

障害者雇用施策の今後に関する論点

～「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の検討状況から～

平成30年4月19日



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課
中村 裕一郎

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会について

1. 趣旨

我が国の障害者雇用については、近年、障害者の就労意欲の高まり、企業理解や取組の進展、就労支援機関等の支援体制の充実等により、大幅に雇用者数が増加するとともに、雇用障害者に占める知的障害者や精神障害者の割合が高まるなど、大きな変化が生じている状況にある。

こうした中、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)にも示されたとおり、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援など、様々な課題に対応して、「障害者が、希望や能力等に応じて活躍できることが当たり前の社会」を実現していくためには、障害者雇用状況等の変化に対応した制度の在り方を検討し、適切な政策を講じていく必要がある。

このため、労使、障害者関係団体等の関係者から成る研究会を開催し、障害者雇用促進制度の中心的役割を果たす障害者雇用納付金制度や雇用率制度のほか、各種支援策について、今後の在り方の検討を行うこととする。

2. 参集者(五十音順、敬称略)

阿部 正浩 中央大学経済学部教授
漆原 肇 日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長
加賀 時男 日本身体障害者団体連合会副会長
工藤 正一 日本盲人会連合 総合相談室室長
久保 厚子 全国手をつなぐ育成会連合会会長
栗原 敏郎 株式会社大協製作所代表取締役会長

塩野 典子 株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ
ビジネスマネジメント本部長代理
志賀 利一 社会福祉法人横浜やまびこの里相談支援事業部長
眞保 智子 法政大学現代福祉学部教授
長谷川珠子 福島大学行政政策学類准教授
本條 義和 全国精神保健福祉会連合会理事長

3. 主催

職業安定局雇用開発部長が開催。

研究会の開催経緯

第1回(平成29年9月20日)

- 研究会の開催について
- 今後の研究会の進め方について 等

第2回(平成29年10月23日)
～第5回(平成29年11月24日)

- 関係団体からのヒアリング等
 - ・ 一般財団法人 全日本ろうあ連盟
 - ・ 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会
 - ・ 一般社団法人 日本経済団体連合会
 - ・ 一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会
 - ・ 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
 - ・ 公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会
 - ・ 公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会
 - ・ 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会
 - ・ 社会福祉法人 日本盲人会連合
 - ・ 特定非営利活動法人 就労継続支援A型事業所全国協議会
 - ・ 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク
 - ・ 全国就労移行支援事業所連絡協議会
 - ・ 全国手をつなぐ育成会連合会
 - ・ 日本商工会議所
 - ・ 日本労働組合総連合会
- ※五十音順

第6回(平成29年12月22日)
・第7回(平成30年2月23日)

- ヒアリング等を踏まえた全般的な意見交換

第8回(平成30年3月30日)～

- 各論の意見交換

関係団体からの主なヒアリング項目

- 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。
- 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。
特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。
- ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。
- 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。
- こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

研究会における今後の検討の論点

※ 障害者雇用の現状の評価

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

論点3 その他、制度の在り方について

研究会における今後の検討の論点

※ 障害者雇用の現状の評価

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

論点3 その他、制度の在り方について

多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

- 障害者雇用対策の推進にあたり、雇用の量については一定の改善が見られる中、今後、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上に着実に取り組むべきとの方向性については、共通の課題として議論が進められてきたものと考えられる。
- 雇用の質の向上を考えるに当たって、具体的指標や中身についても様々な視点が言及されているところであるが、障害者一人ひとりの希望や障害特性等も多様化する中、どのような視点から今後の障害者雇用対策を進めていくことが考えられるか。
- 例えば、いわゆる正社員として雇用した場合や、週40時間（又は正社員と同水準の勤務時間）勤務によって雇用した場合、長期間にわたって雇用し続けてきた場合などが、更なる職業生活の自立に資するような雇用を行っている場合と考えられるが、こうした取組を雇用率制度や納付金制度において追加的なポイントとして評価してはどうかという意見については、どう考えるか。
- 中高年齢層の障害者が離職した背景としては、体力の低減等が考えられるが、中高年齢層の障害者が、長く安定的に働き続けられる環境を整備するため、こういった方策が考えられるか。
- 精神障害の方をはじめ、職場定着に困難を抱えるケースも多く見られるが、その障害の特性や、一人ひとりの傾向等に対応して、長く安定的に働き続けられるようになるため、具体的には、どのような対応が考えられるか。
- 近年のICTの発展や多様な働き方の浸透により、働く時間や場所等の制約が取り払われつつある中、週20時間未満での勤務を希望する者や、週20時間未満であれば働くことができるといった者も多く見られることから、こうした者への対応が求められているのではないか。
- 障害者の多様な働き方の希望を実現するためには、雇用に限定せず、企業活動の中で、障害者の就労に対する支援も促していくことも求められているのではないか。こうした取組が、中期的には障害者雇用の促進に繋がるようなことも考えられるが、在宅就業支援制度等について、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の働き方の質の向上に向けては、上記のような取組に加えて、各種助成制度の活用や、地域の就労支援機関の連携促進など、具体的にどのような方策が求められているのか。

障害者の雇用の在り方についての考え方

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（目的）

第一条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

（事業主の責務）

第五条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

（2）障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

障害者等に対する就労支援を推進するにあたっては、時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

障害者基本計画（第3次計画 平成25年度～平成29年度）

4. 雇用・就業、経済的自立の支援

【基本的考え方】

障害者が地域で自立した生活を送るためには就労が重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する者にはできる限り一般就労できるように、一般就労が困難である者には就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、総合的な支援を推進する。あわせて、年金等の支給、経済的負担の軽減等により経済的自立を支援する。

雇用率制度における雇用障害者の主な整理の考え方

- 雇用率制度において、対象となる労働者やカウントの区分（短時間労働者との整理）については、長く働ける環境であるかどうか等、職業生活における自立といった観点から、整理を行っている。
他方で、重度障害のダブルカウントについては、当該者の就労困難性の観点から整理を行っている。

雇用義務の対象を「常用労働」としている考え方

一般の労働者と比べて、不安定な雇用が多い状況となっていることから、長く働き続けられる環境を整備する観点から、期間の定めなく雇用されている場合のほか、一年を超えて引き続き雇用されている場合や雇用されると見込まれる場合について、本法において「常時雇用」と整理して、雇用率制度の対象としている。

重度障害の考え方

重度障害者のカウントについては、重度障害者の雇用に当たっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、2カウント分としている。

短時間労働者の考え方

短時間労働者については、通常の労働者（当該事業所における正規雇用）の所定労働時間に比し短く、かつ週所定労働時間が30時間未満の者を指すものとされている。
また、通常の労働者の週所定労働時間の半分にも満たない時間しか労働しない場合は、それにより職業生活において自立しているとはいえないと考えられることから、週20時間以上の者を対象とするものである。

障害者雇用率制度の枠組み(重度障害者)

- 重度障害者については2カウント。(短時間勤務の重度障害については1カウント)

<<趣旨等>>

重度障害者のカウントについては、重度障害者の雇用に当たっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、2カウントとしている。

なお、精神障害については、精神障害の程度と就労困難性との間の相関関係が不明であることなどの事情から、現時点では重度障害者の概念を導入していない。

【関係者ヒアリングにおいて関係者及び委員から出された意見等】

- ・ 障害者のキャリア形成を促すため、**週40時間勤務や正規雇用契約**などについて、雇用率制度上のメリットを付与することが考えられる。
- ・ 雇用率の算定に当たって**就労の充実度や長期雇用継続の状況**等も勘案する等、雇用の質にも着目した方法で雇用率の算定を行うことが考えられる。
- ・ **長期雇用継続を図るため、職場定着に一定の取組や効果を生み出している**企業に対して雇用率上のメリットや助成金等の措置(助成期間の延長を含む)を講ずる必要がある。
- ・ **加齢により長時間勤務が困難となり、就労形態が短時間になった場合**等も、一定の要件の下、以前の働き方による雇用率カウントを維持する等、制度上の配慮をすることで働き続けられる環境を整備する必要がある。
- ・ 障害者雇用における**合理的配慮等の対応**や、**キャリア形成の実績**等を、障害者雇用納付金の額に反映させることが考えられる。

※ 現行制度では、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている者(常用労働)を対象としており、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合又は採用から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる場合も制度の対象である。

障害者雇用率制度の枠組み(雇用義務対象者)

- 雇用義務の対象は、次のいずれも満たす者。
 - ① 身体障害者、知的障害者又は精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者に限る)
 - ② 常用労働者(週所定労働時間20時間以上である労働者)

<<趣旨等>>

週所定労働時間20時間という下限は、障害者の職業生活における自立という観点から、通常の労働者の週所定労働時間(40時間)の半分として設定されている。

【関係者ヒアリングにおいて関係者及び委員から出された意見等】

- ・ 精神障害者については、就労能力や職業適性に関する判断等が困難なことから、統一的に判定できるような支援が必要である。そうした仕組みの構築のために速やかに有識者による検討会を立ち上げることも考えられる。
- ・ 精神障害者に対する定着支援については、様々な主体により、就労支援機関や雇用企業にそれほどの負担感をかけずに安定的に働けるようになる支援ツール等が構築されてきていることから、こうした方法の共有等が必要である。
- ・ 精神障害者保健福祉手帳を希望しない精神障害者も多く存在していること等から、手帳を所持していない精神障害者についても雇用率上でカウントすることも考えられる。
- ・ 精神障害者保健福祉手帳を返還した場合も、就労上の課題は一定程度残ることを勘案し、一定期間は雇用率にそのままカウントすることを認めることも考えられる。
- ・ 精神障害者や重度の身体障害者等について、一定程度の時間であれば就労可能な者も見られることから、20時間未満での雇用契約についても何らかの対応を検討する必要がある。その際、雇用率制度上でカウントする方法や、当面は助成金等による支援を行いつつ、雇用率でのカウントについては中期的検討とする対応などが考えられる。
- ・ 難病患者についても福祉サービスと雇用政策が一体となって支援を受けられるよう、障害者手帳等と同等の効力を有する証明書を発行することが考えられる。また、難病患者等が働き続ける上で、障害者雇用率制度の対象に追加するとともに、通院やリハビリなどのための病気休暇制度等の充実が必要である。

障害者雇用納付金制度(特例調整金・特例報奨金)

- このほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対して、特例調整金・特例報奨金を支給する。

<<趣旨等>>

在宅就業障害者支援制度については、障害者の職業的自立を促進するために、雇用支援策を基本としつつも、多様な就業形態に対する支援策を講じることにより、就業機会の拡大を図るという趣旨により実施。

財源である障害者納付金が、障害者の雇用に伴う企業の経済的負担を調整するための制度であることを踏まえ、発注元企業が自ら雇用する障害者数によって、その上限を設けている。この結果、障害者を1人も雇用しない企業は、在宅就業特例調整金等の支給は受けられない取扱いとなっている。

【関係者ヒアリングにおいて関係者及び委員から出された意見等】

(在宅就業障害者支援制度関係)

- ・ 在宅就業支援制度の利用拡大に向けて、現在でも、一定要件の下で施設就労への支援が含まれていることから、「在宅」に限定されているかのような名称を改正することが考えられる。
- ・ 障害者の就労機会の発注機会の拡充に向けて、障害者就労施設への発注額に応じて障害者雇用とみなすことが考えられる。
(再掲)
- ・ 発注を雇用とみなすことは障害者雇用の阻害となるが、発注促進の重要性に鑑み、障害者施設等への発注額の一定割合について、障害者雇用納付金との相殺に充当することも考えられる。
- ・ 自営の障害者について、企業ニーズとのマッチングや営業活動等を支援する必要がある。

(テレワーク関係)

- ・ テレワークを推進するためには、コミュニケーション機器の整備に対する支援や移動支援システム等の構築が必要である。在宅就労を希望する者への能力評価やスキルアップ研修の機会提供も必要である。
- ・ 在宅を含め働いている間は訪問介護サービス等を利用できないことについて、就労中も福祉サービスを併用できるようにする必要がある。また、長期入院中の者も就業できるシステムの構築が必要である。
- ・ 柔軟な働き方を進めるにあたり、ノーマライゼーションの観点等も踏まえ、こうした働き方が望ましいと考えられる障害者の範囲等を議論する必要がある。障害特性等により安易に在宅で働く方向に誘導するのではなく、やむを得ない場合も、社員としての連帯感や同僚のコミュニケーション等の観点から、随時の出社は必要であり、移動支援等の充実も必要である。また、テレワークに係る労働時間管理や労災認定の在り方等も検討が必要である。

助成金

- 雇用義務未達成の企業から徴収された納付金や、事業主が納める雇用保険料を原資として、助成金を支給している。

(納付金助成金の例)

- 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置
 - ・ 障害者作業施設設置等助成金／障害者福祉施設設置等助成金
- 障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置
 - ・ 障害者介助等助成金
- 通勤の配慮を行った場合の助成措置
 - ・ 重度障害者等通勤対策助成金

(雇用保険二事業助成金の例)

- トライアル雇用助成金(障害者トライアル、障害者短時間トライアル)
- 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者(障害者)、発達障害者・難治性疾患患者、障害者初回雇用)
- 障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース、障害者職場適応援助コース)
- 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

【関係者ヒアリングにおいて関係者及び委員から出された意見等】

- ・ 障害者の職場定着を目指す中であって、現行の助成金が雇い入れ後の短期間の支給に留まっていることから、より長期間の支援を行う仕組みにしていく必要がある。
- ・ 障害者の職場定着を進めるためには不本意就労を避けることが大切であり、実習やトライアル雇用等の利用推進が必要である。
- ・ 地方部においては、都市部と比較して障害者雇用の実習や就労の機会が少ないことや、通勤のための環境が整備されていない実態等を踏まえた対応が必要である。
- ・ 中途障害の場合などに、事業主による復職訓練等に対する支援のみならず、当事者が自主的に復職訓練等を受講しやすくするための支援のあり方を検討する必要がある。

障害者の平均勤続年数の推移

- 障害者の平均勤続年数については、近年、新たに雇い入れられる者が増加していることもあるが、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

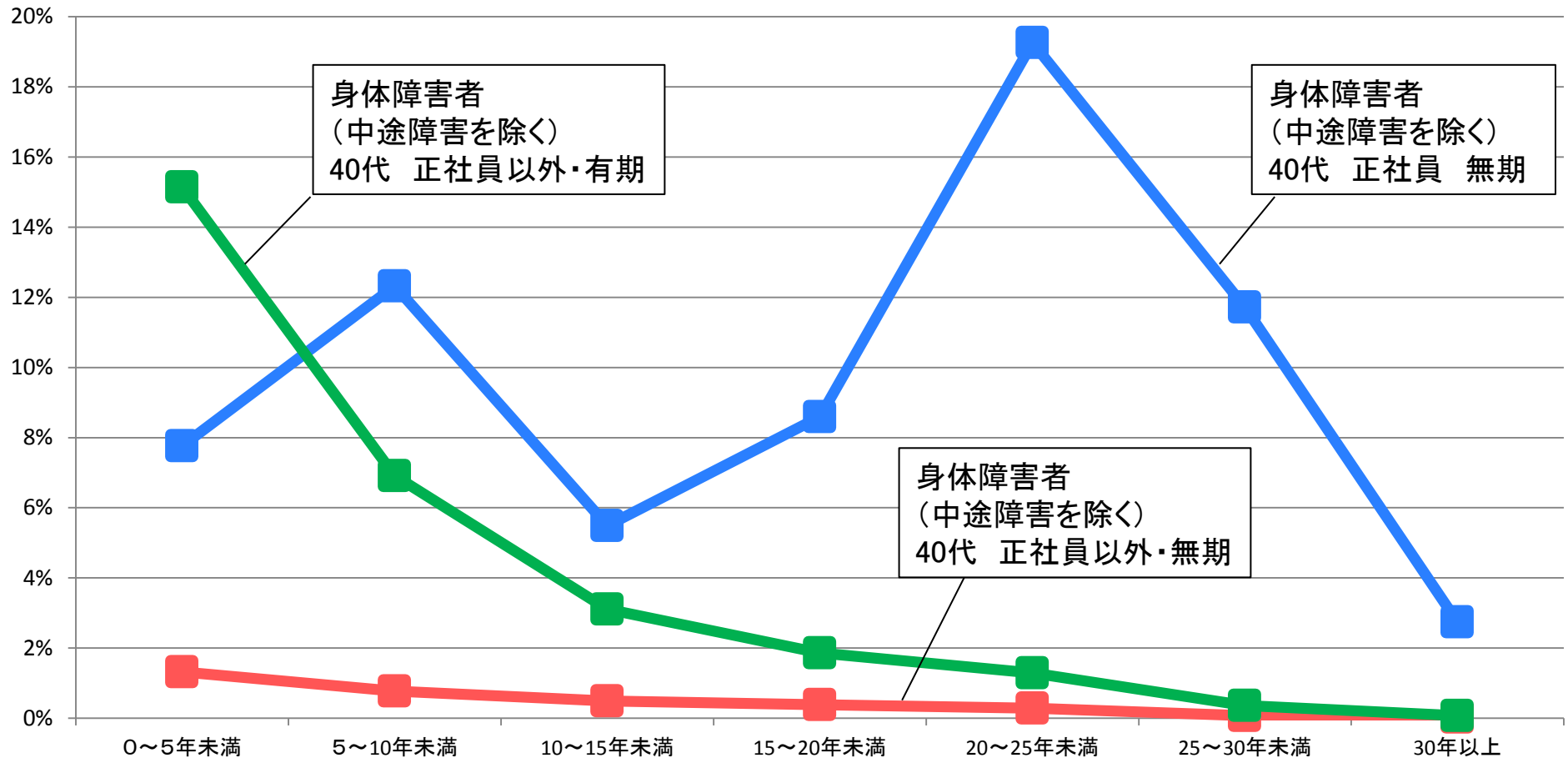
※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（各年11月1日）までの勤続年数をいう。

ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成10、15、20、25年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

雇用形態別の勤続年数の分布(身体障害者(中途障害を除く)・40代)

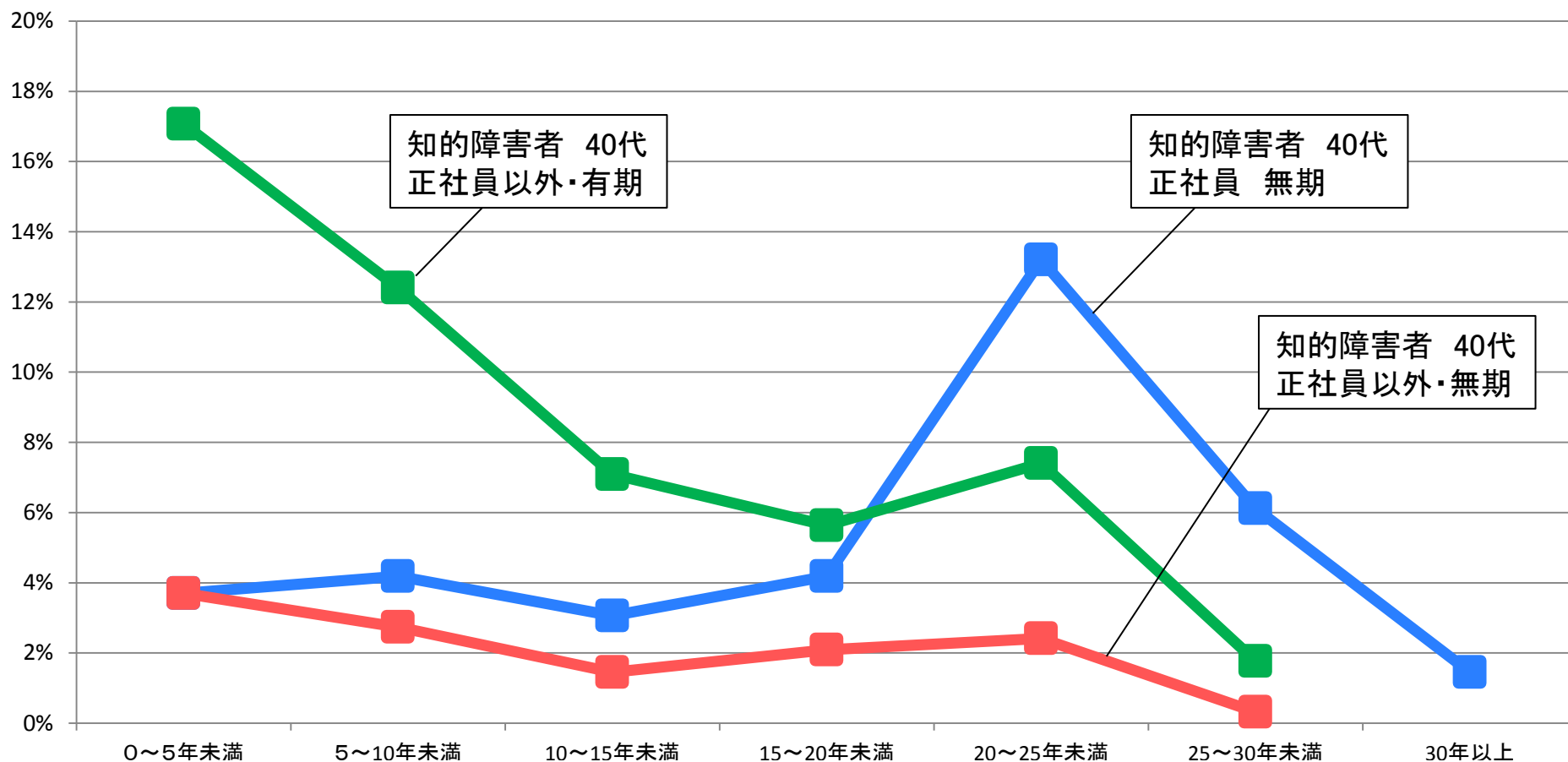
- 全体として正社員待遇の者が多くなっているが、その多くが、長期にわたって雇用継続されている状況にある。
- 他方で、有期契約の者は、比較的継続期間の短い者が多くなっている。



(出典) 障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、40代の採用の時点で身体障害者手帳を取得していた者に限定して調査。
3種類のグラフの各割合を合計すると100%になる。
雇用形態別に傾向を見るため、折線グラフで表示している。
なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

雇用形態別の勤続年数の分布(知的障害者・40代)

○ 正社員待遇の者は、比較的長期にわたって雇用継続されている者が多くなっているが、有期契約のまま長期間雇用継続されている者も一定割合にのぼっている。また、全体として有期契約の者が多くなっている。



(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、40代の知的障害者に限定して調査。

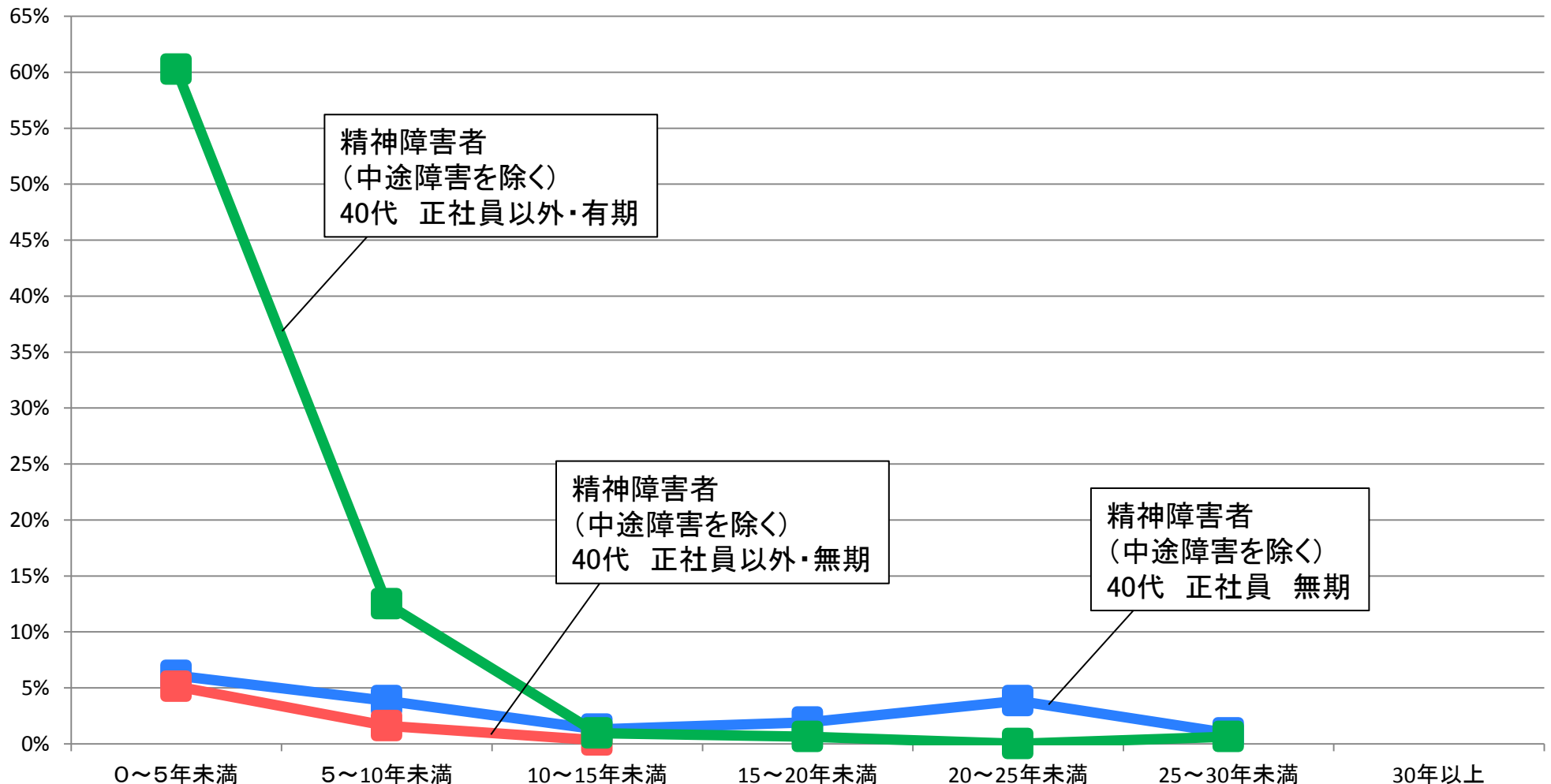
3種類のグラフの各割合を合計すると100%になる。

雇用形態別に傾向を見るため、折線グラフで表示している。

なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

雇用形態別の勤続年数の分布(精神障害者(中途障害を除く)・40代)

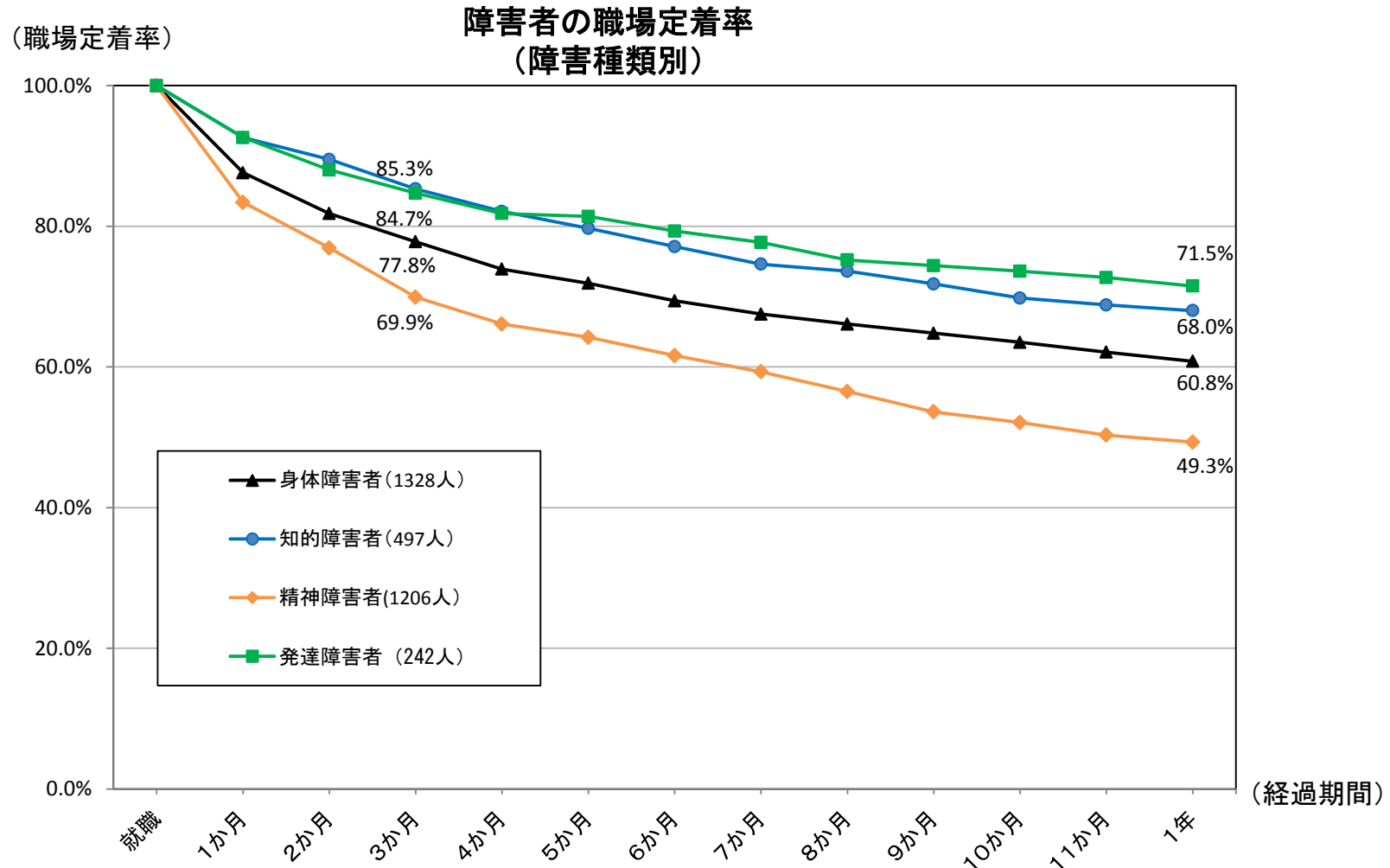
- 全体として雇用継続期間が非常に短い傾向が見られる。正社員についても、現時点での雇用継続期間は短い者が多い状況となっている。



(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、40代の採用の時点で精神障害者保健福祉手帳を取得していた者に限定して調査。
雇用形態別に傾向を見るため、折線グラフで表示している。
なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

障害者の定着状況について(障害種別)

- 障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。



障害種別の正社員割合

○ 雇用されている身体障害者全体の6割弱が正社員となっているのに対して、知的障害の場合は2割弱、精神障害の場合は4割程度に留まっている。

		正社員		正社員以外		無回答	全体
		無期	有期	無期	有期		
身体障害	平成20年度	64.4		25.5		10.1	100.0
	平成25年度	55.9		43.8		0.4	100.0
		48.1	7.8	37.3	6.5		
知的障害	平成20年度	37.3		62.6		0.1	100.0
	平成25年度	18.8		81.3		0.0	100.0
		16.9	1.9	26.5	54.8		
精神障害	平成20年度	46.7		53.3		0.0	100.0
	平成25年度	40.8		58.9		0.2	100.0
		32.0	8.8	11.1	47.8		

出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成20年度、25年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

※ 正社員について、平成20年度は「契約期間の定めのない（定年による定めを除く。）社員であり、他企業への出向者は除く。」と定義しているのに対して、平成25年度は「勤め先で正社員又は正職員などと呼ばれている者」と定義。

正規雇用の概念

- 「正規雇用」や「正規雇用労働者」については、確立した定義はない。
- 個別の調査等においては、例えば、次のように定義している。

○労働力調査における「正規雇用」

会社、団体等の役員を除く雇用者について、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分。「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」として表章。

○キャリアアップ助成金・障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)における「正規雇用労働者」

(注)雇用関係助成金支給要領(平成25年5月16日付け職発0516第19号・能発0516第4号・雇児発0516第9号「雇用安定事業の実施等について」別添1)による

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

- イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
- ハ 同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。(※)
- ニ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること。
- ホ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

※ 「勤務地限定正社員」の場合は、ハの代わりに「勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること」が要件。

※ 「職務限定正社員」の場合は、ハの代わりに「職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること」が要件。

障害種別の平均給与及び平均勤続年数

○ いずれの障害種別においても、「きまって支給する給与」の平均は、正社員がもっとも高く、正社員以外の無期雇用、有期雇用の順に低くなる。平均勤続年数も同様の傾向にある。

	正社員 無期契約	正社員以外 無期契約	正社員以外 有期契約
身体障害者	28. 8万円 (10.1年)	18. 6万円 (8.2年)	17. 4万円 (5.5年)
知的障害者	18. 7万円 (13.7 年)	13. 8万円 (11.4年)	13. 2万円 (8.7年)
精神障害者	23. 0万円 (4.3年)	14. 4万円 (3.6年)	12. 9万円 (2.8年)

(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、30代の雇用者に限定して調査。

各項目中、金額は「決まって支給する給与(平成25年10月分)」、括弧内の年数は平均勤続年数。

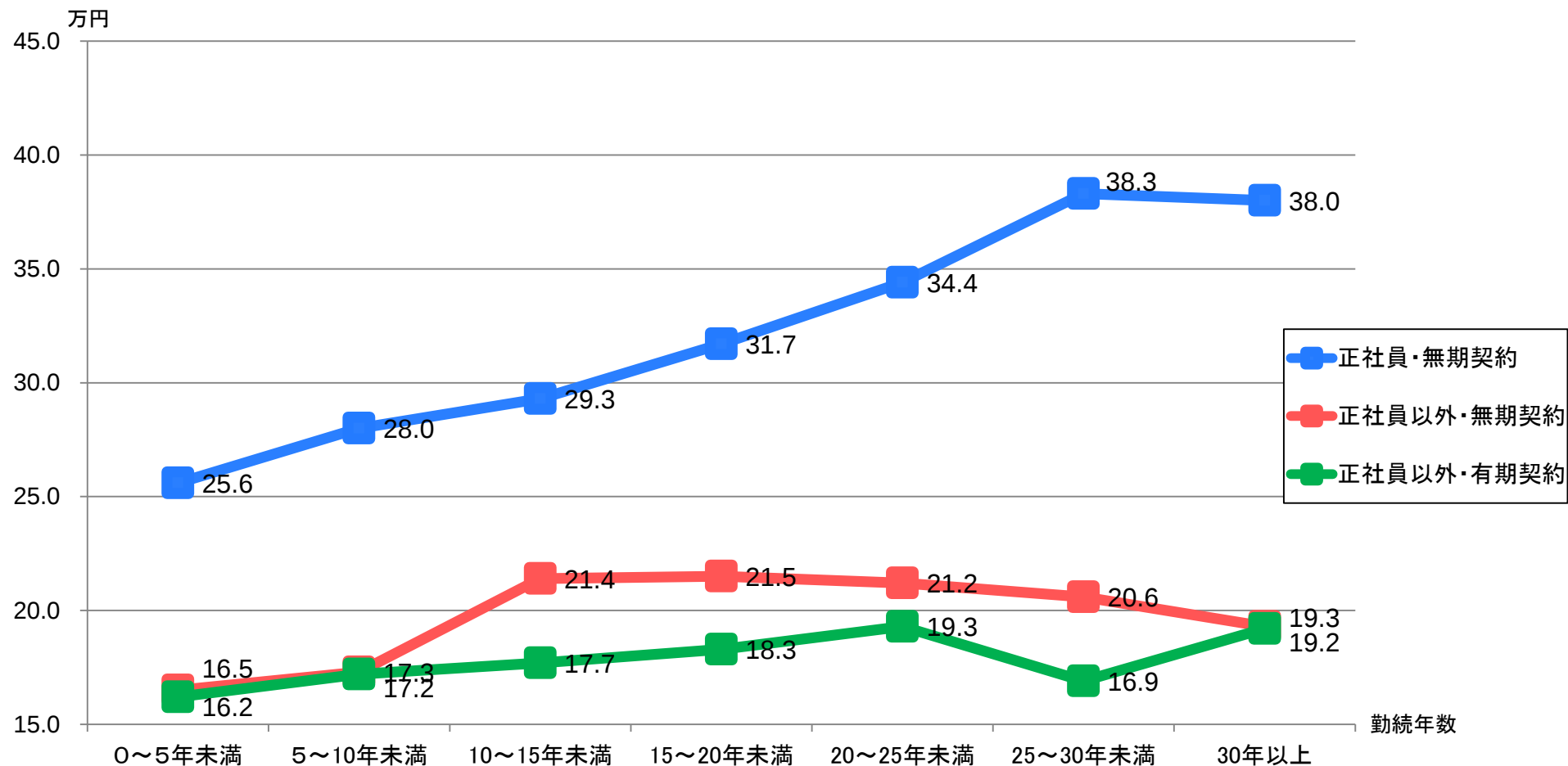
本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

(参考)福祉的就労における平均収入(月額)

- ・就労継続支援A型事業所 7. 1万円(賃金)
- ・就労継続支援B型事業所 1. 5万円(工賃)

雇用形態別の賃金カーブ(身体障害者(中途障害を除く))

○ 正社員の場合には、雇用継続期間に応じて待遇が改善していく様子が見られる。他方で、正社員以外の場合には、雇用継続期間に関わらず、待遇が改善していく様子は見られない。

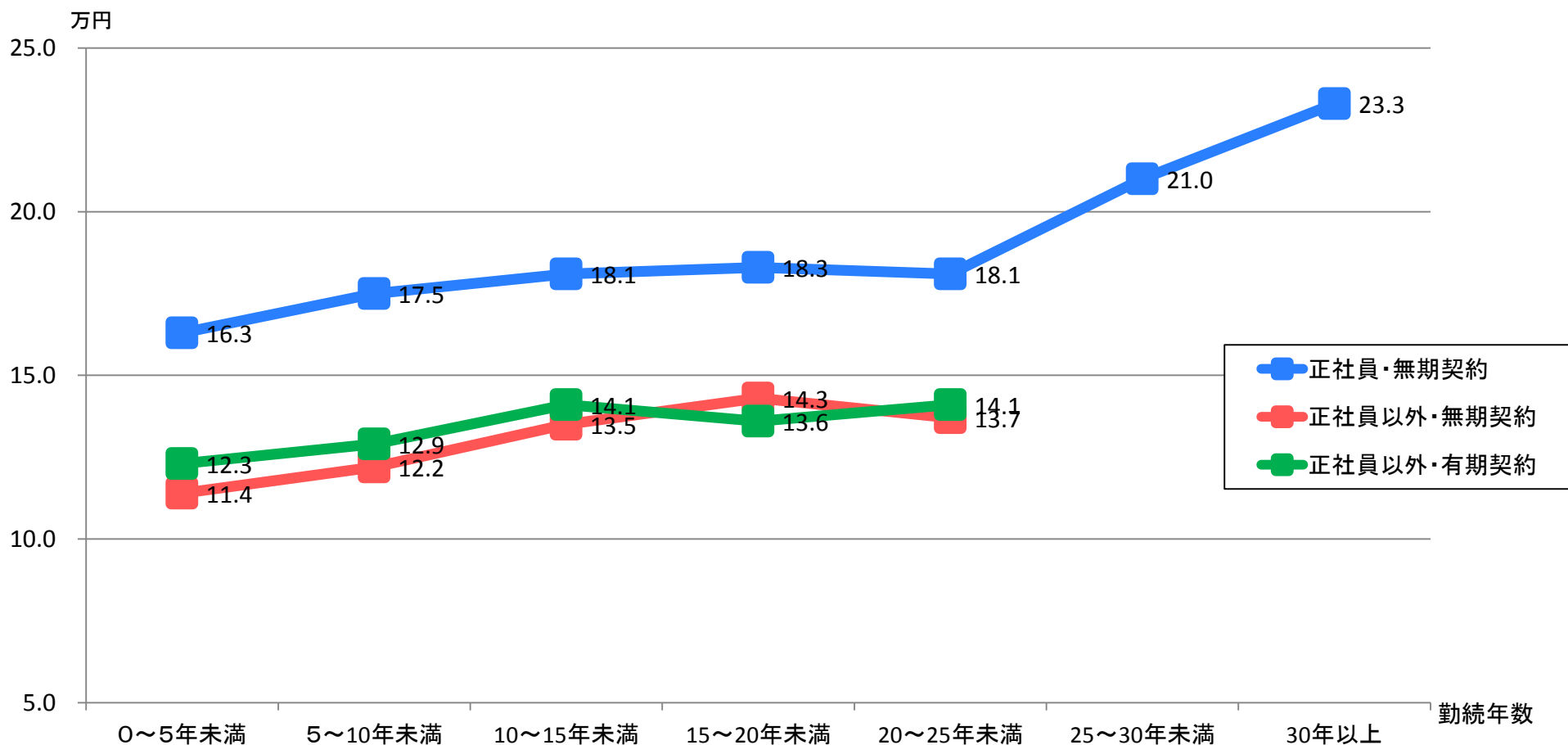


(出典) 障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、採用の時点で身体障害者手帳を取得していた者に限定して調査。

本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。
なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

雇用形態別の賃金カーブ(知的障害者)

○ 正社員の場合には、雇用継続期間に応じて待遇が改善していく様子が見られる。他方で、正社員以外の場合には、雇用継続期間に関わらず、待遇が改善していく様子は見られない。



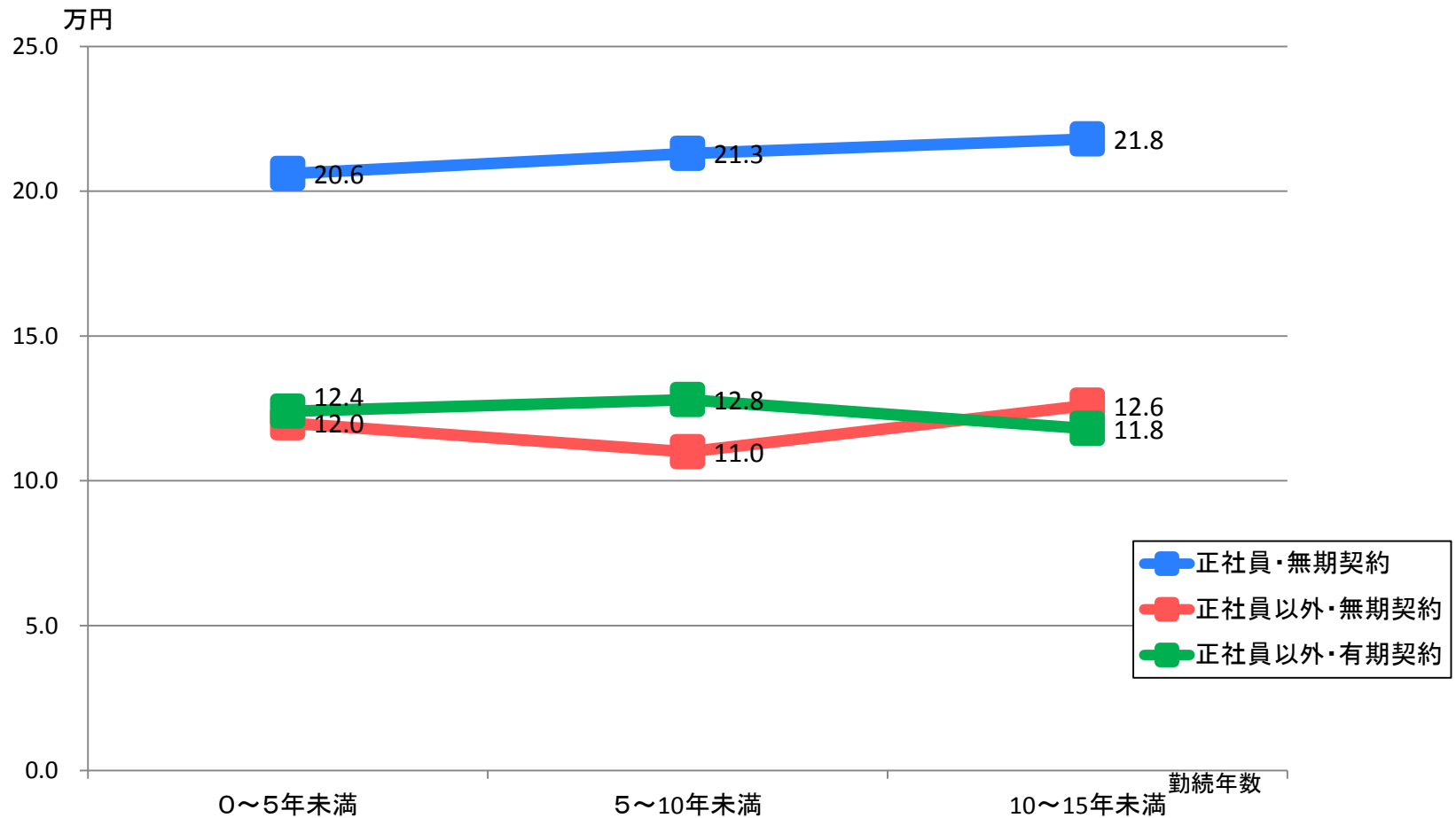
(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに調査。

本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。
なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

正社員以外・無期契約、正社員以外・有期契約については、勤続年数25年以上のサンプルが非常に少ないため、グラフ化していない

雇用形態別の賃金カーブ(精神障害者(中途障害を除く))

○ 正社員の場合に、正社員以外の場合と比べて待遇は良くなる傾向は見られる。なお、長期にわたって雇用継続しているケースが少ないことから、雇用継続期間に応じた比較については検討が困難である。



(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、採用の時点で精神障害者保健福祉手帳を取得していた者に限定して調査。

本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。

なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

精神障害者については、勤続年数15年以上のサンプルが非常に少ないため、グラフ化していない。

職場における障害者への配慮

雇用障害者への配慮事項の有無(企業への質問)	身体障害者	知的障害者	精神障害者
ある	73.8	68.4	66.0
ない	26.2	31.6	34.0



雇用障害者への配慮事項	身体障害者	知的障害者	精神障害者
短時間勤務等勤務時間の配慮	26.6	31.4	37.4
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	30.1	22.3	34.7
配置転換等人事管理面についての配慮	47.9	38.5	46.9
通院・服薬管理棟雇用管理上の配慮	41.2	24.7	48
駐車場、住宅の確保等通勤への配慮	33.8	10.6	10.3
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	26.8	22.6	14.4
職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改善	30.1	14.4	9.2
行程の単純化等職務内容の配慮	28.4	60.7	33.9
手話通訳の配置等コミュニケーション手段への配慮	12.7	3.5	1.8
業務遂行を援助する者の配置	16.5	42.8	24.4
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	13.7	19.6	19.8
職業以外を含めた生活全般に関する相談支援体制の確保	5.3	12.6	11.1
研修・職業訓練等能力開発機会の提供	4.8	4.5	4.8
職場復帰のための訓練機会の提供	4.3	2.8	13.8
関係機関等外部の機関との連携支援体制の確保	7.5	2.6	24.9
雇用管理に関するマニュアル等の整備	4.7	7.3	6.6

職場における障害に配慮した支援の有無(本人への質問)	
支援を受けている	45.9
支援を受けていない	51.4



職場における障害に配慮した支援内容(本人への質問)	
短時間勤務など労働時間の配慮	18.8
調子の悪いときに休みを取りやすくする	33.9
能力が発揮できる仕事への配置	31.5
通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	23.7
移動のための配慮	14.2
上司や専門職員などによる定期的な相談	15.4
作業を容易にする設備・機器の整備	14.7
業務内容の簡略化などの配慮	18.0
コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	18.6
業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	12.6
職業生活、生活全般に関する相談員の配置	4.0
教育訓練・研修の充実	3.4

(出典)平成25年度障害者雇用実態調査

左の調査は事業所に対する調査による回答。

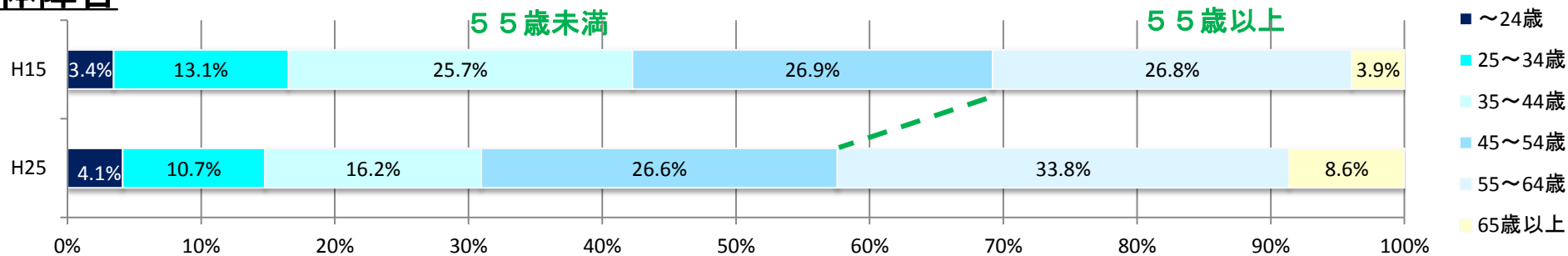
右の調査は障害者個人に対する調査による回答。

いずれも単位は%

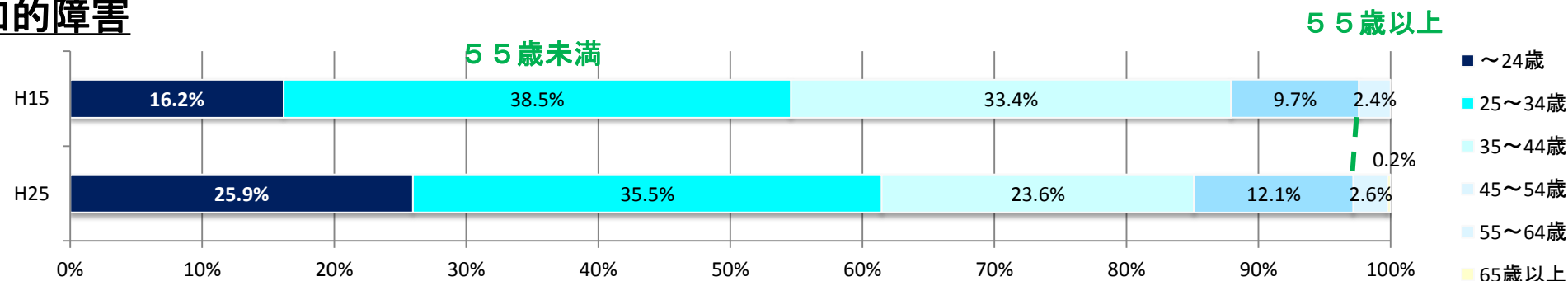
障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

社会全体の高齢化の影響もあり、特に身体障害の雇用者は、高齢化の傾向が見られる。知的障害や精神障害の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的。

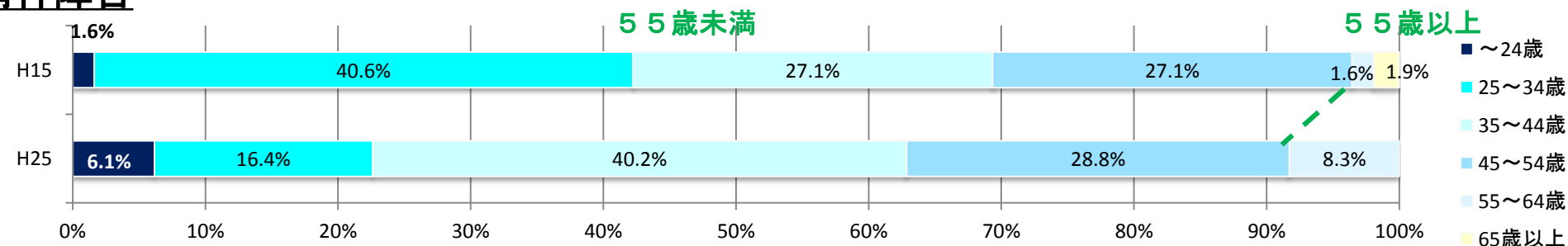
身体障害



知的障害



精神障害

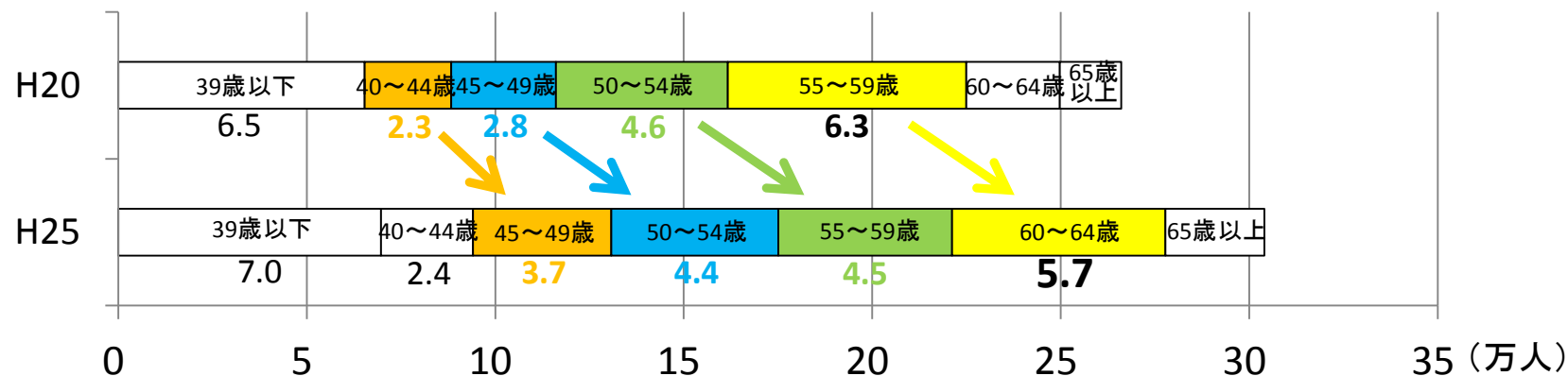


中高年齢層の障害者の雇用の状況

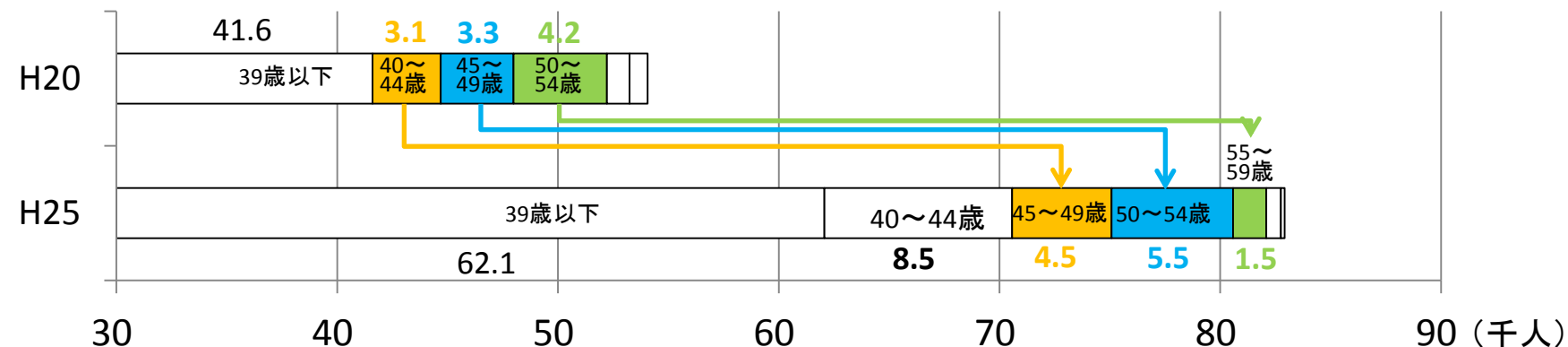
障害者の就業希望年齢については、働いている者（福祉的就労を含む）の8割以上が60歳くらいまでは働きたいと回答しているものの（2006年内閣府調査）、身体障害・知的障害とも、一般労働者より早い50歳台前半に引退時期が到来している様子が見られる。

- ・ 身体障害の場合は、中高年での中途障害者が多く、50代で雇用者数が微減していること、
- ・ 知的障害の雇用増は雇用環境改善が要因と考えられるが、50代で雇用者数が大幅に減少していること、

民間企業における身体障害の雇用者（年齢階層別）（推計）



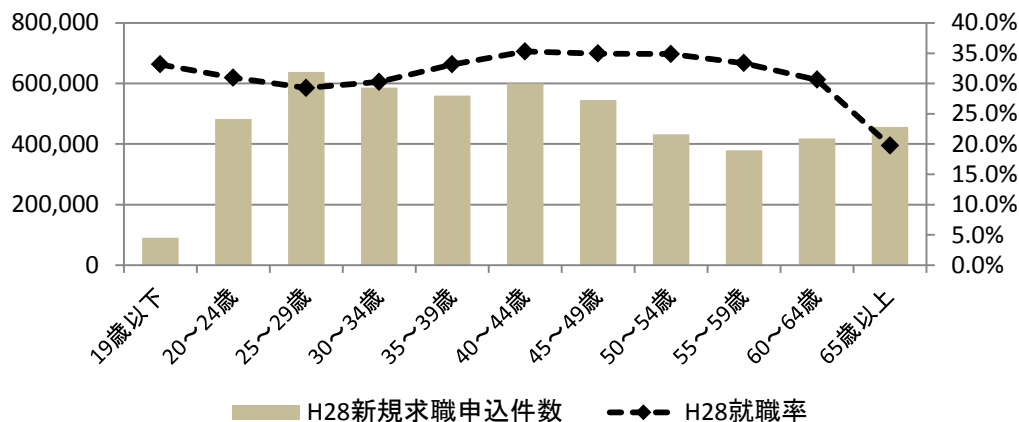
民間企業における知的障害の雇用者（年齢階層別）（推計）



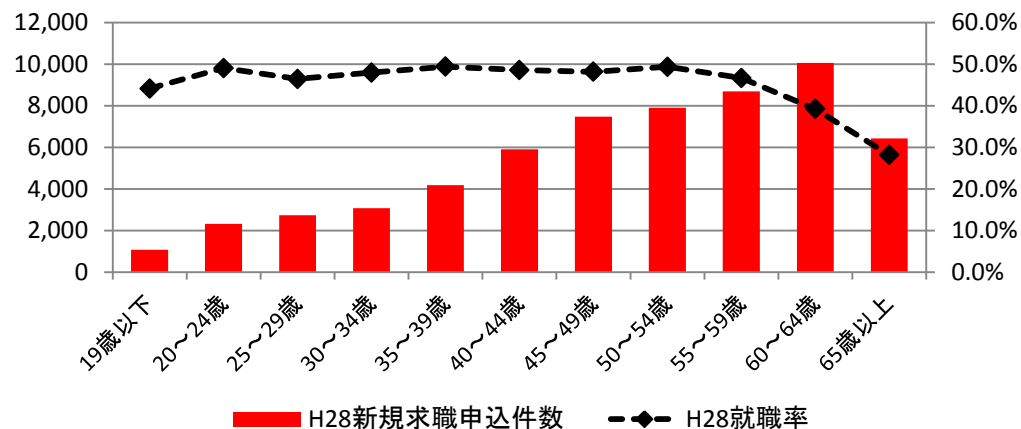
ハローワークにおける職業紹介状況（年齢別）

- 新規求職件数の最頻値について、身体障害者の場合は中途障害者の影響等もあって60～64歳であるのに対して、知的障害者の場合は19歳以下、精神障害者の場合は40～44歳である。
- 就職率については、いずれの障害区分についても50歳代までは、それほど年齢による差異は見られず、60代になると低下する傾向にある。

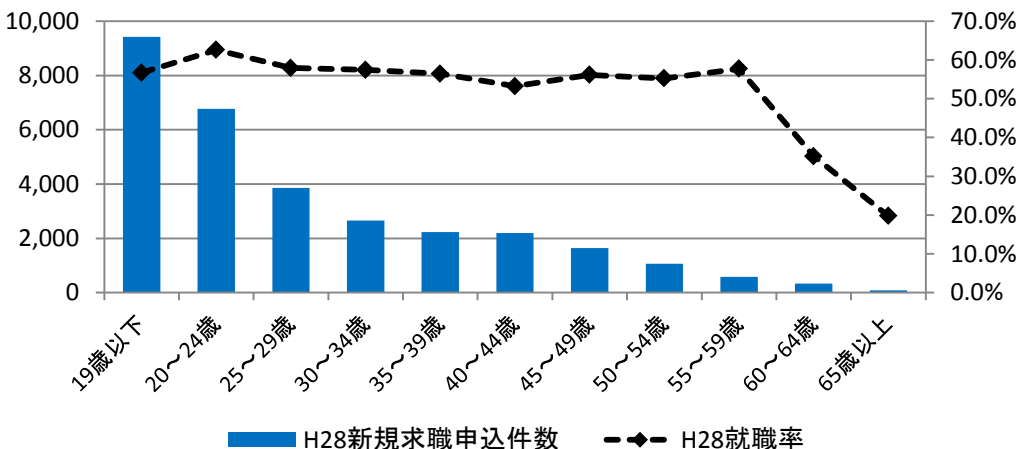
一般労働者



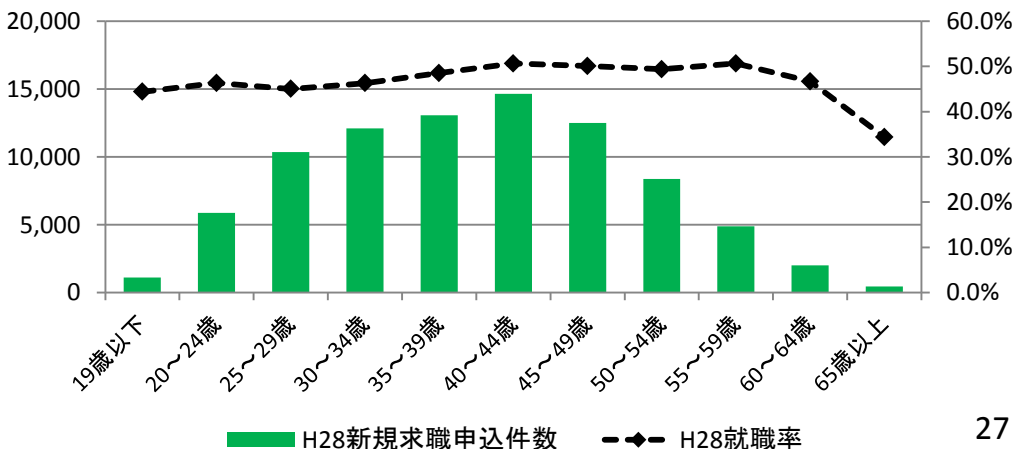
身体障害者



知的障害者



精神障害者



中高年齢層の障害者への配慮等

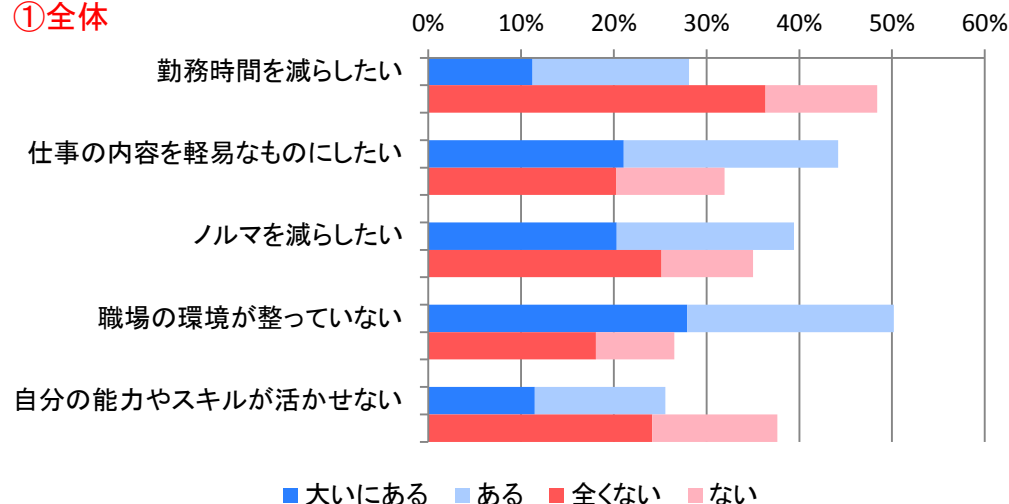
中高年齢層の障害者への配慮として、障害者全体を通じて「体力を要する作業を減らす」とするほか、知的障害の方に「作業処理速度の緩和、作業量を減らす」といったものが見られるが、配置転換や訓練・研修の受講等をあげる事業主が少ないほか、特に配慮していないとする事業主も一定程度見られる。

	下肢障害	内部障害	知的障害
<u>体力を要する作業を減らす</u>	16.7	17.6	11.5
通院時間を保障する	4.7	23.0	2.4
<u>残業時間を制限する</u>	10.7	15.2	14.4
通勤ルート、通勤方法を工夫する	3.8	1.2	5.3
作業施設や設備を改善する	6.4	0.5	1.4
<u>作業の処理速度を緩やかにする、作業量を減らす</u>	5.2	3.4	24.3
賃金を見直す	0.6	0.0	3.1
雇用形態を見直す	0.6	0.5	0.0
短時間就労、フレックスタイムを導入する	0.6	2.7	1.0
<u>配置転換をする</u>	6.0	2.0	2.1
<u>訓練・研修を受けさせる</u>	1.7	0.0	3.1
<u>とくに配慮していない</u>	41.4	30.9	15.6
その他	1.7	2.9	15.6
計	100.0	100.0	100.0

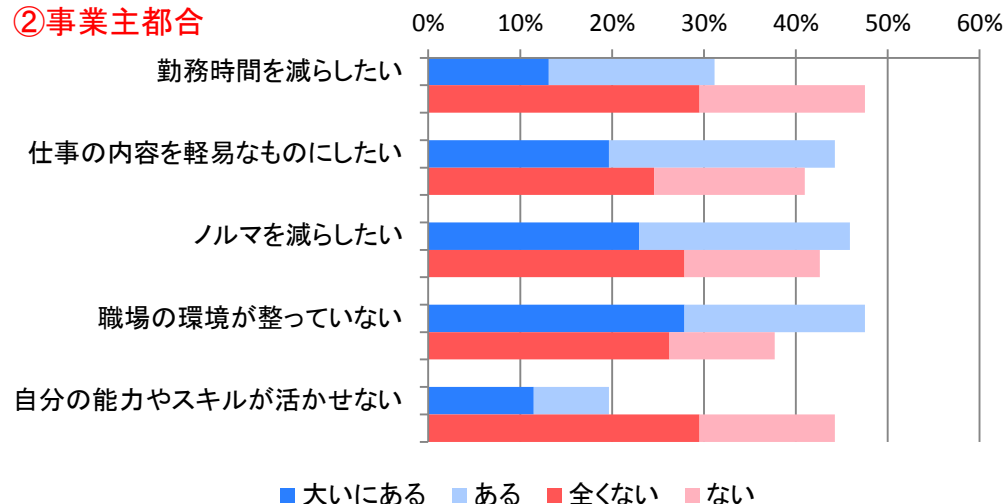
中高年齢障害者が前職での継続雇用を求める配慮等(離職理由別)

○ 離職理由に関わらず全体として、職場の環境が整っていないとする者が多いのに対して、勤務時間を減らしたいをあげる者は少ない。

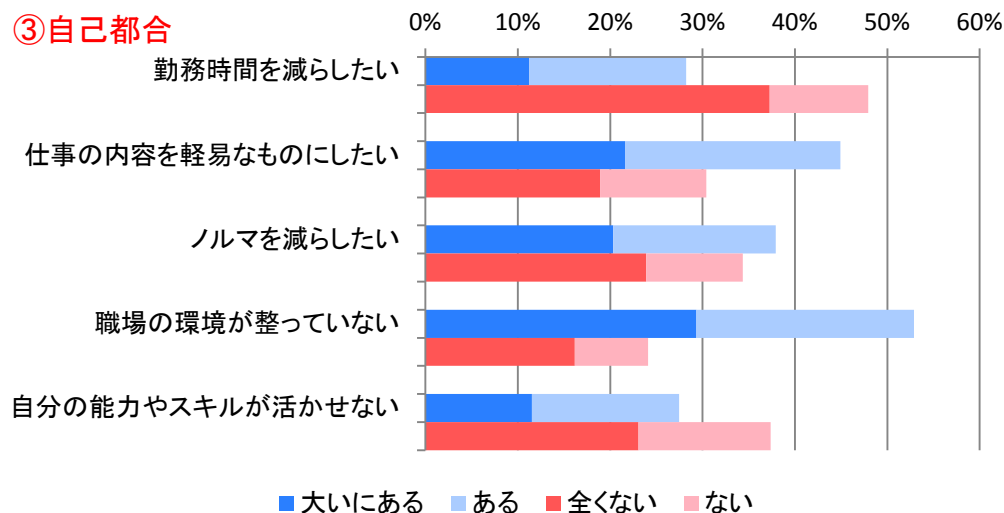
①全体



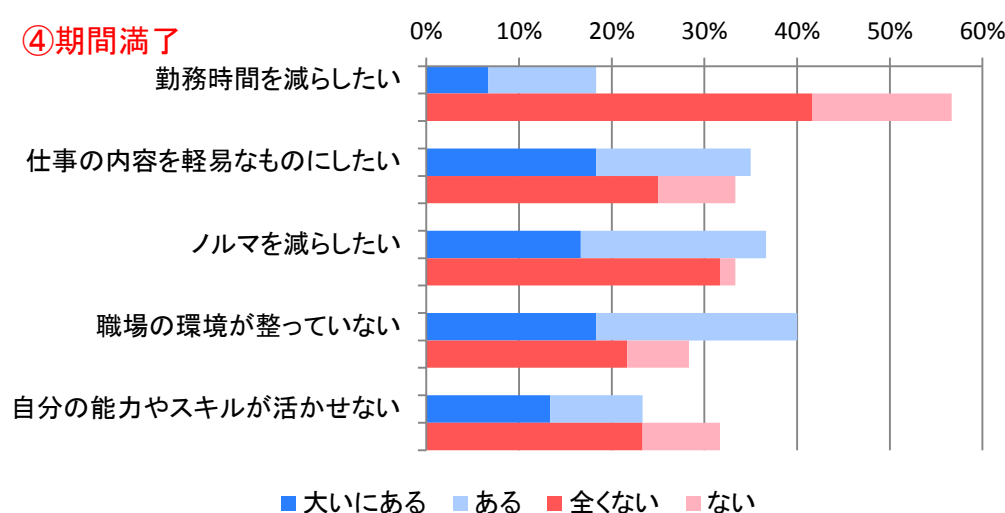
②事業主都合



③自己都合



④期間満了



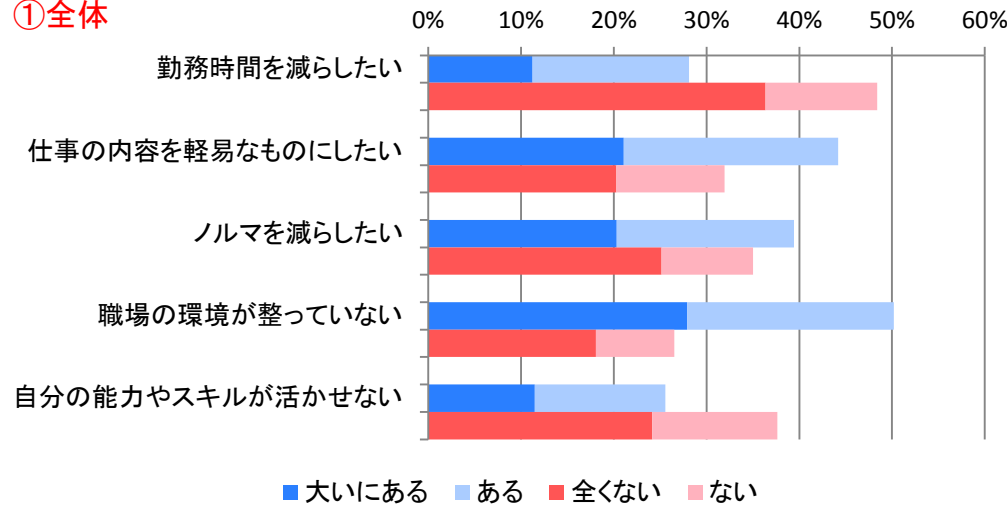
(出典)ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対するアンケート(平成30年2月実施)

年齢を重ねることで、前職において、継続して働くために表中の5項目についてそれぞれ必要と考えたか、それぞれの項目ごとに、「大いにある」から「全くない」までの五段階で回答。

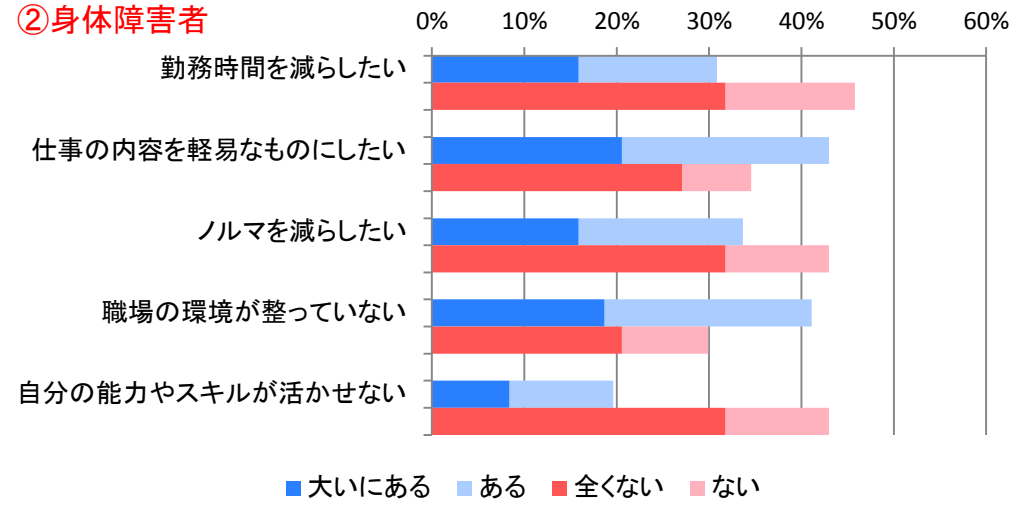
中高年齢障害者が前職での継続雇用を求める配慮等(障害種別)

○ 障害種別に見ると、特に、知的障害や精神障害の場合には勤務時間を減らしたいをあげる者は更になくなり、職場の環境が整っていないをあげる者は多くなっている。

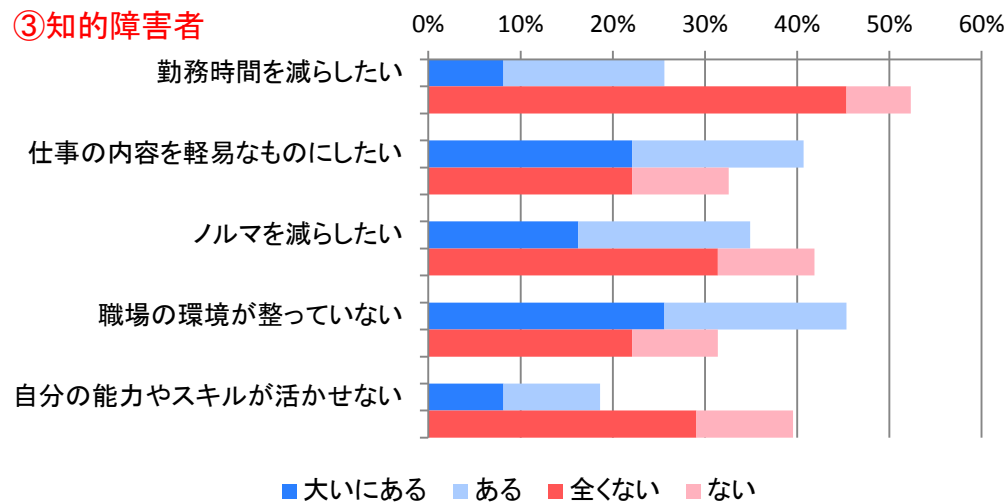
①全体



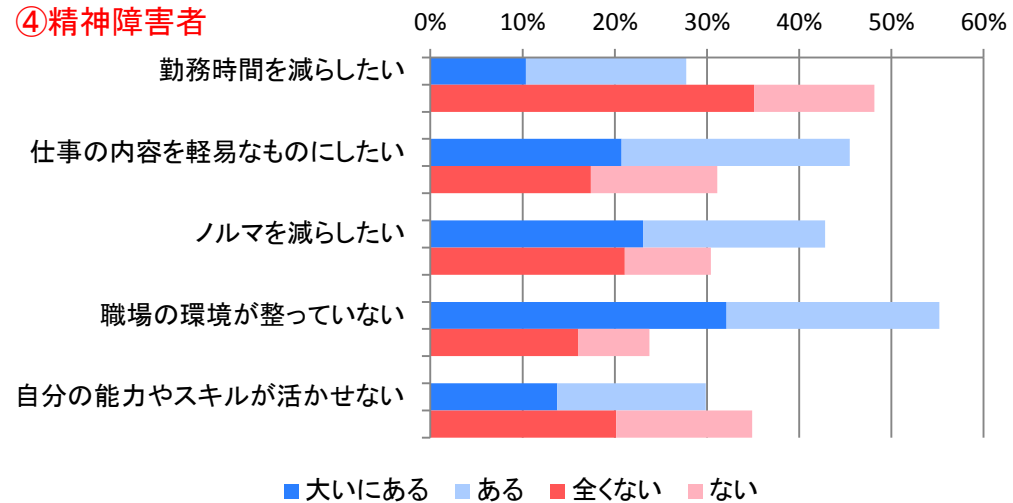
②身体障害者



③知的障害者



④精神障害者



(出典)ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対するアンケート(平成30年2月実施)

年齢を重ねることで、前職において、継続して働くために表中の5項目についてそれぞれ必要と考えたか、それぞれの項目ごとに、「大いにある」から「全くない」までの五段階で回答。

中高年齢障害者が前職での継続雇用に求める配慮等

① 「勤務時間を減らしたい」について、「1 大いにある」、「2 ある」と回答した者について、要望内容の整理を行った。

回答数		140	
内訳	1 残業時間を減らして欲しい	9	6.4%
	2 短時間勤務(パート労働)に変えて欲しい(勤務時間の縮減も含む)	10	7.1%
	3 通院のための時間を配慮してほしい	12	8.6%
	4 体力が無いので、減らして欲しい	5	3.6%
	5 その他	1	0.7%
	ー 関連する記載無し	103	73.6%

② 「職場の環境が働く上で整っていない」について、「1 大いにある」、「2 ある」と回答した者について、要望内容の整理を行った。

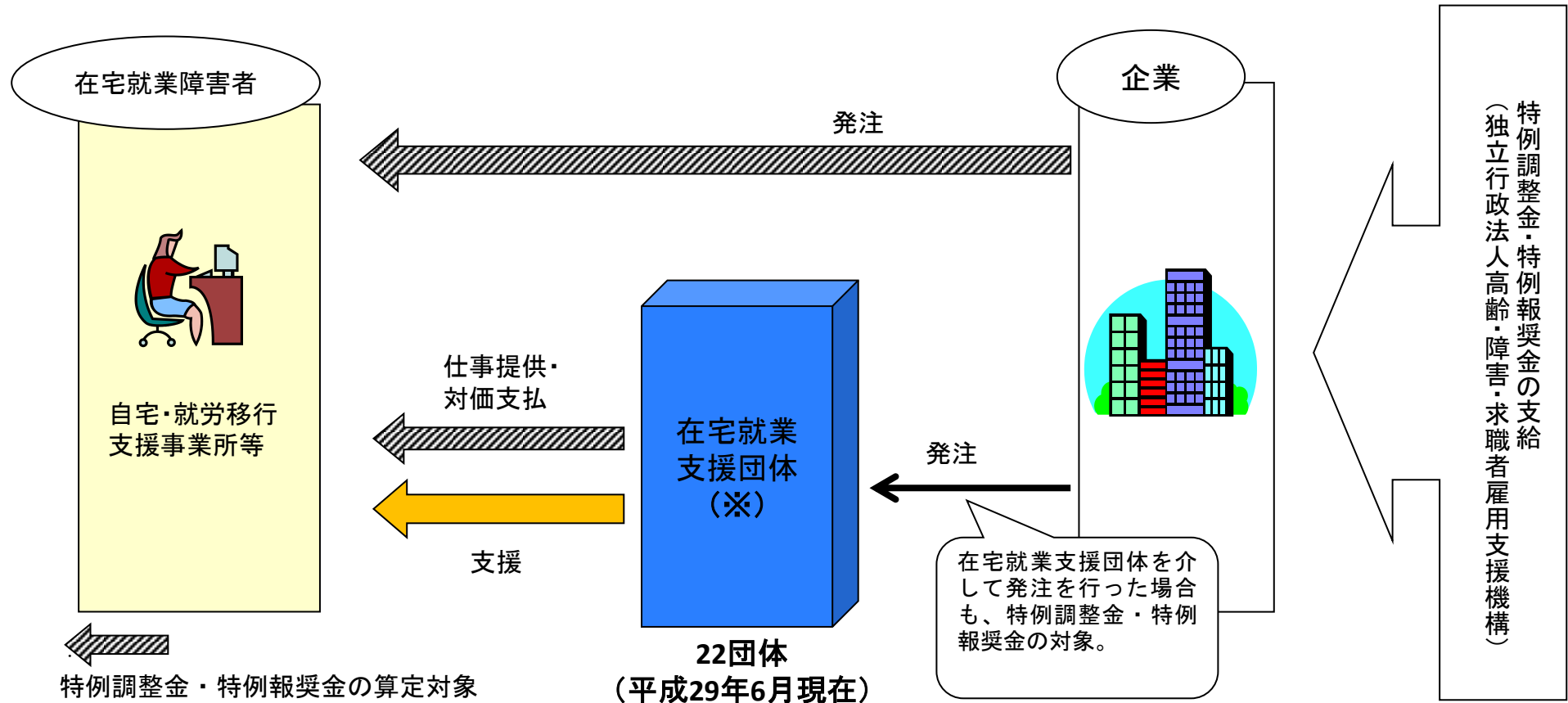
回答数		250	
内訳	a コミュニケーションが不足しているので、もっとコミュニケーションを図って欲しい	21	8.4%
	b 病気や障害への認識をもってほしい(知らせて欲しくない人には言わないで欲しい、を含む)、職場理解	33	13.2%
	c 体調や業務スピードを踏まえた配置にして欲しい	24	9.6%
	d 体力が落ちてきたので、配慮して欲しい	34	13.6%
	e 休暇を取得させて欲しい(通院や体調悪化による休暇も含む)	19	7.6%
	f 長く働ける環境を整備して欲しい(処遇改善、ジョブコーチ支援、スキルアップなど)	18	7.2%
	g その他	31	12.4%
	ー 関連する記載無し	70	28.0%

(出典)ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対するアンケート(平成30年2月実施)
当該アンケートの自由記載欄の内容を踏まえ、要望内容を判断し、整理を行ったものである。

在宅就業障害者支援制度

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給。在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象。

在宅就業障害者支援制度のイメージ



※ 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。

在宅就業障害者特例調整金・報奨金の算定

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、その発注額に応じ、以下の算定方法に基づき支給。

〈特例調整金・特例報奨金の算定方法〉

$$\frac{\text{ある企業の年間の在宅就業障害者への支払総額}}{\text{評価額 (35万円)}} \times \text{調整額 (21,000円)} = \text{在宅就業障害者特例調整金}$$

※ 少数点以下は切り捨て

- 「21,000円（＝調整額×1）×各月の雇用障害者の年度合計数」の上限額を設定。
- 法定雇用率未達成企業についても、特例調整金の支給対象となり、その金額に応じて納付金が相殺・減額される仕組み。
- 常時雇用する労働者が100人以下の企業は、特例報奨金の対象となる。
- 特例報奨金は、調整額の代わりに報奨額（17,000円）により算定。

（例：事業主が在宅就業障害者に対して、年間250万円の発注を行った場合の特例調整金）

$$\frac{250\text{万円}}{\text{評価額 (35万円)}} = 7 \times \text{調整額 (21,000円)} = \text{在宅就業障害者特例調整金 (147,000円)}$$

研究会における今後の検討の論点

※ 障害者雇用の現状の評価

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

論点3 その他、制度の在り方について

障害者雇用率制度の枠組み

- 従業員50名以上(※)の事業主ごとに、障害者雇用率以上の障害者を雇用しなければならない。

※平成30年4月以降は、45.5名以上。

＜障害者雇用率＞ ()内は平成30年4月以降

民間企業 2.0%(2.2%) / 国・地方公共団体等 2.3%(2.5%) / 都道府県等の教育委員会 2.2%(2.4%)

＜＜趣旨等＞＞

法定雇用率は、基準となる労働者数や障害者数の状況の変化に対応するために、5年に一度見直しして決定。障害の有無に関係なく、労働市場において同等に雇用機会が提供されるようにする観点から、法定雇用率を設定。基本的には、その計算式どおりの数値を設定するものとされてきている。

【関係者ヒアリングにおいて関係者及び委員から出された意見等】

(法定雇用率制度について)

- ・ 法定雇用率が急激に引き上げられていくことで、障害者雇用に対する意欲を削がれるようなことのないようにすることが必要である。
- ・ 雇用率について、現行制度では機械的に引き上げられることとなっているものの、企業等への影響が大きいことから、達成企業割合に一定の要件を課す等、柔軟な調整を認める必要がある。
- ・ 法定雇用率の検討の際に用いる失業者の定義などを含め、具体的に示す必要がある。
- ・ 法定雇用率の検討に当たり、就労継続支援A型事業所の利用者については一般雇用とは異なることから、その分子の数値から除外することが考えられる。
- ・ 除外率については、現行の障害者雇用促進法の規定を踏まえ順次引き下げを実施していくべきとの考えが示される一方で、硬直的に進めることは雇用意欲維持の観点から慎重さが必要との意見も示された。

障害者雇用納付金制度

● 障害者雇用納付金の額

不足1人当たり月額5万円(常用労働者100.5～200人の事業主は、不足1人当たり月額4万円)

● 障害者雇用調整金等の額

常用労働者100人超 超過1人当たり月額2万7千円(障害者雇用調整金)

常用労働者100人以下 超過1人当たり月額2万1千円(報奨金) ※障害者を6人超雇用している事業主に限る。

<<趣旨等>>

納付金については基準雇用率を達成するまで、調整金については基準雇用率を超えて障害者を雇用する場合に、1人につき通常必要とされる1月当たりの特別費用の額の平均額を基準として定めている。

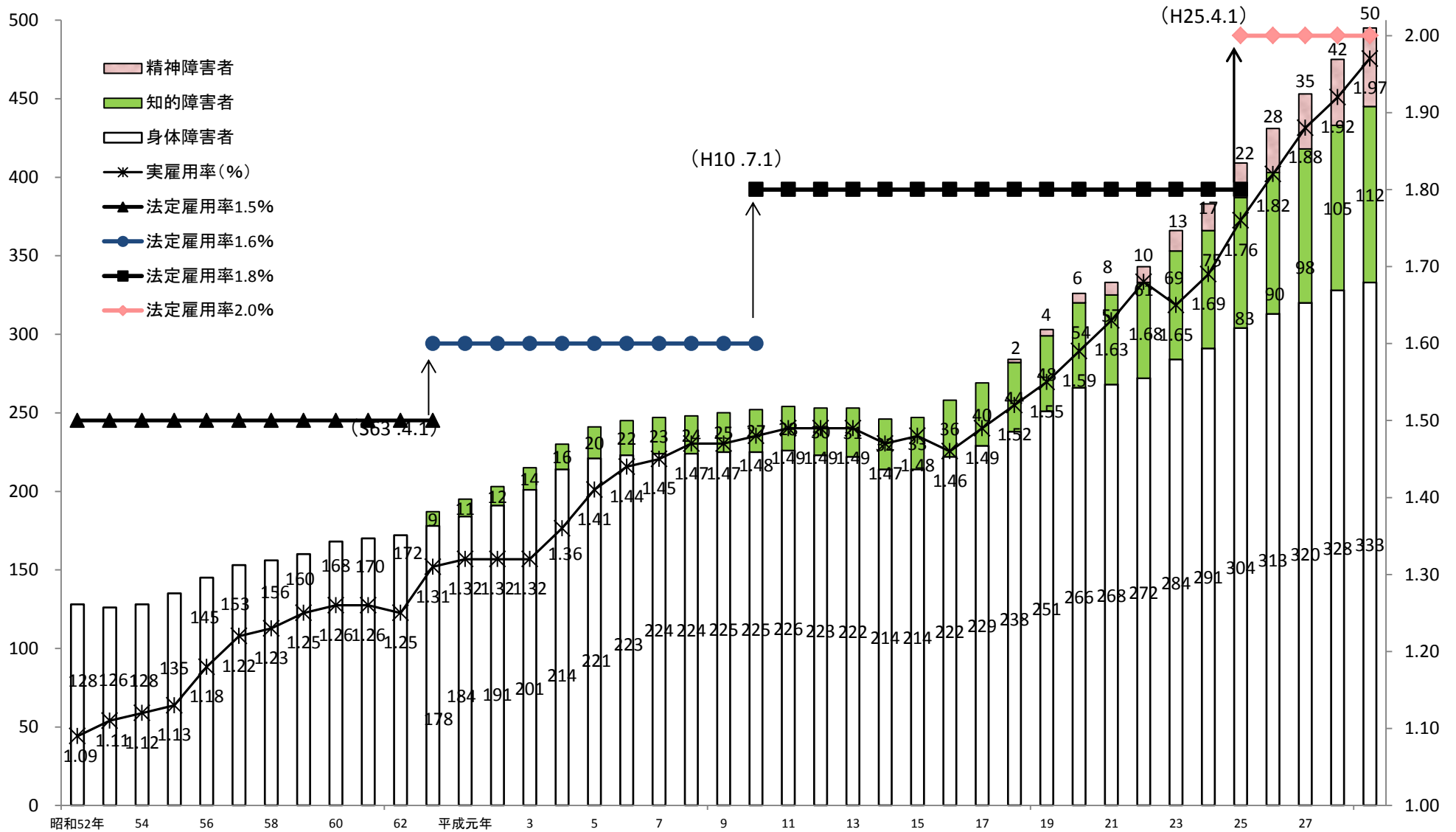
納付金や調整金の額は、法令上は5年に1度の見直しまでは要請されていない中で、実質的に、法定雇用率と同じタイミングで議論を行ってきたもの。

【関係者ヒアリングにおいて関係者及び委員から出された意見等】

- ・ 法定雇用率を超えて雇用されている障害者数に応じて支給額にメリハリをつけることが考えられる。
- ・ 法定雇用率未達成企業に課している障害者雇用納付金の額についても、法定雇用率に近づいている企業は減額(雇用していない企業は増額)するなどの段階的設定を講ずることが考えられる。
- ・ 障害者雇用への取組を促すため、法定雇用率未達成の企業が納付すべき障害者雇用納付金の額を大幅に増額し、経済的ディスインセンティブを明確にすることが考えられる。納付金の額を、少なくとも最低賃金で就労した場合の月額賃金分にすることが考えられる。
- ・ 障害者雇用における合理的配慮等の対応や、キャリア形成の実績等を、企業の納付する障害者雇用納付金の額に反映させることが考えられる。(再掲)
- ・ 障害者雇用調整金よりも、使徒の明確な助成金を優先すべきである。こうした点も踏まえ、調整金の額の引き下げや、支給期間と支給対象者数の上限を設定することが考えられる。
- ・ 就労継続支援A型については、障害福祉報酬と労働政策の双方から支援措置が講じられているが、その利用者については、通常の一般雇用とは異なることから、調整金・報奨金の対象から除外することが考えられる。

障害者雇用の状況(民間企業)

(平成29年6月1日現在)



法定雇用率の算定基礎の見直しについて

◎ 法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【平成30年4月～】

◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。

⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。

※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\begin{array}{l} \text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} \\ + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数} \end{array}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加

【激変緩和措置の内容】

○ 平成25年4月1日～平成30年3月31日

身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)

○ 平成30年4月1日～平成35年3月31日

身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と

身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
(平成30年4月1日より2.2%、3年を経過するより前に2.3%)

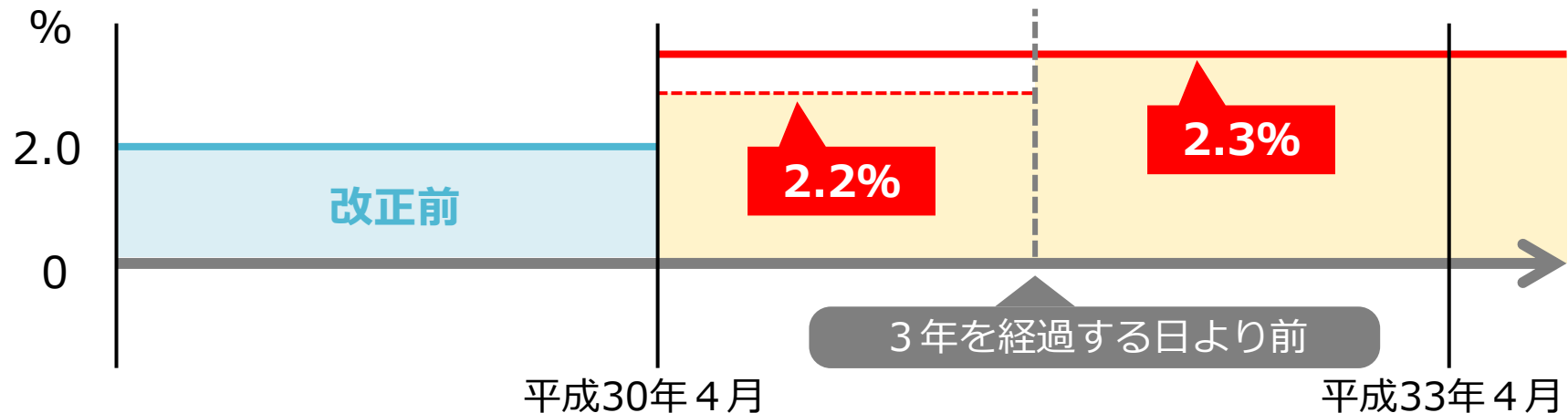
○ 平成35年4月1日以降

身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

障害者雇用率の見直し

平成25年法改正により、精神障害者の雇用義務が課されることとなったことに伴い、民間企業の障害者雇用率を、30年4月より2.2%、3年を経過する日より前に2.3%に引き上げることとした。

(障害者雇用率)



※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。

都道府県等の教育委員会については、平成30年4月より2.4%、3年を経過する日より前に2.5%【改正前 2.2%】とする。

※ 雇用率の見直しに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上(雇用率2.3%時は43.5人以上)に変更

障害者雇用納付金制度の財政状況について

単位：億円

年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
納付金収入 (a)	155	137	192	192	163	240	220	312
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12
事務事業費	44	38	22	20	21	28	26	29
単年度収支 (a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71

積立金額	257	158	120	76	20	64	93	172
------	-----	-----	-----	----	----	----	----	-----

※ 表中の数値は決算値を記載。

※ 支出(b)の額については、調整金等の外、還付金が含まれる。