

## 第 123 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

令和 5 年 1 月 18 日（水）10:00～12:00

### 2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 職業安定局第 1 会議室）

### 3 議題

- (1) 障害者雇用率について（案）（諮問）
- (2) 今後の検討項目とスケジュールについて
- (3) 障害者雇用対策基本方針の改正について
- (4) 精神障害者の算定特例の延長について
- (5) 法改正に伴う令和 5 年度施行分の省令・告示案について
- (6) その他

### 4 資料

- |        |  |
|--------|--|
| 資料 1-1 | 令和 5 年度からの障害者雇用率の設定等について                             |
| 資料 1-2 | 新たな障害者雇用率の設定について                                     |
| 資料 1-3 | 障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の額の設定の基準となる数値の算定について               |
| 資料 1-4 | 報奨金の額の設定の基準となる数値の算定について                              |
| 資料 1-5 | 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案要綱等（諮問文） |
| 資料 2   | 今後の検討項目とスケジュールについて（案）                                |
| 資料 3-1 | 障害者雇用対策基本方針の改正について                                   |
| 資料 3-2 | 障害者雇用対策基本方針改正案                                       |
| 資料 4   | 精神障害者の算定特例の延長について（案）                                 |
| 資料 5   | 法改正に伴う令和 5 年度施行分の省令・告示改正について（案）                      |
| 参考資料 1 | 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿                                  |
| 参考資料 2 | 令和 5 年度からの障害者雇用率の設定等について（参考資料）                       |
| 参考資料 3 | 令和 4 年 障害者雇用状況の集計結果                                  |

# 令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

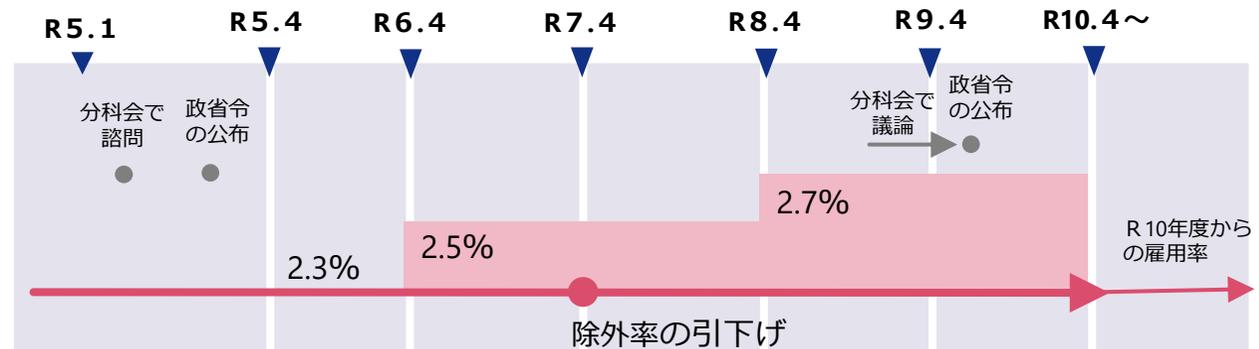
- 障害者雇用促進法に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要がある。

## 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は、2.7%とする。  
ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとする。
- 国及び地方公共団体等については、3.0%（教育委員会は2.9%）とする。段階的な引上げに係る対応は民間事業者と同様とする。

## 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については、昨年6月にとりまとめられた障害者雇用分科会の意見書も踏まえ、雇用率の引上げの施行と重ならないよう、令和7年4月とする。



### 3. 事業主向けの支援について

- 先の臨時国会で成立した障害者雇用促進法に基づき、令和6年4月から、
  - ・ 雇入れに必要な一連の雇用管理に対する相談援助の助成金が創設される予定。

特に、中小企業や除外率設定業種に対しては、助成金の上乗せ等を行うことや既存助成金の拡充により、雇用率の引上げや除外率の引下げの影響を受ける事業主への集中的な支援を行うことを通じて雇入れや定着支援の充実等を検討。（※令和6年度からの制度の詳細は、次回以降の分科会で議論予定。）
  - ・ あわせて、特に短い労働時間（週10～20時間）で働く重度の身体障害者・知的障害者や精神障害者の実雇用率への算定が可能となる。
  
- この他、
  - ① 昨年9月に、都道府県労働局に対し、雇用率未達成企業の増加や、除外率設定業種における雇用障害者の不足の増加が見込まれることから、ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、ハローワークが、地域障害者職業センター等の関係機関と連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施することなど、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ることを指示するとともに、
  - ② 令和5年度予算案では、就職支援コーディネーター（ハローワークにおいて企業に対するチーム支援に取り組む者）の増員、障害者の雇入れや定着支援を行う障害者就業・生活支援センターの人材確保や支援力の強化を図るため、就業支援担当者の処遇の改善を盛り込んでいる。

## 新たな障害者雇用率の設定について

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)によると、障害者雇用率は次の計算による割合を基準とすることとされている。

$$\begin{aligned} & \text{常用雇用身体障害者数} + \text{常用雇用短時間身体障害者数} + \text{失業身体障害者数} \\ & + \text{常用雇用知的障害者数} + \text{常用雇用短時間知的障害者数} + \text{失業知的障害者数} \\ & + \text{常用雇用精神障害者数} + \text{常用雇用短時間精神障害者数} + \text{失業精神障害者数} \end{aligned}$$


---


$$\begin{aligned} & \text{常用雇用労働者数} + \text{常用雇用短時間労働者数} \times 0.5 \\ & - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \{39.4\text{万人} + 3.5\text{万人} + 9.2\text{万人} + 16.5\text{万人} + 3.4\text{万人} + 4.3\text{万人} \\ & \quad + 9.4\text{万人} + 3.3\text{万人} + 12.9\text{万人}\} = 101.9\text{万} \end{aligned}$$


---


$$\begin{aligned} & \{(\underbrace{3,443.9\text{万人}}_{※1} + \underbrace{488.5\text{万人}}_{※1} \times 0.5) \times (1 - \underbrace{0.026}_{※2}) + \underbrace{161.2\text{万人}}_{※1}\} = 3753.4\text{万人} \end{aligned}$$

$$= 2.715\%$$

- ※1 : 令和3年労働力調査等より推計
- ※2 : 令和3年障害者雇用状況報告より算出
- ※3 : いずれもカウント後の数字

## 障害者雇用率の検討に要する数値の調査結果について

### 【身体障害者】

1. 常用雇用身体障害者数	39.4万人
2. 常用雇用短時間身体障害者数	3.5万人
3. 失業身体障害者数	9.2万人

### 【知的障害者】

4. 常用雇用知的障害者数	16.5万人
5. 常用雇用短時間知的障害者数	3.4万人
6. 失業知的障害者数	4.3万人

### 【精神障害者】

7. 常用雇用精神障害者数	9.4万人
8. 常用雇用短時間精神障害者数	3.3万人
9. 失業精神障害者数	12.9万人

※ 厚生労働省職業安定局調べ

## 障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の額の 設定の基準となる数値の算定について

### ○ 単位調整額の算出根拠の概要

障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）に係る調整基礎額については、基準雇用率に達するまで身体障害者、知的障害者又は精神障害者（以下「対象障害者」という）を雇用するものとした場合（①）に、また、障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）に係る単位調整額については、基準雇用率を超えて対象障害者を雇用した場合（②）に、それぞれ対象障害者1人につき通常必要とされる1か月当たりの特別費用（対象障害者を雇用するために特別に必要とされる費用）の額の平均額を基準として定める旨規定されている。

実態調査に基づき、平均的規模の企業をモデルとして①及び②の特別費用を算出すると、調整基礎額（納付金）及び単位調整額（調整金）は次のとおりである。

$$* \text{ 調整基礎額（納付金）} = 49,494 \text{円} \div \underline{50,000 \text{円}}$$

$$* \text{ 単位調整額（調整金）} = 29,532 \text{円} \div \underline{29,000 \text{円}}$$

## 報奨金の額の設定の基準となる数値の算定について

## ○ 報奨金額の算定の根拠

納付金制度に係る報奨金額については、調整金に係る単位調整額以下の額で厚生労働省令で定めることとされている。(法附則第4条第3項)

実態調査に基づき、雇用率の達成、未達成に関係なく、現在の報奨金の支給基準を満たす企業における身体障害者、知的障害者又は精神障害者1人の雇用に伴う1か月当たりの特別費用額の平均を求めると44,279円となる。

次に、調整金と報奨金の整合性をとる必要があることから、調整金を決定する際に基準となるべき額と調整金の単価の割合を計算し、また、納付金を納めていない企業で障害者を多数雇用している企業の特別費用の一部の負担の調整を図るといふ観点からこの額を2で除した額としている。

したがって、報奨金額は次のとおりである。

## \* 報奨金額

	[調整金の単価]				[報奨金額]
44,279円	×	$\left( \frac{29,000\text{円}}{29,532\text{円}} \right)$	÷	2	= 21,741円
[1か月当たり特別費用の額の平均額]		[今回見直しの際、調整金を決定する時の基準となるべき額]			≒ <u>21,000円</u>

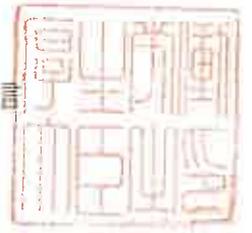
厚生労働省発職0118第1号

令和5年1月18日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案要綱」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案要

綱

第一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部改正

一 障害者雇用率を、国及び地方公共団体にあつては百分の三と、都道府県等の教育委員会にあつては百分の二・九と、一般事業主にあつては百分の二・七と、一定の特殊法人にあつては百分の三とすること。

二 単位調整額を、二万九千円とすること。

三 基準雇用率を、百分の二・七とすること。

四 除外率設定機関に係る除外率について、次の表の上欄に掲げる基準割合の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げるとおりとすること。

基準割合		除外率	
百分の九十五以上		百分の六十五	
百分の九十以上百分の九十五未満		百分の六十	

百分の八十五以上百分の九十未満	百分の五十五
百分の八十以上百分の八十五未満	百分の五十
百分の七十五以上百分の八十未満	百分の四十五
百分の七十以上百分の七十五未満	百分の四十
百分の六十五以上百分の七十未満	百分の三十五
百分の六十以上百分の六十五未満	百分の三十
百分の五十五以上百分の六十未満	百分の二十五
百分の五十以上百分の五十五未満	百分の二十
百分の四十五以上百分の五十未満	百分の十五
百分の四十以上百分の四十五未満	百分の十
百分の三十五以上百分の四十未満	百分の五

五 その他所要の改正を行うこと。

第二 身体障害者補助犬法施行令の一部改正

勤務する身体障害者が身体障害者補助犬を使用することを拒んではならない事業主は、第一の一の改正に伴い、法定雇用障害者数が一人以上である場合の事業主が雇用する労働者の数のうち最小の数を勘案し、三十七・五人以上の労働者を雇用している事業主とすること。

### 第三 施行期日等

#### 一 施行期日

この政令は、令和六年四月一日から施行すること。ただし、第一の二については令和五年四月一日、第一の四及び五については令和七年四月一日から施行すること。

#### 二 経過措置

1 令和八年三月三十一日までの間、第一の一の障害者雇用率を、国及び地方公共団体にあつては百分の二・八と、都道府県等の教育委員会にあつては百分の二・七と、一般事業主にあつては百分の二・五と、一定の特殊法人にあつては百分の二・八とするとともに、第一の三の基準雇用率を百分の二・五とすること。

2 第二の勤務する身体障害者が身体障害者補助犬を使用することを拒んではならない事業主は、令和

八年三月三十一日までの間、四十人以上の労働者を雇用している事業主とすること。

3 その他この政令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 除外率について、次の表の除外率設定業種欄に掲げる除外率設定業種に並び、それぞれ同表の除外率欄に掲げるとおりとすること。

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。）	百分の五
建設業 鉄鋼業 道路貨物運送業 郵便業（信書便事業を含む。）	百分の十
港湾運送業 警備業	百分の十五
鉄道業	百分の二十

<p>医療業</p> <p>高等教育機関</p> <p>介護老人保健施設</p> <p>介護医療院</p>	
<p>林業（狩猟業を除く。）</p>	<p>百分の二十五</p>
<p>金属鉱業</p> <p>児童福祉事業</p>	<p>百分の三十</p>
<p>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。）</p>	<p>百分の三十五</p>
<p>石炭・亜炭鉱業</p>	<p>百分の四十</p>
<p>道路旅客運送業</p> <p>小学校</p>	<p>百分の四十五</p>
<p>幼稚園</p> <p>幼保連携型認定こども園</p>	<p>百分の五十</p>

船員等による船舶運航等の事業

百分の七十

備考 除外率設定業種欄に掲げる業種のうち介護医療院、林業（狩猟業を除く。）、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。）及び船員等による船舶運航等の事業以外の業種は、日本標準産業分類において分類された業種区分によるものとする。

第二 毎年一回、対象障害者である労働者の雇用の状況を厚生労働大臣に報告しなければならない事業主の範囲を、その雇用する労働者の数が三十七・五人（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第二に掲げる法人にあつては三十三・五人）以上の事業主とすること。

### 第三 施行期日等

#### 一 施行期日

この省令は、令和七年四月一日から施行すること。ただし、第二については、令和六年四月一日から施行すること。

#### 二 経過措置

令和八年三月三十一日までの間、第二の事業主の範囲を、その雇用する労働者の数が四十人（障害者の雇

用の促進等に関する法律施行令別表第二に掲げる法人にあつては三十六人）以上の事業主とすること。

## 今後の検討項目とスケジュールについて（案）

※必要に応じて、日程、議題の変更等を行う。

分科会日程等		基本方針等	精神障害算定特例	令和5年度施行分	令和6年度施行分
R4年 2022年	12月16日	改正 障害者雇用促進法 公布 (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)			
R5年 2023年	今回	障害者雇用対策基本方針 (「基本方針」)	精神障害者の算定特例関係	有限責任事業組合の算定特例 関係 在宅就業団体の登録要件関係	
	2月上旬	基本方針、障害者活躍推進計画 作成指針(「作成指針」)			調整金・報奨金の調整措置 助成金の新設、既存助成金の拡充 特定短時間労働者の雇用率算定
	2月下旬				調整金・報奨金の調整措置 助成金の新設、既存助成金の拡充 特定短時間労働者の雇用率算定
	3月中旬	基本方針、作成指針(諮問)	省令案(令和5年度施行分)(諮問)		
	3月下旬				政省令案(令和6年度施行分) (諮問)

# 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（就労系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及び小慢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）

# 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

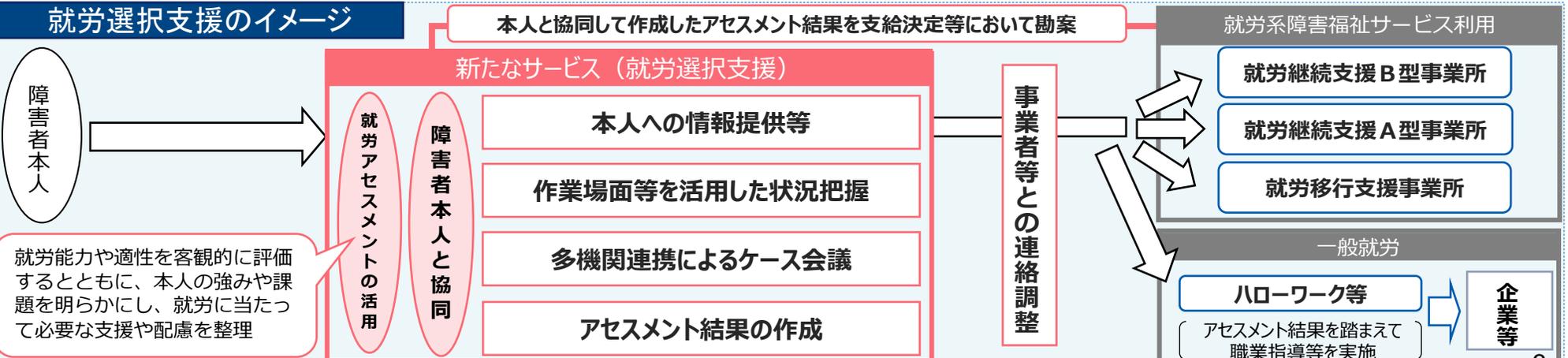
## 現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。 ※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

## 見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
  - ・ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、**就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する**（障害者総合支援法）。
  - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用
  - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。 （※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
  - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

## 就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する。また、本サービスの対象者は段階的に拡大する予定。

# 短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等

## 現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、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せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

## 見直し内容

- 週所定労働時間が特に短い（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定予定）**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、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。  
※週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

## 雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

### <新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

### <カウント数> ※省令で規定予定

1人をもって0.5人と算定する。

週所定労働時間	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

※ 一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置が、令和4年度末までとされているが、省令改正を行い延長予定

# 障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化

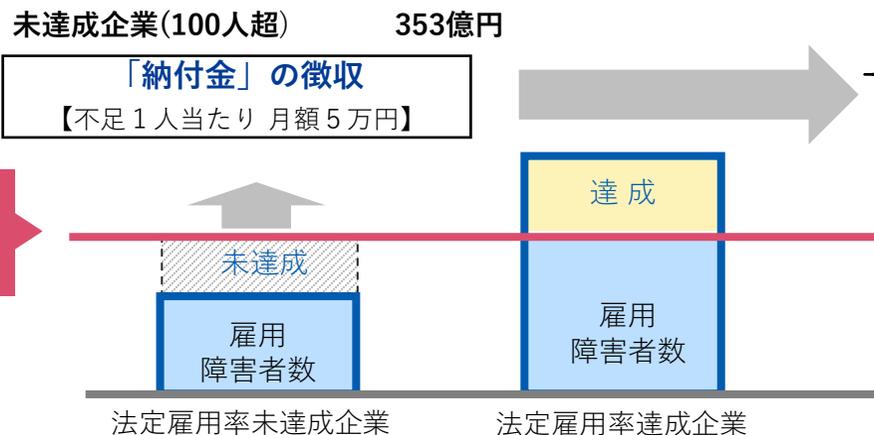
## 現状・課題

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有しており、この理念のもと、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、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納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

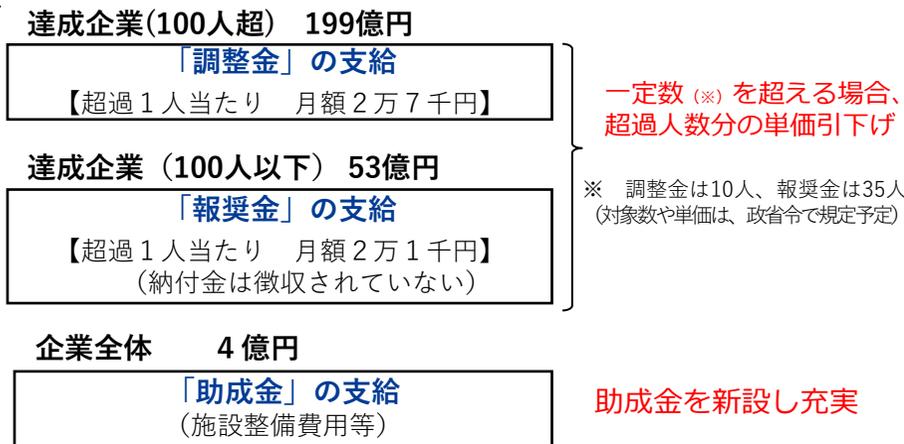
## 見直し内容

- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、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充実させるため、以下の見直しを実施。
  - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
  - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや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の支援、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）

### <納付金制度の概要> ※ 額は令和2年度の制度・主な実績



### 調整金等の支給方法（赤字が措置予定の内容）



※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
  - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる等）
  - ・ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

# (参考) 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案に対する附帯決議

(令和4年11月18日 衆議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 (略)

三 重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～九 (略)

十 重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十一 難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十三～二十四 (略)

二十五 難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十六・二十七 (略)

二十八 難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

二十九・三十 (略)

# （参考）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案に対する附帯決議

（令和4年12月8日 参議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 （略）

三、重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～十 （略）

十一、重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十二、難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十三、障害者雇用率制度における除外率制度の早期廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十四～二十七 （略）

二十八、難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、また、オンライン等の手段を活用し学習を継続できるよう環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十九・三十 （略）

三十一、難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

三十二～三十四 （略）

三十五、施行後五年の見直しを待たず、国連障害者権利委員会の対日審査の総括所見の内容を踏まえ、次回の定期報告が令和十年とされていることを見据え、当事者参画の下で速やかに見直しに向けた検討を開始すること。

## 見直しの背景

- 障害者雇用対策基本方針は、障害者雇用促進法第7条に基づき、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき事項を定めるもの。
- 現在の基本指針の運営期間は、平成30～令和4年度までの5年間とされており、令和5～9年度までの5年間の指針を新たに定める必要。

### < 現行の柱立て >

はじめに

- 第1 障害者の就業の動向に関する事項
- 第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項
- 第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項
- 第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

## 見直しのポイント

今般の見直しに当たり盛り込む事項は、主に以下のとおり。

- 令和4年の障害者雇用促進法の見直しを踏まえた見直し
  - ・ 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化
  - ・ 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化  
障害福祉サービスで創設される就労選択支援のアセスメント結果も参考にしたハローワークでの職業指導  
JEED（高齢・障害・求職者雇用支援機構）の業務における研修実施の明確化
  - ・ 障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進  
特に短い労働時間（週所定労働時間10～20時間未満）で働く精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者の実雇用率への算定
  - ・ 障害者雇用の質の向上  
企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置の強化
  - ・ その他  
在宅就業障害者支援制度の登録要件の緩和  
有限責任事業協同組合（LLP）の事業協同組合等算定特例の対象への追加 等
- 障害者雇用率の見直し、除外率の引下げを踏まえた見直し
- その他の障害者雇用分科会意見書（令和4年6月17日公表）に盛り込まれた事項を踏まえた見直し
  - ・ 週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例の延長 等
- 障害者基本計画の見直しを踏まえた修正や、数値等の時点修正

※数値等については調整中

## 障害者雇用対策基本方針改正案

## 目次

## はじめに

## 第 1 障害者の就業の動向に関する事項

## 第 2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

## 第 3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

## 第 4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

## はじめに

## 1 方針の目的

この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）を含め、事業主、労働組合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。

## 2 方針のねらい

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に、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。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間 平成 30 年度から令和 4 年度まで）に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよう、各般の施策を推進してきた。

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、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、この運営期間中においては、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が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

また、平成 25 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や、平成 30 年 4 月から精神障害者について、短時間労働者であっても一定の要件を満たす場合には、1 人をもって1人とみなすこととされたこと等も背景に、近年精神障害者の雇用者数は大幅に増加してきている。

一方で、令和元年（平成 31 年）の法改正においては、公務部門において、対象障害者の不適切な計上等が長年にわたって継続してきたことを真摯に重く受け止め、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた取組と公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていくため、障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を設けるとともに、自律的な PDCA サイクルを確立できるように障害者活躍推進計画の作成・公表をすることとした。加えて、民間の中小事業主における障害者雇用の取組を進めるため、障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主（その雇用する労働者の数が常時 300 人以下である事業主）の認定制度の創設等を行った。現時点で全ての国の機関で法定雇用率を達成するとともに、各機関において、障害者活躍推進計画に基づき雇用の質を確保するための取組が進められているほか、もにす認定制度についても認定数が年々増加するなど一定程度制度の定着が図られてきている。

また、障害者の就労意欲が高まるとともに、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が増加するなど障害者雇用は着実に進展している中で、今後、雇用の機会の確保を更に進めることに加え、雇用の質の向上に向け取り組んでいくことが重要であり、事業主による雇用の質の向上に向けた取組に対する支援の充実が求められること、就労系障害福祉サービスを利用する場合も含め就労支援を切れ目なく進めていくに当たっては雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要があること、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にこたえていくことが求められること等の課題が生じてきた。

こうした状況を踏まえ、令和 4 年第 210 回国会に、障害者の雇用の促進等に関する法律、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（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）の一部改正が盛り込まれた「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案」を提出し、同法律案は同年 12 月に成立・公布された。

障害者の雇用の促進等に関する法律に関する主な改正事項は、障害者総合支援法において創設される「就労選択支援」による支援を受けた者のうち、一般就労を希望する者に対して、公共職業安定所において、その結果を参考に職業指導等を実施すること、特に短い労働時間（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こと、障害者雇用調整金等の支給方法を見直し、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こと等であり、適正かつ円滑な施行に向けた取組を進める。なお、障害者総合支援法の改正事項として、就労選択支援の創設等のほか、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターが明示的に規定されたことにも留意することとする。

また、令和5年〇月には、令和5年度から令和9年度までの5年間を対象とする第5次障害者基本計画を策定し、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、多様な就業の機会を確保するとともに、就労支援の担い手の育成等を図ることとした。

この計画においては、令和9年度に雇用率達成企業の割合を56.0%とすること、令和5年度から令和9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62.2万件とすること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めることとする。

さらに、令和●年●月から、民間事業主の法定雇用率を2.3%から●%に、公務部門については2.6%から■%（都道府県等の教育委員会については2.5%から▲%）とする法定雇用率の上げが、また、令和■年■月からは除外率の10ポイント引下げが行われる予定となっている。

これらを踏まえ、各事業主における障害者の職場の拡大に向けた支援を適切に行っていくことに加え、障害者の雇用の質の向上に向けた支援を進めていくことが重要である。

加えて、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・確保を行うとともに、地域の支援機関の適切な役割分担と連携の下、支援力の底上げを図っていくことにより、福祉と雇用の切れ目のない支援を実施していく。

さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、公務部門を含む事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

このほか、使用者による障害者虐待については、平成24年10月に施行された「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成23年法律第79号。以下「障害者虐待防止法」という。）に基づき、その防止を図る。

### 3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とする。

## 第1 障害者の就業の動向に関する事項

### 1 障害者人口の動向

#### (1) 身体障害者人口の動向

身体障害者数は、直近のデータによると、平成28年において、在宅の者428.7万人（平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者7.3万人（平成30年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）となっている。

在宅の者について程度別の状況（平成28年）をみると、1級及び2級の重度身体障害者は204.3万人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の47.7%を占めている。

また、年齢別の状況（平成28年）をみると、65歳以上の者が311.2万人とその72.6%を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

なお、「身体障害者福祉法」（昭和24年法律第283号）に基づく身体障害者手帳

所持者は、身体障害者手帳交付台帳登載数でみると、令和3年3月末現在で497.7万人（令和2年度厚生労働省「福祉行政報告例」）であり、平成30年3月末時点（510.8万人（平成29年度厚生労働省「福祉行政報告例」））と比べて減少している。

## (2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数は、直近のデータによると、平成28年において、在宅の者96.2万人（平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者13.2万人（平成30年厚生労働省「社会福祉施設等調査」）となっている。

在宅の者について程度別の状況をみると、重度の者37.3万人、その他の者55.5万人となっている（平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）。

なお、「療育手帳制度について」（昭和48年9月27日厚生省発児第156号）による療育手帳所持者は、療育手帳交付台帳登載数でみると、令和3年3月末現在で117.9万人（令和2年度厚生労働省「福祉行政報告例」）である。平成30年3月末時点（108.0万人（平成29年度厚生労働省「福祉行政報告例」））と比べて増加しており、理由として、以前に比べ知的障害に対する認知度が高くなっていることが考えられる。

## (3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は令和2年において、在宅586.1万人、入院28.8万人（令和2年度厚生労働省「患者調査」）となっている。このうちには、統合失調症、気分〔感情〕障害（そううつ病を含む。）、神経症性障害、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」（昭和25年法律第123号）に基づく精神障害者保健福祉手帳は、令和3年3月末現在で118.0万人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1級（精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの）の者は12.8万人、2級（精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は69.4万人、3級（精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は35.8万人となっており（令和2年度厚生労働省「衛生行政報告例」）、平成30年3月末時点（それぞれ99.2万人、12.1万人、59.1万人、28.1万人（平成29年度厚生労働省「衛生行政報告例」））と比べて、増加している。

## 2 障害者の就業の動向

### (1) 障害者の就業状況

直近のデータによると、平成28年において、身体障害者の就業者の割合は37.3%、知的障害者の就業者の割合は21.0%、精神障害者の就業者の割合は30.9%（平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）となっている。

直近の傾向としては、令和4年6月1日時点において、民間における障害者の

雇用者数は 19年連続で過去最高を更新している（令和4年厚生労働省「障害者雇用状況報告」）。また、令和4年6月時点における就労系障害福祉サービスの利用者は 44.8万人（国民健康保険団体連合会データ）であり、年々増加している。

## (2) 障害者の雇用状況

43.5人以上の常用労働者を雇用している民間の事業主の令和4年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は 61.4万人、実雇用率は 2.25%となっている。また、法定雇用率達成企業の割合は 48.3%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は 35.8万人、知的障害者は 14.6万人、精神障害者は 11.0万人となっている。企業規模別の状況を見ると、43.5人以上100人未満規模の企業の実雇用率は 1.84%、100人以上300人未満規模では 2.08%、300人以上500人未満規模では 2.11%、500人以上1,000人未満規模では 2.26%、1,000人以上規模では 2.48%となっている。規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。また、障害者の雇用義務のある企業の 30.0%は、一人も障害者を雇用していない状況となっている。

なお、公務部門について、国の機関（立法・司法・行政機関）の令和4年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は 9,703.0人、実雇用率は 2.85%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は 5,837.5人、知的障害者は 292.5人、精神障害者は 3,573.0人となっている。地方公共団体の機関（教育委員会を含む。）の令和4年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は 61,445.5人、実雇用率は 2.53%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は 48,418.0人、知的障害者は 2,564.5人、精神障害者は 10,463.0人となっている。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は 35.9万人（令和3年度）であるが、そのうち身体障害者は 11.3万人、知的障害者は 5.5万人、精神障害者は 16.3万人となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は 4.5万人、知的障害者のうち重度知的障害者は 1.1万人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件数は 9.6万件（令和3年度）であるが、そのうち身体障害者は 2.1万件、知的障害者は 2.0万件、精神障害者は 4.6万件となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は 0.7万件、知的障害者のうち重度知的障害者は 0.3万件となっている。加えて、近年、発達障害や高次脳機能障害等のその他の障害者が増加し、有効求職者数は2.8万人（令和3年度）となっている（令和3年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」）。

さらに、障害者の解雇者については、令和3年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は 1,656人である（令和3年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」）。

## 第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まってきている中、就労を希望する障

害者の障害種別については、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等の多様化がみられる。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。また、こうした施策については、障害者及び事業主その他関係機関への周知を図るものとする。

## 1 障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言・指導等段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企业を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

## 2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、こうしたきめ細かな支援が必要な障害者については、アセスメントにより、障害特性や職業上の課題を把握し、その自己理解を進めるための支援や、障害特性を踏まえた合理的配慮等を事業主に伝えるための支援を行うほか、職場実習やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

また、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職に向けた準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の一層の充実等公共職業安定所のマッチング機能の強化を図るほか、障害者トライアル雇用事業や、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場における職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を実施するものとし、就労系障害福祉サービスによる一般雇用への移行や職場定着のための取組とも連携しつつ、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校、高等学及び大学等の障害のある生徒・学生の企業への就労と定着支援を進めるため、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分に連携・協力し、個別の教育支援計画の作成・活用や在学中における職場実習の実

施等を通じて、在学中から卒業後を通じたきめ細かな支援を行う。

さらに、公共職業安定所に精神障害、発達障害、難病等に起因する障害等の障害特性に対応した専門職員を配置し、必要に応じ強化を図るなど、きめ細かな就労支援体制の充実を図る。また、精神障害や発達障害のある者の雇用経験が少ないこと等により、その雇用に課題がある事業主に対して、障害特性の理解促進や雇用管理に関する助言を行う等採用準備から採用後の職場定着までの支援等を行う。加えて、精神障害者保健福祉手帳等を所持していない者についても、個人の特性等に応じ活躍できるよう、公共職業安定所における専門的な就労支援を進めていくほか、その就労の困難性の判断の在り方について検討を進める。

### 3 職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者や、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等に対して、障害の特性や程度に配慮した職業訓練を実施する。特に新規求職者の増加が著しい精神障害者や発達障害者等に対応した職業訓練の設定を促進する。また、より効果的な職業訓練を推進するため、障害を補うための職業訓練支援機器等の整備や専門家による支援を行うとともに、職業訓練手法の充実・向上に努める。

加えて、令和4年の法改正により、令和5年4月から、事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されることであり、技術革新に伴う職務内容の多様化や中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）等に対応し、事業主に対する雇用管理に係る助言・指導の場等を活用した周知・普及を進めつつ、在職する障害者の職業能力の向上を図るための在職者訓練を強化していく。また、事業所においても在職障害者に対する効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下に、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

また、一般の公共職業能力開発施設においても、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、障害者に配慮した訓練科目の設置等を進める。

加えて、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの職業訓練機会を提供するため、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、企業等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、精神障害者や発達障害者に対する職業訓練機会を拡充するために、障害特性に配慮した訓練カリキュラムや指導技法等の普及を促進する。さらに、障害の多様化等が進んでいる特別支援学校等の生徒については、在学中から職業訓練機会の提供を行う。また、在宅等での訓練の受講機会の確保や職業訓練機会の乏しい地域における対応のため、インターネットを活用した職業訓練機会を充実していく。

あわせて、障害者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関が連携の強化を図りながら職業訓練を実施するとともに、障害者の職業能力の開発・向上の重要性に対する事業主や国民の理解を高めるための啓発に努める。

### 4 実施体制の整備

障害者の職業的自立を進めるためには、障害者が生活している地域社会において、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、企業のニーズを踏まえつつ、きめ細かな職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが重要である。このため、公共職業安定所、障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション実施機関において、より個別性の高い支援を必要とする障害者に対して専門的な相談・援助を行う等職業リハビリテーションの措置を充実するとともに、地域の支援機関に対する助言・援助を広く実施する。また、障害者が、雇用の分野と福祉の分野との間を円滑に移行できるようにするためにも障害者の雇用を支援するネットワークの形成や障害者総合支援法に基づく都道府県や市町村の協議会（就労支援部会）等に公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどが参画すること等を進め、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を強化する。

特に、地域レベルでは、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を図りつつ就業面と生活面の双方の支援を一体的かつ総合的に提供する障害者就業・生活支援センターについて、地域のニーズなどを踏まえつつ、更なる計画的な設置を進める。加えて、就職後の職場定着も含めた支援ニーズや支援実績等に応じた就業支援担当者等の配置による支援体制の充実や障害者、企業双方のニーズに迅速に対応するためのコーディネート機能の強化、障害者就業・生活支援センター間のネットワーク形成の促進等による支援水準の向上を図る。さらに、地域における中核的な支援機能を担う機関として、他の支援機関に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助）や、困難事例に対応する機関としてその対応を更に進めるとともに、地域障害者職業センターとの連携を推進する。

また、職業リハビリテーションの措置の開発を推進するため、障害者職業総合センター等の機能の向上を図る。

さらに、地域の就労支援体制強化のため、地域障害者職業センターの機能強化を図るとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）の専門性の向上や量的な拡大を更に図っていく。

なお、公務部門における障害者雇用に係る理解や採用を一層推進するため、各府省等向けのセミナー等を開催するとともに、公共職業安定所等に配置する職場適応支援者による職場訪問に加え、各機関の職員に対する障害者の職場適応支援者の養成事業等を通じた支援を行う等自律的な取組を進められるよう支援を行う。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウについて、各機関における活用を促進する。

## 5 専門的知識を有する人材の育成

精神障害者を中心とした障害者の就労意欲が高まっているとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リ

ハビリテーションの措置を講ずるためには、様々な障害の特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要である。さらに、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、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・確保が必要である。

このため、公共職業安定所職員、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。特に精神障害者や視覚障害者、聴覚障害者などの特定の障害への対応を図る。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）については、多様な支援ニーズや個々の課題に柔軟に対応でき、必要に応じ地域の関係機関による支援につなげることができるよう、階層的な研修体制を構築する。

また、これとあわせて、令和4年の法改正により、令和5年4月から、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターの業務に、関係機関への研修を実施することが含まれることが明確化されるところであり、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材が両分野に横断的に求められる知識等を習得できるよう、地域障害者職業センターが、障害者職業総合センターと協働して「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」を新たに実施する。加えて、当該人材の更なるステップアップのための研修や、地域の関係機関に対して地域の就労支援を支える人材の育成と資質向上の強化を図る。

さらに、法に基づき企業が選任する障害者職業生活相談員等の資質の向上にも努め、産業医や精神保健福祉士等の専門家の活用を図る。

なお、これらの専門的知識を有する人材の育成に当たっては、障害者自身の有する経験や実際に障害者が雇用されている事業所において経験的に獲得された知識、技法等の活用を図る。

## 6 テレワークの推進

ICT等の活用により、通勤が困難な障害者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な障害者及び地方在住の障害者等の雇用機会を確保し、能力を発揮して働けるよう、好事例を周知するほか、企業がテレワークを導入するに当たり障害の特性に応じた雇用管理等ができるように支援を行うことにより、テレワークの推進を図る。

## 第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、法の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理と職業能力の開発・向上に関する措置を行うことにより、障害者がその希望や障害特性に応じ、その能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

さらに、公務部門においては、以下の点に配慮した適正な雇用管理に必要な取組を率先して行うこととした上で、法の規定に基づき、別に定める障害者活躍推進計画作成指針に即して各機関が作成する障害者活躍推進計画に基づき、障害者の活躍

を推進するものとする。

## 1 基本的な留意事項

### (1) 採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、手話通訳者等の派遣、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、採用後においても、必要に応じて職域の開発や職場環境の改善等を図りつつ、障害者個々人の希望や、適性と能力を考慮した配置を行うとともに、多様な職務を経験できるような配置を行うよう努める。

### (2) 教育訓練の実施

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。また、職務の遂行状況やその能力等を踏まえ、必要に応じ教育訓練を実施するよう努める。

さらに、技術革新等により職務内容が変化することや、加齢等の影響から様々な課題が生じた場合の対応など、障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

### (3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、必要な合理的配慮を行うとともに、適性や希望等も勘案した上で、その能力を正當に評価し、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

なお、短時間労働者である障害者 (令和6年4月からは特に短い労働時間(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、重度知的障害者及び精神障害者を含む。)についても実雇用率の算定対象となっているが、障害者である短時間労働者が通常 of 所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされている(法第80条)。社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方向的に短時間労働に変更することは、不適切な待遇に当たるものであり、本人の希望、能力等を踏まえた適切な待遇に努める。

### (4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図る。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

### (5) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握するとともに、

各個人の就労の状況を適切に把握し、必要に応じ公共職業安定所やその他の地域の支援機関と連携しつつ、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。

また、法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図る。これらに加え、社内での配置も含め職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

(6) 障害及び障害者についての職場全体での理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

特に精神障害及び発達障害について、各都道府県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図る。

(7) 障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供

障害者虐待防止法に基づき、事業主は障害者虐待の防止等を図る。

また、障害者差別及び合理的配慮の提供についての問題が生じており、企業内での自主的な解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、都道府県労働局長による紛争解決援助や障害者雇用調停会議による調停を活用する。

2 障害の種類別の配慮事項

(1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

なお、イからハマまでに関して、「身体障害者補助犬法」（平成14年法律第49号）に基づき、常用労働者を 43.5人以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒んではならないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。

また、視覚障害者の約63%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆる「あはき業」における就労に占める割合が大きい中で、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特

別養護老人ホーム、通所介護事業所、短期入所生活介護事業所等における機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。また、ICT等の技術革新の進展状況を踏まるとともに、障害特性も活かし、職域の更なる拡大にも努める。

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

ハ 肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制の整備を図る。

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。特に、令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（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について、実雇用率への算定が可能とされることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な重度身体障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ヘ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。以下同じ。）については、必要に応じて休職期間、研修期間等を確保した上、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

また、職場における就業上の困難性の把握及び支援が、その後の職業生活において重要であるため、職場において、産業医、医療機関等との連携体制を構築しながら、メンタルヘルス対策、健康診断等による障害の早期把握、必要な職業訓練、職務の再設計等の取組を行うことが重要である。

## (2) 知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があるこ

と等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、本人が有する能力を発揮して働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導及び援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 作業工程の分解、適切な作業の抽出、再構築等による職域開発に加え、ICT等の活用により、新たな業務への配置や、より付加価値の高い業務の創出を図る。

また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。

ロ 必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉遣いや表現を用いるよう心がける。

ハ 日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには家族等の生活支援に関わる者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。

ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。また、令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度知的障害者について、実雇用率への算定が可能とされることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な重度知的障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、本人が有する能力を発揮して働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。

また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。

### (3) 精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。

ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く精神障害者について、実雇用率への算定が可能とされることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。

ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用も図る。

ホ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助のほか、地域障害者職業センターによる職場復帰支援（リワーク支援）、産業保健総合支援センターや精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療・保健機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

#### (4) その他障害者

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者については、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講じるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等を行う。

また、その際、地域障害者職業センターにおいては、こうした個別性の高い専門的な支援を必要とする者に対して、障害特性等に配慮した適切な雇用管理に関する助言等を実施していることから、必要に応じ、連携を図る。

### 第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たっては、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう啓発に努め、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の理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、公的機関・民間企業に対して雇用率達成に向けた指導を行うとともに、更なる積極的な障害者雇用を図るための取組を推進することに加え、障害者の雇用の質の向上に向けた取組を進める。また、精神障害者をはじめとして、個別性の高い支援が必要な者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講ずることとする。さらに、障害者の解雇者数は減少傾向にあるものの、引き続き障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策に取り組むとともに、中小企業における雇用の促進、雇用の継続や職場定着を図るなど、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

#### 1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

国の機関においては現在法定雇用率を達成しているが、公的機関の中には法定雇用率が未達成の機関もあることから、全ての機関において雇用率達成を図ることを目指し、その実雇用率等を公表すること等により、引き続き法定雇用率が達成されるよう指導を強力に実施する。あわせて、各行政機関が作成する障害者活躍推進計画に基づく自律的な取組を推進する。民間企業については、障害者の雇

用義務のある企業のうち、障害者雇用義務があるにもかかわらず一人も障害者を雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が約3割となっている状況を踏まえ、達成指導を強力に実施する一方、企業の求人充足に向けた支援や企業に対する「チーム支援」、令和4年の法改正により創設される雇入れ等のための雇用管理に関する援助の助成金の活用等を推進する。その上で、雇用の状況が一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

障害者雇用の更なる促進に当たっては、必要に応じて、特例子会社制度のほか、企業グループに係る算定特例といった制度の積極的な周知を図り、その活用も促す。特に、算定特例のうち、事業協同組合等算定特例については、令和4年の法改正により、令和5年4月から、全国においてその対象に有限責任事業組合(LLP)が追加されるため、制度の周知を進め、その活用を促す。また、事業協同組合等算定特例を活用している事業協同組合等及び事業主に対し、各事業主等において適切に障害者の雇用が促進されるよう、助言等の支援を積極的に実施していく。

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成16年度より段階的に縮小を進めることとされており、令和●年●月の10ポイント引下げを着実に実施するとともに、令和●年●月の引下げ後も、除外率が既に法の本則から廃止された制度であることを踏まえ、法定雇用率の設定と併せ、除外率についても段階的に見直し、早期廃止に向けた取組を積極的に進めていく。また、同様に、公務部門についても、除外率設定機関の除外率の引下げを着実に進める。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、除外率の縮小に対応した障害者の雇用促進につき、支援を行う。

## 2 精神障害者の雇用対策の推進

企業で雇用される精神障害者の数が増加する中で、精神障害者について、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に加えられ、同月から短時間労働者のカウントに関する特例措置が設けられ、令和5年4月以降も延長されるほか、令和6年4月からは、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く者が実雇用率算定の対象とされる。公共職業安定所における精神障害者の新規求職者は引き続き増加傾向にあり、他の障害者と比べても高い伸びとなっている。就労の意欲のある精神障害者は年々増加傾向にある中で、精神障害者の雇用は更なる進展が期待される所であり、本計画期間中に企業で雇用される精神障害者数が更に増加することを目指し、企業に対する支援や、精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る。

具体的には、本人の希望を踏まえつつ、週20時間未満での雇用を含む短時間での働き方や障害者短時間トライアル事業等の活用により、段階的に勤務時間を引き上げるとともに、症状の悪化等による一時不調等にも短時間での働き方等により雇用継続を図る等、適切な雇用管理により職場への定着を推進する。また、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神障害者雇用トータルサポーターによるきめ細かな人的支援の充実を含め、職

業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めることにより、雇用の促進及び継続を図る。さらに、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業等との連携を図るほか、令和4年の障害者総合支援法の改正による一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時的な利用についても、支援の必要性に応じて適切に利用されるよう関係機関との連携を図る。その際、精神障害者をはじめとする障害者が希望する場合には、企業や支援機関等において、支援対象者の障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくための情報共有のツール（就労パスポート等）を活用し、雇用の促進及び職場定着の促進を図る。

さらに、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、職場の同僚や上司が精神障害について正しく理解し、企業内において温かく見守り支援する応援者を養成するための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。

加えて、企業が取り組むメンタルヘルス対策に対する支援として、採用後に精神疾患を有するに至った者に対する地域障害者職業センターにおける職場復帰支援（リワーク支援）を実施する。また、職場復帰（リワーク）に当たっても、本人の希望を踏まえつつ、週20時間未満での雇用を含む短時間での働き方や、就労系障害福祉サービスの一時的な利用等により、段階的に勤務時間を引き上げる等適切な雇用管理の下、雇用継続を図る。

### 3 発達障害者、難病患者等に対する支援

発達障害者、難病患者、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症を有する者等についても、地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターの活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域の関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等、事業主の雇用管理上の不安があることや、実際に就業することで職場適応上の課題が出現したこと等により、事業主が採用後に発達障害であることを把握等した場合における対応の困難性等を踏まえ、好事例の収集・提供、雇用管理手法の研究等により、事業主の理解の促進を図るとともに、適切な雇用管理が行われるよう支援を行う。さらに、難病患者の就労状況や就労困難性の最新の状況を把握するとともに、企業側の支援ノウハウや地域支援体制の整備状況について実態を把握するため、調査・研究を推進する。

### 4 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識や情報の提供等により事業主の取組を促進する。

また、中小企業等における職場実習や、障害者雇用に関するノウハウを有する

企業（もにす認定により認定を受けた事業主等）、就労移行支援事業所、特別支援学校等を見学する機会等を活用し、障害者雇用ゼロ企業等の障害者雇用の経験のない事業主に対しても、障害者雇用に対する理解を深め、障害者雇用に取り組むきっかけ作りを行う。

さらに、令和●年●月に法定雇用率が引き上げられるとともに、令和●年●月に除外率が引き下げられることを踏まえ、障害者雇用ゼロ企業へのアウトリーチによる提言型「チーム支援」の一層の強化、障害者雇用に知見を有する者による専門的な雇用管理に係る援助、障害者トライアル雇用事業や各種助成金の活用、就職面接会の充実、障害者雇用に関する課題へのコンサルティングの実施等に加え、令和4年の法改正により、令和6年4月に新設される雇入れや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の支援に関する助成金も活用することにより、中小企業等に対する支援の充実を図る。

加えて、令和4年の法改正により、令和5年4月から、事業主の責務に、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されることを踏まえ、事業主に対する助言等を行い、雇用の質の向上に向けた取組を促進する。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援、障害者就業・生活支援センター事業、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫などを促すための各種助成措置を充実すること等により、適正な雇用管理を促進する。

また、加齢等の影響から様々な課題が生じた場合であっても、障害者の希望に応じて働き続けることができる環境整備を進めるため、令和4年の法改正により、令和6年4月に新設される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に関する助成金を活用するとともに、障害者就業・生活支援センターにおいて、関係機関と連携し、相談支援を行う。

さらに、事業主が抱える障害者雇用に関する課題に対して、地域障害者職業センターにおいては、必要に応じて外部の専門家と連携し、提案型の専門的な相談支援を推進する

加えて、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、障害者雇用調整金等の支給方法を見直し、雇用の質の向上に向け事業主による障害者の職場定着等の取組に対する助成金を充実すること等により障害者の雇用の促進及び継続を図る。

障害者雇用納付金の申告・納付並びに障害者雇用調整金、報奨金及び助成金等の支給申請手続については、事業主の利便性を向上させるため、電子申告申請及び電子納付の利用促進等に努める。

また、障害者雇用納付金については、未納付事業主に対する納付督促・督促の実施等も含め的確に対応し、確実に徴収する。

## 5 中小事業主の認定制度の普及・実施

個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めてい

る事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主の認定（もにす認定）制度を令和2年度から開始したところであるが、その認定数は令和4年9月末時点で184社となっており、その制度や認定を受けた事業主の周知、申請勧奨等を進め、制度の一層の普及を進める。

#### 6 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化等

公共職業安定所において、中途障害者を含む在職中の障害者の状況について、必要に応じ、適時アセスメントの実施を通じて把握・確認を行う。これにより、離職に至ることを未然防止するよう、中途障害者を含め障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。また短時間での働き方等を行う障害者に対しては、アセスメントの結果も踏まえ、障害者の希望や能力に応じた労働時間の延長等に向けた支援を行う。

#### 7 重度障害者の雇用・就労の確保

令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（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が実雇用率算定の対象とされることを踏まえ、その雇用機会の確保につなげる。また、雇用施策と福祉施策が連携して、重度障害者の通勤や職場等における支援に取り組む事業主や地方公共団体を助成金制度等により支援し、重度障害者の就労の促進を図る。

さらに、福祉施設等や特別支援学校等から一般雇用に就くために、特に支援が必要な場合については、適切なアセスメントを実施し、移行前の段階から障害者のキャリア形成に配慮した処遇がなされることも念頭に置いて、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等福祉機関等との連携による雇用支援体制の整備に努めるとともに、職務の見直し、職域の拡大、施設・設備の改善の促進、障害者及び事業主に対する相談等の施策の充実を図る。

#### 8 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者とその能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に通勤が困難な障害者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な障害者、地方在住の障害者等に対して、テレワークを推進するとともに、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体への登録促進により、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を図る。

#### 9 適切な雇用管理の確保等

雇用の継続のためには、障害特性に配慮した雇用環境を整えることが重要であることから、令和4年の法改正により、新設される助成金も含め、各種助成金も活用しながら、採用から配置、処遇、教育訓練等の様々な局面において、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解の促進を図る。また、「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」の周知や好事例の提供等を行うほか、必要に応じて公共職業安定所による助言・指導等を行うことにより、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る。

加えて、中央障害者雇用情報センターにおいて、専門家による合理的な配慮を踏まえた雇用管理・就労支援機器の相談等に対応する。また、各都道府県労働局において、障害を理由とした差別、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に問題が生じている場合について、障害者雇用調停会議等による迅速な解決を図る。

#### 10 関係機関との連携等

障害者基本計画に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校等卒業生や精神障害者の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにおける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等をより積極的に行うこと等により、福祉、教育、医療等の関係機関との間の連携・支援を強化する。

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響を受けやすいこと、地域における社会生活面での配慮が不可欠であること等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、社会福祉法人、NPO等の民間部門との連携も図りつつ、生活全般に関わる支援を行うこととする。

このような点を踏まえ、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で、住宅、交通手段等も含め総合的に整備していくことが重要であり、これに対する援助措置の充実に努める。

#### 11 障害者雇用に関する啓発、広報等

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、国民一人一人の障害者雇用や障害者の職業能力開発、技能の向上の重要性に対する理解や、障害者が一定の配慮・支援があれば就労や職場復帰が十分可能であることについての理解を高めることが不可欠であることから、事業主団体、労働組合、障害者団体の協力も得ながら、事業主、労働者、障害者本人及びその家族や福祉、教育、医療に携わる者等を含め広く国民一般を対象とした啓発、広報を推進する。

また、実際に多くの事業主が障害者の雇用に積極的に取り組んでおり、これらの取組を好事例として収集し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者雇用リファレンスサービスの充実等を通じて周知・広報等を行うとともに、このような事業主が社会的な評価を得られるような広報を推進することにより、障害者雇用の取組の一層の拡大を図る。

なお、平成25年4月に施行された「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」(平成24年法律第50号)に基づき、公契約について、競争に参加する者に必要な資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就労を促進するために必要な措置を講ずるよう努める。

#### 12 研究開発等の推進

障害者雇用の実態把握のため、基礎的な調査研究や統計データの収集・整理を計画的に推進する。また、職業リハビリテーションの質的向上、職業リハビリテーションに関する知識及び技術の体系化、障害者の職域拡大及び職業生活の向上

を図るため、障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域の開発・拡大、雇用開発等の障害者雇用に係る専門的な研究を事業主団体等の協力も得て計画的に推進する。さらに、雇用の分野と福祉、教育、医療の分野との間の円滑な移行を確保する上での問題等障害者の雇用に関する今後の課題に関する研究を積極的に推進することに加え、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成するとともに、障害の特性に応じた効果的な活用及びその指導法の研究開発に努める。

また、発達障害や難病等に起因する障害を含めた障害・疾患等について就労状況や雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努めるとともに、手帳を所持しない者の就労困難性を把握するための研究を行い、特に難病患者については、企業側の支援ノウハウや地域支援体制の整備状況について、実態を把握するための調査研究を推進する。さらに、精神障害者の等級や疾患と就業状況との関連についても、調査研究を進める。あわせて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供する等、その活用に努める。

### 13 国際的な取組への対応等

障害者権利条約やその実施状況を踏まえ、雇用の分野における障害者の差別の禁止や合理的配慮等の更なる推進を図るとともに、国際協力を推進する。

# 精神障害者の算定特例の延長について（案）

- 平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例措置が設けられている。
- 当分科会の意見書を踏まえ、令和5年度から、精神障害者の算定特例を以下のとおり延長する。

## 1. 算定特例の延長について

- 令和5年4月1日から、対象障害者である労働者や職員の数の算定に当たっては、**当分の間**、精神障害者である短時間労働者や短時間勤務職員については、**一人**とカウントする。

## 2. 算定特例の期間について

- この算定特例については、
  - ・ 当分の間、継続し、
  - ・ 今後、令和6年度末までに調査研究（「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」）をとりまとめ、この結果等も参考に、精神障害者の「重度」という取扱いについての一定の整理をし、検討する。

# 【参考】今後の障害者雇用施策の充実強化について（令和4年6月17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（抄）

## 第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

### 2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定

#### （1）精神障害者の算定特例の延長

- 平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例措置を設けている。
- 精神障害者の職場定着率は週20時間以上30時間未満勤務の場合が相対的に高くなっており、その職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者を1カウントとする特例を継続することが適当である。
- また、精神障害者の個別性の高さを踏まえると、週30時間以上の雇用への移行に要する期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週30時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、特例を継続するに当たっては、一律に適用期間を区切ることはせず、新規雇入れ又は手帳取得から3年間という要件を外すことが適当である。
- ただし、週30時間以上の勤務を希望する障害者が短時間勤務のまま留め置かれることがないよう、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、ハローワークが事業所訪問を通じて職場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが適当である。
- なお、特例の期間については、当分の間、特例を継続することとし、今後、（2）のとおり、精神障害者の重度に係る検討について一定の整理がされた際に改めて検討することが適当である。

#### （2）精神障害者に係る重度の取扱い

- 精神障害者は身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない。
- 精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当である。

# 法改正に伴う令和5年度施行分の省令・告示改正について（案）

- 今般の法改正において、令和5年度から施行されるものとして、①在宅就業障害者支援制度の登録要件の緩和、②事業協同組合等算定特例への「特定有限責任事業組合」の追加がある。
- これに伴い、分科会の意見書を踏まえ、必要な省令や告示の改正を行う必要がある。

## 1. 在宅就業団体の登録要件の緩和に関する省令・告示改正について

- 登録申請に必要な提出書類を一部簡素化するため、これまで求めてきた、役員の略歴、在宅就業障害者が実施する物品製造等業務の種類等の書面の添付を不要とする。
- また、法律上の登録要件の緩和（管理者の専任要件の削除）に伴い、登録申請時に求める添付書類としての書面等に関する規定において、管理者に関し、「専任の」を削る。
- 上記に伴い、必要な様式（告示）の改正を行う。

## 2. 特定有限責任事業組合の算定特例に関する省令・告示改正について

- 事業協同組合等算定特例の対象に、省令上においても、特定有限責任事業協同組合を追加する。
- 現行の国家戦略特区と同様に、特定有限事業協同組合の要件として、中小企業者のみがその組合員となっていること等を定めるとともに、特定有限責任事業組合の解散の事由が生じた場合の措置（解散時において、特定有限責任事業協同組合が雇用する障害者である労働者を組合員たる事業主が雇用すること等）を定める。
- 上記に伴い、厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の関係規定の削除や、必要な様式（告示）の改正を行う。

# 【参考】今後の障害者雇用施策の充実強化について（令和4年6月17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（抄）

## 第6 その他の諸課題

### 1 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- 通勤等に困難を抱える障害者の就労機会の選択の幅を広げるとともに、そうした障害者の雇用への円滑な移行を進めていくことが重要である。
- こうした観点から、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を促進する必要があるが、そのためには、当該制度において重要な役割を果たしている在宅就業支援団体を増やしていくことが重要である。
- したがって、在宅就業支援団体の実態や本制度の運用状況等を踏まえ、在宅就業支援団体として一定規模の業務を継続的に受注でき、また、在宅就業障害者に対する支援等その業務が適切に実施できる範囲で、在宅就業支援団体の登録要件を緩和するとともに、登録申請の手続を簡素化し、在宅就業支援団体の新規登録の促進を図ることが適当である。
- 具体的には、在宅就業支援団体の登録のために必要な「在宅就業障害者の人数」について、10人としている要件を5人に引き下げるとともに、「在宅就業支援団体としての業務を実施する者の人数」について、従事経験者を2名以上配置する要件を1名に引き下げることが適当である。あわせて、管理者の要件について専任以外でも認めることが適当である。
- また、在宅就業支援団体の登録申請に必要な提出書類を一部簡素化し、登録申請に当たっての負担軽減を図ることが適当である。

# 【参考】今後の障害者雇用施策の充実強化について（令和4年6月17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（抄）

## 2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- 個々の中小企業の取組のみでは、障害者雇用を進めることに困難がある場合、複数の中小企業が共同で雇用機会を確保することができる事業協同組合等算定特例（以下「算定特例」という。）は有効な対応策となり得る。そのため、算定特例をより効果的に活用する必要がある。
- この点、現在、有限責任事業組合（以下「LLP」という。）は、国家戦略特区においてのみ算定特例の対象とされているが、LLPには、異業種の企業の参画がより期待できる、行政の許認可等が不要で設立手続きが簡便であるといった特徴があり、これを活用して中小企業が障害者雇用を進めることが期待される。
- そのため、現在、国家戦略特区内においてのみ算定特例の対象とされているLLPについて、全国においてもその対象とすることが適当である。（後略）
- また、算定特例の活用を促進するためには、LLPを活用した算定特例の全国拡大も含め、算定特例について、厚生労働省ホームページや都道府県労働局を通じて、改めて周知徹底を図るとともに、算定特例の認定要件である「営業上の関係」の範囲を拡大し、算定特例をより活用し易くすることが適当である。（後略）
- 他方で、LLPも含め、算定特例が活用される際には、都道府県労働局が雇用促進事業の具体的な内容を踏まえた上で、実施計画で掲げた目標の達成に向け、事業協同組合等及び特定事業主に対する助言等の支援を積極的に実施することが適当である。（後略）
- また、実施計画の終了時において組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る場合や、実施計画に掲げた目標を達成できなかった場合には、次期の計画期間中に達成に向けた支援を積極的に実施し、それでも、組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る状況が続いた場合は、算定特例の認定を取り消すことが適当である。

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和4年8月8日現在

### (公益代表)

- かげやま まこや  
 影山 摩子弥 横浜市立大学都市社会文化研究科教授  
 くらち のぶあき  
 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授  
 ○ こはら みき  
 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授  
 なかがわ まさとし  
 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授  
 はせがわ たまこ  
 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授  
 ◎ やまかわ りゅういち  
 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

### (労働者代表)

- うちだ ふみこ  
 内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員  
 かめだ たかひと  
 亀田 隆仁 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長  
 とうや たかあき  
 東矢 孝朗 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長  
 とみたか ゆうこ  
 富高 裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長  
 もんざき まさき  
 門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

### (使用者代表)

- きよた もとひろ  
 清田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長  
 すずき よしこ  
 鈴木 淑子 富士通株式会社 Employee Success 本部人材採用センターマネージャー  
 にった ひでし  
 新田 秀司 (一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長  
 やまうち かずお  
 山内 一生 (株) 日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長  
 やまぐち たかひろ  
 山口 高広 愛知県中小企業団体中央会副会長、株式会社アトラスジャパン代表取締役社長

### (障害者代表)

- おおたに よしひろ  
 大谷 喜博 全国手をつなぐ育成会連合会副会長  
 こにし けいいち  
 小西 慶一 (社福) 日本身体障害者団体連合会副会長  
 しもやしき まさき  
 下屋敷 正樹 (公社) 全国精神保健福祉会連合会理事  
 たけした よしき  
 竹下 義樹 (社福) 日本視覚障害者団体連合会長

# 参考資料

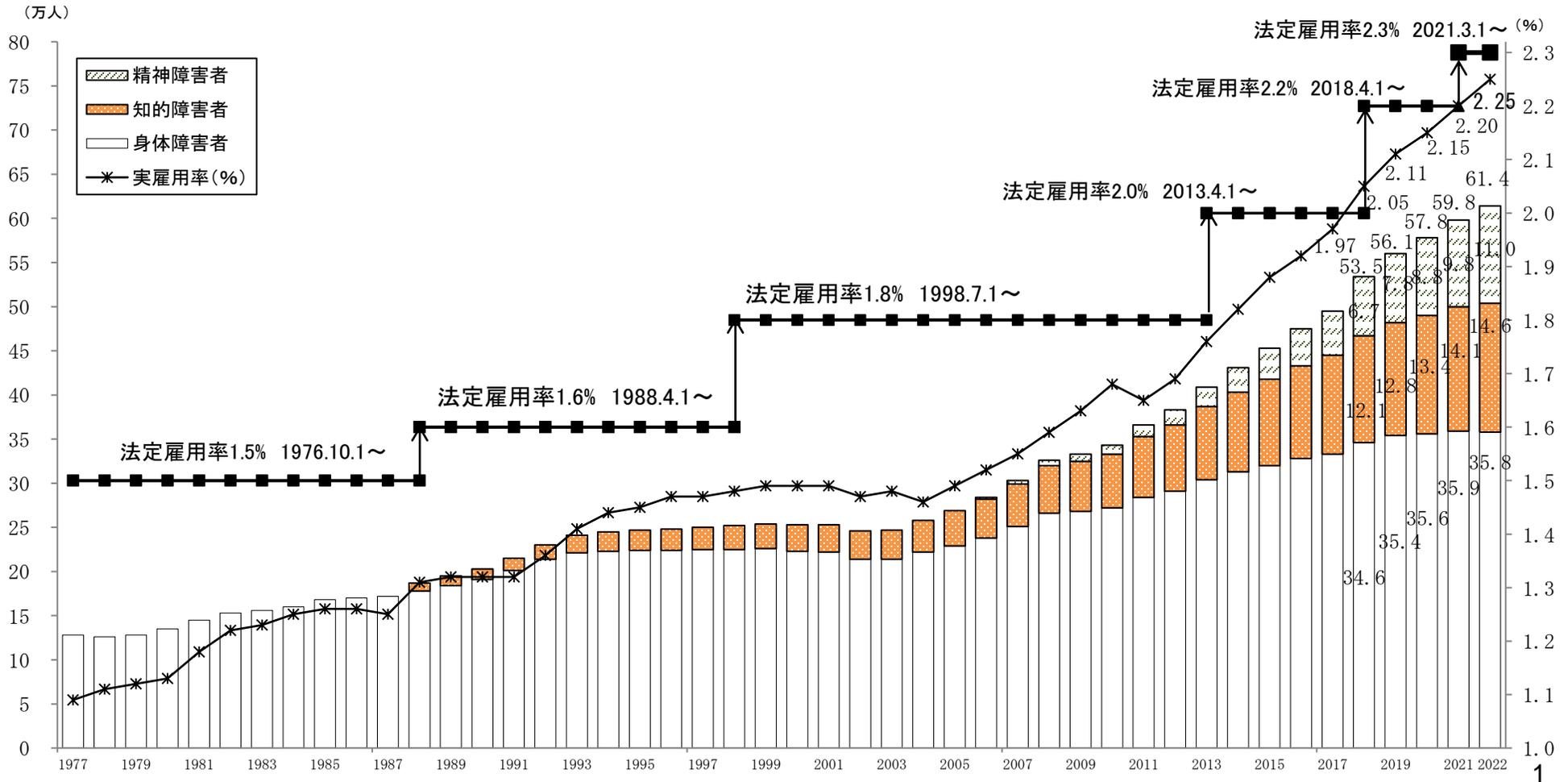
# 障害者雇用の状況

## ○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 61.4万人（身体障害者35.8万人、知的障害者14.6万人、精神障害者11.0万人）

実雇用率 2.25% 法定雇用率達成企業割合 48.3%

## ○ 雇用者数は19年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

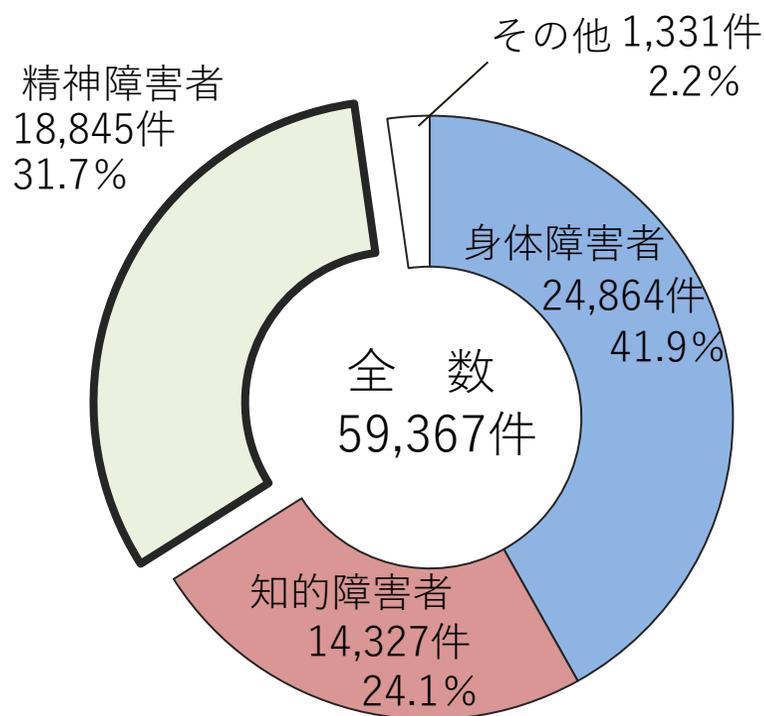


出典：障害者雇用状況の集計結果

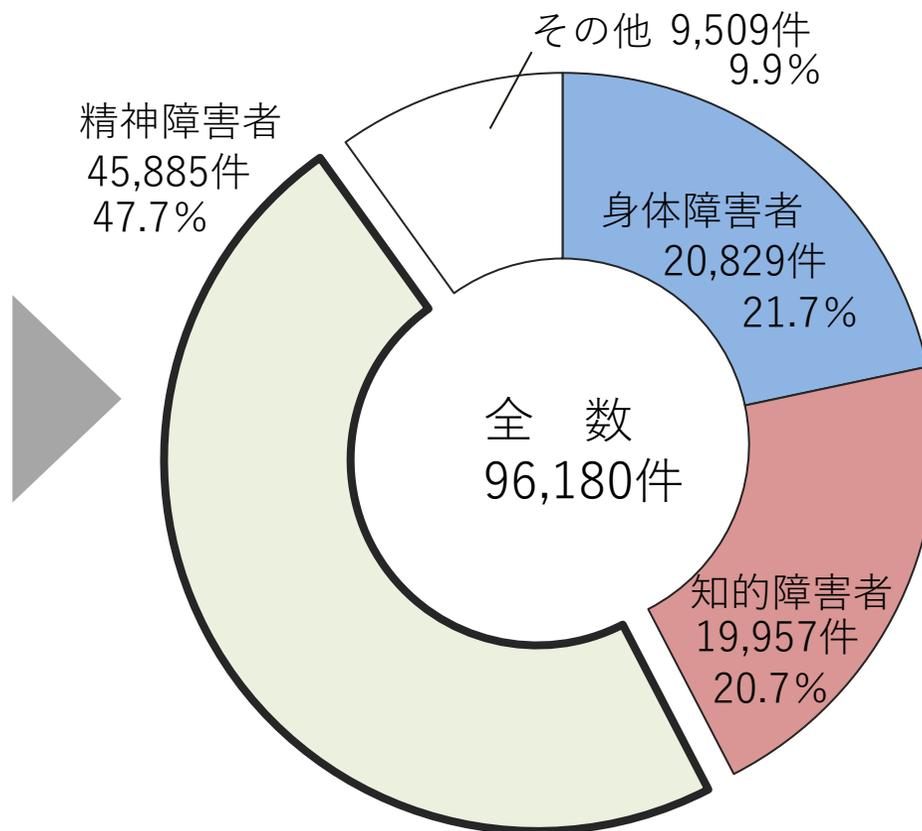
# ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）

- ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別に見ると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加

平成23年度

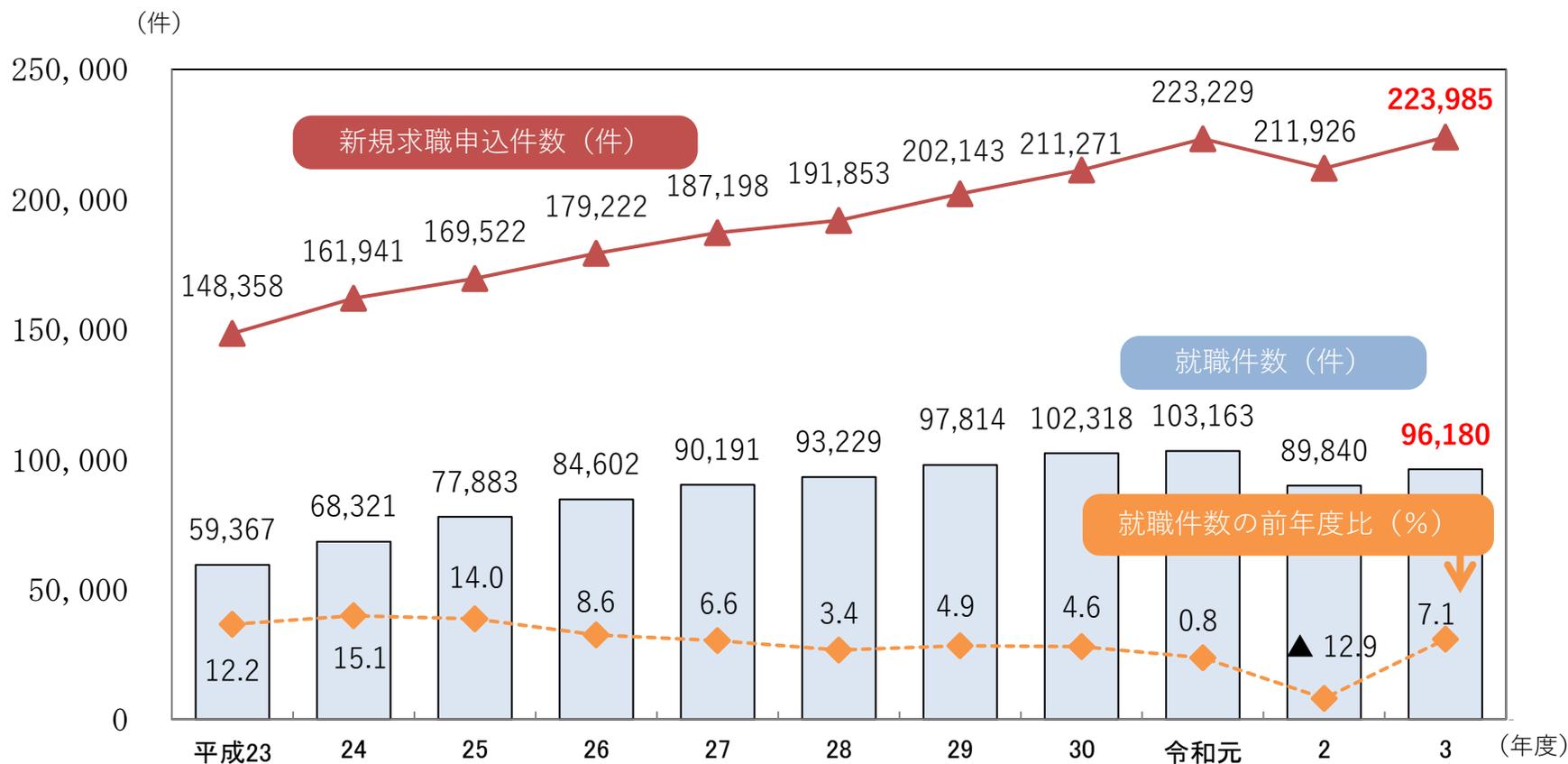


令和3年度



# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 令和3（2021）年度のハローワークにおける障害者の就職件数は96,180件と、**2年ぶりに増加**。新規求職申込件数は223,985件と、**コロナ禍以前の水準を上回った**。



# 障害者雇用率制度

- 障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

## ■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、短時間重度知的障害者は1人としてカウント。

## ■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (令和3年3月1日から)

<民間企業>

民間企業 = 2.3%

特殊法人等 = 2.6%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.6%

都道府県等の教育委員会 = 2.5%

## ○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

（一般事業主の雇用義務等）

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。

3～9 略

## 法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年7月	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年4月	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年7月	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年4月	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年4月	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%
令和3年3月	国及び地方公共団体 : 2.6% 教育委員会 : 2.5%	2.3%	2.6%

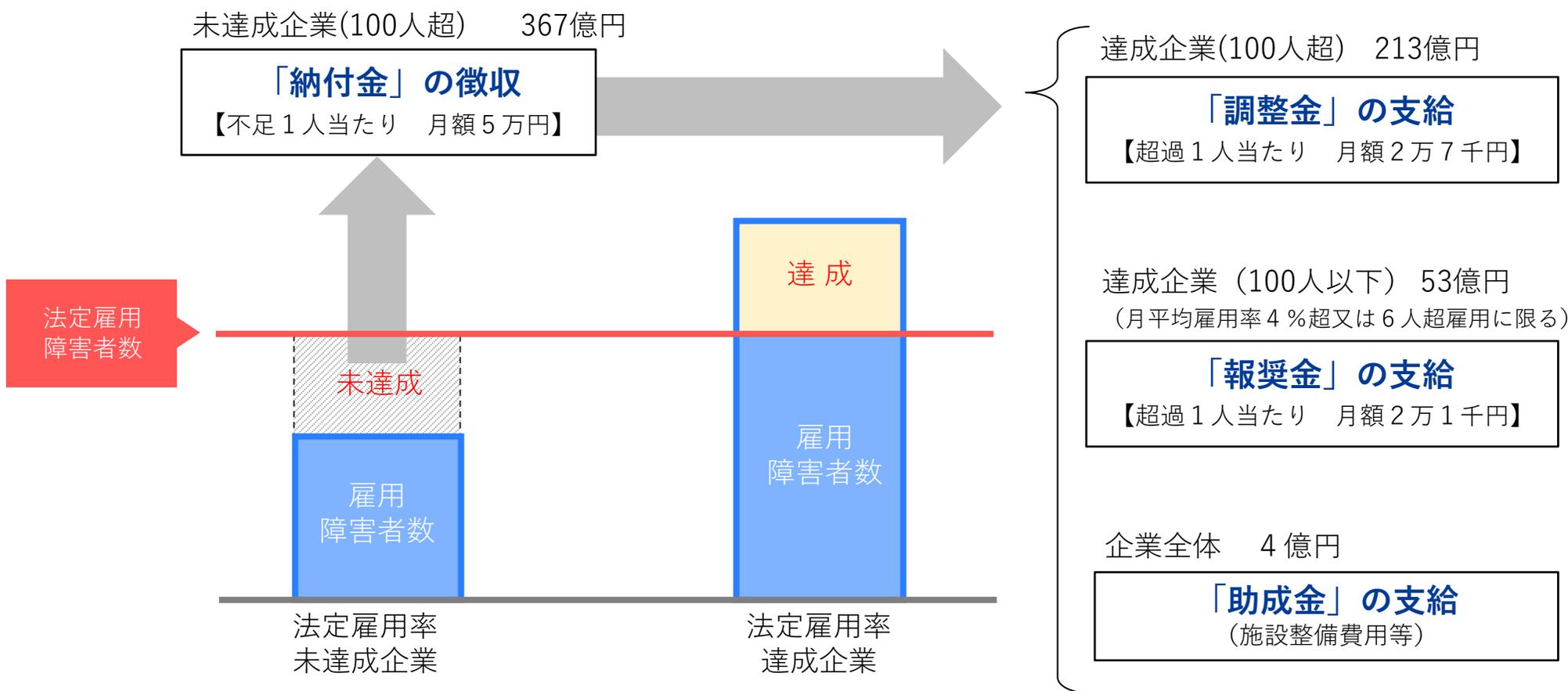
※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

※ (現業的機関) : 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関

(非現業的機関) : 現業的機関以外

# 障害者雇用納付金制度

- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
  - ・ 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から**納付金**（不足1人当たり原則月5万円）を徴収。
  - ・ 雇用率達成企業に対して**調整金**（超過1人当たり月2万7千円）・**報奨金**を支給。



※ 額は令和3年度の制度・実績。

## 民間企業における納付金額・調整金額・報奨金額の推移

施行年月日	納付金額	調整金額	報奨金額	法定雇用率
昭和51年10月1日	3.0万円	1.4万円	0.8万円	1.5%
昭和57年4月1日	4.0万円	2.0万円	1.0万円	↓
昭和63年4月1日	↓	↓	↓	1.6%
平成2年6月8日	↓	↓	1.5万円	↓
平成4年4月1日	5.0万円	2.5万円	1.7万円	↓
平成10年7月1日	↓	↓	↓	1.8%
平成15年4月1日	↓	2.7万円	2.1万円	↓
平成25年4月1日	↓	↓	↓	2.0%
平成30年4月1日	↓	↓	↓	2.2%
令和3年3月1日	↓	↓	↓	2.3%
現行	5.0万円	2.7万円	2.1万円	2.3%

※1 平成22年7月1日から、納付金制度の適用対象範囲を301人以上企業から201人以上企業に拡大。

その経過措置として、201人以上300人以下企業に対する平成22～27年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）。

※2 平成27年4月1日から、納付金制度の適用対象範囲を201人以上企業から101人以上企業に拡大。

その経過措置として、101人以上200人以下企業に対する平成27～令和元年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）。

# 障害者雇用促進法 参照条文

## ○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

（障害者雇用調整金の支給）

第50条 機構は、政令で定めるところにより、各年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。）ごとに、第五十四条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月（当該年度の中途に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月に限る。以下同じ。）ごとの初日におけるその雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額を超える事業主に対して、その差額に相当する額を当該調整基礎額で除して得た数を単位調整額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）として支給する。

2 前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率を乗じて得た数を超えて新たに対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者一人につき通常追加的に必要とされる一月当たりの同条第二項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3～6 略

（納付金の額等）

第54条 事業主が納付すべき納付金の額は、各年度につき、調整基礎額に、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数を乗じて得た額とする。

2 前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者一人につき通常必要とされる一月当たりの特別費用（対象障害者である者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備その他の対象障害者である者の適正な雇用管理に必要な措置に通常要する費用その他対象障害者である者を雇用するために特別に必要なとされる費用をいう。）の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3～5 略

## 附 則

(雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

第4条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主（特殊法人を除く。以下この条において同じ。）については、当分の間、第四十九条第一項第一号、第五十条並びに第三章第二節第二款及び第四節の規定は、適用しない。

2 厚生労働大臣は、当分の間、その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主に対して次項の報奨金及び第四項の在宅就業障害者特例報奨金（以下「報奨金等」という。）を支給する業務を行うことができる。

3 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主のうち、当該年度に属する各月ごとの初日におけるその雇用する対象障害者である労働者の数の合計数が、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率を超える率であつて厚生労働省令で定めるものを乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数又は厚生労働省令で定める数のいずれか多い数を超える事業主（以下この条において「対象事業主」という。）に対して、その超える数を第五十条第二項に規定する単位調整額以下の額で厚生労働省令で定める額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の報奨金として支給する。

## 除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
<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%
<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%
<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%
<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%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・港湾運送業</li> <li>・警備業</li> </ul>	25%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄道業</li> <li>・医療業</li> <li>・介護老人保健施設</li> <li>・介護医療院</li> <li>・高等教育機関</li> </ul>	30%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・林業（狩猟業を除く。）</li> </ul>	35%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・金属鉱業</li> <li>・児童福祉事業</li> </ul>	40%
<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%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・石炭・亜炭鉱業</li> </ul>	50%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・道路旅客運送業</li> <li>・小学校</li> </ul>	55%
<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%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・船員等による船舶運航等の事業</li> </ul>	80%

## 3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- 除外率制度については、平成14年の法改正により廃止し、特例措置として、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た。これを踏まえ、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。
- 除外率制度については、廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小することとされているが、10年以上引下げが行われていないことは重大な問題である、廃止に向けてピッチを上げるべきという意見があったところであり、また、民間企業全体の実雇用率が上昇する中で、除外率設定業種の実雇用率についても着実な上昇がみられる。これらを踏まえ、除外率を一律に10ポイント引き下げることが適当である。
- この際、除外率設定業種がそれぞれ余裕を持って対応できるよう積極的に周知を行うとともに、十分な準備期間を設けることが適当である。この際、雇用率引上げの施行と除外率引下げの施行のタイミングが重ならないようにすることが必要という意見があった。
- 加えて、当該業種における障害者雇用の促進に向けた取組を支援することが適当である。この点、個々の事業主に対するヒアリング等により雇用の実態を把握した上で、障害者雇用の困難性が高い職種や、中小企業に配慮した効果的な支援を行うことが必要という意見があった。
- さらに、今般の引下げ後においても、除外率が既に廃止された制度であることを踏まえ、次々期以降の雇用率の設定のタイミングにおいて、除外率についても段階的に見直し、早期廃止に向けた取組を積極的に進めていくことが適当である。  
この際、10ポイント以上引き下げることを含めて検討することが必要という意見や、制度廃止から長期にわたり廃止に向けたロードマップが示されていないことには懸念があり、企業側の取組に課題があるのであれば、必要な支援を措置し早期の廃止実現を目指すべきという意見があった。  
また、見直しに当たっては、除外率が既に廃止された制度であることを重く受け止め、廃止に向けた引下げを前提とするものの、雇用率引上げの施行と除外率引下げの施行のタイミングが重ならないようにするほか、企業を取り巻く雇用環境や除外率設定業種の障害者雇用の状況等を踏まえ、現実的な対応の余地を残して検討することが必要という意見があった。

## 障害者雇用促進法 参照条文

○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

### 附 則

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務等に関する経過措置）

### 第3条 略

2 第四十三条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「その雇用する労働者の数」とあるのは「その雇用する労働者の数（除外率設定業種（対象障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種として厚生労働省令で定める業種をいう。以下同じ。）に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率（除外率設定業種に係る労働者のうちに当該職種の労働者が通常占める割合を考慮して除外率設定業種ごとに九十五パーセント以内において厚生労働省令で定める率をいう。以下同じ。）を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を合計した数を控除した数。第七項及び第七十八条第二項において同じ。）」と、同条第二項中「総数に」とあるのは「総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に」とする。

3 第一項の規定により読み替えて適用する第三十八条の政令及び前項の規定により読み替えて適用する第四十三条の厚生労働省令は、除外率設定機関及び除外率設定業種における対象障害者の雇用の状況、障害者が職業に就くことを容易にする技術革新の進展の状況その他の事項を考慮し、当該政令及び厚生労働省令で定める率が段階的に縮小されるように制定され、及び改正されるものとする。

## Press Release

報道関係者 各位

令和4年12月23日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課

課長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 佐藤 悦子

課長 補佐 内藤 彰彦

(代表電話) 03-5253-1111 (内線)5829、5868

(直通電話) 03-3502-6775

### 令和4年 障害者雇用状況の集計結果

厚生労働省では、このほど、民間企業や公的機関などにおける、令和4年の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめましたので、公表します。

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は2.3%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

今回の集計結果は、同法に基づき、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、障害者の雇用義務のある事業主などに報告を求め、それを集計したものです。

#### 【集計結果の主なポイント】

<民間企業>（法定雇用率2.3%）

○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

・雇用障害者数は61万3,958.0人、

対前年差1万6,172.0人増加、対前年比2.7%増加、

・実雇用率2.25%、対前年比0.05ポイント上昇

○法定雇用率達成企業の割合は48.3%、対前年比1.3ポイント上昇

<公的機関>（同2.6%、都道府県などの教育委員会は2.5%）※（ ）は前年の値

○雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。

・ 国：雇用障害者数 9,703.0人（9,605.0人）、  
実雇用率 2.85%（2.83%）

・ 都道府県：雇用障害者数 1万409.0人（1万143.5人）、  
実雇用率 2.86%（2.81%）

・ 市町村：雇用障害者数 3万4,535.5人（3万3,369.5人）、  
実雇用率 2.57%（2.51%）

・ 教育委員会：雇用障害者数 1万6,501.0人（1万6,106.5人）、  
実雇用率 2.27%（2.21%）

<独立行政法人など>（同2.6%）※（ ）は前年の値

○雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。

・雇用障害者数1万2,420.5人（1万2,244.5人）、実雇用率 2.72%（2.69%）

# 障害者雇用状況報告の集計結果（概要）

## 1 民間企業における雇用状況

### ○ 雇用されている障害者の数、実雇用率、法定雇用率達成企業の割合

- ・ 民間企業（43.5人以上規模の企業：法定雇用率2.3%）に雇用されている障害者の数は613,958.0人で、前年より16,172.0人増加（対前年比2.7%増）し、19年連続で過去最高となった。
- ・ 雇用者のうち、身体障害者は357,767.5人（対前年比0.4%減）、知的障害者は146,426.0人（同4.1%増）、精神障害者は109,764.5人（同11.9%増）と、知的障害者、精神障害者が前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。
- ・ 実雇用率は、11年連続で過去最高の2.25%（前年は2.20%）、法定雇用率達成企業の割合は48.3%（同47.0%）であった。

[総括表1、グラフ(1)、詳細表1(1)・(4)]

### ○ 企業規模別の状況

- ・ 企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、43.5～100人未満規模企業で66,001.0人（前年は64,255.0人）、100～300人未満で117,790.0人（同114,905.0人）、300～500人未満で52,239.5人（同51,657.5人）、500～1,000人未満で69,375.5人（同67,920.5人）、1,000人以上で308,552.0人（同299,048.0人）と、全ての企業規模で前年より増加した。
- ・ 実雇用率は、43.5～100人未満で1.84%（前年は1.81%）、100～300人未満で2.08%（同2.02%）、300～500人未満で2.11%（同2.08%）、500～1,000人未満で2.26%（同2.20%）、1,000人以上で2.48%（同2.42%）となった。  
なお、1,000人以上規模企業が法定雇用率を上回っている。

- ・ 法定雇用率達成企業の割合は、43.5～100人未満が45.8%（前年は45.2%）、100～300人未満が51.7%（同50.6%）、300～500人未満が43.9%（同41.7%）、500～1,000人未満が47.2%（同42.9%）、1,000人以上が62.1%（同55.9%）となり、全ての規模の区分で前年より増加した。

[グラフ(2)・(3)、詳細表1(2)]

### ○ 産業別の状況

- ・ 産業別にみると、雇用されている障害者の数は、「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」以外の全ての業種で前年よりも増加した。
- ・ 産業別の実雇用率では、「医療、福祉」(2.89%)、「鉱業、採石業、砂利採取業」(2.47%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(2.38%)、「農、林、漁業」(2.36%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(2.36%)、「運輸業、郵便業」(2.32%)が法定雇用率を上回っている。

[グラフ(4)・(5)、詳細表1(3)]

○ 法定雇用率未達成企業の状況

- ・ 令和4年の法定雇用率未達成企業は55,684社。そのうち、不足数が0.5人または1人である企業（1人不足企業）が、65.4%と過半数を占めている。
- ・ また、障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は32,342社であり、未達成企業に占める割合は、58.1%となっている。

〔詳細表1(5)〕

○ 特例子会社の状況

- ・ 令和4年6月1日現在で特例子会社（※）の認定を受けている企業は579社（前年より17社増）で、雇用されている障害者の数は、43,857.0人（前年は41,718.5人）であった。
- ・ 雇用者のうち、身体障害者は11,835.5人（同11,841.0人）、知的障害者は22,941.0人（同22,021.0人）、精神障害者は9,080.5人（同7,856.5人）であった。

※親会社の実雇用率に算入できる、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

〔詳細表1(7)〕

## 2 公的機関における在職状況

(1) 国の機関（法定雇用率2.6%）

国の機関に在職している障害者の数は9,703.0人で、前年より1.0%、98.0人増加しており、実雇用率は2.85%と、前年に比べ0.02ポイント上昇した。

国の機関は44機関全てにおいて達成。

〔総括表2(1)、詳細表2(1)、4(1)〕

(2) 都道府県の機関（法定雇用率2.6%）

都道府県の機関に在職している障害者の数は10,409.0人で、前年より2.6%、265.5人増加しており、実雇用率は2.86%と、前年に比べ0.05ポイント上昇した。

知事部局は47機関中46機関が達成、知事部局以外は117機関中107機関が達成。

〔総括表2(2)、詳細表2(2)、4(2)・(3)〕

(3) 市町村の機関（法定雇用率2.6%）

市町村の機関に在職している障害者の数は34,535.5人で、前年より3.5%、1,166.0人増加しており、実雇用率は2.57%と、前年に比べ0.06ポイント上昇した。

2,462機関中1,846機関が達成。

〔総括表2(3)、詳細表2(3)〕

(4) 都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.5%）

都道府県等の教育委員会に在職している障害者の数は16,501.0人で、前年より2.4%、394.5人増加しており、実雇用率は2.27%（都道府県教育委員会は2.26%、市町村教育委員会は2.33%）と、前年に比べ0.06ポイント上昇した。

都道府県教育委員会は47機関中26機関が達成、市町村教育委員会は48機関中32機

関が達成。

[総括表 2 (4)、詳細表 2 (4)、4 (4)]

### 3 独立行政法人等における雇用状況

独立行政法人等(法定雇用率2.6%)に雇用されている障害者の数は12,420.5人で、前年より1.4%、176.0人増加しており、実雇用率は2.72%と、前年に比べ0.03ポイント上昇した。

独立行政法人等(国立大学法人等を除く)は91法人中78法人が達成、国立大学法人等は86法人中70法人が達成、地方独立行政法人等は188法人中144法人が達成。

[総括表 3、詳細表 3、4 (5)]

## 総括表

### 令和4年6月1日現在における障害者の雇用状況

#### 1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.3%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成企業の数 / 企業数	⑤ 達成割合
民間企業	27,281,606.5 人	613,958.0 人	2.25 %	52,007 / 107,691	48.3 %
	( 27,156,780.5 人 )	[ 516,447 人 ] ( 597,786.0 人 )	( 2.20 % )	( 50,306 / 106,924 )	( 47.0 % )

※[ ]内は実人員。以下同じ。

#### 2 国、地方公共団体における在職状況

##### (1) 国の機関(法定雇用率2.6%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	340,474.5 人	9,703.0 人	2.85 %	44 / 44	100.0 %
	( 339,099.5 人 )	[ 8,325 人 ] ( 9,605.0 人 )	( 2.83 % )	( 46 / 46 )	( 100.0 % )
行政機関	310,892.5 人	8,891.5 人	2.86 %	38 / 38	100.0 %
	( 309,694.0 人 )	[ 7,700 人 ] ( 8,813.5 人 )	( 2.85 % )	( 37 / 37 )	( 100.0 % )
立法機関	4,004.0 人	116.5 人	2.91 %	5 / 5	100.0 %
	( 4,002.0 人 )	[ 94 人 ] ( 109.0 人 )	( 2.72 % )	( 5 / 5 )	( 100.0 % )
司法機関	25,578.0 人	695.0 人	2.72 %	1 / 1	100.0 %
	( 25,403.5 人 )	[ 531 人 ] ( 682.5 人 )	( 2.69 % )	( 4 / 4 )	( 100.0 % )

※行政機関における機関数の増は、デジタル庁が、令和3年9月1日付けで発足したことから、法律第38条に基づく障害者の雇用義務が新たに発生したことによる。

※司法機関については、最高裁判所からの高等裁判所、地方裁判所、家庭裁判所分を一括した通報によるもの。

##### (2) 都道府県の機関(法定雇用率2.6%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	363,592.0 人	10,409.0 人	2.86 %	153 / 164	93.3 %
	( 361,308.0 人 )	[ 8,135 人 ] ( 10,143.5 人 )	( 2.81 % )	( 143 / 160 )	( 89.4 % )
都道府県知事部局	283,858.5 人	8,122.0 人	2.86 %	46 / 47	97.9 %
	( 282,885.0 人 )	[ 6,251 人 ] ( 7,988.5 人 )	( 2.82 % )	( 43 / 47 )	( 91.5 % )
その他の都道府県機関	79,733.5 人	2,287.0 人	2.87 %	107 / 117	91.5 %
	( 78,423.0 人 )	[ 1,884 人 ] ( 2,155.0 人 )	( 2.75 % )	( 100 / 113 )	( 88.5 % )

※都道府県知事部局のうち未達成であった機関のうちの1機関は、令和4年12月1日までに達成済み。

※その他の都道府県機関のうち未達成であった機関のうちの2機関は、令和4年12月1日までに達成済み。

## (3) 市町村の機関(法定雇用率2.6%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
市町村の機関	1,341,687.5 人	34,535.5 人 [ 26,923 人]	2.57 %	1,846 / 2,462	75.0 %
	( 1,329,895.5 人 )	( 33,369.5 人 )	( 2.51 % )	( 1,763 / 2,477 )	( 71.2 % )

※市町村の機関のうち未達成であった機関のうちの117機関は、令和4年12月1日までに達成済み。

## (4) 都道府県等の教育委員会(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	726,284.5 人	16,501.0 人 [ 12,876 人]	2.27 %	58 / 95	61.1 %
	( 729,403.5 人 )	( 16,106.5 人 )	( 2.21 % )	( 50 / 99 )	( 50.5 % )
都道府県教育委員会	638,879.0 人	14,463.0 人 [ 11,237 人]	2.26 %	26 / 47	55.3 %
	( 639,627.0 人 )	( 14,108.0 人 )	( 2.21 % )	( 23 / 47 )	( 48.9 % )
市町村教育委員会	87,405.5 人	2,038.0 人 [ 1,639 人]	2.33 %	32 / 48	66.7 %
	( 89,776.5 人 )	( 1,998.5 人 )	( 2.23 % )	( 27 / 52 )	( 51.9 % )

## 3 独立行政法人等における雇用状況(法定雇用率2.6%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	455,960.5 人	12,420.5 人 [ 9,745 人]	2.72 %	292 / 365	80.0 %
	( 455,189.5 人 )	( 12,244.5 人 )	( 2.69 % )	( 284 / 364 )	( 78.0 % )
独立行政法人等(国立大学法人等を除く)	217,650.0 人	6,108.5 人 [ 4,862 人]	2.81 %	78 / 91	85.7 %
	( 217,385.0 人 )	( 6,069.5 人 )	( 2.79 % )	( 80 / 91 )	( 87.9 % )
国立大学法人等	149,209.0 人	4,026.5 人 [ 3,051 人]	2.70 %	70 / 86	81.4 %
	( 149,847.5 人 )	( 3,998.5 人 )	( 2.67 % )	( 70 / 89 )	( 78.7 % )
地方独立行政法人等	89,101.5 人	2,285.5 人 [ 1,832 人]	2.57 %	144 / 188	76.6 %
	( 87,957.0 人 )	( 2,176.5 人 )	( 2.47 % )	( 134 / 184 )	( 72.8 % )

※独立行政法人等(国立大学法人等を除く)のうち未達成であった機関のうちの8機関は、令和4年12月1日までに達成済み。

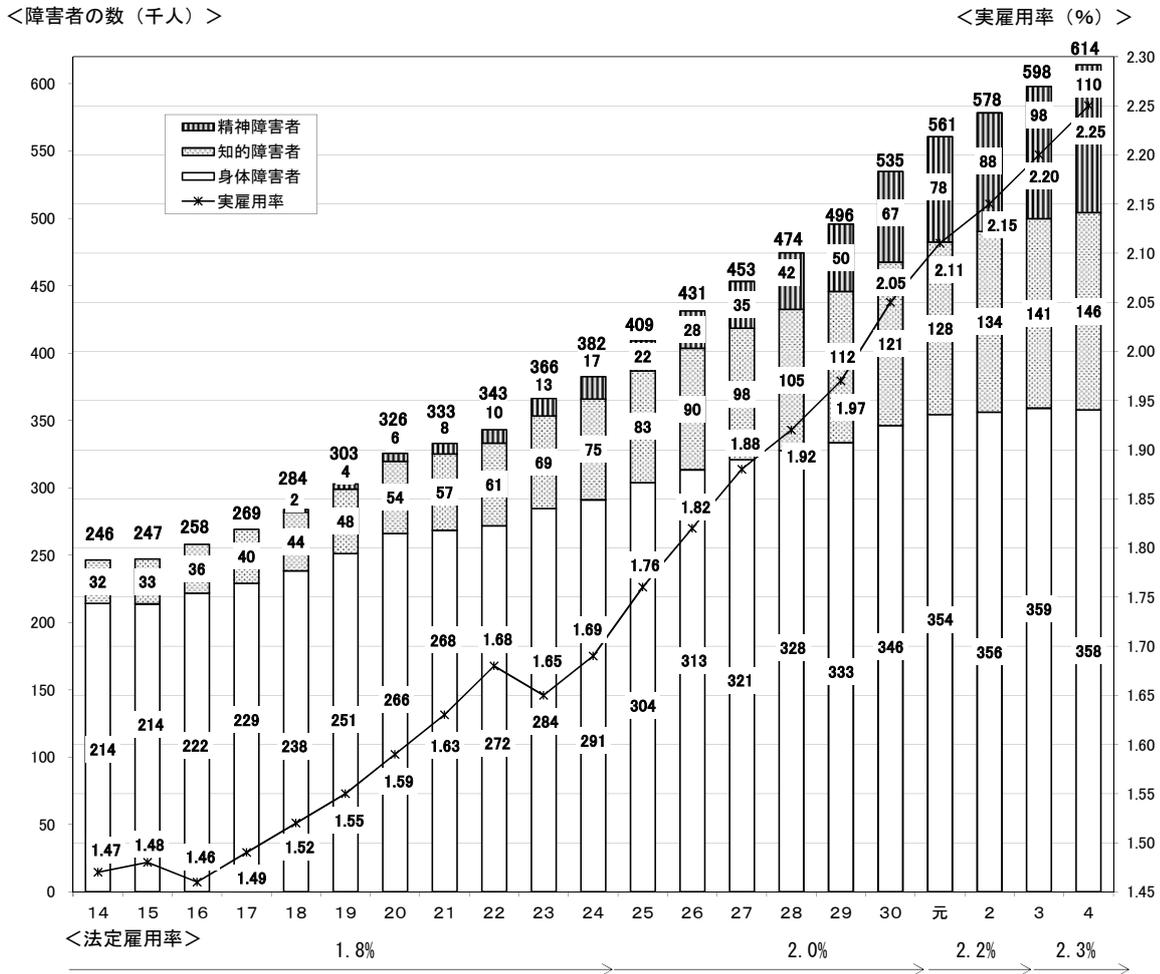
※国立大学法人等のうち未達成であった機関のうちの5機関は、令和4年12月1日までに達成済み。

※地方独立行政法人等のうち未達成であった機関のうちの14機関は、令和4年12月1日までに達成済み。

- 注 1 1及び3の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(対象障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
- 2 2の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 3 各表の②欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。  
ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。  
① 令和元年6月2日以降に採用された者であること  
② 令和元年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 4 法定雇用率2.5%が適用される機関とは、都道府県の教育委員会及び一定の市町村の教育委員会である。
- 5 ( )内は、令和3年6月1日現在の数値である。  
なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。
- 6 「独立行政法人等」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2の第1号から第8号まで、「地方独立行政法人等」とは、同令別表第2の第9号から第10号までの法人を指す。
- 7 特例承認・特例認定や各機関における法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数の変化等により機関数は変動する。

# グラフ 民間企業における障害者の雇用状況

## (1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年から令和2年までは45.5人以上規模、令和3年以降は43.5人以上規模の企業）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

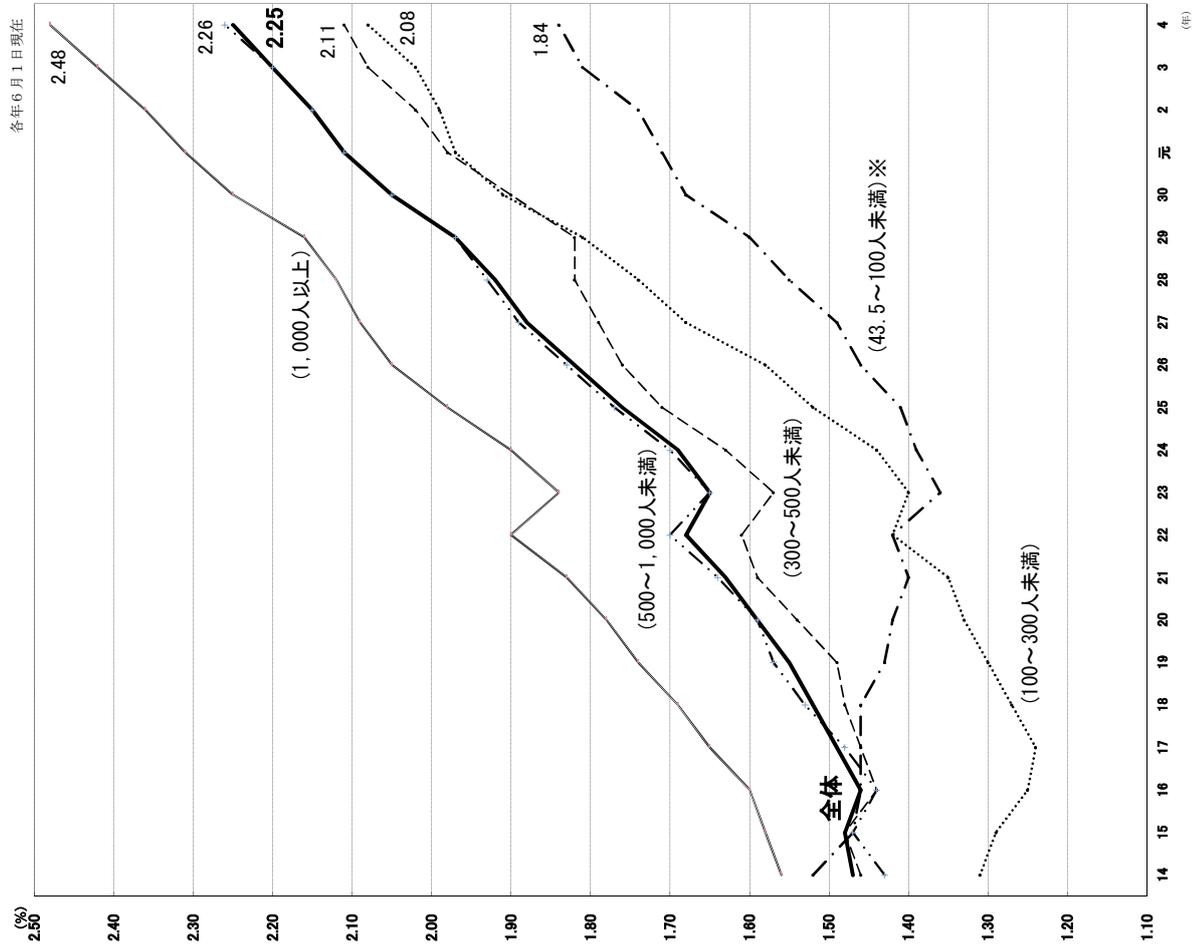
<p>平成17年まで</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）</li> <li>知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> </ul>	<p>平成23年以降</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）</li> <li>知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> <li>知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> <li>精神障害者である短時間労働者（※）（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> </ul>
<p>平成18年以降 平成22年まで</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）</li> <li>知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> </ul>		

※ 平成30年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。

- ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

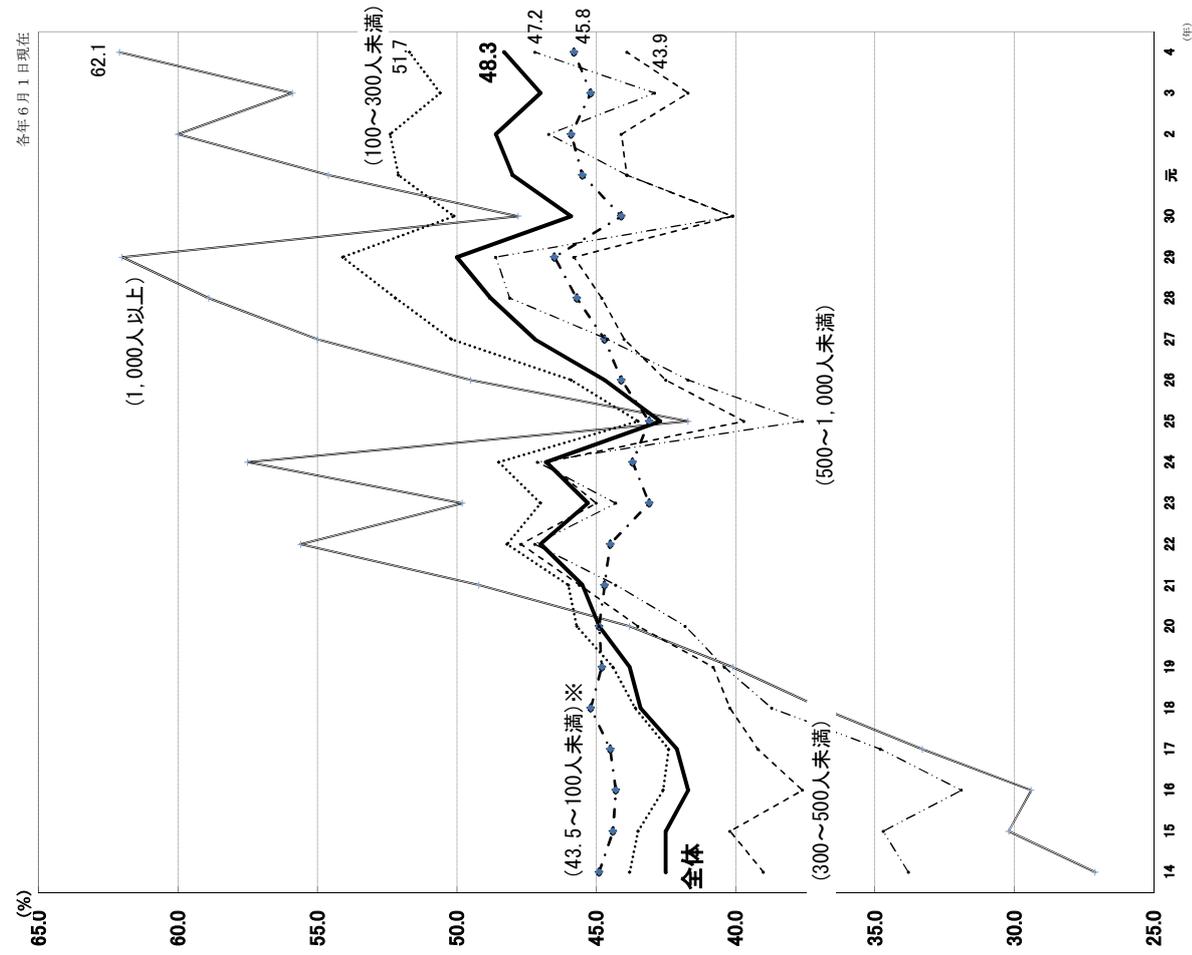
注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年から平成29年までは2.0%、平成30年から令和2年までは2.2%、令和3年以降は2.3%となっている。

(2) 企業規模別実雇用率



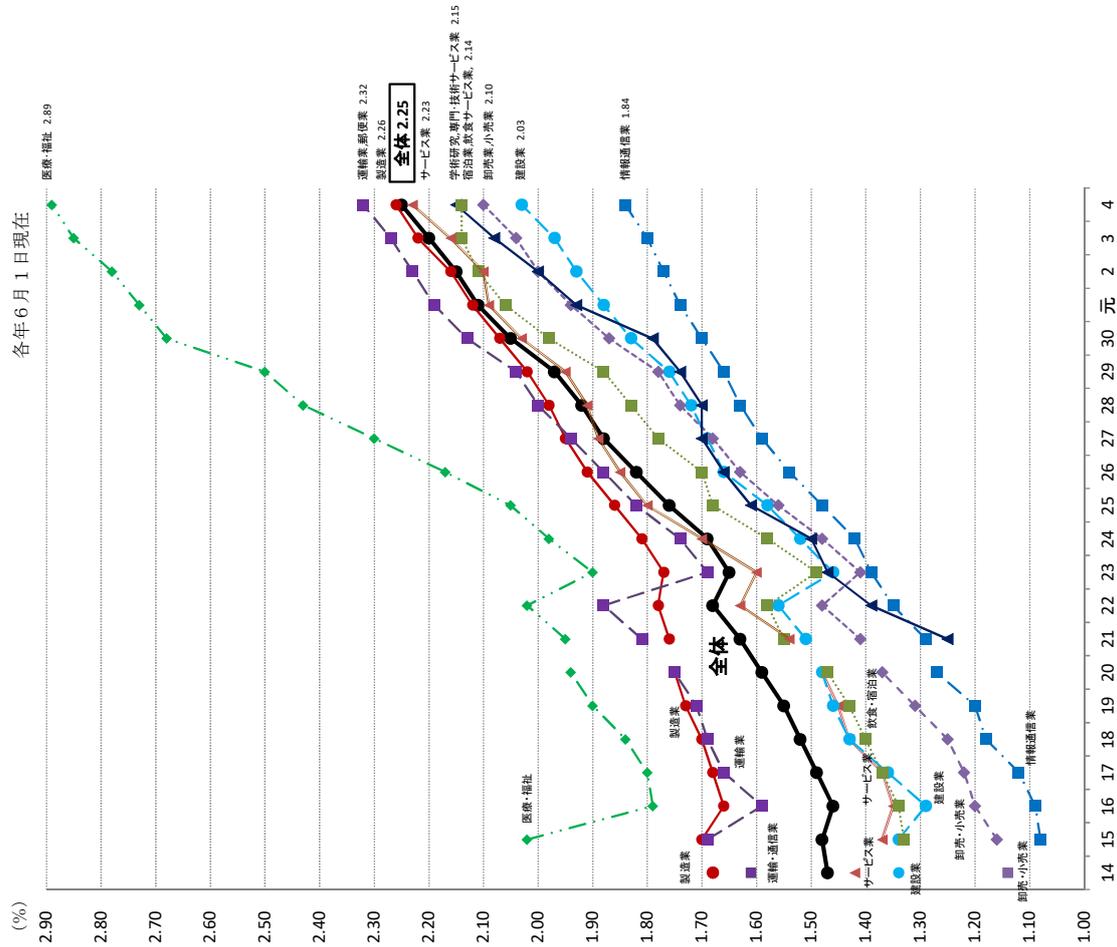
※24年までは50~100人未満  
 ※25年から29年までは50~100人未満  
 ※30年から2年までは45.5~100人未満  
 ※3年からは43.5~100人未満

(3) 企業規模別達成企業割合



※24年までは56~100人未満  
 ※25年から29年までは50~100人未満  
 ※30年から2年までは45.5~100人未満  
 ※3年からは43.5~100人未満

(4)産業別実雇用率

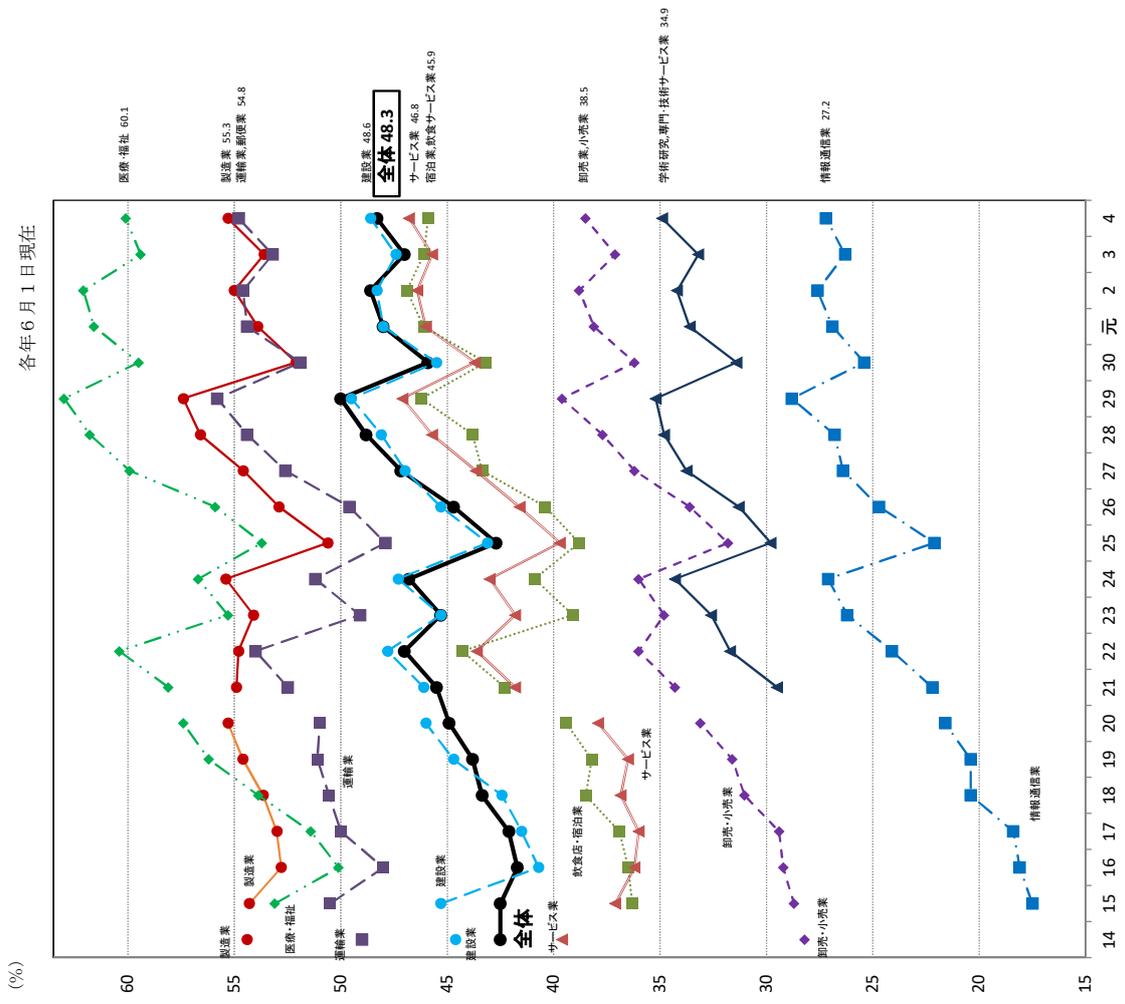


(年)

注1 グラフ作成上、企業数が3,000社に満たない農、林、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、複合サービス事業は除いている。

2 平成15年及び平成21年より産業分類が変更になっている。

(5)産業別達成企業割合



(年)

注 (4)の図と同じ。

## ◎ 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。

- 民間企業 ……
  - 一般の民間企業 …………… 2.3%
  - （43.5人以上規模の企業）
  - 特殊法人等 …………… 2.6%
  - 〔労働者数38.5人以上規模の特殊法人、  
独立行政法人、国立大学法人等〕
- 国、地方公共団体 …………… 2.6%
- （38.5人以上規模の機関）
- 都道府県等の教育委員会 …………… 2.5%
- （40.0人以上規模の機関）

※（ ）内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。

### 【一般民間企業における雇用率設定基準】

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率は、一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

※ 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。

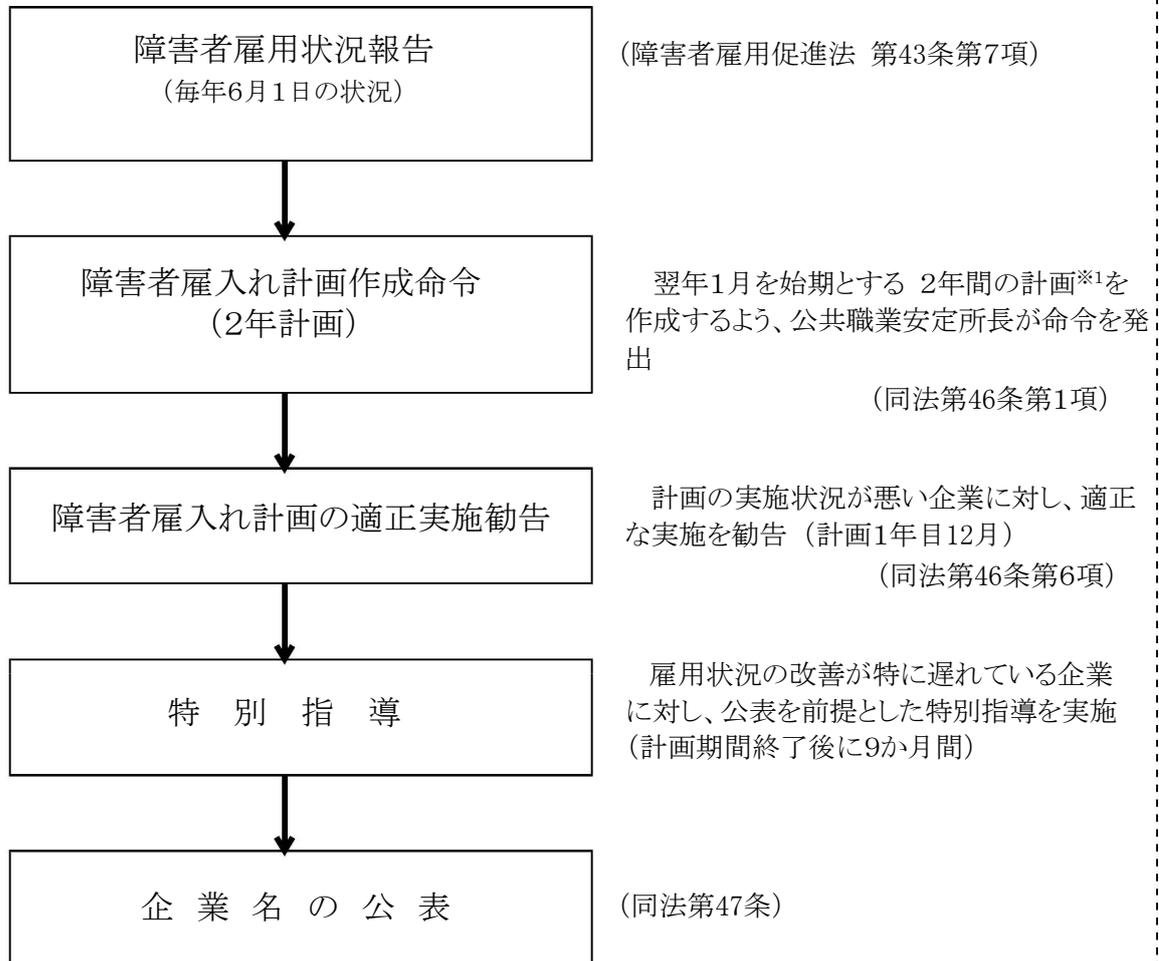
※ 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

※ ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分としてカウントされる。

- ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

◎ 障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「障害者雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施している。

〔指導実績〕

- 令和3年度の実績<sup>※2</sup>
  - \*「障害者雇入れ計画作成命令」の发出 394社
  - \*障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」 72社
  - \*「特別指導」の実施 36社
- 障害者雇入れ計画を実施中の企業 464社(3年度)
- 企業名の公表
  - 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、元年度 0社、2年度 1社、3年度 6社

※1 平成24年1月1日以降の日を始期とする雇入れ計画から計画期間は3年間から 2年間に短縮している。

※2 平成30年の障害者不適切計上による公務部門における障害者採用により、影響が生じる可能性があった民間企業への対策として、令和元年度においては、特例的に「行政措置」の猶予を実施している。



## (2) 企業規模別の雇用状況

### ① 概況

区分	① 企業数	② 法定雇用率算定の基礎となる労働者数		③ 障害者の数		E. 計 A×2+B+C+D ×0.5	④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合
		A. 重度身体障害者及び知的障害者	B. 重度身体障害者及び知的障害者である短時間労働者	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者(注4)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(注5)				
規模計	107,691 (106,924)	27,281,806.5 (27,156,780.5)	125,433 (124,508)	17,969 (18,003)	317,201 (304,060)	55,844 (53,414)	58,855.0 (55,081.0)	52,007 (50,306)	48.3 (47.0)
43.5~100人未満	55,602 (54,876)	3,590,481.0 (3,546,392.0)	10,829 (10,710)	3,547 (3,429)	34,342 (33,384)	12,908 (12,044)	7,783.5 (7,200.5)	25,460 (24,787)	45.8 (45.2)
100~300人未満	36,824 (36,803)	5,676,389.5 (5,682,382.5)	21,935 (21,842)	4,931 (5,001)	61,729 (59,370)	14,520 (13,700)	13,018.0 (11,888.0)	19,052 (18,614)	51.7 (50.6)
300~500人未満	7,012 (6,983)	2,480,599.5 (2,478,229.0)	10,591 (10,524)	1,753 (1,874)	26,963 (26,228)	4,683 (5,015)	5,450.5 (5,026.0)	3,079 (2,911)	43.9 (41.7)
500~1000人未満	4,778 (4,810)	3,068,651.0 (3,092,099.0)	14,279 (14,224)	1,946 (2,003)	36,150 (34,823)	5,443 (5,283)	7,170.0 (6,436.5)	2,257 (2,063)	47.2 (42.9)
1,000人以上	3,475 (3,452)	12,465,485.5 (12,357,678.0)	67,799 (67,208)	5,792 (5,696)	158,017 (150,255)	18,290 (17,362)	25,433.0 (24,500.0)	2,159 (1,931)	62.1 (55.9)

注 1(1)Dの表と同じ

### ② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数					
	a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者である短時間労働者	c. 重度以外の身体障害者	d. 重度以外の身体障害者である短時間労働者	e. 重度以外の知的障害者	f. 重度以外の知的障害者である短時間労働者	g. 精神障害者	h. 精神障害者である短時間労働者				
規模計	613,958.0 (597,786.0)	103,362 (102,888)	128,909 (130,917)	17,531 (17,815)	23,948.0 (22,985.5)	86,372 (82,015)	13,189.0 (12,845.5)	85,305 (75,197)	32,304 (29,782)	16,615 (15,351)	109,764.5 (98,063.5)	21,718.0 (19,250.0)
43.5~100人未満	66,001.0 (64,255.0)	8,814 (8,688)	2,389 (2,341)	3,395 (3,435)	36,678.5 (36,580.5)	2,015 (2,022)	1,158 (1,088)	5,153 (4,848)	8,364 (7,605)	4,004 (3,844)	13,089.0 (11,967.5)	
100~300人未満	117,790.0 (114,905.0)	18,331 (18,194)	3,628 (3,654)	4,735 (4,796)	69,356.5 (69,823.0)	3,604 (3,648)	1,303 (1,347)	5,782 (5,355)	8,191 (7,204)	4,188 (3,655)	21,044.5 (18,485.5)	
300~500人未満	52,239.5 (51,657.5)	8,969 (8,966)	1,329 (1,431)	1,597 (1,741)	31,650.5 (31,918.5)	1,622 (1,558)	424 (443)	1,797 (2,004)	2,672 (2,878)	1,383 (1,608)	9,078.5 (8,543.0)	
500~1000人未満	69,375.5 (67,920.5)	12,170 (12,217)	1,490 (1,556)	1,815 (1,890)	41,451.5 (42,039.0)	2,109 (2,007)	456 (447)	2,180 (2,131)	3,243 (3,056)	1,795 (1,784)	13,028.0 (11,783.0)	
1,000人以上	308,552.0 (299,048.0)	55,078 (54,823)	4,533 (4,455)	5,989 (6,013)	178,630.5 (178,706.5)	12,721 (12,385)	1,259 (1,241)	7,712 (7,350)	9,834 (9,039)	5,245 (5,040)	53,524.5 (47,274.5)	

注 1(1)Eの表と同じ

### (3) 産業別の雇用状況

① 概況

区分	① 企業数	② 労務雇用者数の 変化の基礎となる労働 者数		③ 雇者の数		B-計 A×2+B+C+D ×0.5	E-うち新規雇用 分	④ 経費用率 E÷②×100	⑤ 労務雇用者 数企業の数	⑥ 労務雇用者 数企業の割合
		A 重厚な 労働者 数	B 重厚な 労働者 数	C 重厚な 労働者 数	D 重厚な 労働者 数					
産業計	107,691 (106,924)	27,281,006.5 (27,156,780.5)	17,969 (18,003)	317,201 (304,060)	55,844 (53,414)	613,988.0 (587,786.0)	58,855.0 (55,081.0)	2.25 (2.20)	52,007 (50,306)	48.3 (47.0)
農、林、漁業	411 (415)	46,600.5 (45,295.5)	23 (22)	647 (594)	76 (131)	1,102.0 (1,061.5)	95.0 (101.0)	2.36 (2.34)	234 (235)	56.9 (56.6)
鉱業、採石業、 砂利採取業	71 (78)	10,692.0 (10,755.0)	2 (2)	128 (124)	69 (2)	264.5 (225.0)	26.5 (23.0)	2.47 (2.09)	36 (39)	50.7 (51.3)
建設業	4,762 (4,775)	853,184.5 (848,091.0)	4,422 (4,316)	8,076 (7,656)	377 (322)	17,329.5 (16,690.0)	1,325.0 (1,237.0)	2.03 (1.97)	2,315 (2,262)	48.6 (47.4)
製造業	25,700 (25,772)	7,047,383.5 (7,074,417.0)	37,430 (37,376)	80,931 (78,358)	4,118 (3,888)	159,551.0 (156,881.0)	10,819.5 (9,869.5)	2.26 (2.22)	14,219 (13,816)	55.3 (53.6)
電気・ガス・熱 供給・水道業	290 (280)	216,131.5 (215,587.5)	1,318 (1,310)	2,400 (2,356)	61 (51)	5,108.5 (5,036.5)	265.0 (233.5)	2.36 (2.34)	133 (126)	45.9 (45.0)
情報通信業	6,307 (6,034)	1,720,494.5 (1,663,143.0)	7,705 (7,470)	15,750 (14,431)	497 (471)	31,693.5 (29,890.5)	3,702.5 (3,270.0)	1.84 (1.80)	1,717 (1,585)	27.2 (26.3)
運輸業、郵便業	7,556 (7,625)	1,622,161.0 (1,637,091.5)	7,683 (7,710)	20,340 (19,788)	2,121 (2,083)	37,652.5 (37,145.5)	2,978.5 (2,615.5)	2.32 (2.27)	4,141 (4,059)	54.8 (53.2)
卸売業、小売業	16,418 (16,445)	4,322,579.0 (4,354,457.0)	15,967 (15,896)	50,050 (48,441)	11,347 (10,895)	90,744.5 (88,772.5)	8,638.5 (8,448.5)	2.10 (2.04)	6,322 (6,099)	38.5 (37.1)
金融業、保険業	1,446 (1,447)	1,130,604.0 (1,166,607.0)	6,329 (6,474)	12,282 (12,224)	388 (377)	25,400.0 (25,616.5)	1,799.0 (2,031.0)	2.25 (2.20)	587 (563)	40.6 (38.9)
不動産業、 物品賃貸業	2,068 (2,071)	491,743.5 (488,020.5)	1,930 (1,916)	4,971 (4,740)	549 (517)	9,342.5 (9,070.5)	936.5 (835.0)	1.90 (1.86)	731 (660)	35.3 (31.9)
学術研究・専 門・技術サービ ス業	3,596 (3,446)	1,262,286.5 (1,205,918.0)	5,449 (5,161)	14,449 (13,174)	2,128 (1,942)	27,083.0 (25,139.0)	2,988.5 (2,496.5)	2.15 (2.08)	1,254 (1,143)	34.9 (33.2)
宿泊業、飲食 サービス業	3,157 (3,123)	768,041.0 (762,022.0)	2,637 (2,664)	8,518 (8,308)	3,309 (3,302)	16,432.5 (16,304.0)	1,641.0 (1,552.0)	2.14 (2.14)	1,450 (1,441)	45.9 (46.1)
生活関連サー ビス業、娯楽業	2,979 (3,034)	490,435.5 (503,049.0)	2,159 (2,193)	6,120 (6,132)	1,477 (1,454)	11,655.5 (11,760.0)	927.5 (865.5)	2.38 (2.34)	1,293 (1,260)	43.4 (41.5)
教育学習支援業	2,369 (2,323)	521,387.0 (503,449.0)	2,149 (2,054)	4,466 (4,220)	515 (502)	9,286.5 (8,832.0)	994.0 (985.5)	1.78 (1.75)	859 (836)	36.3 (36.0)
医療、福祉	18,525 (18,208)	3,139,350.0 (3,095,914.0)	13,858 (13,881)	45,802 (43,924)	22,048 (20,987)	90,591.0 (88,103.5)	12,473.5 (12,084.5)	2.89 (2.85)	11,129 (10,811)	60.1 (59.4)
情報サービス業	886 (900)	289,757.5 (294,115.0)	1,350 (1,362)	3,081 (3,044)	410 (390)	6,169.0 (6,128.0)	408.0 (399.0)	2.13 (2.08)	372 (368)	42.0 (40.9)
サービス業	11,150 (10,950)	3,348,775.0 (3,288,838.5)	14,800 (14,486)	39,190 (36,546)	6,354 (6,120)	74,552.0 (71,130.0)	8,866.5 (8,174.0)	2.23 (2.16)	5,215 (5,003)	46.8 (45.7)

注 1 (1)①の表と同じ

② 障害種別雇用状況

区分	①障害者の数				②身体障害者の数				③知的障害者の数				④精神障害者の数			
	a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者以外 の身体障害者	c. 重度以外の 身体障害者	d. 重度以外の 身体障害者 のうち、(注)5)に該当する 労働者	e. 計	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者以外 の知的障害者	c. 重度以外の 知的障害者	d. 重度以外の 知的障害者 のうち、(注)5)に該当する 労働者	e. 計	a. 重度精神障害者	b. 重度精神障害者以外 の精神障害者	c. 重度以外の 精神障害者	d. 重度以外の 精神障害者 のうち、(注)5)に該当する 労働者	e. 計	
産業計	613,988.0 ( 897,786.0 )	103,362 ( 102,888 )	13,369 ( 13,437 )	17,531 ( 17,875 )	357,767.5 ( 359,067.5 )	22,071 ( 21,620 )	4,600 ( 4,566 )	66,372 ( 82,015 )	22,624 ( 21,688 )	146,426.0 ( 140,665.0 )	85,305 ( 75,197 )	32,304 ( 29,782 )	16,615 ( 15,931 )	109,764.5 ( 98,053.5 )	21,718.0 ( 19,250.0 )	
農、林、漁業	1,102.0 ( 1,081.5 )	129 ( 118 )	14 ( 15 )	26 ( 31 )	550.0 ( 513.5 )	69 ( 72 )	9 ( 7 )	224 ( 265 )	23 ( 62 )	380.5 ( 387.0 )	145 ( 122 )	40 ( 58 )	13 ( 20 )	171.5 ( 161.0 )		
鉱業、採石業、砂利採取業	264.5 ( 225.0 )	48 ( 46 )	2 ( 2 )	3 ( 2 )	193.5 ( 197.0 )	2 ( 3 )	0 ( 0 )	7 ( 2 )	5 ( 0 )	13.5 ( 8.0 )	24 ( 18 )	64 ( 2 )	3 ( 2 )	57.5 ( 20.0 )		
建設業	17,329.5 ( 16,690.0 )	4,232 ( 4,147 )	206 ( 222 )	199 ( 199 )	13,753.0 ( 13,538.5 )	190 ( 169 )	15 ( 19 )	669 ( 620 )	69 ( 49 )	1,098.5 ( 1,001.5 )	2,238 ( 1,930 )	294 ( 257 )	186 ( 188 )	2,478.0 ( 2,150.0 )		
製造業	159,551.0 ( 156,881.0 )	30,693 ( 30,832 )	1,273 ( 1,323 )	1,556 ( 1,591 )	99,007.0 ( 100,011.5 )	6,737 ( 6,544 )	428 ( 514 )	25,692 ( 24,584 )	1,579 ( 1,451 )	40,383.5 ( 38,911.5 )	18,651 ( 16,546 )	2,001 ( 1,825 )	1,018 ( 999 )	20,160.5 ( 17,988.0 )		
電気・ガス・熱供給・水道業	5,108.5 ( 5,036.5 )	1,224 ( 1,231 )	39 ( 32 )	34 ( 34 )	4,115.0 ( 4,150.0 )	94 ( 79 )	3 ( 3 )	303 ( 275 )	3 ( 3 )	495.5 ( 437.5 )	468 ( 429 )	42 ( 27 )	18 ( 13 )	498.0 ( 449.0 )		
情報通信業	31,683.5 ( 29,890.5 )	7,191 ( 7,000 )	274 ( 273 )	211 ( 227 )	21,674.5 ( 21,144.5 )	54 ( 470 )	11 ( 11 )	1,092 ( 986 )	57 ( 53 )	2,159.5 ( 1,963.5 )	7,378 ( 6,355 )	596 ( 523 )	367 ( 332 )	7,859.5 ( 6,782.5 )		
運輸業、郵便業	37,652.5 ( 37,145.5 )	6,644 ( 6,644 )	726 ( 725 )	925 ( 955 )	24,878.5 ( 25,131.5 )	1,039 ( 1,066 )	160 ( 171 )	5,183 ( 4,864 )	734 ( 688 )	7,788.0 ( 7,511.0 )	4,239 ( 3,814 )	978 ( 969 )	516 ( 469 )	4,986.0 ( 4,503.0 )		
卸売業・小売業	90,744.5 ( 86,772.5 )	12,524 ( 12,484 )	2,357 ( 2,366 )	3,418 ( 3,536 )	45,075.0 ( 45,417.0 )	3,443 ( 3,412 )	709 ( 726 )	19,332 ( 17,602 )	5,036 ( 4,793 )	28,466.0 ( 27,948.5 )	12,603 ( 11,569 )	5,847 ( 5,321 )	2,954 ( 2,955 )	17,203.5 ( 15,507.0 )		
金融業・保険業	25,400.0 ( 25,616.5 )	5,992 ( 6,145 )	257 ( 248 )	277 ( 280 )	19,486.5 ( 20,112.0 )	337 ( 329 )	9 ( 8 )	1,238 ( 1,170 )	32 ( 30 )	1,937.0 ( 1,851.0 )	3,801 ( 3,491 )	215 ( 196 )	136 ( 129 )	3,976.5 ( 3,653.5 )		
不動産業、物品賃貸業	9,342.5 ( 9,070.5 )	1,692 ( 1,689 )	212 ( 213 )	253 ( 230 )	5,942.5 ( 5,839.0 )	238 ( 236 )	25 ( 27 )	1,118 ( 1,069 )	131 ( 134 )	1,684.5 ( 1,626.0 )	1,501 ( 1,314 )	297 ( 268 )	132 ( 115 )	1,715.5 ( 1,505.5 )		
学術研究・専門・技術サービス業	27,083.0 ( 25,139.0 )	4,570 ( 4,360 )	542 ( 533 )	659 ( 680 )	15,317.5 ( 14,840.0 )	879 ( 801 )	130 ( 139 )	3,471 ( 3,169 )	988 ( 878 )	5,853.0 ( 5,349.0 )	4,954 ( 4,108 )	1,199 ( 1,054 )	718 ( 659 )	5,912.5 ( 4,950.0 )		
宿泊業、飲食サービス業	16,432.5 ( 16,304.0 )	1,682 ( 1,699 )	2,297 ( 2,338 )	937 ( 949 )	6,712.5 ( 6,826.5 )	955 ( 965 )	403 ( 401 )	4,011 ( 3,875 )	1,724 ( 1,817 )	7,186.0 ( 7,114.5 )	1,725 ( 1,550 )	1,133 ( 1,081 )	485 ( 545 )	2,534.0 ( 2,363.0 )		
生活関連サービス業、娯楽業	11,655.5 ( 11,760.0 )	1,242 ( 1,239 )	329 ( 343 )	520 ( 536 )	4,822.0 ( 4,942.0 )	917 ( 954 )	150 ( 172 )	2,758 ( 2,794 )	590 ( 575 )	5,037.0 ( 5,071.5 )	1,244 ( 1,136 )	736 ( 723 )	369 ( 380 )	1,796.5 ( 1,746.5 )		
教育・学習支援業	9,286.5 ( 8,832.0 )	1,901 ( 1,830 )	227 ( 216 )	253 ( 252 )	6,189.5 ( 6,056.0 )	248 ( 224 )	38 ( 38 )	642 ( 603 )	113 ( 145 )	1,232.5 ( 1,160.5 )	1,478 ( 1,249 )	461 ( 419 )	312 ( 314 )	1,864.5 ( 1,615.5 )		
医療・福祉	90,591.0 ( 88,103.5 )	10,970 ( 10,861 )	4,040 ( 4,063 )	4,841 ( 4,888 )	44,091.5 ( 44,307.0 )	2,989 ( 2,920 )	2,009 ( 1,861 )	11,892 ( 11,237 )	9,687 ( 9,314 )	24,520.5 ( 23,595.0 )	10,518 ( 9,453 )	15,291 ( 14,156 )	7,711 ( 7,341 )	21,989.0 ( 20,291.5 )		
複合サービス事業	6,169.0 ( 6,128.0 )	1,096 ( 1,109 )	127 ( 113 )	134 ( 151 )	3,915.0 ( 4,005.5 )	254 ( 253 )	56 ( 52 )	756 ( 706 )	171 ( 161 )	1,405.5 ( 1,344.5 )	699 ( 632 )	202 ( 185 )	97 ( 107 )	848.5 ( 778.0 )		
サービス業	74,552.0 ( 71,130.0 )	11,532 ( 11,363 )	2,161 ( 2,134 )	3,284 ( 3,364 )	42,054.0 ( 41,936.0 )	3,268 ( 3,123 )	404 ( 418 )	8,984 ( 8,353 )	1,682 ( 1,535 )	16,785.0 ( 15,784.5 )	13,439 ( 11,422 )	2,968 ( 2,598 )	1,580 ( 1,377 )	15,713.0 ( 13,409.5 )		

注 1 ①②の承と同じ

③ 製造業における雇用状況（概況）

区分	① 企業数		② 法定雇用率の算定基礎となる労働者数		③ 雇者の数										④ 実雇用率		⑤ 法定雇用率達成企業の数		⑥ 法定雇用率達成企業の割合	
	企業	人	A. 重度身体障害者及び知的障害者	B. 重度身体障害者及び知的障害者である短時間労働者	C. 重度以外の身体障害者及び知的障害者である雇者及び精神障害者(注4)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者である精神障害者(注5)	E. 計 A×2+B+C+D ×0.5	F. うち新規雇用分	人	人	人	人	人	人	人	%	企業	企業	%	
製造業計	25,700	7,047,383.5	37,430	1,701	80,931	4,118	159,551.0	10,819.5	2.26	14,219	55.3									
	( 25,772 )	( 7,074,417.0 )	( 37,376 )	( 1,837 )	( 78,388 )	( 3,868 )	( 156,881.0 )	( 9,809.5 )	( 2.22 )	( 13,816 )	( 53.6 )									
食料品・たばこ	4,106	905,346.5	3,876	520	13,615	1,682	22,728.0	1,733.0	2.51	2,635	64.2									
	( 4,125 )	( 924,425.0 )	( 3,954 )	( 603 )	( 13,508 )	( 1,529 )	( 22,783.5 )	( 1,700.5 )	( 2.46 )	( 2,616 )	( 63.4 )									
繊維・衣服	908	133,652.5	654	50	1,807	156	3,243.0	244.0	2.43	568	62.6									
	( 950 )	( 138,965.5 )	( 654 )	( 60 )	( 1,839 )	( 157 )	( 3,285.5 )	( 222.0 )	( 2.36 )	( 574 )	( 60.4 )									
木材・家具	556	80,965.0	378	22	1,104	23	1,893.5	133.0	2.34	360	64.7									
	( 554 )	( 80,284.0 )	( 374 )	( 23 )	( 1,055 )	( 32 )	( 1,842.0 )	( 130.5 )	( 2.29 )	( 340 )	( 61.4 )									
ハウワ-紙・印刷	1,922	351,972.0	1,714	83	3,980	197	7,589.5	508.5	2.16	1,031	53.6									
	( 1,967 )	( 385,319.5 )	( 1,794 )	( 93 )	( 4,227 )	( 170 )	( 7,993.0 )	( 410.0 )	( 2.07 )	( 1,008 )	( 51.2 )									
化学工業	2,782	879,243.0	4,811	206	9,576	362	19,585.0	1,338.5	2.23	1,374	49.4									
	( 2,757 )	( 880,152.0 )	( 4,702 )	( 186 )	( 9,226 )	( 351 )	( 18,991.5 )	( 1,345.5 )	( 2.16 )	( 1,296 )	( 47.0 )									
薬業・土石	741	139,211.0	665	29	1,533	74	2,929.0	189.0	2.10	417	56.3									
	( 750 )	( 136,926.5 )	( 656 )	( 29 )	( 1,443 )	( 73 )	( 2,820.5 )	( 195.0 )	( 2.06 )	( 401 )	( 53.5 )									
鉄鋼	552	173,456.0	917	31	2,025	50	3,915.0	201.5	2.26	308	55.8									
	( 542 )	( 147,467.5 )	( 746 )	( 20 )	( 1,665 )	( 48 )	( 3,201.0 )	( 170.0 )	( 2.17 )	( 296 )	( 54.6 )									
非鉄金属	472	139,929.5	723	30	1,562	49	3,062.5	202.5	2.19	265	56.1									
	( 469 )	( 138,100.5 )	( 735 )	( 24 )	( 1,468 )	( 37 )	( 2,980.5 )	( 168.5 )	( 2.16 )	( 251 )	( 53.5 )									
金属製品	2,749	374,182.0	1,627	94	4,315	175	7,750.5	543.5	2.07	1,486	54.1									
	( 2,713 )	( 368,847.5 )	( 1,593 )	( 81 )	( 4,153 )	( 160 )	( 7,500.0 )	( 484.5 )	( 2.03 )	( 1,398 )	( 51.5 )									
電気機械	2,515	1,173,537.5	7,411	186	12,038	367	27,229.5	1,816.0	2.32	1,403	55.8									
	( 2,530 )	( 1,218,948.5 )	( 7,784 )	( 173 )	( 11,911 )	( 332 )	( 27,818.0 )	( 1,641.0 )	( 2.28 )	( 1,386 )	( 54.8 )									
その他機械	5,746	1,975,438.5	11,004	271	21,323	570	43,887.0	2,793.5	2.22	3,031	52.7									
	( 5,774 )	( 1,963,056.5 )	( 10,917 )	( 280 )	( 20,362 )	( 490 )	( 42,721.0 )	( 2,403.5 )	( 2.18 )	( 2,937 )	( 50.9 )									
その他	2,651	720,451.0	3,650	179	8,053	413	15,738.5	1,116.5	2.18	1,341	50.6									
	( 2,641 )	( 691,924.0 )	( 3,467 )	( 265 )	( 7,501 )	( 489 )	( 14,944.5 )	( 938.5 )	( 2.16 )	( 1,313 )	( 49.7 )									

注 1 ①④の表と同じ

④ 製造業における雇用状況（障害種別）

区分	①障害者の数			②身体障害者の数			③知的障害者の数			④精神障害者の数			
	a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者である短期労働者	c. 重度以外の身体障害者	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者である短期労働者	c. 重度以外の知的障害者	a. 重度精神障害者	b. 重度精神障害者である短期労働者	c. 重度以外の精神障害者	d. 精神障害者である短期労働者	e. 精神障害者である短期労働者0.5	f. 計	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
製造業計	159,551.0 (156,881.0)	30,693 (30,832)	1,273 (1,323)	35,570 (36,229)	1,556 (1,591)	6,737 (6,544)	428 (514)	25,692 (24,584)	1,579 (1,451)	18,651 (16,546)	2,001 (1,825)	1,018 (999)	20,160.5 (17,958.0)
食料品・たばこ	22,728.0 (22,783.5)	2,571 (2,614)	343 (394)	4,073 (4,239)	525 (518)	1,305 (1,340)	177 (209)	6,973 (6,840)	803 (723)	2,312 (2,164)	611 (553)	257 (265)	2,746.0 (2,573.0)
繊維工業	3,243.0 (3,285.5)	533 (526)	38 (47)	813 (870)	74 (76)	121 (128)	12 (13)	584 (594)	47 (50)	381 (339)	64 (67)	29 (36)	427.5 (390.5)
木材・家具	1,893.5 (1,842.0)	335 (334)	20 (19)	543 (548)	14 (22)	43 (40)	2 (4)	342 (307)	4 (4)	204 (193)	20 (13)	15 (7)	221.5 (203.0)
ハルパ・紙・印刷	7,589.5 (7,993.0)	1,477 (1,540)	67 (72)	1,830 (2,073)	73 (76)	237 (254)	16 (21)	1,086 (1,141)	71 (62)	996 (951)	121 (94)	68 (62)	1,090.5 (1,029.0)
化学工業	19,555.0 (18,991.5)	3,735 (3,682)	149 (137)	4,447 (4,574)	162 (167)	1,076 (1,020)	57 (49)	2,560 (2,367)	104 (116)	2,450 (2,169)	215 (184)	119 (116)	2,617.0 (2,319.0)
窯業・土石	2,929.0 (2,820.5)	560 (556)	20 (19)	758 (746)	22 (23)	105 (100)	9 (10)	459 (443)	37 (32)	294 (240)	37 (32)	22 (14)	323.5 (263.0)
鉄鋼	3,915.0 (3,201.0)	779 (658)	30 (19)	1,139 (1,009)	31 (34)	138 (88)	1 (1)	380 (280)	4 (8)	476 (356)	45 (26)	30 (20)	513.5 (379.0)
非鉄金属	3,062.5 (2,980.5)	554 (570)	26 (21)	717 (728)	23 (22)	169 (165)	4 (3)	474 (436)	14 (8)	353 (302)	30 (14)	18 (7)	377.0 (312.5)
金属製品	7,750.5 (7,500.0)	1,292 (1,266)	68 (59)	1,892 (1,909)	72 (76)	335 (327)	26 (22)	1,375 (1,311)	59 (55)	993 (873)	99 (89)	55 (60)	1,070.0 (947.5)
電気機械	27,229.5 (27,818.0)	6,444 (6,819)	162 (147)	5,972 (6,284)	158 (158)	967 (965)	24 (26)	3,079 (2,900)	115 (107)	2,875 (2,611)	206 (183)	112 (116)	3,034.0 (2,760.5)
その他機械	43,887.0 (42,721.0)	9,377 (9,373)	216 (228)	9,796 (9,769)	268 (260)	1,627 (1,544)	55 (52)	6,123 (5,797)	147 (118)	5,224 (4,627)	335 (281)	180 (169)	5,481.5 (4,852.0)
その他	15,738.5 (14,944.5)	3,036 (2,894)	134 (161)	3,590 (3,485)	134 (159)	614 (573)	45 (104)	2,257 (2,168)	174 (168)	2,093 (1,721)	218 (289)	113 (127)	2,258.5 (1,929.0)

注 1. ①②の表と同じ

(4) 民間企業における雇用状況の推移

(各年6月1日現在)

年	障害者の数(人)		法定雇用率達成企業の割合(%)	
	前年増減	対前年増減	前年増減	対前年増減
昭和				
52年	128,429	1.09	52.8	△ 0.7
53年	126,493	1.11	52.1	△ 0.1
54年	128,493	1.12	52.0	△ 0.1
55年	135,228	1.13	51.6	△ 0.4
56年	144,713	1.18	53.4	1.8
57年	152,603	1.22	53.8	0.4
58年	155,515	1.23	53.5	△ 0.3
59年	159,909	1.25	53.6	0.1
60年	168,276	1.26	53.5	△ 0.1
61年	170,247	1.26	53.8	0.3
62年	171,880	1.25	53.0	△ 0.8
63年	187,115	1.31	51.5	△ 1.5
平成				
元年	( 177,708 )	( 1.25 )	( 0.00 )	
2年	195,276	1.32	51.6	0.1
3年	203,634	1.32	52.2	0.6
4年	214,814	1.32	51.8	△ 0.4
5年	229,627	1.36	51.9	0.1
6年	240,985	1.41	51.4	△ 0.5
7年	( 237,621 )	( 1.39 )	( 0.03 )	
8年	245,348	1.44	50.4	△ 1.0
9年	247,077	1.45	50.6	0.2
10年	247,982	1.47	50.5	△ 0.1
11年	250,030	1.47	50.2	△ 0.3
12年	251,443	1.48	50.1	△ 0.1
13年	254,562	1.49	44.7	△ 5.4
14年	( 249,920 )	( 1.48 )	( 0.00 )	
15年	252,836	1.49	44.3	△ 0.4
16年	252,870	1.49	43.7	△ 0.6
17年	246,284	1.47	42.5	△ 1.2
18年	247,093	1.48	42.5	0.0
19年	257,939	1.46	41.7	△ 0.8
20年	269,066	1.49	42.1	0.4
21年	283,750.5	1.52	43.4	1.3
22年	( 281,833 )	( 1.51 )	( 0.02 )	
23年	302,716.0	1.55	43.8	0.4
24年	325,603	1.59	44.9	1.1
25年	332,811.5	1.63	45.5	0.6
26年	342,973.5	1.68	47.0	1.5
27年	366,199.0	1.65	45.3	△ 1.7
28年	( 359,492.0 )	( 1.75 )	( 0.07 )	
29年	382,363.5	1.69	46.8	1.5
30年	408,947.5	1.76	42.7	△ 4.1
令和				
元年	( 404,459.0 )	( 1.76 )	( 0.07 )	
2年	431,225.5	1.82	44.7	2.0
3年	453,133.5	1.88	47.2	2.5
4年	474,374.0	1.92	48.8	1.6
5年	495,795.0	1.97	50.0	1.2
6年	534,769.5	2.05	45.9	△ 4.1
7年	( 523,052.5 )	( 2.03 )	( 0.06 )	
8年	560,608.5	2.11	48.0	2.1
9年	578,292.0	2.15	48.6	0.6
10年	597,786.0	2.20	47.0	△ 1.6
11年	( 595,706.0 )	( 2.20 )	( 0.05 )	
12年	613,958.0	2.25	48.3	1.3

注1

障害者の数とは、次に掲げる者の合計である。

～昭和62年

身体障害者 (重度身体障害者はダブルカウント)

昭和63年～平成4年

〔 身体障害者 (重度身体障害者はダブルカウント)、

知的障害者

平成5年～平成17年

〔 身体障害者 (重度身体障害者はダブルカウント)、

知的障害者 (重度知的障害者はダブルカウント)、

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

平成18年

〔 身体障害者 (重度身体障害者はダブルカウント)、

知的障害者 (重度知的障害者はダブルカウント)、

精神障害者、

重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者 (精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

平成23年

〔 身体障害者 (重度身体障害者はダブルカウント)、

知的障害者 (重度知的障害者はダブルカウント)、

精神障害者、

重度身体障害者、重度知的障害者、重度以外身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である

短時間労働者(重度以外身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)(※)

※ 平成30年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。

①通算年の3年前の年に属する6月2日以後に採用された者であること

②通算年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を

取得した者であること

注2

( ) 内は、それぞれ前年度の改正前の前年度に基づいて計算した場合の数値である。

### (5) 障害者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数

区分	①法定雇用率未達成企業の数	②不足数							③障害者の数が50人である企業数	
		0.5人又は1人	1.5人又は2人	2.5人又は3人	3.5人又は4人	4.5人以上9人以下	9.5人以上20人以下	20.5人以上50人以下		50.5人以上
規模計	55,684 (100.0%)	36,389 (65.4%)	11,051 (19.8%)	4,148 (7.4%)	2,323 (4.2%)	1,548 (2.8%)	176 (0.3%)	29 (0.1%)	10 (0.0%)	32,342 (58.1%)
43.5-100人未満	30,142 (100.0%)	27,821 (92.3%)	2,321 (7.7%)	—	—	—	—	—	—	27,710 (91.9%)
100-300人未満	17,772 (100.0%)	7,000 (39.4%)	7,126 (40.1%)	2,537 (14.3%)	891 (5.0%)	218 (1.2%)	—	—	—	4,597 (25.9%)
300-500人未満	3,933 (100.0%)	854 (21.7%)	895 (22.8%)	899 (22.9%)	768 (19.5%)	514 (13.1%)	3 (0.1%)	—	—	29 (0.7%)
500-1000人未満	2,521 (100.0%)	523 (20.7%)	513 (20.3%)	505 (20.0%)	441 (17.5%)	488 (19.8%)	41 (1.6%)	—	—	5 (0.2%)
1,000人以上	1,316 (100.0%)	201 (15.3%)	196 (14.9%)	207 (15.7%)	223 (16.9%)	318 (24.2%)	132 (10.0%)	29 (2.2%)	10 (0.8%)	1 (0.1%)

注1 上段は企業数、下段は当該企業規模階級内における構成比。

注2 ②欄の「不足数」とは、法定雇用率を達成するために、現在の雇用障害者数に加えて雇用しなければならぬ障害者の数である。

## (6) 都道府県別の実雇用率等の状況

注 都道府県別の状況は、企業の主たる事務所(特許子会社等の認定を受けている企業にあっては、その親会社の主たる事務所)が所在する都道府県において、集計したものである。

都道府県名	実雇用率	(対前年増減)	法定雇用率達成 企業の割合	(対前年増減)	法定雇用率達成企業の数
全国	2.25	0.05	48.3	1.3	52,007 / 107,691
北海道	2.44	0.07	51.3	1.2	2,015 / 3,928
青森	2.41	0.05	55.0	1.4	572 / 1,040
岩手	2.38	0.01	58.9	0.1	624 / 1,060
宮城	2.21	0.00	50.2	△0.5	810 / 1,615
秋田	2.29	0.08	62.0	2.3	502 / 810
山形	2.18	0.07	54.3	3.8	529 / 974
福島	2.19	0.05	54.3	1.3	825 / 1,520
茨城	2.20	0.03	49.8	0.5	849 / 1,704
栃木	2.38	0.12	56.8	2.4	773 / 1,361
群馬	2.21	0.02	54.3	△0.8	925 / 1,703
埼玉	2.37	0.05	48.8	1.0	1,821 / 3,734
千葉	2.22	0.07	50.2	1.2	1,423 / 2,834
東京	2.14	0.05	32.5	1.6	7,520 / 23,108
神奈川	2.20	0.04	45.8	1.2	2,308 / 5,043
新潟	2.23	0.03	57.2	0.6	1,163 / 2,033
富山	2.24	0.06	55.9	1.8	599 / 1,072
石川	2.37	△0.08	54.4	1.0	631 / 1,160
福井	2.48	△0.05	58.2	0.6	449 / 771
山梨	2.20	0.04	58.6	1.3	377 / 643
長野	2.32	0.03	58.1	1.3	1,029 / 1,772
岐阜	2.35	0.10	55.1	0.3	921 / 1,673
静岡	2.32	0.04	53.3	1.4	1,678 / 3,149
愛知	2.19	0.05	48.6	2.1	3,293 / 6,781
三重	2.42	0.06	59.1	2.2	752 / 1,273
滋賀	2.46	0.13	58.6	4.6	544 / 928
京都	2.31	0.03	52.1	1.2	1,028 / 1,975
大阪	2.25	0.04	44.6	1.6	3,874 / 8,691
兵庫	2.28	0.03	50.5	1.0	1,818 / 3,598
奈良	2.91	0.03	64.1	2.6	448 / 699
和歌山	2.54	0.05	63.0	1.9	405 / 643
鳥取	2.39	△0.04	60.3	0.2	292 / 484
島根	2.69	0.02	67.6	△0.4	415 / 614
岡山	2.54	0.00	54.3	3.2	831 / 1,531
広島	2.38	0.08	49.5	1.5	1,225 / 2,474
山口	2.68	0.08	56.6	0.3	546 / 965
徳島	2.34	0.08	61.3	1.1	333 / 543
香川	2.16	0.02	56.0	1.4	494 / 882
愛媛	2.38	0.09	51.9	3.0	558 / 1,076
高知	2.42	△0.13	62.3	1.1	340 / 546
福岡	2.29	0.08	50.8	0.9	2,094 / 4,123
佐賀	2.76	0.06	66.6	1.6	427 / 641
長崎	2.80	0.16	62.4	2.5	643 / 1,031
熊本	2.47	0.06	57.3	0.8	757 / 1,321
大分	2.61	0.02	61.5	0.3	554 / 901
宮崎	2.57	0.10	63.0	1.1	541 / 859
鹿児島	2.53	△0.01	59.8	△1.8	794 / 1,327
沖縄	2.97	0.11	61.0	0.1	658 / 1,078

## (7) 特例子会社の状況

### ① 概況

区分	② 特例子会社数の法定雇用の基礎となる労働者数		③ 障害者の数		E、計 $A \times 2 + B + C + D \times 0.5$
	A、重度身体障害者及び知的障害者	B、重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者	C、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(注4)	D、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(注5)	
特例子会社	579 ( 582 )	10,891 ( 10,739 )	185 ( 187 )	21,699 ( 19,870 )	43,857.0 ( 41,718.5 )

注 1(1)①の表と同じ

※ 本表は、親会社分を含まない、特例子会社分のみを集計である。

### ② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数	
	a、重度身体障害者	b、重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者	c、重度身体障害者である身体障害者	d、重度以外の身体障害者である身体障害者である短時間労働者	e、重度以外の知的障害者である知的障害者である短時間労働者	f、重度以外の知的障害者である知的障害者である短時間労働者	g、精神障害者である労働者	h、計 $c + (d-e) \times 0.5 + f$
特例子会社	4,691 ( 4,693 )	100 ( 112 )	2,331 ( 2,318 )	45 ( 50 )	6,200 ( 6,046 )	85 ( 75 )	8,786 ( 7,592 )	199 ( 162 )

注 1(1)②の表と同じ

※ 本表は、親会社分を含まない、特例子会社分のみを集計である。

### ◎ 「特例子会社」制度とは

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率=2.3%）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。その特例である「特例子会社」制度は、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できるとして

# (8) 身体障害者の部別別雇用状況

## ① 概況

※実人数

区分	障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種別別の身体障害者数					身体障害者計
	視覚障害者	聴覚又は 平衡機能障害者	音声・言語・ そしゃく機能障害者	肢体不自由者	内臓障害者	
民間企業	13,697	32,059	3,112	119,241	81,011	249,120
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )

注「身体障害者計」欄には、種別別の身体障害者数について未記入の場合は含まれない。

## ② 企業規模別の雇用状況

※実人数

区分	障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種別別の身体障害者数					身体障害者計
	視覚障害者	聴覚又は 平衡機能障害者	音声・言語・ そしゃく機能障害者	肢体不自由者	内臓障害者	
43.5～ 100人未満	1,451	2,839	382	13,261	9,610	27,543
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )
100～ 300人未満	2,752	5,036	611	23,902	17,469	49,770
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )
300～ 500人未満	1,245	2,271	281	10,564	7,711	22,072
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )
500～ 1,000人未満	1,685	3,239	344	13,375	9,659	28,302
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )
1,000人以上	6,564	18,674	1,494	58,139	36,562	121,433
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )

注 1(8)①の表と同じ。

## ③ 産業別の雇用状況

※実人数

区分	障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種別別の身体障害者数							身体障害者計
	視覚障害者	聴覚又は 平衡機能障害者	音声・言語・ そしゃく機能障害者	肢体不自由者	内臓障害者	肢体不自由者	内臓障害者	
農、林、漁業	20	51	7	202	134	134	414	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
鉱業、採石業、 砂利採取業	6	15	0	70	40	40	131	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
建設業	327	784	113	4,358	3,650	3,650	9,232	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
製造業	2,503	12,961	818	30,258	19,620	19,620	66,160	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
電気・ガス・熱供給 ・水道業	130	224	29	1,652	789	789	2,824	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
情報通信業	1,158	1,630	148	6,551	4,374	4,374	13,861	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
運輸業郵便業	514	1,442	215	8,351	6,693	6,693	17,215	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
卸売業小売業	1,602	3,165	418	14,991	11,573	11,573	31,749	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
金融業保険業	706	2,353	123	6,637	3,141	3,141	12,960	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
不動産業物品賃貸業	212	342	51	2,023	1,493	1,493	4,121	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
学術研究、 専門・技術サービス業	687	1,161	111	5,212	3,435	3,435	10,606	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
宿泊業、 飲食サービス業	272	684	93	2,205	1,791	1,791	5,045	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
生活関連サービス業、 娯楽業	194	534	57	1,719	1,148	1,148	3,652	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
教育・学習支援業	281	295	47	1,966	1,635	1,635	4,224	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
医療・福祉	3,616	3,403	459	16,811	9,670	9,670	33,959	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
複合サービス事業	85	181	38	1,465	1,014	1,014	2,783	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	
サービス業	1,384	2,834	385	14,770	10,811	10,811	30,184	
( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	( - )	

注 1(8)①の表と同じ。

詳細表

2 国、地方公共団体の機関における在職状況

(1) 国の機関 (法定雇用率2.6%)

① 概況

区分	① 機関数 (人)	② 法定雇用者数の算定基礎となる職員数		③ 障害者の数		④ 実雇用率		⑤ 法定雇用率 E÷②×100	⑥ 法定雇用率 達成機関の割合
		A. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間勤務職員	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間勤務職員	C. 重度以外の身体障害者及び知的障害者及び精神障害者(注4)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者及び精神障害者(注5)	E. 計 A×2+B+C+D ×0.5	F. うち新規雇用 分		
計	44	340,474.5	1,718	278	5,649	680	9,703.0	2.85	100.0
行政機関	38	310,892.5	1,529	272	5,224	675	8,891.5	2.86	100.0
立法機関	5	4,004.0	24	2	65	3	116.5	2.91	100.0
司法機関	1	25,578.0	165	4	360	0	695.0	2.72	100.0
	4	25,403.5	162	3	355	2	682.5	2.69	100.0

② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数	
	a. 重度身体障害者 (e, d)	b. 重度以外の身体障害者 (c)	a. 重度身体障害者 (e, d)	b. 重度以外の身体障害者 (c)	a. 重度知的障害者 (e, d)	b. 重度以外の知的障害者 (c)	a. 重度精神障害者 (e, d)	b. 重度以外の精神障害者 (c)
計	9,703.0	1,695.0	2,010.0	5,837.5	611.0	23.0	5.0	210.0
行政機関	8,891.5	1,508.0	1,813.0	5,260.0	523.5	21.0	5.0	203.0
立法機関	116.5	22.0	20.0	66.0	10.0	2.0	0.0	6.0
司法機関	695.0	165.0	177.0	511.5	77.5	0.0	0.0	1.0
	682.5	162.0	180.0	507.5	71.0	0.0	0.0	2.0
	2,743.0	974.0	2,743.0	974.0	2,743.0	974.0	974.0	974.0
	(3,503.5)	(589.5)	(3,503.5)	(589.5)	(3,503.5)	(589.5)	(3,503.5)	(589.5)
	3,573.0	686.0	3,573.0	686.0	3,573.0	686.0	3,573.0	686.0
	(3,291.5)	(883.0)	(3,291.5)	(883.0)	(3,291.5)	(883.0)	(3,291.5)	(883.0)
	40.5	5.0	40.5	5.0	40.5	5.0	40.5	5.0
	(39.0)	(4.0)	(39.0)	(4.0)	(39.0)	(4.0)	(39.0)	(4.0)
	182.5	3.0	182.5	3.0	182.5	3.0	182.5	3.0
	(173.0)	(7.0)	(173.0)	(7.0)	(173.0)	(7.0)	(173.0)	(7.0)

(2)(1) 表の注

- ①欄の「障害者の数」とは②a欄及び④欄の計である。
- ②a欄の「重度身体障害者」については法律上、1人を2人に相当するものとしており、e欄の計を算出するに当たりダブリカクカウントしている。
- ②b欄の「重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに②d欄の精神障害者」については法律上、1人を0.5人に相当する者(除く)である。短時間勤務職員が20時間以上30時間未満の職員である。
- ②c欄の「重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに②d欄の精神障害者」については法律上、1人を0.5人に相当する者(除く)である。短時間勤務職員が20時間以上30時間未満の職員である。
- ②e欄の「重度精神障害者」については法律上、1人を0.5人に相当する者(除く)である。短時間勤務職員が20時間以上30時間未満の職員である。
- ②f欄及び②g欄の「うち新規雇用分」は令和3年6月1日現在の短時間勤務職員である。
- ( )内は、令和3年6月1日現在の数値である。
- なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。
- この集計は、令和4年11月30日時点の集計結果に基づき作成した。

【参考】国の機関における障害種別別の雇用身体障害者数

国の機関	視覚障害		聴覚又は平衡機能障害		言語・しゃべり		肢体不自由		内部障害				※実人数				
	計	視覚障害	聴覚又は平衡機能障害	聴覚又は平衡機能障害	言語・しゃべり	肢体不自由	肢体不自由	下肢不自由	上肢不自由	体幹機能障害	移動機能障害	心臓機能障害	呼吸器機能障害	小腸機能障害	膀胱機能障害	肝臓機能障害	
計	4,307	154	158	291	51	564	1,110	192	216	75	731	494	24	136	23	49	39

(2) 都道府県の機関（法定雇用率2.6%）

① 概況

区分	① 機関数 （ 164 ） （ 160 ）	② 法定雇用障害者数の 算定の基礎となる職 員数		③ 障害者の数		④ 美雇用率 E÷②×100 （ 2.86 ） （ 2.81 ）	⑤ 法定雇用率 達成機関の 数 153 （ 143 ）	⑥ 法定雇用率 達成機関の 割合 93.3 （ 89.4 ）
		A. 重度身体 障害者及び 重度知的障 害者	B. 重度身体障 害者及び重 度の知的障 害者並び に精神障 害者(注4) 労働務職員 (注5)	C. 重度以外 の身体障 害者及び 知的障 害者並び に精神障 害者(注4) 労働務職員 (注5)	D. 重度以外 の身体障 害者及び 知的障 害者並び に精神障 害者(注4) 労働務職員 (注5)			
計	164 （ 160 ）	363,592.0 （ 361,508.0 ）	2,547 （ 2,535 ）	4,744 （ 4,489 ）	546 （ 519 ）	10,409.0 （ 10,143.5 ）	975.5 （ 1,057.0 ）	93.3 （ 89.4 ）
都道府県 知事部局	47 （ 47 ）	283,858.5 （ 282,885.0 ）	2,045 （ 2,057 ）	3,697 （ 3,530 ）	348 （ 331 ）	8,122.0 （ 7,988.5 ）	791.0 （ 802.0 ）	97.9 （ 91.5 ）
その他の 都道府県機関	117 （ 113 ）	79,733.5 （ 78,423.0 ）	502 （ 478 ）	1,047 （ 959 ）	198 （ 188 ）	2,287.0 （ 2,155.0 ）	244.5 （ 255.0 ）	91.5 （ 88.5 ）

注 2)(1)②の表と同じ

② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数 （ 10,409.0 ） （ 10,143.5 ）	② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数				
		a. 重度身体障 害者 （ 2,539 ） （ 2,528 ）	b. 重度以外 の身体障 害者 （ 2,904 ） （ 2,881 ）	c. 重度以外 の知的障 害者 （ 205 ） （ 191 ）	d. 重度以外 の精神障 害者 （ 77 ） （ 67 ）	e. 計 a+b+c+d （ 1,663.0 ） （ 1,439.0 ）	f. 計 e. aのうち、 （注5）に該当 する職員 （ 203 ） （ 216 ）	g. うち新規雇 用分 （ 412.0 ） （ 445.5 ）		
計	10,409.0 （ 10,143.5 ）	2,539 （ 2,528 ）	2,904 （ 2,881 ）	413 （ 408 ）	8,483.5 （ 8,464.0 ）	205 （ 191 ）	77 （ 67 ）	203 （ 216 ）	1,663.0 （ 1,439.0 ）	412.0 （ 445.5 ）
都道府県 知事部局	8,122.0 （ 7,988.5 ）	2,038 （ 2,050 ）	2,246 （ 2,250 ）	253 （ 254 ）	6,608.5 （ 6,655.0 ）	171 （ 169 ）	64 （ 53 ）	187 （ 195 ）	1,295.5 （ 1,123.0 ）	341.0 （ 351.0 ）
その他の 都道府県機関	2,287.0 （ 2,155.0 ）	501 （ 478 ）	658 （ 631 ）	160 （ 154 ）	1,875.0 （ 1,809.0 ）	34 （ 22 ）	13 （ 14 ）	72 （ 65 ）	367.5 （ 316.0 ）	71.0 （ 94.5 ）

注 2)(1)②の表と同じ

【参考】都道府県の機関における障害部位別の雇用身体障害者数

都道府県 の機関	計	視覚障害		聴覚又は 平衡機能障害		音声・言語・ そしゃく 機能障害		肢体不自由		内部障害		※実人数					
		視力障害	視野障害	視覚機能障害	平衡機能障害	上肢機能障害	下肢機能障害	体幹機能障害	四肢機能障害	心臓機能障害	じん臓機能障害		呼吸器機能障害	小腸機能障害	免疫機能障害	肝臓機能障害	
6,151	210	210	167	456	57	934	1,619	351	282	206	1,024	524	30	188	51	20	32



(4) 都道府県等の教育委員会 (法定雇用率2.5%)

① 概況

区分	① 機関数		② 法定雇用者数の算定基礎となる職員数		③ 障害者の数		④ 実雇用率		⑤ 法定雇用率達成機関の数		⑥ 法定雇用率達成機関の割合	
	機関	人	人	人	人	人	人	%	機関	人	人	%
計	95	726,284.5	3,894	247	8,197	538	16,501.0	2.27	58	2,337.5	61.1	
都道府県教育委員会	47	638,879.0	3,473	227	7,043	494	14,463.0	2.26	28	2,034.5	55.3	
市町村教育委員会	48	87,405.5	421	20	1,154	44	2,038.0	2.33	32	303.0	66.7	

注 2(1)①の表と同し

25

② 障害種別在职状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数		計					
	人	人	人	人	人	人	人	人						
計	16,501.0	3,821	4,349	333	12,397.5	1,139.0	78	646	2,853	413	349	2,869.5	3,234.0	835.0
都道府県教育委員会	14,463.0	3,417	3,756	301	10,960.5	1,002.0	56	519	2,452	372	316	2,768.0	795.5	
市町村教育委員会	2,038.0	404	593	32	1,437.0	137.0	17	127	401	41	33	388.0	438.0	139.5

注 2(1)②の表と同し

【参考】都道府県等の教育委員会における障害部位別の雇用身体障害者数

都道府県等の教育委員会	視覚障害		聴覚又は平衡機能障害		音声・言語・そしゃく機能障害		肢体不自由				内部障害						
	視力障害	視野障害	視力障害	視野障害	聴覚障害	平衡障害	上肢不自由	下肢不自由	体幹機能障害	移動機能障害	上肢機能障害	下肢機能障害	心臓機能障害	じん臓機能障害	呼吸器機能障害	小腸機能障害	免疫機能障害
計	791	308	8743	966	949	1,878	403	462	201	1,465	787	34	293	42	49	45	

※実人数

### 3 独立行政法人等における雇用状況(法定雇用率2.6%)

#### ① 概況

区分	① 法人数	② 法定雇用労働者数の算定の基礎となる労働者数				③ 雇業者の数				④ 法定雇用率 達成法人の割合	
		A. 重労働身体障害者及び知的障害者並びに長時間労働者	B. 重労働身体障害者及び知的障害者並びに長時間労働者	C. 重労働以外の身体障害者及び知的障害者並びに長時間労働者	D. 重労働以外の身体障害者及び知的障害者並びに長時間労働者	E. 計 A×2+B+C+D×0.5	F. うち新規雇用 労働者	G. 重労働以外の身体障害者及び知的障害者並びに長時間労働者	H. 重労働以外の身体障害者及び知的障害者並びに長時間労働者		I. 計 G×2+H×0.5
計	365 ( 364 )	455,960.5 ( 455,189.5 )	2,852 ( 2,920 )	6,332 ( 6,022 )	353 ( 329 )	12,420.5 ( 12,244.5 )	1,380.0 ( 1,492.5 )	292 ( 284 )	2.72 ( 2.69 )	法人	80.0 ( 78.0 )
独立行政法人等(除く)	81 ( 91 )	217,650.0 ( 217,385.0 )	1,371 ( 1,408 )	3,121 ( 3,017 )	249 ( 209 )	6,108.5 ( 6,069.5 )	637.5 ( 691.0 )	76 ( 80 )	2.81 ( 2.79 )		85.7 ( 87.9 )
国立大学法人等	86 ( 89 )	149,209.0 ( 149,847.5 )	994 ( 1,023 )	1,976 ( 1,889 )	37 ( 43 )	4,026.5 ( 3,998.5 )	394.0 ( 500.5 )	70 ( 70 )	2.70 ( 2.67 )		81.4 ( 78.7 )
地方独立行政法人等	188 ( 184 )	89,101.5 ( 87,957.0 )	487 ( 489 )	1,235 ( 1,116 )	67 ( 77 )	2,285.5 ( 2,176.5 )	348.5 ( 301.0 )	144 ( 134 )	2.57 ( 2.47 )		76.6 ( 72.8 )

#### ② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数				② 身体障害者の数				③ 知的障害者の数				④ 精神障害者の数				
	a. 重労働身体障害者	b. 重労働身体障害者以外の身体障害者	c. 重労働以外の身体障害者	d. 重労働以外の身体障害者以外の知的障害者	e. 重労働身体障害者	f. 重労働身体障害者以外の身体障害者	g. 重労働以外の身体障害者	h. 重労働以外の身体障害者以外の知的障害者	i. 重労働身体障害者	j. 重労働身体障害者以外の身体障害者	k. 重労働以外の身体障害者	l. 重労働以外の身体障害者以外の知的障害者	m. 精神障害者	n. 精神障害者以外の知的障害者	o. 精神障害者以外の知的障害者以外の知的障害者	p. 精神障害者以外の知的障害者以外の知的障害者以外の知的障害者	
計	2,432 ( 2,504 )	2,823 ( 2,830 )	195 ( 179 )	2,628 ( 2,651 )	191 ( 179 )	7,977.5 ( 8,126.5 )	664.0 ( 802.0 )	420 ( 416 )	13 ( 19 )	908 ( 862 )	42 ( 42 )	1,782.0 ( 1,734.0 )	129.0 ( 185.5 )	305 ( 257 )	185 ( 149 )	2,661.0 ( 2,384.0 )	567.0 ( 505.0 )
独立行政法人等(除く)	1,300 ( 1,385 )	1,164 ( 1,24 )	116 ( 124 )	1,564 ( 1,565 )	134 ( 118 )	4,347.0 ( 4,418.0 )	364.5 ( 410.5 )	71 ( 73 )	5 ( 8 )	259 ( 242 )	32 ( 27 )	422.0 ( 409.5 )	29.5 ( 40.5 )	165 ( 155 )	83 ( 91 )	1,339.5 ( 1,242.0 )	243.5 ( 240.0 )
国立大学法人等	714 ( 740 )	39 ( 37 )	745 ( 756 )	2,223.0 ( 2,285.0 )	22 ( 24 )	2,223.0 ( 2,285.0 )	180.5 ( 231.5 )	280 ( 283 )	5 ( 5 )	443 ( 430 )	3 ( 1 )	1,008.5 ( 1,001.5 )	60.0 ( 105.5 )	57 ( 67 )	45 ( 24 )	794.0 ( 712.0 )	153.5 ( 163.5 )
地方独立行政法人等	418 ( 429 )	40 ( 38 )	514 ( 509 )	1,407.5 ( 1,423.5 )	35 ( 37 )	1,407.5 ( 1,423.5 )	148.0 ( 160.0 )	69 ( 60 )	3 ( 6 )	206 ( 190 )	7 ( 14 )	360.5 ( 323.0 )	39.5 ( 39.5 )	82 ( 60 )	57 ( 34 )	527.5 ( 430.0 )	160.0 ( 101.5 )

#### [③④表の注]

- 「障害者の数」とは、②のe欄及び③のc欄の計である。
- ②のa欄の重労働身体障害者については法律上、1人をおよびに相当するものとしており、e欄の計を算出するに当たりダブルカウントとしている。
- ②のb欄の重労働身体障害者及び知的障害者並びに②のd欄の精神障害者e欄(注を参照)に該当する者を除く)である。長時間労働者については法律上、1人をおよびに相当するものとしており、②のb欄及び③のd欄及び④のb欄を算出するに当たり0.5カウントしている。
- ②のc欄及び③のd欄は1週間(所定労働時間が30時間以上)の労働者であり、②のd欄及び③のd欄は1週間(所定労働時間が20時間以上30時間未満)の短時間労働者である。
- ②のe欄の職員とは、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者である。  
① 令和元年6月2日以降に採用された者であること  
② 令和元年6月2日以降に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること  
③ ②のb欄及び③のd欄のうち新規雇用分は令和3年6月1日から令和4年6月1日までの1年間に新規に雇入れられた障害者数である。  
④ ③の内は令和3年6月1日現在の数値である。  
なお、精神障害者については令和4年11月30日時点の集計結果に基づき作成した。
- この集計は、令和4年11月30日時点の集計結果に基づき作成した。

※ 「独立行政法人等」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第1号から第8号まで、「地方独立行政法人等」とは、同令第2号の第9号から第10号までの法人を指す。

#### [③④表の注]

- ③④表の注  
注1 ③の法定雇用労働者数の算定の基礎となる労働者数とは、常用労働者数から除外率相当数(身体障害者、知的障害者及び精神障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める職種)について定められた数(被雇用者数)を除いた労働者数である。  
注2 ③A欄の重労働身体障害者及び知的障害者については法律上、1人をおよびに相当するものとしており、B欄の重労働身体障害者及び知的障害者については法律上、1人をおよびに相当するものとしており、B欄の計を算出するに当たり0.5カウントしている。  
注3 A、C欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者である。  
注4 C欄の精神障害者とは、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者を含む。  
① 令和元年6月2日以降に採用された者であること  
② 令和元年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること  
③ 精神障害者である短時間労働者とは、精神障害者である短時間労働者のうち、注4に該当しない者である。  
注5 F欄のうち新規雇用分は令和3年6月2日から令和4年6月1日までの1年間に新規に雇入れられた障害者数である。  
注7 ( )内は令和3年6月1日現在の数値である。なお、精神障害者は平成18年4月1日から雇用率に算定されることになった。  
注8 この集計は、令和4年11月30日時点の集計結果に基づき作成した。

#### 【参考】独立行政法人等における障害者別の雇用身体障害者数

独立行政法人等	計			※ 実人数		
	視覚障害	聴覚又は平衡機能障害	言語・言語・聴覚・言語・聴覚機能障害	肢体不自由	内部障害	1,769
	5,549	341	456	60	2,923	

## 4 公的機関の状況

### (1) 国の機関の状況（法定雇用率2.6%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
<b>国の機関合計</b>	<b>340,474.5</b>	<b>9,703.0</b>	<b>2.85</b>	<b>0.0</b>	
<b>行政機関合計</b>	<b>310,892.5</b>	<b>8,891.5</b>	<b>2.86</b>	<b>0.0</b>	
内閣官房	1,533.0	47.0	3.07	0.0	
内閣法制局	80.5	2.0	2.48	0.0	
内閣府	3,462.5	91.5	2.64	0.0	
カジノ管理委員会	175.0	4.0	2.29	0.0	
宮内庁	1,189.5	42.0	3.53	0.0	
公正取引委員会	923.5	26.0	2.82	0.0	
警察庁	2,293.0	68.5	2.99	0.0	
金融庁	1,774.5	46.0	2.59	0.0	
消費者庁	509.5	15.0	2.94	0.0	
個人情報保護委員会	198.0	5.0	2.53	0.0	
デジタル庁	557.0	16.0	2.87	0.0	注5
復興庁	194.0	7.0	3.61	0.0	
総務省	5,249.0	146.5	2.79	0.0	特例承認あり 注4
公害等調整委員会	39.0	1.0	2.56	0.0	
法務省	33,670.0	936.0	2.78	0.0	
出入国在留管理庁	4,821.0	125.0	2.59	0.0	
公安調査庁	1,686.0	48.0	2.85	0.0	
外務省	3,464.5	133.0	3.84	0.0	
財務省	12,417.0	345.5	2.78	0.0	
国税庁	62,447.0	1,689.0	2.70	0.0	
文部科学省	2,802.5	73.0	2.60	0.0	特例承認あり 注4
厚生労働省	60,938.5	1,822.5	2.99	0.0	
農林水産省	15,942.0	454.0	2.85	0.0	
林野庁	4,654.0	136.0	2.92	0.0	
水産庁	813.0	24.0	2.95	0.0	
経済産業省	6,566.0	192.5	2.93	0.0	特例承認あり 注4
特許庁	3,492.0	99.0	2.84	0.0	
国土交通省	42,220.5	1,220.5	2.89	0.0	
観光庁	263.5	9.0	3.42	0.0	
気象庁	4,775.0	144.0	3.02	0.0	
海上保安庁	292.0	17.0	5.82	0.0	
運輸安全委員会	192.5	10.5	5.45	0.0	
環境省	2,939.0	86.0	2.93	0.0	
原子力規制委員会	1,185.5	31.0	2.61	0.0	
防衛省	23,547.0	673.0	2.86	0.0	
防衛装備庁	1,640.0	46.5	2.84	0.0	
人事院	667.5	20.0	3.00	0.0	
会計検査院	1,278.5	39.0	3.05	0.0	
<b>立法機関合計</b>	<b>4,004.0</b>	<b>116.5</b>	<b>2.91</b>	<b>0.0</b>	
衆議院事務局	1,633.0	46.0	2.82	0.0	
衆議院法制局	88.0	2.0	2.27	0.0	
参議院事務局	1,247.0	38.0	3.05	0.0	
参議院法制局	67.0	1.0	1.49	0.0	
国立国会図書館	969.0	29.5	3.04	0.0	
<b>司法機関合計</b>	<b>25,578.0</b>	<b>695.0</b>	<b>2.72</b>	<b>0.0</b>	
裁判所	25,578.0	695.0	2.72	0.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、令和元年6月2日以降に採用された者又は令和元年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 注4の省庁は、特例承認を受けている。  
特例承認とは、省庁及び当該省庁におかれる外局の申請に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた場合に、当該省庁におかれる外局に勤務する職員を当該省庁に勤務する職員とみなすものである。
- 5 デジタル庁は、令和3年9月1日付けで発足したため、本年6月1日現在の任免状況通報書より通報対象となる。
- 6 この集計は、令和4年11月30日時点の集計結果に基づき作成した。

#### 特例承認一覧

省庁	外局等		
総務省	消防庁		
文部科学省	文化庁	スポーツ庁	
経済産業省	中小企業庁	資源エネルギー庁	

(2) 都道府県知事部局の状況（法定雇用率2.6%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
合計	283,858.5	8,122.0	2.86	7.0	
北海道	12,950.0	358.5	2.77	0.0	
青森県	3,897.0	114.5	2.94	0.0	
岩手県	5,148.5	140.5	2.73	0.0	
宮城県	5,581.5	155.0	2.78	0.0	特例認定あり注4
秋田県	3,955.5	126.5	3.20	0.0	
山形県	7,369.0	200.0	2.71	0.0	特例認定あり注4
福島県	6,158.5	162.0	2.63	0.0	
茨城県	5,856.0	187.5	3.20	0.0	
栃木県	5,284.0	172.0	3.26	0.0	特例認定あり注4
群馬県	4,757.0	127.5	2.68	0.0	
埼玉県	7,719.5	228.0	2.95	0.0	
千葉県	9,015.0	273.5	3.03	0.0	特例認定あり注4
東京都	27,300.5	778.5	2.85	0.0	
神奈川県	8,111.5	228.0	2.81	0.0	特例認定あり注4
新潟県	5,920.5	156.5	2.64	0.0	特例認定あり注4
富山県	4,726.5	115.0	2.43	7.0	特例認定あり注4,注5
石川県	5,245.0	148.5	2.83	0.0	特例認定あり注4
福井県	4,411.0	128.5	2.91	0.0	
山梨県	4,045.0	122.0	3.02	0.0	
長野県	6,125.0	174.0	2.84	0.0	特例認定あり注4
岐阜県	5,442.0	174.0	3.20	0.0	
静岡県	6,414.0	171.5	2.67	0.0	特例認定あり注4
愛知県	10,054.0	288.0	2.86	0.0	
三重県	4,999.0	147.5	2.95	0.0	特例認定あり注4
滋賀県	4,738.0	139.0	2.93	0.0	特例認定あり注4
京都府	4,918.0	128.0	2.60	0.0	
大阪府	8,443.0	296.5	3.51	0.0	特例認定あり注4
兵庫県	7,103.5	191.0	2.69	0.0	特例認定あり注4
奈良県	4,252.5	114.5	2.69	0.0	特例認定あり注4
和歌山県	4,157.5	111.5	2.68	0.0	特例認定あり注4
鳥取県	3,742.5	128.0	3.42	0.0	特例認定あり注4
島根県	4,065.5	106.0	2.61	0.0	特例認定あり注4
岡山県	4,494.0	129.5	2.88	0.0	特例認定あり注4
広島県	6,530.0	172.5	2.64	0.0	特例認定あり注4
山口県	3,856.0	104.0	2.70	0.0	特例認定あり注4
徳島県	3,522.5	103.0	2.92	0.0	
香川県	5,009.0	135.5	2.71	0.0	特例認定あり注4
愛媛県	4,561.0	127.5	2.80	0.0	特例認定あり注4
高知県	3,980.0	116.5	2.93	0.0	
福岡県	8,048.5	267.5	3.32	0.0	特例認定あり注4
佐賀県	3,817.5	99.5	2.61	0.0	
長崎県	4,338.0	121.5	2.80	0.0	
熊本県	4,783.0	141.0	2.95	0.0	
大分県	4,024.0	105.0	2.61	0.0	
宮崎県	4,225.0	112.5	2.66	0.0	
鹿児島県	5,373.5	142.5	2.65	0.0	
沖縄県	5,390.5	152.0	2.82	0.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、令和元年6月2日以前に採用された者又は令和元年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 注4の機関は、特例認定を受けている。  
特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものである。
- 5 富山県知事部局においては、11月1日時点において、障害者の数123.0人、実雇用率2.61%、不足数0.0人となっている。
- 6 この集計は、令和4年11月30日時点の集計結果に基づき作成した。

特例認定一覧(都道府県知事部局)

認定地方機関(A)	みなされることとなる機関(B)			
奈良県	奈良県水道局	奈良県監査委員事務局	奈良県人事委員会事務局	奈良県労働委員会事務局
山形県	山形県企業局	山形県病院事業局		
新潟県	新潟県議会事務局			
静岡県	静岡県企業局	静岡県議会事務局		
山口県	山口県企業局			
広島県	広島県企業局	広島県議会事務局		
島根県	島根県企業局			
鳥取県	鳥取県企業局			
福岡県	福岡県議会事務局			
滋賀県	滋賀県企業庁	滋賀県病院事業庁		
香川県	香川県病院局	香川県議会事務局		
栃木県	栃木県企業局	栃木県議会事務局		
富山県	富山県企業局			
千葉県	千葉県議会事務局			
長野県	長野県企業局			
兵庫県	兵庫県議会事務局			
岡山県	岡山県企業局			
三重県	三重県議会事務局			
大阪府	大阪府議会事務局			
神奈川県	神奈川県監査事務局			
石川県	石川県議会事務局			
宮城県	宮城県企業局	宮城県議会事務局		
愛媛県	愛媛県議会事務局			
和歌山県	和歌山県議会事務局			

## (3) その他の都道府県機関の状況（法定雇用率2.6%）

	① 法定雇用障害者数の 算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
合 計	79,733.5	2,287.0	2.87	72.0	
北海道企業局	106.0	2.0	1.89	0.0	
北海道道立病院局	462.0	18.0	3.90	0.0	
北海道議会事務局	84.0	2.0	2.38	0.0	
北海道監査委員事務局	50.0	2.0	4.00	0.0	
北海道警察本部	1,419.5	41.5	2.92	0.0	
青森県病院局	786.0	18.5	2.35	1.5	
青森県警察本部	391.0	15.0	3.84	0.0	
岩手県企業局	118.0	6.0	5.08	0.0	
岩手県医療局	4,371.0	121.0	2.77	0.0	
岩手県警察本部	394.0	10.5	2.66	0.0	
宮城県警察本部	656.0	18.5	2.82	0.0	
秋田県警察本部	377.5	11.5	3.05	0.0	
秋田県公営企業	122.0	4.0	3.28	0.0	
山形県警察本部	442.0	12.0	2.71	0.0	
福島県病院局	271.5	6.0	2.21	1.0	
福島県警察本部	602.0	18.5	3.07	0.0	
福島県企業局	39.0	2.0	5.13	0.0	
茨城県企業局	200.0	4.0	2.00	1.0	注4①
茨城県病院局	694.5	23.5	3.38	0.0	
茨城県議会事務局	47.0	3.0	6.38	0.0	
茨城県警察本部	672.5	18.5	2.75	0.0	
栃木県警察本部	596.0	20.0	3.36	0.0	
群馬県企業局	310.0	10.0	3.23	0.0	
群馬県病院局	863.0	20.0	2.32	2.0	注4②
群馬県警察本部	548.0	20.0	3.65	0.0	
埼玉県企業局	426.0	13.0	3.05	0.0	
埼玉県下水道局	115.5	4.0	3.46	0.0	
埼玉県議会事務局	68.5	2.0	2.92	0.0	
埼玉県警察本部	1,557.5	42.5	2.73	0.0	
千葉県病院局	1,385.5	38.5	2.78	0.0	
千葉県企業局	1,222.5	41.0	3.35	0.0	
千葉県競馬組合	65.0	1.0	1.54	0.0	
千葉県警察本部	1,546.0	44.0	2.85	0.0	
東京都議会議会局	162.0	5.0	3.09	0.0	
東京都人事委員会	62.5	4.0	6.40	0.0	
東京都監査事務局	90.0	3.0	3.33	0.0	
東京都交通局	2,072.0	92.5	4.46	0.0	
東京都水道局	2,726.5	84.0	3.08	0.0	
東京都下水道局	1,414.5	44.0	3.11	0.0	
警視庁	4,833.0	125.5	2.60	0.0	
東京消防庁	906.0	34.0	3.75	0.0	
神奈川県企業庁	1,008.0	30.0	2.98	0.0	
神奈川県内広域水道企業団	241.5	6.0	2.48	0.0	
神奈川県議会議会局	80.5	3.0	3.73	0.0	
神奈川県警察本部	2,185.5	63.5	2.91	0.0	
新潟県企業局	97.0	2.0	2.06	0.0	
新潟県病院局	2,187.5	62.5	2.86	0.0	
新潟県警察本部	590.0	18.0	3.05	0.0	
富山県警察本部	425.5	16.0	3.76	0.0	
石川県警察本部	429.0	11.0	2.56	0.0	
福井県警察本部	407.0	16.5	4.05	0.0	
山梨県企業局	70.0	3.0	4.29	0.0	
山梨県警察本部	471.0	13.0	2.76	0.0	
長野県警察本部	601.5	20.5	3.41	0.0	
長野県議会事務局	38.5	1.0	2.60	0.0	
岐阜県警察本部	601.5	20.5	3.41	0.0	
静岡県立静岡がんセンター	876.0	23.0	2.63	0.0	
静岡県警察本部	953.0	28.0	2.94	0.0	
愛知県企業庁	358.5	10.0	2.79	0.0	
愛知県病院事業庁	911.5	30.0	3.29	0.0	
名古屋港管理組合	450.0	14.0	3.11	0.0	
愛知県競馬組合	60.5	1.5	2.48	0.0	
愛知県議会事務局	68.0	1.0	1.47	0.0	
愛知県警察本部	1,195.5	31.5	2.63	0.0	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
三重県企業庁	141.0	4.0	2.84	0.0	
三重県病院事業庁	173.0	8.0	4.62	0.0	
四日市港管理組合	100.0	4.5	4.50	0.0	
三重県警察本部	458.5	14.0	3.05	0.0	
滋賀県議会事務局	39.0	1.0	2.56	0.0	
滋賀県警察本部	367.0	10.0	2.72	0.0	
京都府公営企業	127.0	3.0	2.36	0.0	
京都府警察本部	731.0	19.0	2.60	0.0	
大阪府警察本部	2,396.0	56.0	2.34	6.0	
兵庫県企業庁	168.5	8.0	4.75	0.0	
兵庫県病院局	4,714.0	75.5	1.60	46.5	
兵庫県警察本部	1,085.5	35.0	3.22	0.0	
奈良県警察本部	412.0	13.5	3.28	0.0	
南和広域医療企業団	352.0	9.0	2.56	0.0	
和歌山県警察本部	422.0	14.0	3.32	0.0	
鳥取県病院局	994.5	27.5	2.77	0.0	
鳥取県警察本部	312.0	10.0	3.21	0.0	
島根県病院局	777.5	13.0	1.67	7.0	
島根県警察本部	355.0	10.0	2.82	0.0	
岡山県警察本部	648.5	19.0	2.93	0.0	
広島県警察本部	629.0	14.0	2.23	2.0	
山口県議会事務局	46.0	1.0	2.17	0.0	
山口県警察本部	528.0	16.0	3.03	0.0	
徳島県企業局	127.0	3.5	2.76	0.0	
徳島県病院局	687.0	17.0	2.47	0.0	
徳島県警察本部	396.0	13.0	3.28	0.0	
香川県警察本部	426.0	11.0	2.58	0.0	
愛媛県公営企業管理局	1,545.5	45.0	2.91	0.0	
愛媛県警察本部	455.5	19.0	4.17	0.0	
高知県公営企業局	561.0	17.5	3.12	0.0	
高知県・高知市病院企業団	627.5	14.0	2.23	2.0	
高知県警察本部	374.5	16.5	4.41	0.0	
福岡県警察本部	1,112.5	29.5	2.65	0.0	
佐賀県競馬組合	46.5	1.0	2.15	0.0	
佐賀県警察本部	351.5	10.5	2.99	0.0	
長崎県交通局	193.0	6.0	3.11	0.0	
長崎県病院企業団	1,288.0	33.5	2.60	0.0	
長崎県警察本部	492.0	19.0	3.86	0.0	
熊本県警察本部	513.0	14.0	2.73	0.0	
熊本県企業局	44.0	1.5	3.41	0.0	
熊本県病院局	59.5	1.0	1.68	0.0	
大分県企業局	76.0	2.0	2.63	0.0	
大分県病院局	467.5	15.0	3.21	0.0	
大分県警察本部	406.5	11.5	2.83	0.0	
宮崎県企業局	105.5	4.5	4.27	0.0	
宮崎県病院局	1,127.0	26.0	2.31	3.0	
宮崎県警察本部	406.5	12.0	2.95	0.0	
鹿児島県県立病院局	586.0	19.0	3.24	0.0	
鹿児島県警察本部	472.0	12.5	2.65	0.0	
沖縄県企業局	270.5	10.0	3.70	0.0	
沖縄県議会事務局	52.0	2.0	3.85	0.0	
沖縄県病院事業局	2,427.0	65.5	2.70	0.0	
沖縄県警察本部	477.5	18.0	3.77	0.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、令和元年6月2日以降に採用された者又は令和元年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 ①茨城県企業局においては、11月1日時点において、障害者の数5.0人、実雇用率2.49%、不足数0.0人となっている。  
②群馬県病院局においては、7月8日時点において、障害者の数22.0人、実雇用率2.55%、不足数0.0人となっている。
- 5 この集計は、令和4年11月30日時点の集計結果に基づき作成した。

## (4) 都道府県教育委員会の状況（法定雇用率2.5%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
合 計	638,879.0	14,463.0	2.26	1,814.5	
北海道	30,436.5	734.0	2.41	26.0	
青森県	9,606.5	200.5	2.09	39.5	
岩手県	8,914.0	224.5	2.52	0.0	
宮城県	11,530.5	310.5	2.69	0.0	
秋田県	7,440.5	191.0	2.57	0.0	
山形県	7,561.5	190.5	2.52	0.0	
福島県	12,413.0	234.5	1.89	75.5	
茨城県	19,137.0	510.0	2.66	0.0	
栃木県	12,705.0	342.5	2.70	0.0	
群馬県	11,739.0	259.0	2.21	34.0	
埼玉県	30,942.5	780.5	2.52	0.0	
千葉県	29,212.5	696.5	2.38	33.5	
東京都	49,107.0	904.5	1.84	322.5	
神奈川県	24,341.5	614.5	2.52	0.0	
新潟県	12,536.0	285.0	2.27	28.0	
富山県	6,899.0	177.5	2.57	0.0	
石川県	6,937.0	180.0	2.59	0.0	
福井県	5,497.0	150.0	2.73	0.0	
山梨県	6,413.0	166.5	2.60	0.0	
長野県	13,393.0	336.0	2.51	0.0	
岐阜県	12,971.5	329.0	2.54	0.0	
静岡県	16,155.0	296.0	1.83	107.0	
愛知県	32,450.0	466.5	1.44	344.5	
三重県	12,196.0	326.5	2.68	0.0	
滋賀県	9,449.5	241.5	2.56	0.0	
京都府	10,046.0	175.0	1.74	76.0	
大阪府	31,968.0	649.5	2.03	149.5	
兵庫県	25,438.0	410.0	1.61	225.0	
奈良県	8,067.0	146.0	1.81	55.0	
和歌山県	7,185.0	164.5	2.29	14.5	
鳥取県	5,078.0	139.0	2.74	0.0	
島根県	6,612.0	162.0	2.45	3.0	
岡山県	10,347.5	271.0	2.62	0.0	
広島県	12,842.0	346.0	2.69	0.0	
山口県	8,612.0	199.0	2.31	16.0	
徳島県	5,243.5	138.5	2.64	0.0	
香川県	6,622.5	170.0	2.57	0.0	
愛媛県	8,640.0	227.5	2.63	0.0	
高知県	6,582.0	195.5	2.97	0.0	
福岡県	18,000.5	329.5	1.83	120.5	
佐賀県	7,644.0	195.5	2.56	0.0	
長崎県	9,236.5	194.0	2.10	36.0	
熊本県	9,609.0	271.0	2.82	0.0	
大分県	8,511.5	226.5	2.66	0.0	
宮崎県	7,991.5	184.0	2.30	15.0	
鹿児島県	12,811.5	311.0	2.43	9.0	
沖縄県	11,807.0	210.5	1.78	84.5	

注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。

2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。

また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。

さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、令和元年6月2日以降に採用された者又は令和元年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。

3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。

したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

4 この集計は、令和4年11月30日時点の集計結果に基づき作成した。

## (5) 独立行政法人等の状況（法定雇用率2.6%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
<b>独立行政法人等合計</b>	<b>366,859.0</b>	<b>10,135.0</b>	<b>2.76</b>	<b>98.5</b>	
医薬基盤・健康・栄養研究所	322.0	9.0	2.80	0.0	
宇宙航空研究開発機構	1,937.0	47.0	2.43	3.0	注6①
海上・港湾・航空技術研究所	482.0	13.0	2.70	0.0	
海洋研究開発機構	895.5	29.5	3.29	0.0	
科学技術振興機構	1,373.5	36.0	2.62	0.0	
建築研究所	142.5	4.0	2.81	0.0	
国際農林水産業研究センター	297.0	8.0	2.69	0.0	
国立環境研究所	822.0	21.5	2.62	0.0	
国立がん研究センター	2,706.5	74.5	2.75	0.0	
国立国際医療研究センター	2,026.0	53.5	2.64	0.0	
国立循環器病研究センター	1,286.0	35.0	2.72	0.0	
国立成育医療研究センター	1,264.5	27.0	2.14	5.0	
国立精神・神経医療研究センター	890.0	27.0	3.03	0.0	
国立長寿医療研究センター	638.5	17.0	2.66	0.0	
産業技術総合研究所	5,215.5	150.5	2.89	0.0	
情報通信研究機構	1,192.5	31.0	2.60	0.0	
新エネルギー・産業技術総合開発機構	1,127.0	32.0	2.84	0.0	
森林研究・整備機構	1,245.0	44.0	3.53	0.0	
水産研究・教育機構	1,467.5	26.0	1.77	12.0	
土木研究所	587.5	17.0	2.89	0.0	
日本医療研究開発機構	584.0	19.0	3.25	0.0	
日本原子力研究開発機構	4,146.0	110.5	2.67	0.0	
農業・食品産業技術総合研究機構	4,603.5	138.0	3.00	0.0	
物質・材料研究機構	1,230.0	31.5	2.56	0.0	
防災科学技術研究所	362.5	10.0	2.76	0.0	
理化学研究所	4,052.5	111.5	2.75	0.0	
量子科学技術研究開発機構	1,496.0	38.0	2.54	0.0	
奄美群島振興開発基金	—	—	—	—	注4
医薬品医療機器総合機構	1,420.5	39.0	2.75	0.0	
海技教育機構	333.0	11.0	3.30	0.0	
家畜改良センター	861.5	25.5	2.96	0.0	
環境再生保全機構	175.0	5.0	2.86	0.0	
教職員支援機構	60.0	3.0	5.00	0.0	
勤労者退職金共済機構	331.5	9.0	2.71	0.0	
空港周辺整備機構	—	—	—	—	注4
経済産業研究所	86.0	2.0	2.33	0.0	
工業所有権情報・研修館	185.5	4.0	2.16	0.0	
航空大学校	135.0	3.5	2.59	0.0	
高齢・障害・求職者雇用支援機構	6,163.0	247.5	4.02	0.0	
国際観光振興機構	256.0	6.0	2.34	0.0	
国際協力機構	3,077.5	76.0	2.47	4.0	
国際交流基金	599.5	18.0	3.00	0.0	
国民生活センター	204.0	5.5	2.70	0.0	
国立印刷局	4,133.5	131.0	3.17	0.0	
国立科学博物館	228.0	5.0	2.19	0.0	
国立高等専門学校機構	5,029.0	139.0	2.76	0.0	
国立公文書館	175.5	2.5	1.42	1.5	
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	276.5	9.0	3.25	0.0	
国立女性教育会館	—	—	—	—	注4
国立青少年教育振興機構	662.0	22.5	3.40	0.0	
国立特別支援教育総合研究所	88.0	4.0	4.55	0.0	
国立美術館	290.5	6.0	2.07	1.0	注6②
国立病院機構	54,633.0	1,508.5	2.76	0.0	
国立文化財機構	773.0	22.0	2.85	0.0	
自動車技術総合機構	1,283.5	33.5	2.61	0.0	
自動車事故対策機構	439.5	14.5	3.30	0.0	
住宅金融支援機構	970.5	28.0	2.89	0.0	
酒類総合研究所	76.0	2.0	2.63	0.0	
情報処理推進機構	340.5	6.0	1.76	2.0	注6③
製品評価技術基盤機構	568.5	15.0	2.64	0.0	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
エネルギー・金属鉱物資源機構	843.0	24.0	2.85	0.0	注5
造幣局	911.0	27.0	2.96	0.0	
大学改革支援・学位授与機構	195.0	5.5	2.82	0.0	
大学入試センター	130.0	5.0	3.85	0.0	
地域医療機能推進機構	19,153.0	511.5	2.67	0.0	
中小企業基盤整備機構	994.0	27.5	2.77	0.0	
駐留軍等労働者労務管理機構	326.0	8.0	2.45	0.0	
鉄道建設・運輸施設整備支援機構	1,740.0	45.0	2.59	0.0	
統計センター	906.0	23.0	2.54	0.0	
都市再生機構	3,653.5	102.0	2.79	0.0	
日本学術振興会	242.0	5.0	2.07	1.0	注6④
日本学生支援機構	747.0	15.0	2.01	4.0	
日本芸術文化振興会	412.0	10.0	2.43	0.0	
日本高速道路保有・債務返済機構	—	—	—	—	注4
日本スポーツ振興センター	759.5	21.0	2.76	0.0	
日本貿易振興機構	1,402.5	32.0	2.28	4.0	注6⑤
農業者年金基金	83.0	2.0	2.41	0.0	
農畜産業振興機構	257.0	8.0	3.11	0.0	
農林漁業信用基金	110.0	4.0	3.64	0.0	
農林水産消費安全技術センター	639.5	17.0	2.66	0.0	
福祉医療機構	309.0	10.0	3.24	0.0	
北方領土問題対策協会	—	—	—	—	注4
水資源機構	1,563.5	44.0	2.81	0.0	
郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構	45.0	1.0	2.22	0.0	
労働者健康安全機構	14,870.5	432.0	2.91	0.0	
労働政策研究・研修機構	146.5	6.0	4.10	0.0	
年金積立金管理運用	156.5	3.0	1.92	1.0	注6⑥
北海道大学	4,966.5	119.0	2.40	10.0	注6⑦
北海道教育大学	624.5	17.0	2.72	0.0	
室蘭工業大学	239.0	7.0	2.93	0.0	
北海道国立大学機構	584.5	20.0	3.42	0.0	
旭川医科大学	1,396.5	38.0	2.72	0.0	
弘前大学	1,834.0	46.0	2.51	1.0	
岩手大学	650.0	20.0	3.08	0.0	
東北大学	6,414.5	194.0	3.02	0.0	
宮城教育大学	229.0	5.0	2.18	0.0	
秋田大学	1,667.0	46.0	2.76	0.0	
山形大学	1,916.0	49.0	2.56	0.0	
福島大学	430.0	12.0	2.79	0.0	
茨城大学	652.0	19.0	2.91	0.0	
筑波大学	3,959.0	114.5	2.89	0.0	
筑波技術大学	145.0	31.0	21.38	0.0	
宇都宮大学	554.0	13.0	2.35	1.0	注6⑧
群馬大学	2,199.5	58.0	2.64	0.0	
埼玉大学	618.5	18.0	2.91	0.0	
千葉大学	3,299.5	86.0	2.61	0.0	
東京大学	9,912.0	272.0	2.74	0.0	
東京医科歯科大学	2,234.5	63.0	2.82	0.0	
東京外国語大学	327.5	10.0	3.05	0.0	
東京学芸大学	700.5	20.0	2.86	0.0	
東京農工大学	622.5	21.0	3.37	0.0	
東京芸術大学	461.0	12.0	2.60	0.0	
東京工業大学	1,966.5	54.0	2.75	0.0	
東京海洋大学	347.0	11.0	3.17	0.0	
お茶の水女子大学	378.5	9.0	2.38	0.0	
電気通信大学	457.5	14.0	3.06	0.0	
一橋大学	546.0	20.0	3.66	0.0	
横浜国立大学	845.0	23.0	2.72	0.0	
新潟大学	2,881.0	75.0	2.60	0.0	
長岡技術科学大学	320.5	9.0	2.81	0.0	
上越教育大学	245.5	6.0	2.44	0.0	
富山大学	2,150.0	48.0	2.23	7.0	注6⑨

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
金沢大学	2,825.5	75.0	2.65	0.0	
福井大学	1,841.0	46.5	2.53	0.5	
山梨大学	1,669.0	36.0	2.16	7.0	
信州大学	2,588.5	62.5	2.41	4.5	
静岡大学	990.5	25.0	2.52	0.0	
浜松医科大学	1,572.5	39.0	2.48	1.0	
東海国立大学機構	6,930.0	184.0	2.66	0.0	
愛知教育大学	467.5	13.0	2.78	0.0	
名古屋工業大学	495.0	13.0	2.63	0.0	
豊橋技術科学大学	347.0	9.0	2.59	0.0	
三重大学	2,220.5	58.0	2.61	0.0	
滋賀大学	339.5	10.0	2.95	0.0	
滋賀医科大学	1,459.0	37.0	2.54	0.0	
京都大学	6,862.5	179.0	2.61	0.0	
京都教育大学	292.5	7.0	2.39	0.0	
京都工芸繊維大学	369.5	8.0	2.17	1.0	注6⑩
大阪大学	6,248.0	165.5	2.65	0.0	
大阪教育大学	583.0	16.0	2.74	0.0	
兵庫教育大学	253.0	7.0	2.77	0.0	
神戸大学	3,729.0	107.0	2.87	0.0	
奈良国立大学機構	534.0	13.0	2.43	0.0	
和歌山大学	363.5	12.5	3.44	0.0	
鳥取大学	2,175.5	57.0	2.62	0.0	
島根大学	2,032.0	48.5	2.39	3.5	
岡山大学	3,442.0	105.0	3.05	0.0	
広島大学	3,973.0	108.5	2.73	0.0	
山口大学	2,452.0	68.0	2.77	0.0	
徳島大学	2,364.5	71.0	3.00	0.0	
鳴門教育大学	258.0	6.0	2.33	0.0	
香川大学	1,924.5	50.0	2.60	0.0	
愛媛大学	2,230.5	59.0	2.65	0.0	
高知大学	1,776.0	50.0	2.82	0.0	
福岡教育大学	329.5	9.0	2.73	0.0	
九州大学	5,649.0	147.5	2.61	0.0	
九州工業大学	579.5	12.0	2.07	3.0	注6⑩
佐賀大学	1,842.5	50.5	2.74	0.0	
長崎大学	2,865.5	69.5	2.43	4.5	
熊本大学	2,567.0	73.0	2.84	0.0	
大分大学	1,829.0	47.0	2.57	0.0	
宮崎大学	1,991.5	45.5	2.28	5.5	
鹿児島大学	2,514.5	65.5	2.60	0.0	
鹿屋体育大学	127.0	2.0	1.57	1.0	
琉球大学	2,222.5	58.0	2.61	0.0	
政策研究大学院大学	124.0	2.0	1.61	1.0	
総合研究大学院大学	71.5	1.0	1.40	0.0	
北陸先端科学技術大学院大学	292.5	3.0	1.03	4.0	
奈良先端科学技術大学院大学	398.5	14.0	3.51	0.0	
高エネルギー加速器研究機構	956.0	28.0	2.93	0.0	
自然科学研究機構	1,075.0	37.0	3.44	0.0	
情報・システム研究機構	776.0	21.0	2.71	0.0	
人間文化研究機構	615.0	15.5	2.52	0.0	
日本司法支援センター	1,158.0	32.0	2.76	0.0	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
日本私立学校振興・共済事業団	1,620.5	39.5	2.44	2.5	注6⑫
沖縄振興開発金融公庫	260.0	4.0	1.54	2.0	注6⑬
株式会社 国際協力銀行	689.0	20.0	2.90	0.0	
株式会社 日本政策金融公庫	8,382.5	236.0	2.82	0.0	
株式会社 日本貿易保険	221.0	8.0	3.62	0.0	
沖縄科学技術大学院大学学園	637.0	19.0	2.98	0.0	
日本年金機構	22,855.0	665.0	2.91	0.0	
全国健康保険協会	4,984.0	132.0	2.65	0.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者、知的障害者及び精神障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間労働者である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間労働者である精神障害者であって、令和元年6月2日以降に採用された者又は令和元年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の労働者数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 これらの法人においては、労働者数が38.5人未満であり、障害者の雇用の促進等に関する法律第43条に基づく障害者の雇用義務が発生していない。
- 5 エネルギー・金属鉱物資源機構は、令和4年11月14日付けで石油天然ガス・金属鉱物資源機構から名称変更となっている。
- 6 ①宇宙航空研究開発機構においては、11月17日時点において、障害者の数50.0人、実雇用率2.57%、不足数0.0人となっている。  
②国立美術館においては、9月1日時点において、障害者の数8.0人、実雇用率2.68%、不足数0.0人となっている。  
③情報処理推進機構においては、12月1日時点において、障害者の数10.0人、実雇用率2.81%、不足数0.0人となっている。  
④日本学術振興会においては、12月1日時点において、障害者の数6.0人、実雇用率2.47%、不足数0.0人となっている。  
⑤日本貿易振興機構においては、10月18日時点において、障害者の数37.0人、実雇用率2.64%、不足数0.0人となっている。  
⑥年金積立金管理運用においては、9月27日時点において、障害者の数4.0人、実雇用率2.52%、不足数0.0人となっている。  
⑦北海道大学においては、11月1日時点において、障害者の数129.0人、実雇用率2.60%、不足数0.0人となっている。  
⑧宇都宮大学においては、11月1日時点において、障害者の数14.0人、実雇用率2.52%、不足数0.0人となっている。  
⑨富山大学においては、9月21日時点において、障害者の数56.0人、実雇用率2.60%、不足数0.0人となっている。  
⑩京都工芸繊維大学においては、12月1日時点において、障害者の数9.0人、実雇用率2.37%、不足数0.0人となっている。  
⑪九州工業大学においては、10月1日時点において、障害者の数15.0人、実雇用率2.56%、不足数0.0人となっている。  
⑫日本私立学校振興・共済事業団においては、10月1日時点において、障害者の数42.5人、実雇用率2.63%、不足数0.0人となっている。  
⑬沖縄振興開発金融公庫においては、10月1日時点において、障害者の数6.0人、実雇用率2.28%、不足数0.0人となっている。
- 7 法人の掲載順は、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2による。
- 8 この集計は、令和4年11月30日時点の集計結果に基づき作成した。