

社会保険労務士法人WILLニュース。【2026年7月 障害者法定雇用率が2.7%へ】障害者を雇用するときに 知っておきたいこと。（従業員向け説明資料付）



企業には、障害の有無にかかわらず、誰もがその能力と適性に応じて職業に就き、社会に参加できる環境を作るため、障害者雇用を進める社会的責任があります。

厚生労働省が公表した「2025年（令和7年）障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業における障害者雇用数は70万4,610人と22年連続で過去最高を更新し、法定雇用率を達成している民間企業の割合は46.0%と前年と同水準となりました。障害者雇用は着実に進展がみられますが、2026年7月には、法定雇用率がさらに引き上げられます。そのため、未達成企業だけではなく、現在達成している企業も、さらなる採用計画の強化が求められます。

今回の記事では、障害者雇用の基本や障害者雇用の具体的な流れについて解説します。記事の最後には、従業員説明用の資料「障害のある方と一緒に働くときのポイント」をご用意しました。社内での啓発活動にお役立てください。

障害者の雇用促進制度

1 障害者雇用率制度

常時雇用する従業員（以下、常用雇用労働者）が一定数以上の企業は、常用雇用労働者に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があり、これを「障害者雇用率制度」といい

まず、常用雇用労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上で、1年を超えて雇用される（見込みも含む）従業員をいいます。なお、常用雇用労働者には、障害者である従業員も含まれます。常用雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の従業員を「短時間労働者」といいます。

法定雇用率は段階的に上げが行われています。現在、民間企業の法定雇用率は2.5%（常用雇用労働者数40.0人以上の企業が対象）ですが、2026年7月1日からは2.7%へ引き上げられます。この法定雇用率の引き上げにより、2026年7月1日からは常用雇用労働者数37.5人以上の民間企業が障害者雇用義務の対象となります。

なお、常用雇用労働者のカウント方法は、以下のとおりです。

週所定労働時間	雇用区分	カウント方法
30時間以上	短時間以外の常用雇用労働者	1人を1カウント
20時間以上30時間未満	短時間労働者	1人を0.5カウント

障害者雇用義務の対象となった場合、企業が雇用すべき障害者数（以下、法定雇用障害者数）は、以下のとおり計算します。

<法定雇用障害者数>

常用雇用労働者総数（※） × 法定雇用率（小数点以下は切り捨て）

※：常用雇用労働者総数の計算は以下のとおり

「短時間以外の常用雇用労働者数」 + 「短時間労働者数 × 0.5」

たとえば、短時間以外の常用雇用労働者数119人、短時間労働者数2人の民間企業の法定雇用障害者数は、以下のとおり、「3人」となります。

$(119人 + 2人 \times 0.5) \times 2.7\% = 3.24人 \rightarrow 3人$ （小数点以下は切り捨て）

なお、法定雇用障害者の対象となる方は以下のとおりです。法定雇用障害者数を算定する場合、重度身体障害者、重度知的障害者などのカウント方法に一定のルールがあります。くわしくは、「**3 障害者の算定方法**」を参考にしてください。

- ・身体障害者：身体障害者手帳1～6級に該当し、身体障害者手帳を所持している方
- ・知的障害者：児童相談所などで知的障害者と判定され、療育手帳もしくは判定書などを所持している方
- ・精神障害者：精神障害者保健福祉手帳を所持している方

【除外率制度】

除外率制度とは、障害者の就業が一般的に困難な業種において、除外率の適用により障害者の

雇用義務を軽減できる制度です。制度自体は廃止されていますが、現在は経過措置として除外率が設定されており、今後は段階的に縮小されます。

2025年4月1日からの除外率設定業種と除外率は以下のとおりです。

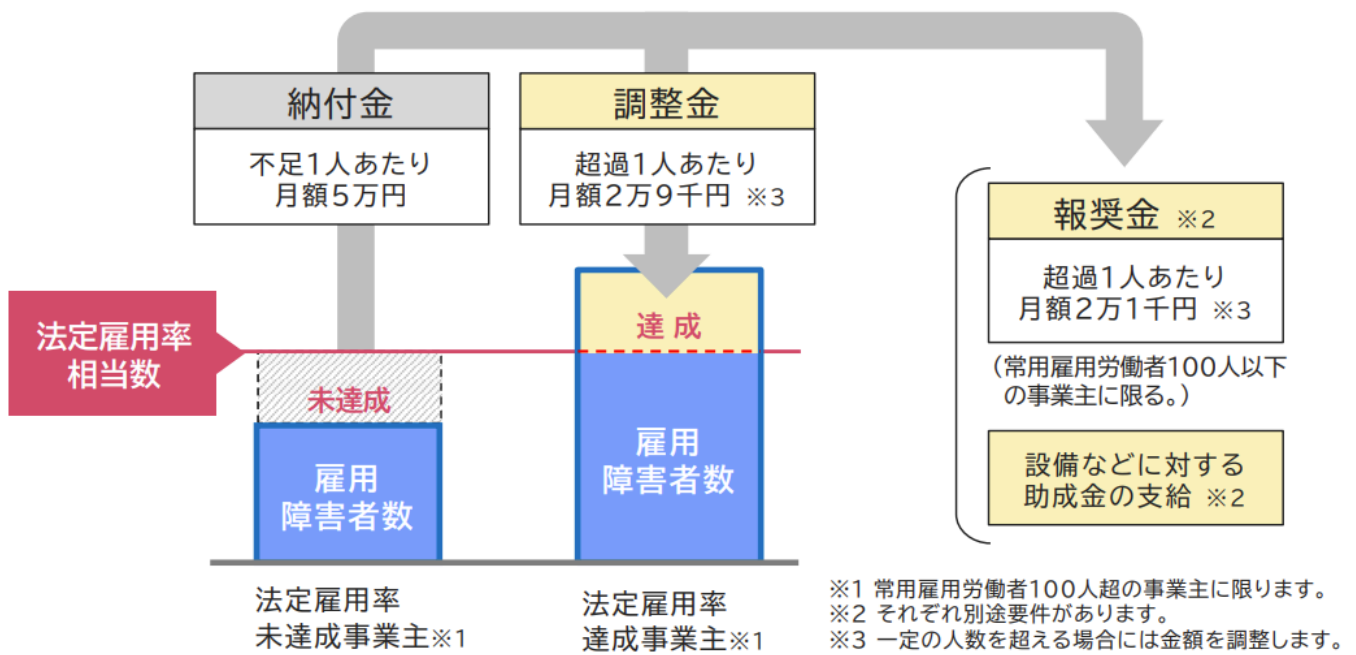
除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

（出典）[厚生労働省『障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について』P1](#)（一部抜粋して掲載）

2 障害者雇用納付金制度

常用雇用労働者数が100人を超え、法定雇用率を満たさない企業からは納付金を徴収する一方、法定雇用率相当数を超えて障害者を雇用する企業に対しては、調整金や報奨金、各種助成金を支給します。これを「障害者雇用納付金制度」といいます。

【障害者雇用納付金制度の概要】



(出典) [厚生労働省『障害者雇用のご案内』P5](#) (一部抜粋して掲載)

障害者雇用納付金制度の詳細については、以下を参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『事業主の方へ 2.障害者雇用納付金制度』](#)

3 障害者の算定方法

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度では、雇用する障害者の数を以下のように算定します。

障害者のカウントについて

		30H以上	20H以上 30H未満 (短時間労働者)	10H以上 20H未満 (特定短時間 労働者)
重度の身体障害者 (※1)	身体障害者手帳 1級、2級	2	1	0.5
身体障害者	身体障害者手帳 3級～6級（または7級 相当が2以上）	1	0.5	—
重度の知的障害者	知的障害者判定機関に より知的障害者の程度 が重いと判定されてい る（地域障害者職業セ ンターが判定した重度 知的障害者も対象）	2	1	0.5
知的障害者	上記以外の知的障害	1	0.5	—
精神障害者	精神障害者保健福祉 手帳が交付されている	1	1 (※2)	0.5

※1：身体障害者の障害等級で3級の障害が2つ以上重複することにより2級に相当する障害となる場合は重度の取扱いとなります。

※2：20時間以上30時間未満の精神障害者を当面のあいだ、雇入れ期間等に関係なく「1人」としてカウントします。

障害者雇用の流れ

初めて障害者雇用に取り組む場合は、準備段階から定着支援まで計画的に進めることが重要です。ここでは、障害者雇用に取り組むための流れの一例を解説します。

1 障害者雇用の理解促進

まずは社内の理解促進が不可欠です。ハローワークや地域障害者職業センターなどの支援機関への相談、就労支援施設や特別支援学校等の見学などを通じて、障害者雇用への具体的なイメージを持つことができます。事業主自らが経営方針として障害者雇用を推進するメッセージを伝え、事業主、労務担当者、従業員が共通認識を持って障害者雇用を進めていくことが大切です。また、従業員の障害者雇用への理解を促進するために、従業員向けの障害者雇用に関する研修会や障害者対象の職場実習を受け入れるなどの方法もあります。

2 職務の選定

業務の中から障害者が担当可能な職務を洗い出します。ハローワークや地域障害者職業センターなどの支援機関から助言を受けながら、障害特性に合った配置や職務設計を行います。職務

内容の創出方法としては、既存業務の定型反復的な作業を一部切り出す方法や、徐々に職務の内容や責任の幅を広げる方法などがあります。

3 労働条件などの決定、受入れ体制の整備

障害者の職務内容や責任の範囲、就労時間等を踏まえて、雇用形態や賃金などの労働条件を決定します。また、募集人数、採用時期、採用部署を考慮して、受入れ部署の従業員への事前説明も実施し、指導担当者の選任も行います。同時に、障害者に合わせた物理的環境の整備（バリアフリー化）や職場環境の安全対策、障害特性による業務を遂行するうえでの課題を補完する手段として就労支援機器の導入の検討なども行います。

4 採用活動の実施（募集～採用）

ハローワークへの求人申込み、障害者就職面接会への参加、地域障害職業センターや特別支援学校などの支援機関との連携を通じて募集を行います。採用選考の実施にあたっては、基本的に申出した求職者の障害特性に応じて試験場所までの経路やバリアフリー状況の確認、試験時の対応などの合理的配慮（※）を行います。また、求職者の能力や意欲などを確認するとともに、職務遂行に関する障害状況や職場での配慮事項についても確認します。障害者の採用の決定にあたっては、原則、一般社員と同じ判断基準で採否を決定します。そのほか、障害の自己理解や職業人としての基礎的な要件が整っていることなども確認することもおすすめします。※合理的配慮の詳細については、内閣府からリーフレットが公開されています。以下の資料を参考にしてください。

参考 | [内閣府『令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されました』](#)

5 職場定着

採用後の定着支援も大切です。企業が取り組む基本的な支援としては、作業習得や職場適応等の支援、体調管理への配慮、業務内容や勤務条件の柔軟な調整などがあります。また、職場適応援助者（以下、ジョブコーチ）支援を活用する方法もあります。ジョブコーチは、障害者が円滑に職場に適応できるように、定期的に職場を訪問して職場での課題を改善し、きめ細やかな人的支援を行います。なお、自社の従業員がジョブコーチとして支援する方法もあります。障害者が仕事や環境に慣れるまでに時間がかかることもあるため、すぐに成果を求めるのではなく、長い目で支援をすることが大切です。

企業への支援

1 障害者雇用相談援助事業

障害者雇用に関する相談援助事業者を活用することで、障害者の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ついての相談援助を原則、無料で受けることができます。支援対象となる企業や利用の流れの詳細については、以下を参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内』](#)

2 助成金

障害者を雇用する企業の経済的負担を軽減するため、さまざまな助成金制度が用意されています。各種助成金の詳細については、以下を参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『障害者を雇い入れた場合などの助成』](#)

おわりに

法定雇用率の引上げに向け、企業は計画的に障害者の採用活動と環境整備を進める必要があります。障害者雇用は法令遵守の側面だけでなく、多様な人材の確保、業務プロセスの標準化、組織風土の改善といったメリットももたらします。ハローワークなどの支援機関や助成金などを活用し、着実に障害者雇用の取り組みを進めることをおすすめします。

こちらは従業員向けの啓発資料です。ご活用ください。

参考・ダウンロード | [【従業員（管理職）向け説明資料】障害のある方と一緒に働くときのポイント](#)
