

『脳機能に関する障害および障害者の加齢に関する就労状況調査』に関する報告¹

慶應義塾大学経済学部教授 駒村康平

研究協力者：荒木宏子（近畿大学経済学部専任講師）

大津唯（国立社会保障・人口問題研究所 社会保障応用分析研究部研究員）

調査の概要と要約

特例子会社をはじめ、企業の雇用する障害者数は年々増加し、それに伴い、雇用される障害者の状況も多様化が進んでいる。1976年の身体障害者雇用促進法改正の際に通達で制度化された特例子会社制度は、制度発足以来40年経過した。その間、対象となる障害者も身体障害者から知的、精神障害者等に拡大されている。今後も障害者雇用の拡大が期待されており、福祉的就労からの移行、就労定着支援がより重要になっている。この一方で、人口構成全体で高齢化が進んでいること、特例子会社が発足して時間が経過したこと、加齢にともなう障害者特有の労働能力に関する課題などから、就労している障害者の高齢化に伴う課題も指摘されるようになった。本調査は、雇用している障害者の加齢に伴う諸課題及び、精神障害者の雇用促進、就職、就労継続に最も困難を伴う症状の一つである若年性認知症と高次脳機能障害等に焦点を当てたものである。

本調査は、2016年3月から4月にかけて、全国の特例子会社のうち住所が判明している405社に対して、郵送で『脳機能に関する障害および障害者の加齢に関する就労状況調査（参考資料）』²を配布し、アンケート調査（無記名）を行った。有効回答数は125社であり、回収率は31%であった。調査にご協力いただいた特例子会社及び調査票等にご助言をいただいた厚生労働省障害者雇用対策課および一般社団法人障害者雇用企業支援協会に深くお礼申し上げたい。

調査結果の概要を要約すると以下ようになる。

1) 特例子会社で就労している障害者の年齢構成は、20歳代の従業員比率が最も高く、続いて、30歳代、40歳代となっており、50歳代、60歳以上の障害を持つ常用雇用者の雇用割合は平均的には低いが、一部の特例子会社では、50歳代、60歳以上の常用雇用障害者の構成割合の50%程度に到達しており、雇用している障害者の中高齢化が推察される。

2) 雇用している障害者の高齢化とともに、『集中力、注意力の低下』、『その他、加齢や障害進行による体調悪化による職務遂行の困難』、『記憶力、判断力の低下』が確認されており、また、何らかの問題が発生していると答えた企業は、全体の70.4%となり、大多数の企業で、雇用障害者の加齢による問題が発生していることが確認された。

3) 若年性認知症、高次脳機能障害、発達障害、難病を持つ雇用者の状況については、最も雇用が進展しているのは発達障害であり、次に高次脳機能障害、難病患者であり、若年性認知症を持つ従業員を雇用している企業はなかった。

詳細は、以下の本論に譲るが、障害者も含めて高齢化するなかで、今後、障害者就労を一層強化するためには、1) 雇用されている障害者の高齢化に関する統計的な整備、2) 障害者の就労、転職、離職などに関する追跡などの調査研究が行われることが必要であろう。

¹ 本調査研究は、厚生労働科学研究事業「平成27年、平成28年若年性認知症と高次脳機能障害者の社会保障のあり方に関する調査研究」（研究代表者：筑波大学准教授 八重田淳）の分担研究の成果である。

² 本調査は、慶應義塾大学経済研究所 研究倫理審査委員会により研究倫理上の審査を受けている。（審査番号 15004）

調査結果の概要

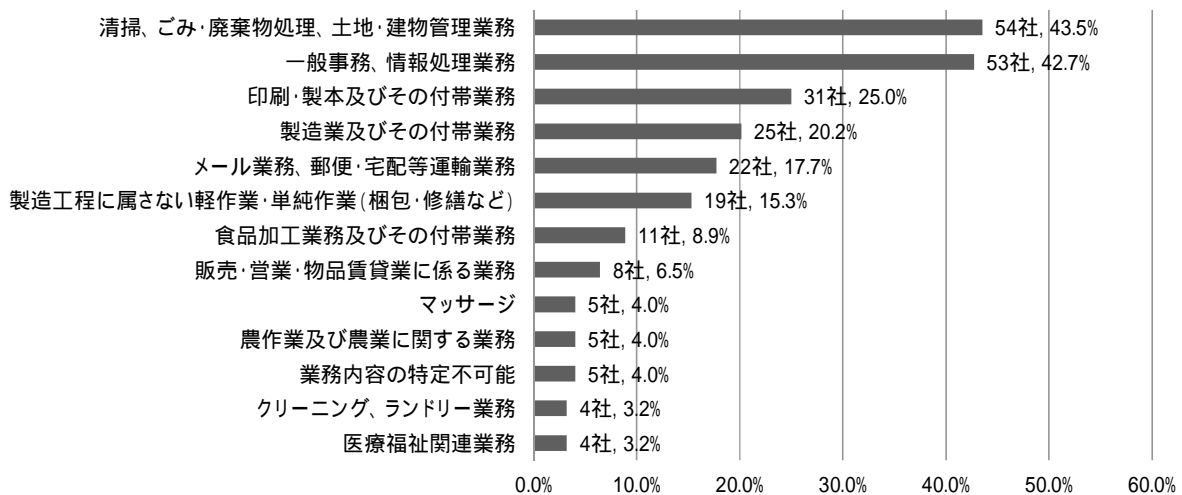
1. 特例子会社及び親会社の企業属性

本調査に回答のあった特例子会社は 125 社である。回答 125 社の企業属性、及びその親会社の属性、グループ適用の状況等については下記の通りである。

(1) 特例子会社の主な職務内容（記述回答より抽出。複数回答）

回答数の半数に近い 54 社（43.5%）が「清掃、廃棄物処理、土地建物管理等」業務に従事、同じく、53 社（42.7%）が「一般事務、情報処理」業務に従事している。その他、印刷製本業務、製造業務、メール・郵便・宅配等業務、製造業以外の軽作業などに従事する特例子会社が多い。

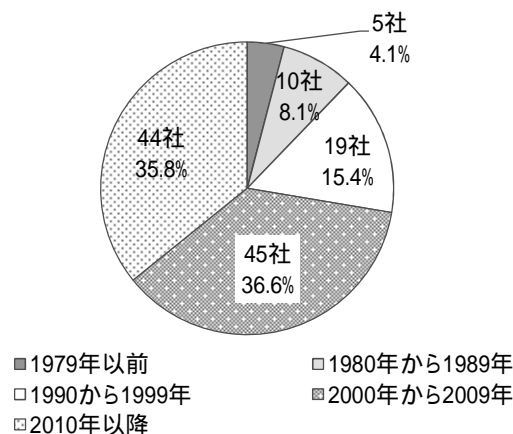
図1 特例子会社の主な職務内容



(2) 特例子会社の設立年

回答企業のうち、72.4%の 89 社が 2000 年以降に認定された比較的新しい特例子会社である。この傾向は、全国の特例子会社の設立年の傾向と近い³。

図2 設立年

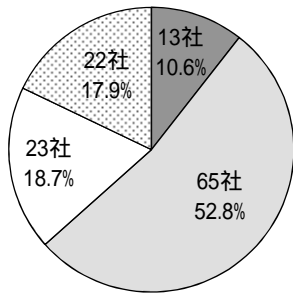


³ 全国 422 (2015 年 6 月時点数値) の特例子会社のうち、2000 年以降設立は 321 社、76.1%である。

(3) 特例子会社の資本金、売り上げ

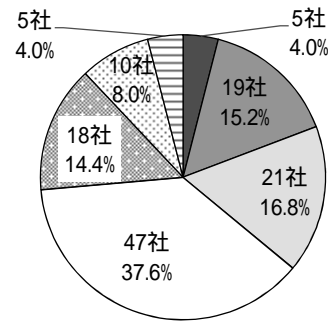
回答企業のうち、63.4%の78社は資本金3000万円未満の事業所である。また、前年度の売上については、1億円以上3億円未満を選択した企業が最も多く、全体の37.6%(47社)であった。売上1億円未満の企業が36.0%(45社)を占める一方、10億円以上を売り上げる企業も4.0%(5社)あり、事業規模は様々である。

図3 資本金



■1000万円未満
□1000万以上3000万円未満
□3000万円以上1億未満
□1億以上

図4 前年度の売上

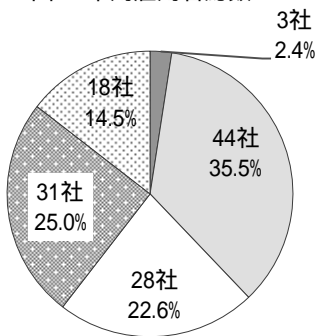


■1000万円未満
□5000万円以上1億未満
■3億円以上10億円未満
□無回答
■1000万円以上5000万円未満
□1億円以上3億円未満
□10億円以上

(4) 特例子会社の従業員規模

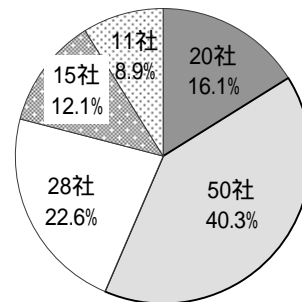
図5は常用雇用者数、また、図6は障害を持つ常用雇用者数の分布である。常用雇用者数の平均は57.3人であり、80%以上の企業は常用雇用者100人未満である。また、障害を持つ常用雇用者数の平均は39.4人であり、障害を持つ常用雇用者数が30人以下である企業は全体の56.4%(70社)を占める。一方で、100人以上の障害者を常用雇用する会社も8.9%(11社)ある(最大値は243人)。

図5 常用雇用者総数



■10人以下
□31人以上50人以下
□101人以上
□11以上30人以下
■51人以上100人以下

図6 常用雇用者のうち障害者数



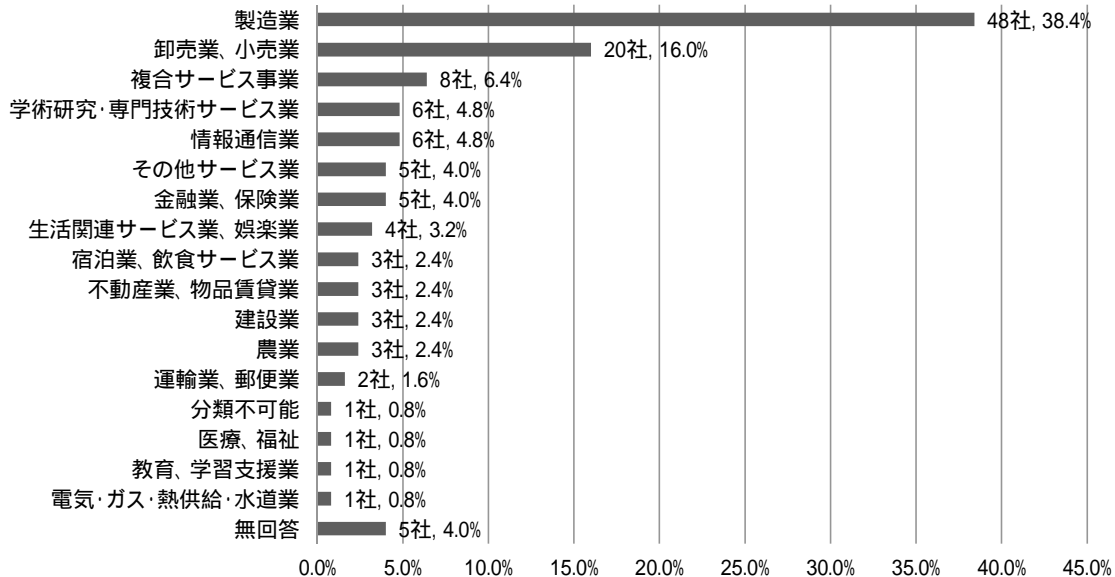
■10人以下
□31人以上50人以下
□101人以上
□11以上30人以下
■51人以上100人以下

(5) 親会社の概要

(5-1) 親会社の業種

親会社の業種は図7の通りである。製造業における特例子会社の設立が進んでいる。

図7 親会社の業種



(5-2) 親会社の企業規模

親会社の資本金の平均値は646億5853万円、半数以上の65社の親会社が資本金100億円を超える企業である。また、親会社の常用雇用者数の平均値は11,719人と大きく、これら大企業の特例子会社における障害者雇用率の増加は、国全体の障害者の雇用促進に大きく寄与するものと理解できる。

図8 親会社資本金

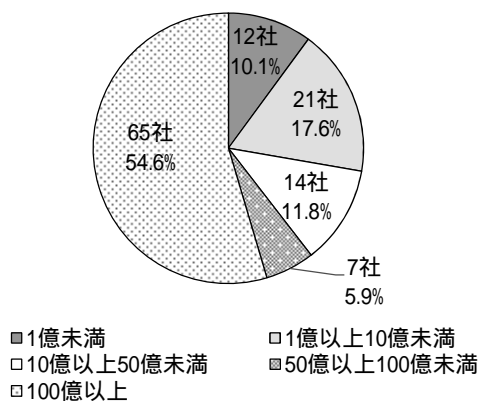
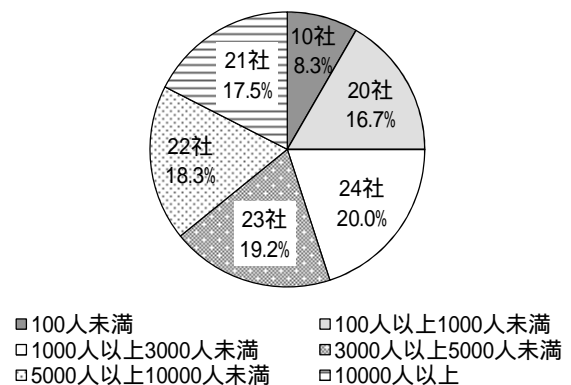


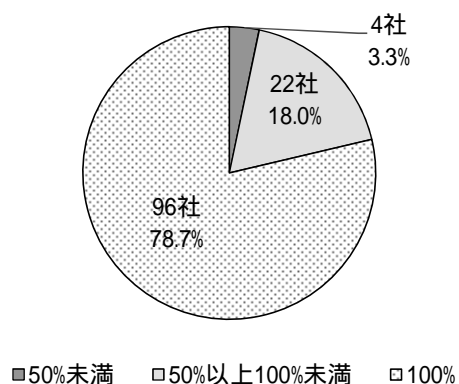
図9 親会社常用雇用者数



(5-3) 親会社株式保有割合

回答した特例子会社のうち、96.7%に当たる118社は、その株式の50%超を親会社が保有しており、さらに、78.7%に当たる96社は株式の100%を親会社が出資する完全子会社である。

図10 親会社株式保有割合



(5-4) グループ適用の認定状況

障害者雇用率の算定に当たり、グループ適用の認定を受けている会社数は、71.2%、89社であった。また、この89社における、グループ適用対象の関係会社の数（自社と親会社を除く）は、平均3.7社である。

図11 グループ認定適用の有無

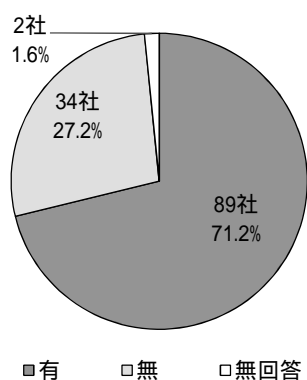


表1 グループ適用対象会社数(自社・親会社以外)

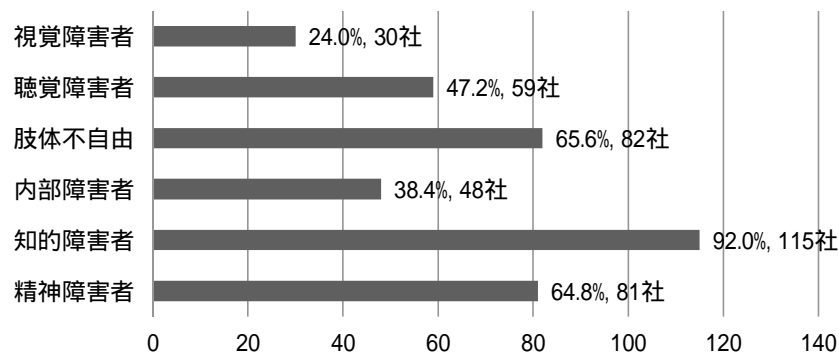
グループ適用対象会社数(社)	
有効回答数	89
平均値	3.742
標準偏差	4.935
最小値	0.000
最大値	33.000

2. 雇用している障害者の状況

(1) 雇用している障害者の障害の種類、障害の程度、雇用形態

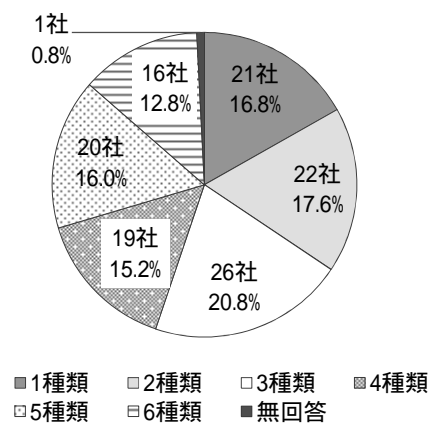
図12は、障害の種類別に、一人以上の障害者を雇用する企業数をカウントした結果である。これによれば、知的障害者を雇用する企業が最も多く、回答125社のうち、92.0%に当たる115社が知的障害者を一人以上雇用しており、特例子会社における知的障害者の雇用の進展が伺える。続いて、肢体不自由者、精神障害者を雇用する企業が多い（それぞれ、65.6%・82社、64.8%・81社）。

図12 障害種類別、1名以上の障害者を雇用する会社数



また、図13は、雇用している障害者の障害の種類の数を示している。同じ1種類の障害を持つ障害者だけを雇用している企業は21社、16.8%に過ぎず、多くの特例子会社では、雇用者の多様な障害に対応可能な、作業や職務の創出、労働環境の整備等が進展している状況が伺える。

図13 雇用している障害者の障害の種類の数



また、表2は、障害種類別の雇用障害者数（うち重度障害者、うち短時間労働者含む）を示している。これについても、知的障害者の平均雇用者数が、19.96人（最大値181人、最小値0人）と最も多い。続いて、肢体不自由の平均6.69人（最大値76人、最小値0人）、精神障害の平均6.52人（最大値71人、最小値0人）、聴覚障害の平均3.17人（最大値55人、最小値0人）、内部障害の平均2.15人（最大値30人、最小値0人）、視覚障害の平均1.00人（最大値35人、最小値0人）と続く。

表2 障害種類、重度、労働時間別 雇用障害者数

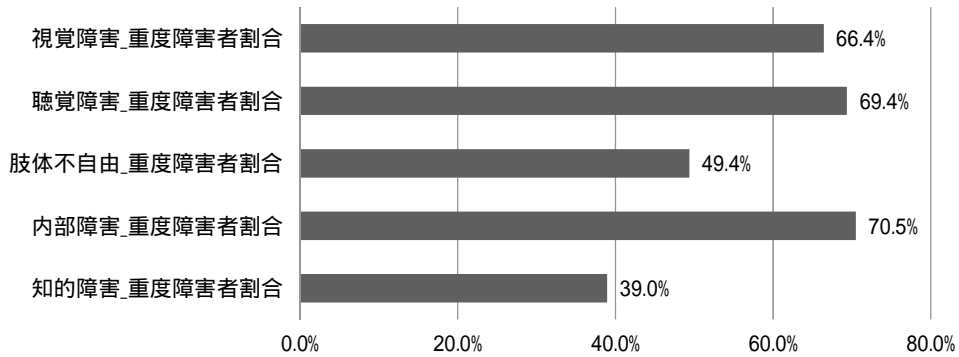
全ての常用労働者数(単位:人、週労働時間が20時間以上)

うち短時間労働者(単位:人、週労働時間が20時間以上30時間未満)

1 視覚障害者			1 視覚障害者		
		うち重度障害者			うち重度障害者
平均値	1.000	平均値 0.548	平均値	0.000	平均値 0.000
標準偏差	3.667	標準偏差 1.589	標準偏差	0.000	標準偏差 0.000
最小値	0.000	最小値 0.000	最小値	0.000	最小値 0.000
最大値	35.000	最大値 10.000	最大値	0.000	最大値 0.000
2 聴覚・言語障害者			2 聴覚・言語障害者		
		うち重度障害者			うち重度障害者
平均値	3.169	平均値 2.573	平均値	0.032	平均値 0.024
標準偏差	8.248	標準偏差 7.635	標準偏差	0.177	標準偏差 0.154
最小値	0.000	最小値 0.000	最小値	0.000	最小値 0.000
最大値	55.000	最大値 53.000	最大値	1.000	最大値 1.000
3 肢体不自由者			3 肢体不自由者		
		うち重度障害者			うち重度障害者
平均値	6.694	平均値 3.887	平均値	0.137	平均値 0.056
標準偏差	13.003	標準偏差 9.025	標準偏差	0.849	標準偏差 0.320
最小値	0.000	最小値 0.000	最小値	0.000	最小値 0.000
最大値	76.000	最大値 62.000	最大値	9.000	最大値 3.000
4 内部障害者			4 内部障害者		
		うち重度障害者			うち重度障害者
平均値	2.153	平均値 1.419	平均値	0.016	平均値 0.000
標準偏差	5.443	標準偏差 3.591	標準偏差	0.180	標準偏差 0.000
最小値	0.000	最小値 0.000	最小値	0.000	最小値 0.000
最大値	30.000	最大値 27.000	最大値	2.000	最大値 0.000
5 知的障害者			5 知的障害者		
		うち重度障害者			うち重度障害者
平均値	19.960	平均値 8.331	平均値	0.476	平均値 0.194
標準偏差	23.731	標準偏差 12.683	標準偏差	2.203	標準偏差 0.862
最小値	0.000	最小値 0.000	最小値	0.000	最小値 0.000
最大値	181.000	最大値 83.000	最大値	21.000	最大値 8.000
6 精神障害者			6 精神障害者		
		うち重度障害者			うち重度障害者
平均値	6.524		平均値	0.250	
標準偏差	13.233		標準偏差	1.507	
最小値	0.000		最小値	0.000	
最大値	71.000		最大値	16.000	

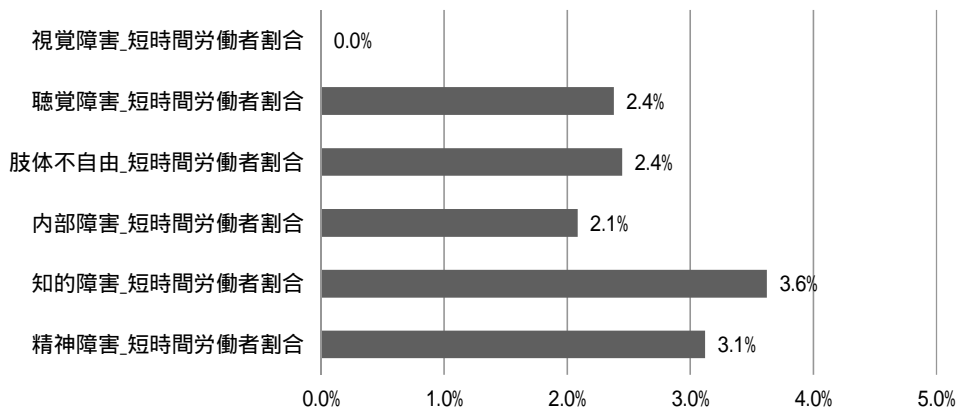
また、雇用している障害者のうち、重度障害者の割合が高い障害種別は、内部障害者（雇用者のうち、平均で70.5%が重度障害者）、聴覚障害者（69.4%）、視覚障害者（66.4%）である。先の表2にも示す通り、知的障害者の雇用数は他の障害より多い一方で、重度障害者の占める割合は平均で39.0%と最も低い。知的障害者の雇用促進が、軽度障害者に偏っている現状がうかがえる。

図14 障害種類別、雇用している障害者のうち重度障害者の割合



さらに、雇用している障害者のうち短時間労働者の割合は、障害種別ごとに0%～3%台と低く、ほとんどの雇用者が常用雇用者として働いている現状が分かる。その中でも、短時間労働者の割合が比較的高い障害種別は、知的障害者（雇用者のうち、平均で3.6%が短時間障害者）、精神障害者（3.1%）である。

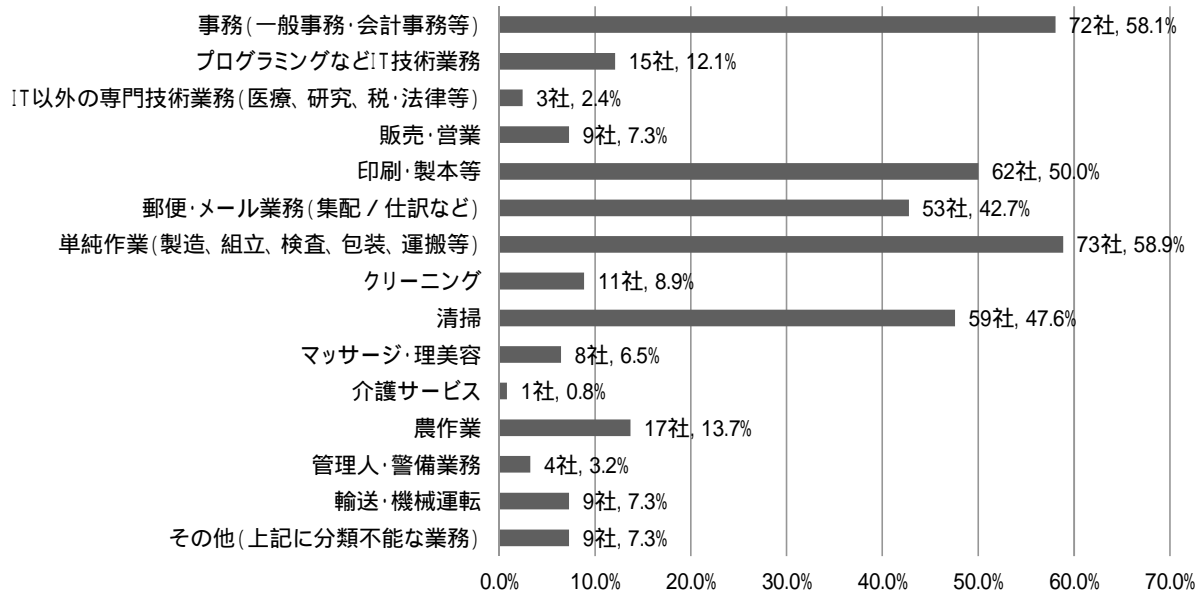
図15 障害種類別、雇用している障害者のうち短時間障害者の割合



(2) 障害者の仕事の内容

図16は社内における障害者の仕事の内容を示している（複数回答可）。全体の半数ほどの企業において、障害者は、『単純作業（製造、組立、検査、包装、運搬等）』（73社、58.9%）、『事務（一般事務・会計事務等）』（72社、58.1%）、『印刷・製本等』（62社、50.0%）、『清掃』（59社、47.6%）、『郵便・メール業務（集配/仕訳など）』（53社、42.7%）といった業務に従事している。

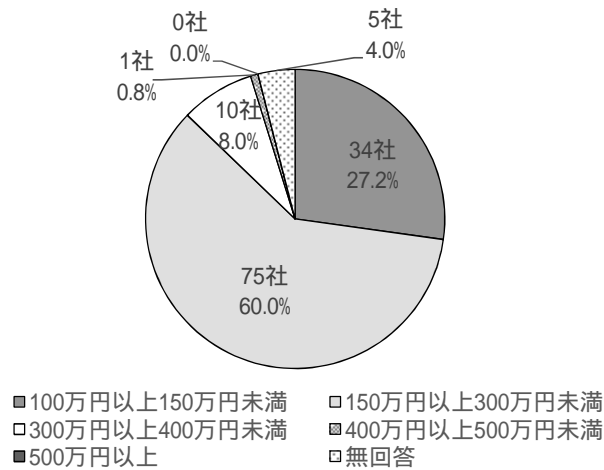
図16 障害者の仕事内容(複数回答可)



(3) 雇用している障害者の賃金水準

障害を持つ常用雇用の平均年収の分布は図17に示す通りである。平均年収が150万円以上300万円未満の企業が最も多く、全体の60.0%(75社)を占める。

図17 常用雇用障害者の平均年収



3. 雇用している障害者の加齢の状況と、加齢による問題及び対策の状況

(1) 常用雇用障害者の年齢構成

表3は、社内の障害を持つ常用雇用者の全人数に占める、各年代の障害を持つ常用雇用者の構成割合、また、表4は、社内の障害を持つ常用雇用者の実人数を示している。

障害者の常用雇用者においては、20歳代の従業員比率が最も高く、続いて、30歳代、40歳代の雇用が進んでいる。これに対し、50歳代、60歳以上の障害を持つ常用雇用者の雇用割合は、全体・平均的には低い。しかし、50歳代、60歳以上の常用雇用障害者の構成割合の最大値が50%程度を示しており、一部の企業での中高年齢化が推察される。

表3 障害を持つ常用雇用者の年齢構成(社内の全常用雇用障害者に占める各年代の常用雇用障害者数)

常用障害雇用者 年齢別割合(%)	20歳未満	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
有効回答数	124	124	124	124	124	124
平均値	7.2%	38.7%	22.6%	19.9%	8.2%	3.4%
標準偏差	11.9%	22.3%	13.7%	14.3%	8.9%	7.0%
最小値	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
最大値	100.0%	88.9%	60.0%	56.3%	50.0%	47.7%

表4 障害を持つ常用雇用者の年齢別実人数

常用雇用障害者数 (人)	20歳未満	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
有効回答数	124	124	124	124	124	124
平均値	2.427	14.589	10.153	8.242	3.266	1.161
標準偏差	4.251	17.064	13.815	10.638	4.869	3.000
最小値	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
最大値	24.000	87.000	89.000	54.000	32.000	21.000

表5は、全常用雇用障害者のうち、40歳以上の常用雇用障害者の割合、同じく50歳以上割合、そして、社内の予測平均年齢を示している。平均値で見ると、40歳以上の常用雇用障害者の割合は31.5%、50歳以上で11.6%と、10人のうち1～3人が中高齢者という状況にある。予測平均年齢の平均値は34.4歳であり、比較的若い世代の常用雇用障害者を雇う企業が多いことが推察される。ただし、ここでも最大値に着目すると、40歳以上割合の最大値が86.4%、50歳以上割合でも75.0%、平均年齢は51.1歳と、一部企業では、常用雇用している障害者の中で、かなりの高年齢化が進行している様子が伺える。

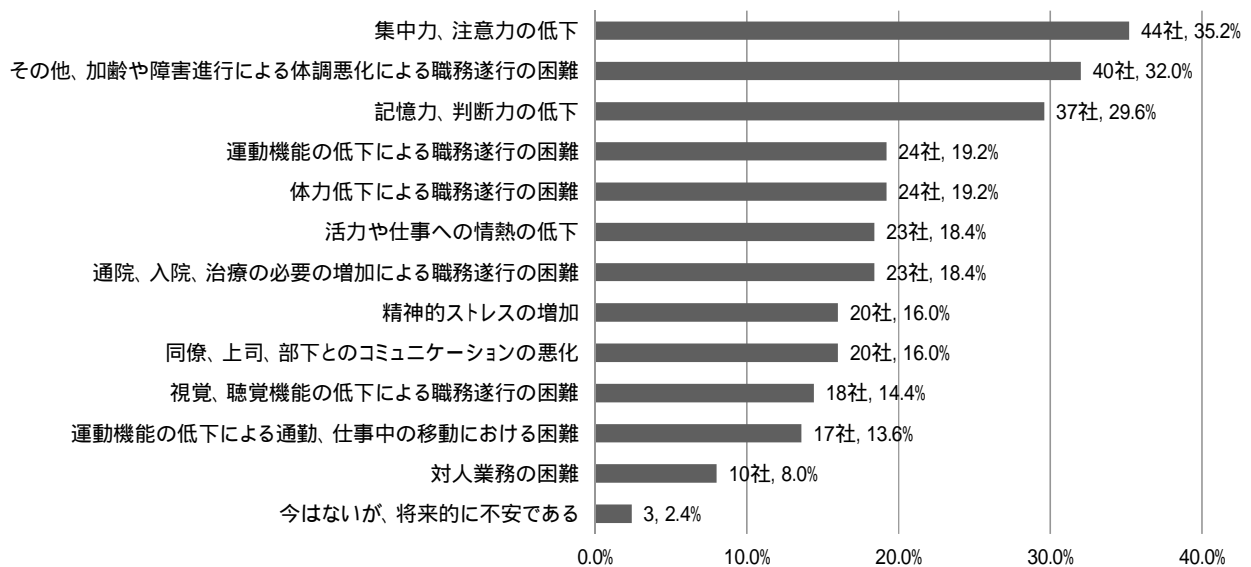
表5 障害を持つ常用雇用者のうち40歳・50歳以上割合及び、予測平均年齢

	40歳以上割合(%)	50歳以上割合(%)	平均年齢(歳)
有効回答数	124	124	124
平均値	31.5%	11.6%	34.382
標準偏差	21.7%	13.8%	6.145
最小値	0.0%	0.0%	18.000
最大値	86.4%	75.0%	51.091

(2) 加齢による就労上の問題

一部企業において、雇用している障害者の高齢化が進む中、図 18 に示すように、様々な就労上の問題が生じている。回答が多かった主な選択肢は、『集中力、注意力の低下』（回答 125 社中、35.2%にあたる 44 社）『その他、加齢や障害進行による体調悪化による職務遂行の困難』（40 社、32.0%）『記憶力、判断力の低下』（37 社、29.6%）であり、いずれも 3 割程度の企業においてこれらの問題が発生していることが分かった。また、何らかの問題が発生していると答えた企業は、回答 125 社中 88 社（70.4%）であり、大多数の企業で、雇用障害者の加齢による問題が発生していることが確認された。

図18 加齢による就労上の問題(複数回答可)



(3) 加齢による問題が顕著な障害種類、症状

表 6 は、常用雇用している障害者のうち、加齢による就労上の問題が特に顕著となっている人数の割合を、障害や症状の種別ごと示したものである。これによれば、視覚障害、肢体不自由を持つ常用雇用者の中で、加齢による問題が顕在化していることが分かる。また、高次脳機能障害、難病については、より高い割合で加齢による問題が発生している。これらの症状は、比較的に中高年齢での発生確率が高いことにも起因することが考えられる。

表6 障害種別・症状別、加齢による問題が顕著な常用雇用障害者割合

加齢による問題が 顕著な従業員割合(%)	1.視覚障害	2.聴覚障害	3.肢体不自由	4.内部障害	5.知的障害	6.精神障害
有効回答数	23	40	49	32	65	43
平均値	16.6%	5.3%	12.0%	8.9%	5.6%	5.0%
標準偏差	34.6%	18.9%	18.0%	21.6%	8.1%	17.2%
最小値	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
最大値	100.0%	100.0%	66.7%	100.0%	40.0%	100.0%
			若年性認知症	高次脳機能障害	発達障害	難病
有効回答数			-	12	33	13
平均値			-	30.6%	13.0%	34.6%
標準偏差			-	46.0%	33.2%	62.5%
最小値			-	0.0%	0.0%	0.0%
最大値			-	100.0%	100.0%	100.0%

(4) 高齢障害者の労働環境

(4-1) 高齢障害者の働ける環境の整備

図 19 は、高齢になった障害者の働ける環境の有無、図 20 はその具体的な仕組み、制度、環境の整備について示している。これによれば、78.4%にあたる 98 社が、雇用している障害者が高齢になった場合に働ける環境が有ると回答している。また、その具体的な制度、仕組み、環境の整備としては、個々人の症状や状況に応じて、職務内容、勤務形態、作業環境などを柔軟に変更、工夫することで、高齢化に対応が可能であると答えた企業が多い。

図19 高齢障害者の働ける環境の有無

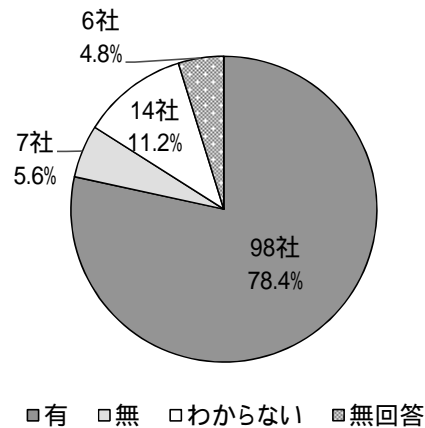
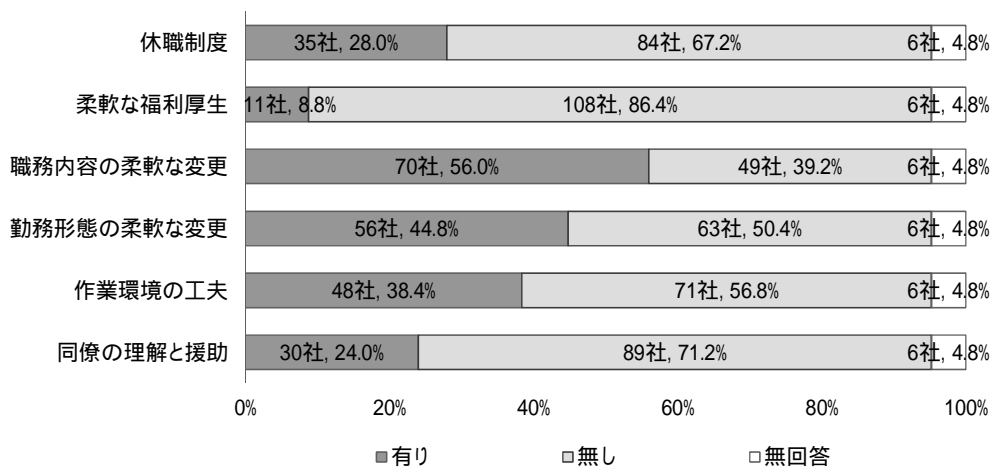


図20 高齢障害者の働ける各制度、仕組み、環境等の有無



(4-2) 社内の高齢化と、高齢障害者への労働環境の整備との関係

図 21 は、図 19 に示した、「高齢障害者の働ける環境」の「有り」「無し」「わからない」別に企業を分け、それぞれのグループにおける、社内の常用雇用障害者に占める 40 歳以上割合の平均値、50 歳以上割合の平均値、常用雇用障害者の予測平均年齢の平均値を計算したグラフである。これによれば、「高齢者の働ける環境」が「有る」と答えたグループは、「無い」「わからない」と答えたグループに比べて、

常用雇用障害者における 40 歳以上割合、50 歳以上割合、予測平均年齢がいずれも高く、社内における常用雇用障害者の高齢化が進んだ企業ほど、高齢化に対する環境整備が進展している状況が分かる。

さらに、表 7 は、図 20 に示した、高齢者の働ける労働環境の具体的な制度、仕組み、環境等の有無別に、同じく常用雇用障害者の 40 歳以上割合、50 歳以上割合、平均予測年齢の平均値を示している。具体的な各環境の整備状況についても、雇用している障害者の高齢化が進んだ企業ほど、進展していることが分かる。

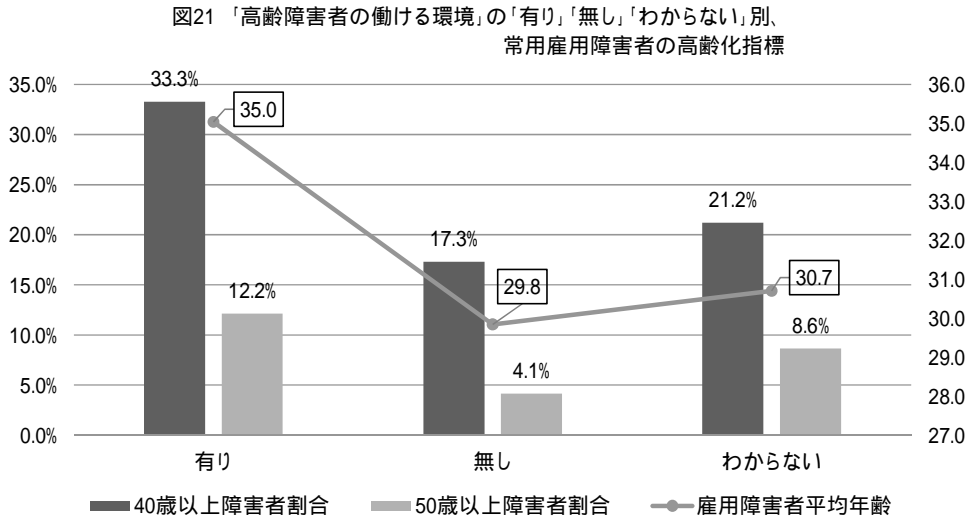


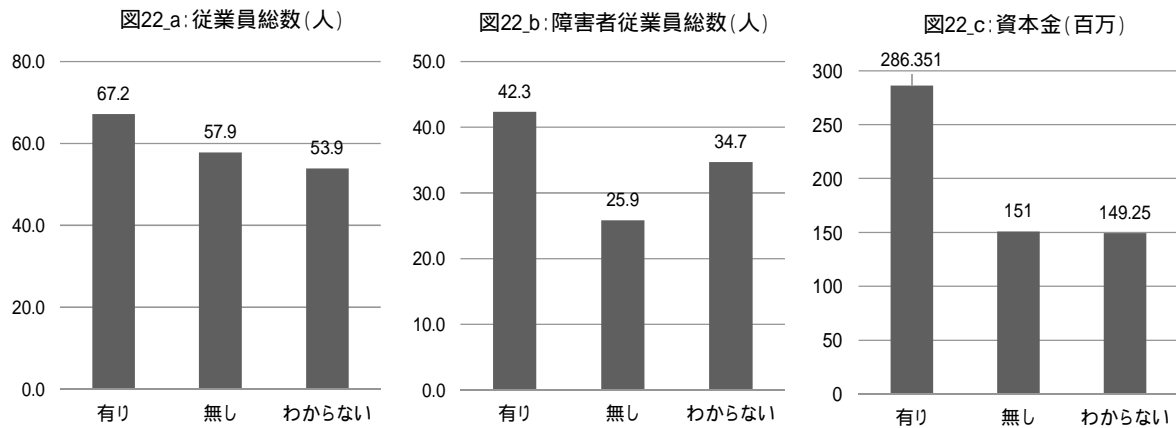
表 7 高齢者の働ける各環境の有無別、常用雇用障害者の高齢化指標

高齢障害者の働ける環境		40歳以上障害者割合	50歳以上障害者割合	雇用障害者平均年齢
退職制度	有り	36.2%	12.0%	35.7
	無し	28.7%	11.0%	33.6
柔軟な福利厚生	有り	36.9%	15.8%	36.0
	無し	30.3%	10.8%	34.0
柔軟な職務内容変更	有り	34.5%	13.3%	35.4
	無し	25.8%	8.4%	32.5
柔軟な勤務形態変更	有り	36.3%	15.1%	35.8
	無し	26.1%	7.8%	32.9
作業環境の工夫	有り	33.3%	12.7%	35.2
	無し	29.3%	10.3%	33.5
同僚の理解と援助	有り	35.3%	12.5%	35.6
	無し	29.4%	10.9%	33.8

(4-3) 企業規模と、高齢障害者への労働環境の整備との関係

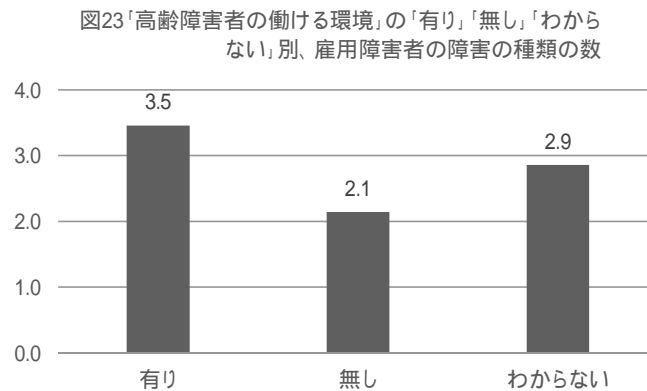
図 22_a, 22_b, 22_c は、図 19 に示した、「高齢障害者の働ける環境」の「有り」「無し」「わからない」別に企業を分け、各グループの、従業員総数、障害者従業員総数、資本金の平均値を計算したグラフである。これによれば、「高齢者の働ける環境」が「有る」と答えたグループは、「無い」「わからない」と答えたグループに比べて、従業員数、資本金ともに高く、企業規模の大きな特例子会社ほど、高齢化に対する環境整備が進展している状況が分かる。

図 22 「高齡障害者の働ける環境」の「有り」「無し」「わからない」別、従業員数及び資本金



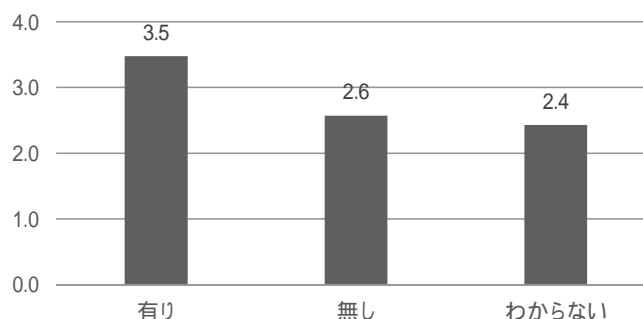
(4-4) 障害の種類、障害者の仕事内容のバリエーションと、高齡障害者への労働環境の整備との関係

図 23 は、「高齡障害者の働ける環境」の「有り」「無し」「わからない」別に、各グループに属する企業の、雇用している障害者の障害の種類の数（平均値）を示している。これによれば、多様な種類の障害を持つ障害者を雇用している企業は、障害者の高齡化に対応可能な環境の整備も進んでいる傾向が伺える。



同様に、図 24 は、「高齡障害者の働ける環境」の「有り」「無し」「わからない」別に、企業内で障害者が従事している仕事内容の種類の数（平均値）を示したものである。これによれば、障害者の仕事内容のバリエーションが多い企業ほど、高齡化への環境整備が進んでいる傾向が分かる。これは、図 20 に示された通り、回答企業の主要な高齡化対策である、「職務内容の柔軟な変更」、「作業環境の工夫」などの取り組みの実施が、障害者の仕事内容が多様な企業ほど円滑に行いやすいことに起因するものと推察される。

図24「高齢障害者の働ける環境」の「有り」「無し」「わからない」別、雇用障害者の仕事内容の種類の数



(5) 加齢に伴う現職での雇用継続、職務の変更が困難な場合の、望ましい対策

表8は、質問票：問18「貴社で働く雇用者が、定年退職前に加齢に伴う労働能力の低下によって現職での継続が困難となり、さらに、配置転換等による職務の変更も難しい場合、どのように対応することが望ましいと考えますか？」に対する自由回答を集計した結果である（有効回答数は87社）。その内容を分類すると、19社は「未検討または検討中」であり、将来的にはどの特例子会社も直面する課題に対して、いまだ手探りの状況が続いている様子が見える。

企業としての対応方針を明記した回答は56あり、そのうち「福祉的就労への移行」を進めるとしたのは17社、「本人・支援機関と相談して決める」と回答したのは17社、「退職」を促すとしたのは17社、「ハッピーリタイア」に向けた取り組みを行うとした回答が4社、「他社への転職も含む受け皿の模索」として企業が3社であった。いずれも退職するという結果だけに着目すれば似通った回答であるが、退職に至る過程、さらには退職後の受け皿の確保に向けた取り組みについては様々であり、多くの企業が苦心している様子が垣間見えた。

その他、行政による対応や雇用継続に向けた公的支援の拡充を求める回答も10社あった。

表8 加齢に伴う雇用継続、職務変更が困難な場合の望ましい対策（問18分類・集計）

有効回答数	87
未検討または検討中	19
企業としての対応	
福祉的就労への移行	17
退職	17
本人・支援機関と相談して決める	17
ハッピーリタイア	4
他社への転職も含む受け皿の模索	3
行政による対応や公的支援拡充の要望	10

企業としての対応については、A型事業所等への転籍等、福祉的就労への移行で対応するといった回答があった一方、適当な受け皿の整備が地域において十分確保されていないことを指摘する回答もみられた。また、自社内のみでの対応だけでなく、他社での受け入れを含めて会社が横断的に職をマッチン

グしていく枠組みが必要との意見もあった。その他、職務遂行が困難となった従業員への対応の困難さを訴える回答もみられた。

高齢障害者への企業としての対応に関する主な回答

(福祉的就労への移行)

- ・子会社、A型事業所への転籍等で対応する
- ・B型事業所の設立が県にて認められず、対応に限界がある
- ・授産施設に定員等の都合があって、本人や保護者の要望どおり、入所できないことがあるため、改善してほしい

(他社への転職も含む受け皿の模索)

- ・日常的に連携している他企業や支援機関など自社にとどまらない雇用継続方法を模索
- ・障害者雇用を推進する会社が横断的に、人材交流を行い、自社内に限らず、適した職務のマッチングを行なえるスキームができれば良い

(退職)

- ・最終的にはご家族や支援を交えて相談して決める方がいいと思うが、体調などによる就業困難となっている者であっても解雇に当たるようでは、会社の対応が非常に難しくなる

4. 高次脳機能障害、若年性認知症を持つ雇用者の雇用の現状

(1) 若年性認知症、高次脳機能障害、発達障害、難病を持つ雇用者の状況

表9は、若年性認知症、高次脳機能障害、発達障害、難病を持つ雇用者数（うち手帳取得者、うち短時間労働者含む）を症状別に示している。発達障害を除く3症状については、いずれも雇用者が少ないため、表10に、上記4症状を持つ従業員を1人以上雇用している企業数、及び、雇用している企業における雇用者数（手帳取得者、短時間労働者）をまとめた。

4症状のうち、最も雇用が進展しているのは発達障害であり、57社の企業が同症状を持つ従業員を雇用している。続いて、22社が高次脳機能障害を持つ従業員を雇用し、17社が難病患者を雇用している。いずれの症状についても、雇用者の大部分は障害手帳取得者であり、手帳を持たない上記症状の患者の雇用は、特例子会社であっても進展していない様子が伺える。なお、若年性認知症を持つ従業員を雇用している企業はなかった。

表9 症状種類、障害手帳取得、労働時間別 雇用者数

全ての常用労働者数(単位:人、週労働時間が20時間以上)		うち短時間労働者(単位:人、週労働時間が20時間以上30時間未満)	
若年性認知症		若年性認知症	
	うち手帳取得者		うち手帳取得者
平均値	-	平均値	-
標準偏差	-	標準偏差	-
最小値	-	最小値	-
最大値	-	最大値	-
高次脳機能障害		高次脳機能障害	
	うち手帳取得者		うち手帳取得者
平均値	0.226	平均値	0.185
標準偏差	0.553	標準偏差	0.483
最小値	0.000	最小値	0.000
最大値	3.000	最大値	3.000
発達障害		発達障害	
	うち手帳取得者		うち手帳取得者
平均値	3.661	平均値	3.427
標準偏差	13.613	標準偏差	13.611
最小値	0.000	最小値	0.000
最大値	100.000	最大値	100.000
難病		難病	
	うち手帳取得者		うち手帳取得者
平均値	0.266	平均値	0.242
標準偏差	1.068	標準偏差	1.062
最小値	0.000	最小値	0.000
最大値	10.000	最大値	10.000
		平均値	0.008
		標準偏差	0.090
		最小値	0.000
		最大値	1.000
		平均値	0.032
		標準偏差	0.218
		最小値	0.000
		最大値	2.000

表10 症状種類、障害手帳取得、労働時間別：1人以上雇用している企業数、その雇用者数

全ての常用労働者数(単位:人、週労働時間が20時間以上)

うち短時間労働者(単位:人、週労働時間が20時間以上30時間未満)

若年性認知症			若年性認知症		
		うち手帳取得者			うち手帳取得者
企業数	0.000	企業数 0.000	企業数	0.000	企業数 0.000
平均値	-	平均値 -	平均値	-	平均値 -
標準偏差	-	標準偏差 -	標準偏差	-	標準偏差 -
最小値	-	最小値 -	最小値	-	最小値 -
最大値	-	最大値 -	最大値	-	最大値 -
高次脳機能障害			高次脳機能障害		
		うち手帳取得者			うち手帳取得者
企業数	22.000	企業数 19.000	企業数	0.000	企業数 0.000
平均値	1.273	平均値 1.211	平均値	-	平均値 -
標準偏差	0.631	標準偏差 0.535	標準偏差	-	標準偏差 -
最小値	1.000	最小値 1.000	最小値	-	最小値 -
最大値	3.000	最大値 3.000	最大値	-	最大値 -
発達障害			発達障害		
		うち手帳取得者			うち手帳取得者
企業数	54.000	企業数 49.000	企業数	5.000	企業数 3.000
平均値	8.407	平均値 8.673	平均値	1.400	平均値 1.333
標準偏差	19.734	標準偏差 20.695	標準偏差	0.548	標準偏差 0.577
最小値	1.000	最小値 1.000	最小値	1.000	最小値 1.000
最大値	100.000	最大値 100.000	最大値	2.000	最大値 2.000
難病			難病		
		うち手帳取得者			うち手帳取得者
企業数	17.000	企業数 14.000	企業数	1.000	企業数 1.000
平均値	1.941	平均値 2.143	平均値	1.000	平均値 1.000
標準偏差	2.304	標準偏差 2.507	標準偏差	-	標準偏差 -
最小値	1.000	最小値 1.000	最小値	1.000	最小値 1.000
最大値	10.000	最大値 10.000	最大値	1.000	最大値 1.000

(2) 高次脳機能障害、発達障害、難病を持つ雇用者と障害種類

本調査では、若年性認知症、高次脳機能障害、発達障害、難病の各症状を持つ雇用者のうち、手帳取得者（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳）が、どの障害種類によって手帳を取得しているかを直接調査していない。しかし、社内の各症状の手帳取得者数と、各障害の雇用者数との相関係数を求めることで(表 11)、各症状の雇用者がどの種別の障害を持っているかを類推することができる。これによれば、高次脳機能障害を持つ雇用者の多くは、精神障害、肢体不自由などの障害により、障害者手帳を取得している状況が推察される。また、発達障害を持つ雇用者は知的障害及び精神障害、難病を持つ雇用者は内部障害、知的障害、視覚障害により障害者手帳を取得している者が多いことが推察される。

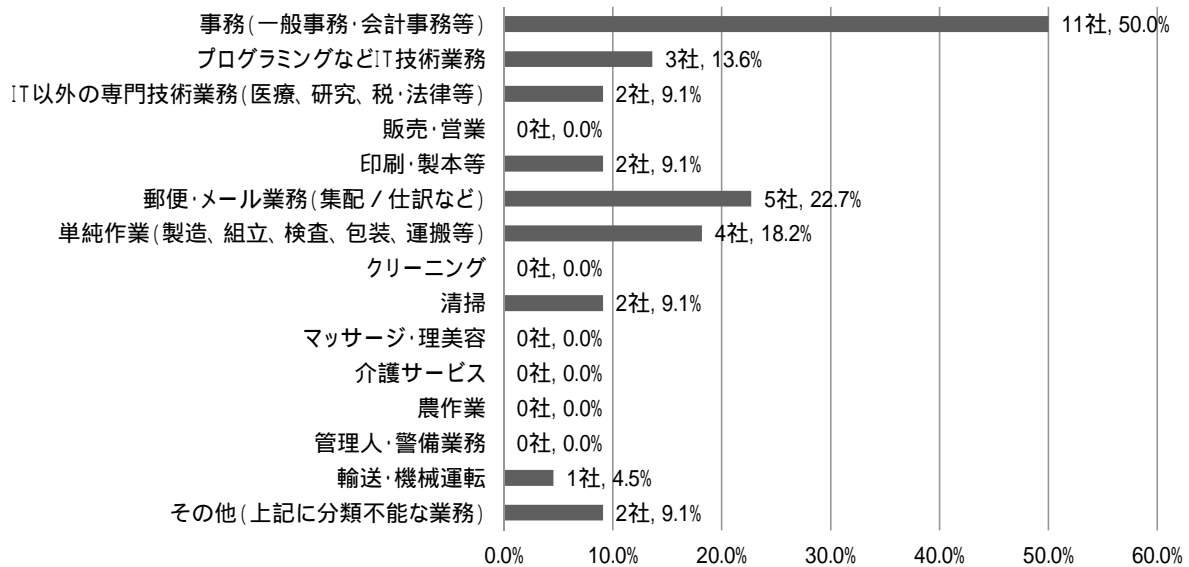
表11 各症状の手帳取得者数と各障害の常用雇用者数との相関係係

r=相関係数	高次脳機能障害 手帳取得者数	発達障害 手帳取得者数	難病 手帳取得者数
視覚障害 常用雇用者数	0.1743	0.1215	0.3591
聴覚障害 常用雇用者数	0.2245	0.0443	0.0751
肢体不自由 常用雇用者数	0.3118	0.0604	0.1897
内部障害 常用雇用者数	0.2054	0.3095	0.5603
知的障害 常用雇用者数	0.1885	0.5099	0.5126
精神障害 常用雇用者数	0.3698	0.4964	0.1951

(3) 高次脳機能障害を持つ雇用者の仕事の内容

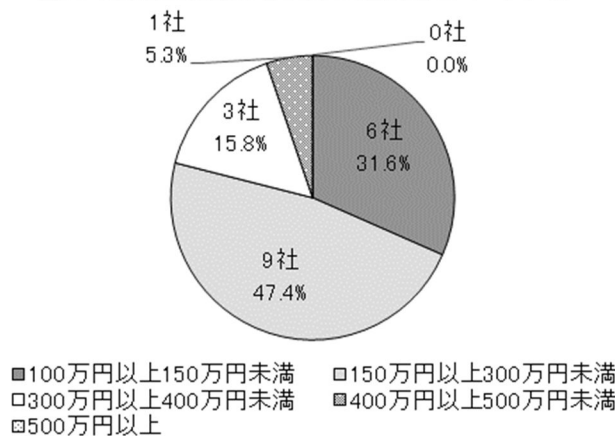
図 25 は、高次脳機能障害を持つ雇用者の、社内での仕事の内容を示している（複数回答可）。回答のあった 22 社においては、高次脳機能障害を持つ従業員は、『事務（一般事務・会計事務等）』（11 社、50.0%）、『郵便・メール業務（集配 / 仕訳など）』（5 社、22.7%）、『単純作業（製造、組立、検査、包装、運搬等）』（4 社、18.2%）、『プログラミングなど IT 技術業務』（3 社、13.6%）といった業務に従事している。

図25 高次脳機能障害を持つ従業員の仕事内容



(4) 高次脳機能障害を持つ雇用者の賃金水準

図26 高次脳機能障害を持つ雇用者の平均年収



高次脳機能障害を持つ雇用者の平均年収の分布は図 26 に示す通りである。平均年収が 150 万円以上 300 万円未満の企業が最も多く、全体の 47.4%(9 社)を占める。障害を持つ常用雇用者の平均年収(図 17)の傾向と概ね差異はない。

(5) 高次脳機能障害を持つ雇用者の雇用継続期間

高次脳機能障害を持つ雇用者の、発症後から現在までの雇用継続期間（月数）は表 12 に示す通りであ

る。平均雇用継続月数は 69.5(月)、最大値は 220 月、18 年 4 か月に渡り雇用を継続している雇用者もいる。

表12 発症後から現在までの雇用継続期間(月数)

高次脳機能障害	
有効回答数	21
平均値	69.524
標準偏差	61.618
最小値	1.000
最大値	220.000

(6) 若年性認知症・高次脳機能障害を持つ雇用者に対する労働環境の整備の現状

(6-1) 継続雇用対策

図 27 に示すように、調査時点において、若年性認知症や高次脳機能障害をもつ従業員に対する何らかの継続雇用対策を既に有する企業は、全体の 27.2% に当たる 34 社である。その主な内容は、図 28 に示す通り、『作業と労働環境の工夫』(20 社、16.0%)、『支援機関の活用』(20 社、16.0%)、『ジョブコーチの配置』(9 社、7.2%) などである。

図27 若年性認知症・高次脳機能障害を
発症した雇用者への継続雇用対策

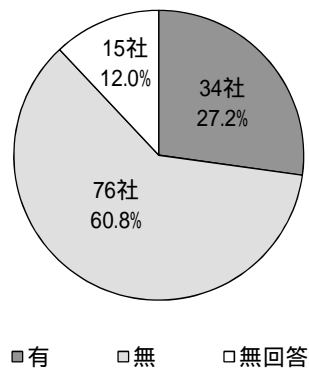
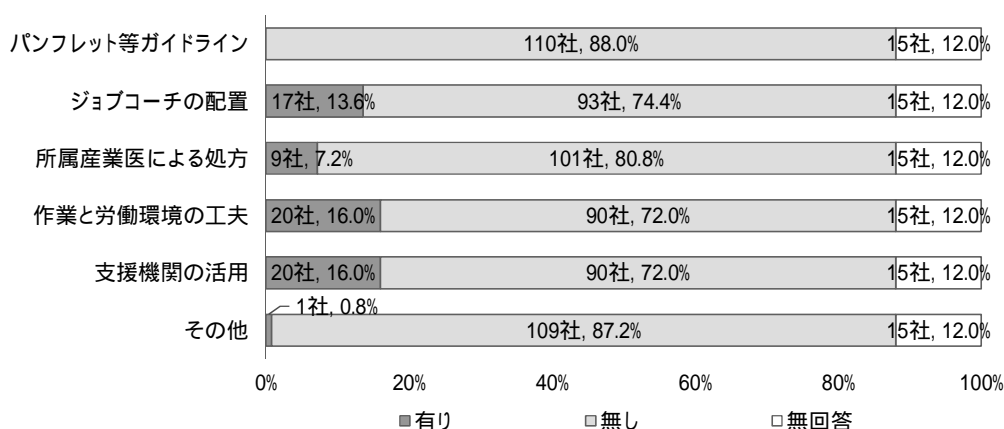


図28 若年性認知症・高次脳機能障害を持つ雇用者への各種継続雇用対策の有無



若年性認知症や高次脳機能障害をもつ従業員に対する何らかの「継続雇用対策」を有する特例子会社には、どのような特徴があるだろうか。図29が示すように、調査時点において、すでに「継続雇用対策」が「有る」特例子会社は、「無い」特例子会社に比べ、雇用している障害者の高齢化が進んでいる傾向が観察される。また、図30及び図31の示すように、「継続雇用対策」が「有る」特例子会社は、「無い」特例子会社に比べ、多様な種類の障害を持つ障害者を雇用しており、また、障害者の仕事内容のバリエーションが多い傾向も観察できる。

図29 「若年性認知症・高次脳機能障害を持つ雇用者への継続雇用対策」の「有る」「無し」別、常用雇用障害者の高齢化指標

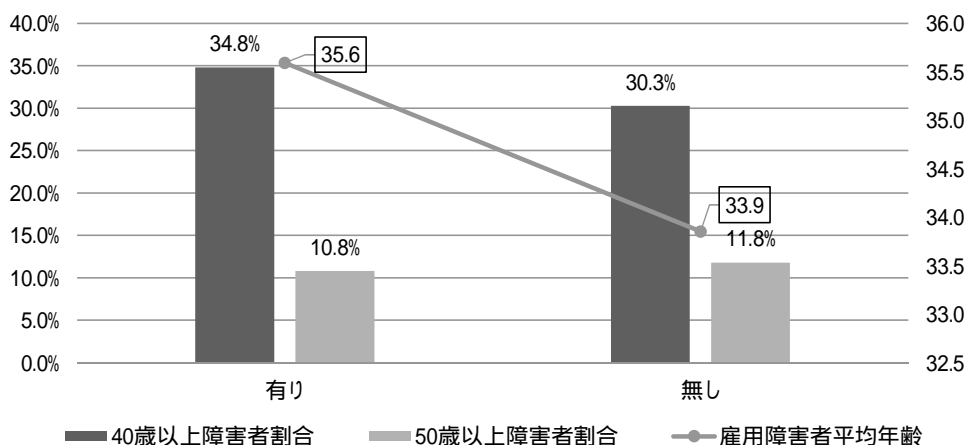


図 30 「認知症・高次脳機能障害雇用者への継続雇用対策」の「有り」「無し」別、雇用障害者の障害の種類の数

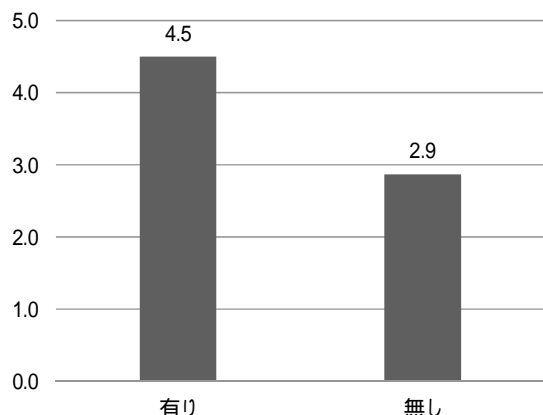
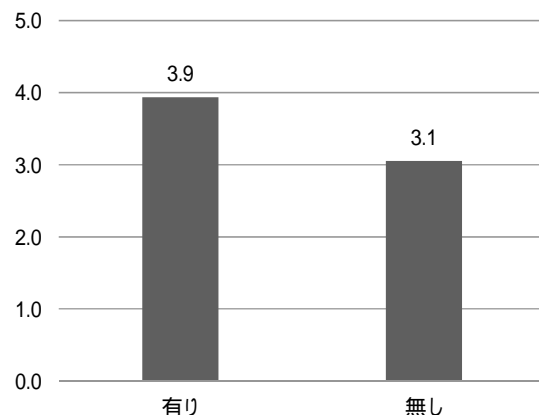


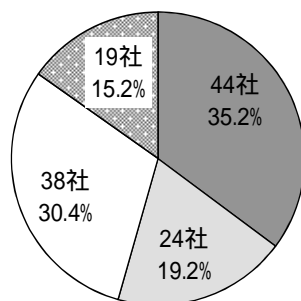
図 31 「認知症・高次脳機能障害雇用者への継続雇用対策」の「有り」「無し」別、障害者の仕事内容の種類の数



(6-2) 若年性認知症・高次脳機能障害を持つ従業員が働ける環境の有無

次に、図 32 の示すように、社内に若年性認知症・高次脳機能障害を持つ従業員が働ける環境が「有る」と答えた企業は、全体の 35.2%にあたる 44 社であり、「無い」と答えた 24 社（19.2%）を上回る。しかし、「わからない」「無回答」も 57 社と全体の半数近くを占め、若年性認知症や高次脳機能障害の症状、必要とされる労働環境等に関する理解が、特例子会社の間で大きく広がっているとは言えない。

図32 若年認知症・高次脳機能障害を持つ雇用者の働ける環境の有無



■有 □無 □わからない □無回答

また、図 33 の示すように、具体的な制度、仕組み、環境の整備としては、個々人の症状や状況に応じた、職務内容、勤務形態、作業環境などを柔軟に変更、工夫することで、若年性認知症、高次脳機能障害を持つ雇用者の雇用にも対応が可能であると答えた企業が比較的多い。この傾向は、高齢者の働ける環境についての回答、図 20 に類似するが、いずれの対策についても、若年性認知症・高次脳機能障害を持つ雇用者が働ける環境として「有る」と答えた会社数は、高齢者が働ける環境として「有る」と回答した会社数の半数程度にとどまる。

図33 若年性認知症・高次脳機能障害雇用者の働ける各種環境の有無

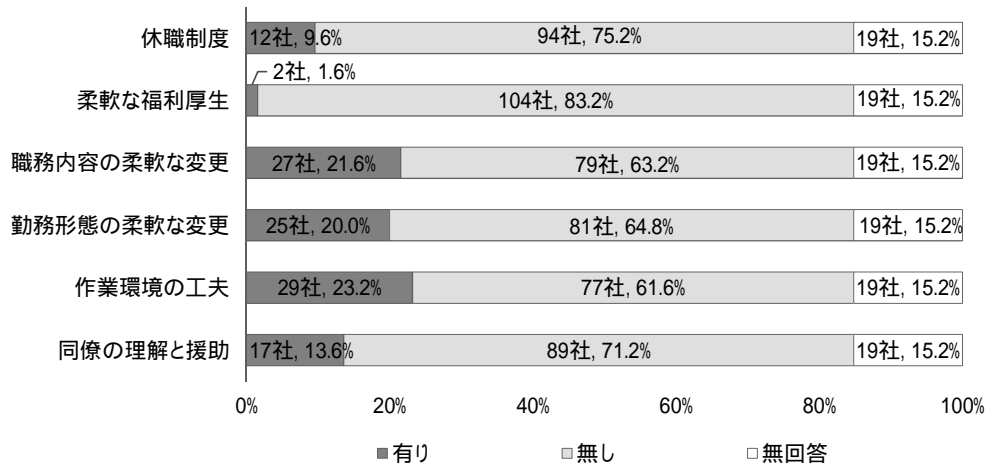
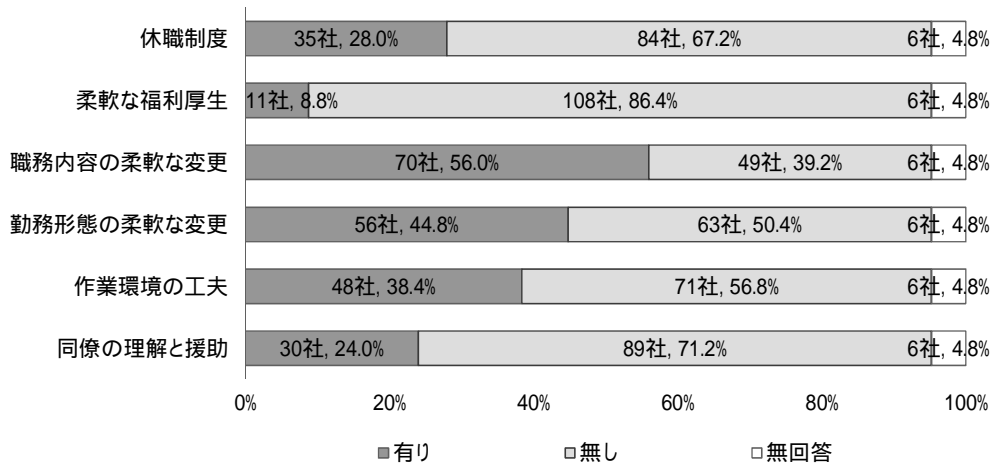


図20 高齢障害者の働ける各制度、仕組み、環境等の有無(再掲)



(6-3) 認知症サポーター養成講座受講者

厚生労働省が「認知症を知り地域をつくる10か年」構想の一環として進めている、認知症サポーター養成事業について、社内に認知症サポーター養成講座の受講者のいる会社は125社中6社のみであった。

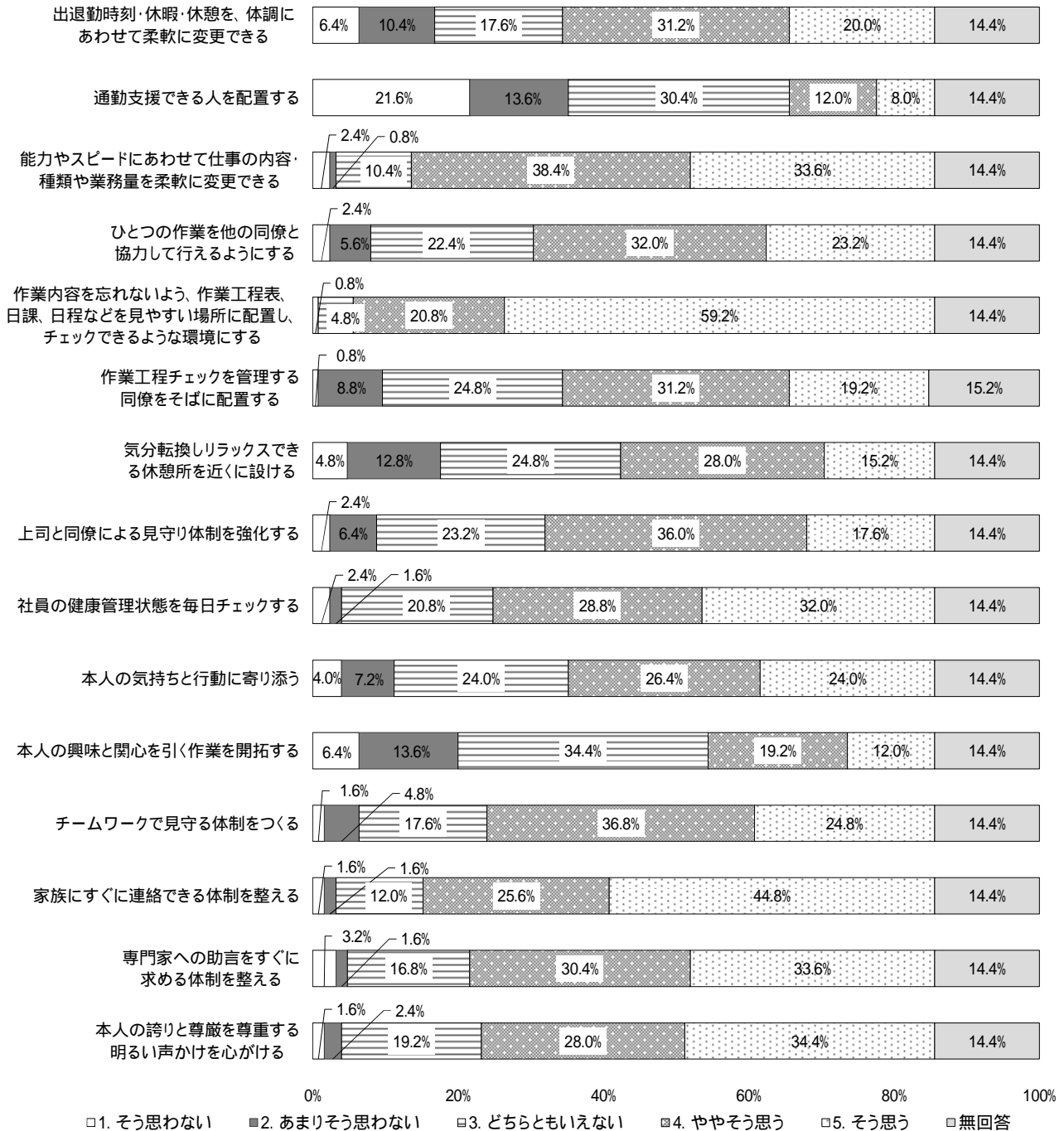
表13 社内の認知症サポーター養成講座受講者数(人)

認知症サポーター養成講座受講者数(人)	N(社)	%	Cum. %
0	104	83.20	83.20
1	3	2.40	85.60
2	1	0.80	86.40
3	1	0.80	87.20
18	1	0.80	88.00
無回答	15	12.00	100.00
Total	125	100.00	

(7) 若年性認知症・高次脳機能障害のある人々の雇用継続に対する、合理的配慮の妥当性について

図34は、企業が、若年性認知症や高次脳機能障害のある人々が雇用を継続するために、社内における様々な合理的配慮が、どの程度妥当であると考えているかについて、「1. そう思わない」「2. あまりそう思わない」「3. どちらともいえない」「4. ややそう思う」「5. そう思う」の5段階による回答の分布を示している。

図34 若年性認知症・高次脳機能障害を持つ人の雇用継続に対する、合理的配慮の妥当性



これによれば、「5. そう思う」「4. ややそう思う」という回答が多かった合理的配慮は、『作業内容を忘れないよう、作業工程表、日課、日程などを見やすい場所に配置し、チェックできるような環境にする』（全体の80.0%、100社の特例子会社が「5. そう思う」「4. ややそう思う」と回答）『能力やスピードにあわせて仕事の内容・種類や業務量を柔軟に変更できる』（72.0%、90社）といった、作業環境の工夫、職務内容や業務量の柔軟な変更などに係る対策であり、図33の回答（「若年性認知症・高次脳機能障害者の働ける環境」）とも整合性がある。

次に、『家族にすぐに連絡できる体制を整える』（70.4%、88社）』『専門家への助言をすぐに求める体制を整える』（64.0%、80社）など、社内の枠を超えた支援体制の構築の妥当性を支持する意見も多い。

その他、『本人の誇りと尊厳を尊重する明るい声かけを心がける』『チームワークで見守る体制をつくる』『ひとつの作業を他の同僚と協力して行えるようにする』『上司と同僚による見守り体制を強化する』などの社内での見守りやチームワーク強化による労働環境の調整や、『社員の健康管理状態を毎日チェックする』といった疾病管理の妥当性についても、半数以上の企業が肯定的な回答をした。

一方で、『通勤支援できる人を配置する』（20%、25社）『本人の興味と関心を引く作業を開拓する』（31.2%、39社）については、大部分の会社がその妥当性について否定的な見解を示した。いずれも、通常業務の枠外での人材の確保等が必要となる対策であり、その実現性の困難がこのような回答結果につながった可能性も推察される。

(8) 若年性認知症、高次脳機能障害の症状が職業的障害となる可能性について

(8-1) 若年性認知症の症状と職業的障害

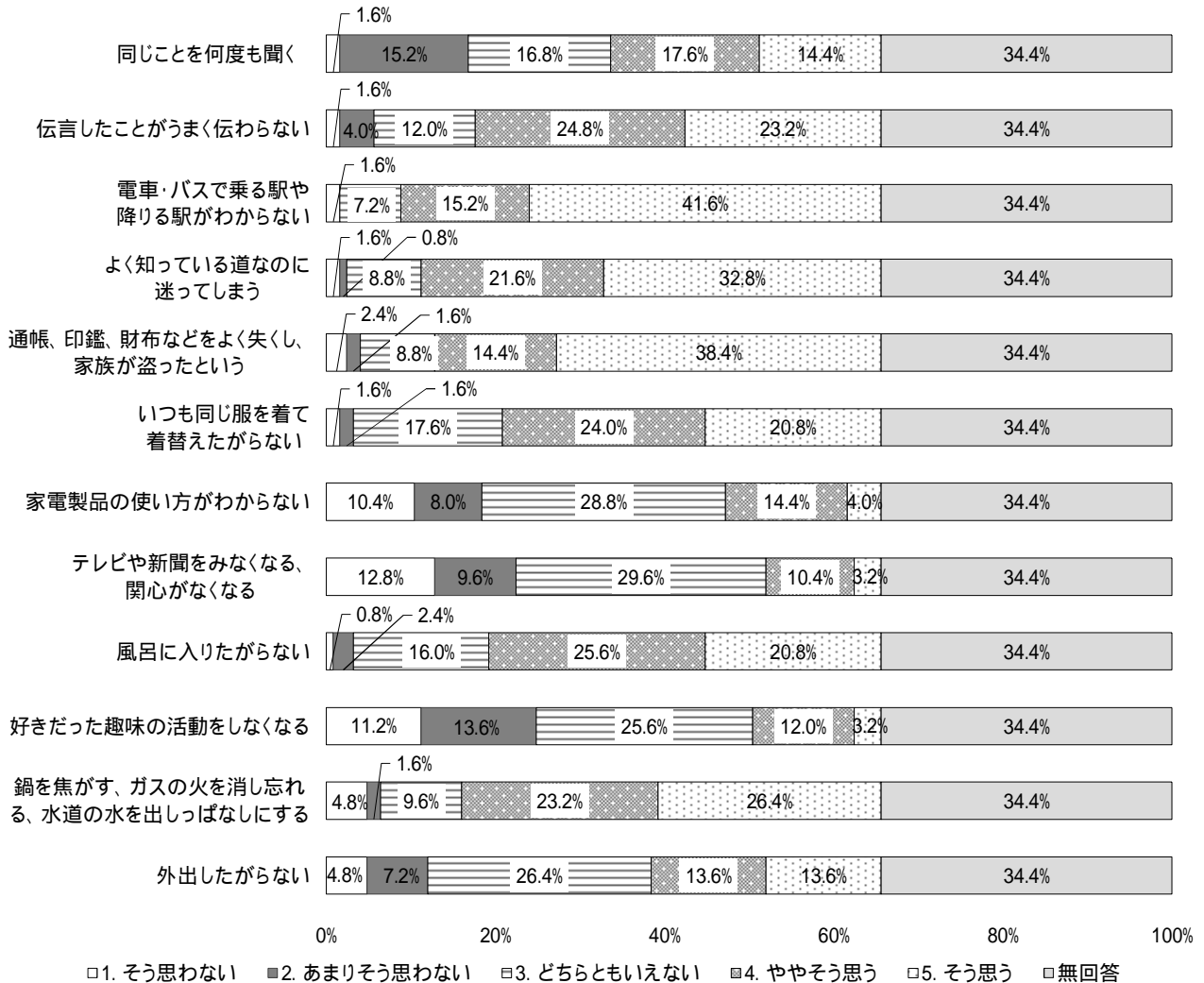
図35は、企業が、若年性認知症の各症状⁴について、職場で何らかの合理的配慮を行った上でも、どの程度、実際的な職業的障害となるかについて、「1. そう思わない」「2. あまりそう思わない」「3. どちらともいえない」「4. ややそう思う」「5. そう思う」の5段階で回答した結果の分布である。

これによれば、多くの企業が職業的障害となると考える（「5. そう思う」「4. ややそう思う」と回答）若年認知症の症状は、『電車・バスで乗る駅や降りる駅がわからない』（56.8%、71社）『よく知っている道なのに迷ってしまう』（54.4%、68社）という、移動・通勤の困難に係る症状である。いずれも半数以上の特例子会社が、実際的な職業的障害となるという認識を示しており、図34回答にも示されたように、まず、自力による通勤・移動を行えることが、職業的能力として非常に重要な要素であることが分かる。

続いて、『通帳、印鑑、財布などをよく失くし、家族が盗ったという』『鍋を焦がす、ガスの火を消し忘れる、水道の水を出しっぱなしにする』といった重要な事柄の管理能力、『伝言したことがうまく伝わらない』といった意思疎通に係る能力のほか、『風呂に入りたがらない』『いつも同じ服を着て着替えたがらない』といった身だしなみを整える能力の欠如についても、半数程度の企業が、実際的な職業的障害になり得る（「5. そう思う」「4. ややそう思う」と回答）という認識を示した。

⁴ 若年性認知症コールセンターによる「若年性認知症 気づきのポイント」項目

図35 若年性認知症の症状は実際的な職業的障害となるか



(8-2) 高次脳機能障害の症状と職業的障害

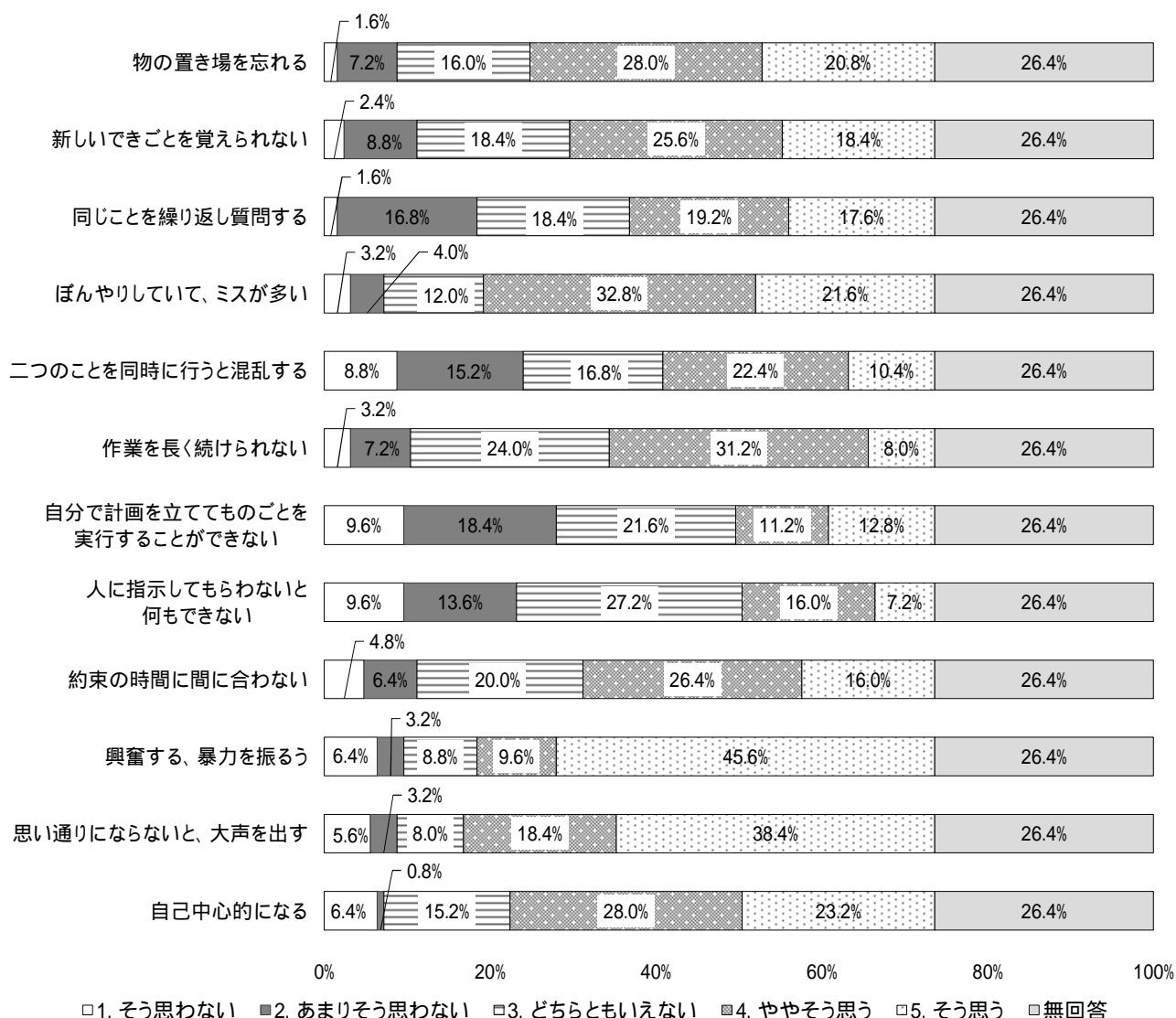
図 36 は、企業が、高次脳機能障害の各症状⁵ について、職場で何らかの合理的配慮を行った上でも、どの程度、実際的な職業的障害となるかについて、「1. そう思わない」「2. あまりそう思わない」「3. どちらともいえない」「4. ややそう思う」「5. そう思う」の5段階で回答した結果の分布である。

これによれば、多くの企業が職業的障害となると考える（「5. そう思う」「4. ややそう思う」と回答）高次脳機能障害の症状は、『思い通りにならないと、大声を出す』（56.8%、71社）『興奮する、暴力を振るう』（55.2%、69社）『自己中心的になる』（51.2%、64社）といった、感情コントロールの困難、攻撃的行動である。また、『ぼんやりしていて、ミスが多い』（54.4%、68社）『物の置き場を忘れる』（48.8%、61社）『新しいできごとを覚えられない』（44.0%、55社）といった、記憶障害の症状も、実際的な職

⁵ 高次脳機能障害情報・支援センターによる「高次脳機能障害を理解するためのポイント」項目

務遂行上の障害となるという認識を持つ企業が多い。

図36 高次脳機能障害の症状は実際的な職業的障害となるか



(9) 若年性認知症、高次脳機能障害のある人々の雇用における企業の役割

表 14 は、質問票：問 25 「若年性認知症」や「高次脳機能障害」のある方の雇用については、どこまでが企業の役割とお考えですか？」に対する自由回答を集計した結果である（有効回答数は 54 社）。その内容を分類すると、「意欲・能力が続く限り、対応可能な限り雇用」するとした企業が 31 社で大半を占めたが、「受け入れは難しい」とする回答も 4 社あった。「若年性認知症は進行性の病気であり、いつ通勤ができなくなるか、業務や職場の人を忘れてしまわないか不安を感じる」という意見もあった。

表 14 若年性認知症、高次脳機能障害のある人々の雇用における企業の役割（問 25 の分類・集計）

有効回答数	54
意欲・能力が続く限り、対応可能な限り雇用	31
受け入れは難しい	4
安全が確保できる限り雇用	3
その他	6
わからない	10

(10) 若年性認知症、高次脳機能障害のある人々への社会保障として国に望むこと

表 15 は、質問票：問 26 「若年性認知症」や「高次脳機能障害」のある方の社会保障として国に望むことは何ですか？」に対する自由回答を集計した結果である（有効回答数は 57 社、うち、「ない・わからない」等の回答を除くと 42 社からの回答を得た）。

表 15 若年性認知症、高次脳機能障害のある人々への社会保障で国に望むこと（問 26 の分類・集計）

有効回答数	57
助成金の強化・見直し	8
当事者への現金給付等の拡充	6
助成金・支援機関の強化	3
雇用率制度の見直し	2
その他	23
ない・わからない	15

回答の内容で最も多いのは「助成金の強化・見直し」(8 社)であり、金額や支給期間の見直しのほか、制度の簡素化、手続きの簡素化を求める声もあった。また、雇用率制度の見直しをはじめ、多種多様な意見があった。

若年性認知症、高次脳機能障害のある人々への社会保障として国に望むことに関する主な回答

- (助成金の強化・見直し)
- ・助成金の金額や支給年数の見直し
 - ・就労に当って必要な介助者配置等での助成金の拡充
 - ・助成金の手続きをもっと簡素化してほしい
 - ・助成金、補助金を少し整理し、使いやすい即効性のある助成金を準備してほしい
- (雇用率制度の見直し)
- ・雇用率の計算の際にダブルカウントとして欲しい
 - ・障害者雇用納付金引き上げ
- (その他)
- ・医療プログラム終了後の支援機関への生活改善プログラムのアフターフォローと個人の費用負担の軽減

- ・若年性認知症の人が入社途中で行方不明となり、通勤途中に事故に遭遇した場合にどのような法的整備がなされるのかを検討してほしい
- ・本人から医療情報を聞くことが難しく、職場で必要な配慮が掴めない。本人の気持ちを代弁し、正しい情報を伝えてくれる情報コミュニケーション支援員（福祉・医療の知識あり）を支援機関に配置してほしい
- ・能力不足による解雇や退職勧奨も認められるように法的配慮をお願いしたい
- ・障がい者の家族に負担がかかりすぎないような施設、サポーター、コミュニティーをもっと増やしてほしい

5. 障害者雇用の取り組みや支援の活用状況

(1) 職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用状況

表 16 は、障害を持つ求職者、雇用者の職場への適応支援を行う、職場適応援助者（ジョブコーチ）の人数を示している。企業在籍型（社員）のジョブコーチは 1 社当たり平均で 2.3 人、社外からの訪問型ジョブコーチは平均で 2.0 人である。また、在籍型のジョブコーチが所属しない（0 人）と回答した特例子会社は、回答 125 社中、36.0%に当たる 45 社である一方、訪問型のジョブコーチからの支援を得ていない（0 人）と回答した特例子会社は、全体の 60.0%に当たる 75 社であり、障害者である従業員の多い特例子会社では、在籍型の社員ジョブコーチを配置する企業が多いことが分かる。また、社内外に一人のジョブコーチも持たないと回答した企業も全体の 25.6%に当たる 32 社ある。

また、表 17 は、障害を持つ従業員総数を、社内外ジョブコーチの総数で除した値、すなわち、ジョブコーチ 1 人当たりの担当障害者従業員数を示している。これによれば、ジョブコーチ 1 人に対し、障害を持つ従業員は平均で 12.723 人いることが分かる。また、最小値は 0.8 人、最大値は 72 人とばらつきがあり、ジョブコーチによる職場適用支援の手厚さには、企業間でかなりの差異があると推察される。

表16 職場適応援助者(ジョブコーチ)の人数(人)

	社員	社外
有効回答数	119	108
平均値	2.328	2.000
標準偏差	3.197	8.203
最小値	0.000	0.000
最大値	16.000	79.000

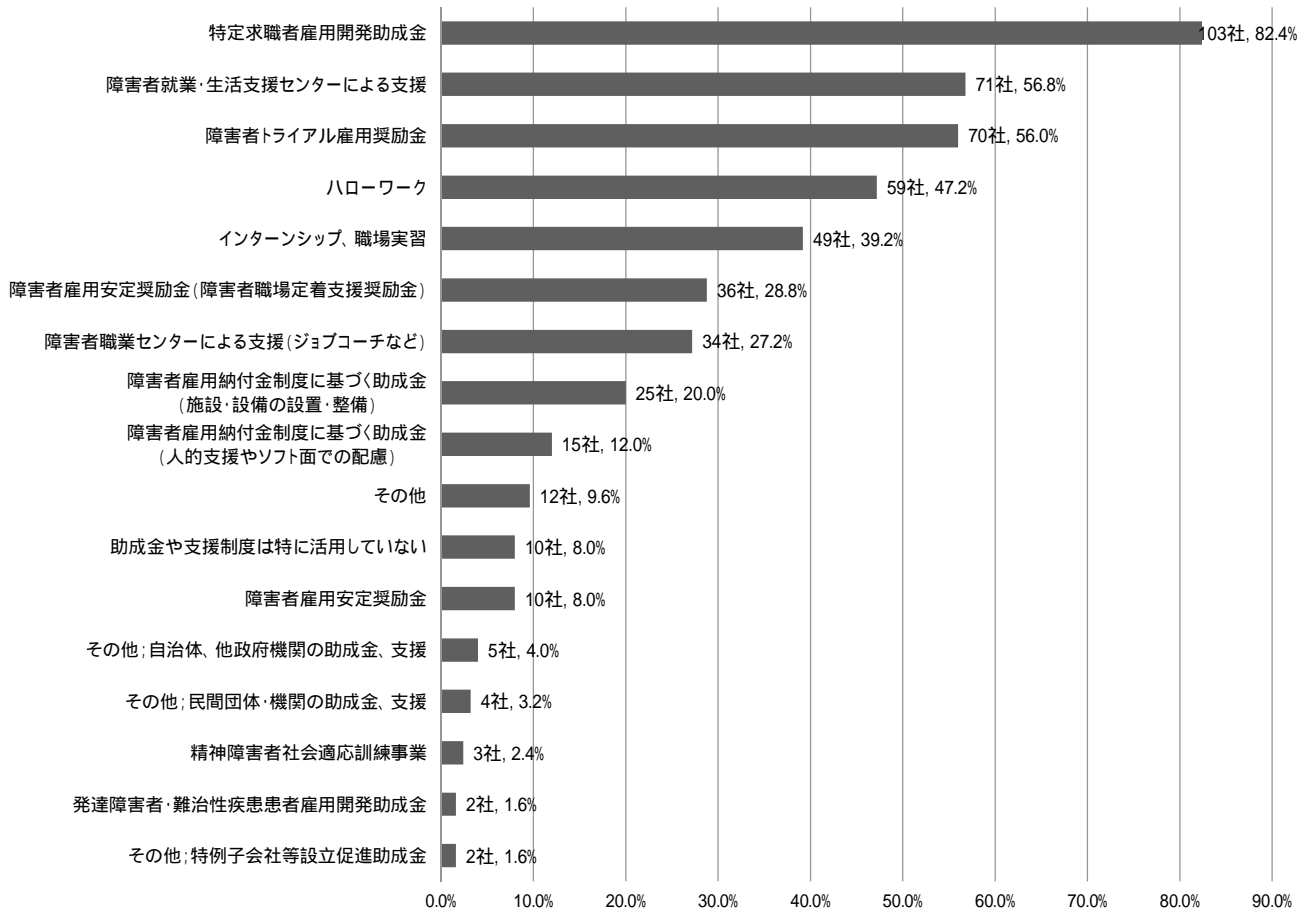
表17 ジョブコーチ1人当たり担当障害者数

	障害者従業員 / ジョブコーチ数(人)
有効回答数	75
平均値	12.723
標準偏差	14.620
最小値	0.800
最大値	72.000

(2) 障害者雇用に関する助成金や支援制度についての活用状況

図 37 は、障害者雇用に関する各種助成金や支援制度の活用の有無を示している。普及が進んでいる支援制度として、『特定求職者雇用開発助成金』（125 社中 103 社，82.4%）『障害者就業・生活支援センターによる支援』（71 社，56.8%）『障害者トライアル雇用奨励金』（70 社，56.0%）『ハローワーク』（59 社，47.2%）などの活用があげられる。一方で、現状で助成金や支援制度を活用していない企業も、10 社（8.0%）ある。精神障害者の雇用が進む一方で、『精神障害者社会適応訓練事業』の活用は現在のところ普及していない。

図37 障害者雇用に関する助成金や支援制度についての活用状況(複数回答可)



(3) 「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」への対応について

表 18 は、質問票：問 33「平成 28 年 4 月に改正障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」が施行されます。これらの指針に対して、貴社ではどのような対応を行っていますか？または、今後どのような対応を行う予定ですか？」に対する自由回答を集計した結果である（有効回答数は 61 社）。その内容を分類すると、そもそも既に十分な対応を行っており「新たな対応は必要ない」との回答が 26 社あった。何らかの対応を行ったとの回答の中では、「研修の実施等による社内での周知」が 16 社、「相談体制の見直し」が 5 社、「研修等の実施と相談体制の見直し」が 3 社であった。

表 18 「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」への対応（問 33 の分類・集計）

有効回答数	61
新たな対応は必要ない	26
研修の実施等による社内への周知	16
相談体制の見直し	5
研修等の実施と相談体制の見直し	3
未定・検討中	2
その他	9

社内への周知の方法としては、研修の実施のほか、独自にガイドラインを作成するという対応をとったとの回答もあった。

「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」への対応に関する主な回答

<p>（社内への周知）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法律の内容および当社対応について社内周知 3 月に全社員を対象とし、「差別取り扱いの禁止」「合理的配慮」についての理解、当社の相談に関するルール等の理解を目的とした「ダイバーシティ研修」を実施 ・人事担当で「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」を理解し、当社としての「合理的配慮ガイドライン」を作成し、手続きの流れや相談体制を明確にした。また、その内容を社員全員に周知し社内ホームページでいつでも閲覧できるような対応を行った。 ・社内の相談対応窓口を決定し、社内に周知 <p>（個別面談の実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面談シートおよび面談ルールの策定面談シートとして【募集・採用前】【採用後】の 2 種類のシートを作成し、採用後、障がいのある社員については、年 1 回の面接を実施し、合理的配慮提供等について話し合いおよび確認を行うこととした <p>（その他）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場単位で社内就業定着支援担当者を選任・配置 ・知的障害者向け各種マニュアルを作成 ・グループ会社への注意喚起を行っていく
--

(4) 平成 30 年度からの法定雇用率の見直し、精神障害者の算定基礎対象への追加に対する対応

法定雇用率の引き上げを見越して採用の拡大を計画的に行っている企業がある一方で、特例子会社だけの対応は難しいとする回答もあった。精神障害者の雇用に向けた取り組みとしては、専門相談員の採用や精神科医との産業医契約により受け入れ態勢の強化を図ったり、実習の積極的な受け入れによりノウハウを蓄積しようとする取り組み事例があった。その他、受け入れに向けた準備として、勤務形態の工夫に向けた検討を行っているという回答した企業や、他社事例の収集を始めたという回答をした企業もあった。

(全般的な雇用拡大について)

- ・法定雇用率のアップを見越し、親会社と2018年度までの当社での障がい者採用数およびそれに見合うグループ会社からの仕事の切り出しスキームを決定している
- ・法定雇用率の上昇見込みに基づき、障害者採用を拡大している
- ・当社は知的障害者雇用を目的に設立された特例子会社であり、精神障害をもつ方を含め親会社の雇用が必要

(精神障害者の採用)

- ・精神障害のある社員への対応として、専門相談員の採用、精神科医との産業医契約
- ・精神障害者の実習を積極的に受入れ、スタッフ、販売社員と環境を合わせられるように試みている
- ・精神障害者の通勤型採用や在宅雇用の地方展開を検討
- ・精神障害者雇用推進のモデルを構築
- ・精神障害者の雇用について、他社事例を集めている