

第1回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：平成29年9月20日(水)

15:00～17:00

場所：職業安定局第1、第2会議室
(厚生労働省12階会議室)

1. 研究会の開催について
2. 今後の研究会の進め方について
3. 障害者雇用の現状等について
4. 意見交換

【配付資料】

資料1：今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会開催要綱

資料2-1：今後のスケジュール(案)

資料2-2：関係者からのヒアリングについて(案)

資料2-3：ヒアリング項目(案)

資料3：事務局説明資料

【参考資料】

参考1：審議会等の公開について

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会開催要綱

1 開催の趣旨・目的

我が国の障害者雇用については、近年、障害者の就労意欲の高まり、企業理解や取組の進展、就労支援機関等の支援体制の充実等により、大幅に雇用者数が増加するとともに、雇用障害者に占める知的障害者や精神障害者の割合が高まるなど、大きな変化が生じている状況にある。

こうした中、「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）にも示されたとおり、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援など、様々な課題に対応して、「障害者が、希望や能力等に応じて活躍できることが当たり前の社会」を実現していくためには、障害者雇用状況等の変化に対応した制度の在り方を検討し、適切な政策を講じていく必要がある。

このため、労使、障害者関係団体等の関係者から成る研究会を開催し、障害者雇用促進制度の中心的役割を果たす障害者雇用納付金制度や雇用率制度のほか、各種支援策について、今後の在り方の検討を行うこととする。

2 主な検討事項

- (1) 障害者雇用納付金制度の在り方について
- (2) 障害者雇用率制度の在り方について
- (3) その他

3 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局雇用開発部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課において行う。

4 参集者

別紙の通り

5 開催時期

平成29年9月～

(別紙)

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会参集者

- 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
- 加賀 時男 日本身体障害者団体連合会副会長
- 工藤 正一 日本盲人会連合総合相談室室長
- 久保 厚子 全国手をつなぐ育成会連合会会長
- 栗原 敏郎 株式会社大協製作所代表取締役会長
- 塩野 典子 富士通株式会社ダイバーシティ推進室長
兼 人事本部シニアディレクター
- 志賀 利一 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究部長
- 眞保 智子 法政大学現代福祉学部教授
- 長谷川珠子 福島大学行政政策学類准教授
- 本條 義和 全国精神保健福祉会連合会理事長
- 吉住 正男 日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長

(五十音順、敬称略)

今後のスケジュール（案）

第 1 回（平成 29 年 9 月）

- 研究会の開催について
- 今後の研究会の進め方について
- 障害者雇用の現状等について
- 意見交換

4 回程度（平成 29 年 10 月以降）

- 関係者からのヒアリング

平成 29 年 12 月頃

- ヒアリング等の意見の整理

平成 30 年 1 月以降

- ヒアリングで出された論点にそって意見交換

平成 30 年夏頃を目途に取りまとめを予定

関係者からのヒアリングについて（案）

1. ヒアリング先（案）

- 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会
- 一般社団法人 日本経済団体連合会
- 一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会
- 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
- 公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会
- 公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会
- 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会
- 社会福祉法人 日本盲人会連合
- 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク
- 全国就労移行支援事業所連絡協議会
- 全国手をつなぐ育成会連合会
- 日本商工会議所
- 日本労働組合総連合会

(五十音順)

2. ヒアリング項目（案）

資料 2-3 のとおり

ヒアリング項目（案）

- 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。
- 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。
特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。
- ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。
- 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。
- こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

障害者雇用の現状等

平成29年9月20日
厚生労働省職業安定局

障害者雇用対策の概要

障害者雇用対策の趣旨、これまでの経緯等

背景・趣旨

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。
- 障害者が、適性に応じて、能力を十分に発揮して働くことができるようにしていく必要。

※「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

日本における障害者の雇用法について

昭和35(1960)年 身体障害者雇用促進法の制定

我が国で最初に定められた障害者の雇用に関する法律
法定雇用率：公的機関は義務、民間企業は努力目標

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

当初の法定雇用率は、1.5%

昭和62(1987)年 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正

法の対象となる範囲を、身体障害者から、知的障害者や精神障害者を含む
全ての障害者に拡大

平成10(1998)年 知的障害者についての雇用の義務化

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

平成30(2018)年 精神障害者についての雇用の義務化

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

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

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

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

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」

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」

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

障害者雇用対策について

① 障害者の雇用義務関連

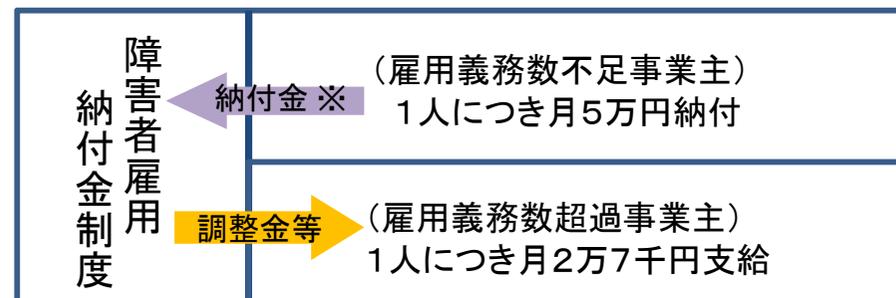
○ 障害者雇用率制度

事業主に対し、従業員的一定割合（＝法定雇用率）以上の身体・知的障害者の雇用を義務付け（※精神障害者はカウント可）

	法定雇用率
民間企業	2.0%
国、地方自治体	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.2%

○ 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

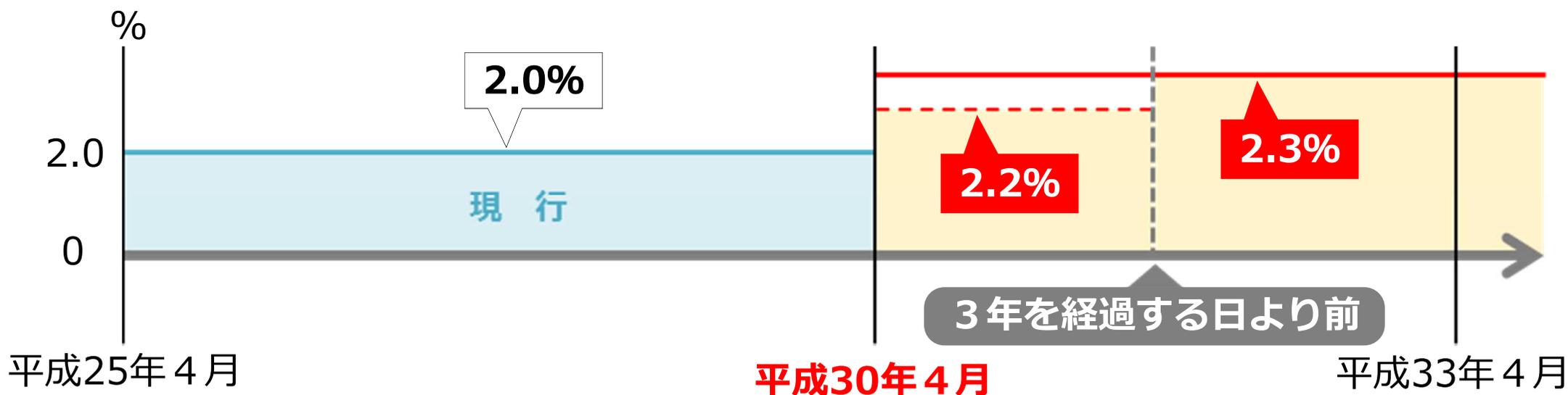
- **ハローワーク** 544ヶ所〈産業や人口の集積地域であることや利用者の利便性等を総合的に勘案して設置〉
… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施
- **障害者就業・生活支援センター** 332ヶ所〈障害福祉圏域単位で設置（平成29年4月現在）〉
… 身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施
- **地域障害者職業センター** 52ヶ所〈各都道府県に1ヶ所+5ヶ所の支所〉
… 専任カウンセラーによる専門的な支援（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）を実施

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は、30年4月より2.2%、3年を経過するより前に2.3%に引き上げられることとした。

* 平成29年6月 政令改正・公布

(障害者雇用率)



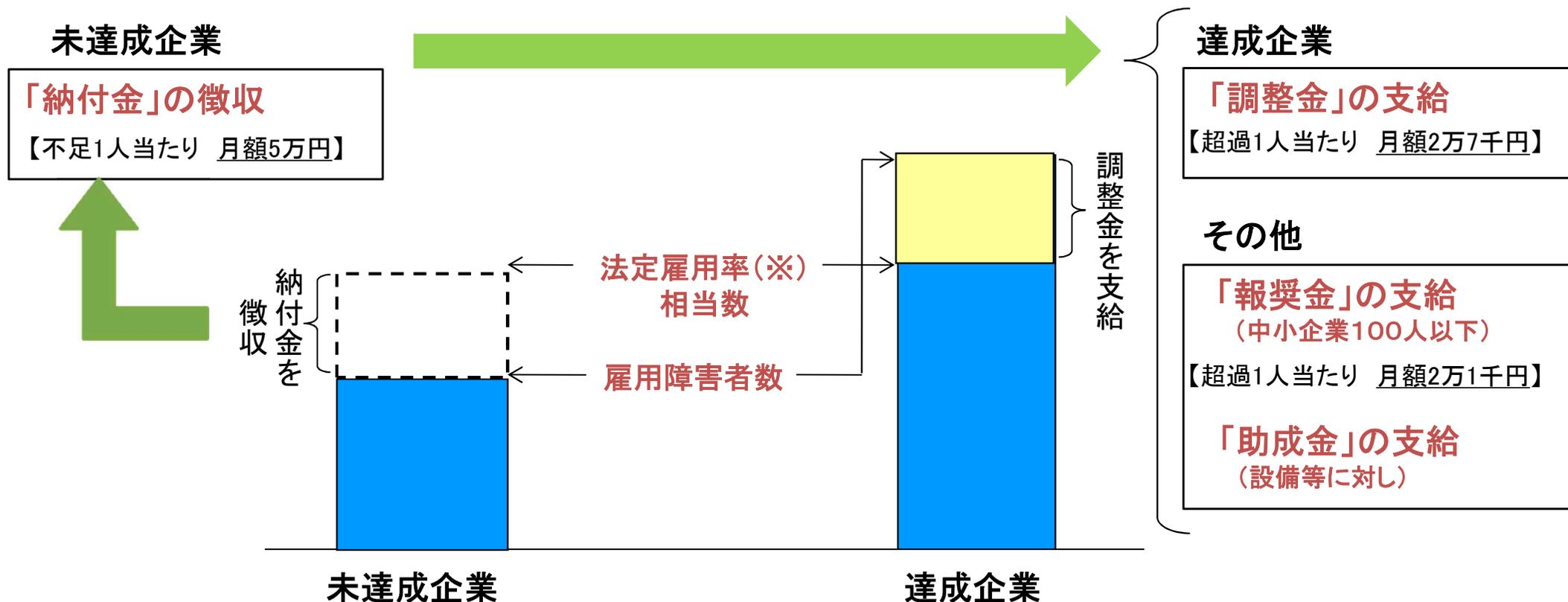
※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【現行 2.3%】とする。

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%【現行 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

障害者雇用納付金制度について

雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

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
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220	312
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12
事務事業費	44	38	22	20	21	28	26	29
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71
積立金額	257	158	120	76	20	64	93	172

※ 表中の数値は決算値を記載。

※ 支出(b)の額については、調整金等の外、還付金が含まれる。

地域の主な就労支援機関の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

(1) 公共職業安定所(ハローワーク)〔544カ所〕(厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

	平成18年度		平成28年度	
新規求職件数	103,637件	➡	191,853件	+85.1%増
就職件数	43,987件	➡	93,229件	+112.0%増

(2) 障害者就業・生活支援センター(知事が指定した社会福祉法人、NPO等が運営)〔332センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

	平成18年度		平成28年度	
設置箇所数	110箇所	➡	330箇所	+220箇所
支援対象者数(1センター当たり)	203〔22,339〕人*	➡	505〔166,635〕人*	+148.7%増
就職件数(1センター当たり)	33〔3,634〕件*	➡	58〔19,136〕件*	+75.8%増

*〔〕内は
全国計

(3) 地域障害者職業センター〔各都道府県47所、5支所〕((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

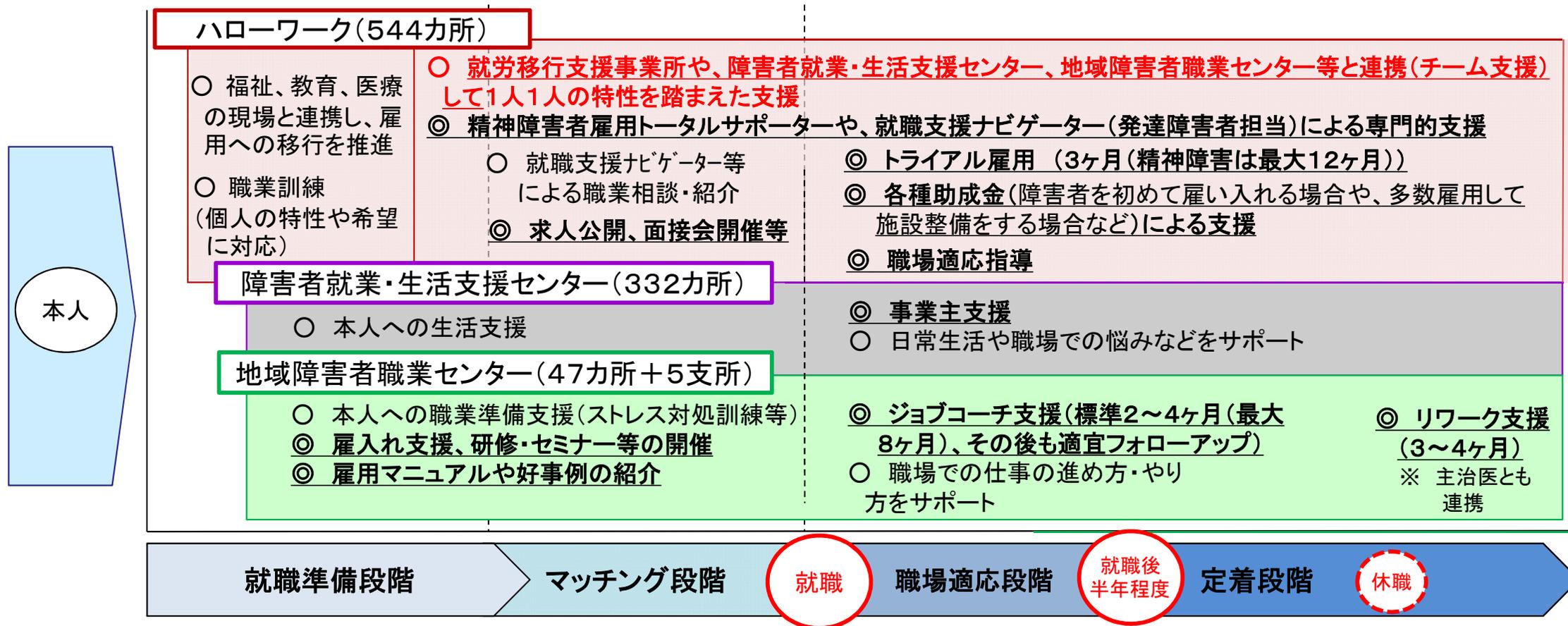
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

	平成18年度		平成28年度	
利用者数	26,189件	➡	32,332件	+23.5%増
職リハ計画作成件数	17,410件	➡	27,462件	+57.7%増

地域の主な就労支援機関による支援の流れ

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

- : 主に障害者本人に対する支援施策
- ◎ : 事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)



- ※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携
- ※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

障害者雇用に関する現行の助成措置について

障害者雇用に関する助成措置について、近年、雇入れ段階への支援が大幅に拡充されてきている。また、今年度から、継続的に安定して働くことのできるような職場環境の配慮に対する支援を実施。

雇い入れ

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	障害者などの就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れる。
特定求職者雇用開発助成金 (障害者初回雇用コース)	障害者雇用の経験のない中小企業が初めて障害者を雇い入れ、法定雇用率を達成する。
特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)	手帳を所持していない、発達障害者や難治性疾患患者を継続して雇用する労働者として雇い入れる。
トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース)	障害者を試行的・段階的に雇い入れる(トライアル期間は、原則3ヶ月。精神障害者の場合は最大12ヶ月。)
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	施設整備をしつつ、新たに障害者を5人以上雇い入れる。

施設整備

障害者作業施設設置等助成金	障害者を雇用する事業主が、障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する。(納付金助成金)
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	重度障害者を多数雇用する事業施設等の整備等を実施する。(納付金助成金)
障害者福祉施設設置等助成金	障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備する。(納付金助成金)

環境整備

障害者雇用安定助成金	障害者が継続的に安定して働くことができるよう、ジョブコーチによる支援を実施する。また、労働条件等に係る職場環境の配慮や、正規・無期雇用転換、勤務時間の延長等、職場復帰支援等を実施する。 (ジョブコーチによる支援に対する助成は、平成17年より実施)
障害者介助等助成金	障害者の雇用管理のために必要な介助者の配置等を実施する。(納付金助成金)
重度障害者通勤対策助成金	障害者の通勤を容易にするための措置を実施する。(納付金助成金)

能力開発

障害者職業能力開発助成金	障害者の能力開発訓練事業を行う。
--------------	------------------

※色塗りは、過去10年以内に新設された助成金。

※他方、10年以内で見ると、障害者支援センターの設置や、特例子会社の設立に対する支援のための助成金は廃止されている。

精神障害者の雇用を取り巻く状況の変化(主な施策の実績)

精神障害者の雇用を取り巻く環境は、近年大幅に改善している。

主な支援施策	平成18年度	平成28年度
①ハローワークにおける就職件数	6,739件	41,367件
(企業における雇用者数(障害者雇用状況報告))	1,917.5	42,028.0
②障害者就業・生活支援センターの登録者数	4,654人	57,153人
③地域障害者職業センターの利用者数	5,620人	11,804人
④特定求職者雇用開発助成金の支給件数	3,170件 (H21)	29,875件
⑤トライアル雇用の雇用開始者数	973人	2,883人
⑥短時間トライアル雇用の雇用開始者数(平成25年度創設)		191人
⑦精神障害者雇用トータルサポーターの新規対象者数	4,292人 (H20)	19,494人
⑧地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者数	546人	931人
⑨地域障害者職業センターにおけるリワーク支援の対象者数	509人	2,568人

④については、特定求職者雇用開発助成金の支給実績の記録をさかのぼれる年度(平成21年度)について記載

障害者雇用の現状と分析

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約858.7万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約355万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (障害者施設等 入所者や入院患者)
身体障害児・者	392.2	386.4	111.1	5.8
知的障害児・者	74.1	62.2	40.8	11.9
精神障害者	392.4	361.1	203.1*	31.3
総計	858.7	809.7	355.0	49.0

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

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成24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23年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成23年)、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成26年)

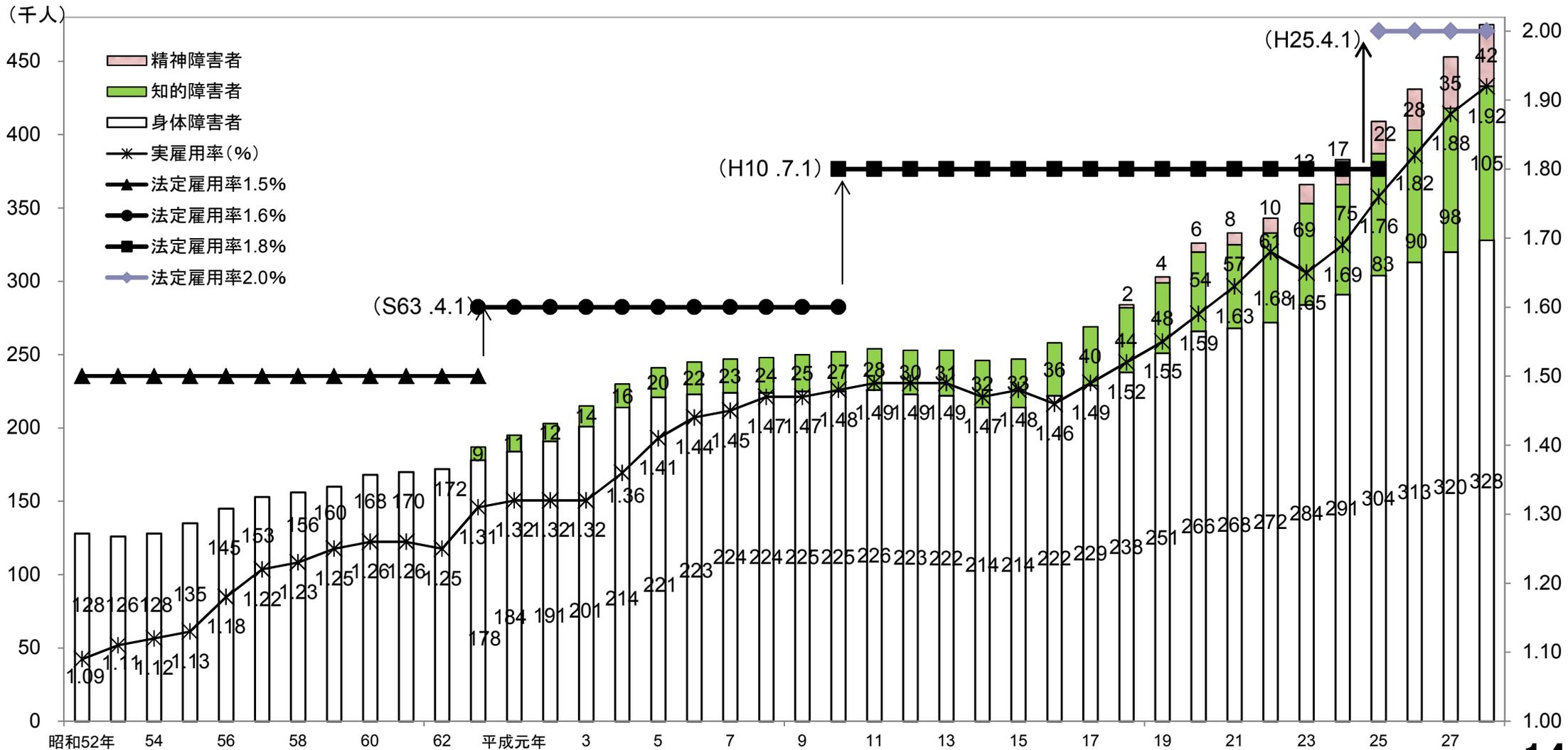
障害者雇用の状況 (平成28年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 47.4万人 (身体障害者32.8万人、知的障害者10.5万人、精神障害者4.2万人)

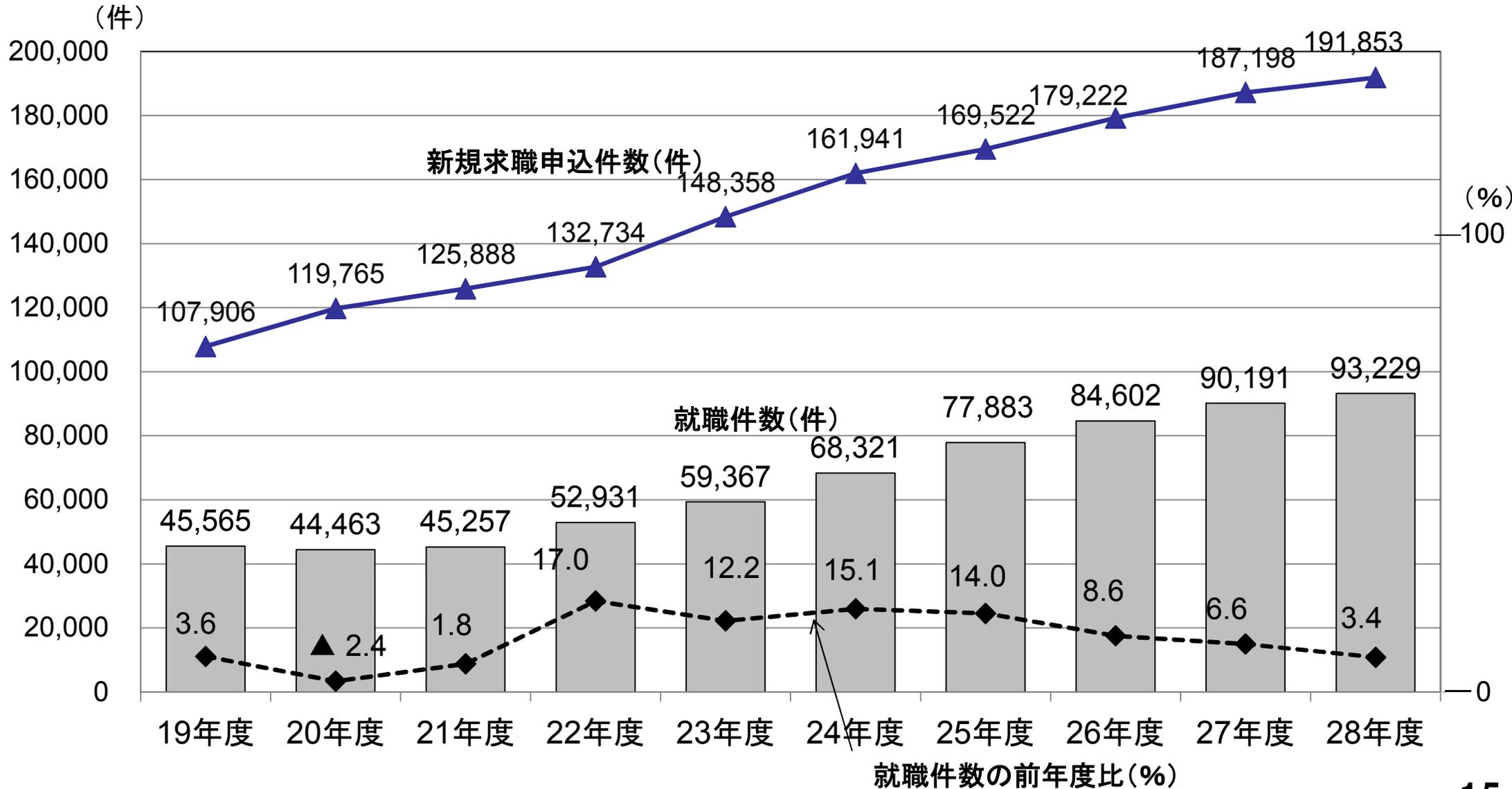
実雇用率 1.92% 法定雇用率達成企業割合 **48.8%**

○ **雇用者数は13年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



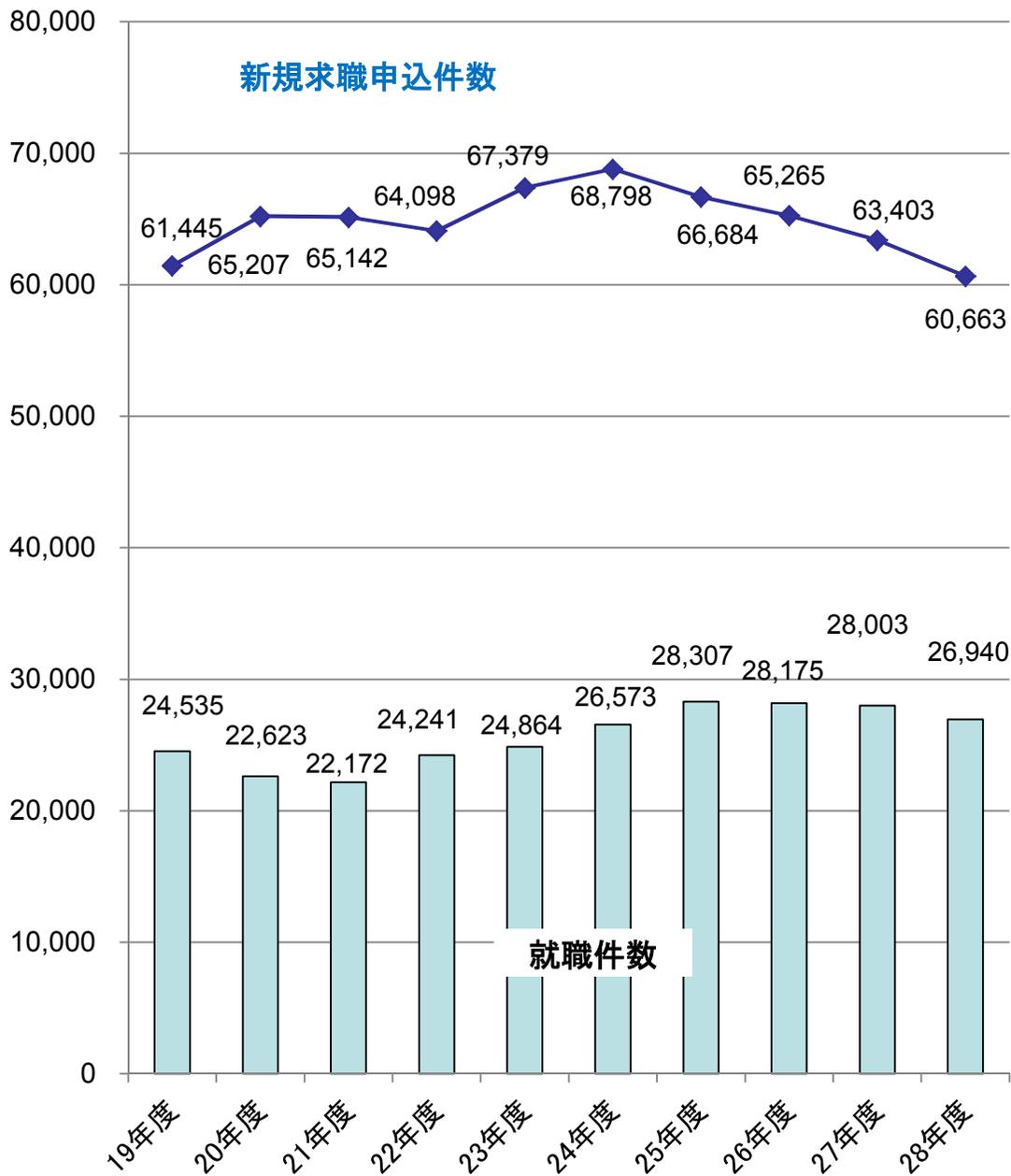
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成28年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は93,229件と8年連続で増加。

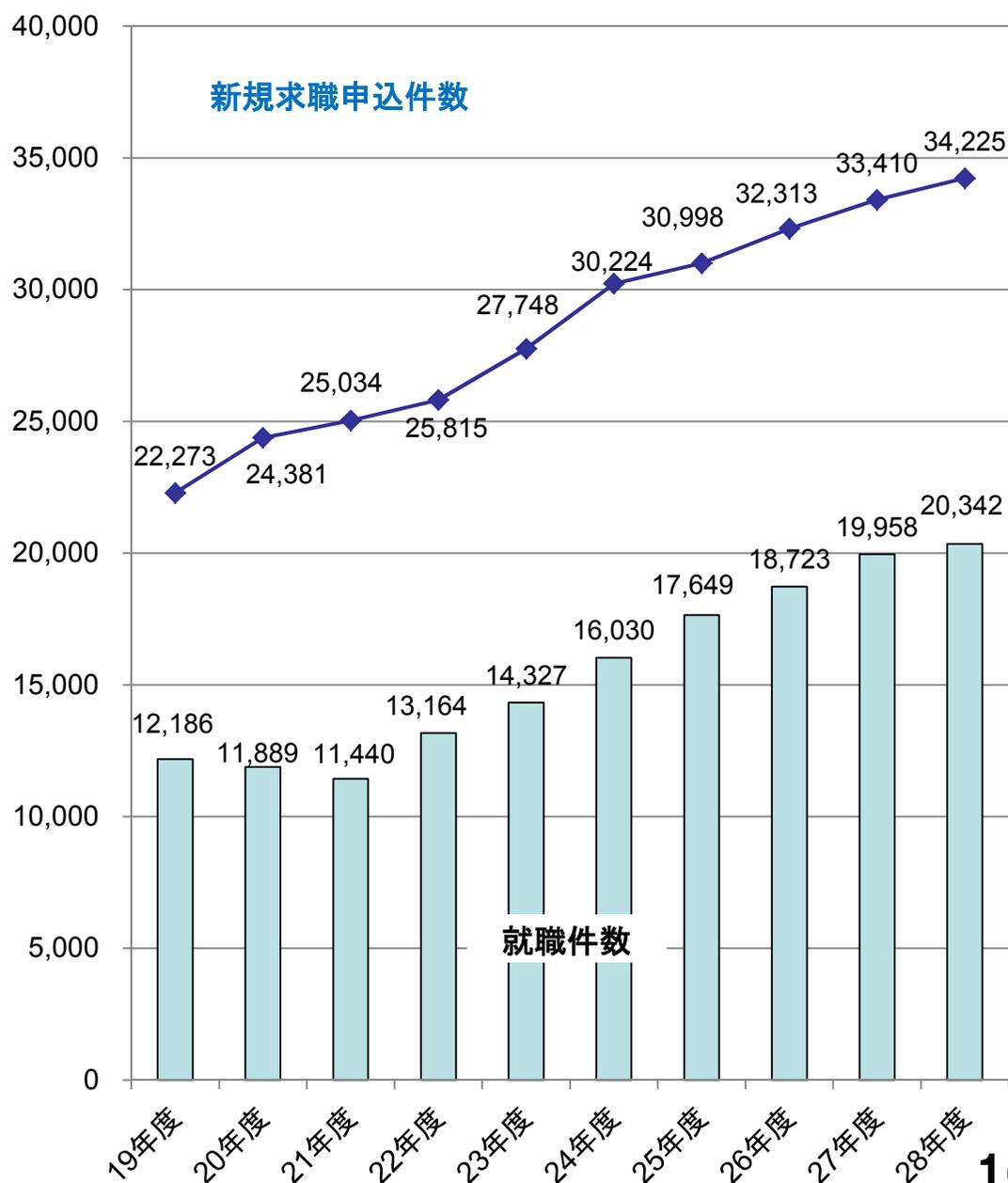


ハローワークにおける障害者の職業紹介状況②

身体障害者

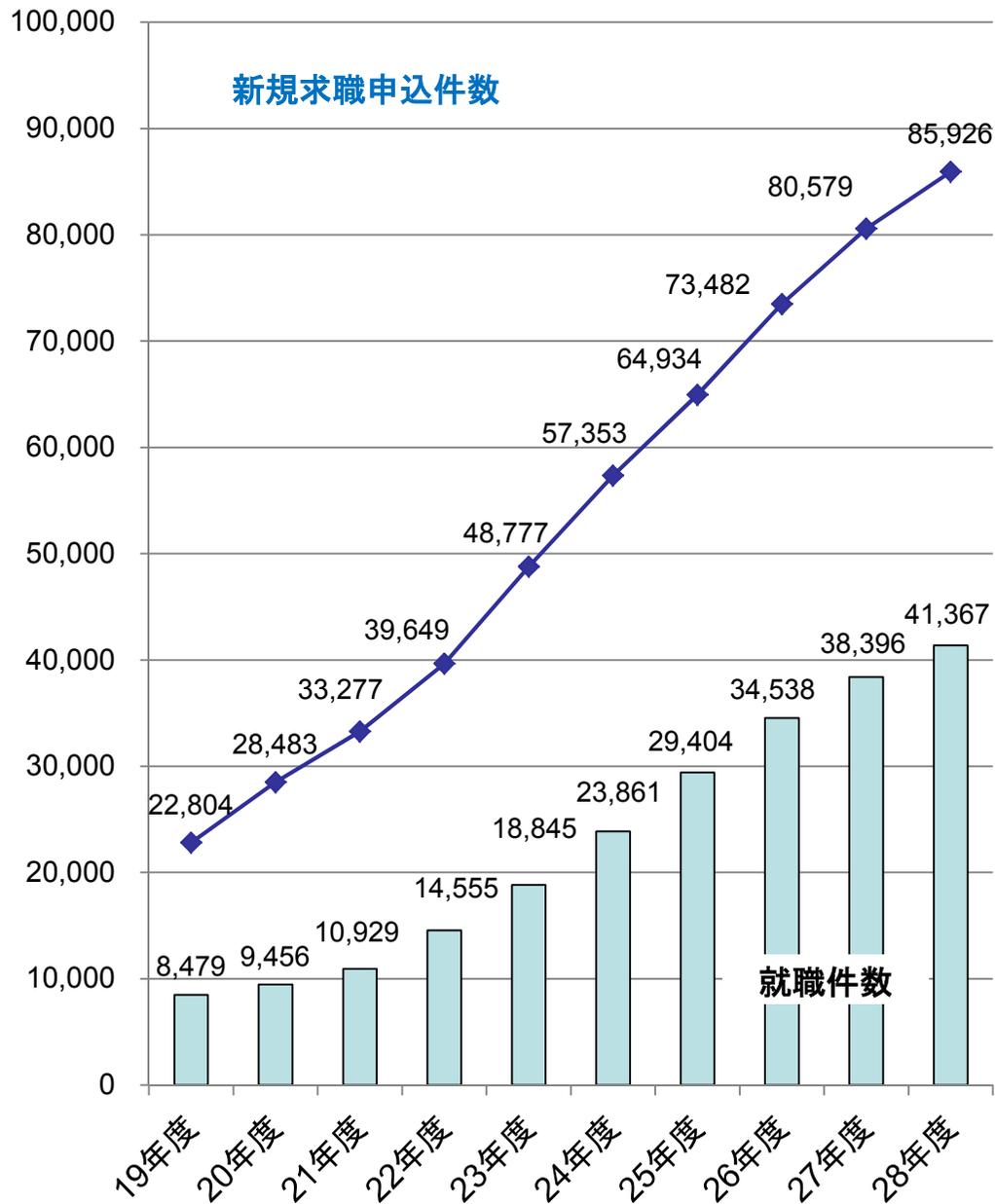


知的障害者

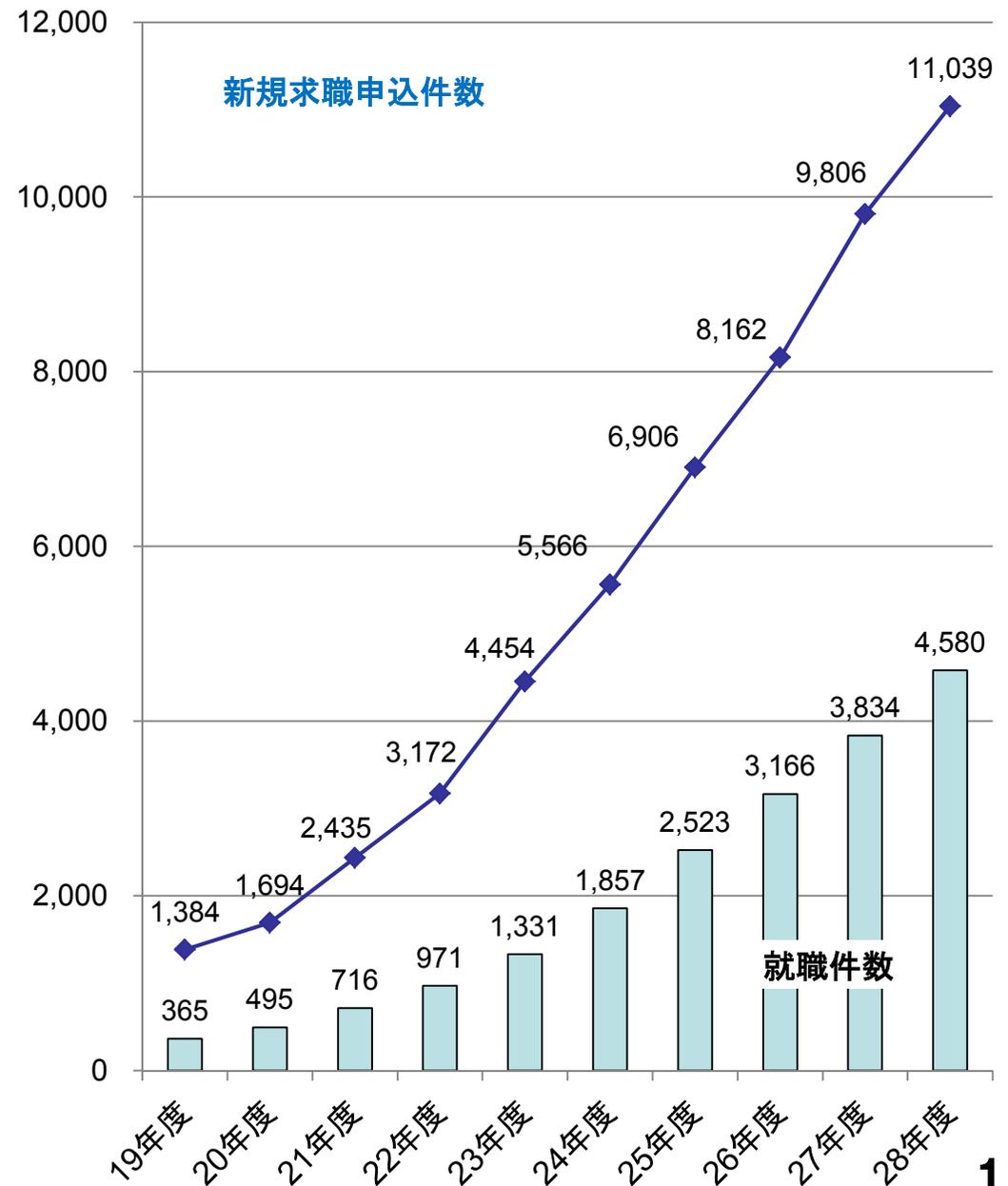


ハローワークにおける障害者の職業紹介状況③

精神障害者



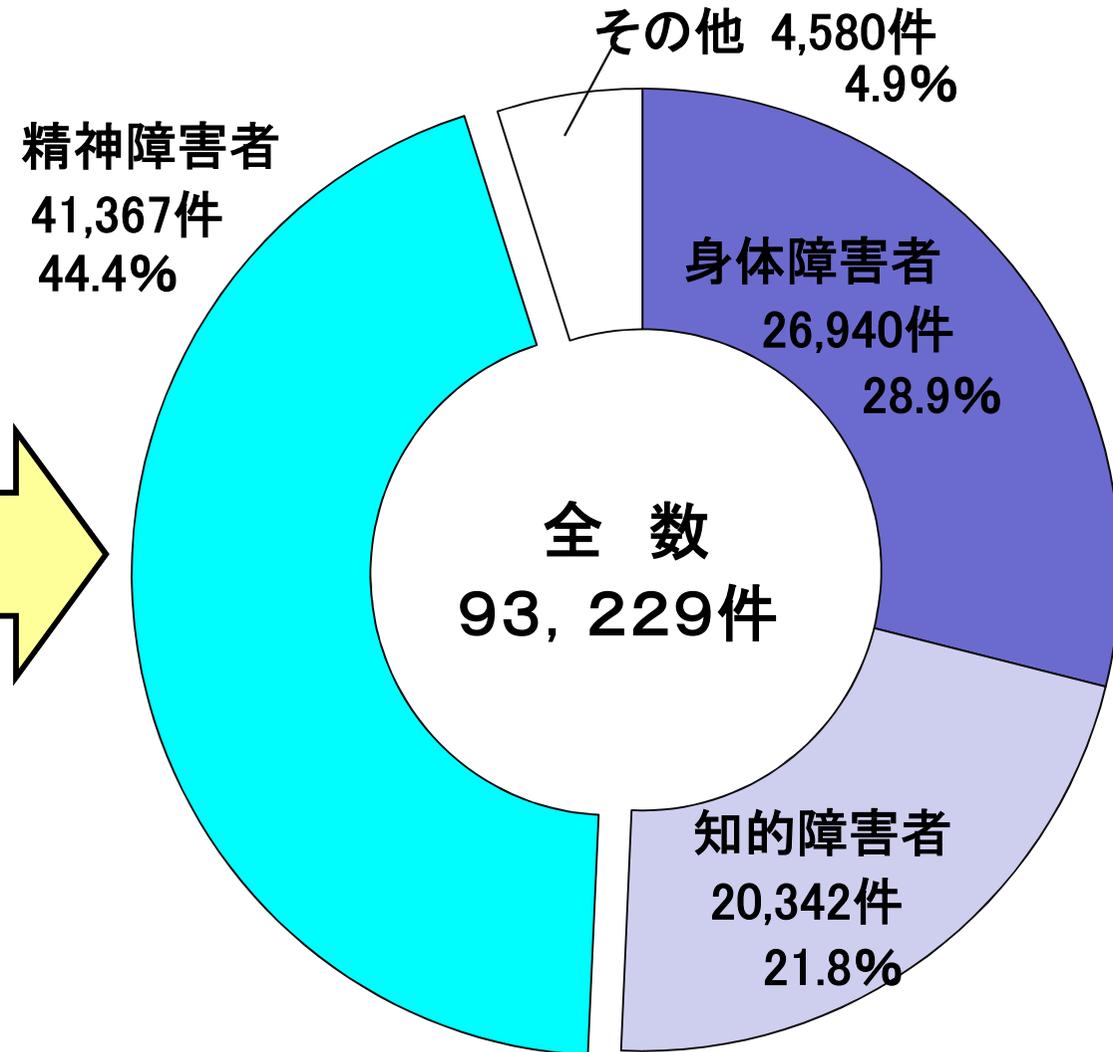
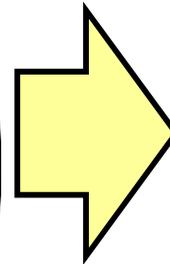
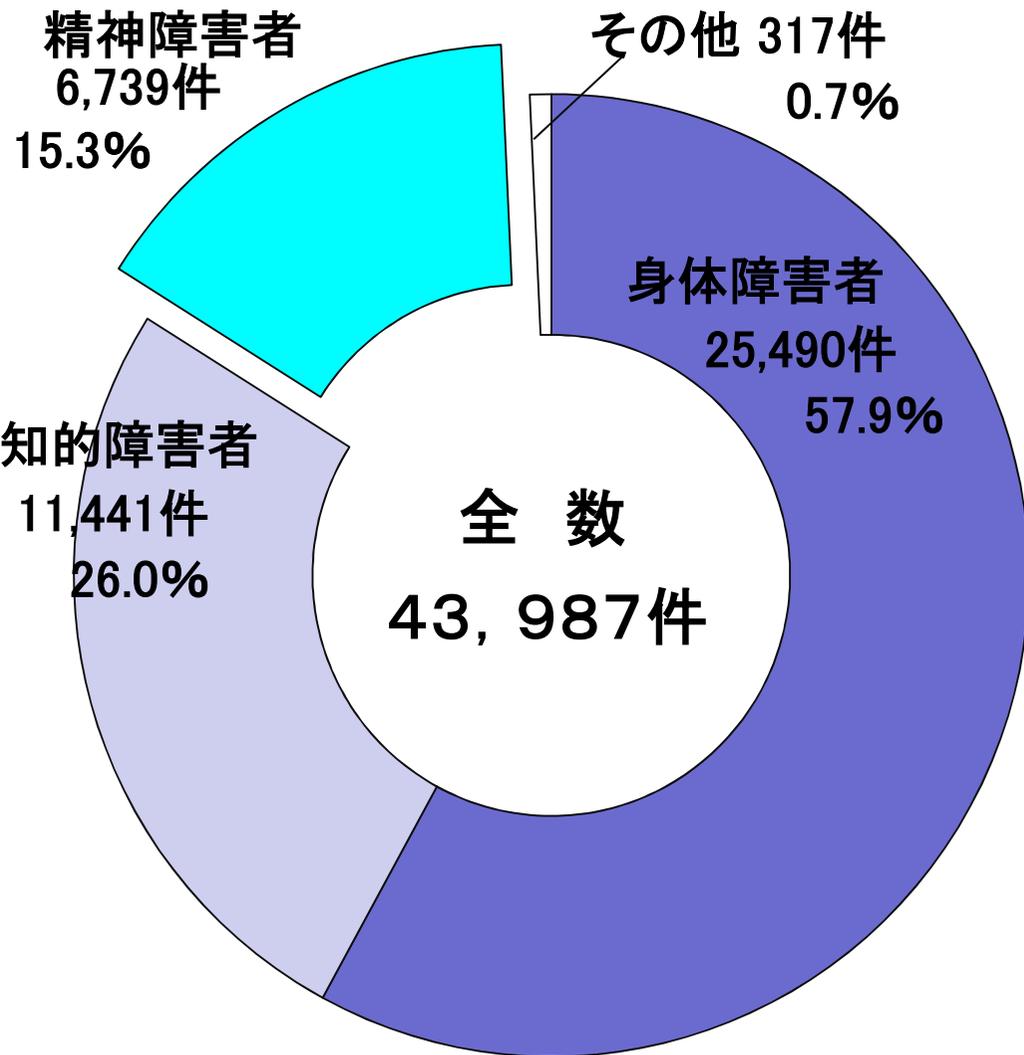
その他 (発達障害、高次脳機能障害など)



ハローワークにおける障害者の就職状況

平成18年度

平成28年度

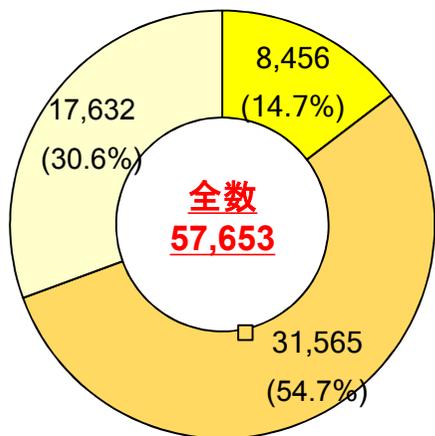


就労系福祉サービスの利用者数の変化

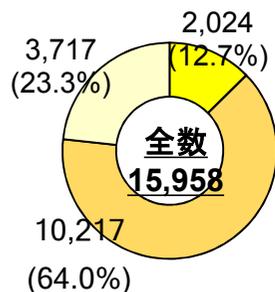
- 就労継続支援、就労移行支援ともに、全ての障害種別において、利用者数は大きく増加。
- 特に精神障害については、サービスごとの利用割合も増加。

就労継続支援
(A型・B型)

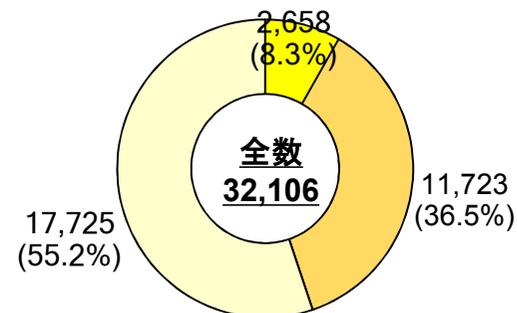
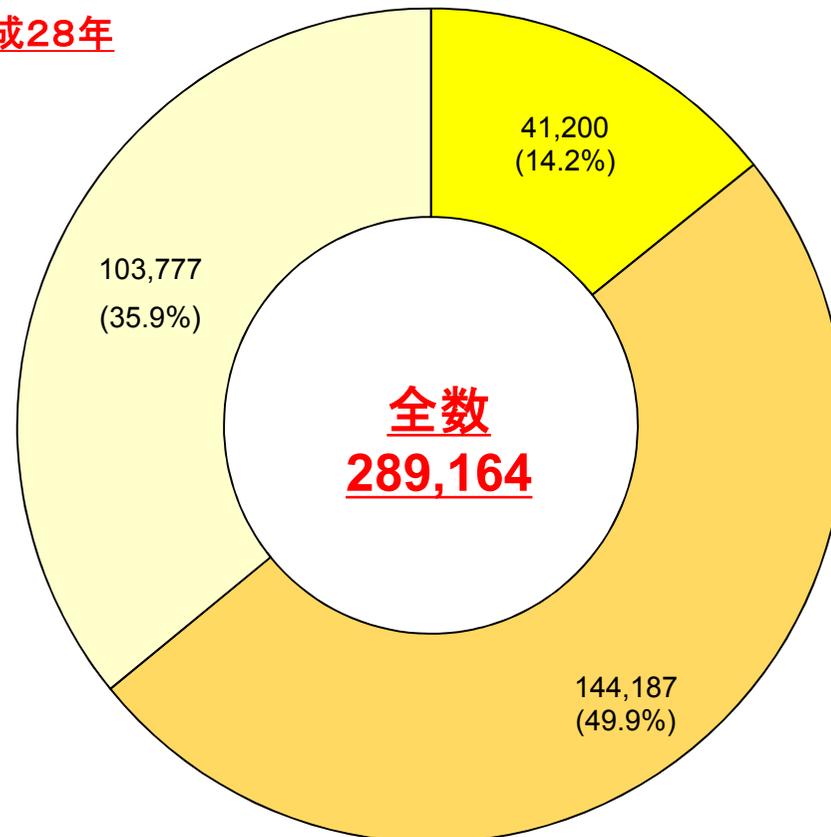
平成20年



就労移行支援



平成28年



- : 身体障害者
- : 知的障害者
- : 精神障害者

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。

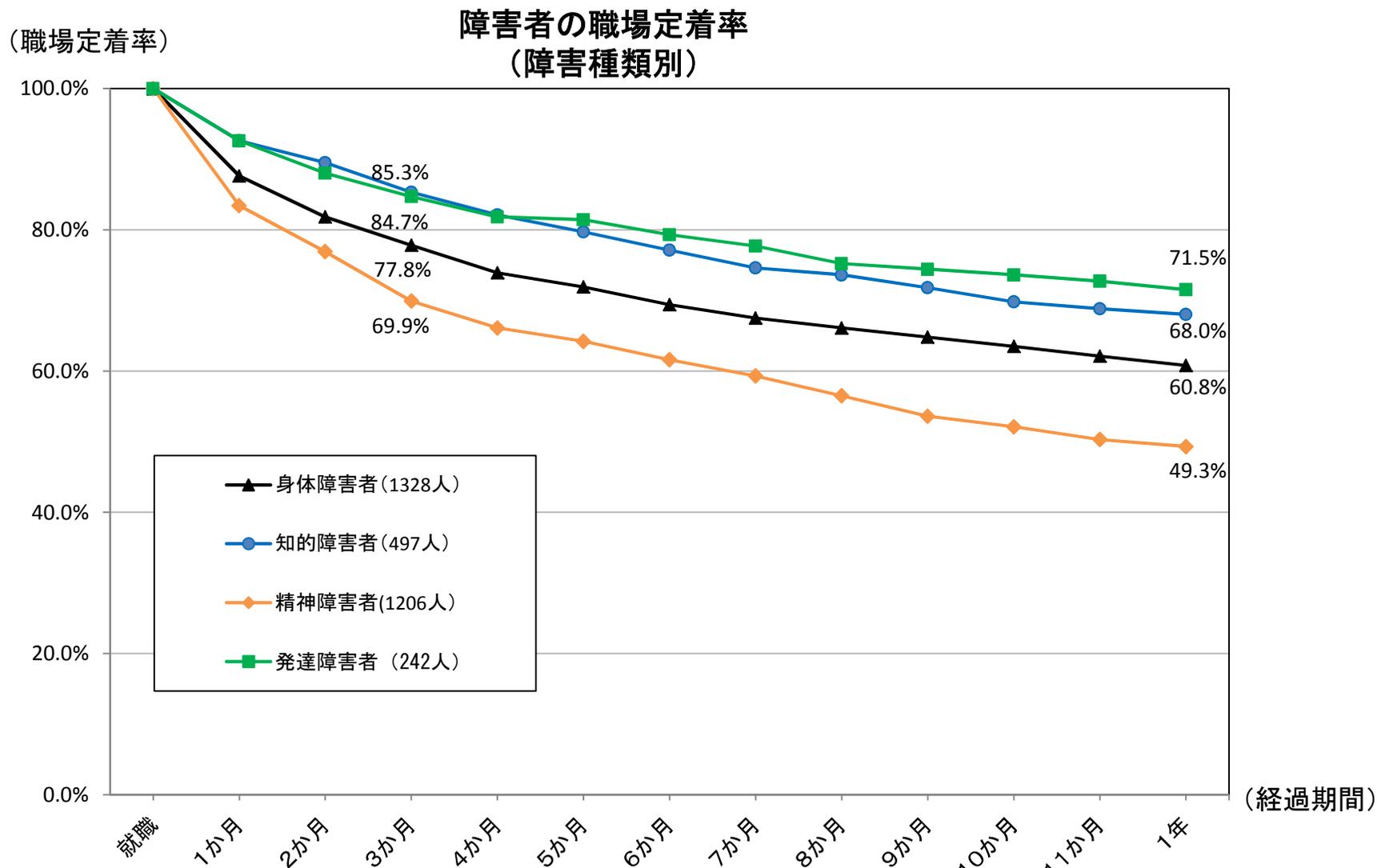
	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（各年11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。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成10、15、20、25年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

障害者の定着状況について(障害種別)

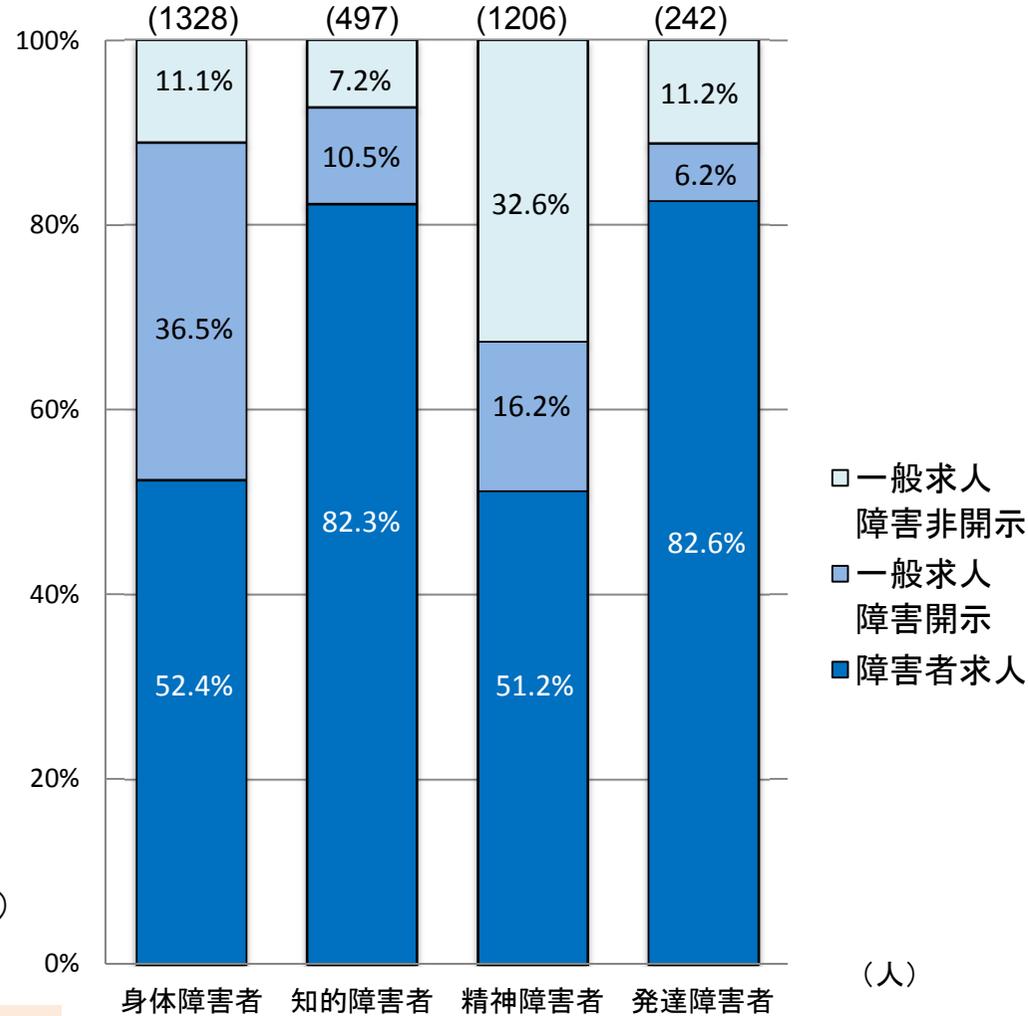
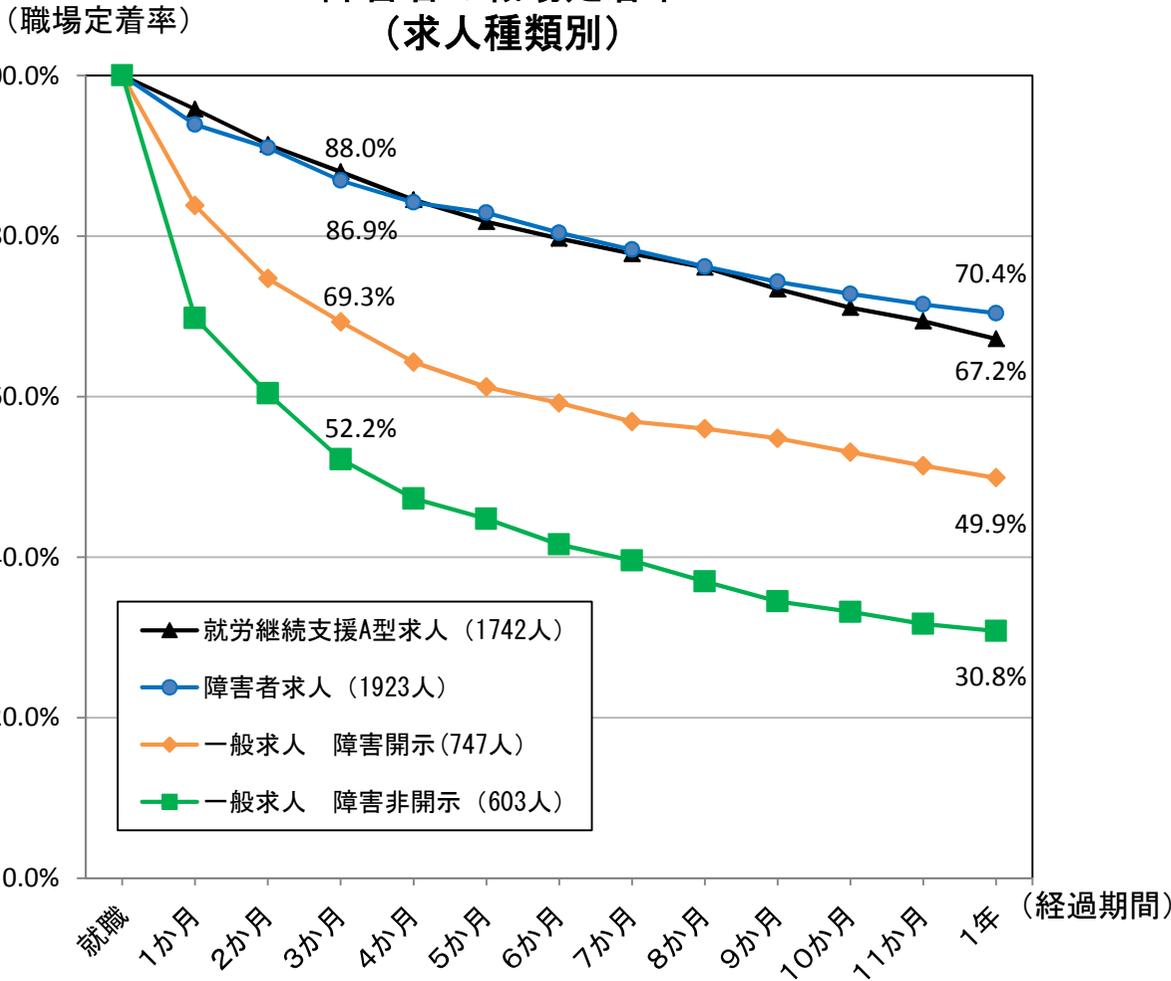
障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。



障害者の定着状況について(求人種別別)

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
(求人種別別)



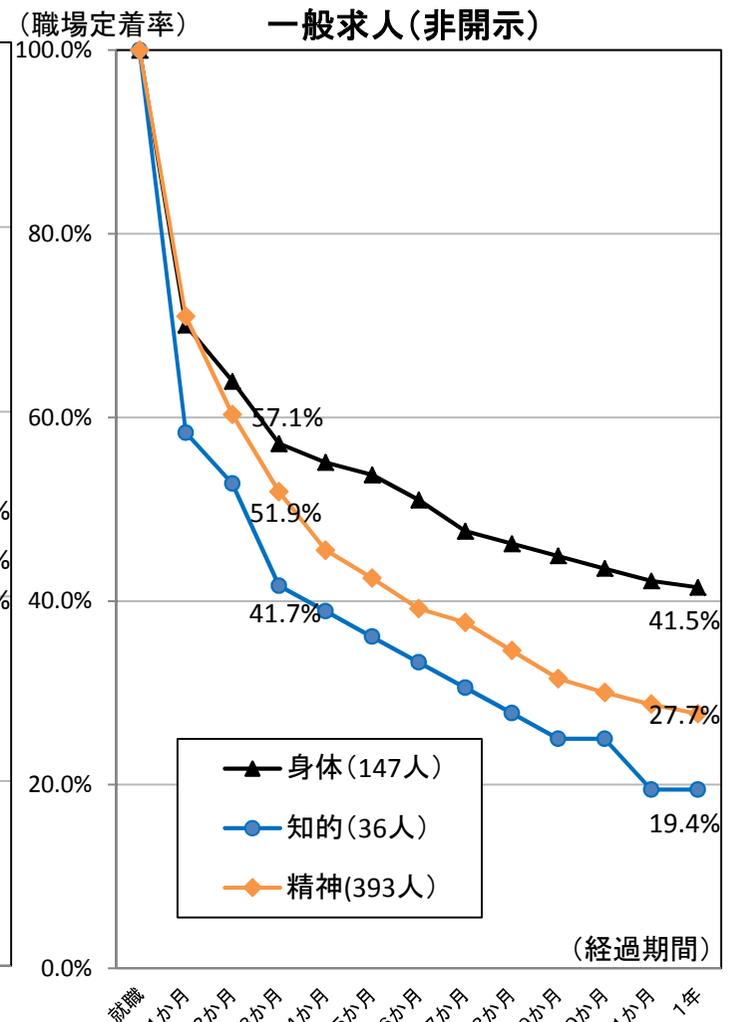
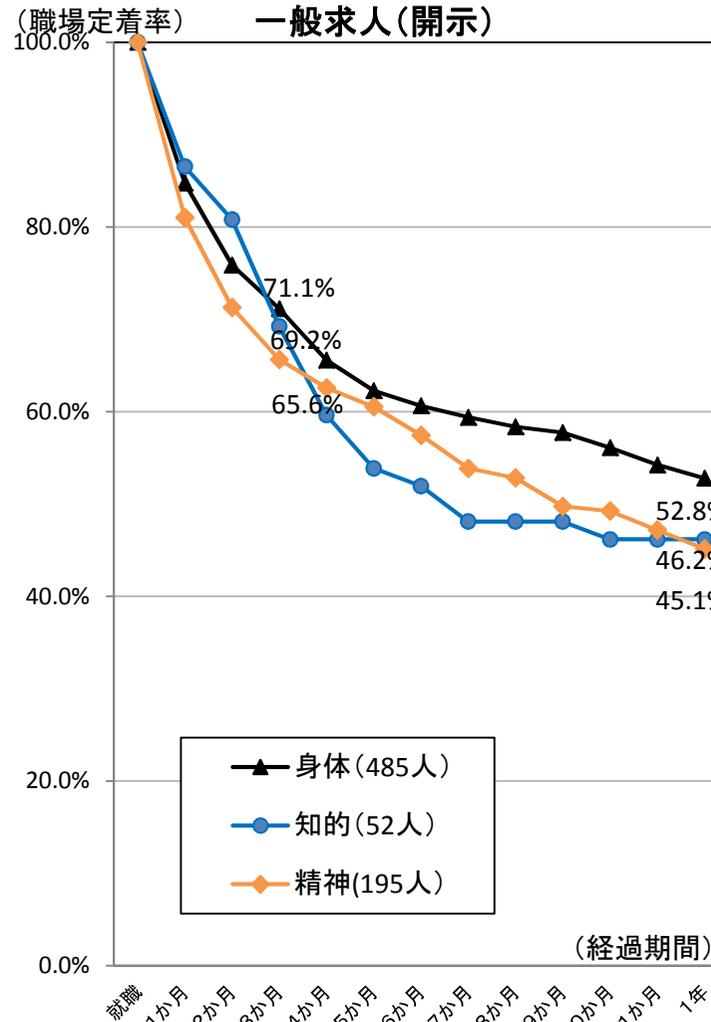
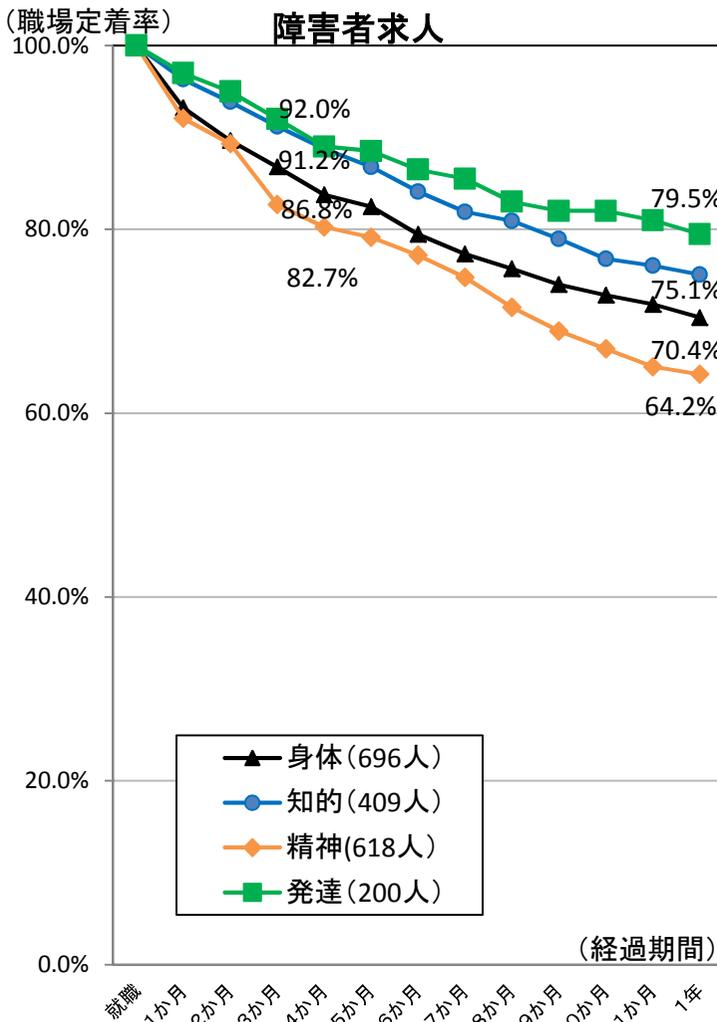
※一般求人非開示とは、一般求人へ紹介就職した者のうち、ハローワークに障害の情報を開示している者で、企業に対しては障害の情報を開示せず就職した者を指す。なお、事業主は、雇用労働者の障害の情報等の把握・確認等を行う際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って、プライバシーに配慮する必要があり、本人の意に反してプライバシーに係る情報の報告等を行わせてはならない。また、事業主には、障害者雇用促進法に基づき、雇用障害者に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供等の義務が課されている。

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(求人種別別・障害種別)

職場定着

- 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。

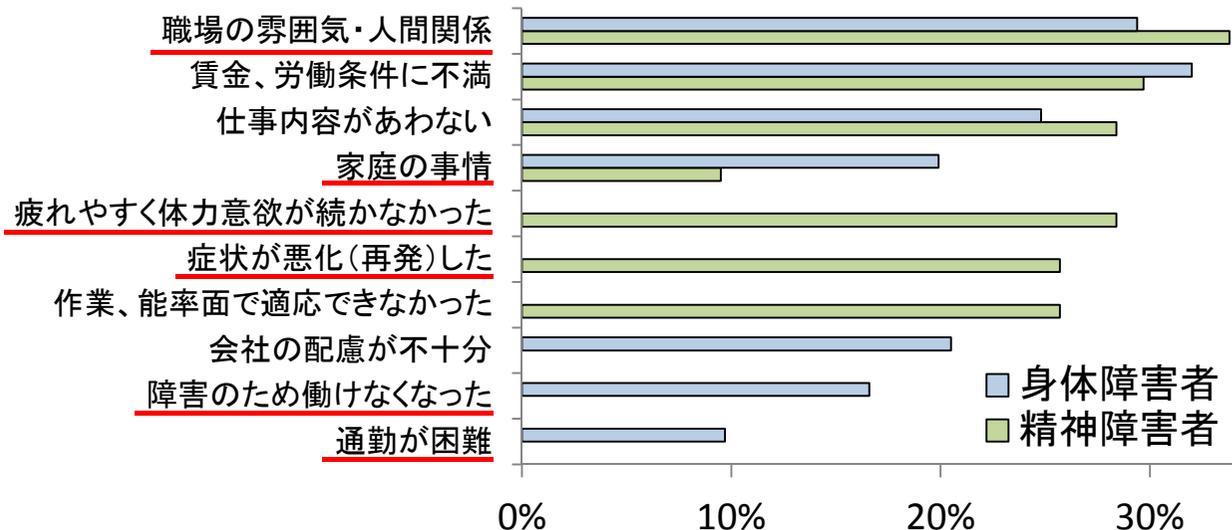
※一般求人については、サンプルが少ないことから発達障害者を除いて表を作成。また、知的障害者については、表には含んでいるものの、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

障害者の継続雇用の課題となり得る要因

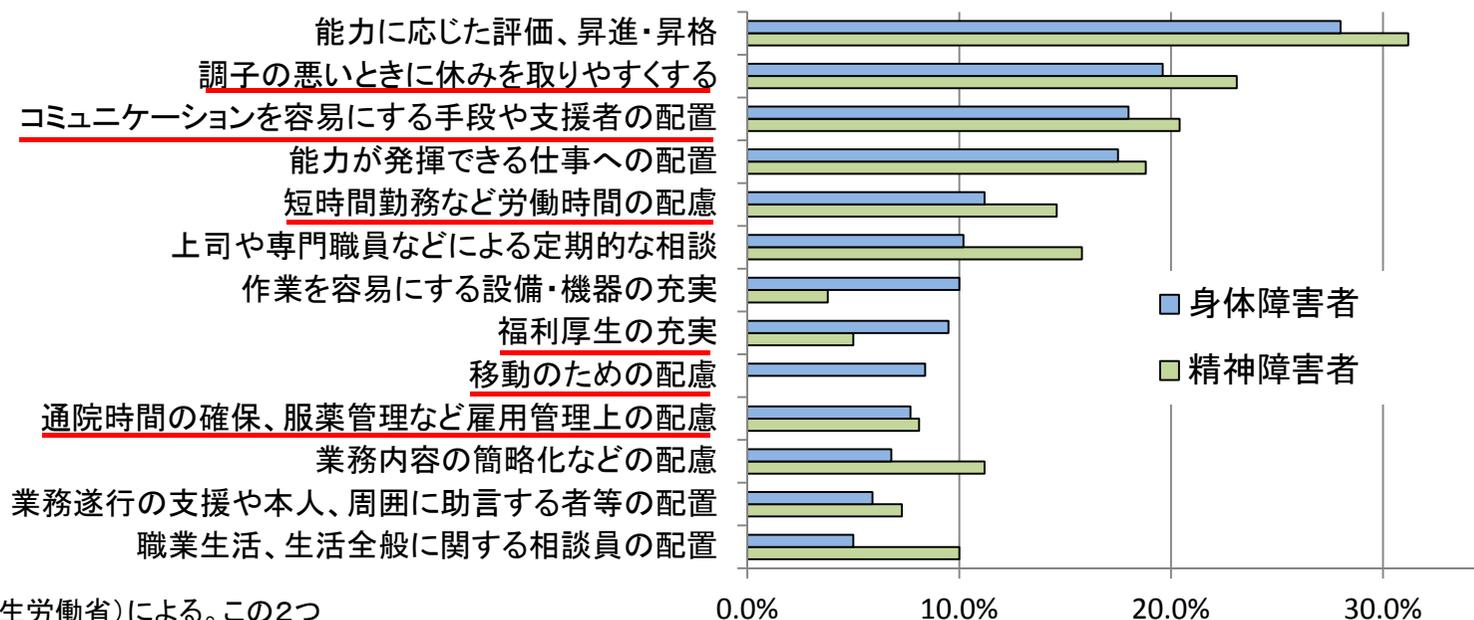
職場定着

障害者の継続雇用の課題としては、仕事内容や賃金、評価等の労働条件のほか、職場の雰囲気や人間関係、体力との関係、通勤などの「働く場」に関する課題も多く見られる。

離職の理由 (個人的理由)



(仕事を続ける上で) 改善等が必要な事項



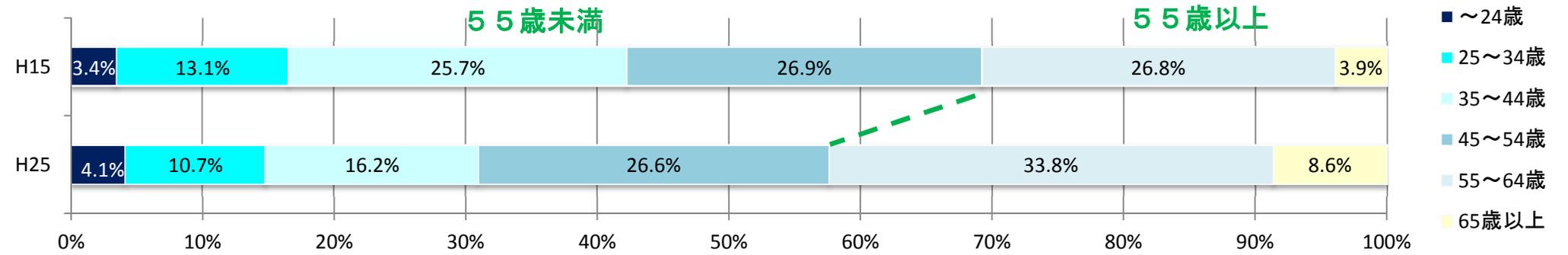
(出典)「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。

障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

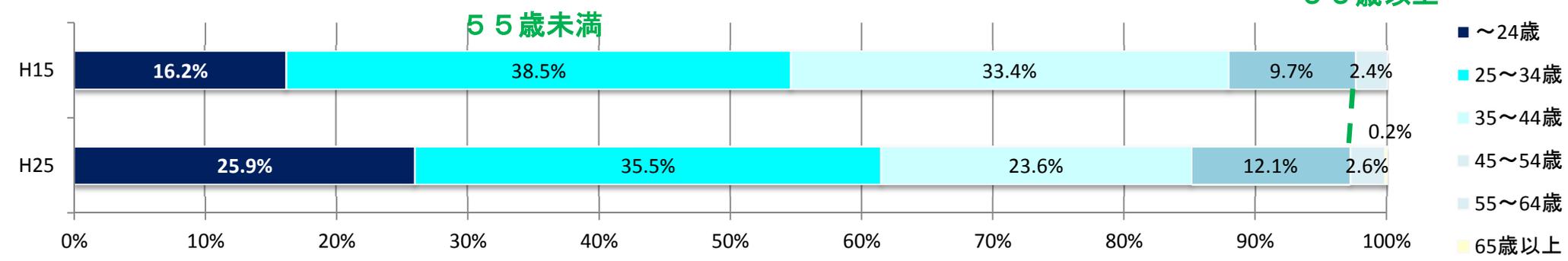
中高年齢層

社会全体の高齢化の影響もあり、特に身体障害の雇用者は、高齢化の傾向が見られる。知的障害や精神障害の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的。

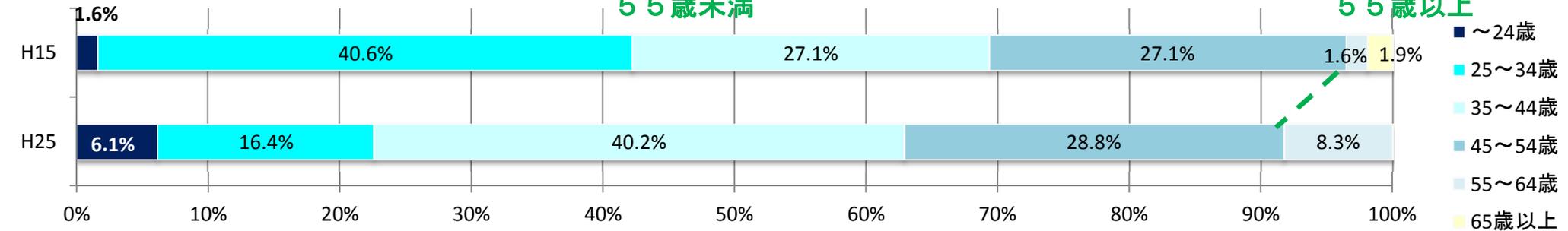
身体障害



知的障害



精神障害

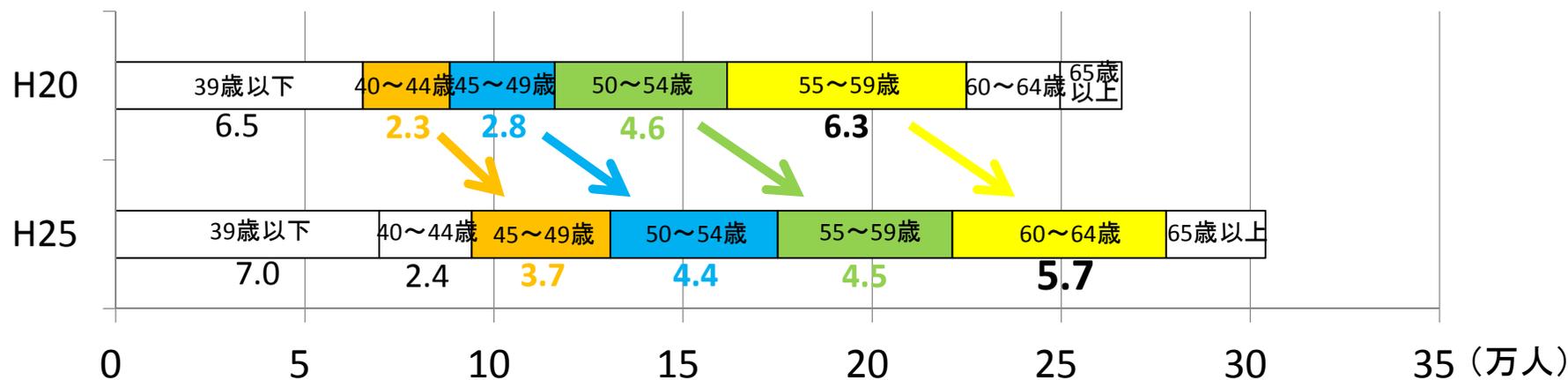


参照)「平成25年障害者雇用実態調査」、「平成15年障害者雇用実態調査」(厚生労働省調査)

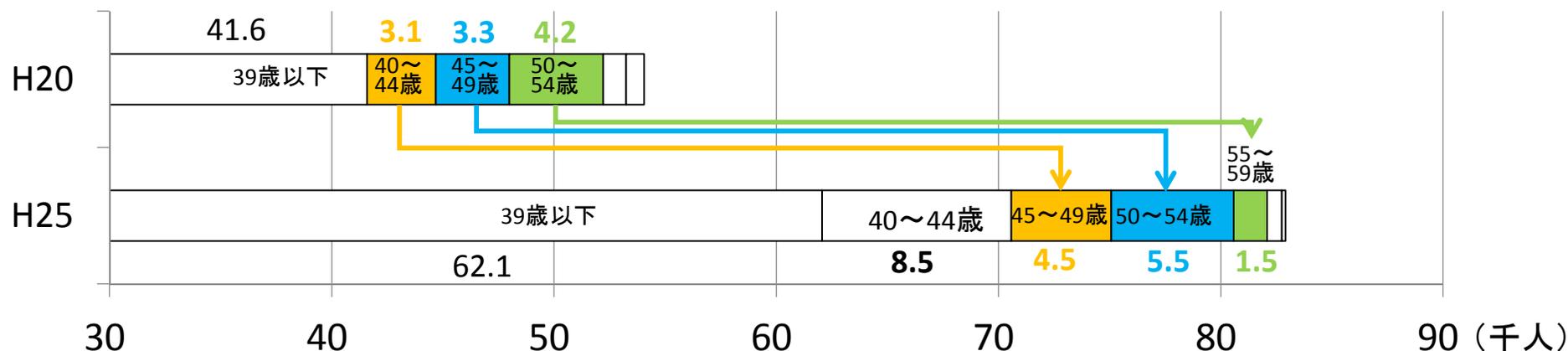
障害者の就業希望年齢については、働いている者（福祉的就労を含む）の8割以上が60歳くらいまでは働きたいと回答しているものの（2006年内閣府調査）、身体障害・知的障害とも、一般労働者より早い50歳台前半に引退時期が到来している様子が見られる。

- ・ 身体障害の場合は、中高年で中途障害者が多くが、50代で雇用者数が微減していること、
- ・ 知的障害の雇用増は雇用環境改善が要因と考えられるが、50代で雇用者数が大幅に減少していること、

民間企業における身体障害の雇用者（年齢階層別）（推計）



民間企業における知的障害の雇用者（年齢階層別）（推計）



参照)「平成25年障害者雇用実態調査」、「平成20年障害者雇用実態調査委」、「平成25年障害者雇用状況報告」、「平成20年障害者雇用状況報告」(いずれも厚生労働省調査)

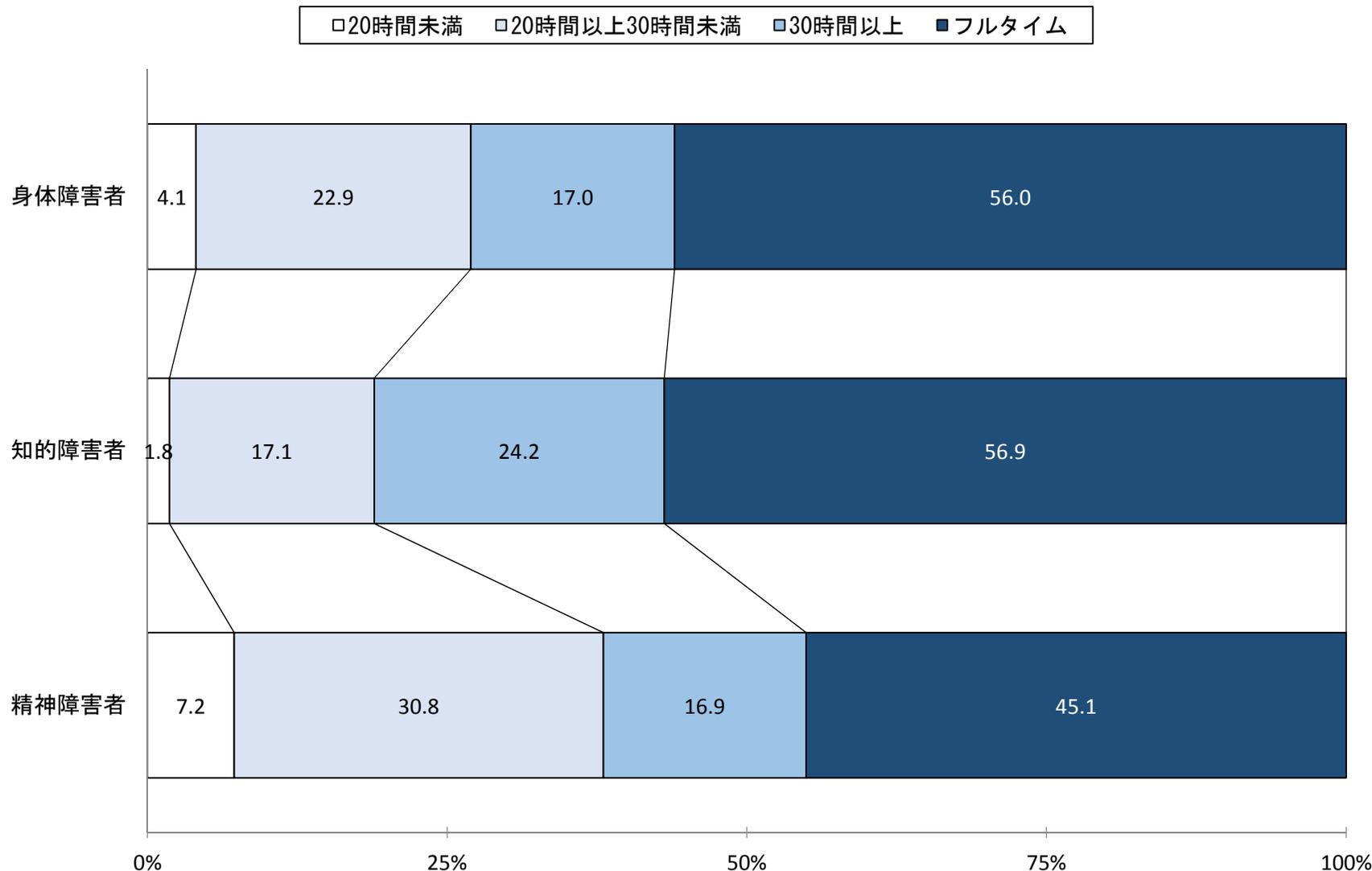
中高年齢層の障害者への配慮として、障害者全体を通じて「体力を要する作業を減らす」とするほか、知的障害の方に「作業処理速度の緩和、作業量を減らす」といったものが見られるが、配置転換や訓練・研修の受講等をあげる事業主が少ないほか、特に配慮していないとする事業主も一定程度見られる。

	下肢障害	内部障害	知的障害
<u>体力を要する作業を減らす</u>	16.7	17.6	11.5
通院時間を保障する	4.7	23.0	2.4
残業時間を制限する	10.7	15.2	14.4
通勤ルート、通勤方法を工夫する	3.8	1.2	5.3
作業施設や設備を改善する	6.4	0.5	1.4
<u>作業の処理速度を緩やかにする、作業量を減らす</u>	5.2	3.4	24.3
賃金を見直す	0.6	0.0	3.1
雇用形態を見直す	0.6	0.5	0.0
短時間就労、フレックスタイムを導入する	0.6	2.7	1.0
<u>配置転換をする</u>	6.0	2.0	2.1
<u>訓練・研修を受けさせる</u>	1.7	0.0	3.1
<u>とくに配慮していない</u>	41.4	30.9	15.6
その他	1.7	2.9	15.6
計	100.0	100.0	100.0

就業活動開始段階における就業希望時間

短時間雇用

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。

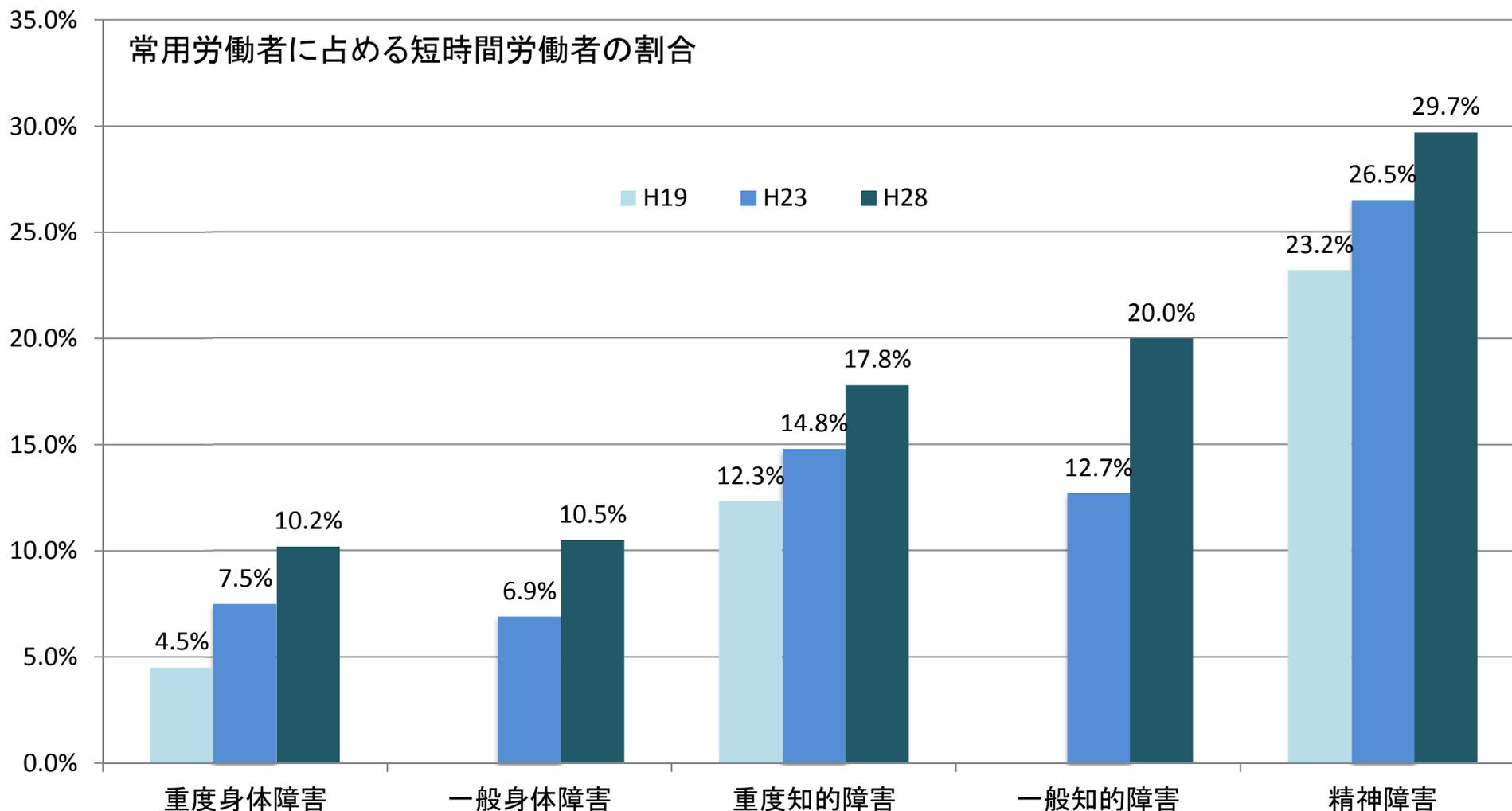


※平成28年度にハローワークに求職申し込みを行った障害者の希望勤務時間（障害種別に希望時間別の割合を整理）

短時間労働者の割合の推移(障害種別)

短時間雇用

- 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。

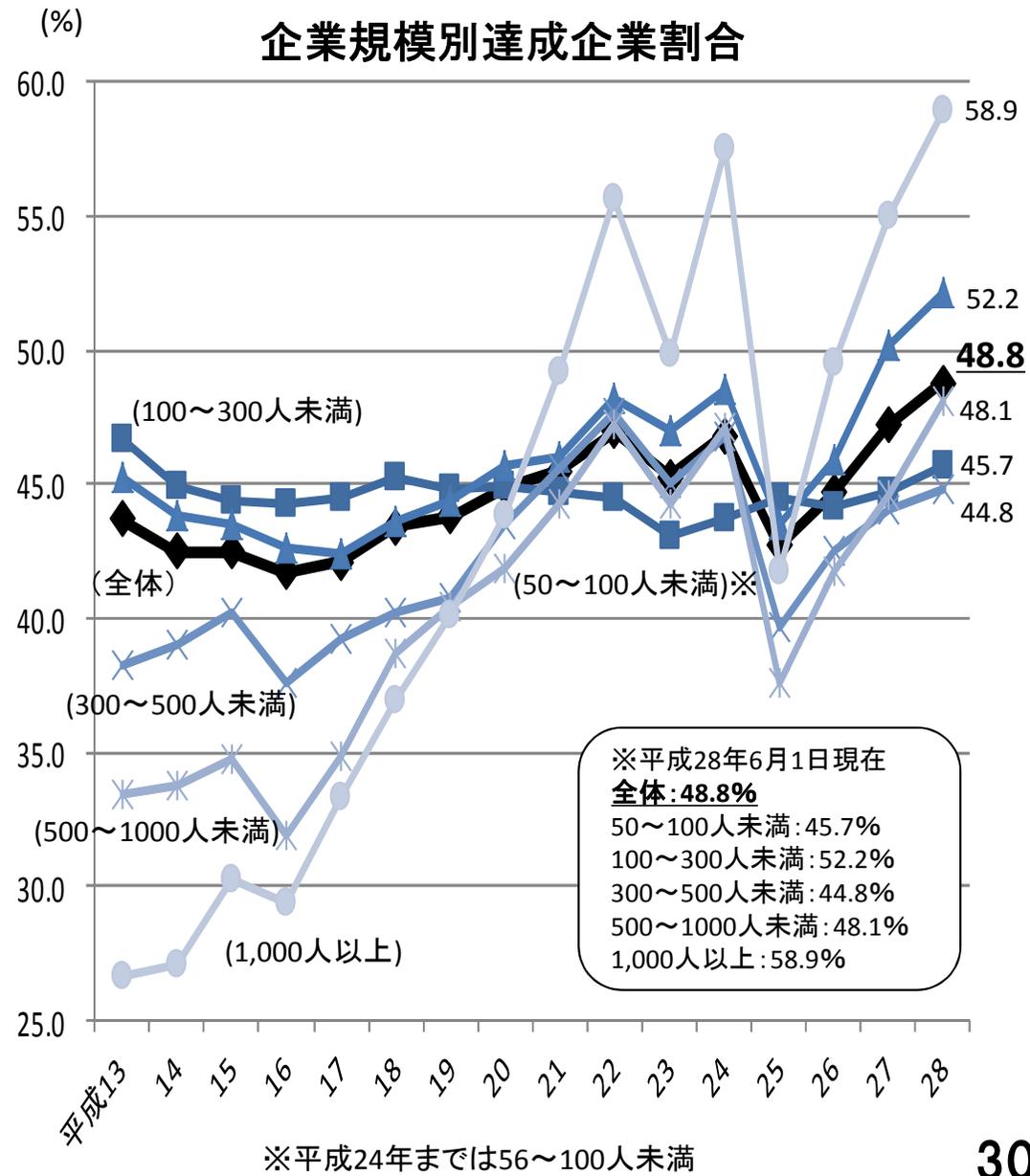
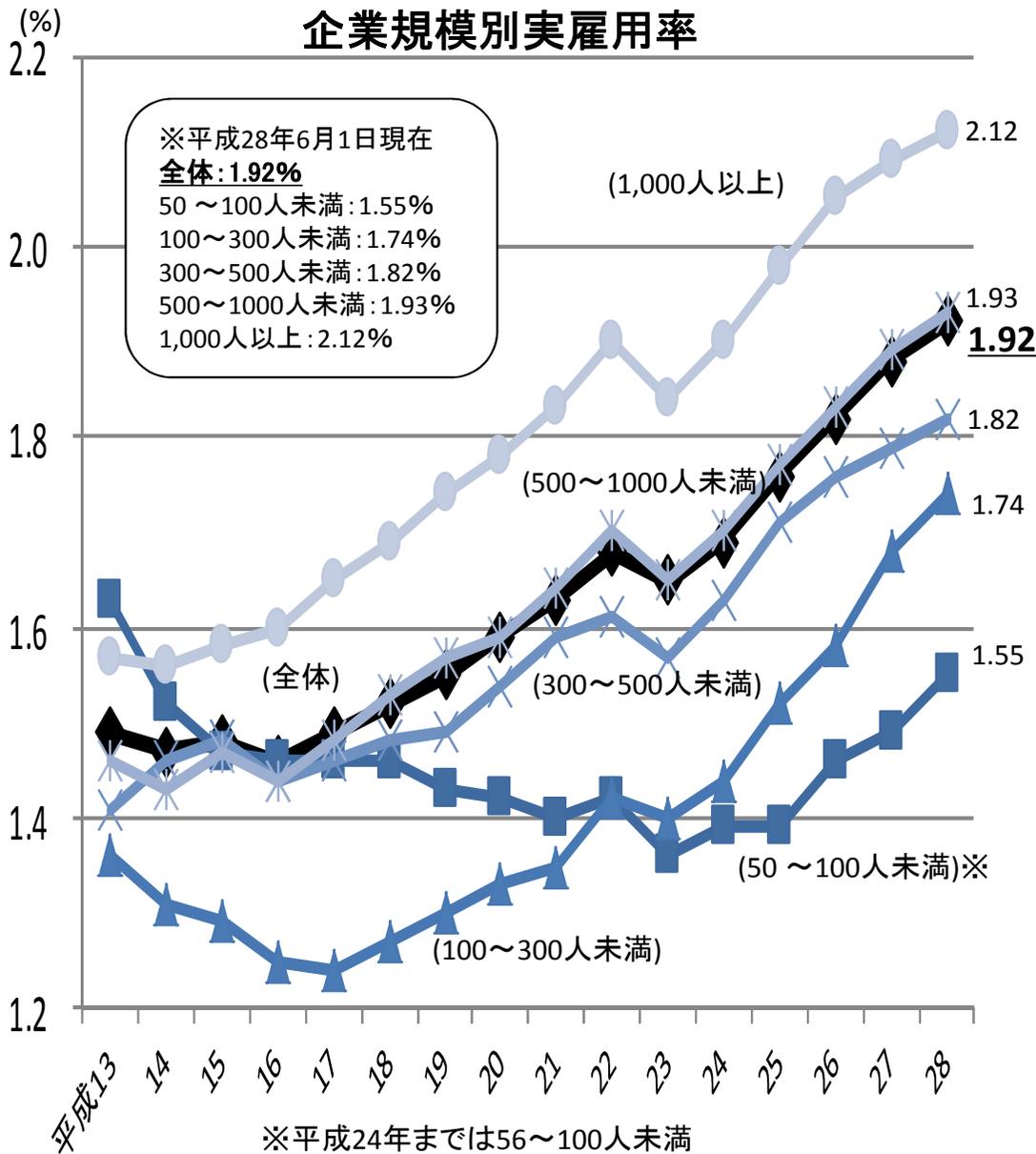


※「平成28年 障害者雇用状況報告」(厚生労働省調査)による

障害者の雇用の状況(企業規模別)

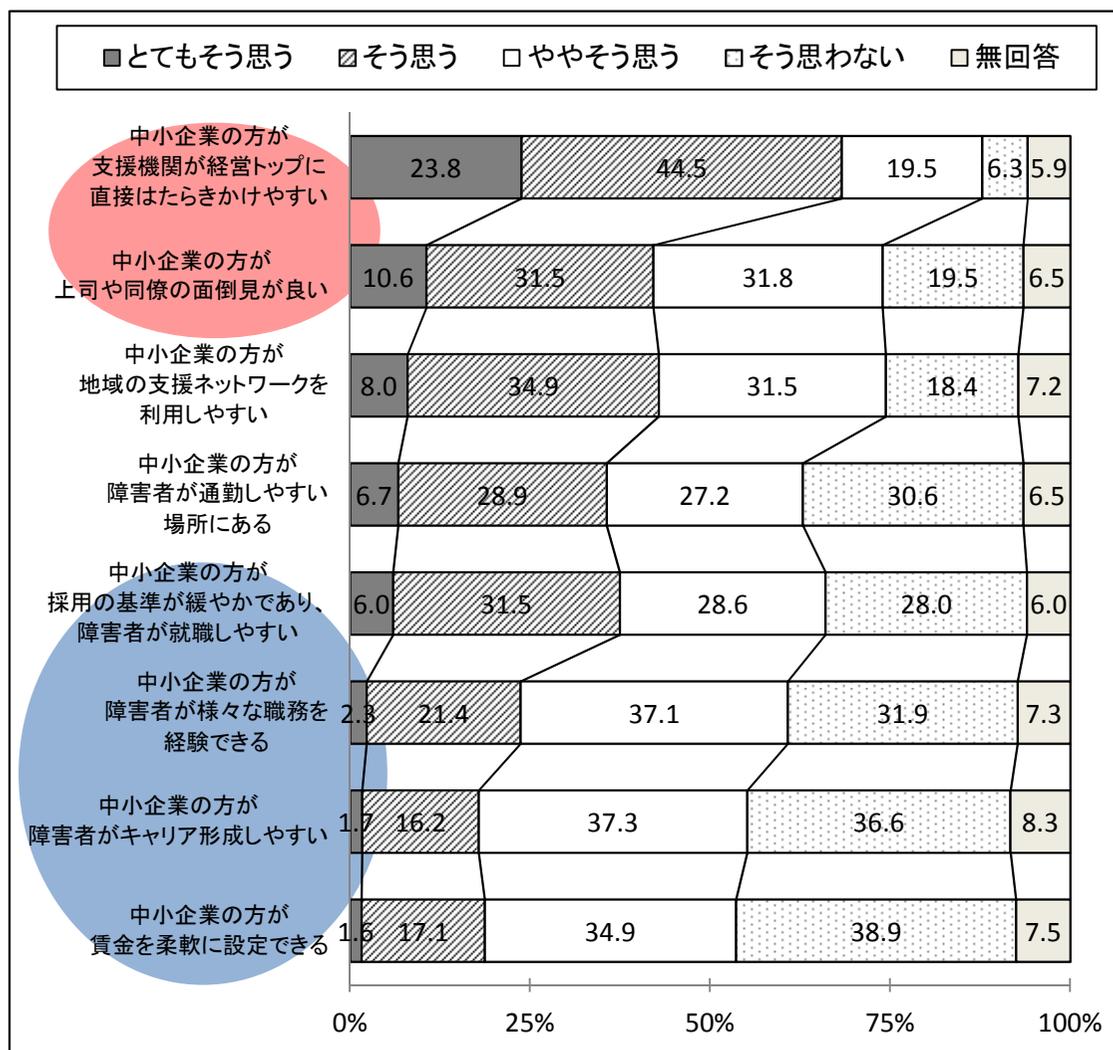
中小企業

○ 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。



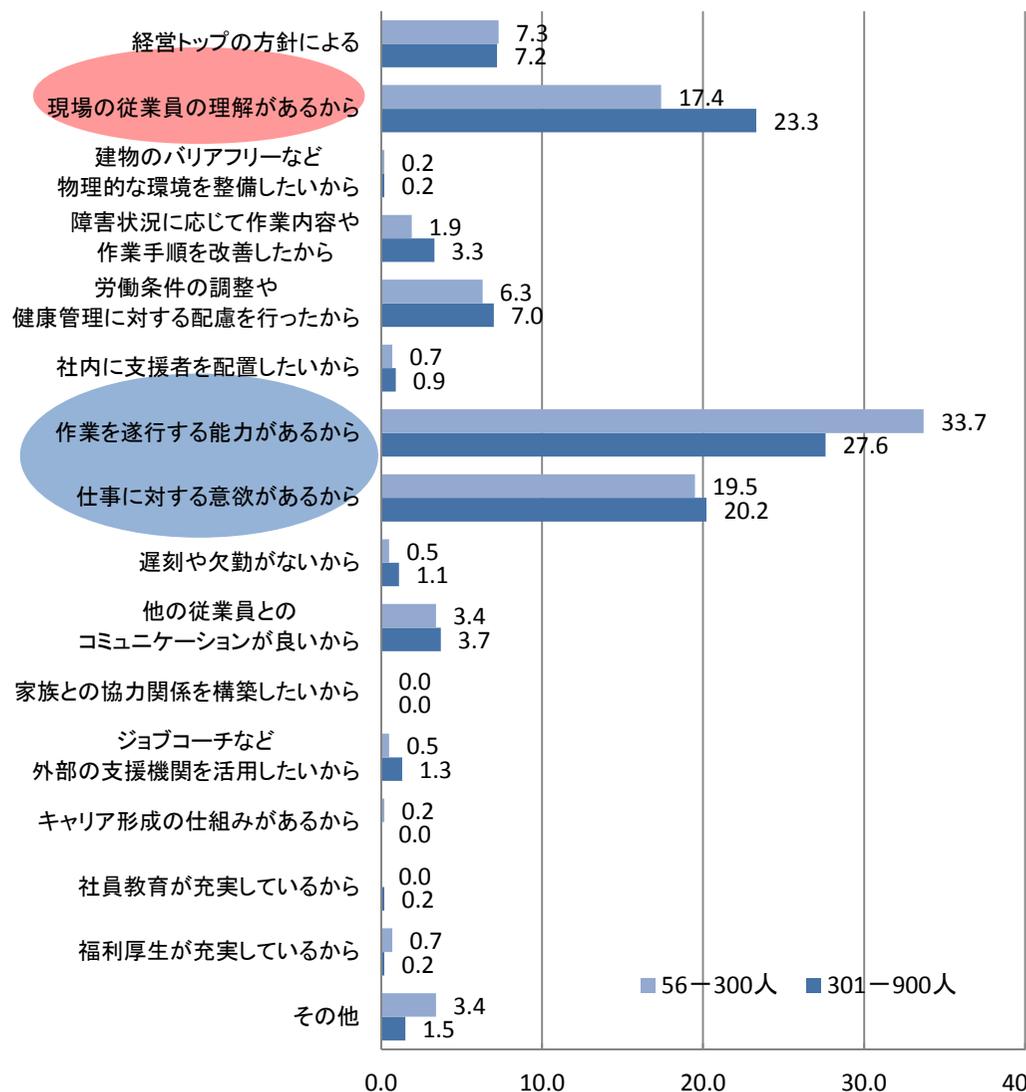
大企業と比較して、中小企業の場合には、障害者雇用を進める上で、経営トップに直接働きかけやすい点や、上司・同僚等の面倒見が良いというメリットもあるが、特に、採用基準・賃金体系等が固定的であったり、職務経験・キャリア形成の幅が狭いといった難しさが見られる。

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

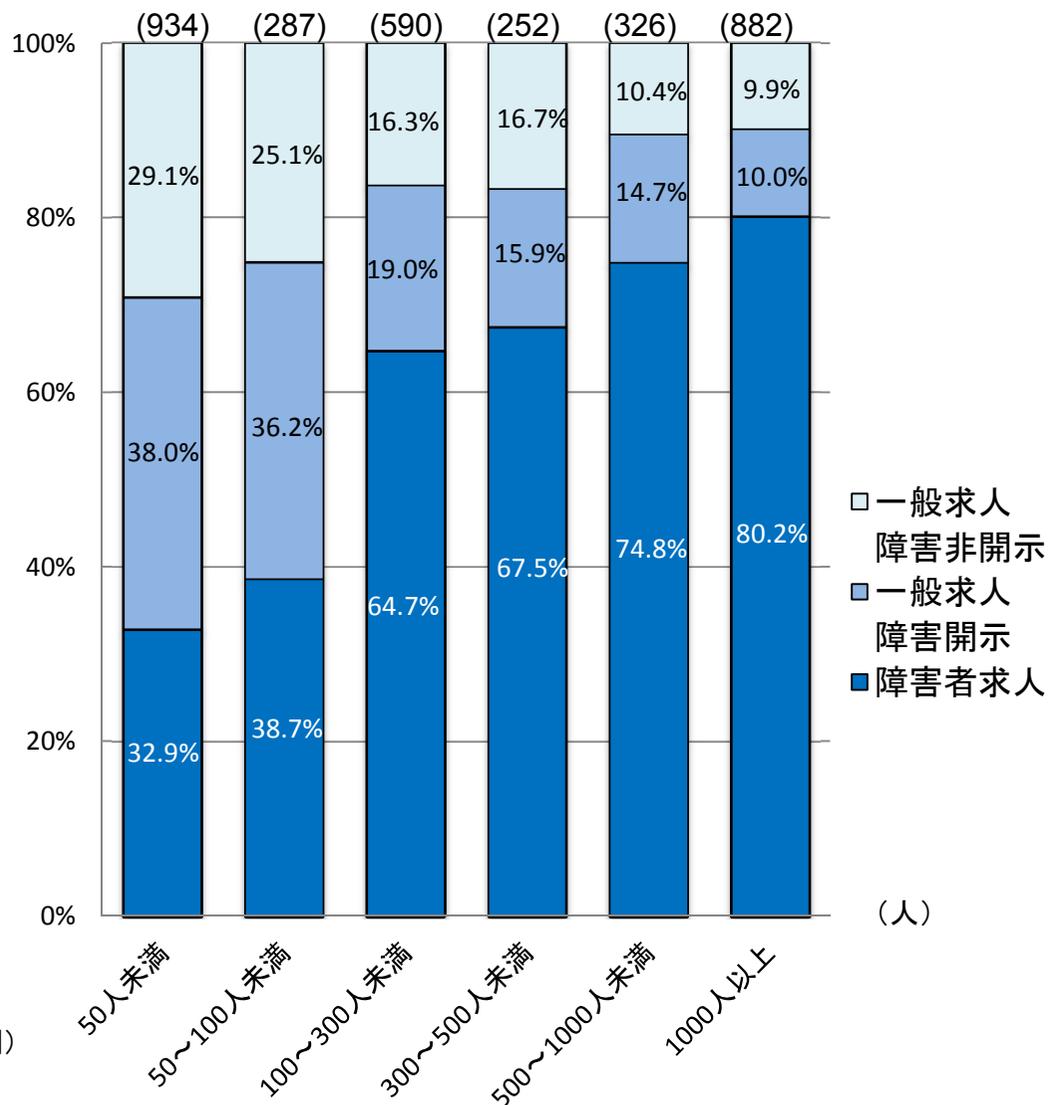
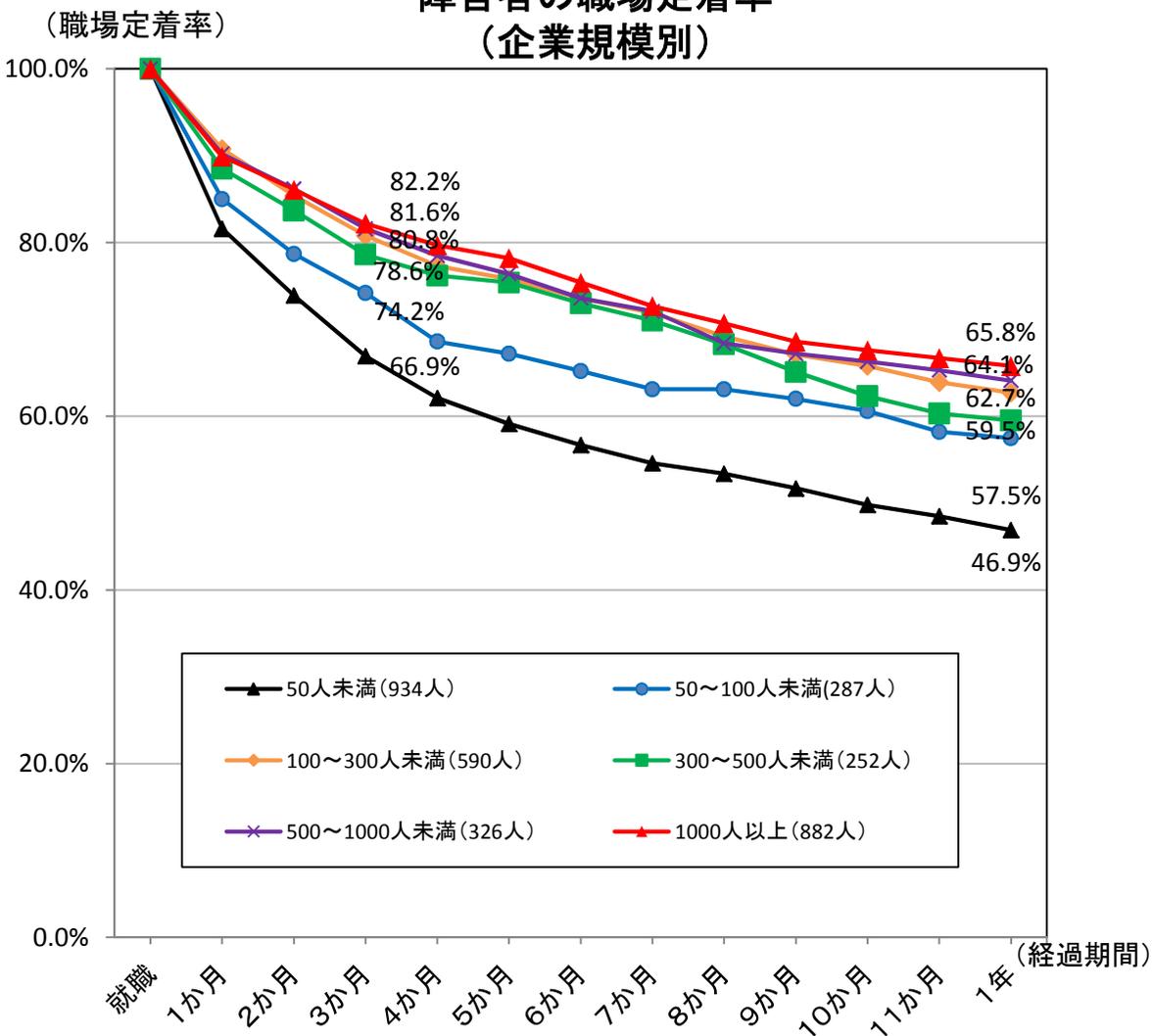


障害者の定着状況について(企業規模別)

中小企業

企業規模別に障害者の定着状況を見てみると、大企業の方が定着率が高く、中小企業の方が定着率が低くなる傾向が見られる。また、中小企業の方が一般求人での採用が相対的に多い。

障害者の職場定着率
(企業規模別)

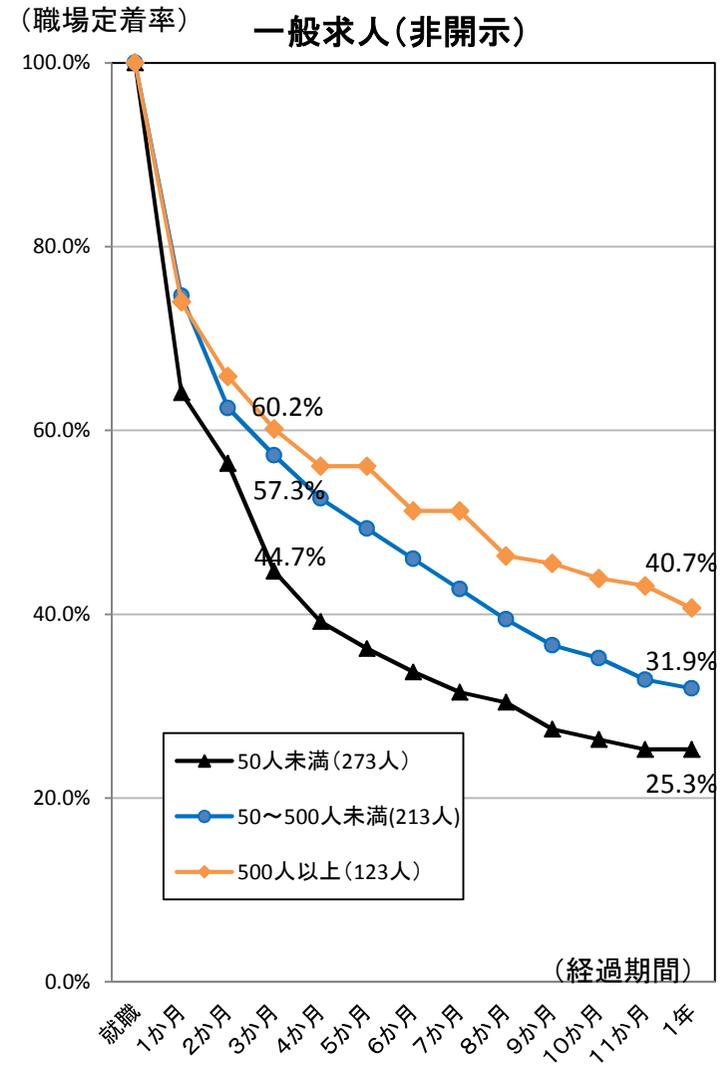
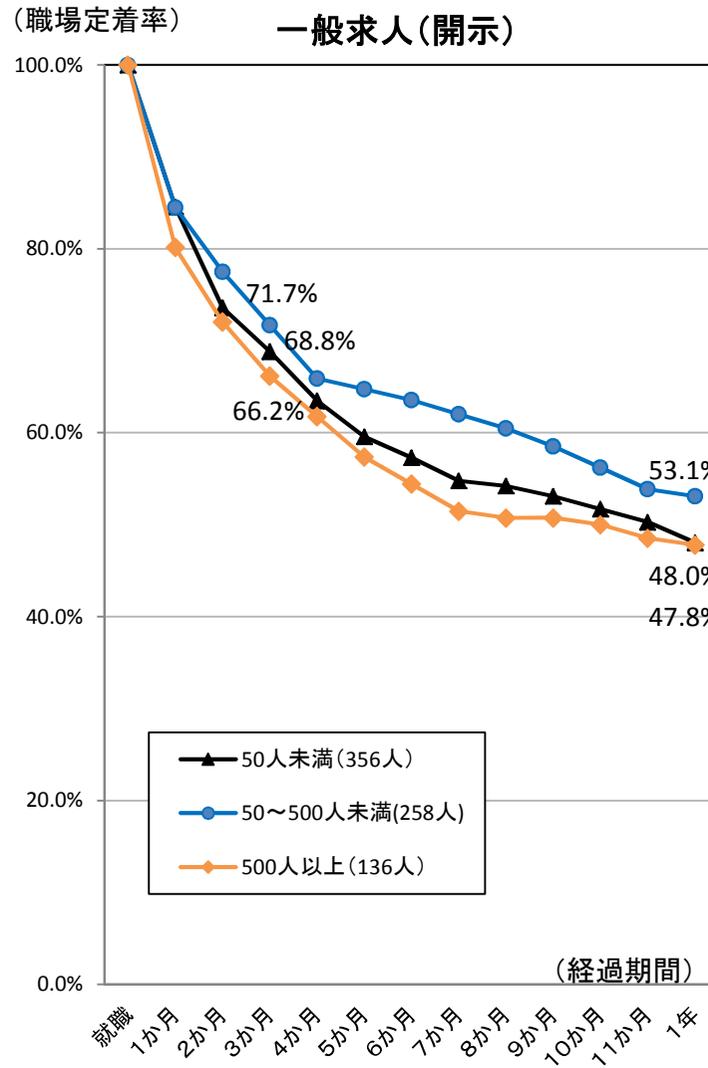
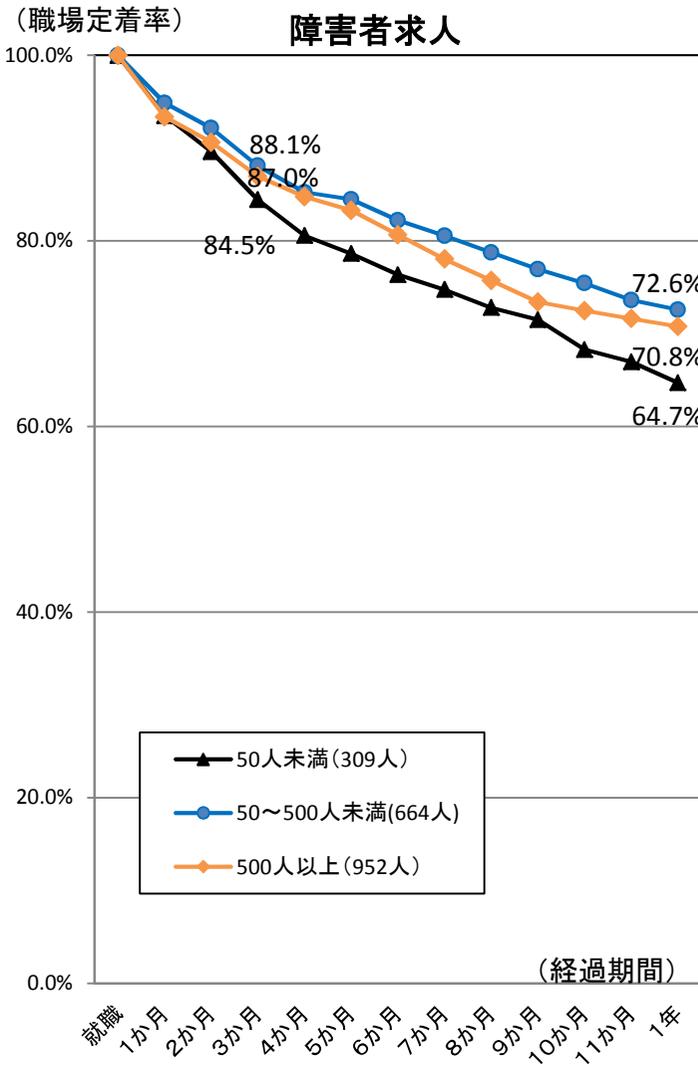


出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)
右図上の括弧内の数値は、サンプル数

障害者の定着状況について(企業規模別・求人種別別)

中小企業

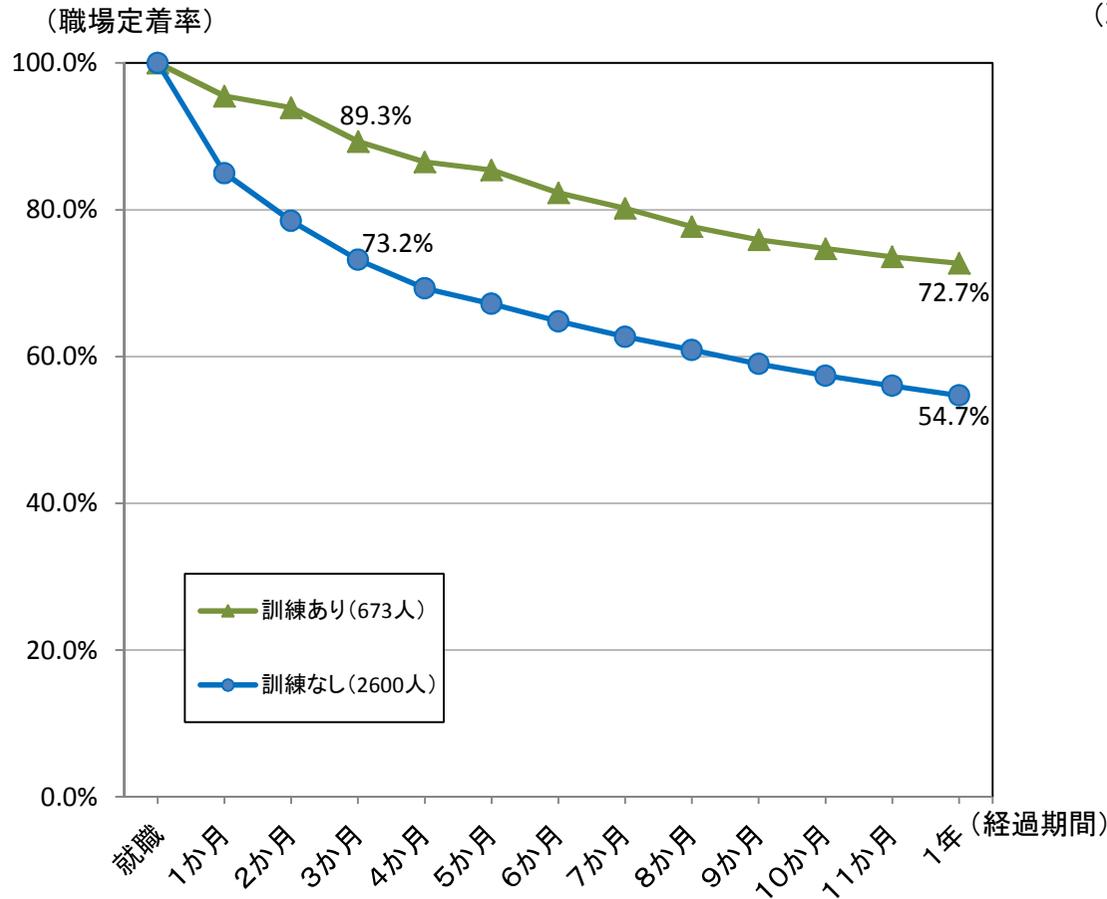
- 障害者求人や一般求人開示の場合、中堅・中小企業(50~500人未満)が定着率が高く、大企業、中小零細企業(50人未満)の順となっている。企業規模に関わらず、比較的同水準である。
- 一般求人非開示の場合、定着率は大企業、中堅・中小企業、中小零細企業の順で、水準はばらけている。



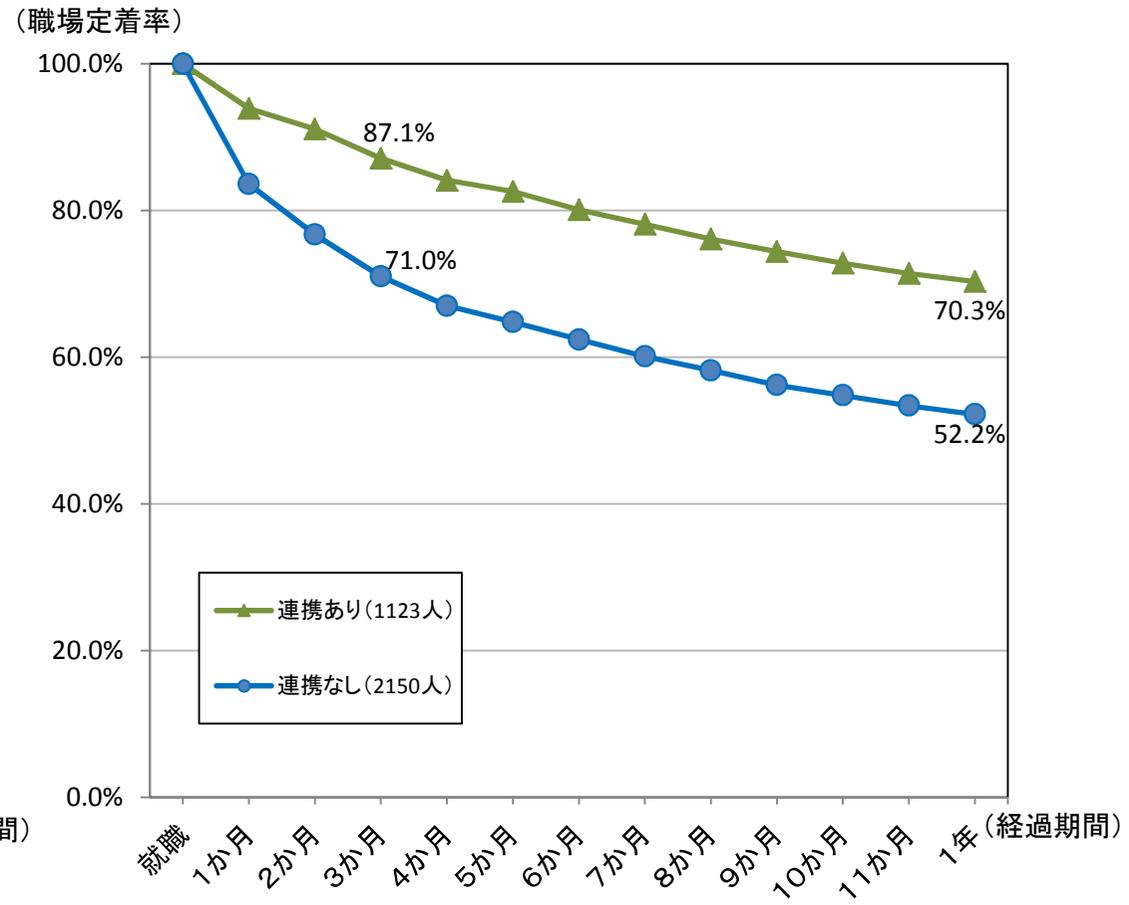
※ 3つのグラフは、『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

障害者の定着状況については、就労前の訓練受講や、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、定着率が高い。

障害者の職場定着率
(就労前訓練の受講の有無別)



障害者の職場定着率
(地域の就労支援機関との連携の有無別)

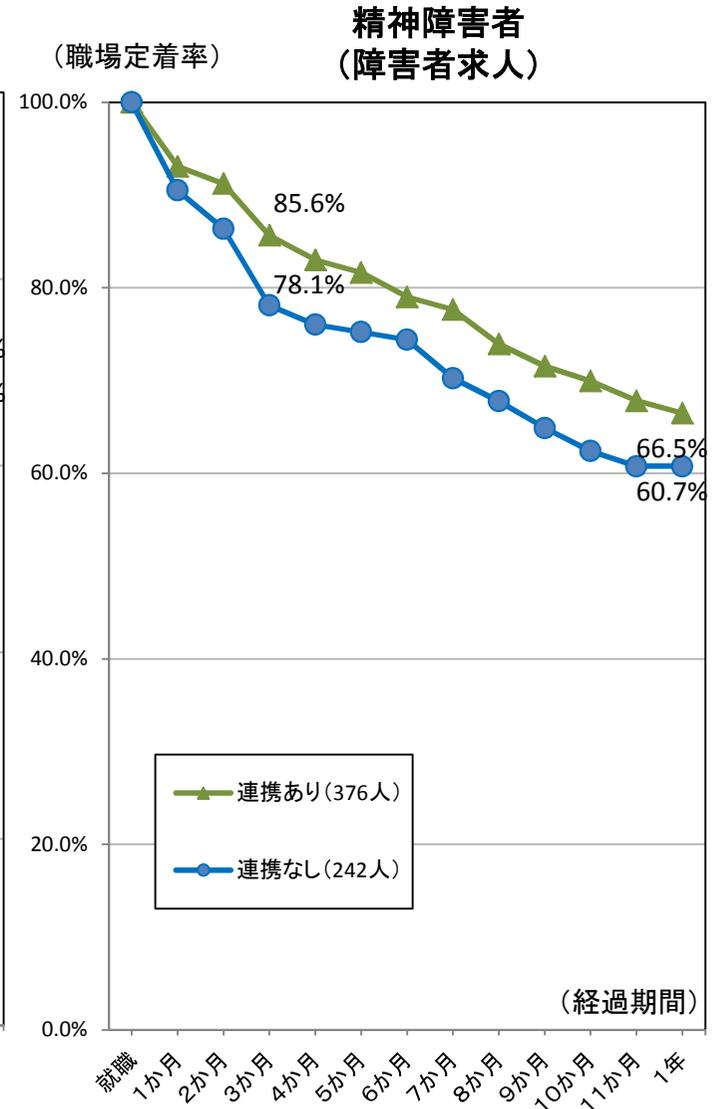
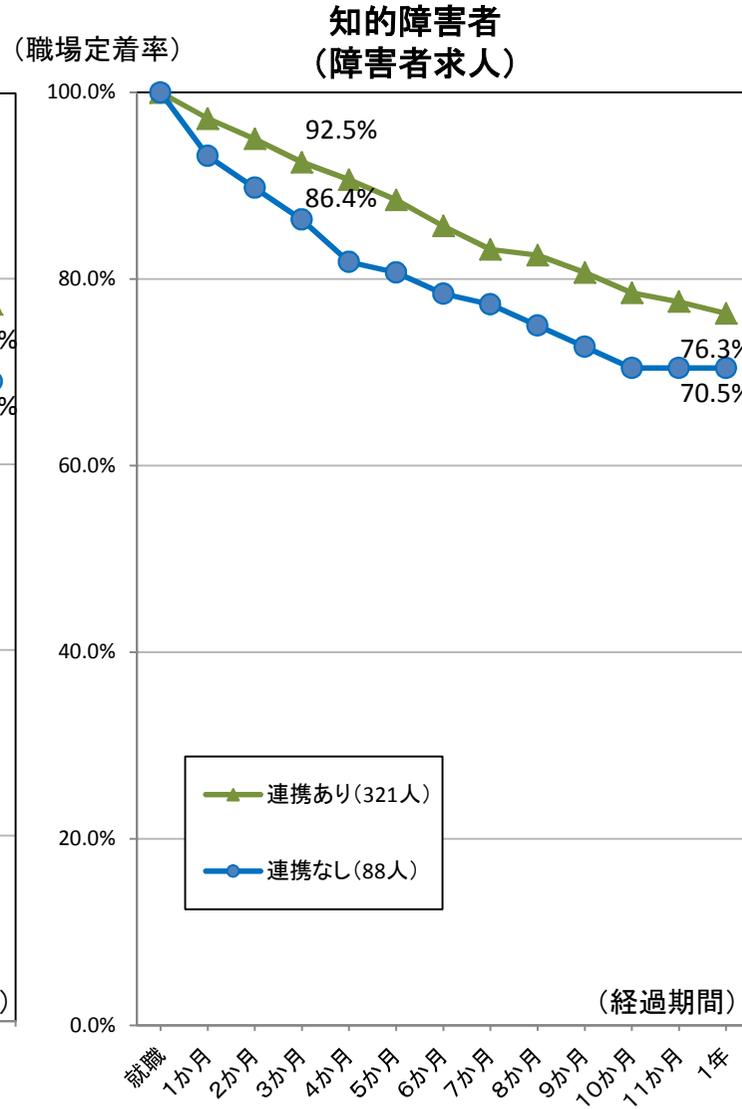
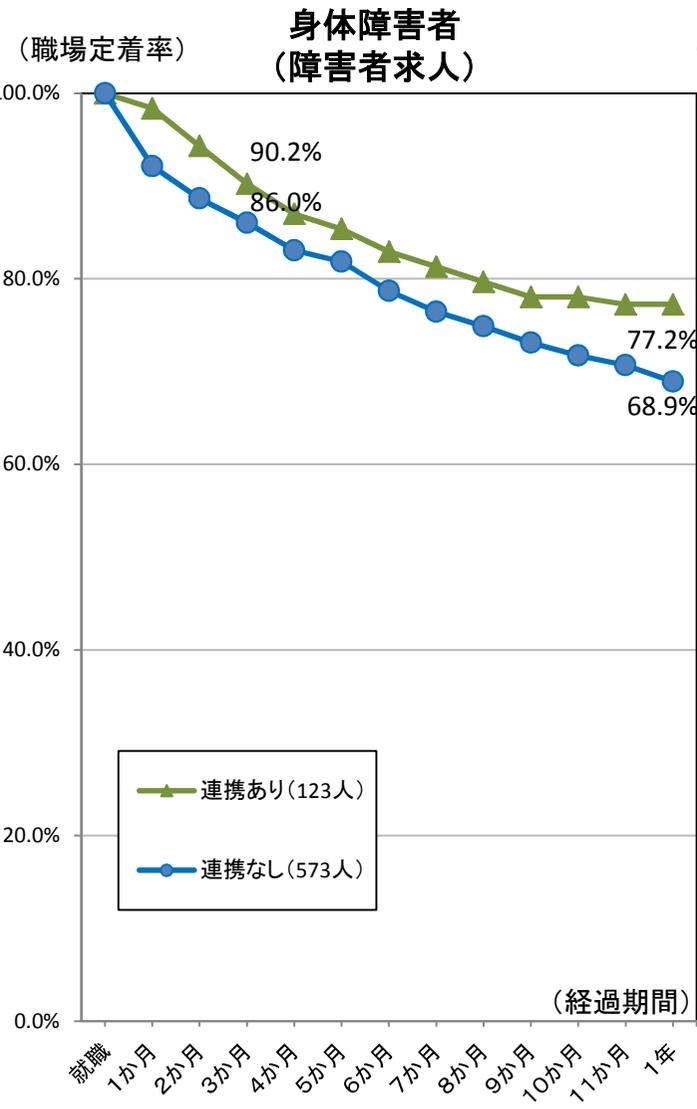


出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)

地域の支援機関を活用した場合の定着状況について②

支援機関

障害者求人限定して障害者の定着状況について見ていくと、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、いずれの障害種別でも定着率が高い。

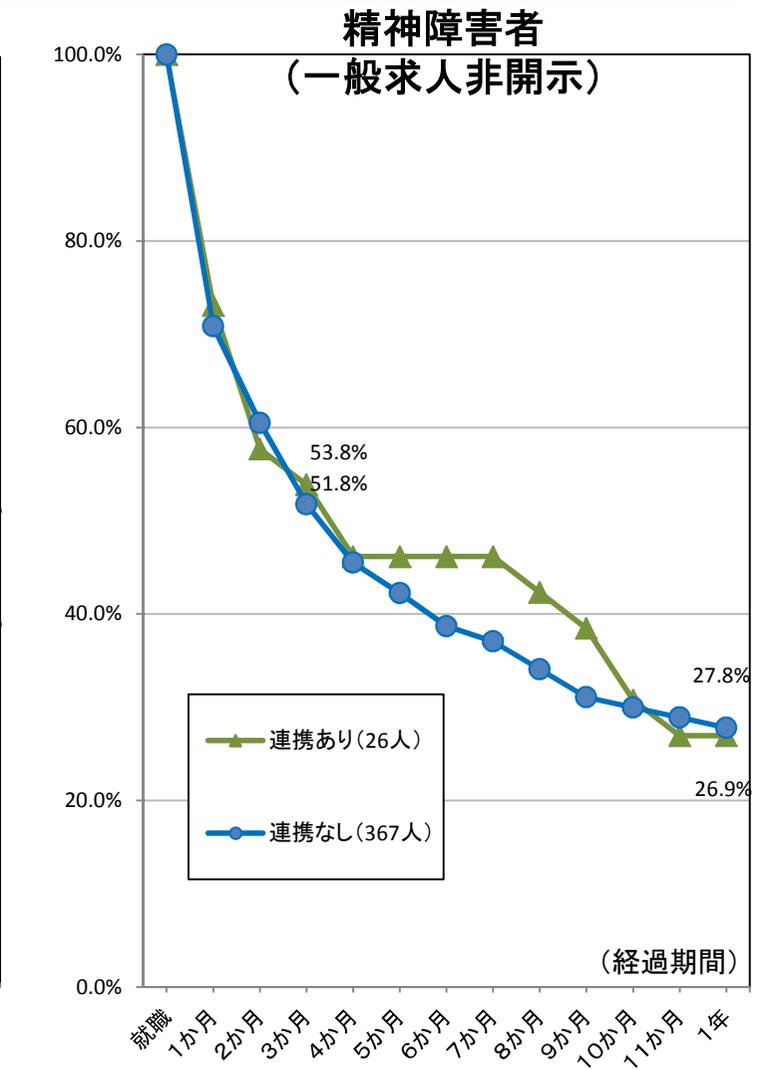
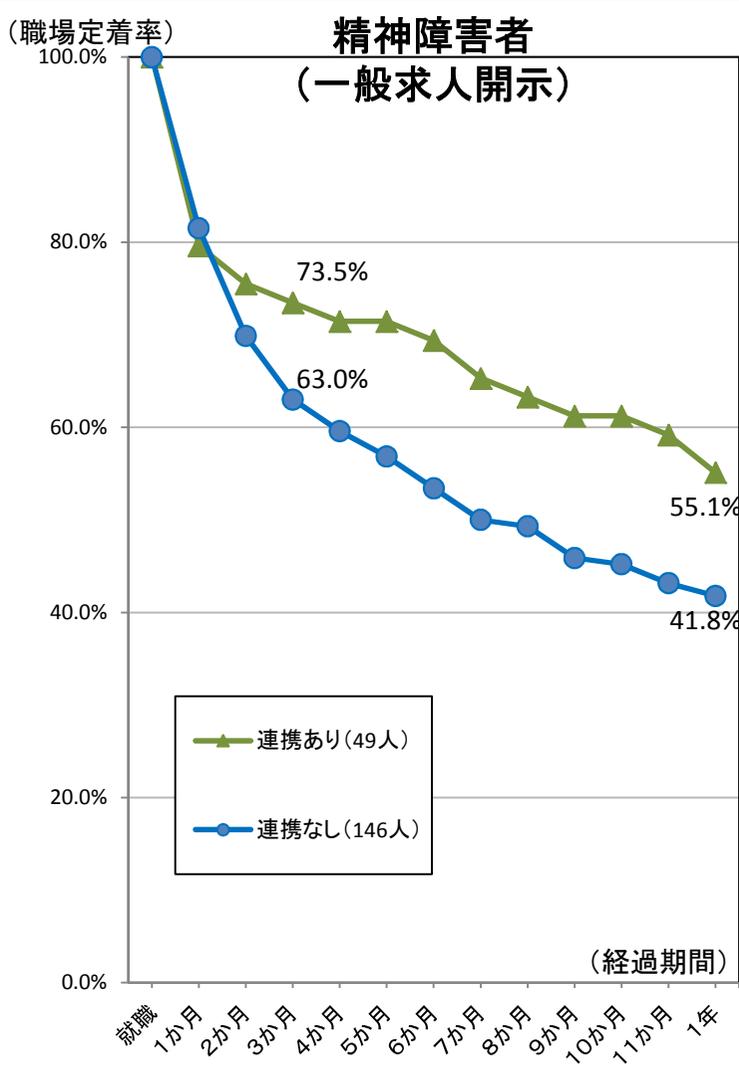
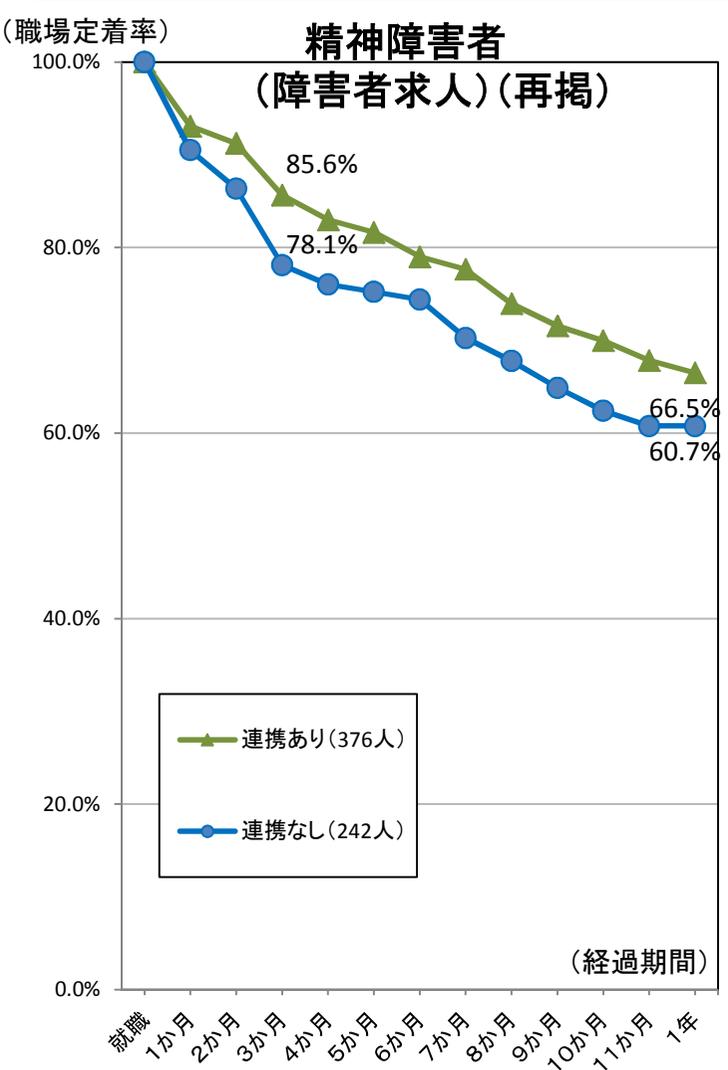


※『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

地域の支援機関を活用した場合の定着状況について③

障害者の定着状況については、一般求人開示の場合には、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも定着率が高い。また、一般求人開示で連携「あり」の場合、当初1ヶ月は急激に離職するものの、その後は定着する傾向。(2ヶ月目以後であれば、障害者求人と同水準)

また、一般求人非開示の場合には、連携が「ある」場合も、「ない」場合も、定着率は同水準となる。



※『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。
 ※一般開示、一般非開示について、身体障害、知的障害、発達障害はサンプル数が少ないことから、個別には分析していない。また、一般開示、一般非開示の精神障害者の「連携あり」については、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

審議会等会合の公開に関する指針

この指針は、厚生労働省所管の審議会等及び懇談会等行政運営上の会合（以下「審議会等会合」という。）の運営に関し、透明な行政運営の確保を図るため、審議会等会合の公開について、下記の通り定めるものである。

記

1 本指針の対象

(1) 審議会等

国家行政組織法第8条に基づき設置される審議会等とする。

(2) 懇談会等行政運営上の会合

行政運営上の参考に資するため、大臣等の決裁を経て、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求める会合であって、「審議会等の整理合理化に関する基本的計画(平成11年4月27日 閣議決定)」の対象となっているものとする。

2 審議会等の公開

(1) 審議会等会合の委員の公開

ア 審議会等会合の委員、臨時委員、特別委員、専門委員の氏名、職業については、当該審議会等会合において別段の取扱いをすべきこととしている場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の委員等の任免を行った場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、速やかに、委員名簿1部を官房総務課情報公開文書室に提出するものとする。大臣官房総務課情報公開文書室は、それを審議会台帳に登録し、一般の閲覧に供するものとする。

(2) 審議会等会合の活動状況の公開

ア 審議会等会合の開催予定に関する日時、開催場所等については、当該審議会等会合において別段の取扱いとすべきこととしている、又は審議会等会合の運営に支障がある等の特段の事由がある場合を除き、決定後速やかに公開するものとする。

なお、特段の事業により、会議を公開してきた審議会等会合がそれを非公開とする場合にあっては、開催予定とともに非公開である旨及びその理由を公開するものとする。

イ 審議会等会合を開催する場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、あらかじめ開催予定を記載した書類1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、書類1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課情報

公開文書室は、書類を審議会台帳に登録し、大臣官房総務課広報室は、開催予定を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(3) 審議会等会合の会議、議事録の公開

ア 審議会等会合の会議、議事録の公開

(ア) 審議会等会合のうち諮問、答申を行うものについては、会議及び議事要旨又は議事録を公開する。傍聴人の制限等の会議の公開の方法については、各審議会等会合の決定によるものとする。

(イ) 審議会等会合のうち(ア)以外の会合(審議会等に置かれる分科会、部会及び懇談会等行政運営上の会合)については、少なくとも議事要旨を公開する。特段の事由により会議又は議事録を非公開とする場合にあっては、その理由を明示するものとする。

(ウ) 審議会等会合の事務の一部が行政処分、不服審査、試験等を行う場合にあっては、会議、議事録及び議事要旨を非公開とすることができる。

イ 審議会等会合の議事録等の公開の方法

審議会等会合の事務を行う部局は、議事録又は議事要旨を公開するときは、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(4) 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出資料の公開

ア 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出書類については、当該審議会等会合において別段の取扱をすべきこととしている、又は公開することにより、公正かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがある、若しくは特定の者に不当な利益若しくは不利益をもたらすおそれがある場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の事務を行う部局は、諮問、答申・意見等を公開するときにあたっては速やかに、議事録又は議事要旨とともに、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

提出資料を公開するときにあっては当該提出資料(それが膨大な場合にあっては、閲覧に供することができる場所を記載した書類。以下同じ。)1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

審議会等会合の公開に関する考え方

1 対象

「審議会等会合の公開に関する指針」（以下「指針」という。）1（2）の懇談会等行政運営上の会合については、局長以上の決裁を経て参集した会合を対象とする。

2 審議会等会合の会議の公開

「指針」2(3)ア(イ)に該当する審議会等会合については、以下に該当する場合を除き公開することとし、審議会等の開催の都度判断するものとする。

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。
- ⑤ 公開することにより、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれがある。