

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要

参考資料

Ⅱ 障害者雇用の現状と課題、本研究会における議論の論点----- 1

1. 障害者雇用の現状と課題
2. 本研究会における議論の論点

Ⅲ 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進

1. 障害者の雇用の質について----- 9
2. 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大----- 11

- ① 週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設
- ② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保
- ③ 希望する障害者のテレワークの推進

3. 安心して安定的に働き続けられる環境の整備----- 16

- ① 精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実
- ② 中高年齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備
- ③ 地域における就労支援体制の機能強化
- ④ 障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設等

Ⅳ 中小企業における障害者雇用の推進----- 22

1. 中小企業における障害者の雇用状況と支援措置
2. 障害者が働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設
3. 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用

Ⅴ 障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方----- 25

1. 障害者雇用率制度の在り方
2. 障害者雇用納付金制度の在り方

障害者雇用対策の趣旨、これまでの経緯等

背景・趣旨

○雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。

○障害者が、適性に応じて、能力を十分に発揮して働くことができるようにしていく必要。

※「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）

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。

日本における障害者の雇用法について

昭和35(1960)年 身体障害者雇用促進法の制定

我が国で最初に定められた障害者の雇用に関する法律

法定雇用率：公的機関は義務、民間企業は努力目標

昭和51(1976)年 すべての企業に法定雇用率を義務化(納付金制度も施行)

当初の法定雇用率は、1.5%

昭和62(1987)年 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正

法の対象となる範囲を、身体障害者から、知的障害者や精神障害者を含む

全ての障害者に拡大

平成10(1998)年 知的障害者についての雇用の義務化

平成28(2016)年 事業主に、障害者に対する差別の禁止・合理的配慮を義務化

平成30(2018)年 精神障害者についての雇用の義務化

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象

「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約937万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約362万人。

(単位: 万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (障害者施設等 入所者や入院患者)
身体障害児・者	436. 0	428. 7	101. 3	7. 3
知的障害児・者	108. 2	96. 2	58. 0	12. 0
精神障害者	392. 4	361. 1	203. 1*	31. 3
総 計	936. 6	886. 0	362. 4	50. 6

・ 精神障害者については20歳～65歳未満である。また、身体障害や知的障害と異なり、手帳所持に限定しない統計に基づいている。

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年) 等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年)、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成26年)

障害者雇用の状況

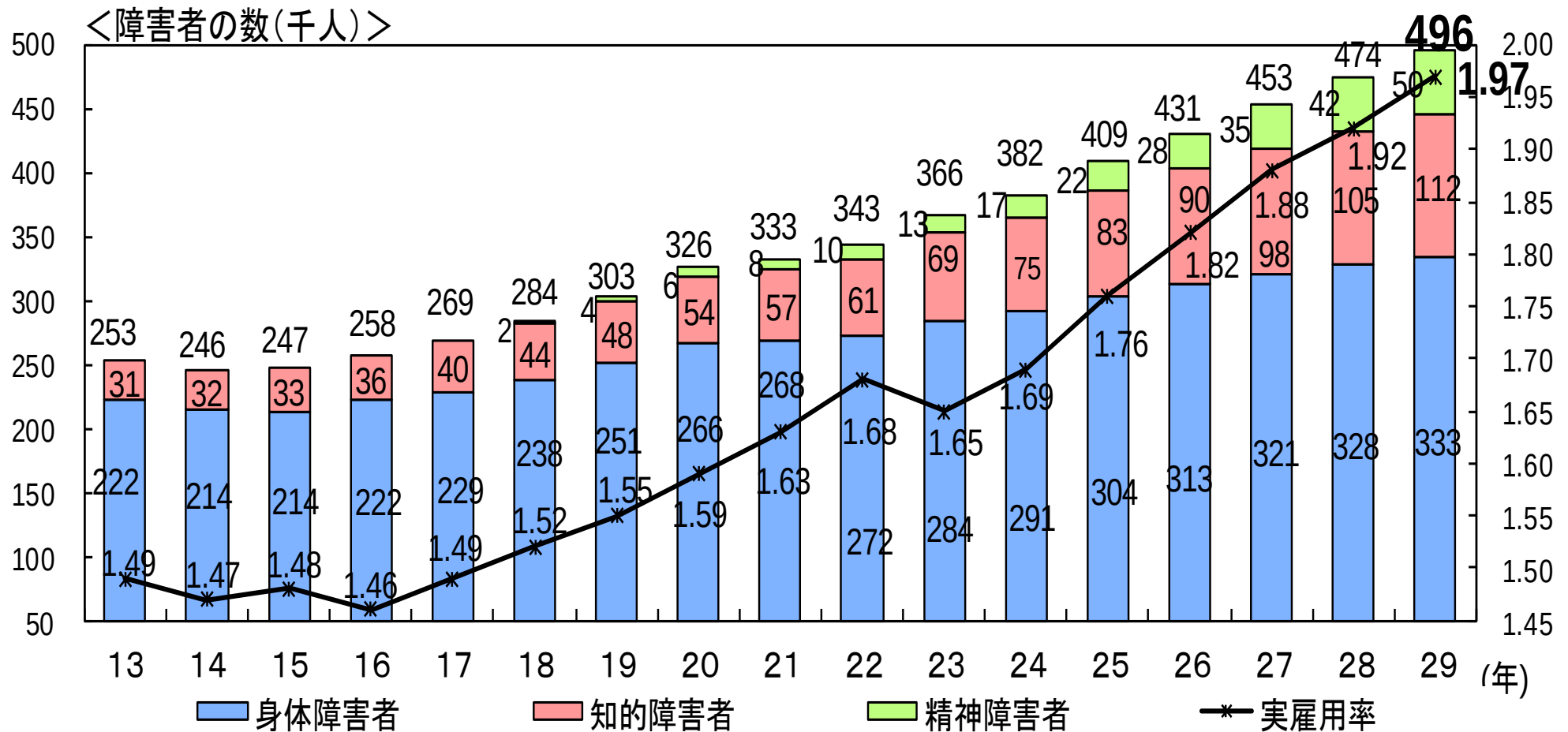
(平成29年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 49.6万人（身体障害者33.3万人、知的障害者11.2万人、精神障害者5.0万人）

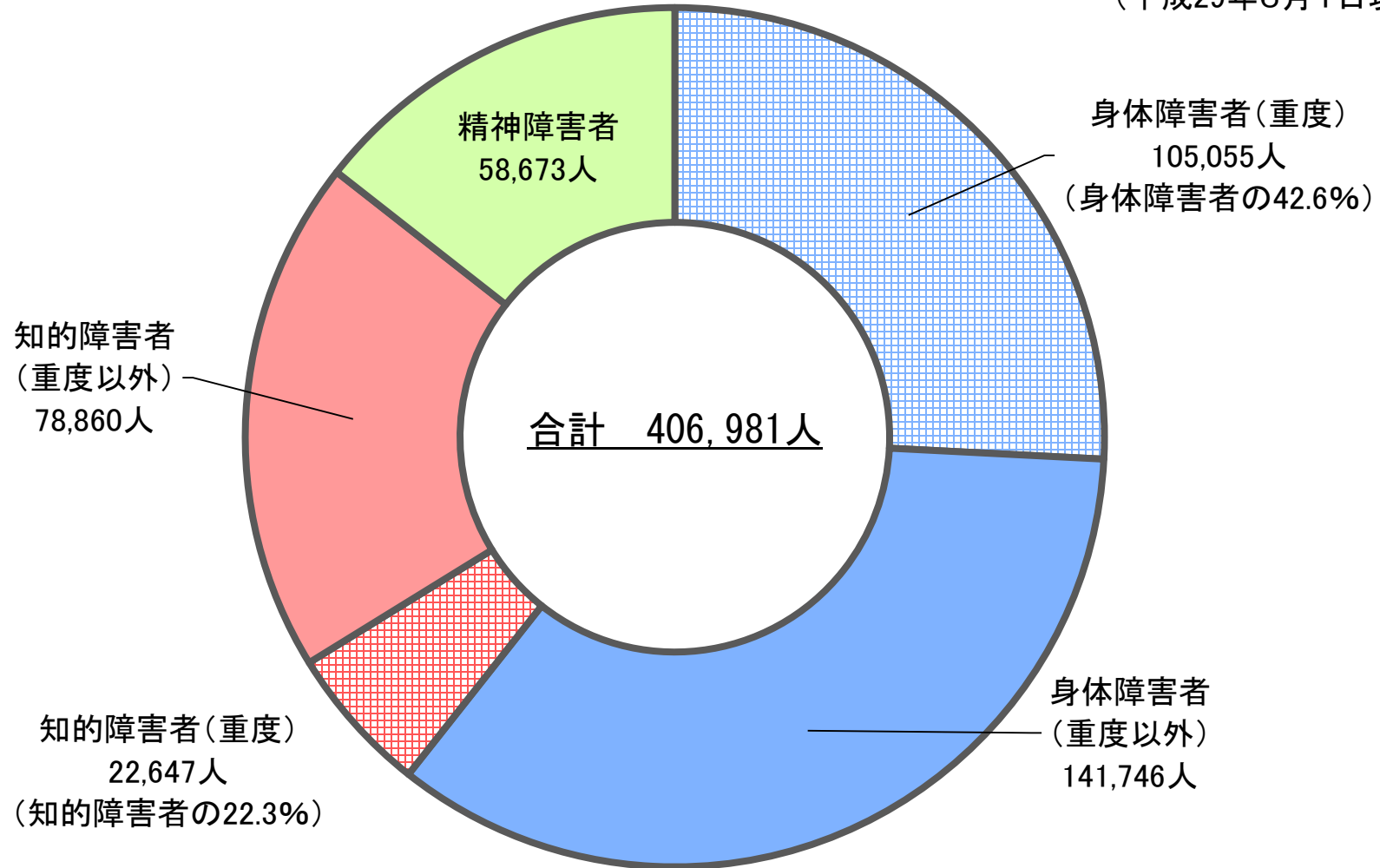
実雇用率 1.97% 法定雇用率達成企業割合 50.0%

○ **雇用者数は14年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

(平成29年6月1日現在)



○重度知的障害者

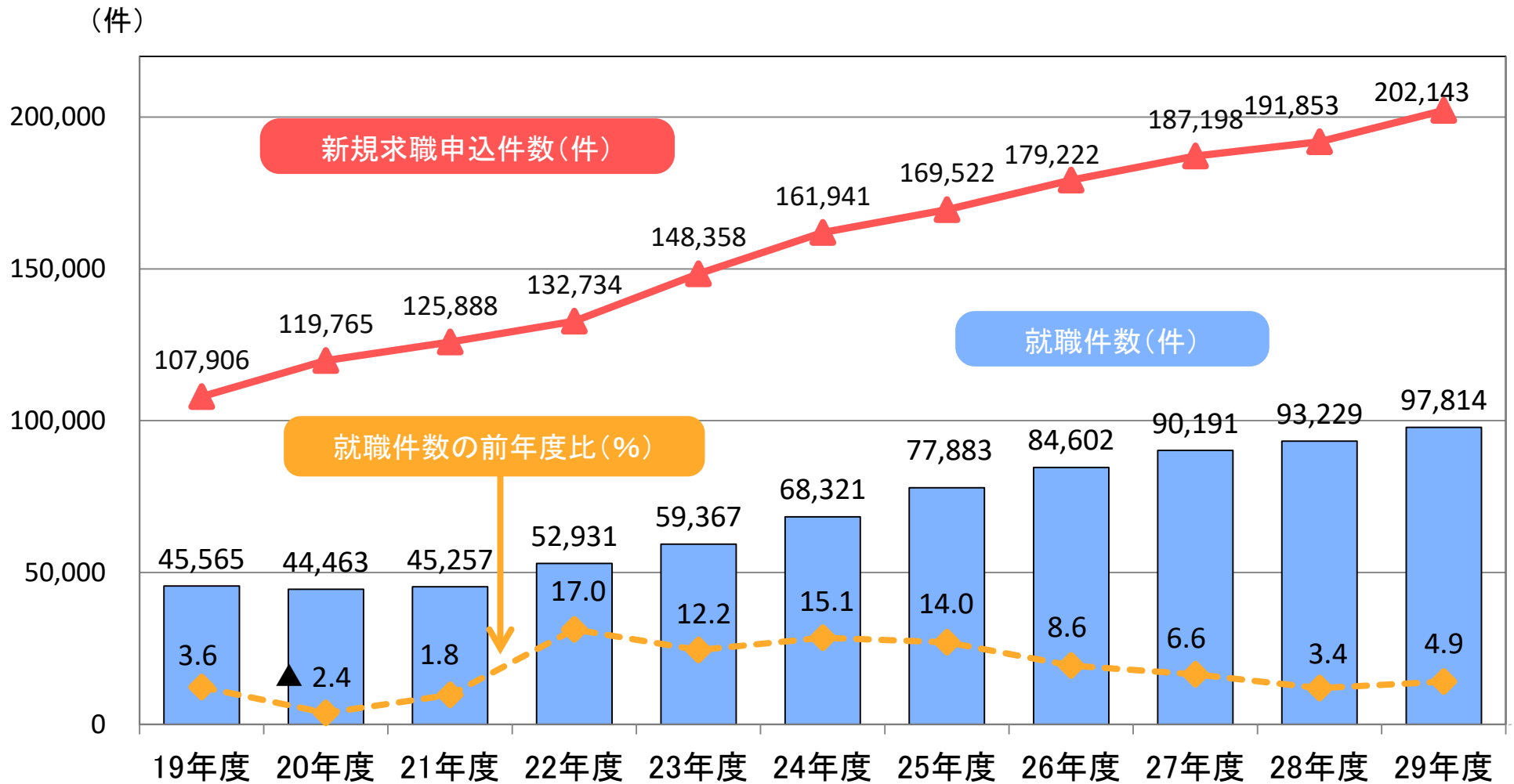
知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者

○重度身体障害者

身体障害者障害程度等級表の1級又は2級に該当する障害を有する者及び同表の3級に該当する障害を2以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するとされる者

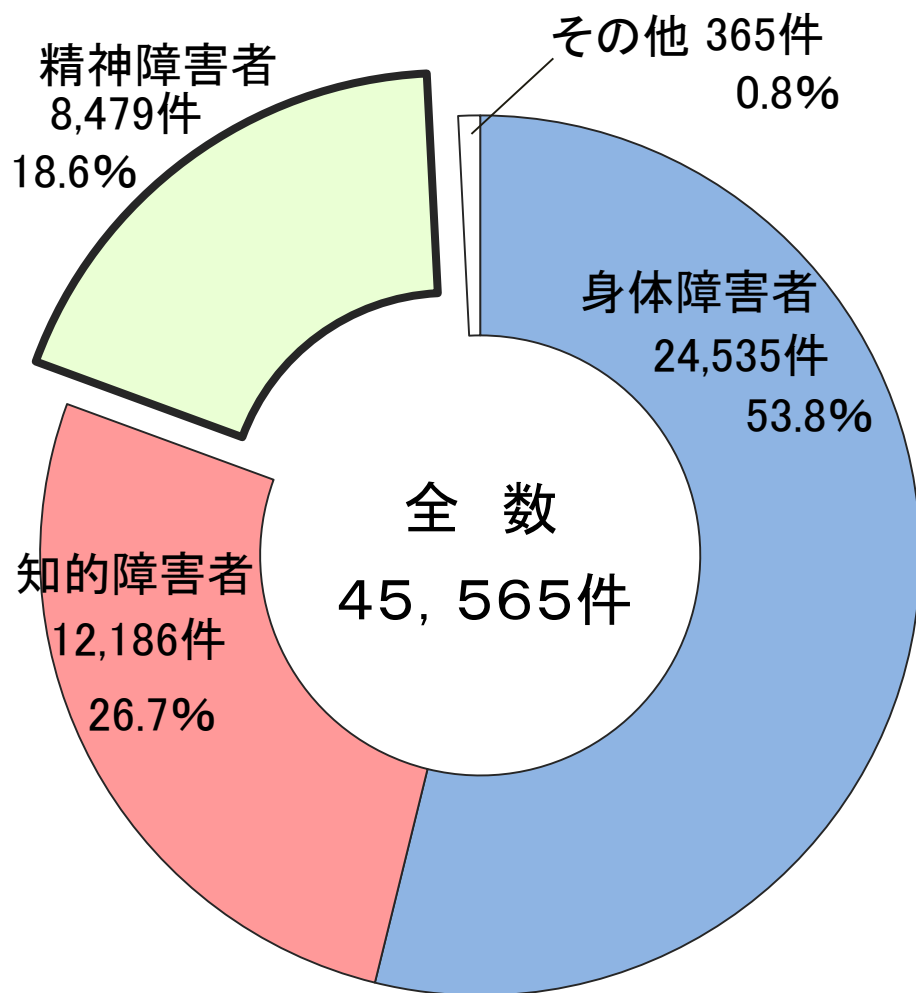
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 2017年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は97,814件と9年連続で増加。

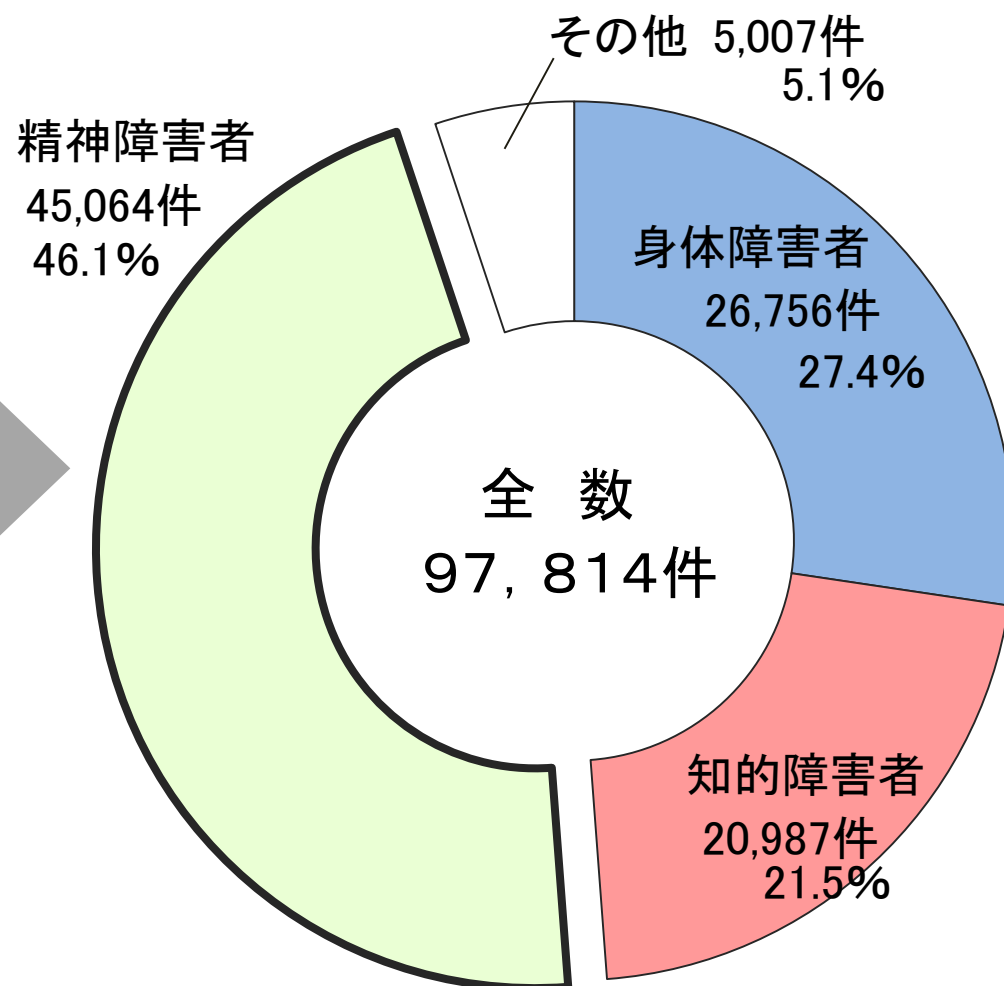


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成19年度

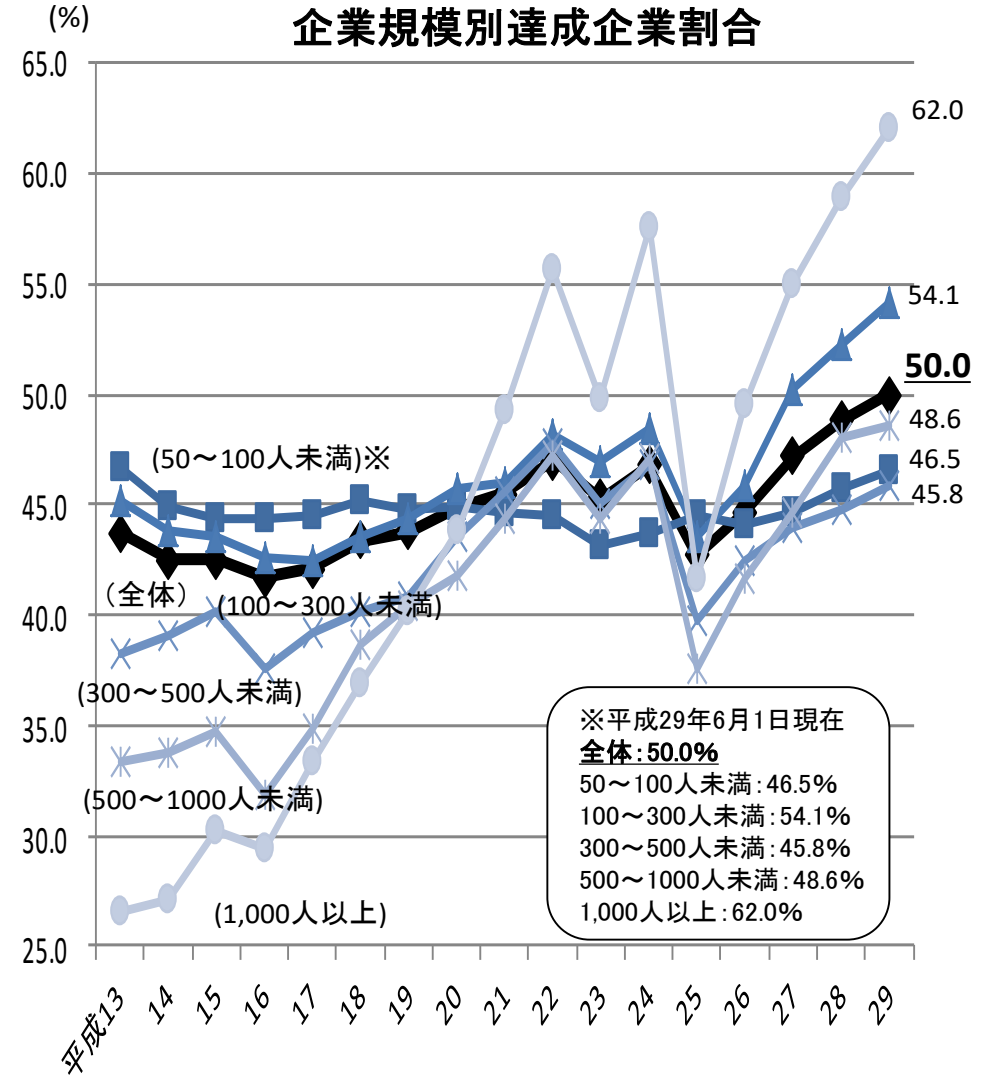
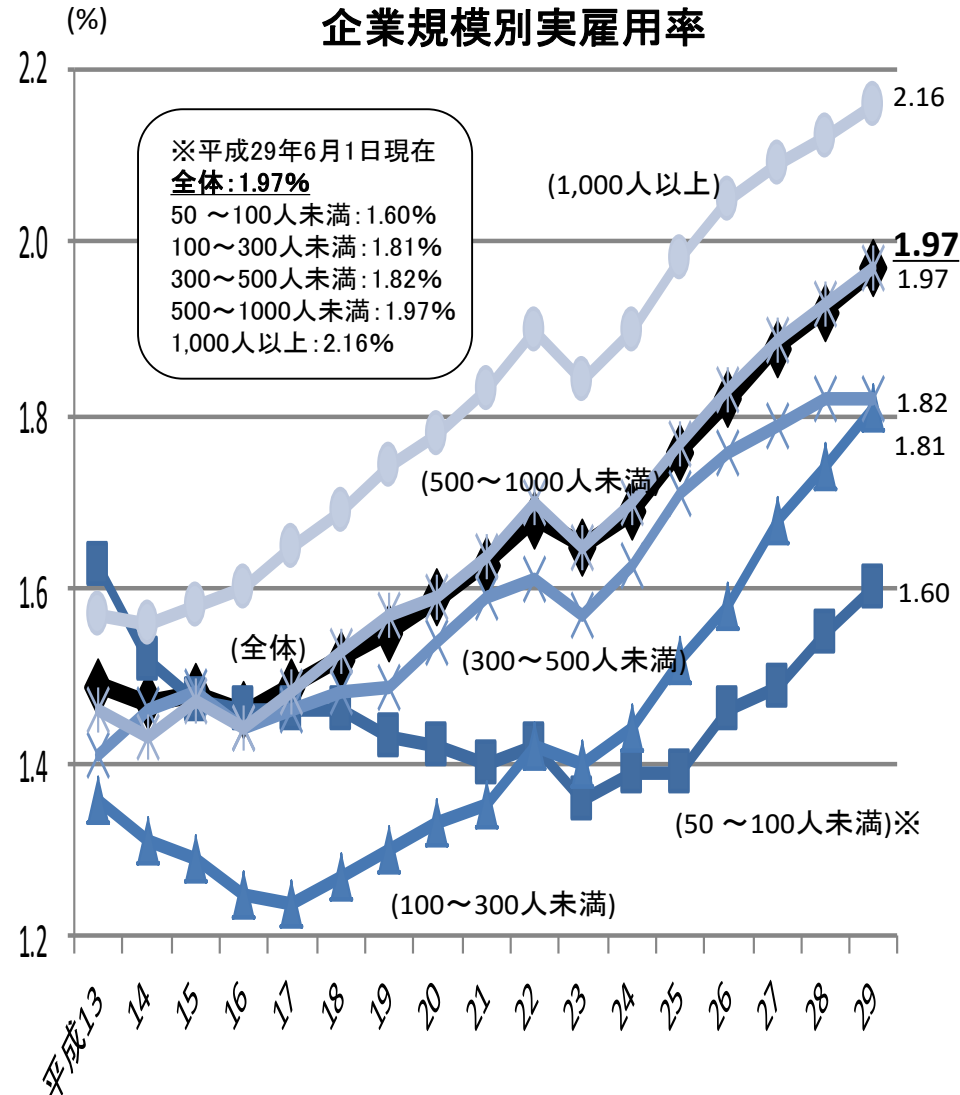


平成29年度



障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



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	55.9		43.8		0.4	100.0
		48.1	7.8	37.3	6.5		
知的障害	平成20年度	37.3		62.6		0.1	100.0
	平成25年度	18.8		81.3		0.0	100.0
		16.9	1.9	26.5	54.8		
精神障害	平成20年度	46.7		53.3		0.0	100.0
	平成25年度	40.8		58.9		0.2	100.0
		32.0	8.8	11.1	47.8		

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。

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「決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。

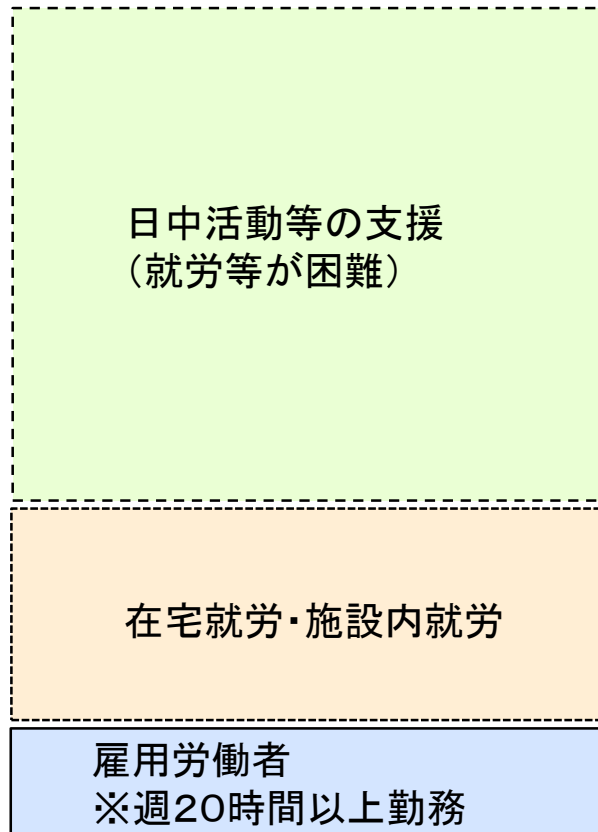
(参考)福祉的就労における平均収入(月額)

- ・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)

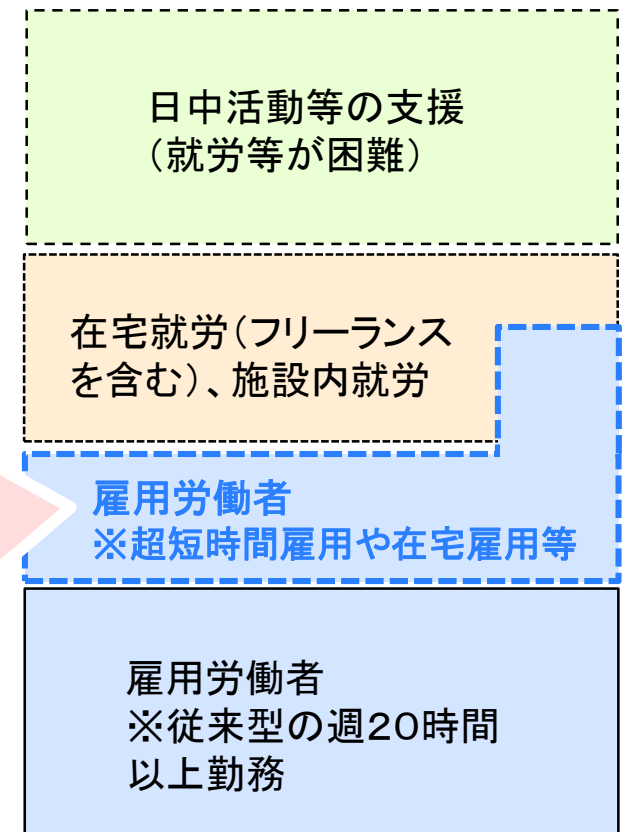
多様化する障害者の働き方(イメージ)

- 従来は、仕事をするための空間的な制約や、障害による移動や疲労といった制約のため、一定時間以上働くことのできない障害者は、「在宅での就業」が主な選択肢であった。
- 近年、IT技術の進化や働き方の柔軟化を前提に、就労を希望する障害者の多様化等も相俟って、雇用労働の中で、在宅やサテライトオフィス等の活用や、超短時間(週20時間未満)による雇用という選択肢が広まりつつあるのではないか。

<従来>



<最近>

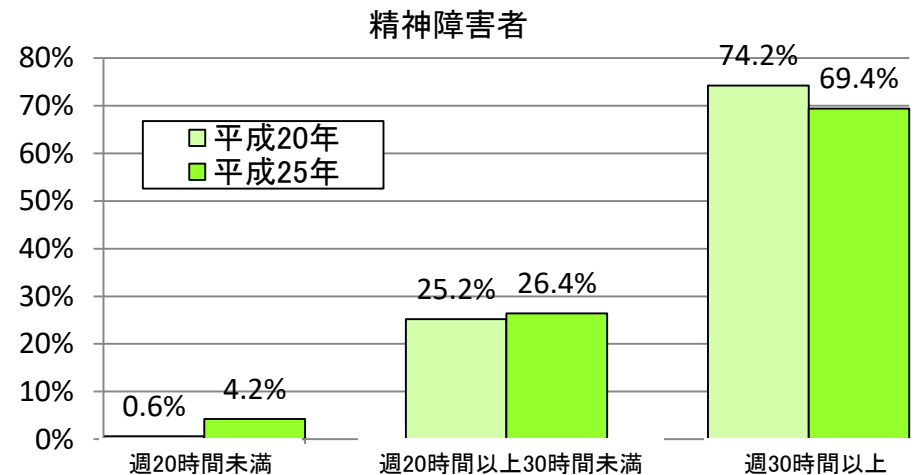
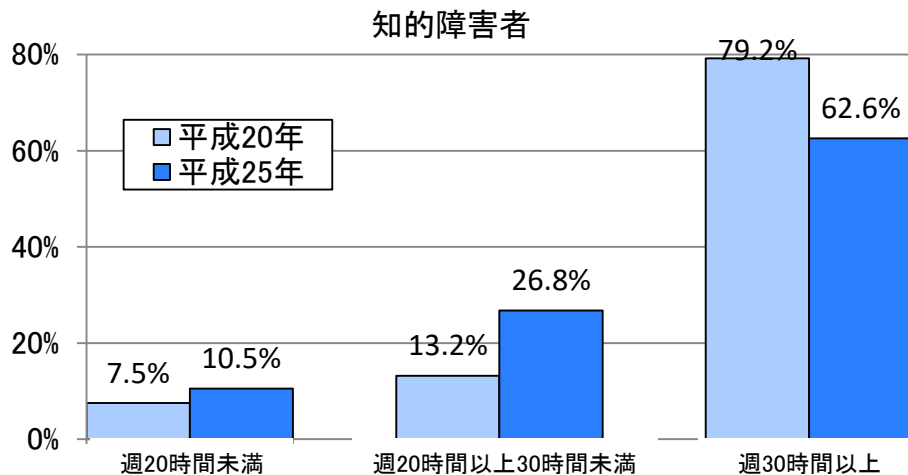
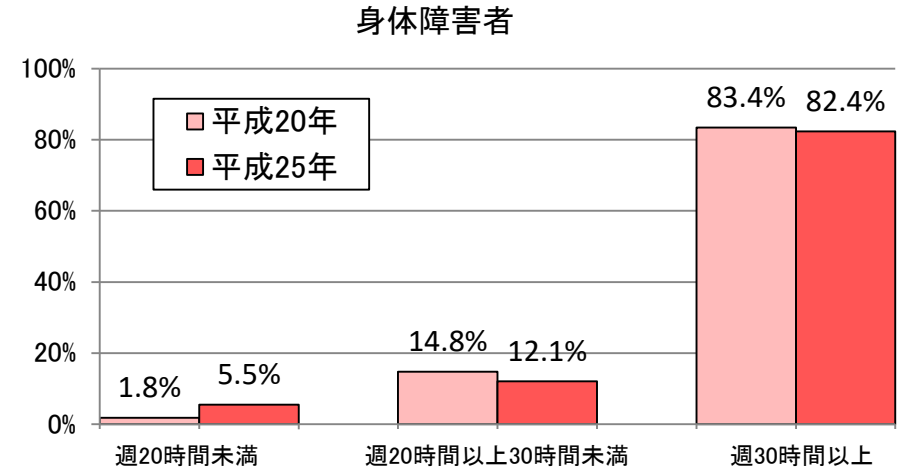
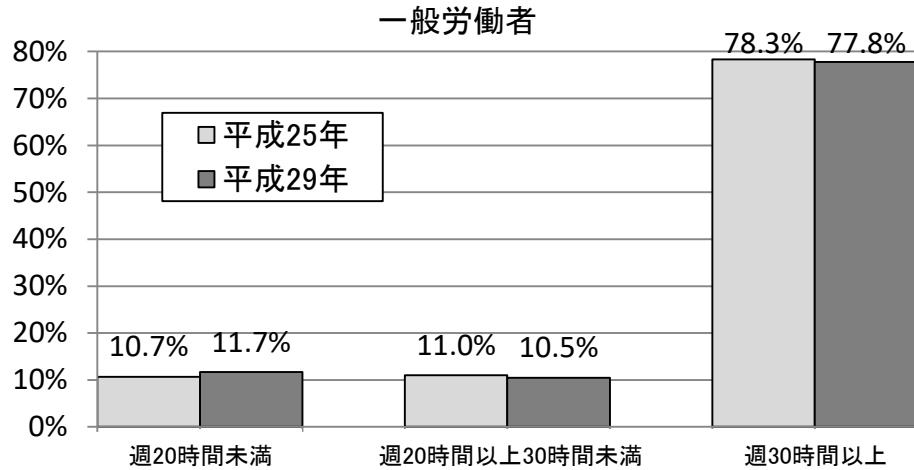


(主な対象者のイメージ)

- ・ 物理的な移動や疲労等に制約を抱える身体障害者
- ・ 疲労や症状悪化を防止する観点から長時間勤務が困難な精神障害者 等

週20時間未満勤務の労働者の数

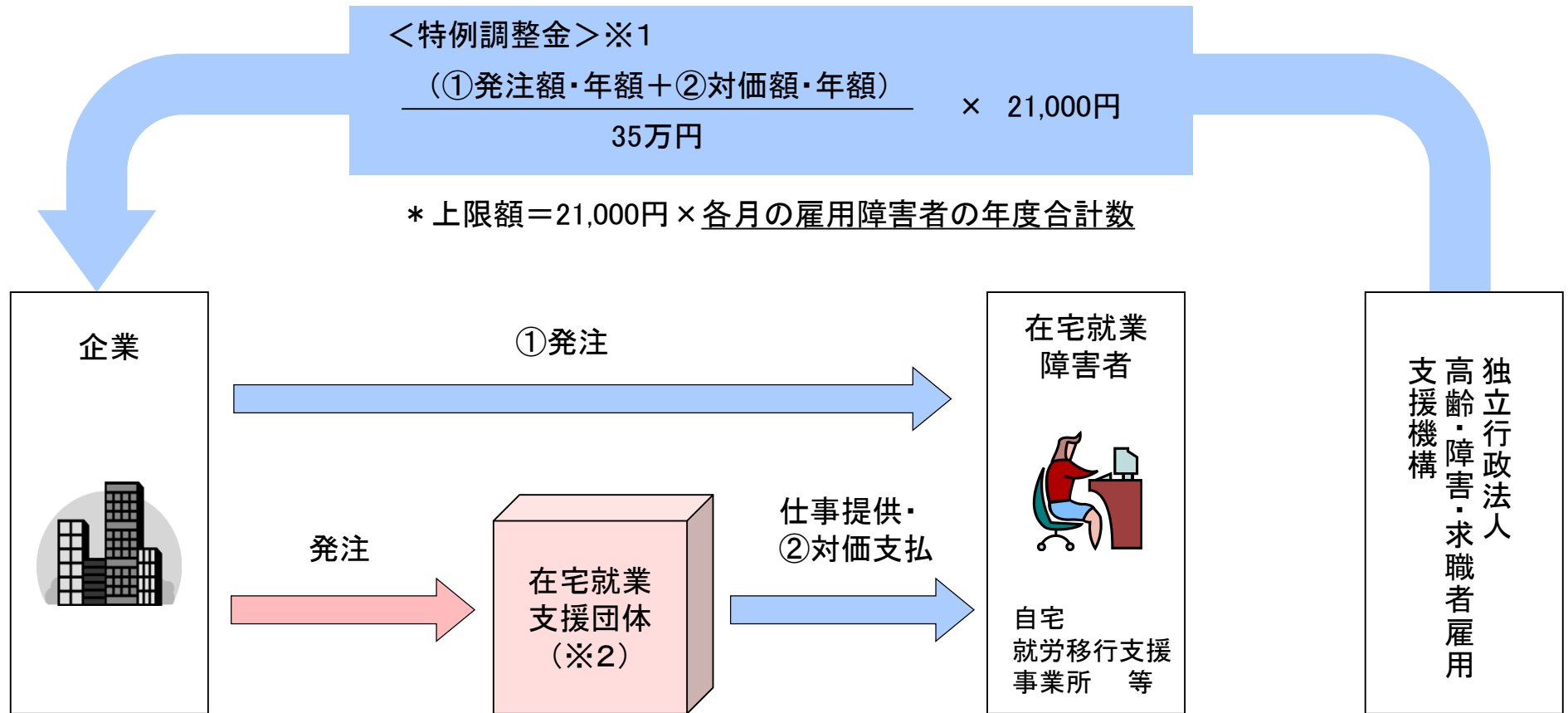
○ 一般労働者、障害者である労働者とも、週所定労働時間20時間未満で勤務する労働者の数は徐々に増加しているが、一般労働者に比べ、障害者である労働者の方がその割合は低水準となっている。



(出典)労働力調査(平成29年、平成25年)、障害者雇用実態調査(平成25年度、平成20年度。「不明」回答については、各時間に按分。)

在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業（常用労働者100人超）に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。



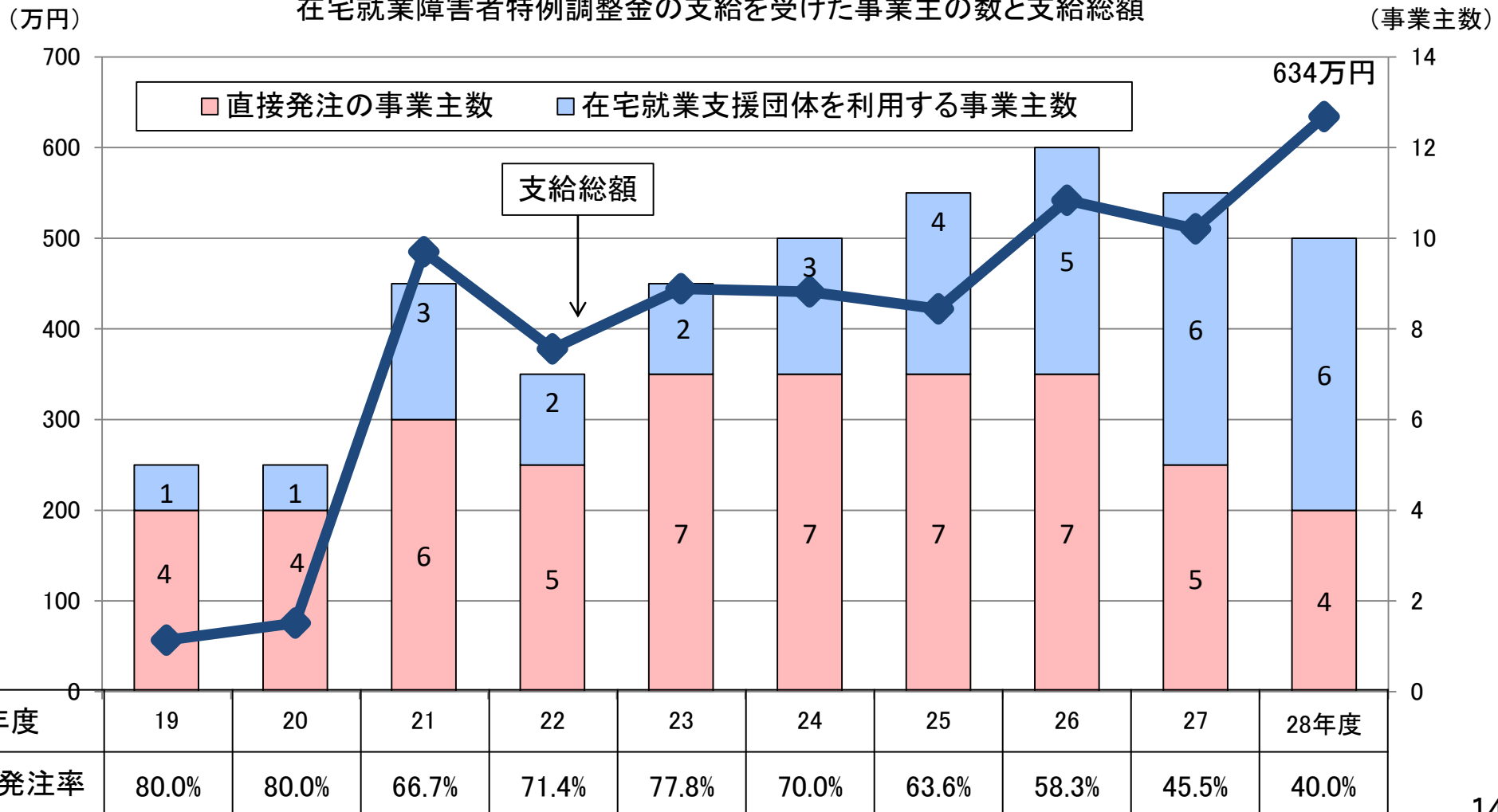
※1 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額＝（①発注額・年額＋②対価額・年額）／35万円×17,000円。

※2 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けてた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。平成29年6月現在、22団体。

在宅就業障害者支援制度の活用実績

- 在宅就業障害者特例調整金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加しているものの、634万円にとどまっている。
- 支給事業主数は10前後で停滞している。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっている。

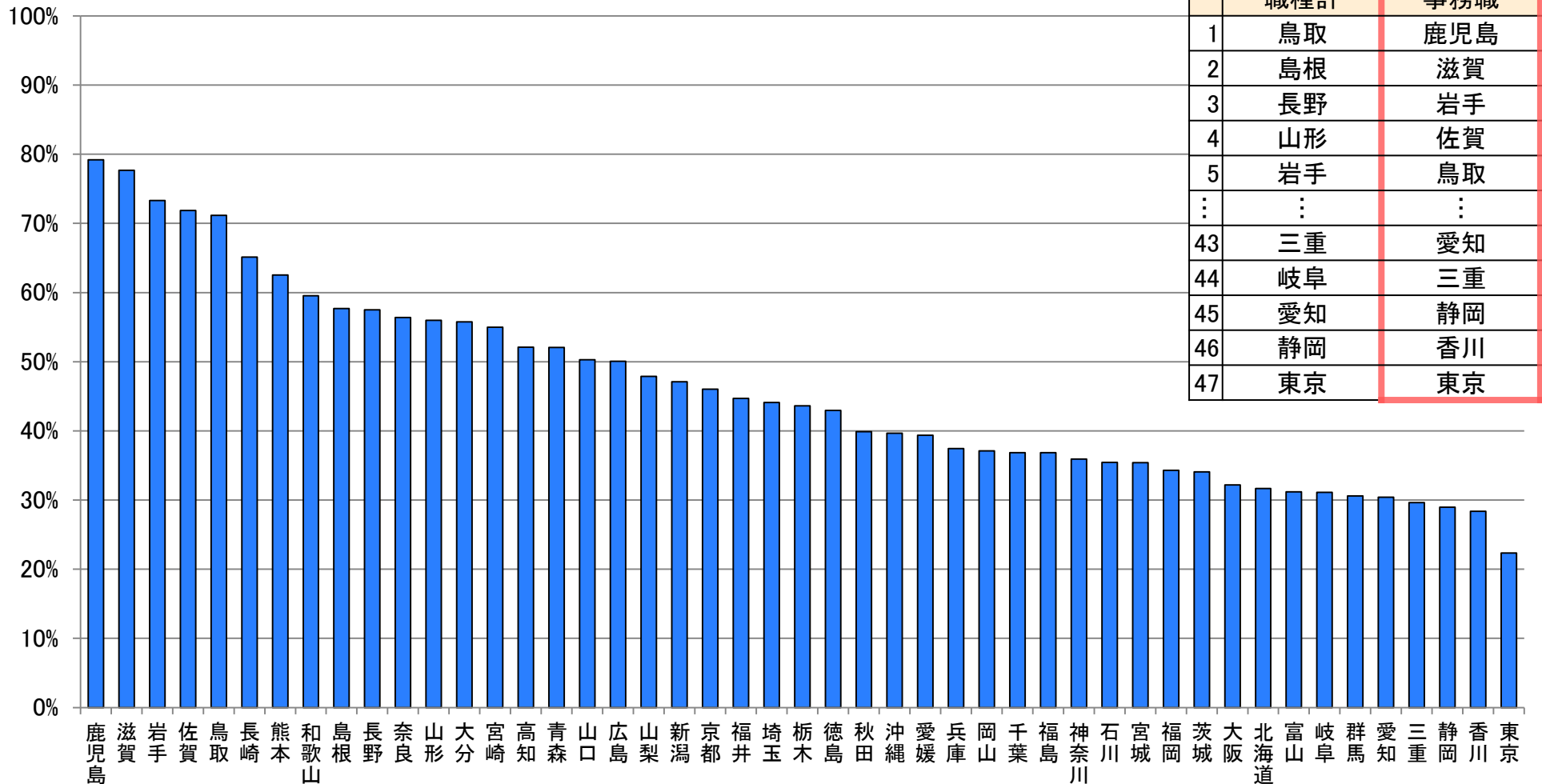
在宅就業障害者特例調整金の支給を受けた事業主の数と支給総額



障害者求人 の 充足率 (都道府県別、事務職)

- 障害者求人 の 充足率 (事務職) は、職種計の充足率に比べて全体的に低い。
- 職種計の充足率と同様に、都市部では低く、地方部では高い傾向が見られる。

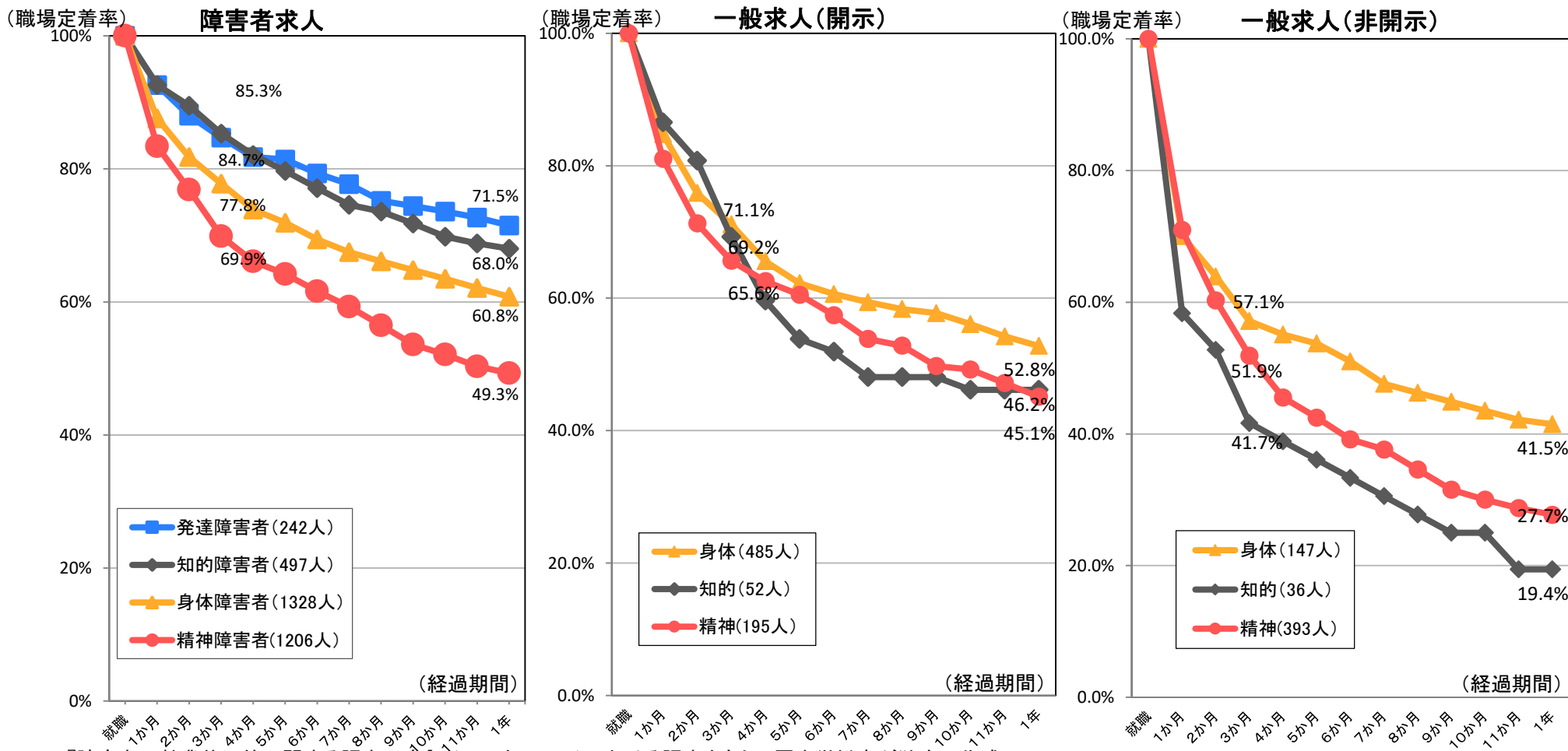
障害者求人 の 充足率※ (都道府県別、事務職)



(出典) 厚生労働省調べ
※ 障害者新規求人数に占める障害者就職数の割合 (平成28年度)。

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。



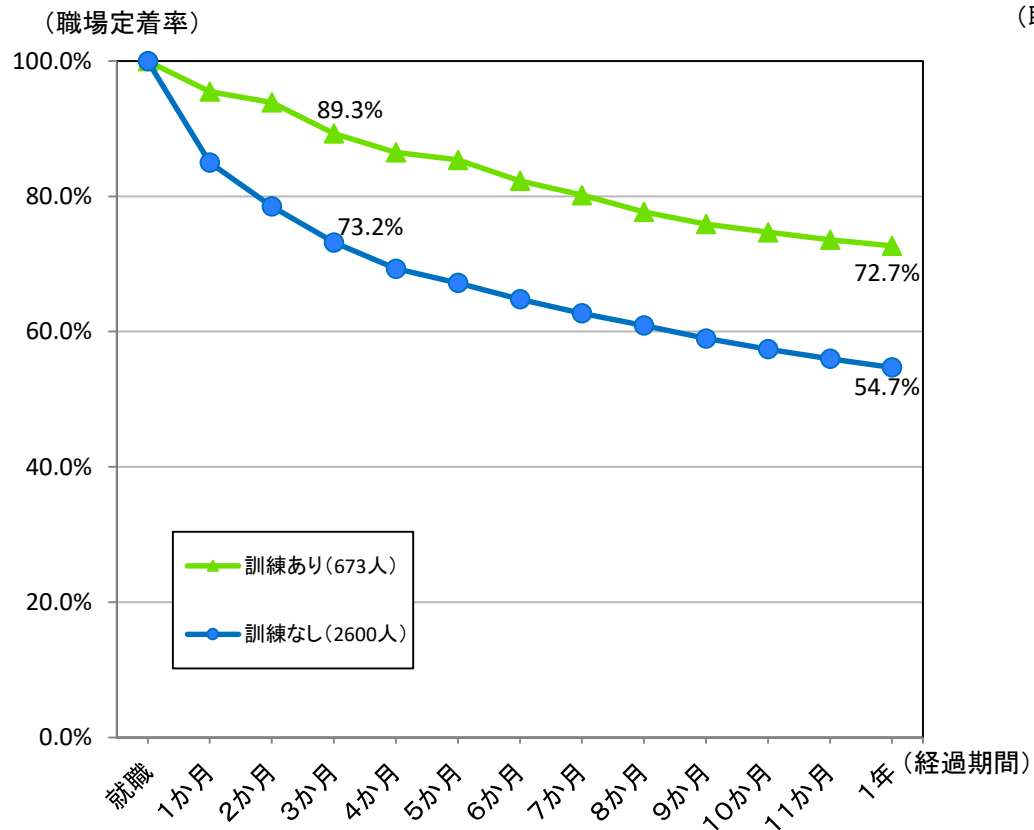
※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

※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。

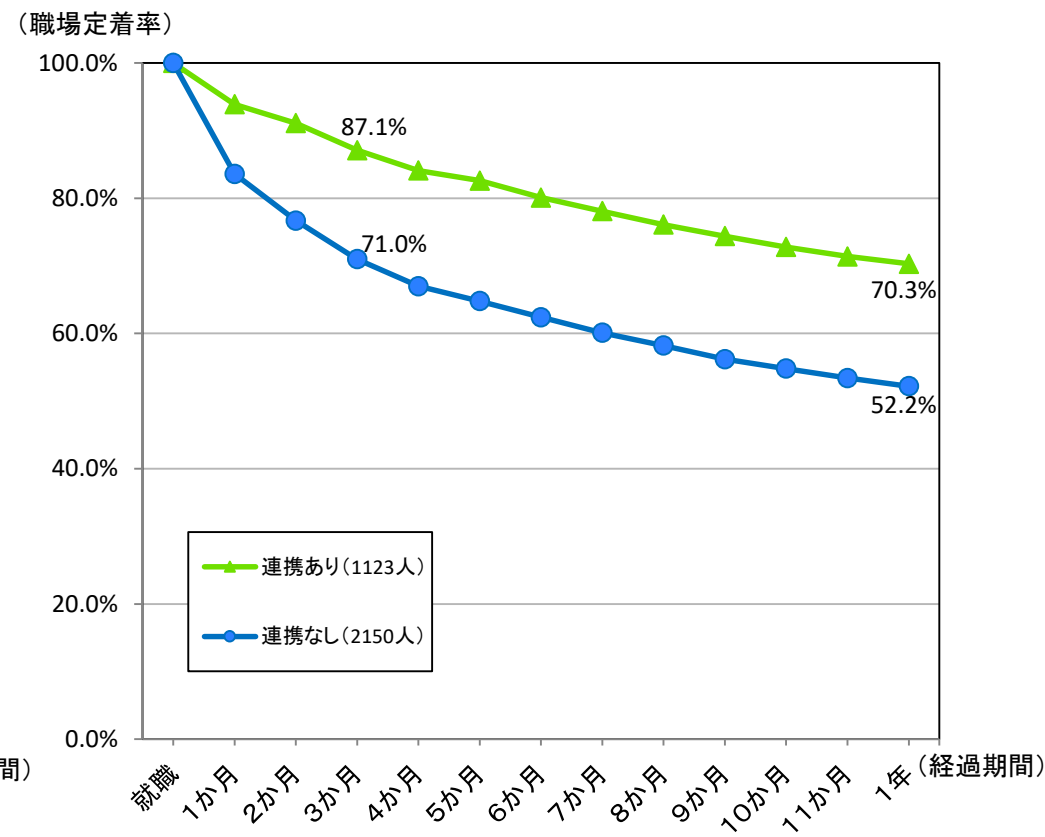
地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

- 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)



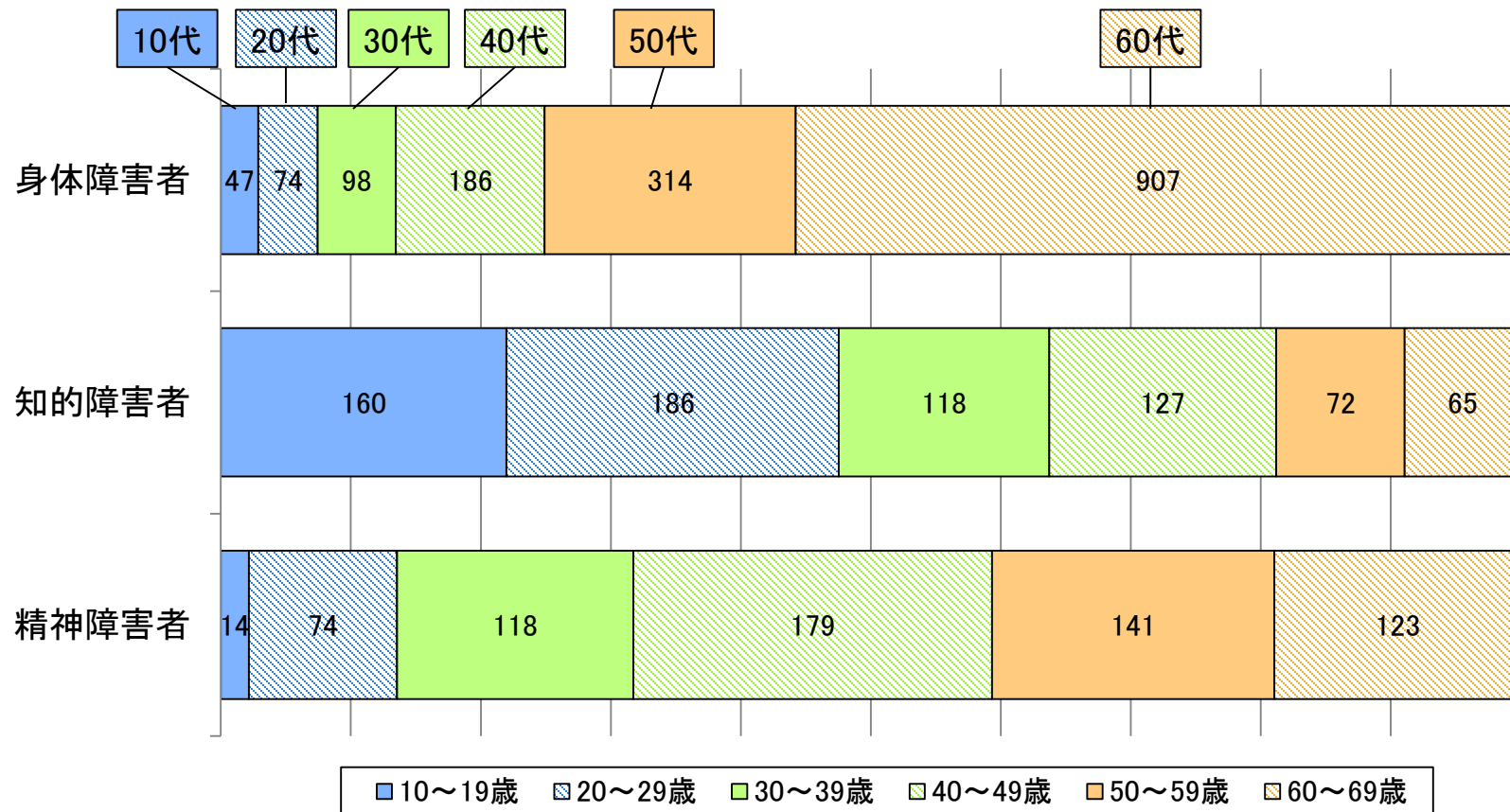
障害者の職場定着率
(地域の就労支援機関との連携の有無別)



手帳を取得している障害者数(障害種別、年齢別)

- 身体障害者については、50代から60代にかけて手帳の取得者が大幅に増加する傾向にある。
- 知的障害者については、近年手帳を取得する者が増加傾向にあること等から、比較的若い世代に取得者は多い。
- 精神障害者については、成人後に発症するケースも多く見られること等から、現在の取得者は40代が最も多い。

10～69歳における年齢別障害者手帳所持者数(人)

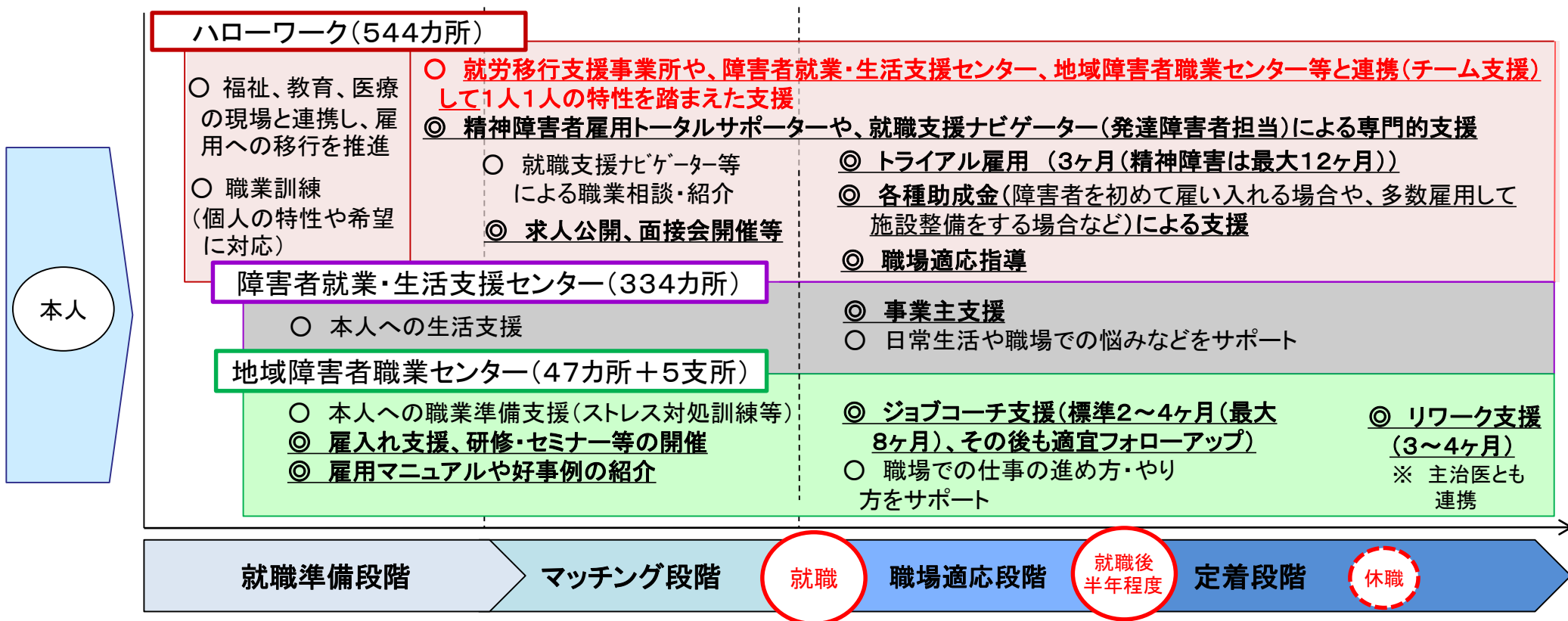


障害者雇用促進に向けた主な支援策の流れ

- ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着（リワーク支援含む）までの一貫した支援を実施

○：主に障害者本人に対する支援施策

◎：事業主に対する支援施策（障害者と事業主双方を支援するもの含む）



※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関（医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等）と連携し、就労支援を実施

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、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 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

＜支援内容＞

- ・ 障害特性に配慮した雇用管理に関する助言
- ・ 配置、職務内容の設定に関する助言

事業主
(管理監督者・人事担当者)

上司・同僚

- ・ 障害の理解に関する社内啓発
- ・ 障害者との関わり方に関する助言
- ・ 指導方法に関する助言

ジョブコーチ

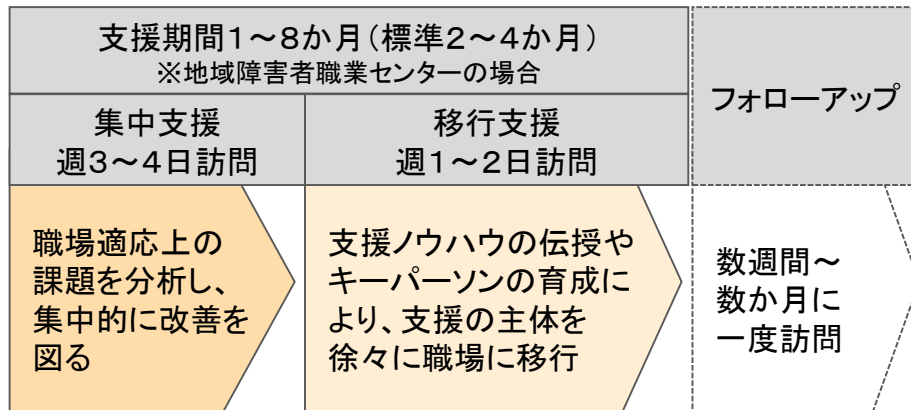
- ・ 業務遂行力の向上支援
- ・ 職場内コミュニケーション能力の向上支援
- ・ 健康管理、生活リズムの構築支援

障害者

家族

- ・ 安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

＜標準的な支援の流れ＞



＜ジョブコーチ養成実績(平成29年度)＞

計961人(8,142人)

- － 訪問型ジョブコーチ(福祉施設型) 513人(5,897人)
- － 企業在籍型ジョブコーチ(事業所型) 448人(2,245人)

※()内は、養成研修開始(平成17年度)からの要請実績累計

＜地域センターのジョブコーチによる支援実績(平成29年度)＞

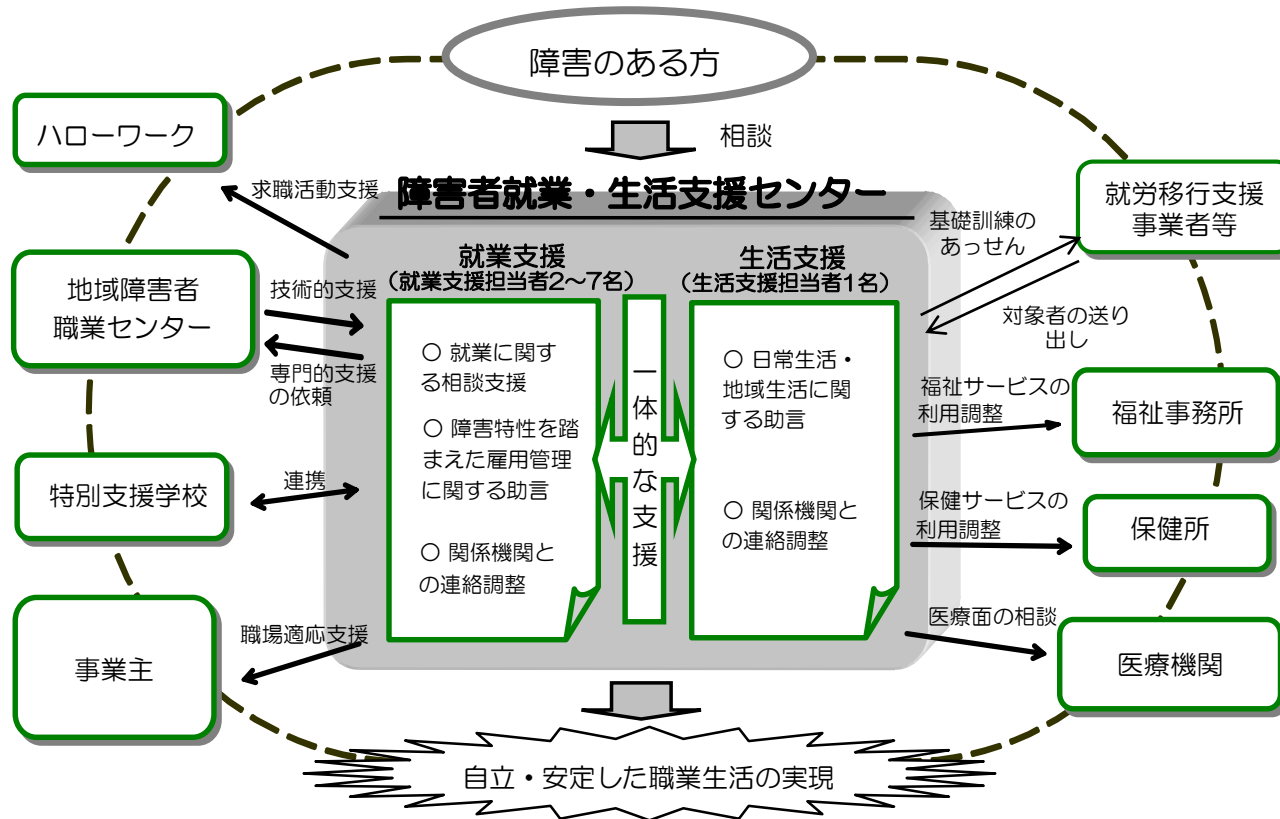
- ・ 支援対象者 3,641人
- ・ 職場定着率(支援終了後6か月時点) 88.1%

(支援終了後6か月時点:28年10月～29年9月までの支援終了者の実績) 20

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（平成30年4月現在 334センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【28年度実績】 支援対象者数 166,635人
定着率78.1%（1年）（身体78.9%、知的83.2%、精神71.5%）

労働関係等の認証制度の事例(概略)



ユースエール認定(厚生労働省)

209社(平成29年6月30日時点)

- 若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(常用労働者300人以下)を厚生労働大臣が認定。
- 認定のメリット: ①ハローワーク等での重点的PR、②認定企業限定の就職面接会への参加、③自社の商品、広告等への認定マークの使用、④関係助成金の加算、⑤日本政策金融公庫による低利融資、⑥公共調達における加算評価



安全衛生優良企業(厚生労働省)

36社(平成29年5月28日時点)

- 労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省が認定(有効期間は3年間)。
- 認定のメリット: 認定マークの使用による健康・安全・働きやすい優良企業であることのPR



えるぼし認定(厚生労働省)

3段階目396社、2段階目188社、1段階目3社(平成29年5月18日時点)

- 女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定。
- 認定のメリット: ①認定マークの使用による女性活躍推進企業であることのPR、②公共調達における加点評価

健康経営銘柄(経済産業省)

26銘柄(健康経営銘柄2018)

- 日本再興戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に対する取組の一つ。
- 東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による「健康経営」の取組を促進することを目指す。



障害者雇用納付金制度の適用範囲について

適用範囲を設けた趣旨

- 障害者雇用納付金制度は、原則として、障害者雇用義務のある全ての事業主に適用される。
- 一方で、企業の負担能力の観点から、当分の間、300人以下の企業については、法定雇用率は適用しつつも、障害者雇用納付金の対象からは外すこととした。

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)

※〔 〕内は事務局で記載したもの。

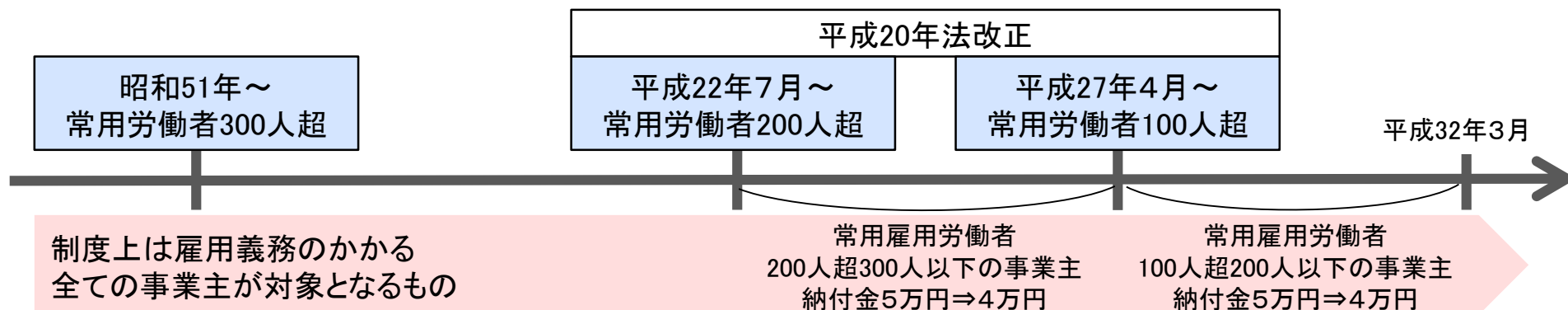
附 則

(雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第四十九条第一項第一号〔納付金関係業務のうち調整金支給に係る業務〕、第五十条〔調整金の支給〕並びに第三章第二節第二款〔納付金の徴収〕及び第四節〔在宅就業に関する特例〕の規定は、適用しない。

2～9 (略)

適用範囲の変遷

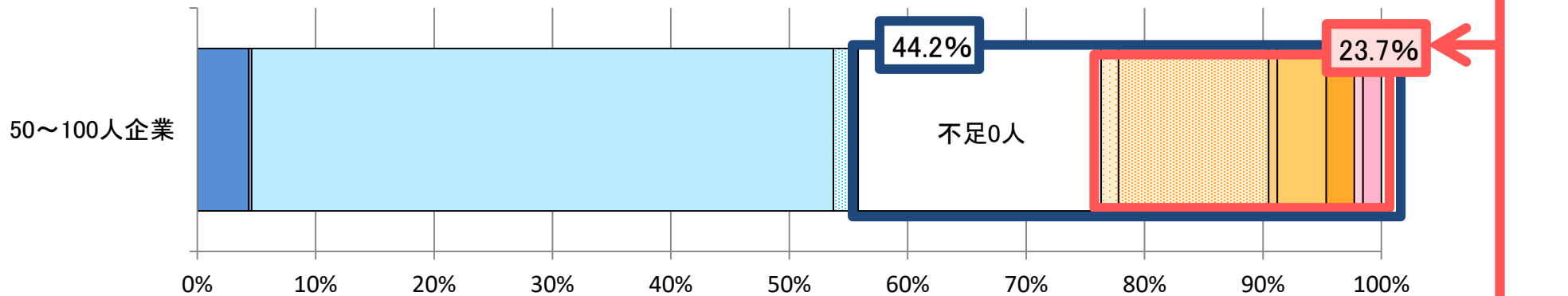


常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

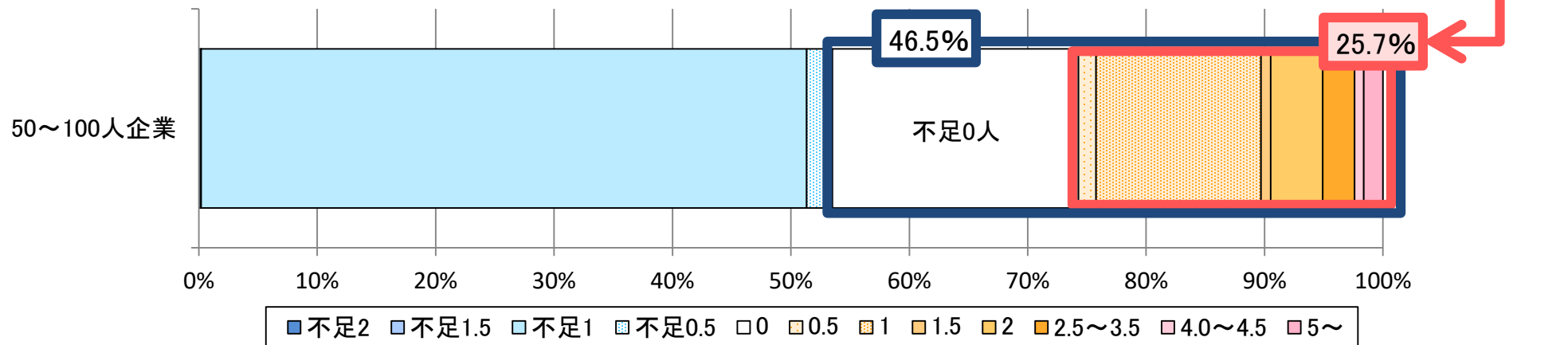
- 常用労働者が100人以下の企業のうち、全体の約4分の1の企業は、法定雇用義務を超えて障害者雇用に取り組んでいるものの、ごく一部の報奨金の対象となる事業所をのぞき、調整金等のような雇用に伴う特別な費用負担を調整するための措置は用意されておらず、100人以上の企業における障害者雇用と比べ重い負担となっている。

常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

< 現行の法定雇用率2.2%で、昨年実績をもとに推計した場合 >



< 調査時点(平成29年)での法定雇用率2.0%で推計した場合 >



※ 平成29年障害者雇用状況報告をもとに、法定雇用率が2.2%又は2.0%である場合の達成状況を推計。

障害者雇用対策について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\begin{array}{l} \text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} \\ + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数} \end{array}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率 （平成30年4月1日から。平成33年4月より前に、さらに、0.1%ずつの引き上げ。）

<民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

<国及び地方公共団体>

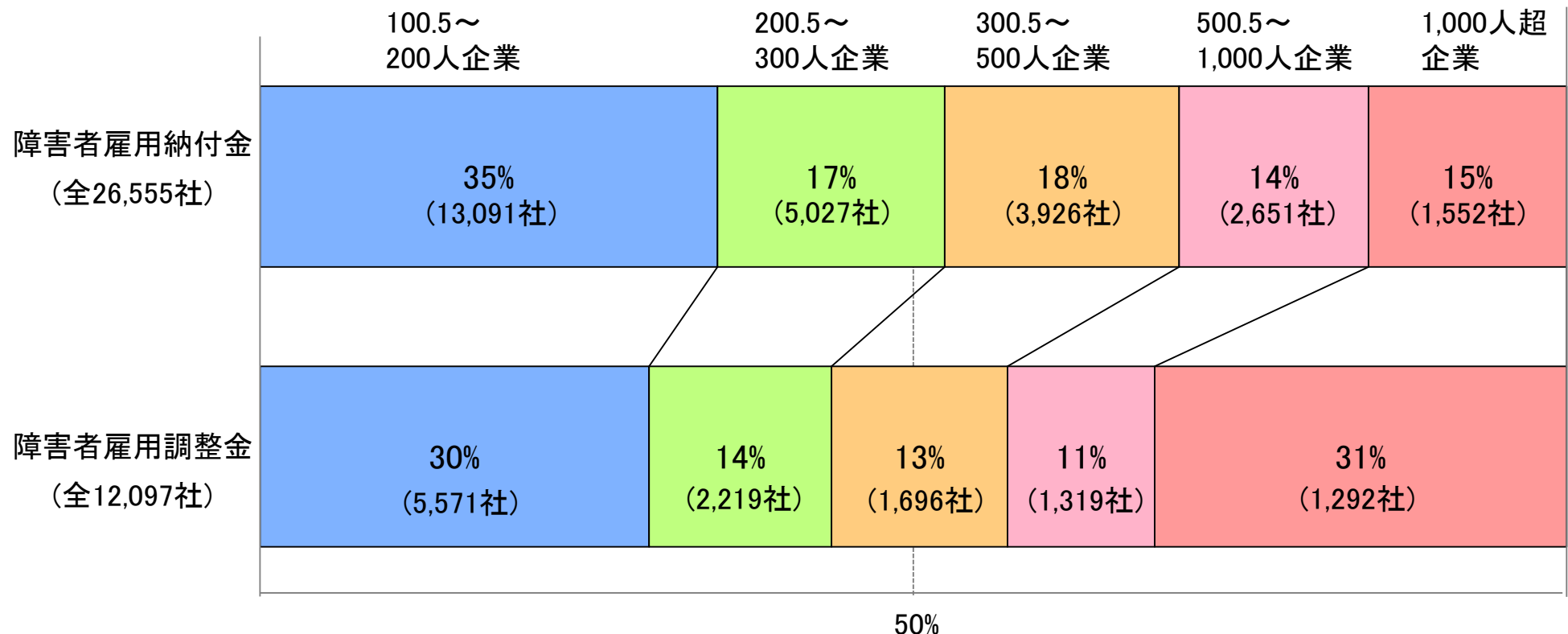
国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

企業規模別の納付金・調整金の状況

- 障害者雇用納付金と調整金について、従業員規模が1,000人以下の企業であれば、100.5～200人の企業から、500.5～1,000人の企業までいずれも、規模別の納付金の納付額と調整金の支給額の割合に大きな差は生じていない。
- 他の規模と比べて、1,000人超の企業については調整金の支給を受ける割合が非常に多くなっており、構造的には、1,000人以下で障害者を雇用していない企業が、1,000人超の障害者を雇用する企業を支える構図となっている。

障害者雇用納付金及び調整金の企業規模別納付・支給割合



※ 障害者雇用納付金・調整金とも、平成28年度決算をもとに、企業規模別に納付額・支給額の割合を算出。ただし、200人以下企業の納付金の額については、現行の月額4万円ではなく、平成32年度以降の月額5万円(他の規模の企業と同額)と想定した上で算出している。

※ 括弧内は、企業数。なお、このほかに、納付も支給もない、いわゆる「ゼロ申告企業」が9,552社ある。

障害者雇用納付金財政の推移

