

第5章

日本における障害者雇用施策

第5章 日本における障害者雇用施策

第1節 概要

1 歴史的変遷¹

日本の障害者の雇用保護対策は、諸外国と同様に傷痍軍人対策から始まっており、第二次世界大戦後に国家行政が大きく改革され、次第に一般の障害者に拡大された。その後、1949年に「身体障害者福祉法」が制定され、職業安定法の職業指導、職業紹介及び職業補導と一体として、障害者の雇用対策を総合的に実施する体制が確立された。

その後、諸外国において障害者の雇用法が制定されていることやILOにおいて職業更生勧告が採択されていること等から日本においても何らかの立法措置を講ずるべきとの声が高まり、1958年以降、労働省において検討が始まり、職業安定審議会や身体障害者雇用促進中央審議会における議論も経て、1960年に身体障害者雇用促進法が国会に提出され、成立・施行された。

この法律では、職業紹介や適応訓練、雇用率制度が明記されており、雇用率制度は諸外国の例にならない事業主に対して障害者の雇用の義務を課した。国、地方公共団体等は一定割合以上の身体障害者を雇用すべきこととされ、また、民間企業の事業主についても一定割合以上の身体障害者を雇用するよう努めなければならないものとされた。

1976年の法改正により、身体障害者雇用義務の強化が図られ、事業主は新たに労働者の雇入れ等を行う場合に、雇用する身体障害者の数が雇用率以上であるようにしなければならないこととされ、また、身体障害者雇用納付金制度が創設された。身体障害者雇用納付金制度は、社会連帯責任の理念に立って、事業主間の身体障害者雇用に伴う経済的負担を調整するものである。雇用率が未達成の事業主から障害者雇用納付金を徴収し、達成した事業主に対して調整金や報奨金を支給する制度であり、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、この障害者雇用納付金を原資とした各種助成金の支給を通じて障害者雇用の促進が図られた。障害者雇用率は、少なくとも5年ごとに労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合の推移を勘案して定めることとされており、近年では引き上げが続いているが、その一方で、事業主へ様々な支援策も拡充されている。

国連が1981年を国際障害者年と定めたことを契機に、世界的に障害者問題への関心が高まり、日本においてもノーマライゼーションの理念が広く認知されるようになった。この国際的な運動は、雇用施策にも大きな影響を与え、障害者雇用対策が長期的視点から検討されるようになった。

1987年の法改正では、「身体障害者雇用促進法」が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改められた。制定時から課題となっていた知的障害者に対する雇用率の適用問題について、国際障害者年を契機に実現を求める動きの高まりがみられること等が背景となり、法律の対象となる障害者が「身体又は精神に障害があるため、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

¹ 歴史的変遷については、以下の文献を参考にした。なお、第2節以降の障害者雇用促進法に関する記述についても特に注釈がない場合はこの2冊を参考としている。

① 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（2024）障害者雇用促進法の逐条解説 労務行政
② 征矢紀臣（1998）障害者雇用対策の理論と解説 労務行政

を営むことが著しく困難な者」と定義され、対象が知的障害者・精神障害者を含むすべての障害者に拡大された。また、知的障害者について、実雇用率の算定に当たりカウントすることとし、雇用している知的障害者の数に相当する身体障害者を雇い入れたものとみなすこととされた。さらに、障害者の職業的自立を促進するための職業指導、職業訓練、職業紹介等の職業リハビリテーションを推進するため、これを法律上位置づけた。また、障害者職業センターとの設置等の規定の整備等も行われた。

1992年の法改正では、労働大臣が障害者雇用施策の基本となる障害者雇用対策基本方針を策定するための規定が措置された。また、雇用率制度について、重度障害者（重度身体障害者及び重度知的障害者）を短時間雇用している場合の取扱いが整備された。

1994年の法改正で、障害者雇用支援センターの指定が規定され、就業が困難な障害者の職業的自立を促進するため、福祉との連携が図られる体制が整備された。

1997年の法改正で、知的障害者も含んだ形で障害者雇用率が設定されること等が整備された。

2002年の法改正で、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者（ジョブコーチ）事業が創設された。

2005年の法改正で精神障害者について、実雇用率や障害者雇用納付金制度の算定対象に加えることとされ、2008年の法改正で短時間労働に対応する障害者雇用率制度の見直しや中小企業による共同で障害者を雇用する場合の算定特例制度が導入された。

こうした国内法整備の動きと並行して、日本政府は2007年に国連で「障害者の権利に関する条約」に署名し、2014年に批准した。政府は、条約の批准にあたり、差別の禁止の明確化や合理的配慮の提供義務などを定めるため障害者雇用促進法の改正を数次にわたり行い、改正された障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「障害者差別解消法」という。）とともに、2016年に施行した。直近では、2022年に障害者雇用促進法が改正され、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が図られた。その結果、一人ひとりの障害者が安定して働き続けられる環境づくりが促され、現在に至っている。

2 制度の概要

障害者施策の基本的理念を定める障害者基本法では、障害者の権利保障と社会参加の促進を目的としている。障害者基本法第3条第1号では、「全て障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること」と規定されており、雇用の促進はその理念の一環と位置づけられる。

この理念を雇用分野において具体化するべく、障害者雇用促進法第3条において基本的理念を「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發揮する機会を与えられるものとする」とし、第4条において「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、自ら進んで、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」と規定されている。

また、障害者雇用促進法第5条では事業主の責務が定められるとともに、同法第7条で障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針として、厚生労働大臣が策定する障害者雇用対策基本方針について定められている。

障害者雇用促進法第2章では、「職業リハビリテーションの推進」が規定されている。職業リハビリテーションの原則を「障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない」、「必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるものとする」と規定している（第8条第1項及び第2項）。行政及び関係機関は、職業リハビリテーションが適切に行われるよう、障害者の職業適性及び能力の把握や、医療機関や福祉機関等との適切な連携を図ることが求められている。職業紹介等、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターについても同章に規定されている。

障害者雇用促進法第34条では労働者の募集・採用に関し、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こと、第35条では賃金の決定、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とする差別の禁止が規定されている。これを具体化するため、厚生労働省は第36条に基づき、障害者に対する差別の禁止に関する規定を定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）を策定し、障害を理由とした採用拒否や昇進・研修からの排除などを禁止している。また、第36条の2から第36条の4において、雇用の分野における合理的配慮の提供義務を規定し、これを具体化するため、第36条の5に基づき、厚生労働省は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（平成27年厚生労働省告示第117号）を策定し、合理的配慮の措置の例として、試験時間の延長、面接時の就労支援機関の職員等の同席、出退勤時刻等の配慮等を示している。これらの制度は、障害者権利条約の批准を契機に導入され、従来の雇用義務制度による「量的拡大」に加え、差別禁止と合理的配慮による「質的改善」を目指すものである。

また、障害者雇用促進法第37条第1項では、「全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない」とされ、全ての事業主に対し、社会連帯の理念に基づき障害者に適切な雇用機会を提供する責務を課している。対象障害者は同条第2項で「身体障害者、知的障害者又は精神障害者」と規定されている。具体的には、障害者雇用率制度として、一定規模以上の事業主は一定割合以上の障害者を雇用する義務が規定されている。また、障害者雇用調整金の支給及び障害者雇用納付金の徴収を通じて、事業主間の対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整を行う制度が設けられるとともに、助成金制度により、職場環境の整備や障害者の職場定着を支援する仕組みが導入されている（第49条）。さらに週10時間以上20時間未満勤務の精神障害者や重度障害者を雇用率算定に含める特例が規定され、週20時間未満での雇用のニーズも踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大も図っている（第70条）。加えて、

雇用率制度の対象障害者以外の障害者に関する特例として、第 73 条では障害者手帳を所持しない精神障害者（統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの）への助成制度が、第 74 条では身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者への助成制度が整備され、より広範な障害者層への雇用促進が進められている（障害者雇用促進法施行規則第 34 条第 1 項）。

これらの制度は、障害者権利条約の理念も踏まえ、雇用の量と質の双方の向上を目的としている。企業には、障害者雇用率の達成のみならず、合理的配慮の提供や職場環境の改善を通じて、障害者が有為な職業人として自立できる条件を整備する責務が求められる。

第2節 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解

1 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲

日本においては障害者施策全体の基本的理念を定める障害者基本法が制定されている。同法第3条第1号で「全て障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること」と規定されており、雇用の促進も含まれる。障害者雇用促進法は、雇用分野において障害者基本法の理念を具体化するものである。

(1) 障害者雇用促進法における「障害者」の範囲

障害者基本法における障害者の定義は、第2条第1号で「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者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と定義されている。

障害者雇用促進法では第2条第1号において、障害者を「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」と定義されている。

このうち、身体障害者は、同じく障害者雇用促進法の第2条第2号において、「障害者のうち、身体障害がある者であつて、別表に掲げる障害があるものをいう。」と規定されている。この別表には具体的な障害の種類とその程度が示されており、「視覚障害で永続するもの」、「聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの」、「音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害」、「肢体不自由」及び「心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの」が示されている。また、この「その他政令で定める障害」として、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（以下「障害者雇用促進法施行令」という。）第27条において、「ぼうこう又は直腸の機能の障害」、「小腸の機能の障害」、「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害」及び「肝臓の機能の障害」と規定されている。これらは身体障害者福祉法に基づく身体障害者手帳の交付対象とされる障害と一致している。

知的障害者は、障害者雇用促進法第2条第4号において、「障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。」と規定されている。この「厚生労働省令で定めるもの」として、障害者雇用促進法施行規則第1条の2では、「児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第9条第6項に規定する知的障害者更生相談所、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）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センターにより、知的障害があると判定された者」と規定されている。なお、都道府県知事、政令指定都市市長又は中核市市長が交付する療育手帳は、上記機関（以下「知的障害者判定機関」という。）による診断を前提としているため、療育手帳は知的障害であることの本質的な確認書類である。

精神障害者は、障害者雇用促進法第2条第6号において、「障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。」と規定されている。この「厚生労働省令で定めるもの」として、障害者雇用促進法施行規則第1条の4では、「精神保健福祉法第45条第2項の規定により精

神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者」及び「統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者」であつて、「症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの」とされている。

上記のとおり、障害者雇用促進法における障害者は、それぞれ異なる根拠法等により交付される身体障害者手帳、療育手帳または精神障害者保健福祉手帳といった、いわゆる障害者手帳の所持者を含んでいる。一方で、障害者手帳を所持していない者（例：障害者手帳を所持していない統合失調症、そううつ病、てんかん、発達障害者、難治性疾患患者等）は、法令上の明確な基準は定められていないが、診断書等により個別に支援対象であるかを確認することとなる。

（2）障害者雇用率制度における「障害者」の範囲

障害者雇用率制度の詳細は第3節の1で述べるが、制度の対象となる対象障害者については、障害者雇用促進法第37条第2項において、「身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条第2項の規定により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。）」と定義されている。

障害者手帳を所持していない障害者についても、職業リハビリテーション機関や事業主による個別確認により就労困難性が認められた場合には、各種の就労支援や職業リハビリテーションサービス、合理的配慮等の対象となるが、原則障害者雇用率制度の対象にはならない²。

なお、手帳を所持していない精神障害者、発達障害者、難病患者を障害者雇用率制度の対象とすることについては議論がある。2022年6月の労働政策審議会³障害者雇用分科会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」では、手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者について、「就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である。」とされている。

2 重点的な雇用支援を必要とする重度の障害者

アメリカにおいては、第2部第1章第2節4(1)アで示されているとおり、連邦政府教育省の規則及び優先順位制度に基づき、各州が障害の重度基準（カテゴリー1＝最重度障害、カテゴリー2＝重度障害）を設定しているが、日本では雇用率制度上、身体障害者及び知的障害者について「重度」区分を設けている。障害者雇用促進法第2条第3号及び第5号において、「重度身体障害者」及び「重度知的障害者」が定義されており、就労困難性の高さや雇用管理上の配慮の必要性から、障害者雇用率制度におけるダブルカウントや雇用関係助成金の金額を高く設定することなど、制度的な措置が講じられている。

以下では、日本における重度障害者の定義や支援施策等について整理する。

² 身体障害者は指定医の診断により、知的障害者は知的障害者判定機関の判断により、障害者手帳を用いない個別判定が行われ、雇用対策上、障害者雇用率制度の対象とされた場合は、その制度の対象となる。

³ 厚生労働省（2022）. 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書～今後の障害者雇用施策の充実強化について～.

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26265.html <2025年10月28日最終閲覧>

なお、本章にて「2022年の労働政策審議会の意見書」を特に注釈なく取り上げる場合は、この意見書を指すものとする。

(1) 特別な雇用支援の対象となる者の特定

日本では上述のとおり身体障害者及び知的障害者について障害者雇用促進法第2条第3号及び第5号で、「重度身体障害者」及び「重度知的障害者」の2区分が定義されている。

障害者雇用率制度については本章第3節1で詳述するが、障害者雇用促進法第43条第4項に、障害者雇用率の算定において、重度障害者を1人雇用した場合に2人雇用しているものとして取り扱う措置が規定されている。また、原則0.5人とカウントされる週所定労働時間（以下「週」という。）が20時間以上30時間未満の短時間労働者について、重度障害者については、同条第5項において、1人としてカウントする旨規定し、同法第70条において、通常はカウント対象外の週10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者についても0.5人としてカウントするなど、特例的な取り扱いが規定されている。

精神障害者については「重度」区分がないが、週20時間以上30時間未満の精神障害者である短時間労働者については重度身体・知的障害者と同様に1人としてカウントする特例措置が設けられており、2024年（令和6年）の改正では、前述のとおり週10時間以上20時間未満の精神障害者も特定短時間労働者として0.5人と算定する対象に含まれている。

さらに、重度障害者等を雇用する事業主に対しては、職場介助者や通勤援助者の委嘱に対する助成制度や、障害者の雇入れ等に対する助成額の上乗せなどの優遇措置が設けられている。地方公共団体では独自の助成制度などの雇用支援措置を講じているものもある。

ア 重度身体障害者

障害者雇用促進法第2条第3号において、「身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるもの」と定義され、障害者雇用促進法施行規則第1条及び別表第1において定められている。具体的には、身体障害者障害程度等級表（身体障害者福祉法施行規則別表第5号）において、1級または2級に該当する障害を有する者及び同表の3級に該当する障害を2以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するものとされる者が該当するとされている。

イ 重度知的障害者

障害者雇用促進法第2条第5号において、重度知的障害者を「知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるもの」と定義されている。具体的には、障害者雇用促進法施行規則第1条の3において、「知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者」とされている。なお、この知的障害者判定機関とは、知的障害者の判定と同様に同施行規則第1条の2において、児童相談所、知的障害者更生相談所（知的障害者福祉法第9条第6項）、精神保健福祉センター（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第6条第1項）、精神保健指定医又は障害者職業センターとされている。

ウ 重度の精神障害者についての議論

障害者雇用促進法上の精神障害者に係る「重度」の取扱いについては、2022年（令和4年）の労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書において、「精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等

を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当である。」とされており、引き続き議論が行われている⁴。

(2) 日本におけるジョブコーチによる支援の発展と制度化

知的障害者の雇用が義務化される以前の 1990 年代から、職親制度（知的障害者の自立更生を図るため、一定期間、知的障害者の更生援護に熱意を有する事業経営者等の私人に預け、生活指導及び技能習得訓練等を行う制度）を通じて、理解のある職場に関するノウハウの蓄積が進められてきた。また、1990 年代には通勤寮等を活用した就業と生活の一体的支援も実践され、その後、2000 年度から 2001 年度にかけて厚生労働省「障害者雇用対策の沿革」の資料に示されるように、厚生労働省はアメリカのジョブコーチ制度を参考に、職場適応援助者のモデル事業を実施した。

これらの経験を踏まえ、2002 年には障害者雇用促進法が改正され、ジョブコーチ支援制度が法制化された。

ア ジョブコーチによる支援

ジョブコーチによる支援は、1986 年にアメリカで「援助付き就業 (Supported Employment)」として始まった支援手法であり、日本では、2000 年度から 2001 年度にかけて、そのアメリカの制度を参考に、職場適応援助者のモデル事業が実施され、2002 年 5 月の改正障害者雇用促進法の施行により制度化（障害者職業センターにおける職場適応援助者の養成及び研修等）されたものである。

ジョブコーチ（職場適応援助者）は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）または厚生労働大臣が定める研修を修了し、障害者の職場適応に向けた支援を行う者であり以下の 3 種類に分類される。

- ・配置型ジョブコーチ：地域障害者職業センターに配置され、ジョブコーチ業務を専任で行う。
- ・訪問型ジョブコーチ：社会福祉法人等（障害者支援機関等）に所属、職場に出向いて支援を行う。
- ・企業在籍型ジョブコーチ：企業に所属し、自社の障害者社員に対して支援を行う。

なお、国のジョブコーチ制度とは別に、一部の地方公共団体では、地方公共団体の予算を財源とし、独自の支援制度を設けるなど、地域のニーズに即したジョブコーチ支援事業を実施している。これらの地方事業は、国の制度と異なり、対象地域を限定し、柔軟な対応や短期支援を可能にする点に特徴がある。

イ 就労定着支援事業

就労移行支援事業等を利用して一般就労へ移行する障害者が増加する中、在職中の障害者に対する生活面での支援ニーズは、今後さらに多様化・増大することが見込まれる。こうした状況を踏ま

⁴ なお、当該調査研究として行われた「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」（障害者職業総合センター、2025）によれば、「手帳の等級及び主な疾患の種類が精神障害者の就業状況に関連すると考えられる十分な結果は得られなかった」とされている。この調査結果等を踏まえ、厚生労働省において 2025 年 12 月 24 日に行われた第 12 回「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の「これまでの議論の整理」において、「障害者雇用率制度における「重度」区分を設けることは適当とはいえず、引き続き、現行制度の運用を維持する方向性で概ね意見の一致があった。」とされている。

え、一般就労した障害者が職場に定着し、継続して働けるよう支援するための制度として、就労定着支援事業が2018年に創設された。

(3) 重度障害者への就労支援による一般就労の可能性と課題

障害者雇用率制度による雇用促進やジョブコーチによる支援等を背景に、重度障害者を含む障害者の一般就労は着実に増加している。特に知的障害者や精神障害者の一般就労の量的拡大は顕著であり、多くの調査結果において企業が障害者を「戦力」として認識していることも示されている⁵。

また、2024年6月1日時点の障害者雇用状況を見ると、障害者雇用率(2.5%)を達成している企業の割合は46%となっているが、今後の更なる雇用の促進のため、特に重度障害者の一般就労については、通勤や職場での合理的配慮のコスト、専門的支援者の不足、職務設計の難しさなど特有の課題があり、ジョブコーチによる支援の役割が一層重要になっている。

3 障害者の就労可能性の拡大に向けた福祉施策との連携強化

障害者基本法や障害者総合支援法に基づく理念は、障害のある人が地域社会の一員として尊重され、共生社会の実現を目指すことにある。この理念を踏まえ、雇用分野と福祉分野が相互に連携し、切れ目のない支援を構築することが重要である。

厚生労働省の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が2021年6月に公表した「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書⁶」では、障害者のニーズ把握と就労能力・適性評価の仕組みを強化し、将来的には福祉・雇用双方で共通の枠組みによるアセスメントを導入すること、雇用・福祉分野を横断する基礎的研修の確立や専門人材の資格化など、人材育成・確保の仕組みを整備すること、企業での雇用継続が困難な場合に就労継続支援事業を活用するなど、就労支援体系を再構築し、障害者就業・生活支援センターを基幹型として地域ネットワークを強化することなど、施策の方向性が示されている。

近年、障害者雇用は着実に進展し、「福祉から雇用」への移行も促進されてきたが、支援対象者の多様化や働き方の変化、技術革新などにより新たな支援ニーズが増加している中で、前述した検討会報告書(2021年)を踏まえ、2025年10月からは就労アセスメントを活用した「就労選択支援」が開始された。

以下では、これらの施策動向と制度的課題を踏まえた雇用施策と福祉施策の連携、障害者雇用促進法における就労困難性の概念等について整理する。

(1) 障害者の就労支援における雇用・福祉施策の連携強化と人材育成

雇用施策と福祉施策の連携による具体的な対応が求められている中、厚生労働省では有識者等により障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化に関する議論が進められ、2021年6月に、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」がまとめられた。これにより、具体的

⁵ 例えば、JEEDの刊行物では、「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」(障害者職業総合センター,2019)、「障害者の職場定着と戦力化」(雇用開発推進部,2018)等がある。

⁶ 厚生労働省(2021)。「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書を公表します。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19137.html <2025年10月28日最終閲覧>

な検討の方向性として、「障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方」、「障害者就労を支える人材の育成・確保」及び「障害者の就労支援体系の在り方」が示されている。

さらに、2022年6月の労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書においても、雇用・福祉それぞれのサービス体系におけるアセスメントの仕組みの構築・機能強化、障害者就労を支える人材の育成・確保、障害者の就労支援体系の整理などの必要性が指摘されている。

これらの議論を踏まえ、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2025年10月より開始するとともに、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とした。さらに、JEEDによって、障害者就労支援人材を対象に、雇用及び福祉分野における横断的な基礎的知識及び技能を習得させるための研修（雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与するための研修。以下「基礎的研修」という。）が実施されている。

（2）障害者雇用制度の対象範囲と福祉施策との関係

障害者雇用促進法における障害者は、原則、障害者手帳の所持が雇用率制度の対象を決定する基準となっている。そのため、手帳を所持しない難治性疾患患者などは、雇用率制度の対象外となるが、ハローワークや地域障害者職業センター等では、これらの者も支援対象として、職業リハビリテーションに関する支援を行っている。

一方、障害福祉サービスの対象範囲は雇用支援制度とは独立して定められており、両者は必ずしも一致しない。就労により利用できなくなるサービスもあるものの、就労したからといって障害福祉制度全体から一律に除外されるわけではなく、制度上は広い対象を想定した支援が存在している。

第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

障害者雇用促進法第5条では、事業主の責務として、「全ての事業主は、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」としている。また、第37条で全ての事業主に「対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない」と対象障害者の雇用に関する事業主の責務を定めている。

障害者雇用率制度は、障害者の雇用機会を確保するために、事業主に対して一定割合以上の障害者を雇用することを義務付ける制度であり、第38条～第42条では国及び地方公共団体の責務が、第43条～第47条では一般事業主の雇用義務等が定められている。厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（2024）⁷では、このような社会連帯の責任は、原則として全ての構成員によって平等に負担されるべきであり、対象障害者に一定の雇用の場を確保するためには、各事業主がその雇用する労働者数（雇用量）に応じて分担するのが合理的であることから、雇用率の考えが産み出された旨を記している。そして、対象障害者の雇用を現実に、確実に確保していくためには、何らかの形で、事業主に対し、対象障害者の雇用を義務付け、事業主の協力を法的に要請することが必要となる。これが対象障害者の雇用義務であり、その中心をなすのが雇用率制度であるとされている。

また、障害者がその能力を発揮し、職業生活において自立できるようにするためには、働く場における「差別の禁止」と「合理的配慮の提供」が不可欠であり、障害者雇用促進法第34条及び第35条の規定で差別の禁止が、第36条の2から第36条の4までの規定において合理的配慮の提供義務が、それぞれ事業主に課されている。

さらに、着実に障害者雇用が進展する中で、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職業生活において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を十分に確保することが求められている。そのため、2022年の改正により、障害者雇用促進法第5条において、障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることを、事業主の責務として明確化した。これには、①本人の強みや能力等を発揮できる多様な業務に取り組む機会や、特性を活かしその能力を発揮する機会の提供、②職務能力向上のための研修、職業訓練、資格取得の機会提供、③業務実績や能力を踏まえた、人事評価に基づく業務目標の設定や能力向上の機会の提供、昇給や昇進への活用、が含まれる。

以下では、包摂的な働く場の確保にも資する障害者雇用率制度や障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務、障害者の雇用促進等のために事業主が利用できる支援策、障害者雇用の質の向上に向けた取組等について整理する。

1 障害者雇用率制度等の数値目標と雇用促進策

障害者雇用率制度は障害者雇用促進法第37条～第48条に基づき、民間企業や国・地方公共団体に障害者の雇用義務を課す制度である。民間企業については第43条で規定され、常用労働者数40

⁷ 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（2024）. 障害者雇用促進法の逐条解説 労務行政

人以上の事業主が対象(2024年4月～2026年6月)となる。障害者雇用率は2024年4月から2.5%に設定されており、2026年7月には2.7%へ引き上げられる。国・地方公共団体はより高い率(2024年4月から2.8%、2026年7月から3.0%)が適用されている。

障害者雇用率制度の対象となる「対象障害者」は、障害者雇用促進法第37条第2項において、「身体障害者、知的障害者又は精神障害者(精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条第2項の規定により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。)」とされている。重度障害者については、障害者雇用率算定において、障害者雇用促進法第43条第4項(一般事業主)及び第38条第4項(国及び地方公共団体)により、週30時間以上勤務する重度身体障害者又は重度知的障害者は1人を2人として(それ以外の障害者は1人を1人)、同法第43条第5項(一般事業主)及び第38条第5項(国及び地方公共団体)により、週20時間以上30時間未満勤務の場合は1人を1人として(それ以外の障害者は1人を0.5人)算定されるなど特例が設けられている。さらに、同法第44条により、親会社が障害者雇用特別な配慮をした子会社を設立し、厚生労働省の認定を受けた場合、子会社で雇用する障害者を親会社の障害者雇用率に算入できる「特例子会社制度」がある。

(1) 雇用目標を設定することの意味と経緯

日本では、障害者雇用率の達成義務を課すことにより、障害者の雇用機会を確保しており、積極的差別是正措置とも捉えられている。障害者雇用促進法第37条第1項で全ての事業主に対象障害者の雇用に関する責務が規定されており、国及び地方公共団体と常時雇用する労働者数が一定以上である事業主は障害者雇用率の達成が義務づけられている(障害者雇用促進法第38条(国及び地方公共団体)、第43条(民間企業))。

障害者雇用率は障害者雇用促進法施行令で定められている。2024年4月からは2.5%とされており、2026年7月からは2.7%への引き上げが予定されているように、近年では、障害者雇用率の段階的な引き上げが続いており、これに伴い、事業主は障害者の雇用枠を積極的に確保する必要がある。一般事業主の障害者雇用率は、同法第43条第2項において労働者(労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。)の総数に対する対象障害者である労働者(労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。)の総数の割合を基準として設定するものとされ、少なくとも5年ごとにこの割合の推移を勘案して政令で定めると明記されている。

日本では、一定規模以上の企業に障害者雇用率の達成義務を課すことにより、障害者が常用労働者となり得る機会を確保している。この障害者雇用率については、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会が2009年7月8日にまとめた「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)」において、「雇用率制度は障害者の雇用の促進に有効であり、差別禁止の枠組みと矛盾しない、積極的差別是正措置(ポジティブアクション)に当たるとの意見が大勢であった」と整理されている。

(2) 雇用目標の達成状況の確認方法等

民間企業の事業主の障害者雇用率は現在 2.5%であり、2026 年 7 月以降は 2.7%に引き上げられる。これに伴い、対象となる事業主の範囲も常用労働者数 40 人以上から 37.5 人以上に拡大される。この制度の対象となる事業主は、障害者雇用促進法 43 条第 7 項に基づいて、毎年 1 回、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告する義務があり、障害者雇用促進法施行規則第 8 条において、毎年 6 月 1 日現在における対象障害者の雇用に関する状況をハローワークに報告することとされている。

障害者雇用率を達成していない事業主に対しては、ハローワークが指導を行うが、障害者雇用促進法第 46 条第 1 項に基づき、厚生労働大臣は、対象障害者の雇用割合が著しく低いなど対象障害者の雇用を促進するために必要があると認める場合には、当該事業主に対して対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。また、作成された計画が著しく不相当である場合には、同条第 5 項で計画の変更を勧告することができ、同条第 6 項により計画の実施状況が悪いなど特に必要と認める場合には適正な実施を勧告することができる。さらに、同法第 47 条により、計画を作成した事業主が正当な理由がなく勧告に従わない場合には、その旨を公表できると規定され、企業名が公表されることとなる。

民間企業よりも高い障害者雇用率を設定している国や地方公共団体の任命権者は、障害者雇用促進法第 40 条第 1 項に基づき、毎年 1 回、対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報する義務があり、障害者雇用促進法施行令第 8 条において、6 月 1 日現在の状況について通報することとされている。

事業主は障害者の把握を行った上で、毎年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況をハローワークに報告する。事業主が行う障害者の把握・確認は、本人の自己申告が前提となる。事業主は個人情報保護法をはじめとする関係法令に十分留意しながら、適正に情報を管理する必要がある。特に精神障害者については、企業に採用された後に障害者となるケースも少なくないとの指摘もあり、プライバシーへの配慮が一層求められる。厚生労働省では、障害者本人の意思に反した制度の適用が行われないよう、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（平成 17 年 11 月 4 日付け職高発第 1104001 号厚生労働省職業安定局長通知）を策定し、身体障害者・知的障害者・精神障害者を対象として、事業主が適正に対応できるよう指針を示している。

障害者の把握・確認を行う際には、利用目的を明示したうえで、雇用している労働者全員に対して画一的な手段（例：社内メール、掲示板、社内報等）で申告を呼びかけることが原則であり、個人を特定して照会することは例外的な取り扱いとされている。本人の意思に反して、障害者である旨の申告や障害者手帳の取得を強要することはできない。

(3) 重度障害者の雇用促進の特別目標

障害者雇用率制度では重度障害者の雇用割合を特別に設定することとはなっていないが、重度身体障害者及び重度知的障害者については、1 人を 2 人としてカウントするダブルカウントが適用されている（第 43 条第 4 項）。また、週 10 時間以上 20 時間未満の労働時間で働く「特定短時間労働

者」については、0.5 人としてカウントされる。これらの取扱いは、障害者雇用率の算定だけではなく、障害者雇用納付金制度の算定にも反映される。

精神障害者については、現行制度上「重度」の区分が設定されていないが、週 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者については、当面の間、1 人を 0.5 人ではなく 1 人としてカウントする特例措置が適用されている（同法第 70 条）。なお、この特例措置についても、障害者雇用納付金制度（同法第 71 条）の算定に反映される。

（4）障害者雇用納付金制度による調整

障害者を雇用することは、事業主が共同して果たしていくべき責務であるとの社会連帯の理念に基づいており、対象障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整を図るために障害者雇用納付金制度が設けられている。本制度の業務運営は、障害者雇用促進法第 49 条第 2 項に基づき、JEED が担っている。

JEED は同法第 50 条第 1 項で障害者雇用調整金を事業主に対し支給することとされている。具体的には、調整金は、常用雇用労働者の総数が 100 人を超える事業主で、対象障害者数が法定雇用障害者数を超える場合に、事業主の申請に基づき年度単位で算定し支給される。また、障害者雇用促進法附則第 4 条に基づき、常用雇用労働者の総数が 100 人以下の事業主で、各月初日の常用労働者数の 4 % の年間合計数または年間 72 人のいずれか多い方を超える障害者を雇用している場合に、報奨金が支給される。それぞれの支給額は、基準を超えて雇用している対象障害者数に応じて算定され、調整金は月額 29,000 円／人（ただし対象障害者数が年 120 人超で 23,000 円）、報奨金は月額 21,000 円／人（ただし対象障害者数が年 420 人超で 16,000 円）である。

同法第 51 条第 1 項で JEED は同法第 49 条第 1 項第 2 号から第 7 号の 2 までの助成金を支給することとされている。具体的には、対象障害者を雇い入れる事業主又は雇用する事業主に対して、雇入れ又は雇用の継続に必要な施設・設備の設置・整備費用、職場適応のための措置、介助者の配置、通勤を容易にするための措置、能力開発や教育訓練に要する費用などを助成するものである。助成金の種類や支給要件等は、障害者雇用促進法施行規則第 17 条から第 25 条の 4 に定められている。

また、JEED は、これらの調整金や助成金の支給に要する費用等に充てるため、同法第 53 条第 1 項に基づき、事業主から毎年度、障害者雇用納付金を徴収することとされ、同条第 2 項で事業主は障害者雇用納付金を納付する義務を負うとされている。障害者雇用納付金の額は同法第 54 条及び第 55 条で、納付については同法第 56 条で定められている。この制度では、常用労働者の総数 100 人を超える事業主で、障害者雇用率を未達成の場合、不足数 1 人につき月額 50,000 円の障害者雇用納付金を徴収する。

（5）障害者雇用促進効果

厚生労働省では、本節 1（2）で述べたとおり、障害者雇用率の達成状況等について、一般事業主等に報告を求めている。これらを集計した結果を毎年公表している。

また、厚生労働省は雇用目標の達成に向けて、ハローワークにおける障害者の就職件数や雇用率達成企業の割合などの年度目標を設定している。労働政策審議会障害者雇用分科会で議論され、また、進捗状況について中間報告が行われている。

駒村・上村（2016）⁸による実証分析によれば、企業の実雇用率はリーマンショックのような景気変動には影響されない一方で、法定雇用率の引き上げに対しては反応して上昇する傾向があると指摘されている。さらに、実雇用率が一旦上昇すると、企業内での障害者雇用に関するノウハウが蓄積され、その後の実雇用率にも好影響をもたらすと分析されている。

2 障害者雇用促進法における差別の禁止と合理的配慮の提供義務

障害者雇用促進法第 34 条において、事業主が行う労働者の募集・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とし、同法第 35 条において賃金の決定、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な取扱いをすることを禁止している。同法第 36 条では、厚生労働大臣は同法第 34 条及び第 35 条の規定に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定めるものとされ、「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」（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）が策定されている。同指針の中で禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）であるとされている。同指針において差別の禁止として、募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新等における差別について規定されており、例えば、募集及び採用においては、障害者であることを理由として、障害者を募集・採用の対象から排除すること等は障害者であることを理由とする差別に該当すると明記されている。

また、同法第 36 条の 2 から第 36 条の 4 では、事業主に対し、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の実施を義務づけている。なお、措置の実施に当たって、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とされている。これについても、同法第 36 条の 5 で厚生労働大臣は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（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（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号））を定めるものとされている。

なお、障害者差別解消法にも、行政機関や事業者に対してその事業を行うに当たり、障害者（顧客等。雇用労働者は障害者雇用促進法の適用を受ける。）に対する合理的配慮の提供が義務付けられている。合理的配慮とは、内閣府が作成したパンフレットでは「障害のある人から、社会の中にあ

⁸ 駒村康平・上村一樹（2016）. 障害者雇用に関するパネルデータによる実証分析. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2016/161011/201601007A_upload/201601007A0022.pdf <2025 年 9 月 3 日最終閲覧>

るバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること」⁹とされている。障害者が社会的に制限を受ける状況において、個別の申出に応じて必要かつ適切な調整を行うことであり、例えば、車椅子利用者が着席できるように座席スペースを調整する、聴覚障害者に対して筆談や手話通訳を提供する、学習障害者に対して情報提供方法を柔軟に変更するなどが考えられる。

3 障害者の雇用促進等のための事業主に対する支援策

障害者の雇用促進のため、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度が中心的な役割を果たしているが、これに加え、障害者が希望や能力に応じて就職し、職場に定着できるようにするために、事業主に対する支援制度が用意されている。2022年に改正された障害者雇用促進法では、本節4で述べる障害者雇用の質の向上を目指し、新たに「職場能力の開発及び向上に関する措置」が同法第5条の事業主の責務として明確化され、2024年には事業主の取組を支援する助成金の新設・拡充が行われている。

(1) 就労支援機関

ア ハローワーク

厚生労働省の地方支分部局として全国544か所に設置され、障害者を対象とした求人の申込や障害者からの求職の申込を受け付けているほか、専門の職員・相談員が就職を希望する障害者への職業相談、就職後の職場定着指導を行っている。また、事業主に対し、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内を行っている。

イ JEED

(7) 地域障害者職業センター

47都道府県に設置され、雇用管理に関する専門的な助言・援助のほか、ジョブコーチによる職務や職場環境の改善の助言等の支援、精神障害者を雇用する事業主に主治医等と連携した専門的な支援を実施している。

(4) 都道府県支部（高齢・障害者業務課）

47都道府県に設置され、障害者雇用納付金の申告・申請や障害者雇用に関する助成金の受付、啓発等の業務を実施している。

(ウ) 就労支援機器貸出・相談窓口

東京都に設置され、福祉情報技術に関する高い専門性を有する就労支援機器アドバイザーを配置し、全国の事業主を対象に、障害者の就労を支援する機器の紹介や無料貸出の案内、活用方法に関する相談支援を実施している。

⁹ 内閣府（2024）「合理的配慮」を知っていますか？ https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet.html <2025年12月1日最終閲覧>

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、障害者の職業生活における自立を図り、障害者の雇用の促進及び安定を図ることを目的としており、都道府県知事が指定（障害者雇用促進法第 27 条第 1 項）し、全国に設置されている。障害者の身近な地域における雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施している。

エ 障害者職業能力開発校

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等を対象とした職業訓練を実施しており、全国 19 か所に設置されている。

オ 就労移行支援事業所

一般就労を希望する障害者を対象に、事業所内での作業や職場実習を通じて、就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施している。

(2) 経済的支援

ア 障害者を雇い入れた場合等に対する助成

(7) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成。

(4) 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

ハローワーク等の紹介により発達障害者または難治性疾患患者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成。

(ウ) トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース）

障害者の継続雇用を目指して試行的に雇い入れた事業主（障害者トライアルコース）及び週 20 時間以上の勤務が難しい精神障害者・発達障害者に対して、20 時間以上の勤務を目指して試行雇用を行う事業主（障害者短時間トライアルコース）に対する助成。

イ 施設等整備や適切な雇用管理の措置を行った場合等に対する助成

障害者雇用納付金制度に基づく助成金として以下がある。

(7) 障害者作業施設設置等助成金

障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が作業を容易に行えるよう、障害特性に配慮した作業施設や設備を整備する場合に、その費用の一部を助成。

(4) 障害者福祉施設設置等助成金

障害者の福祉の増進を図るための施設の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成。

ウ 職場定着のための措置を実施した場合に対する助成

障害者雇用納付金制度に基づく助成金としては、次のようなものがある。

(7) 障害者介助等助成金

事業主が障害者の適切な雇用管理のために必要な専門職の配置や委嘱、障害者の職業能力の開発等のために必要な業務を専門に担当する者の配置または委嘱等を行った場合に、その費用の一部を助成。

(イ) 職場適応援助者助成金（ジョブコーチ助成金）

専門的な支援を行うジョブコーチを配置する事業所（企業）や、派遣する法人（支援機関）に対して助成。

(ウ) 重度障害者等通勤対策助成金

障害者である労働者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成。

(エ) 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の設置または整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成。

雇用保険の二事業に基づく助成金としては、次のようなものがある。

(オ) キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む）または無期雇用労働者に転換する措置、無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置のいずれかを継続的に講じた事業主に対して助成。

エ 障害者雇用の相談援助を行った場合に対する助成

(7) 障害者雇用相談援助助成金

障害者の雇入れや雇用継続を円滑に進めるため、一定の要件を満たして労働局の認定を受けた事業者が、障害者雇用に関する知識やノウハウが不足している事業主（企業）への相談援助等を行った場合、当該認定事業者に対して助成。なお、一定の要件を満たす事業者とは、法人格を有し、(i) 対象障害者の雇入れ及びその雇用継続を図るための一連の雇用管理全てに関する相談援助業務の実績を有する事業者、(ii) 特例子会社、もにす認定制度の認定を受けた事業主等、障害者社員の雇用管理実務に関するロールモデルとなりうる事業主を指す。

オ 人材開発を行う場合等に対する助成

(7) 障害者能力開発助成金

障害者に対して能力開発訓練事業を実施する事業主に対して助成。

(3) 税制上の優遇措置

障害者を多数雇用するなど障害者雇用に積極的な事業主に対しては、税制上の優遇措置がある。具体的には、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給を受け、それを固定資産の取得または改良に充てた場合、その助成金分は圧縮記帳により損金算入（法人税）、または総収入金額に不算入（所得税）とすることができる¹⁰。また、障害者を多数雇用する事業所の事業主が、「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」の支給を受けて施設の設置を行った場合、その施設で行う事業の事業所税（資産割）の課税標準となるべき事業所床面積の2分の1相当を控除でき、障害者を雇用する事業所の事業主は、事業所税（従業員割）の課税標準となるべき従業員給与総額の算定で、障害者に支払う給与総額を控除できる。

¹⁰ 所得税法第42条第1項及び所得税法施行令第89条第1号、法人税法第42条第1項及び法人税法施行令第79条第1号に基づき、国や地方公共団体の補助金等も対象となることが示されている。

(4) 職場における理解の促進等

ア 精神・発達障害者しごとサポーター

厚生労働省は精神障害や発達障害の職場における理解を促進するため、職場において精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる精神・発達障害者しごとサポーターを養成している。精神・発達障害者しごとサポーターは資格制度として位置づけられているものではなく、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会を提供するため、全国の労働局、ハローワークにおいて養成講座を実施している。

イ 障害者の在宅就業支援

在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給している。在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も支給の対象となる。

ウ 障害種類に応じた支援策に関する情報提供

障害等の種類に応じた支援策を、厚生労働省ホームページにより情報提供している。

4 障害者雇用の質の向上

雇用される障害者数を増加させるという量の取組に加え、障害者が意欲や能力に応じて活躍できるようにしていく障害者雇用の質を高める取組も重要であり、2022年に障害者雇用促進法が改正され、同法第5条の事業主の責務の中に、障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることが明記された。

事業主が障害者の能力を正当に評価し、適切な雇用の場を提供することが重要であり、ハローワークによる支援の充実やジョブコーチ制度の積極的な活用が推進されている。企業においては、経営戦略の一環として障害者雇用を位置づけ、取り組むことが求められる。

2020年からは障害者雇用の促進及び安定に関する取組が優良な中小事業主を認定する「もにす認定制度」が進められている。この制度では、障害者雇用に関する取組（アウトプット）、成果（アウトカム）及び情報開示（ディスクロージャー）の3つの大項目について評価が行われている。障害者雇用の質的向上を促すため、事業主の取組や成果を評価する認定制度であり、その評価項目は、障害者雇用の質を測る指標として機能している。

(1) 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者雇用は着実に進展しているが、事業主の中には、障害者雇用率の達成のために雇用する障害者数の確保を優先する動きもみられる。障害者雇用は、障害者雇用率を達成することに加え、障害者がそれぞれの能力を発揮し、いきいきと活躍できるよう、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ていくことが求められている。

障害者雇用促進法では、同法第5条の事業主の責務として、従来、雇用する障害者の有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場の提供や適正な雇用管理に関する措置を行うことを定めていたが、2022年の改正では、新たに「職業能力の開発及び向上に関する措置を行うこと」を明確化した。

また、国は、事業主がその責務を果たしやすくするため、就労アセスメントの手法を活用した障害者の多様な就労ニーズへの支援や、障害者雇用調整金等の制度見直し、助成措置の強化など、雇用の質の向上に向けた施策を推進している。

(2) 障害者雇用の質の向上の推進

労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書(2022年)において、障害者雇用の質の向上を推進していくため、障害者雇用納付金制度の財政の安定的な運営の上に立って、障害者を雇入れる事業主の具体的な取組に対して支援を充実させることが重要であるとされた。具体的には、調整金・報奨金について一定の場合に減額等を行うこと、常用労働者100人以下の事業主、特に障害者雇用ゼロ企業が抱えるノウハウ不足の課題に対する支援を行うこと、各事業主の個々の取組を支援できるように、事業主のニーズ等を踏まえる形で助成金を充実させることが適当であるとの意見が示され、これを踏まえ、施策の充実強化が図られているところである。

調整金・報奨金の減額等に当たって、具体的には、障害者雇用調整金は、一定人数(年120人)を超えて、対象となる障害者を雇用している企業の場合、当該超過人数分の調整金単価が引き下げ(1人当たり月額23,000円(6,000円の引き下げ))られ、報奨金は、一定人数(年420人)を超えて、対象となる障害者を雇用している企業の場合、当該超過人数分の報奨金単価が引き下げ(1人当たり月額16,000円(5,000円の引き下げ))られた。一方で、中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業への助成制度の新設や、中高年齢層の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対する助成制度の拡充など、雇用の質の向上という観点からの施策の充実強化が図られている(ともに2024年4月1日施行)。

なお、具体的な助成制度の新設等については、以下のとおりである(①から③の助成金については、本節3(2)「経済的支援」を参照。)

①障害者雇用相談援助助成金の新設

②障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金の一部、職場適応援助者助成金における中高年齢等措置の拡充

③その他質の高い雇用のための事業主の取組を支援する助成金の新設

- (i) 職業生活相談支援専門員の配置または委嘱助成金
- (ii) 職業能力開発向上支援専門員の配置または委嘱助成金
- (iii) 介助者等資質向上措置に係る助成金

(3) 障害者雇用の質についての多様な視点

ア 障害者雇用の質的改善に関する視点

障害者職業総合センター(2018)¹¹では「障害者雇用の質」について、学識者及び企業の実務経験者へのヒアリング、障害者雇用に関する先行文献、当事者の手記を用いて整理を行っている。障害者雇用の質的改善に関する主な視点として、「障害者のキャリア形成と能力の発揮(戦力化)」、

¹¹ 障害者職業総合センター 資料シリーズ No.101 (2018)「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」

「障害理解に基づくきめ細かな対応」、「障害者雇用の位置付けと全社的な取組」、「働く価値や意味－賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）」、「障害者雇用の波及効果」、「社会からの期待への対応（より良い働き方、企業経営等）」の6つに分類している。

企業においては、これら6つの視点を踏まえ、「CSRとダイバーシティ」、「障害者社員のキャリア形成」、「労働者の公平な処遇と評価」、「障害者雇用に関する職場の理解」、「支援機関との連携」の5点を実践していることが明らかになった。本研究で得られた視点の妥当性や有用性を検証しつつ、実用的・実践的なノウハウの検討を進めることが、障害者雇用の質の向上に資すると考えられる。

イ 認定制度による質的側面も含めた事業主の取組の推進

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）は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進及び安定に関する取組などの優良な中小事業主を認定する制度で、2020年4月1日に創設された（障害者雇用促進法第77条）。この認定制度を通じて、事業主のさらなる取組を促すとともに、認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして地域で認知され、地域における障害者雇用の取組が一層推進されることを期待するものである。認定は取組（アウトプット）、成果（アウトカム）及び情報開示（ディスクロージャー）の評価に基づく。アウトプット評価は、組織面や人材面の体制づくり、仕事づくり、環境づくり、キャリア形成、その他の雇用管理などについて、アウトカム評価は、雇用状況や定着状況、満足度、キャリア形成などについて行われており、量的側面だけではなく、質的側面も評価の対象となっている。

5 重度の障害者の雇用促進と福祉制度との連携

日本において、特に重点的な支援が必要となる障害者の雇用促進については、福祉的就労から一般就労への移行を促進するために、障害者雇用率制度における特別な措置やジョブコーチ支援、障害者就業・生活支援センターによる就業と生活の一体的な支援などの制度があり、それぞれ一定の成果を上げている。また、2025年10月からは新たに就労選択支援事業が開始され、職業アセスメントの充実を通じて、障害者の適切な進路選択を支援する体制が整備されつつある。さらに、特例子会社や就労継続支援A型事業所は雇用契約に基づき障害者を雇用することとなるが、障害者の働きがいやキャリア形成をも支える重要な役割を担う。

以下では、重度障害者の支援のための各種施策や、特例子会社や就労継続支援A型事業所の意義や課題について整理する。

(1) 福祉的就労から一般就労への移行促進

福祉的就労から一般就労への移行を促進することは、障害者の社会的包摂と経済的自立を実現するために重要である。特に重度の障害者は、一般企業での就労が難しく、福祉的就労にとどまるケースも多い。福祉的就労は障害者に就労機会を提供する重要な制度である一方、所得水準やキャリア形成の面で課題がある。雇用と福祉の連携を強化するとともに、重度の障害者に対する包括的な支援や、就労後の定着支援を組み合わせた一体的な支援体制の構築が求められる。

また、職業アセスメントを通じて一般就労への移行を促進することも重要である。このことについては、2025年10月から開始した就労選択支援事業により就労アセスメントが取り入れられている。

以下では、重度の障害者を含めた障害者について、福祉的就労から一般就労への移行の促進に資する取組として実施されている施策や支援事業について整理する。なお、障害者雇用率制度やジョブコーチ、広域障害者職業センター等は、必ずしも「福祉的就労から一般就労への移行」を直接の目的とするものではない。しかし、結果として移行を後押しする要素となり得ることから、本節では一般就労への移行に資する関連施策として整理する。

ア 障害者雇用率制度

障害者雇用率制度については、本節1で述べたとおり、重度障害者のダブルカウントや短時間労働者の算入、特例子会社における重度障害者の雇用割合の要件による雇用機会の確保、障害者雇用納付金制度を活用した助成金等の活用が図られている。

イ ジョブコーチ

ジョブコーチ制度については、第2節2(2)アで詳述しているが、障害者本人と事業主への支援、必要に応じた障害者就業・生活支援センターによる就業と生活の一体的支援など、複合的な支援が行われており、職場定着の促進に寄与している。

ウ 広域障害者職業センター及び障害者職業能力開発校

JEEDの組織である国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターは、ともに「広域障害者職業センター」と「障害者職業能力開発校」で構成されている。全国各地から、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等を含む職業訓練上特別な支援を必要とする障害者を受け入れ、医療と密接な連携を図りながら、障害者職業カウンセラーと職業訓練指導員を配置して、職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施しており、一般就労への移行を支援する役割も担っている。

エ 就労移行支援事業

障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスの一つであり、障害者が通常の事業所で働くためのスキルや知識を習得し、職場に適應できるよう支援を行っている。支援内容には、職業能力向上のための訓練、就職活動支援、職場実習、生活支援、就職後のフォローアップが含まれる。目標は利用者が自立し、社会に参加できるようになることである。事業所は法人格を有する必要があり、人員基準、設備基準、運営基準のすべてを満たした上で、都道府県等の指定権者から指定を受けて運営される。

オ 就労継続支援A型事業

障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスの一つであり、通常の事業所に雇用されることが困難であり、かつ雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、就労の機会及び生産活動その他の活動機会の提供を通じて、一般就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行っている。原則として雇用契約を締結し、最低賃金以上の賃金が支払われる。事業所は法人

格を有する必要がある、人員基準、設備基準、運営基準のすべてを満たした上で、都道府県等の指定権者から指定を受けて運営される。

カ 就労継続支援 B 型事業

障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスの一つであり、通常の事業所に雇用されることが困難であり、かつ雇用契約に基づく就労も困難である者に対して、就労の機会及び生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識及び能力を向上させるために必要な訓練等の支援を行っている。雇用契約は結ばれず、生産活動の成果に応じて支払われる対価として「工賃」が支払われる。事業所は法人格を有する必要がある、人員基準、設備基準、運営基準のすべてを満たした上で、都道府県等から指定を受けて運営される。

キ 就労選択支援事業

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現状を改善し、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 2025 年 10 月から新たに就労選択支援事業が開始されている。

この事業は、障害者が自身の希望や能力、地域の状況に応じて、一般就労や就労系障害福祉サービスを選択できるよう支援するものである。具体的には、就労アセスメントの手法を活用して情報を整理し、アセスメントシートの作成や提供を行うとともに、ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育・医療機関などとの多機関連携によるケース会議を通じて、本人の進路選択を支援する。

また、就労開始後の配慮事項を整理することをとおして、本人の特性に応じた支援が受けやすくなり、知識や能力の発揮・向上につながることを期待される。さらに、就労後のニーズや能力の変化を客観的に把握するためのアセスメント機会を設けることで、働き方や就労先の再検討・再選択が可能となる仕組みとなっている。

ク 重度障害者等就労支援特別事業

2020 年 10 月より、JEED による助成金と福祉施策である地方公共団体による支援が連携して実施する重度障害者等就労支援特別事業が開始されている。この事業では、通勤や職場等における支援に取り組む意欲的な企業を支援するものであり、具体的には、雇用する重度障害者等¹²のために職場介助者・通勤援助者を委嘱（重度訪問介護等事業者に委嘱した場合に限る。）した事業主に対して、その費用の一部を助成する。これは障害者雇用納付金制度に基づく助成金である。あわせて事業主が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても課題が残る場合や、重度障害者等が自営業者等として働く場合等で、地方公共団体が必要と認めた場合に支援を行うこととなる（地域生活支援促進事業）。

¹² なお、ここでいう「重度障害者」は障害者雇用促進法に規定する「重度身体障害者」及び「重度知的障害者」とは定義が異なり、身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳を所持する精神障害者で障害福祉サービスの重度訪問介護、同行援護または行動援護の利用者を対象としている。

(2) 日本における実質的な社会的雇用

社会的雇用とは、公的助成による継続的賃金補填を前提に、障害者を労働関係法令が適用される労働者として雇用することを念頭に置いた制度であり、ドイツの包摂事業所やフランスの適合企業がその代表例である。日本では、国として社会的雇用に該当する制度は存在しないが、一部の地方公共団体が独自に取り組んでいるケースがある。また、福祉分野では、通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者を受け入れる仕組みとして、就労継続支援 A 型事業所が、雇用分野では事業主が障害者の雇用に特別な配慮をすることとして設立する特例子会社がある。これらの制度では、公的助成による継続的賃金補填は行われていないものの、いずれも雇用契約に基づいて障害者を雇用しており、雇用の促進や安定、知識・能力の向上に一定の成果を上げていると言える。

ア 特例子会社の意義と課題

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保が、個々の事業主（企業）ごとに義務付けられている。一方で、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別な配慮を行った子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている障害者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる制度が設けられている（障害者雇用促進法第 44 条）。

特例子会社として認定されるためには、親会社が当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること、親会社からの役員派遣など親会社との人的関係が緊密であること、雇用される障害者が 5 人以上で、全従業員に占める割合が 20% 以上であること、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が 30% 以上であることなどが要件とされている（障害者雇用促進法第 44 条及び厚生労働省告示で定める認定基準による）。

この制度により、事業主は障害者の特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことが可能となる。また、職場定着率の向上や生産性の向上が期待されるほか、障害者にとっても雇用機会の拡大が図られ、配慮された職場環境の中で個々の能力を発揮する機会が確保されるという利点がある。

一方で、特例子会社に関する課題の例としては、職域の拡大や作業能力の向上のほか、障害者を他の労働者とは異なる条件・環境で雇用することを容認する面があるといった点が一般的に挙げられる。

イ 就労継続支援 A 型事業所の意義と課題

本節 5 (1) エで述べたとおり、就労継続支援 A 型事業所は、障害者総合支援法に基づく福祉施策として位置づけられており、通常の事業所に雇用されることが困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者に対して、雇用契約の締結による就労機会の提供、生産活動その他の活動機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練等の支援を行うものである。障害者の就労及び社会参加を促進する役割を担っている。

また、利用者とは雇用契約を締結していることから、障害者雇用率制度の対象であり、障害者雇用調整金及び報奨金の支給対象として整理されている。

労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書（2022年）によれば、就労継続支援 A 型事業所は障害者に雇用を提供する重要な役割を果たしている一方で、事業主が社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用を提供する共同の責務を有していることを前提とした雇用率制度上、一般企業と同列に扱うべきではないとの意見もある。

第4節 多様で個別的な支援ニーズに対応できる地域支援体制

1 職業リハビリテーション等の推進

障害者雇用促進法第3条において、基本理念として、「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」とされている。この法律に基づく障害者雇用施策は、個人の尊厳という理念に立脚し、障害者の社会的自立、すなわち職業を通じた自立の実現を基本的な理念として進められている。その理念の実現に向けて、障害者が働く意欲と能力を発揮できるよう、職業評価、職業訓練、職場適応支援などの職業リハビリテーションサービスを提供し、就労への移行を支援している。また、障害者雇用に積極的に取り組む事業主に対しては、施設整備や介助者配置に関する助成金の支給、雇用管理に関する専門的な支援、情報提供などの支援を行っている。特に中小企業に対しては、特定求職者雇用開発助成金や障害者介助等助成金などで、大企業よりも高い助成額が設定されるなど、手厚い支援が講じられている。さらに、福祉サービスと雇用施策の連携を図り、障害者が安心して働き続けられる環境の整備にも取り組んでいる。

以下では職業リハビリテーションの取組、中小企業等への支援、福祉との連携等について整理する。

(1) 職業リハビリテーション

障害があっても、仕事に就いて職業的に自立する中で、生涯にわたる「生活の質 (Quality of Life, QOL)」の向上を目指すことが重要である。職業リハビリテーションは、それを支援する活動であり、「障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ること」(ILO 第159号条約、1983年)と定義されている。

障害者雇用促進法第2条では職業リハビリテーションの定義を「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をいう。」と定めている。同法では第2章で職業リハビリテーションの詳細を規定しており、同法第8条で原則を定めているが、同条第1項で「職業リハビリテーションの措置は、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない」とされ、同条第2項で「必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるものとする」とされている。

さらに同法第2章では、職業紹介等(第2節)、障害者職業センター(第3節)、障害者就業・生活支援センター(第4節)がそれぞれ規定されている。障害者職業センターは同法第19条で障害者職業総合センター、広域障害者職業センター、地域障害者職業センターの3つから構成されると規定されており、いずれもJEEDが運営している。また、障害者就業・生活支援センターは、雇用と生活の両面を支援する地域のハブとして、ハローワークや障害者職業センター、福祉機関との連携を行っている。さらに、ハローワークは障害者の職業紹介や職業相談、職業訓練の案内、事業主への雇用管理に関する助言などを担い、障害者雇用の入口となる役割を果たしている。加えて、国

立職業リハビリテーションセンター、障害者職業能力開発校では、障害特性に配慮した専門的職業訓練を提供し、情報系、ビジネス系、建築系などの技能習得を支援している。各機関における主な支援内容は次のとおりである。

ア ハローワーク（障害者雇用促進法第2章第2節）

- ・障害者に対する職業相談・職業紹介・職業指導
- ・障害者求人の開拓
- ・障害者に対する職業訓練のあっせん
- ・就職後の助言及び指導
- ・障害者及び事業主に対する助言及び指導

イ JEED（障害者雇用促進法第2章第3節）

(7) 障害者職業総合センター

- ・職業リハビリテーションに関する調査及び研究
- ・障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供
- ・障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者の養成及び研修
- ・各種就労支援機関及びその職員に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、指導、研修その他の援助

(4) 広域障害者職業センター

- ・障害者に対する系統的な職業評価、職業指導及び職業講習
- ・職業評価等を受けた障害者を雇用し、または雇用しようとする事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助

(5) 地域障害者職業センター

- ・障害者に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習
- ・事業主に雇用されている知的障害者等に対する職場への適応に関する事項についての助言または指導
- ・事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助
- ・職場適応援助者の養成及び研修
- ・障害者就業・生活支援センター、就労支援事業者その他の関係機関及びこれらの機関の職員に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、研修その他の援助

ウ 障害者就業・生活支援センター（障害者雇用促進法第2章第4節）

(7) 就業面の支援

- ・職業準備訓練、職場実習のあっせん
- ・就職活動支援、職場定着支援
- ・障害者を雇用する事業所への雇用管理に関する助言

(4) 生活面の支援

- ・健康管理、金銭管理、生活習慣の形成
- ・住居、年金、余暇活動などの生活設計支援

(ウ) 関係機関との連携

- ・医療・福祉・教育機関等への連絡調整
- ・地域生活支援との統合的支援

エ 国立職業リハビリテーションセンター・障害者職業能力開発校

- ・専門的職業訓練：情報系、ビジネス系、建築系などの職業訓練
- ・障害特性に配慮した訓練環境：個別支援計画に基づく訓練

(2) 中小企業等に対する専門的支援

中小企業等においては障害者雇用のノウハウが不足しているところも多く、障害者を1人も雇用していない企業もあることから、きめ細かな支援を行っていくことが必要である。

このため、ハローワークでは、企業ごとのニーズに応じ、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た伴走型の相談支援（企業向けチーム支援）を行っている。また、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターが連携し、障害者雇用のノウハウが不足しがちな中小企業に対して、雇用管理上の課題分析や助言、職場適応支援など、専門的で実践的な支援を提供している。さらに、厚生労働省やJEEDでは、本節1(4)に記載しているとおり障害者雇用に関する好事例等の情報をホームページに掲載し、周知を図っているほか、障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行った都道府県労働局長の認定を受けた事業者への助成も実施している。

さらに、本章第3節4(3)イで述べたように、厚生労働省は「もにす認定制度」を通じて、障害者雇用に関する優良な取組を行う中小企業を認定し、認定企業に認定マークの使用や日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金の低利融資などのインセンティブを付与し、社会的評価を高めるとともに、認定企業の公表により、ロールモデルとして認知され、地域における障害者雇用の取組の一層の推進が期待されるものである。

(3) 雇用と福祉の連携

支援対象者の多様化や高齢化、短時間勤務等の働き方の多様化に加え、技術革新等による障害者の就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズが増大している。

これらの課題や変化に対応するためには、障害者本人を中心に、雇用施策と福祉施策が連携し、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、福祉サービス事業所、医療機関などが役割を分担しながら、情報共有と連携支援を行うことが重要であり、医療面、生活面、就労面において、シームレスな支援体制の構築に向けて、以下の取組が行われている。

ア 就労選択支援事業（2025年10月より開始）

この制度は、障害者が自身の希望や能力、地域の状況に応じて、一般就労や就労系障害福祉サービスを選択できるよう支援するもので、就労アセスメントの手法を活用して情報を整理し、アセスメントシートの作成や提供を行うとともに、ハローワーク等の就労支援機関、計画相談支援事業所、教育・医療機関などとの多機関連携によるケース会議を通じて、本人の進路選択を支援する（詳細は本章第3節5(1)キを参照。）。

イ 基礎的研修の実施（2025年度より開始）

福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用及び福祉分野における横断的な基礎的知識及び技能を習得させることを目的に、2025年度から JEED において基礎的研修を実施している。研修はオンデマンド（約 560 分）と集合研修（約 340 分）の 2 部構成で、就労支援の理念、障害特性と職業的課題、労働関係法規、事業主支援、ケースマネジメントなどを学ぶ。必須受講者は、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・生活支援担当者、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員の 4 職種であり、修了者には修了証書が交付される（詳細は、本章本節 3（1）ア（イ）を参照）。

ウ 全国の障害者就業・生活支援センターの基幹型化

厚生労働省は、障害者就業・生活支援センターの一部を基幹型として選定し、圏域の関係機関との連携を強化するモデル事業を 2022 年度から継続中である。この事業は、特定非営利活動法人全国就業支援ネットワークに委託し、ハローワークや福祉・医療機関とのネットワーク構築を通じて、就労と生活支援の一体的提供を試行している¹³。

（4）情報提供等の実施

厚生労働省や JEED は、障害者や事業主を対象として、就職・採用、職場適応、就業継続等の取組に関し、好事例の提供等をホームページで行っている。

ア 厚生労働省

厚生労働省のホームページでは、法令等をはじめ制度に関するパンフレットや「事例集」等を掲載しているほか、「障害者の方への施策」のページで、相談・支援機関の紹介を行っている。

イ JEED

障害者、事業主、就労支援機関等を対象に以下の情報を提供している。

- 障害者：相談の窓口

地域障害者職業センターが実施している利用可能なサービスの内容等

- 事業主：相談の窓口

障害者雇用納付金関係助成金の内容や申請手続

障害者の受け入れや雇用管理に関する事例集などの参考資料、合理的配慮事例（障害者雇用リファレンスサービス）等

- 就労支援機関：支援機関研修の案内

支援ノウハウ等をまとめた報告書や教材

2 医療、福祉、教育、就労等の総合的支援の実現方法

障害者に関係する医療、福祉、教育、就労等の関係機関が連携しながら必要な支援を提供していくことが障害者の多様な働き方の実現や雇用の質の向上につながる。

¹³ 全国就業支援ネットワーク（2025）。「就業に伴う生活面の支援ニーズに関する地域連携モデルに係る調査事業」について。
<https://sien-nw.jp/media/kiji.php?n=32> <2025年12月22日最終閲覧>

地域における支援体制を整備するため、障害者総合支援法第 89 条の 3 において、地方公共団体は、協議会を設置することが定められており、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就労支援機関も、協議会の場を活用し、「顔の見える関係」を作りながら支援を実施している。

また、医療・福祉機関との連携や特別支援教育、大学のキャリアセンター等教育との連携も進んでいる。一方で、インフォーマルな個人のネットワークへの依存も多く、地域間で連携の実態には差が見られるほか、人事異動に伴う連携体制の不安定性といった課題がある。

(1) 協議会の枠組による連携体制の確保

ア 協議会

協議会は、障害者総合支援法第 89 条の 3 において、市町村等の地方公共団体が設置することとされている。行政機関、障害福祉サービス事業者、相談支援事業者、医療機関、教育機関、就労支援機関、障害当事者及び家族、関係団体などが構成員とされており、地域の関係者が集まり、個別の相談支援の事例を通じて明らかになった本人・家族・地域の課題（例：障害者本人の生活や就労に必要な支援が不足している）を共有し、その課題を踏まえて地域のサービス基盤の整備を着実に進めていく役割を担っている。協議会の設置数は 1,689 協議会（2025 年度時点）である。

イ 2022 年の障害者総合支援法改正

2022 年の障害者総合支援法改正では、障害者が地域で自立した生活を営むための支援体制の構築について「個から地域へ」の取組が重要であるとし、協議会が地域の障害福祉サービス事業者等の関係機関と、地域における障害者等への適切な支援に関する情報を共有し、連携を強化することとした。また、協議会は関係機関等に対し、地域における障害者等への適切な支援に関する情報及び支援体制に関する課題についての情報提供や意見表明を求め、協力を求められた関係機関等に対し努力義務を課す。さらに、協議会の事務に従事する者または従事していた者は、正当な理由なしに、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならないものとした。

また、今回改正により、社会福祉法（重層的支援会議等）・生活困窮者自立支援法（支援会議）・介護保険法（地域ケア会議）と同旨の規定を持つものとなった（障害者総合支援法第 89 条の 3 第 3 項～第 6 項）。

ウ 就労部会

協議会は、厚生労働省通知による「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第 89 条の 3 第 1 項に規定する協議会設置運営要綱」を参考に市町村において運営することとされている。この中で、必要に応じて専門部会等（例：相談支援部会、協議会運営会議等）を設置し、定期的に開催することとされており、この中で就労支援部会も設置されている協議会もある。

(2) 重度障害者等就労支援特別事業

2020 年 10 月より、通勤や職場等における重度障害者等の支援に取り組む意欲的な企業に対する雇用施策と福祉施策の連携による支援が開始されている（本章第 3 節 5（1）ク参照）。

2025 年 3 月 31 日時点の利用実績は、72 市区町村、対象人数 291 人であった。2021 年度（2022 年 1 月 1 日時点）では 11 市区町村、27 人であり、増加している。

(3) 長期療養者等に対する就労・雇用継続支援

近年、がん患者の5年後生存率がおおむね60%以上にまで向上している。病気を抱えながらも就労継続を希望する労働者が多く存在しており、実態として障害者雇用促進法の「障害者」の定義に含まれ得る者もいる。厚生労働省では関係機関とも連携した就労・雇用継続支援を行っている。

ア 長期療養者就職支援事業（がん患者等就職支援対策事業）

がん・肝炎・糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望される者（長期療養者）への就職支援の推進が社会的課題となっており、厚生労働省では、長期療養者へのきめ細かな就職支援を行っている。

具体的には、ハローワークに配置した専門相談員¹⁴による職業相談・職業紹介を行うとともに、ハローワークとがん診療連携拠点病院¹⁵等の医療機関が連携し、治療と就労の両立に関する情報共有や相談支援の調整を実施している。具体的には、ハローワーク相談員の病院内への出張相談や、医療機関からの就職希望者紹介などを通じて、きめ細かな支援を提供している。

イ 治療と仕事の両立支援事業

治療と仕事の両立支援事業では、治療をしながら働き続けることを希望する労働者に対し、医療機関と労働者の在籍する企業が連携して支援を行う。その橋渡し役となる「両立支援コーディネーター」は、厚生労働省が研修を実施し認定した人材であり、企業、医療機関、支援機関が任命・配置する。継続的な相談支援や、主治医・企業・産業医との連携・調整を行いながら治療と仕事の両立プランの作成を支援している。

また、厚生労働省や独立行政法人労働者健康安全機構で情報ポータルサイトを開設¹⁶し、事業者が治療と仕事の両立支援を円滑に進められるよう情報提供を行っている。

3 職業リハビリテーションの人材育成と情報支援

職業リハビリテーションを担う人材を育成していくためには、段階的な研修を通じて専門知識と支援スキルを向上させていくことが求められる。日本では、社会福祉士や精神保健福祉士などの専門職研修を通じて、就労支援に関するカリキュラムやマニュアルが整備されている。

(1) 就労支援における専門人材の育成

就労支援における専門人材としては、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者、就労継続支援事業所や就労移行支援事業所、就労定着支援事業所の就労支援員、職業指導員、生活支援員、就労定着支援員、サービス管理責任者などがある。

専門人材の育成には、職業リハビリテーション分野での段階的な研修が重要である。研修により最新の知識や技術を習得し、支援スキルを向上させている。さらに、雇用と福祉の分野を横断する

¹⁴ 厚生労働省（n.d.）. 長期療養者就職支援事業. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000065173.html> <2025年12月22日最終閲覧>

¹⁵ 厚生労働省（n.d.）. がん診療連携拠点病院等. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/gan/gan_byoin.html <2025年12月22日最終閲覧>

¹⁶ 厚生労働省（n.d.）. 治療と仕事の両立支援ナビ. <https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp> <2025年12月22日最終閲覧>
独立行政法人労働者健康安全機構（n.d.）. 治療と仕事の両立支援. <https://www.ryoritsushien.johas.go.jp> <2025年12月22日最終閲覧>

基礎的研修が構築されたが、多様な専門職が連携したり、事業主と地域の支援機関をコーディネートできる人材を育成する必要性が高まっている。

ア 雇用支援の動向を踏まえた人材育成の必要性

2021年9月から同年12月にかけて開催された「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」で、基礎的研修の確立に向けた具体的な検討がなされたところである。その中で、多様な専門職が連携し、就労支援のプロセスを俯瞰的に捉え、共通認識を持ち、事業主と地域の支援機関をコーディネートできる人材の育成を目指す方針が示された。また、雇用・福祉分野に共通する基礎的研修を通じて、基本的な支援を提供できる人材を育成するとともに、階層研修により専門性に応じた実践的な内容を取り入れることも検討された。

(7) 求められる人材の育成

障害者の就労支援においては、ハローワークや地域障害者職業センターの職員、民間企業の障害者雇用担当者、精神保健福祉士など、多様な専門職が連携することが求められる。専門職は自分の役割を理解し、就労支援全体のプロセスを俯瞰的に捉えることが重要である。また、障害者本人のニーズを中心に支援者が一丸となる共通認識を持つことが求められる。

a 多様な専門分野の専門職等を含む就労支援人材

障害者の就労支援を行う機関の中でも、中心的な役割を担っているハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの職員に加えて、就労系障害福祉サービスの事業所の支援担当者、各民間企業の障害者雇用の担当者、病院・診療所の精神保健福祉士等、障害者の就労支援に携わる人材の裾野は一層広がってきており¹⁷、今後はこれらの専門人材の質をいかに向上させていくかについても考えていく必要がある。

b 多様な専門職の連携による就労支援プロセス全体の理解

専門人材にとっては、自らが担当する支援に限定した知識・スキル等の習得だけでは十分とは言えず、就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他機関との連携のあり方等を認識した上で支援ができることが重要である。

c 障害者本人等のニーズを中心とした支援のあり方の共通認識

実際の支援においては、就労支援における基本的な考え方を理解し、雇用と福祉の両分野それぞれの立場を理解した上で、実際の支援においても障害者のニーズを踏まえた上で、同じ方向を見ることができるとも重要である。

(4) 雇用・福祉分野の横断的な基礎的研修の方向性

労働政策審議会障害者雇用分科会における議論により、雇用・福祉分野の横断的な知識を関係機関の職員等が習得することが必要であることから、基礎的研修を創設することとされ、以下のことが整理された。

¹⁷ 厚生労働省（2021）. 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書.
<https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf> <2025年12月26日最終閲覧>

a 基礎的研修の目的

基礎的研修は、雇用・福祉分野の横断的な知識等について一定レベルの習得を目指すこととし、研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材とする。

b 基礎的研修の実施期間等

基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね900分以内）とし、一部にオンラインの活用も可能。

c 基礎的研修の受講者

基礎的研修の受講を必須とすべき者は、当面、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・生活支援担当者の4者とする。

- 基礎的研修については、受講を必須とすべき者だけでなく、就労継続支援A型及びB型事業所の支援員や、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービス（就労選択支援）の担当者等の受講機会が確保されることが望ましいという意見があった。
- 加えて、受講を必須とする者については基礎的研修の運用状況等を踏まえ、その拡大の可能性についても検討することが望ましいという意見があった。

d 基礎的研修の実施機関

基礎的研修は、JEEDが実施する。その上で、民間機関も活用していくこととするが、質の確保の観点から、まずは、厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関とする。

e 基礎的研修の内容の効果検証

基礎的研修については、効果検証をしっかりと行った上で効率的な運用に努めるとともに、研修内容を適時適切に見直していくことが適当である。

(ウ) スキル向上に向けた階層研修の体系及び内容等

スキル向上に向けた階層研修は、基礎的研修を受講修了した者を対象に、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修などの専門性を高める内容とする。研修は座学だけでなく、現場実習やスーパーバイザーの指導を含む実践的な内容を取り入れる。ジョブローテーションや選択科目の導入も推奨される。研修の質を担保し、最新情報を反映させるため、効果検証と内容の見直しが重要である。事業主と地域の支援機関をコーディネートできる人材の育成も目指す。

a 基本的考え方

今後、新たに基礎的研修を創設した場合、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修の受講に当たり、基礎的研修の修了をその受講要件とすることが考えられるが、その場合、基礎的研修の内容を踏まえ、例えば職場適応援助者養成研修は、ジョブコーチとしての専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要である。

また、分野横断的な基礎的研修とその上の専門的な研修との切り分けは非常に難しいことから、各研修の具体的な中身の検討を行う際は、各分野の既存の研修を整理した上で、別途、検討する場を設ける必要がある。

b 研修の質の担保・向上

階層研修は座学だけではなく、実践的な内容を積極的に取り入れるべきであり、例えば、次のことが考えられる。

- ・就労支援の実績がある就労支援機関での現場実習及びそれを踏まえたレポート提出
- ・スーパーバイザーによる指導
- ・実践経験の内容に係るレポート提出

なお、現場実習の受入れ先の確保に係る実現可能性や、実行可能性を踏まえたレポートの評価方法について留意する必要がある。

加えて、一定期間、ジョブローテーションとして他の分野の事業所において経験を積み、労働と福祉の両専門性を高めることも望ましい。

階層研修は、必須科目に加えて選択できる科目も取り入れるなどし、専門性の高い講義としていくことが必要である。また、最新の情報を取り入れて、繰り返し受講を促す仕組みや短期間のものだけではなく、年間を通じた OJT と OFF-JT を組み合わせたものも有効といった意見もあった。

さらに、職場適応援助者や障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者に対する研修は、事業主と地域の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成できるような専門的な内容とすべきである。

(I) 2025 年度からの新たな研修体系

(ア) から (ウ) にて紹介した検討内容を踏まえ、JEED にて実施している職場適応援助者、障害者就業・生活支援センター、その他職業リハビリテーションに携わる支援機関を対象とした研修の体系を改変したものを図示する (図 2-5-1)。障害者就業・生活支援センター担当者研修、職場適応援助者研修、福祉・教育・医療等の分野の障害者就業支援担当者のいずれも、基礎的研修を受講した後、それぞれの研修に進む形となった。なお、「ステップアップ研修」が福祉等の分野の障害者就業支援担当者を対象とした研修に該当する。

なお、この図は令和 7 年 12 月現在のものであり、2026 年 4 月に研修名称の変更などの改正が予定されている。

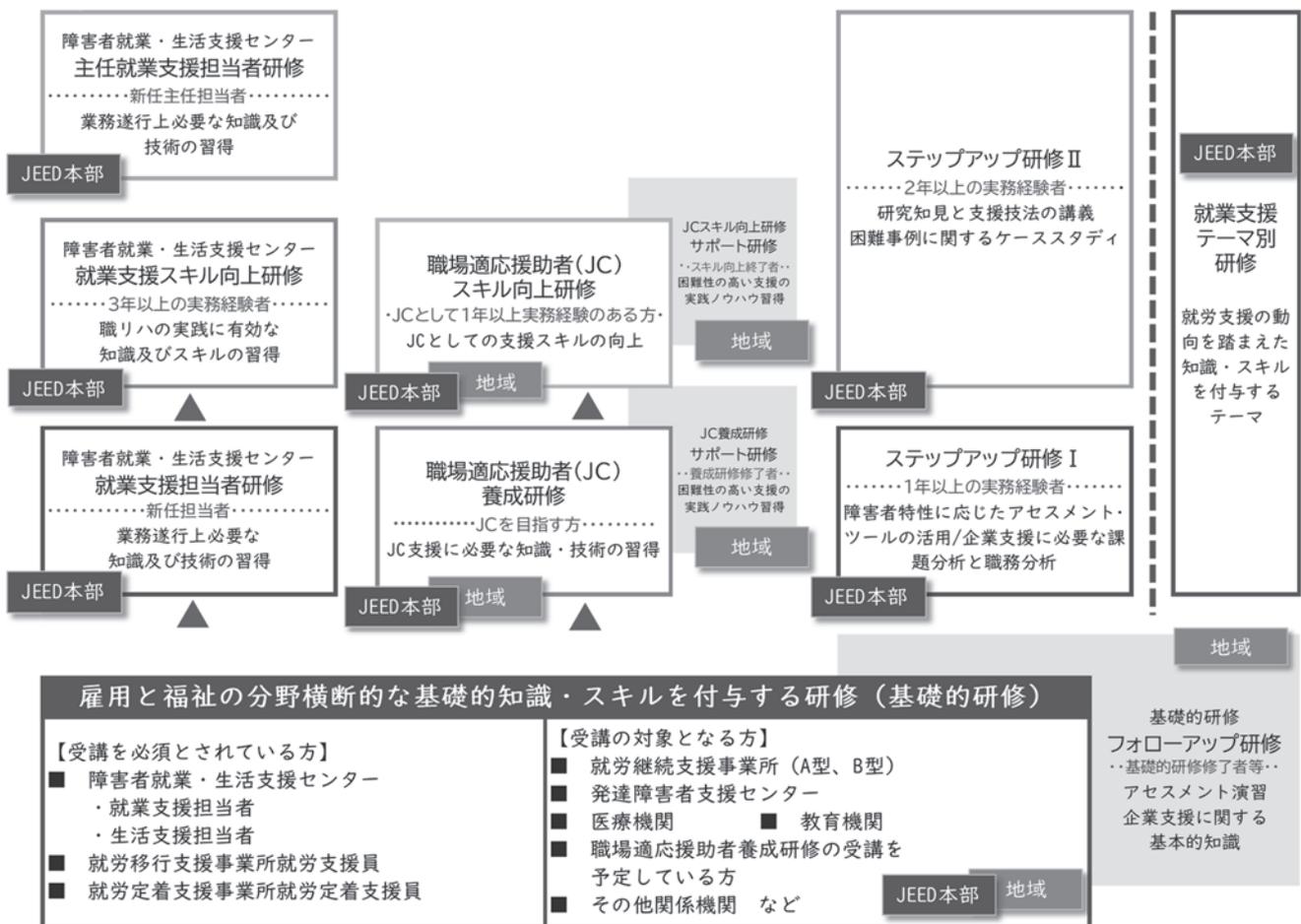


図 2-5-1 職業リハビリテーションに関する各種研修

(2) 関係機関・専門職の就労支援の取組促進

日本では、障害者や慢性疾患のある人々の就労支援に関する人材育成や組織体制整備が進められている。例えば、社会福祉士の専門科目として就労支援サービスが教科書や国家試験に組み込まれ、専門教育が実施されている。また、日本精神保健福祉士協会は就労支援ハンドブックを作成し、研修を実施している。

ア 社会福祉士の専門科目としての就労支援サービス

就労支援サービスは社会福祉士の研修において専門科目となっており、各種教科書等が作成され、専門教育が実施され、国家試験にも出題されている。

イ ソーシャルワーカーのための就労支援ハンドブック

公益社団法人日本精神保健福祉士協会 就労・雇用支援の在り方検討委員会は、就労支援をソーシャルワーク実践として捉え、働きたいと願うクライアントと共に歩むものとし、働く場や地域のネットワーク、社会に向けた実践も含まれるものとして、就労支援ハンドブックを作成し、それに基づく研修も実施している。

(3) 継続的人材育成

雇用支援の支援技術や制度等についての最新情報については、JEED のホームページ、JEED が発行する障害者雇用啓発誌である「働く広場」や、JEED のメールマガジン等で発信されている。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。

(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。

(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

Mail kikakubu@jeed.go.jp

調査研究報告書 No.188

諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2026年3月
印刷・製本 株式会社コムラ

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。