

障害者雇用分科会における2024年度目標の中間評価について（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中間評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は2024年12月時点で把握できる直近の各種指標（2024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

〔2024年度目標〕 2023年度（110,756件）以上

〔2024年4月～9月実績〕 59,108件

（参考）ハローワークにおける障害者の就職率 42.3%

（分析）

- 2024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59,108件で、対前年同期比を5.0%上回っている。
- これは、
 - ・ 2024年4月～9月の新規求職申込件数が139,738件で対前年同期比で9.3%上回る水準となるとともに、
 - ・ 障害者専用求人数の全数が129,903件と対前年同期比で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・求職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

- ※ 2024年度目標の取組状況については、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であるため、2024年の障害者雇用状況報告（2024年6月1日）の結果に基づく2023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
〔2023年度目標〕 46.6%以上
〔2023年度実績〕 46.0%（2024年6月1日時点）
〔2024年度目標〕 46.8%以上
② 障害者雇用ゼロ企業（2023年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024年6月1日時点）の割合
〔2023年度目標〕 15.2%以上
〔2023年度実績〕 15.3%（2024年6月1日時点）
〔2024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、雇用障害者数が21年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、2024年6月1日現在の障害者の雇用率達成企業割合は46.0%であり、2023年度目標（46.6%以上）を下回った。
- 雇用障害者数や実雇用率が向上している要因として、段階的な雇用率引上げ等を踏まえ、積極的に障害者雇用に取り組む企業が多かったものと考えられるほか、雇用率の引上げによる影響を分析し、ハローワークにおいて優先的に支援すべき企業を明確にしたうえで、積極的な訪問指導や事業主セミナーの開催等の支援を実施したことも雇用障害者数や実雇用率の向上につながった。他方で、比較的小規模の企業において、実雇用率の伸びが大きくなかったこと等により、法定雇用率が本年4月に0.2ポイント上がった影響により、雇用率達成割合の目標の達成に至らなかった。
- また、2023年6月1日時点で障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）31,643社から2024年6月1日時点で報告対象外となった

企業 2,272 社を除いた 29,371 社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 4,489 社（前年差+387 社）と、昨年より増加した幅が大きかった。これにより、障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合は、前年から 1.1 ポイント上昇し 15.3%となり、2023 年度目標（15.2%以上）を上回った。

○ その主な背景及び要因として、令和 5 年度の取組において、特に障害者雇用ゼロ企業に対しては優先的に支援を行う企業を明確にした上で、積極的な事業所訪問を行うよう指示し、その結果、企業向けチーム支援の活用などニーズに応じた具体的な支援を実施できたことが、障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合の上昇につながったものとする。

○ 引き続き、ハローワークにおいて、

- ・ 労働局・安定所が一体となり、法定雇用率の引上げ等により障害者雇用が必要となる事業主も含め、各企業の現状を分析し、優先的に支援が必要と認められる事業主への訪問指導等を実施すること
- ・ 事業主への訪問指導等に際しては、各企業における取組上の課題やニーズを把握し、それらを踏まえた支援策の提案や助言を行うこと
- ・ 法定雇用率未達成企業への指導・支援においては、障害者の雇入れに確実につなげることを意識し、求人受理に当たって充足が見込める内容となるよう事業主に対して必要な助言を行うこと

といった取組を着実に実施していく。

◎ 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 4 月～9 月実績〕 79.7%

（分析）

○ 2024 年 4 月～9 月までの精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者（7,184 人）のうち、就職した者（5,729 人）の割合は 79.7%となっており、2024 年度目標（72.8%）を上回って推移している。

- 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、きめ細や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の提案を行うなど、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。
- なお、全体として目標は上回ったものの、実績が低調な労働局を個別に見ると、職場実習や事業主への相談援助等の支援実績が低調な場合等が見られた。
- このため、支援のノウハウや好事例等を共有する経験交流会や研修を実施し、改善につなげていく。