

第2節

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することは、収入の面だけではなく、障害のある人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 2025年障害者雇用状況報告⁹

対象障害者¹⁰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。2025年の報告結果は次のとおりである。

① 民間企業の状況

民間企業では、2025年6月1日現在の雇用障害者数は約70.5万人（前年比約4%増）と22年連続で過去最高を更新した。障害者である労働者の実数は約60.1万人（前年比約5%増）と23年連続で増加した。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た。精神障害者は前年比約11.8%増で、この10年間で約4倍となっている。

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2.41%）で、ほぼ横ばいとなっている。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。

法定雇用率を達成した企業の割合は、2025年4月の除外率¹¹10ポイント引下げの影響があり、46.0%と前年同率であった。雇用される障害者数は、全ての企業規模で前年より増加した。

9 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。

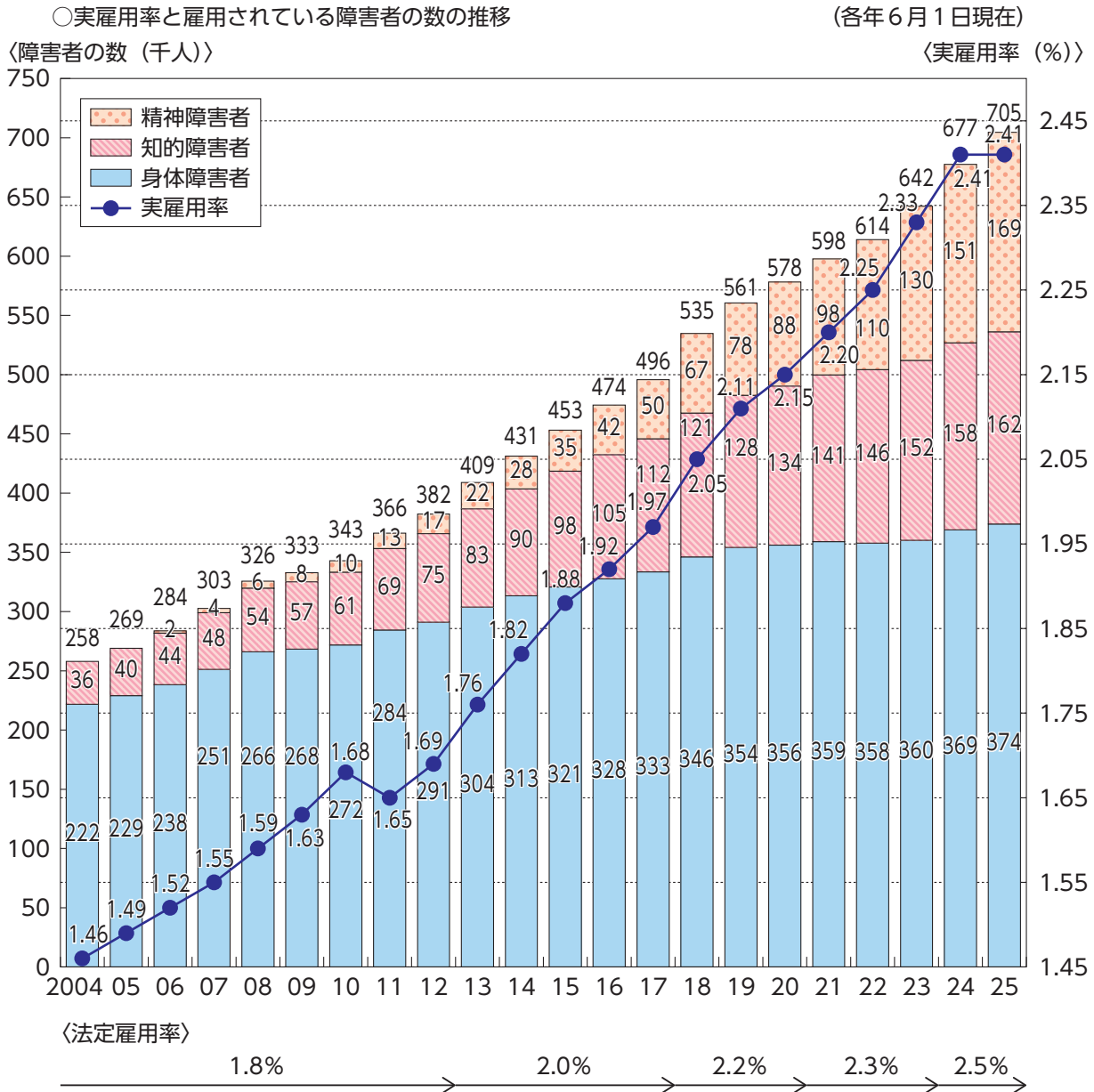
また、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者並びに重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者（1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）については、0.5人分としてカウントされる。

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。

10 「障害者雇用促進法」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「精神保健福祉法」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。

11 除外率制度とは、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もことから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除(障害者の雇用義務を軽減)する制度。

■ 図表 3-8 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。

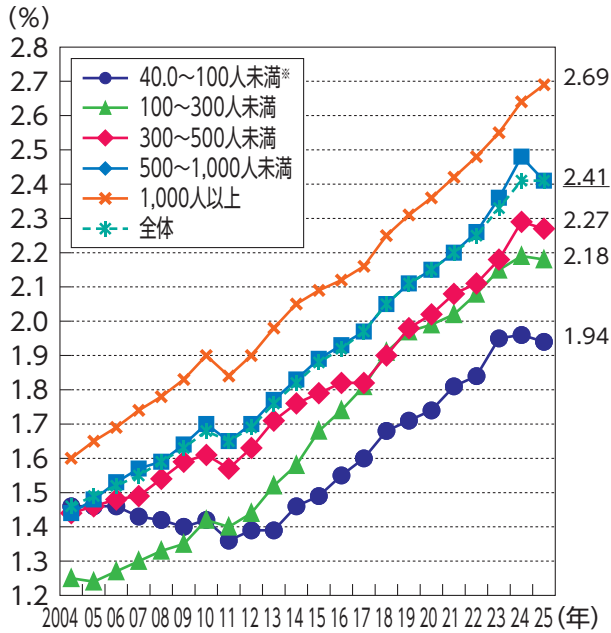
- ① 報告年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
 - ② 報告年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 2023年以降、精神障害者である短時間労働者については、1人分としてカウントしている。

- 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)

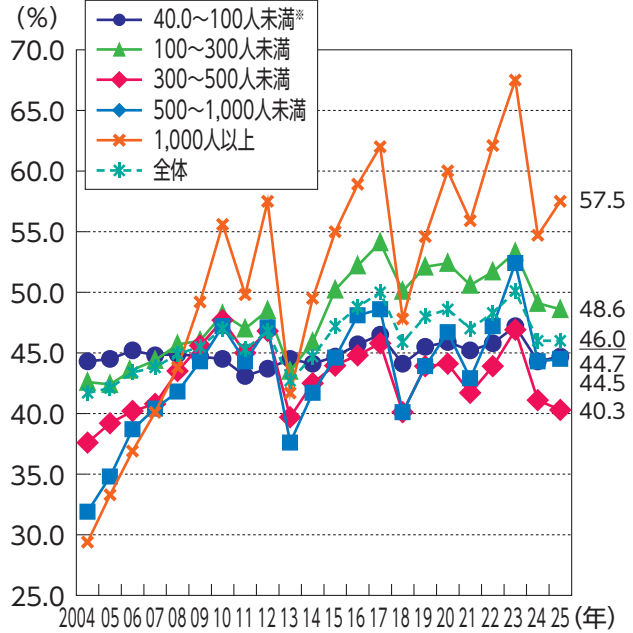


※2012年までは56~100人未満、2017年までは50~100人未満
 ※2020年までは45.5~100人未満
 ※2023年までは43.5~100人未満
 ※2024年からは40.0~100人未満

資料：厚生労働省「令和7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45.5~100人未満
 ※2023年までは43.5~100人未満
 ※2024年からは40.0~100人未満

■ 図表3-9 民間企業における企業規模別障害者の雇用状況

(2025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(注1)	③ 障害者の数						F. 計 A×2+B+C+(D+E)×0.5(注2)	G. うち新規雇用分(注4)	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(注3)	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(注3)	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者(注3)	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(注3)	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(注3)						
規模計	企業 120,467 (117,239)	人 29,210,526.0 (28,162,399.0)	人 131,865 (130,135)	人 56,620 (54,411)	人 355,741 (336,004)	人 38,811 (39,558)	人 18,227 (13,995)	人 704,610.0 (677,461.5)	人 75,079.5 (71,875.5)	% 2.41 (2.41)	企業 55,434 (53,875)	% 46.0 (46.0)	
40.0~100人未満	67,885 (64,840)	4,193,772.0 (3,994,359.5)	12,479 (12,046)	13,189 (13,354)	37,766 (35,548)	8,888 (9,248)	1,861 (1,324)	81,287.5 (78,280.0)	9,988.5 (10,090.5)	1.94 (1.96)	30,360 (28,747)	44.7 (44.3)	
100~300人未満	37,052 (36,946)	5,842,804.5 (5,678,380.5)	22,060 (22,110)	12,944 (12,753)	64,213 (61,588)	8,931 (9,327)	3,762 (2,825)	127,623.5 (124,637.0)	15,095.5 (14,305.5)	2.18 (2.19)	17,992 (18,138)	48.6 (49.1)	
300~500人未満	7,083 (7,077)	2,571,111.5 (2,501,456.5)	10,808 (10,828)	4,460 (4,227)	29,768 (28,988)	3,346 (3,393)	1,692 (1,222)	58,363.0 (57,178.5)	6,640.5 (6,512.5)	2.27 (2.29)	2,855 (2,909)	40.3 (41.1)	
500~1,000人未満	4,843 (4,808)	3,181,265.0 (3,089,940.5)	14,616 (14,684)	5,126 (7,035)	39,557 (37,325)	3,371 (4,100)	1,914 (1,475)	76,557.5 (76,515.5)	8,592.5 (8,940.0)	2.41 (2.48)	2,156 (2,129)	44.5 (44.3)	
1,000人以上	3,604 (3,568)	13,421,573.0 (12,898,262.0)	71,902 (70,467)	20,901 (17,042)	184,437 (172,555)	14,275 (13,490)	8,998 (7,149)	360,778.5 (340,850.5)	34,762.5 (32,027.0)	2.69 (2.64)	2,071 (1,952)	57.5 (54.7)	

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。

ただし、B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短時間労働者」については、1人を1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、2024年6月2日から2025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2024年6月1日現在の数値である。

資料：厚生労働省「令和7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3.04%、10,595.5人、都道府県3.03%、11,375.0人、市町村2.69%、39,142.0人であった。都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.7%）は2.31%、18,550.5人であった。

■ 図表 3-10 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%）

（2025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	348,781.0人 (339,750.0人)	10,595.5人 (10,428.0)	3.04% (3.07%)	44 / 44 (43 / 44)	100.0% (97.7%)
都道府県の機関	375,748.0人 (361,319.0人)	11,375.0人 (11,030.5人)	3.03% (3.05%)	148 / 167 (150 / 168)	88.6% (89.3%)
市町村の機関	1,456,454.5人 (1,363,140.5人)	39,142.0人 (37,433.5人)	2.69% (2.75%)	1,716 / 2,470 (1,769 / 2,488)	69.5% (71.1%)

2 都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.7%）

（2025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	803,974.0人 (728,083.5人)	18,550.5人 (17,719.0人)	2.31% (2.43%)	40 / 94 (50 / 93)	42.6% (53.8%)

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、2024年6月1日現在の数値である。

資料：厚生労働省「令和7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

2024年度のハローワークを通じた就職件数は、約11.6万件（前年度比約4.4%増）であった。身体障害者は約2.3万件（前年度比約0.9%減）、知的障害者は約2.2万件（前年度比約1.1%増）、精神障害者は約6.6万件（前年度比約8.1%増）、その他の障害のある人¹²は約0.5万件（前年度比約2.1%減）であり、精神障害者の就職件数が最も大きく伸びている。

また、新規求職申込件数は約26.8万件（前年度比約7.5%増）と、過去10年間で最多となった。身体障害者は約6.0万件（前年度比約1.8%増）、知的障害者は約4.0万件（前年度比約7.7%増）、精神障害者は約15.3万件（前年度比約11.1%増）、その他の障害のある人は約1.4万件（前年度比約4%減）であり、就職件数と同様に、精神障害者の件数が最も大きく伸びている。

12 「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。

■ 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)
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
2024年度	268,107	7.5	390,799	△3.9	115,609	4.4	43.1	△1.3

※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、2024年度7,449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、2024年度1,733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6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）（2024年度）

	2024年度						
	障害者計	身体障害者	知的障害者		精神障害者	その他	
			うち重度	うち重度			
新規求職申込件数 (注1)	268,107	60,252	22,177	40,385	5,078	153,223	14,247
就職件数 (注2)	115,609	22,704	8,559	22,449	3,445	65,518	4,938

※注1：表中の「新規求職申込件数」の2024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）7,449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6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

厚生労働省では「障害者雇用促進法」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。

「障害者雇用促進法」については、障害者雇用が着実に進展する中で、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必要があるため、2022年にその一部が改正された。改正法については、2025年10月1日に全面施行されている。障害者雇用率制度の在り方や障害者雇用の質の向上など、引き続き検討が必要な事項については、次期の障害者雇用率の設定や制度改正に向けて、厚生労働省において、2024年12月から「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、2026年2月に報告書を取りまとめ、公表した。

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。2024年4月には民間企業における法定雇用率を2.5%へ引上げ、2026年7月から2.7%への引上げが予定されている。国及び地方公共団体は、2024年4月から2.8%へ引上げ、2026年7月から3.0%への引上げが予定されている。

(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、一定の要件の下で、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を設けている。2025年6月1日現在で631社を特例子会社として認定している。

特例子会社の親会社は、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。特例子会社がない場合も、一定の要件を満たす認定を受ければ、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

(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（2024年度は企業名の公表に至った企業はない。）。

(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。未達成機関は、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ない。計画が適正に実施されていない場合は、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（2024年度は勧告に至った国及び都道府県の機関はない。）。

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、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（常用雇用労働者数100人超）、報奨金（常用雇用労働者数100人以下）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。2024年度における障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給実績は、支給件数が約2,600件、支給額が約10億円であった。

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」としている。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、職業リハビリテーションを通じて、障害のある人が希望や能力、適性に合った職場に就き、就労を継続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

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。）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、身体障害、知的障害、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た事業主への助成（「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）」）、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への助成（「キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）」）、障害のある人の雇入れや継続雇用のために必要な職場環境整備等の費用の一部助成（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。

雇用義務の対象でも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、ハローワーク等を中心に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「企業向けチーム支援」を行っている。2024年4月から、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。

また、障害のある人の雇用管理に関する先進的な事例等の普及啓発のため、各種マニュアル等を発行し、民間企業等への配布等をしている。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、企業内に精神・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。2024年度は、31,408人の精神・発達障害者しごとサポーターを養成した。

障害者の雇用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旨の認定を受けた中小事業主は、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。中小事業主には、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。2025年12月末時点で582事業主をもにす認定事業主として認定している。

また、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っている。2025年度は7か所の障害者雇用優良事業所、9名の優秀勤労障害者の表彰を行った。



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」では、募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などにおいて、差別に該当すると考えられる例を、「雇用における合理的配慮指針」では、合理的配慮に係る措置の例等を示している。厚生労働省では、これらのマニュアルを作成し、随時更新している。厚生労働省やJEEDでは、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、周知・啓発を行っている。

全国の都道府県労働局・ハローワークでは事業主・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・指導等を行っており、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も行われている（2024年度実績：相談件数438件、助言件数13件、指導件数1件、勧告件数0件、紛争解決援助申立受理件数2件、調停申請受理件数11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

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、各機関において、障害者活躍推進計画を作成・公表し、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選任義務がある障害者職業生活相談員は、障害のある人の職業生活に関する相談及び指導に必要な知識・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

内閣人事局を中心として厚生労働省、人事院の協力の下、2019年3月に作成した「公務部門における障害者雇用マニュアル」については、「障害者雇用促進法」の改正内容を踏まえ、2024年1月に改訂した。また、内閣人事局では、「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を実施し、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している。

厚生労働省は、国の機関における理解の促進のため、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」を開催した。
- ・「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（併せて同講座のe-ラーニング版を提供）を実施した（2024年度実績333回（国の機関、地方公共団体等に対して実施した数））。

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

厚生労働省では、ハローワーク等に窓口を設置して、各府省庁において働く障害のある人やその上司・同僚からの職場定着に関する相談に応じている。また、各府省庁等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。

内閣人事局では、就労支援機関等と連携し、各府省庁からの依頼に応じて、障害者雇用に関する知見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・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には、雇用・福祉・教育・医療の一層の連携強化が必要である。ハローワークを中心とした関係機関とのチーム支援、地域障害者職業センターにおける専門的な職業リハビリテーション、障害者就業・生活支援センターにおける就業面と生活面での一体的な支援、ジョブコーチによる定着支援など、地域におけるきめ細かな就労支援を行っている。

ア ハローワーク

ハローワークの専門窓口で、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、就職・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」

障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2024年度の配置数は275人）をハローワークに配置している。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、医療機関等の地域の関係機関からなる「障害者就労支援チーム」により、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。2024年度障害者向けチーム支援の支援対象者の就職率は56.7%であった。

② トライアル雇用

障害のある人を一定期間の試用雇用の形で受け入れ、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。2024年度における支給件数は5,683件であり、トライアル雇用を終了した5,388人のうち、常用雇用に移行した者の数は4,238人（常用雇用移行率：78.7%）であった。

イ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターは、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。ハローワークや地域の就労支援機関との連携の下に、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。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人を中心に対応しており、2024年度の支援実施対象者におけるこれらの障害者数は18,807人であった。

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

個々の就職の希望等を把握した上で行った職業評価・職業指導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に適応できるよう、就職時のみならず雇用後も事業所にジョブコーチ¹³を派遣し、障害特性を踏まえた専門的な支援を行っている。事業主に対しても、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。

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。

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

13 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。

支援（リワーク支援）を進めており、生活リズムの立て直しや集中力・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、職場の受入体制の整備等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

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、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、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害のある人の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行っている（2026年4月現在340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、必要に応じて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調整をし、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（2024年度における就職件数：16,414件、就職率：80.5%、就職後1年経過時点での職場定着率：81.8%）。

(2) 福祉的就労から一般就労への移行等の支援

企業等での一般就労に向けた就労支援は重要であり、「障害者総合支援法」に基づき、障害のある人の就労支援として以下の制度が設けられている。

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、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動の支援等、本人の適性に応じた職場の開拓、就職後の職場への定着支援等を行っている（2025年10月現在2,802事業所）。

イ 就労継続支援A型について

障害のある人には、一般就労が困難であっても適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能人や、一般就労をしていても就労に必要な知識や能力の向上のための支援を一時的に必要な人がいる。就労継続支援A型では、そうした人に、生産活動等の機会を通じて、就労に必要な知識や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。就労継続支援A型事業所では、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を差し引いた額から、利用者に賃金が支払われることとされているため、これ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・支援を行い、事業所の安定運営と障害のある人の賃金の向上を図っている（2025年10月現在4,358事業所）。

2025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4,006事業所のうち774事業所となっており、改善計画の提出を求めている。



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

障害のある人のうち、一般就労が困難な人や一般就労していても就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする人がいる。就労継続支援B型では、そうした人に対し、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、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。国や地方公共団体では、事業所の経営力強化に向けた支援、共同受注化の推進、「障害者優先調達推進法」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（2025年10月現在19,730事業所）。



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、就労の継続を図るため、企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整を行うとともに、雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導、助言等の必要な支援を行っている（2025年10月現在1,795事業所）。

オ 就労選択支援について

2025年10月に始まった制度であり、働く力と意欲のある障害のある人に対して、障害のある人本人が就労先・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している（2025年10月現在104事業所）。

TOPICS (トピックス) (3)

／厚生労働省

「就労選択支援」制度の施行

就労選択支援は、「福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント（ニーズ把握、就労能力や適性の評価）の仕組みを構築・機能強化」という方向性の下、2022年の「改正障害者総合支援法」により創設され、2025年10月から施行された新たな障害福祉サービスである。2025年10月時点で104事業所が指定されている。

就労選択支援の役割は、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、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮などの整理を行うことである。また、そうした評価及び整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整なども実施する。

対象者は、就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に利用している者である。特別支援学校等の在学者も就労選択支援の利用が可能であり、在学中に複数回実施することも可能となっている。就労継続支援A型・B型の利用開始後であっても本人の希望に応じて利用することができる。

就労選択支援のサービス利用期間は原則1か月であり、標準的なサービスの流れは以下のとおりである。

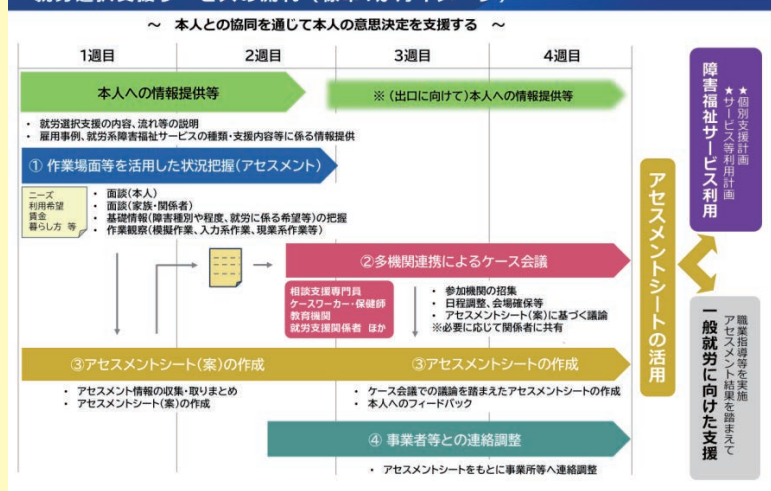
まず、様々な支援機関などから利用の相談を受けた就労選択支援事業所は、本人への就労に係る情報提供等を行う。また、情報提供と並行して作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）を実施し、本人の就労能力や適性、ニーズや強み、本人が力を発揮しやすい環境要因、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項等について、本人と協同して整理を行う。本人と協同して整理することで、本人の自己理解を促進することにもつながり、本人にとってより適切な進路を選択することが可能となる。

次に、得られたアセスメント結果を基に就労選択支援事業所がアセスメントシート（案）を作成し、多機関連携によるケース会議を踏まえてアセスメントシートを作成する。アセスメントシートは、就労選択支援の終了後、障害福祉サービスの利用の際や、一般就労に向けた支援への活用が期待される。

就労選択支援事業所は、協議会への定期的な参加や、公共職業安定所（ハローワーク）への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等の情報収集に努め、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとされている。

就労選択支援は、障害のある人の就労上の強みを把握する重要なサービス類型となる。今後、就労支援において大きな役割を担うことが期待される。

就労選択支援サービスの流れ（標準1か月イメージ）



第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

参考資料

(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

近年、ハローワークにおける精神障害のある人の新規求職申込件数が増加傾向にある。そのため、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。

厚生労働省では、本人の障害に関する理解や支援機関同士での情報連携等、採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備の促進のため、情報共有ツール「就労パスポート」を作成し、普及に取り組んでいる。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、「就労パスポート」を活用することを想定している。

また、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時間未満から一定期間の期間をかけて、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。

ハローワーク等の職業紹介により発達障害のある人を新たに雇い入れた事業主には、「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）」を支給している。

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、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。「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等の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 在宅就業等への支援

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（2025年6月現在20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 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。2025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か月まで延長可能としている。

③ 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、在宅就業も含めた就労を希望する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。

障害者雇用におけるIT分野での取組事例

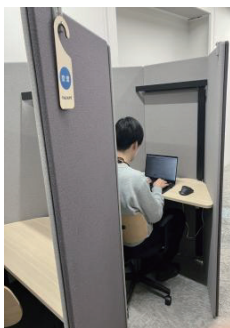
IT分野で障害者雇用の新しい在り方を築く先進事例

【自動化の将来を見据え、IT分野の先駆者としてのチャレンジ】

株式会社マイナビパートナーズ（以下「マイナビパートナーズ」という。）は2016年に株式会社マイナビ（以下「マイナビ」という。）の特例子会社として設立された。2026年2月時点で従業員数は339名、うち障害者数は251名（身体障害11%、知的障害1%、精神障害88%（うち約7割は発達障害））。設立当時はマイナビグループの事務業務代行が主な業務であったが、受託しているPC業務の自動化の進展に危機感を覚え、「将来的にロボットに仕事が取られるくらいならば、自ら自動化の作業をできるように」と発想を転換し、障害のある従業員に対してITスキルの育成を進める。

【教育環境の整備と互いに教え合う仕組みにより、IT事業として拡大】

IT分野への展開のきっかけは、日常の事務作業のRPA化であった。立候補制でIT業務に興味のある社員を募ったところ、IT未経験者を含む職員の約20名が挙手をした。e-learningを活用した基礎教育環境を整備し、ITスキルを習得した障害のある職員がトレーナーとなり、新たにITスキルを学ぶ障害のある職員（トレーニー）に対して技術を伝える仕組みを構築した。この「障害のある当事者同士による育成モデル」により、個別対応に依存せず、継続的にIT人材を育成する体制が確立された。こうした取組は次第に事業として拡大し、現在ではIT推進課が発足。マイナビグループ全体の業務効率化やシステムトラブル対応を担うなど、グループ内において欠かせない存在となっている。



落ち着いた作業できる静かな集中エリア
写真：株式会社マイナビパートナーズ

【誰もが活躍するための道を拓き、未来の道標となる。】

例えば、障害特性によって注意が散漫になりやすい方であっても、業務の自動化スキルを身につけることでヒューマンエラーが減少し、安定して業務に取り組めるようになる。こうした成功体験を通じて、従業員自身がITスキルの有効性に気づくことが、学習意欲と成長につながっている。マイナビパートナーズでは、障害特性に対する配慮を前提としつつ、業務設計とIT活用によって「働きやすさ」と「戦力化」を両立させている。環境を整え、成長の機会を用意することで、障害の有無にかかわらず会社にとって欠かせない存在となる。

【活躍する社員の方からの声 —まずはチャレンジをしてみて—】

〈精神・発達障害を持つSさんの声〉

社会人になってから障害者手帳を取得し、前職では文字が薄い複写伝票の文字をなぞり補強する等の単純作業をしていました。何もせず座っているだけの時もあり、仕事がある環境に身を置きたいという思いから入社を決めました。

入社当初に従事していた事務作業をより効率的に行いたいという理由から、今まで未経験であったIT領域の教育プログラムに参加しました。継続的に学習を続け、今では障害のある社員をIT人材として育成する立場になっています。メンバーには、「出来ないではなく、まずはチャレンジをしてみて」と伝えています。



上司とコミュニケーションを取りながら業務に取り組むSさん
写真：株式会社マイナビパートナーズ

(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。

(5) 農福連携等による障害のある人の就労支援

障害者就労施設では、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、地域の農業における労働力不足への対応としても意味のある取組である。また、障害以外の理由で社会的に支援が必要な者や林業や水産業への取組拡大も含めた農福連携等の更なる推進が重要となっている。

このため、「農福連携等推進ビジョン（2024改訂版）」（2024年6月農福連携等推進会議）に基づき、「地域で広げる」「未来に広げる」「絆を広げる」のスローガンの下、地域単位での推進体制づくりの後押し、ノウフクの日（11月29日）等による企業・消費者も巻き込んだ取組の意義や効果の理解促進、世代や障害の有無を超えた多様な者の社会参画を図るユニバーサル農園の普及・拡大等を推進している。

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。企業による農福連携等の取組推進に向け、2025年8月には、同コンソーシアムの下に「農福連携等企業部会」を設置した。

農林水産省では、農林水産業に関する技術の習得、ユニバーサル農園の開設、農福連携を地域で広げるための取組、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等を支援している。専門人材の育成に向けた都道府県による取組を支援するほか、農福連携を現場で実践する手法をアドバイスする「農福連携技術支援者」の育成研修を実施している。また、11月1日から12月31日までを「もっともっとノウフク2025」として、関係省庁や全国の地方公共団体・事業者等と連携して関連イベントを実施した。2026年1月9日には、首相官邸において、木原稔内閣官房長官、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を実施した。



地域協議会の設立により、行政機関、農業関係者、福祉関係者等が一体となって地域での農福連携を推進
 写真(左)：安芸市農福連携研究会(高知県安芸市)
 写真(右)：大隅半島ノウフクコンソーシアム(鹿児島県大隅半島)



首相官邸で「ノウフク交流会」を実施(2026年1月9日)
 写真(左上)：全体写真
 株式会社 ココトモファーム(愛知県犬山市)
 埼玉県立特別支援学校 羽生ふじ高等学園(埼玉県羽生市)
 NPO法人 熊本福祉会(熊本県熊本市)
 社会福祉法人 青葉仁会(奈良県奈良市)
 株式会社 ウィズファーム(長野県松川町)
 写真(右上)：社会福祉法人 青葉仁会(奈良県奈良市)
 写真(左下)：株式会社 ココトモファーム(愛知県犬山市)

厚生労働省では、農業に関するノウハウの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次産業化の支援のための専門家の派遣、就労継続支援事業所における農福連携マルシェ¹⁴の開催等を、都道府県を通じて支援している(2025年度は44道府県で実施)。また、障害者就労施設と農家等とのマッチング、事業立ち上げ、事業実施・検証・事例報告までを「伴走型コーディネーター」が一体的に支援するモデル事業を実施している(2025年度は全国5県4市で実施)。

(6) 資格取得試験等における配慮

各種資格試験では、障害等の種類・程度に応じて、様々な合理的配慮を図っている。例えば、司法試験及び司法試験予備試験では、代筆による提出書類の作成も認めている。視覚障害のある

14 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。

受験者には、パソコン用電子データ又は点字による出題、解答作成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、解答作成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等でも、弱視者の拡大鏡の使用や記述式試験の解答作成に当たってのパソコンの使用、試験時間の延長等の措置を講じている。

資格試験での障害に応じた配慮については、「資格取得試験等における障害の態様に応じた共通的な配慮について」（平成17年11月9日障害者施策推進課長会議決定）において、配慮の内容を示してきた。内閣府では、「障害者差別解消法」の施行以後の合理的配慮の義務化や近年の配慮技術の進歩等を鑑み、各試験制度で新たに実施されている配慮を踏まえ、新たな配慮事項を、2026年2月26日付で、関係省庁に示すとともに、地方公共団体や試験を委託している団体等の試験実施機関等への周知を依頼し、各種試験での合理的配慮の提供を促した。

(7) 国等による障害者就労施設等からの調達の推進

「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向け、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は、この10年間で2倍程度に増加している。

■ 図表3-13 障害者就労施設等からの調達実績（2024年度）

	2024年度		2023年度 ※		前年度比較	
	件数	調達額	件数	調達額	件数	調達額
国	6,763	14.97億円	6,825	13.54億円	-62	1.43億円
独立行政法人等	8,472	19.85億円	8,402	19.31億円	70	0.53億円
都道府県	28,612	31.40億円	28,691	36.29億円	-79	-4.89億円
市町村	107,014	176.09億円	99,768	162.08億円	7,246	14.01億円
地方独立行政法人	2,323	4.08億円	2,202	3.96億円	121	0.11億円
合計	153,184	246.38億円	145,888	235.18億円	7,296	11.20億円

※ 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

障害者職業能力開発校では、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、きめ細かな支援と、職業訓練内容の充実を図っている。2026年4月1日現在、障害者職業能力開発校は国立13校、府県立6校設置されている。国立のうち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おり、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も、精神保健福祉士や公認心理師等による相談体

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が居住する地域で職業訓練を受講できるよう、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「障害者委託訓練」を各都道府県で実施している。主として座学による「知識・技能習得訓練コース」、企業の現場を活用する「実践能力習得訓練コース」、通校が困難な人などを対象とする「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する「特別支援学校早期訓練コース」及び「在職者訓練コース」がある。修了者の就職率は、障害者職業能力開発校における就職率より低い水準であるが、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（愛称：全国アビリンピック）は、障害のある人が日頃培った技能を競う大会で1972年から開催している。障害のある人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に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、JEEDが主催している。

第45回全国障害者技能競技大会

第45回全国障害者技能競技大会は、2025年10月17日から19日まで、愛知県常滑市で開催され、401人の選手が参加し、開会式を含めて約20,000名が来場し、専用Webサイト上で動画配信された。ビルクリーニング、木工、喫茶サービスなど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、ドローン操作による技能デモンストレーションが実施され、成績優秀者92名が入賞者として表彰された。



ネイル種目競技風景（第45回大会）

資料：JEED



RPA操作実施風景（第45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、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、参加者の国際交流・親善を目的として、おおむね4年に1回開催されている。2023年3月に第10回がフランス共和国メッス市において開催され、次回は2027年5月にフィンランドで開催される。