



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

障害者雇用促進法

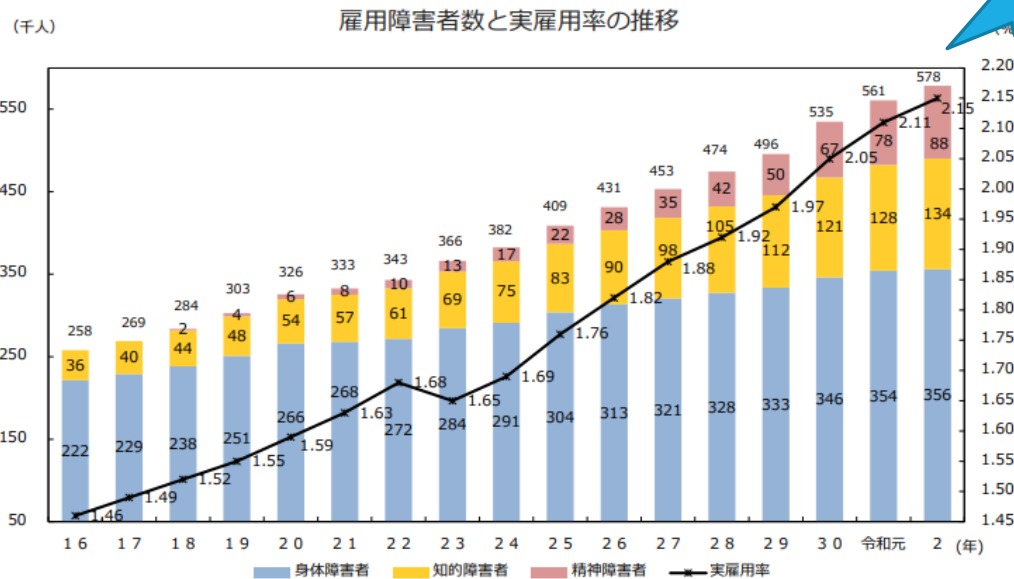
寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

障害者雇用促進法とは



障害者雇用促進法とは正式名称を「障害者の雇用の促進等に関する法律」といい、障害者の雇用の安定を実現するための具体的な方策を定めた法律で、「障害者の雇用促進」「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会および待遇の確保」「職業生活において自立」に関する施策を総合的に講じ、障害者の職業安定を図ることを目的としています。

2020年時点で、民間企業の障害者の実雇用率は2.15%となっており、着実に障害者雇用率は向上してきています。



事業主の義務とは



障害者雇用促進法上、事業主には下記の義務が発生します。

#	事業主の義務	
1	障害者雇用義務	障害者雇用率に相当する人数の雇用の義務化
2	差別禁止と合理的配慮の提供義務	<ul style="list-style-type: none">・募集・採用について障害のない人と同じ機会を設ける・賃金や教育訓練の機会、福利厚生等の待遇について障害があることを理由に、不当な差別的取り扱いをしてはならない。・合理的配慮の提供義務
3	障害者職業生活相談員の選任	障害者を5人以上雇用する事業所では障害者職業生活相談員を選任し、障害のある従業員の職業生活に関する相談・指導を行わせなければならない
4	障害者雇用に関する届出	<ul style="list-style-type: none">・障害者雇用状況の報告・障害者の解雇届

障害者雇用義務



障害者雇用促進法上、事業主には法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。(障害者雇用率制度)2024年4月1日に、以前より0.2%引き上げられ、下記の法定雇用率になっています。民間企業の場合法定雇用率は**2.5%**となっており、つまりは**従業員人数が40.0人以上**の企業は1人以上障害者雇用義務があることとなります。

◆法定雇用率

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.5%
国、地方公共団体等	2.8%
都道府県等の教育委員会	2.7%

2024.4
改正

例：常時雇用している労働者が100人の企業の場合
 $100人 \times 2.5\% = 2.5人 \Rightarrow$ 小数点以下切り捨てで2人以上の障害者雇用義務が発生します。

◆雇用率の対象になる障害者の範囲

区分	詳細
身体障害者	身体障害者手帳1～6級に該当する方
知的障害者	児童相談所などで知的障害者と判定された方
精神障害者	精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方

※常時雇用する労働者とは1週間の所定労働時間が20時間以上で、1年を超えて雇用される見込みがある、または1年を超えて雇用されている労働者をいいます。

障害者雇用納付金制度



障害者の雇用に関して、法定雇用率を満たしていない事業主は納付金を支払う必要がありますが、一方で障害者を多く雇用している事業主に対しては調整金、報奨金や各種の助成金が支給されています。但し納付金の徴収は常用雇用労働者100人超の事業主のみとなっています。

2024.4
改正

◆障害者雇用納付金制度

区分	詳細
障害者雇用納付金	法定雇用率未達成の事業主かつ常用雇用労働者100人超の場合に、 不足1人当たり月額50,000円 が徴収される。
障害者雇用調整金	法定雇用率を達成した事業主かつ常用雇用労働者100人超の場合に、 超過1人当たり月額29,000円 がもらえる。 ※常用労働者100人以下の事業主の場合、超過1人当たり月21,000円もらえる障害者雇用報奨金制度があります。

◆障害者雇用における障害者の算定方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 (※当面の間1とみなす特例あり)	0.5

①差別禁止

障害者雇用促進法では、事業主の障害者に対する差別の禁止が規定されています。具体的には**募集・採用、賃金、配置、昇進**などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

◆差別の例

募集・採用時

- ・単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ・業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

採用後

- ・労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取り扱いをすること



②合理的配慮の提供義務（1/2）

障害者雇用促進法では、事業主への障害者に対する合理的配慮の提供義務が規定されています。具体的には例えば以下の措置を、**過重な負担にならない範囲**で提供していただく必要があります。

◆合理的配慮の例

募集・採用時

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと

採用後

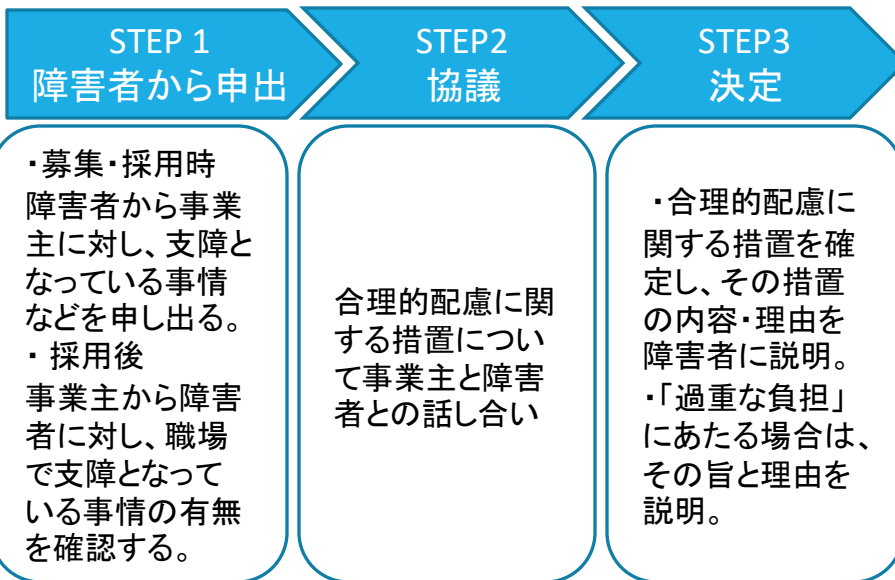
- ・知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にして一つずつ行うなど、作業手順を分かりやすく示すこと
- ・精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇など、通院・体調に配慮すること
- ・聴覚障害がある方に対し、危険箇所や危険発生を視覚で確認できるようにすること

②合理的配慮の提供義務（2/2）

合理的配慮の提供義務は、その措置を講ずることが事業主にとって「過重な負担」となる場合は除かれます。過重な負担に当たるかどうかは、次の要素を総合的に勘案しながら、個別に判断します。

- ① 事業活動への影響の程度
- ② 実現困難度
- ③ 費用・負担の程度
- ④ 企業の規模
- ⑤ 企業の財務状況
- ⑥ 公的支援の有無

◆合理的配慮の手続き



障害者雇用促進法上、**障害者を5人以上雇用する事業所(事業所とは雇用保険制度における適用事業所と同様)**では、障害者の実人員が**5人以上**となってから**3か月以内**に「**障害者職業生活相談員**」を選任し、その者に障害のある従業員の職業生活に関する相談・指導を行わせなければなりません。なお選任後は、遅滞なくその事業所を管轄するハローワークに「**障害者職業生活相談員選任報告書**」を届け出る必要があります。

◆障害者職業生活相談員の資格要件

相談員に選任する者は、以下のような要件のいずれかを満たす必要があります。

- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「**障害者職業生活相談員資格認定講習**」を修了している
- ・大学等卒業後、1年以上障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の実務に従事した経験がある
- ・3年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の実務に従事した経験がある

◆障害者職業生活相談員選任報告書

(様式)

障害者職業生活相談員選任報告書

①事業所	名称				②事業の種類			
	所在地					(国・都道府県/市町村等/事業主)		
③労働者数				④障害者数				
障害者	氏名				⑤生年月日	年	月	日
	選任年月日	年	月	日				
⑥職歴等								
⑦権限及び職務区分								
⑧新任、改任の事由等								
<small>障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第4条第2項の規定により上記のとおり届けます。</small>								
届出				年		月		日
事業所所在地								
事業主代表者又は任命権者氏名								
<small>【注意】 1 「②事業の種類」欄には、当該事業所の事業の種類を日本標準産業分類の中分類により記載すること。また、障害者の雇用の促進等に関する法</small>								



障害者雇用促進法上、障害者の雇用義務のある事業主（民間企業の場合40.0人以上）は、企業内で障害者雇用の取組体制を整備する「**障害者雇用推進者**」を選任するよう**努める必要**があります。

障害者の解雇の届出



障害者雇用促進法上、「労働者の責めに帰すべき理由による解雇」や「天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによる解雇」を除き、障害者を1人でも解雇する場合、解雇届の提出が必要です。

[様式18(1)]

障害者解雇届

①事業所	名称					②事業の種類
	所在地	〒				
	TEL					
③労働者数	④うち障害者数	イ	ロ	ハ	ニ	ヘ
	⑤イ〜への合計の人数	本時雇用労働者数	本時雇用労働者数	本時雇用労働者数	知的障害者である本時雇用労働者数	本時雇用労働者数
		である短時間労働者の数	である短時間労働者の数	である短時間労働者の数	である短時間労働者の数	である短時間労働者の数
解雇前						
解雇後						
⑥解雇の対象となる障害者						
氏名		性別	年齢	職	障害の種類	
住所					<input type="checkbox"/> 常時雇用身体障害者 <input type="checkbox"/> 短時間雇用身体障害者 <input type="checkbox"/> 常時雇用知的障害者 <input type="checkbox"/> 短時間雇用知的障害者 <input type="checkbox"/> 常時雇用精神障害者 <input type="checkbox"/> 短時間雇用精神障害者	
生年月日					障害の程度	
雇用保険被保険者番号					障害の等級・程度	
職種	雇入れ年月日					
解雇理由	解雇年月日					
障害者の雇用の促進等に関する法律第81条第1項の規定により上記のとおり届付ます。						
						年 月 日
公共職業安定所長 殿						

障害者雇用状況報告



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

障害者雇用促進法上、従業員40.0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。毎年報告時期に、従業員40.0人以上規模の事業所に報告用紙が送付されますので、必要事項を記載の上で7月15日までに報告が必要です。

◆障害者雇用状況報告書

・雇用促進補助金申請番号を入力してください。

・リストから「正」「雇」「事業主控」をそれぞれ選択したうえで印

■ 就業形態（※）を記載（※）を記載

・ハローワークへは「正」「雇」を提出してください。

障害者雇用状況報告書

報告書の記載にあたっては、以下の注意事項を必ずご確認ください。

① 事業の規模
② 事業の種類
③ 事業の業種

事業主	法人名称	代表者氏名	住所	業種	事業の種類	事業の業種
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						

障害者虐待防止法(2012年10月1日施行)上、障害者を雇用する事業主は、障害者虐待を防止するため、労働者に対する研修の実施、障害者や家族からの苦情処理体制の整備などの措置を講ずることが必要です。

◆障害者虐待防止法上の事業主の責務

責務	詳細
(1) 労働者に対する研修の実施	性に配慮した接し方や仕事の教え方などを学ぶことが大切です。障害者虐待の防止に向けて、労働者に対する研修を実施する、労務管理担当者を各種研修会へ参加させるなどの取り組みを行いましょ。加えて、職場内で率直に意見交換できるような環境を作ることも重要です。
(2) 障害者や家族からの苦情処理体制の整備	雇用する障害者やその家族からの相談、苦情などに対応するための相談窓口を開設し、その周知を図ることが重要です。