



報道関係者各位

2017年6月15日

株式会社ゼネラルパートナーズ

ついに、障害者の法定雇用率の引き上げが審議会で承認 従業員数 1000 人未満の企業の 44%が「達成厳しい」 企業規模による二極化が進む

障害者専門の就職・転職支援を行う株式会社ゼネラルパートナーズ(本社:東京都中央区、代表取締役社長:進藤均)は、同社が運営する、障害者雇用の調査・研究機関『障害者総合研究所』にて、障害者雇用率引き上げに対する企業の対応に関する調査を実施しました。この調査は、2017年5月30日に厚生労働省が開催した労働政策審議会により、民間企業における障害者の法定雇用率を2018年4月に2.2%、2020年度末までに2.3%に引き上げることが承認されたことを受け、これに伴う企業の対応を調査したものです。

調査概要

対象:株式会社ゼネラルパートナーズの取引企業 72社(1000人未満の企業 32社、1000人以上の企業 40社)

調査期間:2017年6月5日~2017年6月9日

障害者雇用率の引き上げの概要

2017年5月30日に厚生労働省労働政策審議会にて、障害者雇用率の引き上げ幅が承認。

障害者雇用率の算定式に**精神障害者が追加**されたことにより、

現状 2.0% ⇒ **2018年4月時点で2.2% 2020年度末までに2.3%**となることが承認された。

障害者雇用率の算定式

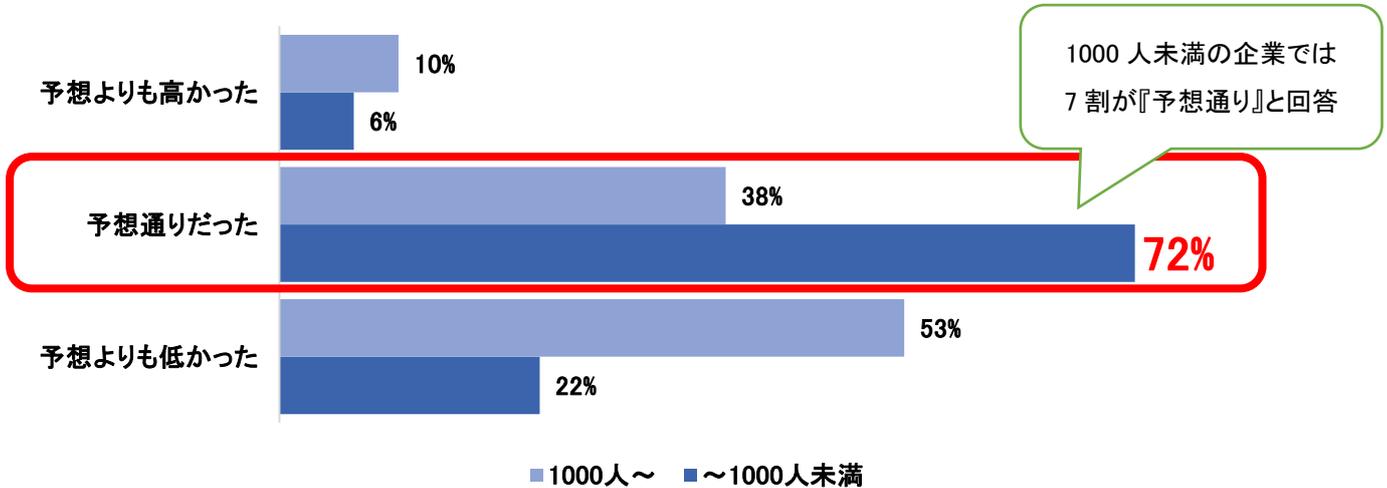
身体障害者・知的障害者・**精神障害者**である常用労働者の数
+ 失業している身体障害者・知的障害者・**精神障害者**の数

常用労働者数 - 除外率相当労働者数 + 失業者数

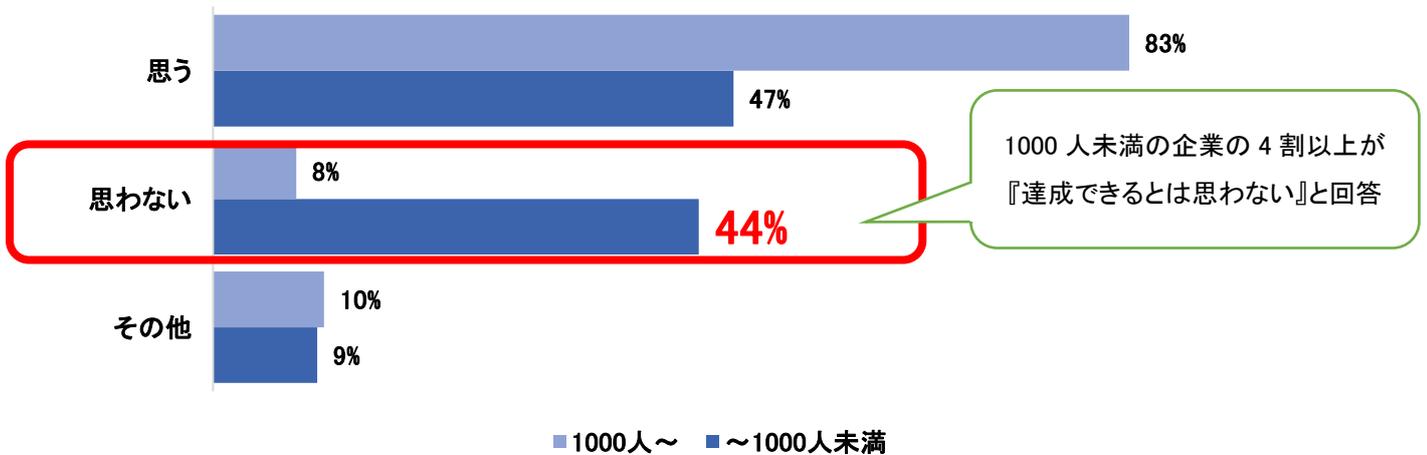


1000人未満の企業、引き上げ幅は予想通りが72%、しかし達成は厳しい

2018年度4月時点で法定雇用率が2.2%になることは予想通りでしたか。



2018年4月1日の時点で2.2%の雇用率は達成できると思いますか？



従業員数 1000 人未満の企業

2.2%への引き上げは予想していたものの、達成の見込みは立っていない。

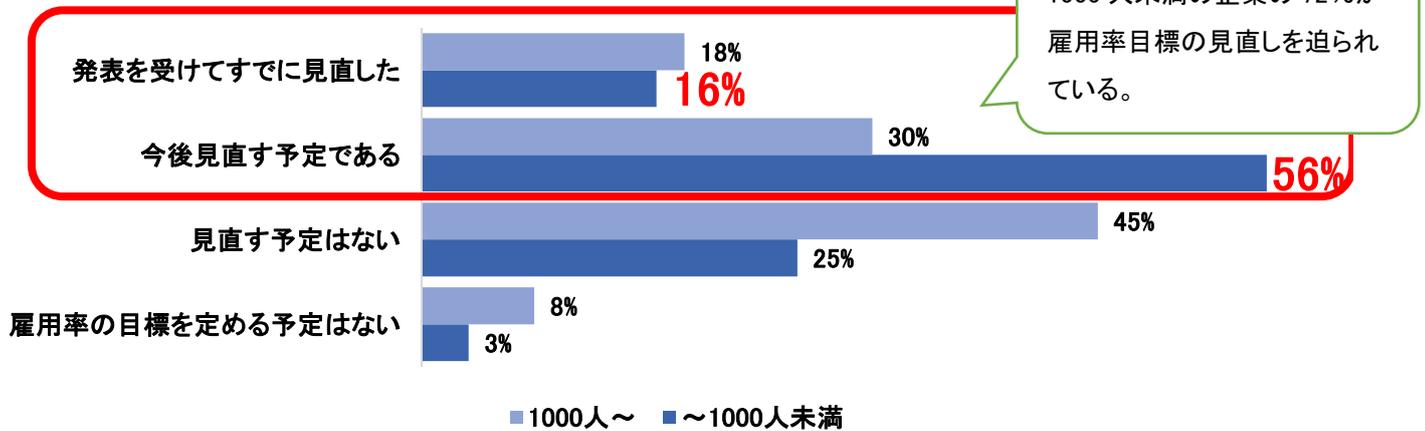
従業員数 1000 人以上の企業

今回の法改正を見据え、既に高い雇用率の目標を立てていたところが多いと思われ、半数が「予想よりも低かった」と回答。

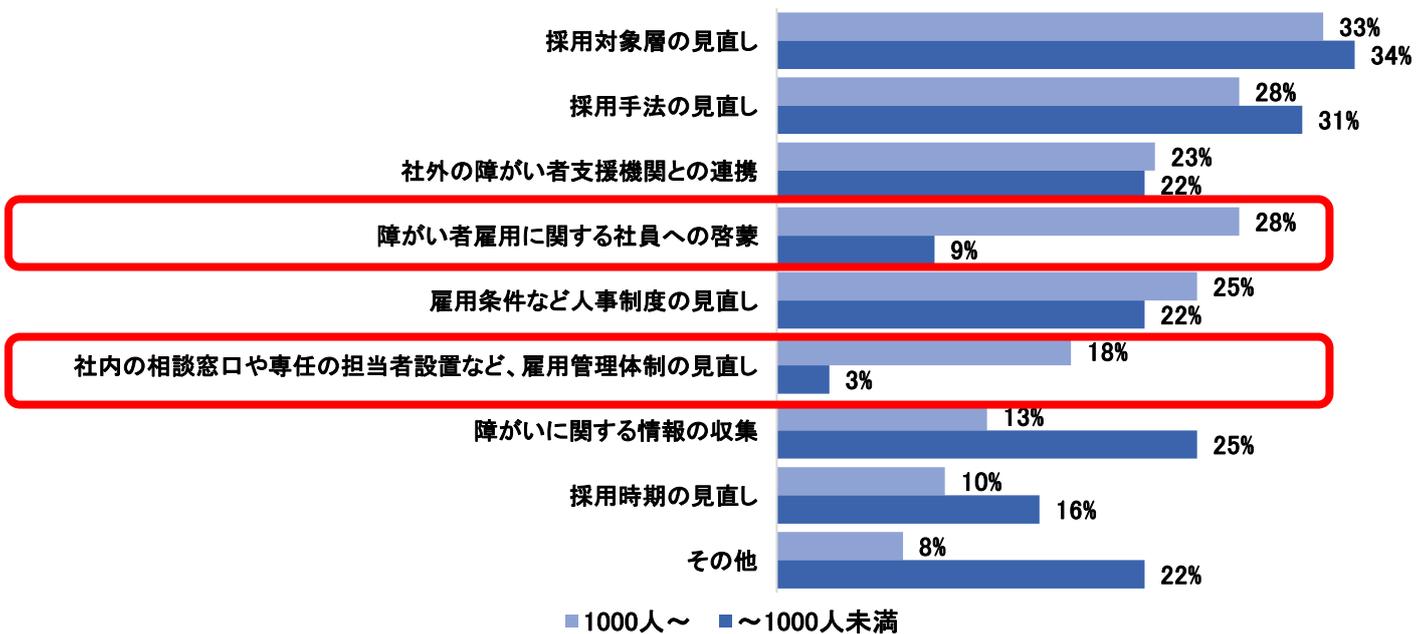
さらに、80%以上が引き上げ後の雇用率についても達成の見込みが立っている。

雇用率引き上げを受け、1000人未満の企業の72%が自社の雇用率目標を見直しへ

今回の法定雇用率引き上げの発表を受けて、
自社の雇用率の目標を見直す予定はありますか。



今回の法定雇用率の引き上げの発表を受けて、
「これから新たに取り組みを検討していること」を教えてください。



従業員数1000人未満の企業

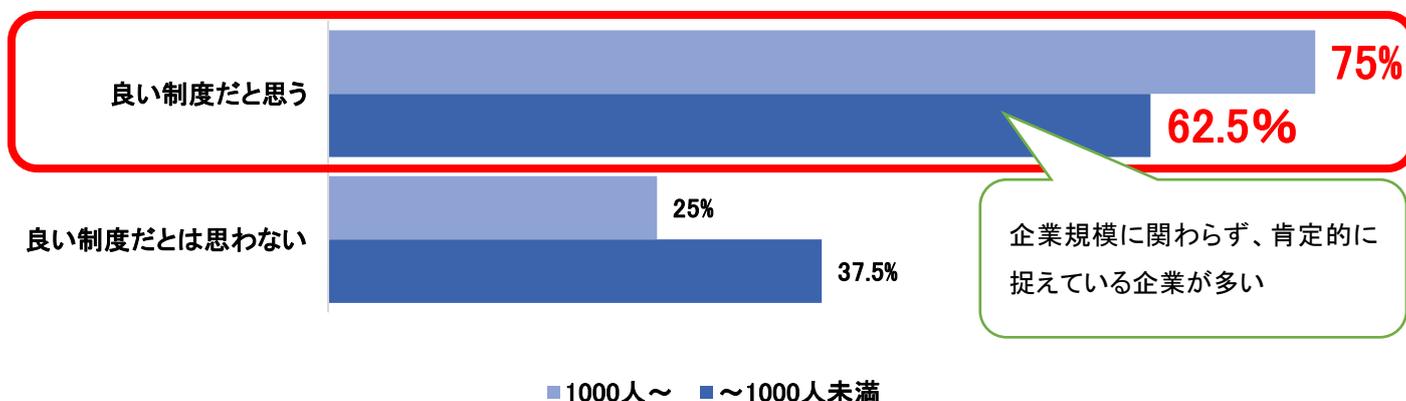
今回の発表を受け、自社の障害者雇用への取り組みについて早急に検討する必要に迫られている。

従業員数1000人以上の企業

発表前から自社の雇用率目標を高く設定していたと思われる、「見直す予定はない」という企業が多い。また、障害者雇用の社員への啓蒙や、相談窓口の設置など、職場定着を見据えた取り組みを検討している傾向が見られる。

7割の企業が、障害者雇用制度を「良い制度だと思う」と回答

障害者雇用率制度(法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務を課す制度)について、どのような印象をお持ちですか。



<フリーコメント抜粋>

良い制度だと思う

- ・企業に対し、一定数の障害者の雇用を義務付けることは必要。ただし、比較的軽度の障害者を取り合うような状況もあり、何らかの改善が必要だと思う。
- ・いずれこのような法律がなくなり、障害の有無にかかわらず適した職場で働ける社会になることが理想だが、現段階では意識付けのために必要だと思う。義務で採用したとしても、ともに働く中で職場環境などが改善され、次の雇用に結びつくケースは少なくない考える。
- ・障害者ご自身の成長と共に職場の従業員が介助や配慮をしながら助け合うことの助成となるため。
- ・障害者だからという理由でなく、良い人を採用したい。(障害の有無に関係なく優秀な人材はたくさんいる)
- ・日本では身体⇒知的、そして精神・発達といまだ変遷の過渡期であり、法的縛りのある制度は必要と考える。ただし、先進的な企業であるほど単に雇用率達成を掲げるだけでなく、企業の中で障害者が戦力になる環境づくりにシフトしてきていると思われる。

良い制度だとは思わない

- ・良い制度だとは思いますが、中小企業にとっては業務の設計などが難しい。
- ・受け皿ができていないなかで無理に雇用することになり、障害者及び会社、社員にとっても良くない。
- ・本来の趣旨はとても良いと思うが、雇用率充足のためにおよそ新規事業とも言えないような雇用創出を行なうことは本末転倒だと思う。障害者の社会参加や満足感などが置き去りにされているのではないか。
- ・目標を定めて取り組むことは必要ではあるが、数合わせの採用が進み、障害者の過度な売り手市場が加速して、健全な選考が行われない懸念があるため。

<障害者総合研究所 所長 中山伸大からのコメント>



従業員数 1000 人以上の企業では、83%が 2018 年 4 月 1 日時点で 2.2%の法定雇用率を「達成できると思う」と回答していることから、障害者雇用について、ある程度計画どおりに進められていることが推測されます。

対照的に 1000 人未満の企業では、2018 年時点の 2.2%を「達成できると思わない」とする企業が 44%に上ることから、対応が追いついていない印象を受けます。自社の雇用率の目標について、見直しを検討している企業が多いことから、法定雇用率引き上げの発表を受けて、今後の取り組みを考える必要に迫られていることが明らかになりました。

また、「これから新たに取り組みを検討していること」についても、企業規模による違いが見られます。1000 人以上の企業は「社内の相談窓口や専任の担当者設置など、雇用管理体制の見直し」や「障害者雇用に関する社員への啓蒙」という取り組みが 1000 人未満の企業と比較して多く、障害者を採用するだけでなく、障害者の職場定着に向けた取り組みを重視していることが分かります。前回の法定雇用率の引き上げの際には、準備が不十分な中、採用数ばかりに注力した結果、採用後に問題が表出し、雇用継続が難しくなるケースが散見されました。今回の法改正に伴い、これからは精神障害者の雇用促進が法定雇用率達成の鍵となることから、今まで以上に採用だけでなく、その先の職場定着や能力発揮に向けた取り組みについても検討していく必要があるでしょう。

このように、1000 人以上の企業は 1000 人未満の企業と比較し、先行した取り組みをしていると言えますが、1000 人未満の企業では障害者雇用の専任担当を設置することが難しいなど、1000 人以上の企業と同じ取り組みをすることが難しい場合があると思います。近年、障害者の支援機関を活用しながら障害者雇用を進める成功事例が増えてきました。支援機関の保有するアセスメント情報を参考にして採用することでミスマッチのリスクを減らすこともでき、採用後も職場定着に向けた中立的な支援を受けられることから、問題の早期解決が見込めます。社内で十分な人的リソースを活用できない 1000 人未満の企業こそ、外部機関の活用が有効だと考えます。

※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 障害者総合研究所調べ」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》

障害者専門の人材紹介会社として、2003 年に創業。その後、「就職・転職サイト」「障害別の教育・研修事業」「就労困難な障害者による農業生産事業」など、幅広い事業を展開している。2016 年 10 月には障害者アスリートなど、支援の対象もさらに広げており、これまで就職や転職を実現した障害者の数は 5000 人以上に及ぶ。「誰もが自分らしくワクワクする人生」というビジョンのもと、今後は障害者に限らず、不登校、ひきこもり、LGBT など様々な不自由を抱える方々のサポートへ、ビジネスの領域を広げていく。

会社名 : 株式会社ゼネラルパートナーズ

本社所在地 : 〒104-0031 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/>

業務内容 : 障害者専門の人材紹介事業、求人情報事業、

教育・研修事業、農業生産事業、調査・研究機関 など

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

株式会社ゼネラルパートナーズ 広報担当: 佐藤・田島 〒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:media-pr@generalpartners.co.jp