

# 障害者雇用の動向について

---

令和6年12月16日



大分労働局職業対策課  
地方障害者雇用担当官  
平田 徳光



# 障害者雇用の状況

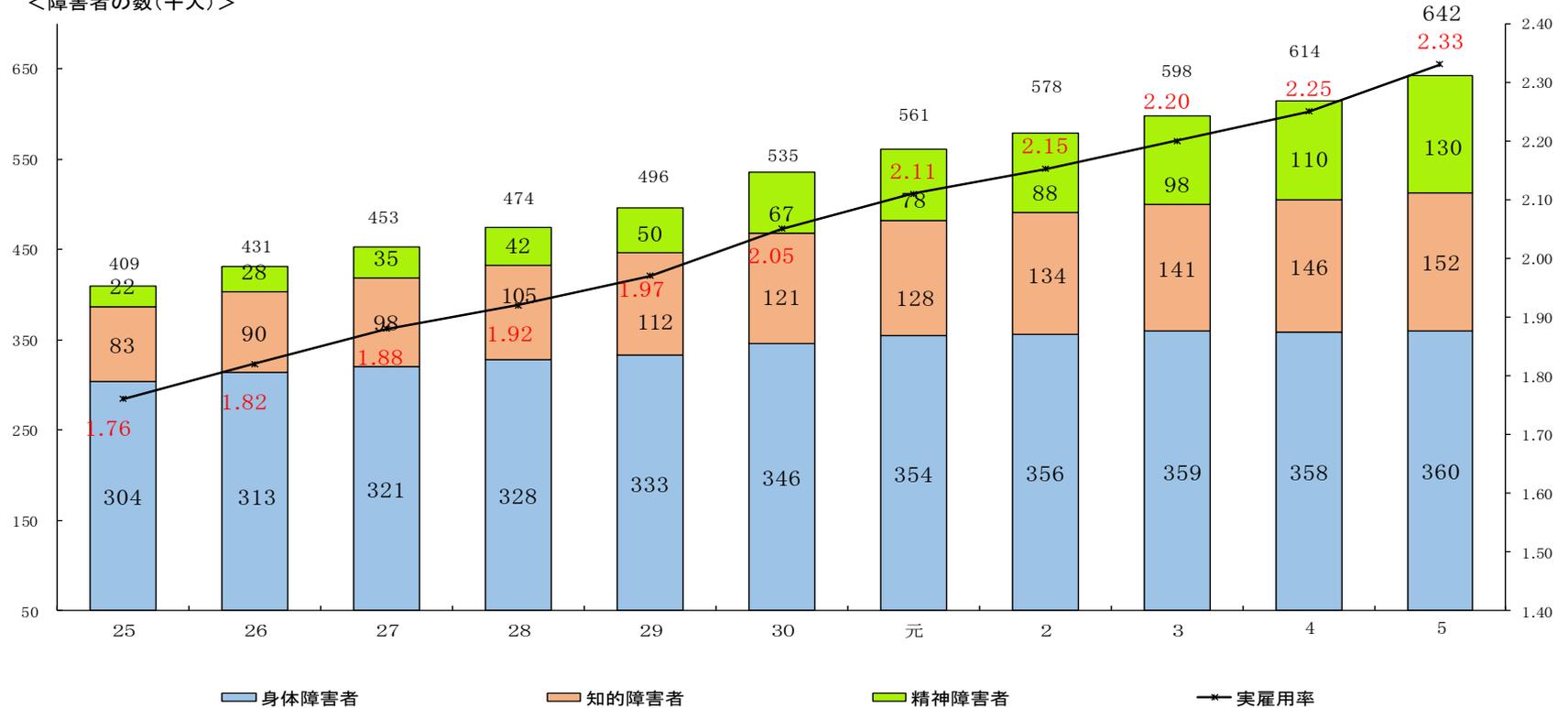
(令和5年6月1日現在)

## ○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 64.2万人 (身体障害者36.0万人、知的障害者15.2万人、精神障害者13.0万人)  
 実雇用率 2.33% 法定雇用率達成企業割合 50.1%

## ○ 雇用者数は20年連続で過去最高を更新。

<障害者の数(千人)>

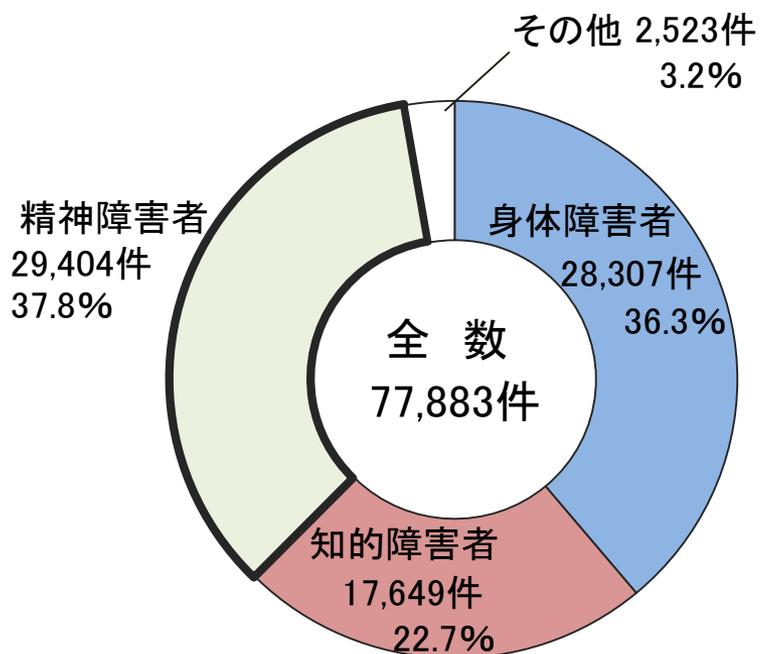


(資料)厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」

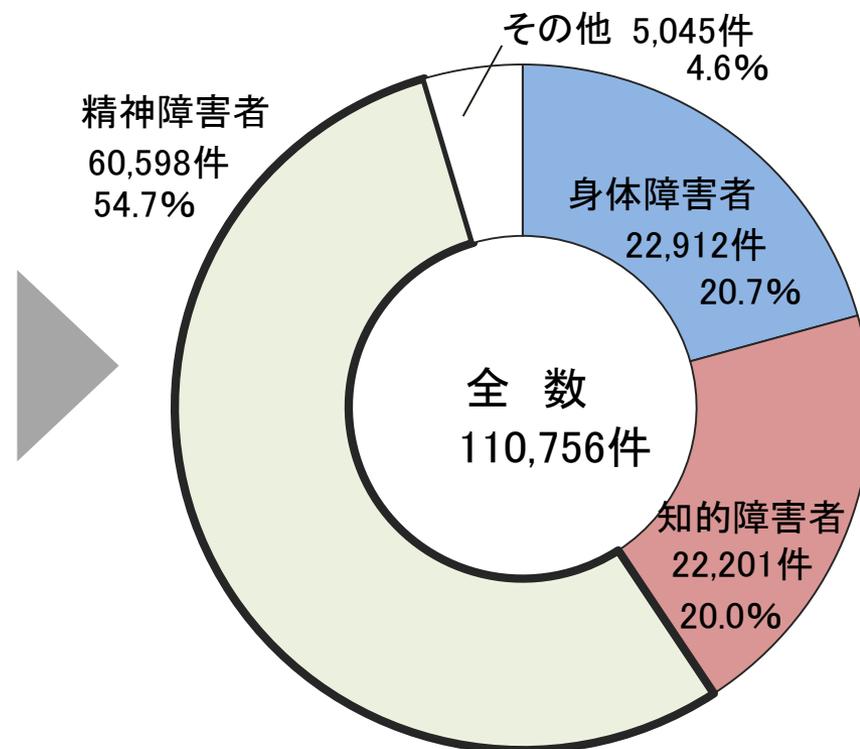
## ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

○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



# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（大分県内）

## 障害者業務取扱状況

令和6年3月末現在

大分労働局

	身体障害者		知的障害者		精神障害者		発達障害		難病障害		その他		計	
	新規求職	就職	新規求職	就職	新規求職	就職	新規求職	就職	新規求職	就職	新規求職	就職	新規求職	就職
02年度	745	306	243	135	1,126	524	106	42	107	54	23	7	2,350	1,068
03年度	747	311	299	153	1,236	603	123	53	142	54	11	9	2,558	1,183
04年度	755	345	285	154	1,340	712	74	28	142	62	20	3	2,616	1,304
対前年比(%)	1.1	10.9	▲ 4.7	0.7	8.4	18.1	▲ 39.8	▲ 47.2	0.0	14.8	81.8	▲ 66.7	2.3	10.2
04年度	755	345	285	154	1,340	712	74	28	142	62	20	3	2,616	1,304
4～6月	213	107	70	33	351	166	30	9	39	15	4	0	707	330
7～9月	184	78	81	30	322	160	12	7	37	11	7	1	643	287
10～12月	159	69	66	24	316	168	14	6	27	18	3	1	585	286
1～3月	199	91	68	67	351	218	18	6	39	18	6	1	681	401
05年度【累計】	815	345	290	130	1,560	726	80	37	133	53	26	10	2,904	1,301
前年同期比(% pt)	7.9	0.0	1.8	▲ 15.6	16.4	2.0	8.1	32.1	▲ 6.3	▲ 14.5	30.0	233.3	11.0	▲ 0.2
4～6月	230	96	63	22	362	171	16	8	31	10	13	4	715	311
7～9月	209	69	84	22	390	173	20	7	41	15	6	2	750	288
10～12月	151	84	69	26	345	175	24	8	24	11	2	0	615	304
1～3月	225	96	74	60	463	207	20	14	37	17	5	4	824	398

# 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いる。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要。

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43条 略

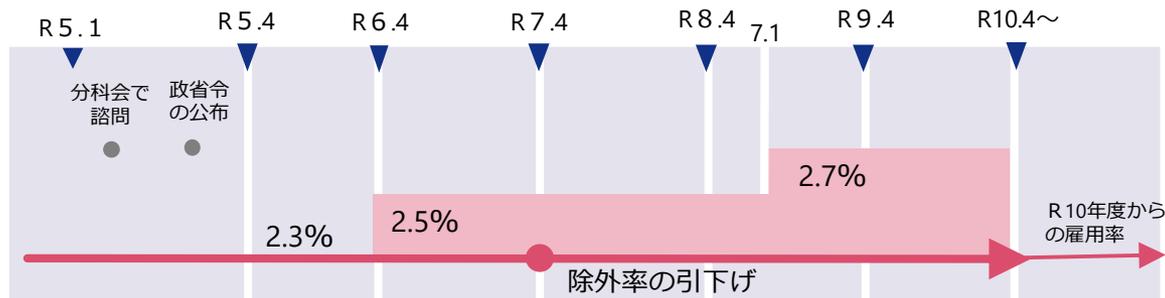
2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

## 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%（令和6年4月から2.5%）  
ただし、計画的な雇い入れができるよう、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げ。
- 国及び地方公共団体等：3.0%（県教育委員会は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6年4月：2.8%（県教育委員会は2.7%）

## 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。

# 除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	改正前	R7.4改正後
<ul style="list-style-type: none"> <li>・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。)</li> <li>・船舶製造・修理業、船用機関製造業</li> <li>・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)</li> </ul>	5%	対象外
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採石業、砂・砂利・玉石採取業</li> <li>・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。)</li> <li>・その他の鉱業</li> </ul>	10%	対象外
<ul style="list-style-type: none"> <li>・非鉄金属第一次製錬・精製業</li> <li>・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)</li> </ul>	15%	5%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業</li> <li>・鉄鋼業</li> <li>・道路貨物運送業</li> <li>・郵便業(信書便事業を含む)</li> </ul>	20%	10%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・港湾運送業</li> <li>・警備業</li> </ul>	25%	15%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄道業</li> <li>・医療業</li> <li>・高等教育機関</li> <li>・介護老人保健施設</li> <li>・介護医療院</li> </ul>	30%	20%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・林業(狩猟業を除く。)</li> </ul>	35%	25%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・金属鉱業</li> <li>・児童福祉事業</li> </ul>	40%	30%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul>	45%	35%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・石炭・亜炭鉱業</li> </ul>	50%	40%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・道路旅客運送業</li> <li>・小学校</li> </ul>	55%	45%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・幼稚園</li> <li>・幼保連携型認定こども園</li> </ul>	60%	50%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・船員等による船舶運航等の事業</li> </ul>	80%	70%

# 重度障害者、短時間勤務職員のカウントについて

- 実雇用率算定上、重度障害者については1人を2人としてカウントする。
- 短時間勤務職員については、1人を0.5人としてカウントする。
- ただし、精神障害者である短時間勤務職員については特例として1人を1カウントとする。
- また令和6年度より、週の所定労働時間が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、精神障害者である短時間勤務職員についても1人を0.5人とカウントする。

赤枠内は  
令和6年4月から

週所定勤務時間	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勤務職員は、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。

# 「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正

令和5年4月からは、障害者である労働者の「職業能力の開発・向上に関する措置を行うこと」が事業主の責務として法律に明記。

## （事業主の責務）

**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、適当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に努めなければならない。

今後は、雇用機会の確保及び必要な合理的配慮を行うことに加え、

- ・ 障害のある方がその特性や希望に応じて能力を発揮できる業務の提供
- ・ 雇入れ後も、職域開発や業務の選定を通じて多様な業務に取り組む機会、特性を生かしその能力を発揮する機会の提供
- ・ 障害者本人の希望、能力等を踏まえた業務目標の設定、業務実績等を踏まえた人事評価、その結果に基づく待遇の実施
- ・ キャリア形成の視点を踏まえた継続的・持続的な能力開発・向上の機会の提供

等、障害者が活躍できる職場環境の整備や適切な雇用管理の取組を行うことが望まれます。

# 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

## 趣旨

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」だが、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的。ハローワークでは、一般の従業員を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となる講座を、平成29年秋より開始。

## 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- 内容 ◆ 「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- メリット ◆ 精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。
- 講座時間 ◆ 90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- 受講対象 ◆ **企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能**
- ※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。
  - ※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。
- 実績 ◆ 令和4年度 実施回数：1190回、養成者数：23,775人



ハローワークから講師が事業所に出向く、出前講座も実施。また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士などが相談対応することも可能。

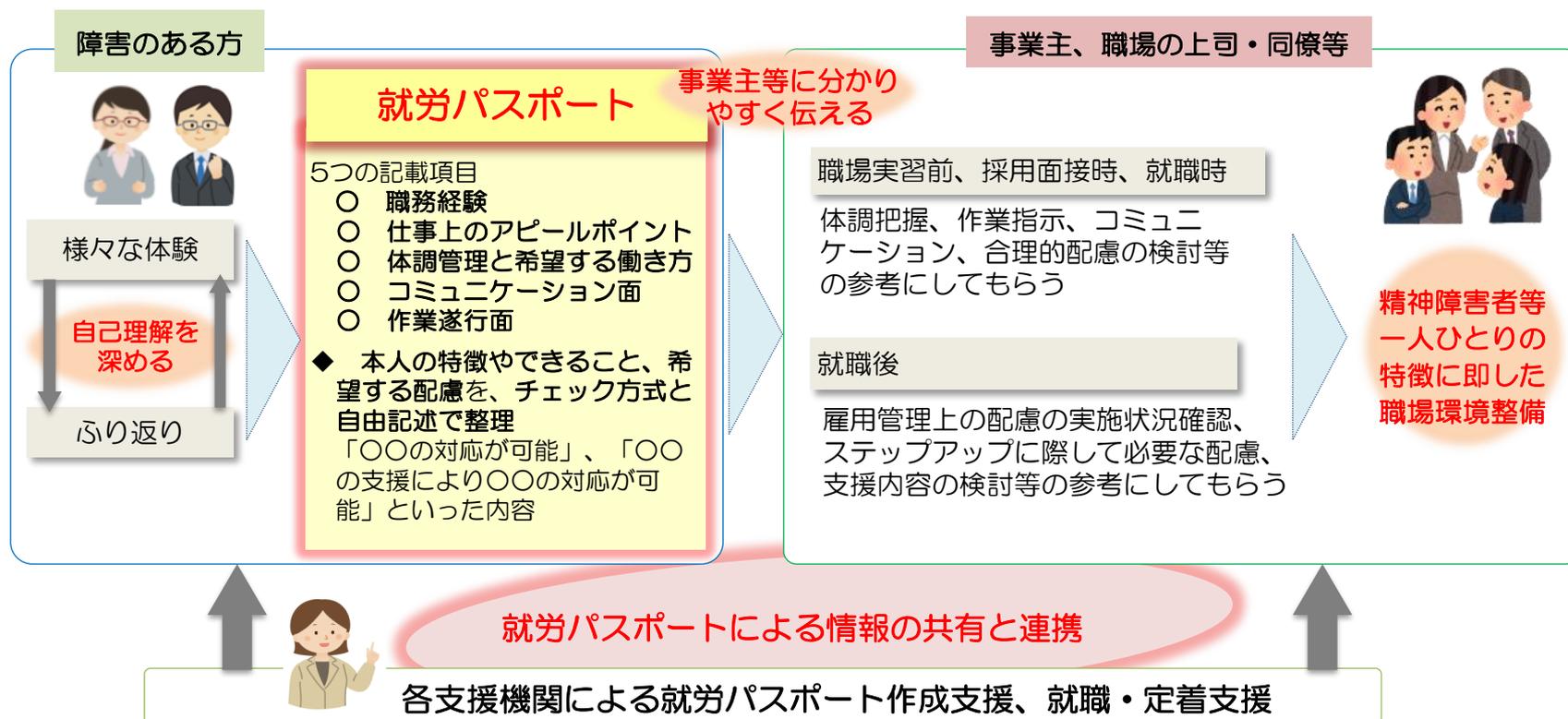
# 精神障害者等の就労パスポート

## 概要

- 精神障害者等が、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一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場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。
- 精神障害者等の障害理解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。

## 活用スキーム

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲等は、精神障害者等本人の意向による。

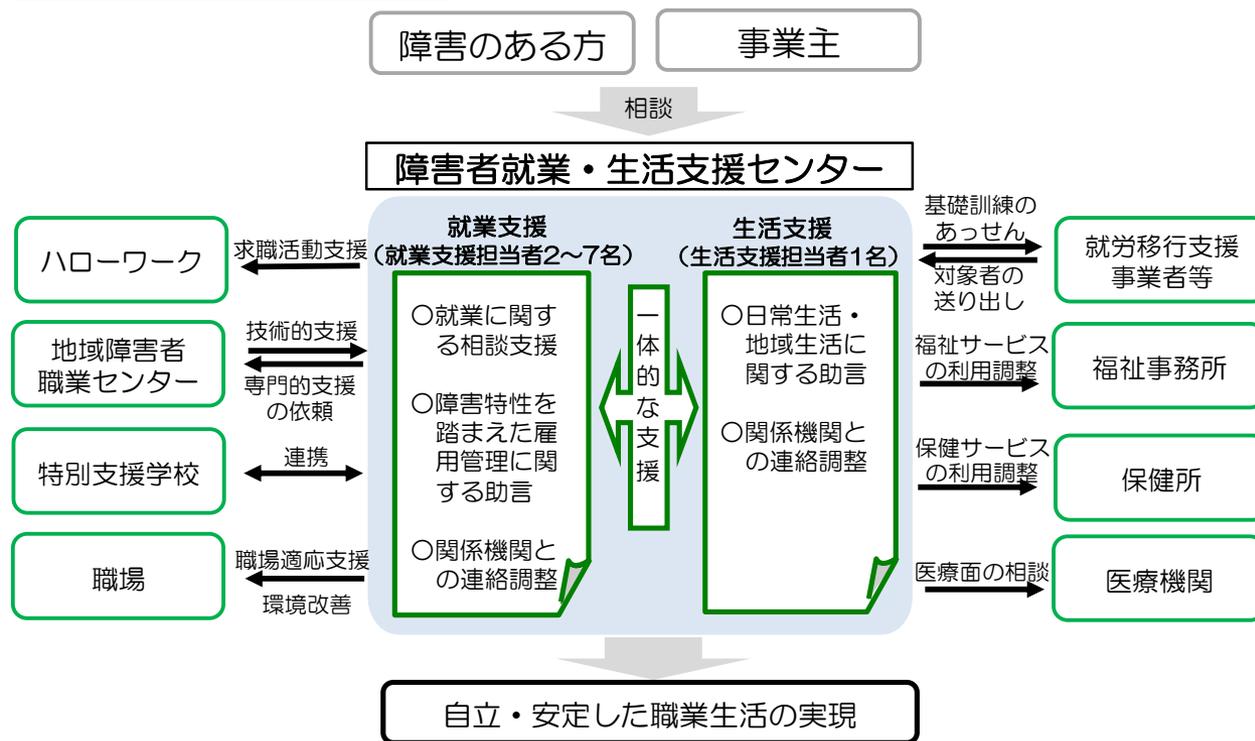


# 障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和6年4月現在 337センター）

## 雇用と福祉のネットワーク

## 業務内容



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のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

### <就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
  - ・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）
  - ・障害者の特性、能力に合った職務の選定
  - ・就職活動の支援
  - ・職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

### <生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
  - ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等
  - ・日常生活の自己管理に関する助言
  - ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

### 【令和5年度実績】

支援対象障害者数：223,532人

相談・支援件数：支援対象障害者 1,276,210件 事業所 468,661件

就職件数（一般事業所）：15,979件 就職率 77.8%

職場定着率（1年）：81.1%



ご清聴ありがとうございました

