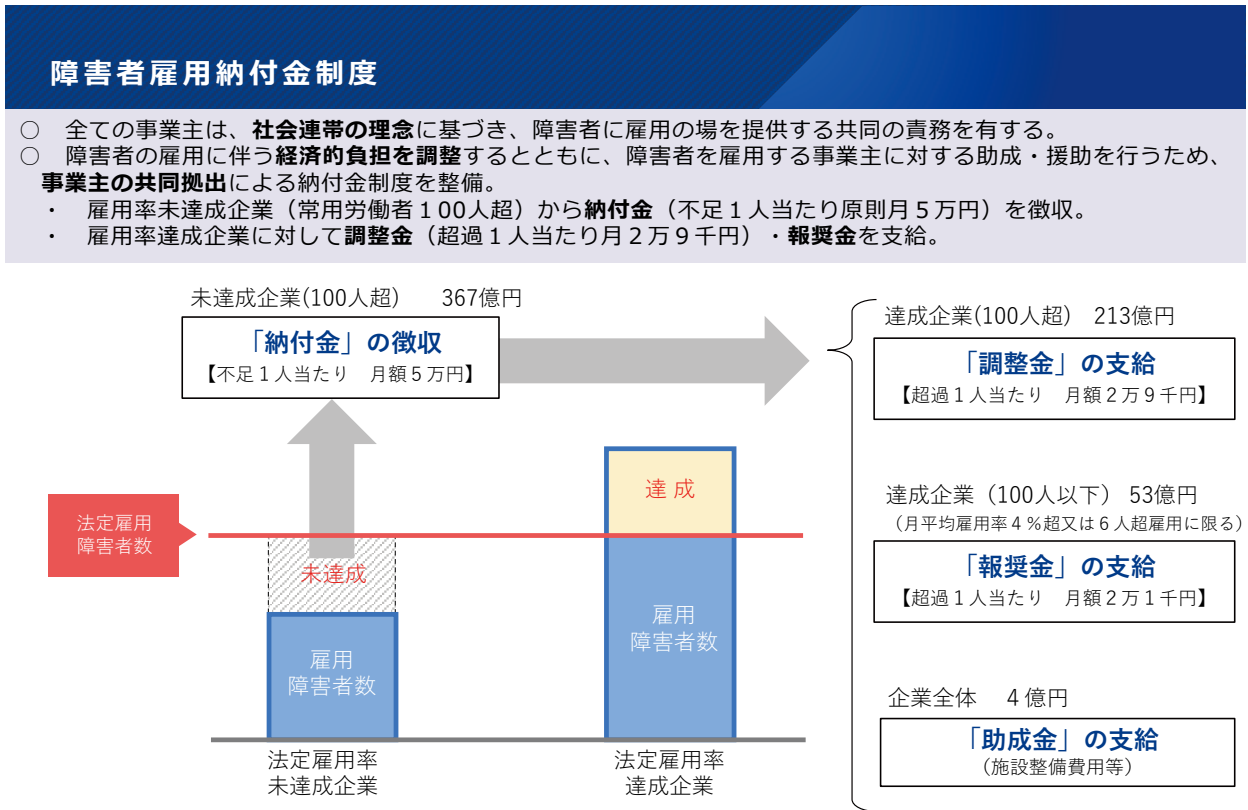


■ 図表3-13 障害者雇用納付金制度について



※ 実績は2021年度時点。  
 ※ 2022年度以前の年度分として支給する調整金の額は、超過1人当たり月額2万7千円。

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）を設けている。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。2022年12月末時点で223事業主をもにす認定事業主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。2022年度には6の障害者雇用優良事業所、2名の障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人及び13名の優秀勤労障害者の表彰を行った。

#### カ 税制上の特例措置

障害のある人を雇用する民間企業に対し、税制上の特例措置を講じている。具体的には、障害者雇用納付金制度に基づく助成金（障害者作業施設設置等助成金等）の支給を受け、それを固定資産の取得又は改良に使った場合、その助成金分は、圧縮記帳により損金算入（法人税）、又は総収入金額に不算入（所得税）とする取扱い等を講じている。

#### キ 障害者差別禁止と合理的配慮の提供

雇用分野において障害があることを理由とした差別を禁止し、過重な負担とならない限り、合理的配慮の提供を事業主に義務付けている。

このため、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に関するリーフレットや合理的配慮に係る事例集等を作成・配布して周知・啓発に努めている。また、全国の都道府県労働局・ハローワークにおいて事業主・障害のある人からの相談に応じ、必要な場合は事業主に助言・指導等を行っているほか、都道府県労働局長による紛争解決の援助や障害者雇用調停会議を行っている（2021年度実績：相談件数244件、助言件数9件、指導件数0件、勧告件数0件、紛争解決援助申立件数2件、調停申請受理件数10件。）。

## TOPICS(トピックス) (8)

### 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度 (もにす認定制度)

「障害者雇用促進法」は、第5条において、「全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」と定めている。

しかし、中小事業主は大企業に比べて障害者の実雇用率が低く、さらに、障害者を全く雇用していない企業が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。このため、2020年4月から、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するため、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度 (もにす認定制度) を新設した。

厚生労働省では、障害者の雇用の促進及び安定に関する取組の実施状況などが優良である中小事業主を、「障害者雇用優良中小事業主」(もにす認定事業主)として認定している。認定に当たっては、障害特性に応じた体制づくりや職場づくりなどの取組を実施していること、その結果として雇用状況・定着状況の数的側面と従業員の満足度などの質的側面からその取組の成果が出ていること、これらの取組・成果関係について事業主自らも幅広く情報開示していることなどを総合的に評価している。認定を受けた中小事業主は、自社の商品・サービスや広告等に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」を表示すること等が可能になる。



このロゴは障害者を企業が丸く優しく包み込み、多様性を受け入れ、「共に社会貢献をしよう!」という前向きな想いを表したキャラクターです。企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすすむ」という思いを込めて、「もにす」と名付けました。

2022年12月末時点において、全国で223事業主が認定を受けている(参考)。認定事業主は社会的認知度が高まるというメリットを享受するとともに、認定事業主が障害者雇用における身近なロールモデルとして認知されることで、当該地域における障害者雇用の取組が一層推進されることが期待される。さらに、この認定制度を通じて、障害者の雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、ひいては女性や高齢者、外国人等の誰もが活躍できる職場づくりにつながることを期待される。

(参考) 認定事業主一覧：[https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu_00002.html)



三菱商事太陽株式会社



ホンダ太陽株式会社