働く環境のコストを賃金に反映されるのは許されるのか

（有）中野ソフトウエアサービス

2019年1月8日

## 【きっかけの記事】

　今日の朝日新聞に以下の記事が掲載されていた。

　物流大手の日本通運（東京）は４月１日から、非正社員の賃金を引き上げ、同じ条件で働く正社員の水準に合わせる方針を固めた。正社員と非正社員の待遇差の解消をめざし、２０２０年４月から働き方改革関連法で求められる「同一労働同一賃金」を先取りする形で、ほかの企業の判断に影響する可能性がある。

https://digital.asahi.com/articles/ASM1740W9M17ULFA00R.html?\_requesturl=articles/ASM1740W9M17ULFA00R.html

## 【賃金制度への影響】

　いくつか論点があるのだが、目を引いたのは以下の点。

　・正社員であっても、エリア社員という転勤を伴わない雇用形態があり給与は低めに設定されること。

　・非正規社員はエリア社員と同等の扱いになること。

　・これに伴い、評価制度や賃金体系に手を加えること

　現在当社では、人事制度の改訂などに伴う賃金シミュレーションなども支援している。

　人事制度の改訂理由にはいくつかある。主に以下の点になる。

　・M&Aなどで全体としての制度の統一

　・事業環境の変化による要員マネジメントの変化

　・定年延長

　こうした賃金シミュレーションを行う上でいつも悩ましいのは、イレギュラーな存在だ。

　イレギュラーとは、期間工を始めとした非正規社員、あるいは嘱託の再雇用などのように賃金体系が別途存在する場合。

　人数が少なければ問題ないのだが、一定のボリュームゾーンがあると総額人件費のシミュレーションに誤差を生じる。

　従来の年功序列型（今までの功績や貢献を反映させる）の賃金制度を職務型（現在何をしているか、明日何をしてくれるか）の賃金制度に移行させれば、上記のような問題は無くなるかもしれないが、ことはそう簡単では無いことはわかる。

　下手をすれば、複数の賃金管理システムを作りかねない。

　もっとも、今のIT技術・AI技術を使えば個人別賃金管理も可能なのでいっそのこと個人対企業の雇用契約管理にしてしまえば良いと門外漢は感じている。

　隣の誰かはいくらもらっているではなく自分はいくらもらっていると関心を移してもらいたい。

## 【誰がコストを負担するのか】

　さて、上記の記事でもう一つ気になったことがある。

　有期雇用の人材の離職リスクを経営上にどう組み込むのか。

　もちろん、有期雇用をゆがめて運用し、いわゆる労務コストの調整弁として使う悪質な経営者もいる。ただし、正常な姿で考えると、有期雇用は会社に縛られることはなく、優先順位として自分のために時間を使うことを選んでいるとも考えられる。

　実際に、我々の若い時期には、一年働いて半年ぐらい「放浪する」を選んでいたヒトもいた。

　仮に有期雇用の離職率が一般のエリア採用の社員比べて高いと仮定した場合、迅速な要員確保のための仕組み（システムや賃金管理制度）を別途作らなければいけないかもしれない。そのリスクとコストは単純に会社側が負担するのだろうか。

　参考になりそうな記事として、障害者雇用の特例会社をつくっている企業のインタビュー記事がある。

<https://www.huffingtonpost.jp/2018/02/20/gree-business-operations_a_23321130/>

その中で報酬に関して以下の記載がある。

▶いまGBO社で働かれている発達障害の人と、同じような仕事をされている健常者の人とで、待遇面に違いはあるんですか。

こちらのほうが圧倒的に安いです。厚生労働省が発表している障害者の給与水準があるんですけど、ほぼそれと変わらないです。

ただ、ここで働いている人たちのパフォーマンスが健常者と変わらないから、同じぐらいの給与を出すべきかと言われると、それは違います。なぜかと言うと、一定の「配慮という名の投資」をしているからです。

要は、能力を発揮させるために、健常者よりもお金がかけているところがあります。

物理的な配慮もそうですし、受注をコントロールするとか、僕らマネジメントがコミュニケーションで使っている時間もそうです。そういう配慮をやめて同じ能力が出せるなら、同じぐらいの給与を出すべきなんですけど。

　この記事は、いくつかの示唆に富んでいる。

　・個々人の個性に合わせて仕事を創出できること

　・能力を発揮してもらうための環境整備は投資であること

　・投資（教育・他の社員の時間）に対して負担を本人に求めること

　いくつかの箇所でも主張しているが、最終的にHRMは個人ごとの管理システムにすべきだと考えている。

　そのためには、本人がキャリアパスを自ら設計できる環境を整備すべきだろう。

　会社は

　・どんな能力発揮の場を提供もしくは開発できるか

　・それに対して個人ごとの教育プランを設計・提供できるか

に答えを出さなければならない。

　厚生労働省の「平成25年度障害者雇用実態調査の結果を公表します（厚生労働省）<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html」に>以下の記載がある。

オ 賃金

平成25年10月の平均賃金をみると、身体障害者は22万3千円（前回は25万4千円）、知的障害者は10万8千円（同11万8千円）、精神障害者は15万9千円（同12万9千円）となっている。

　能力発揮を促すこともなく、単に「できる仕事」をさせている限り、すべての雇用者には賃金を満足に支払えなくなる時代が来るかもしれない。

## 【人的資源のリスクは経営戦略に反映されているのか】

　さて、今回の記事でビジネスパートナーや競合他社はどう備えるべきなのだろうか。

　単純な視点としては、他社は採用に当たって不利になり、思ったように人材の確保ができなくなるかもしれない。

　そうならないためには人材に関しての戦略を考える必要がある。

　ところで、こうした人的資源に対しては年度計画などに反映されているのだろうか。

　あまり情報が無いので、一般に公開されている情報を見てみる。

　一番簡単なところではIR情報がある。

　日通の「2019年3月期　第2四半期　決算説明会」資料から経営計画の進捗情報を見ると下記のように記載されている。



https://www.nittsu.co.jp/ir/pdf/event/data-room/201903-2kessansetsumei-kaisetsu.pdf

　この中には残念ながら大枠での記載しか無く、経営理念的な事柄は含まれていない。

　おそらく、他の資料を見てもはっきりしないだろう。

　まぁ、これはこれで仕方ない。IRは結局は投資家向けの「もうかるかどうか」の指針にしか過ぎないと割り切るしかないかもしれない。

　しかし、HRMとして考えるべき「採用・調達」「教育・再配置」「評価・報酬」は企業の体力そのものに関わる事項であるなら、あらかじめこれらを安定させるための戦略を考えるべきだろう。

## 【前提条件を疑ってみる】

　現在の賃金体系の前提条件として、「一定の報酬を前提として労働者は時間もしくは生産力の提供を行う」ということがある。「時間を拘束される代わりにお金をもらう」のが前提になる。したがって、働く環境を整備するのは会社側の話なので働く側は関係ないと言う印象を受ける。

　しかし、これはおかしな論理であり、福利厚生・備品提供・職場環境の整備などはコストがかかる話であり、自動的に報酬分配の中からさっ引かれていると考えるべきだろう。

　現在の法律の問題から、給与から会社が負担したコストを引くと言うことは認められていないが、例えば工場での設備投資を別の場所のメンテナンス部門が負担するという発想は、負担を皆で平等にと言う道徳観から出ているのではないか。これが会社が異なれば給与体系は異なるだろう。

　さて、賃金シミュレーションを主たる業務としている身としては、いつかは「個人別HRMシステム」が実現され、共通のHRMコストの他に個人別のHRMコスト（個人ごとの教育、職場環境整備、個人別メンタルヘルスケアなど）に分けて管理されるのではないかと考えている。

　少なくともAIが進展する次世代では今のように大雑把に、正社員／非正規社員という形でのざっくりとした人事制度というのは通用しなくなるのではないかと考えている。

# 参考：関連記事など

## 記事：日通、非正規社員の賃金引き上げへ　正社員と同水準に

出典：https://digital.asahi.com/articles/ASM1740W9M17ULFA00R.html?\_requesturl=articles/ASM1740W9M17ULFA00R.html

日通、非正規社員の賃金引き上げへ　正社員と同水準に

土屋亮 2019年1月8日02時00分

　物流大手の日本通運（東京）は４月１日から、非正社員の賃金を引き上げ、同じ条件で働く正社員の水準に合わせる方針を固めた。正社員と非正社員の待遇差の解消をめざし、２０２０年４月から働き方改革関連法で求められる「同一労働同一賃金」を先取りする形で、ほかの企業の判断に影響する可能性がある。

　日通の社員は約４万人。全国転勤がある正社員（総合職）が約１万１千人、転勤がない正社員（エリア職）が約１万６千人で、残る約１万３千人が有期雇用の非正社員だ。このうちフルタイムで働く数千人をエリア職と同じ賃金体系に切り替え、賃金を上げる。

　エリア職は総合職より賃金は低いが、都道府県の支店ごとに採用され、転勤がないという点で非正社員と同じだ。人手不足が深刻な運転手だけでなく、営業職や事務職も対象になる。賃金体系の変更は労使でおおむね合意している。労働条件の大きな変更になるため、３月までに労使間で新たな労働協約を結ぶ予定だ。

　「同一労働同一賃金」は働き方改革関連法の柱の一つ。大企業が２０年４月、中小企業が２１年４月から施行される。厚生労働省は昨年秋、①非正社員の基本給は、能力や経験が同じならば正社員と同じ支給を原則とする②正社員の待遇を引き下げて格差を解消することは望ましくない――などの指針をまとめた。

　また、日通は正社員の新評価制度も同時に導入する方針だ。入社年次や勤続年数に基づいて賃金が増えていく仕組みを改め、担っている役割や役職に応じて賃金の上昇率が大きく変わる。

　日通によると、非正社員の賃金アップで４月から人件費負担は増える。一方、新評価制度で年功序列的な賃金上昇の仕組みが見直されるため、将来的に人件費の総額が維持されていくかは不明としている。総額が維持されなければ、正社員に回るお金が減る可能性がある。

　法政大大学院の藤村博之教授（人事管理論）は「同一労働同一賃金は、仕事内容と支払われる賃金の関係を明確にする制度でもある。年功制とあいまってあいまいな部分があった正社員の賃金決定の仕組みを大きく変えていく可能性がある」と指摘する。

　東京大の水町勇一郎教授（労働法）は「将来的に正社員にとっての不利益変更にならないように、人件費の総額原資の増減を確認するなど労使協議でしっかりチェックしていく必要がある」と話す。（土屋亮）

## 記事：社員の7割以上が発達障害。「経済合理性があるからやっている」社長の思い

　出典：

https://www.huffingtonpost.jp/2018/02/20/gree-business-operations\_a\_23321130/

社員の7割以上が発達障害。「経済合理性があるからやっている」社長の思い

「障害者の採用が利益になり、社会課題の解決にもつながるなら、誰も文句は言わない」

•坪井遥

悪気はないのに空気が読めず、対人関係がうまく構築できない。じっとしていられない。何度も同じミスを繰り返してしまうーー。そんな特性のある「発達障害」に、いま注目が集まっている。

発達障害は、「対人関係に問題を抱える」「特定のものごとに度を越したこだわりを持つ」などの症状があるASD（自閉症スペクトラム障害）や、「多動」「衝動的な行動」「不注意」などを特徴とするADHD（注意欠陥・多動性障害）などの総称だ。

そんな発達障害の人が、社員の7割以上を占める会社がある。グリービジネスオペレーションズ（神奈川県横浜市、以下「GBO社」）。ゲーム事業やメディア事業を展開するグリー（東京都港区）の100%子会社で、グリーグループ各社のサポートなどを事業としている。

「発達障害の人を雇用するのは、単なる『いい話』ではない。経済合理性がある」と、GBO社長の福田智史氏は語る。その真意を聞いた。

**グリービジネスオペレーションズの福田智史社長**

発達障害の人が社員の7割以上を占めるGBO社。発達障害の社員数は30人に上る。

業務はモバイルゲームのグラフィック作成や品質管理、総務や人事業務のサポートなど多岐に渡り、社員は適性に基づいて管理職（いわゆる「健常者」）と相談しながら担当する仕事を決める。

業務時間は午前9時30分から午後6時30分までで、残業はほぼないという。

筆者がGBO社を訪れたのは、お昼を少し過ぎたころだった。オフィスは明るく整然としていて、みな集中して作業を続けている。過半が発達障害の人であることを忘れてしまうような、一般企業と何も変わらない光景だった。

**「障害者の会社」をつくっているつもりはない**

**ーーGBO社は、企業ビジョンに「障がい者が自身の能力を最大限に発揮でき、仕事を通じて自律的に成長し続けられる会社を創る」と掲げています。**

福田智史さん（以下、福田）：

「能力を最大限発揮できて、成長できる環境を作る」というのは、もともと障害者雇用に特化した特例子会社\* だからそう謳っているというよりも、そもそも会社はそういう場所であるべきという僕の自論を、そのまま適用しているんです。

「健常者の会社」と「障害者の会社」でビジョンを分けるような発想だと、「障害者の会社」のビジョンは、言葉を選ばずに言うと学校の標語のような感じになりがちなんですよね。

だけど、社員と話して、彼らの特性とか強み弱みを把握する中で、障害者が多い会社だからといってビジョンは変えなくても問題ないなと思って、この言葉を選びました。

僕はグリー本社も兼務していますけれど、基本的に本社で自分が担当してる部門も同じような意識で見ているので、その主語を変えただけですね。

民間企業には、全職員のうちの障害者雇用率を2.0％以上とする義務が課せられている。特例子会社は、障害者雇用促進法の規定により、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社である。

グリー株式会社の特定子会社であるGBO社の障害者雇用数は、親会社および企業グループ全体の雇用分として合算することが認められている。なお、厚生労働省は、障害者の法定雇用率を2018年4月に2.2%、2021年3月末までには2.3%にまで引き上げる予定だ。

**ーGBO社のウェブサイトには「特異な職場環境を作りすぎない」とも書かれています。**

福田：

理想論で言うと、ここで働いてる人たちもいずれは一般雇用枠になったり、健常者がいる中に入ったりして活躍してほしいなと思っています。

この会社に、一般の会社とかけ離れた特異な環境を作ってしまうと、そこから出られなくなりますよね。外の変化も知らないままで。それは良くない。

僕の中で、つくりたい組織像において健常者と障害者の境目はないですし、必要最低限の合理的な配慮はしつつも、なるべく健常者と同じ環境で仕事をしてもらいたいなと思っています。

**ー「特異な環境をつくらない」ことと「合理的な配慮」とのバランスはどうとっていますか。**

福田：

僕が代表に就いてから4年以上が経ちますが、試行錯誤を経て、いいポイントに着地できているかなと思います。

最初は、物理的な配慮から始めました。行政や、先行して障害者雇用をしている会社、発達障害者に特化している就労移行支援機関にヒアリングして。座席の間にパーテーションを入れたりとか、サングラスとかイヤーマフの貸し出しをしたりとか、そういうところから整備しました。

※発達障害を持つ人の中には、感覚過敏の症状が現れる人も少なくない。サングラスは視覚過敏で光に弱い人、イヤーマフは聴覚過敏の人が集中して業務をする助けとなる。

※座席と座席の間には、取外し可能なパーテーションが設けられている。隣の人の作業風景が見えると、集中できない人もいるためだ。

あとは精神面のフォローです。面談の機会を増やすとか、残業を一切させないとか。社長の僕が今も2〜3カ月に1回、社員全員と面談しているので、そこで話を聞きながら、（私たちが）するべきことを積み上げている感じです。

**健常者の倍、コミュニケーションに時間をかける**

**ー面談にどれくらいの時間をかけているんですか。**

福田：

社員とのコミュニケーションにかける時間は、健常者と比べて倍以上かな。

僕は週に1回ここに来るんですが、その際に、少なくとも2人、多い日は4人ぐらいと面談します。なので、月でいうと、少なくて2×4で8人とかですよね。

1回あたりの時間は、人によってすごく違うんですよ。5分で終わる社員もいれば、40分とか1時間とかずっとしゃべる社員もいるので、これは本当にまちまちです。

1人15分とカレンダー上は決めているんですけれど、なるべく制約を設けないで、話したいことがあるのであれば、とにかく時間をとって話すという風にしています。

**ーGBO社で福田社長は、コミュニケーションが主な業務になるんですか。**

福田：

社員とのコミュニケーションと、マネジメントスタッフとのミーティング。あとは、社員がやっている業務を実際にレビューする、チェックすることにも時間をかけています。

GBO社は、他のグリーグループ各社から業務をいただいています。その成果が悪ければお仕事をいただけなくなるので、きちんとお客さまに対していい仕事ができているかという業務面のチェックもします。

**ーコミュニケーションに時間をかけることと、効率とのバランスを取ることに難しさは感じませんか。**

福田：

グリー本社で働いている時は、会議が30分から1時間に伸びただけで無駄に思うんですけれど、GBO社ではある程度バッファを持って仕事をしています。なので、コミュニケーションの時間が想定以上に伸びても、実務に影響が出ることはほとんどないんです。

**グリーの業績が低迷していたからこそ、この形になった**

**ー逆に言うと、その辺も含めて経営管理をされている。**

福田：

そうです。業務受注量のコントロールとか、残業を一切させないというのも、僕らが必要だと思っている配慮です。

**ーそのコントロールは大変なんしょうか？**

福田：

顧客側の意思もあって、仕事が急に増えるときもあれば減るときもあるので、けっこう難しいです。なんでバランスをとれているかというと、僕がグリー本社も兼務しているからですね。

GBO社だけを見ていたらわからないような本社の中の動きを把握できるので、うまくコントロールできています。

**ー専任ではなく兼務という形をとったのは、そういう相乗効果を期待された上でですか。**

福田：

もちろんです。

僕がここに来たのって、グリーの業績がガッと落ち始めたタイミングなんですよ。経営的にはコスト削減が求められ、生産性を上げるために、いろいろ考えなければいけない。

僕はその頃、事業部門から人事に移ったばっかりでした。もちろん大前提として法定雇用義務を守らなきゃいけないとか、CSR（企業の社会的責任）の文脈は当然あるんですけれど、それに加えてグループの経済的な価値の創出にGBO社を活用するというミッションがあって、兼務前提でここに来ているんです。

グリーの業績が上向きのままだったら、多分こうはなっていないですね。

**「配慮という名の投資」と、給与水準の間**

**ー発達障害を持っている人が、健常者とあまり変わらないレベルで業務ができるという認識は、当時からお持ちだったんですか。**

福田：

全くない。（社員の能力をちゃんと知る前は）できると思っていなかったです。

だから、この会社ができた当時は、シュレッダーをかけるとか、紙に書かれた内容をExcelに打ち込むとか、そういう業務からやっていた。

今ここにある業務の8割以上は、設立当初はなかったものです。

社員と面談して、やりたいこととか持っている能力をきちんと理解した上で、グリー本社にある業務の中から「これは切り出せるんじゃないか」というものをピックアップし、事業部門にお願いして、トライアルでやらせてもらって。そういうグループ全体の取り組み、協力関係があって積み上がってきた感じです。

**ーいまGBO社で働かれている発達障害の人と、同じような仕事をされている健常者の人とで、待遇面に違いはあるんですか。**

福田：

こちらのほうが圧倒的に安いです。厚生労働省が発表している障害者の給与水準があるんですけど、ほぼそれと変わらないです。

ただ、ここで働いている人たちのパフォーマンスが健常者と変わらないから、同じぐらいの給与を出すべきかと言われると、それは違います。なぜかと言うと、一定の「配慮という名の投資」をしているからです。

**ー「配慮という名の投資」。**

福田：

要は、能力を発揮させるために、健常者よりもお金がかけているところがあります。

物理的な配慮もそうですし、受注をコントロールするとか、僕らマネジメントがコミュニケーションで使っている時間もそうです。そういう配慮をやめて同じ能力が出せるなら、同じぐらいの給与を出すべきなんですけど。

**ーとはいえ、給与水準は上げていきたいというお気持ちはある。**

福田：

そう思っています。これぐらいのパフォーマンスが出ているなら、もうちょっと出せるようになりたい。

正直、大卒1年目の一般的な社員よりも、うちの社員は仕事できますからね。社員には、今この給与水準である理由と、業務のクオリティが高くグループの利益になっていること、将来的に給与を上げたいという思い、すべて伝えています。

ここにいる人たちの活躍は、社会に対して強く発信していきたいと思います。それを見て、他の企業さんも同じような取り組みをしてくれれば、全体的に障害者の活躍機会が増え、競争原理で給与も上がる。

よりマクロな視点で話すと、いま働けていない人が働くようになると、そこでお給料をもらえるようになった人が経済活動をするようになるので、経済も良くなるわけですよ。

障害者年金を渡して生活してもらうよりも、きちっと労働して給与をもらって消費につなげたほうが、間違いなく経済が良くなって、それがまた賃金アップに戻ってくる。そうなるといいなと思います。

**経済価値と社会価値を、同時に創出できる**

**ーーこれから目指したいこの会社の像、あるいはそれを通じて目指したい社会の姿などはありますか。**

福田：

こういう活動って、継続しなきゃ意味ないじゃないですか。

「やりました」がゴールでは決してなくて、それを5年、10年と続けることに意義が絶対にあるはずで。でも企業なんで、続けるためには利益を上げ続けなきゃいけないんですよ。儲けなきゃいけない。

GBO社が、グリーグループにとっての経済的な価値と、社会問題の解決という社会的な価値を、同時に創出できると思っていますし、それが理想です。

その理想がグループの経営陣に理解してもらえたら、もっと障害者を採用しようという気運になるかもしれない。それが利益になり、社会課題の解決にもつながるなら、誰も文句言わないじゃないですか。

ただ、まだそこまで至っていないので、この会社のパフォーマンスをもっと上げていかなきゃいけないし、僕が経営陣に対してもっと言っていかなきゃいけない。

**ー達成できる自信はおありですか。**

福田：

自信はあります。障害者雇用に経済合理性はあるんです。結果も出ている。

ただ、グリーグループの売上は、ピーク時の半分ぐらいになってしまっているので、まずそっちをきちんとやろうと。その過程でGBO社のリソースもきちんと活用する。

グループがかつてのように大きく伸びたら、GBO社もどんどん拡大できるようになる。ここの活躍だけ考えるんじゃなくて、グループ全体の利益をきちんと上げていくことを考えなきゃいけない。難易度は高いなと思います。

でも、やり方はもう大体わかっているので、実現できると思いますけどね。

## 記事：平成25年度障害者雇用実態調査の結果を公表します（厚生労働省）

　出典：https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html

平成25年度障害者雇用実態調査の結果を公表します

～雇用者数は前回調査より大幅に増加、障害者の雇用は着実に進展～

厚生労働省では、このほど、平成25（2013）年11月に実施した「平成25年度障害者雇用実態調査」の結果を取りまとめましたので、公表します。

この調査は、民営事業所における障害者の雇用の実態を把握し、今後の障害者の雇用施策の検討や立案に役立てることを目的に、事業所調査と個人調査の２種類の調査を、５年ごとに実施しています。

事業所調査は、常用労働者５人以上を雇用する民営事業所のうち、無作為に抽出した約13,100事業所が対象です。個人調査は、事業所調査の対象事業所から半数を抽出し、それらの事業所に雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者を対象に実施しました。

回収数は、事業所票が8,673事業所（回収率66.0％）、個人票が9,679票で、内訳は身体障害者7,507人（同62.4％）、知的障害者1,620人（同71.6％）、精神障害者552人（同52.6％）でした。

【調査結果の主なポイント】

前回調査（平成20年度）と比較し、総計で雇用者数が増加し、全体的に障害者雇用は着実に進展。特に、知的障害者と精神障害者については、週20時間以上30時間未満の雇用者数の伸びが堅調である。

＜事業所調査の結果＞

○　 従業員規模５人以上の事業所に雇用されている障害者数 は63万1,000 人で、前回調査に比べて 18 万3,000 人の増加（平成 20 年度 44 万8,000人）。

内訳は、 身体障害者が 43 万 3,000 人（同 34 万6,000人）、知的障害者が15万人（同７万3,000人）、精神障害者が４万8,000人（同２万9,000人）。

○　週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者の割合が 前回より増加。

・ 身体障害者　12.0％（対前回比2.7ポイント減）

・知的障害者　26.5％（同13.3ポイント増）

・精神障害者　26.2％（同1.4ポイント増）

＜個人調査の結果＞

　○　 職場における改善が必要な事項や要望として最も多い項目は次のとおり。

　　・身体障害者「能力に応じた評価、昇進・昇格」28.0％

　　・知的障害者「今の仕事をずっと続けたい」52.3％

　　・精神障害者「能力に応じた評価、昇進・昇格」31.2％

　○　 将来に対する不安として最も多い項目は次のとおり。

　　・身体障害者「老後の生活が維持できるか」63.9％

　　・知的障害者「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる」37.3％

　　・精神障害者「仕事を続けられるかどうか」71.5％

調査結果の概要

１　事業所調査

（１）身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、産業別、事業所規模別の回収結果をもとに復元をした推計値を利用して分析を行った。

ア 障害の種類・程度別の雇用状況

身体障害者について、障害の種類別にみると、肢体不自由が43.0％（前回（平成20年度）は36.6％）、内部障害が28.8％（同34.6％）、聴覚言語障害が13.4％（同16.8％）となっている。

知的障害者については、重度が21.7％（同36.3％）、重度以外が69.5％（同45.7％）となっている。

精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳により精神障害者であることを確認している者が83.0％（同45.6％）、医師の診断等により確認している者が14.6％（同53.6％）となっている。

精神障害者保健福祉手帳の等級をみると、3級が40.2％で最も多くなっている。また、医師の診断等による確認のうち、最も多い疾病は「そううつ病」で10.8％となっている。

イ 雇用形態

雇用形態をみると、身体障害者は55.9％（前回は64.4％）、知的障害者は18.8％（同37.3％）、精神障害者は40.8％（同46.7％）が正社員となっている。

ウ　労働時間

週所定労働時間をみると、身体障害者は81.8％（前回は82.8％）、知的障害者は61.9％（同79.1％）、精神障害者は68.9％（同73.1％）が週30時間以上となっている。

エ 職業

職業別にみると、身体障害者は事務的職業が31.7％と最も多く、知的障害者は生産工程従事者が25.6％と最も多く、精神障害者は事務的職業が32.5％と最も多くなっている。

オ 賃金

平成25年10月の平均賃金をみると、身体障害者は22万3千円（前回は25万4千円）、知的障害者は10万8千円（同11万8千円）、精神障害者は15万9千円（同12万9千円）となっている。

カ 勤続年数

平均勤続年数をみると、身体障害者は10年（前回は9年2月）、知的障害者は7年9月（同9年2月）、精神障害者は4年3月（同6年4月）となっている。

（注）　採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した者については、身体障害者手帳又は精神障害者保健福祉手帳等により身体障害者又は精神障害者であることを承知した年月（ただし、身体障害者又は精神障害者であることを承知した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日）を、それぞれ起点とした勤続年数である。

（２）障害者雇用に当たっての課題・配慮事項

障害者を雇用する際の課題としては、身体障害者、知的障害者、精神障害者ともに、「会社内に適当な仕事があるか」が最も多くなっている。

また、雇用している障害者への配慮事項としては、身体障害者については、「配置転換等人事管理面についての配慮」が、知的障害者については、「工程の単純化等職務内容の配慮」が、精神障害者については、「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が最も多くなっている。

（３）関係機関に期待する取組み

障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、身体障害者については、「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が最も多く、知的障害者及び精神障害者については、「具体的な労働条件、職務内容等について相談できる窓口の設置」が最も多くなっている。

２　個人調査

（１）身体障害者

ア 就職に際しての相談先

就職に際しての相談先については、「公共職業安定所」が33.6％と最も多く、次いで「自分で探した」が21.3％となっている。

イ 職場における改善等が必要な事項

仕事を続けていく上で、さらに改善・充実・整備が必要とされていることは、「能力に応じた評価、昇進・昇格」が28.0％で最も多く、次いで「調子の悪いときに休みを取りやすくする」（19.6％）、「コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」（18.0％）となっている。

ウ 仕事に関する相談相手

仕事に関する相談相手については、「家族・親戚」(52.6％)、「職場の同僚・友人」(44.4％)、「職場の上司や人事担当者」(41.4％)が順に多くなっている。

エ 将来への不安

将来に対する不安について、「ある」と回答した者は70.0％（前回は70.4％）おり、不安に思っている事項としては、「老後の生活が維持できるか」(63.9％)、「仕事を続けられるかどうか」(60.7％)が多くなっている。

（２）知的障害者

ア 就職にあたっての相談相手

就職にあたっての相談相手については、「家族」「学校の先生」が27.0％で最も多く、次いで「障害者就業・生活支援センター」が10.9％となっている。

イ 職場での要望事項

現在の職場での要望事項については、「今の仕事をずっと続けたい」が52.3％と最も多く、次いで「職場で困ったときに相談できる人がほしい」が12.3％となっている。

ウ 職場で困った時の相談相手

職場で困ったときの相談相手については、「職場の上司」(44.3％)、「職場でいっしょに働いている人」(34.3％)が順に多くなっている。

エ 将来への不安

将来に対する不安について、「ある」と回答した者は47.0％（前回は53.3％）おり、その理由としては、「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる」（37.3％）、「いまの仕事をつづけていけるかどうかわからない」（23.0％）が多くなっている。

（３）精神障害者

ア 就職に際しての相談先

就職に際しての相談先については、「公共職業安定所」が50.0％と最も多く、次いで「障害者就業・生活支援センター」が24.1％となっている。

イ 職場における改善等が必要な事項

仕事を続けていく上で、さらに改善・充実・整備が必要とされていることは、「能力に応じた評価、昇進・昇格」が31.2％と最も多く、次いで「調子の悪いときに休みを取りやすくする」が23.1％と多くなっている。

ウ 仕事に関する相談相手

仕事に関する相談相手については、「家族・親戚」(40.4％)、「職場の上司や人事・健康管理担当者」(37.0％)、「医療機関（主治医）」(28.8％)が順に多くなっている。

エ 将来への不安

将来に対する不安について、「ある」と回答した者は81.9％（前回は83.3％）おり、不安に思っている事項としては「仕事を続けられるかどうか」(71.5％)、「老後の生活が維持できるか」(68.1％)が多くなっている。