

障害者雇用の 未来を切り拓く ～雇用率達成と定着に向けて～

臨海統括支部 港支部
新井 将司

令和6年12月に、厚生労働省より令和6年の「障害者雇用状況」集計結果が公表されました。民間企業に雇用される障害者数は67.7万人と21年連続で過去最高を更新しましたが、法定雇用率達成企業割合は46.0%と前年50.1%を下回りました。

今回の特集記事では、これから行われる除外率引き下げや法定雇用率引き上げに備え、障害者の法定雇用義務にどのように向き合うべきか、社会保険労務士である臨海統括支部港支部の新井将司会員に解説いただきます。

1 はじめに：法改正のポイント 解説～除外率引き下げと法定雇用率引き上げ～

令和7年4月、障害者雇用促進法に基づく大きな制度変更が実施されます。除外率設定業種における除外率が一律10ポイント引き下げられるとともに、令和8年7月からは法定雇用率が2.5%から2.7%へと引き上げられます。

除外率とは、特定の業種において障害者が就業することが困難と認められる職種が相当数ある場合に、雇用義務の一部を軽減する制度です。今回の見直しでは、全ての除外率設定業種で一律10ポイントの引き下げが行われます。例えば、医療業（現行30%）は20%に、建設業（現行20%）は10%になります。この結果、一部の業種では新たに障害者雇用が必要となる状況が生じます（図表1）。

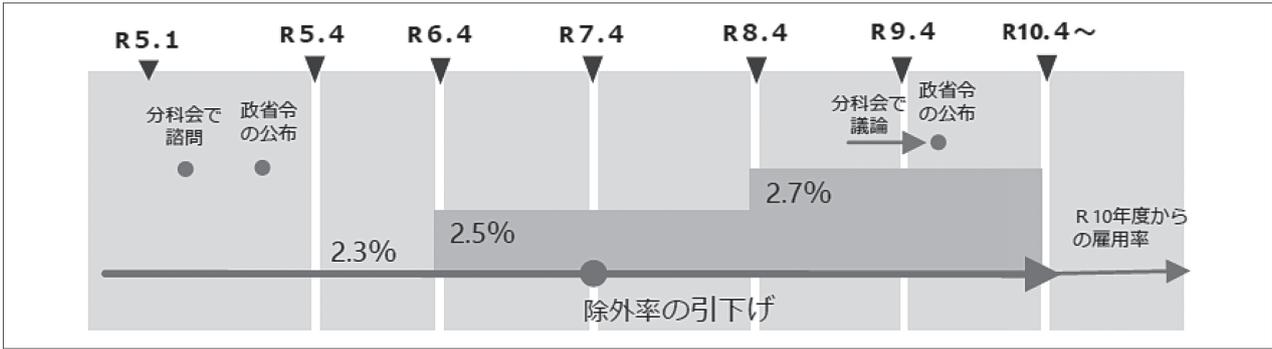
図表1 令和7年4月以降の除外率設定業種と除外率

※4月前に除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となる

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

出典：厚生労働省 障害者法定雇用率引き上げと支援策の強化について

図表2 障害者法定雇用率の推移



出典：厚生労働省 障害者法定雇用率引上げと支援策の強化について

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	<u>2.5%</u> ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	<u>40.0人以上</u>	<u>37.5人以上</u>

出典：令和5年度からの障害者雇用率の設定等について 労政審障害者雇用分科会123回資料1-1

特に従業員1,000人以上の大企業では、除外率引き下げにより、新たに数名から十数名の障害者雇用が必要になるケースが生じます。

令和8年7月からの法定雇用率引き上げは、さらに大きな影響をもたらします。

同じく従業員1,000人以上の大企業については数名から十数名の障害者雇用が必要になるケースが生じますが、これにより新しく法定雇用義務の対象となる事業主は、常時雇用する労働者数40.0人以上から37.5人以上に拡大し、中小企業への影響も大きくなります(図表2)。

法定雇用率未達成の場合、常時雇用する労働者が100人を超える企業は障害者雇用納付金(不足1人あたり月額5万円)を支払う必

要があります。さらに、企業名の公表による企業イメージの失墜、政府調達における評価への影響など、社会的評価へのリスクも無視できません。

2 企業における障害者雇用の現状と課題～現状把握から始める対策～

東京都における障害者雇用状況は、全国集計と比較して厳しい状況にあります。東京労働局の「令和6年度障害者雇用状況の集計結果」によれば、都内民間企業の実雇用率は2.29%(全国2.41%)、雇用率達成企業の割合は30.5%(全国平均46.0%)となっています(図表3)。

図表3 都内民間企業における障害者雇用状況

1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.5%)

区分	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数(人)	②障害者の数(人)	③実雇用率(%)	実雇用率対前年比増減(P)	達成割合(%)
民間企業	11,021,388.5	251,901.0 [203,653]	2.29	0.08	30.5
	(10,825,527.5)	(239,332.0)	(2.21)	(0.07)	(34.4)

※ []内は実人員。以下同じ。

出典：令和6年度障害者雇用状況の集計結果(東京労働局)

都内企業が直面する主な課題としては以下が挙げられます：

- ・採用活動の難しさ－特に大企業が集中する都市部では人材獲得競争が激化
- ・業務切り出しの課題－専門職やデスクワーク中心の業種における適切な職務設計
- ・定着率の問題－入社後のミスマッチや職場環境不適合による早期離職
- ・物理的環境の制約－都心のオフィスにおけるスペースの制約やコスト高

これらの課題に対して、規模や業種に応じた創意工夫が求められています。特に大企業においては、特例子会社の設立（都内に親会社がある特例子会社数：297社）や専門部署の設置、多様な働き方の推進など、組織的な取り組みが進んでいます。

3 障害者採用の効果的なアプローチ～様々な障害特性別の採用戦略～

障害者採用を成功させるためには、障害特性を理解した上での戦略的アプローチが不可欠です。各障害特性別の採用ポイントは次の通りです。

① 身体障害者

身体障害者の採用においては、バリアフリー環境の整備と専門スキルの活用がカギとなります。特にIT企業では、プログラマーやエンジニア等、ITスキルを活かして活躍する身体障害者が増加しています。

② 知的障害者

知的障害者の採用では、特性を活かした業務設計と段階的な教育プログラムの構築が重要です。大企業では、部署横断的な業務（郵便物の仕分け、事務補助、

清掃業務等）を集約して専門チームを設置する例が増えています。

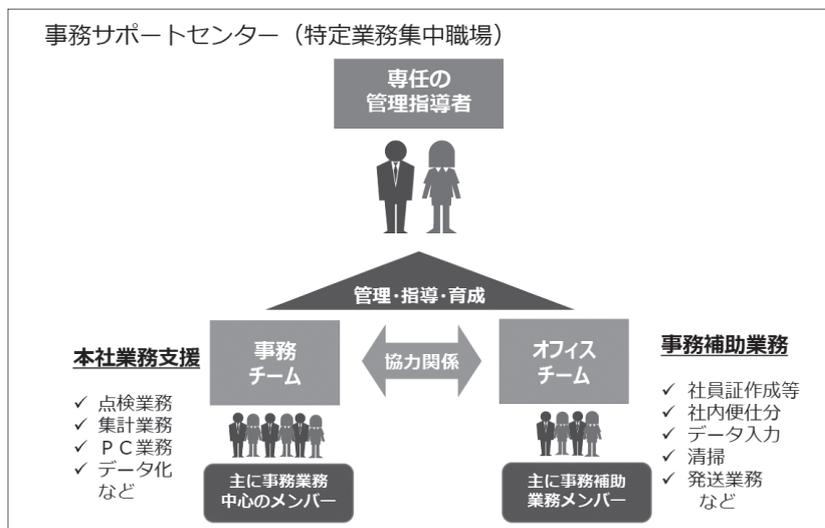
③ 精神障害者

精神障害者の採用は、柔軟な勤務体制と多様な特性に対して理解のある職場環境の構築がポイントとなります。最近では短時間勤務制度や在宅勤務制度を活用した採用が増加しています。

採用チャネルとしては、ハローワークの専門窓口に加え、障害者向け就職フェアへの参加も効果的です。特に精神・知的障害者の採用では就労移行支援事業所からの紹介、特別支援学校、医療機関や障害者就業・生活支援センターとの連携により、障害者の採用活動を内製化する取り組みも増えています。大手企業では障害者インターンシップや企業実習等を実施し、マッチング精度を高める取り組みも広がっています。

大手損害保険会社（あいおいニッセイ同和損害保険株式会社）では、精神・発達障害がある社員が定着・活躍できるようにするために「事務サポートセンター」を創設し、本社各部署から業務を切り出し、専任管理者を配置する等働きやすい職場環境を整え、これにより特例子会社を設立せず、障害者を直接採用し活躍してもらう仕組みを整えています。育児・介護休業取得者の業務を代替する「みなチャレ」等の効果も出ています（図表4）。

図表4 事務サポートセンターの概要



出典：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/32kaisai/happyou/theme10.html>

4 障害者雇用の進め方～受け入れ体制づくりのポイント～

障害者雇用の成否は、職場環境整備と人事管理にかかっています。特に大企業が多い都内では、組織的なアプローチが求められます。

障害者雇用の第一歩として、多くの企業では各部署の業務を細分化し、障害者が担当可能な業務を見つける「業務切り出し」を実施しています。

新規職域開発の観点では、企業のDX推進と連携した取り組みも注目されています。例えば人事労務SaaS導入や設計を担当いただくことで、新たな職域を創出している企業も増えています。人事データの集計や評価シート等の設計等、ITスキルを活かした活躍事例もあります。

障害者雇用では職場環境整備も重要となります。

ハード面では、障害特性に応じた配慮が重要です。先進企業では、車いす利用者のための可動式デスク、弱視者のための照明調整など、多様な特性に応じた環境整備が進められています。作業結果や期待に誤解が生まれないように、作業手順や結果を色や文字、形を駆使してマニュアルやチェックリストを工夫するのも効果的です。

ソフト面では、障害者との定期的な面談やコミュニケーション、そして日報や体調、行動の記録表等の活用も有効です。管理職層や同僚等様々な階層に向けて、障害者理解のための研修を実施し、職場の受け入れ環境を整えるのも大事になっています。

障害者の戦力化と定着には、適切な人事管理も不可欠です。先進企業においては、以下の取り組みが見られます。

- ・評価制度の工夫－障害特性を考慮した個別目標設定と多面的評価
- ・キャリアパス設計－長期的な成長を見据えたステップアップ計画
- ・メンター制度－入社1～3年目の障害者に対する同じ先輩障害者によるサポート

特に注目されるのは、HRソリューション事業を展開する大手企業の取り組みです。同社では、障害者社員一人ひとりに対してチャットツールを活用したきめ細かな業務管理や面談を行い、本人の特性や希望に基づいたキャリアプランを策定。その結果、障害者雇用を開始して5年間で障害者離職者数0人を実現する等、定着に成功されています（図表5）。

5 テクノロジーを活用した新たな可能性～DXとの融合による新たな働き方～

障害者雇用におけるテクノロジーの活用は、この数年で飛躍的に進化しています。DXの推進により、障害者雇用と最新技術の融合による新たな可能性が広がっています。

技術の進化により、視覚障害者のコミュニケーション環境は大きく改善しています。例

図表5 きめ細かな業務管理や成果フィードバックを実施



出典：ノウドー株式会社の障害者就学支援事例より

えば音声読上げソフトの利用により、視覚障害者がマーケティング用の数字集計やコンテンツを作成するような事例も出てきています。

AI と障害者雇用の親和性は非常に高く、生成 AI により障害者雇用の可能性も広がっています。就労継続支援 B 型事業所を運営する株式会社パパゲーノでは、生成 AI を活用することで、校閲や執筆作業を補助しプレスリリース記事を障害者が作成し、WordPress による簡単な Web サイト作成やデザイン、更新を利用者が行っています（図表 6）。

テクノロジーを活用した障害者の活躍が広がることにより、採用にも変化が生まれてい

ます。

大手サービス業（ビーウィズ株式会社）では、e スポーツ大会やイベントをきっかけとして、動画制作やクリエイティブな領域で活躍する障害者の採用が行われており、自社のサービスを紹介する動画や企業理念を浸透させるための動画を作成する等、営業活動や人事の仕事に貢献し、まさに戦力として活躍されています（写真 1、2）。

このように、テクノロジーの活用は障害者の活躍の場を広げるとともに、企業にとっても業務効率化や生産性向上につながる「Win-Win」の関係を構築しています。

図表 6 Web サイト制作業務への生成 AI 活用／利用されている「記事のリライトアシスタント」



写真1 ビーウィズ株式会社でご活躍されている
基生さん



写真2 ビーウィズ株式会社でご活躍されている
達也さん（eスポーツイベントの様子）



6 定着率を高めるためのフォローアップ体制～長期定着を実現するフォローアップ体制構築～

障害者雇用において、採用はゴールではなく、むしろスタートラインです。障害者雇用における課題の一つが、入社後の定着率の低さにあります。

「令和5年度障害者雇用実態調査」によると、障害者の平均勤続年数は増加しておりますが、障害種別で見ると身体障害者の平均勤続年数は12年2ヶ月と一般労働者の平均勤続年数に近づいているのに対し、精神・発達障害者の平均勤続年数は約5年と、定着に課題があります。

定着率を高めるためには、計画的かつ継続的なフォローアップ体制の構築が不可欠です。

定期面談を仕組化し、業務状況だけでなく、体調管理や生活面のサポートも含めて確認する総合的なアプローチで成功しているような事例もあります。

ジョブコーチや職場内障害者サポーター、障害者職業生活相談員の養成講座や研修、認定講座を受講し職場に配置することで、定着に取り組むのも効果的です。

特に特性の理解や配慮が難しいとされる精神・発達障害者に対しては、外部専門家との連携を深めましょう。支援機関や医療機関との連携により、職場だけでは対応しきれないプライベートや症状についての課題をサポートし、手厚い支援を行うこともできます。

7 合理的配慮の実践ガイド ～合理的配慮の実践プロセス～

障害者差別解消法改正により、令和6年4月より民間企業にも合理的配慮提供が義務付けられました。合理的配慮提供の基本フローは次の通りです。

① 障害特性の把握と必要な配慮の確認

採用時または入社後に、本人との対話や外部との連携を通じて、必要な配慮を確認します。この際、「就労パスポート」などのツールを活用することで、網羅的かつ効果率的な把握が可能になります。

② 建設的な対話

合理的配慮の核心は「建設的対話」にあります。本人の希望を起点としつつ、企業側の状況も踏まえた現実的な解決策を共に模索するプロセスが重要です。定期的な面談を設け、状況変化に応じた見直しを行うことが推奨されています。

③ 配慮内容の決定と実施

合意した配慮内容は文書化し、関係者間で共有します。実施に際しては、部署の管理職や同僚への適切な情報提供（本人の同意を前提に）が効果的です。

④ モニタリングと見直し

配慮の効果を定期的に評価し、必要に応じて内容を調整します。人事部門が中心となり、年1回程度の総合的な見直しを行うことが望ましいでしょう。

合理的配慮は「過重な負担」を除き提供する必要がありますが、その判断は慎重に行うべきです。考慮すべき要素としては、事業規

模、財政状況、配慮の性質・程度・代替策の有無などが挙げられます。

合理的配慮には次のような具体的な事例もあり、ちょっとしたことでも配慮を行うことが可能です。

- ・採用面接の配慮－難病により日々の症状が異なる応募者に対し、あらかじめ面接時間は決めずに本人の体調を優先し面接日程を応募者にあわせた。(合理的配慮指針事例集【第四版】より)
- ・休憩時間の配慮－精神障害がある方に対し、こまめに休みが取れるように午前と午後10分間の休憩時間を追加した。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用事例リファレンスサービス」より)

事故や病気により肢体不自由となってしまった場合に、「障害者作業施設設置等助成金」を活用することで、職場環境を整備する事例もあります。合理的配慮に対応するために、公的支援制度の活用も重要です。

8 社会保険労務士として企業をサポートするために ～企業と障害者の架け橋に～

社会保険労務士は“人”に関する専門家として、障害者雇用に関する包括的なサポートを提供することができます。

まず障害特性に応じた柔軟な働き方を実現するために、労働条件や就業規則の整備、社会保障の手続きや給与計算のサポートを行うだけでも、企業に対して専門性を生かした支援ができます。

またどうしても障害者の職場環境整備には設備投資や人員配置のコストがかかることが多いため、障害者雇用に関連する助成金の中から企業の状況に最適なものを選定し、申請をサポートすることで障害者雇用にも前向きに取り組んでいただくこともできます。

障害者雇用には、職場適応のために社会訓練や症状のケア、生活場面に関する支援も必

要となり、私たち自身が外部専門家と連携していくのも重要だと感じます。

実際の障害者雇用支援の事例として、次のような事例もあります。

・IT企業（従業員300名）のケース

法定雇用率未達成による雇用改善指導を受けたことをきっかけに障害者雇用を開始。障害者就労支援サービス会社と社労士が連携し精神障害者5名を雇用。職場定着に課題があるということで、多様性理解のための研修等を提案。

・コンサルティング企業（従業員200名）のケース

障害者雇用納付金のコストに課題があり障害者雇用を開始。障害者の人材紹介会社と連携し身体障害者3名を雇用。軽作業だけでなく人員が不足していた人事労務業を切り出しお願いすることで、作業効率がアップし社内の雰囲気も良くなった。

社会保険労務士は、法令遵守や雇用管理の支援はもちろんのこと、障害者と企業の双方にとって価値ある雇用関係の構築をサポートする、真の「架け橋」としての役割を担うことができます。

この特集記事が、会員の皆様にとって、障害者雇用促進の一助となれば幸いです。法改正への対応はもちろん、その先にある「共生社会の実現」と「企業価値の向上」という大きな目標に向けて、ともに社会保険労務士としての専門性を存分に発揮していければと思います。

Profile 新井 将司 (あらい・まさし)

臨海統括支部 港支部
汐留社会保険労務士法人

神奈川県出身、法政大学法学部卒業。平成26年汐留社会保険労務士法人社員登録。IPO準備、M&Aや組織再編支援を得意とする。300社以上の労務管理経験をもとにDXや人的資本経営・ダイバーシティ推進にも積極的に取り組み、社会保険労務士の新たな可能性に挑戦し続けている。『これ一冊でぜんぶわかる！労働基準法』（ナツメ社）監修。

