

---

# 除外率制度の対象業種における 障害者雇用事例の紹介

## － 配慮と工夫に注目して －

---

○ 伊藤 丈人（障害者職業総合センター）

内藤 眞紀子、春名 由一郎、古田 詩織、木下 裕美子、  
佐藤 涼矢、中山 奈緒子、馬医 茂子  
（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

---

- 障害者雇用促進法における除外率制度：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\*1

※障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種  
= 本報告では「設定業種」と表記

- 除外率制度は2002年の障害者雇用促進法の改正で廃止決定  
⇒ 暫定措置として率設定は維持 → 2004年と2010年に率の引き下げ  
⇒ その後、10年以上引き下げは行われず

## 目的

---

- 設定業種において障害者の雇用実績は重ねられており、各業種において経験が蓄積されていると考えられる。
- 設定業種における障害者の雇用事例は、多数の先行文献で紹介されている\*2。しかし、これらが編纂されてから15年以上が経過し、その間に障害者雇用を巡る制度変更や、技術革新等の環境変化があった。



改めて事例を収集し、現状を把握すべきと考えた。

# 方法

---

- ◆ ヒアリング対象企業の選択
  - 障害者職業総合センターでは除外率制度に関わる研究として、事業所質問紙調査、海外文献調査、そして企業ヒアリング調査を実施した\*3。
    - ⇒ 事業所質問紙調査で回答を得た企業の中で、ヒアリング調査への協力を「是」とし、雇用する障害者への配慮や課題に関する具体的記述のあるものをピックアップ
    - ⇒ できるだけ業種等にばらつきを持たせるように心がけ、対象企業を確定
- ◆ ヒアリング対象者：当該企業の人事管理担当者
- ◆ ヒアリング方法：訪問または電話
- ◆ 質問項目：企業の概要、障害者雇用の状況、障害者に対し行っている配慮、障害者雇用を進める上で感じている課題等

## 対象企業リスト

企業	除外率設定業種	対象職種	雇用障害者の 障害種別
A病院	医療業	看護師	身体障害、 知的障害等
B法人	医療業	医師、看護師	身体障害、 知的障害等
C保育園	児童福祉事業	保育士	身体障害、 精神障害
D社	道路旅客運送業	ドライバー	身体障害
E社	道路貨物運送業	トレーラーの運転手	身体障害
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
G社	警備業	警備員	身体障害
H社	警備業	警備員	身体障害、 精神障害

## 結果①

### 対象職種とそれ以外の職種

---

- ◆ 除外率制度の根拠 ← 特定の職種※に障害者が従事することの困難性にある

※障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種  
= 本報告では「対象職種」と表記

- 設定業種の各企業には、対象職種で勤務する社員（職員）と、他の職種で勤務する社員（職員）がいる。

〈例〉医療業においては、医師や看護師などが対象職種であり、事務員や清掃スタッフなどが他の職種ということになる。

- 企業が障害者に対して行う配慮等の取組は、対象職種に関するものと、他の職種に関するものでは大きく異なることが分かった。本報告では、両者を分けて提示する。

## 結果②

### 対象職種での取組 — 採用段階

- ◆ **障害の把握**：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く、基本的に一般求人で募集されている。  
⇒ 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。

<例1> 道路貨物運送業のE社では、下肢障害のあるトレーラーの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。後に入院を伴う治療が必要となり、手帳所持の事実が明らかとなった。

<例2> 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。

- ★ 適切な配慮を行うためには障害の把握が第一歩となるため、それをいかに行うかが企業側の課題となっている。

## 結果③

### 対象職種での取組 — 採用段階 (つづき)

- ◆ **能力の確認**：障害者本人が必要とされる技能を有していると、事業主が確信を持つことも重要。

＜例1＞ 児童福祉事業の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上で、半年の試用期間を設定し、問題がないことを確認した上で正規採用とした。

＜例2＞ 道路旅客運送業のD社ではタクシードライバーを雇用する場合に、運転技能や乗客への対応力があれば採用し、一定期間の乗務を経て、追加的配慮の必要性を判断している。



## 結果④

### 対象職種での取組 — 配属・業務分担

- 実際の配属先や担当業務の決定に際しては、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がみられた。

<例1> 医療業のA病院と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。

<例2> 児童福祉事業の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。

<例3> 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、長期間続けて担当することができている。

## 結果⑤

### 対象職種での取組 — 技術革新

- 対象職種の業務に関連して企業が導入する技術革新は、必ずしも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者の働きやすさに繋がっている。

＜例1＞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。

＜例2＞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。同社によると、こうした変化は、身体障害者の労働環境改善にもなっている。

＜例3＞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。

## 結果⑥

### 対象職種での取組 — 人的サポート

- 上司や同僚、顧客等の理解やサポートを得て活躍する障害者の様子も聞き取ることができた。

<例1> 医療業のA病院の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。

<例2> 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。

<例3> 警備業のG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。

<例4> 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。

- ★ 上司や同僚によるサポートは、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ある。

## 結果⑦

### 対象職種以外の職種での取組

- 適切な配置・職務創出によって障害者の就業機会の確保が進められている。

<例1> 警備業のH社では、パーキングメーター等管理業務の担当者として障害者を多く配置している。この業務は、担当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、点検などを行うもので、安定した勤務時間で、それぞれのペースで業務を行うことができる。

<例2> 医療業の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。

- ★ ヒアリング結果によると、対象職種以外の職種での障害者雇用は、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。

## 結果⑧ 課題（代表例）

---

### ◆ 対象職種について

- 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
- (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

### ◆ 対象職種以外の職種について

- 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

## まとめと今後の課題

---

- 企業へのヒアリング調査を通じて、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。
- 対象職種以外の職種についても、配置の工夫や職務創出により、障害者の活躍の場が確保されていることを確認できた。
- 多くの課題がある中で、設定業種での障害者雇用の促進を促していくためには、本報告で紹介したような対象職種と対象職種以外の双方における多様な取組を各企業に共有していくことも、有用であると考えられる。なお、今回のヒアリング調査の結果を、事例集として発表した\*4。

## <注>

---

- \*1 厚生労働省「除外率制度について」,  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000581097.pdf>  
(2021年6月30日確認) ※当該資料は2021年2月以前の作成であるため、法定雇用率が現在と異なることに注意。
- \*2 日本障害者雇用促進協会『除外率設定業種における障害者の雇用促進』,  
「障害者雇用マニュアル91」,(2001)及び、独立行政法人高齢・障害者  
雇用支援機構『除外率設定業種における障害者の雇用促進－その2』,  
「障害者雇用マニュアル93」,(2004)など。
- \*3 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」,(2021)。特に本報告で扱  
う企業ヒアリングについては、同報告書, pp.63-84。
- \*4 障害者職業総合センター『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—』,  
「マニュアル No.72」,(2021)  
以下のサイトよりダウンロード可能  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai72.html>