

労政時報

障害者雇用特集

障害者雇用をどう進めるか

(清水建設 / DMM.com)

実務解説

障害者雇用促進法等の改正を機に考える
これからの障害者雇用

企業事例

SOMPOホールディングスの
新人事制度

実務解説

労働者のプライバシー等に配慮した
個人情報取り扱いの実務

実務解説

実践! 人事データ活用のノウハウ

インタビュー: これからの人事を考えるシリーズ

先進企業の人事トップインタビュー

第6回・完 カゴメ株式会社 常務執行役員CHO(最高人事責任者) 有沢正人氏



労働法令

令和6年4月1日から労働条件明示および裁量労働制に関するルールが改正

労働判例

嘱託職員への期末・勤勉手当、扶養手当の不支給は労契法20条違反ではないが、年末年始休暇および夏期休暇を付与しないことは同条違反
(社会福祉法人紫雲会事件 宇都宮地裁 令5.2.8判決)

相談室 Q&A

- 採用活動に当たり、応募者のSNSの裏アカウントを調査することは問題か
- 工場閉鎖により整理解雇を行う場合、パートタイマーやアルバイトについても配転の検討・打診をする必要はあるか
- メンタルヘルス不調を理由に出張を拒否する社員にどう対応すべきか
- 上司からの指示がない時間外労働に対し、業務命令違反として懲戒することはできるか
- SNSで会社を誹謗中傷する内容を投稿した社員を懲戒処分できるか
- パワハラが原因で突発性難聴を発症したと申し出てきた社員にどう対応すべきか
- コアタイムなしのフレックスタイム制適用者に固定残業代制を導入する場合、どのような点に留意すべきか
- 時間外労働が過労死ラインを超えなくても、会社は安全配慮義務違反の責任を問われるか

[同梱付録]

実務に役立つ
法律基礎講座(94)
配置転換

解説編

障害者雇用促進法等の 改正を機に考える これからの障害者雇用

特定短時間労働者の実雇用率算定、 法定雇用率の引き上げ等の実務への影響

山本一貴 (やまもと かずたか) Yz法律事務所 代表弁護士

京都大学法科大学院修了、2013年弁護士登録。経営法曹会議会員（2018年～）。大阪市パワーハラスメント外部相談員弁護士就任（2020年～）。2022年1月Yz法律事務所開設（大阪）。人事分野を中心とした企業法務デューデリジェンス、労働審判等、各種紛争案件に幅広く携わっており、主な著作として、『労働条件変更法理と実務』〔共著〕（労務行政）、「同一労働同一賃金 最高裁判決（賞与・退職金）を踏まえた実務対応」〔共著〕（『銀行法務21』No.869／2021年4月号）等。



ポイント

改正障害者総合支援法の主な内容

	項目	内容	施行日
1	就労選択支援の創設	障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する〔図表1〕	施行時期未定 (公布後3年以内)
2	一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用	企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合に、その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける	令和6年4月1日
3	雇用と福祉の連携強化	一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する	令和6年4月1日

改正障害者雇用促進法の主な内容

項目	内容	施行日
4 精神障害者の算定特例の延長	週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1人としてカウントできるように特例を延長	令和5年4月1日
5 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化	事業主の責務として、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・向上に関する措置を追加	令和5年4月1日
6 週所定労働時間20時間未満の特定短時間労働者の実雇用率への算定	週所定労働時間が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、精神障害者について、雇用率上、0.5人としてカウントできるようになる[図表2]	令和6年4月1日
7 特例給付金の廃止	上記6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図ることが可能となるため、特例給付金は廃止する	令和6年4月1日
8 障害者の法定雇用率の段階的引き上げ	令和5年4月に新たな法定雇用率を設定。民間企業の法定雇用率は、令和5年度は2.3%と据え置きだが、令和6年4月には2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げる[図表4]	令和6年4月1日
9 障害者雇用調整金・報奨金の支給額の調整	調整金や報奨金に関して、事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合は超過人数分の単価を引き下げる[図表7] 調整金を受給している企業が一定の人数(10人)を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分への支給額を2万3000円(本来の額から6000円を調整)とする。報奨金を受給している企業が一定の人数(35人)を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分への支給額を1万6000円(本来の額から5000円を調整)とする	令和6年4月1日
10 雇入れや雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその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を受けることができるようになる[図表8] 加齢により職場への適応が難しくなった場合、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになる[図表8] 	令和6年4月1日
11 既存の障害者雇用関係の助成金を拡充	障害者介助等助成金(障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加)や職場適応援助者助成金(助成単価や支給上限額、利用回数の改善等)の拡充、職場実習・見学の受け入れ助成の新設など、事業主の障害者雇用の支援を強化[図表8]	令和6年4月1日
12 除外率の引き下げ	令和7年4月より、除外率が除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられる[図表6]	令和7年4月1日
13 就労選択支援に関する職業指導	上記1の新たに創設される「就労選択支援」のアセスメント結果も参考に、ハローワークは、この支援を受けた者に対して職業指導等を実施する	時期未定 (公布後3年以内)

1. はじめに

令和4年の臨時国会において、「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」(以下、障害者総合支援法)、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下、障害者雇用促進法)等の改正法が成立した(令和4年12月10日成立、令和4年12月16日公布、施行は一部を除き令和6年4月1日、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日)。

今回の改正の趣旨は、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というものであり、障害者の多様な就労ニーズに対する支援や障害者雇用の質の向上の推進を図るための措置などが盛り込まれた。一般就労の可能性がある障害者を適切な支援につなげるために雇用施策と福祉施策の連携強化が求められていた従来の課題を踏まえ、雇用と福祉の連携強化が改正の柱の一つとなっており、厚生労働省内の雇用部局と福祉部局が一体となって「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が設置され、ここでの検討内容を踏まえ、同省内の社会保障審議会(障害者部会)や労働政策審議会障害者雇用分科会において議論が重ねられてきた。

まずは現在の障害者雇用の状況を把握した上で、今般の改正法の中でも特に企業の実務に影響のある内容を解説するとともに、今後の実務上の影響についても述べていきたい。

2. 障害者雇用の状況

厚生労働省「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業(43.5人以上規模の企業、法定雇用率2.3%^{※1})では障害者雇用数(19年連続)、実雇用率(11年連続)ともに過去最高を更新し、障害者雇用数は61万3958人(対前年1万6172人増加、対前年比2.7%増)、実雇用率は2.25%

(対前年比0.05ポイント上昇)となった。

また、国や地方公共団体等の公的機関(法定雇用率2.6%^{※1}、都道府県等の教育委員会の法定雇用率は2.5%^{※1})においても同様に、在職障害者数および実雇用率ともに対前年で上回る結果となった。

※1 本調査で引用されている法定雇用率は令和4年度時点のもの。

そして、民間企業の雇用者のうち、知的障害者は14万6426人(対前年比4.1%増)、精神障害者は10万9764.5人(対前年比11.9%増)と増加しており、特に精神障害者の伸び率が大きくなっている。障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)については、令和4年12月末時点で223事業主が認定されている。

一方で、法定雇用率未達成企業は、5万5684社あり、そのうち不足数が0.5人または1人である企業が65.4%と過半数を占めている。また、障害者を1人も雇用していない企業は3万2342社であり、未達成企業に占める割合は58.1%となっている。

このように近年、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が増加するなど障害者雇用は着実に進展している。一方で、いわゆる障害者雇用代行ビジネスの存在が問題視されるなど、改正法律案に対する附帯決議^{※2}においても掲げられているように、障害者雇用率の達成が目的となり、質の確保が不十分となっている側面や、一般就労の可能性がある障害者を適切な支援につなげるために雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要があること、また、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズが高まっているなどといった課題が挙げられてきた。

※2 政府は、本法の施行に当たり、障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取り組みを行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行サービスを利用することがないよう事業主への周知、指導等の措置を検討することを附帯決議した。

3. 障害者総合支援法の改正の概要

[1] 就労選択支援の創設

障害者の就労能力や適性等については、従前も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握する仕組みがあったが、福祉サービスを利用するための評価という側面が強く、専門的な支援体制の整備が必ずしも十分に行われていない、アセスメントの結果を踏まえた働き方や就労先の選択に結び付いていない、必ずしも質が担保されていないといった課題があった。

そこで、今般改正された障害者総合支援法では、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービスとして、「就労選択支援」が創設された。

この「就労選択支援」とは、就労を希望・継続する障害者等につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識および能力の評価ならびに就労に関する意向および就労するために必要な配慮等の事項の整理を行い、またはこれに併せて、当該評価および当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のため

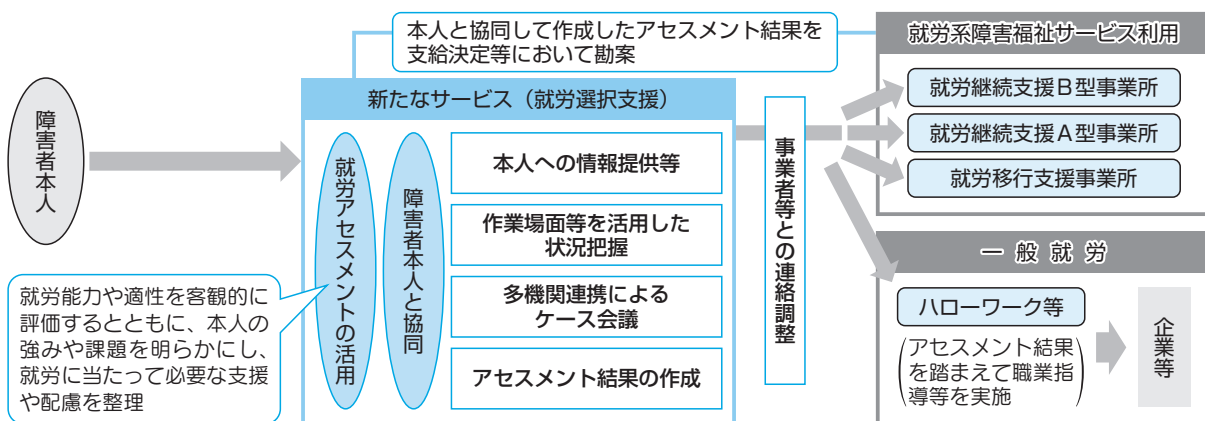
に必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の便宜を供与することとされる（障害者総合支援法5条13項）。

就労選択支援では、就労アセスメントを本人と協同して作成し、本人の就労能力や適性を客観的に評価するとともに、本人の強みや課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理する。アセスメントの過程では、本人への情報提供等のほか、作業場面等を活用した状況把握や、多機関連携によるケース会議^{※3}が実施されることが想定される。作成された就労アセスメントを福祉サービスの支給決定等において勘案し、就労系障害福祉サービスや一般就労に引き継がれる【図表1】。なお、就労選択支援の実施期間は2週間程度、最大でも2カ月と想定されている。

※3 新たなサービスの指定事業所が主体となって、市町村、計画相談支援事業所、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、医療機関、教育機関等のうち必要な機関を参集して実施する。また、ハローワークは、この就労選択支援を受けた者からアセスメント結果の提供を受けたときは、アセスメント結果を参考として、適性検査、職業指導等を行うものとされている（障害者雇用促進法12条2項）。

これら就労選択支援により、就労系障害福祉

図表1 就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する。また、本サービスの対象者は段階的に拡大する予定。

資料出所：厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課「障害者総合支援法等の改正について」（【図表3】も同じ）

サービス利用や一般就労に当たり、就労アセスメントの結果がより可視化され、環境の整備や合理的配慮の提供、さらには就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用などに活用されることとなり、より個々人の希望や能力に寄り添った支援が期待される。

【2】一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用

企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合に、その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型など）を一時的に利用できることが障害者総合支援法で定められた。

具体的には、条文中「通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするもの」という文言が追加され、支援の対象とされた（障害者総合支援法5条14項、15項）。

この改正により、これまでの地域ごとのルールや運用が、法令の位置づけとなり全国で実施することが可能となった。例えば、体調の波があるため短時間からの勤務開始を希望しており、不安・緊張が強く、自宅で過ごすリズムを崩しかねないという方の場合など、週10時間程度の短時間勤務と就労系障害福祉サービスを一時的に並行利用し、慣れた事業所の利用を継続することで、生活リズムを維持したまま、段階的に企業での勤務時間の増加を図ることが可能となる効果が期待される。また、かかる一時利用を活用することにより、障害者本人の状態の変化等が早急に把握しやすくなり、必要に応じて就職先の企業や就労支援機関等と連携して、合理的配慮の内容等について、リアルタイムでの調整が受けやすくなるなど、定着支援にもつながることが考えられる。

本人が復職を希望し、企業・かかりつけ医も復職を前提としたサービス利用を受けることが適当

と判断している休職中の障害者という場合でも同様に、段階的な通所や生産活動の機会を通じて、生活リズムの確立や作業面での調整が図られ、円滑な職場復帰の促進につながることが期待される。

【3】雇用と福祉の連携強化

一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、「障害者就業・生活支援センター」が明示的に規定された（障害者総合支援法2条1項）。

「障害者就業・生活支援センター」は、障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面と生活面における一体的な支援を行う機関として、令和5年4月1日時点で全国に337カ所設置されている。

【4】施行期日

上記【1】に関する改正は、人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する観点から、施行期日は公布後3年以内の政令で定める日とされている。上記【2】【3】に関する施行日は、いずれも令和6年4月1日である。

4. 障害者雇用促進法の改正の概要

【1】職業能力開発・向上に関する措置への対応

今般の改正に合わせて障害者雇用促進法5条は、「全て事業主は、(中略)障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」と改正された（下線部が改正による追記部分）。すなわち、雇用の場を与えるだけでなく、適正な

雇用管理を行うこと、障害者のキャリア形成の支援が事業主の責務であることが明記されたのである。上記改正の施行期日は、令和5年4月1日である。

この点、障害者雇用促進法7条に基づき、「厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「障害者雇用対策基本方針」という。）を策定する」ものとされており、同基本方針においては、障害者の就業の動向に関する事項や、職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項等、障害者の雇用の促進およびその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項が定められている。

障害者雇用対策基本方針は、平成30年度から令和4年度までの運営期間とされていたが、運営期間の終了に伴い、令和4年の障害者雇用促進法の改正を踏まえて、新たに令和5年度から令和9年度までの5年間を運営期間とする障害者雇用対策基本方針が定められた（令5.3.31 厚労告126）。

その中では、今般の法改正を踏まえた見直し事項として「雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化」が挙げられており、「事業主は、（中略）適正な雇用管理及び職業能力の開発・向上に関する措置を行うことにより、障害者がその希望や障害特性に応じ、その能力や適性を十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めることを通じて、雇用の質の向上が図られるよう努めるものとする。」（下線部が今回の追記部分）として雇用の質を上げ、さらに、障害者のキャリアについて考えていくことが求められているとともに、事業主としての留意事項を列挙していることは参考に値する。

さらに、厚生労働省内の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）においては、「キャリア形成の支援に際しては、事業主が中途障害者を含め、資格取得の促進や職業訓練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行うことが

重要であり、こうした取組は障害者が働き続ける上でモチベーションやエンゲージメントの向上に資するという意見があった」ことや、「事業主は合理的配慮の提供はもとより、持てる能力を発揮できるよう障害特性に応じた業務の選定や再構築を行うとともに、これについて採用時のみならず、雇用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいという意見があった」と指摘されている。

【2】特定短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率の算定等

(1) 特定短時間労働者の実雇用率算定等

これまで障害者雇用促進法では、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るのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者であった。

他方で、障害特性によって長時間の勤務が難しいことや症状の悪化による一時不調等により、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、特に精神障害が多くなっている。このような週所定労働時間20時間未満での雇用機会の拡大を図る観点から、改正法では、事業主が週所定労働時間が特に短い（厚生労働大臣告示により10時間以上20時間未満と規定予定）重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である「特定短時間労働者」を雇用した場合、特例的な取り扱いとして、実雇用率に算定できるよう改正された。

改正法では、特定短時間労働者1人をもって、厚生労働省令で定める数（0.5人としてカウントと規定予定）の労働者に相当するものとみなすこととされる（障害者雇用促進法70条〔新設〕、令和6年4月1日施行）【図表2】。

また、障害者雇用調整金や障害者雇用納付金の算定に際して、重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である特定短時間労働者は、その1人をもって、厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなすとされた（障害者雇用促進法71条〔新設〕、令和6年4月1日施行）。

(2)精神障害者である短時間労働者の雇用率算定にかかる特例の延長

精神障害者に関する実雇用率の算定については、令和4年度末まで、一定の要件を満たした場合、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者を1人のカウントとする特例措置が設けられていたが、当分の間、雇入れや精神障害者保健福祉手帳交付からの期間にかかわらず、1人をもって1人とカウントできる措置は、令和5年度も延長されている（令5.331 厚労令49、令和5年4月1日施行）。

(3)特例給付金の廃止

上記改正に伴い週所定労働時間20時間以上での雇用が困難な者に対する就労機会を拡大することが可能となるため、これまで週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対して支給していた特例給付金（雇用障害者数に応じ、1人当たり月額7000円〔100人以下の場合は月額5000円〕を支給）が廃止される（障害者雇

用促進法49条1項1号の2〔削除〕、令和6年4月1日施行）。

[3]障害者の法定雇用率の段階的引き上げ

障害者雇用促進法では、事業主に法定雇用率以上の障害者を雇用することが義務づけられており、[図表3]のように法定雇用率は、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている精神障害者）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年ごとに、その割合の推移を勘案して設定することとされている（同法43条2項）。

現行の雇用率は、令和3年3月以降「43.5人以上規模」の民間企業において2.3%とされているが、令和5年度からの雇用率として「2.7%」が設定され、段階的に引き上げられることとされた[図表4]。障害者雇用促進法施行令（政令44）が令和5年3月1日に公布されており、具体的には、民間企業の計画的な雇入れのための対応期間を

図表2 週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的障害者、精神障害者の算定特例

<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時間未満と規定予定）重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

<カウント数> ※省令で規定予定
1人をもって0.5人と算定する

雇用率制度における算定方法（ が措置予定の内容）

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
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

※要件の緩和を行った上で、0.5ではなく1とカウントする措置を令和5年度以降も延長。

資料出所：厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課「障害者総合支援法等の改正について」を一部改変（[図表7]も同じ）。

図表3 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。

考慮し、令和5年度は2.3%で据え置き、令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%と段階的に引き上げる。なお、引き上げ幅0.4ポイントは、障害者雇用が義務となった昭和51年以降で最大となる【図表5】。

令和5年度は、常用労働者数43.5人以上の企業は障害者を雇用する必要があるが、法定雇用率が2.5%となると40人以上、2.7%なら37.5人以上の企業で新たに雇用の義務が生じることとなるため、その影響は実務的にも相応に大きいといえる。そ

して、障害者雇用の対象事業主には、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークに報告する義務があり、これに反した場合の罰則規定が設けられている（障害者雇用促進法43条7項、86条1号）。

【4】除外率の引き下げ

ただし、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、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

図表4 障害者の法定雇用率の段階的引き上げ

事業主区分	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業	2.3%	2.5%	2.7%
都道府県等の教育委員会	2.5%	2.7%	2.9%
国・地方公共団体、特殊法人	2.6%	2.8%	3.0%

資料出所：厚生労働省職業安定局「全国厚生労働関係部局長会議」を一部改変。

図表5 法定雇用率の変遷

施行時期	民間企業	国・地方公共団体	特殊法人
昭和35（1960）年7月	現業的事業所：1.1% 非現業的事業所：1.3%	現業的機関：1.4% 非現業的機関：1.5%	現業的事業所：1.3% 非現業的事業所：1.5%
昭和43（1968）年10月	1.3%	現業的機関：1.6% 非現業的機関：1.7%	1.6%
昭和51（1976）年10月	1.5%	現業的機関：1.8% 非現業的機関：1.9%	1.8%
昭和63（1988）年4月	1.6%	現業的機関：1.9% 非現業的機関：2.0%	1.9%
平成10（1998）年7月	1.8%	国・地方公共団体：2.1% 教育委員会：2.0%	2.1%
平成25（2013）年4月	2.0%	国・地方公共団体：2.3% 教育委員会：2.2%	2.3%
平成30（2018）年4月	2.2%	国・地方公共団体：2.5% 教育委員会：2.4%	2.5%
令和3（2021）年3月	2.3%	国・地方公共団体：2.6% 教育委員会：2.5%	2.6%
令和8（2026）年7月	2.7%	国・地方公共団体：3.0% 教育委員会：2.9%	3.0%

資料出所：厚生労働省「労働政策審議会障害者雇用分科会第123回参考資料2」を一部改変。

- 【注】
- 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、印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業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。

については、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する除外率制度（障害者の雇用義務を軽減）が設けられている。

この除外率制度については、ノーマライゼーションの観点から、平成14年改正により平成16年4月に廃止されたが、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ている（障害者雇用促進法附則

3条3項）。労働政策審議会障害者雇用分科会の意見を踏まえ、令和7年4月以降、除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイントずつ引き下げられる（令 5. 3. 1 厚労令16）[図表 6]。

【5】障害者雇用の質の向上の推進

(1)障害者雇用調整金や報奨金の支給額の調整

現状、社会連帯の理念に基づき、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

図表 6 除外率の引き下げ

除外率設定業種	除外率	
	令和7年3月まで	令和7年4月以降
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 航空運輸業 倉庫業 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%	—
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 水運業	10%	—
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%	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）	20%	10%
港湾運送業 警備業※	25%	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※	30%	20%
林業（狩猟業を除く）	35%	25%
金属鉱業 児童福祉事業	40%	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）	45%	35%
石炭・亜炭鉱業	50%	40%
道路旅客運送業 小学校	55%	45%
幼稚園 幼保連携型認定こども園	60%	50%
船員等による船舶運航等の事業	80%	70%

[注] ※の警備業、介護老人保健施設、介護医療院は新たに追加されたもの。

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（常用労働者100人超の雇用率未達成企業から不足1人につき原則として月額5万円）が整備されている。

しかし、事業主の取り組みの進展（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（常用労働者100人超の企業について超過1人につき月額2万9000円^{※4}）や報奨金（常用労働者100人以下の企業について、超過1人につき月額2万1000円）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という課題があった。

※4 障害者雇用促進法施行令15条が改定され、調整金の額が従来の2万7000円から2万9000円に変更となった（令5.3.1政令44）。

そこで、今回の改正では、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業定着等の取り組みに対する支援を充実させるため、事業主が一定数を超過し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単価引き下げによる調整が行われることとなった（障害者雇用促進法50条1項、附則4条3項、令和6年4月1日施行）。

具体的には、事業主が一定数（調整金は10人、報奨金は35人）を超過して障害者を雇用する場合、

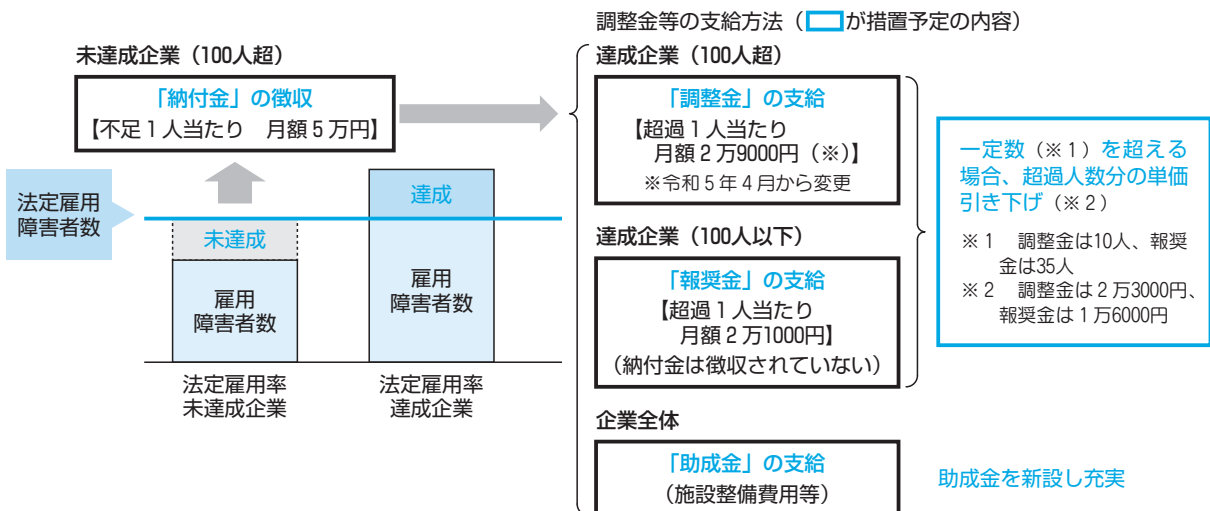
労働政策審議会障害者雇用分科会において、当該超過人数分の調整金月額2万3000円（本来の額から6000円を調整）へ、報奨金月額1万6000円（本来の額から5000円を調整）とする各減額が議論されている【図表7】。

(2)助成金の新設・拡充

事業主の取り組み支援のため、助成金（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支援）が新設された（障害者雇用促進法51条の改正）。

助成金の内容や支援内容等の概要については【図表8】のとおりであるが、例えば、新設される「中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）」（障害者雇用促進法49条4号ロ）は、35歳以上の障害者である労働者の職務転換のための能力開発に対して、助成率4分の3（中小企業主等以外の場合は年額1人当たり上限20万円、中小企業主または多数雇用事業主は年額1人当たり上限30万円）の助成金が、最大1年間（支給後5年間は不支給）支給される案が検討されている。また、すべての助成金に共通する事項として、対象となる「労働者」に、重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者である特定短時間労働者（週所定労働時間

図表7 給付金制度の概要



図表8 助成金制度の概要(新設助成金の設定および既存助成金の拡充)

	助成金	支援内容・拡充内容
新設	障害者雇用相談援助助成金(仮称)	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 【中小・除外率設定事業主に乗せ】
新設	中高年齢等障害者職場適応助成金(仮称)	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または委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施 【中小・多数雇用事業主に乗せ】
既存	障害者介助等助成金	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および向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置または委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の職業能力の開発および向上への助成を新たに実施
既存	職場適応援助者助成金	ジョブコーチ助成金について、助成単価や1日当たりの支給上限、事業主の利用回数の改善を行う
既存	全助成金共通	①助成対象者に、重度身体障害者、重度知的障害者また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
既存	障害者作業施設設置等助成金	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ほしい)を改善する

資料出所：厚生労働省職業安定局「令和5年3月最近の障害者雇用対策について」

10時間以上20時間未満の労働者)が追加される見込みである。

(3)施行期日

上記改正法の施行期日は、令和6年4月1日である。

5. 今後の実務への影響

【1】障害者雇用率算定に関する取り扱い等への対応

本改正において、まず民間企業に対して直接的なインパクトを持つと考えられるのは、障害者雇用率算定に関する取り扱いやこれに伴う特例給付金の廃止、障害者雇用調整金および報奨金の単価の引き下げといった点になる。

先に述べたとおり、障害者雇用が着実に進んでいるとはいえ、法定雇用率未達成企業は5万5684

社もあり、障害者を1人も雇用していない企業は3万2342社に上る。特に障害者雇用が円滑に進まない企業にとっては、週10時間以上の勤務という新たな立て付けの設定は、障害者雇用のハードルをこれまでよりも大きく下げることとなる。そこで、事務的な作業や総務部門、清掃作業など、各企業の社内業務の精査とともに、週10時間以上の業務の切り出しを行い、障害者雇用を推進することが必要となる。

【2】障害者の法定雇用率の段階的引き上げへの対応

障害者の法定雇用率は、令和6年4月に2.5%、令和8年7月には2.7%と段階的に引き上げられる。法定雇用率が2.5%となると40人以上、2.7%なら37.5人以上の企業で新たに障害者の雇用義務が生じる。したがって、特にこれまで雇用義務のなかった企業において、雇用義務の有無や受け入れ枠の確認を怠らないよう留意を要する^{※5}。

※5 令和5年1月に開催された厚生労働省の全国厚生労働関係部局長会議において、今後民間企業への雇用率の引き上げなどが予定される中、各都道府県や各労働局が連携して企業に個別訪問するなどして改正法の周知、障害者雇用推進の気運の熟成に取り組むべきこととされている。

[3]障害者雇用の質の向上の推進

事業主の責務として、障害者の職業能力の開発および向上が含まれることが明確化されたほか、週10時間以上20時間未満で働く障害者の法定雇用率への算定が可能となったことから特例給付金が廃止される。事務レベルでの算定の誤りに留意することはもちろんのこと、事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合の当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の単価引き下げも行われるため、企業としては、今後「量」よりも助成内容を踏まえた「質」を意識した雇用へシフトを検討せざるを得ない。

例えば、中高年齢の障害者雇用に当たり雇用継続が可能となるよう職務転換のための能力開発や業務遂行に必要な施設の設置、障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置や委嘱、障害者の介助の業務等を行う者の職業能力の開発・向上といった助成対象を踏まえた取り組みが検討される[図表9]。

[4]就労選択支援の活用

今回の改正により企業としては、障害者であっても一定の配慮等により優秀な人材の確保の機会が増加するという点がある一方で、障害者雇用における早期離職の問題が依然としてあることを忘れてはならない。優秀な人材の確保だけでなく、早期離職を防ぐための一つの方策としても、今回の「就労選択支援」を活用し、より障害者の職業能力を見極めることとしたい。企業と障害のある求職者双方が、それぞれの特徴を把握しておくことは望ましい対応であり、今般の改正を機に、障害の特性や障害に応じた合理的配慮事項の整理、

職場見学会・説明会の実施や地域の職業リハビリテーションへのヒアリングを通じた職場の具体的な取り組みの参考事例の把握など、障害者雇用に係る施策を検討し、見直すことが求められるであろう。

[5]地域の福祉機関との連携

上記のとおり、法改正の主眼は幾つかあるが、特に重要な視点は、「雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化」を具体化するための企業主体の取り組みと、職業リハビリテーション機関を含む福祉機関との連携といえる。現在、企業の採用ルートは、ハローワーク、職業紹介業、特別支援学校、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスなどがあるが、「質」への雇用シフトの検討に迫られる企業としては、地域の上記機関の情報収集を行っておくことが有用である。とりわけ雇用、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する「障害者就業・生活支援センター」や、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・援助を実施する「地域障害者職業センター」については、今般の改正を契機に意識的に連携を図りたい。

[6]一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用

今回の改正により、短時間雇用と就労系福祉サービスの一時利用による併用が認められることとなったが、障害者雇用を推し進めるために企業としては当該制度を利用しない手はない。この制度の利用のタイミングとしては、初期の職場適応の時期やリタイア前の調整期などが考えられるが、就労系福祉サービスを併用利用するに当たり、そのような勤務体制や業務範囲、組織づくりを整えておく必要が出てくる。とりわけ昨今は従業員のメンタルヘルスが問題となる紛争事案も多く発生

図表9 令和6年度以降の助成金の新設・拡充イメージ

令和5年度まで		令和6年度～		中高年齢等 雇用継続 支援	雇用相談 援助			
業務上必要な介助等を行う者の配置・委嘱								
介助者等による支援	①職場介助者の配置または委嘱 ①の継続	視覚、四肢機能	①職場介助者（事務的な業務とそれ以外の業務の統一等（※1）） ①の継続 加齢により職場への適応が困難となった場合の対応	←	←			
	②手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	聴覚	②手話通訳・要約筆記等担当者（配置の新設、単価引き上げ等（※1）） ②の継続 加齢により職場への適応が困難となった場合の対応					
	③職場支援員の配置または委嘱	身体、知的、精神等	③職場支援員 加齢により職場への適応が困難となった場合の対応					
	職場適応援助者による支援							
	④訪問型職場適応援助者 ⑤企業在籍型職場適応援助者		④訪問型職場適応援助者（単価、上限額の引き上げ） ⑤企業在籍型職場適応援助者（支援回数の制限撤廃） 加齢により職場への適応が困難となった場合の対応（④⑤とも）			←	←	
	なし		【新設】 雇用管理等を行う者の配置・委嘱 ⑥健康相談や雇用管理等のために必要な専門職 ⑦職業能力の開発および向上のために必要な業務を専門に担当する者					
	障害者相談窓口担当者の配置		廃止 ※2 新設の⑥の中に機能を移管					
	なし		【新設】 資質の向上のための措置 ①～⑦の介助等を行う者や雇用管理等を行う者の能力開発					
	作業施設							
作業施設		作業施設の設置等 加齢により職場への適応が困難となった場合の対応	←	←				
能力開発								
能力開発	中途障害者への職場復帰支援（研修）		職業能力の開発および向上のための措置 職場復帰を行う中途障害者（※2） 加齢により職場への適応が困難となった者	←	←			
その他								
その他	中途障害者への職場復帰支援（職務開発等）		中途障害者への職場復帰のための職務開発等の措置					
	なし		【新設】 雇用相談援助	←	←			
	なし		【新設】 職場実習の支援					

資料出所：厚生労働省「労働政策審議会障害者雇用分科会第128回資料1-1」を一部改変。

【注】 図表内の※の内容は下記のとおり。

※1 介助者等の配置および委嘱について、申請期間が雇い入れから一定期間とされているが、職務内容の変更等があれば認定申請できることについて明確化するとともに、手話通訳・要約筆記等担当者については支給期間（10年）を企業単位ではなく、障害者ごとに計算することとする。

※2 支給に当たって、①職場適応措置の実施を要件としないこととするほか、②助成額について、費用額に応じた支給ではなく、加齢により職場への適応が困難となった場合と同様の助成率等（助成率：4分の3、上限額：中小企業：1人当たり年30万円、それ以外の事業主：1人当たり年20万円）とする。

しており、休職明けの円滑な復職に向けた段階的な慣らし勤務は、まさにその活用場面といえる。このような就労系福祉サービスの併用利用に当たっては、制度活用が障害当事者の状況に必要であるというエビデンスを行政に対して示せるかという点にも留意すべきである。

したがって、企業として、雇用を開始してから定着に至るまでの計画を策定したり、働き方を緩やかにして福祉サービスを併用することが適切であることのエビデンスを示したりすることが必要になると考えられる。