

令和元年 障害者雇用の状況の集計結果と法定雇用率 2.3%に向けたご提案

2020年4月

株式会社 H&H ホールディングス
株式会社 H & G
代表取締役 檜垣 慎司

概要

1. 障害者雇用の状況

障害者雇用の実数および実雇用率はそれぞれ増加し、上昇している。障害者の雇用数は前年比 25,839 人増加し 560,609 人になり、雇用率は 0.06 ポイント上昇し 2.11%になっている。しかしながら、2021 年 3 月までに法定雇用率が 2.3%に引き上げられることを考えると、2020 年度中に更なる対応が求められる。2018 年と 2019 年は精神障害者の雇用の増加が全体の障害者の雇用人数増加に一番貢献した。このトレンドはしばらく続くと考えられる。

2. 弊社の提案

- 1) 障害者サテライトオフィス雇用プラン（精神障害をお持ちの方の戦力化を目指す）を利用していただき、安定した障害者の雇用を実現するとともに、成果を企業にお返す。弊社をご利用の上場企業では、2019 年 1 月から 3 人の精神障害者の雇用をスタートして、2020 年 4 月現在まで 3 人とも就労が安定して続いています。また、新規でご利用の上場企業でも 2020 年 2 月から募集をかけ、3 月に 4 人でスタートし、4 月で当初予定の 5 人の雇用が達成します。現在は新型コロナウイルス感染予防のため、皆さん在宅勤務になっていますが、弊社支援員がテレビ会議システムを用い、定着支援のお手伝いをさせていただいています。障害者の中には、もともとの潜在能力が高い人がいるため、業務のレベルアップを検討しているケースがあることを考えると、まず、サテライトでの慣らし就労の可能性を強く感じます。

<https://satellite.hh-group.co.jp/>

- 2) 弊社は有料職業紹介の許可もいただいていますので、特例子会社の管理者や障害者手帳をお持ちの方をご紹介することもできます。

<https://hh-group.co.jp/business/agency/>

株式会社 H&H ホールディングス / 株式会社 H&G

お問い合わせ 03-6811-0975/e-mail info@hh-group.jp

- 3) 企業の従業員（メンタル不調で出勤が安定しない方、障害者手帳の有無は関係なし）に、精神科に特化した訪問看護の導入をお勧めしています。企業にお話をお伺いする中で、企業内の保健師さんからご相談があり、訪問看護の導入を検討したケースがあります。精神科の病棟及び訪問看護の経験のある看護師による訪問看護は休職中および復職後の支えになると期待しています。

<https://hokan-delight.jp/>

- 4) 最後に、NPO 法人 アート・オブ・ザ・ラフダイヤモンドズと共同で、上場会社 1 社と障害者手帳をお持ちのアーティストの在宅雇用のモデルを構築中です。ご関心のある企業様はご連絡いただければと思います。

<https://art-of-rough-diamonds.org/>

1. 障害者雇用の状況

厚生労働省が2020年12月25日、「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」を発表しています。

【集計結果の主なポイント】は以下の通り

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08594.html

<民間企業>（法定雇用率 2.2%（令和元年、平成30年）、2.0%（平成29年））

○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

・雇用障害者数は56万608.5人、対前年4.8%（2万5,839.0人）増加

・実雇用率2.11%、対前年比0.06ポイント上昇

○法定雇用率達成企業の割合は48.0%（対前年比2.1ポイント上昇）

雇用障害者数（障害種別）

障害種別	令和元年	平成30年	平成29年
身体	354,134	346,208	333,454
知的	128,383	121,166	112,293
精神	78,092	67,395	50,047
合計	560,609	534,769	495,795

単位：人

障害者雇用は前年比25,839人増加しているが、そのうちの41%が精神障害者であり、企業が以前に比べ積極的に精神障害者を採用している様子がうかがえる。

法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数（企業規模別）

社員数	令和元年	平成30年	平成29年
45.5人～100人	3,316,709	3,275,003	2,850,910
100人～300人	5,646,210	5,582,388	5,463,541
300人～500人	2,492,011	2,469,780	2,437,936
500人～1000人	3,099,057	3,036,955	2,988,053
1000人～	12,031,791	11,740,710	11,464,282
合計	26,585,858	26,104,835	25,204,720

単位：人

法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が48万人も増えており、この増分の2.2%は10,582人になり、引き続き積極的に障害者雇用を行わないと、雇用率が低下する状況にある。

株式会社 H&H ホールディングス / 株式会社 H&G

お問い合わせ 03-6811-0975/e-mail info@hh-group.jp

企業数（企業規模別）

社員数	令和元年	平成 30 年	平成 29 年
45.5 人～100 人	50,055	49,370	40,842
100 人～300 人	36,578	36,173	35,359
300 人～500 人	7,031	6,965	6,881
500 人～1000 人	4,820	4,720	4,639
1000 人～	3,405	3,358	3,303
合計	101,889	100,586	91,024

単位：社

企業規模別で見ると、社員数が 45.5 人から 100 人の企業が企業数で大幅に増えていて、前年比 1.3%増になっている。

法定雇用率達成企業数（企業規模別）

社員数	令和元年	平成 30 年	平成 29 年
45.5 人～100 人	22,796	21,795	18,983
100 人～300 人	19,041	18,127	19,112
300 人～500 人	3,087	2,795	3,154
500 人～1000 人	2,115	1,895	2,256
1000 人～	1,859	1,606	2,048
合計	48,898	46,218	45,553

単位：社

法定雇用率達成企業数は、従業員が 45.5 人から 100 人の企業が企業数で大幅に増えているが、増加率でいうと、従業員が 1000 人以上の会社が 16%増えている、企業の社会的責任の達成に向けて大企業が貢献している様子が分かる。

法定雇用率達成企業の割合（企業規模別）

社員数	令和元年	平成 30 年	平成 29 年
45.5 人～100 人	45.5%	44.1%	46.5%
100 人～300 人	52.1%	50.1%	54.1%
300 人～500 人	43.9%	40.1%	45.8%
500 人～1000 人	43.9%	40.1%	48.6%
1000 人～	54.6%	47.8%	62.0%
合計	48.0%	45.9%	50.0

リーだけである。また、企業規模 1000 人以上の法定雇用率の達成できている企業の割合は 47.8%

株式会社 H&H ホールディングス / 株式会社 H&G

お問い合わせ 03-6811-0975/e-mail info@hh-group.jp

から 54.6%に大幅に増加しているが、平成 29 年の割合まで届いていない。

障害者雇用の実雇用数（企業規模別）

社員数	令和元年	平成 30 年	平成 29 年
45.5 人～100 人	56,680	54,927	45,690
100 人～300 人	111,128	106,522	99,028
300 人～500 人	49,400	46,877	44,482
500 人～1000 人	65,440	62,408	58,912
1000 人～	277,962	264,036	247,684
合計	560,609	534,770	495,795

単位：人

それぞれの企業規模で、障害者の実雇用数を増やしている。

障害者雇用の実雇用率（企業規模別）

社員数	令和元年	平成 30 年	平成 29 年
45.5 人～100 人	1.71%	1.68%	1.60%
100 人～300 人	1.97%	1.91%	1.81%
300 人～500 人	1.98%	1.90%	1.82%
500 人～1000 人	2.11%	2.05%	1.97%
1000 人～	2.31%	2.25%	2.16%
合計	2.11%	2.05%	1.97%

実雇用数はそれぞれの企業規模で増加しているが、法定雇用率 2.2%を達成できているのは企業規模 1000 人以上の企業カテゴリーだけである。

特例子会社に雇われている障害者

年度	障害種別	雇用者数（人）	就労している障害者のうち、 特例子会社に雇われている割合
令和元年	身体	11,940	3.4%
	知的	18,886	14.7%
	精神	5,950	7.6%
	合計	36,424	6.5%
平成 30 年	身体	11,479	3.3%
	知的	16,211	13.4%
	精神	4,829	7.2%
	合計	32,518	6.1%
平成 29 年	身体	10,700	3.2%
	知的	15,402	13.7%
	精神	3,668	7.3%
	合計	29,769	6.0%

障害者雇用全体の6%程度が特例子会社で雇われている中で、知的障害者を中心に雇用していることが分かる。

これらをもとに、障害者手帳を持っている人のうち、就労できている人の割合を計算してみると

令和元年 障害種別就労割合（単位：人）

障害種別	雇用者数	障害者手帳所持者数 *2*3	就労割合
身体	354,134	1,082,000	32.7%
知的	128,383	795,000	16.1%
精神	78,092	594,000	13.1%
合計	560,609	2,237,000	25.0%

*2 厚生労働省 平成 28 年「生活のしづらさなどに関する調査」

*3 障害者手帳所持者数は 65 歳未満に限定

全体では、障害者の約 4 人に 1 人が就労しているが、物理的バリアフリーの進展などにより、身体障害者の就労割合が高く、目に見えない職場でのバリアー（コミュニケーション不足など）により、精神障害者の就労割合は低く、今後の改善の余地は大きく残っている。

2. 障害者種別の特徴

障害者雇用の実態

- 1) 身体障害者
健常者と同じまたは同じような職務や労働条件で雇用されているケースが多い。
- 2) 知的障害者
単純な作業（清掃、緑化、軽作業など）を担当することが多い。
- 3) 精神障害者
ケースバイケースであり、一概にいうことは難しい。

障害者雇用の特色や条件

- 1) 身体障害者
バリアフリーにすることで、就労できる人は増える。製造ラインで働いてもらう場合、追加的な安全設備（パトライトなど）が必要な場合がある。
- 2) 知的障害者
得意を生かす仕事をしてもらう。定型化された仕事への集中力、対応力はかなり高い場合がある。
- 3) 精神障害者
コミュニケーションに配慮が必要な場合が多いが、きちんと伝わると、高い能力を発揮できることが多い。気分のむらをいかにコントロールするかがポイントになる場合が多い。障害の種類によって得意分野や対応が異なるため、障害に対する理解と個別対応が必要と思われる。

3. 障害者の法定雇用率が達成できている企業の特徴

- 1) 歴史のある企業
以前から地域貢献他の理由で障害者雇用を継続的に行ってきた。
- 2) 地方に拠点のある企業
地方では、障害者の労働市場が大都市圏に比べひっ迫していないのかもしれない。
- 3) 労働条件のいい企業
特に、身体障害者の雇用で労働条件に競争力がある。
- 4) 経営者の理解がある企業
以前から積極的に取り組んでいる、場合によっては積極的に費用をかけている。
- 5) 障害者の特性に向いている業務がある企業
健常者よりも障害者の方が得意な業務がある。例えば、反復作業であるが、機械化するよりも人手で行った方が効率がいい、機械化が難しい業務など。

4. 障害者の法定雇用率の達成が他社に比べて難しい企業の例

1. 新興成長企業
従業員が急速に増えているため障害者雇用が追い付かない。
2. 大都市圏に拠点多い企業
大都市圏は障害者の需給がタイトで障害者の雇用が地方の企業に比べ難しいことや、通勤が難しいことが多い。
3. 労働条件が他社に比べて競争力がない企業
障害者雇用で他社に劣後してしまう。
4. 経営者の障害者雇用に対する理解が少ない企業
担当部署や現場の努力だけの障害者雇用には限界がある。
5. 事業規模に比べ従業員数が多い企業
例えば、人材派遣の場合、派遣元に障害者雇用の義務が発生するため、雇用すべき障害者の数が本社等の規模に比べて非常に多くなるため、別途対策が必要である。

5. 障害者雇用のキーワードとワンポイント

全般

- 1) 無期雇用は強い、優秀な人が集まると実感する企業がある。
- 2) 障害者を雇わないといけない以上、社内に仕事がないのであれば、障害者向けの仕事を積極的に取ってくる企業がある。
- 3) 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が変動するため、事業を拡大させるためには、障害者は早めに多めに採用しておきたい企業がある。
- 4) 障害者雇用の費用を本社で負担すると部門の障害者の受け入れが進むことがある。
- 5) 障害者の紹介予定派遣の利用をすることで、ミスマッチのリスクを減らすことができる。ただし、派遣を受け入れている間は障害者のカウントができない。
- 6) 支援者がいることを雇用の条件にする、もしくは、外部の定着支援サービスを積極的に利用する企業がある。
- 7) 障害者のための仕事の切り出しが難しい、または、これ以上の切り出しは不可能、現場の理解が進んでないと感じる企業、もしくは現場で過去に大変な経験をしていて、現場での追加的な障害者の受け入れが難しい企業ある。
- 8) 障害者に仕事を創出するため、外注していた仕事を取り込むことで外部の労働者の雇用が脅かされる（クラウディングアウト）可能性がある。
- 9) 法定雇用率達成のため、市場価値の低い仕事をしているかもしれない。
- 10) 健常者が障害者とどのようにして接しているかわからない。
- 11) 障害者全体の高齢化によりパフォーマンスが落ちる、もしくは定年により障害者が退職してしまう。

- 12) ノーマライゼーション（厚生労働省が提唱している「障害のある人が障害のない人と同等に生活し、ともにいきいきと活動できる社会を目指す」という理念）とストレングス（本人の「強み」や「ポジティブな特性」を見つけ出し、その強みを生かすこと）
- 13) 障害者手帳を持っているけれども企業が把握できていない場合、年末調整で障害者手帳の保有が分かる場合がある。ただし、その情報を障害者雇用にどのように生かすかについては個人情報観点から課題がある。
- 14) 従業員に障害者手帳の取得を促す場合、手当をつける企業がある。
- 15) 有期雇用から無期雇用への転換を視野に入れて動いている企業がある。

身体障害者の就労の課題

- 1) 身体障害者手帳を持っている障害者が、実質的に他の障害（精神など）も持っている場合がある。
- 2) 身体障害者でも業務内容や担当によって、条件のより良い企業へ転職することもあり、定着が悪い場合がある。

知的障害者の就労の課題

- 1) 知的障害者とスマホの関わりが難しい（課金や異性とかかわりについて）と感じている企業がある。
- 2) 知的障害者のできる仕事は限られているとか AI や自動化の中で減ってきていると感じる企業がある。
- 3) 知的障害者の加齢による影響や障害者の主たる支援者（親など）がいなくなった時の対応を心配している企業がある。

精神障害者の就労の課題やアイデア

- 1) 短時間労働（週 20 時間から 30 時間）の精神障害者の障害者雇用のカウントが 3 年間に限り 0.5 から 1.0 に引き上げられているため、コスト上のメリットがあり、障害者自身も短時間であれば継続的に就労できるケースが多い場合がある。
- 2) 面接のタイミングが難しい。例えば、双極性障害の場合、体調の良い時に面接に来ている可能性があるため、期待値と就労後の実態のギャップが生まれる可能性がある。
- 3) フリーアドレスは落ち着かないため、障害者同士は集まって座っている。
- 4) 調子の悪い時は積極的に休んでもらう。