

「高齢者・女性・障害者の働き方」に関する資料

平成 1 9 年 1 0 月
厚生労働省職業安定局

<目次>

Ⅲ 高齢・女性・障害者の働き方

(高齢関係)

- ・ 高齢者雇用対策の基本的枠組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ・ 高齢期の就業に対する意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- ・ 就業についての引退及び引退時期・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- ・ 高齢者の活躍が期待される分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- ・ 高齢者の健康・体力に見合った働き方の整備・・・・・・・・・・ 5
- ・ 定年の引き上げ、継続雇用制度の導入関係・・・・・・・・・・ 6
- ・ 高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況・・・・・・・・・・ 7
- ・ シルバー人材センターにおける取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- ・ シルバー人材センター事業の概要・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- ・ 在職老齢年金制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- ・ 高年齢雇用継続給付の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

(女性関係)

- ・ 仕事と家庭の両立支援の現状関係・・・・・・・・・・・・・・・・ 13～14
- ・ 「パート」としての働き方を選んだ理由別割合・・・・・・・・・・ 15
- ・ 円滑な再就職支援のために必要な支援策・・・・・・・・・・ 16
- ・ パートタイム労働と税制との関係・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- ・ 配偶者控除・配偶者特別控除制度の仕組み・・・・・・・・・・ 18
- ・ 短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について・・ 19
- ・ 短時間労働者の就業調整の実態・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- ・ 民間企業における扶養手当等について・・・・・・・・・・ 21

・ 仕事と家庭の両立支援対策の概要	22
-------------------	----

(障害者関係)

・ 障害者の雇用者数	23
・ 障害者の雇用数・実雇用率の推移	24
・ 規模別・業種別の実雇用率・法定雇用率達成企業割合	25
・ 障害者の就職件数の推移	26
・ 障害者の雇用を支援するための施策	27
・ 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』における重点戦略	28

高齢者雇用対策の基本的枠組み

1. 現状

- ①出生率の低下、団塊の世代の高齢化により、**労働力人口は今後減少**
- ②高齢者の有効求人倍率は厳しい情勢が続く
- ③高齢者の**就労意欲は非常に高い**
- ④年金(定額部分)の支給開始年齢が2013年にかけて段階的に65歳に引上げ

2. 基本的方向性

高齢者が**意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる**社会の実現を目指す

3. 施策の体系

①60歳代の雇用確保

- 65歳以上定年企業等の割合を2010年度までに50%
- 「70歳まで働ける企業」の割合を2010年度までに20%

②中高年齢者の再就職促進

- ハローワークにおける60歳以上就職件数を2006年度から2010年度までで70万件

③多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センターの会員数を2010年度までに100万人

主な取組の例

- **65歳までの段階的な定年引上げ・継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の義務化**
(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

- **「70歳まで働ける企業」の普及及び促進**

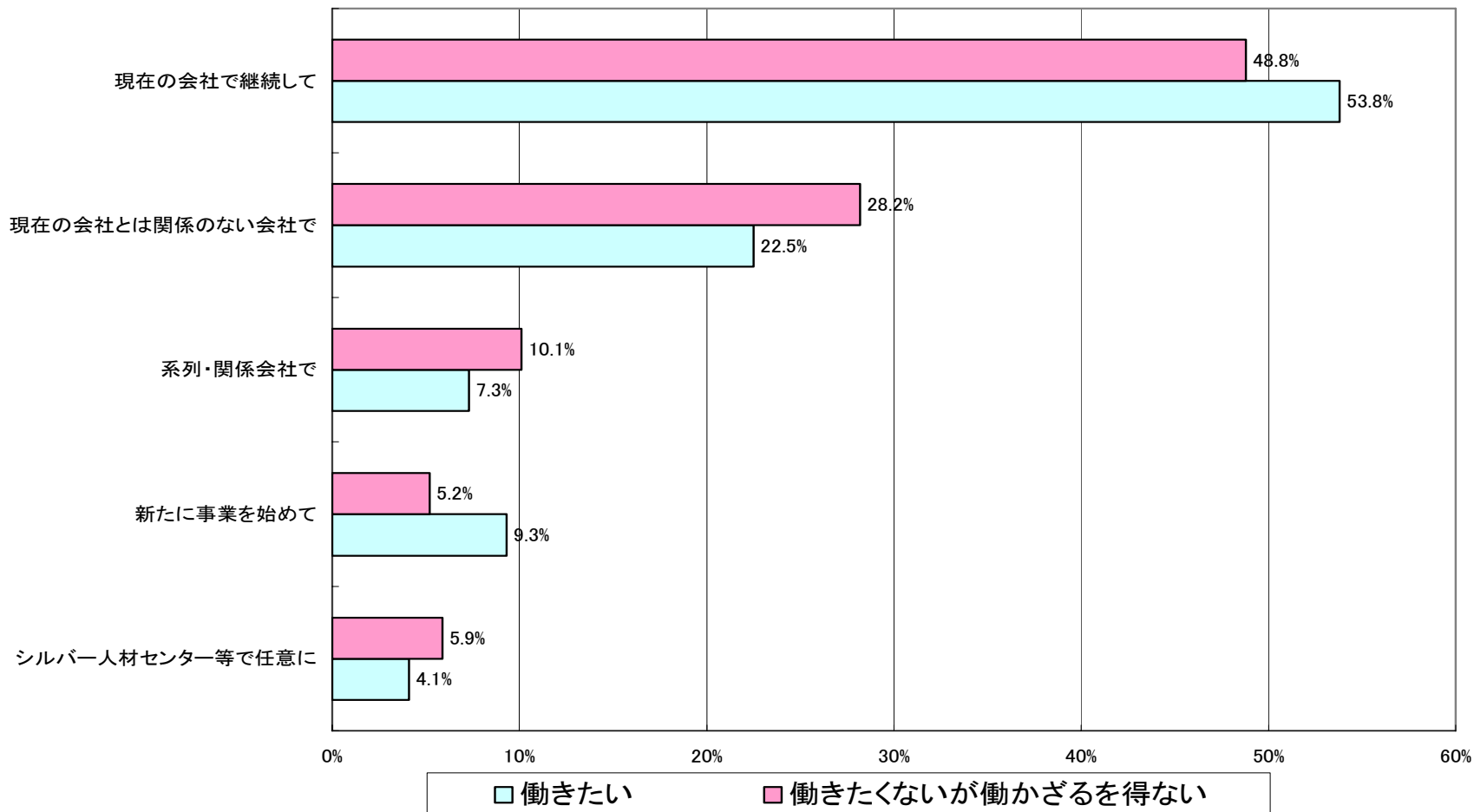
- 募集・採用時の**上限年齢設定理由の明示**を義務化
(改正高年齢者雇用安定法を平成16年12月に施行)

- 募集・採用における**年齢制限の禁止**を義務化
(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)

- **シルバー人材センター事業**による多様な就業機会の確保を促進

高齢期の就業に対する意識

定年後の働き方



資料出所：（独）高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査」（2006年）

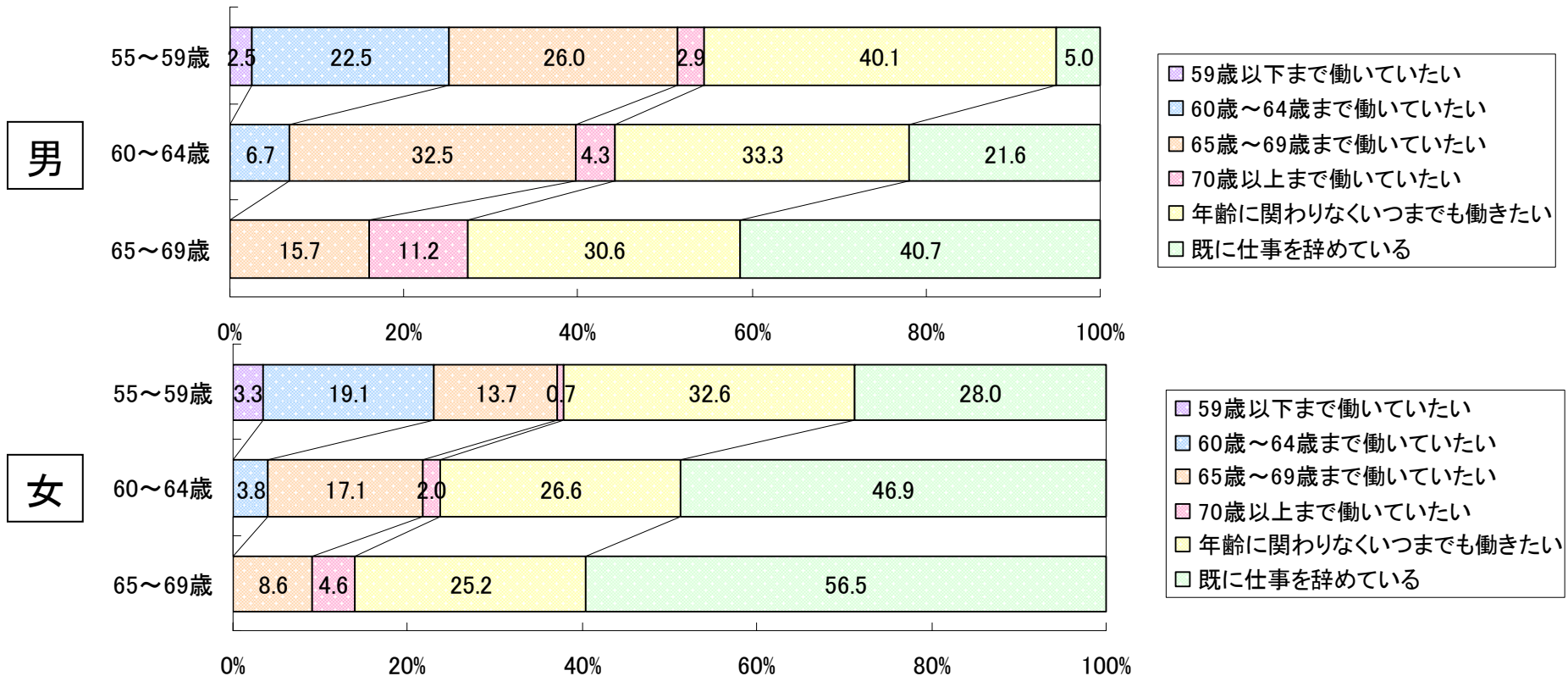
（注1）民間調査期間にモニター登録されている人のうち、1947年～1949年生まれで雇用者に対し2006年3月にインターネット調査を実施。（調査回答者2,043人）

（注2）グラフの割合は、定年後について「働きたい」、「働きたくないが働かざるを得ない」と回答した者（それぞれ38.0%、28.6%）のうち、「どのように働きたいか」について回答した割合。

就業についての引退及び引退時期

就業についての引退時期をみると、「既に仕事を辞めている」を除き、男女ともに、すべての年齢階級で「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」の割合が最も高い。

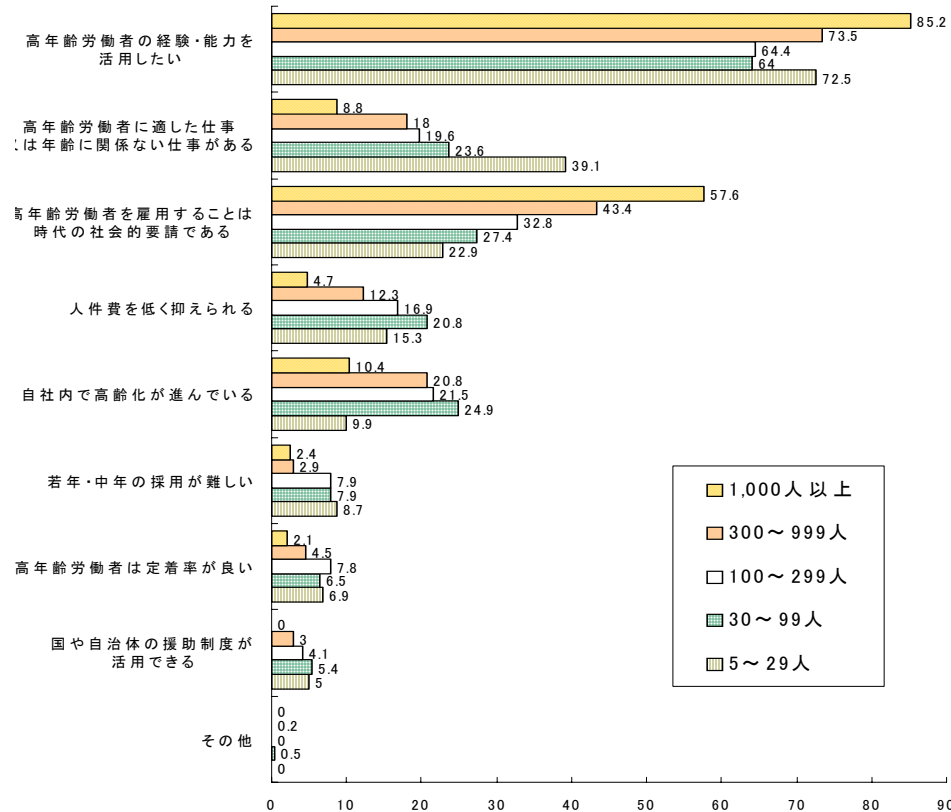
これに次いで、男ではすべての年齢階級で「65歳～69歳まで働いていたい」が高く、女では60歳～64歳、65歳～69歳で「65歳～69歳まで働いていたい」が高い。



高齢者の活躍が期待される分野

- 高齢者の雇用に積極的な企業は、高齢者の経験や能力に期待。具体的には、「技術・技能を要する作業」、「対外調整・折衝」における高齢者の能力に対し、評価が高い。
- 企業が期待する高齢者の雇用の分野は、「専門的・技術的な業務」、「教育的・助言的な業務」。

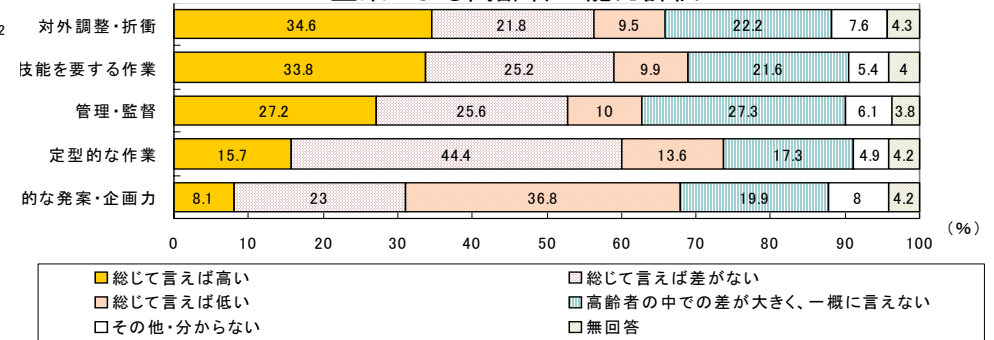
60歳以上の労働者の雇用を増やす理由



資料：厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)

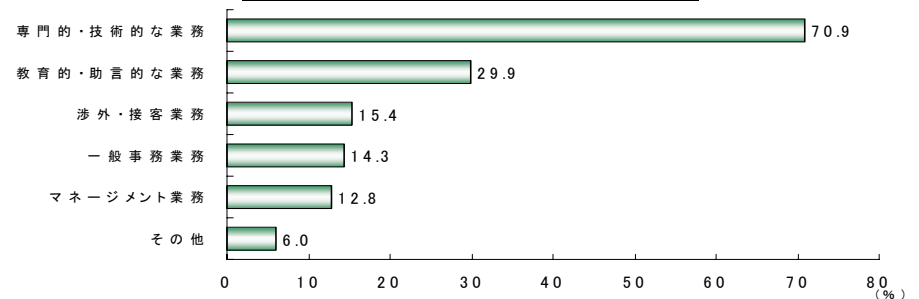
1. 「貴事業所で60歳以上労働者の雇用を増やそうと考えているのはなぜですか。該当するものを2つまで選び、その番号を○で囲んでください。」と尋ねた問に対して回答した事業所の割合。
2. 調査対象は、日本標準産業分類に基づく14大産業に属する常用労働者を5人以上雇用する民営事業所。

企業による高齢者の能力評価



資料：高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会「高齢者の社会参画に関する政策研究報告書(企業調査編)」(2005年)により作成。
備考：回答したのは、東京商工リサーチ「CD・Eyes」に収録された、従業員30人以上の企業2,734社。

高齢者向けの雇用が期待される分野

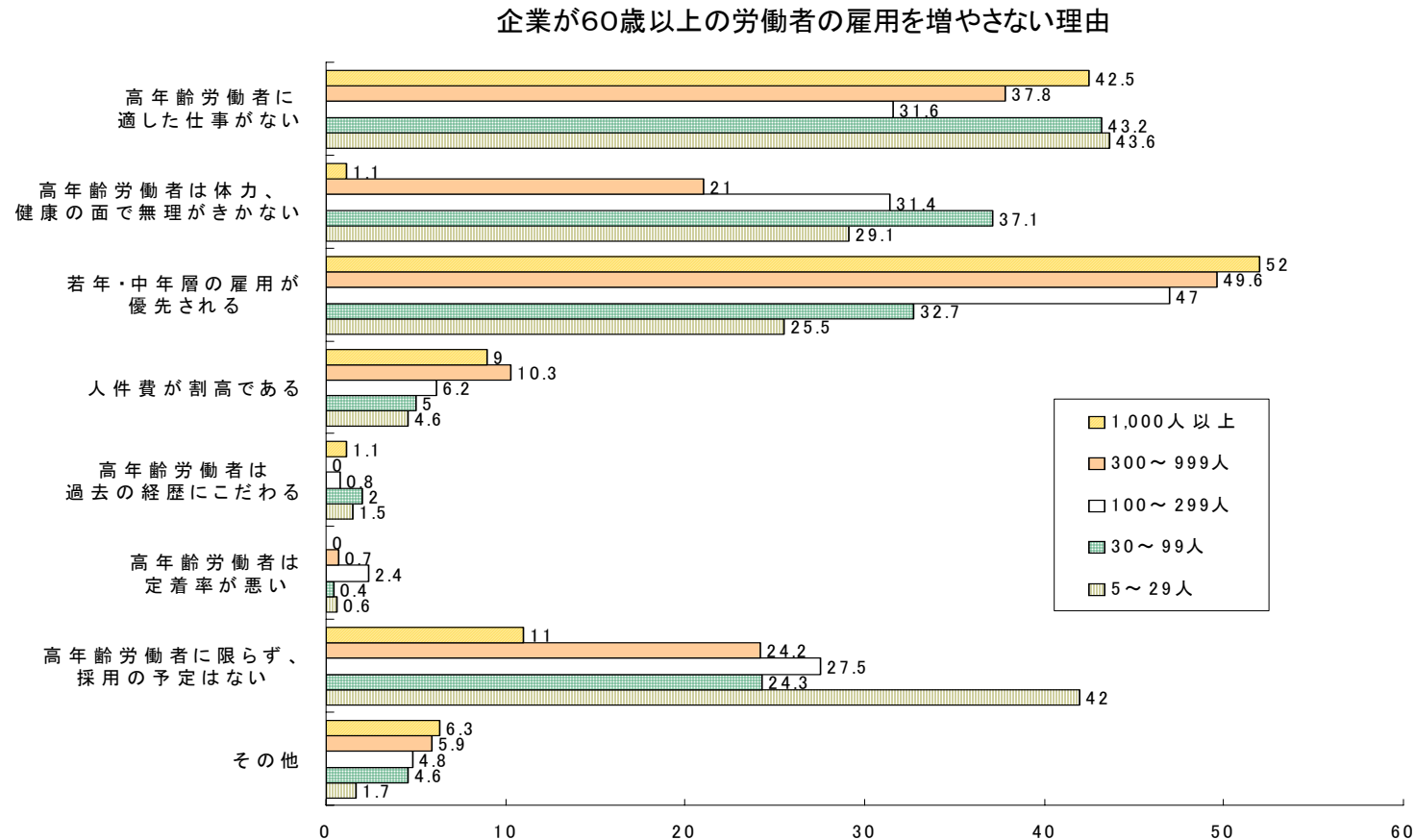


資料：内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)により作成。

1. 「貴社において、どのような分野・職種で高齢者向けの雇用機会が生まれると思われますか。よくあてはまるものをお答え下さい。(○は2つまで)」と尋ねた問に対して回答した企業の割合。
2. 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業915社(無回答を除く)。

高齢者の健康・体力に見合った働き方の整備

- 企業が高齢者の雇用に消極的な理由の1つに「体力・健康の面で無理がきかない」ことを挙げており、高齢層の健康確保や短時間正社員制度の普及など、高齢者の体力面での不利を補うような働き方の整備が必要。



資料：厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(2004年)により作成。

1. 「貴事業所で60歳以上労働者の雇用を増やさないと考えているのはなぜですか。該当するものを2つまで選び、その番号を○で囲んでください。」と尋ねた問に対して回答した事業所の割合。
2. 調査対象は、日本標準産業分類に基づく14大産業に属する常用労働者を5人以上雇用する民営事業所。

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係

施行前

施行後(平成18年4月1日から施行)

60歳未満定年の禁止

現行どおり

65歳までの雇用確保の努力義務

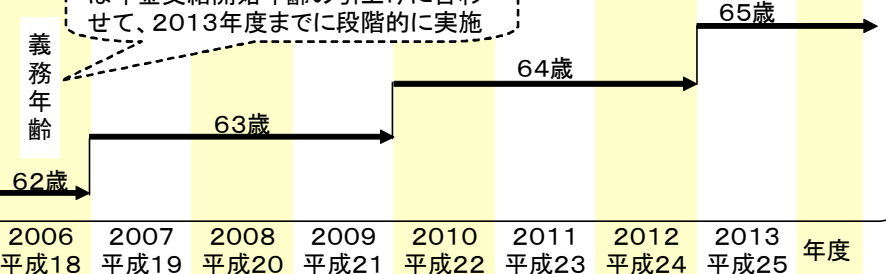
- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定め廃止等)

原則

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入(労使協定※により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定め廃止

いずれかの措置(高齢者雇用確保措置)の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



履行確保措置

- 違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

※特例(法律の附則に規定)

大企業:3年間

中小企業(常用雇用数300人以下):5年間

一定期間は、労使協議が不調に終わった場合に労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることも可

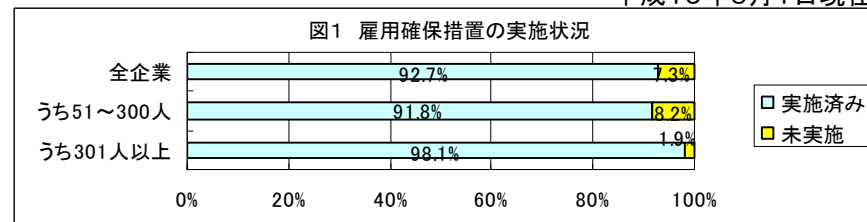
具体的な期間は当面、平成21年3月31日(中小企業は平成23年3月31日)まで

労働組合等の意見を聴いて事業主が定める

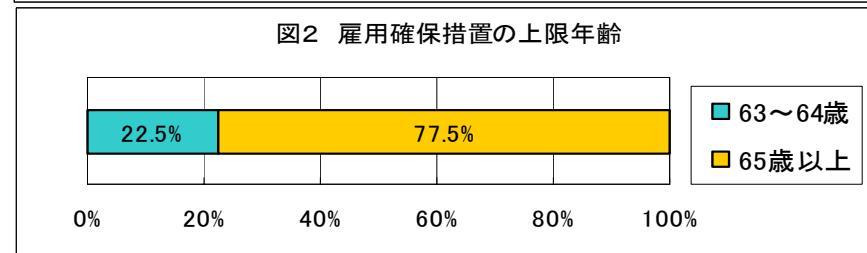
高齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況

平成19年6月1日現在

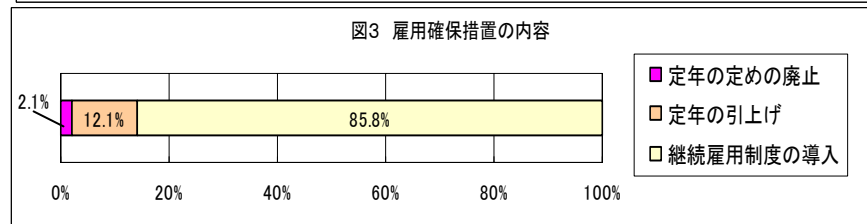
- 1 高齢者雇用安定法に沿った高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は88,166社中81,762社、92.7%である。



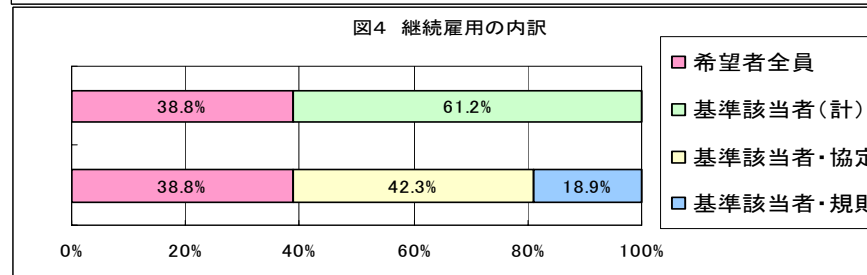
- 2 上記実施済み企業のうち、上限年齢は63～64歳が22.5%、高齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒しし、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、77.5%である。



- 3 上記導入済み企業のうち、定年の定め廃止や定年年齢の引き上げの措置を講じたところは少なく、85.8%が継続雇用制度を導入。



- 4 上記継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは、38.8%制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたところは61.2%である。



※ 高齢者雇用安定法第52条第1項により、事業主は、6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされており、当該報告を提出した51人以上規模企業88,166社について、高齢者雇用確保措置の実施状況等を集計。

シルバー人材センターにおける取組

高齢者の就業の機会の拡大、生きがいの創出、地域社会の活性化



仕事発注
委任・請負

シルバー人材センター
高齢者の就業機会の増大を図り、
活力ある地域社会づくりに寄与

地域の日常生活に密着した仕事・
臨時的かつ短期的又は軽易な仕事を提供

【シルバー人材センターで
取扱う仕事の例】

宛て名書き、公園管理、自転車置き場管理、植木の剪定、障子・襖張り、清掃、観光案内、福祉・家事援助サービス、子育て支援サービス、経理事務、パソコン講師、補習教室講師等



パソコン講師

会 員

概ね60歳以上の健康で
就業意欲のある高齢者



子育て支援
サービス



自転車置き場管理



観光案内

シルバー人材センター事業の概要

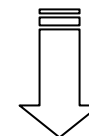
シルバー人材センター事業の内容

- 目的
定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。
- 仕組み
 - (1) 会員
概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者
 - (2) 事業内容
シルバー人材センターは、家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で請け負い、これを希望する会員に提供する。
会員は実績に応じて一定の報酬（配分金）を受ける。
【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】
清掃、除草、公園管理、自転車置き場管理、宛て名書き、植木の剪定、障子・襖張り、観光案内、福祉・家事援助サービス等
 - (3) 事業の拡充
運営の自立化を推進しつつ、少子高齢化の急速な進展に対応する高齢者活用子育て支援事業、高齢者生活援助サービス事業を実施し、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会を安定的に提供する体制を構築する。

【現状】

団体数	: 1,820団体
会員数	: 77万人
契約件数	: 328万件
金額	: 3,067億円
就業実人員	: 62.3万人
就業延人員	: 6,740万人日

※ 団体数・会員数は平成17年3月末日現在
契約金額・就業延人員・契約件数・
就業実人員は平成16年度



団体数・会員数・契約金額等は
増加傾向を持続

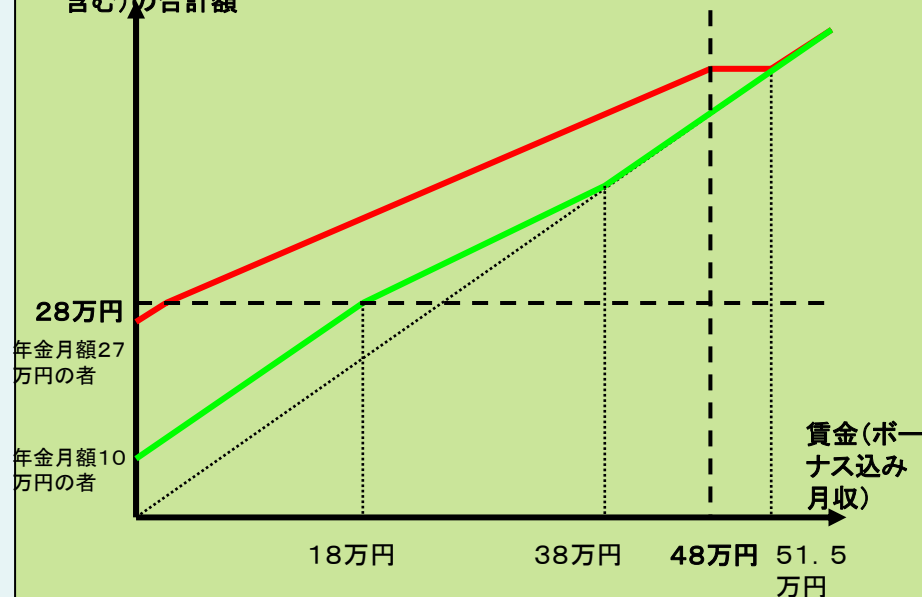
(平成18年度予算(一般会計): 141億円)

在職老齢年金制度

働くことに中立的な年金制度とするため、平成16年の年金制度改正により、在職中の老齢厚生年金一律2割支給停止の仕組みを廃止（平成17年4月施行）などの措置を行った。

60～64歳

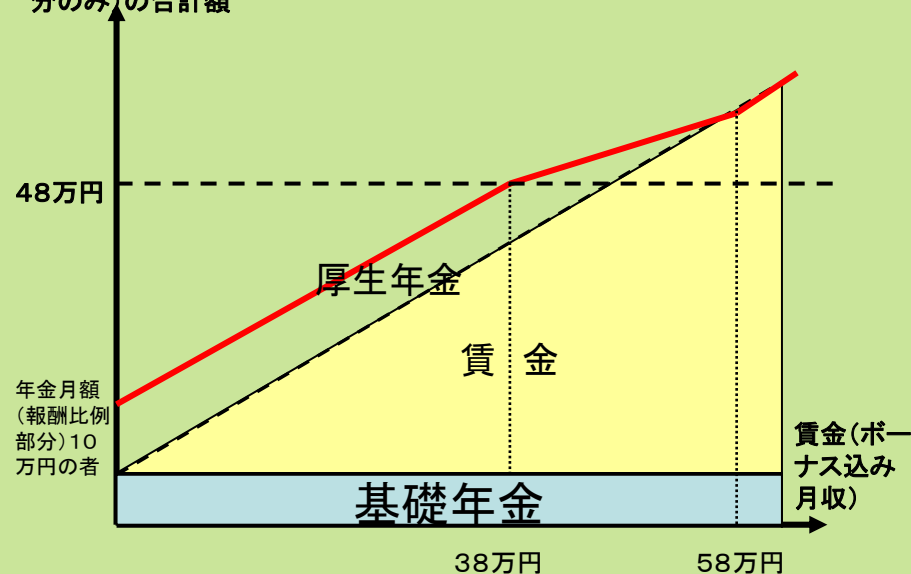
賃金（ボーナス込み月収）
と年金月額（定額部分も
含む）の合計額



- 賃金（ボーナス込み月収）と年金（定額部分（65歳以降における基礎年金に相当）も含む）の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止
- 賃金（ボーナス込み月収）が48万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止
- * 平成16年年金制度改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止（平成17年4月施行）

65歳以上

賃金（ボーナス込み月収）
と年金月額（報酬比例部
分のみ）の合計額



- 基礎年金は全額支給
- 賃金（ボーナス込み月収）と厚生年金（報酬比例部分）の合計額が48万円を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額（報酬比例部分）1を停止
- * 平成16年年金制度改正により、70歳以上の在職者については、65歳～69歳と同じ取扱いとした。（ただし、保険料負担はなし）（平成19年4月施行）

高年齢雇用継続給付の概要

1 支給対象者

60歳時点に比して賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者（被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者）

【平成15年改正前：60歳時点に比して賃金額が85%未満に低下した状態で働き続ける高齢者（雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者に限る。）】

2 給付額

60歳以後の賃金の15%（賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%を超え75%未満の場合は逡減した率）

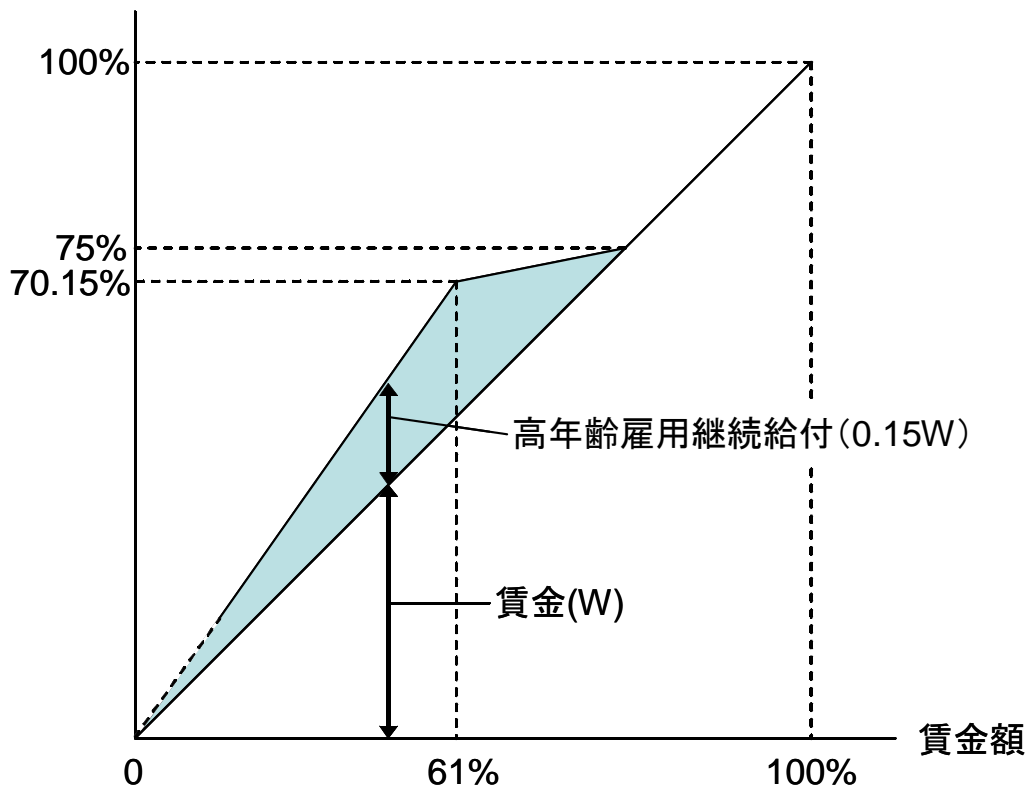
【平成15年改正前：60歳以後の賃金の25%】

3 支給期間

65歳に達するまでの期間

（現行）

賃金額+給付額



（注）100%は60歳時点の賃金である。

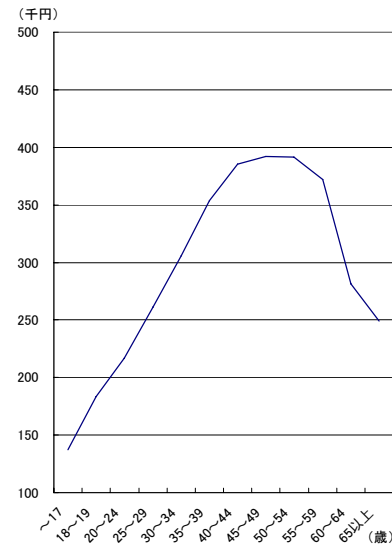
年齢階級別平均給与額の推移について

○ 平均給与額について、55～59歳層と60～64歳層の間の減額傾向については、平成14年と平成18年とでほとんど変化がない。

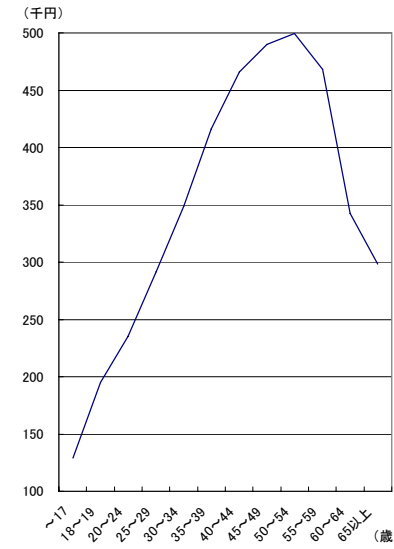
年齢階級別平均給与額(平成18年)

年齢階級別平均給与額(平成14年)

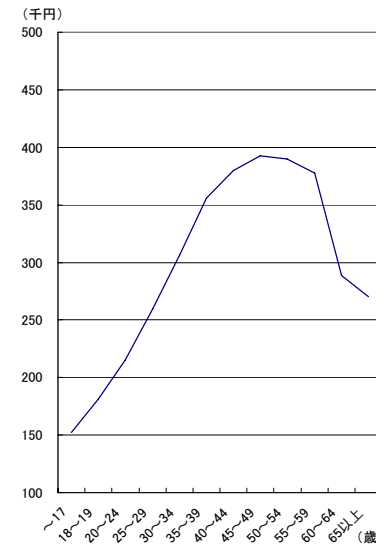
①規模計



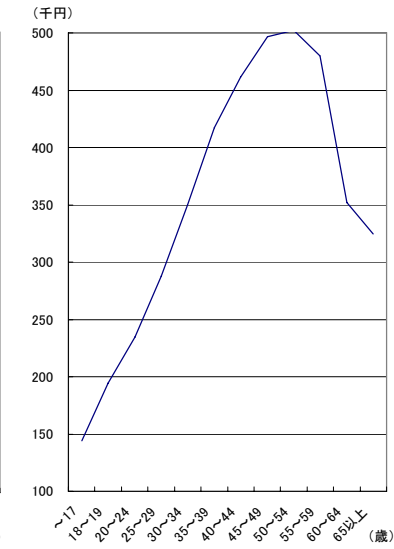
②企業規模1,000人以上



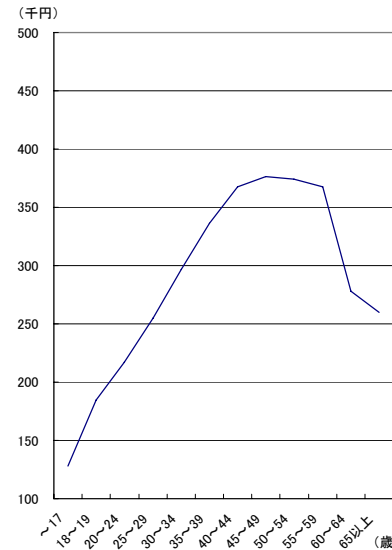
①規模計



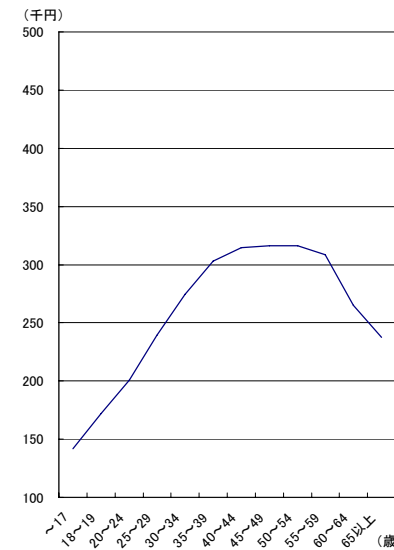
②企業規模1,000人以上



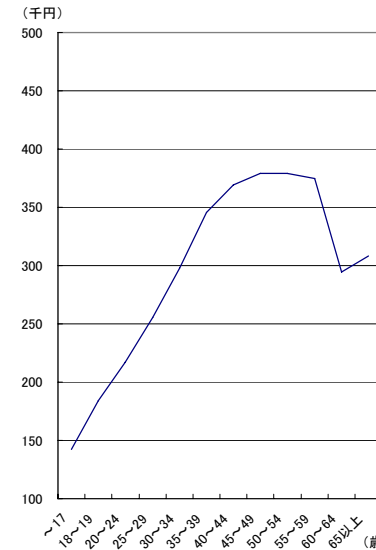
③企業規模100～999人



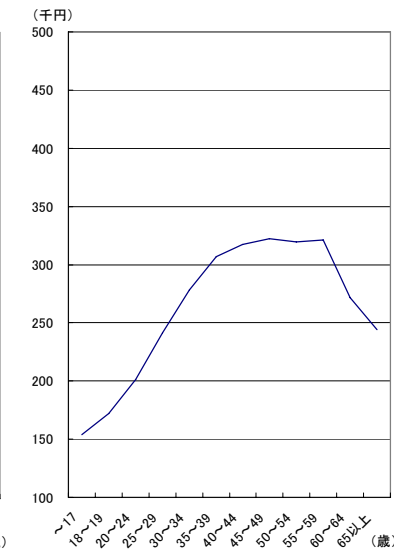
④企業規模10～99人



③企業規模100～999人



④企業規模10～99人



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注)賃金額は、「きまって支給する現金給与額(※)(平成18年6月)」である。

※きまって支給する現金給与額:労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

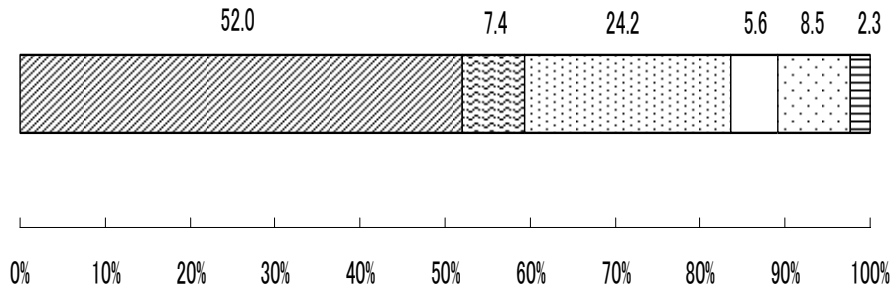
(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注)賃金額は、「きまって支給する現金給与額(※)(平成14年6月)」である。

※きまって支給する現金給与額:労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

出産前後で仕事を辞める女性の約3割が両立環境が整わないことを理由に辞めている。

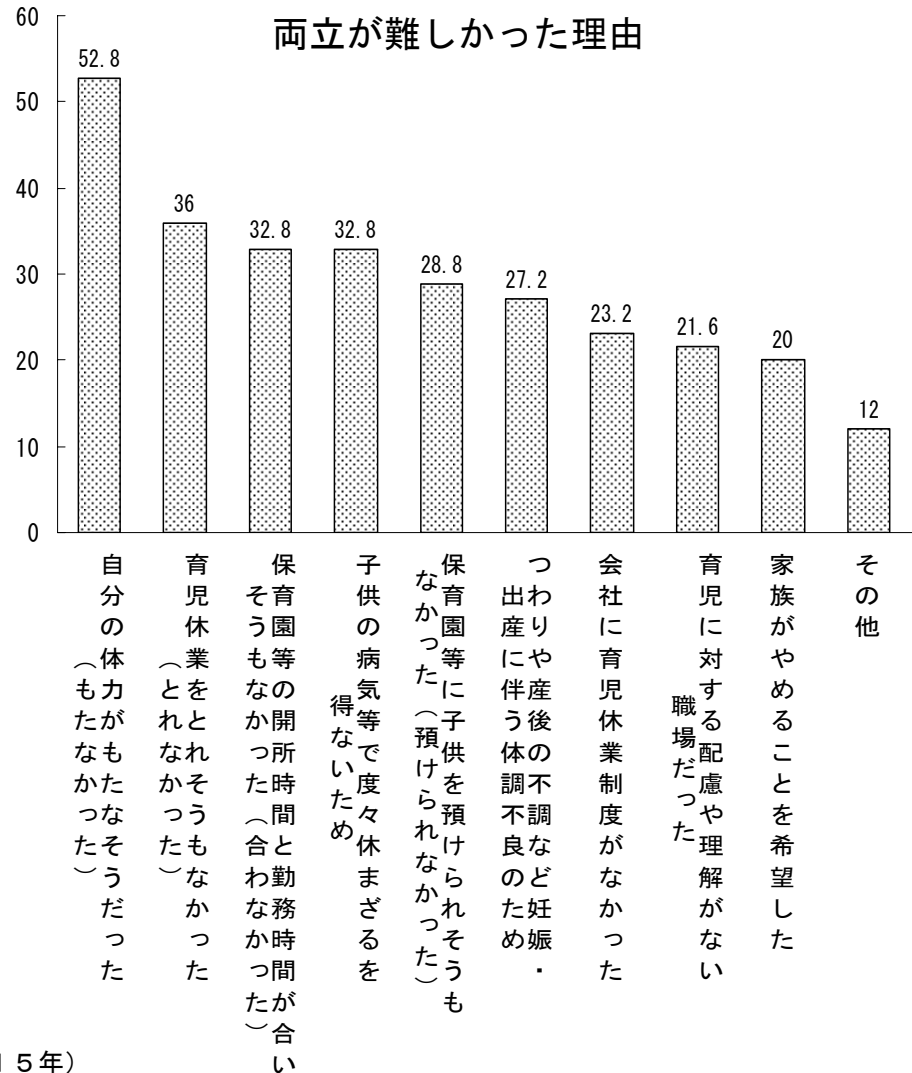
「出産1年前には雇用者で現在は無職」かつ
「就学前の子どもがいる女性」が仕事を辞めた理由



- 家事、育児に専念するため、自発的にやめた
- 出産、育児と関係ない理由でやめた
- 出産を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた
- 解雇された、退職勧奨された
- その他
- 特になし

(%) (複数回答)

両立が難しかった理由

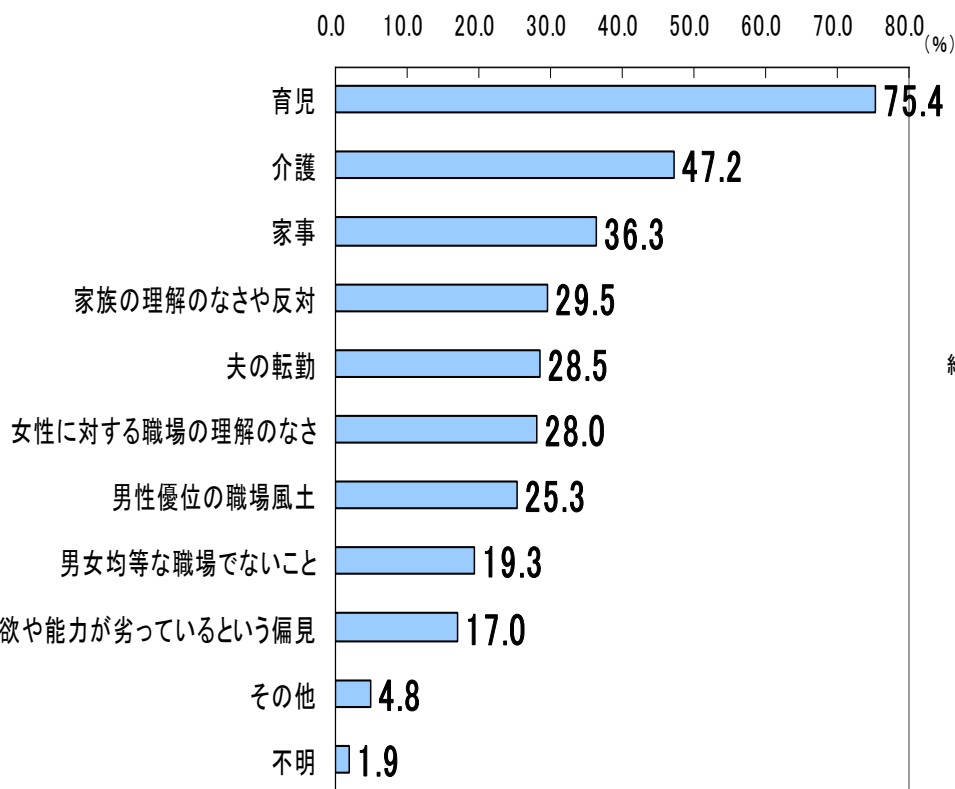


資料出所 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

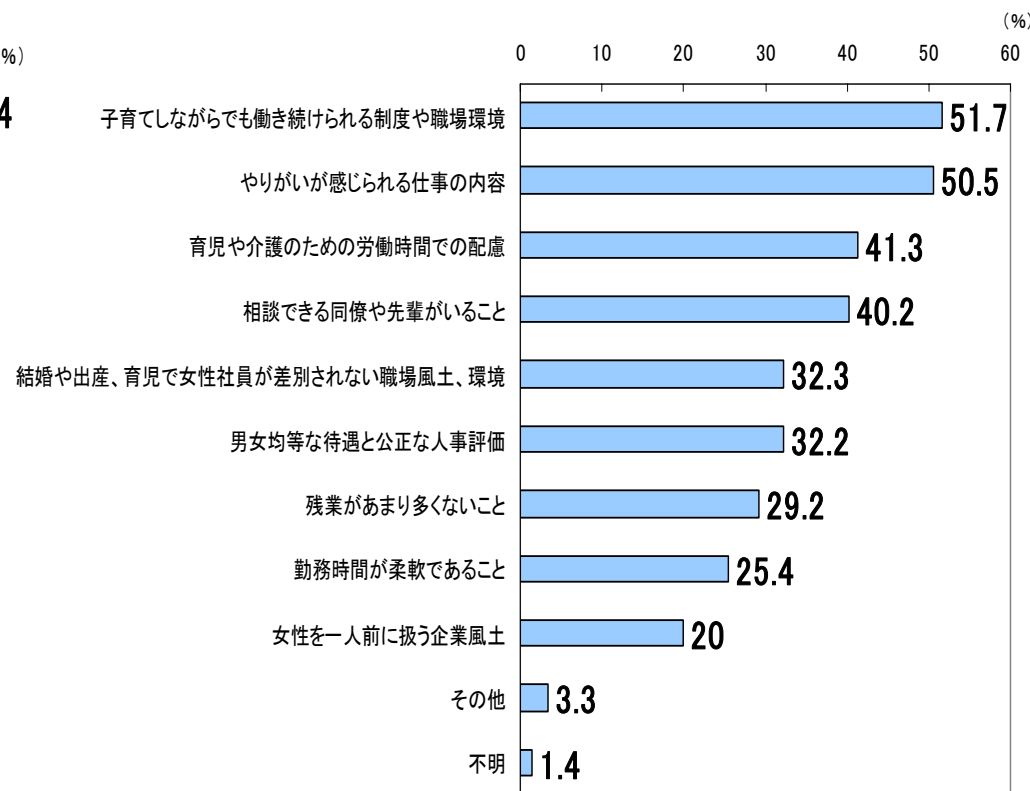
(右グラフの注) 就学前の子どもがいる、出産1年前には雇用者で現在無職の女性について、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者にきいたもの

女性が働き続けるのを困難したり障害になること、 就業継続のために必要な事項

女性が働き続けるのを困難したり障害になること



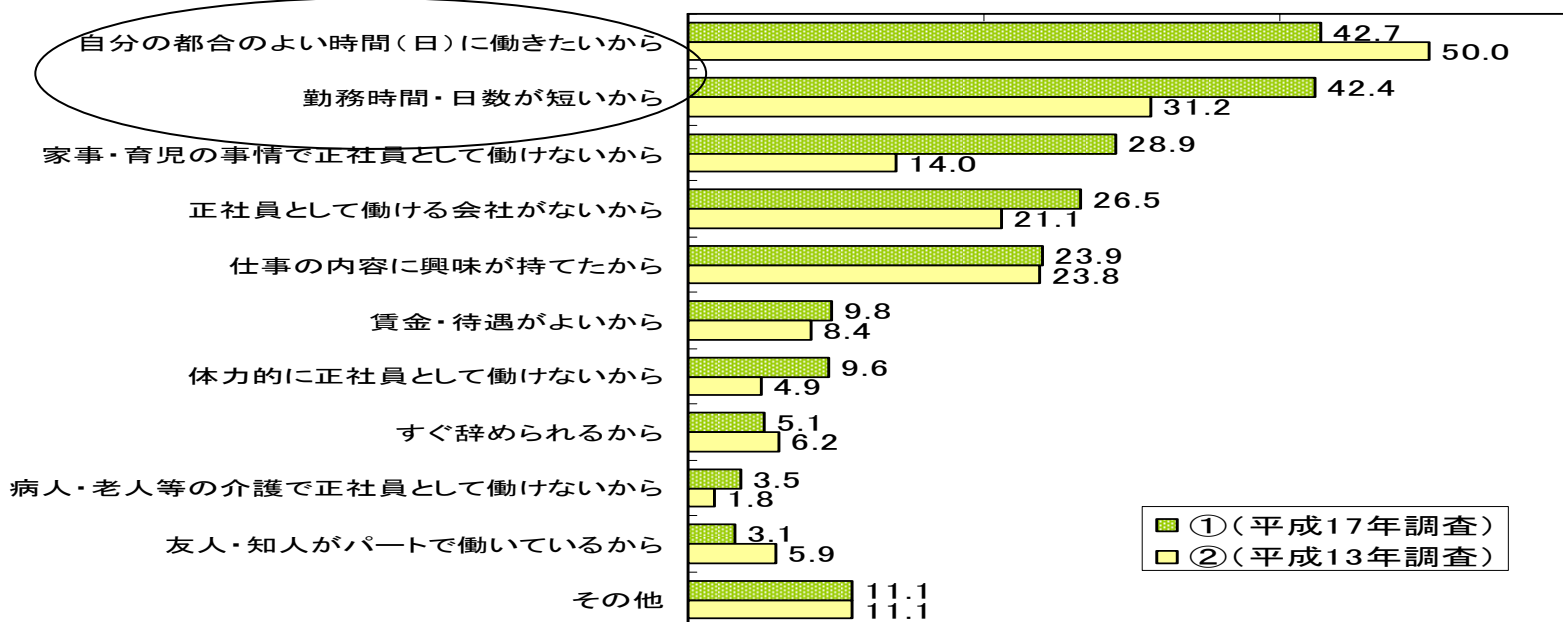
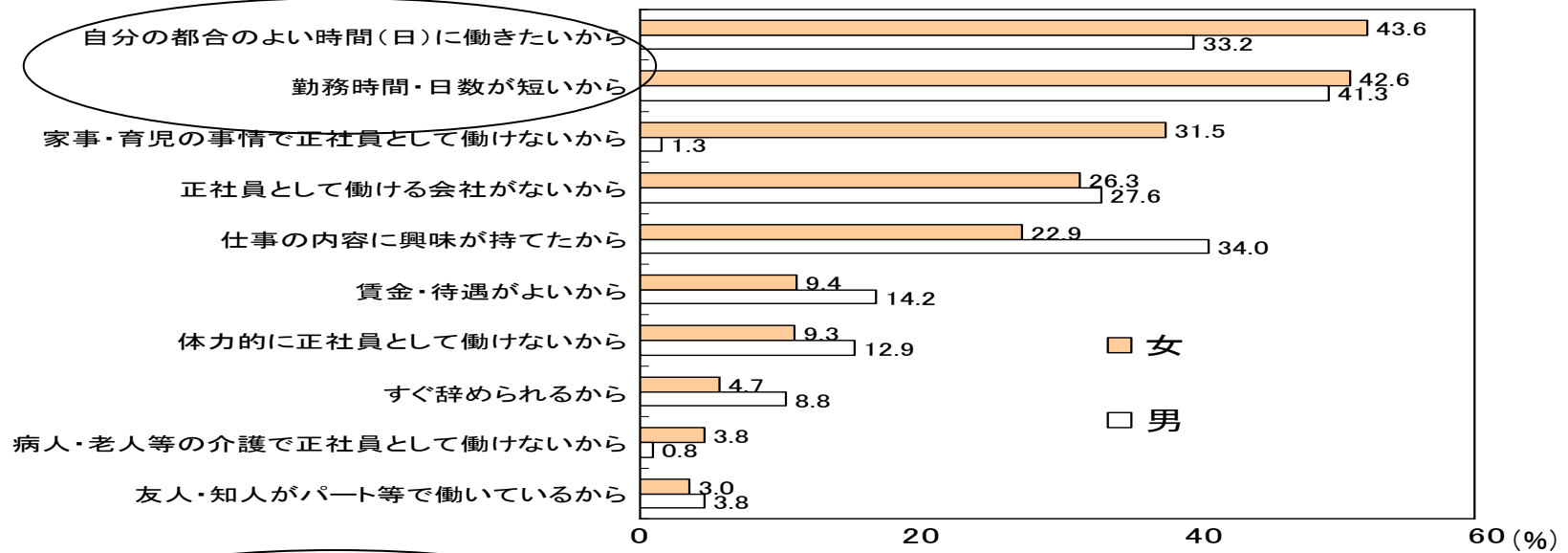
就業継続のために必要な事項



資料出所：（財）21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」（2005年）

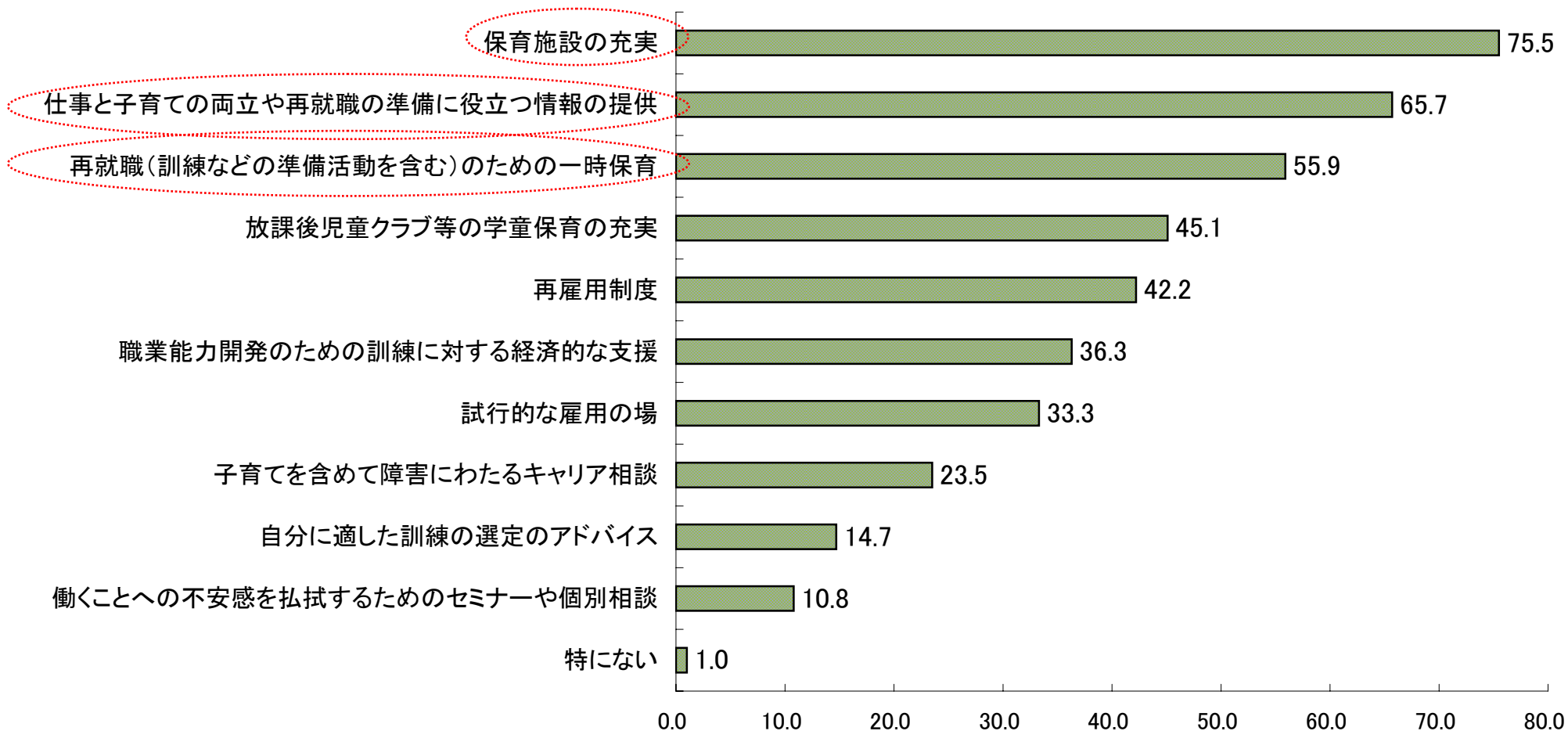
※ 複数回答

「パート」としての働き方を選んだ理由別割合（複数回答）



円滑な再就職支援のために必要な支援策

円滑な再就職のために必要な支援策をみると、「保育施設の充実」の割合が最も高く、「仕事と子育ての両立や再就職の準備に役立つ情報の提供」、「再就職(訓練などの準備活動を含む)のための一時保育」と続いている。



(資料出所) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003年)

(注) 1 複数回答

2 1年前には雇用者で現在は無職の就学前の子供がいる女性

パートタイム労働と税制との関係

1. 所得税・住民税の課税について

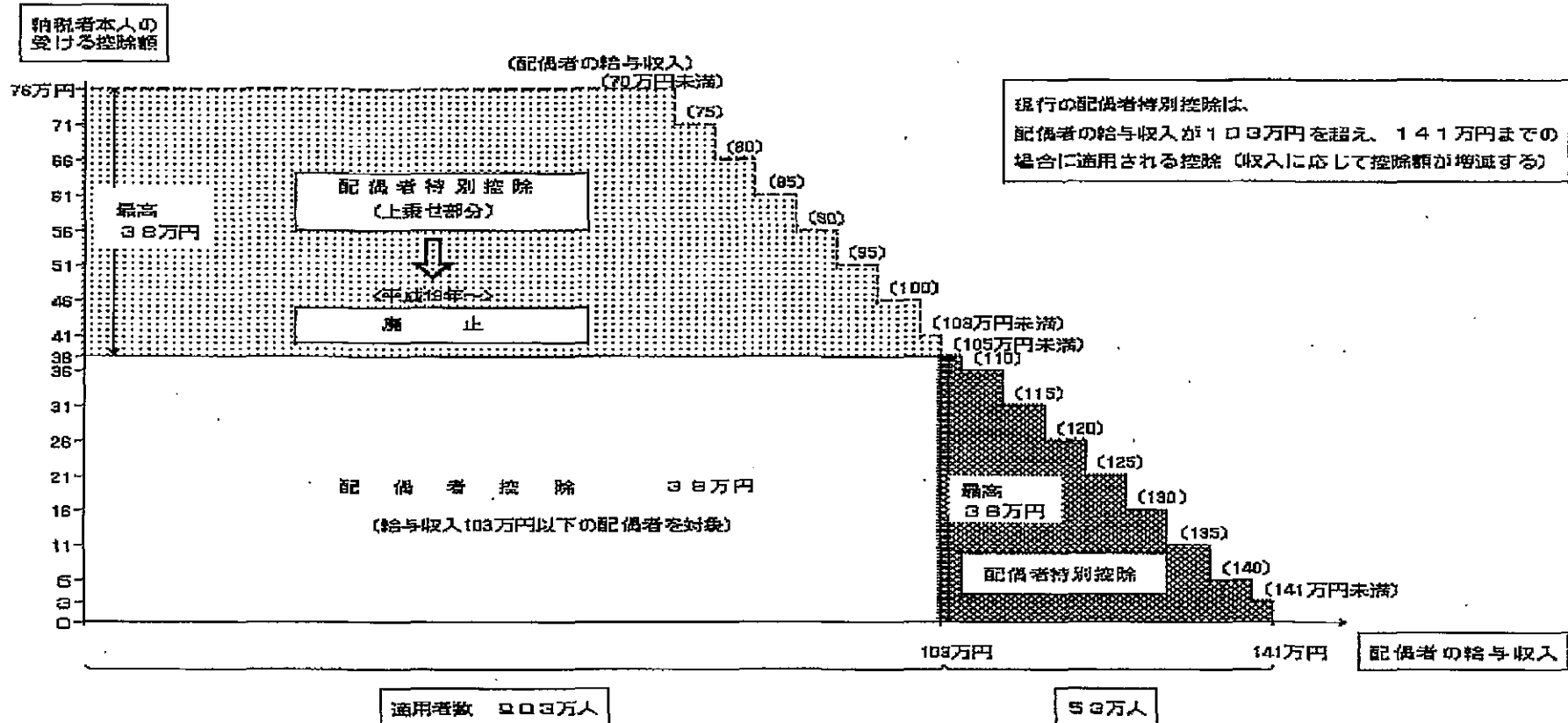
- 年収100万円以上で住民税（所得割）、年収103万円以上で所得税が課税される。
- 配偶者控除・配偶者特別控除による「手取りの逆転現象」（パートタイム労働者の収入が一定額を超えるとかえって世帯全体の手取り収入が減少する現象）は、税制上解消されている。

パートタイム労働者の年収額	パートタイム労働者本人 (本人が課税対象となるか)		パートタイム労働者の配偶者 (所得税・住民税の課税に当たって 控除が認められるかどうか)
	所得税	住民税（所得割）	配偶者控除・配偶者特別控除
100万円以下	非課税	非課税	配偶者控除 有 (所得税38万円、住民税33万円)
100万円を超え 103万円以下	非課税	課税	配偶者控除 有
103万円を超え 141万円未満	課税	課税	配偶者控除 無 配偶者特別控除 有
141万円以上	課税	課税	無

注1：住民税（均等割）の非課税の範囲は、市町村によって異なる。

注2：配偶者特別控除は、配偶者の合計所得が一定以下の場合のみ認められる。また、配偶者特別控除は、パートタイム労働者本人の年収の増加に応じて控除額が減少する（所得税の場合、38万円から3万円まで）。

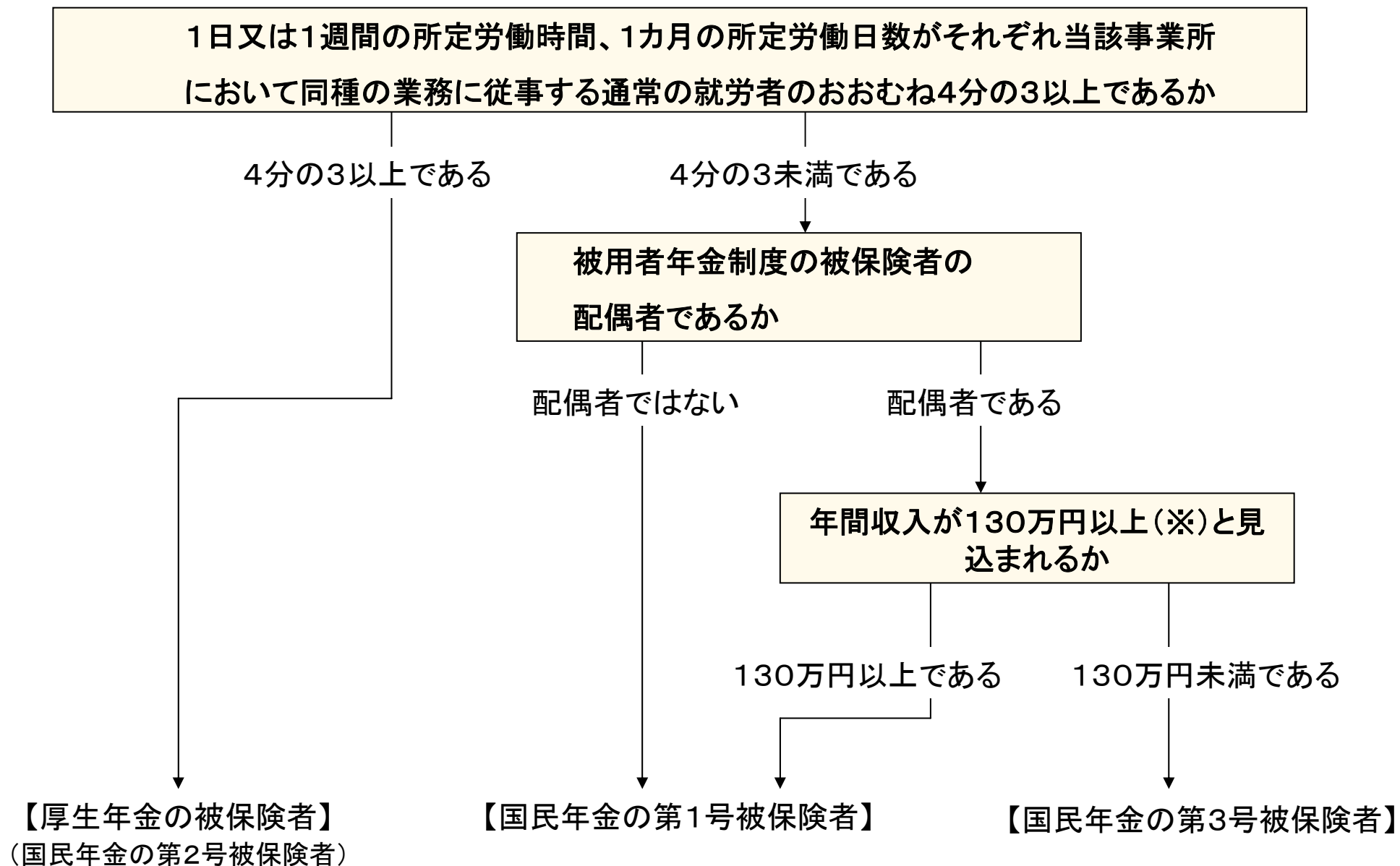
配偶者控除・配偶者特別控除制度の仕組み(配偶者が給与所得者の場合)



(注) 上記のほか、「申告所得税の実態(平成15年分)」において、配偶者特別控除の適用のある者が約189万人となっている。
(備考) 国税庁「民間給与の実態(平成15年分)」(年末調整を行った1年を通じて勤務した給与所得者(納税者))により作成。

出典:財務省ホームページ

短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について



※ここでいう「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる(資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後)。

短時間労働者の就業調整の実態

● 年収又は労働時間を調整しているパート労働者の割合 (%)

	平成13年	平成17年
調整している	22.6	32.5
関係なく働く	28.1	29.6
調整の必要がない	35.0	30.1
わからない	14.2	6.2
無回答	0.0	1.5

(資料出所)(財)21世紀職業財団 「パートタイム労働者実態調査」
 (注)平成13年は厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」)

● 年収又は労働時間の調整の理由 (調整している者=100%)

(%)

	平成13年	平成17年
自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから	71.7	54.9
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから	40.8	36.5
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	22.9	25.7
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で健康保険等に参加しなければならなくなるから	34.5	46.4
労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に参加しなければならないため	3.9	3.3
正社員の所定労働時間の3/4以上になると、健康保険、厚生年金等に参加しなければならないから	5.2	14.8
会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	3.1	6.8
その他	7.8	6.2
無回答	0.1	6.6

民間企業における扶養手当等について

- 近年、「家族手当」や「扶養手当」等を取り入れている企業の割合は低下傾向。
- 一方、パートタイム労働者を対象にした調査では、概ね3人に1人が、年収や労働時間の面で一定の就業調整を行っており、そのうちの概ね4人に1人が「配偶者の会社の配偶者手当」の有無を理由としている。

家族手当・扶養手当等の導入企業割合

平成8年	平成11年	平成18年
79.8 %	77.3 %	69.6 %

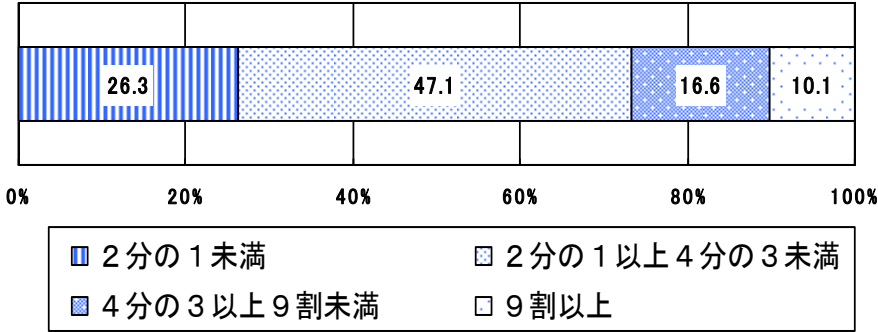
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」、
厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

【再掲】 年収又は労働時間の調整の理由(調整している者=100%)

	平成13年	平成17年
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	22.9 %	25.7 %

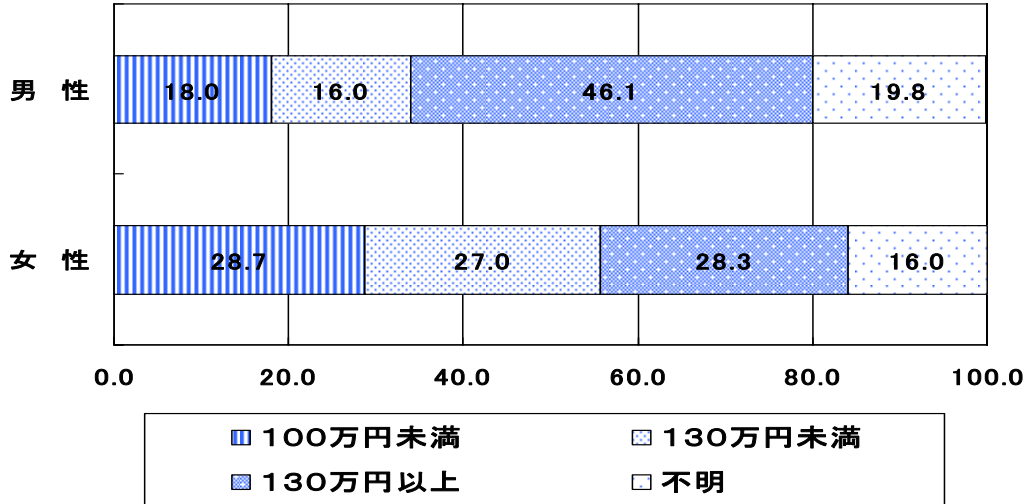
(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(H17)
厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(H13)

パートタイム労働者の週あたり所定労働時間



(資料出所) (財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」

パートタイム労働者の年収



仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・産前産後休業（産前6週、産後8週）
- ・軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止

等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が1歳（一定の場合は1歳半）に達するまでの育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけ
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止

等

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出（301人以上は義務、300人以下は努力義務）
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定

助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰（ファミリー・フレンドリー企業表彰）
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及
- ・行動計画など両立支援の取組を公表

労働者への支援

保育ニーズへの対応

- ・「待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・急な保育ニーズへの対応として、「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施や助成金の支給等による起業支援

希望するものすべてが子育て等しながら安心して働くことができる社会の実現

障害者の雇用者数

(1) 5人以上規模企業(平成15年度障害者雇用実態調査)

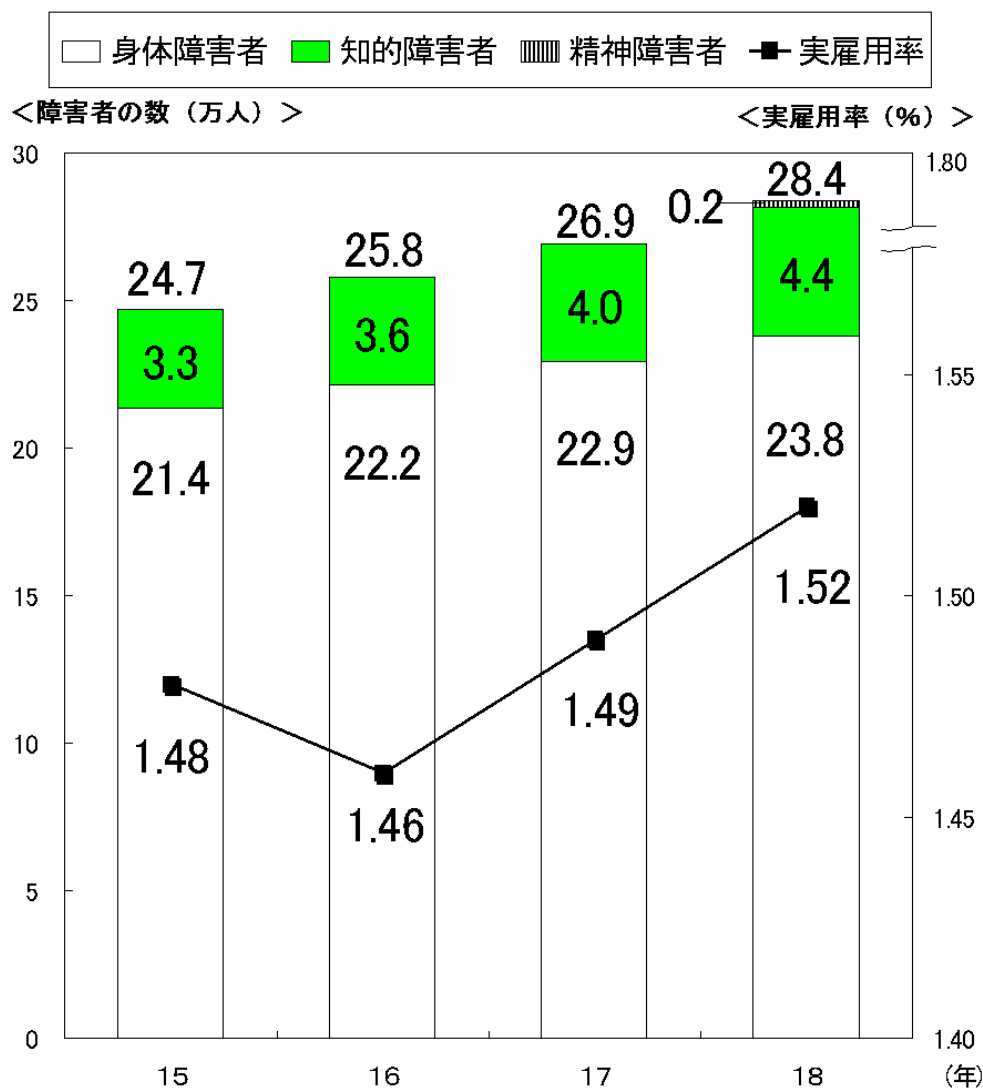
計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
49.6万人	36.9万人 (74.4%)	11.4万人 (23.0%)	1.3万人 (2.6%)

(2) 56人以上規模企業(平成18年障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
28.4万人	23.8万人(83.8%)	4.4万人(15.5%)	0.2万人(0.7%)

(注) 重度障害者をダブルカウントした人数となっている。

障害者の雇用数・実雇用率の推移



※ 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(56人以上の規模の企業)

(注)

「障害者の数」は以下の者の合計。

身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者(短時間労働者は0.5カウント)

(参考)

5人以上の規模の企業において
 雇用される障害者数

約49.6万人

[平成15年度障害者雇用実態調査による推計]

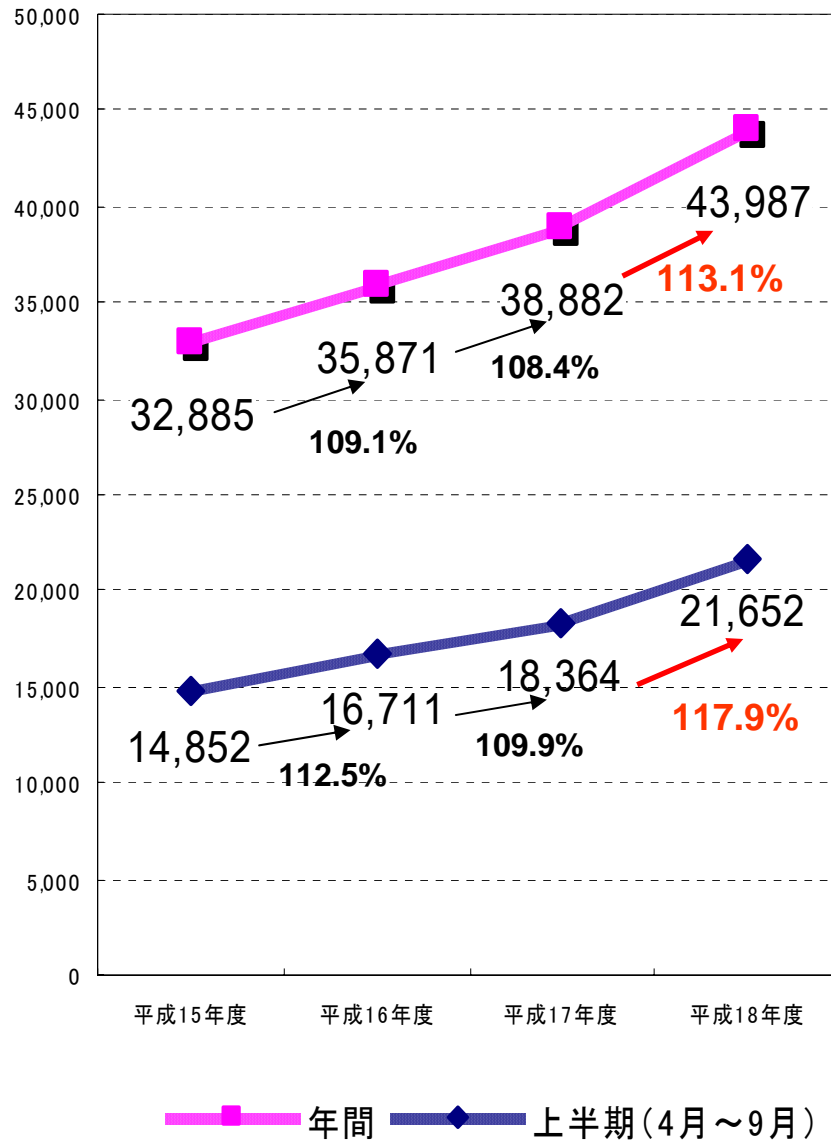
規模別・業種別の実雇用率・法定雇用率達成企業割合

平成18年6月1日現在

規模 産業	合計	56 - 99人	100 - 299人	300 - 499人	500 - 999人	1000-4999人	5000人以上
合計	1.52 (43.4%)	1.46 (45.2%)	1.27 (43.6%)	1.48 (40.2%)	1.53 (38.7%)	1.60 (35.2%)	1.79 (49.2%)
農業漁業	1.76 (54.8%)	1.77 (61.0%)	1.88 (51.7%)	1.15 (25.0%)	1.44 (0.0%)	1.87 (50.0%)	- (-)
鉱業	1.58 (56.8%)	1.38 (50.0%)	1.29 (56.3%)	1.59 (60.0%)	1.93 (100.0%)	1.86 (100.0%)	- (-)
建設業	1.43 (42.4%)	1.32 (43.7%)	1.09 (45.5%)	1.28 (32.8%)	1.40 (29.6%)	1.62 (34.7%)	1.74 (38.5%)
製造業	1.70 (53.6%)	1.93 (57.8%)	1.54 (53.3%)	1.54 (45.0%)	1.66 (44.7%)	1.66 (39.2%)	1.86 (60.5%)
電気・ガス・熱供給	1.82 (44.8%)	1.01 (42.4%)	0.95 (40.3%)	1.54 (36.4%)	1.59 (36.4%)	1.71 (66.7%)	1.98 (100.0%)
情報通信業	1.18 (20.4%)	0.49 (21.1%)	0.57 (17.7%)	1.08 (19.3%)	1.32 (26.4%)	1.50 (30.1%)	1.58 (28.6%)
運輸業	1.69 (50.5%)	1.09 (40.9%)	1.55 (53.3%)	1.79 (54.6%)	1.80 (50.9%)	1.73 (51.2%)	1.87 (65.4%)
卸売・小売業	1.25 (31.0%)	0.83 (34.3%)	0.79 (27.9%)	1.16 (28.6%)	1.42 (32.5%)	1.57 (33.3%)	1.93 (53.7%)
金融・保険・不動産業	1.45 (30.8%)	0.54 (27.0%)	0.79 (29.9%)	1.23 (31.7%)	1.48 (39.0%)	1.61 (36.3%)	1.62 (32.4%)
飲食店・宿泊業	1.40 (38.5%)	1.11 (40.8%)	1.01 (37.9%)	1.31 (31.6%)	1.49 (31.7%)	1.67 (41.9%)	2.89 (100.0%)
医療・福祉	1.84 (53.9%)	1.88 (51.3%)	1.79 (55.7%)	2.43 (59.5%)	1.62 (44.7%)	1.64 (27.0%)	1.56 (30.0%)
教育・学習支援業	1.26 (38.4%)	0.80 (34.3%)	1.04 (41.9%)	1.38 (41.3%)	1.49 (44.3%)	1.45 (21.3%)	1.43 (0.0%)
複合サービス業	1.33 (38.0%)	1.18 (49.2%)	1.05 (36.4%)	1.28 (28.0%)	1.54 (37.9%)	1.51 (27.6%)	1.50 (0.0%)
サービス業	1.43 (36.8%)	1.59 (39.8%)	1.25 (36.1%)	1.37 (33.8%)	1.41 (32.1%)	1.48 (25.7%)	1.61 (22.9%)

※カッコ外は実雇用率、カッコ内は法定雇用率達成企業割合

障害者の就職件数の推移



○ ハローワークにおける障害者の就職件数は、着実に伸びており、最近では前年度比10%程度の伸びを続けている。
(前年度比13.1%増)

主な理由として、

- ① 障害者の「働きたい」という意欲の高まり
(新規求職件数の着実な伸び)
- ② 企業側の取組の拡大
 - ・ 雇用失業情勢の改善に伴う障害者雇用意欲の高まり
 - ・ コンプライアンス、CSRの観点からの障害者雇用の取組の進捗
 - ・ 雇用率達成指導の強化への対応
- ③ ハローワークの取組強化
 - ・ 就職件数などの目標設定・管理
 - ・ トライアル雇用やジョブコーチ支援などの雇用支援策の積極活用
 - ・ 障害者就業・生活支援センターなど関係機関との連携した支援の充実
 等が挙げられる。

障害者の雇用を支援するための施策

障害者の雇用の促進を図るため、障害者雇用率制度に基づく事業主への雇用率達成指導や、障害特性等に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介の実施に加え、次のような雇用支援策を実施することにより、障害者本人や障害者を雇用する事業主を支援する。

1 「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり

（障害者試行雇用事業）

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所に対し、障害者を試行的に雇用する機会を付与し、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業。

※19年度 8,000人 （18年度 6,000人）

2 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

知的障害者や精神障害者など職場での適応に課題を有する障害者に対し、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣し、きめ細かな人的支援を行うことにより、職場での課題を改善し、職場定着を図る。

*主な支援内容

- 障害者向け...職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け...職務内容の設定、指導方法に関する助言など

※ジョブコーチ配置数 842人 （19年3月現在）

3 就業面と生活面における一体的な支援

（障害者就業・生活支援センター事業）

障害者の職業生活における自立を図るため、身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を行う事業。

*主な支援内容

- ①就業支援...就業に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ②生活支援...生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

※19年度 135センター （18年度 110センター）

4 関係機関の「チーム支援」による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進（地域障害者就労支援事業）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

5 福祉施設・特別支援学校における、企業ノウハウを活用した就労支援の促進（障害者就労支援基盤整備事業）

障害者雇用実績のある企業のノウハウを活用したセミナーを実施する等により、福祉施設の職員、特別支援学校の生徒、保護者及び教職員の一般雇用についての理解の促進、雇用支援策に関する理解・ノウハウの向上を図る。

『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』における重点戦略

(平成19年2月15日に策定された「成長力底上げ戦略」(基本構想)に位置づけられているもの)

地域の特性を活かした就労支援体制を全国展開

- 「障害者就業・生活支援センター」を全障害保健福祉圏域に設置(約400カ所)
- 各省庁・各自治体における障害者に対する「チャレンジ雇用」の推進・拡大
- 障害者に対する「就労移行支援事業」を全国展開するとともに、全都道府県において「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げを推進
- 平成19年度までに「生活保護の就労支援プログラム(※)」を全自治体で策定
(※)意欲の向上や職業意識の啓発、技能修得、就職支援等、段階的・計画的な支援を行うプログラム
- 母子家庭等就業・自立支援センターやマザーズハローワークなどの子育て女性重点支援拠点を全国展開

ハローワークを中心とした「チーム支援」

- ハローワークを中心に福祉関係者等と連携した「就労支援チーム(※)」の体制・機能強化
(※)ハローワークの就職支援担当と福祉事務所、福祉施設等関係機関により編成されるチーム
- ハローワークにおける「就労支援アクションプラン」の推進により、支援対象者(生活保護・母子世帯)の就職率を60%に引き上げ
「就職活動プランの策定」、「就労意欲向上プログラム」 など



障害者雇用促進法制の整備

- 短時間労働・派遣労働を活用した雇用促進、中小企業における雇用促進等を図るための障害者雇用促進法制の整備

関係者の意識改革

- 関係者の意識改革を通じた雇用機会の拡大
企業の経営者・労働組合・従業員、福祉関係者等の意識改革と、相互の協力関係の構築等を通じ、雇用機会を拡大

