

(案)

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	2022 年度 目標	2022 年度 実績		2021 年度 目標	2021 年度 実績	2020 年度 目標	2020 年度 実績
ハローワーク における障害 者の就職件数 (参考) ハローワ ークにおける障害 者の就職率 (※ 1)	103,163 件 以上	76,578 件 (2022 年 4 月~12 月)  (参考) 44.3%		89,840 件 以上	96,180 件  (参考) 42.9%	103,163 件 以上	89,840 件  (参考) 42.4%
【障害者雇用率関係】							
①障害者の雇 用率達成企業 割合 (※2)	49.8%以上	2023 年 6 月 1 日時点の実 績により評価		47.4%以上	48.3% (2022 年 6 月 1 日時 点)	46.7%以上	47.0% (2021 年 6 月 1 日時点)
②障害者雇用 ゼロ企業 (2022 年 6 月 1 日時点) の うち、新たに 障害者を雇用 した企業 (2023 年 6 月 1 日時点) の 割合	15.2%以上	2023 年 6 月 1 日時点の実 績により評価		15.2% (※ 3) 以上	13.7% (2022 年 6 月 1 日時 点)	15.6% (※ 3) 以上	12.5% (2021 年 6 月 1 日時点)
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】							
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	75.6%以上	82.8% (2022 年 4 月~12 月)		72.8%以上	78.7%	70.9%以上	74.8%

(※5)へ移行した者の割合						
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(※3)へ移行した者のうち、就職した者の割合	84.3%以上	85.8% (2022年4月～12月)	84.3%以上	84.5%	84.3%以上	80.9%

(備考)

※1 就職件数／新規求職申込件数。

※2 43.5人以上(2020年6月1日までは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。

※3 ①就職(トライアル雇用含む)、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。

### 2022年度目標設定における考え方

#### 【ハローワークにおける障害者の就職件数】

コロナ禍以前の2019年度実績を踏まえて設定。

#### 【障害者雇用率関係】

##### ① 障害者の雇用率達成企業割合

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。

##### ② 障害者雇用ゼロ企業(2022年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2023年6月1日時点)の割合

引き続き前年度と同様の目標値を設定。

#### 【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

##### 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

直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定。

##### 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

引き続き前年度と同様の目標値を設定。

### 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一人ひとりの障害特性や適性を的確に把握し、これを踏まえ、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、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（障害者支援分）」（2022年度280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」（2022年4月～9月支援対象者30,075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」、管理選考や小規模な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」（2022年度229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及び障害者雇用ゼロ企業の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（企業支援分）」（2022年度113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」（2022年4月～12月支援対象企業3,999社）を実施した。

また、「精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）」（2022年度47人）を配置し、個々の企業における精神障害者等の雇用にあたっての課題や状況に応じた企業支援を行った。

##### 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の計）2021年度支給実績：支給件数98,292件、支給額27,834百万円）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）2021年度支給実績：支給件数5,969件、支給額1,243百万円）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、職場支援員の配置や中途障害者の職場復帰支援を行う事業主に対する助成（2021年度支給実績：支給件数4,510件、支給額約1,170百万円）を行った。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（2021年度支給実績：支給件数1,191件、支給額約418百万円）を行った。

また、障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着に向けた課題解決等の支援を行った。

## 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

障害者に対する個別相談（2022年4月～12月実績：84,613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（2022年4月～12月実績：4,377人）、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（2022年4月～12月実績：720件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（2022年4月～12月実績：18,638件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（2022年4月～12月実績：7,288件）を実施した。

また、障害者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を実施した。

## 2022年度中間評価段階における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

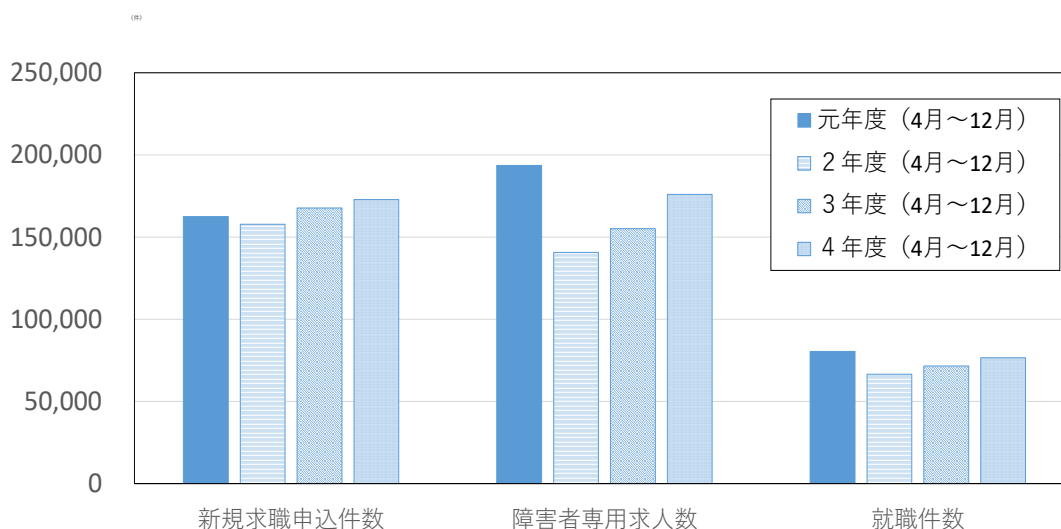
2022年4月～12月のハローワークにおける障害者の就職件数は76,578件（対前年同期比7.0%増）で、コロナ禍以前の2019年同期（80,396件）を4.7%下回っており、コロナ禍以前の水準には戻っていない。

これは、

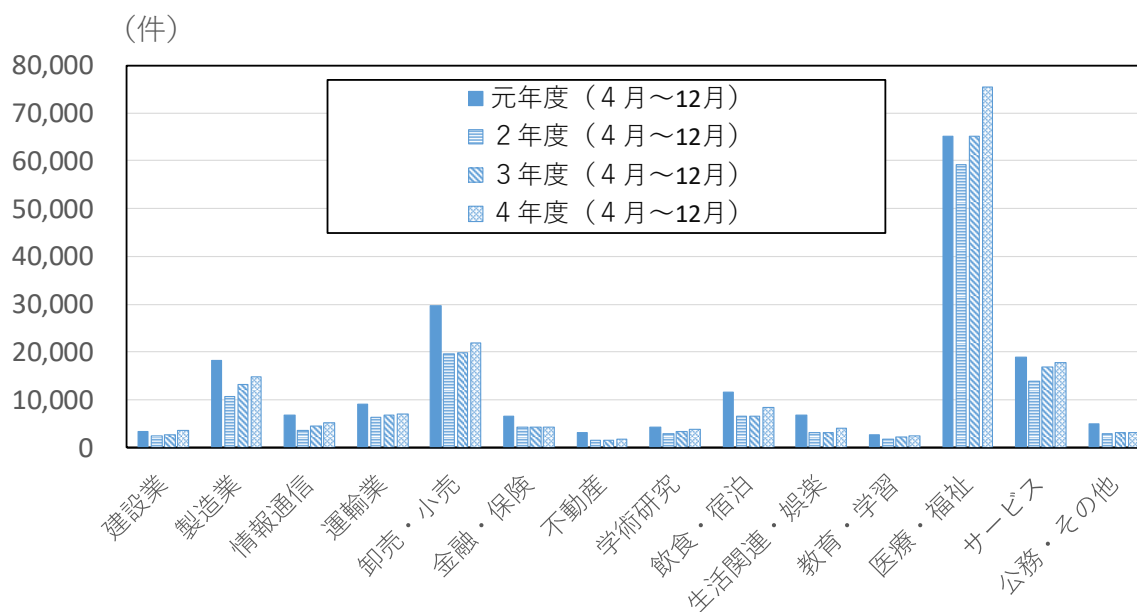
- ・ 特に精神障害者の求職活動が引き続き活発に行われ、2022年4月～12月の新規求職申込件数は172,834件（対前年同期比3.0%増）で、2019年同期（162,493件）を6.4%上回る水準となるとともに、障害者の就職先として最も高い割合を占める「医療、福祉」において、求人数がコロナ禍以前の水準を上回った一方で、
- ・ 次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売・小売」、「サービス業」を中心に、求人数が、前年同期比では増加したものの、コロナ禍前の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

- ・「製造業」 (対前年同期比：求人 11.9%増、就職 5.0%増)  
(2019 年同期比：求人 19.6%減、就職 10.0%減)
- ・「卸売・小売」 (対前年同期比：求人 10.8%増、就職 5.2%増)  
(2019 年同期比：求人 26.2%減、就職 10.6%減)
- ・「サービス業」 (対前年同期比：求人 5.7%増、就職 2.5%増)  
(2019 年同期比：求人 6.1%減、就職 1.8%減)

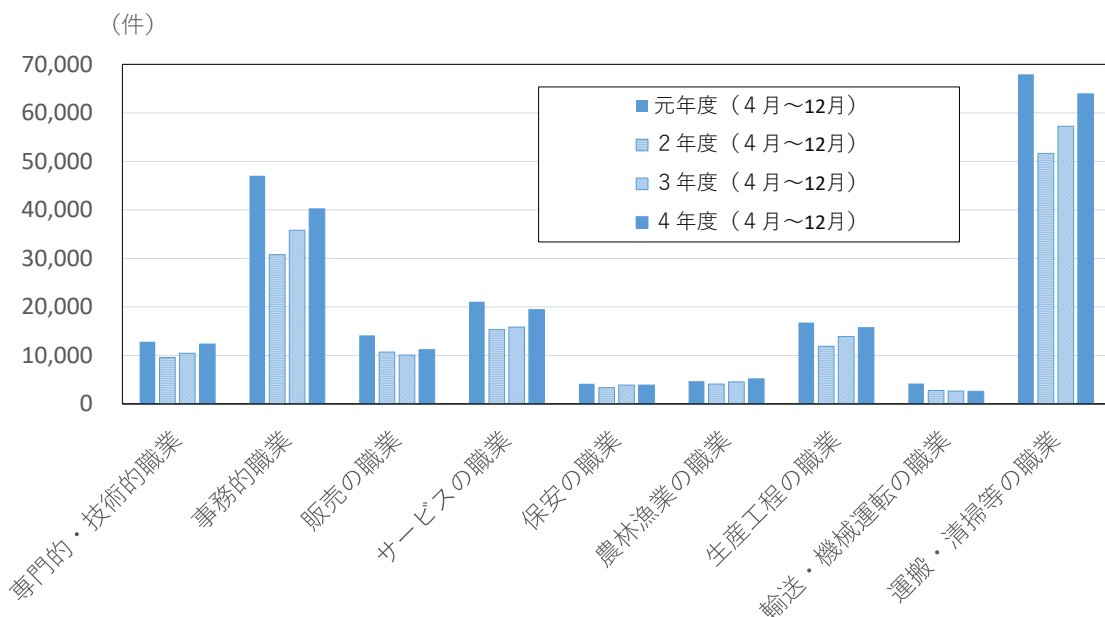
【参考 1】新規求職申込件数、障害者専用求人数、就職件数の年度比較 (各年度 4 月～12 月計)



【参考 2】産業別障害者専用求人数 (各年度 4 月～12 月計)



【参考3】職種別障害者専用求人数（各年度4月～12月計）



※職種別専用求人数については、1000件以上ある種別を集計。

【参考4】2022年4月～12月のハローワークにおける障害の種類別・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)	前年同期比(%)	(件)	前年同期比(%)	(%)	前年同期差(pt)
障害者計	172,834	3.0	76,578	7.0	44.3	1.6
身体障害者計	42,653	▲ 1.3	16,290	5.0	38.2	2.3
視覚障害	3,022	▲ 2.5	1,102	▲ 0.8	36.5	0.6
聴覚・言語障害	5,565	▲ 2.0	2,373	2.6	42.6	1.9
肢体不自由	20,725	▲ 1.2	8,272	5.4	39.9	2.5
上肢	7,833	0.8	3,202	6.0	40.9	2.0
下肢	10,815	▲ 2.2	4,247	4.6	39.3	2.6
体幹	1,787	▲ 2.5	708	7.8	39.6	3.8
脳病変(※)	290	▲ 8.2	115	5.5	39.7	5.2
内部障害	12,882	▲ 0.0	4,430	7.8	34.4	2.5
知的障害者	27,702	0.9	14,847	4.0	53.6	1.6
精神障害者	89,882	13.0	40,548	18.1	45.1	1.9
その他の障害者	12,597	▲ 28.3	4,893	▲ 34.4	38.8	▲ 3.6

※「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。

## 2 障害者の雇用率達成企業割合

民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が19年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。こうした中、2022年6月1日現在の障害者の雇用率達成企業割合は48.3%であり、2021年度目標（47.4%以上）を上回った。

その主な要因としては、2021年3月に法定雇用率が2.3%に引き上げられたことに伴い、準備ができていなかった企業が未達成だったことで、同年6月1日時点における達成企業割合は前年と比べ低下していたが、その後、企業において継続的に雇入れ等の取組が進められたことによるものと考えられる。その結果、2022年6月1日時点における達成企業割合は全ての企業規模において上昇し、概ね法定雇用率引上げ以前の2020年に近い水準となった。

また、障害者雇用ゼロ企業（2021年6月1日時点）32,644社から2022年6月1日時点で報告対象外となった企業3,505社を除いた29,139社のうち、新たに障害者を雇用した企業は3,989社（前年差+523社）と減少した一方で、前年から引き続き障害者雇用ゼロ企業となった企業も25,150社（前年差+885社）と増加した。これにより、障害者雇用ゼロ企業脱却割合は13.7%と前年から1.2ポイント上昇したが、2021年度目標（15.2%以上）を下回った。

その主な要因としては、2021年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響により、感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対し、事業所訪問による機会を捉えた雇用指導を十分実施できない例が依然としてみられたことが考えられる。

### 【参考1】2022年6月1日現在の雇用状況

- ・ 雇用率達成企業割合：48.3%（対前年比 1.3pt）
- ・ 障害者雇用ゼロ企業（2021年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2022年6月1日時点）の割合：13.7%

### 【参考2】2022年6月1日現在の企業規模別の達成割合

43.5人～100人未満	45.8%（対前年比 0.6pt）
100人～300人未満	51.7%（対前年比 1.1pt）
300人～500人未満	43.9%（対前年比 2.2pt）
500人～1000人未満	47.2%（対前年比 4.3pt）
1000人以上	62.1%（対前年比 6.2pt）

### 【参考3】2021年6月1日時点の障害者雇用ゼロ企業に係る2022年6月1日の状況

- ・ 障害者雇用ゼロ企業数：32,644社（前年差2,102社）
- ・ 新たに障害者を雇用した企業数：3,989社（前年差523社）
- ・ 前年から引き続き障害者雇用ゼロ企業であった企業数：25,150社（前年差885社）
- ・ 報告対象外となった企業数：3,505社（前年差694社）

### 3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2022年4月～12月まで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（A：8,910人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B：7,375人）の割合は82.8%となっており、2022年度目標（75.6%）を上回って推移している。

（参考）2021年4月～12月 78.1%（A：8,796人、B：6,866人）

また、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（C：7,375人）のうち、就職した者（D：6,331人）の割合は85.8%となっており、同様に2022年度目標（84.3%）を上回って推移している。

（参考）2021年4月～12月 84.9%（C：6,866人、D：5,829人）

これらの主な要因としては、コロナ禍で制限されていた事業所見学や職場実習が徐々に実施できるようになり、それらを通じて、求職者の就職意欲の向上や、自己理解の促進等が進んだことが考えられる。

## 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

2022年4月～12月のハローワークにおける障害者の就職件数は76,578件（対前年同期比7.0%増）で、コロナ禍以前の2019年同期（80,396件）を4.7%下回っており、コロナ禍以前の水準には戻っていない。

これは、

- ・ 特に精神障害者の求職活動が引き続き活発に行われ、2022年4月～12月の新規求職申込件数は172,834件（対前年同期比3.0%増）で、2019年同期（162,493件）を6.4%上回る水準となるとともに、障害者の就職先として最も高い割合を占める「医療、福祉」において、求人数がコロナ禍以前の水準を上回った一方で、
- ・ 次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売・小売」、「サービス業」を中心に、求人数が、前年同期比では増加したものの、コロナ禍前の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。
  - ・ 「製造業」 （対前年同期比：求人11.9%増、就職5.0%増）  
（2019年同期比：求人19.6%減、就職10.0%減）
  - ・ 「卸売・小売」 （対前年同期比：求人10.8%増、就職5.2%増）  
（2019年同期比：求人26.2%減、就職10.6%減）
  - ・ 「サービス業」 （対前年同期比：求人5.7%増、就職2.5%増）  
（2019年同期比：求人6.1%減、就職1.8%減）

このため、一般求人を活用した求人開発や、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等による適格紹介を通じた能動的なマッチング支援に重点的に取り組むとともに、引き続き、



- ・ 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
- ・ 就職支援ノウハウの継続的な向上を図り、効果的な紹介・就職につなげるための各ハローワークにおける取組共有を実施していく。

## 2 障害者雇用率関係

民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が19年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。こうした中、2022年6月1日現在の障害者の雇用率達成企業割合は48.3%であり、2021年度目標（47.4%以上）を上回った。

その主な要因としては、2021年3月に法定雇用率が2.3%に引き上げられたことに伴い、準備ができていなかった企業が未達成だったことで、同年6月1日時点における達成企業割合は前年と比べ低下していたが、その後、企業において継続的に雇入れ等の取組が進められたことによるものと考えられる。その結果、2022年6月1日時点における達成企業割合は全ての企業規模において上昇し、概ね法定雇用率引上げ以前の2020年に近い水準となった。

また、障害者雇用ゼロ企業（2021年6月1日時点）32,644社から2022年6月1日時点で報告対象外となった企業3,505社を除いた29,139社のうち、新たに障害者を雇用した企業は3,989社（前年差+523社）と増加した一方で、前年から引き続き障害者雇用ゼロ企業となった企業も25,150社（前年差+885社）と増加した。これにより、障害者雇用ゼロ企業脱却割合は13.7%と前年から1.2ポイント上昇したが、2021年度目標（15.2%以上）を下回った。

その主な要因としては、2021年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響により、感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対し、事業所訪問による機会を捉えた雇用指導を十分実施できない例が依然としてみられたことが考えられる。

そのため、ハローワークにおいて、

- ・ 昨年度から実施している障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、優先順位を設定した上での指導・支援を着実に実施するとともに、
- 引き続き、
- ・ 労働局における取組の好事例（採用意向アンケートによる支援ニーズの把握、知事と労働局長の連名の勧奨文の発出等）の共有・展開
  - ・ 障害者雇用ゼロ企業数の多くを占める100人未満規模の企業に対し、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」の積極的な実施
  - ・ 障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着の課題解決等による定着支援を実施していく。

加えて、今後予定される法定雇用率の引上げや除外率引下げにより、法定雇用率が未達成となることが見込まれる事業主に対して早期の働きかけを行っていく。

### 3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2022年4月～12月まで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(8,910人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(7,375人)の割合は82.8%となっており、2022年度目標(75.6%)を上回って推移している。

また、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(7,375人)のうち、就職した者(6,331人)の割合は85.8%となっており、同様に2022年度目標(84.3%)を上回って推移している。

これらの主な要因としては、コロナ禍で制限されていた事業所見学や職場実習が徐々に実施できるようになり、それらを通じて、求職者の就職意欲の向上や、自己理解の促進等が進んだことが考えられる。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用を提案を行うなど、マッチングの促進に向けた受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

なお、全体として目標は上回ったものの、各労働局の状況を個別に見ると、実績が目標を下回っている労働局もあり、実績が低調な労働局においては、職場実習や同行紹介等の支援実績が低調な場合が多かった。

このため、事業所見学、職場実習、同行紹介、個別求人開拓など、事業所への働きかけを行っていない場合は、支援メニューの幅を広げるために、積極的にこれらを取り入れていくこととする。また、感染状況により活動が制限される場合でも、引き続き、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性等を整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施していく。

### 分科会委員の意見