

# 障害者雇用の現状と課題

---

平成29年10月4日

厚生労働省職業安定局雇用開発部  
障害者雇用対策課長

中 村 裕一郎

# 障害者雇用の状況

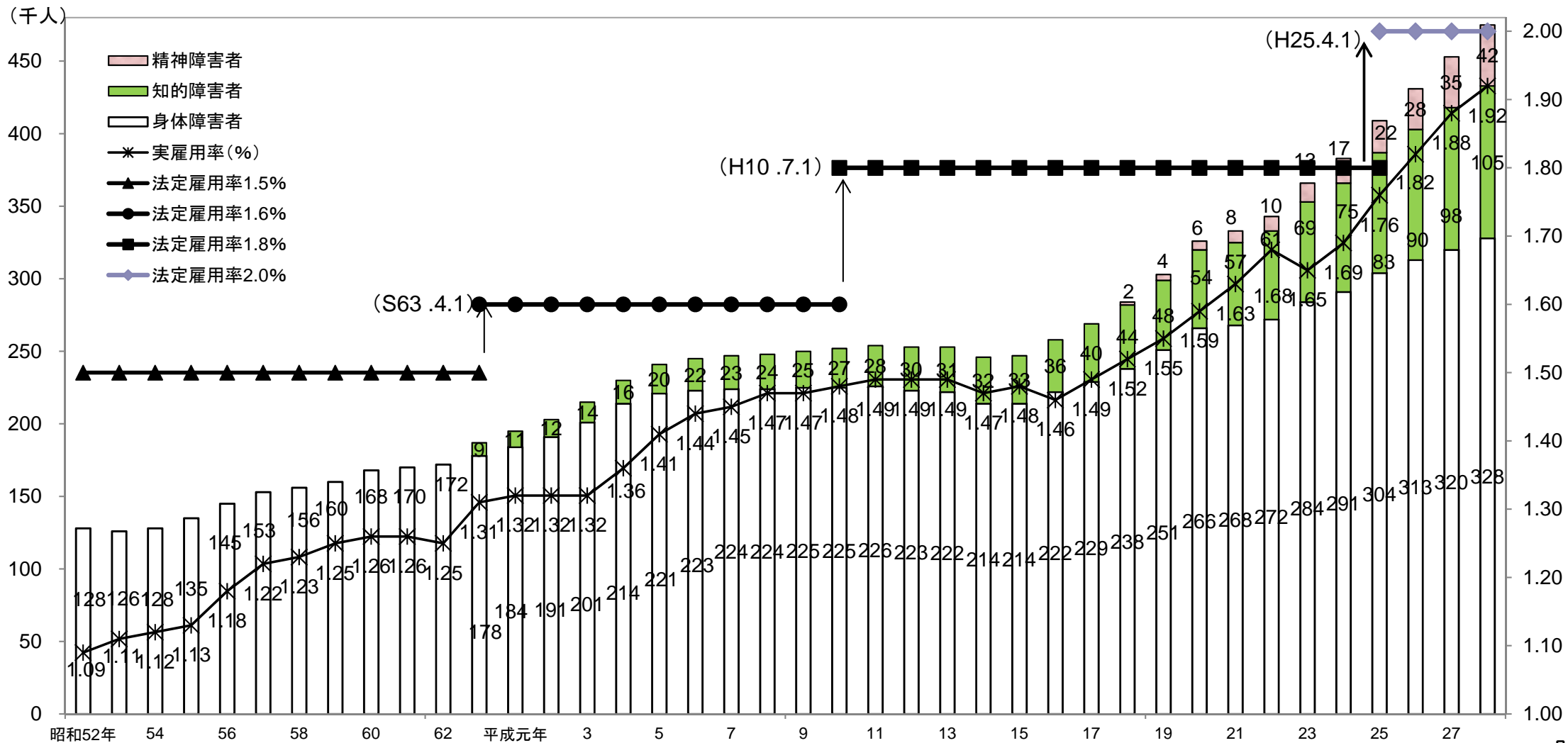
(平成28年6月1日現在)

## ○ 民間企業の雇用状況

**雇用者数 47.4万人** (身体障害者32.8万人、知的障害者10.5万人、精神障害者4.2万人)

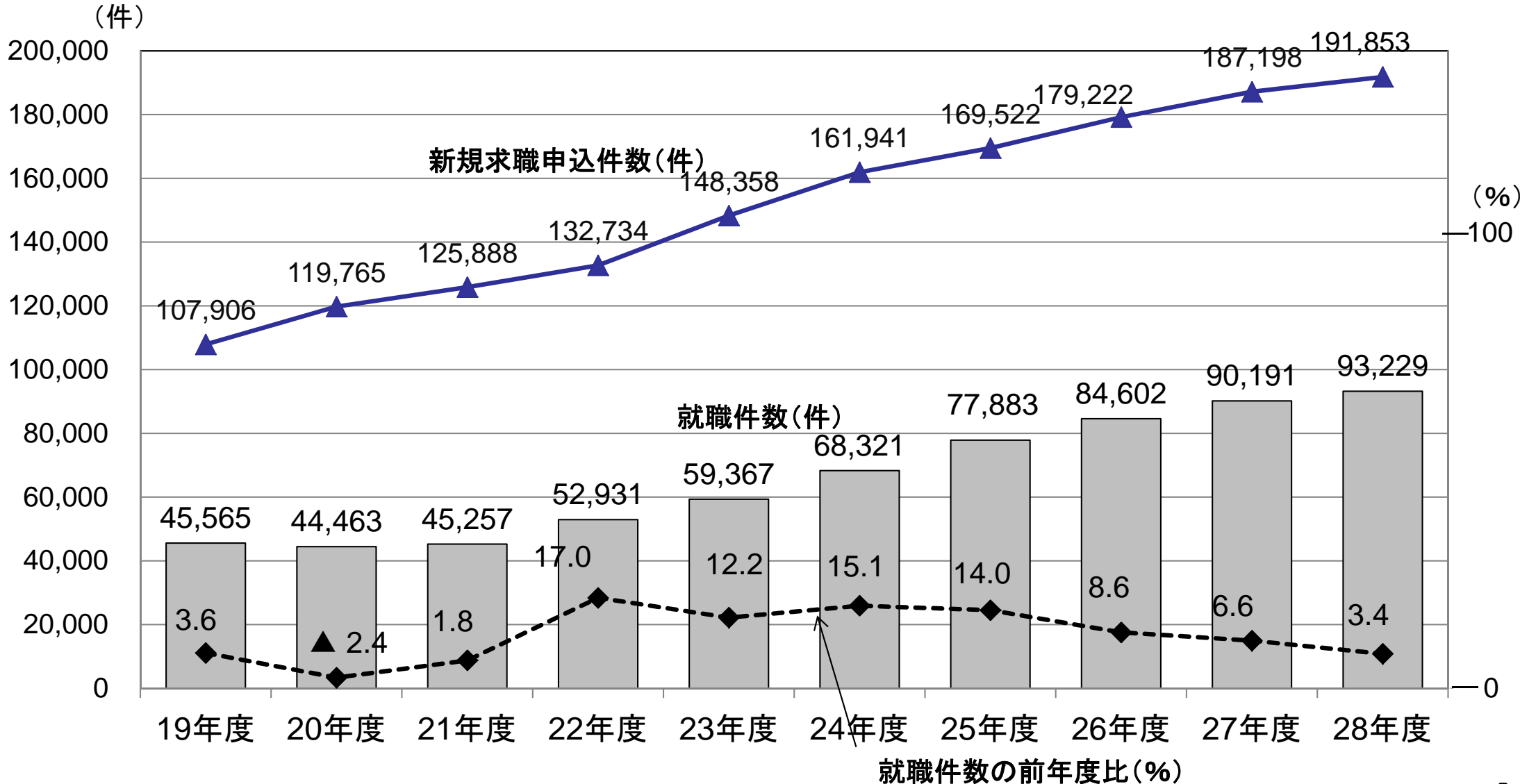
**実雇用率 1.92%** 法定雇用率達成企業割合 **48.8%**

## ○ **雇用者数は13年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



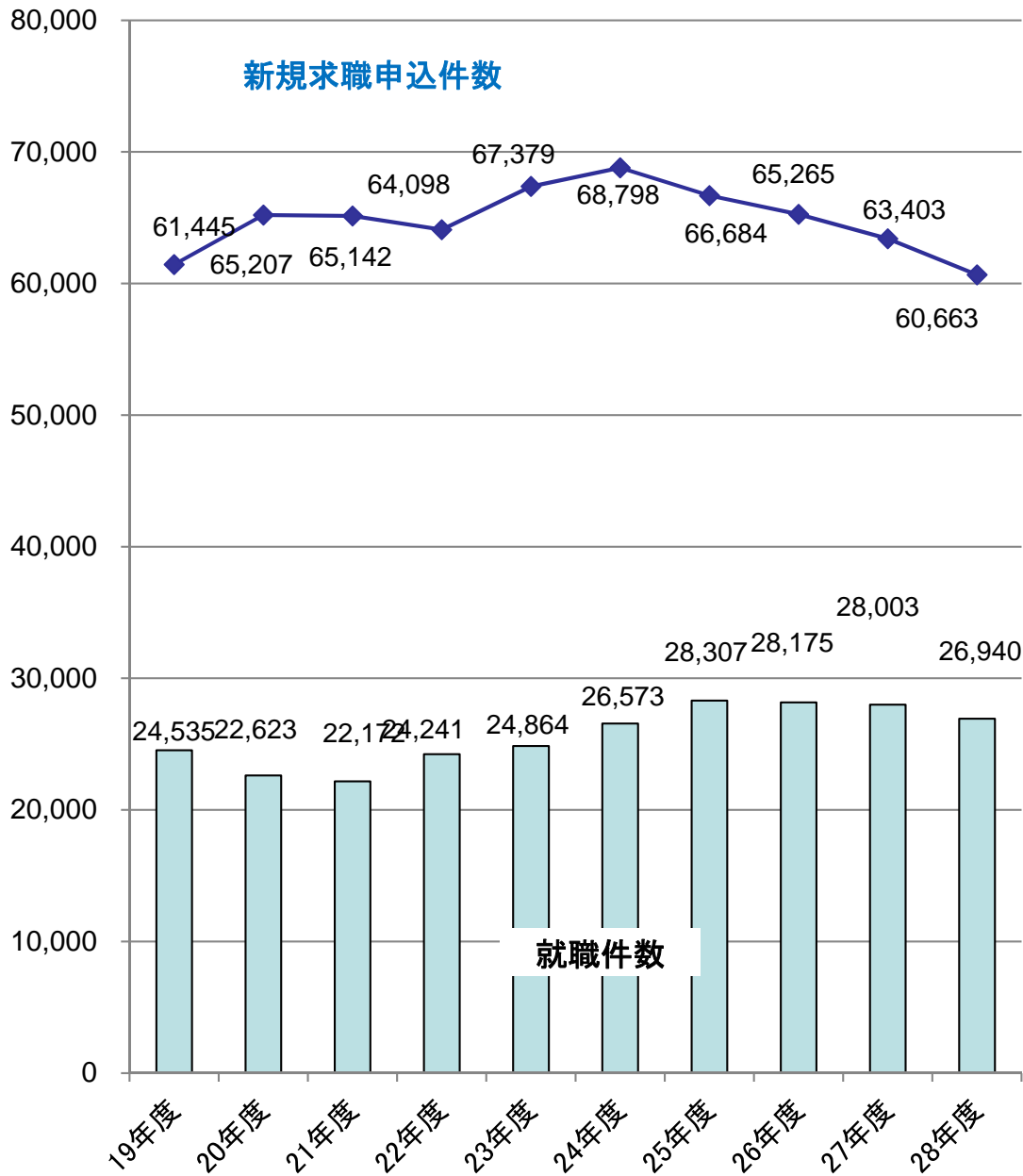
# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成28年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は93,229件と8年連続で増加。

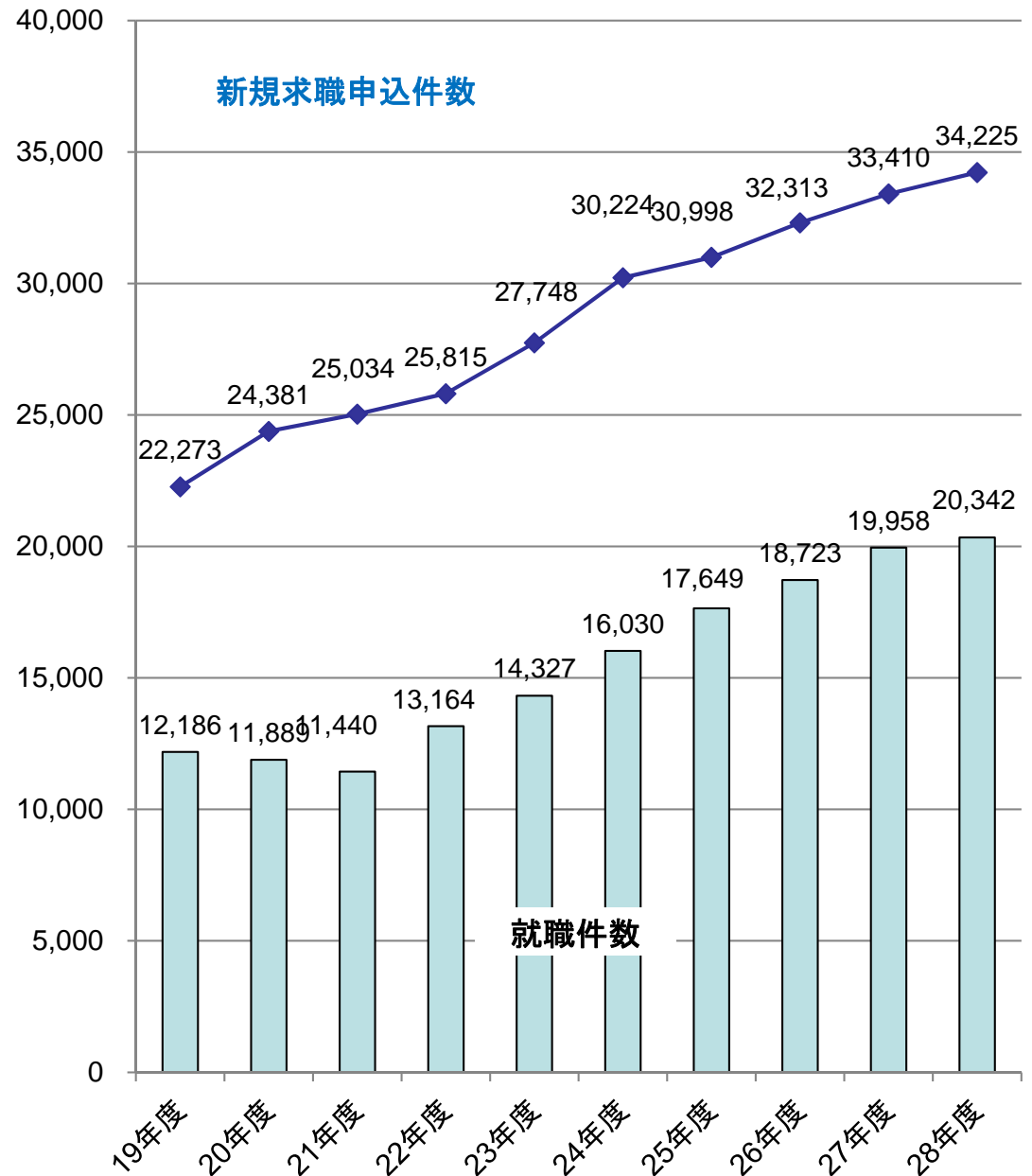


# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

## 身体障害者

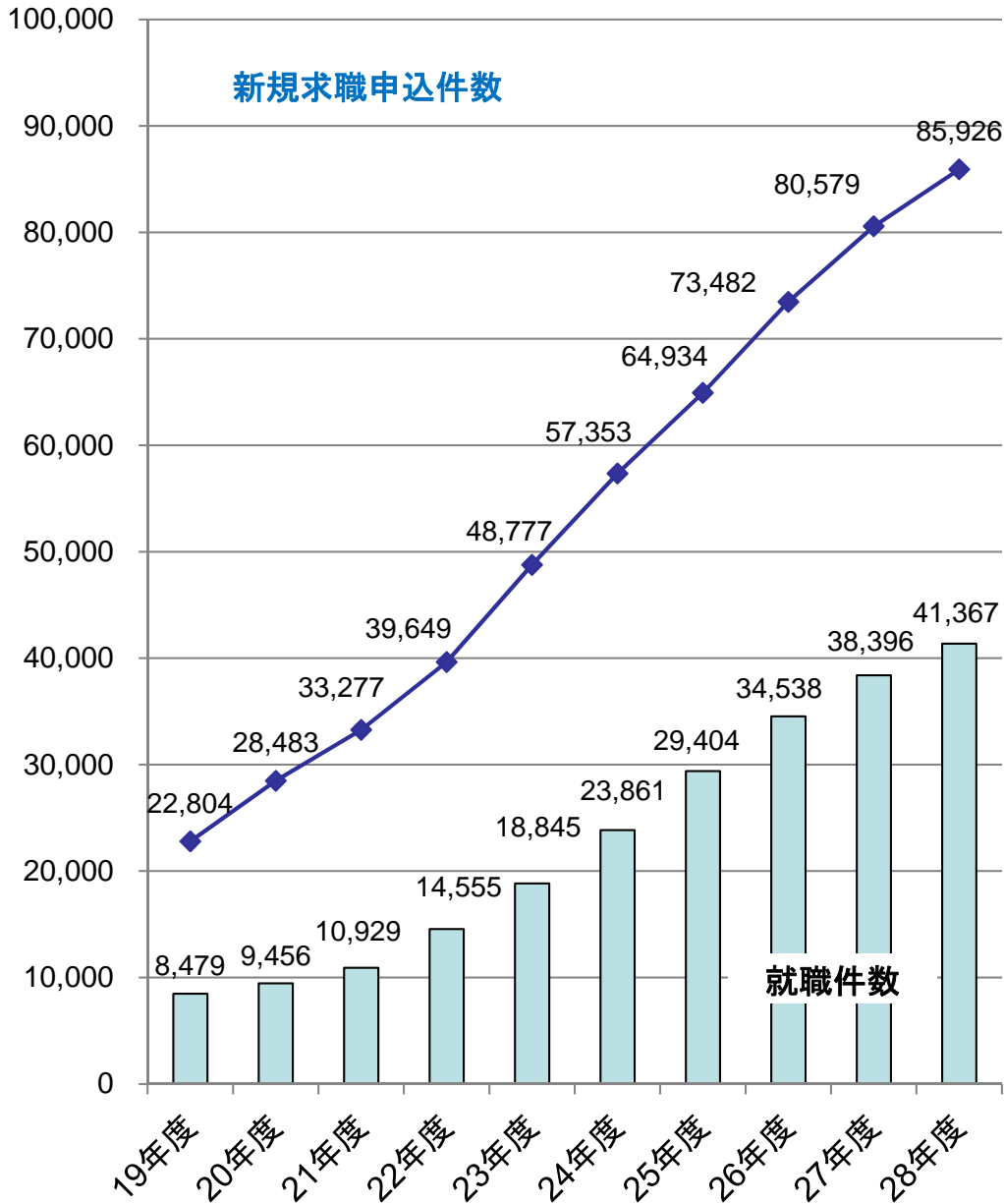


## 知的障害者

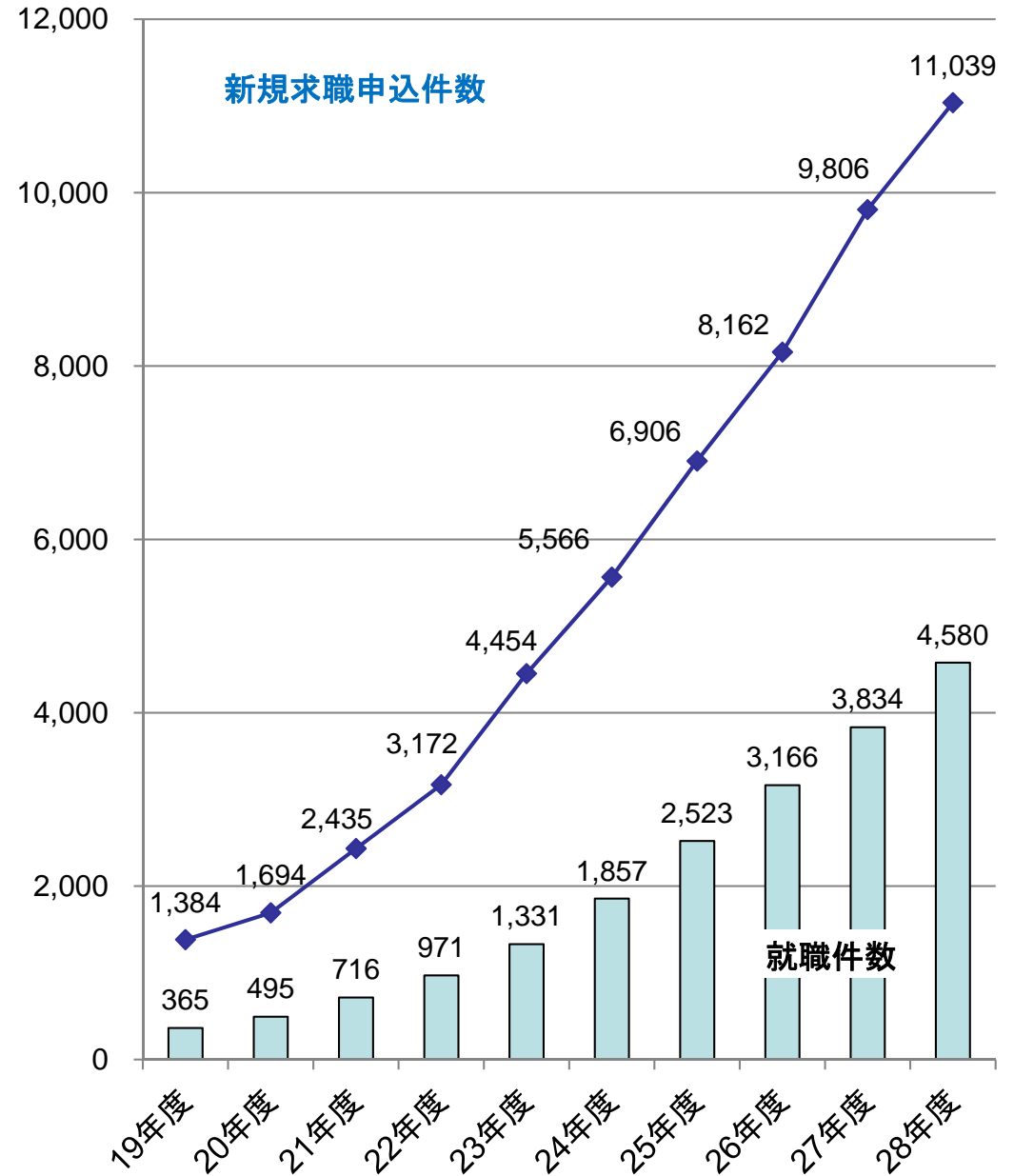


# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

## 精神障害者



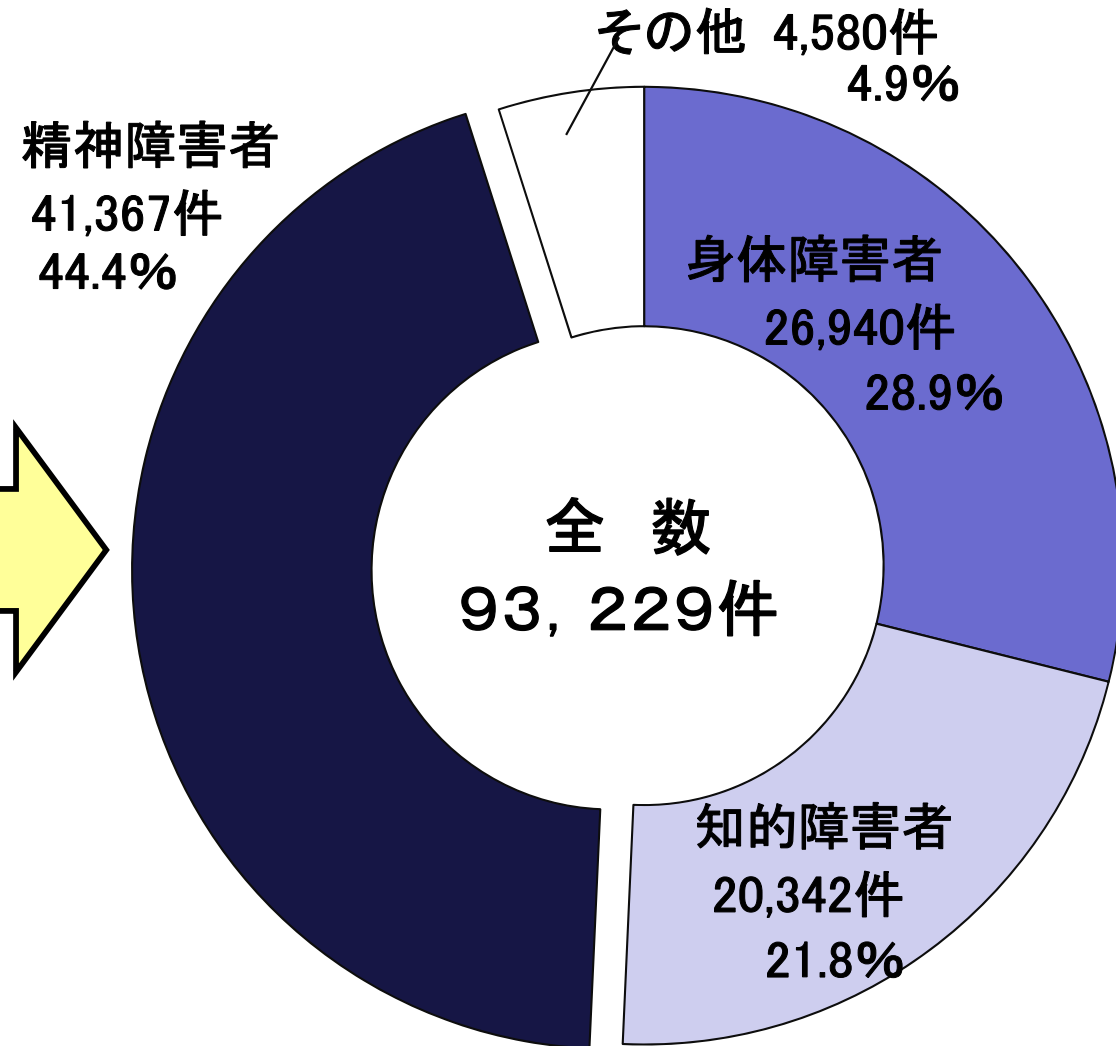
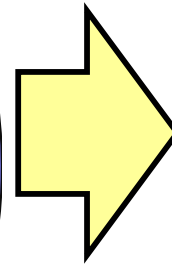
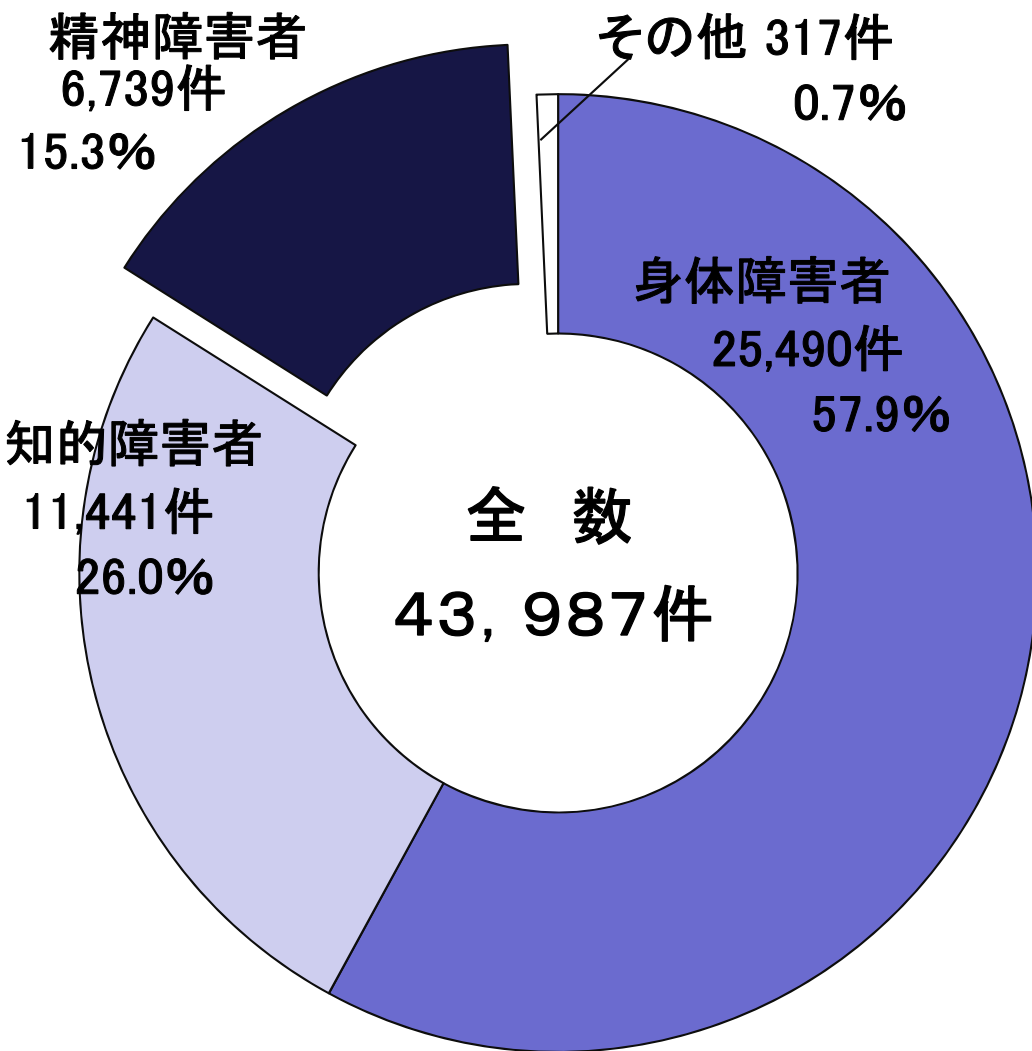
## その他 (発達障害、高次脳機能障害など)



# ハローワークの障害種別の職業紹介状況(就職件数)

平成18年度

平成28年度



# 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

## ◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を障害者雇用促進法に規定【平成28年4月～】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

## ◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

### 【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否することなど
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めない など

### 【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

# 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】

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

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



# 法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、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とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害を平成18年に追加。

## 精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

## 知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」と「知的障害」

## 身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」のみ

昭和51年  
10月

昭和63年  
4月

平成10年  
7月

平成18年  
4月

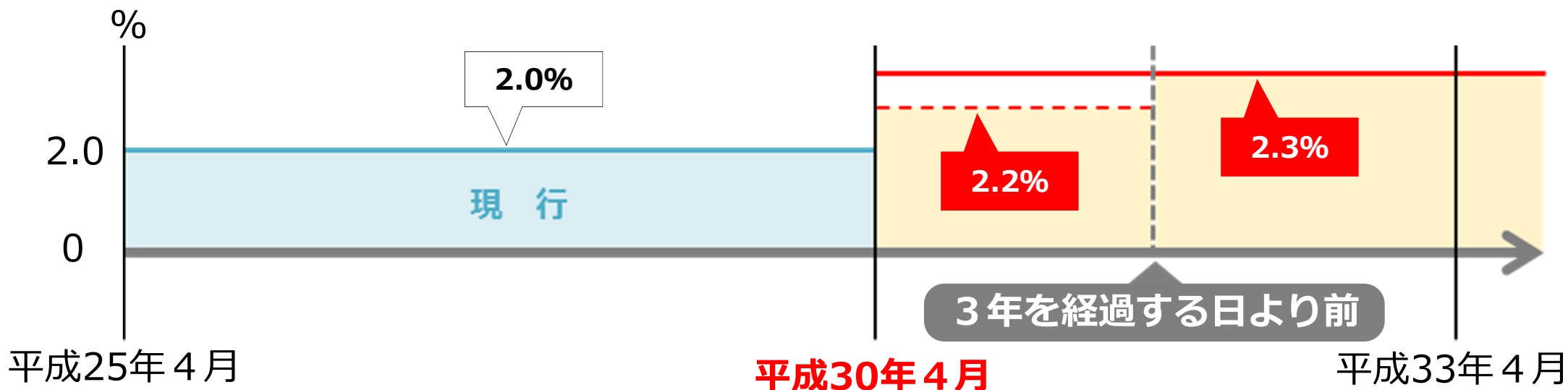
平成30年  
4月

# 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は、30年4月より2.2%、3年を経過するより前に2.3%に引き上げられることとした。

\* 平成29年6月 政令改正・公布

(障害者雇用率)



※ 公的機関については、以下の通り。

	現行	平成30年4月以降	3年を経過する日より前
国及び地方公共団体等	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

# ニッポン一億総活躍プラン【平成28年6月2日閣議決定】抄

## 4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

### (3) 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援

一億総活躍社会を実現するためには、障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる環境を整備することが必要である。このため、就職支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援、障害者の身体面・精神面にもプラスの効果がある農福連携の推進、ICTの活用等、就労のための支援、慢性疼痛対策等に取り組むとともに、グループホームや就労支援事業等を推進する。

安心した生活(障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり)

### ⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援(その1)(その2)

#### 【具体的な施策】

○ 法定雇用率の見直し(2018年度、2023年度)を行うとともに、精神障害者等の職場定着の支援のため、障害者就業・生活支援センターによる支援の強化や精神科医療機関とハローワークとの連携強化、ジョブコーチの養成・研修の推進、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくり等に取り組む。また、障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる中小企業をはじめとする事業主への支援の充実や、テレワークによる在宅雇用の推進などICTを活用した雇用支援等を進める。

○ 農業分野での障害者の就労を支援し、障害者にとっての職域や収入拡大を図るとともに、農業にとっての担い手不足解消につながる農福連携を推進する等、障害者や難病患者が地域の担い手として活躍する取組を推進する。

○ 難病患者やがん患者等の希望や治療状況、疾病の特性等を踏まえた就労支援を実施するため、がん診療連携拠点病院、難病相談支援センター、産業保健総合支援センター、ハローワーク等が連携を強化する。

○ 難病患者やがん患者等が治療と職業生活を両立できる環境を整備するため、両立支援ガイドラインなどを作成・周知するとともに、難病患者やがん患者等の両立支援に取り組む企業に対する研修等の支援を行う。また、難病患者の雇用管理に資するマニュアルを改訂し、これを活用することや、企業において実際に行われている雇用管理上の配慮事例などを全国から収集し、ホームページを通じて周知することなどにより、難病患者の雇用について企業等への支援を推進する。

# 働き方改革実行計画(抄)

平成29年3月28日  
働き方改革実現会議決定

## 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

### (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。

近年、障害者の雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務のある企業の約3割が障害者雇用ゼロとなっているほか、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。また、就労に向けた関係行政機関等の更なる連携も求められている状況にある。

このため、2018年4月より法定雇用率を引き上げるとともに、障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講を進めるほか、障害者雇用に関心のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

また、発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

さらに、障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給する制度の活用促進を図るとともに、ICTの活用を進め、仲介事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援する。

加えて、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図るとともに、農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

今後、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う。

項目5. 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障害者就労の推進

12 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

【働く人の視点に立った課題】

雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務がある企業（50人以上）の約3割が障害者を全く雇用していない。

経営トップを含む社内理解の促進、作業内容・手順の改善等の課題を克服する必要。

就労に向けた関係行政機関等の更なる連携が必要。

福祉事業所から一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所が増加しているが、移行率が0%の事業所が3割強存在し、二極化している。

福祉事業所における利用者の賃金・工賃は十分な水準にない。

- ・就労継続支援A型事業所の平均賃金6.8万円（2015年度）
- ・就労継続支援B型事業所の平均工賃1.5万円（2015年度）

【今後の対応の方向性】

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最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的寄り添い型支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくとともに、福祉就労の場を障害者がやりがいを感じられる環境に変えていく。また、特別な支援を必要とする子供について、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後にわたる切れ目ない支援体制を整備する。

【具体的な施策】

（長期的寄り添い型支援の重点化）

- ・障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講などを進める。また、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

（障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援）

- ・発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて就労に向けて、在学中から希望・能力に応じた一貫した修学・就労の支援を行うよう、各教育段階において、教育委員会や大学と福祉、保健、医療、労働等関係行政機関、企業が連携した切れ目のない支援体制を整備し、企業とも連携したネットワークを構築する。
- ・一般就労移行後に休職した障害者について、その期間に就労系障害福祉サービスの利用を認めることを通じた、復職を支援する仕組みを創設するほか、福祉事業から一般就労への移行を推進する。
- ・聴覚に障害のある人が電話を一人でかけられるよう支援する電話リレーサービスの実施体制を構築する。また、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図る。

（在宅就業支援制度の活用促進）

- ・障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業する障害者と発注企業を仲介する事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援するとともに、在宅就業支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給）の活用促進を図る。

（農業と福祉の連携強化）

- ・農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援や耕作放棄地の積極的活用など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標	
長期的寄り添い型支援の重点化		企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援												
		障害者雇用に知見のある企業OB等を、雇入企業に紹介・派遣						高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善						
障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援		障害者テレワークのモデル構築（在宅）		サテライト型オフィス		モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討								
		教育委員会と福祉・労働等行政機関が連携した支援体制整備												
		2017年度までに30地域		2019年度までに94地域									連携支援体制の成果の発信・普及とともに、就労支援コーディネーターの全国展開に向けた更なる拡充	更なる支援策等の検討
		大学等と高校・行政機関・企業が連携した支援体制のモデルとなるネットワーク構築				事業の成果を研修等を通じ全国に普及				実施状況を踏まえた更なる支援策の検討				
在宅就業支援制度の活用促進		就労後に休職した場合の就労系福祉サービス利用等給付開始 報酬への反映を検討												
		報酬改定ごとに実績を踏まえた見直し												
農業と福祉の連携強化		電話リレーサービスの実施 最新技術を活用した補装具の普及												
		実施状況を踏まえた更なる拡充の検討 補装具の普及による障害者の就労の更なる促進												
		仲介事業のモデル構築		優良仲介事業の見える化		取組実態を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進								
		各都道府県で農福連携による障害者の就労支援を推進（2018年度までに全都道府県で実施）				おバラと合わせて丸江開催		農福連携の更なる推進						

障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。  
就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。

# 障害者に対する就労支援の推進～平成30年度障害者雇用施策関係概算要求のポイント～

平成30年度概算要求額 318.0(308.3)億円

※括弧書きは前年度予算額

## I 平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う 就労支援の強化

141,0(122,4)億円

### 1 ハローワークにおける支援の充実・強化

- (1)障害者雇用ゼロ企業等に対する提言型「チーム支援」の実施
- (2)ハローワークのマッチング機能の強化
- (3)福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施

### 2 障害者の職場定着等に向けて事業主のニーズ等に 寄り添った支援の充実

- (1)障害者雇用ゼロ企業等に対する提言型「チーム支援」の実施(再掲)
- (2)職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修の機会等の拡充
- (3)障害者雇用に関心のある企業OBの紹介・派遣等
- (4)障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援の充実

### 3 障害者就業・生活支援センターの機能強化

## II 多様な障害特性に対応した就労支援の強化 148,0(142,4)億円

### 1 ハローワークのマッチング機能の強化(再掲)

### 2 精神障害者等に対する就労支援の充実

- (1)精神障害者等に対する総合的な就労支援の推進
- (2)精神・発達障害者しごとサポーターの養成
- (3)障害者トライアル雇用事業の拡充

### 3 発達障害者、難病患者に対する就労支援

- (1)発達障害者に対する総合的な就労支援の実施
- (2)難病相談支援センターと連携した難病患者への就労支援の実施
- (3)発達障害者・難病患者を雇い入れた事業主に対する助成の実施

### 4 障害者の多様な働き方と職域の拡大

- (1)ICTの活用による空間の制約等に関わらない働き方の推進
- (2)農業分野における障害者雇用推進モデル事業の実施

### 5 障害者就業・生活支援センターの機能強化 (再掲)

## III 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援と 相談支援の充実 22,1(11,7)億円

### 1 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援の充実(再掲)

### 2 精神・発達障害者しごとサポーターの養成(再掲)

### 3 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る相談支援等

### 4 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修(再掲)

## IV 障害者の職業能力開発支援の強化

70,9(88,1)億円

# 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. 主な検討事項

- (1) 障害者雇用納付金制度の在り方について
- (2) 障害者雇用率制度の在り方について
- (3) その他

## 3. 参集者(五十音順、敬称略)

阿部 正浩 中央大学経済学部教授  
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 富士通株式会社ダイバーシティ推進室長  
兼 人事本部シニアディレクター

志賀 利一 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究部長  
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  
吉住 正男 日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長

## 4. 開催時期等

平成29年9月20日から開始、職業安定局雇用開発部長が開催。(平成30年夏頃の取りまとめを予定。)

# 研究会の主な論点

- 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。



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

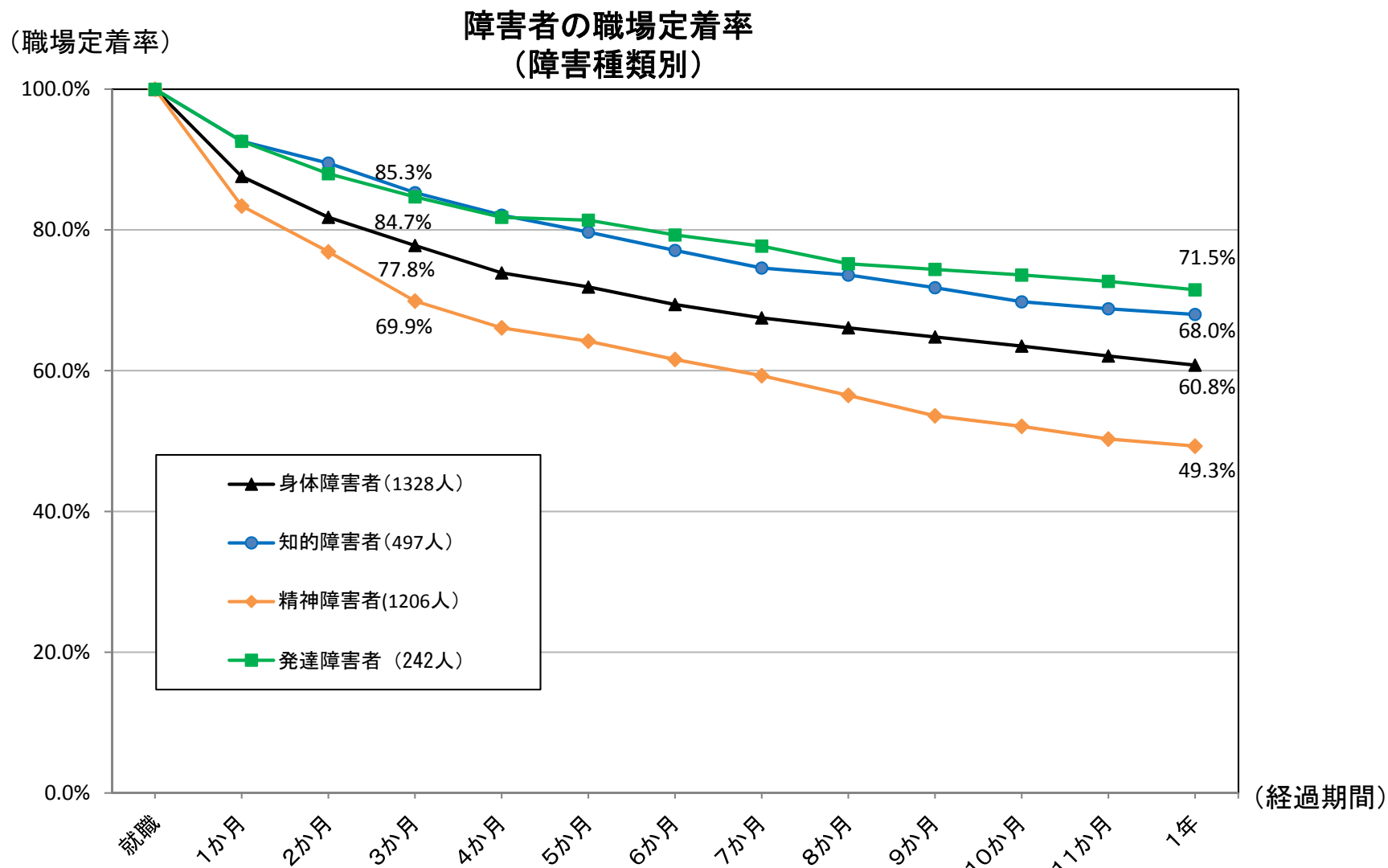
※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（各年11月1日）までの勤続年数をいう。

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）

# 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。



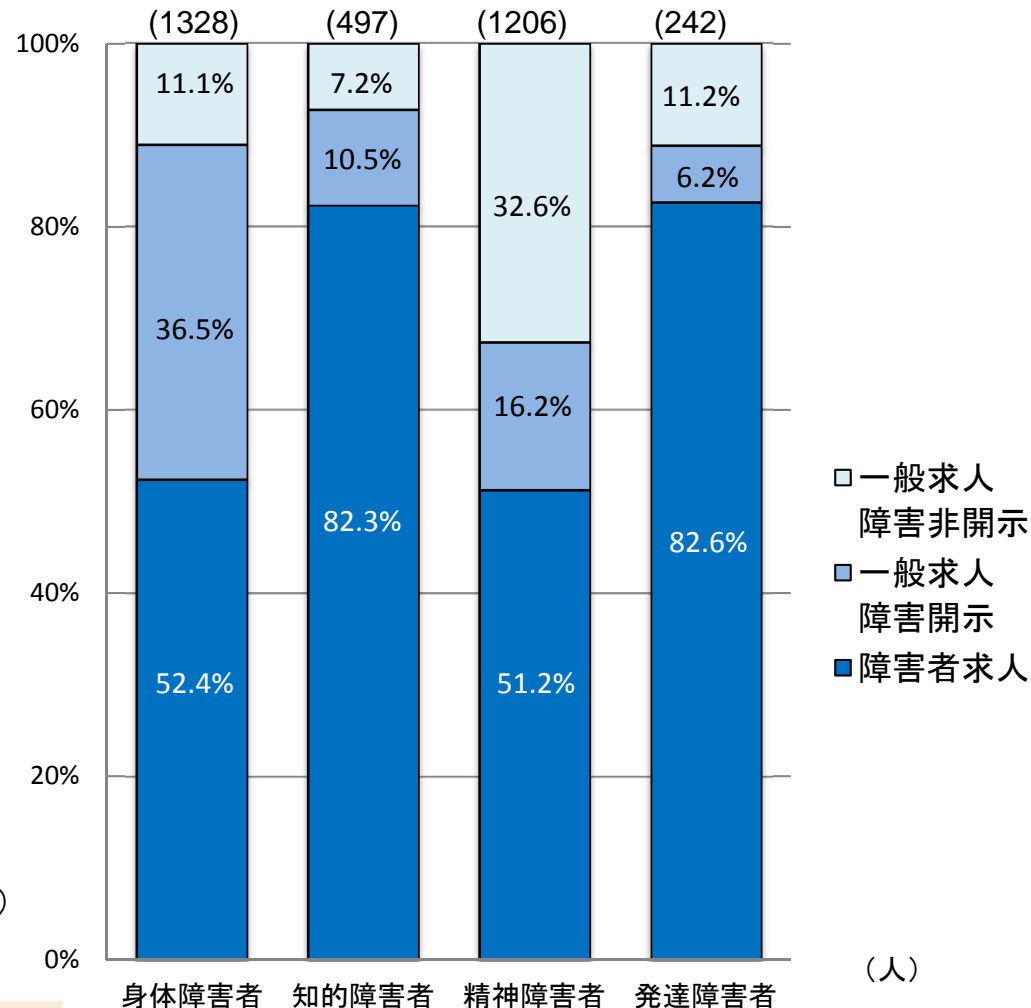
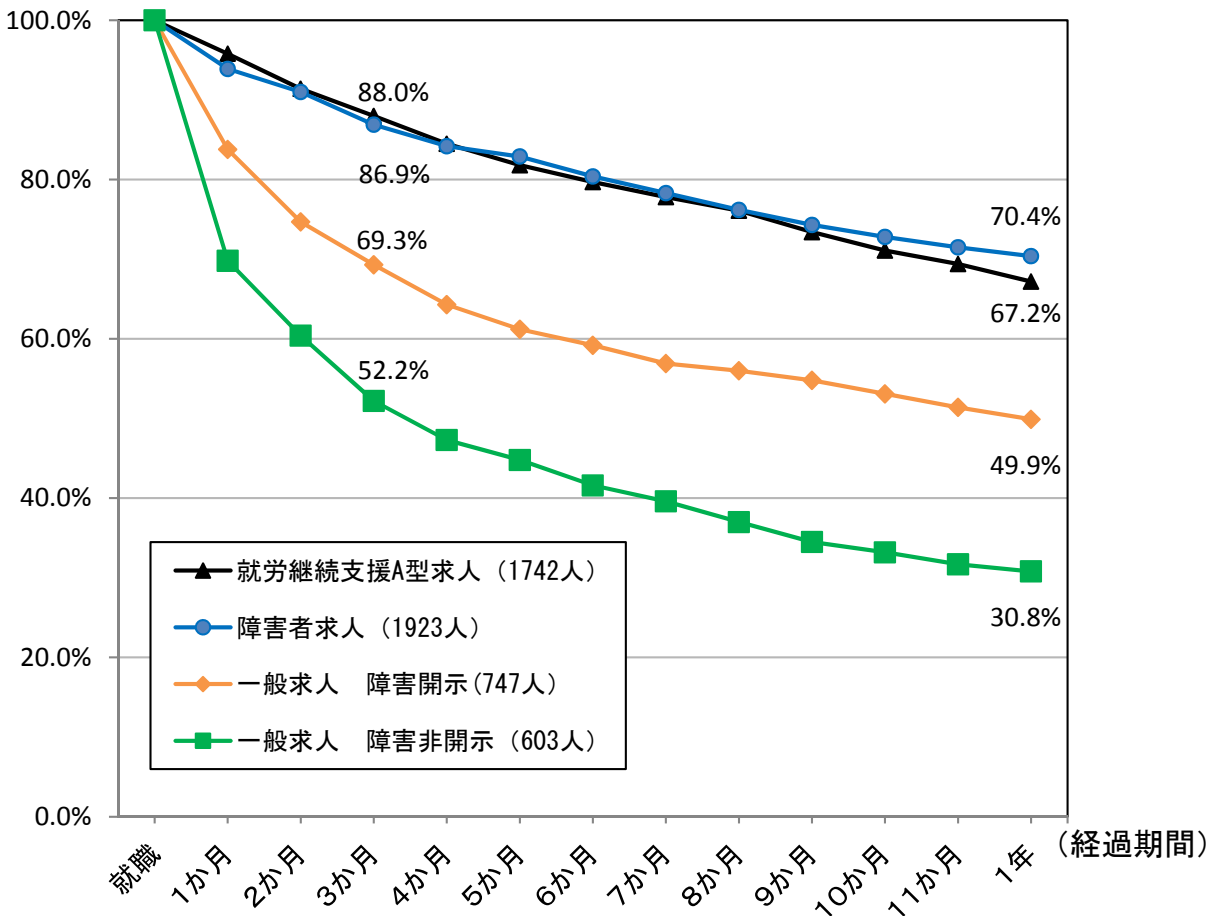
# 障害者の定着状況について(求人種類別)

職場定着

一般求人に障害非開示で就職する場合や、一般求人に障害開示で就職する場合に、職場定着率は低くなる傾向がある。また、身体障害者は一般求人障害開示、精神障害者は一般求人障害非開示で就職するケースが多くみられる。

障害者の職場定着率  
(求人種類別)

(職場定着率)



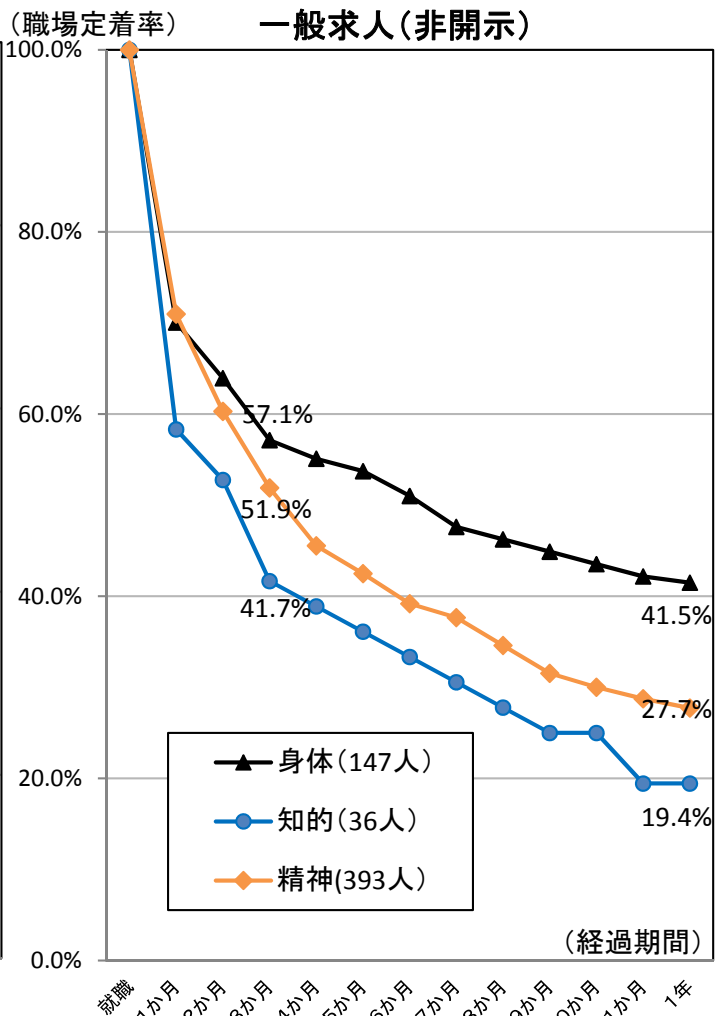
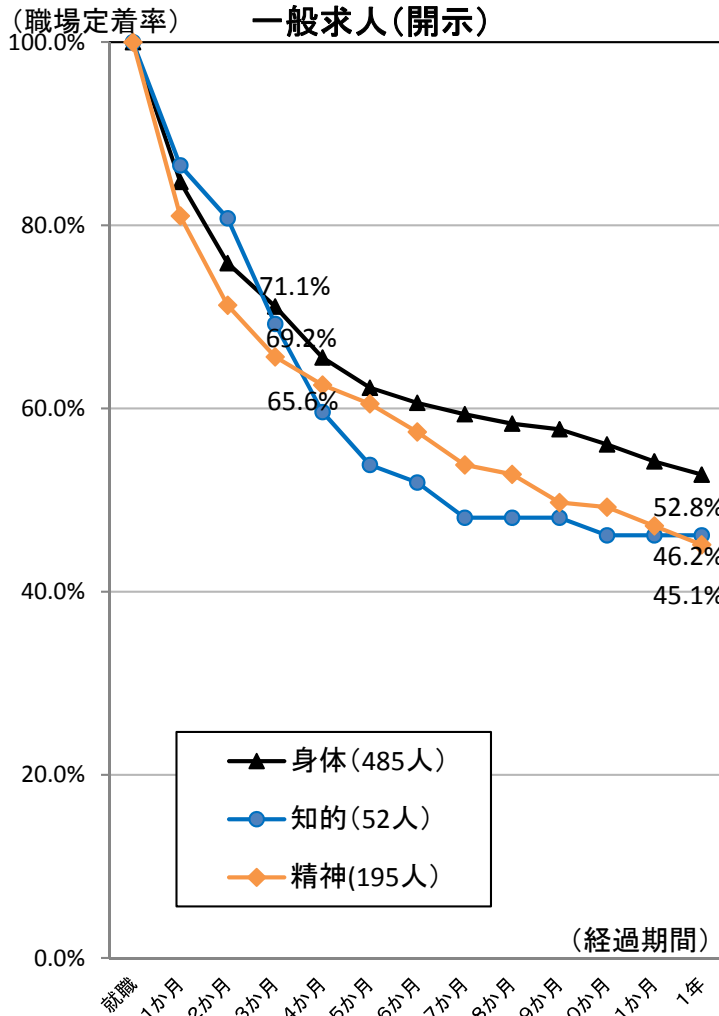
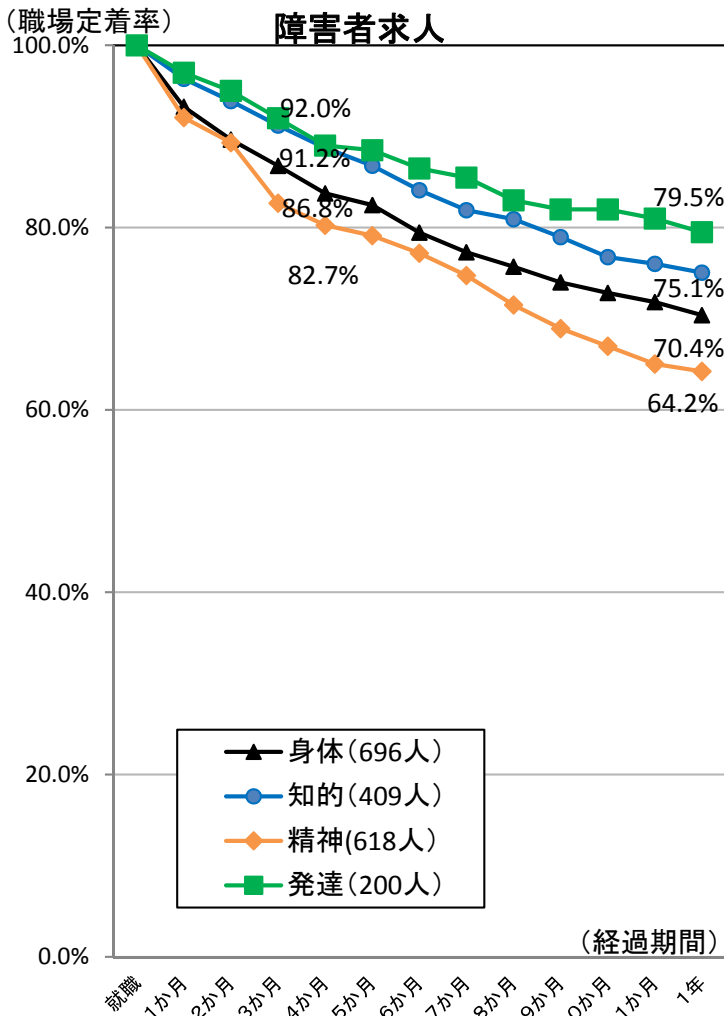
※一般求人非開示とは、一般求人へ紹介就職した者のうち、ハローワークに障害の情報を開示している者で、企業に対しては障害の情報を開示せずに就職した者を指す。なお、事業主は、雇用労働者の障害の情報等の把握・確認等を行う際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って、プライバシーに配慮する必要があり、本人の意に反してプライバシーに係る情報の報告等を行わせてはならない。また、事業主には、障害者雇用促進法に基づき、雇用障害者に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供等の義務が課されている。

出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)  
右図上の括弧内の数値は、サンプル数

# 障害者の定着状況について(求人種別別・障害種別)

職場定着

- いずれの障害種別でも、障害者求人、一般求人開示、一般求人非開示の順に定着率が低下する傾向。
- 障害者求人において、知的障害や発達障害は比較的安定しているのに対して、精神障害の場合は定着率が低水準となっている。
- 一般求人において当初大幅に離職する傾向はあるが、3～6ヶ月経過後からは、比較的定着状況が安定。



※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

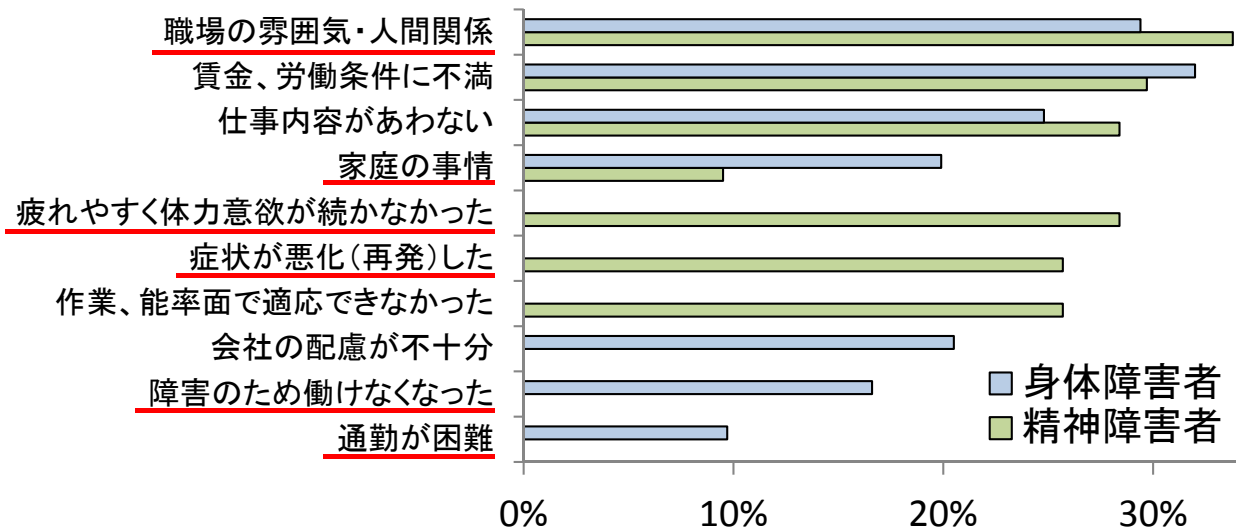
※一般求人については、サンプルが少ないことから発達障害者を除いて表を作成。また、知的障害者については、表には含んでいるものの、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

# 障害者の継続雇用の課題となり得る要因

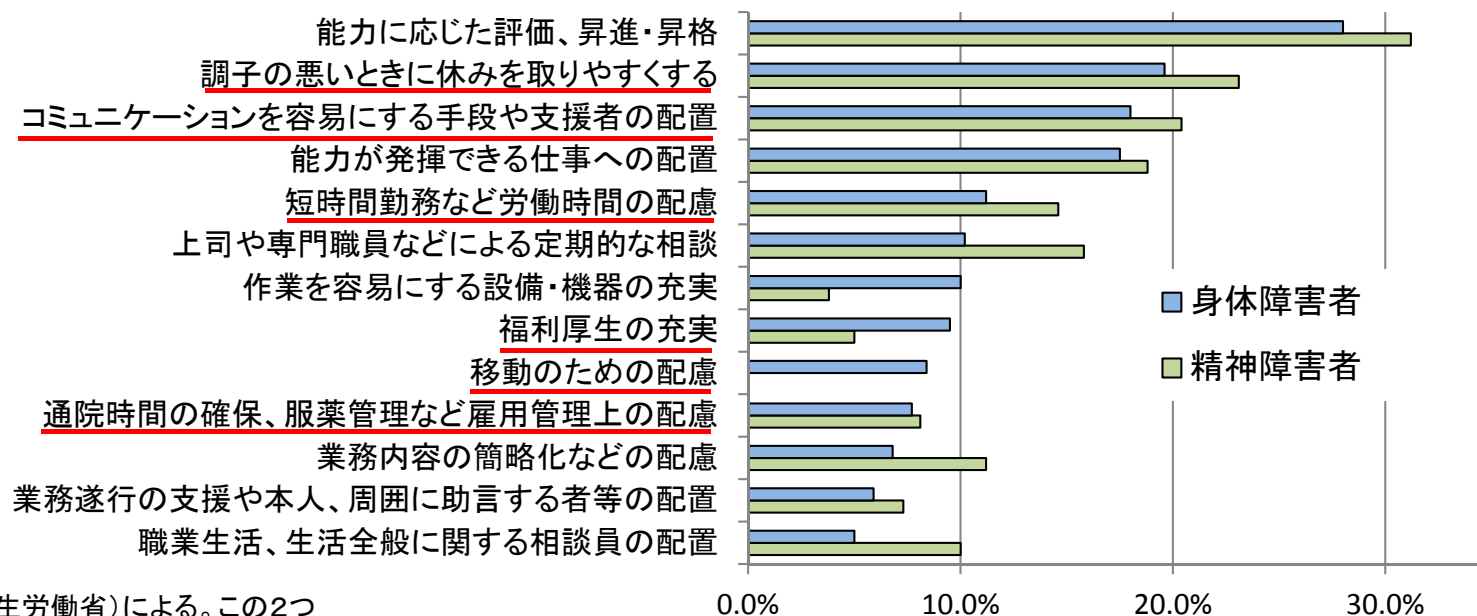
職場定着

障害者の継続雇用の課題としては、仕事内容や賃金、評価等の労働条件のほか、職場の雰囲気や人間関係、体力との関係、通勤などの「働く場」に関する課題も多く見られる。

## 離職の理由 (個人的理由)



## (仕事を続ける上で) 改善等が必要な事項



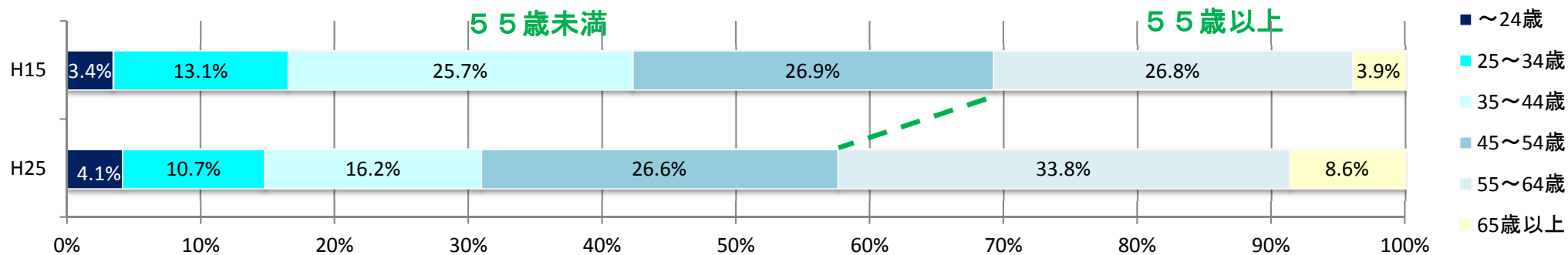
(出典)「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。

# 障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

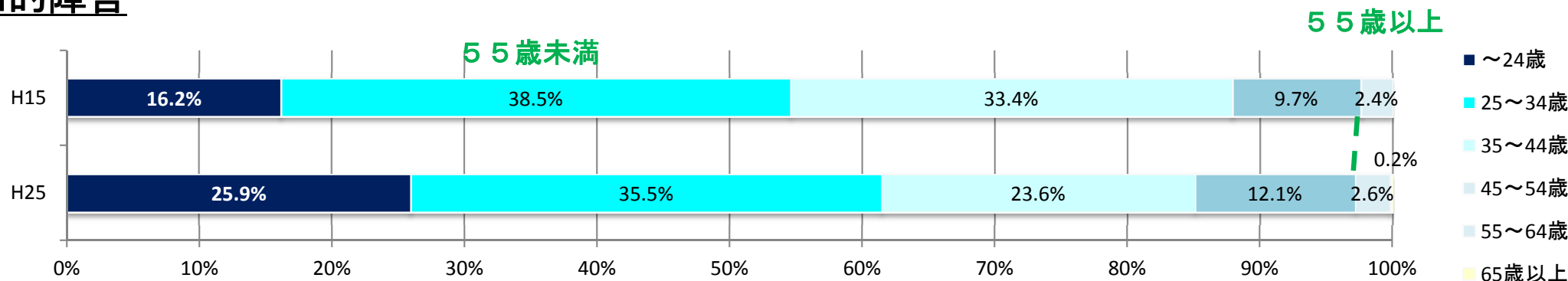
中高年齢層

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。

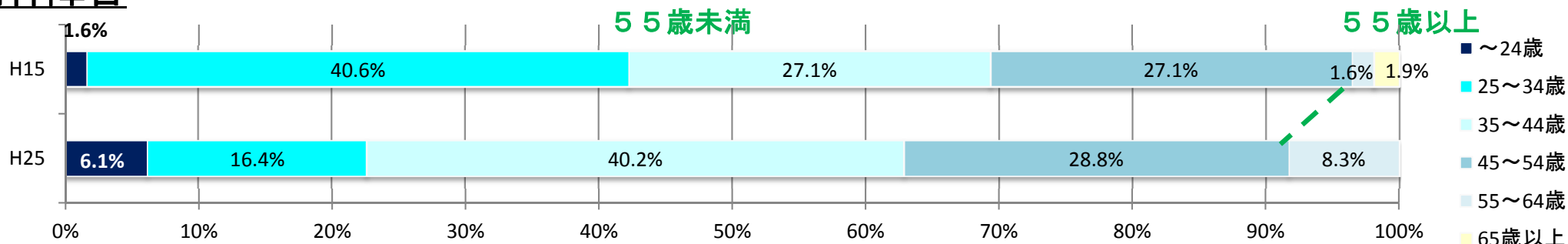
## 身体障害



## 知的障害



## 精神障害

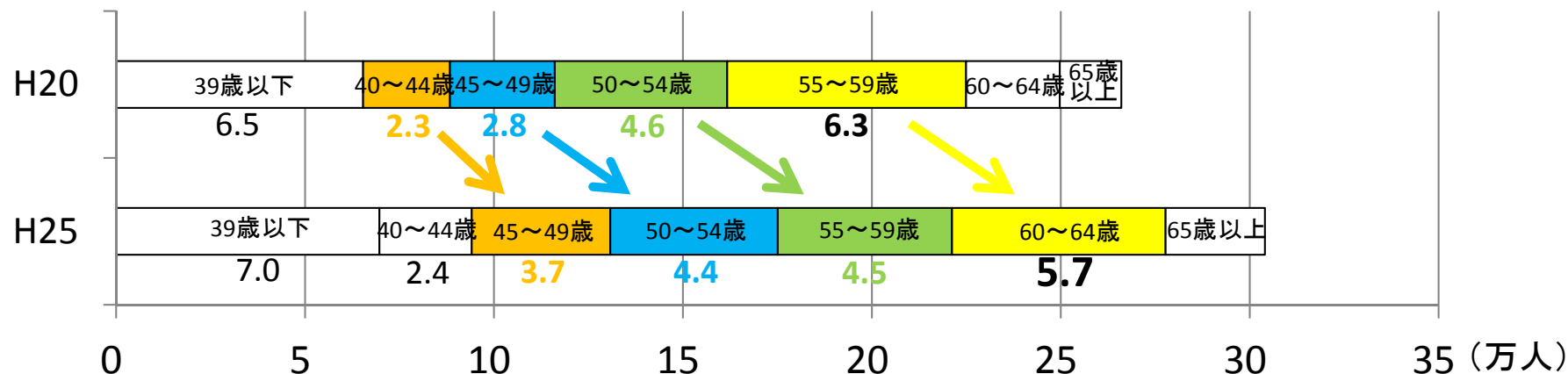


# 中高年齢層の障害者の雇用の状況

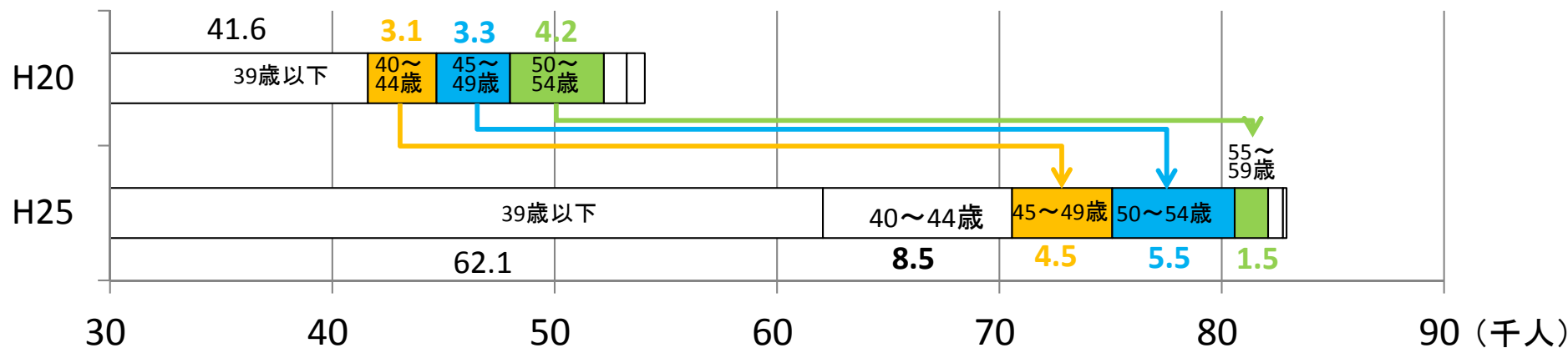
障害者の就業希望年齢については、働いている者(福祉的就労を含む)の8割以上が60歳くらいまでは働きたいと回答しているものの(2006年内閣府調査)、身体障害・知的障害とも、一般労働者より早い50歳台前半に引退時期が到来している様子が見られる。

- ・ 身体障害の場合は、中高年での中途障害者が多くが、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)



参照)「平成25年障害者雇用実態調査」、「平成20年障害者雇用実態調査委」、「平成25年障害者雇用状況報告」、「平成20年障害者雇用状況報告」(いずれも厚生労働省調査)

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。

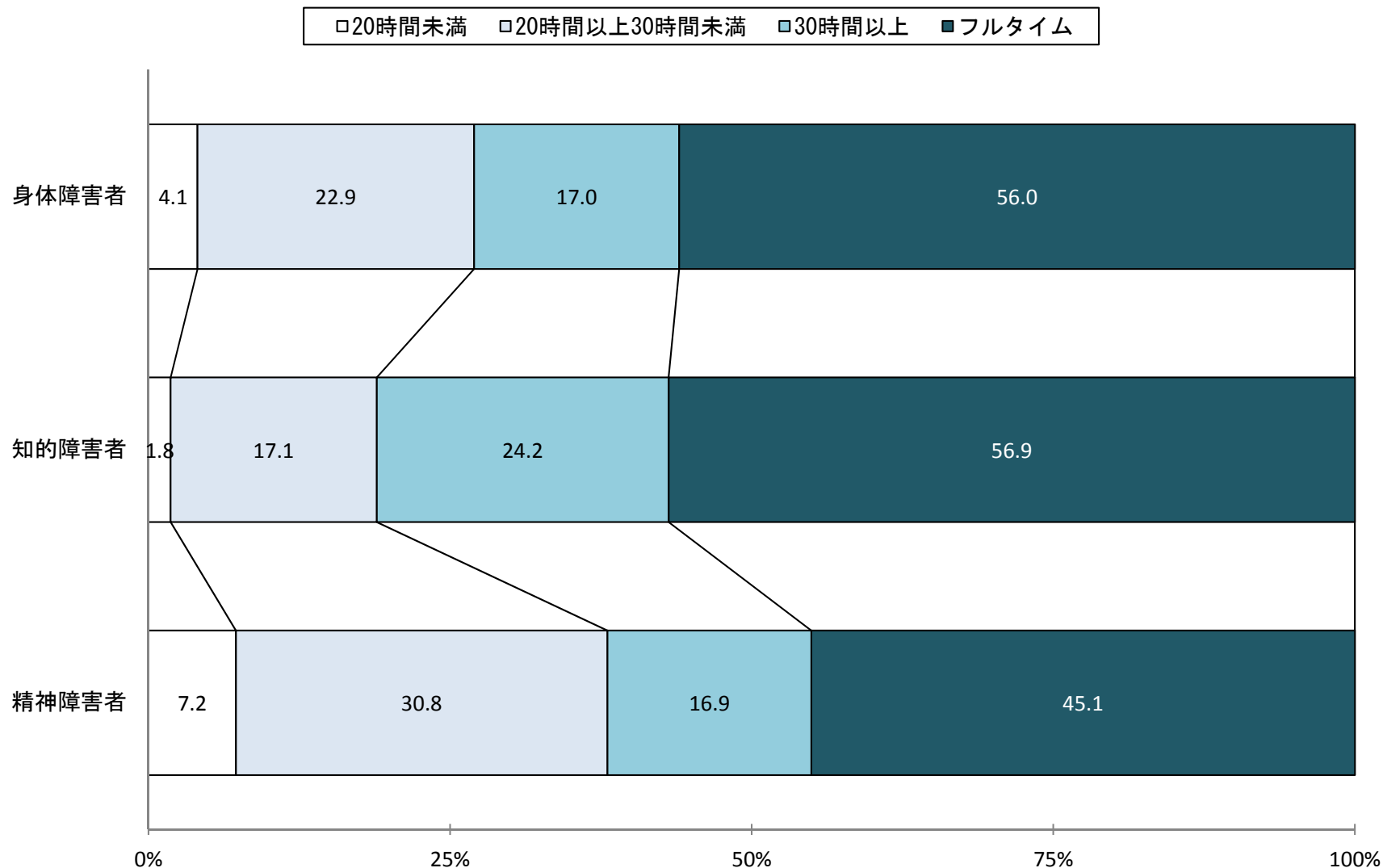
	下肢障害	内部障害	知的障害
<u>体力を要する作業を減らす</u>	16.7	17.6	11.5
通院時間を保障する	4.7	23.0	2.4
残業時間を制限する	10.7	15.2	14.4
通勤ルート、通勤方法を工夫する	3.8	1.2	5.3
作業施設や設備を改善する	6.4	0.5	1.4
<u>作業の処理速度を緩やかにする、作業量を減らす</u>	5.2	3.4	24.3
賃金を見直す	0.6	0.0	3.1
雇用形態を見直す	0.6	0.5	0.0
短時間就労、フレックスタイムを導入する	0.6	2.7	1.0
<u>配置転換をする</u>	6.0	2.0	2.1
<u>訓練・研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



# 就業活動開始段階における就業希望時間

短時間雇用

障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、特に、精神障害の場合には、4割近くの者の希望勤務時間が「30時間未満」(短時間勤務)となっている。

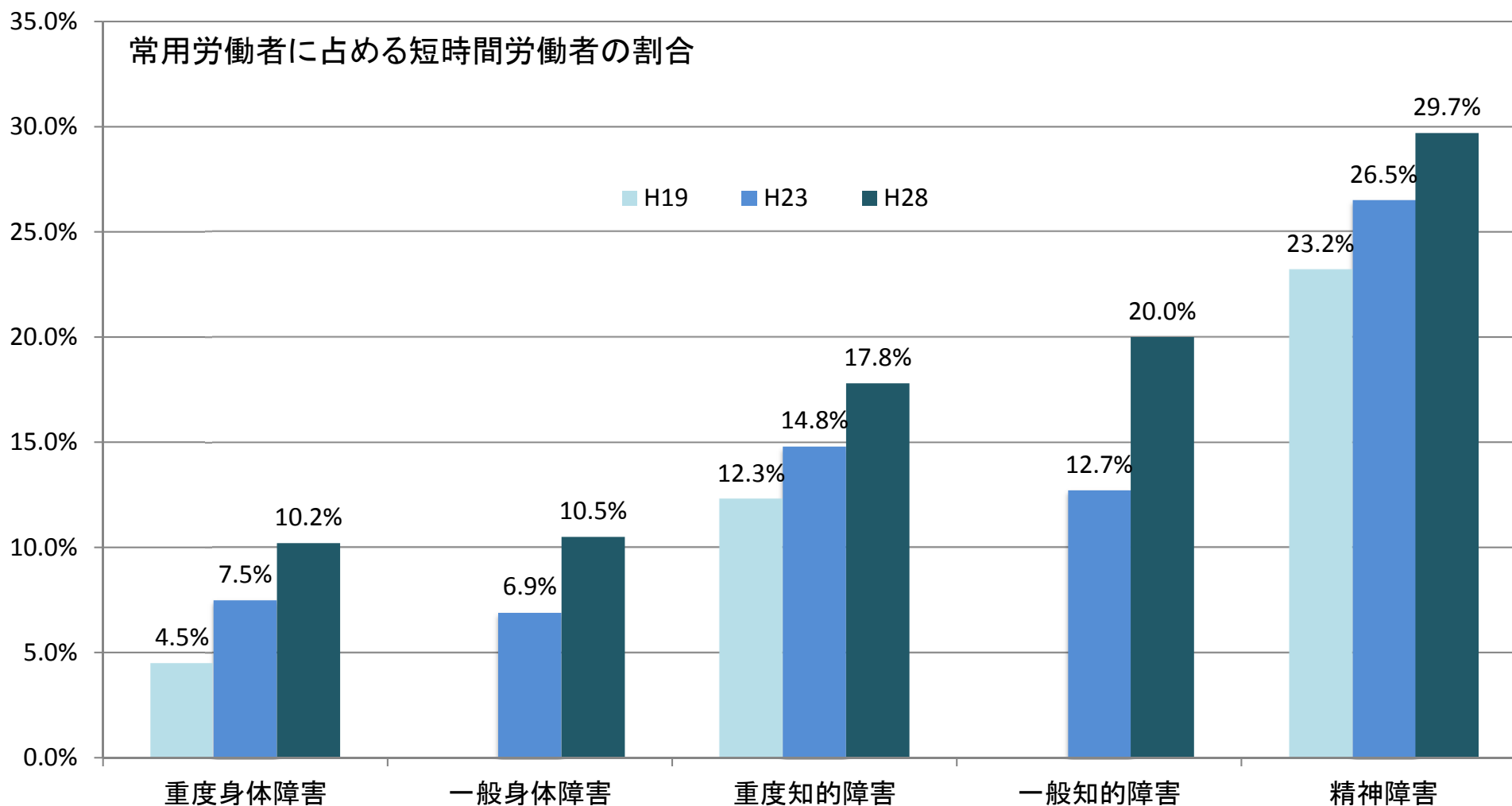


※平成28年度にハローワークに求職申し込みを行った障害者の希望勤務時間(障害種別に希望時間別の割合を整理)

# 短時間労働者の割合の推移(障害種別)

短時間雇用

- 全ての障害種別において、年々、短時間労働者の割合は増加しているが、身体障害や知的障害よりも、精神障害に多い。
- これは、精神障害者について、「まずは職場環境に慣らしながら雇用するのが望ましい」という特徴を踏まえた配慮がされてきた結果もあるものと考えられる。

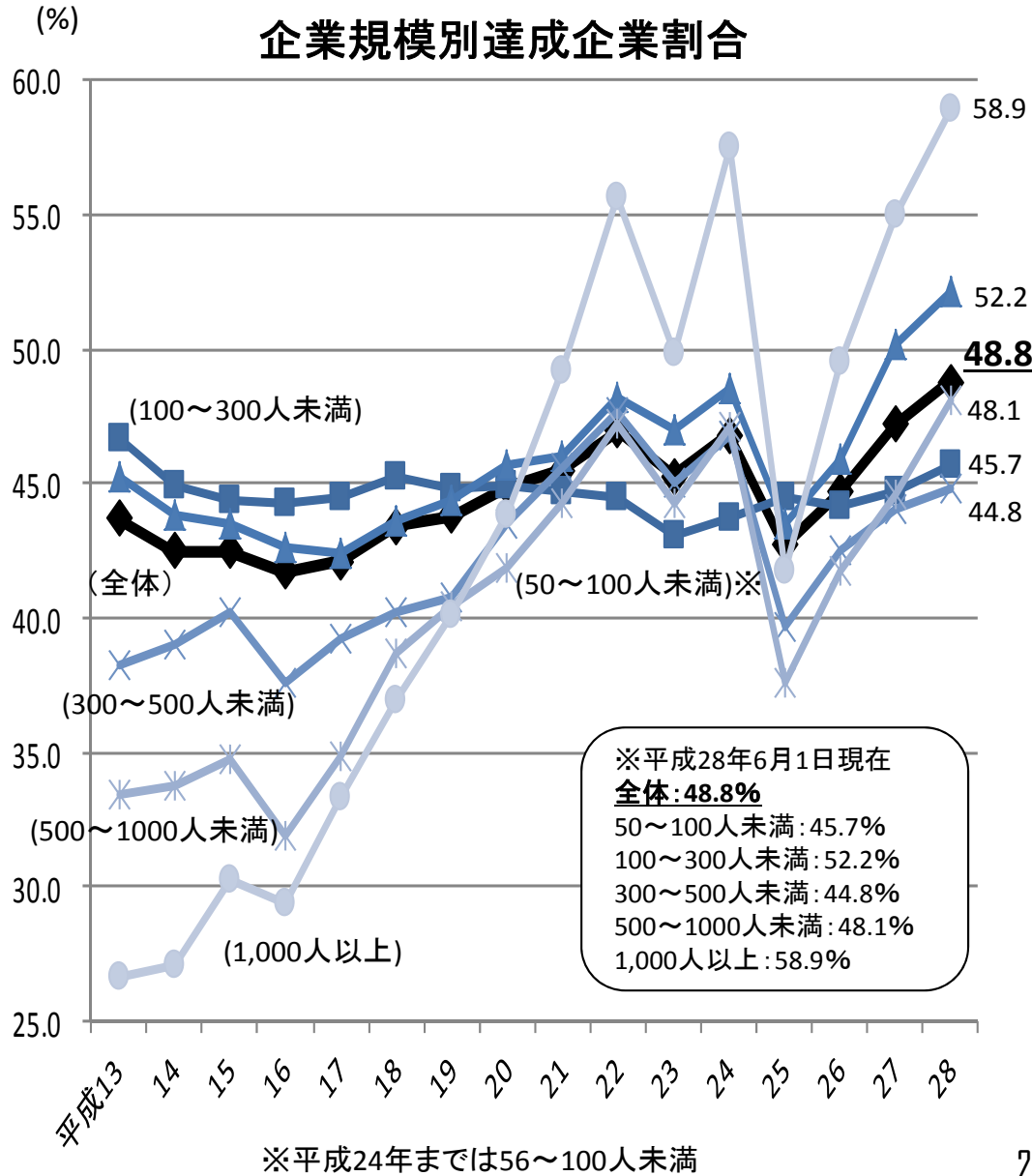
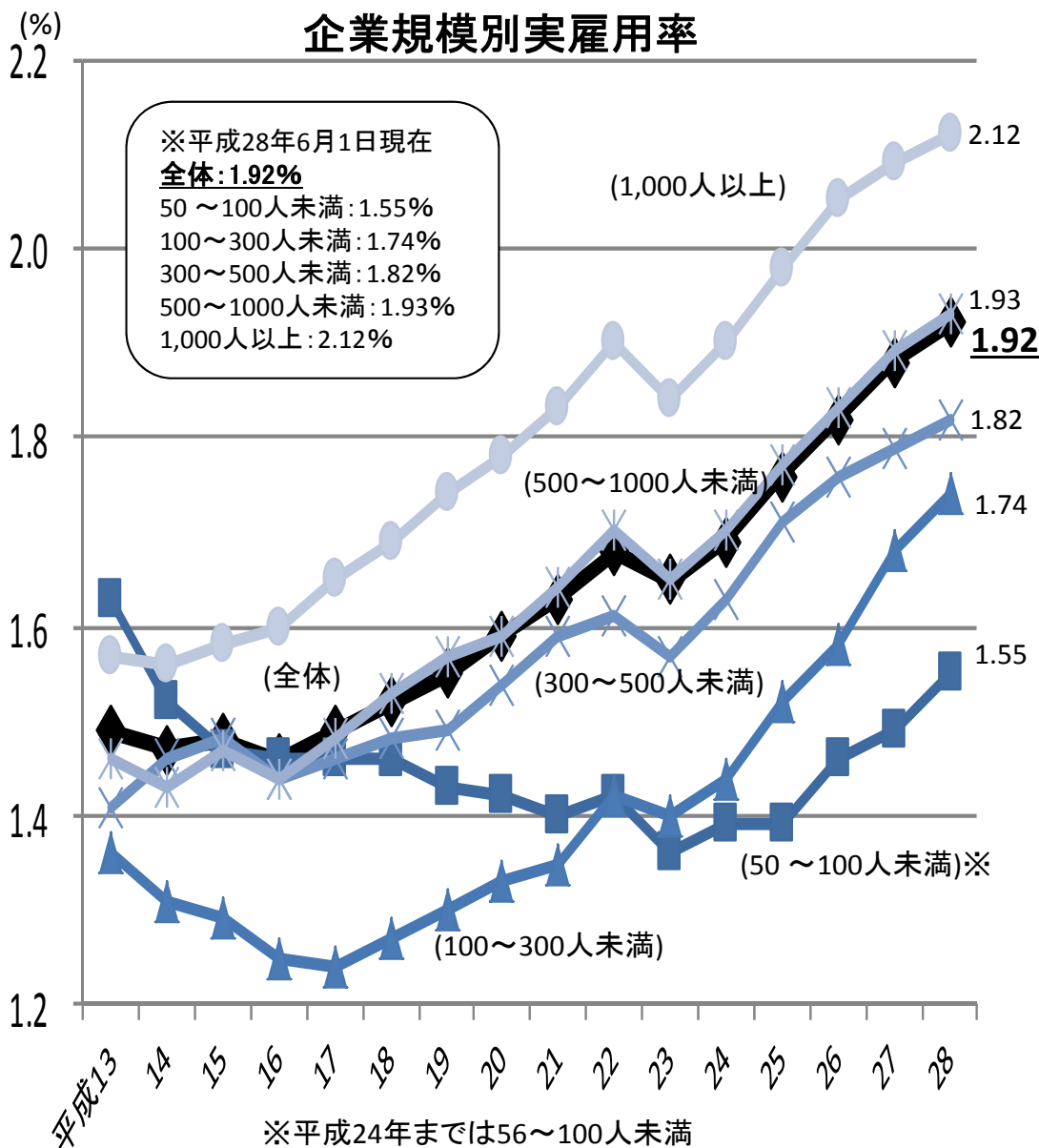


※「平成28年 障害者雇用状況報告」(厚生労働省調査)による

# 障害者の雇用の状況(企業規模別)

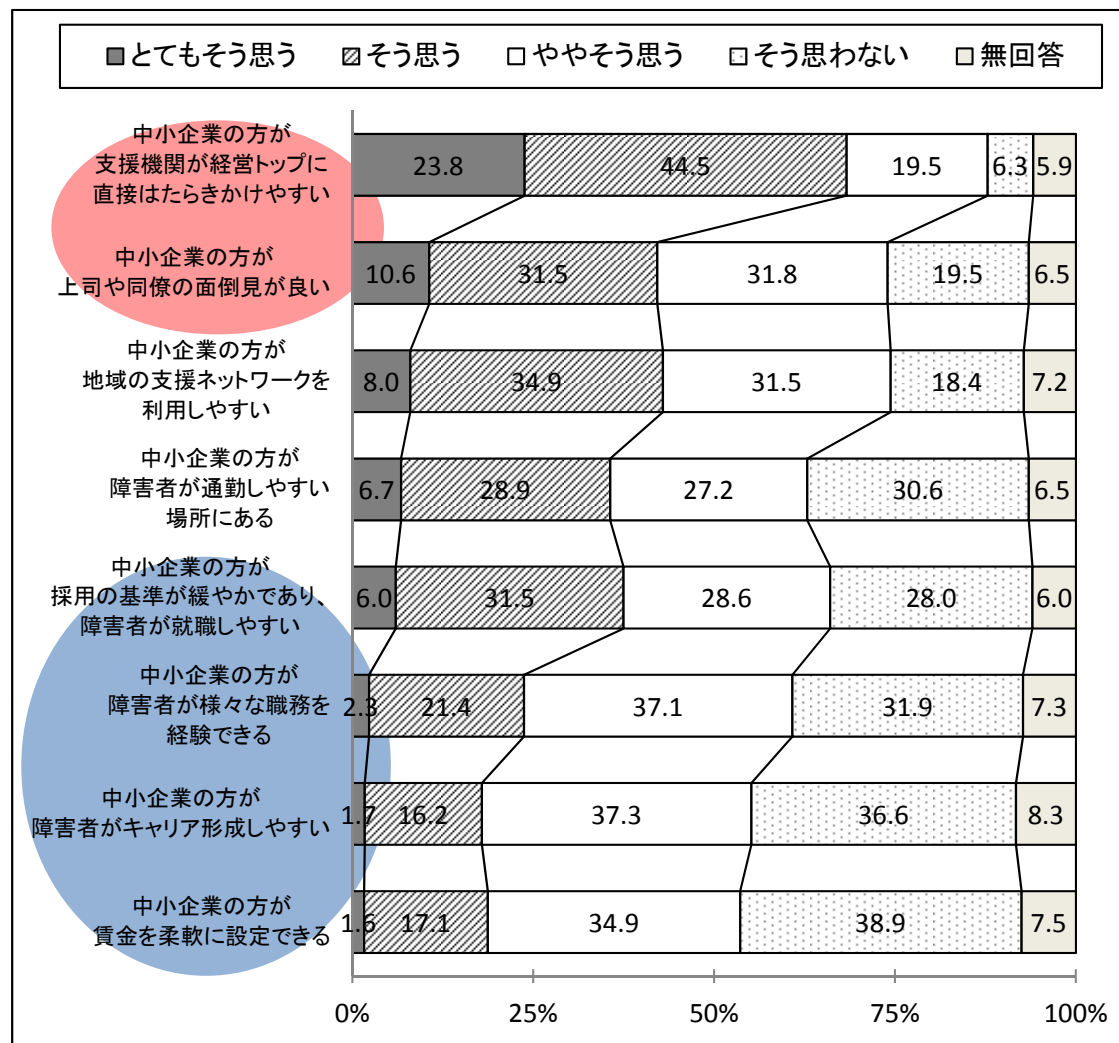
中小企業

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



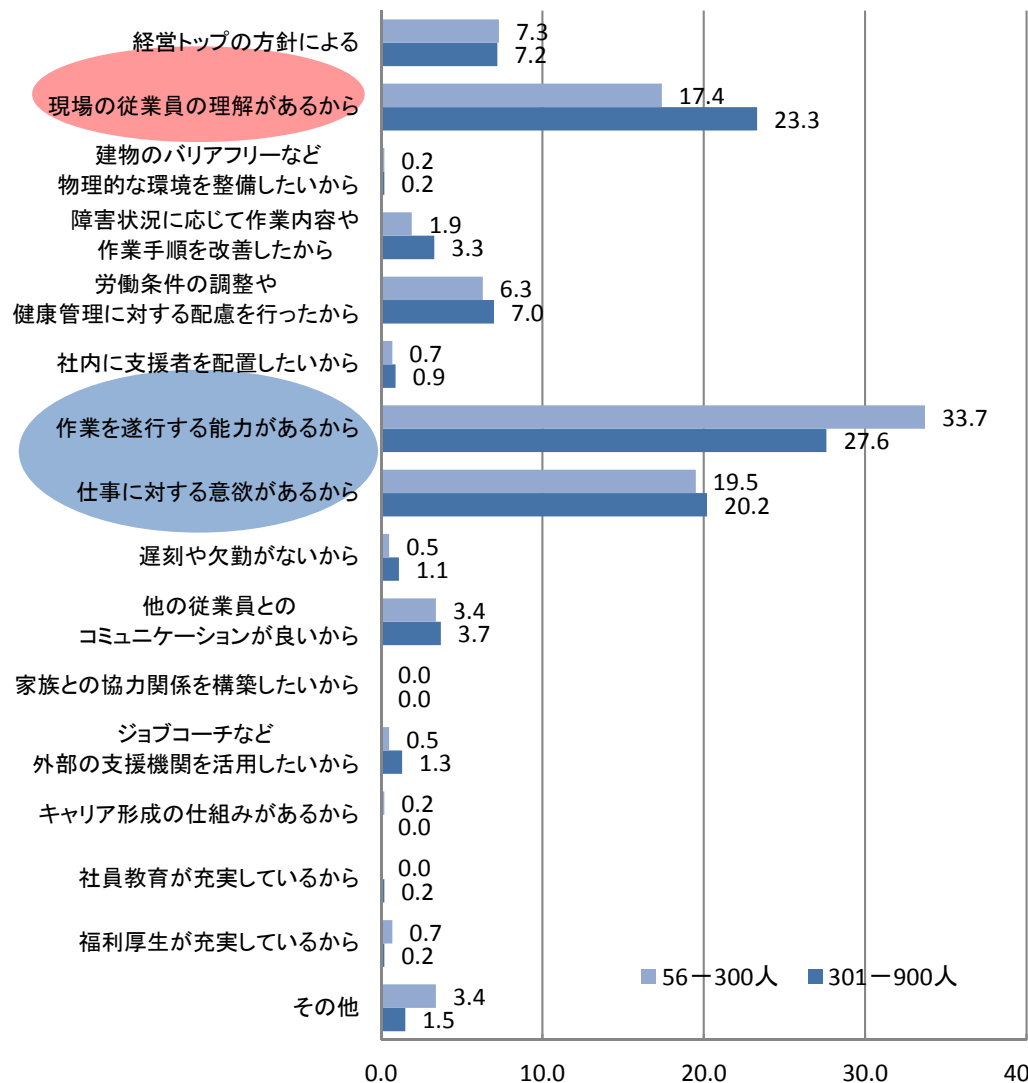
大企業と比較して、中小企業の場合には、障害者雇用を進める上で、経営トップに直接働きかけやすい点や、上司・同僚等の面倒見が良いというメリットもあるが、特に、採用基準・賃金体系等が固定的であったり、職務経験・キャリア形成の幅が狭いといった難しさが見られる。

障害者雇用における中小企業のメリット・デメリット(就労支援機関への質問)



障害者が雇用定着できている理由として、中小企業は「作業を遂行する能力」や「仕事に対する意欲」など、本人の業務状況をあげるケースが多いが、大企業は「現場の従業員の理解」をあげるケースが相対的に多い。

企業の考える自社で雇用した障害者が定着している理由

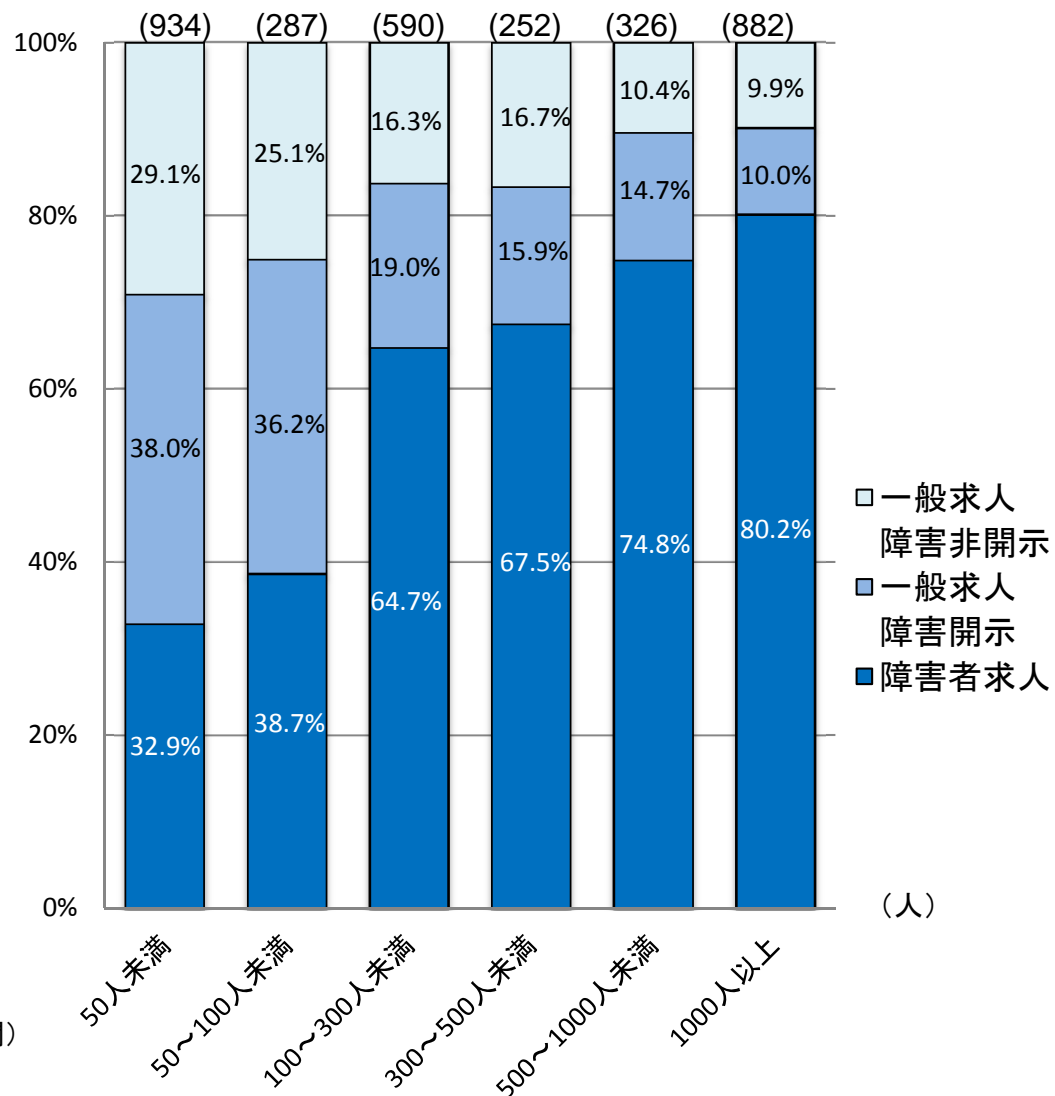
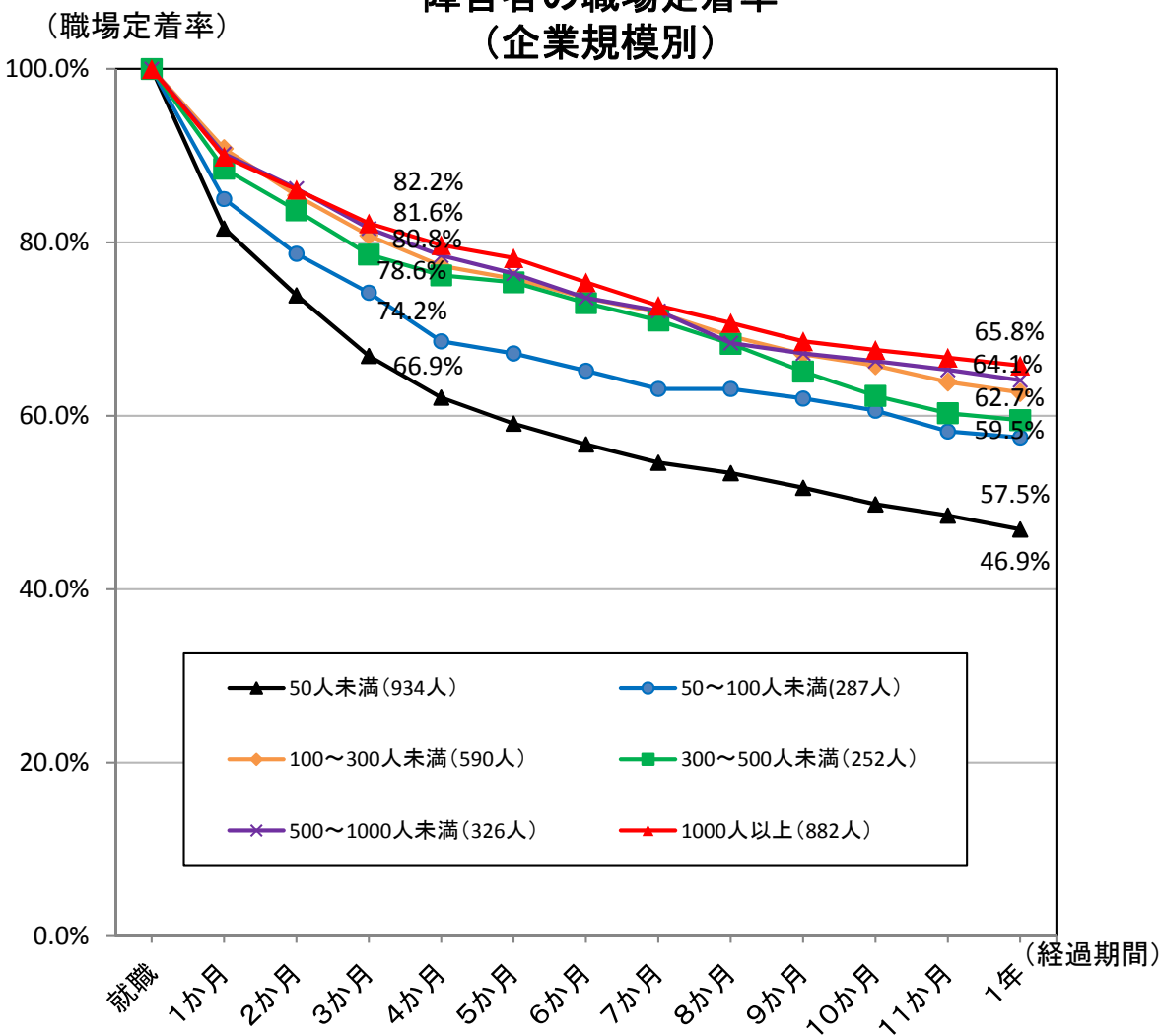


# 障害者の定着状況について(企業規模別)

中小企業

企業規模別に障害者の定着状況を見てみると、大企業の方が定着率が高く、中小企業の方が定着率が低くなる傾向が見られる。また、中小企業の方が一般求人での採用が相対的に多い。

### 障害者の職場定着率 (企業規模別)

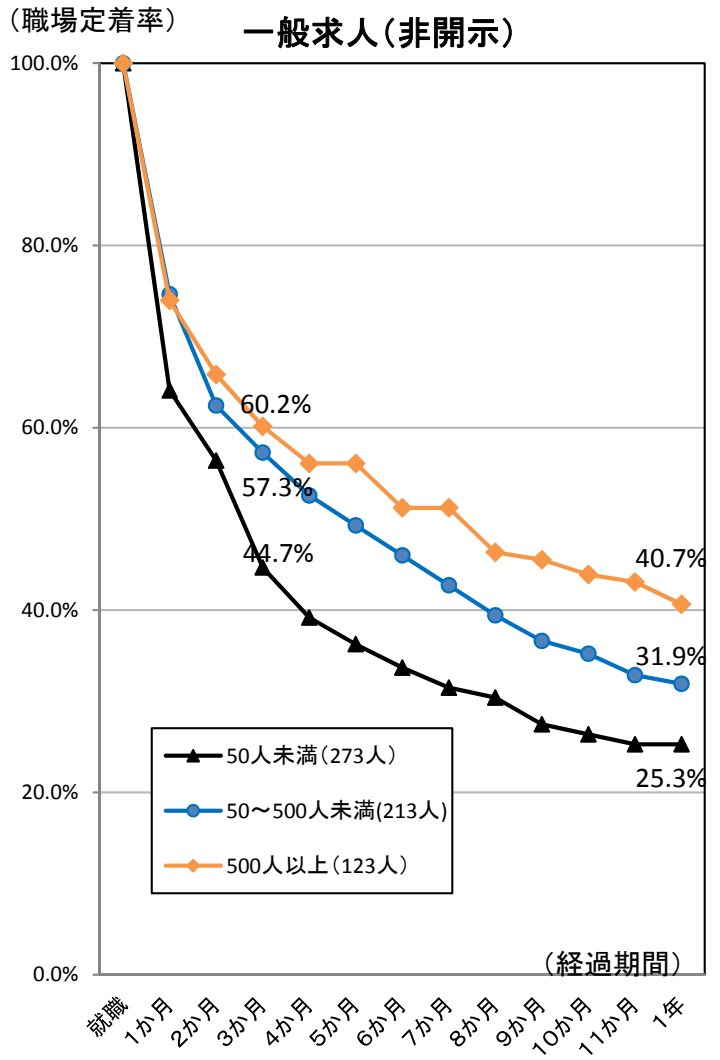
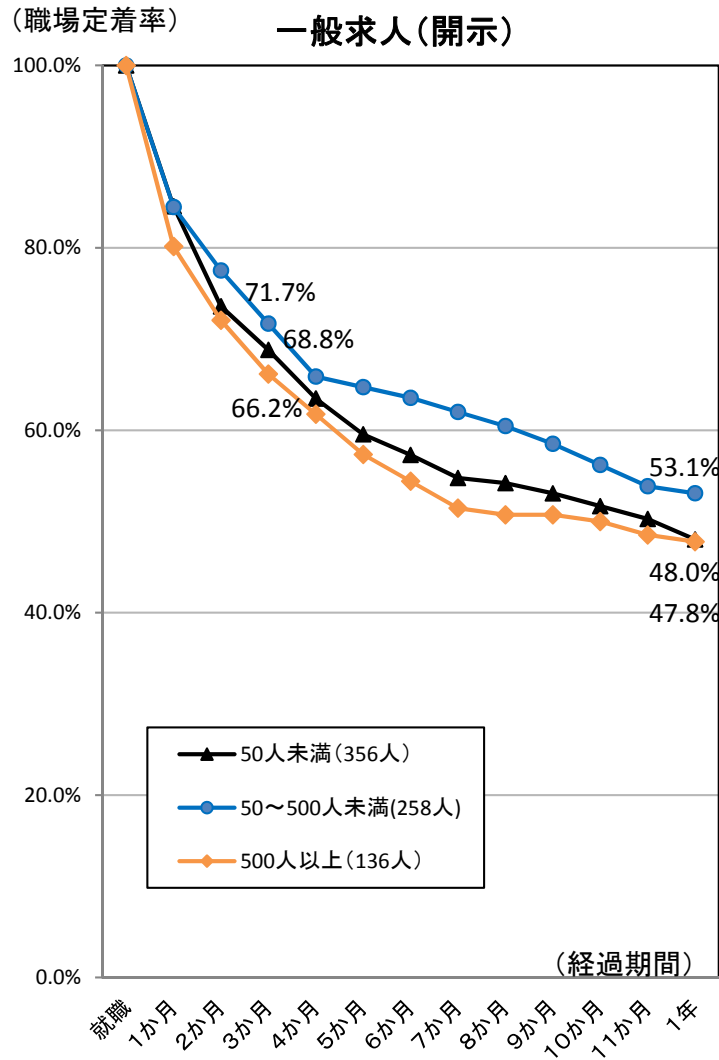
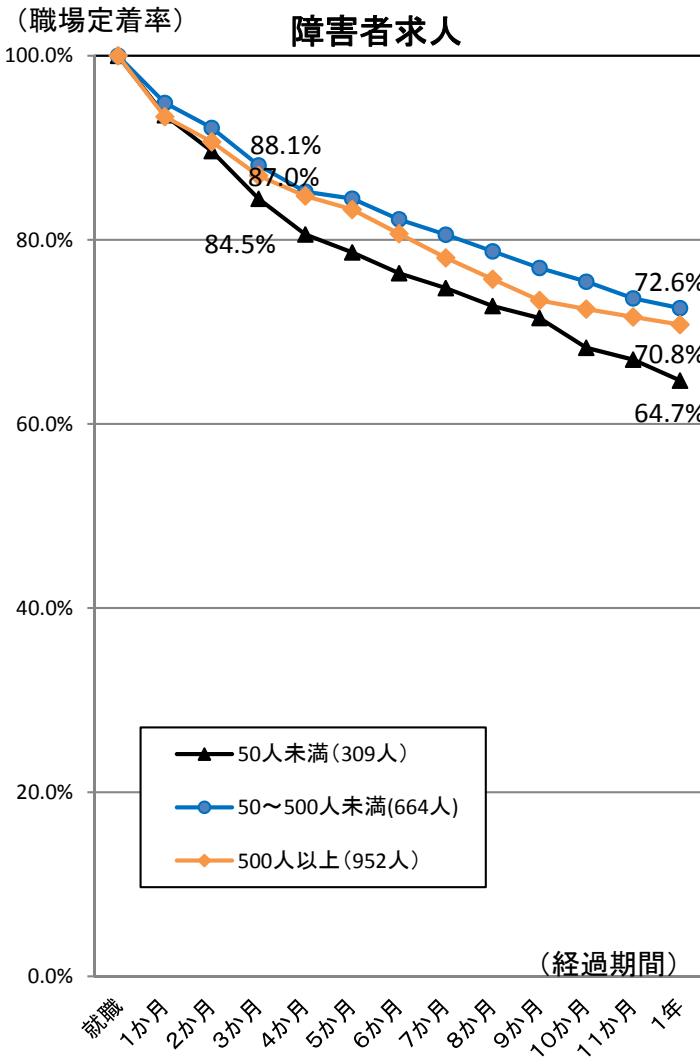


出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)  
右図上の括弧内の数値は、サンプル数

# 障害者の定着状況について(企業規模別・求人種類別)

中小企業

- 障害者求人や一般求人開示の場合、中堅・中小企業(50~500人未満)が定着率が高く、大企業、中小零細企業(50人未満)の順となっている。企業規模に関わらず、比較的同水準である。
- 一般求人非開示の場合、定着率は大企業、中堅・中小企業、中小零細企業の順で、水準はばらけている。



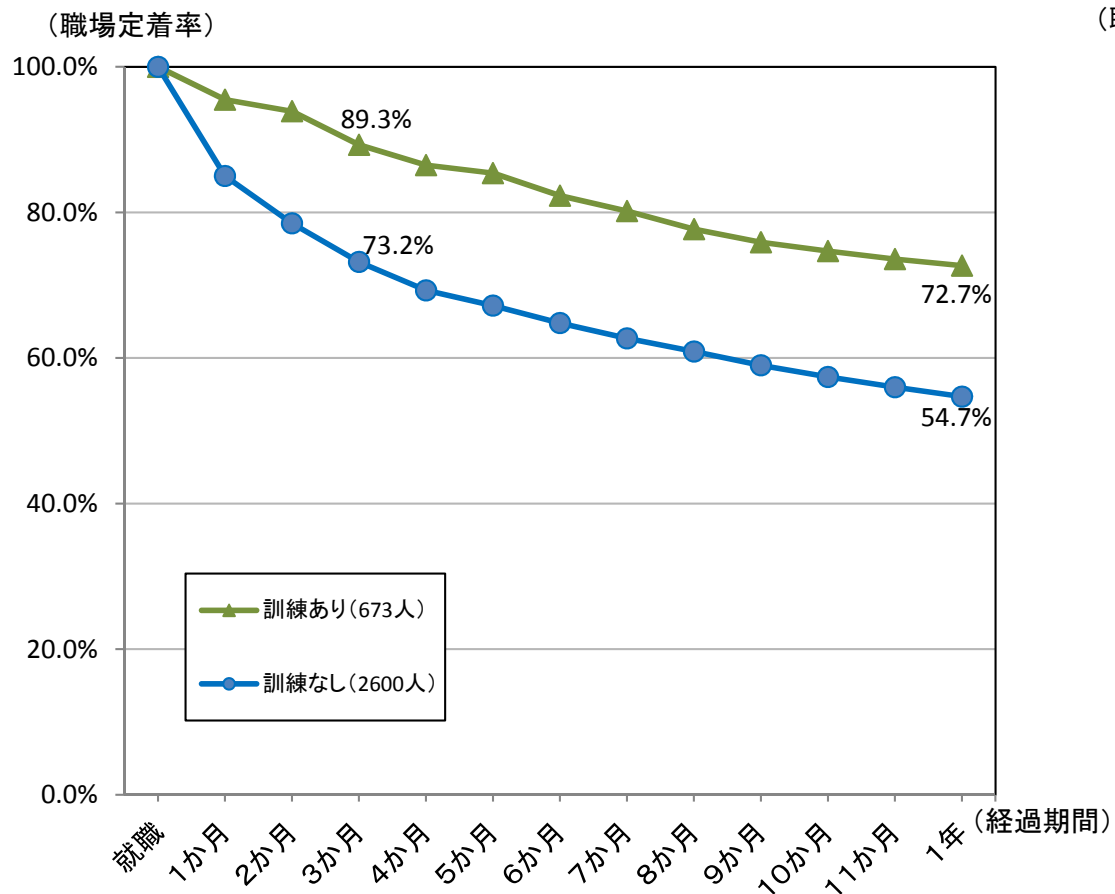
※ 3つのグラフは、『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

# 地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

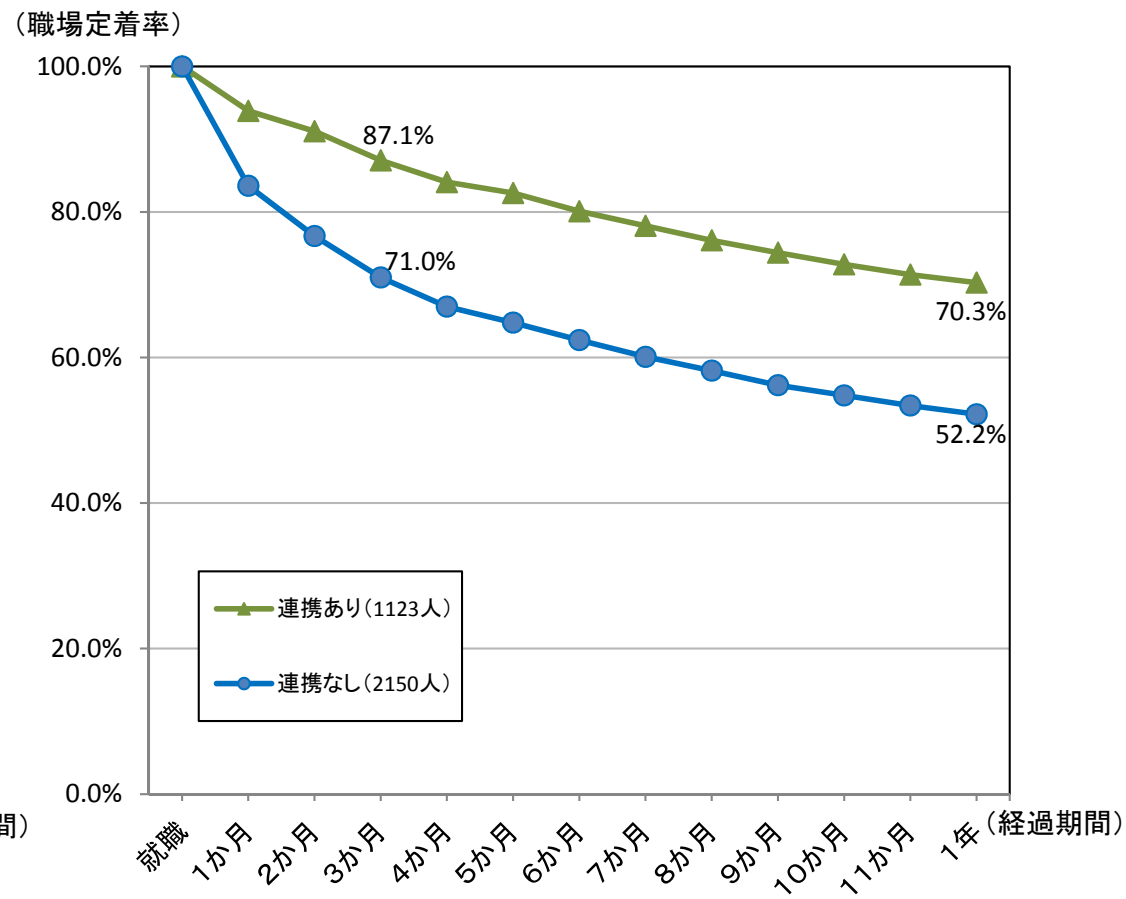
支援機関

障害者の定着状況については、就労前の訓練受講や、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、定着率が高い。

### 障害者の職場定着率 (就労前訓練の受講の有無別)



### 障害者の職場定着率 (地域の就労支援機関との連携の有無別)



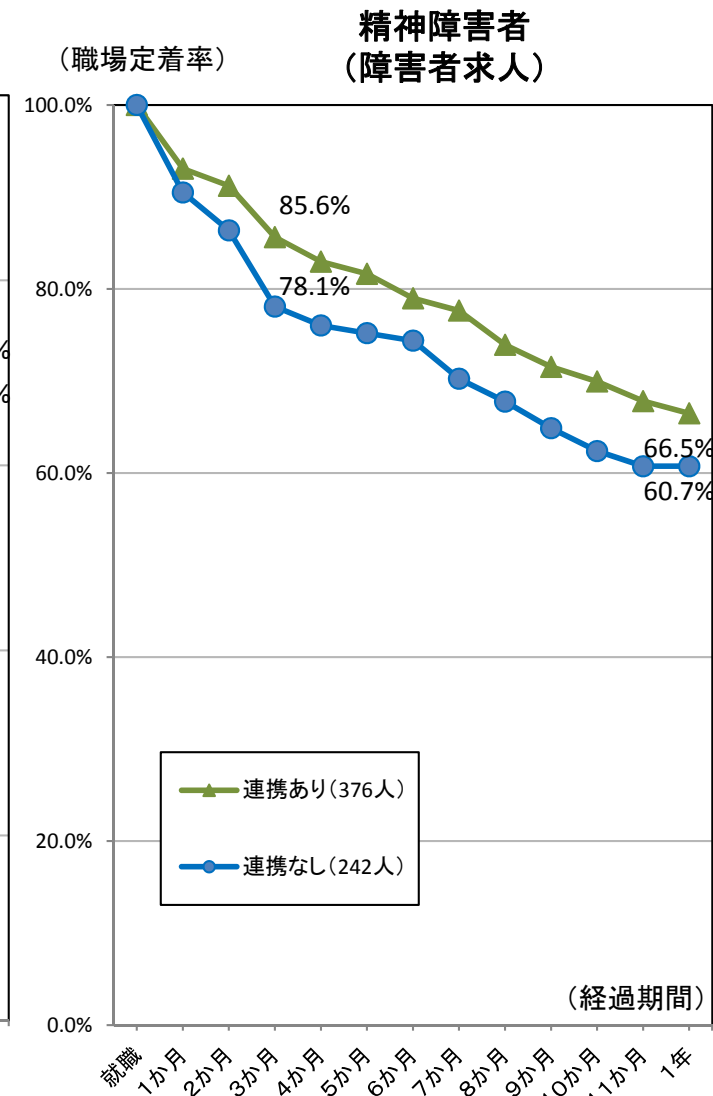
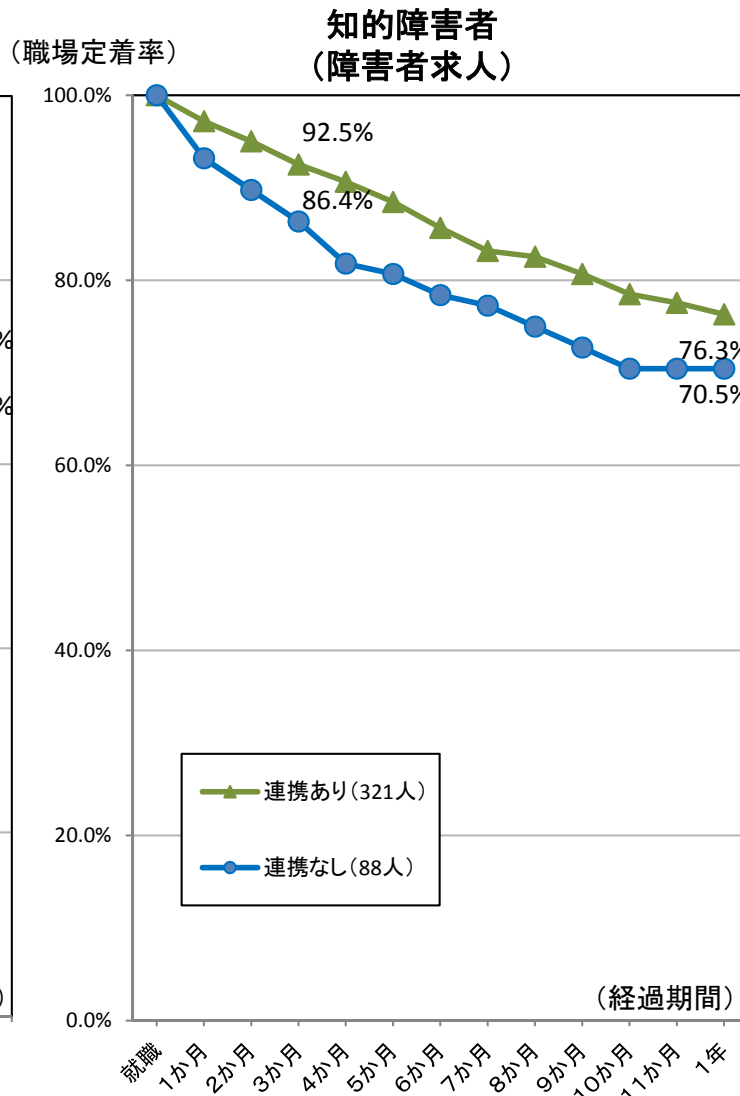
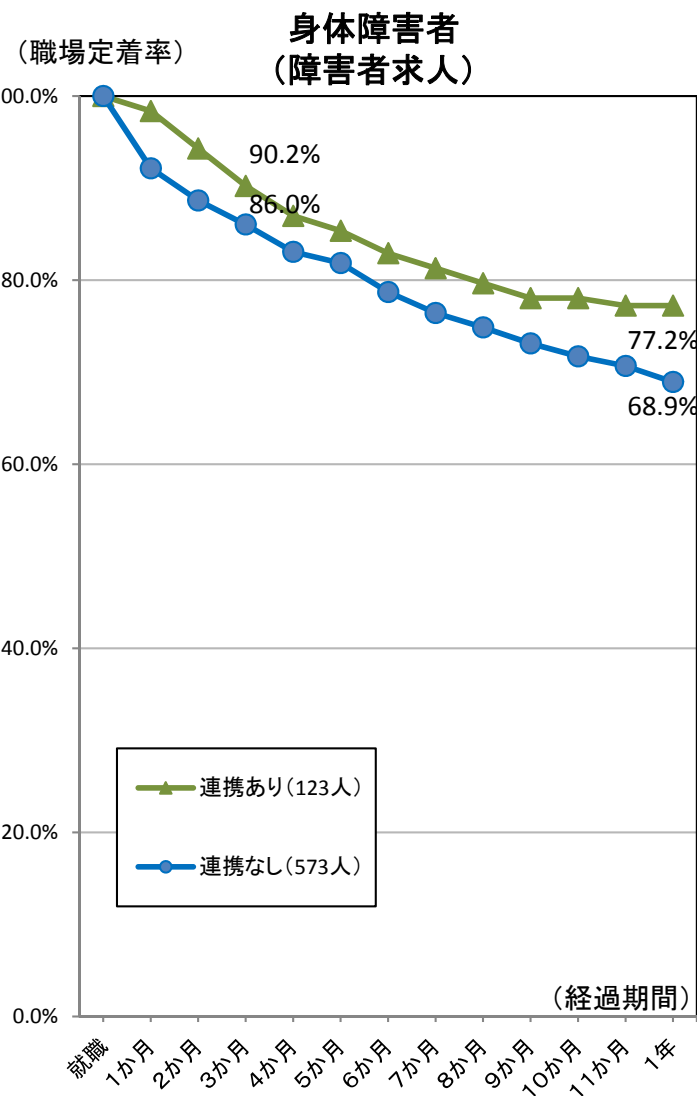
出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)



# 地域の支援機関を活用した場合の定着状況について②

支援機関

障害者求人限定して障害者の定着状況について見ていくと、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、いずれの障害種別でも定着率が高い。

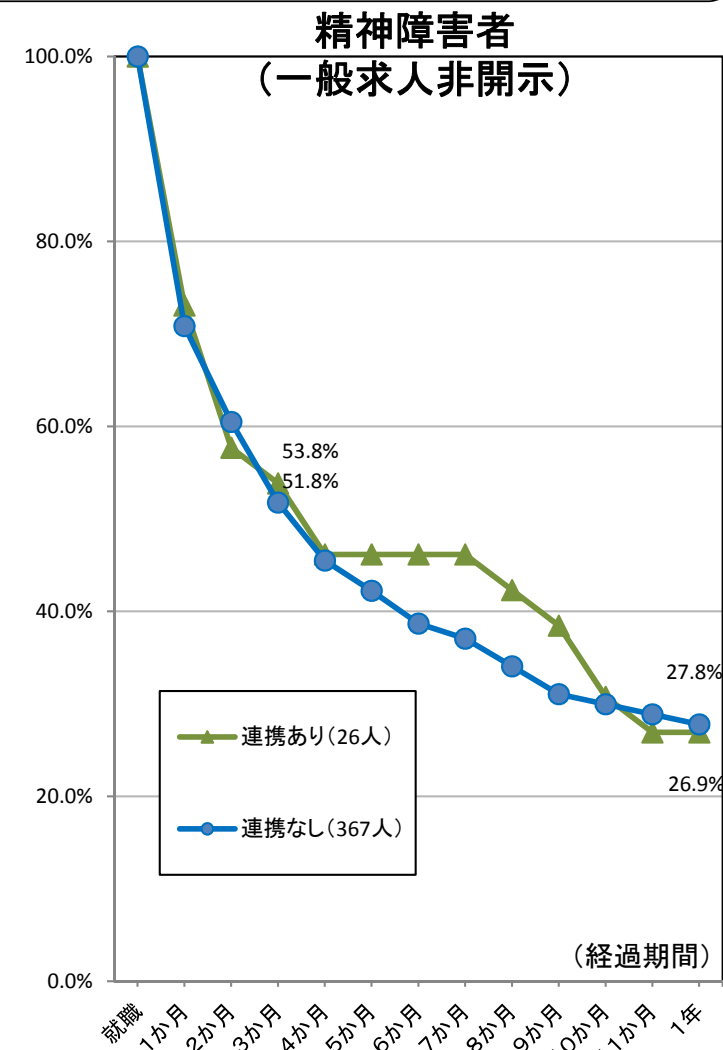
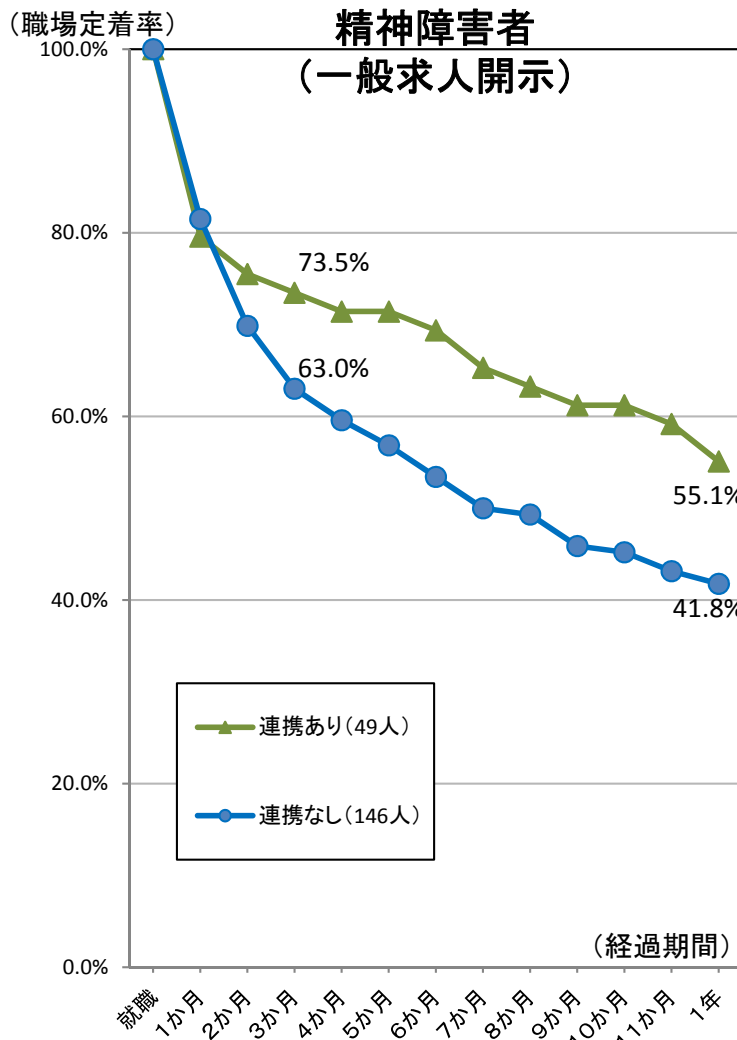
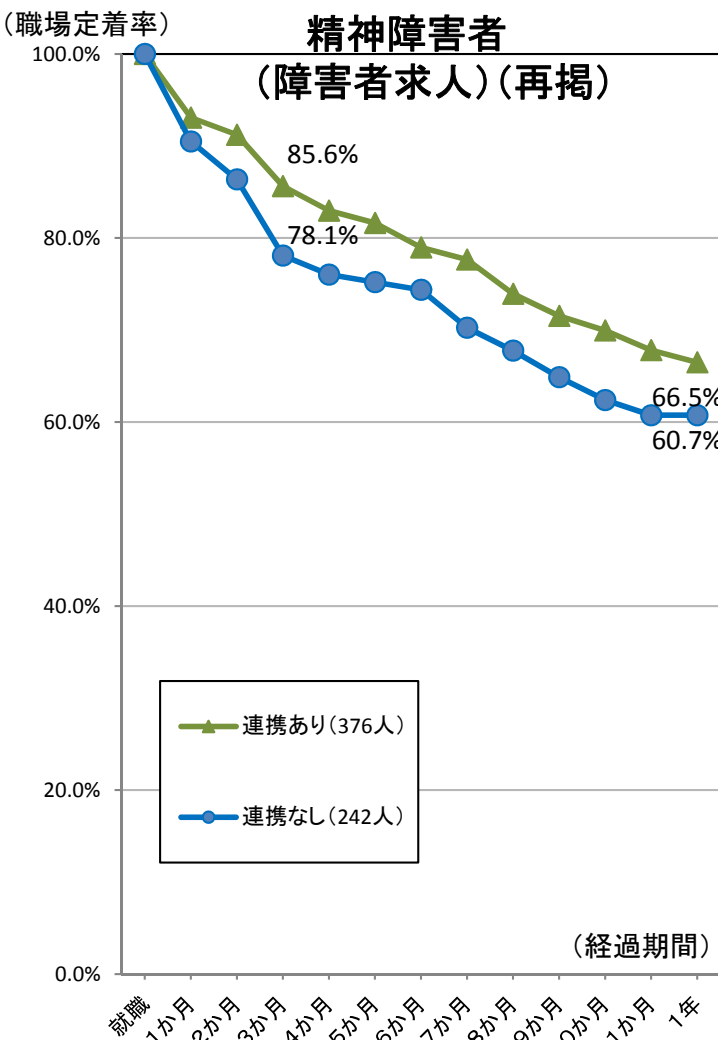


※『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

# 地域の支援機関を活用した場合の定着状況について③

支援機関

障害者の定着状況については、一般求人開示の場合には、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも定着率が高い。また、一般求人開示で連携「あり」の場合、当初1ヶ月は急激に離職するものの、その後は定着する傾向。(2ヶ月目以後であれば、障害者求人と同水準)  
また、一般求人非開示の場合には、連携が「ある」場合も、「ない」場合も、定着率は同水準となる。



※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。  
 ※一般開示、一般非開示について、身体障害、知的障害、発達障害はサンプル数が少ないことから、個別には分析していない。また、一般開示、一般非開示の精神障害者の「連携あり」については、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。