

令和

5年

障

害

者

の

雇

用

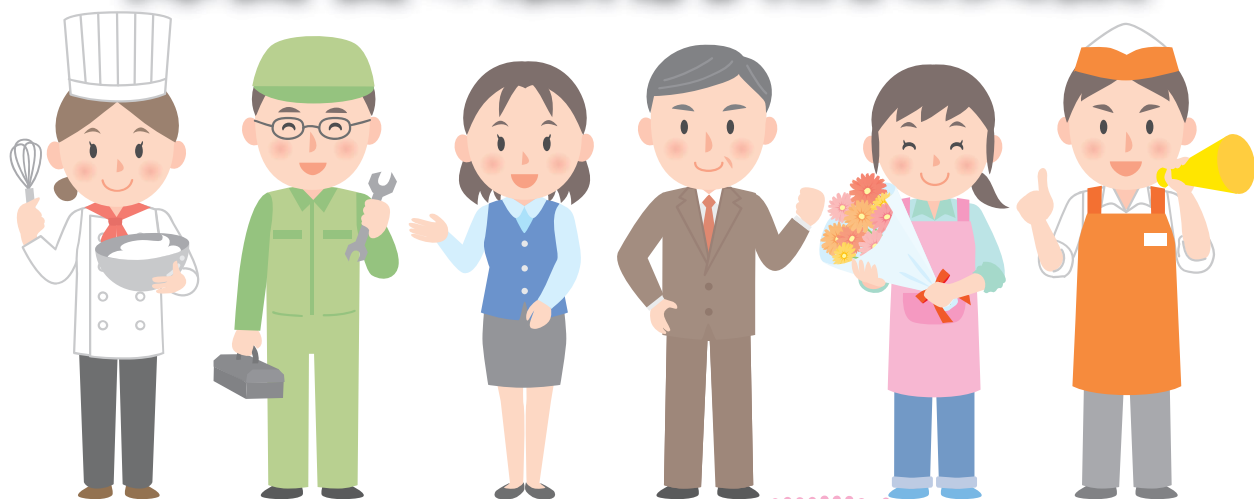
の

た

め

に

障害者の雇用状況と支援



愛知労働局・ハローワーク



愛知県

はじめに

近年、障害者の就労意欲が高まる中、企業の社会的責任から、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増えており、障害者雇用は着実に進展しています。

愛知県の障害者雇用については、多くの事業主の皆様にご尽力いただいたことにより、令和4年6月1日現在の愛知県内の民間企業の障害者実雇用率は2.19%と過去最高となりました。しかしながら、法定雇用率2.3%には達しておらず、法定雇用率を満たしている企業の割合も48.6%と約半数に留まっております。

また、企業規模別でみると中小企業は低い水準にあり、100人から300人未満の規模の企業においては実雇用率が1.91%、43.5人から100人未満の規模の企業においては実雇用率が1.63%と最も低い水準で、この状況は、平成22年度より続いています。

このような中、令和4年12月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されたほか、令和5年3月には障害者雇用促進法施行令が改正され、令和5年度から法定雇用率が引き上げられ2.7%になりましたが、本年度においては、雇い入れに係る計画的な対応が可能となるよう2.3%で据え置きされています。しかし、令和6年4月以降、数年のうちに法定雇用率の引上げ及び除外率の引下げが順次される予定となっており、事業主の皆様の積極的な障害者雇用の理解・拡大が求められます。

本冊子では、障害者の雇用や職場定着に取り組まれる事業主に向けた制度案内、雇用の進め方や支援機関等を掲載しております。事業主の皆様におかれましては、本冊子を活用し、障害者雇用、障害者の社会参加への関心と理解を深めていただき、より一層、障害者の雇用に取り組んでいただきますようお願いいたします。

令和5年7月

愛知労働局職業安定部職業対策課

愛知県労働局就業促進課

目次

障害者の雇用のために～障害者の雇用状況と支援～

はじめに	P1
目次	P2
I 障害者雇用と法律	
1 障害者雇用率制度	P3～5
◆身体障害者障害程度等級表、知的障害者の障害判定、精神障害者の範囲	P6～9
◇除外率について	P10
2 障害者雇用納付金制度	P10
3 雇用率の算定の特例等	P11,12
4 行政指導 民間企業に対する障害者雇用率達成指導の流れ	P13
II 障害者雇用の現状（愛知県内の雇用状況）	
1 愛知県内の障害者（手帳所持者）数	P14
2 愛知県内の障害者雇用状況	P14
3 民間企業（常用労働者43.5人以上規模の企業）の雇用状況	P15
4 産業別実雇用率の状況	P15
5 民間企業における障害者雇用状況（年度別）の推移	P16
6 愛知県内企業規模別状況（グラフ）	
(1) 企業規模別実雇用率	P17
(2) 企業規模別達成企業割合	P17
III 障害者の登録・就職等の状況	
1 ハローワークにおける障害者の就職件数等の推移	P18
2 ハローワークにおける障害種別による有効登録者の年齢状況（愛知）	P19
3 ハローワークで受理した障害者専用求人状況（愛知）	P20
4 障害者が雇用されているいろいろな職域	P20
IV 障害者雇用に対する支援策及び支援機関	
1 障害者雇用のための助成支援措置	P21
◆中小企業応援障害者雇用奨励金 ◆障害者トライアル雇用制度	
◆税法上の優遇措置 ◆在宅就業障害者支援制度 ◆優先発注制度	P22～24
2 福祉・教育・医療から雇用への移行推進事業等	P25
3 就職及び定着のための関係就労支援機関	P26～32
V 障害者への差別禁止・合理的配慮の提供について	
P33	
VI その他事業主が対応すべき主な事項	
P34	
VII 障害者虐待防止法	
P35	
VIII 障害者雇用にかかるQ&A	
P36	
◇ 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小企業への認定制度	P37
◇ 障害者雇用優良企業等の紹介	P38,39
◇ ハローワークの所在地及び管轄区域等一覧表	P40

障害者の雇用に関する基本的なことを知りたいんですが・・・
P3～13

障害者雇用の現状はどうなってるの？
P14～17

障害者の就職状況やどんなお仕事があるか、教えてほしい。
P18～20

障害者雇用に不安があるんだけど、何かいい方法・役立つ支援ある？
P21～32

どんな差別がありますか？
合理的配慮の提供って何？
P33

その他、障害者雇用で役立つ情報ありますか？
P34～39

I 障害者雇用と法律

雇用・就労は、障害のある人の自立・社会参加のための重要な柱です。「障害者の雇用の促進等に関する法律」は、障害のある人が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指し、さまざまな制度について規定しています。以下、障害者の雇用義務と障害者雇用納付金制度などについて説明します。

1 障害者雇用率制度（障害者雇用促進法 第43条）

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ一定割合（障害者法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないと定められています。雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者（精神障害者は平成30年4月1日以降対象）です。

◇法定雇用率の算定式

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

精神障害者を追加

◇法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ・法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加。【平成30年4月1日施行】
- ・法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
- ・令和5年4月1日以降
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

◇障害者法定雇用率

区 分	障害者法定雇用率	障害者法定雇用率 (令和6年4月)	障害者法定雇用率 (令和8年7月)
一般の民間企業	2.3% (43.5人以上)	2.5% (40.0人以上)	2.7% (37.5人以上)
特殊法人	2.6% (38.5人以上)	2.8% (36.0人以上)	3.0% (33.5人以上)
国・地方公共団体	2.6% (38.5人以上)	2.8% (36.0人以上)	3.0% (33.5人以上)
都道府県等の教育委員会	2.5% (40.0人以上)	2.7% (37.5人以上)	2.9% (34.5人以上)

※法定雇用率は、令和6年4月より2段階で引き上げられます。

◇法定雇用障害者数の算定

事業主は次の計算により算出する「法定雇用障害者数」以上の障害者を雇用する必要があります。

$$\text{法定雇用障害者数} = \text{常用労働者数} \times \text{障害者法定雇用率}$$

(法定雇用障害者数は、1人未満の端数がある場合は端数を切り捨てた値となります。)

◇企業における障害者雇用者数の算定方法

1週間の所定労働時間が20時間未満の労働者については、雇用率制度の算定に含まれません。

	30時間以上の 常時雇用する労働者	20時間以上30時間 未満の短時間労働者	10時間以上20時間 未満の短時間労働者 令和6年4月～
身体障害者	○	△	-
重度	◎	○	△ ※注2
知的障害者	○	△	-
重度	◎	○	△ ※注2
精神障害者	○	△ ※注1	△ ※注2

○は、1人を1人としてカウント
◎は、1人を2人としてカウント
△は、1人を0.5人としてカウント

※注1 精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法

【令和5年4月1日施行・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カウントとして算定する。

<留意事項>

- ・退職後3年以内に、同じ事業主(※)に再雇用された場合は、上記の対象とはしない。
- (※) 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主間の雇用・再雇用についても含む点にご注意ください。
- ・知的障害があると判定されていた者が、発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、知的障害者と判定された日を精神障害者保健福祉手帳取得の日とみなす。

※注2 週所定労働時間が特に短い時間の精神障害者、重度の身体障害者及び知的障害者に関するカウント方法

令和6年度より週所定労働時間が特に短い(10時間以上20時間未満)精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者は、一人を0.5人として算定できるようになります。

重度身体障害者は身体障害者手帳1級、2級所持者が該当になります。(P6)
重度知的障害者はP9をご参照ください。

◇障害者雇用率制度における常時雇用する労働者とは……

以下のいずれかの者をいいます。

- (イ) 期間の定めなく雇用されている者。
- (ロ) 一定の期間(例えば、1週間、2か月、6か月等)を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復更新されて、事実上(イ)と同等と認められる者。即ち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者、又は、採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者。
- (ハ) 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されて事実上(イ)と同等と認められる者。即ち、(ロ)の場合と同じく過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者、又は、採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者。

なお、出向労働者、外国勤務者、登録型派遣労働者などの取扱いについてはハローワークへお尋ねください。

◇障害者雇用率制度に適用される障害者

種類	身体障害者	知的障害者	精神障害者
確認方法	地方自治体から交付される「身体障害者手帳」	地方自治体から交付される「療育手帳」、「愛護手帳」、専門機関等による判定書	地方自治体から交付される「精神障害者保健福祉手帳」(2年更新)

障害には様々な特性があります。それぞれの障害の特性を理解していただき雇用につなげてください。

障害者種別	障害特性	
身体障害	視覚障害	全盲、弱視、視野狭窄などがあります。訓練を受けた視覚障害者は、基本的に単独で公共交通機関を利用することができます。近年では、拡大読書機器など就労支援機器も発達しているため、事務職など職域が広がっています。
	聴覚障害	聴感覚に何らかの障害があるため、全く聞こえない、または聞こえにくいことをいいます。コミュニケーションの手段としては、手話や筆談、口話がありますが、いずれもできる方できない方がいます。近年では、店頭での販売業務などに携わる方もいます。
	肢体不自由	上肢、下肢、体幹機能障害など様々な障害があることから、個人の状況に応じた配慮のもと、できる範囲で物理的環境の整備をすることで就労が可能となります。
	内部障害	心臓機能障害をはじめ日常生活が大幅に制限されるとともに、生命の維持に関わる重要な機能障害です。無理のない勤務態勢などの配慮が必要ですが、中途障害者も多く、豊富なスキルを持つ方が多くいます。
知的障害	知的な発達の遅れがあり、意思交換や日常的な事柄（お金の計算など）が苦手なために援助が必要な方といえます。全ての能力が遅れているわけではなく、障害の程度、能力、意欲、体力などは個人差があります。指導担当者をはっきりさせることが大切であり、近年では、介護などの業務にも職域が広がっています。	
精神障害	精神障害は精神疾患による障害であり、「統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む）、てんかん」などがあります。症状が安定し、就労可能な方であっても、心身が疲れやすい傾向があるため、配慮事項として、短時間勤務からはじめ、体力の回復状況を見ながら徐々に勤務時間を延長する工夫や、通院など健康管理を行うことで就労・定着が可能となります。	
その他の障害	発達障害者、高次脳機能障害、難病のある方などです。	

注) てんかん、発達障害、高次脳機能障害、難病等について手帳の交付を受けていない方は障害者雇用率のカウントに算定されません。