

1 障害者雇用対策の沿革

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することである。

このような考え方の下、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「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「法」という。）に基づき、職業を通じた社会参加を進めていくことができるよう、各般の施策を推進してきた。

2013（平成25）年の法改正では、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を規定し、2015（平成27）年3月には「障害者に対する差別の禁止に関する指針」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針」の策定等を行うことで、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図ってきた。

その結果、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業の増加等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

また、2013年の法改正により法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことに伴い、2018（平成30）年4月からは公務部門（教育委員会を除く。）の法定雇用率を2.3%から2.5%と、一般事業主の法定雇用率を2.0%から2.2%とする等法定雇用率の引上げが行われた。また、2021（令和3）年3月からは、法定雇用率がそれぞれ0.1%ずつ引き上げられ、公務部門（教育委員会を除く。）では2.6%、一般事業主では2.3%となっている。

あわせて、精神障害者の希望に添った働き方を実現し、より一層の職場定着を実現するために、2018年4月から5年間の措置として、精神障害者である短時間労働者であって、雇入れから3年以内の者である等の要件を満たす場合には、1人をもって1人（精神障害者以外で同様の要件の場合には、1人をもって0.5人）とみなすこととしている。

このような状況下において、2018年3月には、2018年度から2022（令和4）年度までの5年間を対象とする障害者基本計画（第4次）を策定し、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般雇用を希望する場合にはできる限り一般雇用に移行できるよう、多様な就業の機会を確保することとした。

この計画においては、2022年度に43.5人以上規模の企業で雇用される障害者数を58.5万人とすること、2019（令和元）年度から2022年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を53.3万件とすること等を目指しており、その目標の達

成に努めている。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」(2016(平成28)年6月2日閣議決定)及び「働き方改革実行計画」(2017(平成29)年3月28日働き方改革実現会議決定)に加え、「労働施策基本方針」(2018年12月28日閣議決定)においても、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要があるとされ、障害者の雇用の量的な拡大とともに雇用の質の向上等を推進してきた。

2 障害者雇用の現状

(1) 民間企業における雇用状況

2021(令和3)年6月1日現在の障害者雇用状況については、雇用障害者数が18年連続で過去最高を更新し、597,786.0人(前年比3.4%増)となるなど、一層進展している。また、障害者である労働者の実数は499,985人(前年比4.2%増)となった。雇用障害者のうち身体障害者は359,067.5人(前年比0.8%増)、知的障害者は140,665.0人(前年比4.8%増)、精神障害者は98,053.5人(前年比11.4%増)と、いずれの障害種別でも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

また、民間企業が雇用している障害者の割合(以下「実雇用率」という。)は2.20%(前年比0.05ポイント増)であった。

企業規模別の実雇用率をみると、今回から新たに報告対象となった43.5～45.5人未満規模企業では1.77%であった。また、従来から報告対象であった企業規模で見ると、45.5～100人未満規模で1.81%(前年比0.07ポイント増)、100～300人未満規模で2.02%(前年比0.03ポイント増)、300～500人未満規模で2.08%(前年比0.06ポイント増)、500～1,000人未満規模で2.20%(前年比0.05ポイント増)、1,000人以上規模で2.42%(前年比0.06ポイント増)と、いずれの企業規模でも前年より増加した。

一方、法定雇用率を達成した企業の割合は、2021年3月に法定雇用率が改定になった影響もあり、47.0%(前年比1.6ポイント減)と低下した。また、雇用障害者が0人である企業(以下「障害者雇用ゼロ企業」という。)が法定雇用率未達成企業の57.7%(前年比0.2ポイント減)を占める状況である。

(2) 国・地方公共団体における雇用状況

2021(令和3)年6月1日現在の障害者任免状況については、国の機関(法定雇用率2.6%)に勤務している障害者数及び実雇用率が9,605.0人(前年比2.9%増)及び2.83%(前年に同じ)であった。

また、都道府県の機関（法定雇用率2.6%）が10,143.5人（前年比4.6%増）及び2.81%（前年差0.08ポイント増）であり、市町村の機関（法定雇用率2.6%）が33,369.5人（前年比6.2%増）及び2.51%（前年差0.10ポイント増）であった。

さらに、都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.5%）が16,106.5人（前年比7.7%増）及び2.21%（前年差0.16ポイント増）であった。

(3) ハローワークにおける職業紹介状況

2020（令和2）年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は、89,840件（対前年度比12.9%減）であった。このうち、身体障害者は20,025件（対前年度比21.4%減）、知的障害者は19,801件（対前年度比9.6%減）、精神障害者は40,624件（対前年度比18.1%減）、その他の障害者は9,390件（対前年度比52.2%増）となった。

また、新規求職申込件数は211,926件（前年度比5.1%減）であった。このうち、身体障害者は57,691件（前年度比7.0%減）、知的障害者は34,300件（前年度比6.9%減）、精神障害者は95,385件（前年度比11.3%減）、その他の障害者は24,550件（前年度比45.6%増）であった。

こうした中で、就職率は42.4%（対前年度差3.8ポイント減）であった。このうち、身体障害者は34.7%（対前年度差6.4ポイント減）、知的障害者は57.7%（対前年度差1.7ポイント減）、精神障害者は42.6%（対前年度差3.6ポイント減）、その他の障害者は38.2%（対前年度差1.6ポイント増）であった。

3 障害者に対する就労支援の推進

(1) 公務部門における障害者雇用の推進

国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先垂範して障害のある人の雇入れを行うべき立場にある。加えて、2018（平成30）年の公務部門における障害者雇用の不適切計上事案が明らかになったことを踏まえ、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の選任義務等に加え、障害者活躍推進計画の作成・公表義務を課している。

i 障害者雇用に関する理解の促進

人事院において、一般職国家公務員における合理的配慮の考え方等を定めた「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（国家公務員の合理的配慮指針）」を2018年12月に策定するとともに、2020年1月には各府省において提供された合理的配慮の事例を把握し、厚生労働省とも連携してとりまとめ、各府省に提供している。

内閣人事局を中心として厚生労働省、人事院の協力のもと、公務部門において障害者

を雇用する際に必要となる基礎知識や支援策等を整理した「公務部門における障害者雇用マニュアル」を２０１９（平成３１）年３月に作成した（障害者雇用促進法の改正内容を踏まえ、２０２０年３月に改正）。

厚生労働省において、国の機関における障害者雇用に関する理解の促進を図るため、以下の取組みを実施した。

- ・障害者雇用の際に必要な設備改善・機器導入に関する情報について、国の機関の人事担当者等を対象に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に蓄積されたノウハウ・情報の提供
- ・国の機関等の人事担当者等を対象に、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理を内容とする「障害者雇用セミナー」の開催
- ・障害者とともに働く国の機関及び地方自治体等の職員を対象に、精神・発達障害の特性を正しく理解し、職場でこれら障害者を温かく見守り、支援する応援者となるための講座（併せて同講座のｅ－ラーニング版を提供）の実施

また、内閣人事局において、障害特性を理解した上での雇用・配置や業務のコーディネートを行う障害者雇用のキーパーソンとなる職員を養成するための「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を実施した。

ii 職場実習の実施

厚生労働省において、各府省における障害者の採用に向けた着実な取組みを推進するため、各府省等の人事担当者等を対象に、各府省が行う特別支援学校等と連携した職場実習の実施に向けた支援を行った。

また、内閣人事局において、障害者就労支援機関との連携により、障害者（実習生）とその支援者を各府省の職場へ一定期間派遣し、各府省における職場実習を支援する「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」を実施した。

iii 職場定着支援の推進

厚生労働省において、ハローワーク等に各府省から障害者の職場定着に関する相談を受け付ける窓口を設置して、各府省において働く障害者やその上司・同僚からの相談に応じたほか、ハローワーク等に障害者の職場適応に係る支援経験や専門知識を有する専門の支援者を配置し、各府省からの要請等に応じて職場適応支援を実施した。

また、各府省が自ら職場適応に係る支援を適切に行えるようにするため、職員の中から選任した支援者に必要な支援スキル等を付与する支援者向けセミナーを実施した。

(2) 法定雇用率の引上げに対応した、障害者雇用ゼロ企業を含む中小企業に対する支援の推進

i ハローワークにおける支援の連携・強化

「就職支援コーディネーター」（２０２２（令和４）年度１１３人）を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿った支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」（２０２１（令和３）年度雇入れ支援対象企業数２，６７６件）を実施している。

また、ハローワークが中心となって、障害者の採用が進まない中小企業等に対し、就労移行支援事業所との面談会や見学会、職場実習（２０２１年度実施回数延べ１，２２７回）を実施している。

障害者支援向けの就職支援コーディネーター（２０２２年度２８０人）を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」（２０２１年度支援対象者４１，２２１人）を実施している。また、就労支援セミナー（２０２１年度実施回数延べ１，０１０回）、事業所見学会（２０２１年度実施回数延べ６４４回）等の機会の充実、ハローワークが中心となった企業と福祉分野の連携促進事業の推進等を図っている。

就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する就職ガイダンスや、管理選考・就職面接会を積極的に実施した。

加えて、２０２０（令和２）年４月に障害者雇用に関する優良な中小事業主（常時雇用労働者数３００人以下）に対する認定制度を施行した。本制度を広く周知し、制度の普及を図るとともに、認定を受けた事業主の社会的認知度を高め、その取組みを障害者雇用の身近なロールモデルとして周知することを通じ、地域全体の障害者雇用の取組みが一層推進されるよう取り組んでいる。

ii 障害者の職場定着等に向けて事業主のニーズ等に寄り添った支援の充実

上記の「企業向けチーム支援」や、障害者の職場適応を容易にするための職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を実施したほか、職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成を行った（２０２１年度の職場適応援助者（ジョブコーチ）養成数１，０３８人）。

障害者雇用を進める上で労務管理等に課題を抱える企業に対し、企業のニーズに応じて、障害者雇用に知見のある企業ＯＢや特例子会社の経営経験者等の障害者雇用管理サポーター（２０２２年４月１日現在の障害者雇用管理サポーター登録者数２５０人）を紹介・派遣し、具体的な改善実施の提言・援助等を行っている。

また、雇用する障害者の職場定着のため、職場支援員の配置・委嘱や、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援等を実施する事業主への助成を実施している。

iii 障害者就業・生活支援センターのネットワーク機能の強化

就業面と生活面の支援を一体的に実施する「障害者就業・生活支援センター」（2022年4月1日現在338か所）において、令和2年度に引き続きリモート面談による支援を行っているほか、地域の支援機関等に対して蓄積したノウハウの提供等を通じて就業支援の推進を図っている。

令和4年度版厚生労働白書（P249～P254）より抜粋