

## 第4節 失業等の動向

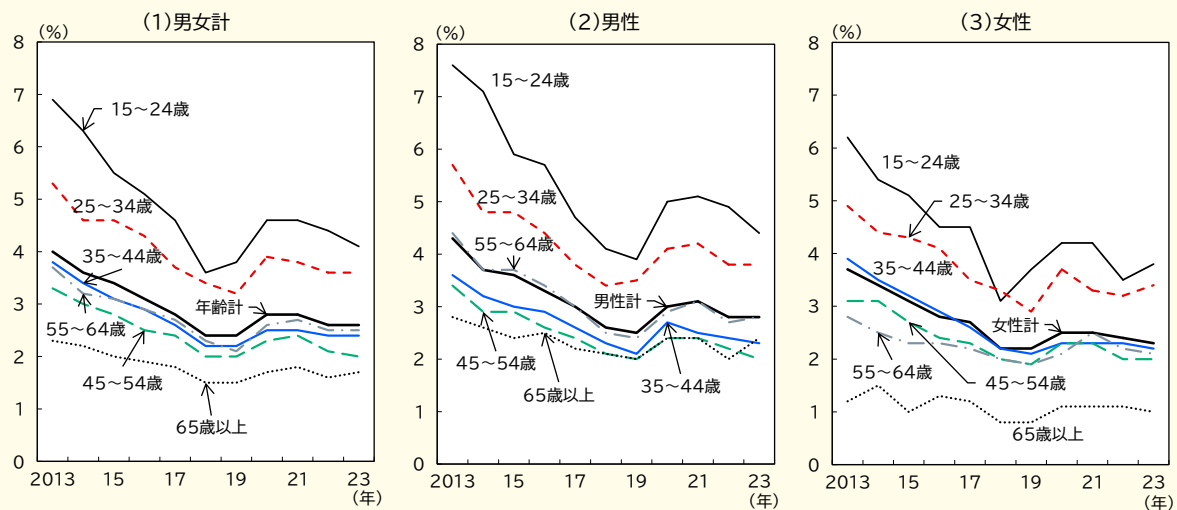
- 完全失業率は、経済社会活動が活発化する中で、改善の動きがみられたものの、総じて横ばい最後に、失業等の動向についてみていく。

第1-(2)-23図は、完全失業率の推移を男女別・年齢階級別にみたものであるが、「15～24歳」「25～34歳」といった若年層で高く、「65歳以上」の高年齢層で低い傾向がある。2018年までは男女ともにおおむね低下傾向にあり、「15～24歳」で特に大きく低下していたが、2020年の感染症の拡大の影響により、男女ともに全ての年齢階級で上昇がみられた。2021～2022年は、感染症の拡大の影響が依然として残る中で、男女計と男性は全ての年齢階級で低下、女性は「35～44歳」と「65歳以上」の年齢階級で横ばいとなったほかは全ての年齢階級において低下した。

2023年の男女計においては、感染拡大前の2019年の水準よりは高いものの、総じて前年と横ばいであった。男女別にみると前年まで横ばいだった女性の「35～44歳」「55～64歳」「65歳以上」を中心に失業率の低下がみられたが、男性の「55～64歳」「65歳以上」では失業率の上昇がみられた。

第1-(2)-23図 男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

- 完全失業率は、経済社会活動が活発化する中で、女性の「35～44歳」「55～64歳」「65歳以上」を中心に改善の動きがみられたものの、男性の「55～64歳」「65歳以上」では失業率の上昇がみられ、総じて横ばい。



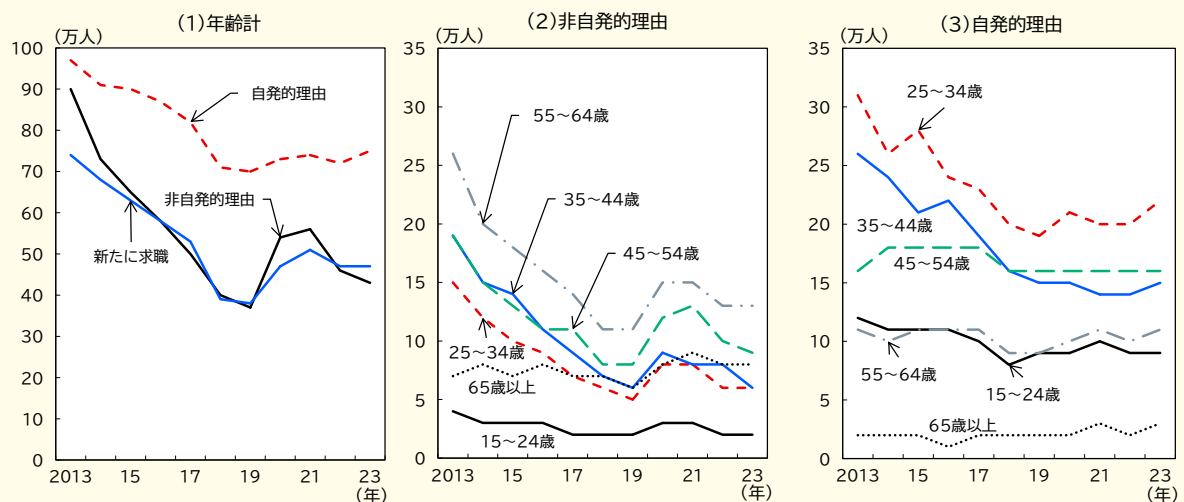
●完全失業者は「非自発的理由」では減少、「自発的理由」では増加

続いて、第1-(2)-24図により、求職理由別・年齢階級別の完全失業者数の推移をみると、2013～2019年にかけて、「非自発的理由」「自発的理由」「新たに求職」の完全失業者数のいずれも減少傾向で推移していた。2020年、2021年には「非自発的理由」を中心に全ての理由で増加した後、2022年には全ての理由で減少に転じた。2023年においては、「非自発的理由」では減少、「自発的理由」では増加がみられた。

「非自発的理由」「自発的理由」による完全失業者数を年齢階級別にみると、2019年まではいずれの理由についても、全ての年齢階級でおおむね減少傾向で推移してきた。2020年には感染拡大による経済社会活動の停滞から、「非自発的理由」による完全失業者数は全ての年齢階級において大幅に増加し、2021年も45歳以上の年齢層を中心に引き続き増加したが、「自発的理由」の完全失業者数は2020年以降もおおむねどの年齢階級でも横ばいであった。2022年は、「非自発的理由」及び「自発的理由」の完全失業者は、いずれもおおむね全ての年齢階級で減少している。2023年においては、「非自発的理由」の完全失業者は「35～44歳」「45～54歳」で減少がみられ、「自発的理由」では「25～34歳」「35～44歳」等で増加がみられた。

第1-(2)-24図 求職理由別・年齢階級別にみた完全失業者数の推移

- 2023年においては、「非自発的理由」による完全失業者は「35～44歳」「45～54歳」で減少がみられ、「自発的理由」では「25～34歳」「35～44歳」等で増加。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 求職理由について、「非自発的」は、「定年又は雇用契約の満了による離職」と「勤め先や事業の都合による離職」を合わせたもの。「自発的」は、「自分又は家族の都合による離職失業者」。「新たに求職」は、「学卒未就職」「収入を得る必要が生じたから」及び「その他」を合わせたもの。

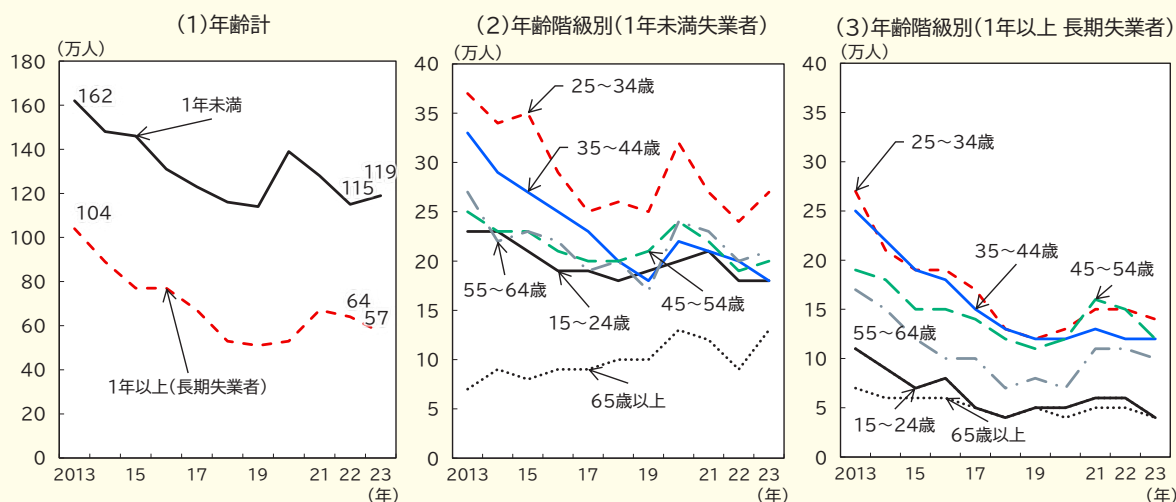
### ● 「1年未満失業者」は増加、「長期失業者」は減少

最後に、第1-(2)-25図により、失業期間別の完全失業者数の推移をみると、失業期間が「1年以上」の完全失業者（以下「長期失業者」という。）、失業期間が「1年未満」の完全失業者（以下「1年未満失業者」という。）は、ともに2019年まで幅広い年齢階級で減少傾向が続いたが、2020年の感染症の拡大による景気後退の影響から1年未満失業者が全ての年齢階級で増加した。2021年は、感染症の拡大の影響が長引く中で、失業が長期化する傾向がみられ、長期失業者数は全ての年齢階級で増加した。2022年は、雇用情勢の持ち直しにより、1年未満失業者は感染拡大前の2019年とおおむね同水準まで回復し<sup>14</sup>、長期失業者も3年ぶりに減少した。

2023年においては、長期失業者は、「35～44歳」を除く全ての年齢階級で減少しているが、1年未満失業者は、「25～34歳」の若者層では、より良い条件の仕事を探す等の理由で増加しているほか、「65歳以上」でも増加がみられた。

第1-(2)-25図 失業期間別・年齢階級別にみた完全失業者数の推移

- 長期失業者も1年未満失業者も減少傾向。2023年は、長期失業者は「35～44歳」を除く全ての年齢階級で減少しているが、1年未満失業者は「25～34歳」「65歳以上」等で増加。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

14 長期失業者及び1年未満失業者の労働力人口に占める割合は付1-(2)-1図を参照。

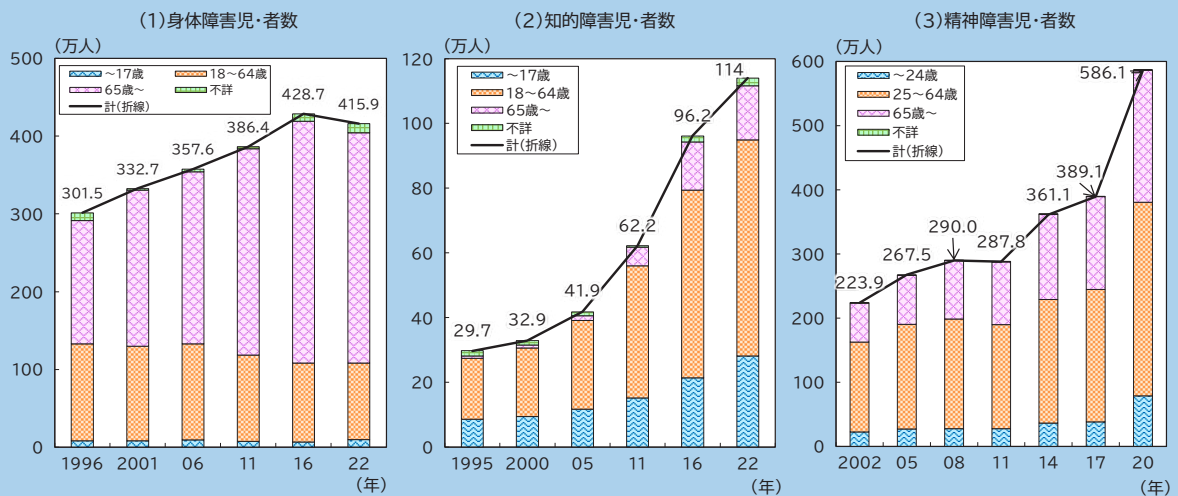
## コラム1-1 障害者雇用の推進に向けて

障害者の雇用は、近年、大きく増加している。ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（多様性と公平性と包摂性）が求められる中、障害のある労働者に活躍の場を確保することは、企業の多様性を確保するためにも重要である。本コラムでは、障害のある人の「働く場」について、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（平成17年法律第123号）に基づく福祉的就労等も含めた雇用・就労の全体像を明らかにした上で、障害者雇用の推進に向けた課題と今後の対応について示すこととしたい。

まず、障害者の全体像について確認しよう。我が国における障害者手帳制度による障害種類については、大きく身体障害、知的障害、精神障害<sup>15</sup>の三つに分けられ、足下ではそれぞれ約416万人、約114万人、約586万人となっている<sup>16</sup>。在宅の障害者について、コラム1-1-①図により、それぞれ年齢階級別にみると、身体障害者では高齢者の割合が全体の約7割を占める等、大半を占めており、かつその数は近年大きく増加している。また、知的障害者や精神障害者についても、比較的若い層において多いものの、高齢者の数は特に2010年代以降において増加している<sup>17</sup>。

【コラム1-1-①図 障害種類別・年齢階級別の障害者数の推移】

- 障害者数はいずれの障害種類でも増加。身体障害者では高齢者が近年増加し、全体の約7割を占める。知的障害者や精神障害者は、若い層が多いものの、2010年代以降において高齢層も増加。



資料出所 厚生労働省「身体障害児・者実態調査」（～2006年）、「知的障害児（者）基礎調査」（～2005年）、「生活のしづらさなどに関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。厚生労働省「患者調査」（2020年）より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成。

- (注) 1) 入院又は入所中の者を除く在宅障害者（ただし、精神障害者は入院中の者を除く）。  
 2) 身体障害児・者及び知的障害児・者においては、障害者手帳所持者数をもとに算出。  
 3) 「生活のしづらさなどに関する調査」における障害者手帳の種類は、複数回答のため、重複している可能性あり。  
 4) 精神障害児・者の数は、ICD-10の「V精神及び行動の障害」から知的障害（精神遅滞）を除いた数に、てんかんとアルツハイマー病の数を加えた患者数。

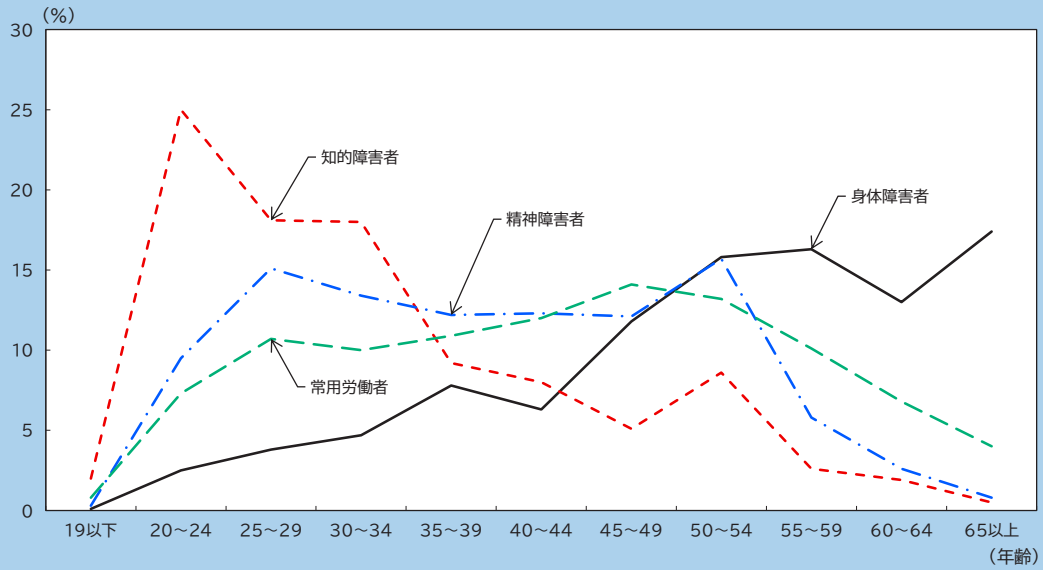
- 15 障害者雇用促進法や精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）においては、発達障害者は精神障害者に含まれているため、本コラムにおいても、区別して集計していない。なお、厚生労働省「患者調査」によると、診断やカウンセリング等を受けるために医療機関を受診した発達障害者の数は、2017年では23.3万人、2020年では58.7万となっている。
- 16 ただし、それぞれのデータを取得している統計が異なるため、身体障害者及び知的障害者については主として2022年、精神障害者については2020年の値。
- 17 第1-(2)-12図でもみたように、近年、障害者雇用では、知的障害者や精神障害者の就労が大きく増加しているものの、これまで障害者の雇用者数をけん引してきた身体障害者における雇用者数は依然として最も多い。

雇用障害者数については、第1-(2)-11 図で示したとおり、全体として増加しているものの、職場定着やキャリア形成の観点から、障害特性や年齢に応じた配慮も重要である。求職中の50歳以上の障害者等に対して実施した調査<sup>18</sup>によれば、前職で継続して働くために必要な配慮について、「職場の環境を整えてほしい」や「仕事の内容を軽易なものにしたい」<sup>19</sup>等が多かった。また、コラム1-1-②図によると、身体障害者については、55歳以上の高年齢層が他の障害や常用労働者全体よりも高い割合となっており、特に65歳以上の高齢者が高い割合となっている。一方、知的障害者や精神障害者については、比較的若い層で、雇用者数の割合が高くなっている。特に知的障害者では、35歳以上の雇用障害者の割合が低下しており、常用労働者を下回っている。知的障害者の体力の低下や健康に関する問題は、個人差はあるものの、比較的早期に生じる場合が多いこと<sup>20</sup>などを考えると、障害者の雇用を継続していくためには、こうした加齢に伴って生じる心身の変化に対する職場の配慮が重要である可能性も示唆される。ただし、加齢による変化やそれに伴って必要となる配慮は個人によって異なると考えられる。このため、個々の障害者の能力や特性などについて丁寧に把握するとともに、仕事内容や必要となる配慮などを本人と相談しながら随時アップデートしていくことが重要であろう。厚生労働省では、加齢に伴って生じる心身の変化により職場への適応が困難となった障害者の継続雇用のため、職場環境の整備や配慮等の取組を実施した企業に対して助成を行うなど、個々の障害者の状況に応じて事業者が実施する取組に対して支援を行っている<sup>21</sup>。また、障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センター、ハローワークでは、事業主の課題に応じて様々な相談支援を実施している。

- 18 厚生労働省「ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対するアンケート（平成30年2月実施）」参照。
- 19 ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対し、年齢を重ねることで、前職で継続して働くために、「勤務時間を減らしたい」「仕事の内容を軽易なものにしたい」「ノルマを減らしたい」「職場の環境が整っていない」「自分の能力やスキルが活かせない」の5項目についてそれぞれ必要と考えたかという質問をし、それぞれの項目ごとに、「大いにある」から「全くない」までの5段階で回答を集計したもの。「職場の環境が整っていない」「仕事の内容を軽易なものにしたい」において、「大いにある」「ある」がそれぞれ約50%、約45%となっている。
- 20 日誌ほか（2022）では、知的・発達障害者は身体機能の低下が早く、急速に進む傾向があることを指摘している。また、高瀬・永野（2021）では、障害者を雇用する744社へのアンケート調査やヒアリング調査から、7割以上の企業に45歳以上の中高年齢障害者の雇用を確認している。加齢に伴う体力の低下や体調の変化、生活環境の変化等が課題となり、障害者が希望により、長く安定的に働き続けることができるよう、職場においては、職務内容の見直しや作業工程の工夫、配置転換、就業時間の柔軟化等の雇用管理面での改善を図る必要がある旨を指摘している。
- 21 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターでは、高瀬・永野（2021）を元に、障害のある高齢の労働者への配慮について、企業の好事例を紹介している。

【コラム 1-1-②図 年齢階級別・障害種類別雇用者割合】

- 雇用者数は、障害の種類によって異なる。身体障害者は、55歳以上の高年齢層、知的障害者や精神障害者は、若年層の割合が高い。知的障害者では35歳以上の割合が顕著に低い。



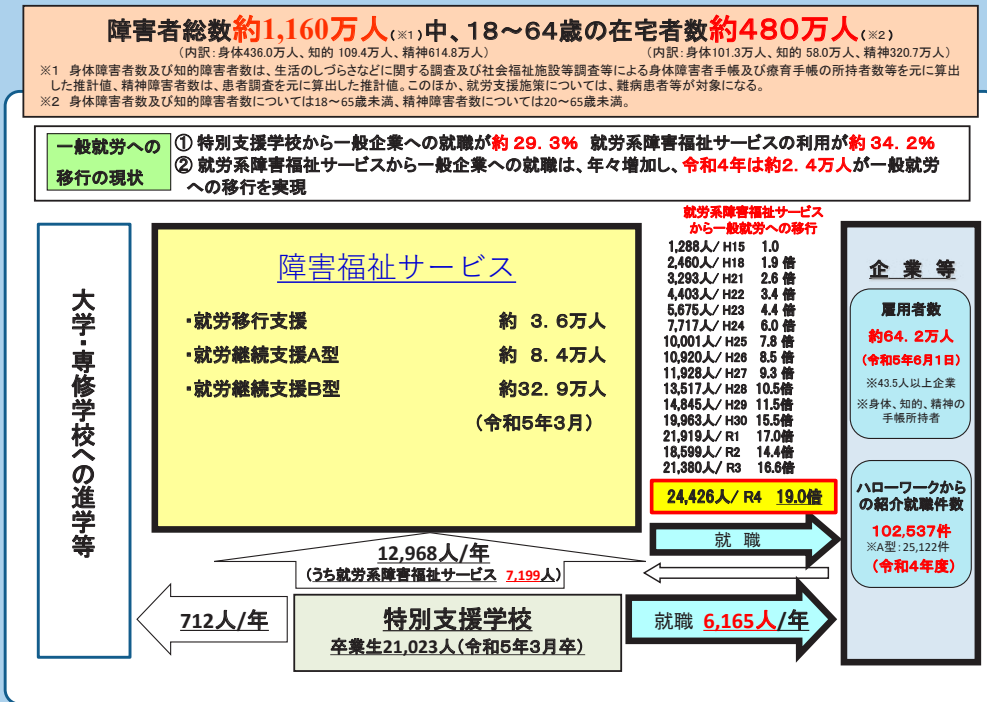
資料出所 厚生労働省「令和5年度障害者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

次に、障害者が雇用・就労に至る経路について概観してみよう。ここでは、コラム1-1-③図により、障害者の雇用・就労の経路のうち、特別支援学校、大学等の高等教育、就労系障害福祉サービス、ハローワークについて取り上げる<sup>22</sup>。

まず、特別支援学校<sup>23</sup>の高等部の卒業生についてみると、毎年約2万人が卒業し、そのうち約3割程度が一般企業へ就職し、約6割が障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスへと移行している。就労系障害福祉サービスには、一般就労へ向けて就職活動のサポートを受けながら、必要なスキルを身につける就労移行支援事業所や「福祉的就労」といわれる就労継続支援A型事業所や就労継続支援B型事業所がある<sup>24</sup>。コラム1-1-④図により、これらの事業所から一般就労へ移行する利用者を見ると、2022年には過去最高の約2.4万人となり、およそ15年間で約10倍程度増加するなど、事業所や利用者の増加も背景に大幅に増加しており、内訳をみると、就労移行支援事業所から一般就労へ移行した者が最も多い。ただし、この5年間においては引き続き、就労への移行は主に就労移行支援事業を経る場合が多いものの、就労継続支援A型事業所及び就労継続支援B型事業所からの就職については、ほぼ横ばい圏内となっている<sup>25</sup>。

- 
- 22 障害者の雇用者数には、就労後に疾病やけがなどで障害のある労働者や障害者総合支援法に基づくサービスを経由せずに就職する労働者等も含まれていることには留意が必要。
- 23 なお、特別支援学校に在籍する児童生徒数において、知的障害のある幼児児童生徒が増加しており、2022年度において約15万人となっている。このほか、小中学校の特別支援学級の児童生徒数は約35万人と、この10年間で増加しており、特別支援学校への編入も可能である。また、小中学校及び高等学校等において、通級指導を受ける児童生徒は2020年度において約16万人となっている。特別支援学校とは異なり、いずれも半数近くを自閉症・情緒障害等の発達障害のある児童生徒が占めている。
- 24 「福祉的就労」には、雇用契約に基づく就労を行う「就労継続支援A型事業所」、通常の事業所に雇用されることが困難である者が就労を行う「就労継続支援B型事業所」があり、「就労継続支援A型事業所」においては、最低賃金が保障される。
- 25 利用者の増加に伴い、必ずしも一般就労を目指す利用者だけではないことや、就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等につなげられていない場合があるのではないかと指摘があった。このため、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（令和4年法律第104号）により、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・適性の客観的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」を障害者総合支援法のサービスとして創設し、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こととしている。福祉・雇用の両面からの支援により、本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となり、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となることが期待される。

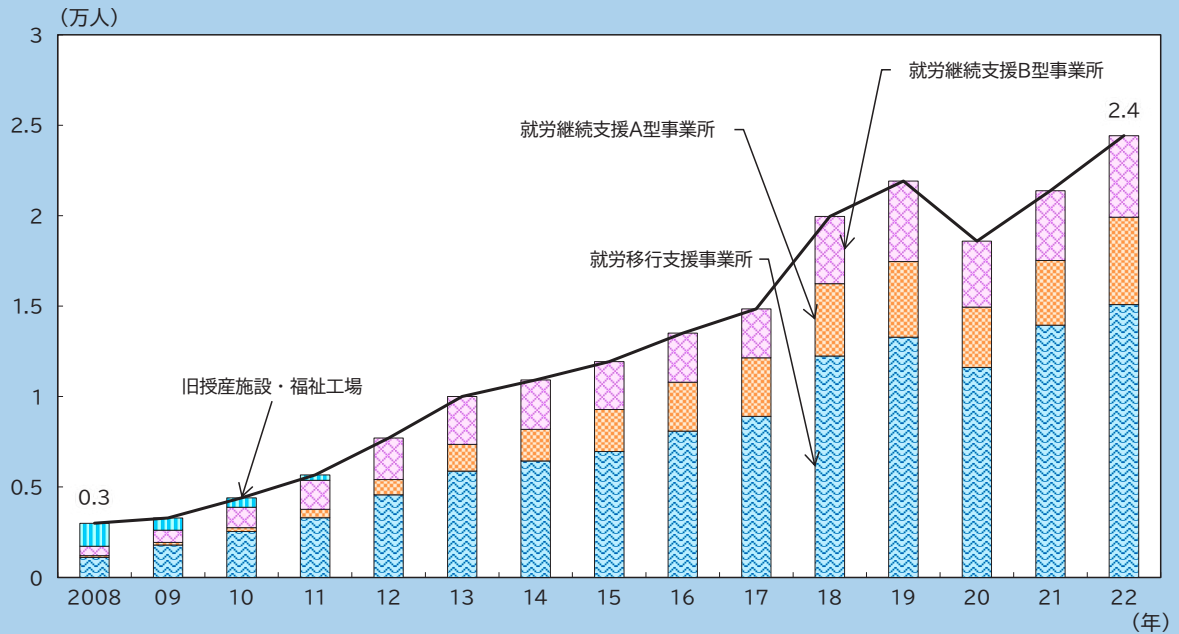
【コラム1-1-③図 就労支援策の対象となる障害者数及び雇用・就労の流れ】



資料出所 社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査 等

【コラム1-1-④図 一般就労への移行状況】

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者は、2022年には過去最高の約2.4万人となり、この15年間で約10倍程度に増加。



資料出所 厚生労働省「社会福祉施設等調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 1) 2011年までは、それぞれ障害に応じて「旧身体障害者福祉法」「旧知的障害者福祉法」「旧精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」に基づき、授産施設や福祉工場が運営されていたことから、「旧授産施設・福祉工場」を含む。  
 2) 各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績。



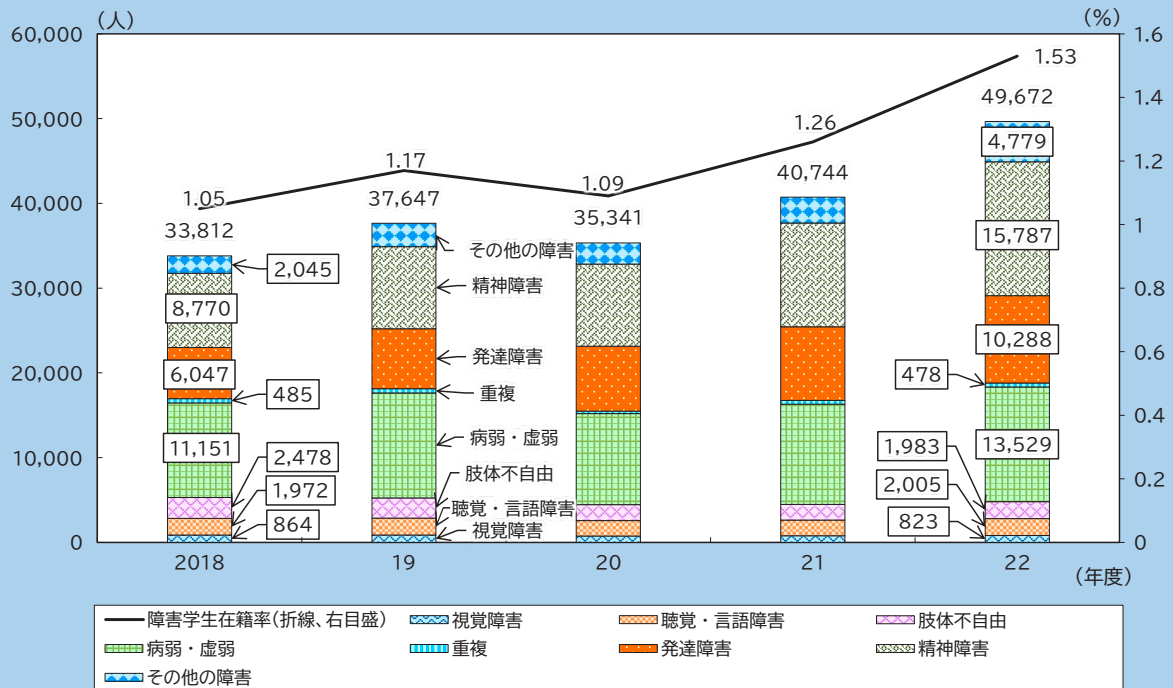
就労に向けた経路は、特別支援学校からだけではない。高等教育を受ける障害者についても確認してみよう。コラム1-1-⑤図により、高等教育における障害のある学生数をみると、2022年度には5万人弱と、近年大きく増加している。特に、精神障害や発達障害のある学生が増加している。ただし、付1-(2)-2図によると、高等教育機関を卒業した障害者の就職率は8割程度と、学生全体の9割強と比べると低い水準となっており、特に発達障害者や精神障害者で低い。発達障害のある学生<sup>26</sup>においては、発達障害の診断の有無、障害の自己理解の状態、働くことへの理解や職業準備性、就労に必要な生活スキルや対人スキルの状態等、個別性が高く極めて多様とされている<sup>27</sup>。

こうした傾向を踏まえ、ハローワーク等では、障害のある学生に向けた就職相談を行うにあたっては、精神保健福祉士や臨床心理士等の有資格者で障害者の相談に係る実務経験者等を障害学生等雇用サポーター等として配置し、大学、企業、医療機関、就労移行支援事業所等とも連携したチーム支援を行っている。また、障害に理解がある求人を開拓しつつ、就職後の定着と職場適応を視野に入れた効果的な就労支援にも取り組んでいる。今後、関係機関と連携した取組の強化や、こうした事例を横展開していくことも重要となっていくだろう<sup>28</sup>。

- 
- 26 文部科学省「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果」（2022年）によると、発達障害等による「学習面又は行動面で著しい困難を示す」とされた高校生の割合は2.2%とされる。「学習面で著しい困難を示す」とは、「聞く」「話す」「読む」「書く」「計算する」「推論する」の一つあるいは複数で著しい困難を示す場合を指し、一方、「行動面で著しい困難を示す」とは、「不注意」「多動性-衝動性」、あるいは「対人関係やこだわり等」について一つか複数で問題を著しく示す場合を指す。
- 27 知名・井口（2023）によると、様々な状態の発達障害のある学生の大学等での就職支援について、支援の早期開始に向けての学内の連携体制を課題としてあげるとともに、大学等と就労支援機関との連携拡大、就職後の職場適応を視野に入れた効果的な支援が必要としている。
- 28 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、知名・井口（2023）をもとに、「発達障害のある学生の就労支援に向けて-大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集-」を作成して周知している。

【コラム1-1-⑤図 高等教育機関に在籍する障害のある学生数の推移】

○ 大学、短期大学及び高等専門学校で教育を受ける障害のある学生は増加。特に、発達障害や精神障害のある学生が増加。



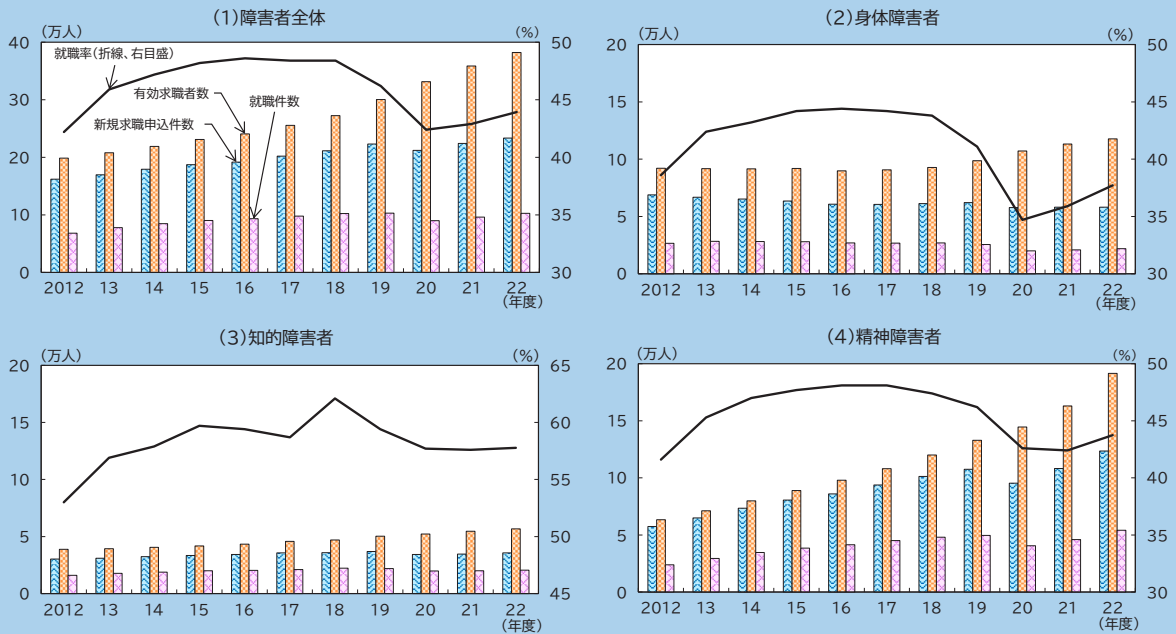
資料出所 (独) 日本学生支援機構「大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」(2018~2022年度)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 調査対象となっている「障害学生」は、障害者手帳を有している学生又は健康診断等で障害があることが明らかになった学生。

コラム1-1-⑥図により、ハローワークを経由して就職した障害者についてみると、近年、就職件数は年間10万件前後で推移している。新規求職申込件数は横ばいである一方、有効求職者数が増加していることに加え、就職率が横ばいで推移している。障害種類別に、新規求職申込件数、就職件数、就職率をみてみると、特に身体障害者では、足下では持ち直しているものの、新規求職申込件数、就職件数は減少傾向となっていることに加え、就職率は、精神障害者や知的障害者に比べ低い水準となっている。

【コラム1-1-⑥図 障害者の職業紹介状況等】

- 近年、障害者の新規求職申込件数は横ばいであるが、有効求職者数は増加。就職率は横ばいで推移。
- 身体障害者では、新規求職申込件数、就職件数は減少傾向。



資料出所 厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) ハローワークを経由して就職した障害者の数。

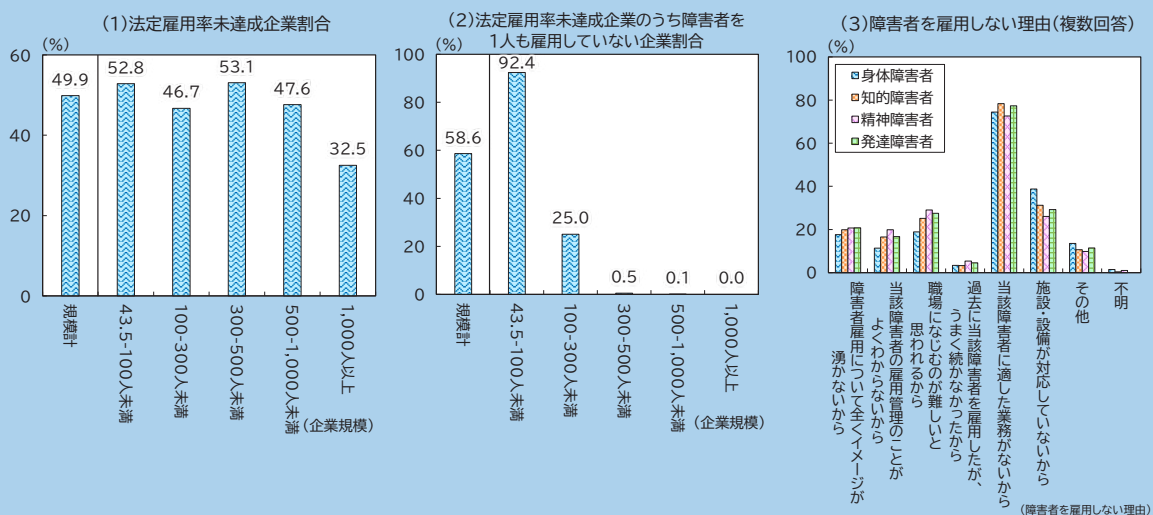
障害者の就職率が低い一因には、企業が障害者を雇用するイメージができていないことが考えられる。コラム1-1-⑦図(1)(2)により、障害者雇用未達成企業<sup>29</sup>の割合を企業規模別にみると、小規模企業ほど、未達成企業の割合が比較的高くなる傾向にあり、障害者雇用ゼロ企業(法定雇用率未達成企業のうち障害者を1人も雇用していない企業)については、その多くが中小企業となっている。同図(3)により、障害者を雇用しない理由をみると、「当該障害者に適した業務がないから」「施設・設備が対応していないから」という理由が障害の種類を問わず多い。障害者雇用の趣旨や重要性等を引き続き企業に理解いただくだけでなく、個々の障害者の強みや能力を評価した上で、適切な業務に配置していくことや、個々の企業の状況で工夫しながら、障害の有無にかかわらず、働きやすい施設や機器の整備等を行っていくことも重要となる。

29 障害者雇用においては法定雇用率が定められており、この法定雇用率を達成していない企業を障害者雇用未達成企業という。

厚生労働省としても、好事例集として、業種や障害ごとに検索ができるリファレンスサービスや、中小企業における障害者の職場定着に向けたケースブックの紹介に加え、施設の整備等を行った際の助成金等で対応している。障害者雇用ゼロ企業に対しては、ハローワークが中心となって、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで一貫して支援している。ジョブコーチ(職場適応援助者)による定着支援のほか、障害者の一般就労後における職場への定着支援については、2018年の障害者総合支援法の改正により、「就労定着支援事業」が設けられている。

【コラム1-1-⑦図 未達成企業の状況と障害者を雇わない理由】

○小規模企業ほど、未達成企業の割合が高くなる傾向。障害者を雇用しない理由をみると、「当該障害者に適した業務がないから」「施設・設備が対応していないから」という理由が障害の種類を問わず多い。



資料出所 (1)(2)は厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況」、(3)は厚生労働省「令和5年度障害者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

障害者を雇用している企業では、精神障害者への労働時間・休憩時間の配慮や、知的障害者への分かりやすいマニュアルの作成などそれぞれの障害の特性に応じたきめ細やかな支援を行っている企業も多い。また、バリアフリーの職場は、障害者だけでなく、誰にとっても働きやすい環境であろう。こうした配慮は、様々な制約を抱えながら働く、女性、高齢者、外国人、育児や介護を行う労働者などに共通するものも多い。我が国は、今後も多様な労働者が働くことになる。障害者の就労に向けた配慮は、こうした様々な労働者の労働参加や社会の発展に向けて重要となっていくものであろう。