

# 「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する 実態調査」に係る報告

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
○古田 詩織・伊藤 丈人・春名 由一郎

# 研究の目的

- 障害者雇用率制度における除外率制度は、2002年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により廃止されたものの、個別の企業に対する影響に鑑み当分の間は維持することとされ、2004年と2010年に引き下げられた後は、率設定が維持された状態となっている。  
しかし、雇用が困難とされてきた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見られ、いずれの業界においても近年障害者雇用の進展がみられる。また、「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ものである。
- そこで、除外率設定業種において障害者雇用がどのように進んでいるのかの実態を調査するとともに、諸外国における対応についても情報を収集することにより、除外率設定業種における障害者雇用の現状・課題・実際の取組事例を把握し、除外率廃止に向けて考えられる対策について整理する。

# 調査研究の方法

## (1) 事業所に対する質問紙調査

○実施期間：2020年2月～3月

○実施方法：2018年障害者雇用状況報告において除外率が適用される企業の事業所から調査対象25,700事業所を抽出した。

○回答状況：7,341事業所（回収率28.6%）

## (2) 企業に対するヒアリング調査

○実施期間：2020年7月～10月

○実施方法：質問紙調査協力事業所が属する企業から選定し、訪問調査（一部企業は電話調査）を実施。8社の事例を分析した。

## (3) 海外の制度に関する文献調査

○実施方法：諸外国における対応について、障害者雇用率制度のあるフランスやドイツ、障害者雇用率制度のない米国において、どのような根拠に基づき、どのような政策形成過程を経て、除外率に相当する仕組みの廃止を実現しているか、そのプロセスを調査した。

# 結果【（1）事業所に対する質問紙調査】

## 回答事業所の属性・対象職種における障害者雇用の状況

- 2019年6月1日現在の障害者が就業することが困難であると認められる職種（対象職種）の業務に従事する障害者数の回答があったのは、回答事業所の約25%である1,870事業所。
- 対象職種の業務に従事する障害者の障害種別は、「児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」等の一部職種を除き、身体障害者が8割以上。
- 対象職種に従事している障害者がいる事業所に対し、過去20年程度の間での障害者数の変化をきいたところ、全ての職種で「増加」又は「横ばい」と回答した割合が最も高かった。

# 結果【（1）事業所に対する質問紙調査】

## 対象職種における雇用管理改善

- 対象職種における雇用管理改善は約2～3割が実施（図1）。
- 項目としては「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」の実施率が最も高かった。
- 対象職種別では「児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」と「警備業務に従事する者」は全ての項目において、職種ごとの実施割合が全体の実施割合（全体平均）を上回っていた。

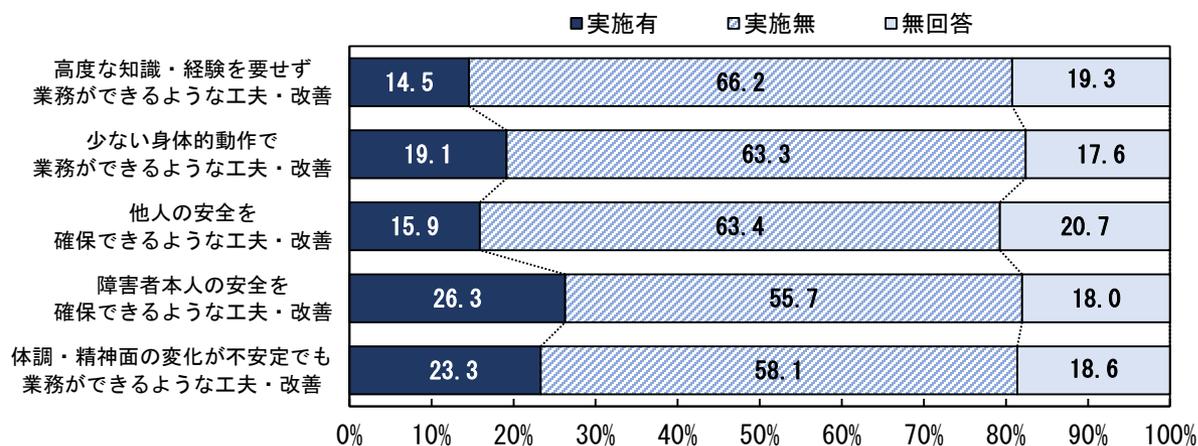


図1 対象職種における雇用管理改善の実施状況（対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの）

# 結果【（1）事業所に対する質問紙調査】

## 対象職種の業務に関連する技術革新①

- 対象職種の業務に関連する技術革新の世間一般の進展状況についてはいずれの項目も約4割強が「ない」と回答。
- 対象職種の業務に関連する技術革新はいずれの項目も1割弱程度が導入（図2）。
- 項目別では「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」及び「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」の導入率が最も高かった。

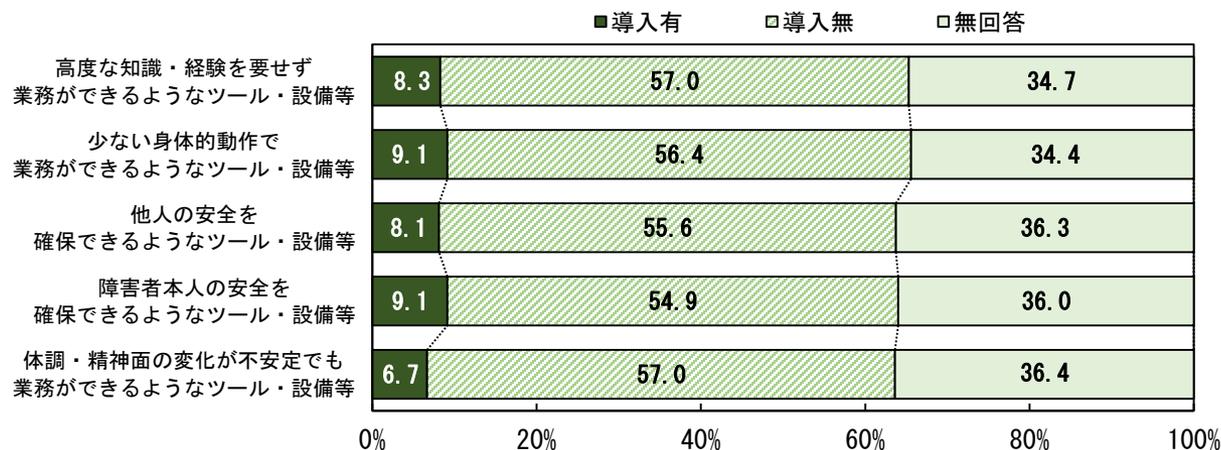


図2 対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況（対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの）

# 結果【（1）事業所に対する質問紙調査】

## 対象職種の業務に関連する技術革新②

- 対象職種別では「小学校、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。)及び幼稚園の教育職員」と「建設用重機械の操作、起重機の運転又は玉掛けの作業を職種とする者」は全ての項目において、職種ごとの導入割合が全体の導入割合（全体平均）を上回っていた。

### 【導入している技術革新の具体的内容（一例）】

- ・ 高度の知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等  
⇒ 電子カルテ、タブレット、カーナビ、オートマチック車
- ・ 少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等  
⇒ 介護ロボット、自動運転、RPA（※）
- ・ 他人の安全を確保できるようなツール・設備等  
⇒ 見守り用カメラ、自動ブレーキ、重機のAI化、センサー
- ・ 障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等  
⇒ ロボットスーツ等、追突防止等運転サポートカー、ウェアラブルカメラ
- ・ 体調・精神面の変化が不安定でも業務ができるようなツール・設備等  
⇒ PC、運転中の意識有無アラーム

# 結果【（１）事業所に対する質問紙調査】

## 対象職種に従事する障害者数の増減別での雇用管理改善の実施状況

- 対象職種に従事する障害者数が「増加」していると回答した事業所の方がいずれの雇用管理改善の項目も「実施有」と回答する割合が最も高かった（図３）。

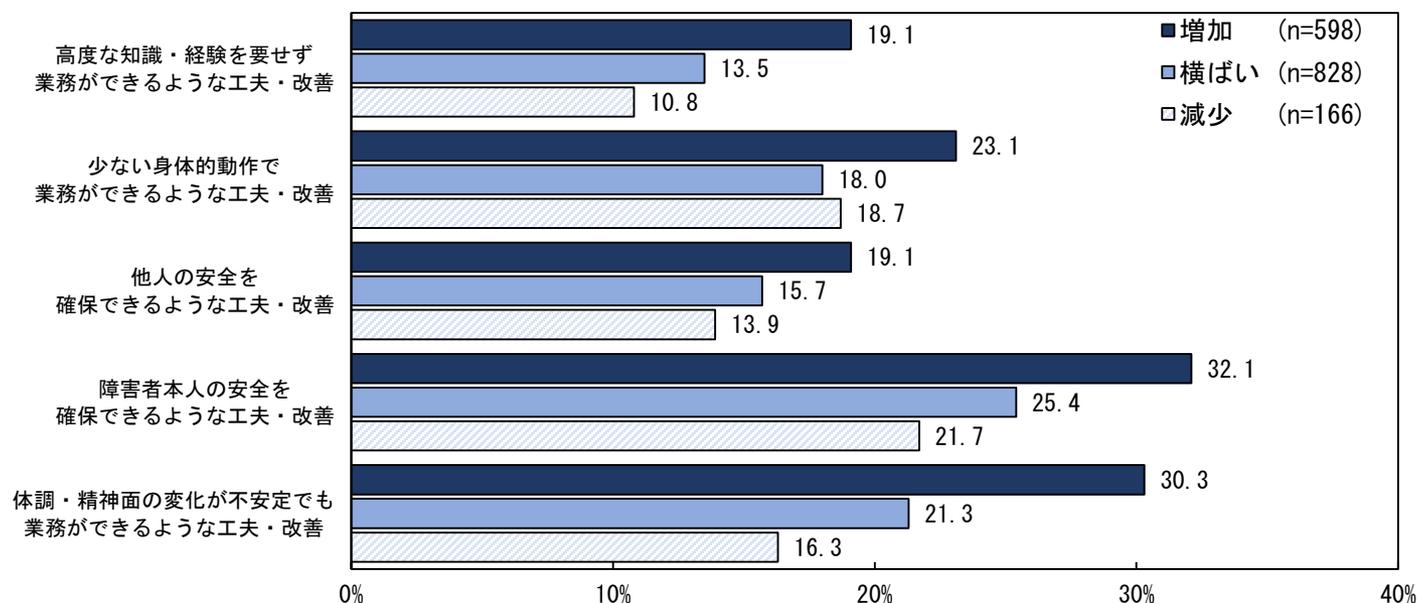


図３ 対象職種における雇用管理改善について「実施有」と回答した割合（対象職種に従事する障害者数の増減別）

# 結果【（１）事業所に対する質問紙調査】

## 対象職種に従事する障害者数の増減別での技術革新の導入状況

- 一方、技術革新の導入状況を対象職種に従事する障害者数の増減別で見ると、「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」以外の項目において、「横ばい」と回答した事業所の導入率が最も高く、次に「増加」していると回答した事業所が続いた（図４）。

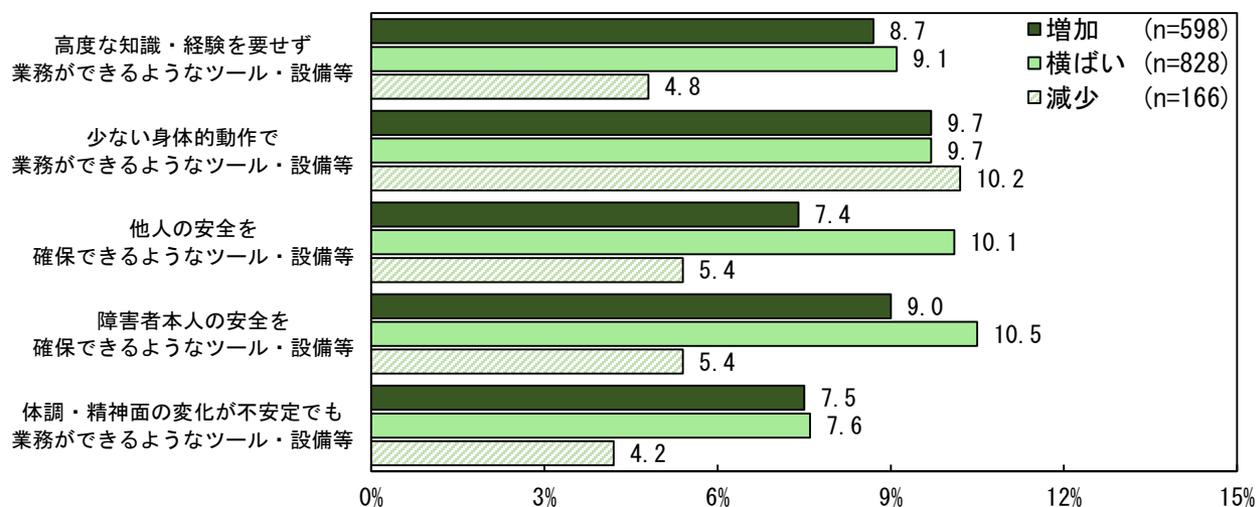


図４ 対象職種の業務に関連する技術革新について「導入有」と回答した割合（対象職種に従事する障害者数の増減別）

# 結果【（１）事業所に対する質問紙調査】

## 障害者が就いていない業務への障害者の配置

- 現在、障害者が就いていない業務に障害者を配置するとしたら、どのような支障があるかについては、「業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる」(63.1%)の選択率が最も高かった。
- 現在、障害者が就いていない業務に障害者を就けるために何が必要だと思うかについては、「同僚、上司等、ともに働く人の理解」(60.6%)の選択率が最も高かった。

## 除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイデア・意見等(自由記述)

- 1,307事業所から自由記述の回答を得た。
- 得られた回答の約65%が除外率の廃止・縮小に否定的な意見を表明するものであった。

# 結果【(2) 企業に対するヒアリング調査】

## 事例1 (警備業)

### 1 企業・事業所の状況

- 障害者雇用数：3名（身体障害）（過去には精神障害のある社員も在籍）
- 対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況
  - 警備業法第14条及び警備業法等の解釈運用基準等に基づき、精神障害のある社員を採用する際には診断書を提出してもらい、面接の上で勤務可能かどうかを判断。
- ① 施設警備業務・雑踏警備業務・交通誘導警備業務
  - 施設、工事現場、イベント会場等に警備員を派遣し、巡回、交通誘導等を行う。
  - 警備員の養成には、「法令で定められた3日間の新任教育」を行い、安全な業務遂行を行えるよう指導している。必要に応じて再教育を行うこともある。
- ② 機械警備業務
  - 本社事務所にいる社員が、カメラやセンサーを活用し、遠隔で警備を行う。通報を受けた際や、センサーが異常を察知した際には、直ちに現場に駆けつける。
  - 現在は7、8名が機械警備を担当しており、2人体制で昼夜交代のシフトを組んで勤務。

### 2 障害者雇用に当たり取り組んでいる配慮・工夫

- 対象職種における配慮・工夫
  - 職場配置において体力面等を考慮している。一例として、身体障害のある社員を機械警備業務に配置している。
  - 機械警備において、通報を受けたり異常を感知した際には現場へ駆けつける必要があるが、**障害のある社員は駆けつけ業務ではなく、事務所での待機及び連絡調整の担当とするなどの配慮を行っている。**
  - 交通誘導などの現場は、**障害者の体力等を考慮して、本人と話し合いながら決定している。**
  - 精神障害のある社員を雇用していた際には、業務遂行に関する配慮を行うことに加え、**住居をはじめ生活面の相談に乗るなど、幅広いサポートを行っていた。**
- 従業員全体に対する配慮・工夫
  - 高齢者の多い警備員全般に対し、**体力を考慮し勤務日数を減らす対応**を行っている。
  - 首を冷やすタオルやヘルメットの後ろに付ける直射日光を防ぐカバーを配布するなど、**熱中症対策をはじめ、警備員の健康を守る対策も徹底している。**

# 結果【(2) 企業に対するヒアリング調査】

## 事例2 (医療業)

### 1 企業・事業所の状況

- 障害者雇用数：約50名（身体障害、知的障害など）
- 対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況
  - 障害のある看護師2名は**外来業務に配置**されている。
  - 外来業務は病棟業務と異なり、患者の容体の急変、緊急の手術など、突発的に対応しなければならないことは少ない。また**業務手順の見通し**がつけやすいと考えられている。
- 対象職種以外の業務内容と、従事している従業員の状況
  - セントラルキッチン（各病院の入院患者の食事を、一括で調理する施設）では主に知的障害のある職員が多く勤務しており、30名を超える障害者が活躍している。
  - セントラルキッチンの業務は、**工程がエリアごとに区切られているため、業務の切り出しが容易である**。また、標準化された繰り返し作業が多いため、知的障害があっても勤務しやすいと考えられている。
  - このほかに各施設の事務部門でも障害のある職員が勤務。

### 2 障害者雇用に当たり取り組んでいる配慮・工夫

- 対象職種における配慮・工夫
  - 勤務時間や配置に関する配慮を行っている。
- 障害のある従業員全体に対する配慮・工夫
  - セントラルキッチンを中心とした専門職以外の障害者雇用については、25年ほど前から力を入れて推進してきた。
  - セントラルキッチンでは、衛生上の必要から、業務を開始する際に全身専用の服に着替えることになっている。また、エリアにより最大20度の寒暖差があり、体温調整が難しく体調を崩す場合もある。
  - そのため、**特に知的障害のある職員に対しては、職場のリーダーがこまめに声掛けをして、体調を確認し、休憩を促すなどの配慮**をしている。
  - 特別支援学校や障害者就業・生活支援センターと連携しており、採用前に施設見学や10日から2週間程度の職場実習を行っている。電車やバスを使っでの職場への通勤や勤務スケジュールを体験した上で、実際に勤務可能かを本人が判断できるようにしている。
  - **車いすを使う事務職員のために利用しやすい駐車スペースを確保するなどの配慮**が行われている。

# 結果【(2) 企業に対するヒアリング調査】

## 事例3 (保育業)

### 1 企業・事業所の状況

- 障害者雇用数：2名（身体障害、精神障害）
- 対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況
  - 1人は採用後に身体障害者となったベテランであり、もう1人は精神障害があり、近年採用された。
  - 保育士の業務は多岐にわたる。昼食の補助、寝かしつけ、一緒に遊ぶ等園児との関わりだけでなく、保護者への対応も含まれる。
  - 保育士の業務には、身体に負荷のかかる重労働が含まれる。

### 2 障害者雇用に当たり取り組んでいる配慮・工夫

- 従業員全体に対する配慮・工夫
  - 多機能トイレの導入や、0歳児～2歳児クラスへのクッション性の高い床の導入等を行っている。
  - 施設改修時に総平屋建てで完全にフラットなフロアとなったことも、身体障害のある保育士を含めた全職員の負担軽減につながっている。

#### 【Aさんの事例】

- 法人が経営する最も古い保育園から異動してきたベテランの保育士Aさんは、40年以上保育の現場で勤務。長年の勤務の中で腰痛に襲われるようになり、15年ほど前に変形性関節症による左股関節機能障害との診断を受け、身体障害者手帳を取得。
- Aさんの身体的負担が軽くなるよう担当クラスを配慮。3歳児以降のクラスは子ども達の活発な動きについていかなくはならない負担があり、0歳児や1歳児の担当は子どもを抱きかかえる機会が多く、腰への負担が大きい。そこでAさんと話し合いの上、両者の間である2歳児を担当。
- 身体に負担がかかる業務が発生した際は同僚の保育士がサポートするなどの配慮を行っている。

#### 【Bさんの事例】

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

# 結果【（2）企業に対するヒアリング調査】

## 対象職種の障害者雇用

- 採用段階では、特定の免許や技能があることを前提としていることが多く、一般求人に応募してきた際、必要とされる資格の有無等を考慮し、採用するケースが多かった。
- 配置・業務分担は、実際にどこに配属するか、どの業務を担当させるかが課題となる場合がある。体力面の負担等を考慮し、本人のペースで進めやすい業務が選ばれている傾向もみられた。一方、配属や業務分担では特別の配慮はしていないが、障害があっても業務に支障はないという事例もみられた。
- 対象職種の業務に関連する技術革新は、障害者の労働環境改善を目的とするものではないが、作業員や周囲の人の安全、利便性に資するものであるため、結果として障害のある社員の働きやすさに繋がっていた。
- 対象職種の障害者雇用においては、障害者自身が専門性と技能を生かし、様々なサポートを得ながら活躍していることが、ヒアリングを通して明らかになった。

# 結果【（2）企業に対するヒアリング調査】

## 対象職種以外の職種での障害者雇用

- 当初は対象職種として採用した後に、障害のある社員により適していると考えられる業務への配置換えが行われることもある。
- 新規採用は、中小の企業の多くは障害者を対象とした求人を行っていない。大規模な企業では、障害者専用求人として新規募集することもあり、特別支援学校や就労支援機関から採用する場合もある。

## 除外率設定業種における障害者雇用の課題

- 対象職種での障害者雇用では、安全性の確保や、専門性や技能を担保する資格や免許の保持が大きな課題。
- 対象職種以外の職種での障害者雇用は、対象職種の業務ウエイトが高いため、他部門で障害者雇用をしても雇用率達成が難しい状況にあることや対象職種以外の業務での仕事の切り出しには限界があるといったことが聞かれた。

# 総括

## 除外率設定業種における障害者雇用の実態

- 過去20年程度の間での対象職種における障害者雇用の進展の結果、除外率が適用される事業所の約25%で障害者雇用がなされていると考えられる。
- 対象職種の業務に従事する障害者は一部の職種を除いて身体障害者が8割以上を占め、後に雇用義務の対象となった知的障害者及び精神障害者はあまり増えていないものと思われる。
- 現在、障害者が就いていない業務に障害者を配置する場合、「人的支援」と「本人・周囲の安全確保」の2点が支障となっていることが示唆された。また、対象職種の業務に就くために、自動車やクレーン等といった機器操縦のための各種免許や教員免許などの免許・資格等が必要となることや、警備業法などの制度の存在が対象職種における障害者雇用に当たっての課題となっていることが考えられる。

# 総括

## 除外率設定業種における障害者雇用の実態（つづき）

- 一方、障害者の体力面の負担等を考慮し、本人のペースで進めやすい業務に配置している事例や、上司や同僚、顧客等の理解やサポートを得ることで活躍が可能となっている事例のように、障害者自身が専門性と技能を生かし、サポートを得ながら活躍していることが明らかになった。
- 対象職種以外の職種においては、対象職種として採用した後、より適していると考えられる業務への配置換えが行われることもある。大規模な企業では、障害者専用求人で積極的に新規募集し、特別支援学校や就労支援機関から採用する場合もある。採用した社員が継続して働き続けるための取組も重視。
- 企業全体の実雇用率カウントが除外率設定業種の対象職種ではあまり増えていなかった知的障害者や精神障害者の雇用促進にも一定程度寄与しているものと考えられる。

# 総括

## 対象職種における雇用管理改善の実施、技術革新の導入

- 対象職種における雇用管理改善の実施率は約2～3割。対象職種別で見ると、「児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」と「警備業務に従事する者」における実施率が全項目で全体平均を上回り、様々な観点から雇用管理改善に取り組んでいた。
- 雇用管理改善は低予算・低コストで実施できるものもあるため、企業に対し、具体的な雇用管理改善の取組事例を情報提供することが有意義だと考えられる。
- 対象職種に従事する障害者数が「増加」していると回答した事業所の方がいずれの雇用管理改善の項目も「実施有」と回答する割合が最も高いため、対象職種における障害者雇用促進のためには多様な雇用管理改善の実施が重要であると考えられる。

# 総括

## 対象職種における雇用管理改善の実施、技術革新の導入（つづき）

- 対象職種の業務に関連する技術革新の導入率はいずれの項目も1割弱程度。この理由の一つとして、企業が技術革新を障害者雇用に特化するのではなく、労働者全体に対して活用しており、技術革新と障害者雇用にダイレクトに結びつけていない可能性があると考えられる。
- 技術革新の進展を障害者雇用に活かすためには、企業に技術革新を障害者雇用にどのように結び付け、どのような効果が得られるかを具体的に示すことが必要と考えられる。
- 技術革新の導入状況を対象職種の業務に従事する障害者数の増減別で見ると、「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」以外の項目において、「横ばい」と回答した事業所の導入率が最も高く、次に「増加」していると回答した事業所が続いたことから、障害者雇用の減少を抑制し、その維持・拡大に寄与する一因として、技術革新の導入が重要である可能性が示唆された。

# 総括

## 除外率廃止・縮小に向けての取組の方向性

- 自由記述回答事業所（1,307件）の約65%が除外率の廃止・縮小に否定的な意見を表明するものであったことを踏まえ、企業に対し除外率廃止・縮小の必要性に係る説明を十分に行い、理解を得た上で進めていく必要があると考える。
- 同時に、除外率が設定されていない業種も含めた業種間で不公平感が残らないような対応が必要と考えられる。

(参考)

# 海外の制度に関する文献調査

	障害者雇用率制度	適性や安全面での就業制限と就労可能性拡大の両立の制度		現状と今後の課題
		障害者の職業適性や安全配慮による特定の職種の就業制限の必要性の反映	障害者差別禁止や合理的配慮等による障害者の就労可能性の拡大の反映	
フランス 	有 6%	「特別な適性を要する雇用（ECAP）」36職種を制定。ECAP従業員数により拠出金の減額が認められる。雇用率カウントの除外は2005年に廃止済	2018年から「本質的で決定的な職務要件」と「就労環境の合理的配慮」を考慮して、36職種のデータ収集や業界意見を踏まえた見直しの検討の継続中	当面36職種は維持。同僚や公衆の安全の確保を重視しつつ、好事例指針の更新等により該当職種での雇用を推進
ドイツ 	有 5%	1974年～就業制限のある職種があっても除外率なしで雇用率が達成できる制度：事業所より広い雇用主単位での雇用率カウント、短時間勤務等のカウント、ダブル／トリプルカウント	事業主の長期的人事計画と効果的な職業紹介による雇用率達成の支援。効果的で負担の少ない配慮・調整の実施のための支援と助成金の整備	事業主が、障害者が仕事をすることを想像できないことが、雇用率未達成の第一の原因として、国の啓発や率先的雇用
米国 	無	適正な安全配慮や職務適性基準等は、障害者差別禁止に優先することの明確化	障害者から差別の訴えがあった場合には、障害者差別禁止による判断が優先し、安全配慮法制や事業主の職務適性基準等が必須のものと認められない場合は、ケースバイケースで見直しが必要	2008年障害のあるアメリカ人法改正により、職務再設計やジョブコーチ支援を含む合理的配慮により、障害者が職業における有資格者となれることを明確化し、支援実施