

2024年度(一社)全国手をつなぐ育成会連合会
育成会フォーラム・行政説明会

障害者雇用の動向について

厚生労働省 職業安定局
障害者雇用対策課
原田 自由

- 障害者雇用の現状と対策
- 最近の動向



1

- 障害者雇用の現状と対策
- 最近の動向

障害者手帳所持者等の推計値

【障害者手帳所持者等の推計値】

	令和4年	前回（平成28年）	対前回は
障害者手帳所持者 ※1	610.0 万人	559.4 万人	109.0%
身体障害者手帳所持者	415.9 万人	428.7 万人	97.0%
療育手帳所持者	114.0 万人	96.2 万人	118.5%
精神障害者保健福祉手帳所持者	120.3 万人	84.1 万人	143.0%
障害者手帳非所持者で障害福祉サービス等を受けている者	22.9 万人	33.8 万人	67.8%
障害者手帳非所持者で、障害福祉サービス等を受けていない者のうち、障害による生活のしづらさがあるもの ※2	114.1 万人	137.8 万人	82.8%

※1 障害者手帳ごとの推計値はそれぞれの回答に基づき算出しているが、障害者手帳所持者は重複を排除している。

そのため、3手帳の合計と障害者手帳所持者数は一致しない。

※2 障害者手帳非所持者で、障害福祉サービス等を受けておらず、障害による生活のしづらさがあるもののうち、サービスの利用を希望する者は174千人（前回258千人）。

⇒ うち、18歳から64歳までの障害者手帳所持者等の推計値(令和4年)

身体障害者手帳所持者	98.5万人
療育手帳所持者	66.9万人
精神障害者保健福祉手帳所持者	85.4万人
合計	250.8万人

出典：令和4年度生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

一般就労への 移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約 **29.6%** 就労系障害福祉サービスの利用が約 **33.3%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和5年は約**2.7万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.6万人
 - ・就労継続支援A型 約 9万人
 - ・就労継続支援B型 約35.3万人
- (令和6年3月)

就労系障害福祉サービス から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍
21,380人/ R3	16.6倍
24,426人/ R4	19.0倍

26,586人/ R5 20.6倍

企業等

雇用者数

約**67.7万人**

(令和6年6月1日)

※40.0人以上企業

※身体、知的、精神障害者(精神障害者は手帳所持者に限る)

ハローワークからの紹介就職件数

110,756件

※A型: 29,081件

(令和5年度)

12,809人/年

(うち就労系障害福祉サービス **6,881人**)

就職

639人/年

特別支援学校

卒業生20,641人(令和6年3月卒)

就職 **6,115人/年**

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査 等

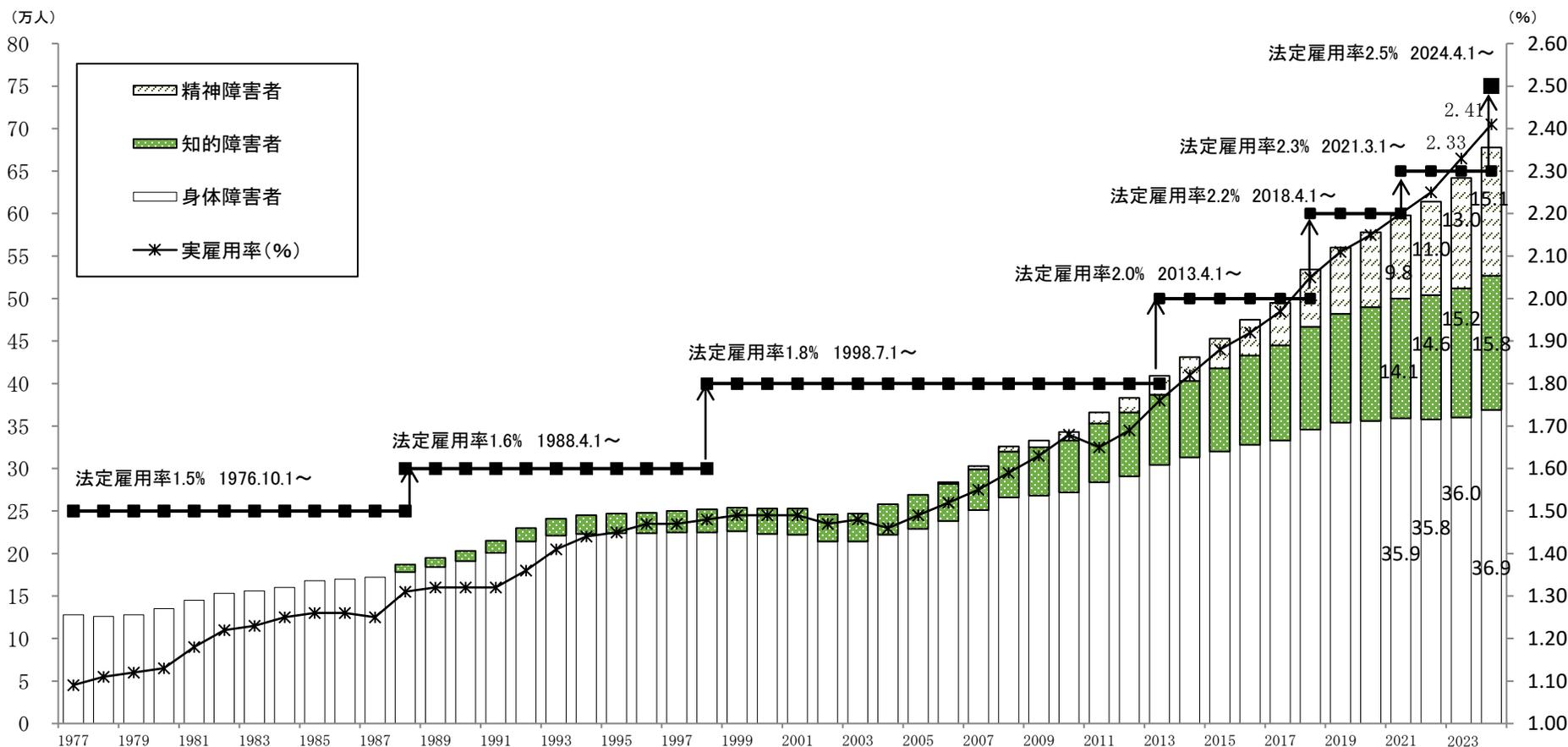
障害者雇用の状況

○民間企業の雇用状況

雇用者数 67.7万人（身体障害者36.9万人、知的障害者15.8万人、精神障害者15.1万人）

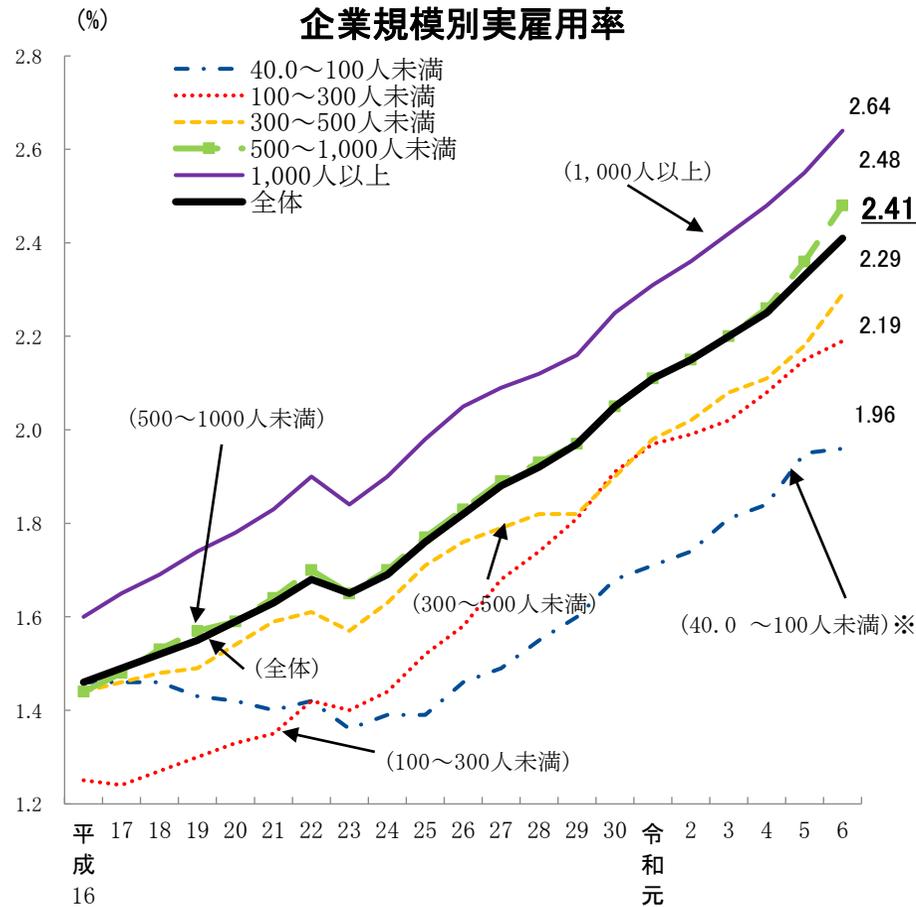
実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%

○雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

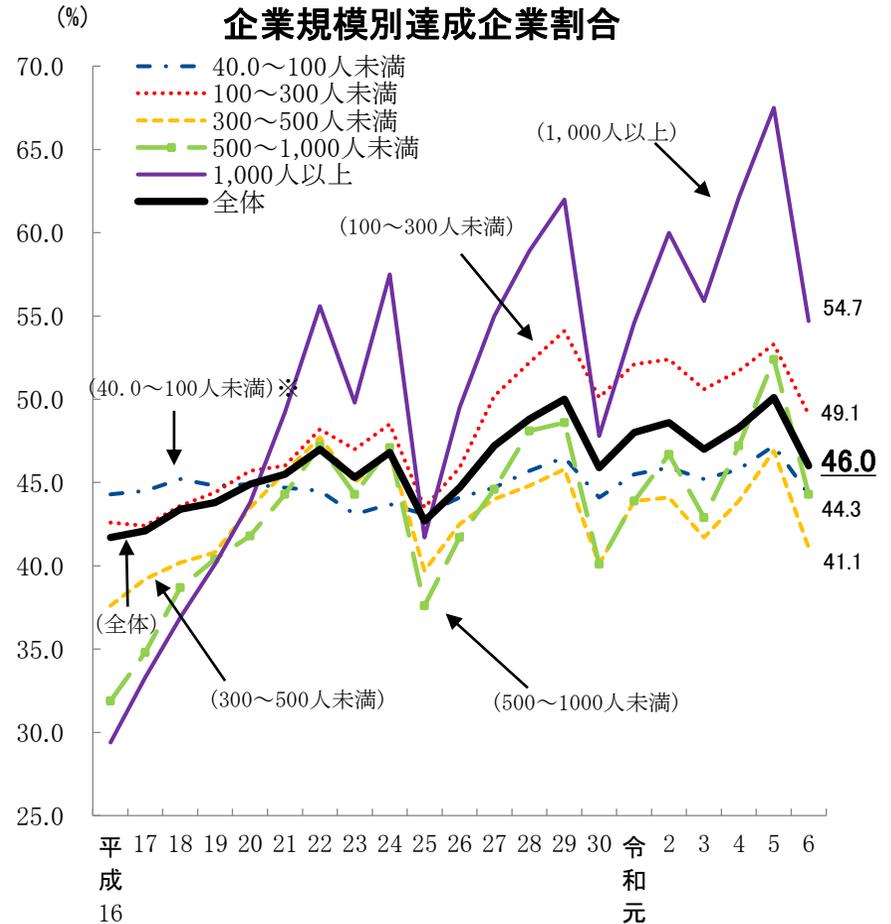


障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※令和2年までは45.5~100人未満
 ※令和5年までは43.5~100人未満
 ※令和6年からは40.0~100人未満

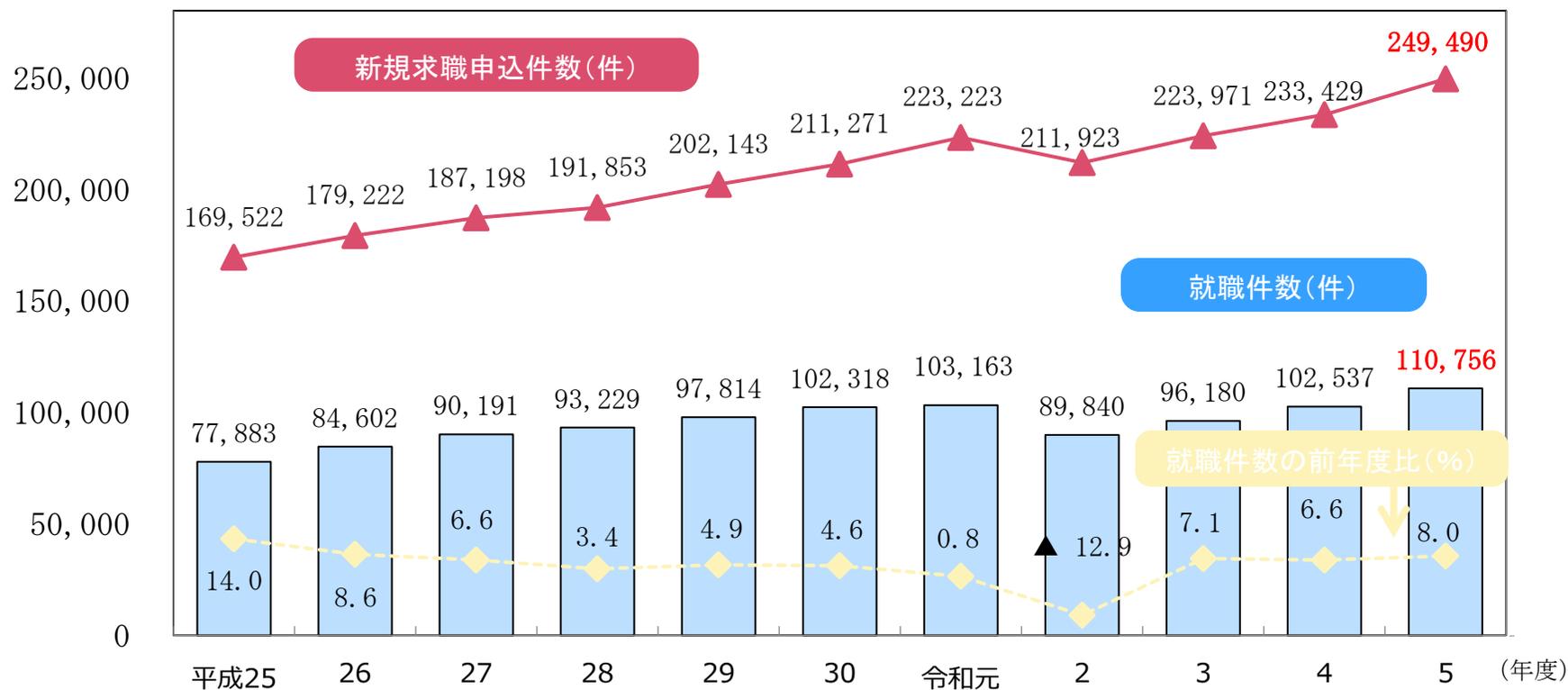


※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※令和2年までは45.5~100人未満
 ※令和5年までは43.5~100人未満
 ※令和6年からは40.0~100人未満

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和5(2023)年度のハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は249,490件、就職件数は110,756件となり、いずれも前年度を上回った。

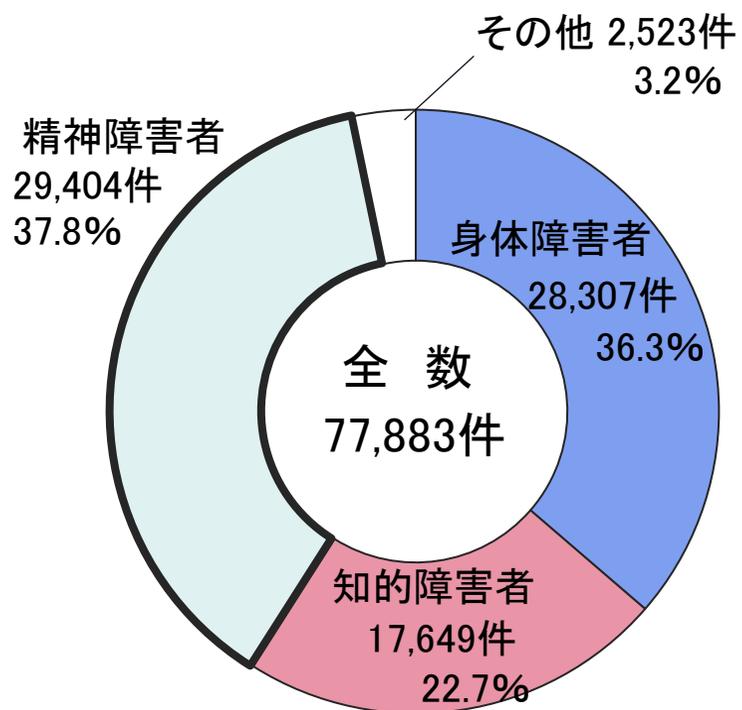
(件)



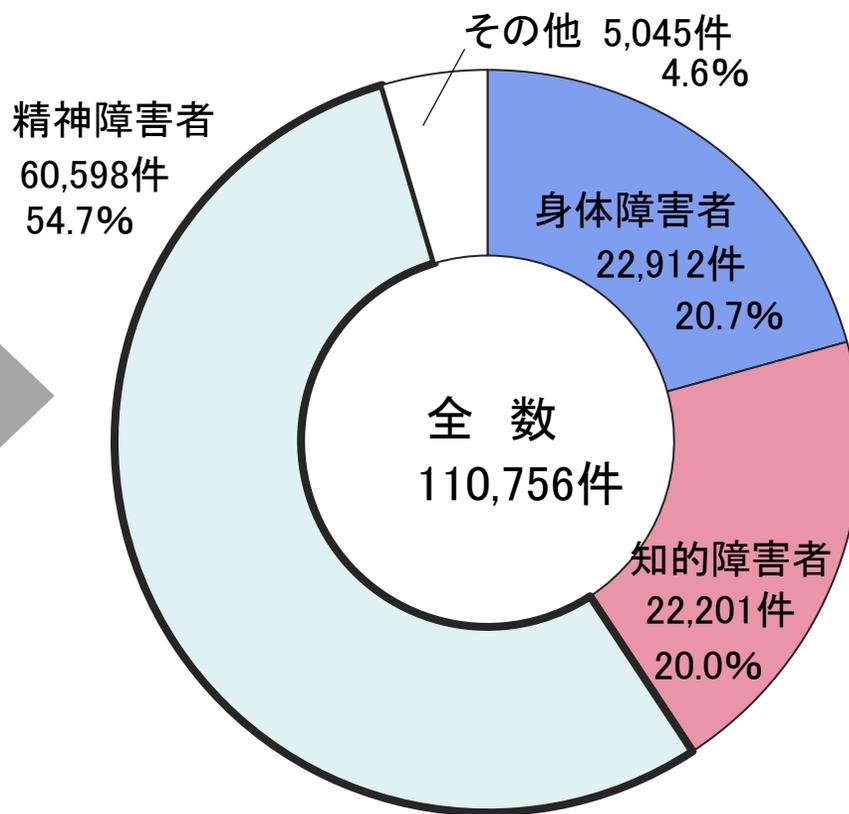
ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。

平成25年度



令和5年度



障害者の平均勤続年数の推移

○ 障害者の平均勤続年数については、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	—
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	—
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月
令和5年	12年2ヶ月	9年1ヶ月	5年3ヶ月	5年1ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（平成10年～25年：11月1日、平成30年、令和5年：6月1日）までの勤続年数をいう。ただし、採用後に身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることが明らかとなった者の勤続年数は、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳又は精神科医の診断書により企業が把握した年月（ただし、身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを把握した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日（診断日））を起点とした。

障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

- ・民間企業 2.5% ・国、地方公共団体等 2.8% ・都道府県等の教育委員会 2.7%
- ※ 令和8年7月に、それぞれ0.2%ずつ引上げ予定

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

- ・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収
 - ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万9千円支給
- 100人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

労働局・ハローワークにおける支援

○職業紹介等（ハローワーク）

精神・発達障害者雇用サポーター、難病患者就職サポーターなどの多様な障害特性に対応した専門職員を配置するなど、障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

○障害者向けチーム支援（ハローワーク）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。

○企業向けチーム支援（ハローワーク）

障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関と連携し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援を実施。

○障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（労働局）

障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定（愛称：もにす）。

障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

- * 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月（精神障害者は6か月）のトライアル雇用を行う事業主に対して助成。

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を継続して雇用する事業主に対して助成。

○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。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）が事業所を訪問等し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

* 主な支援内容

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※実雇用率の算定においては

- ・ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。
- ・ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、短時間重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 令和5年4月以降の障害者雇用率 ※令和6年4月から令和8年6月までは()内の率。

<民間企業>

民間企業 = 2.7%(2.5%)

特殊法人等 = 3.0%(2.8%)

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 3.0%(2.8%)

都道府県等の教育委員会 = 2.9%(2.7%)

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（法第2条第1号）

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの
（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの
（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象

「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

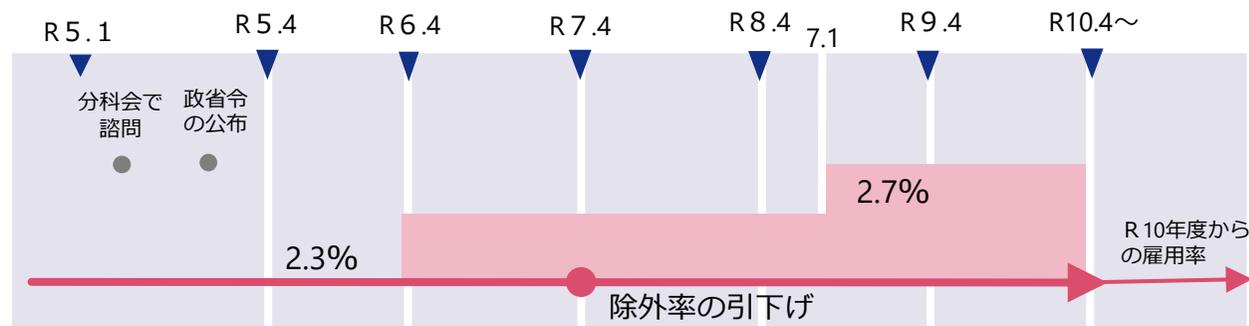
- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされており、令和5年度からの雇用率等を以下のとおり設定。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%
ただし、計画的な雇い入れができるよう、**令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%**と段階的に引き上げ。 ※令和5年度まで：2.3%
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。
※ 令和5年度まで：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：**令和7年4月**



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ(全体像)

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、**地域における一貫した障害者の就労支援**を実施。

○：主に障害者本人に対する支援施策
◎：事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)

ハローワーク(544カ所)

- 福祉、教育、医療の現場と連携し、雇用への移行を推進
- 職業訓練(個人の特性や希望に対応)
- 就労移行支援事業所や、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、難病相談支援センター等と連携(チーム支援)して1人1人の特性を踏まえた支援
- ◎ 精神・発達障害者雇用サポーターによる専門的支援
- 就職支援ナビゲーター等による職業相談・紹介
- ◎ 求人公開、面接会開催等
- ◎ トライアル雇用(3ヶ月(精神障害は最大12ヶ月))
- ◎ 各種助成金(障害者を初めて雇い入れる場合や、多数雇用して施設整備をする場合など)による支援
- ◎ 職場適応指導

地域障害者職業センター(47カ所+5支所)

- 本人への職業準備支援
- ◎ 研修・セミナー等の開催
- ◎ 雇用マニュアルや好事例の紹介
- ◎ ジョブコーチによる支援
- ◎ リワーク支援 ※ 主治医とも連携
- 職場への適応に関して助言等

障害者就業・生活支援センター(337カ所)

- 職場実習のあっせん等就業に向けた支援
- 本人への職業生活の自立に必要な生活支援
- ◎ 事業主支援(雇用管理についての助言など)
- 日常生活や職場での悩みなどをサポート



(一般就労を希望する者で生活支援の必要性が高い者等については、市区町村の支給決定を経て、次の障害福祉サービスの利用が可能)

就労移行支援事業(2,941カ所)

- 就労訓練
- 求職活動支援、職場開拓
- ◎ 職場定着支援

就労定着支援事業(1,616カ所)

- ◎ 職場定着支援(3年間)

就労継続支援A型事業(4,575カ所)

就労継続支援B型事業(17,059カ所)

通常の事業所で雇用されることが直ちに困難である者に対して、就労の機会を提供し、働きながら一般就労に必要な知識、能力等の向上に必要な訓練等を実施

就職準備段階

マッチング段階

就職

職場適応段階

就職後
半年程度

定着段階

休職

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	<ul style="list-style-type: none">○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	<p>障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと</p> <ul style="list-style-type: none">○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと○ 研修、現場実習をうけさせないこと○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	<ul style="list-style-type: none">○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	<ul style="list-style-type: none">○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

障害者雇用のために利用できるサービスや支援策

(1) 障害者に適した職務や雇用事例などを知りたい方へ

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者雇用に取り組む事業所の好事例の紹介や、きめ細かなマニュアルを配信しているほか、就労支援機器の無料貸出を行っています。これらのサービスについては、以下に紹介する(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご覧ください。

障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用に先駆的に取り組んでいる事業所の好事例を、ホームページで紹介しています。業種や障害種別、従業員規模などを細かく指定して検索することができます。

障害者 リファレンス 検索

URL:<https://www.ref.jeed.go.jp/>



障害者雇用ハンドブック・マニュアル

障害者雇用に関する問題点の解消のためのノウハウや具体的な雇用事例を、業種別・障害別にまとめたマニュアルを配信しています。ほかにも、障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて、事業所が創意工夫して実践している取り組みを、テーマ別にとりまとめた事例集も紹介しています。

障害者 マニュアル 検索

URL:<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>



就労支援機器の紹介・無料貸出

障害者の就労を支援する機器をホームページに写真で紹介しています。また、一定期間(原則6か月以内)、機器の無料貸出も行っています。

就労支援機器

検索

URL:<https://www.kiki.jeed.go.jp/>



(2) 障害者を雇うイメージが湧かない方へ

企業の方向けのチーム支援

都道府県労働局と全国のハローワークでは、各種支援機関と連携し、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内など、企業ごとのニーズに合わせて、求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援しています。

セミナー・見学会

都道府県労働局と全国のハローワークでは、障害者雇用制度の内容、障害者の雇用管理に関する情報、各種支援策などへの理解を深めるための事業主向けセミナーを開催しています。また、障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業を訪問し、障害者が実際に働いている様子を見学したり、障害者の担当業務の選定や雇用管理について話を聞くことができる、企業見学会を開催しています。

障害者に対する職場実習

障害者を雇用したことがない事業主や、障害者の雇用に関するノウハウが不足している事業主に対して、障害者の職場実習の受け入れを推進しています。職場実習を経て雇用することで、障害者本人と事業主との相互理解を深め、より良い雇用環境を整備することができます。

職場実習の流れ

職場実習の受け入れ

- ・期間 1週間~1か月
- ・日数 3日~10日
- ・時間 1日につき3時間以上
(事業所の所定労働時間を超えない範囲内で設定する)

企業

・ハローワークなどと協力し、
職場実習実施計画の策定

障害者

(ハローワークに求職登録している方)

〈窓口〉

都道府県労働局

障害者委託訓練(実践能力習得訓練コース)

障害者委託訓練では、企業等の訓練委託先を活用し、多様な職業訓練を実施しており、中でも実践能力習得訓練コースは、企業等の実際の職場環境を活用した障害者の実践的な職業能力の開発と向上を目的として実施する職業訓練です。訓練受講生の指導を通じて、作業手順や職場のルールの伝え方、業務遂行に必要な配慮等のノウハウも蓄積できます。また、現場担当者が訓練受講生の持っている能力や障害特性を把握することができ、より確実な雇用につながります。

※ 訓練期間は原則3か月以内です(1か月当たり標準100時間、下限60時間)。委託料として、訓練受講生1人当たり上限6万円(中小企業の場合は9万円)が支給されます。

障害者トライアル雇用

ハローワークなどの紹介により、障害者を試行的・段階的に雇い入れることができます(トライアル雇用)。これにより、事業主や従業員の皆さんの障害者雇用についての理解が進み、トライアル雇用終了後の常用雇用への移行も進めやすくなります。あわせて、事業主に対しては、トライアル雇用助成金[※]が支給されます。

※ 障害者トライアル雇用の期間は、原則3か月(テレワーク勤務を行う者は原則3か月以上6か月以内。精神障害者は原則6か月以上12か月以内)です。1人あたり月額最大4万円を最長3か月(テレワーク勤務を行う者も同様。精神障害者の場合のみ雇入れから3か月間は月額最大8万円、その後3か月間は月額最大4万円)が支給されます。

障害者雇用のために利用できるサービスや支援策

(3)障害者を募集したい方へ

ハローワークへの相談・求人申し込み

- 地域のハローワークには、障害者専門の職業相談・紹介窓口があり、就職を希望する多くの障害者が求職登録しています。障害者の採用を考えている場合、まずはハローワークにご相談ください。
- また、職種・賃金・労働時間・労働形態などの具体的な労働条件がすでに決まっている場合は、ハローワークに求人票を出してください。
- ハローワークの紹介により雇用した場合は、特定求職者雇用開発助成金などの支給対象となる場合があります。

もっと詳しく

助成金→p12

障害者職業訓練修了者の雇い入れ

- 全国19カ所の障害者職業能力開発校では、訓練受講者の障害の態様に配慮した職業訓練を実施しています。
- 障害者職業能力開発校の修了者に限定した求人をいただくことも可能です。職業訓練の実施時期等は各校で異なりますので、詳細は、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

障害者就職面接会

- ハローワークでは、求職活動をしている障害者と複数の企業が一堂に会する、障害者就職面接会を開催しています。
- 企業にとっては、多くの障害者の中から選考できるというメリットがあり、企業の求める人材が確保しやすくなります。
- また、条件にマッチした障害者のみを対象に、就職面接会よりも開催規模の小さい面接会（管理選考等）も行っています。
- 開催回数や時期は各都道府県で異なりますので、詳細は、最寄りのハローワークにお問い合わせください。



事業主の方へ

このパンフレットの内容は令和6年4月1日現在のものです。

障害者雇用のご案内 ～共に働くを当たり前～

このパンフレットでは、これから障害者雇用を始める事業主の方や、障害者雇用を始めたばかりの事業主の方向けに、「障害者雇用制度の内容」や「障害者雇用をどのように進めれば良いのか」、また「雇入れや継続雇用に当たって、どのような支援策があるのか」などをご案内します。

目次

I 障害者雇用とは？～支援機関と雇用促進制度～	2
[参考]・障害者の雇用で期待できること ・法定雇用率に関するQ&A ・障害者雇用における障害者の算定方法	
II 障害者雇用の流れ	6
[参考]・支援機関や助成措置の活用例 ・ハローワークへの相談が雇用につながった2つの事例	
III 障害者雇用のために利用できるサービスや支援策	9
(1) 障害者に適した職務や雇用事例などを知りたい方へ（好事例・マニュアルなど）	9
(2) 障害者を雇うイメージが湧かない方へ（セミナー等・職場実習・トライアル雇用）	10
(3) 障害者を募集したい方へ（相談窓口・就職面接会）	11
[参考]・ハローワークの専門職員・相談員 ・障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金	
(4) 障害者を雇用した後の支援が受けたい方へ（ジョブコーチ支援・しごとサポーター）	14
[参考]・障害者の雇用を継続するために受けられる助成金	
IV 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮義務	17
V まだまだあります、障害者雇用に関する支援制度	19
(1) 中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）	19
(2) 在宅就業障害者支援制度	19
(3) 日本政策金融公庫による低利貸付制度	20
(4) 障害者雇用援助事業	20
(5) 障害者雇用に関する税制優遇制度	21



都道府県労働局・ハローワーク

PL060501障01

↑ 厚生労働省でリーフレットを作っています。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、積極的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設した。（令和2年4月1日施行）
- 企業と障害者が明るい未来や社会に向けて進んでいくことを期待し、「**もにすすむ**」という想いを込めて、愛称が「もにす」と名付けられた。
- 実績：認定事業主数 489事業主（うち特例子会社126事業主）（令和6年12月末時点）

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 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
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面



注) ①～⑰の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨（①～⑩又は⑮～⑰については「優良」（1点）、⑪～⑭については「良」（2点））を定性的又は定量的に証することを可能とする。

障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

令和6年度当初予算額 43百万円 (75百万円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 障害者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ため、障害者雇用におけるテレワークの更なる推進が必要である。
- しかしながら、事業所から遠方に住む障害者のテレワーク時の雇用管理への不安から導入を躊躇する企業も多く、また、実際に新たに障害者のテレワークを導入した企業においては、テレワーク勤務におけるコミュニケーションや雇用管理等の課題が生じているところ。
- ▶ 企業に対して、個々の企業の状況を踏まえて、障害者のテレワーク勤務の導入に向けた相談支援や、雇用している障害者のテレワーク時の雇用管理面での課題解決に向けた相談支援を行う。
- ▶ また、企業に障害者雇用の選択肢の1つとして、テレワークによる障害者の雇用を検討してもらえるよう、インターネット上で事例の周知を図る。

2 事業の概要等

① 相談支援の実施

- ・ 障害者をテレワークで雇用したいと考えている企業や、すでにテレワークで障害者を雇用している企業に対して、各企業の個別の課題やニーズに応じて、専門アドバイザーによる個別具体的な相談支援を実施する。

② 事例集等のインターネット上での周知

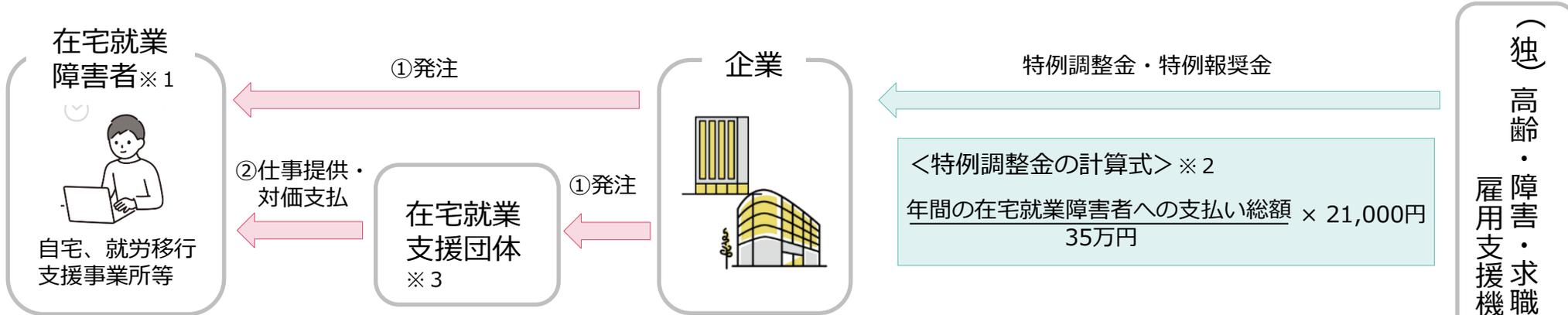
過去に作成した障害者のテレワークに関する事例集やフォーラムの動画等をインターネット上に掲載し、広く周知を行う。



事業実績：企業向けコンサルティング：実施企業数145社（のべ178回） 企業向け導入ガイダンス：1回（参加者数 205人）（令和5年度）

在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者及び在宅就業支援団体に仕事を発注した企業に対して、障害者雇用納付金制度における在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金を支給することにより、企業による在宅就業障害者への発注を促進する。



- ※1 自宅や就労移行支援事業所等において就業する障害者（雇用されている者を除く）。
- ※2 常用労働者100人以下で、報奨金支給対象の事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。
支給額 = 年間の在宅就業障害者への支払い総額 / 35万円 × 17,000円。
- ※3 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による登録を受けた法人。令和6年6月現在、22団体。

〈在宅就業支援団体の登録要件〉

- (1) 常時5人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること。
 - ・就業機会の確保・提供
 - ・業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
 - ・業務を適切に行うための助言その他の援助
 - ・雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助
- (2) 実施業務の対象である障害者の障害に係る知識を有する者であって、当該障害者に援助を行う業務に1年以上従事し、かつ企業・福祉施設等において営業・購買等の業務に従事した経験等を有する従事経験者1人以上が(1)の業務を実施すること。
- (3) (2)に加え、在宅就業支援団体の事業所に常勤する1人の管理者（従事経験者である者に限る。）が置かれていること。
- (4) 実施業務を行うために必要な施設及び設備を有すること。

2

- 障害者雇用の現状と対策
- 最近の動向



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の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、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。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

○ 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）抄

第五条 すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を
より一層積極的に行うことを求める

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

○ 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に対する附帯決議 抄（令和4年11月18日 衆議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

※ 参議院厚生労働委員会の附帯決議にも同内容が盛り込まれている。

短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等（令和6年4月施行）

現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

見直し内容

- 週所定労働時間が特に短い（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。
※週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置内容）

<新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

<カウント数> ※省令で規定

1人をもって0.5人と算定する。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化（令和6年4月施行）

現状・課題

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有しており、この理念のもと、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

見直し内容

- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。
 - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
 - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（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、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

<納付金制度の概要> ※ 額は令和3年度の制度・主な実績

未達成企業(100人超) 367億円

「納付金」の徴収

【不足1人当たり月額5万円】



法定雇用率未達成企業

法定雇用率達成企業

調整金等の支給方法（赤字が措置内容）

達成企業(100人超) 213億円

「調整金」の支給

【超過1人当たり月額2万7千円（※）】

※ 令和5年4月から、2万9千円に変更

10人を超える場合、
超過人数分の単価を23,000円

達成企業（100人以下）53億円

「報奨金」の支給

【超過1人当たり月額2万1千円】

（納付金は徴収されていない）

35人を超える場合、
超過人数分の単価を16,000円

企業全体 4億円

「助成金」の支給

（施設整備費用等）

助成金を新設するなど充実

※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
 - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる等）
 - ・ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会(概要)

1. 趣旨

我が国の障害者雇用については、引き続き着実に進展している状況にあるところ、令和4年12月に成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の改正の検討過程における議論を取りまとめた労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和4年6月17日）や、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に対する衆参附帯決議において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の質の観点など、引き続き検討が必要な事項についても指摘がなされている。

こうした背景も踏まえ、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者から成る「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、現状の分析や論点整理を行い、障害者雇用促進制度の在り方を検討する。

2. 主な検討事項

(1) 障害者雇用の質の向上について (2) 障害者雇用率制度の在り方について 等

3. 参集者（敬称略。◎は座長）

◎ 山川 隆一	明治大学法学部教授	清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部副部長
倉知 延章	九州産業大学名誉教授	新田 秀司	日本経済団体連合会労働政策本部長
眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授	山口 高広	愛知県中小企業団体中央会会長・株式会社アトラスジャパン代表取締役社長
田中 克俊	北里大学大学院医療系研究科教授	大谷 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科教授	岡本 敏美	日本身体障害者団体連合会副会長
渡邊 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授	新銀 輝子	全国精神保健福祉会連合会理事
富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長	田中 伸明	日本視覚障害者団体連合評議員

※その他、議題の関係者を臨時に参集する可能性あり。

4. 開催予定（令和6年12月～）

第1回	(令和6年12月3日)	研究会の開催について、障害者雇用促進制度における課題等について、今後の研究会の進め方について 等
第2・3回	(令和7年 2月28日・3月10日)	関係者からのヒアリング
第4回以降	(令和7年4月以降) (令和7年5月以降)	意見交換やヒアリング等の意見の整理 ヒアリング等を踏まえて各論点に沿って更に意見交換

※その後、令和7年中を目途に取りまとめを予定。

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

ヒアリング項目

【障害者雇用の質について】

(1) 障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正(※)においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

※ 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(令和4年法律第104号)による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)の改正

【障害者雇用率制度等の在り方について】

(2) 障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

【その他】

(3) その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。