

事務局説明資料

- 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。
- 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。
特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。
- ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。
- 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。
- こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

本研究会において今後検討を行って頂きたい論点(案)

○ これまでのヒアリングや、その後の研究会での議論等を踏まえ、今後、以下の項目(論点1について具体的には次頁のとおり)について検討を進めていただきたいと思うが、どうか。

※ 障害者雇用の現状の評価

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

論点3 その他、制度の在り方について

多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

- 障害者雇用対策の推進にあたり、雇用の量については一定の改善が見られる中、今後、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上に着実に取り組むべきとの方向性については、共通の課題として議論が進められてきたものと考えられる。
- 雇用の質の向上を考えるに当たって、具体的指標や中身についても様々な視点が言及されているところであるが、障害者一人ひとりの希望や障害特性等も多様化する中、どのような視点から今後の障害者雇用対策を進めていくことが考えられるか。
- 例えば、いわゆる正社員として雇用した場合や、週40時間(又は正社員と同水準の勤務時間)勤務によって雇用した場合、長期間にわたって雇用し続けてきた場合などが、更なる職業生活の自立に資するような雇用を行っている場合と考えられるが、こうした取組を雇用率制度や納付金制度において追加的なポイントとして評価してはどうかという意見については、どう考えるか。
- 中高年齢層の障害者が離職した背景としては、体力の低減等が考えられるが、中高年齢層の障害者が、長く安定的に働き続けられる環境を整備するため、こういった方策が考えられるか。
- 精神障害の方をはじめ、職場定着に困難を抱えるケースも多く見られるが、その障害の特性や、一人ひとりの傾向等に対応して、長く安定的に働き続けられるようになるため、具体的には、どのような対応が考えられるか。
- 近年のICTの発展や多様な働き方の浸透により、働く時間や場所等の制約が取り払われつつある中、週20時間未満での勤務を希望する者や、週20時間未満であれば働くことができるといった者も多く見られることから、こうした者への対応が求められているのではないか。
- 障害者の多様な働き方の希望を実現するためには、雇用に限定せず、企業活動の中で、障害者の就労に対する支援も促していくことも求められているのではないか。こうした取組が、中期的には障害者雇用の促進に繋がるようなことも考えられるが、在宅就業支援制度等について、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の働き方の質の向上に向けては、上記のような取組に加えて、各種助成制度の活用や、地域の就労支援機関の連携促進など、具体的にどのような方策が求められているのか。

0 障害者雇用の現状の評価

ヒアリング項目①(障害者雇用の現状の評価)

障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。

- 我が国の障害者雇用促進制度は、昭和51年に身体障害者の雇用を義務化した後、順次、知的障害者や精神障害者を雇用義務の対象に追加したほか、雇用の場における事業主の障害者差別や合理的配慮の提供義務を課す等、制度の機能強化が図られてきた。
- この間、地域の就労支援機関の体制の充実や、障害者雇用に関するノウハウの蓄積、企業における障害者雇用に対する意識の変化等、障害者雇用の土台となる環境も大きく変化してきた。
- 制度の機能強化や、障害者雇用の環境の変化等により、民間企業における障害者雇用者数は49.6万人と、14年連続で過去最高を更新し、法定雇用義務達成企業も約20年ぶりに50%を超えた。
- また、実際のデータをみても、ハローワークを通じた障害者の就職件数は93,229件と、8年連続で増加していることや、就労系福祉サービスからは1万2千人が一般就労へ移行していること、在宅の障害者手帳所持者(15～64歳)228万人のうち約4割が一般就労していること等から、いわゆる雇用の量については、着実な改善が見られる状況にある。

ヒアリング項目①(障害者雇用の現状の評価)

- 障害者雇用の現状に関して、評価関係団体等からのヒアリングにおいて、次のような意見が出たところである。
 - ・ 障害者雇用については、就労支援者の増加、それぞれの障害特性の多様化に配慮した支援、企業における障害理解や取組の進展、地域の就労支援機関の増加など充実等を評価。
 - ・ 雇用の受け皿の拡大により、これまで就労をあきらめてきた障害者が就労に挑戦できる環境が整ってきたことは評価できる。
 - ・ 障害者雇用については、雇用率に達成していない点を除けば、総体的に充実しており、一定の評価はできる。
 - ・ ここ10年で障害者雇用・就労支援に係る制度は急速に変化した。障害者雇用は着実に進展し、企業や働く障害者を支援する支援機関も増えている。
 - ・ 障害者雇用については、雇用障害者数や実雇用率、ハローワークを通じた就職件数等、数字の上では着実に進展している。
 - ・ 雇用率が10年以上にわたって右肩上がりに上昇していることは高く評価できる。

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

本研究会において今後検討を行って頂きたい論点(案)

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

論点3 その他、制度の在り方について

多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

- 障害者雇用対策の推進にあたり、雇用の量については一定の改善が見られる中、今後、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上に着実に取り組むべきとの方向性については、共通の課題として議論が進められてきたものと考えられる。
- 雇用の質の向上を考えるに当たって、具体的指標や中身についても様々な視点が言及されているところであるが、障害者一人ひとりの希望や障害特性等も多様化する中、どのような視点から今後の障害者雇用対策を進めていくことが考えられるか。
- 例えば、いわゆる正社員として雇用した場合や、週40時間(又は正社員と同水準の勤務時間)勤務によって雇用した場合、長期間にわたって雇用し続けてきた場合などが、更なる職業生活の自立に資するような雇用を行っている場合と考えられるが、こうした取組を雇用率制度や納付金制度において追加的なポイントとして評価してはどうかという意見については、どう考えるか。
- 中高年齢層の障害者が離職した背景としては、体力の低減等が考えられるが、中高年齢層の障害者が、長く安定的に働き続けられる環境を整備するため、こういった方策が考えられるか。
- 精神障害の方をはじめ、職場定着に困難を抱えるケースも多く見られるが、その障害の特性や、一人ひとりの傾向等に対応して、長く安定的に働き続けられるようになるため、具体的には、どのような対応が考えられるか。
- 近年のICTの発展や多様な働き方の浸透により、働く時間や場所等の制約が取り払われつつある中、週20時間未満での勤務を希望する者や、週20時間未満であれば働くことができるといった者も多く見られることから、こうした者への対応が求められているのではないか。
- 障害者の多様な働き方の希望を実現するためには、雇用に限定せず、企業活動の中で、障害者の就労に対する支援も促していくことも求められているのではないか。こうした取組が、中期的には障害者雇用の促進に繋がるようなことも考えられるが、在宅就業支援制度等について、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の働き方の質の向上に向けては、上記のような取組に加えて、各種助成制度の活用や、地域の就労支援機関の連携促進など、具体的にどのような方策が求められているのか。

障害者の雇用の在り方についての考え方

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（目的）

第一条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

（事業主の責務）

第五条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

（2）障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

障害者等に対する就労支援を推進するにあたっては、時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

障害者基本計画（第3次計画 平成25年度～平成29年度）

4. 雇用・就業、経済的自立の支援

【基本的考え方】

障害者が地域で自立した生活を送るためには就労が重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する者にはできる限り一般就労できるように、一般就労が困難である者には就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、総合的な支援を推進する。あわせて、年金等の支給、経済的負担の軽減等により経済的自立を支援する。

雇用率制度における雇用障害者の主な整理の考え方

- 雇用率制度において、対象となる労働者やカウントの区分(短時間労働者との整理)については、長く働く環境であるかどうか等、職業生活における自立といった観点から、整理を行っている。
他方で、重度障害のダブルカウントについては、当該者の就労困難性の観点から整理を行っている。

雇用義務の対象を「常用労働」としている考え方

一般の労働者と比べて、不安定な雇用が多い状況となっていることから、長く働き続けられる環境を整備する観点から、期間の定めなく雇用されている場合のほか、一年を超えて引き続き雇用されている場合や雇用されると見込まれる場合について、本法において「常時雇用」と整理して、雇用率制度の対象としている。

重度障害の考え方

重度障害者のカウントについては、重度障害者の雇用に当たっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、2カウント分としている。

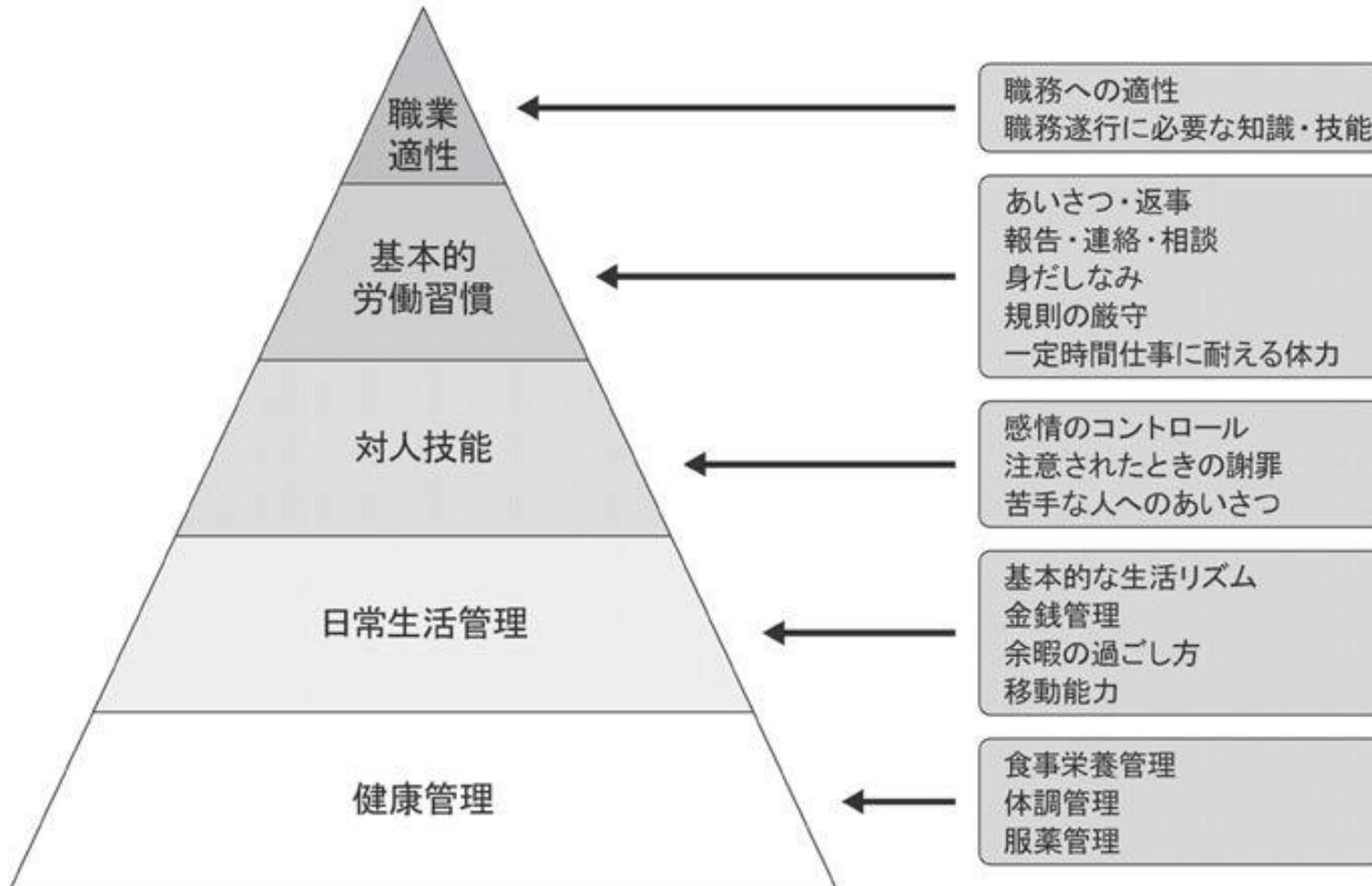
短時間労働者の考え方

短時間労働者については、通常の労働者(当該事業所における正規雇用)の所定労働時間に比し短く、かつ週所定労働時間が30時間未満の者を指すものこととされている。

また、通常の労働者の週所定労働時間の半分にも満たない時間しか労働しない場合は、それにより職業生活において自立しているとはいえないと考えられることから、週20時間以上の者を対象とするものである。

障害者の就労困難性と職業適性について

- 一人ひとりの職業能力を考える際に、一般には職業適性に目が向きがちであるが、実際に長く働くことができるかといった程度や、雇用する際の事業主に求められる配慮等の程度については、実際には、ピラミッドの下にあるような日常生活や健康の管理といった、通常的生活を送ることができる能力が重要な要素を占めている。



- 障害者の平均勤続年数については、近年、新たに雇い入れられる者が増加していることもあるが、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

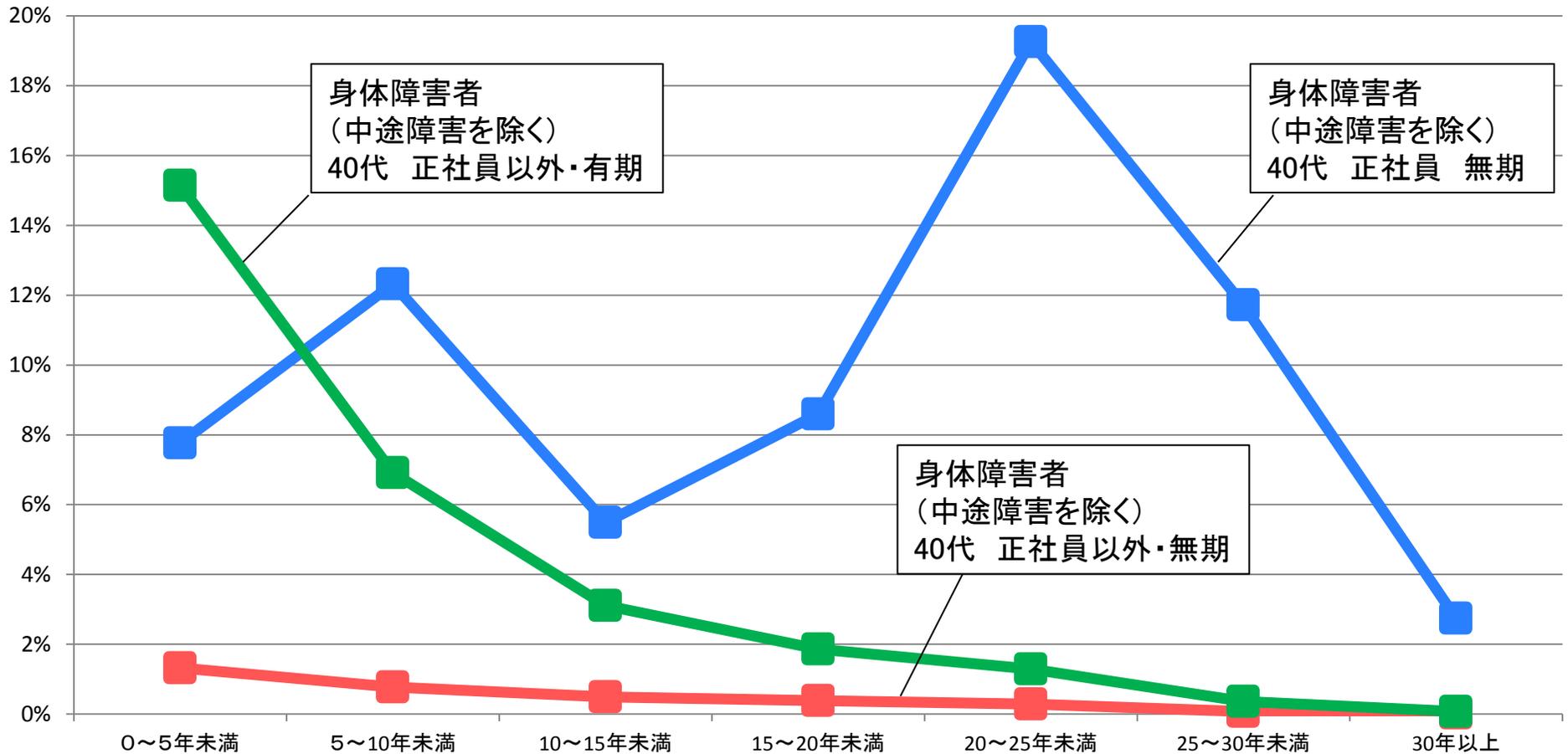
	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（各年11月1日）までの勤続年数をいう。
 ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成10、15、20、25年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

雇用形態別の勤続年数の分布(身体障害者(中途障害を除く)・40代)

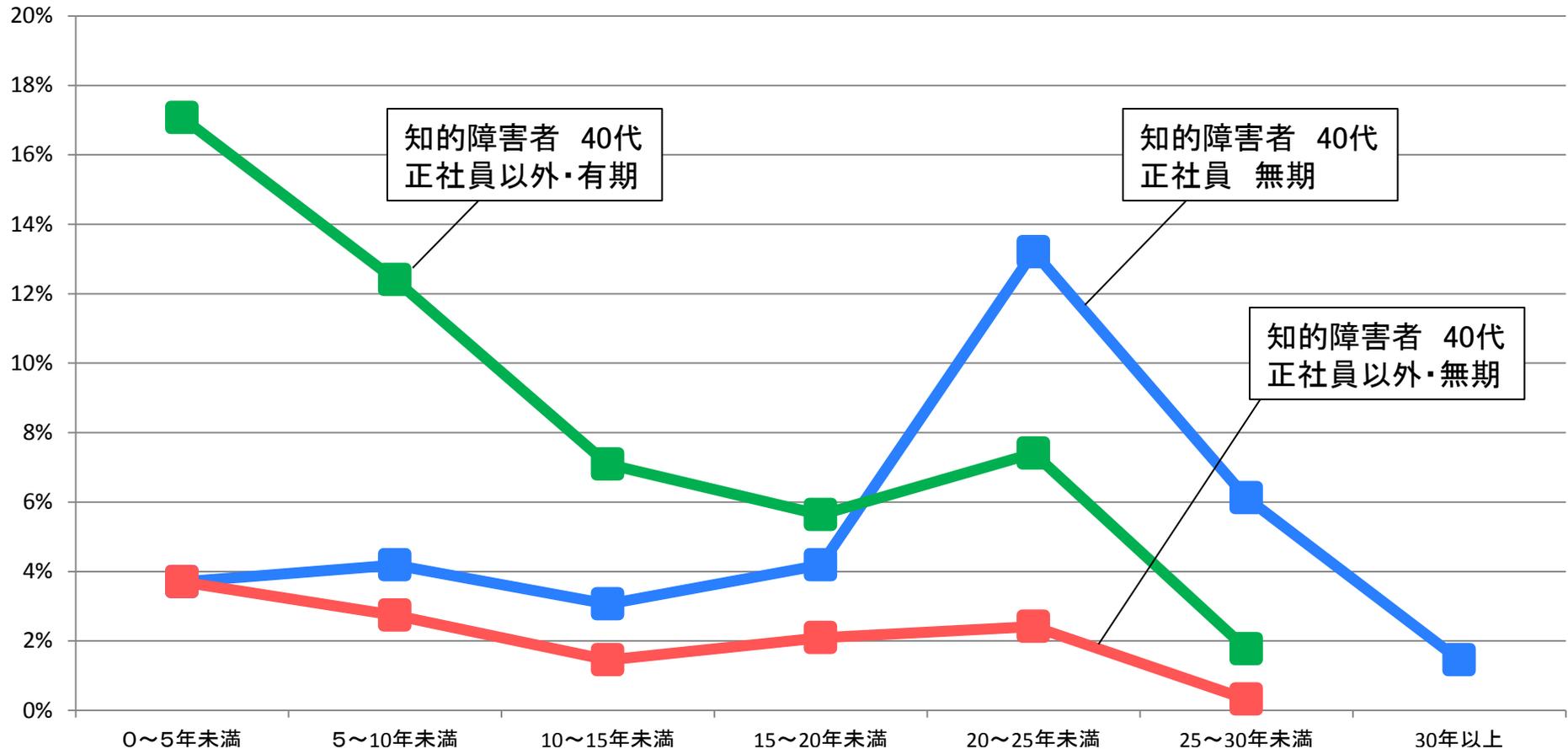
- 全体として正社員待遇の者が多くなっているが、その多くが、長期にわたって雇用継続されている状況にある。
- 他方で、有期契約の者は、比較的継続期間の短い者が多くなっている。



(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、40代の採用の時点で身体障害者手帳を取得していた者に限定して調査。
 3種類のグラフの各割合を合計すると100%になる。
 雇用形態別に傾向を見るため、折線グラフで表示している。
 なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

雇用形態別の勤続年数の分布(知的障害者・40代)

○ 正社員待遇の者は、比較的長期にわたって雇用継続されている者が多くなっているが、有期契約のまま長期間雇用継続されている者も一定割合にのぼっている。また、全体として有期契約の者が多くなっている。



(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、40代の知的障害者に限定して調査。

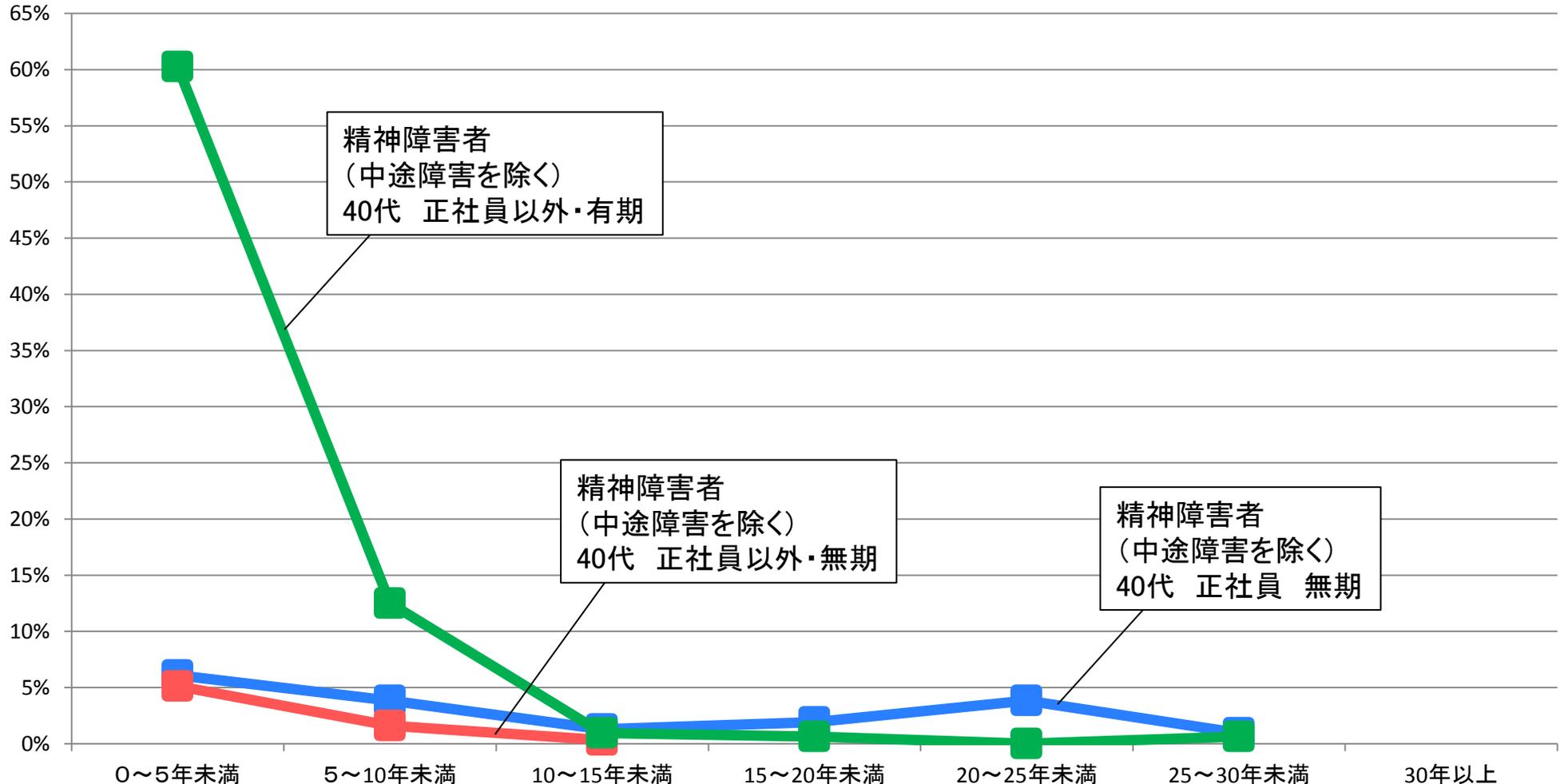
3種類のグラフの各割合を合計すると100%になる。

雇用形態別に傾向を見るため、折線グラフで表示している。

なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

雇用形態別の勤続年数の分布(精神障害者(中途障害を除く)・40代)

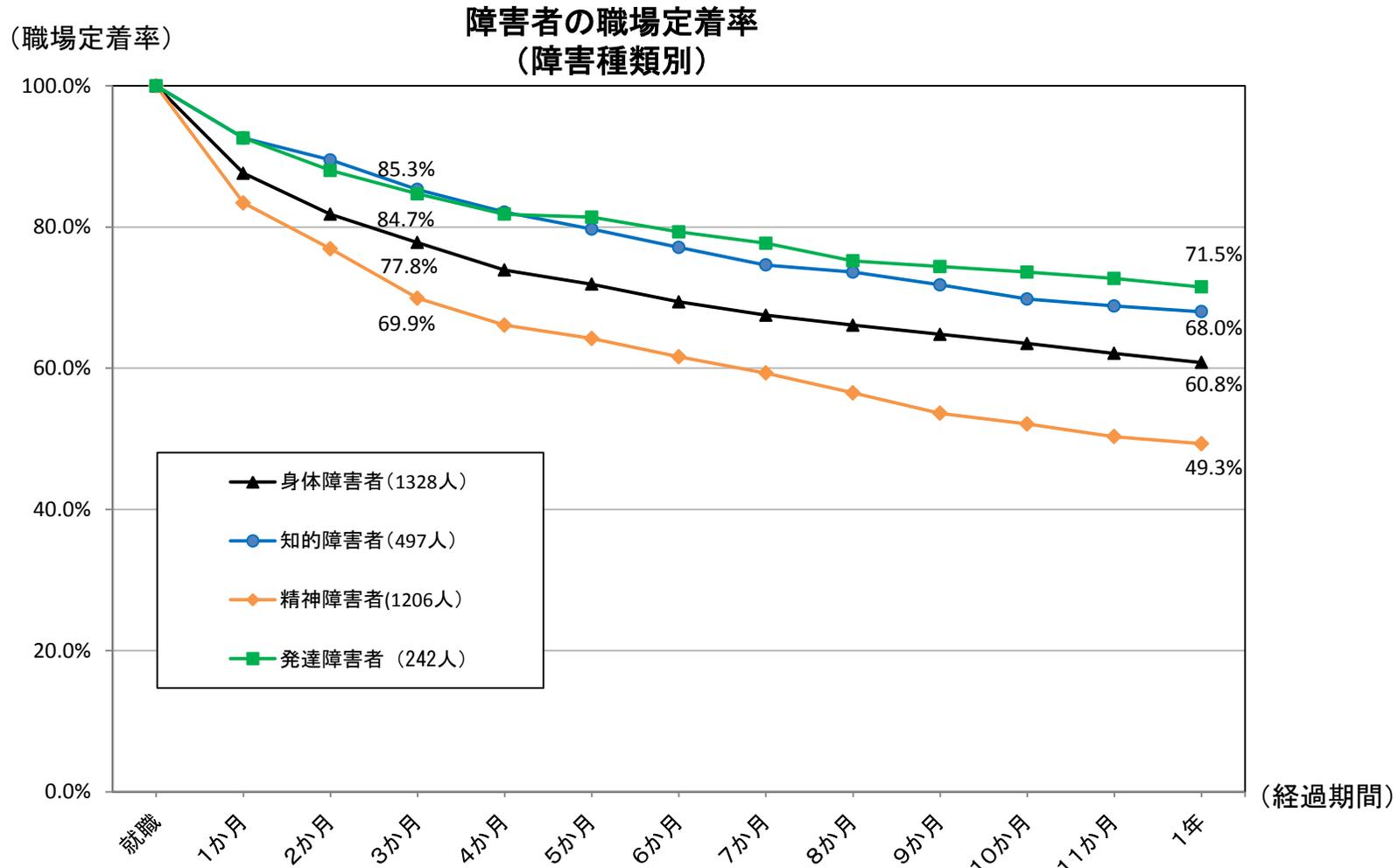
○ 全体として雇用継続期間が非常に短い傾向が見られる。正社員についても、現時点での雇用継続期間は短い者が多い状況となっている。



(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、40代の採用の時点で精神障害者保健福祉手帳を取得していた者に限定して調査。
雇用形態別に傾向を見るため、折線グラフで表示している。
なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

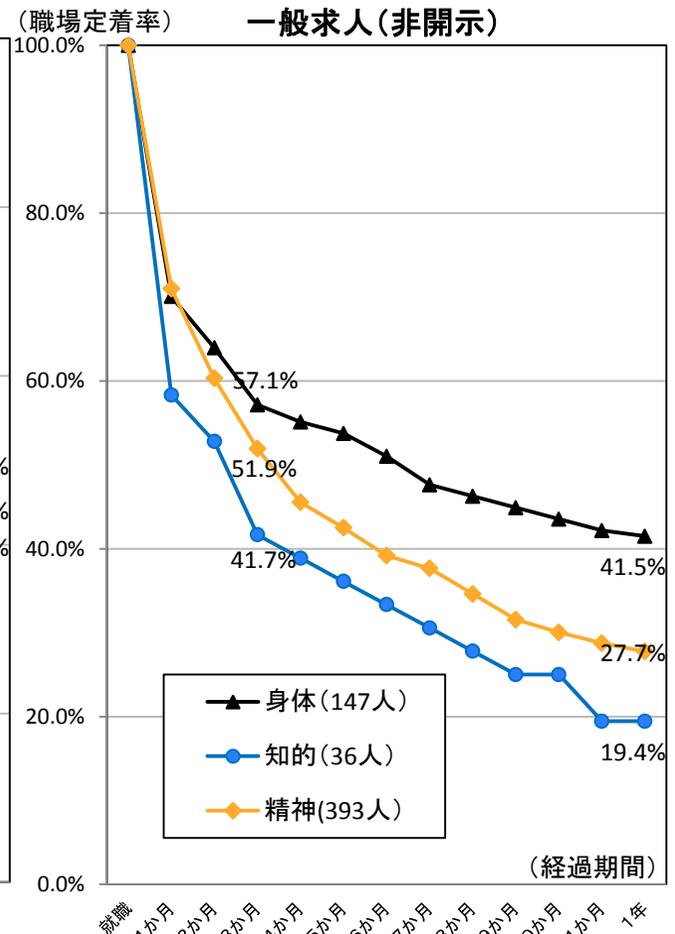
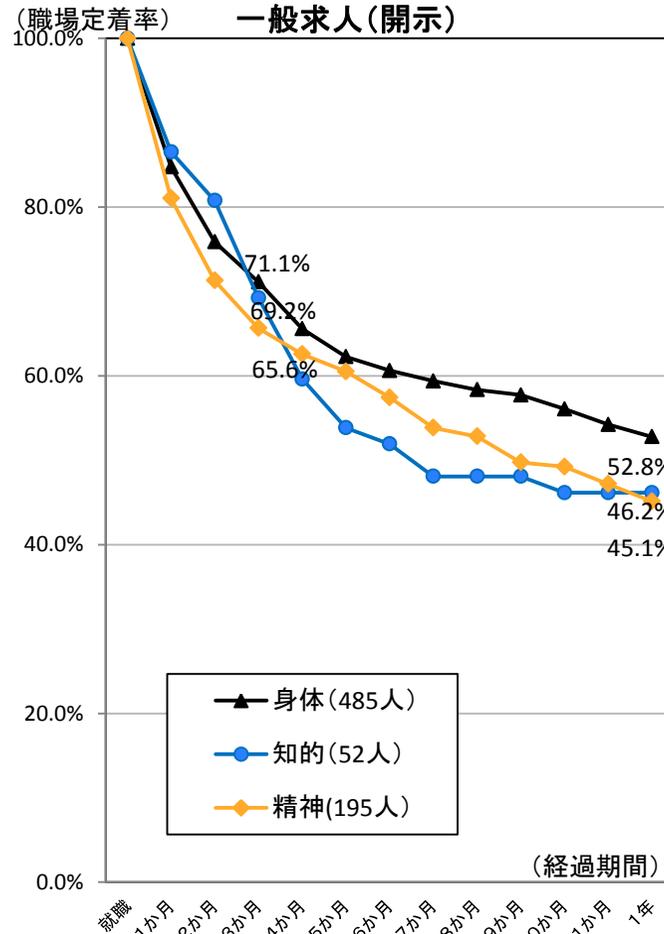
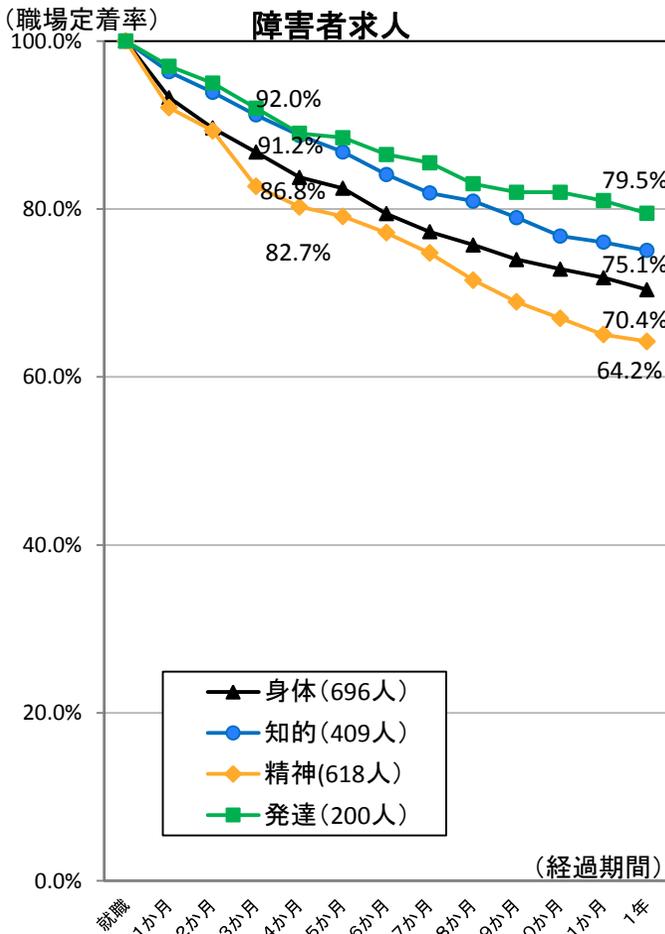
障害者の定着状況について(障害種別)

○ 障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。



障害者の定着状況について(求人種類別・障害種別)

- いずれの障害種別でも、障害者求人、一般求人開示、一般求人非開示の順に定着率が低下する傾向。
- 障害者求人において、知的障害や発達障害は比較的安定しているのに対して、精神障害の場合は定着率が低水準となっている。
- 一般求人において当初大幅に離職する傾向はあるが、3～6ヶ月経過後からは、比較的定着状況が安定。

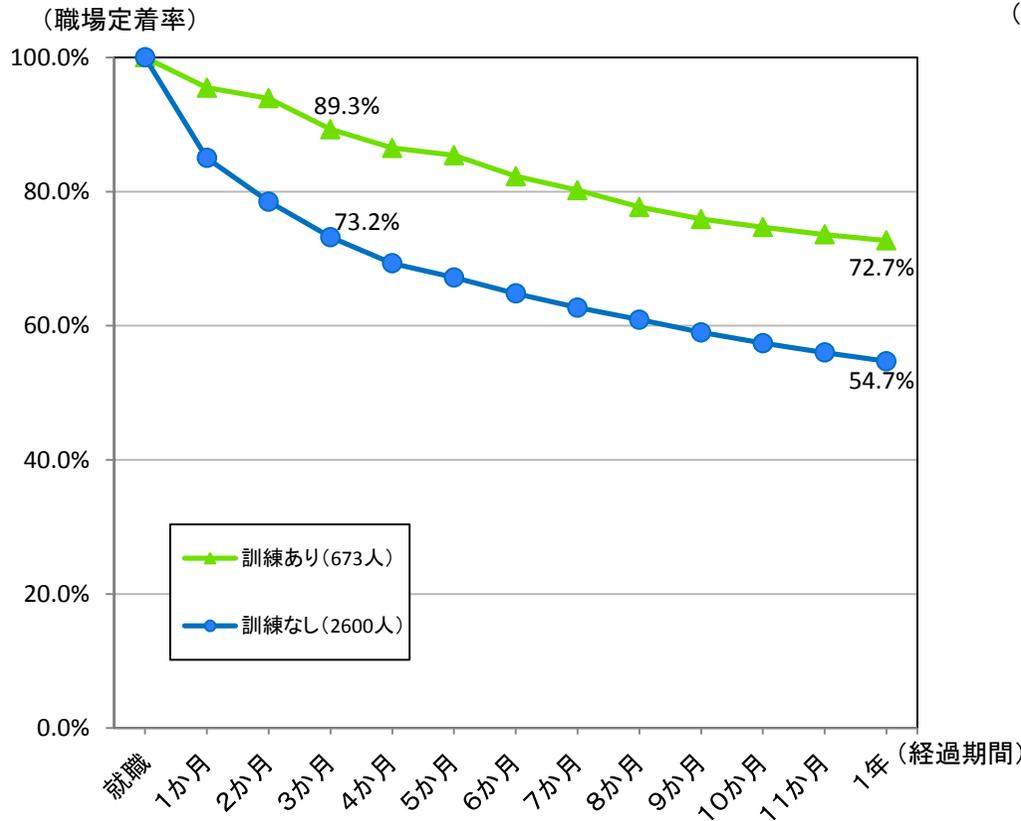


※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

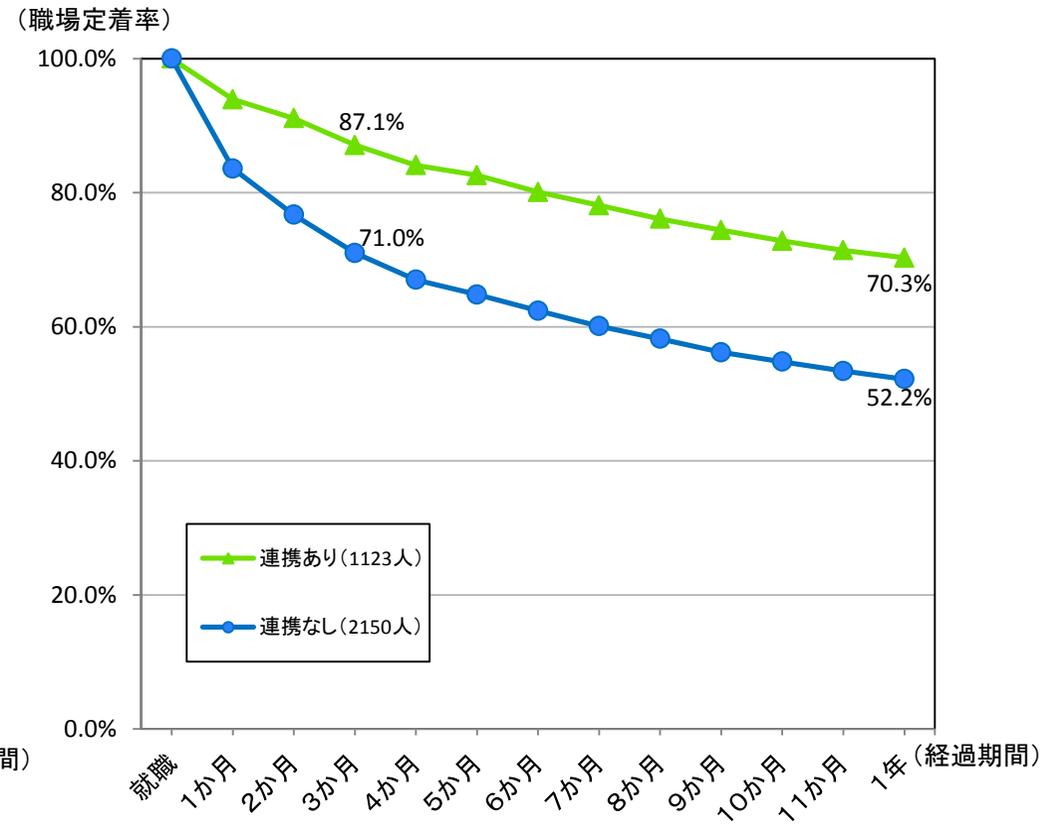
※一般求人については、サンプルが少ないことから発達障害者を除いて表を作成。また、知的障害者については、表には含んでいるものの、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

○ 障害者の定着状況については、就労前の訓練受講や、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、定着率が高い。

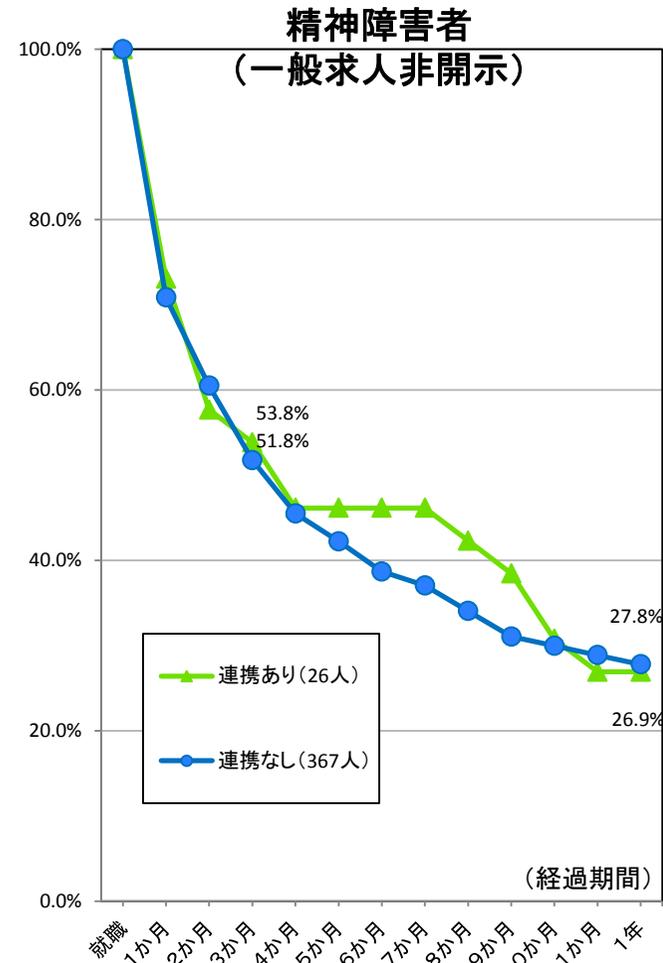
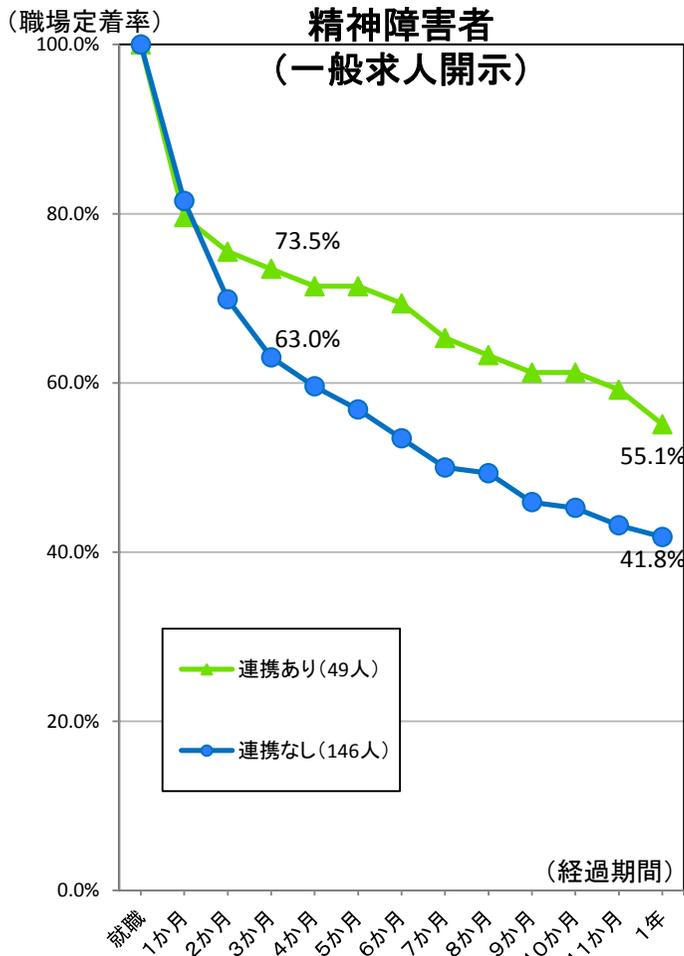
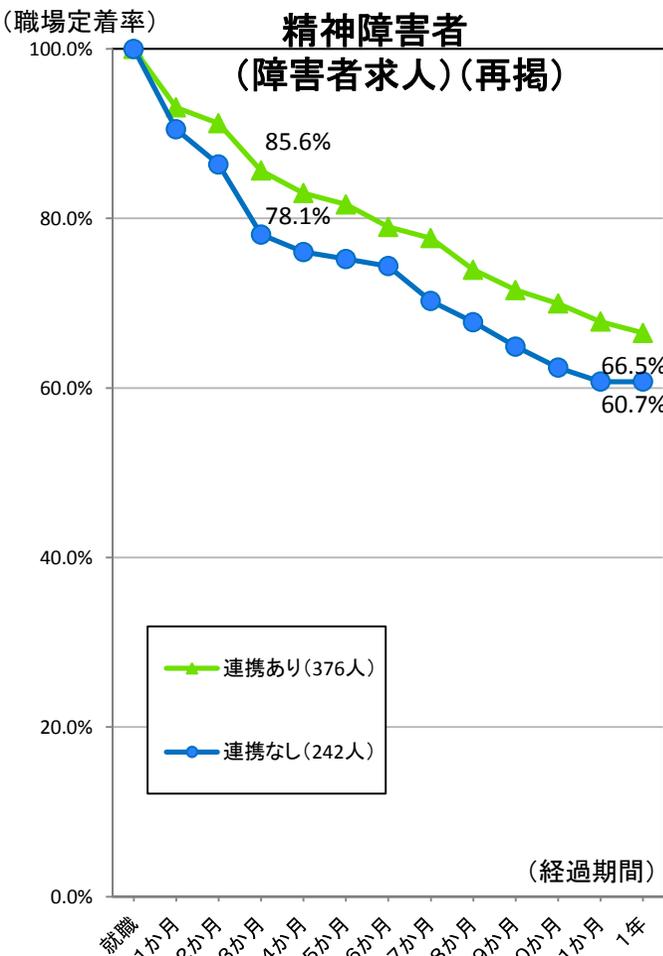
障害者の職場定着率
(就労前訓練の受講の有無別)



障害者の職場定着率
(地域の就労支援機関との連携の有無別)



障害者の定着状況については、一般求人開示の場合には、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも定着率が高い。また、一般求人開示で連携「あり」の場合、当初1ヶ月は急激に離職するものの、その後は定着する傾向。(2ヶ月目以後であれば、障害者求人と同水準)
 また、一般求人非開示の場合には、連携が「ある」場合も、「ない」場合も、定着率は同水準となる。



※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。
 ※一般開示、一般非開示について、身体障害、知的障害、発達障害はサンプル数が少ないことから、個別には分析していない。また、一般開示、一般非開示の精神障害者の「連携あり」については、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

障害種別の正社員割合

- 雇用されている身体障害者全体の6割弱が正社員となっているのに対して、知的障害の場合は2割弱、精神障害の場合は4割程度に留まっている。

		正社員		正社員以外		無回答	全体
		無期	有期	無期	有期		
身体障害	平成20年度	64.4		25.5		10.1	100.0
	平成25年度	48.1	7.8	37.3	6.5	0.4	100.0
知的障害	平成20年度	37.3		62.6		0.1	100.0
	平成25年度	16.9	1.9	26.5	54.8	0.0	100.0
精神障害	平成20年度	46.7		53.3		0.0	100.0
	平成25年度	32.0	8.8	11.1	47.8	0.2	100.0

出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成20年度、25年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

※ 正社員について、平成20年度は「契約期間の定めのない（定年による定めを除く。）社員であり、他企業への出向者は除く。」と定義しているのに対して、平成25年度は「勤め先で正社員又は正職員などと呼ばれている者」と定義。

正規雇用の概念

- 「正規雇用」や「正規雇用労働者」については、確立した定義はない。
- 個別の調査等においては、例えば、次のように定義している。

○労働力調査における「正規雇用」

会社、団体等の役員を除く雇用者について、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分。「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」として表章。

○キャリアアップ助成金・障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)における「正規雇用労働者」

(注)雇用関係助成金支給要領(平成25年5月16日付け職発0516第19号・能発0516第4号・雇児発0516第9号「雇用安定事業の実施等について」別添1)による

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ 同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。(※)

ニ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること。

ホ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

※ 「勤務地限定正社員」の場合は、ハの代わりに「勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること」が要件。

※ 「職務限定正社員」の場合は、ハの代わりに「職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること」が要件。

障害種別の平均給与及び平均勤続年数

○ いずれの障害種別においても、「きまって支給する給与」の平均は、正社員がもっとも高く、正社員以外の無期雇用、有期雇用の順に低くなる。平均勤続年数も同様の傾向にある。

	正社員 無期契約	正社員以外 無期契約	正社員以外 有期契約
身体障害者	28.8万円 (10.1年)	18.6万円 (8.2年)	17.4万円 (5.5年)
知的障害者	18.7万円 (13.7年)	13.8万円 (11.4年)	13.2万円 (8.7年)
精神障害者	23.0万円 (4.3年)	14.4万円 (3.6年)	12.9万円 (2.8年)

(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、30代の雇用者に限定して調査。

各項目中、金額は「きまって支給する給与(平成25年10月分)」、括弧内の年数は平均勤続年数。

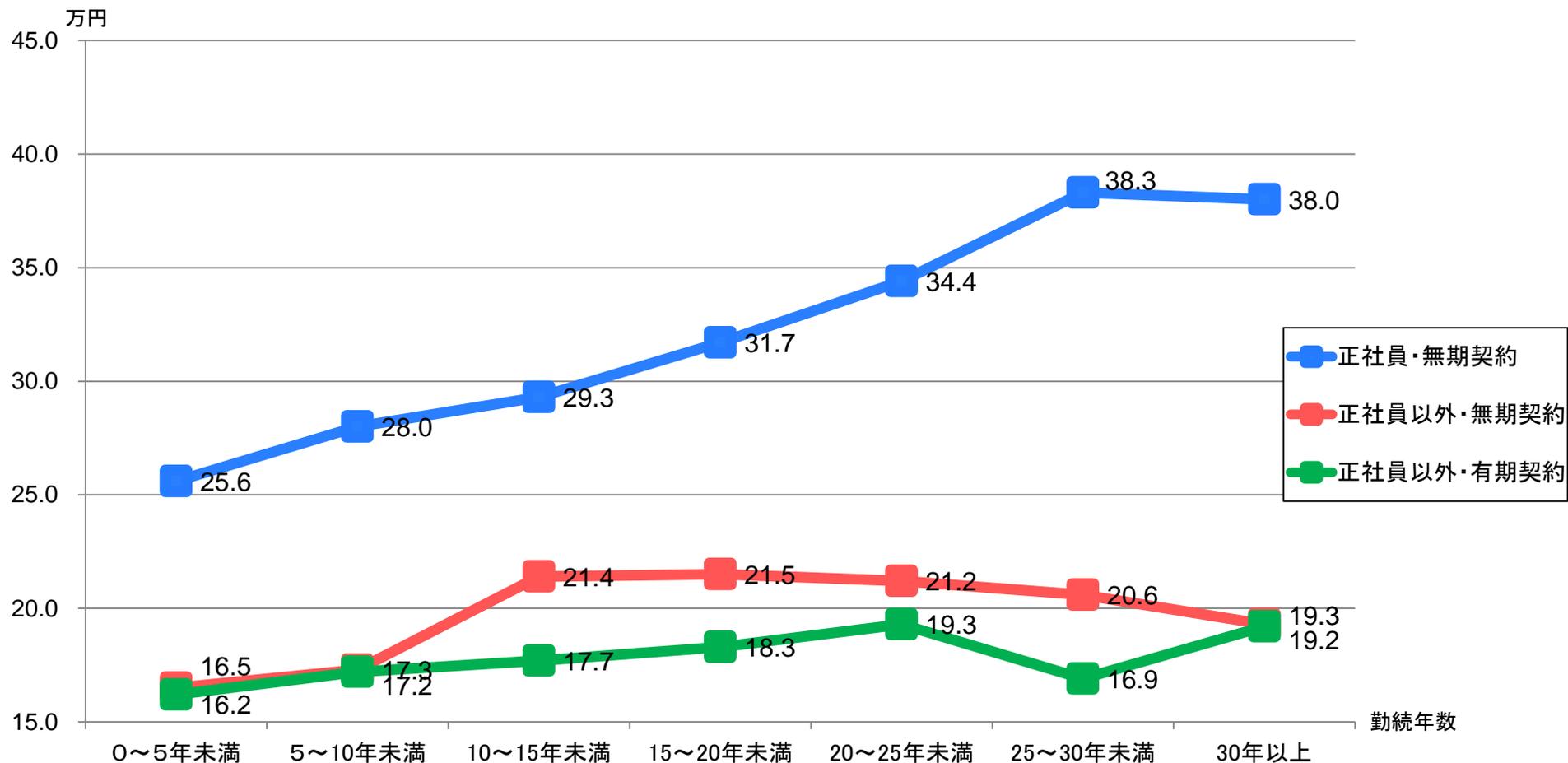
本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

(参考)福祉的就労における平均収入(月額)

- ・就労継続支援A型事業所 7.1万円(賃金)
- ・就労継続支援B型事業所 1.5万円(工賃)

雇用形態別の賃金カーブ(身体障害者(中途障害を除く))

○ 正社員の場合には、雇用継続期間に応じて待遇が改善していく様子が見られる。他方で、正社員以外の場合には、雇用継続期間に関わらず、待遇が改善していく様子は見られない。

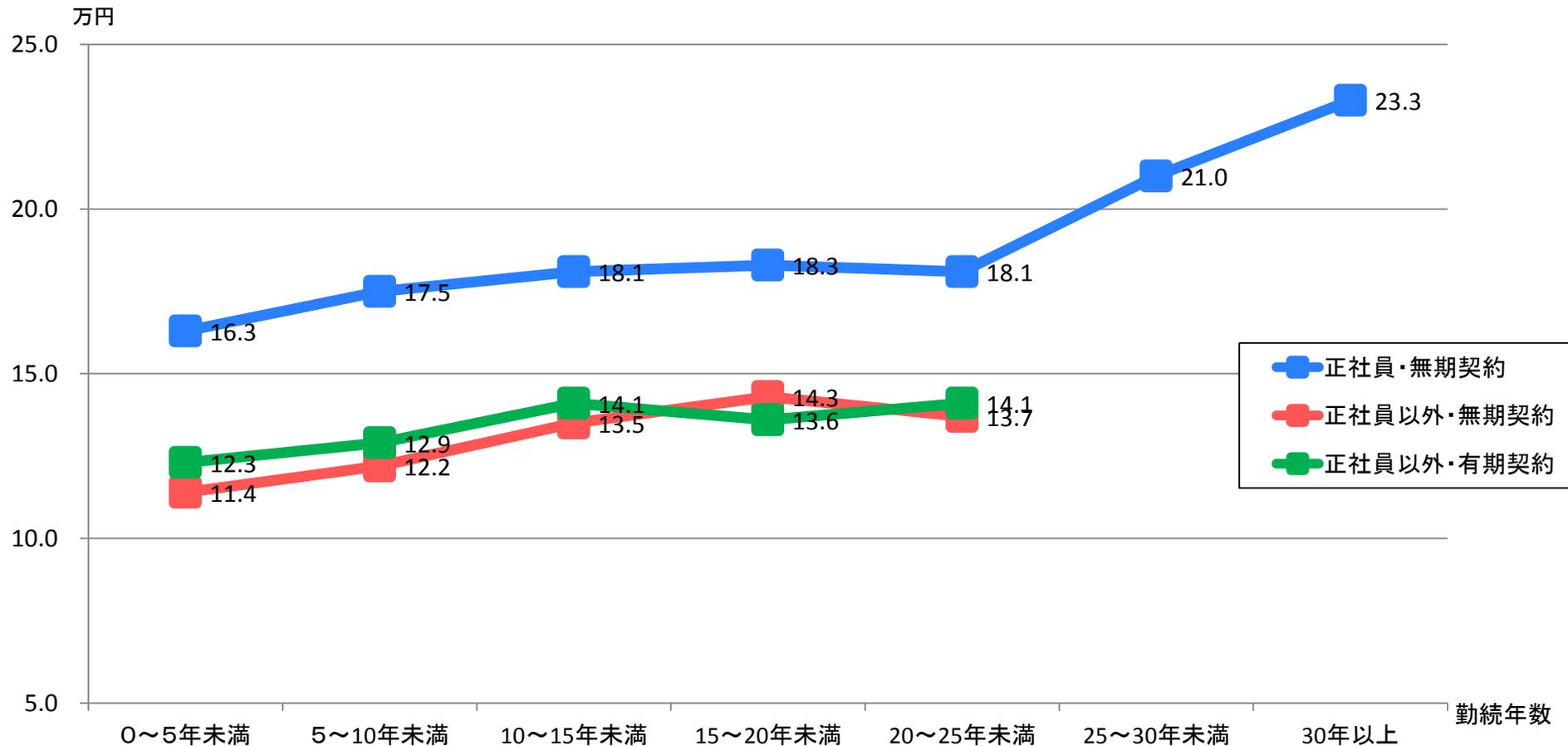


(出典) 障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、採用の時点で身体障害者手帳を取得していた者に限定して調査。

本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。
 なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

雇用形態別の賃金カーブ(知的障害者)

○ 正社員の場合には、雇用継続期間に応じて待遇が改善していく様子が見られる。他方で、正社員以外の場合には、雇用継続期間に関わらず、待遇が改善していく様子は見られない。



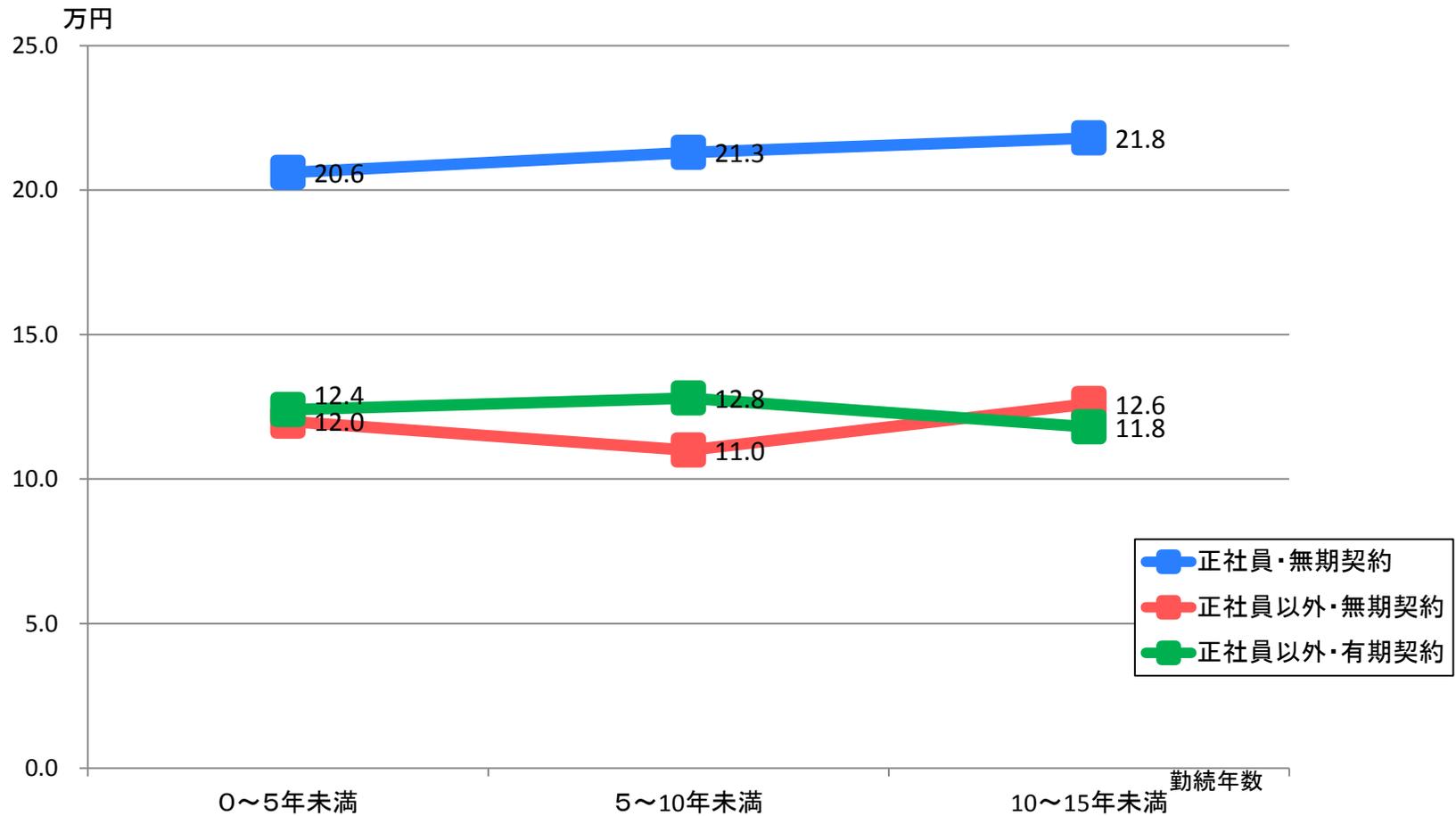
(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに調査。

本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

正社員以外・無期契約、正社員以外・有期契約については、勤続年数25年以上のサンプルが非常に少ないため、グラフ化していない

雇用形態別の賃金カーブ(精神障害者(中途障害を除く))

○ 正社員の場合に、正社員以外の場合と比べて待遇は良くなる傾向は見られる。なお、長期にわたって雇用継続しているケースが少ないことから、雇用継続期間に応じた比較については検討が困難である。



(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、採用の時点で精神障害者保健福祉手帳を取得していた者に限定して調査。

本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

精神障害者については、勤続年数15年以上のサンプルが非常に少ないため、グラフ化していない。

職場における障害者への配慮

雇用障害者への配慮事項の有無(企業への質問)	身体障害者	知的障害者	精神障害者
ある	73.8	68.4	66.0
ない	26.2	31.6	34.0



雇用障害者への配慮事項	身体障害者	知的障害者	精神障害者
短時間勤務等勤務時間の配慮	26.6	31.4	37.4
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	30.1	22.3	34.7
配置転換等人事管理面についての配慮	47.9	38.5	46.9
通院・服薬管理棟雇用管理上の配慮	41.2	24.7	48
駐車場、住宅の確保等通勤への配慮	33.8	10.6	10.3
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	26.8	22.6	14.4
職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改善	30.1	14.4	9.2
行程の単純化等職務内容の配慮	28.4	60.7	33.9
手話通訳の配置等コミュニケーション手段への配慮	12.7	3.5	1.8
業務遂行を援助する者の配置	16.5	42.8	24.4
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	13.7	19.6	19.8
職業以外を含めた生活全般に関する相談支援体制の確保	5.3	12.6	11.1
研修・職業訓練等能力開発機会の提供	4.8	4.5	4.8
職場復帰のための訓練機会の提供	4.3	2.8	13.8
関係機関等外部の機関との連携支援体制の確保	7.5	2.6	24.9
雇用管理に関するマニュアル等の整備	4.7	7.3	6.6

職場における障害に配慮した支援の有無(本人への質問)	
支援を受けている	45.9
支援を受けていない	51.4



職場における障害に配慮した支援内容(本人への質問)	
短時間勤務など労働時間の配慮	18.8
調子の悪いときに休みを取りやすくする	33.9
能力が発揮できる仕事への配置	31.5
通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	23.7
移動のための配慮	14.2
上司や専門職員などによる定期的な相談	15.4
作業を容易にする設備・機器の整備	14.7
業務内容の簡略化などの配慮	18.0
コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	18.6
業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	12.6
職業生活、生活全般に関する相談員の配置	4.0
教育訓練・研修の充実	3.4

(出典)平成25年度障害者雇用実態調査

左の調査は事業所に対する調査による回答。

右の調査は障害者個人に対する調査による回答。

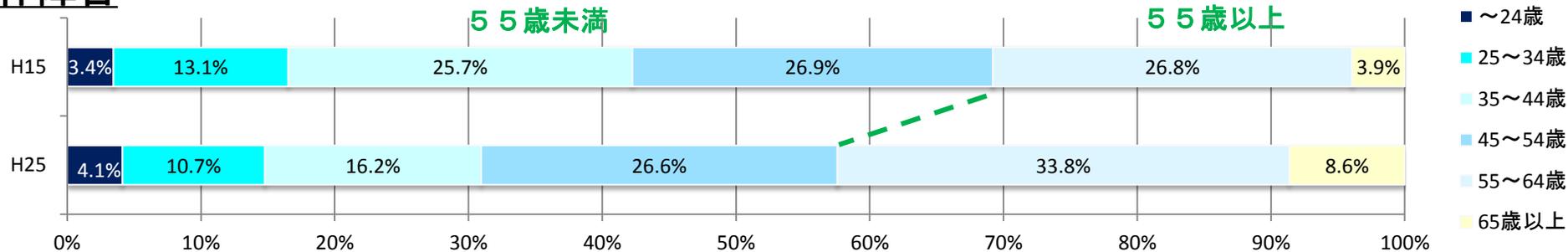
いずれも単位は%

障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

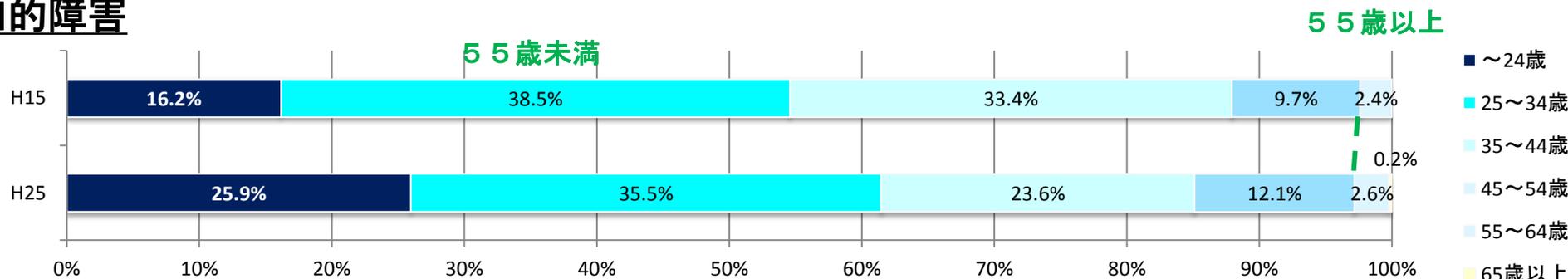
第1回資料

社会全体の高齢化の影響もあり、特に身体障害の雇用者は、高齢化の傾向が見られる。知的障害や精神障害の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的。

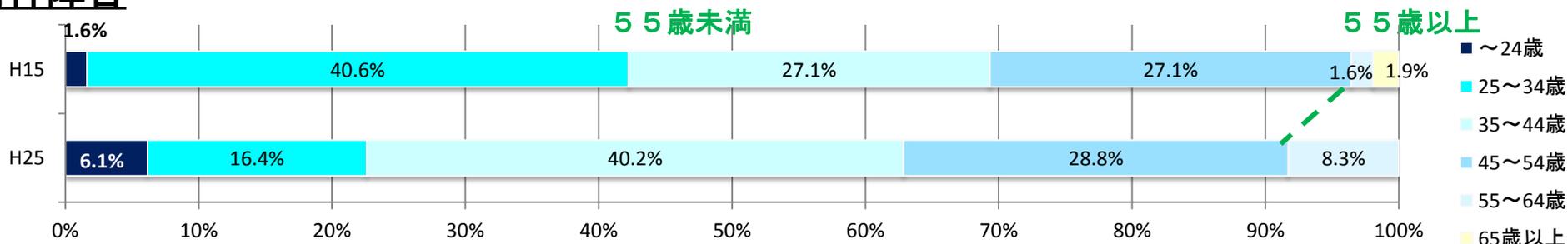
身体障害



知的障害



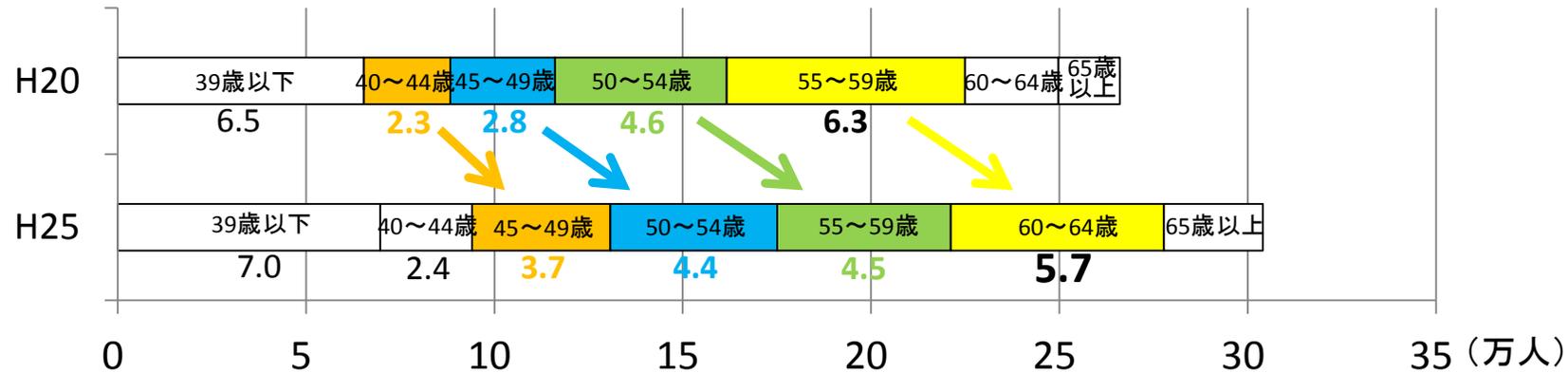
精神障害



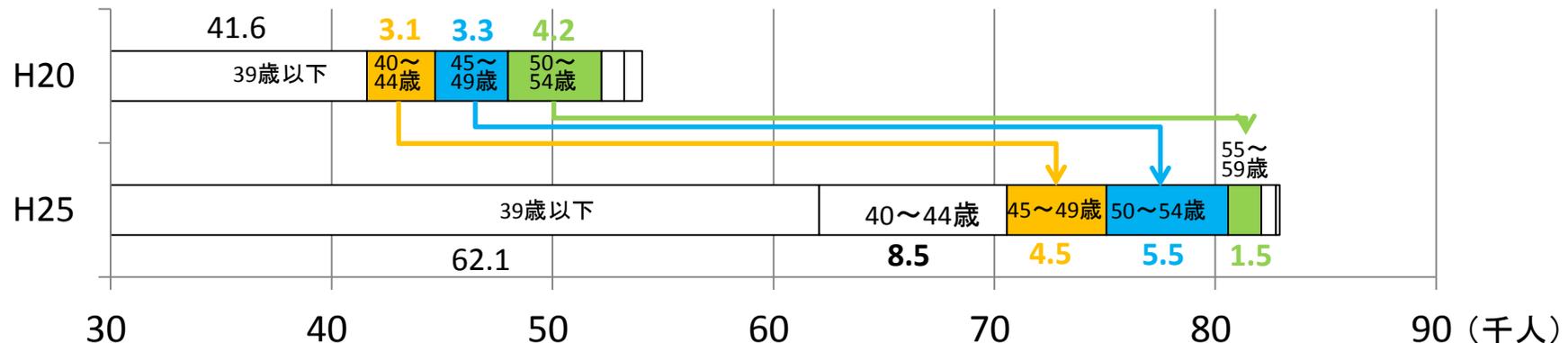
障害者の就業希望年齢については、働いている者（福祉的就労を含む）の8割以上が60歳くらいまでは働きたいと回答しているものの（2006年内閣府調査）、身体障害・知的障害とも、一般労働者より早い50歳台前半に引退時期が到来している様子が見られる。

- ・ 身体障害の場合は、中高年での中途障害者が多くが、50代で雇用者数が微減していること、
- ・ 知的障害の雇用増は雇用環境改善が要因と考えられるが、50代で雇用者数が大幅に減少していること、

民間企業における身体障害の雇用者（年齢階層別）（推計）



民間企業における知的障害の雇用者（年齢階層別）（推計）

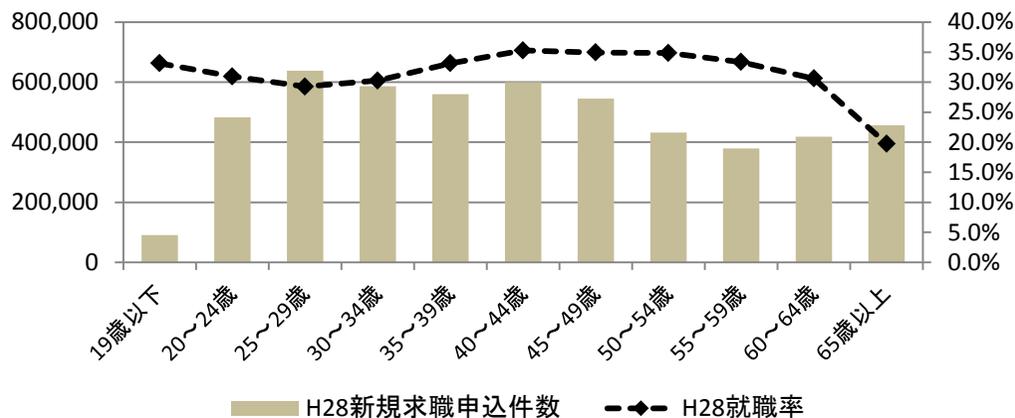


参照)「平成25年障害者雇用実態調査」、「平成20年障害者雇用実態調査委」、「平成25年障害者雇用状況報告」、「平成20年障害者雇用状況報告」(いずれも厚生労働省調査)

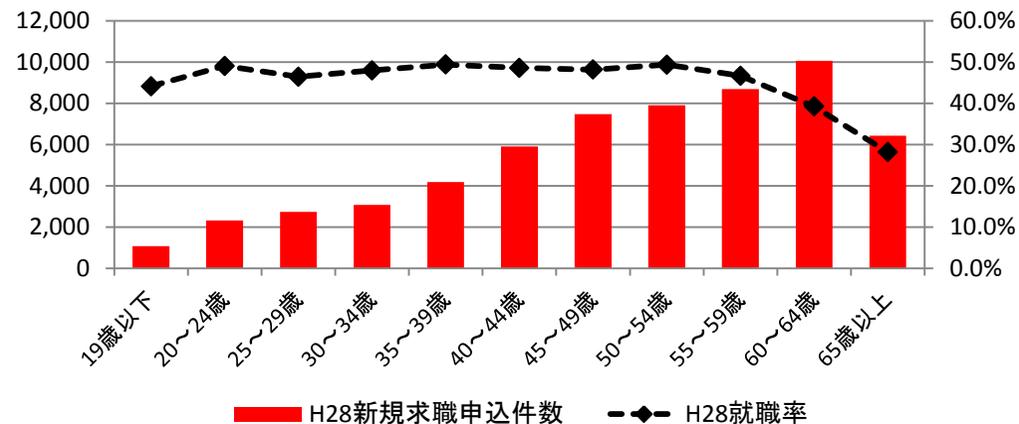
ハローワークにおける職業紹介状況（年齢別）

- 新規求職件数の最頻値について、身体障害者の場合は中途障害者の影響等もあって60～64歳であるのに対して、知的障害者の場合は19歳以下、精神障害者の場合は40～44歳である。
- 就職率については、いずれの障害区分についても50歳代までは、それほど年齢による差異は見られず、60代になると低下する傾向にある。

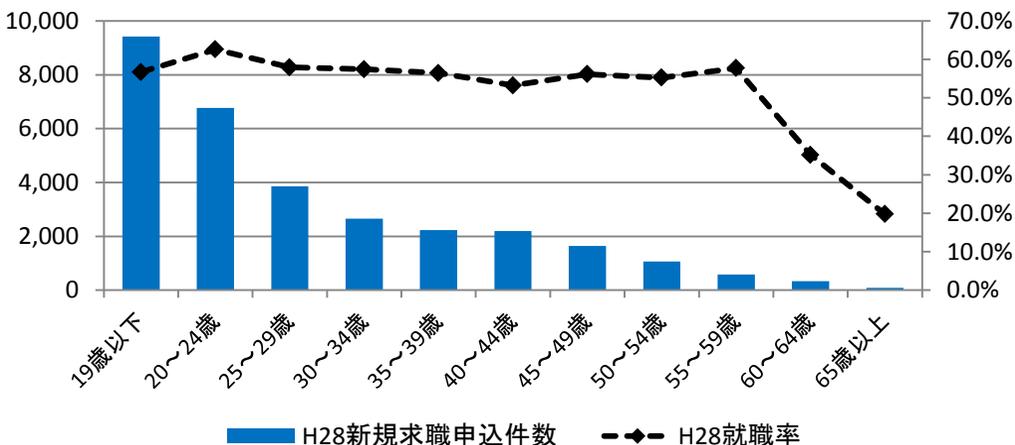
一般労働者



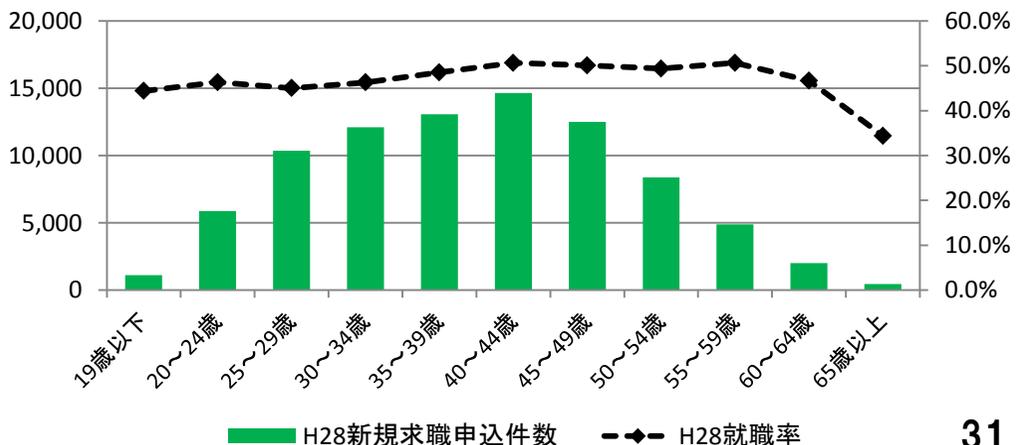
身体障害者



知的障害者



精神障害者



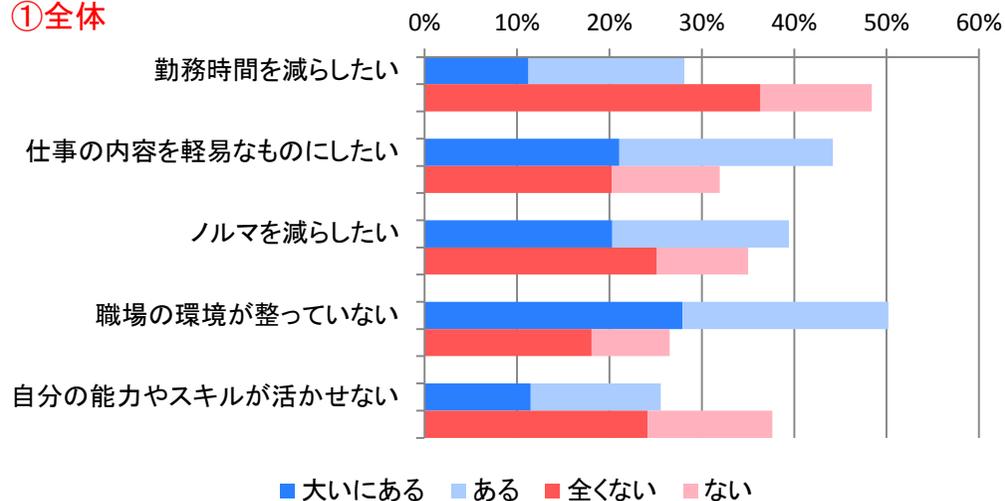
中高年齢層の障害者への配慮として、障害者全体を通じて「体力を要する作業を減らす」とするほか、知的障害の方に「作業処理速度の緩和、作業量を減らす」といったものが見られるが、配置転換や訓練・研修の受講等をあげる事業主が少ないほか、特に配慮していないとする事業主も一定程度見られる。

	下肢障害	内部障害	知的障害
<u>体力を要する作業を減らす</u>	16.7	17.6	11.5
通院時間を保障する	4.7	23.0	2.4
<u>残業時間を制限する</u>	10.7	15.2	14.4
通勤ルート、通勤方法を工夫する	3.8	1.2	5.3
作業施設や設備を改善する	6.4	0.5	1.4
<u>作業の処理速度を緩やかにする、作業量を減らす</u>	5.2	3.4	24.3
賃金を見直す	0.6	0.0	3.1
雇用形態を見直す	0.6	0.5	0.0
短時間就労、フレックスタイムを導入する	0.6	2.7	1.0
<u>配置転換をする</u>	6.0	2.0	2.1
<u>訓練・研修を受けさせる</u>	1.7	0.0	3.1
<u>とくに配慮していない</u>	41.4	30.9	15.6
その他	1.7	2.9	15.6
計	100.0	100.0	100.0

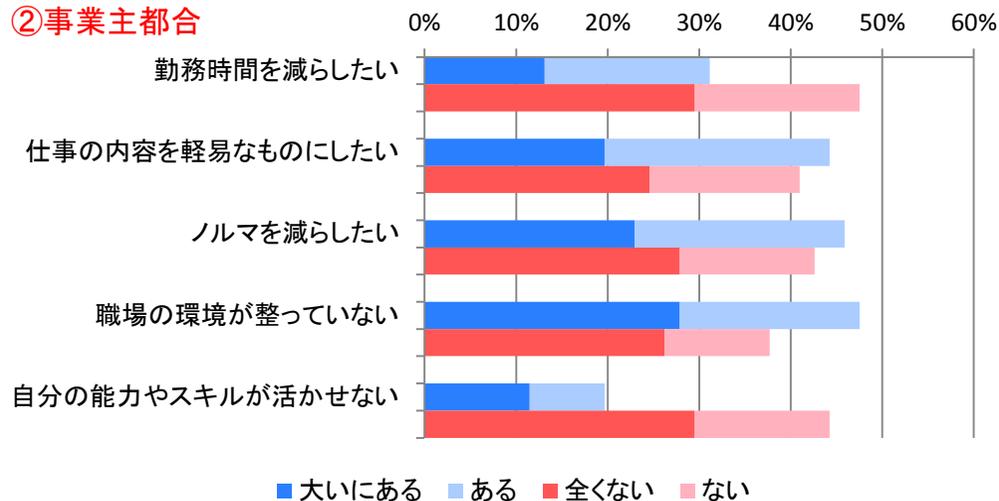
中高年齢障害者が前職での継続雇用を求める配慮等(離職理由別)

○ 離職理由に関わらず全体として、職場の環境が整っていないとする者が多いのに対して、勤務時間を減らしたいをあげる者は少ない。

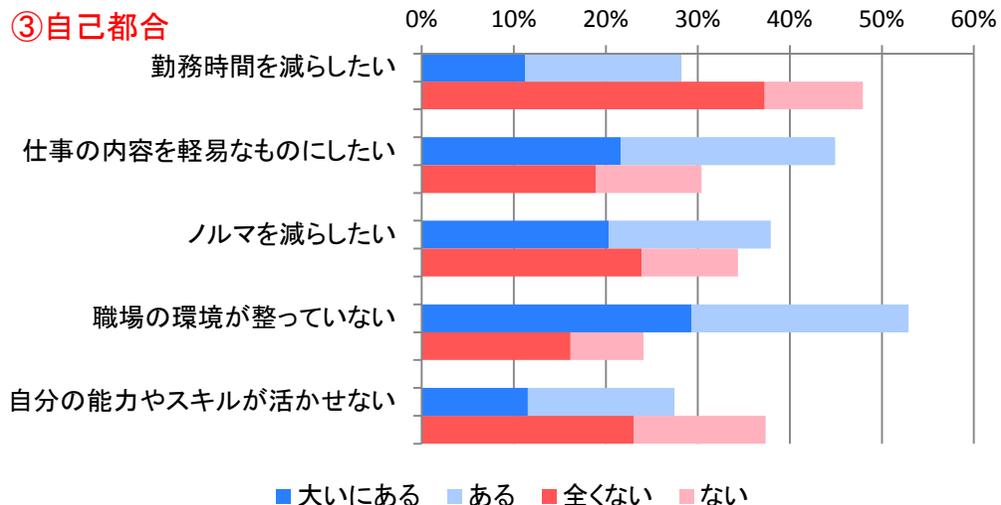
①全体



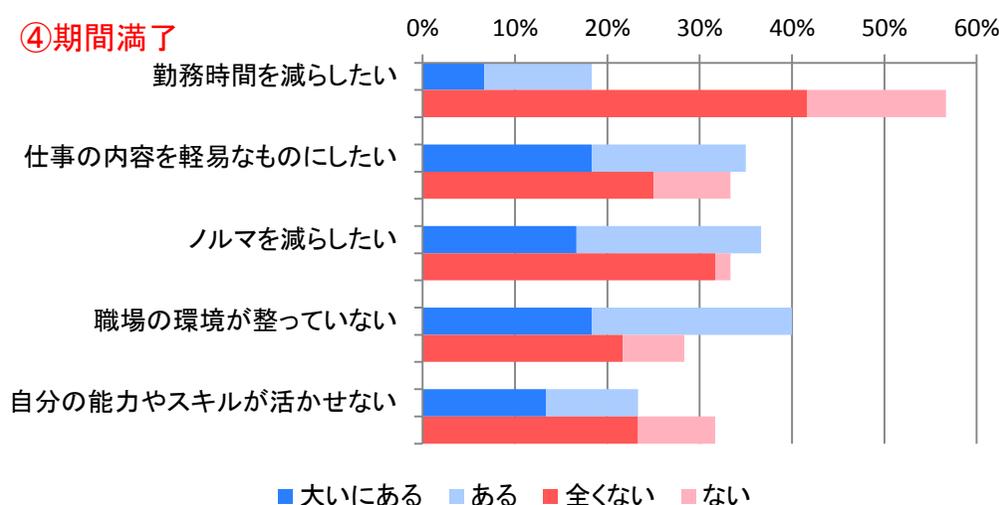
②事業主都合



③自己都合



④期間満了



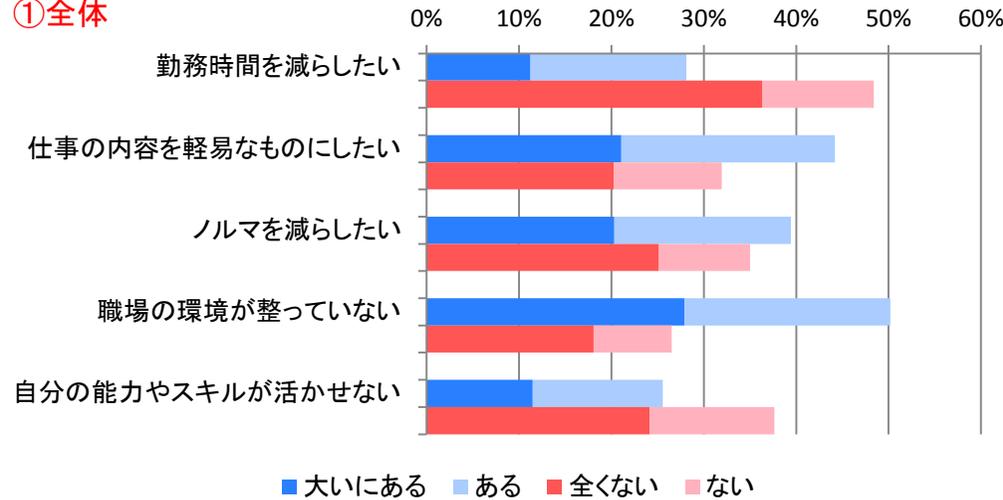
(出典)ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対するアンケート(平成30年2月実施)

年齢を重ねることで、前職において、継続して働くために表中の5項目についてそれぞれ必要と考えたか、それぞれの項目ごとに、「大いにある」から「全くない」までの五段階で回答。

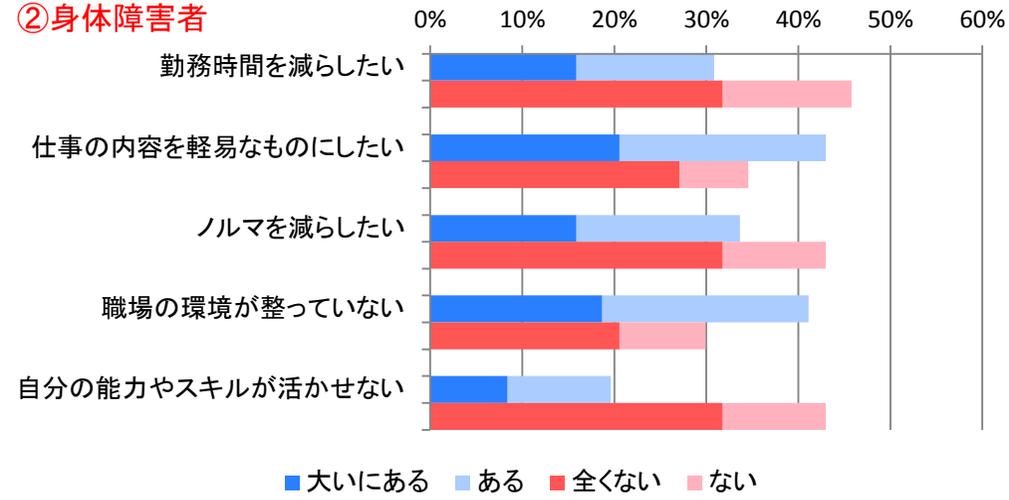
中高年齢障害者が前職での継続雇用を求める配慮等(障害種別)

○ 障害種別に見ると、特に、知的障害や精神障害の場合には勤務時間を減らしたいをあげる者は更に少なくなり、職場の環境が整っていないをあげる者は多くなっている。

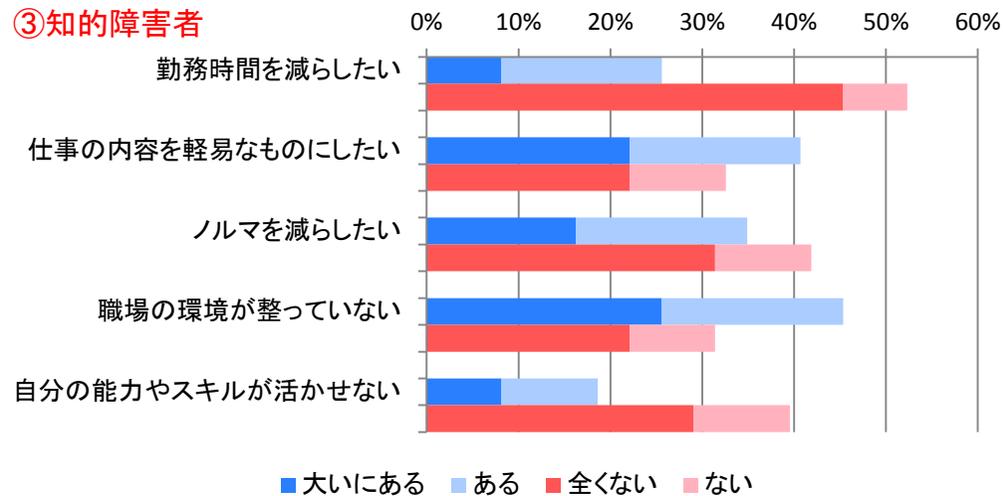
①全体



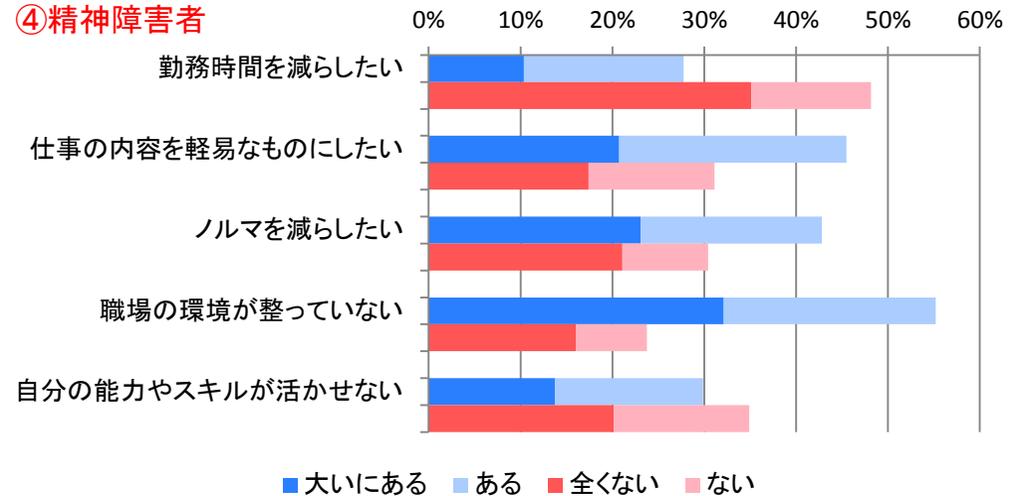
②身体障害者



③知的障害者



④精神障害者



(出典)ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対するアンケート(平成30年2月実施)

年齢を重ねることで、前職において、継続して働くために表中の5項目についてそれぞれ必要と考えたか、それぞれの項目ごとに、「大いにある」から「全くない」までの五段階で回答。

中高年齢障害者が前職での継続雇用に求める配慮等

① 「勤務時間を減らしたい」について、「1 大いにある」、「2 ある」と回答した者について、要望内容の整理を行った。

回答数		140	
内訳	1 残業時間を減らして欲しい	9	6.4%
	2 短時間勤務(パート労働)に変えて欲しい(勤務時間の縮減も含む)	10	7.1%
	3 通院のための時間を配慮してほしい	12	8.6%
	4 体力が無いので、減らして欲しい	5	3.6%
	5 その他	1	0.7%
	ー 関連する記載無し	103	73.6%

② 「職場の環境が働く上で整っていない」について、「1 大いにある」、「2 ある」と回答した者について、要望内容の整理を行った。

回答数		250	
内訳	a コミュニケーションが不足しているので、もっとコミュニケーションを図って欲しい	21	8.4%
	b 病気や障害への認識をもってほしい(知らせて欲しくない人には言わないで欲しい、を含む)、職場理解	33	13.2%
	c 体調や業務スピードを踏まえた配置にして欲しい	24	9.6%
	d 体力が落ちてきたので、配慮して欲しい	34	13.6%
	e 休暇を取得させて欲しい(通院や体調悪化による休暇も含む)	19	7.6%
	f 長く働ける環境を整備して欲しい(処遇改善、ジョブコーチ支援、スキルアップなど)	18	7.2%
	g その他	31	12.4%
	ー 関連する記載無し	70	28.0%

(出典)ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対するアンケート(平成30年2月実施)
当該アンケートの自由記載欄の内容を踏まえ、要望内容を判断し、整理を行ったものである。