

## 障害者雇用分科会における 2022 年度目標の中間評価について（案）

2022 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等について、当該分科会が実施した中間評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は 2023 年 2 月時点で把握できる直近の各種指標（2022 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

〔2022 年度目標〕 2019 年度（103,163 件）以上

〔2022 年 4 月～12 月実績〕 76,578 件

（参考）ハローワークにおける障害者の就職率 44.3%

（分析）

○ 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）と比較すると 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、コロナ禍以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。

◎ 障害者雇用率関係

- ※ 2022年度の目標の取組状況については、2023年の障害者雇用状況報告（2023年6月1日時点）の結果を踏まえて分析する予定であるため、2022年の障害者雇用状況報告（2022年6月1日）の結果に基づく2021年度目標の評価等について記載

① 障害者の雇用率達成企業割合	
〔2021年度目標〕	47.4%以上
〔2021年度実績〕	48.3%（2022年6月1日時点）
〔2022年度目標〕	49.8%以上
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	
〔2021年度目標〕	15.2%以上
〔2021年度実績〕	13.7%（2022年6月1日時点）
〔2022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前年から1.2ポイント上昇し13.7%となったものの、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勸奨文の発出等）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。

◎ 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<br>〔2022年度目標〕 75.6%以上 |
|--|

〔2022年4月～12月実績〕 82.8%

- 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

〔2022年度目標〕 84.3%以上

〔2022年4月～12月実績〕 85.8%

(分析)

- 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。