

(案)

障害者就労促進

項目	2024 年度 目標	2024 年度 実績		2023 年度 目標	2023 年度 実績	2022 年度 目標	2022 年度 実績
【ハローワークにおける障害者の就職件数】							
ハローワークにおける障害者の就職件数 (参考) ハローワークにおける障害者の就職率(※1)	110,756 件以上	59,108 件 (2024 年 4 月～9 月) (参考) 42.3%		103,163 件以上	110,756 件 (参考) 44.4%	103,163 件以上	102,537 件 (参考) 43.9%
【障害者雇用率関係】							
①障害者の雇用率達成企業割合(※2)	46.8%以上	2025 年 6 月 1 日時点の実績により評価		46.6%以上	46.0% (2024 年 6 月 1 日時点)	49.8%以上	50.1% (2023 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	15.2%以上	2025 年 6 月 1 日時点の実績により評価		15.2%以上	15.3% (2024 年 6 月 1 日時点)	15.2%以上	14.2% (2023 年 6 月 1 日時点)
【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	72.8%以上	79.7% (2024 年 4 月～9 月)		—	—	—	—
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(※3)へ移行	—	—		78.8%以上	84.3%	75.6%以上	83.0%

した者の割合							
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（※３）へ移行した者のうち、就職した者の割合	—	—		84.3%以上	86.4%	84.3%以上	86.2%

（備考）

※１ 就職件数／新規求職申込件数。

※２ 40.0人以上（2023年6月1日までは43.5人以上）規模の企業において法定雇用率を達成（注）している企業の割合。

（注）法定雇用障害者数に不足数がないこと。

※３ ①就職（トライアル雇用含む）、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。

2024年度目標設定における考え方

【ハローワークにおける障害者の就職件数】

2023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

前々年度の実績に過去10か年の平均伸び率と2024年4月の雇用率の引上げ及び2025年4月の除外率引下げの影響を加味して設定。

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

直近3か年の実績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）

コロナの影響を強く受けている2021年度実績を除く、直近2か年分の実績の平均値以上と設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

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、対前年同期比で 5.0%上回った。

これは、

- ・ 2024 年 4 月～9 月の新規求職申込件数は 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

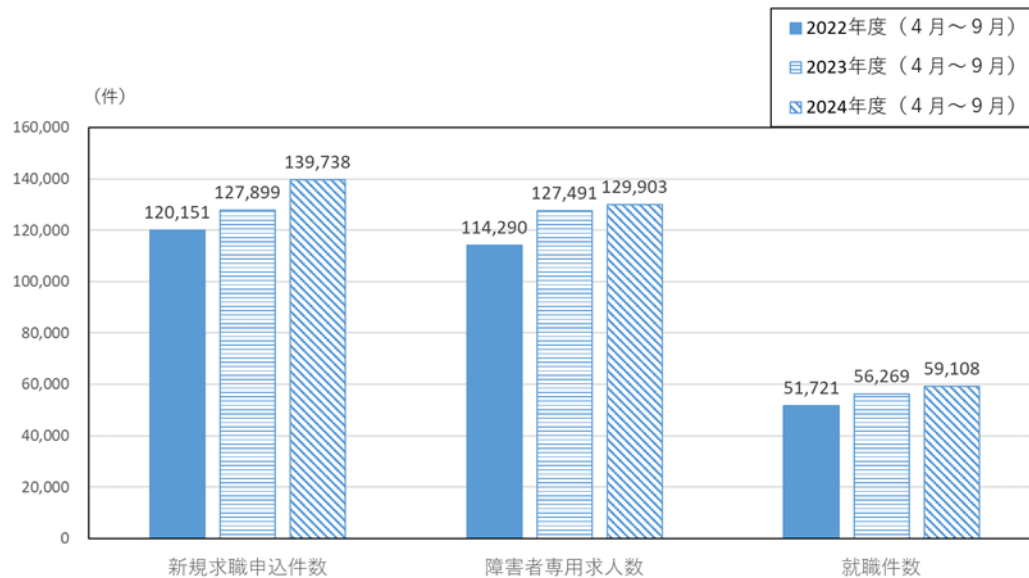
が背景にあるものと考えられる。

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、

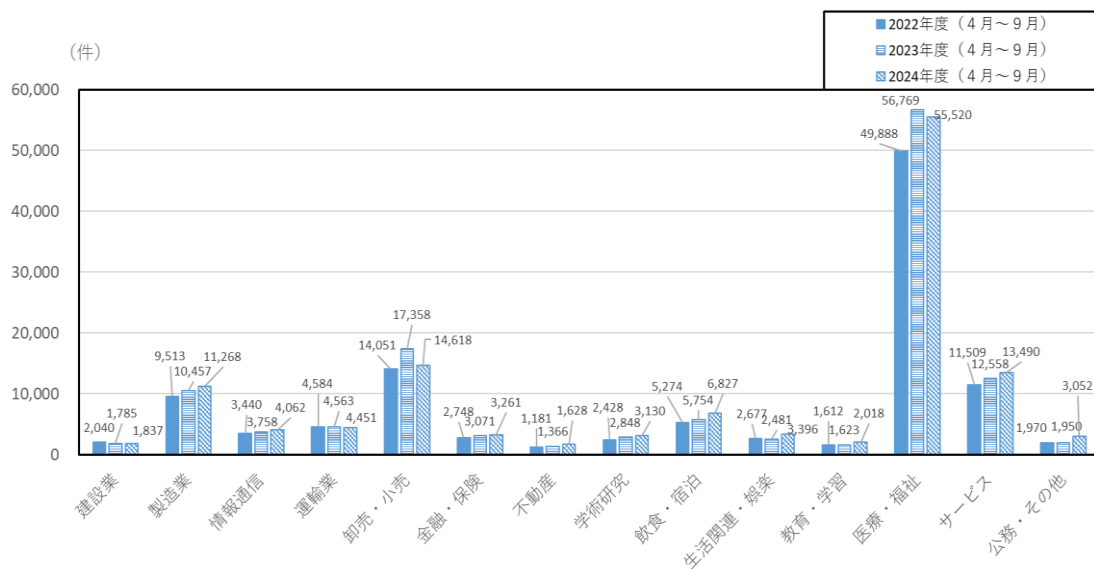
- ・ 障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
- ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援に取り組んできたこと等が就職件数の増加につながったものと考えている。

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。

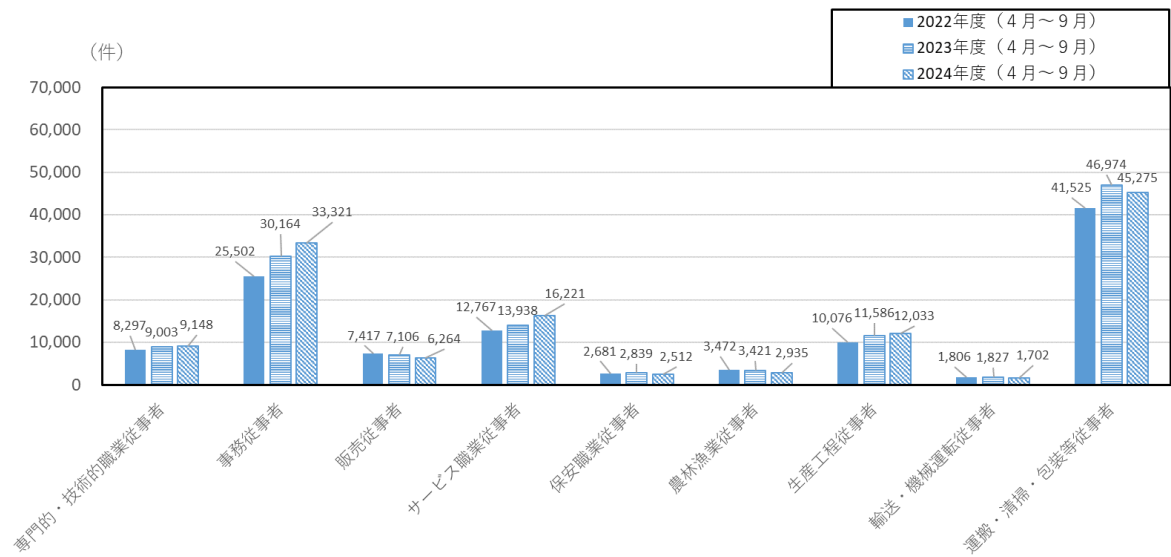
【参考１】新規求職申込件数、障害者専用求人、就職件数の年度比較
(各年度４月～９月計)



【参考２】産業別障害者専用求人数（各年度４月～９月計）



【参考3】職種別障害者専用求人数（各年度4月～9月計）



※職種別専用求人数については、1000 件以上ある職種を集計。

【参考４】2024 年 4 月～ 9 月のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

		新規求職申込件数 (①)		就職件数 (②)		就職率 (②／①)	
		(件)	前年同期 比 (%)	(件)	前年同期 比 (%)	(%)	前年同期 差 (pt)
障害者計		139,738	9.3	59,108	5.0	42.3%	▲1.7
身体障害者計		31,592	2.6	11,516	▲1.3	36.5%	▲1.4
	視覚障害	2,274	1.3	802	▲5.0	35.3%	▲2.3
	聴覚・言語障害	4,114	▲0.5	1,748	3.5	42.5%	1.6
	肢体不自由	14,966	2.5	5,525	▲5.1	36.9%	▲3.0
		上 肢	5,709	2.3	2,171	▲3.6	▲2.3
		下 肢	7,640	2.5	2,792	▲7.7	▲4.0
		体 幹	1,385	6.3	489	2.3	▲1.4
		脳病変 (※)	242	▲6.2	73	9.0	4.2
	内部障害	9,696	3.3	3,294	2.3	34.0%	▲0.3
知的障害者		23,317	11.1	11,785	3.3	50.5%	▲3.8
精神障害者		77,335	12.9	33,210	8.3	42.9%	▲1.8
その他の障害者		7,594	0.1	2,597	3.6	34.2%	1.2

※「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

※「その他の障害者」とは、障害者手帳を所持する身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病疾患、高次脳機能障害者など。

【参考５】ハローワークにおける一般職業紹介等状況

	2024 年 4 月～ 9 月	対 2023 年 4 ～ 9 月比
就職件数 (件)	579,202	▲4.2
新規求職申込件数 (件)	2,291,955	▲1.3
新規求人数 (人)	4,885,665	▲4.0

2 障害者雇用率関係

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 of 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考え

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。

3 精神・発達障害者雇用サポーター支援実績

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。

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。