

(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	2023年度 目標	2023年度 実績	2022年度 目標	2022年度 実績	2021年度 目標	2021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	56,269件 (2023年4 月9月) (参考) 44.0%	103,163件 以上	102,537件 (参考) 43.9%	89,840件 以上	96,180件 (参考) 42.9%

【障害者雇用率関係】

①障害者の雇 用率達成企業 割合(※2)	46.6%以上	2024年6月 1日時点の実 績により評価	49.8%以上	50.1% (2023年6 月1日時 点)	47.4%以上	48.3% (2022年6 月1日時点)
②障害者雇用 ゼロ企業 (2023年6月 1日時点)の うち、新たに 障害者を雇用 した企業 (2024年6月 1日時点)の 割合	15.2%以上	2024年6月 1日時点の実 績により評価	15.2%以上	14.2% (2023年6 月1日時 点)	15.2%以上	13.7% (2022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	78.8%以上	85.5% (2023年4 月~9月)	75.6%以上	83.0%	72.8%以上	78.7%
--	---------	---------------------------	---------	-------	---------	-------

けた次の段階 (※3)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	86.7% (2023年4月～9月)	84.3%以上	86.2%	84.3%以上	84.5%

(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。

2023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】

前年度実績がコロナ禍以前の2019年度実績を下回るため、2019年度実績以上と設定

【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

2024年4月に雇用率の引上げがあることから、過去10か年の平均伸び率及び雇用率の引上げ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

直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、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以上と設定

- 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

直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様と設定

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

2023年4月～9月のハローワークにおける障害者の就職件数は56,269件（対前年同期比8.8%増）で、コロナ禍以前の2019年同期（55,213件）を1.9%上回った。

これは、

- ・ 2023年4月～9月の新規求職申込件数は127,899件（対前年同期比6.4%増）で、2019年同期（111,421件）を14.8%上回る水準となるとともに、
- ・ 障害者専用求人数の全数が127,491件（対前年同期比11.6%増）と2019年同期（125,569件）を1.5%上回る水準に改善したこと

が背景にあるものと考えられる。

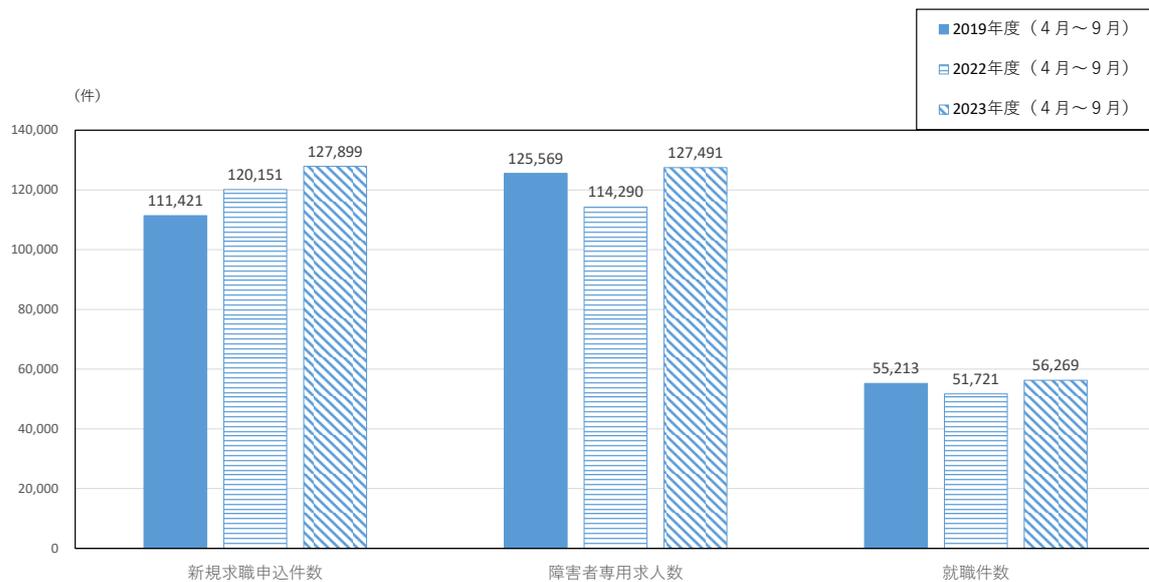
こうした背景に加え、ハローワークにおいては、障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、

- ・ 障害者雇用率未達成企業がもつ不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受け入れや支援機関の見学等の推進
- ・ 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

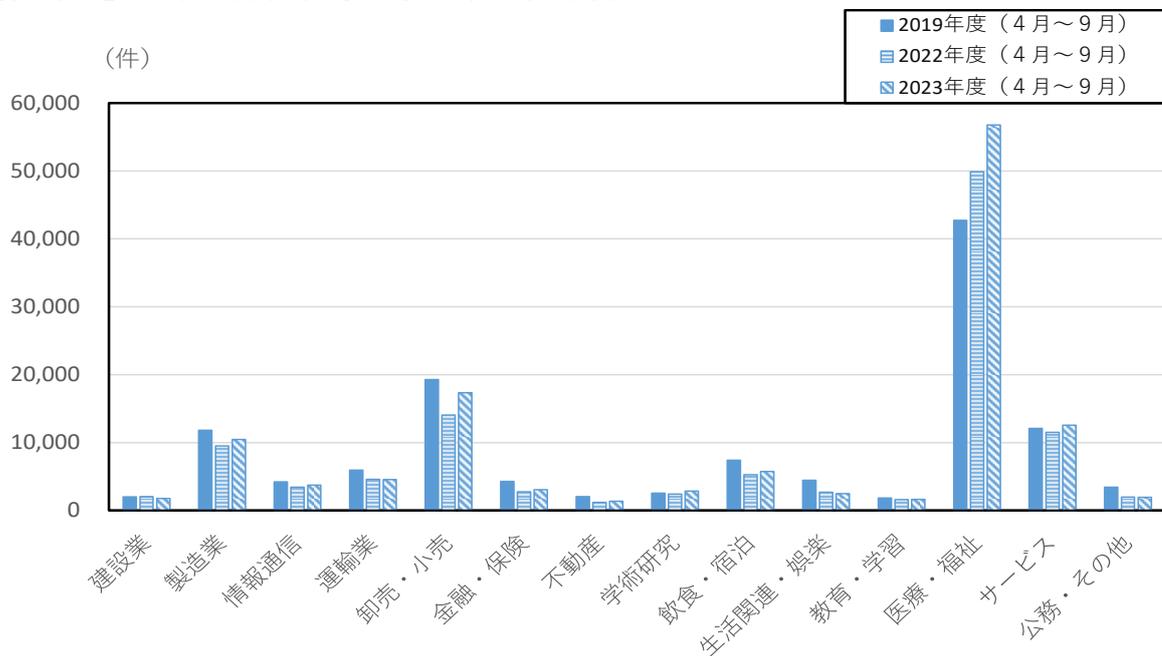
を実施したこと等により目標を上回ったものと考えている。

引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

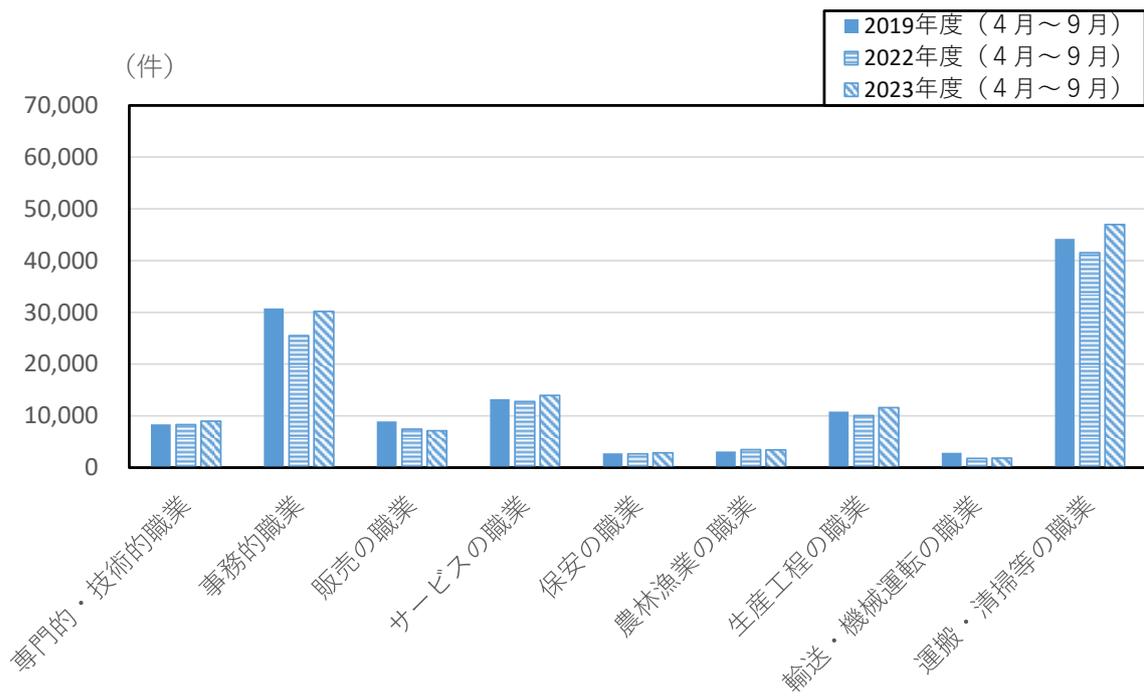
【参考1】新規求職申込件数、障害者専用求人、就職件数の年度比較（各年度4月～9月計）



【参考2】産業別障害者専用求人数（各年度4月～9月計）



【参考3】職種別障害者専用求人数（各年度4月～9月計）



※職種別専用求人数については、1000 件以上ある職種を集計。

【参考4】2023年4月～9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 (①)		就職件数 (②)		就職率 (②/①)			
	(件)	前年同期 比 (%)	(件)	前年同期 比 (%)	(%)	前年同期 差 (pt)		
障害者計	127,899	6.4	56,269	8.8	44.0%	0.9		
身体障害者計	30,788	2.4	11,663	6.4	37.9%	1.4		
	視覚障害	2,244	9.2	842	9.1	37.5%	▲ 0.0	
	聴覚・言語障害	4,133	4.9	1,686	3.8	40.8%	▲ 0.4	
	肢体不自由	14,599	▲ 0.5	5,825	5.0	39.9%	2.1	
		上肢	5,582	1.6	2,253	5.4	40.4%	1.5
		下肢	7,456	▲ 3.4	3,024	5.7	40.6%	3.5
		体幹	1,303	3.9	480	2.8	36.8%	▲ 0.4
	脳病変 (※)	258	25.2	68	▲ 16.0	26.4%	▲ 13.0	
内部障害	9,390	3.6	3,218	9.6	34.3%	1.9		
知的障害者	20,993	4.1	11,437	9.1	54.5%	2.5		
精神障害者	68,528	13.2	30,671	15.7	44.8%	1.0		
その他の障害者	7,590	▲ 19.2	2,498	▲ 33.8	32.9%	▲ 7.3		

※「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。

※「その他の障害者」とは、障害者手帳を所持する身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病疾患、高次脳機能障害者など。対前年度差（比）減は、ハローワークシステム刷新等の影響により、令和4年度において障害者手帳所持者が一部計上されていた影響がある。

【参考5】ハローワークにおける一般職業紹介等状況

	2023年4月～9月	対2022年4～9月比	対2019年4～9月比
就職件数（件）	604,833	▲ 1.7	▲ 21.7
新規求職申込件数（件）	2,323,150	▲ 2.1	▲ 4.6
新規求人数（人）	5,087,736	▲ 0.7	▲ 9.8

2 障害者雇用率関係

2023年6月1日現在の障害者の雇用率達成企業割合は50.1%であり、2022年度目標(49.8%以上)を上回っており、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20年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。

その主な背景及び要因としては、令和8年7月に向けて段階的に法定雇用率が2.7%に引き上げられることも受けて企業の障害者採用への意欲は引き続き旺盛であると考えられる。あわせてハローワークにおいても、対面での働きかけができない時期においても、それに限らず電話等により雇用率未達成企業に対して接触し、的確な指導等を行ったことから、実雇用率が初めて法定雇用率(2.3%)を超え、2.33%に上昇するとともに、達成企業割合も全ての企業規模において上昇したものと考えている。

また、障害者雇用ゼロ企業(2022年6月1日時点)32,342社から2023年6月1日時点で報告対象外となった企業3,452社を除いた28,890社のうち、新たに障害者を雇った企業は4,102社(前年差+113社)と増加した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業は24,788社(前年差-362社)と減少した。これにより、ゼロ企業脱却割合は前年から0.5ポイント上昇し14.2%となったものの、2022年度目標(15.2%以上)を下回った。

脱却割合が上昇しながらも目標達成までには至らなかった主な要因としては、ゼロ企業を含む雇用率未達成企業に関しては、実際に事業所訪問を行い、対面での意識啓発や支援を行うことが特に重要であると考えられるところ、依然として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一部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、

- ・ 全ての雇用率未達成企業に対して必ず接触を図ることとし、可能な限り事業所訪問を行い、障害者雇用に対する理解を促すとともに、各企業における障害者雇用の取組における課題を明らかにして、的確な指導等を行うこと、
- ・ 雇用率未達成企業等における障害者雇用を促進するため、障害者の希望やニーズを踏まえた求人開拓や求人票に関する助言等の取組を一層強化すること、
- ・ 特に障害者雇用ゼロ企業については、優先順位を設定した上で積極的な事業所訪問を行い、ニーズに応じた支援を実施すること、
- ・ ゼロ企業の多くを占める100人未満規模の企業については、採用の準備段階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」を実施すること、

といった取組を着実に実施していく。

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支援を積極的に実施していく。

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を見込まれる事業主に対して早期の働きかけを引き続き行っていく。

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2023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(5,845人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(4,997人)の割合は85.5%となっており、2023年度目標(78.8%)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(4,997人)のうち、就職した者(4,331人)の割合は86.7%となっており、同様に2023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維持向上や、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、担当者制によるきめ細かな職業相談を実施するとともに、事業主に対して、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、同行紹介等、事業所への働きかけを行っていない場合は、積極的にこれらを取り入れていくこととする。また、精神障害者雇用トータルサポーター等を対象とした研修を実施して、ナビゲーションブックや就労パスポート等の支援ツールの更なる活用を図り、障害特性や配慮事項等を整理して事業主に丁寧に伝える等の取組を着実に実施していく。