

策の推進に努めている。特に、施策の推進に当たっては、障害のある人の雇用の動向を踏まえた将来展望及び各施策の展開の障害者雇用施策全般における位置づけを明確にしつつ、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが重要である。

このため、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律123号）（以下「障害者雇用促進法」という。）」や同法に基づく「障害者雇用対策基本方針」等を踏まえ、障害のある人、一人一人がその能力を最大限発揮して働くことができるよう、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を講じている。

また、障害者権利条約に対する労働・雇用分野での対応については、労働政策審議会障害者雇用分科会において議論が行われ、平成25年4月19日に雇用分野における障害者の差別を禁止するための措置及び精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」が国会に提出され、6月に成立した。

イ 障害者雇用率制度及び法定雇用率の達成に向けた指導

① 障害者雇用率制度

（ア）障害者雇用率制度

障害者雇用促進法では、民間企業等に対し、一定の割合（法定雇用率）以上の障害のある人の雇用に義務づけている。法定雇用率は、企業の社会連帯の理念に基づき、身体に障害のある人又は知的障害のある人に一般労働者と同じ水準の雇用の場を、各事業者の平等な負担の下に確保することを目的として設定している。昭和35年の制度創設時、民間企業の法定雇用率は努力義務として事務的事業所1.3%、現場的事業所1.1%であった。その後、昭和51年に障害者雇用率制度を義務化し、昭和63年、平成10年及び平成25年に率を改正し、

平成25年4月1日以降は2.0%となっている。なお、国等の公的機関については、率先垂範すべき立場にあることから、民間企業を上回る2.3%（都道府県等の教育委員会は2.2%）としている。

（イ）特例子会社制度等の特例措置

事業主が障害のある人の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立した場合には、一定の要件の下でこの特例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者とみなして、雇用している障害者の割合（以下「実雇用率」という。）を算定できる特例措置（特例子会社制度）を設けている。特例子会社制度は、障害のある人の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害のある人の能力を十分に引き出すことができるなど、事業主及び障害のある人双方にメリットがあると考えられる。平成26年3月末現在で388社を特例子会社として認定している。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する他の子会社も含め、企業グループ全体での実雇用率の算定を可能としている。

さらに、特例子会社がない場合も、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、企業グループ全体で実雇用率を通算できる「企業グループ算定特例」を設けている。

加えて、中小企業の場合、単独で障害のある人を雇用するために十分な仕事量を確保することが困難な場合も少なくないため、複数の中小企業が事業協同組合等を活用して共同で障害のある人の雇用機会を確保し、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、事業協同組合等とその組合員である中小企業で実雇用率を通算できる「事業協同組合算定特例」を設けている。

② 法定雇用率の達成に向けた指導の一層の促進

障害者雇用率制度の履行を確保するため、ハローワークにおいて、法定雇用率未達成企業に対する指導を行っている。

(ア) 民間企業等に対する指導

実雇用率の著しく低い民間企業に対しては、ハローワークが障害のある人の雇入れに関する2年間（平成24年以降。それ以前は3年間）の計画の作成を命じ、当該計画に基づいて障害者雇用を進めるよう継続的な指導を実施している。また、雇入れ計画を作成したものの、障害のある人の雇入れが進んでいない企業に対しては、雇入れ計画の適正な実施に関する勧告を行い、一連の指導にも関わらず改善がみられない企業については、企業名を公表している。

平成22年から3年間の計画期間とする雇入れ計画を作成していた企業のうち、計画終期で一定の改善が見られなかった52社に対し企業名公表を前提とした特別指導を行ったところ、平成25年度については、公表対象企業はなかった。

そのほか農林水産省においては、農業分野における障害者就労を推進するための仕組みや組織づくり、農業側と福祉側とのマッチング、普及・啓発等の取組を支援している。

(イ) 国・地方公共団体に対する指導等

国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先垂範して障害のある人の雇入れを行うべき立場にあることを踏まえ、国及び地方公共団体の各機関の人事担当幹部に対し、計画的な採用を図るよう要請を行っている。すべての公的機関は、毎年6月1日現在の雇用状況を発表するとともに、未達成である機関については、障害のある人の採用に関する計画を作成しなければならない。また、

その計画が適正に実施されていない場合には、計画が適正に実施されるよう厚生労働大臣が勧告を行っている。

平成25年6月1日現在の障害のある人の雇用状況では、国・地方公共団体で勤務している障害のある人は前年よりも増加しているものの、特に都道府県等の教育委員会では、未達成である機関が多くみられることから（法定雇用率未達成である都道府県教育委員会は47機関中35機関）、指導を行っている。

また、平成25年4月から国の法定雇用率が引き上げられたことを踏まえ、国の行政機関の障害者雇用を促進し、実雇用率の更なる上昇を図る観点から、「公務部門における障害者雇用推進に関する地方別人事担当課長会議」を地方8ブロックにおいて開催した。

ウ 障害者雇用納付金制度（図表5-9）

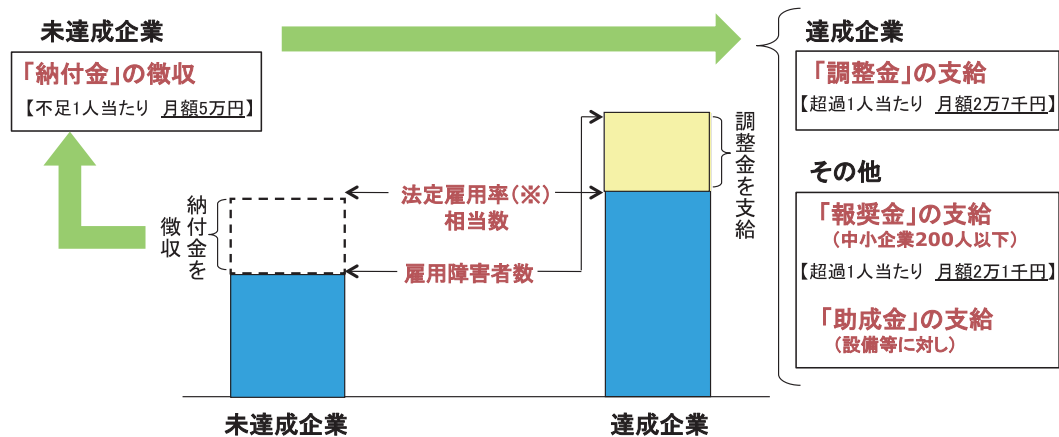
障害者雇用促進法は、障害者雇用率制度に加え、障害のある人の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害のある人の雇いを容易にし、社会全体として障害のある人の雇用水準を引き上げるため、障害者雇用納付金制度を設けている。この制度では、法定雇用率未達成の民間企業（常用雇用労働者数200人超）から納付金を徴収するとともに、一定水準を超えて障害のある人を雇用している民間企業に対して、障害者雇用調整金、報奨金を支給している。

このほか、障害のある人を雇い入れるために施設、設備の改善等を行う事業主等に対する助成金の支給や在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する在宅就業障害者特例調整金等の支給を行っている。

■ 図表5-9 障害者雇用納付金制度の概要

障害者雇用納付金制度について

雇用率未達成企業(常用労働者200人超)から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※1 法定雇用率は、労働者の総数に対する身体又は知的障害者の総数の割合を基準に設定。現在2.0%。
 ※2 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに、上記割合の推移を勘案して政令で設定。

資料：厚生労働省

エ チャレンジ雇用

各府省・各地方公共団体で知的障害のある人等を非常勤職員として雇用し、1～3年の業務の経験を積んだ後、ハローワーク等を通じて一般企業等への就職の実現を図る「チャレンジ雇用」を推進している。

オ 職業リハビリテーションの実施

障害者雇用促進法において、職業リハビリテーションとは、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること」(同法第2条第7号)としている。これに基づき、障害者が職業を通じて社会参加できるよう、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの機関を中心に障害者が適当な職場に就き、それを継続し、それにおいて向上するこ

とができるようにするための職業に関するサービスを実施している。

カ 助成金等による企業支援や普及啓発活動

国では、民間企業が無理なく、かつ積極的に障害のある人を雇用できるよう、障害のある人を雇用した場合などに助成金を支給している。

例えば、身体に障害のある人や知的障害のある人、精神障害のある人を継続して雇用する労働者として雇い入れる民間企業に対して助成する「特定求職者雇用開発助成金」や障害のある人が働きやすい職場の環境整備をした場合に費用の一部を支給する障害者雇用納付金制度に基づく助成金等を支給している。

助成金のほか、民間企業等が積極的に障害のある人の雇用を進めるためには、障害のあ

る人の雇用管理に関する先進的な事例等を普及啓発する必要がある。そのため、各種マニュアル等を発行し、民間企業等への配布等を通じて障害者雇用の啓発を行っている。

また、厚生労働省では、9月の「障害者雇用支援月間」に障害のある人を積極的に多数雇用している事業所、障害者の雇用の促進と職業の安定に著しく貢献した団体、職業人として模範的な業績をあげている障害のある人に対し、厚生労働大臣表彰を行い、障害者雇用に対する国民の関心と理解を一層深めるこ

とを目指している。平成25年度には31の事業所、3名の貢献した個人、31の働く障害のある人を表彰した。

キ 税制上の特例措置（図表5-10）

障害のある人を雇用する民間企業に対し、税制上の各種の特例措置を講じている。障害のある人の一層の雇用促進につながるよう、平成26年度税制改正では、障害者を雇用する場合の機械等の割増償却措置について適用期限を2年延長する等の改正を行った。

■ 図表5-10 障害者雇用に係る税制上の特例措置

（平成26年4月1日現在）

事項	内容
機械等の割増償却措置 （法人税、所得税）	障害者を雇用し、次のいずれかの要件を満たす場合、その事業年度又はその前5年以内に開始した各事業年度において取得、製作、建設した機械装置等について、普通償却限度額の24%（工場用建物等については32%）の割増償却ができる。 ①障害者雇用割合が50%以上 ②雇用障害者数が20人以上であり、かつ、障害者雇用割合が25%以上 ③次の要件のすべてを満たしていること イ 基準雇用障害者数が20人以上であり、かつ重度障害者割合が50%以上 ロ 事業年度終了の日における雇用障害者数が法定雇用障害者数以上
障害者の「働く場」への 発注促進税制 （法人税、所得税）	法人が特例子会社や重度障害者多数雇用事業所、就労継続支援事業所等の障害者就労支援事業所に対する発注額を前年度より増加させた場合、当該発注額の増加額を限度として企業が有する減価償却資産（その事業年度を含む3年以内に取得した資産）について、普通償却限度額の30%の割増償却ができる。
助成金に係る課税の特例 措置 （法人税、所得税）	国や地方公共団体の補助金、納付金及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金については、助成金のうち固定資産の取得又は改良に充てた部分の金額に相当する金額の範囲内で、圧縮記帳による損金算入（法人税）又は総収入金額不算入（所得税）とすることができる。
事業所税の軽減措置	事業所税の従業者割については、課税標準としての従業者給与総額から障害者の給与分を控除し、また、障害者を10人以上雇用し、かつ、その雇用割合が50%以上である事業所であって、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金等の支給に係る施設又は設備に係るものについては、事業所税の資産割に係る課税標準の算定につき、当該事業所床面積の2分の1を控除するものとする。
不動産取得税の軽減措置	障害者を20人以上雇用し、かつ、その雇用割合が50%以上の事業所の事業主が、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金等を受けて事業用施設（作業の用に供するものに限る）を取得した場合において、その者が当該施設の取得の日から引き続き3年以上当該施設を当該事業所の事業の用に供したときは、当該施設の取得に対して課する不動産取得税については当該税額から価格の10分の1に相当する額に税率を乗じて得た額を減額するものとする。
固定資産税の軽減措置	障害者を20人以上雇用し、かつ、その雇用割合が50%以上の事業所の事業主が、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金等を受けて取得した事業用の家屋（作業の用に供するもののうち、障害者の雇用割合に応じた部分に限る）に対して課する固定資産税の課税標準は、取得後5年間に限り、当該家屋の課税標準となるべき価格の6分の1を減額した額とする。

資料：厚生労働省

(3) 改正障害者雇用促進法の施行に向けた取組

平成22年6月に閣議決定した「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」等を踏まえ、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方等について検討するため、有識者、企業関係者、労働組合、障害団体等を参集し、厚生労働省で「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」、「労働・雇用分野における障害者権利条約への在り方に関する研究会」、「地域の就労支援の在り方に関する研究会」といった3つの研究会を開催し、平成24年8月に報告書を取りまとめた後、平成24年9月から労働政策審議会障害者雇用分科会において検討を行い、平成25年3月14日に分科会意見書が取りまとめられた。さらに同月21日に「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」の諮問・答申がなされた。これを踏まえ、同年4月19日に雇用分野における障害者の差別を禁止するための措置及び精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」が国会に提出され、6月に成立した。障害者に対する差別の禁止等については、厚生労働大臣が差別の禁止に関する指針及び均等な機会の確保等に関する指針（合理的配慮の提供の指針）を定めることとされており、平成25年9月から、学識経験者等で構成される「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の指針の在り方に関する研究会」において議論を行っている。

2. 総合的支援施策の推進

(1) 障害のある人への地域における就労支援

障害のある人の就労支援の充実と活性化を図るため、雇用・福祉・教育・医療の一層の連携強化を図ることとし、ハローワークを中心とした関係機関とのチーム支援や一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進、障害者就業・生活支援センター事業、トライアル雇用事業、ジョブコーチ等による支援などを実施している。

これらを踏まえ、障害福祉計画において、福祉施設から一般就労への年間移行者数を平成26年度までに9千人とすることとしている。

ア ハローワーク

就職を希望する障害のある人に対しては、ハローワークで、求職の登録の後にその技能、職業適性、知識、希望職種、身体能力等に基づき、ケースワーク方式による職業相談を実施し、安定した職場への就職・就職後の職場定着を支援している。

このため、ハローワークにおける障害のある人の専門窓口では、障害のある人の就職支援を専門に担当する就職促進指導官を配置し、個々の障害特性に応じたきめ細かな職業相談を行っている。

① ハローワークを中心とした「チーム支援」

就職を希望する障害のある人の一般雇用への移行を図るため、ハローワークが中心となって、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、就労移行支援事務所、特別支援学校、医療機関等の関係機関からなる「障害者就労支援チーム」を作り、就職に向けた準備から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」を実施している。

平成23年度からは、障害者雇用の専門的知