

4月から法定雇用率が

引上げに

中小企業に求められる 障害者雇用への 対応とは



厚生労働省は、ことし4月から障害者の法定雇用率を引き上げ、雇用の質的向上に向けた新たな施策を打ち出しています。障害者雇用施策の動向を概観し、企業に求められる対応を考えます。

ラグランジュサポート株式会社
社会保険労務士・中小企業診断士
木下 文彦

2023年12月に厚生労働省が公表した「障害者雇用状況の集計結果」を見ると、民間企業に雇用される障害者は64万2178人で、前年より2万8220人増加（対前年比4・6%増）し、20年連続で過去最高となりました。

また実雇用率は、12年連続で過去最高の2・33%（前年は2・25%）となり、着実に障害者雇用は拡大しています。

ただし、詳細に見ていくと課題も浮き彫りとなっており、厚生労働省はその課題に対応するべく障害者雇用促進法（以下、「法」と言います）を改正し、新たな施策を打ち出しています。

**半数は
精神・発達障害者**

雇用率の算定に含まれる障害者は、障害者手帳を保持しているこ

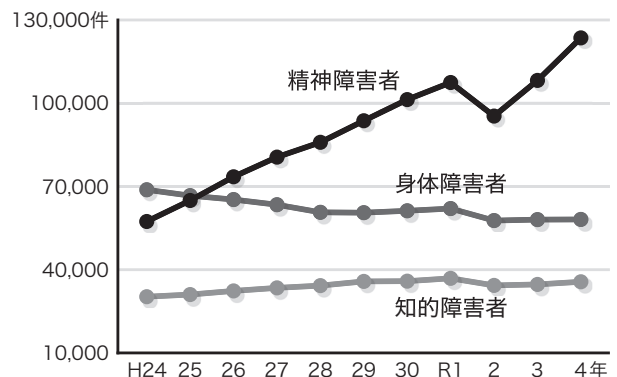
とが要件です。

障害者手帳には、身体障害者の身体障害者手帳、知的障害者の療育手帳、精神・発達障害者の精神障害者保健福祉手帳の3種類があります。

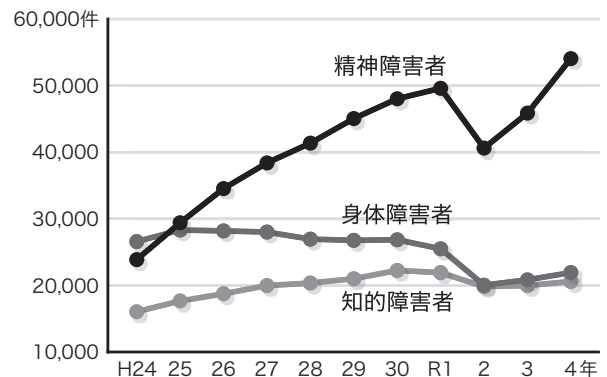
精神・発達障害に多く見られる、診断を受けていても手帳を取得していない人は、障害者雇用率の計算では対象外であることにも注意が必要です。

新規求職者と就職者の推移を見ても、精神障害者（発達障害を含む）は基本的には右肩上がりのグラフとなっています（図表1、2）。

図表1 新規求職申込件数



図表2 就職件数



出典：厚生労働省「令和4年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況」（上図とも）

身体障害者（1976年）、知的障害者（1998年）の順で雇用義務の対象となり、精神障害者（発達障害を含む）の雇用が義務化されたのは、2018年と比較的最近のことです。このため、精神・発達障害者は就業意欲と能力があるのに就業していない人が多い状況となっています。

**障害者雇用施策の
方向性**

今般の法改正（2022年12月16日公布）のポイントは、大きくみると量的拡大と質的向上に分けられます（図表3）。

図表3 障害者雇用施策の方向性

量的拡大	質的向上
<ul style="list-style-type: none"> ① 法定雇用率の引上げ ② 雇用率の算定対象の見直し ③ 除外率の引下げ 	<ul style="list-style-type: none"> ① キャリア形成と定着 ② 助成金の新設 ③ 伴走型支援

出典：労働政策審議会・障害者雇用分科会資料等より作成

図表4 雇用率の算定対象の見直し

雇用ポイント

週所定労働時間	身体(重度)	知的(重度)	精神
30時間以上	1 (2)	1 (2)	1
20時間以上30時間未満	0.5 (1)	0.5 (1)	0.5 *当面の間1カウント
10時間以上20時間未満 *2024年4月1日から追加	－ (0.5)	－ (0.5)	0.5

出典：2023年6月12日開催「第129回労働政策審議会障害者雇用分科会資料」より作成

1・0ポイント換算とされており、当面の間継続されます」となっていますが、ことし4月から、週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神・発達障害者（以上を「特定短時間労働者」と言います）が0・5ポイントとして算定の対象に加えられる（図表4）。

これにより、体力面などで20時間以上の勤務が難しい精神・発達障害者の就労の促進が見込まれています。

③ 除外率の引下げ
（2025年4月1日から）
障害者の就業が困難とみなされる職種には、障害者の雇用義務を軽減するための除外率が定められています。

除外率は、2004年に廃止が決定しています。2025年の一率10%の引下げは経過措置の一環として行なわれるものです。今後、段階的に引き下げられることが予想されます。

② 質的向上に関する施策
（2023年4月1日から）
改正法5条では事業主の責務として、障害者の能力の正当な評価と適正な雇用管理の提供および、適正な雇用管理に加えて、「職業能力の開発・向上措置」が努力義務として規定されました。これは、ジョブコーチ（職場適応援助者）の活用による障害者の定着促進や資格の取得・職業訓練や研修の実施等によるキャリア形成を促すものです。

5条の改訂は、法3条と4条の「基本的理念」を改めて事業主の責務として規定することにより、雇用の質の向上を促進させるものです。

② 助成金の新設
（ことし4月1日から）
①とも関連しますが、「中高年齢等障害者職場適応助成金」と「障害者雇用相談援助助成金」の2つの助成金が新設されます。

中高年齢等障害者職場適応助成金は、中高年齢となった障害者の職務能力の低下に伴い、職務転換のための能力開発や業務遂行に必要な施設・設備の設置に対して助成されます。

障害者雇用相談援助助成金は、障害者の雇入れや定着を支援する事業者（障害者雇用の支援実績があるコンサルタント会社や特例子会社）に助成を行なうものです。

これらの助成金の新設に伴い、障害者雇用調整金と障害者雇用報奨金の支給額も変更されています（後述します）。

③ 伴走型支援
（ことし4月1日から）
障害者雇用の課題として、就職後の定着率が挙げられています。

精神障害者の就職1年後の定着率は約49%であり、最も定着率が高い発達障害者でも70%強です。前述の「障害者雇用相談援助助成金」は、その対象となるような外部の専門家の伴走型支援を行なう

① 量的拡大に関する施策
法定雇用率の引上げ
（ことし4月1日から）
障害者雇用率制度は、民間企業等に常時雇用している労働者に障害者雇用率を乗じた数以上の障害者の雇用を義務付ける制度です。

現在、民間企業の法定雇用率は2・3%で、従業員を43・5人以上雇用している企業は1人以上障害者を雇用する義務があります。ことし4月1日以降は2・5%

（従業員40・0人以上）、2026年7月1日以降は2・7%（従業員37・5人以上）に引き上げられます。

② 雇用率の算定対象の見直し
（ことし4月1日から）
雇用率の計算は、障害の程度によって決められているポイントに換算して行ないます。

現状では週所定労働時間20時間以上30時間未満の精神・発達障害者は0・5ポイント（施策的に

ことで定着率の向上を図ります。
法定雇用率は、制度が始まった1976年の1・5%から段階的に引き上げられてきました。近年の引上げによって、法定の雇用人数を満たすだけで障害者社員の能力開発が疎かになる「数合わせの雇用」になっている企業も少なからずあります。そうした企業に向けて、雇用の質の向上を施策として打ち出しているものです。

調整金と報奨金の金額変更 (ことし4月1日から)

法定雇用率未達成企業のうち常用労働者100人超の企業から、障害者雇用納付金(1人当たり月額5万円)が徴収されます。これを原資として、法定雇用率達成企業に対して障害者雇用調整金(常用労働者100人超)や障害者雇用報奨金(常用労働者100人以下)が支給されています。助成金の新設に伴い、この調整金と報奨金の支給額が変更されます。

調整金は支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過人数分の支給額が1人当たり2万3000円(本来の額から6000円減額)となります。

報奨金も、支給対象人数が35人

を超える場合には、当該超過人数分への支給額が1人当たり1万6000円(本来の額から5000円減額)となります。これらの減額は、新たな助成金の原資とされます。

企業に求められる 対応とは

雇用率は今後も引き上げられ、就職する障害者の半数以上は精神・発達障害者となるなか、企業に求められる対応とはどのようなのでしょうか。

① 戦力としての障害者雇用

障害者雇用を行なうに当たっては、その目的や意義を企業理念や事業戦略に基づいて言語化するこ

とが重要です。なお、障害者雇用の具体的フローは、**図表5**のとおりです。

② 社内理解の促進

定期的に社内研修等を行ない、障害者雇用に関して現場レベルでベクトルを合わせることが求められます。

障害者社員の主な退職理由は、職場の雰囲気・人間関係の問題です。障害者社員の定着には職場の理解が不可欠です。

社内理解を促進させるためには、何のために障害者雇用を行なうのか、大義名分としての雇用目的の提示がポイントとなります。

③ 担当業務の検討

精神障害や発達障害には様々な症状(障害特性)があり一概には言えませんが、一般的に**図表6**のような業務が向いていると考えられています。

具体的に担当させる業務を検討する際は、重要度と緊急度の2軸で考えます。

特に突発的な事項や臨機応変な

対応を苦手とする精神・発達障害者には、重要度が高く緊急性が低い業務が向いています。

一連の業務を丸ごと担当させるのではなく、そのなかの各工程で担当できる部分がないかについても検討しましょう。

業務手順を固定しやすい(マニュアル化しやすい)業務としては、次のものが考えられます。

- 紙の契約書のPDF化
- 郵送物の封入・封緘、発送作業や仕分作業
- 経理業務等でのデータ入力作業
- 社内外の申請業務等の正誤チェック作業

④ 雇用ノウハウの蓄積

障害者雇用では、障害者が所属する部署の業務指示担当者任せきりになることが往々にして起こります。

障害者社員本人や業務指示担当者に対して上長による定期的な面談を行ない、個々の問題に対応するなかで、組織知として企業の人材対応能力を向上させていく取組みが求められます。

図表5 障害者雇用の具体的フロー

- ①採用活動に割ける時間的余裕や予算の検討(雇用方針の策定)
- ②障害や障害者と接する際の留意点の理解(社内理解の促進)
- ③担当業務の検討
- ④採用活動

図表6 精神・発達障害者に適した業務

精神障害者	当人の職歴や能力、興味、病状により異なるが、柔軟な勤務(時短勤務や遅出・早帰りなど)と症状に応じたサポート体制のある職場での業務
発達障害者	コンピューターのプログラム開発・デバッグ、データ入力・郵便物の封入・封緘などの定型的な業務

きのした ふみひこ 人事部の障害者雇用部門責任者として、採用・定着・教育研修・評価などの雇用管理全般を担当し、2023年独立。障害者雇用、従業員教育等に関する支援を行なう。