

除外率制度の対象業種における 障害者雇用の実態

－ 事業所に対する質問紙調査結果より －

○ 古田 詩織（障害者職業総合センター 主任研究員）

内藤 眞紀子、春名 由一郎、伊藤 丈人、木下 裕美子、
佐藤 涼矢、中山 奈緒子（障害者職業総合センター）

杉田 史子、小澤 真（元障害者職業総合センター）

背景

- 障害者雇用率制度における除外率制度(*1)は、2002年の障害者雇用促進法改正により廃止されたものの、個別の企業に対する影響に鑑み当分の間は維持することとされ、2004年と2010年に引き下げられた後は、率設定が維持された状態。

*1 雇用する労働者数を計算する際に、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、除外率に相当する労働者数を控除する制度

- しかし、雇用が困難とされてきた業種においても障害者雇用に対する先進的な取組は様々見られ、いずれの業界においても近年障害者雇用の進展がみられる。また、「障害者と共に働くことが当たり前の社会」という理念にもそぐわない。

目的

- 2019年度から2020年度にかけて「除外率の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」を実施し、除外率設定業種における障害者雇用についての調査や諸外国の対応に係る情報収集を行い、除外率設定業種における障害者雇用の現状・課題・実際の実例を把握し、除外率廃止に向けて考えられる対策について整理した。

⇒ ここでは、上記調査のうち事業所に対する質問紙調査の結果(*2)について報告する。

*2 障害者職業総合センター『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」,pp13-62

方法①

◆ 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を抽出し、企業の人事・労務管理担当者に回答を求めた。

◆ 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。

◆ 調査内容

- 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おける課題）
- 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(*3)）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

*3 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。

方法②

◆ 調査内容（つづき）

- 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）

結果①

◆ 回収状況

7,341事業所（回収率28.6%）

◆ 対象職種における障害者雇用の状況

- 回答事業所の約25%である1,870事業所から対象職種の業務に従事する障害者数の回答があった。
- 障害種別では一部職種を除き、身体障害者が8割以上を占めた。
- 過去20年程度の間での障害者数の変化は、全ての職種で「増加」又は「横ばい」と回答した割合が最も高かった。

結果 ②

◆ 対象職種における雇用管理改善

- 対象職種における雇用管理改善は「実施無」が約6割を占め、項目別では「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（図1）。
- 対象職種別では「児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」と「警備業務に従事する者」における実施率が全項目で全体平均を上回った。

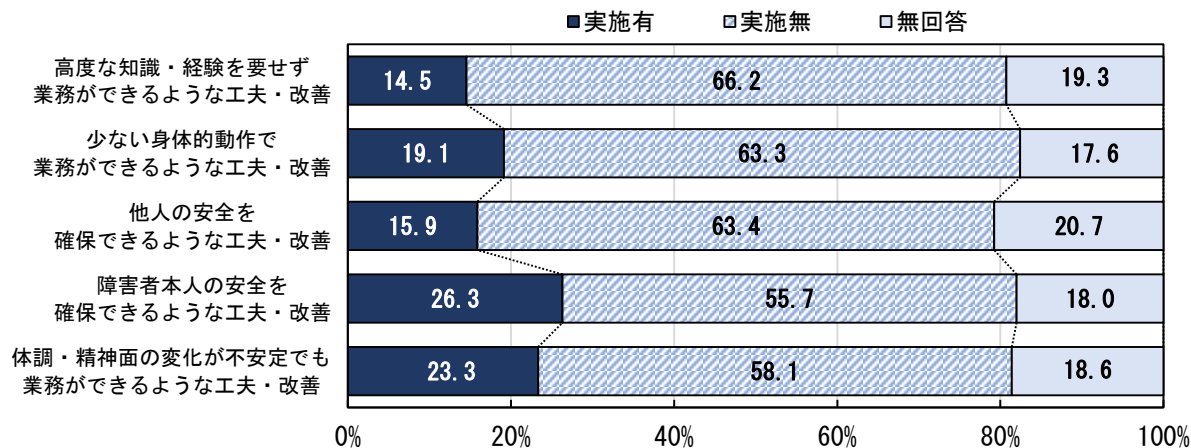


図1 対象職種における雇用管理改善の実施状況（対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの）

結果 ③

◆ 対象職種の業務に関連する技術革新

- 対象職種の業務に関連する技術革新について、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（図2）。
- 技術革新の内容は、特殊な装置やシステムのほか、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も多かった。

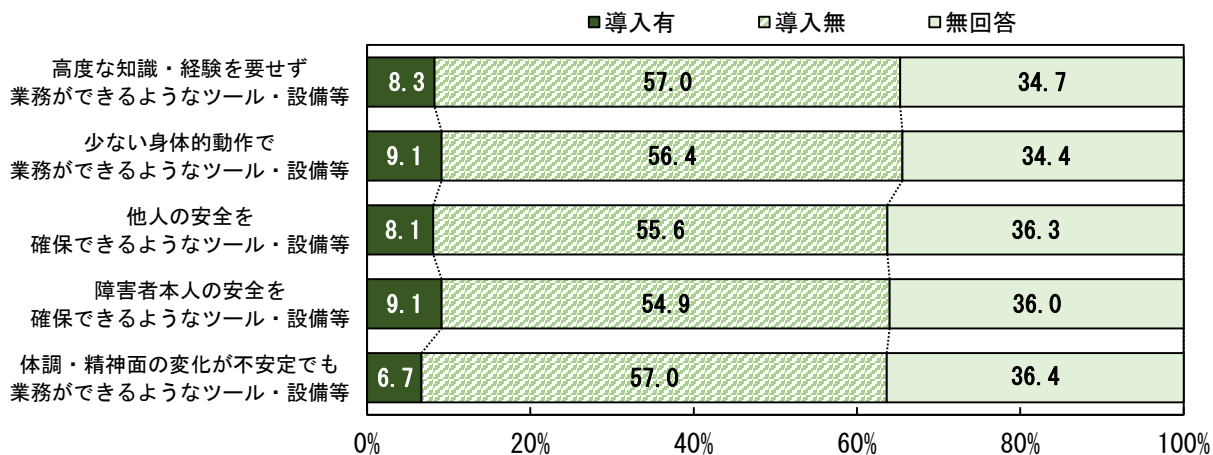


図2 対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況（対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの）

結果④

◆ 障害者が就いていない業務への障害者の配置

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

◆ 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）

- 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。

結果⑤

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

- 1,307事業所から自由記述の回答を得、うち約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
 - 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。

まとめ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、約25%の除外率適用事業所で障害者が雇用されていると考えられた。
- 対象職種の業務に従事する障害者は一部職種を除き身体障害者が8割以上を占め、知的及び精神障害者はあまり増えていない。
- 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、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た。

まとめ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、対象職種「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」では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た。

まとめ③

◆ 対象職種における雇用管理改善の実施、技術革新の導入（続き）

- 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、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。
- 技術革新の進展を障害者雇用に活かすため、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た。

まとめ④

◆ 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で約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ること、また除外率未設定業種も含め業種間で不公平感が残らない対応が必要だと考えられた。
- 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、③障害者雇用を行う事業主に対する支援に分類された。

まとめ⑤

◆ 除外率廃止・縮小に向けての取組の方向性（つづき）

- ①業種以外の観点による除外率の設定
 - ➡ 法律上、除外率制度が廃止されている中、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法定雇用率の算定方法等の見直し
 - ➡ 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障害者雇用を行う事業主に対する支援
 - ➡ 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た。