

平成24年長野県高年齢者・障害者雇用実態調査結果(概要版)

1 調査の概要

(1) 調査目的

県内民営事業所に雇用される高年齢者・障害者について、その雇用の実態を把握し、今後の労働行政の基礎資料として施策に反映することを目的として実施する。

(2) 調査期日 平成24年11月1日

(3) 調査方法 アンケート調査(郵送)

(4) 調査対象 16産業

常用労働者30人以上を雇用する事業所3,000事業所

(5) 回答状況 回収事業所数:1,037事業所(回収率34.6%)

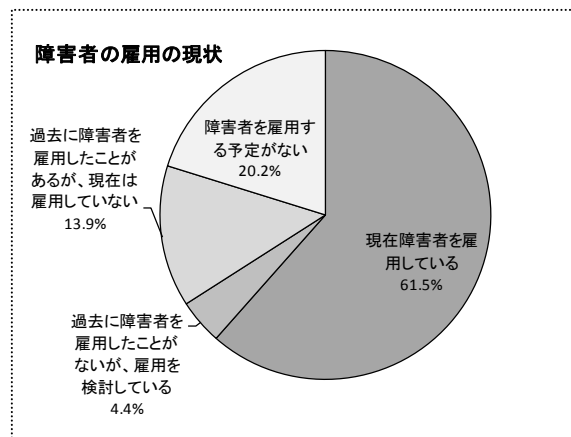
有効回答事業所数:1,024事業所(有効回答率34.1%)

2 調査結果の概要

【障害者雇用について】

(1) 障害者の雇用の現状

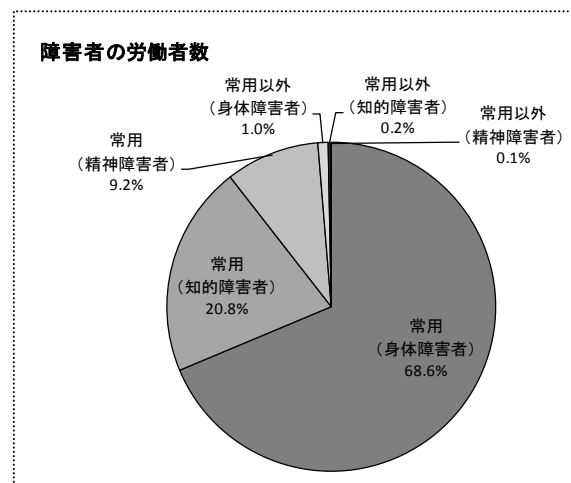
障害者の雇用の現状は、「現在障害者を雇用している」事業所が61.5%(570事業所)となっている。



(2) 障害者の労働者数

障害者の労働者数は、「常用雇用労働者」が98.6%(1,605人)、「常用以外の雇用労働者」が1.4%(22人)となっている。

常用雇用労働者の障害の種別は、「身体障害者」が68.6%(1,116人)、「知的障害者」が20.8%(339人)、「精神障害者」が9.2%(150人)となっている。

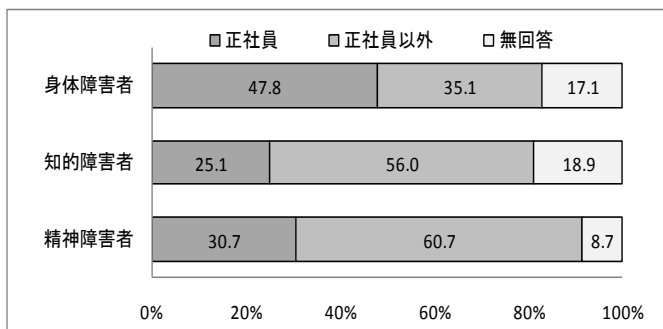


(3) 障害者の雇用状況

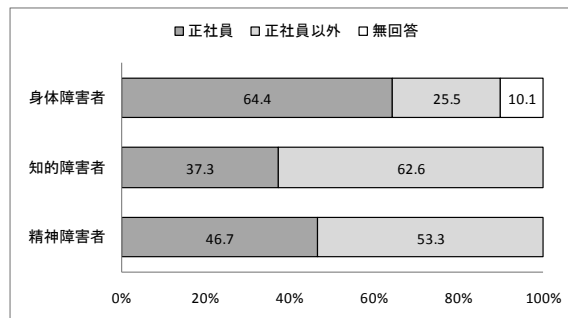
雇用形態別にみると、身体障害者は、「正社員」が 47.8% (533 人)、「正社員以外」が 35.1% (392 人)となっている。

知的障害者は、「正社員」が 25.1% (85 人)、「正社員以外」が 56.0% (190 人)となっている。

精神障害者は、「正社員」が 30.7% (46 人)、「正社員以外」が 60.7% (91 人)となっている。



<参考> 「平成 20 年度障害者雇用実態調査結果」
厚生労働省(従業員 5 人以上)



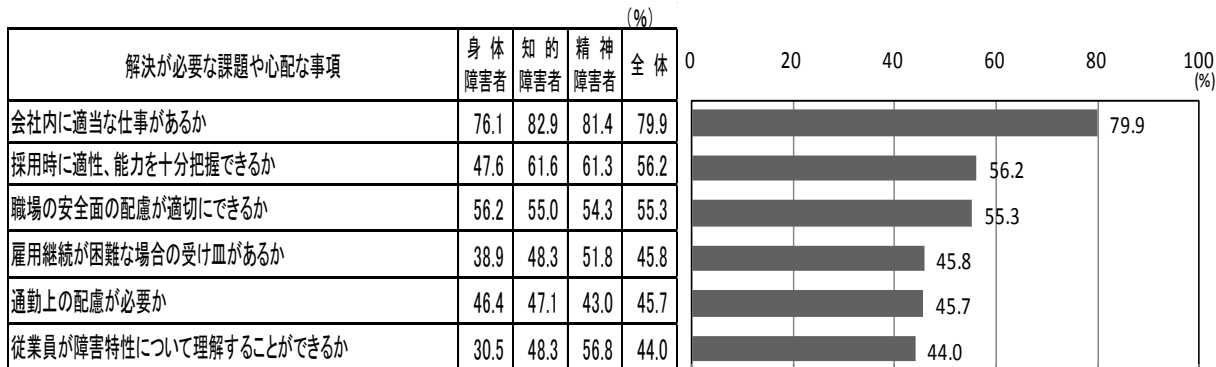
(4) 障害者雇用における課題等

障害者を雇用するに当たって、課題が「ある」事業所は 88.0% (832 事業所)となっている。

そのうち、どの障害者においても「会社内に適当な仕事があるか」が最も高く、身体障害者で 8 割弱、知的障害者と精神障害者では 8 割以上を占めた。

2 位には、身体障害者では「職場の安全面の配慮が適切にできるか」、知的障害者、精神障害者では「採用時に適性、能力を十分把握できるか」がそれぞれ入った。

解決が必要な課題や心配な事項(複数回答)<主な回答事項>



雇用するに当たっての課題	(%)		
	身体障害者	知的障害者	精神障害者
会社内に適当な仕事があるか	77.1	83.5	78.9
採用時に適性、能力を十分把握できるか	38.1	43.1	40.4
職場の安全面の配慮が適切にできるか	49.6	47.0	41.6
雇用継続が困難な場合の受け皿があるか	17.3	17.6	17.5
通勤上の配慮が必要か	21.8	16.2	13.1
従業員が障害特性について理解することができるか	27.3	40.0	43.3

<参考> 「平成 20 年度障害者雇用実態調査結果」
厚生労働省(従業員 5 人以上)

(5) 障害者雇用に関する関係機関に対する要望

障害者の雇用をすすめる上で関係機関に対する要望としては、「障害者の雇入れ又は雇用継続のための助成制度の充実」が、身体障害者 66.8% (575 件)、知的障害者 62.7% (485 件)、精神障害者 60.3% (423 件) で、ともに最も多くなっている。

次いで「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が続いている。

障害者雇用に関する関係機関に対する要望事項(複数回答:4つまで) <主な回答事項>

障害者雇用に関する関係機関に対する要望事項	身体障害者				知的障害者				精神障害者				全体			
障害者の雇入れ又は雇用継続のための助成制度の充実	66.8	62.7	60.3	63.5												
障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助	50.1	35.1	35.1	40.6												
具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置	29.4	31.1	33.4	31.2												
関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導	20.4	32.2	31.2	27.6												
職場内での業務支援者の派遣、業務支援者の配慮に対する助成	19.4	27.5	26.8	24.3												

関係機関に期待する取組み	身体障害者				知的障害者				精神障害者			
障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助	62.6	45.3	42.6									
具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置	43.0	45.5	45.8									
関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導	25.2	35.9	33.1									
職場内での業務支援者の派遣、業務支援者の配慮に対する助成	27.5	33.6	30.5									
障害者雇用に関する広報・啓発	45.4	41.9	41.6									

<参考> 「平成 20 年度障害者雇用実態調査結果」
厚生労働省(従業員 5 人以上)

【高年齢者の雇用について】

(1) 高年齢者の常用労働者数

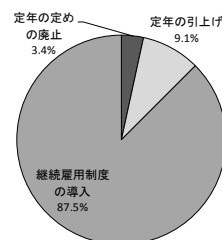
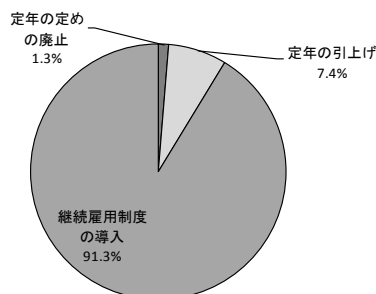
60 歳以上の高年齢者の割合をみると、普通勤務者(100%)のうち「60～64 歳」が 5.8%、パートタイム労働者(100%)では「60～64 歳」が 11.2%となっており、普通勤務者及びパートタイム労働者ともに年齢層が高くなるほど、労働者数の割合は低くなっている。

		普通勤務者			パートタイム労働者		
		60～64歳	65～69歳	70歳以上	60～64歳	65～69歳	70歳以上
		調査事業所計	5.8	1.3	0.4	11.2	5.1
規模別	30～49人	9.5	2.5	1.0	11.4	7.4	3.5
	50～99人	6.4	1.6	0.5	10.1	4.2	1.6
	100～299人	6.8	1.3	0.4	9.9	3.1	0.6
	300人以上	3.5	0.8	0.2	15.5	7.9	2.6

(2) 高年齢者雇用確保措置の状況

ア 内容

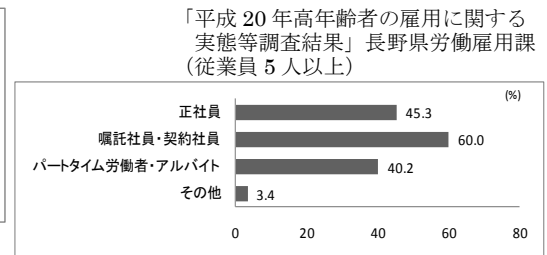
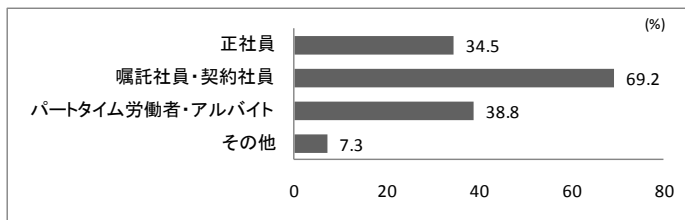
高年齢者雇用確保措置の内容を尋ねたところ、91.3%(890 事業所)が「継続雇用制度の導入」をすすめている。



「平成 20 年高年齢者の雇用に関する実態等調査結果」長野県労働雇用課(従業員 5 人以上)

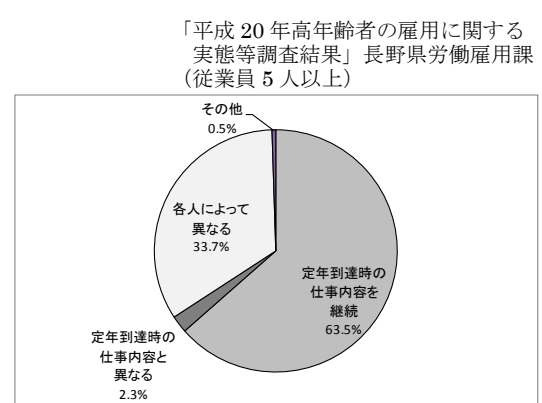
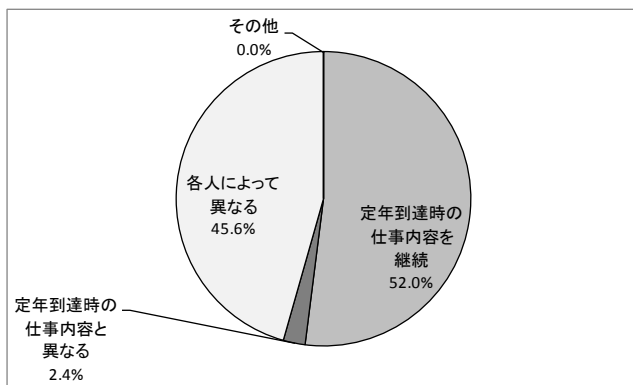
イ 雇用される高齢者の身分

「継続雇用制度の導入」と回答した事業所に対して、高齢者の身分について尋ねたところ、「嘱託社員・契約社員」が 69.2% (608 件) で最も多く、次いで「パートタイム労働者・アルバイト」が 38.8% (341 件)、「正社員」が 34.5% (303 件) となっている。



ウ 雇用される高齢者の仕事内容

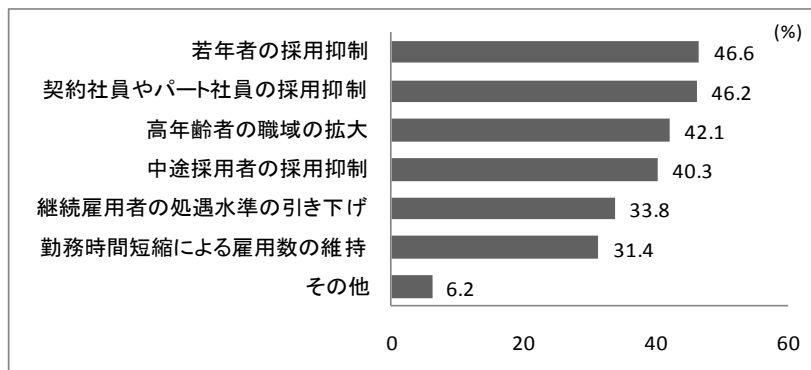
「継続雇用制度の導入」と回答した事業所に対して、高齢者の仕事内容について尋ねたところ、「定年到達時の仕事内容を継続」が 52.0% (457 件) と最も高く、次いで「各人によって異なる」が 45.6% (401 件) となっている。



エ 継続雇用制度の基準廃止に伴う対応策

継続雇用制度導入済みの事業所のうち、「基準廃止の影響がある」と回答した事業所に対して、基準廃止に伴う対応策について尋ねたところ、「若年者の採用抑制」が 46.6% (135 件) で最も高く、次いで「契約社員やパート社員の採用抑制」が 46.2% (134 件)、「高齢者の職域の拡大」が 42.1% (122 件) となっている。

継続雇用制度の基準廃止に伴う対応策 (複数回答)



<参考> 平成 25 年 4 月 1 日から、「高齢者雇用安定法」の一部が改正され、事業主が雇用する高齢者に対し、労使協定で健康面などの基準を設け、雇用を限定できる仕組みが廃止された。(希望者全員を継続雇用の対象とすることが必要となった。)