

## Ⅲ 調査のまとめ

---

---

### 1 障害者雇用について

(1)本調査結果において、従業員数に応じて一定の割合の障害者の雇用を義務付けられている法定雇用率適用事業所に該当する事業所は66.2%、該当しない事業所は33.8%であった。

現在、障害者を雇用している事業所は約6割を占め、雇用されている障害者のほとんどが常用雇用労働者として勤務している。また常用雇用労働者のうち、ほぼ7割が身体障害者であり、知的障害者は2割、精神障害者は1割未満となっている。

(2)等級別にみた身体障害者の雇用状況は、「3・4級」が37.5%、次いで「1・2級」が34.9%を占めた。程度別にみた知的障害者の雇用状況は、「重度以外」が50.1%、「重度」が33.9%を占めた。等級・疾病別にみた精神障害者の雇用状況は、「2級」が28.0%、次いで「1級」が13.3%、また「そううつ病」が10.0%を占めた。

雇用形態別でみると、身体障害者では「正社員」がほぼ半数を占めたのに対し、知的障害者や精神障害者ではいずれも「正社員以外」が半数以上となり、「正社員」の割合は知的障害者で3割弱、精神障害者で3割にとどまった。賃金の支払形態別でも、身体障害者は「月給」が半数を超えたが、知的障害者、精神障害者ではいずれも「時間給」がほぼ6割を占めた。

(3)障害者の雇用のきっかけとして最も多かったのは、身体障害者では「業務に適した人材であったため」(5割弱)、知的障害者、精神障害者では「ハローワークからの紹介」(ともに約4割)であった。「法定雇用率達成のため」は身体障害者、知的障害者で2位、「社会的責任を果たすため」は精神障害者で2位、知的障害者で3位であった。また、知的障害者ではハローワーク以外からの紹介として「学校」が3割を超えており、比較的高い割合を占めた。

(4)障害者雇用における配慮については、8割以上の事業所が「ある」と回答した。配慮事項の中では、どの障害者においても「業務内容」が7割以上と最も高く、次いで「業務量の調整」が4割以上と続いた。3位には、身体障害者では「作業環境(机、設備、機器等)の整備」、知的障害者では「支援者の配置」、精神障害者では「短時間勤務や時差出勤などの勤務時間」がそれぞれ入った。また、知的障害者、精神障害者では、「支援者の配置」「外部の支援機関との連携」が、身体障害者に比べ高い割合を占めた。

(5)障害者雇用における課題等については、ほぼ9割の事業所が「ある」と回答した。解決が必要な課題や心配な事項としては、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。また、精神障害者では「従業員が障害特性について理解することができるか」が6割弱と、他に比べ高い割合を占めている。

(6)障害者雇用に関する関係機関との連携について、募集・採用活動においては、どの障害者も「ハローワーク」との連携が最も高くなっている。また、知的障害者では「学校・各種学校・特別支援学校」

が3割を超え、他に比べ高い割合となっている。雇用継続、職場定着において最も高かったのは、身体障害者は「ハローワーク」(5割超)、知的障害者は「各圏域にある障害者就業・生活支援センター」(5割超)、精神障害者は「各圏域にある障害者就業・生活支援センター」(5割弱)であった。「長野障害者職業センター」はどの障害者も3割超となっており、精神障害者は「医療機関・施設」が2割超と他に比べ突出している。また、採用後に障害者となった従業員の職場復帰における関係機関との連携については、身体障害者では「各圏域にある障害者就業・生活支援センター」が5割弱、精神障害者では「医療機関・施設」が6割強で、それぞれ最も高い割合となった。

(7)障害者雇用に関する関係機関への要望については、どの障害者においても「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6割以上と最も高く、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。身体障害者と精神障害者では「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置」、知的障害者では「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」がそれぞれ3位に入っている。

(8)障害者雇用に関する助成制度等については6割超の事業所が知っており、知っている助成制度、支援事業は「試行雇用奨励金(トライアル雇用奨励金)」がほぼ6割で最も高く、次いで「特定求職者雇用開発助成金」が僅差で続いた。

(9)採用後に障害者となった従業員がいる事業所は3割弱であった。障害者になった理由として、身体障害者では4割以上が何らかの「病気」を挙げたほか、「業務外の事故等(交通事故を除く)」が3割以上を占めた。精神障害者では「業務外の事故等(交通事故を除く)」が5割以上を占めたほか、「仕事上の悩み」や「不明」といった回答もある程度見受けられた。障害者になったことによる業務の変更等については、身体障害者では「業務の変更なし」が5割超と最も高く、次いで「業務の変更を行った」が4割弱となった。精神障害者では「業務の変更を行った」が7割超で最も高く、次いで「勤務時間を変更した」「勤務場所を変更した」が2割弱となった。

## 2 高年齢者の雇用について

(1)高年齢者雇用確保措置の導入状況については、ほぼ全ての事業所が導入済みである。その内容については、「継続雇用制度の導入」が約9割を占める。継続雇用制度を導入した事業所において、制度の対象となる高年齢者の身分は「嘱託社員・契約社員」がほぼ7割で最も高く、高年齢者の仕事内容については「定年到達時の仕事内容を継続」が5割以上となっている。また、年収については「各人により異なる」が4割弱、「定年到達時の年収の3分の2程度」が約3割を占めている。

(2)継続雇用制度の適用対象者の範囲については、6割強の事業所が「基準を定めている」としており、その具体的な内容のうち「働く意思・意欲があること」が9割以上で最も高くなっている。次いで「健康上支障がないこと」「業務成績、勤務態度等」が8割以上となっている。また、基準廃止の影響について「ある」と回答した企業は6割弱を占めた。基準廃止に伴う対応策としては「若年者の採用抑制」「契約社員やパート社員の採用抑制」「高年齢者の職域の拡大」が高い割合を占めた。