

障害者雇用分科会における 2024 年度目標の評価について（案）

2024 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評価の結果は、概ね以下のとおりである。

（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

〔2024 年度目標〕 2023 年度（110,756 件）以上

〔2024 年度実績〕 115,609 件

（参考①）ハローワークにおける障害者の就職率 43.1%

（参考②）ハローワークにおいて就職した障害者の 6 カ月定着率（※） 74.9%

（※）2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日までの期間にハローワークの職業紹介で就職したもののうち、雇用保険取得日と喪失日を元に在職月数を算出し、在職月数が 6 カ月以上の割合を 6 カ月定着率としたもの。

（分析）

- 2024 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 115,609 件で、前年度を 4.4%上回っている。
- これは、
 - ・ 2024 年度の新規求職申込件数が 268,107 件で前年度を 7.5%上回る水準となるとともに、
 - ・ 障害者専用求人数の全数が 268,110 件と前年度を 1.9%上回る水準となったこと
 が背景にあるものと考えられる。
- また、こうした背景に加え、ハローワークにおいて、2024 年 4 月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として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の障害者雇用に対する不安・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入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
 - ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援

等に取り組んできたことが、就職件数の増加につなが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

- | |
|---|
| ① 障害者の雇用率達成企業割合
〔2024 年度目標〕 46.8%以上
〔2024 年度実績〕 調査中(2025 年 6 月 1 日時点) |
| ② 障害者雇用ゼロ企業(2024 年 6 月 1 日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2025 年 6 月 1 日時点)の割合
〔2024 年度目標〕 15.2%以上
〔2024 年度実績〕 調査中(2025 年 6 月 1 日時点) |

(分析)

- 2025 年の障害者雇用状況報告(2025 年 6 月 1 日時点)の結果を踏まえて分析する予定(2025 年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定)。

◎ 精神・発達障害者雇用サポーター支援実績

- | |
|--|
| 精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合
〔2024 年度目標〕 72.8%以上
〔2024 年度実績〕 77.8% |
|--|

(分析)

- 2024 年度の精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者(16,044 人)のうち、就職した者(12,479 人)の割合は 77.8%となっており、2024 年度目標(72.8%)を上回った。
- 主な要因として、近年、地域の就労支援機関との連携による支援体制が整備されてきたことや、障害者の法定雇用率の引上げにより企業への支援ニーズも高まっていることを踏まえて、令和 6 年度より、従来の精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターに代えて、「精神・発達障害者雇用サポーター」(※)を配置し、関係機関との連携や、障害のある求職者と事業主のマッチング支援を強化し、きめ細かな支援を実施でき

たことが、就職率の増加につながったものと考えている。

- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かな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、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。

（※）精神障害者及び発達障害者の障害種別実績を把握できるように令和7年度に報告様式を改修したため、令和7年度実績より精神障害者及び発達障害者のそれぞれの実績値について把握予定。