特集1
障がい者雇用促進

障がい者雇用の現状と取り組み

当所アンケート結果と栃木労働局の取り組み

障がい者の雇用を促進するための法律「障害者の雇用の促進等に関する法律」（略称「障害者雇用促進法」）が昨年改正され、平成30年4月1日から法定雇用率が変わるなど、企業と障がい者をめぐる環境が大きく変化しつつあります。今回は当所の障がい者雇用に関するアンケート調査内容と、栃木労働局の取り組みをご紹介します。

表1 障害者の法定雇用率の改定

民間企業の法定雇用率	現行2.0％ →	平成30年4月1日以降 2.2％
国、地方公共団体等法定雇用率	現行2.3％ →	平成30年4月1日以降 2.5％
都道府県等の教育委員会法定雇用率	現行2.2％ →	平成30年4月1日以降 2.4％

障害者雇用促進法が改正されました

平成28年に障害者雇用促進法が改正されました。改正のポイントはさまざまですが、事業主に大きく関わるのは、来年（平成30年）4月1日からの障がい者雇用の法定雇用率の引き上げでしょう（表1）。

民間企業の場合、これまで「従業員50人以上の企業が対象、法定雇用率2・0％」であったものが「従業員45・5人以上、2・2％」となりますので、対象となる企業は早めの対応が求められます。

さらに、次の2点についても定められています（短時間労働者は1人を0・5人としてカウント）。

❶対象となる事業主の範囲が、これまで従業員50人以上であったものが、45・5人以上に広がります。

該当する事業主には、次のような義務があります。

◎毎年6月1日時点の障がい者の雇用状況を、ハローワークに報告する

◎障がい者雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努める

❷平成33年4月までに、さらに0・1％引き上げになります。

具体的な時期については今後、労働政策審議会で議論されますが、平成30年4月から3年以内に民間の法定雇用率は2・3％となります。また、その際には対象となる事業主も従業員43・5人以上となります。

栃木労働局職業安定部職業対策課の地方障害者雇用担当官である高塩博行さんは「障がい者雇用は社会の流れです」と話します。

「最近では、企業の方々の意識も良い方向に変わってきました。同時に障がい者の方々の就職への意欲も高まりつつあります。近年は少子高齢化などによる労働力不足の問題も、徐々に深刻化しつつあります。そういう時代に労働意欲のある方が社会に出ることは、当然のことではないでしょうか。

政府の掲げている『働き方改革』においても、障がい者雇用は盛り込まれています。近年は『共生社会』というキーワードが唱えられていますが、健常者も障がい者もともに働き生活できる社会の実現は、日本だけでなく世界的にも重要なことだと考えています」

法律が改正されたことをきっかけに、企業は障がい者雇用に積極的に取り組むことが重要ではないでしょうか。

表2 アンケート調査対象

従業員規模別		
50～100人	174社	53.3％
101～200人	67社	20.5％
201～300人	36社	11.0％
301～400人	10社	3.1％
401～500人	8社	2.4％
501～600人	8社	2.4％
601～700人	3社	0.9％
701～800人	4社	1.2％
801～900人	2社	0.6％
901～1,000人	0社	0.0％
1,001～1,500人	4社	1.2％
1,501～2,000人	2社	0.6％
2,001人～	9社	2.8％
合計	327社	100.0％
資本金規模別		
0~1,000万円	70社	21.4％
1,000万円超~2,000万円	35社	10.7％
2,000万円超~3,000万円	26社	8.0％
3,000万円超~5,000万円	42社	12.8％
5,000万円超~1億円	59社	18.0％
1億円超~5億円	30社	9.2％
5億円超~	65社	19.9％
合計	327社	100.0％

従業員規模・資本金規模は、6月8日現在の当所への登録状況となっています。

障がい者雇用に取り組む企業が増加

当所では今年6月に障がい者雇用と高齢者雇用に関する会員アンケート調査を行いました。7月に報告書をまとめ、ホームページなどで公開しています。その中から障がい者に関する部分を抜粋してご紹介します。

1 調査の概要

【調査目的】
人口減少や、急速な少子高齢化に伴う労働力不足の中で、障がい者・高齢者雇用は企業経営において重要な課題となっています。厚生労働省より発表された「平成28年障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業における障がい者の実雇用率は過去最高を更新し1・92％となりました。企業の障がい者雇用への取り組みが活発化する中、平成30年には法定雇用率の算定基礎に精神障がい者の数が加わり、法定雇用率はさらに引き上げられる見込みとなっています。そこで、会員企業の障がい者・高齢者雇用の現状・課題・動向を調査し、当所の事業の立案・実施に繋げ、会員企業の障がい者・高齢者の雇用促進を図るために実施しました。

【調査期間】
平成29年6月13日～30日

【調査方法】
平成29年6月1日時点での調査とし、郵送により実施

【調査対象】（表2）
従業員50人以上の会員企業327社
※営利企業以外の団体も含まれていますが、便宜上すべて「企業」と表記しています。

【回収状況】
回答企業数201社（61・5％）
アンケート結果の割合（％）は、全体で100％となるよう調整しています。

2 障がい者雇用について

①障がい者の雇用状況（図1）
「雇用している」が69・2％、「過去にも現在も雇用していない」が22・9％となっています。

②雇用している障がい者の障がいの種別（図2）
「身体障がい者」が66・8％と最も高く、次いで「知的障がい者」が20・7％、「精神障がい者」が12・1％となっています。

③障がい者を雇用するきっかけ、理由
「企業として障がい者雇用の社会的責任があると考えたから」が20・3％、「法律で義務付けられているから」が18・3％、「従業員が採用後、事故や病気などで障がい者になった」が14・3％となっています。

④障がい者の業務内容（図3）
「事務（パソコン入力、書類作成など）」が30・6％、「清掃・洗濯（クリーニング、洗い場など）」が13・3％、「製造・技能職（工場勤務など）」が12・5％となっています。

⑤障がい者の雇用形態
「正社員」が46・6％、「パート・アルバイト」が32・1％、「契約社員」が13・5％となっています。

⑥障がい者のサポート体制
「通常勤務の従業員が対応」が62・3％、「特に行っていない」が27・2％となっています。

⑦障がい者の入社後の定着状況（図4）
「定着はうまくいっており、課題も特にない」が59・0％、「定着はうまくいっているが、課題を感じている」が36・0％であり、定着はうまくいっていると回答した企業は95・0％となっています。

図1 障がい者雇用について

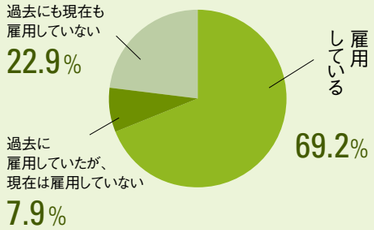


図2 雇用している障がい者の障がいの種別について

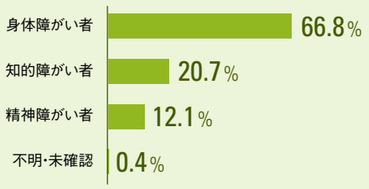
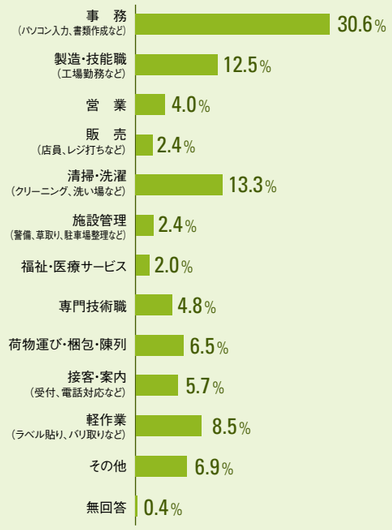


図3 障がい者の業務内容



⑧障がい者を雇用して「良かった」と感じる点（図5）

「事業所として社会的責任を果たせた」が27・1％、「戦力となって働いてもらえている」が21・3％、「障がいに対する理解が深まった」が20・7％となっています。

⑨障がい者を雇用して「難しい」と感じる点（図6）

「担当できる仕事が限定される」が37・8％、「他の従業員の負担が大きい」が16・2％となっています。

⑩障がい者を雇用していない理由

「業務内容が障がい者に適していない」が25・5％、「障がい者雇用に対応した設備が不十分」が17・9％、「障がい者をサポートする人員・体制が不十分」が14・5％となっています。

⑪今後の障がい者雇用への展望

「法定基準に合わせて雇用したい」が55・2％、「積極的に雇用したい」が16・9％、「雇用する予定はない」が12・9％となっています。

⑫障がい者雇用の拡大について、事業者側に必要と思われる事項

「障がい者の能力、適性に関する情報」が17・6％、「障がい者雇用に伴う環境整備・投資」が15・0％、「障がい者に対する知識、理解の浸透」が14・0％となっています。

⑬障がい者雇用の相談・連携先、支援を受けている機関

「公共職業安定所」が37・2％、「特別支援学校等」が15・1％、「障がい者就業支援を行う公的な機関」が14・8％となっています。

⑭宇都宮商工会議所に期待する取り組みや支援

「公的支援制度等の情報提供」が33・0％、「学校、障がい者就労支援機関等とのネットワーク構築支援」が24・0％、「セミナーの開催」が20・8％となっています。

こうしてみると、障がい者雇用に取り組む企業が多いことが分ります。現在取り組んでいない企業でも、「積極的に雇用したい」と「法定基準に合わせて雇用したい」を合せると72％にもなり、雇用に向けた企業の意欲は決して低くはないようです。

雇用の理由は「企業の社会的責任」（20・3％）や「法律で義務づけられている」（18・3％）などが目立ちます。雇用して良かった点でもやはり「事業所として社会的責任が果たせた」（27・1％）や「障がい者雇用率を達成できた」（17・7％）が大きいようですが、一方で「戦力となって働いてもらえている」とする回答も21・3％もあり、適材適所であれば障がい者であっても健常者同様に戦力になると認識している企業もあることが読み取れます。

雇用している障がい者の種別は身体障がい者が6割以上を占め、知的障がい者や精神障がい者はまだそれほど多くはありません。特に精神障がい者の雇用については、これから大きなテーマとなると思われます。

栃木県では雇用障がい者数は連続増加

障がい者は
◎身体障がい者
◎知的障がい者
◎精神障がい者
◎その他
に分けられます。その他というのは発達障がいや難治性疾患患者（症例数が少なく、原因不明で、治療方法が確立しておらず、生活面への長期にわたる支障がある疾患の患者）などです。

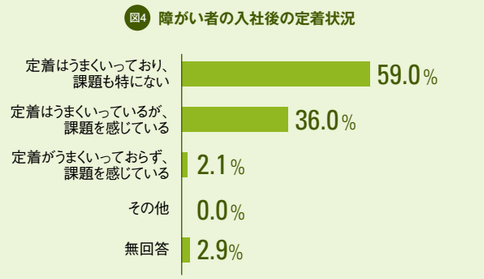


図4 障がい者の入社後の定着状況

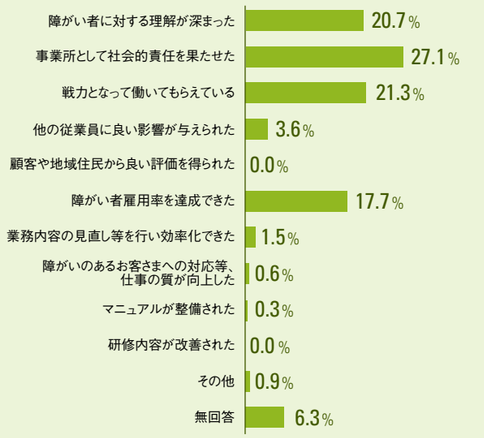


図5 障がい者を雇用して「良かった」と感じる点

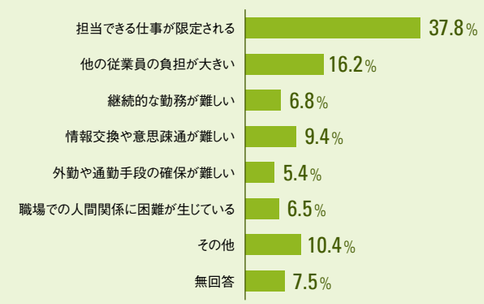


図6 障がい者を雇用して「難しい」と感じる点

法律で雇用が義務づけられているのは、身体障がい者と知的障がい者です。ただし来年4月以降は、精神障がい者が実雇用率算定の対象に含まれることになりました。分りやすく言えば「精神障がい者を雇用している企業は、同数の身体障がい者または知的障がい者を雇用しているものとしてカウントされる」ということです。

前述のアンケート結果からも分るように、身体障がい者の雇用はある程度進んでおり、企業側にも受け入れ態勢ができつつあるようです。一方で知的障がい者や精神障がい者、その他に含まれる発達障害などについては、一般の理解がそれほど進んでいないのが現状のようです。

栃木県内での障がい者雇用の現状は、どうなっているのでしょうか。

栃木労働局の高塩さんによれば、県内で民間企業に雇用されている障がい者の人数は、平成28年6月1日現在で3781人。前年と比較して6・2％、222人の増加です。

「雇用障がい者数は、12年連続で過去最高を更新しています。ですから栃木県内の企業における障がい者雇用は、着実に進展しています」

実雇用率は1・90％で全国35位（全国平均は1・92％）で、残念ながら少々低めです。しかし法定雇用率達成企業の割合は57・3％、全国21位ですから、雇用者数も雇用率も今後伸びていくことが期待できます。

「ハローワークでも、障がい者の職業紹介件数は順調に伸びています。平成28年度の就職件数は1610件で、10年前に比べると2倍以上です。今後も伸びることが期待できます」

その一方で、いくつかの懸念もあるといいます。

「現状では『法律で定められた人数だけ雇用すれば良い』と捉えている企業があります。できれば、法定雇用率以上に雇用していただけるとありがたいのですが、企業の受け入れ態勢などさまざまな要因がありますから、一朝一夕に解決するものではありません」

前出のアンケートでも、雇用理由について「法律で義務付けられているから」が18・3％と最も多い回答でした。また今後の雇用人数については、回答企業の半数以上が法律で定められた人数と答えています。法定雇用率という「義務」をクリアすれば良しとする考えを、見て取ることもできるようです。

「特に、知的障がい者や精神障がい者については、先入観で『ダメ』としてしまう企業があるように思われます。しかし実際に雇用している企業からは『雇用してよかった』という声もあります。まず、障がい者の実際に触れてみて欲しいと感じています」

当所アンケートの「障がい者の入社後の定着状況」でも、95％の企業が、雇用した障がい者が定着していると回答しています。また「障がい者を雇用して『良かった』と感じる点」でも「戦力となって働いてもらえている」との回答が約21％ありますから、今後雇用企業が増加するにつれて、企業の見方や感じ方も変わってくるのではないでしょうか。

障がい者を知ることが重要

栃木労働局では11月18日から「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」をスタートさせました。精神障がい者や発達障がい者についての基本的な知識や、一緒に働くために必要な配慮などを学んでもらう講座です。

「雇用促進・職場定着のためには、企業経営者だけでなく、実際に一緒に働くことになる従業員の方への啓蒙活動が不可欠です。障がい者についての正しい知識を持っていただき、実際に障がい者の方々と接していただくことが、共生社会の実現の根幹であると思っています。

また、身体障がい者への理解は進んでいるものの、知的障がい者や精神障がい者、発達障がい者については、まだまだ理解度が高くはないという現状があります。特に精神障がい者については根強いマイナスイメージもあり、理解がなかなか進みません。ですから精神・発達障がい者にフォーカスした講座を開催したのです」

短い期間でかぎられた回数の講座ですので、意欲はあっても参加できない人も多いと考えられます。その場合には出前講座を申し込めば、講師が職場に来てくれる制度も、近々スタートするとのことです。

また障がい者を3カ月試行雇用する「障害者トライアル雇用」という制度もあります。この期間に適性や能力を確認し、その後の正式雇用へとつなげることを目的とした制度ですが、企業にとっても障がい者との付き合い方を試行するチャンスとなります。

栃木労働局
職業安定部職業対策課
地方障害者雇用担当官
高塩　博行さん

これには助成金も用意されており、意欲ある企業が挑戦しやすい制度となっています。

その他にも「特定求職者雇用開発助成金」など、障がい者雇用を推進するための助成金制度がありますので、ぜひ問い合わせてみてください。

高塩さんは「実際の姿を知っていただければ、企業側も受け入れるためにどんな準備が必要かが分かり、雇用促進につながります。まずは、職場見学・職場実習の受け入れから取り組んでみてはいかがでしょうか。

今後、共生社会が成熟していく中で、地域社会や企業内で障がい者と向き合うことが、強く求められるようになるでしょう。障がい者雇用の問題を、法律上の義務とだけとらえるのではなく、その人その人の個性を引き出すチャンスと考え、努力していただけると、うれしいですね」と話しています。

※記事中、「障がい者」表記と「障害者」表記が混在しています。当所では基本的に前者で表記していますが、法律用語などで後者表記になっている場合には、そのまま使用しました。ご了承ください。

問合せ
栃木労働局
職業安定部職業対策課
☎028-610-3557
※具体的な障がい者雇用の相談は、地元ハローワークで対応しています。