



厚生労働省

「障害者雇用状況」の集計結果  
を読み解く（首都圏編）

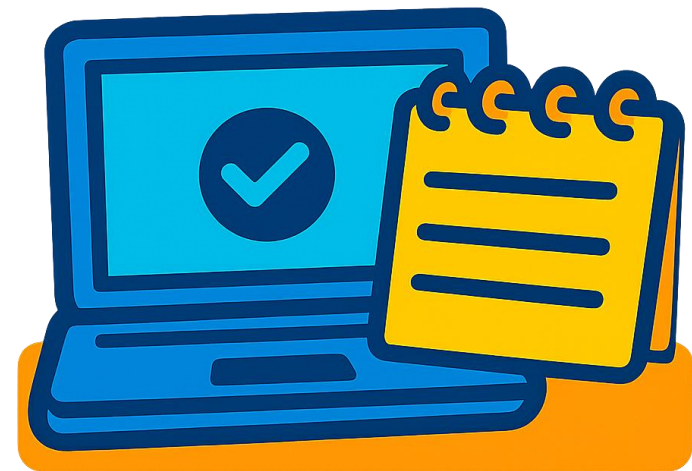


留意事項

- ・本ファイルに記載された内容を目的以外の理由で使用することを禁じます。
- ・本ファイルに記載された内容の無断転載・転用を禁じます。

# 目次

1	はじめに.....	3
2	都道府県別の障害者手帳保有者数と障害者雇用人数の比較(1)～(2).....	4～5
3	身体障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(1)～(3)...	6～8
4	知的障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(1)～(3)...	9～11
5	精神障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(1)～(3)...	12～14
6	まとめ.....	15



# はじめに

東京の企業の人事担当者の方から、「障害者の採用が思うように進まない」という声を伺うことは少なくありません。採用が難航する背景には、賃金水準や求人票の書き方、受け入れ体制といった社内要因だけでなく、地域の労働市場環境も大きく影響しています。具体的には、産業構造や企業規模の分布、通勤圏の広がり、さらには支援機関のネットワーク状況などが複合的に関係しています。

一方で、厚生労働省が毎年公表している「ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況」の都道府県別就職率に目を向けると、東京・埼玉・神奈川・千葉はいずれも34～35.7%程度と、ほぼ横並びの数値となっています。この結果だけを見る限り、東京だけが特別に採用しにくい状況にあるとは読み取りにくく、人事担当者が実感している「東京は採用が難しい」という感覚との間には、一定の乖離があるようにも見受けられます。

一般の採用市場では、「有効求人倍率」が需給バランスを測る代表的な指標として用いられますが、障害者雇用については同様の指標が公開されていません。その代替として就職率が示されていますが、就職率はハローワークに新規登録を行った求職者のみを分母とする指標であり、潜在的な求職者を含む有効求人倍率とは性質が異なります。そのため、就職率だけで採用の難易度を判断するには限界があるように思います。

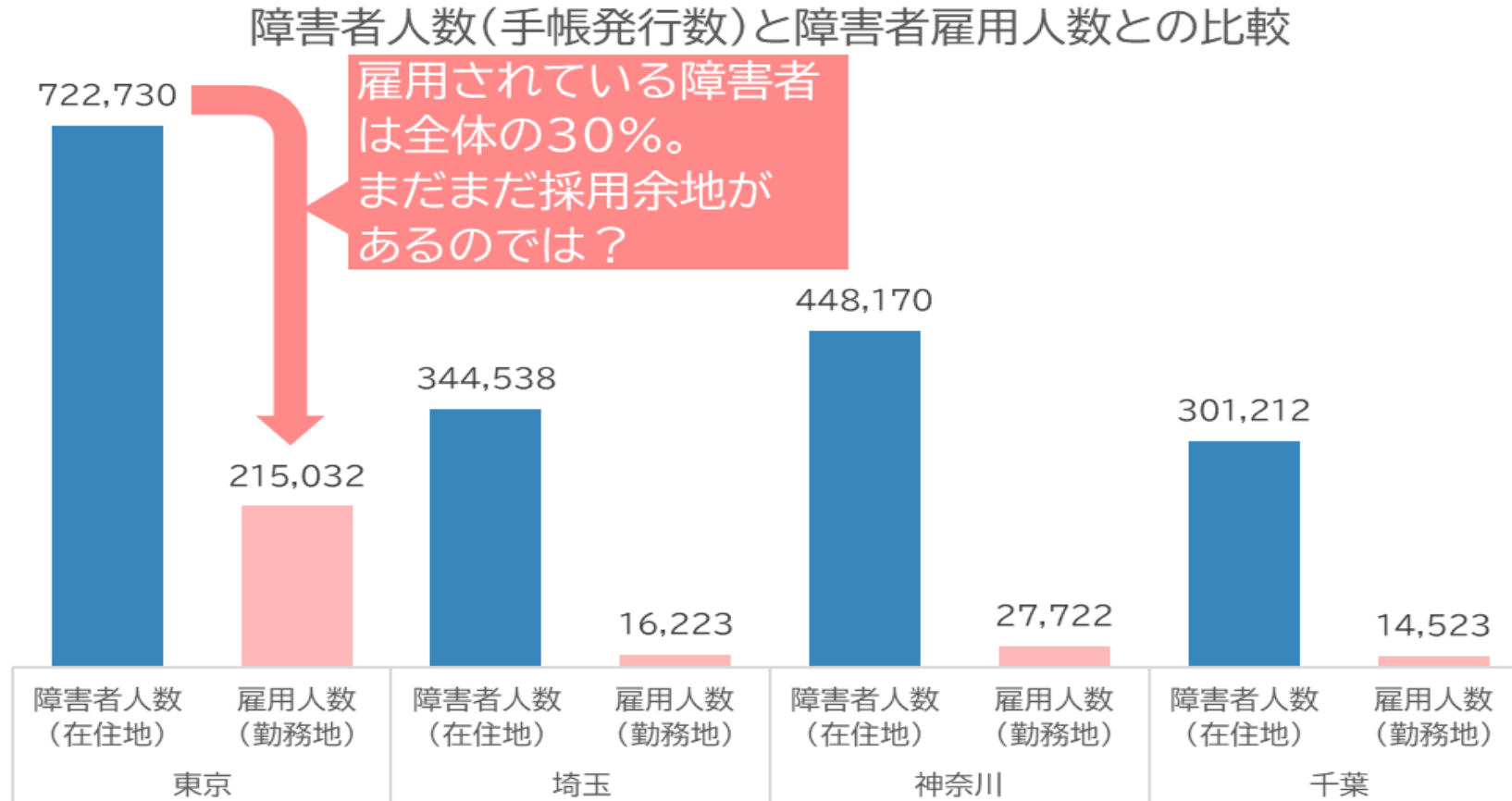
そこで本資料では、一都三県(東京・埼玉・神奈川・千葉)を対象に、「令和7年度 障害者雇用状況の集計結果」をはじめとする厚生労働省および各労働局の公表データ、さらに他の公的統計を組み合わせながら、「地域によって採用しやすさに差があるのか」という点を多角的に読み解いていきます。

そして主に、民間企業における「障害者雇用人数」と「障害者手帳発行数」という二つの基礎データに着目し、地域別の採用環境の違いを整理していきます。

※本資料では公的資料の解説を中心としているため、用語については公的資料に基づき「障害」という表現で統一しています。

# 都道府県別の障害者手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(1)

まず、都道府県別の障害者数(障害者手帳所持者数)と、民間企業における障害者雇用人数を単純に比較してみます。グラフを見ると、東京における障害者雇用人数が他県と比べて突出して多いことが確認できます。また、障害者手帳所持者数に対する雇用人数の比率についても、東京が最も高い水準にあります。



(令和7年度厚生労働省各労働局「障害者雇用状況の集計結果」および令和7年3月末時点の厚生労働省「福祉行政報告例」「衛生行政報告例」より弊社にて作成)

# 都道府県別の障害者手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(2)

一見すると、東京の障害者雇用は十分に進んでいるようにも見えますが、障害者手帳所持者数に対する雇用割合は約30%にとどまっており、見方を変えれば7割以上の方が雇用に結びついていない状況とも言えます。この数値だけを踏まえると、まだ採用余地が大きいように感じられるかもしれません。

ただし、この障害者手帳所持者数には、実際の採用対象となる年齢層以外の人数も含まれています。また、障害の種類や等級といった要素は考慮されていません。企業の採用活動の中心となるのは、一般的に18～59歳の実質的就業年齢人口です。この年齢層に絞り、さらに障害の種類や重さを踏まえて見直すと、採用余地の捉え方は大きく変わってきます。次ページ以降では、その点を掘り下げて検討していきます。

※年齢別・等級別の障害者数や雇用人数は、都道府県別には公表されていないケースが多いため、本資料では全国データに基づく比率を用いて推計しています。（厚生労働省が5年ごとに行う『生活のしづらさなどに関する調査』・『障害者雇用実態調査』の最新のものを利用。※令和4年度の『生活のしづらさなどに関する調査』と令和5年度の『障害者雇用実態調査』）

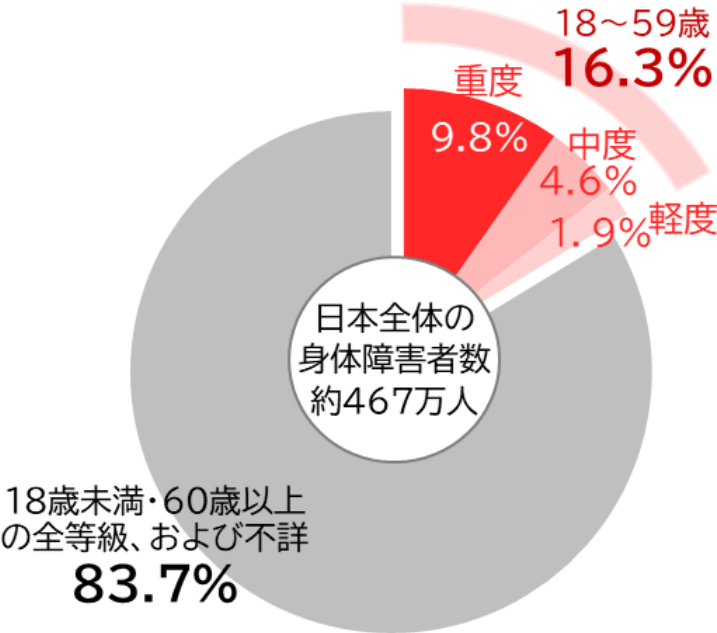


# 身体障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(1)

比較に入る前に、身体障害における年齢構成と等級構成を確認します。日本全体の身体障害者数は約467万人と最も多い障害種別ですが、そのうち企業の主たる採用対象となる18～59歳の割合は16.3%に過ぎません。これは、医学の進歩などにより身体障害の新規発生が減少していること、ならびに身体障害者の多くが高齢層に集中していることが主な要因です。

身体障害者手帳の等級は1級から6級までに区分されます。下の円グラフは実質的作業年齢人口(18～59歳)の身体障害者における重度(1級、2級)、中度(3級、4級)、軽度(5級、6級)の割合の推計値です。

身体障害者に占める実質的作業年齢人口の割合(推計値)



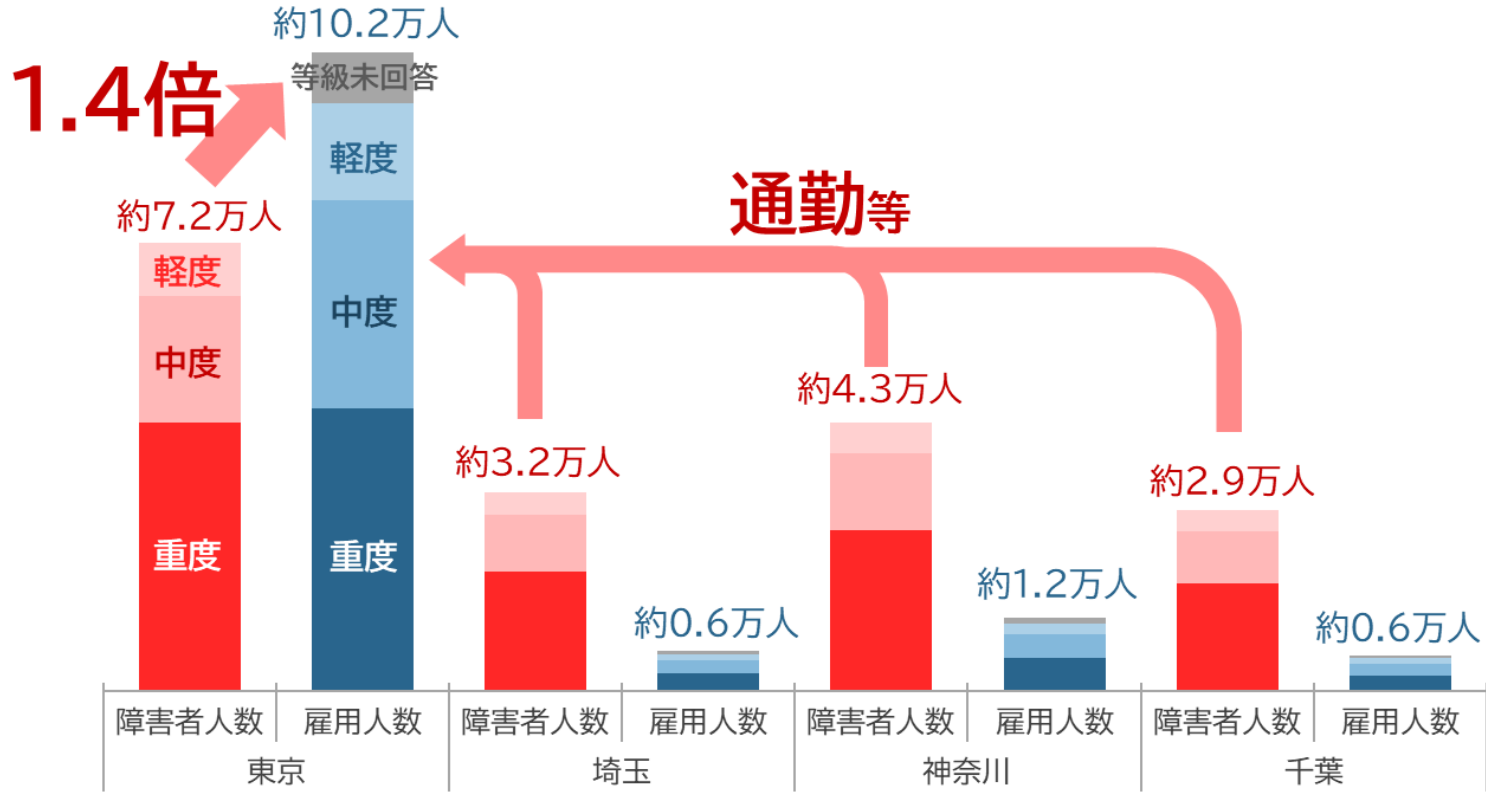
(厚生労働省令和5年度障害者雇用実態調査などにより弊社にて編集)

# 身体障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(2)

身体障害の場合、同じ重度区分であっても障害部位や補装具の利用状況によって就労上の支障が少ないケースも多く、知的障害や精神障害と比較すると、重度であっても就労率が高い点が特徴と言えます。

こうした前提をもとに、18～59歳の身体障害者数を各都県別に推計し、障害者雇用人数と比較した結果が次のグラフです。

都道府県別の身体障害者数と障害者雇用人数の比較



# 身体障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(3)

東京では、18～59歳の身体障害者数を大きく上回る人数が雇用されています。これは、東京在住者だけでは雇用枠を充足できず、埼玉・神奈川・千葉など近県からの通勤者や、リモートワークによる他県在住者が一定数含まれているためと考えられます。この状況から、東京は求職者側から見れば選択肢が多く、**身体障害者雇用においては明らかに売り手市場**の状態にあります。

一方、埼玉・神奈川・千葉の三県では、在住する身体障害者数に対する雇用割合は2～3割程度にとどまっています。ただし東京への通勤が現実的である地域も多く、東京の求人と地元の求人を比較できる環境にあります。そのため、特に東京に近いエリアでは、実質的には売り手市場化しやすいと言えるでしょう。

**身体障害者数は今後も減少傾向が続く**と見込まれていることから、この地域における採用競争は一層激化することが予想されます。企業としては、賃金水準を含めた求人条件の見直し、求人情報の露出強化など、採用マーケティングを継続的に強化していく必要があります。



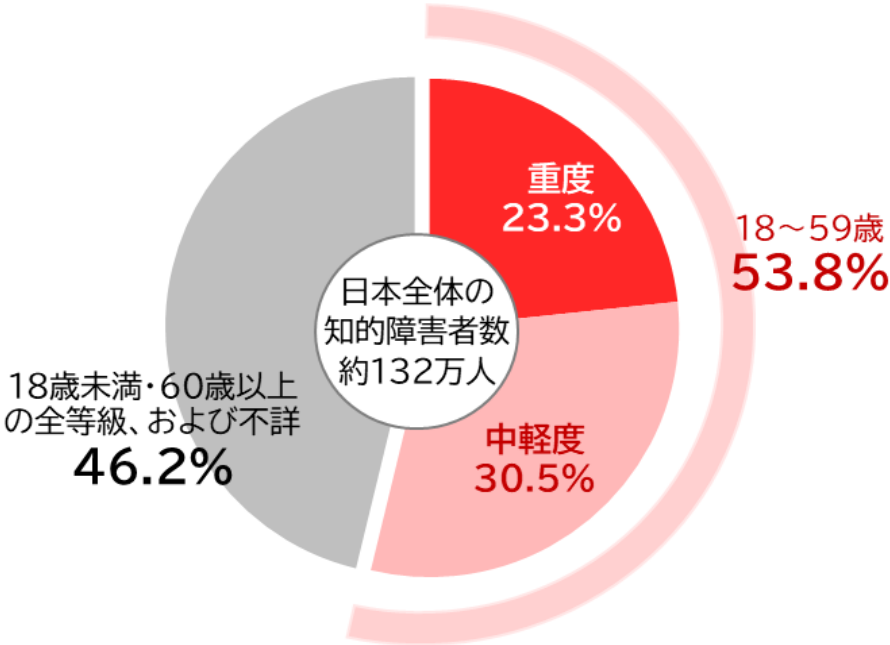
# 知的障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(1)

続いて、知的障害について見ていきます。

知的障害者は身体障害者と比べ、18～59歳の実質的就業年齢人口の割合が高い点が特徴です。また、知的障害者数は人口の約1%前後で推移しており、比率自体は今後も大きく変わらない見込みです。ただし、日本全体の人口減少に伴い、人数としては緩やかに減少していくと考えられます。

知的障害者手帳(療育手帳)は自治体ごとに区分が異なるため、次のグラフでは国の統計に基づき、「A(重度)」と「B(中軽度)」の区分で整理しています。

知的障害者に占める実質的就業年齢人口の割合(推計値)



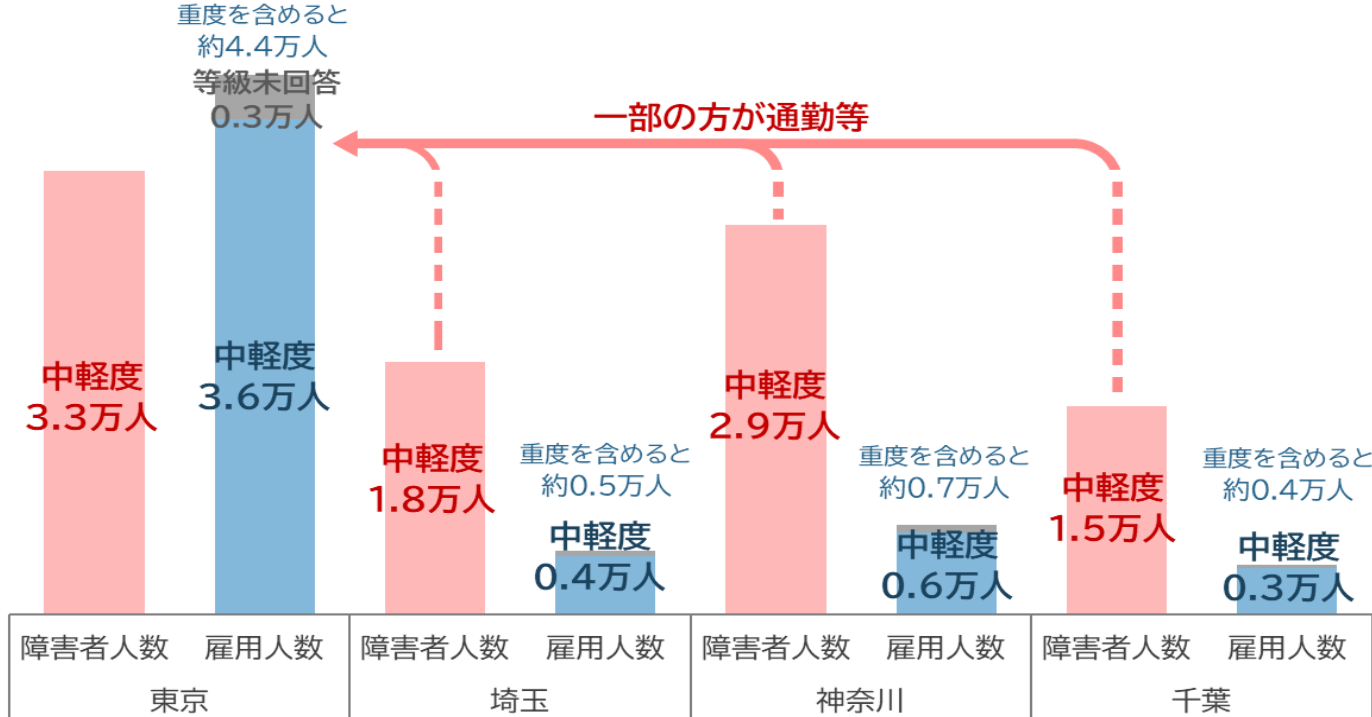
(厚生労働省令和5年度障害者雇用実態調査などにより弊社にて編集)

# 知的障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(2)

1997年に知的障害者が法定雇用率の算定対象に加えられて以降、民間企業における雇用は着実に広がってきました。もっとも、重度区分の場合は常時の見守りが必要となるケースが多く、民間企業での雇用は限定的です。そのため、実際の雇用の中心は中軽度の知的障害者となっています。

そこで、中軽度の知的障害者に絞り、実質的作業年齢人口と障害者雇用人数を比較したのが次のグラフです。東京では在住者数を1割以上上回る雇用が行われていることがわかります。この点でも、身体障害と同様、近県からの通勤者が一定数含まれている可能性が高いと考えられます。

都道府県別の中軽度知的障害者数と障害者雇用人数の比較



# 知的障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(3)

身体障害ほど顕著ではないものの、**東京の知的障害者雇用もやや売り手有利の市場**になっていると言えるでしょう。一方、埼玉・神奈川・千葉では、在住する中軽度知的障害者数に対する雇用割合は2割強にとどまっており、**地域によっては一定の採用余地**が残されています。

知的障害者の採用にあたっては、求人条件の魅力付けに加え、職域の見直しが重要になります。清掃や軽作業に限らず、業務を分解・再構築することで、PC操作などを活かした業務への展開や、より重度の方の就労機会創出も検討できる可能性があります。



# 精神障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(1)

精神障害についても、はじめに年齢構成と等級構成を確認します。

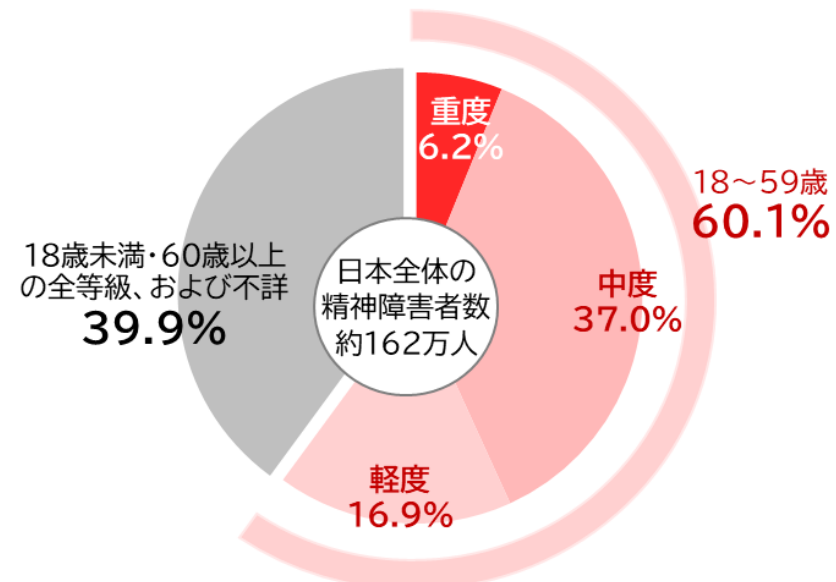
令和7年3月末時点における精神障害者手帳保有者数は約162万人(厚生労働省「衛生行政報告例」とされており、**毎年10万人以上のペースで増加**しています。

精神障害(発達障害を含む)を有していながらも、障害者手帳を申請していない方や、今後申請を検討している方が非常に多いと思われる。

実際に、厚生労働省 令和5年度「患者調査」では、手帳の有無を問わず精神障害を有する方は600万人以上と推計されており、このことから、精神障害者保健福祉手帳の所持者数は今後も増え続けるものと予想されます。

精神障害者手帳は1級から3級に区分されており、次のグラフは実質的就業年齢人口(18~59歳)の精神障害者における重度(1級)、中度(2級)、軽度(3級)の割合です。

精神障害者に占める実質的就業年齢人口の割合(推計値)

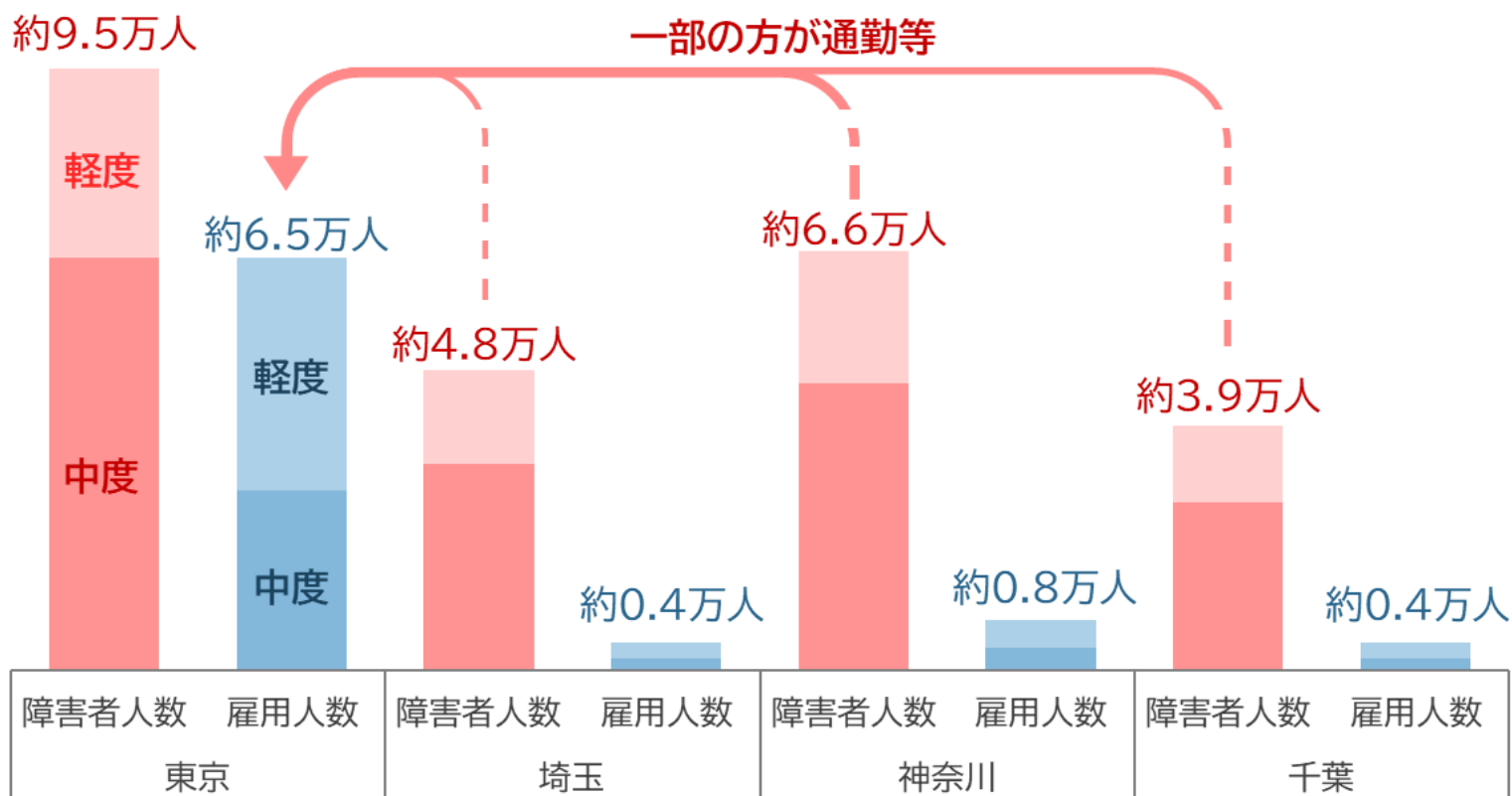


# 精神障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(2)

実質的就業年齢人口においては中度が最も多くを占めています。重度の場合は日常生活の多くに他者の支援が必要となるため、民間企業での就労は極めて限定的です。そのため、**精神障害者雇用の中心は中度から軽度の層**となります。

そこで、中度～軽度の精神障害者に絞り、実質的就業年齢人口と障害者雇用人数を比較したのが次のグラフです。

### 都道府県別の中軽度精神障害者数と障害者雇用人数の比較



## 精神障害における実質的就業年齢人口のうち手帳所持者数と障害者雇用人数の比較(3)

中度・軽度に絞って比較すると、東京では軽度の精神障害者について、在住者数を上回る人数が都内で雇用されています。これは、身体・知的障害と同様に、近県からの通勤者が多く含まれているためと考えられます。表面的な数字だけを見ると採用余地が大きいように見えますが、**軽度層に限れば、東京では徐々に採用がしづらくなってきている**状況と言えるでしょう。

一方、埼玉・神奈川・千葉では、まだ一定の採用余地が残されています。精神障害の場合、長時間通勤が負担となることも多く、地元で働きたいという潜在的なニーズは大きいと考えられます。

これらのことから、首都圏における精神障害者の採用は、中度層の雇用体制の検討、勤務地の見直し、リモートワークの活用などを検討することで、採用可能性を広げられる余地は大きいと推察されます。



# まとめ

本資料の分析から、首都圏における障害者雇用は、「首都圏全体」や「東京」という括りでは捉えきれず、障害種別・年齢構成・地域特性によって採用環境が大きく異なることが確認できました。

とりわけ東京では、身体障害を中心に明確な売り手市場が形成されており、従来型の採用手法だけでは人材確保が難しくなりつつあります。

一方、知的障害や精神障害についても、軽度層においては東京で採用競争が進行しており、「手帳所持者数が多い＝採用しやすい」という単純な構図は成り立たなくなっています。

こうした状況を踏まえると、今後の人事施策においては、障害種別ごとに採用戦略を分けて設計する視点が不可欠です。賃金や勤務条件といった条件面の見直しに加え、業務の切り出しや再設計、勤務地の柔軟化、リモートワークの活用など、採用前提条件そのものを再検討する必要があります。

また、東京だけで完結する採用ではなく、「近県や地元就労ニーズを見据えた広域的な採用設計を行うことが、持続的な障害者雇用につながる」と考えられます。

障害者雇用を「法令対応」にとどめず、中長期的な人材戦略として位置づけ、データに基づいた人事施策へと移行していくことが、今後ますます重要になるでしょう。