

2020 年度目標項目（案）に対する第 95 回障害者雇用分科会における
ご指摘及び対応方針（案）

（ハローワークにおける障害者の就職件数）

- ・ 就職件数について前年度を上回るという目標自体は理解できるが、それとは別に求職者に占める就職者の割合を示す必要があるのではないか。

対応方針（案）：

- ハローワークのマッチング機能の評価に資するよう、マッチングの件数に応じて実績を評価する現行の目標を維持することが適当であると考えます。
- その上で、本目標の評価に当たって、新規求職申込件数に対する就職件数の割合（就職率）、求職期間、障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率等のデータも幅広くお示ししながら、分析していくこととしたい。

（障害者の雇用率達成企業割合）

- ・ 障害者雇用者数は伸びてきている一方で、雇用率達成企業割合が中々50%を超えない状況がある。全体としての社会的な責任、コンセンサスを作り出すためにも、雇用率達成企業割合 50%について、どういう形で目標として設定していくのかという議論や検討をするべきではないか。

対応方針（案）：

- 雇用率達成企業割合が 50%程度にとどまっている点は課題であると考えている。
- 一方、企業において障害者雇用を進めるに当たっては、障害者に対する理解や雇用に係るノウハウの蓄積等、環境整備が必要であり、厚生労働省としては、各企業の個々の課題を踏まえた支援も行いながら、雇用の質を確保しながら着実に雇用率達成企業割合を高めていくことが重要であると考えている。
- このため、過去一定期間における障害者雇用率達成企業割合の平均をもとに設定する現行の目標を維持することが適当であると考えます。
- なお、2020 年度目標については、今後引上げが予定されている法定雇用率 0.1%の引上げの影響を考慮して設定することとしたい。

(障害者雇用ゼロ企業中、新たに障害者を雇用した企業の割合)

- ・ 障害者雇用ゼロ企業数が減っていく場合だけでなく、逆に障害者の離職によりゼロ企業が発生する場合もあり、障害者雇用が求められている企業の中でのゼロ企業の増減をシンプルに見ていくほうが指標として分かりやすいのではないかと考えられます。ゼロ企業数が減少し続けるとすると、どんどん分母が小さくなる分、率は高くなることから、評価をする数値としては不適切なのではないかと考えられます。全体のうちゼロ企業の割合が増えたか減ったかということをも項目に挙げて、それに応じて目標値を前年度と比較してどうするかを考えたほうが分かりやすいのではないかと考えられます。
- ・ 企業数は様々な要因で増減する可能性があり、その結果として割合も増減することから、関係者が目標達成に向けて努力するに当たっては、むしろ新たに障害者を雇用した企業数を目標として設定したほうが良いのではないかと考えられる中で新たに障害者を雇用した企業の割合とした理由を教えてください。

対応方針（案）：

- 雇用率達成指導等によるゼロ企業の減少といった政策効果を精緻に評価し、ハローワーク等による取組を効果的に進める観点から^注、前回お示ししたとおり、障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合を目標に設定することとしたい。

注) 45.5 人規模以上の企業数に占める障害者雇用ゼロ企業数の状況についてもお示しながら、分析していくこととしたい。