

障害者雇用分科会における 2025 年度目標の評価について（案）

2025 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

〔2025 年度目標〕 2024 年度（115,609 件）以上

〔2025 年度実績〕 115,178 件

（参考①）ハローワークにおける障害者の就職率 41.4%

（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（※） 75.2%

（※）2024 年 4 月 1 日～2025 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）

- 2025 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 115,178 件で、前年度を 0.4%下回った。
- 主な要因として、
 - ・ 2025 年度の障害者専用求人数の全数については、272,931 件と対前年度比で 1.8%上回る水準となった一方で、
 - ・ 障害者専用求人数のうち、就労継続支援 A 型事業所による求人数が 91,085 件と対前年度比で 0.4%下回る水準となったことで、
 - ・ 2025 年度 of 就労継続支援 A 型事業所以外の一般企業における就職件数については、87,588 件と対前年度比で 1.9%増となったものの、一般企業と比べてより求人充足率が高い就労継続支援 A 型事業所への就職件数が 27,590 件と対前年度比で 6.8%減となったこと等が考えられる。
- 引き続き、2024 年度 of 就労継続支援 A 型事業所の報酬改定による動向に注視しつつ、ハローワークにおいて求職者本人の適性や希望に応じたきめ細かな就職支援に取り組むとともに、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引き続き取り組む。

また、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し、企業・障害者への支援状況の相互共有等を行うことにより、求人・求職双方に対する支援の強化を通じて、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て取り組んでいく。

◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合
〔2025年度目標〕 45.9%以上
〔2025年度実績〕 調査中(2026年6月1日時点)
② 障害者雇用ゼロ企業(2025年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2026年6月1日時点)の割合
〔2025年度目標〕 15.2%以上
〔2025年度実績〕 調査中(2026年6月1日時点)

(分析)

- 2026年の障害者雇用状況報告(2026年6月1日時点)の結果を踏まえて分析する予定(2026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
〔2025年度目標〕 75.6%以上
〔2025年度実績〕 78.2%

(分析)

- 2025年度に精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者(18,213人)のうち、就職した者(14,241人)の割合は78.2%となっており、2025年度目標(75.6%)を上回った。
- ※ 上記の支援を終了した者のうち、精神障害の診断がある者の就職率は78.9%(就職者数10,143人/支援終了者数12,862人)で、発達障害の診断がある者の就職率は77.8%(就職者数4,495人/支援終了者数5,779人)

- 主な要因として、2024 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、職業相談、職場実習、紹介件数を増加させ、きめ細やかな支援を実施できたこと等が就職件数の増加につながり、2025 年度目標を上回ることになったと考えている。
- 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、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。

(参考) 2025 年度目標設定の考え方

【ハローワークにおける障害者の就職件数】

2024 年度実績以上と設定

【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

目標の前々年度（2024 年 6 月 1 日時点）の実績に、過去 10 か年の平均伸び率（法定雇用率が引き上げられた年度分の値を除く。）から 2025 年 4 月の除外率引下げの影響により見込まれる減少分を減じて設定。

② 障害者雇用ゼロ企業（2025 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2026 年 6 月 1 日時点）の割合

直近 3 か年の実績平均が前年度目標を下回るため、引き続き前年度と同様の目標値を設定。

【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 年度より精神・発達障害者雇用サポーターが配置された一方、同年には法定雇用率の引上げがあったことを踏まえ、2023 年度及び 2024 年度の直近 2 か年分の実績の平均値以上。