

# 平成29年度 ロクイチ報告を読む

パーソルチャレンジ株式会社



## 「ロクイチ報告」を読む ～障がい者雇用の傾向と課題を3つの視点から考える～

「ロクイチ（6/1）報告」とは、障がい者雇用義務のある事業主が毎年6月1日時点での障がい者の雇用状況をハローワークに提出する報告書です。

ハローワークと厚生労働省は毎年、この報告をもとに、障がい者雇用の全体傾向や現状を分析し発表しています。それによると、2017年に法定雇用率（2.0%）を達成した企業は、対象民間企業（9万1,024社）のうちの半分にあたる50.0% でした。

「やっと5割なのか」と思うかもしれませんが、実際には「あともう少しで達成」という企業も多数存在しています。そしてこの5割という数字が、雇用率引き上げを左右するバロメーターでもありました。

2018年4月から法定雇用率が2.2%に、対象企業も「45.5人以上」へと拡大されました。2021年には2.3%に引き上げられ、その後もさらに引き上げられていくと予想されます。

民間企業の障がい者雇用は今後どのような方向に向かっていくのか、「企業」「地域」「障がい者」の3つの視点で考えてみたいと思います。

※本冊子は、厚生労働省が2017年12月に発表した「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」をもとに作成しています。



# Contents

## ◆分析編（企業）

- ・大企業は障害者雇用がトレンド、6割超が達成
- ・「あと少し」の中小企業、100人未満は達成困難

## ◆（参考）障がい者雇用のこれまで

## ◆分析編（地域）

- ・実雇用率から見える、地方での雇用の難しさ

## ◆分析編（障がい者）

- ・19.1%増で精神障がい者の雇用進むも・・・

## ◆解決のポイントは人材・職場不足の相互補完



# 大企業は障害者雇用がトレンド、6割超が達成

厚生労働省が2017年（平成29年）12月に発表した「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」によると、雇用障がい者数は49万5,795人、実雇用率は1.97%で、法定雇用率達成企業の割合は50.0%という結果でした。

企業の実雇用率は、従業員の規模が大きいほど高い傾向にあります。従業員1,000人以上（要障がい者雇用20人以上）の大企業を見てみると、法定雇用率を達成した数が62.0%。未達成企業のうち不足人数4人以下が64.9%に上り、障がい者雇用数0人の企業はゼロです。500～1,000人未満の企業（同10～20人）も不足人数3人以下が62.8%を占めます。

実はここ数年、大企業の中では障がい者雇用が大きなトレンドになっています。会社のイメージアップだけでなく株主総会で指摘されることもあり、「障がい者雇用率を未達成にしてはいけない」という認識が強くなっています。そして現場では「条件に合う人をどれだけ採用できるか」「いかに定着してもらうか」が大きな課題となっています。

## ■ 企業規模別の雇用状況

（厚生労働省発表「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」より弊社作成）

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の 算定基礎となる労働者数	③障害者の数						④ 実雇用率 E÷② ×100	⑤ 法定雇用率達成企業 の数	⑥ 法定雇用率達成企業 の割合
			A. 重度身体障害者および 重度知的障害者	B. 重度身体障害者および 重度知的障害者である短時間労働者	C. 重度以外の身体障害者、 知的障害者および精神障害者	D. 重度以外の身体障害者、知的障害者および精神障害者である短時間労働者	E. 計 A×2+B+C +D×0.5	F. うち新規雇用			
規模計	企業 91,024 (89,359)	人 25,204,720 (24,650,220.5)	人 112,860 (109,765)	人 14,842 (14,283)	人 231,187 (218,564)	人 48,092 (43,994)	人 495,795 (474,374)	人 50,940 (49,330.5)	% 1.97 (1.92)	企業 45,553 (43,569)	% 50 (48.8)
50-100人 未満	企業 40,842 (40,149)	人 2,805,910 (2,805,530)	人 8,717 (8,652)	人 2,466 (2,170)	人 21,274 (20,382)	人 9,031 (7,294)	人 45,689.5 (43,503)	人 5,306.5 (4,930.5)	% 1.6 (1.55)	企業 18,983 (18,347)	% 46.5 (45.7)
100-300人 未満	35,589 (34,681)	5,463,540.5 (5,363,031.0)	20,523 (19,743)	4,202 (3,803)	47,247 (44,633)	13,066 (11,116)	99,028 (93,480)	12,183.5 (11,584.5)	1.81 (1.74)	19,112 (18,105)	54.1 (52.2)
300-500人 未満	6,881 (6,712)	2,437,935.5 (2,377,566.0)	9,867 (9,703)	1,499 (1,537)	21,096 (20,166)	4,306 (4,538)	44,482 (43,378)	4,504 (4,672.5)	1.82 (1.82)	3,154 (3,007)	45.8 (44.8)
500-1,000 人未満	4,639 (4,585)	2,988,052.5 (2,951,625)	13,615 (13,391)	1,676 (1,565)	27,385 (26,495)	5,242 (4,455)	58,912 (57,069.5)	6,166 (6,056)	1.97 (1.93)	2,256 (2,207)	48.6 (48.1)
1,000人 以上	3,303 (3,232)	11,464,281.5 (11,152,447.5)	60,138 (58,276)	4,999 (5,208)	114,185 (106,888)	16,447 (16,591)	247,683.5 (236,943.5)	22,780 (22,087)	2.16 (2.12)	2,048 (1,903)	62 (58.9)

# 「あと少し」の中小企業、100人未満は達成困難

従業員300～500人未満の企業（同6～10人）は、約5割が不足人数2人以下、100～300人未満の企業（同1～6人）は4割超が不足人数1人以下といずれも「あと少し」。

一方で50～100人未満（同1人）の企業は96.0%が障がい者雇用0人という状況です。

実は全未達企業4万5,471社の8割超が300人未満の中小企業で占められており、こうした小規模企業の雇用率アップも、今後の障がい者雇用を左右する課題の1つと言えます。30年度からは法定雇用率の引き上げだけでなく、対象企業が従業員45.5人以上に拡大することから、雇用率達成が難しい中小企業がさらに増えていく可能性もあります。

## ■ 障害者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数

(厚生労働省発表「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」より弊社作成)

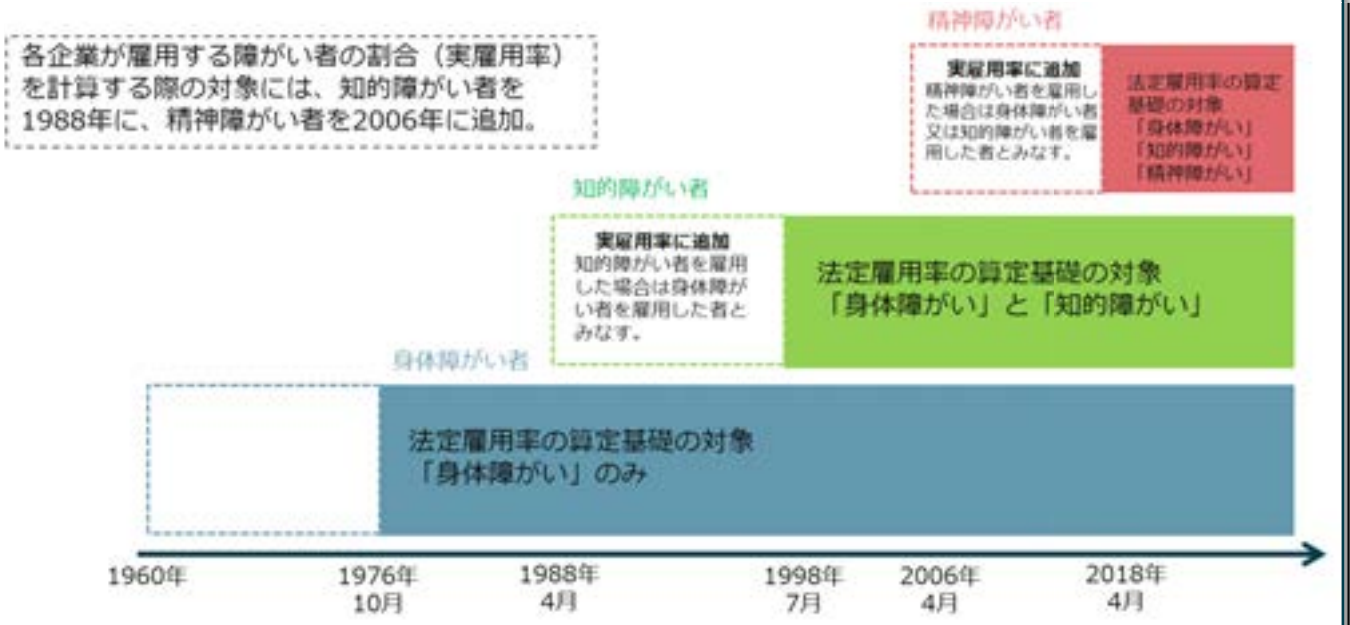
区分	①	②不足数								③
	法定雇用率未達成企業の数	0.5人 または1人	1.5人 または2人	2.5人 または3人	3.5人 または4人	4.5人以上 9人以下	9.5人以上 20人以下	20.5人以上 50人以下	50.5人 以上	障害者の数が0人である企業数
規模計	45,471 (100%)	30,603 (67.3%)	8,545 (18.8%)	3,229 (7.1%)	1,777 (3.9%)	1,182 (2.6%)	120 (0.6%)	12 (0.0%)	3 (0.0%)	26,692 (58.7%)
50-100人 未満	21,859 (100%)	21,859 (100%)	-	-	-	-	-	-	-	20,976 (96.0%)
100-300人 未満	16,247 (100%)	7,070 (43.5%)	6,947 (42.8%)	1,704 (10.5%)	466 (2.9%)	60 (0.4%)	-	-	-	5,656 (34.8%)
300-500人 未満	3,727 (100%)	913 (9,703)	913 (1,537)	867 (20,166)	675 (4,538)	359 (43,378)	-	-	-	51 (1.4%)
500-1,000 人未満	2,383 (100%)	533 (22.4%)	485 (20.4%)	476 (20.0%)	432 (18.1%)	432 (18.1%)	25 (1.0%)	-	-	9 (0.4%)
1,000人 以上	1,255 (100%)	228 (18.2%)	200 (15.9%)	182 (14.5%)	204 (16.3%)	331 (26.4%)	95 (7.6%)	12 (1.0%)	3 (0.2%)	0 (0%)

注1：上段は企業数、下段は当該企業規模階級内における構成比。

注2：②欄の「不足数」とは、法定雇用率を達成するために、現在の雇用障害者数に加えて雇用が必要な障害者の数。

## 障がい者雇用のこれまで

## ＜日本の障がい者雇用政策の歴史＞



障がい者雇用はもともと、各地の特別支援学校の努力に応える形で中小企業が意欲的に取り組んできたという経緯があります。1976年（昭和51年）に創設された雇用率制度により身体障がい者から雇用義務化され、1988年（昭和63年）には知的障がい者が雇用率に加わる中、町工場などを中心に雇用が進みました。しかしその後は海外攻勢や製造業の空洞化とともに工場での雇用継続がままならなくなりました。業種によっては事務職などへの拡大を迫られ、新たな受け入れ環境を模索しなければいけない状況も生まれています。

全体企業の1割にも満たない大企業は、組織的な受け入れ体制が整い、まとまった人数の障がい者を雇用できますが、ほとんどの中小企業は限られた職場環境で最低1人から数人を雇用しなければならない状況です。

企業それぞれの努力だけでは解決しがたいのが現実であり、視点を変えた解決法が模索されはじめています。

次ページ：分析編＜地域＞

# 実雇用率から見える、地方での雇用の難しさ

次に都道府県別で比べてみましょう。法定雇用率の達成企業の割合は、全国平均50.0%を下回ったのが東京・大阪・神奈川・愛知・埼玉の大都市圏のみで、地方は軒並み高いことが分かります。しかし実雇用率では、平均1.97%を下回る地方がいくつかあります。地域によっては「働きたくても働く場所が近くにない」「周囲の理解が得にくく働きづらい」という声も聞かれます。大都市圏のように、職種や労働環境の選択肢が少ないことも課題です。

## ■ 実雇用率・達成企業割合が全国平均未滿の都道府県

※黄色網掛け数値は全国平均未滿を表す

都道府県名	実雇用率	(対前年増減)	法定雇用率達成企業の割合	法定雇用率達成企業の数	
宮城	1.94	0.06	53.2	742	1,396
福島	1.95	0.05	55.7	739	1,326
群馬	1.96	0.06	57.5	793	1,378
埼玉	2.01	0.08	49.4	1,476	2,986
千葉	1.91	0.05	54.5	1,207	2,215
東京	1.88	0.04	34.1	6,454	18,901
神奈川	1.92	0.05	47.8	2,089	4,371
新潟	1.96	0.03	60.0	1,044	1,740
山梨	1.95	0.03	57.7	326	565
愛知	1.89	0.04	48.6	2,808	5,779
大阪	1.92	0.04	45.5	3,364	7,401
香川	1.96	0.05	57.7	459	795

(厚生労働省発表「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」(『(6) 都道府県別の実雇用率等の状況』)より弊社作成)

次ページ：分析編 <障がい者>

# 19.1%増で精神障がい者の雇用進むも・・・

2017年6月1日時点での障がい者雇用の状況をまとめると下記の通りになります。

◇民間企業（50人以上規模の企業：法定雇用率2.0%）に雇用されている障害者の数は495,795.0人で、前年より4.5%（21,421.0人）増加し、14年連続で過去最高となった。

◇雇用者のうち、身体障害者は333,454.0人（対前年比1.8%増）、知的障害者は112,293.5人（同7.2%増）、精神障害者は50,047.5人（同19.1%増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

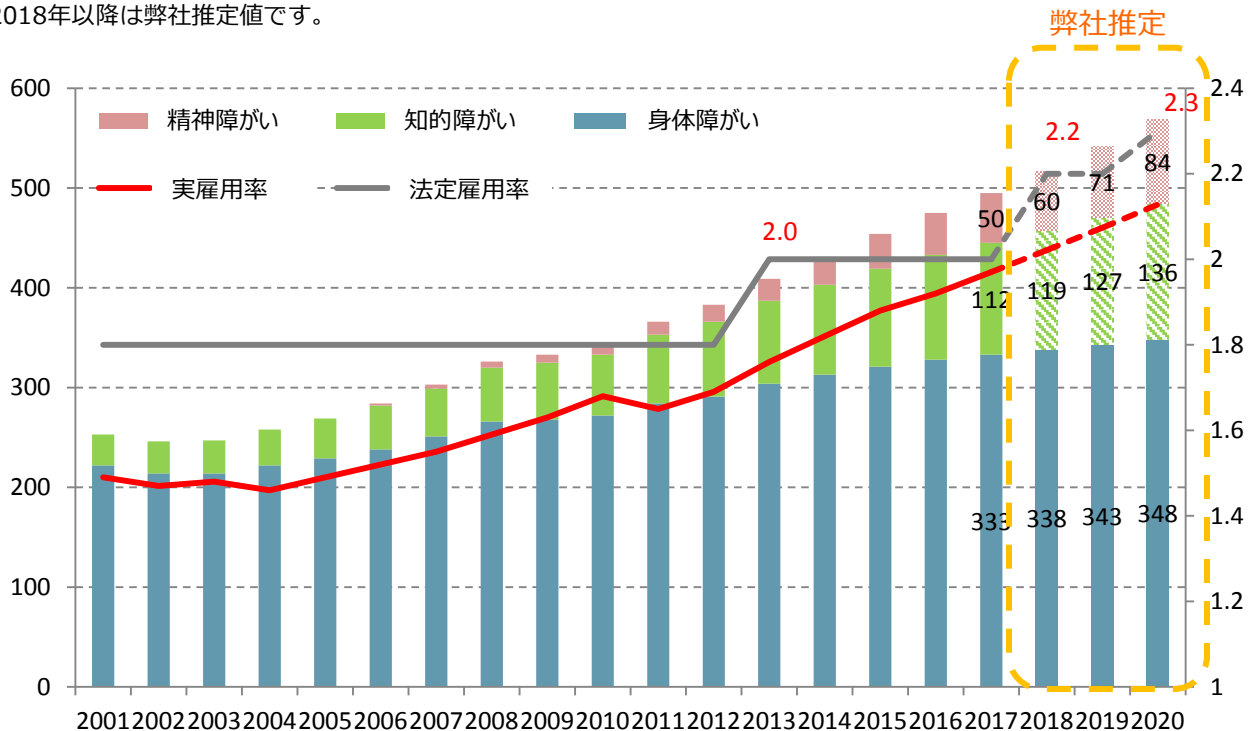
もともと障がい者雇用の義務化は身体障がい者を対象に始まったこともあり、現在も障がい者雇用の7割近くが身体障がい者で占められています。とはいえここ数年は新規求職者が減り続け「売り手市場」となっています。その代わりに、年々求職者が増えている知的・精神・発達障がい者の採用をいかに拡大していくかが大きなカギとなっていきます。

ただ主にハード面で一定環境を整えば通常の仕事ができる身体障がい者とは違い、知的・精神障がい者の場合は個人によって障がいの内容・程度の差があり、ケースによって意思疎通の難しさが伴うこともあります。したがって単に「障がいの種類」ではなく、「一人ひとりの適性・個性」を見極めながら職場環境を整え、仕事・作業内容を細分化するなどソフト面での工夫が必要となってきます。職種・職域に柔軟性を持たせ、いかに多様化させていくかが企業にとって重要だといえます。

## ■ 法定雇用率と実雇用率の推移

（厚生労働省「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」より弊社作成）

※2018年以降は弊社推定値です。



※単位：千ポイント



都市部の大企業の人材不足と地方の職場不足を相互解消するための試みや、中小企業の共同での雇用確保に向けた模索が始まっています。

### 解決例 1

## 特例子会社

島根県では大企業の特例子会社を誘致するための助成金を出し、施設・運営・生産販売サポートまで行うことで雇用を増やすことに成功しました。

### 解決例 2

## 農福（農業と福祉）連携

農業代行や特産物の生産販売の事業などに障がい者雇用を取り入れる計画を検討している企業や自治体もあります。

### 解決例 3

## 在宅ワーク

都市に集中している仕事を地方に分配するための最も効率的な方法です。さらに、「せっかくなら勤務したい」という地方の障がい者の方のために、在宅＋サテライトオフィスという形態も検討されています。

### 解決例 4

## 企業組合方式

これまで、似たような業種、似たような規模の会社が合同で特例子会社を設立し、資本ベースの規模に沿って発注するという組合方式が試行されてきましたがライバル同士が発注先を同じにすることの不具合や、制度の目的から外れた運営をする会社が出てくる可能性もあるなどなかなか成功例が出てきませんでした。国や自治体が運営にかかわって透明性を確保するような形態が望ましいかもしれません。ちなみに東京都は現在、国家戦略特区の特例を活用し、共同で障がい者を雇用できる中小企業の有限責任事業組合（LLP）の設立を目指しています。社会福祉法人などとの連携しながら新たな事業展開も期待できるとしています。



PERSOL

パーソル チャレンジ

この冊子の内容に関するお問い合わせ先

**メールお問い合わせはこちら：**

パーソルチャレンジ株式会社

パーソルチャレンジ お問い合わせ窓口

〒108-0014 東京都港区芝5-33-1 森永プラザビル本館18F・19F



[contact@persol.co.jp](mailto:contact@persol.co.jp)

**フォームお問い合わせはこちら：**

法人のお客様専用 お問い合わせフォーム



<https://krs.bz/persol-challenge/m/client>

#### 【著作権について】

本冊子の記載事項に関わる著作権及びその他一切の知的財産権は、パーソルチャレンジ(株)に帰属します。

私的かつ非商業目的で使用する場合、その他著作権法により認められる場合を除き、事前にパーソルチャレンジ(株)の書面による許可を受けずに、複製、公衆送信、改変、切除、お客様のウェブサイトへの転載等の行為は著作権法により禁止されています。