

障害者就労促進				
関連する 2022 年までの目標				
○障害者の実雇用率 2.3% (平成 30 年 6 月 15 日閣議決定「未来投資戦略 2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への 変革-」により策定)				
項目	2019 年度 目標	2019 年度 実績	2018 年度 実績	2017 年度 実績
1 ハローワーク における障害者 の就職件数	102,318 件 以上	103,163 件	102,318 件	97,814 件
2 障害者の雇用 率達成企業割合 ※ 1	49.4% 以上	調査中 (2020 年 6 月 1 日時点)	48.0% (2019 年 6 月 1 日時点)	45.9% (2018 年 6 月 1 日 時点)
3 精神障害者雇 用トータルサポ ーターの相談支 援を終了した者 のうち、就職に 向けた次の段階 へ移行した者の 割合 ※ 2	74.3% 以上	76.8%	74.5%	73.9%
(備考)				
※ 1 45.5 人以上規模の企業において法定雇用率を達成 (注) している企業の割 合。 (注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと。				
※ 2 就職 (トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっ せん				
2019 年度目標設定における考え方				
1 ハローワークにおける障害者の就職件数 2018 年度の実績を踏まえて設定。				
2 障害者の雇用率達成企業割合				

制度改正のあった 2011 年、2013 年及び 2018 年を除いた過去 10 年（2006 年～2017 年）の平均伸び率を参考に設定。

- 3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合  
直近 3 か年の実績の平均を目標値として設定

#### 施策実施状況

- 1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組
- ① 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介  
きめ細かな職業相談により求職者 1 人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握し、これを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各種支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。
- ② 障害者向けチーム支援等  
障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2019 年度 300 人）を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」（2019 年度支援対象者 42,418 人）を実施した。  
また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」や、管理選考・就職面接会を積極的に実施した。
- ③ 精神障害者等に対する就労支援  
精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」（2019 年度 237 人）を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。
- 2 障害者の雇用率達成企業割合の目標達成に向けた主な取組
- ① 企業向けチーム支援  
企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2019 年度 93 人）を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」（2019 年度実施件数 1,549 件）を実施した。
- ② 障害者の雇入れに係る助成  
ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成（特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（障害者のみ））及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計）支給実績：2019 年度支給件数 91,494 件、支給額 25,562 百万円）や、継続雇用する労働

者へ移行することを目的とした原則3か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成（トライアル助成金（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計）支給実績：2019年度支給件数7,139件、支給額1,451百万円）を行った。

③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、障害特性に配慮した雇用管理の雇用形態の見直し等の措置についての計画を作成し、当該計画に基づく措置を講じた事業主に対して助成（2019年度支給件数1,137件、支給額約918百万円）を実施した。さらに、職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成（2019年度支給件数1,279件、支給額約452百万円）を実施した。

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の目標達成に向けた主な取組

障害者に対するカウンセリング（2019年度実績：87,000件）、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（2019年度実績：9,686件）、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（2019年度実績：843件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（2019年度実績：24,615件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（2019年度実績：11,290件）を実施した。

2019年度施策実施状況に係る分析

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2019年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、103,163件（対前年度比0.8%増）であり、目標（102,318件以上）を達成した。

その主な要因としては、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関と連携して行う障害者向けチーム支援や、精神障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援等の各種施策で着実に成果を上げたことが考えられる。

【参考1】障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数		就職件数		就職率	
	(件)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (pt)
障害者計	223,229	5.7	103,163	0.8	46.2	△ 2.2
身体障害者計	62,024	1.3	25,484	△ 5.1	41.1	△ 2.7
視覚障害	4,727	△ 0.7	1,931	△ 5.3	40.9	△ 2.0

	聴覚・言語障害	8,549	△ 0.6	3,894	△ 7.5	45.5	△ 3.4
	肢体不自由	31,018	△ 0.1	13,123	△ 4.9	42.3	△ 2.2
	上肢	11,628	△ 1.2	5,031	△ 3.4	43.3	△ 0.9
	下肢	16,046	1.2	6,726	△ 6.2	41.9	△ 3.3
	体幹	2,796	△ 1.7	1,123	△ 5.1	40.2	△ 1.4
	脳病変(※)	548	△ 3.0	243	3.0	44.3	2.5
	内部障害	17,586	4.6	6,523	△ 4.0	37.1	△ 3.3
	知的障害者	36,853	2.9	21,899	△ 1.5	59.4	△ 2.7
	精神障害者	107,495	6.1	49,612	3.3	46.2	△ 1.2
	その他の障害者	16,857	30.8	6,168	18.5	36.6	△ 3.8
	発達障害者	8,282	61.1	2,742	37.6	33.1	△ 5.7
	難病障害者	6,539	11.8	2,642	6.7	40.4	△ 1.9
	高次脳機能障害者	597	46.7	205	9.0	34.3	△ 11.9
	その他障害者	1,439	△ 3.7	579	6.0	40.2	3.7

※「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

## 【参考2】 滞留状況について

	有効求職者数		滞留登録者数(※1)		滞留登録者数/有効求職者数(※2)	
	(人)	前年度比(%)	(人)	前年度比(%)	(%)	前年度差(pt)
障害者計	295,166	9.6	224,840	9.6	76.2	0.0
身体障害者計	98,038	6.1	77,501	6.0	79.1	△ 0.1
視覚障害	7,663	5.1	6,167	6.5	80.5	1.1
聴覚・言語障害	11,847	3.0	9,312	3.1	78.6	0.0
肢体不自由	50,722	5.0	40,409	4.8	79.7	△ 0.1
上肢	18,831	4.9	15,028	5.7	79.8	0.6
下肢	25,767	5.1	20,366	4.0	79.0	△ 0.8
体幹	5,018	6.5	4,077	6.9	81.2	0.3
脳病変	1,106	△ 0.4	938	1.8	84.8	1.8
内部障害	27,687	9.4	21,607	9.4	78.0	0.0

知的障害者	46,646	4.7	37,260	5.6	79.9	0.6
精神障害者	132,245	10.5	98,477	12.3	74.5	1.1
その他の障害者	18,237	44.3	11,602	30.1	63.6	△ 6.9
発達障害者	8,922	101.5	4,806	66.2	53.9	△ 11.4
難病障害者	7,168	12.3	5,273	11.3	73.6	△ 0.7
高次脳機能障害者	796	69.0	482	42.2	60.6	△ 11.4
その他障害者	1,351	△ 0.1	1,041	10.2	77.1	7.2

(新規学卒者を除く)

※1 有効求職者のうち、「有効中」のまま6か月以上経過した者をいう。

※2 障害求職者における有効求職者とは、登録区分（「有効中」、「就業中」、「保留中」及び「廃止」の4区分）のうち、「有効中」に該当する者をいう。

- ・一般求職者の有効期間は、求職申込みを行った日の属する月の翌々月の末日となっており、終了月にハローワークを利用せず、有効期間を徒過した場合、自動で「有効」から「無効」へと切り替わり、有効求職者（一般求職者の登録区分は、「有効」及び「無効」の2区分のみ。）に計上されなくなる（終了月に職業相談等を行うと、有効期間が1か月延長される）。
- ・一方、障害求職者については、障害等の状況によって、求職活動中にハローワークの利用が数か月以上空くことも想定されることから、有効期間を定めていない。このため、障害求職者がハローワークを利用した求職活動を行っていないことが確認でき、職員が手動で登録区分を「有効中」から「就業中」「保留中」又は「廃止」に変更しない限り、有効求職者に計上され続ける。

## 2 障害者の雇用率達成企業割合

2020年の障害者雇用状況報告（6月1日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2020年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定）。

### 【参考1】2019年6月1日現在の雇用状況

- ・雇用率達成企業割合：48.0%（対前年比2.1pt増）
- ・障害者雇用ゼロ企業割合：30.1%（対前年比1.2pt減）

### 【参考2】2019年6月1日現在の企業規模別の達成割合

45.5人～100人未満	45.5%（対前年比1.4pt増）
100人～300人未満	52.1%（対前年比2.0pt増）
300人～500人未満	43.9%（対前年比3.8pt増）
500人～1,000人未満	43.9%（対前年比3.8pt増）
1,000人以上	54.6%（対前年比6.8pt増）

## 3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2019年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者(13,179人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(10,124人)の割合は76.8%であり、目標(74.3%以上)を達成した。

その主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、

- ・ コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム(2019年度実施件数9,686件、対前年度比29.1%増)や、
- ・ 適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習(2019年度実施件数843件、対前年度比3.8%増)

を着実に実施したことが考えられる。

#### 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

##### 1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2019年度の目標は達成したが、就職率(46.2%：対前年度比2.2pt)が減少している。

この就職率の減少の主な要因は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者のいずれの就職率(対前年度比：身体2.7pt減、知的2.7pt減、精神1.2pt減)も減少したことである。

その原因及び対策としては、障害種別ごとに以下のとおり考えられる。

- 身体障害者については、部位別に見ると、内部障害のある障害者の就職率(37.1%：対前年度比3.3%減)の減少のインパクトが最も大きく、その背景として、就職に結びつきづらい65歳以上の身体障害者の新規求職申込件数(10,401件)が前年度と比べて872件(9.2%)増加した一方、就職件数(3,040件)が154件(5.3%)の増加にとどまったことが考えられる。

高齢障害者の支援についてはこれまで、継続雇用に向けた職場環境の整備や就労条件の調整を重視して取り組んできたが、再就職支援についても、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)において作成・周知している「中高年齢層の障害のある方の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例集(2019年度)」や、2019年度から2020年度にかけて実施している「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」の進捗等も踏まえながら、過去の職歴を活かした就職支援等、どのような支援手法が有効か検討してまいりたい。

- 知的障害者については、2018年4月の法定雇用率0.2%引上げのため、2018年度において、特に知的障害者の雇用が進んだ結果、障害者の就職機運も高まる中で、令和元年度は、職業準備性の整っていない知的障害者が増加した(※)

ことが考えられる。

※ ハローワークを通じた 2018 年度の知的障害者の就職件数（22,234 件）が対前年度比で 6%増加したが、2019 年度就職件数（21,899 件）が対前年度比で 2%減少した。全国の障害者就業・生活支援センターにおける就職支援実績についても同様の傾向・指摘がある。

このため、職業準備訓練や福祉的就労への適切なマッチング等、地域障害者職業センター、特別支援学校、社会福祉施設等とのより緊密な連携を図ってまいりたい。

- 精神障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数（223,229 件）に占める割合が約半分（48.2%、107,495 件）に達している。一方、手帳所持者（18 歳～64 歳。「平成 28 年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）結果」によれば全体で 217.3 万人）に占める雇用障害者（「令和元年障害者雇用状況の集計結果」によれば全体で 46.2 万人（実人数））の割合（21.3%）の観点では、身体障害者（101.3 万人の 25.8%：26.2 万人（実人数））及び知的障害者（58.0 万人の 20.2%：11.7 万人（実人数））と比べて、精神障害者の雇用障害者数（58.0 万人の 14.3%：8.3 万人（実人数））が少なく、精神障害者の受入体制の整っていない企業も依然として多いことが考えられる。

このため、企業向けチーム支援の体制を今年度強化（就職支援コーディネーターを 93 人から 113 人に増加）しており、雇用経験・雇用ノウハウが不足している企業に対して、業務の切出し支援、職場実習等を一層推進してまいりたい。

※ 全国の障害者就業・生活支援センターにおける就職支援実績においても精神障害者の就職率の減少が見られたが、その原因として、就職のためには本人の自己理解や障害受容が重要である中、自己理解が十分でない精神障害者（特に発達障害者）が多かったとの指摘・分析がある。また、ハローワークにおける発達障害者雇用トータルサポーター（支援対象には精神障害者保健福祉手帳所持者も含まれる。）の支援においても、職業準備性の整わない段階にある求職者や、他機関への誘導を要する者が多かったため、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の減少が見られたところ。こうした障害者側の課題については、発達障害者雇用トータルサポーターや精神障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリングをはじめとした、職業準備プログラムや職場実習等の就職準備の支援を手厚く実施することに加え、自身も職業紹介を行えることとし、就職準備から就職まで一貫して支援する体制を整備した。加えて、障害者が支援機関の支援を受けて自らの特徴や配慮事項等を取りまとめ、企業や他の支援機関が適切な配慮や支援を講じられるようにするための情報共有フォーマット「就労パスポート」（2019 年 11 月公表）の普及を図り、雇入れ時等における利活用を促進していく。

**【参考】2020 年度目標値及び目標設定の考え方**

目標値：前年度（103,163 件）以上

目標設定の考え方：2019年度の実績を踏まえて設定

## 2 障害者の雇用率達成企業割合

2019年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2019年6月1日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び障害者雇用ゼロ企業が約3割あることが課題である。

このため、特に企業向けチーム支援については2020年度に体制を強化（就職支援コーディネーターを93人から113人に増加）しており、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援を実施していく。

【参考】2020年度の目標値及び目標設定の考え方

### ① 障害者の雇用率達成企業割合

目標値：46.7%以上

目標設定の考え方：過去10か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定（※）

※ 雇用率に関する取扱いの変更がなされた2011年、2013年及び2018年を除いた過去10か年分（2007年～2019年）の平均伸び率（1.45pt増）及び2020年度中に予定されている法定雇用率0.1%の引上げによる影響（2.70pt減）を踏まえて設定。

### ② 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

目標値：15.6%

目標設定の考え方：過去3か年分の平均値及び制度の見直しを踏まえて設定（※）。

※ 障害者雇用ゼロ企業（2016～2018年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2017～2019年6月1日時点）の割合の平均値を踏まえて設定（対象期間中に納付金の適用範囲の変更等の制度の見直しはない）。

なお、第96回障害者雇用分科会（3月30日）資料3-2（障害者雇用分科会で検証すべき2020年度目標項目（案））においては、目標設定の考え方を「前年度以上」としていたが、2016年度実績15.02%、2017年度実績16.03%、2018年度実績15.88%と、年度ごとのばらつきが見られることを踏まえ、過去3か年分の平均値（15.6%）を踏まえて設定することとした。（2019年度の実績（障害者雇用ゼロ企業（2019年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2020年6月1日時点）の割合）については、2020年の障害者雇用状況について現在調査中であるため、過去3か

年分の算定対象には含まれていない。)

### 3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2019年度の目標は達成したが、ハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数が2018年度(101,333件)から2019年度(107,495件)にかけて6%も増加し、今後、法定雇用率の0.1%引上げも予定されている中で、精神障害者の多様な特性や状況に応じた専門的な支援のニーズがますます高まると考えられ、そのニーズに的確に対応できるようにすることが課題である。

このため、要領を改正し、トータルサポーター自身も職業紹介を行えることとし、就職準備から就職まで一貫して支援する体制を整備した。今後、トータルサポーターは、職業紹介をできる段階に移行した後も支援を継続し、精神障害者の特性や状況に応じた職業紹介・就職支援を強化していく。

#### 【参考】2020年度の目標・目標設定値の考え方

##### ① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合(※)

目標値：70.9%以上

目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定

※ 精神障害者雇用トータルサポーターについては、就職準備から就職まで一貫して支援できるよう、2020年度以降、就職に向けた準備だけでなく職業紹介も行えるよう取扱いの変更を行った。このため、「就職に向けた次の段階へ移行した者」のうち、職業紹介の段階へ移行した者について、2020年度からは、実際に職業紹介を行った者に限定することとする。

(変更後の実績値：2017年度 69.0%、2018年度：70.4%、2019年度：73.3%)

##### ② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

目標値：84.3%以上

目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定(※)

(実績値：2017年度 82.2%、2018年度 85.1%、2019年度 85.7%)

※ なお、第96回障害者雇用分科会(3月30日)資料3-2(障害者雇用分科会で検証すべき2020年度目標項目(案))においては、目標設定の項目を「精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職した者の割合」としていたが、生活リズムが整っていないな

ど就職支援の前段階での支援が必要であり、他の支援機関へ誘導した者等を分母に含むことから、精神障害者雇用トータルサポーターの就職に向けた支援実績の評価をより正確に反映する指標とする観点から、「雇用保険二事業に関する懇談会」における目標と合わせて、「就職に向けた次の段階へ移行した者のうち就職した者の割合」とする。