

## Ⅱ 障害者の雇用の促進等に関する法律と施策

### 1 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく施策

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年 7 月 25 日法律第 123 号、以下「法」という）においては、対象となる障害者の範囲や主な制度の枠組み等が定められています。

主な施策の枠組みは、次のとおりです。

- 1) 障害者に対して職業指導・職業訓練・職業紹介等の措置を講じ、その職業生活の自立を図る**職業リハビリテーション**の推進
- 2) 障害者の雇用に法的義務とする障害者雇用率制度
- 3) 障害者の雇用に経済的側面から支える障害者雇用納付金制度

#### □職業リハビリテーション

地域の就労支援機関において、福祉、教育、医療の関係機関と連携をしながら、障害の特性をふまえた障害者の職業生活の自立を支援します。また事業主に対しても障害者雇用に関するノウハウの提供や相談・支援を行います。

- ・ ハローワーク（P. 17）
- ・ 障害者職業センター（P. 18）  
専門的職業リハビリテーションサービス（職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ等就業支援）
- ・ 地域の障害者就業・生活支援センター（P. 20）  
就業、生活両面の相談・支援
- ・ 障害者職業能力開発校（P. 25）  
障害の態様に応じた公共職業訓練

#### □障害者雇用の義務／雇用率制度（P. 7）

事業主に対し**障害者雇用率（民間企業 2.3%※）**に相当する人数以上の身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用に義務づけています。（※令和 3 年 3 月 1 日から適用）

#### □障害者雇用納付金制度（P. 13）

障害者を雇用していない企業から納付金を徴収し、これによって障害者を雇用する事業主等に対し障害者の雇用に伴う、職場環境改善や特別の雇用管理、能力開発など事業主の経済的負担のアンバランスを調整し、全体として障害者雇用の水準の向上を図ります。

#### □その他

企業規模や雇用する障害者数に応じ、「障害者雇用推進者」や「障害者職業生活相談員」を事業所内で選任することや、「障害者解雇の届出」義務があります。

## 2 障害者の範囲

法でいう障害者とは、「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、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」をいいます。

(障害の種類による程度・範囲等 P. 50)

### (1) 身体障害者

#### 身体障害者とは

「身体障害者障害程度等級表」(P. 50)の1級～6級に該当する者及び7級の障害を2つ以上重複して有する者をいいます。

#### 重度身体障害者とは

「身体障害者障害程度等級表」の1級又は2級の障害を有する者及び3級の障害を2つ以上重複して有する者は「重度身体障害者」として、障害者雇用率の算定や障害者雇用納付金の額の算定などの際に、その1人を2人の障害者として計算します。

#### 身体障害者であることの確認

原則として都道府県知事、指定都市市長及び中核市市長が発行する「身体障害者手帳」を所持しているかどうかによって行います。

### (2) 知的障害者

#### 知的障害者とは

児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター(以下「知的障害者判定機関」といいます。)によって知的障害があると判定された者をいいます。

#### 重度知的障害者とは

知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者は「重度知的障害者」として、障害者雇用率の算定や障害者雇用納付金の額の算定などの際に、その1人を2人の障害者として計算します。

#### 知的障害者であることの確認

原則として都道府県知事又は指定都市市長が発行する「療育手帳」(「愛護手帳」という場合もあります。)を所持しているか又は知的障害者判定機関の判定書によって行うこととされています。

### (3) 精神障害者

#### 精神障害者とは

次のア、イに掲げる者であって、症状が安定し、就労可能な状態にある者と定められています。

ア 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条2項の規定による「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者

イ 統合失調症、そううつ病(そう病・うつ病を含む)又はてんかんにかかっている者  
(アに該当する者を除く)

#### 精神障害者であることの確認

精神障害者保健福祉手帳の交付の有無のほか、医師の診断書、意見書等により確認を行います。※

※なお、医師の診断書、意見書等による精神障害者であることの判断は、雇用対策(助成金制度等)についてのみ有効なものです。

#### (4) その他の障害

職業リハビリテーション機関 (P. 4) では、前記の障害者のほか、発達障害のある者、難病のある者及び高次脳機能障害のある者等も支援の対象としています。(各支援機関 P. 24)

##### ○発達障害

###### **発達障害者とは**

次の障害 (※) を有する者であって発達障害及び社会的障壁により日常生活又は社会生活に制限を受けるもの (発達障害者支援法第 2 条第 1 項、第 2 項)。

※自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの

###### **発達障害者であることの確認**

医師の診断書、意見書等に基づいて行います。

###### **詳細**

発達障害情報・支援センター 【<http://www.rehab.go.jp/ddis/>】

##### ○難病

###### **難病とは**

発病の機構が明らかでなく、かつ、治療方法が確立していない希少な疾病であって、当該疾病にかかることにより長期にわたり療養を必要とすることとなるもの。(難病の患者に対する医療等に関する法律第 1 条)

難病の一部 (指定難病) の医療費については、公費助成対象となっています。

###### **[指定難病とは]**

難病のうち、当該難病の患者数が本邦において一定の人数に達せず、客観的な診断基準 (又はそれに準ずるもの) が確立している疾病であり、患者の置かれている状況からみて、良質かつ適切な医療の確保を図る必要性が高いものとして厚生科学審議会の意見を聴いて厚生労働大臣が指定する疾病。

###### **指定難病であることの確認**

難病指定医が作成する診断書により行います。

###### **詳細**

難病情報センター 【<https://www.nanbyou.or.jp/>】

##### ○高次脳機能障害

###### **高次脳機能障害者とは**

脳外傷や脳血管障害などが原因で脳に損傷を受けることにより、記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害などの認知障害を有するために日常生活又は社会生活に制限を受ける者。

###### **高次脳機能障害者であることの確認**

画像所見や神経心理学的検査の所見をもとにした医師の診断書、意見書に基づいて行います。

### 3 障害者雇用率制度

すべての事業主は、社会連帯の理念に基づき障害者雇用に関し障害者である労働者の職業的自立に協力する責務を有するものです。法では「障害者雇用率制度」を設け、これによって事業主等は、次の割合（障害者法定雇用率）によって計算される法定雇用障害者数以上の身体障害者、知的障害、精神障害者のいずれかを常用労働者として雇用しなければならないこととされています（精神障害者は平成30年4月1日から適用）。この法定雇用障害者数は、各事業所をまとめた企業全体について計算されることとなっています。

#### ○障害者法定雇用率（令和3年3月1日から適用）

区 分		障 害 者 法 定 雇 用 率
一般の民間企業		2.3%（常用労働者数43.5人以上規模）
特定の特殊法人等		2.6%（常用労働者数38.5人以上規模）
国及び 地方公共団体	国及び地方公共団体	2.6%（職員数38.5人以上規模）
	都道府県の教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会	2.5%（職員数40人以上規模）

（ ）内は、それぞれの割合によって1人以上の障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者）を雇用しなければならないこととなる企業等の規模

#### ○法定雇用障害者数

$$\boxed{\text{法定雇用障害者数}} = \boxed{\text{企業全体の常用労働者数}} \times \boxed{\text{障害者法定雇用率}}$$

※法定雇用障害者数は、1人未満の端数を切り捨てた数値となります

『常用労働者』とは、次のいずれかの者をいいます。

- ①雇用期間の定めがなく雇用されている労働者。
- ②一定の雇用期間を定めて雇用されている労働者であって、その雇用期間が反復更新され、過去1年を超え雇用又は雇入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者。
- ③日々雇用される労働者であって、雇用契約が日々更新され、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労働者又は雇入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者。

（算定に当たっては、**短時間労働者1人をもって0.5人の労働者とみなす。**）

※『短時間労働者』とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。

※精神障害者である『短時間労働者』であって、新規雇入れから3年以内の者又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者で、令和5年3月31日までに雇い入れられた者等については、1人をもって1人とみなします。（平成30年4月1日施行）

#### ○法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率は原則5年ごとに見直しがされております。平成25年6月19日に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部が改正され、平成30年4月1日より法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されました。

#### 【法定雇用率の算定式】

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

追加

○対象となる障害者を1人雇用している場合の算定数

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満 (短時間労働者)
身体障害者	1	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	0.5 ※注1

※注1 精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内の者又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者で、令和5年3月31日までに雇い入れられた者等については、1人をもって1人とみなします。(平成30年4月1日施行)

※ 週所定労働時間が20時間未満の障害者については、制度上、算定の対象となりません。

※ 一定の業種に属する事業を行う事業所に対しては、常用労働者数の計算に当たり除外率相当の労働者数を控除する除外率制度が適用されます。(下記4の表参照)

※ 障害者の雇用状況の把握・確認をする際、プライバシーに配慮した適正な方法で行うことが必要です。これについてガイドラインを策定しています。(概要:P.48)

## 4 障害者雇用率制度に基づく除外率

事業主が雇用しなければならない法定雇用障害者数を算定する際の基礎となる常用労働者数の計算に当たっては、一定の業種に属する事業を行う事業所については、その労働者数から下表のとおり業種別の除外率に相当する労働者数を控除します。ただし、納付金制度に基づく障害者雇用調整金及び報奨金を算定する際には除外率は適用されません。

(平成27年4月1日施行)

除外率設定業種	除外率 (%)
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
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
港湾運送業	25
鉄道業／医療業／高等教育機関	30
林業(狩猟業を除く)	35
金属鉱業／児童福祉事業	40
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
石炭・亜炭鉱業	50
道路旅客運送業／小学校	55
幼稚園／幼保連携型認定こども園	60
船員等による船舶運航等の事業	80

注1：除外率は事業所を単位として適用

注2：事業所とは、本店、支店、工場、鉱山、事務所等のように、一定の場所において1つの経営組織として独立性をもった施設又は場所

## 5 障害者雇用率の算定特例制度

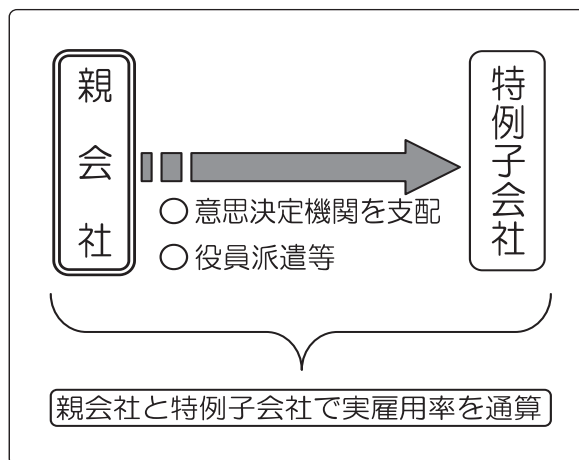
障害者の雇用義務は、原則として個々の事業主ごとに課せられますが、障害者の雇用促進及び安定を図るため、事業主が次のような措置を講じた場合にはその特例が認められます。

### ○「子会社」に係る特例

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の認定を受けた場合、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、雇用率を計算できることになっています。

特例子会社では、雇用率の算定上のみでなく、障害者の受け入れに当たり親会社と異なる労働条件の設定が可能であり、障害特性に配慮した職場環境の整備が容易、設備投資の集中化等ができ、障害者の職業能力を十分に引き出しやすいメリットがあります。

また、特例子会社を設立した企業グループに対する調整金・報奨金の支給先については、親事業主の選択により、親事業主又は特例子会社のうち、いずれかで支給を受けることができます。



親会社に係る要件	子会社に係る要件
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：子会社の議決権の過半数を有する。）	① 株式会社であること。 ② 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、従業員出向等人的交流が緊密であること。 ③ 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、障害者のうち、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。（重度のダブルカウントは行わない。短時間労働者は重度・重度以外であるかを問わず、1人をもって0.5人とみなす。） ④ 障害者の雇用管理を適正に行うに足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、選任の指導員の配置等を行い特別の配慮を行っていること。 ⑤ 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。

### ○愛知県内の「特例子会社」（28社）

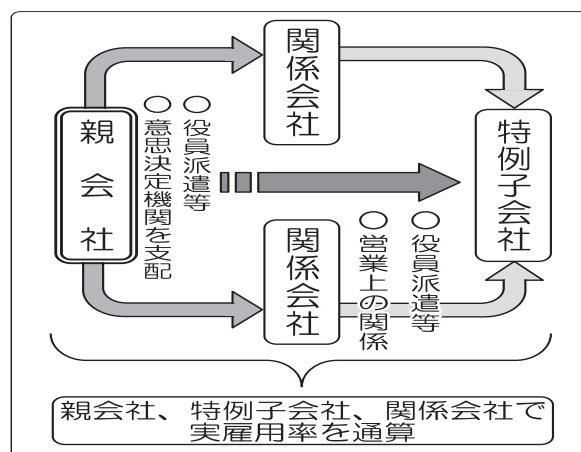
（令和3年2月末日現在）

特例子会社	所在地	親会社	認定年月
デンソー太陽(株)	蒲郡市	(株)デンソー	S59.6
愛知玉野情報システム(株)	名古屋市	玉野総合コンサルタント(株)	H元.4
日東電工ひまわり(株)	豊橋市	日東電工(株)	H13.2
中電ウイング(株)	名古屋市	中部電力(株)	H15.4
(株)MMCウイング	岡崎市	三菱自動車工業(株)	H19.10
(株)ジェイアール東海ウェル	名古屋市	東海旅客鉄道(株)	H20.4
スギスマイル(株)	大府市	スギホールディングス(株)	H21.7
トヨタループス(株)	豊田市	トヨタ自動車(株)	H21.10
TGウェルフェア(株)	清須市	豊田合成(株)	H22.9

(株)ゲオビジネスサポート	春日井市	(株)ゲオホールディングス	H23. 3
(株)住理工ジョイフル	小牧市	住友理工(株)	H25. 12
(株)アイコー	安城市	愛知県厚生農業協同組合連合会	H26. 5
(株)スズケンジョイナス	名古屋市	(株)スズケン	H27. 4
日本ゼネラルサポート(株)	尾張旭市	NGFホールディングス(株) (HDでの申請)	H27. 4 H31. 4
(株)スマイル・カネスエ	一宮市	(株)カネスエ	H27. 7
(株)イナテックサービス	西尾市	(株)イナテック	H28. 4
(株)カジスマイル	一宮市	(株)カジコーポレーション	H28. 5
(株)ハートコープあいち	小牧市	生活協同組合コープあいち	H29. 2
デンソーブラッサム(株)	刈谷市	(株)デンソー	H29. 5
名古屋昭和建物サービス(株)	名古屋市	昭和建物管理(株)	H29. 11
オーエスパートナー(株)	岡崎市	岡崎信用金庫	H29. 12
にっとくスマイル(株)	小牧市	日本特殊陶業(株)	H30. 1
エヌジーケイゆうサービス(株)	名古屋市	日本碍子(株)	R元. 9
マザックメイト(株)	丹羽郡大口町	ヤマザキマザックキャピタル(株)	R元. 12
東邦フラワー(株)	名古屋市	東邦ガス(株)	R2. 3
N J Tグリーンサービス(株)	豊川市	N J T鋼管(株)	R2. 4
(株)トヨタエンタプライズアシスト	名古屋市	(株)トヨタエンタプライズ	R2. 5
アイシンウェルスマイル(株)	刈谷市	アイシン精機(株)	R2. 5

### ○「関係会社」に係る特例

特例子会社を保有する企業が特例子会社以外のその他の子会社（以下「関係会社」という。）を含めて障害者雇用を進める場合には、一定の要件の下に厚生労働大臣の認定を受けて、関係会社に雇用されている労働者も特例子会社に雇用されている労働者と同様に親会社に雇用されている者となし、雇用率を計算することが可能です。

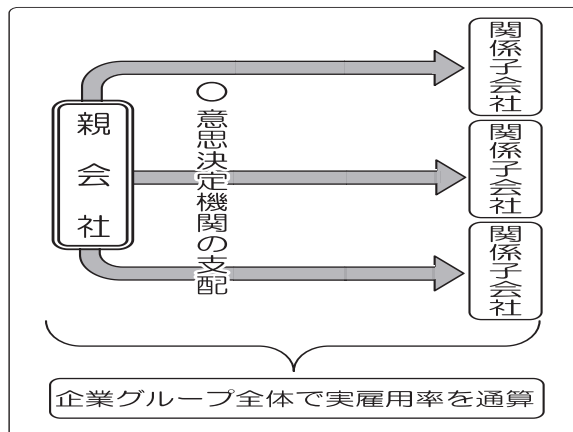


親会社に係る要件	関係会社に係る要件
① 親会社が特例子会社及び関係会社の意思決定機関を支配していること。 ② 親会社が障害者雇用推進者を選任しており、その者が特例子会社及び関係会社についても、障害者雇用推進者の業務を行うこと。 ③ 親会社が、親会社、特例子会社及び関係会社に雇用される身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができると認められること。	① 株式会社であること。 ② 関係会社と特例子会社との人的関係が緊密であること。 ③ 関係会社と特例子会社との営業上の関係が緊密であること。 ④ 関係会社が特例子会社に出資していること、又は議決権の一部を有すること。 *上記のいずれかの要件を満たすこと。

○「関係子会社」に係る特例（企業グループ算定特例）

＜平成21年4月～創設＞

特例子会社を保有しない企業であっても、企業グループ全体として障害者雇用を進める場合には、一定の要件の下に厚生労働大臣の認定を受けて、すべての子会社（以下「関係子会社」という。）に雇用されている労働者も親会社に雇用されている者とみなし、雇用率を計算することが可能です。



親会社に係る要件	関係子会社に係る要件
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 親会社が関係会社の意思決定機関を支配していること。</li> <li>② 親会社が障害者雇用推進者を選任しており、その者が関係子会社についても障害者雇用推進者の業務を行うこと。</li> <li>③ 親会社が、当該親会社及び関係子会社で雇用する身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができると認められること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 株式会社であること。</li> <li>② 関係子会社が雇用する身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の数が、その関係子会社が雇用する労働者の数に1.2%を乗じて得た数(小数点以下の端数は切捨)以上であること。ただし、中小企業である場合は、(ア)～(ウ)までに定める数以上とする。 <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 労働者数が167人未満 なし</li> <li>(イ) 労働者数が167人以上250人未満 1人</li> <li>(ウ) 労働者数が250人以上300人以下 2人</li> </ul> </li> <li>③ 次のいずれかの要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 雇用する身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の雇用管理を適正に行う能力を有していること。</li> <li>(イ) 関係子会社の事業と、他の関係子会社が雇用する身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の行う業務に係る事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。</li> </ul> </li> </ul>

○「特定事業主」に係る特例（事業協同組合等算定特例）＜平成21年4月～創設＞

中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行っている場合は、一定の要件の下に厚生労働大臣の認定を受けて、組合員である事業主（以下「特定事業主」という。）で雇用される労働者を事業協同組合等に雇用された労働者とみなし、雇用率を計算することが可能です。

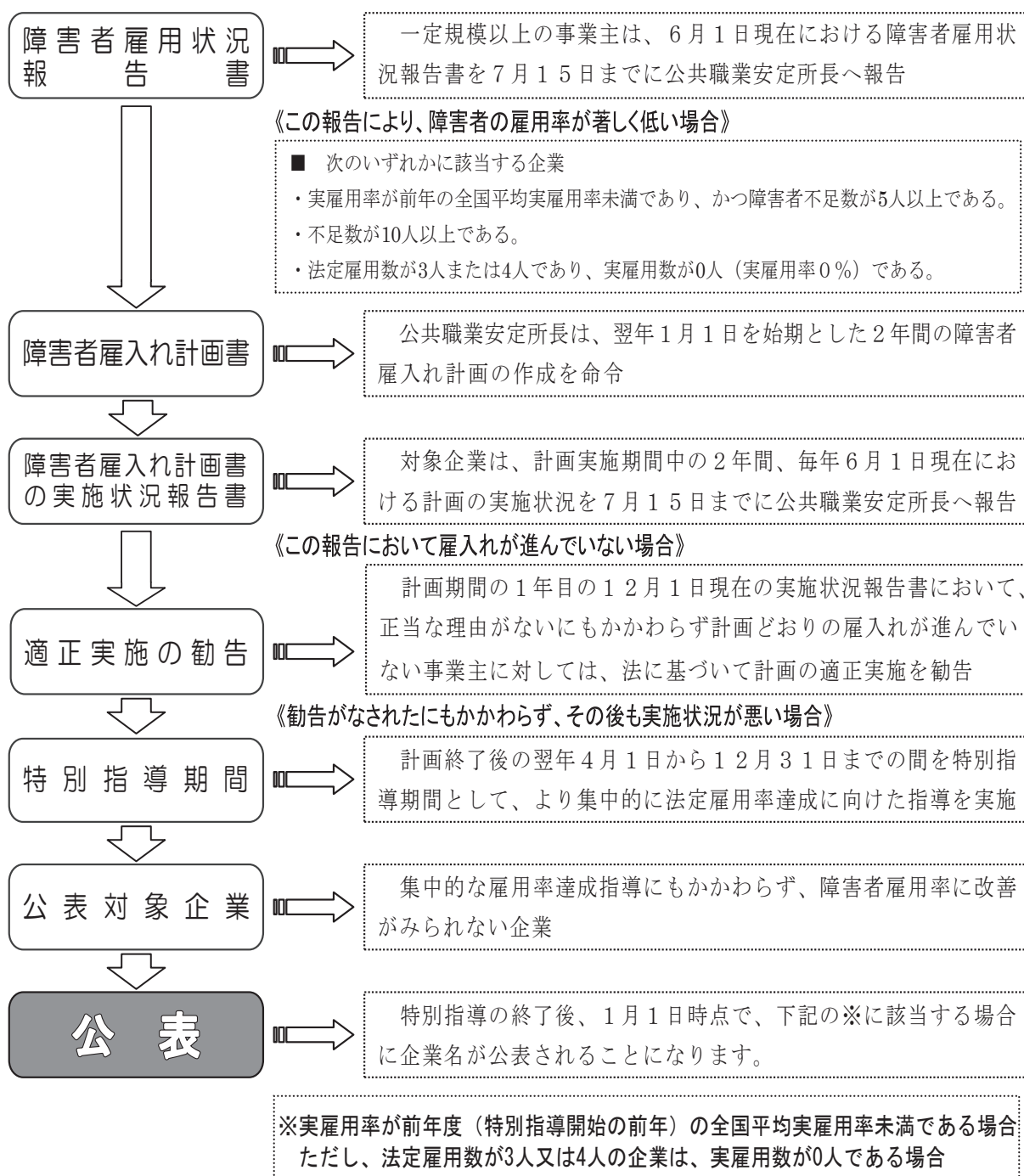


## 6 企業に対する雇用率達成指導（企業名公表等）

障害者雇用の促進・安定のため、事業主は毎年6月1日現在における「障害者雇用状況報告」を公共職業安定所へ報告しなければなりません。この報告において障害者雇用率が未達成の事業主に対しては、「障害者雇入れ計画」の作成を命ずる事があります。

雇用率未達成企業に対する公表基準も定められています。

### 【雇用率未達成企業名の公表にいたるまでの流れ】

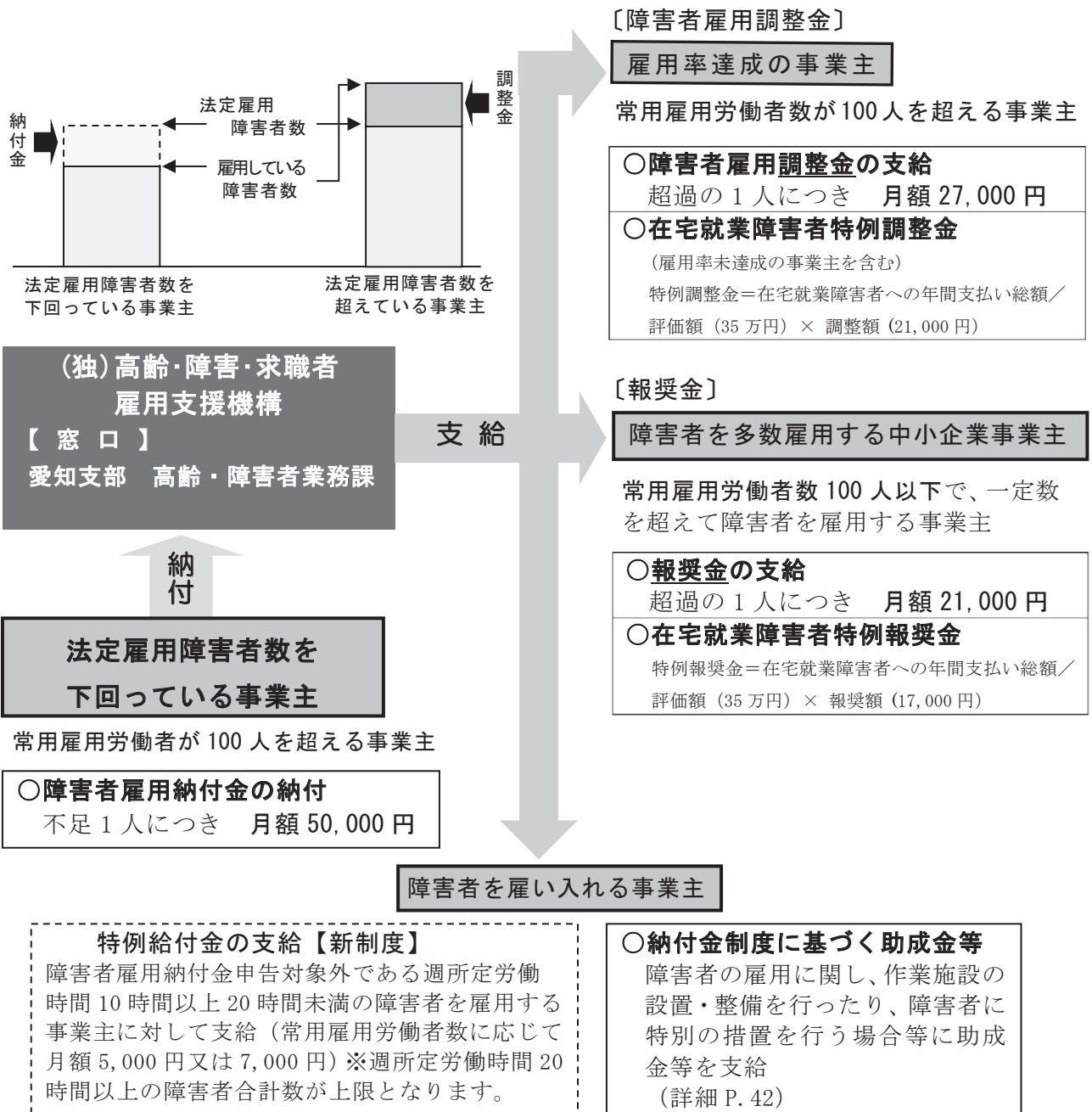


## 7 障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度とは、障害者を雇用することは事業主が共同で果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立ち、企業間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものです。これは、法定雇用率相当数に達するまで障害者を雇用していない企業から一定の納付金を徴収し、これによって障害者を多数雇用している企業に対して調整金等を支給することにより、障害者雇用に伴う経済的負担のアンバランスを調整し、社会全体で障害者雇用の水準を高めていくものです。

- 雇用率を超えて障害者を雇用する企業に対し、障害者雇用調整金、報奨金の支給を行います。
- 在宅就業障害者支援制度に基づき、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に仕事を発注する事業主に対して特例調整金・特例報奨金の支給等を行います。
- 障害者の雇用の促進等を図るための各種助成金を設けています。

障害者雇用納付金制度は企業間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものです。  
したがって障害者雇用納付金を納付したことにより障害者の雇用義務を免れるものではありません。



## 8 雇用の分野での障害者に対する差別禁止と合理的配慮の提供義務について

平成 28 年 4 月 1 日から改正障害者雇用促進法が施行され、雇用の分野において障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

### (1) 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で、

- ・ 障害者であることを理由に障害者を排除すること
- ・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・ 障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されます。

### (2) 雇用の分野での合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは、

- ・ 募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
- ・ 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

のことをいいます。

### (3) 相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、障害者に対する差別禁止や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

また、当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合の紛争解決を援助する仕組みとして、

- ① 都道府県労働局長による助言、指導または勧告
- ② 第三者による調停制度

を整備しています。

※対象となる障害者は、障害者手帳を持っている方に限定されません。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に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

詳しくは、愛知労働局・お近くのハローワークにお問い合わせ下さい。

また、詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に関係資料（障害者差別禁止指針、合理的配慮指針、解釈通知、Q & A、合理的配慮指針事例集など）を掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisha\\_koyou/shougaisha\\_h25/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisha_koyou/shougaisha_h25/index.html)