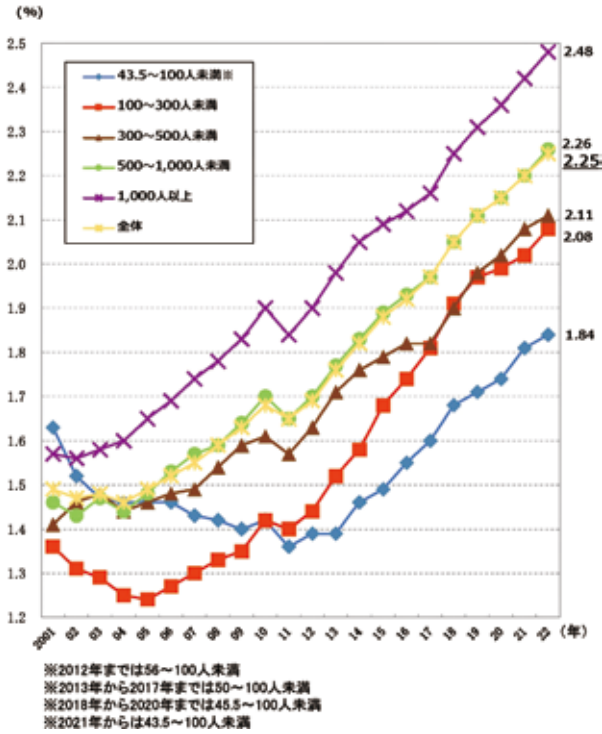


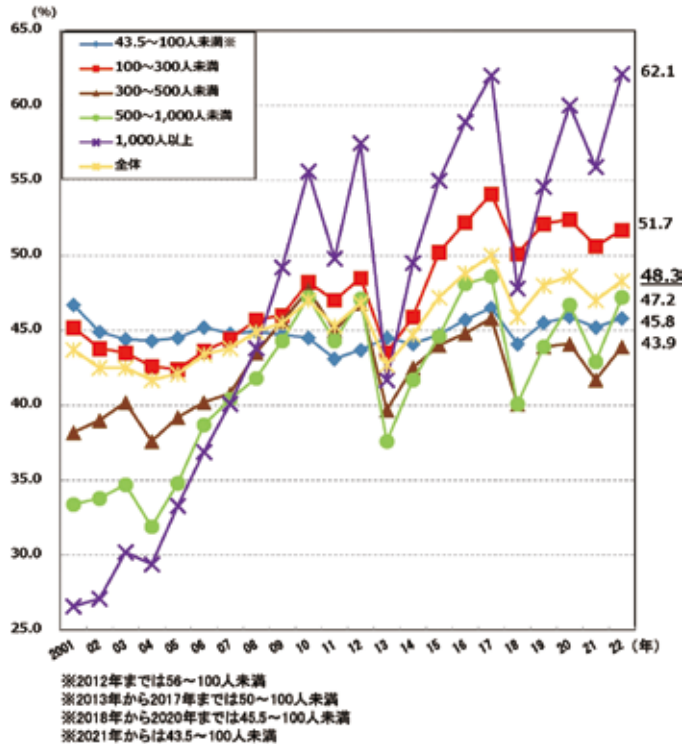
○企業規模別実雇用率

(各年6月1日現在)



○企業規模別達成企業割合

(各年6月1日現在)



資料：厚生労働省「令和4年障害者雇用状況の集計結果」

■ 図表3-8 民間企業における企業規模別障害者の雇用状況

(2022年6月1日現在)

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者 数の算定の基礎 となる労働者数	③ 障害者の数					④ 実雇用率 E ÷ ② × 100	⑤ 法定雇用率 達成企業の 数	⑥ 法定雇用率 達成企業の 割合	
			A. 重度身体 障害者及び重 度知的障害者	B. 重度身体 障害者及び重 度知的障害者 である短時間 労働者	C. 重度以外 の身体障害 者、知的障害 者及び精神障 害者	D. 重度以外 の身体障害者 及び知的障害 者並びに精神 障害者である 短時間労働者	E. 計 A × 2 + B + C + D × 0.5				F. うち新規 雇用分
規模計	企業 107,691 (106,924)	人 27,281,606.5 (27,156,780.5)	人 125,433 (124,508)	人 17,969 (18,003)	人 317,201 (304,060)	人 55,844 (53,414)	人 613,958.0 (597,786.0)	人 58,855.0 (55,081.0)	% 2.25 (2.20)	企業 52,007 (50,306)	% 48.3 (47.0)
43.5~ 100人未満	企業 55,602 (54,876)	人 3,590,481.0 (3,546,392.0)	人 10,829 (10,710)	人 3,547 (3,429)	人 34,342 (33,384)	人 12,908 (12,044)	人 66,001.0 (64,255.0)	人 7,783.5 (7,260.5)	% 1.84 (1.81)	企業 25,460 (24,787)	% 45.8 (45.2)
100~ 300人未満	企業 36,824 (36,803)	人 5,676,389.5 (5,682,382.5)	人 21,935 (21,842)	人 4,931 (5,001)	人 61,729 (59,370)	人 14,520 (13,700)	人 117,790.0 (114,905.0)	人 13,018.0 (11,858.0)	% 2.08 (2.02)	企業 19,052 (18,614)	% 51.7 (50.6)
300~ 500人未満	企業 7,012 (6,983)	人 2,480,599.5 (2,478,229.0)	人 10,591 (10,524)	人 1,753 (1,874)	人 26,963 (26,228)	人 4,683 (5,015)	人 52,239.5 (51,657.5)	人 5,450.5 (5,026.0)	% 2.11 (2.08)	企業 3,079 (2,911)	% 43.9 (41.7)
500~ 1,000人未満	企業 4,778 (4,810)	人 3,068,651.0 (3,092,099.0)	人 14,279 (14,224)	人 1,946 (2,003)	人 36,150 (34,823)	人 5,443 (5,293)	人 69,375.5 (67,920.5)	人 7,170.0 (6,436.5)	% 2.26 (2.20)	企業 2,257 (2,063)	% 47.2 (42.9)
1,000人 以上	企業 3,475 (3,452)	人 12,465,485.5 (12,357,678.0)	人 67,799 (67,208)	人 5,792 (5,696)	人 158,017 (150,255)	人 18,290 (17,362)	人 308,552.0 (299,048.0)	人 25,433.0 (24,500.0)	% 2.48 (2.42)	企業 2,159 (1,931)	% 62.1 (55.9)

注1：②欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数（対象障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。  
 注2：③A欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については法律上、1人を2人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行い、D欄の「重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者」については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たり0.5カウントとしている。ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、以下の注4に該当するものについては、1人とカウントしている。  
 注3：A、C欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者である。  
 注4：C欄の精神障害者には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者を含む。  
 ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること  
 ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること  
 注5：D欄の精神障害者である短時間労働者とは、精神障害者である短時間労働者のうち、注4に該当しない者である。  
 注6：F欄の「うち新規雇用分」は、2021年6月2日から2022年6月1日までの1年間に新規に雇入れられた障害者数である。  
 注7：（ ）内は2021年6月1日現在の数値である。なお、精神障害者は2006年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。

資料：厚生労働省「令和4年障害者雇用状況の集計結果」

② 国・地方公共団体の状況

国の機関（法定雇用率2.6%）に在職している障害者の割合、勤務している障害者数はそれぞれ2.85%、9,703.0人であった。

また、都道府県の機関（法定雇用率2.6%）は2.86%、10,409.0人であり、市町村の機関（法定雇用率2.6%）は2.57%、34,535.5人であった。

さらに、都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.5%）は2.27%、16,501.0人であった。

■ 図表3-9 国・地方公共団体における障害者の在籍状況

1 法定雇用率2.6%が適用される国、地方公共団体 (2022年6月1日現在)

	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成機関の数/機関数	⑤達成割合
国の機関	340,474.5人 ( 339,099.5人)	9,703.0人 ( 9,605.0人)	2.85% ( 2.83%)	44 / 44 ( 46 / 46)	100.0% ( 100.0%)
都道府県の機関	363,592.0人 ( 361,308.0人)	10,409.0人 ( 10,143.5人)	2.86% ( 2.81%)	153 / 164 ( 143 / 160)	93.3% ( 89.4%)
市町村の機関	1,341,687.5人 ( 1,329,895.5人)	34,535.5人 ( 33,369.5人)	2.57% ( 2.51%)	1,846 / 2,462 ( 1,763 / 2,477)	75.0% ( 71.2%)

2 法定雇用率2.5%が適用される都道府県等の教育委員会 (2022年6月1日現在)

	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成機関の数/機関数	⑤達成割合
都道府県等教育委員会	726,284.5人 ( 729,403.5人)	16,501.0人 ( 16,106.5人)	2.27% ( 2.21%)	58 / 95 ( 50 / 99)	61.1% ( 50.5%)

注1：各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。

注2：各表の②欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

ただし、精神障害者である短時間勤務職員であっても、次のいずれかに該当する者については、1人とカウントしている。

- ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

注3：法定雇用率2.5%が適用される機関とは、都道府県の教育委員会及び一定の市町村の教育委員会である。

注4：( )内は、2021年6月1日現在の数値である。なお、精神障害者は2006年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。

資料：厚生労働省「令和4年障害者雇用状況の集計結果」

■ 図表3-10 国の機関ごとの障害者の在籍状況

(2022年6月1日現在)

	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④不足数	備考
国の機関合計	340,474.5	9,703.0	2.85	0.0	
行政機関合計	310,892.5	8,891.5	2.86	0.0	
内閣官房	1,533.0	47.0	3.07	0.0	
内閣法制局	80.5	2.0	2.48	0.0	
内閣府	3,462.5	91.5	2.64	0.0	
カジノ管理委員会	175.0	4.0	2.29	0.0	
宮内庁	1,189.5	42.0	3.53	0.0	
公正取引委員会	923.5	26.0	2.82	0.0	
警察庁	2,293.0	68.5	2.99	0.0	
金融庁	1,774.5	46.0	2.59	0.0	
消費者庁	509.5	15.0	2.94	0.0	
個人情報保護委員会	198.0	5.0	2.53	0.0	
デジタル庁	557.0	16.0	2.87	0.0	注5
復興庁	194.0	7.0	3.61	0.0	
総務省	5,249.0	146.5	2.79	0.0	特例承認あり(注4)
公害等調整委員会	39.0	1.0	2.56	0.0	
法務省	33,670.0	936.0	2.78	0.0	
出入国在留管理庁	4,821.0	125.0	2.59	0.0	
公安調査庁	1,686.0	48.0	2.85	0.0	
外務省	3,464.5	133.0	3.84	0.0	
財務省	12,417.0	345.5	2.78	0.0	
国税庁	62,447.0	1,689.0	2.70	0.0	
文部科学省	2,802.5	73.0	2.60	0.0	特例承認あり(注4)
厚生労働省	60,938.5	1,822.5	2.99	0.0	
農林水産省	15,942.0	454.0	2.85	0.0	
林野庁	4,654.0	136.0	2.92	0.0	
水産庁	813.0	24.0	2.95	0.0	
経済産業省	6,566.0	192.5	2.93	0.0	特例承認あり(注4)
特許庁	3,492.0	99.0	2.84	0.0	
国土交通省	42,220.5	1,220.5	2.89	0.0	
観光庁	263.5	9.0	3.42	0.0	
気象庁	4,775.0	144.0	3.02	0.0	
海上保安庁	292.0	17.0	5.82	0.0	
運輸安全委員会	192.5	10.5	5.45	0.0	
環境省	2,939.0	86.0	2.93	0.0	
原子力規制委員会	1,185.5	31.0	2.61	0.0	
防衛省	23,547.0	673.0	2.86	0.0	
防衛装備庁	1,640.0	46.5	2.84	0.0	
人事院	667.5	20.0	3.00	0.0	
会計検査院	1,278.5	39.0	3.05	0.0	
立法機関合計	4,004.0	116.5	2.91	0.0	
衆議院事務局	1,633.0	46.0	2.82	0.0	
衆議院法制局	88.0	2.0	2.27	0.0	
参議院事務局	1,247.0	38.0	3.05	0.0	
参議院法制局	67.0	1.0	1.49	0.0	
国立国会図書館	969.0	29.5	3.04	0.0	
司法機関合計	25,578.0	695.0	2.72	0.0	
裁判所	25,578.0	695.0	2.72	0.0	

注1：①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。

注2：②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、2019年6月2日以降に採用された者又は2019年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。

注3：④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。

したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。  
注4：注4の省庁は、特例承認を受けている。特例承認とは、省庁及び当該省庁におかれる外局の申請に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた場合に、当該省庁におかれる外局に勤務する職員を当該省庁に勤務する職員とみなすものである。

【特例承認一覧】

省庁	総務省	文部科学省	経済産業省
外局等	消防庁	文化庁、スポーツ庁	中小企業庁、資源エネルギー庁

注5：デジタル庁は、2021年9月1日付けで発足したため、2022年6月1日現在の任免状況通報書より通報対象となる。

資料：厚生労働省「令和4年障害者雇用状況の集計結果」

イ ハローワークの職業紹介状況

2021年度のハローワークを通じた就職件数は、96,180件（前年度比7.1%増）であった。このうち、身体障害者は20,829件（前年度比4.0%増）、知的障害者は19,957件（前年度比0.8%増）、精神障害者は45,885件（前年度比13.0%増）、その他の障害のある人（発達障害、難病、高次脳機能障害などのある人）（※）は9,509件（前年度比1.3%増）であった。

また、新規求職申込件数は223,985件（前年度比5.7%増）となり、このうち、身体障害者は58,033件（前年度比0.6%増）、知的障害者は34,651件（前年度比1.0%増）、精神障害者は108,251件（前年度比13.5%増）、その他の障害のある人は23,050件（前年度比6.1%減）であった。

※「その他の障害のある人」とは、身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者などである。ただし、2020年1月のハローワークシステム刷新の影響により、障害者手帳を所持する方も一部計上されている。

■ 図表3-11 ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

	①新規求職申込件数(注1)		②有効求職者数(注2)		③就職件数(注3)		④就職率(③/①)	
	(件)	前年度比(%)	(人)	前年度比(%)	(件)	前年度比(%)	(%)	前年度差(ポイント)
2011年度	148,358	11.8	182,535	7.9	59,367	12.2	40.0	0.1
2012年度	161,941	9.2	198,755	8.9	68,321	15.1	42.2	2.2
2013年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14.0	45.9	3.7
2014年度	179,222	5.7	218,913	5.3	84,602	8.6	47.2	1.3
2015年度	187,198	4.5	231,066	5.6	90,191	6.6	48.2	1.0
2016年度	191,853	2.5	240,744	4.2	93,229	3.4	48.6	0.4
2017年度	202,143	5.4	255,612	6.2	97,814	4.9	48.4	△0.2
2018年度	211,271	4.5	272,481	6.6	102,318	4.6	48.4	0.0
2019年度	223,229	5.7	300,518	10.3	103,163	0.8	46.2	△2.2
2020年度	211,926	△5.1	331,266	10.2	89,840	△12.9	42.4	△3.8
2021年度	223,985	5.7	358,554	8.2	96,180	7.1	42.9	0.5

※注1：表中の「①新規求職申込件数」の2021年度数値には、2021年9月より開始されたハローワークインターネットサービスにより新規求職申込を行った者(同月中に来所した者を除く)の件数(オンライン新規求職申込件数) 2,864件は計上していない。  
 ※注2：表中の「②有効求職者」の2021年度数値には、オンライン新規求職申込後も来所せず求職活動を行う者(オンライン登録者の有効求職者数) 1,424人は計上していない。  
 ※注3：表中の「③就職件数」には、ハローワークインターネットサービスのオンライン自主応募(ハローワークの職業紹介を経ずに直接応募できる機能)を利用したことによる就職件数は計上していない。

資料：厚生労働省「令和3年度障害者の職業紹介状況等」

■ 図表3-12 ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（障害種別ごと）（2021年度）

	2021年度						
	障害者計	身体障害者	うち重度	知的障害者	うち重度	精神障害者	その他
新規求職申込件数(注1)	223,985	58,033	19,759	34,651	4,029	108,251	23,050
就職件数(注2)	96,180	20,829	7,479	19,957	3,151	45,885	9,509

※注1：表中の「新規求職申込件数」の2021年度数値には、2021年9月より開始されたハローワークインターネットサービスにより新規求職申込を行った者(同月中に来所した者を除く)の件数(オンライン新規求職申込件数) 2,864件は計上していない。  
 ※注2：表中の「就職件数」には、ハローワークインターネットサービスのオンライン自主応募(ハローワークの職業紹介を経ずに直接応募できる機能)を利用したことによる就職件数は計上していない。

資料：厚生労働省「令和3年度障害者の職業紹介状況等」

## (2) 障害のある人の雇用対策について

### ア 障害のある人の雇用対策の基本的枠組み

障害者施策の基本理念である、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現のためには、職業を通じた社会参加が重要である。この考え方の下に障害のある人の雇用対策の各施策を推進している。

具体的には、「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。以下本章では「障害者雇用促進法」という。)や同法に基づく「障害者雇用対策基本方針」(令和5年厚生労働省告示第126号)等を踏まえ、障害のある人、一人一人がその能力を最大限発揮して働くことができるよう、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を講じている。

また、障害のある人の就労意欲が高まるとともに、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が増加するなど障害者雇用は着実に進展している中で、雇用の質の向上の推進や、多様な就労ニーズに対する支援を図る観点から、2022年に「障害者雇用促進法」の一部改正を含む「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案」が国会に提出され、2022年12月に成立した(2024年4月1日施行。一部の規定は、2023年4月1日施行、公布の日から3年を超えない範囲内において政令で定める日に施行)。

「障害者雇用促進法」の主な改正内容は、事業主の責務として、障害のある人の職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことを明確化すること、特に短い労働時間(週所定労働時間10時間以上20時間未満)で働く重度の身体・知的障害者及び精神障害者の就労機会の拡大を図るため、特例的に実雇用率において算定できるようにすること、障害者雇用調整金等の支給方法の見直しや、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化すること等であり、適正かつ円滑な施行に向けた取組を進めていく。

### イ 障害者雇用率制度及び法定雇用率の達成に向けた指導

#### ① 障害者雇用率制度

##### (ア) 障害者雇用率制度

「障害者雇用促進法」では、民間企業等に対し、一定の割合(障害者雇用率)以上の障害のある人の雇用を義務付けている。障害者雇用率は、企業の社会連帯の理念に基づき、身体障害者、知的障害者又は精神障害者に一般労働者と同じ水準の雇用の場を、各事業者の平等な負担の下に確保することを目的として設定している。1960年の制度創設時、民間企業の障害者雇用率は努力義務として事務的事業所1.3%、現場的事業所1.1%であった。その後、1976年に障害者雇用率制度を義務化し、1988年、1998年、2013年及び2018年に障害者雇用率を改正し、2021年3月1日からは、0.1%の引上げを行い、2.3%となった。

また、2023年4月からの民間企業における新たな障害者雇用率は2.7%としており、その引上げについては、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、2023年度は2.3%に据え置き、2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%と段階的に実施する。国等の公的機関については、2023年4月からの新たな法定雇用率は3.0%(教育委員会は2.9%)とし、段階的な引上げに係る対応(引上げ時期及び引上げ幅)は民間事業主と同様としている。

##### (イ) 特例子会社制度等の特例措置

事業主が障害のある人の雇用に特別の配慮をした子会社(特例子会社)を設立した場合には、一定の要件の下でこの特例子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されてい

る者とみなして、実雇用率を算定できる特例措置（特例子会社制度）を設けている。特例子会社制度は、障害のある人の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害のある人の能力を十分に引き出すことができるなど、事業主及び障害のある人双方にメリットがあると考えられる。2022年6月1日現在で579社を特例子会社として認定している。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係するほかの子会社も含め、企業グループ全体での実雇用率の算定を可能としている。

さらに、特例子会社がない場合も、一定の要件を満たす企業グループとして認定を受けたものについては、企業グループ全体で実雇用率を通算できる「企業グループ算定特例」を設けている。

## ② 法定雇用率の達成に向けた指導の一層の促進

障害者雇用率制度の履行を確保するため、ハローワークにおいて、法定雇用率未達成企業に対する指導を行っている。

### (ア) 民間企業等に対する指導等

実雇用率の著しく低い民間企業に対しては、ハローワークが障害のある人の雇入れに関する2年間の計画の作成を命じ、当該計画に基づいて障害のある人の雇用を進めるよう継続的な指導を実施している。また、雇入れ計画を作成したものの、障害のある人の雇用が進んでいない企業に対しては、雇入れ計画の適正な実施に関する勧告を行い、計画終期で一定の改善がみられなかった企業に対し企業名公表を前提とした特別指導を行っている。さらに、一連の指導にもかかわらず改善がみられない企業については、企業名を公表している。

### (イ) 国・地方公共団体に対する指導等

国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先垂範して障害のある人の雇入れを行うべき立場にあり、全ての公的機関における毎年6月1日現在の雇用状況を発表している。また、未達成である機関については、障害のある人の採用に関する計画を作成しなければならず、その計画が適正に実施されていない場合には、厚生労働省は国及び地方公共団体の各機関の任命権者に対し、計画が適正に実施されるよう勧告を行っている。

## ウ 障害者雇用納付金制度

「障害者雇用促進法」は、障害者雇用率制度に加え、障害のある人の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害のある人の雇用を容易にし、社会全体として障害のある人の雇用水準を引き上げるため、障害者雇用納付金制度を設けている。この制度では、障害者雇用率未達成の民間企業（常用雇用労働者数100人超）から納付金を徴収するとともに、一定水準を超えて障害のある人を雇用している民間企業に対して、障害者雇用調整金、報奨金を支給している。

このほか、障害のある人を雇い入れるために施設、設備の改善等を行う事業主等に対する助成金の支給や在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する在宅就業障害者特例調整金等の支給を行っている。