

## ハローワーク神戸 専門援助第一部門 主任就職促進指導官が思う 「障害者雇用率について」

### はじめに

ハローワーク神戸 専門援助第一部門 主任就職促進指導官の陸井（くがい）と申します。障害者雇用の支援というテーマで4回にわたりまして記事を書かせていただいております。今回で最終回となります。

最近、企業の採用担当者から受けることが多いご質問として、「障害者に対する雇用率はいつからどれくらい引き上げられるのですか？」というものがあります。平成30年に今の雇用率が定められ改定期間が5年後とされていますので、今年がその時期にあたるためです。今年の1月に開かれた国の労働政策審議会障害者雇用分科会において雇用率引き上げの答申が出され、その報道もなされたため、今回は「障害者雇用率」というテーマでお書きしたいと思います。

まず障害者雇用率とは何か？という制度の趣旨・目的から入り、現行の雇用率の内容がどのようなもので、今回の改定の内容がどうなっているか、そして企業は雇用率達成に向けてどのように取り組んでいけばいいかを、読者の皆様と一緒に考えましょう。以下で順にお話ししたいと思います。

### 1. 障害者雇用率とは

障害者雇用率とは、企業がそれぞれの規模に応じて法律上雇用しなければならない障害者の数を算定するための率です。常用雇用労働者数に占める障害者数の割合で表します。

この制度の目的は、障害のある方もない方もそれぞれが互いの能力を發揮し合い、ともに活躍できる世の中を創っていくことにあります。従いまして、数字ありき、達成すれば良いというものではないでしょう。

この点に関して、最近障害者を農園作業などに従事させる障害者ビジネスが新聞報道で取り上げられています。この事例に限りませんが、障害者の就労の質の向上や能力の開発に真に結びついているのかどうかを、ケースバイケースで慎重に検討する必要があるのではないのでしょうか。



### 2. 現行の雇用率について

現行は民間企業では2.3%です。100人の企業であれば2.3人の雇用義務があるはずですが、小数点以下は切り捨てられて2人の雇用義務があるということになります。言い換えれば、 $100 \div 2.3 \approx 43.5$ 人の事業所では最低1人以上を雇用する義務があります。

障害者のうち、重度障害者を雇用すればダブルカウントされ2人の雇用として計算されます。また短時間労働者の重度は1人、短時間労働者の重度以外は0.5人として計算され、障害の程度と労働時間が算定に反映されます。更に精神障害者も特例として、一定の条件を満たせば重度と同様に短時間労働者が1人としてカウントされます。

この他、国、地方自治体及び特殊法人は2.6%です。公的機関として率先垂範することが求められるため、民間より高い率が設定されています。

### 3. 雇用率の改定内容について

この1月に出了された審議会の改定内容に関わる答申は以下のとおりです。

令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%へ段階的に引き上げられます。2段階にして2回目を7月とするのは激変緩和の措置です。



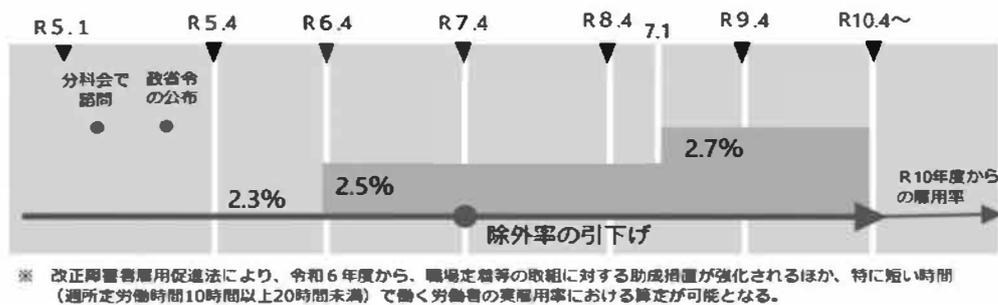
『もにす』とは、障害者雇用の取り組みが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。「ともにすすむ」が語源です。

国等は現行の2.6%が2.8%、そして3.0%へ、民間と同じスケジュールで段階的に引き上げられます。

ちなみに既に決まっている措置として、令和6年4月からは週所定労働時間10時間以上20時間未満の超短時間の場合であっても、重度障害者又は精神障害者の場合は0.5人としてカウントされることになっています。これは短い時間であれば就労可能な重度障害者等のために、雇用の機会を拡大しようとする趣旨です。

更に令和7年4月には除外率が10%引き下げられます。除外率とは建設業や運送業等、障害者を雇用することが困難と考えられる業種の場合、それを雇用率算定の分母となる常用雇用労働者数に乗じた人数を常用雇用労働者数から減ずることができる率のことで、

除外率制度は既に廃止されていますが、激変緩和の特例として、業種毎に定められた除外率が段階的に引き下げられています。



#### 4. 雇用率達成に向けて

雇用率が上がれば当然のこととして、障害者を1人も雇用していない0人企業が増加することが予想されます。障害者を雇用した経験のない企業をハローワークから訪問した際、「基本のところからまず勉強させて欲しい」という声をよく聞きます。まずはハローワークなど関係機関が主催する各種セミナーや見学会への参加、そして支援機関・特別支援学校などと連携した応募希望者の職場見学・職場体験など、できることから順に進めることが大切ではないでしょうか。

ハローワークとしても単なる率の達成という数字のみを目標とするのではなく、企業の人事担当者や現場の担当者と綿密な相談を重ねて、場合によっては職業センターや就業・生活支援センターと連携しながら、仕事内容や雇用条件に対する助言などの企業支援を行う必要があります。具体的にはハローワークの障害者専用求人・トライアル雇用・雇い入れ助成金を活用しながら、適格な人材の採用、職場定着を行っていくことが有効と考えます。

これらの採用・職場定着に向けた手順を、雇用率が上がってから考えるのではなく、スケジュール感を持って徐々に進めることが肝要ではないでしょうか。

#### おわりに

以上雇用率についてお書きしましたが、企業が業務で求める人材として適格でない方を雇用率のためだけに無理をして採用し、入社後に不応を起すことは、企業にとってもご本人にとっても不幸なことではないでしょうか。企業の各現場から障害者が活躍できる業務の切り出しを行う場合でも、その業務により会社に貢献できる適格な能力・適性を持った方の採用に結びつくよう、ハローワークを利用させていただき、一緒に考えていければと思っています。

今回で私の記事は最終回となりました。僅かでも皆様の障害者雇用の一助になれば望外の幸せです。お付き合いいただきありがとうございました。

#### ハローワーク神戸（神戸公共職業安定所）

〒650-0025 神戸市中央区相生町1丁目3番1号

Tel 078-362-8609 (代表)

Fax 078-362-4582



ハローワーク神戸からのお知らせ

ハローワーク神戸  
HP QRコード

