

最近の障害者雇用対策について

令和7年3月



厚生労働省職業安定局

雇用率等の見直し

障害者雇用率制度について

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

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

※実雇用率の算定においては

- ・ 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) 令和5年4月以降の障害者雇用率 ※令和6年4月から令和8年6月までは()内の率。

<民間企業>

民間企業 = 2.7%(2.5%)

特殊法人等 = 3.0%(2.8%)

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 3.0%(2.8%)

都道府県等の教育委員会 = 2.9%(2.7%)

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

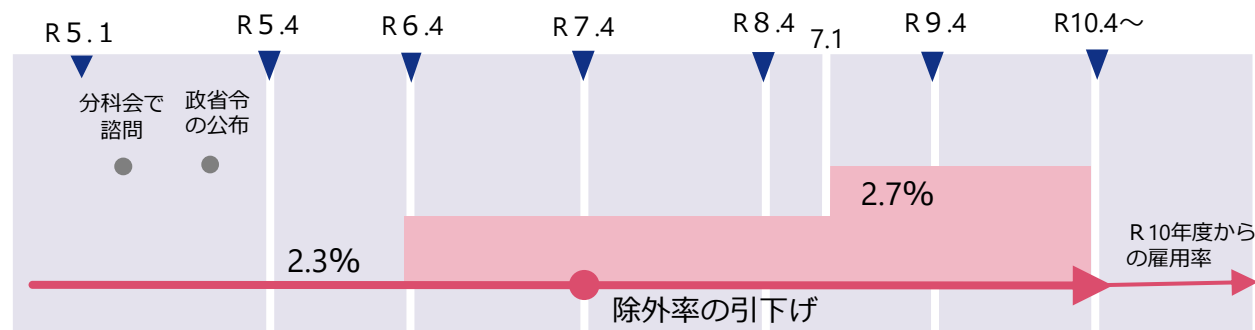
- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされており、令和5年度からの雇用率等を以下のとおり設定。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%
ただし、計画的な雇い入れができるよう、**令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%**と段階的に引き上げ。 ※令和5年度まで：2.3%
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。
※ 令和5年度まで：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：**令和7年4月**



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

(参考) 障害者雇用率の除外率制度

- ✓ 障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、障害者雇用率の雇用する労働者数を計算する際に除外率の相当する労働者数を控除する制度
- ✓ ノーマライゼーションの観点から、平成16年4月に廃止（平成14年法改正）
- ✓ 経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定し、廃止に向け段階的に引下げ
- ✓ 令和7年4月に、全業種一律10ポイント引き下げる

[算出方法]

$$\text{障害者雇用率 (実雇用率)} = \frac{\text{障害者である常用労働者}}{\text{常用労働者}} \quad \text{--- (右により算出) ---} \rightarrow$$

分母から除外率に相当する労働者数を控除

$$\text{常用労働者数} - (\text{常用労働者数} \times \text{除外率})$$

(除外率に相当する労働者数)

国・地方公共団体の職員のうち、その職務の特殊性を踏まえると、法定雇用率を一律に適用することが困難とされる「除外職員」を除く。

[民間事業主における除外率設定業種及び除外率]

※ 令和7年4月以降の予定

10ポイント引下げ

・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）	5%
・建設業・鉄鋼業・道路貨物運送業・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業・警備業	15%
・鉄道業・医療業・高等教育機関・介護老人保健施設・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業・児童福祉事業	30%
・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）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業・小学校	45%
・幼稚園・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

公務部門における除外率の算定方法

- 公務部門の障害者の雇用義務数の計算に当たっては、当分の間、各機関における職員の総数に占める旧除外職員の割合（基準割合）が25%（令和7年4月以降は35%）以上の機関について、その基準割合ごとに除外率を設定している。

$$\text{基準割合} = \frac{\text{右表に該当する職員の総数}}{\text{除外職員以外の職員の総数}}$$

基準割合	除外率
95%以上	65%
90%以上95%未満	60%
85%以上90%未満	55%
80%以上85%未満	50%
75%以上80%未満	45%
70%以上75%未満	40%
65%以上70%未満	35%
60%以上65%未満	30%
55%以上60%未満	25%
50%以上55%未満	20%
45%以上50%未満	15%
40%以上45%未満	10%
35%以上40%未満	5%

令和7年4月以降の除外率

- 一 国家公務員法第2条第3項第2号から第11号までに掲げる職員（同項第9号に掲げる職員については、就任について国会の両院又は一院の議決又は同意によることを必要とする職員に限る。）及び船員である職員
- 二 裁判官、検察官、大学及び高等専門学校の教育職員並びに地方公務員法第3条第3項第1号に掲げる職（就任について地方公共団体の議会の議決又は同意によることを必要とする職に限る。）及び第4号に掲げる職に属する職員
- 三 次に掲げる職員
 - イ 国会の衛視
 - ロ 法廷の警備を職務とする者
 - ハ 漁業監督官及び漁業監督吏員並びに森林警察を職務とする者
- 二 航空交通管制官
- 四 医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師
- 五 幼稚園、小学校、特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行うものを除く。）及び幼保連携型認定こども園の教育職員
- 六 児童福祉施設（幼保連携型認定こども園を除く。）において児童の介護、教護又は養育を職務とする者
- 七 動物検疫所の家畜防疫官及び猛獣猛きん又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者
- 八 航空機への搭乗を職務とする者
- 九 鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用バス、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者
- 十 鉄道又は軌道の転てつ、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者
- 十一 とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者
- 十二 伐木、岩石の切出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者
- 十三 建設用重機械の操作、起重機の運転又は玉掛けの作業を職務とする者
- 十四 多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者

- 一 警察官
- 二 次に掲げる職員
 - イ 皇宮護衛官
 - ロ 自衛官、防衛大学校及び防衛医科大学校の学生（防衛省設置法第16条第1項第3号の教育訓練を受けている者を除く。）並びに陸上自衛隊高等工科学校の生徒
 - ハ 刑務官及び入国警備官
 - 二 密輸出入の取締りを職務とする者
 - ホ 麻薬取締官及び麻薬取締員
 - ヘ 海上保安官、海上保安官補並びに海上保安大学校及び海上保安学校の学生及び生徒
 - ト 消防吏員及び消防団員
- 三 前二号に掲げる者に準ずる者であつて、労働政策審議会の意見を聴いて厚生労働大臣が指定するもの

障害者雇用促進法の見直し

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等（令和6年4月施行）

現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

見直し内容

- 週所定労働時間が特に短い（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。
※週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置内容）

<新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

<カウント数> ※省令で規定

1人をもって0.5人と算定する。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化（令和6年4月施行）

現状・課題

- 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しており、この理念のもと、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を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

見直し内容

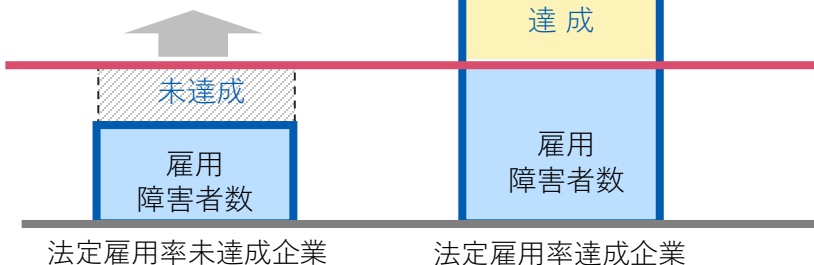
- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。
 - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
 - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

<納付金制度の概要> ※ 額は令和3年度の制度・主な実績

未達成企業(100人超) 367億円

「納付金」の徴収
【不足1人当たり 月額5万円】

法定雇用
障害者数



調整金等の支給方法（赤字が措置内容）

達成企業(100人超) 213億円

「調整金」の支給
【超過1人当たり 月額2万7千円（※）】
※ 令和5年4月から、2万9千円に変更

10人を超える場合、
超過人数分の単価を23,000円

達成企業（100人以下）53億円

「報奨金」の支給
【超過1人当たり 月額2万1千円】
（納付金は徴収されていない）

35人を超える場合、
超過人数分の単価を16,000円

企業全体 4億円

「助成金」の支給
（施設整備費用等）

助成金を新設するなど充実

※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
 - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる等）
 - ・ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について

助成金等	支援内容・拡充内容
障害者雇用相談援助助成金（仮称）	<p>障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるよう、中小企業等に対して必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行う者への助成を実施。</p> <p>【中小・除外率設定事業主に上乘せ】</p>
<p>中高年齢等障害者の職場適応措置</p> <p>（障害者介助等助成金、職場職場適応援助者助成金、障害者作業施設設置等助成金）</p>	<p>加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続が図られるよう、事業主が行う①職務の転換のための能力開発、②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。</p> <p>【中小・多数雇用事業主に上乘せ】</p>
障害者介助等助成金	<p>事業主が行う①障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置や委嘱、②障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の職業能力の開発及び向上への助成を新たに実施。</p>
職場適応援助者助成金	<p>ジョブコーチ助成金について、助成単価や一日当たりの支給上限、事業主の利用回数の改善を行う。</p>
全助成金共通	<ol style="list-style-type: none"> ① 助成対象者に、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を加える。 ② 雇入れ時だけでなく、雇用されてから一定期間を超える場合であっても、職務内容の変更（労働条件の変更を伴うもの）等があった場合には、認定申請できる（要件を満たせば支給される）ことを明記する。 ③ 企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（支給期間の延長など）を改善する。
障害者作業施設設置等助成金	<p>企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（個々の機器、設備等に十分な助成額を支給して欲しい）を改善する。</p>

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会(概要)

1. 趣旨

我が国の障害者雇用については、引き続き着実に進展している状況にあるところ、令和4年12月に成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の改正の検討過程における議論を取りまとめた労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和4年6月17日）や、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する衆参附帯決議において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の質の観点など、引き続き検討が必要な事項についても指摘がなされている。

こうした背景も踏まえ、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者から成る「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、現状の分析や論点整理を行い、障害者雇用促進制度の在り方を検討する。

2. 主な検討事項

(1) 障害者雇用の質の向上について (2) 障害者雇用率制度の在り方について 等

3. 参集者（敬称略。◎は座長）

◎ 山川 隆一	明治大学法学部教授	清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部副部長
倉知 延章	九州産業大学名誉教授	新田 秀司	日本経済団体連合会労働政策本部長
眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授	山口 高広	愛知県中小企業団体中央会会長・株式会社アトラスジャパン代表取締役社長
田中 克俊	北里大学大学院医療系研究科教授	大谷 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科教授	岡本 敏美	日本身体障害者団体連合会副会長
渡邊 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授	新銀 輝子	全国精神保健福祉会連合会理事
富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長	田中 伸明	日本視覚障害者団体連合評議員

※その他、議題の関係者を臨時に参集する可能性あり。

4. 開催予定（令和6年12月～）

第1回	(令和6年12月3日)	研究会の開催について、障害者雇用促進制度における課題等について、今後の研究会の進め方について 等
第2・3回	(令和7年 2月28日・3月10日)	関係者からのヒアリング
第4回以降	(令和7年4月以降) (令和7年5月以降)	意見交換やヒアリング等の意見の整理 ヒアリング等を踏まえて各論点に沿って更に意見交換

※その後、令和7年中を目途に取りまとめを予定。

地方公共団体の役割

障害者雇用促進法に規定される事業主その他一般国民に対する障害者雇用促進のための地方公共団体の責務

◎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)

(国及び地方公共団体の責務)

第六条 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

(障害者の雇用に関する広報啓発)

第七十六条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用を妨げている諸要因の解消を図るため、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

參考資料

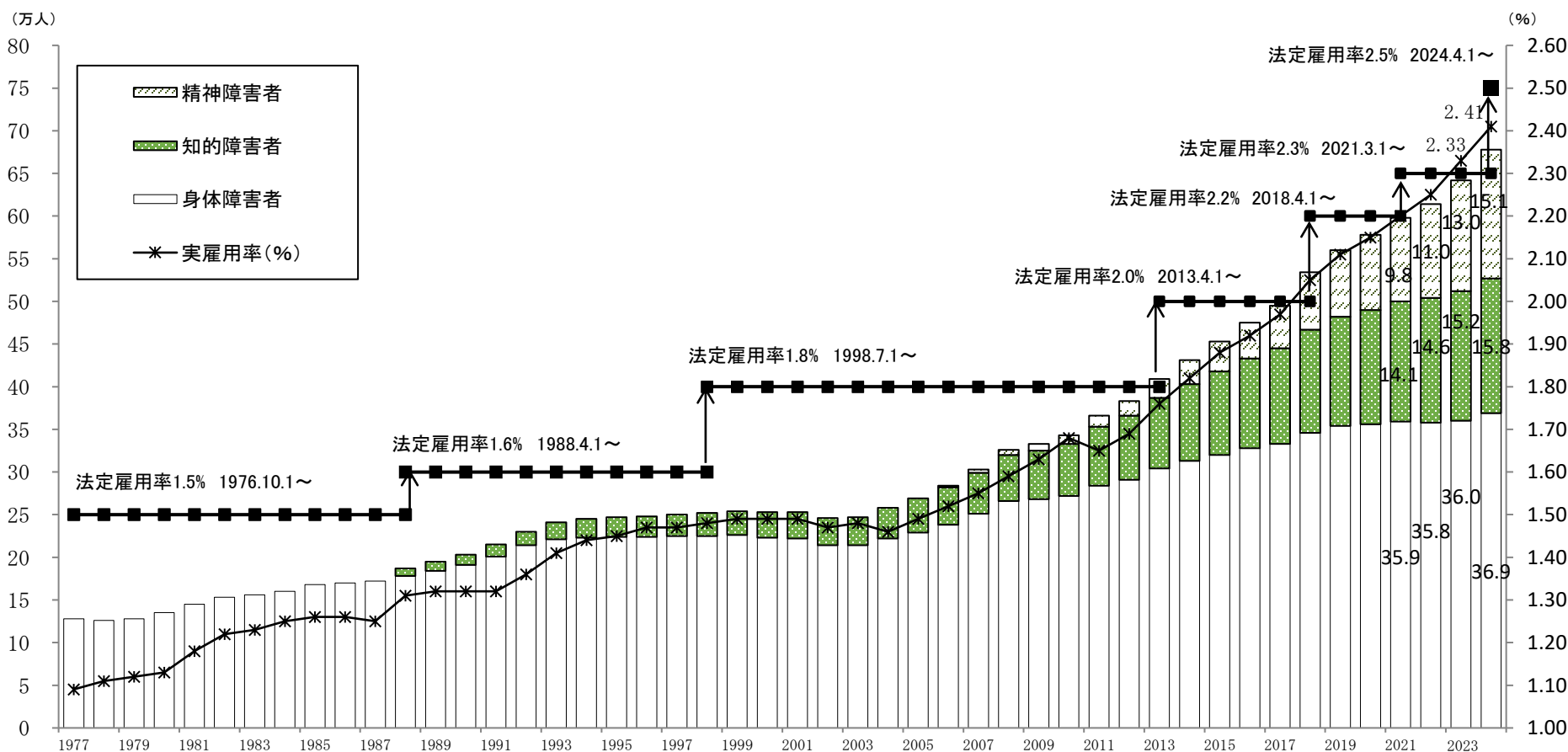
障害者雇用の状況

○民間企業の雇用状況

雇用者数 67.7万人（身体障害者36.9万人、知的障害者15.8万人、精神障害者15.1万人）

実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%

○雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



公的機関の障害者雇用状況(令和6年6月1日現在)

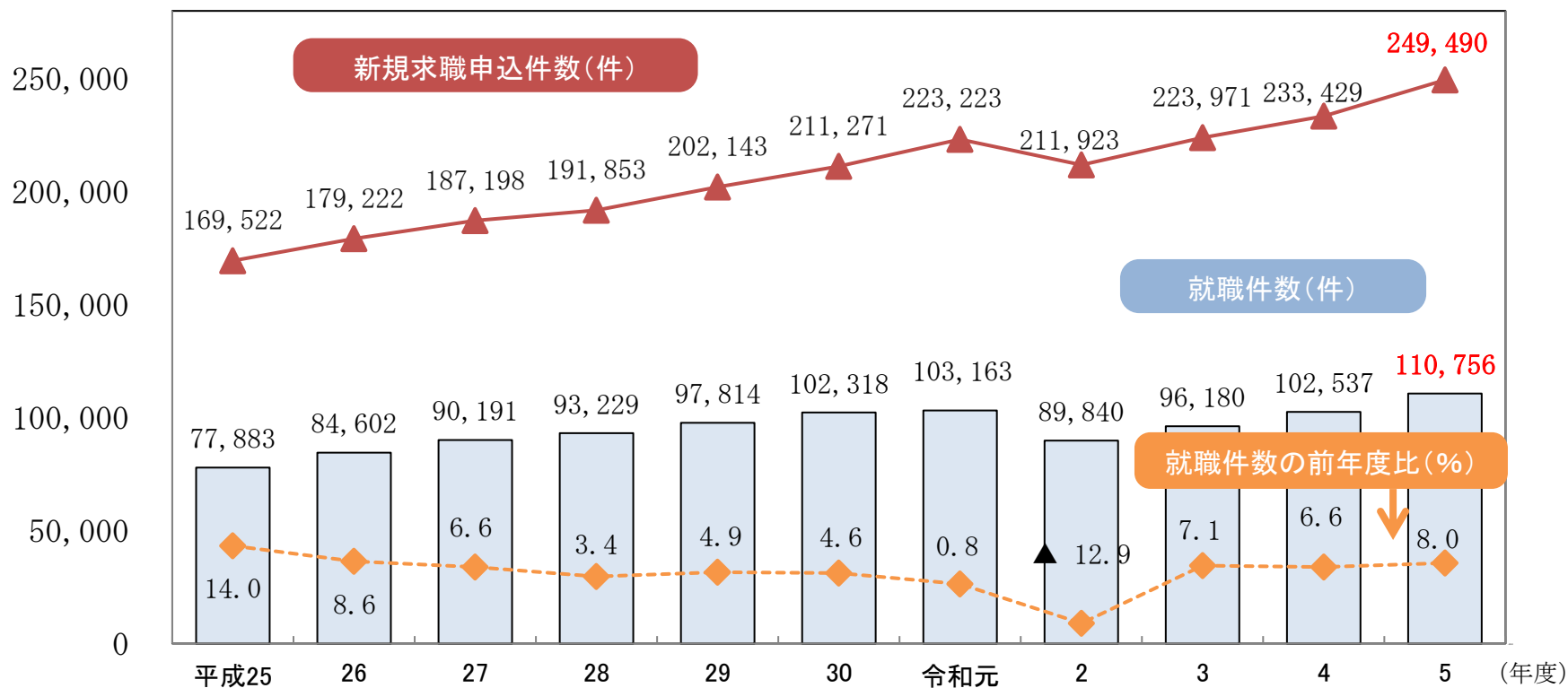
		法定雇用率(%)	実雇用率(%)	雇用率達成割合(%)
国		2.8	3.07(2.92)	97.7(43/44機関) (100.0(44/44機関))
	厚生労働省	//	3.17(3.02)	—
都道府県	知事部局	2.8	3.06(2.96)	95.7(45/47機関) (100.0(47/47機関))
	その他の機関		3.02(2.95)	86.8(105/121機関) (90.5(105/116機関))
市町村		2.8	2.75(2.63)	71.1(1,769/2,488機関) (77.6(1,910/2,460機関))
教育委員会	都道府県	2.7	2.43(2.34)	46.8(22/47機関) (66.0(31/47機関))
	市町村		2.47(2.35)	60.9(28/46機関) (68.8(33/48機関))

注: ()は令和5年6月1日現在の障害者の任免状況にかかる数字

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和5(2023)年度のハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は249,490件、就職件数は110,756件となり、いずれも前年度を上回った。

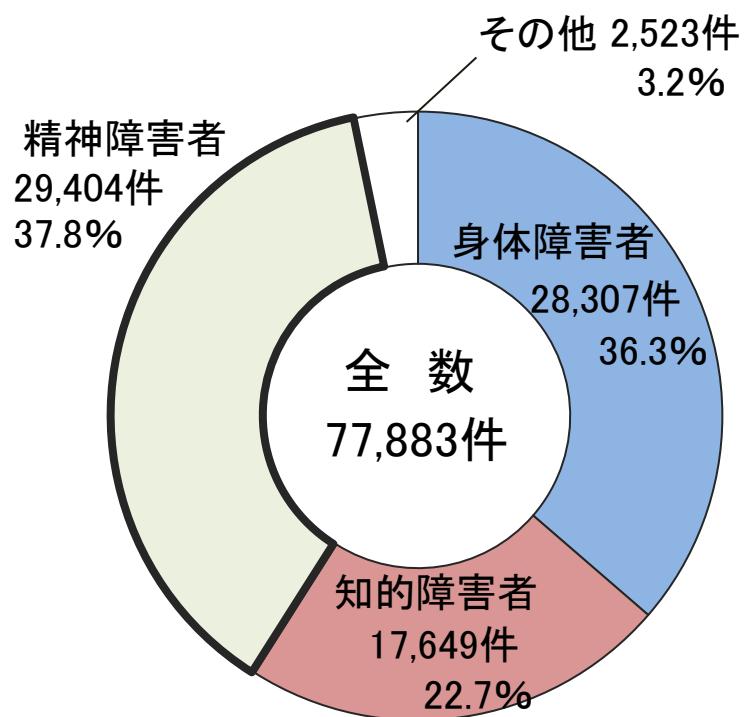
(件)



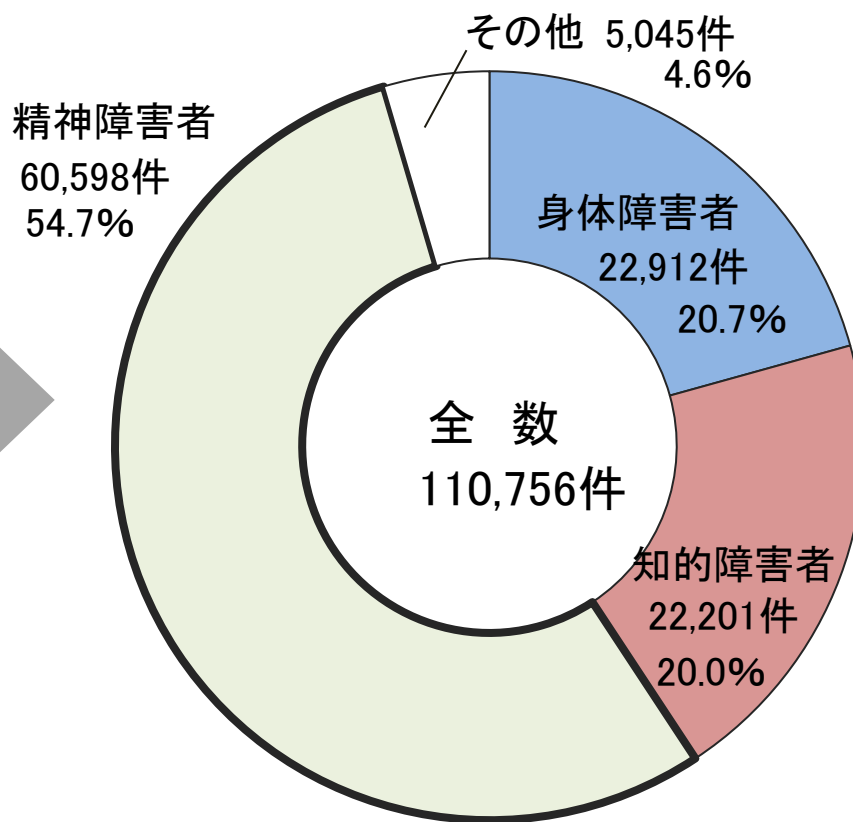
ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

○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している。

平成25年度



令和5年度



障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

- ・民間企業 2.5% ・国、地方公共団体等 2.8% ・都道府県等の教育委員会 2.7%
- ※ 令和8年7月に、それぞれ0.2%ずつ引上げ予定

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

- ・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収
 - ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万9千円支給
- 100人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

労働局・ハローワークにおける支援

○職業紹介等（ハローワーク）

精神・発達障害者雇用サポーター、難病患者就職サポーターなどの多様な障害特性に対応した専門職員を配置するなど、障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

○障害者向けチーム支援（ハローワーク）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。

○企業向けチーム支援（ハローワーク）

障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関と連携し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援を実施。

○障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（労働局）

障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定（愛称：もにす）。

障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

- * 主な支援内容
- ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
 - ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月（精神障害者は6か月）のトライアル雇用を行う事業主に対して助成。

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を継続して雇用する事業主に対して助成。

○キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）が事業所を訪問等し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

* 主な支援内容

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（法第2条第1号）

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの
（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの
（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など