

## 障害者雇用対策について

平成18年5月

厚生労働省 職業安定局  
高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課

## 目次

1	障害者雇用促進法の概要	2
2	障害者の雇用状況	9
3	障害者の雇用支援策	16
4	障害者雇用施策関係予算	26

## 1 障害者雇用促進法の概要

## 障害者雇用促進法の概要

**【目的】** 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

☞は今回の改正による追加

事業主に対する措置	
雇用義務制度	<p>事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける</p> $\text{障害者雇用率}(1.8\%*) = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数} - \text{除外率相当労働者数}}$ <p style="text-align: right;">(*民間企業の場合)</p> <p>※ 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社(特例子会社)を設立した場合、企業グループでの雇用率適用も認めている。</p> <p>☞精神障害者(手帳所持者)に雇用率適用</p>
納付金・調整金制度	<p>障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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(常用労働者301人以上)</li> <li>○ 障害者雇用調整金(雇用率達成事業主) 超過1人月額2万7千円支給(常用労働者301人以上)</li> </ul> <p>※ この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり(超過1人月額2万1千円支給)</p> <p>☞在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に特例調整金等を支給</p>
各種助成金	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者作業施設設置等助成金</li> <li>・ 重度障害者介助等助成金</li> <li>・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等</li> </ul>

障害者本人に対する措置	
職業リハビリテーションの実施	<p>地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ハローワーク(全国591か所) 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等</li> <li>○ 地域障害者職業センター(全国47か所) 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)</li> <li>○ 障害者就業・生活支援センター(全国110か所) 就業・生活両面にわたる相談・支援</li> </ul> <p>☞障害者雇用促進施策を障害者福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進</p>

## 法定雇用率について

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、それぞれ以下の割合（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こととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である（なお、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

- 民間企業 .....
  - 一般の民間企業 ..... 1. 8%  
(56人以上規模の企業)
  - 特殊法人等 ..... 2. 1%  
〔労働者数48人以上規模の  
特殊法人及び独立行政法人〕
- 国、地方公共団体 ..... 2. 1%  
(48人以上規模の機関)
- 都道府県等の教育委員会 ..... 2. 0%  
(50人以上規模の機関)

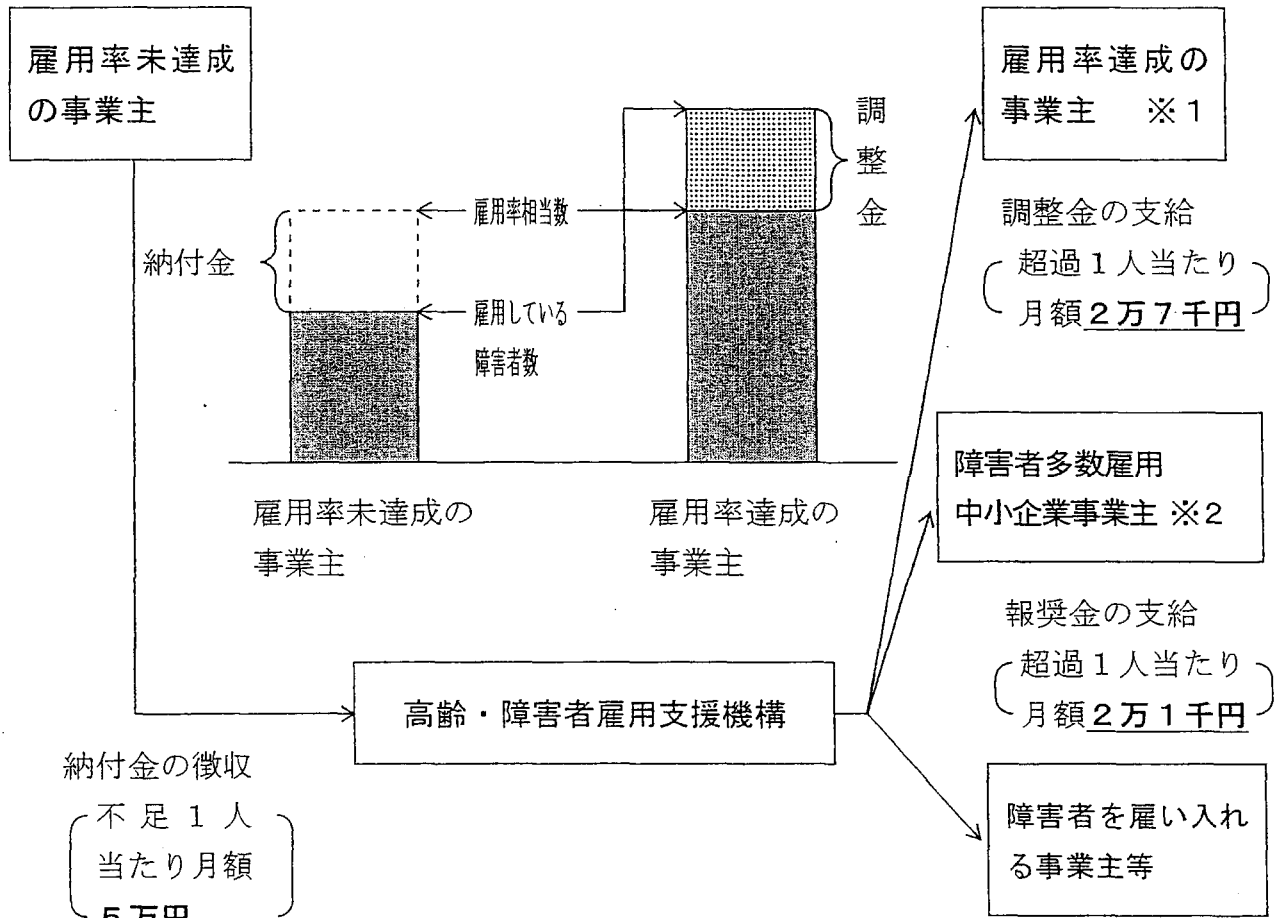
(カッコ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。)

※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

※ 短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

## 障害者雇用納付金制度の概要

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業（常用労働者301人以上）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。



常用労働者301人以上の企業から徴収し、300人以下の中小企業からは徴収していない。

障害者を雇い入れるために、作業施設の設置・整備を行ったり、重度障害者の雇用管理のために職場介助者を配置したりする事業主等に対して助成金を支給

※1 常用労働者301人以上

※2 常用労働者300人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主

なお、調整金、報奨金の額については平成15年度からの金額

# 特例子会社制度の概要

## 1 制度の概要

障害者雇用率による義務は、個々の事業主ごとに課せられるが、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣(公共職業安定所長)の認定を受けた場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を計算できることとしている。

## 2 特例子会社によるメリット

### (1) 事業主にとってのメリット

- ・ 障害者雇用率の向上・達成により、社会的責任を履行できる
- ・ 障害者の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備により、障害者の能力が十分に引き出せる
- ・ 職場定着率が高まり、定着に伴い生産性の向上が期待できる
- ・ 障害者受け入れのための設備投資が集中化できる
- ・ 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な対応が可能となる

### (2) 障害者にとってのメリット

- ・ 雇用機会の拡大
- ・ より障害者に配慮された職場環境の中で、最大限に能力を発揮する機会が増大

## 3 特例子会社認定の要件

### (1) 親会社の要件

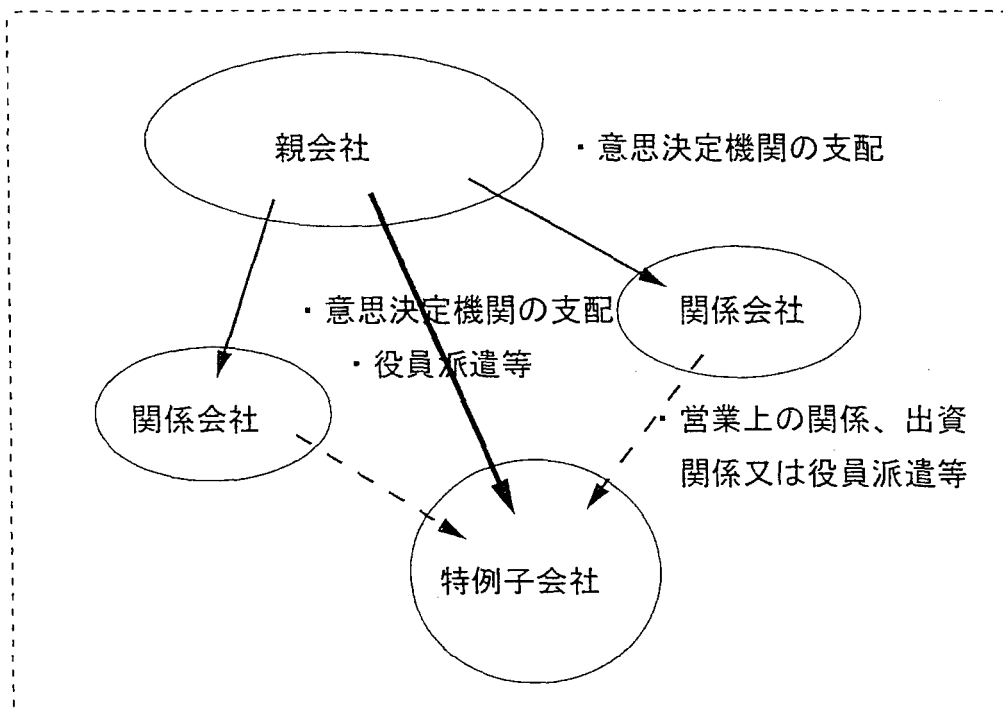
- 特定の株式会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること。  
(例えば、子会社の議決権の過半数を有すること等)

### (2) 子会社の要件

- ① 親会社の事業との人的関係が緊密であること。  
(具体的には、親会社からの役員派遣、従業員出向等)
- ② 雇用される障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者の割合が30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。  
(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等)
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。

#### 4 特例子会社制度の企業グループでの適用

特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループでの雇率算定を可能としている。(平成14年10月以降)



#### 5 特例子会社の認定状況(平成18年4月末日現在)

- ・ 特例子会社の認定数 188社
- ・ うち、グループ適用の認定数 65社



# 障害者雇用促進法の改正の概要

働く障害者、働くことを希望する障害者を支援するため、障害者の就業機会拡大を目的とした各種施策を推進するべく、障害者雇用促進法が改正されました（平成17年法律第81号）。

障害者の就業機会の拡大をめざして

## 精神障害者に対する雇用対策の強化

- 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を雇用率の算定対象にします（法定雇用率は現行（1.8%）通り）。

## 在宅就業障害者に対する支援

- 自宅等で就業する障害者を支援するため、企業が仕事を発注することを奨励します（発注元企業に特例調整金等（障害者雇用納付金制度）を支給）。
- 企業が在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、特例調整金等を支給します。

## 障害者福祉施策との有機的な連携

- 障害福祉施設体系の改革とあいまって、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策の有機的な連携を図ります。

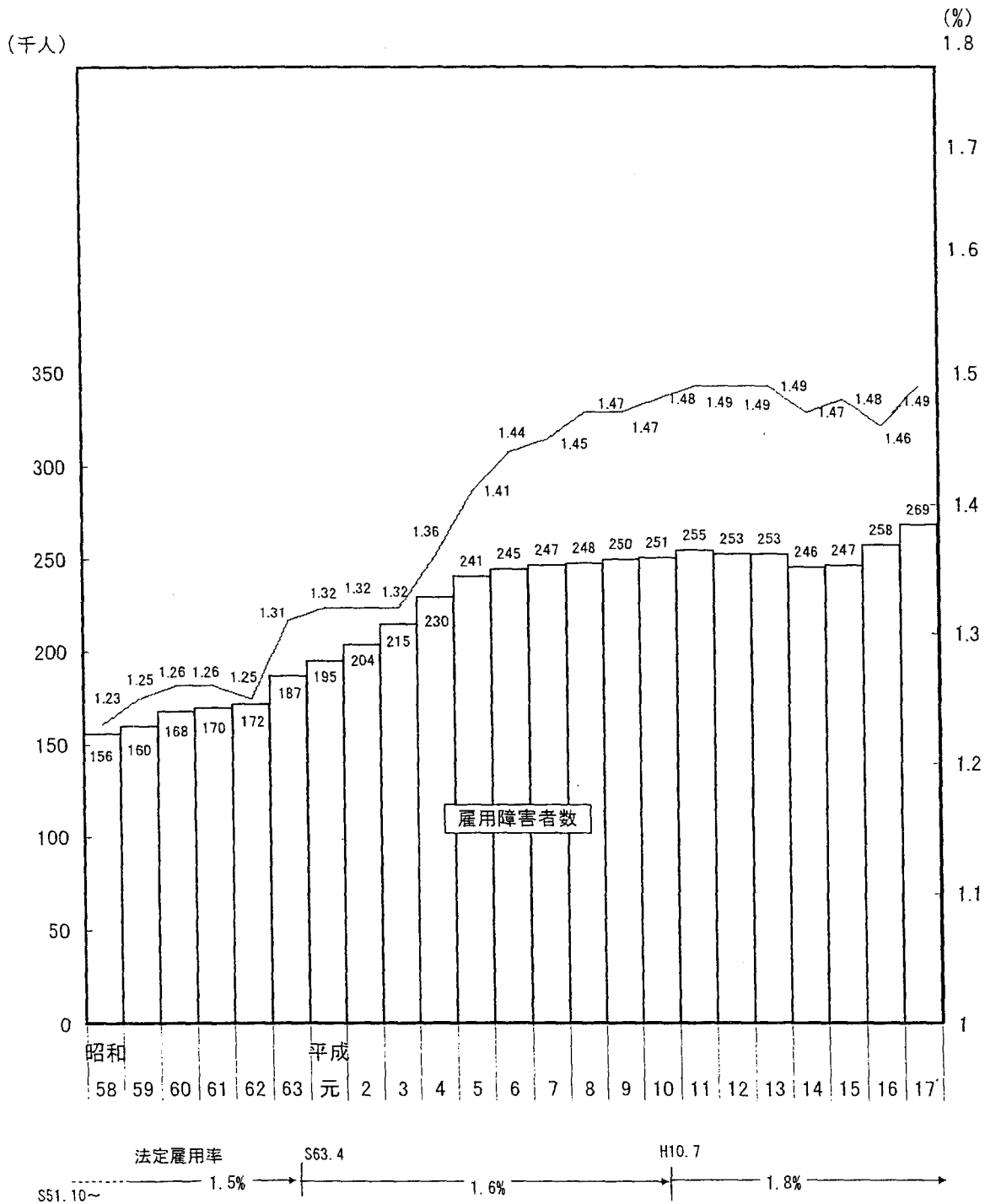
※ 以上のほか、特例子会社に係る調整金・報奨金の支給先の範囲拡大その他所要の改正を行いました。

【施行期日】 平成18年4月1日（ただし、一部については平成17年10月1日）

## 2 障害者の雇用状況

# 民間企業における障害者の雇用状況について

〈雇用率と雇用障害者数の推移〉



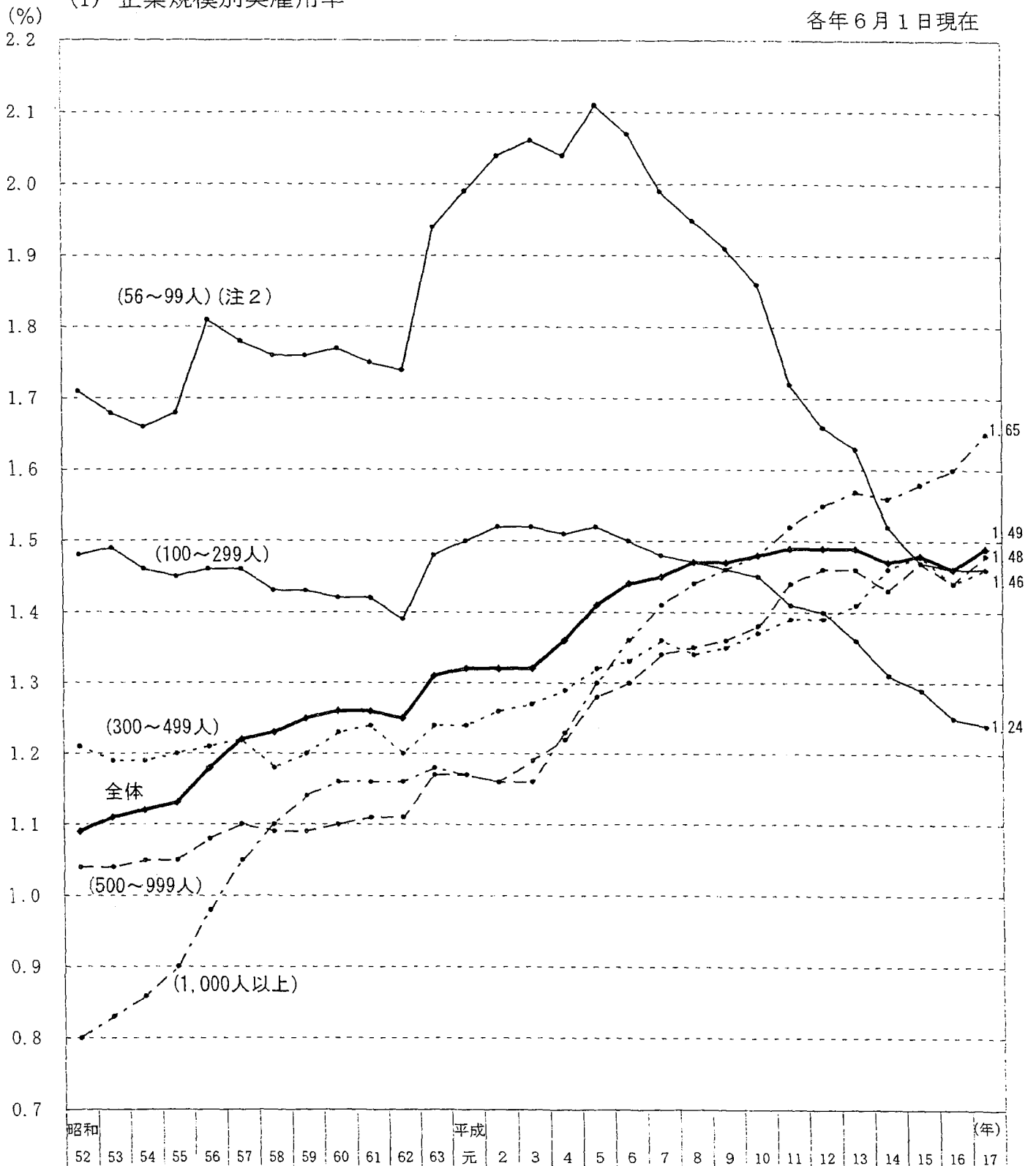
注：雇用義務のある企業（常用労働者56人以上規模）についての集計である。  
 ：障害者とは、次に掲げる者の合計数。

- ・ 昭和58年～昭和62年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
- ・ 昭和63年～平成4年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）  
知的障害者
- ・ 平成5年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）  
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）  
重度身体障害者である短時間労働者  
重度知的障害者である短時間労働者

○ 一般の民間企業における実雇用率等の推移（グラフ）

(1) 企業規模別実雇用率

各年6月1日現在



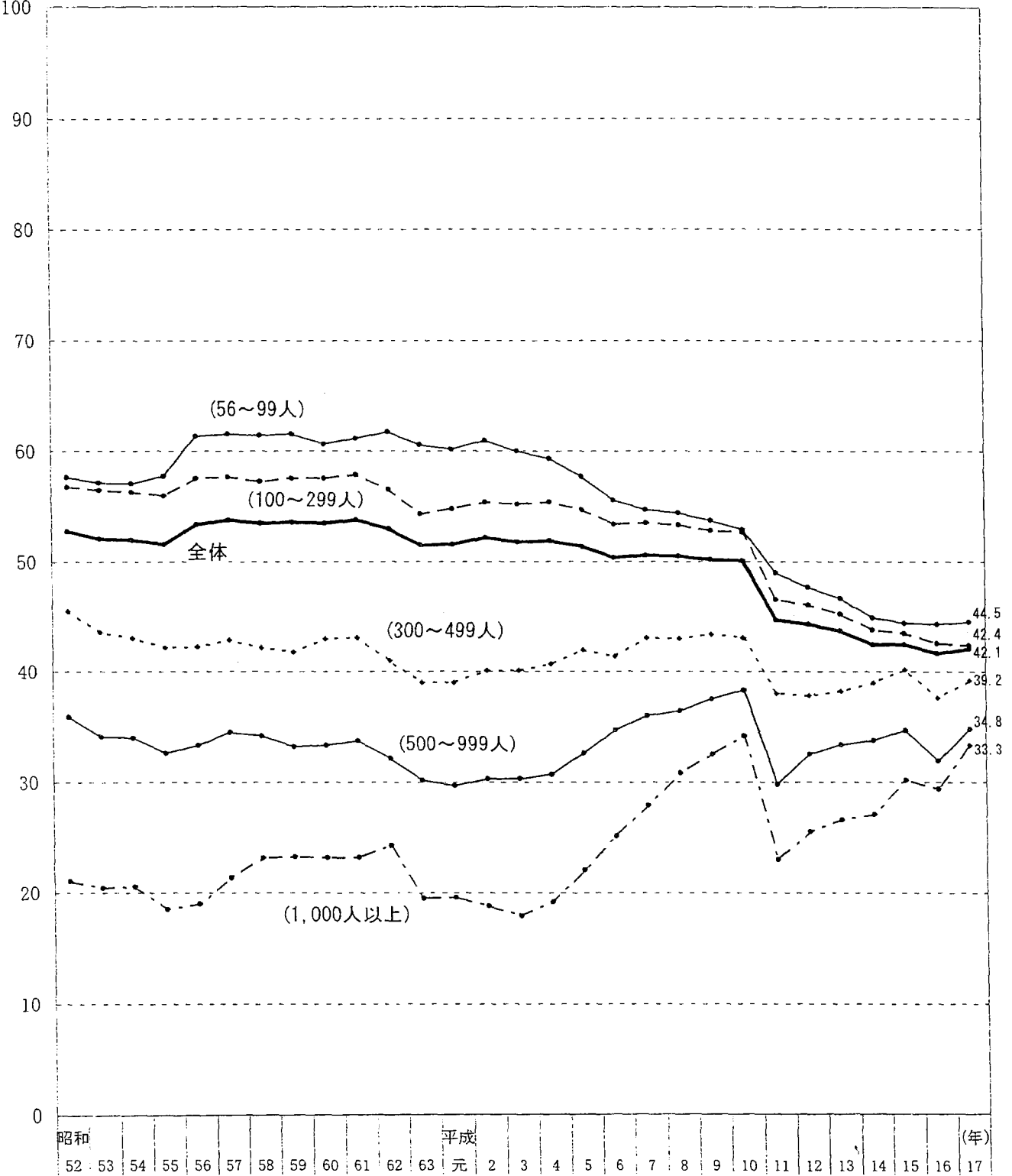
注 1 障害者数とは、次に掲げる者の合計。  
 ~昭和62年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）  
 昭和63年~平成4年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者  
 平成5年~ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者

2 昭和62年までは「67~99人」、昭和63年から平成10年までは「63~99人」。

(2) 企業規模別達成企業割合

(%)

各年6月1日現在



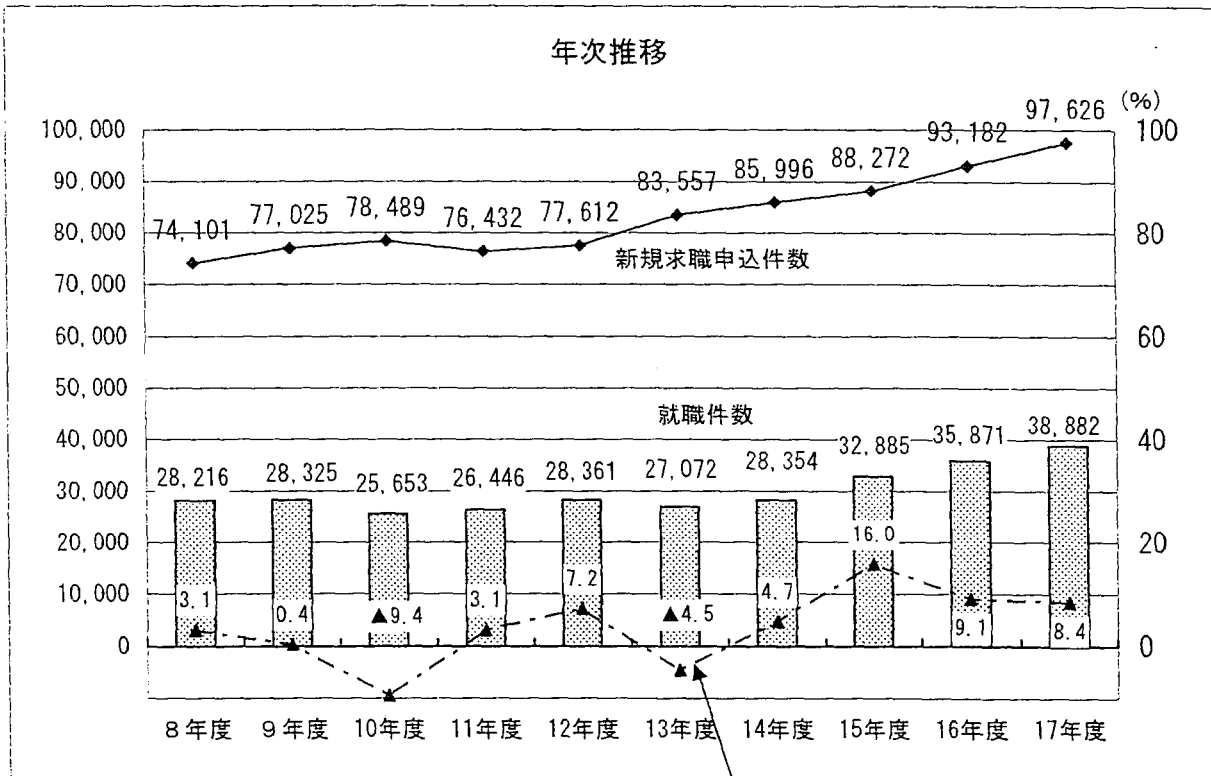
注 (1)の図と同じ

# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

(人、%、%ポイント)

	新規求職申込件数		有効求職者数		就職件数		就職率	
		前年同期比		前年同期比		前年同期比		前年同期差
平成10年度	78,489	1.9	115,848	12.8	25,653	△ 9.4	32.7	△ 4.1
11年度	76,432	△ 2.6	126,254	9.0	26,446	3.1	34.6	1.9
12年度	77,612	1.5	131,957	4.5	28,361	7.2	36.5	1.9
13年度	83,557	7.7	143,777	9.0	27,072	△ 4.5	32.4	△ 4.1
14年度	85,996	2.9	155,180	7.9	28,354	4.7	33.0	0.6
15年度	88,272	2.6	153,544	△ 1.1	32,885	16.0	37.3	4.3
16年度	93,182	5.6	153,984	0.3	35,871	9.1	38.5	1.2
17年度	97,626	4.8	146,679	△ 4.7	38,882	8.4	39.8	1.3

## 就職件数及び新規求職申込件数の推移



就職件数の前年度比(%)

## ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況

### 障害者計

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	14,852	18,033	32,885	新規求職 申込件数	15年度	43,978	44,294	88,272
	16年度	16,711 (12.5)	19,160 ( 6.2)	35,871 ( 9.1)		16年度	45,266 ( 2.9)	47,916 ( 8.2)	93,182 ( 5.6)
	17年度	18,364 ( 9.9)	20,518 ( 7.1)	38,882 ( 8.4)		17年度	48,405 ( 6.9)	49,221 ( 2.7)	97,626 ( 4.8)

### 身体障害者

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	10,009	12,002	22,011	新規求職 申込件数	15年度	31,732	30,718	62,450
	16年度	10,875 ( 8.7)	12,117 ( 1.0)	22,992 ( 4.5)		16年度	31,883 ( 0.5)	31,422 ( 2.3)	63,305 ( 1.4)
	17年度	11,355 ( 4.4)	12,479 ( 3.0)	23,834 ( 3.7)		17年度	31,969 ( 0.3)	30,489 (▲3.0)	62,458 (▲1.3)

### 知的障害者

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	3,599	4,650	8,249	新規求職 申込件数	15年度	8,338	9,264	17,602
	16年度	4,008 (11.4)	5,094 ( 9.5)	9,102 (10.3)		16年度	8,204 (▲1.6)	10,749 (16.0)	18,953 ( 7.7)
	17年度	4,647 (15.9)	5,507 ( 8.1)	10,154 (11.6)		17年度	9,250 (12.7)	11,066 ( 2.9)	20,316 ( 7.2)

### 精神障害者

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	1,189	1,304	2,493	新規求職 申込件数	15年度	3,701	4,098	7,799
	16年度	1,733 (45.8)	1,859 (42.6)	3,592 (44.1)		16年度	4,946 (33.6)	5,521 (34.7)	10,467 (34.2)
	17年度	2,253 (30.0)	2,412 (29.7)	4,665 (29.9)		17年度	6,822 (37.9)	7,273 (31.7)	14,095 (34.7)

### その他

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	55	77	132	新規求職 申込件数	15年度	207	214	421
	16年度	95 (72.7)	90 (16.9)	185 (40.2)		16年度	233 (12.6)	224 ( 4.7)	457 ( 8.6)
	17年度	109 (14.7)	120 (33.3)	229 (23.8)		17年度	364 (56.2)	393 (75.4)	757 (65.6)

( )内は前年同期比(%)

# 障害者雇用促進のためのハローワークの取組の強化

## 現状

- 民間企業の障害者雇用率は、1.49%。達成企業割合は、42.1%。(17年6月)
  - \* 中小企業の実雇用率が低下。100～299人規模では1.24%と、規模別で最低。
  - \* 大企業の実雇用率は高水準。しかし、達成企業割合は低い(1,000人以上規模で、33.3%)。
- ハローワークにおける新規求職者数 約 9万人 ～増加傾向が続いている  
有効求職者数 約15万人

## 1 雇用率達成指導の強化

- 雇用率達成指導基準の見直しと厳正な指導
  - \* 「雇入れ計画作成命令」の発出対象を、以下の範囲の企業にも拡大。
    - ・ 法定雇用障害者数が3～4人(167～277人規模企業)で、0人雇用の企業
    - ・ 不足数が10人以上の企業

## 2 障害者に対する職業紹介の充実

- 相談・支援体制の充実・強化 (「障害者専門支援員」の配置等)
- 各種の雇用支援策の活用 (トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- 関係機関との連携の強化 (地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- 雇用率達成指導と結び付けた職業紹介の実施 等

※ 以下の目標を設定して、着実に取組を推進

## 1 雇用率達成指導

- 平成20年の障害者雇用状況報告において、雇用率達成企業の割合が5割を超えることを目指す。

これに向けて

- ・ 平成18年の障害者雇用状況報告においては、前年(42.1%)を上回ることを最低限確保する。
- ・ 平成19年の障害者雇用状況報告においては、平成17年と比較して5%ポイントの上昇を目指す。

## 2 職業紹介

- 平成18年度の就職件数について、平成17年度と比較して2,500件の増加を目指す。
- 平成18年度のトライアル雇用について、開始者数6,000人、常用雇用移行率80%以上を目指す。