

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	2021年度 目標	2021年度 実績	2020年度 実績	2019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)	89,840件 以上	96,180件 (参考)42.9%	89,840件 (参考)42.4%	103,163件 (参考)46.2%
【障害者雇用率関係】				
①障害者の雇用率達成企業割合(※2)	47.4% 以上	調査中 (2022年6月1日時点)	47.0% (2021年6月1日時点)	48.6% (2020年6月1日時点)
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	15.2%以上	調査中 (2022年6月1日時点)	12.5%	13.8%
【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(※3)へ移行した者の割合	72.8%以上	78.7%	74.8%	76.8%
②精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終	84.3% 以上	84.5%	80.9%	71.2%

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				
---------------------------------	--	--	--	--

(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。2020年度より、②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、実績値の計上方法は2019年度以前とは異なっていることに留意。

2021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】

引き続き新型コロナウイルス感染症の影響は続くと考えられるため、当該影響下における実績の基準となる2020年度の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(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

障害者雇用ゼロ企業(2017～2019年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2018～2020年6月1日時点)の割合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

前年度目標が未達成であることから、引き続き前年度と同様の目標値を設定。

施策実施状況

※実績等はいずれも2021年度

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」(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」(支援対象者41,221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。

さらに、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・中止となったことから、オンラインを活用した面接等、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」(229人)を配置し、精神障害者等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等

企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」(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」(雇い入れ支援対象企業2,676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)」(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。

さらに、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計))(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の移行を目的とした原則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: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等を行う事業主に対する助成（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（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の課題解決等による定着支援を行った。

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（実績：102,481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（実績：延べ6,412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（実績：687件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（実績：23,459件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（実績：8,670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。

2021年度施策実施状況に係る分析

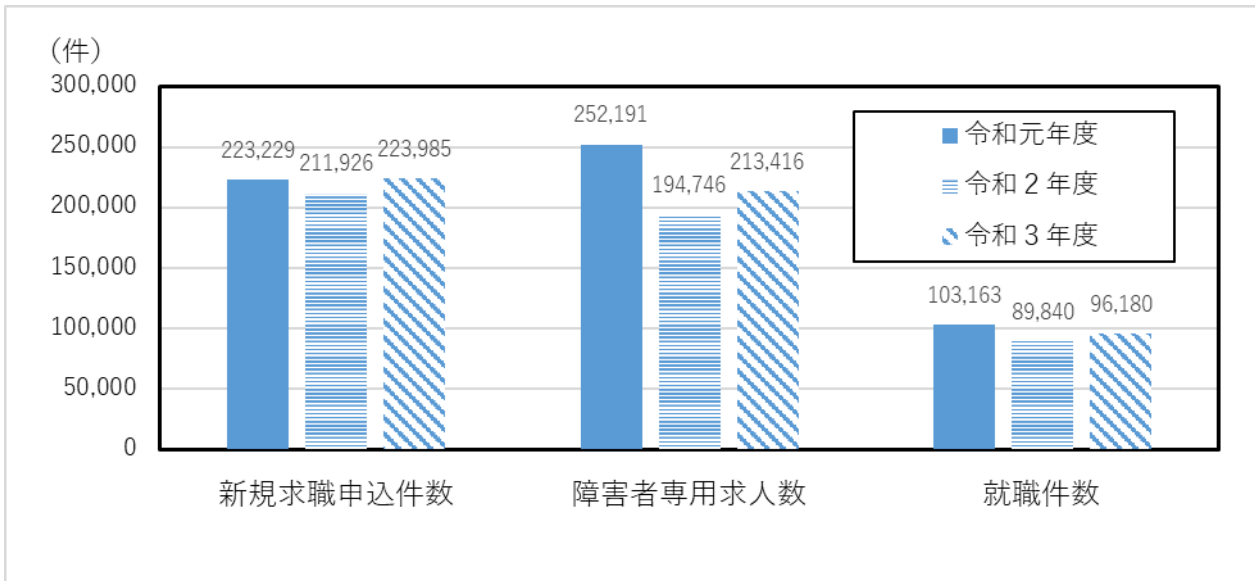
1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2021年度のハローワークにおける障害者の就職件数は96,180件（対前年度比7.1%）であり、目標（89,840件以上）を上回ったが、2019年度（103,163件）と比較すると6.8%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

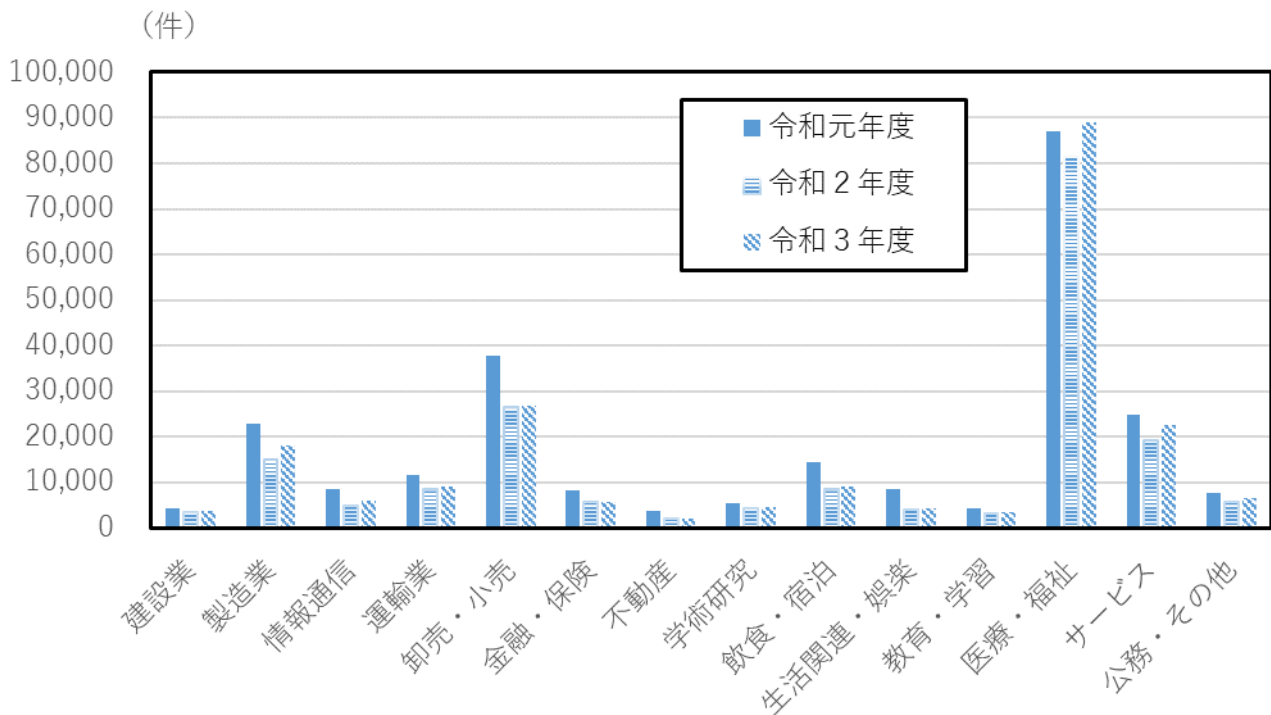
これは、新規求職申込件数について、主に精神障害者の求職活動が活発化したことにより増加（223,985件、対前年度比5.7%）した一方で、求人数について、障害者の就職先として比較的高い割合を占める以下の業種を中心に増加したものの、前々年度の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

- ・「医療、福祉」（対前年度比：求人9.4%増、就職4.3%増）
（対前々年度比：求人2.2%増、就職0.4%増）
- ・「製造業」（対前年度比：求人19.8%増、就職18.5%増）
（対前々年度比：求人21.3%減、就職8.6%減）
- ・「サービス業」（対前年度比：求人16.9%増、就職13.2%増）
（対前々年度比：求人9.0%減、就職0.9%減）

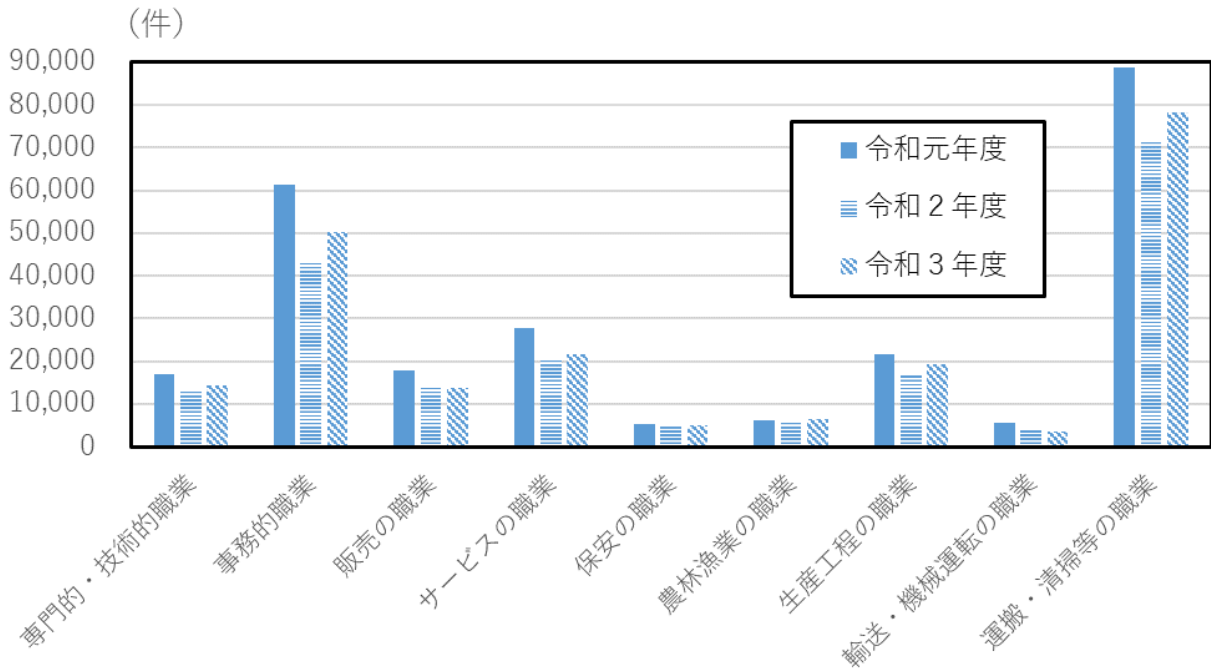
【参考 1】新規求職申込件数、障害者専用求人数、就職件数の年度比較



【参考 2】産業別障害者専用求人数

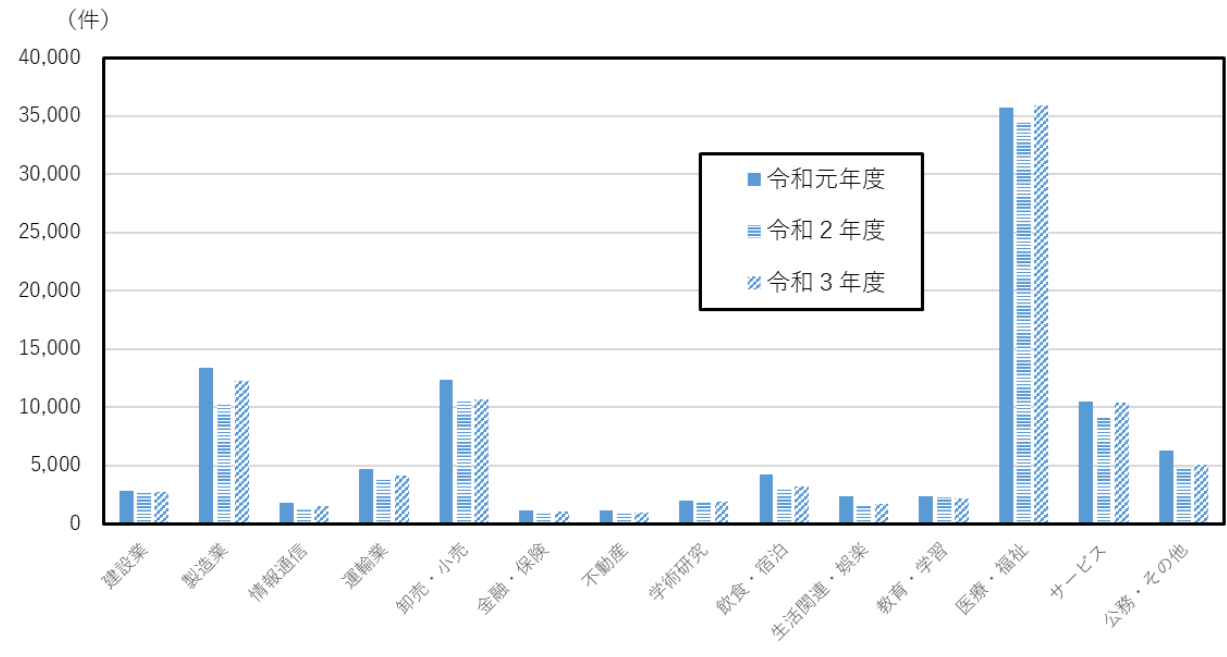


【参考 3】職種別障害者専用求人数



※職種別専用求人数については、年度あたり 1000 件以上ある種別を集計。

【参考 4】産業別就職件数



【参考5】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	223,985	5.7	96,180	7.1	42.9	0.5
身体障害者計	58,033	0.6	20,829	4.0	35.9	1.2
視覚障害	4,160	▲ 2.0	1,497	▲ 0.2	36.0	0.7
聴覚・言語障害	7,523	▲ 1.7	3,035	1.5	40.3	1.2
肢体不自由	28,330	1.1	10,556	3.1	37.3	0.8
上肢	10,505	2.5	4,064	4.4	38.7	0.7
下肢	14,919	0.2	5,458	2.2	36.6	0.8
体幹	2,497	2.3	880	3.7	35.2	0.4
脳病変(※)	409	▲ 5.5	154	▲ 1.9	37.7	1.4
内部障害	17,296	0.5	5,567	7.2	32.2	2.0
知的障害者	34,651	1.0	19,957	0.8	57.6	▲ 0.1
精神障害者	108,251	13.5	45,885	13.0	42.4	▲ 0.2
統合失調症	21,517	10.1	10,766	13.3	50.0	1.4
そううつ病	52,991	20.0	21,187	27.6	40.0	2.4
てんかん	4,794	6.3	2,116	15.8	44.1	3.6
その他の精神障害	28,949	6.2	11,816	▲ 6.9	40.8	▲ 5.7
その他の障害者	23,050	▲ 6.1	9,509	1.3	41.3	3.1

※ 「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

2022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(2022年の障害者雇用状況報告は年度内を目途に公表する予定)。

【参考1】2021年6月1日現在の雇用状況

- ・ 雇用率達成企業割合：47.0% (対前年比 ▲1.6pt)
- ・ 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：12.5%

【参考2】2021年6月1日現在の企業規模別の達成割合

43.5人～45.5人未満	35.1%	(対前年比 —)
45.5人～100人未満	45.7%	(対前年比 ▲0.2pt)
100人～300人未満	50.6%	(対前年比 ▲1.8pt)
300人～500人未満	41.7%	(対前年比 ▲2.4pt)

500人～1000人未満 42.9% (対前年比 ▲3.8pt)
1000人以上 55.9% (対前年比 ▲4.1pt)

【参考3】2020年6月1日時点のゼロ企業に係る2021年6月1日の状況

- ・ ゼロ企業数：30,542社（前年差▲96社）
- ・ 新たに障害者を雇用した企業数：3,466社（前年差▲291社）
- ・ 前年から引き続きゼロ企業であった企業数：24,265社（前年差+729社）
- ・ 報告対象外となった企業数：2,811社（前年差▲534社）

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021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（11,887人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354人）の割合は78.7%となっており、2021年度目標（72.8%）を上回った。

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（9,354人）のうち、就職した者（7,907人）の割合は84.5%となっており、同様に2021年度目標（84.3%）を上回った。

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、自らの障害特性の理解促進や職業生活上の課題の整理を支援するほか、自身のアピールポイントや希望する配慮などを書面にまとめて紹介時に事業主に伝える等の取組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

2021年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、96,180件（対前年度比7.1%）であり、目標（89,840件以上）を上回ったが、2019年度（103,163件）と比較すると6.8%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

これは、新規求職申込件数について、主に精神障害者の求職活動が活発化したことにより増加（223,985件、対前年度比5.7%）した一方で、求人数について、障害者の就職先として比較的高い割合を占める以下の業種を中心に増加したものの、前々年度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。

- ・ 「医療、福祉」（対前年度比：求人9.4%増、就職4.3%増）
（対前々年度比：求人2.2%増、就職0.4%増）
- ・ 「製造業」（対前年度比：求人19.8%増、就職18.5%増）
（対前々年度比：求人21.3%減、就職8.6%減）
- ・ 「サービス業」（対前年度比：求人16.9%増、就職13.2%増）
（対前々年度比：求人9.0%減、就職0.9%減）

このため、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、「企業向けチーム支援」や「障害者向けチーム支援」も活用しつつ、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や求人開発による能動的なマッチング支援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
 - ・ 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。

【参考】2022年度の目標値及び目標設定の考え方

目標値：2019年度（103,163件）以上

目標設定の考え方：コロナ禍以前の2019年度実績を踏まえて設定

2 障害者雇用率関係

2021年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2021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割あることに加え、2021年3月1日の法定雇用率引上げにより、新たに雇用義務が発生した企業があることから、これらの企業に対して丁寧な指導を行い、障害者雇用への理解を進める必要がある。

引き続き、2020年4月より創設された障害者雇用に関する優良な事業主に対する認定制度（もにす認定制度）について、周知・認定の促進を図るとともに、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」を実施する。さらに、「企業向けチーム支援」では、従前の未達成企業に対する支援のみならず、新たに法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となる企業や、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた企業を支援対象に追加したところであり、こうした取組を通じて、引き続き障害者雇用を促進していく。

【参考】2022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：前年度実績+1.5%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、2018年及び2021年を除いた過去10か年分（2008年～2021年）の平均伸び率（+1.47pt）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：15.2%以上

目標設定の考え方：引き続き前年度と同様の目標値を設定。

※ 参考値：2016年度実績15.0%、2017年度実績16.0%、2018年度実績15.9%、2019年度実績13.8%、2020年度実績12.5%

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021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（11,887人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354人）の割合は78.7%となっており、2021年度目標（72.8%）を上回った。

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（9,354人）のうち、就職した者（7,907人）の割合は84.5%となっており、同様に2021年度目標（84.3%）を上回った。

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、自らの障害特性の理解促進や職業生活上の課題の整理を支援するほか、自身のアピールポイントや希望する配慮などを書面にまとめて紹介時に事業主に伝える等の取組を着実に実施したことが考えられる。

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、助成金等の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、各局の状況を個別に見ると、支援対象者について、精神疾患の症状が顕著に見られ体調が安定しない等により、職業紹介や職業訓練等の段階に移行することが非常に困難な者も選定している場合があった。

このため、精神疾患の症状が顕著に見られるなど、生活状況や心身の状態に鑑みて精神障害者雇用トータルサポーターによる継続的な支援を受けられる状態にない者は、医療機関や支援機関等へ適切なタイミングで誘導すること、及び支援の開始にあたって精神障害者雇用トータルサポーターによる支援内容を説明し、本人に継続した個別支援を受けることへの意思確認を行うことを徹底する。

【参考】2022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：75.6%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

- 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：引き続き前年度と同様の目標値を設定