

## 障害者雇用分科会における2021年度目標の中間評価について（案）

2021年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は2021年12月時点で把握できる直近の各種指標（2021年4月～12月頃の数値）に基づいて行った。

### （障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

#### ◎ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2021年度目標〕	前年度（89,840件）以上
〔2021年4月～12月実績〕	71,573件

（分析）

- 2021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71,573件で、前年同期（66,598件）を7.5%上回る実績となっており、2021年度目標は達成される見込みであるが、2019年同期（80,396件）と比較すると11.0%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。
- 2021年4月～12月の新規求職申込件数は167,723件で、感染リスクへの不安軽減から求職者の動きが一部活発化したことにより、2019年同期（162,493件）を3.2%上回る水準になっている。
- 就職件数がコロナ禍以前に戻っていない要因としては、特に障害者の就職件数の多い「事務的職業」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の障害者専用求人数の回復が遅れていることが考えられる。
- このため、求人が減少している中でも就職件数をコロナ禍以前の2019年度水準に近づけるよう、今後は特に、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等によるマッチング支援の強化を実施するとともに、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
  - ・ ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」
  - ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実

習が延期・中止となっていることから、オンラインを活用した面接や職場実習等、各地のハローワークにおける効果的な取組の共有を実施していく。

## ◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合
〔2020年度目標〕 46.7%以上
〔2020年度実績〕 47.0% (2021年6月1日時点)
〔2021年度目標〕 47.4%以上
② 障害者雇用ゼロ企業 (2020年6月1日時点) のうち、新たに障害者を雇用した企業 (2021年6月1日時点) の割合
〔2020年度目標〕 15.6%以上
〔2020年度実績〕 12.5% (2021年6月1日時点)
〔2021年度目標〕 15.2%以上

(分析)

- 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18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、2021年6月1日現在の障害者の雇用率達成企業割合は、47.0%と前年から1.6ポイント低下したものの、2020年度目標(46.7%以上)は上回った。

その主な要因としては、2018年に法定雇用率が2.2%に改定された際に、当該改定から3年以内に実施される法定雇用率引上げ(2.3%)について、ハローワークが周知を徹底するとともに、法定雇用率未達成となる事業主に対して早期の働きかけを行ったことにより、民間企業において早期から雇用率2.3%の達成を目指す取組が行われたことが考えられる。

結果として、法定雇用率の引上げ(2021年3月)に伴って雇用率未達成となった企業数が、過去の雇用率改定時と比べて少なく抑えられ、目標を達成できた。

- 障害者雇用ゼロ企業(2020年6月1日時点)30,542社から報告対象外となった企業数2,811社を除いた27,731社のうち、新たに障害者を雇用した企業数は3,466社(前年差▲291社)と減少した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業数は24,265社(前年差+729社)と増加したことにより、ゼロ企業脱却割合は12.5%と前年から1.3ポイント低下し、2020年度目標(15.6%以上)を下回った。

その主な要因としては、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する機会を捉えた雇用指導を行うに当たって、事業所訪問が十分実施できなかったこと
- ・ 障害者の雇用経験がなく障害者雇用に対する理解やそのノウハウが乏しい企業に対して有効な方策であるセミナーが十分に実施できなかったことが考えられる。

○ 今後は、ハローワークにおいて、

- ・ 障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、効果的なアプローチの検証結果を踏まえた優先基準に基づく支援
- ・ 有効な取組を行った労働局の好事例（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勸奨文を発出等）の活用
- ・ 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」により、障害者雇用ゼロ企業数が増加している企業規模 100 人未満に対する、障害者雇用ゼロ企業対策の強力な推進
- ・ 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着実に実施していく。

◎ 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 〔2021 年度目標〕 72.8%以上 〔2021 年 4 月～12 月実績〕 78.1%（前年同期実績 74.7%）
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 〔2021 年度目標〕 84.3%以上 〔2021 年 4 月～12 月実績〕 84.9%（前年同期実績 81.2%）

（分析）

- 2021 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（8,796 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（6,866 人）の割合は、78.1%となっており、2021 年度目標（72.8%）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（6,866人）のうち、就職した者（5,829人）の割合は、84.9%となっており、同様に2021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、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着実に実施していることが考えられる。
  
- 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、マッチングの促進に向けた事業所訪問等の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。