

特集：障害者の就労を通じたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの再考

<解説>

障害者雇用・就労支援政策の現状

原田自由¹⁾, 白石杏¹⁾, 荒井康平²⁾

¹⁾ 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

²⁾ 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

The current state of employment and vocational support policies for persons with disabilities

HARADA Yoriyuki¹⁾, SHIRAISHI Anzu¹⁾, ARAI Kohei²⁾

¹⁾ Employment Measures for Persons with Disabilities Division, Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

²⁾ Welfare Division for Persons with Disabilities, Department of Health and Welfare for Persons with Disabilities, Social Welfare and War Victims' Relief Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

抄録

我が国の雇用障害者数は増加傾向にある。障害者の就労は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法）及び、「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」が両輪となり支援を実施している。本稿では、障害者雇用政策と障害福祉サービスの現状と課題について紹介する。

障害者雇用促進法は、職業的自立の促進のための総合的な措置を講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としている。具体的には、職業リハビリテーションの推進、障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度、障害者差別と合理的配慮の提供義務等の取組が実施されている。

障害者雇用は着実に進展してきた一方で、雇用の質向上や雇用施策と福祉施策の連携に関する課題があり、障害者雇用促進法の一部改正を含む「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」（以下、改正障害者総合支援法）が公布された。障害者雇用促進法の部分の主な改正点は、雇用の質の向上のため事業主の責務の追加、雇用率の算定対象の拡大、助成金の拡充・新設、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化である。

また、今後の障害者雇用の更なる促進のため「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、障害者の雇用の質の向上や障害者雇用率制度の在り方を検討している。今後の課題は、より一層の障害者雇用の量と質の確保・向上及び福祉と雇用の連携推進である。

障害福祉サービスの現状としては、福祉的就労から一般就労への移行等の支援として、従来から、就労移行支援事業における必要な訓練や求職活動に関する支援、就労継続支援A型や就労継続支援B型における生産活動等の活動の機会の提供及び必要な訓練、就労定着支援における一般就労に伴う課題解決に向けた支援等が取り組まれている。さらに、改正障害者総合支援法により、就労アセスメントの手法を活用した「就労選択支援」が創設され、2025年10月から実施される。就労選択支援の目的は、働く力と意欲のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方を考えることをサポートするとともに、就労継続支援を利用しながら就労に関する知識や能力が向上した障害者には、本人の希望

連絡先：荒井康平

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1丁目2番2号

1-2-2 Kasumigaseki, Chiyoda-ku, Tokyo 100-8916, Japan.

[令和7年8月20日受理]

も重視しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供することである。

障害のある人と共に働くことが当たり前の社会の実現、そして、障害があっても地域で自立した生活を送るための基盤づくりに向けて、障害者雇用対策及び障害福祉施策の一層の充実を図っていく必要がある。

キーワード：障害者雇用，障害者就労支援，福祉政策，雇用政策

Abstract

The number of employed persons with disabilities (PWDs) in Japan is on the rise. Employment measures for PWDs are implemented based on the Act on Employment Promotion of PWDs (AEP-PWDs) and the Act on Comprehensive Support for PWDs (ACSPWDs), which work together to provide support. This paper introduces the status and challenges of employment policies for PWDs and disability welfare services.

The purpose of AEP-PWDs is to bring about occupational stability for PWDs by implementing comprehensive measures to prompt PWDs to become independent in their working lives. Specifically, initiatives such as promotion of vocational rehabilitation, a system for the employment rate of PWDs, and a payment system for employment quotas for PWDs, as well as measures to eliminate discrimination against PWDs and the duty to provide reasonable accommodations are being implemented. While the employment of PWDs has been progressing steadily, challenges remain, such as improving the quality of employment and strengthening the collaboration between employment policies and welfare policies. Therefore, a law to partially amend the 'Law for Comprehensive Support for Daily and Social Lives of PWDs' (the amended ACSPWDs) has been enacted. The main points of revision are the addition of employers' responsibilities to improve the quality of employment, an expansion of the calculation targets for employment rates, the expansion and establishment of new grants, and a further strengthening of collaboration between employment policies and welfare measures. In addition, to further promote the employment of PWDs, we are holding a study group on the future structure of the disability employment promotion system, and examining policies for enhancement of the quality of employment for PWDs and the disability employment rate system. The challenges ahead are to further ensure and improve the quantity and quality of employment for PWDs, and to promote collaboration between welfare and employment.

As for the current situation of welfare services for PWDs, support for transitions from welfare to general employment has traditionally included necessary training and job search support in employment transition support services, provision of opportunities for activities in continuous employment support services Types A and B, along with necessary training for those activities, and support for solving issues related to general employment in employment retention support services. Furthermore, based on the amended ACSPWDs, Employment Choice Support Service, utilizing methods of employment assessment, will be established and implemented from October 2025. The purpose of 'Employment Choice Support Service' is to assist PWDs who have the ability and willingness to work in considering their own ways of working. In addition, for PWDs who have improved their knowledge and skills related to employment while utilizing continuous employment support, an additional purpose is to provide appropriate opportunities for choosing employment transition support or general employment, while also placing importance on the individual's preferences.

It is necessary to further enhance employment measures for PWDs and disability welfare policies, in order to realize a society where working together with PWDs is the norm, and to create a foundation for an independent life in the community, even for those with disabilities.

keywords: Employment of persons with disabilities, vocational support for persons with disabilities, welfare policy, employment policy

(accepted for publication, August 20, 2025)

I. はじめに

我が国における障害者総数は約 1,165 万人[1], そのうち 18 歳から 64 歳の在宅者数については約 487 万人[2]とされており, 就労を希望する障害者数は年々増加している。身体障害者数及び知的障害者数は, 令和 4 年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), 社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所有者数等を元に算出した推計値であり, 精神障害者数は, 患者調査を元に算出した推計値であり, 厚生労働省により算出したものである。身体障害者及び知的障害者数については 18 歳から 65 歳未満, 精神障害者数については 20 歳から 65 歳未満の者を対象としている。障害者の就労の場としては, 障害福祉サービスの利用などによる福祉的就労と企業等と雇用契約を結ぶ一般就労がある。就労系障害福祉サービスから民間企業への就職は年々増加し, 2023 年は約 2.7 万人が一般就労への移行を実現している。さらに, 民間企業における雇用者数も着実に増加が続いており, 2024 年度においては過去最高の障害者雇用者数を更新している。

障害者の就労においては, 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「障害者雇用促進法」という。) に基づく事業主に対する雇用義務制度や障害者と障害者でない者との均等機会・待遇の確保, 障害者が能力を有効に発揮するための合理的配慮の提供義務, 職業リハビリテーション等の措置がとられるとともに, 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 (以下「障害者総合支援法」という。) に

基づく就労系障害福祉サービスが両輪となり, また互いに連携をしながら, 地域における一貫した障害者の就労支援を実施している。本稿では, 障害者雇用政策と障害福祉サービスの現状と課題についてそれぞれ紹介をする。

II. 障害者雇用政策の現状について

1. 障害者雇用の状況

我が国における雇用障害者数は増加傾向にある。2024 年障害者雇用状況報告[1]によると, 40 人以上の企業に雇用される障害者数は約 68 万人[4]であり, 前年度調査時の約 64 万人から約 6% 増加をしている (図 1)。この数字は 2024 年 6 月 1 日現在における障害者の雇用状況について, 常用労働者数が 40.0 人以上の事業主から厚生労働大臣に報告させたものに基づき算定した。雇用率の算定方法のルールに基づき, 身体障害者 (重度身体障害者は 2 人とカウント), 知的障害者 (重度知的障害者は 2 人とカウント), 重度身体障害者である短時間労働者, 重度知的障害者である短時間労働者, 精神障害者, 精神障害者である短時間労働者は 1 人として, また, 身体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, 重度身体障害者である特定短時間労働者, 重度知的障害者である特定短時間労働者, 精神障害者である特定短時間労働者は 0.5 人として換算している。

さらに, 就労を希望する障害者数についても同様に増加傾向にあり, 公共職業安定所「(以下「ハローワーク」という。)における障害者の職業紹介状況[2]によると, 2013 年度の新規求職申込件数が約 17 万人であるの

障害者雇用の状況 (障害者雇用状況報告)

厚生労働省

✓ 民間企業の雇用状況 雇用者数 67.7 万人 (身体障害者 36.9 万人、知的障害者 15.8 万人、精神障害者 15.1 万人)

実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%

✓ 雇用者数は 21 年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

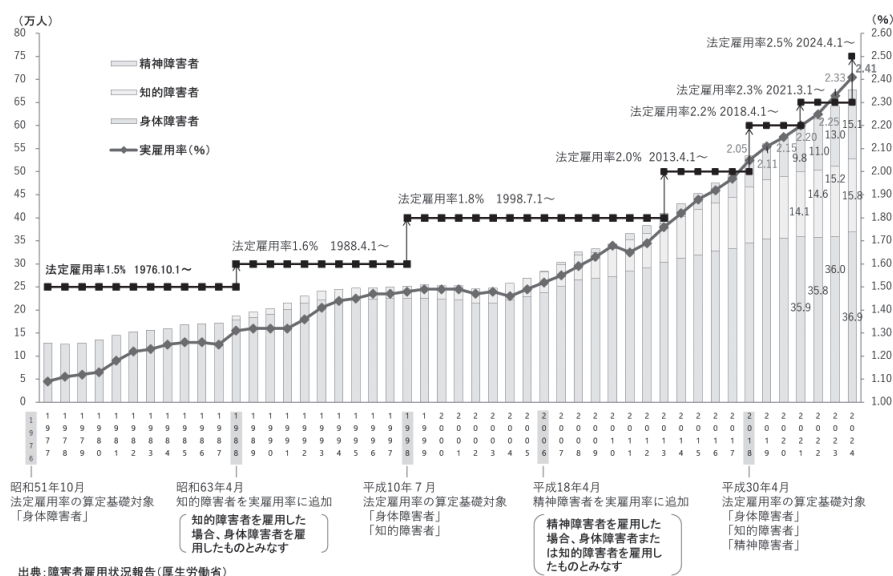


図 1 障害者雇用の状況

に対して、2018年度における新規求職申込件数は約21万人、2024年度は約27万人と過去最高を更新している。特に精神障害者が最も増加傾向にあり、2013年度における新規求職申込件数は約6万5千人であるのに対して、2024年度においては約15万人であり、この10年間あまりで2倍以上に増加をしている。

障害者施策の基本理念である、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実現のためには、職業を通じた社会参加が重要である。障害のある人の就労意欲が高まっている中で、障害のある人が、希望や能力、適性を十分にいかし、障害の特性等に応じて活躍できること、障害のある人と共に働くことが当たり前の社会の実現に向けて、厚生労働省においては、障害者雇用対策の各施策を推進している。

2. 障害者雇用促進法について

我が国の障害者雇用に関しては、障害者雇用促進法や同法に基づく障害者雇用対策基本方針（令和5年厚生労働省告示第126号）等を踏まえ、障害のある人、一人一人がその能力を最大限発揮して働くことができるよう、障害の種類及び程度に応じた対策を講じている。障害者雇用促進法において、「障害者」とは、「身体障害、知的障害又は精神障害（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」（障害者雇用促進法第2条第1号）とされている。障害者雇用施策の中でも障害者雇用率制度等の施策については、「対象障害者」（後述参照）に限定されているが、その他多くの施策は全ての障害者に適用されるものであり、障害についてはその種類の如何を問わない。

障害者雇用促進法は「障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じて職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ること」（第1条）を目的としている。これは、障害者にとっての福祉の基本は、職業的自立にあるとの基本的考え方に立っており、具体的には、①障害者の雇用義務等に基づく雇用促進等のための措置、②雇用の分野における障害者と障害でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者とその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、③職業リハビリテーションの措置、④その他障害者とその能力に適合する職業に就くことと等を通じて、この障害者の職業の安定との目的の達成を図るとされている。

以下では障害者雇用促進法の下に実施されている具体的な取組を紹介する。

(1) 職業リハビリテーションの推進

障害者雇用促進法において、職業リハビリテーションとは、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること」（第2条第7号）とされている。厚

生労働省においては、障害のある者が、職業を通じて社会参加できるよう、ハローワーク、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の機関を中心に、障害のある人が希望や能力、適性に応じた職場に就き、就労を継続し、職業生活において自立を図ることができるようにするための支援を実施している。

まず、ハローワークにおいて、就職を希望する障害者に対しては、ハローワークの専門窓口で、その技能、職業適性、知識、希望職種、身体能力等に基づき、個々の障害特性に応じたきめ細かな職業相談を実施し、安定した職場への就職・就職後の職場定着支援を行っている。また、支援にあたっては地域の関係機関とも連携し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者とチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した障害者向けチーム支援を行うとともに、障害者の雇用の経験・ノウハウが不足している企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）に対し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した企業向けチーム支援を実施している。加えて、事業主が無理なく、かつ積極的に障害のある者を雇用できるよう各種助成金制度を活用した支援をしている。例えば、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を継続して雇用する労働者として雇い入れる民間企業に対して助成する「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）」や、障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）」等を支給している。

次に、障害者就業・生活支援センターでは、障害のある人の職業生活における自立を図るために、雇用や保健、福祉、教育等の地域の関係機関と連携の下、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面の両面における一体的な支援を行っている。例えば、就業やそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）や求職活動等の就業に関する相談をはじめ、就業するに当たり重要な健康管理等の生活に関する相談などを行っている。また、必要に応じて、ハローワークや地域障害者職業センターなどの専門的支援機関と連絡を取り合い、支援を引き継ぐなど適切な支援機関への案内窓口としての機能も担っている。

さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により各都道府県に1か所（そのほか支所5か所）設置・運営されている地域障害者職業センターでは、ハローワークや地域の就労支援機関との連携の下に、専門職の「障害者職業カウンセラー」により、職業評価、職業指導から就職後のアフターケアに至る職業リハビリテーションを専門的かつ総合的に実施している。

(2) 障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度

障害者雇用促進法では、民間企業等に対し、一定の割合（障害者雇用率）以上の障害のある人の雇用を義務付けている。障害者雇用率は、企業の社会連帯の理念に基

づき, 身体障害者, 知的障害者又は精神障害者について, 一般労働者と同じ水準の雇用の場を, 各事業主の平等な負担の下に確保することを目的として設定している。

障害者雇用率については, 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おり, 2023年度からの民間企業における法定雇用率は2.7%に引き上げられた。ただし, 計画的な雇入れをすることができるよう, 2024年4月から2.5%, 2026年7月から2.7%と段階的な引上げを実施している。また, 国等の公的機関については, 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おり, 2023年度からの法定雇用率は3% (教育委員会は2.9%) とし, 段階的な引上げに係る対応 (引上げ時期及び引上げ幅) は民間企業と同様としている。なお, 障害者雇用率制定当初において, 機械的に一律の雇用率を適用することがない性質の職務もあることから, 障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務が相当の割合を占める業種について, 雇用する労働者数を計算する際に, 除外率に相当する労働者数を控除 (障害者の雇用義務を軽減) する制度を設け, それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて除外率が決められていた。この除外率制度は, ノーマライゼーションの観点から, 2004年4月に制度としては廃止されたものの, 経過措置として, 当分の間, 除外率設定業種ごとに除外率を設定している。今後, この経過措置による除外率を段階的に引き下げ, 縮小することとされており, 2004年4月と2010年7月, 直近では2025年4月に, それぞれ, 10ポイント引き下げられている。

さらに, 障害者雇用促進法は, 障害者雇用率制度に加え, 障害のある人の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに, 障害のある人の雇用水準を引き上げるため, 障害者雇用納付金制度を設けている。この制度では, 障害者雇用率未達成企業 (常用労働者100人超) から, 不足1人当たり月5万円の納付金を徴収するとともに, 雇用率達成企業に対して調整金 (超過1人当たり原則月額2万9千円であり, 100人以上の企業に対して支払われる) と報奨金 (超過1人当たり原則2万1千円であり, 100人以下の企業に対して支払われる) を支給している。また, 調整金・報奨金に加えて, 企業が障害者を雇入れるにあたり施設等の助成をするための納付金助成金の支給も行っている。これら助成金には, 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置や, 障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置, 職場適応援助者 (通称: ジョブコーチ) による支援を行った場合の助成措置等がある。

障害者雇用率制度は, 事業主に一定の雇用義務を課すものである。よって, その対象は明確であり, また公正かつ一律性を担保する必要があることから, 身体障害者, 知的障害者, 精神障害者の障害者手帳を有する者に限定している。雇用率の算定対象となる障害者は障害者雇用

促進法で「対象障害者」とされており, 1976年に身体障害者を対象とする雇用率制度を創設し, 1998年に知的障害者を法定雇用率の算定対象に追加したのち, 2018年4月から精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加することで, 対象障害者の範囲を拡大するよう法改正をしてきた。

(3) 障害者差別と合理的配慮の提供

2007年9月に障害者の権利に関する条約に署名をし, その後, 障害者権利条約の批准に向けた国内法の整備として, 2013年6月に障害者雇用促進法を改正した。本条約において, 労働・雇用分野に関しては, 公共・民間部門での雇用促進のほか, あらゆる形態の雇用に係る全ての事項に関する障害を理由とする差別の禁止や, 職場において合理的配慮が提供されることの確保等のために適当な措置をとるべきと規定されている。具体的な改正内容としては, ①障害者雇用促進法第34条及び第35条において障害者に対する差別の禁止, ②障害者雇用促進法第36条の2から第36条の4において合理的配慮の提供義務, ③障害者雇用促進法第74条の5から第74条の8において紛争解決の制度を規定するものであり, 2016年4月1日に施行された。

障害者に対する差別に関しては, 事業主が適切に対処するための指針 (平成27年3月25日厚生労働大臣告示) を定めるとともに, 合理的配慮の提供義務に関しては, 雇用の分野における障害者と障害者でない者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 (平成27年3月25日厚生労働大臣告示) を定めることで, 雇用分野における障害者差別と合理的配慮の具体的な内容を明らかにしている。

障害者差別禁止や合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手段については, 全国の都道府県労働局・ハローワークにおいて事業主・障害者からの相談に応じ, 必要に応じて事業主に対して助言・指導等を行っている。さらに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には, 都道府県労働局長が, 必要な助言, 指導又は勧告をするとともに, 調停制度の対象となる。

以上障害者雇用促進法の下に実施している具体的な取り組みについて紹介をした。次に, 2022年障害者雇用促進法改正等について紹介をする。

3. 2022年障害者雇用促進法の改正と今後に向けて

(1) 2022年障害者雇用促進法の改正

民間企業における雇用障害者数が過去最高を更新するなど, 障害者雇用は着実に進展してきた。その一方で, 障害者雇用率の達成が目的となり, 質の確保が不十分となっている例も見られる等, 障害者が個々に持てる能力を発揮しその雇用の安定に繋がるよう, 障害者本人, 事業主, 関係機関が協力して雇用の質を向上させることが求められていた。また, 一般就労の可能性のある障害者

を適切な支援につなげるために、雇用施策と福祉施策の連携強化を図ることや、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が高まっていること等の課題が生じていた。

このような課題を受け、2022年6月17日に労働政策審議会障害者雇用分科会意見書[3]が取りまとめられ、第112回臨時国会において、雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化、週10時間以上20時間未満で働く重度障害者や精神障害者の実雇用率への算定特例に加え、雇用の質の向上に向けた障害者雇用調整金等の見直しと助成強化、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化等を内容とする障害者の雇用の促進等の一部改正を含む「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」（以下「改正障害者総合支援法」という。）が成立し、2022年12月16日に公布された。主な改正内容は次のとおりである。

一点目は、雇用の質の向上のため、事業主の責務について、適当な雇用の場の提供や適切な雇用管理等に加え、職業能力開発及び向上に関する措置を追加したことである。民間事業主の実雇用率が高まり、障害者雇用が進展する中で、法定雇用率を達成するために障害者の雇用者数を確保することにとどまらず、障害者である労働者がその能力を発揮して活躍するとともに、その能力の開発及び向上を図る機会が十分に確保されるよう、事業主の責務として、障害者である労働者について職業能力の開発及び向上に関する措置を行うように努めなければならないことを事業主の責務に追加した。

二点目は、雇用率の算定対象に週所定労働時間10時間以上20時間未満の特定短時間労働者を含めたことである。障害者雇用率制度においては、障害者の職業的自立を促進する観点から、週所定労働時間20時間以上の雇用を基本としていたため、週所定労働時間20時間未満の対象労働者については、雇用義務の対象とはされていなかった。他方、週所定労働時間20時間未満の労働者は、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にあることから、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、精神障害者を実雇用率に特例的に算定することとした。

三点目は、助成金の拡充・新設を行ったことである。先述したとおり、すべての事業主は、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いる。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障害者雇用納付金制度が設けられているが、今後、更なる障害者雇用の進展を図る上では、雇用率の達成を促進していくのみならず、障害者が活躍できる機会の確保等、雇用の質の向上にも目を向けていくことが重要である。そのため、企業が実施する障害者の職場定着等の取組に対する助成措置を強化するために、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等を行うため、障害者雇用納付金助成金の新設・拡充を行った。

四点目は、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化である。障害者の就労支援は、障害者雇用施策と障害者福祉施策に基づき行われているが、障害者の就労能力や一般就労の可能性が十分把握されておらず、適切なサービス等につなげられていない課題があった。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・確保が必要といった指摘もなされていた状況を踏まえ、障害者総合支援法において、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共同による、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し、ハローワーク等は、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された。また、障害者の就労を支える人材の確保・育成のため、雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（基礎的研修）を確立するとともに、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターは、就労支援機関及びこれらの職員に対して助言・指導のほかに研修を行う業務を有することについて、法律の規定上明確化することとした。

(2) 今後に向けて

このように、2022年改正においては、障害者の多様な就労ニーズに対する支援や、障害者雇用の質の向上の推進のための改正がなされた。他方、本改正の検討過程における議論を取りまとめた労働政策審議会障害者雇用分科会意見書や、改正障害者総合支援法に対する衆参附帯決議にて、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の質の観点など、引き続き検討が必要な事項についても指摘がなされている[4]。こうした背景も踏まえ、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者から成る「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」[5]を2024年12月から開催し、障害者の雇用の質の向上や障害者雇用率制度の在り方について検討している（2025年7月末時点）。

4. 今後の課題

以上、障害者雇用の現状と課題について概要を紹介してきたが、最後に今後の障害者雇用をめぐる課題について紹介する。一点目は中小企業に対する更なる雇入れ支援である。2024年度障害者雇用状況報告によると1,000人以上規模の企業における実雇用率は2.64%であるのに対して、40人から100人未満の企業における実雇用率は1.96%である。また、法定雇用率未達成企業、及び障害者雇用ゼロ企業を企業規模別に見ると、300人未満の企業が大半を占めており、特に40人以上100人未満の未達成企業の9割は障害者雇用ゼロ企業である。中小企業に

における障害者雇用の促進が大きな課題となっている。

次に、障害者雇用率の達成のみではなく、障害者が個々に持てる能力を発揮して活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して雇用の質を向上させることが求められる。障害特性に応じた業務の選定、職場定着、必要な職業能力の開発など、より一層、事業主による合理的配慮の措置が図られることを通じて、障害者雇用の量だけではなく、質の確保・向上を図る必要がある。

加えて、雇用と福祉の更なる連携強化という課題もある。改正障害者総合支援法において創設された就労選択支援及び基礎的研修については、雇用分野のみ、または福祉分野のみで取り組みを進めることは困難であり、一般就労の可能性がある障害者を適切な支援につなげ、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、引き続き連携を進めることも欠かせない。

障害者の方一人ひとりが、その障害特性や希望に応じて能力を有効に発揮できる社会の実現に向けて、厚生労働省としては、引き続き、能力等を発揮し活躍できる環境の整備に取り組んでいく。

III. 障害福祉サービスの現状

1. 福祉的就労から一般就労への移行等の支援

障害のある人が地域で自立した日常生活又は社会生活を送るための基盤として、企業等での一般就労に向けた就労支援は重要であり、障害福祉サービスにおいては、障害のある人の就労支援として以下の取組を行っている[6]。

(1) 就労移行支援について

一般就労を希望する障害のある人が、できる限り一般就労が可能となるように、就労移行支援事業所では、生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談、その他の必要な支援を行っている。

就労移行支援は標準利用期間を2年としており、その期間の取り組みを通して一般就労を目指すものとなっている。

(2) 就労継続支援A型について

雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な障害のある人に対し、生産活動等の活動の機会の提供及びその他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行うとともに、一般就労に向けた支援や職場への定着のための支援等を行っている。

また、就労継続支援A型事業所における就労の質を向上させるため、指定障害福祉サービス等基準が2017年4月に改正され、事業所の生産活動の収支を利用者に支払う賃金の総額以上とする取扱いとなった。2024年度の報酬改定においては、経営状況の改善や一般就労への移

行等を促すため、それらの取組状況に応じて事業所が評価される評価項目の設定や得点配分の見直しなどを行い、事業所の安定運営と障害のある人の賃金の向上を図ることとしている。

(3) 就労継続支援B型について

通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行うとともに、一般就労に向けた支援や職場への定着のための支援等を行っている。

また、事業所の経営力強化に向けた支援、共同受注化の推進、「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)に基づく調達の推進等、就労継続支援B型事業所等における工賃の向上に向け、官民一体となった取組を推進している。

(4) 就労定着支援について

就労移行支援等の障害福祉サービスを利用し、一般就労に移行した障害のある人に対して、一般就労に伴う環境変化により生じる日常生活又は社会生活上の課題に対応できるよう、就職先企業や関係機関との連絡調整や、課題解決に向けて必要となる支援を一定期間(一般就労して6月を経過後から最大3年間)にわたって行っている。

2. 就労選択支援について

2022年12月に成立した改正障害者総合支援法により、就労アセスメント(就労系障害福祉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ことが法令上に位置づけられた。

以下、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支援する新たなサービスである就労選択支援について解説する[7]。

(1) 背景

前述の雇用施策と福祉施策の連携強化の議論の中で、「就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていない」ことが現状の課題とされたところ、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」(2021年6月)においても、具体的な検討の方向性として「福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化」することがあげられた。

また、これまで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、それを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繋がられていないことや、一旦、就労継続支援A型・B型の利用が始まると、固定されてしまいやすいこと、本人の立場に立ち、次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活、人生が大きく左右されることが現状や課題としてあった。

このような流れを受け、前述のとおり就労選択支援が創設され、新たな障害福祉サービスとして2025年10月から実施されることとなった。

(2) 就労選択支援の概要

就労選択支援では、障害者本人が就労能力や適性を客観的に評価するとともに、本人の強みや課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理する。そのため、就労アセスメントの方法を活用し、本人と協同の上、本人への情報提供等、作業場面等を活用した状況把握、多機関連携によるケース会議、アセスメント結果の作成を実施する。そして、その結果を本人にフィードバックして、本人と一緒に将来の働き方などを考え、必要に応じて事業者等との連絡調整を実施するものになる。

具体的には、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価や就労に関する意向、就労するために必要な配慮やその他の主務省令で定める事項（障害の種類及び程度、就労に関する意向、就労に関する経験、就労するために必要

な配慮及び支援、就労するために適切な作業の環境、左記のほか適切な選択のために必要な事項）について整理を行う。アセスメント結果を踏まえ、障害者本人や関係者（家族や学校、支援機関等）を交えた多機関連携によるケース会議を行い、障害者本人の就労に関する意思決定支援を行うものである。

また、就労選択支援事業所は、協議会への定期的な参加、ハローワークへの訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることが必要となる。

(3) 就労選択支援の目的

事業の目的は、働く力と意欲のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方を考えることをサポート（考える機会の提供含む）するとともに、就労継続支援を利用しながら就労に関する知識や能力が向上した障害者には、本人の希望も重視しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供することとしている。そのため、就労選択支援は、就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するかの振り分けを行ったりするものではない。

また、期待される効果としては、専門的な研修を修了した就労支援の経験・知識を有する人材の配置により、就労に関するアセスメントに関し、専門的な支援を受け

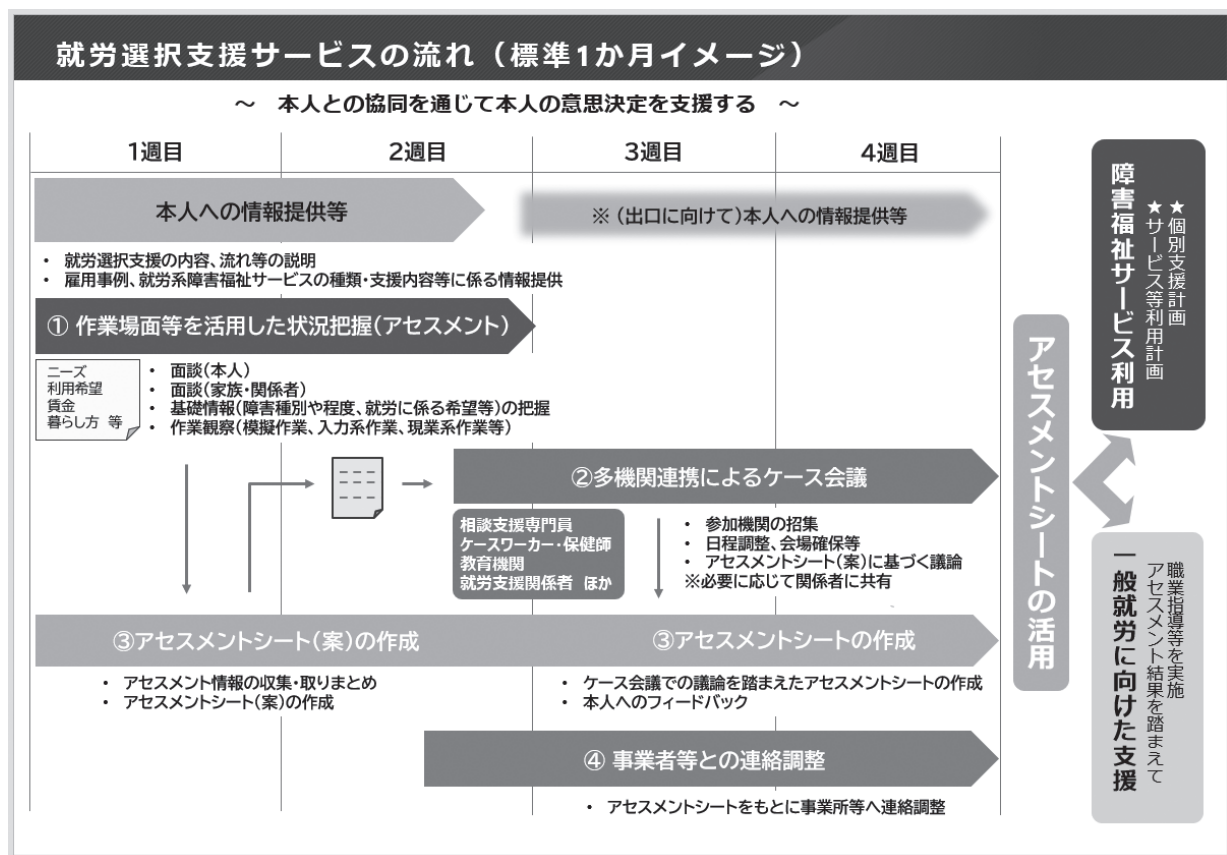


図2 就労選択支援サービスの流れ

ることが可能となること、また、本人の就労能力や適性、ニーズや強み、本人が力を発揮しやすい環境要因、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項等を本人と協同して整理することで、本人の自己理解を促進することが可能となること、さらには、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ったり、就労継続支援A型・B型利用開始後も、本人の希望に応じて就労選択支援を受けることができ、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となったりすることが期待される。

(4) 就労選択支援サービスの流れ

就労選択支援では、サービスの利用開始から終了するまで、本人に必要な情報を提供し、アセスメントの場面では、本人との協同を通じて、本人の意思決定を支援するサービスになる。そのため就労選択支援事業所は、協議会への定期的な参加や、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとされている。(図2)

IV. まとめ

障害のある人が、希望や能力、適性を十分にいかし、障害の特性等に応じて活躍できるようにすることは、収入の面だけでなく、障害者の社会参加において、重要な意味を持つ。障害者雇用はこの20年あまりで大きく進展しており、企業における人材の多様性の観点からも、また、障害のある方の多様な働き方の実現の面からも、障害のある人と共に働くことが当たり前の社会の実現、そして、障害があっても地域で自立した生活を送るための基盤づくりに向けて、障害者雇用対策及び障害福祉施策の一層の充実を図っていく必要がある。

参考文献

[1] 厚生労働省. 令和6年障害者雇用状況の集計結果. 2024年12月20日公表. 2024. Ministry of Health, Labour and Welfare. [Reiwa 6 nen shogaisha koyo jokyo no shukei kekka. 2024 nen 12 gatsu 20 nichi kohyo.] 2024.

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47084.html (in Japanese)(accessed 2025-07-23)

- [2] 厚生労働省. 令和6年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などを公表します. 2025年6月25日公表. 2025. Ministry of Health, Labour and Welfare. [Reiwa 6 nendo hello work o tsujita shogaisha no shokugyo shokai jokyo nado o kohyo shimasu. 2025 nen 6 gatsu 25 nichi kohyo.] 2025. <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001509108.pdf> (in Japanese) (accessed 2025-07-23)
- [3] 厚生労働省. 今後の障害者雇用施策の充実強化について. 2025年7月23日公表. 2025. Ministry of Health, Labour and Welfare. [Kongo no shogaisha koyo sisaku no jujitsu kyoka ni tsuite. 2025 nen 7 gatsu 23 nichi kohyo.] 2025. <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000952801.pdf> (in Japanese) (accessed 2025-07-23)
- [4] 衆議院. 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日附帯決議. 2025. The House of Representatives, Japan. [Shogaisha no nichijo seikatsu oyobi shakai seikatsu o sogoteki ni shien suru tame no horitsuan to no ichibu o kaisei suru horitsuan ni taisuru futai ketsugi. Reiwa 4 nen 11 gatsu 18 nichi futai ketsugi.] 2025. https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Futai/kourou2BD-CACF621D4DD51492588FE0022EE99.htm (in Japanese) (accessed 2025-07-23)
- [5] 厚生労働省. 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会. 2024年11月26日公表. 2024. Ministry of Health, Labour and Welfare. [Kongo no shogaisha koyo sokushin seido no arikata ni kansuru kenkyukai. 2024 nen 11 gatsu 26 nichi kohyo.] 2024. https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syokuan_480542_00006.html (in Japanese)(accessed 2025-07-23)
- [6] 内閣府. 令和7年度版障害者白書. 2025. Cabinet Office. [Reiwa 7 nendo shogaisha hakusho.] 2025. (in Japanese)
- [7] 厚生労働省. 就労選択支援実施マニュアル. 2025. Ministry of Health, Labour and Welfare. [Shuro sentaku shien jissshi manual.] 2025.(in Japanese)