

第2節

雇用・就労の促進施策

障害のある人の就労意欲が高まっている中で、障害のある人が、希望や能力、適性を十分にいかし、障害の特性等に応じて活躍できること、障害のある人と共に働くことが当たり前の社会の実現に向けて、障害者雇用対策の一層の充実を図っていく必要がある。

1. 障害のある人の雇用の場の拡大

(1) 障害者雇用の現状

ア 2023年障害者雇用状況報告

対象障害者を1人以上雇用する義務がある民間企業（常用雇用労働者数43.5人以上）については、毎年6月1日時点の障害者雇用の状況を報告することになっている。2023年の報告結果は次のとおりである。

なお、障害者雇用状況報告では、重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

また、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（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）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

ただし、精神障害者である短時間労働者については、当分の間、1人分としてカウントされる（2022年障害者雇用状況報告時点では、新規雇入れから3年以内等の要件が設けられていたが、2023年4月から当該要件を廃止し、当分の間、延長された）。

① 民間企業の状況

2023年6月1日現在の障害者雇用状況は、雇用障害者数が20年連続で過去最高を更新し、642,178.0人（前年同日613,958.0人）となるなど、一層進展している。また、障害者である労働者の実数は534,788人（前年同日516,447人）となった。雇用者のうち身体障害者は360,157.5人（前年同日357,767.5人）、知的障害者は151,722.5人（前年同日146,426.0人）、精神障害者は130,298.0人（前年同日109,764.5人）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

また、民間企業が雇用している障害者の割合（以下本章では「実雇用率」という。）は2.33%（前年同日2.25%）であり、初めて実雇用率が報告時点の法定雇用率（2023年は2.3%）を上回った。

企業規模別に割合をみると、43.5～100人未満規模で1.95%、100～300人未満規模で2.15%、300～500人未満規模で2.18%、500～1,000人未満規模で2.36%、1,000人以上規模で2.55%となった。

一方、法定雇用率を達成した企業の割合は、50.1%となった。なお、雇用されている障害者数については、全ての企業規模で前年の報告より増加した。

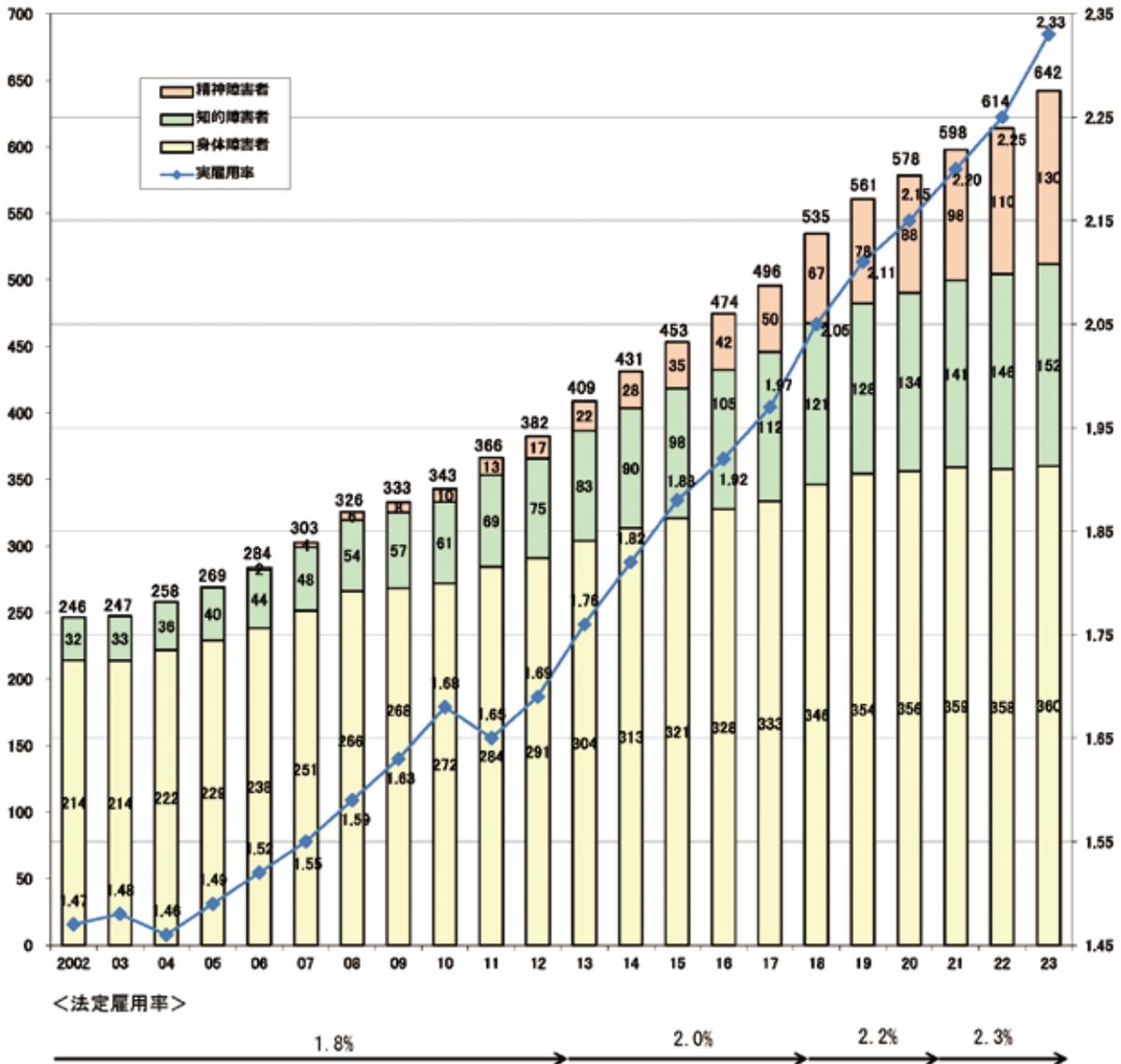
■ 図表3-7 民間企業における障害者の雇用状況

○実雇用率と雇用されている障害者の数の推移

(各年6月1日現在)

<障害者の数(千人)>

<実雇用率(%)>



注1：雇用義務のある企業（2012年までは56人以上規模、2013年から2017年までは50人以上規模、2018年から2020年までは45.5人以上規模、2021年以降は43.5人以上規模の企業）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

2005年まで	2011年以降
<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者 	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者 精神障害者
<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者 精神障害者 精神障害者である短時間労働者 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） 	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 （身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） 知的障害者である短時間労働者 （知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） 精神障害者である短時間労働者（※） （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

※ 2018年から2022年までは、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者についてのみ、1人分とカウントしている。

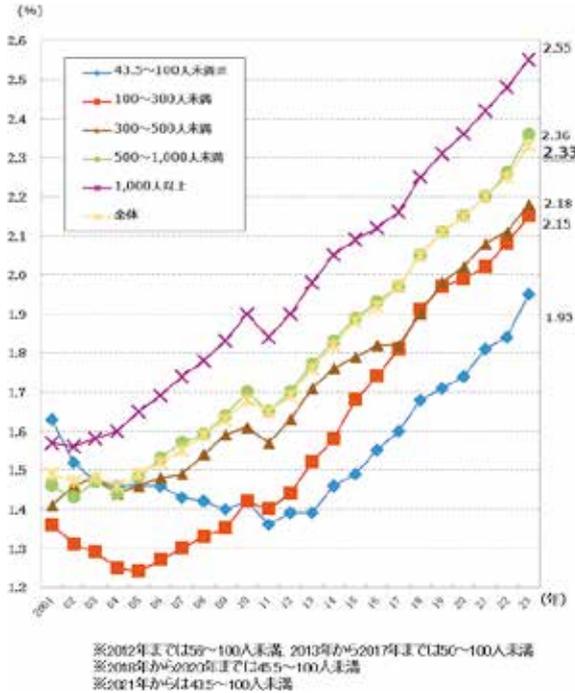
- ① 報告年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 報告年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

2023年以降、精神障害者である短時間労働者については、1人分としてカウントしている。

注3：法定雇用率は2012年までは1.8%、2013年から2017年までは2.0%、2018年から2020年までは2.2%、2021年以降は2.3%となっている。

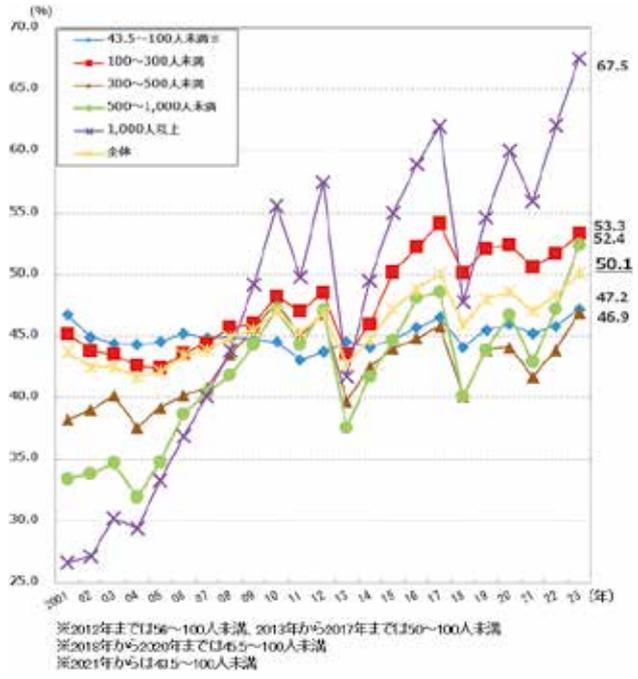
○企業規模別実雇用率

(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5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

(2023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 108,202 (107,691)	人 27,523,661.0 (27,281,606.5)	人 127,318 (125,433)	人 17,553 (17,969)	人 350,061 (317,201)	人 39,856 (55,844)	人 642,178.0 (613,958.0)	人 63,557.5 (58,855.0)	% 2.33 (2.25)	企業 54,239 (52,007)	% 50.1 (48.3)
43.5~100人未満	企業 55,929 (55,602)	人 3,611,353.0 (3,590,481.0)	人 11,150 (10,829)	人 3,445 (3,547)	人 40,128 (34,342)	人 8,859 (12,908)	人 70,302.5 (66,001.0)	人 8,480.5 (7,783.5)	% 1.95 (1.84)	企業 26,372 (25,460)	% 47.2 (45.8)
100~300人未満	企業 36,926 (36,824)	人 5,685,618.5 (5,676,389.5)	人 22,043 (21,935)	人 4,742 (4,931)	人 68,421 (61,729)	人 9,892 (14,520)	人 122,195.0 (117,790.0)	人 13,886.0 (13,018.0)	% 2.15 (2.08)	企業 19,684 (19,052)	% 53.3 (51.7)
300~500人未満	企業 7,025 (7,012)	人 2,481,809.5 (2,480,599.5)	人 10,689 (10,591)	人 1,667 (1,753)	人 29,367 (26,963)	人 3,345 (4,683)	人 54,084.5 (52,239.5)	人 5,485.5 (5,450.5)	% 2.18 (2.11)	企業 3,295 (3,079)	% 46.9 (43.9)
500~1,000人未満	企業 4,825 (4,778)	人 3,110,460.0 (3,068,651.0)	人 14,609 (14,279)	人 1,975 (1,946)	人 40,230 (36,150)	人 4,025 (5,443)	人 73,435.5 (69,375.5)	人 8,136.0 (7,170.0)	% 2.36 (2.26)	企業 2,527 (2,257)	% 52.4 (47.2)
1,000人以上	企業 3,497 (3,475)	人 12,634,420.0 (12,465,485.5)	人 68,827 (67,799)	人 5,724 (5,792)	人 171,915 (158,017)	人 13,735 (18,290)	人 322,160.5 (308,552.0)	人 27,569.5 (25,433.0)	% 2.55 (2.48)	企業 2,361 (2,159)	% 67.5 (62.1)

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、精神障害者であるすべての短時間労働者を含む。
ただし、2022年においては、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 2019年6月2日以降に採用された者であること
② 2019年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2022年の数値における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、2022年6月2日から2023年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた障害者数である。

注7：()内は2022年6月1日現在の数値である。

資料：厚生労働省「令和5年障害者雇用状況の集計結果」

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

参考資料

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2.92%、9,940.0人であった。

また、都道府県の機関（法定雇用率2.6%）は2.96%、10,627.5人であり、市町村の機関（法定雇用率2.6%）は2.63%、35,611.5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2.34%、16,999.0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

(2023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	340,707.5人 (340,474.5人)	9,940.0人 (9,703.0人)	2.92% (2.85%)	44 / 44 (44 / 44)	100.0% (100.0%)
都道府県の機関	359,503.0人 (363,592.0人)	10,627.5人 (10,409.0人)	2.96% (2.86%)	152 / 163 (153 / 164)	93.3% (93.3%)
市町村の機関	1,353,753.5人 (1,341,687.5人)	35,611.5人 (34,535.5人)	2.63% (2.57%)	1,910 / 2,460 (1,846 / 2,462)	77.6% (75.0%)

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

(2023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	726,615.5人 (726,284.5人)	16,999.0人 (16,501.0人)	2.34% (2.27%)	64 / 95 (58 / 95)	67.4% (61.1%)

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労働者については、1人を1カウントしている。また、2022年においては、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のみ、1人を1カウントとしていた。

① 2019年6月2日以降に採用された者であること

② 2019年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、2022年6月1日現在の数値である。

資料：厚生労働省「令和5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

(2023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	340,707.5	9,940.0	2.92	0.0	
行政機関合計	311,259.0	9,121.5	2.93	0.0	
内閣官房	1,515.5	46.0	3.04	0.0	
内閣法制局	80.5	2.0	2.48	0.0	
内閣府	3,451.0	93.0	2.69	0.0	
宮内庁	1,195.5	42.0	3.51	0.0	
公正取引委員会	890.5	26.0	2.92	0.0	
警察庁	2,266.0	72.5	3.20	0.0	
個人情報保護委員会	220.0	6.0	2.73	0.0	
カジノ管理委員会	180.0	4.0	2.22	0.0	
金融庁	1,752.5	50.0	2.85	0.0	
消費者庁	515.5	17.0	3.30	0.0	
こども家庭庁	507.5	17.0	3.35	0.0	注5
デジタル庁	754.5	19.0	2.52	0.0	
復興庁	201.0	6.0	2.99	0.0	
総務省	5,207.0	153.5	2.95	0.0	特例承認あり(注4)
法務省	33,685.0	952.0	2.83	0.0	
出入国在留管理庁	5,056.0	133.5	2.64	0.0	
公安調査庁	1,754.0	49.0	2.79	0.0	
外務省	3,557.5	155.5	4.37	0.0	
財務省	12,436.0	359.5	2.89	0.0	
国税庁	61,851.5	1,808.5	2.92	0.0	
文部科学省	2,837.5	75.0	2.64	0.0	特例承認あり(注4)
厚生労働省	60,075.0	1,816.5	3.02	0.0	
農林水産省	15,759.5	450.5	2.86	0.0	
林野庁	4,684.5	139.5	2.98	0.0	
水産庁	822.5	23.0	2.80	0.0	
経済産業省	6,619.5	188.0	2.84	0.0	特例承認あり(注4)
特許庁	3,524.5	96.5	2.74	0.0	
国土交通省	42,441.0	1,225.5	2.89	0.0	
観光庁	263.0	9.0	3.42	0.0	
気象庁	4,788.0	147.0	3.07	0.0	
運輸安全委員会	189.0	10.0	5.29	0.0	
海上保安庁	294.0	19.0	6.46	0.0	
環境省	2,984.5	91.0	3.05	0.0	
原子力規制委員会	1,225.0	43.0	3.51	0.0	
防衛省	24,024.0	663.5	2.76	0.0	
防衛装備庁	1,713.0	49.5	2.89	0.0	
人事院	670.5	20.0	2.98	0.0	
会計検査院	1,267.0	43.0	3.39	0.0	
立法機関合計	4,011.0	115.0	2.87	0.0	
衆議院事務局	1,622.5	46.0	2.84	0.0	
衆議院法制局	90.0	2.0	2.22	0.0	
参議院事務局	1,253.0	34.0	2.71	0.0	
参議院法制局	67.0	1.0	1.49	0.0	
国立国会図書館	978.5	32.0	3.27	0.0	
司法機関合計	25,437.5	703.5	2.77	0.0	
裁判所	25,437.5	703.5	2.77	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については、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	公害等調整委員会、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：こども家庭庁は、2023年4月1日付けで発足したため、2023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5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

2022年度のハローワークを通じた就職件数は、102,537件（前年度比6.6%増）であった。このうち、身体障害者は21,914件（前年度比5.2%増）、知的障害者は20,573件（前年度比3.1%増）、精神障害者は54,074件（前年度比17.8%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5,976件（前年度比37.2%減）であった。

また、新規求職申込件数は233,429件（前年度比4.2%増）となり、このうち、身体障害者は58,095件（前年度比0.1%増）、知的障害者は35,609件（前年度比2.8%増）、精神障害者は123,591件（前年度比14.2%増）、その他の障害のある人は16,134件（前年度比30.0%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。対前年度差（比）減は、ハローワークシステム刷新の影響により、2021年度において障害者手帳所持者が一部計上されていた影響が大きい。

■ 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)
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	223,223	5.7	300,512	10.3	103,163	0.8	46.2	△2.2
2020年度	211,923	△5.1	331,260	10.2	89,840	△12.9	42.4	△3.8
2021年度	223,971	5.7	358,539	8.2	96,180	7.1	42.9	0.5
2022年度	233,429	4.2	382,100	6.6	102,537	6.6	43.9	1.0

※注1：表中の「①新規求職申込件数」の2021年度以降の数値には、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：2021年度2,864件、2022年6,211件）は計上していない。また、2019年度から2021年度の数値については2024年3月に訂正された数値を計上したため、過去の「障害者白書」の数値と異なっている。

※注2：表中の「②有効求職者数」の2021年度以降の数値には、オンライン新規求職申込後も来所せずに求職活動を行う者（オンライン登録者の有効求職者数：2021年度1,424件、2022年度1,429件）は計上していない。また、2019年度から2021年度の数値については2024年3月に訂正された数値を計上したため、過去の「障害者白書」の数値と異なっている。

※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4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）（2022年度）

	2022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)	233,429	58,095	19,964	35,609	4,054	123,591	16,134
就職件数(注2)	102,537	21,914	7,835	20,573	3,210	54,074	5,976

※注1：表中の「新規求職申込件数」の2022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）6,211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4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。2023年6月1日現在で598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

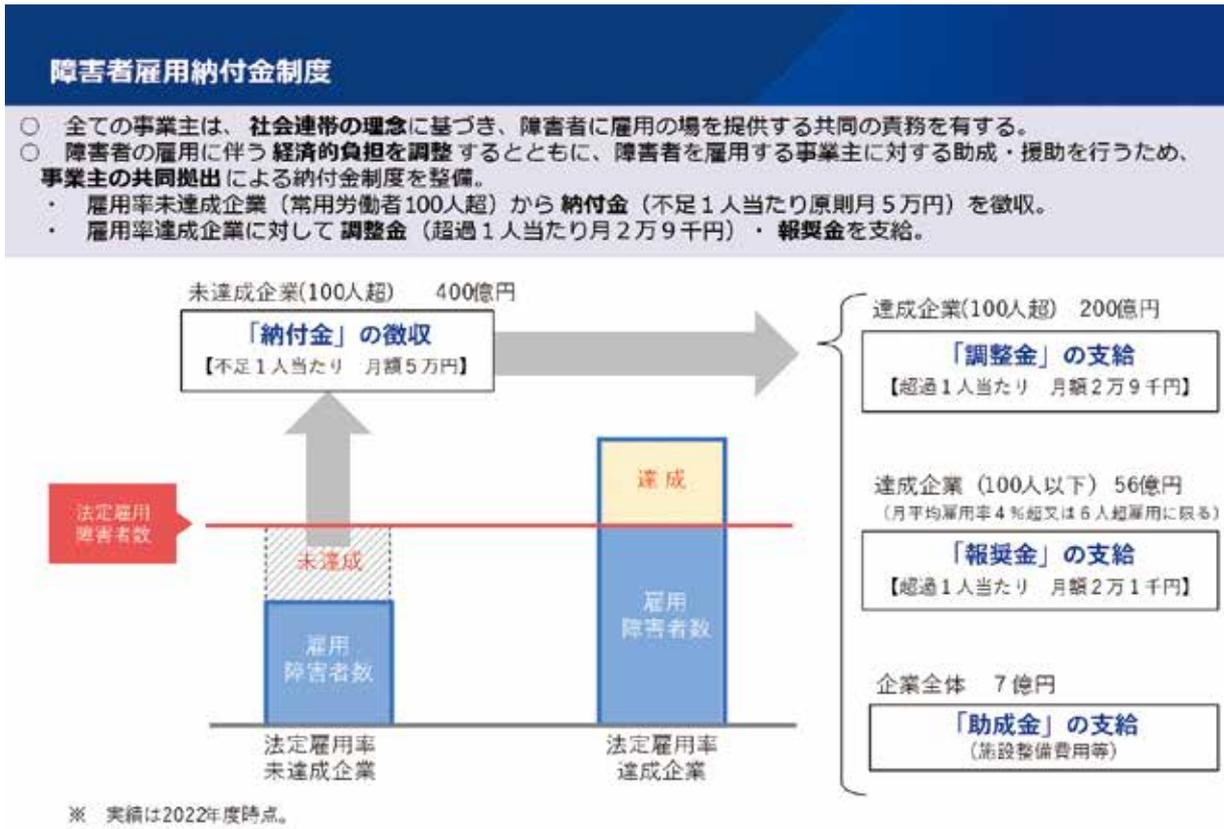
国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先して障害のある人の雇入れを行うべき立場にあり、全ての公的機関における毎年6月1日現在の雇用状況を発表している。また、未達成である機関については、障害のある人の採用に関する計画を作成しなければならず、その計画が適正に実施されていない場合には、厚生労働省は国及び地方公共団体の各機関の任命権者に対し、計画が適正に実施されるよう勧告を行っている。

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。

■ 図表3-13 障害者雇用納付金制度について



資料：厚生労働省

エ 職業リハビリテーションの実施

「障害者雇用促進法」において、職業リハビリテーションとは、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること」（第2条第7号）としている。これに基づき、障害のある人が職業を通じて社会参加できるよう、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの機関を中心に、障害のある人が希望や能力、適性に応じた職場に就き、就労を継続し、職業生活において自立を図ることができるようにするための支援を実施している。

オ 助成金等による企業支援や普及啓発活動

国では、民間企業が無理なく、かつ積極的に障害のある人を雇用できるよう、障害のある人を雇用した場合などに助成金を支給している。

例えば、身体に障害のある人や知的障害のある人、精神障害のある人を継続して雇用する労働者として雇い入れる民間企業に対して助成する「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）」や、障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）」、障害のある人を雇い入れたり、継続して雇用するために必要な職場の環境整備等を行った場合に費用の一部を助成する障害者雇用納付金制度に基づく助成金等を支給している。

また、障害のある人の雇用義務の対象であるものの障害のある人を1人も雇用していない民間企業等を対象に、ハローワーク等が中心となって就労支援機関等と連携した「障害者雇用推進チーム」を設置し、民間企業ごとの状況やニーズ等に合わせて採用に向けた準備から職場定

着まで一貫した支援を行う「企業向けチーム支援」を行っている。2024年4月からは、これらの支援に加えて、障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して障害者の一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行った事業者に対する助成制度を創設し、民間事業者による取組も推進している。

このほか、民間企業等が積極的に障害のある人の雇用を進めるためには、障害のある人の雇用管理に関する先進的な事例等を普及啓発する必要がある。そのため、各種マニュアル等を発行し、民間企業等への配布等を通じて障害のある人の雇用の啓発を行っている。2017年度からは、一般労働者を対象とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催し、職場における精神・発達障害のある人を支援する環境づくりにより職場定着を推進するため、企業内において精神・発達障害のある人を温かく見守り、支援する応援者を養成し、精神・発達障害のある人に対する正しい理解の促進に取り組んでいる。さらに、2020年度より、障害者の雇用の促進等に関する事業主の取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合するものである旨の認定を行い、認定された事業主について、その商品等に厚生労働大臣の定める表示（認定マーク（愛称：もにす））を付すことができる中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）を設けている。この認定を受けることで、中小事業主にとっては、自社の商品や広告等への認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果や、障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化といった効果が期待できる。2023年9月末時点で331事業主をもにす認定事業主として認定している。

また、厚生労働省では、毎年9月の「障害者雇用支援月間」に障害のある人を積極的に多数雇用している事業所、職業人として模範的な業績をあげている勤労障害者等に対し、厚生労働大臣表彰を行い、障害のある人の職業的自立の意欲を喚起するとともに、障害のある人の雇用に対する国民の関心と理解を一層深めることを目指している。2023年度には9の障害者雇用優良事業所、1名の障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人及び10名の優秀勤労障害者の表彰を行った。

（「障害者雇用支援月間」厚生労働省ホームページ）https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34895.html



精神・発達障害者しごとサポーター養成講座
写真：厚生労働省

カ 税制上の特例措置

障害のある人を雇用する民間企業に対し、税制上の特例措置を講じている。具体的には、障害者雇用納付金制度に基づく助成金（障害者作業施設設置等助成金等）の支給を受け、それを固定資産の取得又は改良に使った場合、その助成金分は、圧縮記帳により損金算入（法人税）、又は総収入金額に不算入（所得税）とする取扱い等を講じている。

キ 障害者差別禁止と合理的配慮の提供

雇用分野において障害があることを理由とした差別を禁止し、過重な負担とならない限り、合理的配慮の提供を事業主に義務付けている。

このため、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に関するリーフレットや合理的配慮に係る事例集等を作成・配布して周知・啓発に努めている。また、全国の都道府県労働局・ハローワークにおいて事業主・障害のある人からの相談に応じ、必要な場合は事業主に助言・指導等を行っているほか、都道府県労働局長による紛争解決の援助や障害者雇用調停会議を行っている（2022年度実績：相談件数225件、助言件数1件、指導件数0件、勧告件数0件、紛争解決援助申立受理件数1件、調停申請受理件数9件。）。

TOPICS(トピックス) (9)

障害者雇用促進法の改正について (雇用の質の観点から)

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

参考資料

2023年6月1日時点の障害者雇用状況の集計結果では、実雇用率が2.33%と12年連続で過去最高を更新し、また初めて実雇用率が報告時点の法定雇用率(2023年は2.3%)を上回ったほか、雇用障害者数は642,178.0人と20年連続で過去最高を更新するなど、一層進展している。

他方、今後更なる障害者雇用の進展を図る上では、雇用率の達成を促進していくのみならず、雇用の質の向上にも目を向けていくことが重要であると考えられるが、事業主として雇用率を達成することに注力するあまり、雇用後の障害のある人の活躍やキャリアアップの機会が不十分になることがないように、「障害者雇用促進法」の事業主の責務規定を改正し、適切な雇用管理等に加え、雇用する障害者に対する「職業能力の開発及び向上」を事業主の責務として追加した。

また、「障害者雇用促進法」では、社会連帯の理念の下、障害者雇用義務制度とあいまって、障害のある人の雇用に伴う経済的負担を調整するため、事業主の共同拠出による障害者雇用納付金制度が設けられているところ、雇用の質の観点を踏まえて改正を行った。

具体的には、一定の数を超えて障害のある人を雇用している場合に、その超過分に応じて事業主に支給する障害者雇用調整金等の額について、一定規模以上の障害のある人を雇用している場合の調整金等の額を減額するとともに、雇用の質を高める観点から、事業主が取り組む職場環境の整備や能力開発のための措置等を支援する障害者雇用納付金助成金において、雇入れや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の支援(障害者雇用相談援助事業)の創設、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害のある人への雇用継続の支援を行う場合の拡充等の見直しを行った。

納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金

<p>障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者作業施設設置等助成金 障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、費用の2/3を助成(上限額:450万円/人※作業施設) ○ 障害者福祉施設設置等助成金 障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成(上限額:225万円/人) ○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると認められる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成(上限額:5千万円)
<p>障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者介助等助成金 障害特性に応じた雇用管理のために必要な介助者等を配置又は委嘱、職場復帰のための職場適応措置を行う事業主に対して助成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場介助者の配置又は委嘱(費用の3/4助成、上限額:配置 月15万円/人 委嘱 1万/回 支給期間:原則10年間) ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱(費用の3/4助成、上限額:配置 月15万円/人 委嘱 1万/回 支給期間:10年間) ・ 職場支援員の委嘱(上限額:月額4万円、支給期間:2年間) 等
<p>職場適応援助者による支援を行った場合の助成措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職場適応援助者助成金 雇入れ後の職場適応を図るための職場適応援助者による専門的な支援を行う事業主に対して助成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問型職場適応援助者による支援(1日4時間以上1.8万円、支給期間:最長1年8ヶ月間) ・ 企業在籍型職場適応援助者による初回の支援(障害者1人につき8万円/月、支給期間:最長6ヶ月間) 等
<p>通勤の配慮を行った場合の助成措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 重度障害者等通勤対策助成金 障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して、費用の3/4を助成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤援助者の委嘱(上限額:1回2千円及び交通費計3万円、支給期間:3月間) ・ 駐車場の賃借(上限額:障害者1人につき5万円、支給期間:10年間) 等
<p>障害者の雇入れ等に必要な一連の雇用管理に関する援助を行った場合の助成措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用相談援助助成金 障害者の雇入れ及び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援助の事業を行う事業者に対して助成(80万/回、雇用継続10万/人)
<p>障害者に対する能力開発訓練事業を行った場合の助成措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者能力開発助成金 障害者の能力を開発のため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主等に対して、設置等に要する経費の3/4、運営費の4/5を助成

資料：厚生労働省

(3) 公務部門における障害者雇用について

ア 障害のある人の活躍の場の拡大に関する措置

国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先して障害のある人の雇入れを行うべき立場にある。加えて、2018年の公務部門における障害者雇用の不適切計上事案が明らかになったことを踏まえ、雇用率の達成はもとより、雇用の質の向上を実現するため、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の選任義務等に加え、2020年4月からは障害者活躍推進計画の作成・公表義務を課しており、各機関においては当該計画に基づき障害者雇用を進めるとともに、その取組状況について点検し、毎年公表しなければならないとされている。

厚生労働省としては、各機関における活躍推進計画の作成やそれに基づく取組の実施に対して必要な助言、援助等を行うことを通じて、障害のある人が活躍できる職場づくり等に対する各機関の自立的な取組を支援している。

イ 国の行政機関における雇用率の達成や障害のある人の活躍の場の拡大を図るための支援策

① 支援体制の整備

国及び地方公共団体においては、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を選任しなければならないとされており、各機関において配置を義務付けている障害者職業生活相談員については、障害のある人の職業生活に関する相談及び指導を行うに当たって必要な知識・スキルの付与を行う「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講等を選任要件としており、当該講習は厚生労働省において実施している。

② 障害者雇用に関する理解の促進

人事院において、一般職国家公務員における合理的配慮の考え方等を定めた「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（国家公務員の合理的配慮指針）」を2018年12月に策定するとともに、2020年1月には各府省において提供された合理的配慮の事例を把握し、厚生労働省とも連携して取りまとめ、各府省に提供している。

内閣人事局を中心として厚生労働省、人事院の協力の下、公務部門において障害のある人を雇用する際に必要となる基礎知識や支援策等を整理した「公務部門における障害者雇用マニュアル」を2019年3月に作成した（「障害者雇用促進法」の改正内容を踏まえ、2024年1月に改訂）。

厚生労働省において、国の機関における障害者雇用に関する理解の促進を図るため、以下の取組を実施している。

- ・ 障害者雇用の際に必要な設備改善・機器導入に関する情報について、国の機関の人事担当者等を対象に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に蓄積されたノウハウ・情報の提供
- ・ 国の機関等の人事担当者等を対象に、障害のある人の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理を内容とする「障害者雇用セミナー」の開催
- ・ 障害のある人とともに働く国の機関及び地方自治体等の職員を対象に、精神・発達障害の特性を正しく理解し、職場でこれら障害者を温かく見守り、支援する応援者となるための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（あわせて同講座のeラーニング版を提供）を実施
- ・ 各府省における障害者雇用の取組を好事例として収集し、各府省に共有（2023年9月に更新）

内閣人事局において、障害特性を理解した上での雇用・配置や業務のコーディネートを行う障害者雇用のキーパーソンとなる職員を養成するための「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を実施している。

③ 職場実習の実施

厚生労働省において、各府省における障害のある人の採用に向けた着実な取組を推進するため、各府省等の人事担当者等を対象に、各府省が行う特別支援学校等と連携した職場実習の実施に向けた支援を実施している。

④ 職場定着支援等の推進

厚生労働省において、ハローワーク等に各府省からの職場定着に関する相談を受け付ける窓口を設置して、各府省において働く障害のある人やその上司・同僚からの相談に応じるほか、専門の支援者を配置して各府省からの要請等に応じて職場適応支援を実施している。

また、各府省が自ら職場適応に係る支援を適切に行えるようにするため、職員の中から選任した支援者に必要な支援スキル等を付与する支援者向けセミナーを実施している。

内閣人事局において、就労支援機関等と連携し、各府省からの依頼に応じて、障害者雇用に関見を有する専門家を一定期間、各府省の職場に派遣し、採用、定着、職業能力の開発及び向上等に関する助言等を行う専門家派遣事業を実施している。

2. 総合的支援施策の推進

(1) 障害のある人への地域における就労支援

障害のある人の就労支援の充実と活性化を図るため、雇用・福祉・教育・医療の一層の連携強化を図ることとし、ハローワークを中心とした関係機関とのチーム支援や、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進、障害者就業・生活支援センター事業、トライアル雇用、ジョブコーチ等による支援などを実施している。

ア ハローワーク

就職を希望する障害のある人に対しては、ハローワークの専門窓口で、求職の登録の後にその技能、職業適性、知識、希望職種、身体能力等に基づき、個々の障害特性に応じたきめ細かな職業相談を実施し、安定した職場への就職・就職後の職場定着を支援している。

① ハローワークを中心とした「障害者向けチーム支援」

ハローワークにおいては、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、就労移行支援事業所、特別支援学校、医療機関等の関係機関からなる「障害者就労支援チーム」を作り、就職に向けた準備から職場定着までの一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」を実施している。

② トライアル雇用

事業所が障害のある人を一定期間の試行雇用の形で受け入れることにより、障害のある人の適性や業務遂行可能性を見極め、障害のある人と事業主の相互理解を促進すること等を通じて、常用雇用への移行を促進する障害者トライアル雇用事業を実施している。

イ 地域障害者職業センター

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により各都道府県に1か所（そのほか支所5か所）設置・運営されている地域障害者職業センターでは、ハローワークや地域の就労支援機関との連携の下に、身体に障害のある人、知的障害のある人はもとより、精神障害のある人、

発達障害のある人、高次脳機能障害のある人など、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害のある人を中心に、専門職の「障害者職業カウンセラー」により、職業評価、職業指導から就職後のアフターケアに至る職業リハビリテーションを専門的かつ総合的に実施している。

① 職業評価・職業指導及び職業リハビリテーション計画の策定

障害のある人個々の就職の希望等を把握した上で、職業評価・職業指導を行い、これらを基に就職及び就職後の職場適応に必要な支援内容等を含む職業リハビリテーション計画の策定を行っている。

② 障害のある人の就職等を促進するための支援（職業準備支援）

障害のある人に対して、職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識の習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を行っている。

③ 障害のある人の職場適応に関する支援（職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業）

就職又は職場適応に課題を有する精神障害、発達障害、高次脳機能障害のある人等が円滑に職場適応することができるよう、就職時のみならず雇用後においても事業所にジョブコーチを派遣し、障害のある人に障害特性を踏まえた専門的な支援を行うほか、事業主に対して、雇用管理に必要な助言や職場環境の改善の提案等の援助を行っている。

また、安定した雇用継続を図るためのフォローアップも行っている。

なお、地域障害者職業センターのジョブコーチ以外に、社会福祉法人等に所属し事業所に出向いて支援を行う訪問型ジョブコーチ、企業に在籍し同じ企業に雇用されている障害のある労働者を支援する企業在籍型ジョブコーチがいる。

④ 精神障害のある人等に対する総合雇用支援

精神障害のある人及び事業主に対して、主治医との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のそれぞれの雇用の段階に応じた専門的な支援を総合的に行っている。

特に、休職中の精神障害のある人及びその人を雇用する事業主に対しては、円滑な職場復帰に向けた支援（リワーク支援）を進めており、精神障害のある人に対しては、生活リズムの立直しや集中力・持続力の向上等の支援を行うとともに、事業主に対しては、職場の受け入れ体制の整備等についての支援を行っている。

⑤ 地域の関係機関に対する助言、研修その他の援助

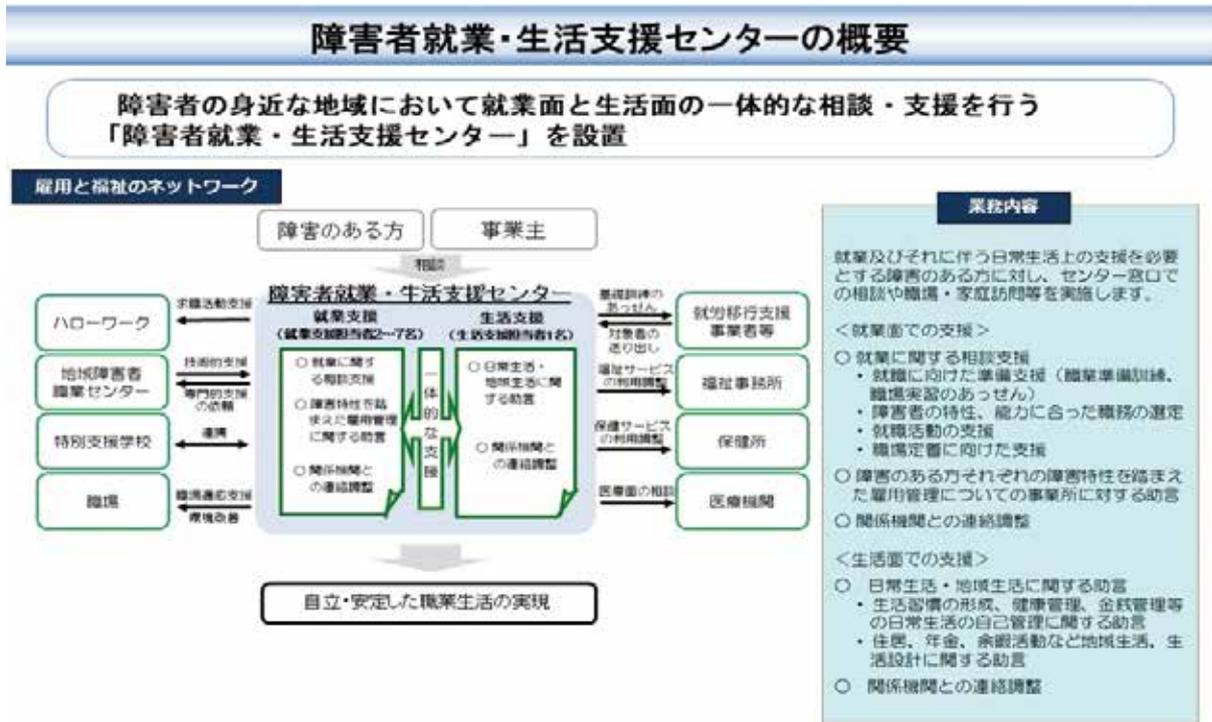
各地域における障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の関係機関及びこれらの機関の職員に対して、より効果的な職業リハビリテーションが実施されるよう、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、研修及び支援方法に係る援助を行っている。

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターでは、障害のある人の職業生活における自立を図るために、雇用や保健、福祉、教育等の地域の関係機関との連携の下、障害のある人の身近な地域で就業面及び生活面の両面における一体的な支援を行っている（2024年4月現在337か所）。

例えば、就業やそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）や求職活動等の就業に関する相談と、就業するに当たって重要な、健康管理等の生活に関する相談などを行っている。また、必要に応じ、ハローワークや地域障害者職業センターなどの専門的支援機関と連絡を取り合い、支援を引き継ぐなど適切な支援機関への案内窓口としての機能も担っている。

■ 図表3-14 障害者就業・生活支援センターの概要



資料；厚生労働省

(2) 福祉的就労から一般就労への移行等の支援

障害のある人が地域で自立した日常生活又は社会生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、障害のある人の就労支援として以下の取組を行っている。

ア 就労移行支援について

一般就労を希望する障害のある人が、できる限り一般就労が可能となるように、就労移行支援事業所では、在宅就労も含めて生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談、その他の必要な支援を行っている。

イ 就労継続支援A型について

雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な障害のある人に対し、生産活動等の活動の機会の提供及びその他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行うとともに、一般就労に向けた支援や職場への定着のための支援等を行っている。また、就労継続支援A型事業所における就労の質を向上させるため、2017年4月に改正した指定障害福祉サービス等基準に基づき、事業所の生産活動の収支を利用者に支払う賃金の総額以上とすることなどとした取扱いを徹底し、安易な事業参入の抑制を図るとともに、指定基準を満たさない事業所に経営改善計画の提出を求めることにより、事業所の経営状況を把握した上で地方公共団体が必要な指導・支援を行うことを通じ、事業所の安定運営を図るとともに、障害のある人の賃金の向上を図ることとした。

ウ 就労継続支援B型について

通常の事業所に雇用されていた障害のある人であって、その年齢、心身の状態その他の事情により、引き続き当該事業所に雇用されることが困難となった者、就労移行支援によっても通

常の事業所に雇用されるに至らなかった者、その他の通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行うとともに、一般就労に向けた支援や職場への定着のための支援等を行っている。また、事業所の経営力強化に向けた支援、共同受注化の推進、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」（平成24年法律第50号。以下本章では「障害者優先調達推進法」という。）に基づく調達の推進等、就労継続支援B型事業所等における工賃の向上に向け、官民一体となった取組を推進している。

エ 就労定着支援について

就労移行支援等の障害福祉サービスを利用し、一般就労に移行した障害のある人に対して、一般就労に伴い生じる生活リズムの乱れや給料の浪費などの生活面や就業面の課題に対応できるよう、就職先企業や関係機関との連絡調整等の支援を一定期間にわたって行っている。

(3) 障害特性に応じた雇用支援策

ア 精神障害のある人への支援

精神障害のある人については、近年、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、その専門窓口では「精神・発達障害者雇用サポーター」などの専門職員による個々の障害特性に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、事業主に対し、精神障害のある人等の雇用に係る課題解決のための相談・助言を行っている。

また、厚生労働省では、精神障害のある人等の本人の障害に関する理解促進や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促進することを目的として、精神障害のある人等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、事業主や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール「就労パスポート」を作成し、普及に向けた取組を行っている。

民間企業に対しては継続雇用する労働者へ移行することを目的に、週の所定労働時間10時間以上20時間未満から一定程度の期間をかけて、週の所定労働時間を20時間以上とすることを目指す「トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）」の支給などを行っている。

イ 発達障害のある人への支援

ハローワークでは、「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置し、個々の障害特性や強みを把握するなどきめ細かい求職者支援や事業主が抱える発達障害のある人等の雇用に係る課題解決のための個別相談を実施している。なお、発達障害のある求職者に対する職業紹介を行うに当たっては、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターなどの機関と十分な連携を図って対応している。

また、発達障害のある人をハローワーク等の職業紹介により新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」を支給することにより、その雇用促進を図っている。

さらに、大学等における発達障害のある学生等の増加を踏まえ、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施している。

ウ 難病のある人への支援

ハローワークでは、障害者手帳の有無にかかわらず、就労支援の必要な難病のある人に対して、難病相談支援センターとの連携による就労支援を行っている。2013年度からは、ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターを始めとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細かな職業相談・職業紹介、定着支援等総合的な支援を実施している。

また、難病のある人をハローワーク等の職業紹介により新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」を支給することにより、その雇用促進を図っている。

さらに、「難病のある人の雇用管理マニュアル」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が2018年に作成）を活用し、ハローワーク等において、難病のある人の就労支援を行っている。

エ 在宅就業への支援

① 在宅就業支援制度

自宅等で就業する障害のある人（在宅就業障害者）の就業機会の確保等を支援するため、これらの障害のある人に直接又は在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣の登録を受けた法人（在宅就業支援団体（2023年6月現在で23団体））を介して業務を発注した事業主に対して、障害のある人に対して業務の対価として支払われた金額に応じて、障害者雇用納付金制度で、在宅就業障害者特例調整金（常用雇用労働者数100人以下の事業主については在宅就業障害者特例報奨金）を支給する制度を運用している。

② 就労支援機器等の普及・啓発

従来、障害のある人が就労困難と考えられていた職業であっても、IT機器を利用することにより、就労の可能性が高まってきている。このため、障害のある人の職域拡大に資することを目的として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、障害のある人や事業主のニーズに対応した就労支援機器に関する情報提供、貸出事業等を通じて、その普及・啓発に努めている。

③ テレワークによる勤務の支援

障害のある人の多様な働き方の推進や、通勤が困難な者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な者等の雇用機会の確保の観点から、ICTを活用したテレワークを障害のある人の雇用においても普及することが重要である。このため、好事例集の作成やフォーラムの開催により、先進事例やノウハウを周知している。2024年度は、障害のある人のテレワーク雇用の導入を検討している企業等に対して、導入に向けた手順等の説明を行うセミナーや、個別相談による支援の実施も予定している。

また、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）について、テレワークによる勤務を行う者については、原則3か月のトライアル雇用期間を、6か月まで延長が可能としている。

テレワークによる障害のある人の雇用の事例

障害のある人が専門性の高い業務を担い主力となって活躍する事例



BIPROGY(株)※

BIPROGYチャレンジド(株)では、通勤が困難な身体障害のある人や、就職のハードルが高くなりがちな精神障害のある人を積極的に採用し、完全在宅勤務制度の導入を通して雇用の継続につなげてきた。主な事業として、専門性の高い「ウェブアクセシビリティ診断サービス」を行っている。2021年の障害者差別解消法改正により、2024年4月1日から民間事業者にも合理的な配慮の提供が義務化されたことから、業務の拡大が見込まれている。

テレワークの活用は、通勤困難者の雇用の機会の確保につながりうるものであることに加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴うリスクを低減し、事業継続を確保する点でも有効であった。物理的な距離を感じさせず、全員が安心して働けることを目指し、勤怠管理、日報管理、情報共有、メール、業務アプリなど全てITサービスを活用し、全社員がリアルタイムに情報を共有している。ITの活用に係る情報セキュリティ研修は毎年、e-learningと対面型研修で行っている。また、毎朝15～30分程度のウェブ会議は、健康状態の把握も兼ねている。必要に応じて外部の産業カウンセラーに相談ができる仕組みを作るなど、外部契約も行うことで、働く環境整備に取り組んでいる。

2023年度は、初めて九州地区(熊本県)からの就労支援機関経由での採用を行った。2024年度も新たな就労支援機関との連携を強化し、現在の東海地区及び九州・沖縄地区を拠点として、障害のある人々との接点を増やし、事業推進の目的に沿った有望な人材を発掘するため、完全在宅勤務制度の利点もいかして全国の障害のある人を対象に採用活動を行っていく方針に変わりはない。

今後も、ICTサービスを最大限に活用し、全員がオンラインで繋がり情報を共有し、一人一人の個性に合った柔軟な働き方を見出し、働きやすく働きがいのある「職場」の態勢を継続していく。

※BIPROGYチャレンジド(株)はBIPROGY(株)の特例子会社

活躍するテレワーカーからの声



テレワーカー (BIPROGYチャレンジド(株))

がいと成長を感じることができ、働きがいを感じています。今後も更に幅広い領域で活躍できるように努力していきたいと思ひます。

〈テレワーカーBさんの声〉

私は就労移行支援を利用して就職しました。応募の決め手は、完全在宅勤務制度があり、ウェブに関連した業務であったことです。また、会社に慣れるまでの半年間、就労支援事業所との面談が定期的にとれるよう業務中に面談することを可能とする環境を構築してくれることが、入社決め手となりました。入社後は、検査業務をチームメンバーとコミュニケーションを取りながら進めているため、不安を解消する体制や自分の能力を発揮できる環境が整っていると感じています。今後もより多くの分野で活躍できるように努力していきたいと思ひます。

〈テレワーカーAさんの声〉

私は通勤に不安を感じており、完全在宅勤務が私にとって最適だと感じています。ウェブ会議を通じて、業務の悩みや健康状態をリアルタイムで上司に伝える機会もあり、安心して働くことができます。また、職業能力開発校で学んだITの知識と技能は、現在の業務に非常に役立っています。私が担当するウェブアクセシビリティ検査は、最近の法改正により、その重要性がますます高まっており、私はその変化に対応することにやり

(4) 就労に向けた各種訓練の推進

国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局においては、一般企業等への就労を希望する障害のある人に対して、就労に必要な知識や技能を習得していただくために、障害福祉サービス（就労移行支援）を実施している。身体障害、高次脳機能障害又は発達障害のある人には、生産活動、職業体験等の必要な訓練を、視覚に障害のある人には、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の国家資格取得のための教育訓練をそれぞれ行い、就労に関する相談や支援を通じて、障害のある人の職業適性に見合った職場への就労とその定着のための支援を行っている。

(5) 障害のある人の創業・起業等の支援

生活福祉資金貸付制度は、低所得世帯、障害者世帯等に対し、資金の貸付けと必要な相談支援を行うことにより、その経済的自立及び生活意欲の助長促進並びに在宅福祉及び社会参加の促進を図り、安定した生活を送れるようにすることを目的に、都道府県社会福祉協議会を実施主体として運営されている。本制度の資金種類の1つとして、「福祉資金」が設けられており、障害者世帯が生業を営むために必要な経費や技能習得に必要な経費及びその期間中の生計を維持するために必要な経費等の貸付を行っている。

また、経済産業省では、地域経済を活性化させるため、「産業競争力強化法」（平成25年法律第98号）の認定市区町村（2024年4月現在で1,490市区町村）において、新たに創業を行う者に対して、ワンストップで支援する体制を整備するとともに、税制面の優遇、融資制度などの支援策を行っており、障害のある人も活用できる制度となっている。

(6) 障害のある人の就労支援における農福連携

障害者就労施設において、稲作や野菜、果樹、花き、畜産、農産加工や販売等、幅広い分野で農業活動等が取り組まれている。農業を通じて高い賃金・工賃を実現している事業所もあり、障害のある人の就労機会の確保や賃金・工賃の向上といった面のみならず、地域の農業における労働力不足への対応といった面でも意味のある取組であり、農業と福祉の連携の推進を図ることは重要となっている。

農福連携について、全国的な機運の醸成を図り、今後強力に推進していく方策を検討するため、2019年4月に省庁横断の会議として「農福連携等推進会議」を設置し、2019年6月の第2回会議において、農福連携を推進するための取組をまとめた「農福連携等推進ビジョン」を策定し、当該取組を関係省庁等と連携して実施している。

農林水産省では、障害のある人の農業分野における雇用・就労の促進のため、農業用ハウスや加工・販売施設の整備、障害のある人を受け入れる際に必要となる休憩所、手すり及びトイレ等の安全・衛生設備の整備、障害のある人が農業技術を取得するための研修、障害のある人の農業分野での定着を支援する専門人材の育成等の取組を支援している。

一方、厚生労働省では、農福連携による障害のある人の就労支援を推進する取組として、農業に関するノウハウを有していない就労継続支援事業所に対する農業に係る指導・助言や6次産業化の推進を支援するための専門家の派遣、農業に取り組む就労継続支援事業所における農福連携マルシェ（市場）の開催等を支援しており、2023年度は46道府県で支援を実施した。

また、関係省庁が連携し、農福連携を国民的運動として機運を高める仕掛けとした「農福連携等応援コンソーシアム」による農福連携の優良事例の表彰・横展開の取組や農福連携の施策等の周知を目的としたポータルサイトによる情報発信等を実施することにより、農業と福祉の連携や、それを通じた障害のある人の賃金・工賃の向上の推進に取り組むこととしている。

■ 図表3-15 農福連携等推進ビジョン（概要）

農福連携等推進ビジョン（概要）（2019年6月4日農福連携等推進会議決定）	
<p>I 農福連携等の推進に向けて</p> <p>農福連携は、農業と福祉が連携し、障害者の農業分野での活躍を通じて、農業経営の発展とともに、障害者の自信や生きがいを創出し、社会参加を実現する取組。年々高齢化している農業現場での貴重な働き手となることや、障害者の生活の向上が期待</p> <p>農福連携は、様々な目的の下で取組が展開されており、これらが多様な効果を生み出すことが求められる。持続的に実施されるには、農福連携に取り組む農業経営が経済活動として発展していくことが重要で、個々の取組が地域の農業、日本の農業・国土を支える力になることを期待</p> <p>農福連携を全面的に広く展開し、裾野を広げていくには「知られていない」「踏み出しにくい」「広がらない」といった課題に対し、官民挙げて取組を推進していく必要</p> <p>また、ユニバーサルな取組として、高齢者、生活困窮者等の就労・社会参加支援や犯罪・非行をした者の立ち直し支援等、様々な分野にウイングを広げ、地域共生社会の実現を図ることが重要（SDGsにも通じるもの）</p> <p>農福連携等の推進については、引き続き、関係省庁等による連携を強化</p> <p>II 農福連携を推進するためのアクション</p> <p>目標：農福連携等に取り組む主体を新たに3,000創出*</p> <p>1 認知度の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 定量的なデータを収集・解析し、農福連携のメリットを客観的に提示 優良事例をとりまとめ、各地の様々な取組内容を分かりやすく情報発信 農福連携で生産された商品の消費者向けキャンペーン等のPR活動 農福連携マルシェなど東京オリンピック・パラリンピック等に合わせた戦略的プロモーションの実施 <p>2 取組の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 農福連携に取り組む機会の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ワンストップで相談できる窓口体制の整備 スタートアップマニュアルの作成 試験的に農作業委託等を短期間行う「お試しノブク」の仕組みの構築 特別支援学校における農業実習の充実 農業分野における公的職業訓練の推進 	<p>○ ニーズをつなぐマッチングの仕組み等の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> 農業経営体と障害者就労施設等のニーズをマッチングする仕組み等の構築 コーディネーターの育成・普及 ハローワーク等関係者における連携強化を通じた、農業分野での障害者雇用の推進 <p>○ 障害者が働きやすい環境の整備と専門人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 農業法人等への障害者の就職・研修等の推進と、障害者を新たに雇用して行う実践的な研修の推進 障害者の作業をサポートする機械器具、スマート農業の技術等の活用 全国共通の枠組みとして農業版ジョブコーチの仕組みの構築 農林水産研修所等による農業版ジョブコーチ等の育成の推進 農業大学校や農業高校等において農福連携を学ぶ取組の推進 障害者就労施設等における工賃・賃金向上の支援の強化 <p>○ 農福連携に取り組む経営の発展</p> <ul style="list-style-type: none"> 農福連携を行う農業経営体等の収益力強化等の経営発展を目指す取組の推進 農福連携の特色を生かした6次産業化の推進 障害者就労施設等への経営指導 農福連携でのGAPの実施の推進 <p>3 取組の輪の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 各界関係者が参加するコンソーシアムの設置、優良事例の表彰・横展開 障害者優先調達推進法の推進とともに、関係団体等による農福連携の横展開等の推進への期待 <p>III 農福連携の広がりへの推進</p> <p>「農」と「福」のそれぞれの広がりを推進し、農福連携等を地域づくりのキーワードに据え、地域共生社会の実現へ</p> <p>1 「農」の広がりへの支援</p> <p>林業及び水産業において、特殊な環境での作業もあることにも留意しつつ、障害特性等に応じた、マッチング、研修の促進、経営発展を目指す取組の推進、林・水産業等向け障害者就労の「R」事業の創設</p> <p>2 「福」の広がりへの支援</p> <p>高齢者、生活困窮者、ひきこりの状態にある者等の働きづらさや生きづらさを感じている者の就労・社会参加の機会の確保や、犯罪や非行をした者の立ち直しに向けた取組の推進</p>

資料：厚生労働省及び農林水産省

■ 図表3-16 農福連携等による障害者の就労促進プロジェクト

農福連携等による障害者の就労促進プロジェクト（工賃向上計画支援等事業特別事業）

令和6年度当初予算 2.1億円（3.4億円） ※〇内は前年度当初予算額

事業の趣旨

農業・林業・水産業等の分野での障害者の就労を支援し、障害者の工賃水準の向上及び農業等の支え手の拡大を図るとともに、障害者が地域を支え地域で活躍する社会（「1億総活躍」社会）の実現に資するため、障害者就労施設への農業等に関する専門家の派遣や農福連携マルシェの開催等を支援する。また、過疎地域における取組を後押しする。

実施主体

都道府県
※社会福祉法人等の民間団体へ委託して実施することも可

補助内容・補助率

- 農業等の専門家派遣による6次産業化の推進
農業等に関するノウハウを有していない障害者就労施設に対する技術指導・助言や6次産業化に向けた支援を実施するための専門家の派遣等に係る経費を補助する。
- 農福連携マルシェ開催支援事業
農業等に取り組む障害者就労施設による農福連携マルシェの開催に係る経費を補助する。（ブロック単位でも開催可）
- 意識啓発等
農業等に取り組む障害者就労施設の好事例を収集し、セミナー等を開催する経費を補助する。
- マッチング支援
農業等生産者と障害者就労施設による施設外就労とのマッチング支援を実施する経費を補助する。
※過疎地域における取組を優先的に補助。
- 障害福祉分野と農業等の分野の関係者の相互理解促進
障害者就労支援施設等の支援員や農業者等の相互理解が進むように、相互の事業所の訪問や農業体験会等を実施する経費を補助する。

<事業のスキーム>

厚生労働省
↓ 補助 補助率:1/2
都道府県
農福連携マルシェの開催※委託による実施可
専門家の派遣等の支援等※委託による実施可
↓
障害者就労施設
↓
農業の取組推進⇒6次産業化
農福連携マルシェへの参加

資料：厚生労働省

第1章
第2章
第3章
第4章
第5章
第6章
参考資料

(7) 職場での適応訓練

ア 職場適応訓練

障害のある人に対し、作業環境への適応を容易にし、訓練修了後も引き続き雇用されることを期待して、都道府県知事又は都道府県労働局長が民間事業者等に委託して実施する訓練で、訓練生には訓練手当が、事業者には職場適応訓練費が支給される（訓練期間6か月以内）。また、重度の障害のある人に対しては、訓練期間を長くし、職場適応訓練費も増額している。

イ 職場適応訓練（短期）

障害のある人に対し、実際に従事することとなる仕事を体験させることにより、就業への自信を持たせ、事業者に対しては対象者の技能程度、適応性の有無等を把握させるため、都道府県知事又は都道府県労働局長が民間事業者等に委託して実施する訓練で、訓練生には訓練手当が、事業者には、職場適応訓練費が支給される（訓練期間2週間以内（原則））。また、重度の障害のある人に対しては、訓練期間を長くし、職場適応訓練費も増額している。

(8) 資格取得試験等（法務関係）における配慮

司法試験及び司法試験予備試験においては、提出書類の作成について、障害等の種類・程度に応じて、代筆による作成も認める取扱いとしており、また、障害のある人がその有する知識及び能力を答案等に表すに当たり、その障害が障壁となり、事実上の受験制限とならないために、障害のない人との実質的公平を図り、そのハンディキャップを補うために必要な範囲で措置を講じている。具体的には、視覚障害者に対する措置として、パソコン用電子データ又は点字による出題、解答を作成するに当たってのパソコンの使用、拡大した問題集・答案用紙の配布、試験時間の延長等を、肢体障害者に対する措置として、解答を作成するに当たってのパソコンの使用、拡大した答案用紙の配布、試験時間の延長等を認めるなどの措置を講じている。

司法書士試験、土地家屋調査士試験及び簡裁訴訟代理等能力認定考査においては、その有する知識及び能力を答案等に表すことについて障害のない人と比較してハンディキャップを補うために必要な範囲で措置を講じている。具体的には、弱視者に対する拡大鏡の使用や記述式試験の解答を作成するに当たってのパソコンの使用、また、試験時間の延長を認める等の措置を講じている。

(9) 福祉施設等における仕事の確保に向けた取組

ア これまでの取組

「重点施策実施5か年計画」（2008年度～2012年度）において、国は公共調達における競争性及び公正性の確保に留意しつつ、福祉施設等の受注機会の増大に努めるとともに、地方公共団体等に対し、国の取組を踏まえた福祉施設等の受注機会の増大の推進を要請することとされていた。これを踏まえ、官公需（官公庁の契約）を積極的に進めるため、各府省の会計担当者からなる「福祉施設受注促進担当者会議」を開催し、更なる官公需の促進を依頼するなどの取組を行うとともに、2008年に「地方自治法施行令」（昭和22年政令第16号）を改正し、地方公共団体の契約について随意契約によることができる場合として、地方公共団体が障害者支援施設等から、クリーニングや発送作業などの役務の提供を受ける契約を追加する措置を講じた。

また、「障害者優先調達推進法」の施行（2013年4月）にあわせて、「予算決算及び会計令」（昭和22年勅令第165号）を改正し、随意契約によることができる場合として、「慈善のため設立した救済施設から役務の提供を受けるとき」を追加する措置を講じた。

イ 障害者優先調達推進法について

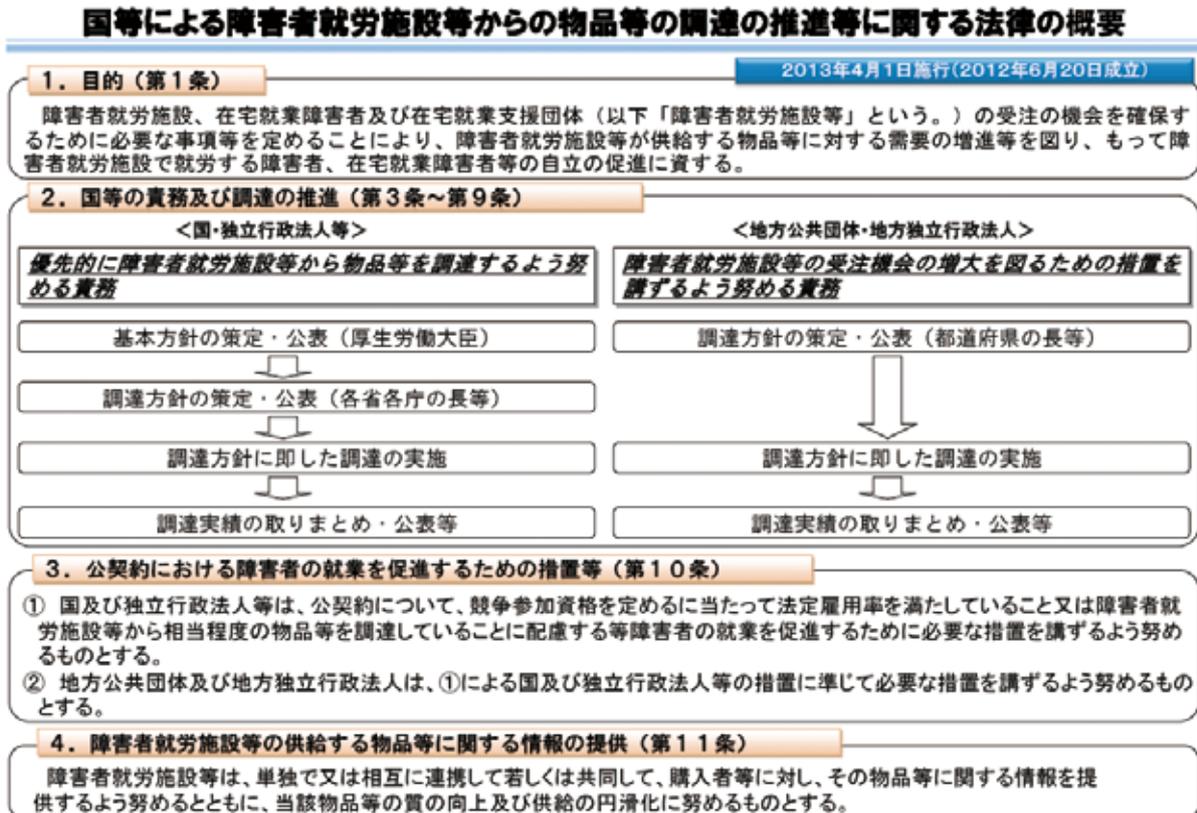
障害のある人が自立した生活を送るためには、就労によって経済的な基盤を確立することが重要である。そのためには、障害者雇用を支援するための積極的な対策を図っていくことも重要であるが、加えて、障害のある人が就労する施設等の仕事を確保し、その経営基盤を強化する取組が求められている。

このような観点から、障害者就労施設等への仕事の発注に関し、民間企業を始め国や地方公共団体等において様々な配慮が行われてきた。

2013年4月からは、「障害者優先調達推進法」が施行され、障害者就労施設等で就労する障害のある人や在宅で就業する障害のある人の自立の促進に資するため、国や地方公共団体などの公的機関が物品やサービスを調達する際、障害者就労施設等から優先的に購入することを進めるために、必要な措置を講じることとなった。当該法律に基づき、全ての省庁等で調達方針を策定し、障害者就労施設等が供給する物品等の調達に取り組んでおり、2013年度に123億円であった国等における調達実績額が、2022年度には222億円まで増加している。

また、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（2018年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）において、障害者雇用と併せ、「障害者優先調達推進法」に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達を確実に推進するため、対象となる障害者就労施設等に関する詳細な情報や創意・工夫等している取組事例を提供するとともに、地方公共団体に対しても本基本方針を参考にしながら引き続き「障害者優先調達推進法」に基づく取組を推進するよう要請した。

■ 図表3-17 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律の概要



資料：厚生労働省

(10) 職業能力開発の充実

ア 障害者職業能力開発校における職業訓練の推進

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度の障害のある人については、障害者職業能力開発校において、職業訓練を実施している。

2024年4月1日現在、障害者職業能力開発校は国立が13校、府県立が6校で、全国に19校が設置されており、国立13校のうち2校は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営し、他の11校は都道府県に運営を委託している。

障害者職業能力開発校は、入校者の障害の重度化・多様化が進んでいることを踏まえ、個々の訓練生の障害の態様を十分に考慮し、きめ細かい支援を行うとともに、職業訓練内容の充実を図ることにより、障害のある人の雇用の促進に資する職業訓練の実施に努めている。

なお、障害者職業能力開発校の修了者における就職率については、「障害者基本計画(第5次)」において、2027年度に70%となるよう目標設定されており、2022年度は70.1%であった。

イ 一般の公共職業能力開発施設における受入れの促進

都道府県立の一般の公共職業能力開発施設において、精神保健福祉士等の相談体制の整備を図るとともに、精神障害のある人等の受入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組んでいる。

ウ 障害のある人の多様なニーズに対応した委託訓練

雇用・就業を希望する障害のある人の増加に対応し、居住する地域で職業訓練が受講できるよう、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等を活用した障害のある人の多様なニーズに対応した委託訓練（以下本章では「障害者委託訓練」という。）を各都道府県において実施している。

障害者委託訓練は、主として座学により知識・技能の習得を図る「知識・技能習得訓練コース」、企業の現場を活用して実践的な職業能力の向上を図る「実践能力習得訓練コース」、通校が困難な人などを対象とした「e-ラーニングコース」、特別支援学校高等部等に在籍する生徒を対象とした「特別支援学校早期訓練コース」及び在職障害者を対象とした「在職者訓練コース」の5種類があり、個々の障害特性や企業の人材ニーズに応じて多様な職業訓練を行うことが可能な制度である。なお、障害者委託訓練修了者の就職率については、「障害者基本計画(第5次)」において、2027年度に55%となるよう目標設定されており、2022年度は41.2%であった。

エ 精神障害・発達障害のある人に対する職業訓練

ハローワークに求職を申し込む精神障害や発達障害のある人の増加が近年著しいことを踏まえ、精神障害や発達障害のある人の障害特性に配慮した訓練コースの設置を推進することとしている。このため、都道府県が運営する障害者職業能力開発校で精神障害や発達障害のある人の障害特性に配慮した訓練コースの設置が円滑に行われるよう独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者職業能力開発校において、訓練計画の策定、指導技法、訓練コース設置後のフォローアップ支援を行っている。

オ 障害のある人の職業能力開発に関する啓発

① 全国障害者技能競技大会（愛称：全国アビリンピック）の実施

全国障害者技能競技大会は、障害のある人が日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害のある人に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ることを目的として、全国アビリンピックの愛称の下、1972年から実施している。

2023年度には、愛知県常滑市で第43回大会が開催（11月17日～19日）された。

第43回全国障害者技能競技大会

第43回全国障害者技能競技大会が、2023年11月17日から19日までの3日間にわたり、愛知県常滑市において開催された。

縫製、義肢、家具など25種目の競技に加え、障害者雇用に関する新たな職域を紹介する職種として、「物流ワーク」、「ドローン操作」の2種目による技能デモンストレーションが実施され、日頃培った技能が披露された。

4年ぶりに新型コロナウイルスの制約のない大会となり、約12,000名が来場し、熱戦の様子を観戦した。また、競技や開閉会式の様子は専用Webサイト上で動画配信を行った。



縫製種目競技風景（第43回大会）



ドローン操作実施風景（第43回大会）

資料：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

② 国際アビリンピックへの日本選手団の派遣

国際アビリンピックは、1981年の「国際障害者年」を記念して、障害のある人の職業的自立意欲の増進と職業技能の向上を図るとともに、事業主及び社会一般の理解と認識を深め、更に国際親善を図ることを目的として、1981年10月に第1回大会が東京で開催され、以降おおむね4年に1度開催されている。第10回国際アビリンピックがフランス共和国メッス市において2023年3月に開催され、日本から30名の選手が参加した。

(11) 雇用の場における障害のある人の人権の確保

全国の法務局では、人権相談等により、雇用の場における障害のある人に対する差別的取扱い等の人権侵害の疑いのある事案を認知した場合は、人権侵犯事件として調査を行い、事案に応じた適切な措置を講じている。