

# 障害者雇用の動向について

---

令和7年12月12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

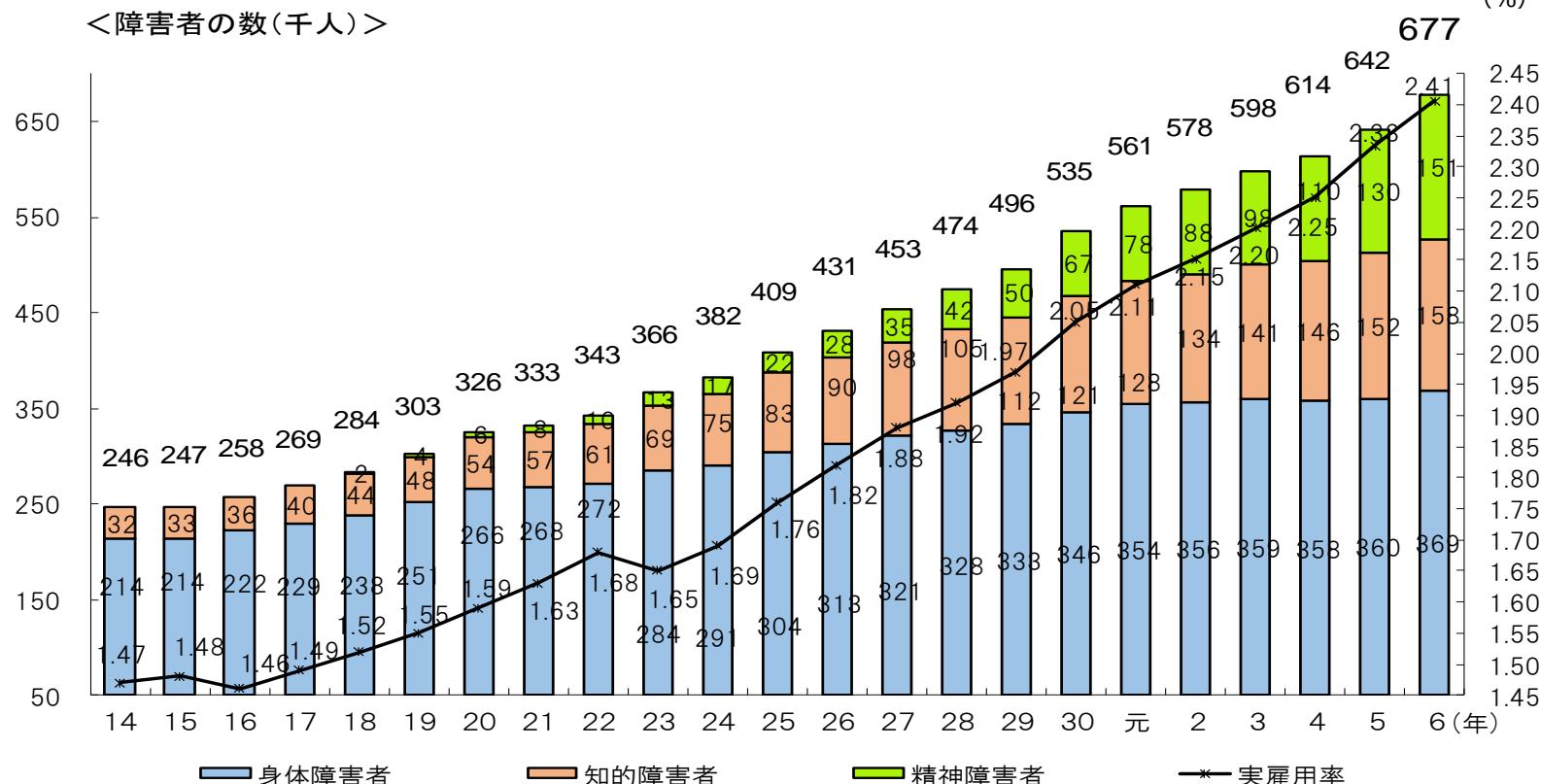


# 障害者雇用の状況(全国)

(※令和6年6月1日現在)

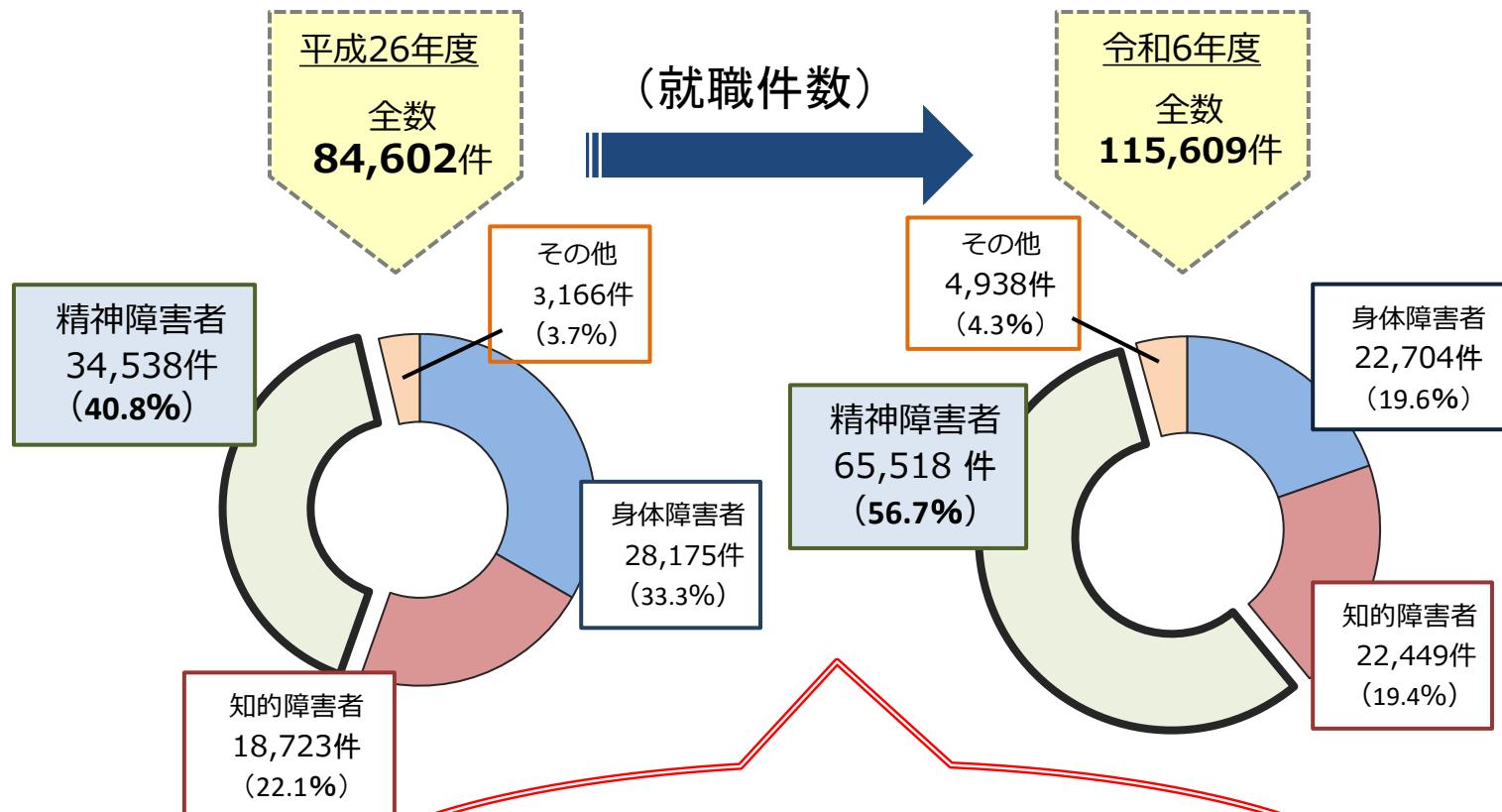
- 民間企業の雇用状況 (法定雇用率2.5%) 実雇用率2.41% 達成企業割合46.0%
- 雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。
- 国の機関の雇用状況 (法定雇用率2.8%) 実雇用率 3.07%

## 【雇用障害者数と実雇用率の推移】



③

## ハローワークの障害種別の職業紹介状況（全国）



- ◆ 障害者の就職件数全体が大幅に増加
- ◆ 特に「精神障害者」の増加が顕著

※他の障害者とは、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。

# 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7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
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
05年度	815	345	290	130	1,560	726	80	37	133	53	26	10	2,904	1,301
対前年比(%)	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
05年度	815	345	290	130	1,560	726	80	37	133	53	26	10	2,904	1,301
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
06年度(累計)	772	340	316	151	1,685	864	51	16	110	50	15	4	2,949	1,425
前年同期比(% pt)	▲ 5.3	▲ 1.4	9.0	16.2	8.0	19.0	▲ 36.3	▲ 56.8	▲ 17.3	▲ 5.7	▲ 42.3	▲ 60.0	1.5	9.5
4～6月	227	91	63	23	463	224	17	4	36	10	2	1	808	353
7～9月	150	62	94	26	398	182	9	5	25	20	4	0	680	295
10～12月	182	83	82	41	409	217	16	2	17	13	4	0	710	356
1～3月	213	104	77	61	415	241	9	5	32	7	5	3	751	421

# 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

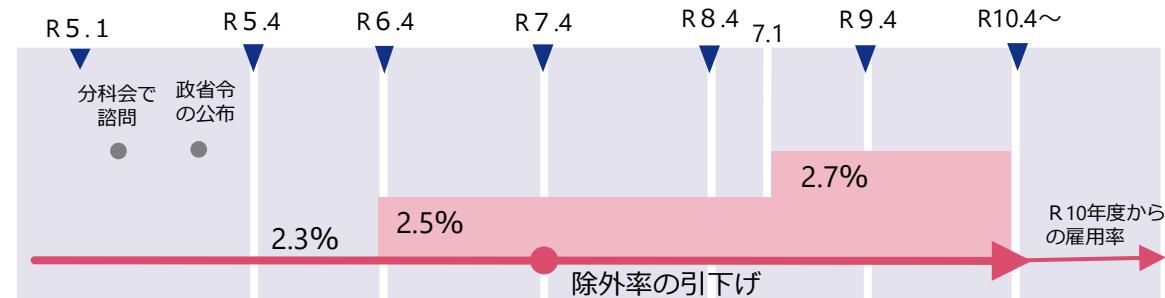
2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

## 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。

# 除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
- 2 一方、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する制度(障害者の雇用義務を軽減)を設けていた。  
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。  
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するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている(法律附則)。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施したほか、  
**令和7年4月に、一律に10ポイント引き下げ実施。**

# 法定雇用率の引上げと除外率の引下げの影響(医療業)

令和6年4月

法定雇用率:2.5%(公2.8%)

除外率:30%

令和7年4月

法定雇用率:2.5%(公2.8%)

除外率:20%

令和8年7月

法定雇用率:2.7% (公3.0%)

除外率:20%

常用労働者数  
【150人規模】

(除外率30%)

算定基礎となる  
労働者数

$150 \times 30\% = 45$

$150 - 45 = 105$

$$105 \times 2.5\% = 2.625$$

2人(2人)

$$120 \times 2.5\% = 3$$

3人(3人)

$$120 \times 2.7\% = 3.24$$

3人(3人)

(除外率20%)

算定基礎となる  
労働者数

$$150 \times 20\% = 30$$

$$150 - 30 = 120$$

常用労働者数  
【400人規模】

(除外率30%)

算定基礎となる  
労働者数

$$400 \times 30\% = 120\text{人}$$

$$400 - 120 = 280$$

$$280 \times 2.5\% = 7$$

7人(7人)

$$320 \times 2.5\% = 8$$

8人(8人)

$$320 \times 2.7\% = 8.64$$

8人(9人)

(除外率20%)

算定基礎となる  
労働者数

$$400 \times 20\% = 80$$

$$400 - 80 = 320$$

常用労働者数  
【700人規模】

(除外率30%)

算定基礎となる  
労働者数

$$700 \times 30\% = 210\text{人}$$

$$700 - 210 = 490$$

$$490 \times 2.5\% = 12.25$$

12人(13人)

$$560 \times 2.5\% = 14$$

14人(15人)

$$560 \times 2.7\% = 15.12$$

15人(16人)

(除外率20%)

算定基礎となる  
労働者数

$$700 \times 20\% = 140$$

$$700 - 140 = 560$$

注:()内は法定雇用率が0.3ポイント高い公的機関の雇用必要数

# 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
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製鍊精製業を除く。) ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・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。) ・倉庫業 ・航空運輸業	5%	対象外
・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業 ・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。) ・その他の鉱業	10%	対象外
・非鉄金属第一次製鍊・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	15%	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)	20%	10%
・港湾運送業 ・警備業	25%	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	30%	20%
・林業(狩猟業を除く。)	35%	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	40%	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)	45%	35%
・石炭・亜炭鉱業	50%	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	55%	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	60%	50%
・船員等による船舶運航等の事業	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されます。

# 障害種別と特性

◎いずれの障害であっても、  
障害特性を踏まえた適切な配慮を**支援機関**と連携して行えば、企業で戦力とすることが可能

## 支援機関

大分県内の  
「障害者就業・生  
活支援センター」  
は大分労働局HP  
をご確認ください。

### 身体障害

- 身体障害も多様であり、障害の特性等に応じて**一定の配慮**(移動への配慮、治療と  
の両立支援など)が必要な場合もある。
- 医療現場で長年働いてきた身体障害者も多い。
- 求職者には年齢が**比較的高い者が多い**。

精神・発達障害者  
しごとソポーター  
養成講座

講座申込は  
大分労働局HPを  
ご確認ください。



### 知的障害

- 判断をする仕事やマルチタスク(複数業務の同時進行等)の仕事は難しいが、**定型的な仕事だと**  
生産性も高く安定的に働ける者も多い。
- 労務系の業務に従事することが多いが、データ入力が得意な者もいる。
- 生活面の支援が必要な者の場合は、家族やグループホーム等との連携が不可欠。

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が学べる  
「精神・発達障害者しごとソポーター養成  
講座」を受講してみませんか。

### 精神・発達障害

- 一見すると特段の課題は見当たらぬ採用しやすいものの、コミュニケーションや体調管理等に課題  
を抱えている者も少なくないため、職場の理解や対応に工夫をする場合がある。**⇒発達障害に**  
**ついては次のスライドを参照**
- 求職障害者に**占める割合が高い**。

講座は日時が決  
まっている集合講  
座と各企業に出張  
する出前講座があ  
りますので、ご検  
討下さい。

# 発達障害のある方への職場における配慮事例のご紹介

## ◎発達障害のある方を実際に雇い入れた事業主の方の配慮事例を紹介します。

発達障害のある方の特性は一人一人違っており、ここで紹介した配慮が必ずしも全ての方に有効であるとは限りませんが、これらの事例を参考にしつつ、ご本人とよく話し合いをされた上で、職場の状況も踏まえて、ご検討をお願いいたします。



### 業務の指示

- 予定等が急に変更されると混乱して仕事に専念しにくくなるとのことなので、スケジュールはなるべく早く伝えるようにしている。
- 口頭で伝えただけでは忘れてしまうことが多いので、指示事項等を紙に書いて渡したり、ホワイトボードに記載したりしている。
- 複数の者から指示をすると混乱するため、指示系統を統一し、本人に二重に指示が伝わらないようにしている。
- 同時に複数の作業を指示すると混乱するため、一つの作業が終了してから次の作業の指示を出している。また、工程数の多い作業は、一つ一つの工程に分けて指示をしている。
- 「だいたい」「おおよそ」などの曖昧な指示では、正確な作業遂行に至らない場合があるので、数値化するなど、指示を具体的に出すようにしている。

### 作業環境など

- 周囲の視覚的な刺激に反応しやすいということだったので、集中して作業ができるよう、席にパーテーションで仕切りを設けている。
- データ入力を得意としているため、手書きの書類をパソコン入力で処理できるようにした。

### 休憩時間・通院の為の休暇

- 声かけをしないとずっと仕事をし続けるため、休憩時間には声をかけて休憩を促している。
- 昼食時の雑談が精神的負担となるという本人からの申し出があったため、空いている会議室などで一人で昼食をとることを認めている。
- シフトを調整し、受診日は優先して休みが取れるようにしている。

### コミュニケーション

- 困っていることがないか、上司から声かけをして話をきくようになっている。
- あいさつ、会話が適切にできるよう、周りの職員から声をかけている。
- 本人の話について周りの職員が「〇〇のことですか？」と復唱してお互いに確認するようになっている。
- 人との関わり方やコミュニケーションの取り方、会社のルールやマナーについての研修を行った（他の職員も一緒に受講）。

### 同僚などへの配慮

- 本人が希望すれば他の従業員が本人の障害を理解できるよう職員研修を実施し、本人から直接自身の障害特性や希望する配慮について説明をしてもらっている。
- 担当管理職が発達障害のある職員が所属する部署内の職員と個別に話す場面を意識して作り、周りの職員がストレス・不満を感じていないか気配りしている。

# 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

大分労働局HPから申込用紙を  
ダウンロードできます。

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6年度(3月末まで)【民間・国・地方自治体】(大分労働局)

実施回数:集合5回、出前10回 養成者数:集合12名、出前233名  
(全国: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。

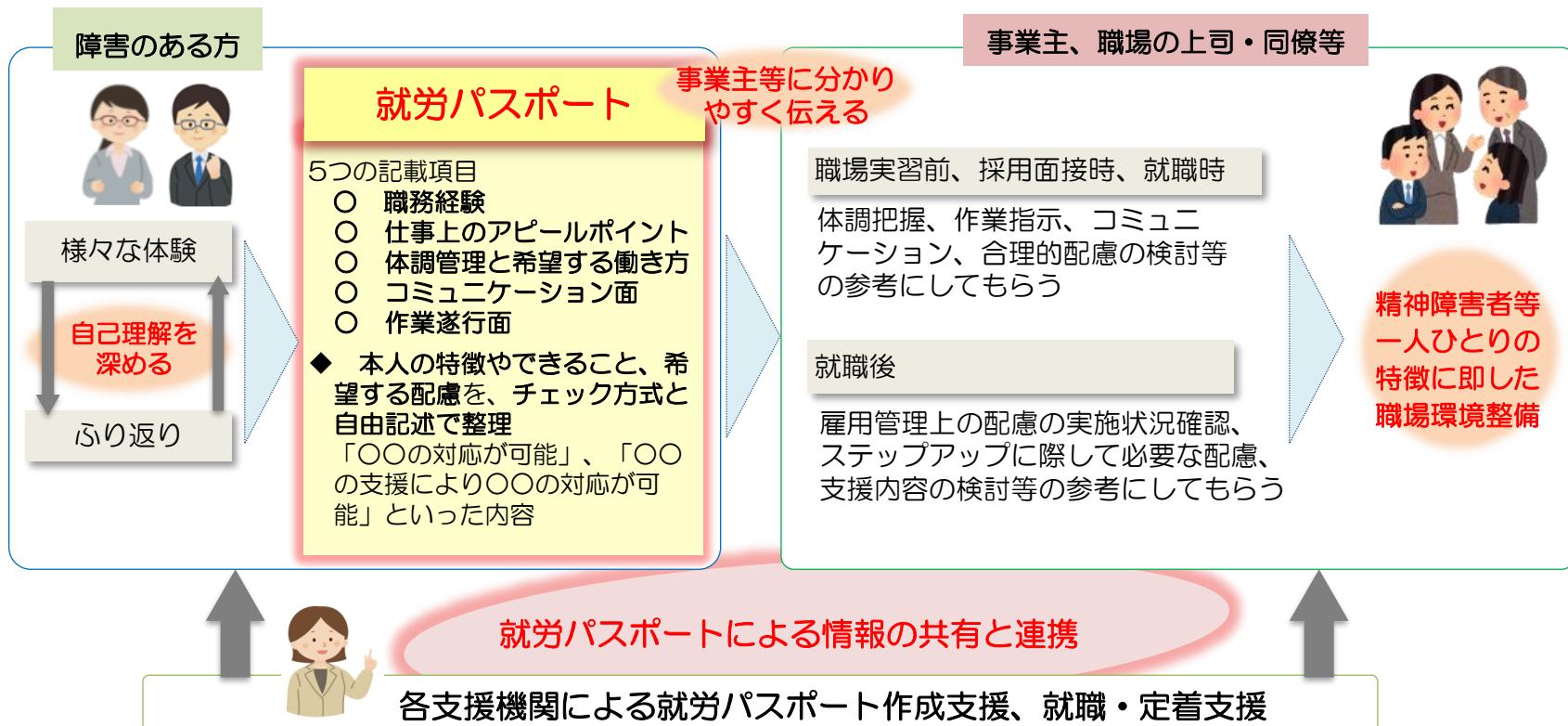
# 精神障害者等の就労パスポート

## 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

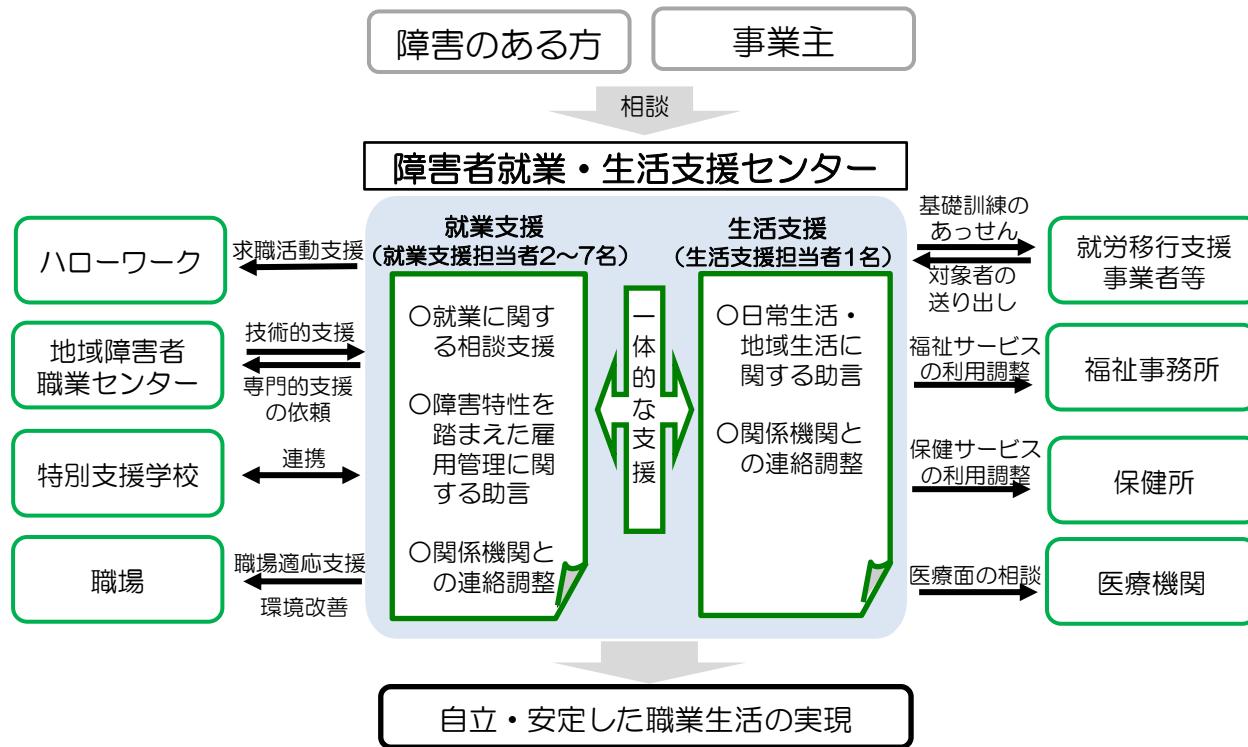
※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲等は、精神障害者等本人の意向による。



# 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7年6月現在 339センター）

## 雇用と福祉のネットワーク



## 【令和6年度実績】

支援対象障害者数：226,888人  
相談・支援件数：支援対象障害者 1,250,653件  
就職件数（一般事業所）：16,414件  
職場定着率（1年）：81.8%

事業所 464,027件  
就職率 80.5%

## 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、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

ご清聴ありがとうございました

