

「多様な人材の雇用と活躍に関する調査」から — 障がい者の雇用について —

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 主任研究員 天野 敏昭

1. 障がい者の雇用に対する関心の高まり

現在、障がい者の雇用に対する企業の関心が高まっています。常時雇用従業員が45.5人以上の事業主は、障害者雇用促進法に基づいて一定割合以上（2018年4月以降2.2%以上、2021年4月までに2.3%以上に引き上げられる予定）の障がい者（身体・知的・精神）を雇用する義務があり、毎年6月1日現在の雇用状況の報告も求められます。

厚生労働省は、障がい者雇用に「共生社会の実現」「労働力の確保」「生産性の向上」を期待し、障がい者の社会参加、できることへの着目、能力発揮に向けた職場環境の改善が、他の従業員にも安全で働きやすい職場環境をもたらす、障がい者の雇用が企業人材の多様化につながり、そうした人材の活躍が期待されることに言及しています。

民間企業の「平成30(2018)年の障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省）によると、民間企業の雇用障がい者数と実雇用率は、毎年、過去最高を更新し（雇用障がい者数15年連続、実雇用率7年連続）、精神障がい者の雇用が大きく伸びています。

一方、「適した仕事が見つからない」「仕事量がない」「設備がない」などの課題のほか、中小企業では「経済情勢の影響」「労働環境」「勤務場所や職務の選択肢」「教育訓練体制」「周囲の理解」などの状況が雇用の障壁になる可能性があります。しかし、「健常者に劣らぬ能力があると分かったこと」が雇用の契機になることもあり、「障がい」と「能力」を分けて考えることが大切であることも明らかになっています（大阪府中小企業家同友会調査）。

また、雇用後の定着要因として、障がいの種別にかかわらず「仕事に対する意欲」が重視されますが、身体障がいでは「作業を遂行する能力」が、知的障がいと精神障がいでは「現場従業員の理解」がより重視されるなどの傾向があり、障がいの種別によって雇用時に重視されるポイントが異なることも明らかになっています（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター調査）。

本稿では、アンケートとインタビューの調査結果をもとに、府内の企業における障がい者の雇用の現状をみていきます。

2. 障がい者雇用の現状—アンケート調査結果

ここでは、「多様な人材の雇用と活躍に関する調査」の結果の一部をみていきます（大阪府内の全業種の国内常用雇用者40人以上の会社4,577社が対象。532社が回答、有効回答率11.6%）。

(1) 雇用を広げていく余地は大きい

障がい者を雇用する企業は、回答企業の約半数（46.8%）で、雇用割合は従業員規模が大きいほど高く、規模が小さいほど低くなります（45人未満：19.0%、45人以上100人未満：33.9%）。障がいの種別では、身体障がい者を雇用する企業が8割と多い一方、知的障がい者や精神障がい者を雇用する企業は2割、発達障がい者を雇用する企業は2.6%と低く、障がい者の雇用を広げていく余地は大きいです（図表1）。

また、現在雇用している企業で増員する意向を持つ企業は、大規模企業が4～6割強であるのに対し、中小企業（特に45人未満と45人以上100人未満）では2割を下回ります。現在雇用していない企業では、約半数（54.5%）の企業が雇用の予定はありませんが、雇用の可能性がある企業も4割あります。特に、常用雇用者100人未満の中小企業における雇用、また、精神・発達障がい者の雇用を進めていける余地は大きいです。

図表1 障がい者の雇用状況

障がい者の雇用状況 (業種別)	(雇用状況N=519、障がい種別N=233)					合計
	建設	製造	運輸	卸売・小売	サービス	
雇用している	40.0%	57.6%	52.4%	40.2%	39.9%	46.8%
過去に雇用	8.9%	14.5%	4.8%	13.4%	8.0%	11.0%
雇用経験なし	51.1%	27.9%	42.9%	46.4%	52.1%	42.2%
障がい種別						
身体障がい者	88.9%	78.9%	95.2%	89.2%	88.7%	85.4%
知的障がい者	16.7%	31.6%	4.8%	13.5%	19.4%	21.9%
精神障がい者	22.2%	27.4%	23.8%	16.2%	21.0%	23.2%
発達障がい者	0.0%	4.2%	0.0%	5.4%	0.0%	2.6%

障がい者の雇用状況 (従業員規模別)	(雇用状況N=514、障がい種別N=231)				合計
	45人未満	45人以上100人未満	100人以上300人未満	300人以上	
雇用している	19.0%	33.9%	72.5%	97.8%	46.7%
過去に雇用	6.3%	14.3%	8.3%	2.2%	10.9%
雇用経験なし	74.6%	51.7%	19.2%	0.0%	42.4%
障がい種別					
身体障がい者	75.0%	83.7%	84.3%	93.2%	85.3%
知的障がい者	16.7%	12.0%	25.3%	38.6%	22.1%
精神障がい者	33.3%	15.2%	20.5%	43.2%	23.4%
発達障がい者	0.0%	3.3%	3.6%	0.0%	2.6%

(2) 雇用に対する理解を広げる必要がある

障がい者の採用経路は、「学校・各種学校」や「ハローワーク」が4～5割であるのに対し、「障がい者就労支援諸機関」は1割前後にとどまります。雇用を広げるには、企業と障がい者及び就労支援機関が出会い双方の理解を進めることが求められます。また、「入社後の病気・怪我等による中途障がい」が約4割と多く、多くの企業が「中途障がい」を契機に障がい者を雇用しており、障がい者の雇用は企業にとって特別なことではないといえます。

障がい者の雇用を継続している企業には、雇用上の負担感を軽減したり経営上のメリットにつなげる取り組みを実践しているところも少なくなく、こうした取り組みを知ることは有益です（図表2）。

図表2 雇用上の工夫・配慮（各障がい種別に共通）

- ①業務内容や業務遂行レベルの見極めや担当業務の切り出し
→見極めに即して本人の理解や納得を得たり労働時間を調整・柔軟化。就労支援諸機関経由の雇用で障がいの程度を的確に把握
- ②職場や従業員の意識改革→周囲の理解やフォロー、社内の良好なコミュニケーションに向け、障がい者の作業能力の向上につながる訓練を行い、従業員の不満を軽減する仕組みなど
- ③障がい者とのコミュニケーションや日々の配慮→本人に対するこまめな声かけや体調等への配慮、定期的な面談やカウンセリングの実施、さらに、家族とのコミュニケーションや相談対応及び情報共有などのほか、適切な待遇や正社員並みの福利厚生を提供
- ④雇用の円滑化に向けた専任担当者の配置→管理者や一般従業員と方針を共有し、障がい特性や性格を考慮した対応。障がいの状態や仕事内容の変化に対し、組織的に対応
- ⑤雇用の推進や雇用時の配慮に関するうえでの関係機関や支援人材等との連携→連携して、具体的な助言や支援を受ける。外部の機関や人材と連携する必要性が高まっている

(3) 雇用する企業の特徴・雇用に影響する要因

障がい者を雇用している企業は、「職場環境や労働条件に関する取り組み」（ストレスチェックの実施と問題への対応、労働時間の短縮や休暇取得の推進）のほか、「会社や部署の目標や方針」「本人の希望をふまえた配属・配置」「小集団やQCサークルの活動」「上司や管理者の声がけ」「正社員への登用」「人材育成や教育訓練の多様な取り組み」などに取り組む割合が高く、具体的な目標や方針に基づく適切な人材配置、業務改善の取り組み、上司や管理者との日々のコミュニケーション、長期的観点での人材育成・教育訓練などに特徴がみられます（クロス集計／図表3）。

また、上記の特徴のうち、「ストレスチェックの実施と問題への対応」「上司や管理者の声がけ」「本人の希望をふまえた配属・配置」「労働時間の短縮や休暇取得の推進」の4点は、障がい者の雇用を規定する要因の分析でも正の効果を持つと推定されました（ロジスティック回帰分析）。

上記でみた特徴や要因から、従業員の「個」に着目して、本人の希望もふまえた適材適所への柔軟な考慮、こまめなコミュニケーションの実践、メンタルケアの取組み、本人の状態などに応じた柔軟な労働時間の設定などが、障がい者雇用にプラスの側面をもたらすことが想定されます。上記の取組みは、本誌10月号（17～18頁）で紹介した、多様な人材の多様化志向に影響する要因とも共通しており、人材の雇用に共通する取組みが、障がい者の雇用にも適用することが十分可能であると考えられます。

図表3 障がい者を雇用している企業の特徴

人材の雇用と活躍に関する現状（N=507）	
事業内容	会社の目指す方向や目標を明確化・具体化し、可視化している
仕事内容	各部署の現状や各部署が目指す方向・目標を明確化・具体化している
職場環境	本人が希望するキャリアをふまえて、配属・配置転換している
労働条件	小集団・QCサークル活動等（品質管理や生産性向上）を実施している
育成教育	上司・管理者が意識的に声かけし、コミュニケーションを図っている
	ストレスチェックを行い、問題が確認された場合には対応している
	労働時間の短縮や休暇取得の推進等に取り組んでいる
	正社員に登用される従業員が多い（登用可能性が高い）
	長期雇用の観点から、人材育成・教育訓練や配置・異動を行っている
	OFF-JT(Off the Job Training)の機会を多くの従業員が利用している
	専門人材や管理職候補者等を対象とする人材育成等を実施している

3. 本人や障がいの特性をふまえた対応が大切

企業による障がい者の雇用は増えており、今後も雇用する企業が増えていくと考えられます。また、「中途障がい」に直面する企業が少なくないことは、企業にとって障がい者の雇用が身近なことであることを示しています。既に雇用している企業の取組みは、障がい者を含む多様な人材の雇用と活躍に共通する取組みで、こうした取組みを参考にすることは企業経営にとっても有益だと考えられます。

経営や業務を見直す視点から、障がい者本人や障害の特性をふまえた業務分担に取り組む一方、障がいの有無や障がいの特性に関わらず、個々の従業員に目を向け、許容し活かすという風土、体制の構築が不可欠だと考えられます。

※本稿のもとになっている報告書「多様な人材の雇用と活躍に関する調査－ダイバーシティ・インクルージョンに向けて－」の全文を下記アドレスからご覧いただけます。
<http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/sangyoukeizai.html>