

事務連絡
令和3年3月31日

各都道府県私立学校主管部課
各文部科学大臣所轄学校法人担当課
大学を設置する各学校設置会社担当課 御中
小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する
構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた
各地方公共団体の学校設置会社担当課

文部科学省高等教育局私学部私学行政課

障害者雇用率の引き上げを踏まえた障害者雇用の促進について（依頼）

障害者の雇用の促進につきましては、日頃から格段の御努力を賜り厚く御礼申し上げます。

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第46号）の施行により、平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化され、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく障害者雇用率等の算定基礎に加わることに伴い、同年4月より学校法人を含む一般事業主の法定障害者雇用率が2.2%とされてきました。これは、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令」（平成29年政令第175号、以下「改正政令」という。）附則第2項の規定により、当分の間、経過措置が定められていたことによるものです。

今般、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令」（令和2年政令第311号）が本年3月1日より施行され、改正政令附則第3項に規定する、上記経過措置の廃止期限の到来に伴い、改正政令附則第2項から第4項までの規定が廃止されました。このことにより、本年3月1日より、学校法人を含む一般事業主の法定障害者雇用率が2.3%に引き上げられました。

障害者雇用対策については、働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）にも記載されているとおり、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現を目指し、政府として各種支援策を講じているところです。

各文部科学大臣所轄学校法人及び大学を設置する各学校設置会社におかれては、今般

の法定雇用率の引き上げを踏まえ、適切に義務を履行いただくとともに、引き続き、障害者雇用の促進に御協力いただきますようお願いいたします。

各都道府県私立学校主管部課におかれては、所轄の学校法人に対して、小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた各地方公共団体の学校設置会社担当課におかれては、所轄の学校設置会社に対して、本事務連絡の内容について、広く周知をお願いいたします。

【別添】

- ・リーフレット（令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります）
- ・障害者雇用の促進について（依頼）〔平成30年3月27日付文部科学省高等教育局私学部私学行政課事務連絡〕

【本件連絡先】

文部科学省高等教育局私学部私学行政課法規係・企画係
電話：03—5253—4111（内線 2532・2533）

事業主のみなさまへ

令和3年3月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

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、すべての事業主には、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）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わります。

| 事業主区分 | 法定雇用率 | |
|-------------|--------|------------|
| | 現行 | 令和3年3月1日以降 |
| 民間企業 | 2.2% ⇒ | 2.3% |
| 国、地方公共団体等 | 2.5% ⇒ | 2.6% |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.4% ⇒ | 2.5% |

また併せて、下記の点についてもご注意ください。お願いいたします。

留意点 対象となる事業主の範囲が、従業員43.5人以上に広がります。

▶ 従業員43.5人以上45.5人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 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」を選任するよう努めなければなりません。

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

- A1.** ①令和2年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和3年4月1日から同年5月15日までの間）
令和3年2月以前については現行の法定雇用率（2.2%）、
令和3年3月のみ新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。
②令和3年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和4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（2.3%）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/000691446.pdf>

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスでは、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例を紹介しています。

▶ URL：<https://www.ref.jeed.or.jp/>

事 務 連 絡
平成 3 0 年 3 月 2 7 日

文部科学大臣所轄各学校法人人事担当課
大学を設置する各学校設置会社人事担当課
各都道府県私立学校主管部課 御中
小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する
構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を受けた
各地方公共団体の学校設置会社担当課

文部科学省高等教育局私学部私学行政課

障害者雇用の促進について（依頼）

障害者雇用対策の推進につきましては、日頃より格段の御協力を賜り感謝申し上げます。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 25 年法律第 46 号）の施行により、本年 4 月から精神障害者の雇用が義務化され、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）に基づく障害者雇用率等の算定基礎に加わることに伴い、本年 4 月から、学校法人を含む民間企業の法定雇用率が 2.2%（現行：2.0%）となります。

障害者雇用対策については、働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）にも記載されているとおり、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現を目指し、政府として各種支援策を講じているところです。

我が国の障害者雇用においては、建設業、情報通信業、小売業、不動産業などの障害者雇用が進みにくいとされている産業や、障害者を雇用するに当たっての職域や職種が無く、雇用は困難と回答する企業等も依然として多く残されています（参考：<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai koyoutaisakubu-shougaisakoyoutaisakuka/0000187725.pdf>）。しかしながら、障害者雇用の近年の着実な改善傾向からも見られるとおり、経営者等の意識改革、企業内の業務の切り出しや整理等を行うことで、あらゆる企業において障害者雇用を進めることは可能であり、その進展は、別添リーフレットにもあるとおり、企業にとっても労働力確保などの恩恵が享受されるものと考えております。

学校法人等においても、障害者雇用の促進にご協力いただきますようお願いいたします。

各都道府県私立学校主管部課におかれては、所轄の学校法人に対して、小中高等学校を設置する学校設置会社を所轄する構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を受けた各地方公共団体の学校設置会社担当課におかれては、所轄の学校設置会社に対して、本事務連絡の内容について、広く周知をお願いいたします。

【別添】

- ・精神障害者雇用促進キャンペーンリーフレット

(本件連絡先)

文部科学省高等教育局私学部私学行政課企画係

電話：03-5253-4111 (内線：2533)

事業主のみなさまへ

平成30年4月1日から 障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります

「障害者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、すべての事業主には、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。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も変わります。

障害者の雇用により、以下のことが期待されます ※裏面の事例もご参照ください。

共生社会の実現

・ 障害に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

労働力の確保

・ 障害者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保につながります。

生産性の向上

・ 障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。

法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります

| 事業主区分 | 法定雇用率 | |
|-------------|--------|-------------|
| | 現行 | 平成30年4月1日以降 |
| 民間企業 | 2.0% ⇒ | 2.2% |
| 国、地方公共団体等 | 2.3% ⇒ | 2.5% |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.2% ⇒ | 2.4% |

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。

あわせて、精神障害者である短時間労働者の算定方法が変わります

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者(※)に関する算定方法を、以下のように見直します。

精神障害者である短時間労働者であって、
雇入れから3年以内の方 又は
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
平成35年3月31日までに、雇い入れられ、
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

雇用率算定方法

〔対象者
1人につき〕 **0.5 → 1**

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。

▶ 精神障害者が企業で活躍している事例

事例 1

障害のある方ができない仕事はないと思っています。

<精神障害者が従事している業務：事務>
グループ会社の事務代行・契約書管理・印刷関係など



企業の担当者の声

採用当初は職域確保に苦労しましたが、1部門ずつ研修、説明、部門に即した業務の例示を繰り返し行った結果、障害のある方に適した業務を確保しました。

当社には多くの仕事がありますが、障害のある方ができない仕事はないと思っています。会社の工夫と本人のモチベーション次第で様々なことが実現でき、双方にメリットがあります。今では、障害のある方のためだけに新たな仕事を創る必要はないと感じています。

事例 2

障害者雇用は、
自分たちの仕事を見直すことができる良い刺激です。

<精神障害者が従事している業務：接客>
喫茶店のホール・厨房・レジ業務



企業の担当者の声

障害者雇用については、自分達の仕事を見直すことができる良い刺激になると考えています。朝の挨拶で社員それぞれの調子分かるのですが、例えば、自分の思いをあまり言葉にしない社員に対しては、様子を見て声をかけるなどの対応をしています。日常的に何でも話してもらうことが重要だと考えているので、社員同士で話し合ってもらうこともあります。

▶ 各種支援策があります！ お近くのハローワークにお問合わせください

| | |
|--------|---|
| 雇用する時 | <ul style="list-style-type: none">● トライアル雇用助成金 ハローワーク等の紹介により、一定期間試用雇用を行う事業主に対して助成金が支給されます。精神障害者の場合は、平成30年4月から試用雇用開始から3か月間は月額最大8万円、4か月目から6か月目までは月額最大4万円に拡充予定です。（現行は3か月間、月額最大4万円）● 特定求職者雇用開発助成金 ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成金が支給されます。例えば、中小企業には240万円（助成期間3年）が支給されます。 |
| 定着に向けて | <ul style="list-style-type: none">● ジョブコーチの派遣 事業主に対して、働く障害者本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスを行い、障害者の職場適応に向けた支援を行います。● 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催 企業の従業員が、精神障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを1時間程度で学ぶことができます。ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座もあります。 |