

# 令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

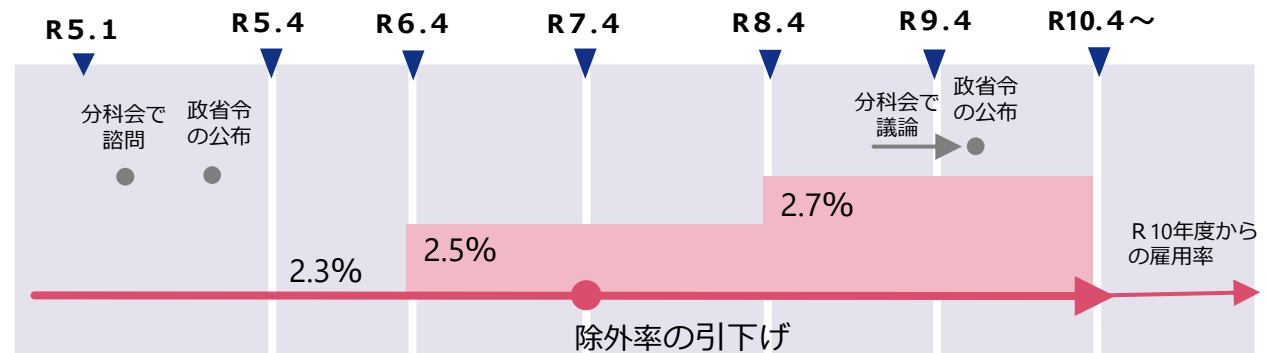
- 障害者雇用促進法に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要がある。

## 1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%とする。  
ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとする。
- 国及び地方公共団体等については、3.0%（教育委員会は2.9%）とする。段階的な引上げに係る対応は民間事業者と同様とする。

## 2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期については、昨年6月にとりまとめられた障害者雇用分科会の意見書も踏まえ、雇用率の引上げの施行と重ならないよう、令和7年4月とする。



### 3. 事業主向けの支援について

- 先の臨時国会で成立した障害者雇用促進法に基づき、令和6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。

特に、中小企業や除外率設定業種に対しては、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、雇用率の引上げや除外率の引下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を検討。（※令和6年度からの制度の詳細は、次回以降の分科会で議論予定。）
  - ・ あわせて、特に短い労働時間（週10～20時間）で働く重度の身体障害者・知的障害者や精神障害者の実雇用率への算定が可能となる。
  
- この他、
  - ① 昨年9月に、都道府県労働局に対し、雇用率未達成企業の増加や、除外率設定業種における雇用障害者の不足の増加が見込まれることから、ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、ハローワークが、地域障害者職業センター等の関係機関と連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施することなど、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ることを指示するとともに、
  - ② 令和5年度予算案では、就職支援コーディネーター（ハローワークにおいて企業に対するチーム支援に取り組む者）の増員、障害者の雇入れや定着支援を行う障害者就業・生活支援センターの人材確保や支援力の強化を図るため、就業支援担当者の処遇の改善を盛り込んでいる。