

雇用の質の向上、除外率制度に関する対応 について 関係資料

- ・ 雇用の質の向上 関係
- ・ 除外率制度に関する対応 関係
- ・ その他

雇用の質の向上について

論点

障害者雇用については、例えば、民間企業の実雇用率は10年連続で、実雇用者数は18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、他方で、雇用率という雇用の数の達成を優先するような動きも見られる。今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者雇用の質を向上させる取組が求められる。

これについて、以下のとおり対応してはどうか。

- 障害者雇用促進法において、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならないとされている。
- 法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、事業主に対して、障害者の能力を発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍を促進するため、これまで不十分だったキャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理を行うことを求めてはどうか。
- また、行政による、企業に対する支援として、アセスメント（※）やマッチング支援を強化してはどうか。
※ 本人の就労能力や適性の客観的な評価だけでなく、就労に関する希望やニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、必要な支援や配慮を整理すること
- その他、障害者雇用の質の向上に向けた取組として考えられることはあるか。

障害者雇用促進法の理念

■ 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）（抄）

（基本理念）

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。

第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（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當に評価し、適当な雇用の場を与える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。

（国及び地方公共団体の責務）

第六条 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

合理的配慮の提供義務

■ 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）（抄）

（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の確保等を図るための措置）

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たつては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（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の確保等に関する指針）

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 （略）

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

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若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲 : 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。
など

合理的配慮の事例(民間企業)

(募集・採用時の事例)

- ① 難病がある者に対し、面接時間について体調に配慮した例

課題

- 難病である応募者の症状が日によって異なり、面接に当たって配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 本人の体調に合わせるため、あらかじめ面接の時間は決めずに、直前の本人の体調を優先し、事業所側が日程を合わせるようにした。(他の障害種別でも類似事例あり)

- ② 聴覚障害がある者に対し、面接方法に配慮した例

課題

- 聴覚障害がある応募者のために、面接に当たって聴覚を利用しないコミュニケーション手段を用意する必要があった。

合理的配慮例

- 面接の際にタブレットを用意し、タブレットで筆談することにより意思疎通を円滑にした。

(採用後の事例)

- ③ 内部障害がある者に対し、出勤について体調に配慮した例

課題

- 透析を行う必要があり、本人の身体に生じる負担に対して配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 透析日については在宅勤務を認め、通勤による身体の負担を軽減させた。(他の障害種別でも類似事例あり)

- ④ 精神障害がある者に対し、休憩について体調に配慮した例

課題

- 過集中にならないよう配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 通常の昼休みに加えて、午前と午後にそれぞれこまめに休みを取ることができるよう、10分間の休憩を入れた。(他の障害種別でも類似事例あり)

(採用後の事例) ※中途障害

- ⑤ 肢体不自由となった者に対し、職場内での移動の負担に配慮した例

課題

- 交通事故により片側の肢体に障害が残り、日常生活では車いすを使用する状態となった社員に対して配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 事務所の裏にあった休憩室へと続く砂利敷きの通路を舗装し、専用の駐車スペースとして確保。安全面への配慮から、駐車スペースから事務所へ続く道もアスファルト舗装した。

- ⑥ 高次脳機能障害となった者に対し、疲労に配慮した例

課題

- 交通事故による高次脳機能障害により、疲労感を自覚できない等の症状が生じ、配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 本人の自宅に近い勤務地を職場復帰先とし、通勤の負担軽減を図るとともに、自身の疲れを自覚できないため1時間に1回休憩を取るように促した。

合理的配慮の事例(公務部門)

(募集・採用時の事例)

- ① 発達障害がある者に対し、仕事内容をより良く理解してもらうために配慮した例

課題

- 発達障害・知的障害がある応募者に、仕事内容を事前により良く理解してもらい、不安を生じさせることがないよう配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 通常は実施していない職場見学を実施。仕事内容や職場環境を予め確認できるようにした。(他の障害種別でも類似事例あり)

- ② 視覚障害がある者に対し、応募時に不自由がないようにするために配慮した例

課題

- 視覚障害がある応募者のために視覚によらない受験案内を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 受験案内を音声読み上げソフト対応の県ホームページに掲載するようにした。

(採用後の事例)

- ③ 障害がある者に対し、勤務が困難となる場合に配慮した例

課題

- 障害に起因する症状によって勤務が困難になる場合等に対する配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 勤務が困難な場合や治療のために通院が必要な場合については、職務免除を取得可能とした。(全ての障害種別で共通)

- ④ 発達障害による聴覚過敏がある者に対し、作業の負担軽減に向けて配慮した例

課題

- 聴覚過敏により、電話を使用した業務に困っている様子が窺われたため、配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 電話の音声テキストに変換する「テレホンテキスト」を導入した。

(採用後の事例) ※中途障害

- ⑤ 視覚障害となった者に対し、勤務先に配慮した例

課題

- 途中で視覚障害となり、車の運転ができなくなったため、勤務継続に当たって配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

- 病気休暇を経ての復職後、本人の自宅近くの支所に異動させることで、車によらない通勤を可能とし、負担軽減を図った。

- ⑥ 肢体不自由となった者に対し、配属先に配慮した例

課題

- 看護師として仕事に従事していたが途中で肢体不自由となったため、勤務継続に当たって配慮を検討する必要があった。

合理的配慮例

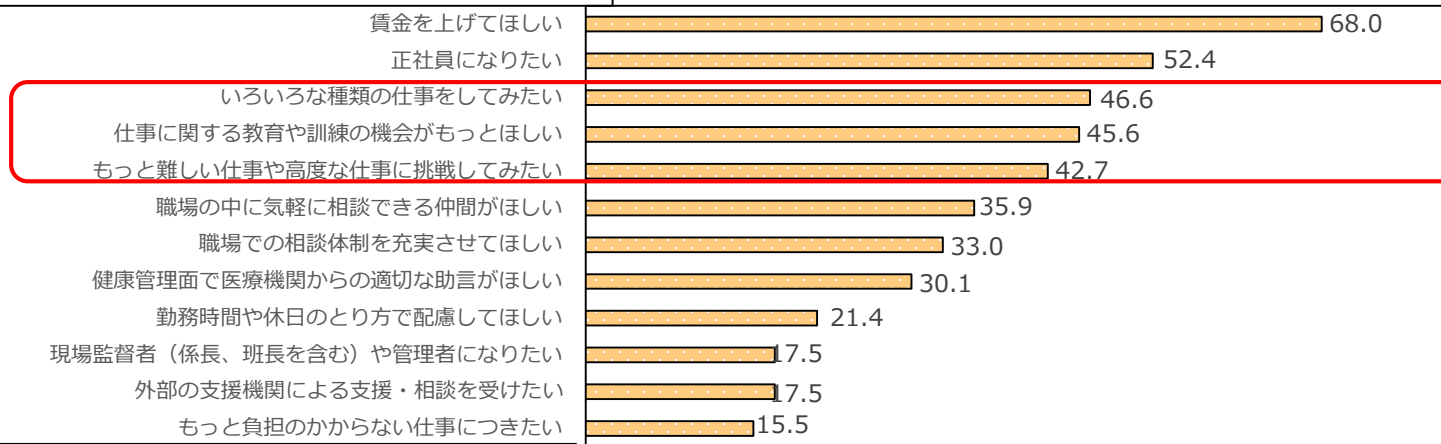
- 身体への負担が比較的少なくなるよう病棟勤務から外来勤務に配置転換を行った。

精神障害者の能力開発・キャリア形成について

- 精神障害者の希望をみると、約半数が「正社員になりたい」「いろいろな種類の仕事をしてみたい」「仕事に関する教育や訓練の機会がもっとほしい」と能力開発・キャリア形成に関する事項を希望。
- 一方、事業所における能力開発・キャリア形成に関する雇用管理上の工夫・配慮事項の実施割合は低い傾向。

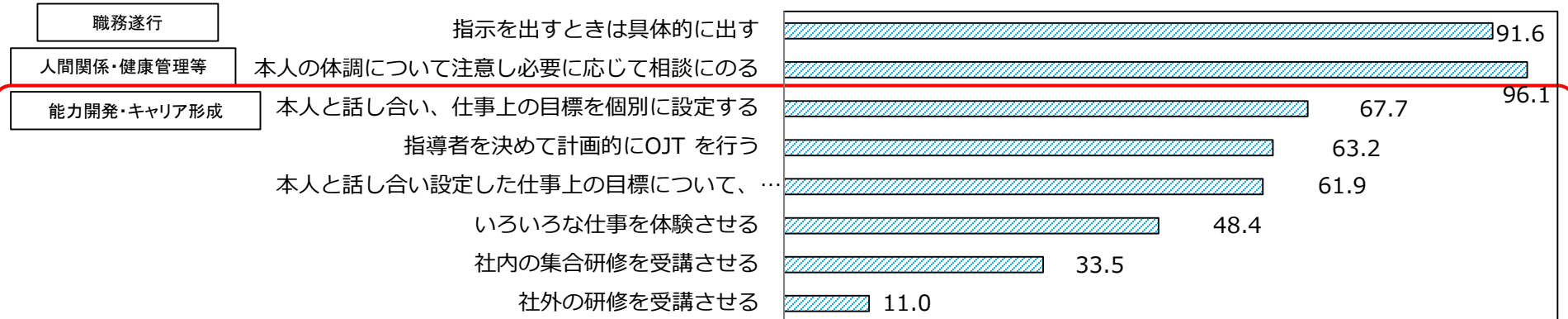
精神障害者が職業生活の充実のために希望すること（個人調査）（※1）

(N=103, 複数回答)



精神障害者の雇用管理上の工夫や配慮事項の実施割合（事業所調査）（※2）

(N=155)



(資料出所)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業センター「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」(2012年3月)

(※1)調査票を送付した事業所に雇用されている新規雇用者(復職者ではない者)に対する調査。

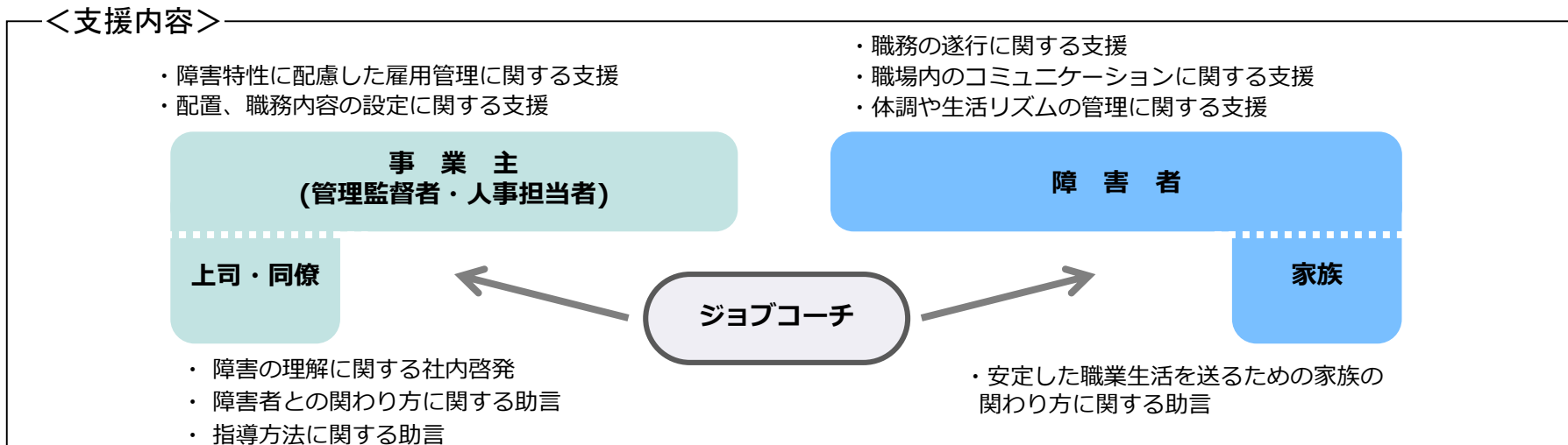
(※2)特例子会社など障害者雇用を積極的に行っていると予想される事業所と、休職者が多いと思われる大企業に対する調査(回収率:30.2%)。

項目については、「職務遂行」「人間関係・健康管理等」のうち、もっとも実施割合が高い項目をそれぞれ抜粋。「能力開発・キャリア形成」については全項目を抜粋。

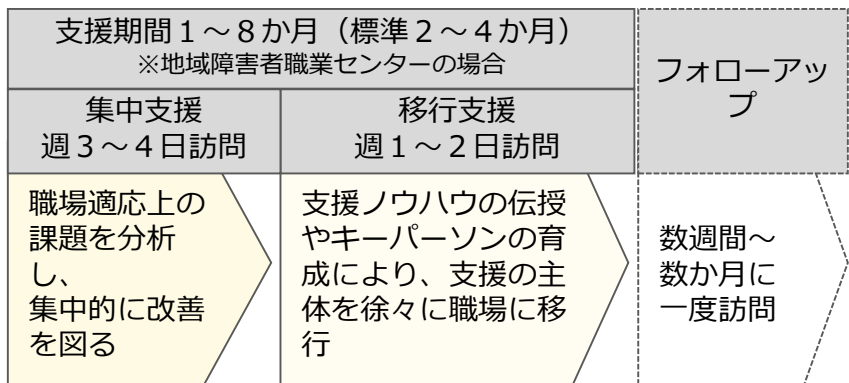
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、

- ・ 障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施



＜標準的な支援の流れ＞



＜ジョブコーチ養成実績（令和2年度）＞

計497人（11,436人）

- －訪問型ジョブコーチ（福祉施設型） 215人（7,320人）
- －企業在籍型ジョブコーチ（事業所型） 282人（4,116人）

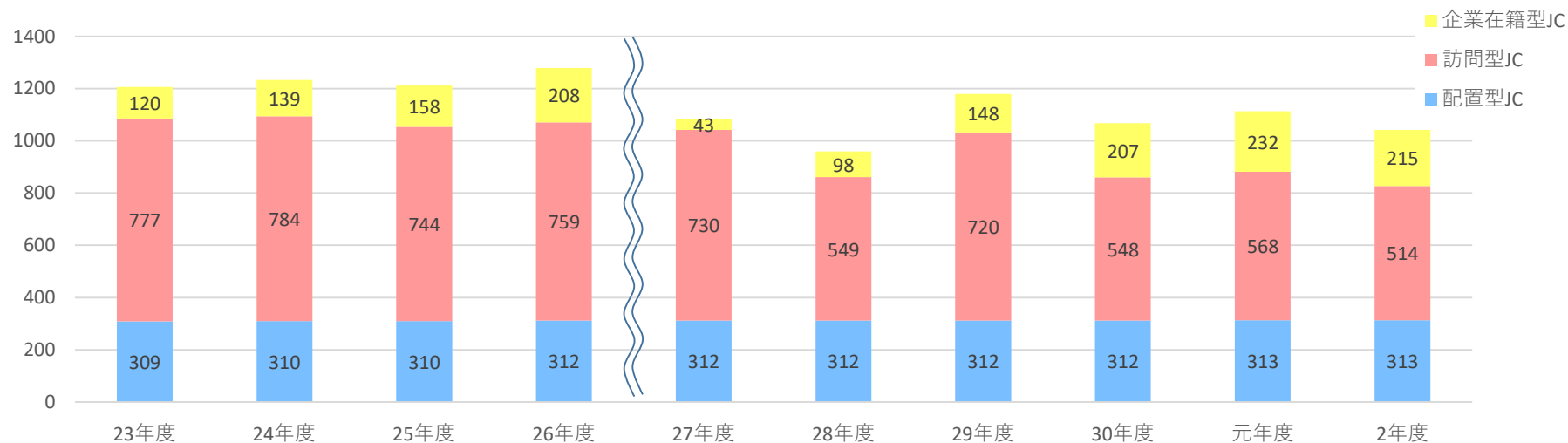
※（ ）内は、養成研修開始（平成17年度）からの養成実績累計

※ 新型コロナウイルス感染症の影響により、開催予定44回のうち17回中止

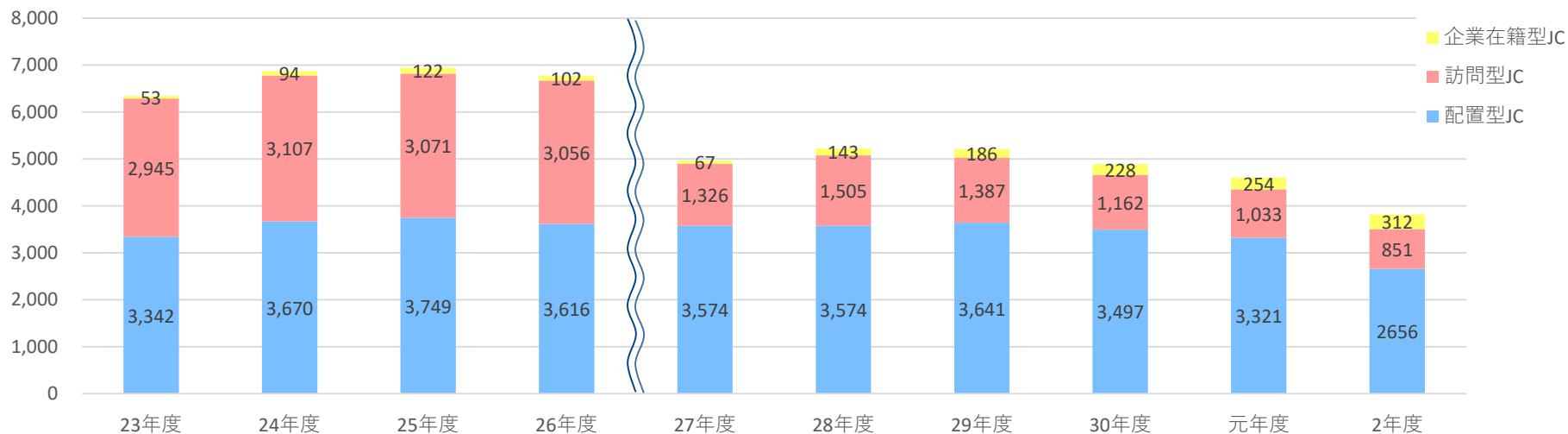
- ・ 支援対象者 2,656人
- ・ 職場定着率（支援終了後6か月時点） 89.3%
（支援終了後6か月時点：R元年10月～R2年9月までの支援終了者の実績）

職場適応援助者（ジョブコーチ）の活動実績

1 ジョブコーチ活動者数



2 ジョブコーチ支援対象者数



職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会について

1 設置趣旨

- 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」という。）においては、「基礎的研修」の確立に加え、障害者の就労支援に係る専門人材の高度化に向けた階層研修の再構築及び専門人材の社会的ステータスの向上とそれによる人材確保について検討することが必要であると結論づけられている。
- その中で、特に職場適応援助者については更なる専門性の向上に向けた研修の見直しや、一定の資格としての位置づけを検討してはどうかといった方向性が示されたところであり、これを踏まえ、職場適応援助者が期待される役割を一層果たしていくため、改めて職場適応援助に係る支援の在り方及び人材育成・確保に向けた方策について検討を行うため、「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」を設置する。

2 主な論点

- 職場適応援助に係る支援の在り方及び人材育成・確保に向けた方策について、以下の事項等について検討を行う。
 - ・ 職場適応援助者（以下「JC」という。）の役割、職域、支援の在り方
 - ・ JC養成研修体系の整理等（カリキュラム、階層研修の再整理、実施機関（高等教育機関含む）・研修実施方針）
 - ・ 訪問型JCの活性化に向けた対応（利活用促進策、助成金制度の見直し）
 - ・ 職場適応援助者に係る資格化の検討（例えば国家資格化を目指す場合、クリアすべき課題、今後のロードマップ等）

3 参集者（次項参照）

- 検討会の下に開催されたワーキンググループの構成員のうち座長が指名する者が、中心的な役割を担う者として参画。その他に実務経験に長けた者等に出席を依頼。
 - ・ 学識・有識者（2名）
 - ・ 企業関係者（訪問型JC支援活用企業）（1名）
 - ・ 特例子会社関係者（企業在籍型JC活用企業）（1名）
 - ・ 訪問型JC支援実績を豊富に有する事業所関係者（1名）
 - ・ 訪問型JC（1名）
 - ・ 企業在籍型JC（1名）
 - ・ JC養成研修大臣指定機関関係者（1名）
 - ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構関係者（1名）

4 その他

- 令和4年4月に設置後、令和4年度内に必要な議論を行い、令和4年度末までに中間とりまとめを行い、検討会に報告。

職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会（参集者）

- ・ 青野 路子 トーマツチャレンジド株式会社 管理部長
- ・ 井口 修一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター研究部門 主任研究員
- ・ 石井 伸明 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業リハビリテーション部 研修課長
- ・ 小川 浩 大妻女子大学人間関係学部 教授（主査）
- ・ 木村 美和 社会福祉法人 ほっと福祉記念会
県中地域障害者就業・生活支援センター
センター長・主任職場定着支援担当者
- ・ 國崎 順子 一般社団法人Bridge 代表理事
- ・ 田村 孝章 株式会社アクロイト 代表取締役社長
- ・ 松尾 悦子 キッコーマンクリーンサービス株式会社
- ・ 若尾 勝己 NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長

（五十音順、敬称略）

障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

現状・課題

障害者の多様な働き方の推進、通勤が困難な者等の雇用機会の確保、採用競争が激化する都心部の企業が地方在住の障害者を雇う機会を広げるといった観点から、障害者雇用におけるテレワークのさらなる推進が必要。一方、障害者へのテレワーク活用にあたっては、障害に応じたコミュニケーションの方法や体調管理等、障害者に特有の課題等がある。

近年の取組

周知・啓発、機運の醸成等

・障害者雇用テレワーク促進フォーラムの開催（令和3年度）

実施方法：東京会場及びオンラインのハイブリッド開催

対象：障害のある方、障害者雇用に取り組む企業、就労支援機関・福祉機関・自治体の担当者等

内容：就労移行支援事業所におけるテレワーク就労に向けた訓練やテレワークで雇用された障害者への定着支援事例、企業における障害者をテレワークで雇用する事例の紹介等

・事例集やフォーラムの動画等のインターネット上の周知

過去に作成した障害者のテレワークに関する事例集や、令和3年度に開催したフォーラムの動画をインターネットに掲載し、広く周知



導入に向けた具体的取組への支援

・企業向けガイダンスの開催（令和3年度、4年度）

実施方法：集合及びオンライン形式のハイブリッド開催（令和3年度：2回開催、令和4年度：5回開催予定）

対象：障害者をテレワークにより雇用することに興味を持っている企業等の人事担当者等

内容：テレワークの具体的な導入に向けた手順等（業務の選定、求人の出し方、雇用管理（合理的配慮の提供含む）のノウハウ、障害特性に応じた支援機器の活用等）の説明

・障害者へのテレワーク導入を検討する企業へのコンサルティングの実施（令和4年度）

実施方法：メールやweb会議システムによるオンライン相談および訪問相談

対象：障害者をテレワークにより雇用することを検討している企業等

内容：障害者をテレワークで雇用するにあたって生じる個別具体的な課題について、個々の企業の実情や雇用する障害の障害特性等に応じて、専門アドバイザーによるコンサルティングを実施（最大5回まで、無料で相談が可能）

除外率制度に関する対応について

論点

除外率制度については、平成14年の障害者雇用促進法改正により廃止したところ。特例措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされており、平成16年4月と平成22年7月にそれぞれ一律に10ポイントの引下げを実施した。

除外率制度に関する対応については、以下のとおりとしてはどうか。

- 除外率については、廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小することとされている。また、企業全体の実雇用率が上昇する中で、除外率設定業種の実雇用率についても上昇傾向にある。これらを踏まえ、除外率を一律に10ポイント引き下げることとしてはどうか。
- 除外率の引下げに当たっては、除外率設定業種がそれぞれ余裕を持って対応できるよう十分な準備期間を設けるとともに、当該業種における障害者雇用の促進に向けた取組を支援することとしてはどうか。
- 除外率がすでに廃止された制度であることを踏まえ、5年ごととされている法定雇用率の設定のタイミングにおいて、除外率についても段階的に引き下げていくこととしてはどうか。

除外率制度に関する主な意見

※障害者雇用分科会（第103回～第106回）での主な意見を事務局にてまとめたもの

- 平成22年から10年近く全く廃止に向けた動きがないのは重大な問題。廃止に向けてピッチを上げるべき。実態を踏まえた上で目標や今後のタイムテーブルを設定するべき。
- 除外率の引下げを行うに当たっては3年から5年の準備期間や支援策が必要。また、企業の特性を踏まえて特別に考慮する業種がないか検討する必要。
- 設定されている除外率が雇用しづらさの実態を正確に反映しているのか、制度を見直すことも含め改めて検討する必要。
- 廃止が決定している制度なので、制度の見直しではなく、除外率を引き下げたときに企業にどんなサポートをしていくべきか議論すべき。
- 除外率設定業種で障害者が働き続けられる環境整備の実態を把握した上で、対策が不十分な業種について、環境整備に対する支援、好事例の紹介等が必要。
- 除外率は設定しつつ納付金の支払いは求めることも考えられる。

除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2.3%
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度(障害者の雇用義務を軽減)を設けていた。
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている(法律附則)。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。) 	5%
<ul style="list-style-type: none"> ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) ・その他の鉱業 	10%
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。) 	15%
<ul style="list-style-type: none"> ・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。) 	20%
<ul style="list-style-type: none"> ・港湾運送業 	25%
<ul style="list-style-type: none"> ・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 	30%
<ul style="list-style-type: none"> ・林業(狩猟業を除く。) 	35%
<ul style="list-style-type: none"> ・金属鉱業 ・児童福祉事業 	40%
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。) 	45%
<ul style="list-style-type: none"> ・石炭・亜炭鉱業 	50%
<ul style="list-style-type: none"> ・道路旅客運送業 ・小学校 	55%
<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園 	60%
<ul style="list-style-type: none"> ・船員等による船舶運航等の事業 	80%

※除外率設定業種は、総務省編日本標準産業分類の中分類に限らない。

(参考)除外率設定業種別の変遷について①

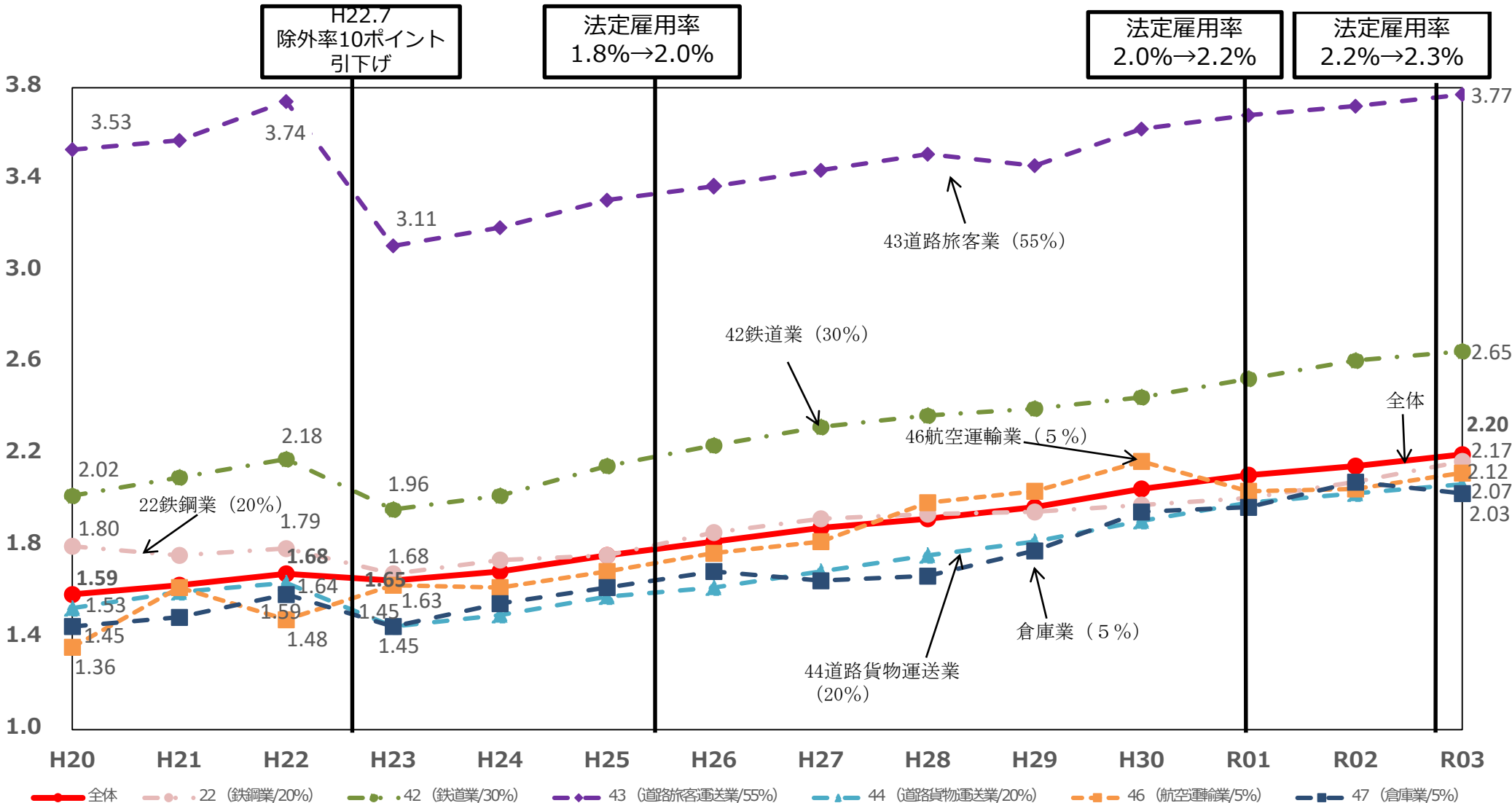
除外率設定業種	昭和51(1976)年～	平成16(2004)年4月～	平成22(2010)年7月～現在
タイヤ・チューブ製造業	10%	廃止	—
窯業・土石製品製造業	10%	廃止	—
金属製品製造業	10%	廃止	—
一般機械器具製造業	10%	廃止	—
ガス業	10%	廃止	—
その他の修理業	10%	廃止	—
有機化学工業製品製造業	15%	5%	廃止
石油製品・石炭製品製造業	15%	5%	廃止
輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業、船用機関製造業を除く。)	15%	5%	廃止
その他の運輸に付帯するサービス業(通関業及び海運仲介業を除く。)	20%	10%	廃止
電気業	20%	10%	廃止
非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。)	25%	15%	5%
船舶製造・修理業、船用機関製造業	25%	15%	5%
航空運輸業	25%	15%	5%
倉庫業	25%	15%	5%
国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	25%	15%	5%
採石業、砂・砂利・玉石採取業	30%	20%	10%
窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。)	30%	20%	10%
その他の鉱業	30%	20%	10%
水運業	30%	20%	10%

(参考) 除外率設定業種別の変遷について②

除外率設定業種	昭和51(1976)年～	平成16(2004)年4月～	平成22(2010)年7月～現在
非鉄金属第一次製錬・精製業	35%	25%	15%
貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	35%	25%	15%
建設業	40%	30%	20%
鉄鋼業	40%	30%	20%
港湾運送業	45%	35%	25%
鉄道業	50%	40%	30%
医療業	50%	40%	30%
高等教育機関	50%	40%	30%
林業(狩猟業を除く。)	55%	45%	35%
金属鉱業	60%	50%	40%
児童福祉事業	60%	50%	40%
特殊教育諸学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	65%	55%	45%
石炭・亜炭鉱業	70%	60%	50%
道路旅客運送業	75%	65%	55%
小学校	75%	65%	55%
幼稚園	80%	70%	60%
船員等による船舶運航等の事業	100%	90%	80%

除外率設定業種の実雇用率推移 (H20～R03)

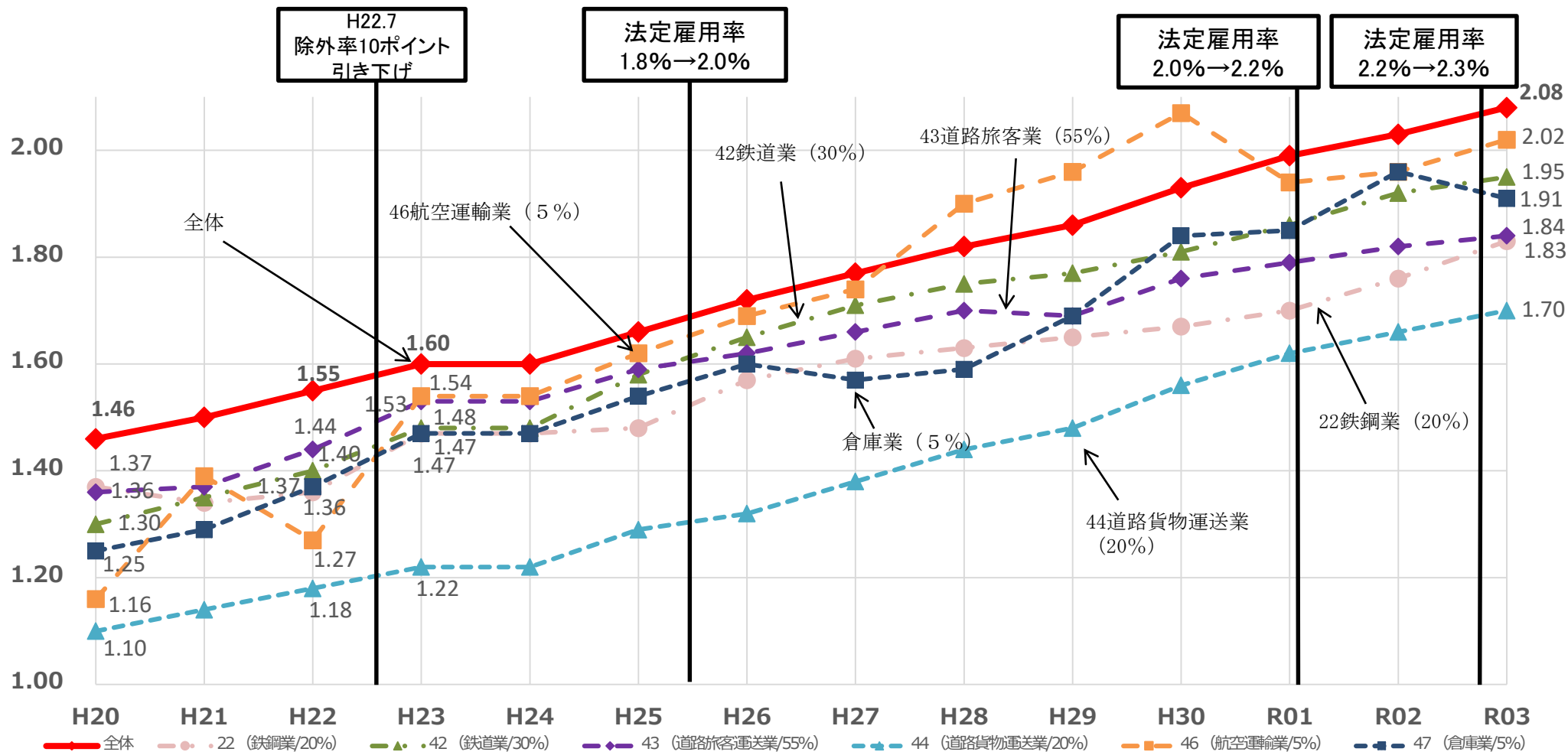
- 除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。
- 除外率が設定されている業種について実雇用率の推移をみると、平成23年以降は概ね上昇傾向である。



※1 障害者雇用状況の集計結果より集計。除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。ただし、郵便業については企業数が概ね一桁のため掲載していない。
 ※2 全体の実雇用率は全産業の数値。

除外率設定業種の雇用率推移 (H20～R03) (除外率を考慮しない場合)

- ・設定除外率に比例して、実雇用率の減少幅が大きい。
- ・全体の実雇用率を下回る結果となっている。



※1 障害者雇用状況の集計結果より集計。除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。ただし、49郵便業については企業数が概ね一桁のため掲載していない。

※2 全体の実雇用率は上記6産業以外の除外率設定業種における除外率も排除した数値。

除外率設定業種における好事例

障害者の就業が困難であると認められる業種であっても、対象職種以外に職域を拡大し、障害のある社員により適した業務へ配置している事例や、対象職種において人的支援と安全の確保によって活躍している事例がある。

事例1（医療業）

- ・ 従業員数：約4,000名
 - ・ 障害者雇用数：約50名（身体障害、知的障害など）
 - ・ 業務内容：看護師・各病院の調理施設での勤務・各施設の事務
- ※ 除外率：30%

対象職種の業務内容について

- 障害のある看護師2名は外来業務に配置。
- 外来業務は病棟業務と異なり、患者の容体の急変、緊急の手術など、突発的に対応しなければならないことは少ない。また業務手順の見通しがつけやすいと考えられている。

対象職種以外の業務内容について

- 各病院の入院患者の食事を、一括で調理する施設では、主に知的障害のある職員が多く勤務しており、30名を超える障害者が活躍している。
- 業務は、工程がエリアごとに区切られているため、業務の切り出しが容易である。また、標準化された繰り返し作業が多いため、知的障害があっても勤務しやすいと考えられている。
- 調理施設では、エリアにより最大20℃の寒暖差があり、体温調整が難しく体調を崩す場合もあるため、特に知的障害のある職員に対しては、職場のリーダーがこまめに声掛けをして、体調を確認し休憩を促すなどの配慮。
- このほかに各施設の事務部門でも障害のある職員が勤務。

事例2（児童福祉事業）

- ・ 従業員数：36名
 - ・ 障害者雇用数：2名（身体障害、精神障害）
 - ・ 業務内容：保育士（昼食の補助、寝かしつけ、保護者対応等）
- ※ 除外率：40%

対象職種の業務内容について

【A氏の事例】

- 法人が経営する最も古い保育園から異動してきたベテランの保育士Aは、40年以上保育の現場で勤務。長年の勤務の中で腰痛に襲われるようになり、15年ほど前に変形性関節症による左股関節機能障害との診断を受け、身体障害者手帳を取得。
- 身体的負担が軽くなるよう担当クラスを配慮。身体に負担がかかる業務が発生した際は同僚の保育士がサポートするなどの配慮。

【B氏の事例】

- 採用段階で、てんかんの服薬をしていること、現在症状は落ち着いていることが本人から説明され、実技試験により十分な保育技術があることを確認。
⇒ 半年の試用期間後、正式採用に移行することを条件に勤務を開始。
試用期間終了時点で順調に業務を行っていたため、継続して雇用。
- 同保育園では過去に調理スタッフとして、てんかんの症状のある職員を雇用したこともあり、園長や上司は障害について理解した上で、本人の活躍を後押し。

- ▶ 障害者雇用率制度における除外率制度は平成16年に廃止し、経過措置として設定した除外率は段階的に引き下げ、縮小することとしているが、除外率設定業種においては依然として「障害者雇用は難しい」という声が聞かれる。
- ▶ こうした除外率設定業種において障害者雇用の取組を加速化することを目的に、経営陣の意識改革から採用・定着の仕組みづくりに到るまでの一貫した支援を実施するとともに、支援プロセスをモデル事例として取りまとめ、成果の横展開を図る。特に、取組の推進に当たっては、障害者雇用が企業経営の改善に資することが重要であることから、障害者雇用に精通しているだけではなく、経営コンサルティングのノウハウを有する民間企業に委託を行うこととする。



支援企業 (受託者)

- 障害者雇用を組み込んだ企業ビジョンの策定や新規事業提案など、総合的な障害者雇用コンサルティングを実践している企業

STEP 1

個々の取組企業が、経営改善に資する形で組織的に障害者雇用を進めることができるよう、伴走型の障害者雇用コンサルティングを実施

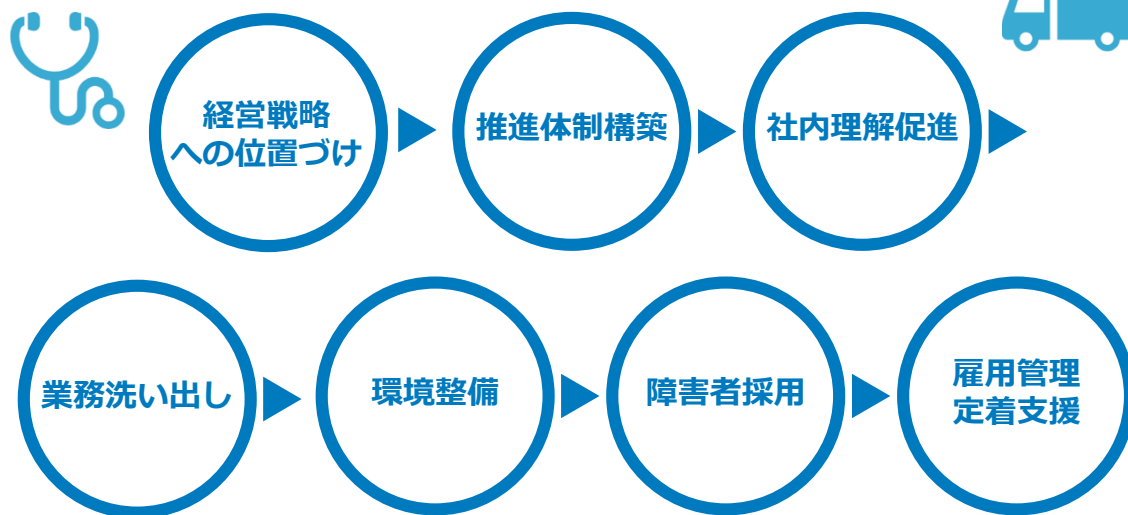
STEP 2

支援事例のポイント（障害者雇用の課題・有効な支援）を分析し、同業他社はもちろん、他業種においても参考にできるような事例集を作成

取組企業

- 除外率設定業種の企業 5～6社程度

（貨物運送取扱業、道路貨物運送業、道路旅客運送業、建設業・湾港運送業、医療業、高等教育機関、非鉄金属第1次精錬・精製業、鉄鋼業、金属鉱業、特別支援学校、小学校、幼稚園、幼保連携型認定こども園 等）



除外率設定業種企業における障害者雇用モデルの構築事業 により支援を受ける企業（6社）

	業種	所在地	従業員数 (うち障害者数)	障害者雇用の現状と展望
A社	医療業	京都府	904名 (障害者10名)	<ul style="list-style-type: none"> 調理補助等に職種が偏り、特定の部署の負担が大きくなった結果、フォロー体制が十分に構築できず、1年以内の退職が目立っている。 障害者の受入れ未経験の部署において、障害者雇用の必要性に対する理解が不十分。 人事部・配属部署・教育担当者の三者体制を構築するとともに、障害者を事務補助等で雇用し、看護師と診療放射線技師などの有資格者間をつなぐ架け橋として、活躍の場を広げたい。
B社	小学校	山梨県	250名 (障害者0名)	<ul style="list-style-type: none"> 障害のある教職員1名が定年退職し、雇用者数がゼロとなってしまった。 どこまで仕事を任せられるか、障害者を支援する者の負担が増大しないか等の不安がある。 将来を担う人材を育成する教育機関として、社会的責任を果たすべく障害者雇用の実現に取り組みたい。
C社	道路貨物運送業	岐阜県	1,793名 (障害者22名)	<ul style="list-style-type: none"> 既存社員の高齢化と中途採用者の離職があり、法定雇用率達成に苦戦。 本社を中心に主な拠点も含め、本モデル事業を通じて業務洗い出し手法を把握し障害者雇用を促進したい。 雇用率達成のみならず、障害者の技術が修練され、自立した生計が立てられるような職場を作りたい。
D社	医療業	山梨県	184名 (障害者1名)	<ul style="list-style-type: none"> 現在雇用している職員は1年後には定年退職を迎え、雇用者数がゼロとなる見込み。 知的障害者の採用を検討したが、医療上の緊急対応時における事故等が懸念され、採用を断念。 障害者にやりがいを感じてもらおう仕事を用意し、専門職が専門業務に専念でき、障害者の職員に感謝・協力・応援できる循環を作っていきたい。
E社	道路旅客運送業	東京都	1,292名 (障害者8名)	<ul style="list-style-type: none"> 雇用率未達成。採用を増やすため、業務の洗い出しと定着に向けての雇用管理が課題。 外部委託している清掃業務について、まずは本社で、将来的には各営業所等でも内製化を図り、業務管理者も育成しながら、当該業務での障害者雇用を進めていきたい。
F社	建設業	鳥取県	195名 (障害者1名)	<ul style="list-style-type: none"> 雇用率を達成したことがなく、これまでの障害者雇用は全て事務職。主要業務の建設分野では、障害者を雇用することが難しいという考えが社内に根強い。 職種の幅を広げることが課題であり、事務職以外の職種での雇用の可能性を検討し、環境整備・体制づくりを進めたい。



本事業によって得られた除外率設定業種に対する支援事例集は、**幅広く周知し、横展開**していくとともに、**ハローワークでの支援**に活用

参考

3. その他

① 雇用の質の向上について

- 働き方改革や、テレワークや在宅勤務によって知的障害者のサポート体制が薄くなった。特に知的障害者はジョブコーチ等の支援が必要。
- 精神障害がある程度落ち着いた24歳以降で落ち着いて就職できるようなシステム構築を検討すべき。

② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について

- 一般就労への移行につながる事が重要。テレワークによる在宅就業が進む中で、制度の実態によっては本来一般就労すべき人や一般就労したい人が請負の在宅就業になってしまうことを懸念。
- 在宅就業支援団体に対する支援策がない。制度のメリットを広げる方策を考えるべき。
- 就業場所が自宅や在宅就業支援団体の事業所である場合を強調すると、一般就労への移行が進まなくなるのではないかと。他方で、施設外就労を伴う発注については、制度として有効。
- 福祉施設等に仕事を発注した場合に、一定割合を納付金の支払いに充当可能とする措置も考えられる。

③ 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿、地域の就労支援機関の連携の強化について

- 一般就労で能力を発揮できる人がA型から一般就労へ移行できない実態を解消する必要がある。どのようなシステムをつくれればA型から一般就労に結びつくのか議論すべき。

④ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携について

- 障害を踏まえて就職活動に臨めるよう、大学に働きかけていく取組みを継続して欲しい。
- フリースクールでは職業教育が一切ないため、職業準備性が整っていない。大学だけでなく、職業訓練等の対応が必要。
- 障害者総合支援法の職場定着支援に企業支援を明確にしていけないか。
- 医療の場で就労についての情報をアナウンスできるよう、医療機関の精神保健福祉士に対する情報提供や、（精神保健福祉士の）養成段階で就労のことを入れるなど医療との結び付きを考えるべき。

3. その他

⑤ 通勤支援、職場における支援の検討について

- 働き方改革や、テレワークや在宅勤務によって知的障害者のサポート体制が薄くなった。特に知的障害者はジョブコーチ等の支援が必要。（再掲）

⑥ 中小企業における障害者雇用の促進について

- 優先調達法の調達の対象となる障害者就労施設等の中に事業協同組合等算定特定やもにすの認定を受けている事業者を追加することを検討するべき。
- もにす認定について、民間同士の発注元にもインセンティブを盛り込んでどうか。また、地方自治体での取組みの推進や地方自治体ごとの特徴的な取組みを国として評価し広げていく支援をするべき。
- もにす認定について、JEEDや自治体などが作成した好事例集に掲載されている中小企業に申請を働きかけるなど能動的な活動を期待。インセンティブの拡充も有効。
- 優先調達法や入札の制度における優遇等のインセンティブがあれば、事業協同組合算定特例制度の利用が進んでいくのではないかと。

⑦ 多様な就労ニーズへの対応について

- テレワークによる在宅就業が進む中で、制度の実態によっては本来一般就労すべき人や一般就労したい人が請負の在宅就業になってしまわないかが懸念。一般就労への移行につながる制度が重要。（再掲）
- 難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターによる専門的支援の実施は、数の拡充が必須であり、今後より充実させるべき。
- 視覚障害者については、職種も重要。ヘルスキーパーの雇用は民間では進んでいるが、公務部門では少ないため、職種別の促進も検討すべき。

⑩ 公務部門における障害者雇用の促進について

- 自治体がどのように合理的配慮、差別禁止に対応しているかを確認するべき。把握した問題点を自治体にフィードバックし、差別禁止・合理的配慮の提供義務に関する対応が不十分な自治体について、今後どうしていくかを議論できる場を設ける必要。
- 退職した職員の事例に、大きな課題があるのではないかと考えており、これまでに働いたことがある者を対象に調査することも有意義。