

## 障害者雇用分科会における 2023 年度目標の中間評価について（案）

2023 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 12 月時点で把握できる直近の各種指標（2023 年 4 月～9 月の数値）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

<p>[2023 年度目標] 2019 年度（103,163 件）以上</p> <p>[2023 年 4 月～9 月実績] 56,269 件</p> <p>（参考）ハローワークにおける障害者の就職率 44.0%</p>
---

（分析）

- 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、目標であるコロナ禍以前の 2019 年同期（55,213 件）と比較すると 1.9%上回っており、コロナ禍以前の水準に戻っている。
- 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。

◎ 障害者雇用率関係

※ 2023年度の目標の取組状況については、2024年の障害者雇用状況報告（2024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、2023年の障害者雇用状況報告（2023年6月1日）の結果に基づく2022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
〔2022年度目標〕 49.8%以上
〔2022年度実績〕 50.1%（2023年6月1日時点）
〔2023年度目標〕 46.6%以上
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
〔2022年度目標〕 15.2%以上
〔2022年度実績〕 14.2%（2023年6月1日時点）
〔2023年度目標〕 15.2%以上

（分析）

- 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、新たに障害者を雇用した企業は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が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。

◎ 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>〔2023年度目標〕 78.8%以上 |
|--|

〔2023年4月～9月実績〕 85.5%

- 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

〔2023年度目標〕 84.3%以上

〔2023年4月～9月実績〕 86.7%

(分析)

- 2023年4月～9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。