

行政指導の数値が示す「障害者雇用」を巡る環境変化について

厚生労働省が公表している令和 4 年度から令和 6 年度にかけての障害者雇用率達成指導の実績を見ると、行政指導が年々厳しさを増していることが明確に表れています。特に注目すべきは、「障害者雇入れ計画作成命令」の発出件数です。令和 5 年度の 219 社から、令和 6 年度には 446 社へと**倍増**しており、法定雇用率未達成に対して、もはや「様子見」や「努力義務」の段階ではなく、**具体的な是正行動を強く求める局面**に入っていることを示しています。

また、「障害者雇入れ計画を実施中の企業数」は、令和 4 年度 528 社、令和 5 年度 502 社から、令和 6 年度には 338 社へと大きく減少しています。一見すると減少しているように見えますが、これは行政指導を受けた企業が、**短期間での雇入れ対応や外部スキームの活用**に動き出していることの裏返しとも言えます。

その結果、障害者求人の「争奪戦」が激化し、従来の採用手法だけでは人材確保が難しくなっているのが現状です。

さらに、高コストを掛けても障害者雇用ビジネスを活用する企業が増えている背景には、「指導→勧告→企業名公表」という明確な行政フローに対する危機意識があります。実際、企業名の公表件数は多くはないものの、**一度公表されると再公表されるケースも多く、企業イメージや採用活動への影響は極めて大きい**ことが分かります。

これらの数字が示しているのは、

障害者雇用の法定率達成は、もはや“対応すればよい課題”ではなく、企業が確実に取り組まなければならない経営課題になっているという事実です。

同時に、企業間での意識の高まりが進み、「やらなければならない」から「どう確実に達成するか」へと、ステージが移行していることも明らかです。

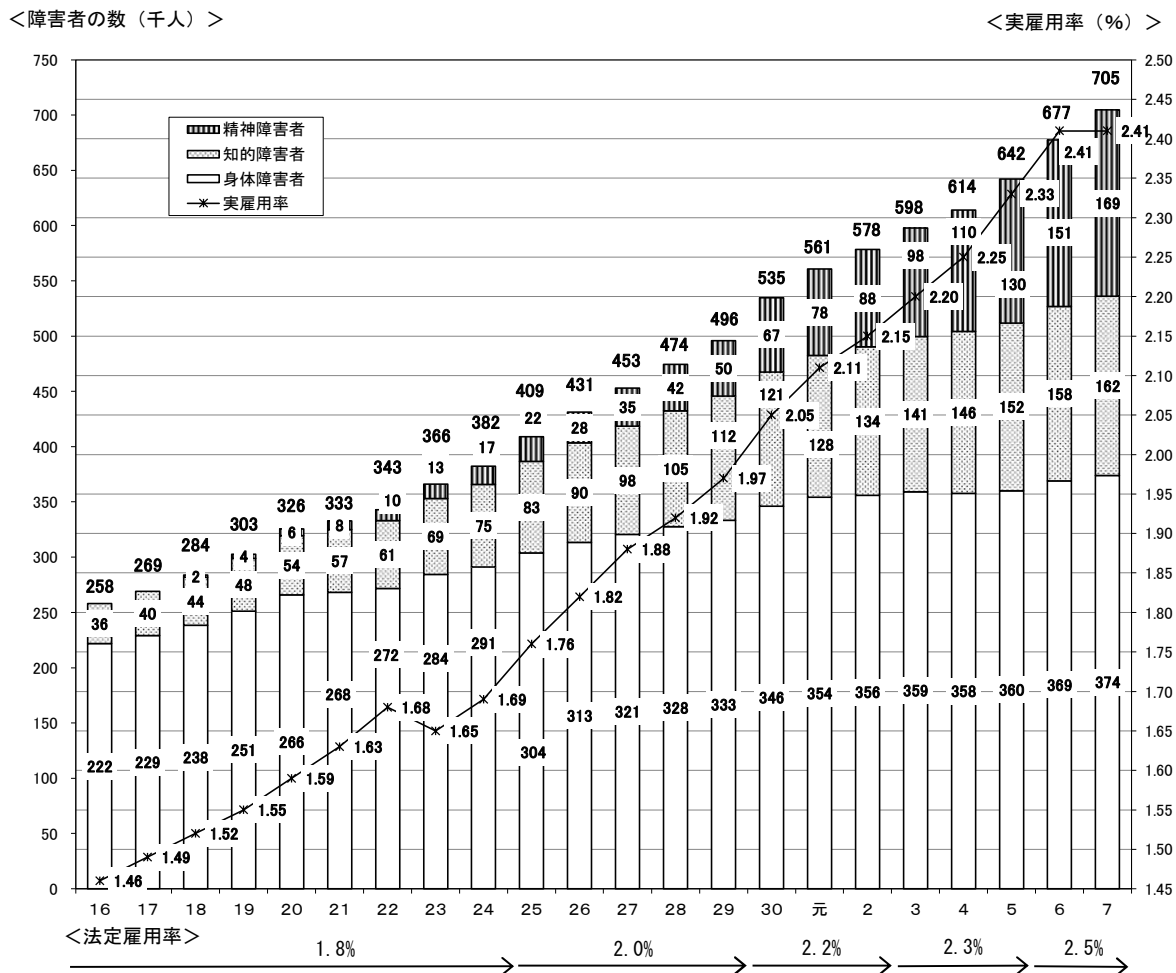
今後、障害者雇用においては、計画性・継続性・確実性がより一層求められます。

行政の姿勢が厳格化する中で、確実に法定雇用率を達成できる仕組みを早期に構築することが、企業にとって不可欠な選択となっています。

グラフ

民間企業における障害者の雇用状況

(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年から令和2年までは45.5人以上規模、令和3年から令和5年までは43.5人以上規模、令和6年以降は40人以上規模）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

平成17年まで	身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者
平成18年～平成22年	身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、精神障害者、 重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5カウント）
平成23年～令和5年	身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、精神障害者、 重度身体障害者、重度知的障害者である短時間労働者 重度以外身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者（0.5カウント）（※）

※ 平成30年から令和4年までは、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者についてのみ、1人分とカウントしている。

- ① 報告年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 報告年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

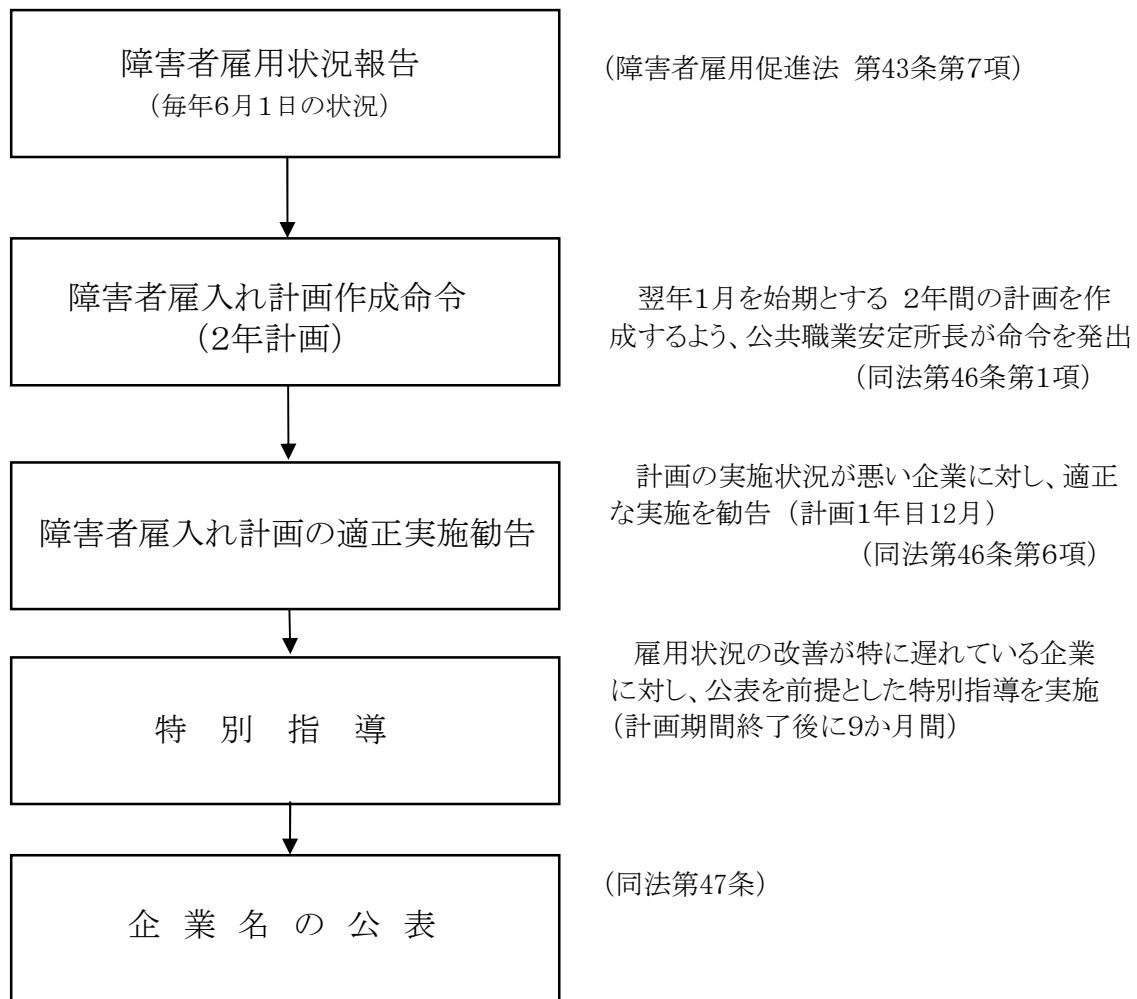
令和5年以降、精神障害者である短時間労働者については、1人分としてカウントしている。

令和6年以降	身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、精神障害者、 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者、 重度以外身体障害者及び知的障害者である短時間労働者（0.5カウント） 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である特定短時間労働者（0.5カウント）
--------	--

注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年から平成29年までは2.0%、平成30年から令和2年までは2.2%、令和3年から令和5年までは2.3%、令和6年以降は2.5%となっている。

◎ 障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「障害者雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



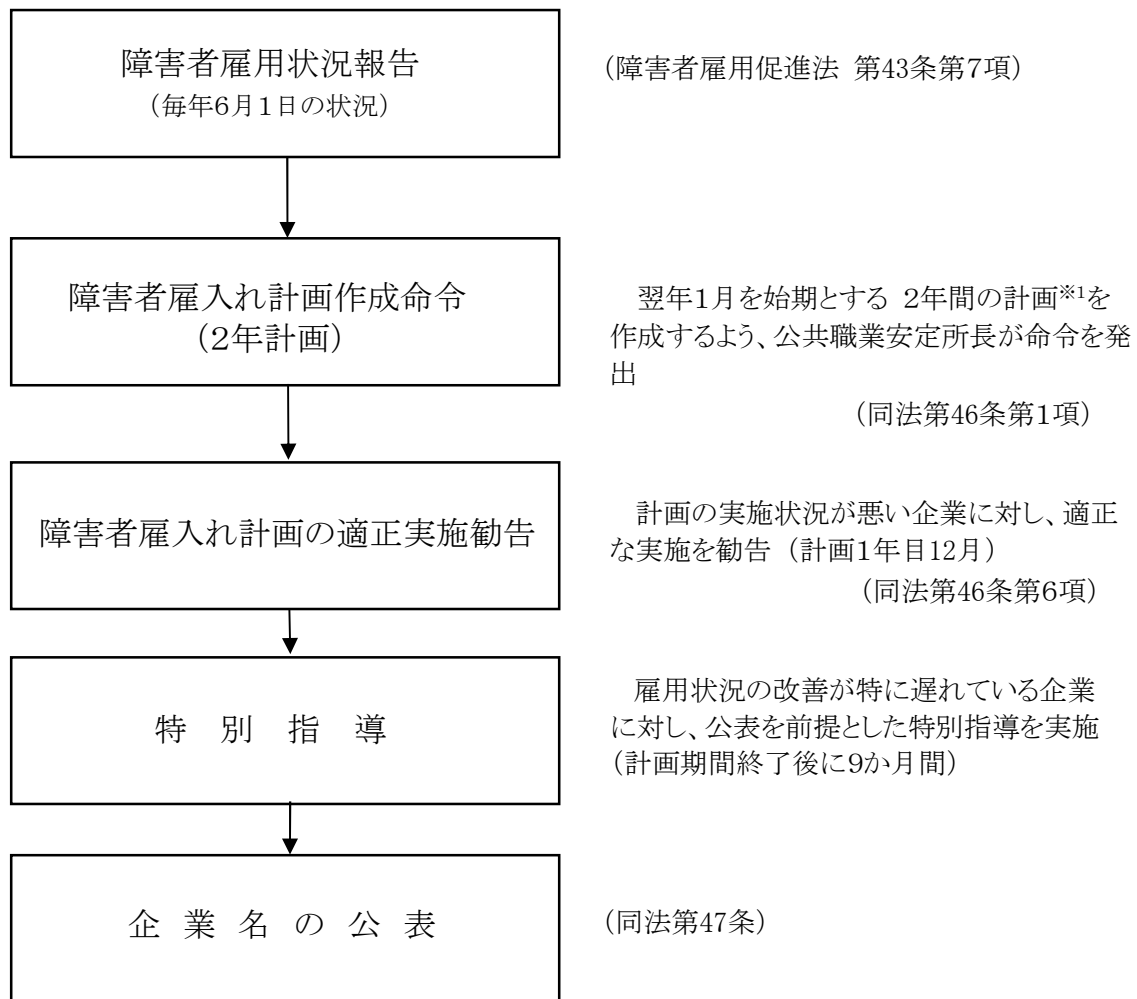
不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施している。

〔指導実績〕

- 令和6年度の実績
 - *「障害者雇入れ計画作成命令」の発出 446社
 - *障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」 62社
 - *「特別指導」の実施 37社
- 障害者雇入れ計画を実施中の企業 338社(令和6年度)
- 企業名の公表
 - 平成18年度 2社、平成19年度 1社(再公表)、平成20年度 4社、
 - 平成21年度 7社(うち1社は再公表)、平成22年度 6社(うち2社は再公表)
 - 平成23年度 3社(うち1社は再公表)、平成24年度 0社、平成25年度 0社、
 - 平成26年度 8社、平成27年度 0社、平成28年度 2社、平成29年度 0社、
 - 平成30年度 0社、令和元年度 0社、令和2年度 1社、令和3年度 6社
 - 令和4年度 5社(うち3社は再公表)、令和5年度 1社(再公表)、
 - 令和6年度 0社

◎ 障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「障害者雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施している。

〔指導実績〕

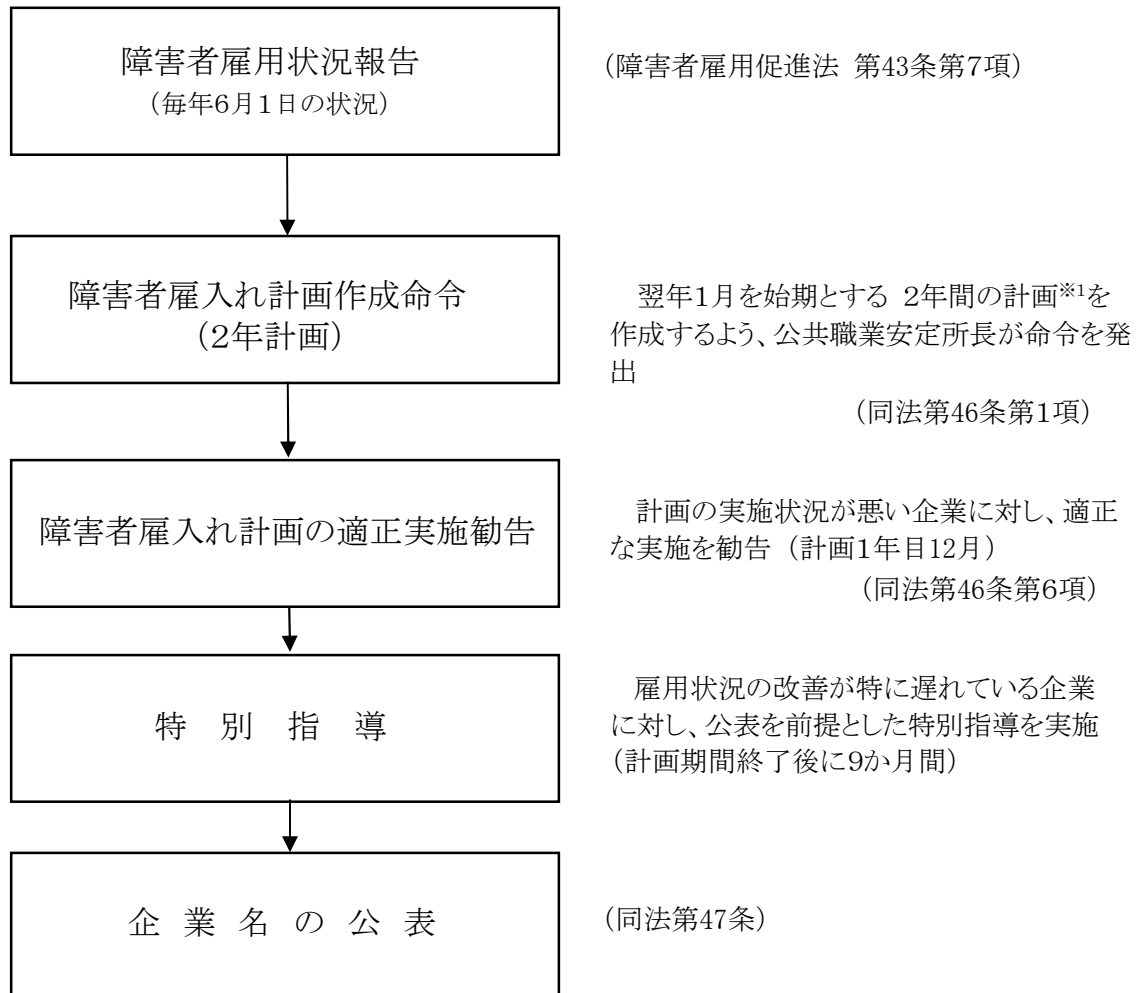
- 令和5年度の実績※²
 - *「障害者雇入れ計画作成命令」の发出 219社
 - *障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」 63社
 - *「特別指導」の実施 33社
- 障害者雇入れ計画を実施中の企業 502社(令和5年度)
- 企業名の公表
 - 平成18年度 2社、平成19年度 1社(再公表)、平成20年度 4社、
 - 平成21年度 7社(うち1社は再公表)、平成22年度 6社(うち2社は再公表)
 - 平成23年度 3社(うち1社は再公表)、平成24年度 0社、平成25年度 0社、
 - 平成26年度 8社、平成27年度 0社、平成28年度 2社、平成29年度 0社、
 - 平成30年度 0社、令和元年度 0社、令和2年度 1社、令和3年度 6社
 - 令和4年度 5社(うち3社は再公表)、令和5年度 1社(再公表)

※¹ 平成24年1月1日以降の日を始期とする雇入れ計画から計画期間は3年間から 2年間に短縮している。

※² 平成30年の障害者不適切計上による公務部門における障害者採用により、影響が生じる可能性があった民間企業への対策として、令和元年度においては、特例的に「行政措置」の猶予を実施している。

◎ 障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「障害者雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施している。

〔指導実績〕

- 令和4年度の実績※²
 - *「障害者雇入れ計画作成命令」の発出 244社
 - *障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」 94社
 - *「特別指導」の実施 55社
- 障害者雇入れ計画を実施中の企業 528社(令和4年度)
- 企業名の公表
 - 平成18年度 2社、平成19年度 1社(再公表)、平成20年度 4社、平成21年度 7社(うち1社は再公表)、平成22年度 6社(うち2社は再公表)
 - 平成23年度 3社(うち1社は再公表)、平成24年度 0社、平成25年度 0社、平成26年度 8社、平成27年度 0社、平成28年度 2社、平成29年度 0社、平成30年度 0社、令和元年度 0社、令和2年度 1社、令和3年度 6社、令和4年度 5社(うち3社は再公表)

※1 平成24年1月1日以降の日を始期とする雇入れ計画から計画期間は3年間から 2年間に短縮している。

※2 平成30年の障害者不適切計上による公務部門における障害者採用により、影響が生じる可能性があった民間企業への対策として、令和元年度においては、特例的に「行政措置」の猶予を実施している。