

## 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、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。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

### Point

① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

|            | 令和5年度   | 令和6年4月         | 令和8年7月      |
|------------|---------|----------------|-------------|
| 民間企業の法定雇用率 | 2.3% ⇒  | <u>2.5%</u> ⇒  | <u>2.7%</u> |
| 対象事業主の範囲   | 43.5人以上 | <u>40.0人以上</u> | 37.5人以上     |

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

### Point

② 除外率が引き下げられました。（令和7年4月）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わりました。（これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。）

| 除外率設定業種                             | 除外率        |
|-------------------------------------|------------|
| ・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く） | <u>5%</u>  |
| ・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）   | <u>10%</u> |
| ・港湾運送業 ・警備業                         | <u>15%</u> |
| ・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院  | <u>20%</u> |
| ・林業（狩猟業を除く）                         | <u>25%</u> |
| ・金属鉱業 ・児童福祉事業                       | <u>30%</u> |
| ・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）      | <u>35%</u> |
| ・石炭・亜炭鉱業                            | <u>40%</u> |
| ・道路旅客運送業 ・小学校                       | <u>45%</u> |
| ・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園                   | <u>50%</u> |
| ・船員等による船舶運航等の事業                     | <u>70%</u> |



## Point

③

### 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となりました。

#### ▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

#### ▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

## Point

④

### 障害者雇用のための事業主支援を強化しました。（令和6年4月以降）

#### ▶「障害者雇用相談援助事業」が始まっています。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになりました。

（「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内：<https://www.mhlw.go.jp/content/001245754.pdf>）



#### ▶障害者雇用関係の助成金を拡充・新設しました。

- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになりました。
- ◆ 障害者介助等助成金の拡充（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金の拡充（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の他、職場実習・見学の受入れ助成を新設しました。

（各種助成金の詳細はこちら：<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>）



## Q & A

### Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）  
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくことになります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）  
令和8年6月以前については2.5%、  
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくことになります。

### Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>



### Q3. 今後の法定雇用率について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に引き上げとなります。また、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和8年7月1日から2.9%となります。

なお、除外率制度について、民間企業と同様に令和7年4月から10ポイント引き下げられました。