ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

旭川公共職業安定所発表
令和６年１月１５日（月）

担当	旭川公共職業安定所 所　　長　　杉本　真一 事業所第一部門 統括職業指導官　　池田　亜希子 電話（0166）51－0176（内線 31#）

令和５年 障害者雇用状況の集計結果

（令和５年６月１日現在）

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、常時雇用する従業員の一定割合以上の障害者の雇用義務がある事業主等から、毎年６月１日現在における身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用状況について公共職業安定所への報告を求めています。

旭川公共職業安定所管内の令和５年６月１日現在における雇用状況に関する集計結果は以下のとおりです。

Ⅰ　概　　要

法定雇用率適用区分		法定雇用率	実雇用率			法定雇用率達成割合		
			旭川所	北海道	全国	旭川所	北海道	全国
民間企業		% 2.3	% 2.88	% 2.58	% 2.33	% 60.7	% 53.1	% 50.1
地方公共団体	都道府県知事部局、都道府県機関、市町村長部局及び下記以外の市町村の教育委員会等	% 2.6	% 2.53	% 2.56	% 2.74	% 66.7	% 70.7	% 79.0
地方公共団体	都道府県の教育委員会及び一定の市町村の教育委員会	% 2.5	% －	% 2.39	% 2.34	% －	% 50.0	% 67.4
独立行政法人等		% 2.6	% 2.51	% 2.46	% 2.76	% 50.0	% 75.0	% 83.5

◎ 集計結果のポイント

【 民間企業（４３．５人以上規模の企業）】（法定雇用率２．３％）

○　集計企業数は２６２社（対前年比 4.0%、10 社増加）
○　雇用率の算定基礎となる対象労働者数は 31,910.5 人（対前年比 1.8%、576.5 人増加）
○　雇用されている障害者の数は９１７．５人（対前年比 13.3%、108 人増加）
○　実雇用率は２．８８％（対前年比 0.3 ポイント増加）
○　法定雇用率達成企業の割合は６０．７％（変動なし）

【 公的機関 】（法定雇用率２．６％）

○ 2.6%の法定雇用率が適用される機関：

・対象機関数は**１８機関**（前年と同じ）

・雇用率の算定基礎となる対象労働者数は**5,190.0** 人（対前年比 1.0%、51.5 人増加）

・雇用されている障害者の数は**１３１．５人**（対前年比 1.5%、2.0 人増加）

・実雇用率は**２．５３%**(対前年比 0.01 ポイント上昇)

・法定雇用率達成機関の割合は**６６．７%**(対前年比 5.6 ポイント上昇)

【独立行政法人等】（法定雇用率２．６％）

・対象法人数は**２法人**（１機関増加）

・雇用率の算定基礎となる対象労働者数は**1,472.5** 人（対前年比 5.4%、76.0 人増加）

・雇用されている障害者の数は**３７．０人**（対前年比 2.6%、1.0 人減少）

・実雇用率は**２．５１%**（対前年比 0.21 ポイント減少）

・法定雇用率達成機関の割合は**５０．０％**（対前年比 50.0 ポイント減少）

このため、旭川公共職業安定所では

民間企業については

◎雇用されている障害者の数は、前年より１３．３％（１０８．０人）増加の９１７．５人となりました。また、実雇用率は２．８８％と前年より０.３ポイント増加、法定雇用率の達成企業割合は６０.７％と前年より変動がありませんでした。
対象企業数２６２社のうち３９.３％にあたる１０３社が法定雇用率を未達成であるため、今後とも、各企業が法定雇用率を達成するよう指導に努めてまいります。

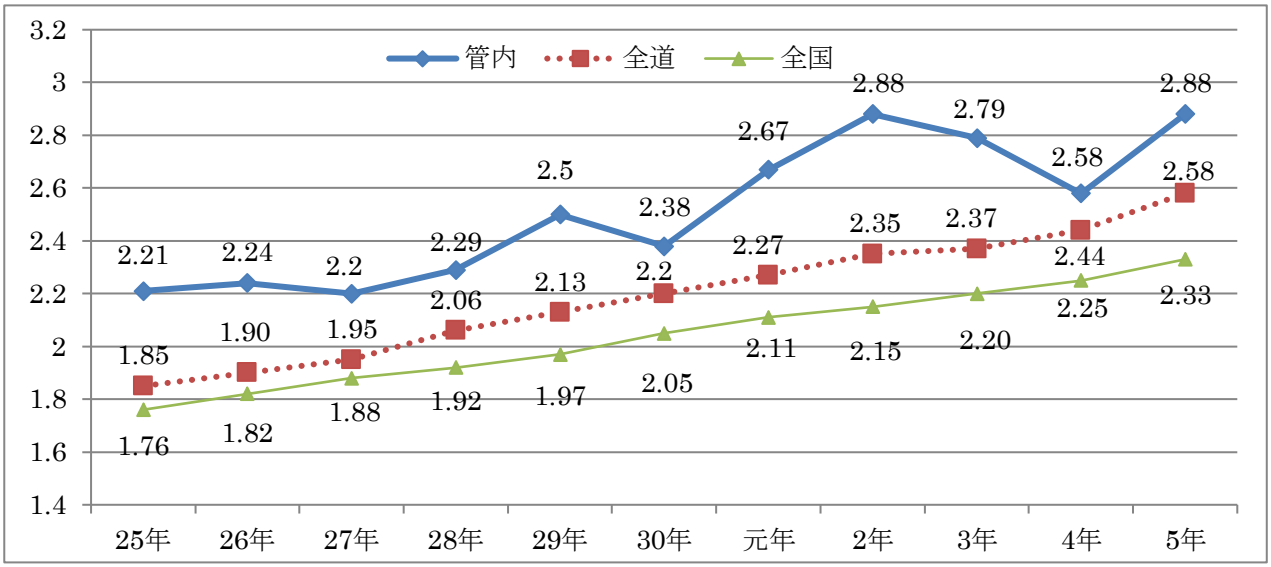
◎また、旭川公共職業安定所では、求人の開拓や北海道障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉施設及び特別支援学校等との連携によるチーム支援の充実、ジョブコーチ等を活用した職場適応の促進等により、障害者の雇入れの支援にも努めてまいります。

地方公共団体及び独立行政法人等については

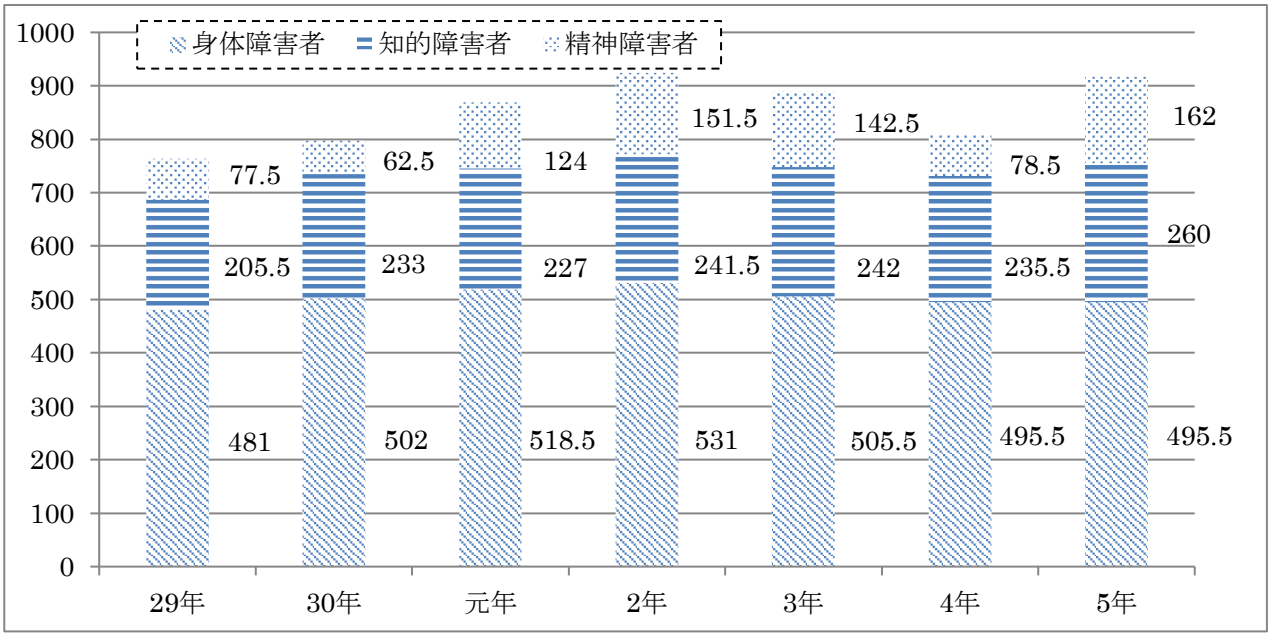
◎地方公共団体は６機関が法定雇用率を未達成でした。
民間企業に率先垂範して法定雇用率を達成する立場にあることから、未達成の機関等に対する達成指導を強力に実施することとしています。

Ⅱ　民間企業における雇用状況

○　障害者実雇用率の推移



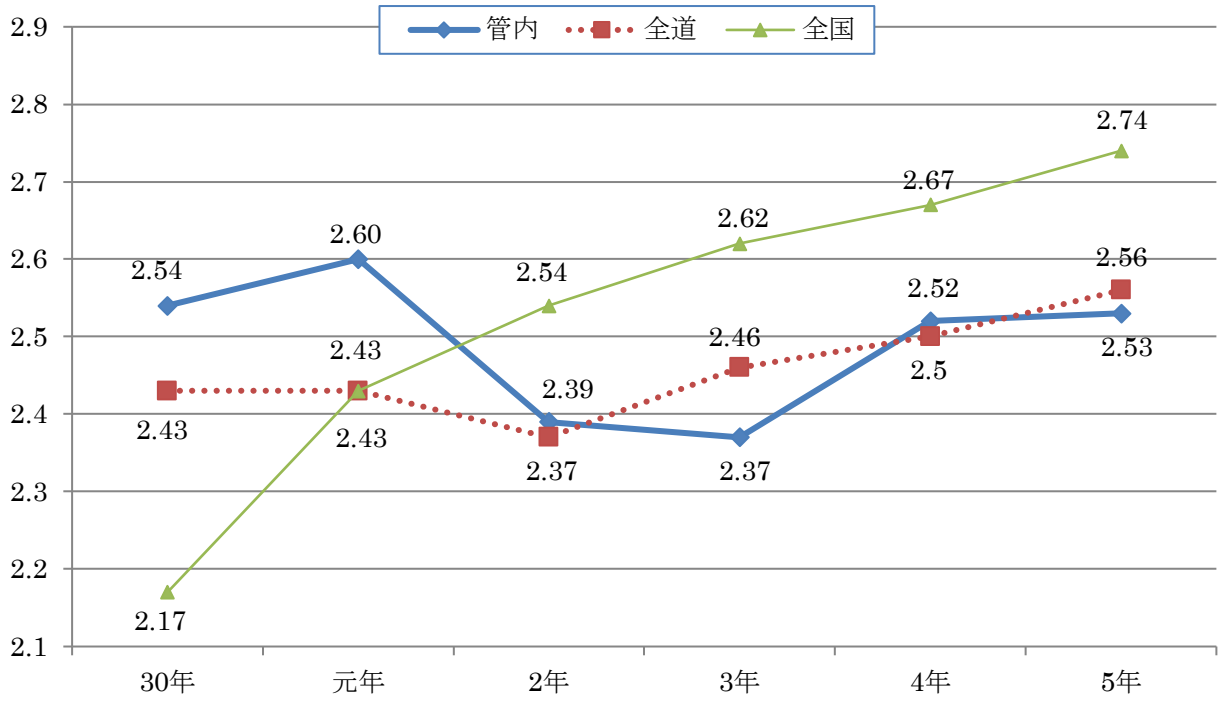
○　障害種別の雇用障害者数の推移



		平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
対象労働者数		33, 447. 0	32, 574. 0	32, 037. 5	31896. 5	31, 334. 0	31, 910. 5
障害者全数		797. 5	869. 5	924. 0	890. 0	809. 5	917. 5
	身体障害者	502. 0	518. 5	531. 0	505. 5	495. 5	495. 5
	知的障害者	233. 0	227. 0	241. 5	242. 0	235. 5	260. 0
	精神障害者	62. 5	124. 0	151. 5	142. 5	78. 5	162. 0

地方公共団体における在職状況

○　法定雇用率２．６％が適用される機関の雇用率の推移



○　法定雇用率２．６％が適用される機関の在職状況（障害種別等）

区　分		① 機関数 (機関)	② 対象職員数 (人)	③ 障害者の数			④ 実雇用率 (%)	⑤ 法定雇用率 達成 機関の数 (機関)	⑥ 達成割合 (%)
				身体障害者 (人)	知的障害者 (人)	精神障害者 (人)			
旭　川	5 年	18	5,190.0	119.0	2.5	10.0	2.53	12	66.7
	4 年	18	5,138.5	116.5	4.5	8.5	2.52	11	61.1
北海道	5 年	222	79,739.0	1,744.5	54.0	246.0	2.56	157	70.7
	4 年	222	79,252.5	1,720.0	46.0	214.5	2.50	152	68.5
全　国	5 年	2,667	2,053,964.0	42,004.0	2,073.0	12,102.0	2.74	2,106	79.0
	4 年	2,670	2,045,754.0	41,858.0	1,988.5	10,801.0	2.67	2,043	76.5

（　参　考　）

◎　法定雇用率とは

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（**法定雇用率**）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、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者に限る。)である。

○　**一般の民間企業　・・・・・・・・・・・・・・２．３％**
○　**独立行政法人等　・・・・・・・・・・・・・・２．６％**
○　**国、地方公共団体　・・・・・・・・・・・・２．６％**
○　**都道府県等の教育委員会　・・・・・２．５％**

※　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。
※　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、知的障害者については、0.5人分としてカウントされる。
※　精神障害者である短時間労働者については当面の間、その１人をもって１人分としてカウントされる。

◎　障害者雇用率達成指導

○「障害者雇入れ計画」とは

未達成企業のうち、障害者雇用率を相当下回っており、ある程度の期間にわたって継続的かつ計画的に障害者を雇い入れしなければ、その達成が困難と認められる企業の事業主に対して、公共職業安定所長が障害者雇入れ計画（２年間）の作成を命ずることとなっている。

○「障害者雇入れ計画作成命令」の発出基準

今後の雇入れ（過去３年間の新規労働者雇入れ数 ≧ 不足数）が見込まれており、次の①から③のいずれかに該当する企業の事業主

①　実雇用率が前年度全国平均実雇用率未満（令和４年 2.25%）かつ不足数５人以上
②　法定雇用障害者数が３～４人(対象労働者数130.5人以上218人未満規模の企業)であって、雇用障害者数が０人の企業
③　不足数10人以上の企業

◎　雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主等に対しては、「障害者の雇用の促進に関する法律」に基づき、下記のように、ハローワークにおいて雇用率達成指導を行っている。

不足数の多い企業等については、当該企業等の事業主に対して、北海道労働局、厚生労働省本省が直接指導を実施している。

雇用状況報告（毎年６月１日の状況）

（障害者雇用促進法第 43 条第７項）

↓

障害者雇い入れ計画作成命令

（同法第 46 条第１項）

※　翌年１月を始期とする２年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出

↓

障害者雇入れ計画の適正実施の勧告

（同法第 46 条第６項）

※　計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告

（計画１年目の 12 月）

↓

特　別　指　導

※　雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施。（計画期間終了後に９か月間）

↓

企　業　名　の　公　表

（同法第 47 条）

【指導実績】

１　令和４年度の実績

＊「障害者雇入れ計画作成命令」の発出（計画始期令和５年１月）　244 社（うち、北海道 10 社）

＊障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」（令和５年２月勧告）　94 社（うち、北海道 9 社）

＊特別指導の実施（令和４年４月～12 月実施）　55 社（うち、北海道 5 社）

２　障害者雇入れ計画を実施中の企業（４年度）　528 社（うち、北海道 32 社）
（計画始期令和３年１月、令和４年１月）

３　企業名の公表実績（全国値）

18 年度　２社、19 年度　１社（再公表）、20 年度　４社、21 年度　７社（うち１社は再公表）22 年度　６社（うち２社は再公表）、23 年度　３社（うち１社は再公表）、24 年度　０社、25 年度　０社、26 年度　８社、27 年度　０社、28 年度　２社、29 年度　０社、30 年度　０社、令和元年度　０社、令和２年度　１社、令和３年度　６社、令和４年度　５社（うち３社は再公表）

事業主の
皆様へ

障害者雇用のための
支援メニューのご案内

ハローワークでは採用の準備～採用後の定着まで、様々な支援を行っています。

STEP 1　まずはハローワークへご相談を！

- 同業他社の障害者雇用の事例などを元に、業務の切り出し・創設
- 社員研修（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座）の実施
- 障害者雇用を具体的にイメージするための、特別支援学校の見学など各種イベントのご案内 ※ハローワークにより実施時期や頻度は異なります

STEP 2　受け入れ体制を整え、求人募集を開始

- 貴社の求人内容と応募者の障害特性を考慮したマッチング
- 労働条件や求人募集方法についてのご相談
- 受け入れの体制を整えるための情報提供

STEP 3　採用・雇入れ～そして定着へ

- 雇入れ後にご利用いただける各種助成金制度
- 各種支援機関と連携した定着支援
（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などとのケース会議や、ジョブコーチ支援など）

○雇入れのきっかけづくり（トライアル雇用助成金）

障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース

【障害者トライアル雇用】
安定所等の紹介により障害者を原則3ヶ月間雇用することにより障害に対する理解を深めていただき、その後の常用雇用のきっかけづくりを進める制度です。

【障害者短時間トライアル雇用】
週10時間以上20時間未満の労働時間で、3～12ヶ月間雇用し、最終的に週20時間以上の常用労働者となることを目指す制度です。精神障害者、発達障害者が対象です。

○雇入れに活用できる助成金制度（特定求職者雇用開発助成金）

特定就職困難者コース

安定所等の紹介により身体・知的・精神障害者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部に相当する額を助成する制度です。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

発達障害者や難病のある人を安定所等の紹介で雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に助成を行います。

○職場定着に活用できる助成金制度（キャリアアップ助成金）

障害者正社員化コース

障害者である労働者の職場定着を図るために、有期雇用等から正規雇用等のより安定した雇用形態に転換した事業主に対して助成する制度です。

各助成金の支給額・支給要件の詳細については、お近くのハローワーク・労働局へお問い合わせください。

◇関係機関との連携した支援

北海道障害者職業センター

障害者本人への就業に向けた相談・支援のほか、事業所への障害者の雇用管理に関する支援やジョブコーチの派遣等を行っています。

札幌に本所、旭川に支所があります

ジョブコーチ（職場適応援助者）

障害者の職場定着を図るためにジョブコーチが会社に出向き、障害者本人、事業主等に支援を行います。

職場にて作業能率をあげる、作業ミスを減らすための支援や障害に配慮した対応方法についての助言・援助等を行います。

障害者就業・生活支援センター

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者や雇用している事業所に対し、事業所への訪問などにより相談・助言を行います。

札幌、石狩、旭川、函館、釧路、帯広、北見、小樽、伊達、苫小牧、名寄、岩見沢に設置しております。

事業主のみなさまへ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。
この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point ① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和６年４月以降）

	令和５年度	令和６年４月	令和８年７月
民間企業の法定雇用率	２.３％ ⇒	**２.５％** ⇒	２.７％
対象事業主の範囲	43.5人以上	**40.0人以上**	37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年６月１日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point ② 除外率が引き下げられます。（令和７年４月以降）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和７年４月１日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業　・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	５％
・建設業　・鉄鋼業　・道路貨物運送業　・郵便業（信書便事業を含む）	１０％
・港湾運送業　・警備業	１５％
・鉄道業　・医療業　・高等教育機関　・介護老人保健施設　・介護医療院	２０％
・林業（狩猟業を除く）	２５％
・金属鉱業　・児童福祉事業	３０％
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	３５％
・石炭・亜炭鉱業	４０％
・道路旅客運送業　・小学校	４５％
・幼稚園　・幼保連携型認定こども園	５０％
・船員等による船舶運航等の事業	７０％

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL050301雇障01

Point ③ 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶精神障害者の算定特例の延長（令和５年４月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、１カウントとして算定できるようになります。

▶ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和６年４月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point ④ 障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。（令和６年４月以降）

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶ 既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

A1. ①令和６年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和７年４月１日から同年５月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくことになります。
②令和８年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和９年４月１日から同年５月17日までの間）
令和８年６月以前については2.5%、
令和８年７月以降については2.7%で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf

Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

A3. 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和５年度は2.6%、令和６年４月1日から2.8%、令和８年７月１日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。
なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和５年度は2.5%、令和６年４月1日から2.7%、令和８年７月１日から2.9%となります。