

## 第 132 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 6 年 7 月 9 日（火）15:00～17:00

### 2 場所

オンライン・対面による開催（厚生労働省 3 階 共用第 6 会議室）

### 3 議題

- （1）2023 年度の年度目標に係る評価及び 2024 年度の年度目標の設定について
- （2）その他

### 4 資料

- 資料 1－1 障害者雇用分科会における 2023 年度目標の評価について（案）
- 資料 1－2 障害者雇用分科会における 2023 年度評価シート（案）
- 資料 1－3 障害者雇用分科会における 2024 年度の年度目標（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 2023 年度目標に対する四半期毎の実績報告
- 参考資料 3 令和 5 年度 障害者の職業紹介状況
- 参考資料 4 雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和 5 年度）

## 障害者雇用分科会における2023年度目標の評価について（案）

2023年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

### （障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

#### ◎ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2023年度目標〕 2019年度（103,163件）以上

〔2023年度実績〕 110,756件

（参考）ハローワークにおける障害者の就職率 44.4%

（分析）

- 2023年度のハローワークにおける障害者の就職件数は110,756件（対前年度比8.0%増）であり、目標であるコロナ禍以前の2019年度実績（103,163件）を7.4%上回った。
- これは、
  - ・ 2023年度の新規求職申込件数が249,490件（対前年同期比6.9%増）で、2019年度実績（223,223件）を11.8%上回る水準となるとともに、
  - ・ 障害者専用求人数の全数が263,217人（対前年同期比9.5%増）と2019年度実績（252,191人）を4.4%上回る水準に改善したことが背景にあるものと考えられる。
- こうした背景に加え、ハローワークにおいて、2024年4月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、
  - ・ 障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
  - ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援
 を実施したこと等により目標を上回ったものと考えている。
- 引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合 〔2023 年度目標〕 46.6%以上 〔2023 年度実績〕 調査中（2024 年 6 月 1 日時点）
② 障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合 〔2023 年度目標〕 15.2%以上 〔2023 年度実績〕 調査中（2024 年 6 月 1 日時点）

- 2024 年の障害者雇用状況報告（2024 年 6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2024 年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定）。

◎ 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 〔2023 年度目標〕 78.8%以上 〔2023 年度実績〕 84.3%
② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合 〔2023 年度目標〕 84.3%以上 〔2023 年度実績〕 86.4%

（分析）

- 2023 年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（12,011 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（10,127 人）の割合は 84.3%となっており、2023 年度目標（78.8%）を上回った。
- また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（10,127 人）のうち、就職した者（8,754 人）の割合は 86.4%となっており、同様に 2023 年度目標（84.3%）を上回って推移している。
- これらの主な要因としては、
- ・ 就労パスポートやナビゲーションブック等アセスメントツールの活用が進んだこと

- ・ 2024 年 4 月以降の法定雇用率の引上げを踏まえ、雇用率達成指導との一層の連携を図ったことが考えられる。
- 前者については、アセスメントツールの活用により求職者の課題や強みが整理されることにより、本人の自己理解が促進されるとともに、支援者間の共通理解の基に支援方針等が決定できるようになり、事業所に対して受入れに必要な情報提供を行うことができたこと等から効率的な支援が進んだことが考えられる。
- また、後者については、2024 年 4 月以降の法定雇用率の引き上げに伴う、企業の採用意欲の高まりを踏まえ、ハローワーク内において事業所情報や求人情報の共有等を進めた結果、職場実習に繋げられる機会が増加し、求職者と事業所の相互理解が深まったと考えられる。
- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かな支援を実施するとともに、事業主に対しても、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。また、2024 年度から精神障害者雇用トータルサポーターに代わって設置されている精神・発達障害者雇用サポーターについても、引き続き経験交流会を開催し、各労働局の取組や各種支援ツールの活用方法等の好事例の共有等を行い、全国の労働局において、効果的な支援を着実に実施できるようにする。

## 障害者就労促進

項目	2023年度 目標	2023年度 実績		2022年度 目標	2022年度 実績
ハローワークにおける障害者の 就職件数 (参考) ハローワークにおける障害者 の就職率(※1)	103,163件 以上	110,756件  (参考) 44.4%		103,163件 以上	102,537件  (参考) 43.9%
<b>【障害者雇用率関係】</b>					
①障害者の雇用率達成企業割合 (※2)	46.6%以上	2024年6月 1日時点の 実績により 評価		49.8%以上	50.1%  (2023年6月 1日時点)
②障害者雇用ゼロ企業(2023 年6月1日時点)のうち、新たに 障害者を雇用した企業(2024 年6月1日時点)の割合	15.2%以上	2024年6月 1日時点の 実績により 評価		15.2%以上	14.2%(2023 年6月1日時 点)
<b>【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】</b>					
①精神障害者雇用トータルサポ ーターの相談支援を終了した者 のうち、就職に向けた次の段階 (※3)へ移行した者の割合	78.8%以上	84.3%		75.6%以上	83.0%
②精神障害者雇用トータルサポ ーターの相談支援を終了し、就 職に向けた次の段階へ移行した 者のうち、就職した者の割合	84.3%以上	86.4%		84.3% 以上	86.2%

(備考)

※1 就職件数／新規求職申込件数

※2 40.0人以上(2023年6月1日までは43.5人以上)規模の企業において法定雇用率を達成(注)している企業の割合

(注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと

※3 ①就職(トライアル雇用含む)、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん

## 2023 年度目標設定における考え方

### 【ハローワークにおける障害者の就職件数】

前年度実績がコロナ禍以前の 2019 年度実績を下回るため、2019 年度実績以上と設定

### 【障害者雇用率関係】

#### ① 障害者の雇用率達成企業割合

2024 年 4 月に雇用率の引上げがあることから、過去 10 か年の平均伸び率及び雇用率の引上げの影響を踏まえて設定

#### ② 障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合

直近 3 か年の実績が前年度目標を下回るため、引き続き前年度と同様の目標値を設定

### 【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

#### ① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

直近 3 か年分の実績の平均値以上と設定

#### ② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

直近 3 か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様と設定

## 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

### 1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2023 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 110,756 件（対前年度比 8.0%増）であり、目標であるコロナ禍以前の 2019 年度実績（103,163 件）を 7.4%上回った。

これは、

- ・ 2023 年度の新規求職申込件数が 249,490 件（対前年度比 6.9%増）で、2019 年度実績（223,223 件）を 11.8%上回る水準となるとともに、
  - ・ 障害者専用求人の全数が 263,217 人（対前年度比 9.5%増）と 2019 年度実績（252,191 人）を 4.4%上回る水準に改善したこと
- が背景にあるものと考えられる。

こうした背景に加え、ハローワークにおいて、2024 年 4 月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、

- ・ 障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
- ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援を実施したこと等により目標を上回ったものと考えている。

引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、障害者の職業紹介を担

当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

**【参考】2024年度の目標値及び目標設定の考え方**

目標値：2023年度（110,756件）以上

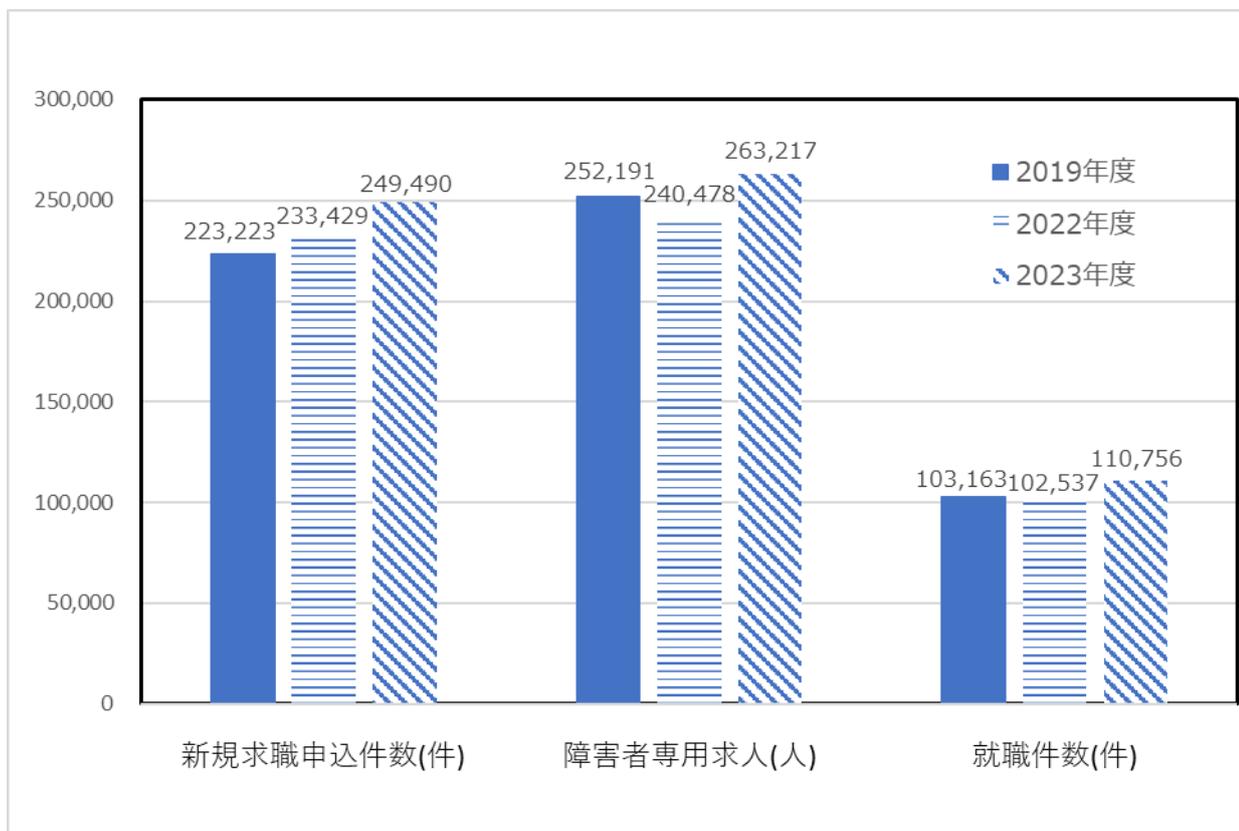
目標設定の基本的な考え方：前年度実績以上として設定

2024年度目標設定の考え方：2023年度実績を踏まえて設定

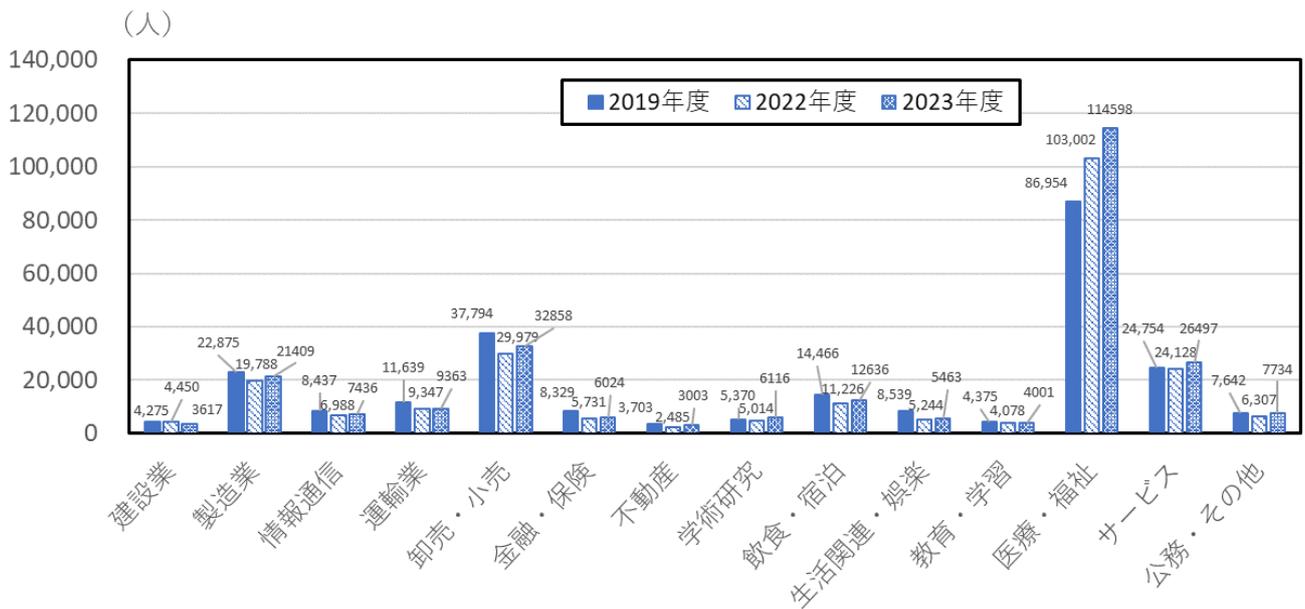
【過去3か年の実績】2021年度実績96,180件、

2022年度実績102,537件、2023年度実績110,756件

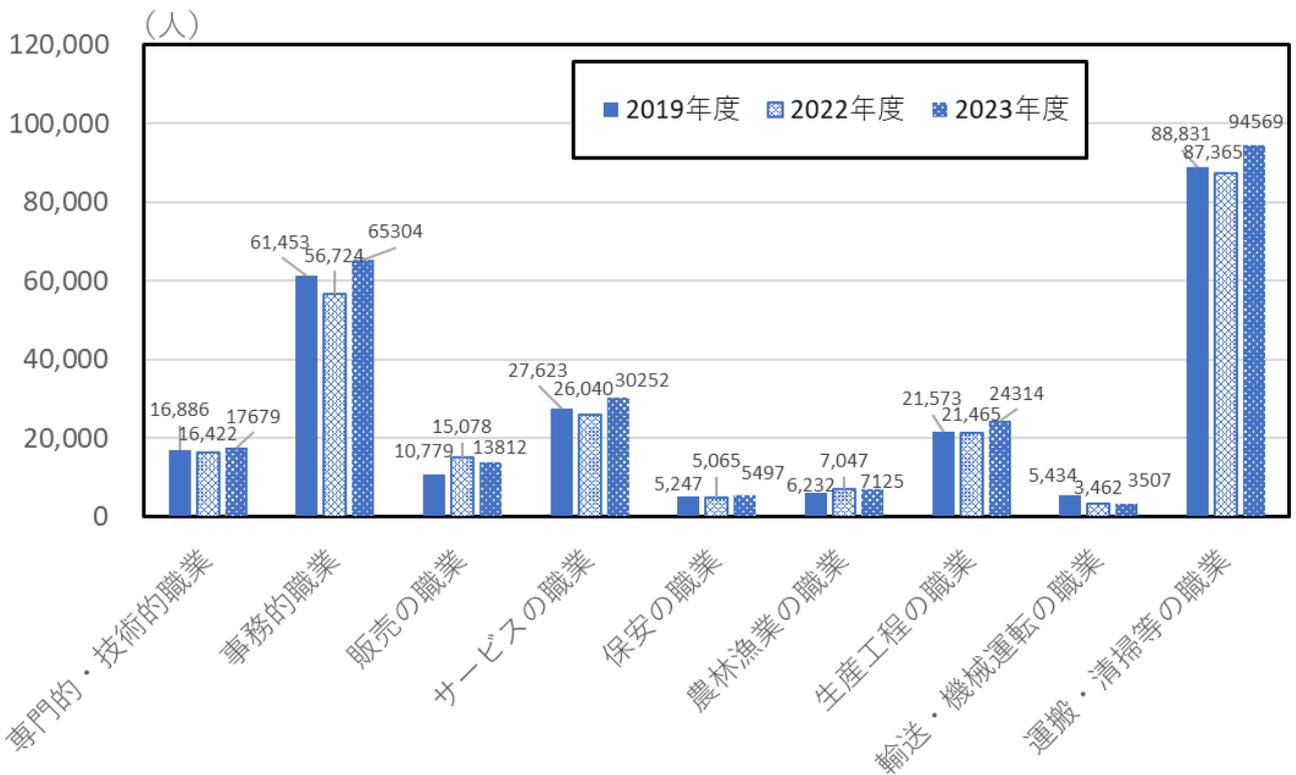
**【参考1】新規求職申込件数、障害者専用求人、就職件数の年度比較**



## 【参考2】産業別障害者専用求人数



## 【参考3】職業別障害者専用求人数



※職業別専用求人数については、1000人以上ある職種を集計。

※2011年改定の「厚生労働省編職業分類」に基づく区分

【参考4】2023年度のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数 (①)		就職件数 (②)		就職率 (②/①)			
	(件)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (pt)		
障害者計	249,490	6.9	110,756	8.0	44.4	0.5		
身体障害者計	59,202	1.9	22,912	4.6	38.7	1.0		
	視覚障害	4,274	4.0	1,665	11.1	39.0	2.5	
	聴覚・言語障害	7,788	4.1	3,274	4.0	42.0	▲ 0.1	
	肢体不自由	28,248	▲ 0.3	11,383	2.8	40.3	1.2	
		上肢	10,853	1.7	4,404	3.0	40.6	0.5
		下肢	14,460	▲ 2.8	5,822	1.9	40.3	1.9
		体幹	2,457	2.9	990	7.1	40.3	1.6
		脳病変 (※1)	478	20.4	167	5.0	34.9	▲ 5.1
内部障害	18,028	2.7	6,363	5.2	35.3	0.8		
知的障害者	37,515	5.4	22,201	7.9	59.2	1.4		
精神障害者	137,935	11.6	60,598	12.1	43.9	0.1		
その他の障害者(※2)	14,838	▲ 8.0	5,045	▲ 15.6	34.0	▲ 3.0		

※1「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

※2「その他の障害者」とは、障害者手帳を所持する身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病疾患患者、高次脳機能障害者など。

【参考5】ハローワークにおける一般職業紹介等状況

	2023年度実績	対前年度比	対2019年度比
就職件数(件)	1,208,092	▲ 1.6	▲ 18.0
新規求職申込件数(件)	4,505,447	▲ 1.7	▲ 4.4
新規求人数(人)	10,275,265	▲ 2.4	▲ 7.3

【参考6】ハローワークにおける定着率

目標指標とする「ハローワークにおける障害者の就職件数」に対する評価の参考指標として、就職した障害者の定着率についても、令和6年度から把握していくこととする。

## 2 障害者雇用率関係

2023年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2023年6月1日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び雇用率未達成企業のうち障害者雇用ゼロ企業が約7割あることに加え、2024年4月1日の法定雇用率引上げにより、新たに雇用義務が発生した企業があることから、引き続き、これらの企業に対して丁寧な指導を行い、障害者雇用への理解を進める必要がある。

加えて、今後予定される法定雇用率の引上げや除外率引下げにより、法定雇用率が未達成となることが見込まれる事業主に対して、引き続き早期の働きかけを行っていく。

また、2020年4月より創設された障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）について、周知・認定の促進を図るとともに、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」を実施する。さらに、「企業向けチーム支援」では、従前の未達成企業に対する支援のみならず、新たに法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となることが見込まれる企業や、障害者雇用率を達成しつつも、障害者の雇入れや職場定着に不安のある企業等、引き続き障害者雇用の促進に向け支援をしていく。

### 【参考】2024年度の目標値及び目標設定の考え方

#### ① 障害者の雇用率達成企業割合

目標値：46.8%

目標設定の基本的な考え方：前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定

2024年度目標設定の考え方：前々年度の実績に過去10か年の平均伸び率と2024年4月の雇用率の引上げ及び2025年4月の除外率引下げの影響を加味して設定

※ 雇用率に関する取扱いの変更がなされた2011年、2013年、2018年及び2021年を除いた過去10か年分（2010年～2023年）の平均伸び率（+1.61pt増）、2024年度に実施した法定雇用率0.2%の引上げによる影響（3.20pt減（R3年の法定雇用率0.1%引上げの影響が1.60pt減であったことを踏まえ設定）及び2025年度に予定されている除外率10ptの引下げによる影響（1.7pt減（H23年の除外率10pt引下げの影響が1.7pt減であったことを踏まえ設定））を加味して設定。

【過去3か年実績】2020年度実績47.0%、2021年度実績48.3%、  
2022年度実績50.1%

#### ② 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合

目標値：15.2%以上

目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定

2024年度目標設定の考え方：直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様。

※ 参考値：2017年度実績16.0%、2018年度実績15.9%、  
2019年度実績13.8%

【過去3か年実績等】2020年度実績12.5%、2021年度実績13.7%、  
2022年度実績14.2%。3か年平均は13.5%

### 3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2023年度に精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者(12,011人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(10,127人)の割合は84.3%となっており、2023年度目標(78.8%)を上回った。

また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者(10,127人)のうち、就職した者(8,754人)の割合は86.4%となっており、同様に2023年度目標(84.3%)を上回って推移している。

これらの主な要因としては、

- ・ 就労パスポートやナビゲーションブック等アセスメントツールの活用が進んだこと
- ・ 2024年4月以降の法定雇用率の引上げを踏まえ、雇用率達成指導との一層の連携を図ったことが考えられる。

前者については、アセスメントツールの活用により求職者の課題や強みが整理されることにより、本人の自己理解が促進されるとともに、支援者間の共通理解の基に支援方針等が決定できるようになり、事業所に対して受入れに必要な情報提供を行うことができたこと等から効率的な支援が進んだことが考えられる。

また、後者については、2024年4月以降の法定雇用率の引上げに伴う、企業の採用意欲の高まりを踏まえ、ハローワーク内において事業所情報や求人情報の共有等を進めた結果、職場実習に繋がられる機会が増加し、求職者と事業所の相互理解が深まったと考えられる。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かな支援を実施するとともに、事業主に対しても、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。また、2024年度から精神障害者雇用トータルサポーターに代わって設置されている精神・発達障害者雇用サポーターについても、引き続き経験交流会を開催し、各労働局の取組や各種支援ツールの活用方法等の好事例の共有等を行い、全国の労働局において、効果的な支援を着実に実施できるようにする。

#### 【参考】2024年度の目標・目標設定値の考え方

精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合

目標値：72.8%以上

目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定

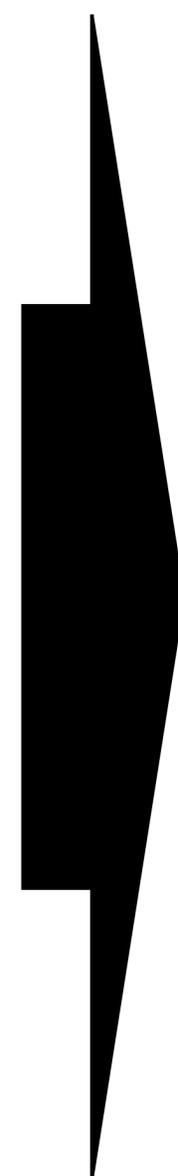
2024年度目標設定の考え方：コロナの影響を強く受けている2021年度実績を除く、  
直近2か年分の実績の平均値以上

※精神・発達障害者雇用サポーターは2024年度以降の新官職であるため、2023年度まで精神・発達障害者の支援を行っていた精神障害者雇用トータルサポーター及び発達障害者雇用トータルサポーターの支援終了者と就職者数を合算して過去の実績を算出し、目標を設定。

【過去3か年実績等】2021年度実績67.3%、2022年度実績72.0%、  
2023年度実績73.5%。2か年平均は72.8%

# 障害者雇用分科会における2024年度の年度目標(案)

年度目標項目	2023年度の年度目標	2023年度の年度実績	2024年度の年度目標(案)	データの出所
ハローワークにおける障害者の就職件数	103,163件以上	110,756件	110,756件以上	職業安定業務統計
<b>【障害者雇用率関係】</b> ①障害者の雇用率達成企業割合  ②障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合	①46.6%以上  ②15.2%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2023年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2024年6月1日時点)の割合</small>	①調査中 (2024年6月1日時点)  ②調査中 (2024年6月1日時点)	① 46.8%以上  ② 15.2%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2024年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2025年6月1日時点)の割合</small>	職業安定業務統計  障害者雇用状況報告
<b>【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】</b> ①精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合  ②精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合	①78.8%以上  ②84.3%以上	①84.3%  ②86.4%	精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合  72.8%以上	精神・発達障害者雇用サポーター支援状況報告



【参考】障害者雇用分科会における2024年度の年度目標(案)の考え方

年度目標項目	2024年度の年度目標(案)	年度目標(案)の考え方
ハローワークにおける障害者の就職件数	110,756件以上	<p>目標設定の基本的な考え方：前年度実績以上として設定</p> <p>目標(案)：2023年度実績以上</p> <p>【過去3カ年の実績】2021年度実績96,180件、2022年度実績102,537件、2023年度実績110,756件</p> <p>※ 評価の参考指標として、就職した障害者の定着率についても、令和6年度から把握していくこととする。</p>
<p>【障害者雇用率関係】</p> <p>①障害者の雇用率達成企業割合</p> <p>②障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合</p>	<p>①46.8%以上</p> <hr/> <p>②15.2%以上</p>	<p>目標設定の基本的な考え方：前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定</p> <p>目標(案)：前々年度の実績に過去10か年の平均伸び率と2024年4月の雇用率の引上げ及び2025年4月の除外率引下げの影響を加味して設定</p> <p>※雇用率に関する取扱いの変更がなされた2011年、2013年、2018年及び2021年を除いた過去10か年分(2010年～2023年)の平均伸び率(+1.61pt増)、2024年度に実施した法定雇用率0.2%の引上げによる影響(3.20pt減(R3年の法定雇用率0.1%引上げの影響が1.60pt減であったことを踏まえ設定)及び2025年度に予定されている除外率10ptの引下げによる影響(1.7pt減(H23年の除外率10pt引下げの影響が1.7pt減であったことを踏まえ設定))を加味して設定</p> <p>【過去3か年実績】2020年度実績47.0%、2021年度実績48.3%、2022年度実績50.1%</p> <hr/> <p>目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定</p> <p>目標(案)：直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様</p> <p>【過去3カ年実績等】2020年度実績12.5%、2021年度実績13.7%、2022年度実績14.2%。3か年平均は13.5%</p>
<p>【精神・発達障害者雇用サポーター支援実績】</p> <p>精神・発達障害者雇用サポーター(※)による就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合</p>	72.8%以上	<p>目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定</p> <p>2024年度目標設定の考え方：コロナの影響を強く受けている2021年度実績を除く、直近2か年分の実績の平均値以上</p> <p>目標(案)：直近2か年の実績の平均値以上</p> <p>【過去3カ年実績等】2021年度実績67.3%、2022年度実績72.0%、2023年度実績73.5%。2か年平均は72.8%</p>

※ 令和6年度から、従来の精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターに替えて、昨今のHW以外の支援機関の状況や支援対象者の就職割合が伸びている状況等を踏まえ、関係機関との連携により、企業とのマッチングによる就職支援により重点を置いた支援を行っていく「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置しており、こうした見直し内容を踏まえ、目標設定を就職率に一本化している。

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和6年7月9日現在

## (公益代表)

- おおい まさこ  
 ◎ 大井 方子 高知県立大学文化学部教授
- 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
- たなか かつとし  
 田中 克俊 北里大学大学院医療系研究科教授
- やまかわ りゅういち  
 ◎ 山川 隆一 明治大学法学部教授
- わたなべ きぬこ  
 ○ 渡邊 絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授

## (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
- ふじかわ だいすけ  
 藤川 大輔 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
- 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
- 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
- ふかまち ひろあき  
 深町 弘明 富士通株式会社 Employee Success 本部 Employee Relation 統括部シニアマネージャー
- まつなが やすおき  
 松永 恭興 (株) 日立製作所人財統括本部人事勤労本部長兼エンプロイヤーリレーション部長
- 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
- おかもと としみ  
 岡本 敏美 (社福) 日本身体障害者団体連合会副会長
- しんぎん てるこ  
 新銀 輝子 (公社) 全国精神保健福祉会連合会理事
- たなか のぶあき  
 田中 伸明 (社福) 日本視覚障害者団体連合 評議員

# 障害者雇用分科会における2023年度の年度目標に対する四半期毎の実績について

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第132回(R6.7.9)	参考資料2

年度目標項目	2023年度の年度目標	2023年度実績					データの出所
		2023年4月から6月まで	2023年7月から9月まで	2023年10月から12月まで	2024年1月から3月まで		
ハローワークにおける障害者の就職件数	103,163件以上	110,756件	31,946件	24,323件	27,253件	27,234件	職業安定業務統計
【障害者雇用率関係】(※1) ①障害者の雇用率達成企業割合	①46.6%以上						障害者雇用状況報告
【障害者雇用率関係】(※1) ②障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合	②15.2%以上(※2)						障害者雇用状況報告
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】 ①精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合	①78.8%以上	84.3%	86.0%	84.9%	85.7%	80.8%	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】 ②精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合	②84.3%以上	86.4%	87.0%	86.3%	88.4%	84.0%	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告

※1 障害者雇用率関係の指標は、翌年6月1日時点の障害者雇用状況報告の結果によるため、この表においては記載しない。  
 ※2 2023年度の目標は、2023年6月1日時点における障害者雇用ゼロ企業のうち、2024年6月1日時点において新たに障害者を雇用した企業の割合。

報道関係者 各位

令和6年6月28日

【照会先】

職業安定局 障害者雇用対策課

課長 西澤 栄晃

主任障害者雇用専門官 榎野 一美

課長補佐 岡田 純子

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5857、5301)

(直通電話) 03(3502)6775

## 令和5年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などの 取りまとめを公表します

### 障害者の就職件数が過去最高を更新

厚生労働省は、令和5年度のハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などを取りまとめましたので、公表します。

#### 【ポイント】

- **新規求職申込件数・就職件数**  
新規求職申込件数は249,490件（対前年度比6.9%増）、就職件数は110,756件（対前年度比8.0%増）となり、就職件数が過去最高だった令和元年度実績（103,163件）を上回った。
- **就職率（就職件数／新規求職申込件数）**  
就職率は44.4%で、対前年度差0.5ポイント増となった。

	就職件数（件）	対前年度差（比）	就職率（%）（対前年度差）
身体障害者	22,912	998件増（4.6%増）	38.7（1.0ポイント増）
知的障害者	22,201	1,628件増（7.9%増）	59.2（1.4ポイント増）
精神障害者	60,598	6,524件増（12.1%増）	43.9（0.1ポイント増）
その他の障害者（※）	5,045	931件減（15.6%減）	34.0（3.0ポイント減）
合計	110,756	8,219件増（8.0%増）	44.4（0.5ポイント増）

※「その他の障害者」とは、身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者など。

- **就職件数の増加要因**  
前年度に引き続き新規求職申込件数が増加するとともに、法定雇用率の引き上げ等を見据えて障害者雇用に取り組む企業が増えたこと等により、求人数が増加したことが影響しているものと考えられる。
- **解雇者数（ハローワークに届出のあったもの）**  
ハローワークに届出のあった障害者の解雇者数は2,407人であった。（前年度1,605人）

## ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

### 1. 概況

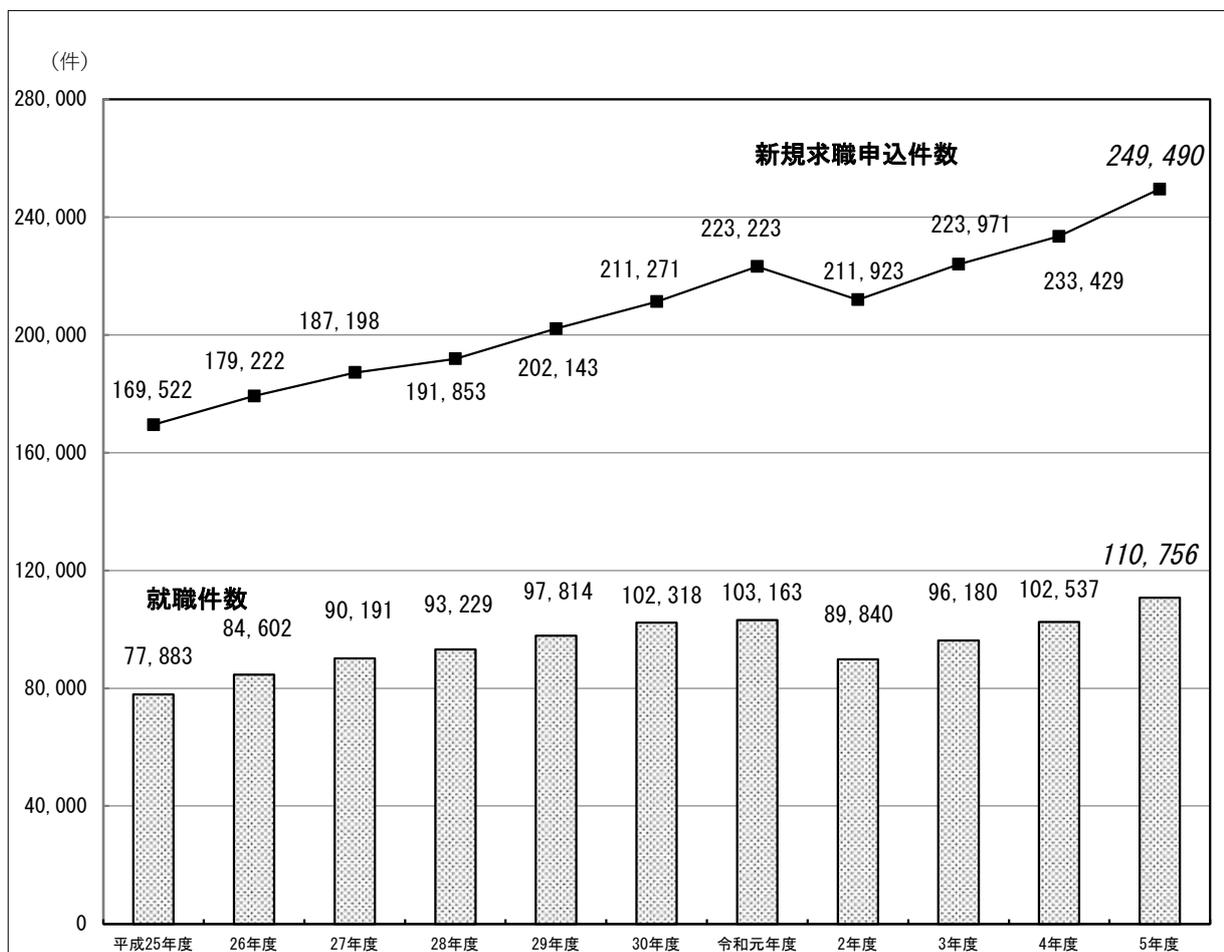
	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成25年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14.0	45.9	3.7
26年度	179,222	5.7	218,913	5.3	84,602	8.6	47.2	1.3
27年度	187,198	4.5	231,066	5.6	90,191	6.6	48.2	1.0
28年度	191,853	2.5	240,744	4.2	93,229	3.4	48.6	0.4
29年度	202,143	5.4	255,612	6.2	97,814	4.9	48.4	△ 0.2
30年度	211,271	4.5	272,481	6.6	102,318	4.6	48.4	0.0
令和元年度	223,223	5.7	300,512	10.3	103,163	0.8	46.2	△ 2.2
2年度	211,923	△ 5.1	331,260	10.2	89,840	△ 12.9	42.4	△ 3.8
3年度	223,971	5.7	358,539	8.2	96,180	7.1	42.9	0.5
4年度	233,429	4.2	382,100	6.6	102,537	6.6	43.9	1.0
5年度	249,490	6.9	406,591	6.4	110,756	8.0	44.4	0.5

(注) 表中の「①新規求職申込件数」の令和3年度以降の数値には、令和3年9月より開始されたハローワークインターネットサービスにより新規求職申込を行った者（同月中に来所した者を除く）の件数（オンライン新規求職申込件数：令和3年度2,864件、令和4年度6,211件、令和5年度6,623件）は計上していない。（次頁以降も同じ）

(注) 表中の「②有効求職者」の令和3年度以降の数値には、オンライン新規求職申込後も来所せず求职活動を行う者（オンライン登録者の有効求職者数：令和3年度1,424人、令和4年度1,429人、令和5年度1,675人）は計上していない。（次頁以降も同じ）

(注) 表中の「③就職件数」には、ハローワークインターネットサービスのオンライン自主応募（ハローワークの職業紹介を経ずに直接応募できる機能を利用したこと）による就職件数は計上していない。（次頁以降も同じ）

#### (新規求職申込件数及び就職件数の推移)

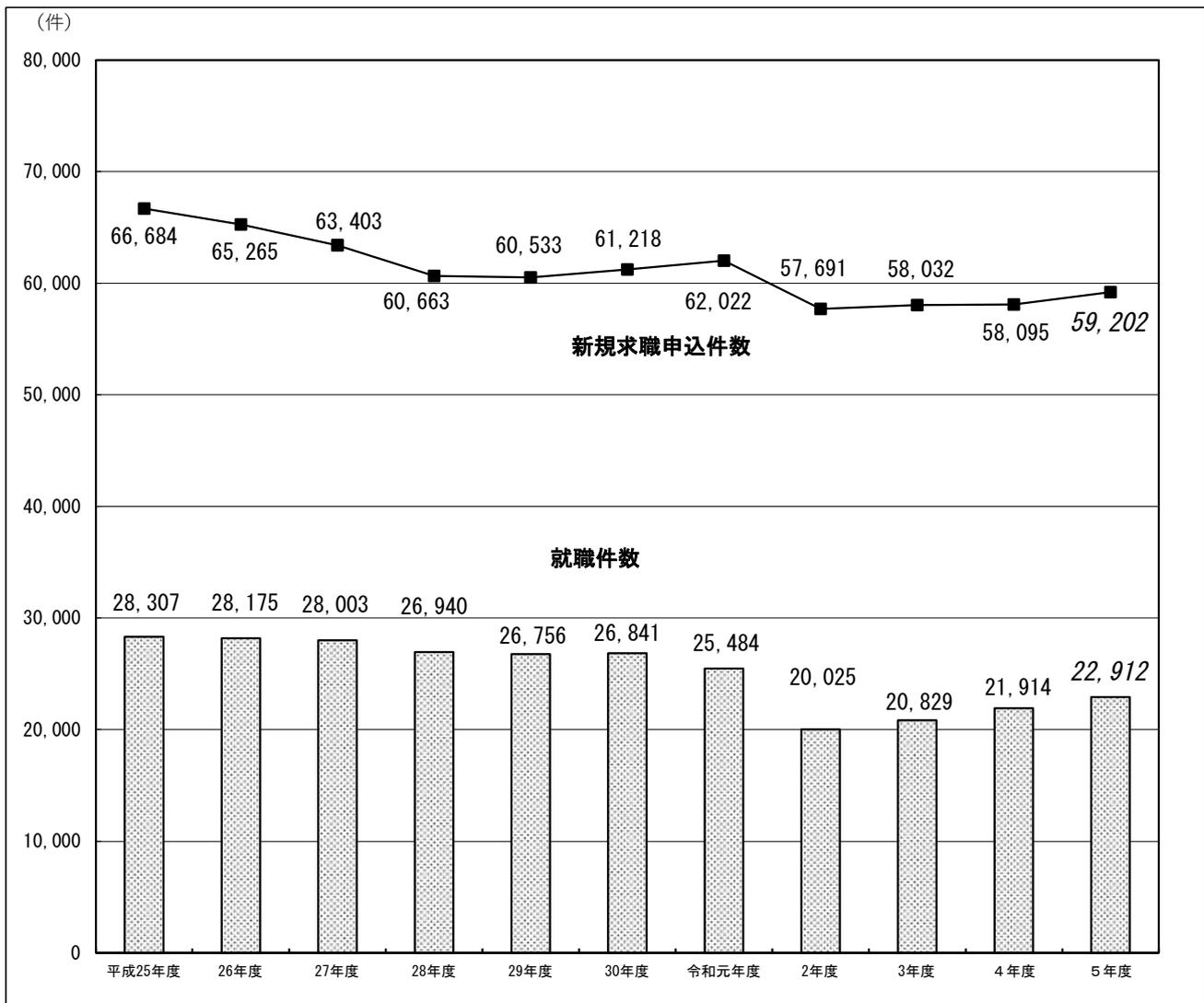


## 2. 障害種別の職業紹介状況

### (1) 身体障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成25年度	66,684	△ 3.1	91,677	△ 0.5	28,307	6.5	42.4	3.8
26年度	65,265	△ 2.1	91,537	△ 0.2	28,175	△ 0.5	43.2	0.8
27年度	63,403	△ 2.9	91,939	0.4	28,003	△ 0.6	44.2	1.0
28年度	60,663	△ 4.3	89,797	△ 2.3	26,940	△ 3.8	44.4	0.2
29年度	60,533	△ 0.2	90,649	0.9	26,756	△ 0.7	44.2	△ 0.2
30年度	61,218	1.1	92,824	2.4	26,841	0.3	43.8	△ 0.4
令和元年度	62,022	1.3	98,681	6.3	25,484	△ 5.1	41.1	△ 2.7
2年度	57,691	△ 7.0	107,189	8.6	20,025	△21.4	34.7	△ 6.4
3年度	58,032	0.6	113,193	5.6	20,829	4.0	35.9	1.2
4年度	58,095	0.1	117,745	4.0	21,914	5.2	37.7	1.8
5年度	59,202	1.9	120,925	2.7	22,912	4.6	38.7	1.0

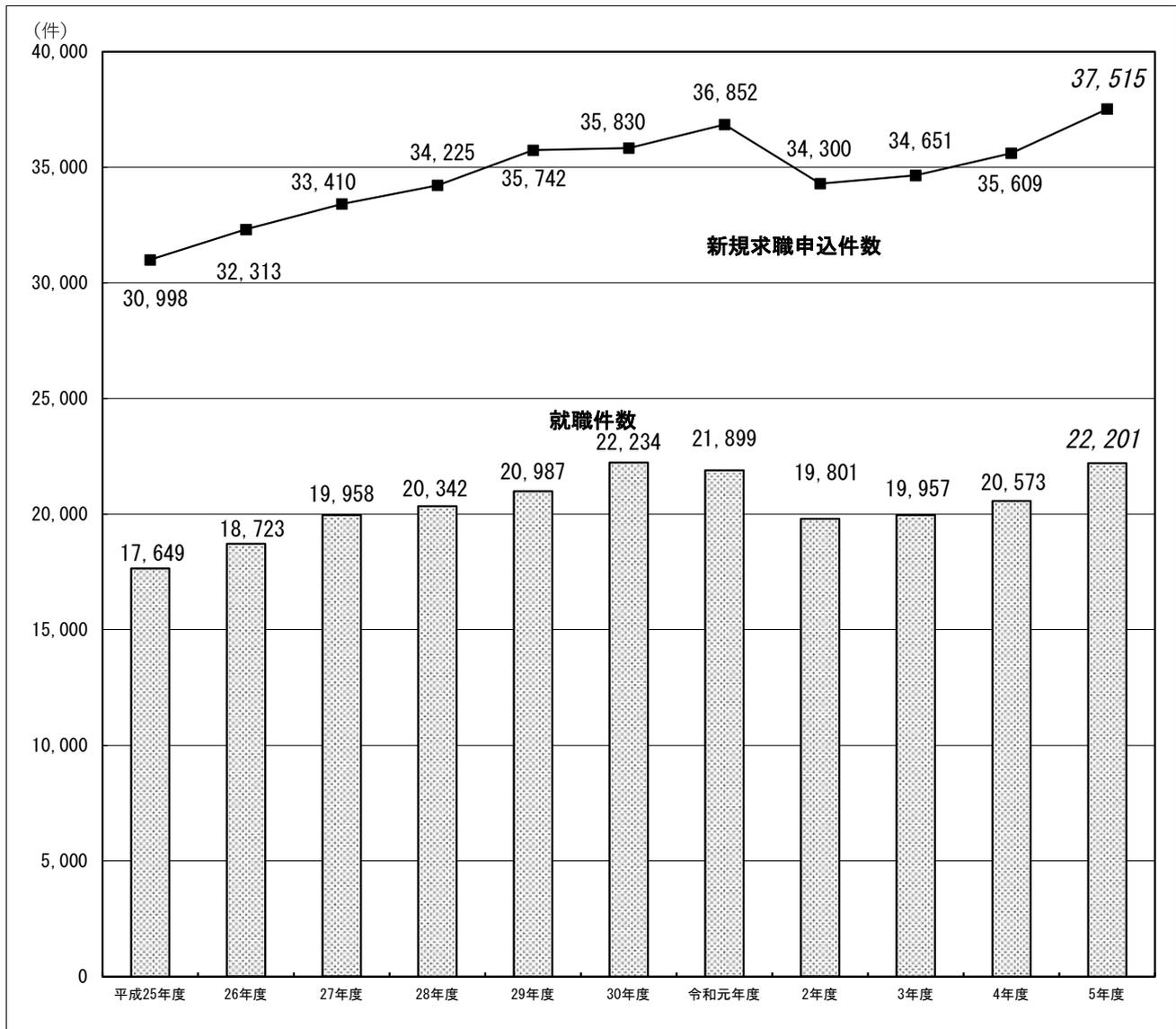
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



(2) 知的障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成25年度	30,998	2.6	39,321	1.5	17,649	10.1	56.9	3.9
26年度	32,313	4.2	40,544	3.1	18,723	6.1	57.9	1.0
27年度	33,410	3.4	41,803	3.1	19,958	6.6	59.7	1.8
28年度	34,225	2.4	43,343	3.7	20,342	1.9	59.4	△ 0.3
29年度	35,742	4.4	45,770	5.6	20,987	3.2	58.7	△ 0.7
30年度	35,830	0.2	46,928	2.5	22,234	5.9	62.1	3.4
令和元年度	36,852	2.9	50,210	7.0	21,899	△ 1.5	59.4	△ 2.7
2年度	34,300	△ 6.9	52,264	4.1	19,801	△ 9.6	57.7	△ 1.7
3年度	34,651	1.0	54,618	4.5	19,957	0.8	57.6	△ 0.1
4年度	35,609	2.8	56,736	3.9	20,573	3.1	57.8	0.2
5年度	37,515	5.4	58,047	2.3	22,201	7.9	59.2	1.4

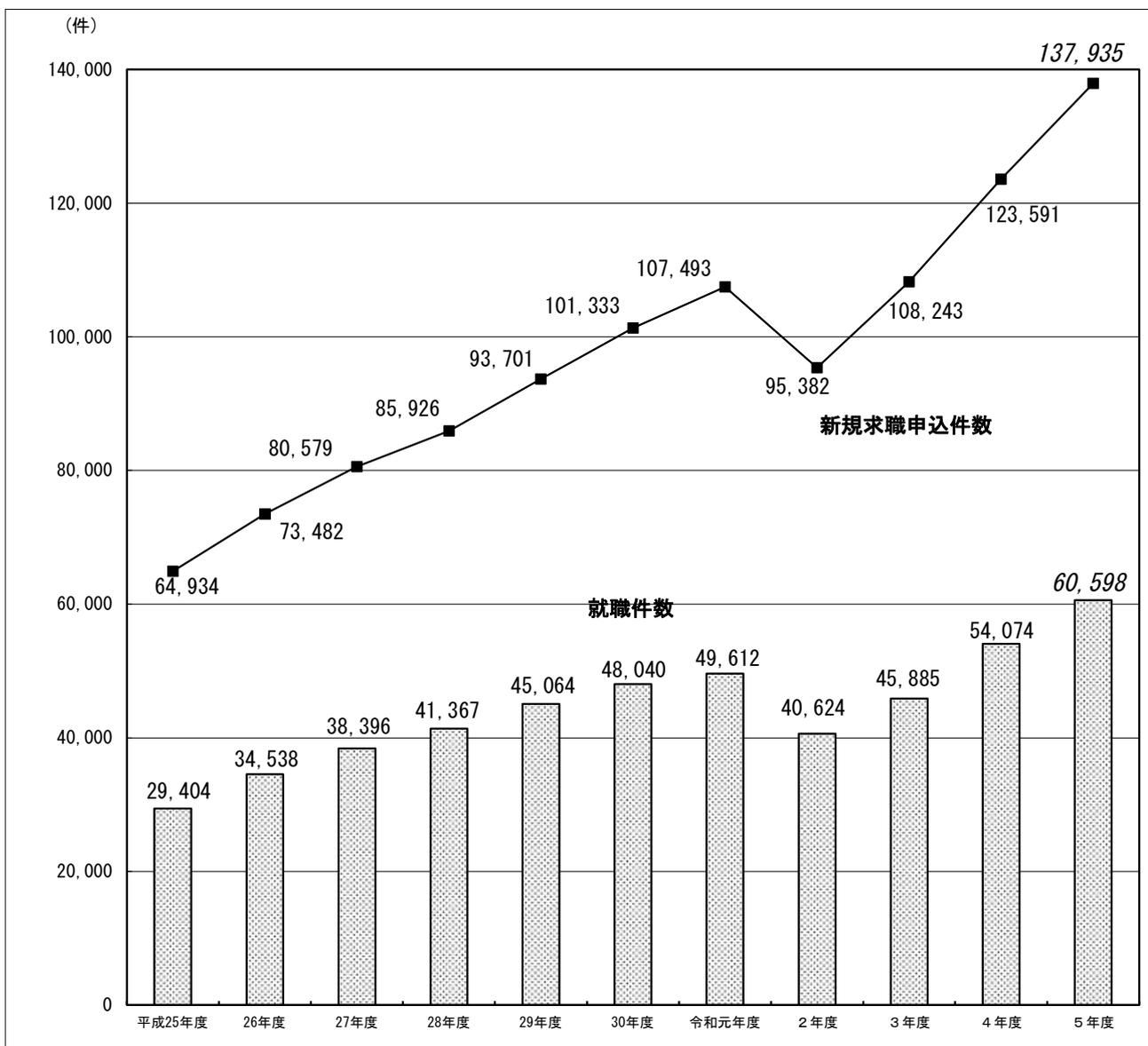
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



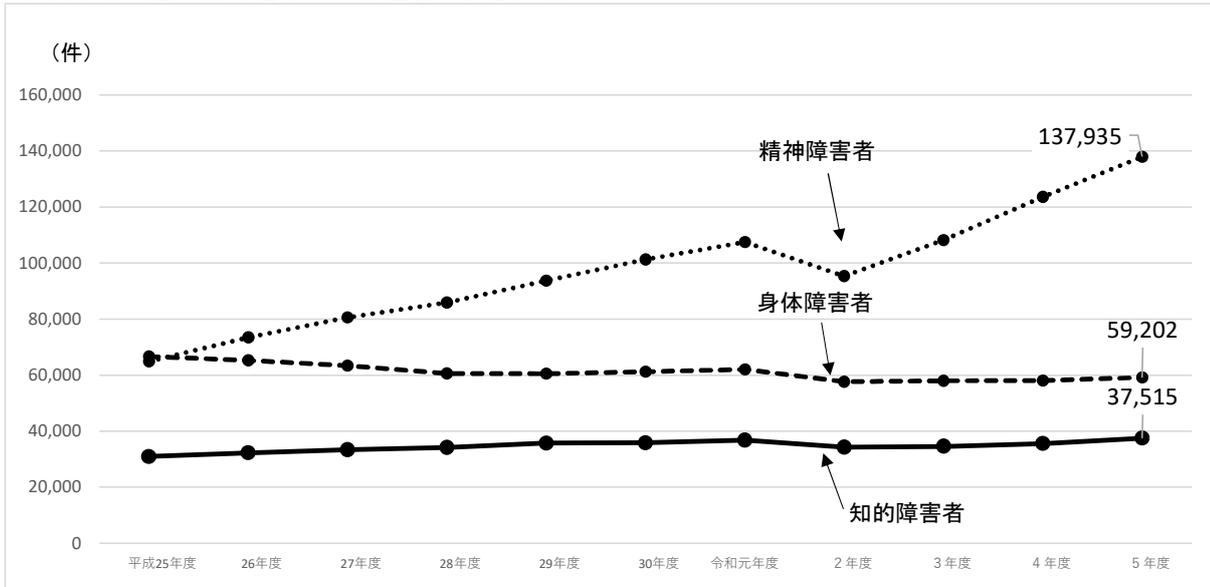
(3) 精神障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成25年度	64,934	13.2	71,184	12.3	29,404	23.2	45.3	3.7
26年度	73,482	13.2	79,796	12.1	34,538	17.5	47.0	1.7
27年度	80,579	9.7	88,857	11.4	38,396	11.2	47.7	0.7
28年度	85,926	6.6	97,913	10.2	41,367	7.7	48.1	0.4
29年度	93,701	9.0	107,991	10.3	45,064	8.9	48.1	0.0
30年度	101,333	8.1	119,983	11.1	48,040	6.6	47.4	△ 0.7
令和元年度	107,493	6.1	132,940	10.8	49,612	3.3	46.2	△ 1.2
2年度	95,382	△11.3	144,607	8.8	40,624	△18.1	42.6	△ 3.6
3年度	108,243	13.5	163,056	12.8	45,885	13.0	42.4	△ 0.2
4年度	123,591	14.2	191,523	17.5	54,074	17.8	43.8	1.4
5年度	137,935	11.6	209,411	9.3	60,598	12.1	43.9	0.1

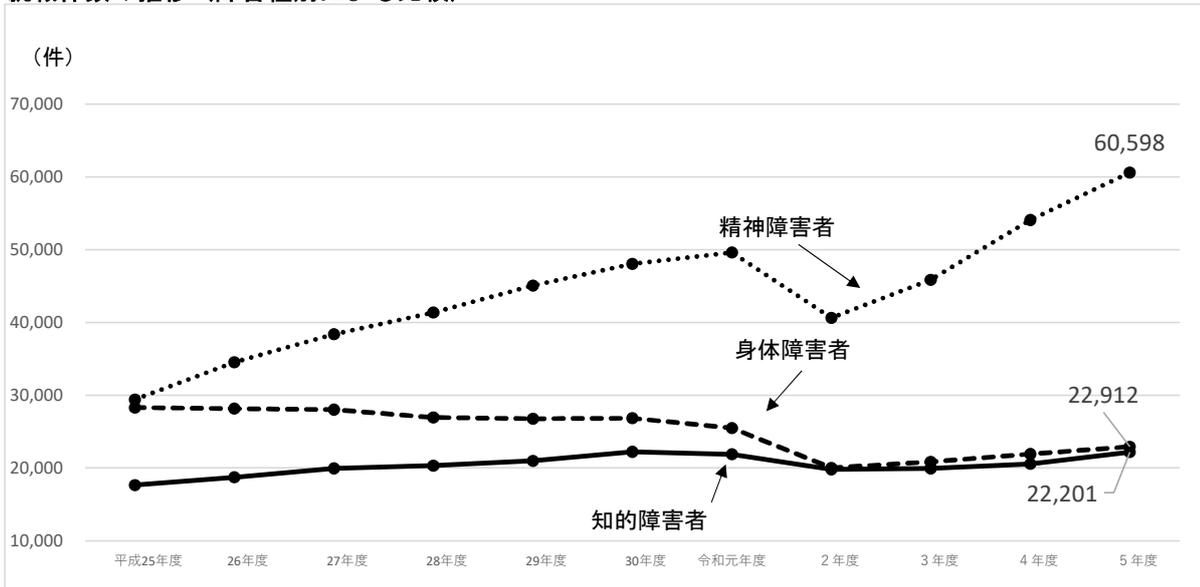
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



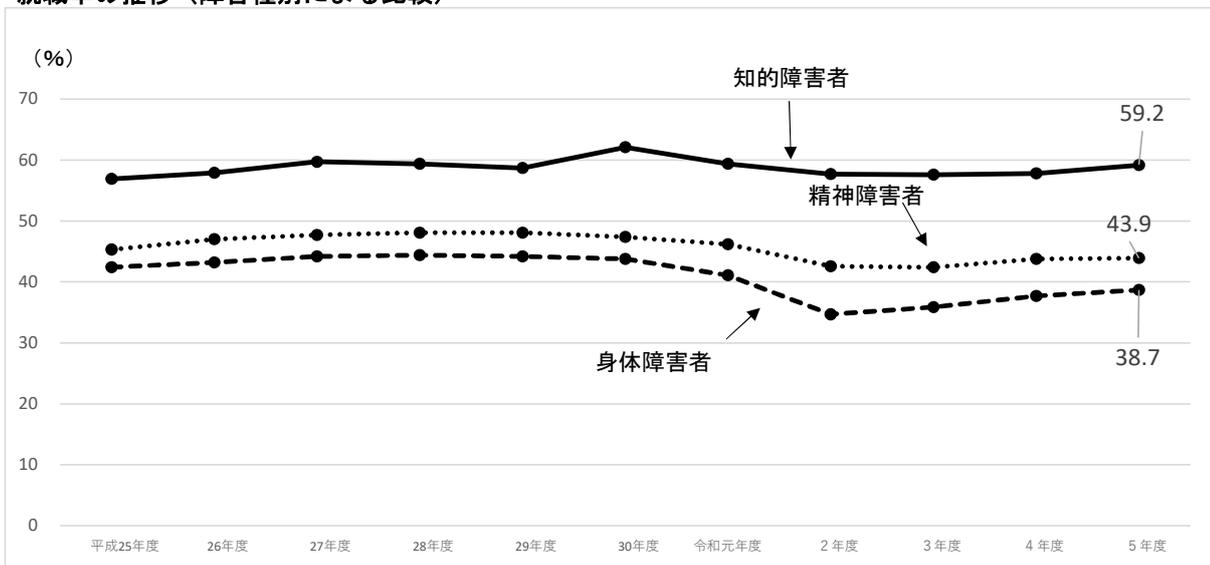
新規求職申込件数の推移（障害種別による比較）



就職件数の推移（障害種別による比較）



就職率の推移（障害種別による比較）



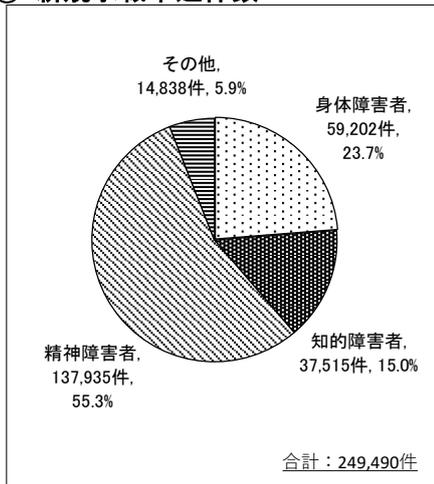
#### (4) その他の障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成25年度	6,906	24.1	5,774	27.5	2,523	35.9	36.5	33.0
26年度	8,162	18.2	7,036	21.9	3,166	25.5	38.8	2.3
27年度	9,806	20.1	8,467	20.3	3,834	21.1	39.1	0.3
28年度	11,039	12.6	9,691	14.5	4,580	19.5	41.5	2.4
29年度	12,167	10.2	11,202	15.6	5,007	9.3	41.2	△ 0.3
30年度	12,890	5.9	12,746	13.8	5,203	3.9	40.4	△ 0.8
令和元年度	16,856	30.8	18,681	46.6	6,168	18.5	36.6	△ 3.8
2年度	24,550	45.6	27,200	45.6	9,390	52.2	38.2	1.6
3年度	23,045	△ 6.1	27,672	1.7	9,509	1.3	41.3	3.1
4年度	16,134	△ 30.0	16,096	△ 41.8	5,976	△ 37.2	37.0	△ 4.3
5年度	14,838	△ 8.0	18,208	13.1	5,045	△ 15.6	34.0	△ 3.0

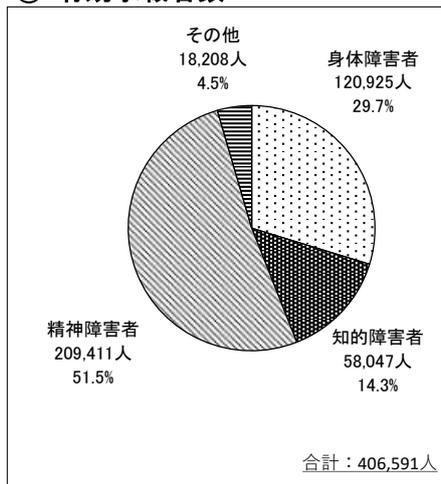
(注)「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等を保有しない者であって、発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者である。ただし、令和2年1月のハローワークシステム刷新により、障害者手帳を有する者も一部計上されている。

#### (5) 就職件数等における障害種別の割合

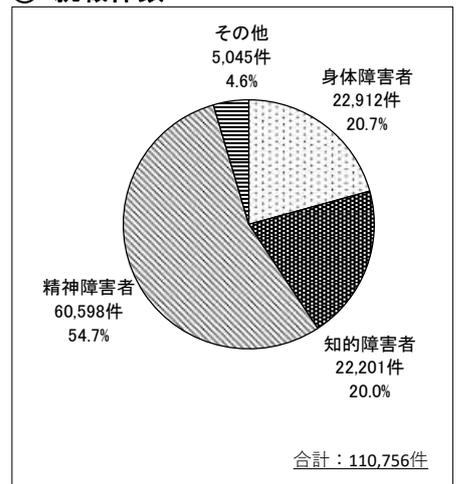
① 新規求職申込件数



② 有効求職者数



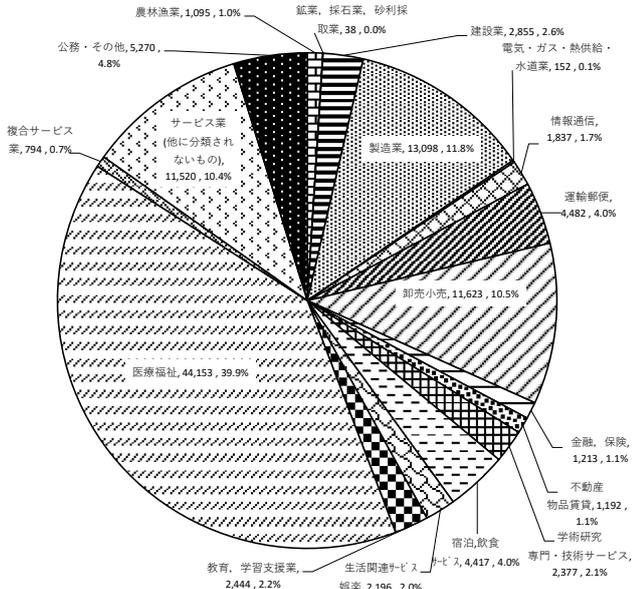
③ 就職件数



### 3. 産業別の就職状況

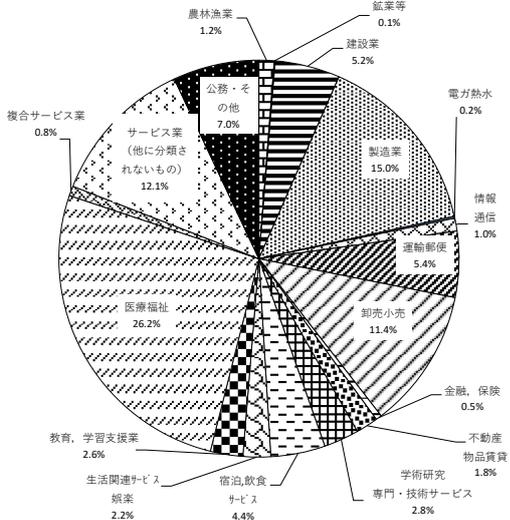
#### (1) 概況

##### 障害者計



※ 数値は就職件数及び産業別構成比(%)。

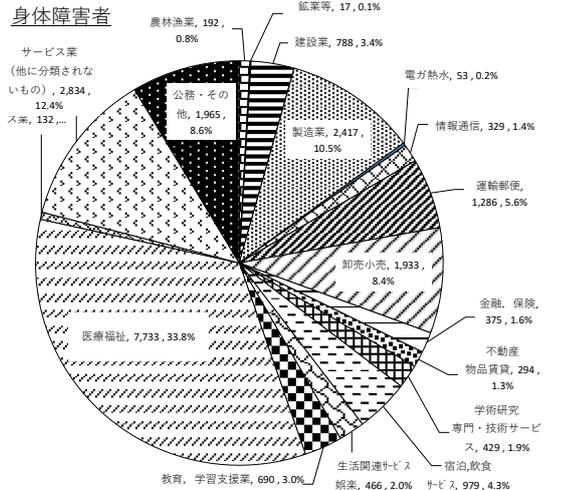
##### (参考)ハローワークにおける産業別の就職状況(障害者を含む全体)



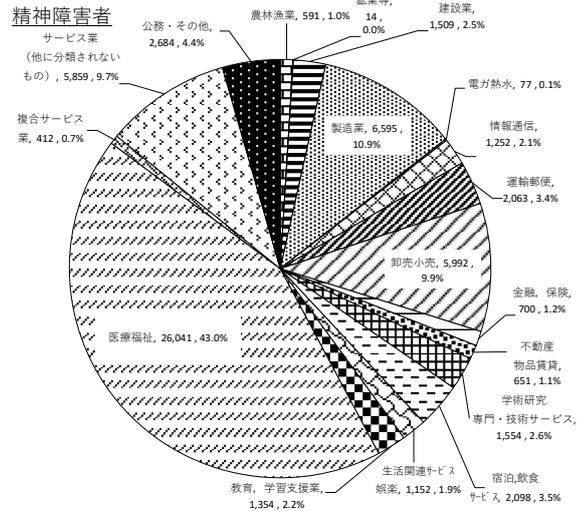
※ 数値は産業別構成比(%)。

#### (2) 障害種別の状況

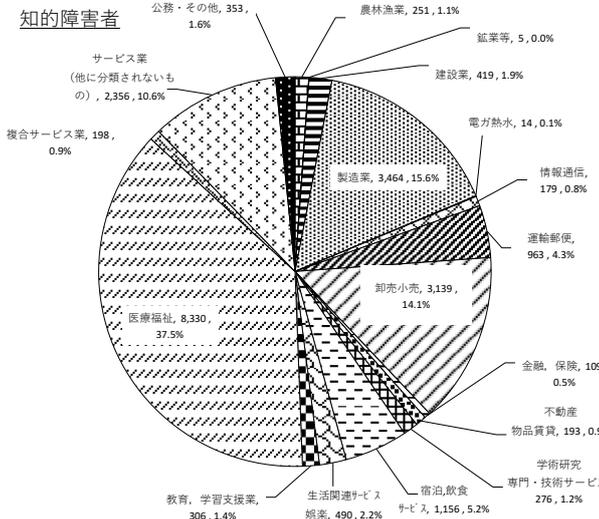
##### 身体障害者



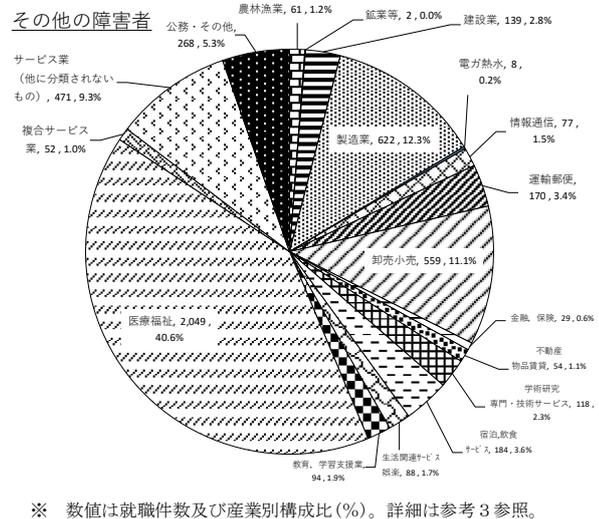
##### 精神障害者



##### 知的障害者



##### その他の障害者

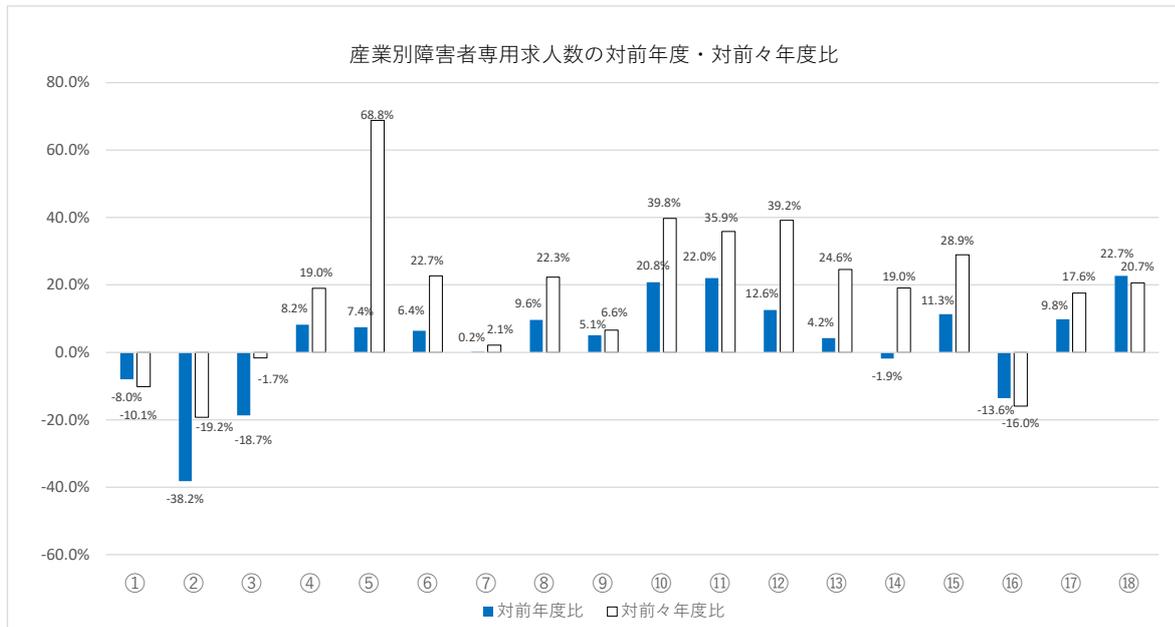
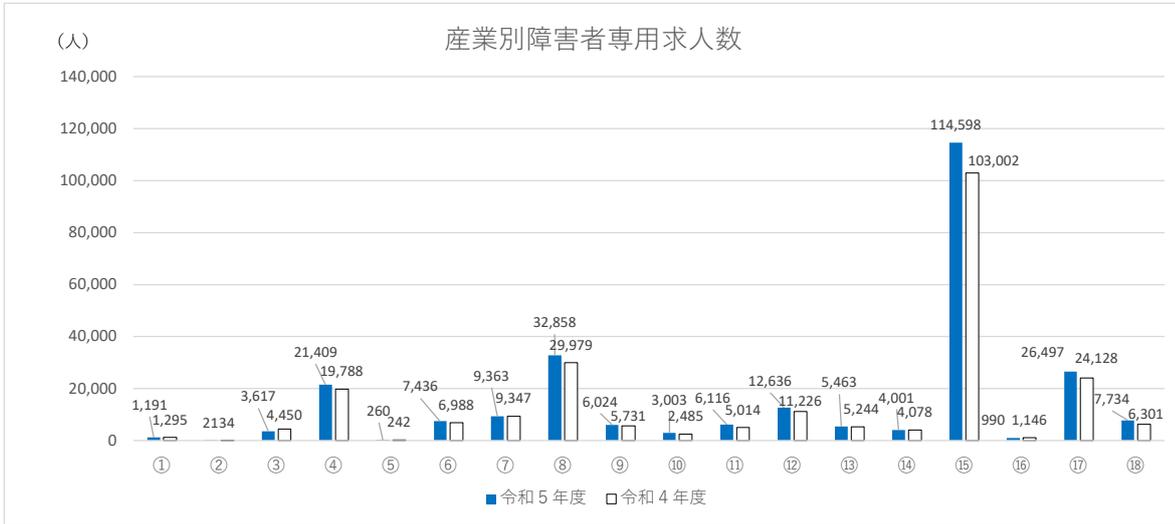


※ 数値は就職件数及び産業別構成比(%)。詳細は参考3参照。

### (3) 障害者専用求人数の状況

	専用求人数 (人)	対前年度 (%)
令和元年度	252,191	-
2年度	194,741	△ 22.8
3年度	213,410	9.6
4年度	240,478	12.7
5年度	263,217	9.5

※障害者専用求人数については、令和元年度より集計している。

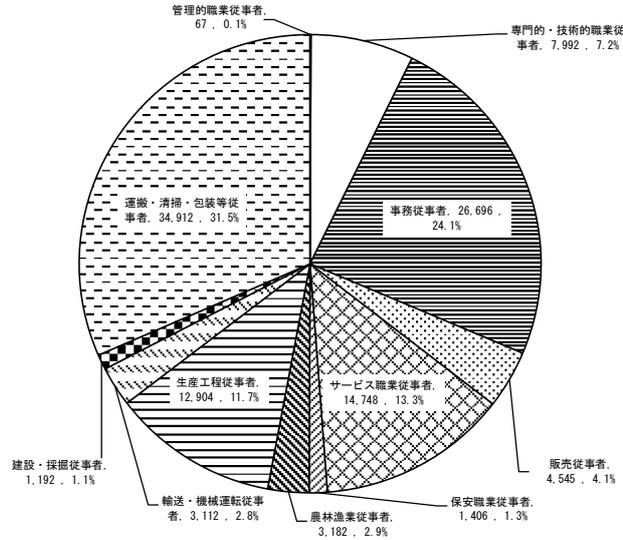


- ①農、林、漁業 ②鉱業、採石業、砂利採取業 ③建設業 ④製造業  
 ⑤電気・ガス・熱供給・水道業 ⑥情報通信業 ⑦運輸業、郵便業 ⑧卸売業、小売業  
 ⑨金融業、保険業 ⑩不動産業、物品賃貸業 ⑪学術研究、専門・技術サービス業  
 ⑫宿泊業、飲食サービス業 ⑬生活関連サービス業、娯楽業 ⑭教育、学習支援業  
 ⑮医療、福祉 ⑯複合サービス事業 ⑰サービス業（他に分類されないもの） ⑱公務・その他

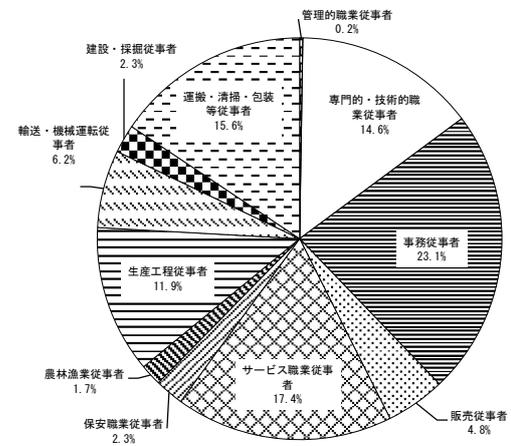
## 4. 職業別の就職状況

### (1) 概況

障害者計



(参考)ハローワーク全体における職業別の就職状況(障害者を含む全体)

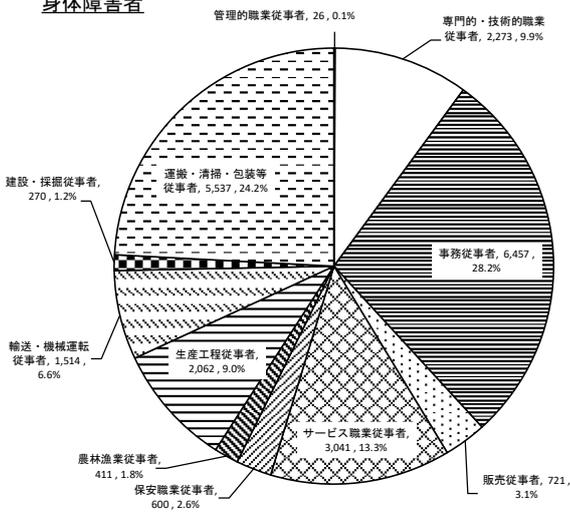


※ 数値は就職件数及び職業別構成比(%)。

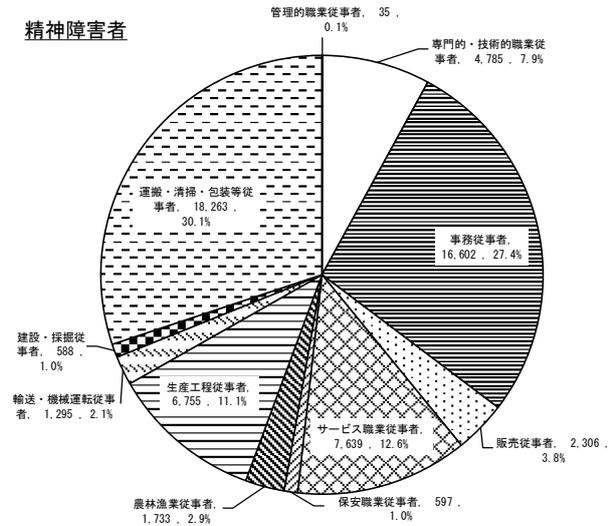
※ 数値は職業別構成比(%)。

### (2) 障害種別の状況

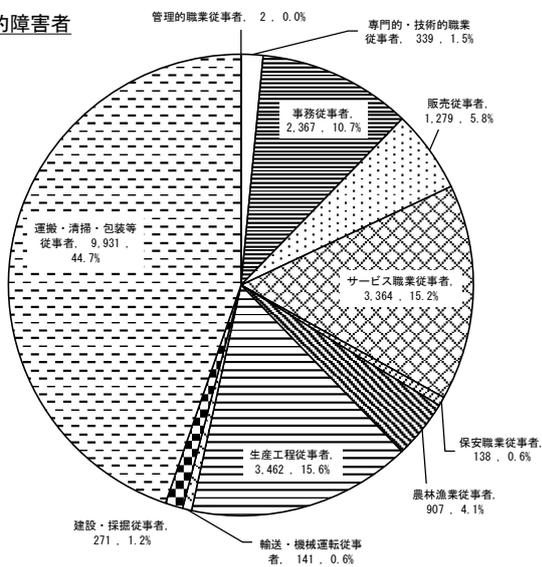
身体障害者



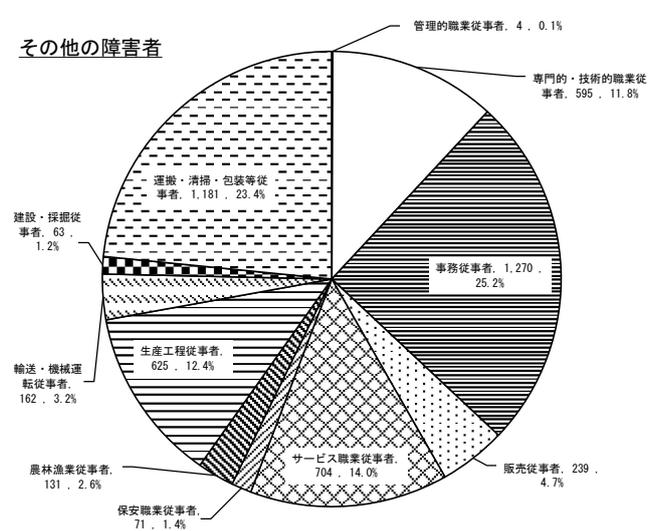
精神障害者



知的障害者

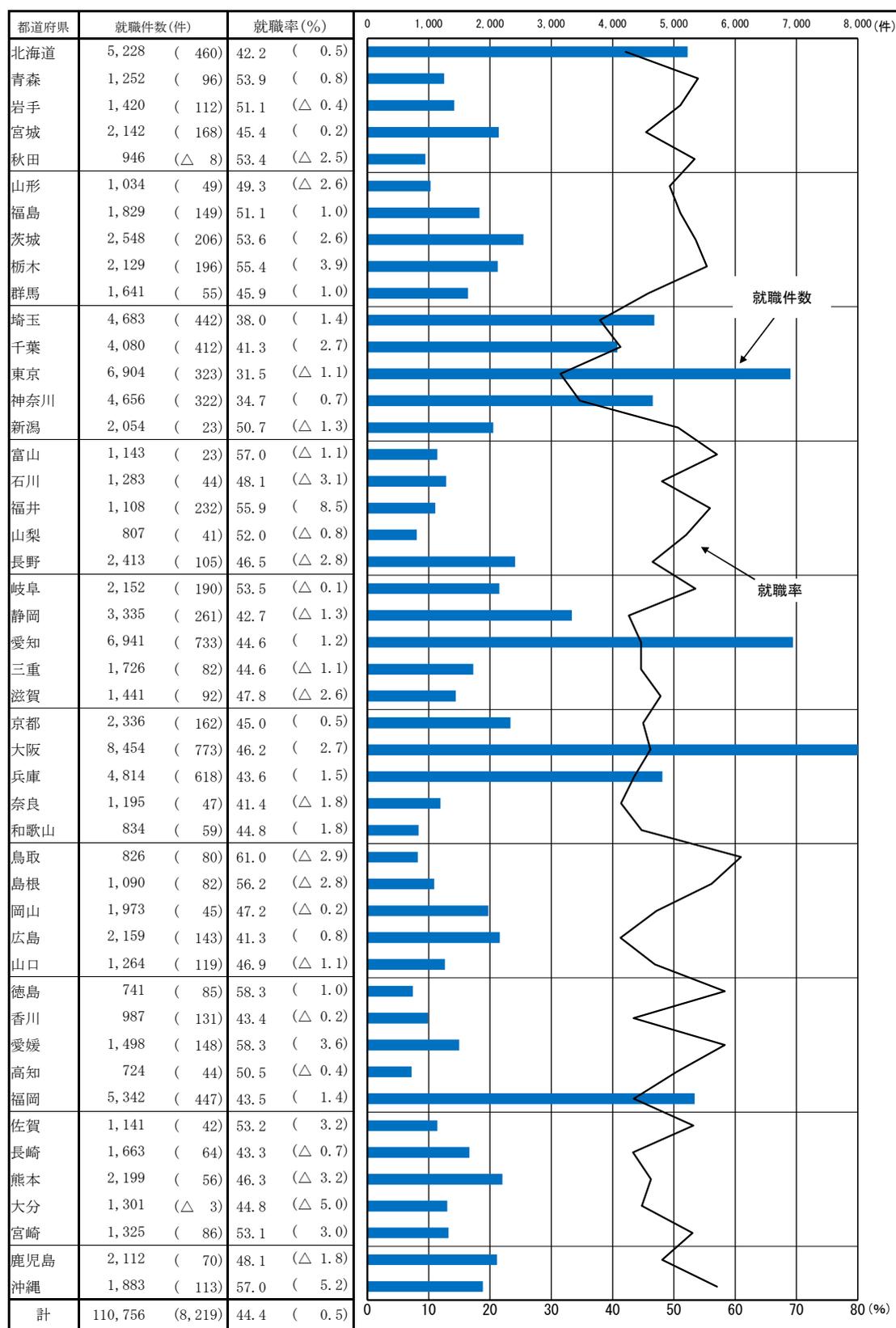


その他の障害者



※ 数値は就職件数及び職業別構成比(%)。詳細は参考4参照。

## 5. 都道府県別の就職状況



※ 「就職率」は(就職件数) / (新規求職申込件数)  
 ( )は、対前年度差

(参考1) 障害種別の職業紹介状況(構成比入り)

	新規求職申込件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成25年度	169,522 [100]	66,684 [39.3]	27,262 <40.9>	30,998 [18.3]	4,960 <16.0>	64,934 [38.3]	6,906 [4.1]	
26年度	179,222 [100]	65,265 [36.4]	27,322 <41.9>	32,313 [18.0]	4,966 <15.4>	73,482 [41.0]	8,162 [4.6]	
27年度	187,198 [100]	63,403 [33.9]	27,057 <42.7>	33,410 [17.8]	4,946 <14.8>	80,579 [43.0]	9,806 [5.2]	
28年度	191,853 [100]	60,663 [31.6]	25,773 <42.5>	34,225 [17.8]	4,963 <14.5>	85,926 [44.8]	11,039 [5.8]	
29年度	202,143 [100]	60,533 [29.9]	26,190 <43.3>	35,742 [17.7]	5,027 <14.1>	93,701 [46.4]	12,167 [6.0]	
30年度	211,271 [100]	61,218 [29.0]	26,434 <43.2>	35,830 [17.0]	4,826 <13.5>	101,333 [48.0]	12,890 [6.1]	
令和元年度	223,223 [100]	62,022 [27.8]	26,104 <42.1>	36,852 [16.5]	4,672 <12.7>	107,493 [48.2]	16,856 [7.6]	
2年度	211,923 [100]	57,691 [27.2]	20,024 <34.7>	34,300 [16.2]	4,088 <11.9>	95,382 [45.0]	24,550 [11.6]	
3年度	223,971 [100]	58,032 [25.9]	19,759 <34.0>	34,651 [15.5]	4,029 <11.6>	108,243 [48.3]	23,045 [10.3]	
4年度	233,429 [100]	58,095 [24.9]	19,964 <34.4>	35,609 [15.3]	4,054 <11.4>	123,591 [52.9]	16,134 [6.9]	
5年度	249,490 [100]	59,202 [23.7]	21,933 <37.0>	37,515 [15.0]	4,267 <11.4>	137,935 [55.3]	14,838 [5.9]	

	有効求職者数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成25年度	207,956 [100]	91,677 [44.1]	39,076 <42.6>	39,321 [18.9]	9,712 <24.7>	71,184 [34.2]	5,774 [2.8]	
26年度	218,913 [100]	91,537 [41.8]	39,523 <43.2>	40,544 [18.5]	9,707 <23.9>	79,796 [36.5]	7,036 [3.2]	
27年度	231,066 [100]	91,939 [39.8]	40,166 <43.7>	41,803 [18.1]	9,834 <23.5>	88,857 [38.5]	8,467 [3.7]	
28年度	240,744 [100]	89,797 [37.3]	39,660 <44.2>	43,343 [18.0]	10,056 <23.2>	97,913 [40.7]	9,691 [4.0]	
29年度	255,612 [100]	90,649 [35.5]	40,476 <44.7>	45,770 [17.9]	10,331 <22.6>	107,991 [42.2]	11,202 [4.4]	
30年度	272,481 [100]	92,824 [34.1]	41,787 <45.0>	46,928 [17.2]	10,236 <21.8>	119,983 [44.0]	12,746 [4.7]	
令和元年度	300,512 [100]	98,681 [32.8]	43,943 <44.5>	50,210 [16.7]	10,554 <21.0>	132,940 [44.2]	18,681 [6.2]	
2年度	331,260 [100]	107,189 [32.4]	44,570 <41.6>	52,264 [15.8]	10,544 <20.2>	144,607 [43.7]	27,200 [8.2]	
3年度	358,539 [100]	113,193 [31.6]	45,145 <39.9>	54,618 [15.2]	10,623 <19.4>	163,056 [45.5]	27,672 [7.7]	
4年度	382,100 [100]	117,745 [30.8]	45,725 <38.8>	56,736 [14.8]	10,538 <18.6>	191,523 [50.1]	16,096 [4.2]	
5年度	406,591 [100]	120,925 [29.7]	47,194 <39.0>	58,047 [14.3]	10,579 <18.2>	209,411 [51.5]	18,208 [4.5]	

	就職件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成25年度	77,883 [100]	28,307 [36.3]	11,069 <39.1>	17,649 [22.7]	4,207 <23.8>	29,404 [37.8]	2,523 [3.2]	
26年度	84,602 [100]	28,175 [33.3]	11,181 <39.7>	18,723 [22.1]	4,248 <22.7>	34,538 [40.8]	3,166 [3.7]	
27年度	90,191 [100]	28,003 [31.0]	11,321 <40.4>	19,958 [22.1]	4,339 <21.7>	38,396 [42.6]	3,834 [4.3]	
28年度	93,229 [100]	26,940 [28.9]	11,017 <40.9>	20,342 [21.8]	4,442 <21.8>	41,367 [44.4]	4,580 [4.9]	
29年度	97,814 [100]	26,756 [27.4]	11,051 <41.3>	20,987 [21.5]	4,330 <20.6>	45,064 [46.1]	5,007 [5.1]	
30年度	102,318 [100]	26,841 [26.2]	11,096 <41.3>	22,234 [21.7]	4,471 <20.1>	48,040 [47.0]	5,203 [5.1]	
令和元年度	103,163 [100]	25,484 [24.7]	10,556 <41.4>	21,899 [21.2]	3,951 <18.0>	49,612 [48.1]	6,168 [6.0]	
2年度	89,840 [100]	20,025 [22.3]	7,384 <36.9>	19,801 [22.0]	3,330 <16.8>	40,624 [45.2]	9,390 [10.5]	
3年度	96,180 [100]	20,829 [21.7]	7,479 <35.9>	19,957 [20.7]	3,151 <15.8>	45,885 [47.7]	9,509 [9.9]	
4年度	102,537 [100]	21,914 [21.4]	7,835 <35.8>	20,573 [20.1]	3,210 <15.6>	54,074 [52.7]	5,976 [5.8]	
5年度	110,756 [100]	22,912 [20.7]	8,482 <37.0>	22,201 [20.0]	3,329 <15.0>	60,598 [54.7]	5,045 [4.6]	

	就職率							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成25年度	45.9	42.4	40.6	56.9	84.8	45.3	36.5	
26年度	47.2	43.2	40.9	57.9	85.5	47.0	38.8	
27年度	48.2	44.2	41.8	59.7	87.7	47.7	39.1	
28年度	48.6	44.4	42.7	59.4	89.5	48.1	41.5	
29年度	48.4	44.2	42.2	58.7	86.1	48.1	41.2	
30年度	48.4	43.8	42.0	62.1	92.6	47.4	40.4	
令和元年度	46.2	41.1	40.4	59.4	84.6	46.2	36.6	
2年度	42.4	34.7	36.9	57.7	81.5	42.6	38.2	
3年度	42.9	35.9	37.9	57.6	78.2	42.4	41.3	
4年度	43.9	37.7	39.2	57.8	79.2	43.8	37.0	
5年度	44.4	38.7	38.7	59.2	78.0	43.9	34.0	

※ [ ]内は構成比  
「うち重度」欄の構成比(< >書き)は、当該障害のうちの重度の割合  
新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考2) 障害種別の職業紹介状況(対前年度比入り)

	新規求職申込件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成25年度	169,522 ( 4.7)	66,684 (△3.1)	27,262 (△2.6)	30,998 ( 2.6)	4,960 (△1.1)	64,934 ( 13.2)	6,906 ( 24.1)	
26年度	179,222 ( 5.7)	65,265 (△2.1)	27,322 ( 0.2)	32,313 ( 4.2)	4,966 ( 0.1)	73,482 ( 13.2)	8,162 ( 18.2)	
27年度	187,198 ( 4.5)	63,403 (△2.9)	27,057 (△1.0)	33,410 ( 3.4)	4,946 (△0.4)	80,579 ( 9.7)	9,806 ( 20.1)	
28年度	191,853 ( 2.5)	60,663 (△4.3)	25,773 (△4.7)	34,225 ( 2.4)	4,963 ( 0.3)	85,926 ( 6.6)	11,039 ( 12.6)	
29年度	202,143 ( 5.4)	60,533 (△0.2)	26,190 ( 1.6)	35,742 ( 4.4)	5,027 ( 1.3)	93,701 ( 9.0)	12,167 ( 10.2)	
30年度	211,271 ( 4.5)	61,218 ( 1.1)	26,434 ( 0.9)	35,830 ( 0.2)	4,826 (△4.0)	101,333 ( 8.1)	12,890 ( 5.9)	
令和元年度	223,223 ( 5.7)	62,022 ( 1.3)	26,104 (△1.2)	36,852 ( 2.9)	4,672 (△3.2)	107,493 ( 6.1)	16,856 ( 30.8)	
2年度	211,923 (△5.1)	57,691 (△7.0)	20,024 (△23.3)	34,300 (△6.9)	4,088 (△12.5)	95,382 (△11.3)	24,550 ( 45.6)	
3年度	223,971 ( 5.7)	58,032 ( 0.6)	19,759 (△1.3)	34,651 ( 1.0)	4,029 (△1.4)	108,243 ( 13.5)	23,045 (△6.1)	
4年度	233,429 ( 4.2)	58,095 ( 0.1)	19,964 ( 1.0)	35,609 ( 2.8)	4,054 ( 0.6)	123,591 ( 14.2)	16,134 (△30.0)	
5年度	249,490 ( 6.9)	59,202 ( 1.9)	21,933 ( 9.9)	37,515 ( 5.4)	4,267 ( 5.3)	137,935 ( 11.6)	14,838 (△8.0)	

	有効求職者数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成25年度	207,956 ( 4.6)	91,677 (△0.5)	39,076 (△0.2)	39,321 ( 1.5)	9,712 (△0.0)	71,184 ( 12.3)	5,774 ( 27.5)	
26年度	218,913 ( 5.3)	91,537 (△0.2)	39,523 ( 1.1)	40,544 ( 3.1)	9,707 (△0.1)	79,796 ( 12.1)	7,036 ( 21.9)	
27年度	231,066 ( 5.6)	91,939 ( 0.4)	40,166 ( 1.6)	41,803 ( 3.1)	9,834 ( 1.3)	88,857 ( 11.4)	8,467 ( 20.3)	
28年度	240,744 ( 4.2)	89,797 (△2.3)	39,660 (△1.3)	43,343 ( 3.7)	10,056 ( 2.3)	97,913 ( 10.2)	9,691 ( 14.5)	
29年度	255,612 ( 6.2)	90,649 ( 0.9)	40,476 ( 2.1)	45,770 ( 5.6)	10,331 ( 2.7)	107,991 ( 10.3)	11,202 ( 15.6)	
30年度	272,481 ( 6.6)	92,824 ( 2.4)	41,787 ( 3.2)	46,928 ( 2.5)	10,236 (△0.9)	119,983 ( 11.1)	12,746 ( 13.8)	
令和元年度	300,512 ( 10.3)	98,681 ( 6.3)	43,943 ( 5.2)	50,210 ( 7.0)	10,554 ( 3.1)	132,940 ( 10.8)	18,681 ( 46.6)	
2年度	331,260 ( 10.2)	107,189 ( 8.6)	44,570 ( 1.4)	52,264 ( 4.1)	10,544 (△0.1)	144,607 ( 8.8)	27,200 ( 45.6)	
3年度	358,539 ( 8.2)	113,193 ( 5.6)	45,145 ( 1.3)	54,618 ( 4.5)	10,623 ( 0.7)	163,056 ( 12.8)	27,672 ( 1.7)	
4年度	382,100 ( 6.6)	117,745 ( 4.0)	45,725 ( 1.3)	56,736 ( 3.9)	10,538 (△0.8)	191,523 ( 17.5)	16,096 (△41.8)	
5年度	406,591 ( 6.4)	120,925 ( 2.7)	47,194 ( 3.2)	58,047 ( 2.3)	10,579 ( 0.4)	209,411 ( 9.3)	18,208 ( 13.1)	

	就職件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成25年度	77,883 ( 14.0)	28,307 ( 6.5)	11,069 ( 7.5)	17,649 ( 10.1)	4,207 ( 6.8)	29,404 ( 23.2)	2,523 ( 35.9)	
26年度	84,602 ( 8.6)	28,175 (△0.5)	11,181 ( 1.0)	18,723 ( 6.1)	4,248 ( 1.0)	34,538 ( 17.5)	3,166 ( 25.5)	
27年度	90,191 ( 6.6)	28,003 (△0.6)	11,321 ( 1.3)	19,958 ( 6.6)	4,339 ( 2.1)	38,396 ( 11.2)	3,834 ( 21.1)	
28年度	93,229 ( 3.4)	26,940 (△3.8)	11,017 (△2.7)	20,342 ( 1.9)	4,442 ( 2.4)	41,367 ( 7.7)	4,580 ( 19.5)	
29年度	97,814 ( 4.9)	26,756 (△0.7)	11,051 ( 0.3)	20,987 ( 3.2)	4,330 (△2.5)	45,064 ( 8.9)	5,007 ( 9.3)	
30年度	102,318 ( 4.6)	26,841 ( 0.3)	11,096 ( 0.4)	22,234 ( 5.9)	4,471 ( 3.3)	48,040 ( 6.6)	5,203 ( 3.9)	
令和元年度	103,163 ( 0.8)	25,484 (△5.1)	10,556 (△4.9)	21,899 (△1.5)	3,951 (△11.6)	49,612 ( 3.3)	6,168 ( 18.5)	
2年度	89,840 (△12.9)	20,025 (△21.4)	7,384 (△30.0)	19,801 (△9.6)	3,330 (△15.7)	40,624 (△18.1)	9,390 ( 52.2)	
3年度	96,180 ( 7.1)	20,829 ( 4.0)	7,479 ( 1.3)	19,957 ( 0.8)	3,151 (△5.4)	45,885 ( 13.0)	9,509 ( 1.3)	
4年度	102,537 ( 6.6)	21,914 ( 5.2)	7,835 ( 4.8)	20,573 ( 3.1)	3,210 ( 1.9)	54,074 ( 17.8)	5,976 (△37.2)	
5年度	110,756 ( 8.0)	22,912 ( 4.6)	8,482 ( 8.3)	22,201 ( 7.9)	3,329 ( 3.7)	60,598 ( 12.1)	5,045 (△15.6)	

	就職率							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成25年度	45.9 ( 3.7)	42.4 ( 3.8)	40.6 ( 3.8)	56.9 ( 3.9)	84.8 ( 6.3)	45.3 ( 3.7)	36.5 ( 3.1)	
26年度	47.2 ( 1.3)	43.2 ( 0.8)	40.9 ( 0.3)	57.9 ( 1.0)	85.5 ( 0.7)	47.0 ( 1.7)	38.8 ( 2.3)	
27年度	48.2 ( 1.0)	44.2 ( 1.0)	41.8 ( 0.9)	59.7 ( 1.8)	87.7 ( 2.2)	47.7 ( 0.7)	39.1 ( 0.3)	
28年度	48.6 ( 0.4)	44.4 ( 0.2)	42.7 ( 0.9)	59.4 (△0.3)	89.5 ( 1.8)	48.1 ( 0.4)	41.5 ( 2.4)	
29年度	48.4 (△0.2)	44.2 (△0.2)	42.2 (△0.5)	58.7 (△0.7)	86.1 (△3.4)	48.1 ( 0.0)	41.2 (△0.3)	
30年度	48.4 ( 0.0)	43.8 (△0.4)	42.0 (△0.2)	62.1 ( 3.4)	92.6 ( 6.5)	47.4 (△0.7)	40.4 (△0.8)	
令和元年度	46.2 (△2.2)	41.1 (△2.7)	40.4 (△1.6)	59.4 (△2.7)	84.6 (△8.0)	46.2 (△1.2)	36.6 (△3.8)	
2年度	42.4 (△3.8)	34.7 (△6.4)	36.9 (△3.5)	57.7 (△1.7)	81.5 (△3.1)	42.6 (△3.6)	38.2 ( 1.6)	
3年度	42.9 ( 0.5)	35.9 ( 1.2)	37.9 ( 1.0)	57.6 (△0.1)	78.2 (△3.3)	42.4 (△0.2)	41.3 ( 3.1)	
4年度	43.9 ( 1.0)	37.7 ( 1.8)	39.2 ( 1.3)	57.8 ( 0.2)	79.2 ( 1.0)	43.8 ( 1.4)	37.0 (△4.3)	
5年度	44.4 ( 0.5)	38.7 ( 1.0)	38.7 (△0.5)	59.2 ( 1.4)	78.0 (△1.2)	43.9 ( 0.1)	34.0 (△3.0)	

※ ( )内は対前年度比(差)

新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考3) 産業別の就職件数

(件、%)

産業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	110,756	100	22,912	100	8,482	100	22,201	100	3,329	100	60,598	100	5,045	100
農林漁業	1,095	1.0	192	0.8	58	0.7	251	1.1	34	1.0	591	1.0	61	1.2
鉱業,採石業,砂利採取業	38	0.0	17	0.1	6	0.1	5	0.0	1	0.0	14	0.0	2	0.0
建設業	2,855	2.6	788	3.4	256	3.0	419	1.9	49	1.5	1,509	2.5	139	2.8
製造業	13,098	11.8	2,417	10.5	858	10.1	3,464	15.6	457	13.7	6,595	10.9	622	12.3
電気・ガス・熱供給・水道業	152	0.1	53	0.2	16	0.2	14	0.1	4	0.1	77	0.1	8	0.2
情報通信業	1,837	1.7	329	1.4	147	1.7	179	0.8	25	0.8	1,252	2.1	77	1.5
運輸業,郵便業	4,482	4.0	1,286	5.6	406	4.8	963	4.3	128	3.8	2,063	3.4	170	3.4
卸売業,小売業	11,623	10.5	1,933	8.4	666	7.9	3,139	14.1	442	13.3	5,992	9.9	559	11.1
金融業,保険業	1,213	1.1	375	1.6	140	1.7	109	0.5	14	0.4	700	1.2	29	0.6
不動産業,物品賃貸業	1,192	1.1	294	1.3	106	1.2	193	0.9	38	1.1	651	1.1	54	1.1
学術研究,専門・技術サービス業	2,377	2.1	429	1.9	152	1.8	276	1.2	47	1.4	1,554	2.6	118	2.3
宿泊業,飲食サービス業	4,417	4.0	979	4.3	360	4.2	1,156	5.2	159	4.8	2,098	3.5	184	3.6
生活関連サービス業,娯楽業	2,196	2.0	466	2.0	161	1.9	490	2.2	82	2.5	1,152	1.9	88	1.7
教育,学習支援業	2,444	2.2	690	3.0	247	2.9	306	1.4	44	1.3	1,354	2.2	94	1.9
医療,福祉	44,153	39.9	7,733	33.8	3,175	37.4	8,330	37.5	1,349	40.5	26,041	43.0	2,049	40.6
複合サービス事業	794	0.7	132	0.6	39	0.5	198	0.9	28	0.8	412	0.7	52	1.0
サービス業 (他に分類されないもの)	11,520	10.4	2,834	12.4	1,010	11.9	2,356	10.6	388	11.7	5,859	9.7	471	9.3
公務・その他	5,270	4.8	1,965	8.6	679	8.0	353	1.6	40	1.2	2,684	4.4	268	5.3

対前年度比

(%)

産業	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		件数	重度	件数	重度		
産業計	8.0	4.6	8.3	7.9	3.7	12.1	△15.6
農林漁業	△ 5.7	△18.6	7.4	1.2	6.3	△ 1.5	△20.8
鉱業,採石業,砂利採取業	0.0	30.8	100.0	66.7	-	△30.0	0.0
建設業	3.7	△ 1.1	6.2	0.5	6.5	9.5	△13.7
製造業	2.6	1.3	3.0	4.4	0.9	5.1	△21.0
電気・ガス・熱供給・水道業	58.3	60.6	0.0	133.3	-	57.1	0.0
情報通信業	9.3	2.2	△ 1.3	32.6	△ 3.8	13.5	△35.8
運輸業,郵便業	5.2	4.9	12.5	2.3	△11.7	11.2	△28.6
卸売業,小売業	3.6	3.9	5.2	1.8	△ 0.2	6.1	△11.3
金融業,保険業	15.4	4.2	2.2	10.1	△41.7	28.4	△38.3
不動産業,物品賃貸業	10.3	△ 4.2	21.8	25.3	100.0	19.0	△26.0
学術研究,専門・技術サービス業	12.6	10.0	△ 4.4	40.1	113.6	12.8	△19.2
宿泊業,飲食サービス業	10.0	13.7	18.0	8.5	△ 8.6	11.5	△10.7
生活関連サービス業,娯楽業	9.3	14.2	19.3	4.3	5.1	13.7	△25.4
教育,学習支援業	2.0	△ 8.4	△ 9.2	12.9	△10.2	8.4	△24.2
医療,福祉	12.9	7.8	12.0	12.4	7.0	17.0	△ 9.9
複合サービス事業	△ 4.6	△27.5	△17.0	△ 7.9	27.3	6.5	8.3
サービス業 (他に分類されないもの)	7.4	7.1	12.7	7.4	3.5	10.4	△18.2
公務・その他	0.9	0.2	0.9	1.4	△ 2.4	4.4	△21.4

(参考4) 職業別の就職件数

(件、%)

職業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	110,756	100	22,912	100	8,482	100	22,201	100	3,329	100	60,598	100	5,045	100
管理的職業従事者	67	0.1	26	0.1	8	0.1	2	0.0	0	0.0	35	0.1	4	0.1
専門的・技術的職業従事者	7,992	7.2	2,273	9.9	1,050	12.4	339	1.5	33	1.0	4,785	7.9	595	11.8
事務従事者	26,696	24.1	6,457	28.2	2,616	30.8	2,367	10.7	277	8.3	16,602	27.4	1,270	25.2
販売従事者	4,545	4.1	721	3.1	257	3.0	1,279	5.8	165	5.0	2,306	3.8	239	4.7
サービス職業従事者	14,748	13.3	3,041	13.3	1,005	11.8	3,364	15.2	486	14.6	7,639	12.6	704	14.0
保安職業従事者	1,406	1.3	600	2.6	159	1.9	138	0.6	11	0.3	597	1.0	71	1.4
農林漁業従事者	3,182	2.9	411	1.8	140	1.7	907	4.1	178	5.3	1,733	2.9	131	2.6
生産工程従事者	12,904	11.7	2,062	9.0	771	9.1	3,462	15.6	435	13.1	6,755	11.1	625	12.4
輸送・機械運転従事者	3,112	2.8	1,514	6.6	426	5.0	141	0.6	15	0.5	1,295	2.1	162	3.2
建設・採掘従事者	1,192	1.1	270	1.2	70	0.8	271	1.2	29	0.9	588	1.0	63	1.2
運搬・清掃・包装等従事者	34,912	31.5	5,537	24.2	1,980	23.3	9,931	44.7	1,700	51.1	18,263	30.1	1,181	23.4
分類不能の職業	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

※令和5年度実績より、平成21年12月改定の「日本標準職業分類」を適用

(参考5) 身体障害者の部位別職業紹介状況

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率(③/①)	
		対前年度比		対前年度比		対前年度比		対前年度差
視覚障害	4,274	4.0	9,269	2.5	1,665	11.1	39.0	2.5
うち重度	2,269	13.7	5,130	3.4	900	15.1	39.7	0.5
聴覚・言語障害	7,788	4.1	13,845	2.4	3,274	4.0	42.0	△ 0.1
うち重度	3,659	5.5	6,506	2.5	1,595	5.2	43.6	△ 0.1
肢体不自由	28,248	△ 0.3	59,388	1.3	11,383	2.8	40.3	1.2
うち重度	6,474	12.0	14,899	2.3	2,445	6.4	37.8	△ 2.0
上肢	10,853	1.7	22,083	2.2	4,404	3.0	40.6	0.5
うち重度	3,570	12.8	7,973	4.2	1,345	7.7	37.7	△ 1.8
下肢	14,460	△ 2.8	30,561	0.8	5,822	1.9	40.3	1.9
うち重度	1,950	8.6	4,603	0.9	746	4.0	38.3	△ 1.7
体幹	2,457	2.9	5,633	0.9	990	7.1	40.3	1.6
うち重度	712	15.0	1,721	△ 0.6	265	6.4	37.2	△ 3.0
脳病変	478	20.4	1,111	0.6	167	5.0	34.9	△ 5.1
うち重度	242	19.8	602	△ 1.8	89	6.0	36.8	△ 4.8
内部障害	18,028	2.7	37,319	4.3	6,363	5.2	35.3	0.8
うち重度	9,457	9.0	20,560	3.9	3,531	9.7	37.3	0.2
その他の身体障害	864	41.4	1,104	35.8	227	52.3	26.3	1.9
うち重度	74	64.4	99	45.6	11	△ 38.9	14.9	△ 25.1
身体障害者計	59,202	1.9	120,925	2.7	22,912	4.6	38.7	1.0
うち重度	21,933	9.9	47,194	3.2	8,482	8.3	38.7	△ 0.5

(参考6) 就労継続支援A型事業所への就職件数

	就労継続支援A型事業所 への就職件数	対前年度比
令和2年度	18,569	-
3年度	21,554	16.1
4年度	25,122	16.6
5年度	29,081	15.8

※ 就労継続支援A型事業所への就職件数は、令和2年1月のハローワークシステム刷新に伴い、令和2年度分から集計方法を変更している。

(参考7) 障害者の解雇者数

1. 解雇者数の推移

年 度	解雇者数			障害種別		
	年 度 計	上半期	下半期	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成25年度	1,248	629	619	732	376	140
平成26年度	1,192	491	701	714	379	99
平成27年度	1,448	688	760	723	395	330
平成28年度	1,335	757	578	588	428	319
平成29年度	2,272	1,166	1,106	714	735	823
平成30年度	1,980	815	1,165	782	607	591
令和元年度	2,074	871	1,203	844	636	594
令和2年度	2,191	1,213	978	951	641	599
令和3年度	1,656	976	680	718	468	470
令和4年度	1,605	850	755	499	562	544
令和5年度	2,407	807	1,600	738	733	936

2. 理由別解雇者数

理由 月	事業廃止		事業縮小		その他		計		対前年同期比
令和5年4月	64	(137)	81	(67)	19	(1)	164	(205)	△ 20.0
令和5年5月	82	(67)	41	(33)	1	(11)	124	(111)	11.7
令和5年6月	39	(90)	72	(67)	5	(20)	116	(177)	△ 34.5
令和5年7月	76	(57)	33	(63)	4	(4)	113	(124)	△ 8.9
令和5年8月	91	(131)	51	(25)	4	(6)	146	(162)	△ 9.9
令和5年9月	72	(49)	70	(14)	2	(8)	144	(71)	102.8
令和5年10月	56	(46)	24	(45)	7	(18)	87	(109)	△ 20.2
令和5年11月	87	(55)	48	(19)	12	(1)	147	(75)	96.0
令和5年12月	150	(53)	50	(16)	8	(9)	208	(78)	166.7
令和6年1月	83	(61)	56	(33)	4	(8)	143	(102)	40.2
令和6年2月	99	(43)	88	(36)	5	(4)	192	(83)	131.3
令和6年3月	341	(231)	472	(67)	10	(10)	823	(308)	167.2
年度計	1,240	(1,020)	1,086	(485)	81	(100)	2,407	(1,605)	50.0

※ ( ) 内は前年同月値

3. 都道府県別 解雇届の受理状況（解雇者数）

	令和5年度	令和4年度
合計	2,407	1,605
北海道	148	37
青森	206	27
岩手	72	82
宮城	42	7
秋田	64	21
山形	16	9
福島	17	23
茨城	51	20
栃木	48	25
群馬	19	65
埼玉	65	34
千葉	51	12
東京	171	120
神奈川	38	207
新潟	67	29
富山	65	46
石川	6	28
福井	5	18
山梨	22	8
長野	15	8
岐阜	92	24
静岡	22	22
愛知	74	107
三重	114	21
滋賀	8	6
京都	37	17
大阪	66	95
兵庫	109	35
奈良	50	2
和歌山	8	1
鳥取	10	5
島根	7	8
岡山	130	83
広島	47	13
山口	22	18
徳島	17	13
香川	18	7
愛媛	49	26
高知	6	31
福岡	55	116
佐賀	14	9
長崎	52	17
熊本	98	67
大分	12	1
宮崎	6	4
鹿児島	52	23
沖縄	44	8

※ 解雇届については事業所を管轄する労働局ごとに計上しており、障害者の居住地により計上したものではない。

報道関係者 各位

令和6年6月28日

【照会先】

職業安定局 障害者雇用対策課

課長 西澤 栄晃

障害者雇用促進研究官 戸ヶ崎 文泰

(代表電話) 03(5253)1111 (内線)5821

(直通電話) 03(3502)6775

## 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る 相談等実績（令和5年度）」を公表します

相談等実績は、昨年度より増加したが、一昨年度と同水準

厚生労働省は、このたび、都道府県労働局や公共職業安定所（ハローワーク）における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和5年度）」を取りまとめましたので、公表します。

ハローワークに寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は245件で、対前年度比8.9%増加しました。

また、労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は10件と、前年度の1件から増加、障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件と、前年度と同数となりました。（詳細は「集計結果の主なポイント」参照）

厚生労働省では、雇用分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度\*の施行状況を踏まえ、制度のさらなる周知に努めます。同時に、公共職業安定所などに寄せられる相談への適切な対応と紛争解決のための業務の的確な実施に取り組んでいきます。

### 【集計結果の主なポイント】

[資料1 図表1]

- 公共職業安定所に寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は245件（対前年度比8.9%増）。  
うち障害者差別に関する相談は31件（対前年度比16.2%減）、  
合理的配慮の提供に関する相談は214件（対前年度比13.8%増）。

[資料1 図表6・図表7]

- 公共職業安定所が行った事業主への助言件数は18件\*。  
指導件数は2件、都道府県労働局長が行った勧告件数は、前年度に引き続き0件。  
\* 法違反に係る助言件数を計上

[資料1 図表8]

- 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は10件（前年度1件）。

[資料1 図表9]

- 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件（前年度9件）。

※ 雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度について  
〔資料 2～4〕

障害者雇用促進法（以下、「法」）では、全ての事業主に対して、「障害者であることを理由とした障害者でない者との不当な差別的取扱いの禁止」（法第 34 条及び第 35 条）、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」（法第 36 条の 2 から第 36 条の 4 まで）、「障害者からの相談に対応する体制の整備・障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務」（法第 36 条の 4 及び第 74 条の 4）を規定している。

事業主による法令違反等事案に対しては、公共職業安定所等が行う助言、指導又は勧告（法第 36 条の 6）により是正を図っている。

なお、障害のある労働者と事業主の話し合いによる自主的な解決が難しい場合は、関係当事者の申立て等に基づき、①都道府県労働局長による助言、指導又は勧告（法第 74 条の 6）、又は②障害者雇用調停会議による調停（法第 74 条の 7 及び第 74 条の 8）により、紛争の早期解決を支援している。

[添付資料]

- 資料 1 令和 5 年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況  
～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績～
- 資料 2 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務
- 資料 3 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続
- 資料 4 〔関係条文抜粋〕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）

令和 5 年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況  
 ～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務  
 に係る相談等実績～

1 公共職業安定所等で取り扱った相談、助言・指導・勧告の状況

(1) 公共職業安定所への相談

◆ 令和 5 年度に公共職業安定所に寄せられた障害者差別及び合理的配慮の提供に関する相談は、245 件（図表 1）。

- 令和 5 年度に、障害者や事業主等から公共職業安定所に寄せられた相談のうち、障害者差別に関する相談は 31 件、合理的配慮の提供に関する相談は 214 件であった（図表 1）。
- 相談者の内訳は、障害者からの相談が 226 件、事業主からの相談が 6 件、その他（家族等）が 13 件であった（図表 2）。
- 障害者差別に関する相談内容として、「募集・採用時」が最も多く、次いで「配置」に関するもの、合理的配慮の提供に関する相談内容として、「上司・同僚の障害理解に関するもの」「業務内容・業務量に関するもの」「相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの」が多かった（図表 3、4）。
- 相談後の状況は、「HW において確認後、助言等を実施（法違反は確認されず）」「相談のみで終了」が多かった。（図表 5）

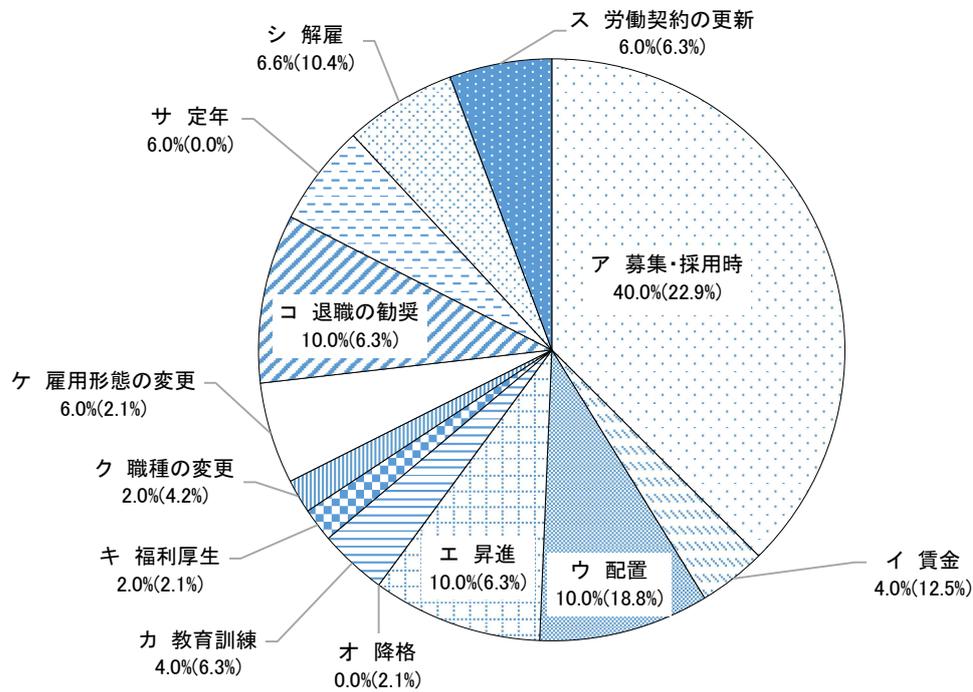
図表 1 内容別相談件数の推移（過去 5 か年度）

	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
障害者差別	75	69	55	37	31
合理的配慮の提供	179	177	189	188	214
合計	254	246	244	225	245

図表 2 相談者別相談件数の推移（過去 5 か年度）

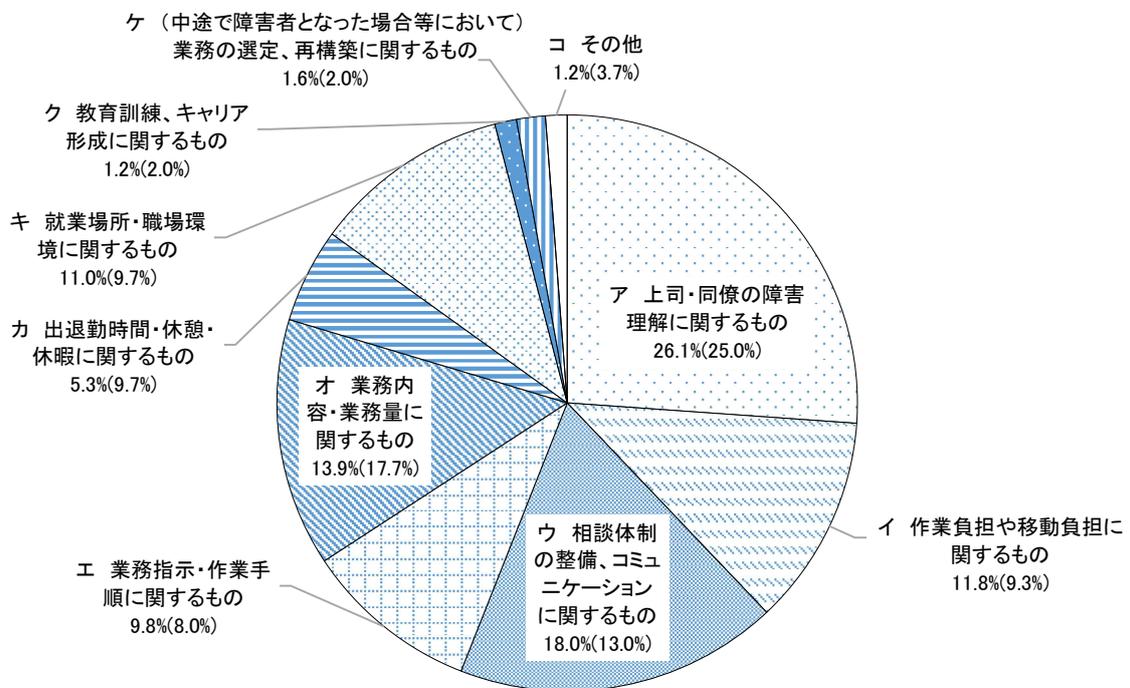
	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
障害者	243	232	227	213	226
事業主	7	9	8	6	6
その他（家族等）	4	5	9	6	13
合計	254	246	244	225	245

図表3 障害者差別に関する相談内容



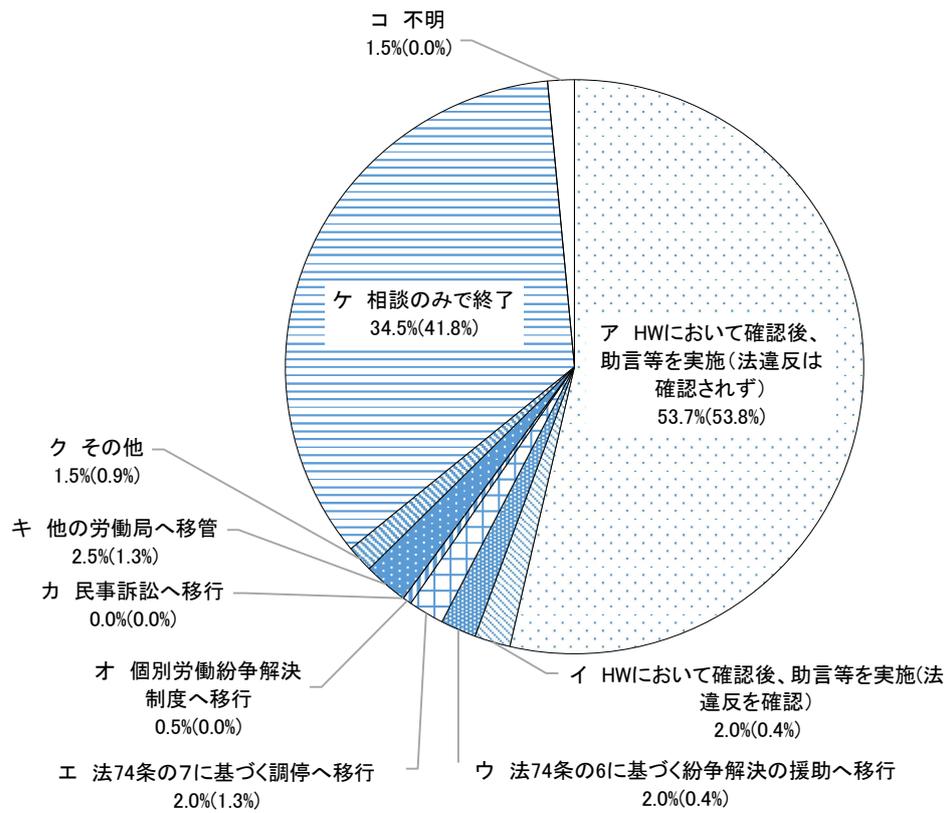
(注) ・該当する内容ごとに複数計上している場合もあるため、障害者差別に関する相談件数の計(31件)とは一致しない。  
・カッコ内は前年度実績。

図表4 合理的配慮の提供に関する相談内容



(注) ・該当する内容ごとに複数計上している場合もあるため、合理的配慮の提供に関する相談件数の計(214件)とは一致しない。  
・カッコ内は前年度実績。

図表5 相談後の状況



(注)・令和5年3月31日時点の状況。  
・カッコ内は前年度実績。  
・「ケ 相談のみで終了」には継続中の相談を含む。

(2) 公共職業安定所等が行った助言・指導・勧告<sup>※1</sup> (障害者雇用促進法第 36 条の 6)

◆ 公共職業安定所が行った助言件数は 18 件<sup>※2</sup> (図表 6)、指導件数は 2 件 (図表 7)。都道府県労働局職業安定部が行った勧告件数は 0 件<sup>※3</sup>。

※ 1 : 厚生労働大臣は、法第 34 条及び第 35 条 (障害者に対する差別の禁止) 並びに第 36 条の 2 から第 36 条の 4 まで (障害者に対する合理的配慮の提供義務) の規定の施行に関し、必要と認めるときは、助言・指導・勧告をすることができる。

助言は、公共職業安定所が法違反等について口頭により行う。

指導は、助言を行った事案のうち法違反に係る場合で、是正の意思が確認できないものについて、公共職業安定所長名の指導書交付により行う。

勧告は、指導によっても法違反が是正されない事案について、労働局長名の勧告書交付により行う。

※ 2 : 令和 3 年度実績より、法違反に係る助言件数を計上。また、障害者虐待に係る事案を端緒に法違反を確認し、助言に至ったものも含まれる。

※ 3 : 平成 30 年度～令和 4 年度の勧告件数は 0 件。

○ 公共職業安定所が行った助言件数の内訳は、障害者差別に関する助言が 4 件、合理的配慮の提供に関する助言が 14 件であった (図表 6)。

図表 6 内容別助言件数の推移 (過去 5 か年度)

	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
障害者差別	13	9	3	0	4
合理的配慮の提供	63	45	6	1	14
合計	76	54	9	1	18

図表 7 内容別指導件数の推移 (過去 5 か年度)

	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
障害者差別	0	0	0	0	0
合理的配慮の提供	0	0	0	0	2
合計	0	0	0	0	2

## 2 都道府県労働局職業安定部で取り扱った紛争解決の援助

## (1) 労働局長による紛争解決の援助 (障害者雇用促進法第 74 条の 6)

◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 10 件 (図表 8)。

- 障害者差別に関する援助申立受理件数が 1 件、合理的配慮の提供に関する援助申立受理件数が 9 件であった (図表 8)。

図表 8 内容別紛争解決援助申立受理件数の推移 (過去 5 か年度)

	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
障害者差別	2	3	1	0	1
合理的配慮の提供	1	9	1	1	9
合計	3	12	2	1	10

## (2) 障害者雇用調停会議による調停 (障害者雇用促進法第 74 条の 7 及び第 74 条の 8)

◆ 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は 9 件。(図表 9)

- 障害者差別に関する調停申請受理件数が 2 件、合理的配慮の提供に関する調停申請受理件数が 7 件であった (図表 9)。
- 調停の実施結果を見ると、令和 5 年度中に申請を受理し、調停を開始した 9 件のうち 4 件については、関係当事者双方が調停案を受諾した。

図表 9 調停申請受理件数の推移 (過去 5 か年度)

	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
障害者差別	4	1	4	0	2
合理的配慮の提供	9	4	6	9	7
合計	13	5	10	9	9

# 雇用の分野における障害者の差別禁止 及び合理的配慮の提供義務

---

# 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

## ◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

## ◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

### 【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など</li> </ul>
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	<p>障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと</li> <li>○ 研修、現場実習をうけさせないこと</li> <li>○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など</li> </ul>

### 【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など</li> </ul>
施設の整備、援助を行う者の配置など	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること</li> <li>○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること</li> <li>○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと</li> <li>○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など</li> </ul>

# 障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(概要)

## (1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、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。  
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。  
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

## (2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。  
例:募集・採用
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
  - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
  - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
  - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 1 募集及び採用

- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと。
- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・ 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく、障害者でない者から順番に採用すること。

### 2 賃金

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと。
- ・ 昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すこと。

### 3 配置

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること。  
(合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。)
- ・ 営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること。
- ・ 営業職への配置の基準を満たす労働者が障害者を含めて複数いる場合に、障害者でない者から順番に営業職に配置すること。

### 4 昇進

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
- ・ 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること。
- ・ 昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者でない者を優先して昇進の対象とすること。

### 5 降格

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ降格の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
- ・ 降格基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して降格の対象とすること。

## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 6 教育訓練

- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、障害者でない者は教育訓練の対象としているが、障害者は教育訓練の対象としないこと。
- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、労働能力等に基づくことなく、障害者については、障害者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とすること。

### 7 福利厚生

- ・ 企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- ・ 私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すこと。
- ・ 障害者と障害者でない者が等しく要件を満たしているにも関わらず、障害者でない者を優先して住宅資金の貸付等の福利厚生の措置の対象とすること。

### 8 職種の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを総合職から一般職に変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、一般職から総合職への変更の対象から排除すること。
- ・ 一般職から総合職への職種の変更に当たって、障害者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付すこと。

### 9 雇用形態の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、フルタイムからパートタイムに変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、パートタイムからフルタイムへの変更の対象から排除すること。
- ・ パートタイムからフルタイムへの変更の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先してその対象とすること。

### 10 退職の勧奨

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障害者については平均以下の者を退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 退職の勧奨の対象となる基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 11 定年

- ・ 障害者でない者には定年を定めない一方で、障害者のみ定年を60歳と定めること。
- ・ 障害者でない者の定年は65歳とする一方で、障害者の定年は60歳とすること。

### 12 解雇

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、解雇の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを解雇の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を解雇の対象とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

### 13 労働契約の更新

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ、労働契約を更新しないこと。
- ・ 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、障害者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

# 合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

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若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

## (1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、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。  
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

## (2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

### (別表の記載例)

#### 【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

#### 【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

### (3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。  
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

### (4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。  
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
  - ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
  - ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

### (5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。  
など

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
視覚障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集内容について、音声等で提供すること。</li> <li>採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。</li> </ul>	5
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。</li> <li>移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	6
聴覚・言語障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>面接を筆談等により行うこと。</li> </ul>	16
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	18

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。</li> </ul>	26
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。</li> <li>スロープ、手すり等を設置すること。</li> <li>体温調整しやすい服装の着用を認めること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	27
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時間について、体調に配慮すること。</li> </ul>	38
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	39

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
知的障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	45
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。</li> <li>図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	46
精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	56
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。</li> <li>本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	57

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。</li> </ul>	68
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	70
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時間について、体調に配慮すること。</li> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	81
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	82

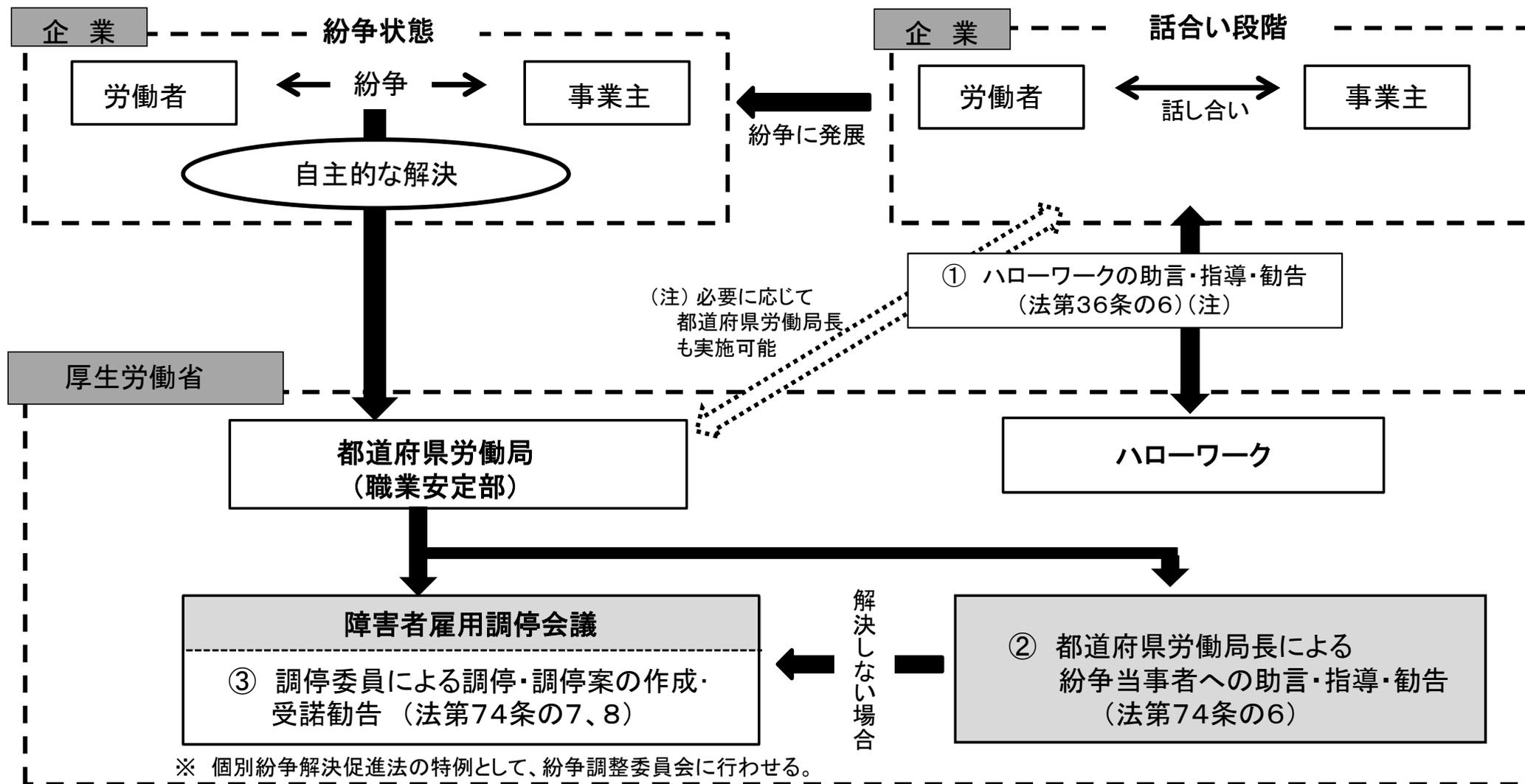
## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
高次脳機能 障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	88
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	89

(※)「合理的配慮指針事例集【第五版】」における掲載ページ

## 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が 必要な助言、指導又は勧告をする**（法第74条の6）とともに、**創設した調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



[関係条文抜粋]

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)

第二章の二 障害者に対する差別の禁止等

(障害者に対する差別の禁止)

第三十四条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第三十六条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「差別の禁止に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(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を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(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)

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(助言、指導及び勧告)

第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

## 第三章の二 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第七十四条の四 事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第七十四条の五 第三十四条、第三十五条、第三十六条の二及び第三十六条の三に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第七十四条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第七十四条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

(調停の委任)

第七十四条の七 都道府県労働局長は、第七十四条の五に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第七十四条の八 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。