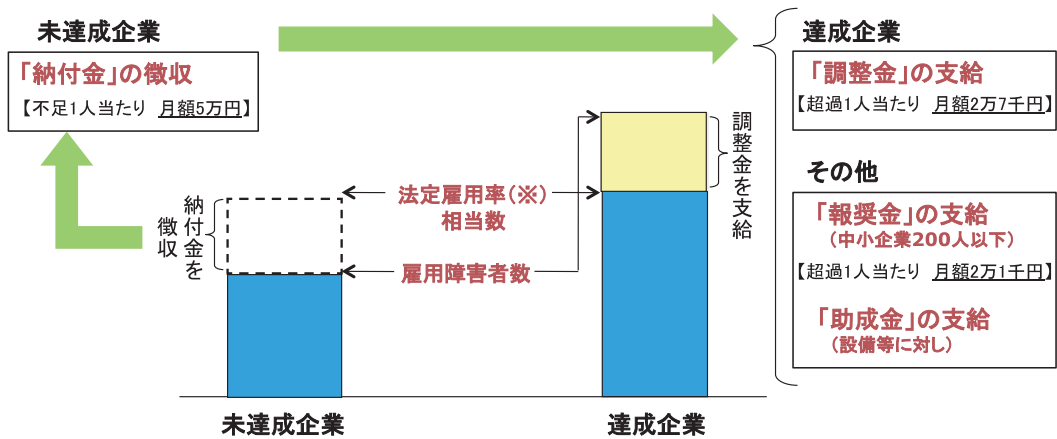


■ 図表4-9 障害者雇用納付金制度の概要

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。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の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就労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、業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する民間企業に対して助成する「障害者職場定着支援奨励金」、障害のある人を雇い入れたり、継続して雇用するために必要な職場の環境整備等を行った場合に費用の一部を助成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者に対し、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27年度には24の事業所、1名の障害者雇用等に貢献した個人、25名の働く障害者を表彰した。

キ 税制上の特例措置（図表4-10）

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28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制度について、対象資産を障害者が労働に従事する事業所にあるものに限定した上で、適用期限の2年延長を

■ 図表4-10 障害者雇用に係る税制上の特例措置

（平成28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)	<p>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（その年）又はその前5年以内に開始した各事業年度（各年）において取得、製作、建設した機械装置等のうち、障害者が労働に従事する事業所にあるものについては、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。</p> <p>①障害者雇用割合が50%以上※1 ②雇用障害者数が20人以上※1であり、かつ、障害者雇用割合が25%以上※1 ③20人以上※2の障害者を雇用し、かつそのうち重度障害者※3の割合が50%以上※2（法定雇用率を達成しているものに限る。）</p> <p>※1 ダブルカウントあり（短時間以外の重度障害者は1人を2人と、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人とカウント） ※2 ダブルカウントなし（短時間労働者は1人を0.5人とカウント） ※3 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者</p>
助成金に係る課税の特例措置 (法人税、所得税)	<p>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。</p>
事業所税の軽減措置	<p>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。</p>
不動産取得税の軽減措置	<p>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。</p>
固定資産税の軽減措置	<p>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。</p>

資料：厚生労働省

行った。

(3) 改正障害者雇用促進法の施行に向けた取組

障害者権利条約等に対応するため、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」が平成25年6月に成立した。改正法により新設された障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等については、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いる。これを受けて、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・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」において報告書を取りまとめた。その後、同報告書を踏まえて、平成25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27年3月に「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する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に事業主が講ずべき措置に関する指針」をとりまとめ、公布された。平成27年度においては、6月にQ&A、事例集等を公表し、全国の都道府県労働局において事業主・就労支援機関等に向けた説明会を各地で開催するなど、施行に向けて積極的に周知・啓発を行った。

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、トライアル雇用助成金事業、ジョブコーチ等による支援などを実施している。

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、就労移行支援事業所、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識を有する就職支援コーディネーターを活用し、地方自治体、医療機関なども含めた地域の関係機関との連携体制の更なる強化を行い、継続的な支援を実施することで、福祉・教育・医療から一般雇用への移行を促進している。