

障害者雇用対策関係資料

令和7年10月



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課
主任障害者雇用専門官

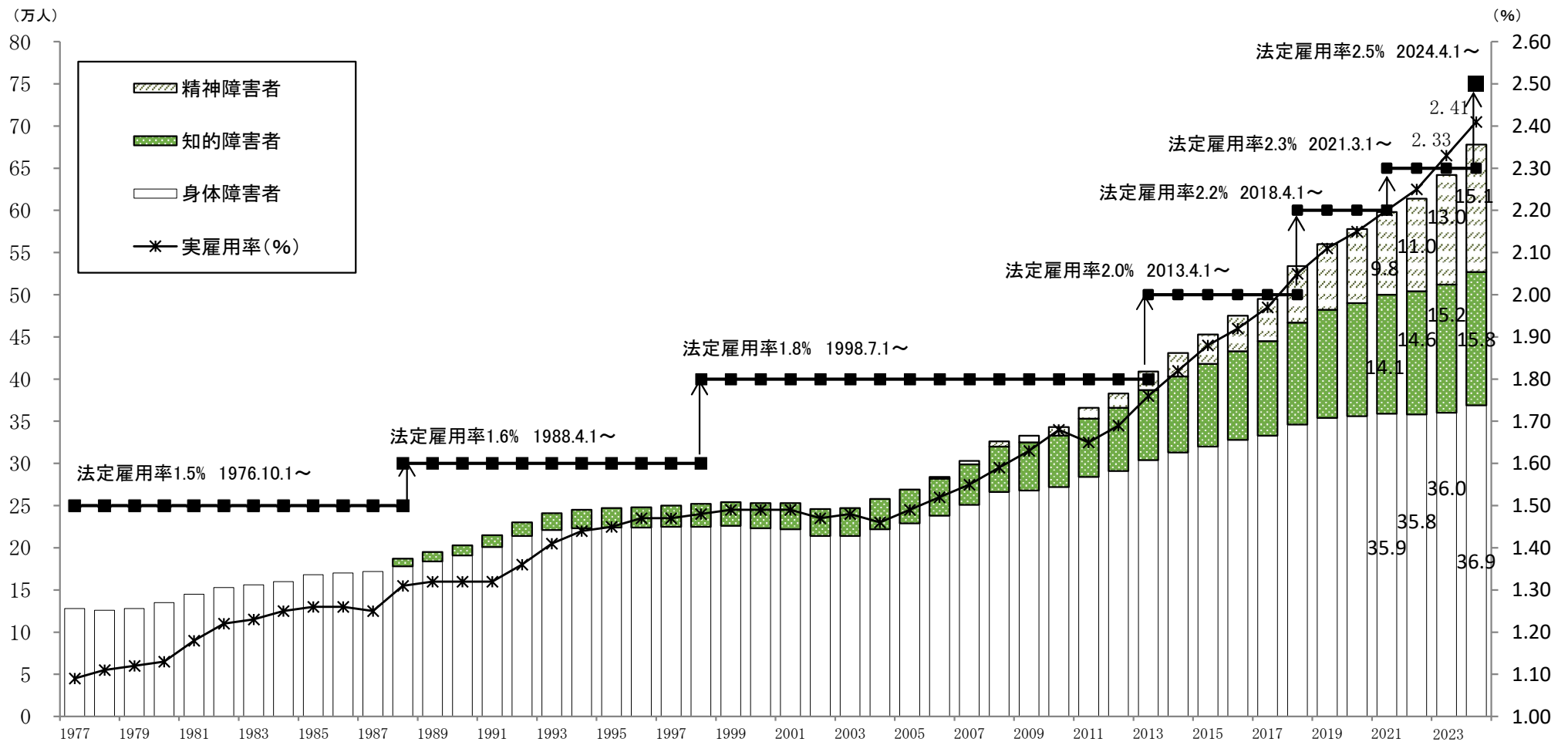
障害者雇用の状況

○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。



障害者雇用促進法の概要(昭和35年法律第123号)

総則

目的(障害者の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)、
基本的理念、事業主の責務、国及び地方公共団体の責務、
厚生労働大臣による障害者雇用対策基本方針・障害者活躍推進計画作成指針、
国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成義務等

職業リハビリテーションの推進

職業紹介等

ハローワークにおける求人の開拓・条件指導、職業指導、就職後の助言・指導、
事業主に対する助言・指導等

障害者職業センター

障害者職業センターにおける障害者に対する職業評価・職業準備訓練、事業主に対する助言、
職場適応援助者の養成・研修、関係機関に対する技術的助言等

障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センター(都道府県知事指定)における障害者に対する指導・助言、
関係機関との連絡調整、地域障害者職業センター等による職業準備訓練のあっせん等

障害者に対する差別の禁止等

事業主における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等

対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

対象障害者の雇用義務等

国及び地方公共団体における、法定雇用率が未達成の場合の採用計画の作成義務、
民間事業主における、法定雇用率の達成義務等

障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収

法定雇用率を上回った場合の障害者雇用調整金、施設・設備等の助成金の支給、
法定雇用率が未達成の場合の障害者雇用納付金の徴収等

特定短時間労働者等に関する特例

週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体・知的、精神障害者の実雇用率算定等

対象障害者以外の障害者に関する特例

手帳所持者以外の精神障害者等に関する助成金の支給業務の実施等

障害者の在宅就業に関する特例

在宅就業障害者等に対する業務発注に関する特例調整金の支給等

紛争の解決

事業主による苦情の自主的解決、
都道府県労働局長による紛争の解決の援助(助言・指導・勧告)、紛争調整委員会による調停等

雑則

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定
障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任、解雇の届出及び書類の保存の義務等

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

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（以下「障害」と総称する。）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（法第2条第1号）

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの
（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの
（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害（発達障害を含む。）がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
- ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
- ③てんかん

※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない以下の者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、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ものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

障害者雇用促進法の基本理念

○ 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

（基本的理念）

第3条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第4条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（事業主の責務）

第5条 すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

【令和5年4月～】

キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を
より一層積極的に行うことを求める

第5条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。