

1 法定雇用率の算定に係る基本的考え方及びその評価について

- 法定雇用率は、社会連帯の理念に基づき、雇用を提供し得るのは事業主のみであることにかんがみ、**障害の有無にかかわらず、同水準で労働者となり得る機会を確保するという考え方**の下で算定式が定められているものであり、この基本的考え方は、障害者雇用促進法の目的や基本的理念に通じるものである。

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

- 法定雇用率**は、昭和51年に身体障害者のみを算定基礎として雇用義務化され、昭和63年に知的障害者を実雇用率算定の対象に追加（その後、平成10年に算定基礎に追加）、平成18年に精神障害者を実雇用率算定の対象に追加（その後、平成30年に算定基礎に追加）という経緯で、**徐々にその対象範囲を拡大**してきた。
- 雇用障害者数の推移**を見ると、昭和51年当時の約10万人の規模から、直近（令和7年6月）では約70万人と、**こうした法定雇用率の対象範囲の拡大とともに、多様な障害特性のある者の雇用機会として大きく増加**してきた経過がある。
- こうした状況等も踏まえた上で、改めて法定雇用率の算定に係る基本的考え方を、どのように捉えるべきか。**

法定雇用率の算定に係る考え方について 2 / 3

2 データの算出方法について（令和5年改定）

（1）失業者について

- 障害者雇用促進法第43条は、法定雇用率の設定に当たり、「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」を含むと規定している。

○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）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章及び第八十一条の二を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、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（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。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

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）

- まず、分母（全労働者）の「失業者」については、労働力調査における「完全失業者」の数を用いており、その定義は、以下の3つの要件を満たす者をいう。

- ①仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった（就業者とならなかった）
- ②仕事があればすぐ就くことができる（月末1週間内に仕事がつくことができる）
- ③調査週間に、求職活動をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む）

（注）「調査週間中」とは、調査月の月末1週間の間を指す。

- 一方、分子の「失業している対象障害者」については、ハローワークの有効求職者数を基礎として用いている（※）。

（※有効求職者に係る有効期間については、非障害者の場合は、原則、求職登録の翌々月末日までであるが、障害者の場合は、求職登録からの一律の有効期間の設定はなく、概ね6か月以上利用がない場合に求職意思を確認している。また、ハローワーク経由の就職割合で割り戻すことにより、ハローワークを利用しない者を含めた失業者数となるよう算出している。）

- 近年、とりわけ精神障害者の雇用義務化以降、分子に含まれる「失業者である対象障害者の数」が大幅に増加（概ね分子100万人のうち失業者である精神障害者は13万人）している現状にあるが、ハローワークの有効求職者の中には、求職登録の後に、求職活動を実質的に行っていない者も含まれており、全ての有効求職者を失業者として扱うべきかという課題がある。

2 データの算出方法について（令和5年改定）（続き）

（2）労働者の年齢範囲について

- 現行の法定雇用率の算定においては、15歳～64歳のデータを用いている。ただし、現行の法令上は単に「労働者」と規定しており、生産年齢人口の上限である65歳未満に範囲を狭める規定とはなっていない。

3 次期算定に向けた検討の方向性（案）

1. 分子の「失業している対象障害者」については、

①障害者雇用促進法においては、「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」とされていることを踏まえる観点、

②分母（全労働者）の「失業者」の範囲（月末1週間中に求職活動をしていた）との均衡、

③障害者については、特性によっては体調変動等も想定され、短期間の求職活動実績を問うことの妥当性、

などを総合的に勘案し、ハローワークの有効求職者のうち、例えば、求職登録した上で一定期間（例えば、3か月、6か月又は1年）内において、現に求職活動（相談・求人への応募等）を行っている者を、「労働の意思」を有する者として計上してはどうか。

（その際、令和5年改定時と同じ考え方により、ハローワーク経由の就職割合で割り戻すことにより、ハローワークを利用しない者を含めた失業者数となるよう算出してはどうか。）

2. 労働者の年齢範囲については、高年齢者雇用の進展とあいまって、65歳以上の継続雇用者が障害の有無を問わず増加しており、法定雇用率の算定に係る法の規定においても年齢の上限はないことを踏まえ、全年齢のデータで算定することとしてはどうか。