

## 第 95 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

令和 2 年 2 月 14 日（金）12：30～14：30

### 2 場所

TKP 赤坂駅カンファレンスセンター ホール 14B  
（東京都港区赤坂 2-14-27 国際新赤坂ビル東館 14 階）

### 3 議題

- （1）2019 年度の年度目標に係る中間評価について
- （2）2020 年度障害者雇用対策の年度目標について
- （3）今後の障害者雇用対策の検討の進め方について
- （4）労働政策審議会労働政策基本部会報告書（令和元年 9 月 11 日労働政策審議会了承）について
- （5）その他

### 4 資料

- 資料 1-1 2019 年度障害者雇用分科会における年度目標の中間評価について  
（案）
- 資料 1-2 2019 年度中間評価シート
- 資料 2-1 障害者雇用分科会における政策目標に対するこれまでのご指摘
- 資料 2-2 障害者雇用分科会で検証すべき 2020 年度目標（案）
- 資料 3-1 主な検討の視点
- 資料 3-2 障害者雇用の促進について関係資料
- 資料 4-1 労働政策基本部会報告書（概要）
- 資料 4-2 労働政策基本部会報告書
- 資料 4-3 労働政策基本部会報告書（参考資料集）
- 資料 5 障害者介助等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金の拡充案について
- 参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
- 参考資料 2 令和元年障害者雇用状況の集計結果

## 障害者雇用分科会における 2019 年度目標の中間評価について（案）

2019 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は 2020 年 1 月時点で把握できる直近の各種指標（概ね 2019 年 4 月～12 月頃の数値）に基づいて行った。

### （障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

#### ○ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2019 年度目標〕 前年度（102,318 件）以上

〔2019 年 4 月～12 月実績〕 80,396 件

（分析）

障害者の就職件数は、企業における障害者雇用への理解が進んでいること、就職を希望している障害者が増加していること及び求職者向けチーム支援の実績が伸びていること等により、前年同期（80,043 件）を上回る実績となっており、2019 年度の目標水準を上回ることが期待できる。

引き続き、ハローワークが中心となり、福祉、教育、医療等の関係機関と連携して求職者向けチーム支援を推進すること等により、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施していく。

#### ○ 障害者の雇用率達成企業割合について

〔2019 年度目標〕 前年度実績（48.0%）と比較して 1.4pt 以上上昇

（分析）

民間企業における障害者の雇用状況については 16 年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は着実に進展している。一方で、障害者雇用ゼロ企業は約 3 割あることから、こうした企業も含めた未達成企業に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援、就職面接会や集団指導、職場実習の実施に向けた面接会等を積極的に実施し、改善を図ることとしている。

なお、2019 年 6 月 1 日現在の障害者雇用率達成企業の割合は 48.0%であり、前年から 2.1 ポイント上昇し、2018 年度目標（1.5pt 以上）を上回った。

- 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、就職実現に向けた次の段階へ移行した者の割合について

〔2019年度目標〕	74.3%以上
〔2019年4月～12月実績〕	77.7%（前年同期実績75.1%）

（分析）

2019年4月～12月までの実績は、目標値を超える77.7%となっており、年度目標の達成に向けて、好調に推移している。精神障害のある求職者は年々増加しており、就職に対するニーズは高まっている。引き続き、求職者に対するカウンセリングに加え、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や、マッチングの促進に向けた事業所訪問等の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することとする。

## 障害者就労促進

### 関連する 2022 年までの目標

○障害者の実雇用率 2.3%

(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定「未来投資戦略 2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」により策定)

項目	2019 年度 目標	2019 年度 実績	2018 年度 目標	2018 年度 実績	2017 年度 目標	2017 年度 実績
①ハローワークにおける障害者の就職件数	102,318 件以上	80,396 件 (4~12 月)	97,814 件以上	102,318 件	93,229 件以上	97,814 件
②障害者の雇用率達成企業割合※1	49.4%以上	—	47.4%以上	48.0% (2019 年 6 月 1 日時点)	46.5%以上	45.9% (2018 年 6 月 1 日時点)
③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(※2)へ移行した者の割合	74.5%以上	77.7% (4~12 月)	73.4%以上	74.5%	70%以上	73.9%

(備考)

※1 2016 年度までは【厚生労働省「障害者雇用状況報告」】50 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。2017 年度以降は、45.5 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。

※2 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん

### 2019 年度目標設定における考え方

① ハローワークにおける障害者の就職件数  
前年度以上。(2018 年 : 102,318 件)

② 障害者の雇用率達成企業割合

2018 年 4 月 1 日からの雇用率引き上げ(2.0%→2.2%)に係る影響が正確に推計できないため、直近の実績(2017 年 6 月 1 日現在)を踏まえつつ、制度改正のあった 2011 年と 2013 年を除いた過去 10 年の平均伸び率を参考に設定。

③ 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へ移行した者の割合

直近3か年の実績の平均を目標値として設定

施策実施状況

① ハローワークにおける障害者の就職件数

2019年4月～12月までの就職件数は、80,396件（前年同期比0.4%増）

<障害種別ごとの就職件数>

身体障害者：20,094件（前年同期比5.0%減）

知的障害者：16,445件（前年同期比3.8%減）

精神障害者：39,428件（前年同期比4.6%増）

その他障害者：4,429件（前年同期比8.4%増）

② 障害者の雇用率達成企業割合

ハローワークにおいて雇用率達成に向けた厳正な指導を実施。

（参考）2019年6月1日現在の雇用状況

・雇用率達成企業割合：48.0%（対前年差2.1pt増）

（参考）2019年6月1日現在の企業規模別の達成割合

45.5人～100人未満 45.5%（対前年差1.4pt増）

100人～300人未満 52.1%（対前年差2.0pt増）

300人～500人未満 43.9%（対前年差3.8pt増）

500人～1000人未満 43.9%（対前年差3.8pt増）

1000人以上 54.6%（対前年差6.8pt増）

③ 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（A）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B）の割合

77.7%（A：9,765人、B：7,585人）（2019年4月～12月）

（参考）2018年4月～12月

75.1%（A：10,077人、B：7,563人）

2019年度中間評価段階における施策実施状況に係る分析

① ハローワークにおける障害者の就職件数

2019年4月から2019年12月までの就職件数は、80,396件（前年同期比0.4%増）となっており、目標（102,318件）の達成に向けておおむね好調に推移している。この傾向を維持すれば、目標を達成することが見込まれる。

② 障害者の雇用率達成企業割合

2019年においては、雇用障害者数は16年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は着実に進展している。また、2019年6月1日現在の雇用率達成企

業の割合は 48.0%（前年から 2.1pt 増）となっており、2018 年度目標（47.4%以上）を上回った。一方で、障害者雇用ゼロ企業が約 3 割あることから、未達成企業に対する指導・支援の強化など、更なる対策が必要である。

③ 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へ移行した者の割合

求職者のみならず、事業主を含めた総合的な支援を実施しており、障害の理解促進やマッチングに資する同行紹介や、職場実習の実施を始めとする支援が増加した結果、2019 年上半期時点での実績は、目標値を超える 77.7%となっている。

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

就職件数は、企業における障害者雇用への理解が進んでいること、就職を希望している障害者が精神障害者を中心に増加していること及び求職者向けチーム支援の実績が伸びていること等により前年同期実績を上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。このことから、引き続き、ハローワークが中心となり、福祉、教育、医療等の関係機関と連携して求職者向けチーム支援を推進すること等により、目標を達成することが可能であると考えます。

② 2019 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況

2019 年 6 月 1 日現在の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、実雇用率ともに過去最高を更新している。一方で、障害者雇用ゼロ企業が約 3 割あることから、こうした企業も含めた未達成企業に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援、就職面接会や集団指導、職場実習の実施に向けた面接会等を積極的に実施し、改善を図ることとしている。

③ 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へ移行した者の割合

2019 年 4 月～12 月までの実績は、目標値を超える 77.7%となっており、年度目標の達成に向けて、好調に推移している。精神障害を持つ求職者は年々増加しており、就職に対するニーズは高まっている。引き続き、求職者に対するカウンセリングに加え、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や、マッチングの促進に向けた事業所訪問等の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することとする。

分科会委員の意見

## 障害者雇用分科会における年度目標に対するこれまでのご指摘

### (ハローワークにおける障害者の就職件数)

- ・ 就職件数について、離転職した方が件数としては増えていくことになる。就職件数とは別に、人数で把握することはできないか。
- ・ 1人の方が1回就職したがすぐ辞めてしまい次の就職先が見つからないということの問題視しているのであれば、失業期間の長さを指標とする方が良いのではないか。
- ・ 就労継続支援 A 型事業所への就職件数が増加しており、就労継続支援 A 型事業所への就職件数を含めるかどうか精査すべきではないか。  
 どのような障害種別の求職者がどのような企業に、どのような職種に、あるいは就労継続支援 A 型事業所等に就職できたかを分けるべきではないか。

### (障害者の雇用率達成企業割合)

- ・ 障害者雇用率達成企業割合を把握しその割合を向上させることは重要であるが、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくことも今後より重要になっていく。障害者雇用ゼロ企業の割合に着目した目標を追加してはどうか。

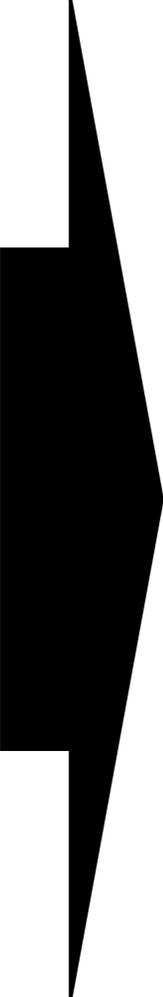
### (精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職実現に向けた次の段階へ移行した者の割合)

- ・ 精神障害者雇用トータルサポーターを配置する意義というのは、就職件数や定着状況というところで評価するべきではないか。

### (その他)

- ・ 2011 年度に精神障害者雇用トータルサポーターに関する目標が設定されて以降、項目そのものの見直しというのが行われていない状況。  
 障害者雇用ゼロ企業に対する対策や、職場定着率の向上など、強化が必要な内容についても、数値目標を定めて取り組んではどうか。
- ・ ハローワークの職業紹介状況では、障害種別、部位別の統計があるが、障害者雇用状況報告だとその実態が見えてこない。障害者雇用状況報告において、民間についても部位別の障害者の雇用状況が把握できるように、データの集計等をお願いしたい。
- ・ 就職率が伸びたと言いながら、退職者がどんどん出ているというのは良い傾向ではない。就職率が伸びていくなかで、定着率も高くなっていくことが必要。  
 精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられたこと等を勘案すれば、雇用している精神障害者の人数や職場定着率などについても新たな目標として検討してはどうか。
- ・ 除外率の見直しについて、何年も決まっていることが実施されていないが、この点が目標から落ちているのは問題ではないか。

## 障害者雇用分科会で検証すべき2020年度目標項目(案)

2019年度目標項目	2019年度の年度目標		2020年度目標項目(案)	2020年度の年度目標(案)	データの出所
ハローワークにおける障害者の就職件数	前年度(102,318件)以上		ハローワークにおける障害者の就職件数	前年度(〇件)以上	職業安定業務統計
障害者の雇用率達成企業割合	前年度実績と比較して1.4pt以上上昇		<b>【障害者雇用率関係】</b> ①障害者の雇用率達成企業割合 ②障害者雇用ゼロ企業中、新たに障害者を雇用した企業の割合	①法定雇用率0.1%引上げの影響を踏まえ設定 ②前年度(〇%)以上	障害者雇用状況報告
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、就職実現に向けた次の段階へ移行した者の割合	74.3%以上		<b>【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】</b> ①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、就職実現に向けた次の段階へ移行した者の割合 ②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、就職した者の割合	①直近3力年の平均値以上 ②直近3力年の平均値以上	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告

※ 下線は、追加項目。

## 主な検討の視点

### <備考>

#### ○ 雇用率制度の在り方について

- ・ 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討（引上げ幅・時期）
- ・ 対象障害者の範囲について（就労能力の判定の仕組み等／手帳所持者以外の支援の在り方／週 10 時間未満労働者の取扱い）
- ・ 雇用率制度における就業継続支援 A 型事業所の利用者の評価
- ・ 精神障害者である短時間労働者に関するカウントの特例について
- ・ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について
- ・ 除外率制度について

- ・ J E E D 調査  
（令和元年度とりまとめ）
- ・ 雇用福祉連携 P T
- ・ J E E D 調査  
（令和 3 年度とりまとめ）
- ・ J E E D 調査  
（令和 2 年秋中間とりまとめ）

#### ○ 納付金制度の在り方について

- ・ 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大
- ・ 大企業及び就業継続支援 A 型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方
- ・ 障害者雇用納付金財政の調整機能について

- ・ 雇用福祉連携 P T

#### ○ その他

- ・ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握について
- ・ 短時間勤務制度の措置の検討
- ・ 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
- ・ 通勤支援、職場における支援の検討
- ・ 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
- ・ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携
- ・ 公務部門における障害者雇用の促進
- ・ 中小企業における障害者雇用の促進

- ・ J E E D 調査  
（令和 2 年秋中間とりまとめ）
- ・ 雇用福祉連携 P T

# 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ①

項目	研究会報告書(2018年7月)抜粋	分科会意見書(2019年2月)抜粋
<p>①法定雇用率の段階的な引上げに関する検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後の法定雇用率の見直しに当たっては、計算式の結果を踏まえて直ちにその通りに設定することとしてきた現行の制度と比べて、障害者雇用の促進を阻害しないものとするは前提としつつ、できる限り中期的な法定雇用率の展望を示し、企業や支援機関等において障害者が長く安定的に働き続けられる環境が整備されるよう促すため、法定雇用率の計算結果を踏まえつつも、企業の雇用状況や支援機関の体制、障害者実雇用率の現状及び見通し等を踏まえ、<u>労使及び当事者並びに有識者の議論により決定していく</u>こととしてはどうか。</li> <li>現在の法定雇用率の計算に当たっては、就労継続支援A型事業所の利用者についても雇用契約を締結していることから、計算式の分子(雇用されている障害者)の内訳に含まれている。就労継続支援A型事業所における雇用については、利用者である雇用者の数等に応じて障害福祉サービスの報酬が支払われる等、いわゆる一般の雇用とは異なることから、就労継続支援A型事業所が増えれば増えるほど法定雇用率が引き上げられていくような仕組みは適当ではないとの意見が多く示され、法定雇用率の設定に当たっては、<u>計算式の分子の数値から就労継続支援A型事業所の利用者数を控除した数を用いる</u>べきとの意見も示された。 今後、法定雇用率の設定について、前述のような方法で決定していくこととする場合には、議論の際の参考データとして就労継続支援A型事業所の利用者数を控除した結果についても考慮しつつ、議論していくことも考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の<u>具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論</u>することが適当である。</li> <li>法定雇用率の在り方については、上記のほか、計算式の分子(雇用されている障害者)における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント(暫定措置として1カウントとして算定)の取扱い等に係る論点が挙げられているが、<u>就労継続支援A型事業所については、福祉施策との調整を重ねる必要があること、短時間労働者に係る雇用率については、時限的な措置として導入した効果を分析する必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行う</u>ことが適当である。</li> </ul>
<p>②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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用調整金は、障害者を雇用するために必要となる施設整備や人的配置といった特別な費用を支えるためのものであることから、<u>常用労働者100人以下の企業であっても、雇用義務が課されている以上、支給されるようにしていく</u>ことが望ましいと言える。</li> <li>常用労働者100人以下の企業についても障害者雇用に積極的に取り組む企業が相当程度にのぼること等を踏まえれば、<u>障害者雇用納付金の納付義務についても拡大していく</u>ことが考えられるのではないかと。また、その拡大する範囲については、フランスやドイツと同様に、雇用義務対象企業全てに納付義務を課すことも考えられるが、平成25年から雇用義務の対象とされている50人規模以上に限定して適用拡大していくこととするのが適当ではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当分科会では、制度の対象拡大は慎重に検討すべき、障害者雇用の土壌づくりから丁寧に意識改革を促さないと雇用が進まない、50人以上に拡大すれば調整金の範囲も拡大され雇用のインセンティブになるのではないかと等の指摘があった。これを踏まえ、中小企業に対する調整金及び納付金の適用に関しては、<u>納付金財政の持続可能性、中小企業における障害者の受入れ体制の整備や支援機関等との関係構築、就労支援機関における理解の状況等を踏まえつつ、納付金の額を引き下げる等の猶予措置及び報奨金の要件緩和を含めて引き続き総合的に検討</u>することが適当である。</li> </ul>

# 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ②

項目	研究会報告書(2018年7月)抜粋	分科会意見書(2019年2月)抜粋
③大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金	<ul style="list-style-type: none"> <li>大企業の場合には、障害者を雇用する前提である経営基盤が比較的安定していること、就労継続支援A型事業所の場合には、利用者である雇用者数に応じて施設に対して障害福祉サービスの報酬が支給され必要な人的配置等に充てられていることを前提に、障害者を雇用する場合の追加的な特別費用が逡減していくことを考慮すると、障害者を多数雇用し、集中的に障害者雇用調整金の支給を受けている事業主に対する障害者雇用調整金については、一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、<u>法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を逡減又は停止させる、障害者雇用調整金の単位調整額を一定程度減額する</u>といった措置を講ずることが考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当分科会では、大企業に対する上限額設定については理解できる、A型事業所における障害者の就労場所が失われる懸念がある、支給上限額の設定や支給対象となる事業所の見直しを行うことは妥当である等の指摘があった。これらの指摘に加え、上限額の設定に関しては、社会連帯の理念に基づき、企業間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることが納付金制度の目的であること、また、就労継続支援A型事業所の見直しが近年行われてきたことに留意して、<u>障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係、納付金制度に基づく調整金と就労継続支援A型事業所に支給される障害福祉サービスの報酬との関係等の整理を踏まえつつ</u>、大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱いについて、<u>労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討</u>することが適当である。</li> </ul>
④障害者雇用納付金財政の調整機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在の障害者雇用納付金財政の状況としては、制度創設時と比較して障害者雇用調整金が相当広範囲にわたり支給される状況となっており、フランスやドイツでは障害者雇用調整金の仕組み自体が設けられていないこと等も踏まえると、<u>障害者雇用調整金の支出を抑制的にすることが考えられる</u>。具体的には、<u>これまで障害者雇用納付金財政の単年度収支がひとたび赤字になると、制度要因等が大きく変化しない限りその状況が継続する傾向が見られたことから、単年度財政が赤字になった時点で、赤字額の程度に応じて翌年度以降の障害者雇用調整金の額を減額させる</u>仕組み等をあらかじめ規定しておくこと等も考えられるのではないかというものである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当分科会では、納付金制度を維持するためには上限設定を含め何らかの調整をしていかなければならないことはやむを得ない等の指摘があった。これを踏まえ、調整金の支給額について一定の枠組みを設けることからすれば、まずはそうした<u>制度改正の影響等も踏まえつつ</u>、障害者雇用納付金財政の調整機能について、<u>引き続き検討</u>することが適当である。</li> </ul>
⑤除外率制度に関する対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>法律的には除外率制度が廃止することとされている中であって、雇用が困難とされてきたこれらの業種においても障害者雇用に対する先進的な取組は様々に見られることや、「障害者と共に働くことが当たり前の社会」という理念にもそぐわないこと、いずれの業界においても近年障害者雇用は進展してきていること等から、平成22年の引き下げ後、これら<u>特定の業種における障害者雇用がどのように進んできているのかを整理し、今後の対応についての検討を進める</u>必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当分科会では、除外率制度はノーマライゼーションの観点から廃止すると決めたものである、除外率引下げの課題や引下げ時の問題点への対処こそが必要、障害者が就くのが難しい職種が現状として残っているのは事実であり経過措置であったとしても一定割合残しておくことは政策的には必要、将来的にどう変えていくかを議論することは必要、諸外国での該当する業種の対応も参考にする必要等の多岐にわたる指摘があった。これを踏まえ、除外率の廃止について、諸外国を含め、<u>特定の業種における障害者雇用の実態把握を行いながら、引き続き検討</u>することが適当である。</li> </ul>

# 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ③

項目	研究会報告書(2018年7月)抜粋	分科会意見書(2019年2月)抜粋
⑥障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在雇用されている者の雇用継続期間の傾向は、労働者全体と身体障害又は知的障害の労働者の間では大きな差は見られないとの意見もある一方で、前述のとおり、中高年齢層の障害者については加齢による体力等の低下も見られる中で雇用継続のための様々な配慮を必要とするケースが多いことや、いずれの障害種別についても中高年齢層の雇用者割合が低水準にとどまっていること、精神障害者等をはじめ職場定着率が低いことが障害者雇用対策の大きな課題となっていること等から、長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、<u>雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当分科会では、上記措置を肯定する意見のほか、「常勤雇用の障害者が長期に就労することは当然であって、カウントの上積みは理念的に問題。」等の指摘があった。これを踏まえ、長期継続雇用の評価について、<u>引き続き検討することが適当である。</u></li> </ul>
⑦自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行の1つの制度の枠組みで捉えるのではなく、<u>制度自体を、フリーランス的な働き方をする在宅就業者のための枠組みと施設就労者のための枠組みの2つに分けて整理し直すことも考えられるのではないか。</u></li> <li>・ <u>一般雇用への転換が図られやすい施設外就労を受け入れている企業に対しては、当該就労の受け入れに対するメリットを設けるため、在宅就業障害者特例調整金等の額を上乗せすることも考えられるのではないか。</u></li> <li>・ <u>施設外就労の場合等には算定の基礎を報酬ではなく発注額とすることも考えられるのではないか。</u></li> <li>・ <u>在宅就業支援団体が、職業能力の向上に積極的に取り組み、利用者の一般雇用への転換等を実現することに対して、障害福祉サービスとは別に個別の助成措置を講ずることも考えられる。</u></li> <li>・ <u>障害者雇用ゼロ企業についても、本制度の利用を認め、在宅就業障害者特例調整金の受給による障害者雇用納付金との相殺を一定程度認めることも考えられる。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていること、在宅就業障害者支援制度があくまでも一般就労への移行制度として設けられているものであること等にも関係することを踏まえつつ、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、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。</u></li> </ul>

# 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ④

項目	研究会報告書(2018年7月)抜粋	分科会意見書(2019年2月)抜粋
⑧障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用率制度の対象となる精神障害者等の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証の交付者を対象としてはどうかというもの等、様々な意見が出されたほか、障害者雇用率制度の対象となる身体障害者の範囲について、障害者手帳ではなく就労能力の判定等によることとしてはどうかという意見が出されたところ、制度の公平性等を担保するため、<u>まずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査した上で議論することとすべきである。</u>同様の議論として、難病患者の就労支援等の観点からも、障害者手帳を所持していない者に対する障害者雇用率制度の対象とすることについての意見が出されたが、これについてもまずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査していくことが重要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当分科会では、「知的障害の療育手帳は、国の制度ではなく、都道府県によって制度に若干の相違が存在。手帳所持を原則とすること、基準にすることが合理的なのか。手帳については慎重な審議が必要。」、「障害者の定義については、社会保障審議会とも連携してきっちり議論していくべき。」、「手帳のみに関わらず働きづらさを抱える障害者に対しては一定の支援は必要。ただ、手帳制度によらない支援の方策は、専門家も入った検討会を設置して、中長期的に議論して欲しい。その際、現在働いている障害者の不利益にならないよう配慮しつつ、働きづらさに応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定の在り方もあわせて検討して欲しい。」、「精神障害者等の就労パスポート作成に関する検討会において、手帳を所持しない者に対する支援の在り方について、将来的に議論することもあり得るのではないか。」等の指摘があった。これを踏まえ、障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、<u>諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。</u></li> </ul>
⑨障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成28年4月から障害者雇用促進法において事業主に義務化された、障害者への<u>差別禁止や合理的配慮の提供を徹底していく</u>ことが重要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後、公務部門を含め、差別禁止及び合理的配慮の提供の実効性を一層高めていくことが求められることを踏まえ、民間事業主における差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、幅広く実態を把握することが適当である。</li> </ul>
⑩障害者に対する短時間勤務制度の措置や通勤支援の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>テレワークの活用は、例えば「障害のため働けなくなった」「通勤が困難」といった事情で離職した身体障害者をはじめ、移動や通勤に困難を抱えている者が就労を希望する場合に、有効な雇用機会の確保につながり得るものである。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを含め、<u>合理的な配慮の提供の中で行われている事例があることを踏まえつつ、現場の実態を把握しながら、引き続き検討することが適当である。</u> また、<u>重度身体障害者等において、通勤に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。</u></li> </ul>
⑪公務部門における障害者雇用の促進	<p style="text-align: center;">—</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の採用に関し、各府省は、2019年1月を始期とする法令に定められた1年間を計画期間とする採用計画に基づき取組を進めることを第一としながらも、数合わせとならないよう雇用の質の確保を図る観点から採用の進め方を検討するとともに、<u>民間における取組も参考にしつつ、国としてどのような取組ができるかについても検討することが適当である。</u></li> </ul>

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議

令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成に当たっては、障害者団体の参画を得て指針を策定するとともに、現に就労している障害者、地域の関係者等からの意見を踏まえつつ、その内容について、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を基準として、国及び地方公共団体における採用方法、採用後の労働環境等の実態の把握及び公表並びに実態を踏まえた改善策を当該計画に盛り込むこと。また、当該計画の実施に当たり、地方公共団体間で格差が生じないよう、各地方公共団体の財政状況や地域事情に応じて、計画実現のための必要な支援を検討すること。
- 二 国及び地方公共団体による障害者の大量採用の影響を受けて法定雇用率未達成となった民間企業については、その実態把握に努め必要な支援策を検討すること。
- 三 対象者の範囲を含む障害者雇用率制度の在り方及び助成金の支給を含む障害者雇用納付金制度の在り方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。その際、障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法及び障害者雇用促進法の障害者の定義を踏まえ、障害者手帳所持者以外も含めることを検討すること。
- 四 障害者雇用率制度において長期の雇用に対するインセンティブを付与することを検討する等、障害者の平均勤続年数の増加に向けた施策に取り組むこと。
- 五 除外率制度の廃止に向けて、労働政策審議会において遅滞なく検討すること。
- 六 在宅就業障害者支援制度について、民間企業を含む関係団体の意見を踏まえつつ、その充実に向けて取り組むこと。また、福祉的就労の場への仕事の発注に関して、民間企業等からの発注促進策について検討すること。
- 七 国、地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を幅広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。
- 八 障害者が働くための人的支援など合理的配慮を含む環境整備に関する支援策の充実強化に向けて検討すること。また、職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること。
- 九 男女別の障害者の雇用状況等の実態把握を行い、障害のある女性の複合的困難に配慮したきめ細かい支援を講ずること。
- 十 労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議①

令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、国及び地方公共団体は自ら率先して障害者の雇用に努めるという責務を規定することの意義を重く受け止め、障害者が自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく安心して、かつ働きがいを持って安定的に働くことができるよう、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めること。また、民間企業における先進的な取組事例などを参考にしつつ、障害者権利条約が求めるインクルーシブ雇用の推進も念頭に置きながら、公務部門における重度障害者の雇用の促進に努めること。
- 二、国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成に当たっては、障害者団体や当事者の参画を得て指針を策定するとともに、現に就労している障害者や地域の関係者等からの意見も踏まえつつ、その内容について、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を基準として、国及び地方公共団体における採用方法、採用後の労働環境等の実態の把握及び公表並びに実態を踏まえた改善策を当該計画に盛り込むこと。また、当該計画の実施に当たり、地方公共団体間で格差が生じないよう、各地方公共団体の財政状況や地域事情に応じて、計画実現のための必要な支援を検討すること。
- 三、国及び地方公共団体による障害者の大量採用の影響を受けて法定雇用率が未達成となった民間企業については、その実態把握に努め、当該企業に対して集中的な支援を行うことを含め、必要な支援策を速やかに検討すること。
- 四、対象者の範囲を含む障害者雇用率制度の在り方及び助成金の支給を含む障害者雇用納付金制度の在り方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。その際、障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法及び障害者雇用促進法の障害者の定義を踏まえ、障害者手帳所持者以外も含めることを検討すること。
- 五、障害者雇用においては、障害者の能力を引き出して就労できるようにすることが重要であることを踏まえ、障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援と、そのために必要となる就労能力の判定の在り方について、専門家による検討の場を設け、速やかに検討を開始すること。
- 六、障害者雇用率制度において長期の雇用に対するインセンティブを付与することを検討する等、障害者の平均勤続年数の増加に向けた施策の実現に取り組むこと。
- 七、障害者雇用の促進等に関する取組が優良な中小事業主に対する認定制度の創設に当たっては、中小企業の障害者雇用や経営の実情等を踏まえ、評価項目等を検討すること。また、当該制度が広く普及するよう、国民に制度の周知啓発を行うとともに、認定制度の新たなメリットの付与について検討を進め、併せて、労働関係法令違反など、制度の趣旨にふさわしくない企業の不認定及び認定取消しについても基準を設けること。

八、除外率制度の廃止に向けて、除外率の段階的な引下げ等を労働政策審議会において遅滞なく検討すること。

九、在宅就業障害者支援制度について、民間企業を含む関係団体の意見を踏まえつつ、その充実に向けて取り組むこと。また、障害者就労施設等への仕事の発注に関して、民間企業等からの発注促進策について検討すること。

十、国地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。

十一、障害者が働くための人的支援など合理的配慮を含む環境整備に関する支援策の充実強化に向けて検討すること。また、職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること。

十二、障害の種別・程度に応じた男女別、年齢層別の障害者の雇用・就労状況等の実態把握を丁寧に行い、障害のある女性や中高年齢層の複合的困難、また労働時間など働き方に特段の対応が必要な障害者等に配慮したきめ細かい支援策を具体的に検討し、講じていくこと。

十三、労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

十四、教育委員会における障害者の雇用の促進のため、障害を有する教職員の採用を進めるに当たっては、文部科学省と厚生労働省が連携して、共生社会の形成の理念のもと、必要な施策を進めること。

十五、障害を有する者の勤労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、雇用、年金、福祉等の諸制度間の連続性が確保されるよう、必要な検討を行うこと。

右決議する。

# 障害者雇用の促進について 関係資料

令和2年2月14日

# 目 次

1 障害者雇用対策の枠組み .....	2
(障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度)	
2 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務 .....	15
3 障害者雇用の現状 .....	20
4 障害特性や就労形態に応じた支援 .....	42
(精神障害者／発達障害者／難病患者／在宅就労障害者)	
5 その他関係資料 .....	49

# 1. 障害者雇用対策の枠組み

(障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度等)

---

# 障害者雇用対策について

## ① 障害者の雇用義務と納付金制度

全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない(障害者雇用促進法第37条)。

### ○ 障害者雇用率制度

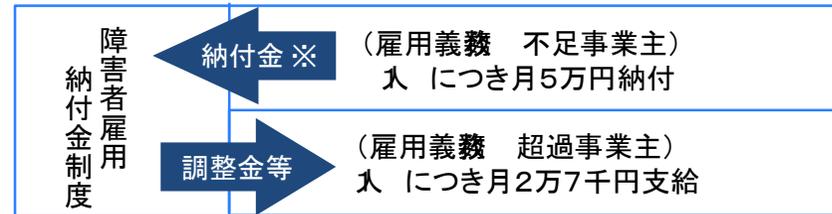
事業主に対し、従業員の一定割合(=法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け

	法定雇用率
民間企業	2.2%
国、地方自治体	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.4%

※令和3年4月より前に、それぞれ0.1%引き上げ。

### ○ 障害者雇用納付金制度

事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給



※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

## ② 職業紹介・地域就労支援

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し、就職準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

○ 地域障害者職業センター 52ヶ所(各都道府県に1ヶ所+5ヶ所 支所)

# 障害者雇用対策について

## 障害者雇用義務制度等

### ○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

- ・民間企業 2.2% ・国、地方公共団体等 2.5% ・都道府県等の教育委員会 2.4%

### ○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

- ・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）不足1人 月額5万円徴収  
※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人月額4万円
- ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）超過1人 月額2万7千円支給  
100人以下の事業主には報奨金制度あり。

### ○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

## 障害者雇用のための助成措置

### ○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月（精神障害者は6か月）のトライアル雇用を行う事業主に対し助成金を支給。

### ○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。

### ○特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、助成金を支給。  
等

## 労働局・ハローワークにおける支援

### ○職業紹介等（ハローワーク）

専門職員や職業相談員による障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

### ○チーム支援（ハローワーク）

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施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、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。

### ○福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業（労働局・ハローワーク）

企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。

## 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣または配置し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

\* 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

## 障害者就業・生活支援センターにおける支援

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実施。

- \* 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、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

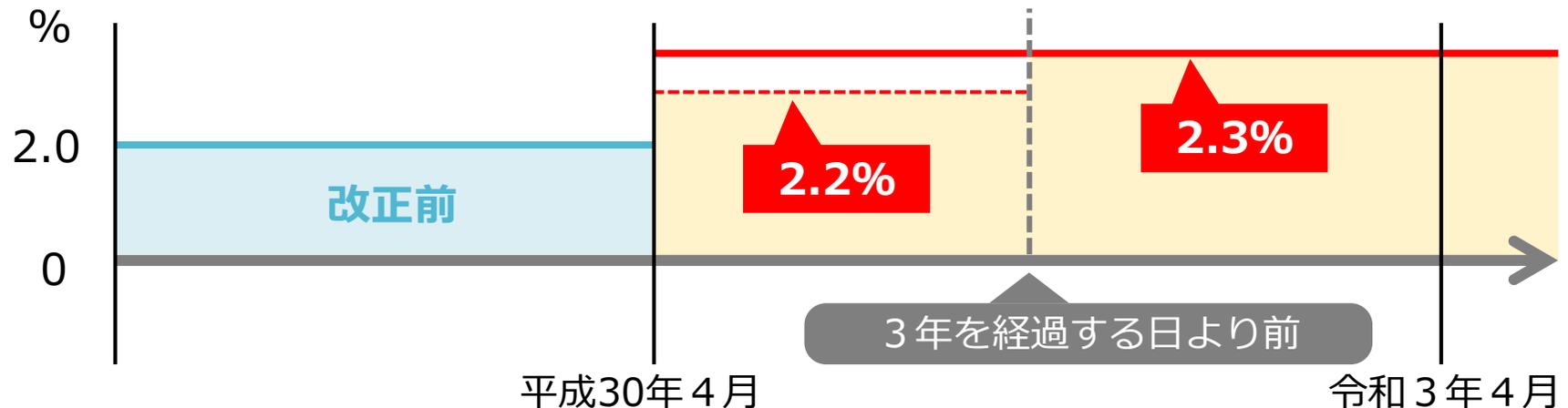
## 地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

# 障害者雇用率の見直し

平成25年法改正により、精神障害者の雇用義務が課されることとなったことに伴い、民間企業の障害者雇用率を、平成30年4月より2.2%、3年を経過する日(令和3年4月)より前に2.3%に引き上げることとした。

(障害者雇用率)



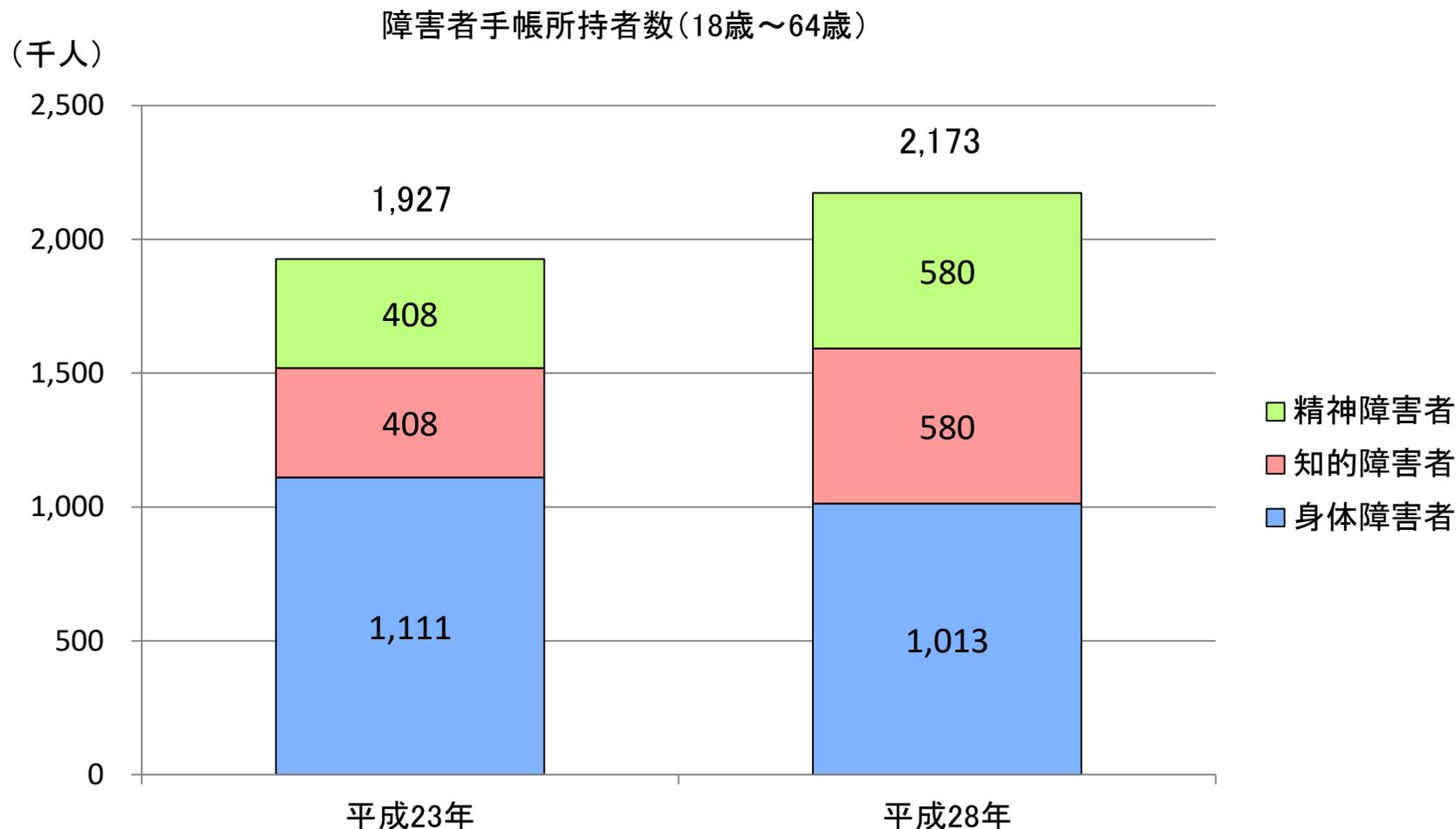
※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。

都道府県等の教育委員会については、平成30年4月より2.4%、3年を経過する日より前に2.5%【改正前 2.2%】とする。

※ 雇用率の見直しに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上(雇用率2.3%時は43.5人以上)に変更

# 障害者手帳の取得者数の推移

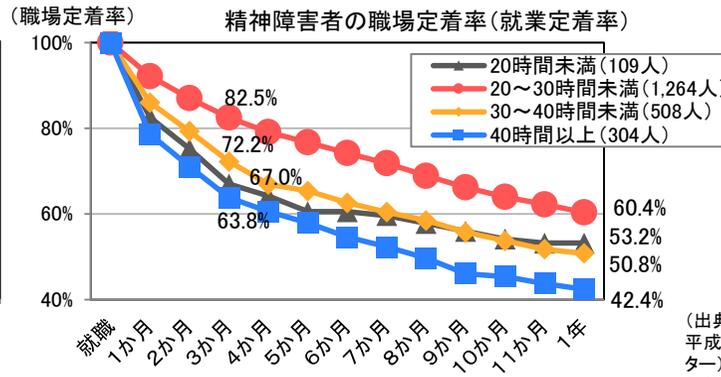
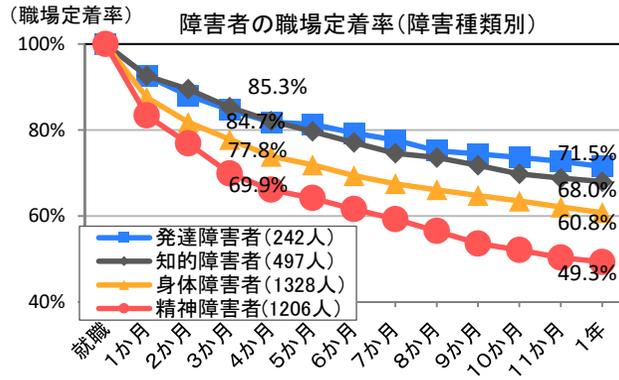
- 障害者手帳の取得者については、近年、特に精神障害者保健福祉手帳や療育手帳を取得する者が増えていることから、全体として増加傾向にあり、法定雇用率の算定にも一定の影響を与える可能性がある。



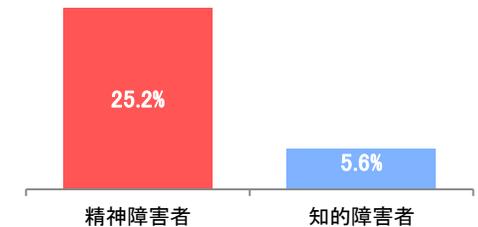
(出典)生活のしづらさなどに関する調査(平成23年、平成28年)

# 精神障害者である短時間労働者に関するカウントの特例について

- 平成30年4月から、精神障害者の雇用が義務化され、法定雇用率が2.2%に引き上がる中で、精神障害者は身体障害者や知的障害者に比べて職場定着率が低い状況にある。
- 一方で、精神障害者の職場定着率は、週20～30時間勤務の場合が最も高く、また、精神障害者は知的障害者に比べて、就職時に短時間勤務であっても、就職後に30時間以上勤務に移行する割合が高い。
- このため、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の算定に関する特例措置を設けている。



就職時の所定労働時間が週20時間以上30時間未満の者で、就職後、週30時間以上勤務に移行した割合



(出典) 平成24年度の就職者数45人以上である障害者就業・生活支援センター(106センター)において、当該センターが支援して平成24年4月～9月に新たに雇用された知的障害者又は精神障害者の平成29年10月時点の雇用状況を調査した結果から算出(回収率97%)。「不明」との回答が混在している者を除いたデータ。

(出典)障害者の就業状況等に関する調査研究(2017年、JEED)

## 【措置の内容】

精神障害者である短時間労働者で、次の要件をいずれも満たす者については、1人をもって1人とみなす。

- ① 新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方 かつ、
- ② 令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

## <留意事項>

- ・ 退職後3年以内に、同じ事業主(※)に再雇用された場合は、特例の対象とはしない。  
 ※ 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主の場合は、これらの特例の適用を受けている、当該事業主以外の事業主を含む。
- ・ 発達障害により知的障害があると判定されていた者が、その発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、判定の日を、精神保健福祉手帳取得の日とみなす。

# 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

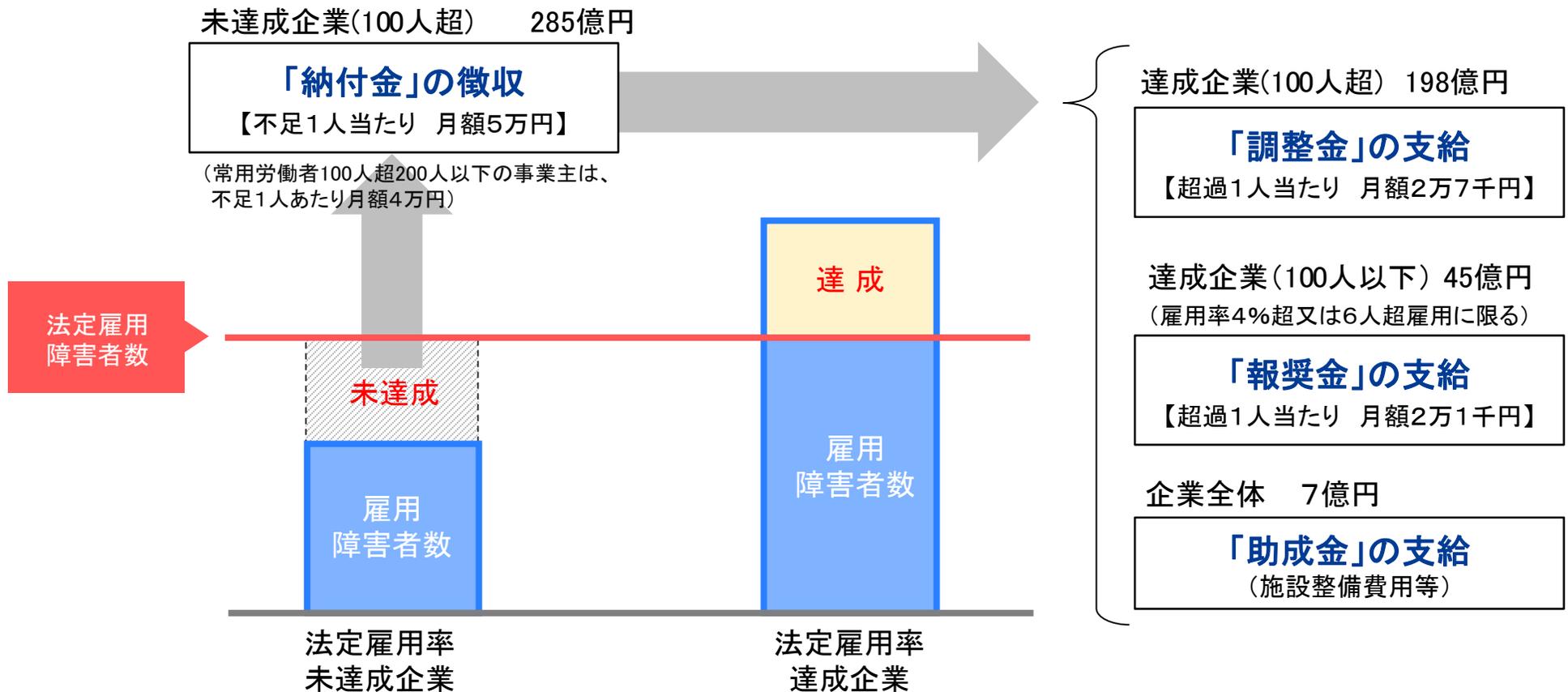
平成10年  
7月

平成18年  
4月

平成30年  
4月

# 障害者雇用納付金制度について

- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
  - 雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から**納付金**(不足1人当たり原則月5万円)を徴収。
  - 雇用率達成企業に対して**調整金**(超過1人当たり月2万7千円)・報奨金を支給。



※ 額は平成30年度の制度・実績。

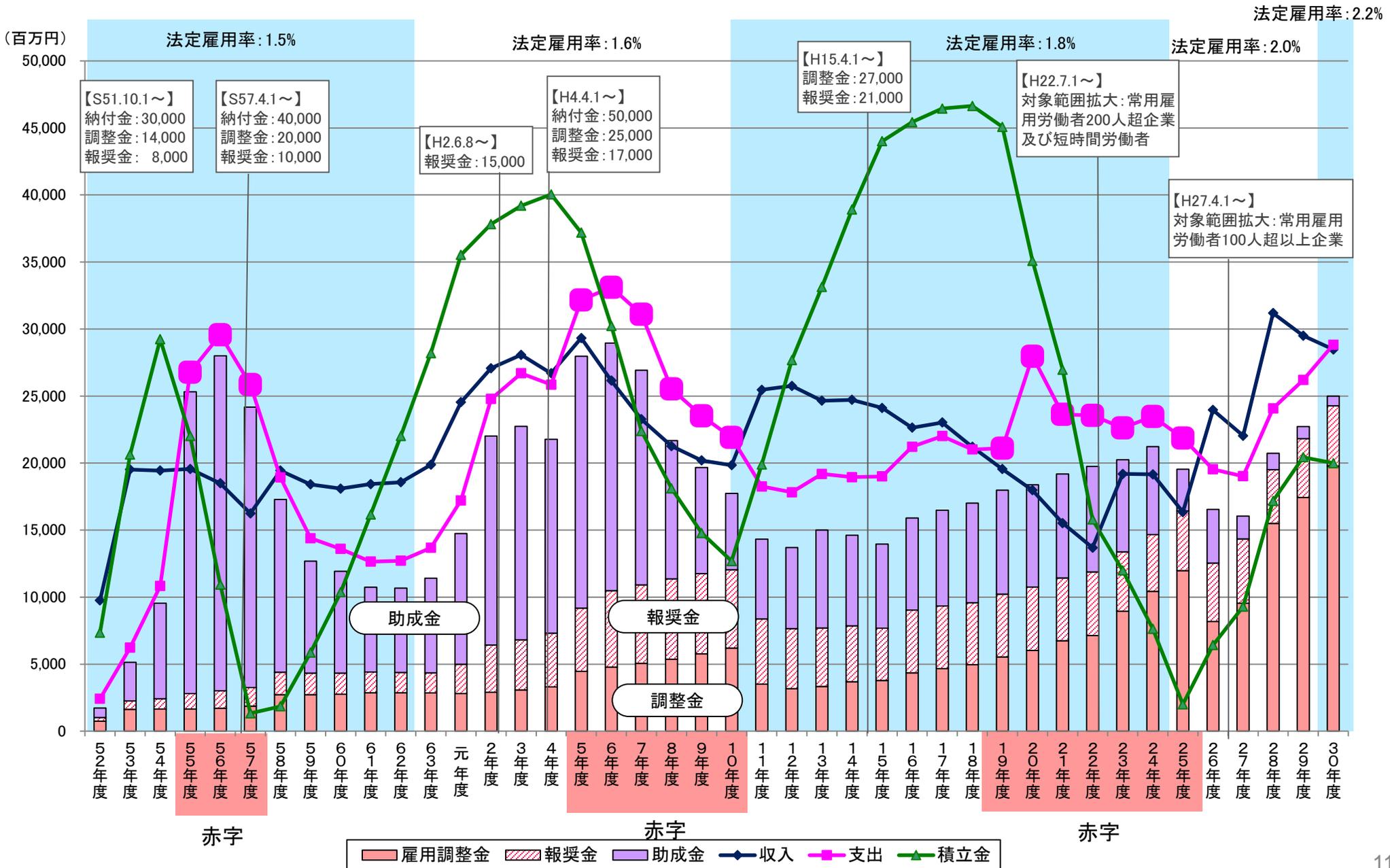
# 障害者雇用納付金制度の財政状況について

単位：億円

年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220	312	295	285
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241	262	288
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195	218	243
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155	174	198
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40	44	45
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12	9	7
事務事業費	44	38	22	20	21	28	26	29	31	34
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71	33	▲4
納付金関係業務 引当金額	257	158	120	76	20	64	93	172	204	200

※ 表⓪ 数値は決算値を記載。

# 障害者雇用納付金財政の推移



# 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・・・2.2%
- 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"> <li>・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。)</li> <li>・船舶製造・修理業、船用機関製造業</li> <li>・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。)</li> </ul>	5%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採石業、砂・砂利・玉石採取業</li> <li>・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。)</li> <li>・その他の鉱業</li> </ul>	10%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・非鉄金属第一次製錬・精製業</li> <li>・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)</li> </ul>	15%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業</li> <li>・鉄鋼業</li> <li>・道路貨物運送業</li> <li>・郵便業(信書便事業を含む。)</li> </ul>	20%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・港湾運送業</li> <li>・警備業</li> </ul>	25%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄道業</li> <li>・医療業</li> <li>・高等教育機関</li> <li>・介護老人保健施設(日本標準産業分類、細分類番号8542に該当するものに限る。)</li> </ul>	30%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・林業(狩猟業を除く。)</li> </ul>	35%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・金属鉱業</li> <li>・児童福祉事業</li> </ul>	40%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。)</li> </ul>	45%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・石炭・亜炭鉱業</li> </ul>	50%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・道路旅客運送業</li> <li>・小学校</li> </ul>	55%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・幼稚園</li> <li>・幼保連携型認定こども園</li> </ul>	60%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・船員等による船舶運航等の事業</li> </ul>	80%

## 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:0.5億円(87件)>

### ○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、費用の2/3を助成(上限額:障害者1人につき450万円(作業施設の場合)等)

### ○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成(上限額:障害者1人につき225万円)

### ○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成(上限額:5千万円)

## 障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:5.7億円(4,291件)>

### ○ 障害者介助等助成金

障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者等の措置を行う事業主に対して、原則、費用の3/4を助成

- ・ 職場介助者の委嘱(上限額:原則1回1万円及び年150万円、支給期間:原則10年間)
- ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱(上限額:1回6千円及び年28万8千円、支給期間:10年間) 等

## 通勤の配慮を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:1.1億円(701件)>

### ○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して、費用の3/4を助成

- ・ 通勤援助者の委嘱(上限額:1回2千円及び交通費計3万円、支給期間:1月間)
- ・ 駐車場の賃借(上限額:障害者1人につき月5万円、支給期間:10年間) 等

## 2. 雇用の分野における障害者の差別禁止 及び合理的配慮の提供義務

---

# 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

## ◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

## ◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

### 【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

### 【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

# 障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(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。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。  
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

## (2)差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。  
例:募集・採用
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
  - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
  - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
  - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

# 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

# 3. 障害者雇用の現状

---

# 障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約964万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約377万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 ( 病 院 等 )
			身体障害児・者	436.0
知的障害児・者	108.2	96.2	58.0	12.0
精神障害者	419.3	389.1	217.2※1	30.2
総 計	963.5※2	914.0	376.5	49.5

※1 精神障害者については20歳～65歳未満である

※2 重複障害者はそれぞれの類型で重複して計上されている。

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29年)より作成

# 年齢別の障害者数(在宅者)について

(単位:万人)

	合 計	18歳未満	18～39歳	40～64歳	65歳以上	不詳
		身体障害児・者 (在宅者)	428.7 (100%)	6.8 (1.6%)	18.2 (4.2%)	83.1 (19.4%)
知的障害児・者 (在宅者)	96.2 (100%)	21.4 (22.2%)	34.7 (36.1%)	23.3 (24.2%)	14.9 (15.5%)	1.8 (1.9%)
精神障害者 (在宅者)	389.1 (100%)	27.3 <sup>(※1)</sup> (7.0%)	71.8 <sup>(※2)</sup> (18.5%)	145.4 (37.4%)	144.5 (37.1%)	0.7 (0.2%)

※1 20歳未満の数値

※2 20～39歳の数値

※3 ( )内は、構成比。数値は四捨五入しているため、年齢別の合計が100にならない場合もある。

身体障害児・者数、知的障害児・者数は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、  
精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成29年)より作成

# 障害者手帳所持者数について

## 1. 身体障害者手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数(人)	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
総数	5,231,570	5,252,242	5,227,529	5,194,473	5,148,082	5,107,524	5,087,257
18歳未満	107,021	106,461	105,318	103,969	102,391	100,948	99,958
18歳以上	5,124,549	5,145,781	5,122,211	5,090,504	5,045,691	5,006,576	4,987,299

## 2. 療育手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数(人)	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
総数	908,988	941,326	974,898	1,009,232	1,044,573	1,079,938	1,115,962
18歳未満	232,094	238,987	246,336	254,929	262,702	271,270	279,649
18歳以上	676,894	702,339	728,562	754,303	781,871	808,668	836,313

## 3. 精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数

出典：衛生行政報告例

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
登載数 (人)	695,699	751,150	803,653	863,649	921,022	991,816	1,062,700

※ 台帳登載数は有効期限切れを除いている。

# 障害者雇用の状況

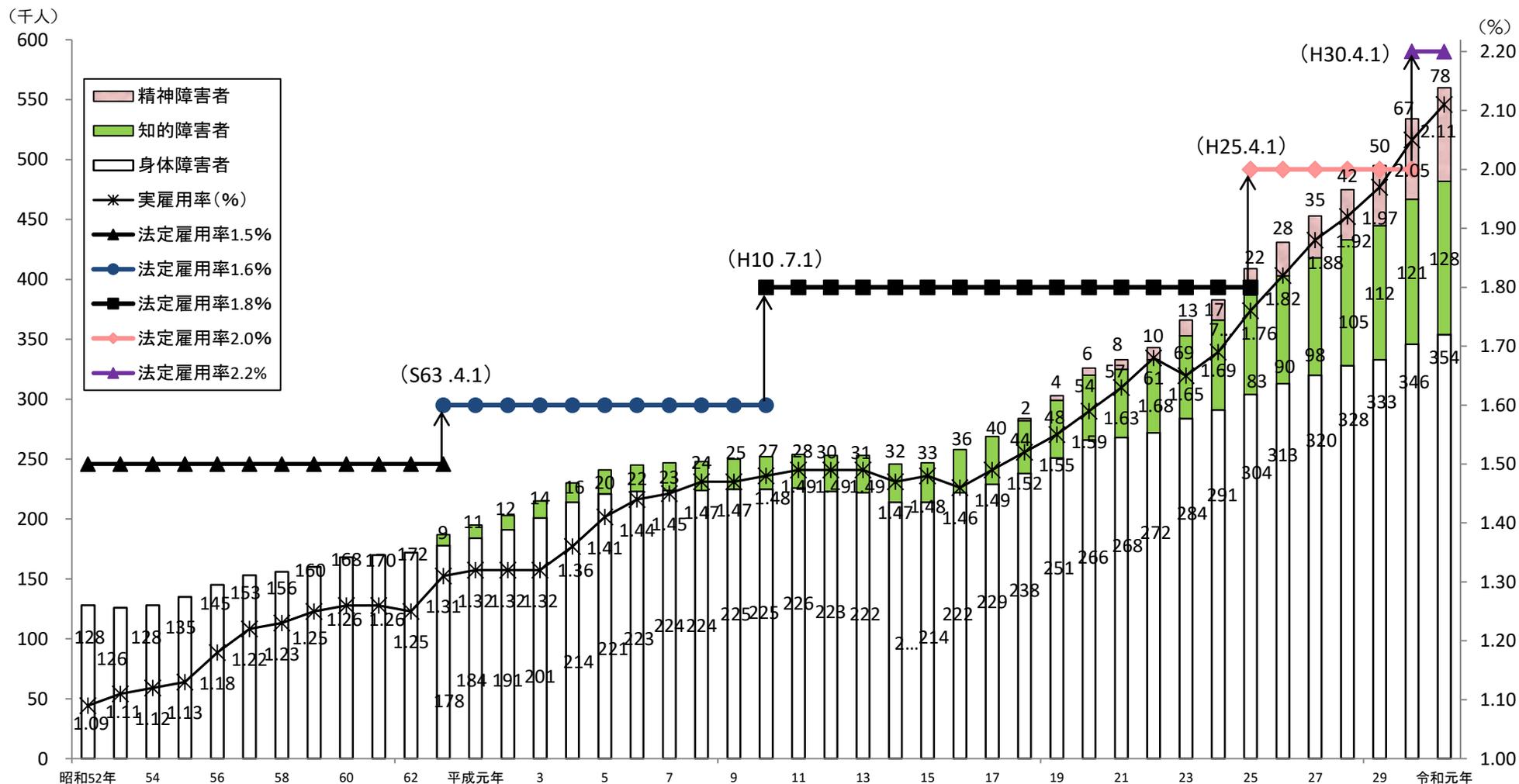
(令和元年6月1日現在)

## ○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 56.1万人（身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人）

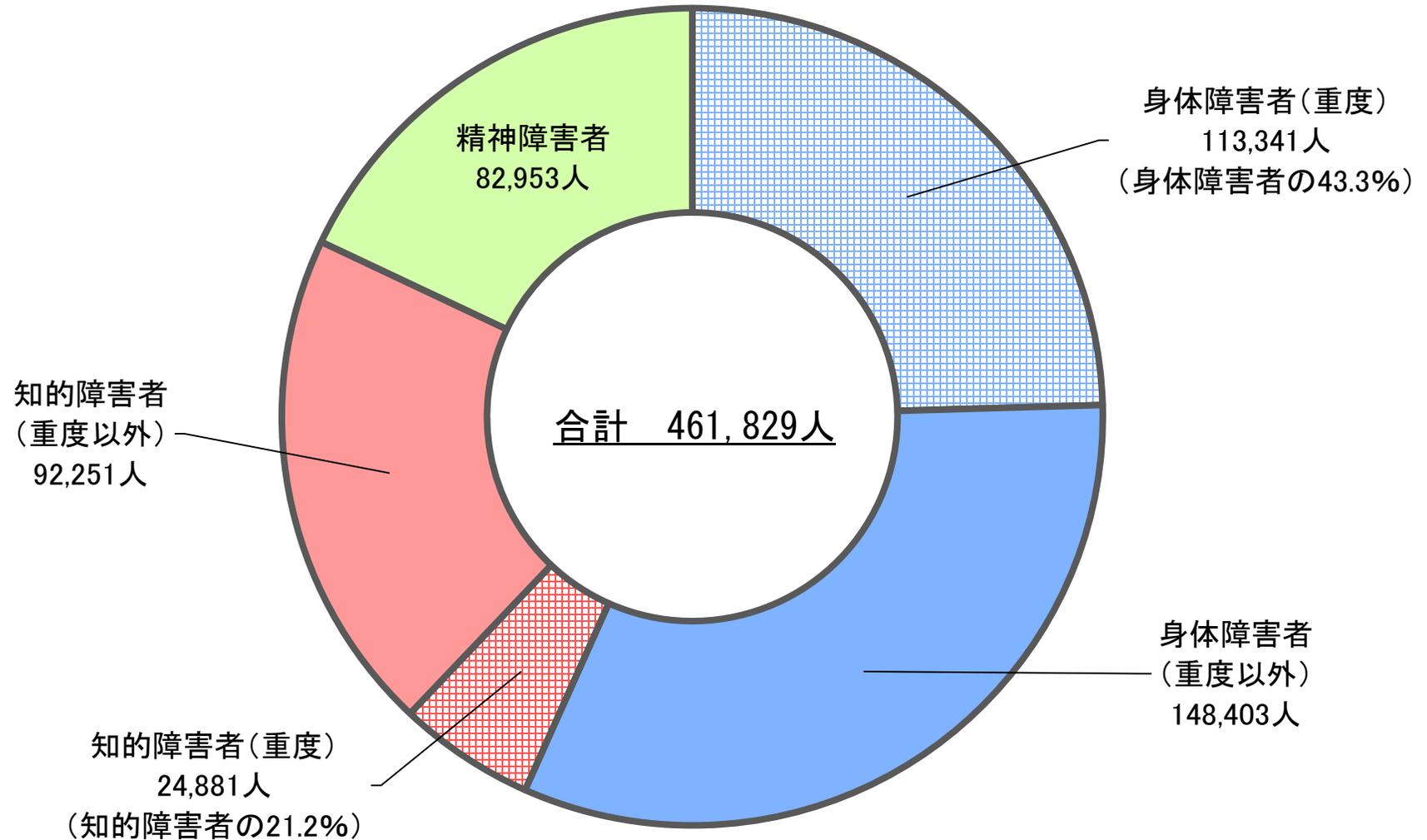
実雇用率 2.11% 法定雇用率達成企業割合 48.0%

○ **雇用者数は16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

(令和元年6月1日現在)



## ○重度知的障害者

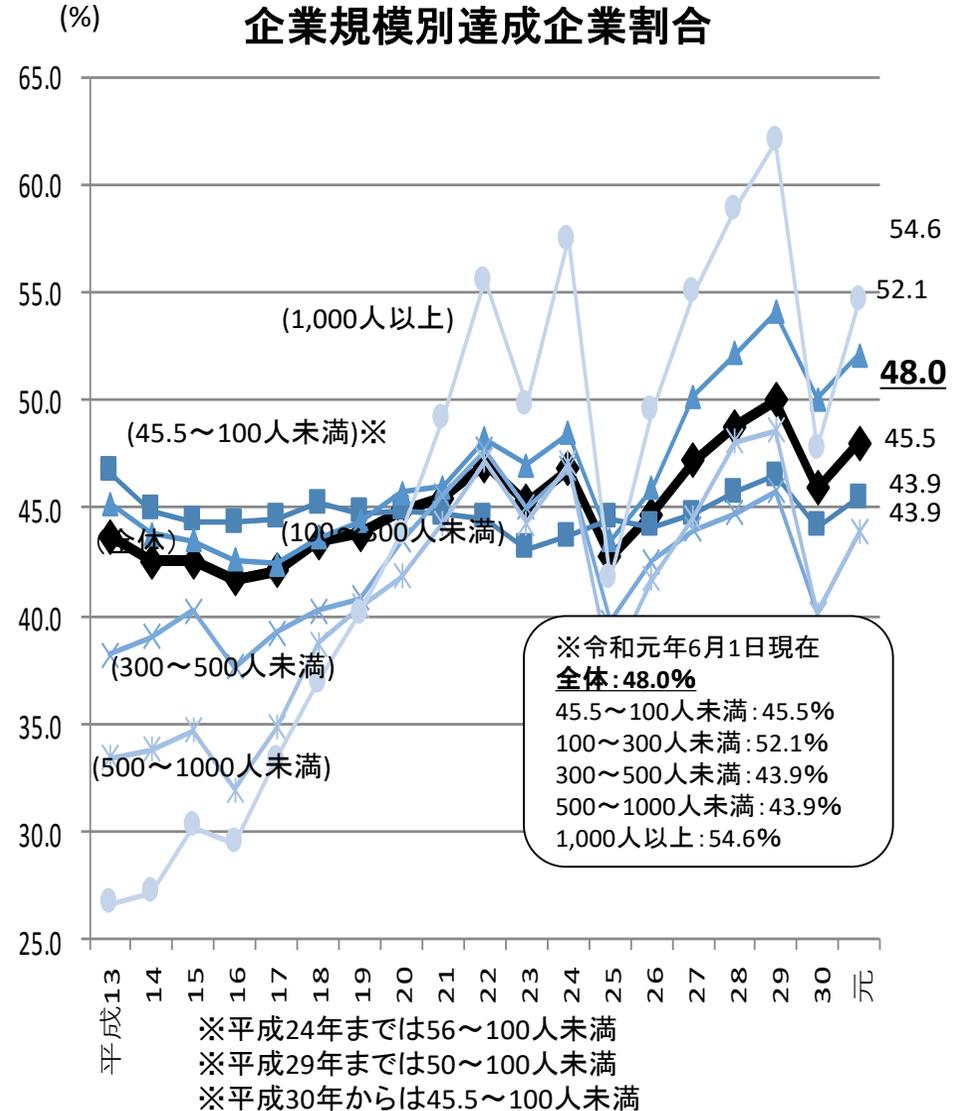
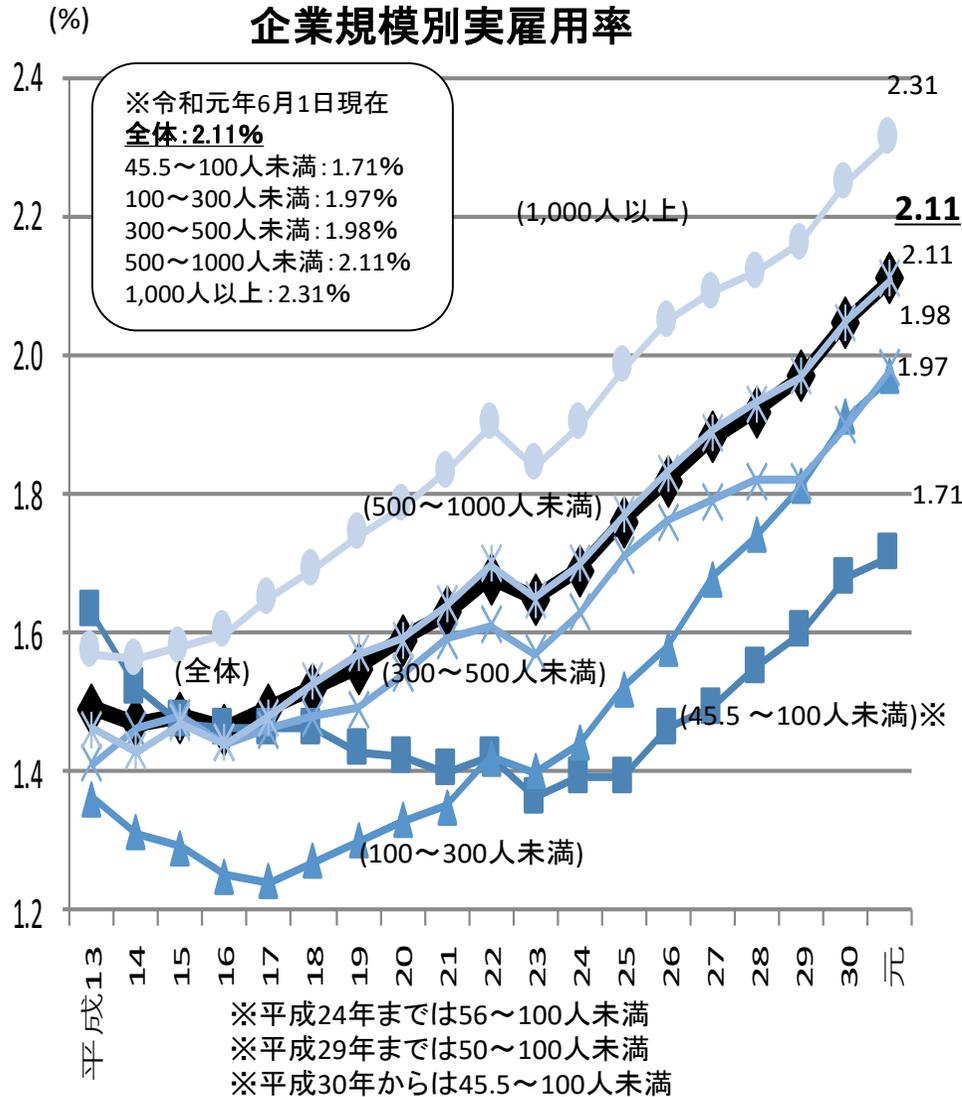
知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者

## ○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

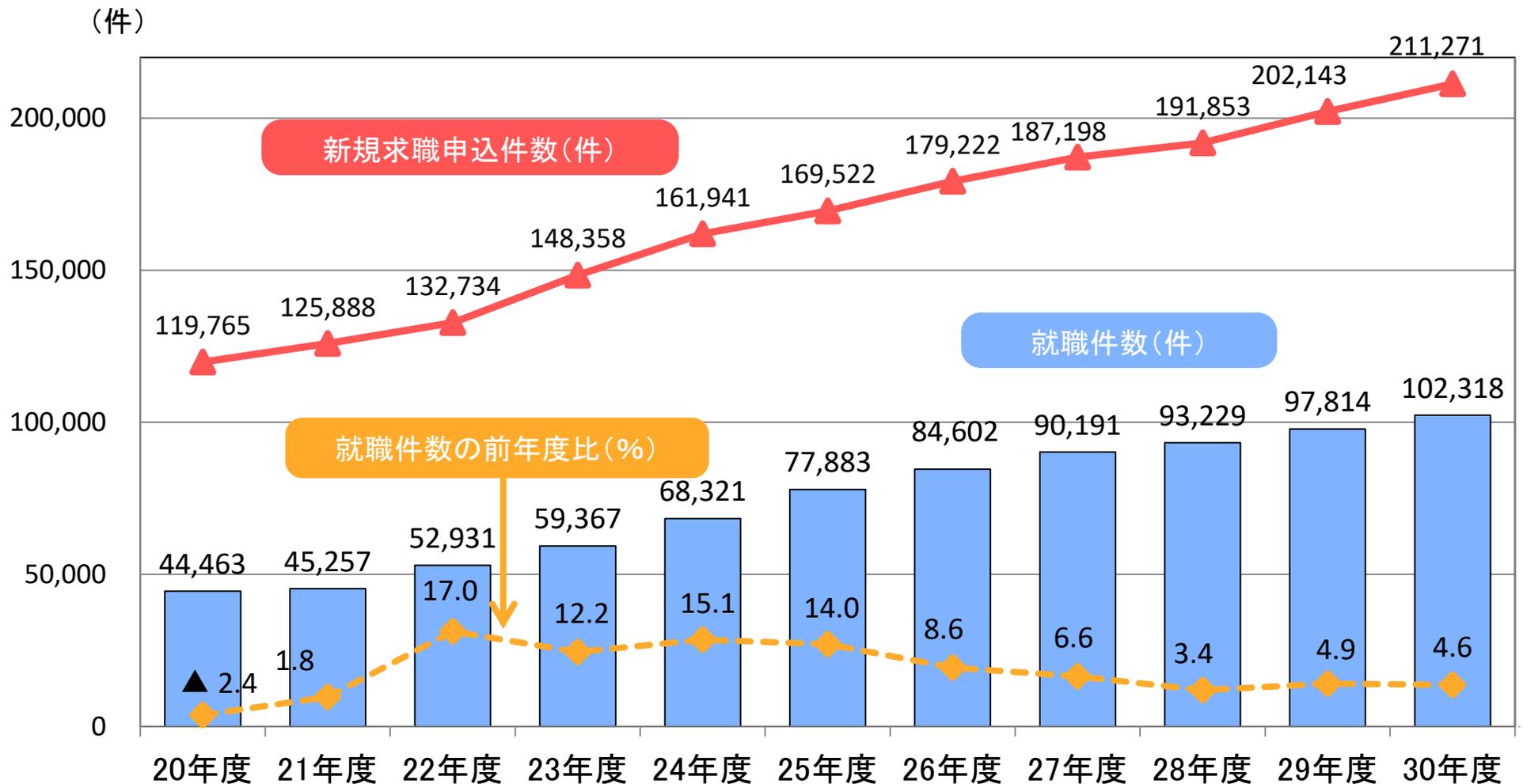
# 障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 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。



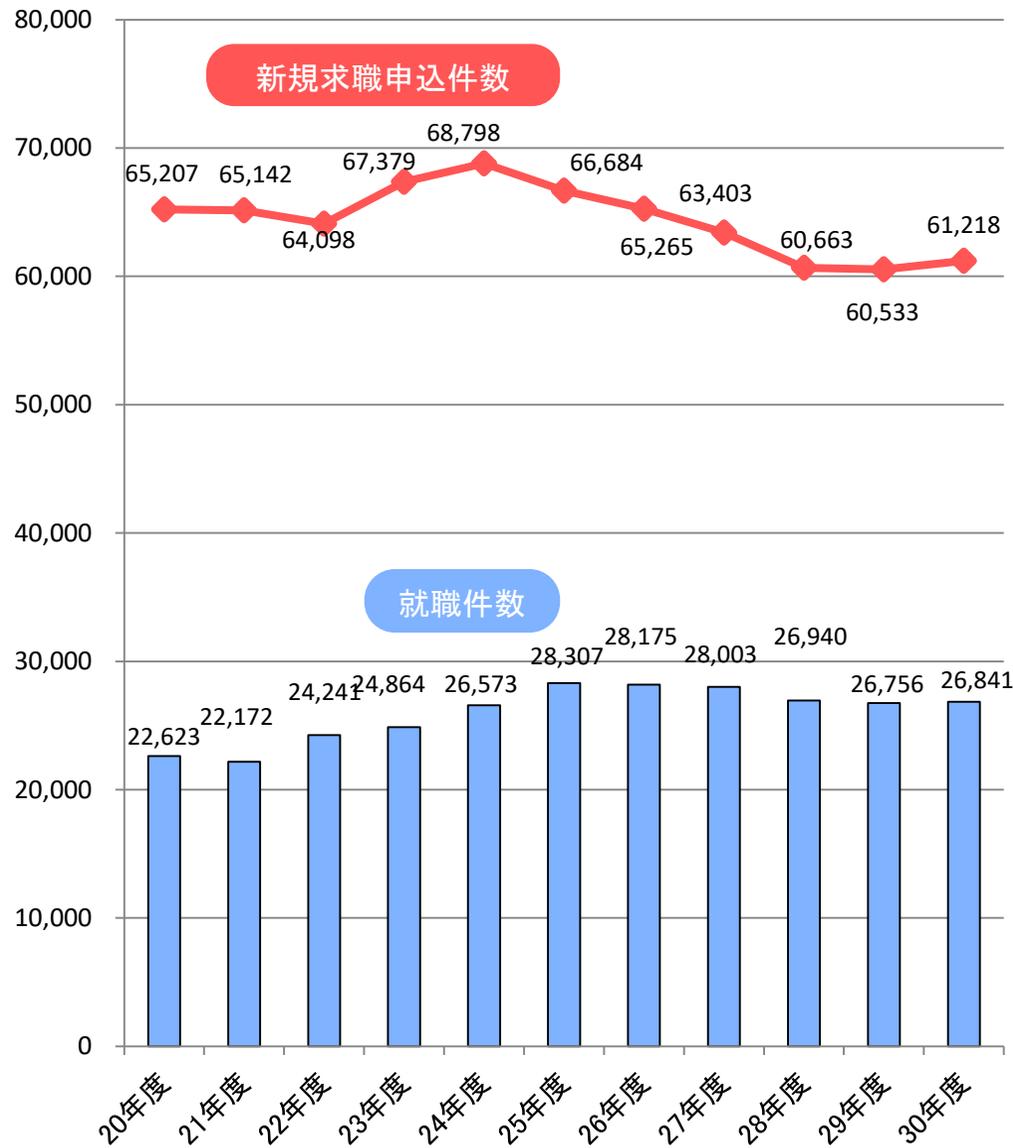
# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成30(2018)年度の就職件数・新規求職申込件数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は102,318件と10年連続で増加。新規求職申込件数は211,271件と19年連続で増加。

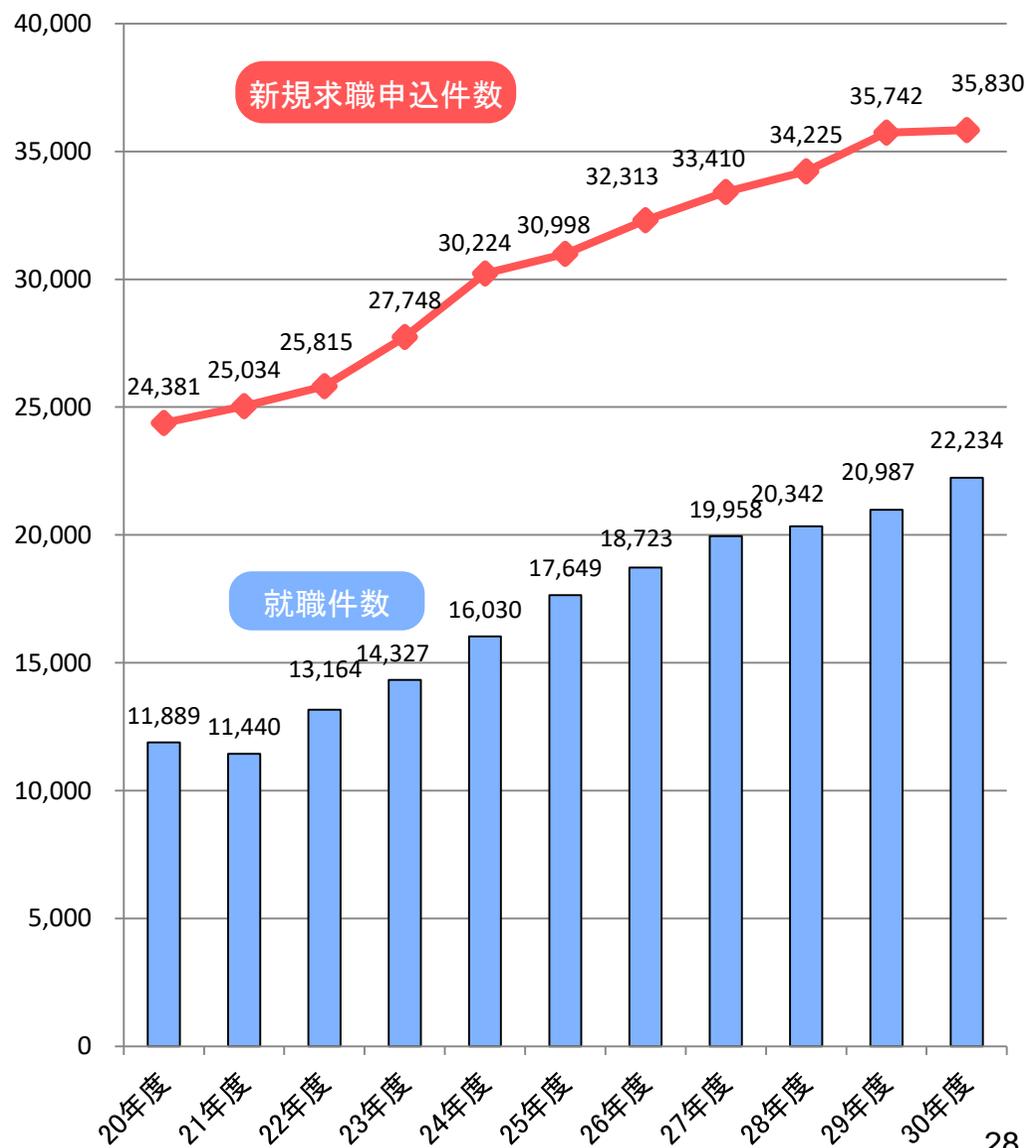


# ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

## 身体障害者



## 知的障害者

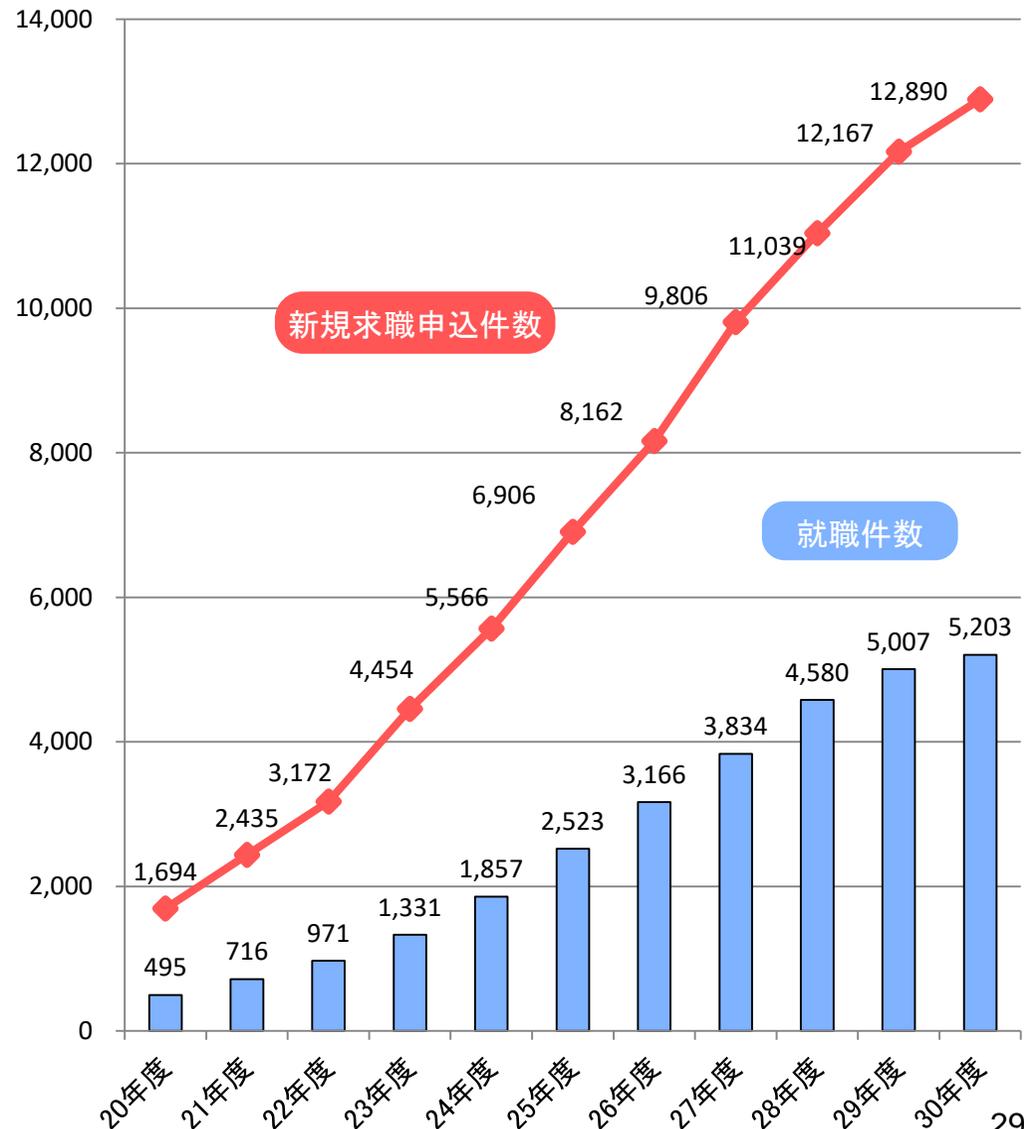


# ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

## 精神障害者

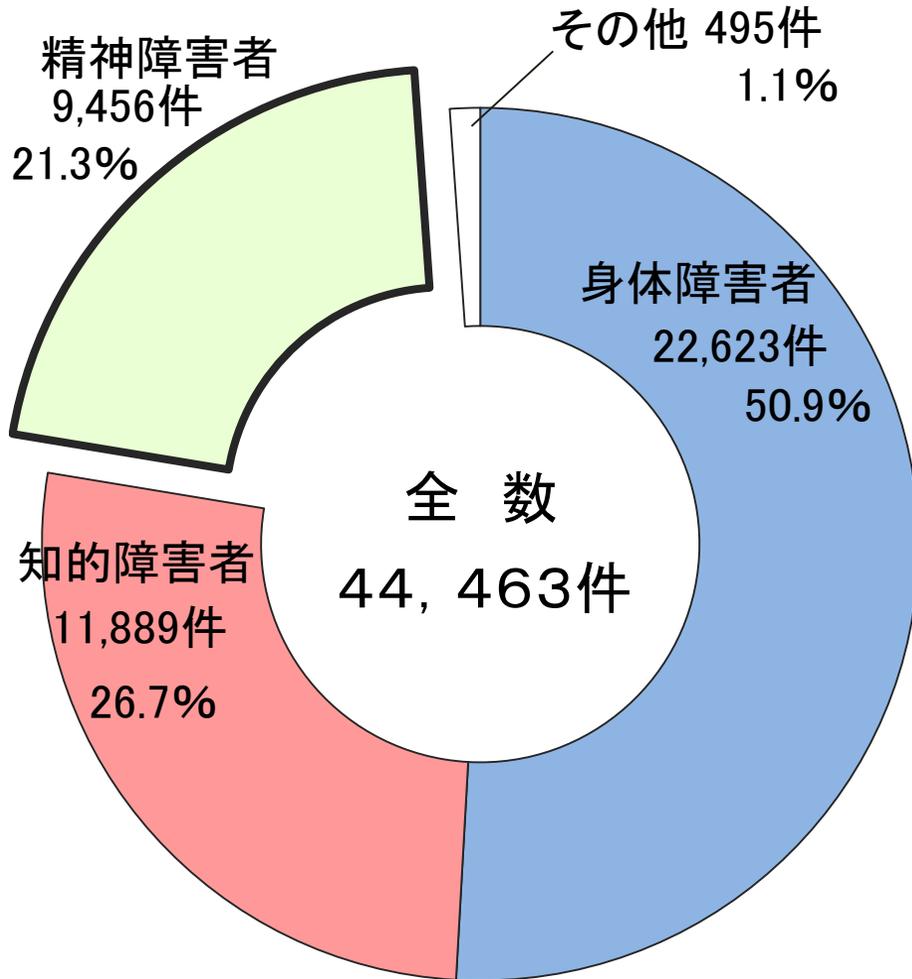


## その他 (発達障害、高次脳機能障害など)

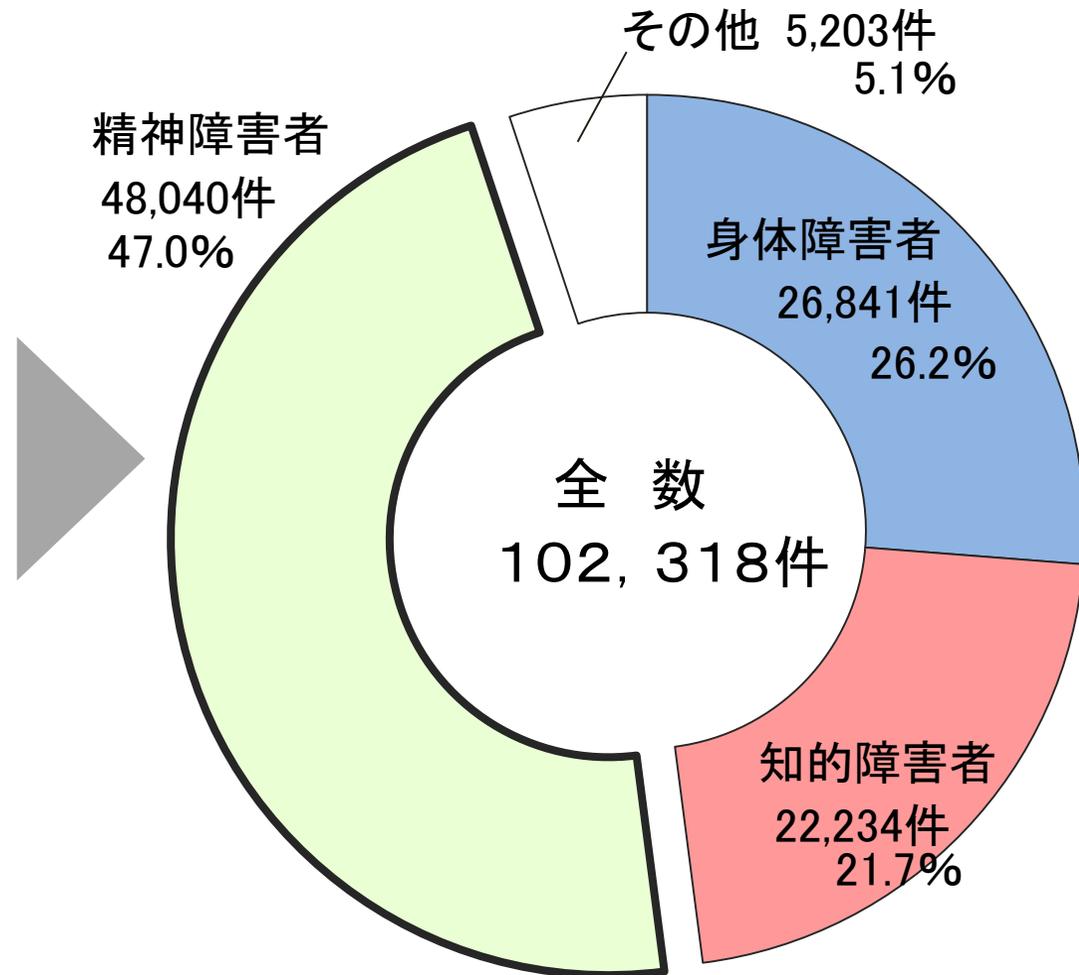


# ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成20年度



平成30年度



# 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳: 身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

一般就労への  
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約31.2% 就労系障害福祉サービスの利用が約30.6%
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、平成29年度は約1.5万人が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

## 障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.3万人
  - ・就労継続支援A型 約 6.9万人
  - ・就労継続支援B型 約24.0万人
- (平成30年3月)

就労系障害福祉サービス  
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5 倍
14,845人/ H29	11.5 倍

企業等

雇用者数

約56.1万人  
(令和元年6月1日)  
\* 45.5人以上企業

ハローワークからの  
紹介就職件数

102,318件  
※A型: 19,502件  
(平成30年度)

就職

12,906人/年  
(うち就労系障害福祉サービス 6,626人)

特別支援学校

卒業生21,657人(平成30年3月卒)

就職 6,760人/年

769人/年

# 障害者の平均勤続年数の推移

○ 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。

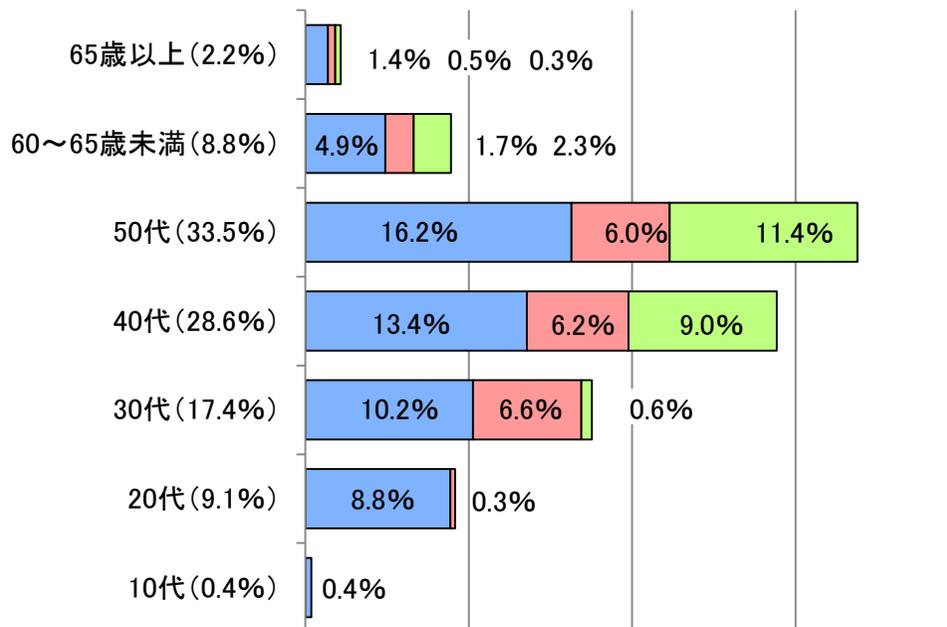
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	—
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	—
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（平成10年～25年：11月1日、平成30年：6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。

# 障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

- 身体障害者の場合、年齢があがるに連れて勤続年数も長期化していく傾向があり、年齢分布自体が中高年齢層の比重が高いこと等も相俟って、全体としても勤続年数の長い者が多い傾向にある。
- 60歳以上については手帳所持者が大幅に増加することからすれば、就業者の割合が急激に低下していると言える。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続11～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

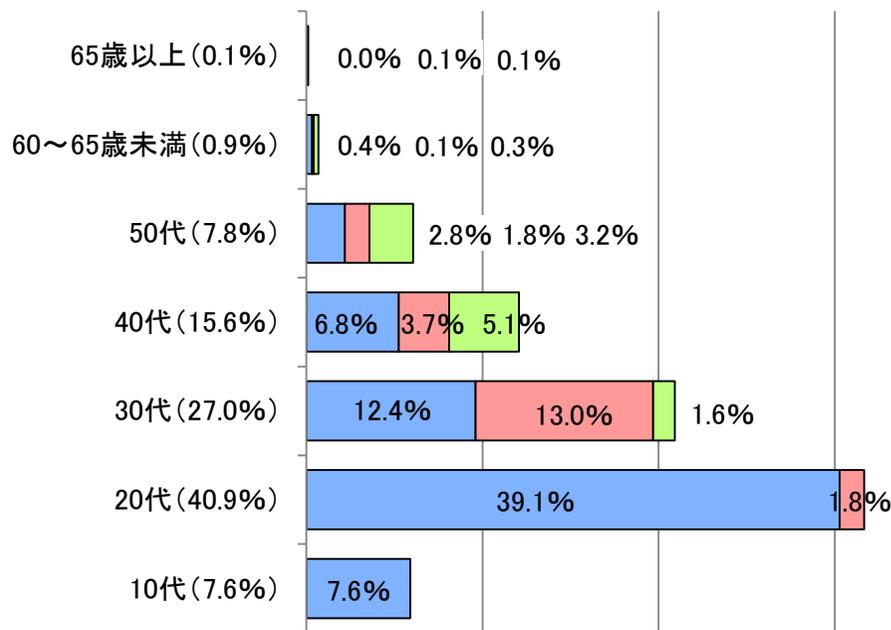
※ 縦軸に( )で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。従って、本表においては、中途障害者の場合には「勤続年数」ではなく、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

# 障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

- 知的障害者の場合、中高年齢層で働いている者に限定すれば、勤続年数の長さは身体障害の場合と比べても遜色はないといえる。
- ただし、50代以降については就業者数が大幅に減少することの結果として、全体としては勤続年数が短い者が多くなる傾向にある。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続11～20年未満 ■ 勤続20年以上

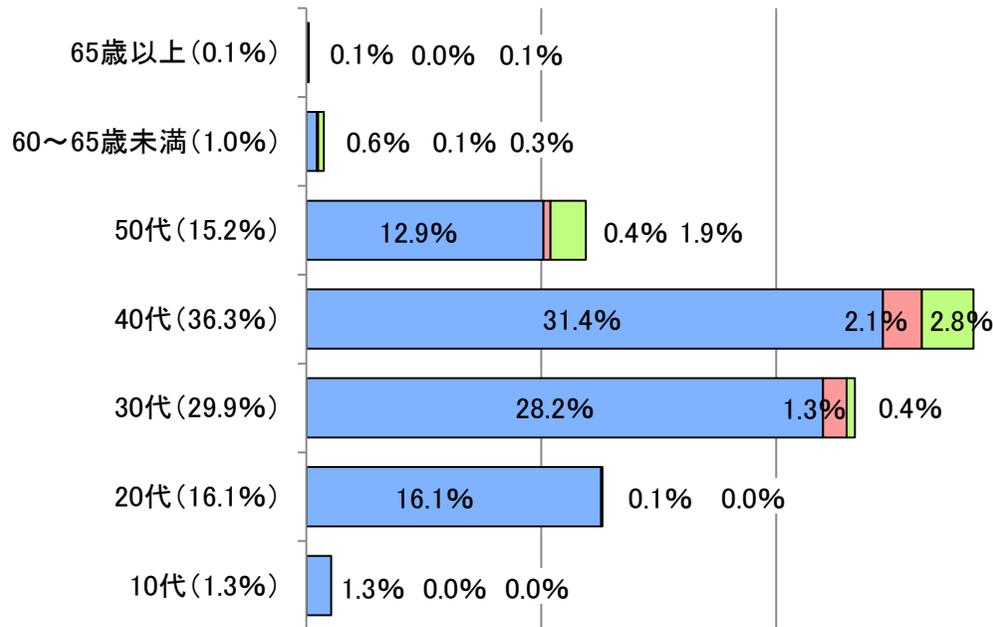
※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 縦軸に( )で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

# 障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

- 精神障害者の場合、全体として勤続年数が短いですが、年齢があがるに連れて、勤続年数が長い者の割合も一定程度増えていく傾向にはある。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続11～20年未満 ■ 勤続20年以上

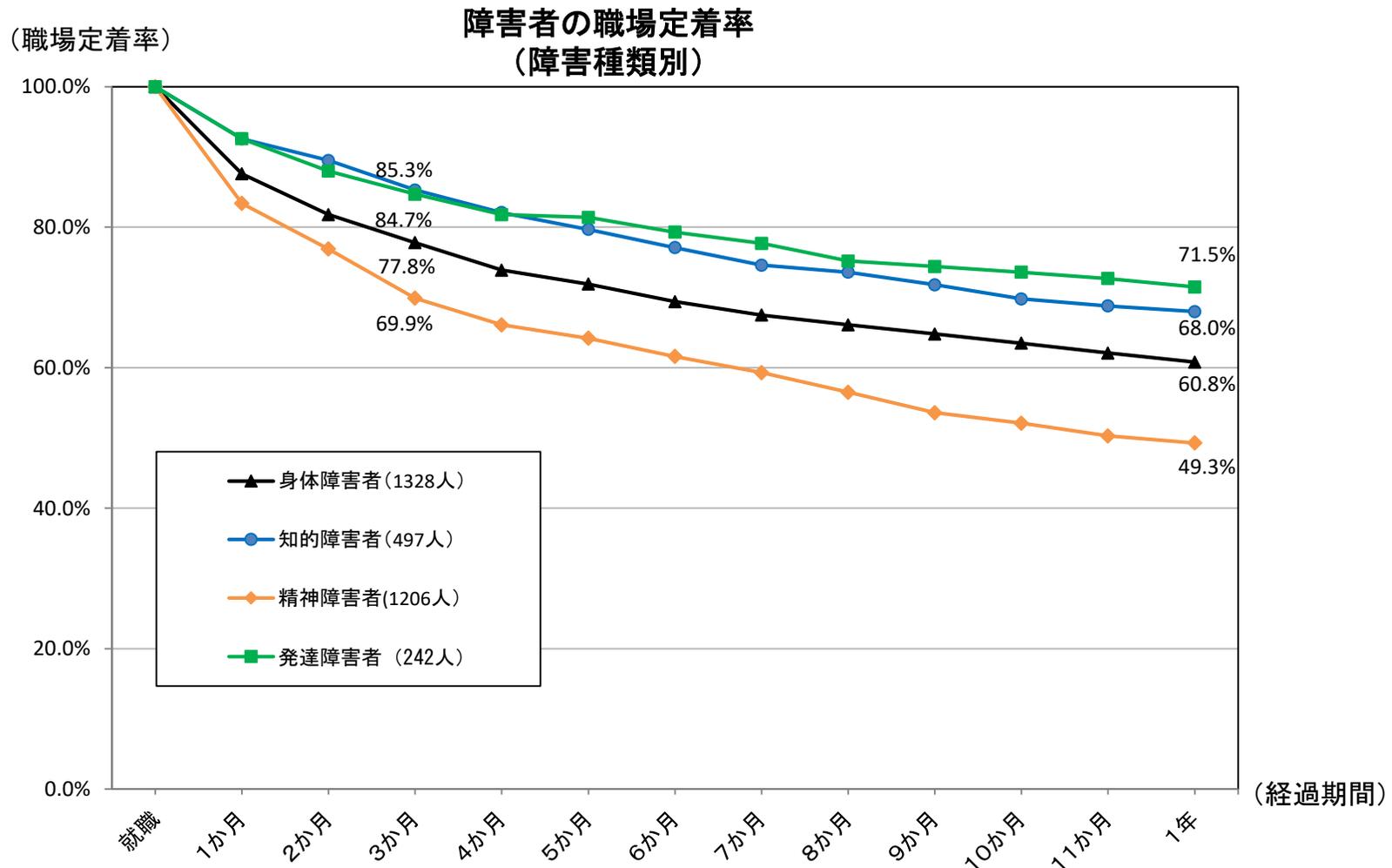
※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 縦軸に( )で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。従って、本表においては、中途障害者の場合には「勤続年数」ではなく、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

# 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。

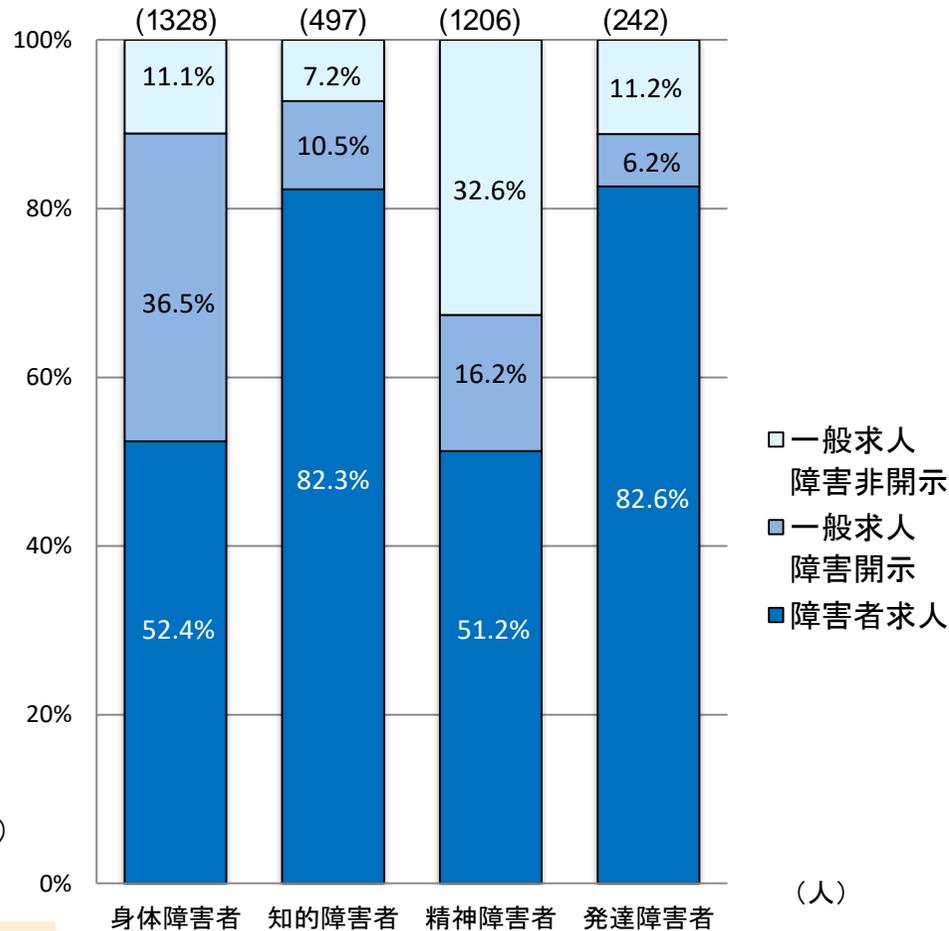
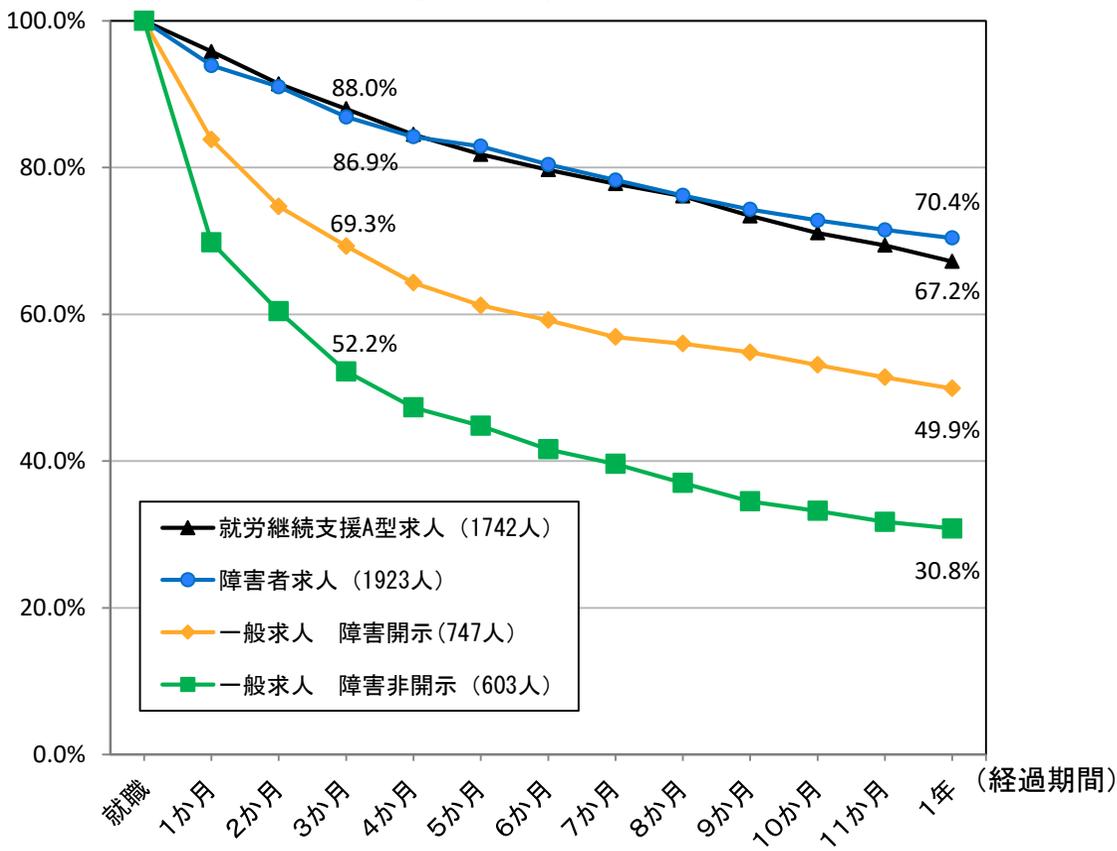


# 障害者の定着状況について(求人種類別)

一般求人に障害非開示で就職する場合や、一般求人に障害開示で就職する場合に、職場定着率は低くなる傾向がある。また、身体障害者は一般求人障害開示、精神障害者は一般求人障害非開示で就職するケースが多くみられる。

障害者の職場定着率  
(求人種類別)

(職場定着率)

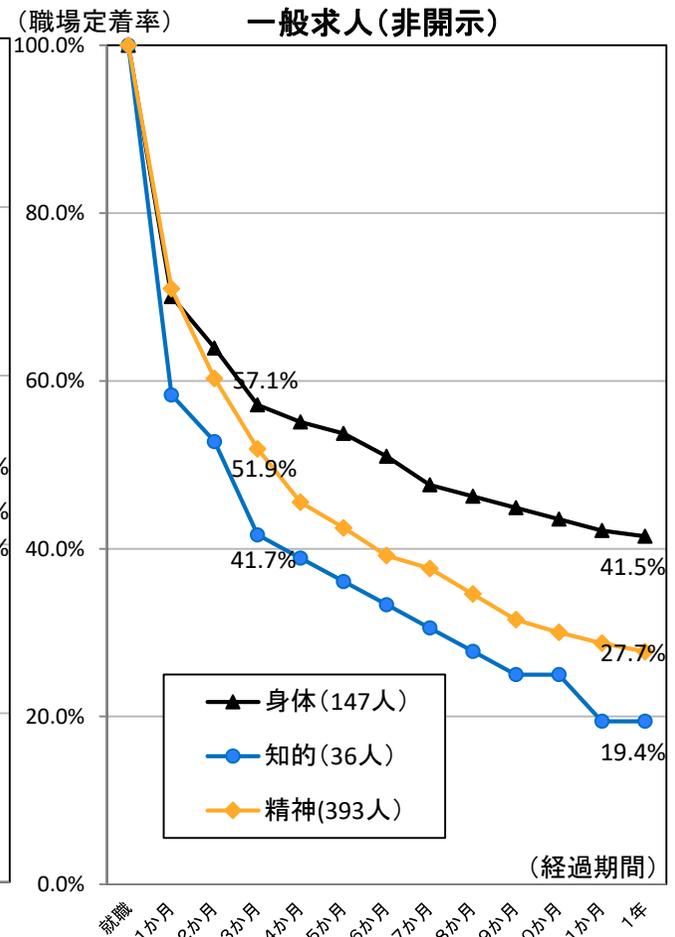
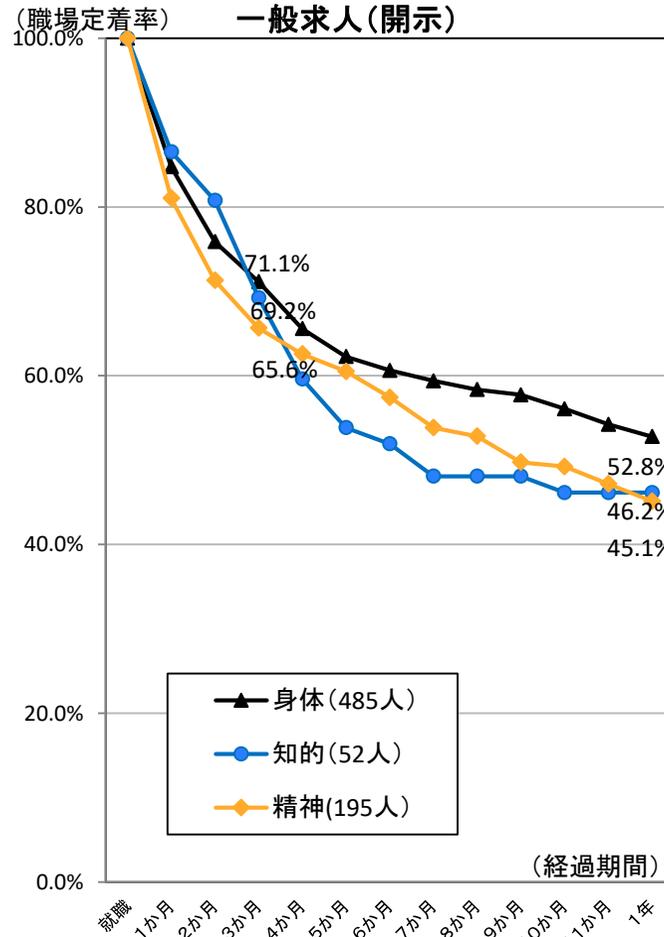
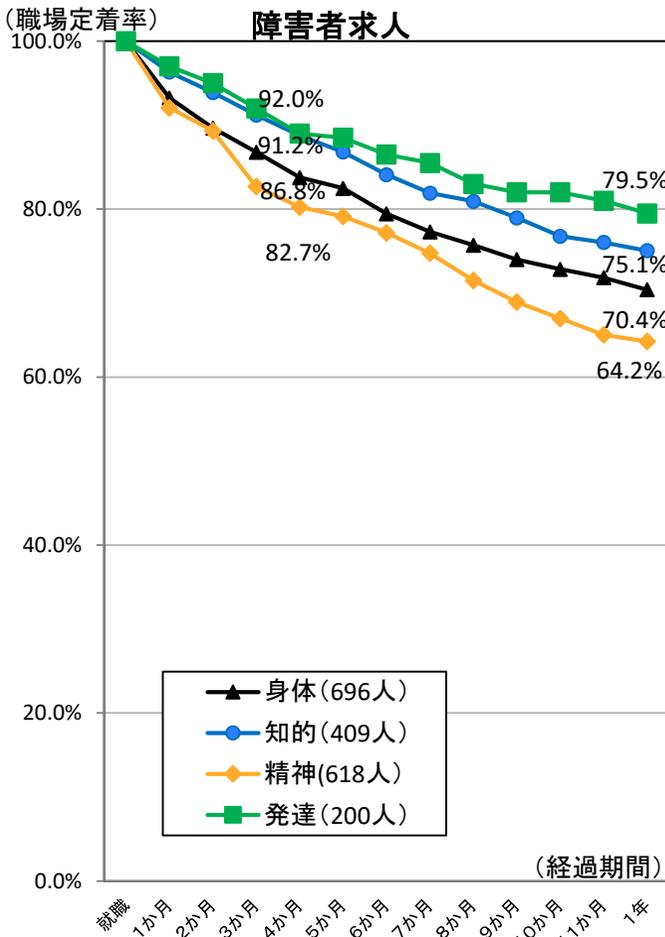


※一般求人非開示とは、一般求人へ紹介就職した者のうち、ハローワークに障害の情報を開示している者で、企業に対しては障害の情報を開示せずに就職した者を指す。なお、事業主は、雇用労働者の障害の情報等の把握・確認等を行う際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って、プライバシーに配慮する必要があり、本人の意に反してプライバシーに係る情報の報告等を行わせてはならない。また、事業主には、障害者雇用促進法に基づき、雇用障害者に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供等の義務が課されている。

出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）  
右図上の括弧内の数値は、サンプル数

# 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。

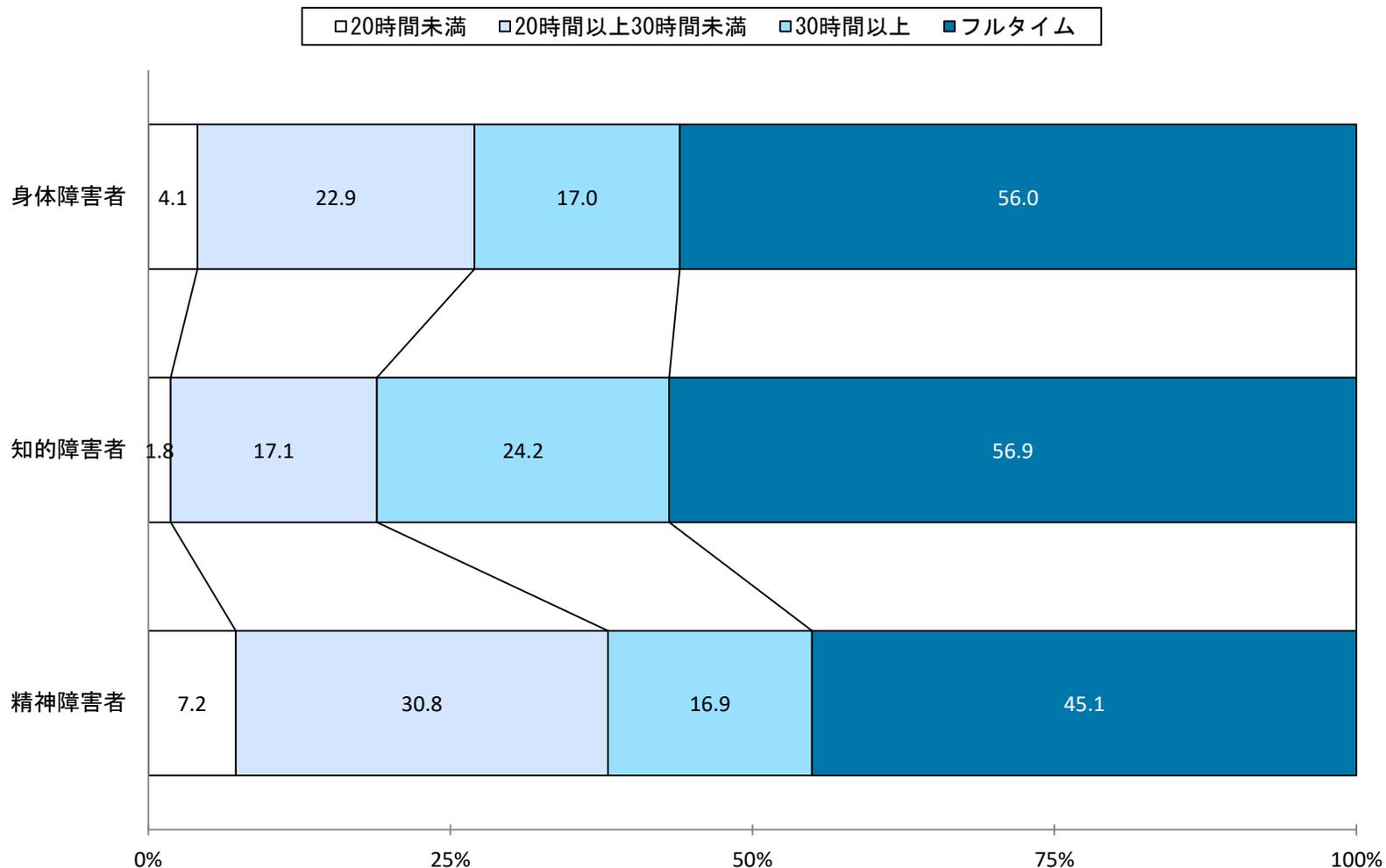


※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

※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。

# 就業活動開始段階における就業希望時間

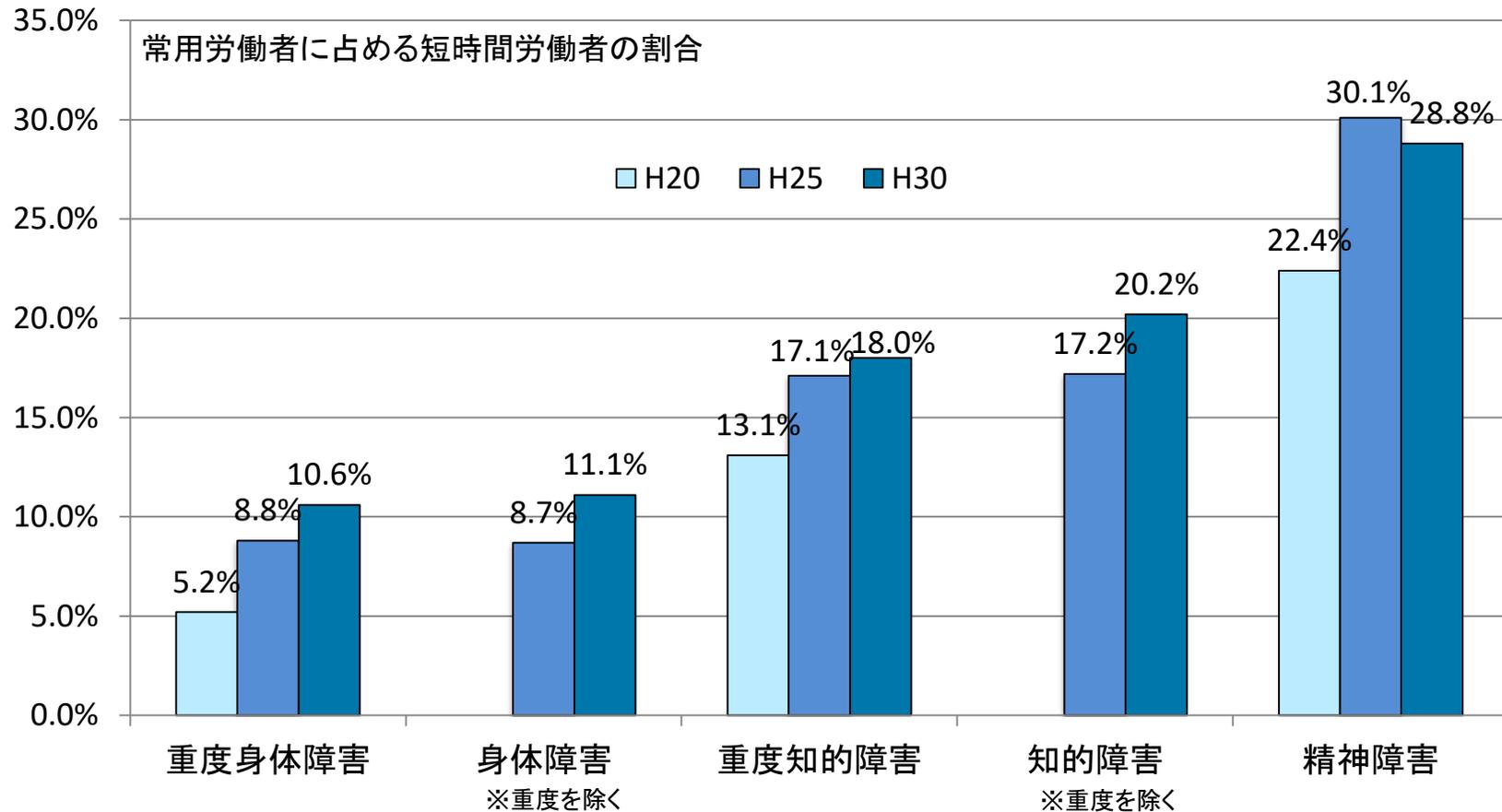
障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、特に、精神障害の場合には、4割近くの者の希望勤務時間が「30時間未満」(短時間勤務)となっている。



※平成28年度にハローワークに求職申し込みを行った障害者の希望勤務時間(障害種別に希望時間別の割合を整理)

# 短時間労働者の割合の推移(障害種別)

- 全ての障害種別において、年々、短時間労働者の割合は増加しているが、身体障害や知的障害よりも、精神障害に多い。
- これは、精神障害者について、「まずは職場環境に慣らしながら雇用するのが望ましい」という特徴を踏まえた配慮がされてきた結果もあるものと考えられる。



# 部位別の障害者雇用者数の割合

・企業に雇用されている身体障害者のうち、部位別の障害者雇用者数の割合は、視覚障害が4.5%、聴覚言語障害が11.5%、肢体不自由が42.0%、内部障害が28.1%及び重複障害が6.0%となっている。

## ◎平成30年度の状況

(n=423,000)

全体	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	身体障害の重複	不明・無回答
100.0	4.5	11.5	42.0	28.1	6.0	7.9

出典：平成30年度障害者雇用実態調査

## <参考>平成25年度の状況

(n=433,000)

全体	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	身体障害の重複	不明・無回答
100.0	8.3	13.4	43.0	28.8	3.3	3.2

出典：平成25年度障害者雇用実態調査

※平成30年度調査ではそれぞれの障害に重複して計上しているが、平成25年度調査では知的障害と他の障害の重複障害のある者は知的障害者として、身体障害と精神障害の重複障害のある者は身体障害者として計上しているため、各年度の結果を比較することはできないことに留意。

※n数については、抽出した事業所から回答のあった障害者数について、産業別、規模別に回収事業所数を母集団事業所数で割った数値の逆数を復元倍率とし、回答のあった障害者数に乗じて算出したものを障害者の雇用者数の推計値としている。

# 4. 障害特性や就労形態に応じた支援

(精神障害者／発達障害者／難病患者／在宅就労障害者)

---

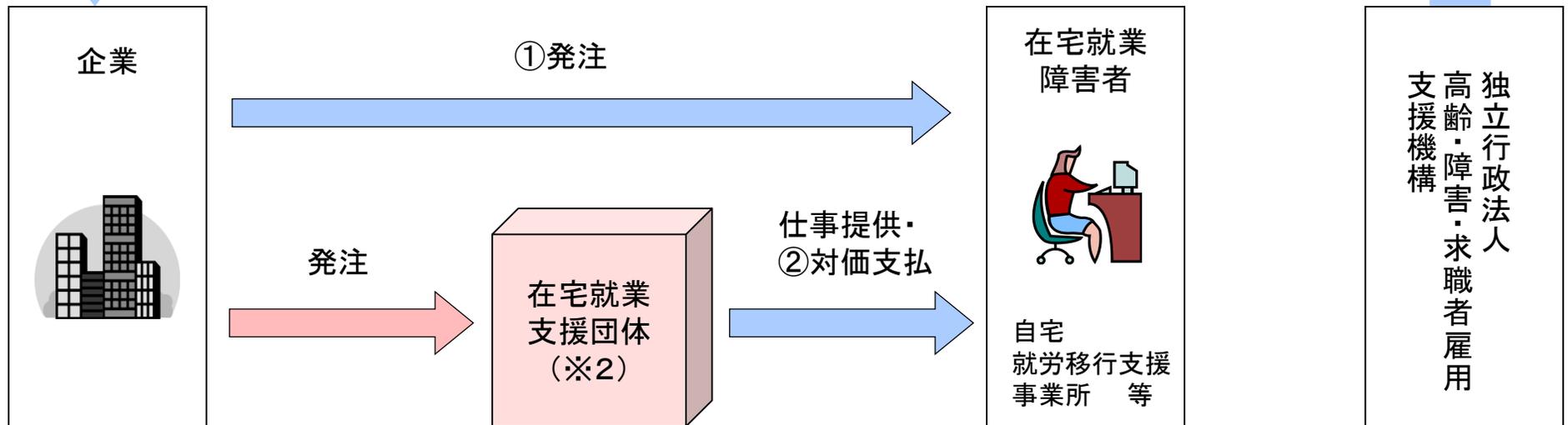
# 在宅就業障害者支援制度について

- 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。

<特例調整金>※1

$$\frac{(\text{①発注額} \cdot \text{年額} + \text{②対価額} \cdot \text{年額})}{35\text{万円}} \times 21,000\text{円}$$

\* 上限額 = 21,000円 × 各月の雇用障害者の年度合計数

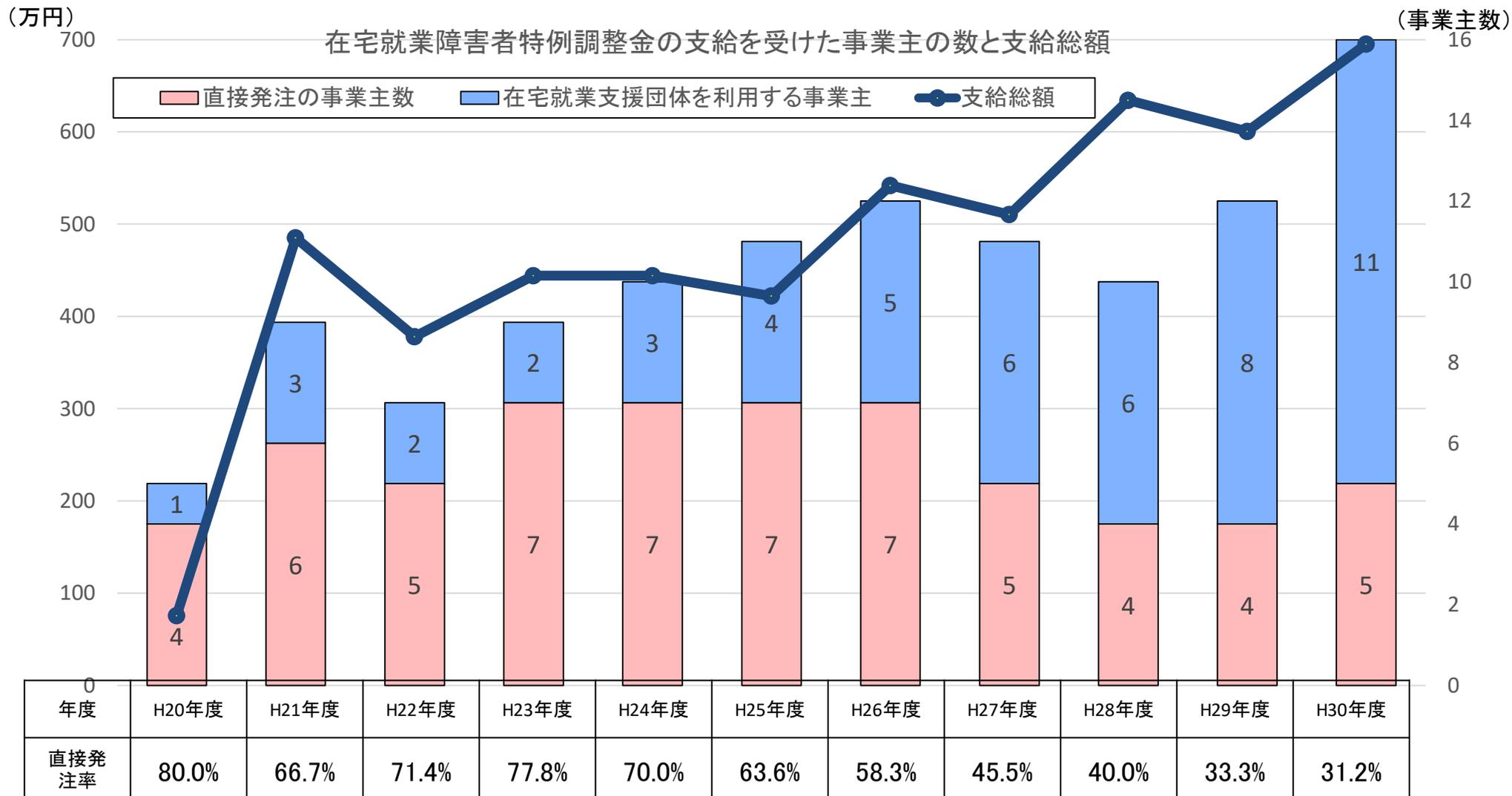


※1 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額 =  $(\text{①発注額} \cdot \text{年額} + \text{②対価額} \cdot \text{年額}) / 35\text{万円} \times 17,000\text{円}$ 。

※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

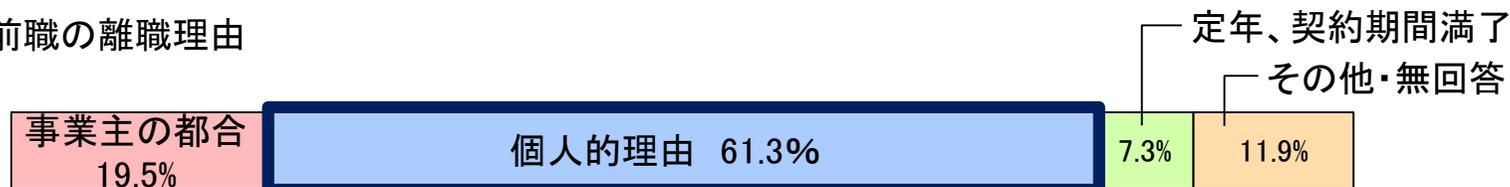
- 在宅就業障害者特例調整金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加しているものの、約700万円にとどまっている。
- 支給事業主数は10台で停滞している。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっている。



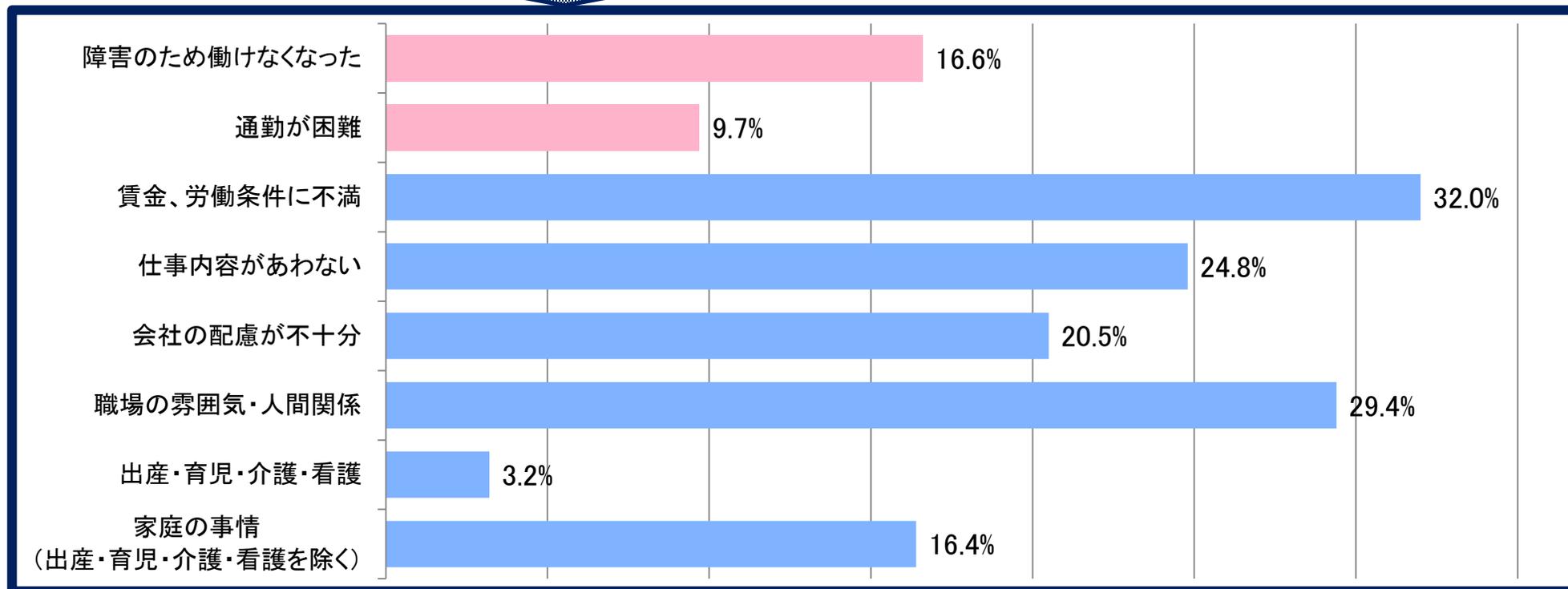
# 身体障害者の離職理由

○「個人的理由」により前職を離職した身体障害者の離職理由について、多くは、「賃金、労働条件」や「仕事内容」などに対する不満が占めているが、「障害のため働けなくなった」、「通勤が困難」等の場合には、特に、テレワークによる働く場の確保が、当人の就職に向けて効果的な方法となる可能性も考えられる。

## ○前職の離職理由



(複数回答)

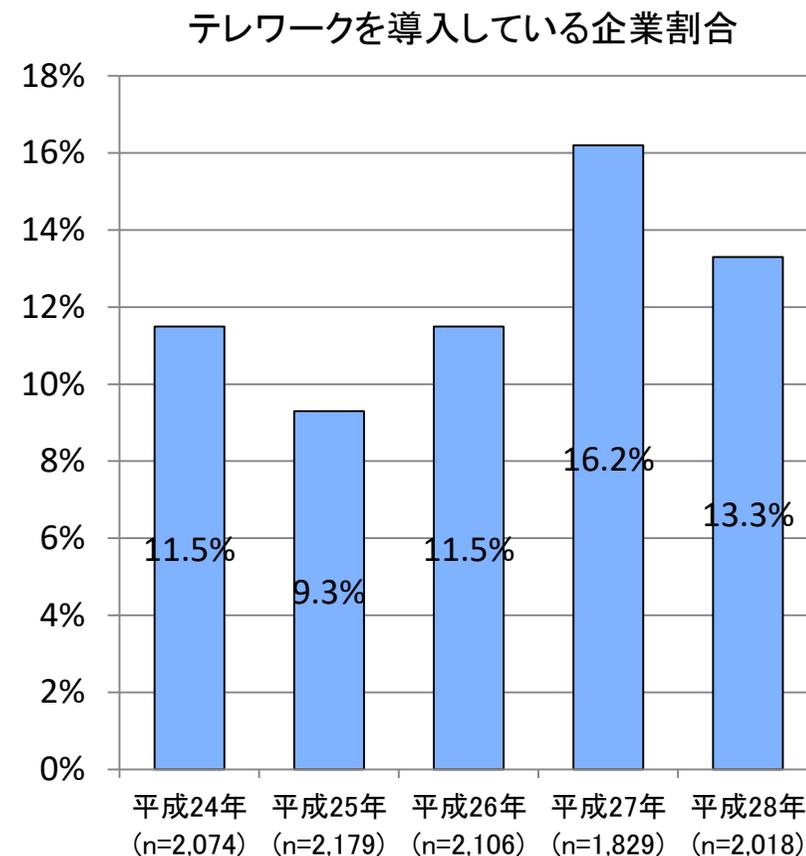
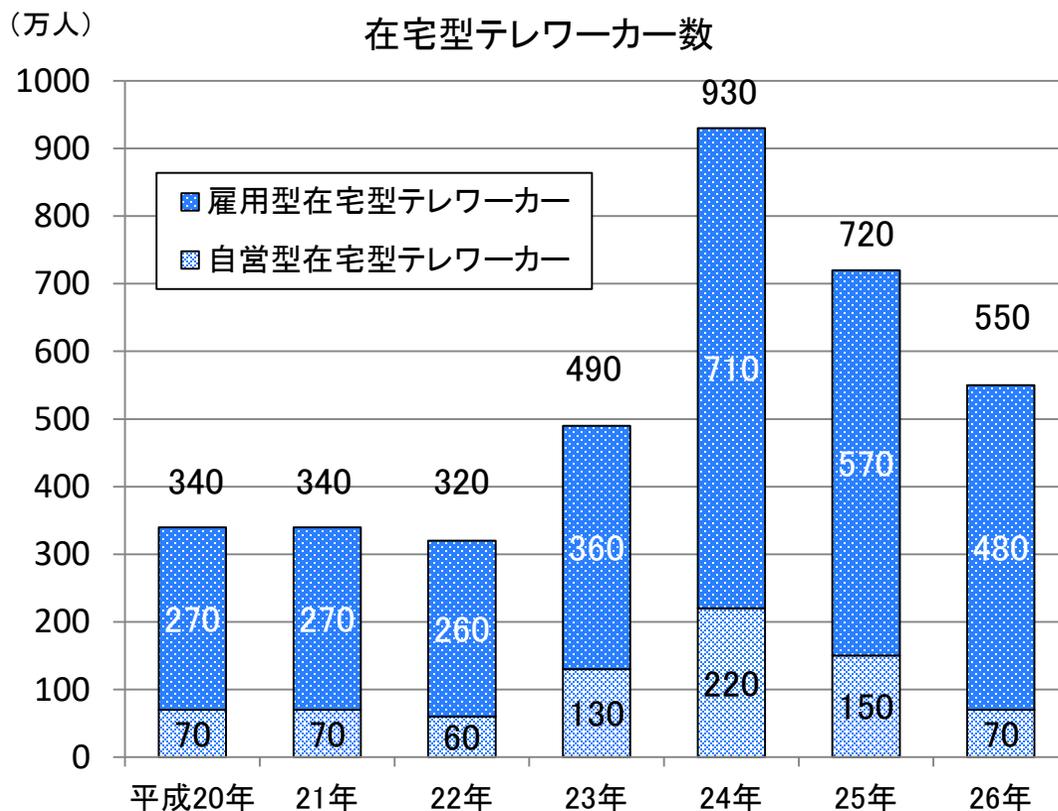


(出典)平成25年度障害者雇用実態調査

※母数は、今の会社に就職する前に障害者となった人で、今の会社に就職する前に「今と別の会社で働いたことがある」人のみ。

# テレワーク人口及びテレワーク導入企業数

- 平成26年における在宅型テレワーカー数は、平成20年と比べると1.6倍となっている。
- テレワークを実施している企業は、全体としては、近年上昇傾向にある。



(出典)国土交通省「平成26年度 テレワーク人口実態調査」

在宅型テレワーカーとは、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人のうち、自宅(自宅兼事務所を除く)でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている(週1分以上)人。

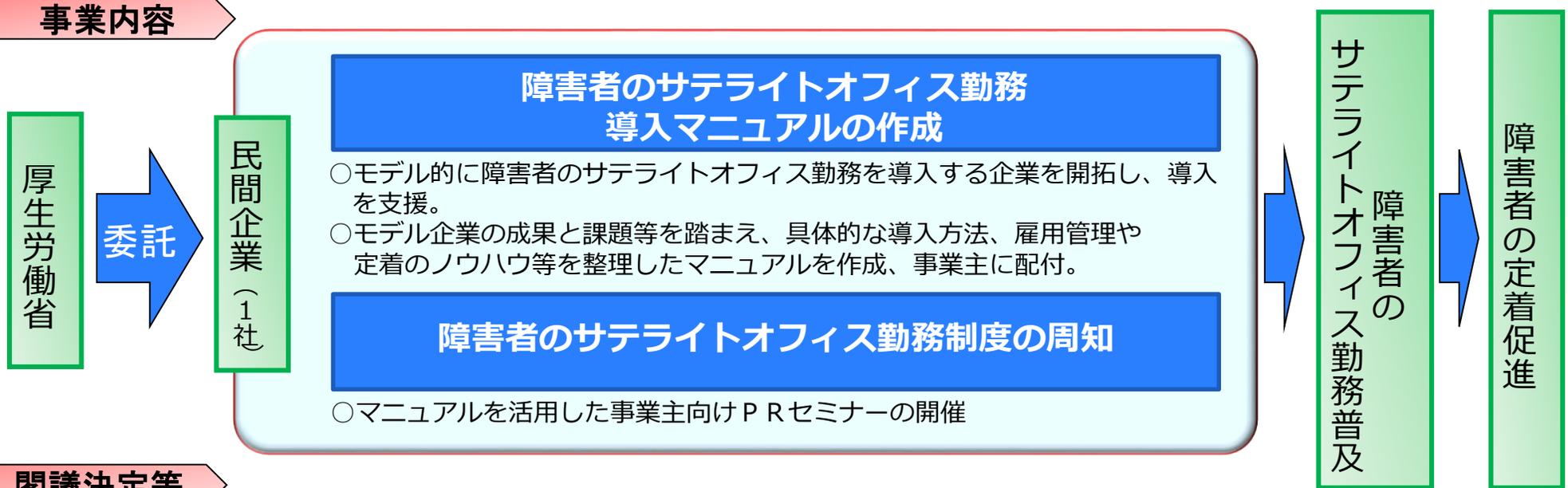
(出典)平成28年通信利用動向調査

# 障害者のサテライトオフィス勤務導入推進事業

## 趣旨・目的

- 企業における雇用障害者数が大幅に増加しており（※1）、平成30年4月からの障害者雇用率引き上げによりさらに雇用が進むと見込まれる一方、定着率が極めて低く（※2）、定着促進が大きな課題となっている。
  - ※1 企業における雇用者数の増加（障害者雇用状況報告、各年6月1日現在） 平成18年 209,029人 → 平成28年 386,606人
  - ※2 ハローワークの職業紹介により一般企業に就職した場合の1年後の定着率（平成29年4月、（独）高齢・障害・求職者支援機構）  
身体障害者 60.8% 知的障害者 68.0% 精神障害者 49.3% 発達障害者 71.5%
- 障害者の中には、「不安を感じやすく疲れやすい」、「上司や同僚の評価に敏感で人間関係が大きなストレスになる」、「同僚とのコミュニケーションがとれない」、「音や光に過敏で業務に集中できない」といった障害特性を持つ者がおり、また、長時間の通勤が困難である者も多く、職業能力は十分にあっても通常の職場での勤務ができない場合がある。
- 定着促進には、障害特性に配慮した環境を整えたサテライトオフィス勤務が有効と考えられるが、環境面・制度面の整備と雇用管理が課題となり導入が進んでいない。このため、導入のための具体的な方法や雇用管理のノウハウ等を整理したマニュアルを作成するとともに、事業主に広く周知することで、障害者のサテライトオフィス勤務導入を推進する。

## 事業内容



## 閣議決定等

### ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）

⑧障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その1） 「テレワークによる在宅雇用の推進などICTを活用した雇用支援等を進める。」

### 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）

工程表 項目5. 「⑧障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」において、2018年度に「障害者テレワークのモデル構築（サテライト型オフィス）」に取り組むこととされている。

# 中小企業におけるテレワークの事例

## 事例1

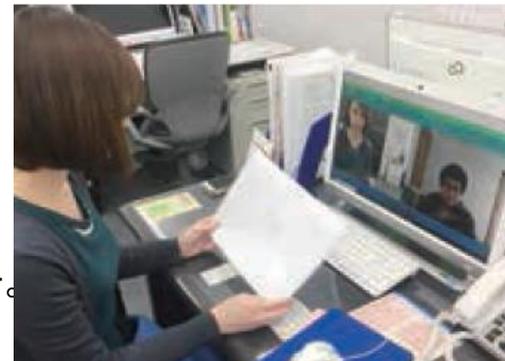
- ・ 企業情報: 情報通信業、従業員50名程度。
- ・ 働き方の形態: 完全在宅勤務で身体障害者を雇用
- ・ 仕事内容: ヘルプデスク業務
- ・ 設 備: Web会議ツールを常時接続
- ・ その他 : 配属部署の社員を対象に、ダイバーシティについて理解を深めるための研修や、雇用する障害者の障害特性を理解するセミナーを実施。

→3拠点(本社、オフィス、在宅勤務者の自宅)をつないだ打ち合わせ



## 事例2

- ・ 企業情報: 不動産業、従業員50名以下。
- ・ 働き方の形態: 完全在宅勤務で地方の精神障害者を雇用
- ・ 仕事内容: チラシに掲載する間取り図の作成、写真の補正、ホームページへの物件情報の入力等
- ・ 設 備: Web会議ツールを常時接続
- ・ 雇用管理: 始業時に予定を共有し、終業時にその日の進捗を報告。体調面については自己申告だが、地元の就労支援機関と連携する体制を構築。
- ・ その他 : 社員の障害者への理解促進のため、在宅雇用導入企業の視察や研修を実施。



↑ 在宅勤務中の障害者が、会社にいる労働者と打ち合わせ  
→ 自宅で仕事中の障害者

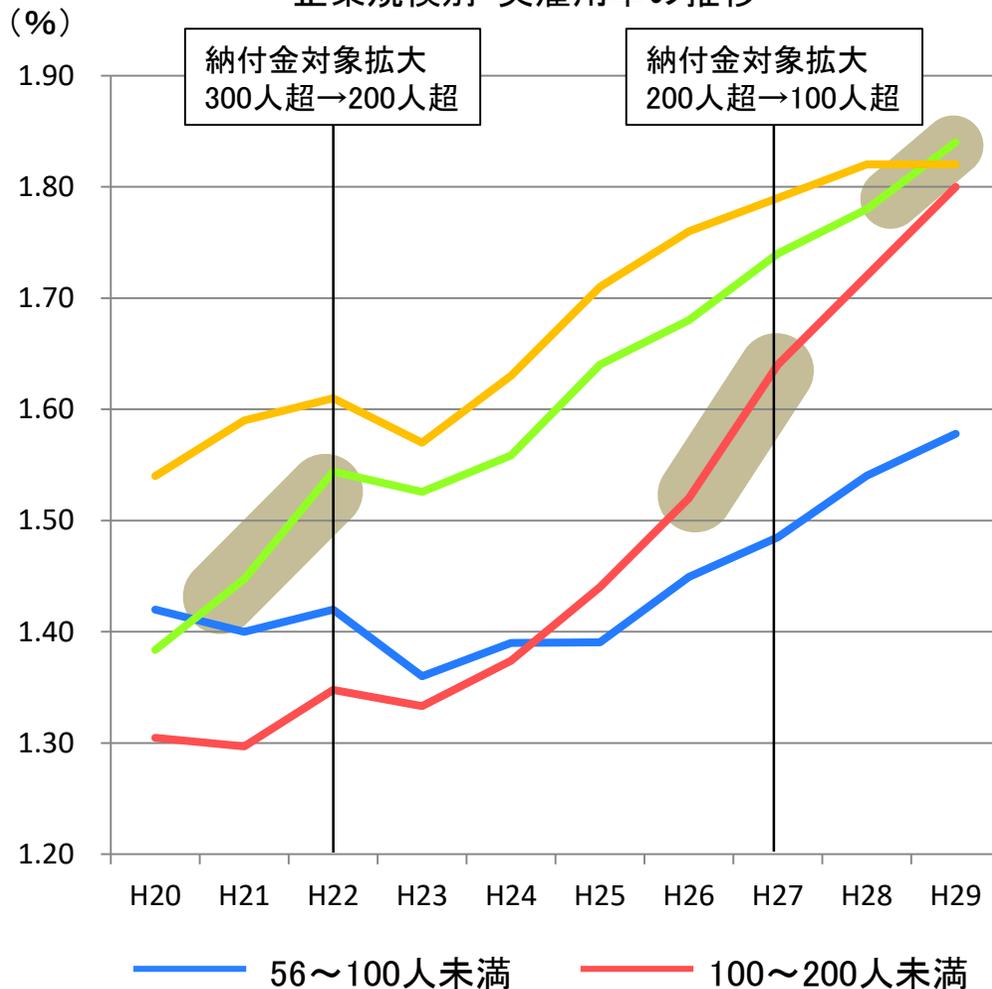
# 5. その他関係資料

---

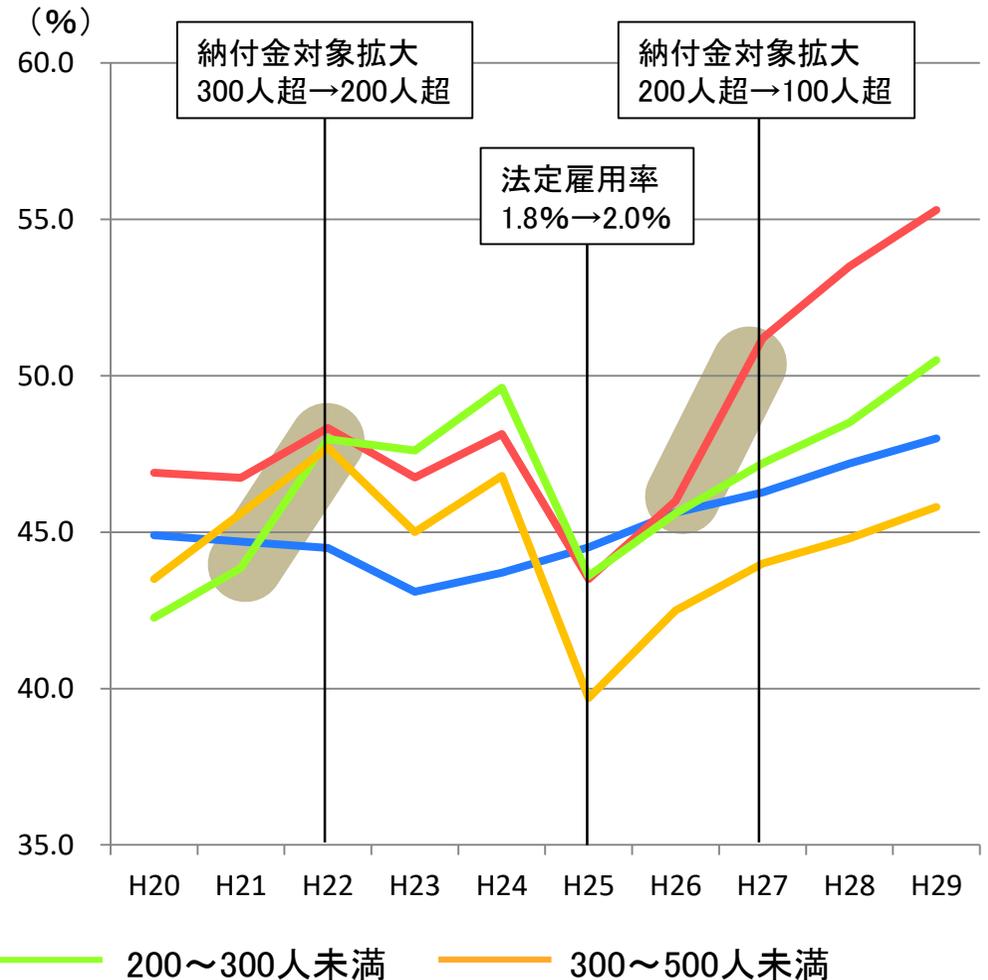
# 納付金の対象拡大による雇用状況への影響

- 障害者雇用納付金について、200人超300人以下の企業については平成22年度から、100人超200人以下の企業については平成27年度から、それぞれ納付義務の対象に拡大してきている。
- 納付義務のかからない100人以下の企業と比べ、義務拡大の時期等に、雇用状況が大きく改善する様子が見られる。

企業規模別・実雇用率の推移



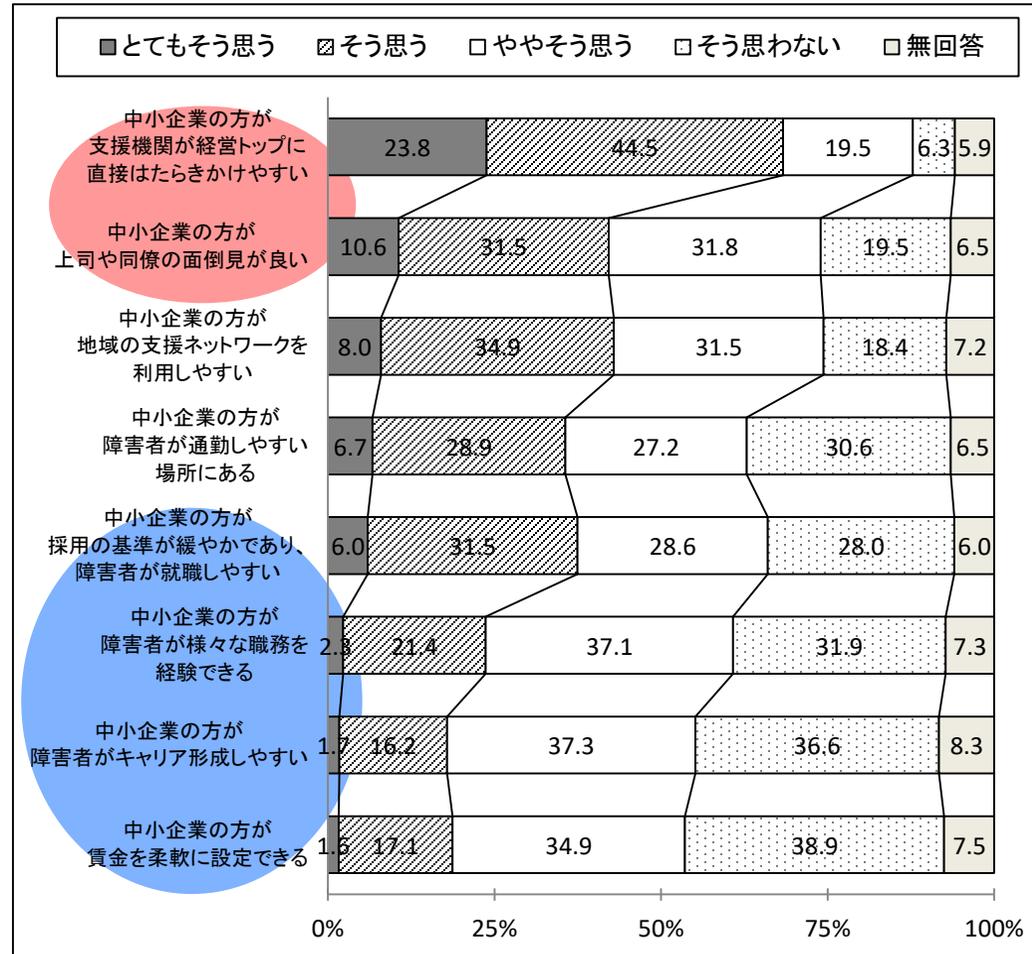
企業規模別・達成企業割合の推移



# 障害者雇用を進める上での中小企業の抱える課題

大企業と比較して、中小企業の場合には、障害者雇用を進める上で、経営トップに直接働きかけやすい点や、上司・同僚等の面倒見が良いというメリットもあるが、特に、採用基準・賃金体系等が固定的であったり、職務経験・キャリア形成の幅が狭いといった難しさが見られる。

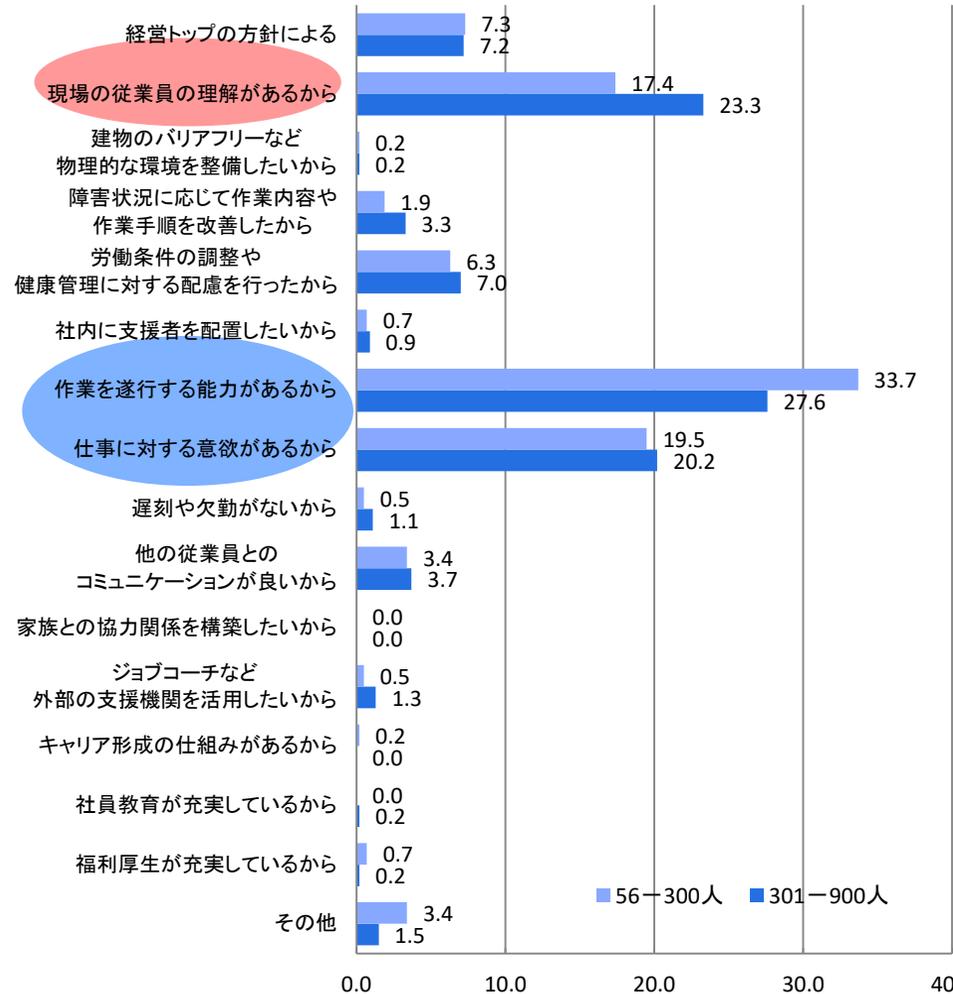
障害者雇用における中小企業のメリット・デメリット(就労支援機関への質問)



# 障害者雇用を進める上での企業の認識

障害者が雇用定着できている理由として、中小企業は「作業を遂行する能力」や「仕事に対する意欲」など、本人の業務状況をあげるケースが多いが、大企業は「現場の従業員の理解」をあげるケースが相対的に多い。

## 企業の考える自社で雇用した障害者が定着している理由



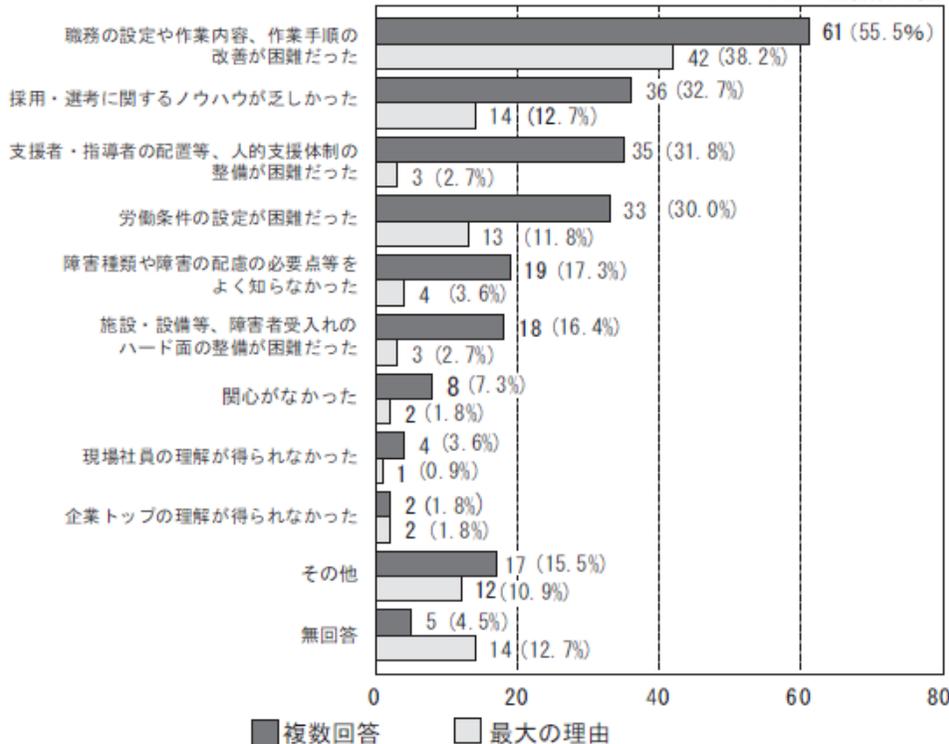
# 初めての障害者雇用における課題と雇用後の考え方の変化

以前に障害者を雇用しなかった理由は、主に「職務の設定や作業内容、作業手順の改善が困難だった」、「採用・選考に関するノウハウが乏しかった」、「支援者・指導者の配置等、人的支援体制の整備が困難だった」、「労働条件の設定が困難だった」となっている。

障害者を雇用した後の考え方の変化としては、主に「一口に障害と言っても個人差があるがわかった」、「職務内容や施設・整備、人的支援等の環境を整備すれば、障害があっても能力を発揮して働けることがわかった」となっている。

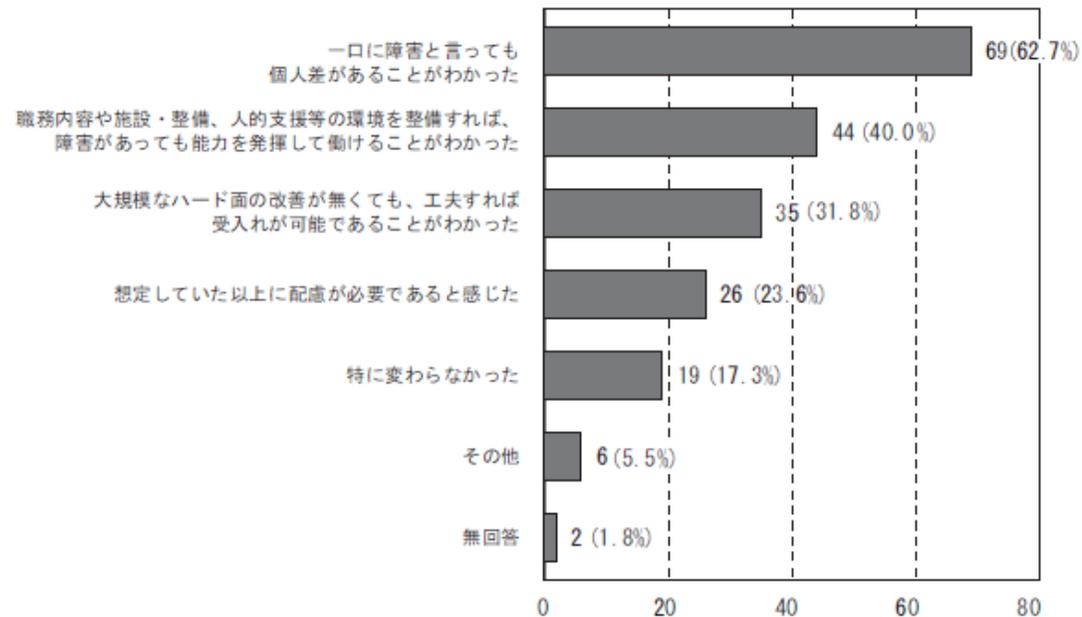
### 障害者を雇用しなかった理由

単位：回答数（社）



### 障害者を雇用した後、障害者を雇用することに対する考え方の変化

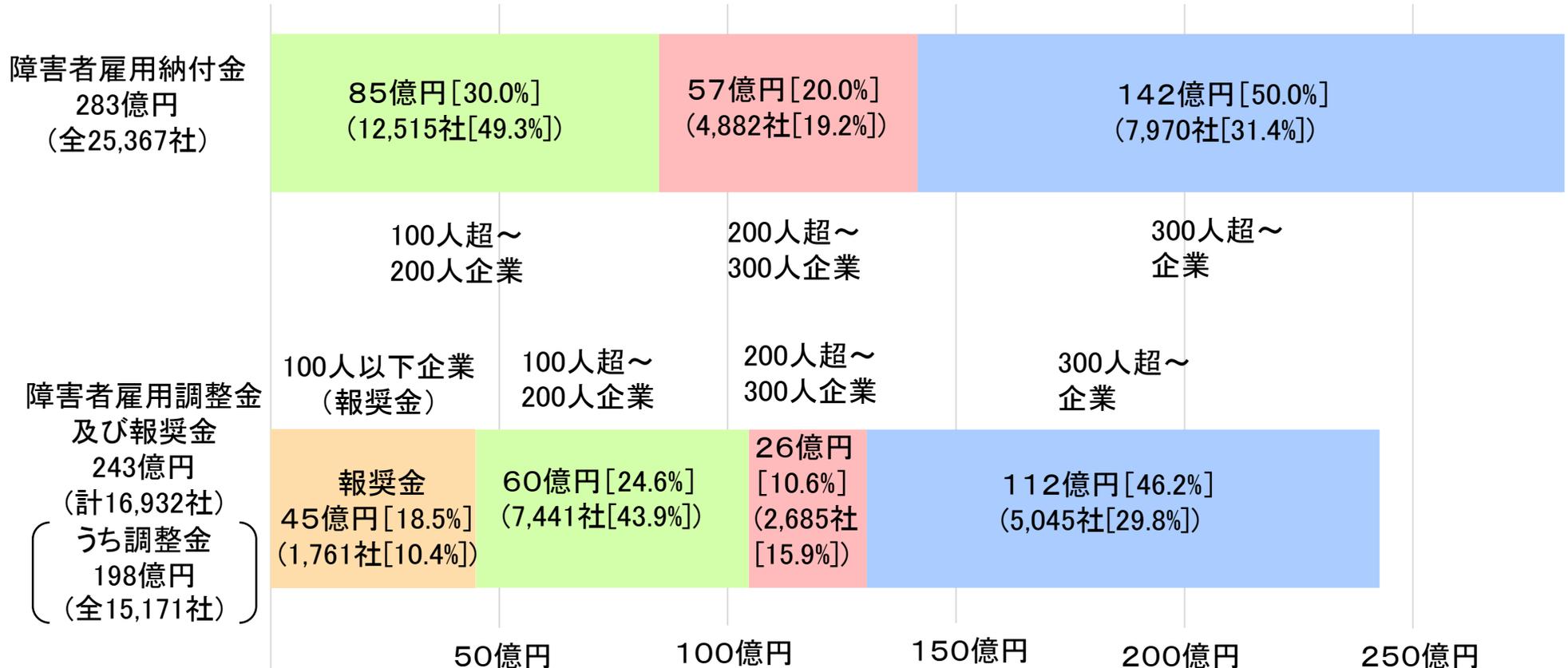
単位：回答数（社）



# 企業規模別の納付金・調整金・報奨金の状況

- 障害者雇用納付金に占める300人以下企業の納付額(142億円)と300人超企業の納付額(142億円)は、同程度となっている。
- 障害者雇用調整金と報奨金を合わせ、300人以下企業への支給額(約130億円)は、300人超企業への支給額(約112億円)よりも多くなっている。

障害者雇用納付金・調整金・報奨金の企業規模別納付・支給割合



※ 障害者雇用納付金・調整金・報奨金とも、平成30年度決算における納付確定額及び支給金額。

※ 括弧内は、企業数。なお、このほかに、納付も支給もない企業が9,485社ある(100人超の企業は、納付額が「0円」となる場合も申告の必要がある。)

(平成30年度申告企業総数 50,023社(内訳: 納付金対象 25,367社(50.7%) 調整金支給 15,171社(30.3%) 納付も支給もない企業 9,485(19.0%))

# 就労継続支援A型

## ○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

## ○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上
- 生活支援員 }

## ○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

### 基本報酬

<定員20以下、人員配置7.5:1の場合>

改定	田の平均労働時間		基本報酬
58単位	6時間	7時間満	
	5時間	6時間満	
	4時間	上5時間満	
	3時間	上4時間満	
	2時間	6時間満	41単位区

### 主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15~70単位/日

- ※ 定員規模に応じた設定
- ※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(I),(II) 5~42単位/日

- ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
- ※ H30~見直し

福祉専門職員配置等加算(I),(II),(III) 15,10,6単位

- ⇒ I:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
- ⇒ II:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
- ※ H30~資格保有者に公認心理師を追加
- ⇒ III:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

- ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表 外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり  
(21以上40以下、41以上60以下、61以上80以下、81以上)

## ○ 事業所数

3,808

(国保連令和 元年 10月実績)

## ○ 利用者数

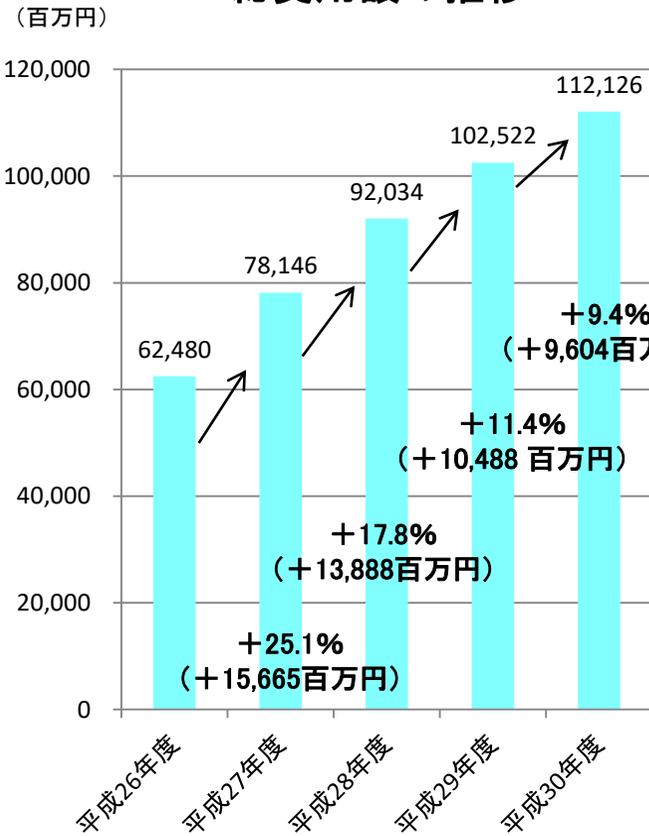
71,235

(国保連令和 元年 10月実績)

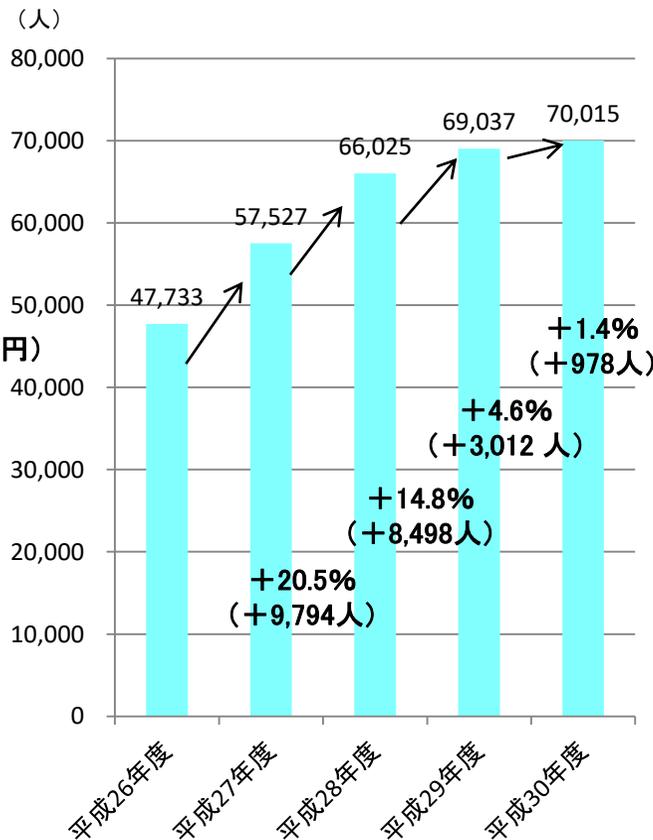
# 就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の平成30年度費用額は約1,121億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.3%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、伸び率はおさまってきている。(平成29年4月からの指定基準の見直しが影響したと考えられる。)

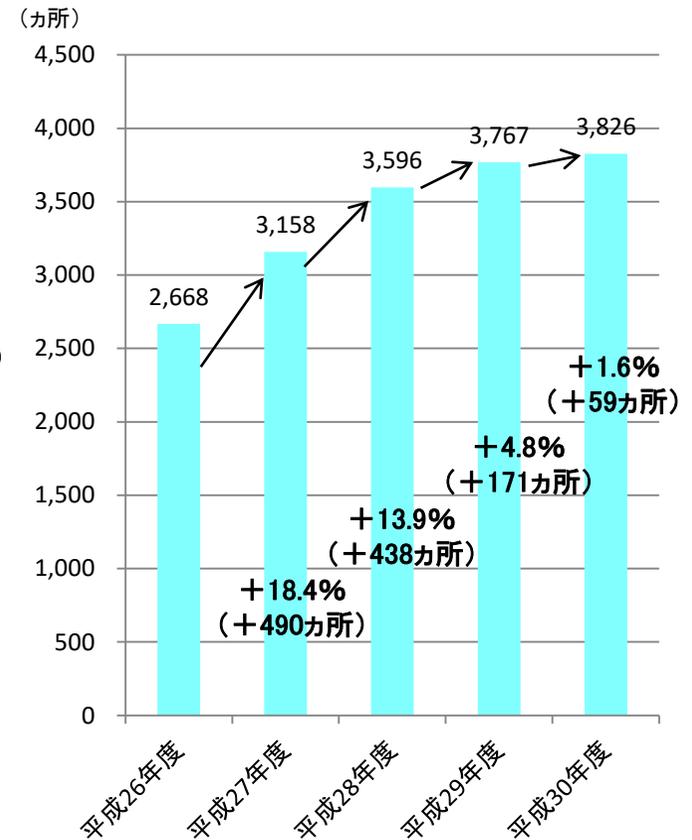
## 総費用額の推移



## 利用者数の推移



## 事業所数の推移



【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

# 就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況（平成31年3月末時点）

## 調査概要

（令和元年12月16日現在）

全国の就労継続支援A型のうち、経営改善計画書を提出する必要がある事業所の状況等を調査。

## 調査結果

- 都道府県等により実態把握を行った3,162事業所のうち、経営改善計画書の提出が必要ない事業所は1,069（33.8%）、必要がある事業所は2,093（66.2%）
- 経営改善計画書を提出する必要がある事業所2,093のうち、提出済み事業所は1,853（88.5%）
- 経営改善計画書の提出の必要がある事業所2,093のうち、営利法人の設立5年未満の事業所が約4割（41.4%）。

【経営改善計画書の提出状況（平成31年3月31日時点調査）】

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし (生産活動収支≥利用者賃金)		必要あり (生産活動収支<利用者賃金)		提出済	提出率
			数	率	数	率		
① 都道府県 (47)	2,149 (2,209)	1,750 (1,784)	610 (530)	34.9% (29.7%)	1,140 (1,254)	65.1% (70.3%)	1,070 (986)	93.9% (78.6%)
② 指定都市 (20)	948 (912)	753 (618)	216 (158)	28.7% (25.6%)	537 (460)	71.3% (74.4%)	394 (412)	73.4% (89.6%)
③ 中核市 (48)	780 (710)	659 (634)	243 (191)	36.9% (30.1%)	416 (443)	63.1% (69.9%)	389 (371)	93.5% (83.7%)
合計	3,877 (3,831)	3,162 (3,036)	1,069 (879)	33.8% (29.0%)	2,093 (2,157)	66.2% (71.0%)	1,853 (1,769)	88.5% (82.0%)

【経営改善計画書の提出が必要な事業所の内訳】

法人種別	5年以上		5年未満		合計
	数	率	数	率	
社会福祉法人	161 (160)	7.7% (7.4%)	52 (89)	2.5% (4.1%)	213 (249)
					10.2% (11.5%)
営利法人	499 (252)	23.8% (11.7%)	867 (1,073)	41.4% (49.7%)	1,366 (1,325)
					65.3% (61.4%)
非営利法人 (NPO)	178 (134)	8.5% (6.2%)	108 (192)	5.2% (8.9%)	286 (326)
					13.7% (15.1%)
その他	82 (33)	3.9% (1.5%)	146 (224)	7.0% (10.4%)	228 (257)
					10.9% (11.9%)
計	920 (579)	44.0% (26.8%)	1,173 (1,578)	56.0% (73.2%)	2,093 (2,157)
					100.0%

※ 指定事業所数には、実態把握済み事業所数、実態把握中の事業所数、新規指定から6月未満の事業所数及び休止中の事業所数を含む。

※ ( ) 内に昨年度の状況（平成29年度12月末時点）を記載。

# 日本・フランス・ドイツにおける障害者雇用促進制度の比較

		フランス	ドイツ
雇用率	(2017年)		
対象障害者	※原則、手帳により確認	①障害権 利 立 委 会 各 県 設 置) より 障 害 働 認 定 受 けた者 (68.3%) ②労災年 賃 給 者 (20.7%) ④障害者 帳 簿 有 者 (1.8%) ⑤成人障害者 当 受 給 者 (0.6%) ⑥障 害 人 年 賃 給 者	①重度障害者 障 害 度 50~100の者 ②重度障害者と同等の者 障 害 度 30又は40の者であ て、障害 持 だ け ない者 ※障害程度は、0-10を 1単 位 で 区 切 っ た 数 値 で 判 定 (0- 20は 障 害 無 し) ※障害程度の認定は、市又は州の援護局が、主治医の鑑定意見等と、援
雇用率 方法		①直接雇用 (30%) ②直接雇用 み な 雇 用 (※) 納 付 金 (39%)	
雇用率 ない場 等	※在宅就業障害者に仕事を発注する企業には特例調整金 報 奨 金 を 支 給 す る	①3 年 上 納 付 金 の 扱 い の 事 業 主	①納付金の扱 い ※障害者作業所に仕事を委託した使用者は、業務委託代金( 総 請 求 費
納付金 制度	障害者雇用促進法等 基 づ き 厚 生 労 働 省 及 び 独 高 障 害 機 構 (JEED) が 運 営	労働 基 づ き、障害者職業 入 基 金 運 営 機 関 (AGEFIPH) 及 び 公 務 障 害 者 参 入 基 金 (FIPHFP) が 運 営	社会 基 づ き 連 邦 労 働 社 会 省 及 併 統 合 局 が 運 営
納付金 総額	29億 円 (2017年度)	民 間 門 : 約 億 百 五 日 約 51億 円) (2017年)	

※1ユーロ=125.56円(平成31年2月23日時点)

出典: (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」(平成24年)、障害者の安定雇用・安心就労の促進をめざす議員連盟第4回勉強会資料「フランスの障害者施策の現状ならびに日本とフランスの雇用率 制度の比較」(平成30年)、障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)及び公務障害者参入基金(FIPHFP)の年次報告書(2017)、連邦統合局・中央社会福祉事務所連合(BIH)の年次報告書(2017/2018)その他厚生労働省調べ

# 労働政策基本部会報告書(概要)



### はじめに

- AI等の新技術に代表される第四次産業革命がグローバル化と相まって進展し、仕事の在り方が変化。
- 人口減少が加速。「人生100年時代」における職業生涯の長期化

一つの組織で同じ仕事を続ける労働者の比重は低下。  
労働市場の機能の向上が重要に。

こうした中、AI等は積極的に活用されれば、労働生産性の向上を通じ経済成長の基盤となる。同時に、労働者が自らの力を発揮して仕事ができる環境を作ることが可能にする等により、労働者の幸福度を向上させ、日本の豊かな将来につながる。

一方で、AI等に代替されるタスクから構成される仕事の減少をもたらす懸念があるほか、労働者がタスクの変化に伴い求められるスキルアップやキャリアチェンジにどう対応していくのか、といった新たな課題も生じうる。

### 1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用

#### (1) 人口減少の中でのAI等の積極的な導入の必要性

- 団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年頃に向けて15歳～64歳層の人口の減少が加速する中、社会経済の活力の維持・向上が重要な課題。
- 一方、AI等の社会実装により、個々のニーズに応え、大きな付加価値を創出することも可能に。また、働くことに制約のある多様な人材に活躍の場をもたらす効果も期待。
- 労働条件の改善、実りある職業生活や社会全体でのディーセント・ワークの実現には、AI等の活用が不可欠。

#### (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入

- 産業別では、「医療、福祉」の就業者数が増加傾向。職種別では、事務従事者の割合が約2割、専門的・技術的職業従事者は増加傾向。雇用形態別では、サービス・販売・事務従事者に非正規雇用労働者が多く、その多くは女性。
- 今後、RPA等による事務効率化で事務職が過剰となる一方で、専門職が不足するとの推計がある。
- 介護職員、自動車運転従事者等の職種では、人手不足、労働者の心身の負担等が課題。

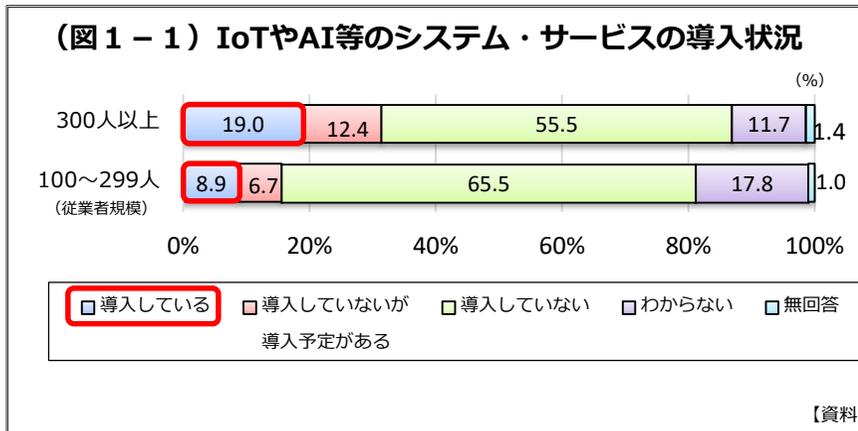
これらに対応するため、技術革新に対応した教育訓練、AI等を活用した省力化による人手不足への対応、労働時間の短縮や危険を伴う業務の安全性の向上による快適な職場環境の実現などが必要であり、対応は進みつつある。

例) RPA (Robotic Process Automation) : 事務従事者の作業量を削減するほか、単純反復作業からの解放や人為的なミスの削減も実現。  
介護ロボット: サービス内容の改善を図りつつ、労働者の身体的・精神的な負担を軽減し、体力面での制約が大きい高齢者の一層の活躍を可能に。  
自動運転技術: 交通事故の減少や、ドライバーの負荷の低減などが期待される。

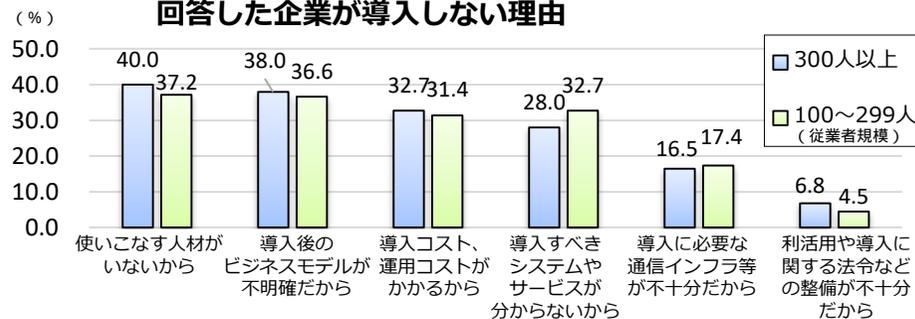
# 1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用

## (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入

- 業種、企業規模によってAI等の導入状況は異なる中、社会的に対応が必要な分野でのAI等の実装が進むとは限らない。AI等の実装・導入が進まない理由として、資金的な制約、導入後のビジネスモデルが明らかでないこと、導入のためのノウハウを有していないことが考えられる(図1-1, 1-2)。人手不足等の課題解決が必要な分野でAI等の積極的な開発・実装が進むような政策的対応が必要。



(図1-2) IoTやAI等のシステム・サービスを「導入していない」と回答した企業が導入しない理由



【資料出所】総務省「平成30年通信利用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

- 人口が流出している地方圏では、AI等の導入やICTの活用によって、労働参加率や生産性の向上、地域の資源を活かした商品開発や販路開拓等を通じた地域経済活性化等による地方創生につながることも期待。

## (3) イノベーションによる産業構造の変化と雇用への影響

- AI等により生まれるイノベーションにより、産業構造が変わり、既存産業の在り方が大きく変化するとともに、新産業が創出される可能性もあり、こうした変化が雇用・労働に及ぼす影響について関係者による議論が必要。

例) 自動運転技術の進展等による「モビリティ革命」に伴い、

- 幅広い関連産業に安定的な雇用の場を提供してきた自動車関連産業等での雇用機会が減少する可能性もあると同時に、
- 「移動」をサービスとして提供する、いわゆる「モビリティ産業」が創出される可能性も指摘。

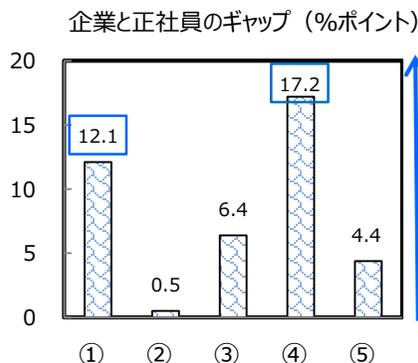
技術革新により全体的な人手不足傾向は緩和される見通しの中で、職業のミスマッチの未然防止や解消が課題となる方向。AI等がもたらす変化の速さと大きさを踏まえ、現在明らかになりつつある雇用をめぐる課題への対応を検討していくべき。

## 2. AI等の普及により求められる働き方の変化

### (1) 労働環境の変化への対応方針の協議

- AI等の活用に伴い、業務の内容や求められるスキルは変化する。一方、現状では、AI等の活用が一般化する時代においていかなるスキルが重要かという点について、労使間で認識の違いのある部分も見られる(図2)。

(図2) AIの活用が一般化する時代において労使が重要だと考えるスキルについて



- ① **チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質**
- ② コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力
- ③ 企画発想力や創造性
- ④ **情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力**
- ⑤ 語学力や理解力、表現力などの基礎的素養

(備考) (独)労働政策研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査」(2017年)「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」(2017年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
(注) 1) 複数回答の結果をまとめている。  
2) 「企業が重要と考える能力」から「正社員が重要と考える能力」を引いた結果を示している。

- 過去のME化やIT化の際にも、新技術の導入に際しては、集团的労使関係のもと、職場の労使間で認識をすり合わせ、配置や職種の転換、処遇の見直し等について労使双方で納得を得つつ対応してきた。AI等を導入する方針を決定する際は、過去の対応を参考に、導入による賃金等の労働条件や労働環境の改善、導入に必要な教育訓練など、労働者にとって必要な取組を労使のコミュニケーションを図りながら進めていくことが重要。
- 経営者がマネジメントスキルやAI等に関する知識を高めることも求められる。
- AI等に業務が代替される労働者への対応が重要な課題となり、導入が具体的に進む段階では、人事労務部門の関与が求められる。人事労務業務でAIを活用するHRTechの活用や他部門での導入への対応のため、人事労務部門でもAIリテラシーを高めることが求められる。
- 今般の技術革新においては、管理職等も含めて幅広い職種・役職の業務が代替される可能性があり、ME化等が進展した当時と比べて労働組合組織率が低下している。

これまで、就業形態や価値観の多様化等を背景に、労働組合が存在しない職場における労働者の交渉力をより高めるための方策について様々な検討が積み重ねられてきたが、技術革新が進展する中における労使間のコミュニケーションの在り方についての議論を改めて深める必要がある。

## 2 . AI等の普及により求められる働き方の変化

### (2) AI等との協働に必要なスキル

- 日本ではAI等が導入された際の業務への影響を軽微と考えている傾向も指摘され、AI等による仕事の変化に対し、必要なスキルを意識しつつ備えることが重要。

まずは、基本的なITリテラシーの習得や保有する情報の電子化といった情報の整理等が必要。更にAI等を活用しようとする職場では、AI等を業務に組み込むためのより高度なスキル等が必要。このようなスキルは、AI等の浸透に伴い、より多くの労働者に習得が求められる。

ものづくり分野や医療分野等の様々な分野におけるイノベーションの創出に向け、最先端のAI等の開発を担う人材やAI等を産業に応用する人材の育成や確保、そうした人材が活躍できる環境の整備も必要。

AI等が進展しても、課題設定、双方向のインタラクティブな対応、新しい発想、最終的な価値判断など、人間らしい又は人間にしかできない業務は残る。こうした業務に求められるスキルを高めることで、より付加価値の高い製品・サービスを提供し、経済成長の源泉としていくことが期待できる。

例) コールセンター業務において、AIにより必要な情報が瞬時にオペレーターに提示される技術により、オペレーターの商品等の知識を補い、経験の浅い人でも就業することが可能。その分、顧客の要望をくみ取る、クレームに対応するといった対人業務に注力し、その業務の質を高めていくことも求められる。

これらの前提として、人間的資質（チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力など）や、対人関係能力（コミュニケーション能力やコーチングなど）等を高めていくことも課題となる。

- AI等を使いこなすスキルや人間にしかできない質の高いサービスを提供するスキルに適切な評価がなされ、担い手の報酬や昇進等に反映されることが期待される。また、生産性の向上の成果が労働者にも適切に分配され、賃金の上昇や労働時間の短縮も含めた労働条件の向上が実現されることも重要。このような適切な評価や待遇の改善は、労働者のモチベーションを高め、企業の魅力を向上させ、人材確保にもつながる。

## 2 . AI等の普及により求められる働き方の変化

### (3) スキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援

- AI等の活用による各職種のタスクの変化や、自分のスキル・適性と各職種に必要なスキルとのギャップに気付き、自発的にスキルアップ・キャリアチェンジを目指すことが求められる。そのためには、職業、スキル、教育訓練等の情報の見える化が必要であり、政府は基盤となる情報システムの整備等に取り組むべき。
- 技術の進展に伴い求められる教育訓練の内容も変わりゆく。政府は、教育訓練のニーズを的確に把握し、民間の教育訓練機関や大学、専門学校等も活用しながら必要な教育訓練のコンテンツを充実させるとともに、中長期的なキャリア形成のための教育訓練の選択肢を確保する必要。企業にも、各職場での教育訓練の在り方の検討が求められる。
- 特に、人生100年時代において就労期間が長くなるとキャリアチェンジをする機会が多くなる可能性があるため、年齢にかかわらず全ての希望者がスキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援を受けられるようにすることが求められる。非正規雇用で働く労働者については、希望する者が正規雇用に就けるようにするため、引き続き、支援や環境整備が求められる。
- 学校教育段階において、基礎的なAI等に関するリテラシーや、今後の社会でどのように学び、働いていくかを考え、社会で働く心構えを身につけるための教育にも取り組むことが求められる。また、学校教育における職業教育の位置づけを高めることが求められる。

### (4) AI等の活用が進む中での労働者への支援

- AI等の活用が進むことに伴い、様々な要因からAI等に対応できない労働者が少なからず生じる懸念も示される中、そのような労働者が労働市場から排除されず、社会に包摂されるようにすることにも留意が必要。

政府は、教育訓練機会の提供とともに、労働者等のキャリア形成への支援や、企業による能力開発への支援に向けた施策を強化することが必要。こうした中で、誰もが自身のスキル習得の方向性や必要性を客観的に把握した上で、スキルアップやキャリアチェンジにも取り組むことが必要となる。

AI等の進展への対応に困難を来す労働者等をライフステージの各段階を通じて社会全体で支えていくため、就労支援等の自立支援や生活保障といったセーフティネットの今後の技術の進展に応じた在り方について、議論が深められることが期待される。

### 3. 働く現場でAI等が適切に活用されるための課題

#### (1) 労働者のプライバシーの保護や情報セキュリティの確保

- 労働者のプライバシーの保護や個人情報のセキュリティの確保が実現され、安心して必要な個人データを提供し、有効に便益を得られる環境が求められる。個人情報を取り扱う者の倫理観も不可欠。

#### (2) AIによる判断に関する企業の責任・倫理

- AIの情報リソースとなるデータやアルゴリズムにはバイアスが含まれている可能性（例：HRTechでリソースとなるデータの偏りがあれば、労働者等が不当に不利益を受ける可能性）が指摘されているため、企業が倫理面で適切に対応できる環境整備が求められる。
- 他方、人間による業務判断の中にバイアスが含まれていないかを解析する技術で人間のバイアスの解消に資する可能性もあるという指摘もあり、こうしたAI等の活用も期待される。

#### (3) 円滑な労働移動の実現や新しい働き方への対応

- 新技術の進展により、業務の代替や創出、産業構造の変化が見込まれる中、転職ニーズが高まり、企業の側でも必要な人材を確保する必要も生じる中、円滑な労働移動の実現が求められる。同時に、転職が不利にならない制度の在り方についても検討を進める必要がある。
- クラウドソーシングやシェアリングビジネス等における新しい働き方等の拡大を背景として、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、事業者としての側面や労働者との類似性等を踏まえながら、特に優先すべき検討課題について、スピード感をもって検討を進めていくことが期待される。

#### (4) AI等をもたらす時代の変化を見据えた政労使のコミュニケーションの重要性

- AI等の発展が、働き方や雇用に大きな影響を与えることが想定される中、良質な雇用機会の確保が重大な課題となる。個別の企業の内部だけでは対応しきれぬ課題ではなく、業種・産業・地域ごと、あるいは社会全体で、新しい時代への変化が差し迫る前にビジョンを固めていくことが必要。
- このような時代の変化を見据えて、業種・産業レベル、地域レベル、全国レベルで政労使間の対話を継続的に行い、AI等が雇用・労働に与える影響をテーマとして、中長期的な視点から対応を検討していくべき。

## おわりに

- 本報告の内容を踏まえた、労使間の議論を期待。労働政策審議会の関係分科会等での必要な検討も求めたい。
- AI等による将来の変化を予測して、一定の時間軸の中でターゲットを設定することで、議論を具体化すべきとする指摘もあったことから、今後の議論においては、こうした提起にも留意が必要。

## 委員

委員（50音順、敬称略、令和元年5月31日現在） は部会長、 は部会長代理

石山 洸	(株)エクサウィザーズ代表取締役社長	佐々木かをり	(株)イー・ウーマン代表取締役社長
入山 章栄	早稲田大学大学院経営管理研究科准教授		(株)ユニカルインターナショナル代表取締役社長
大竹 文雄	大阪大学大学院経済学研究科教授	武田 洋子	(株)三菱総合研究所政策・経済研究センター長 チーフエコノミスト
大橋 弘	東京大学公共政策大学院・経済学研究科教授		
川崎 博子	(株)NTTドコモ執行役員北陸支社長	富山 和彦	(株)経営共創基盤代表取締役CEO
古賀 申明	(公財)連合総合生活開発研究所理事長	長谷川 裕子	日本労働組合総連合会特別専門委員
後藤 一宏	情報労連副中央執行委員長 (KDDI労働組合中央執行委員長)	守島 基博	学習院大学副学長・経済学部経営学科教授
		森戸 英幸	慶應義塾大学法務研究科教授
		山川 亜紀子	弁護士 (Vanguard Tokyo 法律事務所)

## 開催実績

- 第11回（平成30年12月25日）
  - ・部会の今後の進め方について
- 第12回（平成31年2月5日）
  - ・技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について（委員ヒアリング）
- 第13回（平成31年3月18日）
  - ・技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について  
（ホワイトカラー分野ヒアリング）
- 第14回（平成31年3月29日）
  - ・技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について（介護分野ヒアリング）
- 第15回（平成31年4月24日）
  - ・技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について  
（自動運転技術ヒアリング、JILPT調査報告）
- 第16回（令和元年5月31日）
  - ・報告書（素案）について
- 第17回（令和元年6月14日）
  - ・報告書（案）について
- 第18回（令和元年6月26日）
  - ・報告書（案）について

# 労働政策基本部会報告書



# 労働政策審議会労働政策基本部会 報告書

～働く人が AI 等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために～

令和元年 9 月 11 日

労働政策審議会了承

## 目次

はじめに .....	1
1. 質の高い労働の実現のための AI 等の活用 .....	1
(1) 人口減少の中での AI 等の積極的な導入の必要性 .....	1
(2) 就業構造の変化に対応した AI 等の導入 .....	2
(3) イノベーションによる産業構造の変化と雇用への影響 .....	4
2. AI 等の普及により求められる働き方の変化 .....	5
(1) 労働環境の変化への対応方針の協議 .....	5
(2) AI 等との協働に必要なスキル .....	6
(3) スキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援 .....	7
(4) AI 等の活用が進む中での労働者への支援 .....	8
3. 働く現場で AI 等が適切に活用されるための課題 .....	9
(1) 労働者のプライバシーの保護や情報セキュリティの確保 .....	9
(2) AI による判断に関する企業の責任・倫理 .....	10
(3) 円滑な労働移動の実現や新しい働き方への対応 .....	10
(4) AI 等をもたらす時代の変化を見据えた政労使のコミュニケーションの 重要性 .....	11
おわりに .....	11
労働政策審議会労働政策基本部会 開催要綱 .....	12
労働政策審議会労働政策基本部会 委員名簿 .....	13
労働政策審議会労働政策基本部会 開催実績 .....	14

## **はじめに**

今後の日本社会を展望すると、AI等（AI、IoT、ビッグデータ、ロボット等をいう。）の新技术<sup>1</sup>に代表される第四次産業革命がグローバル化と相まって進展し、仕事の在り方が変化する一方、人口減少の加速と「人生100年時代」における職業生涯の長期化に伴い、一つの組織で同じ仕事を続ける労働者の比重は低下すると見込まれる中、労働市場の機能を高めていくことが重要な課題となる。

AI等は、積極的に活用されれば、労働生産性を向上させ、人口減少社会における経済成長を支える基盤となることが期待される。さらに、労働者がAI等を主体的に活用できれば、自らの力を発揮して仕事ができる環境を作ることや、家庭や地域社会での時間を充実させることも可能になり、労働者一人ひとりの幸福度を高め、消費を生み、学びの気持ちを高め、日本の豊かな将来につながるものと考えられる。

一方で、AI等に代替されるタスクから構成される仕事の減少をもたらす懸念があるほか、個々の労働者がタスクの変化に伴い求められるスキルアップやキャリアチェンジにどのように対応していくのか、といった新たな課題も生じると考えられる。

こうした認識の下、本部会では、「労働政策審議会労働政策基本部会報告書」（平成30年9月5日労働政策審議会了承）等を踏まえ、AI等の技術革新の動向と労働への影響について、平成30年12月から8回にわたり、実際にAI等の現場への導入や運用に携わる関係者等のヒアリングを交えながら議論を深めてきた。その成果について、以下のとおりとりまとめる。

## **1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用**

### **（1）人口減少の中でのAI等の積極的な導入の必要性**

日本の人口は、近年、減少局面を迎えている。今後の人口構成については、いわゆる団塊の世代が75歳以上となる2025年以降、65歳以上人口の増加は緩やかになる。一方、出生率の低下を背景に、15歳から64歳層の人口は、いわゆる団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年頃に向けて減少が加速すると見込まれている。こうした諸外国にも例を見ない人口構造の変化の中で、社会経済の活力を維持・向上することが重要な課題となっている。

一方で、AI等が進展する中、日本では、その社会実装を進めることで、「Society

---

<sup>1</sup> 「AI等」の定義は前回報告書と同様である。なお、このうち「AI」については、「人間中心のAI社会原則」（平成31年3月29日統合イノベーション戦略推進会議決定）において、現在のところ明確な定義はない状況を鑑み、AIを特定の技術やシステムとして定義せず、広く「高度に複雑な情報システム一般」が社会に与える影響を議論している。本報告書では、以下「AI等」という。

5.0」の実現が目指されている。AI等は、従来の大量生産・大量消費型のモノ・サービスの提供ではない、個別化された製品やサービスの提供を通じて、個々のニーズに応えることを可能とし、これにより様々な社会課題の解決や大きな付加価値の創出につながるものである。そのため、AI等を人間が使いこなすことが可能となれば、人間の創造性が拡大し、その生活の質とともに労働生産性を向上させることも可能となり、さらに、高齢者、障害者、育児・介護を行う労働者等、働くことに制約のある多様な人材に活躍の場をもたらす効果も期待できる。

今後加速する人口減少の中で、経済成長の制約要因となる労働力不足に対応するとともに、労働条件を改善し、一人ひとりの労働者にとって職業生活を実りあるものとし、さらには社会全体でディーセント・ワーク<sup>2</sup>の実現を目指すためには、AI等の活用が不可欠である。

## （２）就業構造の変化に対応した AI 等の導入

現在の日本の就業構造について、産業別に見ると、就業者数の多い「卸売業、小売業」、「製造業」、「医療、福祉」の中で、「医療、福祉」において就業者数の増加傾向が顕著である<sup>3</sup>。職種別に見ると、全就業者に占める割合は、事務従事者が約2割と高く、また、専門的・技術的職業従事者は増加傾向、生産工程従事者は減少傾向にある<sup>4</sup>。雇用形態別に見ると、非正規雇用で働く労働者の多くはサービス職業従事者、販売従事者、事務従事者であり、これらの労働者を性別にみると女性の割合が高い<sup>5</sup>。

---

<sup>2</sup> 「働きがいのある人間らしい仕事」を指す。（「第 87 回 ILO 総会事務局長報告：ディーセント・ワーク」（平成 11 年 6 月））

<sup>3</sup> 2018 年時点では就業者数計 6,664 万人のうち「製造業」が 1,060 万人、「卸売業、小売業」が 1,072 万人、「建設業」が 503 万人、「医療、福祉」が 831 万人となっているが、「医療、福祉」については、2002 年時点では 474 万人であり、16 年間で 357 万人増加（57.0%増）している。（総務省「労働力調査（基本集計） 長期時系列データ」）

<sup>4</sup> 2009 年時点では就業者数計 6,314 万人のうち「事務従事者」が 19.7%、「専門的・技術的職業従事者」が 15.0%、「生産工程従事者」が 14.9%であったが、2018 年時点では就業者数計 6,664 万人のうち「事務従事者」が 19.7%、「専門的・技術的職業従事者」が 17.0%、「生産工程従事者」が 13.7%となっており、全就業者の約半数を占めている。（総務省「労働力調査（基本集計） 長期時系列データ」）

<sup>5</sup> 2018 年時点で役員を除く雇用者のうち、非正規の職員・従業員は 2,120 万人であるが、そのうち、サービス職業従事者、販売従事者、事務従事者の合計は、1,172 万人（女性は 915 万人）である。（総務省「労働力調査（基本集計）」）

今後の技術革新の動向を織り込んだ展望として、2020年代後半以降、AIの活用やロボットによる自動化で生産職が、また、RPA<sup>6</sup>やAI-OCR<sup>7</sup>、チャットボット<sup>8</sup>等による事務効率化により事務職が過剰となる一方で、技術革新をリードする専門職が不足するという推計がある<sup>9</sup>。また、この推計によれば、日本においては、現状でも英米と比べて、定型的なタスクからなる職種（例えば事務員、自動車運転従事者等）の比率が高くなっている。他方で、介護職員、自動車運転従事者等の職種では、人手不足、労働者の心身の負担等が課題として指摘されている。

今後、職業のミスマッチの拡大を防ぎつつ、こうした職種の課題を解消していくためには、技術革新への対応に必要な教育訓練を受けられるようにするとともに、AI等の活用を通じ省力化を進め、人手不足に対応することや、労働時間の短縮や危険を伴う業務の安全性の向上により快適な職場環境を実現することなどが求められる。

例えば、RPAにより、事務従事者の作業量を削減し、時期的な繁忙の平準化の他、単純反復作業からの解放や人為的なミス削減も実現できることが確認されている。また、介護ロボットにより、サービス内容の改善を図りつつ、労働者の身体的・精神的な負担を軽減し、体力面での制約が大きい高齢者も介護分野で一層活躍することが可能となった事例もある。さらに、第198回通常国会において、自動運転車等の設計・製造から使用までの安全性を一体的に確保するための制度整備を行う法律改正<sup>10</sup>が行われたところであるが、自動運転技術により、ヒューマンエラーによる交通事故を減少させるとともに、ドライバーの負荷の低減など労働環境を改善することも期待される。このように、AI等の活用による働くことをめぐる課題への対応は進みつつある。

---

<sup>6</sup> RPA（Robotic Process Automation）とは「これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を人間に代わって実施できるルールエンジンやAI、機械学習等を含む認知技術を活用した業務を代行・代替する取り組み」と説明されている。（総務省「平成30年版情報通信白書」）

<sup>7</sup> AIを用いて文字認識を行うソリューションのことで、フリーピッチ（記入枠が1文字ずつわかれていない）の手書き文字認識を可能にする。（平成30年9月27日 株式会社NTTデータニュースリリース）

<sup>8</sup> メッセージャーサービス上でのユーザからの自然言語による問いかけに対して自動応答する技術。（総務省「新たな情報通信技術戦略の在り方」（平成26年諮問第22号）に関する情報通信審議会からの第3次中間答申（平成29年7月20日））

<sup>9</sup> 三菱総合研究所「内外経済の中長期展望 2018-2030年度」（平成30年7月9日）

<sup>10</sup> 道路運送車両法の一部を改正する法律（令和元年法律第14号）

今後、留意すべきは、業種、企業規模によって AI 等の導入状況が異なる中<sup>11</sup>、社会的に対応が求められる分野において、AI 等の実装が確実に進むとは限らないということである。導入が進まない理由としては、AI 等の投資に資金的な制約がある場合もあれば、導入後のビジネスモデルが明らかでない場合、導入を検討していても導入のためのノウハウを有していない場合もあると考えられる。このため、人手不足等の課題解決が必要な分野を見極めた上で、そうした分野において、ICT 等の既存の技術の更なる活用はもとより、AI 等の積極的な開発・実装が進むよう、関係者の連携を促進することや実証実験等を進めることを含め、政策的な対応について検討することが必要である<sup>12</sup>。

同時に、人口が流出している地方圏においては、人手不足の加速と消費市場の縮小の両面から地域経済に影響が及ぼされているが、AI 等の導入や ICT の活用によって、労働参加率や生産性の向上、地域の資源を活かした商品開発や販路開拓等を通じた地域経済活性化等による地方創生につながることも期待される。

### **(3) イノベーションによる産業構造の変化と雇用への影響**

今後、AI 等により生まれるイノベーションにより、産業構造が変わり、既存産業の在り方が大きく変化するとともに、新産業が創出される可能性も指摘されており、これらが雇用・労働に及ぼす影響について、関係者による議論を深めていく必要がある。

例えば、自動運転技術の進展を始めとした「モビリティ革命」では、ガソリンエンジンから電気自動車に移行すること等により自動車製造業がモジュール化<sup>13</sup>していくことなどが想定される。これにより、これまで裾野の広い事業所の集積を実現し、幅広い関連産業に安定的な雇用の場を提供してきた自動車関連産業等に広く影響が及ぼされ、こうした分野での雇用機会が減少する可能性もあることが指摘されている。同時に、自動車を製造・販売する自動車産業が変化し、「移動」をサービスとして提供する、いわゆる「モビリティ産業」が創出

---

<sup>11</sup> 「平成 30 年度年次経済財政報告」（内閣府）、「平成 30 年通信利用動向調査」（総務省）、「【特別アンケート】企業行動に関する意識調査結果（大企業）」（平成 29 年 6 月、日本政策投資銀行産業調査部）

<sup>12</sup> 例えば、介護の分野においては、地方公共団体の関与により、現場ニーズを反映させて行うロボット等の新技術の開発、ロボットの導入の支援、効果の検証・評価、社会実装を進め、地域の特性を活かした先進的な取組を促進するモデルを構築している事例も見られる。

<sup>13</sup> 機能的に独立した各パーツ（モジュール）を組み合わせることで製品が一応完成するよう内部設計が変化すること。

される可能性も指摘されている。

このほか、飲食店経営のノウハウを活用して来客数を予測するシステムを開発し、新しいビジネスを確立した民間企業の事例や、介護ロボット産業を地域の産業として振興しつつ、介護の質を向上させている地方公共団体の事例なども見られるところであり、AI等を活用したイノベーションにより新しいビジネスやサービスの創出が一層進められることが期待される。

このような新産業の創出も含めた産業構造の変化が雇用に与える影響の全体像について、現時点で正確に見通すことは困難であるものの、技術革新により全体的な人手不足傾向は緩和される中で、職業のミスマッチの未然防止や解消が課題となっていく方向性は現れている<sup>14</sup>。AI等をもたらす変化の速さと大きさを踏まえ、現在明らかになりつつある雇用をめぐる課題への対応を検討していくべきである。

## **2 . AI 等の普及により求められる働き方の変化**

### **( 1 ) 労働環境の変化への対応方針の協議**

AI等の活用に伴い、業務の内容や求められるスキルは変化していく。一方、現状では、AI等の活用が一般化する時代において、いかなるスキルが重要かといった点については、労使間で認識の違い<sup>15</sup>のある部分も見られる。過去のME化やIT化の際にも、新技術の導入に際しては、集团的労使関係のもと、職場の労使間で認識をすり合わせ、配置や職種の転換、処遇の見直し等について労使双方で納得を得つつ対応してきた。こうした対応を参考に、複雑で高度な業務をも代替する可能性を持ったAI等を導入する方針を決定する際は、導入による賃金等の労働条件や労働環境の改善、導入に必要な教育訓練など、労働者にとって必要な取組を労使のコミュニケーションを図りながら進めていくことが重要となる。

また、その前提として、経営者がAI等の導入による生産性の向上に積極的に取り組むことが重要であり、経営者のマネジメントスキルやAI等に関する知識を高めていくことも求められる。

---

<sup>14</sup> 三菱総合研究所「内外経済の中長期展望 2018-2030年度」(平成30年7月9日)

<sup>15</sup> AIの活用が一般化する時代において、労使が重要だと考えるスキルをみると、「コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力」は、労使で生じている認識のギャップが小さい一方で、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」や「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」は、認識のギャップが大きく、従業員が重要だと考える以上に、企業は重要だと考えている。(厚生労働省「平成30年版労働経済の分析」)

さらに、AI等の導入に当たっては、経営戦略部門が主導している事例も見られるが、AI等に業務が代替される労働者への対応が重要な課題となることから、企業においてAI等の導入が具体的に進む段階では、人事労務部門の関与が求められることにも留意が必要である。同時に、人事労務業務でAIを活用するHRTechの技術の活用や、他部門でのAI等の導入に適切に対応するため、人事労務部門で働く人のAIリテラシーを高めていくことも求められる。

今般の技術革新により、管理職等も含めて幅広い職種・役職の業務が代替される可能性があり、同時に、ME化等が進展した当時と比べて労働組合組織率が低下している。これまで、就業形態や価値観の多様化、労働組合組織率の低下を背景に、労働組合が存在しない職場における労働者の交渉力をより高めるための方策について様々な検討が積み重ねられてきたところである<sup>16</sup>が、技術革新が進展する中における労使間のコミュニケーションの在り方についての議論を改めて深める必要がある。

## (2) AI等との協働に必要なスキル

諸外国と比べて、日本の労働者については、AIとの協働に向けたスキル習得の重要性の理解や具体的なスキル習得の取組に遅れが見られるとの指摘があるが、調査結果をみても、日本ではAIが導入された際の業務への影響を軽微と考えている傾向もうかがえる<sup>17</sup>。そこで、社会全体でAI等による仕事の変化に対し、必要なスキルを意識しつつ備えることが重要である。

AI等の導入により、見直し・再設計がなされた業務を実行する労働者には、AI等を使いこなして成果をあげることが求められる。そもそもIT等の活用が一般的ではない職場においては、まずは情報共有の効率化を目的とした携帯端末等の活用が必要であり、そのためには、基本的なITリテラシーの習得や保有する情報を電子化するという情報の整理等が前提となる。更にAI等を活用しようとする職場では、例えば、AI等をどのように業務に活用するかを検討し、実際に業務に組み込んでいくためのより高度なスキルなどが必要となる。この

---

<sup>16</sup> 例えば、厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（平成17年9月15日）や、労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書」（平成25年7月30日）等があげられる。

<sup>17</sup> 日本の就労者は、米国と比較すると、企業にAIが導入された際の業務への影響について「非常に大きな影響がある」「ある程度影響がある」と回答する割合が低く、AIの導入の影響を小さくとらえる傾向にある。（厚生労働省「平成29年版 労働経済の分析」）

ようなスキルは、AI等の浸透に伴い、より多くの労働者に習得が求められることになる。同時に、ものづくり分野や医療分野等の様々な分野における今後のイノベーションの創出に向け、最先端のAI等の開発を担う人材やAI等を産業に応用する人材の育成や確保、さらにはそうした人材が活躍できる環境の整備も求められる<sup>18</sup>。

一方で、AI等が進展しても、課題設定、双方向のインタラクティブな対応、新しい発想、最終的な価値判断など、人間らしい又は人間にしかできない業務は残る。このため、こうした業務に求められるスキルを高め、より創造性の高い業務の比重を高めていけば、人口減少の中でもより付加価値の高い製品・サービスを提供し、経済成長の源泉としていくことが期待できる。また、将来的に機械による代替が可能となったタスクについても、人間がサービスを行うこと自体が付加価値と捉えられることも考えられる。

例えばコールセンター業務において、AIにより必要な情報が瞬時にオペレーターに提示される技術が普及していけば、AIがオペレーターの商品等の知識を補い、経験の浅い人でも就業することが可能となる。その分、顧客の要望をくみ取ることやクレームに対応するといった対人業務に注力することができ、その業務の質を高めていくことも求められる。

また、これらの前提として、人間的資質（チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力など）や、対人関係能力（コミュニケーション能力やコーチングなど）等を高めていくことも課題となる。

このようなAI等を使いこなすスキルや人間にしかできない質の高いサービスを提供するスキルについて、企業においても社会においても、適切な評価がなされ、担い手の報酬や昇進等に反映されていくことが期待される。加えて、AI等の導入による生産性の向上の成果が労働者にも適切に分配され、賃金の上昇や労働時間の短縮も含めた労働条件の向上が実現されることも重要である。このような適切な評価や待遇の改善は、労働者のモチベーションを高め、企業にとっても企業の魅力を向上させ人材確保にもつながっていくと考えられる。

### **（３）スキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援**

AI等の活用が進む時代においては、各職種におけるタスクの変化や、自分の

---

<sup>18</sup> 「AI戦略2019」（令和元年6月11日統合イノベーション戦略推進会議決定）では、戦略目標の一つとして「我が国が、人口比ベースで、世界で最もAI時代に対応した人材の育成を行い、世界から人材を呼び込む国となること」が設定され、各種施策に取り組むこととしている。

スキル・適性と各職種に必要なスキルとのギャップに気付き、自発的にスキルアップ・キャリアチェンジを目指すことが求められる。

労働者にこうした気付きを促すためには、職業、スキル、教育訓練等の情報を広く見える化することが必要であるため、政府が、そうした基盤となる情報システム<sup>19</sup>の整備等に取り組んでいくことが求められる。

また、技術の進展に伴い求められる教育訓練の内容も変わりゆくものであることから、政府が、教育訓練のニーズを的確に把握し、民間の教育訓練機関や大学、専門学校等も活用しながら必要な教育訓練のコンテンツを充実させることや、労働者が中長期的なキャリア形成を目的として受講できるような教育訓練の選択肢を十分に確保することが必要である。企業においても各職場で求められる教育訓練の在り方について検討することが求められる。

特に、人生100年時代において就労期間が長くなると、職業生活においてキャリアチェンジをする機会が従来よりも多くなる可能性があるため、年齢にかかわらず全ての希望者がスキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援を受けられるようにすることが求められる。非正規雇用で働く労働者については、希望する者が正規雇用になれるようにするため、引き続き、支援や環境整備が求められる。

さらに、早期からの準備として、学校教育段階において、基礎的なAI等に関するリテラシーや、AI等の活用が一般化する社会でどのように学び、働いていくかを考え、そのような社会で働く心構えを身につけるための教育にも取り組むことが求められる。また、学校教育において、AI等の進展に対応したより創造力の高い人材を社会に輩出するため、学校教育における職業教育の位置づけを高めることが求められる。新たに創設された実践的な職業教育を行う専門職大学制度については、その所期の目的に沿った活用が促進されるとともに、学校教育の質の更なる向上が目指されるべきである。

#### **(4) AI等の活用が進む中での労働者への支援**

AI等の活用が進むことに伴い、様々な要因によりAI等に対応できない労働者が少なからず生じる懸念も示される中、そのような労働者が労働市場から排

---

<sup>19</sup> 職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準としてデータベース化することで、職業情報を「見える化」する職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）（令和元年度構築予定）や、ホワイトカラー職種の職業能力の「見える化」を図る職業能力診断ツール（令和4年度以降の稼働を目指す）、全国のハローワークの求人情報等を掲載するハローワークインターネットサービス、企業の働き方や採用状況に関する職場情報を集約する職場情報総合サイト（しょくばらば）等。

除されず、社会に包摂されるようにすることにも留意が必要である。

このため、政府においては、教育訓練機会の提供とともに、労働者等のキャリア形成への支援や、企業による能力開発への支援に向けた施策を強化することが必要である。こうした中で、誰もが自身のスキル習得の方向性や必要性を客観的に把握した上で、スキルアップやキャリアチェンジにも取り組むことが必要となる。

また、こうした支援等を行っても AI 等の進展への対応に困難を来す労働者等をライフステージの各段階を通じて社会全体で支えていくため、就労支援等の自立支援や生活保障といったセーフティネットについて、今後の技術の進展に応じてどのような在り方が求められるかについて、今後、議論が深められることが期待される。

### **3 . 働く現場で AI 等が適切に活用されるための課題**

AI 等を活用することで生産性向上や労働の質の向上が可能となるが、一方で、実際に働く現場で適切に活用していくことが求められる。

「人間中心の AI 社会原則」においては、AI を有効に活用して社会に便益をもたらしつつ、ネガティブな側面を事前に回避又は低減するために、人、社会システム、産業構造、イノベーションシステム、ガバナンス等、あらゆる面で社会をリデザインし、AI を有効かつ安全に利用できる社会を構築する必要性が強調されている。

こうした考え方も参考にしながら、働く現場における次のような課題に対応していく必要がある。

#### **(1) 労働者のプライバシーの保護や情報セキュリティの確保**

AI 等の活用においては、労働者のプライバシーの保護や個人情報のセキュリティの確保が実現され、安心して必要な個人データを提供し、提供したデータが適切に活用され、有効に便益を得られる環境が求められる。そのためには、個人情報を取り扱う者の倫理観も不可欠である。

プライバシーについては、AI 等の活用により、個人データから政治的立場、経済状況、趣味・嗜好等が高精度で推定できるため、企業は、労働者の権利が侵害されないよう、サイバーセキュリティの確保を含むリスク管理のための取組を進めるなど適切に情報セキュリティを確保しつつ、個人データを扱うこと

が求められる<sup>20</sup>。

## （２）AI による判断に関する企業の責任・倫理

AI の情報リソースとなるデータやアルゴリズムにはバイアスが含まれている可能性があるため、AI による判断に関して企業が果たすべき責任、倫理の在り方が課題となる。例えば、HRTech では、リソースとなるデータの偏りによって、労働者等が不当に不利益を受ける可能性が指摘されている。

このため、AI の活用について、企業が倫理面で適切に対応できるような環境整備を行うことが求められる。特に働く人との関連では、人事労務分野等において AI をどのように活用すべきかを労使始め関係者間で協議すること、HRTech を活用した結果にバイアスや倫理的な問題点が含まれているかを判断できる能力を高めること、AI によって行われた業務の処理過程や判断理由等が倫理的に妥当であり、説明可能かどうか等を検証すること等が必要である<sup>21</sup>。

他方、AI 等を活用することにより、人間による業務判断の中にバイアスが含まれていないかを解析することもできるため、技術革新が人間のバイアスの解消に資する可能性もあるという指摘もあり、今後、こうした面からも AI 等の活用が期待される。

## （３）円滑な労働移動の実現や新しい働き方への対応

新技術の進展に伴う経済社会の変化、雇用・労働に与える影響を社会全体で受容する体制づくりを急ぐことが必要である。

新技術の進展により、業務の代替や創出、あるいは、産業構造の変化が見込まれる中で、こうした変化への対応として、自身の能力を生かすための転職ニーズが高まり、また、企業の側でも必要な人材を確保する必要も生じると考えられることから、円滑な労働移動の実現を図っていくことが求められる。同時

---

<sup>20</sup> 内閣官房「データ流通環境整備検討会データ流通・活用ワーキンググループ 第二次とりまとめ」（令和元年6月）において、パーソナルデータの活用に向けた個人の同意を実効あらしめるため、個人の同意の下、個人のデータ・コントロールラビリティが確保される仕組みとしての PDS/情報銀行の運用を含め、個人への説明責任や透明性確保の方策、技術的な解決手段等の実装・普及を進める必要があるとされた。同ワーキンググループにおいて、引き続き多種多様かつ大量のデータを安全・安心に流通・活用できる環境整備に必要な措置の検討を行っている他、関係省庁においても議論が進められている。

<sup>21</sup> 総務省「AI ネットワーク社会推進会議」において、AI の便益の増進及びリスクの抑制のため、利活用において留意することが期待される原則とその解説からなる「AI 利活用ガイドライン」のとりまとめに向けて検討が進められている。

に、転職が不利にならない制度の在り方についても、検討を進める必要がある。

また、新技術の進展に伴うクラウドソーシングやシェアリングビジネス等における新しい働き方等の拡大を背景として、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、その事業者としての側面や労働者との類似性等を踏まえながら、特に優先すべき検討課題について、スピード感をもってその検討を進めていくことが期待される。

#### **(4) AI等をもたらす時代の変化を見据えた政労使のコミュニケーションの重要性**

AI等の発展が、産業構造そのものの転換をも促し、働き方や雇用に大きな影響を与えることが想定される中で、良質な雇用機会をどのように確保していくかが重大な課題となる。この課題は個別の企業の内部だけでは対応しきれるものではなく、業種・産業・地域ごと、あるいは社会全体で、AI等の発展とともに新しい時代への変化が差し迫る前にビジョンを固めていくことが必要となる。

このような時代の変化を見据えて、業種・産業レベル、地域レベル、全国レベルで政労使間の対話を継続的に行い、AI等が雇用・労働に与える影響をテーマとして、中長期的な視点から対応を検討していくべきである。

#### **おわりに**

AI等の進展が働き方に与える影響は、今後ますます大きくなり、また、変化のスピードも加速していくことが予想される。このような中で企業や労働者、又は国や社会全体に対して今後求められる対応について、労働政策基本部会において議論を重ね、方向性を示すものとして本報告をとりまとめたものである。

本報告の内容を踏まえ、労使においてAI等の活用に関して議論が重ねられていくことが期待される。また、労働政策審議会の関係分科会や部会等においても必要な施策が検討されることを求めたい。

また、AI等による将来の変化を予測して、一定の時間軸の中でターゲットを設定することで、議論を具体化すべきとする指摘もあった。今後の議論においては、こうした提起にも留意が必要である。

# 労働政策審議会労働政策基本部会 開催要綱

## 1. 背景

平成 28 年 12 月 14 日付け「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」の報告書において、「現在行われている労働政策についての議論が分科会及び部会単位で行われており、分科会及び部会を横断するような課題については議論されにくい環境にある」「研究会等や労政審での議論は法改正の具体的な内容が中心となり、中長期的な課題についての議論が不足している」「さらに、働き方の多様化により増えてきている個人請負事業主など旧来の労使の枠にはまりにくい課題も生じてきている」等の指摘がされたことから、厚生労働省として以下の通り、労働政策審議会労働政策基本部会を設置することとする。

## 2. 審議事項

労働政策基本部会では、各分科会及び部会を横断する中長期的課題、就業構造に関する課題、旧来の労使の枠組に当てはまらないような課題について審議を行う。例えば次のような事項について審議する。

- ・技術革新（AI 等）の動向と労働への影響等
- ・生産性向上、円滑な労働移動、職業能力開発
- ・時間・空間・企業に縛られない働き方等

## 3. 労働政策基本部会の構成員について

15 名以内の有識者で構成

## 4. スケジュール

まずは 1 年で整理し、報告書を提出。さらに議論が必要な事項は引き続き審議を行う。

## 5. 部会の運営

- (1) 部会の庶務は、政策統括官付労働政策担当参事官室において処理する。
- (2) 部会の議事運営に関して必要な事項は、労働政策審議会令（平成 12 年政令第 284 号）、労働政策審議会運営規程及び労働政策審議会労働政策基本部会運営規程の定めるところによる。

## 労働政策審議会労働政策基本部会 委員名簿

令和元年5月31日現在

いしやま 石山	こう 洸	(株)エクサウィザーズ代表取締役社長
いりやま 入山	あきえ 章栄	早稲田大学大学院経営管理研究科准教授
おおたけ 大竹	ふみお 文雄	大阪大学大学院経済学研究科教授
おおはし 大橋	ひろし 弘	東京大学大学院公共政策大学院・経済学研究科教授
かわさき 川崎	ひろこ 博子	(株)NTT ドコモ執行役員北陸支社長
こが 古賀	のぶあき 伸明	(公財) 連合総合生活開発研究所理事長
ごとう 後藤	かずひろ 一宏	情報労連副中央執行委員長 (KDDI 労働組合中央執行委員長)
ささき 佐々木	かをり かをり	(株)イー・ウーマン代表取締役社長 (株)ユニカルインターナショナル代表取締役社長
たけだ 武田	ようこ 洋子	(株)三菱総合研究所政策・経済研究センター長 チーフエコノミスト
とやま 富山	かずひこ 和彦	(株)経営共創基盤代表取締役 CEO
はせがわ 長谷川	ゆうこ 裕子	日本労働組合総連合会特別専門委員
◎ もりしま 守島	もとひろ 基博	学習院大学副学長・経済学部経営学科教授
○ もりと 森戸	ひでゆき 英幸	慶應義塾大学法務研究科教授
やまかわ 山川	あきこ 亜紀子	弁護士 (Vanguard Tokyo 法律事務所)

(部会長 = ◎ 部会長代理 = ○)

(五十音順、敬称略)

## 労働政策審議会労働政策基本部会 開催実績

- 第11回（平成30年12月25日）
  - ・部会の今後の進め方について
  
- 第12回（平成31年2月5日）
  - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について  
（委員ヒアリング）
  
- 第13回（平成31年3月18日）
  - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について  
（ホワイトカラー分野ヒアリング）
  
- 第14回（平成31年3月29日）
  - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について  
（介護分野ヒアリング）
  
- 第15回（平成31年4月24日）
  - ・技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について  
（自動運転技術ヒアリング、（独）労働政策研究・研修機構調査報告）
  
- 第16回（令和元年5月31日）
  - ・報告書（素案）について
  
- 第17回（令和元年6月14日）
  - ・報告書（案）について
  
- 第18回（令和元年6月26日）
  - ・報告書（案）について

# 労働政策基本部会報告書(参考資料集)



# 労働政策審議会労働政策基本部会 報告書

## 参考資料集

### 1. 質の高い労働の実現のための AI 等の活用

#### (1) 人口減少の中での AI 等の積極的な導入の必要性

- 日本の人口の推移 . . . . p1
- 2040 年までの人口構造の変化 . . . . p1

#### (2) 就業構造の変化に対応した AI 等の導入

- 産業別就業者数 . . . . p2
- 職業別就業者数 . . . . p2
- 職業別非正規雇用労働者数 . . . . p3
- 人手不足の現状 . . . . p3
- 第 12 回武田委員提出資料 . . . . p4
- 導入が進む新技術 RPA (Robotic Process Automation) . . . . p5
- 導入が進む新技術 AI-OCR (Optical Character Recognition/Reader) . . . . p6
- 導入が進む新技術 チャットボット . . . . p6
- 導入が進む新技術 AI による業務判断支援 . . . . p7
- 価値創出に向けた Connected Industries の推進 . . . . p8
- SIP 自動走行 ロードマップ . . . . p8
- 第 4 次産業革命による新たな産業構造転換 . . . . p9
- 北九州市における先進的介護の実証実装 . . . . p9
- 介護イノベーション (北九州モデル) . . . . p10

#### (3) イノベーションによる産業構造の変化と雇用への影響

- 日本企業における新技術の導入状況 . . . . p10
- 日本企業の人手不足に対する対応策 . . . . p11
- IoT や AI 等のシステムやサービスの導入状況 . . . . p11

### 2. AI 等の普及により求められる働き方の変化

#### (1) 労働環境の変化への対応方針の協議

- AI の活用が一般化する時代において労使が重要だと考えるスキルについて . . . . p12

#### (2) AI 等との協働に必要なスキル

- 我が国の AI に対する意識 . . . . p12

#### (3) スキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援

- 人材開発施策の概要 . . . . p13

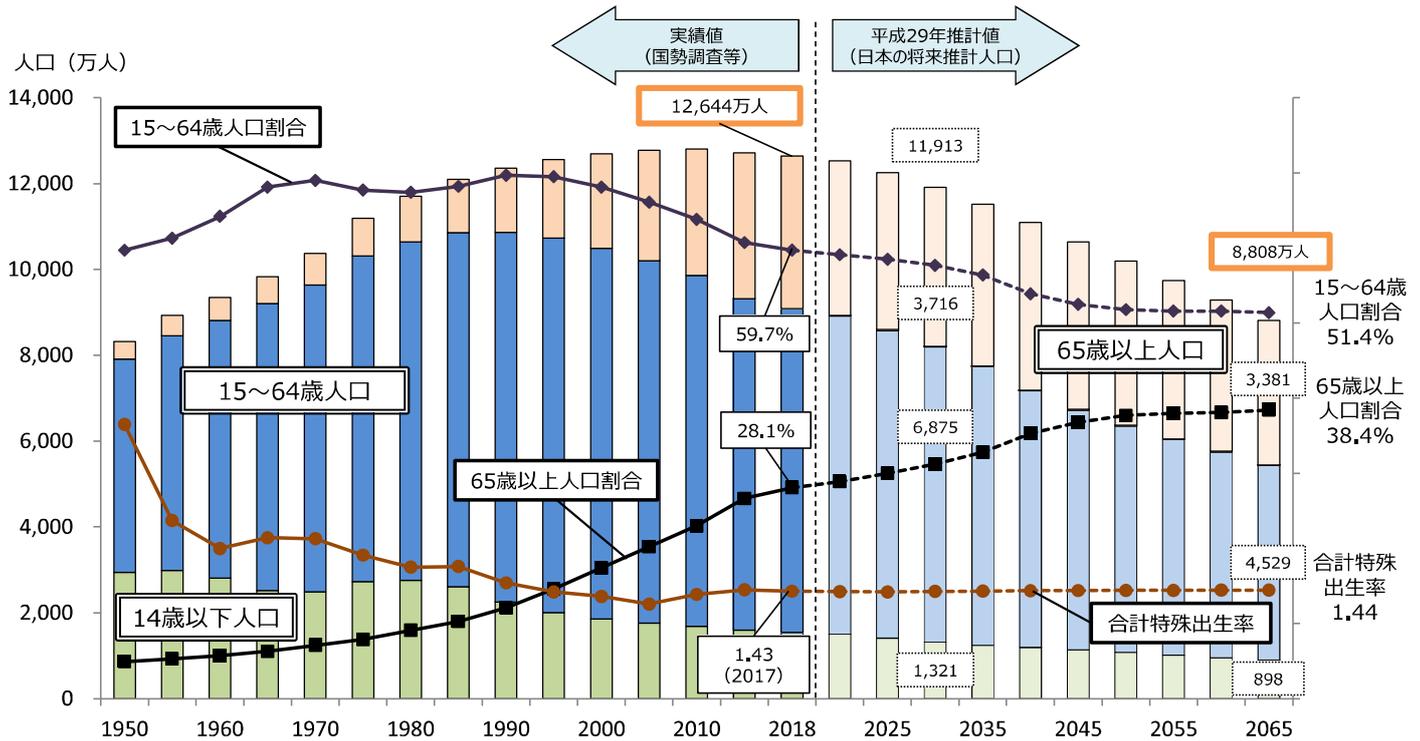
<第 12～15 回ヒアリング概要>

- 第 12 回労働政策審議会労働政策基本部会 ヒアリング概要 . . . p14
- 第 13 回労働政策審議会労働政策基本部会 ヒアリング概要 . . . p17
- 第 14 回労働政策審議会労働政策基本部会 ヒアリング概要 . . . p22
- 第 15 回労働政策審議会労働政策基本部会 ヒアリング概要 . . . p27

# 1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用

## (1) 人口減少の中でのAI等の積極的な導入の必要性 ①日本の人口の推移

- 日本の人口は近年減少局面を迎えており、2018年には12,644万人。
- 将来推計人口（出生中位・死亡中位推計）によると2065年には、8,808万人と推計。

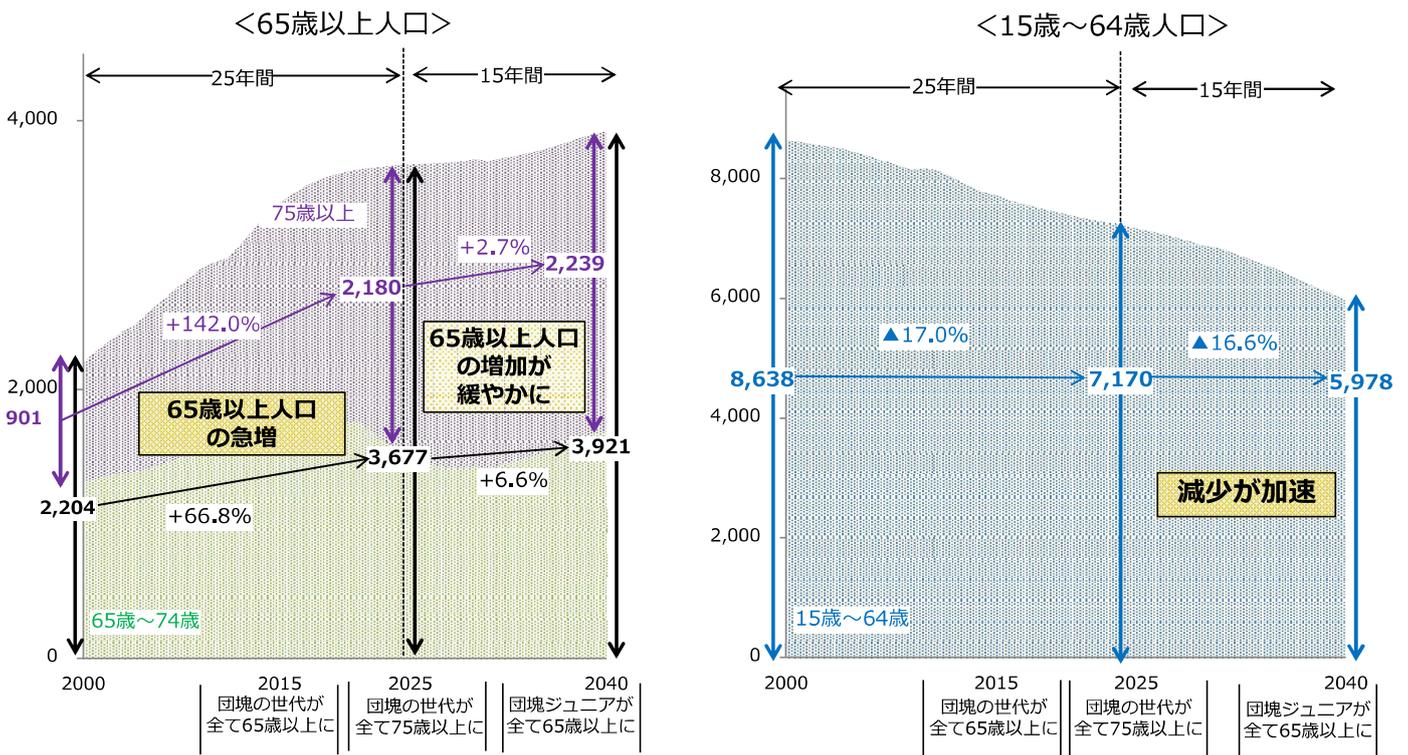


【備考】 2018年までの人口は総務省「人口推計」（各年10月1日現在）、65歳以上人口割合および15~64歳人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」  
 2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、  
 2019年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」

# 1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用

## (1) 人口減少の中でのAI等の積極的な導入の必要性 ②2040年までの人口構造の変化

- 65歳以上人口は、2000年から2025年にかけて急増したが、2025年から2040年にかけては増加が緩やかになる。
- 15歳~64歳人口は、2025年から2040年にかけて減少が加速する。



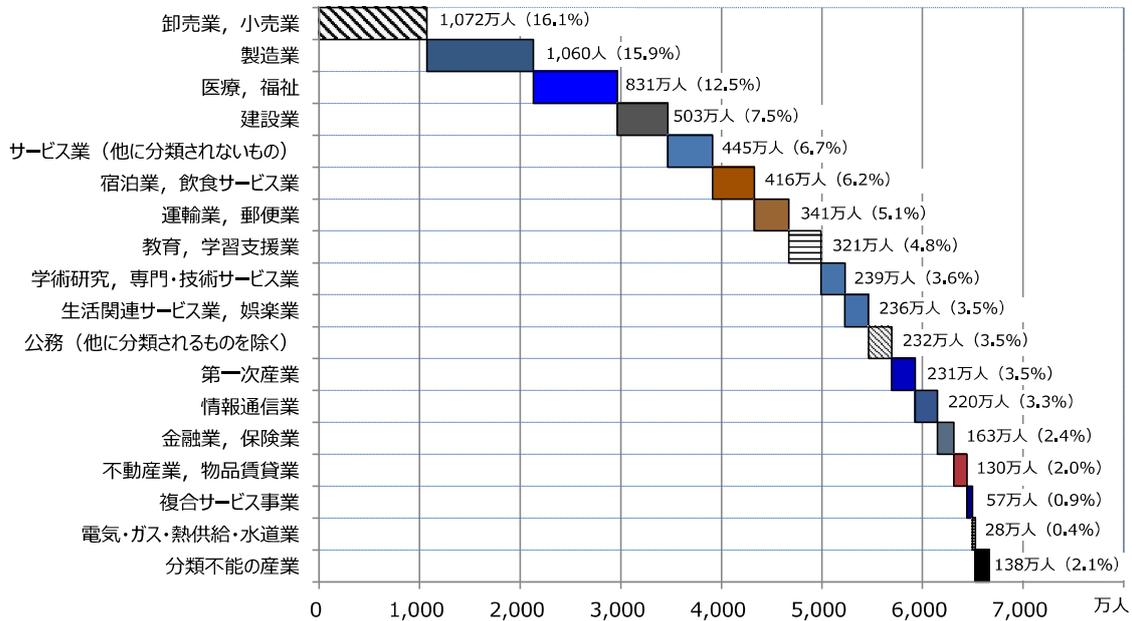
【備考】 総務省「国勢調査」「人口推計」（2015年まで）、  
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」（出生中位・死亡中位推計）（2016年以降）

【資料出所】 平成30年第4回経済財政諮問会議「資料2 2040年を見据えた社会保障改革の課題（加藤臨時議員提出資料）」より一部修正の上抜粋

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ① 産業別就業者数

○ 就業者数が多い産業は「卸売業、小売業」「製造業」「医療、福祉」。全就業者の45%がこれら3産業で働いている。

※現行の日本標準産業分類と比較可能な2002年時点では、就業者数計6,330万人のうち、「製造業」が1,202万人（19.0%）、「卸売業、小売業」が1,108万人（17.5%）、「建設業」が618万人（9.8%）となっており、「医療、福祉」は474万人（7.5%）であった。  
 ※就業者が増加している「医療、福祉」の中分類での内訳（「医療業」、「保健衛生」、「社会保険・社会福祉・介護事業」）について、比較可能な2007年と2018年の就業者数を比較すると、「医療業」は313万人から395万人（26.2%増）、「保健衛生」は9万人から13万人（44.4%増）、「社会保険・社会福祉・介護事業」は257万人から423万人（64.6%増）となっている。



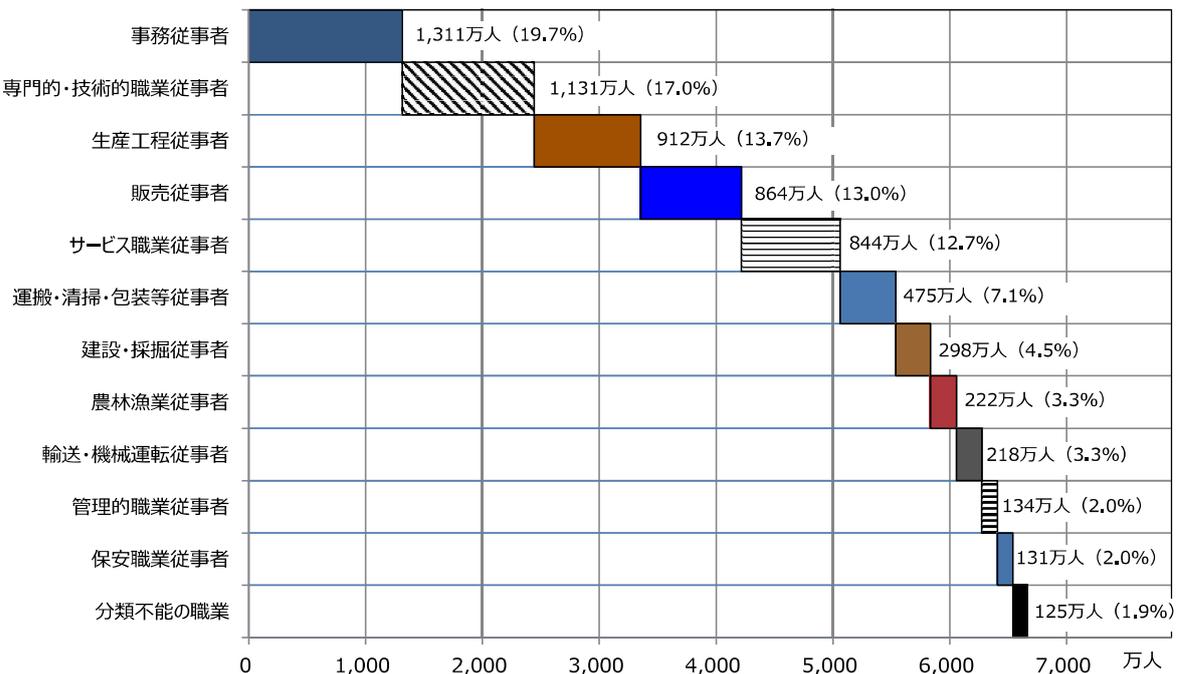
【備考】総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに（独）労働政策研究・研修機構で作成。  
 （注）1）「第一次産業」は、「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。  
 2）（ ）内の数字は、各産業の就業者数が全産業の合計就業者数に占める割合。  
 3）産業別就業者数は男女計、就業者数計＝6,664万人、2018年平均。

【資料出所】（独）労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる労働の今」

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ② 職業別就業者数

○ 就業者数が多い職業は「事務従事者」「専門的・技術的職業従事者」「生産工程従事者」。全就業者の50%がこれら3職種。

※現行の日本標準職業分類となった2009年時点では、就業者数計6,314万人のうち、「事務従事者」が1,246万人（19.7%）、「専門的・技術的職業従事者」が944万人（15.0%）、「生産工程従事者」が939万人（14.9%）であった。

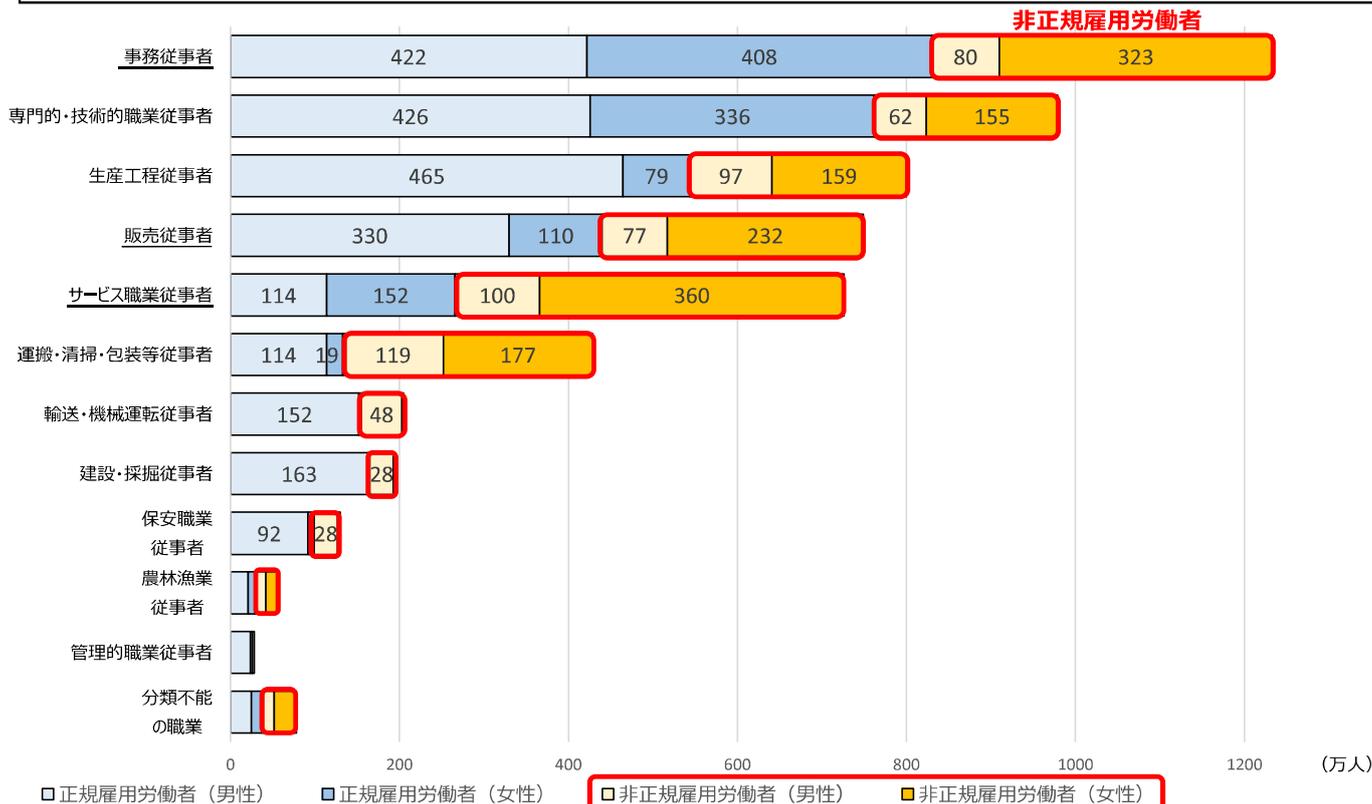


【備考】総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに（独）労働政策研究・研修機構で作成。  
 （注）1）（ ）内の数字は、各職業の就業者数が全職業の合計就業者数に占める割合。  
 2）職業別就業者数は男女計、就業者数計＝6,664万人、2018年平均。

【資料出所】（独）労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる労働の今」

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ③職業別非正規雇用労働者数

○ 非正規雇用労働者が多い職業は、「サービス職業従事者」、「販売従事者」、「事務従事者」。非正規の職員・従業員 2,120万人のうち、これら3職種の合計は、1,172万人（女性は915万人）。



【資料出所】総務省「労働力調査（基本集計）」（2018年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

注1）役員を除く雇用者数。

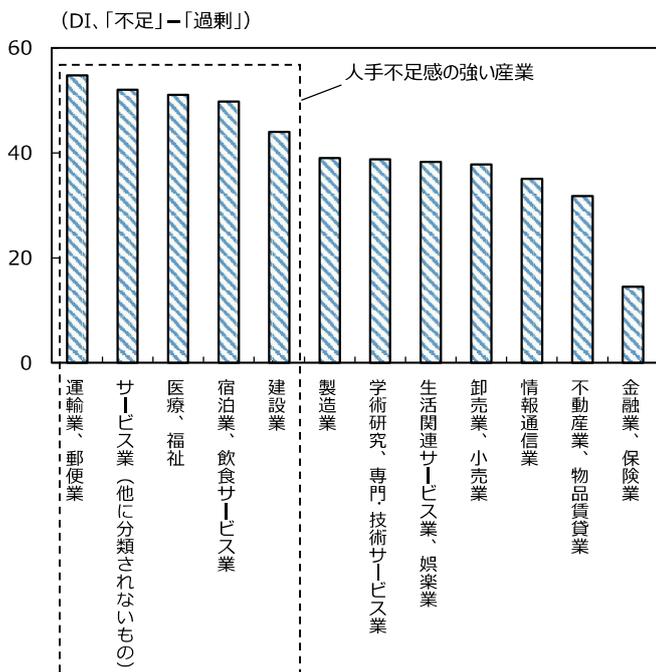
注2）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

注3）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「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」である者。

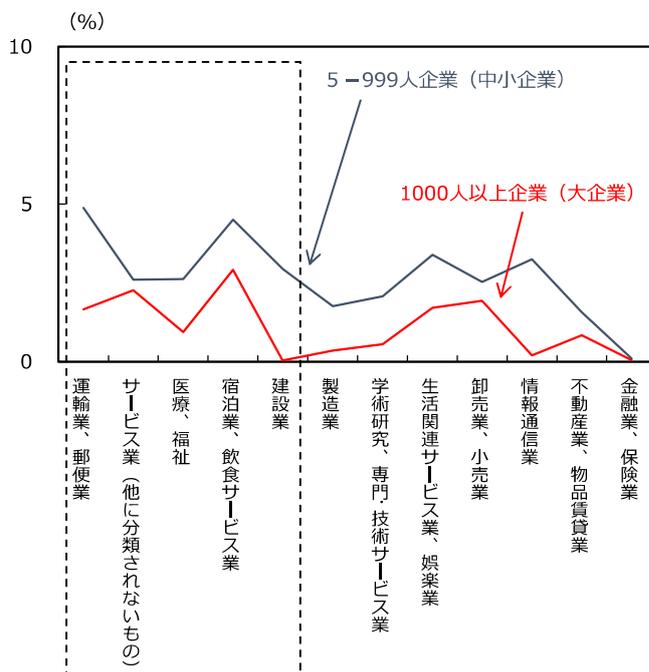
1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ④人手不足の現状

- 産業別にみると、「運輸業、郵便業」や「サービス業（他に分類されないもの）」等において、人手不足感が強い。
- 産業別・企業規模別に欠員率をみると、人手不足感が強い産業では欠員率が高い傾向にあるが、5-999人企業において、「金融業、保険業」を除き、どの産業でも欠員率が高い。

産業別人手不足感（2017年）



産業別・企業規模別欠員率（2016年）



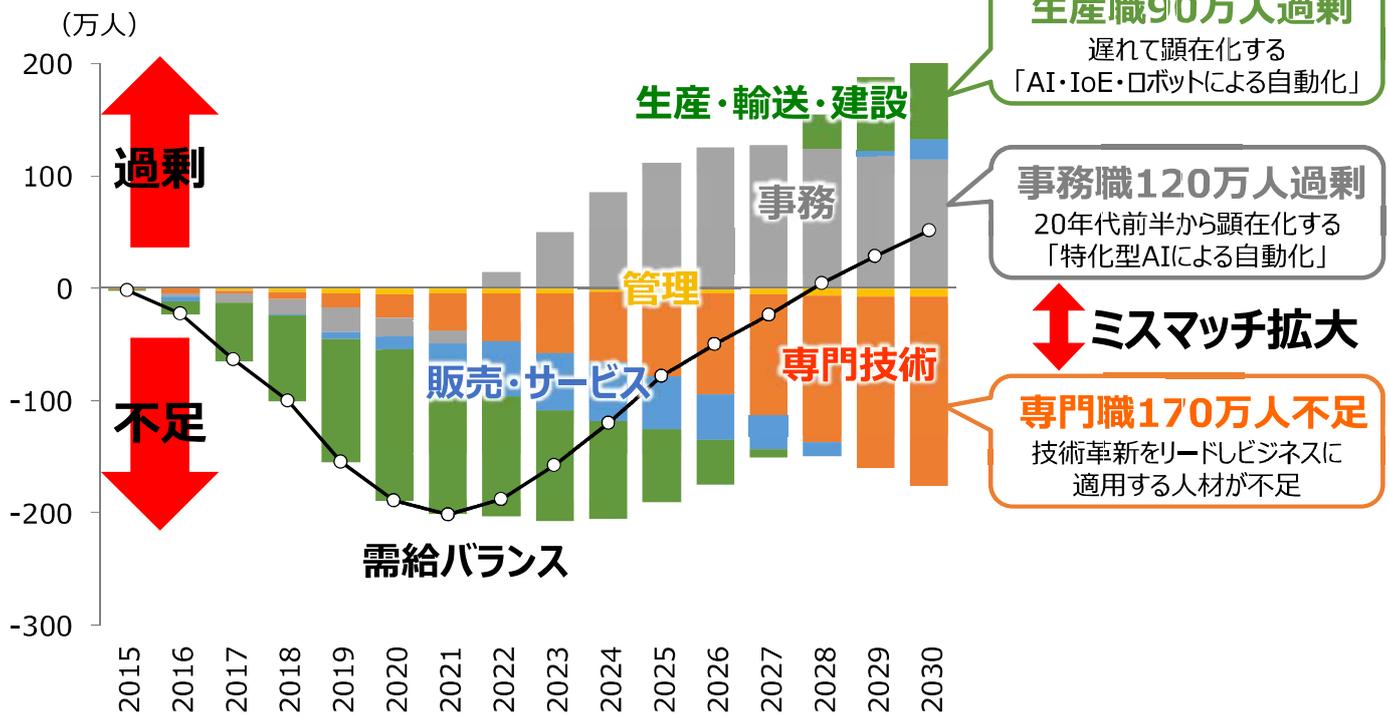
【資料出所】平成30年度第8回雇用政策研究会資料

【備考】1. 厚生労働省「労働経済動向調査」、「雇用動向調査」により作成。

2. 右図は、厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。

# 2020年代後半からは「職のミスマッチ」時代を迎える

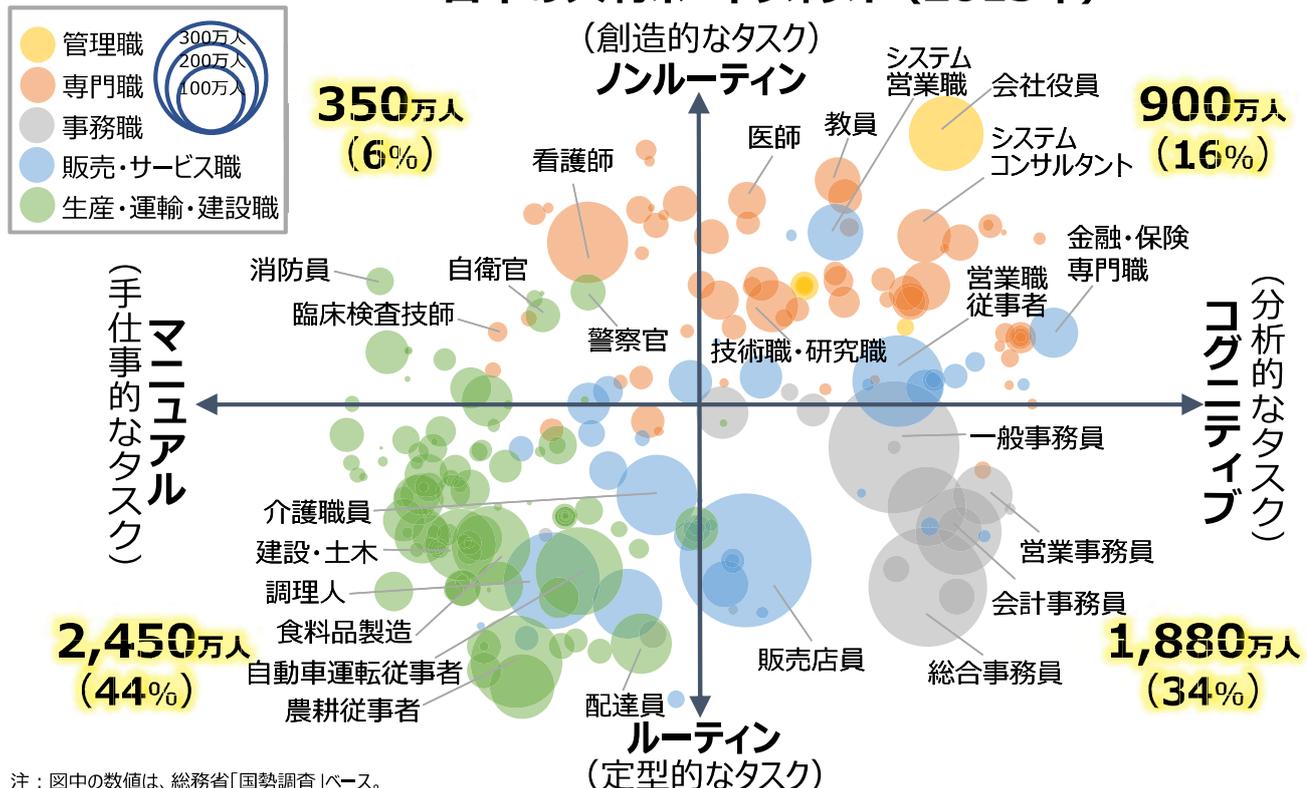
## 職種別の労働需給ギャップ<sup>o</sup> (2015年対比)



Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc.

# ノンルーティン領域は2割程度

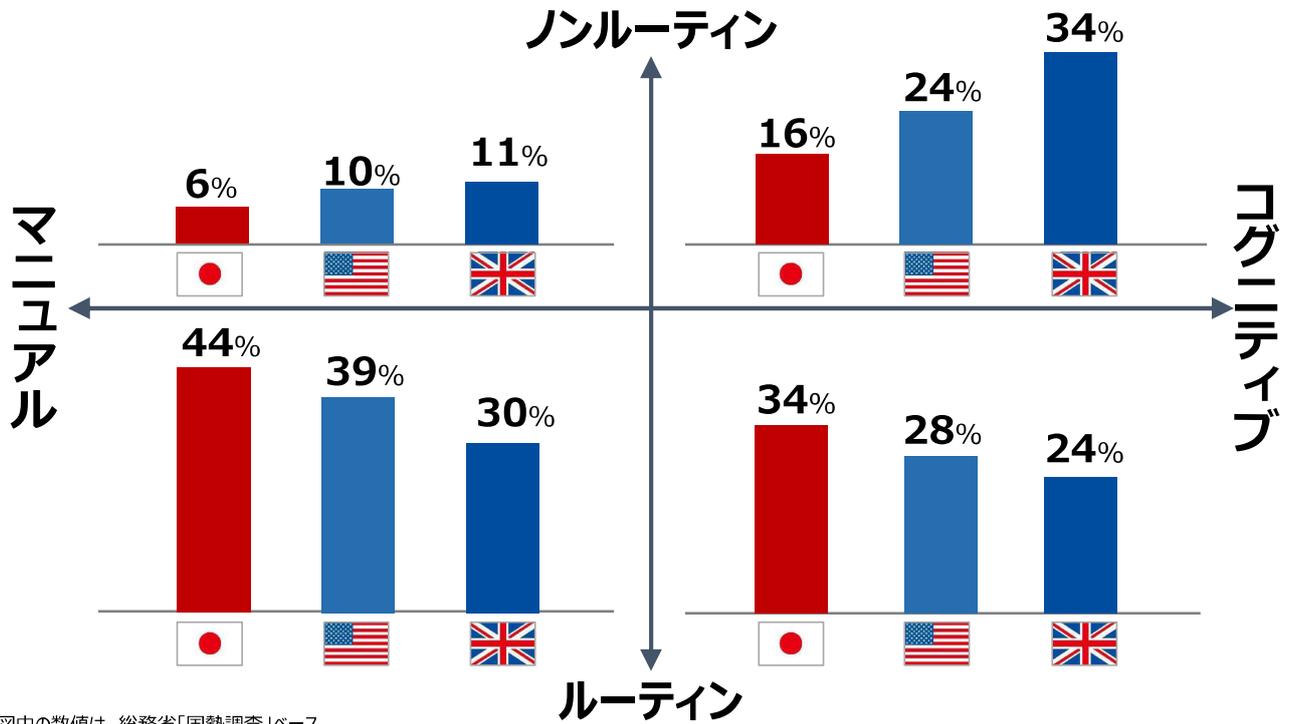
## 日本の人材ポートフォリオ (2015年)



Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc.

# 英米に比べノンルーティン人材不足

人材ポートフォリオの日・米・英比較 (2015年)



注：図中の数値は、総務省「国勢調査」ベース。  
 出所：三菱総合研究所「内外経済の中長期展望 2018-2030年度」  
 Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc.

## RPAとは

RPA(Robotic Process Automation) とは「これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を人間に代わって実施できるルールエンジンやAI、機械学習等を含む認知技術を活用した業務を代行・代替する取り組み」と説明されており、ICTによる生産性向上手段として注目が高まっている。定型業務をRPAに任せることにより、人間は人間にしかできない、付加価値が高い、創造性のある業務に時間を割くことができるようになることが期待されている。

【出典】総務省「平成30年版情報通信白書」より作成

導入企業	導入事例	効果
金融業	税務署からの顧客取引照会業務等の複数の業務にRPAを導入し、定型作業が発生する業務の作業効率化を図った。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○税務署からの顧客取引照会業務について、導入前は7,300件の照会依頼が未処理のまま残っていたが、2か月間で0件になった（1日150~200件の照会依頼件数）。</li> <li>○年間3,680時間の業務時間を削減。</li> <li>○特に、税務署からの取引照会業務で効果あり。当初の15人体制から4人を削減し、業務が多く、人手を求めている他の部署に配置転換。</li> </ul>
運輸業	働き方改革の一貫として、フリーアドレス、ペーパーレス化等を行う中で、RPAを予約情報更新業務の分野に導入。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○月に4回、平均300件からピーク時に3500件となる予約情報更新業務を2~5人で対応していたものをRPAのロボット2台に置き換えた。</li> <li>○人が作業するとピーク時にはのべ30時間かかっていた作業が、ロボットではのべ6時間で完了する。人が作業をするエラー件数は10%だったが、自動化後にはエラーがなくなった。安価なロボット2台で、5人分の業務がカバーできた。</li> </ul>

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑨導入が進む新技術 AI-OCR (Optical Character Recognition/Reader)

AI-OCRとは

従来型OCRの場合、固定ピッチ（1文字ずつ分かれた記入枠）のあるOCR帳票は自動入力が可能だが、フリーピッチ（記入枠が1文字ずつ分かれていない）の非OCR帳票は対象外だった。AI-OCRは、AI（人工知能）を用いて文字認識を行うソリューションのことであり、フリーピッチ枠の手書き文字認識を可能にする。

【出典】2018年9月27日 株式会社NTTデータニュースリリース  
 「AI inside社と業務提携し、RPAとOCRによる一元的な事務効率化を実現」

導入企業	導入事例	効果
金融業	電力会社やガス会社など企業毎に異なる口座振替用紙（1万種以上）の入力処理について、AI-OCRとAIによるレイアウト認識技術を組み合わせることにより、データの読込みを自動化。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○レイアウト認識は、一度AIに学習させた様式の帳票ならば99%、未学習の様式の帳票であっても90%の認識率であり、多様な帳票でも処理可能であった。</li> <li>○読み込んだOCRのデータ（AI-OCR）は、RPAを導入したシステム内で、登録済みの顧客情報データと照合が行われ、データにミスがなければ、そのまま処理システムに送られるため手作業の業務が削減された。</li> </ul>

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑩導入が進む新技術 チャットボット

チャットボットとは

メッセージサービス上でのユーザからの自然言語による問いかけに対して自動応答する技術。コールセンター等における簡易な質問への対応、ホテルや飛行機・列車の予約等をはじめとして、様々な分野・企業において実装・サービス展開が進められている。

【出典】総務省「新たな情報通信技術戦略の在り方」（平成26年諮問第22号）に関する情報通信審議会からの第3次中間答申（平成29年7月20日）

導入企業	導入事例	効果
生活関連サービス業	家事代行サービスの内容や価格についての利用者やハウスキーパーからの問い合わせに対し、チャット内に最適な項目を表示してスムーズに回答を表示。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○オペレーターが直接対応することなく、24時間365日、Web上で問い合わせを完了できる。</li> <li>○導入後はメールでの問い合わせ件数が減少し、コールセンター業務の負荷軽減を実現。</li> </ul>
公務（地方自治体）	当該自治体では、年間14万人の転入者があり、ゴミの不適正排出が地域問題になっていたため、ゴミの分別のルールをいつでも、だれでも、わかりやすく理解できるシステムを構築。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成29年度は216万件の利用があった。</li> <li>○コールセンター営業時間外の利用数が3割に達し、利用者それぞれのライフスタイルに合った時間で利用が可能になった。</li> <li>○コールセンターに比べ100分の1のランニングコストで人的コストを削減した。</li> </ul>

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑪導入が進む新技術 AIによる業務判断支援

AIによる分析

インターネット利用の増大とIoT（Internet of Things：モノのインターネット）の普及により、様々な人・モノ・組織がネットワークにつながることに伴い、大量のデジタルデータ（Big Data：ビッグデータ）の生成、収集、蓄積が進みつつある。それらデータのAI（Artificial Intelligence：人工知能）による分析結果を、業務処理の効率化や予測精度の向上、最適なアドバイスの提供、効率的な機械の制御などに活用することで、現実世界において新たな価値創造につなげることができる。

【出典】総務省「平成30年版情報通信白書」

導入企業	導入事例	効果
小売業	来店客の人数、時間帯、性別、年齢等を把握するため、画像解析のAIを活用。店舗の出入口に設置したカメラの映像から、総来店客数や時間別来店客数を把握するほか、リアルタイムで人物・顔を検出して性別、年齢を推定。これまで把握できていなかった、購買しない来店客の属性を可視化。（画像認識）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○目視や感覚に頼っていた来店客数や属性を数値で把握。データをもとに、従業員のシフト調整や柔軟な人員配置を行うなど、効率的な店舗運営に活用。</li> <li>○来店客の属性データをもとに、地域の顧客にマッチする商品開発やプロモーション企画のほか、新たな出店計画などマーケティングへの活用が可能になった。</li> </ul>
金融業	膨大な「お客さまの声」を分析。顧客対応履歴や営業日報などを、テキスト含意認識技術により文中での単語の重要性や文の構造まで考慮した上で要約し分類。人手による読み込み作業を効率化し、新たな知見の獲得をサポート。（自然言語処理）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「お客さまの声」は年間35,000件にも及び、約10名のスタッフ全員が一通りチェックしていたため、内容別に分類する作業に膨大な労力がかかっていたが、分析の効率化を実現。</li> <li>○ご意見・ご要望の時系列の推移や細かな課題まで把握できるため、価値あるサービス提供が可能になった。</li> </ul>

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑫導入が進む新技術 AIによる業務判断支援

導入企業	導入事例	効果
保険業	高度な判断が必要な保険金支払審査業務にAIを導入。AIに過去の事案のデータを学習させ、査定品質の向上や生産性の向上を図る。（機械学習）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○過去の診断書と保険金の支払い結果など約500万件の事例をAIに学習させた。学習結果に基づく支払い判断に関する推定結果と、参考となる過去事案を元に支払い判断レベルを確信度付きで提示することが可能になった。10年近い経験が必要だった難易度の高い査定業務も比較的経験の浅い社員で対応できるようになった。</li> </ul>
情報通信業	<p>&lt;人材選考&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○採用案件の管理など、採用担当者が活用するAIソリューションを導入。（HRTech）</li> </ul> <p>&lt;キャリアアップ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○キャリア相談など、従業員が活用するアプリケーションを導入。（HRTech）</li> </ul>	<p>&lt;人材選考&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○採用案件の自動優先付けが可能。過去の同様のポジションの採用履歴から、応募進捗状況を予測し、案件の優先度を示すことができるため、採用担当者は優先度の高い案件から取り組むことができる。</li> <li>○人材採用品質の向上と、採用担当者の業務効率の向上が期待できる。</li> </ul> <p>&lt;キャリアアップ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○従業員は、同じ職種にいた人のキャリア変遷などに基づき、今後のキャリアパスを設計することができる。</li> <li>○従業員の意欲の向上、社内人材流動性の向上、優秀人材の繋ぎ止めなどの効果が期待できる。</li> </ul>

**X-Tech（クロステック又はエックステック）とは：**「産業や業種を超えて、テクノロジーを活用したソリューションを提供することで、新しい価値や仕組みを提供する動き」と捉えることができる。近年では、様々な分野における「X-Tech」の取組が見られる。

HRTech（人材）：採用・転職支援、適正診断、勤怠・労務管理、等

EdTech（教育）：デジタル教材、教員向けツール、等

FinTech（金融）：決済、送金、投資・運用、クラウドファンディング、等

【出典】総務省「平成30年版情報通信白書」より作成

# 1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用

## (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑬ 価値創出に向けたConnected Industriesの推進

- Connected Industries (CI) 推進の重要性を経営者に訴えるため、**経営者が主導的にビジネスモデル変革を図る取組**や**企業を超えた連携の取組**等を中心に、国内外の先進事例を整理・紹介。
- また、共通課題となる**サイバーセキュリティ対策やシステム思考**等の取組状況や課題等を紹介。

### ものづくり企業における“Connected Industries”(CI)の先進事例

○ エンドユーザーである**生活者の視点**で大分類し(「生み出す、手に入れる」「移動する」「健康を維持する、生涯活動する」「暮らす」)、さらに、**どのような課題解決(ソリューション)を図ることを目的とした取組**か、また、それを**どのような繋がりを通じて(〇〇×〇〇で表現)実現しているか**を記載し、分かりやすい整理を試みる。

#### 「生み出す、手に入れる」

**事例1 旭鉄工** 愛知県碧南市、自動車部品製造 従業員488名  
**(i-smart technologies)**  
**ビジネスモデル変革、事業拡大**  
**【カイゼン×ソリューション展開】**

下請け製造への閉塞感から、トップダウンで**大きくビジネスモデルを転換**。カイゼン活動を加速する**センサーモニタリングシステム**を安価なセンサーや既存のクラウドシステム等を組み合わせて**自社開発**し、それを展開する**ソリューション会社を社長主導で設立**。同システムは、**生産設備につなぐこと**によって、部品製造プロセスの問題点を見える化を実現。現在、国内のみならず、アジアでの展開を検討中。



**事例2 ミラック光学×はこだて未来大学** 東京都八王子市、顕微鏡・光学関連機器の設計・製造 従業員24名  
**ビジネスモデル変革、事業拡大**  
**【蓄積技術×新技術(AI)】**

顕微鏡の設計・製造を行う同社社長は、創業50周年を契機に、「**業績がいい時にこそ新たな挑戦が必要だ**」として、同社の光学技術の強みを生かせる**AI搭載の画像検査システムの開発に着手**。開発にあたっては、AIの学術的権威である、はこだて未来大学 松原仁教授と**協力し、(株) AIハヤブサ**を設立。多方面での自動化ニーズに応えるソリューションとして展開中。



**事例3 HILLTOP** 京都府宇治市、アルミ切削加工、従業員160名  
**事業拡大、価値最大化**  
**【業務プロセス変革×海外進出(海外顧客)】**

**職人の技のデータ・デジタル化を進め、24時間無人稼働での多品種・単品・短納期加工を実現**。日中に図面を見ながらデザインやプログラミングを行い、夜に機械がデータ通りの加工を行い、朝には加工品が仕上がる仕組みを構築。かつては下請けの町工場だったが、IT化によりモデルを大きく変え、今やカリフォルニアにも進出。超短納期かつ高品質の試作開発により、**5年で1,000社の顧客を獲得**。



#### 「移動する」

**事例4 移動支援の実証実験 自動移動サービス**  
**【地域課題×先端技術】**

過疎地では高齢者の移動をどう確保するかが課題となる中、**自動運転**の活用が考えられる。また、遠隔地への荷物配送への**ドローン**による**荷物配送**も検討されており、国内数カ所で実証実験が進められている。(自動運転：福井県永平寺町、石川県輪島市、沖縄県北谷町、茨城県日立市、ドローンによる荷物配送：福島県浜通り等)



【資料出所】2018年版ものづくり白書「概要」より一部修正の上抜粋

# 1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用

## (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑭ SIP 自動走行 ロードマップ

### 内閣府 省庁横断戦略的イノベーション創造プログラム

### SIP 自動走行 ロードマップ 2017改定



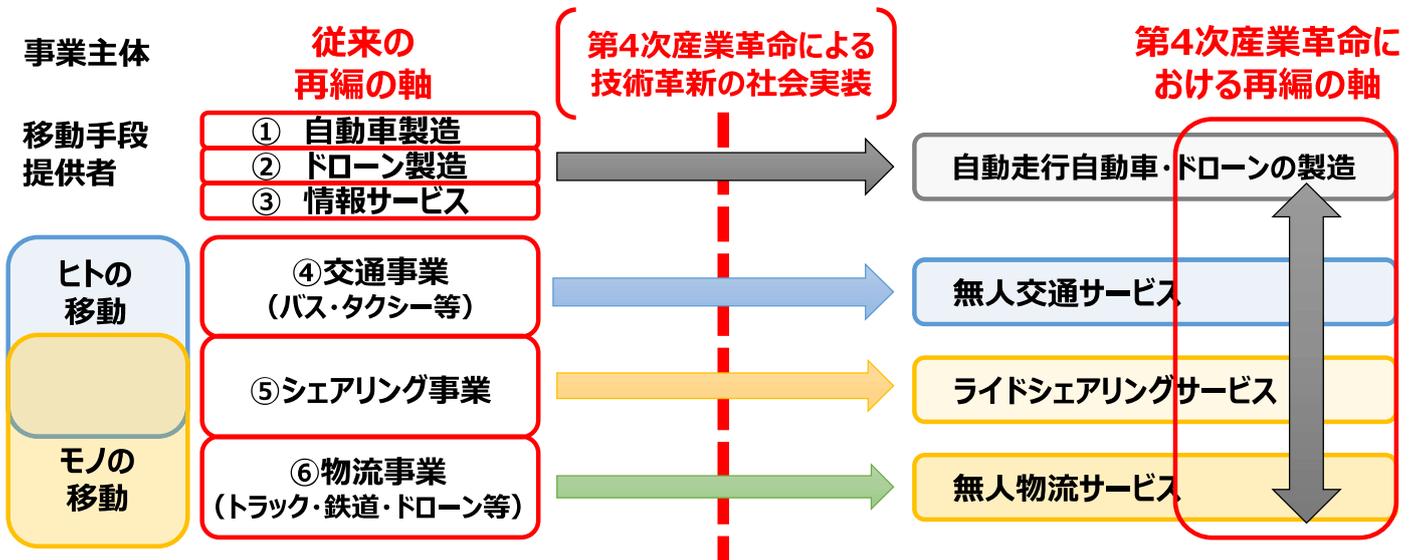
			( 実用化) ( 計画)
完全運転自動化	SAE レベル5	・システムが全ての運転タスクを実施 (限定領域内※ではない) ・作動継続が困難な場合、利用者が応答することは期待されない	2025年目途※2
高度運転自動化	SAE レベル4	・システムが全ての運転タスクを実施 (限定領域内※) ・作動継続が困難な場合、利用者が応答することは期待されない	2020年目途※2
条件付運転自動化	SAE レベル3	・システムが全ての運転タスクを実施 (限定領域内※) ・作動継続が困難な場合の運転者は、システムの介入要求等に対して、適切に応答することが期待される	2017年
部分運転自動化	SAE レベル2	・システムが前後・左右の両方の車両制御に係る運転タスクのサブタスクを実施	
運転支援	SAE レベル1	・システムが前後・左右のいずれかの車両制御に係る運転タスクのサブタスクを実施	
運転自動化なし	SAE レベル0	・運転者が全ての運転タスクを実施	

自動運転レベルは道路環境に応じて変化

※ ここでの「領域」は、必ずしも地理的な領域に限らず、環境、交通状況、速度、時間的な条件などを含む。  
 ※2 民間企業による市場化が可能となるよう、政府が目指すべき努力目標の時期として設定。

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑮ 第4次産業革命による新たな産業構造転換

- 第4次産業革命技術の社会実装が進むにつれ、業種の壁が限りなく低くなる。
- この結果、同業同士の再編に加え、全く別の産業も飲み込み新たなサービスプラットフォームを創出する再編が拡大する可能性。



【資料出所】 経済産業省「新産業構造ビジョン」(2017年)より抜粋  
 【備考】 「新産業構造ビジョン」中間整理 産業構造・就業構造変革の方向性に関する資料を編集

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑯ 北九州市における先進的介護の実証実装

【全国的な課題】

- 北九州市の高齢化率 (30.1% : 平成30年3月末) は全国 (28.0% : 平成30年4月1日) より高い
- 少子高齢社会の進展に伴う生産年齢人口の減少や、介護現場の労働環境などによる介護職員の離職等を背景に介護人材の確保は喫緊の課題

【北九州市のポテンシャル】

- 本市の高齢者施策に関する医療・保健・福祉関係者の経験と実績
- モノづくりの都市として発展 (高い技術力・企業集積等)
- 学術研究機関の集積 (産業医科大、九州栄養福祉大、九州工業大、学研都市等)

国家戦略特区制度等の活用

平成28年度から

介護ロボット等を活用した先進的介護の成功モデルの創造・発信

北九州市の目指す介護 (= 先進的介護) の実現

介護職員の負担軽減

介護の質の向上 (入居者の自立支援)

高齢者等新たな雇用機会の拡大

地元の産業振興

介護ロボット 産業の振興

【備考】 第14回 北九州市 保健福祉局先進的介護システム推進室室長 清田啓子様提出資料

北九州市保健福祉局

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑰介護イノベーション (北九州モデル)

人(介護職員)とテクノロジー(介護ロボット等)による  
 介護現場のイノベーションを起こし、  
 入居者の生活の質の向上や介護ロボット産業の振興を推進!

目指すのは  
**人と介護ロボット等が創る入居者の生活の質の向上**

介護施設は、入居者一人一人に適切なケアを提供するとともに、入居者の日常生活の場として身体的、精神的、時間的にゆとりある空間であることが必要。

高齢者等の多様な人材、介護ロボットやICT等の活用による介護現場の働き方改革を進め、介護職員の心身のゆとりを生み出し、入居者の暮らしの充実を目指す。



介護ロボット等を活用した  
 介護イノベーション  
 (北九州モデル)

【方針1】  
 介護ロボット等を使いこなす**新たな担い手づくり**

【方針2】  
 新たな担い手による**新しい介護現場づくり**

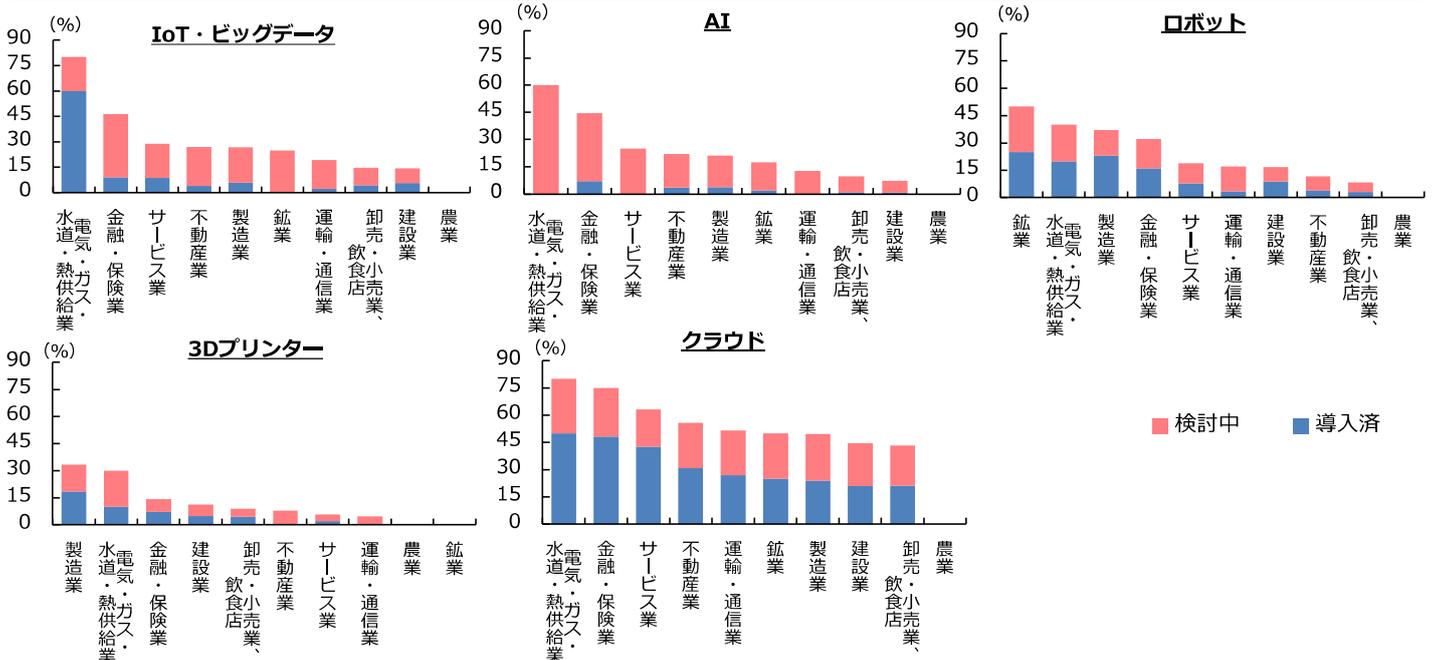
【方針3】  
 人と介護ロボット等との共存による**生産性の向上**

【備考】第14回 北九州市 保健福祉局先進的介護システム推進室室長 清田啓子様提出資料

北九州市保健福祉局

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (3) イノベーションによる産業構造の変化と雇用への影響 ①日本企業における新技術の導入状況

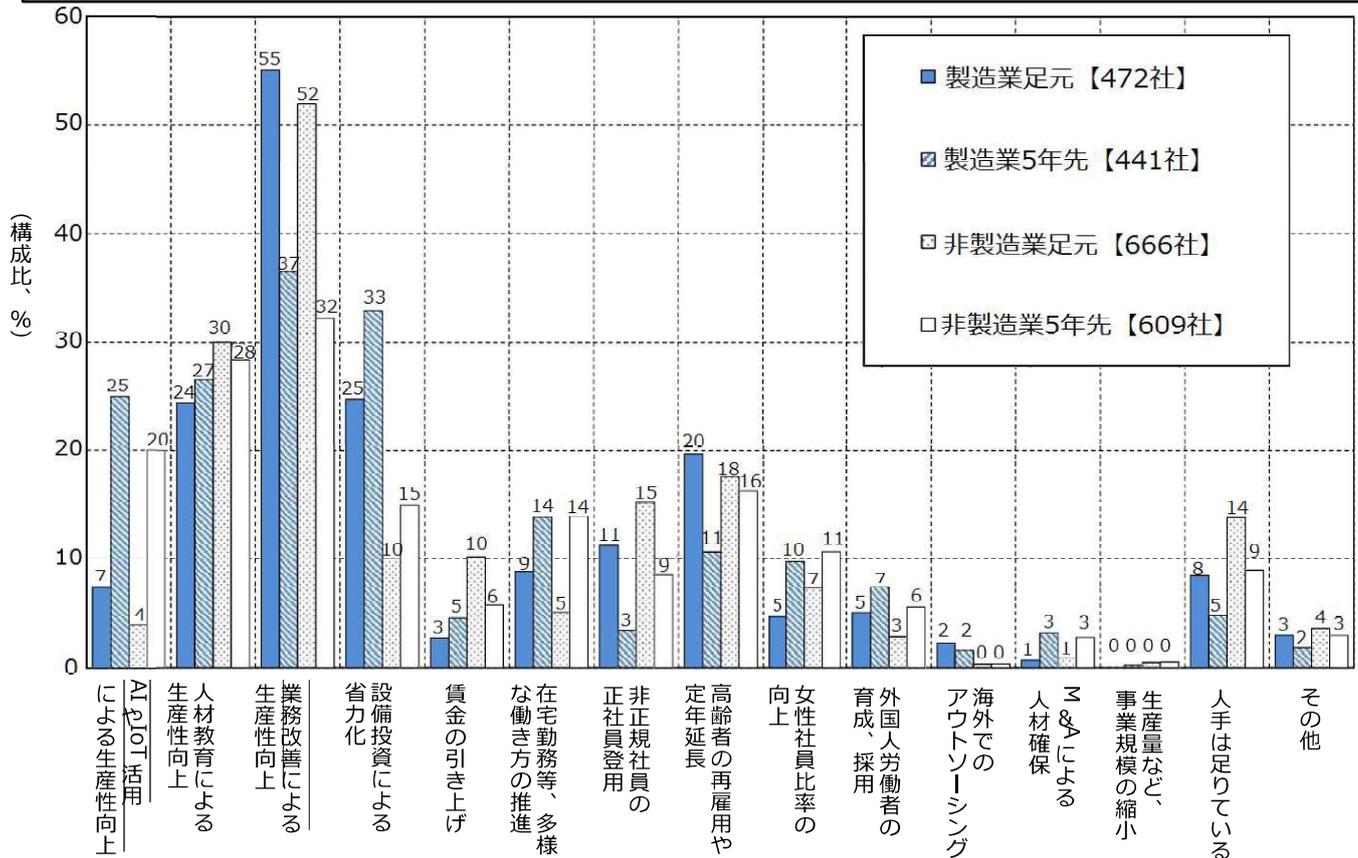
- ロボットについては、我が国のモノづくりの強さを反映して、製造業を中心に既に導入がなされているほか、クラウドについても、製造業のみならず、サービス業でも導入が進んでいる。
- IoT やAI は導入を検討している産業は多いものの、既に導入済みであるのは、IoT については電気・ガスや金融・保険業、AI については金融・保険業や一部の製造業に限られている。



【資料出所】内閣府『平成30年度 年次経済財政報告』第3-1-6図  
 【備考】内閣府「生産性向上に向けた企業の新規技術・人材活用等に関する意識調査」により作成。  
 (注) 1) 内閣府「生産性向上に向けた企業の新規技術・人材活用等に関する意識調査」：調査企業数9,000社、回答企業数(有効回答)2,327件(回答率25.8%)  
 2) 既にIoTを導入している具体的な事例としては、①電気・ガスではスマートメーターの活用、②保険業では、コネクテッドカーから運転データを収集・分析し、運転方法に対するフィードバックや、運転の安全度に応じた適切な保険料の設定を行うサービスの提供などがある。  
 3) 既にAIを導入している具体的な事例としては、①金融業では、個人向け融資において、AIが入出金履歴や利用料金の支払い状況などから信用力を判定する例、②保険業では、膨大な過去の保険金支払データをAIにより分析することで、不正の疑いがある保険金請求を効率的に検知する例、③製造業では、工場内の様々なデータ(温度、圧力、流量等)の関係性をAIにより分析することで、運転の安定化や異常の予兆の早期検知を実現している例などがある。  
 (内閣府『平成30年度 年次経済財政報告』より引用。)

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (3) イノベーションによる産業構造の変化と雇用への影響 ②日本企業の人手不足に対する対応策

○ 大企業における人手不足への対応策では、製造業、非製造業ともに「業務改善による生産性向上」との回答が最も多かった。「AIやIoTの活用による生産性向上」は、足元では低い一方、5年先で高くなった。

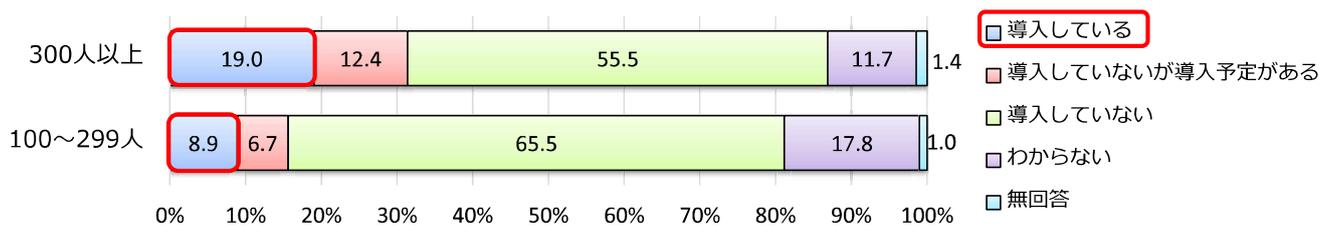


【資料出所】株式会社日本政策投資銀行産業調査部『【特別アンケート】企業行動に関する意識調査結果（大企業）2017年6月』図表2-（4）-4  
 (注) 1) 調査時期：2017年6月26日を期日として実施。調査対象：資本金10億円以上の大企業3,127社 アンケート全体の回答率：38.7%  
 2) 2つまでの複数回答。

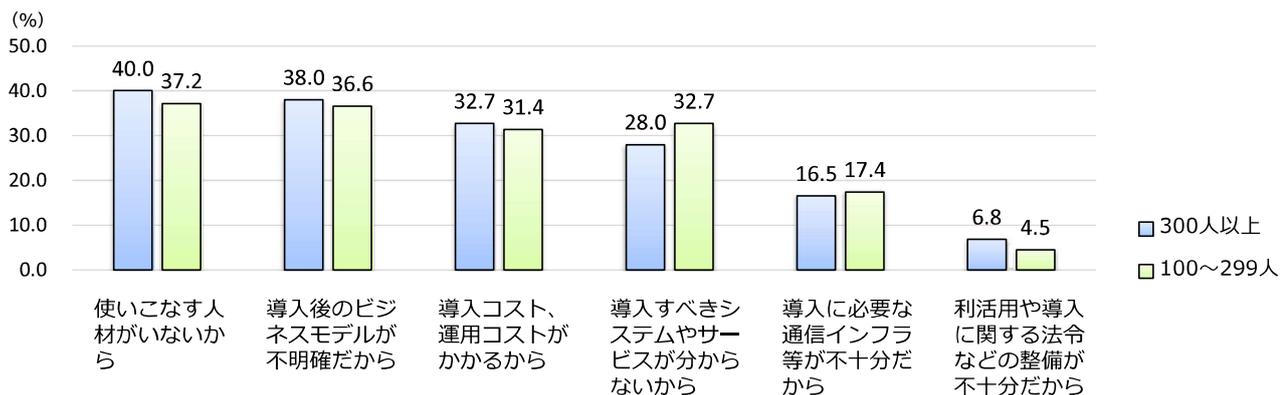
1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用  
 (3) イノベーションによる産業構造の変化と雇用への影響 ③IoTやAI等のシステム・サービスの導入状況

○ デジタルデータの収集・解析等のため、IoTやAI等のシステム・サービスを導入している企業の割合は、従業員規模が300人以上の企業で19.0%、100人から299人の企業で8.9%となっている。

IoTやAI等のシステム・サービスの導入状況



「導入していない」と回答した企業が導入しない理由

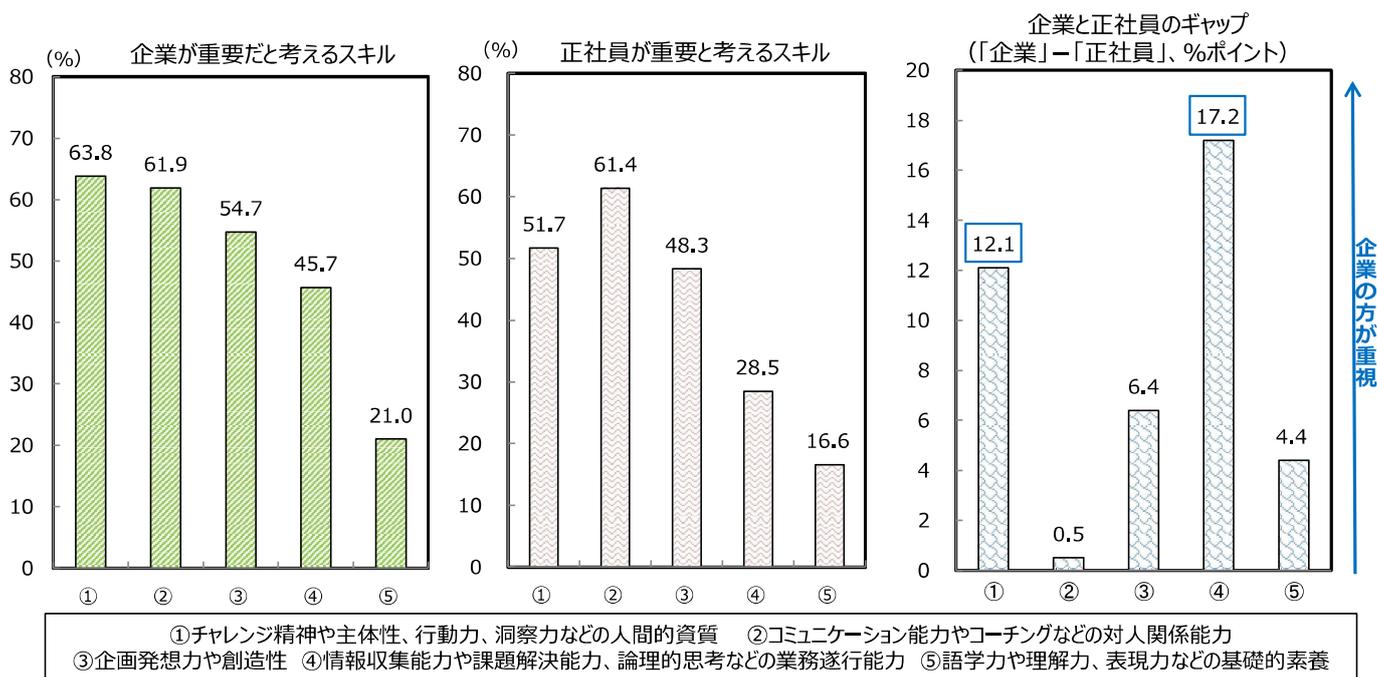


【資料出所】総務省「平成30年通信利用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

## 2. AI等の普及により求められる働き方の変化

### (1) 労働環境の変化への対応方針の協議 ①AIの活用が一般化する時代において労使が重要だと考えるスキルについて

○ AIの活用が一般化する時代において、労使が重要だと考えるスキルをみると、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」や「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」における認識のギャップが大きい。



【資料出所】厚生労働省『平成30年版 労働経済の分析』第2-(2)-3 2 図

【備考】(独)労働政策研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査」(2017年、調査期間：2017年1月30日から2月10日、有効回収数：2,505件、有効回収率：20.9%、調査対象：東京商工リサーチの企業データベースにより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出。)「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」(2017年、調査期間：2017年1月30日から2月10日、有効回収数：12,839件、有効回収率：13.4%、調査対象：上記の調査対象企業で正社員8人に配布。)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

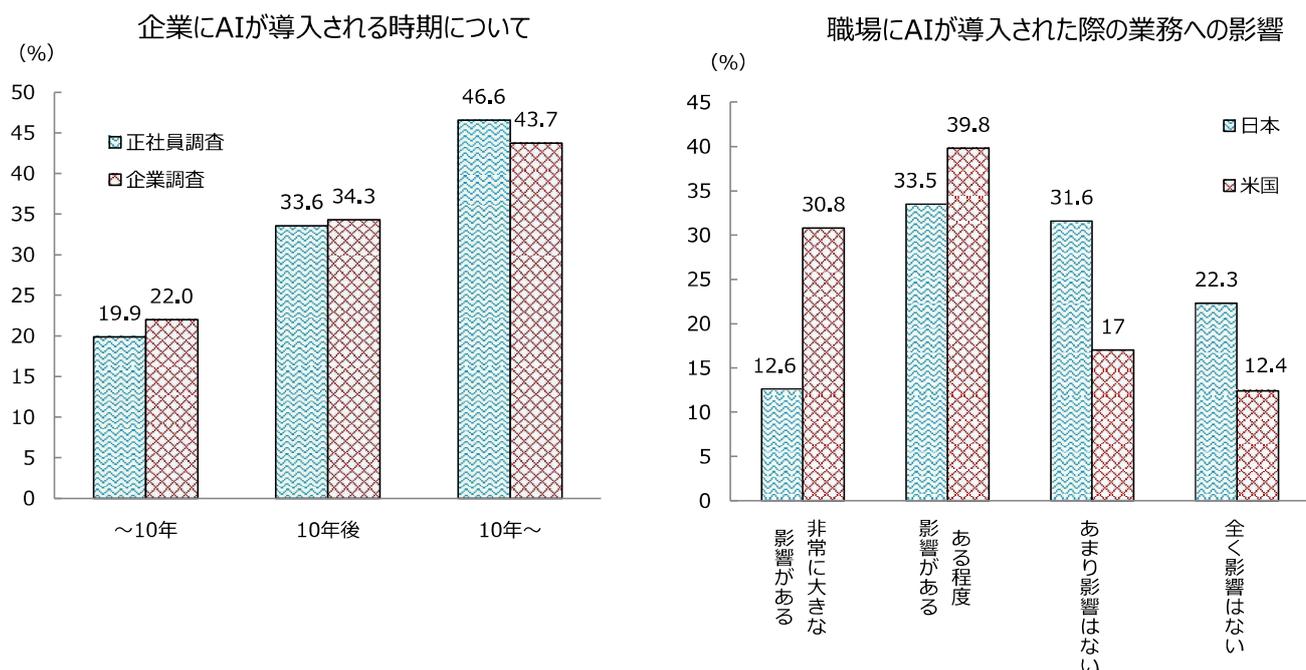
(注) 1) 複数回答の結果をまとめている。

2) 右図は、「企業が重要と考える能力」から「正社員が重要と考える能力」を引いた結果を示している。

## 2. AI等の普及により求められる働き方の変化

### (2) AI等との協働に必要なスキル ①我が国のAIに対する意識

- 企業も労働者もAIが導入される時期について約8割が10年後以降であると考えている。
- 我が国は、米国に比べて、AIが導入された際の業務への影響を小さくとらえている。



【資料出所】厚生労働省『平成29年版 労働経済の分析』第2-(3)-1 6 図

【備考】総務省「ICTの進化が雇用と働き方に及ぼす影響に関する調査研究」(2016年)、(独)労働政策研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査」(2017年)「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」(2017年)の調査票情報をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

2. AI等の普及により求められる働き方の変化  
 (3) スキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援 ①人材開発施策の概要

○「第10次職業能力開発基本計画」  
 (実施目標、基本事項等を定めた5ヵ年計画)に基づき実施

離職者の  
能力開発  
 国・都道府県  
に責務

在職者の  
能力開発  
 国・都道府県は  
事業主に一  
次的な責務  
等実施

職業能力の  
開発・向上

職業能力  
評価  
・技能  
振興

国際  
協力

ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施

○公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者、障害者)

<実施主体:国(※)、都道府県>  
 ※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が国の業務を代行  
 訓練施設内・民間委託による訓練の実施  
 障害者に対する職業訓練の実施

○求職者支援制度による職業訓練(離職者)

<実施主体:民間教育訓練機関>  
 ・雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練  
 ・訓練期間中の給付等の支援

(金属加工)



(情報通信工学)



労働者のキャリア形成支援

一般教育訓練給付、専門実践教育訓練給付  
 キャリアコンサルティング施策の推進(キャリアコンサルタント登録制度)



事業主等の行う教育訓練の推進

人材開発支援助成金(旧キャリア形成促進助成金)、  
 キャリアアップ助成金、認定職業訓練制度



職業能力評価制度

技能検定、職業能力評価基準の策定等

(技能五輪全国大会での精密機械組立職種)



技能の振興

技能五輪等の推進、卓越した技能者(現代の名工)の表彰、ものづくりマイスター等

技能実習制度

政府間の技術協力、国際機関等を通じた技術協力

技能評価システム移転促進事業  
 アジア太平洋地域人材養成協力事業 等



若者の雇用対策

- ・若年者雇用対策
- ・地域若者サポートステーション事業

(地域若者サポートステーション)



ジョブ・カード制度

ジョブ・カード  
 (生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして生涯を通して活用)

(ジョブ・カードくん)



**石山委員**

- 第11回労働政策基本部会において、AIが労働に与える影響に関して検討していく中で、グランドデザインを作った方がよいという議論があったため、6つの論点をまとめた。
- （論点1）AIで労働力人口の不足を補充するためには、いつまでに何人分というターゲット設定を行い、議論を具体化することが必要。
- （論点2）論点1のターゲットを、「AIによる生産性向上」と、65歳以上の活躍や外国人材の受入等の「AI以外の政策」に切り分け、そのうちAIによる生産性向上のターゲットを確定。
- （論点3）AIによる生産性向上は、「補完的な生産性向上」と「代替的な生産性向上」に分解できる。補完的な生産性向上は、例えば一つのジョブの中の10個のタスクのうち、5個をAIが行い、人間とAIのコンビネーションで生産性を上げていくこと。代替的な生産性向上は、10個全てのタスクをAIが行い、人間のサポートなしで労働力を補充すること。これらを上手く活用しながら全体の生産性を上げていくことが考えられる。
- （論点4）論点3の「AIによる生産性向上」は賃金向上に繋がるのか、がポイントとなる。また、その賃金向上はマクロ経済にどのような波及効果があるのか、といったデフレ圧力にポジティブな面を考えながら政策を検討する必要がある。
- （論点5）論点1のターゲット設定の追加の論点として、労働力人口の全体で見た場合、どの産業、どの職種について、いつまでに何人必要なのか、中小企業はどうなるのか、といったことも論点になる。
- 手なりでAIを導入した場合、ベンダーは利益率の高い領域に導入を加速させるが、利益率は低くても労働力が足りない業種・職種もあり、そういった mismatches を解消するためのインセンティブ設計がポイントになる。
- （論点6）AIによる副作用の防止のため、公平性の観点が取り上げられている「人間中心のAI社会原則」とセットで、採用における不平等などの問題が起きないようにAIの活用に関するガイドラインを策定することが考えられる。
- また、人間のバイアスについても、AIで解析することで可視化されることがある。例えば、ある会社の採用の人事データでは、国語の得点が最も合格率に影響を与えていたが、得点の高い層で得点と合格率が正の相関にならない。また、2番目に合格率に影響を与えていたのはアルバイト先で、過去に自社でアルバイトをしていた人の合格率が高く、親会社でアルバイトをしていた人の合格率が低くなっていた。これらの原因を調査すると、面接官のバイアスが影響していることがわかった。このような人間のバイアスについては、AIを活用することで公平性を高めることが期待できる。

## 武田委員

- 近年、労働市場を取り巻く環境として、相反する2つのことが同時に語られている。一つは、人口が減少するため労働力人口が足りなくなること。もう一つは、AI やロボットにより雇用が奪われるということ。
- 中長期的な労働需給の推移を一定の前提を基に推計した結果、2020 年代半ばまでは人手不足の厳しい状況が続くが、2020 年代の後半以降は需給が緩和され、2030 年頃には需給の逼迫が解消されていく。
- 問題は職種別のギャップで、事務職を中心に雇用の余剰感は 2030 年よりも早めに増していく一方、専門職は 2030 年には不足という結果になる。本質的な課題は、人材のミスマッチに対して教育や人材のシフトをどのように促していくかということだと考えている。
- 日本全体の人材ポートフォリオについて、アメリカの O\*NET を用いて分析したグラフによると、日本では英米と比べて定型的、手仕事のタスクの割合が高く、創造的、分析的なタスクの割合は低い。AI-Ready な社会の実現のためには、ある程度の人材が創造性や生産性の高い労働に従事する環境を実現しなければならない。
- 技術革新が進んだ場合の人材ポートフォリオについて試算した結果、2030 年には創造的タスクに携わる人材が増加し、定型的タスクに携わる人材が減少する。そうしなければ人材のミスマッチが解消されず、Society 5.0 の実現は難しい。
- 他方、引き続き 2030 年においても、定型的タスクの人数が創造的タスクの人数を上回っており、人間にしかできない仕事は残ると考えている。特に生涯現役社会の実現においてシニアの就労機会は重要であり、体力的な衰えを技術によって補うなど、人間が人間らしい仕事に特化しやすい環境を整えることが重要。
- 人材ポートフォリオの上方シフト（定型的タスクから創造的タスクへのシフト）を進めることが、必ずしも格差の拡大に繋がるわけではない。むしろ、シニアを含めた色々な人材が労働参加し、技術により、介護や人手不足などの社会課題を解決することができるかが極めて重要。
- 人材ポートフォリオの上方シフトや、より人間的で付加価値の高い仕事を担う人材を増やすためには、自分の適性や職の特性等を知ることができ（Find）、その結果、スキルアップに必要な知識を学び（Learn）、目指すべき方向へ行動し（Act）、それぞれのステージで活躍する（Perform）という「FLAP サイクル」を形成することを提言している。
- FLAP サイクルで一番重要なのは職業訓練や教育、リカレントといった Learn の部分。人生 100 年時代を迎える中では、今後の日本社会では学び直しが当たり前にならなければならない。現状、日本の修士課程入学者に占める 30 歳以上の割合は OECD 平均の 3 分の 1。しかし、若者就業者の意識調査では、AI やロボットが普及した場合に行う準備・対応として、新しい知識・スキルを身につ

け、行動するという答えが全体の3割を超えている。前向きに行動したいという意識があっても、それがアクションに繋がるためには行動変容を促す仕組みが必要であり、そのための動機付けとして情報の見える化も必要。

- 現在、厚生労働省で進められている日本版 O-NET はその一つの手段。働く側が自己実現のために色々な職業情報を知ることも重要で、そうしたことができると、働くことを通じた自己実現がより可能になるのではないか。
- 学び直しが、自分の今後のパフォーマンスに繋がることも行動変容を促す上で重要。職業別の創造的なタスクの度合いと賃金を見ると、日本は統計的に無相関であり、スキルを身につけて創造的なタスクを担う人材が適正に評価される制度にしていかなければ、人々の行動変容を促すことも難しい。この点は、技術革新による社会課題の解決、それを担うための人材の創出、生涯現役社会の実現等を同時にかなえるための鍵ではないかと考えている。
- 働くことの幸福度や意義は重要な論点であり、シニアの働くことの目的の第一位はやりがいや生きがいといった調査結果もある。働き続けることの意義はそういったことにもあり、人生のステージによっても変わる。また、AI が広がると手仕事の仕事、人間にしかできない仕事の価値が高まる可能性もあり、最終的にはこうした論点も含めてまとめることが重要。

株式会社 NTT データ 課長 中村龍二様

- RPA とは、機械学習・人工知能等を活用し、ホワイトカラー業務を自動化する仕組みで、仮想的労働者（Digital Labor）とも呼ばれる。
- 例えば、RPA を活用すれば、社員から申請された通勤定期代の情報をチェックする作業を自動化できる。実行ボタンを押すだけで、RPA が自動で社員からの申請情報が記載された Excel ファイルを開き、ファイル内に記載された駅名等をインターネットで検索し、適切な価格を記録する。この作業を申請者数分、自動で繰り返し、最終的に申請情報と差異があるものをチェックする。
- RPA のシナリオは簡単に作成でき、指定のボタンをクリックすることで、実際に行った操作を自動的にフローチャート上に記録し、その後記録した操作をそのまま実行することができる。
- RPA はもともと大手金融機関から始まり、地銀や信用金庫等にも急速に普及しており、最近では自治体でも活用推進の動きがある。
- 工場は、メインとなる生産設備の上に産業用ロボットがあり、そこで人が働くという 3 層構造。一方、オフィスには基幹システムがあり、そこで働く人がいるが、工場の産業用ロボットのような間のところが自動化されていなかった。
- この 3 層構造において、作業量が多いためシステムで対応してきた作業（1 層）と、人間の判断が必要な作業（3 層）の間にあり、システム開発をするほどではないがある程度作業量のある作業（2 層）を自動化できるのが RPA。
- RPA を導入するメリットは、Q（品質）、C（コスト）、D（納期）のそれぞれで享受できる。大きなところでは、人為ミスの削減による業務品質の向上、リードタイムの短縮による生産性の向上、ストレスの軽減等が挙げられる。
- RPA BANK という会員制サイトの情報では、既に大企業では約 40%の企業が本格展開に進んでおり、300 名未満の中小企業においても約 50%の企業がトライアル等の何らかの形で導入に取り組んでいる。
- RPA は、海外ではトップの意思決定の下、基盤システムに近いような形で全社的に導入する事例が多い。一方、日本では現場の「カイゼン」活動の延長線上で、現場主導によるボトムアップの形で小規模に導入することが多いが、ある程度導入されたらトップダウン型と組み合わせて全社展開がなされる場合もある。業務プロセスの見直しと非常に相性が良く、「カイゼン」活動の延長線上で導入されるのが特徴。
- RPA が適している業務は次の 3 つを満たすもので、①情報が電子化されているもの、②定常的に発生するもの、③処理方針や判断ルールが明確なもの。これに照らして考えると、かなり多くの業務に RPA の導入が可能と考えられる。
- 株式会社 MM 総研の調査によると、RPA を導入して満足度が高かった一番の理由は、「業務が楽になった」というもの。人手不足や長時間労働への対応としても

効果があった。また、単純な反復業務や繁忙期に集中する業務に対して RPA は有効という声が多かった。実際に導入された企業の方からは「バックオフィス業務に従事していた人を営業に転換できた」という声もある。

- AI-OCR と RPA とを組み合わせた例として、手書きの請求書をデータ化するという業務を自動化した。AI-OCR は請求書の読み取る場所等を選択して自動で読み取る。従来の OCR はマス目に書かれたものでなければ精度が低い等の課題があったが、AI により、記入枠が 1 文字ずつ分かれていないフリーピッチ枠に記載されたアンケートの自由記述も認識可能となった。
- 従来、財務や経理の人はその部門の基礎知識を伸ばし、マネジメントスキルを身につけてキャリアアップすることが一般的だったが、RPA 等の導入に伴い、RPA 等による改善の推進や IT 活用という新たな軸ができ、労働者とロボット等を両方とも活かすスキルが必要になる。
- また、派遣技術者が RPA の技術を身につけてキャリアアップする例や、テレワークを活用し、育休等で時短勤務の技術者、障害があり移動が困難な技術者、定年退職後の技術者が RPA の技術者になる例等、RPA を皮切りに活躍の場が増えている。

日本アイ・ビー・エム株式会社 理事 元木剛様

- AI 活用についての意識調査の結果では、コグニティブ・イノベーター（AI の推進を強く意識して実践している経営者）は日本の CEO の約 15% に相当する。グローバル平均が約 10% であるため、当初から日本の経営者は AI の導入に積極的な印象であった。
- 企業の業務にはフロントオフィス、ミドルオフィス、バックオフィスの業務があるが、日本の経営者が AI の投資領域として最重視しているのはフロントオフィスの顧客サービスであり、この点は他国と異なる際立った特徴である。
- AI の代表的な適用パターンのうち、ホワイトカラーに特に関係するのは、「人との自然な対話、質問応答」、「専門的知識に基づく高度な意思決定」、「新たな発見や創造的活動」の 3 つの分野であると考えられる。それ以外の適用パターンとしては「IoT/BigData 活用最適化判断」や「ロボットや機械の制御・自動化」がある。ここには、従来のコンピューターが扱ってきたデータを新たな手法で解析し、需要予測、発注の最適化、ロボットの制御等を行ったり、更に発展すれば自動運転などの利用形態が入ってくる。
- AI が業務に組み込まれる「ユースケース」を見ると、例えば、フロントオフィスではコールセンター業務のサポート、ミドルオフィスでは大量の論文や技術文書の学習による研究開発の支援、バックオフィスでは企業内の人事業務や IT システムなどの問い合わせに回答するヘルプデスクとして AI が活用されている。
- 特に、フロントオフィスでは AI の導入事例が多く、チャットボットの導入、コールセンターオペレーター支援、お客様の声の分析等が代表的である。当初は

業務効率の向上に主眼を置いていたが、現在は、企業内の知識を探索して活用する知識活用の仕組みへと進化している。また、誰に対しても同じ答えをするのではなく、各人に合った答えを見つけて回答するといった方向性でも進化している（パーソナライズ）。

- AI を活用した製品障害対応顧客サポート・システムは IBM のサポート部門で大規模に利用されており、障害発生時、類似の障害の内容と対応方法を自然言語で問い合わせ検索したり、どのような症状かを記述し報告する作業を支援することもできる。また、ワークフローの一部は RPA と連携し、自動化が進んでいる。
- バックオフィスでの導入事例では、AI が対応できる業務の専門性が上がってきており、例えば、法規制文書を学習して、金融規制等に関連するコンプライアンス対応を支援するといった事例もある。また、人事領域で AI を活用する流れも広がってきており、同じ職種にいた人のキャリアのデータに基づき、今後のキャリア・パスを設計する、人材マッチングのシステムにより自分に合う社内求人機会を見つける、マッチスコアにより最適人材を把握する等の事例がある。
- 海外ではイノベーション領域での AI 活用が注目されており、例えば、香料を開発する企業では、人間がよいと感じる香りはどのように調合されているのか、過去のデータを基に学習し新しい香料を提案するシステムの開発が進められている。「香り」という感覚的で明瞭な表現が難しいものをどのように理解するかといった、より人間的な要素への挑戦をしている。
- 今後、AI は当たり前前のツールとして様々なビジネスの局面で活用されていくと考えられる。まず業務効率化や顧客満足の上昇等といった直接的な効果をもたらすことが期待されるが、本質的には、蓄積された知識やノウハウを共有・活用・継承するための技術として重要な役割を担うことになるだろう。同時に、対話型システムの進化は、人と機械との協業の仕組みに大きな変化をもたらすことが期待される。
- 次のステージに進む上で特に重要な課題は、AI の信頼性と透明性である。場合によっては、AI はブラックボックス化されていたり、投入された元データにバイアスが入っている危険性もあり、導入を検討する企業は実運用上の様々な問題を懸念している。
- これに対し、IBM では2年前から「AI の信頼性と公平性」に向けた原則を設定・公表し、これを技術的に実現しようとしている。特に、AI の判断にバイアスが含まれていないか検出する仕組みや、判断の根拠を説明できる仕組みを、全ての AI に組み込む取組をしている。この先、AI をツールとして健全に使えるような取組が非常に重要になると考えている。

- 各国の経済成長率を独自に予測したところ、ベースラインシナリオ（成り行き  
の成長率予測）と、AI シナリオ（AI を活用したときの成長率予測）で比較した  
場合、日本はベースラインシナリオでは、労働力不足等が原因で高い成長率が見  
込めない結果となっているが、AI シナリオでは伸び率が大きくなるため、日  
本こそがAI を活用すべき。
- 労働者の意識調査の結果では、日本は、AI と協働するために新たなスキルを習  
得することが重要と考えている人の割合と、実際にスキル習得に取り組んだ人  
の割合が共に低く、グローバル平均に遅れている。また、AI が自分の仕事にポ  
ジティブな影響をもたらすと思っている人の割合が低く、AI が自分の仕事にど  
のような影響をもたらすのか具体的にイメージできていないという課題があ  
ると感じており、具体的にどういったことをし、どういったスキルを身につけ  
ていくべきかを日本でも伝えていく必要がある。
- 人とマシンのコラボレーション（協働）は非常に重要であり、我々は人のみが行  
う領域とマシンのみが行う領域の間の領域をミッシング・ミドルと表現して  
おり、大きく2つに分けられる。一つが「人間によるマシンの補完」。マシンが  
何かを学習する際は、人間が学習のお手本となる、正しいデータを与えるなど  
の補完が必要。もう一つは「AI による人間へのスーパーパワー付与」。人間は  
マシンによって、今までできなかったことができるようになる。
- ミッシング・ミドル領域において必要な、8つの融合スキルをまとめている。  
<8つの融合スキル>
  1. 人間性回復：人間にしかできない作業の時間を増やすこと。
  2. 責任ある定着化：人間とマシンの相互作用の目的とあり方が、個人やビジ  
ネス、社会の認識に沿ったものになるように責任を持って構築すること。
  3. 判断統合：倫理的な判断など、マシンの行動の方向性を決めること。
  4. 合理的質問：必要な知見を手に入れるために、さまざまな抽象度で、AI に  
どのような質問をするのが適切かを理解すること。
  5. ボットによる強化：AI エージェントと共に働き、自分の能力を拡張して業  
務プロセスと仕事上のキャリアにおけるスーパーパワーを手に入れること。
  6. 総合的融合：プロセスの結果を改善するため、AI・マシンと総合的(身体的  
かつ精神的)に融合すること。
  7. 相互学習：AI エージェントと共に、お互いが新しいスキルを獲得できるよ  
うな形でタスクを実施すること。
  8. 継続的再設計：新しいプロセスやビジネスモデルをゼロからつくり上げる  
行為を規範として根付かせること。
- 1つ目の人間性回復のスキルについて、例えば、スピードや安定したサービ  
スレベル、膨大なデータから何かの判断をする、といったことはマシンの方が得  
意である一方で、社会的課題を定義づけることや倫理的判断は、人間が対応す  
る必要がある。また、人間の本能として人間に共感されたいという思いがある  
こともポイントになる。
- 顧客サービスにおいて、人が対応した場合とマシンが対応した場合の顧客満足

度は人が対応した場合の方が高いが、人とマシンのそれぞれの得意なところを組み合わせることで、顧客満足度が一番高くなるという結果も出ている。人とマシンの得意なところを組み合わせることが重要。

- 自社内にも、チャットボットを活用した、ミーティングの調整や会議室の予約をするバーチャル秘書や、人事制度等の社内の問い合わせに対応してくれるバーチャルコンシェルジュがいる。これは、社員からの一般的な問い合わせの他、人事担当者が人事制度を調べる際に活用したり、社員が人に面と向かって聞きづらい内容でも気軽に問い合わせできるといった使われ方がされている。
- 航空会社での事例では、AI が顧客と会話しているスタッフの声を検知し、接客時の会話内容に関する情報を自動で手元の端末上に表示するシステムを開発した。導入以前は、適切なサービスの検索に時間がかかってしまったり、スタッフによってサービスの質に差があったりしたが、導入によって、素早い情報の検索が可能となり、スタッフの自信にもつながったため、従業員満足度という観点でも有効であった。
- 人間と AI が上手く協働できれば、業界横断で 2022 年には 38%の収益拡大、全産業で 10%の雇用の増加が見込まれる（独自の試算）。

北九州市 保健福祉局先進的介護システム推進室室長 清田啓子様

- 北九州市では、平成 28 年度から介護ロボット等を活用した先進的介護の成功モデルの創造や、全国に向けた発信に取り組んでいる。先進的介護により、介護職員の負担軽減、介護の質の向上（入居者の自立支援）、高齢者等の新たな雇用機会の拡大に加え、介護ロボット産業の振興の実現を目指している。
- 取組全体としては、介護施設での実証に始まり、現場のニーズと開発メーカーをつないで行う開発、介護現場でロボット等を活用できるように支援する導入、ノウハウの提供による社会実装のサイクルを繰り返すことで、先進的介護を実現しようとしている。
- 実施体制は、実証施設として市内の特別養護老人ホーム 5 施設、開発コンソーシアムとしてメーカーや学術研究機関など 44 団体、ワーキンググループ及び倫理審査委員会で構成。
- 介護現場において介護職員の作業観察・分析を行ったところ、昼間では「食事・水分補給（27.6%）」が最多で、他にも、介護記録や会議等の「職員の行動（27.1%）」や、「排泄（11.5%）」、「移乗・移動（8.5%）」が多かった。また、夜間は記録や巡回等の「職員の行動（55.8%）」が圧倒的に多かった。
- 入居者に接して行う直接介護と、接して行わない間接介護に分けて、その割合を見ると、間接介護に半分以上の時間が使われていた。間接介護はロボット等での代替が考えられ、また、直接介護についても、身体的負荷の大きい作業はロボットが補助や支援をすることが考えられる。
- 平成 28 年度の実証に当たっては、国家戦略特区の制度を活用して、ユニットごとに1つずつ設置している共同生活室の2つを一体利用して、移乗支援、見守り、記録支援、コミュニケーション、歩行リハビリで介護ロボット等を導入。
- 平成 29 年度の実証では、施設の課題に合わせて機器を選定。間接介護に関して導入したのは、記録支援機器や見守り支援機器、インカム等。直接介護に関して導入したのは、移乗支援機器等。
  - ・ 記録支援機器については、いつでも記録でき、入居者と会話しながら記録可能等の効果があるが、導入前後の記録時間の変化は無かった。介護現場では、時間があればある分、記録に時間をかける傾向がある。
  - ・ 見守り支援機器の導入により、訪室が減少する一方、寝具の手直しが増えた。部屋の様子を常に見られるため、不必要な訪室が減る一方、布団のずれがモニターで見えるため、布団のかけ直し等のきめ細かいケアが増えた。
  - ・ インカムの導入により、職員同士の会話が減り、入居者との会話が増え、また、緊急時にその場で人を呼べるため、迅速な対応が可能になった。
  - ・ 非装着型の移乗支援機器の導入により、抱え上げる介助作業がなくなり、腰痛リスクの高い姿勢が改善され、また、2人で抱えていた介護を1人で行えるようになった。また、装着型の移乗支援機器の導入により、介護職員の疲労感の変化に関するアンケートの全ての項目で疲労感が減少した。

- 平成 29 年度 介護ロボットの利用に関する介護職員アンケートについて
  - ・ 身体的負担感は 35%が「減った」との回答である一方で、精神的負担感は、操作方法が難しい等の理由から 35%が「増えた」と回答した。
  - ・ 作業時間は、移乗支援機器による吊り上げ、吊り下げに時間がかかるとの理由から、59%が「長くなった」と回答した。
  - ・ 作業全体の負担は、73%が「減ったと思う」と回答した。機器の扱いに慣れるまでは大変だが、慣れたら軽減される等の意見があった。
- 北九州市では、介護職員や施設長向けに介護ロボットマスター育成講習を開催しており、機器の使用方法を習得し、介護ロボットを使いこなせる専門人材の育成等を目指している。
- 介護ロボット等の改良・開発の支援について、北九州市介護ロボット開発コンソーシアムでは、現場ニーズに合う介護ロボットの開発・改良を支援しており、安全性検証や倫理審査等のサポートを行っている。その結果、8 件の改良と 3 件の開発が行われた。
- これからの取組を推進するコンセプトである介護イノベーション（北九州モデル）では次の 3 つの方針を掲げている。
  - ・ （方針 1）新たな担い手づくり：機器の使用による心身の負荷の軽減から、高齢者等を含めた新たな介護人材や、ロボットや人をマネジメントできる高度人材の育成を促進する。
  - ・ （方針 2）新しい介護現場づくり：ロボット等の導入により、介護職員の心身の負担軽減、入居者のケアへの集中、介護職員の働きがいや専門性が高まる環境づくりを行う。
  - ・ （方針 3）人と介護ロボット等の共存による生産性の向上：多様な人材や介護ロボット等の活用による働き方改革を検証し、介護現場の生産性向上を進める。
- 今後、北九州モデルを構築するために、次の 3 つの視点から更なる実証を行う。
  - ① 介護業務の整理  
介護職員が担うべき業務と職員以外でも支障がない業務を分けることで、介護職員の専門性を高め、入居者と向き合う時間を増加させる。
  - ② 機器の有効活用  
効果が見込める機器を活用することで、職員の心身の負担を軽減し、きめ細かなケアの提供を推進していく。
  - ③ 効果的な勤務体制  
高齢者の短時間勤務者等の参画を求め、需給バランスのとれた勤務体制を作り、介護人材確保を促進する。

株式会社楓の風 代表取締役 小室貴之様・株式会社カナミックネットワーク 取締役 石川竜太様
--

- デイサービスに対して、主に次の 3 つの指摘がされている。
  - ① 多くのケアが無目的であるため、目的的なケアに導く必要がある。
  - ② 通所介護の役割・目的が理解されていない。

利用者を「単なるサービスの客体ではなく、役割を持つ人間」と定め、利用者が役割を持ち、自らの様々な能力を発揮し、存在意義を見出すのを手助けすることがデイサービスの役割。

- ③ 活動と参加の向上を志向する具体的な指標が必要。  
回復の限界を十分考慮せず、心身機能へのアプローチによるリハビリテーションを漫然と提供することで、社会復帰を妨げる可能性がある。
- 当社の事業所としての課題は、以下の5つがあった。
  - ① 定時で業務を終えることができない。
  - ② 残業が慢性化しており、残業時間が月40時間以上になることもある。
  - ③ 経験や資格ごとに目指すケア像に違いがあり、常にぶつかり合う。
  - ④ いいケアはできているが、働き過ぎて人材が長持ちしない。
  - ⑤ 意義ある仕事はしたいが、仕事が大変そうで人材の獲得が困難。
- そのような課題を踏まえ、生産性向上、職員の定着に向けて、以下の4点に取り組んでいる。
  - ① サービスを自立支援ケアに特化  
レクリエーション等は極力行わず、囲碁や将棋等をやりたい利用者に対しては、地域の社会資源を活用しており、職員はレクリエーションの開発のための時間を専門の自立支援にあてられる。
  - ② ケアの成果の定義と定量評価の確立  
ケアの成果について独自のアウトカムスケールを開発し、定量評価できるようにしたことで、ポイントを押さえたケアに取り組むことができ、個人の経験や価値観によるばらつきを抑えることができる。また、ICTを活用した情報共有の際にも、共有されたケアの目的を達成するための必要な記録だけに集中して記載することができる。
  - ③ ICTの活用・ペーパーレス  
ICT等を活用し、効率よく情報共有することで、残業時間が月平均11.5時間に減少した。
  - ④ ミニマムな環境づくり（空間・人員）  
ミニマムな環境では、利用者は介護なしでも行動できるため、負い目、引け目を感じずに生活することができ、また、施設基準どおりの人員配置で済むことから、職員に高い水準の報酬を提供でき、職員のやる気や定着率の向上等にも繋がった。
- 自立支援介護は身体的自立支援と社会的自立支援の2つに分けられる。
  - ・ 身体的自立支援は、要介護認定度等を活用しながら、アウトカムを明確にして機能訓練に取り組むことによるADLの維持向上のための支援。
  - ・ 社会的自立支援は、人生の過ごし方などに着目し、人生最後まで自分の居場所で自分らしく、存在意義を持って生きるための支援。アウトカムであるSIOSというものを開発し、知識経験の乏しい人でもポイントを押さえたケアができるようになり、個人の経験の差や価値観によるばらつきを抑えることができている。
- 最終的には目的的に、自立支援を志向したデータを蓄積した上で、AIによる有益なソーシャルワークのコーチングができるようにするため、株式会社カナミックネットワークと一緒にシステムの開発に取り組んでいる。

- 楓の風では、ICT を活用して記録を取った後、その情報を次の介護に活用している。記録を蓄積するとともに、タブレットなどの端末でその場ですぐに見られるようにしたことで、利用者と会話しながらその人に必要な情報や次のアクションにつなげる。今後 AI を活用できれば、システムが必要な情報をサジェスチョンできるようになるため、無駄な記録を省くことができ、介護の質も上がる。

社会福祉法人シルヴァーウィング 理事長 石川公也様

- 日本の介護現場の課題は、主に①介護従事者の負担軽減（雇用環境の改善）、②人手不足への対策（効率化・生産性の向上）、③自立支援介護への取組（サービスの質の向上）の3つだが、最初に取り組むべきは①と考えている。
- 2013年に東京都産業労働局の補助金を活用し、業務効率化と雇用環境改善の取組として、介護記録の電子化による間接業務の効率化と、介護ロボット導入による業務負担の軽減を行った。
- 介護記録の電子化について、従来、看護師、介護職員、栄養士等が別々に記録をつけており、情報共有ができていなかったが、電子化により職場内の情報共有が進んだ。
- 介護ロボットは目的別に自立支援型、介護業務支援型、メンタルケア支援型の3つに分けられ、また、介護ロボットの分類としては、既存の製品をロボット化した機器と、従来の技術では困難であった機能を持った機器に分けられる。
  - ・ 既存の製品をロボット化した機器について、例えば、リショナーという機器は介護ベッドが2つに分かれることで、一方がリクライニング車椅子になる。従来、2人体制でないと移乗できなかった方も、1人で移乗できる。
  - ・ 従来の技術では困難であった機能を持った機器について、例えば、市販はされていないが、ホンダが開発した歩行アシストでは、装着することで、杖を使って歩いていた人が杖なしで歩けるようになった例がある。
- その他の介護ロボット導入例
  - ・ 「HAL」という装着型の移乗支援機器は、腰に装着することで腰部の負担を軽減する。ベッドから車椅子等への移乗支援のために開発された機器だが、おむつ交換の時の中腰姿勢の際にも役立つといった評価があった。
  - ・ 「スカラモビル」(J-MAX)という電動階段昇降機器では、車椅子に乗ったまま階段を昇降できる。エレベーターのない公営住宅等で活用でき、業務負担の軽減になった。
  - ・ 「眠りスキャン」という見守り支援機器は、マットレスの下に敷くことで、ベッド上の人の状態をモニタリングできる。睡眠状態やバイタルが24時間リアルタイムでとれるため、居室での状況が把握でき、夜間の見守りが減少した。
  - ・ 「POPO」というリハビリ機器では、患部を免荷して歩行訓練ができる。ハーネスで身体を吊り上げるため、転倒リスクがない。平行棒だと訓練する距離に限られるが、POPOは廊下があれば訓練できる。

- ・ コミュニケーションロボットの「PALRO」について、例えば、ロボットが高齢者に「今何時です」等の声かけをすることで、時間の感覚を取り戻した例がある。現在は、認知症の見当識障害の改善をする取組の中で、このようなロボットを活用できないかと考えている。
  - ・ セラピーロボットの「PARO」は、センサー等によって人の呼びかけに反応するアザラシ型ロボット。例えば、利用者が入退院する際、環境が変わり落ちつかない時に、PARO と接して落ちつきを取り戻すことがある。
- 介護職員、介護ロボットの業務は、介護、看護などの専門的な福祉サービスの提供と、家事や清掃など家庭機能の代替的な役割がある。導入に当たっては、職員の業務負担を軽減しつつ、利用者 と接する時間を増やすという視点が大切。
  - ロボットの活用方法について、ロボットにも得意な部分と苦手な部分がある。例えば、見守りロボットは 24 時間バイタルがとれる。一方、食事介助のような仕事は、利用者の機嫌や食欲など、人の気持ちを押し量りながら行う必要があり、ロボットにはまだ難しい。
  - あるべき介護施設について、いくつになっても自力でトイレに行けるような、また、スタッフと適切な関わりを持てるような施設の実現のためには、人とテクノロジーの共存が不可欠。
  - 介護ロボットの社会実装に向け、施設建設の時点からロボットを使うことを前提にすべき。また、どのようにロボットを活用したら、最も効率的に業務ができるか等を提案してくれる企業がないことは課題。
  - 介護の質向上と業務効率化のために必要な介護情報は、①実施した介護サービスの状況を把握するための情報、②心身機能の変化などサービス実施の効果を分析する情報、③病状などを客観的に捉えるための情報の 3 つ。情報共有ができる組織を作ることで、職員の能力向上（チームケア）にも結びつく。
  - 介護記録について、手書きの介護記録は定型化されていない等の課題があったが、介護情報システムの導入により、保管期間が無制限となり、過去の記録の検索も可能となった。今後は、介護職員による記載内容のばらつきを抑えるため、利用者ごとの注目すべきポイントを画面上に出せるようにしたい。
  - 介護記録を AI で分析し、誤嚥性肺炎のリスクが高まる等のリスクの予見ができるようになった。いずれは、介護記録を入力すると、こんなリスクが高まっているといったアラートが鳴るような時代が来ると思われる。
  - 介護ロボットのテクノロジーの利活用の方向性は、人間の可能性の拡大。加齢によってできなかったことがテクノロジーの力でできるようになるため、人とロボットが支え合い、人間が幸せになることが重要。

東京大学教授 モビリティ・イノベーション連携研究機構長 生産技術研究所

次世代モビリティ研究センター教授 須田義大様

- 自動運転の実装化への課題としては、安全性・信頼性の向上やコストダウン等の技術開発面での課題、制度整備、社会受容性の醸成がある。最終的に自動運転を実装化するには、あらゆる業界が全てWin-Winの関係になるエコシステムをつくる必要がある。
- 特に自動車産業においては、自動運転や、自動運転と相性の良いシェア・サービスの出現について、CASE（Connected、Autonomous、Share & Service、Electric）やMaaS（Mobility as a Service）が大きな注目を集め、モビリティ革命と言える状況である。
- 自動運転は、人間の認知、判断、操作を機械化すれば可能となる。自動運転の最大の目的は、ヒューマンエラーを減らすことによる安全性の向上。他にも、ドライバーの負荷の低減による快適性の向上、省エネ運転による燃費の改善、運転のムラを無くすことによる交通渋滞の緩和、環境低負荷、高齢ドライバーや過疎地の交通問題の解決等にも繋がる。さらに、自動運転の進化による無人システム等の出現により、都市構造・社会システムが変化して新産業が創出されることが期待される。
- 2015年から2019年の5年間に、自動運転を取り巻く政府の取組が進み、自動運転の実用化に向けた動きがある。内閣官房では、2020年までに高速道路での自動走行及び限定地域での無人自動走行サービスを実現させるためのロードマップが作成され、制度整備大綱の策定や関係法令改正の道筋ができていく。経済産業省と国土交通省では、研究開発から実用化ビジネスの視点で検討が進められている。警察庁では、自動運転に関する道路交通法改正法案を今国会に提出している。
- 自動運転は、レベル0から5までの定義があり、レベル2までは現行法令で実施可能。レベル3以上は、自動車はドライバーによる運転がなされることを定めたジュネーブ道路交通条約があるのでルール化が難しかったが、日本国内でも実証実験のガイドラインの制定、法律改正の動きがある。
- 自動運転はレベル1から5へと段階的に実用化されるとは限らない。例えば、レベル3は、機械での自動運転が行えなくなった場合、人間が代理で運転することを条件付けているため、人間が関与しない限定地域での無人運転や隊列走行の後続車両を無人化するレベル4（相当）の方が実行しやすいとも考えられている。

- 自動走行ビジネス検討会では、無人自動走行による移動サービスとトラックの隊列走行について、2020年に一定の実用化の目途をつけることを目指している。
- レベル4（相当）の地域限定での無人自動運転サービスはインフラ協調も行きやすく、技術的な視点からも現実的。社会的な課題としてのドライバー不足、過疎地の高齢ドライバー問題、公共交通等の活性化等に役立つと考えられる。
- 例えば、北海道上士幌町ではふるさと納税を利用して自動運転バスの導入に向けた取組を行う等、全国で自動走行のビジネス実証が行われている。他にも、鉄道の廃線跡を活用したBRT（バス高速輸送システム）の実証実験も進められている。そのため、現在はエコシステムをつくるという観点でも、技術面だけでなく、ビジネス化等、自動運転を社会が受け入れるための社会受容性の検討が重要になっている。
- 隊列走行のトラックも、2020年度の新東名高速道路での後続無人隊列走行の実現を目指し、開発が進められている。既に、後続車無人システムで、後続車有人状態でドライバーは運転しないという実証実験が行われた。後続無人隊列走行は、高速バス等にも適用可能と考えられている。
- モビリティ・オペレーションの変革として、現在の「所有」と「手動」は、「シェア」と「自動」に変化していく。自動車産業は手動の自動化を行っており、シェアモデルについては、新ビジネスが育ち始めている。自動運転は最終的に移動の快適性を向上させ、モビリティ社会全体の最適化を実現する。
- また、CASE、MaaSは自動車産業全体のビジネスを変えていく。例えば、車検制度、自動車整備工場、保険制度の在り方についても検討が必要。
- 現在、トラックやバスのドライバーは不足しており、長時間労働や身体的・精神的な負担等の労働環境についても課題がある。自動運転技術は、これらの課題の改善が期待されている。
- ドライバーへの影響は、自動運転のレベルと制度設計に依存する。レベル2は、基本的にはドライバーの責任で車を走らせつつ、安全運転支援を行うという状態となるため、快適性向上と疲労軽減という効果があると考えられる。レベル3の条件付き運転の自動化は、運転操作からシステムによる遠隔監視へと、ドライバーの役割が変わるとともに、免許制度の内容を変化させる可能性もあり、また、長距離高速バスの交替運転手の配置基準やトラックドライバーの労働時間等のルールにも影響がありうる。レベル4の無人走行、後続車無人の隊列走行が実現すれば、ドライバー不足への対応として非常に大きなメリットがある。
- CASEやMaaSといった自動運転産業の変革など、自動運転については、複数の観点からの議論が必要となる。

- AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響について、2019年1～3月に、企業等へのヒアリング調査を実施。従業員の業務の一部をデジタル・機械化することで、業務の効率化や省力化に努めている企業等を対象に、具体的な取組内容や職場への影響の実態等について聴取。
- 対象企業は、職業紹介業、飲食店、労働者派遣業、銀行業、宿泊業の計6つの企業と、1つの産別労働組合。企業の取組の特徴は2つに分かれており、1つは、事務系の仕事にRPAを入れて業務効率化を図っているもので、もう一つは、それに加え、さらに新しい分析技術等を取り入れて人材の確保をしようとしているもの（主に飲食等の分野）。
- ヒアリングで明らかになったことは、以下の4点が挙げられる。
  - ① メインの担当部署が人事労務部門と異なること  
総じて、経営戦略・業務改革を企画・推進する部署が新技術対応の担当となっており、また、内部業務に精通するキーパーソンの存在も見られた。そのような人物が、職場にきめ細かくヒアリングし、個人が抱え込んでいたような仕事も丁寧に聞き出すことで、新技術の導入を進めていた。
  - ② 必ずしも業務の削減により雇用が減ることはないこと  
現在は人手不足の対応をする必要があるため、人員削減を目的に新技術の導入を行ったケースはなかったが、一部、業務が削減できた結果、人が自然減となっても対応できた例はあった。企業側の意見としては、従業員が担うべき仕事に注力してもらうための環境整備で、また、労働時間の短縮等の業務改革を行うためのものでもあった。
  - ③ RPA導入は内製化する傾向もあること  
労働者派遣業や銀行業における職場単位での小規模なRPAについては、ベンダーではなく、現場の仕事を良く知る人が短期間の研修を受け、業務の合間に開発するケースがあった。また、その経験から、RPAの開発者に職種転換し、企業もそれに応じて処遇も変えたケースがあるという話もあった。
  - ④ RPA等による業務削減に伴う働き方の変化  
定型業務等が新技術により置換・削減された分、例えば銀行業では、積極的に外に出て営業活動をしてもらうなど、企業は従業員に「人ならではの」仕事を求めている。また、新技術が業務をサポートする例もあり、銀行業では、行員が外で営業活動をする際にタブレット端末を持っていき、お客様への商品説明の時に端末内の説明機能を活用している。
- 今後の課題は、以下の3点が挙げられる。
  - ① 新技術の導入によるビジネスモデルの拡大  
ヒアリング対象企業では、現在は、新技術の導入を図りつつ、改善を重ねている状況。複数の企業が非常に強調していたのが、新技術を活用するポイントは対象の業務をよく知る存在がいることであるという点。例えば飲食業のヒアリング対象企業では、来客数や仕入れの数等を過去のデータから予測するシステムを、担当者が飲食業界の知見も活かして開発し、更にもっとそのサービスを飲食業に展開しようとしている。
  - ② 雇用問題が発生した時の対応

労働組合からは、新技術の開発や導入のスピードが予測できないため、どこかのタイミングで一気に業務の置換えが進むことへ懸念が示された。今回のヒアリング企業では人事部門の関わりがあまり見られなかったが、今後の雇用問題に備え、労使確認の仕組みがあるとよいと推察される。

③ 労働者間の格差と人事の関わり方

新技術の導入により新たな業務にシフトすると、対応に前向きな人とそうでない人が現れてくるが、企業側は、現状では、従業員の意識改革を促すに止まっている。また、業務の変化は職場ごとに異なるため、ヒアリング対象企業においては、人事部門の介入による一斉研修よりも、現状では、職場での個別対応がよいと考えている傾向が見られた。

# 障害者介助等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金の拡充案について

## 1. 障害者介助等助成金（拡充案）

	助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間 (上限)
拡充	重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金（仮称） ○対象障害者（ <u>重度訪問介護サービス、同行援護及び行動援護の利用者に限る。</u> ）の業務遂行のために必要な職場介助者（ <u>重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の提供事業者に限る。</u> ）の委嘱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>重度訪問介護サービスの利用者</u></li> <li>・<u>同行援護の利用者</u></li> <li>・<u>行動援護の利用者</u></li> </ul> ※上記について、障害者雇用促進法の対象障害者の範囲であること。	4/5 (中小事業主は9/10)	・対象障害者1人につき、月13.3万円まで（中小事業主は、月15万円まで）	開始から年度末まで

※ 現行の助成金メニュー（職場介助者の配置・委嘱、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱、障害者窓口担当者の配置）は現状維持。

## 2. 重度障害者等通勤対策助成金（拡充案）

	助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間 (上限)
拡充	重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金（仮称） ○対象障害者（ <u>重度訪問介護サービス、同行援護及び行動援護の利用者に限る。</u> ）の通勤を容易にするために援助する通勤援助者（ <u>重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の提供事業者に限る。</u> ）の委嘱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>重度訪問介護サービスの利用者</u></li> <li>・<u>同行援護の利用者</u></li> <li>・<u>行動援護の利用者</u></li> </ul> ※上記について、障害者雇用促進法の対象障害者の範囲であること。	4/5 (中小事業主は9/10)	・対象障害者1人につき、月7.4万円まで（中小事業主は、月8.4万円まで）	3月間（～年度末）

※ 現行の助成金メニュー（住宅・駐車場の賃借、指導員の配置、住宅手当の支払、通勤用バスの購入、通勤用バス運転従事者の委嘱、通勤援助者の委嘱、通勤用自動車の購入）は現状維持。

# 納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金

平成30年度支給実績:7.3億円(5,079件)

## 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:0.5億円(87件)>

### ○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、費用の2/3を助成(上限額:障害者1人につき450万円(作業施設の場合)等)

### ○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成(上限額:障害者1人につき225万円)

### ○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成(上限額:5千万円)

## 障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:5.7億円(4,291件)>

### ○ 障害者介助等助成金

障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者等の措置を行う事業主に対して、原則、費用の3/4を助成

- ・ 職場介助者の委嘱(上限額:原則1回1万円及び年150万円、支給期間:原則10年間)
- ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱(上限額:1回6千円及び年28万8千円、支給期間:10年間) 等

## 通勤の配慮を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:1.1億円(701件)>

### ○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して、費用の3/4を助成

- ・ 通勤援助者の委嘱(上限額:1回2千円及び交通費計3万円、支給期間:1月間)
- ・ 駐車場の賃借(上限額:障害者1人につき月5万円、支給期間:10年間) 等

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和元年 10 月 25 日現在

## (公益代表)

- ◎ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授  
あべ まさひろ
- 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授  
くらち のぶあき
- 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授  
こはら みき
- 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授  
たけいし えみこ
- 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授  
なかがわ まさとし
- 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授  
はせがわ たまこ

## (労働者代表)

- 内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員  
うちだ ふみこ
- 岡本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理  
おかもと けんじ
- 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長  
にだいら あきら
- 森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長  
もりぐち いさお
- 門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長  
もんざき まさき

## (使用者代表)

- 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事  
さど やすひろ
- 塩野 典子 富士通ハーモニー（株）取締役  
しおの のりこ
- 高橋 陽子 ダンウェイ（株）代表取締役社長  
たかはし ようこ
- 正木 義久 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部長  
まさき よしひさ
- 松永 恭興 （株）日立製作所人財統括本部人事勤労本部トータルリワード部長  
まつなが やすおき

## (障害者代表)

- 阿部 一彦 （社福）日本身体障害者団体連合会会長  
あべ かずひこ
- 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長  
こいで たかじ
- 竹下 義樹 （社福）日本視覚障害者団体連合会会長  
たけした よしき
- 眞壁 博美 （公社）全国精神保健福祉会連合会理事  
まかべ ひろみ

## Press Release

令和元年 12 月 25 日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課

課 長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 戸ヶ崎 文泰

課 長 補 佐 平 知久

(代表電話) 03-5253-1111 (内線) 5650、5829

(直通電話) 03-3502-6775

### 令和元年 障害者雇用状況の集計結果

厚生労働省では、このほど、民間企業や公的機関などにおける、令和元年の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめましたので、公表します。

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は 2.2%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

今回の集計結果は、同法に基づき、毎年 6 月 1 日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、障害者の雇用義務のある事業主などに報告を求め、それを集計したものです。

#### 【集計結果の主なポイント】

<民間企業>（法定雇用率 2.2%）

○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

・雇用障害者数は 56 万 608.5 人、対前年 4.8%（2 万 5,839.0 人）増加

・実雇用率 2.11%、対前年比 0.06 ポイント上昇

○法定雇用率達成企業の割合は 48.0%（前年比 2.1 ポイント上昇）

<公的機関>（同 2.5%、都道府県などの教育委員会は 2.4%）※（ ）は前年の値

○雇用障害者数はいずれも対前年で上回る。

・国：雇用障害者数 7,577.0 人（3,902.5 人）、実雇用率 2.31%（1.22%）

・都道府県：雇用障害者数 9,033.0 人（8,244.5 人）、実雇用率 2.61%（2.44%）

・市町村：雇用障害者数 2 万 8,978.0 人（2 万 7,145.5 人）、実雇用率 2.41%（2.38%）

・教育委員会：雇用障害者数 1 万 3,477.5 人（1 万 2,607.5 人）、実雇用率 1.89%（1.90%）

<独立行政法人など>（同 2.5%）※（ ）は前年の値

○雇用障害者数及び実雇用率のいずれも対前年で上回る。

・雇用障害者数 1 万 1,612.0 人（1 万 1,010.0 人）、実雇用率 2.63%（2.54%）

# 障害者雇用状況報告の集計結果（概要）

## 1 民間企業における雇用状況

### ○ 雇用されている障害者の数、実雇用率、法定雇用率達成企業の割合

- ・ 民間企業（45.5人以上規模の企業：法定雇用率2.2%）に雇用されている障害者の数は560,608.5人で、前年より25,839.0人増加（前年比4.8%増）し、16年連続で過去最高となった。
- ・ 雇用者のうち、身体障害者は354,134.0人（対前年比2.3%増）、知的障害者は128,383.0人（同6.0%増）、精神障害者は78,091.5人（同15.9%増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。
- ・ 実雇用率は、8年連続で過去最高の2.11%（前年は2.05%）、法定雇用率達成企業の割合は48.0%（同45.9%）であった。

[総括表1、グラフ(1)、詳細表1(1)・(4)]

### ○ 企業規模別の状況

- ・ 企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、45.5～100人未満規模企業で56,679.5人（前年は54,927.0人）、100～300人未満で111,128.0人（同106,521.5人）、300～500人未満で49,399.5人（同46,877.0人）、500～1,000人未満で65,439.5人（同62,408.0人）、1,000人以上で277,962.0人（同264,036.0人）と、全ての企業規模で前年より増加した。
- ・ 実雇用率は、45.5～100人未満で1.71%（前年は1.68%）、100～300人未満で1.97%（同1.91%）、300～500人未満で1.98%（同1.90%）、500～1,000人未満で2.11%（同2.05%）、1,000人以上で2.31%（同2.25%）となった。  
なお、民間企業全体の実雇用率2.11%（同2.05%）と比較すると、500～1,000人未満及び1,000人以上規模企業が実雇用率を上回っている。
- ・ 法定雇用率達成企業の割合は、45.5～100人未満が45.5%（前年は44.1%）、100～300人未満が52.1%（同50.1%）、300～500人未満が43.9%（同40.1%）、500～1,000人未満が43.9%（同40.1%）、1,000人以上が54.6%（同47.8%）となり、全ての規模の区分で前年より増加した。

[グラフ(2)・(3)、詳細表1(2)]

### ○ 産業別の状況

- ・ 産業別にみると、雇用されている障害者の数は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「金融業、保険業」以外の全ての業種で前年よりも増加した。
- ・ 産業別の実雇用率では、「医療、福祉」（2.73%）、「農、林、漁業」（2.54%）「生活関連サービス業、娯楽業」（2.32%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（2.25%）が法定雇用率を上回っている。

[グラフ(4)・(5)、詳細表1(3)]

○ 法定雇用率未達成企業の状況

- ・ 令和元年の法定雇用率未達成企業は52,991社。そのうち、不足数が0.5人または1人である企業（1人不足企業）が、64.8%と過半数を占めている。
- ・ また、障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は30,638社であり、未達成企業に占める割合は、57.8%となっている。

〔詳細表 1 (5)〕

○ 特例子会社の状況

- ・ 令和元年6月1日現在で特例子会社（※）の認定を受けている企業は517社（前年より31社増）で、雇用されている障害者の数は、36,774.5人であった。
- ・ 雇用者のうち、身体障害者は11,939.5人、知的障害者は18,885.5人、精神障害者は5,949.5人であった。

※親会社の実雇用率に算入できる、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

〔詳細表 1 (7)〕

## 2 公的機関における在職状況

(1) 国の機関（法定雇用率2.5%）

国の機関に在職している障害者の数は7,577.0人で、前年より94.2%（3,674.5人）増加しており、実雇用率は2.31%と、前年に比べ1.09ポイント上昇した。

国の機関は44機関中27機関で達成。

〔総括表 2 (1)、詳細表 2 (1)、4 (1)〕

(2) 都道府県の機関（法定雇用率2.5%）

都道府県の機関に在職している障害者の数は9,033.0人で、前年より9.6%（788.5人）増加しており、実雇用率は2.61%と、前年に比べ0.17ポイント上昇した。

知事部局は47機関中33機関が達成、知事部局以外は111機関中89機関が達成。

〔総括表 2 (2)、詳細表 2 (2)、4 (2)・(3)〕

(3) 市町村の機関（法定雇用率2.5%）

市町村の機関に在職している障害者の数は28,978.0人で、前年より6.8%（1,832.5人）増加しており、実雇用率は2.41%と、前年に比べ0.03ポイント上昇した。

2,441機関中1,766機関が達成。

〔総括表 2 (3)、詳細表 2 (3)〕

(4) 都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.4%）

都道府県等の教育委員会に在職している障害者の数は13,477.5人で、前年より6.9%（870.0人）増加しており、実雇用率は1.89%（都道府県教育委員会は1.87%、市町村教育委員会は2.03%）と、前年に比べ0.01ポイント減少した。

都道府県教育委員会は47機関中6機関が達成、市町村教育委員会は53機関中32機関が達成。

〔総括表 2 (4)、詳細表 2 (4)、4 (4)〕

### 3 独立行政法人等における雇用状況

独立行政法人等(法定雇用率2.5%)に雇用されている障害者の数は11,612.0人で、前年より5.5%(602.0人)増加しており、実雇用率は2.63%と、前年に比べ0.09ポイント上昇した。

独立行政法人等(国立大学法人等を除く)は91法人中83法人が達成、国立大学法人等は90法人中72法人が達成、地方独立行政法人等は171法人中127法人が達成。

[総括表3、詳細表3、4(5)]

## 総括表

### 令和元年6月1日現在における障害者の雇用状況

#### 1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.2%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成企業の数 / 企業数	⑤ 達成割合
民間企業	26,585,858.0 人	560,608.5 人	2.11 %	48,898 / 101,889	48.0 %
	( 26,104,834.5 人 )	[ 461,811 人 ] ( 534,769.5 人 )	( 2.05 % )	( 46,217 / 100,586 )	( 45.9 % )

※[ ]内は実人員。以下同じ。

#### 2 国、地方公共団体における在職状況

##### (1) 国の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	328,132.5 人	7,577.0 人	2.31 %	27 / 44	61.4 %
	( 320,654.0 人 )	[ 6,237 人 ] ( 3,902.5 人 )	( 1.22 % )	( 8 / 43 )	( 18.6 % )
行政機関	299,324.5 人	7,184.0 人	2.40 %	22 / 35	62.9 %
	( 291,986.0 人 )	[ 5,956 人 ] ( 3,620.0 人 )	( 1.24 % )	( 6 / 34 )	( 17.6 % )
立法機関	3,688.0 人	101.0 人	2.74 %	5 / 5	100.0 %
	( 3,655.0 人 )	[ 79 人 ] ( 37.5 人 )	( 1.03 % )	( 2 / 5 )	( 40.0 % )
司法機関	25,120.0 人	292.0 人	1.16 %	0 / 4	0.0 %
	( 25,013.0 人 )	[ 202 人 ] ( 245.0 人 )	( 0.98 % )	( 0 / 4 )	( 0.0 % )

##### (2) 都道府県の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	345,606.0 人	9,033.0 人	2.61 %	122 / 158	77.2 %
	( 337,872.0 人 )	[ 6,847 人 ] ( 8,244.5 人 )	( 2.44 % )	( 99 / 161 )	( 61.5 % )
都道府県知事部局	270,714.0 人	7,118.0 人	2.63 %	33 / 47	70.2 %
	( 263,631.0 人 )	[ 5,288 人 ] ( 6,524.5 人 )	( 2.47 % )	( 24 / 47 )	( 51.1 % )
その他の都道府県機関	74,892.0 人	1,915.0 人	2.56 %	89 / 111	80.2 %
	( 74,241.0 人 )	[ 1,559 人 ] ( 1,720.0 人 )	( 2.32 % )	( 75 / 114 )	( 65.8 % )

※都道府県知事部局のうち未達成であった機関のうち1機関は、公表日時点で達成済み。  
 ※その他の都道府県機関のうち未達成であった機関のうち4機関は、公表日時点で達成済み。

## (3) 市町村の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
市町村の機関	1,200,580.0 人	28,978.0 人 [ 21,981 人]	2.41 %	1,766 / 2,441	72.3 %
	( 1,140,348.5 人)	( 27,145.5 人)	( 2.38 %)	( 1,718 / 2,470 )	( 69.6 %)

※市町村の機関のうち未達成であった機関のうちの102機関は、公表日時点で達成済み。

## (4) 都道府県等の教育委員会(法定雇用率2.4%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	714,968.5 人	13,477.5 人 [ 10,082 人]	1.89 %	38 / 100	38.0 %
	( 662,641.5 人)	( 12,607.5 人)	( 1.90 %)	( 39 / 100 )	( 39.0 %)
都道府県教育委員会	630,655.0 人	11,770.0 人 [ 8,746 人]	1.87 %	6 / 47	12.8 %
	( 577,583.0 人)	( 10,822.5 人)	( 1.87 %)	( 5 / 47 )	( 10.6 %)
市町村教育委員会	84,313.5 人	1,707.5 人 [ 1,336 人]	2.03 %	32 / 53	60.4 %
	( 85,058.5 人)	( 1,785.0 人)	( 2.10 %)	( 34 / 53 )	( 64.2 %)

※市町村教育委員会のうち未達成であった機関のうちの3機関は、公表日時点で達成済み。

## 3 独立行政法人等における雇用状況(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	440,944.0 人	11,612.0 人 [ 8,885 人]	2.63 %	282 / 352	80.1 %
	( 432,729.0 人)	( 11,010.0 人)	( 2.54 %)	( 240 / 348 )	( 69.0 %)
独立行政法人等(国立大学法人等を除く)	212,384.0 人	5,878.5 人 [ 4,561 人]	2.77 %	83 / 91	91.2 %
	( 209,593.5 人)	( 5,598.0 人)	( 2.67 %)	( 69 / 92 )	( 75.0 %)
国立大学法人等	148,053.0 人	3,757.5 人 [ 2,798 人]	2.54 %	72 / 90	80.0 %
	( 146,562.0 人)	( 3,622.5 人)	( 2.47 %)	( 58 / 90 )	( 64.4 %)
地方独立行政法人等	80,507.0 人	1,976.0 人 [ 1,526 人]	2.45 %	127 / 171	74.3 %
	( 76,573.5 人)	( 1,789.5 人)	( 2.34 %)	( 113 / 166 )	( 68.1 %)

※独立行政法人等のうち未達成であった機関のうちの2機関は、公表日時点で達成済み。

※国立大学法人等のうち未達成であった機関のうちの7機関は、公表日時点で達成済み。

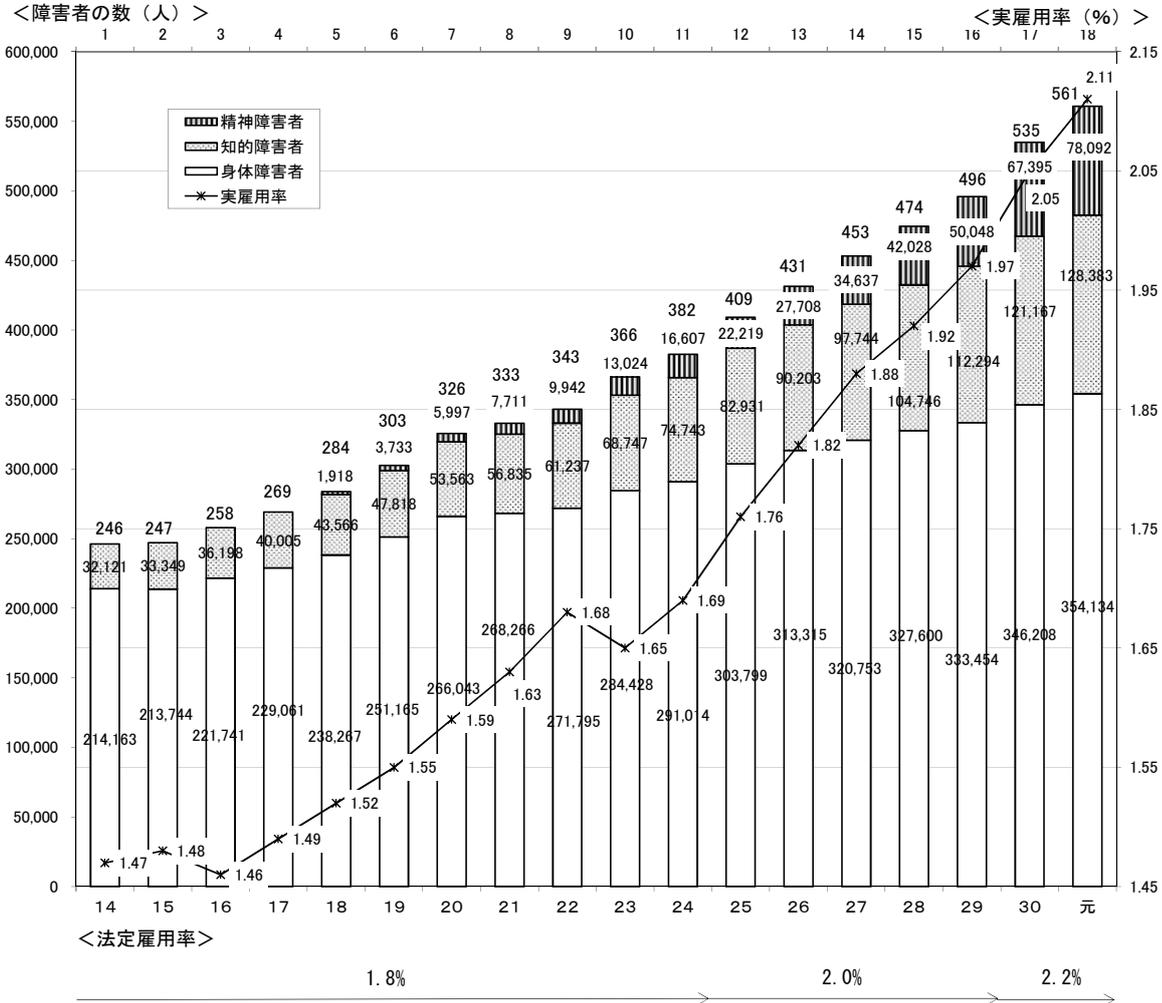
※地方独立行政法人等のうち未達成であった機関のうちの11機関は、公表日時点で達成済み。

- 注 1 1及び3の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
- 2 2の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 3 各表の②欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。  
ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。  
① 平成28年6月2日以降に採用された者であること  
② 平成28年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 4 法定雇用率2.4%が適用される機関とは、都道府県の教育委員会及び一定の市町村の教育委員会である。
- 5 ( )内は、平成30年6月1日現在の数値である。  
なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。
- 6 「独立行政法人等」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2の第1号から第8号まで、「地方独立行政法人等」とは、同令別表第2の第9号から第10号までの法人を指す。
- 7 特別承認・特例認定や各機関における法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数の変化等により機関数は変動する。

# グラフ

## 民間企業における障害者の雇用状況

(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年は45.5人以上規模の企業）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

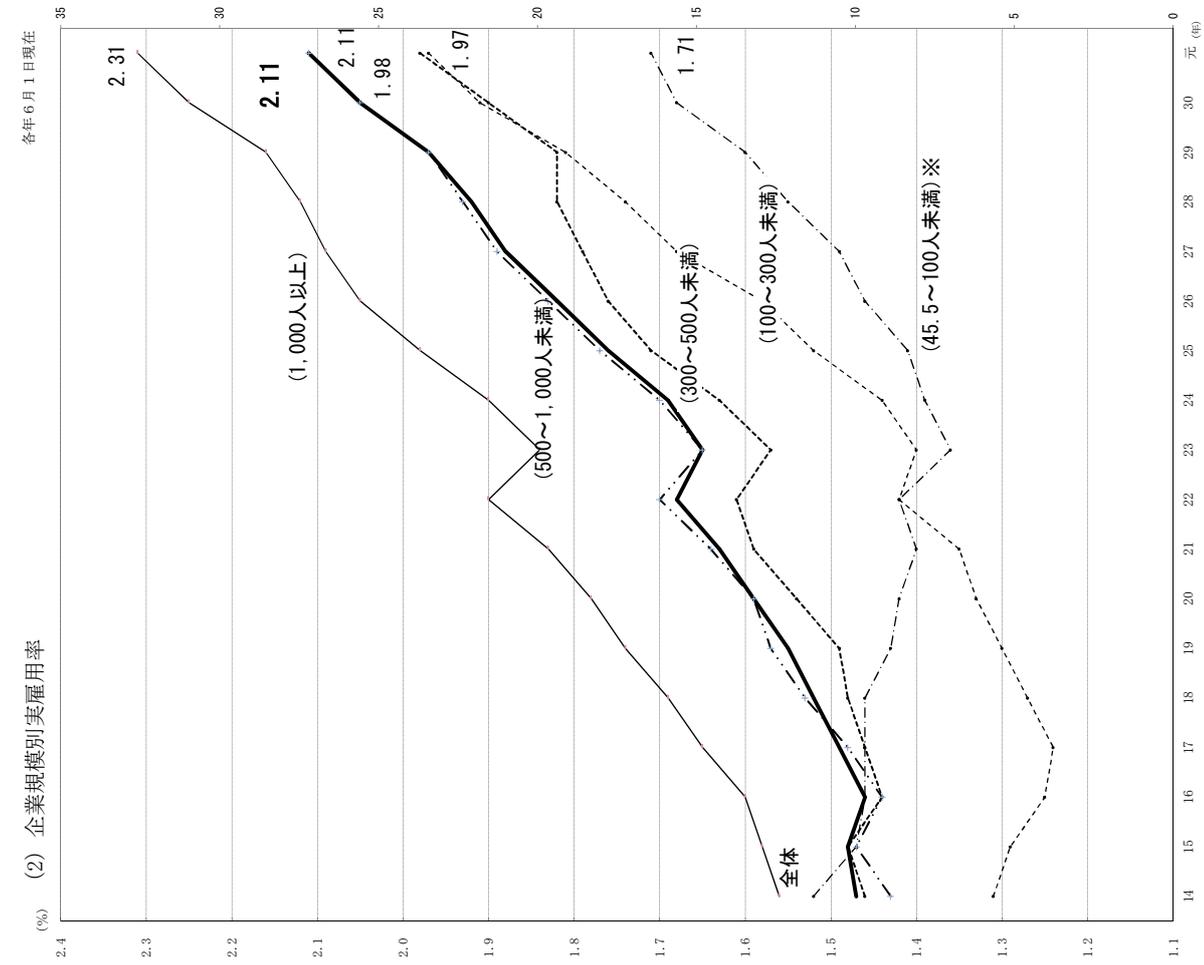
- |  |                |  |
|--|----------------|--|
| <p>平成17年まで</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）</li> <li>知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> </ul>  | <p>平成23年以降</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）</li> <li>知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>身体障害者である短時間労働者</li> <li>（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> <li>知的障害者である短時間労働者</li> <li>（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> <li>精神障害者である短時間労働者（※）</li> <li>（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> </ul> |
| <p>平成18年以降<br/>平成22年まで</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）</li> <li>知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>精神障害者である短時間労働者</li> <li>（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> </ul> |                |  |

※ 平成30年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。

- ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

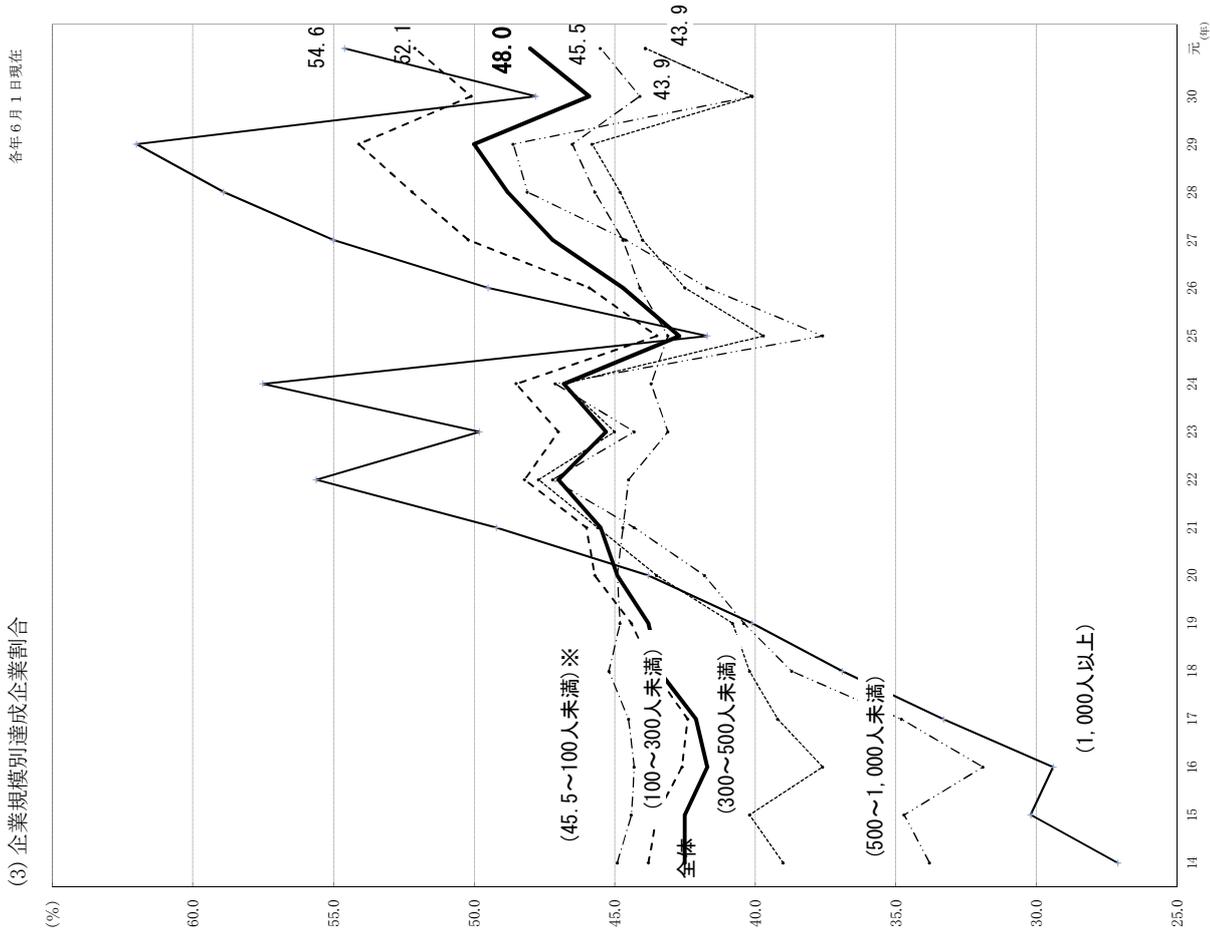
注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年4月以降平成29年までは2.0%、平成30年4月以降は2.2%となっている。

(2) 企業規模別実雇用率



※24年までは50~100人未満  
 ※25年から29年までは50~100人未満  
 ※30年からは45.5~100人未満

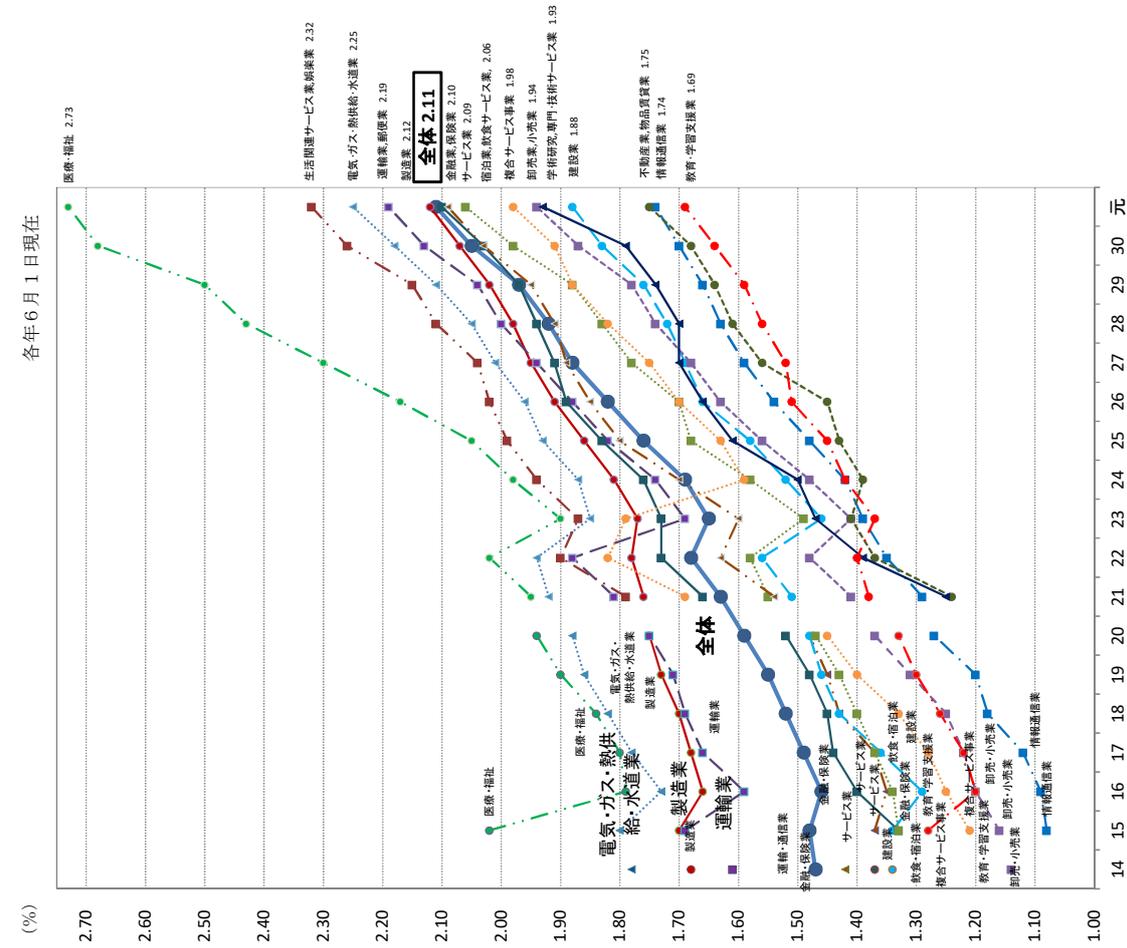
(3) 企業規模別達成企業割合



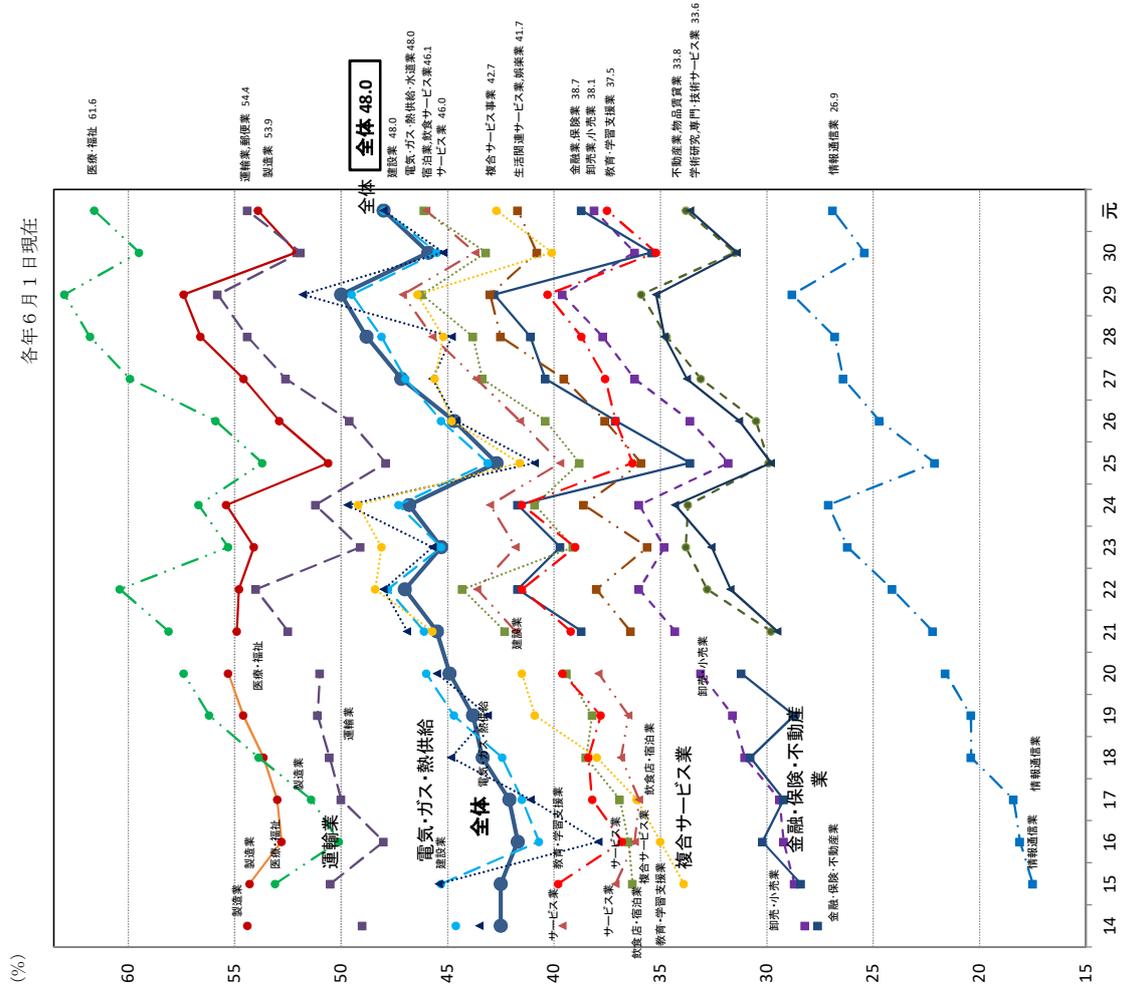
※24年までは56~100人未満  
 ※25年から29年までは50~100人未満  
 ※30年からは45.5~100人未満

各年6月1日現在

(4)産業別実雇用率



(5)産業別達成企業割合



注 (4)の図と同じ。

注1 グラフ作成上、労働者数が10万人に満たない農、林、漁業及び鉱業は除いている。  
 2 平成15年及び平成21年より産業分類が変更になっている。

## ◎ 法定雇用率とは

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）である（なお、平成30年3月まで、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

- 民間企業 ……
 

一般の民間企業 ……	2. 2% [2. 0%]
(45.5人 [50人] 以上規模の企業)	
特殊法人等 ……	2. 5% [2. 3%]
〔労働者数40人 [43.5人] 以上規模の特殊法人、 独立行政法人、国立大学法人等	
- 国、地方公共団体 …… 2. 5% [2. 3%]  
(40人 [43.5人] 以上規模の機関)
- 都道府県等の教育委員会 …… 2. 4% [2. 2%]  
(42人 [45.5] 以上規模の機関)

※ ( ) 内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。

※ [ ] 内は、平成30年3月までの値である。

### 【一般民間企業における雇用率設定基準】

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

※ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率は、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。

※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

※ 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

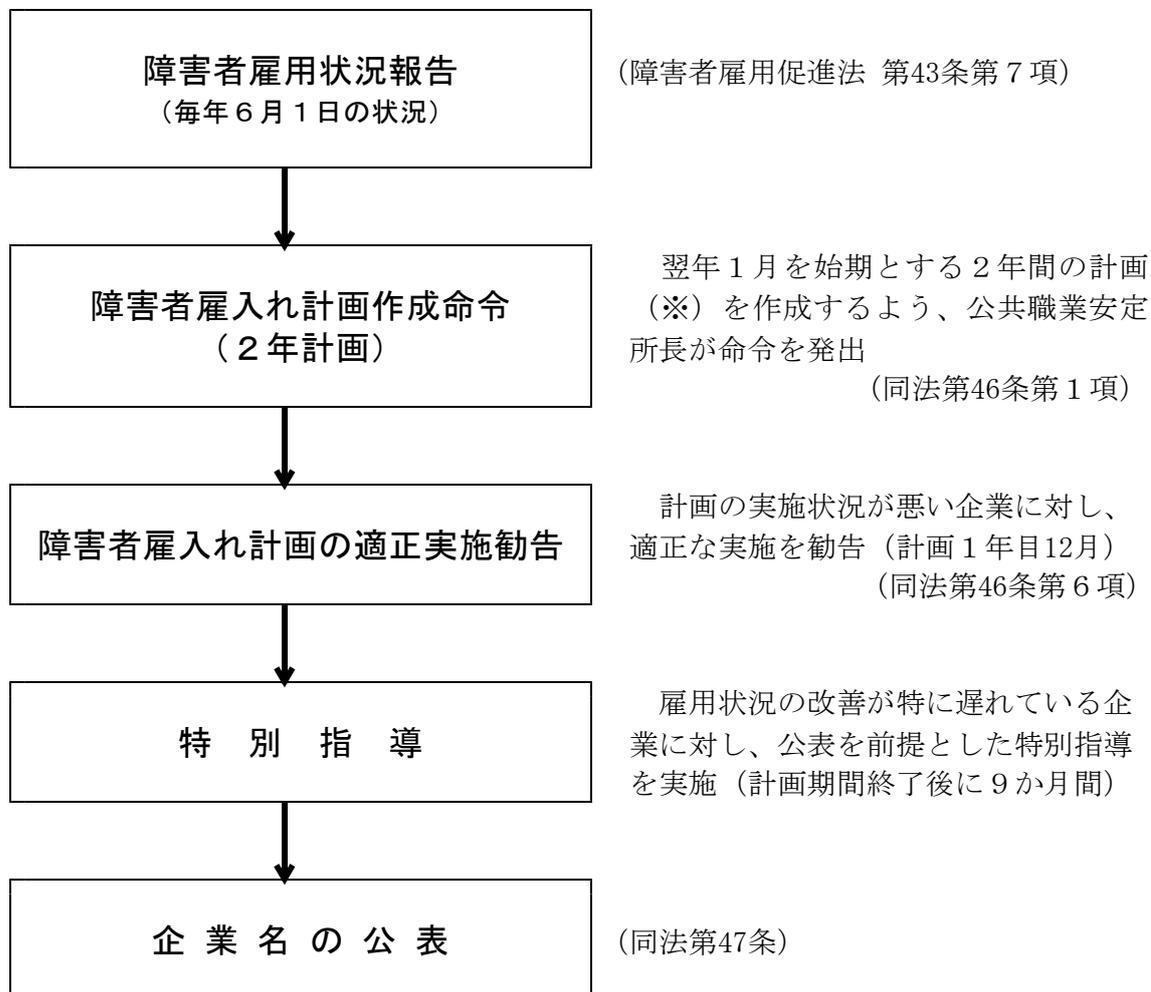
※ ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分としてカウントされる。

① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

## ◎ 障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「障害者雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施している。

### [指導実績]

- 平成30年度の実績
  - \* 「障害者雇入れ計画作成命令」の発出 430社
  - \* 障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」 40社
  - \* 「特別指導」の実施 26社
- 障害者雇入れ計画を実施中の企業 190社(30年度)
- 企業名の公表
  - 18年度 2社、19年度 1社(再公表)、20年度 4社、
  - 21年度 7社(うち1社は再公表)、22年度 6社(うち2社は再公表)
  - 23年度 3社(うち1社は再公表)、24年度 0社、25年度 0社、
  - 26年度 8社、27年度 0社、28年度 2社、29年度 0社、
  - 30年度 0社

※平成24年1月1日以降の日を始期とする雇入れ計画から計画期間は3年間から2年間に短縮している。

# 詳細表

## 1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.2%)

### (1) 概況

#### ① 概況

区分	① 企業数 ( 100,586 )	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数 26,585,958.0 ( 26,104,834.5 )	③ 障害者の数			④ 実雇用率 $E \div ② \times 100$	⑤ 法定雇用率 達成企業の割合 48.988	⑥ 法定雇用率達成企業の割合 48.0		
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者 121,377 ( 117,892 )	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者 16,845 ( 16,026 )	C. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者 278,430 ( 262,305 )				D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者 45,159 ( 41,309 )	E. 計 A×2+B+C+D×0.5 560,608.5 ( 534,769.5 )
民間企業	101,889 ( 100,586 )	26,585,958.0 ( 26,104,834.5 )	121,377 ( 117,892 )	16,845 ( 16,026 )	278,430 ( 262,305 )	45,159 ( 41,309 )	560,608.5 ( 534,769.5 )	2.11 ( 2.05 )	48.988 ( 46,217 )	48.0 ( 45.9 )

#### ② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数										
	a. 重度身体障害者 560,608.5 ( 534,769.5 )	b. 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者 121,377 ( 117,892 )	c. 重度以外の身体障害者 16,845 ( 16,026 )	d. 重度以外の身体障害者である短時間労働者 45,159 ( 41,309 )	e. 計 a×2+b+c+d×0.5 560,608.5 ( 534,769.5 )	f. うち新規雇用分	g. うち新規雇用分	h. 計 c+(d-e)×10.5 13,511 ( 12,847 )									
民間企業	100,840 ( 98,193 )	12,501 ( 11,691 )	131,503 ( 124,993 )	16,900 ( 16,276 )	354,134.0 ( 346,208.0 )	28,337.0 ( 28,506.0 )	4,344 ( 4,335 )	20,537 ( 19,699 )	73,679 ( 68,757 )	18,572 ( 17,353 )	128,383.0 ( 121,166.5 )	14,233.0 ( 14,074.0 )	59,737 ( 50,708 )	23,198 ( 20,527 )	13,511 ( 12,847 )	78,091.5 ( 67,395.0 )	19,445.0 ( 17,911.5 )

#### (1)(1)①表の注

- 注1 ②欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者、知的障害者及び精神障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
- 2 ③A欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については法律上、1人を2人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行い、D欄の「重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者」については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たり0.5カウントしている。
- ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、以下の注4に該当するものについては、1人とカウントしている。
- 3 A、C欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者である。
- 4 C欄の精神障害者には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者を含む。  
 ① 平成28年6月2日以降に採用された者であること。  
 ② 平成28年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること。
- 5 D欄の精神障害者である短時間労働者とは、精神障害者である短時間労働者のうち、注4に該当しない者である。
- 6 F欄の「うち新規雇用分」は、平成30年6月2日から令和元年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた労働者数である。
- 7 ( )内は平成30年6月1日現在の数値である。  
 なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。
- 注1 ①欄の「障害者の数」とは②③e欄及び④h欄の計である。  
 2 ②③a欄の重度障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしており、e欄の計を算出するに当たりダブルカウントしている。  
 3 ②③④d欄の重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、②③e欄及び④h欄を算出するに当たり0.5カウントとしている。
- 4 ②③のa.c欄及び④のe欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、②③のb.d欄及び④のd欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者である。
- 5 ④a欄の労働者とは、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者である。  
 ① 平成28年6月2日以降に採用された者であること。  
 ② 平成28年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること。  
 ③ ②F欄及び④b欄の「うち新規雇用分」は、平成30年6月2日から令和元年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた労働者数である。
- 7 ( )内は平成30年6月1日現在の数値である。  
 なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。

## (2) 企業規模別の雇用状況

### ① 概況

区分	① 企業数 (企業)	② 法定雇用労働者数の算定基礎となる労働者数		③ 障害者の数				E. 計 A×2+B+C+D ×0.5	④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合
		A. 重度身体障害者及び重度知的障害者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者 ある短時間労働者(注4)	C. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(注5)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者	F. 5%新規雇用率分	企業				
規模計	101,889 (100,586)	26,585,858.0 (26,104,834.5)	121,377 (117,892)	16,845 (16,026)	278,430 (262,305)	45,159 (41,309)	560,608.5 (534,769.5)	62,015.0 (60,491.5)	2.11 (2.05)	48,898 (46,217)	48.0 (45.9)
45.5～ 100人未満	50,055 (49,370)	3,316,709.0 (3,275,003.0)	10,237 (9,985)	2,935 (2,864)	8,779 (8,174)	8,779 (8,174)	56,679.5 (54,927.0)	6,927.0 (6,838.0)	1.71 (1.68)	22,796 (21,794)	45.5 (44.1)
100～ 300人未満	36,578 (36,173)	5,646,290.5 (5,582,387.5)	21,816 (21,207)	4,811 (4,496)	56,463 (54,188)	12,444 (10,847)	111,128.0 (106,521.5)	13,627.5 (13,696.5)	1.97 (1.91)	19,041 (18,127)	52.1 (50.1)
300～ 500人未満	7,031 (6,965)	2,492,011.0 (2,469,779.5)	10,538 (10,226)	1,682 (1,538)	24,629 (23,052)	4,025 (3,670)	49,399.5 (46,877.0)	5,727.5 (5,307.5)	1.98 (1.90)	3,087 (2,795)	43.9 (40.1)
500～ 1,000人未満	4,820 (4,720)	3,099,057.0 (3,036,954.5)	14,124 (13,852)	1,927 (1,792)	32,903 (30,719)	4,723 (4,386)	65,439.5 (62,408.0)	7,675.5 (7,339.5)	2.11 (2.05)	2,115 (1,895)	43.9 (40.1)
1,000人以上	3,405 (3,358)	12,031,790.5 (11,740,710.0)	64,662 (62,622)	5,490 (5,336)	135,554 (126,340)	15,188 (14,232)	277,962.0 (264,036.0)	28,057.5 (27,310.0)	2.31 (2.25)	1,859 (1,606)	54.6 (47.8)

注 1(1)①の表と同じ

### ② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数	② 身体障害者の数				③ 知的障害者の数				④ 精神障害者の数					
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者である短時間労働者	c. 重度以外の身体障害者	d. 重度以外の身体障害者である短時間労働者	e. 計 a×2+b+c+d ×0.5	f. 重度以外の知的障害者	g. 重度以外の知的障害者である短時間労働者	h. 重度以外の知的障害者である短時間労働者	i. 重度以外の知的障害者である短時間労働者	j. 精神障害者	k. 精神障害者である短時間労働者	l. 精神障害者である短時間労働者	m. 計 e+dのち、 c+(d-e)× (注5)に該 当する職員 分	
規模計	560,608.5 (534,769.5)	100,840 (98,193)	12,501 (11,691)	131,503 (129,993)	16,900 (16,276)	354,134.0 (346,208.0)	28,337.0 (28,506.0)	4,344 (4,335)	73,679 (68,757)	18,572 (17,355)	59,737 (50,708)	23,198 (20,527)	13,511 (12,847)	78,091.5 (67,395.0)	19,445.0 (17,911.5)
45.5～ 100人未満	56,679.5 (54,927.0)	8,122 (7,864)	1,976 (1,925)	14,116 (13,883)	2,888 (2,797)	33,779.0 (32,934.5)	33,779.0 (32,934.5)	959 (939)	7,334 (7,085)	3,643 (3,578)	4,696 (4,105)	4,985 (4,732)	2,735 (2,933)	8,556.0 (7,937.5)	
100～ 300人未満	111,128.0 (106,521.5)	18,162 (17,618)	3,557 (3,269)	28,047 (27,696)	4,721 (4,474)	70,288.5 (68,438.0)	70,288.5 (68,438.0)	1,254 (1,227)	14,208 (13,554)	4,923 (4,485)	10,691 (9,321)	6,317 (5,505)	3,517 (3,617)	15,608.0 (13,882.0)	
300～ 500人未満	49,399.5 (46,877.0)	8,970 (8,737)	1,258 (1,104)	12,111 (11,939)	1,660 (1,560)	32,139.0 (31,297.0)	32,139.0 (31,297.0)	424 (434)	6,199 (5,789)	1,578 (1,481)	5,191 (4,377)	1,915 (1,576)	1,128 (947)	6,712.5 (5,638.5)	
500～ 1,000人未満	65,439.5 (62,408.0)	12,239 (11,987)	1,475 (1,373)	15,415 (15,293)	1,882 (1,780)	42,309.0 (41,530.0)	42,309.0 (41,530.0)	452 (419)	8,031 (7,431)	1,928 (1,787)	7,710 (6,528)	2,660 (2,286)	1,747 (1,467)	9,913.5 (8,404.5)	
1,000人以上	277,962.0 (264,036.0)	53,947 (51,987)	4,235 (4,020)	61,814 (61,182)	5,751 (5,665)	175,618.5 (172,008.5)	175,618.5 (172,008.5)	1,255 (1,316)	37,907 (34,898)	6,500 (6,022)	31,449 (26,377)	7,321 (6,428)	4,384 (3,883)	37,301.5 (31,532.5)	

注 1(1)②の表と同じ

### (3) 産業別の雇用状況

① 概況

区分	① 企業数		② 法定雇用労働者数の 基礎となる労働 者数		A. 重度身体 障害者及び 障害者の 親類等 （注1）		B. 重度身体 障害者 （注2）		C. 高度以外 の身体障 害者及び 障害者の 親類等 （注3）		D. 高度以外の 障害者 （注4）		E. 計 （A+B+C+D） ×0.5		F. うち新規雇用 分		④ 実雇用率 E÷②×100		⑤ 法定雇用率連 携企業の敬 業率		⑥ 法定雇用率 連携企業の 割合			
	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	%	企業	%	企業	%	
産業計	101,889 (100,586)	26,585,858.0 (26,104,834.5)	121,377 (117,892)	16,845 (16,026)	278,430 (262,305)	45,159 (41,309)	560,608.5 (534,769.5)	62,015.0 (60,491.5)	2.11 (2.05)	48,898 (46,217)	2.11 (2.05)	48,898 (46,217)	48.0 (45.9)											
農、林、漁業	365 (359)	42,366.5 (40,696.5)	191 (172)	35 (25)	594 (548)	126 (132)	1,074.0 (983.0)	88.0 (93.0)	2.54 (2.42)	219 (212)	2.54 (2.42)	219 (212)	60.0 (59.1)											
鉱業、採石業、 砂利採取業	72 (73)	10,420.5 (10,463.5)	49 (52)	1 (3)	105 (99)	4 (5)	206.0 (208.5)	8.0 (13.0)	1.98 (1.99)	39 (44)	1.98 (1.99)	39 (44)	54.2 (60.3)											
建設業	4,251 (4,157)	803,549.0 (785,272.0)	3,986 (3,855)	212 (197)	6,802 (6,349)	266 (246)	15,119.0 (14,379.0)	1,252.5 (1,469.5)	1.88 (1.83)	2,042 (1,890)	1.88 (1.83)	2,042 (1,890)	48.0 (45.5)											
製造業	25,238 (24,979)	7,108,849.5 (6,990,815.0)	37,003 (36,147)	1,688 (1,572)	73,435 (68,944)	3,735 (3,231)	150,996.5 (144,425.5)	12,219.5 (11,113.5)	2.12 (2.07)	13,613 (13,025)	2.12 (2.07)	13,613 (13,025)	53.9 (52.1)											
電気・ガス・熱供 給・水道業	254 (248)	215,501.5 (215,413.0)	1,262 (1,231)	30 (37)	2,278 (2,182)	41 (41)	4,852.5 (4,701.5)	244.5 (296.0)	2.25 (2.18)	122 (112)	2.25 (2.18)	122 (112)	48.0 (45.2)											
情報通信業	5,488 (5,263)	1,561,346.5 (1,514,806.5)	7,070 (6,890)	276 (272)	12,568 (11,574)	366 (337)	27,167.0 (25,794.5)	3,464.0 (3,188.5)	1.74 (1.70)	1,473 (1,335)	1.74 (1.70)	1,473 (1,335)	26.9 (25.4)											
運輸業、郵便業	7,336 (7,188)	1,597,562.0 (1,586,016.5)	7,474 (7,269)	822 (810)	18,212 (17,505)	1,934 (1,841)	34,929.0 (33,773.5)	3,323.5 (3,377.5)	2.19 (2.13)	3,969 (3,732)	2.19 (2.13)	3,969 (3,732)	54.4 (51.9)											
卸売業、小売業	15,933 (15,955)	4,306,939.0 (4,300,319.0)	15,581 (15,330)	3,116 (3,026)	44,415 (42,312)	9,685 (9,085)	83,535.5 (80,540.5)	9,468.0 (9,695.0)	1.94 (1.87)	6,073 (5,771)	1.94 (1.87)	6,073 (5,771)	38.1 (36.2)											
金融業、保険業	1,408 (1,405)	1,159,132.5 (1,201,221.0)	6,357 (6,464)	259 (256)	11,220 (11,050)	375 (394)	24,380.5 (24,431.0)	2,336.5 (2,452.0)	2.10 (2.03)	545 (498)	2.10 (2.03)	545 (498)	38.7 (35.4)											
不動産業 物品賃貸業	1,945 (1,897)	486,653.5 (447,970.5)	1,791 (1,647)	204 (209)	4,185 (3,853)	434 (375)	8,188.0 (7,543.5)	1,128.0 (1,151.0)	1.75 (1.68)	658 (598)	1.75 (1.68)	658 (598)	33.8 (31.5)											
学術研究、専 門・技術サービ ス業	3,171 (3,065)	1,043,055.0 (914,498.0)	4,342 (3,685)	525 (475)	10,131 (7,863)	1,517 (1,401)	20,098.5 (16,408.5)	2,773.5 (1,832.0)	1.93 (1.79)	1,065 (961)	1.93 (1.79)	1,065 (961)	33.6 (31.4)											
宿泊業、飲食 サービス業	3,153 (3,143)	880,806.0 (870,406.0)	3,002 (2,813)	1,153 (1,176)	9,285 (8,763)	3,394 (3,311)	18,139.0 (17,220.5)	2,395.5 (2,362.0)	2.06 (1.98)	1,453 (1,359)	2.06 (1.98)	1,453 (1,359)	46.1 (43.2)											
生活関連サー ビス業、娯楽業	2,977 (3,010)	534,754.0 (530,465.0)	2,353 (2,322)	536 (530)	6,499 (6,180)	1,306 (1,288)	12,385.0 (11,998.0)	1,445.0 (1,419.5)	2.32 (2.26)	1,242 (1,228)	2.32 (2.26)	1,242 (1,228)	41.7 (40.8)											
教育、学習支援業	2,149 (2,116)	486,793.5 (478,716.0)	2,007 (1,954)	226 (201)	3,777 (3,590)	385 (333)	8,209.5 (7,865.5)	938.0 (928.5)	1.69 (1.64)	895 (744)	1.69 (1.64)	895 (744)	37.5 (35.2)											
医療、福祉	16,880 (16,601)	2,910,097.0 (2,858,196.5)	13,719 (13,430)	5,243 (4,946)	38,683 (37,737)	16,009 (14,180)	79,368.5 (76,637.5)	11,345.0 (11,883.5)	2.73 (2.68)	10,397 (9,876)	2.73 (2.68)	10,397 (9,876)	61.6 (59.5)											
複合サービス事業	951 (966)	306,822.0 (306,252.0)	1,405 (1,393)	167 (152)	2,926 (2,768)	344 (316)	6,075.0 (5,864.0)	535.0 (456.5)	1.98 (1.91)	406 (383)	1.98 (1.91)	406 (383)	42.7 (40.1)											
サービス業	10,338 (10,171)	3,151,206.0 (3,053,331.5)	13,785 (13,238)	2,352 (2,139)	33,315 (30,988)	5,276 (4,784)	65,875.0 (61,965.0)	9,050.5 (8,760.5)	2.09 (2.03)	4,757 (4,449)	2.09 (2.03)	4,757 (4,449)	46.0 (43.7)											

注 1 (1)(2)の表と同じ

② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数				② 身体障害者の数				③ 知的障害者の数				④ 精神障害者の数			
	a. 重度身体障害者 (534,769.5)	b. 重度身体障害者以外の身体障害者 (11,691)	c. 重度以外の身体障害者 (129,993)	d. 重度以外の身体障害者 (16,900)	a. 重度知的障害者 (19,699)	b. 重度知的障害者以外の知的障害者 (4,335)	c. 重度以外の知的障害者 (68,757)	d. 重度以外の知的障害者 (17,353)	a. 重度精神障害者 (100,900)	b. 重度精神障害者以外の精神障害者 (50,708)	c. 重度以外の精神障害者 (20,527)	d. 重度以外の精神障害者 (20,527)	e. 40%未満(注5)に該当する労働者	f. 計 (c+d-e)×0.5e		
	122 (983.0)	16 (10)	131,503 (129,993)	16,900 (16,276)	20,537 (19,699)	4,344 (4,335)	73,679 (68,757)	18,572 (17,353)	59,737 (50,708)	23,198 (20,527)	39 (39)	11 (11)	13,511 (12,847)	78,091.5 (67,395.0)		
	1,074.0 (983.0)	122 (106)	131,503 (129,993)	16,900 (16,276)	20,537 (19,699)	4,344 (4,335)	73,679 (68,757)	18,572 (17,353)	120,383.0 (121,166.5)	14,233.0 (14,074.0)	403.5 (397.0)	65 (76)	18,572 (17,353)	19,445.0 (17,911.5)		
	206.0 (208.5)	47 (51)	98 (93)	4 (5)	69 (67)	2 (1)	214 (210)	0 (0)	100 (85)	39 (39)	0 (0)	11 (11)	13,511 (12,847)	78,091.5 (67,395.0)		
	15,119.0 (14,379.0)	3,847 (3,728)	4,660 (4,547)	191 (179)	139 (127)	13 (15)	525 (472)	38 (36)	1,460 (1,227)	194 (134)	184 (103)	157 (103)	1,635.5 (1,345.5)	1,635.5 (1,345.5)		
	150,996.5 (144,425.5)	30,937 (30,388)	37,473 (37,305)	1,695 (1,557)	6,066 (5,749)	485 (460)	21,850 (20,837)	1,366 (1,138)	13,209 (10,900)	1,577 (1,238)	903 (702)	903 (702)	14,449.0 (11,870.0)	14,449.0 (11,870.0)		
	4,852.5 (4,701.5)	1,196 (1,166)	1,685 (1,701)	35 (35)	66 (65)	2 (2)	218 (194)	3 (0)	349 (269)	29 (24)	26 (18)	26 (18)	376.5 (290.0)	376.5 (290.0)		
	27,167.0 (25,794.5)	6,673 (6,515)	6,567 (6,544)	190 (193)	397 (372)	11 (22)	838 (747)	42 (37)	4,894 (4,126)	403 (264)	269 (157)	269 (157)	5,230.0 (4,536.5)	5,230.0 (4,536.5)		
	33,929.0 (34,773.5)	6,440 (6,259)	10,616 (10,546)	986 (1,038)	1,034 (1,010)	145 (167)	4,181 (3,910)	578 (537)	3,002 (2,671)	743 (644)	413 (378)	413 (378)	3,880.0 (3,182.0)	3,880.0 (3,182.0)		
	83,535.5 (80,540.5)	12,368 (12,177)	16,397 (16,371)	3,449 (3,327)	3,213 (3,163)	778 (750)	15,653 (14,859)	4,301 (4,004)	9,508 (8,463)	4,782 (4,438)	2,857 (2,684)	2,857 (2,684)	13,332.5 (11,964.0)	13,332.5 (11,964.0)		
	24,330.5 (24,431.0)	6,073 (6,219)	7,684 (8,163)	316 (343)	284 (245)	9 (8)	865 (749)	18 (14)	2,550 (2,064)	162 (111)	121 (74)	121 (74)	2,691.5 (2,156.5)	2,691.5 (2,156.5)		
	8,188.0 (7,543.5)	1,605 (1,481)	2,104 (2,004)	216 (192)	186 (166)	21 (23)	931 (830)	119 (108)	1,038 (965)	211 (189)	112 (114)	112 (114)	1,199.5 (1,056.5)	1,199.5 (1,056.5)		
	20,095.5 (16,408.5)	3,633 (3,215)	4,474 (3,968)	568 (545)	669 (470)	87 (84)	2,473 (1,824)	709 (663)	2,795 (1,797)	629 (467)	389 (274)	389 (274)	3,304.0 (2,167.5)	3,304.0 (2,167.5)		
	18,139.0 (17,220.5)	1,954 (1,789)	2,780 (2,636)	1,044 (1,011)	1,046 (1,024)	471 (540)	4,200 (4,127)	1,821 (1,915)	1,587 (1,463)	1,147 (982)	718 (597)	718 (597)	2,519.5 (2,192.5)	2,519.5 (2,192.5)		
	12,395.0 (11,995.0)	1,357 (1,329)	2,033 (1,992)	557 (545)	986 (983)	158 (176)	2,862 (2,809)	504 (506)	1,175 (1,006)	676 (610)	429 (373)	429 (373)	1,727.5 (1,497.5)	1,727.5 (1,497.5)		
	8,209.5 (7,865.5)	1,807 (1,734)	2,114 (2,097)	228 (206)	200 (200)	29 (22)	519 (496)	84 (50)	979 (871)	238 (263)	165 (126)	165 (126)	1,180.5 (1,036.5)	1,180.5 (1,036.5)		
	79,365.5 (76,637.5)	10,689 (10,455)	15,503 (15,144)	4,226 (4,058)	3,030 (2,975)	1,708 (1,638)	10,245 (9,945)	7,325 (6,940)	7,387 (6,547)	10,006 (9,282)	5,548 (6,101)	5,548 (6,101)	15,164.0 (14,243.5)	15,164.0 (14,243.5)		
	6,075.0 (5,864.0)	1,150 (1,146)	1,695 (1,682)	129 (120)	255 (247)	61 (56)	635 (579)	152 (138)	518 (448)	141 (117)	78 (59)	78 (59)	627.5 (536.0)	627.5 (536.0)		
	65,875.0 (61,995.0)	10,892 (10,403)	15,351 (14,958)	3,033 (2,894)	2,893 (2,835)	347 (351)	7,469 (6,972)	1,347 (1,191)	9,180 (7,982)	2,211 (1,775)	1,315 (1,076)	1,315 (1,076)	10,943.0 (9,407.5)	10,943.0 (9,407.5)		

注 1 ①②の表と同じ

③ 製造業における雇用状況（概況）

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者の 算定の基礎となる 労働者数	A. 重度身体 障害者及び重度 知的障害者(社 会生活に支障を きたす者)	B. 重度身体 障害者及び重度 知的障害者(社 会生活に支障を きたさない者)	C. 重度以外の 身体障害者、知 的障害者及び 精神障害者(注 4)	D. 重度以外の 身体障害者、知 的障害者及び 精神障害者(注 5)	E. 計 A+B+C+D	F. うち新規雇用 分	④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率達 成企業の数	⑥ 法定雇用率 達成企業の 割合
	企業	人	人	人	人	人	人	人	%	企業	%
製造業計	25,238 (24,975)	7,108,849.5 (6,990,815.0)	37,003 (36,147)	1,688 (1,572)	73,435 (68,944)	3,735 (3,231)	150,996.5 (144,425.5)	12,219.5 (11,113.5)	2.12 (2.07)	13,613 (13,025)	53.9 (52.1)
食料品・たばこ	3,995 (3,989)	898,761.5 (898,084.5)	3,787 (3,771)	530 (460)	12,645 (12,097)	1,500 (1,232)	21,499.0 (20,715.0)	2,158.5 (1,973.0)	2.39 (2.31)	2,532 (2,477)	63.4 (62.1)
繊維・衣服	991 (985)	144,984.0 (145,299.0)	705 (712)	52 (52)	1,841 (1,827)	145 (134)	3,375.5 (3,370.0)	252.5 (259.5)	2.33 (2.32)	614 (634)	62.0 (64.4)
木材・家具	535 (539)	79,914.5 (78,665.5)	347 (339)	20 (19)	939 (911)	23 (26)	1,664.5 (1,621.0)	109.5 (113.0)	2.08 (2.06)	325 (311)	60.7 (57.7)
ハルブ・紙・印刷	1,920 (1,923)	374,938.0 (376,470.5)	1,730 (1,751)	95 (85)	3,846 (3,653)	158 (144)	7,480.0 (7,312.0)	623.0 (515.5)	1.99 (1.94)	995 (950)	51.8 (49.4)
化学工業	2,681 (2,605)	905,612.5 (891,316.0)	4,854 (4,728)	178 (166)	8,835 (8,313)	319 (280)	18,880.5 (18,075.0)	1,564.5 (1,421.0)	2.08 (2.03)	1,301 (1,205)	48.5 (46.3)
窯業・土石	708 (686)	134,353.0 (132,023.5)	607 (589)	27 (25)	1,334 (1,281)	72 (57)	2,611.0 (2,512.5)	208.0 (193.5)	1.94 (1.90)	382 (356)	54.0 (51.9)
鉄鋼	551 (555)	152,413.5 (149,278.5)	729 (704)	22 (17)	1,563 (1,515)	46 (36)	3,066.0 (2,958.0)	195.5 (192.0)	2.01 (1.98)	292 (289)	53.0 (52.1)
非鉄金属	469 (466)	137,354.0 (133,886.0)	721 (711)	33 (21)	1,341 (1,225)	60 (43)	2,846.0 (2,689.5)	218.5 (222.0)	2.07 (2.01)	252 (243)	53.7 (52.1)
金属製品	2,596 (2,497)	367,308.5 (357,067.0)	1,592 (1,573)	72 (69)	3,920 (3,689)	167 (140)	7,259.5 (6,974.0)	580.0 (563.0)	1.98 (1.95)	1,351 (1,280)	52.0 (51.3)
電気機械	2,510 (2,495)	1,210,001.0 (1,188,010.5)	7,665 (7,466)	163 (180)	10,902 (10,086)	340 (324)	26,565.0 (25,360.0)	1,809.5 (1,582.5)	2.20 (2.13)	1,373 (1,337)	54.7 (53.6)
その他機械	5,684 (5,642)	1,996,418.0 (1,956,962.0)	10,838 (10,543)	265 (265)	19,082 (17,836)	484 (425)	41,265.0 (39,399.5)	3,255.5 (3,004.0)	2.07 (2.01)	2,884 (2,743)	50.7 (48.6)
その他	2,598 (2,597)	706,791.0 (683,772.0)	3,428 (3,260)	231 (213)	7,187 (6,511)	421 (390)	14,484.5 (13,439.0)	1,244.5 (1,074.5)	2.05 (1.97)	1,312 (1,200)	50.5 (46.2)

注 1 ①④の表と同じ

④ 製造業における雇用状況（障害種別）

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数		計 e. (注)c+(d-e)×0.5 5)に該当する 労働者				
	a. 重度身体障害者 者	b. 重度身体障害者以外 の身体障害者 者	c. 重度身体障害者 者	d. 重度身体障害者以外 の身体障害者 者	e. 重度知的障害者 者	f. 重度知的障害者以外 の知的障害者 者	g. 重度精神障害者 者	h. 重度精神障害者以外 の精神障害者 者					
	a. 重度身体障害者 者	b. 重度身体障害者以外 の身体障害者 者	c. 重度身体障害者 者	d. 重度身体障害者以外 の身体障害者 者	e. 重度知的障害者 者	f. 重度知的障害者以外 の知的障害者 者	g. 重度精神障害者 者	h. 重度精神障害者以外 の精神障害者 者	計 e. (注)c+(d-e)×0.5 5)に該当する 労働者				
製造業計	150,996.5 (144,425.5)	30,937 (30,398)	1,203 (1,112)	37,473 (37,305)	1,685 (1,557)	6,066 (5,749)	485 (460)	21,850 (20,037)	1,366 (1,138)	13,209 (10,900)	1,577 (1,238)	903 (702)	14,449.0 (11,870.0)
食料品・たばこ	21,499.0 (20,715.0)	2,515 (2,472)	342 (297)	4,380 (4,439)	515 (487)	1,272 (1,299)	188 (163)	6,299 (6,010)	752 (592)	1,668 (1,415)	531 (386)	298 (233)	2,082.5 (1,724.5)
繊維工業	3,375.5 (3,370.0)	574 (582)	41 (35)	952 (993)	83 (92)	131 (130)	11 (17)	589 (560)	36 (25)	271 (245)	55 (46)	29 (29)	313.0 (282.5)
木材・家具	1,664.5 (1,621.0)	312 (303)	18 (18)	510 (510)	13 (13)	35 (36)	2 (1)	281 (272)	5 (10)	143 (123)	10 (9)	5 (6)	150.5 (130.5)
パルプ・紙・印刷	7,480.0 (7,312.0)	1,489 (1,532)	58 (53)	2,074 (2,089)	76 (76)	231 (219)	37 (32)	962 (920)	45 (42)	754 (597)	93 (73)	56 (47)	828.5 (657.0)
化学工業	18,880.5 (18,075.0)	3,867 (3,796)	133 (124)	4,937 (4,988)	191 (162)	987 (932)	45 (42)	2,070 (1,850)	84 (80)	1,739 (1,408)	133 (105)	89 (67)	1,850.0 (1,494.0)
窯業・土石	2,611.0 (2,512.5)	524 (507)	17 (18)	777 (777)	29 (26)	83 (82)	10 (7)	368 (349)	33 (26)	180 (141)	19 (19)	9 (14)	194.0 (157.5)
鉄鋼	3,066.0 (2,958.0)	657 (634)	22 (16)	1,034 (1,048)	34 (28)	2,387.0 (2,346.0)	0 (1)	248 (219)	6 (3)	277 (241)	10 (12)	4 (7)	284.0 (250.5)
非鉄金属	2,846.0 (2,689.5)	567 (563)	27 (17)	716 (701)	34 (26)	1,894.0 (1,857.0)	6 (4)	372 (333)	12 (10)	244 (185)	23 (13)	9 (6)	260.0 (194.5)
金属製品	7,259.5 (6,974.0)	1,266 (1,251)	54 (54)	1,948 (1,918)	92 (74)	4,580.0 (4,511.0)	18 (15)	1,226 (1,161)	48 (44)	683 (572)	80 (60)	53 (38)	759.5 (621.0)
電気機械	26,565.0 (25,360.0)	6,834 (6,709)	139 (146)	6,285 (6,167)	180 (159)	20,182.0 (19,810.5)	24 (34)	2,483 (2,166)	115 (104)	2,037 (1,702)	142 (112)	97 (51)	2,156.5 (1,783.5)
その他機械	41,265.0 (39,399.5)	9,448 (9,276)	217 (212)	10,191 (10,102)	288 (259)	29,448.0 (28,995.5)	48 (53)	5,014 (4,492)	99 (93)	3,715 (3,106)	259 (209)	162 (136)	3,925.5 (3,278.5)
その他	14,484.5 (13,439.0)	2,874 (2,773)	135 (122)	3,669 (3,573)	160 (155)	9,632.0 (9,318.5)	96 (91)	1,938 (1,705)	131 (109)	1,488 (1,165)	222 (194)	92 (68)	1,645.0 (1,296.0)

注 1 (1)②の表と同じ

(4) 民間企業における雇用状況の推移

年	障害者の数(人)		実雇用率(%)	法定雇用率達成企業の割合(%)	
	対前年増減	対前年増減		対前年増減	対前年増減
昭和					
52年	128,429		1.09	52.8	
53年	126,493	△ 1,936	1.11	52.1	△ 0.7
54年	128,493	2,000	1.12	52.0	△ 0.1
55年	135,228	6,735	1.13	51.6	△ 0.4
56年	144,713	9,485	1.18	53.4	1.8
57年	152,603	7,890	1.22	53.8	0.4
58年	155,515	2,912	1.23	53.5	△ 0.3
59年	159,909	4,394	1.25	53.6	0.1
60年	168,276	8,367	1.26	53.5	△ 0.1
61年	170,247	1,971	1.26	53.8	0.3
62年	171,880	1,633	1.25	53.0	△ 0.8
63年	187,115	15,235	1.31	51.5	△ 1.5
	( 177,708 )	( 5,828 )	( 1.25 )	( 0.00 )	
平成					
元年	195,276	8,161	1.32	51.6	0.1
2年	203,634	8,358	1.32	52.2	0.6
3年	214,814	11,180	1.32	51.8	△ 0.4
4年	229,627	14,813	1.36	51.9	0.1
5年	240,985	11,358	1.41	51.4	△ 0.5
	( 237,621 )	( 7,994 )	( 1.39 )	( 0.03 )	
6年	245,348	4,363	1.44	50.4	△ 1.0
7年	247,077	1,729	1.45	50.6	0.2
8年	247,982	905	1.47	50.5	△ 0.1
9年	250,030	2,048	1.47	50.2	△ 0.3
10年	251,443	1,413	1.48	50.1	△ 0.1
11年	254,562	3,119	1.49	44.7	△ 5.4
	( 249,920 )	( △ 1,523 )	( 1.48 )	( 0.00 )	
12年	252,836	△ 1,726	1.49	44.3	△ 0.4
13年	252,870	34	1.49	43.7	△ 0.6
14年	246,284	△ 6,586	1.47	42.5	△ 1.2
15年	247,093	809	1.48	42.5	0.0
16年	257,939	10,846	1.46	41.7	△ 0.8
17年	269,066	11,127	1.49	42.1	0.4
18年	283,750.5	14,684.5	1.52	43.4	1.3
	( 281,833 )	( 12,767 )	( 1.51 )	( 0.02 )	
19年	302,716.0	18,965.5	1.55	43.8	0.4
20年	325,603	22,887	1.59	44.9	1.1
21年	332,811.5	7,208.5	1.63	45.5	0.6
22年	342,973.5	10,162.0	1.68	47.0	1.5
23年	366,199.0	23,225.5	1.65	45.3	△ 1.7
	( 359,492.0 )	( 16,518.5 )	( 1.75 )	( 0.07 )	
24年	382,363.5	16,164.5	1.69	46.8	1.5
25年	408,947.5	26,584.0	1.76	42.7	△ 4.1
	( 404,459.0 )	( 22,095.5 )	( 1.76 )	( 0.07 )	
26年	431,225.5	22,278.0	1.82	44.7	2.0
27年	453,133.5	21,908.0	1.88	47.2	2.5
28年	474,374.0	21,240.5	1.92	48.8	1.6
29年	495,795.0	21,421.0	1.97	50.0	1.2
30年	534,769.5	38,974.5	2.05	45.9	△ 4.1
	( 523,062.5 )	( 27,267.5 )	( 2.03 )	( 0.06 )	
元	560,608.5	25,839.0	2.11	48.0	2.1

注1

障害者の数とは、次に掲げる者の合計である。

～昭和62年

身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

昭和63年～平成4年

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

平成5年～平成17年

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）、

精神障害者、

重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者

平成18年

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）、

精神障害者、

重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者

（精神障害者である短時間労働者は0.5カウント）

平成23年

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）、

精神障害者、

重度身体障害者、重度知的障害者、重度以外身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者（重度以外身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者は0.5カウント）※

※ 平成30年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。

①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

注2

( ) 内は、それぞれ前年度の改正前の制度に基づいて計算した場合の数値である。

### (5) 障害者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数

区分	①法定雇用率未達成企業の数	②不足数							③障害者の数が50人である企業数	
		0.5人又は1人	1.5人又は2人	2.5人又は3人	3.5人又は4人	4.5人以上9人以下	9.5人以上20人以下	20.5人以上50人以下		50.5人以上
規模計	52,991 (100.0%)	34,341 (64.8%)	10,420 (19.7%)	3,998 (7.5%)	2,182 (4.1%)	1,807 (3.4%)	205 (0.4%)	40 (0.1%)	8 (0.0%)	30,638 (57.8%)
45.5-100人未満	27,259 (100.0%)	25,667 (94.2%)	1,592 (5.8%)	—	—	—	—	—	—	25,494 (93.5%)
100-300人未満	17,537 (100.0%)	7,117 (40.6%)	7,130 (40.7%)	2,383 (13.6%)	732 (4.2%)	175 (1.0%)	—	—	—	5,101 (29.1%)
300-500人未満	3,944 (100.0%)	867 (22.0%)	922 (23.4%)	851 (21.6%)	748 (19.0%)	553 (14.0%)	3 (0.1%)	—	—	39 (1.0%)
500-1000人未満	2,705 (100.0%)	482 (18.2%)	565 (20.9%)	536 (19.8%)	476 (17.6%)	605 (22.4%)	31 (1.1%)	—	—	4 (0.1%)
1,000人以上	1,546 (100.0%)	198 (12.8%)	211 (13.6%)	218 (14.1%)	226 (14.6%)	474 (30.7%)	171 (11.1%)	40 (2.6%)	8 (0.5%)	0 (0.0%)

注1 上段は企業数、下段は当該企業規模階級内における構成比。

注2 ②欄の「不足数」とは、法定雇用率を達成するために、現在の雇用障害者数に加えて雇用しなければならぬ障害者の数である。

## (6) 都道府県別の実雇用率等の状況

注 都道府県別の状況は、企業の主たる事務所(特別子会社等の認定を受けている企業にあっては、その親会社の主たる事務所)が所在する都道府県において、集計したものである。

都道府県名	実雇用率	(対前年増減)	法定雇用率達成 企業の割合	(対前年増減)	法定雇用率達成企業の数
全国	2.11	0.06	48.0	2.1	48,898
北海道	2.27	0.07	50.4	2.1	1,883
青森	2.29	0.06	55.1	2.2	546
岩手	2.27	0.05	56.6	1.6	576
宮城	2.11	0.06	50.4	1.2	788
秋田	2.14	0.07	60.4	2.4	463
山形	2.09	0.03	53.2	2.4	511
福島	2.11	0.07	54.7	1.6	801
茨城	2.14	0.07	50.4	0.7	811
栃木	2.07	0.07	56.3	1.4	706
群馬	2.14	0.08	56.0	2.6	869
埼玉	2.22	0.07	48.8	2.7	1,700
千葉	2.11	0.09	51.6	2.2	1,344
東京	2.00	0.06	32.0	2.4	6,788
神奈川	2.09	0.08	46.5	2.6	2,236
新潟	2.12	0.06	57.8	2.4	1,146
富山	2.08	0.04	56.1	1.2	602
石川	2.28	0.10	56.7	0.9	631
福井	2.35	△0.05	57.1	0.5	427
山梨	2.03	0.04	56.0	2.5	349
長野	2.17	0.03	58.1	1.6	989
岐阜	2.17	0.03	55.3	0.5	897
静岡	2.15	0.10	51.7	2.6	1,565
愛知	2.02	0.05	46.2	2.3	2,949
三重	2.26	0.06	58.3	0.2	712
滋賀	2.28	0.05	55.7	0.9	492
京都	2.23	0.10	52.6	3.1	991
大阪	2.08	0.07	43.1	2.1	3,561
兵庫	2.16	0.05	51.0	2.8	1,770
奈良	2.79	0.12	59.8	2.4	394
和歌山	2.46	0.10	62.1	3.4	385
鳥取	2.28	0.06	58.6	2.1	277
島根	2.49	0.09	69.5	3.6	401
岡山	2.45	△ 0.07	52.8	1.3	783
広島	2.18	0.02	48.1	1.0	1,136
山口	2.59	0.01	57.6	1.7	545
徳島	2.26	0.06	60.8	0.5	309
香川	2.05	0.10	55.7	2.3	483
愛媛	2.22	0.06	53.7	1.5	556
高知	2.36	0.06	61.5	1.8	326
福岡	2.12	0.05	50.6	1.5	1,987
佐賀	2.61	0.06	68.7	2.4	409
長崎	2.54	0.17	61.3	4.7	620
熊本	2.32	0.07	56.9	1.9	749
大分	2.58	0.12	62.3	2.9	536
宮崎	2.45	0.05	63.0	△0.6	523
鹿児島	2.40	0.06	60.4	1.3	775
沖縄	2.66	△0.07	59.3	1.6	601

## (7) 特例子会社の状況

### ① 概況

区分	① 特例子会社数 (法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数)	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数			③ 障害者の数			E. 計 $A \times 2 + B + C + D \times 0.5$
		A. 重度身体障害者及び重度知的障害者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者並に精神障害者(注4)	C. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並に精神障害者(注4)	D. 重度以外の障害者及び知的障害者並に精神障害者(注5)			
特例子会社	517 (486)	36,423.5 (33,093.0)	10,132 (9,158)	165 (151)	16,190 (13,923)	311 (256)	36,774.5 (32,518.0)	

注 1(1)①の表と同じ

※ 本表は、親会社分を含まない、特例子会社分のみを集計である。

### ② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数 (32,518.0)	② 身体障害者の数			③ 知的障害者の数			④ 精神障害者の数				
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者以外の身体障害者	c. 重度以外の身体障害者並に精神障害者(注4)	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者以外の知的障害者	c. 重度以外の知的障害者並に精神障害者(注5)	d. 精神障害者である労働者	e. 精神障害者である短時間労働者	f. 計 $d + e + (d-e) \times 0.5 + e$		
特例子会社	36,774.5 (32,518.0)	4,798 (4,631)	94 (75)	2,217 (2,112)	5,334 (4,527)	71 (76)	8,080 (7,034)	133 (94)	5,729 (4,652)	277 (228)	164 (125)	5,949.5 (4,828.5)

注 1(1)②の表と同じ

※ 本表は、親会社分を含まない、特例子会社分のみを集計である。

### ◎ 「特例子会社」制度とは

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.2%）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。その特例である「特例子会社」制度は、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

# 詳細表

## 2 国、地方公共団体の機関における在職状況

### (1) 国の機関 (法定雇用率2.5%)

#### ① 概況

区分	① 機関数 ( )	② 法定雇用障害者数の 算定基礎となる職 員数	③ 障害者の数		④ 美雇用率 $E \div ② \times 100$	⑤ 法定雇用率 達成機関の 数	⑥ 法定雇用率 達成機関の 割合
			A. 重度身体 障害者及び 重度知的障 害者	B. 重度身体 障害者及び 知的障害者 並びに精神 障害者(注4) (注5)			
計	44 (43)	328,132.5 (320,654.0)	1,473 (993)	4,285 (1,800)	2.31 (1.22)	27 (8)	61.4 (18.6)
行政機関	35 (34)	299,324.5 (291,986.0)	1,360 (905)	4,121 (1,696)	2.40 (1.24)	22 (6)	62.9 (17.6)
立法機関	5 (5)	3,688.0 (3,655.0)	23 (8)	52 (19)	2.74 (1.03)	5 (2)	100.0 (40.0)
司法機関	4 (4)	25,120.0 (25,013.0)	90 (80)	112 (85)	1.16 (0.98)	0 (0)	0.0 (0.0)

#### ② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数	
	a. 重度身体 障害者	b. 重度身 体障害者 以外の 身体障 害者 ・知的障 害者 ・勤務職 員	c. 重度身 体障 害者 ・知的障 害者 ・勤務職 員	d. 重度以 外の 身体障 害者 ・知的障 害者 ・勤務職 員	e. 重度以 外の 知的障 害者 ・勤務職 員	f. 重度以 外の 知的障 害者 ・勤務職 員	g. 精神障 害者 ・短 時間 勤務 職員	h. 精神障 害者 ・短 時間 勤務 職員
計	7,577.0 (3,902.5)	1,447 (969)	1,632 (1,006)	227 (75)	4,844.5 (3,040.5)	1,746.5 (100.0)	8 (8)	1,823 (548)
行政機関	7,184.0 (3,620.0)	1,337 (883)	1,540 (929)	225 (74)	4,529.5 (2,789.0)	1,686.5 (96.5)	8 (8)	1,763 (523)
立法機関	101.0 (37.5)	20 (6)	12 (6)	2 (1)	55.0 (20.5)	34.0 (1.5)	0 (0)	28 (11)
司法機関	292.0 (245.0)	90 (80)	80 (71)	0 (0)	260.0 (231.0)	26.0 (2.0)	0 (0)	32 (14)
うち新規雇 用分								
うち新規雇 用分								
計	2,484.0 (670.0)	129.0 (93.5)	248.5 (192.0)	37 (22)	248.5 (186.0)	238.5 (93.5)	660 (121)	2,416.0 (645.0)
行政機関	2,416.0 (645.0)	126.0 (93.5)	238.5 (186.0)	37 (22)	238.5 (186.0)	238.5 (93.5)	652 (121)	2,416.0 (645.0)
立法機関	36.0 (2.0)	3.0 (0.0)	10.0 (6.0)	0 (0)	10.0 (6.0)	3.0 (0.0)	8 (0)	36.0 (2.0)
司法機関	14.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0 (0)	14.0 (0.0)

#### (2) ②表の注

- ①欄の「障害者の数」とは②a欄及び③欄の計である。
- ②③a欄の重度障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしており、e欄の計を算出するに当たりダブルカウントとしている。
- ②③b欄の重度障害者及びbの身体障害者並びに④d欄の精神障害者(e欄(注5)参照)に該当する者を除く。)である。短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、②③e欄及び④h欄を算出するに当たり0.5カウント
- ②③のac欄及び④a欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の職員であり、②③のbd欄及び④d欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の職員である。
- ④a欄の職員とは、精神障害者である短時間勤務職員であって、次のいずれかに該当する者であること
  - 平成28年6月2日以後に採用された者
  - 平成28年6月2日以前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
  - ②③b欄及び④a欄のうち新規雇用分は平成30年6月1日現在の数値である。
  - ②③c欄及び④b欄のうち新規雇用分は平成18年4月1日から令和元年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた障害者数である。
- この集計は、令和元年12月18日時点の集計結果に基づき作成した。

#### 【参考】国の機関における障害種別の雇用身体障害者数

国の機関	計		身体不自由		精神障害		知的障害		精神障害		身体不自由		精神障害		知的障害		精神障害	
	計	うち新 規雇用 分	計	うち新 規雇用 分	計	うち新 規雇用 分	計	うち新 規雇用 分	計	うち新 規雇用 分	計	うち新 規雇用 分	計	うち新 規雇用 分	計	うち新 規雇用 分	計	うち新 規雇用 分
計	3,511	132	403	171	883	146	619	448	18	121	27	31	27	27	27	27	27	27
行政機関	3,475	132	398	171	883	146	619	448	18	121	27	31	27	27	27	27	27	27
立法機関	101	37	34	11	34	11	34	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
司法機関	292	80	80	71	80	71	80	71	80	71	80	71	80	71	80	71	80	71

※実人数

(2) 都道府県の機関（法定雇用率2.5%）

① 概況

区分	① 機関数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数		③ 障害者の数		④ 美雇用率 $E \div ② \times 100$	⑤ 法定雇用率 達成機関の割合	⑥ 法定雇用率 達成機関の割合	
		A. 重度身体障害者及び知的障害者	B. 重度身体障害者及び知的障害者並に精神障害者及び精神障害者並に労働時間労働員（注4）	C. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並に精神障害者及び精神障害者並に労働時間労働員（注5）	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並に精神障害者及び精神障害者並に労働時間労働員（注5）				E. 計 A×2+B+C+D
計	158 ( 161 )	345,606.0 ( 337,872.0 )	2,442 ( 2,297 )	299 ( 237 )	3,594 ( 3,198 )	9,033.0 ( 8,244.5 )	1,155.0 ( 455.5 )	2.61 ( 2.44 )	77.2 ( 61.5 )
都道府県知事部局	47 ( 47 )	270,714.0 ( 263,631.0 )	1,975 ( 1,877 )	164 ( 117 )	2,859 ( 2,530 )	7,118.0 ( 6,524.5 )	912.5 ( 334.5 )	2.63 ( 2.47 )	70.2 ( 51.1 )
その他の都道府県機関	111 ( 114 )	74,892.0 ( 74,241.0 )	467 ( 420 )	135 ( 120 )	735 ( 668 )	1,915.0 ( 1,720.0 )	242.5 ( 121.0 )	2.56 ( 2.32 )	80.2 ( 65.8 )

注 2(1)①の表と同じ

② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数	② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数								
		a. 重度身体障害者 労働時間労働員	b. 重度以外の身体障害者 労働時間労働員	c. 重度以外の知的障害者 労働時間労働員	d. 知的障害者 労働時間労働員	e. 精神障害者 労働時間労働員	f. 精神障害者 労働時間労働員	g. うち新規雇用 分						
計	9,033.0 ( 8,244.5 )	2,428 ( 2,285 )	2,760 ( 2,754 )	397 ( 339 )	8,109.5 ( 7,729.5 )	14 ( 12 )	4 ( 1 )	112 ( 77 )	84 ( 70 )	187 ( 93 )	566 ( 296 )	156 ( 71 )	737.5 ( 378.0 )	315.5 ( 98.0 )
都道府県知事部局	7,118.0 ( 6,524.5 )	1,962 ( 1,865 )	2,199 ( 2,193 )	214 ( 181 )	6,392.0 ( 6,129.5 )	13 ( 12 )	2 ( 1 )	98 ( 72 )	65 ( 57 )	130 ( 52 )	443 ( 222 )	119 ( 43 )	567.5 ( 269.5 )	262.5 ( 68.0 )
その他の都道府県機関	1,915.0 ( 1,720.0 )	466 ( 420 )	561 ( 561 )	183 ( 158 )	1,717.5 ( 1,600.0 )	1 ( 0 )	2 ( 0 )	14 ( 5 )	19 ( 13 )	57 ( 41 )	123 ( 74 )	37 ( 28 )	170.0 ( 108.5 )	53.0 ( 30.0 )

注 2(1)②の表と同じ

### (3) 市町村の機関（法定雇用率2.5%）

#### ① 概況

区分	① 機関数 ( 2,470 )	② 法定雇用障害者数の 算定の基礎となる職 員数 ( 1,140,348.5 )	③ 障害者の数			④ 実雇用率 $E \div ② \times 100$	⑤ 法定雇用率 達成機関の 数 ( 1,718 )	⑥ 法定雇用率 達成機関の 割合 ( 69.6 )			
			A. 重度身体 障害者及び 重度知的障 害者(注4) 務職員	B. 重度身体障 害者及び 重度知的障 害者(注4) 間勤務職員 (注5)	C. 重度以外 の身体障害 者、知的障 害者並びに 知的障害者 及び精神障 害者(注4) 間勤務職員 (注5)				D. 重度以外 の身体障害 者及び知的 障害者並び に知的障害 者及び精神 障害者(注4) 間勤務職員 (注5)	E. 計 $A \times 2 + B + C + D$ のうち新規雇 用 分	
市町村の機関	2,441 ( 2,470 )	1,200,580.0 ( 1,140,348.5 )	7,494 ( 7,147 )	569 ( 524 )	12,924 ( 11,874 )	994 ( 907 )	28,978.0 ( 27,145.5 )	2,829.5 ( 1,902.5 )	2.41 ( 2.38 )	1,766 ( 1,718 )	72.3 ( 69.6 )

注 2(1)①の表と同じ

#### ② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数			② 身体障害者の数			③ 知的障害者の数			④ 精神障害者の数							
	a. 重度身体 障害者 ( 7,079 )	b. 重度身体 障害者で ある短時間 勤務職員 ( 494 )	c. 重度身 体障害者 及び知的 障害者 ( 9,492 )	a. 重度身体 障害者 ( 735 )	b. 重度身 体障害者 で ある短時間 勤務職員 ( 671 )	c. 重度身 体障害者 及び知的 障害者 ( 24,479.5 )	a. 重度知的 障害者 ( 68 )	b. 重度知的 障害者で ある短時間 勤務職員 ( 30 )	c. 重度知 的障害者 及び知的 障害者 ( 565 )	a. 重度以外 の身体障 害者 ( 180 )	b. 重度以 外の身体 障害者 ( 157 )	c. 重度以 外の身体 障害者 ( 809.5 )	a. 精神障 害者 ( 2,323 )	b. 精神障 害者で ある短時 間勤務職 員 ( 225 )	c. 精神障 害者 ( 1,671 )	d. 計 $a + b + c$ のうち新 規雇 用 分	e. 計 $a + b + c + d$ のうち新 規雇 用 分
市町村の機関	7,421 ( 7,079 )	530 ( 494 )	9,629 ( 9,492 )	735 ( 671 )	25,368.5 ( 24,479.5 )	1,820.5 ( 1,368.0 )	73 ( 68 )	39 ( 30 )	682 ( 565 )	180 ( 157 )	957.0 ( 809.5 )	2,323 ( 1,671 )	369 ( 225 )	290 ( 146 )	2,652.5 ( 1,856.5 )	241.5 ( 158.5 )	767.5 ( 376.0 )

注 2(1)②の表と同じ

(4) 都道府県等の教育委員会 (法定雇用率2.4%)

① 概況

区分	① 機関数	② 法定雇用者数の算定基礎となる職員数		③ 障害者の数		④ 実雇用率 $E \div ② \times 100$	⑤ 法定雇用率達成機関の数	⑥ 法定雇用率達成機関の割合
		A. 重度身体障害者及び知的障害者	B. 重度身体障害者以外のD. 重度以外の障害者及び知的障害者	C. 重度以外のD. 重度以外の障害者及び知的障害者並びに知的障害者	D. 重度以外の障害者及び知的障害者並びに知的障害者			
計	100 ( 100 )	714,968.5 ( 662,641.5 )	3,616 ( 3,467 )	210 ( 178 )	5,815 ( 5,301 )	13,477.5 ( 12,607.5 )	2065.0 ( 1036.5 )	38.0 ( 39.0 )
都道府県教育委員会	47 ( 47 )	630,655.0 ( 577,583.0 )	3,217 ( 3,040 )	184 ( 149 )	4,959 ( 4,428 )	11,770.0 ( 10,822.5 )	1851.5 ( 847.5 )	12.8 ( 10.6 )
市町村教育委員会	53 ( 53 )	84,313.5 ( 85,068.5 )	399 ( 427 )	26 ( 29 )	856 ( 873 )	1,707.5 ( 1,785.0 )	213.5 ( 189.0 )	60.4 ( 64.2 )

注 2①②の表と同じ

② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数	
	a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者以外のD. 重度以外の身体障害者	c. 重度身体障害者以外のD. 重度以外の身体障害者	d. 重度以外の身体障害者	e. 重度以外の知的障害者	f. 重度以外の知的障害者	g. 重度以外の知的障害者	h. 重度以外の知的障害者
計	13,477.5 ( 12,607.5 )	4,073 ( 4,179 )	289 ( 284 )	11,608.5 ( 11,377.0 )	25 ( 24 )	6 ( 8 )	355 ( 263 )	99 ( 78 )
都道府県教育委員会	3,199 ( 3,021 )	178 ( 141 )	251 ( 229 )	10,166.5 ( 9,790.5 )	18 ( 19 )	6 ( 8 )	267 ( 189 )	97 ( 76 )
市町村教育委員会	1,707.5 ( 1,785.0 )	608 ( 686 )	48 ( 55 )	1,442.0 ( 1,586.5 )	7 ( 5 )	0 ( 0 )	88 ( 74 )	2 ( 2 )

注 2①②の表と同じ

### 3 独立行政法人等における雇用状況(法定雇用率2.5%)

#### ① 概況

区分	① 法人数	② 法定雇用障害者の数 算定の基礎となる労働者数		③ 障害者の数		④ 雇用率		⑤ 法定雇用率 達成法人の割合	⑥ 法定雇用率 達成法人の割合
		A. 重度身体障害者及び重度知的障害者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者	C. 重度身体障害者及び知的障害者	D. 重度身体障害者及び知的障害者	E. 計	F. うち新規雇用分		
計	392 ( 348 )	440,944.0 ( 432,729.0 )	2,840 ( 2,705 )	5,608 ( 5,332 )	244 ( 204 )	11,612.0 ( 11,010.0 )	1,758.0 ( 1,875.5 )	2.63 ( 2.54 )	80.1 ( 69.0 )
独立行政法人等(国立大学等を除く)	91 ( 92 )	212,384.0 ( 204,693.5 )	1,400 ( 1,342 )	2,872 ( 2,735 )	165 ( 142 )	5,878.5 ( 5,598.0 )	905.5 ( 966.0 )	2.77 ( 2.67 )	83 ( 69 )
国立大学等	90 ( 90 )	148,053.0 ( 146,562.0 )	977 ( 936 )	1,758 ( 1,703 )	35 ( 31 )	3,757.5 ( 3,622.5 )	523.5 ( 564.0 )	2.54 ( 2.47 )	80.0 ( 64.4 )
地方独立行政法人等	171 ( 166 )	80,507.0 ( 76,573.5 )	472 ( 427 )	978 ( 894 )	44 ( 31 )	1,976.0 ( 1,789.5 )	329.0 ( 345.5 )	2.45 ( 2.34 )	74.3 ( 68.1 )

#### ② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数					
	a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者	c. 重度身体障害者	d. 重度身体障害者	e. 重度知的障害者	f. 重度知的障害者	g. 精神障害者	h. 精神障害者				
計	11,612.0 ( 11,010.0 )	2,472 ( 2,363 )	2,851 ( 2,873 )	151 ( 130 )	8,038.5 ( 7,814.0 )	1,010 ( 1,124 )	787 ( 746 )	1,809 ( 1,609 )	224 ( 152 )	161 ( 105 )	2,001.5 ( 1,736.5 )	538.5 ( 535 )
独立行政法人等(国立大学等を除く)	5,878.5 ( 5,598.0 )	1,327 ( 1,274 )	1,609 ( 1,609 )	101 ( 90 )	4,430.5 ( 4,304.0 )	579.0 ( 657.0 )	225 ( 222 )	940 ( 833 )	142 ( 105 )	98 ( 71 )	1,060.0 ( 921.0 )	280.5 ( 282.0 )
国立大学等	3,757.5 ( 3,622.5 )	731 ( 713 )	767 ( 803 )	24 ( 19 )	2,265.0 ( 2,956.5 )	245.0 ( 268.0 )	388 ( 382 )	569 ( 506 )	33 ( 21 )	24 ( 12 )	597.5 ( 522.5 )	161.5 ( 166.5 )
地方独立行政法人等	1,976.0 ( 1,789.5 )	414 ( 417 )	475 ( 461 )	20 ( 21 )	1,343.0 ( 1,243.5 )	188.0 ( 198.5 )	164 ( 142 )	300 ( 269 )	49 ( 26 )	39 ( 22 )	344.0 ( 283.0 )	96.5 ( 106.0 )

#### 〔注〕表の注

- ①欄の「障害者の数」とは②のe欄及び④のb欄の計である。
- ②のa欄の「重度身体障害者」とは、精神障害者である短期労働者(注5)を除き、1人を2人に相当するものとしており、e欄の計を算出するに当たりダブルカウントとしている。
- ②のb欄の「重度知的障害者及び知的障害者並びに③の精神障害者(注5を参照)に該当する者(を除く)」である、短期労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、②のe欄及び④のb欄を算出するに当たり0.5カウントとしている。
- ②のc欄の「身体障害者」とは、精神障害者である短期労働者であり、②のb欄及び④のb欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の短期労働者である。
- ②のd欄の「重度身体障害者」とは、精神障害者である短期労働者であり、次のいずれかに該当する者を含む。  
①平成28年6月2日以降に採用された者であること  
②平成28年6月2日以前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること  
③a欄及びb欄のうち新規雇用分は平成30年6月1日現在の数値である。なお、精神障害者は平成18年4月1日から雇用率に算定されることとなった。
- ④のc欄及び④のd欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、②のb欄及び④のb欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の短期労働者である。
- ④のe欄の「雇用率」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2の第1号から第8号まで、「地方独立行政法人等」等は、同令別表第2の第9号から第10号までの法人を指す。

#### 〔30〕表の注

- ②欄の「法定雇用障害者の数」の算定の基礎となる労働者数は、常用労働者数から除外率相当(身体障害者、知的障害者及び精神障害者)が算定されること困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数を除いた労働者数である。
- ③a欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については法律上、1人を2人に相当するものとしており、b欄の計を算出するに当たりダブルカウントとし、D欄の「重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短期労働者」については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たり0.5カウントとしている。
- A、C欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の短期労働者である。
- C欄の精神障害者には、精神障害者である短期労働者であり、次のいずれかに該当する者を含む。  
①平成28年6月2日以降に採用された者であること  
②平成28年6月2日以前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- D欄の精神障害者である短期労働者とは、精神障害者である短期労働者のうち、注4に該当しない者である。
- E欄のうち新規雇用分は、平成30年6月2日から令和元年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた労働者数である。
- ( )内は平成30年6月1日現在の数値である。なお、精神障害者は平成18年4月1日から雇用率に算定されることとなった。
- この集計は、令和元年12月18日時点の集計結果に基づき作成した。

## 4 公的機関の状況

### (1) 国の機関の状況（法定雇用率2.5%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
<b>国の機関合計</b>	<b>328,132.5</b>	<b>7,577.0</b>	<b>2.31</b>	<b>1,059.0</b>	
<b>行政機関合計</b>	<b>299,324.5</b>	<b>7,184.0</b>	<b>2.40</b>	<b>759.0</b>	
内閣官房	1,466.0	33.0	2.25	3.0	
内閣法制局	76.5	1.0	1.31	0.0	
内閣府	3,362.0	51.0	1.52	33.0	注6①
宮内庁	998.0	26.0	2.61	0.0	
公正取引委員会	939.0	25.0	2.66	0.0	
警察庁	2,247.0	65.0	2.89	0.0	
金融庁	1,727.5	44.0	2.55	0.0	
消費者庁	469.0	9.0	1.92	2.0	
個人情報保護委員会	139.0	4.0	2.88	0.0	
復興庁	232.0	6.0	2.59	0.0	
総務省	5,255.5	116.0	2.21	15.0	特例承認あり 注4
法務省	32,801.5	720.5	2.20	99.5	注6②
出入国在留管理庁	3,953.0	83.5	2.11	14.5	注5
公安調査庁	1,599.0	44.0	2.75	0.0	
外務省	6,486.0	68.0	1.05	94.0	
財務省	12,233.0	322.5	2.64	0.0	
国税庁	58,987.0	1,285.0	2.18	189.0	
文部科学省	2,827.0	43.5	1.54	26.5	特例承認あり 注4、注6③
厚生労働省	54,079.5	1,686.0	3.12	0.0	
農林水産省	15,773.0	293.5	1.86	100.5	
林野庁	4,952.0	137.5	2.78	0.0	
水産庁	744.0	24.0	3.23	0.0	
経済産業省	6,608.5	194.0	2.94	0.0	特例承認あり 注4
特許庁	3,417.0	64.5	1.89	20.5	
国土交通省	41,952.0	1,003.5	2.39	44.5	注6④
観光庁	265.5	9.0	3.39	0.0	
気象庁	4,826.0	147.0	3.05	0.0	
海上保安庁	201.0	8.0	3.98	0.0	
運輸安全委員会	194.0	5.0	2.58	0.0	
環境省	2,813.0	80.0	2.84	0.0	
原子力規制委員会	1,175.0	33.0	2.81	0.0	
防衛省	23,038.5	458.0	1.99	117.0	注6⑤
防衛装備庁	1,528.5	39.0	2.55	0.0	
人事院	671.5	17.0	2.53	0.0	
会計検査院	1,287.5	38.0	2.95	0.0	
<b>立法機関合計</b>	<b>3,688.0</b>	<b>101.0</b>	<b>2.74</b>	<b>0.0</b>	
衆議院事務局	1,462.0	39.5	2.70	0.0	
衆議院法制局	87.0	2.0	2.30	0.0	
参議院事務局	1,112.0	35.0	3.15	0.0	
参議院法制局	71.0	1.0	1.41	0.0	
国立国会図書館	956.0	23.5	2.46	0.0	
<b>司法機関合計</b>	<b>25,120.0</b>	<b>292.0</b>	<b>1.16</b>	<b>300.0</b>	
最高裁判所	1,019.0	12.0	1.18	13.0	
高等裁判所	1,744.0	26.0	1.49	15.0	
地方裁判所	15,897.0	200.0	1.26	176.0	
家庭裁判所	6,460.0	54.0	0.84	96.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、平成28年6月2日以降に採用された者又は平成28年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 注4の省庁は、特例承認を受けている。  
特例承認とは、省庁及び当該省庁におかれる外局の申請に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた場合に、当該省庁におかれる外局に勤務する職員を当該省庁に勤務する職員とみなすものである。
- 5 出入国在留管理庁は、平成31年4月1日付けで発足したため、本年6月1日現在の任免状況通報書より通報対象となる。
- 6 ①内閣府においては、12月1日現在において、障害者の数85.0人、実雇用率2.51%、不足数0.0人となっている。  
②法務省においては、11月1日現在において、障害者の数852.5人、実雇用率2.59%、不足数0.0人となっている。  
③文部科学省においては、12月1日現在において、障害者の数74.5人、実雇用率2.66%、不足数0.0人となっている。  
④国土交通省においては、10月1日現在において、障害者の数1160.5人、実雇用率2.76%、不足数0.0人となっている。  
⑤防衛省においては、10月1日現在において、障害者の数608.0人、実雇用率2.63%、不足数0.0人となっている。
- 7 この集計は、令和元年12月18日時点の集計結果に基づき作成した。

特例承認一覧

省庁	外局等	
総務省	消防庁	
文部科学省	文化庁	スポーツ庁
経済産業省	中小企業庁	資源エネルギー庁

(2) 都道府県知事部局の状況（法定雇用率2.5%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
合計	270,714.0	7,118.0	2.63	196.0	
北海道	12,199.0	304.5	2.50	0.0	
青森県	3,932.0	102.5	2.61	0.0	
岩手県	4,339.0	109.5	2.52	0.0	
宮城県	5,514.0	158.0	2.87	0.0	特例認定あり 注4
秋田県	3,590.5	92.0	2.56	0.0	
山形県	7,052.0	164.5	2.33	11.5	特例認定あり 注4, 注5
福島県	5,700.0	154.5	2.71	0.0	
茨城県	5,683.0	155.0	2.73	0.0	
栃木県	4,783.5	133.0	2.78	0.0	特例認定あり 注4
群馬県	4,597.5	91.5	1.99	22.5	
埼玉県	7,416.5	203.0	2.74	0.0	
千葉県	8,245.5	238.0	2.89	0.0	特例認定あり 注4
東京都	26,723.5	750.0	2.81	0.0	
神奈川県	7,791.0	224.5	2.88	0.0	特例認定あり 注4
新潟県	6,244.0	166.5	2.67	0.0	特例認定あり 注4
富山県	4,487.5	113.0	2.52	0.0	特例認定あり 注4
石川県	5,019.0	115.0	2.29	10.0	特例認定あり 注4
福井県	3,695.0	82.5	2.23	9.5	
山梨県	3,496.0	86.0	2.46	1.0	
長野県	5,893.0	158.0	2.68	0.0	特例認定あり 注4
岐阜県	5,367.5	152.0	2.83	0.0	
静岡県	6,152.5	144.5	2.35	8.5	特例認定あり 注4
愛知県	9,463.0	259.5	2.74	0.0	
三重県	5,196.5	153.5	2.95	0.0	特例認定あり 注4
滋賀県	4,171.0	97.5	2.34	6.5	特例認定あり 注4
京都府	4,323.0	112.0	2.59	0.0	
大阪府	8,192.5	297.5	3.63	0.0	特例認定あり 注4
兵庫県	7,113.5	182.0	2.56	0.0	特例認定あり 注4
奈良県	3,992.5	103.5	2.59	0.0	特例認定あり 注4
和歌山県	4,096.5	83.5	2.04	18.5	
鳥取県	3,410.5	111.0	3.25	0.0	特例認定あり 注4
島根県	3,900.0	69.5	1.78	27.5	特例認定あり 注4
岡山県	4,296.0	105.5	2.46	1.5	特例認定あり 注4
広島県	6,244.0	156.0	2.50	0.0	特例認定あり 注4
山口県	3,952.5	108.5	2.75	0.0	特例認定あり 注4
徳島県	3,077.0	77.0	2.50	0.0	
香川県	4,857.5	131.5	2.71	0.0	特例認定あり 注4
愛媛県	4,334.5	78.5	1.81	29.5	
高知県	3,640.5	95.0	2.61	0.0	
福岡県	7,851.0	257.0	3.27	0.0	特例認定あり 注4
佐賀県	3,499.0	81.0	2.31	6.0	
長崎県	4,143.0	105.0	2.53	0.0	
熊本県	4,695.0	123.5	2.63	0.0	
大分県	3,883.5	102.5	2.64	0.0	
宮崎県	4,088.0	114.0	2.79	0.0	
鹿児島県	5,123.5	103.5	2.02	24.5	
沖縄県	5,248.5	112.0	2.13	19.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、平成28年6月2日以降に採用された者又は平成28年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 注4の機関は、特例認定を受けている。  
特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものである。
- 5 山形県知事部局においては、10月1日時点において、障害者の数186.5人、実雇用率2.65%、不足数0.0人となっている
- 6 この集計は、令和元年12月18日時点の集計結果に基づき作成した。

特例認定一覧(都道府県知事部局)		みなされることとなる機関(B)			
認定地方機関(A)					
奈良県	奈良県水道局	奈良県監査委員事務局	奈良県人事委員会事務局	奈良県労働委員会事務局	奈良県取用委員会事務局
山形県	山形県企業局	山形県病院事業局			
新潟県	新潟県議会事務局				
静岡県	静岡県企業局	静岡県議会事務局			
山口県	山口県企業局				
広島県	広島県企業局	広島県議会事務局			
島根県	島根県企業局				
鳥取県	鳥取県企業局				
福岡県	福岡県議会事務局				
滋賀県	滋賀県企業庁	滋賀県病院事業庁			
香川県	香川県病院局				
栃木県	栃木県企業局				
富山県	富山県企業局				
千葉県	千葉県議会事務局				
長野県	長野県企業局				
兵庫県	兵庫県議会事務局				
岡山県	岡山県企業局				
三重県	三重県議会事務局				
大阪府	大阪府議会事務局				
神奈川県	神奈川県監査事務局				
石川県	石川県議会事務局				
宮城県	宮城県企業局	宮城県議会事務局			

## (3) その他の都道府県機関の状況（法定雇用率2.5%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
合計	74,892.0	1,915.0	2.56	152.5	
北海道企業局	99.5	3.0	3.02	0.0	
北海道道立病院局	460.5	7.0	1.52	4.0	
北海道議会事務局	72.5	2.0	2.76	0.0	
北海道監査委員事務局	47.5	2.0	4.21	0.0	
北海道警察本部	1,424.5	38.0	2.67	0.0	
青森県病院局	732.5	11.0	1.50	7.0	
青森県警察本部	391.0	7.5	1.92	1.5	
岩手県企業局	86.0	2.0	2.33	0.0	
岩手県医療局	3,140.5	80.0	2.55	0.0	
岩手県警察本部	393.0	10.0	2.54	0.0	
宮城県警察本部	647.0	17.5	2.70	0.0	
秋田県警察本部	375.0	7.0	1.87	2.0	
秋田県公営企業	108.0	3.0	2.78	0.0	
山形県警察本部	421.0	11.0	2.61	0.0	
福島県病院局	190.5	3.0	1.57	1.0	
福島県警察本部	589.5	15.5	2.63	0.0	
福島県企業局	41.0	0.0	0.00	1.0	注6①
茨城県企業局	189.5	6.0	3.17	0.0	
茨城県病院局	670.5	19.0	2.83	0.0	
茨城県議会事務局	44.5	1.0	2.25	0.0	
茨城県警察本部	638.0	15.5	2.43	0.0	
栃木県警察本部	505.0	16.0	3.17	0.0	
群馬県企業局	321.5	7.5	2.33	0.5	注6②
群馬県病院局	645.0	16.5	2.56	0.0	
群馬県警察本部	556.5	17.5	3.14	0.0	
埼玉県企業局	422.0	11.0	2.61	0.0	
埼玉県病院局	1,299.0	36.0	2.77	0.0	
埼玉県下水道局	122.0	3.0	2.46	0.0	
埼玉県議会事務局	66.5	2.0	3.01	0.0	
埼玉県警察本部	1,551.0	38.0	2.45	0.0	
千葉県企業土地管理局	-	-	-	-	注4
千葉県病院局	1,268.0	36.0	2.84	0.0	
千葉県水道局	-	-	-	-	注4
千葉県企業局	1,186.0	35.0	2.95	0.0	注4
千葉県警察本部	1,534.5	35.0	2.28	3.0	注6③
東京都議会議会局	156.5	4.0	2.56	0.0	
東京都人事委員会	60.5	4.0	6.61	0.0	
東京都監査事務局	90.0	3.0	3.33	0.0	
東京都交通局	2,029.5	71.0	3.50	0.0	
東京都水道局	2,827.5	86.0	3.04	0.0	
東京都下水道局	1,413.5	43.5	3.08	0.0	
警視庁	4,813.0	123.5	2.57	0.0	
東京消防庁	1,097.0	41.5	3.78	0.0	
神奈川県企業局	1,005.5	27.0	2.69	0.0	
神奈川県議会議会局	79.5	2.0	2.52	0.0	
神奈川県警察本部	2,174.5	43.0	1.98	11.0	
新潟県企業局	96.5	2.0	2.07	0.0	
新潟県病院局	2,228.5	75.5	3.39	0.0	
新潟県警察本部	618.0	17.0	2.75	0.0	
富山県警察本部	416.5	10.0	2.40	0.0	
石川県警察本部	419.0	15.0	3.58	0.0	
福井県警察本部	409.5	15.0	3.66	0.0	
山梨県企業局	69.0	3.0	4.35	0.0	
山梨県警察本部	369.5	13.5	3.65	0.0	
長野県警察本部	648.0	15.5	2.39	0.5	
長野県議会事務局	41.5	1.0	2.41	0.0	
岐阜県警察本部	612.5	16.0	2.61	0.0	
静岡県がんセンター局	804.5	22.0	2.73	0.0	
静岡県警察本部	927.5	19.0	2.05	4.0	
愛知県企業局	380.0	12.0	3.16	0.0	
愛知県病院事業庁	954.0	26.5	2.78	0.0	
名古屋港管理組合	-	-	-	-	注5
愛知県議会事務局	66.5	1.0	1.50	0.0	
愛知県警察本部	1,170.0	28.5	2.44	0.5	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
三重県企業庁	136.5	7.5	5.49	0.0	
三重県病院事業庁	177.5	6.0	3.38	0.0	
三重県警察本部	492.5	13.0	2.64	0.0	
滋賀県警察本部	335.0	10.0	2.99	0.0	
京都府公営企業	131.0	4.0	3.05	0.0	
京都府警察本部	714.5	22.5	3.15	0.0	
滋賀県議会事務局	41.0	1.0	2.44	0.0	
大阪府警察本部	2,393.5	40.0	1.67	19.0	
兵庫県企業庁	172.0	8.0	4.65	0.0	
兵庫県病院局	3,913.0	73.0	1.87	24.0	
兵庫県警察本部	954.5	24.5	2.57	0.0	
奈良県警察本部	319.0	9.0	2.82	0.0	
南和広域医療企業団	325.5	7.5	2.30	0.5	
和歌山県警察本部	407.5	10.0	2.45	0.0	
鳥取県病院局	673.5	17.0	2.52	0.0	
鳥取県警察本部	309.0	7.0	2.27	0.0	
島根県病院局	533.0	5.0	0.94	8.0	
島根県警察本部	350.5	9.0	2.57	0.0	
岡山県警察本部	646.5	17.0	2.63	0.0	
広島県警察本部	626.0	16.0	2.56	0.0	
山口県警察本部	540.5	14.0	2.59	0.0	
徳島県企業局	119.5	3.5	2.93	0.0	
徳島県病院局	418.0	13.0	3.11	0.0	
徳島県警察本部	369.0	11.5	3.12	0.0	
香川県警察本部	393.5	11.0	2.80	0.0	
愛媛県公営企業管理局	1,470.0	24.5	1.67	11.5	
愛媛県警察本部	449.0	12.0	2.67	0.0	
高知県公営企業局	388.5	8.5	2.19	0.5	注6④
高知県警察本部	381.0	14.0	3.67	0.0	
福岡県警察本部	1,086.5	32.5	2.99	0.0	
佐賀県警察本部	316.0	7.0	2.22	0.0	
長崎県交通局	228.0	7.0	3.07	0.0	
長崎県病院企業団	1,320.5	37.0	2.80	0.0	
長崎県警察本部	508.5	14.5	2.85	0.0	
熊本県警察本部	503.5	14.0	2.78	0.0	
熊本県企業局	45.0	1.0	2.22	0.0	
熊本県病院局	71.5	3.0	4.20	0.0	
大分県企業局	74.5	2.5	3.36	0.0	
大分県病院局	418.5	13.0	3.11	0.0	
大分県警察本部	375.5	10.0	2.66	0.0	
宮崎県企業局	84.0	4.0	4.76	0.0	
宮崎県病院局	1,011.5	17.0	1.68	8.0	
宮崎県警察本部	386.5	11.5	2.98	0.0	
鹿児島県立病院局	520.0	9.0	1.73	4.0	
鹿児島県警察本部	473.5	12.5	2.64	0.0	
沖縄県企業局	269.5	12.0	4.45	0.0	
沖縄県議会事務局	53.0	2.0	3.77	0.0	
沖縄県病院事業局	2,274.5	15.0	0.66	41.0	
沖縄県警察本部	474.0	16.0	3.38	0.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、平成28年6月2日以降に採用された者又は平成28年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることもあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 千葉県企業土地管理局及び千葉県水道局は、千葉県企業局へ組織統合されている。
- 5 名古屋港管理組合は、愛知県と名古屋市が2年ごとの交代制で管理しており、令和元年は名古屋市が管理。
- 6 ①福島県企業局においては、11月1日時点において、障害者の数3.0人、実雇用率2.36%、不足数0.0人となっている。  
②群馬県企業局においては、11月1日時点において、障害者の数8.0人、実雇用率2.49%、不足数0.0人となっている。  
③千葉県警察本部においては、10月1日時点において、障害者の数39.0人、実雇用率2.54%、不足数0.0人となっている。  
④高知県公営企業局においては、6月10日時点において、障害者の数9.5人、実雇用率2.45%、不足数0.0人となっている
- 7 この集計は、令和元年12月18日時点の集計結果に基づき作成した。

## (4) 都道府県教育委員会の状況（法定雇用率2.4%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
合 計	630,655.0	11,770.0	1.87	3,401.0	
北海道	30,600.0	672.0	2.20	62.0	
青森県	10,000.0	142.0	1.42	98.0	
岩手県	8,196.5	216.0	2.64	0.0	
宮城県	10,607.5	255.0	2.40	0.0	
秋田県	6,864.5	143.5	2.09	20.5	
山形県	7,121.5	157.5	2.21	12.5	
福島県	11,157.0	213.5	1.91	53.5	
茨城県	16,186.5	395.5	2.44	0.0	
栃木県	13,058.5	234.5	1.80	78.5	
群馬県	11,998.5	161.0	1.34	126.0	
埼玉県	30,264.5	478.5	1.58	247.5	
千葉県	28,992.5	409.5	1.41	285.5	
東京都	47,883.5	910.5	1.90	238.5	
神奈川県	24,044.0	390.0	1.62	187.0	
新潟県	13,153.5	279.0	2.12	36.0	
富山県	6,819.0	102.5	1.50	60.5	
石川県	6,949.0	106.0	1.53	60.0	
福井県	5,586.5	119.0	2.13	15.0	
山梨県	5,804.5	126.5	2.18	12.5	
長野県	13,532.5	318.0	2.35	6.0	
岐阜県	12,890.0	241.0	1.87	68.0	
静岡県	16,556.0	281.5	1.70	115.5	
愛知県	32,315.5	375.0	1.16	400.0	
三重県	12,431.0	284.5	2.29	13.5	
滋賀県	9,394.0	223.5	2.38	1.5	
京都府	10,117.0	147.5	1.46	94.5	
大阪府	32,607.5	534.5	1.64	247.5	
兵庫県	26,107.5	326.5	1.25	299.5	
奈良県	8,213.5	127.0	1.55	70.0	
和歌山県	7,028.5	148.0	2.11	20.0	
鳥取県	5,104.5	110.5	2.16	11.5	
島根県	5,730.5	144.5	2.52	0.0	
岡山県	10,406.5	263.0	2.53	0.0	
広島県	12,518.5	261.5	2.09	38.5	
山口県	8,806.5	188.0	2.13	23.0	
徳島県	5,370.0	108.5	2.02	19.5	
香川県	6,726.5	159.5	2.37	1.5	
愛媛県	8,706.0	167.5	1.92	40.5	
高知県	5,885.0	150.0	2.55	0.0	
福岡県	17,354.0	329.0	1.90	87.0	
佐賀県	7,500.0	162.0	2.16	18.0	
長崎県	9,326.0	172.5	1.85	50.5	
熊本県	9,543.0	216.5	2.27	12.5	
大分県	8,476.0	139.5	1.65	63.5	
宮崎県	7,980.5	178.0	2.23	13.0	
鹿児島県	12,810.5	288.5	2.25	18.5	
沖縄県	11,930.5	212.0	1.78	74.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、平成28年6月2日以降に採用された者又は平成28年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 この集計は、令和元年12月18日時点の集計結果に基づき作成した。

## (5) 独立行政法人等の状況（法定雇用率2.5%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
<b>独立行政法人等合計</b>	<b>360,437.0</b>	<b>9,636.0</b>	<b>2.67</b>	<b>127.0</b>	
医薬基盤・健康・栄養研究所	325.0	9.0	2.77	0.0	
宇宙航空研究開発機構	1,964.0	52.0	2.65	0.0	
海上・港湾・航空技術研究所	473.0	14.0	2.96	0.0	
海洋研究開発機構	920.5	28.0	3.04	0.0	
科学技術振興機構	1,235.5	36.0	2.91	0.0	
建築研究所	139.0	3.0	2.16	0.0	
国際農林水産業研究センター	297.5	8.0	2.69	0.0	
国立環境研究所	810.0	23.5	2.90	0.0	
国立がん研究センター	2,424.0	66.0	2.72	0.0	
国立国際医療研究センター	1,917.5	51.5	2.69	0.0	
国立循環器病研究センター	1,190.0	31.0	2.61	0.0	
国立成育医療研究センター	1,123.5	29.0	2.58	0.0	
国立精神・神経医療研究センター	875.0	22.5	2.57	0.0	
国立長寿医療研究センター	581.0	15.0	2.58	0.0	
産業技術総合研究所	5,390.5	128.5	2.38	5.5	注5①
情報通信研究機構	1,058.5	30.0	2.83	0.0	
新エネルギー・産業技術総合開発機構	668.0	19.0	2.84	0.0	
森林研究・整備機構	1,218.0	32.5	2.67	0.0	
水産研究・教育機構	1,435.0	36.5	2.54	0.0	
土木研究所	581.5	17.0	2.92	0.0	
日本医療研究開発機構	493.0	13.0	2.64	0.0	
日本原子力研究開発機構	4,074.0	95.0	2.33	6.0	注5②
農業・食品産業技術総合研究機構	4,934.5	125.5	2.54	0.0	
物質・材料研究機構	1,210.0	29.0	2.40	1.0	
防災科学技術研究所	339.5	9.5	2.80	0.0	
理化学研究所	4,211.5	106.0	2.52	0.0	
量子科学技術研究開発機構	1,376.5	36.0	2.62	0.0	
奄美群島振興開発基金					注4
医薬品医療機器総合機構	1,309.0	37.0	2.83	0.0	
海技教育機構	338.5	9.0	2.66	0.0	
家畜改良センター	871.5	31.5	3.61	0.0	
環境再生保全機構	161.5	5.0	3.10	0.0	
教職員支援機構	60.5	3.0	4.96	0.0	
勤労者退職金共済機構	345.0	11.0	3.19	0.0	
空港周辺整備機構					注4
経済産業研究所	79.5	2.0	2.52	0.0	
工業所有権情報・研修館	176.5	4.0	2.27	0.0	
航空大学校	132.5	3.0	2.26	0.0	
高齢・障害・求職者雇用支援機構	6,156.0	286.5	4.65	0.0	
国際観光振興機構	220.0	5.0	2.27	0.0	
国際協力機構	2,723.5	50.0	1.84	18.0	
国際交流基金	596.0	18.0	3.02	0.0	
国民生活センター	199.5	5.5	2.76	0.0	
国立印刷局	4,162.0	131.0	3.15	0.0	
国立科学博物館	234.0	6.0	2.56	0.0	
国立高等専門学校機構	4,983.5	140.0	2.81	0.0	
国立公文書館	163.0	5.5	3.37	0.0	
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	285.5	8.0	2.80	0.0	
国立女性教育会館					注4
国立青少年教育振興機構	654.0	17.0	2.60	0.0	
国立特別支援教育総合研究所	89.0	2.0	2.25	0.0	
国立美術館	261.0	9.0	3.45	0.0	
国立病院機構	53,426.0	1,420.0	2.66	0.0	
国立文化財機構	737.5	18.5	2.51	0.0	
自動車技術総合機構	1,256.5	34.5	2.75	0.0	
自動車事故対策機構	458.0	13.5	2.95	0.0	
住宅金融支援機構	958.0	24.5	2.56	0.0	
酒類総合研究所	73.5	1.0	1.36	0.0	
情報処理推進機構	215.5	6.0	2.78	0.0	
製品評価技術基盤機構	524.0	14.0	2.67	0.0	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	618.0	16.0	2.59	0.0	
造幣局	901.0	29.0	3.22	0.0	
大学改革支援・学位授与機構	175.5	4.0	2.28	0.0	
大学入試センター	143.0	2.0	1.40	1.0	
地域医療機能推進機構	19,394.0	512.5	2.64	0.0	
中小企業基盤整備機構	910.0	26.5	2.91	0.0	
駐留軍等労働者労務管理機構	322.0	10.0	3.11	0.0	
鉄道建設・運輸施設整備支援機構	1,749.5	43.0	2.46	0.0	
統計センター	801.5	16.0	2.00	4.0	
都市再生機構	3,597.5	102.0	2.84	0.0	
日本学術振興会	212.5	6.0	2.82	0.0	
日本学生支援機構	688.5	11.0	1.60	6.0	
日本芸術文化振興会	340.0	9.0	2.65	0.0	
日本高速道路保有・債務返済機構					注4
日本スポーツ振興センター	767.5	22.0	2.87	0.0	
日本貿易振興機構	1,304.5	32.0	2.45	0.0	
農業者年金基金	85.0	2.0	2.35	0.0	
農畜産業振興機構	267.0	7.0	2.62	0.0	
農林漁業信用基金	111.0	4.0	3.60	0.0	
農林水産消費安全技術センター	642.5	15.5	2.41	0.5	
福祉医療機構	295.0	10.0	3.39	0.0	
北方領土問題対策協会					注4
水資源機構	1,614.5	41.0	2.54	0.0	
郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構	46.0	1.0	2.17	0.0	
労働者健康安全機構	14,556.5	416.0	2.86	0.0	
労働政策研究・研修機構	140.5	4.0	2.85	0.0	
年金積立金管理運用	133.0	3.0	2.26	0.0	
北海道大学	4,842.5	124.0	2.56	0.0	
北海道教育大学	628.5	15.0	2.39	0.0	
室蘭工業大学	236.0	7.0	2.97	0.0	
小樽商科大学	161.0	4.0	2.48	0.0	
帯広畜産大学	227.0	6.0	2.64	0.0	
旭川医科大学	1,398.0	35.0	2.50	0.0	
北見工業大学	201.0	10.0	4.98	0.0	
弘前大学	1,862.5	46.5	2.50	0.0	
岩手大学	666.0	18.0	2.70	0.0	
東北大学	6,397.5	168.0	2.63	0.0	
宮城教育大学	247.0	6.0	2.43	0.0	
秋田大学	1,648.5	41.0	2.49	0.0	
山形大学	1,915.5	44.0	2.30	3.0	注5③
福島大学	444.0	11.0	2.48	0.0	
茨城大学	678.0	19.0	2.80	0.0	
筑波大学	3,910.5	97.0	2.48	0.0	
筑波技術大学	146.0	23.5	16.10	0.0	
宇都宮大学	569.5	16.0	2.81	0.0	
群馬大学	2,175.0	47.0	2.16	7.0	
埼玉大学	648.5	15.0	2.31	1.0	注5④
千葉大学	3,167.0	79.5	2.51	0.0	
東京大学	9,533.5	253.5	2.66	0.0	
東京医科歯科大学	2,280.0	52.0	2.28	5.0	注5⑤
東京外国語大学	317.5	10.0	3.15	0.0	
東京学芸大学	739.5	20.0	2.70	0.0	
東京農工大学	612.0	15.5	2.53	0.0	
東京芸術大学	457.5	11.0	2.40	0.0	
東京工業大学	1,988.0	42.5	2.14	6.5	注5⑥
東京海洋大学	366.5	6.0	1.64	3.0	
お茶の水女子大学	379.5	9.0	2.37	0.0	
電気通信大学	452.5	13.0	2.87	0.0	
一橋大学	519.5	13.0	2.50	0.0	
横浜国立大学	835.5	22.0	2.63	0.0	
新潟大学	2,918.5	73.0	2.50	0.0	
長岡技術科学大学	315.5	9.0	2.85	0.0	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
上越教育大学	251.0	6.0	2.39	0.0	
富山大学	2,088.5	39.0	1.87	13.0	
金沢大学	2,764.5	71.0	2.57	0.0	
福井大学	1,827.0	46.0	2.52	0.0	
山梨大学	1,637.0	42.0	2.57	0.0	
信州大学	2,565.0	64.0	2.50	0.0	
岐阜大学	2,050.5	54.5	2.66	0.0	
静岡大学	1,027.0	22.5	2.19	2.5	注5⑦
浜松医科大学	1,387.0	32.0	2.31	2.0	注5⑧
名古屋大学	4,850.5	120.0	2.47	1.0	
愛知教育大学	454.0	10.0	2.20	1.0	
名古屋工業大学	501.0	14.0	2.79	0.0	
豊橋技術科学大学	332.5	7.0	2.11	1.0	
三重大学	2,207.0	62.5	2.83	0.0	
滋賀大学	337.0	10.0	2.97	0.0	
滋賀医科大学	1,426.0	37.0	2.59	0.0	
京都大学	6,837.5	185.5	2.71	0.0	
京都教育大学	323.0	8.5	2.63	0.0	
京都工芸繊維大学	398.0	9.0	2.26	0.0	
大阪大学	6,142.0	156.5	2.55	0.0	
大阪教育大学	588.5	17.0	2.89	0.0	
兵庫教育大学	261.0	8.0	3.07	0.0	
神戸大学	3,664.0	102.0	2.78	0.0	
奈良教育大学	206.0	5.0	2.43	0.0	
奈良女子大学	330.0	10.0	3.03	0.0	
和歌山大学	397.5	15.0	3.77	0.0	
鳥取大学	2,091.0	50.0	2.39	2.0	注5⑨
島根大学	1,977.5	49.0	2.48	0.0	
岡山大学	3,468.5	94.5	2.72	0.0	
広島大学	3,881.0	97.0	2.50	0.0	
山口大学	2,416.5	62.0	2.57	0.0	
徳島大学	2,366.5	65.0	2.75	0.0	
鳴門教育大学	257.0	8.0	3.11	0.0	
香川大学	1,939.5	48.0	2.47	0.0	
愛媛大学	2,195.0	51.0	2.32	3.0	
高知大学	1,810.0	50.0	2.76	0.0	
福岡教育大学	334.5	9.0	2.69	0.0	
九州大学	5,670.0	122.5	2.16	18.5	
九州工業大学	573.0	15.0	2.62	0.0	
佐賀大学	1,843.0	50.5	2.74	0.0	
長崎大学	2,821.5	70.0	2.48	0.0	
熊本大学	2,548.5	56.5	2.22	6.5	
大分大学	1,804.0	48.0	2.66	0.0	
宮崎大学	2,065.0	51.0	2.47	0.0	
鹿児島大学	2,608.0	66.0	2.53	0.0	
鹿屋体育大学	127.5	3.0	2.35	0.0	
琉球大学	2,199.0	47.0	2.14	7.0	
政策研究大学院大学	133.5	3.0	2.25	0.0	
総合研究大学院大学	73.5	2.0	2.72	0.0	
北陸先端科学技術大学院大学	292.5	7.0	2.39	0.0	
奈良先端科学技術大学院大学	385.5	9.5	2.46	0.0	
高エネルギー加速器研究機構	988.5	25.5	2.58	0.0	
自然科学研究機構	1,079.0	27.5	2.55	0.0	
情報・システム研究機構	740.5	16.0	2.16	2.0	
人間文化研究機構	625.5	18.0	2.88	0.0	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
日本司法支援センター	1,156.5	29.5	2.55	0.0	
日本私立学校振興・共済事業団	1,656.5	43.5	2.63	0.0	
沖縄振興開発金融公庫	248.0	7.0	2.82	0.0	
株式会社 国際協力銀行	643.0	22.0	3.42	0.0	
株式会社 日本政策金融公庫	8,065.0	225.0	2.79	0.0	
株式会社 日本貿易保険	180.0	5.0	2.78	0.0	
沖縄科学技術大学院大学学園	574.5	16.0	2.79	0.0	
日本年金機構	21,871.0	653.0	2.99	0.0	
全国健康保険協会	5,057.0	146.0	2.89	0.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者、知的障害者及び精神障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。  
また、短時間労働者である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。  
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間労働者である精神障害者であって、平成28年6月2日以降に採用された者又は平成28年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の労働者数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。  
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 これらの法人においては、労働者数が40人未満であり、障害者の雇用の促進等に関する法律第43条に基づく障害者の雇用義務が発生していない。
- 5 ①産業技術総合研究所においては、12月1日時点において、障害者の数136.0人、実雇用率2.49%、不足数0.0人となっている。  
②日本原子力研究開発機構においては、11月1日時点において、障害者の数102.0人、実雇用率2.49%、不足数0.0人となっている。  
③山形大学においては、11月1日時点において、障害者の数47.0人、実雇用率2.45%、不足数0.0人となっている。  
④埼玉大学においては、7月1日時点において、障害者の数16.0人、実雇用率2.47%、不足数0.0人となっている。  
⑤東京医科歯科大学においては、12月3日時点において、障害者数56.5人、実雇用率2.48%、不足0.0人となっている。  
⑥東京工業大学においては、10月22日時点において、障害者の数49.0人、実雇用率2.45%、不足数0.0人となっている。  
⑦静岡大学においては、8月1日時点において、障害者の数25.5人、実雇用率2.48% 不足数0.0人となっている。  
⑧浜松医科大学においては、10月1日時点において、障害者の数34.0名、実雇用率2.49%、不足数0.0人となっている。  
⑨鳥取大学においては、9月1日において、障害者の数52.0人、実雇用率2.50%、不足数0.0人となっている。
- 6 法人の掲載順は、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2による
- 7 この集計は、令和元年12月18日時点の集計結果に基づき作成した。