

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 研究員）

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）

小澤 真・杉田 史子（元障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者雇用促進法では、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（以下「設定業種」という。）について、除外率に相当する労働者数を控除する制度が設けられてきた。除外率制度の廃止が決定されて以降、段階的に率の引き下げが行われてきたが、2010年に2度目の引き下げが行われた後、除外率は10年以上変更されない状態が続いている（厚生労働省¹⁾）。しかしながら、設定業種においても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。

また、設定業種における障害者の雇用事例は、多数の先行文献^{2) 3)}で紹介されている。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ことから、改めて事例を収集し、現状を把握すべきと考えた。

そこで障害者職業総合センターでは、2020年7月から10月にかけて、設定業種で障害者を雇用する8企業に対して、障害者雇用の実態に関するヒアリング調査を行った⁴⁾。本報告では、この調査の結果の概要を示す。

2 方法

ヒアリング対象企業の選択は、以下の手順で行った。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、そしてここで取り上げる企業ヒアリング調査を実施した。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」としたもののなかから、できるだけ業種等にばらつきを持たせるように心がけ、対象企業を確定した。

紹介する8事例の業種をまとめると、医療業、児童福祉事業、道路旅客運送業、道路貨物運送業、建設業、警備業であった（医療業と警備業は各2事例）。

ヒアリングは、訪問または電話により、当該企業の人事管理担当者に行い、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について質問した。

3 結果

ヒアリングの結果、各企業において障害者に対して多様な配慮がなされており、それらが障害者の就業を後押ししていることが分かった。ここでは、各企業の取組を、障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種（以下「対象職種」という。）に関するものと、他の職種に関するものに分けて考える。両者を分けて考えるのは、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報告において特に注目すべきと考えるためである。例えば医療業においては、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。

(1) 対象職種での取組

ア 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。基本的に一般求人しか存在せず、障害者もそれに応募してくることになる。ヒアリング対象の人事担当者からは、採用時の課題として、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との指摘があった。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。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。

また障害について開示された場合の対応として、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である。例えば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。

イ 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、実際の配属先や担当業務の決定がなされることになる。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。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。このように、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。

ウ 技術革新

企業が導入する対象職種の業務に関連する技術革新は、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。

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。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、身体障害者の労働環境改善にもなっている。

エ 人的サポート

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

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。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ある。

(2) 対象職種以外の職種での取組

対象職種以外の職種においても、適切な配置や職務創出によって、障害者の就業機会の確保が進められている。例えば、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。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。

ヒアリング結果からは、対象職種以外の職種での障害者雇用も確実に進んでおり、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。

4 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。

一方でヒアリングにおいては、障害者雇用を進める上での課題についても、意見を聴取した。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」というものがあった。他方、対象職種以外の職種については、「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」というように、職務創出の困難さを指摘する声が多かった。

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、事例集としてコンパクトにまとめているので、ご活用いただければ幸いです⁵⁾。

【参考文献】

- 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)
- 3) 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)
- 4) 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), pp.63-84
- 5) 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)