

障害者雇用の促進と 今後の就労支援

2019年6月に成立した「障害者の雇用の促進に関する法律の一部を改正する法律」では、国・地方公共団体には障害者の任免状況を明らかにすること（同年6月から施行）、免職する際の公共職業安定所への届出等を義務化（同年9月から施行）、民間事業主向けには、一定の要件を満たした短時間労働者として雇用する際の特例給付金の支給制度を創設（2020年4月施行／申請は2021年度～）、優良な取り組みを行う中小企業には認定マーク（「もにす」マーク）を交付する等の内容となっています。これらの施策の内容と、障害者雇用分科会での議論をみていきます。



障害者雇用数の水増し発覚を契機に行われた法改正

障害者の雇用は、自立・社会参加のための重要な柱であり、適性に応じて働くことができる社会を目指すため、事業主には従業員的一定割合（法定雇用率）以上の障害者の雇用が義務づけられている（現行：民間企業2.2%、国・地方自治体2.5%、都道府県等の教育委員会2.4%）。2021年3月1日（0.1%引き上げ）。しかし、2018年8月に、27の中央省庁で障害者雇用数が増えたと報告された（図1参照）、同年9月には厚生労働省に「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」が設置された。同年10月に公表された報告書では、国に

図1 障害者雇用をめぐる経緯・課題と対応（改正法の概要）

| 《施策の基本理念》社会連帯の理念に基づく事業主の共同の責務として、障害者雇用を促進 | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|-----|---|---------------|-----------------|--------|---------------|-------------------|--|--|
| | 国・地方公共団体 | 民間 | | | | | | | | | | |
| 経緯 | <p>障害者の任免状況について、再点検結果を公表(H30.8)</p> <p>多くの機関において、対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状態であることが明らかになった [再点検前 → 再点検後]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>(H29.6.1時点)</th> <th>実雇用率</th> <th>不足数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>国</td> <td>2.50% → 1.17%</td> <td>2.0人 → 3,814.5人</td> </tr> <tr> <td>地方公共団体</td> <td>2.40% → 2.16%</td> <td>677.0人 → 4,734.0人</td> </tr> </tbody> </table> <p>※法定雇用率 2.3% (H30.4～ 2.5%) (ただし、都道府県等の教育委員会は2.2% (H30.4～2.4%))</p> <p>関係閣僚会議で「基本方針」を決定し、取組を開始(H30.10)</p> <p>①チェック機能の強化 ②法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組 ③国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大 ④公務員の任用面での対応等</p> <p>※同方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明</p> | (H29.6.1時点) | 実雇用率 | 不足数 | 国 | 2.50% → 1.17% | 2.0人 → 3,814.5人 | 地方公共団体 | 2.40% → 2.16% | 677.0人 → 4,734.0人 | <p>企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶雇用者数は、15年連続で過去最高を更新 (H20：32.6万人 → H30：53.5万人) ▶ハローワークにおける障害者の年間就職件数は、9年連続で増加 (H19：45,565件 → H29：97,814件) <p>精神障害者や中小事業主における障害者雇用に課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶精神障害者の年間就職件数は増加しているが、雇用者数がまだ少ない ハローワークにおける精神障害者の就職 4万5千件(障害者全体の半分) ※H29 ⇒雇用者数(精神障害者) 6.7万人(障害者全体の1割) ※H30 ▶精神障害者は、短時間労働者の割合が多い(3割) ⇒身体障害者 1割、知的障害者 2割 ※H30 ▶中小企業における障害者雇用が進んでいない 実雇用率：全体 2.05% ⇒100人以上300人未満 1.91%、45.5人以上100人未満 1.68% ※H30 | |
| | (H29.6.1時点) | 実雇用率 | 不足数 | | | | | | | | | |
| 国 | 2.50% → 1.17% | 2.0人 → 3,814.5人 | | | | | | | | | | |
| 地方公共団体 | 2.40% → 2.16% | 677.0人 → 4,734.0人 | | | | | | | | | | |
| 課題 | <p>対象障害者の不適切計上の再発防止</p> <p>精神障害者や重度障害者を含めた、障害者雇用の計画的な推進</p> | <p>短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保</p> <p>中小企業における障害者雇用の促進</p> | | | | | | | | | | |
| 対策(改正法概要) | <ul style="list-style-type: none"> ▶報告徴収の規定の新設 ▶書類保存の義務化 ▶対象障害者の確認方法の明確化 ⇒適正実施勧告の規定の新設 | <ul style="list-style-type: none"> ▶国等が率先して障害者を雇用する責務の明確化 ▶「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化 ▶障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任の義務化 | <ul style="list-style-type: none"> ▶週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の新設 ▶中小事業主(300人以下)の認定制度の新設 | | | | | | | | | |

については①民間事業主に対する指導に重点が置かれ、国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心が低かったこと、②制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法等に



図2 国及び地方公共団体と民間事業主との法改正事項に係る適用状況の比較

| | 国・地方公共団体への適用 | | 民間事業主への適用 | |
|--|--------------|----------------------------|---------------------------|--|
| | 改正前 | 改正後 | 改正前 | 改正後 |
| 1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置 | | | | |
| (1)①国及び地方公共団体の責務 | — | 国等が率先して雇用する責務を法律上明確化★ | — | — |
| (1)②障害者活躍推進計画の作成・公表 | — | 障害者活躍推進計画の作成・公表を義務づけ★ | — | — |
| (1)③障害者雇用推進者の選任 | — | すべての国および地方公共団体に選任を義務づけ | 一定規模以上の企業に選任の努力義務あり | (引き続き努力義務) |
| (1)③障害者職業生活相談員の選任 | — | 一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任を義務づけ | 一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任義務あり | (引き続き義務) |
| (1)④障害者任免状況の自ら公表 | — | 任免状況の自ら公表を義務化 | — | — |
| (1)⑤解雇の届出 | — | 障害者を免職する場合は公共業安定所へ届出を義務づけ★ | 障害者を解雇する場合は公共職業安定所へ届出義務あり | (引き続き義務) |
| (2)①週20時間未満の特例給付金 | — | — (障害者の特性に応じた雇用推進) | — | 週20時間未満の雇用障害者の数に応じて、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 |
| (2)②中小事業主の認定制度 | — | — | — | 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度を創設 |
| 2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置 | | | | |
| (1)厚生労働大臣による報告徴収 | — | 厚生労働大臣による報告徴収ができる規定を新設 | 厚生労働大臣による報告徴収等の規定あり | (引き続き規定) |
| (2)対象障害者の確認書類の保存 | — | 義務規定を新設 | (省令に義務規定あり) | 義務規定を新設 |
| (3)対象障害者の確認方法 | — | 規定を新設 適正実施勧告も規定★ | — | 規定を新設 |

■は、民間事業主よりも強い規定。 □は、民間事業主に並ぶ規定。

★は、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」(平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)の内容に上乗せする規定。

ついで、①国等が率先して雇用する責務を法律上の不手際、が、各行政機関については①対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如、②対象障害者の杜撰な計上、③障害者雇用促進法の理念に対する意識の低さ、が不適正計上の要因として指摘された。

これを受け、2019年3月に「障害者の雇用の促進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、同年6月に成立。これにより、障害者の活躍の場の拡大に関する措置として、国・地方公共団体

には、①国等が率先して雇用する責務を法律上明確化、②障害者活躍推進計画の作成・公表の義務づけ、③障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の選任義務づけ、④障害者任免状況の公表義務づけ、⑤障害者を免職する場合の公共職業安定所への届出の義務化を、民間事業主には①週20時間未満の雇用障害者数に応じた特例給付金の創設、②優良な事業主の認定制度の創設を規定している。また、障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置として報告徴収の規定の新設、書類保存の義務化、対象障害者の確認方法の明確化も行われた(図2)。

さらに、同改正により、障害者の雇用状況は、「国の機関における障害者任免状況」と「民間企業や公的機関などにおける」障害者雇用状況にわけて公表(年1回)されるようになった。

国の機関における障害者任免状況(令和2(2020)年・速報値)をみると、在職している障害者の数は93360人で、前年より17590人増加(前年比23.2%)しており、実雇用率は2.83%と、前年比で0.52ポイント上昇している。国の機関45機関中44機関で法定雇用率を達成している。

障害者雇用状況(令和元(2019)年)をみると、民間企業(法定雇用率2.2%)の雇用障害者数は56万6085人、前年比4.8%(2万58390人)の増加となり、実雇用率2.11%(前年比0.06ポイント上昇)と、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新している。法定雇用率達成企業の割合は48.0%(前年比2.1ポイント上昇)



続きは、

月刊誌 

本誌にてご覧ください。

定期購読のごあんない

月刊誌「WAM」は1年間の定期購読誌です。

購読料／1年間・・・7,524円(税、発送料込)

体裁／A4変型判 本文36ページ

編集／独立行政法人福祉医療機構

編集協力・発行／株式会社法研

[定期購読のお申し込みはこちら](#)

お問い合わせ

〒105-8486 東京都港区虎ノ門4-3-13ヒューリック神谷町ビル9階
独立行政法人福祉医療機構 総務部 広報課
TEL:03-3438-9240 fax:03-3438-9949