

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

(調査研究報告書 No.158) サマリー

【キーワード】

除外率制度の対象業種 障害者雇用に関する実態調査 除外率廃止・縮小
諸外国における対応 事例集

【活用のポイント】

本報告書は除外率設定事業所において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おける障害者の雇用状況や雇用管理改善の実施状況、技術革新の導入状況、課題等について質問紙調査及びヒアリング調査を行い、あわせて諸外国の対応状況について情報を収集した結果をまとめたものである。

今後、除外率設定業種における障害者雇用施策を検討するための基礎的資料とするとともに、事業所における障害者雇用推進の参考として活用いただきたい。

また、ヒアリング事例を通して「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－」を作成したので活用いただきたい。

2021年4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

1 執筆担当（執筆順）

古田 詩織 （障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）
伊藤 丈人 （障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）
春名 由一郎 （障害者職業総合センター社会的支援部門 副統括研究員）
小澤 真 （元障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）
木下 裕美子 （障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）
佐藤 涼矢 （障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）
杉田 史子 （元障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）
中山 奈緒子 （障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）

2 研究期間

2019年度～2020年度

3 報告書の構成

第1章 本研究の趣旨と背景等
第2章 事業所に対する質問紙調査
第3章 企業に対するヒアリング調査
第4章 海外の制度に関する文献調査
第5章 総括
参考文献
巻末資料

4 調査研究の背景と目的

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。

5 調査研究の方法

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。

(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（特例子会社は、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）の業務を行う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の配慮や工夫の内容等を具体的に把握するため、除外率設定業種の企業の人事・労務管理担当者等を対象にヒアリング調査を実施し、8社の事例の分析を行った。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

6 調査研究の内容

(1) 事業所に対する質問紙調査

7,341事業所（回収率28.6%）から回答を得た。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、「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（図1）。

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、「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（図2）。

対象職種別でみると、雇用管理改善は「児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」と「警備業務に従事する者」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「小学校、特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）及び幼稚園の教育職員」と「建設用重機械の操作、起重機の運転又は玉掛けの作業を職務とする者」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。

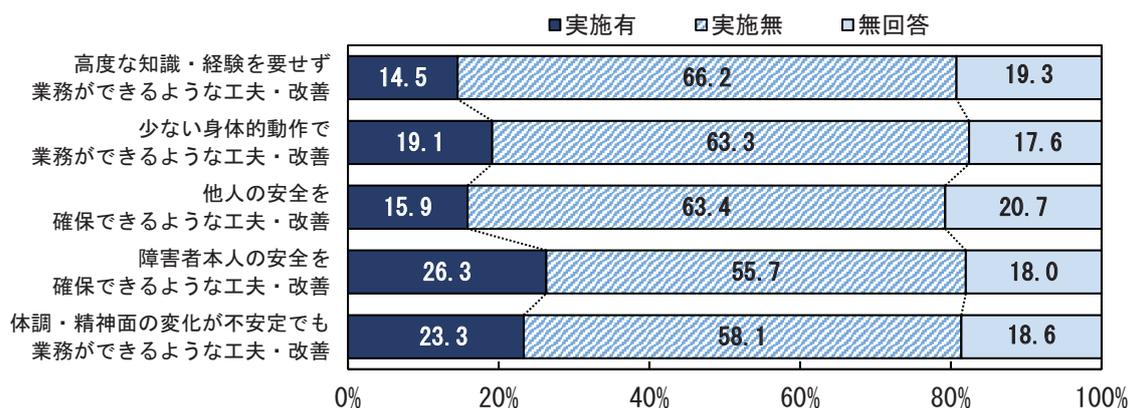


図1 対象職種における雇用管理改善の実施状況
(対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの)

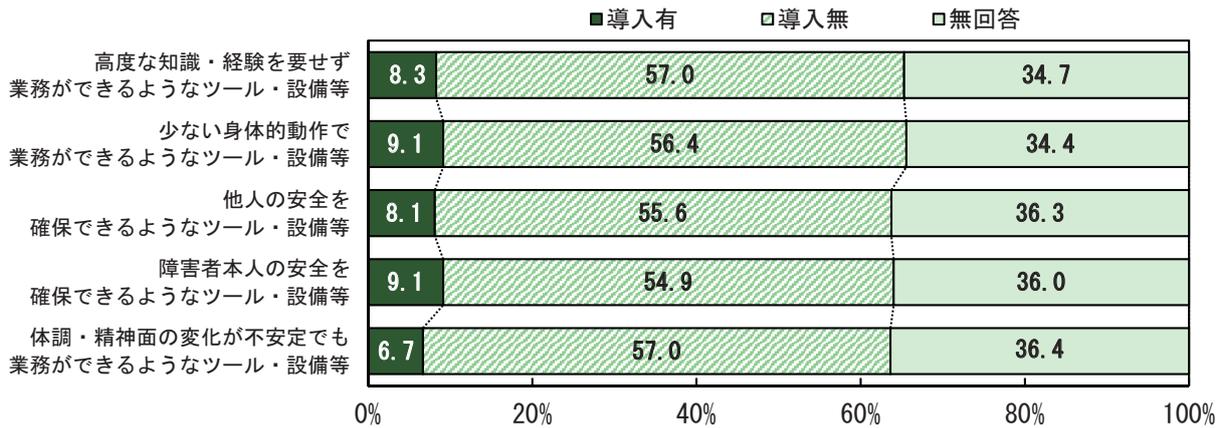


図2 対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況
(対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの)

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

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。

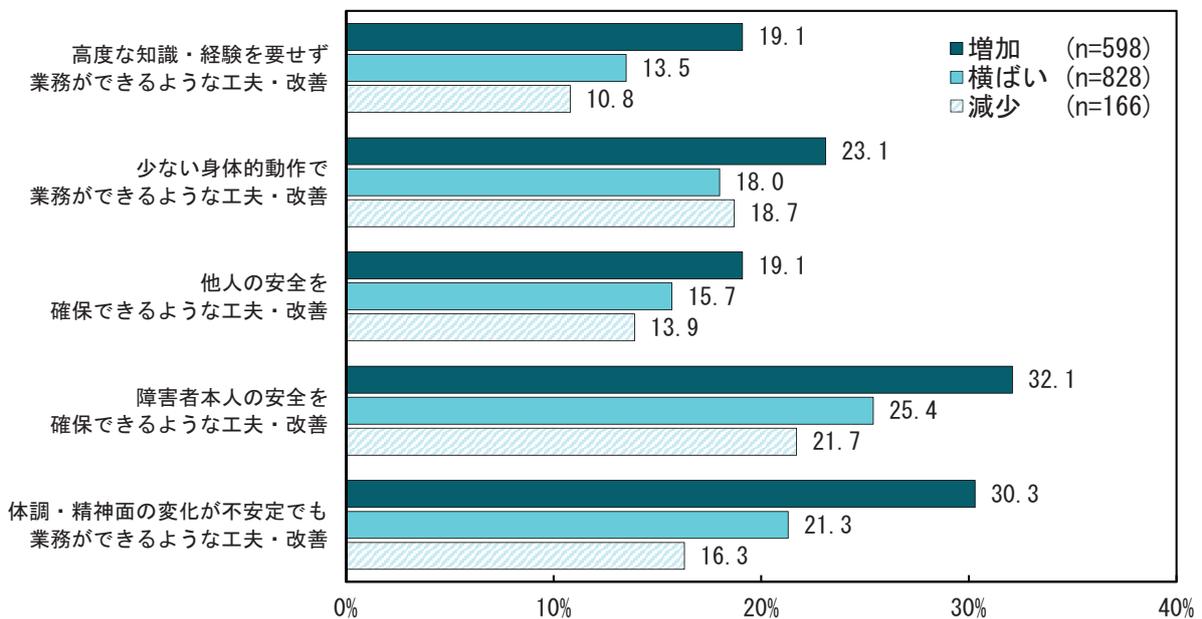


図3 対象職種における雇用管理改善について「実施有」とした割合
(対象職種に従事する障害者数の増減別)

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%)が、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は「同僚、上司等、ともに働く人の理解」(60.6%)の選択率が高かった。

除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイデア・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、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の3つに分類された。

(2) 企業に対するヒアリング調査

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。

実際にどこに配属するか、どの業務を担当させるかが課題となる場合があり、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、配属や業務分担で特別の配慮はしていないが、業務に支障はないという事例もみられた。

対象職種の業務に関連する技術革新は、障害者の労働環境改善を目的とするものではないが、作業員や周囲の人の安全、利便性に資するものであり、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。

対象職種の障害者雇用では、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、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。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。

ウ 除外率設定業種における障害者雇用の課題

対象職種での障害者雇用には、安全性の確保や、専門性や技能を担保する資格や免許の保持が大きな課題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の仕事の切り出しには限界があるといったことが聞かれた。

(3) 海外の制度に関する文献調査

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と、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求められることを明確にしている。

(4) 総括

ア 除外率設定業種における障害者雇用の実態

過去20年程度の間での対象職種における障害者雇用の進展の結果、除外率が適用される事業所の約25%で障害者雇用がなされていると考えられる。対象職種の業務に従事する障害者は一部の職種を除き身体障害者が8割以上を占め、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点が支障となっており、また対象職種の業務に就くために免許・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たり、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では、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や、大規模な企業では、障害者専用求人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い知的障害者等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。

イ 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、対象職種では「児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」と「警備業務に従事する者」における実施率が全項目で全体平均を上回り、様々な観点から雇用管理改善に取り組んでいた。雇用管理改善は低予算・低コストで実施できるものもあるため、企業に対し、具体的な雇用管理

改善の取組事例を情報提供することが有意義だと考えられる。また、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でも実施率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には多様な雇用管理改善の実施が重要だと考えられる。

対象職種の業務に関連する技術革新は、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。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。

ウ 除外率廃止・縮小に向けての取組の方向性

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。同時に除外率が設定されていない業種も含めた業種間で不公平感が残らないような対応が必要と考えられる。

除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイデア・意見等は、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は今後さらなる調査が進められ、検討や議論の進展が期待される。③は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の充実等も有効だと考えられる。

エ 今後の課題

質問紙調査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をリンクできず、企業としての障害者雇用の取組の把握・分析が行えなかった。また、除外率設定業種以外の業種を対象としなかった。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、事例間の方法論的統一性を保てなかった。除外率設定業種における障害者雇用の実態をより明らかにするため、これらの点を考慮したさらなる検討が進められることが期待される。

7 関連する研究成果物

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－, 2021