

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

2021年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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

2021 年 3 月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」といいます。）に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

この調査研究報告書は、当センター研究部門における「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」の結果をまとめたものです。

障害者雇用率制度における除外率制度については、2002 年の障害者雇用促進法改正により廃止されることとなったものの、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ます。

しかし、法律的には除外率制度を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、近年障害者雇用は進展してきているところです。

こうした中、除外率設定業種における障害者雇用の実態を把握し、今後の除外率廃止に向けて考えられる対策について整理するため、本調査研究を実施しました。

本報告書が、企業及び支援機関をはじめ多くの関係者の方の参考となれば幸いです。

最後に、本報告書の作成に際し、多くの方よりご協力を賜りましたことを、ここに厚く御礼申し上げます。

2021 年 3 月

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

研究主幹 成田 裕紀

執筆担当者（執筆順）

古田 詩織	障害者職業総合センター	主任研究員	概要、第1章、第2章、第5章
伊藤 丈人	障害者職業総合センター	研究員	第3章
春名 由一郎	障害者職業総合センター	副統括研究員	第4章
小澤 真	元障害者職業総合センター	研究協力員	第4章
	（現 大阪府立大学 高等教育推進機構 講師）		
木下 裕美子	障害者職業総合センター	研究協力員	第4章
佐藤 涼矢	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析
杉田 史子	元障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析
中山 奈緒子	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析

謝 辞

本調査研究を実施するにあたり、質問紙調査協力企業、ヒアリング調査協力企業等の多くの皆さまからのご協力を賜りました。厚く御礼申し上げます。

<研究担当者>

本調査研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門及び社会的支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の氏名、担当した年次は以下のとおりである。

○事業主支援部門

内藤 真紀子	障害者職業総合センター	統括研究員	2019年度～2020年度
浅賀 英彦	障害者職業総合センター	主任研究員	2019年度
古田 詩織	障害者職業総合センター	主任研究員	2020年度
伊藤 丈人	障害者職業総合センター	研究員	2019年度～2020年度

○社会的支援部門

春名 由一郎	障害者職業総合センター	副統括研究員	2019年度～2020年度
--------	-------------	--------	---------------

目 次

概要	1
第1章 本研究の趣旨と背景等	9
第1節 本研究の背景	9
1 趣旨と背景	9
2 除外率制度の概要	9
第2節 本研究の目的と調査方法	12
1 目的	12
2 調査方法	12
第2章 事業所に対する質問紙調査	13
第1節 調査の目的	13
第2節 調査の実施方法	13
1 実施期間と実施方法	13
2 対象	13
3 調査票の郵送先及び回答依頼内容	13
4 回答者	14
5 調査内容	14
第3節 調査結果	15
1 回答・集計の概況	15
2 回答事業所の属性	15
3 対象職種における常用雇用労働者数及び障害者数	18
4 対象職種における雇用管理改善の実施状況、対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況等	23
5 障害者が就いていない業務への障害者の配置	38
6 障害者雇用関係助成金の利用状況	44
7 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること	45
8 除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等	52
第4節 調査結果のまとめ	58
1 対象職種における障害者雇用の状況	58
2 対象職種における雇用管理改善の実施状況及び対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況等	58

3	障害者が就いていない業務への障害者の配置	60
4	障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること	60
5	除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等	61
6	除外率設定の事由からみた対象職種における障害者雇用の状況	61
第3章 企業に対するヒアリング調査		63
第1節	調査の方法	63
1	はじめに	63
2	事例選択	63
3	実施方法	64
4	質問項目	64
第2節	調査結果	66
1	A病院（医療業）	66
2	B法人（医療業）	67
3	C保育園（児童福祉事業）	69
4	D社（道路旅客運送業）	70
5	E社（道路貨物運送業）	71
6	F社（建設業）	73
7	G社（警備業）	74
8	H社（警備業）	76
第3節	調査結果のまとめ	79
1	対象職種の障害者雇用	79
2	対象職種以外の職種での障害者雇用	81
3	除外率設定業種における障害者雇用の課題	82
4	ヒアリング調査の意義と限界	83
第4章 海外の制度に関する文献調査		85
第1節	調査の目的	85
第2節	調査の実施方法	86
1	フランスの動向に関する調査方法	86
2	ドイツの動向に関する調査方法	87
3	米国の動向に関する調査方法	87
第3節	調査結果	88
1	フランスの動向	88
2	ドイツの動向	108

3	米国の動向	109
第4節	考察	113
1	除外率制度の見直しの本質的課題	113
2	除外率廃止の多様な方向性	114
第5節	まとめ	116
第5章	総括	117
第1節	除外率設定業種における障害者雇用の実態	117
1	対象職種における障害者雇用の実態	117
2	対象職種に限らない除外率設定業種における障害者雇用	118
第2節	対象職種における雇用管理改善の実施、技術革新の導入	119
1	対象職種における雇用管理改善の実施	119
2	対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況	119
第3節	除外率廃止・縮小に向けての取組の方向性	121
1	除外率の廃止・縮小に対する企業の認識	121
2	除外率廃止・縮小に資する取組等の方向性	121
第4節	今後の課題	123
	参考文献	125
	巻末資料	127
1	雇用率制度における除外率に関する調査 調査票	127
2	雇用率制度における除外率に関する調査 単純集計結果	135
3	「雇用率制度における除外率に関する調査」ヒアリング実施要項	147

概 要

1 研究の目的

障害者雇用率制度における除外率制度については、2002 年の「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）改正により 2004 年 4 月に原則廃止となったものの、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、法律的には除外率制度を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方策について整理するため、本調査を実施した。

2 調査研究の方法

本調査研究においては、下記の方法により除外率設定業種における障害者雇用や諸外国の実態を明らかにした。

- ・ 事業所に対する質問紙調査
- ・ 企業に対するヒアリング調査
- ・ 海外の制度に関する文献調査

（１）事業所に対する質問紙調査

質問紙調査は、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 25,700 事業所を抽出して実施した。主な調査項目は以下のとおり。

- ・ 主な事業、事業形態（事業形態が特例子会社の場合、特例子会社における障害者雇用についての課題）
- ・ 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（以下「対象職種」という。）の業務を行っている常用雇用労働者数及び障害者数の内訳、過去 20 年程度の間での変化
- ・ 対象職種における雇用管理改善の実施状況、実施しやすさ及び効果
- ・ 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、調査対象事業所への導入状況、実施しやすさ及び効果
- ・ 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、就

けるために何が必要だと思うか

- ・ 対象職種の業務に障害者が従事するに当たっての障害者雇用関係の助成金の利用状況
- ・ 障害者が業務に従事する場合に健常者が作業する場合とくらべて課題となること（自由記述）
- ・ 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）

（２）企業に対するヒアリング調査

対象職種で雇用される障害者が担う業務内容、直面している課題と課題解決のために実施している配慮や工夫の内容等について具体的に把握するため、除外率設定業種の企業に対してヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査対象企業は、質問紙調査協力事業所が属する企業から選定を行い、当該企業の人事・労務担当者等を対象に、2020 年 7 月から 10 月にかけてヒアリング調査を実施し、8 社の事例について分析を行った。ヒアリングは訪問調査を基本としたが、一部企業については電話による調査とした。

ヒアリング調査の主な聴取事項は以下のとおり。

- ・ 企業の主な業種、雇用労働者数
- ・ 対象職種に従事する労働者数、業務の具体的内容、必要な資格、業務の進め方等に係るこの 20 年間での変化
- ・ 雇用障害者数とその推移、対象職種に従事する障害者数とその具体的業務内容
- ・ 対象職種に従事する障害者の雇用理由、当該職種に従事する障害者のために行っている配慮の内容、外部支援機関のサポート等、当該障害者の雇用環境について、人事担当者等が感じている課題
- ・ 障害者雇用の今後の方針、除外率制度についての考え方

（３）海外の制度に関する文献調査

除外率制度に関わる障害者雇用に関する諸外国の動向について、以下の文献調査を実施した。

- ・ 障害者雇用率制度と除外率制度の両方があるフランスにおける除外率制度に相当する仕組みを必要とする根拠及び現在の当該仕組みの廃止の検討に係る政策形成のプロセス
- ・ 障害者雇用率制度はあるが、除外率制度はないドイツにおける除外率を必要としない基本的な根拠
- ・ 障害者雇用率制度と除外率制度の両方がない米国における除外率を必要としない基本的な根拠

3 調査研究結果

（１）事業所に対する質問紙調査の結果

ア 回答状況

7,341 事業所（回収率 28.6%）であった。

イ 結果の概要

7,341 事業所中、対象職種の業務に従事している障害者数の回答があったのは、1,870 事業所（約 25%）であり、一部の職種を除き身体障害者が 8 割以上を占めた。対象職種に従事する障害者数の過去 20 年程度の間での変化は、いずれの職種でも「増加」又は「横ばい」と回答する割合が最も高かった。

対象職種における雇用管理改善は「実施無」が約 6 割を占めたが、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」（26.3%）の実施率が最も高かった。

対象職種の業務に関連する技術革新は、世間一般の進展状況は「ない」が約 4 割強、「導入無」が全体の約 6 割弱を占めた。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」と「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」（ともに 9.1%）の導入率が最も高かった。

対象職種別では、雇用管理改善は「6. 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「16. 警備業務に従事する者」で全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）を上回り、技術革新は「5. 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「13. 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務とする者」で全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。

技術革新の内容は、特定の対象職種の業務を行う場合を想定して開発されたと思われる特殊な装置やシステムがある一方、タブレットやカーナビ、オートマチック車など日常生活で普及しているものに係る記述も多くみられた。

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。

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みると、「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。

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%）、「業務上の安全が確保できない。本人に危険が伴う」（59.8%）、「周りの従業員や顧客などに危険が及ぶ恐れがある」（48.4%）の選択率が高かった。対象職種別では「2. 船員」及び「8. 航空機への搭乗を職務とする者」において、「特に支障はない」を除く 6 項目全てにおいて全体平均を上回る回答割合となっており、支障になっている項目が多いことが分かった。また、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%）、「人的支援（業務遂行の援助）」（51.0%）、「設備・機器の改善」（40.3%）の選択率が高かった。対象職種別では「11. とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他の高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者」において、全 11 項目中 10 項目で全体平均を上回る回答割合となっており、障害者を就けるために必要だと思う項目が他の職種よりも多いことが分かった。

障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること（自由記述）は、多いものから「コミュニケーションが上手くできない」、「業務遂行が困難である」、「対策を行っても効果が得られない」、「業務遂行における効率性に課題がある」、「安全確保ができない」、「社内の同僚・上司の理解が得られない」、「法律・制度上の制約がある」、「顧客・取引先の理解が得にくい」、「その他」の9つに分類された。身体障害は「業務遂行が困難である」こと、知的障害や精神障害は「コミュニケーションが上手くできない」こと、障害全般において「安全確保ができない」ことに関する記述が多くみられた。

除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等としては、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。具体的なアイディア・意見等としては、大きく①業種以外の観点による除外率の設定（職種、障害種、障害の度合い・状態、業務内容、企業規模等による除外率の設定）、②法定雇用率の算定方法等の見直し（週20時間未満で働く障害者の雇用率カウントへの算定、精神障害者のカウントへの「重度」区分の設置など、雇用率のカウント方法の見直し）及び③障害者雇用を行う事業主に対する支援（調整金の拡充、人的支援や設備投資への支援及び雇用事例の情報提供等の事業主への支援策の充実等）の3つに分類された。

（2）ヒアリング調査の結果

ア 対象職種の障害者雇用

採用段階においては、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、一般求人に障害者が応募してきた際、必要とされる資格の有無等を考慮し、採用する場合が多かった。多くの業種で対象職種での障害者の採用は必要な免許や技能を有しているならば行う意向を示していた。

配属・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、といったこと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。配属や業務分担は標準化できず、一人ひとりの事情と業務全体の状況を調整する不断の取組であることが強調されていた。

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り、それらは結果として障害のある社員の働きやすさに繋がっている。

また、対象職種に限らずあらゆる障害者雇用について指摘できることであるが、上司や同僚、顧客等の理解やサポートを得ることで、障害者の活躍は可能となる。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。

イ 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。

新規採用については、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が、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。例えば、病棟患者の食事を一括して調理するセントラルキッチンに多くの知的障害者等を採用するなど、対象職種以外の職種における障害者の新規採用に取り組んでいる事例もみられた。

ウ 除外率設定職種における障害者雇用の課題

対象職種での障害者雇用に当たっては、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依然として大きな課題であることが挙げられた。また、対象職種以外の職種での障害者雇用については、対象職種の業務ウエイトが高いため、他部門で障害者を雇用しようと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仕事の切り出しを行っているが限界があるといったことが聞かれた。

その他、知的障害者や精神障害者を雇用する際にそのサポート要員も雇わなければならないことが厳しい、雇用率だけではなくどれだけ継続雇用ができていくのかについても評価してほしい、重度の精神障害者にもダブルカウント制度を設けてほしいといった声が聞かれた。

（３）海外の制度に関する文献調査の結果

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和、障害者差別禁止の考え方や合理的配慮等による障害者の就労可能性の拡大を両立させることについて、諸外国では本質的な議論があり、除外率に相当する仕組みの廃止においては、その両立が重要である。

ア フランスの動向

フランスでは除外率は雇用率カウントには反映されず拠出金減額にのみ反映される。国の主導で2018年から「本質的また決定的な職務要件」と「就労環境の合理的配慮」を考慮して、各職種の詳細な分析や業界の意向を踏まえ、対象36職種の見直しについて、同僚や公衆の安全を確保することを重視しつつ、それらの職種での障害者雇用を好事例指針の更新等により推進する方向での検討が進められている。

イ ドイツの動向

ドイツでは、遅くとも1974年以前から除外率制度はなく、除外率制度がなくても、すべての事業主が法定雇用率を達成できるような制度構築として、事業所単位でなくより広い雇用主単位での雇用率カウント、短時間や在宅勤務のカウント、ダブルカウントやトリプルカウント、さらに、効果的な職業紹介、合理的配慮に係る助成金や啓発・支援の充実等が進められている。

ウ 米国の動向

米国では、職務再設計やジョブコーチ支援を含む合理的配慮によって、障害者が職業における有資格者となれることが、2008年の障害のあるアメリカ人法（ADA）の改正のポイントである。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。しかし、障害者から差別の訴えがあった場合には、ADA による障害者差別禁止の判断が優先し、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求められることを明確にしている。

4 調査研究のまとめ

除外率制度の対象業種における障害者雇用の現状・課題や除外率廃止に向けて考えられる方策を整理した結果は以下のとおり。

(1) 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。また、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。

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している。企業全体で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。

(2) 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は、「実施無」が約 6 割を占めたが、「6. 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「16. 警備業務に従事する者」における実施率が全項目において全体平均を上回り、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かったことから、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。

対象職種の業務に関連する技術革新については、いずれの対象職種でも約4割強が世間一般の進展状況を「ない」と考え、導入も1割弱程度に止まっていた。この理由の一つとして、企業が技術革新を障害者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を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。

そのため、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等を具体的に示すことが必要だと考えられる。

加えて、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みると、「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。

（３）除外率廃止・縮小に向けての取組等の方向性

質問紙調査の自由記述において、約65%の事業所が除外率廃止・縮小に対して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。また、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だと考えられる。

除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等については、大きく①業種以外の観点による除外率の設定、②法定雇用率の算定方法等の見直し及び③障害者雇用を行う事業主に対する支援に分類された。

①は法律上、すでに除外率制度自体が廃止となっている中、職種や企業規模、障害種別等の他の観点からの除外率設定は、困難だと思料される。②は本調査とは別に今後さらなる調査が進められ、検討や議論が進展することが期待される。③は、対象職種の業務に障害者が従事するに当たっての障害者雇用関係助成金の活用率が低かったことも念頭に、対象職種における障害者雇用の実態等を踏まえた助成金等の支給要件の見直し等の必要性の検討を行うことや、除外率設定業種や対象職種における障害者雇用事例提供ツール（当機構で運営する障害者雇用事例リファレンスサービス等）の充実等も有効だと考えられる。収集事例の定期的な更新や「これなら自社でもできそうだ」と感じられるような着手しやすい事例も盛り込むことが、企業における対象職種の障害者雇用イメージの具体化や、除外率の廃止・縮小に係る理解促進のために必要だと考える。

（４）今後の課題

今回の調査のうち、質問紙調査では実際に除外率が適用される事業所単位での回答を求めたため、調査票の回答内容と企業全体としての障害者雇用とのリンクが行えず、除外率設定事業所を持つ企業がどのように企業全体としての障害者雇用の取組を進めているのかについての把握・分析が行えなかった。除外率設定事業所のほとんどが一般の事業所であったことも踏まえ、企業単位での分析を行うことにより、特例子会社の有無別や、特例子会社と親会社が主に実施する事業との関係性等についても分析・把握することが可能となると考えられる。さらに、特例子会社（グループ適用を

含む)、企業グループ算定特例、事業協同組合算定特例を適用している場合、単独の企業単位での障害者雇用状況とは実態が異なっている可能性もあることから、当該グループ等における障害者雇用の実態や特徴、他の事業形態との差異等も把握・分析できることが望ましい。

今回の調査は除外率設定業種において実際に除外率が適用される事業所を調査対象としており、除外率設定業種以外の業種は対象としなかった。障害者雇用率制度自体は全ての業種の企業に適用されることから、今後除外率の廃止・縮小を進めるに当たっては、除外率が適用されていない業種に属する企業における障害者雇用の実態や意見等を踏まえることも重要と考えられる。

また、除外率の廃止・縮小が進むにつれ、対象職種において知的障害者や精神障害者等を雇用する機会も増える可能性がある。その際、これまでの主に身体障害者を想定した配慮だけではなく、知的障害者や精神障害者等が働きやすい環境を新たに整えていくことも重要であるため、そのためのさらなる検討が進められることを期待する。

ヒアリング調査では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等により、十分な事例数を収集できず、また、訪問以外に電話によるヒアリングを行うなど、事例間の方法論的統一性を保てなかった。今後、業種の多様性の確保や除外率設定業種以外の業種の企業事例との比較や、ヒアリング対象者に企業の人事管理担当者だけではなく、障害者本人を加えることも有効だと考えられる。

なお、本調査研究では、研究の成果として調査研究報告書以外に除外率設定業種における障害者雇用の取組をまとめた事例集を作成しているので、参考にしていきたい。

第 1 章

本研究の趣旨と背景等

第1章 本研究の趣旨と背景等

第1節 本研究の背景

1 趣旨と背景

わが国では、障害者の職業の安定のため、障害者雇用促進法において、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）以上の障害者を雇用することを義務付けている。

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）が設けられ、それぞれの業種における障害者の就業が一時的に困難であると認められる職務の割合に応じて除外率が決められていた。

この除外率は、ノーマライゼーションの観点から、2002年の障害者雇用促進法改正により、2004年4月に廃止されたが、個別の企業に対する影響に鑑み、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た。

除外率は、2004年4月に一律に10ポイント、さらに2010年7月に一律に10ポイントの引き下げが実施されたが、その後は約10年間維持されたままとなっている。

しかし、最後に引き下げが行われた2010年と比較しても、障害者雇用者数、実雇用率は増加を続け、また雇用が困難だとされてきた業界においても障害者雇用に対する先進的な取組が見られるなど、障害者雇用は着実に進展している。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と考えられ、除外率の廃止・縮小に向けて、さらなる進展が求められるところである。

本研究では、除外率設定業種における障害者雇用がどのように進んでいる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応について整理した。

なお、諸外国における対応については、障害者雇用率制度のあるフランスやドイツ、及び、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することとした。

2 除外率制度の概要

除外率制度は、障害者雇用率制度において、雇用義務となる障害者数を算出する際に、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について、事業主負担を調整する観点から、業種ごとに除外率を設定し、特定の業務について雇用義務の軽減を図るものであるが、この制度の変遷を簡単にまとめたものが図表1－1である。

図表 1－1 「障害者雇用促進法」における除外率制度の変遷

改正年	施行年	概要
1960 年	1960 年	・ 身体障害者雇用促進法制定、法定雇用率が努力義務として規定 ・ 雇用率算定に対する「除外労働者制度」の創設
1976 年	1976 年	・ 身体障害者の雇用が義務化 ・ 雇用率算定に対する「除外労働者制度」を改正し「除外率制度」が新設
2002 年	2004 年	・ 除外率制度の原則廃止 ・ 除外率の縮小（すべての除外率設定業種を一律に 10 ポイント引下げ）
2008 年	2010 年	・ 除外率の縮小（すべての除外率設定業種を一律に 10 ポイント引下げ）

1960 年に「身体障害者雇用促進法」が制定され、法定雇用率が努力義務として規定されたのと同時に除外労働者制度が創設された。「除外労働者制度」では、①身体障害者の就労が困難な職務（例えば高所、地下、水上の作業など）、②他人の生命 safety に重大な危険を与えるおそれのある職務（例えば鉄道、航空機の運転手など）及び③一律に雇用率を適用するになじまない職務（例えば医師、裁判官等高度の知識を要するものなど）を除外職種として規定し、これに該当するか否かを個別の労働者ごとに判断していた。

1976 年の障害者雇用促進法の改正により、身体障害者の雇用が義務化されると、除外労働者の人数が事業主の雇用義務、ひいては納付金の納付義務の範囲に影響することとなることから、除外労働者数を客観的・画一的に決定することができるようにすること、そして平等負担の原則を考慮し、職種区分の明確でない民間企業については、「身体障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種」を除外率設定業種とし、除外率設定業種に係る労働者数を総労働者数から控除した上で雇用率を算定することとされた。

その後、2002 年の障害者雇用促進法の改正により、除外率制度はノーマライゼーションの観点から 2004 年 4 月に廃止され、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た。

そして、2004 年 4 月と 2010 年 7 月に、それぞれ一律に 10 ポイントの引き下げが実施され、現在に至っている。2021 年 3 月末現在の除外率は図表 1－2 のとおりである。

なお、公的機関については「除外労働者制度」に基づき、2003 年度までは障害者が就業することが困難であると認められる職種に該当する職員数を除いて実雇用率を算定していたが、2004 年 4 月に警察官や自衛官など「国民の生活の保護とともに、公共の安全と秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員」を除いて廃止され、経過措置として廃止された除外職種の割合に応じて除外率を設定している。

図表 1－2 除外率設定業種及び除外率（2021 年 3 月末現在）

除外率設定業種	除外率
・ 非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。） ・ 倉庫業 ・ 船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・ 航空運輸業 ・ 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。）	5%
・ 採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・ 水運業 ・ 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。） ・ その他の鉱業	10%
・ 非鉄金属第一次製錬・精製業 ・ 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	15%
・ 建設業 ・ 鉄鋼業 ・ 道路貨物運送業 ・ 郵便業（信書便事業を含む。）	20%
・ 港湾運送業 ・ 警備業	25%
・ 鉄道業 ・ 医療業 ・ 高等教育機関 ・ 介護老人福祉施設	30%
・ 林業（狩猟業を除く。）	35%
・ 金属鉱業 ・ 児童福祉事業	40%
・ 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。）	45%
・ 石炭・亜炭鉱業	50%
・ 道路旅客運送業 ・ 小学校	55%
・ 幼稚園 ・ 幼保連携型認定こども園	60%
・ 船員等による船舶運航等の事業	80%

第2節 本研究の目的と調査方法

1 目的

第1節でみたように、障害者雇用率制度における除外率制度については、2002年の障害者雇用促進法改正により2004年4月に原則廃止となったものの、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、法律的には除外率制度を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方策について整理するため、本調査を実施した。

2 調査方法

具体的な調査の手法としては、①事業所に対する質問紙調査、②企業に対するヒアリング調査及び③海外の制度に関する文献調査の3つを通じ、除外率設定業種における障害者雇用や諸外国の実態を明らかにしていくこととした。

(1) 事業所に対する質問紙調査

2018年障害者雇用状況報告において、除外率が適用される25,700事業所を対象に、対象職種の業務に従事する障害者数とその変化、対象職種における雇用管理改善の実施状況、対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況、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、何が必要だと思うか、除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイデア・意見等を把握するための「雇用率制度における除外率に関する調査」を実施した。

(2) 企業に対するヒアリング調査

上記(1)の調査協力企業のうち、ヒアリング調査への協力を「是」とし、連絡先が明記してあったものの中から、質問紙調査において対象職種で働く障害者への雇用管理改善等に具体的な取組内容の回答があった事業所が属する企業を対象に、対象職種の業務に関する障害者雇用の状況、業務内容、実施している配慮・工夫等についてのヒアリングを行い、8社の事例について分析した。

(3) 海外の制度に関する文献調査

障害者雇用率制度のあるフランスとドイツ、そして障害者雇用率制度がない米国において、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、日本の除外率制度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。

第2章

事業所に対する質問紙調査

第2章 事業所に対する質問紙調査

第1節 調査の目的

本調査は、除外率が適用される事業所における対象職種の業務に係る障害者の就業状況や雇用管理改善の実施状況、技術革新の導入状況等の実態を把握することを目的に行った。

第2節 調査の実施方法

1 実施期間と実施方法

2020年2月～3月に調査票による郵送調査を実施した。

2 対象

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25,700事業所を抽出した。具体的な抽出方法は以下のとおり。

- (1) 一つの企業において、除外率が適用される事業所が1つである場合、1事業所を抽出した。
- (2) 一つの企業において、除外率が適用される事業所が2つ以上あり、その全てが同一の業種に属する（同一の除外率が適用される）場合、1事業所を抽出した。
- (3) 一つの企業において、除外率が適用される事業所が2つ以上あり、かつ、複数の業種に属する（複数の除外率が適用される）場合、以下のア及びイに分けて抽出した。

ア 除外率の適用を受ける業種が3つ以内の場合、業種の数調査対象事業所数とした。（例えば2業種の除外率の適用を受けている場合、当該2業種の事業を行う2事業所を調査対象事業所とした。）

イ 除外率の適用を受ける業種が4つ以上の場合、業種が異なる3事業所を調査対象として抽出した。（例えば、5業種の除外率の適用を受けている場合、うち3業種の事業を行う3事業所を調査対象事業所とした。）

本調査の回答単位を企業単位ではなく事業所単位としたのは、実際の除外率が適用される事業所に焦点を当てた方が、より具体的な雇用管理改善の実施状況や技術革新の導入状況等が把握できると考えたためである。

なお、本調査の実施に必要な障害者雇用状況報告のデータは厚生労働省から提供を受けた。

3 調査票の郵送先及び回答依頼内容

企業の人事・労務管理担当者あてに調査票を郵送し、2019年6月現在の調査対象となる企業の事業所のうち、障害者雇用率制度上の除外率が適用される事業所の状況についての回答を依頼した。

なお、どの業種を営む事業所について回答してほしいのかがわかるよう、調査票の送付時に同封した依頼状に回答を依頼したい業種を記載し、当該業種の事業を営む事業所についての回答を依頼した¹。

¹ 該当する事業所が複数ある場合は、任意の1事業所についての回答を求めた。

4 回答者

企業の人事管理担当者とした。本社・本部の担当者が回答することが難しい場合は各事業所の担当者が回答しても差し支えないこととした。

5 調査内容

以下の項目について調査を行った（調査票は巻末資料1「雇用率制度における除外率に関する調査 調査票」参照）。

- ・ 事業所の主な事業、事業形態（事業形態が特例子会社の場合、特例子会社における障害者雇用についての課題）
- ・ 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）の業務を行っている常用雇用労働者数及び障害者数の内訳
- ・ 対象職種に従事する障害者数の過去20年程度の間での変化
- ・ 対象職種のうち、障害者が最も多く従事しているものについての雇用管理改善の実施状況、実施しやすさ及び効果
- ・ 対象職種のうち、障害者が最も多く従事しているものについての業務に関連する技術革新の世間一般の進展状況、調査対象事業所への導入状況、実施しやすさ及び効果
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 対象職種の業務に障害者が従事するに当たっての障害者雇用関係の助成金の利用状況
- ・ 障害者が業務に従事する場合に健常者が作業する場合とくらべて課題となること（業務、障害種別、問題の内容ごとに自由記述）
- ・ 除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等（自由記述）
- ・ （任意で）法人名・事業所名、所在地、所属部署、名前、電話番号、メールアドレス
- ・ ヒアリング調査への協力意向

なお、民間事業主については業種での除外率設定となっているが、本調査では対象職種における障害者雇用の実態を把握するため、「身体障害者雇用促進法解説」（文献1：堀, 1961）を参照し、1960年の身体障害者雇用促進法制定当時の「除外労働者」の定義等をもとに、対象職種を16に分け、調査を行った。分析に当たっては、主に対象職種別で実施しつつ、業種ごとの状況についても把握を行った。

第3節 調査結果

1 回答・集計の概況

7,341事業所（回収率28.6%）から回答を得た。

2 回答事業所の属性

（1）回答事業所の主な事業

回答事業所の主な事業については、日本標準産業分類の中分類での回答を求めたが、その結果をもとに、日本標準産業分類の大分類ベースで区分したものを図表2-1に示す^{2 3}。

図表2-1 回答事業所の主な事業

主な事業	回答数	割合
AB. 農業, 林業 漁業	39	0.5%
C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業	29	0.4%
D. 建設業	1,258	17.1%
E. 製造業	361	4.9%
FG. 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業	14	0.2%
H. 運輸業, 郵便業	1,941	26.4%
IK. 卸売業, 小売業 不動産業, 物品賃貸業	34	0.5%
LNQR. 学術研究, 専門・技術サービス業 生活関連サービス業, 娯楽業 複合サービス事業 サービス業（他に分類されないもの）	331	4.5%
O. 教育, 学習支援業	562	7.7%
Px. 医療業, 保健衛生	1,784	24.3%
Py. 社会保険・社会福祉・介護事業	961	13.1%
T. 分類不能の産業	2	0.0%
Z. 無回答	25	0.3%
合計	7,341	100.0

² 回答事業所の一部には除外率設定業種以外の業種が含まれているが、調査対象事業所の抽出に当たっては、障害者雇用状況報告データを元を実施した上で、調査票を送付し、除外率が設定されている事業所における回答を求めたことを踏まえ、実際には除外率設定業種における事業を実施している事業所であるものと判断し、集計対象に含めた。また「J. 金融業, 保険業」、「M. 宿泊業, 飲食サービス業」及び「S. 公務（他に分類されるものを除く）」については該当する回答がなかったため、表記を省略した。

³ 大分類「P. 医療, 福祉」については、回答数が多かったため、中分類「83 医療業」及び「84 保健衛生」を「Px. 医療業, 保健衛生」、中分類「85 社会保険・社会福祉・介護事業」を「Py. 社会保険・社会福祉・介護事業」の2つに区分した。

（２）回答事業所の所在地

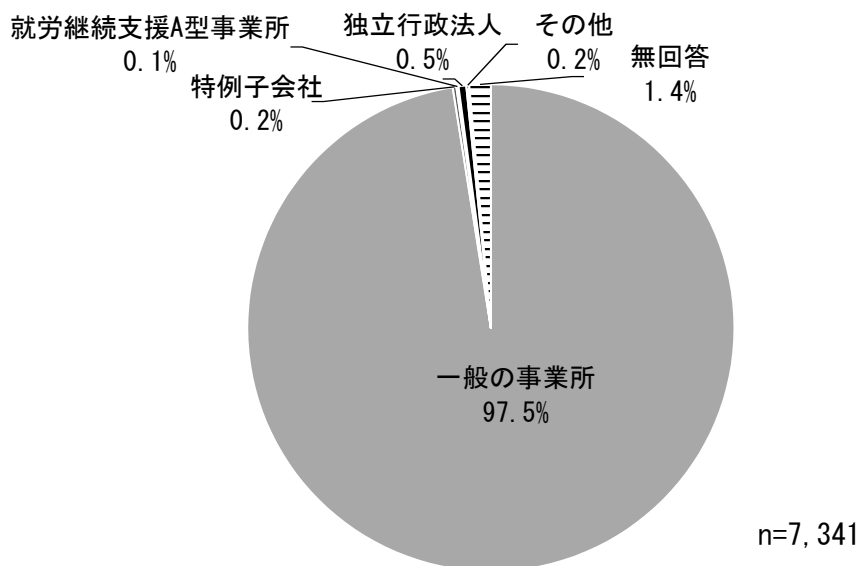
調査票の最後の問において、任意で所在地に回答があった事業所⁴について、地域別に７ブロックに分けた結果を図表２－２に示す。「関東」ブロックが1,059件（27.5%）と最も多かった。

図表２－２ 回答事業所の主な所在地

地域ブロック	回答数	割合
北海道・東北	624	16.2%
関東	1,059	27.5%
中部	629	16.3%
近畿	552	14.3%
中国	273	7.1%
四国	129	3.3%
九州・沖縄	590	15.3%
合計	3,856	100.0%

（３）回答事業所の事業形態

回答事業所の事業形態は、「一般の事業所」（97.5%）が全体のほとんどを占めた（図表２－３）⁵。



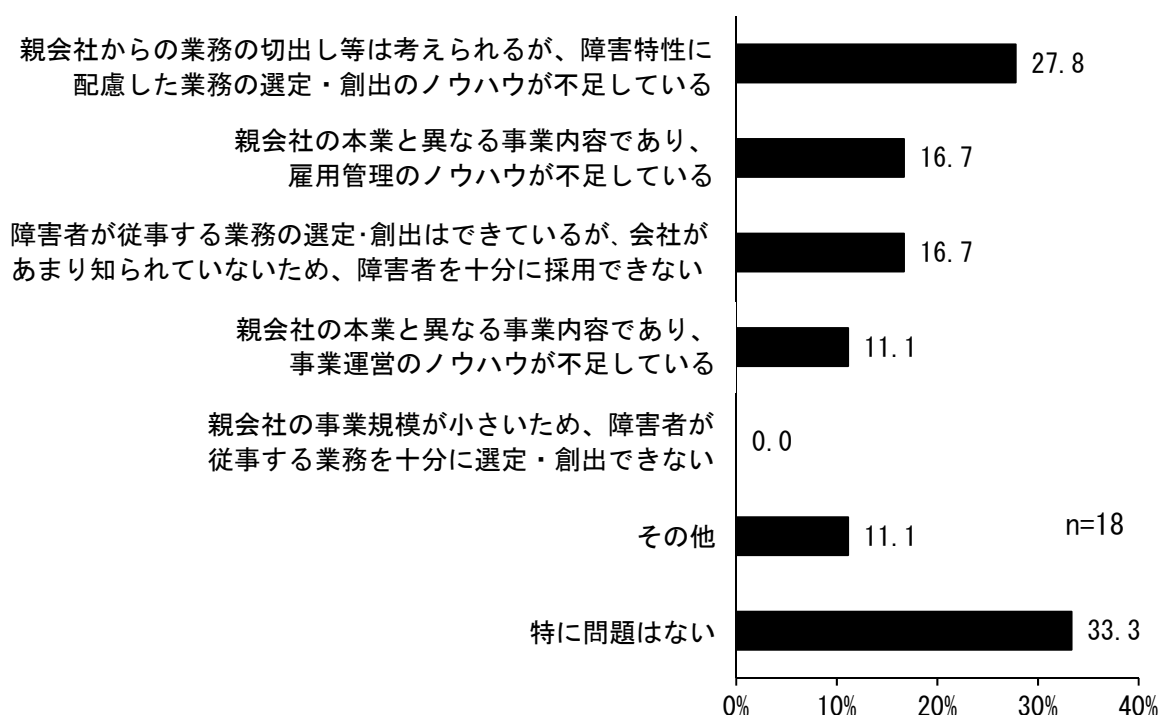
図表２－３ 回答事業所の事業形態

⁴ 回答者を「企業の人事管理担当者」としたため、所在地として当該担当者が所属する本社・本部の所在地を記載している場合と、回答対象の事業所の所在地と考えられる所在地を記載している場合の両方が含まれていることに留意する必要がある。

⁵ 調査計画当初は、本問の回答をベースに事業形態別での分析を行うことを想定していたが、「一般の事業所」以外の回答数が非常に少なく、クロス集計に耐えうるサンプル数とならなかったことから、本調査では実施しないこととした。

（４）特例子会社における障害者雇用の課題

事業形態を「特例子会社」とであると回答した事業所⁶に対し、特例子会社における障害者雇用の課題についての回答を求めたところ、「特に問題はない」（33.3％）が最も多かった。次に「親会社からの業務の切出し等は考えられるが、障害特性に配慮した業務の選定・創出のノウハウが不足している」（27.8％）、「親会社の本業と異なる事業内容であり、雇用管理のノウハウが不足している」（16.7％）、「障害者が従事する業務の選定・創出はできているが、会社があまり知られていないため、障害者を十分に採用できない」（16.7％）が続いた（図表２－４）。



図表２－４ 特例子会社における障害者雇用の課題（複数回答）

⁶ 特例子会社における障害者雇用の課題についての回答があっても事業形態を「特例子会社」と回答していなかったものについては、集計対象から除外した。

3 対象職種における常用雇用労働者数及び障害者数

(1) 対象職種における常用雇用労働者数及び障害者数

2019年6月1日現在の対象職種の業務を行っている常用雇用労働者について、具体的な人数の回答があったのは4,716事業所であった（以下「対象職種労働者雇用事業所」という）。また、対象職種労働者雇用事業所における対象職種の業務を行っている障害者数が1人以上いると回答があったのは回答事業所の約25%である1,870事業所であった（以下「対象職種障害者雇用事業所」という）。常用雇用労働者数及び障害者数（フルタイム及びパートタイムの合計）は、図表2-5のとおりである。常用雇用労働者数でみると、「4. 医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師」（188,303人）、「9. 鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者」（115,690人）、「3. 大学の教育職員」（49,518人）、「16. 警備業務に従事する者」（42,421人）の順で、障害者雇用数でみると、「9. 鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者」（1,365人）、「4. 医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師」（1,151人）、「16. 警備業務に従事する者」（737人）、「3. 大学の教育職員」（551人）の順が多かった^{7 8}。

また、対象職種ごとに常用雇用労働者数に占める障害者数の割合をみると、「15. 郵便又は電報の配達を職務とする者」（2.3%）、「1. 坑内労働者」（2.0%）、「16. 警備業務に従事する者」（1.7%）の順で高かった。

加えて、2019年6月1日現在の対象職種ごとの常用雇用労働者数及び障害者数（フルタイム及びパートタイムの合計）の所在地域ブロック別の内訳を図表2-6に示す⁹。常用雇用労働者数でみると、関東ブロックの「4. 医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師」（33,389人）が、障害者数でみると関東ブロックの「9. 鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者」（290人）が最も多かった。常用雇用労働者数に占める障害者数の割合については、中部ブロックの「1. 坑内労働者」（9.6%）が最も高かった。

⁷ 対象職種ごとに常用雇用労働者数よりも障害者数の方が多かったもの、全ての項目を0と記入されていたもの及び全ての項目に回答がなかったものについては、集計対象から除外した。

⁸ 図表2-5のnは、対象職種ごとに1人以上の常用雇用労働者がいると回答があった事業所数を計上した。よって、例えば、1つの事業所において「1. 坑内労働者」と「2. 船員」の業務に従事する常用雇用労働者がいる場合、「1. 坑内労働者」と「2. 船員」の両方にnを計上しており、対象職種労働者雇用事業所数4,716事業所とは一致しないことに留意すること。

⁹ 図表2-6のnは、所在地の回答があり、かつ対象職種ごとに1人以上の常用雇用労働者がいると回答があった事業所数を計上した。よって、所在地の回答があった対象職種労働者雇用事業所数2,566事業所とは一致しないことに留意すること。

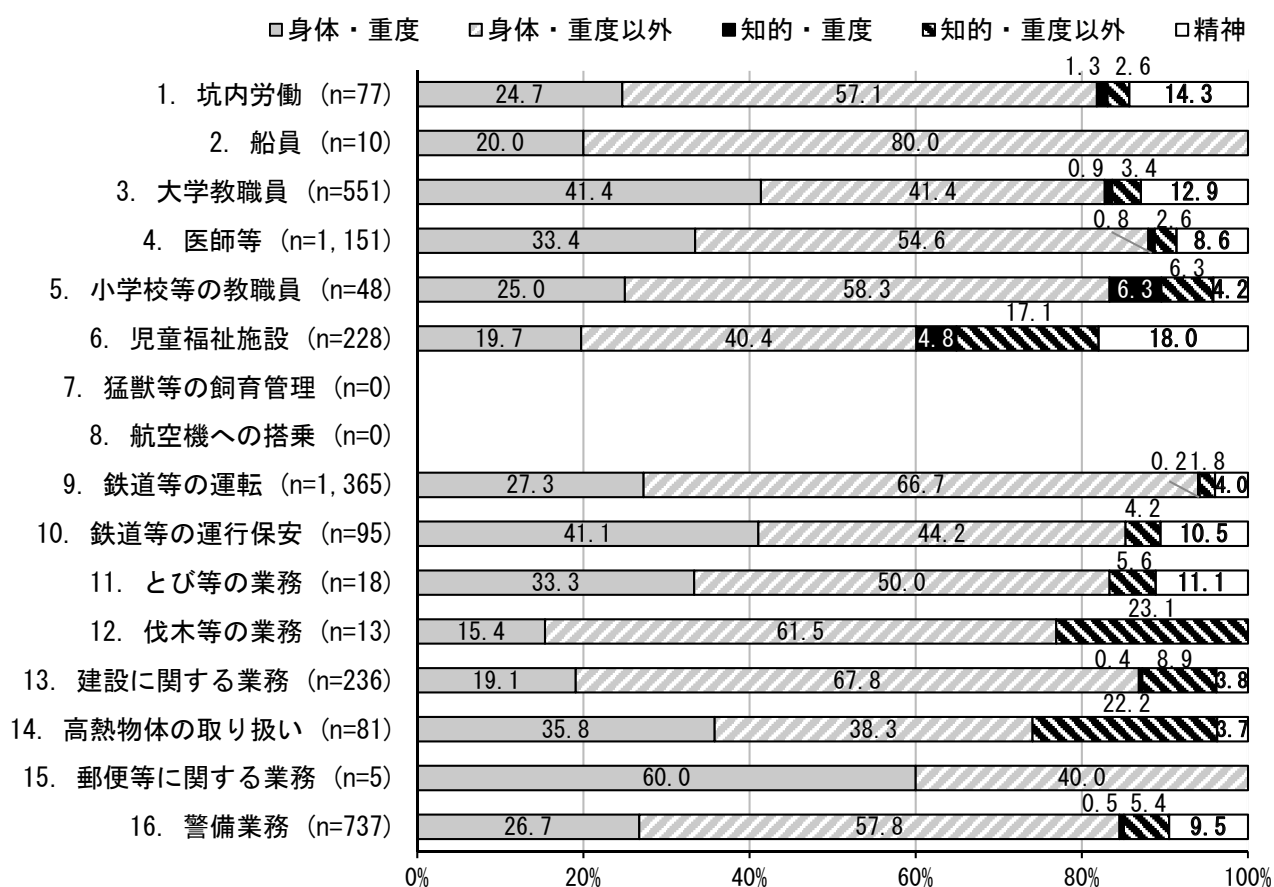
図表 2－5 対象職種における常用雇用労働者数及び障害者数（対象職種労働者雇用事業所 4,716 事業所に係るもの）

	①常用雇用労働者数		②うち障害者数					常用雇用労働者数に占める障害者数の割合 (②/①)
			身体障害者(重度以外)				精神障害者	
			身体障害者(重度)	身体障害者(重度以外)	知的障害者(重度)	知的障害者(重度以外)		
1. 坑内労働者 (n=44)	3,912	77	19	44	1	2	11	2.0%
2. 船員 (n=66)	2,388	10	2	8	0	0	0	0.4%
3. 大学の教育職員 (n=224)	49,518	551	228	228	5	19	71	1.1%
4. 医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師 (n=1,823)	188,303	1,151	385	628	9	30	99	0.6%
5. 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 (n=275)	12,267	48	12	28	3	3	2	0.4%
6. 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 (n=510)	31,844	228	45	92	11	39	41	0.7%
7. 猛獣猛禽（きん）又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	-
8. 航空機への搭乗を職務とする者 (n=6)	9,111	0	0	0	0	0	0	0.0%
9. 鉄道車両、軌道車両、索道機器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者 (n=1,229)	115,690	1,365	372	911	3	25	54	1.2%
10. 鉄道又は軌道の転轍（てつ）、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者 (n=77)	15,457	95	39	42	0	4	10	0.6%
11. とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他の高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者 (n=101)	4,120	18	6	9	0	1	2	0.4%
12. 伐木、岩石の切り出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者 (n=50)	1,590	13	2	8	0	3	0	0.8%
13. 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務とする者 (n=487)	20,060	236	45	160	1	21	9	1.2%
14. 多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者 (n=64)	11,425	81	29	31	0	18	3	0.7%
15. 郵便又は電報の配達を職務とする者 (n=4)	215	5	3	2	0	0	0	2.3%
16. 警備業務に従事する者 (n=326)	42,421	737	197	426	4	40	70	1.7%

図表２－６ 対象職種における常用雇用労働者数及び障害者数（所在地の回答があった対象職種労働者雇用事業所
2. 566 事業所に係るもの）

	北海道・東北			関東			中部			近畿			中国			四国			九州・沖縄		
	常用雇用労働者数			常用雇用労働者数に占める障害者数の割合(②/①)			常用雇用労働者数に占める障害者数の割合(②/①)			常用雇用労働者数に占める障害者数の割合(②/①)			常用雇用労働者数に占める障害者数の割合(②/①)			常用雇用労働者数に占める障害者数の割合(②/①)			常用雇用労働者数に占める障害者数の割合(②/①)		
	①常用雇用労働者数	②うち障害者数	③割合	①常用雇用労働者数	②うち障害者数	③割合	①常用雇用労働者数	②うち障害者数	③割合	①常用雇用労働者数	②うち障害者数	③割合	①常用雇用労働者数	②うち障害者数	③割合	①常用雇用労働者数	②うち障害者数	③割合	①常用雇用労働者数	②うち障害者数	③割合
1. 坑内労働者 (n=9)	101	5	5.0%	114	8	7.0%	166	16	9.6%	536	5	0.9%	405	6	1.5%	440	5	1.1%			
2. 総員 (n=36)	167	0	0.0%	678	1	0.1%	20	1	5.0%	95	0	0.0%	150	3	2.0%	547	3	0.5%			
3. 大学の教育職員 (n=27)	1,755	12	0.7%	11,997	178	1.5%	2,766	14	0.5%	8,586	67	0.8%	704	8	1.1%	3,754	32	0.9%			
4. 医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師、看護師及び准看護師 (n=961)	11,757	89	0.8%	33,389	146	0.4%	12,128	73	0.6%	18,011	116	0.6%	5,943	31	0.5%	20,176	136	0.7%			
5. 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 (n=142)	704	2	0.3%	1,207	2	0.2%	1,174	6	0.5%	974	2	0.2%	41	0	0.0%	1,285	4	0.3%			
6. 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 (n=280)	2,721	26	1.0%	5,451	20	0.4%	1,227	9	0.7%	2,398	26	1.1%	861	6	0.7%	2,404	15	0.6%			
7. 猛獣舎(きん)又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者 (n=0)	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
8. 航空機への搭乗を職務とする者 (n=5)	24	0	0.0%	8,606	0	0.0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
9. 鉄道車両、軌道車両、索道搬送又は自動車(旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ローダーその他の特殊作業用自動車に限る。)の運転に従事する者 (n=684)	8,206	138	1.7%	33,226	290	0.9%	8,068	100	1.2%	7,233	87	1.2%	6,758	49	0.7%	5,229	90	1.7%			
10. 鉄道又は軌道の転轍(てつ)、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者 (n=46)	318	2	0.6%	12,710	77	0.6%	302	3	1.0%	251	0	0.0%	2	0	0.0%	212	0	0.0%			
11. とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他の高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者 (n=65)	223	0	0.0%	2,074	5	0.2%	572	4	0.7%	187	2	1.1%	29	0	0.0%	256	0	0.0%			
12. 伐木、岩石の切り出しその他の不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者 (n=32)	220	4	1.8%	162	0	0.0%	337	1	0.3%	77	1	1.3%	120	1	0.8%	260	2	0.8%			
13. 建設用重機等の操作、起重機の運転又は吊掛けの作業を職務とする者 (n=271)	1,706	33	1.9%	1,785	9	0.5%	3,175	56	1.8%	2,009	9	0.4%	435	2	0.5%	1,260	21	1.7%			
14. 多量の高温熱物体を取り扱う作業を職務とする者 (n=34)	67	1	1.5%	229	2	0.9%	4,394	53	1.2%	387	3	0.8%	506	6	1.2%	113	0	0.0%			
15. 郵便又は電報の配達を職務とする者 (n=4)	0	0	-	103	3	2.9%	10	0	0.0%	49	1	2.0%	0	0	-	53	1	1.9%			
16. 警備業務に従事する者 (n=177)	2,915	64	2.2%	9,202	108	1.2%	3,366	74	2.2%	2,617	50	1.9%	3,166	40	1.3%	4,254	143	3.4%			

なお、対象職種障害者雇用事業所において雇用している対象職種ごとの障害者の障害種別の内訳は、いずれの職種でも身体障害者が占める割合が最も高く、「6. 児童福祉施設等において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」、「12. 伐木、岩石の切り出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者」及び「14. 多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者」¹⁰を除き、8割以上を占めた。「6. 児童福祉施設」では、身体障害者が占める割合が最も高いものの、約6割となっており、「知的・重度」、「知的・重度以外」及び「精神」の合計が占める割合が4割近くを占めた（図表2－7¹¹）。



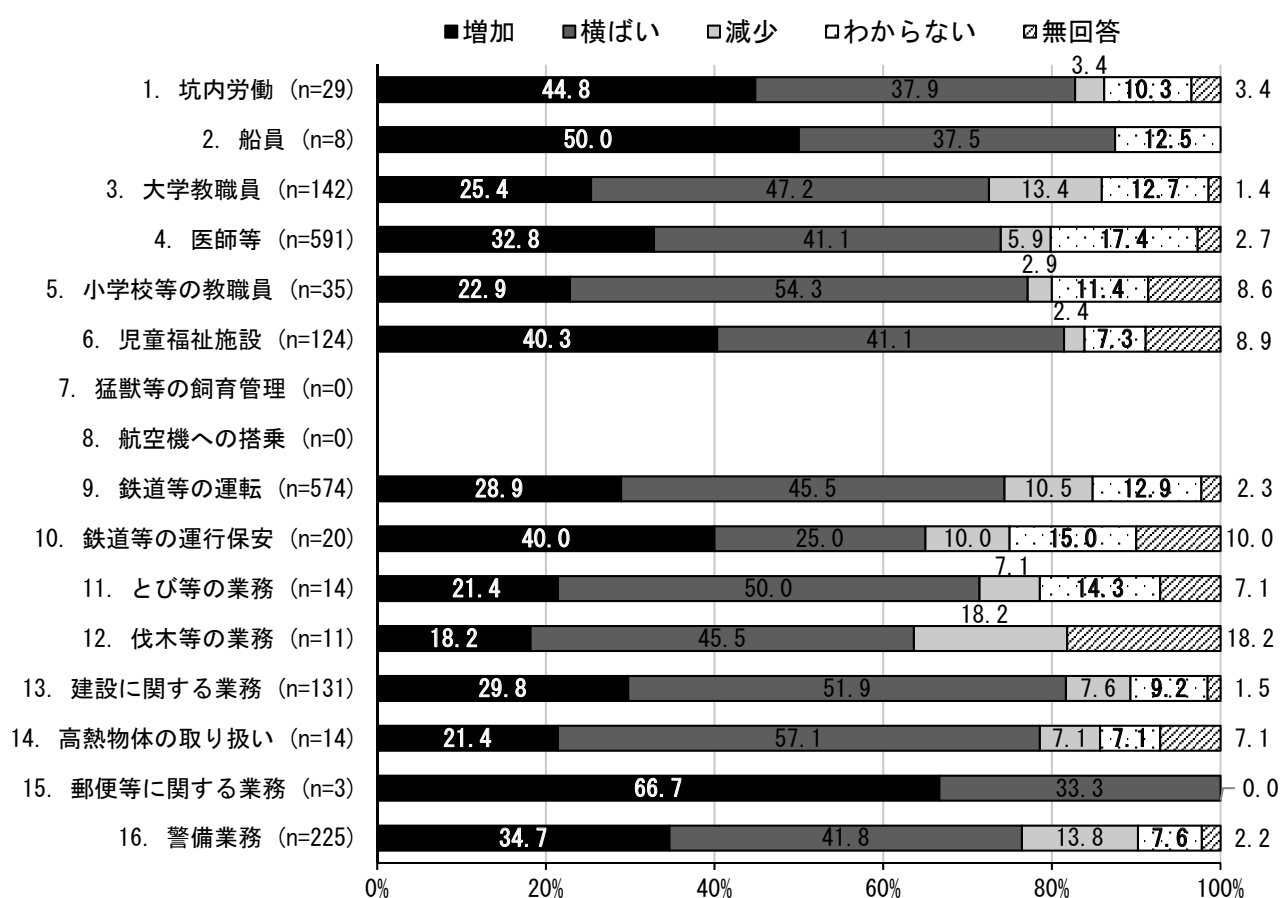
図表2－7 対象職種ごとの障害者の障害種別の内訳

¹⁰ 以下、対象職種について、「1. 坑内労働者」を「1. 坑内労働」、「3. 大学の教育職員」を「3. 大学教職員」、「4. 医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師」を「4. 医師等」、「5. 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」を「5. 小学校等の教職員」、「6. 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」を「6. 児童福祉施設」、「7. 猛獣猛禽（きん）又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者」を「7. 猛獣等の飼育管理」、「8. 航空機への搭乗を職務とする者」を「8. 航空機への搭乗」、「9. 鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者」を「9. 鉄道等の運転」、「10. 鉄道又は軌道の転載（てつ）、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者」を「10. 鉄道等の運行保安」、「11. とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他の高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者」を「11. とび等の業務」、「12. 伐木、岩石の切り出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者」を「12. 伐木等の業務」、「13. 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務とする者」を「13. 建設に関する業務」、「14. 多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者」を「14. 高熱物体の取り扱い」、「15. 郵便又は電報の配達を職務とする者」を「15. 郵便等に関する業務」、「16. 警備業務に従事する者」を「16. 警備業務」と省略して記載した。

¹¹ 図表2－5に示した対象職種ごとの「②うち障害者数」をnに計上した。

（２）対象職種に従事する障害者数の過去 20 年程度の間での変化

2019 年 6 月 1 日現在の対象職種障害者雇用事業所に対し、対象職種に従事している障害者がいる場合、その数は、過去 20 年程度の間で（又は事業を開始した頃とくらべて）どのように変化したかについての回答を求めたところ、対象職種に従事している障害者が確認されなかった 2 職種を除き、全ての職種において、「増加」又は「横ばい」と回答した割合が最も高かった。n が 10 以上の対象職種でみると、「増加」と回答した割合は、「1. 坑内労働」（44.8%）、「6. 児童福祉施設」（40.3%）、「10. 鉄道等の運行保安」（40.0%）の順で高く、「横ばい」と回答した割合は「14. 高熱物体の取り扱い」（57.1%）、「5. 小学校等の教職員」（54.3%）、「13. 建設に関する業務」（51.9%）の順で高かった（図表 2－8¹²）。



図表 2－8 対象職種に従事する障害者数の過去 20 年程度の間での変化
（対象職種障害者雇用事業所 1,870 事業所に係るもの）

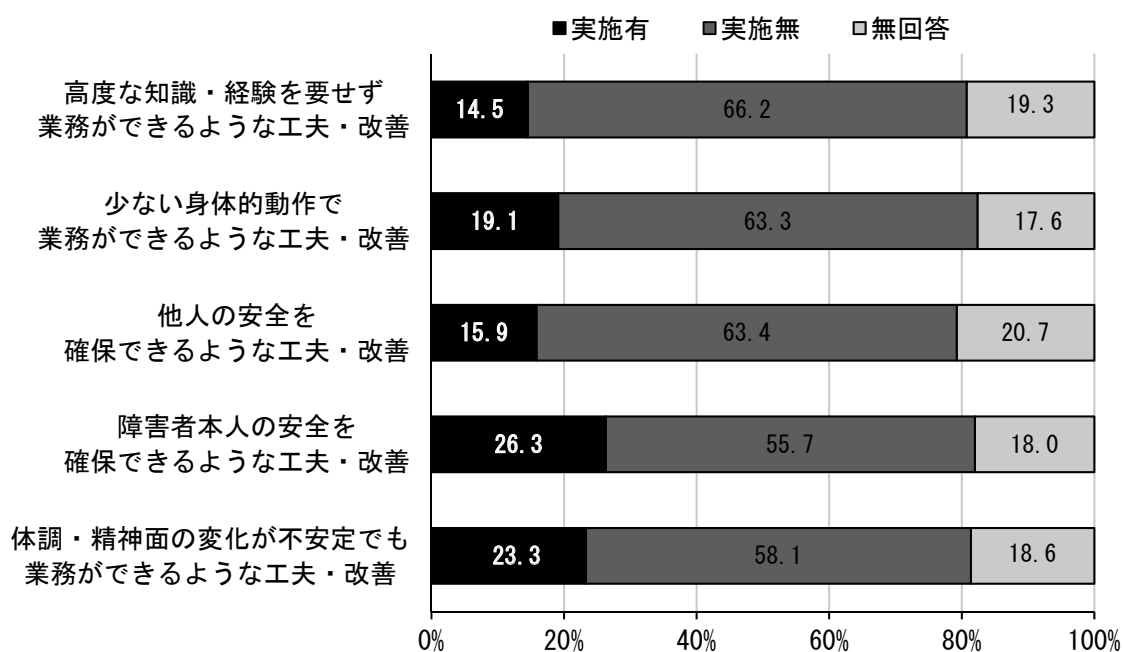
¹² 対象職種ごとに 1 人以上の障害者がいると回答があった事業所数を n に計上した。1 つの対象職種障害者雇用事業所が 2 つ以上の対象職種において障害者を雇用している場合は、両方の対象職種に n が計上されているため、n の合計が対象職種障害者雇用事業所数の 1,870 事業所とは一致しないことに留意すること。

4 対象職種における雇用管理改善の実施状況、対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況等

(1) 対象職種における雇用管理改善の実施状況、実施しやすさ、効果

ア 雇用管理改善の実施状況

2019年6月1日現在の対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に対し、対象職種の業務のうち障害者が最も多く従事しているものについて、雇用管理改善（業務切出し、マニュアル整備等の業務改善を含む。）の実施状況についての回答を求めた結果を図表2－9に示す。全ての項目について、「実施無」と回答した割合が最も高かった。一方、「実施有」を回答した割合をみると、「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」（26.3%）、「体調・精神面の変化が不安定でも業務ができるような工夫・改善」（23.3%）、「少ない身体的動作で業務ができるような工夫・改善」（19.1%）の順で高かった。



図表2－9 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）

対象職種別に「実施有」と回答した割合を図表2-10に示した¹³。職種ごとの実施割合が全体の実施割合（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「6. 児童福祉施設」及び「16. 警備業務」は全ての項目、「1. 坑内労働」及び「5. 小学校等の教職員」は5項目中4項目が全体平均を上回っていた。nが10以上の対象職種ごとに最も実施率が高いものをみると、「1. 坑内労働」、「10. 鉄道等の運行保安」及び「11. とび等の業務」では「少ない身体的動作で業務ができるような工夫・改善」、「12. 伐木等の業務」では「他人の安全を確保できるような工夫・改善」、「3. 大学教職員」、「9. 鉄道等の運転」、「10. 鉄道等の運行保安」、「13. 建設に関する業務」、「14. 高熱物体の取り扱い」及び「16. 警備業務」は「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」、「4. 医師等」、「5. 小学校等の教職員」、「6. 児童福祉施設」及び「10. 鉄道等の運行保安」では、「体調・精神面の変化が不安定でも業務ができるような工夫・改善」であった。

具体的な記述としては、「高度の知識・経験を要せず業務ができるような工夫・改善」として「マニュアル整備」（6. 児童福祉施設）、「業務の切り出し」（10. 鉄道等の運行保安）、「研修、教育実施等」（16. 警備業務）、「少ない身体的動作で業務ができるような工夫・改善」として、「重いものを持たせない等、まわりのサポート」（5. 小学校等の教職員）、「座席や備品の配置」（9. 鉄道等の運転）、「現場での指示・指導・打ち合せ」（11. とび等の業務）、「他人の安全を確保できるような工夫・改善」として「KY（危険予知）活動等」（13. 建設に関する業務）、「安全装置、手順の整備」（14. 高熱物体の取り扱い）、「声がけの徹底、大きい動作での誘導合図」（16. 警備業務）、「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」として「援助者の確保」（6. 児童福祉施設）、「通路の危険箇所の着色」（14. 高熱物体の取り扱い）、「勤務場所の選定」（16. 警備業務）、「体調・精神面の変化が不安定でも業務ができるような工夫・改善」として「看護師、カウンセラーの配置」（3. 大学教職員）、「勤務日、勤務時間の柔軟な調整」（4. 医師等）、「他の職員の定期的な声がけ」（6. 児童福祉施設）等がみられた。

また、回答事業所の主な事業（以下「業種¹⁴」という。）別に「実施有」と回答した割合を図表2-11に示した¹⁵。業種ごとの実施割合が全体の実施割合（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「Py. 社会福祉」は全ての項目、「E. 製造業」と「LNQR. サービス業（警備業含む）」は5項目中4項目が全体平均を上回っていた。nが10以上の業種ごとに最も実施率が高かった項目をみると、「D. 建設業」、「E. 製造業」、「H. 運輸業、郵便業」、「LNQR. サービス業（警備業含む）」及び「O. 教育、学習支援業」では「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」、「Px. 医療」及び「Py. 社会福祉」では「体調・精神面の変化が不安定でも業務ができるような工夫・改善」となっていた。

¹³ 対象職種ごとに障害者が最も多く従事していると回答があった対象職種障害者雇用事業所数をnに計上した。最も多く従事している対象職種が複数ある場合は、両方をnに計上した。

¹⁴ 業種名について、読みやすさ等の観点から「LNQR. 学術研究、専門・技術サービス業 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 複合サービス事業 | サービス業（他に分類されないもの）」は「LNQR. サービス業（警備業含む）」と表記した。また、同様に「Px. 医療業、保健衛生」は「Px. 医療」に、「Py. 社会保険・社会福祉・介護事業」は「Py. 社会福祉」と表記した。以下同じ。

¹⁵ 主な事業（業種）ごとにいずれかの対象職種に1人以上の障害者がいると回答した事業所数をnに計上した。業種が無回答であった事業所は分析から除外した。

図表 2-10 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（対象職種別、%）

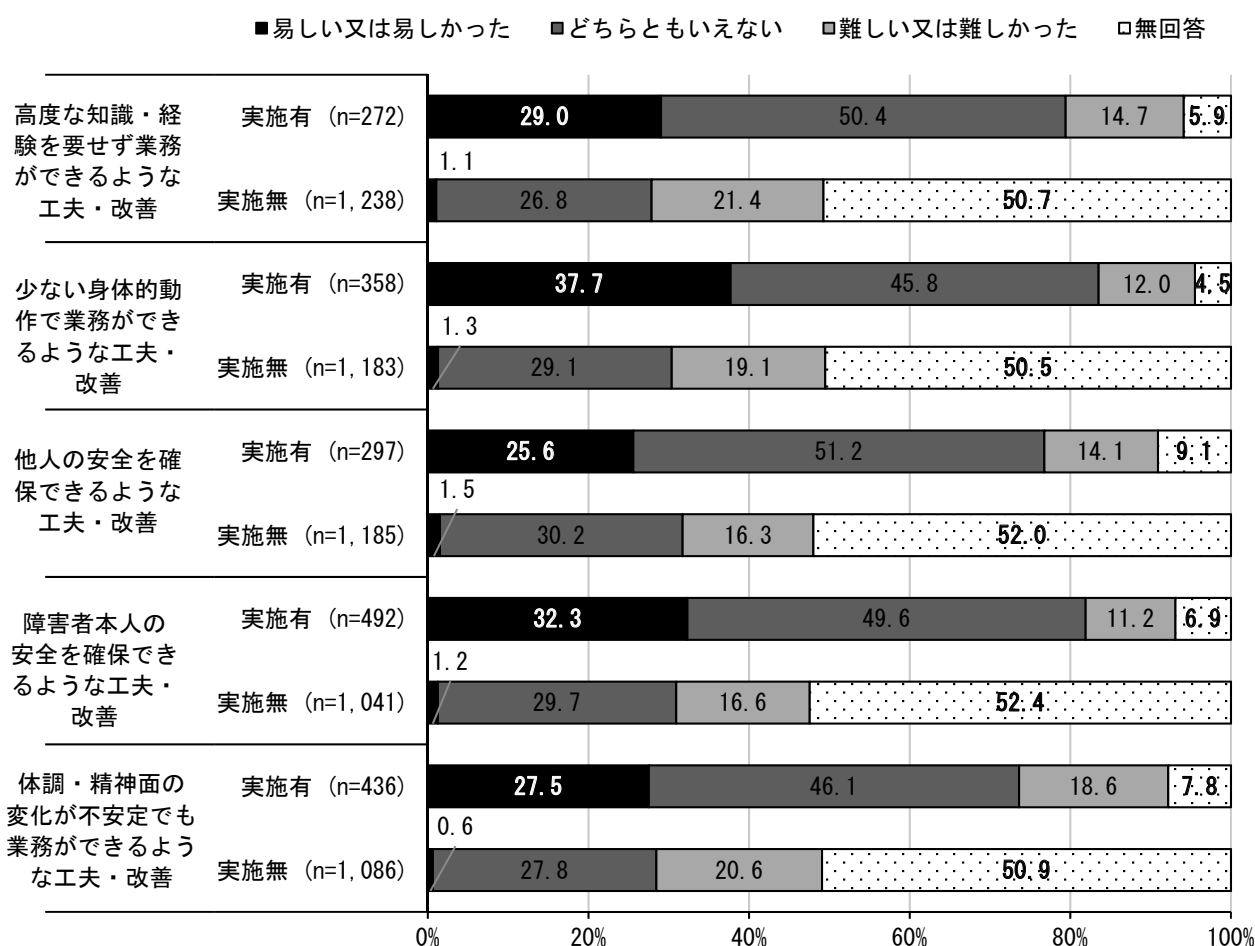
	高度な知識・経験を 要せず業務ができ るような工夫・改善	少ない身体的動作 で業務ができるよう な工夫・改善	他人の安全を確保 できるような工夫・ 改善	障害者本人の安全 を確保できるような 工夫・改善	体調・精神面の変化 が不安定でも業務 ができるような工 夫・改善
1. 坑内労働 (n=28)	17.9	28.6	17.9	21.4	25.0
2. 船員 (n=8)	0.0	12.5	12.5	12.5	12.5
3. 大学教職員 (n=138)	9.4	13.0	2.2	26.8	15.9
4. 医師等 (n=585)	11.8	20.2	14.4	28.7	29.1
5. 小学校等の教職員 (n=33)	21.2	27.3	12.1	27.3	33.3
6. 児童福祉施設 (n=121)	33.9	27.3	25.6	36.4	46.3
7. 猛獣等の飼育管理 (n=0)	—	—	—	—	—
8. 航空機への搭乗 (n=0)	—	—	—	—	—
9. 鉄道等の運転 (n=572)	12.9	15.6	14.5	19.9	14.9
10. 鉄道等の運行保安 (n=19)	10.5	26.3	10.5	26.3	26.3
11. とび等の業務 (n=11)	0.0	36.4	27.3	27.3	9.1
12. 伐木等の業務 (n=10)	0.0	10.0	30.0	10.0	20.0
13. 建設に関する業務 (n=128)	8.6	15.6	24.2	26.6	18.0
14. 高熱物体の取り扱い (n=12)	25.0	8.3	16.7	41.7	8.3
15. 郵便等に関する業務 (n=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
16. 警備業務 (n=221)	21.3	24.0	22.2	31.7	25.3

図表 2-11 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（業種別、%）

	高度な知識・経験を 要せず業務ができ るような工夫・改善	少ない身体的動作 で業務ができるよう な工夫・改善	他人の安全を確保 できるような工夫・ 改善	障害者本人の安全 を確保できるような 工夫・改善	体調・精神面の変化 が不安定でも業務 ができるような工 夫・改善
AB. 農業、林業 漁業 (n=8)	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5
C. 鉱業、採石業、砂利採取業 (n=4)	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0
D. 建設業 (n=121)	9.1	15.7	24.8	28.1	20.7
E. 製造業 (n=47)	19.1	21.3	25.5	27.7	14.9
FG. 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 (n=0)	—	—	—	—	—
H. 運輸業、郵便業 (n=594)	13.3	16.7	14.8	20.0	15.7
IK. 卸売業、小売業 不動産業、物品賃貸業 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
LNQR. サービス業（警備業含む） (n=212)	20.8	23.6	21.2	31.1	23.1
O. 教育、学習支援業 (n=175)	11.4	14.9	3.4	25.7	18.9
Px. 医療 (n=550)	11.5	20.0	14.7	28.9	29.5
Py. 社会福祉 (n=156)	29.5	27.6	21.8	34.6	41.7
T. 分類不能の産業 (n=0)	—	—	—	—	—

イ 雇用管理改善の実施しやすさ、効果

対象職種障害者雇用事業所の対象職種における雇用管理改善（業務切出し、マニュアル整備等の業務改善を含む。）の実施有無別での実施しやすさについての集計結果を図表 2－12 に示す¹⁶。「実施有」群では、「どちらともいえない」と回答する割合が最も高かったが、その次に高いものとして「易しい又は易しかった」と「難しい又は難しかった」を比較すると、いずれも「易しい又は易しかった」と回答する割合が高く、特に「少ない身体的動作で業務ができるような工夫・改善」については、37.7%が回答した。一方、「実施無」群では、いずれの項目も無回答であった割合が最も多く、「どちらともいえない」と回答する割合が次に続いた。これは、雇用管理改善の実施しやすさについて、実施していない場合は予想される実施しやすさについて回答を求めているが、実際に雇用管理改善を実施していない回答者にとって予想で回答することは困難であったことが考えられる。

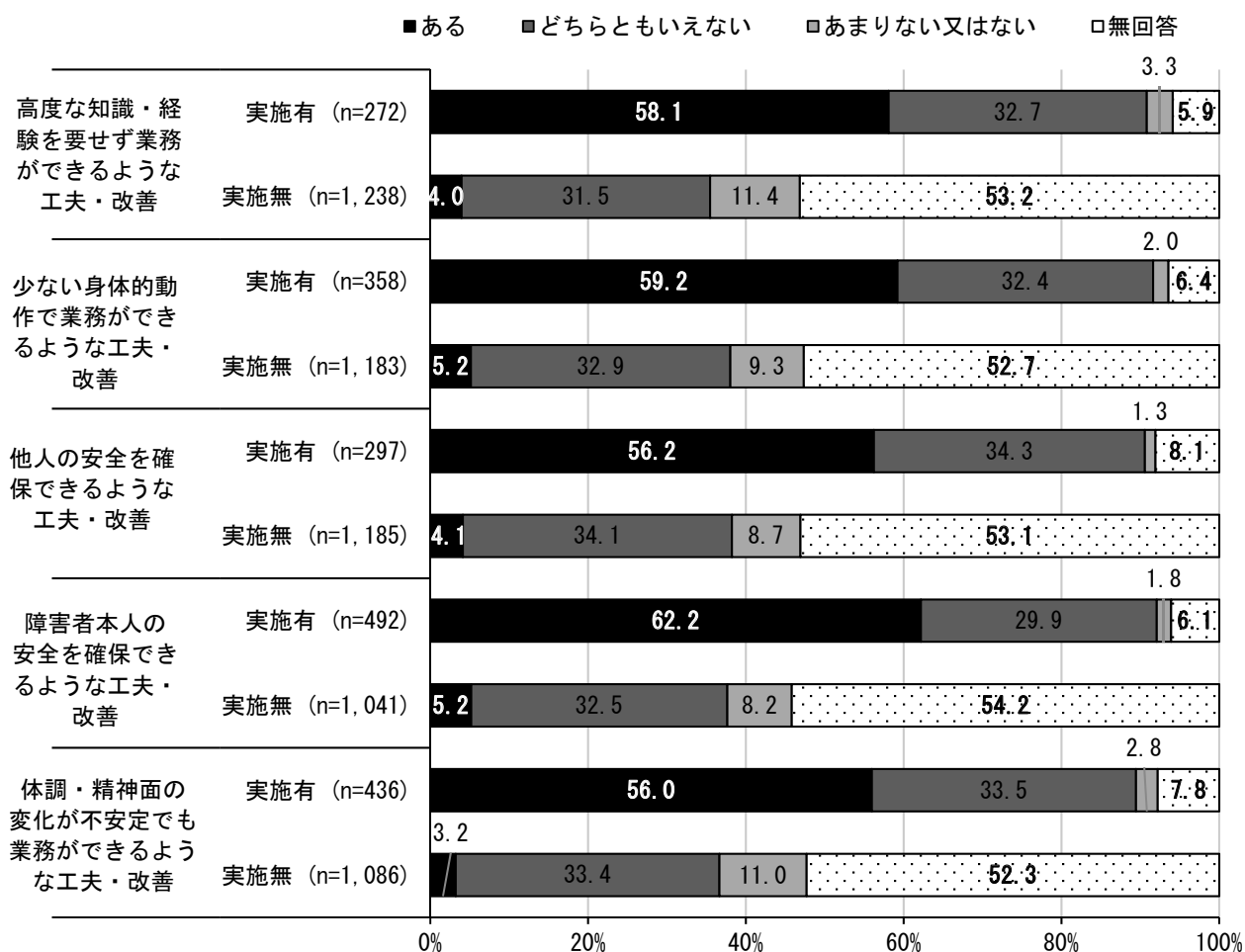


図表 2－12 対象職種における雇用管理改善の実施しやすさ（実施有無別）

¹⁶ 雇用管理改善の実施有無について無回答であったものについては、分析の対象から除外した。

また、雇用管理改善の実施有無別での雇用管理改善の効果についての集計結果を図表 2－13 に示す¹⁷。「実施有」群では、いずれの項目も「ある」と回答する割合が最も高く、特に「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」については、62.2%が回答した。

一方、「実施無」群では、いずれの項目とも無回答である割合が高く、「どちらともいえない」がその次に高かった。これは、雇用管理改善の実施しやすさと同様、実施していない場合は予想される雇用管理改善の効果についての回答を求めたが、実際に雇用管理改善を実施していない回答者にとって予想で回答することは困難であったことが考えられる。



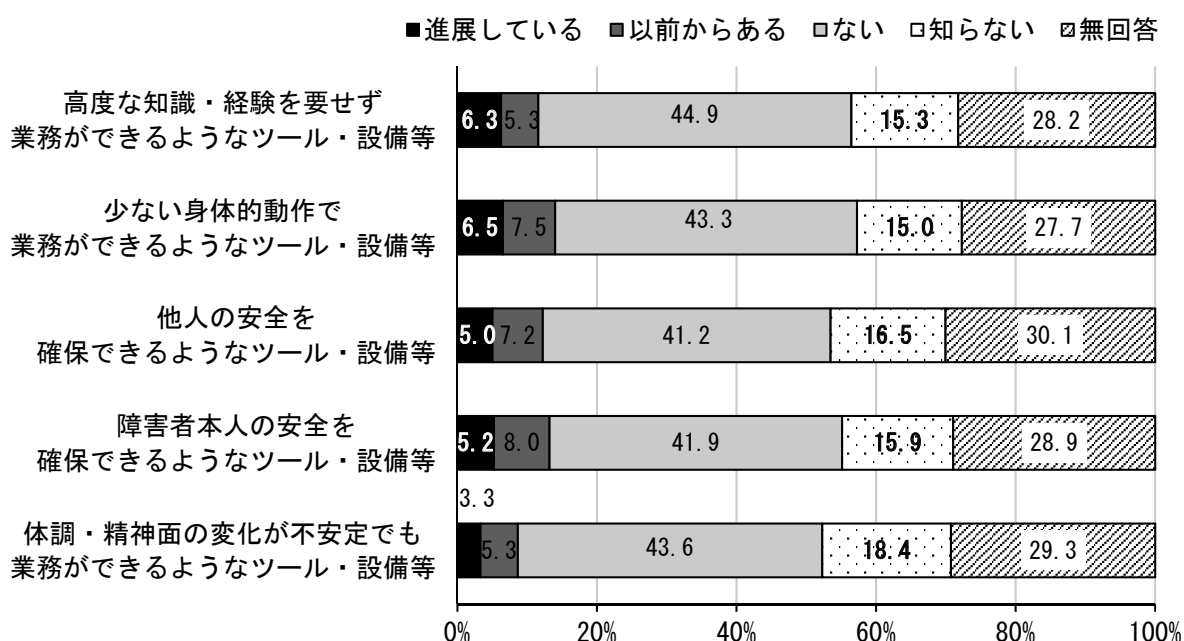
図表 2－13 対象職種における雇用管理改善の効果（実施有無別）

¹⁷ 雇用管理改善の実施有無について無回答であったものについては、分析の対象から除外した。

（２）対象職種の業務に関連する技術革新の進展状況、導入状況、実施しやすさ、効果

ア 業務に関連する技術革新の進展状況

2019年6月1日現在の対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に対し、対象職種の業務のうち、障害者が最も多く従事しているものについて、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の回答を求めたところ、いずれの項目も「ない」と回答した割合が最も高く、40%を超えていた。また「進展している」と回答した割合をみると、「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」(6.5%)、「高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等」(6.3%)、「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」(5.2%)の順となっていた(図表2-14)。



図表2-14 対象職種の業務に関連する技術革新の進展状況（世間一般）

（対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの）

また、対象職種別で「進展している」と回答した割合を図表 2-15 に示した¹⁸。職種ごとの割合が全体での「進展している」と回答した割合（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「3. 大学教職員」、「9. 鉄道等の運転」、「14. 高熱物体の取り扱い」は 5 項目中 4 項目が全体平均を上回っていた。

n が 10 以上の対象職種ごとに最も「進展している」と回答した割合が高いものをみると、「5. 小学校等の教職員」、「9. 鉄道等の運転」、「10. 鉄道等の運行保安」及び「14. 高熱物体の取り扱い」では「高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等」、「1. 坑内労働」、「4. 医師等」、「10. 鉄道等の運行保安」、「12. 伐木等の業務」、「13. 建設に関する業務」、「14. 高熱物体の取り扱い」及び「16. 警備業務」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」、「1. 坑内労働」、「12. 伐木等の業務」、「14. 高熱物体の取り扱い」及び「16. 警備業務」では「他人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「1. 坑内労働」、「3. 大学教職員」及び「14. 高熱物体の取り扱い」では「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「1. 坑内労働」及び「6. 児童福祉施設」では「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」となっていた。

図表 2-15 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、「進展している」と回答した割合（対象職種別、%）

	高度な知識・経験を 要せず業務が できるようなツール・ 設備等	少ない身体的動作 で業務ができるよ うなツール・設備等	他人の安全を確保 できるようなツール・ 設備等	障害者本人の安全 を確保できるような ツール・設備等	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
1. 坑内労働 (n=28)	0.0	3.6	3.6	3.6	3.6
2. 船員 (n=8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3. 大学教職員 (n=138)	5.8	10.1	5.8	11.6	7.2
4. 医師等 (n=585)	4.8	5.8	2.4	4.3	2.4
5. 小学校等の教職員 (n=33)	21.2	6.1	3.0	6.1	9.1
6. 児童福祉施設 (n=121)	5.0	6.6	3.3	5.0	9.1
7. 猛獣等の飼育管理 (n=0)	-	-	-	-	-
8. 航空機への搭乗 (n=0)	-	-	-	-	-
9. 鉄道等の運転 (n=572)	8.9	7.0	8.0	5.9	3.0
10. 鉄道等の運行保安 (n=19)	15.8	15.8	5.3	0.0	0.0
11. とび等の業務 (n=11)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
12. 伐木等の業務 (n=10)	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0
13. 建設に関する業務 (n=128)	7.0	7.8	6.3	4.7	2.3
14. 高熱物体の取り扱い (n=12)	8.3	8.3	8.3	8.3	0.0
15. 郵便等に関する業務 (n=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
16. 警備業務 (n=221)	2.7	4.5	4.5	3.6	1.8

¹⁸ 対象職種ごとに障害者が最も多く従事していると回答があった対象職種障害者雇用事業所数を n に計上した。最も多く従事している対象職種が複数ある場合は、両方を n に計上した。

加えて、業種別で「進展している」と回答した割合を図表 2－16 に示した¹⁹。業種ごとの割合が全体での「進展している」と回答した割合（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、n が 10 以上の業種の場合、「O. 教育, 学習支援業」は全ての項目、「H. 運輸業, 郵便業」は 5 項目中 4 項目が全体平均を上回っていた。

また、n が 10 以上の業種について、最も実施率が高かった項目をみると、「D. 建設業」、「E. 製造業」及び「H. 運輸業, 郵便業」では、「高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等」、「D. 建設業」、「E. 製造業」、「LNQR. サービス業（警備業含む）」及び「Px. 医療」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」、「D. 建設業」、「E. 製造業」及び「LNQR. サービス業（警備業含む）」では「他人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「E. 製造業」及び「O. 教育, 学習支援業」では「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「Py. 社会福祉」では「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」となっていた。

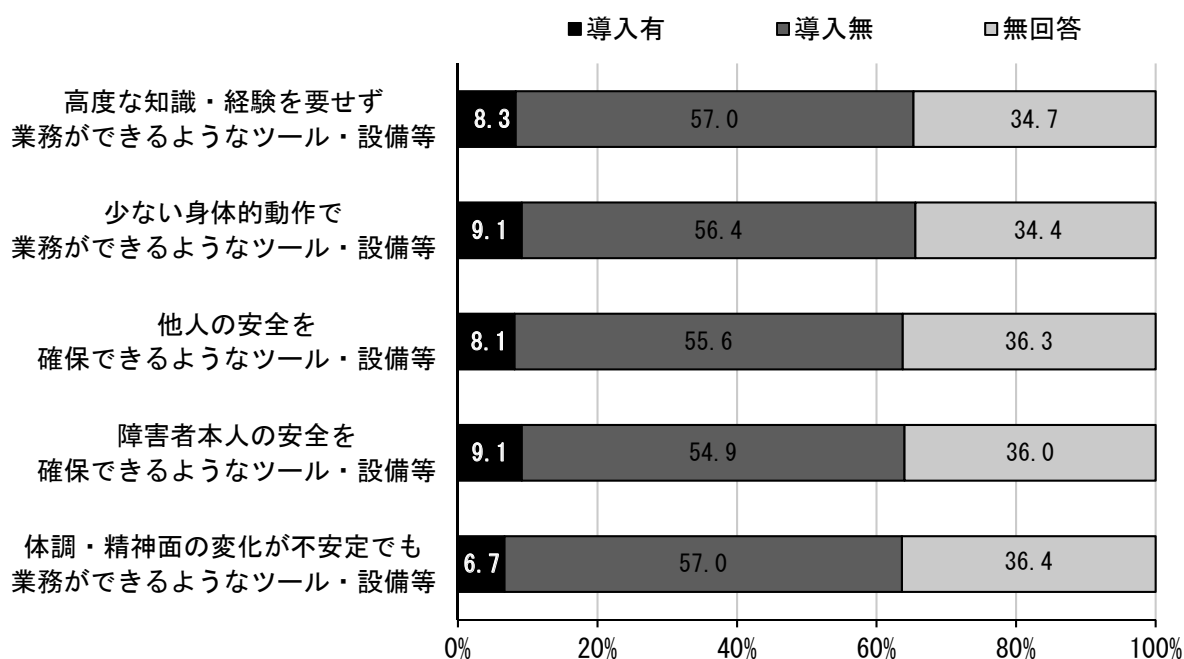
図表 2－16 対象職種の業務に関連する技術革新の世間一般の進展状況について、「進展している」と回答した割合（業種別、％）

	高度な知識・経験を 要せず業務ができる ようなツール・設備等	少ない身体的動作 で業務ができるよう なツール・設備等	他人の安全を確保 できるようなツール・ 設備等	障害者本人の安全 を確保できるような ツール・設備等	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
AB. 農業, 林業 漁業 (n=8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業 (n=4)	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
D. 建設業 (n=121)	5.8	5.8	5.8	2.5	0.8
E. 製造業 (n=47)	6.4	6.4	6.4	6.4	2.1
FG. 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 (n=0)	－	－	－	－	－
H. 運輸業, 郵便業 (n=594)	8.9	7.6	8.1	6.2	3.2
IK. 卸売業, 小売業 不動産業, 物品賃貸業 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
LNQR. サービス業（警備業含む） (n=212)	1.9	3.8	3.8	2.8	0.9
O. 教育, 学習支援業 (n=175)	8.6	9.1	5.1	10.3	8.0
Px. 医療 (n=550)	4.5	6.0	2.5	4.5	2.5
Py. 社会福祉 (n=156)	5.8	5.8	2.6	3.8	6.4
T. 分類不能の産業 (n=0)	－	－	－	－	－

¹⁹ 主な事業（業種）ごとにいずれかの対象職種に 1 人以上の障害者がいると回答した事業所数を n に計上した。業種が無回答であった事業所は分析から除外した。

イ 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に対し、対象職種の業務のうち、障害者が最も多く従事しているものについて、業務に関連する技術革新の導入状況についての回答を求めたところ、いずれの項目も「導入無」と回答した割合が最も高く、50%を超えていた。一方、「導入有」と回答した項目についてみると、「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」と「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」がそれぞれ9.1%と最も高く、「高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等」(8.3%)、「他人の安全を確保できるようなツール・設備等」(8.1%)、「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」(6.7%)の順で続いていた(図表2-17)。



図表2-17 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）

対象職種別の「導入有」と回答した割合を図表2-18に示した²⁰。職種ごとの割合が全体での導入割合（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「5. 小学校等の教職員」及び「13. 建設に関する業務」は全ての項目、また「1. 坑内労働」、「10. 鉄道等の運行保安」及び「12. 伐木等の業務」については5項目中4項目が全体平均を上回っていた。

nが10以上の対象職種について、最も「導入有」と回答した割合が高いものをみると、「5. 小学校等の教職員」、「9. 鉄道等の運転」及び「14. 高熱物体の取り扱い」では「高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等」、「4. 医師等」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」、「10. 鉄道等の運行保安」、「11. とび等の業務」、「12. 伐木等の業務」、「13. 建設に関する業務」及び「16. 警備業務」では「他人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「1. 坑内労働」、「3. 大学教職員」及び「11. とび等の業務」では「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「6. 児童福祉施設」及び「11. とび等の業務」では「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」となっていた。

記述内容は、特定の対象職種の業務を行う場合を想定して開発されたと思われる特殊な装置やシステムがある一方、日常生活で普及しているものに係る記述も多くみられ、具体的には、「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」として「電子カルテの導入」（4. 医師等）、「タブレットの導入」（5. 小学校等の教職員）、「カーナビ」（9. 鉄道等の運転）、「オートマチック車」（9. 鉄道等の運転）、「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」として「介護ロボット」（6. 児童福祉施設）、「自動運転」（9. 鉄道等の運転）、「RPA 導入」（13. 建設に関する業務）、「他人の安全を確保できるようなツール・設備等」として「見守り用カメラ」（6. 児童福祉施設）、「自動ブレーキ」（9. 鉄道等の運転）、「重機の AI 化、センサー」（13. 建設に関する業務）、「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」として「ロボットスーツ等」（4. 医師等）、「追突防止等運転サポートカー」（9. 鉄道等の運転）、「ウェアラブルカメラ」（16. 警備業務）、「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」として「PC 使用」（6. 児童福祉施設）、「運転中の意識有無のアラーム」（9. 鉄道等の運転）等がみられた。

また、業種別の「導入有」と回答した割合を図表2-19に示した²¹。「C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業」及び「E. 製造業」は全ての項目、「D. 建設業」は5項目中4項目が全体平均を上回っていた。nが10以上の業種でみると、「H. 運輸業, 郵便業」と「Px. 医療」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」、「D. 建設業」、「E. 製造業」及び「LNQR. サービス業(警備業含む)」では「他人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「O. 教育, 学習支援業」では「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「Py. 社会福祉」では「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」を「導入有」と回答した割合が最も高かった。

²⁰ 対象職種ごとに障害者が最も多く従事していると回答があった対象職種障害者雇用事業所数をnに計上した。最も多く従事している対象職種が複数ある場合は、両方をnに計上した。

²¹ 主な事業（業種）ごとにいずれかの対象職種に1人以上の障害者がいると回答した事業所数をnに計上した。業種が無回答であった事業所は分析から除外した。

図表 2-18 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（対象職種別、％）

	高度な知識・経験を 要せず業務ができる ようなツール・設備等	少ない身体的動作 で業務ができるよう なツール・設備等	他人の安全を確保 できるようなツール・ 設備等	障害者本人の安全 を確保できるような ツール・設備等	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
1. 坑内労働 (n=28)	3.6	10.7	10.7	14.3	7.1
2. 船員 (n=8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3. 大学教職員 (n=138)	3.6	6.5	0.0	13.0	2.9
4. 医師等 (n=585)	5.5	8.7	5.0	8.2	7.9
5. 小学校等の教職員 (n=33)	27.3	12.1	18.2	15.2	15.2
6. 児童福祉施設 (n=121)	13.2	9.1	6.6	10.7	14.9
7. 猛獣等の飼育管理 (n=0)	—	—	—	—	—
8. 航空機への搭乗 (n=0)	—	—	—	—	—
9. 鉄道等の運転 (n=572)	10.7	10.5	9.4	8.6	4.7
10. 鉄道等の運行保安 (n=19)	15.8	15.8	21.1	15.8	5.3
11. とび等の業務 (n=11)	0.0	0.0	9.1	9.1	9.1
12. 伐木等の業務 (n=10)	10.0	10.0	30.0	0.0	10.0
13. 建設に関する業務 (n=128)	9.4	12.5	19.5	10.9	7.8
14. 高熱物体の取り扱い (n=12)	25.0	0.0	16.7	16.7	0.0
15. 郵便等に関する業務 (n=3)	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
16. 警備業務 (n=221)	6.3	6.8	8.6	7.7	5.4

図表 2-19 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（業種別、％）

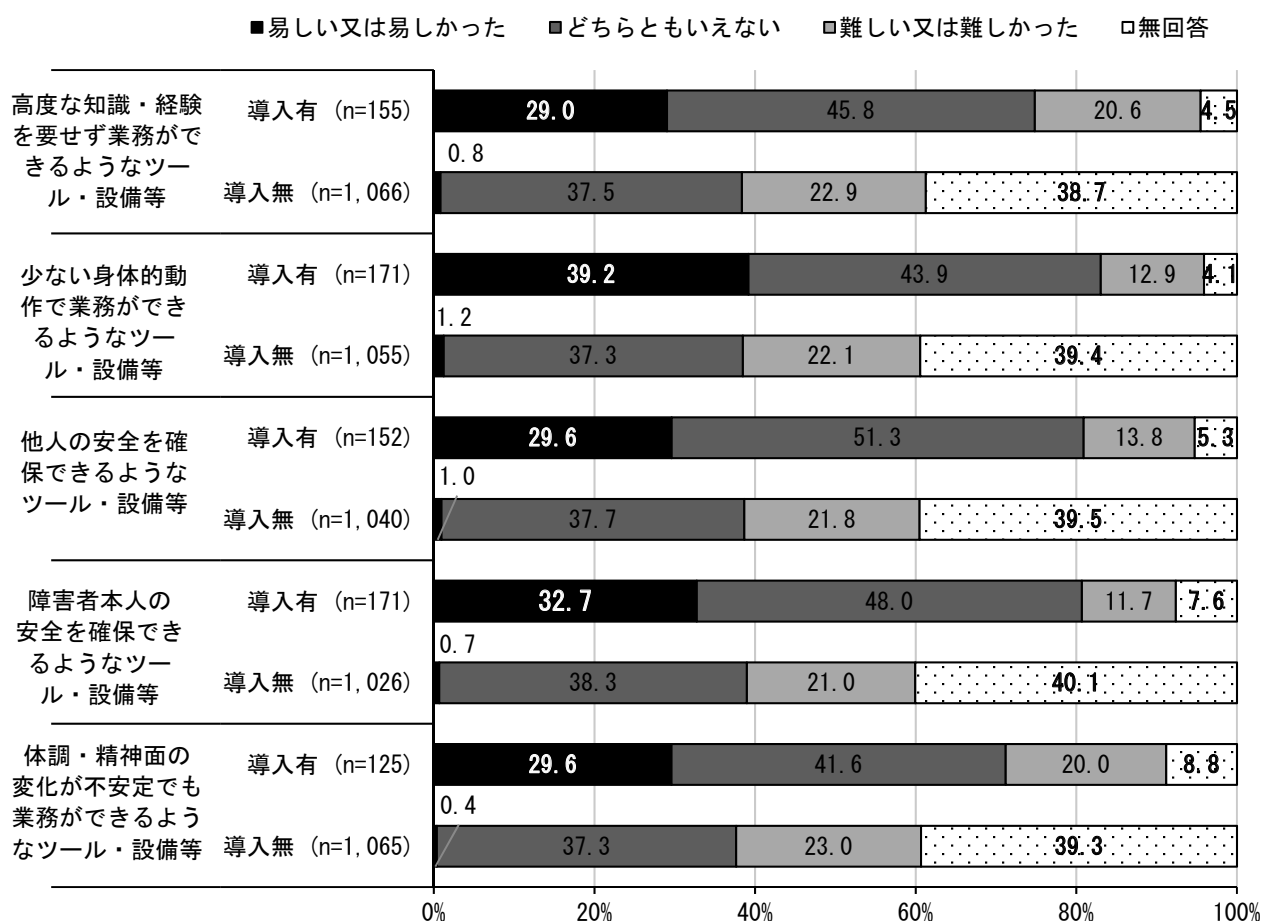
	高度な知識・経験を 要せず業務ができる ようなツール・設備等	少ない身体的動作 で業務ができるよう なツール・設備等	他人の安全を確保 できるようなツール・ 設備等	障害者本人の安全 を確保できるような ツール・設備等	体調・精神面の変化 が不安定でも業務 ができるようなツ ール・設備等
AB. 農業、林業 漁業 (n=8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
C. 鉱業、採石業、砂利採取業 (n=4)	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0
D. 建設業 (n=121)	9.1	8.3	16.5	9.9	8.3
E. 製造業 (n=47)	12.8	12.8	23.4	14.9	8.5
FG. 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 (n=0)	—	—	—	—	—
H. 運輸業、郵便業 (n=594)	10.3	10.8	10.1	8.8	4.5
IK. 卸売業、小売業 不動産業、物品賃貸業 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
LNQR. サービス業（警備業含む） (n=212)	5.7	6.1	7.5	7.1	4.7
O. 教育、学習支援業 (n=175)	8.0	8.0	4.0	13.7	5.1
Px. 医療 (n=550)	4.9	8.5	4.9	8.0	7.6
Py. 社会福祉 (n=156)	13.5	9.0	6.4	10.3	14.1
T. 分類不能の産業 (n=0)	—	—	—	—	—

ウ 業務に関連する技術革新の実施しやすさ、効果

対象職種障害者雇用事業所における対象職種の業務に関連する技術革新の導入有無別での技術革新の実施しやすさに係る集計結果を図表 2-20 に示す²²。

「導入有」群では、いずれの項目でも「どちらともいえない」と回答する割合が最も高かったが、「易しい又は易しかった」と「難しい又は難しかった」を比較するといずれも「易しい又は易しかった」と回答する割合が高く、特に「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」については、39.2%が「易しい又は易しかった」と回答した。

一方、「導入無」群では、いずれの項目とも無回答とする割合が最も高く、僅差で「どちらともいえない」という回答が続いた。これは、実施していない場合は予想される実施しやすさについての回答を求めていたが、実際に技術革新を導入していない回答者にとって予想で回答することは困難であったことが考えられる。



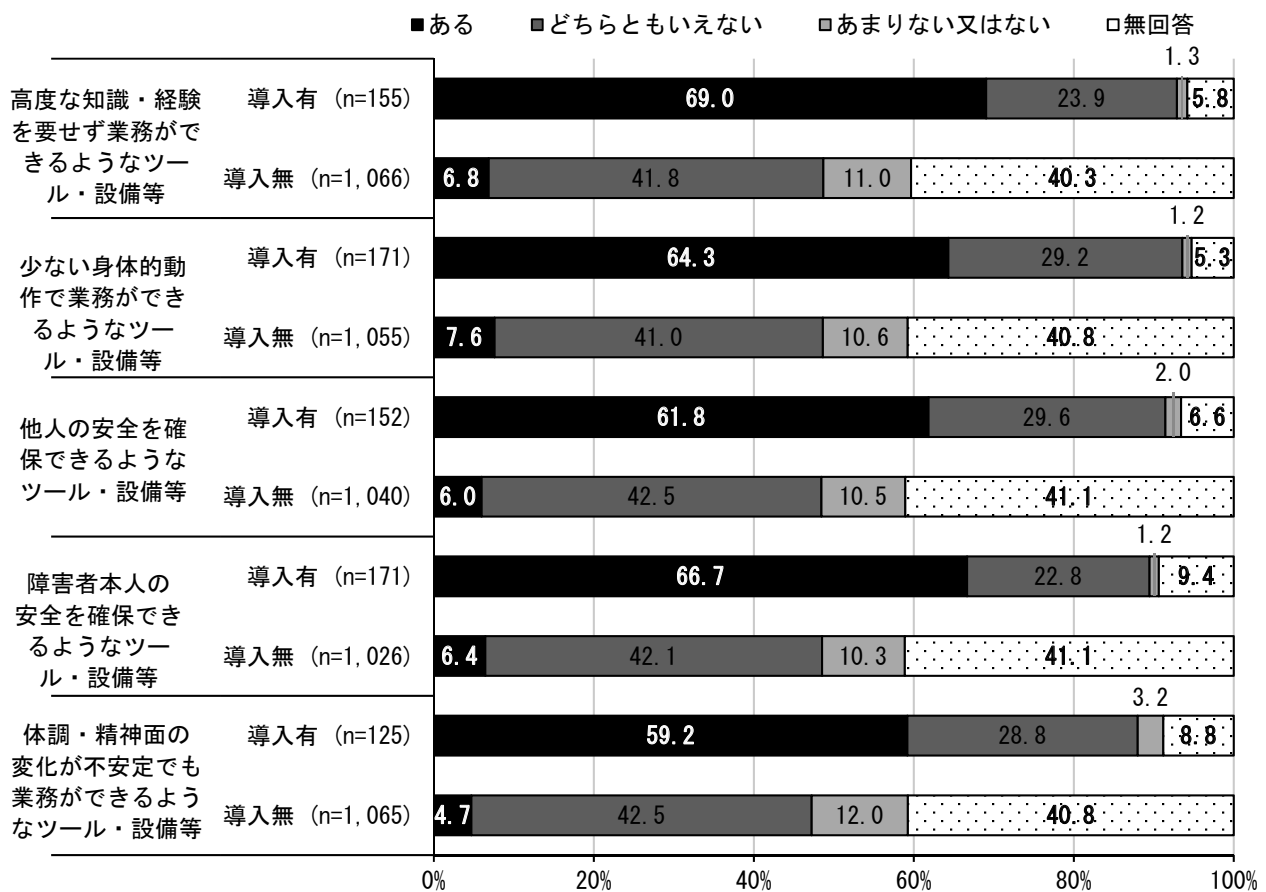
図表 2-20 対象職種の業務に関連する技術革新の実施しやすさ（導入有無別）

²² 技術革新の導入有無について無回答であったものについては、分析の対象から除外した。

また、技術革新の導入有無別での技術革新の効果についての集計結果を図表 2-21 に示す²³。

「導入有」群では、いずれの項目においても効果が「ある」と回答した割合が最も高く、特に「高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等」については 69.0%が回答した。

一方、「導入無」群では、「どちらともいえない」と回答する割合が最も高く、僅差で無回答が続いた。これは、技術革新の実施しやすさと同様、実施していない場合は予想される効果についての回答を求めているが、実際に技術革新を導入していない回答者にとって予想で回答することは困難であったことが考えられる。



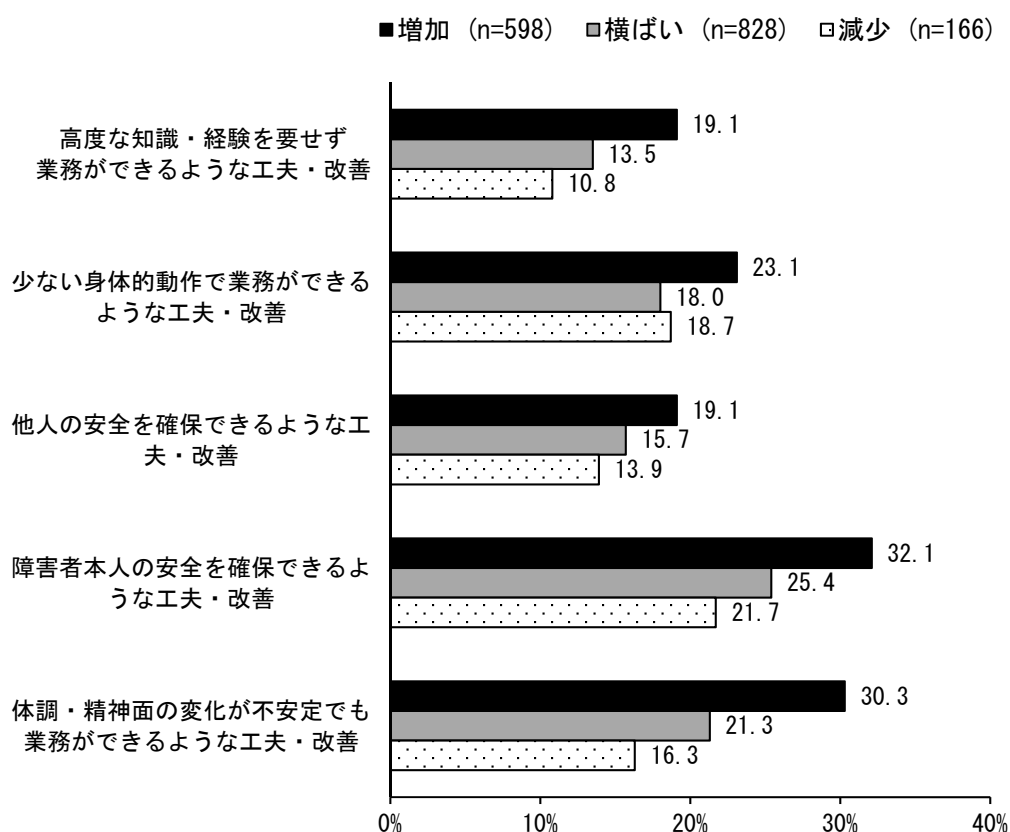
図表 2-21 対象職種の業務に関連する技術革新の効果（導入有無別）

²³ 技術革新の導入有無について無回答であったものについては、分析の対象から除外した。

（３）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、技術革新の導入状況

対象職種障害者雇用事業所における対象職種に従事する障害者数の過去 20 年程度の間の変化に係る質問で「増加」、「横ばい」、「減少」と回答したものをそれぞれ「増加」群、「横ばい」群、「減少」群に分け、群ごとの雇用管理改善を「実施有」とした割合を比較した結果を図表 2－22 に示す²⁴。

いずれの雇用管理改善の項目においても「増加」群が「実施有」と回答した割合が最も高く、「体調・精神面の変化が不安定でも業務ができるような工夫・改善」については、「増加」群と「減少」群の間に実施割合の差が 14.0 ポイントみられ、また「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」についても、両者の間に 10.4 ポイントの差がみられるなど、差が大きかった。

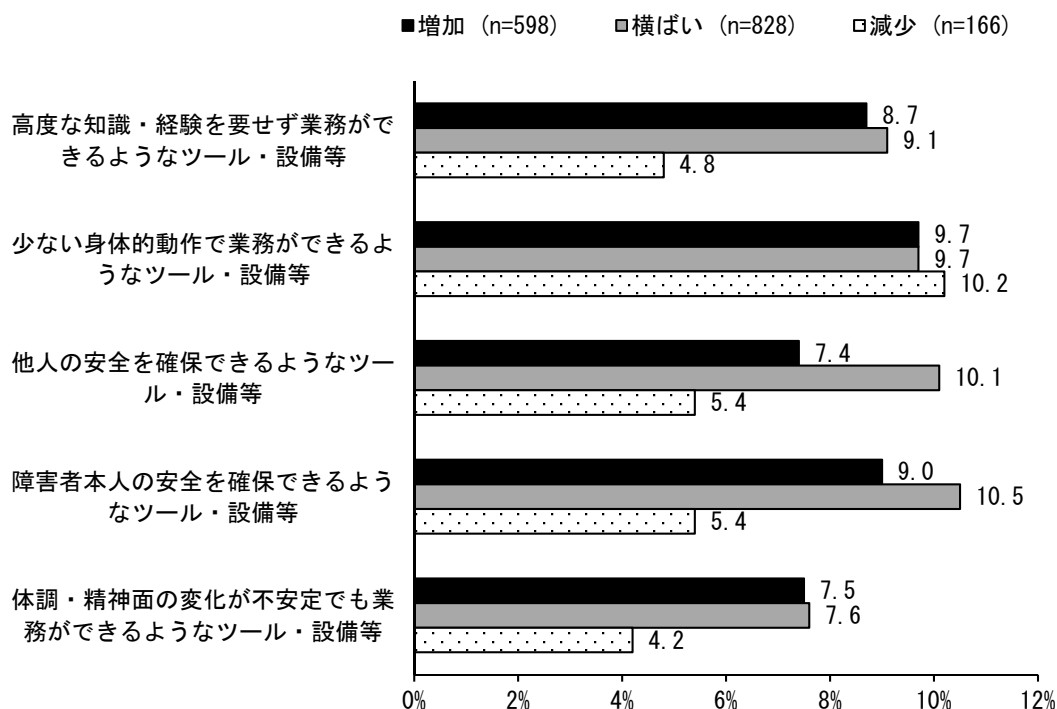


図表 2－22 対象職種における雇用管理改善について「実施有」と回答した割合
(対象職種に従事する障害者数の増減別)

²⁴ 対象職種ごとに障害者が最も多く従事していると回答があった対象職種障害者雇用事業所数を n に計上した。加えて、最も多く従事している対象職種が複数あり、かつ、当該職種に従事する障害者数の増減に係る回答が異なっている場合は、当てはまる「増加」群・「横ばい」群・「減少」群にそれぞれ n を計上した。

続けて、「増加」群、「横ばい」群、「減少」群ごとに技術革新を「導入有」とした割合を比較した結果を図表 2-23 に示す²⁵。

「高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等」、「他人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」及び「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」の 4 項目において、「横ばい」群の導入割合が最も高く、次に「増加」群が続いた。また、「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」では「減少」群の導入割合が最も高かった。



図表 2-23 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)

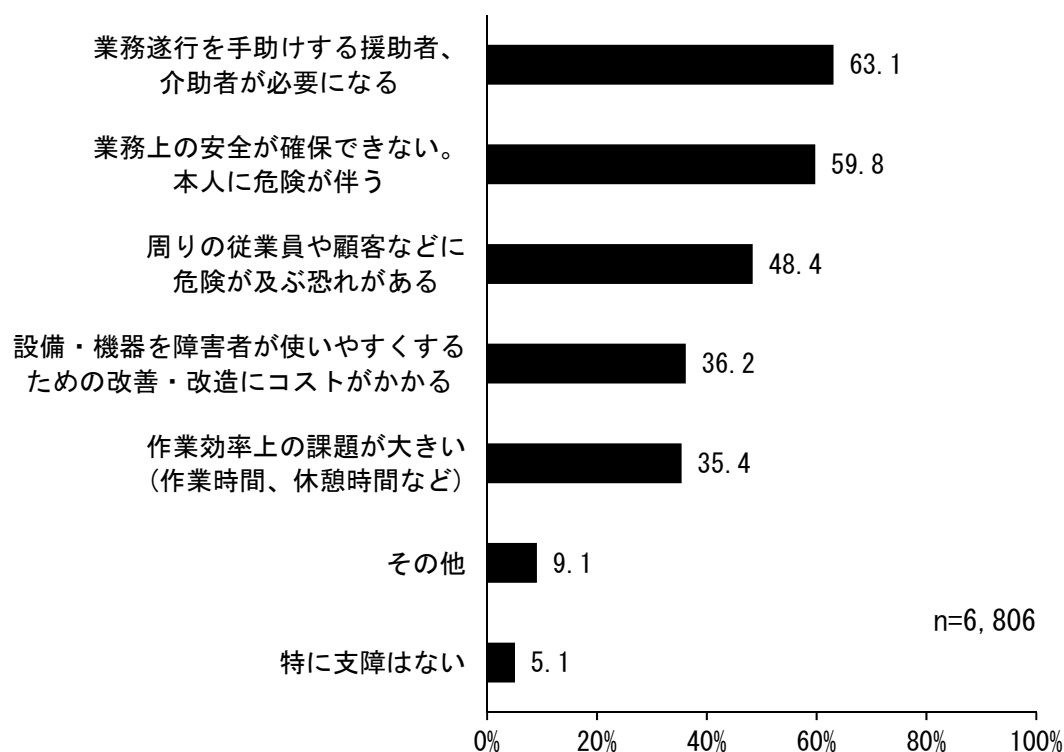
²⁵ 対象職種ごとに障害者が最も多く従事していると回答があった対象職種障害者雇用事業所数をnに計上した。加えて、最も多く従事している対象職種が複数あり、かつ、当該職種に従事する障害者数の増減に係る回答が異なっている場合は、当てはまる「増加」群・「横ばい」群・「減少」群にそれぞれnを計上した。

5 障害者が就いていない業務への障害者の配置

(1) 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

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の回答を求めたところ、「業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる」(63.1%)、「業務上の安全が確保できない。本人に危険が伴う」(59.8%)、「周りの従業員や顧客などに危険が及ぶ恐れがある」(48.4%)の順で選択した割合が高かった²⁶ (図表2-24)。

なお、「その他」(9.1%)に記載されていた例を挙げると、「職種及び業務内容又は、障害の内容や程度によるため一概にはいえない」及び同趣旨の記述が最も多く、他には「業務の切り出しが難しい」、「業務を担当させられない」及び「顧客の理解が得られない」等がみられた。



図表2-24 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 (複数回答)

²⁶ いずれの項目にも回答がなかった535件については無効回答扱いとし、集計対象から除外した。

本問について、対象職種労働者雇用事業所に係る対象職種別での回答状況を図表 2-25 に示した²⁷。全体における回答率（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「2. 船員」及び「8. 航空機への搭乗」では「特に支障はない」を除く 6 項目全てにおいて、また「10. 鉄道等の運行保安」、「11. とび等の業務」、「12. 伐木等の業務」及び「14. 高熱物体の取り扱い」では 6 項目中 5 項目において全体平均を上回る回答割合となっており、支障になっている項目が多い。

n が 10 以上である職種の場合、「3. 大学教職員」、「4. 医師等」、「5. 小学校等の教職員」及び「6. 児童福祉施設」では、「業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる」が、それ以外では「業務上の安全が確保できない。本人に危険が伴う」の回答割合が最も高かった。

「その他」の記述例の一例としては、「各現場作業において、ルーチンワーク的内容がない」（13. 建設に関する業務）、「医療・介護現場に必要な資格を持たれている障害のある方がもともと少ないこと」（4. 医師等）、「障害者についての園児への説明の難しさ、保護者の理解」（5. 小学校等の教職員）等となっていた。

また、業種別での回答状況を図表 2-26 に示した²⁸。全体における回答率（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業」では「特に支障はない」を除く 6 項目中 5 項目において、全体平均を上回る回答割合となっており、支障になっている項目が他の業種よりも多い。

n が 10 以上の業種の場合、「FG. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業」、「IK. 卸売業, 小売業 | 不動産業, 物品賃貸業」、「0. 教育, 学習支援業」、「Px. 医療」及び「Py. 社会福祉」では「業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる」と回答した割合が最も高く、「AB. 農業, 林業 | 漁業」、「C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業」、「D. 建設業」、「E. 製造業」、「H. 運輸業, 郵便業」、「LNQR. サービス業（警備業含む）」では「業務上の安全が確保できない。本人に危険が伴う」と回答した割合が最も高かった。

²⁷ 対象職種ごとに 1 人以上の常用雇用労働者がいると回答があった事業所数を計上した。よって、例えば、1 つの事業所において「1. 坑内労働」と「2. 船員」の業務に従事する常用雇用労働者がいる場合、「1. 坑内労働」と「2. 船員」の両方に n を計上した。

²⁸ 主な事業（業種）ごとに本問に回答があった事業所数を n に計上した。業種が無回答だった事業所については、分析対象から除外した。

図表 2-25 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
(対象職種別、%、複数回答)

	業務遂行を手 助けする援助 者、介助者が 必要になる	業務上の安全 が確保できな い。本人に危険 が伴う	周りの従業員 や顧客などに 危険が及ぶ恐 れがある	設備・機器を障 害者が使いや すくするための 改善・改造にコ ストがかかる	作業効率上の 課題が大きい (作業時間、休 憩時間など)	その他	特に支障はない
1. 坑内労働 (n=43)	44. 2	76. 7	46. 5	34. 9	30. 2	9. 3	7. 0
2. 船員 (n=62)	64. 5	85. 5	51. 6	50. 0	40. 3	14. 5	3. 2
3. 大学教職員 (n=205)	71. 2	17. 6	16. 6	51. 2	31. 2	8. 8	12. 7
4. 医師等 (n=1,698)	70. 1	43. 2	56. 1	30. 1	32. 0	9. 0	5. 3
5. 小学校等の教職員 (n=249)	71. 9	33. 7	43. 8	35. 7	31. 3	15. 7	3. 2
6. 児童福祉施設 (n=474)	70. 0	38. 6	47. 3	25. 1	25. 5	15. 4	2. 7
7. 猛獣等の飼育管理 (n=0)	—	—	—	—	—	—	—
8. 航空機への搭乗 (n=6)	83. 3	100. 0	83. 3	83. 3	66. 7	50. 0	0. 0
9. 鉄道等の運転 (n=1,170)	52. 2	73. 6	48. 7	40. 9	36. 1	7. 5	7. 2
10. 鉄道等の運行保安 (n=75)	61. 3	94. 7	66. 7	61. 3	37. 3	12. 0	0. 0
11. とび等の業務 (n=98)	65. 3	89. 8	70. 4	49. 0	48. 0	8. 2	3. 1
12. 伐木等の業務 (n=47)	55. 3	93. 6	76. 6	42. 6	46. 8	14. 9	2. 1
13. 建設に関する業務 (n=463)	62. 4	91. 1	63. 3	47. 9	41. 0	6. 0	3. 2
14. 高熱物体の取り扱い (n=64)	68. 8	93. 8	70. 3	59. 4	45. 3	7. 8	0. 0
15. 郵便等に関する業務 (n=4)	50. 0	50. 0	25. 0	50. 0	25. 0	25. 0	0. 0
16. 警備業務 (n=314)	51. 0	72. 3	52. 9	27. 7	34. 1	13. 7	7. 6

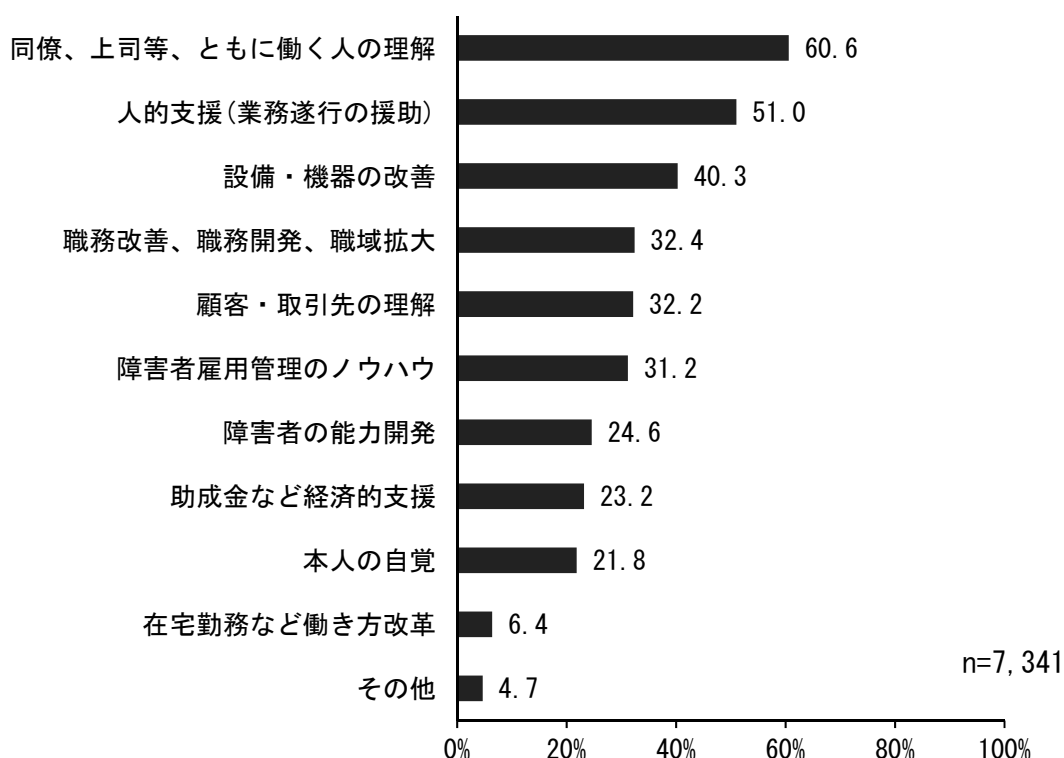
図表 2-26 現在、障害者が就いていない業務に障害者を配置するとしたら、どのような支障があるか
(業種別、%、複数回答)

	業務遂行を手 助けする援助 者、介助者が 必要になる	業務上の安全 が確保できな い。本人に危険 が伴う	周りの従業員 や顧客などに 危険が及ぶ恐 れがある	設備・機器を障 害者が使いや すくするための 改善・改造にコ ストがかかる	作業効率上の 課題が大きい (作業時間、休 憩時間など)	その他	特に支障はない
AB. 農業、林業 漁業 (n=37)	54. 1	91. 9	59. 5	37. 8	32. 4	5. 4	2. 7
C. 鉱業、採石業、砂利採取業 (n=28)	60. 7	89. 3	71. 4	60. 7	46. 4	10. 7	0. 0
D. 建設業 (n=1,180)	64. 0	82. 6	47. 7	42. 8	41. 6	5. 6	3. 6
E. 製造業 (n=342)	62. 3	88. 6	49. 7	50. 6	43. 3	6. 4	3. 2
FG. 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 (n=13)	84. 6	61. 5	30. 8	53. 8	23. 1	7. 7	0. 0
H. 運輸業、郵便業 (n=1,815)	53. 8	72. 5	45. 8	39. 9	38. 1	8. 3	5. 5
IK. 卸売業、小売業 不動産業、物品賃貸業 (n=31)	71. 0	35. 5	22. 6	51. 6	25. 8	6. 5	3. 2
LNQR. サービス業(警備業含む) (n=317)	49. 2	68. 5	49. 5	26. 8	31. 5	14. 2	8. 2
O. 教育、学習支援業 (n=509)	72. 5	25. 0	33. 4	41. 8	31. 6	12. 0	7. 3
Px. 医療 (n=1,639)	69. 3	43. 8	55. 2	30. 7	32. 4	9. 0	5. 5
Py. 社会福祉 (n=875)	69. 3	36. 8	49. 6	22. 5	28. 3	13. 6	4. 0
T. 分類不能の産業 (n=2)	100. 0	50. 0	0. 0	0. 0	0. 0	0. 0	50. 0

（２）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

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の回答を求めたところ、「同僚、上司等、ともに働く人の理解」（60.6%）、「人的支援（業務遂行の援助）」（51.0%）、「設備・機器の改善」（40.3%）の順で選択した割合が高かった²⁹（図表２－27）。

なお、「その他」（4.7%）に記載されていた例を挙げると、「障害の程度によって支援も異なる」、「安全確保」、「各種免許を含めた法律の改正」等がみられた。



図表２－27 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
（複数回答）

²⁹ 選択肢の中に「必要だと思うこと」がなかった場合、どの選択肢も選択しなかった可能性があることが考慮し、nは回答総数の7,341とした。なお、どの選択肢にも回答がなかった（無回答）のは、653件であった。

本間について、対象職種労働者雇用事業所に係る対象職種別での回答状況を図表 2-28 に示した³⁰。全体における回答率（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「11. とび等の業務」では全 11 項目中 10 項目において、「2. 船員」、「3. 大学教職員」、「10. 鉄道等の運行保安」、「13. 建設に関する業務」及び「14. 高熱物体の取り扱い」では全 11 項目中 8 項目において、全体平均を上回る回答割合となっており、障害者を就けるために必要だと思っている項目が他の職種よりも多い。

n が 10 以上の職種でみると、「1. 坑内労働」、「4. 医師等」、「9. 鉄道等の運転」、「11. とび等の業務」、「12. 伐木等の業務」及び「13. 建設に関する業務」では「同僚、上司等、ともに働く人の理解」が、「3. 大学教職員」、「5. 小学校等の教職員」及び「6. 児童福祉施設」では「人的支援（業務遂行の援助）」が、「2. 船員」、「10. 鉄道等の運行保安」及び「14. 高熱物体の取り扱い」では「設備・機器の改善」が、「16. 警備業務」では「顧客・取引先の理解」が最も高い回答割合となっていた。

「その他」の記述例の一例としては、「障害の程度で必要なものが違ってくる。個々に合わせて判断する必要がある。」（9. 鉄道等の運転）、「安全運航確保のための設備・機器の更なる改善等を前提に、航空法上の身体検査証明の要件緩和」（8. 航空機への搭乗）、「保育士資格」（6. 児童福祉施設）等となっていた。

また、業種別での回答状況を図表 2-29 に示した³¹。「T. 分類不能の産業」を除き、全体における回答率（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業」、「D. 建設業」及び「E. 製造業」では全 11 項目中 8 項目において、全体平均を上回る回答割合となっており、障害者を就けるために必要だと思っている項目が他の業種よりも多い。

n が 10 以上の業種の場合、「LNQR. サービス業（警備業含む）」、「O. 教育, 学習支援業」及び「Py. 社会福祉」以外の業種では「同僚、上司等、ともに働く人の理解」が最も回答割合が高かった。「LNQR. サービス業（警備業含む）」では「顧客・取引先の理解」が、「O. 教育, 学習支援業」及び「Py. 社会福祉」では「人的支援（業務遂行の援助）」が最も回答割合が高かった。

³⁰ 対象職種ごとに 1 人以上の常用雇用労働者がいると回答があった事業所数を計上した。よって、例えば、1 つの事業所において「1. 坑内労働」と「2. 船員」の業務に従事する常用雇用労働者がいる場合、「1. 坑内労働」と「2. 船員」の両方に n を計上した。

³¹ 主な事業（業種）ごとに本間に回答があった事業所数を n に計上した。業種が無回答だった事業所については、分析対象から除外した。

図表 2-28 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（対象職種別、%、複数回答）

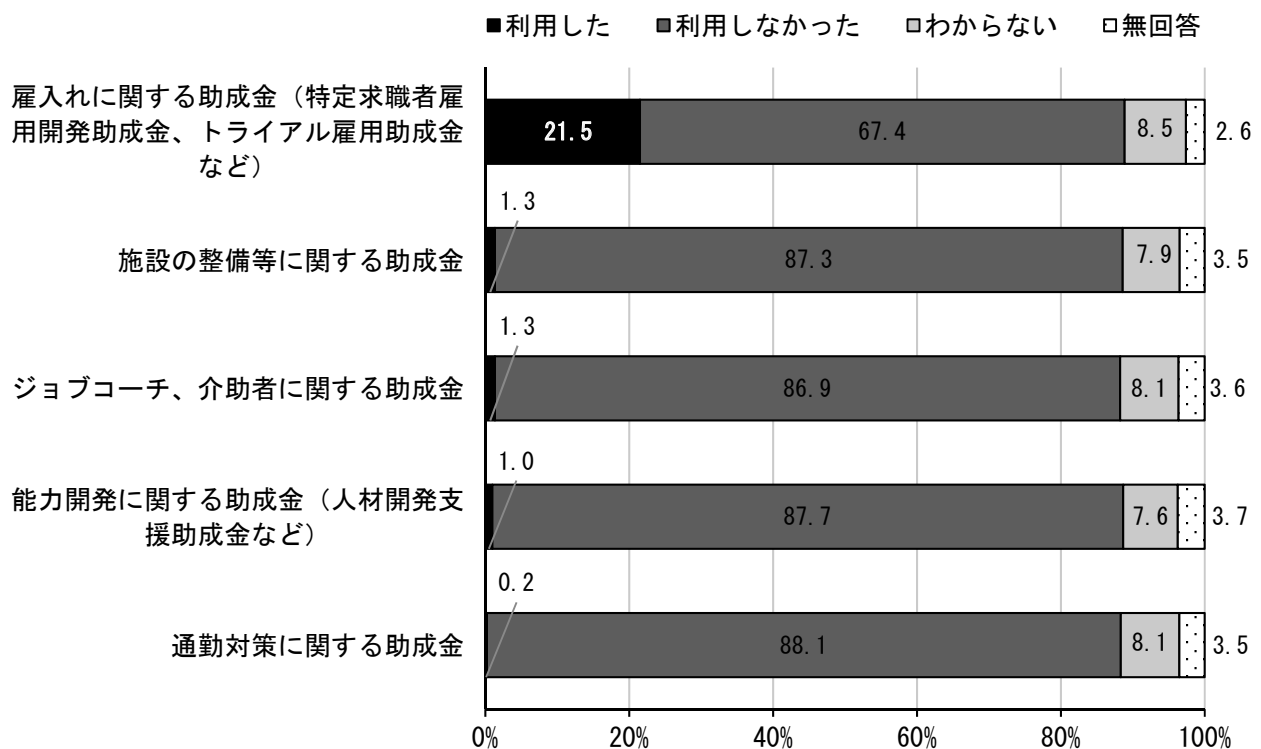
	同僚、上司等、ともに働く人の理解	人的支援(業務遂行の援助)	設備・機器の改善	職務改善、職務開発、職域拡大	顧客・取引先の理解	障害者雇用管理のノウハウ	障害者の能力開発	助成金など経済的支援	本人の自覚	在宅勤務など働き方改革	その他
1. 坑内労働 (n=44)	56.8	38.6	38.6	38.6	22.7	34.1	36.4	22.7	31.8	4.5	2.3
2. 船員 (n=66)	65.2	37.9	69.7	40.9	18.2	39.4	25.8	19.7	24.2	7.6	6.1
3. 大学教職員 (n=224)	64.7	68.8	48.2	33.9	17.0	40.2	19.2	27.7	17.0	15.2	5.4
4. 医師等 (n=1,823)	64.9	57.5	30.1	34.4	30.6	29.6	25.5	23.0	23.4	4.6	3.6
5. 小学校等の教職員 (n=275)	61.1	61.5	38.2	29.1	41.8	34.2	20.7	25.1	17.5	6.5	6.2
6. 児童福祉施設 (n=510)	62.5	63.1	25.3	26.3	35.5	27.8	20.6	30.2	22.0	2.7	5.5
7. 猛獣等の飼育管理 (n=0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. 航空機への搭乗 (n=6)	66.7	33.3	33.3	33.3	16.7	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7
9. 鉄道等の運転 (n=1,229)	53.9	41.0	51.2	32.7	35.2	29.8	23.7	23.9	22.0	5.1	5.5
10. 鉄道等の運行保安 (n=77)	57.1	48.1	72.7	45.5	31.2	39.0	31.2	23.4	24.7	11.7	6.5
11. とび等の業務 (n=101)	65.3	46.5	52.5	32.7	44.6	35.6	32.7	23.8	26.7	8.9	11.9
12. 伐木等の業務 (n=50)	70.0	44.0	48.0	42.0	12.0	32.0	34.0	16.0	36.0	2.0	10.0
13. 建設に関する業務 (n=487)	63.9	52.2	54.4	35.9	32.0	37.2	34.9	23.0	26.5	4.9	5.5
14. 高熱物体の取り扱い (n=64)	67.2	62.5	70.3	48.4	14.1	34.4	43.8	31.3	23.4	6.3	3.1
15. 郵便等に関する業務 (n=4)	100.0	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
16. 警備業務 (n=326)	61.3	40.2	26.4	25.2	62.6	22.1	26.7	19.3	29.1	4.3	8.0

図表 2-29 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（業種別、%、複数回答）

	同僚、上司等、ともに働く人の理解	人的支援(業務遂行の援助)	設備・機器の改善	職務改善、職務開発、職域拡大	顧客・取引先の理解	障害者雇用管理のノウハウ	障害者の能力開発	助成金など経済的支援	本人の自覚	在宅勤務など働き方改革	その他
AB. 農業、林業 漁業 (n=39)	61.5	46.2	46.2	46.2	7.7	38.5	20.5	12.8	25.6	5.1	5.1
C. 鉱業、採石業、砂利採取業 (n=29)	79.3	55.2	65.5	48.3	24.1	37.9	55.2	20.7	48.3	10.3	3.4
D. 建設業 (n=1,258)	64.7	49.7	49.4	35.4	33.9	38.4	29.1	21.3	22.9	11.0	4.0
E. 製造業 (n=361)	66.5	51.5	63.2	41.0	11.4	31.9	30.7	25.5	23.8	5.8	3.0
FG. 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 (n=14)	64.3	42.9	35.7	50.0	14.3	57.1	14.3	28.6	7.1	14.3	0.0
H. 運輸業、郵便業 (n=1,941)	54.4	42.1	49.4	32.0	33.6	30.1	21.9	22.7	20.8	5.8	5.6
IK. 卸売業、小売業 不動産業、物品賃貸業 (n=34)	64.7	41.2	41.2	32.4	20.6	38.2	17.6	14.7	5.9	8.8	0.0
LNQR. サービス業(警備業含む) (n=331)	59.2	39.0	25.7	20.5	62.2	23.0	23.3	18.1	27.2	4.2	7.6
O. 教育、学習支援業 (n=562)	60.3	62.3	39.9	30.8	32.7	35.6	18.9	28.1	16.0	10.7	5.3
Px. 医療 (n=1,784)	63.4	55.0	30.1	33.5	29.4	28.7	24.8	22.2	21.8	4.2	4.0
Py. 社会福祉 (n=961)	61.0	61.6	24.6	28.3	31.5	27.5	24.9	27.4	23.2	3.4	4.3
T. 分類不能の産業 (n=2)	50.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0

6 障害者雇用関係助成金の利用状況

対象職種障害者雇用事業所における対象職種の業務に障害者が従事するに当たって、障害者雇用関係の助成金を利用したかについての回答は、いずれの助成金の種類においても「利用しなかった」という回答が最も多かった。最も多く「利用した」と回答した助成金は、「雇入れに関する助成金（特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金など）」（21.5％）であった（図表2－30）。



図表2－30 障害者雇用関係助成金の利用状況（対象職種障害者雇用事業所
1,870事業所に係るもの）

7 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること

障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となることがあった場合は、その業務の内容、障害種別、問題の内容について、3例以内、差し支えない範囲での記述を求め、「問題の内容」について具体的な記述があった1,601事例の回答について分類を行った³²。

(1) 全体の傾向

業務の内容、障害種別及び問題の内容に関する回答について、質的分類を行った結果を以下に示す。なお、回答が複数に跨る場合は、当てはまる分類全てに振り分けを行った。

ア 業務の内容

業務の内容としては、明確な分類は困難であったものも含まれるが、最も多かったのは事務系業務(273事例)であった。他には、医療に関する業務(特に看護師)、介護に関する業務、運転業務(特にトラック運転手)、清掃業務に関する記述が多くみられた。このうち、対象職種の業務に関するものであると考えられる記述は全体の23.9%となる382事例であり、残りは対象職種の業務以外に関するものであった³³。

イ 障害種別

障害種別としては、身体障害に関するものが656事例と最も多く、その次に精神障害に関するものが419事例、知的障害に関するものが387事例と続いた。身体障害の障害部位については、具体的に記述されていないものが最も多かったものの、下肢障害、上肢障害、内部障害、視覚障害、聴覚障害など、幅広い記述がみられた。また特定の障害種ではなく障害全般について記述しているものもみられた。加えて、数は多くないが、発達障害や高次脳機能障害に関する記述もみられた³⁴。

ウ 問題の内容

問題の内容については、その記述内容から、大きく「コミュニケーションが上手くできない」(21.2%)、「業務遂行が困難である」(20.3%)、「対策を行っても効果が得られない」(17.1%)、「業務遂行における効率性に課題がある」(15.7%)、「安全確保ができない」(14.9%)、「社内の同僚・上司の理解が得られない」(11.5%)、「法律・制度上の制約がある」(6.6%)、「顧客・取引先の理解が得にくい」(3.8%)、「その他」(3.1%)の9つに分類された(図表2-31)。

「コミュニケーションが上手くできない」には、何らかのコミュニケーション上の課題を強調している記述を含めた。「業務遂行が困難である」には、当該業務を遂行するための能力等が不足しているため、限られた業務にしか従事させられないこと、突発的な業務への対応ができないこと、単独での作業ができないといった内容が含まれる。「安全確保ができない」には、業務内容や就労環境、障害特性等の理由により障害者本人や周囲の安全確保ができないといった内容が含まれる。「業

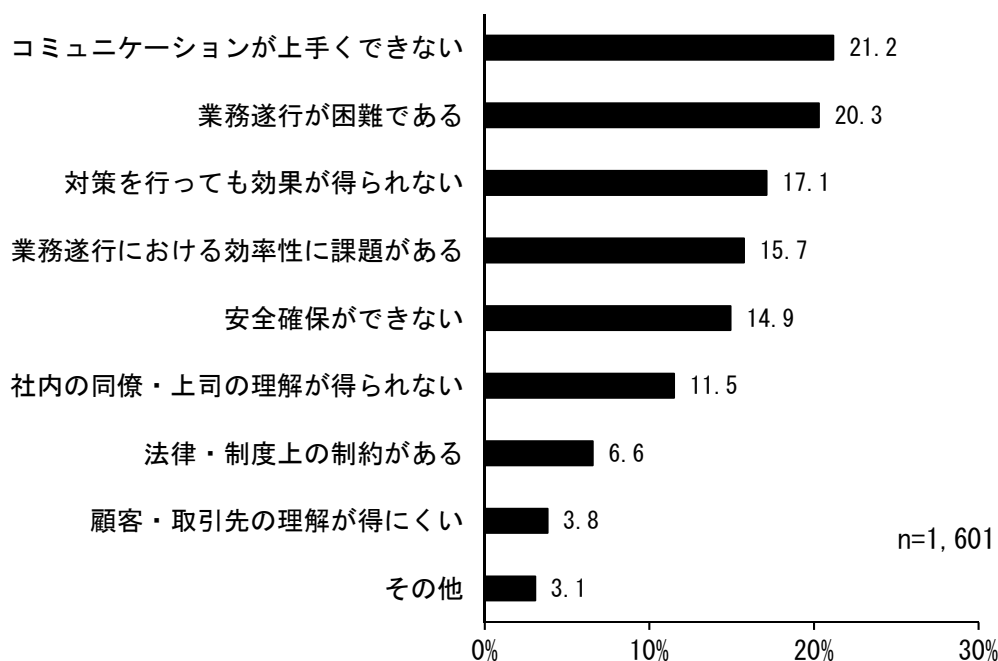
³² 「問題の内容」欄への記入はあったが、「問題なし」や「課題なし」等、課題がないことを示唆した回答は分析対象から除外した。

³³ 「業務の内容」欄に記載があった件数を記載しており、「障害種別」欄が空欄であったものも含まれる。

³⁴ 「障害種別」欄に記載があった件数を記載しており、「業務の内容」欄が空欄であったものも含まれる。

業務遂行における効率性に課題がある」には、業務を遂行するための能力等は備わっているが、遂行するために時間を要してしまうことや、その日の体調や気分によってムラがあるために効率性に課題があるといった内容が含まれる。「社内の同僚・上司の理解が得られない」は、自社内における障害者雇用への理解を得ることが難しいといった内容の記述を含めた。「法律・制度上の制約がある」は、法律や制度によって当該業務に従事することに制限がある、当該業務に従事するために必要な免許・資格が取得できない又は必要な免許・資格を持った障害者がいないといった内容が含まれる。「顧客・取引先の理解が得にくい」には、病院なら患者、警備業なら警備を行う現場にいる顧客・取引先、保育園なら園児やその保護者、建設現場なら元請などの顧客・取引先からの理解を得ることが難しいといった内容の記述が含まれる。

なお、「対策を行っても効果が得られない」については、何らかの問題があつて対策を講じたが効果が得られなかった、または、対策を講じたいが諸般の事情により実施できていない旨の記載があるものの、具体的な問題の内容については言及がなかったものを含めた。「その他」には、その記述からは他の8分類への分類を行うことが困難であったもの等を含めた。



図表 2-31 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること
(自由記述をもとに分類、複数回答)

項目ごとの具体的な記述例を以下に示す。

【コミュニケーションが上手くできない】(339 事例)

- ・ 補聴器をつけていても、電話での話が聞き取れないことがままある
- ・ 対人関係のトラブル。指導・コミュニケーションの難しさ
- ・ コミュニケーションがとりづらい。本人の考えを理解するのに時間がかかる
- ・ 指示の内容が理解できず間違える

【業務遂行が困難である】(325 事例)

- ・ 視聴覚の問題で、夜間作業ができない
- ・ 下肢に障害をもっているため、支えるなどの動作はできない
- ・ 人工透析の時間が必要で、責任の重い現場責任者にはできない
- ・ 計算が出来ない為一人で作業する事が出来ない
- ・ 突発的な業務内容の変更が生じた際、パニックを起こしてしまう

【対策を行っても効果が得られない】(274 事例)

- ・ 建物構造上、エレベーター設備を追加することができない
- ・ ジョブコーチに来てもらったが、改善できなかった
- ・ マニュアルを作成しても利用できなかった

【業務遂行における効率性に課題がある】(252 事例)

- ・ きき手ではない手を使つての作業のため、健常者に比べて時間がかかる
- ・ 作業スピードが気分により変化してしまう事が多い
- ・ 仕分け間違いが発生。作業後に他者の確認が必要となる
- ・ 基本的な知識がない 手順を 1～10 まで教えた上で、基本的な知識（算数や計算、言葉）を教えながらなので、3 倍～5 倍位の時間と労力を要する

【安全確保ができない】(239 事例)

- ・ ひとつの事に集中しすぎ安全面の注意を忘れがちになり不安全行動につながる
- ・ 倉庫内にはたくさんの段差や、階段があり、安全な移動ルートが確保できない
- ・ 異常音が判断できない
- ・ リフトが接近しているのがわからない

【社内の同僚・上司の理解が得られない】(184 事例)

- ・ 頻繁に休むため、他職員の理解を得にくい。(休みのフォローの負担が大きい)
- ・ 繰り返し説明が必要で、フォローする職員は、自分の仕事その間出来なかった

【法律・制度上の制約がある】(105 事例)

- ・ 運転免許の取得
- ・ 警備業法の欠格事由に該当する可能性があり、勤務に就けない

【顧客・取引先の理解が得にくい】(61 事例)

- ・ お客様には事前に了解を頂いていますが、周知されていないこともあり呼んでも無視されたとクレームになったこともある
- ・ 危険すぎる。元請の許可が出ない

【その他】(49 事例)

- ・ 本人の家族も知的障害があり給与の 3 原則（本人払い、現金払い、直接払い）が難しい（家族に搾取されてしまう）。実質的な後見人が必要など業務外でのケア・フォローが必要だが、とても手がまわらない
- ・ 障害を理由に、短期間で退職した場合、免許取得費用の回収が困難

（２）業務の内容と問題の内容との関係

業務の内容ごとに問題の内容を把握するため、業務の内容を厚生労働省編職業分類の職業大分類ベースでの分類を行い³⁵、（１）ウで分類した９つの「問題の内容」ごとに記述率を算出した結果を図表２－３２に示す^{36 37}。

nが10以上の職業の場合、「Ex. 介護サービスの職業」、「H. 生産工程の職業」及び「Ky. 清掃の職業」では「コミュニケーションが上手くできない」、「B. 専門的・技術的職業」、「Ey. 介護サービス以外のサービスの職業」及び「F. 保安の職業」では「業務遂行が困難である」、「C. 事務的職業」及び「職業全般」では「対策を行っても効果が得られない」、「Z. その他の職業」では「業務遂行における効率性に課題がある」、「H. 生産工程の職業」、「Ix. 自動車以外の輸送・機械運転の職業」、「Iy. 自動車運転の職業」、「J. 建設・採掘の職業」、「Kx. 運搬・包装の職業」では「安全確保ができない」ことに関する記述が最も多かった。

図表２－３２ 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること
（業務の内容から分類した厚生労働省編職業大分類別、％）

	コミュニケーションが上手くできない	業務遂行が困難である	対策を行っても効果が得られない	業務遂行における効率性に課題がある	安全確保ができない	社内の同僚・上司の理解が得られない	法律・制度上の制約がある	顧客・取引先の理解が得にくい	その他
A. 管理的職業 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
B. 専門的・技術的職業 (n=204)	15.2	26.0	18.1	7.8	14.7	15.7	10.8	3.9	3.4
C. 事務的職業 (n=273)	22.3	17.6	26.0	22.7	3.3	12.1	2.2	1.5	1.8
D. 販売の職業 (n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Ex. 介護サービスの職業 (n=107)	32.7	20.6	24.3	19.6	9.3	19.6	1.9	4.7	1.9
Ey. 介護サービス以外のサービスの職業 (n=117)	25.6	29.1	14.5	12.0	13.7	8.5	5.1	1.7	2.6
F. 保安の職業 (n=93)	14.0	28.0	18.3	10.8	12.9	6.5	6.5	19.4	1.1
G. 農林漁業の職業 (n=4)	75.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
H. 生産工程の職業 (n=77)	28.6	14.3	10.4	16.9	28.6	3.9	6.5	0.0	5.2
Ix. 自動車以外の輸送・機械運転の職業 (n=57)	21.1	17.5	10.5	10.5	26.3	12.3	19.3	3.5	5.3
Iy. 自動車運転の職業 (n=143)	8.4	28.0	7.7	5.6	30.1	6.3	20.3	7.0	2.1
J. 建設・採掘の職業 (n=43)	4.7	20.9	11.6	4.7	53.5	14.0	11.6	7.0	2.3
Kx. 運搬・包装の職業 (n=99)	14.1	21.2	11.1	21.2	22.2	10.1	8.1	2.0	3.0
Ky. 清掃の職業 (n=163)	30.7	12.9	14.7	23.9	3.7	12.9	0.6	0.6	3.7
Z. その他の職業 (n=143)	23.8	10.5	16.1	24.5	13.3	11.2	2.1	1.4	4.9
職業全般 (n=20)	15.0	10.0	35.0	10.0	15.0	10.0	0.0	5.0	10.0

³⁵ 記述数が多かった大分類「E. サービスの職業」、「I. 輸送・機械運転の職業」、「K. 運搬・清掃・包装等の職業」についてはそれぞれ「Ex. 介護サービスの職業」と「Ey. 介護サービス以外のサービスの職業」、「Ix. 自動車以外の輸送・機械運転の職業」と「Iy. 自動車運転の職業」、「Kx. 運搬・包装の職業」と「Ky. 清掃の職業」に分割した。また、厚生労働省編職業分類は職務の類似性によって分類されているため業種ごとの分類とは異なる。例えば「B. 専門的・技術的職業」には、「医師」「看護師」（多くが医療業で従事）、「介護福祉士」（多くが社会福祉で従事）、「大学教員」（多くが教育で従事）、「建築技術者」（多くが建設業で従事）等が含まれているなど、業種とは一致しない点に留意が必要である。加えて、業務の内容に係る記載はあったものの、特定の職業分類への振り分けが困難であったものを「Z. その他の職業」に、特定の業務に関する記述がなく、職業分類への振り分けができなかったものや業務全般に係る内容である旨の記述があったものについては「職業全般」に分類した。また、複数の職業分類に跨る内容だった場合、あてはまると思われる職業分類すべてに振り分けを行った。

³⁶ 業務の内容ごとに職業分類への振り分けを行った件数をnに計上した。例えば、1つの事業所の1回答において「A. 管理的職業」と「B. 専門的・技術的職業」の業務に関する記述があった場合、「A. 管理的職業」と「B. 専門的・技術的職業」の両方にnを計上した。また、「業務の内容」欄が無回答であった回答は、分析対象から除外した。

³⁷ 全体での平均を上回っているものに網掛けを行った。

（３）障害種別と問題の内容との関係

障害種別ごとに問題の内容（９分類）の記述率を分析した結果を図表２－33に示す^{38 39}。

「身体障害」は「業務遂行が困難である」ことに関する記述、「知的障害」、「精神障害」及び「発達障害」は「コミュニケーションが上手くできない」ことに関する記述、「発達障害」、「高次脳機能障害」及び「その他の障害」は「業務遂行における効率性に課題がある」ことに関する記述の割合が最も高かった。また、特定の障害種に限定しない「障害全般」は、「安全確保ができない」ことに関する記述割合が最も高く、安全確保は全障害共通の問題となっている。

具体的な記述例を挙げると、「コミュニケーションが上手くできない」では「利用者への説明ができない。利用者からの質問に答えられない」（知的障害）、「業務遂行が困難である」では「左上肢機能の全廃。両手での作業が不自由なため、業務が限定される」（身体障害）、「業務遂行における効率性に課題がある」では「同時にふたつ以上の事に注意を払いながらの介護業務には支障をきたす事がある」（高次脳機能障害）、「安全確保ができない」では「危険がともなう作業なので、障害者雇用のノウハウがない状態で、どのように業務に就いてもらったらよいかわからない（責任がもてない）」（障害全般）、「社内の同僚・上司の理解が得られない」では「通常と思われる会話内容でも、「なぜ、どうして」と追求がきて、周りが疲れる。ストレスがたまると大声を出すので周りが恐がる。上記行動が何回かあるため、周りの人が気を使い仕事はかどらない」（精神障害）、「法律・制度上の制約がある」では「建設作業に必要な資格や免許の取得がしにくい」（身体障害）、「顧客・取引先の理解が得にくい」では「聞きとりが難しいので、筆記が必要な為、お客様の対応に時間と理解をしてもらう事」（身体障害）等の記述がみられた。

図表２－33 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること
（障害種別、％）

	コミュニケーションが上手くできない	業務遂行が困難である	対策を行っても効果が得られない	業務遂行における効率性に課題がある	安全確保ができない	社内の同僚・上司の理解が得られない	法律・制度上の制約がある	顧客・取引先の理解が得にくい	その他
身体障害 (n=656)	15.7	27.9	22.1	13.6	15.5	8.8	6.6	4.0	2.3
知的障害 (n=387)	31.5	20.2	12.9	22.2	11.6	9.0	7.5	3.9	1.6
精神障害 (n=419)	24.6	14.1	13.6	14.8	10.3	18.1	6.7	3.3	4.3
発達障害 (n=39)	23.1	12.8	5.1	23.1	7.7	5.1	0.0	2.6	7.7
高次脳機能障害 (n=3)	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
その他の障害 (n=34)	17.6	11.8	14.7	23.5	11.8	11.8	2.9	8.8	5.9
障害全般 (n=25)	8.0	16.0	28.0	0.0	60.0	8.0	4.0	8.0	4.0

³⁸ 障害種別ごとの件数をnに計上した。障害種別欄に回答がなかったものは分析対象から除外した。障害種の「その他の障害」については、障害全般ではない具体的な記述があったが記述内容からでは他の障害種に分類することが困難だったものを分類した。また、「障害全般」は、「障害全般」又はそれに類する記述があったものを分類した。

³⁹ 全体での平均を上回っているものに網掛けを行った。

（４）対象職種と問題の内容との関係

対象職種労働者雇用事業所において、常用雇用労働者が従事している対象職種ごとに、本自由記述の問題の内容（９分類）の記述率を分析した結果を図表２－３４に示す^{40 41}。

nが10以上の職種の場合、「3. 大学教職員」、「4. 医師等」及び「6. 児童福祉施設」では、「コミュニケーションが上手くできない」ことに関する記述、「5. 小学校等の教職員」及び「16. 警備業務」では「業務遂行が困難である」ことに関する記述、「5. 小学校等の教職員」及び「10. 鉄道等の運行保安」では「対策を行っても効果が得られない」ことに関する記述、「9. 鉄道等の運転」、「11. とび等の業務」、「13. 建設に関する業務」及び「14. 高熱物体の取り扱い」では「安全確保ができない」ことに関する記述が最も多くみられた。

また、対象職種のうち、「5. 小学校の教職員」、「9. 鉄道等の運転」、「10. 鉄道等の運行保安」、「12. 伐木等の業務」、「13. 建設に関する業務」、「14. 高熱物体の取り扱い」及び「16. 警備業務」では「法律・制度上の制約がある」ことについての記述が全体平均よりも多くみられた。

具体的な記述例を挙げると、「コミュニケーションが上手くできない」では「マヒが残ったことによる滑舌の悪さが、講義での話の聞きとりに影響を及ぼした」（3. 大学教職員）、「業務遂行が困難である」では「小学校教諭の場合、1教員がクラスの全ての教科を担当するため、身体障害の種別によっては担えない業務が多くなる。施設整備に大きな費用がかかる。また、教諭という仕事が高度な専門性が求められるため、障害者雇用枠での採用になじまない」（5. 小学校等の教職員）、「業務遂行における効率性に課題がある」では「片手の不自由な従業員が、赤白の手旗を使用する際持ちかえが必要になる（トランシーバーを利用する時も同じ）」（16. 警備業務）、「安全確保ができない」では「高い所、深い所、その他現場作業で労災の危険あり。よって作業不可能」（13. 建設に関する業務）、「社内の同僚・上司の理解が得られない」では「業務の最中に発作を起こす恐れがある為本人だけではなく、複数人で業務にあたっている。その為、他の業務に人員が配置できず他の従業員から不満がでる」（6. 児童福祉施設）、「法律・制度上の制約がある」では「国家・公的資格がないと作業できない」（4. 医師等）、「顧客・取引先の理解が得にくい」では「車から降りる事ができず、荷物の積み込みドアマン等で苦情がある」（9. 鉄道等の運転）等の記述がみられた⁴²。

⁴⁰ 対象職種労働者雇用事業所において「問題の内容」に係る回答があった件数をnに計上した。1つの対象職種労働者雇用事業所が2つ以上の対象職種において常用労働者を雇用している場合は、両方の対象職種をnに計上した。よって、例えば「1. 坑内労働」と「2. 船員」において常用雇用労働者を雇用している事業所で、「問題の内容」に係る回答を3件行っていた場合、「1. 坑内労働」と「2. 船員」の両方にnは3件ずつ計上されている。また、本問は対象職種の業務に限定して質問を行っていないため、回答があった「問題の内容」が対象職種の業務に従事する障害者に関するものとなっていないものも含まれる点に留意する必要がある。

⁴¹ 全体での平均を上回っているものに網掛けを行った。

⁴² 「対策を行っても効果が得られない」には、具体的な問題の内容が記載されていないため、掲載を行わなかった。

図表 2-34 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること
(対象職種別、%)

	コミュニケーションが上手くできない	業務遂行が困難である	対策を行っても効果が得られない	業務遂行における効率性に課題がある	安全確保ができない	社内の同僚・上司の理解が得られない	法律・制度上の制約がある	顧客・取引先の理解が得にくい	その他
1. 坑内労働 (n=9)	33.3	44.4	33.3	11.1	22.2	22.2	0.0	11.1	0.0
2. 船員 (n=5)	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
3. 大学教職員 (n=33)	30.3	18.2	27.3	24.2	3.0	15.2	6.1	0.0	12.1
4. 医師等 (n=423)	27.7	22.0	16.1	15.8	8.0	14.7	4.3	2.1	2.8
5. 小学校等の教職員 (n=19)	10.5	42.1	42.1	10.5	5.3	21.1	15.8	0.0	0.0
6. 児童福祉施設 (n=106)	21.7	17.0	20.8	12.3	13.2	15.1	4.7	1.9	2.8
7. 猛獣等の飼育管理 (n=0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. 航空機への搭乗 (n=0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. 鉄道等の運転 (n=254)	14.2	20.1	11.4	15.4	24.0	7.9	10.2	4.3	3.1
10. 鉄道等の運行保安 (n=23)	13.0	13.0	30.4	13.0	26.1	17.4	8.7	0.0	8.7
11. とび等の業務 (n=23)	13.0	13.0	21.7	4.3	52.2	30.4	0.0	4.3	4.3
12. 伐木等の業務 (n=9)	22.2	22.2	11.1	11.1	44.4	0.0	22.2	0.0	0.0
13. 建設に関する業務 (n=91)	23.1	17.6	18.7	7.7	35.2	17.6	9.9	3.3	2.2
14. 高熱物体の取り扱い (n=21)	23.8	9.5	9.5	23.8	28.6	9.5	9.5	0.0	0.0
15. 郵便等に関する業務 (n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
16. 警備業務 (n=119)	20.2	26.9	20.2	13.4	15.1	7.6	6.7	13.4	1.7

(5) 業種と問題の内容との関係

業種ごとに本自由記述の問題の内容(9分類)の記述率を分析した結果を図表 2-35 に示す^{43 44}。

n が 10 以上の業種の場合、「E. 製造業」、「Px. 医療」及び「Py. 社会福祉」では、「コミュニケーションが上手くできない」ことに関する記述、「LNQR. サービス業(警備業含む)」では「業務遂行が困難である」ことに関する記述、「O. 教育, 学習支援業」では「対策を行っても効果が得られない」ことに関する記述、「D. 建設業」及び「H. 運輸業, 郵便業」では「安全確保ができない」ことに関する記述が最も多くみられた。

図表 2-35 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること
(業種別、%)

	コミュニケーションが上手くできない	業務遂行が困難である	対策を行っても効果が得られない	業務遂行における効率性に課題がある	安全確保ができない	社内の同僚・上司の理解が得られない	法律・制度上の制約がある	顧客・取引先の理解が得にくい	その他
AB. 農業, 林業 漁業 (n=8)	37.5	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業 (n=0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. 建設業 (n=200)	19.5	20.0	20.0	12.0	21.5	14.0	7.0	3.5	2.5
E. 製造業 (n=103)	26.2	17.5	11.7	16.5	23.3	8.7	6.8	0.0	2.9
FG. 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 (n=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
H. 運輸業, 郵便業 (n=436)	15.1	18.3	13.5	16.7	19.3	6.7	10.1	4.1	3.7
IK. 卸売業, 小売業 不動産業, 物品賃貸業 (n=7)	0.0	14.3	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
LNQR. サービス業(警備業含む) (n=112)	17.0	25.9	17.0	12.5	14.3	5.4	8.0	17.0	0.9
O. 教育, 学習支援業 (n=56)	23.2	21.4	28.6	19.6	3.6	16.1	7.1	0.0	8.9
Px. 医療 (n=427)	26.0	21.8	20.1	18.3	7.3	16.4	4.2	2.3	2.6
Py. 社会福祉 (n=247)	24.7	19.8	15.8	13.0	14.6	12.6	3.6	2.4	2.8
T. 分類不能の産業 (n=0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁴³ 主な事業(業種)が無回答だった回答は分析対象から除外した。「問題の内容」の回答件数(1事業所最大3件)をnに計上した。

⁴⁴ 全体での平均を上回っているものに網掛けを行った。

8 除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等

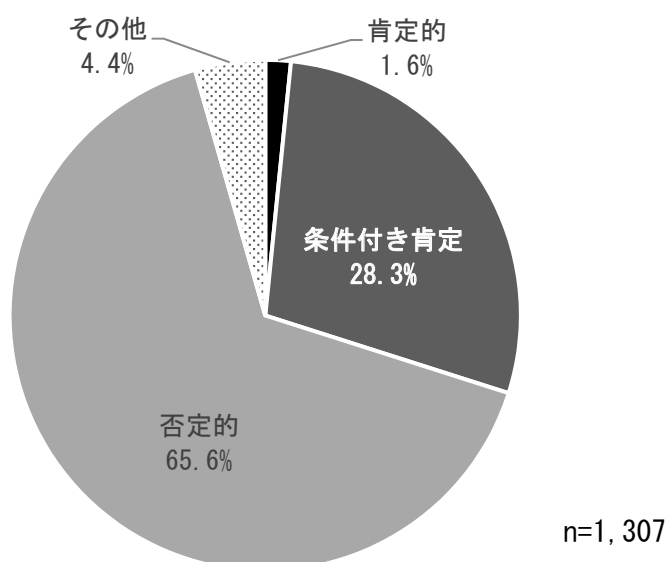
除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等について自由記述による回答を求め、得られた 1,307 件の回答について質的分類及び量的分類を行った。

(1) 質的分類

ア 全体の傾向

除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等の内容を「肯定的」、「条件付き肯定」、「否定的」及び「その他」の 4 つに分類した結果を図表 2-36 に示す。結果としては「否定的」が 65.6%と最も多く、「条件付き肯定」が 28.3%と続き、「肯定的」なものは 1.6%であった。

「肯定的」には、明確に除外率の廃止・縮小を肯定的にとらえる記載があったもの、「条件付き肯定」には明確に除外率の廃止・縮小に関するスタンスは記載されていないが、その文脈から除外率廃止・縮小は受け入れているものと考えられ、その上で具体的なアイディア・意見等の記載があったもの、「否定的」は明確に除外率の廃止・縮小を否定的にとらえる記載があったものを分類した。「その他」には、上記のいずれにも該当しないものを分類した。



図表 2-36 除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等の内容

「肯定的」、「条件付き肯定」及び「否定的」のそれぞれ具体的な記述内容の一例を以下に抜粋する。

○「肯定的」(21 件)

- ・ 除外する必要があるのか疑問。何らかの就業ができるのではないだろうか
- ・ 当社の様な運送業であっても、必ず、事務的業務はあり、除外率は、廃止すべきと考えます
- ・ 倉庫は現状、旧来の保管中心の倉庫と、ピッキング作業を中心とした作業を含む倉庫に分かれる。旧来の倉庫の場合、リフト作業が中心となるため、リフトの専用改造が必要になる関係で除外率が必要であったが、当社の場合は作業中心であるため、検品、梱包、発送先ごとの仕分で障害者を活用できることもあり、除外率が廃止されても大きな影響はない

○「条件付き肯定」(370 件)

「条件付き肯定」には、除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等に関する具体的な記述があったものが主となっている。その内容は大きく「業種以外の観点による除外率の設定」、「法定雇用率の算定方法等の見直し」及び「障害者雇用を行う事業主に対する支援」の3つに分類された。主な記述は以下のとおり。

【業種以外の観点による除外率の設定】

- ・ 業種による除外率の設定だけでなく、職別、職種も考えて、整理してほしい。業務内容で対応出来ない事も多々ある
- ・ 大手企業と中小企業とでは用意できる環境も資源も時間も大幅に異なる。それぞれの規模や内情に合わせて除外率を調整したらどうか
- ・ 障害別に除外業種を決める。その対象となる業種については、一定割合配置割合を軽減する
- ・ 障害の度合い、状態により大変さは大きく違う。同じ率であれば軽度の方のみしか採用しなくなる

【法定雇用率の算定方法等の見直し】

- ・ 週 20 時間以上しかカウントにならないが週 10 時間（2 h × 週 5 日）など常勤換算としてカウントできるようにしてほしい
- ・ 精神障害においても「重度」「重度以外」の区分を設け、身体障害者と同じようにカウントする
- ・ 業種によって危険を伴う作業があり雇用ができない現状があるため、1 人あたりのカウント数を増やす

【障害者雇用を行う事業主に対する支援】

- ・ 廃止の代わりに調整金を上げて、就労が困難な業種でも工夫して採用している企業に報いる
- ・ 危険回避の対策をきちんと取った上で縮小等に取り組みないと労災の増加につながり本末転倒となりかねません。障害者雇用を進める上でもこの点は特に大切にしていきたいと思います
- ・ 表面上の制度やルールだけでは現実には難しい。雇用側が個々で努力するだけでなく、より多くの支援施策がなくては実現できない
- ・ 設備等安全化の技術検討の人的支援、補助
- ・ 障害者雇用の必要性は理解できるが、保育園の場合、雇用の実例があればピーアールしていただきたい。（保育士として雇用している例があれば特にお願いしたい）
- ・ 取り組みを行っていくうえで、助成金を利用できることも重要と考えるが、まずは人的支援（サポート）が大切であるとする

○「否定的」(858 件)

- ・ 廃止・縮小には反対です
- ・ 中小企業では人手不足なこともあり現場作業員としては厳しいものがある。（安全、設備等）職種によって障害者を雇用出来るか難しいので除外率は残してほしい
- ・ 業務によって障害者を雇用できないものもあるため除外率の廃止・縮小は企業に不利益になる

イ 対象職種・業種と記述内容との関係

対象職種労働者雇用事業所において、対象職種ごとに本記述内容を分析した結果を図表 2-37 に示す⁴⁵。n が 10 以上の職種の場合、全ての職種で「否定的」な記述が最も多かったが、全体における回答率（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「4. 医師等」、「5. 小学校等の教職員」及び「9. 鉄道等の運転」では「肯定的」な記述、「3. 大学教職員」、「4. 医師等」、「5. 小学校等の教職員」、「6. 児童福祉施設」及び「10. 鉄道等の運行保安」では「条件付き肯定」の記述を行った割合が全体平均よりも高かった。

図表 2-37 除外率の廃止・縮小等に資する取組等についてのアイディア・意見等の内容
（対象職種別、％）

	肯定的	条件付き肯定	否定的	その他
1. 坑内労働 (n=5)	0.0	20.0	80.0	0.0
2. 船員 (n=14)	0.0	21.4	78.6	0.0
3. 大学教職員 (n=34)	0.0	29.4	58.8	11.8
4. 医師等 (n=344)	2.0	31.3	62.0	4.7
5. 小学校等の教職員 (n=44)	2.3	29.5	68.2	0.0
6. 児童福祉施設 (n=92)	1.1	28.6	63.7	6.6
7. 猛獣等の飼育管理 (n=0)	—	—	—	—
8. 航空機への搭乗 (n=3)	0.0	33.3	66.7	0.0
9. 鉄道等の運転 (n=238)	2.5	22.4	73.0	2.1
10. 鉄道等の運行保安 (n=22)	0.0	36.4	59.1	4.5
11. とび等の業務 (n=23)	0.0	26.1	69.6	4.3
12. 伐木等の業務 (n=5)	0.0	40.0	60.0	0.0
13. 建設に関する業務 (n=76)	0.0	19.7	77.6	2.6
14. 高熱物体の取り扱い (n=17)	0.0	18.8	81.3	0.0
15. 郵便等に関する業務 (n=0)	—	—	—	—
16. 警備業務 (n=92)	0.0	21.7	75.0	3.3

⁴⁵ 対象職種ごとに 1 人以上の常用雇用労働者がいると回答があった事業所数のうち、本問に回答があった事業所数を n に計上した。1 つの対象職種労働者雇用事業所が 2 つ以上の対象職種において常用雇用労働者を雇用している場合は、両方の対象職種に n を計上した。

同様に、業種ごとに本自由記述の内容を分析した結果を図表 2-38 に示す⁴⁶。n が 10 以上の業種の場合、全ての業種で「否定的」な記述が最も多かったが、全体における回答率（全体平均）を上回っているもの（網掛け）をみると、「H. 運輸業, 郵便業」、「Px. 医療」及び「Py. 社会福祉」は「肯定的」な記述、「E. 製造業」、「O. 教育, 学習支援業」、「Px. 医療」及び「Py. 社会福祉」では、「条件付き肯定」の記述を行った割合が全体平均よりも高かった。

図表 2-38 除外率の廃止・縮小等に資する取組等についてのアイディア・意見等の内容
(業種別、%)

	肯定的	条件付き肯定	否定的	その他
AB. 農業, 林業 漁業 (n=5)	0.0	0.0	80.0	20.0
C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業 (n=4)	0.0	0.0	100.0	0.0
D. 建設業 (n=196)	1.0	27.6	68.4	3.1
E. 製造業 (n=67)	1.5	32.8	62.7	3.0
FG. 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 (n=1)	0.0	0.0	100.0	0.0
H. 運輸業, 郵便業 (n=355)	2.3	26.2	68.5	3.1
IK. 卸売業, 小売業 不動産業, 物品賃貸業 (n=2)	0.0	50.0	0.0	50.0
LNQR. サービス業(警備業含む) (n=82)	0.0	17.1	78.0	4.9
O. 教育, 学習支援業 (n=89)	1.1	30.3	62.9	5.6
Px. 医療 (n=332)	1.8	30.4	62.3	5.4
Py. 社会福祉 (n=171)	1.8	33.3	59.6	5.3
T. 分類不能の産業 (n=0)	-	-	-	-

⁴⁶ 主な事業（業種）ごとに本問に回答があった事業所数を n に計上した。業種が無回答だった事業所については、分析対象から除外した。

（２）量的分類（テキストマイニングによる分析）

1,307件の自由記述データの全体的な特徴を把握することを目的として、KH Coder（文献2：樋口, 2004）を用いたテキストマイニングによる分析を行った。処理された文章に対して形態素解析（言語データを言語で意味を持つ最小単位に分割し、それぞれの品詞等を判別する作業）を行い、その結果抽出された3,613語⁴⁷のうち、出現頻度が65回以上の単語を分析の対象とした。単語と単語の出現パターンの類似度（共起関係）を、Jaccard係数を用いて算出し、その関係を共起ネットワークにより図示した。共起ネットワークにおいて、高い共起関係にあるほど濃い線で、出現数の多い語ほど大きい円で描画される。（図表2-39、図表2-40）

この共起ネットワークをもとに、得られた記述を項目分けし、以下に整理した。

ア 除外率対象業種における障害者雇用について

共起ネットワークの中心部に「雇用」「障害者」「難しい」「業務」「必要」「業種」「多い」というまとまりがある。具体的には、「障害者の雇用に力を入れているが、業務が利用者に直接的に係わりの少ない業種で考えざるを得ないため、雇用が思うようにならない。除外率が廃止・縮小されることで、障害者の雇用が大変難しくなる。雇用するとした場合、業種が限られ、雇用基準を満たすことが容易ではなくなる」など、主に除外率の廃止・縮小に対して否定的な考えを表明する記述から構成されるものとなっていた。

イ 建設業の特徴について

共起ネットワークの右側に「現場」「作業」「危険」「建設」「安全」「確保」というまとまりがある。これは主な事業（業種）が建設業であると回答した事業所によるものであり、具体的には、「建設業は現場対応が多く、現場では何より安全性を優先するため、今以上の障がい者の雇用は難しく、除外率の設定は必要だと思います」、「建設業においては現場作業が必須であり、そこに障害者が従事するのにはまだまだハードルが高いと思われる。（安全面、人の配置等）現場以外での従事にも限りがあり、除外率の廃止・縮小については慎重にご対応いただきたい」等の記述がみられた。

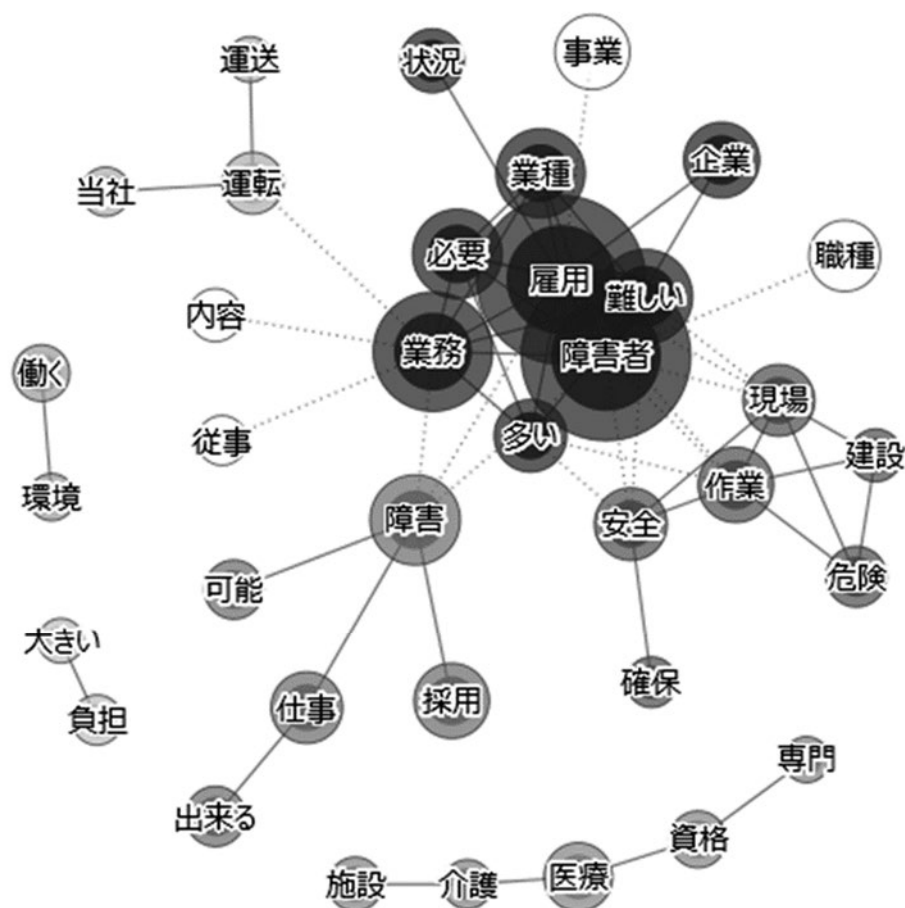
ウ 医療、福祉の特徴について

共起ネットワークの下側に「施設」「介護」「医療」「資格」「専門」というまとまりがある。これは主な事業（業種）が医療、福祉であると回答した事業所によるものであり、具体的には、「病院は専門職（資格職）が多く、無資格で障害者さんが取り組みやすい業務が委託化されてしまっていることが多いため、除外率が廃止されると、雇用率達成は難しいです」、「特別養護老人ホームでの障害者雇用は非常に難しい。大半が介護士他専門職であるため、その資格等を持った方が非常に少ない」等の記述がみられた。

⁴⁷ 分析にあたり、どのような文書でも出現頻度が高くなる一般的な語（「思う」、「考える」等）と、質問に直接関わる語（「除外率」、「廃止」、「縮小」）は除外した。

図表 2-39 「除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等」において、出現回数上位 30 位の単語リスト

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
障害者	1,083	事業	199	困難	134
雇用	1,073	安全	187	運転	132
業務	528	多い	187	場合	130
難しい	326	現場	182	危険	128
障害	294	仕事	181	出来る	126
必要	290	職種	179	人	122
業種	287	医療	165	可能	121
企業	205	状況	143	対応	112
作業	202	現状	136	資格	111
採用	201	理解	136	会社	110



図表 2-40 「除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等」の共起ネットワーク

第4節 調査結果のまとめ

1 対象職種における障害者雇用の状況

本調査で回答があった7,341事業所のうち、対象職種の業務に従事している障害者数の回答があったのは、約25%となる1,870事業所となっていた（3（1））。一方で、対象職種に従事する障害者数の過去20年程度の間での変化をみると、いずれの職種でも「増加」又は「横ばい」と回答する割合が最も高い（図表2－8）ことから、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として、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。

また、回答事業所を事業形態別にみると、一般の事業所が97.5%とほとんどを占めており、除外率設定業種の事業を営む特例子会社や就労継続支援A型事業所等はあまり存在していないということがわかった⁴⁸（図表2－3）。

対象職種における障害者の障害種別をみると、いずれの対象職種でも身体障害者が最も多く、「6. 児童福祉施設」等一部の職種を除いて8割以上を占めていた（図表2－7）。ここから、除外率制度は元々身体障害者を対象に創設されたものであるが、その後に障害者雇用義務の対象が知的障害者及び精神障害者に拡大しても知的障害者や精神障害者はあまり増えていないものと思われる。対象職種のうち「6. 児童福祉施設」については、他の対象職種よりも知的障害者及び精神障害者が占める割合が高かった（図表2－7）。当該職種においては、職種ごとの雇用管理改善の実施割合が全ての項目で全体平均を上回っており（図表2－10）、様々な観点から雇用管理改善が行われていることから、知的障害者等が従事しやすい業務内容や勤務条件、職場環境となっている可能性があると考えられる。

2 対象職種における雇用管理改善の実施状況及び対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況等

（1）対象職種における雇用管理改善の実施状況及び対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況

対象職種における雇用管理改善の実施状況に関しては、いずれの項目でも「実施無」が全体の約6割を占めた。雇用管理改善の項目としては、「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」が最も実施率が高かった（図表2－9）。

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、いずれの項目でも「ない」という回答が全体の約4割強を占め（図表2－14）、技術革新の事業所への導入状況についても「導入無」という回答が全体の約6割弱を占め、「導入有」が1割弱程度に止まっていた（図表2－17）。「導入有」と回答した項目の中では、「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」と「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」の導入率がそれぞれ9.1%と最も高かった（図表2－17）。

また、「実施有」や「導入有」と回答した事業所においては「実施無」や「導入無」と回答した事業所よりも実施しやすさ及び効果を感じている（図表2－12、13、20、21）ことから、雇用管理改

⁴⁸ 当初は事業形態別での分析も有効だと考えていたが、分析を行うために十分な回答数が得られなかったため、事業形態別での集計・分析は実施できなかった。

善の実施や技術革新の導入に取り組むまでにはハードルが高いが、実際に取り組んでみると予想よりも実施しやすいと感じたり、効果を実感できている状況が伺え、逆に想像だけではその実施しやすさや効果を実感することは難しく、実際に取組に着手することの重要性を示唆していると考えられる。

対象職種別でみると、雇用管理改善については、「6. 児童福祉施設」と「16. 警備業務」で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）を上回り、様々な観点から雇用管理改善に取り組んでいることが分かった（図表 2－10）。技術革新については、「3. 大学教職員」、「9. 鉄道等の運転」及び「14. 高熱物体の取り扱い」で5項目中4項目において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、「進展している」と回答した割合が全体平均を上回っており、様々な観点から技術革新の進展を認識している割合が高いことが分かった（図表 2－15）。技術革新の導入状況については、「5. 小学校等の教職員」と「13. 建設に関する業務」で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）を上回り、様々な観点から技術革新を導入していることがわかった（図表 2－18）。

業種別でみると、雇用管理改善については「Py. 社会福祉」が全ての項目において業種ごとの実施割合が全体平均を上回っていた（図表 2－11）。技術革新のうち、世間一般の進展状況については、「0. 教育, 学習支援業」が全ての項目で業種ごとの「進展している」と回答した割合が全体平均を上回っていた（図表 2－16）。技術革新の導入状況については、「C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業」と「E. 製造業」が全ての項目で業種ごとの導入割合が全体平均を上回っていた（図表 2－19）。

雇用管理改善の内容としては、重たいものを持たせない等周りのサポートや看護師、カウンセラーの配置といった人的支援に関するものから、マニュアル整備、業務の切り出し、勤務日、勤務時間の柔軟な調整など働きやすい環境づくりに関する支援などが挙げられ、各企業が独自に工夫している様子が伺えた（4（1）ア）。

また、技術革新の具体的内容は、特定の対象職種の業務を行う場合のみを想定して開発されたと考えられる特殊な装置やシステムが記載されているものがある一方、「タブレット」や「カーナビ」、「オートマチック車」など、対象職種の業務だけではなく、日常生活で普及しているものに係る記述も多くみられた（4（2）イ）。科学技術の進歩に伴い、どの対象職種に関わる技術革新についても程度の差はあれ進展しており、企業は技術革新を活用しているものと思われるが、いずれの対象職種でも約4割強が技術革新の世間一般の進展状況を「ない」と考え、導入も1割弱程度の事業所しか行っていなかった理由の一つとして、企業がこれらの技術革新と障害者雇用を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。

（2）対象職種に従事する障害者数の増減と雇用管理改善の実施状況、技術革新の導入状況との関係

雇用管理改善の実施状況を対象職種に従事する障害者数の増減別でみると、障害者数が「増加」と回答している事業所の方が、いずれの雇用管理改善の項目についても「実施有」と回答した割合が最も高く、障害者雇用が増加している事業所では雇用管理改善の実施率が高いことが明

らかとなった（図表 2－22）。特に、「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」と「体調・精神面の変化が不安定でも業務ができるような工夫・改善」は「増加」群と「減少」群で、「実施有」と回答する割合に 10 ポイント以上の差がみられ、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。

また、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みると、「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「高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等」、「他人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」及び「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」の 4 項目において、「横ばい」群の導入率が最も高く、次に「増加」群が続いた（図表 2－23）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、これらに関する技術革新の導入が重要である可能性が示唆された。

3 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」、「業務上の安全が確保できない。本人に危険が伴う」、「周りの従業員や顧客などに危険が及ぶ恐れがある」といった項目の選択率が高く（図表 2－24）、「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。対象職種別でみると、「2. 船員」及び「8. 航空機への搭乗」では「特に支障はない」を除く 6 項目全てにおいて全体平均を上回る回答割合となっており、支障となっている項目が多いことが分かった。また、n が 10 以上の職種の場合、「3. 大学教職員」、「4. 医師等」、「5. 小学校等の教職員」及び「6. 児童福祉施設」では、「業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる」が、それ以外では「業務上の安全が確保できない。本人に危険が伴う」の回答割合が最も高く、対象職種の中でも業務内容によって「人的支援」と「本人・周囲の安全確保」のどちらがより支障となるかに違いがみられた（図表 2－25）。

また、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かについては、「同僚、上司等、ともに働く人の理解」、「人的支援（業務遂行の援助）」、「設備・機器の改善」といった項目の選択率が高かった（図表 2－27）。対象職種別でみると、「11. とび等の業務」では全 11 項目中 10 項目で全体平均を上回る回答割合となっており、障害者を就けるために必要だと思う項目が他の職種よりも多いことが分かった（図表 2－28）。

4 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること

障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となることについては、自由記述の「問題の内容」から、「コミュニケーションが上手くできない」、「業務遂行が困難である」、「対策を行っても効果が得られない」、「業務遂行における効率性に課題がある」、「安全確保ができない」、「社内の同僚・上司の理解が得られない」、「法律・制度上の制約がある」、「顧客・取引先の理解が得にくい」及び「その他」の 9 つに分類された。全体では「コミュニケーションが上手くで

きない」ことに関する記述が最も多かった（図表 2－31）が、障害種別でみると、身体障害は「業務遂行が困難である」、知的障害や精神障害は「コミュニケーションが上手くできない」ことに関する記述が最も多いなど、一定程度障害特性が反映された結果となったものとする。また、特定の障害種に限定しない障害全般の問題として「安全確保ができない」ことに関する記述が多くみられ（図表 2－33）、「安全確保」は全障害共通の問題となっていた。

なお、対象職種のうち、「5. 小学校の教職員」、「9. 鉄道等の運転」、「10. 鉄道等の運行保安」、「12. 伐木等の業務」、「13. 建設に関する業務」、「14. 高熱物体の取り扱い」及び「16. 警備業務」では「法律・制度上の制約がある」ことについての記述が全体平均よりも多くみられ（図表 2－34）、対象職種の業務に従事するために、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た。

5 除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等

除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等については、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（図表 2－36）。

具体的な除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等の内容は⁴⁹、大きく「業種以外の観点による除外率の設定」、「法定雇用率の算定方法等の見直し」及び「障害者雇用を行う事業主に対する支援」の 3 つに分類された。「業種以外の観点による除外率の設定」は、業種ではなく職種、障害種、障害の度合い・状態、業務内容、企業規模等によって除外率を設定すべきだというものであった。「法定雇用率の算定方法等の見直し」は、週 20 時間未満で働く障害者を雇用率カウントに含めることや、精神障害者のカウントに「重度」区分を設けることなど、雇用率のカウント方法を見直しすべきだというものであった。「障害者雇用を行う事業主に対する支援」は、調整金の拡充、人的支援や設備投資に対する支援、対象職種において障害者雇用を行うための情報提供等を実施すべきというものであった（8（1）ア）。

6 除外率設定の事由からみた対象職種における障害者雇用の状況

元々、除外率制度の前身となる除外労働者制度では、①身体障害者の就労が困難な職務（例えば高所、地下、水上の作業など）、②他人の生命 safety に重大な危険を与えるおそれのある職務（例えば鉄道、航空機の運転手など）及び③一律に雇用率を適用するになじまない職務（例えば医師、裁判官等高度の知識を要するものなど）を除外職種として規定し、これに該当するか否かを個別の労働者ごとに判断していた。本調査を通じて除外率設定業種における障害者雇用の実態を把握するに当たり、この事由ごとに対象職種における障害者雇用の状況を把握することも有効だと考えられる。

ただし、各対象職種が上記①から③のどれに該当するかについて、明確な情報は得られなかった⁵⁰ため、ここでは、「身体障害者雇用促進法の理論と解説」（文献 3：遠藤, 1977）に上記①から③につ

⁴⁹ 「条件付き肯定」として分類したものがこれに該当する。

⁵⁰ 除外労働者制度創設時に具体的にどの対象職種が①から③のいずれに該当するかについて、文献からは得られなかった。

いて例示があった職種を代表職種として抽出し、当該3グループ間での比較を試みた。具体的には①は「11. とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他の高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者（とび等の業務）」（以下「グループ①」という。）、②は「9. 鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者（鉄道等の運転）」（以下「グループ②」という。）、③は「4. 医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師（医師等）」（以下「グループ③」という。）を代表職種とした。

結果をみると、常用雇用労働者については、グループ③の「4. 医師等」（188,303人）、障害者数についてはグループ②の「9. 鉄道等の運転」（1,365人）が最も多く（図表2-5）、障害種別での内訳をみると、全ての職種において身体障害者の割合が最も高いが、グループ②の「9. 鉄道等の運転」では身体障害者の割合が全体の94%と最も高い（図表2-7）。過去20年程度の間での対象職種に従事する障害者数の変化は、グループ③の「4. 医師等」（32.8%）が最も増加したと回答した事業所が多かった（図表2-8）。対象職種における雇用管理改善の実施状況については、グループ①の「11. とび等の業務」とグループ③の「4. 医師等」が5項目中3項目において「実施有」と回答した割合が全体平均を上回っており、実施している雇用管理改善の項目数が最も多かった（図表2-10）。対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況については、グループ②の「9. 鉄道等の運転」が5項目中3項目において「導入有」と回答した割合が全体平均を上回っており、導入している技術革新の項目数が最も多かった（図表2-18）。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、グループ①の「11. とび等の業務」とグループ②の「9. 鉄道等の運転」では「業務上の安全が確保できない。本人に危険が伴う」（順に89.8%、73.6%）を選択した割合が最も高く、グループ③の「4. 医師等」では「業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる」（70.1%）を選択した割合が最も高かった（図表2-25）。現在、障害者が就いて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、いずれの職種でも「同僚、上司等、ともに働く人の理解」（グループ①から順に65.3%、53.9%、64.9%）が最も高く、グループ①の「11. とび等の業務」とグループ②の「9. 鉄道等の運転」では「設備・機器の改善」（順に、52.5%、51.2%）、グループ③の「4. 医師等」では「人的支援（業務遂行の援助）」（57.5%）が2番目に選択率が高かった（図表2-28）。

今回は、抽出した代表職種の間での比較であり、グループ全体での傾向を示すものとはなっていないが、一定程度各グループにおける特徴を示した結果となっていると考えられる。

第3章

企業に対するヒアリング調査

第3章 企業に対するヒアリング調査

第1節 調査の方法

1 はじめに

第2章では、除外率設定業種における事業所質問紙調査の結果を示し、除外率対象職種での障害者の雇用状況と、事業所が行っている障害者雇用に関する取組や課題について、マクロ的に把握するよう努めた。除外率設定業種の障害者雇用の全体像を把握するためには、多くの事業所の状況を捉えうる質問紙調査が有効であると考えられる。ただ、対象職種で雇用される障害者について、どのような業務を担っていて、どのような課題に直面し、そして課題解決のためにどのような配慮や工夫が行われているのか、といったことを具体的に把握しようとするとき、各事例の詳細を把握することが必要となる。

本章では、除外率設定業種の企業・法人（以下「企業」という。）の中で、実際に障害者を雇用している8の企業について行ったヒアリングの結果を報告する。まず本節では、ヒアリング調査の方法について紹介する。次いで第2節において、8の企業の事例を紹介する。そして第3節において、それらを整理し、考察を行う。その際、除外率設定業種における障害者雇用の課題、実施している配慮事項等に注目し、事例間で共通するポイントや、事例によって異なるポイントに注目する。そのことにより、業種や事業規模の差異と、各企業の障害者雇用の実態との関係を示すよう試みる。

2 事例選択

ヒアリング対象企業の選択は、以下の手順で行った。第2章で紹介した質問紙調査に協力いただいた企業の中で、ヒアリング調査への協力を「是」とし、連絡先が明記してあったものを選択した。その中で、対象職種における雇用管理改善の実施状況（第2章第3節4）、障害者が業務に従事する場合に健常者が作業する場合とくらべて課題となること（第2章第3節7）等に具体的な取組内容を回答しているものをピックアップした。これは、ヒアリング調査において具体的な情報提供を得られる可能性を高めるために行った。

上記の作業を行った後、できるだけ「業種」、「障害種別」にばらつきを持たせるように心がけ、対象を絞り込んでいった。当初10の企業に対してヒアリングを行ったが、その後、製造業と鉄道業の2企業より調査への協力を辞退する旨の連絡があったため、報告する事例数は8となった。今回事例を掲載する企業の「業種」、「対象職種」、「障害種別」、「ヒアリング方法」を整理すると次ページの図表3-1のようになる。なお、表中の順序（第2節で紹介する順序）は、質問紙調査における問4の職種の並びに依拠したものである。対象となった企業の所在地は、北海道・東北地方2か所、関東地方1か所、中部地方1か所、近畿地方2か所、中国地方1か所となり、多様性を担保することができた。

今回のヒアリングは、対象をアンケートに協力いただいた企業に限ったこともあり、全ての除外率設定業種について調査することができなかった。その点は本調査の限界と言わざるを得ない。

図表 3-1 ヒアリング調査対象リスト

No.	仮 名	除外率設定業種	対象職種	雇用障害者の 障害種別	ヒアリング 方法	
1	A病院	医療業	看護師	身体障害、 知的障害等	訪問	※
2	B法人	医療業	医師、看護師	身体障害、 知的障害等	訪問	
3	C保育園	児童福祉事業	保育士	身体障害、 精神障害	電話	※
4	D社	道路旅客運送業	ドライバー	身体障害	電話	
5	E社	道路貨物運送業	トレーラーの運転手	身体障害	訪問	
6	F社	建設業	建設用重機械の操作、 起重機の運転又は玉掛 けの作業を職務とする者	身体障害	電話	
7	G社	警備業	警備員	身体障害	訪問	
8	H社	警備業	警備員	身体障害、 精神障害	訪問	

※A病院とC保育園へのヒアリング調査は、企業全体を対象としたものではなく、事業所単位で実施した。

3 実施方法

ヒアリングは、2020年7月から10月にかけて、事業所への訪問を基本として行ったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等から、3か所については、電話による調査を行った（図表3-1を参照）。

ヒアリングは、当該企業の人事管理担当者に行った。ヒアリング内容は、先方の了解を得た上でICレコーダで録音し、後日その内容を書き起こした。書き起こし原稿から、概要を担当者が整理し、本章第2節の原稿を作成した。その内容については、ヒアリング対象者に確認を依頼し、適宜修正した。

4 質問項目

質問項目については、下記のように、①から⑤までの大きなテーマについて、それぞれ複数の小問を設定した。全ての質問を全ての対象者に行うことを必須とするのではなく、先方の障害者雇用の状況等に応じて、適宜質問の増減を行った。

①企業の概要

- ・主な業種

- ・雇用労働者数

②対象職種

- ・対象職種に従事する労働者（質問紙調査の調査票問4のリストに掲載されている業務を行う者）の人数
- ・その業務の具体的内容
- ・当該業務が必要とする資格
- ・業務の進め方、安全確保の方法等は、この20年間で大きく変化してきたか

③障害者雇用の状況

- ・雇用障害者数
- ・雇用障害者数の推移（傾向）
- ・対象職種に従事する障害者数、その具体的業務内容

④対象職種に従事する障害者の就労状況

- ・対象職種に従事する障害者の雇用理由
（有資格者だったから、元々当該業務に従事していたから、当該業務に従事する能力があると判断したから等）
- ・当該職種に従事する障害者のために行っている配慮にはどのようなものがあるか
（設備の改良、人的サポート、柔軟な働き方の採用等）
- ・当該障害者のために活用した助成金、外部支援機関のサポート等はあるか（あれば、具体的に）
- ・当該障害者の雇用環境等について、現在人事担当者や上司が感じている課題はあるか（あれば具体的に）

⑤障害者雇用についての考え方

- ・障害者雇用についての今後の方針
- ・除外率制度についての考え方

第2節 調査結果

1 A病院（医療業）

（1）企業・事業所の概要

A病院は中部地方に所在する総合病院であり、設立以来50年を超える歴史を持つ。病床数700以上、職員数1,700名を超える規模であり、地域医療を支える中核的な存在である。連日多くの患者が通院するほか、健診センターにも健康診断を目的とした来院がある。

（2）障害者雇用の実情

障害者雇用者数は、法人全体で約25名である。そのうち、対象職種である看護師として勤務しているのは5名であり、5名それぞれが障害の状況に応じた工夫を行い、また配慮を受けながら活躍している。

聴覚障害（難聴）のある看護師は現在、健診センターにおいて、採血、身体測定、二次健診介助、予防接種介助等を担当している。相手の発言を理解するためには、口の動きを確認したり、大きめの声で話してもらう必要がある。インフルエンザ流行期には受診者のマスク着用が多く、口元が読めないという課題があった。

そこで、全日本難聴者・中途失聴者団体連合会が作成した「耳マークカード⁵¹」をポケットに入れておき、聞こえにくいことへの理解を得るために示せるようにしている。そして、大きな声で話したり、口元を見せてもらえるよう協力をお願いしている。そのため、新型コロナウイルス感染症が拡大して以降マスク着用が常態化しているが、特段問題なく業務遂行ができています。

次に、心臓機能障害のため心臓ペースメーカーを入れている看護師も、健診センターで採血、身体測定等を担当している。立位での長時間勤務が困難であるため、適宜休息を取りながら勤務する必要がある。検査業務の中で、PET（陽電子放出断層撮影）検査の補助は、移動する範囲が狭く身体的負担の少ない業務であるため、特にこの看護師が担当している。また、少人数スタッフでの対応が求められる夜勤は負荷が高いため、夜勤業務のない部署に配属されている。

最後に、視野狭窄のある看護師は、移動の多い業務を避け、検査実施の適切性を判断する業務を担当している。これは、受診者から聞き取りを行い、検査の実施が適切かを判断するものだが、こうした判断には看護師としての知見が不可欠である。

以上のように、障害のある看護師には、作業の流れが安定しており、イレギュラーな対応が少ない業務の担当の方が望ましいとの配慮がなされている。病棟勤務では、患者の容体が急変するなどして突発的な対応が求められることもある。一方、健診センターでは、基本的に健康な人が受診するため、容体の急変はほとんどなく、突発的対応が求められることが少ない。こうして各自に適した業務を任されている看護師は、いずれも継続して勤務することができている。

A病院では、看護師以外にも障害のある職員が雇用されており、看護助手として知的障害者が1名勤務しているほか、各部署の事務職やその他の職種で20名程度が勤務している。特定の部署に

⁵¹ 耳マークの取組については、一般社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会のウェブサイト (<https://www.zennancho.or.jp/mimimark/mimimark/> 2020年12月23日確認) を参照。

障害者を集中させず、各部署のニーズを踏まえて配属を決定するようにしている。

求められる業務を遂行する力があるのならば、障害があっても採用を検討するというのが基本的スタンスである。実際に障害者を採用する場合には、採用プロセスの段階から配属部署の担当者に関わってもらい、業務内容等の調整を進め、円滑に勤務を開始できるよう努めている。人事部門と各部署との連携の下で、障害者の安定した雇用が目指されている。

（３）まとめ

A病院の障害者雇用は、求められた業務を行える力があることを前提に進められる。その上で、体力面等の障害特性を把握し、各自の能力が発揮できるよう配慮がなされている。それぞれに障害があるが、活躍しやすい条件が整えられることによって、継続して勤務することができている。

２ B法人（医療業）

（１）企業・事業所の概要

B法人は、近畿地方で4か所の病院をはじめ、クリニック、看護学校等を運営する社会医療法人である。法人全体で約4,000名を雇用しており、うち約1,800名は対象職種である医師、看護師として勤務している。

最大規模の病院は病床数450を超え、常用雇用労働者数は1,000名を超える。敷地内には職員の子どもの預かる保育施設も併設されている。

（２）障害者雇用の実情

B法人では、法人全体で約50名の障害者を雇用している。対象職種としては、1名の医師と2名の看護師が勤務している。

看護師の1名は重度の内部障害があり、外来での業務を担当している。定期的な処置を受ける必要があるため、処置のある日は半日勤務、治療のない日は1日勤務となっている。外来での業務は、病棟での業務と異なり、患者の容体の急変、緊急の手術など突発的に対応することは少ない。また電子カルテへの入力業務も少なく業務手順の見通しがつけやすいと考えられている。勤務時間や配置に関する配慮を受けながら、内部障害のため治療が必要となってから7年以上継続して勤務することができている。

次に、視覚障害のある看護師は、視野欠損が大きく、広く周囲を見渡すことについて困難がある。広範囲を動き回る必要が少なく、電子カルテへの看護記録の入力も少ない外来業務を担当している。視野のある範囲の視力は十分にあるため、入力そのものには問題はない。

最後に、下肢機能障害のある医師については、病院内での移動に問題はなく医師として診療を続けている。

B法人では、これまで障害のある看護師を複数採用してきたが、中には自身の障害について採用時に表明しない人もいた。勤務を開始してから、見えにくい、聞こえにくい等の状況が明らかとなり、対応を検討した場合や、採用後に身体障害者手帳を取得した例もある。ただ、基本的には求め

られる業務を遂行できるかを重視しており、その力があれば、各部署の上司や人事担当者が、障害者として特別に意識することはない。同法人では、看護師にとって障害があるということは、様々な症状のある患者の立場に立とうとする上で有益なことでもあると捉えている。自身も困難を抱えているということが、患者の状況を慮る共感力を強くするかもしれないという考えである。

対象職種以外での障害者雇用も大きく進んでいる。知的障害等のある職員が多く勤務しているのがセントラルキッチンで、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は、B法人が運営する各病院の入院患者の食事を一括で調理する施設であり、1日に約8,000食の調理が行われている。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。

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を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。

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。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。電車やバスを使っの職場への通勤や勤務スケジュールを体験することで、実際に勤務可能かどうかを本人が判断できるようにしている。

B法人では、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しており、車いすを使う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。

大規模医療法人としての障害者雇用について、仕事の切り出しをいかに行うべきか、というところが課題となっていると認識されている。清掃やリネンの洗濯などの業務も考えられるが、作業量があまりに膨大であるため、障害のある職員に任せるというよりも、外注とせざるを得ない事情がある。

こうした課題がありながらも様々な工夫をしつつ、B法人では障害者の採用、継続雇用に向けた取組が続けられている。

(3) まとめ

B法人では、医師や看護師といった専門職への障害者の採用は、求められた業務を遂行する専門的な能力があるかどうかで判断される。その上で、担当業務や勤務時間等に関する配慮を行っている。

一方、専門職種以外での障害者雇用も積極的に行っている。特にセントラルキッチンにおいては、知的障害等のある職員の活躍の場が確保され、支援機関との連携、事前実習の充実、リーダーの気配りなど、多様な取組が行われている。

3 C 保育園（児童福祉事業）

（１）企業・事業所の概要

C 保育園は、東北地方に所在する社会福祉法人が運営しており、0 歳児クラスから 5 歳児クラスまで合計約 130 名の園児が在籍している。職員数は 36 名で、うち 26 名が対象職種である保育士として勤務している。その他、園長、看護師、栄養士、事務員等がそれぞれの役割を担っている。なお、同保育園では、保育補助のスタッフはおらず、保育業務は全て保育士免許を取得している職員によって行われている。

同法人は現在 3 つの保育園を運営している。最も古いものは、戦後まもなく設立されている。他の 2 つの保育園は、2010 年代に元公立の保育所が民間移管されたものである。C 保育園はその 1 つであり、民間移管に当たって施設の改築を行い、以前よりもゆったりとした間取りになり、廊下も広く配膳台がすれ違えるほどとなった。また、床暖房が整備されるなど、園児にやさしい施設となっている。

（２）障害者雇用の実情

C 保育園では、現在 2 人の障害のある保育士が活躍している。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 人は精神障害がある。

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。また、「保育士は体育会系」と言われるほど体力を使う。3 歳児から 5 歳児の担当であれば、子どもたちの激しい動きについていかななくてはならないし、0 歳児や 1 歳児の担当であれば、おむつ替えやミルクを与えるといった世話が必要であり、子どもを抱き上げることも多くなる。このように保育士の業務は、身体に負荷がかかる重労働を含むものである。

同法人が経営する最も古い保育園から C 保育園に異動してきたベテランの保育士は、40 年以上保育の現場で勤務している。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した。担当クラスの決定に際しては、本人の身体的負担が軽くなるよう配慮された。3 歳児以降のクラスは子どもたちの活発な動きについていかななくてはならないという負担があり、0 歳児や 1 歳児の担当は子どもたちを抱きかかえる機会が多く、腰への負担が大きくなってしまう。そこで両者の間である 2 歳児の担当となった。この決定は、本人とも話し合った上で行われている。もちろんこのクラスであっても身体に負担がかかる業務は発生し、その際に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。

またハード面では、多機能トイレを導入しているほか、0 歳児～2 歳児クラスへのクッション性の高い床の導入や、施設改築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、この保育士を含めた全職員の負担軽減につながっている。

一方、精神障害のある保育士については、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わかったため、条件を付けて勤務開始を認めることとなった。その条件とは、半年の試用期間を経た上で、正式な採用に移行するというものである。試用期間を終了した時点で発作もなく順調に業務を

行っていたため、継続して雇用することとなった。C 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。

保育園は預かっている園児の命を守ることが重要であり、C 保育園でも園児の安全と利益を最も優先して考えている。その上で、園児の安全が確保でき、十分な保育技術を有していると判断された場合には、障害があっても採用するというのが、C 保育園の方針である。

(3) まとめ

C 保育園は、改築の際にバリアフリーなデザインを採用し、子どもにやさしい建物となっている。それは身体障害のある職員の負担軽減にもつながっている。クラス担当を決める際には保育士の障害の状況を考慮しているほか、必要な情報を職員間で共有し配慮ができる体制をとっている。保育園は園児を最優先にして運営されるべきであり、障害者雇用についても、園児の安全が守られるという確信が持てるならば、適切に推進していきたいと考えている。

4 D 社（道路旅客運送業）

(1) 企業・事業所の概要

D 社は中国地方に所在するタクシー業者である。営業区域は、D 社が所在する市の中心部を基本としており、片道数 10 キロ以内の利用がほとんどである。

フルタイムとパートタイムを含んだ常用雇用労働者数は約 140 名であり、うち約 125 名がドライバーとして勤務している。高齢ドライバーの比率が増加しており、60 代前半で採用されることも少なくない。定年は 67 歳であるが、定年後も契約社員やパートタイム社員として契約を更新するドライバーは多い。

タクシーの運転には普通自動車第二種運転免許が必要であるが、D 社では、採用段階でその取得を必須としているわけではない。普通一種免許を有していれば求人への応募を可能とし、採用後に普通二種免許を取得した上で乗務を認めている。

多くのドライバーの勤務は隔日であり、勤務日は朝から深夜まで乗務し、翌日は休日となる。高齢のドライバーについては体力面等を考慮し、通常よりも短い乗務時間とする場合がある。

(2) 障害者雇用の実情

D 社では現在、4 名の障害のある社員がドライバーとして勤務している。いずれも採用時点で身体障害者手帳を有しており、事業主も障害を把握した上で、それぞれの採用を決定している。その際判断の基準となったのは、運転技術や対人対応能力が十分あるかどうかであり、そうした能力があれば、障害の有無にかかわらず採用するというのが、D 社の考え方である。採用後は一定期間の勤務を経て、継続勤務が可能か、必要な配慮はあるのかなど、本人と管理者の間に話し合いを持つようにしている。

ここでは、ドライバーとして勤務する障害のある社員の具体的事例を紹介する。

聴覚障害（難聴）のある社員は、体力的には問題がなく、フルタイムで勤務している。乗客の声が小さいときなどに話している内容が聞き取れないことがあるが、その場合は乗客に事情を説明し、再度聞き直すことで、乗客の話を理解することができている。乗客の理解を得る中で、失礼のないコミュニケーションを取るよう努めている。

腎臓機能障害のある社員は、人工透析を行うために定期的に通院する必要がある。ドライバーは隔日勤務であるため、2日に一度の休日を利用して透析に通っている。体力的に可能な範囲での乗務スケジュールを組めるよう配慮されており、勤務日についても、朝から深夜までの勤務が難しい場合には、早めに乗務を終了することが認められている。

股関節に障害のある社員は、約1年前に採用された。左足を強く踏み込むことができないため、クラッチの操作が必要なマニュアル車を運転することはできない。そこでこの社員は、オートマチック車を担当することで、順調に業務を遂行することができている。

D社によると、タクシー業界における技術面での変化は、ドライバーの負担軽減に寄与している。そうした変化は、障害のあるドライバーにも好影響を与える。例えば、オートマチック車の導入それ自体は障害のある社員を対象としたものではないが、前述の例のように、障害のある社員の労働環境の改善につながっている。また、D社では、全てのタクシーにカーナビを導入している。従来、タクシーのドライバーは街の地理を隅々まで把握していることや、地図を開きながら運転することを求められていた。カーナビの導入により、そうした技能が必須ではなくなり、その結果、求職者が応募することが容易になり、会社としても人材確保を行いやすくなった。こうしたことは、未経験者や高齢者だけでなく、障害者も含めたドライバーの働きやすさにつながっていると、同社では考えている。

D社では、障害のある社員から困りごと等を管理者に伝えてもらえるよう努めている。困りごと等を把握した際には、技術面や勤務時間の面でできるだけ配慮を行い、継続して勤務できるように取り組んでいる。

（3）まとめ

D社では、聴覚・腎機能・股関節等の多様な部位に障害のある社員がドライバーとして勤務している。オートマチック車の導入等の技術面での変化は、障害のある社員の負担軽減に寄与したと考えられる。そして、聞こえにくさをカバーしたり、休日を利用して透析に通うようにする等の本人の努力や工夫と、ソフト・ハード両面でのD社の取組が相まって、身体障害のあるドライバーたちの活躍が可能となっている。

5 E社（道路貨物運送業）

（1）企業・事業所の概要

E社は、近畿地方に本社のある道路貨物運送業者である。主に法人顧客の依頼を受け、貨物をトレーラーで輸送する。輸送先は近畿圏内を中心に、遠くは関東方面まで及ぶ。E社では運送業に加え、顧客の荷物を保管する倉庫業も営んでおり、大型倉庫を複数所有している。

常用雇用労働者数は200名余りであり、うち170名ほどがフルタイム勤務である。対象職種であるトレーラーの運転手として勤務しているのは50名程度であり、その他の社員は倉庫業務や事務系職種の担当として勤務している。

運送業・倉庫業においては、輸送を安全に行うことが重視され、業界内ではそのための新技術の導入がみられる。例えば、積み荷を固定し、落下を防止するためのハーネス（安全帯）の導入や、クレーン操作時にワイヤーをフックにかけなくても運搬可能とする設備の登場などである。E社でも、できるだけ人の手をかけずに機械操作で作業を行えるように取り計らっている。また、所有する大型トレーラーもオートマチック車の導入が進んでおり、運転手の負担は軽減されている。

（２）障害者雇用の実情

現在E社で雇用している障害者は2名である。1名がトレーラーの運転手であり、もう1名は事務職の社員である。

運転手の社員は下肢障害があり、6年以上継続して勤務している。障害は先天的なものであったようだが、採用時には開示していなかった。その後、1年程治療のために入院した際に、自身の障害について会社に伝え、そのことは同僚にも共有された。

本人は自力歩行やアクセルの操作もでき、業務に特段の支障はない。雨の日などに荷台にシート掛けをする必要があるが、そうした作業は他の運転手が協力してくれるため、支障なく行えている。こうした運転手同士の協力は、障害のある社員に特別に行っているものではなく、通常のチームワークとして捉えられている。また、運転手は基本的に運転業務のみを担当し、荷物の積み下ろしは倉庫の担当者が行う。荷主の会社等に出向いた際にも、先方の担当者が積み下ろしを行うことになっている。このように全体の役割分担の中で、身体に過度の負担がかからない範囲で、業務を遂行することができている。

次に、事務職の社員は、E社に勤め始めて以降に腎臓疾患を発症し、身体障害者手帳を取得した。勤続年数25年程のベテランであり、管理業務を担当している。通院しやすいように勤務時間に関して配慮されているが、それ以外では特段業務に支障はなく、フルタイムで勤務している。

その他E社が行っている取組として、社屋と作業用の建屋の改修を行い、バリアフリーの環境を整えている。さらに、障害のある社員も含めた全社員が様々なことを相談できるよう、相談員が対応する相談コーナーを設置している。仕事や家庭のことなど、なんでも話せる雰囲気づくりに努めている。

E社では障害者雇用について、業務の安全な実施ということを原則とした上で、可能な範囲で進めている。同社の現場では重量物を取り扱うため、積み荷の動きや計器をしっかりと見て対応するなど、注意義務を怠らないことが求められる。また、倉庫業務への配置については、体力がないと難しい。こうした条件の下での障害者雇用には困難な部分もあるが、本人の適性を考慮し、他の社員の協力も得て、障害者の継続雇用が実現されている。

（３）まとめ

運送業の現場の作業は、重量物を取り扱うこともあり、危険を伴うものとなる。このことは障害者の現場での勤務を難しくしている。その一方で、危険を回避するための技術革新は、障害者を含めた全ての社員の負担を軽減し、結果として障害者の働きやすさにもつながっていくのではないかとE社では考えている。また、下肢障害のある運転手に対して個別的な対応を行っているわけではないが、他の運転手との協力、倉庫担当者との連携という通常のチームワークの中で、業務遂行が可能となっている。

６ F社（建設業）

（１）企業・事業所の概要

F社は北海道・東北地方に所在する建設会社である。設立から40年以上の実績を持ち、土木工事、建設工事、とび・土工工事等を受注している。常用雇用労働者数は約90名であり、対象職種で勤務する労働者は18名である。

地域に根差した企業として社会貢献活動に積極的に関わるほか、働き方改革も積極的に推進している。「北海道家庭教育サポート企業」、「北海道働き方改革推進企業」として、道庁から認証を受けている。

（２）障害者雇用の実情

F社で雇用されている障害者は2名である。いずれも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務とする者（以下「作業員」という。）として勤務している。

1人目は心臓機能障害があり、道路維持作業を担当している。経営者の知人からの紹介でF社に就職し、16年継続して勤務している。心臓ペースメーカーを付けているが、体力的には全く問題なく業務を行っている。配慮事項として、なるべく夜間の勤務を避け、主として昼間の作業の担当にしている。

もう1名は下肢障害があり、土木作業を担当している。こちらも知人の紹介で入社し、14年が経過している。歩行での移動に大きな問題はなく、現場では通常の昇降設備の乗り降りを行うこともできる。定期的な検査を受診するために休暇を取ることはあるが、特段の配慮を必要としているわけではない。

いずれも同僚と協力しながら、安全に作業を行うことができている。求められる技能があれば障害があっても雇用するというのが、F社の障害者雇用のスタンスである。実際に障害者雇用を継続していることなどが評価され、「北海道障がい者就労支援企業」としての認証を受け、そのことをウェブサイトにて表明し、啓発活動に協力している。

F社では、工事中の安全を確保することや、作業の効率化を図るために、様々な技術を導入してきている。例えば、GPS機能を測量作業に導入することで、作業時間の削減、工事工程の短縮が可能となった。工事現場に定点カメラを設置する遠隔監視サービスにより、休日などに現場に行かずに状況確認ができるようになった。そして、重機用緊急停止システムは、作業員が接近するとそれ

を自動的に感知し、重機の動きを停止する。これは現場の安全性向上に寄与している。こうした新たな仕組みは、障害のある作業員を主たる対象として導入されているものではないが、作業現場における安全性向上と省力化は、結果として障害のある作業員の負担軽減につながっていると考えられている。前述の2名の障害のある作業員が働き続けられる背景として、こうした新技術の導入も好影響を与えている。

(3) まとめ

F社では2名の障害のある作業員が雇用され、いずれも10年以上継続して働くことができている。いずれも特別な配慮を必要としているわけではなく、周囲と協力しつつ安全に作業を遂行している。安全と効率性のために行われている新技術の導入は、障害のある作業員の労働環境の改善にも寄与していると考えられている。障害があってもなくても共に働ける環境作りを続けていきたいと、F社では考えている。

7 G社（警備業）

(1) 企業・事業所の概要

G社は関東地方に本社をおき、関東から東北にかけて複数の営業所を持つ警備会社である。創業から20年が経過し、現在約250名の社員を雇用している。そのうち約190名が警備員として勤務している。

警備業の具体的内容としては、施設警備、雑踏警備、交通誘導警備、そして機械警備などを行っている。機械警備は、現場に警備員が向かう通常の警備業務と異なり、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ことになる。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している。

警備員の養成には、法令で定められた3日間の新任教育（基本・業務別）を行い、安全に業務を行えるよう指導している。必要に応じて再教育も行っている。

(2) 障害者雇用の実情

G社では現在、3名の身体障害者が勤務している。このほか過去2年間の退職者の中には、精神障害のある社員もいた。なお警備業法第14条とその関連規則は、精神障害者について、その状態が警備業務に支障のないことを診断書により確認することを求めている⁵²。同社では採用時に診断書

⁵² 警備業法（昭和45年7月5日法律第117号）では、第14条において、「18歳未満の者又は第3条第1号から第7号までのいずれかに該当する者は、警備員となってはならない」としている。これに該当する者として、法第3条第7号は、「心身の障害により警備業務を適正に行うことができない者として国家公安委員会規則で定めるもの」を挙げている。

これについて、警備員の要件に関する規則（昭和58年国家公安委員会規則第1号）は第3条で、「精神機能の障害により警備業務を適正に行うにあたって必要な認知、判断及び意思疎通ができない者」が該当するとしている。

ただし、精神障害のある者が直ちに不適格とされるわけではない。警察庁は、警備業法等の解釈運用基準（令和元年8月30日改正）の「第3 警備業の要件（法第3条関係）」において、「精神病患者であれば一律に欠格となるものではなく、精神機能の障害に関する医師の診断書（府令第4条第1項第1号ホ）の提出を受けて、業務を適正に遂行する能力を有するかどうかという観点から判断すべきことに留意すること。例えば、軽度のうつ病と診断されていても、警備業務を適正に行い得ると医師の診断書等から認められるような者は、この欠格要件に該当しない。」としている。

を提出してもらい、面接において業務に支障がないと判断した場合には、採用を認めている。

G社で行っている障害者への配慮事項で最も大きなものとして、職場配置において体力面等を考慮している点が挙げられる。身体障害のある社員を機械警備の担当とすることはその一例である。なお、機械警備において通報を受けたり異常を感知したり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、本社での待機及び連絡調整の担当とするなどの配慮をしている。

交通誘導などの現場も、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。

また、体力を考慮し勤務日数を減らすこともある。こうした対応は障害のある社員のみならず、高齢者の多い警備員全般に対して行われている。高齢者が多いという状況もあり、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。

このほか、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。

ここではG社で働く障害者の事例として、2名について紹介したい。1人目は71歳で、勤続6年になる社員である。心臓機能障害のため心臓ペースメーカーを装着し、膀胱機能にも障害があり、身体障害者手帳1級を所持している。高齢でもあるため、勤務日数を負担のかからない程度に制限しており、現在は週に2～3日程度の勤務となっている。機械警備を担当しており、通報や異常信号の発報に備えるほか、事務作業も担当している。

2人目は68歳で、勤続1年の社員である。左右の上肢及び体幹機能障害があり、身体障害者手帳2級を所持している。本社から離れた営業所で交通誘導の警備員として勤務している。現在まで大きなトラブルなく働くことができています。激しい動きができないため、負荷がかからないような現場へ配置されている。ペアで業務に当たる先輩社員が声掛けをするなど、この社員の様子に気を配るようにしている。

G社では現在、警備員の増員を目指して、継続的に人材募集を行っている。高齢者も多く応募してくるため、定年としている65歳以上の新規採用も少なくない。80歳台で警備員として働く社員もいる。

このような状況もあり、入社を希望する求職者については、健康状態を確認し、仮に障害があっても業務に支障がないと判断されれば採用している。ただ、警備業は命を預かる仕事であるため、安全・安心を守れない人には任せられない。そのため、採用後も各社員の健康面、体力面を把握し、適切な配慮につなげている。

(3) まとめ

G社の状況でも明らかなように、警備業は人手不足に直面し、高齢の警備員も多い。こうした背景もあり、同社では障害があっても業務遂行が可能と判断すれば採用する方針をとっている。

そうした中で各自の心身の状況を踏まえた配置が行われている。機械警備への配置はその好例であろう。また通常の警備においても、先輩社員が声掛けを徹底するなど、人的サポートを行うことで勤務可能となっている。

8 H社（警備業）

（１）企業・事業所の概要

H社は、中部地方に本社を置く警備会社である。隣県に営業所を持つほか、関東にも支社を有する。社員は約 400 名で、うち約 200 名は対象職種である警備業務の専属、約 200 名は兼務又はその他の業務に従事している。

主たる業務は、施設警備や雑踏警備等の警備業であるが、放置車両の確認事務（駐車監視員）やパーキングメーター等の管理といった公共事業も受託している。こうした業務は元々警察や地方自治体が行っていたものだが、2008 年度から民間委託が解禁されたものであり、現在H社は3つの自治体で行っている。

高齢者の雇用を積極的に行っており、70 歳の定年後も、各人の能力はもとより、体力や健康状態に応じた仕事の内容、配置を行い、また徐々に勤務日数、時間数を減らしつつ働くことができる勤務体制づくりを推進している。定年で退職する社員はほとんどいない。70 歳以降は再雇用（有期雇用）となるが、業務内容により上限年齢が異なっていることも特徴である。公共事業であるパーキングメーター等管理業務や放置車両の確認事務（駐車監視員）並びに指定管理者業務などについては 75 歳までとなっているが、警備業務は 80 歳となっている。75 歳以降も働ける体力、気力のある者については、80 歳まで警備員として更新することが可能である。

現在は、特に公共事業を中心に安定した仕事の受注に力を入れ、年間を通して、積極的に社員採用を行っている。

（２）障害者雇用の実情

H社では、現在 11 名の身体障害者、精神障害者を雇用している。この中には対象職種である警備員として勤務している社員のほか、近年ではパーキングメーター等管理業務に従事する社員が増えている。

どういった業務の担当とするかについては、本人の経歴、そして障害の程度、特性により決定している。この判断は、警備業務においては営業所や支社の管制（配置等指令担当者）が行い、公共事業の業務においては、職場内障害者サポーター⁵³同席のもと、副責任者兼教育長が行っている。警備業務の管制は、障害者も含めた社員のあらゆる声（意見）が集まるため、その内容を精査し、体力と精神面、そして生活状況までも把握し、担当する仕事や現場、勤務する日数を決定している。現在障害のある警備員には夜勤の配置はなく、勤務しやすい時間帯の警備が任されている。

警備の現場では、ベテラン社員とペアを組んで業務を担当することが多い。ベテラン社員は、特に体力面を考慮した声掛けを行い、適切に休憩を取れるよう配慮している。ベテラン社員の適性も求められるため、管制がペアリングを決定する際の観点となっている。

H社で特に障害者が働きやすいと考えているのは、パーキングメーター等管理業務である。担当

⁵³ 職場内障害者サポーターは、東京都と公益財団法人東京しごと財団が主催する「職場内障害者サポーター事業」によって養成される、障害のある社員の職場定着のためにサポートを行う社員である。障害者と共に働く社員が、同事業の養成講座を受講し、定期訪問、奨励金支給などを受けながら活動している。

エリアのパーキングメーターを回り、集金やレシート紙の補充、点検などを行う。この業務は、1日の巡回回数、巡回時間帯に決まりはあるものの、概ね担当社員のペースで作業を進めることができる。勤務時間も一定で、かつ残業や夜勤もほとんど発生しないため、治療と勤務を両立させることが可能である。

パーキングメーター等管理業務に従事する腎臓機能障害のある社員は、透析治療のため週に3回通院する必要がある。そのため、以前勤めていた他の警備会社では、1日おきに仕事を休まざるを得なかった。H社に入社し、パーキングメーター等管理業務の仕事を任されるようになったことで、16時30分の終業時間後に通院し、透析を受けることが可能となった。現在では、毎日勤務することができ、安定した収入を得られるようになっている。

H社では駅の閉館業務も行っている。終電後に電気を消したり、シャッターを下ろすなど戸締りをする警備業務である。この業務も担当者のペースで仕事ができるという理由で、障害のある社員に適している。下肢障害のある60代の社員は、10年以上この業務を担当しており、問題なく勤務している。

H社では警備業務の採用に当たって、障害者専用の求人は出していない。ハローワークなどに出した一般の求人に障害者も応募してくるという形である。H社が判断基準として重視しているのは、他者との意思疎通がスムーズにできるかという点である。同僚の警備員や業務の依頼元、そして通行人等とのコミュニケーションが不可欠なのが警備員の仕事だからである。採用面接では、障害の有無と程度について確認している。それは、業務上どの程度配慮を必要とするのかを把握し、周りとの信頼関係を築くのに必要と考えているためであり、適切な配慮を行うことによって業務に特段の支障がでないと判断すれば、採用する。なお、障害のある社員には、警備業法の規定に基づき医師からの診断書を提出してもらい、特に障害の特性上、どのような配慮が必要になるのかを、主治医、専門家の意見として考慮し、判断している。

公共事業の業務の採用に当たっては、一般求人だけでなく障害者専用の求人も併用し、より広く採用活動を行っている。公共事業という社会的に責任のある業務、公共性の高い業務を受託している企業として、就職について困難な立場にある障害者の雇用において、社会的役割を果たす必要があると考えているからである。なお、公共事業においては、職場内障害者サポーターが入社した障害者に対する支援計画を作成し、6か月間継続して支援を実施し、雇用の継続、教育に努めている。仕事内容は、本人の意向も加味して、事務作業と現場作業を選択することが可能である。

採用が決まると、最初の1週間程度は、全員に対して研修を実施する。研修は、座学と実地訓練で構成され、担当する業務が合わないと感じる場合、その旨を申し出ることになる。H社の求人に応募してきた知的障害者や精神障害者の中には、研修段階で辞退する人もいた。

なお、研修を終えて警備員として採用された場合でも、勤務の状況や適性を判断して、他の業務（パーキングメーター等管理業務など）に配置転換となることもある。こういった業務を任せべきかについては、様々なことに配慮し、本人に適した場所を模索している。そのマッチングが成功した場合に、長期雇用が可能となると考えられている。

（３）まとめ

高齢化と人手不足に直面する警備業界にあって、H社は積極的に求人を行っている。一般の求人に障害者が応募してくることもあるが、業務遂行可能と判断されれば採用する。採用後はどの業務の担当とするかが重要であり、自らに適した業務を担当し、長期雇用につながったケースもある。早めに終業時間を迎えるパーキングメーター等管理業務を担当することで、透析治療と勤務との両立を実現した社員や、駅の閉館業務（警備業務）を自分のペースで継続できている下肢障害の社員は、その代表例である。

第3節 調査結果のまとめ

第2節では、除外率設定業種の障害者雇用事例として、8の企業における実情を紹介した。各職場の置かれた状況の下で、障害者雇用に関する多様な配慮、工夫が行われていることが明らかとなった。

それぞれの取組は、異なった経営環境の中で、各業種の特徴等も踏まえながら行われているもので、安易な比較をすることはできない。それでも、比較する観点を絞ることで、事例間の共通点や相違点を提示することは可能と考える。

本節では、下記の観点に注目して、事例研究の結果を整理しておきたい。まず、各企業の取組を、対象職種に関するものと他の職種に関するものに分けて考える。それは、除外率制度の根拠が、対象職種に障害者が従事することの困難性にあり、対象職種での取組は本研究において特に注目すべきと考えるためである。

対象職種での取組は、(1) 採用段階、(2) 配属・業務分担、(3) 技術革新、(4) 人的サポート・配慮のそれぞれについて整理する。次いで対象職種以外の職種の障害者雇用については、(1) 障害のある社員の異動、配置転換、(2) 障害者の積極新規採用の2つのテーマに注目する。その上で、今回のヒアリング調査で聞かれた除外率設定業種における課題や問題点について、主要なものを提示する。そして本節の最後に、本事例研究の意義と課題について言及することとしたい。

1 対象職種の障害者雇用

(1) 採用段階

対象職種としての就職は、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い。トレーラーの運転手ならば大型特殊免許が、保育士や看護師であればそれぞれの資格を有していることが求められる。一般求人に障害者が応募してきた際、必要とされる資格の有無等を考慮し、採用する場合が多い。

こうした背景もあってか、今回のヒアリング調査では、採用時に障害についての情報が本人から提示されない場合があることが分かった。道路貨物運送業のE社では、下肢障害のある運転手を雇用しているが、当初は障害について事業主は把握していなかった。数年後に障害に関連して入院治療が必要となった際、身体障害者手帳を所持していることが分かった。また医療業のB法人では、過去に採用した看護師の中に、見えづらさや聞こえづらさを抱える人もいたが、面接段階でそのことが示されないこともあった。事業主側が何らかの配慮を行うためには、本人の障害について把握することが第一歩となる。

障害者の採用に当たっては、障害者本人が必要とされる技能を有していると、事業主が確信を持てるかが重要である。C保育園では、精神障害のある保育士を雇用した際、保育の実技試験を行い、保育技能が十分にあると判断した。さらに、半年の試用期間を設定し、問題がなければ正規採用とする、という対応を取った。また道路旅客運送業のD社でタクシードライバーを雇用する場合には、運転技能や乗客への対応力があると判断すれば、採用することとしている。そして一定期間の乗務を経て、追加的配慮の必要性について障害者と事業主の間で話合いの機会を持ち、適切に対処する

ようにしている。

また、警備員は人手不足の状況にあり、障害の有無にかかわらず積極的に採用が進められていた。ヒアリング対象の2つの警備会社では、警備業法の定めに基づき、必要に応じて医師からの診断書の提出を求めるほか、定められた研修を徹底するなど、警備員として問題なく働けるかをしっかり判断し、実際の業務を任せるようにしている。

多くの業種で対象職種での障害者の採用は、必要な免許や技能を有しているならば行う意向を示している。事業主側の課題は、障害者の障害の状況とその能力をどのようにして見極めるか、という点にあるだろう。

（２）配属・業務分担

対象職種に障害者が従事することになると、実際にどこに配属するか、どの業務を担当させるか、といったこと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。

医療業のA病院やB法人では、障害のある看護師は夜勤や病棟勤務を避け、外来や健診センターで勤務している。こうした職場では病棟と異なり、容体の急変等の一刻を争う対応が少ない、というのもその理由の1つである。

警備業のH社では、下肢障害のある警備員を駅の閉館業務の担当としている。自分のペースで行える業務のため、10年以上続けて担当することができている。C保育園の下肢障害のある保育士は、2歳児クラスを担当している。それは、3歳児以上のクラスは園児たちの速い動きについていくのが負担であり、1歳児以下のクラスでは園児を抱きかかえることが多く足腰の負荷となるため、相対的に2歳児クラスが勤務しやすいことが理由である。

一方、道路貨物運送業のE社や建設業のF社のように、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、という事例もあった。

具体的な業務分担については、それぞれの障害者の状況を踏まえたきめ細やかな対応が求められる。それを円滑に行う条件として、人事担当者や上司と障害者本人との面談の機会を多く確保すること、困りごとを伝えやすい関係を構築することを挙げている企業が複数あった。配属や業務分担は標準化できず、一人ひとりの事情と業務全体の状況を調整する不断の取組であることが強調されていた。

（３）技術革新

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り、それらは結果として障害のある社員の働きやすさに繋がっている。

警備業のG社では、モニターやセンサーを活用した遠隔・駆けつけ警備（機械警備）のシステムを採用したことにより、顧客開拓が進んだだけでなく、障害のある警備員が負担なく勤務できるようになった。道路貨物運送業のE社へのヒアリングでは、トレーラーのオートマチック車への切り

替え、クレーン操作時にワイヤーをフックにかけなくても運搬可能とする設備等が普及したことが、障害のあるドライバーの負担軽減にも繋がっているとの指摘があった。道路旅客運送業のD社の人事担当者によると、オートマチック車やカーナビの導入は、障害者も含めたドライバーの負担軽減に寄与している。建設業のF社では、建設現場に遠隔監視カメラを設置することで巡回のための労力が軽減され、重機用緊急停止システムの導入は作業員の安全確保に寄与している。F社によると、こうした変化は、身体障害のある社員の労務環境改善にもなっている。時に危険を伴う業務を含む除外率設定業種においては、安全性向上や効率化を目指した技術革新が進んでおり、それが障害者の働きやすさにも寄与していることが、複数の事例により確認された。

（４）人的サポート・配慮

これは対象職種に限らずあらゆる障害者雇用について指摘できることであるが、上司や同僚、顧客等の理解やサポートを得ることで、障害者の活躍は可能となっていく。

A病院の事例では、顧客、ここでは来院者や患者の理解を得るための工夫が紹介されていた。聴覚障害のある看護師は、来院者や患者に接する際には、自身が聴覚障害者であることを伝え、大きな声で話したり、口元を見せてもらえるよう協力をお願いしている。道路旅客運送業のD社の聴覚障害のあるタクシードライバーも、乗客とのコミュニケーションにおいて、発言を聞き返すことへの理解を求めている。

同僚によるサポートについては、小さなものも含めれば、ほとんどの事例で言及されていた。警備業のH社では、障害のある警備員は必ず先輩警備員とペアで業務を行い、先輩警備員は適切に休憩を取るよう促すなどの声掛けを行っている。道路貨物運送業のE社では、下肢障害のある運転手が荷物の積み下ろしを行わなければならない際には、同僚の運転手がサポートを行っている。C保育園の下肢障害のある保育士についても、足腰の負担の掛かる作業については、同僚がサポートするようにしている。

これらのサポートは、通常の業務の中で意識するしないにかかわらず行われているもので、第2節の記述で触れられていないものも多数あると考えられる。

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。

2 対象職種以外の職種での障害者雇用

（１）障害のある社員の異動、配置転換

当初に対象職種で採用した後に、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。

例えば、警備業のH社では、パーキングメーター等管理業務をはじめとした公共事業受託業務の担当者として障害者を配置している。パーキングメーター等管理業務や放置車両の確認事務は、以前は警察と地方自治体のみが行っていたものだが、2008年度より民間も受託できるようになった。この業務を受託したH社では、安定した勤務時間で、それぞれのペースで業務を行えるということ

もあり、障害のある社員がこうした業務を担当することが増えている。

こうした事例は、社員の心身の状況の変化や、企業の業務の変化に対応して、社内の人材と業務のマッチングを工夫したものと捉えることができる。配属を変えることにより、各社員の能力を引き出そうとする、前向きな取組の1つである。

（２）障害者の積極新規採用

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。ハローワーク経由や知り合いからの紹介で採用した社員が障害者だった場合に、具体的対応を検討している。一方、大規模な企業では、より積極的に障害者の採用を行っている事例があった。対象職種以外の職種は、障害者専任求人として新規募集していることもあり、特別支援学校や就労支援機関から採用する場合もある。

今回の事例の中では、例えば医療業のB法人で障害者の積極的な採用がみられた。B法人は、病棟患者の食事を一括して調理するセントラルキッチンを有している。ここでは、30名以上の知的障害者等が、それぞれ調理チームの一員として勤務している。

採用した社員が継続して働き続けるための取組も、各企業が重視していた。職場内障害者サポーターを配置し、障害特性を踏まえた支援を行っている企業もあった。ヒアリング対象企業の人事担当者からは、障害のある社員の強みを引き出し、モチベーションが維持できるよう心掛けている、との声が聞かれた。

このように対象職種以外の職種での障害者雇用は確実に進んでおり、特に大規模な企業において、定着しつつあるように思われる。ただ、このような障害者雇用の実績は、現状では大規模な企業に限られることや、後述するように業務の切り出しが課題として認識されていることなど、問題点も少なくはない。

３ 除外率設定業種における障害者雇用の課題

今回のヒアリング調査では、障害者雇用を進める上での課題について、率直な意見を伺った。ここでは、その代表例について紹介する。

まず、対象職種の障害者雇用について、「安全面を考えると障害者雇用は難しい」、「免許、資格を持っている障害者が少ない」というものがあった。「（警備業法など）制度上の理由で障害者雇用を増やすことが困難」との意見も複数聞かれた。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依然として大きな課題であることが、ヒアリング調査でも確認された。

対象職種以外の職種での障害者雇用については、「本業（対象職種）のウエイトが高いため、他部門で障害者を雇用しようとしても、（雇用率達成は）難しい状況にある」、「障害のある社員に任せる仕事の切り出しを対象職種以外で行っているが、限界がある」といったものが聞かれた。例えば医療業のB法人では、清掃やリネンの洗濯を障害のある職員に任せたいが、規模が大きすぎて外注せざるを得ない、という声が聞かれた。

その他、障害者雇用全般については、「知的障害者や精神障害者を雇おうとしたとき、そのサポート要員も雇わなければならないのが厳しい」、「雇用率ばかりが注目されるが、どれだけ継続雇用が

できているかも、評価してほしい」、「重度の精神障害にもダブルカウント制度を設けてほしい」等の声が聞かれた。

4 ヒアリング調査の意義と限界

8の企業へのヒアリング調査を通じて、除外率設定業種における障害者雇用の一端を明らかにすることができた。対象職種については、採用や配置の際に行われている配慮や課題、技術革新の影響や人的サポートについて示すことができた。その中で、採用に際しては安全確保が最重要の課題となっていることや体力面や治療スケジュールを考慮した勤務体制が組まれていることなど、業種を超えて確認される共通点を見出すことができた。一般的な技術革新の障害者雇用への影響については、少なくとも雇用主側からの認識を把握できたことは、意義あることといえるだろう。

対象職種以外の職種での障害者雇用については、大規模な企業の取組を紹介し、対象職種の状況との違いも浮き彫りになったと思われる。対象職種の雇用が、あくまで専門性や技能を前提としたものであるのに対し、その他の職種での障害者雇用は、より障害の状況を考慮したものとなる傾向があった。対象職種以外の職種での雇用も含め、除外率設定業種における企業の障害者雇用の取組全体を記述できたことも、本調査の成果といえるだろう。

本事例研究には、第1節でも言及したように、全ての除外率設定業種を取り上げられていないという限界がある。また、事例数が8というのも、十分な数ではなかったかもしれない。3事例については、当初予定した訪問ヒアリングを実施できず、電話による調査とならざるを得なかったため、事例間の方法論的統一性を保てなかった。これもまた、課題の1つである。

今後同種の調査を行う際には、事例の数を増やし、業種の多様性を確保する必要があるだろう。除外率設定業種の特殊性を浮き彫りにするには、除外率の対象ではない業種の企業の事例と比較することも有用かもしれない。そして、今回は人事担当者へのヒアリングとなったが、障害者本人へのヒアリングを行うことで、除外率設定業種の障害者雇用について、より多角的に記述することができるであろう。

本章の最後に、今回のヒアリング調査にご協力いただいた8の企業に対して、心からの感謝を表したい。そして、障害者が働くことが困難とされる業種において、障害がありながら活躍している方々、そうした方々をサポートしている全ての方々に敬意を表したい。

第4章

海外の制度に関する文献調査

第4章 海外の制度に関する文献調査

第1節 調査の目的

本研究は、除外率設定業種における障害者雇用がどのように進んでいるのか、前章までの国内の実態調査とともに、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、除外率の対象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することとしている。

障害者雇用率制度は、現在少なくとも108か国において実施されており（文献4）、ドイツやフランスは第1次大戦後から制度を開始して最も歴史が長い。そのうち、ドイツは、除外率に相当する仕組みは遅くとも1974年以前に廃止している。また、フランスも2005年には雇用率カウントにおいて除外率は考慮されなくなっており、納付金相当の仕組みのみで考慮されてきたが、2018年から、除外率の対象となる職種の見直しの検討が進められてきている。

その一方で、これらの除外率の廃止や見直しには、障害者差別禁止の観点から、障害者にとって特定の職業での就業を制限することの是非についての本質的な議論がある。除外率制度は、個人の障害特性と仕事内容の組み合わせによっては、特に職務遂行が困難となったり、本人や周囲に危険が及んだりすることを避けるために重要とされてきたが、一方、一律に特定の職種や業種について障害者が働けないと見なすことは、障害の否定的な固定観念を強めることになると考えられており（文献5：p6）、障害者差別につながる。したがって、このような本質的議論については、1990年に障害者差別禁止を法制度化した米国における、障害者の職業における差別禁止と安全配慮の確保等の両立についての取組も参考になると考えられる。

本章においては、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、及び、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することを目的とした。

第2節 調査の実施方法

障害者雇用率制度において、雇用率計算のために従業員数をカウントする際に、ある職種・業種全体を除外すること（「除外率に相当する仕組み」）を認めている代表的な国は、我が国とフランスである。フランスでは2018年以来、我が国と同様、除外率に相当する仕組みの廃止の検討が続けられているため、現在、その根拠や政策形成のプロセスを確認できる。

一方、ドイツにおいては1974年の重度障害者法制定段階で既に除外率制度はない。また、米国では雇用率制度自体がない。そのためドイツや米国については、除外率に相当する仕組みの廃止についての政策形成のプロセスの調査は困難であるが、除外率制度を必要としない基本的な根拠について先行研究での調査結果や現在の状況により確認した。

1 フランスの動向に関する調査方法

フランスでは、「特別な適性を要する雇用」(Emploi exigeant des conditions d' aptitude particulière ; ECAP) として特定36職種について、障害者雇用義務において一定割合の除外が認められている（労働法典D. 5212-24）。ただし、雇用率カウントへの除外は2005年2月11日法により既に廃止され、現在は拋出金の減額のみが認められている。

本研究開始の2019年の段階で、ECAPの特定36職種について、1988年以来初めての見直しの検討が進められている状況を把握した。関連情報について、インターネットを通して入手できる公開情報を収集、分析した。

（1）現在のECAPの制度の概要についての情報収集

フランスの「特別な適性を要する雇用（ECAP）」は、労働法典D. 5212-24条及び25条により定められている。これは、労働法典第5部「雇用」第2巻「特定のカテゴリーに属する労働者に適用される規定」第1編「障害労働者」第2章「障害労働者、戦争による障害者及び同等の扱いを受ける人々の雇用義務」において、第2節「義務の履行方法」の第3款「納付金の支払いによる履行」であるD. 5212-19条から30条までの一部である。

法律上の規定と、実際の運用状況について、公開情報を収集分析した。

（2）ECAP職種の見直しのプロセス

ECAPの特別な適性を要する職種は1987年法により32職種が定められ（文献6：p41）、1988年に36職種のリストになってから更新されていなかったが、2019年4月2日に社会問題監察総局（IGAS）の提案（文献7：パワーポイント資料：La révision de la liste des ECAP, IGAS, 2019/4/2）により、具体的な検討が進められている。その前後からの提案の背景、IGASの具体的な提案内容、それに基づく、見直しのプロセスや議論について、公開資料をインターネットで探索的に収集し分析した。これについての、障害者権利条約の影響については、政府報告やパラレルレポートに関連情報がないか公開情報を調査した。

（３）フランスのECAP職種の事例と我が国の除外率該当の主たる職種との比較

Agefiph（障害者職業参入機関管理運営機関）や公共部門におけるFiphfp（公共部門障害者職業参入基金）は、障害者雇用事例を収集し、ホームページで紹介している。社会問題監察総局（IGAS）も2019－2020年報告書（文献7）で、過去7年間の調査報告書を基に36県、2,200件以上の聞き取りをしたとされているが、紹介されているのは、その一部だけである。

そこで、本研究では、AgefiphやFiphfpが紹介する事例から、フランスのECAP職種と、我が国の除外率該当の主たる職種について、実際の雇用や支援の好事例について収集・分析した。

２ ドイツの動向に関する調査方法

当センター資料シリーズNo. 26（文献5：p38-39, 2002）によると、1998年のILOの報告（文献8）において、ドイツではその時点で除外率制度は存在していないことが示されている。さらにさかのぼると、ドイツの障害者雇用政策の転換点であった1974年の重度障害者法の制定時にも、既に除外率制度はない。それ以上の歴史的なさかのぼりにより政策形成プロセスを分析することは困難である。

したがって、本研究では、ドイツにおいて、どのような根拠に基づき、障害者の雇用が困難と思われる事業主に対して、除外率制度なしで、雇用義務の達成を可能としているのかについて、上述の報告を再整理するとともに、障害者権利条約の批准後の状況や、最近のドイツの関連情報についてもインターネット等で入手可能な情報を収集・分析した。

３ 米国の動向に関する調査方法

就労困難性や安全等の観点から障害者の職域を制限することと、障害者差別禁止との兼ね合いについては、除外率制度自体がない国においても、本質的な議論がある。

当センター資料シリーズNo. 73の1（文献9：2013）に条文とその解釈ガイダンスの翻訳があり、2008年に「障害のあるアメリカ人法（ADA）」は改正され、合理的配慮や支援等により活動制限が修正されている場合や、主要な特定の活動には制限があっても別の主要な活動では制限がない場合でも、「障害者」として法による差別禁止や合理的配慮提供義務の対象となることを明確にしている。これは、改正前の1990年のADAでは「障害者」について「著しい制限」があると解釈されることで、議会が当初意図した障害者差別禁止が十分に達成されなくなったことを踏まえてのことである。

これにより、「障害者」について一概に、職業において「著しい制限」があるわけではなく、職種の違い、合理的配慮、支援等により、制限なく、有資格の労働者として働けることを明確にすることが障害者差別禁止の目的のために重要であることが明確になっている。その一方で、改正ADAにおいても、職務遂行が困難であったり、本人や他者に危害が及ぶ場合等に、当該障害者を雇用しないことは差別でないとされており、差別とならない条件が詳細に示されている。そのような議論と、それに基づく詳細な条件について、改正ADAとその細則等の資料から整理した。

第3節 調査結果

今回、調査したフランス、ドイツ、米国では、「除外率に相当する仕組み」はフランスだけに存在していることを確認し、その廃止に向けた議論やプロセスを明らかにした。フランスの検討プロセスは、2018年から本格化し、除外率職種についての必須の職務要件や障害による制限、合理的配慮や支援の影響についての詳細な調査、関連業界における検討による提案等を踏まえて、検討が進められ、当初は2019年にとりまとめられる予定であった。しかし、2021年からの障害者雇用率制度の全般的簡素化のための法改正において「除外率に相当する仕組み」の手続きが簡素化された一方で、2020年末段階で除外率職種の見直しや除外率制度自体の廃止は行われず検討が継続される見通しである。

一方、除外率の廃止に関係する本質的議論として、除外率制度のないドイツ、さらに雇用率制度のない米国においても、障害者の適正配置や安全配慮と職業的統合の両立のあり方についての考え方の整理や実態に基づいた検討が課題となっていることが明らかになった。

1 フランスの動向

フランスでは、「特別な適性を要する雇用」(Emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière ; ECAP)によって特定36職種について、拠出金の減額という形で一定の除外が認められている。これら特定36職種は1988年に定められて以来変更がなかったが、2018年から見直しの議論が進められ、2019年秋にはCNCPH（国家障害者諮問会議、障害者に関する有識者会議）の諮問を経て新たな提案のとりまとめが行われる予定であった。しかし、2020年9月段階で入手可能な公開情報によると、2021年からは拠出金の減額の計算の簡素化という法改正が行われた一方で、ECAP職種自体の見直しの検討は継続される見通しである。また、Agefiph等が提供する障害者雇用好事例の中でECAP職種における職業訓練や合理的配慮等の支援による雇用事例も多く確認できた。

（1）現在のECAPの制度の概要

フランスでは、労働法典D. 5212-24条、25条により「特別な適性を要する雇用（ECAP）」として特定36職種について、拠出金の減額が認められている。以前は雇用率カウントへの除外もあったが、これは2005年2月11日法により廃止されている。

ア 「特別な適性を要する雇用」（ECAP）で除外が認められている職種

「特別な適性を要する雇用（ECAP）」該当の36職種は、労働法典D. 5212-25条に列挙されている。

【D. 5212-25条の表】

1. 民間航空機の士官及び技術・商業部門の機上勤務幹部
2. 商船の士官及び技術部門の船上勤務幹部
3. 商船および漁船の乗組員の長
4. 救急隊員
5. 消防隊員

6. 専ら密猟・密漁を監視する森林技術吏員、自然環境監視者
7. 工場監視員及び夜間監視員を除く、民間の警備職員
8. 警備員、ボディガード、民間の調査員及び類似の職業
9. 交通機関の車掌（車両乗務員）
10. 航空機の客室乗務員
11. その他の随行職員及び案内掛（交通機関、旅行業務）
12. 百貨店の多目的販売員
13. 金属構造における熟練組立工
14. 大規模工事及び公共工事の作業班長
15. コンクリート工事の熟練労働者
16. 建築及び公共工事現場での機械の熟練操作員
17. その他の公共工事の熟練労働者
18. 熟練炭鉱労働者、及びその他の採掘産業（採石場、石油、ガス等）の熟練労働者
19. 熟練石工
20. 熟練大工
21. 熟練屋根葺き職人
22. 長距離トラック運転手及び上級長距離トラック運転手
23. 道路公共交通車両の運転手
24. 商品の配送運転手及びメッセンジャー
25. 持上げ重機の操作員
26. 操縦重機の操作員
27. 港湾労働者
28. 誘導輸送機器の熟練操作員（スキー用リフトを除く）
29. スキー用リフト装置の熟練操作員
30. 商船の下級船員
31. 河川航行船舶の船長および操舵夫
32. 公共工事及びコンクリート工事の非熟練労働者
33. 炭鉱労働者助手及び採掘工事の非熟練労働者
34. 大規模建築作業の非熟練労働者
35. 農業及び林業機械の操作員
36. 漁船員及び水産養殖労働者

イ 業種別のECAP分布

2015年DADS（社会保障年次報告）の資料（文献10）では、業種別のECAP分布、企業別のECAP該当率を集計している。14の業界団体にECAPが集中しており、運輸・建設・工事等の業種が多くなっていた（図表4－1）。

図表 4－1 業種別の ECAP 該当職種の割合

業種	ECAP 該当職種の割合
道路運輸	29%
建設	12%
公共工事	12%
安全防止	12%
臨時雇い	11%
企業レベルの団体交渉のある企業・団体 ⁵⁴	6%
郊外交通	4%
航空運輸	3%
パリ高速鉄道網	2%
金属工業	2%
大規模商業施設	1%
商業	1%
倉庫	1%
農業	1%
海や河川での運輸	1%
採石場や資材産業	1%

ウ 「除外率」の計算と運用

労働法典D. 5212-24条により、法定雇用数の未達成数に職種別のECAPの減額係数に従って拠出金を減額することが認められる。ただし、これは、2020年11月5日デクレ（政令）2020-1350号により雇用促進の取組を考慮して、ECAPにあたる従業員数による拠出金の控除として整理され、他の、適応企業や保護セクターへの発注、障害者の雇用関連支出や参入・雇用維持を目的とする支出と同列で控除の計算方法を簡素化する改正が行われ、2021年1月以降実施される予定である。

a 「除外率」の計算

2020年11月5日デクレ2020-1350号による労働法典D. 5212-24条改正による、2021年1月以降の計算方法は、次のとおりである。

拠出金から控除される金額 = 17 × SMIC（法定最低賃金）× ECAPにあたる従業員数

これは、次のような現行のECAPを反映した拠出金の計算方法から大幅に簡略化されている。

（雇用すべき障害者数－雇用した障害者数）×減額係数×企業規模別のSMICの倍数

この式にある減額係数は、労働法典D. 5212-24において、「特別な能力が要求される職務についての減額係数は、特別な能力が要求される職種に該当する職務に就いている従業員数の割合に1.3を掛けた数を、1から差し引いた数に等しい。この割合は、事業所の総従業員に占める割合として計

⁵⁴ 《 La nomenclature CRIS:Conventions regroupées pour l'information statistique 》(Dares) によると、例えば、Ortec（建設工事）、Croix-rouge フランス赤十字）、Club Méditerranée（バカンス旅行産業）、La Poste（郵便業）、Danon SA（食品製造）MSF logistique（物流）、CAMIF（家具・インテリア通販）、Kiloutou（建設機械賃貸業）、CNES（学術研究）など。

算される。特別な能力が要求される職種に該当する職務に就いている従業員数及び事業所の総従業員数は、L. 1111-2の規定に従い、計算される。」と2020年末まで定められていた。

また、企業規模別のSMICの倍数は、従業員数が20人～250人未満の企業は400、250人～750人未満の場合は500、750人以上の場合は600である（労働法典D. 5212-20条）。3年を超えて、雇用義務のある雇用義務対象者を一人も雇用しない、保護雇用・就労セクターへの発注がない、労働協約による締結がないといった場合には、拠出金の額はSMICの1500倍となる（D. 5212-21条）。ただし、D. 5212-20条により、減額係数を掛けた時これが50未満となった場合には50となる。

なお、D. 5212-21条により、ECAPにあたる従業員が80%を超える事業所ではSMICの倍数は40とされていたが、2019年5月27日付け第2019-523号デクレによって、この特例も削除されている。

なお、2021年1月以降の計算方法では、ECAPによる控除額は増加している。

例えば、100人雇用している事業所で障害者雇用の不足数が2名、ECAPにあたる従業員が10名とすると、

2021年からの計算では、拠出金から控除される金額＝ $17 \times \text{SMIC}$ （2019年は€10.13） $\times 10$ 人（ECAP従業員数）として、€1722.1（約22万円）となる。

一方、2020年12月までの計算方法では、

- 減額係数 = $1 - 1.3 \times 10 / 100 = 1 - (1.3 \times 10\%) = 0.87$
- 拠出金額 = $2 \text{人} \times 0.87 \times 400$ （20から249名の企業規模の係数） $\times \text{SMIC}$ （2019年は€10.13）
= €7,050.5（約89万円）

ECAPの従業員を雇用していない場合では、拠出金額は $2 \text{人} \times 400$ （20から249名の企業規模の係数） $\times \text{SMIC}$ （2019年は€10.13）= €8104（約103万円）

したがって、拠出金から控除される金額は2020年12月までは、€1053.5（約13万円）である。

b 「除外率」の運用

「除外率」の申告はAgefiphの指導のもと事業主が行う。

2020年より拠出金の計算がDSN（社会保険料・社会保障税の徴収、社会保障給付のための包括的ネットワーク）に統合され、雇用主・DGFip（国税庁）・社会保障関連機関の間で労働者の情報を共有し、事業主の申告負担の軽減が図られている。

（2）ECAP職種の見直しのプロセス

ECAPの特別な適性を要する36職種のリストは1988年から更新されてこなかったが、2018年9月5日の法律第2018-771号-67条による国のECAPリストの改訂案の作成に向けた交渉を開始するようという呼びかけにより、社会問題監察総局（IGAS）が改訂の基本的方針を示し、各職種のデータシ

ートの作成、業界団体からの見直し案を踏まえ、2019年秋にはCNCPH（国家障害者諮問会議、障害者に関する有識者会議）への諮問を経て新たな提案が示される予定であった。しかし、業界団体からの見直し案の提出は少なく、2020年10月段階の情報⁵⁵によっても依然として新たな提案は示されておらず、2021年からECAP職種での雇用数による拠出金の減額の計算方法の改訂にかかわらず、ECAP職種の見直し自体は検討が継続される見通しである。

ア ECAPリスト見直しの背景

当センター調査研究報告書No. 81（文献11：p55-56, 2007）によると、フランス政府は、障害者に合わせた合理的配慮によって職業上の障害が軽減される場合、そうした改善に要する費用の面は拠出金の計算や雇用のための支援・助成金に既に反映されていると考え、以前からECAPリストを廃止すべきと考えていたようである。

2018年の労働組合F0連盟顧問アンヌ・バルタザール（Anne Baltazar）はインタビュー（Handirect Emploi no 31, 2018-5/6月号）に答え、政府や識者は職種全体での除外率を差別的としてよりケースバイケースで取り扱うべきだと考えてきたが、業界の反対により放置されてきたと指摘している。

「政府はECAP項目を削除したがっていたが、各業界がこの政策に反対でなかったため、目下これについては放置された形だ。個人的には残念に思っている。というのは、ECAPは時代遅れだからだ。障害者が働くことができる可能性のある職種を全体として排除することは差別であり、法が差別撤廃を謳っているのに反している。これだけ技術、医療、および社会の進歩がある現在、障害者がある職種に就けないという考えは許容されないだろう。ケースバイケースで取り扱われるべきだ」。

イ 社会問題監察総局（IGAS）と政府によるECAPリスト見直しの検討

2018年9月5日の法律第2018-771号-67条により、国のECAPリストの改訂案の作成に向けた交渉を開始するように呼びかけがあり、2019年4月2日にIGASが、ECAPリスト見直しについて資料を作成している。障害者差別禁止の観点から、除外率制度を維持する条件として、「本質的かつ決定的な職業上の必要に対応する場合」「目的が合法であり、その必要が適切なものである場合」をあげて、2020年にかけて、各職種についてデータシートを作成して検討を進めている状況を確認した。

a 1988年以来の社会と法制度の環境変化

IGASのパワーポイント資料（La révision de la liste des ECAP, IGAS, 2019/4/2）には、1988年のリスト作成後の社会状況の変化による、リスト見直しの必要性が整理されている。

①環境変化：一般原則

- 障害概念の見直しの必要性
- 知的・精神・認知の機能障害の増加を考慮すること

⁵⁵ 2020年10月6日～9日に行われたAgefiph主催「障害者相談支援員ネットワーク大会（Université du Réseau des référents handicap : URRH）」（オンライン）の“Focus sur les dépenses déductibles (10% et sous-traitance)”セッション。

- 高齢化、定年延長、慢性疾患の増加のなかで、インクルーシブな公共政策、雇用維持の必要
- 予防策の一般原則：「仕事を人に合わせる」「技術の発展を考慮する」

②環境変化：企業

- 理念に関する技術的および組織的進歩（地域、同僚、人間工学、経営など）
- 障害者の環境整備、バリアフリー、交通、車両の適合化、補助機器など
- 脆弱性を呈する人々を包摂するための、企業の魅力、従業員の忠実性の増加、退職や欠勤の縮減、企業の社会責任方針などの課題
- 技術の躍進（デジタルへの移行、AI、ロボティクスなど）＝学習の負担、操作補助（協働ロボット、外骨格スーツ）による負担の削減の好機

③差別禁止の法制度

- 2008年の法律で差別禁止を謳っており、除外率はこの差別禁止に抵触する可能性がある。
- 除外率制度が差別とは見なされないためには、次の条件が必要である。
 - 本質的かつ決定的な職業上の必要に対応する場合
 - 目的が合法であり、その必要が適切なものである場合

b ECAPリスト見直しの職種の分析の方針

1988年版のECAPリストでは当該職種的能力要件を重視するものであった。IGASによる2019年版リストの見直しでは、能力要件を基本としながらも、「本質的また決定的な職務要件」と「就労環境の合理的配慮」を考慮しながら作成される方針が示されている（図表4－2）。

図表4－2 ECAP リスト見直しの職種の分析フローチャート

職業能力への障害の影響は本質的・決定的か？	はい			いいえ
	当該職種の決定的・本質的な要件に障害が関係する			当該職種の決定的・本質的な要件に障害は関係しない
合理的配慮（AR）により職務遂行は可能になるか？	いいえ	はい（一部の障害のみ）	はい（多くの障害で）	—
	障害全般への合理的配慮が不可能。残存能力はありうる合理的配慮によっても補うことができない。	合理的配慮は可能だが、一部の障害に限られる。合理的配慮によっても多くの場合、残存能力での職務遂行は不可能。	多くの障害に対して合理的配慮が可能。合理的配慮によって残存能力で職務は遂行可能（いくつかの障害にとってのみ重大）。	
2019年ECAPリストへの掲載	はい	はい	いいえ	いいえ

①「本質的な職務要件」と認められる基準

医学的見地から必要とされる能力と職業における本質的必要は障害の多側面的定義を考慮しなければならない。

A 職業活動の文脈と性質に関する法令等

- EU法や国内法では、職務遂行のために必要とされる医学的見地による能力の条件（あるいはその禁止事項）を規定しているものがある
- 本質的／決定的な職業上の要件に関する受入可能性の前提
例：航空運輸、海上運輸、道路運輸、原動機操作など

B 公的規制によらない職務要件

- 事業主の主観的な評価ではなく、客観的な職務要件
- 職務要件と雇用の関係は適切であるべきで、実際の要件に対応しているべきである。活動の性質と活動実施環境の直接的な関係を考慮すべきである
- 能力要件が厳しすぎることで、雇用状況が悪化することが予想される

②「合理的配慮」と認められる基準

A 障害労働者のための方策として適していること：

- 環境整備の質
- 障害労働者が必要とすることへの適合
- 能力不足とされた障害者が可能な職務へ就いた際に成果があがる方策
- 職務を「不自然化」しないこと。すなわち、事業主にとって不必要な「オーダーメイド」の職務にしないこと

B 事業主にとって不均衡な負担でない方策であること：

- 過重な負担がないこと——実施期間とその後の期間の評価
- 事業主の資力の考慮。企業の規模と資金にもよる
- 可能な支援の考慮。Agefiph拠出金減額の可能性の考慮
- 過重な困難がないこと（技術的理由、仕事の組織、人員の配置転換の可能性）

c 各職種についてのデータシート⁵⁶

フランス政府は、ECAPの36職種を含む18業種・セクターに対して、ECAP職において雇用されている障害労働者数、労働協約、特別な雇用条件、職種の内容、職種の特徵及び特別な要求事項、医学的適性・禁忌、主な職業的リスク、予防に関する提言や指針等、考えられる整備⁵⁷等をデータシートにまとめ、ECAP対象職種の見直しについて検討することを求めている。

データシートは、本人の職務の能力要件に関連し、必要な資格・免許およびその条件に係る疾患のリストなど法令を根拠とした特別な雇用条件の確認など、一定の情報を共有・公開し、基準の精査にむけた作業過程を示す資料となっている。現時点の作業で明らかな内容を示す資料として、データシートの項目を整理し、ECAP職において雇用されている障害労働者数を基に降順で一部抜粋する（図表4－3）。ただし、いくつかの項目の記入にばらつきがみられ、主な職業的リスクや予防提言について障害を特定しない記述があり、また、考えうる具体的な整備についての記載はなかった。

⁵⁶ 労働・雇用・参入省ウェブサイトに掲載されている「ECAP リストの見直し基準の検討に係わるデータシート」 <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/textes-et-circulaires/concertations/ecap/article/ecap-reperes-pour-la-revision-de-la-liste>

⁵⁷ 考えられる整備は、運動機能障害、感覚障害、知的障害、精神障害に応じて実現可能性等を考慮して回答することになっている。

図表 4-3 ECAP 職種の見直しのためのデータシートの抜粋
(2020 年 9 月段階での 18 業種・セクター)

業 種 ・ セ ク ター	ECAP職において雇用されている障害労働者数（2017）		特別な雇用条件の根拠となる法令	職種の特徴 や特別な要 求事項の記 載の有無	医学的な適性及び禁 忌に関する法令等
道 路 輸 送	長距離トラック運転手及び 上級長距離トラック運転手	8826	●運転免許： 運転免許に関する指令第2006 1126/EC号 （2014年7月1日指令により改正） 道路法第221-10条及び第221-11条 運転免許の取得若しくは保持の禁止、又は 有効期限のある運転免許の交付の事由と なり得る疾患のリストを定める2005年12 月21日のアレテ（2017年12月16日のアレテ により改正）（以下、疾患のリストに関する 2005年12月21日アレテ）。	なし （道路上の 危険等の主 な職業的リ スクの記載 はあり）	運転適性の医学的検 査の実施に関する 2012年7月31日アレテ
	道路公共交通 車両の運転手	6262			
	商品の配送運 転手及びメッ センジャー	8229			
建 築 物 軀 体 工 事	大規模工事及 び公共工事の 作業班長	1388	●運転免許： 疾患のリストに関する2005年12月21日ア レテ。 障害に配慮したカテゴリ－B車両運転免許 保有運転手に現場車両運転許可するため の条件 1962年11月27日アレテ（以下、カ テゴリ－B車両運転許可1962年11月27日ア レテ）。 ●運転許可：木製型枠工と石工については 高所作業者、小型パワーショベル、石工に ついては自走式台車。	どの建築・ 土木現場に も共通する 特徴および 本職種に特 有の要求事 項の記載あ り。	労働法典R. 4624-23 条 第7号に基づく厳重な 個別監視（工事施行 員、木製型枠工）、 厳重な医学的監視（高 所作業車を運転する 従業員に対する運転 許可のため）労働法典 R. 4624-23条第Ⅱ項
	コンクリート 工事の熟練労 働者	1638			
	熟練石工	1554			
	公共工事及び コンクリート 工事の非熟練 労働者	719			
	大規模建築作 業の非熟練労 働者	476			
予 防 ・ 警 備 セ ク ター	工場警備員及 び夜間警備員 を除く、民間の 警備職員	4935	国内安全法典に従う。 認可（L. 612-7条）および職業証（L. 612-20 条）を条件とする。 ●職業証の取得条件：民間警備業務の初期 訓練の仕様書に関する2017年6月27日アレ テ。 ●職業証の更新条件：国内安全法典第Ⅳ編 第1章、民間警備員の現職訓練に関する 2017年2月27日アレテ。 ●武器の携帯：第R. 613-23-2条および第 L. 613-16-1条により職員の身体的及び精 神的な健康状態が武器の携帯に不適では ないことを証明する過去1ヶ月以内に交付 された診断書、並びに武器の取り扱いに 関する初期訓練およびトレーニングを受け ていることの証明書が要求される。 ●国境を超える現金輸送員に係る特別な 規定：2011年11月16日EU第1214/2011号 第5条1, b)を参照。 ●運転免許：疾患のリストに関する2005年 12月21日アレテ（2017年12月16日改正）。	なし （警備員と 輸送員の主 な職業的リ スクの記載 はあり）	医学的監視に関する 一般法（労働者の健康 管理） 武器の携帯に関する 健康状態等の証明に ついての法令
	現金輸送員、ボ ディガード、民 間の調査員及 び類似の職業	227			

業種・セクター	ECAP職において雇用されている障害労働者数(2017)		特別な雇用条件の根拠となる法令	職種の特徴や特別な要求事項の記載の有無	医学的な適性及び禁忌に関する法令等
重機運転手	建築及び公共工事現場での機械の熟練操作員	1246	●運転免許：疾患のリストに関する2005年12月21日アレテ。 カテゴリーB車両運転許可1962年11月27日アレテを参照。	どの建築・土木現場にも共通する特徴および本職種に特有の要求事項の記載あり。	労働法典R. 4624-56条に基づく嚴重な個別監視（リスクある車両の運転許可の保有者）、嚴重な医学的監視（起重機を運転する従業員の運転許可のため）労働法典R. 4624-23条第Ⅱ項。
	持上げ重機の操作員	752	●トラック運転：CまたはEの免許取得後、最低限の義務的初期訓練（FIMO）受講が必要。		
	入替作業用重機の操作員	364	●運転許可：労働法典第R. 4323-55条及びR. 4323-56条、1998年12月2日アレテ（クレーン、台車、高所作業車、重機の使用）。		
土木工	その他の公共工事の熟練労働者	1681	記載なし	どの建築・土木現場にも共通する特徴および本職種に特有の要求事項の記載あり。	特別な法的要求事項は存在しない（適性及び健康診断に関する労働法典の一般規定に依る）
百貨店多能販売員	百貨店の多目的販売員	1299	特別な法令なし。	多能性/仕事の多様性。 現時点では、専門小売店の販売員及び量販店の販売員はECAPリストに掲載されていない。	記載なし
ガイドウェイ交通	交通検札員（巡回員）	459	●列車運転手：鉄道運行の安全性及び鉄道システムの相互運用性に関する2006年10月19日のデクレ第2006-1279号、とりわけその第6条及び第25条、列車運転手の資格認定に関する2010年6月29日のデクレ第2010-708号（第2条）、列車運転手の資格認定に関する2010年8月6日のアレテ。 ●ガイドウェイ交通運転手（地下鉄、路面電車）：ガイドウェイ公共交通の安全性に関する2017年3月30日アレテ第2017-440号、とりわけその第23条を参照。	職務にともなう要求事項の記載あり	列車運転手：2010年8月6日アレテ、医学的要求事項（第2条）、付属書Ⅱ。身体的適性証明書の交付を受けるため、視力、聴力及び言語表現に関して、運転手が満たしていなければならない個別条件あり 検札員：2015年5月8日アレテ。身体的及び精神的な適性（第16条）、付属書Ⅴ 付属書Ⅵ
	ガイドウェイ交通車両の熟練操作員	273	●交通検札員（巡回員）：交通法典第L. 2221-7-1条、列車の運転以外の鉄道安全に係る主要な任務を担う身体的及び精神的な適性条件に関する2017年4月12日のデクレ第2017-527号、改正された鉄道運行の安全性及び鉄道システムの相互運用性に関する2006年10月19日のデクレ第2006-1279号第6条及び第26条の適用のために制定された、列車の運転以外の鉄道安全に係る主要な任務に関する2015年5月7日アレテ。		

業種・セクター	ECAP職において雇用されている障害労働者数(2017)		特別な雇用条件の根拠となる法令	職種の特徴や特別な要求事項の記載の有無	医学的な適性及び禁忌に関する法令等
有資格鋼構造組立工	金属構造における熟練組立工	559	●運転許可:労働法典第R. 4323-55条、1998年12月2日アレテ(トラッククレーン、高所作業車、フォークリフト、自走式クレーン)。	どの建築・土木現場にも共通する特徴および本職種に特有の要求事項の記載あり。	厳重な医学的監視(運転許可のための労働法典第R. 4624-23条第II項)
救急搬送員	救急隊員	484	●救急搬送員助手の訓練条件及び救急搬送員の免状に関する2006年1月26日のアレテを改正する2011年9月28日のアレテ(第1条)を参照。 ●運転免許:疾患のリストに関する2005年12月21日アレテ。	記載あり	認定医が交付する、救急搬送員の仕事にとっての禁忌を有さないことの医学的証明書(運動機能障害や精神障害、この職業と相容れない障害、例えば視覚障害、聴覚障害、四肢切断等がないこと)が必要
有資格大工・屋根ふき工	熟練屋根葺き職人	192	●運転免許(現場での移動を担当する従業員の場合):疾患のリストに関する2005年12月21日アレテ。障害に配慮するための特別な整備を施したカテゴリーBの車両の運転免許を保有する運転手に現場車両の運転を許可するための条件を定める1962年11月27日アレテも参照。 ●運転許可:トラッククレーン、高所作業車、フォークリフト。	どの建築・土木現場にも共通する特徴および本職種に特有の要求事項の記載あり。	厳重な個別監視(足場の組み立て・解体に従事する従業員に対する労働法典R. 4624-23条第7号)、厳重な医学的監視(起重機を運転する従業員の運転許可のため)労働法典R. 4624-23条第II項
	熟練大工	172			
航空セクター	航空機の客室乗務員	188	●民間航空の領域における共通規則を定め(……)る2018年7月4日EU第2018/1139号付属書IV。 ●民間航空の乗務員に適用される技術的要求事項及び事務手続きを定める2011年11月3日の欧州委員会規則(EU)第1178/2011号 付属書IV。	「特別な雇用条件」の欄を参照。	運航乗務員規則EU第2018/1139号、客室乗務員規則EU第2018/1139号 安全配慮への適性要求事項に関して確認する項目あり
	民間航空機の士官及び技術・商業部門の機上勤務幹部	29			
農林業セクター	農業及び林業機械の操作員	183	●運転免許:疾患のリストに関する2005年12月21日アレテ。 森林公社に勤務する職員に対する武器携帯の許可に係る2014年9月5日アレテ。	記載なし(森林管理員の主な職業的リスクの記載はあり)	森林管理員:国内安全法典。武器の入手・所持のため必要となる医師の意見書が必要。
	専ら密猟・密漁を監視する森林技術吏員、自然環境監視者	23			

業種・セクター	ECAP職において雇用されている障害労働者数(2017)		特別な雇用条件の根拠となる法令	職種の特徴や特別な要求事項の記載の有無	医学的な適性及び禁忌に関する法令等
港湾作業員	港湾作業者	135	交通法典第L.5343-1条に規律される職業で就業にあたり免状も職務経験も不要。但し、 ●トラック運転免許C, C1, CE, C1Eが求められる場合あり。 ●健康状態によっては1つ又は複数の安全運転適性証CACES（定期的な更新が必要）および港湾作業員職業資格証明書（CQP）が求められる場合あり。体調が良好であることが求められる。	基本の職務、特定の職務、一般スキル、特定スキルについて記載あり。	2005年1月25日協定（健康診断の頻度）が限定適用される。
リフト設備	スキー用リフト装置の熟練操作員	104	●山岳部におけるリスト設備及び歩く歩道の安全に関する2016年1月19日デクレ第2016-29号。 ●観光法典R342-12条に定める安全管理システムに関する2016年4月12日アレテ。	職務にともなう要求事項の記載あり。	医学的監視に関する一般法（労働法典第IV部）。
航海セクター	漁船員及び水産養殖労働者	82	●共通規定 1978年 船員の訓練及び資格証明並びに当直の基準に関する国際条約、マニラ改正I/9規則（医学的基準）、2006年 海上の労働に関する条約 第1.2規則、漁業労働に関する条約第188号、船員の健康診断に関するガイドライン、航海に関する医学的適性に関する2015年12月3日デクレ第2015-1575号付属書 I、船員の航海に関する医学的適性基準に関する2017年8月3日アレテ。 ●個別規定：（商船の航海士）水先人、筆頭水先人、外洋水先人及び主任水先人の職務に関する医学的適性に関する2018年1月23日アレテ。	-適切な医療救助を受けられない可能性がある。 -非常時に必要な任務（船や人の安全確保）を遂行できる必要がある。 -他の乗組員や乗客に対する口頭による命令や情報の伝達 -航路標識の確認	特別な雇用条件の法令参照。
	商船の一般船員	14			
	商船の航海士	6			
	商船および漁船の乗務員の長	1			
採鉱・採石	熟練参考労働者、及びその他の採掘産業（採石場、石油、ガス等）の熟練労働者	80	記載なし	記載なし（窒息、生埋等の主な職業的リスクの記載はあり）	医学的監視に関する一般法（労働法典第IV部）。
	炭鉱労働者助手及び採掘工事の非熟練労働者	18			

業種・セクター	ECAP職において雇用されている障害労働者数 (2017)		特別な雇用条件の根拠となる法令	職種の特徴 や特別な要 求事項の記 載の有無	医学的な適性及び禁忌に 関する法令等
消防士	消防隊員 (ECAPとして 考慮されるの は、職業的消防 士及び義勇消 防士ではなく、 企業内消防士)	20	特別な法令なし	記載なし	企業内消防士：労働法典 第Ⅳ部（労働者の健康管理）に規定された従業員の医学的監視に関する一般法のほか、必要な場合は、運転免許の取得若しくは保持の禁止、又は、有効期限のある運転免許の交付の事由となりうる疾患リスト2005年12月21日アレテ。
河川航行船の船長・船員	河川航行船舶の船長および操舵夫	8	●内国水路航行船の乗組員及び操縦に関する2003年12月19日アレテ、第1条、第5条：同アレテ付属書1。 ●内国水路航行の領域における職業資格の承認に関する2017年12月12日の欧州議会・理事会指令第2017/2397号（遅くとも2022年1月17日までに国内法化される予定）。	基本スキルと特定スキルの記述あり。	内国水路航行船の乗組員及び操縦に関する2003年12月19日アレテ付属書Ⅰ（身体的及び精神的な適性）。 「Ⅱ. - 余暇用平底船及び商用船の操縦技能証明書の取得を希望する者の身体的及び精神的な適性条件 次に掲げる疾患を有する場合は、余暇用平底船の操縦技能証明書及びプレジャーボート以外の船舶の操縦技能証明書の交付又は保持を認めない」

（３）公共工事セクターの2019年の全国労働協定

フランス政府の当初目標では、リストの更新を目指して2019年7月1日までは業界団体から見直し案が提案される予定であったが、2020年9月段階においても公開情報としてまとまったものはない。

2020年9月段階で入手できた関連していると思われる情報は、公共工事セクターの使用人と労働者による「公共工事セクターに属するECAPリストの維持に関する2019年5月21日の全国労働協定」⁵⁸ だけであった。この協定では、作業の性質によるリスクから従業員を守るためECAPリストの維持を必要であるとしている一方で、障害者雇用の推進のための取組を行い、ECAP見直しの提案については、デジタル技術の活用による好事例指針の整備を踏まえ5年後に行うこととしている。

ア 協定の当事者、及び、専門的支援

この全国労働協定は、公共工事セクターの使用人と労働者の間で、2018年5月23日の協定により設置された交渉・解釈常設労使同数委員会（CPPNI）に招集された両当事者の間の合意である。この検討のために、労使は、建築・公共事業リスク予防専門機構（OPPBTP）に支援を要請している。

⁵⁸ Accord collectif national du 21 mai 2019 : Relatif au maintien de la liste des relevant des travaux publics.

- 使用者：公共事業全国連盟（FMTP）、公共事業・景観整備使用者全国連盟（CNATPP）
- 労働者：建築・公共事業等管理職・技術者・職工長等全国組合（CFE-CGC-RTP）、建設・木工業従業員全国連盟（FNCB-CFDT）、建築・材料・公共事業連盟（CFTC）、建設・木工・内装業従業員全国連盟（FNSCBA-CGT）、建設労働者総連盟（FG-F0）

イ 公共工事セクターにおけるECAPリストについての分析

建築・公共事業リスク予防専門機構（OPPBTP）の支援を受けた調査分析を踏まえ、同協定では、「2005年2月11日の法律によって改正された1987年7月10日の法律に基づく土木セクターにおけるECAPのリストの維持は、土木セクターの職務における諸特性に適合した対応である。」と結論づけている。

a 公共工事セクターにおけるECAPに属する職種

公共工事セクターには8,000社に及ぶ様々な規模の企業が存在し、多様な職種・業種を擁している。250,000人を超える関係者の大半が日常的に現場で作業に当たり、当セクターに寄与している。

両当事者の検討により、ECAPの4種（図表4-4）が明らかに公共工事セクターに属していると考えられ、さらに、OPPBTPが実施した当セクターの仕事に関する分析によれば、それ以外の6種（図表4-5）についても当セクターに属していることが示されている。

図表4-4 明らかに公共工事セクターに属している ECAP カテゴリー

分類番号	企業従業員職業・職種・職務（PCS-ESE）分類名
621a	躯体・土木工事現場監督
621c	建築・土木工事現場用重機有資格運転手
621e	その他の有資格土木工
671c	無資格土木・コンクリート工

図表4-5 その他の公共工事セクターに属する ECAP カテゴリー

分類番号	企業従業員職業・職種・職務（PCS-ESE）分類名
624d	有資格鋼構造組立工
621b	有資格コンクリート工
621g	有資格坑内鉱夫その他の資源採取業（石、石油、ガス等）有資格労働者
643a	宅配便・バイク便運転手
651a	クレーン重機運転手
671d	鉱夫助手・無資格採掘労働者

b 公共工事セクターの作業の特徴の分析

OPPBTが検討したところによれば、公共工事セクターの「現場」での作業はその性質から次のような特徴を有するため、特別な作業体制が必要となる。これらすべての要素に起因するリスクに対応すべく、厳格な工程が定められ、大幅な機械化が進められている。それでもこれらの職務の遂行には不可欠な適性がいくつもあり、それが対応する能力を欠いた人材の雇用を難しいものとしており、精神・認知障害は、そのすべての要素に鑑みるに、環境の変化や不測の事態への対応に大きな弱点を抱えていると考えられるとしている。また、感覚障害は、危険に気づかないリスクを高め、運動機能における障害は、常時コントロールすることができない環境における移動行動に深刻な問題を引き起こすとしている。

- 作業環境の流動性：現場の種類がいかなるものであれ、建設や撤去のボリュームは絶えず変化し、前日には存在しなかった箇所に障害物や不備を作り出すことがある。
- 不測の事態：現場の性質に起因する予期せぬ出来事の発生により、従業員らは、その時々状況に合わせるため、予定していた仕事の変更を余儀なくされることが頻繁にある。
- 共同作業の管理：作業スケジュールや仕事の割振りをどれほど詳細に定めようとしても、異なる企業に属する作業員の多様性ゆえ、共同作業に伴うすべての相互作用をモデル化することはできない。そのためアレンジが不可欠であり、上に述べたような不測の事態の発生頻度やその程度が増すことになる。
- 作業の多様性：土木の仕事は反復性があまり求められない。むしろ各従業員は、前述したような不測性のほか、同一の作業日において極端なまでに多様な任務に直面することがある。

c ECAPリストの維持についての議論

また、同セクターの検討では、現時点においてECAPのリストに掲載されている一般的な区分とは別に、職務を担うために必要な身体的、感覚的、精神的及び知的な適性を評価するにあたり様々な職務の詳細な分析作業を行うため、労使はOPPBTに支援を要請している。当該分析とIGAS（社会問題監督総局）が作成した適性データシートとを突合せた上での結論は、「2005年2月11日の法律によって改正された1987年7月10日の法律に基づく土木セクターにおけるECAPのリストの維持は、土木セクターの職務における諸特性に適合した対応である。」ということである。これは、次のような一般原則と異なるものではないとしている。

- ECAP のリストは、当該リストに掲載された職務に就くことを障害者に対し原則的に禁じるものではない。
- むしろ作業環境に対する厳重な警戒を要する客観化された制約により障害者を守り、もって彼ら自身の職務遂行に際して他の現場作業員や公衆を危険にさらすことがないようにするためのものである。
- また、適切な反応ができる状態になく、自身の作業環境にリスクをもたらす恐れのある者の不適切な反応から全従業員を守るためのものでもある。

ウ 障害者の職業的統合と、労働者の健康及び安全に係る規則の遵守の確保の両立についての誓約

ECAPリストの維持の合意の一方で、これにより、障害者の職業的統合を妨げないようにするための取組を行うことについて、協定では「ただし両当事者は、障害者の職業的統合に配慮する。両当事者は、労働者の健康及び安全に係る規則の遵守を確保しつつ、この領域における状況の進展を図りたいと考えている。そのため、現場での作業に固有の特徴にもかかわらず、労使は、障害者の統合に向けた取組における近年の前進を精査し、その成果を向上させるべく今後も取り組んでいく。」とされ、協定の中で誓約が行われている。

a ECAP制度が対象職種での障害者雇用を阻害するものではないことの確認

同協約において、ECAPリストの維持について、ECAP制度を維持することが障害者雇用についての差別的考え方に基づくものではなく、より積極的な障害者雇用への取組と両立するものであることの確認と、従来もECAP制度により障害者雇用が妨げられていないことをもって、合理化されている。

- 両当事者は、ECAP制度は対象職種における障害労働者の雇用を禁じるものでも、雇用主がその障害者雇用義務を免れる手段となるものでもないということを改めて確認する。障害労働者の受け入れは当セクターにおいても可能であるばかりか、従業員と企業にとっても強みとなるという意味で、それは望ましいものでもある。違いを受け入れることは、チームスピリットや連帯感を高めることになるからである。
- 土木セクターは1988年からECAP制度の適用を受けているが、それにより当セクターにおける障害者統合の改善に向けた取組が阻害されることはなかった。
- 2011年4月7日の全国労働協定により設けられた土木系企業社会的責任に関するデータ等の一覧から見ると、常勤従業員に占める障害従業員の割合は2011年から伸びており、同年の2.6%から2016年には3.1%まで上昇している。障害者雇用義務制度の適用を受けない企業を除き、こうした増加は、あらゆる規模の企業において確認されている。

b 障害者の就業促進に向けた活動を推進するための具体的取組の誓約

その一方で、公共工事セクターでの障害者雇用促進に向けての課題を明確にし、従業員及び請負業者の活動促進の具体的な手段の提供のために、現場調査結果に基づく障害者雇用の好事例指針の改訂と、その中でのECAPの段階的な変更案の作成を行うことを誓約している。

- こうした伸びが記録されているにもかかわらず、当セクターの障害労働者雇用率は全国平均を下回っている（民間セクターの雇用率は2015年4.4%）。それゆえ両当事者は、障害者の就業促進に向けた活動を推進するため、従業員及び請負業者に具体的な手段を提供することを誓約する。
- そのため、2020年度ソーシャル・アジェンダの一環として、両当事者は、2012年5月31日に労使で締結した土木系企業における障害労働者の雇用維持及び採用に関する好事例指針の改訂に着手する。

- この改訂は、2012年以降になされた法令の改正を反映させることを目的とするものであり、障害者の職業的統合の領域においてデジタル技術の発展によってもたらされる可能性のあるチャンスについて検討する機会となるものである。
- OPPBTPの技術的な支援を得た上で、この指針には、ECAPの現行の各種分類について、また、技術や知識の発展を踏まえた段階的な変更案について、詳細な分析を行った一章も設ける。
- この改訂作業は、あらゆる規模の土木系企業における実践の調査に基づいて実施する。

エ 今後の取組

本協定に基づき、年次モニタリング報告書を作成し、それにより、ECAPリストの変更にに向けた行政への働きかけ材料とすることとされている。

- ソーシャルアジェンダの一環として、本協定第2条に定める作業の年次モニタリングを実施する。また、本協定の締結日から起算して5年以内に当該作業の報告書を作成する。
- 当該作業の結果は、ECAPリストの変更にに向けた行政当局に対する働きかけの材料とする。

(4) 2021年から施行される法改正との関係

当初2019年秋に予定されていたCNCPH（国家障害者諮問会議）によるECAP職種のリストの見直しの新たな提案が2020年末においてもまとまっていない。これを踏まえ、2020年10月段階の情報⁵⁹によれば、2021年施行の障害者雇用制度の改正による、ECAP職種についての拠出金の控除の計算の大幅な簡素化の一方で、障害者雇用義務の法改正の周知を優先するため、ECAP職種のリストは当面維持される見通しである。

一方、CNCPH（国家障害者諮問会議）はリストの検討にむけた職業団体との交渉継続を求めている⁶⁰。これについて、先述（3）の公共工事セクターでの協定において今後の見直しの提案を想定している他、労働組合FOにとっては、例えば、リストにある百貨店の多目的販売員は今後みられなくなる職種であることを挙げ、ECAPリストの部分的な修正を行うことに賛成の意向である⁶¹。

(5) フランスのECAP職種及び我が国の除外率該当の主たる職種における雇用事例

Agefiph等が収集している障害者雇用の好事例においては、ECAP職種や我が国の除外率該当の主たる職種における雇用事例が存在し、本人の能力要件への対応を含めた適切な措置の方法がとられ、本人や事業主の生産性低下や、本人や他者への危険等のない雇用が可能であることが示されている。

ア ECAP職種における障害者雇用の好事例

Agefiphは障害者雇用の好事例を収集しホームページで公開しており、ECAP職種や我が国の除外

⁵⁹ 2020年10月6日～9日に行われたAgefiph主催「障害者相談支援員ネットワーク大会（Université du Réseau des référents handicap : URRH）」（オンライン）の“Focus sur les dépenses déductibles (10% et sous-traitance)”セッション。

⁶⁰ CNCPH FACEBOOK 2020年5月20日投稿内容、およびHOSPIMEDIA(医学福祉情報サイト)

<https://www.hospimedia.fr/actualite/breves/20200526-insertion-le-cncph-veut-la-suppression-des-emplois> 2020年5月26日記事（最終閲覧日 2020.06.24）

⁶¹ FO « Le décret ECAP est paru! » 14/11/2020, <https://handicap.force-ouvriere.org/actualites/une/le-decret-ecap-est-paru>

率該当の主たる職種での支援や企業側あるいは本人の取組の様子を知ることができる⁶²。Agefiphのホームページに掲載されている600を超える事例の12%程度がECAP対象職種を含む建設業と運輸業となっており、教育・医療・福祉分野における事例も少なくない（図表4－6）。内容については、求人、採用と雇用維持（会社側もしくは本人側の取組）が8割以上を占め、その中には就業研修の事例も含まれていた。

図表4－6 分類別の事例数（重複あり）

内容	求人（431）、採用（130）、雇用維持・企業の取組（108）、雇用継続・本人の取組（88）、人事管理（54）、保護雇用・就労セクターへの発注（47）、障害に関する啓発活動・研修や連絡（31）、障害の補償や部署の調整（12）、キャリアプランの構築（4）、起業（3）、研修の受講（1）
障害の種類	障害を限定しないもの（207）、運動障害（188）、不明（85）、知的障害（56）、聴覚障害（45）、身体障害（31）、視覚障害（29）、精神障害（3）、慢性疾患による障害（3）、複合的障害（3）
セクター	企業間取引（144）、製造業 ⁶³ （143）、卸売業・小売業（93）、建設業（51）、企業対消費者間取引（50）、運輸業（35）、教育・医療・福祉（32）、金融・保険業（31）、農産物加工業（31）、エネルギー（26）、農業・林業・漁業（13）、不動産業（8）、行政（8）、自動車産業（16）
企業規模	20人未満（129）、50人未満（63）、100人未満（47）、500人未満（126）、500人を超える企業（316）

ECAP職種の占める割合が多い公共工事セクターと、ECAP職種で雇用されている障害労働者数が最も多い道路輸送セクターの事例において、本人の職務の能力要件に関する対応と就労環境の合理的配慮に関する対応が行われていた例は次のとおりであった。

a 本人の職務の能力要件に関する対応の事例

本人の職務の能力要件として、提示された職種の業務に就くための免許・資格の取得が条件となる。配置転換や転職に当たって、すべての労働者と同じく企業負担の生涯研修制度を利用すること及びAgefiphから雇用維持助成を受けることを併用することによって、研修を通じた免許・資格取得（事例1）、PMSMP（職業実地体験プログラム）やPOEC（雇用に向けた集团的実地準備）を活用し雇用維持に成功している事例（事例2）を確認した。

【事例1】公共工事セクター（クレーン操作員）（2007年報告事例、プロヴァンス＝アルプス＝コート・ダジュール地域圏）

研修後、慢性疾患であることが判明し、2年～3年後には荷物を運ぶ業務は遂行できない可能性がでてきたため、企業は雇用維持に関する対応を先取りし、医学的見地からの妥当性および企業のニーズへの適合性を考慮し、クレーン操作員のポストを提案した。

男性は新たな職務に適応するための3週間の研修を受け、クレーン操作に必要な重機安全運転適性証（CACES）を取得した。企業側は、雇用維持促進機関（Sameth）と相談し、Samethが対応

⁶² Agefiph ウェブサイト 好事例集 https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources?f%5B0%5D=types_ressources%3A179

⁶³ Agefiph のサイトでは3つの中分類を挙げてあるが、ここでは製造業としてまとめる。

する研修費についてはAgefiphが資金提供を行い、企業側は研修の移動や宿泊に係る費用を負担した。

【事例2】道路輸送セクター（バス運転手）（2011年事例、ロレーヌ地方圏）

元・工場の作業長だった男性はバイク事故により就労困難となり、退職し、障害労働者認定を受けた。まず、障害者雇用支援機関であるキャップ・アンプロアに相談し、道路輸送会社が有力候補であることを知った。

キャップ・アンプロアの担当者は公共の旅客運転バス会社に彼を紹介し、運転手に付き添った現場体験研修期間を1週間設け、さらに男性は6か月の有期のパート雇用契約を交わし、その間、運転免許D取得のための研修を受けた。

道路輸送の業務を開始することができる免許取得には4週間が必要で、続いて5週間のFIMO⁶⁴を受講する必要がある。そのため、公共職業安定機関である雇用センター（Pôle emploi）による最初の研修（EMT⁶⁵）と雇用に向けた職業訓練（AFPR⁶⁶）が男性に対して実施された。FIMOと免許取得のための資金援助をうけるためのAgefiphへの資料の提出にあたり、キャップ・アンプロアが支援した。

b 就労環境の合理的配慮に関する対応の事例

重機運転手やバス運転手では、車体の改造が就労環境の合理的配慮としての主な取組となっていた（事例3、事例4）。また、2018年法により従業員数250人以上の企業において障害担当者をおくことが義務化されたこと（労働法典 L. 5213-6-1）の先行事例として、チューター制度が活用されている例も道路輸送セクターの運転手（事例5）においてみられた。

【事例3】公共工事セクター（重機運転手）（2007年事例、ローヌ＝アルプス地域圏）

男性は公共工事セクターの家族経営企業で重機運転手として活躍していたが、余暇中の事故が原因で頸髄損傷を負い、四肢麻痺のある障害労働者である。重機運転手として継続就労することを作業療法士に相談し、就労環境の整備に必要な具体的な方策を立てるとともに、自分が運転できるように重機の改造を加えることについて自動車点検整備工場と検討している。複数の関係者が環境整備のために協働し、資金面では支援を受けるための書類作成にむけてリハビリ担当の作業療法士が外部のアソシエーション（協会）に相談している。公共工事セクターの代表者、Agefiphと障害労働者の環境整備工事会社が参加する検討会が立ち上げられ、職務継続の可能性を検討している。結果、油圧シャベルを導入することで対応可能と判断し、係る費用を企業が負担し、Agefiphが雇用維持として資金提供を行っている。

【事例4】道路輸送セクター（バス運転手）（2007年報告事例、イル＝ド＝フランス地域圏）

勤務していたバス会社の運転事故で2003年、男性は左足を切断した。2005年にハーフ・タイム

⁶⁴ FIMO : Formation initiale minimale obligatoire. (道路輸送運転手のための基礎教習)

⁶⁵ EMT : Évaluation en milieu de travail. (実地体験)

⁶⁶ AFPR : Action de Formation Préable au Recrutement. (雇用センターから紹介された雇用先に必要とされる能力要件を補うための最大 400 時間の実地を含む職業訓練) <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/formation-je-passe-a-l-action/article/formation-pour-les-demandeurs-d-emploi-l-action-de-formation-preable-au>

で復職し、パリ高速鉄道網から借用したダブルクランク車で試験運転を行った結果、問題がなく、従業員の意欲も十分であると判断され、2006年1月から決まったルートで運行するバス（自動速度制御装置付き）を担当することになった。最終的には、長距離バスを運転できるようになることが目標である。その実現に備え、Samethの支援を受け、カスタマイズされた車体を6か月かけて整備した（ピボット型運転席、手動補助装置、自動霜取りキットのついた電動ミラー）。事故から4年経過し、事故前と同様の運転手の業務を遂行している。

【事例5】道路輸送セクター（運転手）（2013年事例、オート＝ノルマンディ地域圏、ピカルディ地域圏）

雇用センターとキャップ・アンプロアの職業研修に協力してきた運輸会社である。研修生に対して実地体験（EMT）や就労に必要とされる免許取得の準備研修の付き添い・指導を行うチューター制度を作り、研修中だけでなく入社後6か月間、社内の担当者が支援する。毎月1回、従業員とチューターがミーティングを行い、課題と解決策について検討を行う。キャップ・アンプロアと連携して実施している。こうした職場への適応期間を経て、働き方と本人の職業要件の適応を検討する。例えば、重い荷物を運ぶことに制約があるため、機械の知識が評価されて採用されたが、最終的には、運転手と機械工の職務を合わせて一つのポストとして雇用された事例を挙げている。

イ 我が国の除外率対象の主たる職種についてのフランスでの障害者雇用事例

我が国では除外率該当となる職種である福祉や教育の分野での職種は、フランスではECAP職種と指定されていないが雇用好事例として紹介されていた。障害者の職業参入では十分活用されていない交互研修制度⁶⁷を活用して資格を得た例（事例6）、資格がある人について職場環境整備で対応した例（事例7）、特性に合わせた仕事内容や職場での支援者の配置で対応した例（事例8）である。

【事例6】小規模保育所（民間企業）（2017年報告事例、オーヴェルニュ＝ローヌ＝アルプ地域圏）

小規模保育所で保育を担う障害労働者（ダウン症）の女性の事例である。

最初の研修期間は2か月、2度目の研修は6か月で、雇用主が、雇用センターやAgefos PME⁶⁸の協力を得て、オーダーメイド型の雇用形態を目指し、外部の障害者支援団体（Pairformhand）のサポートを受けながら他の職員らとの働き方を検討した。

女性は、交互研修制度（キャップ・アンプロアやGreta⁶⁹と設置）により、付き添い支援に加え、同僚の保育教諭（Éducatrice de jeunes enfants）が担う強化型チューター制度によって、ルールや手順、やり取りについて指導を受けた。資金面の支援は、Agefos PMEおよび Agefiphであり、障害者対象に特化した助成金だけではなく、既存の継続職業訓練制度からの資金提供があった。通常2年間の取組であるが、キャリア設計を保証するために3年間に延長された。

⁶⁷ IGAS 《 rapport 2019-2020 Handicaps et emploi 》 du 24 juillet 2020, pp.84-85. 2017年時点では全体の交互研修生の1%程度にとどまる。

⁶⁸ 中小企業が加入する職業研修基金の一つ。

⁶⁹ 産学共同職業訓練グループ。継続的職業訓練(formation continue)を担う。

これにより、保育分野職業適性証(CAP Petite Enfance)資格を取得し、期限なし雇用へと移行した。

【事例7】児童を対象とした医療社会福祉施設（公共施設）（年不明、ヴァル＝ド＝マルヌ県）

子どもを対象とした生活の場における特殊教育および看護サービス（SESSAD）をもつ医療社会福祉施設において、視覚障害の男性はアトリエ指導員、難聴の女性は特別支援教育指導員として雇用されている。彼らは職業資格をもっており⁷⁰、公共部門障害者職業参入基金（Fiphfp）による雇用に関する助言を受け、職場環境への配慮の取組で対応している。

【事例8】私立学校（2020年報告事例、ヌーヴェル＝アキテーヌ地域圏）

自閉症スペクトラム症の女性が、準備学級とCE 1（小学校2年生）の子供たちに個別の読み聞かせの6か月のプログラムを行い、その後、20名クラス運営の仕事を行った事例である。

本人は職業バカロレアを取得しており、職業資格レベルにおいて問題はない。面接時に本人はキャップ・アンプロワと成人障害者のための医療福祉支援サービス（SAMSAH）の職員とともに来校し、その後のキャリア支援について学校側と検討した。

周りの音や雰囲気にとっても敏感であることから、集団ではなく個別で読み聞かせを行うことにより、活動しやすい環境を整備し、支援教育員とともにプログラム運営することで、障害労働者が安心して活動できる環境を用意した。また、実施や振り返りのミーティング（réunions de régulation）は、外部のアトリエ指導者や彼女の保護者を加えて2度行った。クラス運営については、Agefiphの資金提供によりAESH（障害者介護士）を雇用し、支援が伴走するとともに、その間、ミーティングを6週間ごとに行った。

（6）障害者権利条約に関する政府報告とパラレルレポート

障害者権利条約批准以降の国内の取組について評価する第1回の政府報告書（2016）には、ECAPを直接評価する内容は確認されなかった。2017年10月に行われた国連による予備観察では、障害者雇用率制度の導入を評価しつつ、「障害者権利条約第2条で掲げる、合理的配慮の概念が雇用分野で認識されていない」（Catalina Devandas-Aguilars氏）と指摘されている⁷¹。

これに関して、政府の報告書に対する関係団体の意見やパラレルレポート準備に関する資料⁷²をみると、フランスの障害者雇用政策には就労に困難を抱えるが障害労働者認定を受けていない人に対する排除が生じていること（文献12：CFHE）やこの障害労働者認定の基準が国連障害者権利条約に依拠して欧州司法裁判所が解釈するものより限定的であること（文献13：DDD, 2016）などの指摘がある。加えて、大学における障害者雇用6%義務の特例（拠出金額の軽減措置）廃止や公共機関における雇用義務対象外のポストの取り扱いについて疑問を呈している（文献12：CFHE, p79, p90）。

なお、2016年に続き、2020年9月に予定されていた障害者人権条約批准後の審査については、新

⁷⁰ アトリエ指導は社会福祉分野の資格、特別支援教育指導は教育分野における国家学位である。

<http://www.fiphfp.fr/Temoignages/Temoignages-d-agents/Lionel-Scarlatti>

<http://www.fiphfp.fr/Temoignages/Temoignages-d-agents/Juliette-Huriez>

⁷¹ 障害者権利に関する国連特別調査員 Catalina Devandas-Aguilar 氏による予備調査（2017年10月13日付報告）

<https://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22245&LangID=F>

⁷² 国際連合人権理事会 文書アーカイブ <https://tbinternet.ohchr.org/SitePages/HomeFr.aspx?lang=fr>

型コロナウイルス感染症による健康危機のため、無期限延長となっている⁷³ため、総括所見は確認できていない（2020年11月現在）。

2 ドイツの動向

ドイツでは、障害者雇用率は全ての行政機関、産業界、企業形態のいかにかわらず、民間、公共全ての事業主に適用される。個別に雇用率を減じる可能性はない。これは、業種や職種等により雇用機会に差はあるとしても、16人以上の従業員を雇用する全ての事業主は少なくとも6%の雇用率（当時。現在は5%）を達成できる立場にあるという考えに基づいている。（文献5：p39-40）また、その理由について、ドイツにおいて、除外率制度がなくても、障害者雇用率制度が機能するためには、雇用率が事業所単位ではなく、より大きな雇用主単位で行われること、障害者雇用が困難な業種であっても、超短時間勤務や在宅勤務の雇用率カウントや、ダブルカウントやトリプルカウントの制度があること、障害者の職業紹介の効果的活用、合理的配慮による就業可能性の拡大やそのための支援や助成金の存在、といった理由が示されている。

（1）障害者雇用義務の達成の多様な可能性

ドイツでは、1974年以前には、「警察」「消防」等が除外率対象業種とされていた時期があったが、地方公共団体等、一つの雇用主の下にある全体についての雇用率カウントを認めることで、これらの業種の除外率制度を不要にした。

さらに、ドイツでは、障害者雇用義務を果たすためには、常勤職以外に、週18時間未満のパートタイム勤務の提供、在宅作業の提供でもよい。また、職場の改善が必要な場合や、職場での訓練目的の雇用の場合は複数人としてカウントできる。これらにより、すべての雇用主は雇用率を達成できると考えられている。

（2）職位に適した障害者の採用の困難性への対策

ドイツでも、提供しようとする職位に適した障害者が必ずしも見つかるわけではないとの事業主の反論がある。これについては、障害者求人を計画的に行わず、急に特別の資格を持つ求職者の紹介を依頼した場合には、障害のある適格な求職者がすぐに見つからなくても不思議ではなく、長期的な人事計画をたてることによって、このような状況は回避できるとされている。

（3）障害者雇用の負担への事業主の懸念への対応

ドイツでも、障害のある労働者は作業能力が劣っている、あるいは必ず企業や行政の費用で職場の改善をしなければならない、また、障害者雇用は余分な費用やその他の不都合をもたらす、と恐れている事業主がいる。

情報不足と先入観により、重度障害者の雇用にはリスク（費用増大、競争力低下）が伴うという

⁷³ 権利擁護機関 2020 年 7 月 9 日付報道発表

考えを生んできた。連邦政府の啓発や率先雇用取組を踏まえ、事業主は解決策を積極的に見いだす努力をすべきであるとされている。

そのような考えに対しては、これらは根拠のない恐れであり、障害のある労働者にとって適切な職場を作るために必要とされる調整は、多くの場合ほんの少しでよい。また、事業主が受けることができる支援・助成金は多種ある。さらに、多くの場合、障害者を雇用できないのは資金不足のためではなく、障害者が仕事をするところを想像できないためである、とされている。

3 米国の動向

米国には障害者雇用率制度も除外率制度もないが、除外率制度の廃止についての本質的議論は、就労困難性や安全等の観点から障害者の職域を制限することと、障害者差別禁止との兼ね合いにあることから、関連する動向を整理する。

「障害のあるアメリカ人法（2008年改正）」の「連邦規則集 パート 1630 改正 障害のあるアメリカ人法の雇用均等規定実施規則」（ADA2008規則）（文献9：p75-139）は、その目的を、障害者が実際にその職務を行えない場合を除き、障害者はその職務の機会から除外されないことを確実にすることとしている。これによって、障害のために障害者又は障害者の集団を、たとえ意図的ではないとしても除外する、又は除外しようとする職務の規準は採用されることはないとしている。その一方で、採用された規準がその職位の職務と関連し、事業の必要性と合致していると雇用主が立証できる場合や、健康や安全への配慮の場合は除くとしている。しかし、これらについて障害者差別にならないように、詳細な規則が定められている。

（１）「有資格者」という考え方

米国の労働における障害者差別禁止については、「障害のあるアメリカ人法（2008年改正）」第12112条「差別」に、「いかなる適用対象事業体も、従業員の応募手続き、雇用、昇進、解雇、従業員報酬、職業訓練、及び他の条件、待遇、そして雇用の特典において有資格者を障害を理由とした差別をしてはならない。」とされている。この中にある「有資格者」とは、「合理的配慮の有無にかかわらず、当人が保有又は希望する職位の必須機能を果たすことのできる個人」ということである。

同法第12101条「調査結果及び目的」（文献9：p36-39）にあるように、「障害者」は、職業上で何らかの「著しい制限」がなければならない、ということではなく、合理的配慮や支援等により活動制限が修正されている場合や、主要な特定の活動には制限があっても別の主要な活動では制限がない場合があることを明確にしたことは、2008年のADA改正の主要な論点である。1990年のADAでも、「障害者」について一概に、職業において「著しい制限」があるわけではなく、職種の違い、合理的配慮、支援等により、制限なく、有資格の労働者として働けることが想定されていた。しかし、その後の最高裁判判決で、それとは異なる解釈で、著しい職業上の制限があることが「障害者」の条件とされ、多くの障害者がADAの対象にならなくなったことから、当初の議会の意図を明確にした改正である。

さらに、雇用機会均等委員会（EEOC）の小規模企業のための入門書では「障害のある有資格者が

安全に職務を遂行する能力については、迷信、根拠のない恐れ、または固定観念にもとづいてその人を排除しないように気をつけなければならない。」とされている（文献9：p160）。

（２）職位についての「資格基準」の考え方

資格基準等の内容が職務に関係し、事業上の必要性と合致しており、合理的配慮によっても職務の遂行ができないと証明された場合は、そのような資格基準により当該障害者を不採用とした場合でも、障害者差別ではないという弁明の理由となる。これはケースバイケースでの検討を必要とするが、このことが不合理な差別にならないように、詳細な規則が定められている。

以下に詳しく示すように「ADA2008規則」（文献9：p75-139）によると、「資格基準」とは、「技能、経験、教育、身体的精神的安全性、及びその他の要件を含む個人的及び職業的特徴で、保有する又は欲する職位について有資格であるために個人が満たさなければならない、適用対象事業体により設定された要件を意味する。」とあり、また、「資格基準には、職場にいる他の個人の健康や安全に直接的な脅威をもたらさないこと、という要件を含めることができる。」ともある。

ア 職務要件

「ADA2008規則」によると、職務の機能は、以下のようないくつかの理由により必須とみなされるが、これらに限らない、とされている。

(i) その職位が存在する理由はその機能を行うことなので、その機能は必須である。

(ii) その職務を果たすことができる従業員の数が限られているので、その機能は必須である。

及び/又は

(iii) その機能は非常に専門的なものであり、現在その職位にある者はその特別な機能を果たす専門性又は能力により採用されたものである。

イ 健康や安全への直接的な脅威

「ADA2008規則」では次のように示されている。

「直接の脅威とは、障害者又は他の者の健康や安全性に対し甚大な被害をもたらす相当の危険性で、合理的配慮によっても排除又は軽減することができないものを意味する。

個人が「直接の脅威」を引き起こすかどうかの判断は、その個人が職務の必須機能を安全に果たすことができる現在の能力についての個別の評価に基づくべきである。この評価は、最新の医療知識及び/又は入手可能な最良の客観的証拠にもとづいた合理的な医学的判断によって行われるものとする。個人が直接の脅威を引き起こすかどうかの判断に当たっては、以下の要因を考慮する。関連する証拠には、障害者からの情報、障害者が以前に同様の職位に就いていた時の経験、その障害を専門とする又はその障害のある者を直接知っている医師、リハビリテーションカウンセラー、理学療法士の意見も含まれる。

(i) 危険の期間

(ii) 潜在的被害の性質及び程度

(iii) 潜在的被害が起こる可能性

(iv) 潜在的被害の切迫性

また、EEOCの通知「求職者と障害のあるアメリカ人法」では「雇用主は、わずかに上昇しうる危険性、将来の危険性についての思惑、またはあなたの障害を一般化することに基づいてあなたの雇用を拒否することはできません。雇用主は合理的配慮により危険性が除去されるかまたはそれが受け入れ可能な程度になるまで低くできるかを考えなければいけません。」とある（文献9：p152）。

ウ 安全配慮の法制との関係

「ADA2008規則」第1630.1条(c)解釈（文献9：p94）では次のように、ADAは安全配慮に優先するものではないが、ただし、他の法制による基準が必要な要件に一致していないため差別があるという訴えについては、他の法制の基準を理由にして弁明することはできず、ADAが優先することが明確にされている。

「ADAは連邦法又は規則が定める医療基準又は安全要件に自動的に優先するものではない。ADAは、本パートと合致し、合理的配慮によっても排除又は軽減できないような、他者の健康又は安全への直接の脅威を引き起こす個人から国民の健康を守るべく策定されている州、郡又は地域の法律、行政命令又は規則に優先するものではない。しかし、安全や防衛に関する機密情報を扱うポジションについての州又は地方の法により定められた要件が一致しないならば、ADAが優先される。」

「本パート違反を訴えられた雇用主は、何らかの職業や専門業を行う資格のある障害者の適格性を禁止又は制限する州又は地方の法の要件に従う義務を理由として、その行為を弁明することはできない。例えば、ある自治体には結核患者が学校で子供を教えることを禁止する条例があるとする。ある私立学校が潜伏結核を有する者の採用を結核を理由として拒み、そのためにこの者は訴えを起こしたならば、ADAにしたがうと、この私立学校はADAに基づく弁明として市の条例を理由とすることはできない。」

（3）合理的配慮

同様に、「ADA2008規則」（文献9：p81）に示されているように、ADAの判例の積み重ねから、選考基準により障害者が排除されることに関する訴えの多くは合理的配慮により解決可能となっていることが明確にされている。

ア 「過重な負担」の個別性

過度の負担とは、配慮の提供において、事業体にとって著しい困難又は出費を伴うものを意味する。配慮が適用対象事業体に過度の負担を強いるものであるかの判断において考慮すべき要因には以下が含まれる。

(i) 優遇税制措置及び税控除、及び/又は外部資金の可能性も考慮した上で、本パートにおいて

求められる配慮の性質と実際にかかる費用

(ii) 合理的配慮の提供に関係する施設の全財源、かかる施設で働く従業員数、及び費用や資源への影響

(iii) 適用対象事業体の全財源、適用対象事業体の全体の従業員数、その施設の数、種類及び場所

(iv) 適用対象事業体の事業の種類。その事業体従業員の編成、組織及び役割。当該施設の適用対象事業体に対する地理的隔たり、管理上又は財務上の関係

(v) その施設の運営に及ぼす配慮の影響。他の従業員が職務を果たす能力に及ぼす配慮の影響及びその施設が事業を行う能力に及ぼす配慮の影響。

イ 合理的配慮としての職務再編成

他に可能性のある配慮として列挙されているものには、「職務再編成」がある。雇用主又はその他適用対象事業体は、必須ではない周辺の職務の機能を再配置・再割り当てをして、職務を再編成することができる。例えば、二つの職務があり、それぞれ多くの周辺の機能を行うことを内容としているとしよう。雇用主は、各職務のいくつかの周辺の機能を行うことはできるが、いずれかの職務の周辺の機能全てを行うことはできない障害者を雇う。雇用主は、配慮として、周辺の機能を再分配し、障害者が行えるすべての周辺の機能を障害者が就く職位の一部とすることができる。そして、障害者が行えない残った周辺の機能は、他の職位に移行されることとなる。

雇用主又はその他適用対象事業体は必須機能を再分配する義務はない。必須機能とは、定義上、その職務についている個人がその職位に有資格であるとみなされるために、合理的配慮の有無にかかわらず行わなければならないものであるからである。例えば、保安職を考えてみよう。その職務に就く個人はIDカードを確認しなければならない。雇用主は、法的に盲目である従業員に対して、代わりにIDカードを見る補助者を提供する義務はない。この場合、その補助者はその障害者に代わってその職務を遂行しているのであって、その障害者の職務遂行を助けているのではない (Coleman 対 Darden, 595 F.2d 533 (10th Cir. 1979) を参照)。

空きの職位への配置転換も、潜在的合理的配慮としてリストに挙げられている。一般的に、配置転換はその個人の現在の職位においての配慮が過度の負担となる時にのみ、考慮される。配置転換は応募者には適用されない。ある職位への応募者は、合理的配慮の有無にかかわらず、その求めている職位について有資格であり、その職位の必須機能を遂行できなければならない。

ウ 合理的配慮としてのジョブコーチ支援等

ジョブコーチ支援が、障害者の就労可能性を広げ、企業の過重な負担を軽減することによって、合理的配慮となる場合がある。ジョブコーチ支援の内容には、職務再設計により仕事を労働者に合わせたり、マニュアル化や体系的教示等により、従来、障害者は働けないと考えられてきた仕事の遂行を可能にする支援が多く発展している。

第4節 考察

今回、除外率制度の廃止だけでなく、その本質的課題としての、障害者にとって特定の職業での就業を制限することの是非について、障害者雇用率制度のあるフランスやドイツだけでなく、障害者雇用率制度のない米国についても調査した。これにより、除外率制度の廃止に向けての、障害者の職務遂行の困難性や本人や周囲への危険性の観点から職域制限等を合理化することと、障害者差別禁止の観点から障害者の不合理な職域制限を禁止することの葛藤局面について、諸外国での共通する論点や一定の解決の方向性が明らかになった。

1 除外率制度の見直しの本質的課題

除外率に相当する仕組みは、障害者雇用促進のために、事業主に対して一定割合の障害者雇用義務を課すに当たって、事業内容による障害者の雇用の困難度を補整する趣旨のものである。しかし、一口に「障害者」と言っても多様な身体的・精神的な特性により個別性が大きいいため、必ずしも特定の職種や業種について「障害者」の雇用が困難とは言えないことや、さらに社会の全般的アクセシビリティの向上や、合理的配慮提供の義務化、ジョブコーチ支援等の専門的支援の発展等により、従来、一般企業では働けないと考えられてきた多くの障害者の就業可能性が広がっている。これは、我が国と同様、諸外国においても見られる動向である。

（１）障害者の就労可能性の拡大への対応

フランス、ドイツ、米国とも、「障害者が特定の職種で働けない」ということは事実に反すとし、そのような言明を行っていることはない。これら障害者雇用の先進国では、障害者雇用の好事例が積み重ねられ社会的にも共有が進んでいる。具体的には、「障害者」には非常に多様な身体的・精神的特性があり一まとめにはできないことや、ほとんど事業主の負担にならない合理的配慮により働けるようになること、さらに職務再設計等の方法により、従来は障害者が働くことには困難があると考えられてきた職種での障害者の就労可能性は理論的にも、また、実態としても拡大している。ただし、合理的配慮により障害者が働けるようになることについて概念的整理が不十分なため、米国やフランスでは、そのような状態の人が障害者支援の制度やサービスの対象外となる事態が見られており、米国では法改正による明確化、フランスでは合理的配慮の普及が進められている。

（２）障害者差別禁止への対応

障害者差別禁止に抵触せずに、特定の職種や業種について障害者の就業が困難であるとするためには、ケースバイケースで、具体的な職務遂行、本人や他者への危険性、さらに、職務再設計を含む合理的配慮の可能性等について詳細に検討することが必要となっている。これらは、障害者の個別性だけでなく、各事業所の規模や経営状態、専門的支援や助成金等の状況等の多様な要因の考慮を必要とする。

ドイツや米国においては、このような観点から、除外率制度自体がない。また、フランスにおいても、公共工事セクターの全国協約において除外率制度が障害者や同僚等を保護する意義を強調しつつ、この制度は、障害者が除外率職種において働けないということを意味するものではないことを労使で確認し、さらに除外率職種での障害者雇用の好事例やデジタル化を踏まえた雇用促進を誓約している。

2 除外率廃止の多様な方向性

除外率制度は、障害者雇用率制度により障害者雇用を促進するに当たって、障害者本人や他者の危険等を避けるために必要であると正当化されてきた。しかし、障害者差別禁止と、そのような必要性を両立させるためには、ドイツや米国のような別の方法も考えられる。また、除外率制度を維持するに当たっても、フランスのように、障害者差別禁止の議論を十分に踏まえた対策をとることが必要となっている。

（１）フランスの方法：除外率対象職種についての雇用促進

フランスでは、除外率は雇用率へのカウントについては考慮されないが、拋出金の減額については反映される形で残されている。また、除外率対象職種の見直しについては、以下の観点に留意して、除外率対象職種での雇用促進の取組が約束されている。

ア 不合理な職域制限による障害者差別としないこと

フランスでは、除外率対象職種があっても、それが「障害者は就業できない職種」であることを意味しないことを明確にし、さらに、除外率対象職種についての雇用促進を企業が誓約するといった、取組がみられる。

イ 合理的配慮と安全配慮の確保

除外率制度が合理化できる根拠としては、実際の生産性への影響や、本人や他者への危険等がある。したがって、これら除外率対象職種への雇用を促進するに当たっては、実績に基づく好事例による指針が重視されている。また、リスク管理についての専門的な評価や支援も重視されている。

（２）ドイツの方法：除外率制度を必要としない雇用率制度

ドイツでは、障害者が困難な職種があるとしても様々な方法によって、除外率制度がなくても事業主の法定雇用率の遵守が可能な制度を構築している。その具体的な方法としては、雇用率カウントの単位を雇用主単位にすることでより幅広い職種での採用を可能とすること、短時間や在宅勤務の雇用率カウント、特に困難な場合には雇用率のダブルカウントやトリプルカウントを認めること等がある。なお、フランスにおいても2020年から雇用率カウントの対象は事業所単位から雇用主単位に変更している。一方、フランスでは雇用率の複数カウントの制度はない。

さらに、ドイツでは企業の人材ニーズと障害のある求職者の正確なマッチングを雇用エージェン

シーが行えるように企業の長期的な障害者採用計画を求めること、また、合理的配慮の確保のための専門的支援や助成金によっても、企業が「働けない」と先入観で考えやすい障害者の雇用を可能にすることができると考えられている。

なお、ドイツにおいて、除外率を考慮せずに障害者雇用を促進することによって、特定の職種で生産性低下の問題や、本人や同僚等への危険の増加が生じているかどうか、そのような状況をいかに回避しているかについては、今回の調査では確認できていない。

（３）米国の方法：職務遂行上の適格性や安全健康配慮を踏まえた障害者差別禁止

除外率の廃止の本質的課題が、障害者の就業可能性の拡大や差別禁止と、障害による生産性低下の防止と安全や健康への配慮の確保であることから、これについては、障害者雇用率制度のない米国においても重要な課題として取り組まれている。

まず、米国においても、企業や一般社会の認識として、「障害者」とは実際の職業場面で制限があると考えられることによって、障害者差別禁止の実効性が失われてしまうことが明らかになっている。したがって、2008年の障害のあるアメリカ人法の改正により、障害者でも仕事の選択や合理的配慮等により、問題なく職務を遂行できる有資格者となれることをあらためて明確にしている。

一方、安全や健康への配慮のための就業制限は必要であるとされ、障害者を差別なく雇用するために安全や健康への配慮の優先順位を下げることはできない。しかし、そのような就業制限が法的に規定されているとしても、それが差別の原因になっているという訴えの場合には、それが本当に必然性のある条件となっているかどうかについての法的検討においてADAが優先されることも明確にされている。

第5節 まとめ

以上から、諸外国において、除外率に相当する仕組みの廃止については、本質的な議論として、障害による特定の職種における職業適性や安全配慮の考慮による制限の必要性和、障害者差別禁止の考え方や合理的配慮等による障害者の就労可能性の広がりへの対応を両立させる必要性がある。

フランスでは、国の主導で2018年からの除外率職種の見直しの検討が進められ、各職種の詳細な分析や業界の意向を踏まえ特定の職種について拠出金の減額を認めることで障害者や同僚等の安全を確保することを重視しつつ、それらの職種での障害者雇用を好事例指針の更新等による推進する方向での議論が進められている。

ドイツでは、遅くとも1974年以降、除外率制度はなく、除外率制度がなくても、すべての事業主が法定雇用率を達成できるような制度構築として、事業所単位でなくより広い雇用主単位での雇用率カウント、短時間や在宅勤務のカウント、ダブルカウントやトリプルカウント、さらに、効果的な職業紹介、合理的配慮に係る助成金や支援の充実等が進められている。

米国では、適正な安全配慮や職務適性の判断については障害者差別禁止に優先することを明確にしつつ、2008年の障害のあるアメリカ人法の改正により、職務再設計やジョブコーチ支援によるものを含む合理的配慮によって、障害者が職業における有資格者となれることを明確にすることにより障害者差別禁止を推進している。障害者からの差別の訴えに対しては、安全配慮の法制や、事業主の職務適性の判断や基準については、ADAによる障害者差別禁止による判断が優先し、そのような法制や事業主の判断・基準が、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求められることを明確にしている。

第5章

総括

第5章 総括

本調査研究は、除外率設定業種における障害者雇用がどのように進んでいる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える対応について整理することを目的に、事業所に対する質問紙調査、企業に対するヒアリング調査及び海外の制度に関する文献調査を行った。

さらに、ヒアリング調査等から得られた成果をもとに、今後、除外率設定業種において障害者雇用を進めていく企業の参考になるよう、事例集を作成した。

第1節 除外率設定業種における障害者雇用の実態

1 対象職種における障害者雇用の実態

質問紙調査において、対象職種の業務に従事している障害者数の回答があったのは約25%であったこと、また対象職種に従事する障害者数の過去20年程度の間での変化をみると、いずれの職種でも「増加」又は「横ばい」と回答する割合が最も高かったことから、過去20年程度の間での対象職種の業務における障害者雇用の進展の結果として、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。

なお、除外率が適用される事業所のほとんどが一般の事業所であり、特例子会社をはじめとした他の事業形態の事業所はあまり存在していなかった。また対象職種の業務に従事する障害者の障害種別は、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。ヒアリング調査から、対象職種としての就職は、特定の免許や技能があることを前提にしていることが多く、一般求人に障害者が応募してきた際、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いことが明らかとなり、また、こうした背景もあってか、採用時に障害についての情報が本人から提示されない場合があることが明らかになった。

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た。

一方、ヒアリング調査において、医療業で障害のある看護師が夜勤や病棟勤務を避け、外来や健診センターで勤務したり、警備業で下肢障害のある警備員が駅の閉館業務を担当するなど、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が把握された。また、医療業で聴覚障害がある看護師が来院者等と接する際には、自身が聴覚障害者であることを伝え、大きな声で話したり、口元を見せてもらえるよう協力をお願いするなど、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が把握され、小さなものも含めれば、ほとんど

の事例で言及されていた。このように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、ヒアリング調査から明らかになった。

2 対象職種に限らない除外率設定業種における障害者雇用

ヒアリング調査において、当初に対象職種で採用した後に、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ことが把握された。例えば、警備業では、安定した勤務時間で、それぞれのペースで業務を行えるため、パーキングメーター等管理業務をはじめとした公共事業受託業務の担当者として障害者を配置している事例がみられた。

また、新規採用については、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が、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。例えば、医療業で病棟患者の食事を一括して調理するセントラルキッチンに 30 名以上の知的障害者等を採用するなど、対象職種以外の職種における障害者の新規採用に取り組んでいる事例もみられた。

採用した社員が継続して働き続けるための取組も重視しており、職場内障害者サポーターを配置し、障害特性を踏まえた支援を行っている企業もみられた。

対象職種以外の職種での障害者雇用は、民間企業においては除外率が業種ごとに設定されていること、また障害者の実雇用率は企業全体でのカウントとなっていることの影響が大きいと思われる。対象職種ではなく、企業全体での実雇用率カウントとなっていることで、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。

ヒアリング調査では、除外率設定業種は対象職種における業務ウエイトが高いため、他部門で障害者を雇用しようとしても、雇用率達成は難しい状況にあるといった話も聴取したが、フランスの除外率対象職種の考え方と同様、日本の対象職種も「障害者は就業できない職種」ではないと考えられることから、除外率設定業種に対し、対象職種における障害者雇用とそのために必要な雇用管理改善等の取組を促していく必要があると考える。

第2節 対象職種における雇用管理改善の実施、技術革新の導入

1 対象職種における雇用管理改善の実施

質問紙調査から、対象職種における雇用管理改善は「実施無」が約6割を占めたが、対象職種別でみると「6. 児童福祉施設」と「16. 警備業務」における実施率が全項目において全体の平均よりも高く、様々な観点から雇用管理改善に取り組んでいることが伺える結果となった。業種別でみると「Py. 社会福祉」が全ての項目において全体平均を上回っていた。社会福祉分野は従前より人材不足分野の一つに数えられ、その人材確保のために、様々な雇用管理改善のための取組を行ってきたため、その結果が一定程度反映されているのではないかと考えられる。

雇用管理改善の内容としては、重たいものを持たせない等周りのサポートや看護師、カウンセラーの配置といった人的支援に関するものから、マニュアル整備、業務の切り出し、勤務日、勤務時間の柔軟な調整など働きやすい環境づくりに関する支援などが挙げられ、各企業が独自に工夫している様子が伺えた。

また、実際に実施している場合は、実施しやすさや効果を感じており、逆に実施していない場合は、実施した場合の効果等をイメージしにくいことが判明した。雇用管理改善については内容によっては低予算・低コストで実施できるものもあることから、実施を検討している企業に対し、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と考えられる。

加えて、対象職種の業務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ことから、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。

2 対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況

質問紙調査から、いずれの対象職種においても、約4割強の事業所が技術革新の世間一般の進展は「ない」と考えていることが判明した。技術革新の導入状況も、いずれの項目においても1割弱程度に止まっていたが、対象職種別でみると、「5. 小学校等の教職員」と「13. 建設に関する業務」における導入率が全項目において全体平均を上回り、様々な観点から技術革新を導入していることが伺える結果となった。科学技術の進歩に伴い、どの対象職種に関わる技術革新についても程度の差はあれ進展しており、企業は技術革新を活用しているものと思われるが、このような結果となった理由の一つとして、企業がこれらの技術革新と障害者雇用を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。これは、ヒアリング調査においても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り、それらは結果として障害のある社員の働きやすさに繋がっていることが把握されたことも根拠の一つとなると考えられる。

技術革新の具体的な内容をみると、特定の対象職種の業務を行う場合を想定して開発されたと考えられる特殊な装置やシステムがある一方、タブレットやカーナビ、オートマチック車など、日常生活において普及しているものに係る記述も多く見られた。今般の調査では、「技術革新」という言葉が日常生活において普及しているものとは結びつかず、より高度で最新鋭の技術を意味している

と捉えて回答を行った事業所が一定程度存在した可能性も考えられる。

技術革新の進展を障害者雇用に活かしていくためには、企業に技術革新の進展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等を具体的に示すことが必要と考えられる。特に対象職種は危険を伴う業務が多いので、危険回避・安全確保を図れる技術革新を導入することによって、対象職種における障害者雇用の進展させていくことも必要だと思われる。

また、雇用管理改善と同様、実際に導入している場合は、実施しやすさや効果を感じており、逆に導入していない場合は、導入した場合の効果等をイメージしにくいと考えられることから具体的な取組事例の情報提供は有意義だと思料する。

加えて、対象職種に従事する障害者数の増減別でみると、「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「高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等」、「他人の安全を確保できるようなツール・設備等」、「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」及び「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」において、対象職種に従事する障害者数が「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、これらに関する技術革新の導入が重要である可能性が示唆された。

第3節 除外率廃止・縮小に向けての取組の方向性

1 除外率の廃止・縮小に対する企業の認識

質問紙調査の自由記述において、約 65%の事業所が除外率廃止・縮小に対して否定的な意見を表明するものであった。

否定的な認識を持つ背景としては、除外率設定業種の事業において大きなウエイトを占める対象職種の業務には危険を伴う現場作業が多いことや、対象職種の業務に従事するためには特定の免許・資格等が必要となること等により、障害者を従事させることは困難だという考えが根強く残っていることが大きいのではないかと考えられる。

法律上では除外率制度は廃止されてから 15 年以上が経過しており、その後 2 度の除外率の引き下げが行われたが、最後の引き下げから 10 年と比較的長い間引き下げが実施されていない。このことによって、企業が除外率の廃止・縮小を前提にした対象職種における障害者雇用を行うための検討を行うインセンティブが薄れてしまっている可能性も考えられる。

今後さらなる除外率の廃止・縮小に係る取組等を進展させていくに当たっては、除外率適用企業の約 65%が否定的な意見を持っていることを前提に、これら企業に対し、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。同時に除外率が適用されていない業種も含め、業種間で不公平感が残らないような対応が必要だと考えられる。

2 除外率廃止・縮小に資する取組等の方向性

質問紙調査の自由記述により、除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイディア・意見等については、大きく①業種以外の観点による除外率の設定（職種、障害種、障害の度合い・状態、業務内容、企業規模等による除外率の設定）、②法定雇用率の算定方法等の見直し（週 20 時間未満で働く障害者の雇用率カウントへの算定、精神障害者のカウントへの「重度」区分の設置など、雇用率のカウント方法の見直し）及び③障害者雇用を行う事業主に対する支援（調整金の拡充、人的支援や設備投資への支援及び雇用事例の情報提供等の事業主への支援策の充実等）の 3 つに分類された。

①については、法律上、すでに除外率制度自体が廃止となっている中、職種や企業規模、障害種別等の他の観点からの除外率設定を新たに行うことは、現実的ではなく困難だと思料される。

②の法定雇用率の算定方法等の見直しについては、従前より国において議論がなされてきていると承知している。本調査とは別になるが、今後さらなる検討が進められ、検討や議論が進展することが期待される。

また、③の障害者雇用を行う事業主に対する支援策については、現在でも企業が障害者を雇用する際に活用できる特定求職者雇用開発助成金や合理的配慮を行う際に活用できる障害者雇用納付金制度に基づく助成金など、様々なものが実施されているが、質問紙調査において対象職種の業務に障害者が従事するに当たっての障害者雇用関係助成金の活用率が低かったことも念頭に、対象職種における障害者雇用の実態等を踏まえた助成金等の支給要件の見直し等の必要性の検討を行うことも有効だと思料する。あわせて、除外率設定業種や対象職種における障害者雇用事例の提供を

さらに進めるために、障害者雇用事例の提供ツール（当機構で運営する障害者雇用事例リファレンスサービス⁷⁴等）の充実等も有効だと考えられる。その際、一旦収集した事例は、時間の経過とともに古くなっていくことから、定期的な更新を行い、常に「新鮮」な情報を利用者が参照できるようにすることが重要だと考える。また、事例の内容も全国的に見ても特別に優良なものばかりではなく、「これなら自社でもできそうだ」と思えるような着手しやすいものも盛り込むことが、企業における対象職種の障害者雇用イメージの具体化につながり、除外率の廃止・縮小に係る理解促進のために必要だと考える。

⁷⁴ 当機構が提供する障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を紹介しているサービス

第4節 今後の課題

今回の調査のうち、質問紙調査では、より具体的・詳細な実態を把握するため、実際に除外率が適用される事業所単位での回答を求めた。このため、調査票の回答内容と企業全体としての障害者雇用とのリンクが行えず、除外率設定事業所を持つ企業がどのように企業全体としての障害者雇用への取組を進めているかについての把握・分析が行えなかった。除外率は職種ではなく業種ごとに定められており、実雇用率は企業ごとに算定することから、企業単位での障害者雇用の実態把握は有効だと考えられる。除外率設定事業所のほとんどが一般の事業所であったことも踏まえ、企業単位での分析を行うことにより、特例子会社の有無別や、特例子会社と親会社が主に実施する事業との関係性等についても分析・把握することが可能となることが考えられる。さらに、特例子会社（グループ適用を含む）、企業グループ算定特例、事業協同組合算定特例を適用している場合については、単独の企業単位での障害者雇用の状況とは実態が異なっている可能性も考えられることから、当該グループ等における障害者雇用の実態や特徴、他の事業形態との差異等についても把握・分析できるような調査設計とすることが望ましいと思料する。

また、今回の調査は除外率設定業種において実際に除外率が適用される事業所を調査対象としており、除外率設定業種以外の業種は対象としなかった。障害者雇用率制度自体は全ての業種の企業に適用されるものであることから、今後除外率の廃止・縮小を進めていくに当たっては、除外率設定業種だけでなく、除外率が設定されていない業種に属する企業における障害者雇用の実態や意見等を踏まえることも重要と考えられる。

対象職種の業務に従事している障害者は一部の職種を除き、身体障害者が8割以上であるという結果となったが、本調査からは、同じく雇用義務の対象である知的障害者や精神障害者が対象職種の業務に従事するためにはどのような課題や支援が必要であるのかまでは把握できなかった。

今後、除外率の廃止・縮小が進むにつれ、対象職種において知的障害者や精神障害者等を雇用する機会も増える可能性がある。その際、これまでの主に身体障害者を想定した配慮だけではなく、知的障害者や精神障害者等が働きやすい環境を新たに整えていくことも重要と思われる。整備すべき環境については、対象職種や障害者の特性等によって異なってはくるが、大きな傾向を捉えられるような試みも検討する必要があるのではないかと考える。この点については、今後、さらなる検討が進められることを期待する。

またヒアリング調査についても、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、除外率設定業種を網羅的に取り上げられることができず、十分な事例数を集めることができなかった。また、その手法についても訪問以外に電話によるヒアリングを実施するなど、事例間の方法論的統一性を保てなかった。この点については、業種の多様性を確保する必要とともに、除外率設定業種以外の業種の企業事例と比較することも有用だと考えられる。加えて、企業の人事管理担当者だけではなく、障害者本人へのヒアリングを行うことも有効だと考えられる。

最後に、本調査研究では、研究の成果として除外率設定業種における障害者雇用の取組をまとめた事例集「除外率設定業種における障害者雇用事例集－職場での工夫と配慮－」を作成した。事例集については、除外率設定業種における障害者雇用の取組について、職場で実施している工夫や配

慮、実際に雇用されている障害のある従業員が従事している業務内容、企業としての障害者雇用の考え方等を簡単なキーワードでわかりやすくまとめた。この事例集等も参考に、除外率設定業種における障害者雇用が一層進展していくことを願う。

参考文献

参考文献

- 1 堀秀夫（1961）「身体障害者雇用促進法解説」
- 2 樋口耕一（2004）「テキスト型データの計量的分析 — 2つのアプローチの峻別と統合—」, 理論と方法 19(1), 101-115
- 3 遠藤政夫（1977）「身体障害者雇用促進法の理論と解説」
- 4 ILO（2019）「Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes」ILO
- 5 障害者職業総合センター 資料シリーズNo. 26（2002）障害者の雇用率・納付金制度の国際比較
- 6 障害者職業総合センター 資料シリーズNo. 24（2001）諸外国における障害者雇用対策
- 7 IGAS(2020) 《 Le rapport 2019-2020 Handicaps et emploi, Rapport thématique 2019-2020 de l'inspection générale des affaires sociales 》 社会問題監察総局（2020）「2019—2020 報告書 障害と雇用」
- 8 ソートン（1998）「障害者の雇用率・納付金、リハビリテーション基金 ～政策および実施のための指針」ILO.
- 9 障害者職業総合センター 資料シリーズNo. 73の1（2013）欧米における障害者差別禁止法制度 第1分冊：アメリカ・イギリス編
- 10 国立統計経済研究所（2015）「社会保障年次報告 (Déclaration Annuelle de Données Sociales)」
- 11 障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 81（2007）EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向
- 12 Conseil Français des personnes Handicapées pour les questions Européennes (CFHE) (2018)《 Etat des lieux préparatoire à la rédaction du rapport alternatif de la société civile, dans le cadre du suivi du rapport initial du gouvernement sur l'application de la Convention 》. 欧州の諸問題に関するフランス障害者協議会「民間団体パラレルレポート作成準備の現状」
- 13 Défenseur des droits (DDD)（2016）Guide 《 La Convention relative aux droits des personnes handicapées, Comprendre et mobiliser la Convention pour défendre les droits des personnes handicapées 》, Décembre 2016. 権利擁護機関「障害者権利条約 障害者の権利を守るための理解と行動」ガイド

参考URL

1 厚生労働省ホームページ（2020）「障害者雇用対策」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/index.html

2 第3節 1 フランスの動向 （4）我が国の除外率該当のECAP職種の事例の比較

【事例1】公共工事セクター（クレーン操作員）

<https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/lentreprise-cari-anticipe-sur-levolution-de-la-maladie-dun-jeune-salarie>

【事例2】道路輸送セクター（バス運転手）

<https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/un-ancien-chef-datelier-de-lindustrie-embauche-comme-conducteur-de-bus-chez>

【事例3】公共工事セクター（重機運転手）

<https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/amenagement-dune-pelle-hydraulique-pour-preserver-lemploi-dun-conducteur>

【事例4】道路輸送セクター（バス運転手）

<https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/chez-savac-un-conducteur-de-car-ampute-dune-jambe-retrouve-le-volant>

【事例5】道路輸送セクター（運転手）

<https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/les-transports-grisel-deploient-un-parcours-dintegration-exemplaire-pour>

【事例6】小規模保育所（民間企業）

<https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/la-mini-creche-garderieland-emploie-une-jeune-alternante-trisomique>

【事例7】児童を対象とした医療社会福祉施設（公共施設）

<http://www.fiphfp.fr/Temoignages/Temoignages-d-agents/Lionel-Scarlatti>

<http://www.fiphfp.fr/Temoignages/Temoignages-d-agents/Juliette-Huriez>

【事例8】私立学校

<https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/lensemble-scolaire-largente-embauche-une-jeune-femme-autiste-lissue-dun>

卷末資料

雇用率制度における除外率に関する調査 調査票

ご記入に当たってのお願い

- 1 令和元年6月現在の貴社・貴法人の事業所のうち、障害者雇用率制度上の除外率が適用される事業所の状況についてご記入ください。
法人全体としてではなく、対象となる事業所についてお答えください。
- 2 ご回答は、人事管理担当者の方をお願いします。貴社・貴法人の本社・本部の方が答えることが難しい場合、各事業所の方がお答えになってもかまいません。
- 3 調査へのご回答は任意です。ご回答に差し障りのある設問や、ご回答が難しい設問がありましたら、空欄でも差し支えありません。可能な範囲でご記入をお願いいたします。
- 4 ご記入頂いた調査票は、同封の返信用封筒にて、令和2年3月31日（火）までにご返送くださいますようお願いいたします。
調査対象事業所が複数ある場合、調査票ごとに返信用封筒に入れて返送してください。
- 5 ご回答に当たり不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

＜問い合わせ先＞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
事業主支援部門 浅賀、伊藤、内藤
電 話 043-297-9035

-----以下、質問にお答えください。-----

- 問1 貴事業所の主な事業について、添付した「参考 日本標準産業分類の中分類」により、産業分類番号及び業種名を記入してください。

産業分類番号	業種名

- 問2 貴事業所の事業形態について、当てはまる番号いずれか1つを選び、番号に○を付けてください。
「5. その他」については具体的に記入してください。
1. 一般の事業所
 2. 特例子会社
 3. 就労継続支援A型事業所
 4. 独立行政法人
 5. その他（ ）

＜問3は、特例子会社の方のみお答えください＞

- 問3 特例子会社における障害者雇用において、課題はありますか。当てはまる番号すべてに○を付けてください。
- 1 親会社の本業と異なる事業内容であり、事業運営のノウハウが不足している
 - 2 親会社の本業と異なる事業内容であり、雇用管理のノウハウが不足している
 - 3 親会社からの業務の切出し等は考えられるが、障害特性に配慮した業務の選定・創出のノウハウが不足している
 - 4 障害者が従事する業務の選定・創出はできているが、会社があまり知られていないため、障害者を十分に採用できない
 - 5 親会社の事業規模が小さいため、障害者が従事する業務を十分に選定・創出できない
 - 6 その他（具体的に： ）
 - 7 特に問題はない

問 4 令和元年6月1日現在、貴事業所の常用雇用労働者に以下の業務を行っている人がいますか。いる場合は人数及びそのうちの障害者の数をお答えください。
 なお、本調査では「フルタイム」とは週所定労働時間が30時間以上の労働者、「パート」とは週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

	職種	常用雇用労働者 (障害者を含む)		うち身体障害者			うち知的障害者			うち精神障害者	
		フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート
1	坑内労働者										
2	船員										
3	大学の教育職員										
4	医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師										
5	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。）及び幼稚園の教員職員										
6	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										
7	猛獣猛禽（きん）又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者										
8	航空機への搭乗を職務とする者										
9	鉄道車両、軌道車両、索道機器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者										
10	鉄道又は軌道の転轍（てつ）、連結、繰車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者										
11	とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者										
12	伐木、岩石の切り出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者										
13	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務とする者										
14	多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者										
15	郵便又は電報の配達を職務とする者										
16	警備業務に従事する者										

問5 前問で、従事している障害者がいる場合、その数は、過去 20 年程度の間で（または事業を開始した頃とくらべて）どのように変化しましたか。当てはまる番号に○を付けてください。

番号	職種	障害者数の変化			
		増加	横ばい	減少	わからない
1	坑内労働者	1	2	3	4
2	船員	1	2	3	4
3	大学の教育職員	1	2	3	4
4	医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師	1	2	3	4
5	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	1	2	3	4
6	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	1	2	3	4
7	猛獣猛禽（きん）又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者	1	2	3	4
8	航空機への搭乗を職務とする者	1	2	3	4
9	鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者	1	2	3	4
10	鉄道又は軌道の転轍（てつ）、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者	1	2	3	4
11	とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者	1	2	3	4
12	伐木、岩石の切り出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者	1	2	3	4
13	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務とする者	1	2	3	4
14	多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者	1	2	3	4
15	郵便又は電報の配達を職務とする者	1	2	3	4
16	警備業務に従事する者	1	2	3	4

＜問4の表の業務のうち障害者が最も多く従事しているものについてお答えください。＞

問6 雇用管理改善（業務切出し、マニュアル整備等の業務改善を含む。）の実施状況、実施しやすさ及び効果について、当てはまるものの番号に○を付けてください。（貴事業所で実施していない項目についても、予想される実施しやすさ、効果についてお答えください。）

		実施状況		実施しやすさ			効果		
		貴事業所での実施状況		易しい又は易しかった	どちらともいえない	難しい又は難しかった	ある	どちらともいえない	あまりない又ははない
		有	無						
1	高度な知識・経験を要せず業務ができるような工夫・改善 （具体的に： ）	1	2	1	2	3	1	2	3
2	少ない身体的動作で業務ができるような工夫・改善 （具体的に： ）	1	2	1	2	3	1	2	3
3	他人の安全を確保できるような工夫・改善 （具体的に： ）	1	2	1	2	3	1	2	3
4	障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善 （具体的に： ）	1	2	1	2	3	1	2	3
5	体調・精神面の変化が不安定でも業務ができるような工夫・改善 （具体的に： ）	1	2	1	2	3	1	2	3

問7 業務に関連する技術革新の進展状況（世間一般）、貴事業所への導入状況、実施しやすさ及び効果について、当てはまるものの番号に○を付けてください。（貴事業所で実施していない項目についても、予想される実施しやすさ、効果についてお答えください。）

		進展状況				導入状況		実施しやすさ			効果		
		進展している	以前からある	ない	知らない	貴事業所への導入状況		易しい又は易しかった	どちらともいえない	難しい又は難しかった	ある	どちらともいえない	あまりない又ははない
						有	無						
1	高度な知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等 （具体的に： ）	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3
2	少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等 （具体的に： ）	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3
3	他人の安全を確保できるようなツール・設備等 （具体的に： ）	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3
4	障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等 （具体的に： ）	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3
5	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 （具体的に： ）	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3

問 8 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りますか。次の中から当てはまるものをすべて選び、○を付けてください。

1	業務上の安全が確保できない。本人に危険が伴う
2	周りの従業員や顧客などに危険が及ぶ恐れがある
3	業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる
4	設備・機器を障害者が使いやすくするための改善・改造にコストがかかる
5	作業効率上の課題が大きい（作業時間、休憩時間など）
6	その他 〔具体的に〕
7	特に支障はない

問 9 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いますか。必要だと思うものをすべて選び、○を付けてください。

1	設備・機器の改善	7	本人の自覚
2	職務改善、職務開発、職域拡大	8	障害者雇用管理のノウハウ
3	障害者の能力開発	9	在宅勤務など働き方改革
4	同僚、上司等、ともに働く人の理解	10	助成金など経済的支援
5	顧客・取引先の理解	11	その他 〔具体的に〕
6	人的支援（業務遂行の援助）		

問10 問4の表の業務に障害者が従事するに当たって、障害者雇用関係の助成金を利用しましたか。助成金の種類ごとに当てはまる番号に○を付けてください。

(1) 雇入れに関する助成金（特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金など）

1. 利用した	2. 利用しなかった	3. わからない
---------	------------	----------

(2) 施設の整備等に関する助成金

1. 利用した	2. 利用しなかった	3. わからない
---------	------------	----------

(3) ジョブコーチ、介助者に関する助成金

1. 利用した	2. 利用しなかった	3. わからない
---------	------------	----------

(4) 能力開発に関する助成金（人材開発支援助成金など）

1. 利用した	2. 利用しなかった	3. わからない
---------	------------	----------

(5) 通勤対策に関する助成金

1. 利用した	2. 利用しなかった	3. わからない
---------	------------	----------

問11 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となることがありましたか。課題があった場合は、業務の内容、障害種別、課題の内容について、3例以内、差し支えない範囲でお答えください。（氏名等、個人を特定する情報は記入しないでください。）

	業務の内容	障害種別	問題の内容
1 例 目			
2 例 目			
3 例 目			

問 12 除外率の廃止・縮小に資する取組等について、アイデア・意見等がありましたら、お答えください。

最後に御社及び回答していただいた方についてお答えください。（匿名でも差し支えありません。）

法人名・事業所名	
所在地	〒 -
所属部署	
お名前	
電話番号	
メールアドレス	

お願い

本研究は、障害者雇用率制度における除外率設定業種において、障害者雇用をどのように進めているか、その実態を把握しようとするものです。このため本アンケート調査に加え、法人の人事ご担当者の方に、障害者雇用についてのヒアリングを行うことを計画しています。

つきましては、ヒアリングに協力してもよいという法人におかれましては、下の欄に○を付けてください。

	ヒアリングに協力してもよい
--	---------------

○を付けた場合は、前ページの法人名等についてもご記入をお願いします。

アンケートに御協力いただきありがとうございました。

雇用率制度における除外率に関する調査 単純集計結果

問 1 主な事業（産業分類番号及び業種名）

※ 産業分類番号に係る回答をベースに集計

産業 分類 番号	業種名(大分類)	業種名(中分類)	回答数	割合
1	A 農業, 林業	農業	0	0.0%
2		林業	34	0.5%
3	B 漁業	漁業（水産養殖業を除く）	5	0.1%
4		水産養殖業	0	0.0%
5	C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	鉱業, 採石業, 砂利採取業	29	0.4%
6	D 建設業	総合工事業	733	10.0%
7		職別工事業（設備工事業を除く）	164	2.2%
8		設備工事業	361	4.9%
9	E 製造業	食料品製造業	3	0.0%
10		飲料・たばこ・飼料製造業	0	0.0%
11		繊維工業	0	0.0%
12		木材・木製品製造業（家具を除く）	5	0.1%
13		家具・装備品製造業	2	0.0%
14		パルプ・紙・紙加工品製造業	1	0.0%
15		印刷・同関連業	0	0.0%
16		化学工業	3	0.0%
17		石油製品・石炭製品製造業	1	0.0%
18		プラスチック製品製造業（別掲を除く）	1	0.0%
19		ゴム製品製造業	0	0.0%
20		なめし革・同製品・毛皮製造業	0	0.0%
21		窯業・土石製品製造業	8	0.1%
22		鉄鋼業	134	1.8%
23		非鉄金属製造業	101	1.4%
24		金属製品製造業	31	0.4%
25		はん用機械器具製造業	2	0.0%
26		生産用機械器具製造業	3	0.0%
27		業務用機械器具製造業	2	0.0%
28		電子部品・デバイス・電子回路製造業	1	0.0%
29		電気機械器具製造業	5	0.1%
30		情報通信機械器具製造業	1	0.0%
31		輸送用機械器具製造業	52	0.7%

産業 分類 番号	業種名(大分類)	業種名(中分類)	回答数	割合
32	E 製造業	その他の製造業	5	0.1%
33	F 電気・ガス・熱 供給・水道業	電気業	2	0.0%
34		ガス業	3	0.0%
35		熱供給業	0	0.0%
36		水道業	0	0.0%
37	G 情報通信業	通信業	7	0.1%
38		放送業	1	0.0%
39		情報サービス業	1	0.0%
40		インターネット附随サービス業	0	0.0%
41		映像・音声・文字情報制作業	0	0.0%
42	H 運輸業，郵便業	鉄道業	46	0.6%
43		道路旅客運送業	362	4.9%
44		道路貨物運送業	1,144	15.6%
45		水運業	30	0.4%
46		航空運輸業	11	0.1%
47		倉庫業	172	2.3%
48		運輸に附帯するサービス業	174	2.4%
49		郵便業（信書便事業を含む）	2	0.0%
50	I 卸売業，小売業	各種商品卸売業	4	0.1%
51		繊維・衣服等卸売業	0	0.0%
52		飲食料品卸売業	2	0.0%
53		建築材料，鉱物・金属材料等卸売業	3	0.0%
54		機械器具卸売業	2	0.0%
55		その他の卸売業	6	0.1%
56		各種商品小売業	4	0.1%
57		織物・衣服・身の回り品小売業	0	0.0%
58		飲食料品小売業	2	0.0%
59		機械器具小売業	0	0.0%
60		その他の小売業	6	0.1%
61		無店舗小売業	0	0.0%
62	J 金融業，保険業	銀行業	0	0.0%
63		協同組織金融業	0	0.0%
64		貸金業，クレジットカード業等非預金信用機関	0	0.0%
65		金融商品取引業，商品先物取引業	0	0.0%
66		補助的金融業等	0	0.0%
67		保険業（保険媒介代理業，保険サービス業を含む）	0	0.0%

産業 分類 番号	業種名(大分類)	業種名(中分類)	回答数	割合
68	K 不動産業, 物品 賃貸業	不動産取引業	1	0.0%
69		不動産賃貸業・管理業	2	0.0%
70		物品賃貸業	2	0.0%
71	L 学術研究, 専 門・技術サービ ス業	学術・開発研究機関	1	0.0%
72		専門サービス業 (他に分類されないもの)	1	0.0%
73		広告業	0	0.0%
74		技術サービス業 (他に分類されないもの)	1	0.0%
75	M 宿泊業, 飲食サ ービス業	宿泊業	0	0.0%
76		飲食店	0	0.0%
77		持ち帰り・配達飲食サービス業	0	0.0%
78	N 生活関連サービ ス業, 娯楽業	洗濯・理容・美容・浴場業	0	0.0%
79		その他の生活関連サービス業	1	0.0%
80		娯楽業	0	0.0%
81	O 教育, 学習支援 業	学校教育	549	7.5%
82		その他の教育、学習支援業	13	0.2%
83	P 医療, 福祉	医療業	1,777	24.2%
84		保健衛生	7	0.1%
85		社会保険・社会福祉・介護事業	961	13.1%
86	Q 複合サービス事 業	郵便局	0	0.0%
87		協同組合 (他に分類されないもの)	5	0.1%
88	R サービス業 (他 に分類されないも の)	廃棄物処理業	8	0.1%
89		自動車整備業	0	0.0%
90		機械等修理業 (別掲を除く)	1	0.0%
91		職業紹介・労働者派遣業	6	0.1%
92		その他の事業サービス業	278	3.8%
93		政治・経済・文化団体	0	0.0%
94		宗教	1	0.0%
95		その他のサービス業	28	0.4%
96		外国公務	0	0.0%
97	S 公務 (他に分類 されるものを除く)	国家公務	0	0.0%
98		地方公務	0	0.0%
99	T 分類不能の産業	分類不能の産業	2	0.0%
-	無回答		25	0.3%
合計			7,341	100.0%

問2 事業形態

項目内容	回答数	割合
一般の事業所	7,157	97.5%
特例子会社	18	0.2%
就労継続支援A型事業所	10	0.1%
独立行政法人	38	0.5%
その他	14	0.2%
無回答	104	1.4%
合計	7,341	100.0%

問3 特例子会社における障害者雇用の課題（複数回答）

※問2で「特例子会社」と回答した18事業所を対象

項目内容	回答数	割合
親会社の本業と異なる事業内容であり、 事業運営のノウハウが不足している	2	11.1%
親会社の本業と異なる事業内容であり、 雇用管理のノウハウが不足している	3	16.7%
親会社からの業務の切出し等は考えられるが、 障害特性に配慮した業務の選定・創出のノウハウが不足している	5	27.8%
障害者が従事する業務の選定・創出はできているが、 会社があまり知られていないため、障害者を十分に採用できない	3	16.7%
親会社の事業規模が小さいため、 障害者が従事する業務を十分に選定・創出できない	0	0.0%
その他	2	11.1%
特に問題はない	6	33.3%
無回答	0	0.0%

問 4－1 2019 年 6 月 1 日現在における職種ごとの常用雇用労働者数及び障害者数（フルタイム）

※ 1 人以上常用雇用労働者がいると回答した事業所数を n に計上。障害者数が常用雇用労働者数よりも多い回答は無効回答とし、分析から除外。

職種	常用雇用労働者数	うち障害者雇用数	身体障害者(重度)				知的障害者(重度以外)				精神障害者(重度以外)			
			者(重度)		(重度以外)		(重度)		(重度以外)		(重度)		(重度以外)	
坑内労働者 (n=42)	3, 693	69	18	41	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
船員 (n=65)	2, 356	10	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
大学の教育職員 (n=222)	45, 025	524	223	219	5	17	60	66	66	66	66	66	66	66
医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師 (n=1, 795)	170, 835	997	344	554	8	25	66	66	66	66	66	66	66	66
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 (n=275)	9, 054	43	11	26	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
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 (n=506)	26, 109	147	29	69	7	16	26	26	26	26	26	26	26	26
猛獣猛禽（さん）又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
航空機への搭乗を職務とする者 (n=20)	9, 067	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者 (n=1224)	109, 044	1210	330	809	3	20	48	48	48	48	48	48	48	48
鉄道又は軌道の転轍（てつ）、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者 (n=76)	15, 144	92	38	41	0	4	9	9	9	9	9	9	9	9
とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他の高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者 (n=101)	4, 060	16	5	8	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2
伐木、岩石の切り出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者 (n=50)	1, 564	12	2	7	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
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務とする者 (n=487)	19, 916	231	43	157	1	21	9	9	9	9	9	9	9	9
多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者 (n=64)	11, 373	80	29	30	0	18	3	3	3	3	3	3	3	3
郵便又は電報の配達を職務とする者 (n=4)	133	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
警備業務に従事する者 (n=308)	36, 573	588	150	346	3	35	54	54	54	54	54	54	54	54

問 4－2 2019 年 6 月 1 日現在における職種ごとの常用雇用労働者数及び障害者数（パート）

※ 1 人以上常用雇用労働者がいると回答した事業所数を n に計上。障害者数が常用雇用労働者数よりも多い回答は無効回答とし、分析から除外。

職種	常用雇用労働者数	うち障害者雇用数	身体障害者 (重度)				知的障害者 (重度以外)				精神障害者 (重度以外)			
			者 (重度)				(重度以外)				(重度以外)			
坑内労働者 (n=19)	219	8	1	3	1	0	3	1	0	0	3	0	0	3
船員 (n=5)	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
大学の教育職員 (n=105)	4, 493	27	5	9	0	2	74	1	5	33	11	2	0	11
医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師 (n=1, 410)	17, 468	154	41	1	0	2	5	0	0	0	0	0	0	0
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 (n=205)	3, 213	5	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
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 (n=428)	5, 735	81	16	23	4	23	0	0	0	0	0	0	0	0
猛獣猛禽（さん）又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
航空機への搭乗を職務とする者 (n=2)	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鉄道車両、索道車両又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者 (n=375)	6, 646	155	42	102	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0
鉄道又は軌道の転轍（てつ）、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者 (n=15)	313	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他の高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者 (n=9)	60	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
伐木、岩石の切り出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者 (n=6)	26	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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務とする者 (n=43)	144	5	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者 (n=6)	52	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
郵便又は電報の配達を職務とする者 (n=2)	82	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
警備業務に従事する者 (n=221)	5, 848	149	47	80	1	5	0	1	5	0	16	5	0	16

問 5 過去 20 年程度の間での職種ごとの障害者数の変化

※問 4 で該当する職種に 1 人以上の障害者を雇用していると回答した事業所を対象（そのため職種ごとに合計数が異なる）

職種	障害者数の変化				
	増加	横ばい	減少	わからない	無回答
坑内労働者	13(44.8%)	11(37.9%)	1(3.4%)	3(10.3%)	1(3.4%)
船員	4(50.0%)	3(37.5%)	0(0.0%)	1(12.5%)	0(0.0%)
大学の教育職員	36(25.4%)	67(47.2%)	19(13.4%)	18(12.7%)	2(1.4%)
医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師	194(32.8%)	243(41.1%)	35(5.9%)	103(17.4%)	16(2.7%)
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	8(22.9%)	19(54.3%)	1(2.9%)	4(11.4%)	3(8.6%)
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	50(40.3%)	51(41.1%)	3(2.4%)	9(7.3%)	11(8.9%)
猛獣猛禽(きん)又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者	-	-	-	-	-
航空機への搭乗を職務とする者	-	-	-	-	-
鉄道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用自動車、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者	166(28.9%)	261(45.5%)	60(10.5%)	74(12.9%)	13(2.3%)
鉄道又は軌道の転轍(てつ)、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者	8(40.0%)	5(25.0%)	2(10.0%)	3(15.0%)	2(10.0%)
とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者	3(21.4%)	7(50.0%)	1(7.1%)	2(14.3%)	1(7.1%)
伐木、岩石の切り出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者	2(18.2%)	5(45.5%)	2(18.2%)	0(0.0%)	2(18.2%)
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務とする者	39(29.8%)	68(51.9%)	10(7.6%)	12(9.2%)	2(1.5%)
多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者	3(21.4%)	8(57.1%)	1(7.1%)	1(7.1%)	1(7.1%)
郵便又は電報の配達を職務とする者	2(66.7%)	1(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
警備業務に従事する者	78(34.7%)	94(41.8%)	31(13.8%)	17(7.6%)	5(2.2%)
					225

問 6－1 雇用管理改善の実施状況

※問 4 でいずれかの職種に 1 人以上の障害者を雇用していると回答した 1,870 事業所を対象

項目内容	実施有	実施無	無回答	合計
高度な知識・経験を要せず 業務ができるような工夫・改善	272 (14.5%)	1,238 (66.2%)	360 (19.3%)	1,870
少ない身体的動作で 業務ができるような工夫・改善	358 (19.1%)	1,183 (63.3%)	329 (17.6%)	1,870
他人の安全を 確保できるような工夫・改善	297 (15.9%)	1,185 (63.4%)	388 (20.7%)	1,870
障害者本人の安全を 確保できるような工夫・改善	492 (26.3%)	1,041 (55.7%)	337 (18.0%)	1,870
体調・精神面の変化が不安定でも 業務ができるような工夫・改善	436 (23.3%)	1,086 (58.1%)	348 (18.6%)	1,870

問 6－2 雇用管理改善の実施しやすさ

※問 4 でいずれかの職種に 1 人以上の障害者を雇用していると回答した 1,870 事業所を対象

項目内容	易しい又は 易しかった	どちらとも いえない	難しい又は 難しかった	無回答	合計
高度な知識・経験を要せず 業務ができるような工夫・改善	92 (4.9%)	476 (25.5%)	308 (16.5%)	994 (53.2%)	1,870
少ない身体的動作で 業務ができるような工夫・改善	150 (8.0%)	517 (27.6%)	271 (14.5%)	932 (49.8%)	1,870
他人の安全を 確保できるような工夫・改善	95 (5.1%)	516 (27.6%)	240 (12.8%)	1,019 (54.5%)	1,870
障害者本人の安全を 確保できるような工夫・改善	175 (9.4%)	559 (29.9%)	233 (12.5%)	903 (48.3%)	1,870
体調・精神面の変化が不安定でも 業務ができるような工夫・改善	127 (6.8%)	512 (27.4%)	310 (16.6%)	921 (49.3%)	1,870

問 6－3 雇用管理改善の効果

※問 4 でいずれかの職種に 1 人以上の障害者を雇用していると回答した 1,870 事業所を対象

項目内容	ある	どちらとも いえない	あまりない 又はない	無回答	合計
高度な知識・経験を要せず 業務ができるような工夫・改善	207 (11.1%)	486 (26.0%)	153 (8.2%)	1,024 (54.8%)	1,870
少ない身体的動作で 業務ができるような工夫・改善	274 (14.7%)	512 (27.4%)	120 (6.4%)	964 (51.6%)	1,870
他人の安全を 確保できるような工夫・改善	216 (11.6%)	515 (27.5%)	111 (5.9%)	1,028 (55.0%)	1,870
障害者本人の安全を 確保できるような工夫・改善	362 (19.4%)	495 (26.5%)	97 (5.2%)	916 (49.0%)	1,870
体調・精神面の変化が不安定でも 業務ができるような工夫・改善	279 (14.9%)	519 (27.8%)	136 (7.3%)	936 (50.1%)	1,870

問 7－1 業務に関連する技術革新の進展状況(世間一般)

※問 4 でいずれかの職種に 1 人以上の障害者を雇用していると回答した 1,870 事業所を対象

項目内容	進展して いる	以前から ある	ない	知らない	無回答	合計
高度な知識・経験を要せず 業務ができるようなツール・設備等	117 (6.3%)	100 (5.3%)	839 (44.9%)	286 (15.3%)	528 (28.2%)	1,870
少ない身体的動作で 業務ができるようなツール・設備等	122 (6.5%)	140 (7.5%)	809 (43.3%)	281 (15.0%)	518 (27.7%)	1,870
他人の安全を 確保できるようなツール・設備等	94 (5.0%)	135 (7.2%)	771 (41.2%)	308 (16.5%)	562 (30.1%)	1,870
障害者本人の安全を 確保できるようなツール・設備等	98 (5.2%)	149 (8.0%)	784 (41.9%)	298 (15.9%)	541 (28.9%)	1,870
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	62 (3.3%)	100 (5.3%)	816 (43.6%)	345 (18.4%)	547 (29.3%)	1,870

問 7-2 業務に関連する技術革新の導入状況

※問 4 でいずれかの職種に 1 人以上の障害者を雇用していると回答した 1,870 事業所を対象

項目内容	導入有	導入無	無回答	合計
高度な知識・経験を要せず 業務ができるようなツール・設備等	155 (8.3%)	1,066 (57.0%)	649 (34.7%)	1,870
少ない身体的動作で 業務ができるようなツール・設備等	171 (9.1%)	1,055 (56.4%)	644 (34.4%)	1,870
他人の安全を 確保できるようなツール・設備等	152 (8.1%)	1,040 (55.6%)	678 (36.3%)	1,870
障害者本人の安全を 確保できるようなツール・設備等	171 (9.1%)	1,026 (54.9%)	673 (36.0%)	1,870
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	125 (6.7%)	1,065 (57.0%)	680 (36.4%)	1,870

問 7-3 業務に関連する技術革新の実施しやすさ

※問 4 でいずれかの職種に 1 人以上の障害者を雇用していると回答した 1,870 事業所を対象

項目内容	易しい又は 易しかった	どちらとも いえない	難しい又は 難しかった	無回答	合計
高度な知識・経験を要せず 業務ができるようなツール・設備等	55 (2.9%)	491 (26.3%)	279 (14.9%)	1,045 (55.9%)	1,870
少ない身体的動作で 業務ができるようなツール・設備等	81 (4.3%)	491 (26.3%)	261 (14.0%)	1,037 (55.5%)	1,870
他人の安全を 確保できるようなツール・設備等	56 (3.0%)	484 (25.9%)	254 (13.6%)	1,076 (57.5%)	1,870
障害者本人の安全を 確保できるようなツール・設備等	64 (3.4%)	497 (26.6%)	243 (13.0%)	1,066 (57.0%)	1,870
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	41 (2.2%)	468 (25.0%)	278 (14.9%)	1,083 (57.9%)	1,870

問 7-4 業務に関連する技術革新の効果

※問 4 でいずれかの職種に 1 人以上の障害者を雇用していると回答した 1,870 事業所を対象

項目内容	ある	どちらとも いえない	あまりない 又はない	無回答	合計
高度な知識・経験を要せず 業務ができるようなツール・設備等	184 (9.8%)	498 (26.6%)	125 (6.7%)	1,063 (56.8%)	1,870
少ない身体的動作で 業務ができるようなツール・設備等	196 (10.5%)	501 (26.8%)	120 (6.4%)	1,053 (56.3%)	1,870
他人の安全を 確保できるようなツール・設備等	160 (8.6%)	500 (26.7%)	116 (6.2%)	1,094 (58.5%)	1,870
障害者本人の安全を 確保できるようなツール・設備等	187 (10.0%)	490 (26.2%)	112 (6.0%)	1,081 (57.8%)	1,870
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	127 (6.8%)	508 (27.2%)	138 (7.4%)	1,097 (58.7%)	1,870

問 8 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（複数回答）

※調査票への回答があった 7,341 事業所を対象

項目内容	回答数	割合
業務上の安全が確保できない。本人に危険が伴う	4,068	55.4%
周りの従業員や顧客などに危険が及ぶ恐れがある	3,292	44.8%
業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる	4,294	58.5%
設備・機器を障害者が使いやすくするための改善・改造にコストがかかる	2,462	33.5%
作業効率上の課題が大きい（作業時間、休憩時間など）	2,411	32.8%
その他	618	8.4%
特に支障はない	346	4.7%
無回答	535	7.3%

問 9 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（複数回答）

※調査票への回答があった 7,341 事業所を対象

項目内容	回答数	割合
設備・機器の改善	2,957	40.3%
職務改善、職務開発、職域拡大	2,381	32.4%
障害者の能力開発	1,804	24.6%
同僚、上司等、ともに働く人の理解	4,448	60.6%
顧客・取引先の理解	2,362	32.2%
人的支援（業務遂行の援助）	3,746	51.0%
本人の自覚	1,603	21.8%
障害者雇用管理のノウハウ	2,291	31.2%
在宅勤務など働き方改革	470	6.4%
助成金など経済的支援	1,703	23.2%
その他	342	4.7%
無回答	653	8.9%

問 10 障害者雇用における助成金の利用状況

※問 4 でいずれかの職種に 1 人以上の障害者を雇用していると回答した 1,870 事業所を対象

項目内容	利用した	利用しなかった	わからない	無回答	合計
雇入れに関する助成金（特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金など）	402 (21.5%)	1,260 (67.4%)	159 (8.5%)	49 (2.6%)	1,870
施設の整備等に関する助成金	25 (1.3%)	1,632 (87.3%)	148 (7.9%)	65 (3.5%)	1,870
ジョブコーチ、介助者に関する助成金	25 (1.3%)	1,625 (86.9%)	152 (8.1%)	68 (3.6%)	1,870
能力開発に関する助成金（人材開発支援助成金など）	18 (1.0%)	1,640 (87.7%)	142 (7.6%)	70 (3.7%)	1,870
通勤対策に関する助成金	4 (0.2%)	1,648 (88.1%)	152 (8.1%)	66 (3.5%)	1,870

「雇用率制度における除外率に関する調査」 ヒアリング実施要項

1. 目的

2019 年 2 月～3 月に実施した事業所アンケート調査を補完するとともに、「事例集」作成のための事例収集を目的とする。

2. 実施期間

2019 年 7 月～9 月

3. 対象企業

アンケート回答において、ヒアリング調査への協力を「是」とした企業から選択する。

対象企業の選択に当たっては、「主たる業種」、「障害種別」にばらつきを持たせるよう留意する。

対象企業は、10 か所を目標とする。(ヒアリングの実現可能性と報告書の原稿締め切りを考慮し、実際のスケジュールを決定する。)

4. 対象者

ヒアリングは、当該企業の人事管理担当者に行うことを基本とする。先方の都合により、複数の社員が応答する、同席するといった申し出があれば、その要望に従う。

5. 調査結果の処理

ヒアリング内容は、先方の了解を得た上で IC レコーダで録音し、後日その内容を書き起こす（逐語筆記でなくてよい）。書き起こし原稿から、概要を担当者が整理し、報告書・事例集の原稿を作成する。その内容については、ヒアリング対象者に確認を依頼し、適宜修正する。

6. 質問項目

質問項目については、下記に記したように、①から⑦までの大きなテーマについて、それぞれ複数の小問を設定する。

全ての質問を、全ての対象者に行うことを必須とするのではなく、先方の障害者雇用の状況等に応じて、適宜質問の増減を行う。

①企業の概要

- ・主な業種
- ・雇用労働者数

②対象職種について

- ・除外率対象職種に従事する職員（質問紙問4のリストに掲載されている業務を行う職員）の人数
- ・その業務の具体的内容
- ・当該業務が必要とする資格について
- ・業務の進め方、安全確保の方法等は、この20年間で大きく変化してきたか

③障害者雇用の状況について

- ・雇用障害者数
- ・雇用障害者数の推移（傾向）
- ・対象職種に従事する障害者数、その具体的業務内容

④対象職種に従事する障害者の就労状況について

- ・対象職種に従事する障害者の雇用理由について
（有資格者だったから、元々当該業務に従事していたから、当該業務に従事する能力があると判断したから等）
- ・当該職種に従事する障害者のために行っている配慮にはどのようなものがあるか
（設備の改良、人的サポート、柔軟な働き方の採用等）
- ・当該障害者のために活用した助成金、外部支援機関のサポート等はあるか（あれば、具体的に）
- ・当該障害者の雇用環境等について、現在人事担当者や上司が感じている課題はあるか（あれば具体的に）

⑤障害者雇用についての考え方

- ・障害者雇用についての今後の方針
- ・除外率制度についての考え方

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 158

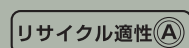
除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査

編集・発行	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 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2021年3月
印刷・製本	株式会社丸井工文社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。