

障がい者のさらなる活躍支援に向けて

第1回 障害者雇用を取り巻く状況と 障害者雇用促進法をめぐる近年の動き

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

《 POINT 》

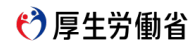
- 企業に雇用される障害者数、就労を希望する障害者数とも年々増加している。企業における障害者の法定雇用率が、2026年7月から2.7%に引き上げられる予定。
- 直近の2022年の法改正では、①職業能力開発および向上に関する措置の追加、②週所定労働時間10時間以上20時間未満の短時間労働者の実雇用率算定対象への追加、③障害者雇用調整金等の見直しと助成金の拡充・新設、④雇用施策と福祉施策のさらなる連携強化などが定められた。

はじめに

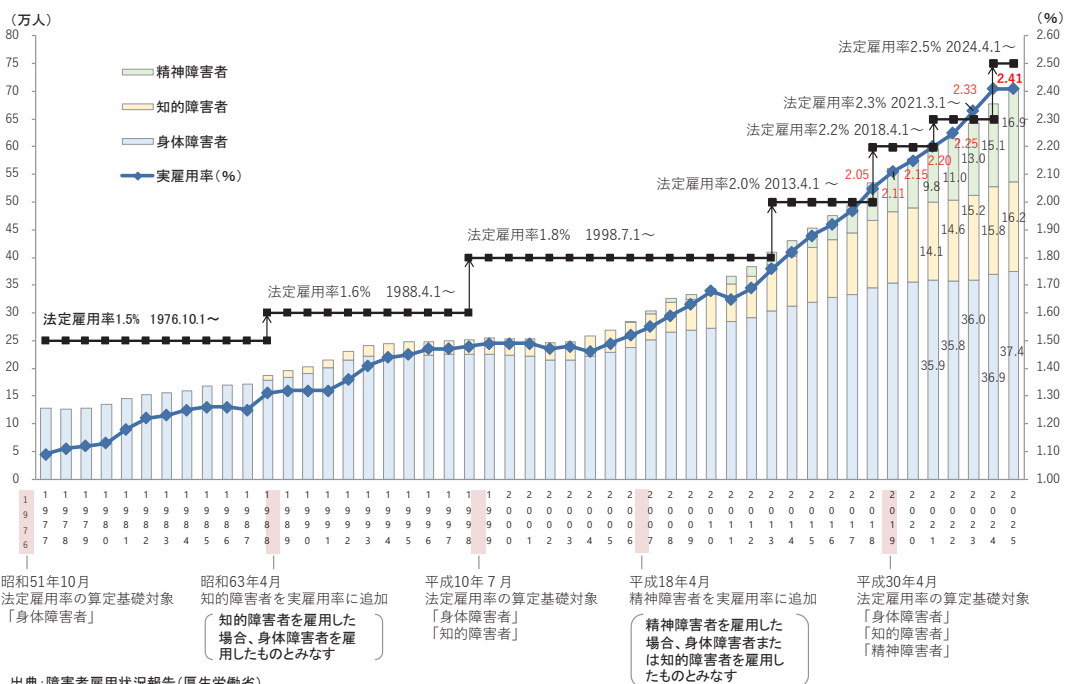
今号からは、「障害者のさらなる活躍支援に向けて」と題し、厚生労働省と高齢・障害・求職者雇用支援機構が6回にわたり連載予定。単なるマイノリティ支援に留まらない

障害者の活躍支援の必要性やあり方、企業に求められる対応について解説していく。第1回では、2022年の法改正のポイントに加え、障害者を取り巻く社会・経済環境の変化を概観する。

(図1) 障害者雇用状況の推移



- ✓ 民間企業の雇用状況 雇用者数70.5万人(身体障害者7.4万人、知的障害者6.2万人、精神障害者6.9万人)
実雇用率2.41% 法定雇用率達成企業割合46.0%
- ✓ 雇用者数は2年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



障害者を取り巻く社会・経済環境の変化

わが国の障害者雇用は、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「障害者雇用促進法」という。）に基づいて進められてきた。その発展の過程においては、障害者雇用促進法上の障害者の範囲や雇用率制度上の対象障害者の拡大、雇用の分野における差別の禁止や合理的配慮の提供義務、地域リハビリテーション機関による就労支援の充実等に関する措置が講じられ、障害者雇用の促進が着実に進められてきた。

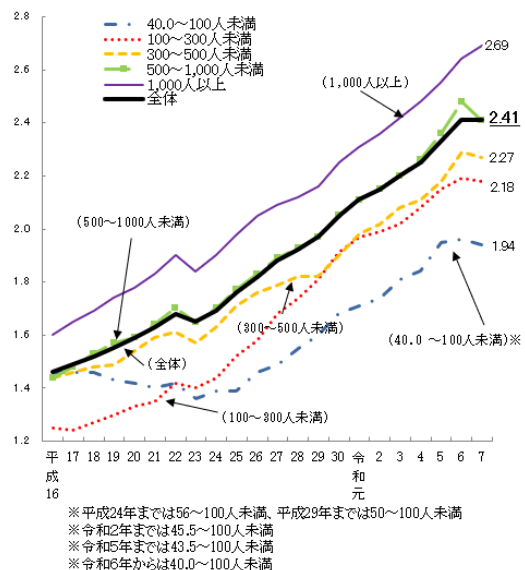
2025年障害者雇用状況報告によると、40人以上の企業に雇用される障害者数は約70万人と前年の約68万人から4%増加をしており、わが国の障害者雇用は年々進展している（図1）。就労を希望する障害者数も同様に増加傾向にあり、ハローワークにおける障害者の職業紹介状況によると、2013年度の新規求職申込件数は約17万人であるのに対して、2018年度における新規求職申込件数は約21万人、2024年度は約27万人と過去最高を更新している。特に精神障害者が最も増加傾向にあり、2013年度における新規求職申込件数は約6万5千人であるのに対して、2024年度においては約15万人と、過去10年間で約2倍以上に増加をしている。社会全体における障害者に対する理解の深まりも背景に、障害者雇用促進法が施行されて以降、障害者雇用の重要性はますます高まっている。

障害者雇用促進法では、民間企業等に対して、一定の割合（法定雇用率）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、知的障害者または精神障害者について、一般労働者と同じ水準の雇用の場を、各事業主の平等な負担の下に確保することを目的としており、少なくとも5年毎に設定することとされている。2023年度から2027年度まで

に民間企業における法定雇用率は2.3%から2.7%まで引き上げられる方針が決まっているが、計画的な雇い入れができるよう、2024年4月から2026年6月までは2.5%とし、同年7月から2.7%と段階的な引き上げを実施している。また、法定雇用率制定当初において、機械的に一律の雇用率を適用することがなじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務が相当の割合を占める業種において、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する制度が設けられていた。この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、2004年4月に制度としては廃止されたものの、経過措置として、当分の間除外率設定業種ごとに除外率を設定している。今後もこの経過措置による除外率を段階的に引き下げ、縮小することとされており、直近では2025年4月に10ポイント引き下げられた。

2025年障害者雇用状況の集計結果では、除外率の引き下げに関する影響も受け、法定雇用率達成企業割合は46%、実雇用率は2.41%と前年同率であった。企業規模により

（図2）企業規模別障害者実雇用率の推移



傾向は異なり、1,000人以上規模の企業の法定雇用率達成企業割合は57.5%、実雇用率は2.69%である一方、40人～100人未満の企業における法定雇用率達成企業割合は44.7%、実雇用率は1.94%であり、特に中小企業における障害者雇用が伸び悩んでいる（図2）。厚生労働省においては、特に障害者を雇用したことがない事業主に対する雇い入れ支援として、ハローワークにおいて企業支援向けの就職支援コーディネーターを配置し、地域の関係機関と連携して、募集の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援を行う「企業向けチーム支援」の実施や、障害者雇用の取り組みが優良な中小事業主に対し、その商品等に厚生労働大臣の定める認証マーク（愛称：もにす）を付すことができる認定制度を設けている（図3）。さらに、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民間事業主に対する助成制度を創設することで、民間事業者による障害者雇用の促進の取り組みも推進している。

（図3）障害者雇用優良中小事業主認定マーク
（愛称：もにす）



障害者雇用促進法をめぐる近年の動き

民間企業における雇用障害者数が過去最高を更新するなど、障害者雇用は着実に進展している。一方で、事業主が障害者を雇用するに当たり、法定雇用率の達成のみを目的とせ

ず、就労を希望する障害者が個々に持てる能力を發揮し雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して雇用の質を向上させることが求められていた。また、一般就労の可能性がある障害者を適切な支援につなげるため、雇用施策と福祉施策の連携強化や、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズの高まり等の課題が生じていた。

このような課題を受け、2022年6月17日に労働政策審議会障害者雇用分科会において意見書が取りまとめられ、第112回臨時国会において、雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化、週10時間以上20時間未満で働く重度障害者や精神障害者の実雇用率への算定特例、雇用の質の向上に向けた障害者雇用調整金等の見直しと助成強化、雇用施策と福祉施策のさらなる連携強化等を内容とする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」（以下「改正法」という。）が成立し、2022年12月16日に公布された。主な改正内容を四点紹介する。

一点目は、雇用の質の向上のため、障害者雇用促進法第5条の事業主の責務について、適当な雇用の場の提供や適切な雇用管理に加え、職業能力開発および向上に関する措置を追加したことである。法定雇用率を達成するために障害者の雇用者数を確保することにとどまらず、障害者である労働者がその能力を發揮して活躍し、その能力の開発および向上をはかる機会が十分に確保されるよう、事業主の責務として、障害者である労働者について職業能力の開発および向上に関する措置を行うことを規定した。

二点目は、実雇用率の算定対象に週所定労働時間10時間以上20時間未満の短時間労働

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及び小児慢性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）

者を含めたことである。障害者雇用においては、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されているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者であった。他方で、週所定労働時間20時間未満の労働者は、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に精神障害者においてその傾向にあることから、週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者を実雇用率に特例的に算定することとした。

三点目は、障害者雇用調整金等の見直しと助成金の拡充・新設を行ったことである。障害者雇用率制度においては、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整し、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障害者雇用納付金制度が設けられている。障害者雇用納付金制度では、雇用

率未達成企業（常用労働者100人超）から徴収した納付金を財源とし、雇用率達成企業に対して調整金等を支給するとともに、企業が障害者を雇い入れる際の職場環境の整備等に対して助成金を支給している。今後、雇用の質の向上に向けてさらなる障害者雇用の進展をはかる上で、限られた財源を効果的に運用し、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行うため、事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合に、超過人数分の調整金等の支給額を減額調整するとともに、企業が実施する障害者の職場定着等の取組に対する助成措置を強化するために、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等を行うため、障害者雇用納付金助成金の新設・拡充を行った。

四点目は、雇用施策と福祉施策のさらなる連携強化である。障害者の就労支援は、障害

者雇用施策と障害者福祉施策に基づき行われているが、障害者の就労能力や一般就労の可能性が十分把握されておらず、適切なサービス等につなげられていない課題があった。障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保が必要といった指摘もなされていた状況をふまえ、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（平成17年法律第123号）において、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共同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価およ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し、ハローワーク等は、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こととされた。また、障害者の就労を支える人材の確保・育成のため、雇用・福祉の分野横断的で基礎的な知識・スキルを付与する研修（基礎的研修）の実施等、障害者職業総合センターおよび地域障害者職業センターは、就労支援機関およびこれらの職員に対して助言・指導のほか研修を行う業務を有することを法律の規定に明確化した。

改正法は、障害者の多様な就労ニーズに対する支援や、障害者雇用の質の向上の推進をするために2025年10月までに施行された。他方、本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や、改正法案に対する衆議院および参議院の附帯決議にて、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指摘がなされた。

こうした背景もふまえ、今後の障害者雇用のさらなる促進のための制度のあり方等を検討し、適切な政策を講じていくため、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、労使団体や有識者等も交えて議論を重ね、2026年2月に報告書を公表した。本報告書においては、障害者雇用の質の向上や、手帳を所持していない難病患者の位置づけ等の障害者雇用率制度等の在り方に関する研究会の議論がまとめられている。今後は本報告書に基づき、次期法改正に向けて、労働政策審議会障害者雇用分科会において具体的な改正事項を検討していく予定である。

おわりに

厚生労働省においては、就労を希望する障害者一人ひとりが、その障害特性や希望に応じて能力を有効に発揮できる社会の実現に向けて、障害者雇用促進の取り組みを進めてきた。障害者をめぐる雇用状況は確実に進展しているが、雇用の量的な側面だけではなく雇用の質を重視した取り組み、障害者手帳を有しない難病患者等に対する就労支援、障害者を一人も雇用していない中小企業に対する支援など、多くの取り組むべき課題も残っている。障害の有無にかかわらず、ひとり一人が尊重され、職場において能力を発揮するために、引き続き、障害者雇用対策の一層の充実をはかっていく必要がある。