

障がい者雇用

雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新——厚労省集計

TOPICS

3

厚生労働省は一月一九日、平成二五年「障害者雇用状況の集計結果」をとりまとめた。

それによると、民間企業で働く障害者の割合は今年六月一日時点で、前年を〇・〇七ポイント上回る一・七六%、雇用障害者数は前年より二万六五八四人増の四〇万八九四七・五人と集計され、ともに過去最高を更新した。

今年四月から、民間企業の法定雇用率が一・八%から二・〇%に引き上げられ、対象企業も従業員五六人以上から五〇人以上に拡大している。法改正が障害者雇用を後押しする結果となった模様だ。

本集計は、障害者雇用促進法に基づき、毎年六月一日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、雇用義務のある事業主からの報告を取りまとめたもの。民間企業では八万五三一四社が対象となる。

精神障害者の雇用者数が大幅増

雇用障害者数は、前年より二万六五八四人増加の四〇万八九四七・五人となった。集計では、重度身体障害者と重度知的障害者は一人を二人相当で計算する。重度以外の身体障害者および知的障害者ならびに精神障害者の短時間労働者は、一人を〇・五人相当で計算するため端数が出る。

今回集計では、身体障害者は三〇万

三七九八・五人（対前年比四・四%増）、知的障害者は八万二九三〇・五人（同一一・〇%増）、精神障害者は二万二二一八・五人（同三三・八%増）といずれも前年より増加。なかでも精神障害者の伸びが顕著だった。その背景について、厚労省担当者は、「二〇〇六年四月から精神障害者を実雇用率にカウントできるようになり、企業側の理解も深まってきた。働きたいという精神障害者も増加傾向にあり、ハローワークの地道な取り組みもあり、数値が伸びているのではないかと説明する。

業種別にみると、製造業は一二万三〇一五・五人（前年一一万九一一八・五人）、情報通信業は一万九四三七人（同一万七八一五・五人）、運輸業、郵便業は二万六三七八・五人（同二万四四八八人）、卸売業、小売業は六万二〇一九・五人（同五万六七五三・五人）、医療、福祉は四万八七〇九・五人（同四万三四〇二・五人）など、いずれも前年より増加。一方、生活関連サービス業、娯楽業は一万一九七・五人（同一万八八〇人）となり、前年より減少した。

医療、福祉では法定雇用率を上回る

実雇用率は前年（二・六九%）を〇・

〇七ポイント上回る一・七六%となり、昨年に続き、過去最高を更新した。

従業員規模別にみると、今年から対象に加わった五〇―五六人未満は一・五六%となる。一方、従来から報告対象であったところで見ると、五六―一〇〇人未満は一・三九%（前年同率）、一〇〇―三〇〇人未満は一・五二%（同一・四四%）、三〇〇―五〇〇人未満は一・七一%（同一・六三%）、五〇〇―一〇〇〇人未満は一・七七%（同一・七〇%）、一〇〇〇人以上で一・九八%（同一・九〇%）となった。

業種別で見ると、もっとも高いのは「医療、福祉」（二・〇五%）で唯一、法定雇用率を上回った。そのほか、民間企業平均（一・七六%）を上回ったのは、「農林漁業」（二・八三%）、「製造業」（一・八六%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（一・九三%）、「運輸業、郵便業」（一・八二%）、「金融業、保険業」（一・八三%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（一・九八%）、「サービス業」（一・八〇%）の七業種となる。逆に、「不動産業、物品賃貸業」（一・四三%）、「教育、学習支援業」（一・四五%）、「情報通信業」（一・四八%）、は平均を下回った。

法定雇用率達成企業の割合は低下

一方、今回の法改正では対象企業を五六人以上から五〇人以上に拡大した。

この結果、法定雇用率達成企業の割合は前年（四六・八%）を四・一ポイント下回る四二・七%となった。

従業員規模別にみると、今回から対象に加わった五〇―五六人未満は三四・五%となった。一方、従来から対象となっていたところでは、五六―一〇〇人未満が四四・五%（前年四三・七%）、一〇〇―三〇〇人未満が四三・五%（同四八・五%）、三〇〇―五〇〇人未満が三九・七%（四六・八%）、五〇〇―一〇〇〇人未満が三七・六%（同四七・一%）、一〇〇〇人以上が四一・七%（同五七・五%）となり、五六―一〇〇人未満を除きすべての規模で前年より低下している。

未達成企業には直接指導も

今回集計は八万五三一四社が対象。そのうち、三万六四一三社が法定雇用率をクリア。残る四万八九〇一社が未達成企業にあたる。

未達成企業をみると、不足している人数は「〇・五人または一人」（六二・一%）、「一・五人または一人」（二二・五%）、「二・五人または三人」（二七・七%）、「三・五人または四人」（四・〇%）などとなる。

厚労省は、実雇用率の低い事業主に対しては、雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。不足数のとくに多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚労省本省による直接指導も実施している。（調査・解析部）