

第2節

雇用・就労の促進施策

障害のある人の就労意欲が高まっている中で、障害のある人が、希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できること、障害のある人と共に働くことが当たり前の社会の実現に向けて、障害者雇用対策の一層の充実を図っていく必要がある。

1. 障害のある人の雇用の場の拡大

(1) 障害者雇用の現状

ア 2020年障害者雇用状況報告

対象障害者を1人以上雇用する義務がある民間企業（常用雇用労働者数45.5人以上）については、毎年6月1日時点の障害者雇用の状況を報告することになっている。2020年の報告結果は次のとおりである。

なお、障害者雇用状況報告では、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。

また、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、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに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。

ただし、精神障害者である短時間労働者については、雇入れや精神障害者保健福祉手帳を取得してから3年以内の場合、1人分としてカウントされる。

① 民間企業の状況

2020年6月1日現在の障害者雇用状況は、雇用障害者数が17年連続で過去最高を更新し、578,292.0人（前年同日560,608.5人）となるなど、一層進展している。また、障害者である労働者の実数は479,989人（前年同日461,811人）となった。雇用者のうち身体障害者は356,069.0人（前年同日354,134.0人）、知的障害者は134,207.0人（前年同日128,383.0人）、精神障害者は88,016.0人（前年同日78,091.5人）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

また、民間企業が雇用している障害者の割合（以下「実雇用率」という。）は2.15%（前年同日2.11%）であった。

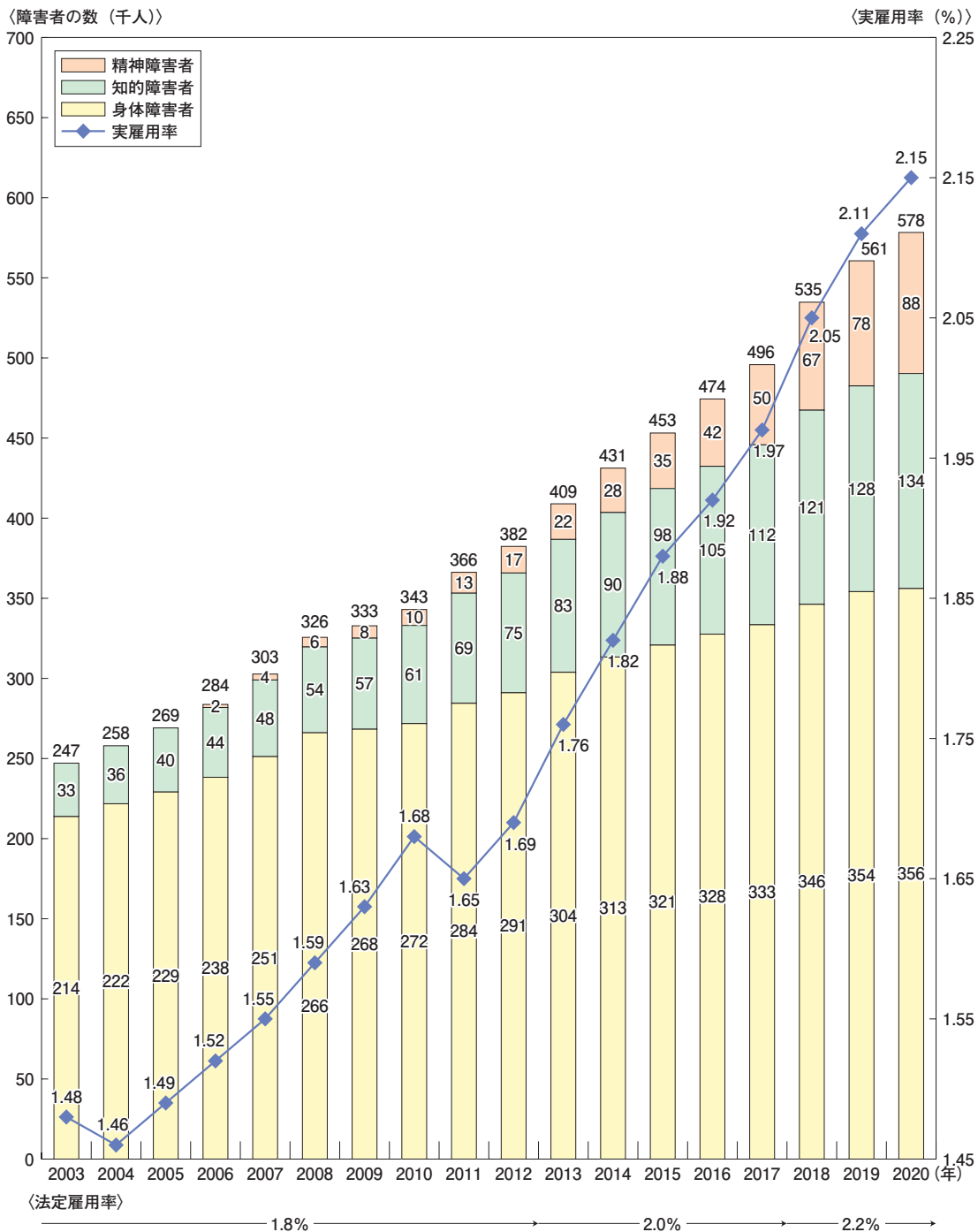
企業規模別に割合をみると、45.5～100人未満規模で1.74%、100～300人未満規模で1.99%、300～500人未満規模で2.02%、500～1,000人未満規模で2.15%、1,000人以上規模で2.36%となった。

一方、法定雇用率を達成した企業の割合は、48.6%となった。なお、雇用されている障害者数については、全ての企業規模で前年の報告より増加した。

■ 図表 4-8 民間企業における障害者の雇用状況

○実雇用率と雇用されている障害者の数の推移

(各年6月1日現在)



注 1：雇用義務のある企業（2012年までは56人以上規模、2013年から2017年までは50人以上規模、2018年は45.5人以上規模の企業）についての集計である。

注 2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

2005年まで
 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

2006年以降
 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）
 2010年まで
 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
 精神障害者
 精神障害者である短時間労働者
 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

2011年以降
 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
 精神障害者
 身体障害者である短時間労働者
 （身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
 知的障害者である短時間労働者
 （知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
 精神障害者である短時間労働者（※）
 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

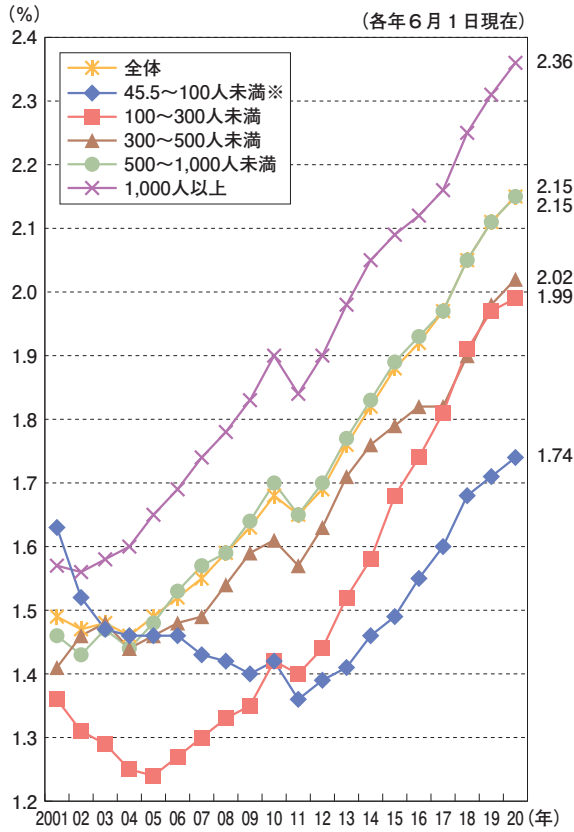
※ 2018年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。

① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

注 3：法定雇用率は2012年までは1.8%、2013年4月以降2017年までは2.0%、2018年4月以降は2.2%となっている。

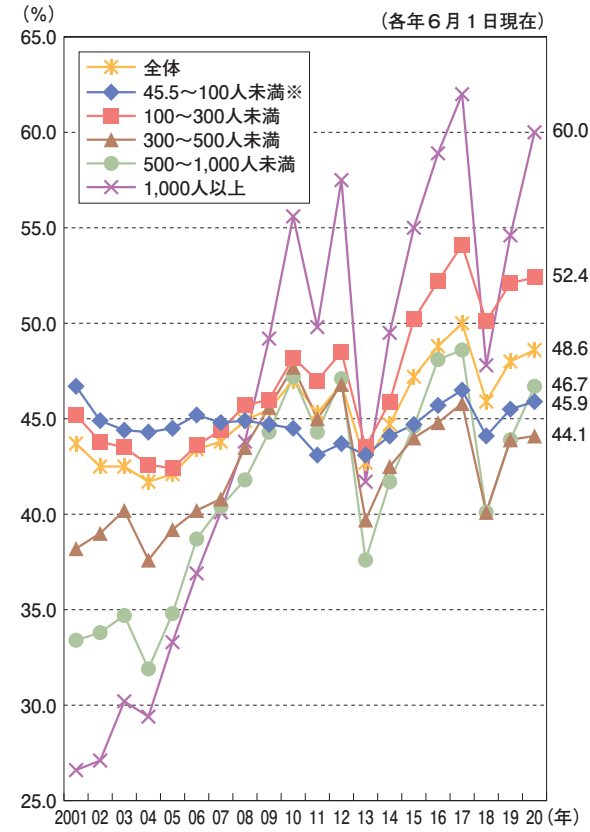
○企業規模別実雇用率



※2012年までは56~100人未満
 ※2013年から2017年までは50~100人未満
 ※2018年からは45.5~100人未満

資料：厚生労働省「令和2年障害者雇用状況の集計結果」

○企業規模別達成企業割合



※2012年までは56~100人未満
 ※2013年から2017年までは50~100人未満
 ※2018年からは45.5~100人未満

■ 図表4-9 民間企業における企業規模別障害者の雇用状況

(2020年6月1日現在)

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	③ 障害者の数						④ 実雇用率 E ÷ ② × 100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者	E. 計 A × 2 + B + C + D × 0.5	F. うち新規雇用分			
規模計	企業 102,698 (101,889)	人 26,866,997.0 (26,585,858.0)	人 122,795 (121,377)	人 17,084 (16,845)	人 291,126 (278,430)	人 48,984 (45,159)	人 578,292.0 (560,608.5)	人 57,630.0 (62,015.0)	% 2.15 (2.11)	企業 49,956 (48,898)	% 48.6 (48.0)
45.5~100人未満	企業 50,544 (50,055)	人 3,348,466.5 (3,316,709.0)	人 10,222 (10,237)	人 3,020 (2,935)	人 30,097 (28,881)	人 9,578 (8,779)	人 58,350.0 (56,679.5)	人 6,818.0 (6,927.0)	% 1.74 (1.71)	企業 23,224 (22,796)	% 45.9 (45.5)
100~300人未満	企業 36,787 (36,578)	人 5,677,127.5 (5,646,290.5)	人 21,796 (21,816)	人 4,806 (4,811)	人 58,097 (56,463)	人 13,408 (12,444)	人 113,199.0 (111,128.0)	人 12,718.5 (13,627.5)	% 1.99 (1.97)	企業 19,274 (19,041)	% 52.4 (52.1)
300~500人未満	企業 7,078 (7,031)	人 2,511,339.5 (2,492,011.0)	人 10,560 (10,538)	人 1,777 (1,682)	人 25,598 (24,629)	人 4,659 (4,025)	人 50,824.5 (49,399.5)	人 5,123.5 (5,727.5)	% 2.02 (1.98)	企業 3,122 (3,087)	% 44.1 (43.9)
500~1,000人未満	企業 4,818 (4,820)	人 3,090,963.5 (3,099,057.0)	人 14,109 (14,124)	人 1,895 (1,927)	人 33,993 (32,903)	人 4,964 (4,723)	人 66,588.0 (65,439.5)	人 6,926.0 (7,675.5)	% 2.15 (2.11)	企業 2,252 (2,115)	% 46.7 (43.9)
1,000人以上	企業 3,471 (3,405)	人 12,239,100.0 (12,031,790.5)	人 66,108 (64,662)	人 5,586 (5,490)	人 143,341 (135,554)	人 16,375 (15,188)	人 289,330.5 (277,962.0)	人 26,044.0 (28,057.5)	% 2.36 (2.31)	企業 2,084 (1,859)	% 60.0 (54.6)

注1：②欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(対象障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
 注2：③A欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については法律上、1人を2人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行い、D欄の「重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者」については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たり0.5カウントとしている。ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、以下の注4に該当するものについては、1人とカウントしている。
 注3：A、C欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者である。
 注4：C欄の精神障害者には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者を含む。
 ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
 ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
 注5：D欄の精神障害者である短時間労働者とは、精神障害者である短時間労働者のうち、注4に該当しない者である。
 注6：F欄の「うち新規雇用分」は、2019年6月2日から2020年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた障害者数である。
 注7：()内は2019年6月1日現在の数値である。なお、精神障害者は2006年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。

資料：厚生労働省「令和2年障害者雇用状況の集計結果」

② 国・地方公共団体の状況

国の機関（法定雇用率2.5%）に在職している障害者の割合、勤務している障害者数はそれぞれ2.83%、9,336.0人であった。

なお、国の機関においては、2020年10月1日時点ですべての機関が法定雇用率を達成している。

また、都道府県の機関（法定雇用率2.5%）は2.73%、9,699.5人であり、市町村の機関（法定雇用率2.5%）は2.41%、31,424.0人であった。

さらに、都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.4%）は2.05%、14,956.0人であった。

■ 図表4-10 国・地方公共団体における障害者の在籍状況

1 法定雇用率2.5%が適用される国、地方公共団体

(2020年6月1日現在)

	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成機関の数/機関数	⑤達成割合
国の機関	329,989.5人 (328,132.5人)	9,336.0人 (7,577.0人)	2.83% (2.31%)	44 / 45 (27 / 44)	97.8% (61.4%)
都道府県の機関	355,407.5人 (345,606.0人)	9,699.5人 (9,033.0人)	2.73% (2.61%)	142 / 159 (122 / 158)	89.3% (77.2%)
市町村の機関	1,301,788.5人 (1,200,580.0人)	31,424.0人 (28,978.0人)	2.41% (2.41%)	1,741 / 2,465 (1,766 / 2,441)	70.6% (72.3%)

2 法定雇用率2.4%が適用される都道府県等の教育委員会

(2020年6月1日現在)

	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成機関の数/機関数	⑤達成割合
都道府県等教育委員会	729,491.0人 (714,968.5人)	14,956.0人 (13,477.5人)	2.05% (1.89%)	39 / 101 (38 / 100)	38.6% (38.0%)

注1：各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。

注2：各表の②欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

ただし、精神障害者である短時間勤務職員であっても、次のいずれかに該当する者については、1人とカウントしている。

- ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

注3：法定雇用率2.4%が適用される機関とは、都道府県の教育委員会及び一定の市町村の教育委員会である。

注4：()内は、2019年6月1日現在の数値である。なお、精神障害者は2006年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。

資料：厚生労働省「令和2年障害者雇用状況の集計結果」

■ 図表4-11 国の機関ごとの障害者の在籍状況

(2020年6月1日現在)

	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④不足数	備考
国の機関合計	329,989.5	9,336.0	2.83	2.0	
行政機関合計	300,586.5	8,563.0	2.85	0.0	
内閣官房	1,498.0	42.0	2.80	0.0	
内閣法制局	79.5	2.0	2.52	0.0	
内閣府	3,388.5	90.5	2.67	0.0	
カジノ管理委員会	136.0	3.0	2.21	0.0	注5
宮内庁	1,188.0	33.0	2.78	0.0	
公正取引委員会	918.0	24.0	2.61	0.0	
警察庁	2,281.0	72.0	3.16	0.0	
金融庁	1,709.5	43.5	2.54	0.0	
消費者庁	489.0	16.0	3.27	0.0	
個人情報保護委員会	142.0	4.0	2.82	0.0	
復興庁	228.0	6.0	2.63	0.0	
総務省	5,347.5	150.5	2.81	0.0	特例承認あり(注4)
法務省	33,105.0	905.0	2.73	0.0	
出入国在留管理庁	4,385.0	140.5	3.20	0.0	
公安調査庁	1,644.5	50.0	3.04	0.0	
外務省	3,306.5	103.0	3.12	0.0	
財務省	11,984.0	324.5	2.71	0.0	
国税庁	59,398.0	1,660.0	2.79	0.0	
文部科学省	2,850.0	72.0	2.53	0.0	特例承認あり(注4)
厚生労働省	56,236.0	1,673.5	2.98	0.0	
農林水産省	16,064.0	452.0	2.81	0.0	
林野庁	4,905.5	141.5	2.88	0.0	
水産庁	758.5	25.0	3.30	0.0	
経済産業省	6,569.5	195.0	2.97	0.0	特例承認あり(注4)
特許庁	3,462.5	88.5	2.56	0.0	
国土交通省	42,212.5	1,236.5	2.93	0.0	
観光庁	266.5	10.0	3.75	0.0	
気象庁	4,780.0	139.0	2.91	0.0	
海上保安庁	237.0	17.0	7.17	0.0	
運輸安全委員会	194.0	6.0	3.09	0.0	
環境省	2,858.5	79.0	2.76	0.0	
原子力規制委員会	1,204.5	33.5	2.78	0.0	
防衛省	23,241.5	619.0	2.66	0.0	
防衛装備庁	1,556.5	46.0	2.96	0.0	
人事院	681.5	20.0	2.93	0.0	
会計検査院	1,280.0	40.0	3.13	0.0	
立法機関合計	3,993.0	109.5	2.74	0.0	
衆議院事務局	1,634.0	40.5	2.48	0.0	
衆議院法制局	84.0	2.0	2.38	0.0	
参議院事務局	1,243.0	33.0	2.65	0.0	
参議院法制局	69.0	1.0	1.45	0.0	
国立国会図書館	963.0	33.0	3.43	0.0	
司法機関合計	25,410.0	663.5	2.61	2.0	
最高裁判所	1,030.5	27.0	2.62	0.0	
高等裁判所	1,752.0	45.0	2.57	0.0	
地方裁判所	16,004.0	423.5	2.65	2.0	注6
家庭裁判所	6,623.5	168.0	2.54	0.0	

注1：①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。
 注2：②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。
 また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。
 さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、2017年6月2日以降に採用された者又は2017年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
 注3：④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
 注4：注4の省庁は、特例承認を受けている。特例承認とは、省庁及び当該省庁におかれる外局の申請に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた場合に、当該省庁におかれる外局に勤務する職員を当該省庁に勤務する職員とみなすものである。
 【特例承認一覧】

省庁	総務省	文部科学省	経済産業省
外局等	消防庁	文化庁、スポーツ庁	中小企業庁、資源エネルギー庁

注5：カジノ管理委員会は、2020年1月7日付で発足したため、2020年6月1日現在の任免状況通報書より通報対象となる。
 注6：不足が生じていた庁においては、2020年10月1日現在において、不足数0.0人となっている。

資料：厚生労働省「令和2年障害者雇用状況の集計結果」

第1章
第2章
第3章
第4章
第5章
第6章
第7章
参考資料

イ ハローワークの職業紹介状況

2019年度のハローワークを通じた就職件数は、2018年度を上回る103,163件（前年度比0.8%増）であった。このうち、身体に障害のある人は25,484件（前年度比5.1%減）、知的障害のある人は21,899件（前年度比1.5%減）、精神障害のある人は49,612件（前年度比3.3%増）、その他の障害のある人（発達障害、難病、高次脳機能障害などのある人）は6,168件（前年度比18.5%増）であった。

また、新規求職申込件数は223,229件（前年度比5.7%増）となり、このうち、身体に障害のある人は62,024件（前年度比1.3%増）、知的障害のある人は36,853件（前年度比2.9%増）、精神障害のある人は107,495件（前年度比6.1%増）、その他の障害のある人は16,857件（前年度比30.8%増）であり、前年度同様に精神障害のある人やその他の障害のある人の申込件数が特に増加していることがわかる。

■ 図表4-12 ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
2010年度	132,734	5.4	169,116	7.1	52,931	17.0	39.9	3.9
2011年度	148,358	11.8	182,535	7.9	59,367	12.2	40.0	0.1
2012年度	161,941	9.2	198,755	8.9	68,321	15.1	42.2	2.2
2013年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14.0	45.9	3.7
2014年度	179,222	5.7	218,913	5.3	84,602	8.6	47.2	1.3
2015年度	187,198	4.5	231,066	5.6	90,191	6.6	48.2	1.0
2016年度	191,853	2.5	240,744	4.2	93,229	3.4	48.6	0.4
2017年度	202,143	5.4	255,612	6.2	97,814	4.9	48.4	△0.2
2018年度	211,271	4.5	272,481	6.6	102,318	4.6	48.4	0.0
2019年度	223,229	5.7	300,518	10.3	103,163	0.8	46.2	△2.2

資料：厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」

■ 図表4-13 ハローワークにおける障害者の職業紹介件数（2019年度）

	就職件数						
	障害者計	身体障害者	知的障害者		精神障害者	その他	
			うち重度	うち重度			
2019年度	103,163	25,484	10,556	21,899	3,951	49,612	6,168

	新規求職申込件数						
	障害者計	身体障害者	知的障害者		精神障害者	その他	
			うち重度	うち重度			
2019年度	223,229	62,024	26,104	36,853	4,672	107,495	16,857

資料：厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」

(2) 障害のある人の雇用対策について

ア 障害のある人の雇用対策の基本的枠組み

障害者施策の基本理念である、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現のためには、職業を通じた社会参加が重要である。この考え方の下に障害のある人の雇用対策の各施策を推進している。

具体的には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第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」(平成30年厚生労働省告示第178号)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。

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(障害者雇用率)以上の障害のある人の雇用を義務づけている。障害者雇用率は、企業の社会連帯の理念に基づき、身体障害者、知的障害者又は精神障害者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。1960年の制度創設時、民間企業の障害者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、1976年に障害者雇用率制度を義務化し、1988年、1998年、2013年及び2018年に障害者雇用率を改正している。2021年3月1日から、さらに0.1%引き上げが行われ、2.3%となった。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2.6%(都道府県等の教育委員会は2.5%)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、実雇用率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。2020年6月1日現在で544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。

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等

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（2012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のある人の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、障害のある人の雇用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、計画終期で一定の改善が見られなかった企業に対し企業名公表を前提とした特別指導を行っている。さらに、一連の指導にもかか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。

(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り、全ての公的機関における毎年6月1日現在の雇用状況を発表している。また、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が、その計画が適正に実施されていない場合には、厚生労働省は国及び地方公共団体の各機関の任命権者に対し、計画が適正に実施されるよう勧告を行っている。

ウ 障害者雇用納付金制度

「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、障害のある人の雇用を容易にし、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、障害者雇用率未達成の民間企業（常用雇用労働者数100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。

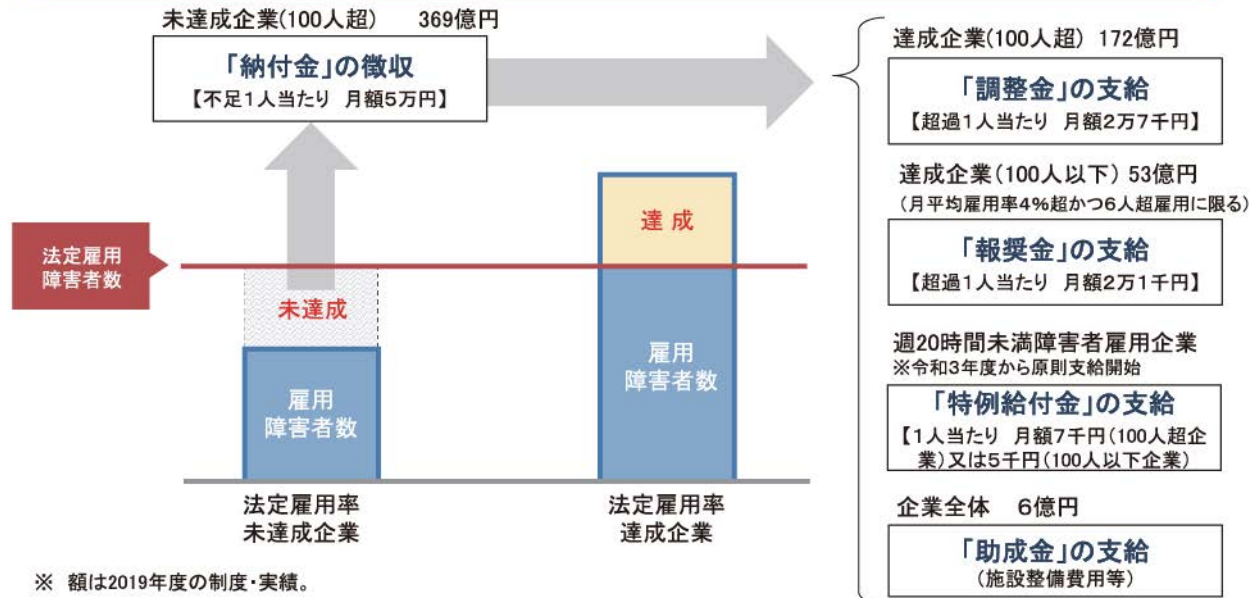
このほか、障害のある人を雇い入れるために施設、設備の改善等を行う事業主等に対する助成金の支給や在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する在宅就業障害者特例調整金等の支給を行っている。

加えて、2020年4月から、短時間であれば就業可能な障害者の就業機会の確保を促進するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金を財源とする特例給付金を支給する仕組みを創設した。

■ 図表4-14 障害者雇用納付金制度について

障害者雇用納付金制度について

- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
 - 雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から**納付金**(不足1人当たり原則月5万円)を徴収。
 - 雇用率達成企業に対して**調整金**(超過1人当たり月2万7千円)・**報奨金**を支給。



資料：厚生労働省

エ 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」(第2条第7号)としている。これに基づき、障害のある人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、障害のある人が希望や能力、適性に応じた職場に就き、就労を継続し、職業生活において自立を図ることができるようにするための支援を実施している。

オ 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(特定就職困難者コース)」や、障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)」、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。

また、障害のある人の雇用義務の対象であるものの障害のある人を1人も雇用していない民間企業等を対象に、ハローワーク等が中心となって就労支援機関等と連携した「障害者雇用推

進チーム」を設置し、民間企業ごとの状況やニーズ等に合わせて採用に向けた準備から職場定着まで一貫した支援を行う「企業向けチーム支援」を行っている。

このほか、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のある人の雇用の啓発を行っている。2017年度からは、一般労働者を対象とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催し、職場における精神・発達障害のある人を支援する環境づくりに取り組んでいる。さらに、2020年度より、障害者の雇用の促進等に関する事業主の取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合するものである旨の認定を行い、認定された事業主について、その商品等に厚生労働大臣の定める表示（認定マーク（愛称：もにす））を付すことができる中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）を創設した。この認定を受けることで、中小事業主にとっては、自社の商品や広告等への認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果や、障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化といった効果が期待できる。2021年3月時点で53社をもにす認定企業として認定している。

また、厚生労働省では、毎年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、職業人として模範的な業績をあげている勤労障害者等に対し、厚生労働大臣表彰を行い、障害のある人の職業的自立の意欲を喚起するとともに、障害のある人の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。2020年度には19の障害者雇用優良事業所、17名の優秀勤労障害者の表彰を行った。