

～2018年の改正障害者雇用促進法の施行に向けた企業動向～

法定雇用率の引き上げの可能性に関する調査 Report

調査の背景

厚生労働省より直近に発表された「平成27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1.88%となり、過去最高を更新しました。このように企業の障がい者雇用への取り組みが活発化する中、2018年には改正障害者雇用促進法が施行され、法定雇用率はさらに引き上げられる見込みです。そこで、法定雇用率の引き上げの可能性を各企業がどのように捉え、障がい者雇用に取り組んでいるのかを調査するため、企業へのアンケートを実施しました。

調査結果

サマリー

- [1] 企業規模が大きいほど、2018年の法定雇用率引き上げを見据え、自社の雇用率目標を現行の2.0%よりも高く設定している傾向が見られる
- [2] 企業規模が大きいほど、発達障がい者の採用を積極的に行なっている傾向が見られる
- [3] 法定雇用率の引き上げを見据え、多くの企業が既に何らかの取り組みを始めており、特に直近1年以内に精神障がい者を採用している企業では、障がい者の雇用管理や定着に力を入れている

企業アンケートからの考察

<サマリー[1]に関連する TOPICS>

- 従業員数1,000人以上の企業では、法定雇用率の引き上げを見据え、目標値を2.0%(現行)以上に定めている企業が多い
- 従業員数1,000人未満の企業では、目標値を2.0%(現行)に据え置いている企業が多い
- 上記の傾向は、法定雇用率の達成の有無に関わらず見られる

2018年以降の法定雇用率に関する具体的な数値はまだ公表されていないものの、企業規模が大きいほど、現行の2.0%よりも高い雇用率を目標として定めている傾向が見られました。具体的には、従業員数1,000人以上の企業では、雇用率の目標を2.3%にしているという回答が多く、一方で従業員数1,000人未満の企業では2.0%(現行)という回答が多くなりました。

なお、この傾向は現行の法定雇用率の達成有無に関わらず見られることから、企業規模の大きい企業ほど、既に2018年の法定雇用率の引き上げの可能性を見据え、積極的に障がい者採用に取り組んでいるものと思われます。

<サマリー[2]に関連する TOPICS>

- 従業員数1,000人以上の企業では、直近1年以内に採用した精神障がい者のうち、発達障がいの割合が最も多い
- 従業員数1,000人未満の企業では、直近1年以内に採用した精神障がい者のうち、気分障がい・不安障がいの割合が最も多い
- 上記の傾向は、法定雇用率の達成の有無に関わらず見られる

アンケートに回答いただいた企業のうち、40%が直近1年以内に精神障がい者(精神保健福祉手帳所有者)を採用しています。その内訳を企業規模別に比較したところ、従業員数1,000人以上の企業では発達障がい者の割合が最も多く、従業員数1,000人未満の企業では気分障がい・不安障がいの割合が最も多くなりました。

なお、この傾向は現行の法定雇用率の達成有無に関わらず見られることから、企業規模が大きいほど、発達障がい者の採用を積極的にこなっていることが伺えます。

このような企業規模による採用対象層の違いは、以下の2つの理由によるものと考えられます。

- 1) 従業員数の多い企業では、既に気分障がい・不安障がいのある方の雇用に取り組んでおり、中には、その雇用に課題を感じる企業や、それだけでは目標とする雇用率の達成が難しいと感じる企業も出てきている。
そのため、次のステップとして、発達障がい者の採用に取り組んでいる。
- 2) 発達障がい者の採用においては、気分障がい・不安障がいの方よりも、個々の障がい特性に合わせた業務設計が必要になるケースが多い。そのため、従業員数の多い企業のほうが、業務の切り出しがしやすい分、発達障がい者を雇用しやすい環境がある。

<サマリー[3]に関連する TOPICS>

- 法定雇用率の引き上げを見据え、89%の企業が新たな取り組みを検討しており、
特に直近1年以内に精神障がい者を採用している企業では、「社外の障がい者支援機関との連携」を挙げる割合が多い
- 法定雇用率の引き上げを見据え、74%の企業が新たな取り組みを実際に始めており、
特に直近1年以内に精神障がい者を採用している企業では、「社外の障がい者支援機関との連携」を挙げる割合が多い
- 直近1年以内に精神障がい者を採用している企業では、精神障がい者を採用しなかった企業よりも、
入社後の障がい者へのフォローや、障がい者雇用に関する社員への啓蒙に取り組んでいる

2018年の法定雇用率の引き上げを見据え、「新たに取り組んでいること」について確認したところ、「特に新たな取り組みを検討していない」は11%に留まり、89%の企業は何らかの取り組みを検討していることが分かりました。検討していることとして、全体では「採用対象層の見直し」という回答が最も多くなりましたが、直近1年以内に精神障がい者を採用した企業について見ると、「障がいに関する情報の収集」「採用手法の見直し」「社外の障がい者支援機関との連携」が同率で最も多くなっています。中でも、「社外の障がい者支援機関との連携」という項目では、精神障がい者を採用していない企業との間で大きな差が見られました。

また、法定雇用率の引き上げを見据え、「実際に取り組み始めていること」について確認したところ、「特に取り組んでいることはない」という回答は26%であり、74%の企業は何らかの取り組みを既に始めていることが分かりました。なお、実際に取り組み始めていることとして、全体では「障がいに関する情報の収集」という回答が最も多くなりましたが、直近1年以内に精神障がい者を採用した企業について見ると、「社外の障がい者支援機関との連携」が最も多くなりました。

さらに、本アンケートでは、現行の法定雇用率2.0%を達成している企業に対し、雇用率を達成するうえで工夫してきた点について確認しました。全体としては「採用した障がい者の職場配置や勤務条件の調整」「選考時の障がいや能力・適性の把握」「採用計画および求人情報の作成」などの回答が上位であり、採用時における工夫が多く見受けられます。一方、直近1年以内に精神障がい者を採用した企業では、さらに「採用した障がい者への職務遂行上のフォロー」「職場との人間関係や健康管理面でのフォロー」「障がい者雇用に関する社員への啓蒙」などの回答も多くなっており、採用時の工夫に加え、雇用管理や定着にも工夫をしていることが分かりました。

以上から、規模の大きい企業ほど、法定雇用率の引き上げを見据え、自社の雇用率の目標を高く設定しており、発達障がい者など新たな層の採用にも取り組み始めているものと推察されます。また、全体としても、多くの企業が法定雇用率の引き上げを見据え、様々な取り組みを始めているようです。こうした企業の中には、これから精神障がい者の採用に取り組むケースもあるかと思いますが、先行している企業の事例からも、社内だけでなく、社外の支援機関と連携したフォロー体制を構築していくことが重要であると思われる。

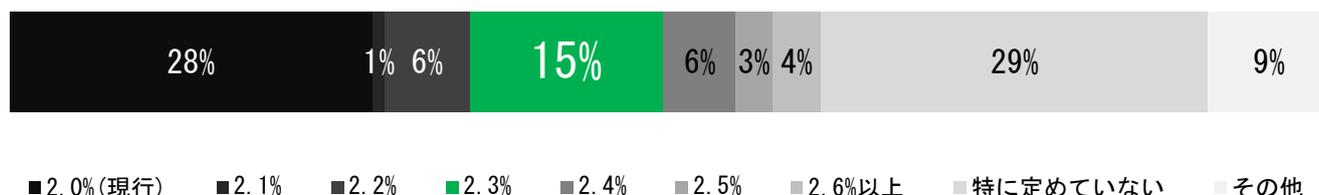
企業アンケート

■調査概要

調査対象:障がい者採用担当者 有効回答数:109名 調査期間:2015/11/27~12/4 調査方法:インターネット調査

1. 2018年の法定雇用率の引き上げを見据え、自社の雇用率の目標を2.3%と定めている企業が15%

2018年の法定雇用率の引き上げを見据え、自社の雇用率の目標をどのように定めていますか？



<その他より抜粋>※()内は従業員数・業種

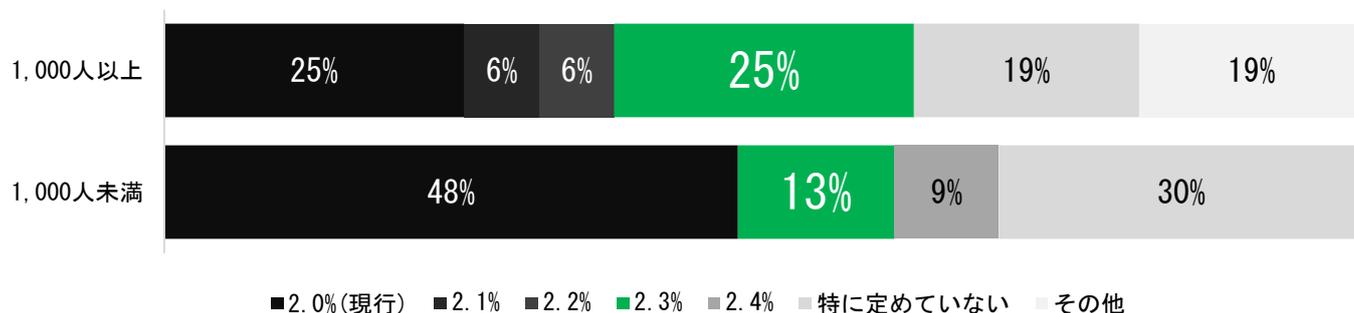
- 2.0%を越えて、社況と情勢を鑑みた水準(500~1,000人未満・機械/電気/精密機器)
- 何%になろうが法定雇用率を満たす(5,000~10,000人未満・教育機関)
- 除外率が適用になるので若干低い雇用率で考えている(1,000~3,000人未満・教育機関)
- 明確に定まっていないが、現行の雇用率維持が基本スタンス(5,000~10,000人未満・食品/飲料)
- グループ内の特例子会社との相談により目標値設定(1,000~3,000人未満・メディア/広告/出版)

従業員数1,000人以上の企業では、現行の法定雇用率の達成有無に関わらず、「2.3%」という回答が多い

<現行の法定雇用率2.0%を達成している企業のみ抽出>

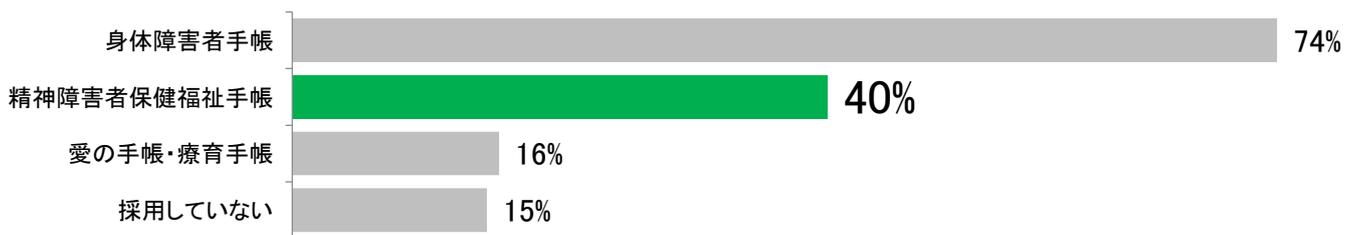


<現行の法定雇用率2.0%を達成していない企業のみ抽出>



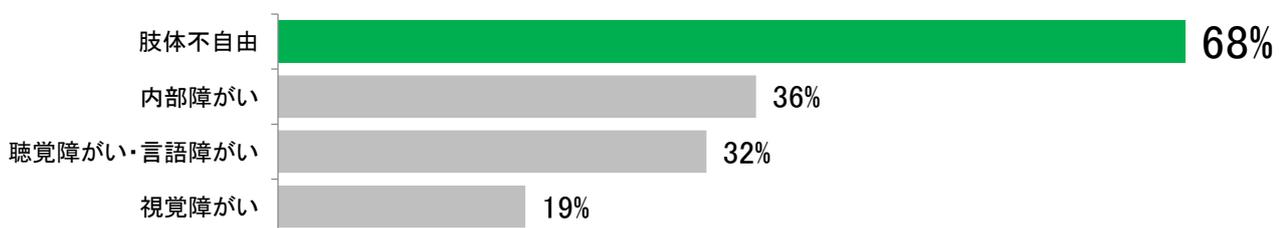
2. 40%の企業が直近1年以内に精神障がい者を採用している

直近1年以内に採用された障がい者の、障がい者手帳の種類について教えてください



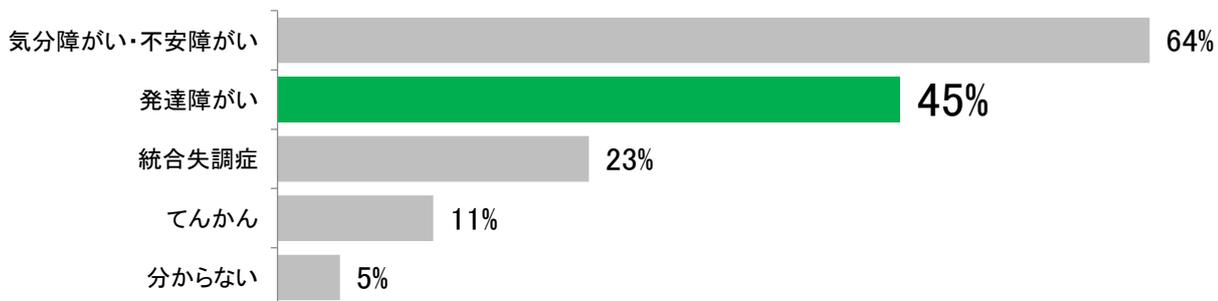
3. 直近1年以内に採用した身体障がい者の障がい内容では、「肢体不自由」が最も多い

直近1年以内に身体障がい者(身体障害者手帳所有者)を採用された方は、障がいの内容を教えてください



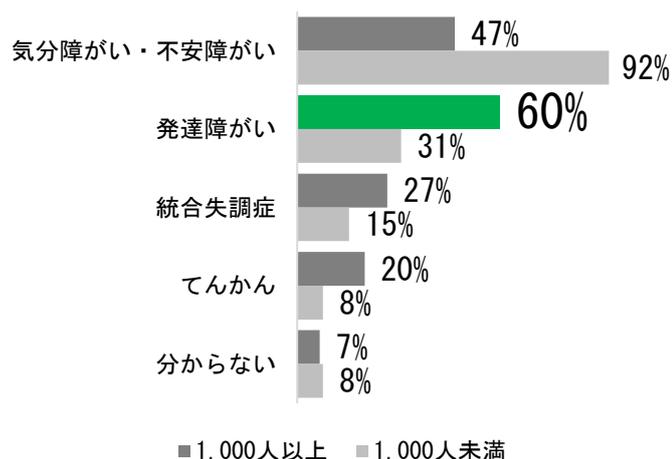
4. 直近1年以内に精神障がい者を採用した企業のうち、45%が「発達障がい者」を採用している

直近1年以内に精神障がい者(精神障害者保健福祉手帳所有者)を採用された方は、障がいの内容を教えてください

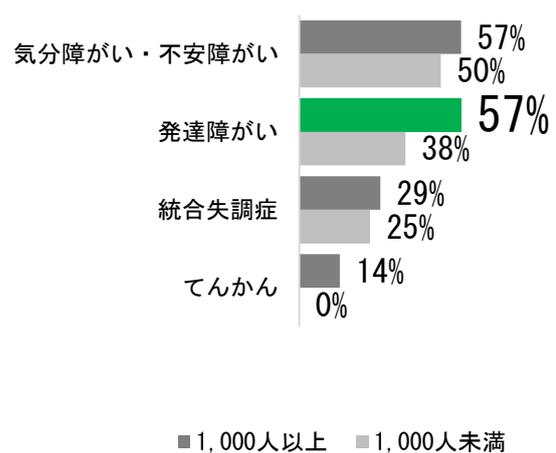


従業員数1,000人以上の企業では、現行の法定雇用率の達成有無に関わらず、「発達障がい」という回答が多い

<現行の法定雇用率2.0%を達成している企業のみ抽出>

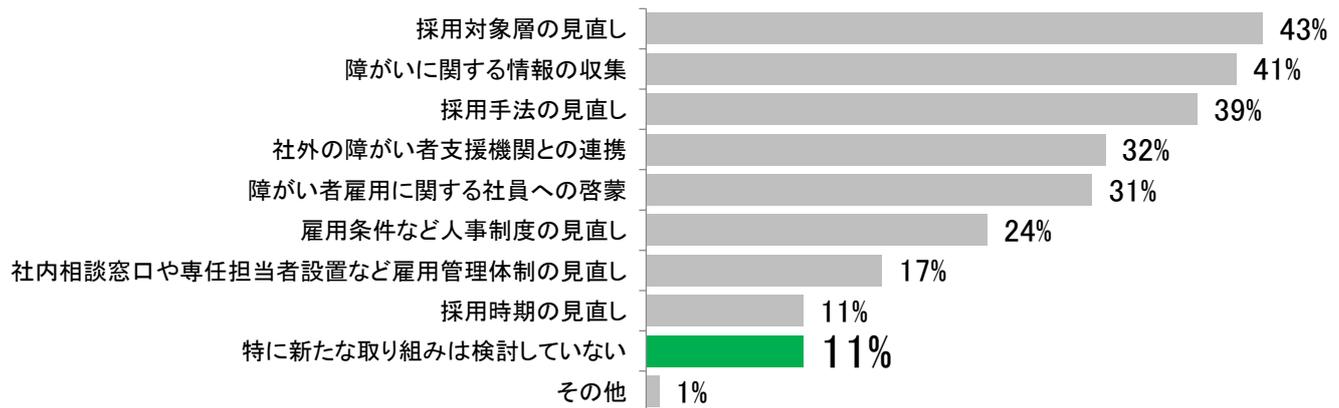


<現行の法定雇用率2.0%を達成していない企業のみ抽出>



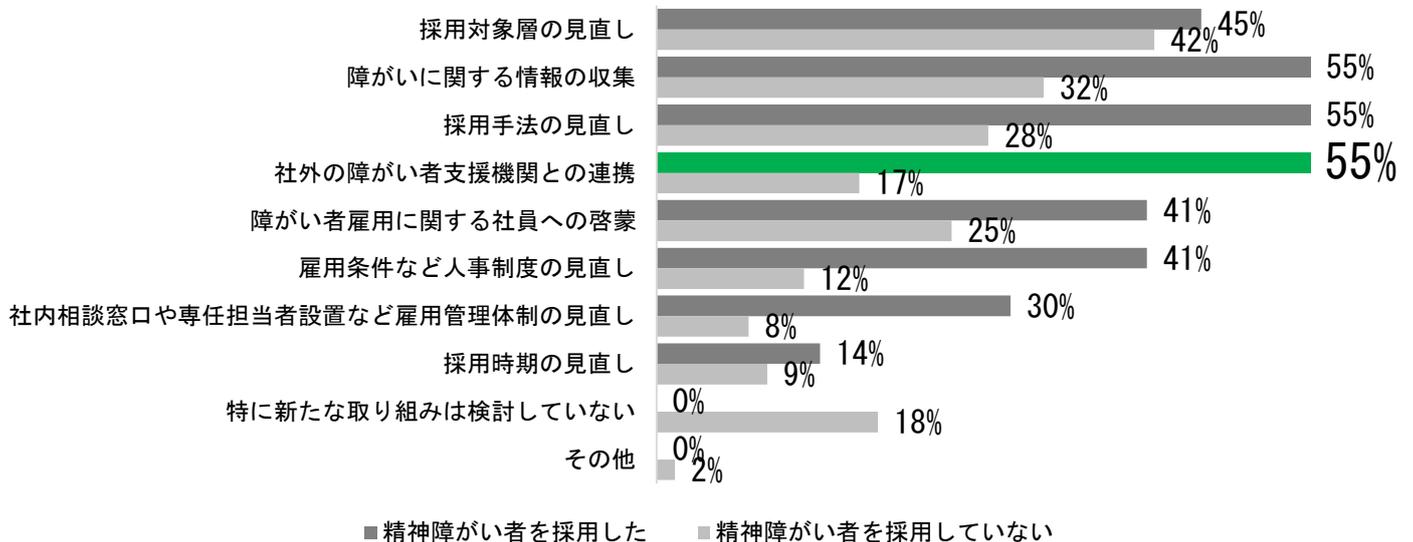
5. 法定雇用率の引き上げを見据え、89%の企業が新たな取り組みを検討している

法定雇用率の引き上げを見据え、「新たに取り組みを検討していること」を教えてください



精神障がい者を採用している企業では、精神障がい者を採用していない企業よりも「社外の支援機関との連携」を特に重視している

<直近1年以内に精神障がい者を「採用した企業」と「採用していない」企業との比較>



6. 特に新たな取り組みを検討していない企業では、「早急に対応する必要性を感じていない」という回答が多い

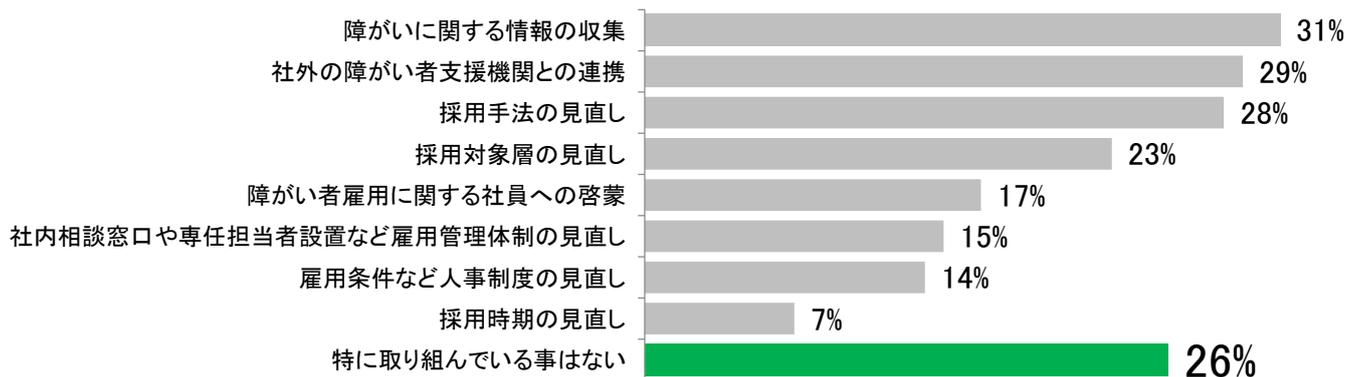
「特に新たな取り組みは検討していない」を選択された方は、その理由を教えてください

<その他より抜粋>※()内は従業員数・業種

- 現在法定雇用率を達成しているため、実際の法定雇用率の改正後に対応策を検討する(100~200人未満・IT/通信)
- 現在法定雇用率を満たしており、他業務で忙しいため、特に新たな取り組みを検討はしていない(500~1,000人未満・金融)
- 雇用率がどのくらいの水準になるのか分からないので対策の検討が困難(1,000~3,000人未満・金融)
- 早急に対応する必要性を感じていない(200~300人未満・IT/通信)
- まだ先のことと考えているため(300~500人未満・商社)
- 対応の必要性は感じているが人事のリソース不足で対応が後手に回っているため(1,000~3,000人未満・自動車/その他輸送機器)
- まずは現在勤務している方々のフォローに力を入れる。また、今後、社員数の変動が予定されており、雇用率としては数字がUPの方向になるので、採用に対しての取り組みは現在検討していない(200~300人未満・メディア/広告/出版)
- 中期的に毎年、最低1名の採用を行っていく予定なので(1,000~3,000人未満・その他)
- 選考の段階では障がいの有無は関係なく、採用に至った時点で受け入れ体制を構築するため(50人未満・IT/通信)

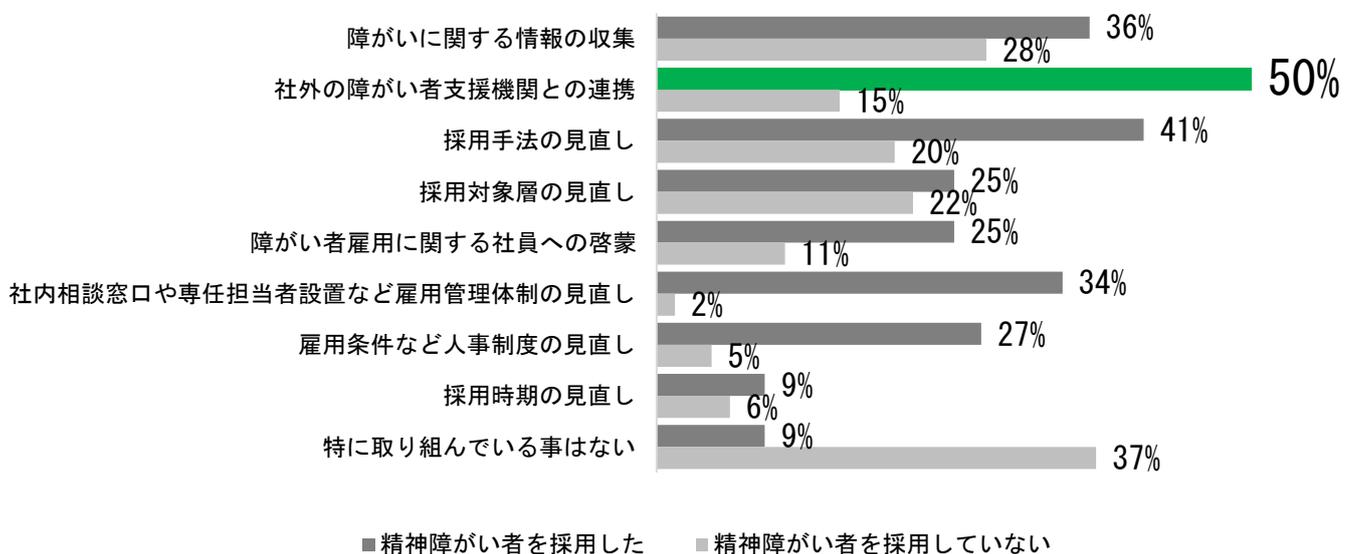
7. 法定雇用率の引き上げを見据え、74%の企業が新たな取り組みを実際に始めている

法定雇用率の引き上げを見据え、「実際に取り組み始めていること」があれば教えてください



精神障がい者を採用している企業では、精神障がい者を採用していない企業よりも「社外の支援機関との連携」を特に重視している

<直近1年以内に精神障がい者を「採用した企業」と「採用していない」企業との比較>



8. 「情報収集」だけでなく、実際に「採用手法や採用方法の見直し」まで取り組み始めている企業も多い

「実際に取り組み始めていること」について、具体的に教えてください

<フリーワードより抜粋>※()内は従業員数・業種

障がいに関する情報の収集

- 精神障がい者雇用に関する情報収集(50~100人未満・サービス)
- 障がい者雇用の民間企業からの情報収集(500~1,000人未満・建設/不動産/住宅)
- 他社情報収集(1,000~3,000人未満・化粧品/化学製品)
- 関連する外部セミナー等への参加(100~200人未満・機械/電気/精密機器)

社外の障がい者支援機関との連携

- ハローワークや就労移行支援施設などとの関係構築に着手している(50~100人未満・サービス)
- 県内の就労支援施設、国立リハビリテーションセンターと連携をとり、雇用を推進している(1,000~3,000人未満・流通/小売/外食)
- 従来のハローワーク、募集サイトに加え、支援機関、支援学校との繋がりを強化している(200~300人未満・サービス)
- 現状雇用している障がい者に関する、障害者職業センターなどからの支援のアドバイス(200~300人未満・機械/電気/精密機器)

採用手法の見直し

- 専門のチームを立ち上げ、より良い人材確保のために採用を前倒しで行なっている(300～500 人未満・流通/小売/外食)
- これまで特例子会社頼みだった障がい者雇用を、本体人事部でも担当者を設置し、グループ全体として障がい者雇用の方針を検討(5,000～10,000 人未満・機械/電気/精密機器)
- 中途採用は契約社員だけであったが、正社員の中途採用も始めた(500～1,000 人未満・IT/通信)
- 学生インターンの受け入れ(500～1,000 人未満・IT/通信)
- 特別支援学校からのインターンの受け入れ(300～500 人未満・電力/ガス/石油)
- 障がい者限定の募集職種拡充(300～500 人未満・サービス)
- 採用部門の職種拡大の検討、およびマッチングの強化(5,000～10,000 人未満・IT/通信)
- 障がい者主体の部署の拡充(500～1,000 人未満・金融)
- 知的・精神障がい者が集まって仕事ができるワーキングスペース設置(5,000～10,000 人未満・アパレル/繊維)
- 業務内容を障がい者枠で固定せず、他の社員と同じ環境で同じ仕事をできるように進めている(1,000～3,000 人未満・医療/福祉)
- 適正テストGATB導入検討、選考中の方の障がい以外の調査(50 人未満・サービス)
- 遠方の拠点での面接には障がい者採用担当が立ち会わず、事前フォローでの対応に変更など(1,000～3,000 人未満・サービス)
- 各事業所において採用計画を立案・実行している(1,000～3,000 人未満・サービス)
- 人材紹介会社の増加(1,000～3,000 人未満・金融)

採用対象層の見直し

- 精神障がい者の新規採用(1,000～3,000 人未満・商社)
- 身体のみでの雇用から知的・発達障がい者の雇用に拡大し、職域を広げる活動を行っている(300～500 人未満・化粧品/化学製品)
- 透析や免疫不全など幅広い内部障がい者の採用(300～500 人未満・電力/ガス/石油)
- 以前は人事内の書類選考で不合格としていた障がいも、様々な部門に受入れを打診している(1,000～3,000 人未満・IT/通信)
- 現在は障がい者の新卒採用を行っていないので、新卒採用を取り入れる(500～1,000 人未満・建設/不動産/住宅)
- 新卒採用に向けて、大学/企業/支援機関との連携強化(1,000～3,000 人未満・化粧品/化学製品)
- 障がい者アスリートの採用(500～1,000 人未満・IT/通信)

障がい者雇用に関する社員への啓蒙

- 支店ごとの所長会議に出席し、障がい者雇用のお願いなどの話をしている(5,000～10,000 人未満・サービス)
- 障がい者雇用に関する勉強会(1,000～3,000 人未満・鉄鋼/金属)
- 障がい者雇用セミナーへ配属部署担当者の参加を促している(1,000～3,000 人未満・流通/小売/外食)
- 手話教室(100～200 人未満・コンサル/シンクタンク)
- 社内報での広報・紹介・支援呼びかけ、社内意識の調査・アンケート(500～1,000 人未満・機械/電気/精密機器)

社内相談窓口や専任担当者設置など雇用管理体制の見直し

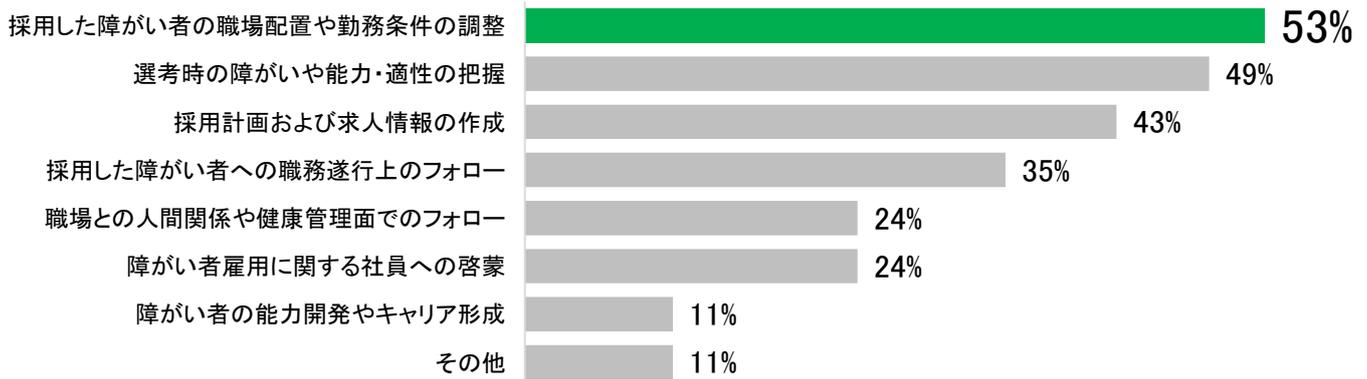
- 主要事業所での障がい者職業生活相談員の配置(300～500 人未満・電力/ガス/石油)
- 業者に委託しての定期的なカウンセリングの実施(100～200 人未満・サービス)
- ジョブコーチの採用(5,000～10,000 人未満・アパレル/繊維)

雇用条件など人事制度の見直し

- 評価・査定制度を導入し、障がい者のキャリアパスや処遇改善に取り組んでいる(1,000～3,000 人未満・サービス)
- 障がいのレベルに合わせた賃金規程の改定(500～1,000 人未満・医療/福祉)
- 障がい者を対象とした社員区分の新設(10,000 人以上・金融)
- 無期雇用(5,000～10,000 人未満・その他)

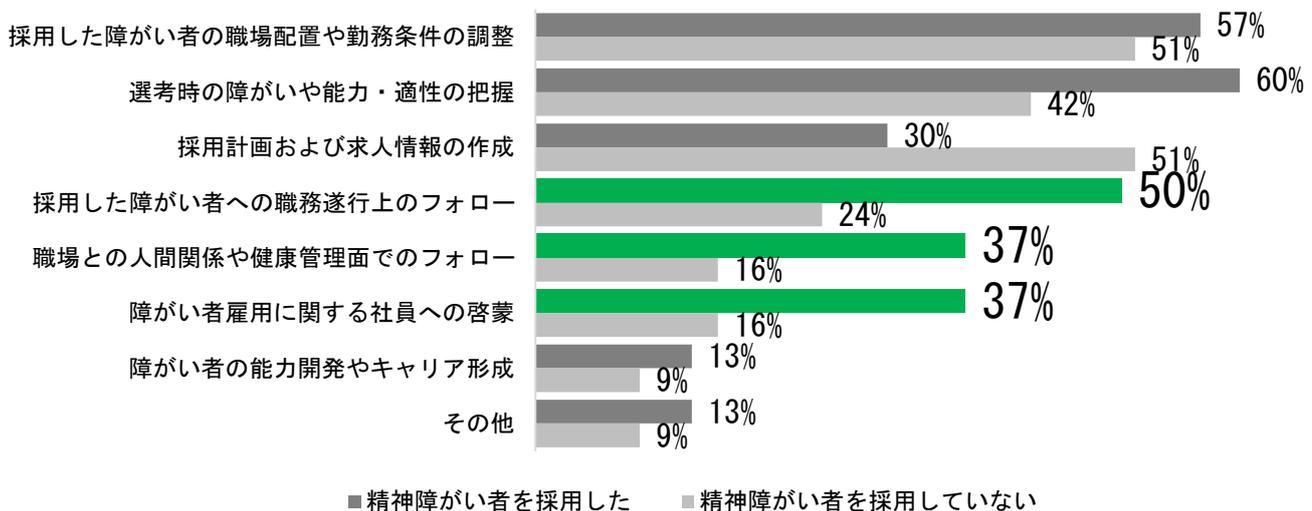
9. 法定雇用率を達成するうえで工夫してきたことの1位は「採用した障がい者の職場配置や勤務条件の調整」

現行の法定雇用率2.0%を達成するうえで、特に工夫してきた点があれば教えてください<法定雇用率を達成している企業>



精神障がい者を採用している企業では、入社後の障がい者へのフォローや、障がい者雇用に関する社員への啓蒙にも取り組んでいる

<直近1年以内に精神障がい者を「採用した企業」と「採用していない」企業との比較>



10. 法定雇用率を達成するうえで、「マッチング」や「障がい者との接点拡大」などに工夫をしている企業が多い

現行の法定雇用率2.0%を達成するうえで工夫した点について、具体的に教えてください<法定雇用率を達成している企業>

<その他より抜粋>※()内は従業員数・業種

採用した障がい者の職場配置や勤務条件の調整

- 個人個人に合わせた職務内容の棚卸、それに合わせた勤務時間など雇用条件の見直し(200~300 人未満・機械/電気/精密機器)
- 体力的に無理のない勤務時間の設定。階段昇降がないフロア勤務など業務内容の調整(300~500 人未満・サービス)
- 障がい者専用の部署を作ることせず、求職者の適正に応じて能力を十分に発揮できるポジションに配置(500~1,000 人未満・金融)
- 障がい者だからと固定せず、一般採用と同じようにひとりひとりに合った働き方やモチベーションを実施(1,000~3,000 人未満・医療/福祉)
- 職務経歴を重視した配属予定部門とのマッチング、勤務地の希望を可能な限り考慮(1,000~3,000 人未満・電力/ガス/石油)
- プログラマーとしての素質がある方、適性のある方を採用できるよう、面接を実施(300~500 人未満・IT/通信)
- 各部門に障がい者でも出来る仕事を洗い出してもらう。対象部門の拡大(1,000~3,000 人未満・化粧品/化学製品)
- 障がい者がそれぞれ持つ強みを最大限生かせる場所として特例子会社を活用。特例子会社は障がい者が主役の会社として、ひとりひとりに働き甲斐を感じてもらえる運営をしている(5,000~10,000 人未満・機械/電気/精密機器)

選考時の障がいや能力・適性の把握

- 選考時にスキルや希望する働き方のヒアリングに時間をとりマッチングを強化(5,000～10,000 人未満・IT/通信)
- 当社の業務内容に勘案し、書類選考での適性などは特に気にしている。また、面接で使用するチェックシートの内容に能力や適性を把握するための必須事項を予め盛り込み、面接担当者に必ず確認してもらうようにしている(5,000～10,000 人未満・サービス)
- 専任部署での一次面接(300～500 人未満・電力/ガス/石油)
- 採用前に面談を実施し、就労不安や配慮をヒアリング。必要に応じて多目的トイレ増設など対処(5,000～10,000 人未満・食品/飲料)

採用計画および求人情報の作成

- 採用ターゲットを変更し、障がい者アスリートを採用。社員の連帯感を生むという副次的効果にも期待(500～1,000 人未満・IT/通信)
- 短時間勤務も採用対象とした(3,000～5,000 人未満・化粧品/化学製品)
- 人材紹介会社へのフォロー、就職イベント参加、求人広告掲載など母集団拡大を実施(3,000～5,000 人未満・機械/電気/精密機器)
- 就労移行支援事業所からの実習受入・採用(500～1,000 人未満・IT/通信)
- 特別支援学校からの企業実習の受入れ(1,000～3,000 人未満・鉄鋼/金属)
- 障がい者の受入部署には、要員数にカウントせず人件費も受入部署負担とはしていない(3,000～5,000 人未満・金融)
- 採用計画時に、法定雇用率+1～2名の余裕をもたせた社内目標の設定(1,000～3,000 人未満・自動車/その他輸送機器)
- 入社退社見込みに合わせた採用の実施(1,000～3,000 人未満・金融)
- 現在雇用している障がい者から他の障がい者の方を紹介していただくよう個別にアプローチを実施(500～1,000 人未満・金融)
- 社内の障がい者掘り起し(100～200 人未満・IT/通信)
- 障がい者採用サイトの新設(10,000 人以上・金融)
- 職種を分けた細やかな求人票の作成(500～1,000 人未満・機械/電気/精密機器)

採用した障がい者への職務遂行上のフォロー、職場との人間関係や健康管理面でのフォロー

- 聴覚障がい者へのブギーボード 1 人あたり 3 枚支給(3,000～5,000 人未満・金融)
- 精神保健福祉士および職場との面談で、体調・精神面の状況把握と業務上のフォローを実施(1,000～3,000 人未満・その他メーカー)
- 産業医と連携し、主に精神障がい者を対象に定期的な面談を実施(5,000～10,000 人未満・IT/通信)
- 精神保健福祉士による面談など、予防・早期発見・早期解消に重点を置いた定着支援体制の構築(500～1,000 人未満・IT/通信)
- 専任ジョブコーチによる定着フォロー(300～500 人未満・電力/ガス/石油)
- 人事担当者による定期面談を実施し、悩みや困っていることがあれば部門担当者も含めて適宜改善(500～1,000 人未満・IT/通信)

障がい者雇用に関する社員への啓蒙

- 社内勉強会の開催、セミナーへの参加(1,000～3,000 人未満・流通/小売/外食)
- セミナーに参加し情報収集したことを従業員にフィードバック(300～500 人未満・サービス)
- 職場実習を含め経験を多く重ねることで、障がい者と一緒に働くことへの社員の感覚を浸透させる(100～200 人未満・サービス)
- 社内報での自然な配慮を促す要請(500～1,000 人未満・機械/電気/精密機器)
- 障がい上の配慮を事前に職場メンバーが理解するため、専門家を招いて勉強会を実施(1,000～3,000 人未満・その他メーカー)

障がい者の能力開発やキャリア形成

- 業務のステップアップを構築(50 人未満・サービス)
- 時給単価の引き上げなど処遇の改善(50～100 人未満・コンサル/シンクタンク)
- 正社員登用を実施(200～300 人未満・その他)
- 無期雇用への転換など安心して長く働ける環境づくり(1,000～3,000 人未満・サービス)
- 障がいを加味したうえで、即戦力となる職務経験の方を採用しているため、評価や処遇などの基準はほぼ健常者と同じであり、キャリアステップもほぼ同じ(200～300 人未満・メディア/広告/出版)

11. 法定雇用率の達成に向け、「職場配置や勤務条件の調整」「社内の障がい理解」を課題とする企業が多い

現行の法定雇用率2.0%の達成に向け、課題に感じていることがあれば教えてください<法定雇用率を達成していない企業>

<その他より抜粋>※()内は従業員数・業種

障がい者の職場配置や勤務条件の調整

- 業務切り出しなど作業量の確保(1,000~3,000 人未満/鉄鋼/金属)
- 業務の切り出し、受け入れ部署、勤務時間などの調整に大きな課題がある(1,000~3,000 人未満/その他)
- 障がい者のスキルと業務とのマッチング(200~300 人未満/商社)
- 処遇と職場環境のマッチング(300~500 人未満/財団/特殊法人/官公庁)
- 事業規模が小さく少人数でのオペレーションが必要で、業務幅を制限すると雇用に繋がらない(200~300 人未満/医薬品/医療機器)
- 法定雇用率のクリアだけでなく、活躍の場を考えた時に技術職中心の会社のため受入部門がない(1,000~3,000 人未満/その他)
- 特例子会社ではないため、社内規則に勤務時間やキャリアプラン、評価などの雇用形態を当てはめようとするとなかなか難しい
(5,000~10,000 人未満/アパレル/繊維)知的、精神障がい者の採用(10,000 人以上/金融)

社内の障がいへの理解

- 受け入れ職場の理解(500~1,000 人未満/医療/福祉)
- 現場の理解、求職者の求める職場環境と現場のニーズのギャップなど(1,000~3,000 人未満/IT/通信)
- 担当者の基礎知識、社内啓蒙活動、受け入れに向けた工夫(3,000~5,000 人未満/商社)
- 経営層への啓蒙と意識改革(50 人未満/IT/通信)

人材募集

- 障がい者のための部署新設などは考えておらず、あくまで一般社員と同様と考えているため、人材が集まりにくいと感じている
(500~1,000 人未満/建設/不動産/住宅)
- 対象層の応募が少なく、応募があっても採用基準を満たさない。対象層を広げた場合の現場との調整(500~1,000 人未満/IT/通信)
- 精神障がい者の採用(300~500 人未満/金融)

予算

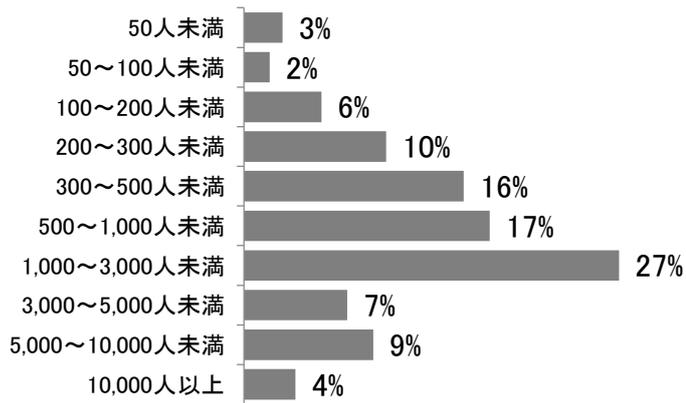
- 人件費予算、ヘッドカウントの調整(1,000~3,000 人未満/IT/通信)
- 弊社は障がい者の労務費を在籍部署が全て負担。そうでない会社も多いと聞く。どのくらいの会社がそうなのか？また配賦割合や制度などについて知りたい(500~1,000 人未満/機械/電気/精密機器)

その他

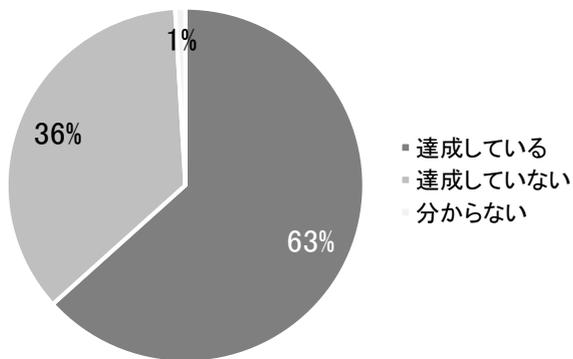
- 精神障がい者に対するマインドケア体制が不十分(500~1,000 人未満/IT/通信)
- 採用した障がい者について、面接時と入社後でスキル・病状などに生じるギャップ(5,000~10,000 人未満/IT/通信)
- 会社規模と障がい者人数のイタチごっこに追われ、目先の人数ばかりに囚われてしまうこと(500~1,000 人未満/IT/通信)
- 高齢化による退職(5,000~10,000 人未満/その他)

ご回答企業の属性

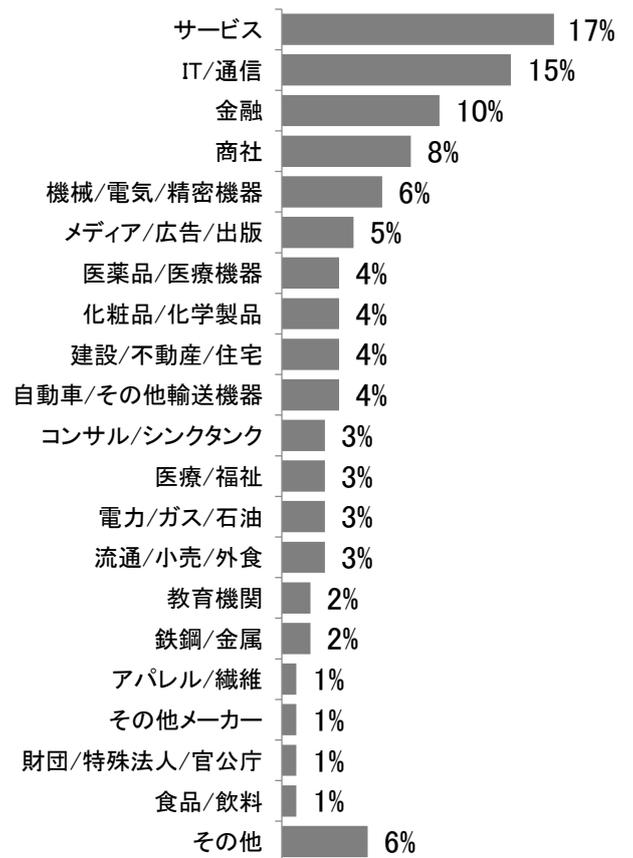
従業員数



現行の法定雇用率2.0%の達成有無



業種



民間企業における平成27年度の障がい者雇用は想定以上の雇用の進展と、その内容の変化に多くの企業関係者が驚かされた。実雇用率は前年比0.06%増の1.88%まで上昇、加えて雇用された障がい者中、精神障がい者(発達障がい者を含む)の雇用が急増したことが印象深い。企業規模別では、従業員1,000名以上規模の企業群平均は2.09%と既に法定水準を超えている。この変化の背景に、2018年の精神障がい者の雇用義務化と連動した法定雇用率の引き上げがあることは説明を要さない。大手企業は雇用率引き上げを見据え、雇用拡大に入っている。

本調査結果でも、規模の大きい企業では法定雇用率を0.3%上昇の2.3%と想定していることから、大手企業の緊張感がうかがえる。また雇用マーケットの変化に合わせ、精神障がい者、特に発達障がい者の雇用に力を入れていることも興味深い。精神障がい者の雇用にはまだ戸惑いもあるが、今後の雇用率引き上げを考える時、向き合わざるを得ないテーマと捉えている。

一方、2016年4月施行の差別禁止・合理的配慮の提供義務を考える時、時代は『雇用率達成から、雇用内容の質的向上に向けての改革』が求められている。その視点に立ち、精神障がい者・発達障がい者の真の活用が求められる。適職の選定・障がい特性に配慮した日常のマネジメントは不可欠。“障がい者を企業の戦力に”。どの企業も求めるこの成果達成には、当事者との密なコミュニケーションは不可欠である。企業の障がい者雇用は新しいステージに入った。



秦 政 氏

NPO 法人障がい者就業・雇用支援センター
理事長

専門商社の人事部に勤務後、大手広告・情報提供サービス会社に入社。平成元年に同社の障がい者雇用のための特例子会社設立準備室長に就任する。平成2年に特例子会社を設立し、専務取締役役に就任。平成13年には、日本障害者雇用促進協会・日本経団連障害者雇用アドバイザーに就任。

現在は、障がい者雇用全般に関するコンサルティングを手がけ、講演も多数行なっている。著書多数。

～2018年の改正障害者雇用促進法の施行に向けた企業動向～

法定雇用率の引き上げの可能性に関する調査 Report

発行・監修 : 株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所
〒104-0031 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F
TEL:03-3270-5500 FAX:03-3270-6600 Mail: sri@generalpartners.co.jp URL: <http://www.gp-sri.jp/>

発行日 : 2016年1月

お問い合わせ先 : 主任研究員 田島 尊弘

※本調査結果の引用の際は、「株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所調べ」とクレジットを明記ください

《株式会社ゼネラルパートナーズについて》

障がい者の良き認知を広め、差別偏見のない社会を実現することを目指し、民間企業初の障がい者専門の人材紹介会社としてスタート。その後、業界初の転職サイト atGP の開設をはじめ、障がい別の専門的なプログラムが受けられる教育・研修事業、就労困難な障がい者による農業生産事業など、数々の事業・サービスを創出してきました。これまで生み出した障がい者の雇用数はのべ5,000人以上です。

会社名 : 株式会社ゼネラルパートナーズ

本社所在地: 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F

代表者 : 代表取締役社長 進藤 均

設立日 : 2003年4月

URL : <http://www.generalpartners.co.jp/>

事業内容 : 障がい者の総合就職・転職サービス

(求人情報サービス、人材紹介サービス、就労移行支援事業、農業生産事業など)