

参考資料

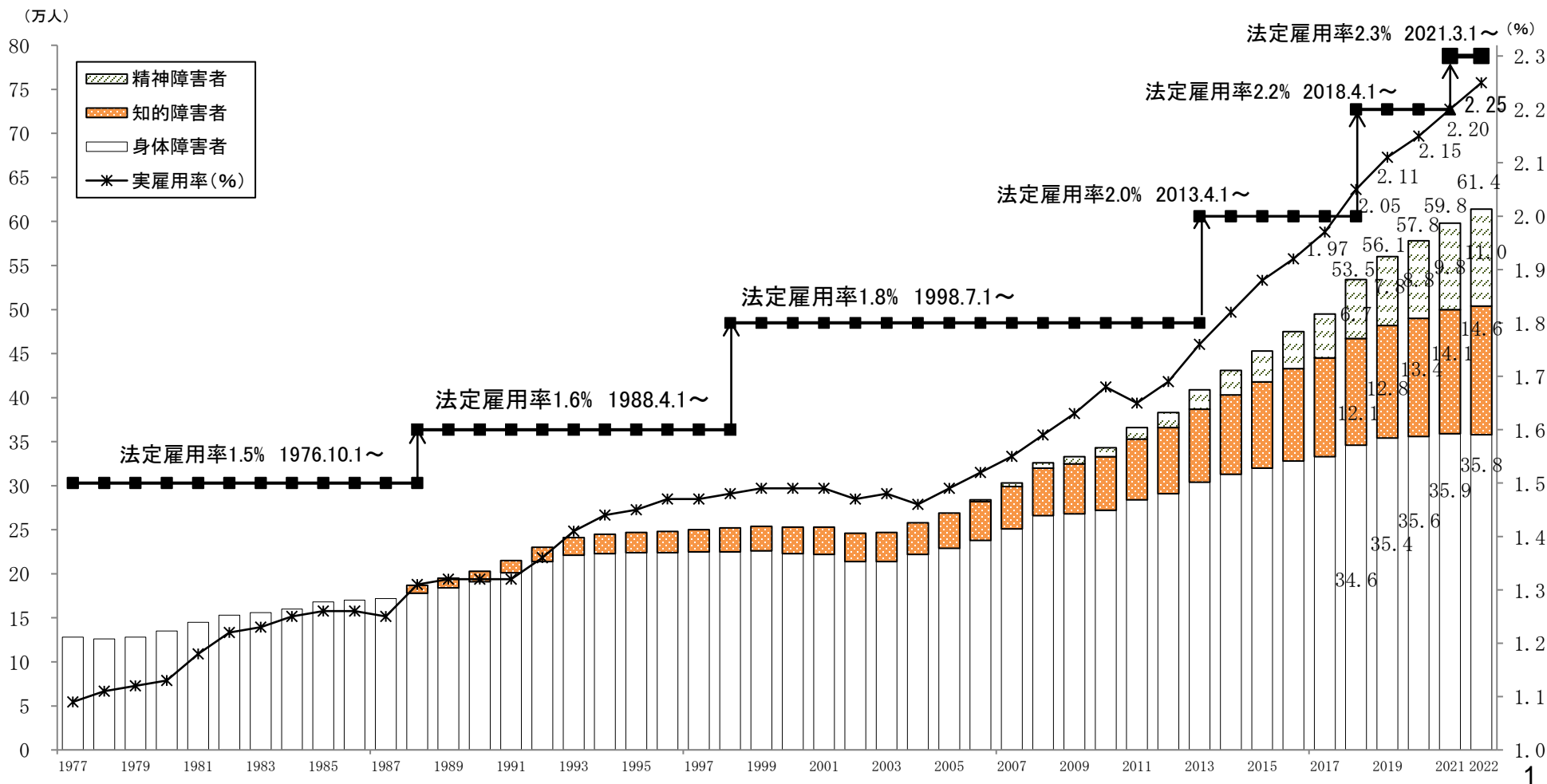
障害者雇用の状況

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 61.4万人 （身体障害者35.8万人、知的障害者14.6万人、精神障害者11.0万人）

実雇用率 2.25% 法定雇用率達成企業割合 48.3%

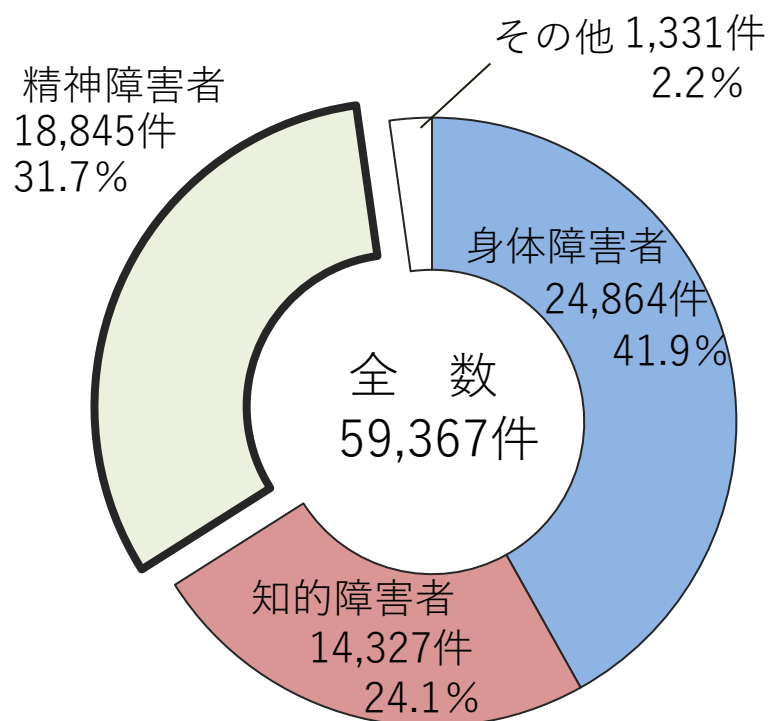
○ 雇用者数は19年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



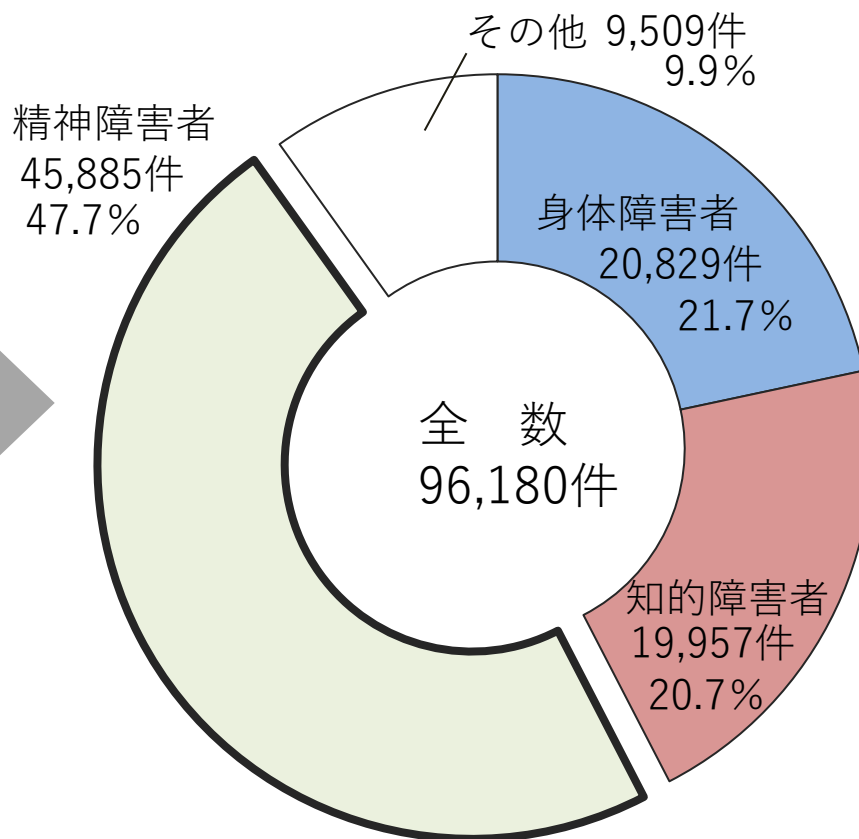
ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）

- ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加

平成23年度

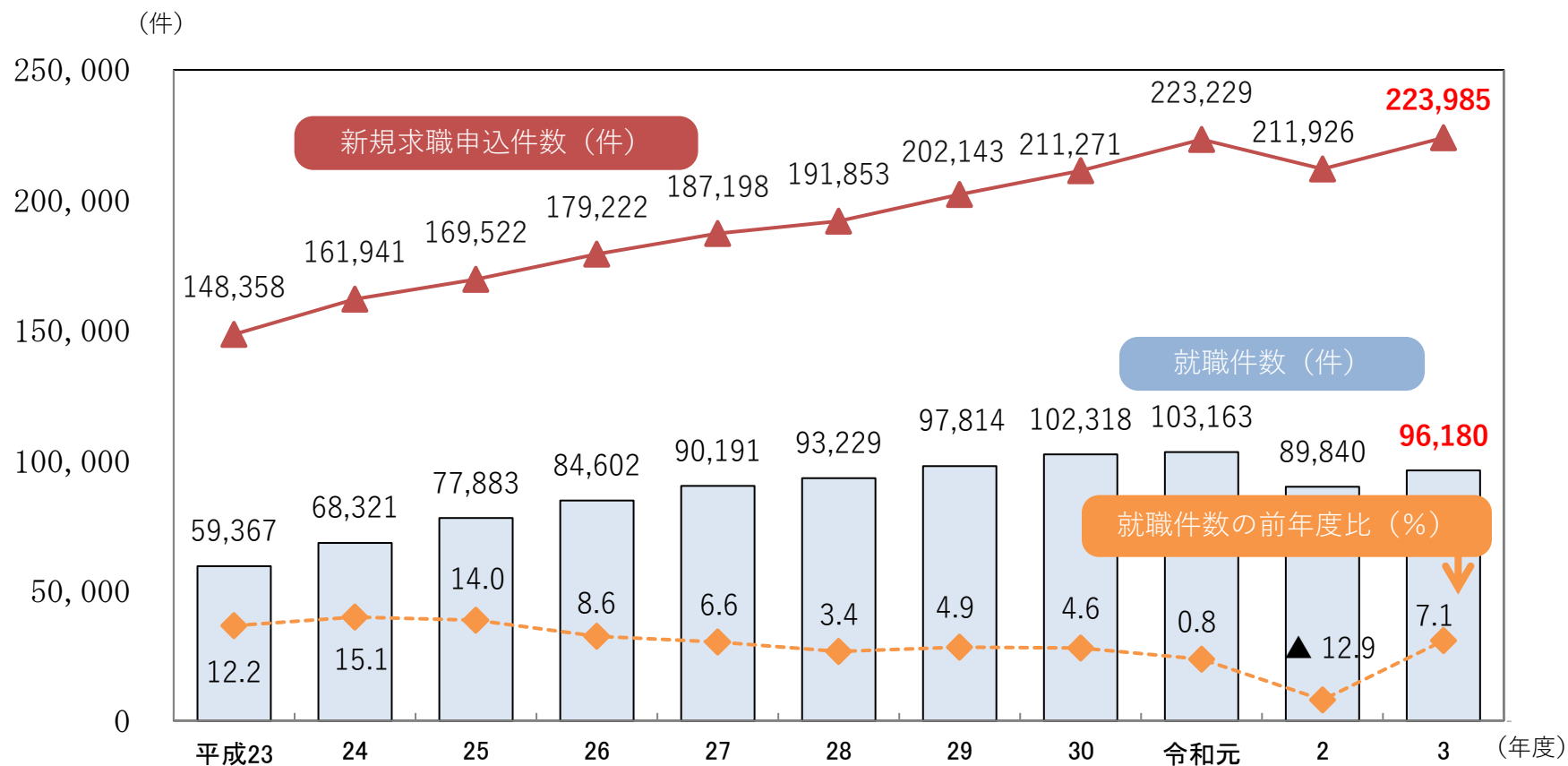


令和 3 年度



ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 令和3（2021）年度のハローワークにおける障害者の就職件数は96,180件と、**2年ぶりに増加**。新規求職申込件数は223,985件と、**コロナ禍以前の水準を上回った**。



障害者雇用率制度

- 障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、短時間重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率 （令和3年3月1日から）

< 民間企業 >

民間企業 = 2.3%

特殊法人等 = 2.6%

< 国及び地方公共団体 >

国、地方公共団体 = 2.6%

都道府県等の教育委員会 = 2.5%

○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）抄

（一般事業主の雇用義務等）

第43条 略

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3～9 略

法定雇用率の変遷

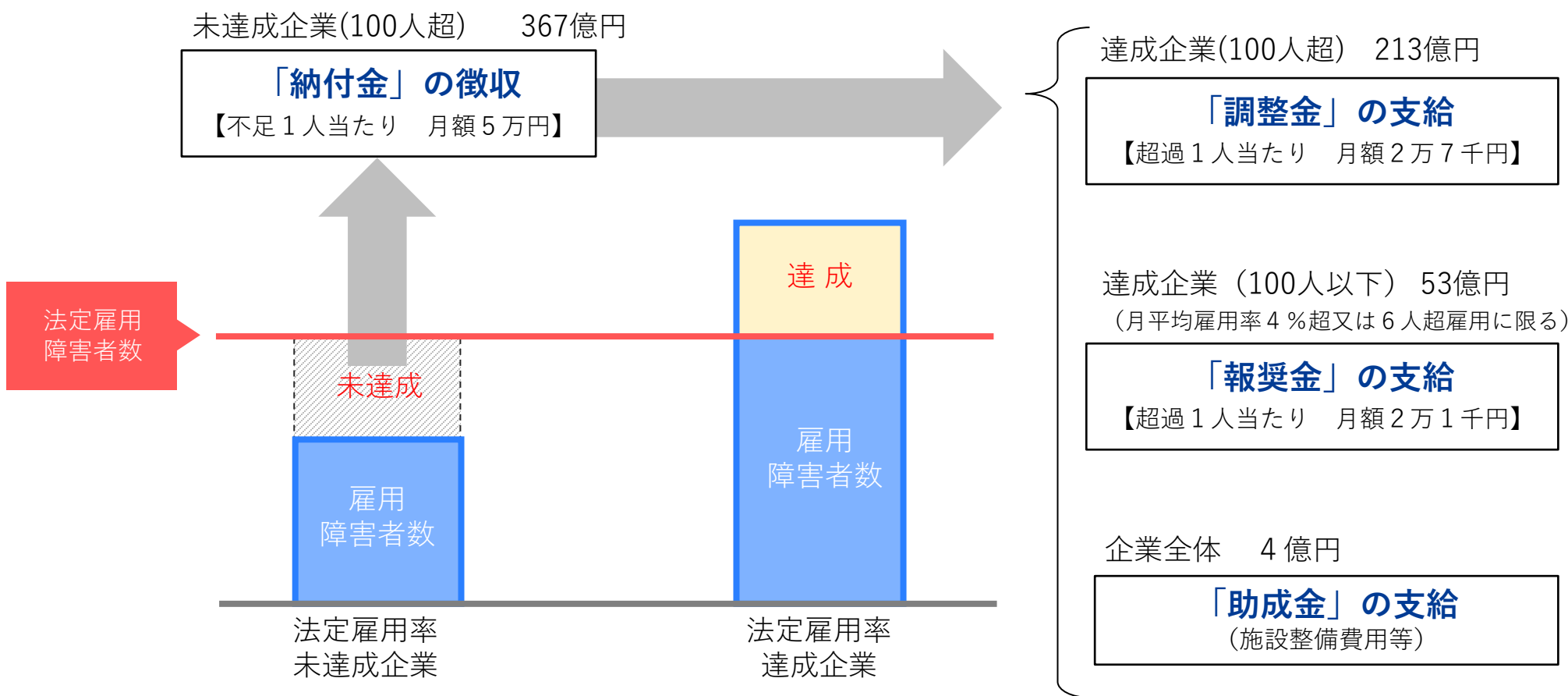
施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年 7 月	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年 4 月	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年 7 月	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年 4 月	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年 4 月	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%
令和 3 年 3 月	国及び地方公共団体 : 2.6% 教育委員会 : 2.5%	2.3%	2.6%

※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

※ (現業的機関) : 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関
(非現業的機関) : 現業的機関以外

障害者雇用納付金制度

- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
 - ・ 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から**納付金**（不足1人当たり原則月5万円）を徴収。
 - ・ 雇用率達成企業に対して**調整金**（超過1人当たり月2万7千円）・**報奨金**を支給。



※ 額は令和3年度の制度・実績。

民間企業における納付金額・調整金額・報奨金額の推移

施行年月日	納付金額	調整金額	報奨金額	法定雇用率
昭和51年10月1日	3.0万円	1.4万円	0.8万円	1.5%
昭和57年4月1日	4.0万円	2.0万円	1.0万円	↓
昭和63年4月1日	↓	↓	↓	1.6%
平成2年6月8日	↓	↓	1.5万円	↓
平成4年4月1日	5.0万円	2.5万円	1.7万円	↓
平成10年7月1日	↓	↓	↓	1.8%
平成15年4月1日	↓	2.7万円	2.1万円	↓
平成25年4月1日	↓	↓	↓	2.0%
平成30年4月1日	↓	↓	↓	2.2%
令和3年3月1日	↓	↓	↓	2.3%
現行	5.0万円	2.7万円	2.1万円	2.3%

※1 平成22年7月1日から、納付金制度の適用対象範囲を301人以上企業から201人以上企業に拡大。

その経過措置として、201人以上300人以下企業に対する平成22～27年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）。

※2 平成27年4月1日から、納付金制度の適用対象範囲を201人以上企業から101人以上企業に拡大。

その経過措置として、101人以上200人以下企業に対する平成27～令和元年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）。

障害者雇用促進法 参照条文

○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）抄

（障害者雇用調整金の支給）

第50条 機構は、政令で定めるところにより、各年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。）ごとに、第五十四条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月（当該年度の中途に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月に限る。以下同じ。）ごとの初日におけるその雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額を超える事業主に対して、その差額に相当する額を当該調整基礎額で除して得た数を単位調整額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）として支給する。

2 前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率を乗じて得た数を超えて新たに対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者一人につき通常追加的に必要とされる一月当たりの同条第二項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3～6 略

（納付金の額等）

第54条 事業主が納付すべき納付金の額は、各年度につき、調整基礎額に、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数を乗じて得た額とする。

2 前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者一人につき通常必要とされる一月当たりの特別費用（対象障害者である者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備その他の対象障害者である者の適正な雇用管理に必要な措置に通常要する費用その他対象障害者である者を雇用するために特別に必要とされる費用をいう。）の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3～5 略

附 則

（雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）

第4条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主（特殊法人を除く。以下この条において同じ。）については、当分の間、第四十九条第一項第一号、第五十条並びに第三章第二節第二款及び第四節の規定は、適用しない。

2 厚生労働大臣は、当分の間、その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主に対して次項の報奨金及び第四項の在宅就業障害者特例報奨金（以下「報奨金等」という。）を支給する業務を行うことができる。

3 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主のうち、当該年度に属する各月ごとの初日におけるその雇用する対象障害者である労働者の数の合計数が、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率を超える率であつて厚生労働省令で定めるものを乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数又は厚生労働省令で定める数のいずれか多い数を超える事業主（以下この条において「対象事業主」という。）に対して、その超える数を第五十条第二項に規定する単位調整額以下の額で厚生労働省令で定める額に乘じて得た額に相当する金額を、当該年度分の報奨金として支給する。

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
<ul style="list-style-type: none"> ・ 非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。） ・ 船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・ 国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。） 	5 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・ 窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） ・ その他の鉱業 	10 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 非鉄金属第一次製錬・精製業 ・ 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。） 	15 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 建設業 ・ 鉄鋼業 ・ 道路貨物運送業 ・ 郵便業（信書便事業を含む。） 	20 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 港湾運送業 ・ 警備業 	25 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 鉄道業 ・ 医療業 ・ 介護老人保健施設 ・ 介護医療院 ・ 高等教育機関 	30 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 林業（狩猟業を除く。） 	35 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 金属鉱業 ・ 児童福祉事業 	40 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。） 	45 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 石炭・亜炭鉱業 	50 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 道路旅客運送業 ・ 小学校 	55 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園 ・ 幼保連携型認定こども園 	60 %
<ul style="list-style-type: none"> ・ 船員等による船舶運航等の事業 	80 %

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書 ～今後の障害者雇用施策の充実強化について～

令和4年6月17日公表

3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- 除外率制度については、平成14年の法改正により廃止し、特例措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされた。これを踏まえ、平成16年4月と平成22年7月にそれぞれ一律に10ポイントの引下げを実施した。
- 除外率制度については、廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小することとされているが、10年以上引下げが行われていないことは重大な問題である、廃止に向けてピッチを上げるべきという意見があったところであり、また、民間企業全体の実雇用率が上昇する中で、除外率設定業種の実雇用率についても着実な上昇がみられる。これらを踏まえ、除外率を一律に10ポイント引き下げることが適当である。
- この際、除外率設定業種がそれぞれ余裕を持って対応できるよう積極的に周知を行うとともに、十分な準備期間を設けることが適当である。この際、雇用率引上げの施行と除外率引下げの施行のタイミングが重ならないようにすることが必要という意見があった。
- 加えて、当該業種における障害者雇用の促進に向けた取組を支援することが適当である。この点、個々の事業主に対するヒアリング等により雇用の実態を把握した上で、障害者雇用の困難性が高い職種や、中小企業に配慮した効果的な支援を行うことが必要という意見があった。
- さらに、今般の引下げ後においても、除外率が既に廃止された制度であることを踏まえ、次々期以降の雇用率の設定のタイミングにおいて、除外率についても段階的に見直し、早期廃止に向けた取組を積極的に進めていくことが適当である。
この際、10ポイント以上引き下げることを含めて検討することが必要という意見や、制度廃止から長期にわたり廃止に向けたロードマップが示されていないことには懸念があり、企業側の取組に課題があるのであれば、必要な支援を措置し早期の廃止実現を目指すべきという意見があった。
また、見直しに当たっては、除外率が既に廃止された制度であることを重く受け止め、廃止に向けた引下げを前提とするものの、雇用率引上げの施行と除外率引下げの施行のタイミングが重ならないようにするほか、企業を取り巻く雇用環境や除外率設定業種の障害者雇用の状況等を踏まえ、現実的な対応の余地を残して検討することが必要という意見があった。

障害者雇用促進法 参照条文

○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）抄

附 則

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務等に関する経過措置）

第3条 略

2 第四十三条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「その雇用する労働者の数」とあるのは「その雇用する労働者の数（除外率設定業種（対象障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種として厚生労働省令で定める業種をいう。以下同じ。）に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率（除外率設定業種に係る労働者のうちに当該職種の労働者が通常占める割合を考慮して除外率設定業種ごとに九十五パーセント以内において厚生労働省令で定める率をいう。以下同じ。）を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を合計した数を控除した数。第七項及び第七十八条第二項において同じ。）」と、同条第二項中「総数に」とあるのは「総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に」とする。

3 第一項の規定により読み替えて適用する第三十八条の政令及び前項の規定により読み替えて適用する第四十三条の厚生労働省令は、除外率設定機関及び除外率設定業種における対象障害者の雇用の状況、障害者が職業に就くことを容易にする技術革新の進展の状況その他の事項を考慮し、当該政令及び厚生労働省令で定める率が段階的に縮小されるように制定され、及び改正されるものとする。