

障害のある人の雇用・就労の促進施策

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ようにすることは、収入の面だけではなく、障害者の社会参加において、重要な意味を持つ。障害者雇用はこの20年間で大きく進展しており、企業における人材の多様性の観点からも、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 2024年障害者雇用状況報告¹⁷

対象障害者¹⁸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40.0人以上）及び国、地方公共団体については、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。2024年の報告結果は次のとおりである。

① 民間企業の状況

我が国の民間企業における障害者雇用の状況は、2024年6月1日現在の雇用障害者数が約67.7万人（前年比約5%増）と21年連続で過去最高を更新しており、一層進展している。また、障害者である労働者の実数は約57.4万人（前年比約7%増）と、22年連続で増加している。障害種別ごとに見ても、身体障害者、知的障害者及び精神障害者のいずれも前年より増加している。特に精神障害者の伸び率は前年比約16%増となっており、この10年間で約4倍となっている。

また、民間企業が常時雇用する労働者に占める対象障害者である労働者の割合（以下本章では「実雇用率」という。）は、2.41%（前年2.33%）と13年連続で過去最高を更新している。企業規模別に実雇用率をみると、規模が大きくなるほど高くなる傾向にあるが、小規模の事業所で低く、引き続き雇入れに向けた支援が必要である。

なお、法定雇用率を達成した企業の割合は、2024年4月の法定雇用率0.2ポイント引上げの影響があり、46.0%と前年を下回った。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より増加した。

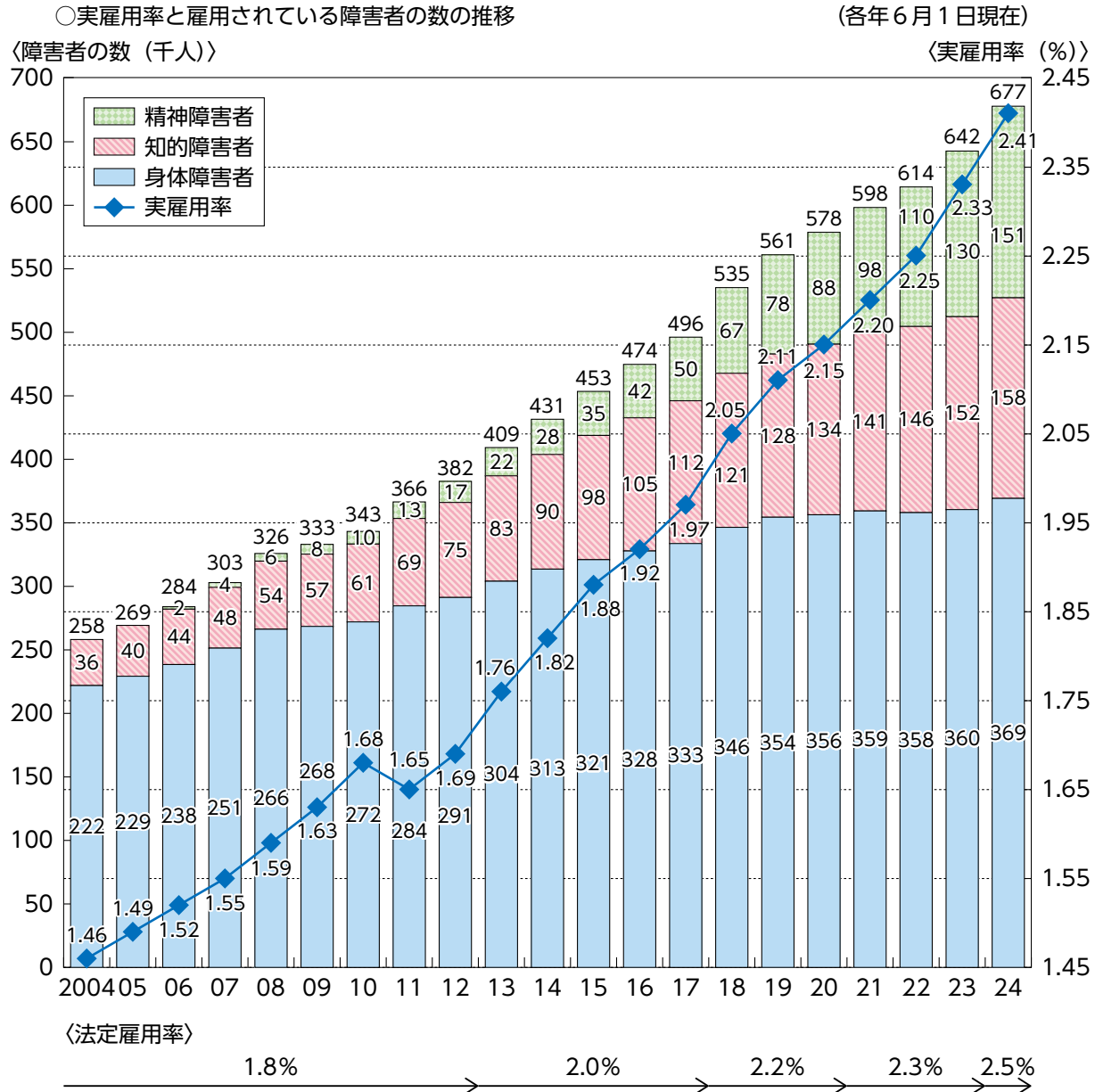
17 障害者雇用状況報告：重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

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並びに重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者（1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）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。

18 「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）第37条第2項の対象障害者をいう。具体的には同法第2条第2号の身体障害者、第4号の知的障害者及び第6号の精神障害者のうち「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」（昭和25年法律第123号）第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者をいう。

■ 図表3-9 民間企業における障害者の雇用状況



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年から2023年までは43.5人以上規模、2024年以降は40人以上規模）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
- 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）、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者
- 2006年～2010年
- 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）、精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者又は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カウント）
- 2011年～2023年
- 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）、精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者である短時間労働者
 - 重度以外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（0.5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。

- 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
- 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

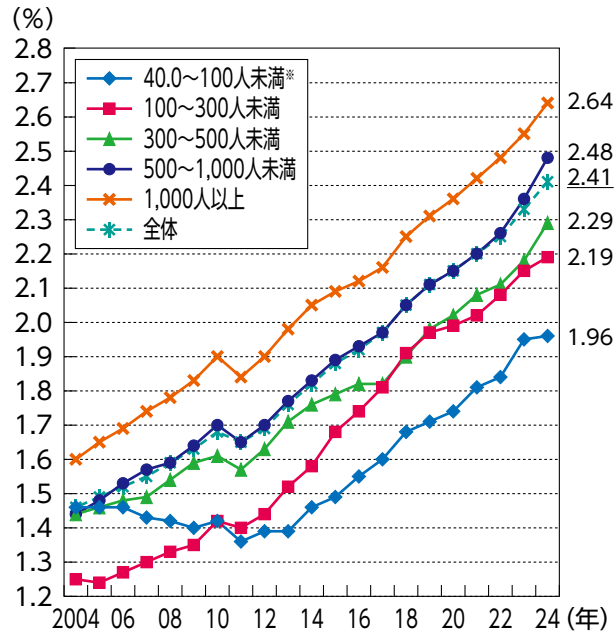
2023年以降、精神障害者である短時間労働者については、1人分としてカウントしている。

- 2024年以降
- 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）、精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者、重度以外身体障害者及び知的障害者である短時間労働者（0.5カウント）
 - 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である特定短時間労働者（0.5カウント）

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年から2023年までは2.3%、2024年以降は2.5%となっている。

○企業規模別実雇用率

(各年6月1日現在)

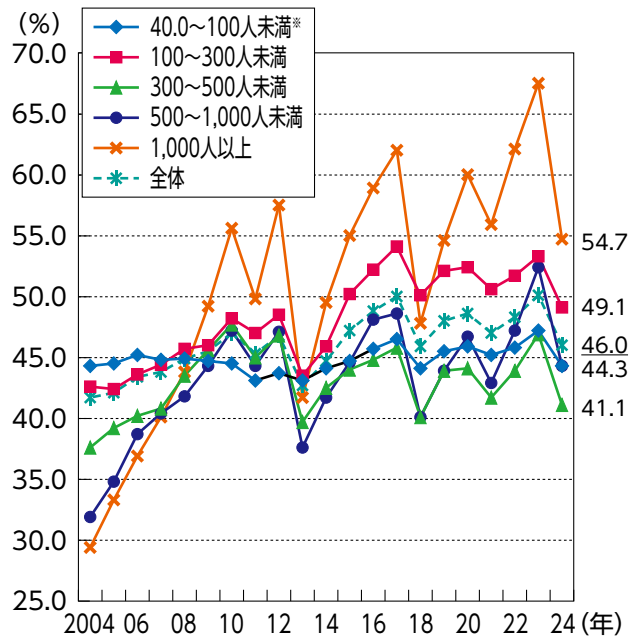


※2012年までは56~100人未満
※2017年までは50~100人未満
※2020年までは45.5人~100人未満
※2023年までは43.5人~100人未満
※2024年からは40.0人~100人未満

資料：厚生労働省「令和6年障害者雇用状況の集計結果」

○企業規模別達成企業割合

(各年6月1日現在)



※2012年までは56~100人未満
※2017年までは50~100人未満
※2020年までは45.5人~100人未満
※2023年までは43.5人~100人未満
※2024年からは40.0人~100人未満

■ 図表3-10 民間企業における企業規模別障害者の雇用状況

(2024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 F ÷ 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、重度 知的障害者及 び精神障害者 である短時間 労働者	C. 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	D. 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	E. 重度身体 障害者、重度 知的障害者及 び精神障害者 である特定短 時間労働者	F. 計 A × 2 + B + C + (D + E) × 0.5	G. うち新規 雇用分			
規模計	企業 117,239 (108,202)	人 28,162,399.0 (27,523,661.0)	人 130,135 (127,318)	人 54,411 (51,629)	人 336,004 (315,985)	人 39,558 (39,856)	人 13,995 (—)	人 677,461.5 (642,178.0)	人 71,875.5 (63,557.5)	% 2.41 (2.33)	企業 53,875 (54,239)	% 46.0 (50.1)
40.0~ 100人未満	企業 64,840 (55,929)	人 3,994,359.5 (3,611,353.0)	人 12,046 (11,150)	人 13,354 (12,036)	人 35,548 (31,537)	人 9,248 (8,859)	人 1,324 (—)	人 78,280.0 (70,302.5)	人 10,090.5 (8,480.5)	% 1.96 (1.95)	企業 28,747 (26,372)	% 44.3 (47.2)
100~ 300人未満	企業 36,946 (36,926)	人 5,678,380.5 (5,685,618.5)	人 22,110 (22,043)	人 12,753 (13,096)	人 61,588 (60,067)	人 9,327 (9,892)	人 2,825 (—)	人 124,637.0 (122,195.0)	人 14,305.5 (13,886.0)	% 2.19 (2.15)	企業 18,138 (19,684)	% 49.1 (53.3)
300~ 500人未満	企業 7,077 (7,025)	人 2,501,456.5 (2,481,809.5)	人 10,828 (10,689)	人 4,227 (4,111)	人 28,988 (26,923)	人 3,393 (3,345)	人 1,222 (—)	人 57,178.5 (54,084.5)	人 6,512.5 (5,485.5)	% 2.29 (2.18)	企業 2,909 (3,295)	% 41.1 (46.9)
500~ 1,000人未満	企業 4,808 (4,825)	人 3,089,940.5 (3,110,460.0)	人 14,684 (14,609)	人 7,035 (6,125)	人 37,325 (36,080)	人 4,100 (4,025)	人 1,475 (—)	人 76,515.5 (73,435.5)	人 8,940.0 (8,136.0)	% 2.48 (2.36)	企業 2,129 (2,527)	% 44.3 (52.4)
1,000人以上	企業 3,568 (3,497)	人 12,898,262.0 (12,634,420.0)	人 70,467 (68,827)	人 17,042 (16,261)	人 172,555 (161,378)	人 13,490 (13,735)	人 7,149 (—)	人 340,850.5 (322,160.5)	人 32,027.0 (27,569.5)	% 2.64 (2.55)	企業 1,952 (2,361)	% 54.7 (67.5)

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：法令上、③A欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については、1人を2人に相当するものとしており、F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である短時間労働者」及びE欄の「重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者」については、1人を0.5人に相当するものとしており、F欄の計を算出するに当たり0.5カウントとしている。

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、E欄は1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者である。

注4：G欄の「うち新規雇用分」は、2023年6月2日から2024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5：()内は2023年6月1日現在の数値である。

資料：厚生労働省「令和6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・地方公共団体の機関（法定雇用率2.8%）に常時勤務している職員に占める対象障害者の割合と勤務している障害者数は国においては3.07%、10,428.0人、都道府県においては3.05%、11,030.5人、市町村においては2.75%、37,433.5人であった。

一方、都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.7%）においては2.43%、17,719.0人であった。

■ 図表3-11 国・地方公共団体における障害者の在籍状況

1 国、地方公共団体の機関（法定雇用率2.8%）

(2024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	339,750.0人 (340,707.5人)	10,428.0人 (9,940.0人)	3.07% (2.92%)	43 / 44 (44 / 44)	97.7% (100.0%)
都道府県の機関	361,319.0人 (359,503.0人)	11,030.5人 (10,627.5人)	3.05% (2.96%)	150 / 168 (152 / 163)	89.3% (93.3%)
市町村の機関	1,363,140.5人 (1,353,753.5人)	37,433.5人 (35,611.5人)	2.75% (2.63%)	1,769 / 2,488 (1,910 / 2,460)	71.1% (77.6%)

2 都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.7%）

(2024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	728,083.5人 (726,615.5人)	17,719.0人 (16,999.0人)	2.43% (2.34%)	50 / 93 (64 / 95)	53.8% (67.4%)

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る。法令上、重度身体障害者及び重度知的障害者については、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である短時間勤務職員並びに重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間勤務職員については、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、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である短時間勤務職員については、1人を1カウントしている。

注3：法定雇用率2.7%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、2023年6月1日現在の数値である。

資料：厚生労働省「令和6年障害者雇用状況の集計結果」

図表 3-12 国の機関ごとの障害者の在籍状況

(2024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	339,750.0	10,428.0	3.07	1.5	
行政機関合計	310,275.5	9,561.5	3.08	1.5	
内閣官房	1,537.0	48.0	3.12	0.0	
内閣法制局	84.0	2.0	2.38	0.0	
内閣府	3,548.5	104.0	2.93	0.0	
宮内庁	1,177.0	41.0	3.48	0.0	
公正取引委員会	1,003.0	29.0	2.89	0.0	
警察庁	2,273.0	72.5	3.19	0.0	
個人情報保護委員会	237.0	8.0	3.38	0.0	
カジノ管理委員会	175.0	5.0	2.86	0.0	
金融庁	1,782.5	52.0	2.92	0.0	
消費者庁	575.0	17.0	2.96	0.0	
こども家庭庁	549.5	18.0	3.28	0.0	
デジタル庁	918.0	23.5	2.56	1.5	注5
復興庁	179.5	6.0	3.34	0.0	
総務省	5,246.0	161.0	3.07	0.0	特例承認あり 注4
法務省	33,597.5	1,007.0	3.00	0.0	
出入国在留管理庁	5,194.0	166.5	3.21	0.0	
公安調査庁	1,798.0	55.0	3.06	0.0	
外務省	3,543.0	163.0	4.60	0.0	
財務省	12,561.5	389.0	3.10	0.0	
国税庁	61,147.5	1,837.5	3.01	0.0	
文部科学省	2,904.0	82.0	2.82	0.0	特例承認あり 注4
厚生労働省	58,532.0	1,857.0	3.17	0.0	
農林水産省	15,565.0	494.5	3.18	0.0	
林野庁	4,618.0	131.0	2.84	0.0	
水産庁	847.5	24.0	2.83	0.0	
経済産業省	6,671.0	208.0	3.12	0.0	特例承認あり 注4
特許庁	3,521.0	104.0	2.95	0.0	
国土交通省	42,552.5	1,275.5	3.00	0.0	
観光庁	266.5	9.0	3.38	0.0	
気象庁	4,813.0	165.0	3.43	0.0	
運輸安全委員会	193.0	8.0	4.15	0.0	
海上保安庁	315.0	17.0	5.40	0.0	
環境省	3,022.5	94.0	3.11	0.0	
原子力規制委員会	1,252.0	41.0	3.27	0.0	
防衛省	24,389.5	728.5	2.99	0.0	
防衛装備庁	1,747.0	54.0	3.09	0.0	
人事院	674.5	20.0	2.97	0.0	
会計検査院	1,265.0	44.0	3.48	0.0	
立法機関合計	3,995.5	118.0	2.95	0.0	
衆議院事務局	1,627.0	47.0	2.89	0.0	
衆議院法制局	89.0	2.0	2.25	0.0	
参議院事務局	1,242.5	36.0	2.90	0.0	
参議院法制局	70.0	1.0	1.43	0.0	
国立国会図書館	967.0	32.0	3.31	0.0	
司法機関合計	25,479.0	748.5	2.94	0.0	
裁判所	25,479.0	748.5	2.94	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る。法令上、重度身体障害者及び重度知的障害者については、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である短時間勤務職員並びに重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間勤務職員については、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、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である短時間勤務職員については、1人を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：デジタル庁においては、9月 1日時点において、障害者の数26.5人、実雇用率2.78%、不足数0.0人となっている。

資料：厚生労働省「令和 6 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

2023年度のハローワークを通じた就職件数は、約11.1万件（前年度比約8%増）であった。このうち、身体障害者は約2.3万件（前年度比約5%増）、知的障害者は約2.2万件（前年度比約8%増）、精神障害者は約6.1万件（前年度比約12%増）、その他の障害のある人¹⁹は約0.5万件（前年度比約16%減）であり、精神障害者の就職件数が比較的大きく伸びている。

また、新規求職申込件数は約24.9万件（前年度比約7%増）となり、過去10年間で最多となっている。このうち、身体障害者は約6万件（前年度比約2%増）、知的障害者は約3.8万件（前年度比約5%増）、精神障害者は約13.8万件（前年度比約12%増）、その他の障害のある人は約1.5万件（前年度比約8%減）であり、就職件数と同様に、精神障害者の件数が比較的大きく伸びている。

■ 図表3-13 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)
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
2023年度	249,490	6.9	406,591	6.4	110,756	8.0	44.4	0.5

※注1：①欄の「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年度6,211件、2023年度6,623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、2024年3月より前に公表された「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」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人、2022年度1,429人、2023年度1,675人）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、2024年3月より前に公表された「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5年度障害者の職業紹介状況等」

■ 図表3-14 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）（2023年度）

	2023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)	249,490	59,202	21,933	37,515	4,267	137,935	14,838
就職件数(注2)	110,756	22,912	8,482	22,201	3,329	60,598	5,045

※注1：表中の「新規求職申込件数」の2023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）6,623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5年度障害者の職業紹介状況等」

19 「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。

(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

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「障害者雇用促進法」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、2025年10月1日施行予定)。

「障害者雇用促進法」の主な改正内容は、

- ・ 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、事業主の責務として明確化すること
- ・ 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を見直すことや、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、引き続き改正法に基づく取組を円滑に実施する。

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、法定雇用率(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。法定雇用率は、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年の制度創設時には、身体障害者のみが対象となっており、民間企業の障害者雇用は努力義務であった。その後、1976年に身体障害者の雇用を義務化し、1998年には知的障害者、2018年には精神障害者の雇用を義務化し、法定雇用率の算定基礎の対象に追加することとされた。また、法定雇用率については、1960年の制度創設時は現業的事業所1.1%、非現業的事業所1.3%であったところ、2021年3月1日には民間企業における法定雇用率は2.3%となった。

2023年4月からは、民間企業における新たな法定雇用率は2.7%とされているが、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%と段階的に実施している。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。2024年6月1日現在で614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。



「鉄資源再生」愛知県 篠田光雄さんの作品

※この作品は、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が主催する 令和6年度写真コンテスト 職場で輝く障害者～今その瞬間～の厚生労働大臣賞受賞作品です。

② 法定雇用率の達成に向けた指導の一層の促進

(ア) 民間企業等に対する指導等

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、法定雇用率未達成の民間企業に対する指導を行っている。実雇用率の著しく低い民間企業に対しては、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。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

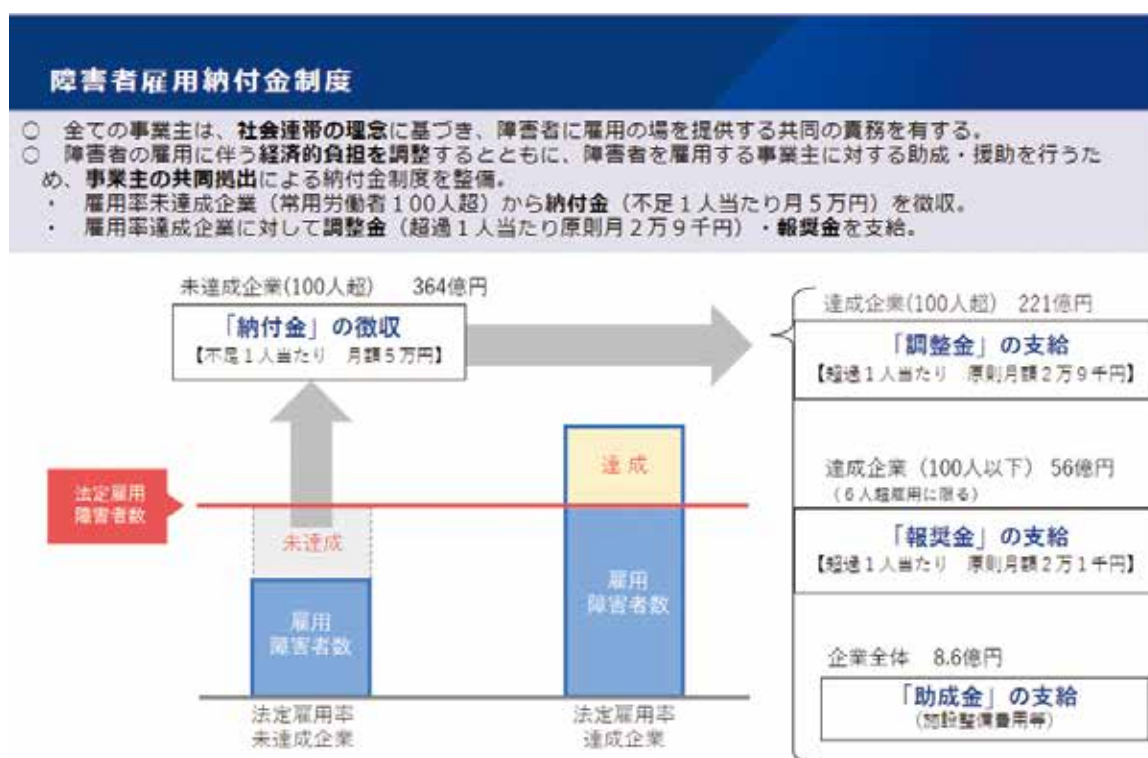
国及び地方公共団体の機関は、民間企業に率先して障害のある人の雇入れを行うべき立場にあり、全ての公的機関における毎年6月1日現在の雇用状況を発表している。また、未達成である機関は、障害のある人の採用に関する計画を作成しなければならず、その計画が適正に実施されていない場合には、厚生労働省が当該機関の任命権者に対し、計画が適正に実施されるよう勧告を行っている。

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、設備の整備や障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助、通勤を容易にするための措置等を行った事業主に対する助成金の支給を行っている。また、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 3-15 障害者雇用納付金制度について



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りし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、雇用義務の対象であるものの1人も雇用していない、いわゆる「障害者雇用ゼロ企業」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。

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受けた中小事業主について、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。2024年12月末時点で489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。2024年度には3か所の障害者雇用優良事業所、14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_42921.html



障害者雇用優良中小事業主認定マーク（愛称：もにす）
資料：厚生労働省



精神・発達障害者しごとサポーターシンボルマーク

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。事業主が講ずべき障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務については、障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第116号。以下本章では「障害者差別禁止指針」という。）及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成27年厚生労働省告示第117号。以下本章では「雇用における合理的配慮指針」という。）により、判断基準等が示されている。障害者差別禁止指針においては、障害者に対する差別禁止について、事業主が適切に対処できるよう、募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、差別に該当すると考えられる例を示している。雇用における合理的配慮指針においては、障害者に対する合理的配慮の提供義務について、適切に対処できるよう、合理的配慮に係る措置の例等を示している。いずれもマニュアルを作成しており、随時更新している。

また、厚生労働省や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下本章では「JEED」という。）により、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が作成・配布され、周知・啓発が行われている。

こうした周知だけではなく、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が行われている（2023年度実績：相談件数245件、助言件数18件、指導件数2件、勧告件数0件、紛争解決援助申立受理件数10件、調停申請受理件数9件）。

(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等が義務化されている。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、各機関においてはその取組状況の点検結果を毎年公表することとされている。

厚生労働省においては、各機関における活躍推進計画の作成や取組の実施に対して必要な助言、援助等を通じて、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取組を支援している。

イ 国における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）」を策定し（2018年12月）、各府省庁が提供した合理的配慮の事例を厚生労働省と連携して取りまとめ、各府省庁に提供している（2020年1月）。

内閣人事局を中心として厚生労働省、人事院の協力の下、「公務部門における障害者雇用マニュアル」を2019年3月に作成し、障害のある人を雇用する際の基礎知識や注意点などを各府省庁に周知した（「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、JEEDに蓄積されたノウハウ・情報の提供を実施した。
- ・ 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」を開催することで、国の機関等における障害者雇用促進のための取組を行った（2023年度実績1回）。
- ・ 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）を実施することで、精神・発達障害者に対する理解を促進した（2023年実績384回（国の機関及び地方自治体等に対して実施した数））。

内閣人事局において、障害に関する基礎知識や業務のコーディネート及び障害のある人のサポートを行う上で必要な知識等を各府省庁の職員に提供する「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、各府省庁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、各府省庁の人事担当者等を対象に、各府省庁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行っている。

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庁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、各府省庁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庁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、各府省庁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、各府省庁からの依頼に応じて、障害者雇用に見込みを有する専門家を一定期間、各府省庁の職場に派遣し、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. 障害のある人への就労支援

(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、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

JEED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、身体障害のある人、知的障害のある人のほか、精神障害、発達障害、高次脳機能障害など、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、障害のある人に対して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を行っている。

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する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

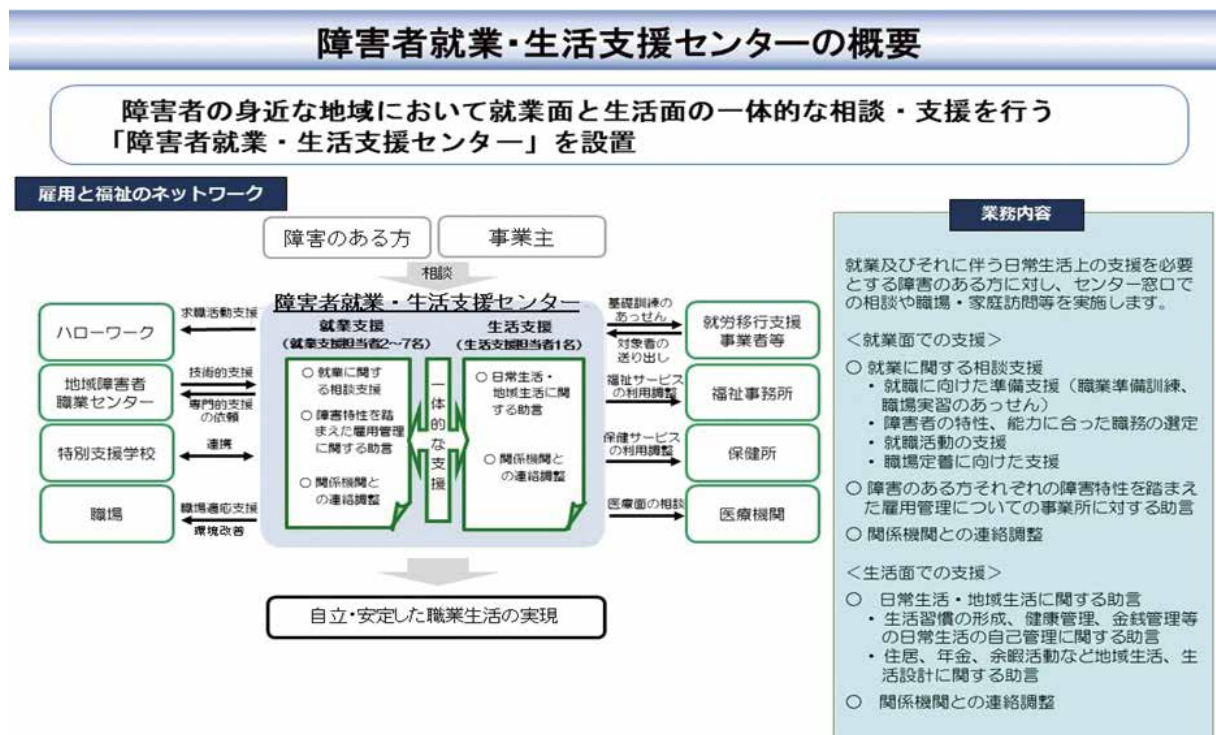
各地域における障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の関係機関及びこれらの機関の職員に対して、より効果的な職業リハビリテーションが実施されるよう、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、研修及び支援方法に係る援助を行っている。

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（2025年4月現在338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等に応じている。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 3-16 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、企業等での一般就労に向けた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、指定障害福祉サービス等基準を2017年4月に改正した。これに基づき、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、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り、障害のある人の賃金の向上を図ることとした。

2024年3月末時点で、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている事業所数は、経営状況を把握した3,880事業所のうち1,453事業所となっている。



就労継続支援A型について（写真：厚生労働省）

ウ 就労継続支援B型について

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の推進等に関する法律」（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。



就労継続支援B型について（写真：厚生労働省）

エ 就労定着支援について

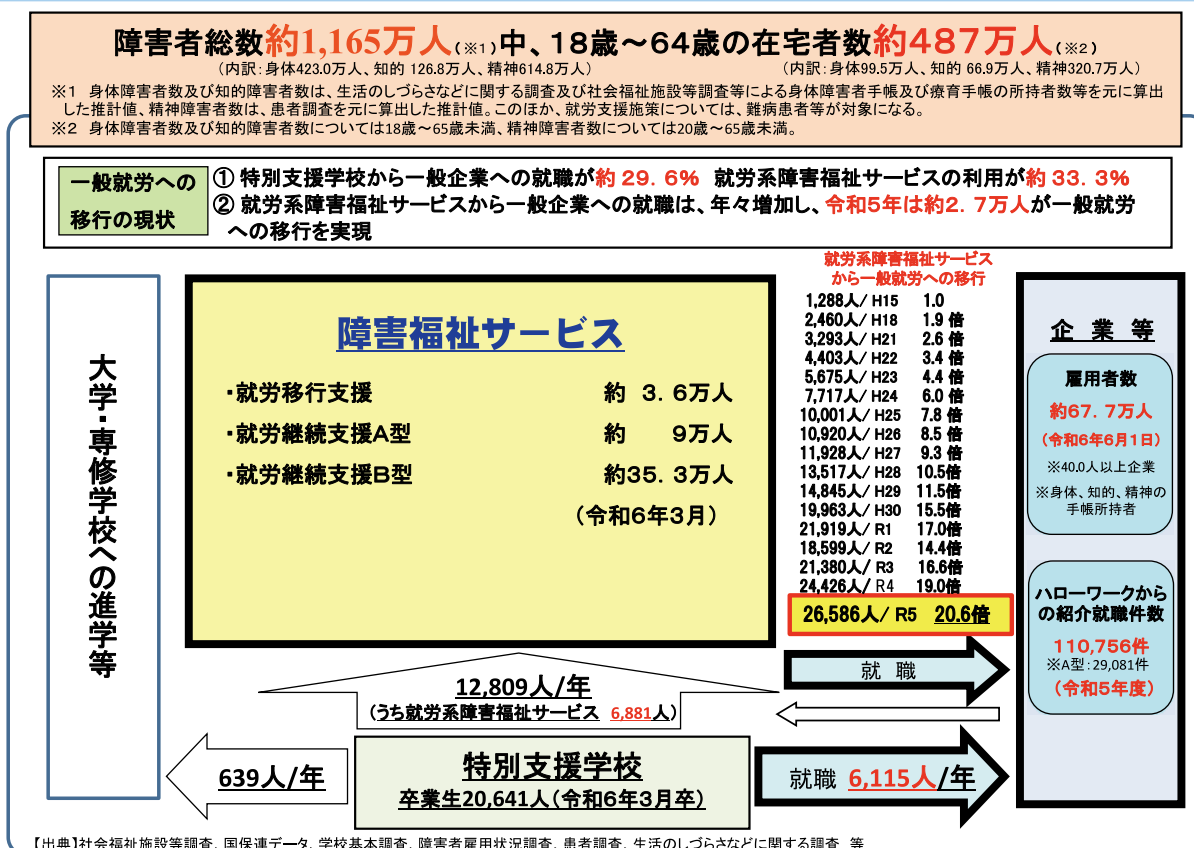
就労移行支援等の障害福祉サービスを利用し、一般就労に移行した障害のある人に対して、一般就労に伴い生じる生活リズムの乱れや給料の浪費などの生活面や就業面の課題に対応できるよう、就職先企業や関係機関との連絡調整等の支援を一定期間にわたって行っている。

オ 就労選択支援について

「障害者総合支援法」等に基づき、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する。（2025年10月1日施行）

■ 図表 3-17 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ



(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る。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旨とする「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。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。

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た事業主に対しては、「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。

また、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「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た事業主に対して、「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」（JEED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（2024年6月現在で22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、JEED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。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を実施するとともに、各企業の個別の課題やニーズに応じた相談支援を実施した。

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

重度身体障害のある人がチームで仲間と連携しながら活躍する事例



(株) スタッフサービス・クラウドワークでは、通勤が困難な重度身体障害のある人を、「在宅社員」として、全国40都道府県から580名以上雇用し、完全在宅勤務による就業を実現している。同社の主な事業として、人材派遣事業を行うグループ企業の事務処理サービスを行っている。在宅社員が担当する主な業務は、インターネット上での情報収集（マーケティングリサーチ）や名刺データの補正、データベースのメンテナンス、データ入力作業等、パソコンを使用して対応可能な多岐にわたる業務である。

障害の状況に配慮した採用選考・働き方

採用選考は対面で2回実施しているが、2次面接では自宅訪問を行い、オンラインで保健師も同席して生活環境や服薬・通院状況を確認している。パソコンを含めた周辺機器は会社から貸与しており、障害の状況に応じて必要な機器の貸与も行っている。

働き方については9:00~19:00の間で6時間勤務できるよう、個人でシフトを決めて雇用契約を結んでおり、日中の通院や生活介助、体力に合わせた休憩等が可能である。

毎日3回のミーティング、年1回の集合ミーティングを通じた仲間との連携

同社では、コミュニケーションを通じて仲間と連携する職場づくりを重視しており、業務ごとに複数の在宅社員によるチームを構成し、チームで連携しながら働く仕組みとしている。勤務時間中は、1日3回、チーム全員が顔を合わせるwebミーティングを実施している。ミーティングでは、その日の体調や業務の進捗を確認するとともに、メンバーが自由に会話できる雑談の時間をルールとして設けている。何気ない会話を通じてチームの信頼関係が高まり、仕事の相談も気軽にできる関係を築くことができている。

また、採用後2か月間の研修を行うほか、年に1度、居住エリアごとに在宅社員が直接集まる集合ミーティングを実施しており、働く仲間と直接会うことにより、社員同士の絆を深め、組織内の連帯感を高めるとともに、会社への帰属意識の向上につながっている。

在宅社員の活躍の場を広げるための新たな取組

在宅社員の活躍の場を広げるため、新たな取組も行っている。2022年から、マネジメント業務に従事するチームリーダーを在宅社員の中から選任する「リーダー制度」を導入した。チームリーダーは登用基準が明確化されており、チームのマネジメントが主な業務内容になる。また、社内公募制度を導入し、在宅社員の得意分野や意欲に応じて、社内広報や社内外の研修講師など、本社業務にも職域を広げることができるようになった。在宅社員の活躍の場が広がり、企業の戦力として質の高い仕事ができるようになることで、組織の成長にもつながる好循環が生まれている。

テレワークによる働き方の選択肢を広めるために

重度身体障害のある人の中には、テレワークという働き方の選択肢を知らず、就労を諦めている人もいる。そのような人に、テレワークの選択肢があることを知ってもらうため、気軽にテレワークの仕事を体験できる「オンラインお仕事体験会」を実施している。

働くことを希望する重度身体障害のある人が、自宅にしながら安心して働けるように、今後もテレワークでの雇用を推進していく。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について

就労移行支援

- 利用定員規模を見直し、定員10名以上からでも実施可能とする。

就労継続支援A型

- 経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目を以下のように見直す。
 - ・労働時間の評価について、平均労働時間が長い事業所の点数を高く設定する。
 - ・生産活動の評価について、生産活動収支が賃金総額を上回った場合には加点、下回った場合には減点する。
 - ・「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くするなど、各評価項目の得点配分の見直しを行う。
 - ・利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について新たな評価項目を設ける。
 - ・経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しており、指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、新たにスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設ける。

就労継続支援B型

- 平均工賃月額に応じた報酬体系について、平均工賃月額が高い区分の基本報酬の単価を引上げ、低い区分の単価を引下げる。
- 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系について、収支差率を踏まえた基本報酬を設定する。
- 多様な利用者への対応を行う事業所について、さらなる手厚い人員配置ができるよう、新たに人員配置「6：1」の報酬体系を創設する。
- 障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均工賃月額の算定方法について、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入する。

就労定着支援

- 実施主体の追加
 - ・障害者就業・生活支援センター事業を行う者を追加する。
- 就労移行支援事業所等との一体的な実施
 - ・本体施設のサービス提供に支障がない場合、就労移行支援事業所の職業指導員等の直接処遇職員が就労定着支援に従事した勤務時間を、就労定着支援員の常勤換算上の勤務時間に含める。
- 就労定着率のみを用いた報酬体系への変更
 - ・利用者数と就労定着率に応じた報酬体系ではなく、就労定着率のみに応じた報酬体系とする。

就労選択支援

- 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援を創設する。（令和7年10月1日施行）

(4) 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主等に委託して実施する訓練で、訓練生には訓練手当が、事業主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経験させることにより、就業への自信を持たせ、事業主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主等に委託して実施する訓練で、訓練生には訓練手当が、事業主には、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。

(5) 農福連携等による障害のある人の就労支援

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、幅広い分野で農福連携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る。こうした農福連携とともに、障害のある人以外の社会的に支援が必要な者への対象拡大や林業や水産業への取組拡大も含めた農福連携等の推進が重要となっている。

農福連携等について、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月に設置された省庁横断の「農福連携等推進会議」において、2024年6月に「農福連携等推進ビジョン（2024改訂版）」が決定された。これに基づき、農福連携等の更なる普及に向けて、11月29日を「ノウフクの日」に制定することとした。制定後初めての「ノウフクの日」となる2024年11月29日には、首相官邸において、内閣官房長官、関係省庁の大臣等と、先進的な取組を行う事業者や農福連携を現場で実践する障害のある人との交流会が行われた。



首相官邸で「ノウフクの日」制定記念交流会を実施（2024年11月29日）

写真（左）：農林水産省 写真（右）：首相官邸HP（https://www.kantei.go.jp/jp/pages/20241129choukan_noufuku.html）より

また、関係省庁や各界関係者の参加する「農福連携等応援コンソーシアム」による優良事例の表彰・横展開や、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行っている。

農林水産省では、農林水産業に関する技術の習得、農業体験を提供するユニバーサル農園の開設、生産・加工・販売施設の整備、全国的な展開に向けた普及啓発、都道府県による専門人材育成の取組等を支援している。また、障害者が生産行程に携わった食品及び観賞用の植物の日本農林規格（ノウフクJAS）について、ノウフクJASの認証を取得した商品の活用事例を紹介する冊子の配布等による周知を通じ、SDGsに関心のある企業への販路開拓を図るとともに、農福連携の取組の消費者への訴求を図った。

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²⁰の開催等を支援しており、2024年度は45道府県で実施した。近年は「伴走型コーディネーター」による支援を通じて、障害者就労施設と農家等とのマッチング、事業立ち上げ支援、事業実施・検証・事例報告までを一気通貫に行うモデル事業を実施している。

■ 図表3-18 農福連携等推進ビジョン（2024改訂版）（概要）

農福連携等推進ビジョン(2024改訂版)の概要	
I 農福連携等が実現を図る社会 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も創出し、社会参画を実現する取組 農福連携の更なる推進には、「知られていない」「読み出しにくい」「広がっていない」といった課題に加えて、地域ごとの状況（農業従事者の農業と福祉の供給ギャップ等）に応じたマッチング等の現場で生じている課題に的確に対応していく必要 地域に生きる一人ひとりの社会参画を図るため、高齢者、生活困窮者、むきこもりの状態にある者、犯罪をした者等の社会的に支援が必要な者にも対象を広げ、また、林業、水産業と福祉の連携に広げていることも重要 農福連携等を通じて、全ての人が地域で暮らし、多様な形で社会に参画し、生きる力や可能性を最大限に発揮できる 地域共生社会 の実現に貢献 改正食料・農業・農村基本法に農福連携が位置づけられたことも踏まえ、本ビジョンに掲げられた取組を官民挙げて実践	IV 農福連携等の推進に向けた新たなアクション 農福連携等に取り組む主体数を12,000以上、地域協議会に参加する市町村数を200以上とすることを目標とする※ ※ 令和12（2030）年度までの目標 1 地域で広げる～地域的な取組から地域への広がりへ～ ○ 地域単位での仕組みづくり ・都道府県段階での農業と福祉のマッチングを支援 ・関係省庁が連携して、 地域協議会 や伴走型コーディネーターによる支援などの活動を通じて、地域単位での農福連携の推進体制づくりを後押し ○ 障害者等が働きやすい環境の整備 ・生産施設等の整備、障害者等の農業技術の習得等を支援 ・農業法人等への障害者の就業等の推進と実践的な研修の推進 ・障害者の作業をサポートするスマート農業技術等の活用 ○ 地域における多様な連携の推進や専門人材の育成と活躍の場の確保 ・ノウフクJASの認証取得を推進 ・障害者就労施設等と企業との連携によるノウフク商品のブランド化 ・福祉事業所や障害者等の地域共同活動への参画促進に向けた事例収集・模範開 ・マッチングを行うコーディネーターや農福連携技術支援者等の育成と活動支援 2 未来に広げる～未来の担い手の育成と新たな価値の発信～ ○ 農福連携等の進みの発信と未来の担い手の育成 ・農業の担い手に対するセミナー等を通じて、農福連携等の意義や効果を普及 ・特別支援学校における実技・実習に農業者が協力・支援を行うよう働きかけ ○ 新たな価値の発信とユニバーサル取組への進化 ・11月29日を「ノウフクの日」に設定し、関係団体・企業等が連携した普及啓発を推進 ・農福連携等応用コンソーシアム会員が連携して商品開発等を行う仕組みを構築 ・エシカル消費に関心のある若年層向けにSNS等による情報発信 3 絆を広げる～ユニバーサル農園の拡大と「農」「福」の広がりへの発展～ ○ ユニバーサル農園の普及・拡大 ・ユニバーサル農園の事例やノウハウを取りまとめた普及 ・農業での就労を目的としたユニバーサル農園の開設や施設等の整備を支援 ○ 社会的に支援が必要な者の農福連携等への参画の推進 ・ハローワーク等の関係機関が連携し、農業分野での障害者等の雇用を促進 ・犯罪をした者等の就業意欲喚起等に向けた農業実習等を推進 ○ 林福連携・水福連携の推進 ・林業及び水産業において、傾斜地、海上等の特殊な環境での作業もあることも踏まえて、マッチング、研修の促進、経営発展を目指す取組の推進

資料：厚生労働省及び農林水産省

20 マルシェとは「市場」を意味するフランス語。農家が収穫したての農産物やハンドメイド雑貨等をマルシェで直接販売する。商店などの出店は少なく個人が出店することが多い。

TOPICS(トピックス)(5)

「ユニバーサル農園」について

「ユニバーサル農園」は、障害のある人のみならず、生活困窮者、ひきこもりの状態にある者、犯罪をした者等の子どもから高齢者までの世代や障害の有無を超えた多様な者を対象として、農業体験活動を通じた交流・参画の場を提供している。また、高齢者や障害者等の健康増進や生きがいづくり、メンタルヘルスの問題を抱える者等の精神的健康の確保、働きづらさや生きづらさを感じている者への職業訓練・立ち直りの場の提供など、農業体験活動を通じて多様な社会的課題の解決につながる場である。

様々な種類の作物が生産され、多岐にわたる作業が必要となる農業現場は、社会的に支援が必要な者にとって、生きがいややりがいを見出して働く場となることに加えて、地域との交流の場や社会とつながる居場所になる可能性がある。

こうした観点から、「農福連携等推進ビジョン（2024改訂版）」（2024年6月5日農福連携等推進会議決定）においては、「農福連携等を通じた地域共生社会の実現」を目指し、世代や障害の有無を超えた多様な者が農業体験を通じて社会参画を図る「ユニバーサル農園」の普及・拡大を推進することとしている。

ユニバーサル農園の取組事例として、2021年に開設された杉並区農福連携農園「すぎのこ農園」（東京都杉並区）においては、区画の一部が地域の障害者施設や保育園等の団体向けに貸し出され、障害者等の生きがい創出や健康増進、自然体験などに活用されている。農園内には、車いすも通れる広い通路やレイズドベッド（高床式の花壇）を設けるなど、バリアフリーにも配慮している。また、障害のある人による収穫体験や地域の障害者施設等と連携したマルシェの定期開催等により、障害者施設の利用者が社会参画する機会を創出している。

農林水産省においては、こうしたユニバーサル農園の普及・拡大に向けて、農業分野への就業を希望する障害者等に対して農業体験を提供するユニバーサル農園の開設や休憩所などの安全・衛生設備に対する支援を行っている。



障害のある人による収穫体験の様子
出典：杉並区



地域の障害者施設と連携したマルシェの開催

(6) 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よう、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、視覚障害のある受験者には、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、試験時間の延長を認めるなどの措置を講じている。肢体障害のある受験者には、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審査においても、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。

(7) 国等による障害者就労施設等からの調達の推進

障害のある人が自立した生活を送るためには、就労に加えて、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。

「障害者優先調達推進法」では、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な購入を進めるために、必要な措置を講じることとしている。同法に基づき、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、国等における調達実績額が、この10年間で2倍程度に増加している。

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各府省に対し提供するとともに、地方公共団体に対しても取組を推進するよう要請した。

■ 図表3-19 障害者就労施設等からの調達実績（2023年度）

	2023年度		2022年度 ※		前年度比較	
	件数	調達額	件数	調達額	件数	調達額
国	6,825	13.54億円	5,953	11.43億円	872	2.11億円
独立行政法人等	8,402	19.31億円	7,890	19.77億円	512	-0.46億円
都道府県	28,691	36.29億円	28,308	32.09億円	383	4.20億円
市町村	99,768	162.08億円	90,872	154.78億円	8,896	7.30億円
地方独立行政法人	2,202	3.96億円	2,219	3.58億円	-17	0.38億円
合計	145,888	235.18億円	135,242	221.65億円	10,646	13.53億円

注 四捨五入の関係で合計や前年度比の調達額が合わないところがある。

資料：厚生労働省

(8) 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。

2025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JEED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・多様化に対し、個々の訓練生の障害の態様を十分に考慮した、きめ細かい支援と、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。

障害者職業能力開発校の修了者における近年の就職率は6～7割で推移している。

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っている。なお、障害者委託訓練修了者の就職率については障害者職業能力開発校における就職率よりも低い水準となっており、近年は約4割で推移している。

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している。具体的には、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JEED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。

2024年度には、愛知県常滑市で第44回大会が開催（11月22日～24日）された。

第44回全国障害者技能競技大会

第44回全国障害者技能競技大会が、2024年11月22日から24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、「RPA」、「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。

約19,000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。

※来場者数には合同開会式に出席した技能五輪全国大会参加者を含む。



ネイル種目競技風景（第44回大会）
資料：JEED



RPA操作実施風景（第44回大会）

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への意欲の増進と職業技能の向上を図るとともに、社会一般の理解を深め、更に参加者の国際交流・親善を目的として、1981年10月に第1回大会が東京で開催された。以降おおむね4年に1度開催されており、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。

（9）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けを行っている。

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12月25日現在で1,518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。