

障害者雇用に関するルールと令和4年の雇用状況

厚生労働省は、令和4年12月に、民間企業や公的機関などにおける令和4年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。今回のHP通信では、企業が押さえておくべき障害者雇用に関するルールと令和4年障害者雇用状況の主なポイントについて解説いたします。



1. 障害者雇用に関するルール

一定数以上の従業員を雇用する事業主には、障害のある方を雇用しなければならないなど企業の障害者雇用に関するルールがあり、「**知らなかった**」で済まされるものではありません。企業が押さえておくべき障害者雇用のルールについて、[厚生労働省のサイト](#)から引用させていただき、まとめてご紹介いたします。

(1) 障害者雇用率制度

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります（障害者雇用促進法43条第1項）。

民間企業の**法定雇用率は2.3%**です。**従業員を43.5人以上雇用している事業主**は、障害者を1人以上雇用しなければなりません。雇用義務を履行しない事業主に対しては、ハローワークから行政指導が行われます。



(2) 障害者雇用納付金制度

障害者を雇用するためには、作業施設や作業設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要となるために、健常者の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うことから、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的として「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

- 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**（不足1人当たり月額5万円）が徴収されます。
- この納付金を元にして、法定雇用率を達成している企業に対し、**調整金**※1（超過1人当たり月額2万7千円）や**報奨金**※2（超過1人当たり月額2万1千円）が支給されます。
- 障害者を雇い入れる企業が、作業施設・設備の設置等について一時に多額の費用の負担を余儀なくされる場合に、その費用に対し助成金を支給します。

※1 常用労働者100人超の企業が対象

※2 常用労働者100人以下で障害者を4%または6人のいずれか多い数を超え雇用する企業が対象

(3) 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務

① 障害者に対する差別の禁止

事業主は、募集・採用において、障害者に対して障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません。また、賃金・教育訓練・福利厚生その他の待遇について、障害者であることを理由に障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはなりません（障害者雇用促進法第34～35条）。

② 障害者に対する合理的配慮

事業主は、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、募集・採用に当たり障害者からの申出により障害者の特性に配慮した必要な措置を講じなければなりません。

また、障害者である労働者と障害者でない労働者との均等待遇の確保や、障害者である労働者の能力発揮の支障となっている事情を改善するため、障害の特性に配慮した、施設整備、援助者の配置などの必要な措置を講じなければなりません。ただし、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は、この限りではありません（障害者雇用促進法第36条の2～36条の4）。

(4) 障害者雇用に関する届出

①障害者雇用状況報告

従業員43.5人以上の事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（**障害者雇用状況報告**）をハローワークに報告する義務があります（障害者雇用促進法43条第7項）。

②解雇届

障害者の再就職は一般の求職者と比べて困難であるとされているため、ハローワークでは、解雇される障害者に対して、早期再就職の実現に向けて的確かつ迅速な支援を行っています。

このため、障害者を解雇しようとする事業主は、その旨を速やかにハローワークに届け出なければなりません（障害者雇用促進法81条第1項）。

(5) 障害者雇用推進者の選任

従業員43.5人以上の事業主は「**障害者雇用推進者**」を選任するよう努めなければなりません。障害者雇用状況報告の様式内に、障害者雇用推進者の役職・氏名を記入する欄があります。
※障害者雇用推進者は、障害者の雇用の促進及び継続を図るため、企業内の障害者雇用の取組体制の整備や、施設又は設備、その他の諸条件の整備を図る責任者をいいます。



2. 法定雇用率未達成企業に対する指導

実雇用率の低い民間企業に対しては、以下の流れで、「障害者雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用推進の指導が行われます。

障害者雇用状況報告

障害者雇入れ計画作成命令
(2年計画)

障害者雇入れ計画の適正実施勧告

特別指導

企業名の公表

翌年1月を始期とする2年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出

計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告
(計画1年目の12月)

雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施
(計画期間終了後に9か月間)

障害者雇入れ計画の適正実施勧告を行ったにもかかわらず、障害者の雇用状況に改善が見られない場合、企業名を公表することができる

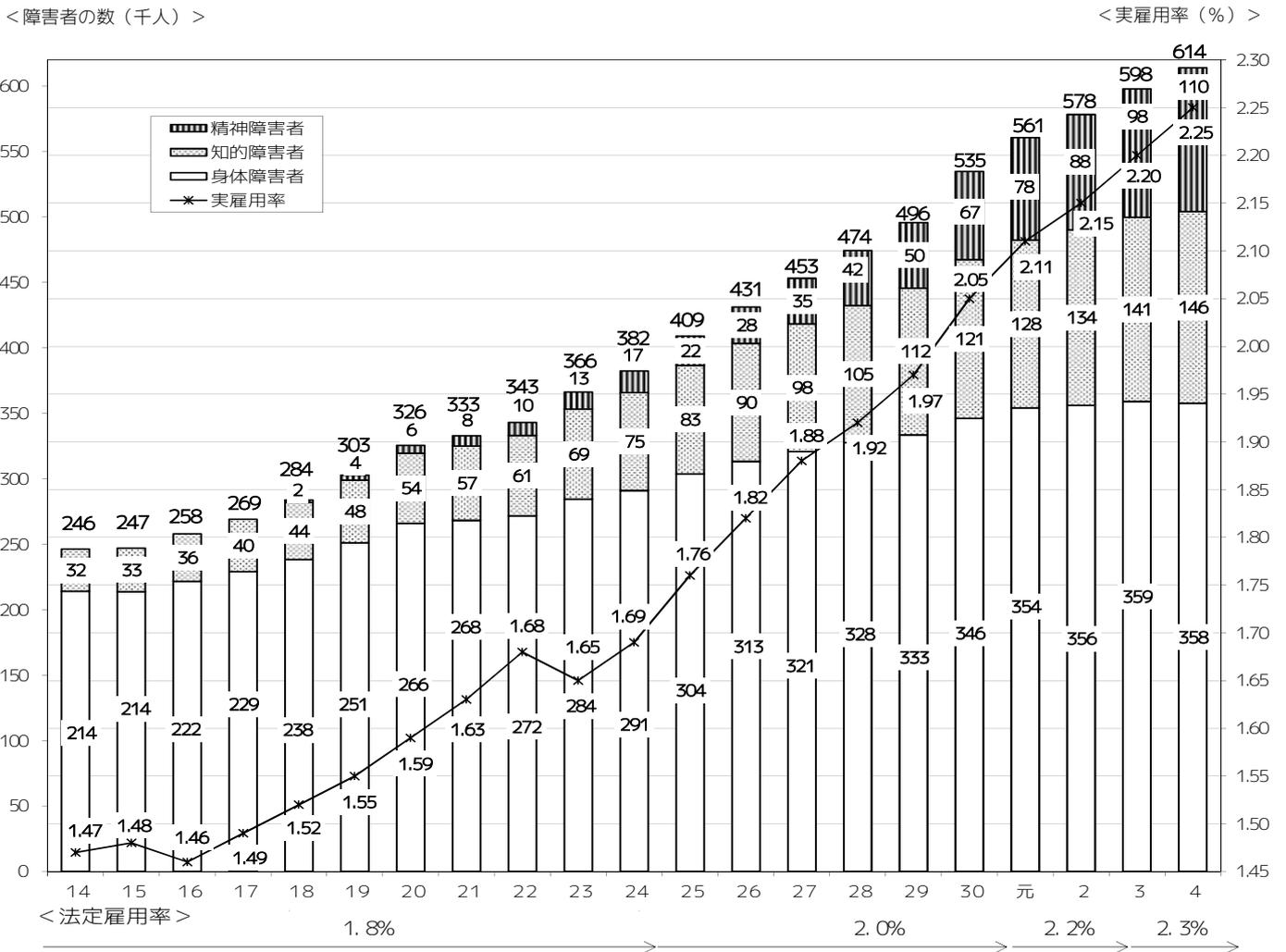
※2021年度は6社が企業名公表されている

3. 令和4年障害者の雇用状況

「障害者雇用状況報告」に基づき、令和4年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について集計した結果から、民間企業における雇用状況のポイントをご紹介します。

- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。
- 雇用障害者数は61万3,958人、対前年比で1万6,172人増加(2.7%増加)
- 雇用者のうち、身体障害者は357,767.5人(対前年比0.4%減)、知的障害者は146,426人(同4.1%増)、精神障害者は109,764.5人(同11.9%増)と、精神障害者の伸び率が大きい。
- 実雇用率は2.25%、対前年比で0.05ポイント上昇。
- 法定雇用率達成企業の割合は48.3%、対前年比で1.3ポイント上昇。
- 法定雇用率未達成企業は55,684社。そのうち、不足数が0.5人または1人である企業(1人不足企業)が65.4%と過半数を占める。
- 障害者を1人も雇用していない企業(0人雇用企業)は32,342社であり、未達成企業に占める割合は58.1%。

民間企業における雇用障害数と実雇用率の推移



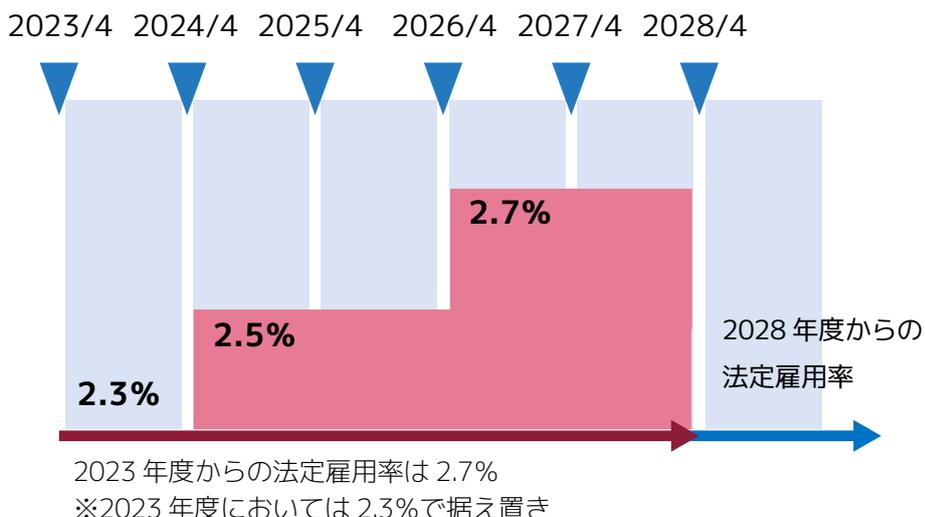
※出典：【厚生労働省】令和4年障害者雇用状況の集計結果より

4. 今後の動き



法定雇用率は、障害者雇用促進法に基づき、労働者に対する対象障害者である労働者の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされています。民間企業では、2013年に2.0%、2018年に2.2%、2021年からは2.3%と0.1～0.2%ずつ引き上げが行われてきました。

そして、2023年1月の労働政策審議会の分科会で、民間企業の法定雇用率を2.7%とすることが決定され、**2024年度に2.5%、2026年度に2.7%**と段階的に引き上げられることとなっています。



また、2022年12月の臨時国会で障害者支援法等の一括改正案が可決成立（2024年4月施行）し、これにより、障害者雇用率制度における雇用障害者数や実雇用率の算定対象とカウント方法が変更され、特に短い労働時間（週10時間以上20時間未満）で働く重度の身体障害者・知的障害者や精神障害者を0.5人としてカウントできるようになる見込みです。

あわせて、2024年4月から、雇入れに必要な一連の雇用管理に対する相談援助の助成金が創設される予定で、特に中小企業に対しては、助成金の上乗せ等を行うことや既存助成金の拡充により、雇用率の引上げの影響を受ける事業主への集中的な支援を行うことを通じて雇入れや定着支援の充実等が検討されています。

