

## 第2章

### 企業に対するアンケート調査



## 第2章 企業に対するアンケート調査

### 第1節 調査の目的

本調査は、企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組に関する現状と課題や必要な支援等を把握するために実施した。

### 第2節 調査の実施方法

#### 1 調査の実施期間と実施方法

2024年10月～11月に、機構のWebアンケートフォームを用いて実施した。

調査対象企業に対し、2024年9月27日にWebアンケートフォームのURL及び二次元コードを記載した調査依頼文書を郵送した。加えて、障害者職業総合センターWebサイト上に調査票のダウンロード用データを掲載し、Webアンケートフォームでの回答が困難な企業についてはダウンロードした調査票に回答を記入し、メール添付又は郵送で返送する方法も可能とした。

#### 2 調査対象及び抽出方法

調査対象は、一般企業（特例子会社以外の企業）10,000社及び特例子会社598社の計10,598社とした。

一般企業については、厚生労働省から提供を受けた2023年6月1日現在の障害者雇用状況報告の企業データのうち、障害者を1人以上雇用している企業を母集団とし、企業規模及び産業分類による層化抽出法を用いて10,000社を抽出した。層化抽出法に用いた分類は、企業規模5分類（43.5人以上100人未満、100人以上300人未満、300人以上500人未満、500人以上1,000人未満、1,000人以上）及び産業分類18分類（日本標準産業分類の大分類20分類を基に、A.農業、林業及びB.漁業を合わせて1分類とし、S.公務を除いた）である。ただし、2024年7月24日時点で能登半島地震のために窓口業務を休止している郵便局がある市区町村（石川県七尾市・輪島市・珠洲市・羽咋市・志賀町・穴水町・能登町及び新潟県新潟市西区）については、調査対象から除外した。特例子会社については、厚生労働省ホームページに掲載されている2023年6月1日現在の一覧に記載がある特例子会社598社を対象とした。

宛先不明として返送された企業が48社あったため、実際に郵送可能であった企業は10,550社であった。Webアンケートフォームによる回答が困難であった47社については、メール添付又は郵送により回答を得た。

#### 3 調査依頼文書の郵送先及び回答者

一般企業及び特例子会社の人事・労務管理担当者宛てに調査依頼文書を郵送し、調査対象企業において障害者雇用に総括している担当者に回答を依頼した。調査対象企業が障害者雇用率の算定上のグループ算定特例等を利用している場合は、グループ全体の状況について回答を依頼した。特例子会社の場合は、特例子会社の状況について回答を依頼した。

#### 4 調査内容

先行研究の調査項目や有識者ヒアリングの内容を踏まえ、調査票の設計を行った。調査実施前に一般

企業2社、特例子会社2社より調査票案に対する意見を聴取し、調査票の内容や表現を修正した。調査項目は一般企業及び特例子会社で共通のものとした（表2-1）。

調査内容の詳細は、巻末資料「障害者雇用の質の向上に向けた取組等に関するアンケート調査 調査票（Web アンケートフォーム）」を参照のこと。

表2-1 調査項目一覧

カテゴリー	調査項目
I 企業の属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の種類（特例子会社又は就労継続支援A型事業所であるか否か）、産業分類、常用雇用労働者数（企業全体）</li> <li>障害者雇用の経験年数、障害者の雇用形態、障害種別の雇用障害者数、障害者の配置場所、障害者の担当業務</li> </ul>
II 障害者雇用の質の向上に向けて企業が必要であると考えられる取組（以下「雇用の質の向上に向けた取組」という。）	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社の障害者雇用の方針</li> <li>「能力開発、評価・処遇等の取組」（業務とのマッチング、教育訓練（OJT）、教育訓練（Off-JT）、評価・処遇、中長期的なキャリア形成）</li> <li>障害者の働きやすさに配慮した取組の実施状況</li> <li>「能力開発、評価・処遇等の取組」によりもたらされたとされる効果（以下「取組の効果」という。）、取組の効果の把握方法</li> <li>その他実施している取組【自由記述】</li> <li>合理的配慮の手続き（事情の確認、相談に応じるための手続き、話し合いの方法）</li> <li>「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ【自由記述】</li> </ul>
III 障害者雇用の質の向上における課題、必要な制度や支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題</li> <li>障害者雇用の質の向上に取り組む上で支援を受けた・活用した機関</li> <li>障害者雇用の質の向上に取り組む上で現状未実施又は不十分のため、より実施が必要と感じている制度や支援</li> </ul>
IV 障害者雇用の質の向上に繋がった事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該障害者の属性</li> <li>当該障害者の働くことやキャリアに関する希望</li> <li>当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組</li> </ul>
V ヒアリングの協力可否	<ul style="list-style-type: none"> <li>ヒアリングの協力可否、ご連絡先</li> </ul>

### 第3節 調査結果

#### 1 回収数及び有効回答数

回収数は2,350社<sup>1</sup>であった。有効回答数は一般企業2,100社、特例子会社195社、有効回答割合は一般企業21.1%、特例子会社32.6%であった。<sup>2</sup>

#### 2 回答企業の属性

##### (1) 産業分類

回答企業の主な事業の産業分類（日本標準産業分類の大分類）は、一般企業では「製造業」が24.3%と最も多く、次いで「医療、福祉」が23.6%、「卸売業、小売業」が10.0%と続いた。特例子会社では「サービス業（他に分類されないもの）」が61.5%と最も多かった（表2-2）。

表2-2 産業分類【単一回答】

産業分類	一般企業		特例子会社	
	回答数	割合	回答数	割合
農業、林業	7	0.3%	2	1.0%
漁業	2	0.1%	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.1%	0	0.0%
建設業	120	5.7%	0	0.0%
製造業	510	24.3%	35	17.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	14	0.7%	0	0.0%
情報通信業	55	2.6%	2	1.0%
運輸業、郵便業	158	7.5%	2	1.0%
卸売業、小売業	209	10.0%	8	4.1%
金融業、保険業	41	2.0%	5	2.6%
不動産業、物品賃貸業	24	1.1%	0	0.0%
学術研究、専門、技術サービス業	34	1.6%	3	1.5%
宿泊業、飲食サービス業	38	1.8%	1	0.5%
生活関連サービス業、娯楽業	39	1.9%	7	3.6%
教育、学習支援業	66	3.1%	0	0.0%
医療、福祉	495	23.6%	5	2.6%
複合サービス事業(協同組合等)	40	1.9%	0	0.0%
サービス業（他に分類されないもの）	200	9.5%	120	61.5%
分類不能の産業	3	0.1%	1	0.5%
その他	16	0.8%	4	2.1%
無回答	26	1.2%	0	0.0%
全体	2100	100.0%	195	100.0%

<sup>1</sup> 本調査は企業を対象としたため、得られた回答の単位は全て「社」で記した。

<sup>2</sup> 企業アンケート調査票の設問Ⅱ（1）以降の全ての設問に無回答であった9社の回答は集計から除外した。また、回答内容から同一企業が複数回答したと判断された回答については、回答完了日時が最新の回答を採用し、それよりも古い9社の回答を削除した。加えて、一般企業又は特例子会社以外の企業（設問Ⅰ（1）に無回答であった5社及び「就労継続支援A型事業所」であると回答した32社）は集計から除外した。

## (2) 企業規模

2024年6月1日現在の常用雇用労働者数<sup>3</sup>は、一般企業では「100人以上300人未満」が46.4%と最も多く、次いで「40人以上100人未満」が30.0%であった。特例子会社では「40人未満」が37.4%と最も多く、次いで「40人以上100人未満」が33.3%であり、企業規模100人未満の企業が約7割であった。なお、本調査は、2023年6月1日現在の障害者雇用状況報告に基づき調査依頼文書を送付したため、回答には2024年6月1日現在で40人未満の一般企業が含まれている（表2-3）。

表2-3 企業規模【単一回答】

企業規模	一般企業		特例子会社	
	回答数	割合	回答数	割合
40人未満	79	3.8%	73	37.4%
40人以上100人未満	631	30.0%	65	33.3%
100人以上300人未満	974	46.4%	39	20.0%
300人以上500人未満	193	9.2%	8	4.1%
500人以上1000人未満	127	6.0%	3	1.5%
1000人以上	84	4.0%	7	3.6%
無回答	12	0.6%	0	0.0%
全体	2100	100.0%	195	100.0%

## (3) 障害者雇用の経験年数

障害者雇用の経験年数は、「10～20年未満」が一般企業30.6%、特例子会社38.5%と最も多く、次いで「5～10年未満」が一般企業20.7%、特例子会社23.6%であった（表2-4）。

表2-4 障害者雇用の経験年数【単一回答】

経験年数	一般企業		特例子会社	
	回答数	割合	回答数	割合
5年未満	259	12.3%	21	10.8%
5～10年未満	434	20.7%	46	23.6%
10～20年未満	642	30.6%	75	38.5%
20～30年未満	293	14.0%	27	13.8%
30年以上	292	13.9%	25	12.8%
不明	156	7.4%	1	0.5%
無回答	24	1.1%	0	0.0%
全体	2100	100.0%	195	100.0%

<sup>3</sup> 本調査では、「常用雇用労働者」とは、障害者雇用状況報告における常用雇用労働者の数と同様、週所定労働時間が20時間以上であって、雇用契約の形式の如何を問わず、①期間の定めなく雇用されている労働者、②過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者又は③採用のときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者とし、「常用雇用労働者数」は、短時間労働者を除く常用雇用労働者の実数と、短時間労働者数に0.5を乗じた数を足したものについて回答を求めた。

#### (4) 障害者の雇用形態

障害者の雇用形態は、一般企業では「正社員」が34.2%と最も多く、次いで「正社員」と「パート・アルバイト」の両方を選択した回答が17.4%、「パート・アルバイト」が17.2%であった。特例子会社では「正社員」と「契約社員、嘱託社員」の両方を選択した回答が28.2%と最も多く、次いで「正社員」が27.7%、「正社員」と「契約社員、嘱託社員」と「パート・アルバイト」の3つを選択した回答が19.0%であった（表2-5）。

表2-5 障害者の雇用形態【複数回答】

障害者の雇用形態	一般企業 (n=2,100)	
	回答数	割合
正社員	718	34.2%
正社員 / パート・アルバイト	366	17.4%
パート・アルバイト	361	17.2%
正社員 / 契約社員、嘱託社員	194	9.2%
契約社員、嘱託社員	165	7.9%
正社員 / 契約社員、嘱託社員 / パート・アルバイト	147	7.0%
契約社員、嘱託社員 / パート・アルバイト	84	4.0%
派遣・請負労働者	13	0.6%
その他の回答	22	1.0%
無回答	30	1.4%

障害者の雇用形態	特例子会社 (n=195)	
	回答数	割合
正社員 / 契約社員、嘱託社員	55	28.2%
正社員	54	27.7%
正社員 / 契約社員、嘱託社員 / パート・アルバイト	37	19.0%
パート・アルバイト	18	9.2%
正社員 / パート・アルバイト	12	6.2%
契約社員、嘱託社員	11	5.6%
契約社員、嘱託社員 / パート・アルバイト	6	3.1%
無回答	2	1.0%

## (5) 雇用障害者数

2024年6月1日現在で雇用している障害者数（実人数（短時間労働者数を含む。））については、身体障害者<sup>4</sup>、知的障害者<sup>5</sup>、精神障害者<sup>6</sup>の三障害合計では、一般企業では雇用人数1人の企業が24.3%であり、雇用人数4人以下（0～4人）の企業が全体の約7割、雇用人数10人以下（0～10人）の企業が約9割であった。特例子会社では雇用人数11人以上の企業が約9割であり、雇用人数100人以上の企業も14.4%見られた（図2-1）。

雇用障害種別については、一般企業では「身体のみ」（身体障害者のみを雇用している企業）が33.2%と最も多く、次いで「身体、知的、精神」（三障害全てを雇用している企業）が18.3%であった。特例子会社では「身体、知的、精神」が69.2%と最も多かった（図2-2）。

---

<sup>4</sup> 原則として身体障害者福祉法に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する者及び7級に該当する障害が2以上重複する者。脚注4～6の内容は「本調査における障害種別の定義」として調査票にも示した。

<sup>5</sup> 児童相談所、知的障害者福祉法第9条第6項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者雇用促進法第19条の障害者職業センターにより知的障害者と判定された者。

<sup>6</sup> 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者。

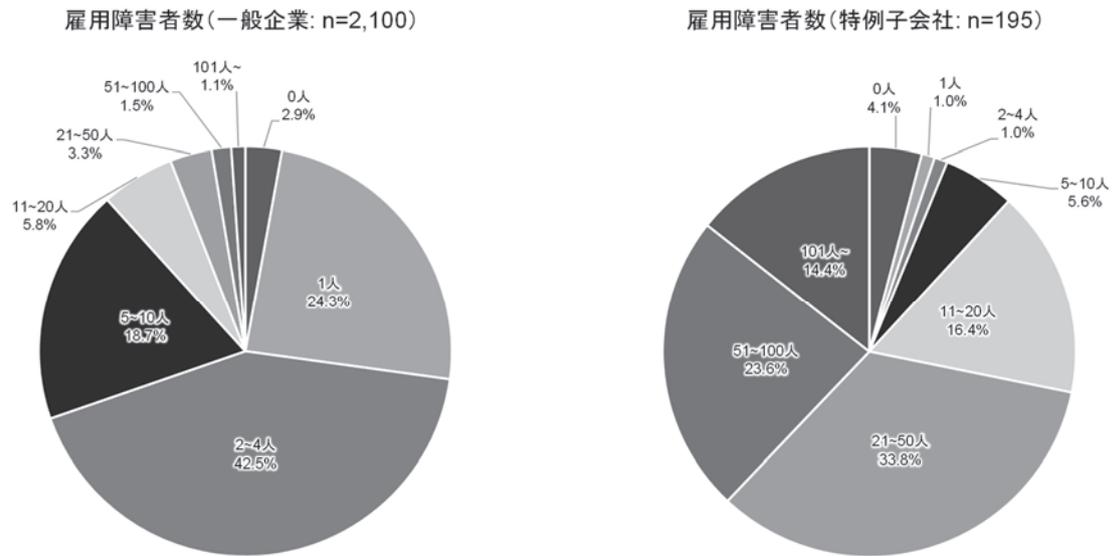


図2-1 雇用障害者数(三障害合計)【記述式】<sup>7</sup>

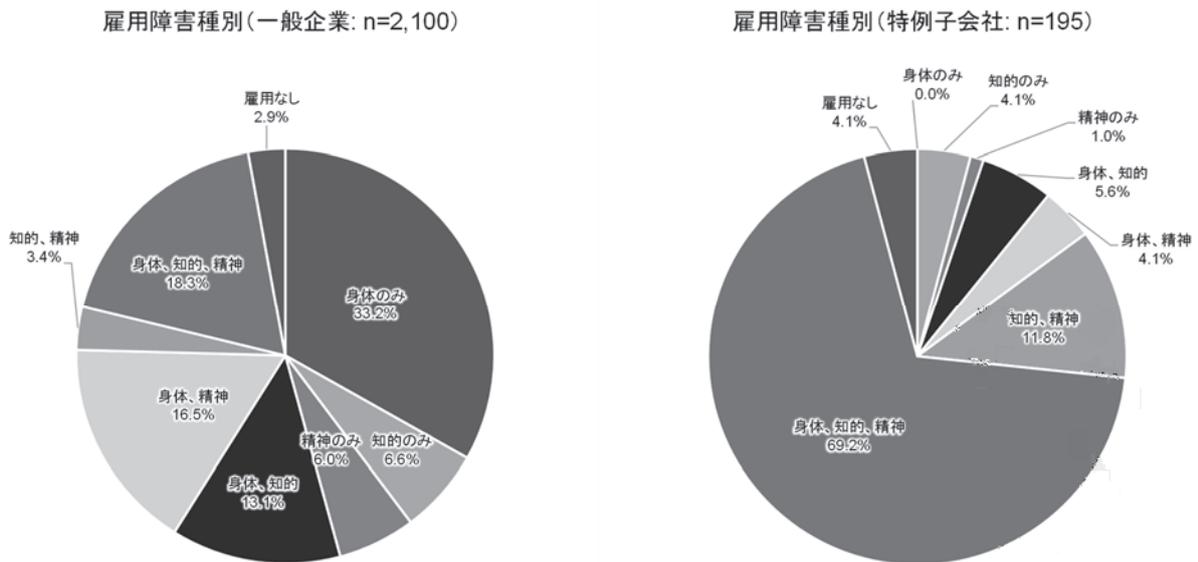


図2-2 雇用障害種別【記述式】<sup>8</sup>

<sup>7</sup> 特例子会社制度における子会社の認定要件として、「雇用する障害者が5人以上」という要件が含まれており、特例子会社における雇用障害者数0~4名の回答は、不正確な回答である可能性が高い。ただし、該当する企業はいずれも雇用障害者数以外の設問には矛盾なく回答しているため、全体の集計には含めた。なお、雇用障害者数は必須回答の設問であり、何らかの数値を入力しないと、次の設問に進めない構造としていた。

<sup>8</sup> 図2-1における雇用障害者数「0人」の企業を「雇用なし」としているが、特例子会社については脚注7に記載の通り、不正確な回答である可能性が高い。

## (6) 障害者の配置場所

障害者の配置場所は、一般企業では「一般社員と共に既存の部署内に配置（混合配置）」の回答が96.8%であった。特例子会社においても「一般社員と共に既存の部署内に配置（混合配置）」が63.1%と最も多く、次いで「自社内の主に障害者で構成される部署に配置（集合配置）しており、一般社員と事業所・フロア等が同じである」が42.1%であった（表2-6）。

複数の配置場所を選択した回答については、一般企業では「一般社員と共に既存の部署内に配置（混合配置）」と「在宅勤務（テレワーク、リモートワーク）」の両方を選択した回答が57社（2.7%）と最も多く、次いで「一般社員と共に既存の部署内に配置（混合配置）」と「自社内の主に障害者で構成される部署に配置（集合配置）しており、一般社員と事業所・フロア等が同じである」の両方を選択した回答が49社（2.3%）であった。特例子会社では「一般社員と共に既存の部署内に配置（混合配置）」と「自社内の主に障害者で構成される部署に配置（集合配置）しており、一般社員と事業所・フロア等が同じである」の両方を選択した回答が27社（13.8%）と最も多く、次いで「一般社員と共に既存の部署内に配置（混合配置）」と「在宅勤務（テレワーク、リモートワーク）」の両方を選択した回答が11社（5.6%）であった。

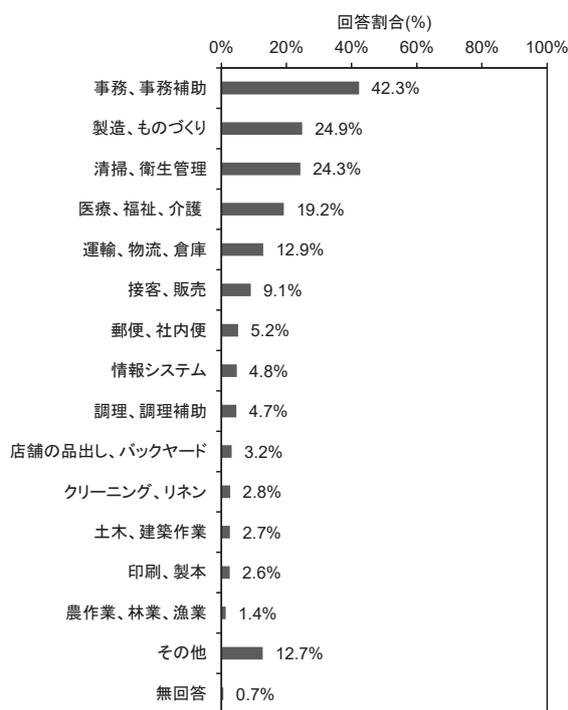
表2-6 障害者の配置場所【複数回答】

障害者の配置場所	一般企業 (n=2,100)		特例子会社 (n=195)	
	回答数	割合	回答数	割合
一般社員と共に既存の部署内に配置（混合配置）	2032	96.8%	123	63.1%
自社内の主に障害者で構成される部署に配置（集合配置）しており、一般社員と事業所・フロア等が同じである	69	3.3%	82	42.1%
自社内の主に障害者で構成される部署に配置（集合配置）しており、一般社員とは事業所・フロア等が異なる	26	1.2%	30	15.4%
在宅勤務（テレワーク、リモートワーク）	84	4.0%	19	9.7%
自らが組合員となっている事業協同組合の事業所に配置	1	0.0%	0	0.0%
派遣先の事業所に配置	44	2.1%	5	2.6%
自社の契約先企業（障害者の就業場所や業務を提供する企業）の事業所に配置	32	1.5%	22	11.3%
その他	29	1.4%	10	5.1%
無回答	11	0.5%	0	0.0%

## (7) 障害者の担当業務

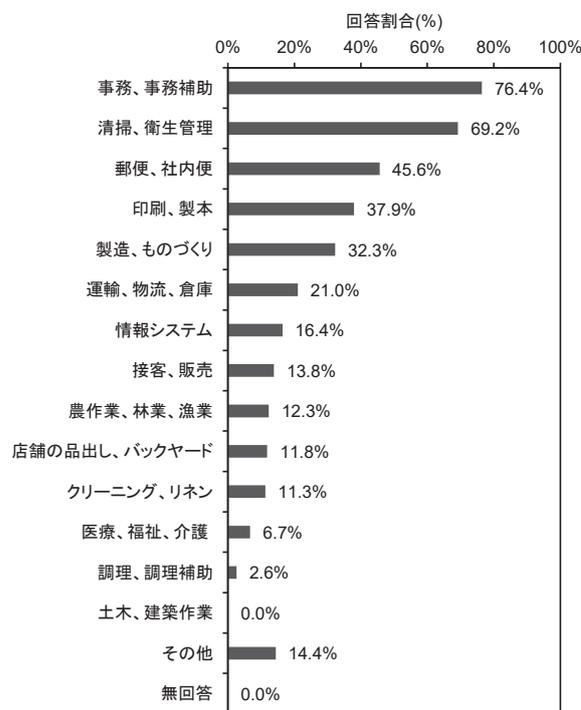
障害者の担当業務は、「事務、事務補助」が一般企業42.3%、特例子会社76.4%と最も多かった。次いで一般企業では「製造、ものづくり」が24.9%、「清掃、衛生管理」が24.3%、「医療、福祉、介護」が19.2%であった。特例子会社では「清掃、衛生管理」が69.2%、「郵便、社内便」が45.6%、「印刷、製本」が37.9%であった（図2-3）。

### <一般企業>



(n = 2,100)

### <特例子会社>



(n = 195)

図 2 - 3 障害者の担当業務【複数回答】

## 3 障害者雇用の質の向上に向けた取組

### (1) 回答企業における障害者雇用の方針

回答企業における障害者雇用の方針について、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」、「重視していない」の4件法により回答してもらった。「重視している」の回答割合は「法定雇用率の充足を目指している」が一般企業 57.0%、特例子会社 82.1%と最も高かった。次いで一般企業では「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」が 48.1%であった。特例子会社では「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」が 76.9%であった（図 2 - 4、図 2 - 5）。

「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内より中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の各項目は、一般企業において「重視している」を選択した企業は 10% 前後にとどまった一方、特例子会社では 4 割弱～ 6 割弱の企業が「重視している」を選択していた。

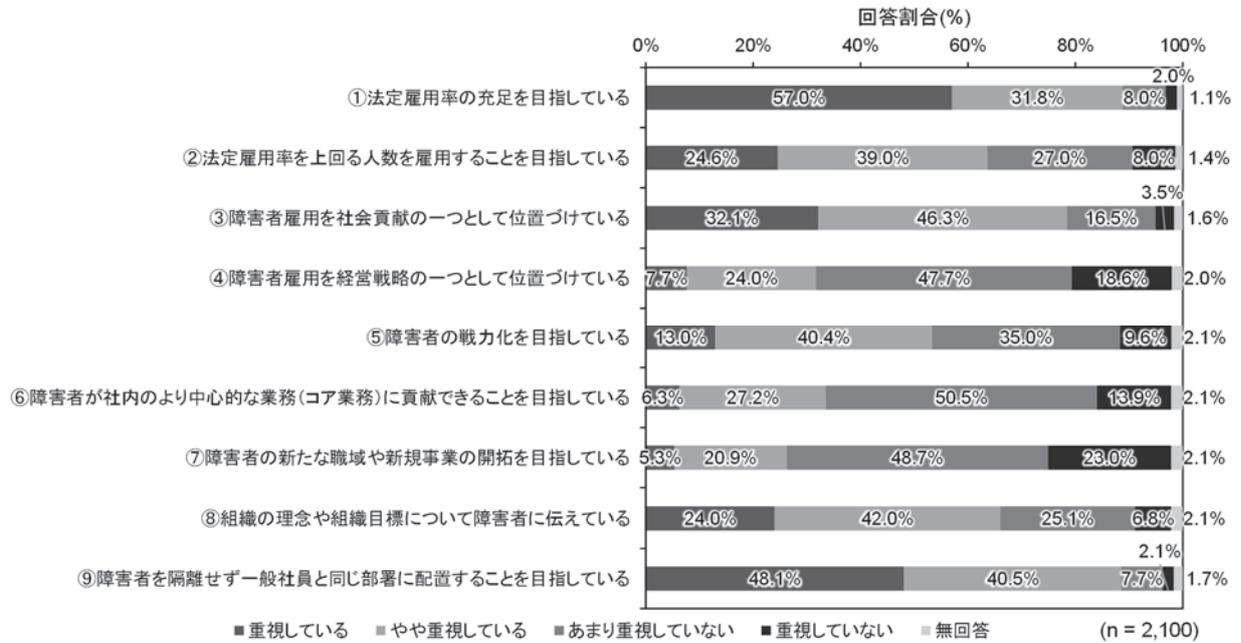


図 2-4 回答企業における障害者雇用の方針（一般企業）【単一回答】

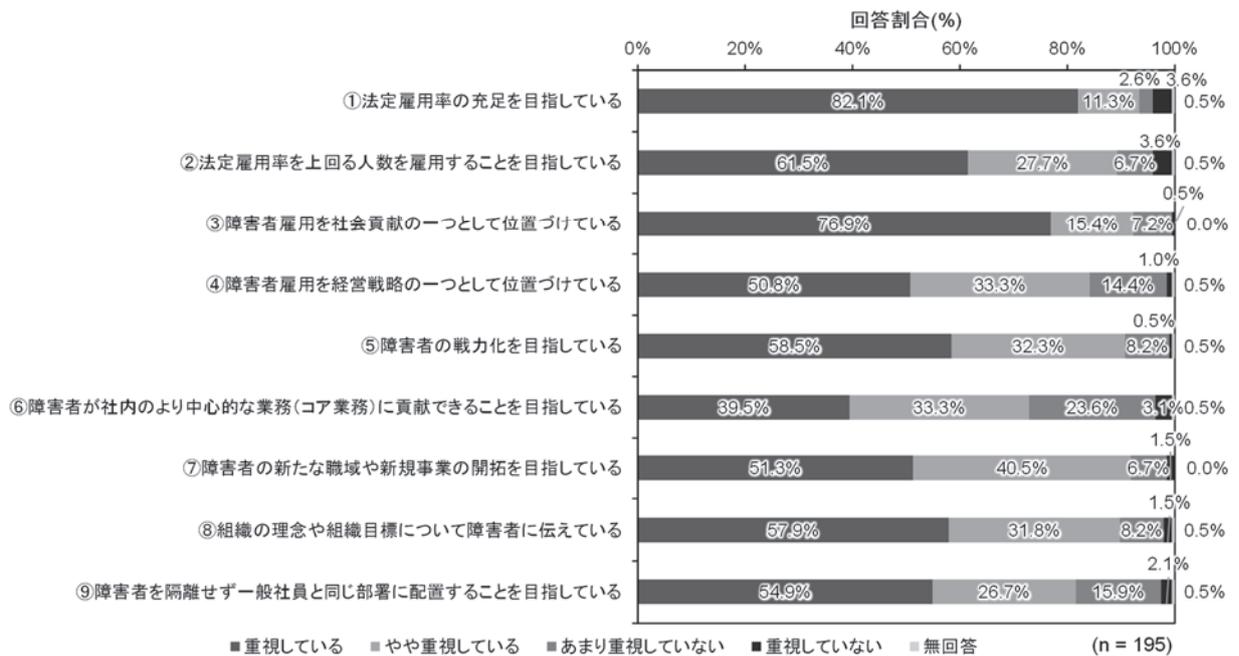


図 2-5 回答企業における障害者雇用の方針（特例子会社）【単一回答】

## (2) 「能力開発、評価・処遇等の取組」

### ア 取組実施数

回答企業の障害者雇用において、「能力開発、評価・処遇等の取組」（業務とのマッチング、教育訓練（OJT）、教育訓練（Off-JT）、評価・処遇、中長期的なキャリア形成）を実施した実績について、「正社員に対し実施したことがある」<sup>9</sup>、「非正社員<sup>10</sup>に対し実施したことがある」、「実施したことがない」のうち、あてはまるものを全て選択してもらった（以下、本節3(2)オまで同様の形式の設問）。

回答企業の障害者雇用において、「能力開発、評価・処遇等の取組」を実施した実績について、25項目それぞれについて「正社員に対し実施したことがある」又は「非正社員に対し実施したことがある」に回答があった場合を取り組んでいる項目として計上し、業務とのマッチング（5項目）、教育訓練（OJT）（4項目）、教育訓練（Off-JT）（5項目）、評価・処遇（5項目）、中長期的なキャリア形成（6項目）の5つのカテゴリーごとに、取組実施数を算出した（図2-6、図2-7）。

一般企業（図2-6）では、「業務とのマッチング」に該当する取組については、取組実施数が「0」の企業は約1割であった。つまり約9割の企業が、少なくとも1つ以上の取組を実施していた。加えて、取組実施数が「5」の企業が27.3%と最も多く、次いで、取組実施数が「4」の企業が22.9%であり、半数以上の一般企業が、4つ以上の取組を実施しているという結果であった。

「教育訓練（OJT）」に該当する取組については、取組実施数が「0」の企業は20.2%、「1」の企業は14.6%、「2」以上の企業はそれぞれ2割前後であり、まんべんなく分布していた。

「教育訓練（Off-JT）」に該当する取組については、取組実施数が「0」の企業が19.0%、「1」の企業は29.2%であり、以降、取組実施数が多くなるほど該当する企業は少なくなっていた。

「評価・処遇」に該当する取組については、取組実施数が「0」の企業は約1割であった。つまり約9割の一般企業が、少なくとも1つ以上の取組を実施していた。加えて、取組実施数が「4」の企業が27.4%と最も多く、次いで、取組実施数が「3」の企業が20.7%、取組実施数が「5」の企業が17.0%であり、「3」以上の取組を実施している一般企業が多く見られた。

「中長期的なキャリア形成」に該当する取組については、取組実施数が「0」の企業が27.0%と最も多く、次いで、「1」の企業が15.8%であった。「2」以上の企業は5割弱にとどまっていた。

特例子会社（図2-7）では、「業務とのマッチング」に該当する取組については、取組実施数が「5」の企業が83.1%と最も多く、96.9%の企業が3つ以上の取組を実施している結果であった。

「教育訓練（OJT）」に該当する取組については、取組実施数が「4」の企業が64.6%と最も多く、94.4%の企業が2つ以上の取組を実施している結果であった。

「教育訓練（Off-JT）」に該当する取組については、取組実施数が「0」の企業は6.2%であった。つまり約9割の企業が、少なくとも1つ以上の取組を実施していた。取組実施数が「2」の企業が21.5%と最も多く、次いで「3」の企業が21.0%であり、まんべんなく分布していた。

「評価・処遇」に該当する取組については、取組実施数が「0」の企業は5.1%であった。つまり9割

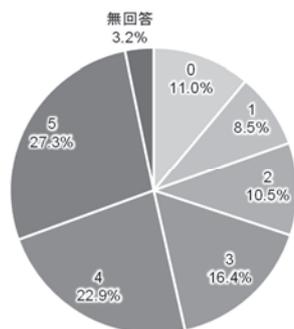
<sup>9</sup> 「正社員に対し実施したことがある」を選択していない企業には、「正社員の障害者を雇用しているが当該の取組を実施していない」企業と、「正社員の障害者を雇用していない」企業の両方が含まれる（非正社員も同様）。

<sup>10</sup> 本項目における「非正社員」は、正社員以外の雇用形態（契約社員、嘱託社員、派遣社員、パート、アルバイト）の従業員を指す。

以上の企業が、少なくとも1つ以上の取組を実施していた。加えて、取組実施数が「4」の企業は37.4%と最も多く、次いで、取組実施数が「5」の企業が28.7%、取組実施数が「3」の企業が13.3%であり、「3」以上の取組を実施している企業が多く見られた。

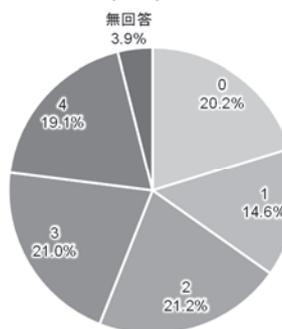
「中長期的なキャリア形成」に該当する取組については、取組実施数が「6」の企業が19.0%と最も多く、次いで、「1」の企業が17.9%であり、まんべんなく分布していた。

業務とのマッチング 取組実施数



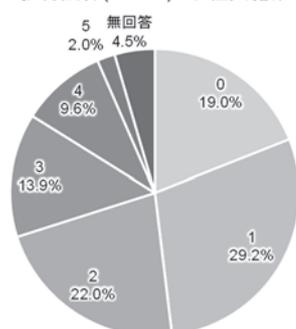
(n = 2,100)

教育訓練(OJT) 取組実施数



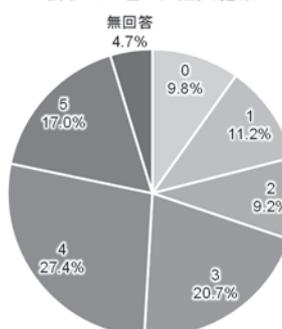
(n = 2,100)

教育訓練(Off-JT) 取組実施数



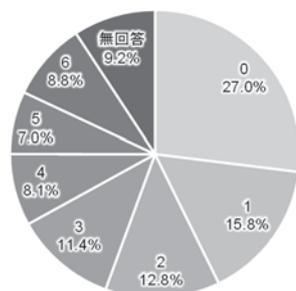
(n = 2,100)

評価・処遇 取組実施数



(n = 2,100)

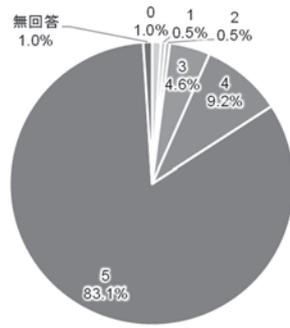
中長期的なキャリア形成 取組実施数



(n = 2,100)

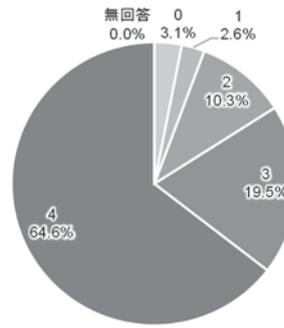
図2-6 「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施数（一般企業）

業務とのマッチング 取組実施数



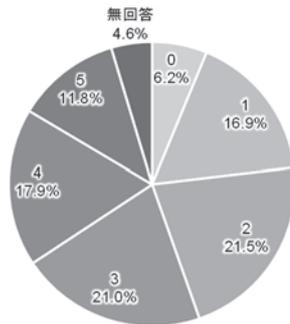
(n = 195)

教育訓練(OJT) 取組実施数



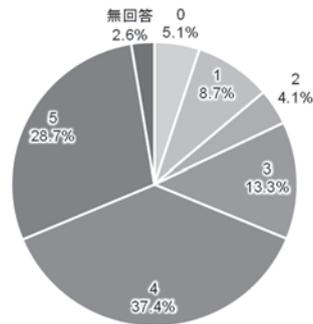
(n = 195)

教育訓練(Off-JT) 取組実施数



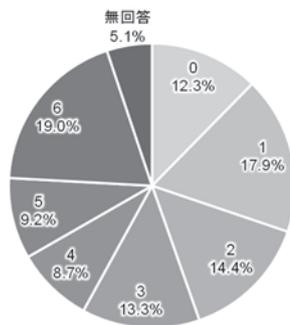
(n = 195)

評価・処遇 取組実施数



(n = 195)

中長期的なキャリア形成 取組実施数



(n = 195)

図 2-7 「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施数（特例子会社）

## イ 業務とのマッチング

一般企業では、「担当職務についての障害者本人の希望の確認」、「障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認」について、正社員又は非正社員に「実施したことがある」の回答割合が比較的高く、「実施したことがない」の回答割合は前者が21.0%、後者が30.1%であった。つまり前者は約8割、後者は約7割の企業が、正社員又は非正社員のいずれかに対し取組を実施したことがあるという結果であった。

特例子会社は、いずれの項目も「実施したことがない」が1割未満であり、9割以上の企業が正社員か非正社員のいずれかに対し取組を実施したことがあるという結果であった（図2-8）。

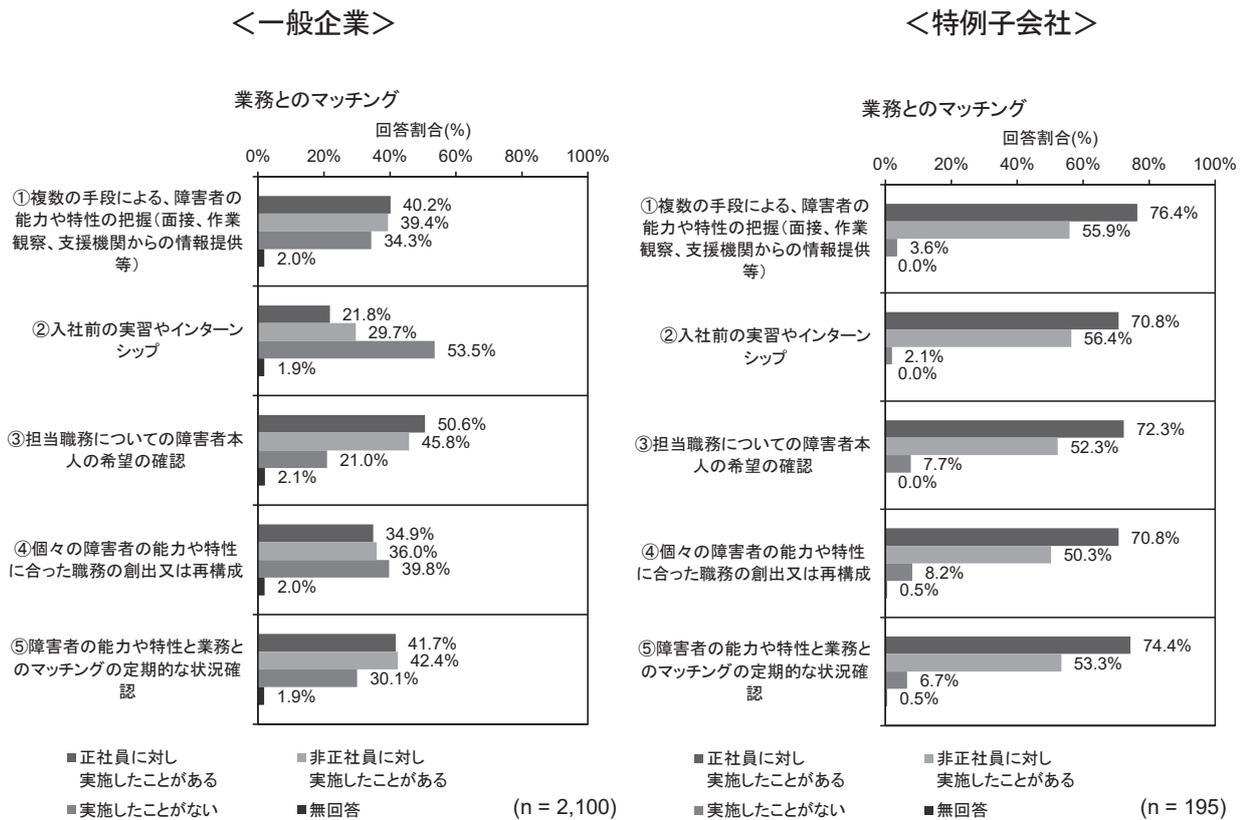


図2-8 業務とのマッチング【複数回答】

## ウ 教育訓練 (OJT)

一般企業では、「担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与」、「障害者の業務パフォーマンスに関する振り返り・フィードバックの定期的な実施」について、「実施したことがない」がそれぞれ32.6%、42.6%であり、半数以上の企業が正社員又は非正社員のいずれかに対し実施したことがあるという結果であった。

特例子会社では、全ての項目において一般企業より「正社員に対し実施したことがある」及び「非正社員に対し実施したことがある」の回答割合が高かった。特に「障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会の提供」は、一般企業の65.3%が「実施したことがない」と回答した一方、特例子会社では「正社員に対し実施したことがある」が65.6%、「非正社員に対し実施したことがある」が32.3%であり、特例子会社では障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会がより多い傾向が見られた。

正社員と非正社員を比べると、一般企業、特例子会社の両方で、全ての項目において「正社員に対し実施したことがある」が「非正社員に対し実施したことがある」を上回る結果であった。同様の傾向は本節3(2)エ、オ及びカの各項目にも共通して見られた(図2-9)。

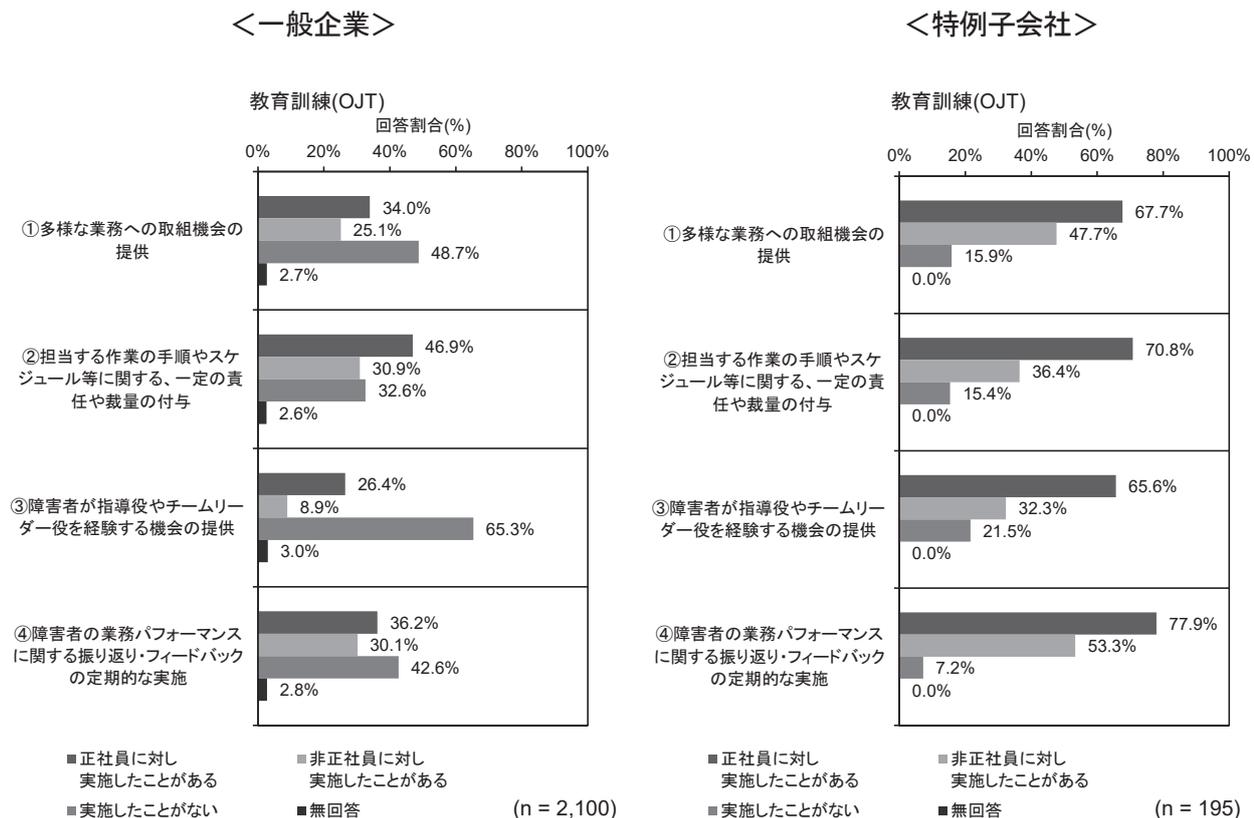


図2-9 教育訓練 (OJT) 【複数回答】

## エ 教育訓練 (Off-JT)

一般企業では、「障害のない従業員と共通の研修」について、「正社員に対し実施したことがある」が57.0%、「非正社員に対し実施したことがある」が32.5%であった。

特例子会社では、「障害のある従業員に向けた独自の研修」について、「正社員に対し実施したことがある」が57.4%、「非正社員に対し実施したことがある」が44.1%であり、「障害のない従業員と共通の研修」も「正社員に対し実施したことがある」が57.4%、「非正社員に対し実施したことがある」が34.9%であった。「社内表彰制度」は「実施したことがない」が37.4%であり、6割以上の特例子会社が、正社員又は非正社員のいずれかに対し実施したことがあった (図2-10)。

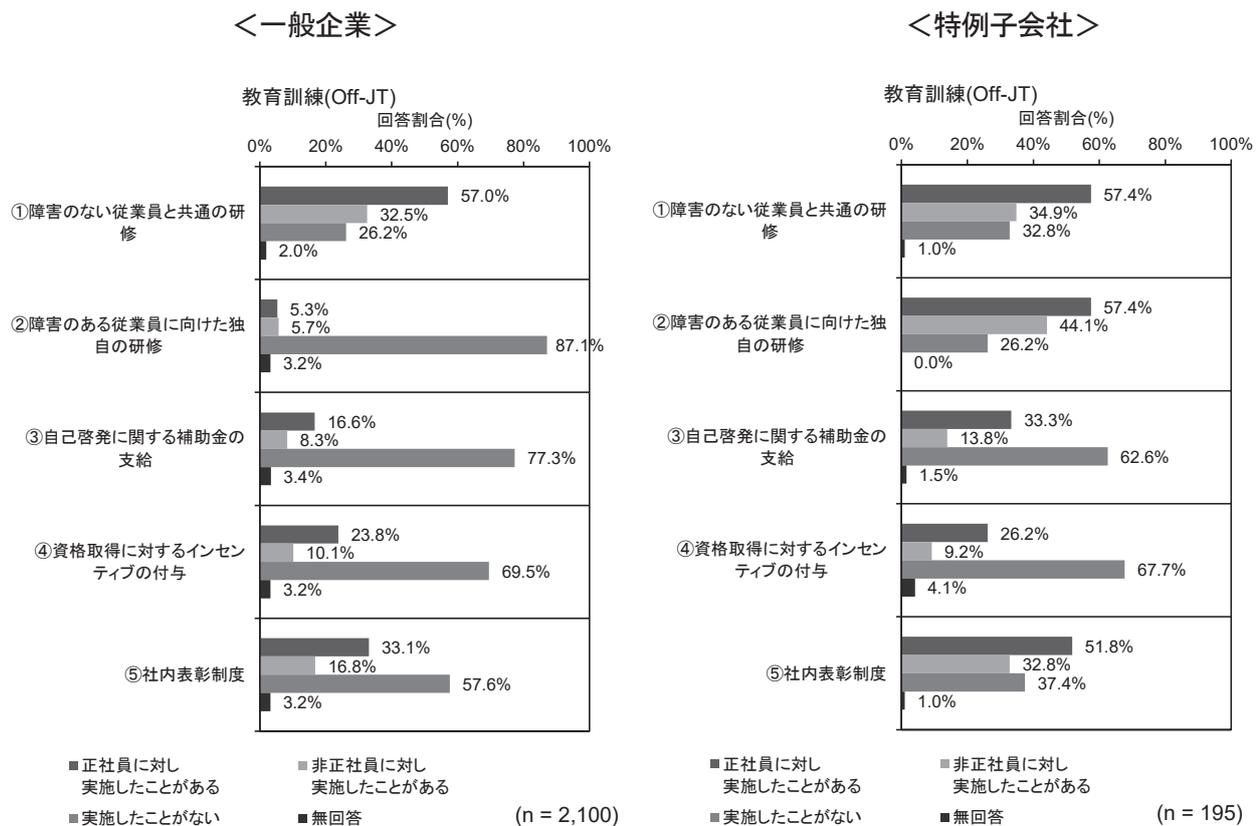


図2-10 教育訓練 (Off-JT) 【複数回答】

## オ 評価・処遇

一般企業では、「昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用」について、「正社員に対し実施したことがある」が65.7%、「非正社員に対し実施したことがある」が37.9%であった。同項目は、特例子会社では、「正社員に対し実施したことがある」が50.3%、「非正社員に対し実施したことがある」が27.2%であり、正社員、非正社員ともに一般企業の方が特例子会社よりも「実施したことがある」の回答割合が高かった。

一方、「障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の基準の設定または基準の明確化」については、一般企業では、「正社員に対し実施したことがある」が18.4%、「非正社員に対し実施したことがある」が11.8%であった。同項目は、特例子会社では、「正社員に対し実施したことがある」が47.2%、「非正社員に対し実施したことがある」が29.2%であり、正社員、非正社員ともに特例子会社の方が一般企業よりも「実施したことがある」の回答割合が高かった。

「障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定」、「業務実績等を踏まえた人事評価の実施」、「人事評価に基づく待遇の実施」は、正社員、非正社員ともに特例子会社の方が一般企業よりも「実施したことがある」の回答割合が高かった（図2-11）。

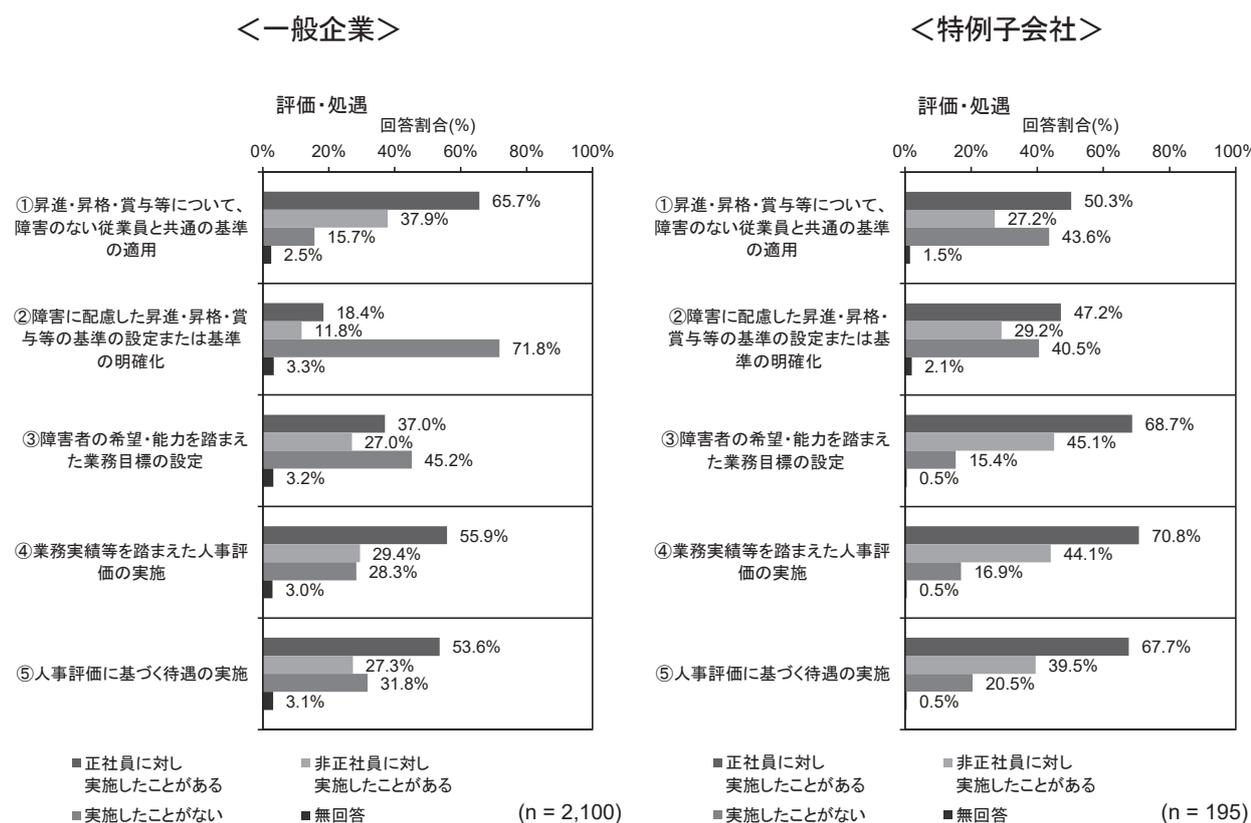


図2-11 評価・処遇【複数回答】

## カ 中長期的なキャリア形成

「会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達」について、「実施したことがない」の回答割合は一般企業で34.7%、特例子会社で23.1%であり、一般企業では約6割、特例子会社では約7割の企業が、正社員又は非正社員のいずれかに対し取組を実施したことがあるという結果であった。

そのほか、「正社員に対し実施したことがある」の回答割合が3割を超えている項目は、一般企業では「キャリアに関する相談の実施（上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等）」、特例子会社では同項目に加え「個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成」、「特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示」であった。

全ての項目において、正社員・非正社員ともに、特例子会社の方が一般企業より「実施したことがある」の回答割合が高かった（図2-12）。

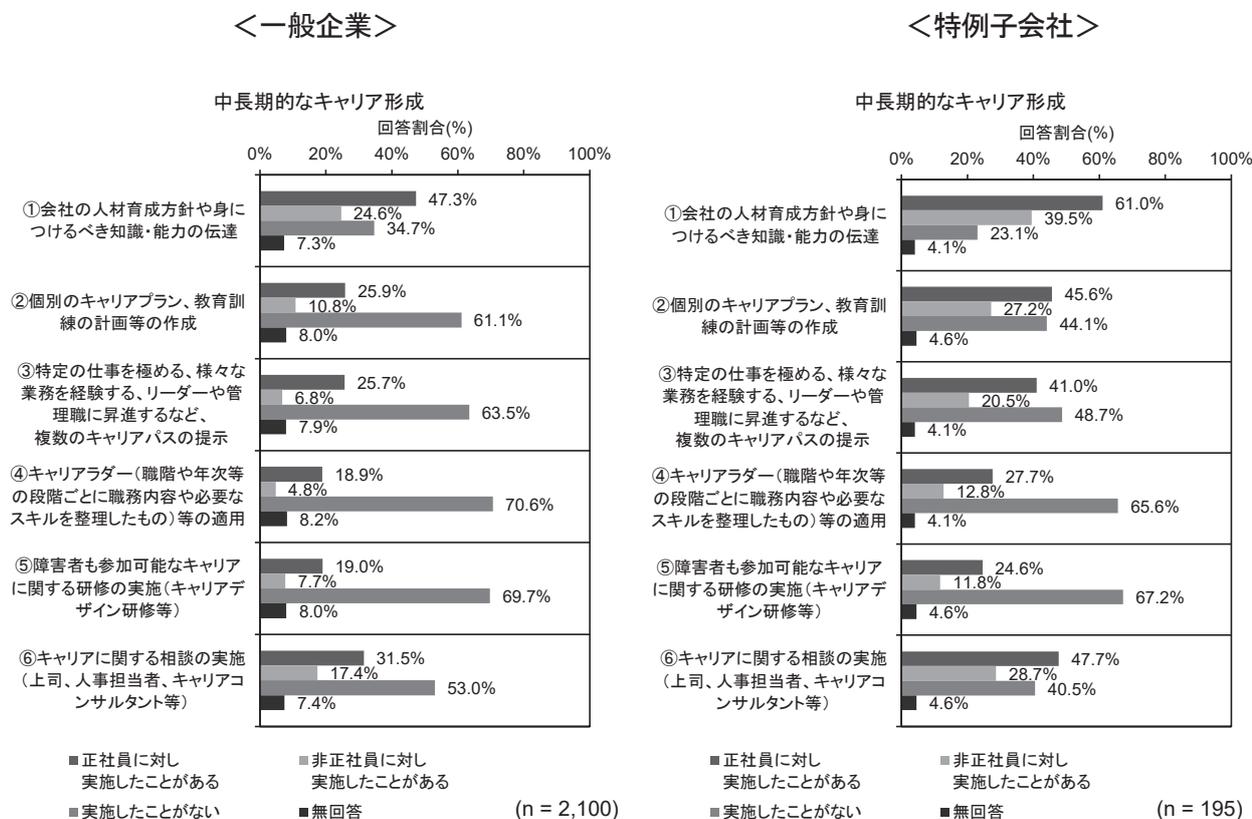


図2-12 中長期的なキャリア形成【複数回答】

### (3) 障害者の働きやすさに配慮した取組の実施状況

障害者の働きやすさに配慮した取組の実施状況について、実施した実績のある取組を障害種別に回答してもらった。各障害種別について、「いずれも実施していない」<sup>11</sup>と「無回答」を除いた標本数を分母として回答割合を算出したところ、一般企業では「本人の状況に応じて業務量や業務内容を調節している」が、「その他の障害」を除いた各障害種別で最も多かった。次いで、身体障害、精神障害、発達障害では「他の労働者（同僚等）に対して、障害の内容や必要な配慮等を説明している」、知的障害では「業務指示・作業手順の示し方を工夫している」が多かった（図2-13）。

特例子会社では、身体障害、精神障害では「本人の状況に応じて業務量や業務内容を調節している」が最も多く、知的障害、発達障害では「業務指示・作業手順の示し方を工夫している」が最も多かった（図2-14）。

---

<sup>11</sup> 「いずれも実施していない」を選択した企業の中には、当該の障害種別の障害者を雇用していない企業と、当該の障害種別の障害者を雇用しているがいずれの取組も実施していない企業の両方が含まれる。

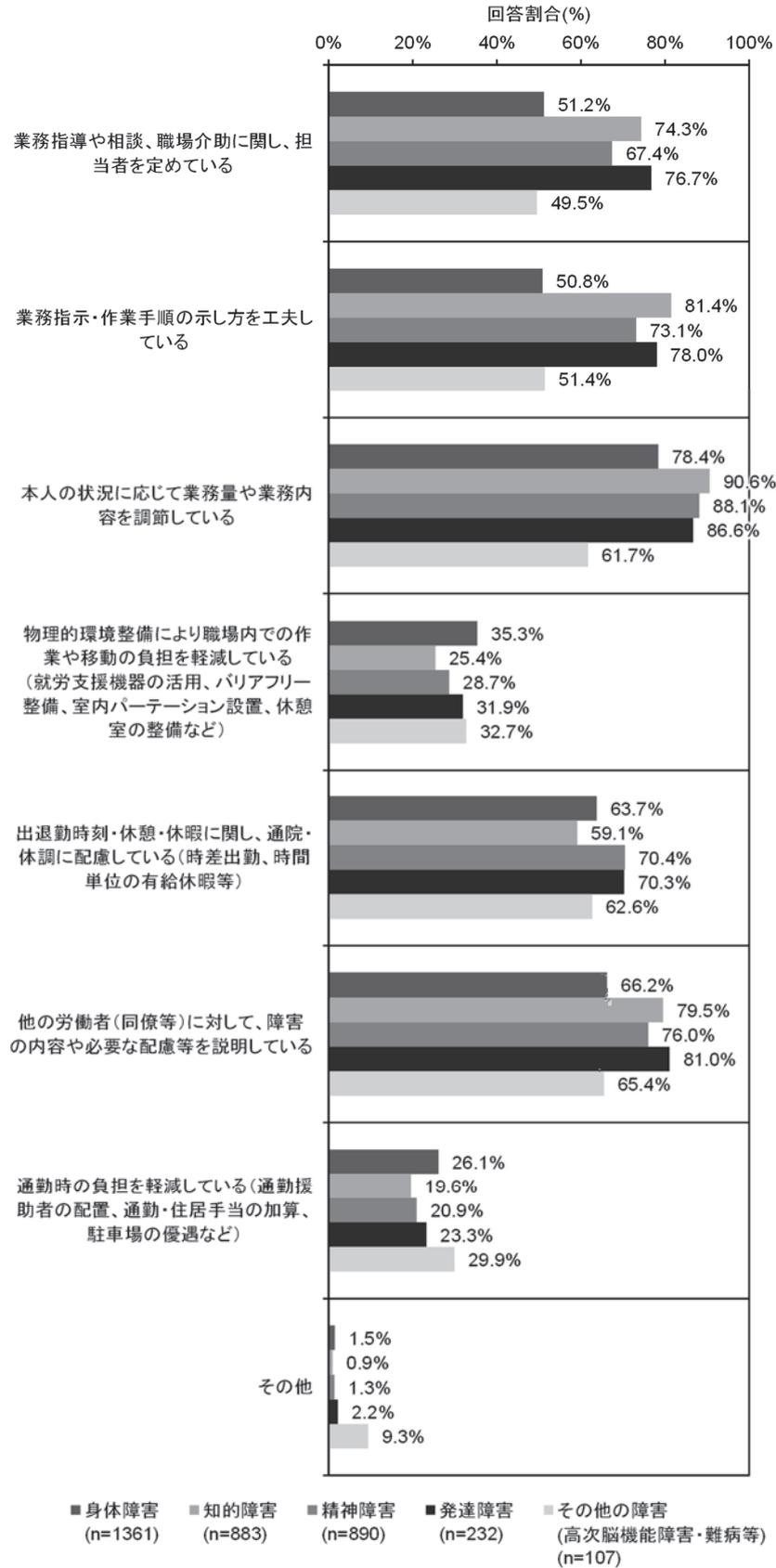


図 2-13 障害者の働きやすさに配慮した取組の実施状況（一般企業）【複数回答】

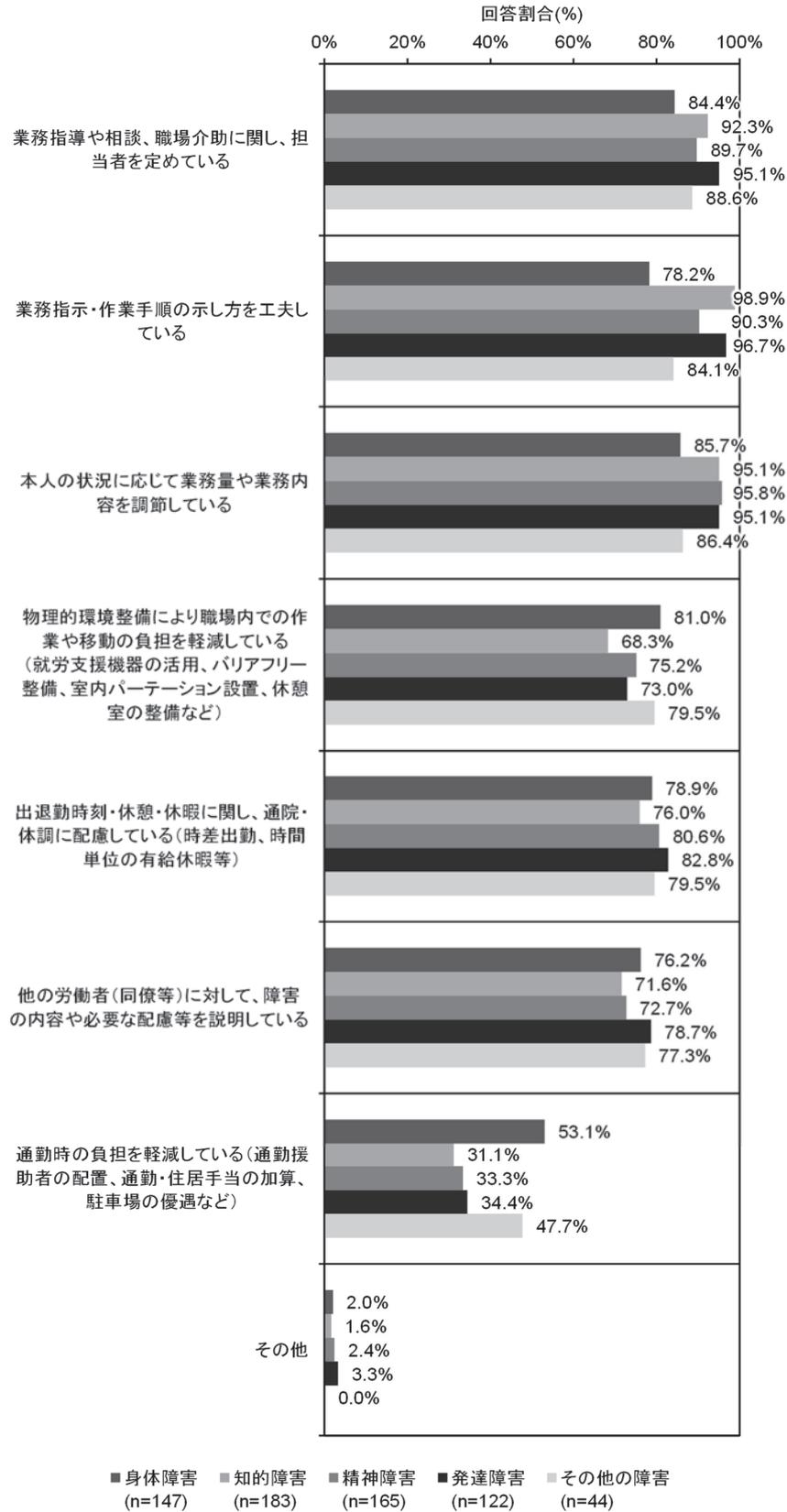


図2-14 障害者の働きやすさに配慮した取組の実施状況（特例子会社）【複数回答】

#### (4) 取組の効果

本節3(2)に掲載した「能力開発、評価・処遇等の取組」によりもたらされたとと思われる効果<sup>12</sup>について、「あてはまる」、「ややあてはまる」、「どちらともいえない」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」の5件法により回答してもらった。

「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計で見ると、一般企業では「障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した」(43.5%)の回答割合が最も高く、次いで「障害者の業務や職場に対する満足度が向上した」(42.3%)であった(図2-15)。

特例子会社では「障害者の業務や職場に対する満足度が向上した」(81.1%)の回答割合が最も高く、次いで「障害者の職業能力やスキルが向上した」(78.5%)であった(図2-16)。

一般企業では、健常者も含めた職場や企業全体に対する効果に関する項目(「職場全体の士気が向上した」、「障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群(例:疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等)にも応用することができた」、「社会における自社の評価や企業イメージが向上した」)については、いずれも20%未満にとどまった。

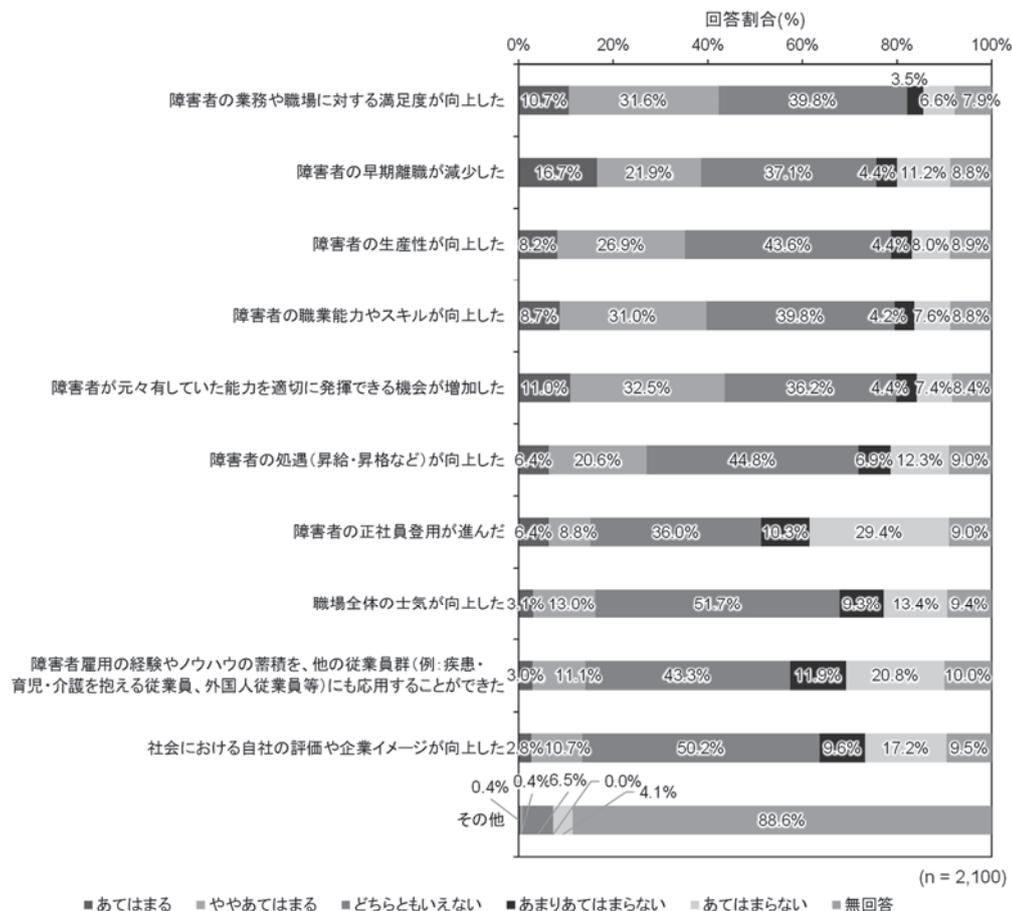


図2-15 取組の効果(一般企業)【単一回答】

<sup>12</sup> 調査票には設問文と共に、「間接的な効果も含めてお答えください。また、障害者の方全員ではなく一部の方のみにみられた効果であっても、回答に含めていただいて構いません。」との教示文を提示した。

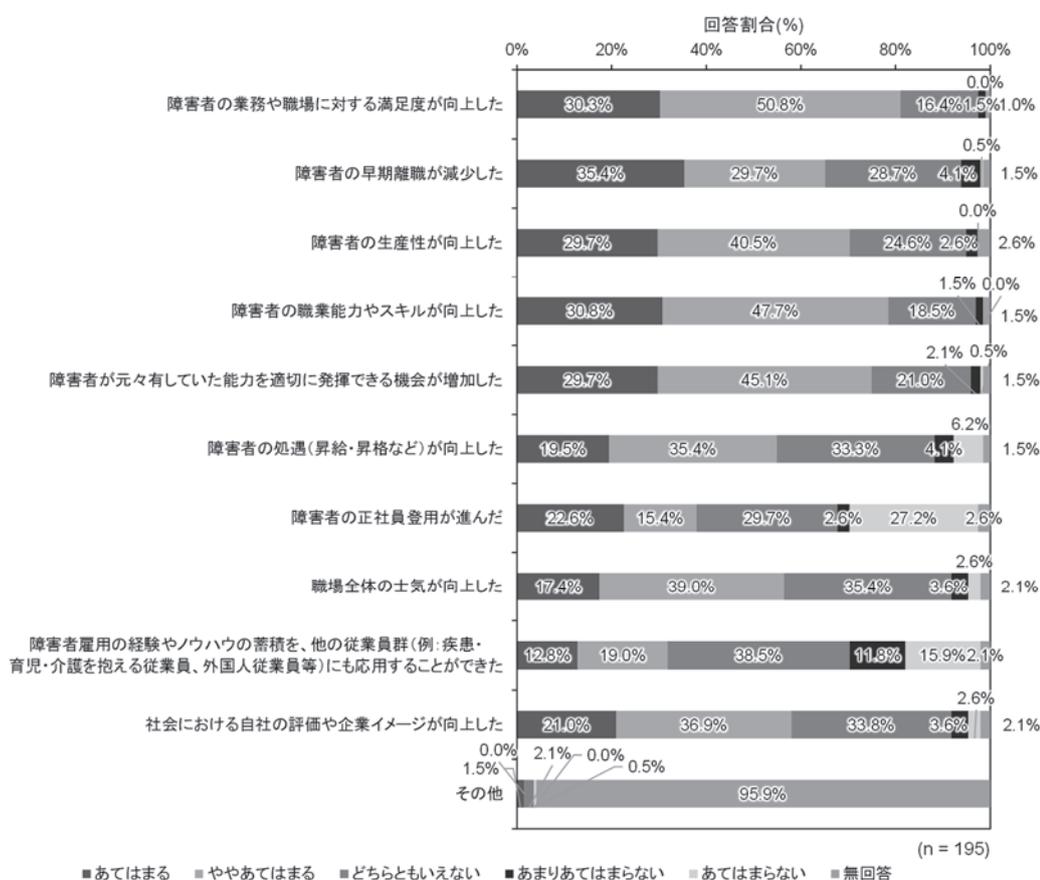


図 2-16 取組の効果（特例子会社）【単一回答】

### (5) 取組の効果の把握方法

本節 3 (4) に掲載した取組の効果を、回答企業がどのような方法（指標）で把握しているかについて、一般企業では「周囲の上司や同僚等からのフィードバック（意見、反応等）」（53.5%）が最も多く、次いで「障害者本人からのフィードバック（意見、反応等）」（49.1%）であった。定量的指標による把握（「障害者雇用に関する様々な数字（指標）による把握（定着率や正社員登用数等）」、「障害者も対象に含めた職務満足度調査の実施」、「障害者の作業成果に関する様々な数字（指標）による把握（作業時間の短縮、ミスの減少等）」）の回答割合は 1～2 割程度であった（図 2-17）。

特例子会社では「障害者本人からのフィードバック（意見、反応等）」（76.4%）が最も多く、次いで「周囲の上司や同僚等からのフィードバック（意見、反応等）」（71.8%）であった。定量的指標による把握の回答割合は 3 割強～6 割弱であった（図 2-18）。

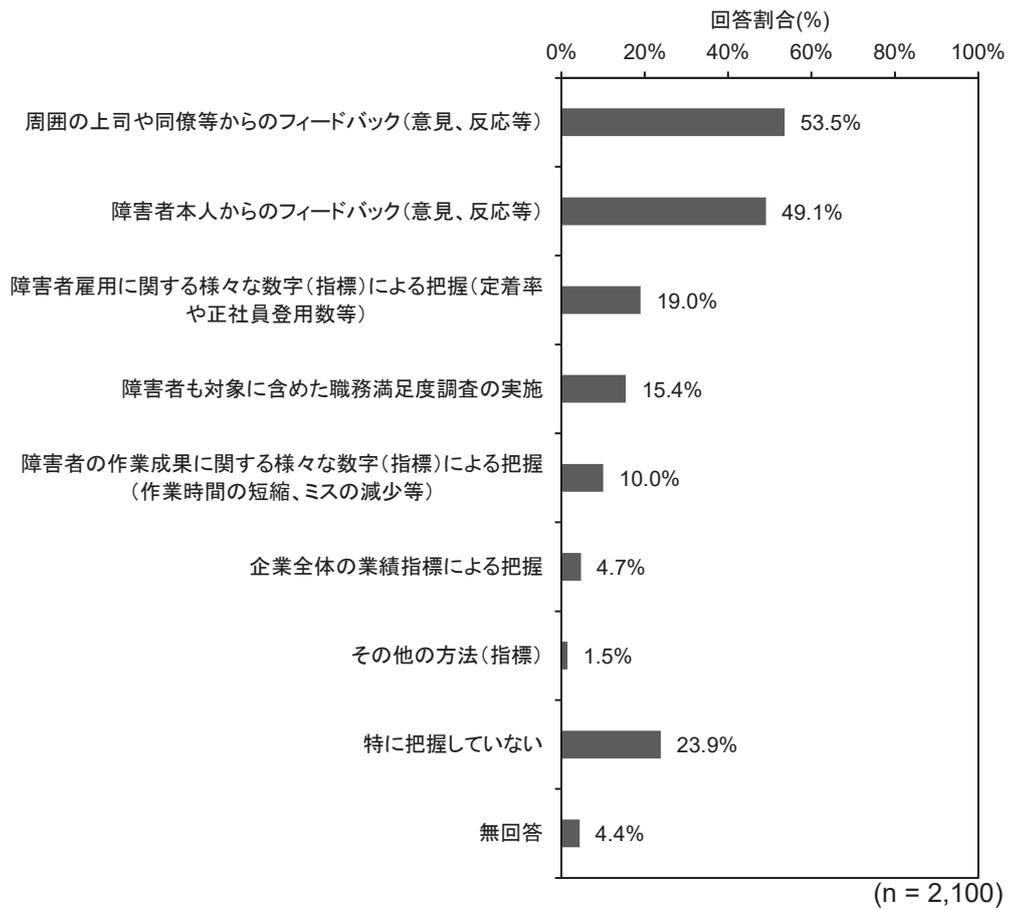


図 2-17 取組の効果の把握方法 (一般企業) 【複数回答】

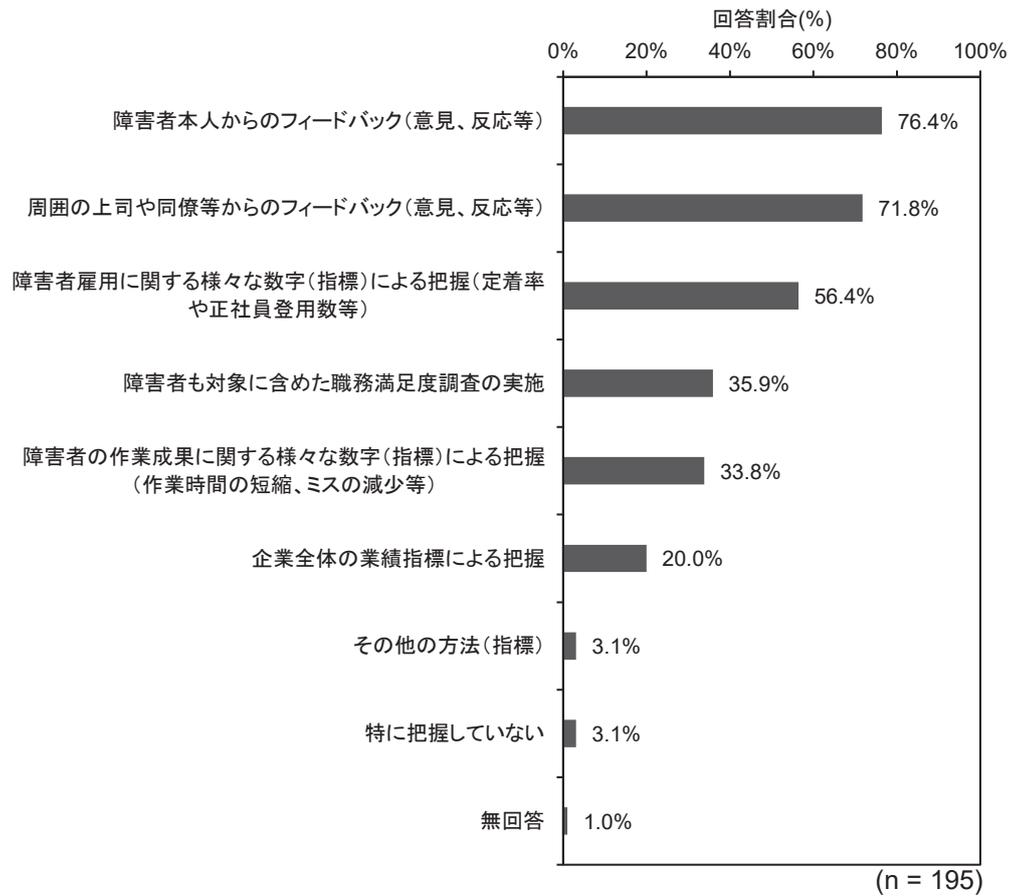


図 2-18 取組の効果の把握方法 (特例子会社) 【複数回答】

## (6) その他実施している取組（自由記述）

本節3(2)及び(3)の項目以外に、回答企業において障害者雇用の質の向上のために実施している取組がある場合に、その具体的な取組内容について自由記述形式で記述してもらった。主な記述例を抜粋して表2-7に示した。

表2-7 その他実施している取組（抜粋）【自由記述】<sup>13</sup>

分類	記述例
周囲の従業員の知識・スキル向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総務部門の社員へは障害者雇用のガイドラインを学んだり、支援スキルを上げるための講習受講などを勧めています。（一般企業／運輸業、郵便業）</li> <li>・ 障がい福祉全般の理解を深めるための学習会を実施。（一般企業／医療、福祉）</li> <li>・ 障がい者支援担当者だけではなく、一般の社員にもナチュラルサポートをお願いするため障がい特性などの研修を行なっている。（特例子会社／製造業）</li> </ul>
健常者と障害者を区別しない取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健常者・障害者関係なく働きやすい職場づくりを心掛けています。（一般企業／情報通信業）</li> <li>・ 障害者の特性を把握しながら、健常者との差別・区別のない環境構築を心がけています。（一般企業／運輸業、郵便業）</li> <li>・ 健常者、障がい者という区別なく、フラットな形で研修、人事考課を行っています。（一般企業／卸売業、小売業）</li> </ul>
日頃のコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コミュニケーションの場を多く持つ（一般企業／運輸業、郵便業）</li> <li>・ 週1回業務の打ち合わせを兼ねて困っていることや不安なことを対面で聞いている。（一般企業／教育、学習支援業）</li> <li>・ 業務上、業務外のことを問わず、常にコミュニケーションを取るようになっている。（一般企業／建設業）</li> </ul>
社内の専門部署・支援者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性・男性の相談窓口を設け、何かあれば相談ができるようにしております。（一般企業／製造業）</li> <li>・ 産業カウンセラーからのアドバイスをもらっている。（一般企業／複合サービス事業）</li> <li>・ 有資格者（精神保健福祉士、社会福祉士、公認心理士）の常勤配置（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>
外部機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者支援団体の担当者に定期的に作業状態を見てもらい適正な状態であるか意見を聞いている。（一般企業／サービス業（他に分類されないもの））</li> <li>・ 安定して就労してもらうために採用前から外部の支援機関と連携しながら生活面も含めた一体的なサポートを行っている。（一般企業／学術研究、専門・技術サービス業）</li> </ul>

<sup>13</sup> 記述例の表記は、原文の記載のまま掲載している。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労後は支援センターへの登録をすすめ多角的にアプローチ。（特例子会社／宿泊業、飲食サービス業）</li> </ul>
家族との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>知的障害者の保護者との面談、協力依頼、保護者教育の実施（一般企業／卸売業、小売業）</li> <li>保護者面談他（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>

## (7) 合理的配慮の手続き

合理的配慮の手続きにおいて、障害者の事情や意向を適切に確認するために、企業として特に工夫している点について尋ねた設問への回答結果を、ア～ウに示した。

### ア 事情を確認するための措置

採用後に障害者に対し、職場において支障となっている事情を確認するための措置は、一般企業では「職場において支障となっている事情があれば申し出るように伝えている」が71.8%と最も多く、次いで「雇入れ時または障害を把握した際に面談を実施し、企業側から職場において支障となっている事情について確認している」が45.5%、「定期的に面談を実施し上記事情について確認している」が42.6%であった(図2-19)。

特例子会社でも同様に、「職場において支障となっている事情があれば申し出るように伝えている」が88.7%と最も多く、次いで「定期的に面談を実施し上記事情について確認している」が83.1%、「雇入れ時または障害を把握した際に面談を実施し、企業側から職場において支障となっている事情について確認している」が74.4%であった(図2-20)。

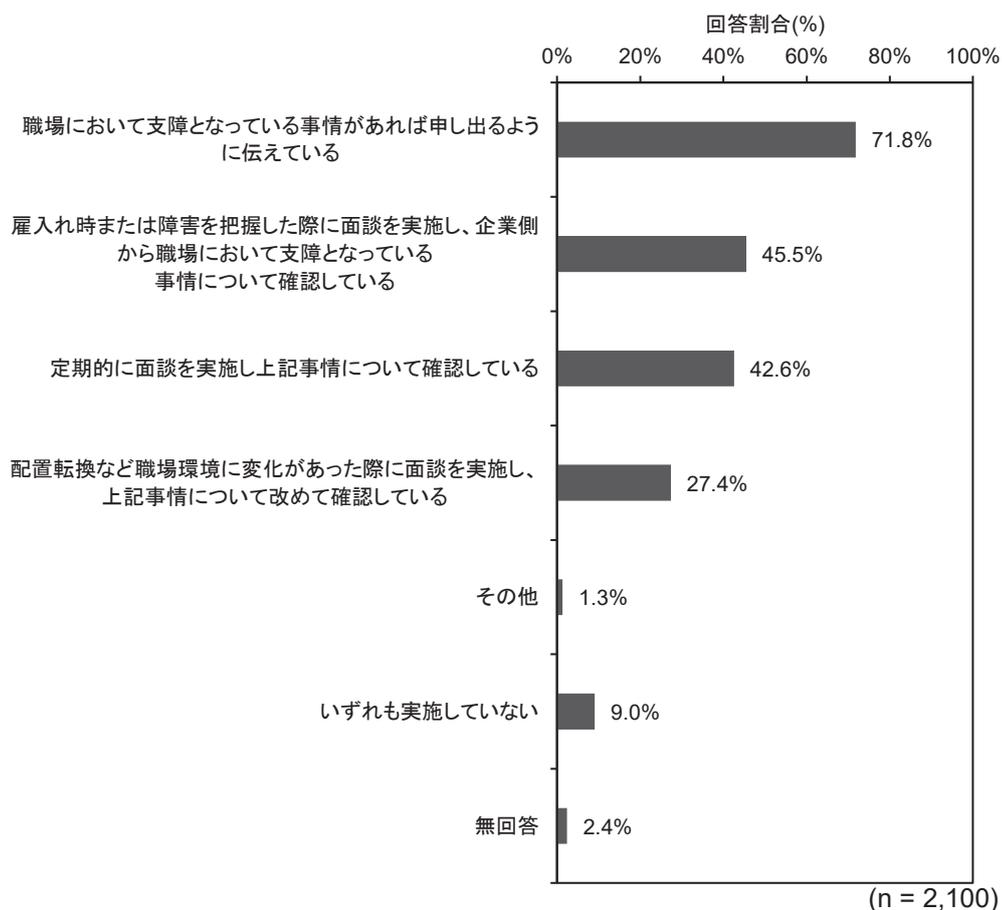


図2-19 事情を確認するための措置（一般企業）【複数回答】

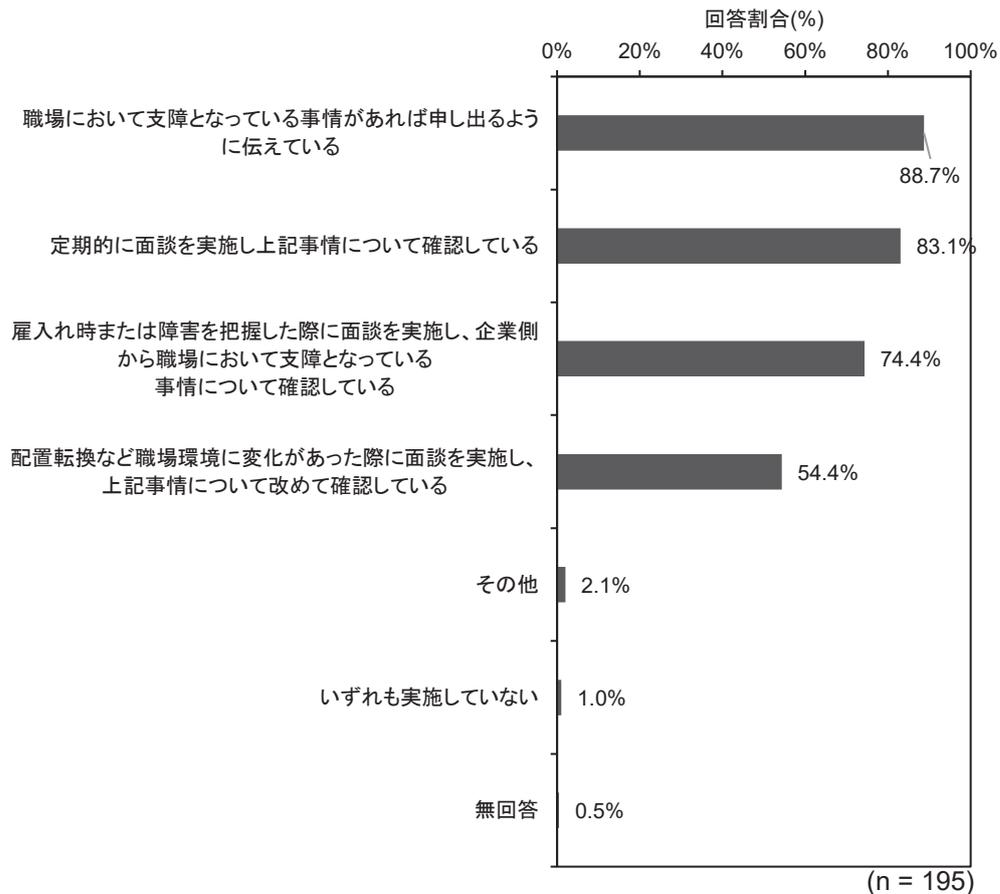


図 2-20 事情を確認するための措置（特例子会社）【複数回答】

### イ 障害者からの相談に応じるための手続き

職場の配慮に関する障害者からの相談に応じるために実施している手続きは、「相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定め、当人に周知している」が一般企業 71.6%、特例子会社 86.2%と最も多く、次いで「配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について当人に周知している」が一般企業 39.9%、特例子会社 66.2%であった（図 2-21、図 2-22）。

「対応について地域障害者職業センター等その他の外部機関に相談している」や「申し出のあった事項について社内に検討する部署や委員会等を設けている」の回答割合は、一般企業ではいずれも約 2割であった一方、特例子会社ではそれぞれ 61.0%、46.2%であった。

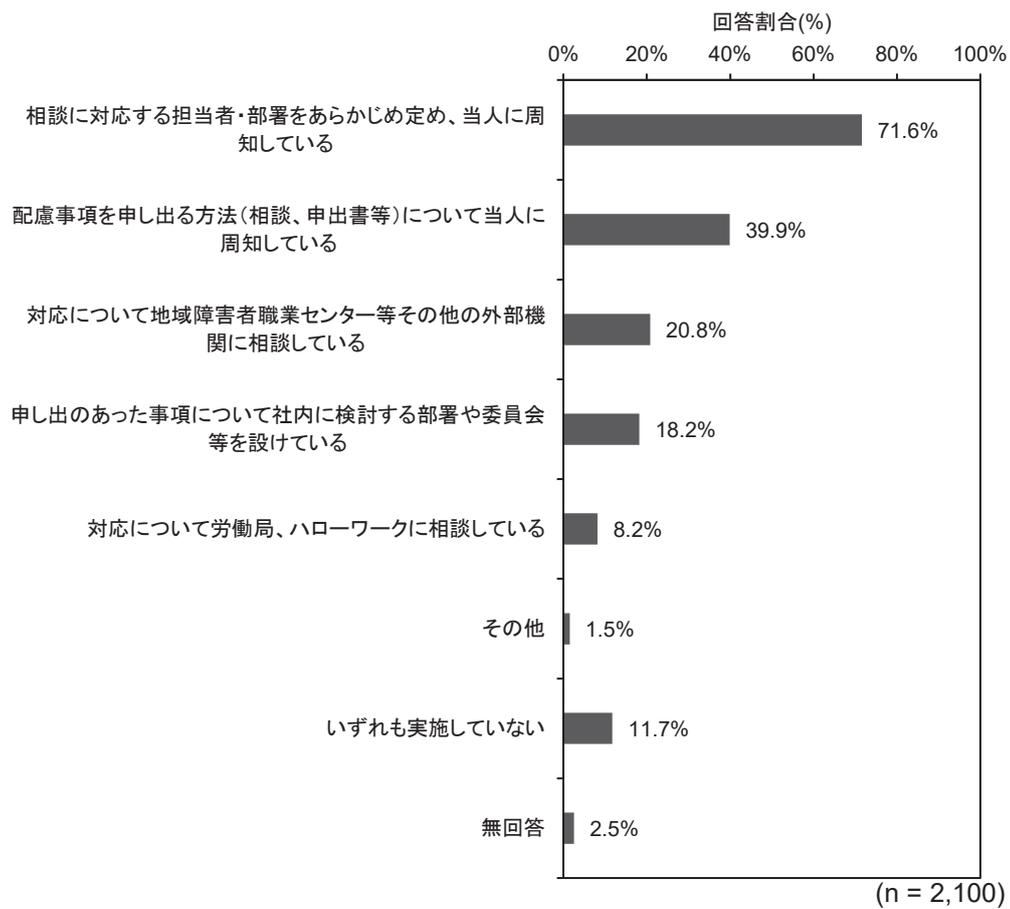


図 2-21 障害者からの相談に応じるための手続き（一般企業）【複数回答】

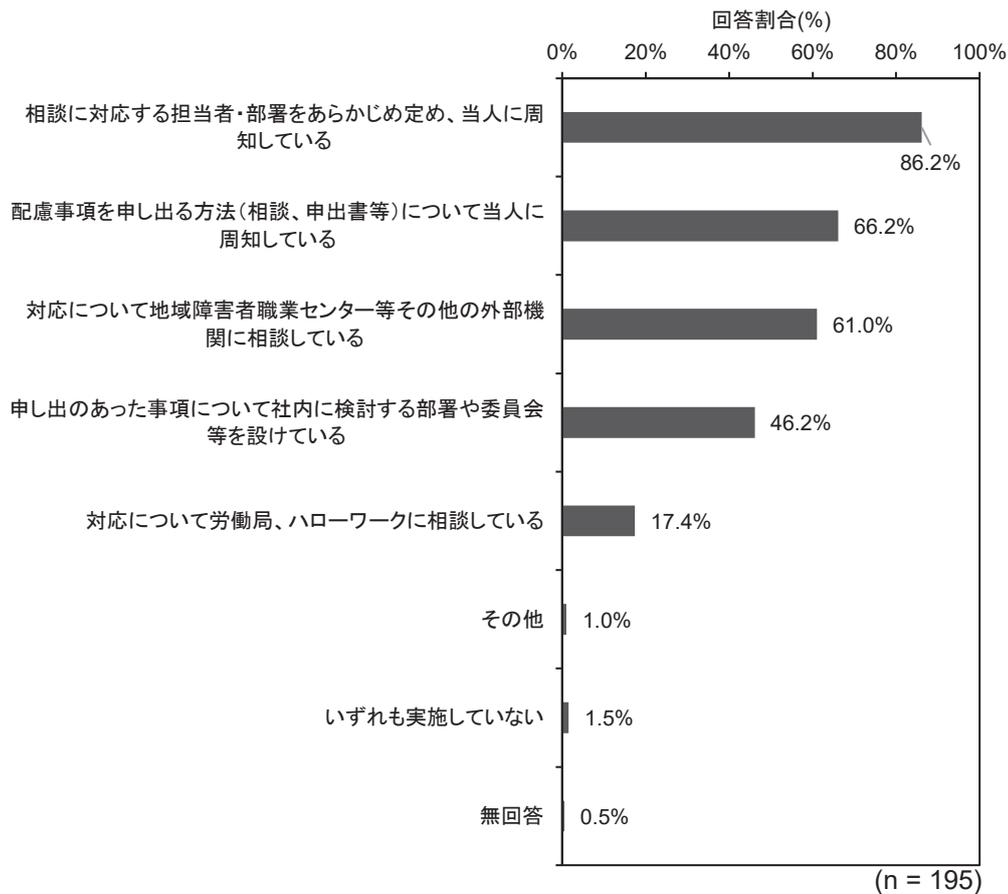


図2-22 障害者からの相談に応じるための手続き（特例子会社）【複数回答】

### ウ 合理的配慮に関する話し合いの方法

合理的配慮に関する話し合いの方法は、「本人と管理者が口頭で話し合っている」が一般企業81.0%、特例子会社84.6%と最も多く、次いで「本人の希望に応じ支援者（社内の産業保健スタッフ、支援機関の職員、企業内のジョブコーチ等）を同席させている」が一般企業23.0%、特例子会社71.8%であった（図2-23、図2-24）。

「支援機関が提供するツールを活用している（就労パスポート、ナビゲーションブック等）」、「上記以外に企業側が独自に書面やツールを作成し本人と共有している」の回答割合は、一般企業ではいずれも5%未満であったが、特例子会社ではそれぞれ14.9%、17.9%であった。

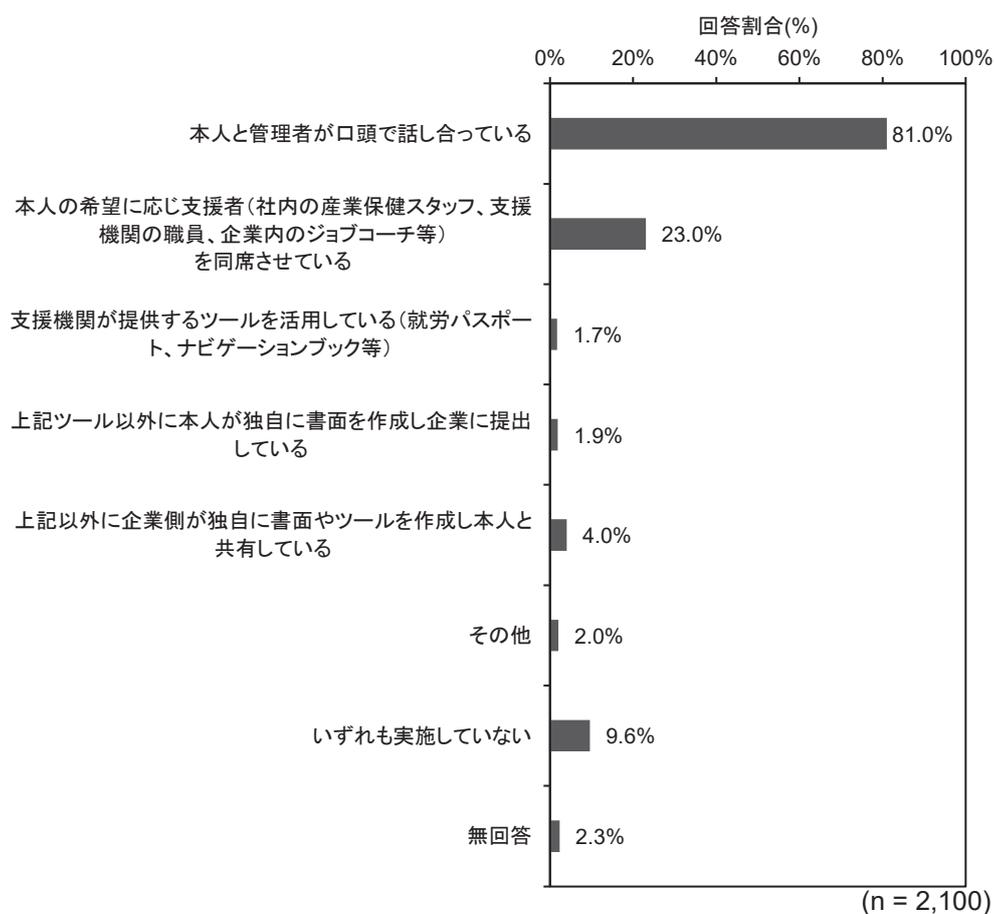


図 2-23 合理的配慮に関する話し合いの方法（一般企業）【複数回答】

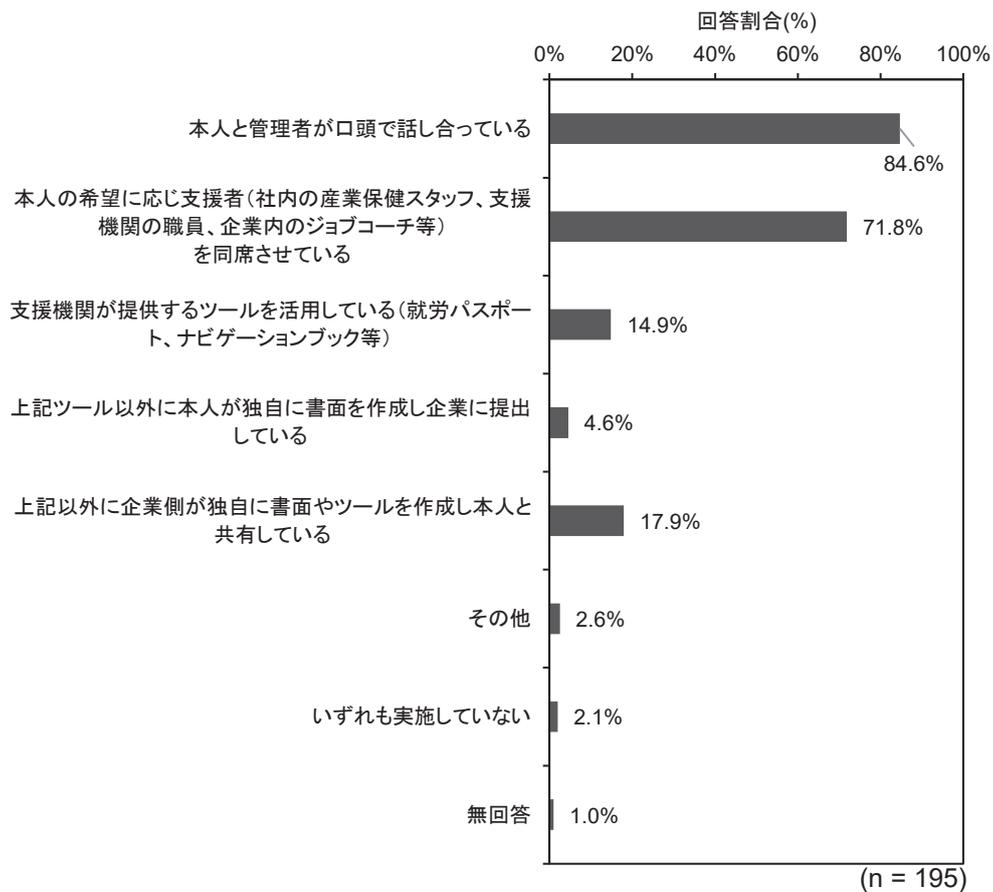


図 2-24 合理的配慮に関する話し合いの方法 (特例子会社)【複数回答】

#### (8) 「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ

回答企業における「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージについて、自由記述形式で記述してもらった。主な記述例を抜粋して表 2-8 に示した。

表 2-8 「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ (抜粋)【自由記述】<sup>14</sup>

分類	記述例
安定就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期間、安定した就労が実現している状態。(一般企業/宿泊業、飲食サービス業)</li> <li>・ 長く働ける就業先であること(一般企業/医療、福祉)</li> <li>・ 年を重ねても長く、安心して働ける職場環境の提供と自立のための支援(給与額を含む)の提供ができている状態(特例子会社/サービス業(他に分類されないもの))</li> </ul>

<sup>14</sup> 記述例の表記は、原文の記載のまま掲載している。

やりがい・満足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者が自信をもって業務を遂行し、責任感や満足感が得られる働き方を実現できること（一般企業／金融業、保険業）</li> <li>・ 障害者含め従業員満足度が高く維持される状況（一般企業／製造業）</li> <li>・ 障がい者本人がやりがいを持って働けていること（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>
成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人に就労意欲があり、職域拡大や職務充実を楽しむ事ができる事。（一般企業／製造業）</li> <li>・ 障がい者個人個人の特性を活かせ、成長していく環境での雇用（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>
能力発揮	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障がいのあるなし関係なく保有スキル（能力）が発揮できること（一般企業／情報通信業）</li> <li>・ 障害者が自己の能力を存分に発揮できる職場・業務内容で働くこと（一般企業／卸売業、小売業）</li> <li>・ 障がいの有無に関わらず、全ての社員にとって活躍できる環境が整っており、社員それぞれが能力を最大限に発揮できていること。（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>
企業とのマッチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労使ともに高い満足度・貢献度をもって業務に従事できるよう相互理解を深めたミスマッチの少ない採用（一般企業／製造業）</li> <li>・ 会社側、障害者本人どちらもがマッチングをしっかりと確認した上で就労し、個々が会社の戦力として能力を発揮できる。（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>
特性に合った業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人に合った業務量を、本人のペースで実施できる環境を作ること（一般企業／医療、福祉）</li> <li>・ 障害の種類や適性に応じた職務の提供を行なうこと（一般企業／製造業）</li> <li>・ 障がい者本人の障がい特性と実際の業務との適合（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>
健常者と同等の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 可能な限り障がいの有無によらない働き方が可能であること（一般企業／製造業）</li> <li>・ 一定の配慮のうえで、健常者同等の業務が可能となる働き方（一般企業／宿泊業、飲食サービス業）</li> </ul>
評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正社員と変わらない待遇（一般企業／卸売業、小売業）</li> <li>・ 障害の程度によりますが、可能な範囲で他の雇用者と同じような待遇が質の高い障がい者雇用と思っています。（一般企業／生活関連サービス業、娯楽業）</li> <li>・ 日常生活を支障なく送るための賃金支給等の処遇（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>

意向の確認・話し合い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 聞き取り、すり合わせ、面談でのコミュニケーションや信頼関係（一般企業／生活関連サービス業、娯楽業）</li> <li>・ 障害の程度に応じ、ご本人の希望や無理のない働き方を話し合うこと（一般企業／建設業）</li> <li>・ 本人の意思を尊重（特例子会社／その他）</li> </ul>
障害への配慮・サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障がいの程度により適切に配慮された環境で適性を活かせる業務を創出する事（一般企業／卸売業、小売業）</li> <li>・ 障害者の状況にあわせて柔軟に対応できる組織・環境が整っている状態（一般企業／製造業）</li> </ul>
同僚の理解・共に働く意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別扱いをせず、共に働く仲間として接する。（一般企業／宿泊業、飲食サービス業）</li> <li>・ まわりの社員の理解と協力により、障害のある社員が働きやすい環境を作り、働く意欲を高めることができる状況。（一般企業／その他）</li> <li>・ 障がい者の特性や特徴を健常者が皆で共有し理解することで一人一人が能力を發揮することができ生き生きと働くことが出来る職場。（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>
障害の有無に関わらず働きやすい職場環境・風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健常者と分け隔てなく働ける雇用、またはその環境づくり（一般企業／生活関連サービス業、娯楽業）</li> <li>・ 障害、健常者の隔たりのない就労環境の構築が質の高い障害者雇用と考える。（一般企業／医療、福祉）</li> <li>・ 障がい者と健常者が一つの職場で分け隔てなく活躍できる環境（特例子会社／卸売業、小売業）</li> </ul>
会社への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自らの役割、仕事を理解し、会社の業績に貢献出来ている事を実感できる状態。（一般企業／製造業）</li> <li>・ 会社の生産性向上など業務に貢献していること。（一般企業／金融業、保険業）</li> <li>・ 社員の労働が企業の業績、生産性向上に寄与しており、社員が貢献を感じられる（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>
社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域社会からの期待への対応と当事者が遣り甲斐の持てる仕事の創出（一般企業／医療、福祉）</li> <li>・ 働くことの喜び、仲間との連帯感、社会への貢献を実感できる会社（特例子会社／サービス業（他に分類されないもの））</li> </ul>

#### 4 障害者雇用の質の向上における課題、必要な制度や支援

##### (1) 障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題

回答企業が障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題は、一般企業では「職場において必要な環境

整備を行うノウハウの不足」が 31.9%と最も多く、次いで「障害者の能力に関する社内の理解の不足」が 31.4%、「配属先現場において障害者をサポートする上司・同僚の不足」が 30.5%であった（図 2-25）。

特例子会社では「障害者のモチベーションの維持・向上のためのノウハウの不足」が 50.8%と最も多く、次いで「障害者の能力開発や能力発揮に有用な業務の安定的な供給の不足」が 48.2%、「配属先現場において障害者をサポートする上司・同僚の不足」が 38.5%であった（図 2-26）。

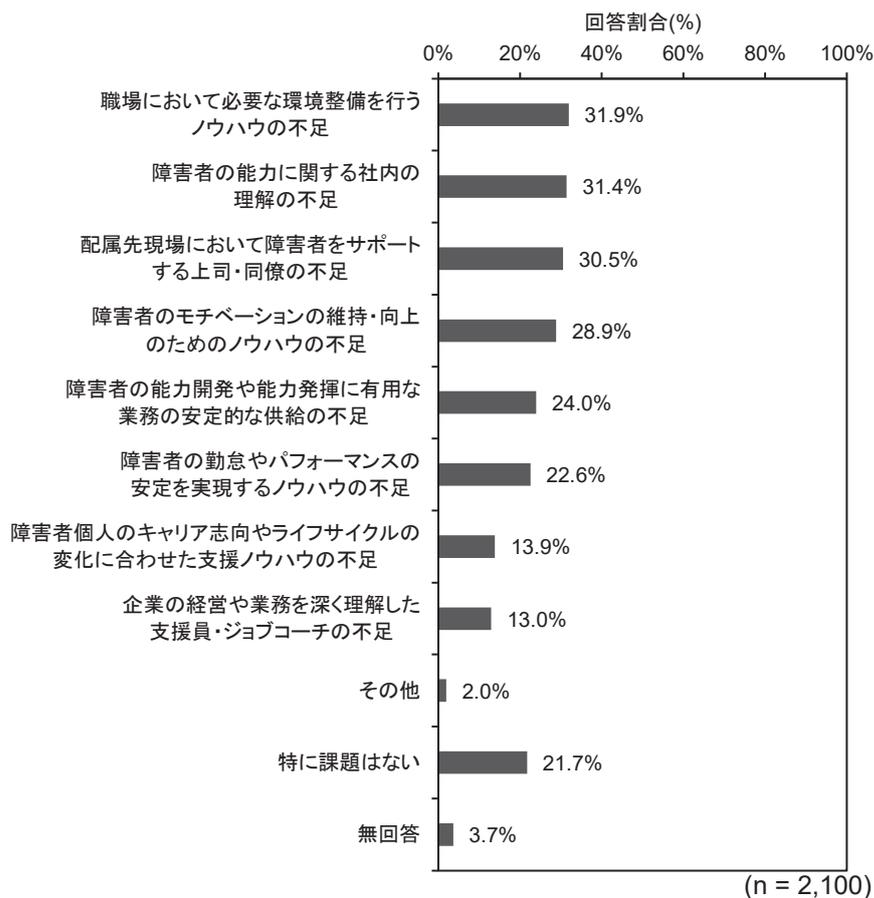


図 2-25 障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題（一般企業）【複数回答】

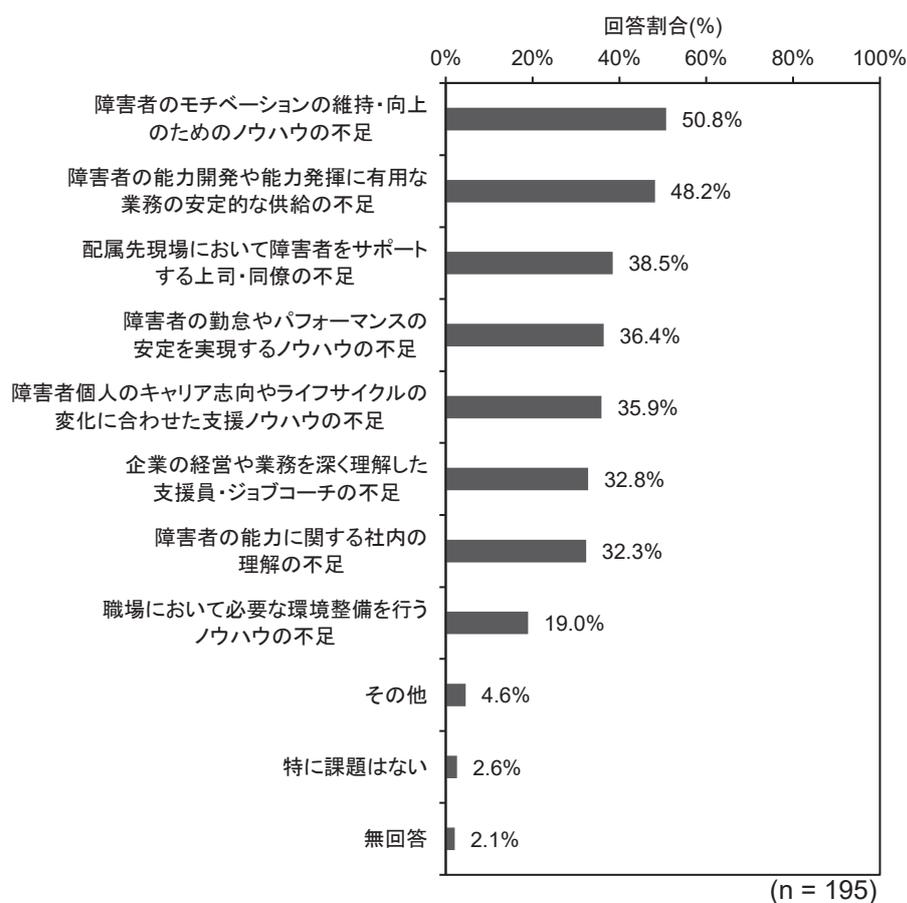


図2-26 障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題（特例子会社）【複数回答】

## （2）障害者雇用の質の向上に取り組む上で支援を受けた・活用した機関

回答企業が障害者雇用の質の向上に取り組む上で支援を受けた・活用した機関は、一般企業では「ハローワーク」が40.4%と最も多く、次いで「障害者就業・生活支援センター」が31.1%、「就労系障害福祉サービス」が10.4%であった。上記以外の支援機関の回答割合はいずれも10%未満であった（図2-27）。

特例子会社では「障害者就業・生活支援センター」が77.9%と最も多く、次いで「ハローワーク」が56.9%、「地域障害者職業センター」が46.7%、「就労系障害福祉サービス」が44.1%、「自治体設置の就労支援機関」が37.9%であった（図2-28）。

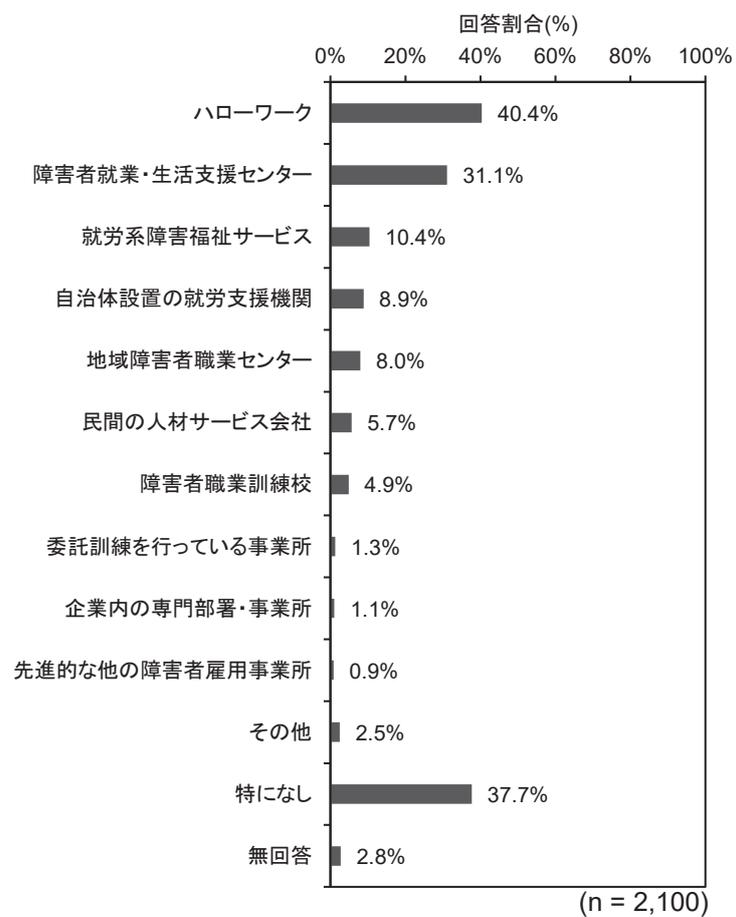


図 2-27 障害者雇用の質の向上に取り組む上で支援を受けた・活用した機関（一般企業）  
【複数回答】

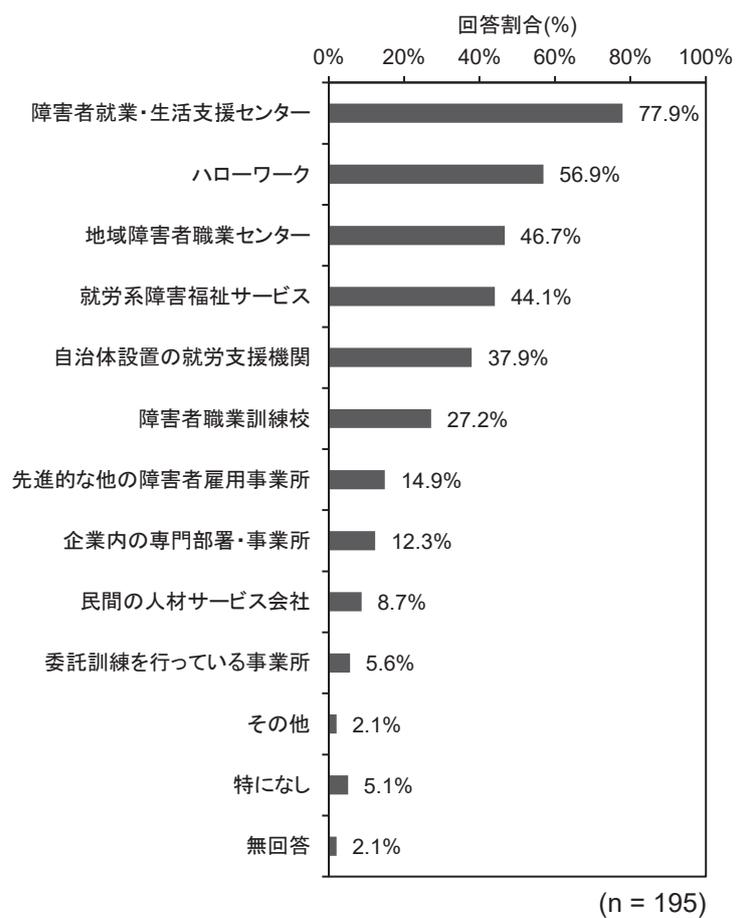


図 2-28 障害者雇用の質の向上に取り組む上で支援を受けた・活用した機関（特例子会社）  
【複数回答】

### (3) 障害者雇用の質の向上に取り組む上で現状未実施又は不十分のため、より実施が必要と感じている制度や支援

回答企業において、障害者雇用の質の向上に取り組む上で現状未実施又は不十分のため、より実施が必要と感じている制度や支援は、一般企業では「配属部署や管理職への研修の実施」が34.7%と最も多く、次いで「より実施が必要と感じている制度や支援はない」が28.0%、「在職障害者が自身の将来のキャリアについて考えるための支援」が20.5%であった（図2-29）。

特例子会社では「在職障害者が自身の将来のキャリアについて考えるための支援」が51.8%と最も多く、次いで「障害者の健康管理に関する助言」が35.9%、「配属部署や管理職への研修の実施」が35.4%であった（図2-30）。

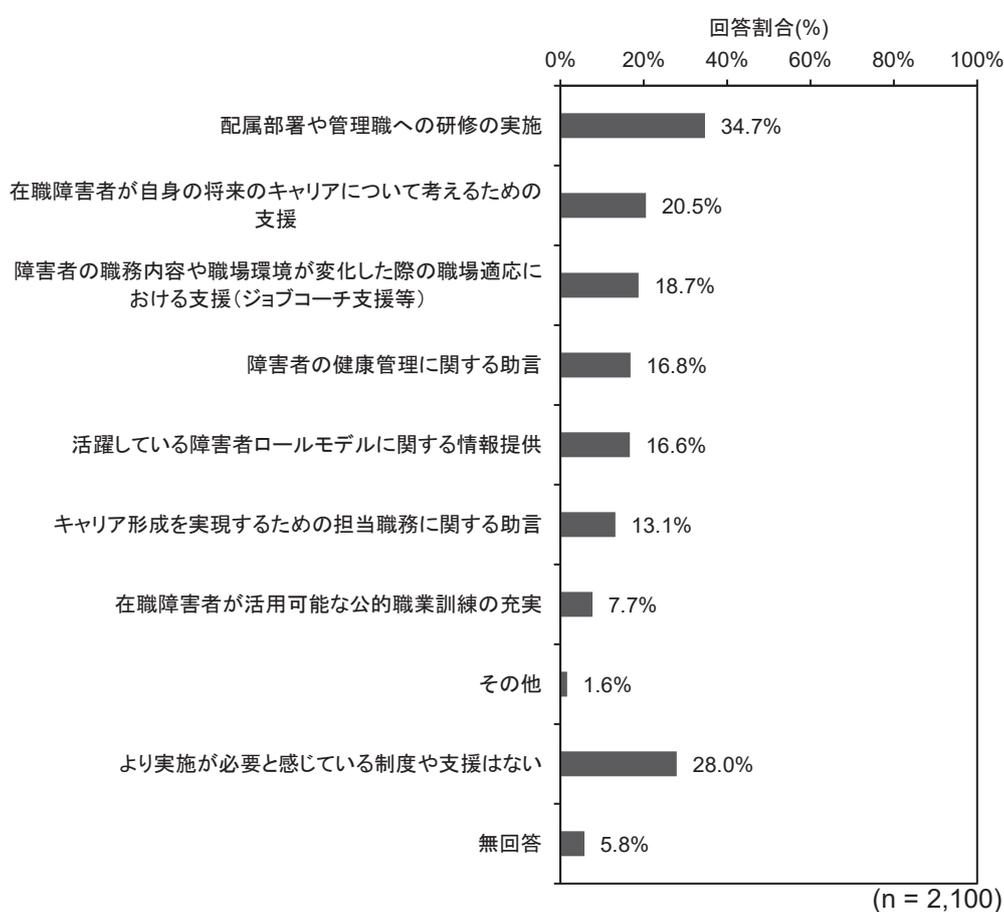


図2-29 障害者雇用の質の向上に取り組む上で現状未実施又は不十分のため、より実施が必要と感じている制度や支援（一般企業）【複数回答】

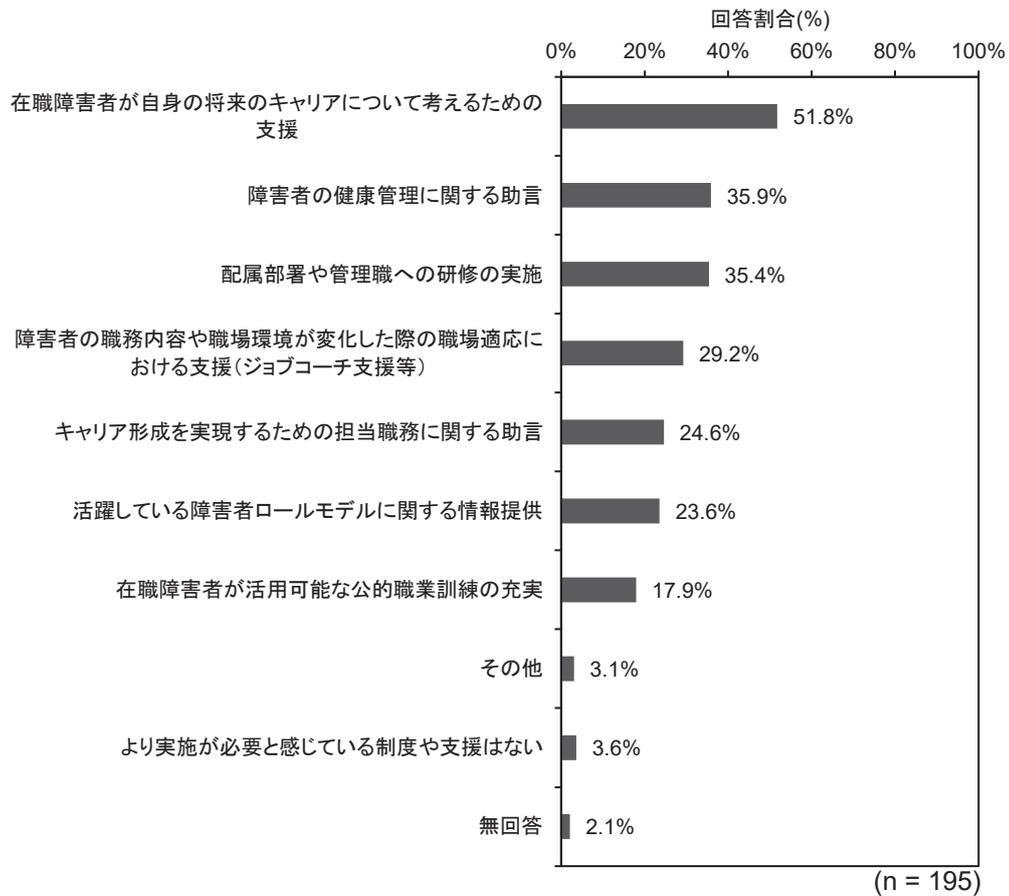


図 2-30 障害者雇用の質の向上に取り組む上で現状未実施又は不十分のため、より実施が必要と感じている制度や支援（特例子会社）【複数回答】

## 5 障害者雇用の質の向上に繋がった事例

### (1) 事例数

回答企業で現在雇用している障害者のうち、回答企業における何らかの取組によって「職場定着、能力の発揮、キャリア形成、仕事や職場に対する満足度の向上等」の雇用の質の向上に繋がった事例（最大2事例<sup>15)</sup>）について、当該障害者の属性、働くことやキャリアに関する希望、当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組について回答してもらった。

一般企業では、1事例目の回答があった企業が602社、2事例目の回答があった企業が155社であった。特例子会社では、1事例目の回答があった企業が119社、2事例目の回答があった企業が47社であった。合計して、一般企業757事例、特例子会社166事例の回答を得た。

### (2) 当該障害者の属性

#### ア 障害種別

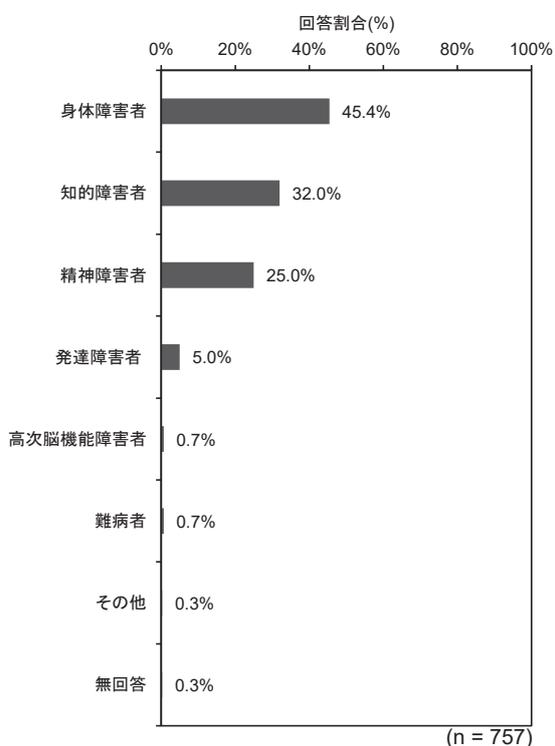
当該障害者の障害種別<sup>16)</sup>は、一般企業は「身体障害者」が45.4%と最も多く、次いで「知的障害者」が32.0%、「精神障害者」が25.0%であった。

特例子会社は「知的障害者」が54.8%と最も多く、次いで「精神障害者」が27.7%、「発達障害者」が15.1%であった（図2-31）。

<sup>15)</sup> 2人分の回答が可能な企業については、可能であれば1人目と2人目は異なる障害種別の方を選んで記載するよう依頼した。

<sup>16)</sup> 調査票において「本調査における障害種別の定義」を示した。身体障害者、知的障害者、精神障害者の定義は、本節2(5)と同様である。発達障害者の定義は「障害者手帳の有無によらず、発達障害者支援法第2条に基づいて発達障害として精神科医（心療内科等を標榜する病院又は診療所で精神障害、精神疾患等の治療を行う医師を含む）による診断書により確認された者、又は過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年4月1日）以前に当該機関ないしは当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった者をいう。また、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者であっても、診断が発達障害である場合は、発達障害者として区分する。」とした。高次脳機能障害者の定義は「障害者手帳の有無によらず、高次脳機能障害（失語・失行・失認の他、記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害など脳損傷に起因する認知障害）の診断があることが、医師の診断書または本人の申告により確認された方。」とした。難病者の定義は「障害者手帳の有無によらず、発病の機構が明らかではなく、かつ、治療法が確立していない希少な疾病であって、当該疾病にかかることにより長期にわたり療養を必要とすることとなる疾病のある方。この中には「指定難病（難病の患者に対する医療等に関する法律に基づき、医療費助成の対象となる疾病として定められた338疾病）」を有する者も含まれる。」とした。

<一般企業>



<特例子会社>

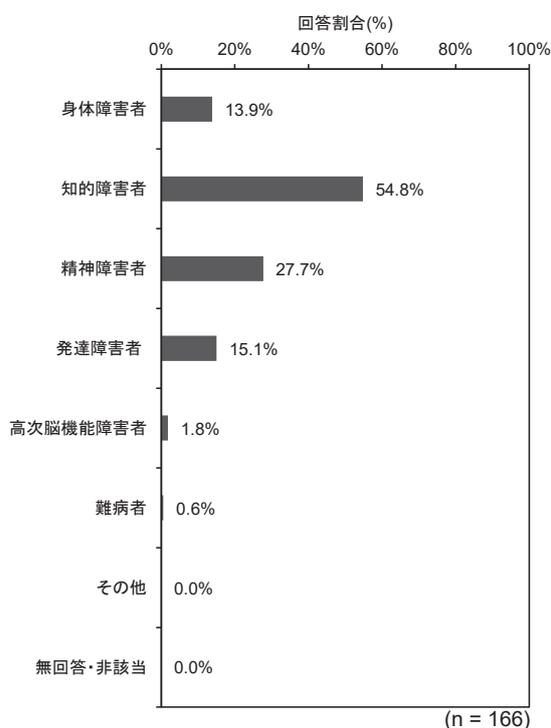


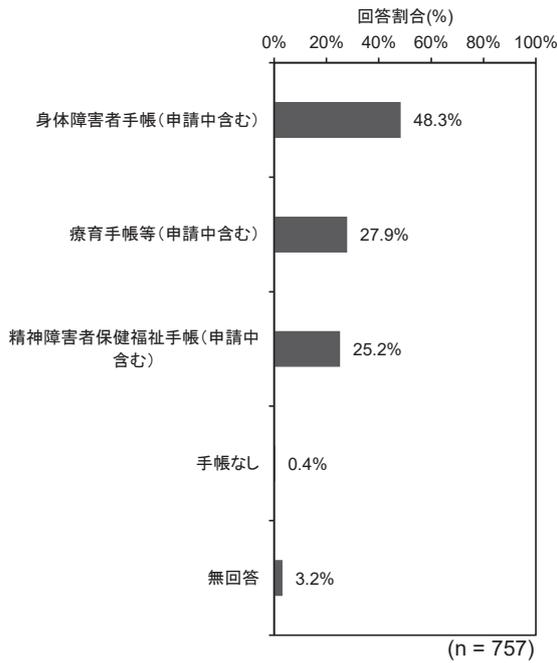
図 2-31 障害種別【複数回答】

イ 障害者手帳

当該障害者の所持している障害者手帳は、一般企業は「身体障害者手帳（申請中含む）」が 48.3%と最も多く、次いで「療育手帳等（申請中含む）」が 27.9%、「精神障害者保健福祉手帳（申請中含む）」が 25.2%であった。

特例子会社は「療育手帳等（申請中含む）」が 55.4%と最も多く、次いで「精神障害者保健福祉手帳（申請中含む）」が 38.6%、「身体障害者手帳（申請中含む）」が 14.5%であった（図 2-32）。

<一般企業>



<特例子会社>

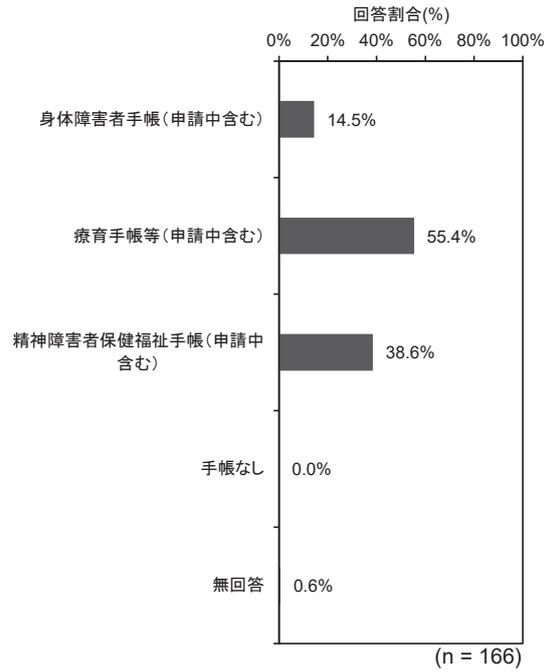
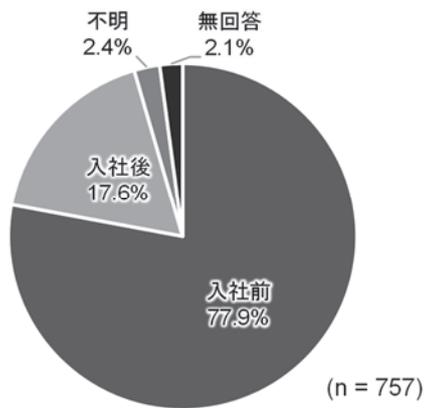


図2-32 障害者手帳【複数回答】

ウ 受障時期

当該障害者の受障時期は、一般企業は「入社前」が77.9%、「入社後」が17.6%であった。特例子会社は「入社前」が94.0%、「入社後」が5.4%であった(図2-33)。

<一般企業>



<特例子会社>

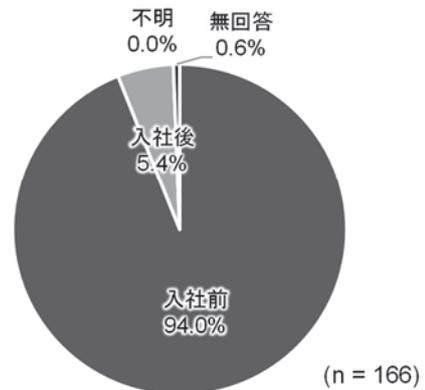


図2-33 受障時期【単一回答】

エ 勤続年数

当該障害者の勤続年数について、記述式で回答してもらった。一般企業は「5年以上 10年未満」が

25.5%と最も多く、次いで「10年以上20年未満」が20.2%、「1年以上3年未満」が17.3%であった。特例子会社も「5年以上10年未満」が30.1%と最も多く、次いで「10年以上20年未満」が22.9%、「1年以上3年未満」及び「3年以上5年未満」が16.3%であった。(図2-34)。

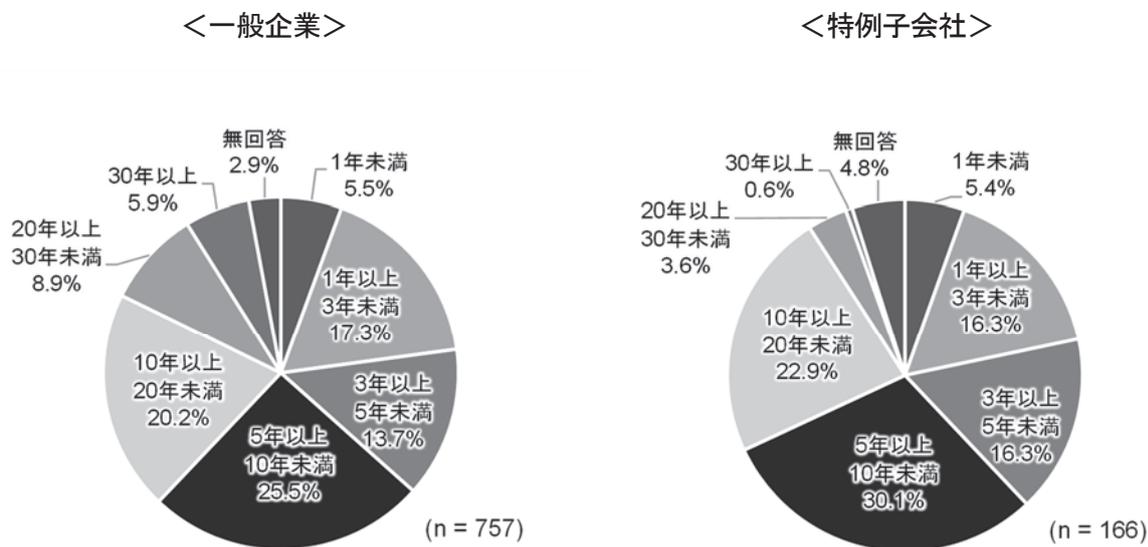


図2-34 勤続年数【記述式】

障害の種類別の特徴を把握するために、障害者手帳（本節5(2)イ）によるクロス集計<sup>17</sup>を実施した（クロス集計は一般企業の事例か特例子会社の事例かを区別せず、合算して示している。）。身体障害者手帳所持者は「10年以上20年未満」が最も多く、療育手帳等所持者及び精神障害者保健福祉手帳所持者は「5年以上10年未満」が最も多かった（表2-9）。

表2-9 障害者手帳別の勤続年数（n=737）

	身体障害者手帳所持者 (n=320)	療育手帳等所持者 (n=244)	精神障害者保健福祉手帳所持者 (n=173)
1年未満	4.1%	2.0%	12.1%
1年以上3年未満	11.3%	15.2%	22.0%
3年以上5年未満	8.4%	16.0%	22.0%
5年以上10年未満	20.9%	32.4%	27.7%
10年以上20年未満	25.0%	26.2%	8.7%
20年以上30年未満	16.3%	3.7%	2.3%
30年以上	10.6%	2.5%	2.3%
無回答	3.4%	2.0%	2.9%

<sup>17</sup> 複数の障害者手帳を選択した事例及び「手帳なし」、「無回答」の事例は回答数が少なかったため、クロス集計からは除外した。以降の障害者手帳別のクロス集計も同様である。

## オ 雇用形態

当該障害者の雇用形態は、一般企業は「正社員」が48.9%と最も多く、次いで「パート・アルバイト」が34.1%、「契約社員、嘱託社員」が15.9%であった。特例子会社も「正社員」が66.3%と最も多く、次いで「契約社員、嘱託社員」及び「パート・アルバイト」が16.9%であった。(図2-35)。

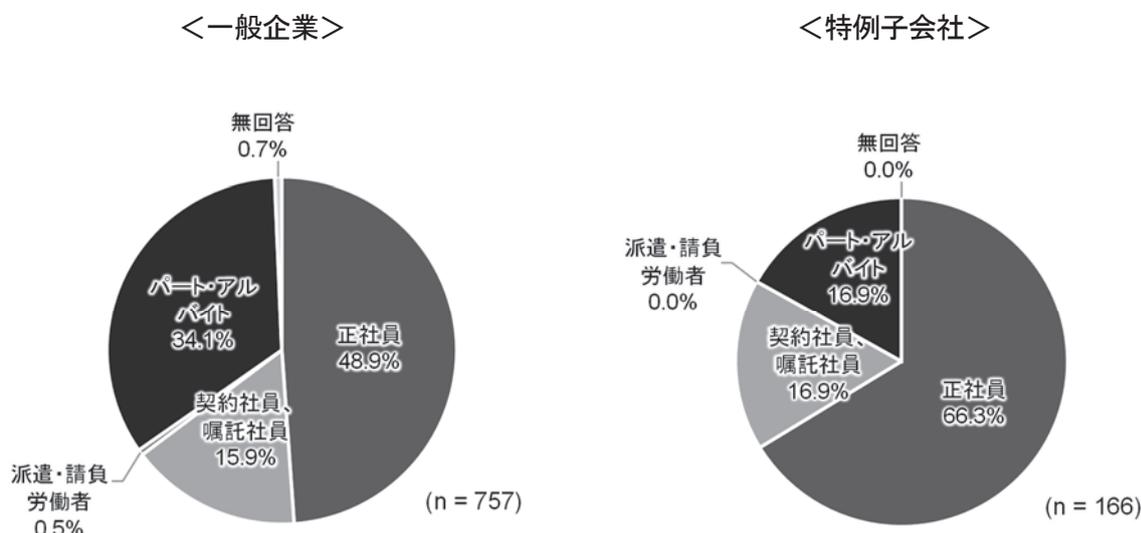


図2-35 雇用形態【単一回答】

障害者手帳別によるクロス集計では、身体障害者手帳所持者は「正社員」が67.5%を占める一方、療育手帳等所持者は43.9%、精神障害者保健福祉手帳所持者は37.0%であり、身体障害者手帳所持者は療育手帳等所持者及び精神障害者保健福祉手帳所持者に比べ、「正社員」の事例が多かった(表2-10)。

表2-10 障害者手帳別の雇用形態 (n=737)

	身体障害者手帳 所持者 (n=320)	療育手帳等所持者 (n=244)	精神障害者保健福祉手帳 所持者 (n=173)
正社員	67.5%	43.9%	37.0%
契約社員、嘱託社員	14.1%	16.8%	20.2%
派遣・請負労働者	0.0%	0.4%	1.2%
パート・アルバイト	17.8%	38.9%	41.6%
無回答	0.6%	0.0%	0.0%

## カ 役職

当該障害者の役職は、一般企業は「一般職」が88.4%、「管理職」が7.0%であり、特例子会社は「一般職」が91.6%、「管理職」が6.0%であった(図2-36)。

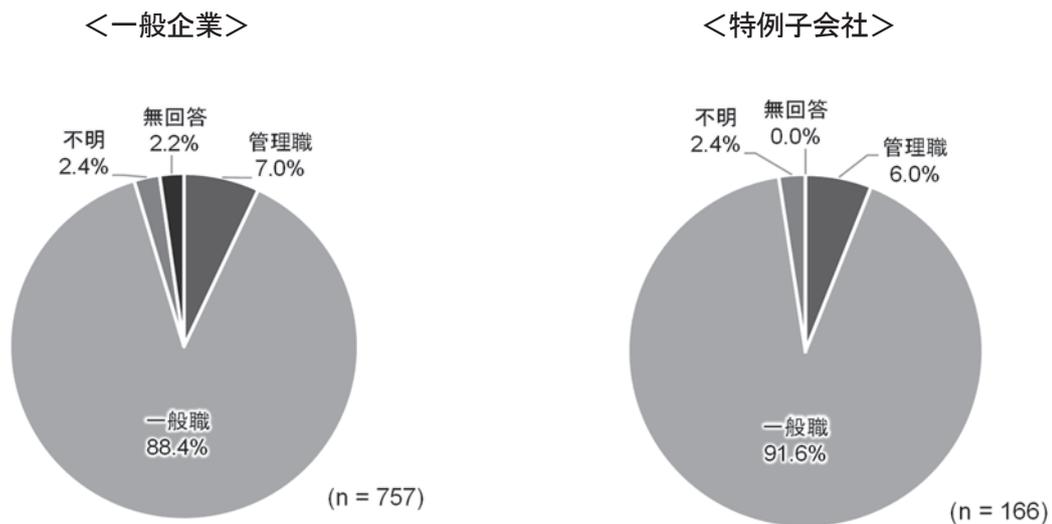


図 2-36 役職【単一回答】

障害者手帳別によるクロス集計では、いずれの障害者手帳所持者も「一般職」が8割を超えるものの、身体障害者手帳所持者は「管理職」の事例も16.3%含まれており、療育手帳等所持者は「管理職」の事例は含まれていなかった（表 2-11）。

表 2-11 障害者手帳別の役職（n=737）

	身体障害者手帳 所持者 (n=320)	療育手帳等所持者 (n=244)	精神障害者保健福祉手帳 所持者 (n=173)
管理職	16.3%	0.0%	4.0%
一般職	80.9%	93.9%	91.9%
不明	1.3%	4.1%	2.3%
無回答	1.6%	2.0%	1.7%

### キ 週所定労働時間

当該障害者の週所定労働時間は、一般企業は「30～40 時間未満」が48.9%と最も多く、次いで「40 時間以上」が32.9%、「20～30 時間未満」が13.2%であった。特例子会社も「30～40 時間未満」が66.9%と最も多く、次いで「40 時間以上」が25.3%、「20～30 時間未満」が6.0%であった（図 2-37）。

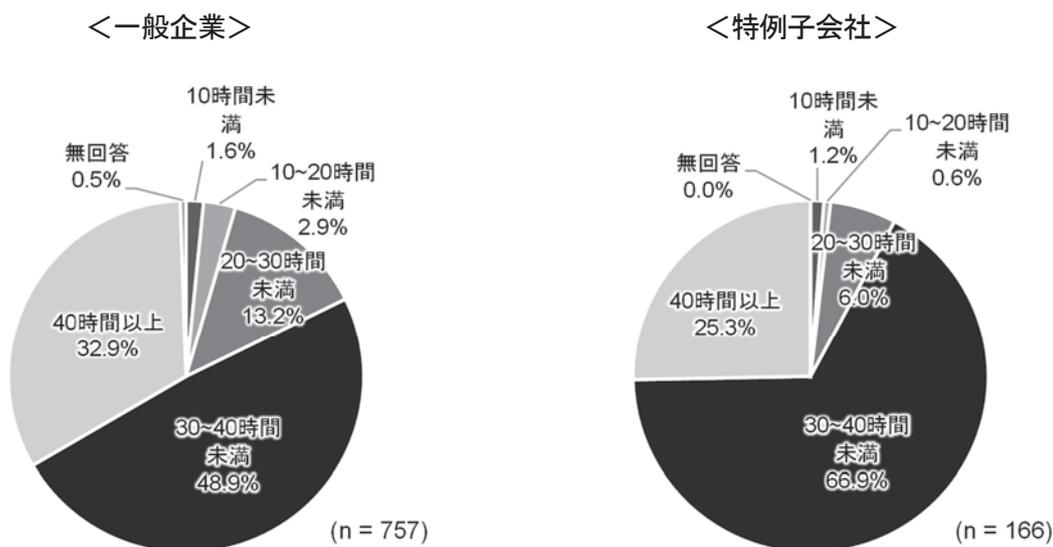


図 2-37 週所定労働時間【単一回答】

障害者手帳別によるクロス集計では、いずれの障害者手帳所持者も「30～40 時間未満」が最も多かった。精神障害者保健福祉手帳所持者では週所定労働時間 30 時間未満の事例も約 3 割含まれていた（表 2-12）。

表 2-12 障害者手帳別の週所定労働時間（n=737）

	身体障害者手帳 所持者 (n=320)	療育手帳等所持者 (n=244)	精神障害者保健福祉手帳 所持者 (n=173)
10 時間未満	2.5%	0.0%	0.6%
10～20 時間未満	1.9%	0.4%	6.4%
20～30 時間未満	5.6%	10.7%	22.5%
30～40 時間未満	50.9%	57.4%	46.8%
40 時間以上	38.8%	31.1%	23.7%
無回答	0.3%	0.4%	0.0%

## ク 職務内容

当該障害者の職務内容は、一般企業は「事務、事務補助」が 29.2%と最も多く、次いで「医療、福祉、介護」が 16.2%、「製造、ものづくり」が 15.7%であった。特例子会社は「事務、事務補助」が 30.7%と最も多く、次いで「清掃、衛生管理」が 21.7%、「製造、ものづくり」が 15.7%であった（図 2-38、図 2-39）。

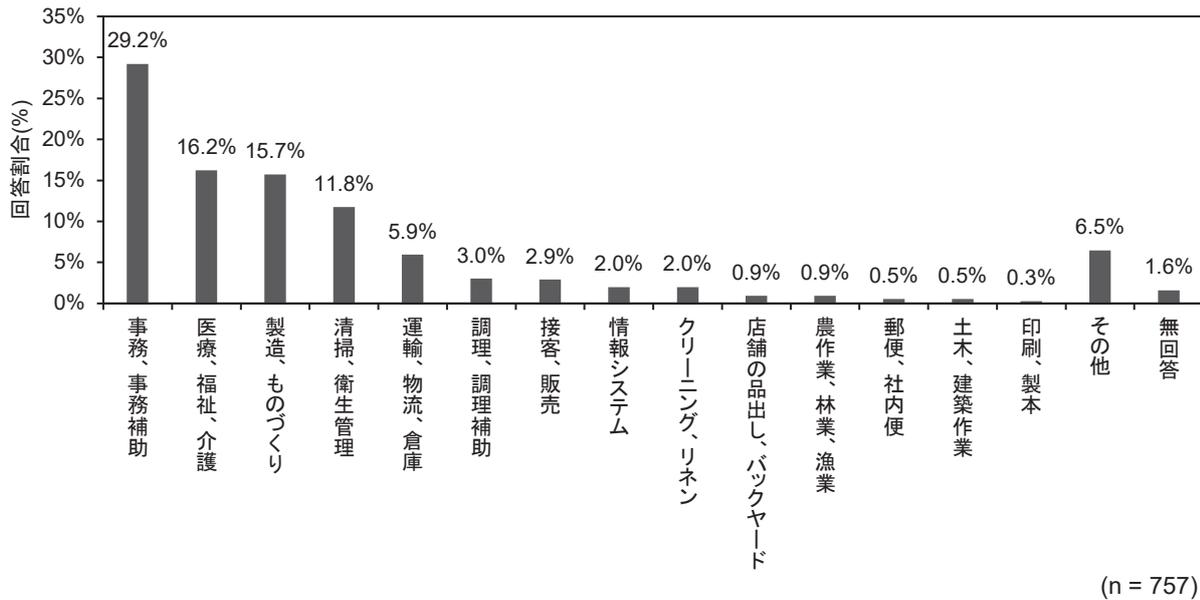


図 2-38 職務内容（一般企業）【単一回答】

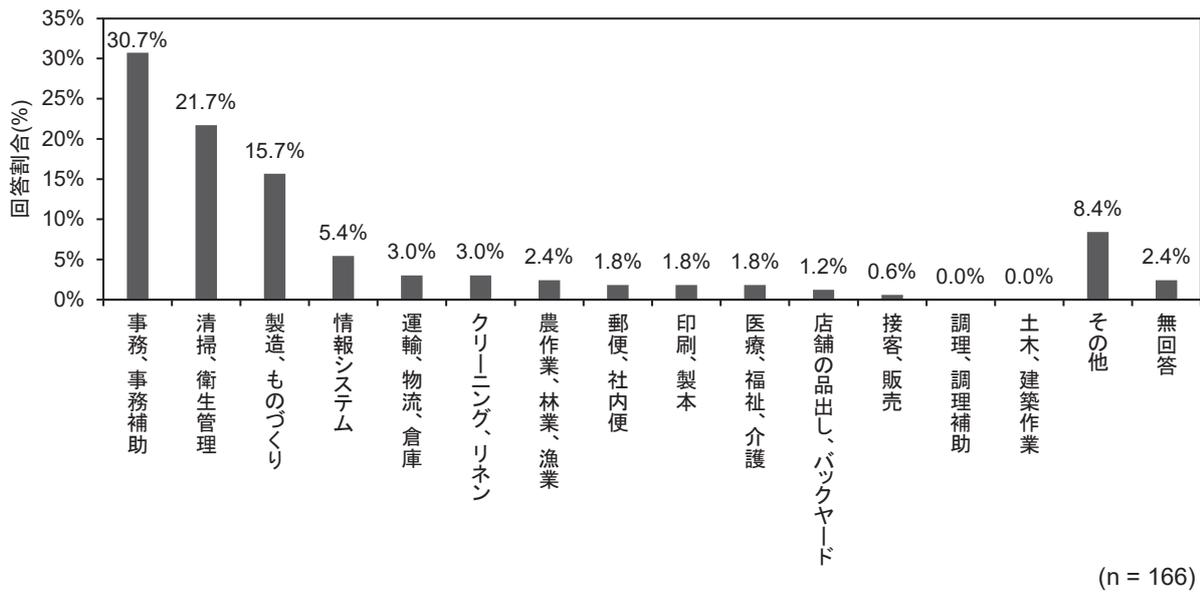


図 2-39 職務内容（特例子会社）【単一回答】

障害者手帳別によるクロス集計では、身体障害者手帳所持者では「事務、事務補助」が 38.8%と最も多く、次いで「医療、福祉、介護」が 17.2%であった。療育手帳等所持者では「製造、ものづくり」が 27.0%と最も多く、次いで「清掃、衛生管理」が 23.8%であった。精神障害者保健福祉手帳所持者では「事務、事務補助」が 42.2%と最も多く、次いで「清掃、衛生管理」が 17.3%であった（表 2-13）。

表 2-13 障害者手帳別の職務内容 (n=737)

	身体障害者手帳 所持者 (n=320)	療育手帳等所持者 (n=244)	精神障害者保健福祉 手帳所持者 (n=173)
事務、事務補助	38.8%	6.6%	42.2%
郵便、社内便	0.3%	1.2%	1.2%
印刷、製本	0.9%	0.4%	0.6%
清掃、衛生管理	3.8%	23.8%	17.3%
接客、販売	3.1%	2.5%	1.7%
店舗の品出し、バックヤード	0.0%	2.5%	0.6%
運輸、物流、倉庫	5.9%	5.3%	4.6%
製造、ものづくり	9.4%	27.0%	8.7%
情報システム	3.4%	0.4%	4.6%
医療、福祉、介護	17.2%	13.1%	9.8%
クリーニング、リネン	0.3%	4.9%	1.2%
調理、調理補助	3.1%	2.5%	2.3%
土木、建築作業	0.9%	0.4%	0.0%
農作業、林業、漁業	0.6%	1.6%	1.2%
その他	10.9%	5.7%	2.3%
無回答	1.3%	2.0%	1.7%

#### ケ 他社での職歴

当該障害者の他社での職歴は、一般企業は「職歴あり」が58.9%、「職歴なし」が35.5%であり、特例子会社は「職歴あり」が45.8%、「職歴なし」が51.8%であった(図2-40)。

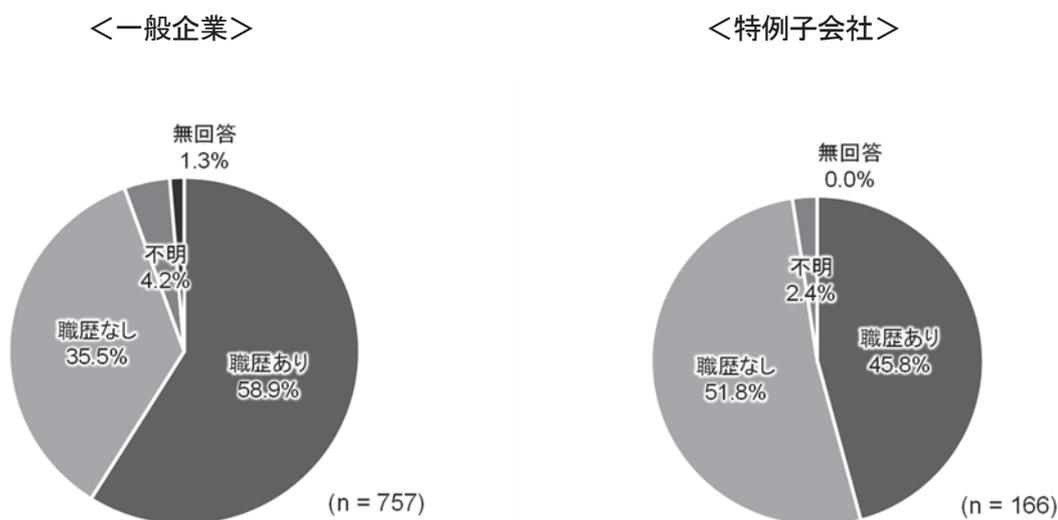


図 2-40 他社での職歴【単一回答】

障害者手帳別によるクロス集計では、身体障害者手帳所持者及び精神障害者保健福祉手帳所持者では「職歴あり」がそれぞれ68.4%、74.0%であったが、療育手帳等所持者では「職歴なし」が69.3%であ

った（表2-14）。

表2-14 障害者手帳別の他社での職歴（n=737）

	身体障害者手帳 所持者 (n=320)	療育手帳等所持者 (n=244)	精神障害者保健福祉手帳 所持者 (n=173)
職歴あり	68.4%	27.9%	74.0%
職歴なし	25.0%	69.3%	21.4%
不明	5.0%	2.5%	3.5%
無回答	1.6%	0.4%	1.2%

### コ 最終学歴

当該障害者の最終学歴は、一般企業は「高校」が48.6%と最も多く、次いで「大学」が17.6%、「短大・高専・専修・専門学校」が15.3%であった。特例子会社も「高校」が38.6%と最も多く、次いで「大学」が20.5%、「その他」が19.9%であった（図2-41）。「その他」の内容としては、「特別支援学校」が多く挙げられた<sup>18</sup>。

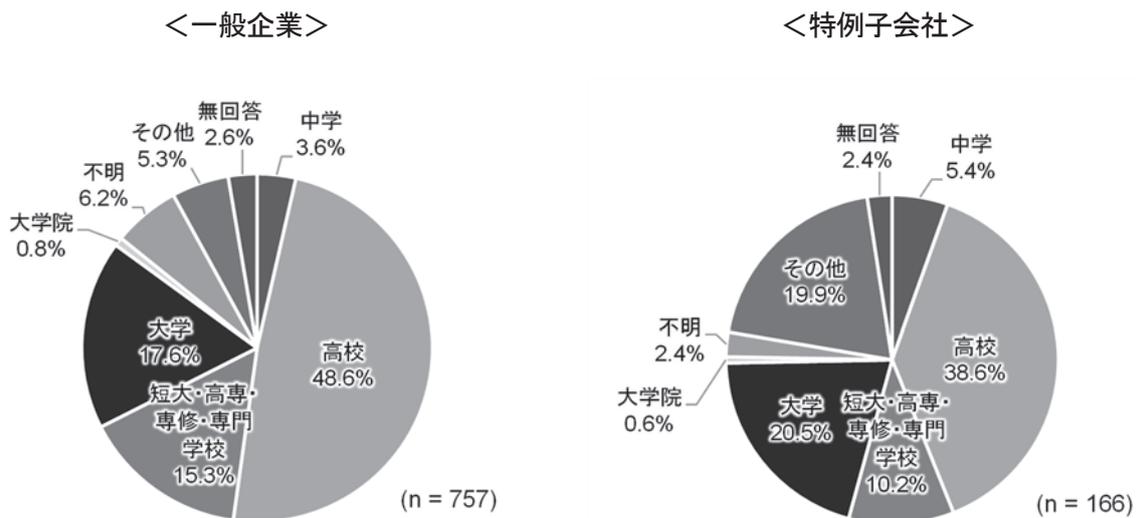


図2-41 最終学歴【単一回答】

障害者手帳別によるクロス集計では、身体障害者手帳所持者では「高校」が41.6%と最も多く、次いで「大学」が23.4%であった。療育手帳等所持者では「高校」が63.1%と最も多く、次いで「その他」が22.5%であった。精神障害者保健福祉手帳所持者では「高校」が33.5%と最も多く、次いで「大学」が32.4%であった（表2-15）。

<sup>18</sup> 本設問には「特別支援学校」の選択肢を設けていなかったため、「高校」等の別の選択肢を選択した事例の中にも、最終学歴が特別支援学校である事例が一部含まれている可能性がある。

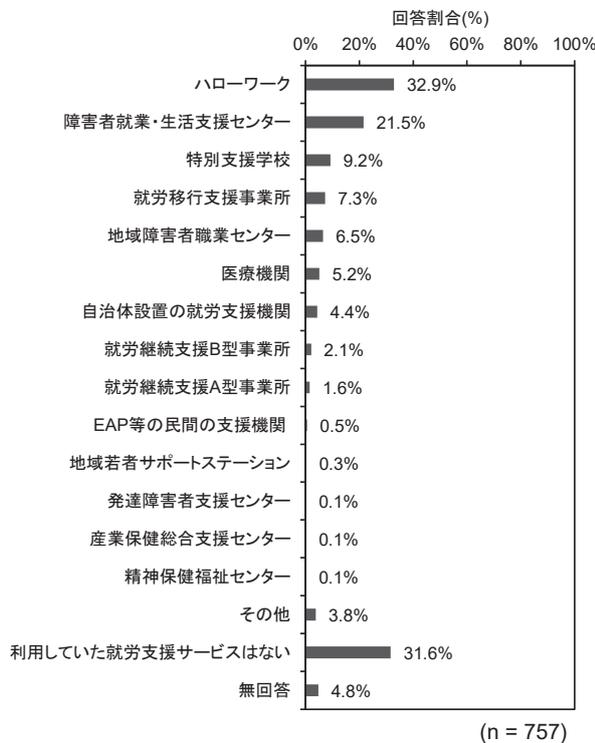
表2-15 障害者手帳別の最終学歴（n=737）

	身体障害者手帳 所持者 (n=320)	療育手帳等所持者 (n=244)	精神障害者保健福祉 手帳所持者 (n=173)
中学	2.8%	5.3%	5.8%
高校	41.6%	63.1%	33.5%
短大・高専・専修・専門学校	22.2%	2.9%	19.1%
大学	23.4%	0.4%	32.4%
大学院	0.6%	0.0%	0.6%
不明	5.6%	4.1%	6.4%
その他	1.3%	22.5%	0.6%
無回答	2.5%	1.6%	1.7%

サ 現在連携している就労支援サービス

当該障害者の現在連携している就労支援サービスは、一般企業は「ハローワーク」が32.9%と最も多く、次いで「障害者就業・生活支援センター」が21.5%、「特別支援学校」が9.2%であった。特例子会社は「障害者就業・生活支援センター」が46.4%と最も多く、次いで「就労移行支援事業所」が21.1%、「地域障害者職業センター」が18.7%であった（図2-42）。

<一般企業>



<特例子会社>

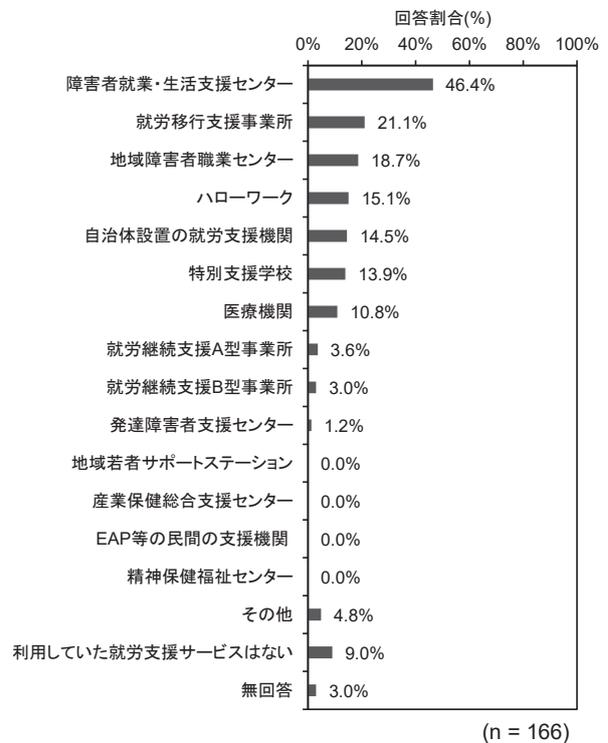


図2-42 現在連携している就労支援サービス【複数回答】

障害者手帳別によるクロス集計では、身体障害者手帳所持者は「利用していた就労支援サービスはない」が46.9%と最も多く、次いで「ハローワーク」が30.3%であった。療育手帳等所持者は「障害者就業・生活支援センター」が40.2%と最も多く、次いで「特別支援学校」が22.1%であった。精神障害者保健福祉手帳所持者は「ハローワーク」が33.5%と最も多く、次いで「障害者就業・生活支援センター」が28.3%であった（表2-16）。

表2-16 障害者手帳別の現在連携している就労支援サービス（n=737）

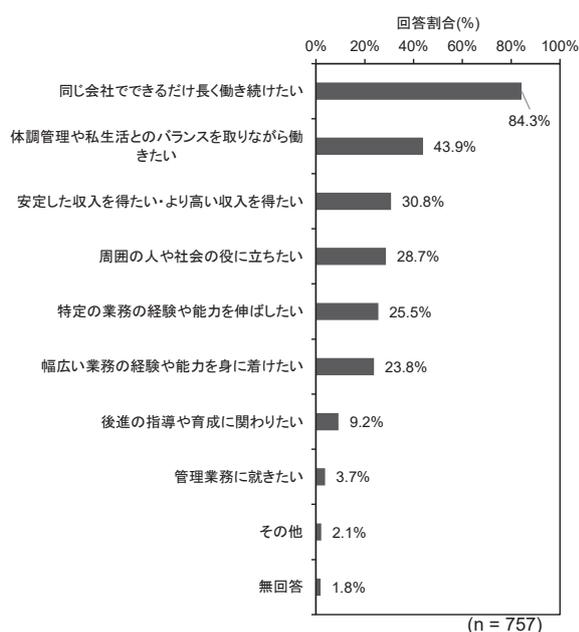
	身体障害者手帳 所持者 (n=320)	療育手帳等所持者 (n=244)	精神障害者 保健福祉手帳 所持者 (n=173)
ハローワーク	30.3%	21.7%	33.5%
地域障害者職業センター	4.1%	8.6%	11.6%
障害者就業・生活支援センター	8.4%	40.2%	28.3%
自治体設置の就労支援機関	0.9%	9.8%	8.1%
就労移行支援事業所	1.6%	11.5%	17.9%
就労継続支援A型事業所	0.3%	2.0%	3.5%
就労継続支援B型事業所	0.9%	1.6%	2.9%
特別支援学校	2.5%	22.1%	2.3%
発達障害者支援センター	0.0%	0.8%	0.0%
地域若者サポートステーション	0.0%	0.8%	0.0%
産業保健総合支援センター	0.0%	0.0%	0.0%
EAP等の民間の支援機関	0.0%	0.0%	1.7%
精神保健福祉センター	0.0%	0.0%	0.6%
医療機関	6.3%	4.1%	8.7%
その他	4.1%	4.1%	4.0%
利用していた就労支援サービスはない	46.9%	16.0%	17.9%
無回答	6.6%	3.7%	1.7%

### （3）当該障害者の働くことやキャリアに関する希望

当該障害者の有する働くことやキャリアに関する希望について、回答企業が把握している範囲で回答を求めた。一般企業は、「同じ会社でできるだけ長く働きたい」が84.3%と最も多く、次いで「体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい」が43.9%、「安定した収入を得たい・より高い収入を得たい」が30.8%であった。特例子会社は、「同じ会社でできるだけ長く働きたい」が83.1%と最も多く、次いで「周囲の人や社会の役に立ちたい」が48.8%、「安定した収入を得たい・より高い収入を得たい」が47.0%であった（図2-43）。

「幅広い業務の経験や能力を身に着けたい」、「後進の指導や育成に関わりたい」、「周囲の人や社会の役に立ちたい」は、特例子会社の回答割合が一般企業よりも20ポイント以上高かった。

<一般企業>



<特例子会社>

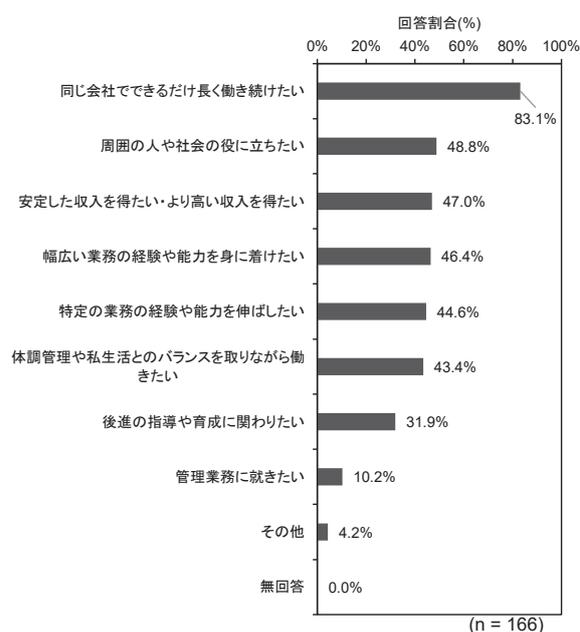


図2-43 当該障害者の働くことやキャリアに関する希望【複数回答】

障害者手帳別によるクロス集計では、いずれの障害者手帳所持者でも「同じ会社でできるだけ長く働きたい」が最も多かった。次いで、身体障害者手帳所持者及び精神障害保健福祉手帳所持者では「体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい」が多かった。療育手帳等所持者では「周囲の人や社会の役に立ちたい」が「体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい」より僅かながら多かった（表2-17）。

表2-17 障害者手帳別の当該障害者の働くことやキャリアに関する希望（n=737）

	身体障害者手帳所持者 (n=320)	療育手帳等所持者 (n=244)	精神障害者保健福祉手帳所持者 (n=173)
同じ会社でできるだけ長く働きたい	80.3%	84.4%	86.1%
特定の業務の経験や能力を伸ばしたい	23.4%	26.6%	35.3%
幅広い業務の経験や能力を身に着けたい	21.6%	30.7%	33.5%
後進の指導や育成に関わりたい	17.2%	13.1%	12.1%
管理業務に就きたい	6.6%	2.0%	5.8%
周囲の人や社会の役に立ちたい	30.3%	35.7%	34.7%
安定した収入を得たい・より高い収入を得たい	33.1%	34.0%	36.4%
体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい	48.4%	35.2%	51.4%
その他	2.8%	2.9%	1.7%
無回答	2.5%	1.2%	1.7%

#### (4) 当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組

当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組は、一般企業は「配置部署における相談・コミュニケーション」が51.8%と最も多く、次いで「業務とのマッチング（入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等）」が47.2%、「職務上の役割を固定する」が38.0%であった（図2-44）。

特例子会社は「業務とのマッチング（入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等）」が64.5%と最も多く、次いで「配置部署における相談・コミュニケーション」が60.8%、「職務上の役割を増やす（多様な業務への取組機会の提供、担当職務の幅（種類・量・難易度）の段階的な拡大、裁量の付与等）」及び「業務に関する指導（上司等による指導、業務マニュアルの作成、振り返り等）」が59.0%であった（図2-45）。

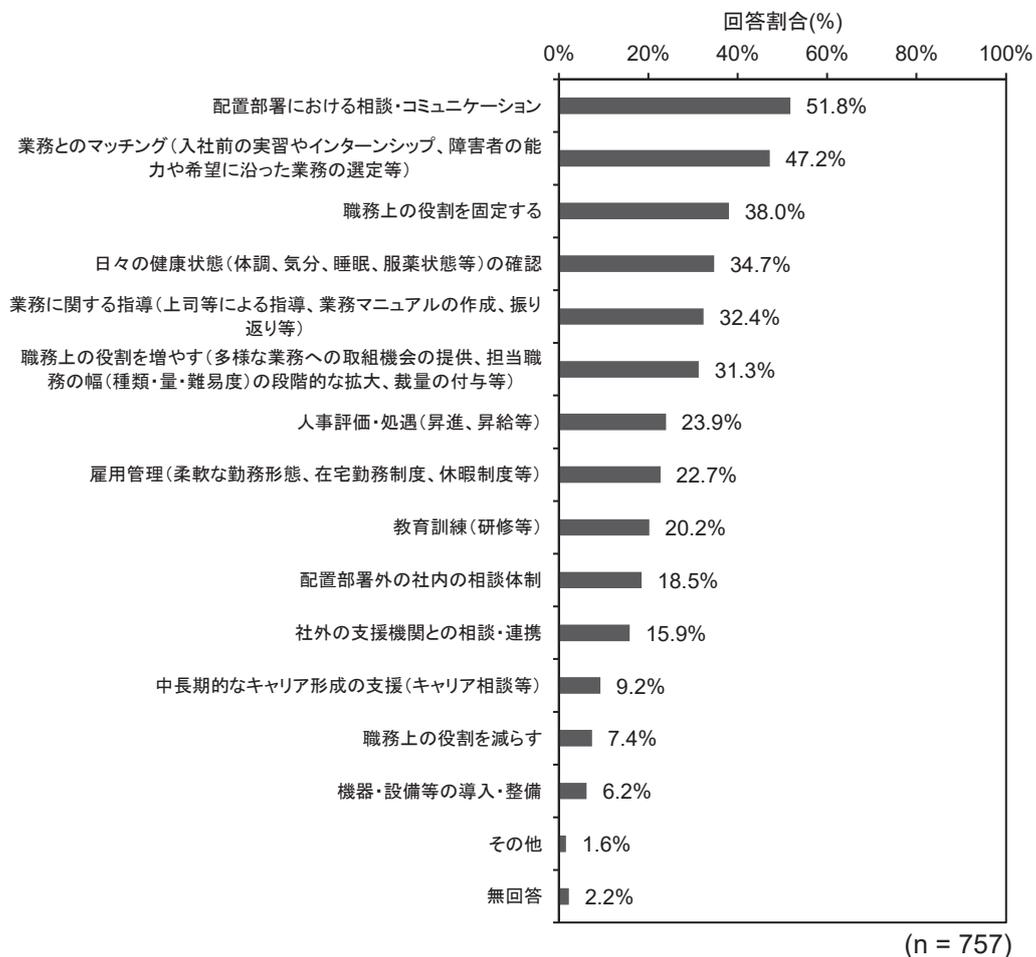


図2-44 当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組（一般企業）【複数回答】

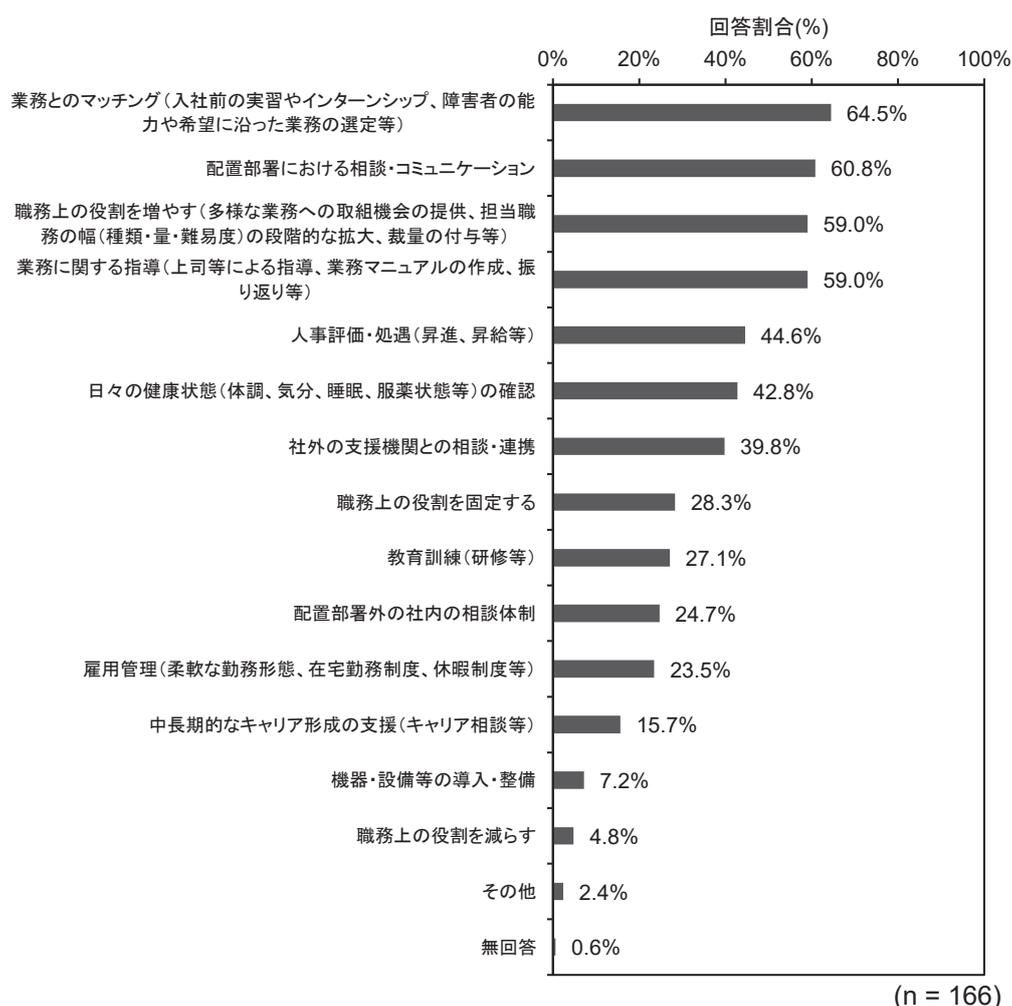


図 2-45 当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組（特例子会社）【複数回答】

障害者手帳別によるクロス集計では、身体障害者手帳所持者では「配置部署における相談・コミュニケーション」が 46.9%と最も多く、次いで「職務上の役割を増やす（多様な業務への取組機会の提供、担当職務の幅（種類・量・難易度）の段階的な拡大、裁量の付与等）」が 34.7%であった。療育手帳等所持者及び精神障害者保健福祉手帳所持者では、「業務とのマッチング（入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等）」がそれぞれ 61.9%、61.3%と最も多く、次いで「配置部署における相談・コミュニケーション」がそれぞれ 57.4%、56.6%であった（表 2-18）。

表 2-18 障害者手帳別の当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組（n=737）

	身体障害者 手帳 所持者 (n=320)	療育手帳等 所持者 (n=244)	精神障害者 保健福祉手帳 所持者 (n=173)
業務とのマッチング（入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等）	32.8%	61.9%	61.3%
職務上の役割を増やす （多様な業務への取組機会の提供、担当職務の幅（種類・量・難易度）の段階的な拡大、裁量の付与等）	34.7%	41.8%	39.9%
職務上の役割を固定する	31.9%	38.1%	39.9%
職務上の役割を減らす	8.4%	5.3%	5.2%
業務に関する指導（上司等による指導、業務マニュアルの作成、振り返り等）	25.3%	45.1%	46.2%
教育訓練（研修等）	18.8%	24.2%	20.8%
人事評価・処遇（昇進、昇給等）	30.9%	27.5%	26.6%
中長期的なキャリア形成の支援（キャリア相談等）	9.7%	7.4%	13.3%
機器・設備等の導入・整備	7.2%	5.7%	4.6%
雇用管理（柔軟な勤務形態、在宅勤務制度、休暇制度等）	24.7%	14.3%	34.7%
日々の健康状態（体調、気分、睡眠、服薬状態等）の確認	28.8%	37.3%	49.1%
配置部署における相談・コミュニケーション	46.9%	57.4%	56.6%
配置部署外の社内の相談体制	15.9%	20.1%	20.2%
社外の支援機関との相談・連携	4.1%	27.9%	34.1%
その他	1.6%	2.5%	0.6%
無回答	2.8%	1.2%	0.6%

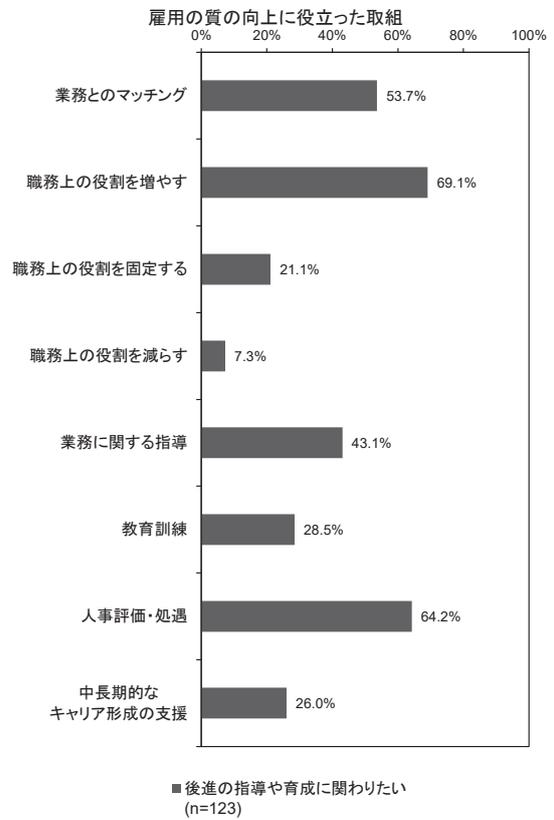
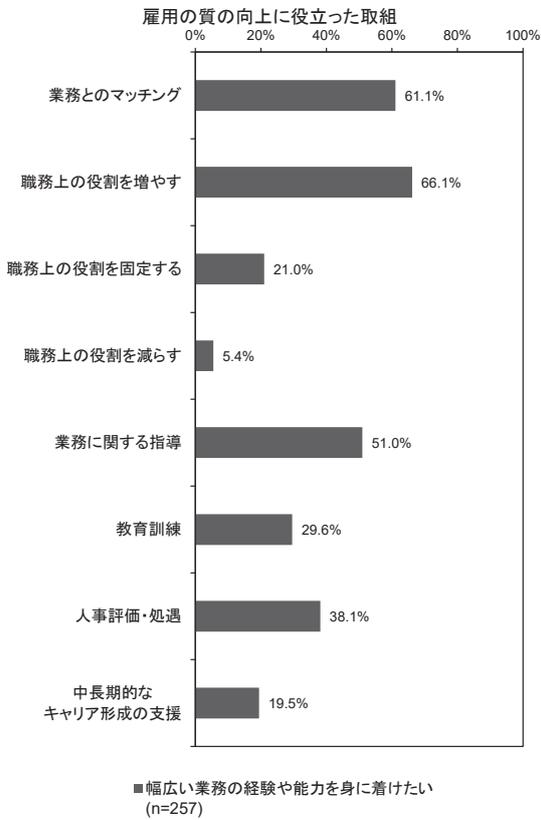
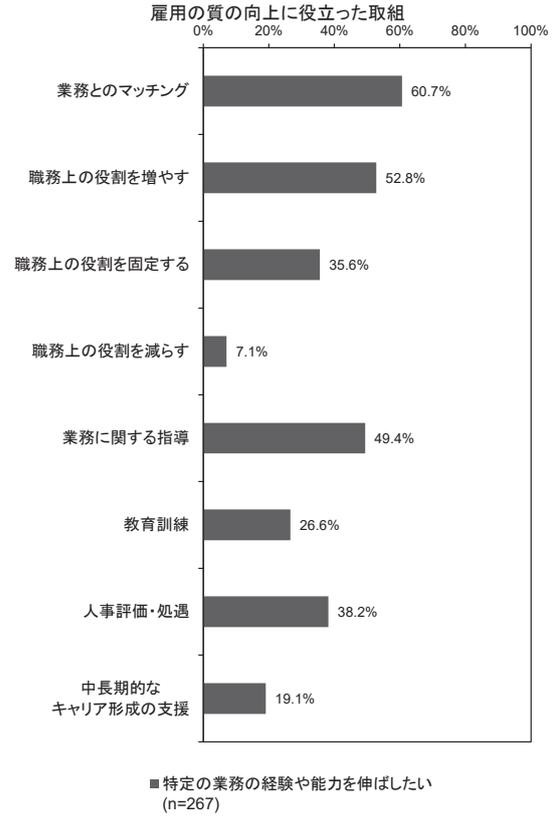
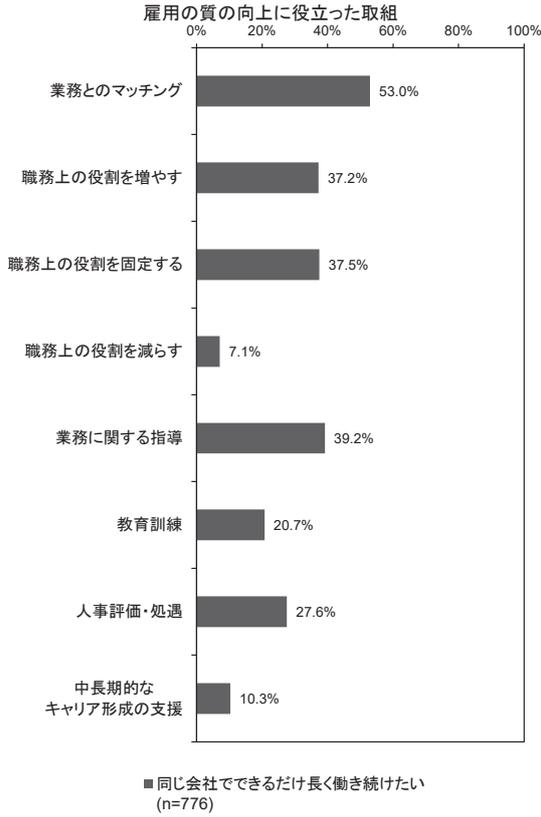
当該障害者の働くことやキャリアに関する希望によるクロス集計の結果を、図 2-46<sup>19</sup>に示した。当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組のうち主要な項目（能力向上、評価・処遇等に関する 8 項目）の結果を示す。

当該障害者の働くことやキャリアに関する希望として「同じ会社でできるだけ長く働きたい」、「特定の業務の経験や能力を伸ばしたい」、「周囲の人や社会の役に立ちたい」、「安定した収入を得たい・より高い収入を得たい」及び「体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい」を選択した事例では、「業務とのマッチング（入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等）」の回答が最も多かった。

当該障害者の働くことやキャリアに関する希望として「幅広い業務の経験や能力を身に着きたい」及び「後進の指導や育成に関わりたい」を選択した事例では、「職務上の役割を増やす（多様な業務への取組機会の提供、担当職務の幅（種類・量・難易度）の段階的な拡大、裁量の付与等）」の回答が最も多かった。

当該障害者の働くことやキャリアに関する希望として「管理業務に就きたい」を選択した事例では、「人事評価・処遇（昇進、昇給等）」の回答が最も多かった。

<sup>19</sup> グラフ上の項目表記は一部省略。調査票において使用された実際の項目表記は、表 2-18 のとおりである。



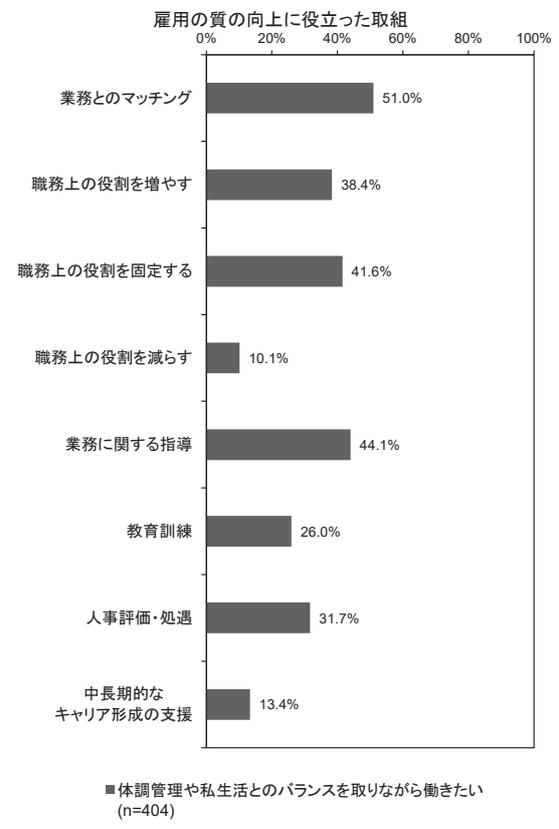
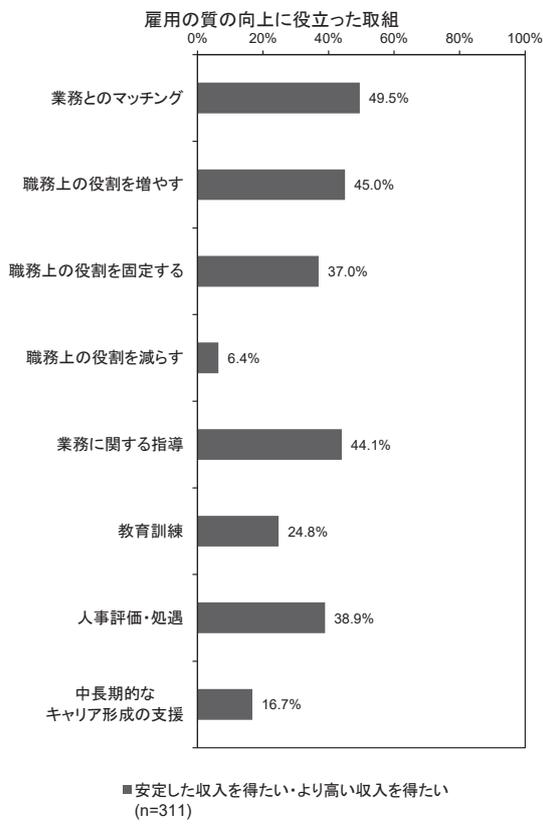
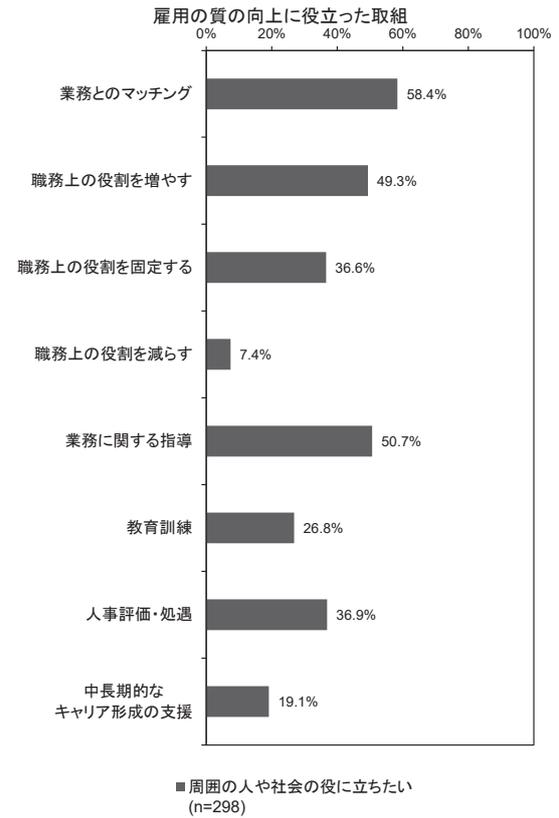
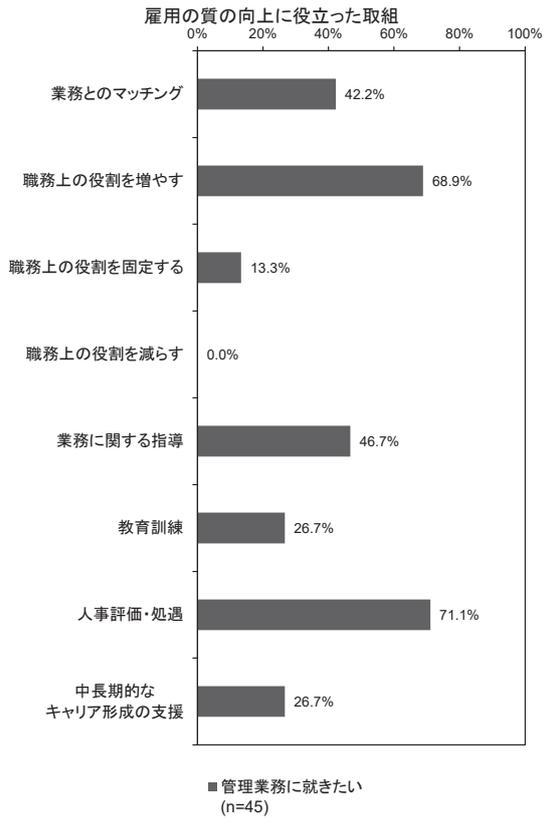


図2-46 当該障害者の働くことやキャリアに関する希望別 当該障害者の雇用の質の向上に役立つ取組（主要項目）

## 第4節 障害者雇用の質の向上に向けた取組と他の要因との関連の検討

### 1 企業規模及び雇用している障害種別の多様さによる比較

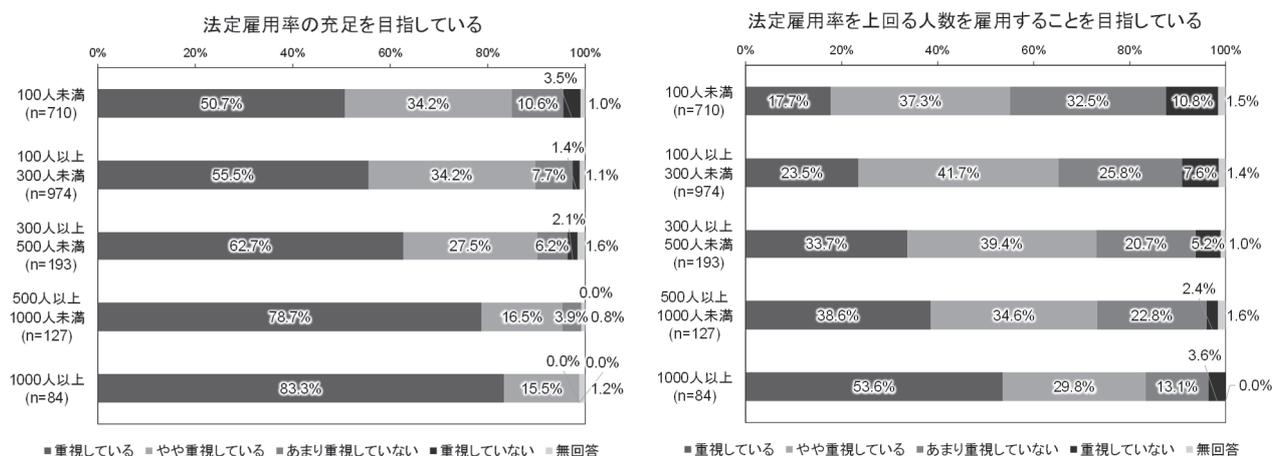
#### (1) 企業規模別による比較

回答企業における障害者雇用の方針（本章第3節3(1)）、雇用の質の向上に向けた取組のうち「能力開発、評価・処遇等の取組」（本章第3節3(2)）、及び取組の効果（本章第3節3(4)）の各項目について、企業規模による差があるかを検証するため、本章第3節2(2)に掲載した企業規模（2024年6月1日現在の常用雇用労働者数）への回答によって一般企業を5群に分類し、企業規模別のクロス集計を実施した。「40人未満」の企業は回答数が少ないため、本項では「40人以上100人未満」とカテゴリーを統合し「100人未満」とした。

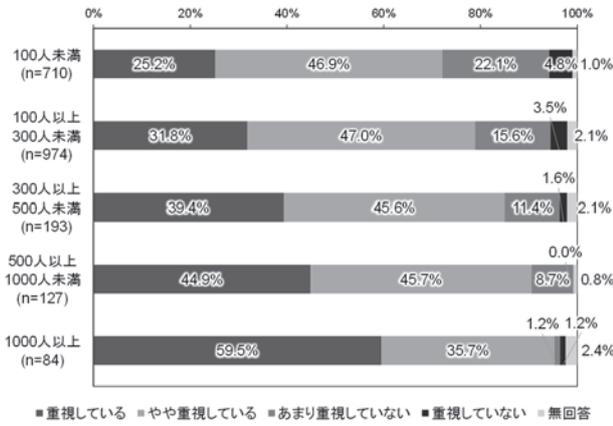
#### ア 回答企業における障害者雇用の方針

回答傾向に企業規模の違いによる影響が見られるか検討するため、無回答を除く回答を順序尺度に置き換えてKruskal-Wallis検定を行った結果、「法定雇用率の充足を目指している」（ $\chi^2(4) = 68.42, p < .01$ ）、「法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している」（ $\chi^2(4) = 83.50, p < .01$ ）、「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」（ $\chi^2(4) = 83.13, p < .01$ ）、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」（ $\chi^2(4) = 47.52, p < .01$ ）、「障害者の戦力化を目指している」（ $\chi^2(4) = 29.64, p < .01$ ）、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」（ $\chi^2(4) = 57.40, p < .01$ ）の項目において、企業規模の違いにより有意な差が認められた。これらの項目では、企業規模の大きい群ほど「重視している」と回答する割合が高い傾向が見られた（図2-47）。

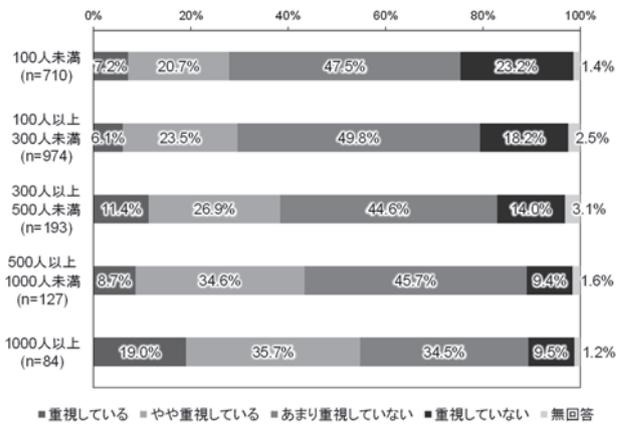
「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」（ $\chi^2(4) = 9.35, p = .053$ ）、「組織の理念や組織目標について障害者に伝えている」（ $\chi^2(4) = 2.93, p = .569$ ）、「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」（ $\chi^2(4) = 0.92, p = .922$ ）の項目では、企業規模の違いによる有意な差は見られなかった。



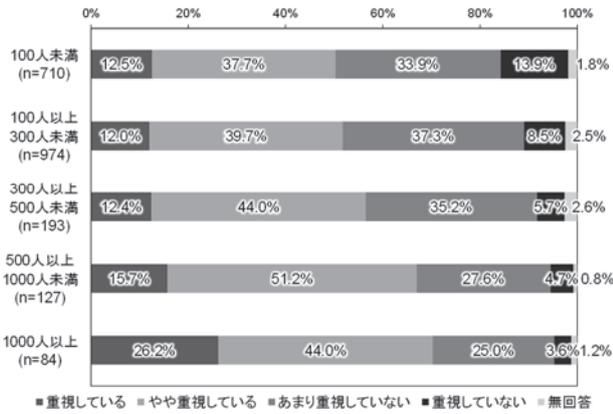
障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている



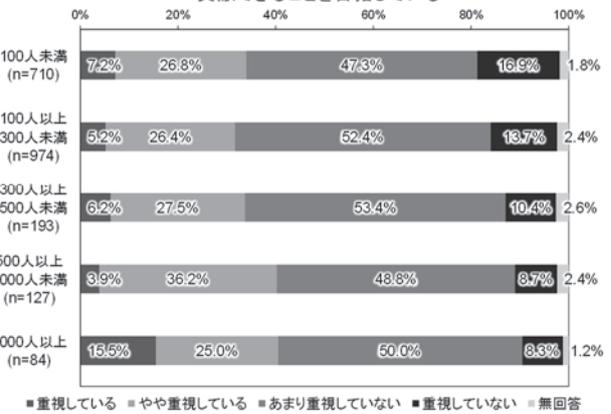
障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている



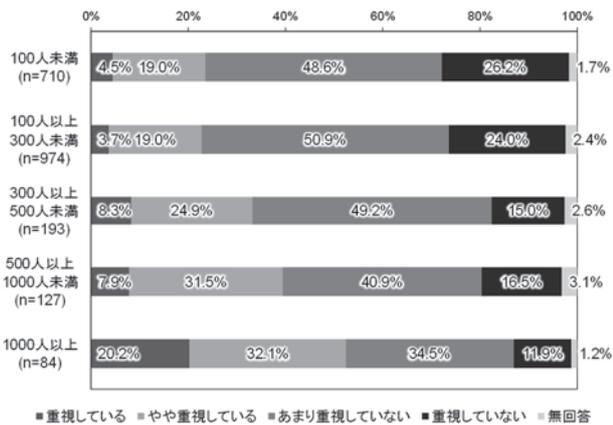
障害者の戦力化を目指している



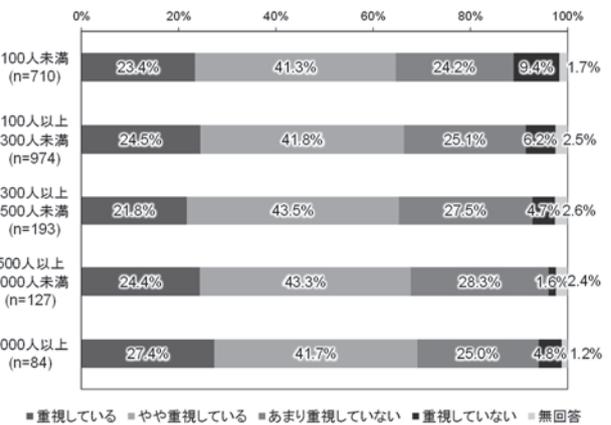
障害者が社内のより中心的な業務(コア業務)に貢献できることを目指している



障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している



組織の理念や組織目標について障害者に伝えている



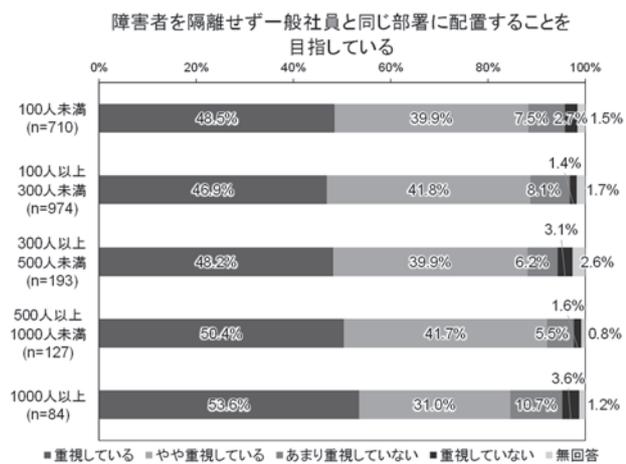


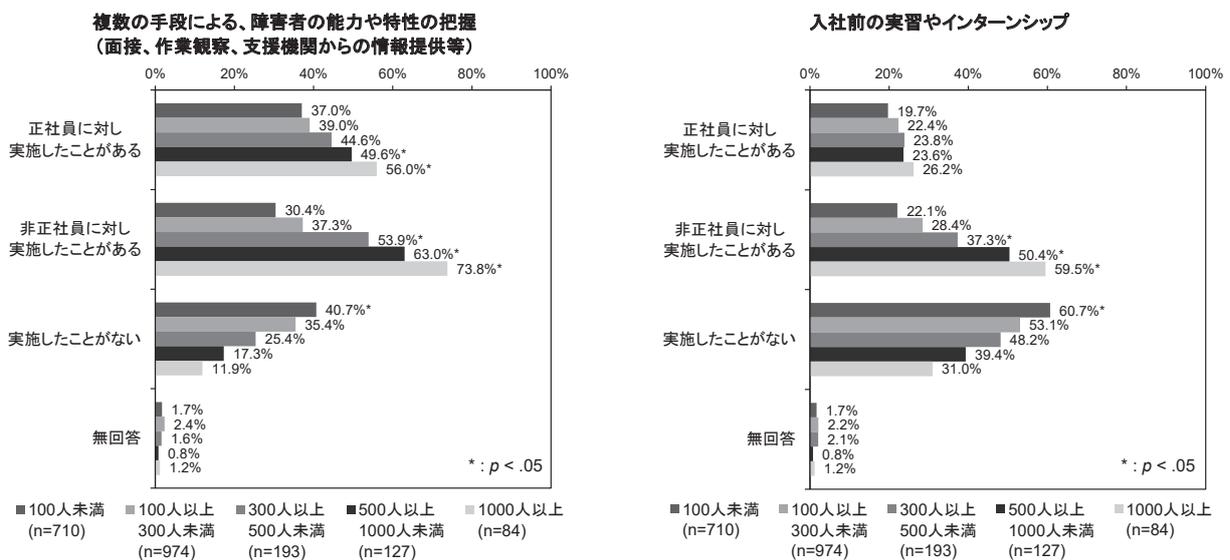
図2-47 企業規模別 回答企業における障害者雇用の方針【単一回答】

## イ 「能力開発、評価・処遇等の取組」

回答傾向に企業規模の違いによる影響が見られるか検討するため、カイ二乗検定及び残差分析を行った。

### (7) 業務とのマッチング

業務とのマッチングに関する取組の実施の有無について、「正社員に対し実施したことがある」企業の中では、「複数の手段による、障害者の能力や特性の把握（面接、作業観察、支援機関からの情報提供等）」が「500人以上 1000人未満」及び「1000人以上」、「担当職務についての障害者本人の希望の確認」が「500人以上 1000人未満」、「障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認」が「1000人以上」の企業群において回答割合が有意に高かった。「非正社員に実施したことがある」企業の中では、全ての項目において、「300人以上 500人未満」、「500人以上 1000人未満」及び「1000人以上」の企業群での回答割合が有意に高かった。「実施したことがない」は、全ての項目において「100人未満」の企業群で有意に高かった（図2-48）<sup>20</sup>。



<sup>20</sup> カイ二乗分析及び残差分析の結果は、有意に高かった項目のみアスタリスク（\*）で示している。カイ二乗値、p値、効果量は付録資料（NIVR ホームページに掲載）に記載している。

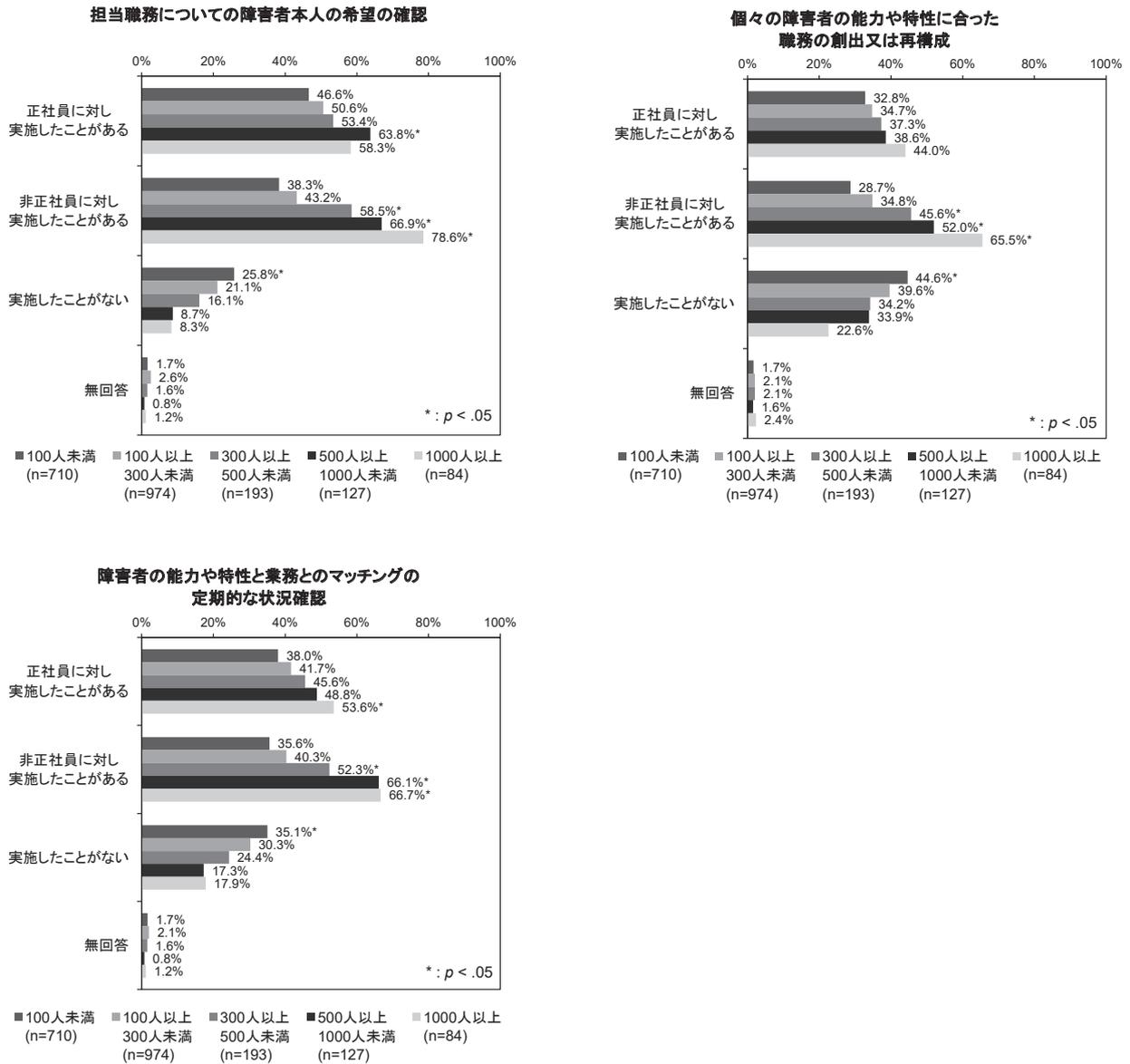


図 2-48 企業規模別 「能力開発、評価・処遇等の取組」（業務とのマッチング）【複数回答】

(イ) 教育訓練 (OJT)

教育訓練 (OJT) に関する取組の実施の有無について、「1000人以上」の企業群では、全ての項目において「実施したことがある」の回答割合が有意に高かった。いくつかの項目については、「300人以上500人未満」、「500人以上1000人未満」の企業群での回答割合も有意に高かった。「実施したことがない」は、「担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与」を除く全ての項目において「100人未満」の企業群で有意に高く、「担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与」、「障害者の業務パフォーマンスに関する振り返り・フィードバックの定期的な実施」の2項目では「100人以上300人未満」の企業群で有意に高かった (図 2-49)。

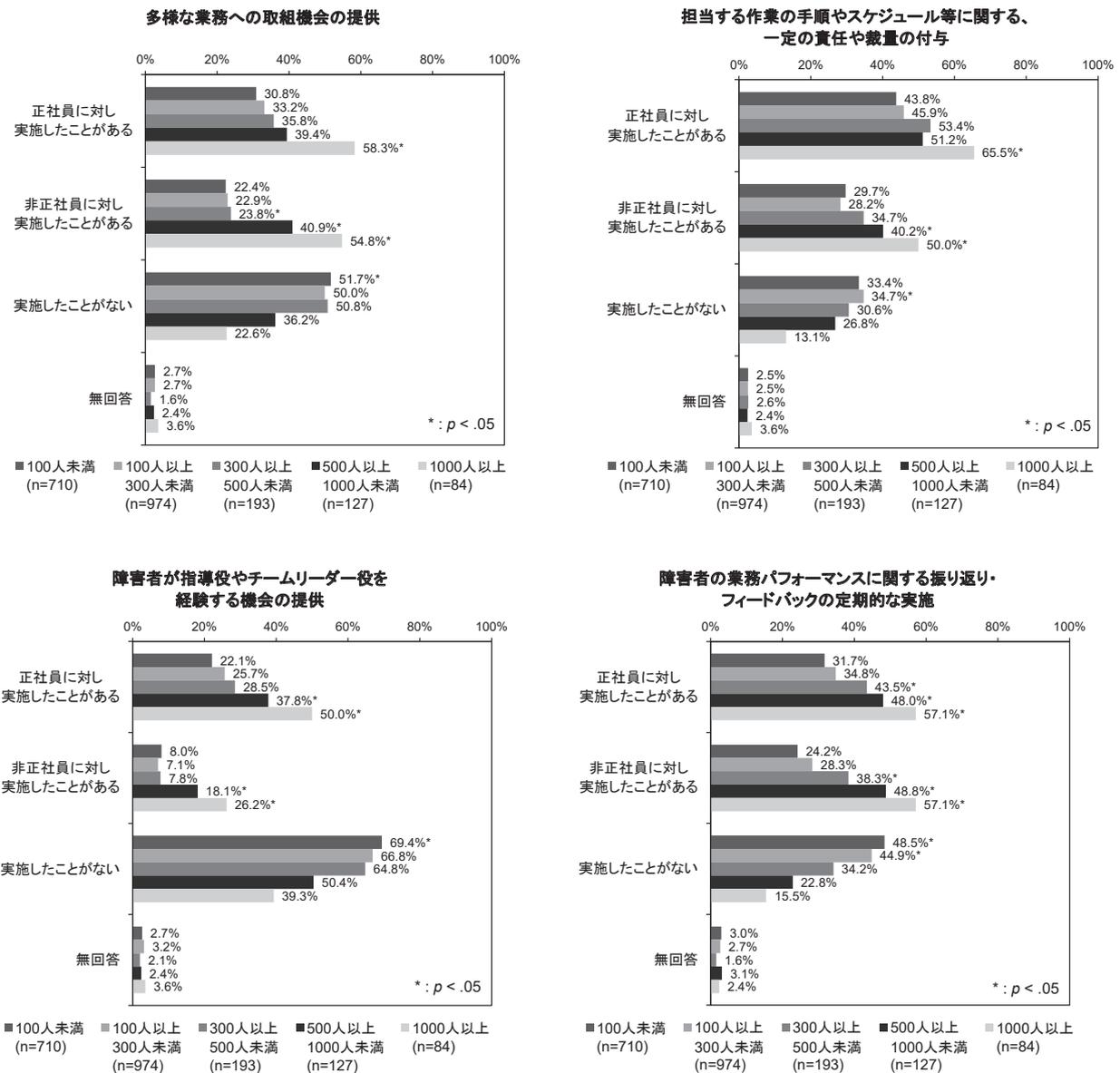


図2-49 企業規模別 「能力開発、評価・処遇等の取組」(教育訓練 (0JT))【複数回答】

(ウ) 教育訓練 (Off-JT)

教育訓練 (Off-JT) に関する取組の実施の有無について、「1000人以上」の企業群では、「障害のある従業員に向けた独自の研修」を除く全ての項目において「実施したことがある」の回答割合が有意に高かった。いくつかの項目については、「300人以上500人未満」、「500人以上1000人未満」の企業群での回答割合も有意に高かった。「実施したことがない」は、「障害のある従業員に向けた独自の研修」を除く全ての項目において「100人未満」の企業群で有意に高かった。

規模の大きい企業ほど、障害の有無に関わらず活用できる上記のような制度を整備している企業の割合が高く、結果的に障害者に対し実施した実績のある企業の割合も高くなると考えられる (図2-50)。

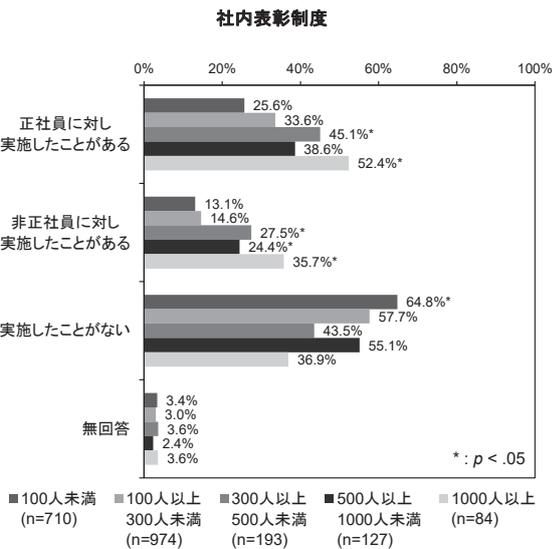
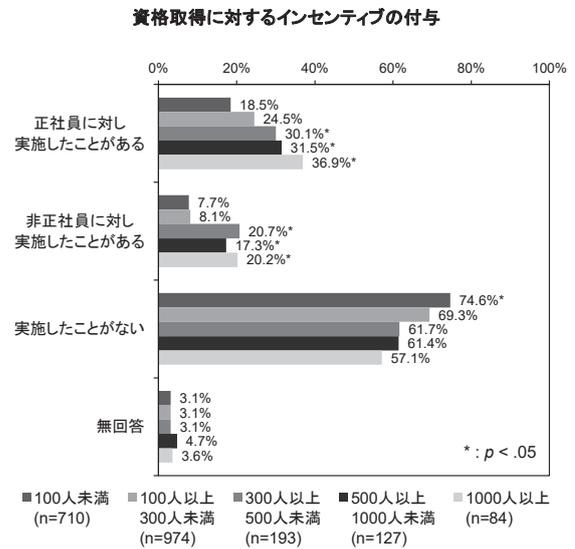
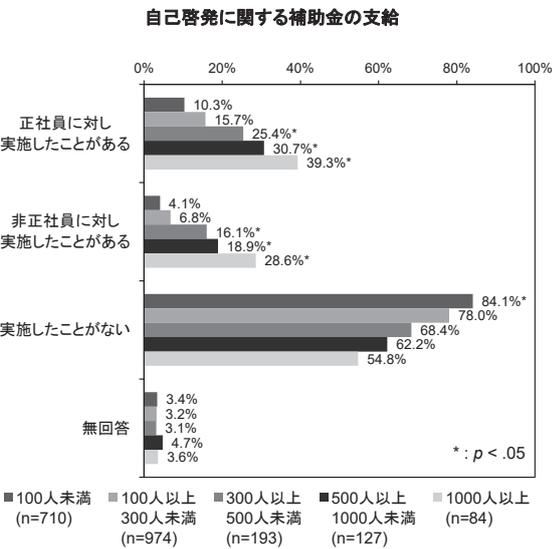
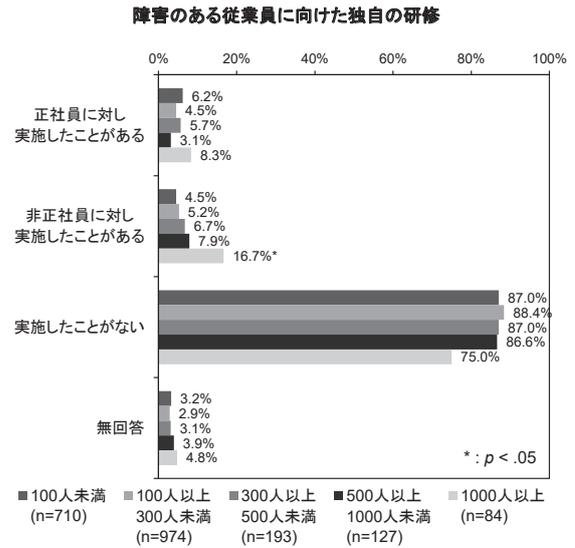
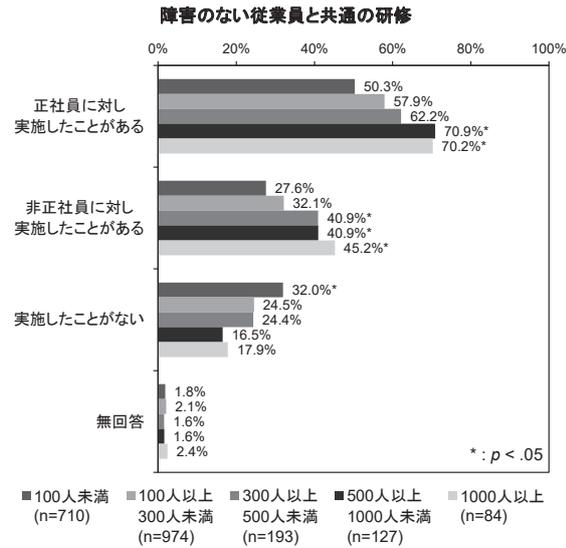
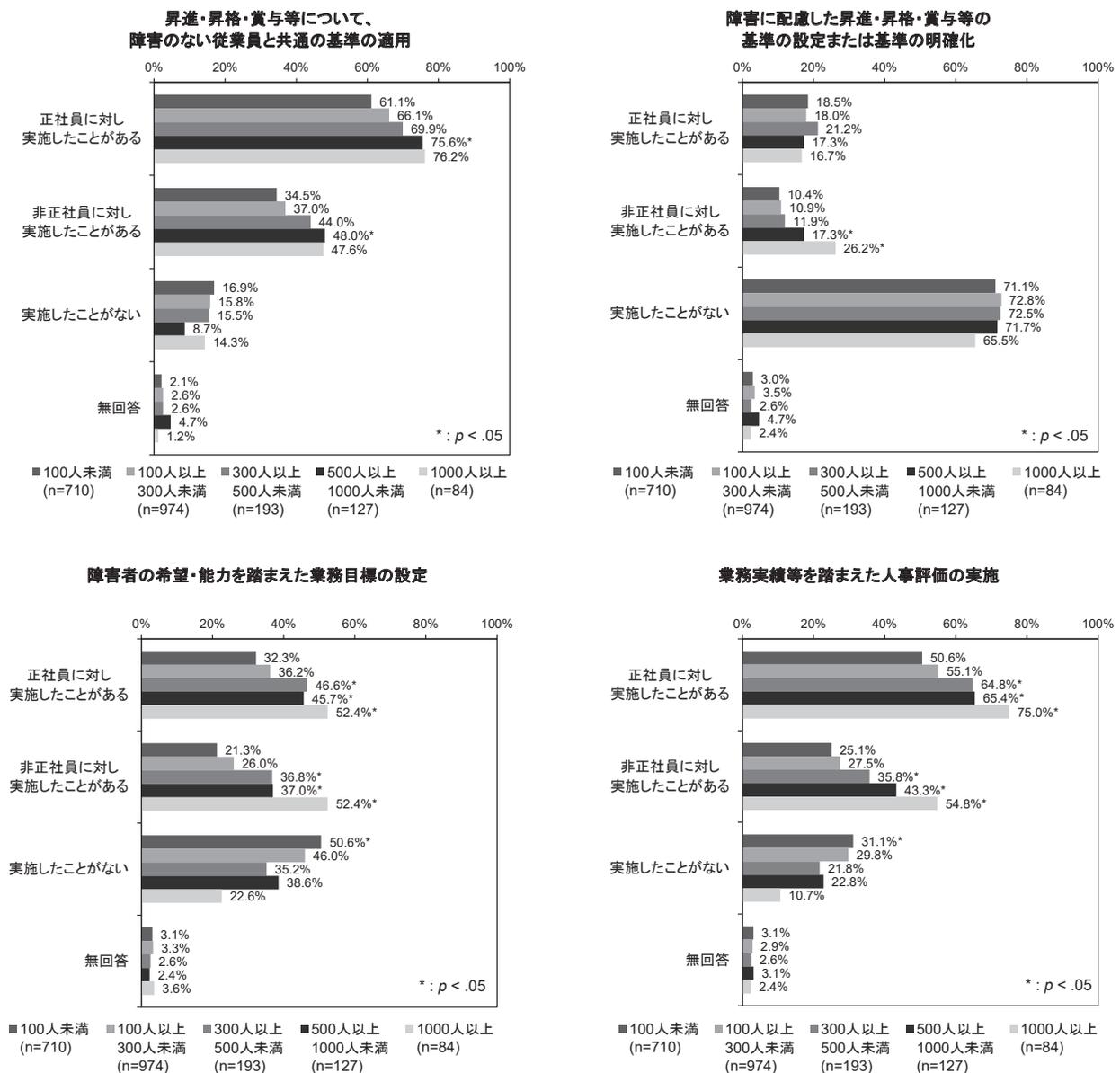


図 2-50 企業規模別 「能力開発、評価・処遇等の取組」(教育訓練 (Off-JT))【複数回答】

## (I) 評価・処遇

評価・処遇に関する取組の実施の有無について、「昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用」は「500人以上1000人未満」の企業群で「実施したことがある」の回答割合が有意に高く、それ以外の4項目では、「障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の基準の設定または基準の明確化」の「正社員に対し実施したことがある」を除き、「1000人以上」の企業群での回答割合が有意に高かった。いくつかの項目については、「300人以上500人未満」、「500人以上1000人未満」の企業群での回答割合も有意に高かった。「実施したことがない」は、「障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定」、「業務実績等を踏まえた人事評価の実施」、「人事評価に基づく待遇の実施」において「100人未満」の企業群で有意に高かった。

教育訓練(Off-JT)と同様、規模の大きい企業ほど目標管理制度等の評価制度を整備している企業の割合が高く、結果的に障害者に対し実施した実績のある企業の割合も高くなると考えられる(図2-51)。



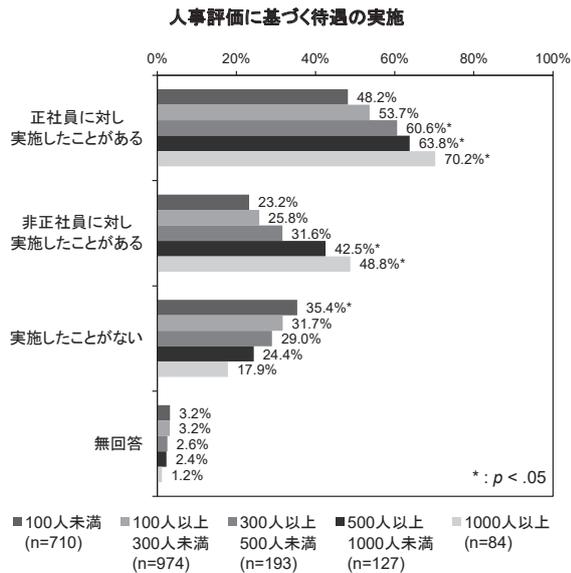


図 2-51 企業規模別 「能力開発、評価・処遇等の取組」(評価・処遇)【複数回答】

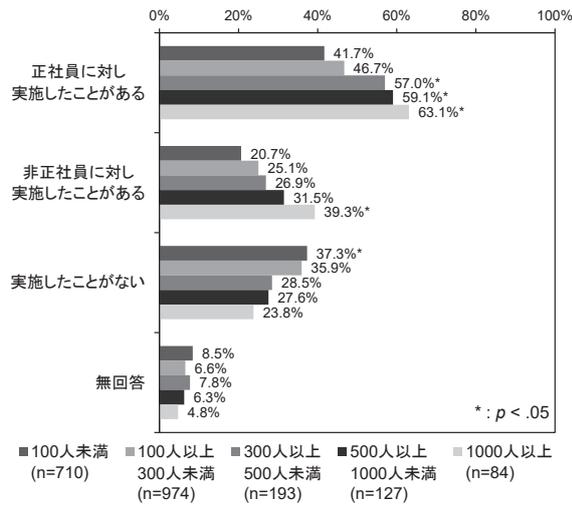
#### (オ) 中長期的なキャリア形成

中長期的なキャリア形成に関する取組の実施の有無について、「会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達」、「個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成」、「特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示」及び「キャリアラダー(職階や年次等の段階ごとに職務内容や必要なスキルを整理したもの)等の適用」の4項目は、「300人以上500人未満」、「500人以上1000人未満」及び「1000人以上」の企業群で「正社員に実施したことがある」の回答割合が有意に高かった。

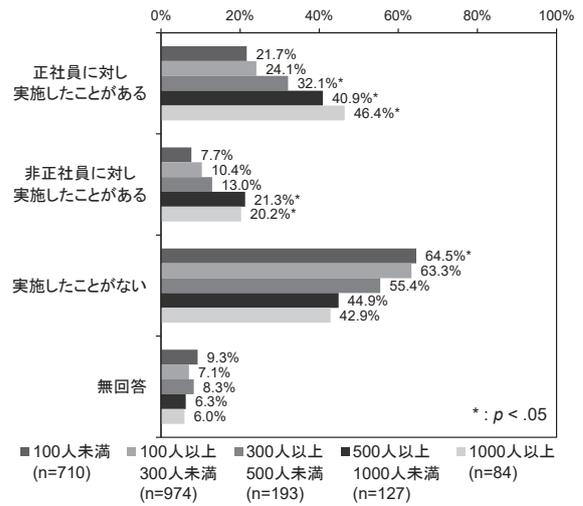
「障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施(キャリアデザイン研修等)」及び「キャリアに関する相談の実施(上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等)」の2項目は、「500人以上1000人未満」及び「1000人以上」の企業群で、「正社員に実施したことがある」及び「非正社員に実施したことがある」の回答割合が有意に高かった。

「実施したことがない」は、「キャリアに関する相談の実施(上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等)」では「100人以上300人未満」、それ以外の項目では「100人未満」の企業群で有意に高かった(図2-52)。

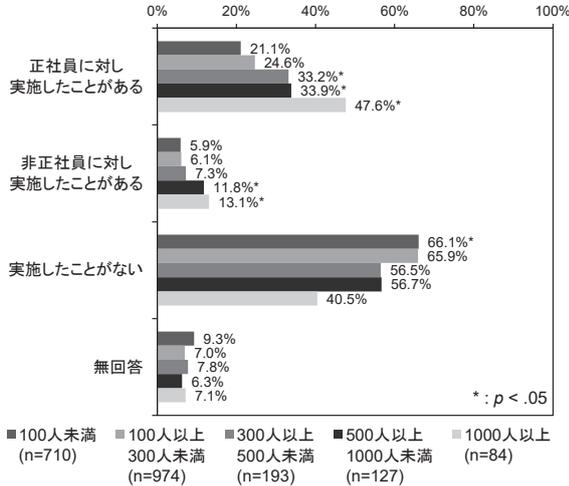
会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達



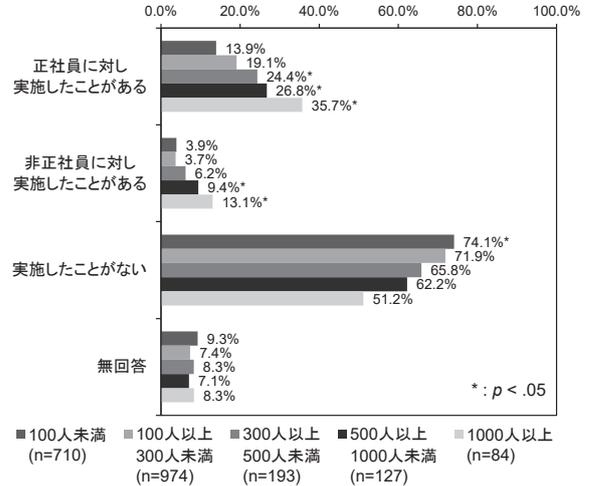
個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成



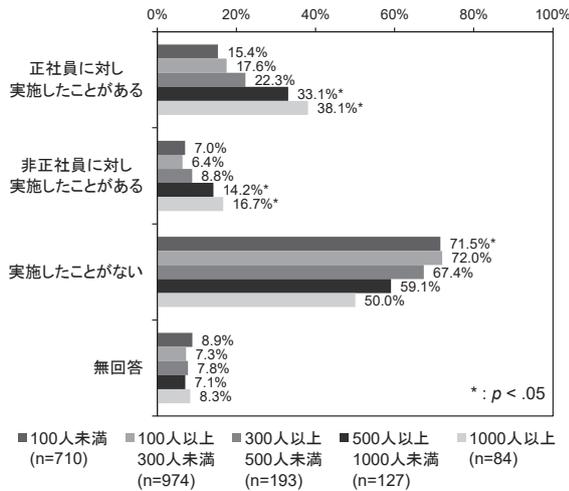
特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示



キャリアラダー（職階や年次等の段階ごとに職務内容や必要なスキルを整理したもの）等の適用



障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施（キャリアデザイン研修等）



キャリアに関する相談の実施（上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等）

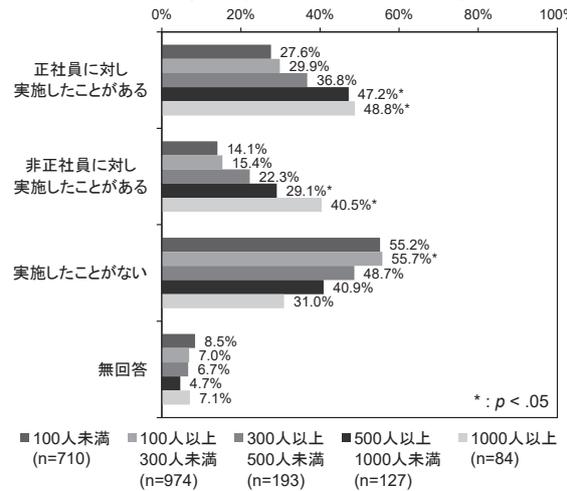


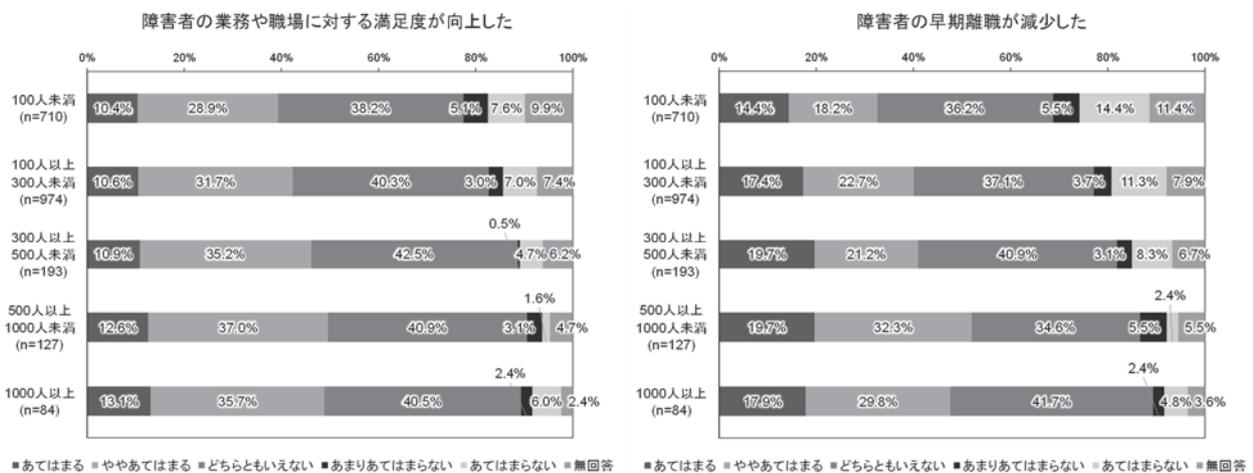
図2-52 企業規模別 「能力開発、評価・処遇等の取組」（中長期的なキャリア形成）【複数回答】

## ウ 取組の効果

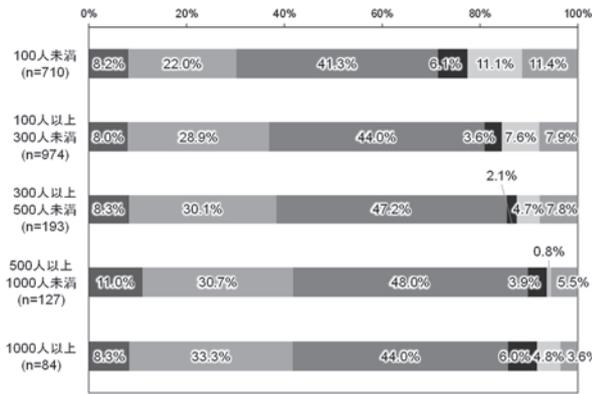
取組の効果については、「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計でみると、多くの項目で「500人以上1000人未満」又は「1000人以上」の回答割合が最も高く、「100人未満」が最も低かった。障害者の処遇の向上に関する項目（「障害者の処遇（昇給・昇格など）が向上した」、「障害者の正社員登用が進んだ」）では、企業規模による傾向は明確には見られなかった（図2-53）。

障害者雇用の方針と同様に、回答傾向に企業規模の影響が見られるか検討するため、無回答を除く回答を順序尺度に置き換えてKruskal-Wallis検定を行った結果、「障害者の早期離職が減少した」（ $\chi^2(4) = 25.56, p < .01$ ）、「障害者の生産性が向上した」（ $\chi^2(4) = 19.87, p < .01$ ）、「障害者の職業能力やスキルが向上した」（ $\chi^2(4) = 17.14, p < .01$ ）、「職場全体の士気が向上した」（ $\chi^2(4) = 10.47, p < .05$ ）、「障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群（例：疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等）にも応用することができた」（ $\chi^2(4) = 13.78, p < .01$ ）、「社会における自社の評価や企業イメージが向上した」（ $\chi^2(4) = 19.66, p < .01$ ）の項目において、企業規模の有意な効果が認められた。

「障害者の業務や職場に対する満足度が向上した」（ $\chi^2(4) = 8.37, p = .079$ ）、「障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した」（ $\chi^2(4) = 4.58, p = .333$ ）、「障害者の処遇（昇給・昇格など）が向上した」（ $\chi^2(4) = 1.93, p = .749$ ）、「障害者の正社員登用が進んだ」（ $\chi^2(4) = 0.32, p = .989$ ）の項目では、企業規模の有意な効果は見られなかった。

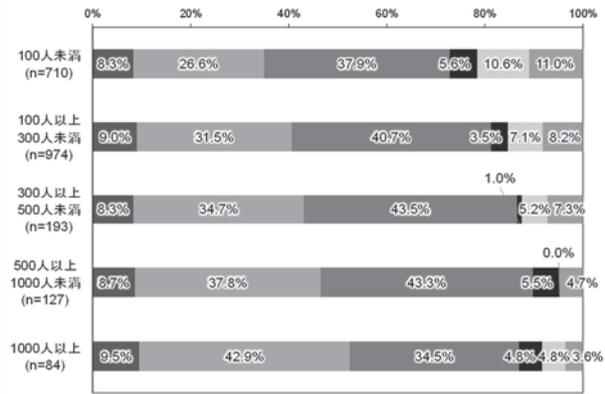


障害者の生産性が向上した



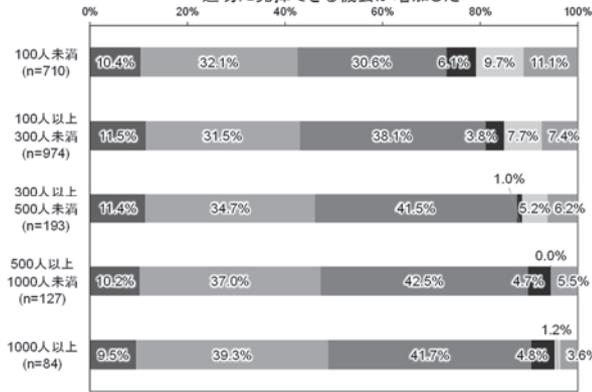
■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない ■無回答

障害者の職業能力やスキルが向上した



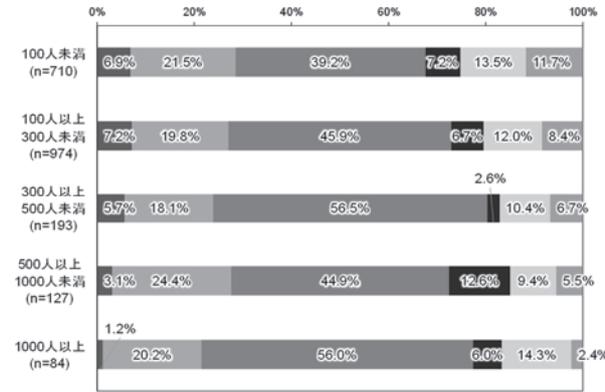
■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない ■無回答

障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した



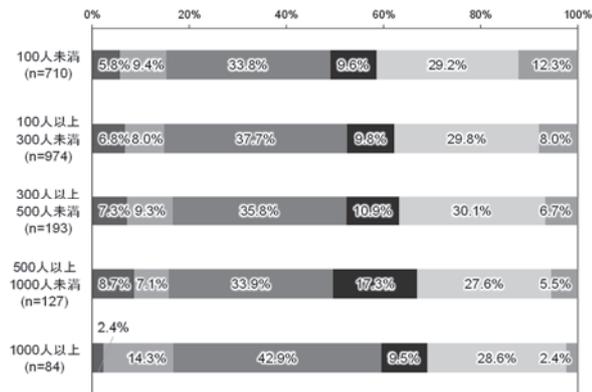
■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない ■無回答

障害者の処遇(昇給・昇格など)が向上した



■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない ■無回答

障害者の正社員登用が進んだ



■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない ■無回答

職場全体の士気が向上した



■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない ■無回答

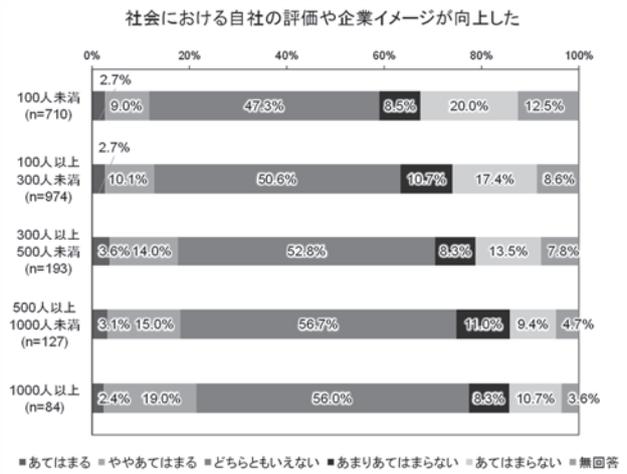
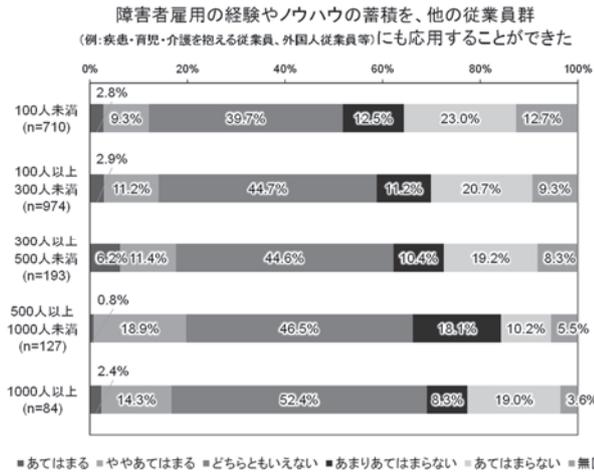


図 2-53 企業規模別 取組の効果【単一回答】

## (2) 雇用障害種別による比較

### ア 雇用障害種別による群分けと検定の方法

「能力開発、評価・処遇等の取組」について、雇用障害種別による差があるかを検証するため、まず本章第3節2(5)に掲載した雇用障害者数への回答によって一般企業を7群に分類した(表2-19)。雇用人数は問わず、当該障害種別の障害者を1人以上雇用していれば「雇用している」と判定した。

次に、雇用障害種別の群別に、本章第3節3(2)アに掲載した「能力開発、評価・処遇等の取組」の取組実施数を比較した。「能力開発、評価・処遇等の取組」に関する項目は、「正社員に対し実施したことがある」、「非正社員に実施したことがある」、「実施したことがない」から複数選択を求める回答形式であったため、「正社員に対し実施したことがある」又は「非正社員に実施したことがある」に回答があった場合を「1」、「実施したことがない」に回答があった場合を「0」とする二値変数に置き換えた。各得点を合計し、「業務とのマッチング」、「教育訓練(OJT)」、「教育訓練(Off-JT)」、「評価・処遇」、「中長期的なキャリア形成」の 카테고리ごとの取組実施数及び「能力開発、評価・処遇等の取組」全体(25項目)の取組実施数を算出した。カテゴリーごとの取組実施数の分布は図2-6のとおりである。

Shapiro-Wilk 検定の結果、カテゴリーごとの取組実施数の分布には正規性が認められなかったため、ノンパラメトリック検定(Kruskal-Wallis 検定)を用い、雇用障害種別7群ごとの取組実施数の中央値差の有意性の検定を行った。

表2-19 雇用障害種別(7群)の回答企業数(一般企業のみ)

雇用障害種別	n	%
身体のみ雇用企業	697	33.2%
知的のみ雇用企業	138	6.6%
精神のみ雇用企業	126	6.0%
身体、知的雇用企業	276	13.1%
身体、精神雇用企業	347	16.5%
知的、精神雇用企業	71	3.4%
身体、知的、精神雇用企業	385	18.3%
(雇用なし)	(60)	(2.9%)
合計	2,100	100.0%

## イ 検定結果

箱ひげ図及び検定結果を図2-54～図2-59に示す。箱の中の太い横線は中央値、+記号は平均値、箱の上下端は四分位点、ひげの上下端は四分位範囲の1.5倍以内の値の最大値、最小値を示す。アスタリスク(\*)は有意差の見られた組合せを示す。

全体(25項目)では、雇用している障害種別が1種類(「身体のみ」、「知的のみ」、「精神のみ」と比べ、雇用している障害種別が複数である群(「身体・知的」、「身体・精神」、「知的・精神」、「身体・知的・精神」)の方が、有意に取組実施数の中央値が大きい傾向が見られた( $\chi^2(6) = 113.19, p < .01$ ) (図2-54)。障害の種類による差(例えば「身体のみ」、「知的のみ」、「精神のみ」の間の差)は有意ではなかった。複数の障害種別の障害者を雇用する企業では、様々な障害特性を持つ障害者に幅広く対応する必要があるため、取組実施数が多くなると考えられる。

カテゴリーごとの比較においても全体(25項目)と同様の傾向が見られた(業務とのマッチング： $\chi^2(6) = 391.20, p < .01$ 、教育訓練(OJT)： $\chi^2(6) = 72.44, p < .01$ 、教育訓練(Off-JT)： $\chi^2(6) = 57.91, p < .01$ 、評価・処遇： $\chi^2(6) = 35.40, p < .01$ 、中長期的なキャリア形成： $\chi^2(6) = 42.37, p < .01$ )。加えて、「業務とのマッチング」において「身体のみ」企業の取組実施数の中央値が「知的のみ」雇用企業及び「精神のみ」雇用企業より有意に低いなど、一部の項目では障害の種類による差も見られた(図2-55～図2-59)。

ただし、複数の障害種別の障害者を雇用している企業は、単一の障害種別の障害者を雇用している企業に比べ企業規模の大きい企業の割合が高い(図2-60)。つまり、雇用している障害種別が複数である群は、企業規模が大きい企業が多いために取組実施数が多くなっている可能性がある。群別の比較では、説明変数以外に目的変数に影響を与える可能性がある要因(交絡要因)の影響を統制することができないため、本節4において重回帰分析を実施し、企業規模と雇用障害種別を説明変数として同時に投入することで、双方が取組実施数に与える影響について検討する。

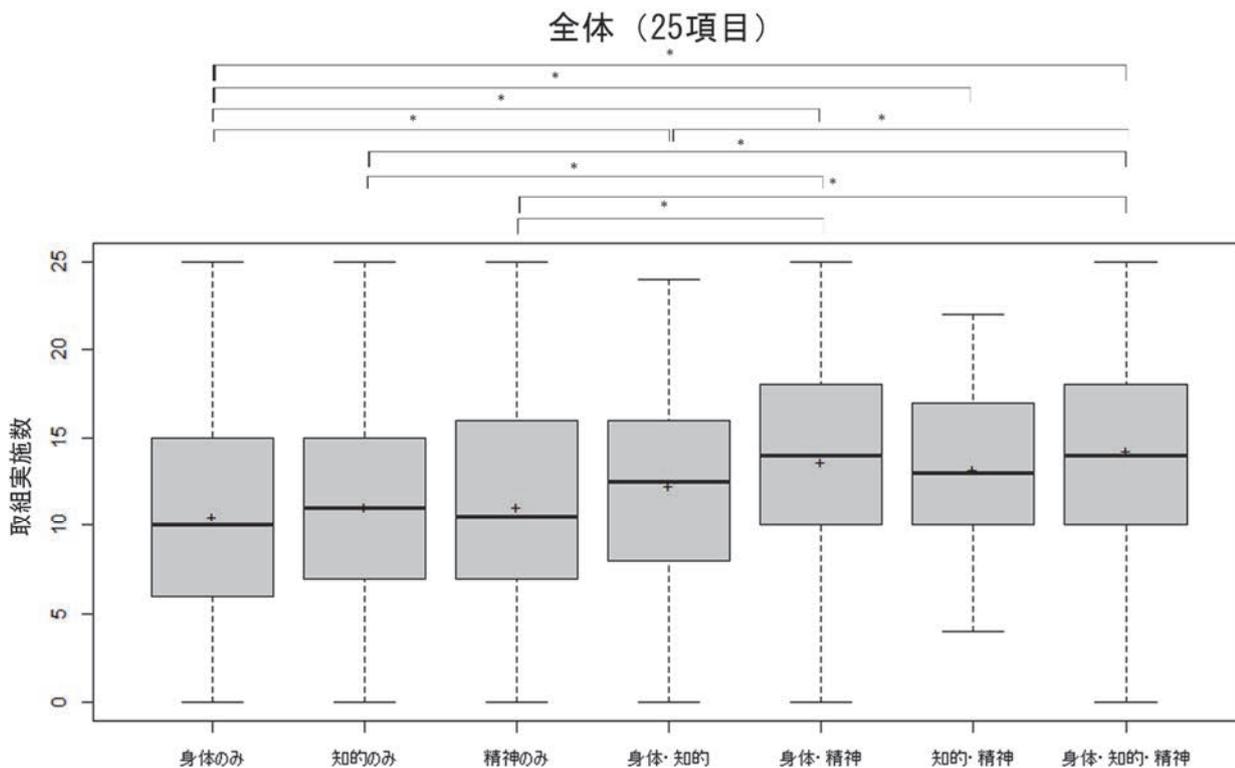


図 2-54 雇用障害種別 取組実施数の箱ひげ図及び検定結果（全体）

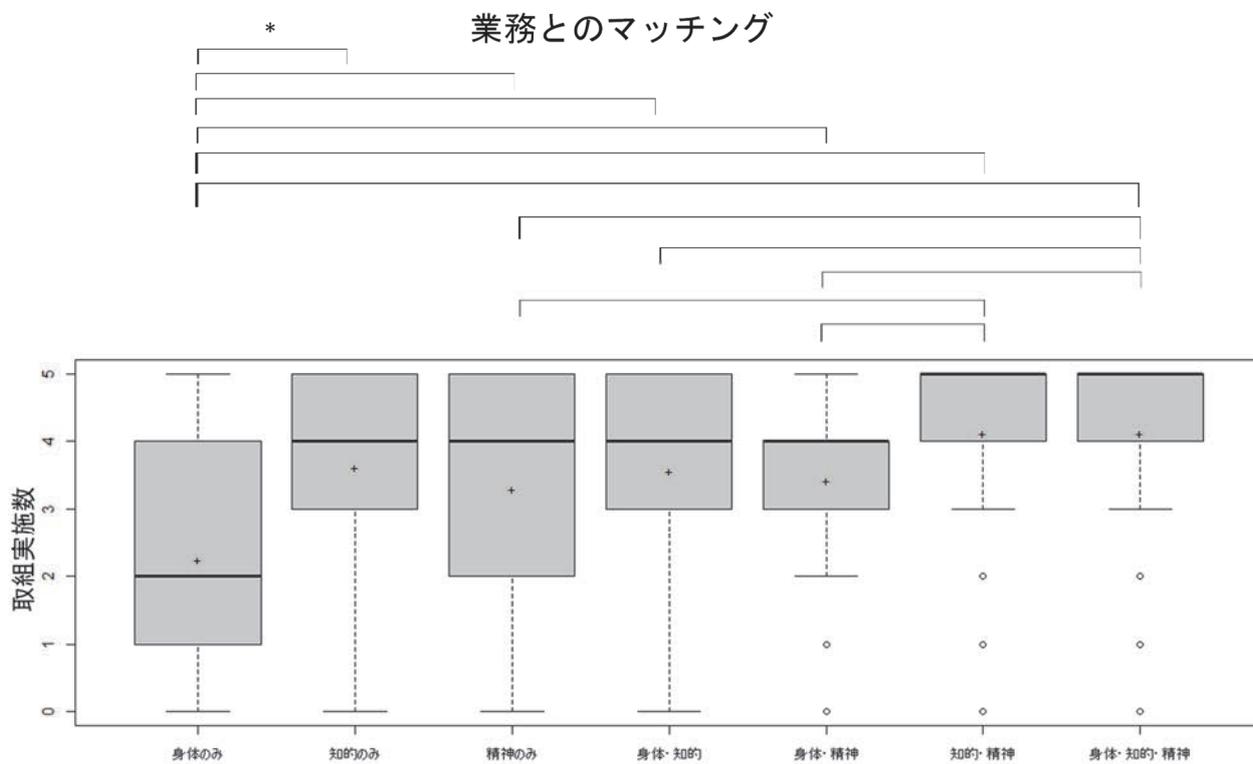


図 2-55 雇用障害種別 取組実施数の箱ひげ図及び検定結果（業務とのマッチング）

### 教育訓練 (0JT)

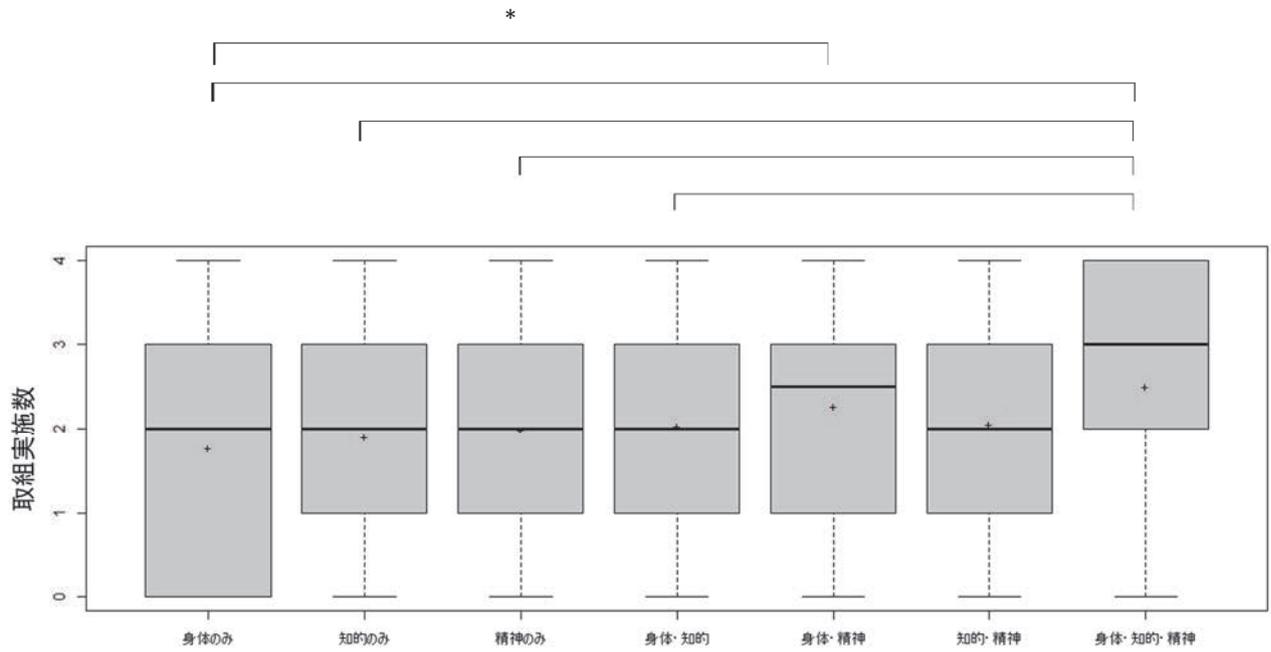


図 2-56 雇用障害種別 取組実施数の箱ひげ図及び検定結果 (教育訓練 (0JT))

### 教育訓練 (Off-JT)

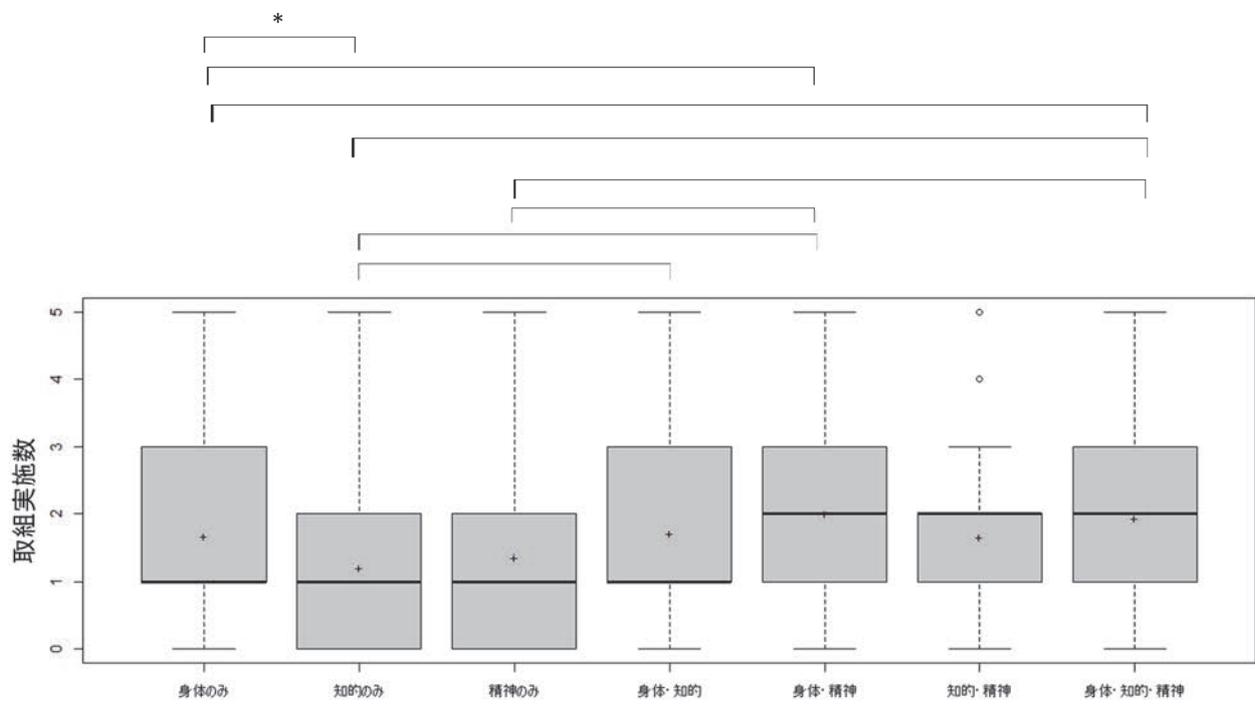


図 2-57 雇用障害種別 取組実施数の箱ひげ図及び検定結果 (教育訓練 (Off-JT))

### 評価・処遇

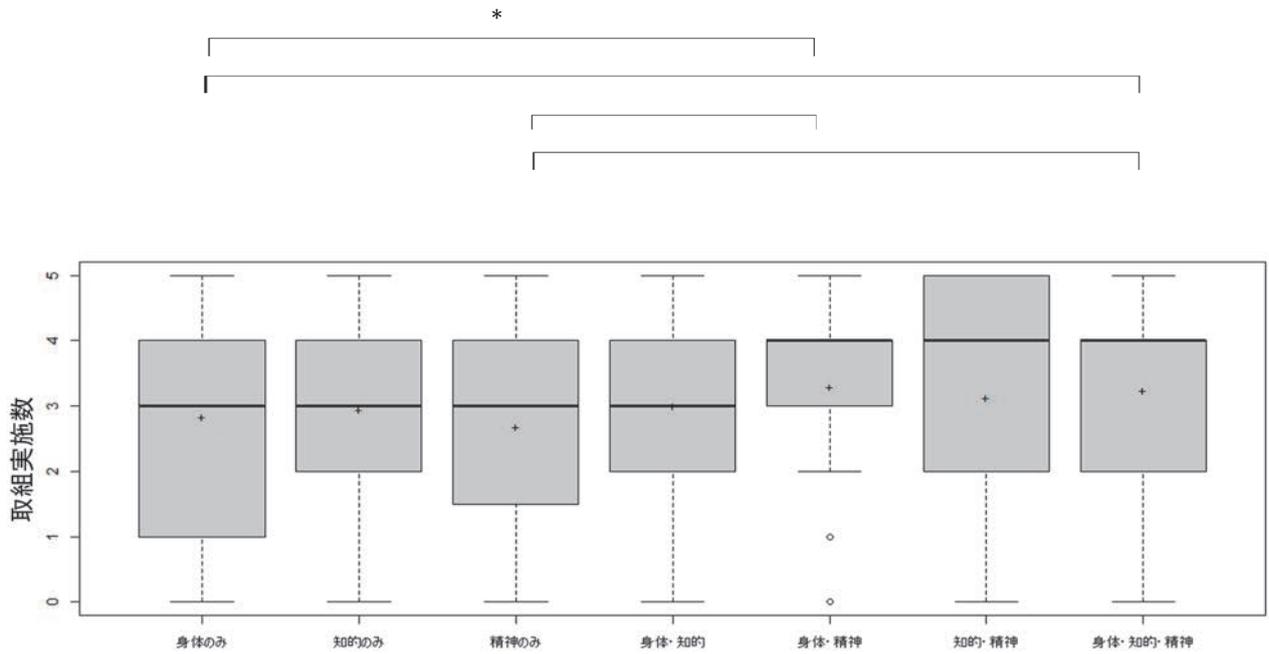


図2-58 雇用障害種別 取組実施数の箱ひげ図及び検定結果（評価・処遇）

### 中長期的なキャリア形成

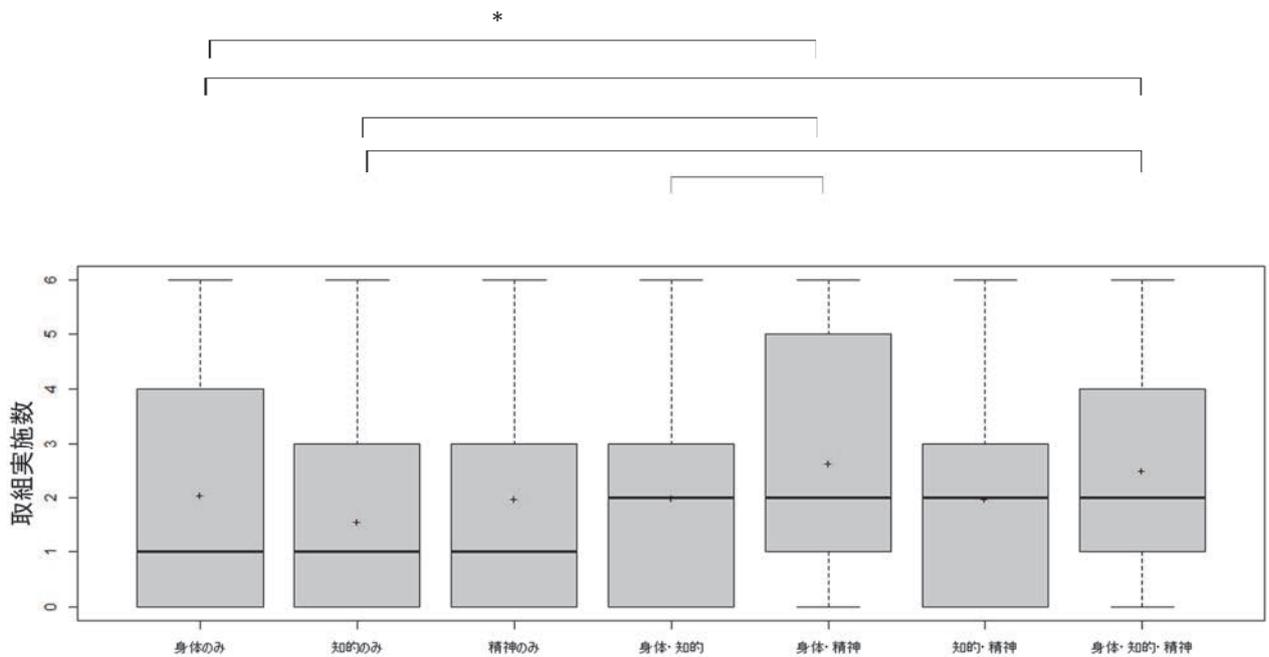


図2-59 雇用障害種別 取組実施数の箱ひげ図及び検定結果（中長期的なキャリア形成）

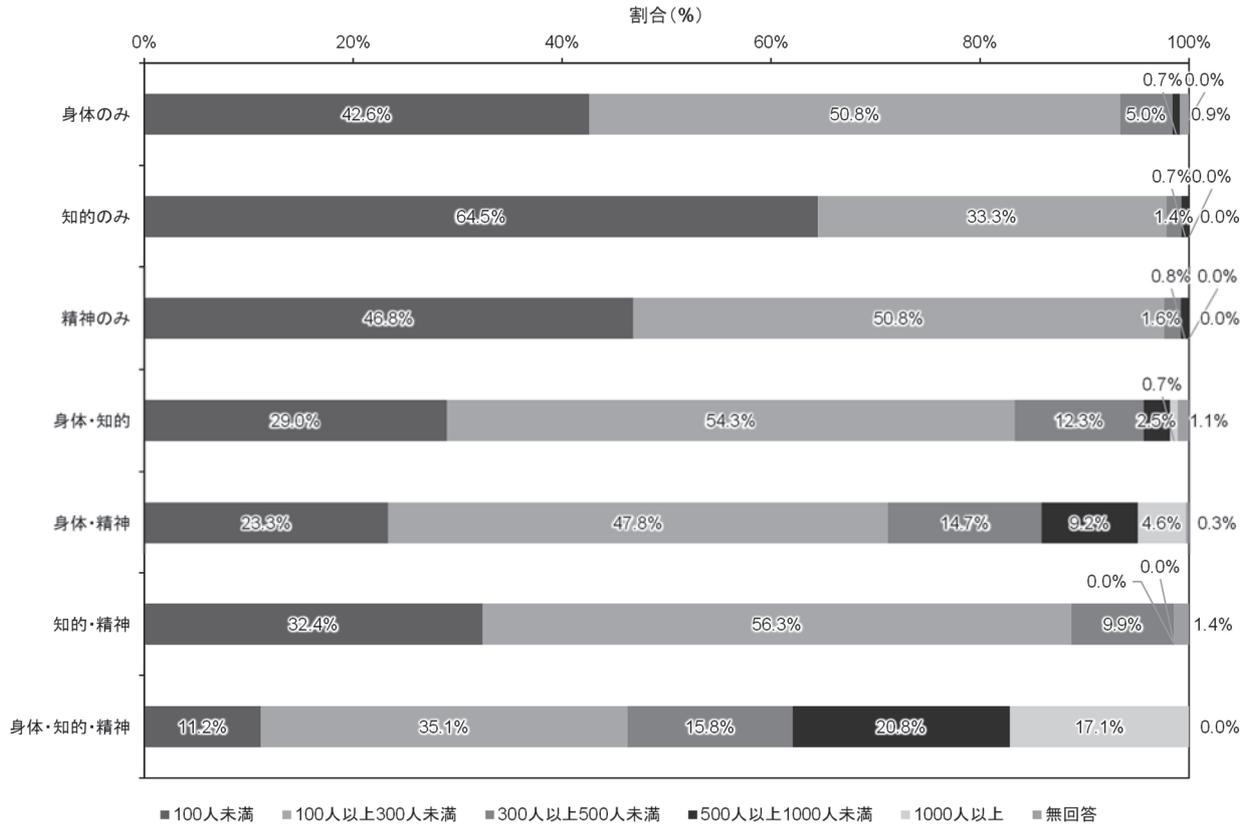


図2-60 雇用障害種別 企業規模

## 2 雇用数上位の一般企業と特例子会社の比較

### (1) 雇用数上位企業と特例子会社の比較の方法

本章第3節3～4における、一般企業と特例子会社の単純集計結果からは、全体的に一般企業よりも特例子会社の方が、障害者雇用の方針について様々な項目で「重視している」と回答する割合が高く、「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施率も高いことに加え、取組の効果についても様々な項目で「あてはまる」と回答する割合が高い傾向が見られた。しかし、特例子会社は一般企業に比べて雇用障害者数が多い企業の割合が高い(第3節2(5)参照)。よって、上記の傾向の差は一般企業と特例子会社の性質の違いによるものではなく、単に雇用障害者数の差に起因する可能性も考えられる。

そこで、一般企業のうち特例子会社と同等程度に雇用障害者数が多い企業を抽出し、当該企業群(以下「雇用数上位企業」という。)と特例子会社のクロス集計、Mann-WhitneyのU検定、及びカイ二乗検定を実施した。雇用数上位企業は、一般企業の中から雇用障害者数が多い順に企業を抽出し、その抽出された企業群の雇用障害者数の中央値が特例子会社全数(n=195)の雇用障害者数の中央値と一致するまで抽出を行った(表2-20)。

表2-20 雇用数上位企業と特例子会社の雇用障害者数

雇用障害者数	特例子会社 (n=195)	雇用数上位企業 (n=145)
中央値	36	36
平均値	69.18	76.14

### (2) クロス集計結果

#### ア 回答企業における障害者雇用の方針

「重視している」の回答割合をみると、多くの項目において、特例子会社の回答割合が雇用数上位企業よりも20～30ポイント程度高かった(図2-61)。

雇用数上位企業と特例子会社とで回答傾向に差が見られるか検討するため、無回答を除く回答を順序尺度に置き換えてMann-WhitneyのU検定を行った結果、「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」( $p < .01$ )、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」( $p < .01$ )、「障害者の戦力化を目指している」( $p < .01$ )、「障害者が社内のより中心的な業務(コア業務)に貢献できることを目指している」( $p < .01$ )、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」( $p < .01$ )、「組織の理念や組織目標について障害者に伝えている」( $p < .01$ )の項目において有意な差が見られた。

「法定雇用率の充足を目指している」( $p = .623$ )、「法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している」( $p = .097$ )、「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」( $p = .812$ )の項目では有意な差は見られなかった。

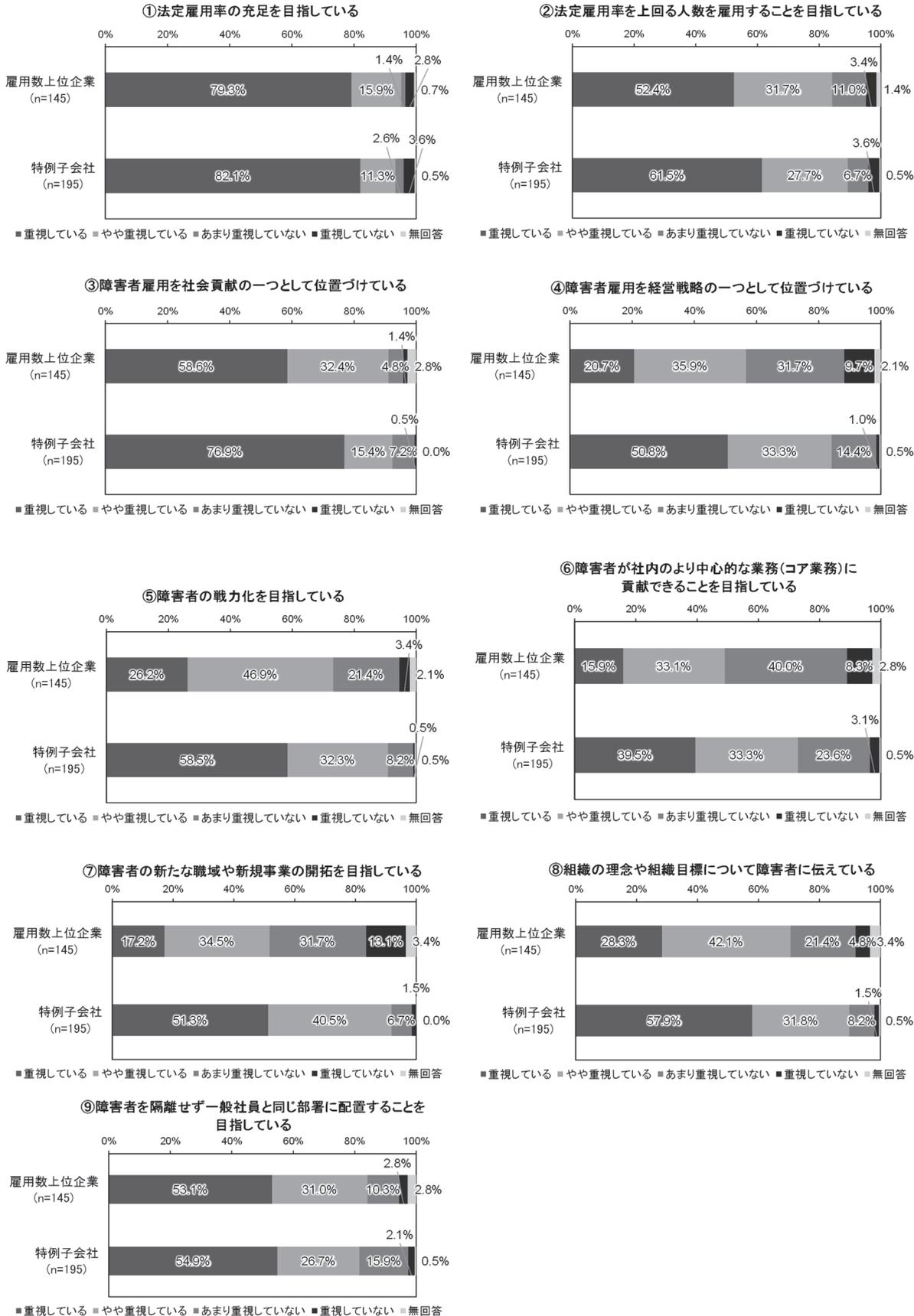


図 2-61 雇用数上位企業と特例子会社における障害者雇用の方針【単一回答】

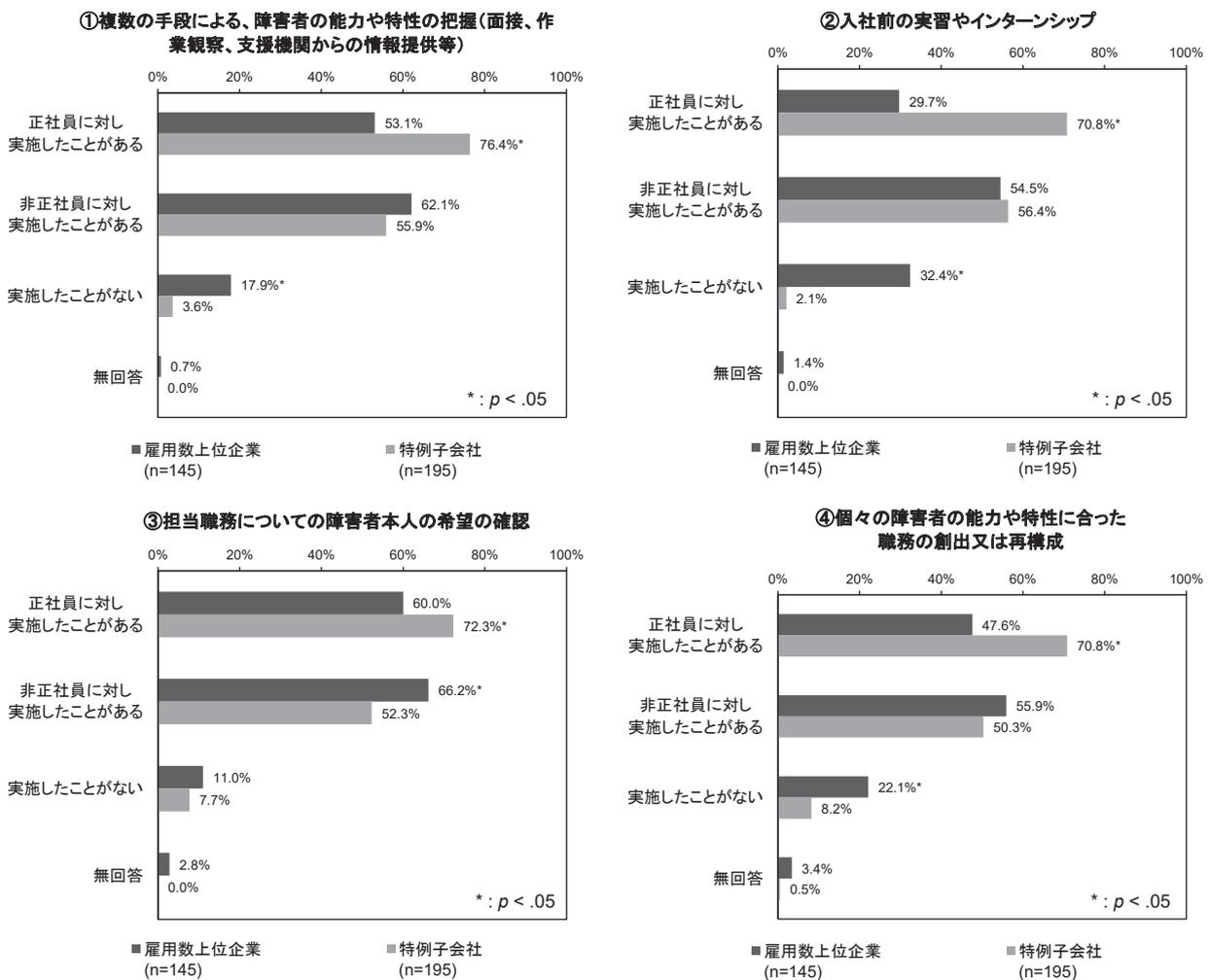
## イ 「能力開発、評価・処遇等の取組」

雇用数上位企業と特例子会社とで回答傾向に差が見られるか検討するため、カイ二乗検定及び残差分析を行った。

### (7) 業務とのマッチング

業務とのマッチングに関する取組の実施の有無については、全ての項目において、特例子会社は雇用数上位企業に比べ、「正社員に対し実施したことがある」と回答した割合が有意に高かった。「担当職務についての障害者本人の希望の確認」の項目においては、雇用数上位企業は「非正社員に対し実施したことがある」と回答した割合が有意に高かった。「実施したことがない」と回答した割合は、「担当職務についての障害者本人の希望の確認」を除き、雇用数上位企業の回答割合が有意に高かった(図2-62)

21。



<sup>21</sup> カイ二乗分析及び残差分析の結果は、有意に高かった項目のみアスタリスク(\*)で示している。カイ二乗値、p値、効果量は付録資料(NIVR ホームページに掲載)に記載している。

⑤障害者の能力や特性と業務とのマッチングの  
定期的な状況確認

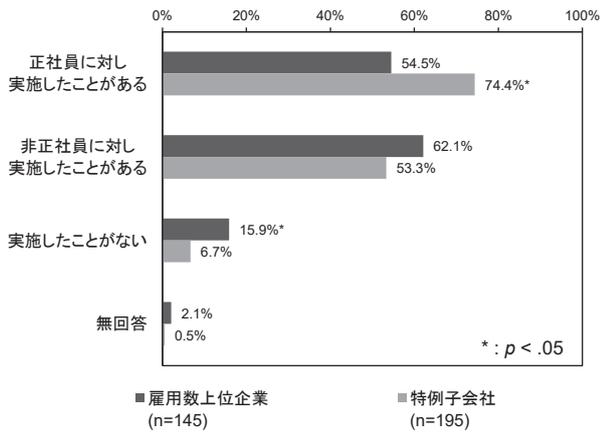
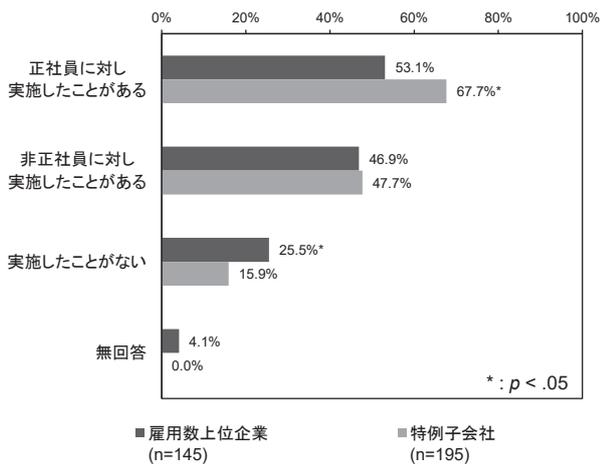


図 2-62 雇用数上位企業と特例子会社 「能力開発、評価・処遇等の取組」(業務とのマッチング)  
【複数回答】

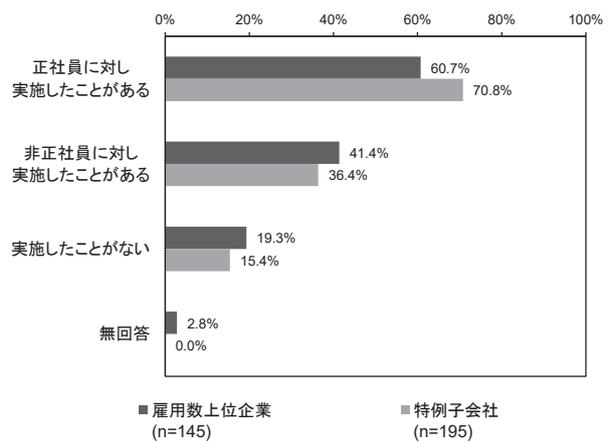
(イ) 教育訓練 (OJT)

教育訓練 (OJT) に関する取組の項目についても、「担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与」の項目を除き、特例子会社は「正社員に対し実施したことがある」と回答した割合が有意に高かった。「障害者が指導役やチームリーダーを経験する機会の提供」は、特例子会社は「非正社員に実施したことがある」と回答した割合も有意に高かった。「実施したことがない」と回答した割合は、「担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与」の項目を除き、雇用数上位企業の回答割合が有意に高かった (図 2-63)。

①多様な業務への取組機会の提供



②担当する作業の手順やスケジュール等に関する、  
一定の責任や裁量の付与



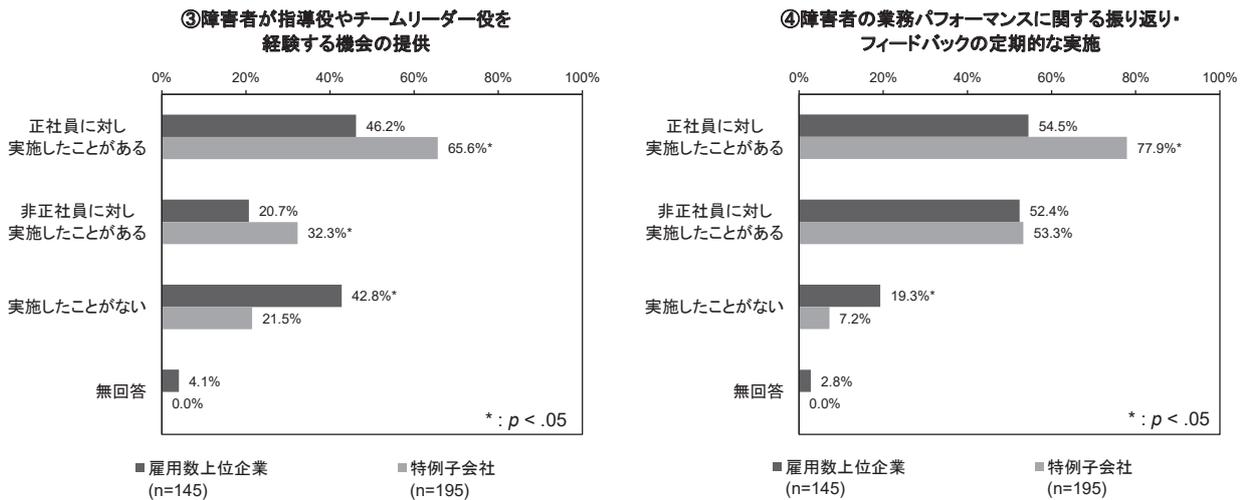
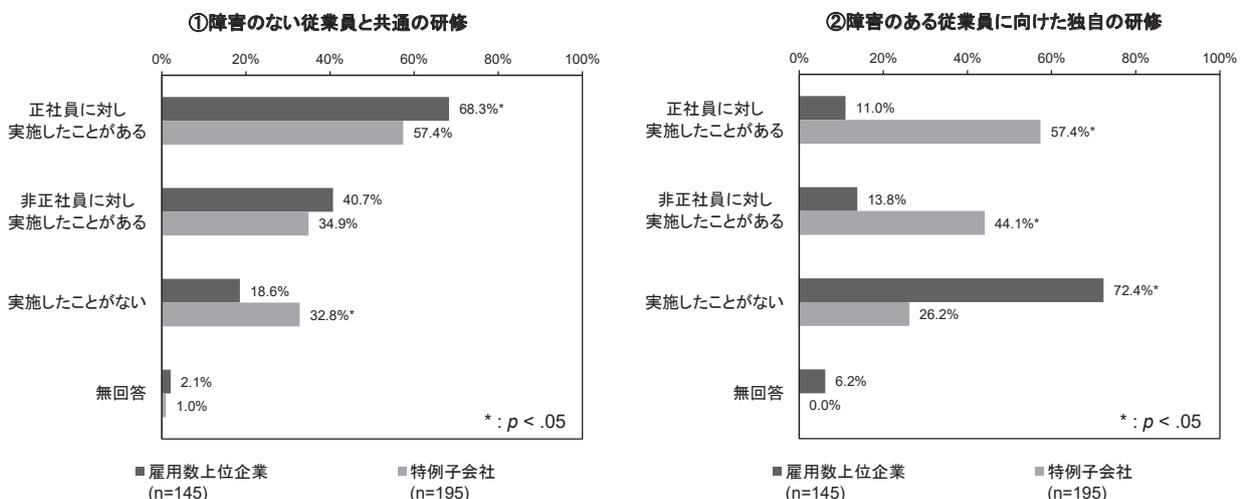


図 2-63 雇用数上位企業と特例子会社 「能力開発、評価・処遇等の取組」(教育訓練 (0JT))  
【複数回答】

(ウ) 教育訓練 (Off-JT)

教育訓練 (Off-JT) の取組については、「障害のない従業員と共通の研修」及び「資格取得に関するインセンティブの付与」の項目において、雇用数上位企業は「正社員に対し実施したことがある」と回答した割合が有意に高かった。「障害のある従業員に向けた独自の研修」の項目において、特例子会社は「正社員に対し実施したことがある」及び「非正社員に対し実施したことがある」と回答した割合が有意に高かった。「資格取得に関するインセンティブの付与」の項目において、雇用数上位企業は「非正社員に対し実施したことがある」と回答した割合が有意に高かった。

「障害のある従業員に向けた独自の研修」の項目において、雇用数上位企業は「実施したことがない」と回答した割合が有意に高かった。「障害のない従業員と共通の研修」及び「資格取得に関するインセンティブの付与」の項目において、特例子会社は「実施したことがない」と回答した割合が有意に高かった (図 2-64)。



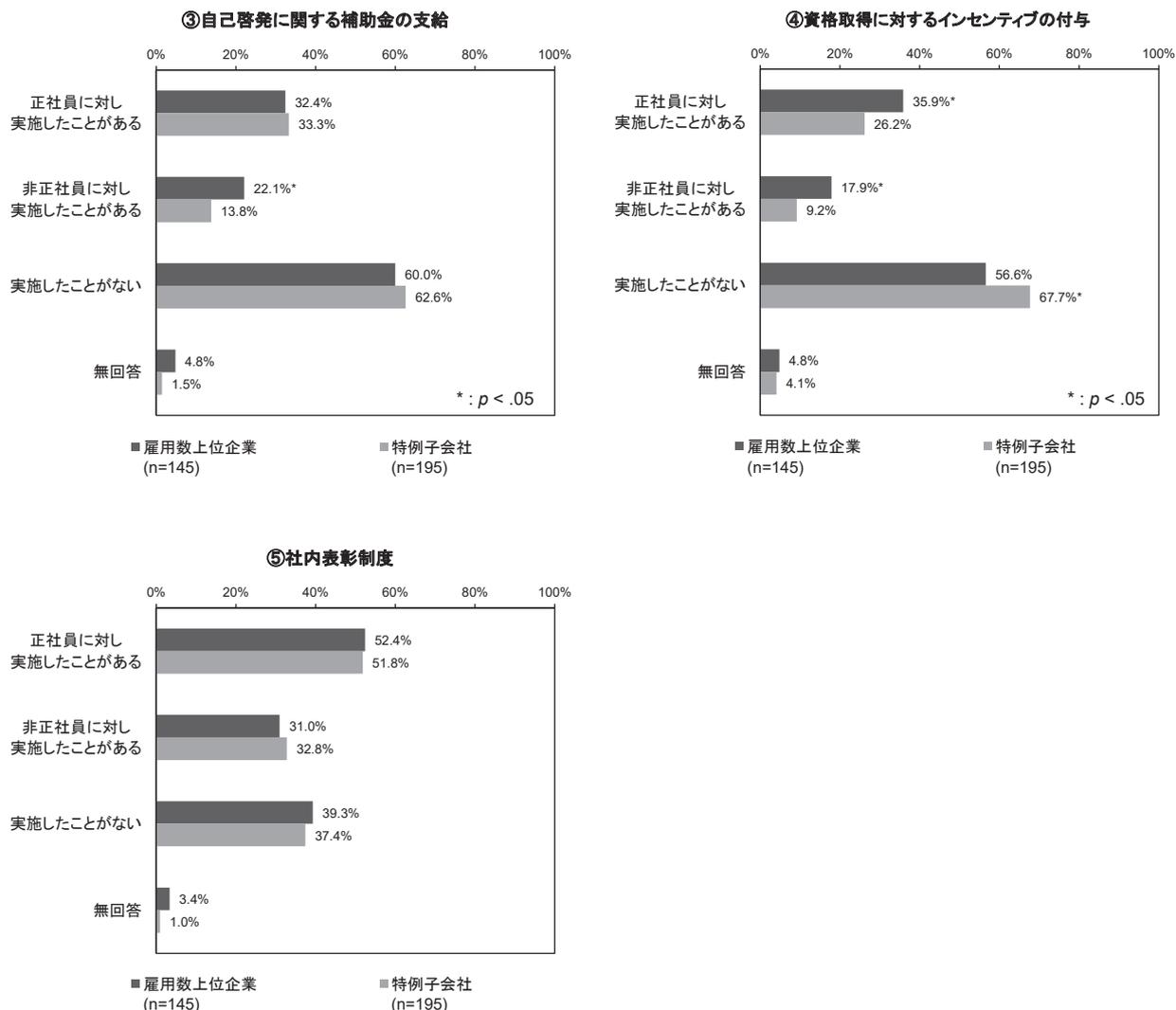


図2-64 雇用数上位企業と特例子会社 「能力開発、評価・処遇等の取組」(教育訓練 (Off-JT))  
【複数回答】

### (I) 評価・処遇

評価・処遇に関する取組については、「昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用」の項目において、雇用数上位企業は「正社員に対し実施したことがある」及び「非正社員に実施したことがある」と回答した割合が有意に高く、特例子会社は「実施したことがない」と回答した割合が有意に高かった。「障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の基準の設定または基準の明確化」及び「障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定」の項目において、特例子会社は「正社員に対し実施したことがある」と回答した割合が有意に高く、雇用数上位企業は「実施したことがない」と回答した割合が有意に高かった。「業務実績等を踏まえた人事評価の実施」及び「人事評価に基づく待遇の実施」の項目において、雇用数上位企業と特例子会社とでいずれの回答割合も同程度で、有意な差は見られなかった(図2-65)。

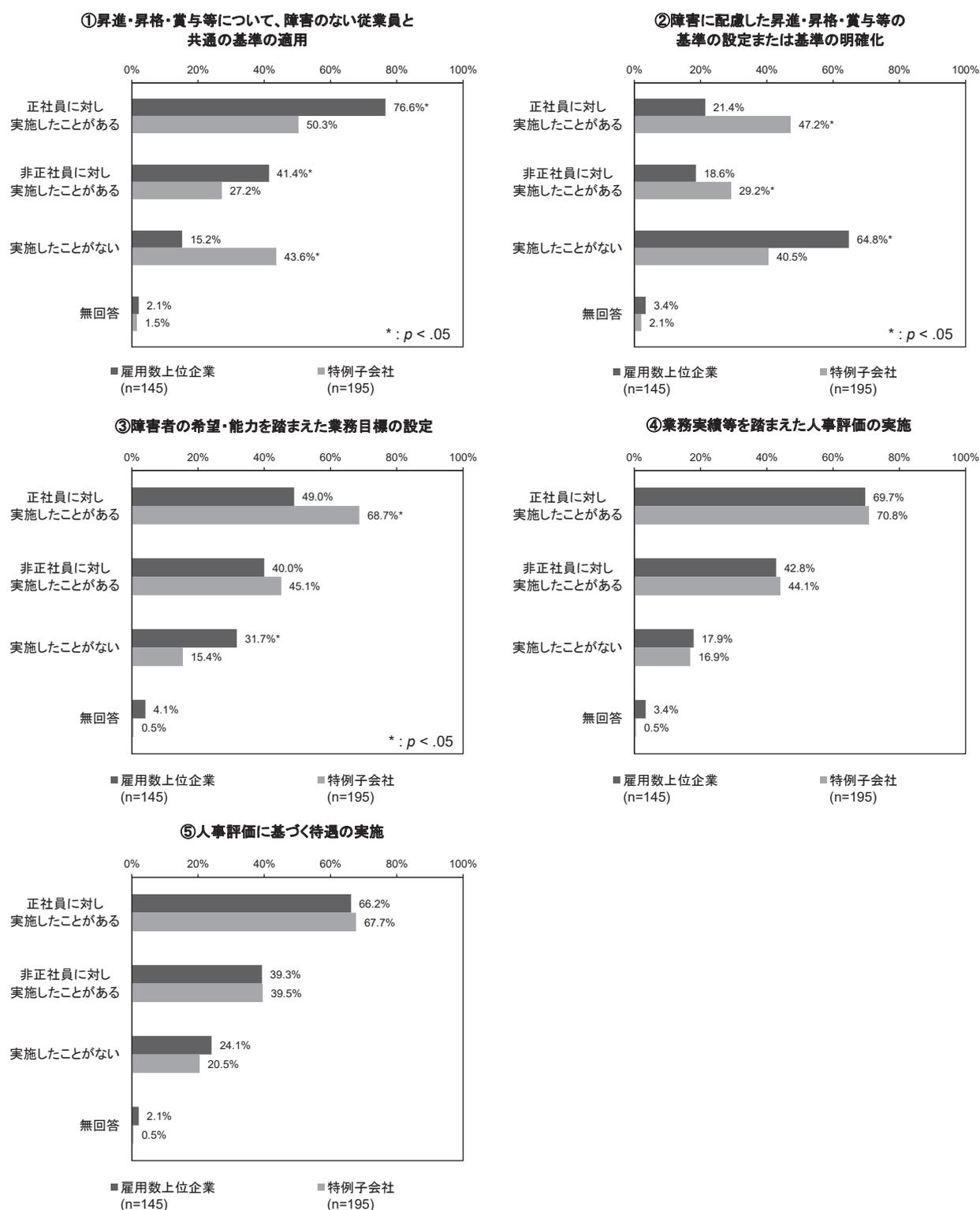


図2-65 雇用数上位企業と特例子会社 「能力開発、評価・処遇等の取組」(評価・処遇)  
【複数回答】

(オ) 中長期的なキャリア形成

中長期的なキャリア形成に関する取組については、「特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示」の項目において、特例子会社は「非正社員に実施したことがある」と回答した割合が有意に高かった。「障害者も参加可能なキャリアに関する研

修の実施（キャリアデザイン研修等）」の項目において、雇用数上位企業は「正社員に対し実施したことがある」と回答した割合が有意に高かった。そのほかの項目においては、雇用数上位企業と特例子会社とでいずれの回答割合も同程度で、有意な差は見られなかった（図2-66）。

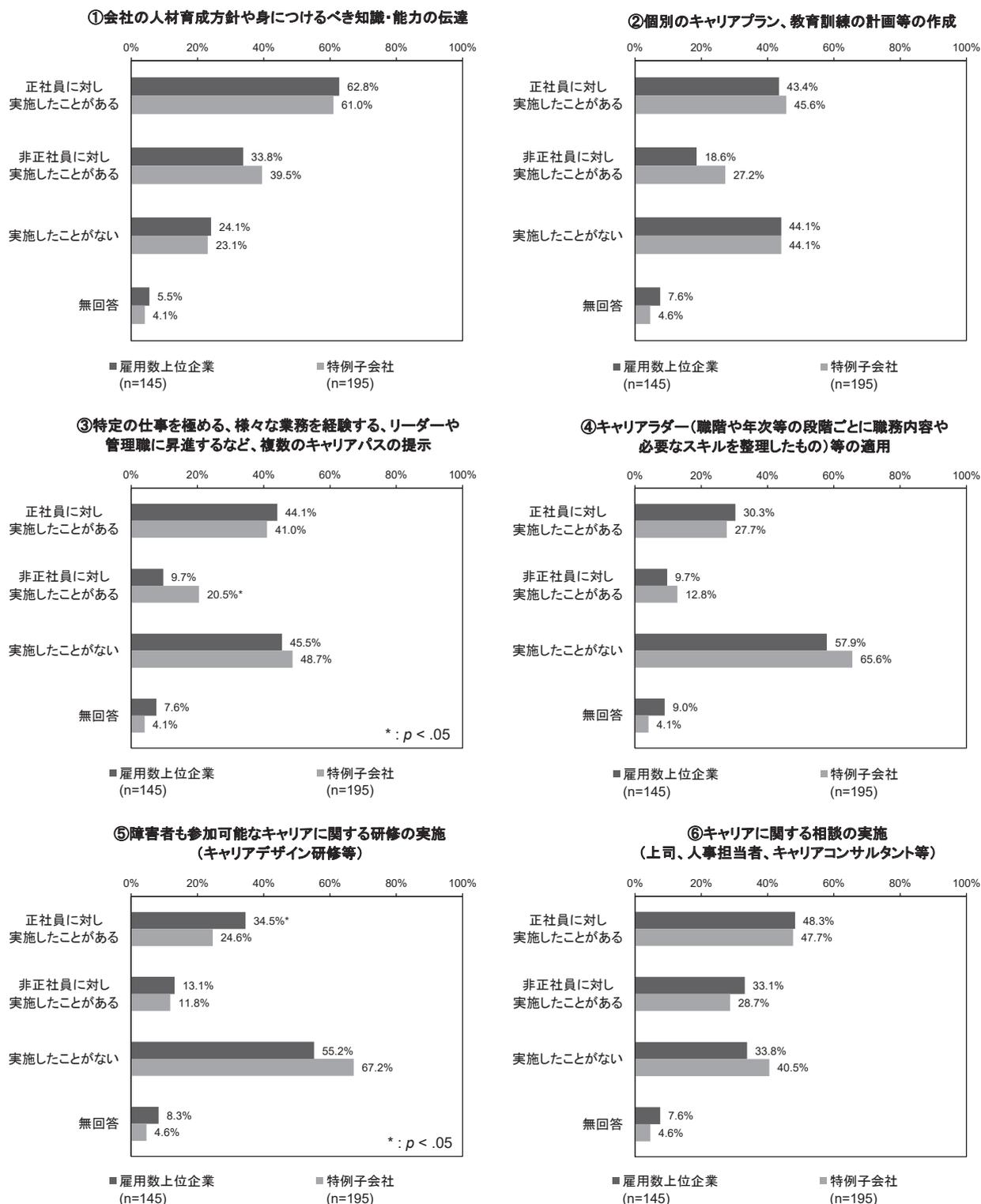


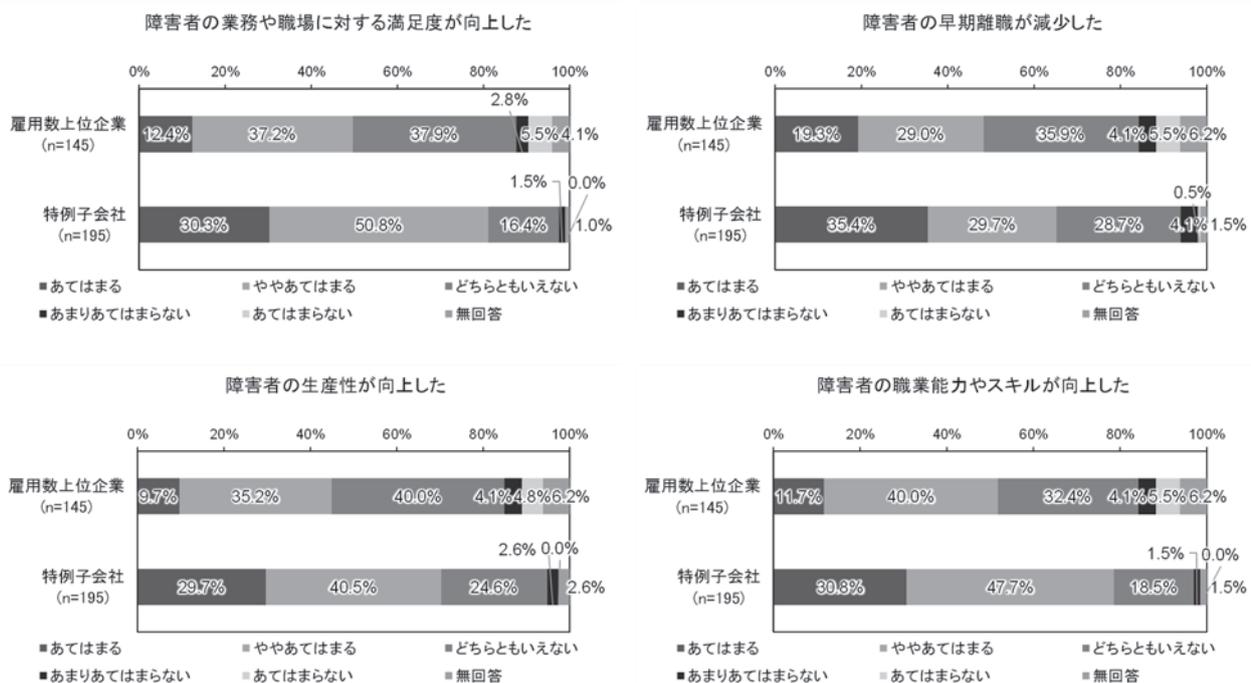
図2-66 雇用数上位企業と特例子会社 「能力開発、評価・処遇等の取組」（中長期的なキャリア形成）【複数回答】

## ウ 取組の効果

取組の効果については、「あてはまる」及び「ややあてはまる」の合計で見ると、全ての項目において、特例子会社の回答割合は雇用数上位企業よりも高い傾向が見られた。前節イで見られた、各取組における全体的な実施率の高さを反映していることがうかがわれる。「障害者の正社員登用が進んだ」、「障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群（例：疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等）にも応用することができた」の項目においては、特例子会社においても回答割合は3割台であったが、それ以外の項目では、5割から8割程度の回答割合であった。

雇用数上位企業は特例子会社に比して回答割合が低かったものの、「障害者の業務や職場に対する満足度が向上した」、「障害者の早期離職が減少した」、「障害者の生産性が向上した」、「障害者の職業能力やスキルが向上した」及び「障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した」の項目においては、4割から5割程度の回答割合であった（図2-67）。

障害者雇用の方針と同様に、雇用数上位企業と特例子会社の間で回答傾向に差が見られるか検討するため、無回答を除く回答を順序尺度に置き換えてMann-WhitneyのU検定を行った結果、「障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群（例：疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等）にも応用することができた」( $p = .085$ )の項目を除き、全ての項目において有意な差が見られた( $ps < .01$ )。



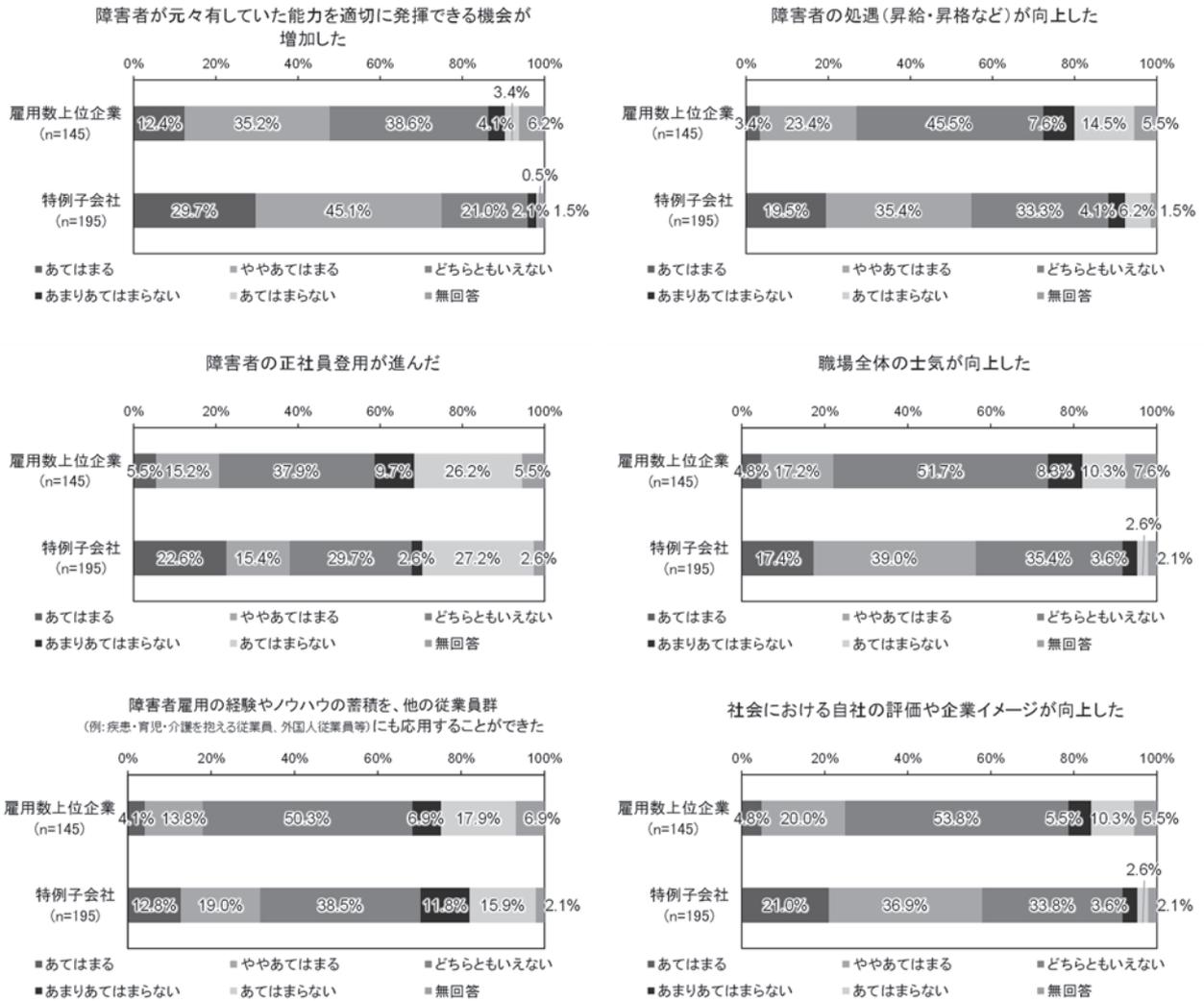


図2-67 雇用数上位企業と特例子会社 取組の効果【単一回答】

## エ 障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題

本章第3節4(1)に掲載した、障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題について尋ねた設問において、雇用数上位企業では、「障害者の能力に関する社内の理解の不足」が46.9%と最も多く、次いで「配属先現場において障害者をサポートする上司・同僚の不足」が45.5%、「障害者のモチベーションの維持・向上のためのノウハウの不足」が44.8%であった。特例子会社では、「障害者のモチベーションの維持・向上のためのノウハウの不足」が50.8%と最も多く、次いで「障害者の能力開発や能力発揮に有用な業務の安定的な供給」が48.2%、「配属先現場において障害者をサポートする上司・同僚の不足」が38.5%であった(図2-68)。

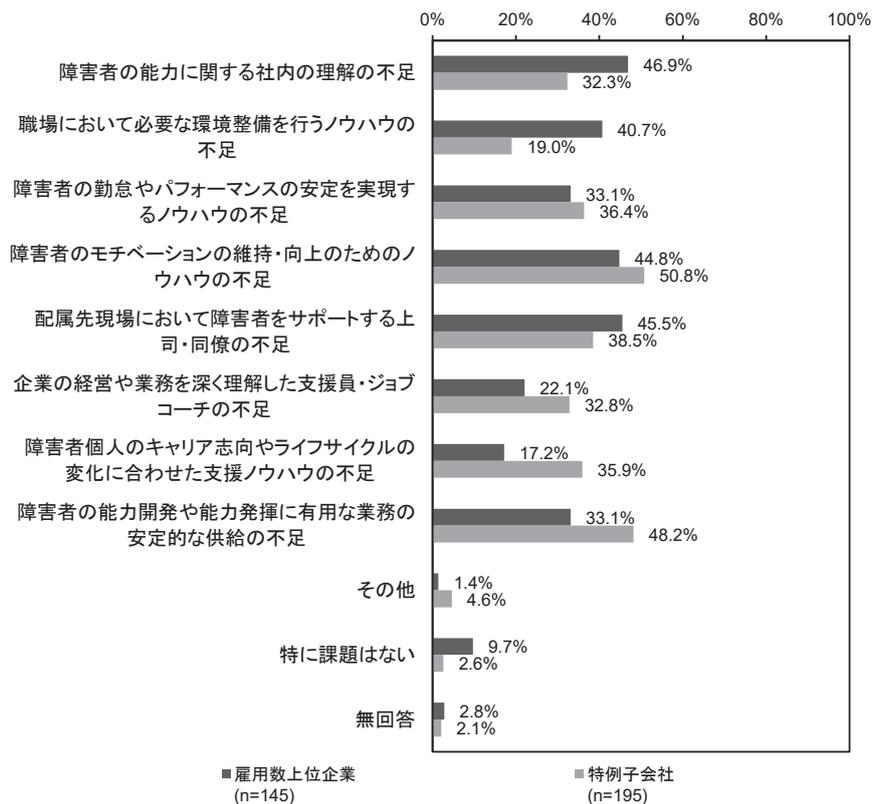


図2-68 雇用数上位企業と特例子会社 障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題【複数回答】

### オ 障害者雇用の質の向上に取り組む上で現状未実施又は不十分のため、より実施が必要と感じている制度や支援

本章第3節4(3)に掲載した、障害者雇用の質の向上に取り組む上で現状未実施又は不十分のため、より実施が必要と感じている制度や支援について尋ねた設問において、雇用数上位企業では、「配属部署や管理職への研修の実施」が52.4%と最も多く、次いで「障害者の職務内容や職場環境が変化した際の職場適応における支援（ジョブコーチ支援等）」が32.4%、「在職障害者が自身の将来のキャリアについて考えるための支援」が29.7%であった。特例子会社では、「在職障害者が自身の将来のキャリアについて考えるための支援」が51.8%と最も多く、次いで「障害者の健康管理に関する助言」が35.9%、「配属部署や管理職への研修の実施」が35.4%であった（図2-69）。

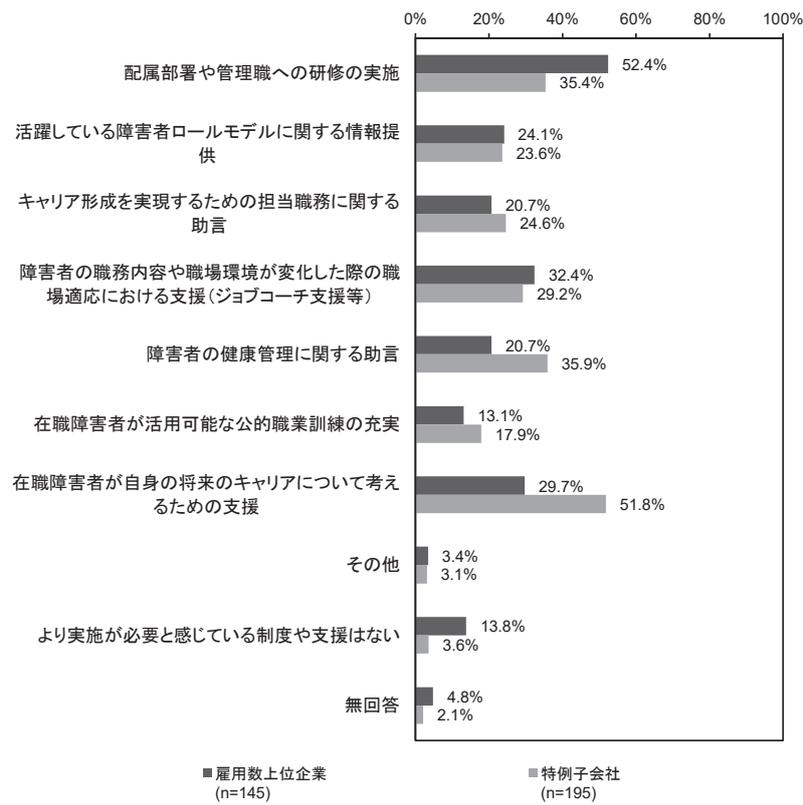


図2-69 雇用数上位企業と特例子会社 障害者雇用の質の向上に取り組む上で現状未実施又は不十分のため、より実施が必要と感じている制度や支援【複数回答】

### 3 障害者雇用の方針、「能力開発、評価・処遇等の取組」及び取組の効果

企業アンケートにて把握した項目のうち、回答企業における障害者雇用の方針と、企業が行う「能力開発、評価・処遇等の取組」、及び取組の効果について、三者にどのような関連が見られるか検討を行うため、一般企業のデータを用い、いくつかの段階に分けて分析を実施した。

まず、障害者雇用の方針及び取組の効果について、それぞれの背後にある因子構造を把握するため、因子分析を行った。次に、取組の効果を予測する「能力開発、評価・処遇等の取組」について検討するため、取組の効果に関する各因子得点を目的変数とし、「能力開発、評価・処遇等の取組」に関する各項目の実施の有無を説明変数とした重回帰分析を行った。さらに、取組の効果における因子得点との関連が見られた「能力開発、評価・処遇等の取組」について、取組の実施の有無を予測する障害者雇用の方針について検討するため、各取組の実施の有無に関する二値変数を目的変数とし、障害者雇用の方針に関する各因子得点を説明変数としたロジスティック回帰分析を行った。

この障害者雇用の方針、「能力開発、評価・処遇等の取組」及び取組の効果の関連についての分析プロセスを図2-70のとおりである。

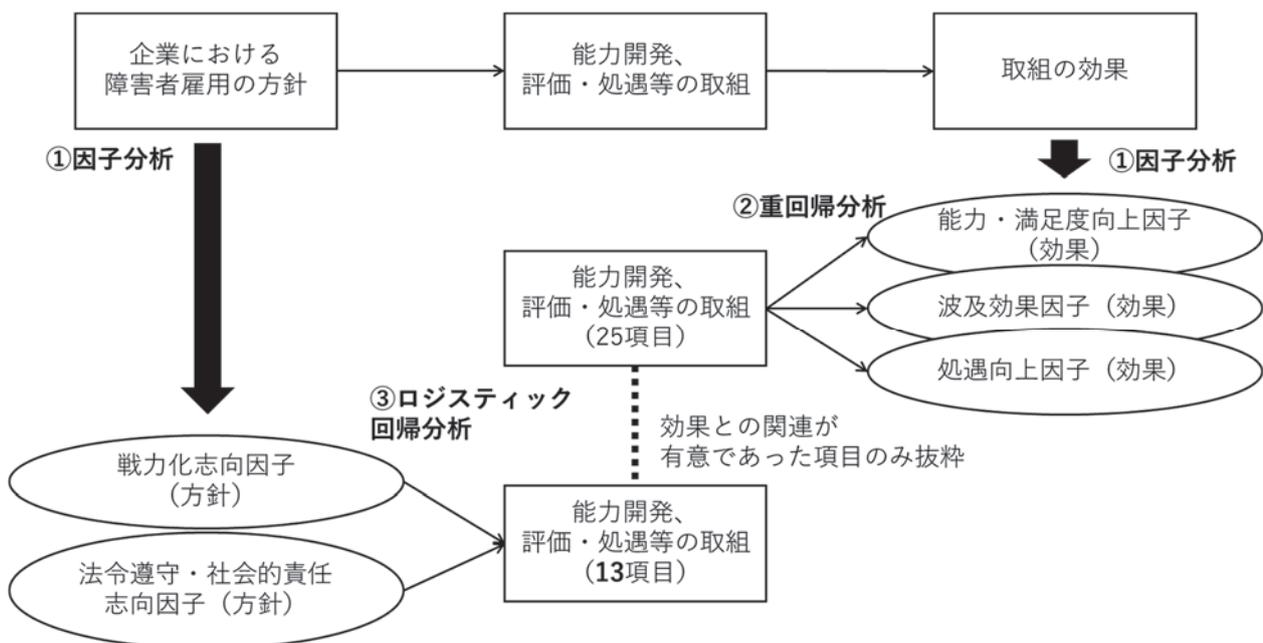


図2-70 障害者雇用の方針、「能力開発、評価・処遇等の取組」、及び取組の効果の関連についての分析プロセス

#### (1) 障害者雇用の方針に関する因子分析

回答企業における障害者雇用の方針について尋ねた9項目<sup>22</sup>について、障害者雇用の方針に関する因子構造を把握するため、最尤法（さいゆうほう）及びプロマックス回転による探索的因子分析を行った。ガットマン基準、平行分析及び因子の解釈の可能性を総合的に考慮し、3因子のモデルを採用した。

<sup>22</sup> 「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」、「重視していない」の4件法で尋ねた。

$\alpha$ 係数及び $\omega$ 係数（表2-21）をみると、第3因子では $\alpha$ 係数が0.6を下回っていることから、内的一貫性<sup>23</sup>が低いことが予想されたため、第3因子に属する2項目（「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」、「組織の理念や組織目標について障害者に伝えている」）を削除し、7項目について再度因子分析を行った結果、2因子構造が抽出された。

最終的な因子分析の結果は表2-22、表2-23のとおりである。

表2-21 3因子モデルを仮定した場合の $\alpha$ 係数及び $\omega$ 係数

	第1因子	第2因子	第3因子
$\alpha$ 係数	.814	.735	.595
$\omega$ 係数	.827	.754	.604

表2-22 回答企業における障害者雇用の方針に関する因子分析結果

項目	成分	
	第1因子	第2因子
<b>第1因子:「戦力化志向因子」</b>		
障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している	<b>.868</b>	-.135
障害者の戦力化を目指している	<b>.770</b>	.012
障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している	<b>.616</b>	.028
障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている	<b>.578</b>	.209
<b>第2因子:「法令遵守・社会的責任志向因子」</b>		
法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している	.010	<b>.751</b>
法定雇用率の充足を目指している	-.085	<b>.661</b>
障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている	.114	<b>.652</b>
固有値	2.115	1.523
累積寄与率	0.302	0.520
因子間相関		
因子1	1	0.611
因子2	0.611	1

表2-23 2因子モデルを仮定した場合の $\alpha$ 係数及び $\omega$ 係数

	第1因子	第2因子
$\alpha$ 係数	.814	.735
$\omega$ 係数	.821	.747

2因子を想定した場合のモデルの適合度として、CFI(Comparative fit index)<sup>24</sup>及びRMSEA(Root Mean Square Error of approximation)<sup>25</sup>を算出した結果、CFI=.978、RMSEA=.081であった。

<sup>23</sup> 因子を構成する項目が、一貫して当該の概念を測定できているかを示す指標のこと。一般に0.6~0.8以上が望ましいとされている。

<sup>24</sup> 変数間に一切相関を仮定しないモデル（独立モデル）と比較して、想定したモデルが適合度をどれだけ改善したかを表す指標。一般に0.95以上であれば望ましい。

<sup>25</sup> 1自由度あたりのモデルの乖離度の大きさを評価する指標。0.1以上では当てはまりが悪く、0.05以下では当てはまりが良いことを示すが、CFIを考慮し、許容範囲とした。

第1因子は、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の4項目に高い因子負荷量を示していた。いずれの項目も、障害者の戦力化に関する項目であることから、この因子を「戦力化志向因子」と命名した。

第2因子は、「法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している」、「法定雇用率の充足を目指している」、「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」の3項目に高い負荷量を示しており、雇用率や社会的責任に関する項目であることから、「法令遵守・社会的責任志向因子」と命名した。

## （2）取組の効果に関する因子分析

取組の効果に関する10項目<sup>26</sup>について、障害者雇用の方針と同様に、最尤法及びプロマックス回転による探索的因子分析を行った。本節（1）障害者雇用の方針に関する因子分析と同様、ガットマン基準、平行分析及び因子の解釈の可能性を総合的に考慮し、3因子のモデルを採用した。因子分析の結果は表2-24、表2-25のとおりである。

モデルの適合度として、CFI及びRMSEAを算出した結果、CFI=.988、RMSEA=.065であった。

第1因子は、「障害者の生産性が向上した」、「障害者の職業能力やスキルが向上した」、「障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した」、「障害者の業務や職場に対する満足度が向上した」、「障害者の早期離職が減少した」の5項目に高い因子負荷量を示していた。いずれの項目も、障害者本人の能力や満足度に関する項目であることから、この因子を「能力・満足度向上因子」と命名した。

第2因子は、「社会における自社の評価や企業イメージが向上した」、「障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群（例：疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等）にも応用することができた」、「職場全体の士気が向上した」の3項目に高い因子負荷量を示していた。いずれも職場全体への好影響に関する項目であることから、この因子を「波及効果因子」と命名した。

第3因子は、「障害者の処遇（昇給・昇格など）が向上した」、「障害者の正社員登用が進んだ」の2項目に高い因子負荷量を示していた。いずれも障害者の処遇に関する項目であることから、この因子を「処遇向上因子」と命名した。

---

<sup>26</sup> 「あてはまる」、「ややあてはまる」、「どちらともいえない」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」の5件法で尋ねた。また、「その他」の項目は分析から除外した。

表 2-24 取組の効果に関する因子分析の結果

項目	成分			
	第1因子	第2因子	第3因子	
	n=1,861, 累積寄与率=63.7%			
<b>第1因子:「能力・満足度向上因子」</b>				
障害者の生産性が向上した	.973	.044	-.130	
障害者の職業能力やスキルが向上した	.958	-.028	-.041	
障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した	.752	-.025	.116	
障害者の業務や職場に対する満足度が向上した	.728	.052	.019	
障害者の早期離職が減少した	.624	.061	.048	
<b>第2因子:「波及効果因子」</b>				
社会における自社の評価や企業イメージが向上した	.041	.854	-.099	
障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群 (例: 疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等)にも応用することができた	-.033	.680	.135	
職場全体の士気が向上した	.266	.463	.157	
<b>第3因子:「処遇向上因子」</b>				
障害者の処遇(昇給・昇格など)が向上した	.319	-.116	.625	
障害者の正社員登用が進んだ	-.127	.186	.603	
	固有値	3.721	1.643	1.009
	累積寄与率	0.372	0.536	0.637
	因子間相関	第1因子	第2因子	第3因子
	因子1	1	0.645	0.687
	因子2	0.645	1	0.719
	因子3	0.687	0.719	1

表 2-25 3 因子モデルを仮定した場合の  $\alpha$  係数及び  $\omega$  係数

	第1因子	第2因子	第3因子
$\alpha$ 係数	0.91	0.81	0.64
$\omega$ 係数	0.91	0.82	0.69

### (3) 「能力開発、評価・処遇等の取組」と取組の効果の関連

次に、「能力開発、評価・処遇等の取組」と取組の効果の関連として、各取組の実施がどのような効果につながるか検討するため、取組の効果に関する因子得点<sup>27</sup>を目的変数とし、「能力開発、評価・処遇等の取組」に関する各項目の実施の有無を説明変数とした重回帰分析を行った。

本節3(2)において把握された、取組の効果に関する3因子について、回帰法により因子得点を求めた。3つの因子についての因子得点を予測する要因として、「能力開発、評価・処遇等の取組」に関する25項目の実施の有無を、本節1(2)と同様に「正社員に対し実施したことがある」、もしくは「非正社員に実施したことがある」に回答があった場合を「1」、「実施したことがない」に回答があった場合を「0」とした二値変数に置き換え、説明変数に用いた。また、「能力開発、評価・処遇等の取組」との交絡要因として、企業規模<sup>28</sup>、障害者雇用経験年数を、選択肢ごとにダミー変数として、雇用障害者数(身体障害、知的障害、精神障害)を連続変数として説明変数に含めた。なお、以下の分析では「能力開発、評価・処遇等の取組」25項目を便宜的命名で記載する(項目と命名の対応は表2-26のとおり)。

<sup>27</sup> 因子からの因子負荷量をもとに算出された、各個体(ここでは各企業)がもつそれぞれの因子に対する重みのこと。因子得点が高いほど、その因子との関連が強いことを示す。

<sup>28</sup> 企業規模のうち、回答企業が少なかった「40人未満」及び「1000人以上」の企業は、それぞれ「40人以上100人未満」及び「500人以上1000人未満」に含めた。

表 2-26 説明変数に用いた「能力開発、評価・処遇等の取組」25 項目と分析上の便宜的命名

説明変数のカテゴリ	説明変数	便宜的命名
業務とのマッチング	・複数の手段による、障害者の能力や特性の把握（面接、作業観察、支援機関からの情報提供等）	能力・特性の把握
	・入社前の実習やインターンシップ	実習・インターン
	・担当職務についての障害者本人の希望の確認	職務の希望の確認
	・個々の障害者の能力や特性に合った職務の創出又は再構成	特性に合った職務設定
	・障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認	適性の定期的な確認
教育訓練(OJT)	・多様な業務への取組機会の提供	多様な業務機会の提供
	・担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与	責任・裁量の付与
	・障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会の提供	指導役の機会提供
	・障害者の業務パフォーマンスに関する振り返り・フィードバックの定期的な実施	業務のフィードバック
教育訓練(Off-JT)	・障害のない従業員と共通の研修	健常者社員と共通の研修
	・障害のある従業員に向けた独自の研修	障害者社員独自の研修
	・自己啓発に関する補助金の支給	自己啓発の補助金支給
	・資格取得に対するインセンティブの付与	資格取得のインセンティブ
	・社内表彰制度	社内表彰制度
評価・処遇	・昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用	健常者社員と共通の処遇
	・障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の基準の設定または基準の明確化	障害に配慮した処遇
	・障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定	希望を踏まえた目標設定
	・業務実績等を踏まえた人事評価の実施	実績を踏まえた人事評価
	・人事評価に基づく待遇の実施	人事評価に基づく待遇
中長期的なキャリア形成	・会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達	会社方針等の伝達
	・個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成	個別のキャリアプランの作成
	・特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示	複数のキャリアパスの提示
	・キャリアラダー（職階や年次等の段階ごとに職務内容や必要なスキルを整理したもの）等の適用	キャリアラダーの適用
	・障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施（キャリアデザイン研修等）	キャリアに関する研修
	・キャリアに関する相談の実施（上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等）	キャリアに関する相談

## ア 能力・満足度向上因子に関する重回帰分析

各企業の能力・満足度向上因子得点に関する重回帰分析の結果は表 2-27 のとおりである。VIF<sup>29</sup>の値から、多重共線性は回避できたと考えられる。能力・満足度向上因子得点に関連する「能力開発、評価・処遇等の取組」として、「能力・特性の把握」（ $\beta = .098, p < .01$ ）、「実習・インターン」（ $\beta = .054, p = .021$ ）、「職務の希望の確認」（ $\beta = .053, p = .031$ ）、「特性に合った職務設定」（ $\beta = .058, p = .022$ ）、「適性の定期的な確認」（ $\beta = .108, p < .01$ ）、「責任・裁量の付与」（ $\beta = .093, p < .01$ ）、「指導役の機会提供」（ $\beta = .065, p = .011$ ）、「自己啓発の補助金支給」（ $\beta = -.052, p = .034$ ）、「希望を踏まえた目標設定」（ $\beta = .053, p = .040$ ）、「キャリアに関する相談」（ $\beta = .070, p < .01$ ）の 10 項目において有意な関連が見られた。「能力開発、評価・処遇等の取組」以外の項目では、企業規模における「100 人以上 300 人未満」（ $\beta = .061, p = .011$ ）の項目において有意な関連が見られた。

有意な関連のあった「能力開発、評価・処遇等の取組」のうち、「自己啓発の補助金支給」を除く項目は正の係数であったことから、能力・満足度向上因子得点の増加に関連していた。企業規模における「100

<sup>29</sup> VIF (Variance Inflation Factor) : 多重共線性の指標となる値で、一般に 10 以上であるとき、多重共線性の疑いがあるとされる。説明変数が他の説明変数と相関していることを多重共線性といい、多重共線性の強い説明変数が含まれるモデルでは、係数（の推定値）の信頼性が低下するおそれがある。

人以上 300 人未満」の項目も正の係数であったことから、能力・満足度向上因子得点の増加に関連していた。

表 2-27 取組の効果に関する重回帰分析の結果（能力・満足度向上因子得点）

項目	係数	標準化係数 (β)	95%信頼区間	p値	VIF	
定数項:	-1.285	—	-1.448 ~ -1.121	.000	—	
取組の実施ダミー:						
1: 正社員又は非正社員に実施						
0: 実施していない						
業務との マッチング	<b>能力・特性の把握**</b>	0.201	.098	0.097 ~ 0.306	.000	1.563
	<b>実習・インターン*</b>	0.105	.054	0.016 ~ 0.194	.021	1.288
	<b>職務の希望の確認*</b>	0.130	.053	0.012 ~ 0.248	.031	1.422
	<b>特性に合った職務設定*</b>	0.116	.058	0.017 ~ 0.215	.022	1.518
	<b>適性の定期的な確認**</b>	0.230	.108	0.112 ~ 0.349	.000	1.878
教育訓練 (OJT)	多様な業務機会の提供	0.091	.047	-0.005 ~ 0.188	.064	1.505
	<b>責任・裁量の付与**</b>	0.194	.093	0.089 ~ 0.299	.000	1.544
	<b>指導役の機会提供*</b>	0.133	.065	0.031 ~ 0.235	.011	1.506
	業務のフィードバック	0.091	.047	-0.012 ~ 0.195	.084	1.693
教育訓練 (Off-JT)	健常者社員と共通の研修	0.063	.028	-0.045 ~ 0.17	.252	1.439
	障害者社員独自の研修	0.066	.021	-0.073 ~ 0.205	.352	1.139
	<b>自己啓発の補助金支給*</b>	-0.126	-.052	-0.243 ~ -0.01	.034	1.427
	資格取得のインセンティブ	0.078	.036	-0.03 ~ 0.187	.156	1.535
	社内表彰制度	0.054	.027	-0.041 ~ 0.148	.263	1.384
評価・処遇	健常者社員と共通の処遇	0.101	.038	-0.028 ~ 0.229	.124	1.400
	障害に配慮した処遇	0.033	.015	-0.065 ~ 0.131	.511	1.188
	<b>希望を踏まえた目標設定*</b>	0.103	.053	0.005 ~ 0.202	.040	1.559
	実績を踏まえた人事評価	0.018	.008	-0.138 ~ 0.174	.823	3.241
	人事評価に基づく待遇	0.043	.021	-0.105 ~ 0.192	.566	3.116
中長期的な キャリア形成	会社方針等の伝達	0.090	.045	-0.019 ~ 0.2	.105	1.799
	個別のキャリアプランの作成	0.006	.003	-0.101 ~ 0.112	.913	1.650
	複数のキャリアパスの提示	-0.043	-.021	-0.16 ~ 0.073	.466	1.905
	キャリアラダーの適用	0.027	.012	-0.096 ~ 0.149	.668	1.736
	キャリアに関する研修	0.058	.026	-0.056 ~ 0.173	.315	1.535
	<b>キャリアに関する相談**</b>	0.137	.070	0.034 ~ 0.24	.009	1.697
規模ダミー:	<b>100人以上300人未満*</b>	0.120	.061	0.027 ~ 0.212	.011	1.367
(「100人未満」を基準)	300人以上500人未満	0.081	.024	-0.071 ~ 0.232	.297	1.263
	500人以上	0.013	.004	-0.142 ~ 0.168	.868	1.516
経験年数ダミー:	5~10年未満	0.070	.029	-0.073 ~ 0.213	.340	2.518
(「5年未満」を基準)	10~20年未満	-0.012	-.006	-0.147 ~ 0.123	.861	1.990
	20~30年未満	0.000	.000	-0.156 ~ 0.156	.999	2.030
	30年以上	0.081	.029	-0.08 ~ 0.242	.323	2.111
	不明	-0.113	-.031	-0.301 ~ 0.076	.240	1.598
雇用障害者数:	身体障害者数	0.000	.010	-0.001 ~ 0.001	.708	1.578
	知的障害者数	0.008	.061	-0.002 ~ 0.017	.113	3.456
	精神障害者数	-0.004	-.031	-0.015 ~ 0.007	.450	3.826

決定係数 (R2) = 0.302, 調整済決定係数 (Adjust R2) = 0.287

\*\* p < .01, \* p < .05

## イ 波及効果因子に関する重回帰分析

各企業の波及効果因子得点に関する重回帰分析の結果は表 2-28 のとおりである。波及効果因子得点に関連する「能力開発、評価・処遇等の取組」として、「実習・インターン」(β = .064, p = .011)、「特性に合った職務選定」(β = .054, p = .048)、「責任・裁量の付与」(β = .069, p = .012)、「健常者社員と共通の処遇」(β = .052, p = .046)、「障害に配慮した処遇」(β = .071, p = .003)の5項目において有意な関連が見られた。

有意な関連のあった「能力開発、評価・処遇等の取組」の項目はいずれも正の係数であったことから、

波及効果因子得点の増加に関連していた。

表 2-28 取組の効果に関する重回帰分析の結果（波及効果因子得点）

項目	係数	標準化係数 (β)	95%信頼区間	p値	VIF	
定数項:	-1.024	—	-1.188 ~ -0.86	.000	—	
取組の実施ダミー:						
1: 正社員又は非正社員に実施						
0: 実施していない						
業務との マッチング	能力・特性の把握	0.097	.050	-0.007 ~ 0.202	.069	1.563
	<b>実習・インターン*</b>	0.116	.064	0.027 ~ 0.206	.011	1.288
	職務の希望の確認	0.117	.051	-0.001 ~ 0.235	.052	1.422
	<b>特性に合った職務設定*</b>	0.100	.054	0.001 ~ 0.2	.048	1.518
	適性の定期的な確認	0.102	.051	-0.017 ~ 0.221	.093	1.878
教育訓練 (OJT)	多様な業務機会の提供	0.058	.032	-0.039 ~ 0.154	.242	1.505
	<b>責任・裁量の付与*</b>	0.135	.069	0.03 ~ 0.24	.012	1.544
	指導役の機会提供	0.019	.010	-0.083 ~ 0.121	.716	1.506
	業務のフィードバック	0.072	.039	-0.031 ~ 0.176	.172	1.693
教育訓練 (Off-JT)	健全者社員と共通の研修	0.105	.050	-0.003 ~ 0.212	.057	1.439
	障害者社員独自の研修	0.137	.045	-0.002 ~ 0.277	.054	1.139
	自己啓発の補助金支給	-0.026	-.011	-0.143 ~ 0.091	.667	1.427
	資格取得のインセンティブ	0.059	.029	-0.05 ~ 0.167	.288	1.535
	社内表彰制度	0.034	.018	-0.06 ~ 0.129	.476	1.384
	<b>健全者社員と共通の処遇*</b>	0.131	.052	0.002 ~ 0.259	.046	1.400
	<b>障害に配慮した処遇**</b>	0.147	.071	0.049 ~ 0.245	.003	1.188
評価・処遇	希望を踏まえた目標設定	0.044	.024	-0.055 ~ 0.143	.380	1.559
	実績を踏まえた人事評価	0.017	.008	-0.14 ~ 0.173	.835	3.241
	人事評価に基づく待遇	0.027	.014	-0.122 ~ 0.175	.722	3.116
中長期的な キャリア形成	会社方針等の伝達	0.034	.018	-0.075 ~ 0.144	.539	1.799
	個別のキャリアプランの作成	0.002	.001	-0.105 ~ 0.108	.975	1.650
	複数のキャリアパスの提示	0.033	.017	-0.084 ~ 0.15	.578	1.905
	キャリアラダーの適用	0.042	.019	-0.081 ~ 0.165	.503	1.736
	キャリアに関する研修	0.101	.048	-0.013 ~ 0.216	.082	1.535
	キャリアに関する相談	0.041	.022	-0.063 ~ 0.144	.442	1.697
規模ダミー:	100人以上300人未満	0.071	.039	-0.021 ~ 0.163	.131	1.367
(「100人未満」を基準)	300人以上500人未満	0.048	.015	-0.104 ~ 0.199	.538	1.263
	500人以上	0.016	.005	-0.139 ~ 0.171	.840	1.516
経験年数ダミー:	5~10年未満	0.041	.018	-0.102 ~ 0.184	.574	2.518
(「5年未満」を基準)	10~20年未満	0.021	.011	-0.114 ~ 0.156	.763	1.990
	20~30年未満	0.130	.051	-0.027 ~ 0.286	.104	2.030
	30年以上	0.153	.059	-0.008 ~ 0.314	.062	2.111
	不明	-0.066	-.019	-0.255 ~ 0.123	.493	1.598
雇用障害者数:	身体障害者数	0.000	.000	-0.001 ~ 0.001	.995	1.578
	知的障害者数	0.008	.068	-0.001 ~ 0.018	.098	3.456
	精神障害者数	-0.005	-.036	-0.015 ~ 0.006	.407	3.826

決定係数 (R2) = 0.202, 調整済決定係数 (Adjust R2) = 0.185

\*\* p < .01, \* p < .05

## ウ 処遇向上因子に関する重回帰分析

各企業の処遇向上因子得点に関する重回帰分析の結果は表 2-29 のとおりである。処遇向上因子得点に関連する「能力開発、評価・処遇等の取組」として、「職務の希望の確認」(β = .055, p = .029)、「適性の定期的な確認」(β = .071, p = .015)、「責任・裁量の付与」(β = .064, p = .016)、「健全者社員と共通の処遇」(β = .107, p < .01)、「障害に配慮した処遇」(β = .076, p < .01)、「人事評価に基づく待遇」(β = .104, p < .01) の 6 項目において有意な関連が見られた。

有意な関連のあった「能力開発、評価・処遇等の取組」の項目はいずれも正の係数であったことから、処遇向上因子得点の増加に関連していた。

表2-29 取組の効果に関する重回帰分析の結果（処遇向上因子得点）

項目		係数	標準化係数(β)	95%信頼区間	p値	VIF
定数項:		-1.131	—	-1.282 ~ -0.98	.000	—
取組の実施ダミー:						
1:正社員又は非正社員に実施	能力・特性の把握	0.077	.042	-0.02 ~ 0.174	.119	1.563
0:実施していない	実習・インターン	0.048	.028	-0.034 ~ 0.131	.252	1.288
業務との マッチング	職務の希望の確認*	0.121	.055	0.012 ~ 0.231	.029	1.422
	特性に合った職務設定	0.081	.045	-0.011 ~ 0.172	.085	1.518
	適性の定期的な確認*	0.137	.071	0.027 ~ 0.247	.015	1.878
	多様な業務機会の提供	0.069	.039	-0.021 ~ 0.158	.132	1.505
教育訓練 (OJT)	責任・裁量の付与*	0.119	.064	0.022 ~ 0.216	.016	1.544
	指導役の機会提供	0.076	.041	-0.018 ~ 0.171	.113	1.506
	業務のフィードバック	0.064	.036	-0.032 ~ 0.159	.192	1.693
	健全者社員と共通の研修	0.036	.018	-0.064 ~ 0.135	.484	1.439
教育訓練 (Off-JT)	障害者社員独自の研修	0.049	.017	-0.08 ~ 0.178	.453	1.139
	自己啓発の補助金支給	-0.005	-.003	-0.114 ~ 0.103	.922	1.427
	資格取得のインセンティブ	0.060	.031	-0.04 ~ 0.161	.238	1.535
	社内表彰制度	0.043	.024	-0.045 ~ 0.13	.338	1.384
評価・処遇	健全者社員と共通の処遇**	0.256	.107	0.137 ~ 0.375	.000	1.400
	障害に配慮した処遇**	0.151	.076	0.06 ~ 0.241	.001	1.188
	希望を踏まえた目標設定	0.068	.039	-0.024 ~ 0.159	.146	1.559
	実績を踏まえた人事評価	-0.027	-.014	-0.171 ~ 0.118	.718	3.241
中長期的な キャリア形成	人事評価に基づく待遇**	0.193	.104	0.056 ~ 0.331	.006	3.116
	会社方針等の伝達	0.063	.035	-0.038 ~ 0.164	.220	1.799
	個別のキャリアプランの作成	0.006	.003	-0.093 ~ 0.104	.910	1.650
	複数のキャリアパスの提示	0.040	.021	-0.068 ~ 0.147	.472	1.905
	キャリアラダーの適用	0.006	.003	-0.108 ~ 0.119	.922	1.736
	キャリアに関する研修	0.099	.049	-0.006 ~ 0.205	.065	1.535
規模ダミー: (「100人未満」を基準)	キャリアに関する相談	0.044	.025	-0.052 ~ 0.139	.371	1.697
	100人以上300人未満	0.030	.017	-0.055 ~ 0.115	.491	1.367
	300人以上500人未満	-0.055	-.018	-0.195 ~ 0.085	.440	1.263
経験年数ダミー: (「5年未満」を基準)	500人以上*	-0.165	-.059	-0.308 ~ -0.022	.024	1.516
	5~10年未満	0.045	.021	-0.087 ~ 0.178	.502	2.518
	10~20年未満	0.040	.021	-0.085 ~ 0.165	.527	1.990
	20~30年未満	0.126	.051	-0.018 ~ 0.271	.087	2.030
	30年以上	0.146	.058	-0.003 ~ 0.295	.055	2.111
雇用障害者数:	不明	-0.075	-.023	-0.25 ~ 0.099	.397	1.598
	身体障害者数	0.000	.022	-0.001 ~ 0.002	.405	1.578
	知的障害者数	0.003	.028	-0.006 ~ 0.012	.486	3.456
	精神障害者数	-0.003	-.026	-0.013 ~ 0.007	.536	3.826

決定係数 (R2) = 0.257, 調整済決定係数 (Adjust R2) = 0.241

\*\* p < .01, \* p < .05

#### (4) 回答企業における障害者雇用の方針と「能力開発、評価・処遇等の取組」の関連

回答企業の障害者雇用の方針が「能力開発、評価・処遇等の取組」、特に、取組の効果に関するいずれかの因子と有意な関連が見られた「能力開発、評価・処遇等の取組」に関する実施の有無につながるか検討するため、回答企業における障害者雇用の方針と「能力開発、評価・処遇等の取組」の関連について分析を行った。

具体的には、本節3(3)において、取組の効果と関連のあった13項目<sup>30)</sup>について、「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施/未実施を目的変数、本節3(1)の障害者雇用の方針に関する2つの因子得点(戦

<sup>30)</sup> 取組の効果に関するいずれかの因子と有意な関連が見られた「能力開発、評価・処遇等の取組」は、「能力・特性の把握」、「実習・インターン」、「職務の希望の確認」、「特性に合った職務設定」、「適性の定期的な確認」、「責任・裁量の付与」、「指導役の機会提供」、「自己啓発の補助金支給」、「健全者社員と共通の処遇」、「障害に配慮した処遇」、「希望を踏まえた目標設定」、「人事評価に基づく待遇」、「キャリアに関する相談」の13項目であった(本節3(3)参照)。

力化志向因子得点/法令遵守・社会的責任志向得点)を説明変数としたロジスティック回帰分析を実施した。「能力開発、評価・処遇等の取組」に関する項目は、本節1(2)及び本節3(3)と同様の方法で二値変数に置き換えた。ロジスティック回帰分析の結果は表2-30のとおりである。

表 2-30 「能力開発、評価・処遇等の取組」実施に関するロジスティック回帰分析の結果

\*\* : p < .01, \* : p < .05

	能力・特性の把握			実習・インターン			職務の希望の確認			特性に合った職務設定			適性の定量的な確認		
	偏回帰係数 (標準誤差)	オッズ比 (95%信頼区間)	p値												
能力化志向因子得点	0.234 (0.076)	1.263 (1.088~1.468)	0.002 **	-0.049 (0.074)	0.952 (0.824~1.1)	0.504	0.253 (0.088)	1.288 (1.083~1.531)	0.004 **	0.213 (0.074)	1.237 (1.071~1.43)	0.004 **	0.265 (0.079)	1.303 (1.116~1.522)	0.001 **
法令遵守・社会的責任志向因子得点	0.482 (0.078)	1.620 (1.392~1.886)	0.000 **	0.581 (0.079)	1.787 (1.532~2.085)	0.000 **	0.455 (0.089)	1.577 (1.326~1.875)	0.000 **	0.484 (0.076)	1.623 (1.397~1.884)	0.000 **	0.518 (0.079)	1.678 (1.438~1.959)	0.000 **
定数項	-0.665 (0.049)		0.000 **	0.198 (0.046)		0.000 **	-1.388 (0.059)		0.000 **	-0.413 (0.047)		0.000 **	-0.887 (0.052)		0.000 **
N	2004			2005			2001			2003			2007		
Hosmer-Lemeshow検定 (χ <sup>2</sup> )	6.596		0.581	18.248		0.019 *	4.894		0.769	6.818		0.556	9.314		0.317

業務とのマッチング

	教育訓練 (OJT)			教育訓練 (Off-JT)		
	偏回帰係数 (標準誤差)	オッズ比 (95%信頼区間)	p値	偏回帰係数 (標準誤差)	オッズ比 (95%信頼区間)	p値
職力化志向因子得点	0.455 (0.077)	1.576 (1.354~1.834)	0.000 **	0.608 (0.08)	1.837 (1.57~2.151)	0.000 **
法令遵守・社会的責任志向因子得点	0.167 (0.077)	1.182 (1.015~1.375)	0.031 *	-0.071 (0.083)	0.931 (0.792~1.095)	0.389
定数項	-0.737 (0.05)		0.000 **	0.761 (0.05)		0.000 **
N	1991			1987		
Hosmer-Lemeshow検定 (χ <sup>2</sup> )	4.034		0.854	9.662		0.290

教育訓練 (OJT)

教育訓練 (Off-JT)

自己啓発の補助金支給

	通常社員と共通の処遇			障害に配慮した処遇			希望を踏まえた目標設定			人事評価に基づく待遇			中長期的なキャリア形成		
	偏回帰係数 (標準誤差)	オッズ比 (95%信頼区間)	p値	偏回帰係数 (標準誤差)	オッズ比 (95%信頼区間)	p値	偏回帰係数 (標準誤差)	オッズ比 (95%信頼区間)	p値	偏回帰係数 (標準誤差)	オッズ比 (95%信頼区間)	p値	偏回帰係数 (標準誤差)	オッズ比 (95%信頼区間)	p値
職力化志向因子得点	0.302 (0.098)	1.352 (1.116~1.638)	0.002 **	0.403 (0.083)	1.496 (1.27~1.761)	0.000 **	0.457 (0.074)	1.595 (1.379~1.844)	0.000 **	0.398 (0.078)	1.489 (1.28~1.734)	0.000 **	0.586 (0.078)	1.796 (1.541~2.093)	0.000 **
法令遵守・社会的責任志向因子得点	0.100 (0.098)	1.105 (0.912~1.339)	0.309	0.145 (0.089)	1.157 (0.971~1.378)	0.104	0.161 (0.075)	1.175 (1.014~1.361)	0.032 *	0.094 (0.078)	1.099 (0.942~1.281)	0.229	0.063 (0.079)	1.065 (0.912~1.244)	0.426
定数項	-1.691 (0.063)		0.000 **	1.109 (0.054)		0.000 **	-0.147 (0.047)		0.002 **	-0.764 (0.049)		0.000 **	0.312 (0.048)		0.000 **
N	1992			1979			1980			1982			1895		
Hosmer-Lemeshow検定 (χ <sup>2</sup> )	9.944		0.269	9.064		0.337	1.227		0.996	2.808		0.946	10.482		0.233

通常社員と共通の処遇

障害に配慮した処遇

希望を踏まえた目標設定

人事評価に基づく待遇

中長期的なキャリア形成

13項目のうち、業務とのマッチングにおける「実習・インターン」については、Hosmer-Lemeshow 検定<sup>31</sup>におけるモデルの適合度が低いことに留意する必要がある。

業務とのマッチングに関する「能力・特性の把握」、「実習・インターン」、「職務の希望の確認」、「特性に合った職務設定」及び「適性の定期的な確認」の5項目の取組においては、法令遵守・社会的責任志向因子得点は、全ての項目で有意な関連を示していた。また、戦力化志向因子得点は「実習・インターン」を除く項目で有意な関連を示していた。有意であった因子得点のオッズ比<sup>32</sup>はいずれも1より大きい値であったことから、各因子得点は関連のあった「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施に正の関連を示していた。

教育訓練（OJT）に関する「責任・裁量の付与」及び「指導役の機会提供」の2項目では、戦力化志向因子得点は2項目とも有意な関連を示していた。法令遵守・社会的責任志向因子得点は、「責任・裁量の付与」の項目のみ有意な関連が見られた。有意であった因子得点のオッズ比はいずれも1より大きい値であったことから、各因子得点は関連のあった「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施に正の関連を示していた。

教育訓練（Off-JT）に関する「自己啓発の補助金支給」の項目では、戦力化志向因子得点、法令遵守・社会的責任志向因子得点ともに有意な関連が見られた。有意であった因子得点のオッズ比はいずれも1より大きい値であったことから、各因子得点は関連のあった「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施に正の関連を示していた。

評価・処遇に関する「健全者社員と共通の処遇」、「障害に配慮した処遇」、「希望を踏まえた目標設定」及び「人事評価に基づく待遇」の4項目では、法令遵守・社会的責任志向因子得点は、「希望を踏まえた目標設定」の項目と有意な関連が見られた。戦力化志向因子得点は、全ての項目で有意な関連を示していた。

中長期的なキャリア形成に関する「キャリアに関する相談」の1項目では、戦力化志向因子得点のみ有意な関連を示していた。有意であった因子得点のオッズ比は1より大きい値であったことから、戦力化志向因子得点はキャリアに関する相談の実施に正の関連を示していた。

総合すると、障害者雇用の方針に関する因子（戦力化志向因子、法令遵守・社会的責任志向因子）のうち、戦力化志向因子は業務とのマッチングから中長期的なキャリア形成まで幅広い「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施の有無と有意な関連が見られた。法令遵守・社会的責任志向因子は、業務とのマッチングに関する複数の取組に加え、教育訓練（OJT）、評価・処遇及び教育訓練（Off-JT）に関する取組と有意な関連が見られた一方、中長期的なキャリア形成に関する取組とは有意な関連が見られなかった。

<sup>31</sup> モデルの逸脱度を指標に、ロジスティック回帰分析における回帰モデルの適合度を算出する検定。逸脱度が高いほど、モデルの適合度が低いことを示す。

<sup>32</sup> ある事象が発生する確率と発生しない確率の比（オッズ）が、説明変数によりどの程度変化するかを示す指標。説明変数が1増えるごとに、オッズが何倍になるかを示している。

#### 4 「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施項目数を予測する要因

本節1(2)雇用障害種別による比較では、「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施項目数が障害種別の多様さの影響を受けていることが示唆される結果が得られたが、企業規模による影響を示唆する結果も確認された。企業における雇用障害者の種別は、企業規模が大きくなるにしたがって多様になると予想されることから、「能力開発、評価・処遇等の取組」の増加や拡大が、企業規模によるものか、雇用障害種別の多様さによるものか不明確であった。

そこで、「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施項目数を予測する要因を検討するため、同項目(25項目)を本節3(3)と同様の方法で二値変数とおいた際の、各企業の実施項目の合計(0~25)を目的変数とした重回帰分析を行った。説明変数として、企業規模、雇用障害種別、経験年数の各回答をダミー変数に置き換えたものに加え、本節3(1)の障害者雇用の方針に関する因子分析により把握された2因子の因子得点を回帰法により算出し、説明変数に含めた。雇用障害種別に関しては、本節1(2)と同様、身体障害者のみを雇用する企業(「身体のみ」)、知的障害者のみを雇用する企業(「知的のみ」)、精神障害者のみを雇用する企業(「精神のみ」)、身体障害者及び知的障害者を雇用する企業(「身体、知的」)、身体障害者及び精神障害者を雇用する企業(「身体、精神」)、知的障害者及び精神障害者を雇用する企業(「知的、精神」)、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用する企業(「身体、知的、精神」)、の7カテゴリーを設定し、該当の有無をそれぞれダミー変数として説明変数に含めた。重回帰分析の結果は表2-31のとおりである。

表2-31 取組実施数に関する重回帰分析の結果

項目	係数	標準化係数( $\beta$ )	95%信頼区間	p値	VIF	
定数項:	10.338	—	9.49 ~ 11.186	.000	—	
規模ダミー:						
(「100人未満」を基準)	100人以上300人未満	0.237	.020	-0.345 ~ 0.82	.424	1.377
	300人以上500人未満	0.861	.043	-0.108 ~ 1.829	.082	1.313
	<b>500人以上**</b>	1.900	.098	0.847 ~ 2.953	.000	1.677
雇用障害種別ダミー						
(「身体のみ」を基準)	知的のみ	0.325	.014	-0.714 ~ 1.364	.540	1.156
	精神のみ	0.546	.023	-0.531 ~ 1.623	.320	1.158
	<b>身体、知的*</b>	1.026	.059	0.215 ~ 1.837	.013	1.253
	<b>身体、精神**</b>	2.364	.150	1.603 ~ 3.126	.000	1.330
	<b>知的、精神*</b>	1.447	.045	0.049 ~ 2.846	.043	1.096
	<b>身体、知的、精神**</b>	1.814	.119	0.975 ~ 2.652	.000	1.724
経験年数ダミー:						
(「5年未満」を基準)	5~10年未満	0.424	.029	-0.481 ~ 1.328	.358	2.177
	10~20年未満	0.386	.030	-0.475 ~ 1.247	.380	2.608
	<b>20~30年未満*</b>	1.179	.070	0.184 ~ 2.175	.020	1.988
	30年以上	0.768	.045	-0.243 ~ 1.779	.137	2.002
	不明	-0.444	-.019	-1.639 ~ 0.751	.466	1.564
雇用方針因子得点	<b>戦力化志向因子**</b>	2.195	.336	1.807 ~ 2.583	.000	2.018
	法令遵守・社会的責任志向因子	0.257	.038	-0.164 ~ 0.678	.231	2.155

決定係数(R<sup>2</sup>) = 0.216, 調整済決定係数(Adjust R<sup>2</sup>) = 0.208

\*\* p < .01, \* p < .05

取組の実施数に関連する項目として、企業規模における「500人以上」( $\beta = .098, p < .01$ )、雇用障害種別における「身体、知的」( $\beta = .059, p = .013$ )、「身体、精神」( $\beta = .150, p < .01$ )、「知的、精神」( $\beta = .045, p = .043$ )、「身体、知的、精神」( $\beta = .119, p < .01$ )、経験年数における「20~30年未満」( $\beta = .070, p = .020$ )、障害者雇用の方針に関する因子得点における「戦力化志向因子」( $\beta = .336, p < .01$ )と有意な関連が見られた。いずれも係数は正の値を示しており、取組実施数の

増加と関連していた。

総合すると、企業規模の影響は、500 人以上の規模の企業において見られた。また、企業規模の影響を排除してもなお、雇用障害種別の影響が見られた。この雇用障害種別の影響は、障害種別の違いというよりむしろ、雇用障害種別の多様さに起因するものであった。さらに、障害者雇用の方針の影響については、企業の法令遵守・社会的責任志向ではなく、戦力化志向の影響が大きいことが分かった。

## 第5節 その他実施している取組、「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ（自由記述の分析）

### 1 テキストマイニングによる分析

企業アンケート調査において把握された、「その他実施している取組<sup>33</sup>」及び『「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ』を尋ねた自由記述形式による回答のそれぞれについて、テキストマイニングによる分析を行った。テキストマイニングは、自然言語処理の手法を用いて、テキストデータを単語や句に分割（形態素解析）し、その出現頻度や語句同士の関係について分析する手法である。テキストマイニングのツールにはKH Coder (Version 3. Beta. 03; 樋口, 2004; 樋口, 2020)を用いた。分析対象語は、代名詞、副詞、否定助動詞及び一部の動詞、形容詞<sup>34</sup>を除く品詞であった。加えて、分析対象に行った共通の処理として、設問の趣旨に沿わない回答（「特になし」など）は分析から除外した。また、設問の構造上頻出しやすい語（「障害」、「思う」など）は、あらかじめ分析から除外した（表2-32）。形態素解析後に、文意とは異なる分割が行われた2語（「従業員」が「従業」と「員」に分割される；「やりがい」が「やり」と「がい」に分割される）は1語として抽出されるよう強制抽出語に設定した。また、表記ゆれに該当する語として、頻出語のうち「マッチ」と「マッチング」、「周囲」と「周り」は同じ1語（「マッチ」、「周囲」）として計上した。

最終的なデータ数として、「その他実施している取組」で275件、『「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ』で497件を分析の対象とした。

表2-32 分析除外語

分析除外語
障害(障がい/ 障碍)/ 障害者(障がい者/ 障碍者)
考える / 感じる/ 行う / 思う
雇用
質
高い
当社
取組/ 取り組み/ 取り組む

## 2 その他実施している取組

### (1) 頻出語

「その他実施している取組」に関する自由記述回答について形態素解析を行い、頻出語を集計した結果を表2-33に示す（使用総抽出語数：3,097、使用異なり語数：1,045）。最も多かった語は「業務」であり、次いで「支援」、「面談」、「実施」、「本人」といった語が多く記述されていた。

<sup>33</sup> 前節までに言及した「能力開発、評価・処遇等の取組」（25項目）以外に行っている取組を、自由記述形式にて尋ねたもの。

<sup>34</sup> 「する」などの、一般的な文章においても偏りなく文章中に出現しやすい動詞や、「づらい」、「がたい」などの、それだけでは単語として成立しない形容詞は分析から除外した。

表 2-33 「その他実施している取組」の頻出語リスト（クラスター分析で使用した 56 語）

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
業務	72	事業	18	特別	12
支援	71	確認	17	配慮	12
面談	61	機関	17	家族	11
実施	58	指導	17	関係	11
本人	43	コミュニケーション	16	施設	11
社員	39	環境	16	従業員	11
定期	34	状況	16	生活	11
職場	30	担当	16	特性	11
企業	26	学校	15	必要	11
作業	26	希望	15	スキル	10
参加	24	健全	15	一般	10
実習	24	センター	14	管理	10
連携	24	働く	14	共有	10
向上	23	内容	14	身体	10
採用	23	サポート	13	積極	10
研修	21	マッチ	12	知的	10
仕事	21	教育	12		
就労	20	持つ	12		
職員	19	情報	12		
相談	19	対応	12		

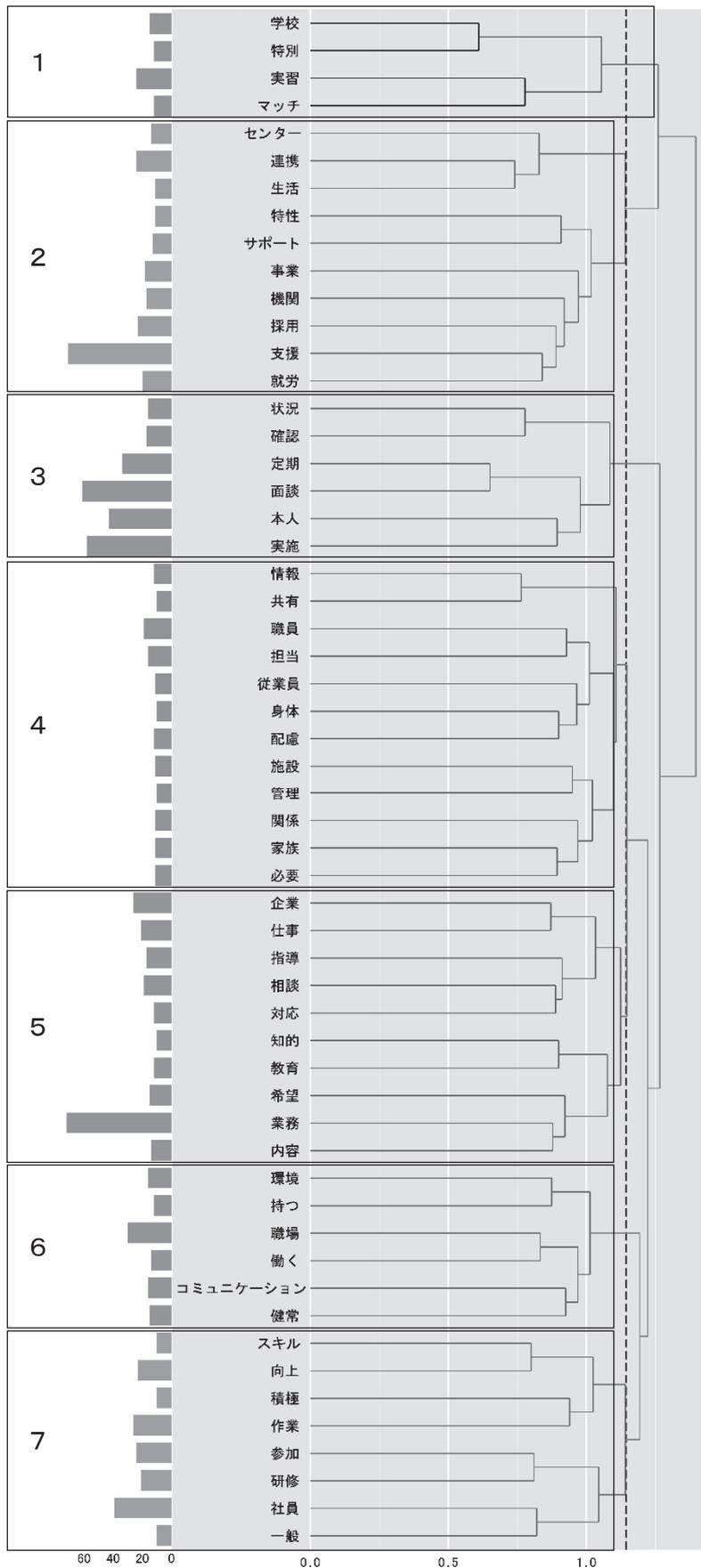
## (2) クラスター分析

「その他実施している取組」に関する回答について、前節までに言及した「能力開発、評価・処遇等の取組」以外に、企業がどのような取組を行っているかに関する文章を構成する語の意味的構造を把握するため、表 2-33 に示す頻出語 56 語を対象として、階層的クラスター分析<sup>35</sup>を行った。距離の推定には Jaccard 距離<sup>36</sup>を使用し、クラスター形成の手法には Ward 法<sup>37</sup>を用いた。その結果、7つのクラスターに分類された(図 2-71)。各クラスターを構成するそれぞれの単語が使用されている自由記述内容から、7つのクラスターの解釈を行った。クラスターの解釈と代表的な記述例を表 2-34 に示す。

<sup>35</sup> 類似度を指標として、データ群の中から類似しているもの同士を階層的にまとめあげる（クラスタリング）する統計的手法のこと。ここではテキストデータに含まれる単語同士の類似度（同一文書中に出現する割合）を基に、樹形図で単語同士の関係やまとまりを図示する手法として用いた。

<sup>36</sup> (1-Jaccard 係数) によって算出される「非類似度」の指標。Jaccard 係数は、ある語と別の語の出現文書数の和集合に対する、それらが同時に出現する文書数（積集合）の割合により算出される「類似度」の指標である（1 から類似度を引いているため、Jaccard 距離は非類似度を示す）。

<sup>37</sup> クラスター内のばらつき（偏差平方和）を最小にするクラスター化の手法。



注：図中左部の棒グラフは各単語の出現頻度を示す。

図2-71 その他実施している取組に関する階層的クラスター分析

表 2-34 クラスターの解釈と代表的な記述

<p><b>クラスター1. 特別支援学校からの実習を介したマッチング</b></p> <p>「特別支援学校との連携による、教育実習の受け入れ。」 「特別支援学校からの実習の受入は要望があれば実施している。」</p>
<p><b>クラスター2. 採用段階からの支援機関との連携・特性に応じたサポート</b></p> <p>「地域の支援機関を利用し連携をとること。」 「安定して就労してもらうために採用前から外部の支援機関と連携しながら生活面も含めた一体的なサポートを行っている。」 「研修で得た専門知識をもって障害者を採用時からサポートし、満足度、定着率の向上を目指している。」</p>
<p><b>クラスター3. 定期的な面談による状況の確認</b></p> <p>「定期面談(月1回)」 「年2回、個人面談を行い、状況確認を行っております。」</p>
<p><b>クラスター4. 支援・指導担当者や管理者、家族を含めた情報共有</b></p> <p>「各人の特性をより理解する方法として家庭との定期的な情報交換会(父母の会)や支援機関との定期的な情報交換を行っている。」 「市町村の就労支援センターの担当の情報交換」 「障害者支援団体の担当者に定期的に作業状態を見てもらい適正な状態であるか意見を聞いている。」 「仕事の様子、業務能力、職場での体調などを家族や支援施設と共有し、家庭や支援担当者との会話に役立てていただいている。」</p>
<p><b>クラスター5. 相談・対応を行う指導員の指名、教育/業務内容に関する工夫</b></p> <p>「指導者の指名を行い、仕事以外の相談や悩み事に対しても対応し結果的に定着率が高まった。」 「面談で本人の業務の習得状況を確認し、適性に応じた業務の見直しを実施している。」 「入社後、オリエンテーションをし業務の向き不向きを判断し個々で出来る業務に配置する。」 「障害者の状況にあわせた業務内容を指導、徐々に業務範囲を広げる等育成指導方法には留意している。」</p>
<p><b>クラスター6. 健常者との区別のない職場環境づくり</b></p> <p>「職場内ミーティングの実施による、コミュニケーション(健常者・障がい者混合)」 「健常者・障害者関係なく働きやすい職場づくりを心掛けています。」 「健常者、障がい者という区別なく、フラットな形で研修、人事考課を行っています。」</p>
<p><b>クラスター7. 研修を通じた障害理解や支援スキルの向上</b></p> <p>「総務部門の社員へは障害者雇用のガイドラインを学んだり、支援スキルを上げるための講習受講などを勧めています。」 「一般の社員にもナチュラルサポートをお願いするため障がい特性などの研修を行なっている。」 「障がい者雇用に関する研修などがあればできる限り参加をするようにしている。」 「親会社の社員・アルバイト向けに「障がい者研修」を2024年度より実施しています」</p>

クラスター1は、「特別支援学校との連携による、職場実習の受け入れ」といった記述に代表される語がクラスターを形成していた。また、クラスター2は、採用段階から支援機関との連携等を通じて、生活面、就労面など多角的に行われるサポートに関する記述に出現する語がクラスターを形成していた。クラスター1及びクラスター2は、採用前の段階から障害者本人と職場（あるいは職場で行う業務）との適切なマッチングを図るための取組といえる。

クラスター3は、障害者本人との定期的な面談による状況の確認に関する語がクラスターを形成していた。クラスター4は、支援担当者や指導担当者、管理者及び家族との情報交換に関する記述に出現する語がクラスターを形成していた。クラスター3及びクラスター4は、就労の状況や困りごとなどの情報を、障害者本人を含む関係者で共有する取組であるといえる。

クラスター5は、指導員の選定や、指導員による相談や対応、業務の配置、指導、見直しといった工夫を行う取組に関する記述がクラスターを形成していた。

クラスター6は、健常者と障害者を区別しない点に主眼を置いた職場づくり等の取組に関する語がクラスターを形成していた。

クラスター7は、ナチュラルサポートの形成を目的とした、障害特性に関する理解のための研修実施や、支援担当者のスキル向上研修への参加といった記述に見られる語がクラスターを形成していた。

総合してみると、アンケート調査における選択項目として把握された取組以外に、企業が障害者雇用の質の向上のために実施している取組では、採用段階からのマッチングやサポート(クラスター1、2)、就労現場における指導や面談、情報共有(クラスター3、4、5)、ナチュラルサポートの形成のための取組(クラスター6、7)などがクラスターを形成していた。

### 3 「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ

#### (1) 頻出語

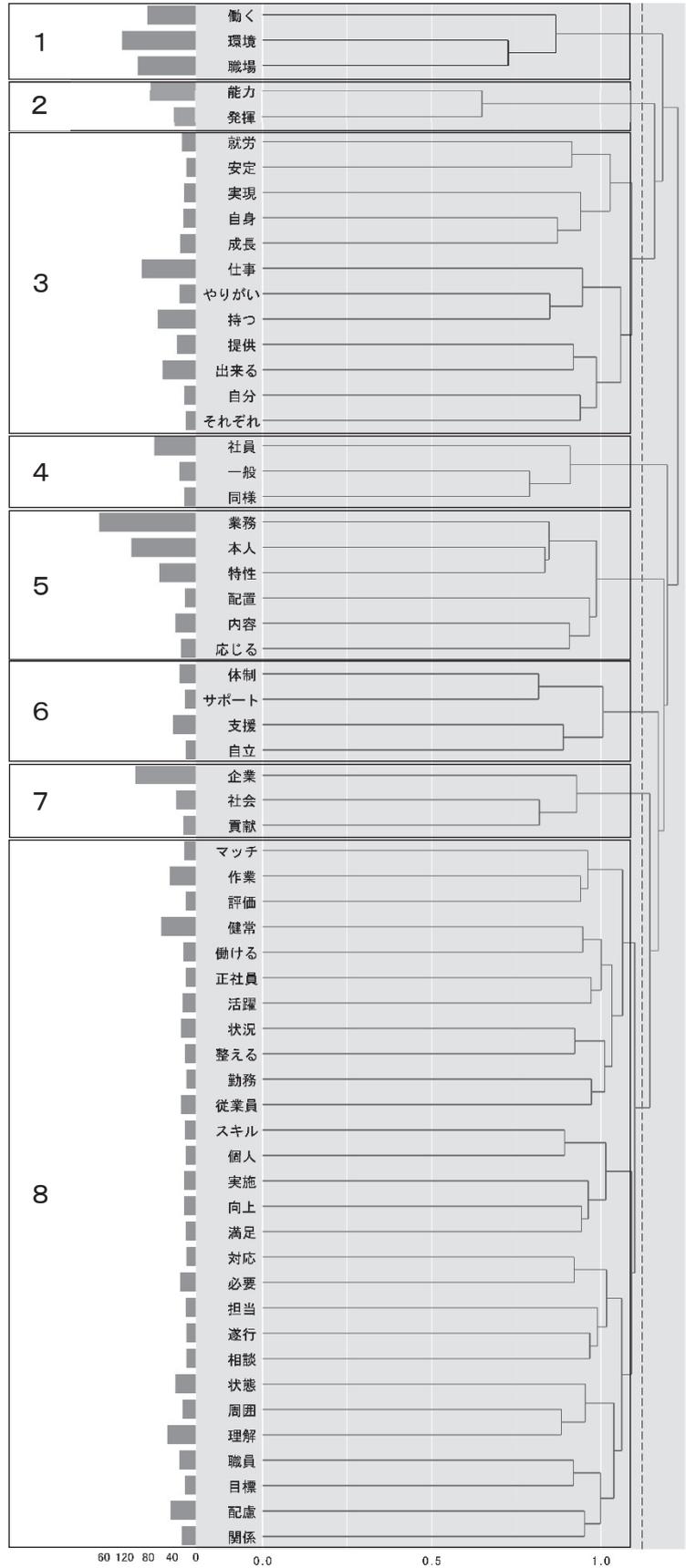
『「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ』に関する自由記述回答について形態素解析を行い、頻出語を集計した結果を表2-35に示す(使用総抽出語数:5,319、使用異なり語数:1,183)。「企業が障害者雇用の質の向上のために実施している取組」と同様、最も多かった語は「業務」であり、次いで「環境」、「本人」、「企業」、「職場」といった語が多く記述されていた。

表2-35 「質の高い雇用に関する考え・イメージ」の頻出語リスト  
(クラスター分析でを使用した61語)

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
業務	163	提供	32	自分	19
環境	124	一般	28	同様	19
本人	108	職員	28	サポート	18
企業	102	やりがい	27	スキル	18
職場	98	体制	27	整える	18
仕事	91	成長	26	配置	18
働く	82	必要	26	目標	18
能力	76	応じる	25	それぞれ	17
社員	70	従業員	25	個人	17
持つ	64	状況	25	自立	17
特性	61	関係	24	正社員	17
健全	58	就労	23	担当	17
出来る	56	活躍	22	評価	17
理解	48	周囲	22	満足	17
作業	44	貢献	21	安定	16
配慮	43	自身	21	勤務	16
支援	38	働ける	21	遂行	16
発揮	36	向上	20	相談	16
状態	34	実現	20	対応	16
内容	34	実施	20		
社会	33	マッチ	19		

#### (2) クラスタ分析

『「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ』に関する回答の意味的構造を把握するため、表2-35に示す頻出語61語を対象として、本節2(2)と同様の方法を用いて階層的クラスタ分析を行った。その結果、8つのクラスタに分類された(図2-72)。各クラスタを構成するそれぞれの単語が使用されている自由記述内容から、8つのクラスタの解釈を行った。クラスタの解釈と代表的な記述例を表2-36に示す。



注：図中左部の棒グラフは各単語の出現頻度を示す。

図2-72 「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージに関する階層的クラスター分析

表 2-36 クラスターの解釈と代表的な記述

<p><b>クラスター1. 職場環境に関する言及</b></p> <p>「働く誰もにとっても働きやすい職場環境の構築が進むこと。」  「互いに学びが生まれ社員一人一人の心が豊かになる職場環境が作られること。」  「障がいがあるとなかろうと、心理的安全性が確保され、担当する業務を適切に行うことができる環境が整っていること。」</p>
<p><b>クラスター2. 能力の発揮に関する言及</b></p> <p>「障がい者自身も、自分は障がい者だから、、、で諦めるのではなく、一社会人として持っている能力を発揮していること。」  「個々が会社の戦力として能力を発揮できる。」  「健常者と遜色のない業務遂行が行え、自身の能力発揮ができる障がい者雇用」</p>
<p><b>クラスター3. 安定就労、成長、やりがいに関する言及</b></p> <p>「長期間、安定した就労が実現している状態。」  「元気に長く勤め、成長を感じて生き生きと活躍できている社員がいる状態」  「やりがいをもって働く事が出来る、またその場を提供できる事。」</p>
<p><b>クラスター4. 一般社員との同等性に関する言及</b></p> <p>「特定の場所に集めての障害者雇用ではなく、一般労働者と一緒に働く環境が望ましいと考える。」  「一般従業員と業務内容や待遇に大きな差がなく、障害を持つ従業員が不安なく働けること」</p>
<p><b>クラスター5. 特性に応じた配置・業務に関する言及</b></p> <p>「其々の障害特性に応じ、適正な業務の質、量などを本人と話し合った上で合理的に職務を遂行していただくようにする事。」  「障がい者本人の障がい特性と実際の業務との適合」</p>
<p><b>クラスター6. 支援体制に関する言及</b></p> <p>「社会的にも経済的にも自立を支援し続けられる環境があること。」  「障害者を取り巻く企業・支援センター・支援事業所・医療機関・学校が情報共有し、支援をできる体制ができている状態。」</p>
<p><b>クラスター7. 社会貢献に関する言及</b></p> <p>「その人らしさを発揮し企業貢献、社会貢献が出来る雇用。」  「障害者の方が会社や社会に貢献できる役割を与えられる雇用」</p>
<p><b>クラスター8. 社内風土に関する言及(評価、健常者との包括、満足度、相談体制、周囲の理解、人間関係・雇用関係など)</b></p> <p>「能力やスキルに応じた業務への評価は行うべきであり、それが障害をもっていない社員と持っている社員に差を不自然につけないこと。」  「障害、健常者で区別せずに同一の人事評価基準および賞罰であること。」  「できない業務については配置等に配慮しつつ、障害を持たない社員と同等に行える業務については、同等の給与、評価を行うイメージ。」  「本人が満足して働け、周りからも必要とされる状態」  「周囲の理解が進み、特定の部署だけではなく、幅広い業務に障害者雇用が活用されている。」  「社員が悩みなど個人で抱え込まない、いつでも相談できる風土・仕組みがある」  「目標を持って日々就業していること。」  「健常者と分け隔てなく業務や人間関係の構築を行えること」  「会社・障害者がお互いの意見を交換できる関係性を保てることができれば良いと考えています。」</p>

クラスター1は、「働きやすい職場環境の構築」といった記述に代表されるような、広く職場環境に関する語がクラスターを形成していた。

クラスター2は、能力の発揮に関する言及に見られる語がクラスターを形成していた。クラスター3は、安定就労や障害者本人の成長の実感、やりがいに関する語がクラスターを形成していた。クラスター2及びクラスター3は、障害者本人の就労状態に関するクラスターであった。

クラスター4は、就労環境や処遇などの側面からみた健常者との同等性に関する語がクラスターを形成していた。

クラスター5は、障害者本人の特性と業務のマッチングを重視するような、特性に応じた配置・業務に関する語がクラスターを形成していた。

クラスター6は、支援体制に関する語がクラスターを形成していた。

クラスター7は、社会貢献に関する語がクラスターを形成していた。

クラスター8は、最も大きいクラスターを形成しており、能力やスキルに応じた業務への評価、健常者との包括、障害者本人の満足度、相談体制、周囲の理解、人間関係・雇用関係といったいくつかの下位カテゴリーとして解釈できる可能性があるが、各単語を含む代表的な記述群から、総合的な社内風土

(職場内の風通しの良さ)につながる言及を構成する語が1つのクラスターを形成していたものと考えられる。

総合すると、『質の高い障害者雇用』に関する考え・イメージに関して、階層的クラスター分析の結果形成されたクラスターに含まれる語群から、企業は主に「働きやすい職場環境であること」(クラスター1)、「能力が発揮できること」(クラスター2)、「やりがいがあり、安定して就労できること」(クラスター3)、「健常者と同等の処遇、同一の就労環境であること」(クラスター4)、「特性に応じた業務配置であること」(クラスター5)、「支援体制が整っていること」(クラスター6)、「社会貢献できること」(クラスター7)、「社内の風通しが良いこと」(クラスター8)といったイメージを持っていると解釈できる。

## 第6節 考察とまとめ

### 1 雇用の質の向上に向けた取組の状況

#### (1) 回答企業における障害者雇用の方針

障害者雇用の方針について、一般企業、特例子会社ともに、「法定雇用率の充足を目指している」を重視していると回答した企業の割合が最も高かった。「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の4項目は、一般企業において「重視している」を選択した企業は10%前後にとどまった項目であったが、特例子会社では4割弱～6割弱の企業が「重視している」を選択していた。

株式会社野村総合研究所とNRI 未来株式会社が実施している障害者雇用に関する定点調査の結果を紹介した名武・山口・足立（2022）によると、特例子会社は「貴社の業務内容を、親会社のより中心的な業務に貢献できるように近づけている」という質問に対し5～6割がポジティブに回答しているのに対し、上場企業では「障害者が担当している業務内容を、より貴社の中心的な業務に近づけている」という質問に対するポジティブな回答は3割前後にとどまったとのことであった。名武他（2022）ではこの違いの背景についてヒアリング調査結果を踏まえた考察を加えており、特例子会社では間接業務の開拓が一巡するとこれに代わる新たな事業領域の開拓が必要となることや、間接業務は親会社の業績等により縮小の可能性があることから中心的な業務への関わりが目指される傾向にある一方、上場企業では健常者と障害者が一緒に業務に取り組む場合が多いため、障害者のみに照準を当てて中心的な業務に近づけるといよりは、現在の業務を改革することで新たな価値の提供を目指す傾向があると述べられている。

名武他（2022）の述べた傾向に加えて、本調査における一般企業の企業規模別クロス集計及び分析では、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」等の項目において、企業規模の影響が認められた。「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」については、統計的に有意ではないものの、企業規模100人未満から500人以上1000人未満までの企業規模の範囲では企業規模による明確な違いは見られなかった一方、1000人以上の企業では他の企業規模の群に比べて「重視している」の回答割合がやや高かった。いわゆる大手企業が多い1000人以上の企業では、雇用している障害者数も多いことから、特例子会社と同様に職域開拓の一環として自社の中心的な業務により近い業務を開拓する必要性が高まる可能性も考えられる。

#### (2) 「能力開発、評価・処遇等の取組」

正社員と非正社員の比較では、特例子会社においては、25項目全てで、「正社員に対し実施したことがある」の方が「非正社員に対し実施したことがある」よりも回答割合が高い結果であり、一般企業においては、25項目中4項目（「入社前の実習やインターンシップ」、「個々の障害者の能力や特性に合った職務の創出又は再構成」、「障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認」、「障害のある従業員に向けた独自の研修」）を除き、「正社員に対し実施したことがある」の方が「非正社員に対し実施したことがある」よりも回答割合が高い結果であった。

厚生労働省（2025）の令和6年度「能力開発基本調査」の事業所調査によると、計画的なOJT及びOff-JTについて、「正社員と正社員以外、両方実施した」事業所よりも「正社員のみ実施した」事業所の方が多い結果であった。障害者においても同様に、正社員の方が非正社員よりも企業内での能力開発の機会が多い傾向があると考えられる。

一般企業と特例子会社の比較では、「昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用」及び「資格取得に対するインセンティブの付与」の2項目を除き、特例子会社の方が一般企業よりも「正社員に対し実施したことがある」及び「非正社員に対し実施したことがある」の回答割合が高い結果であった。一般企業のうち雇用数上位企業と特例子会社の比較では、「障害のない従業員と共通の研修」、「資格取得に関するインセンティブの付与」、「昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用」、「障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施（キャリアデザイン研修等）」について、特例子会社よりも雇用数上位企業の方が「正社員に対し実施したことがある」の回答割合が有意に高い結果であった。

特例子会社は元来、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社として設立する企業であるため、業務のマッチングや研修の実施、目標設定等に関し障害に配慮した取組を実施している割合が高く、また社内に占める障害者の比率が高いことから、障害者がリーダーや指導役等を担当する機会は一般企業に比べて多い傾向があると考えられる。一方、一般企業では、健常者と同じ雇用形態で雇用されている障害者については、健常者と共通の評価基準が適用されることが多いと考えられる。加えて、第4節2で分析した雇用数上位企業については、企業規模の大きい企業が多く含まれていることもあり、障害の有無に関わらず従業員全体を対象とした社内研修制度（キャリア研修を含む）や資格取得を奨励する制度等が整備されている企業が多く、結果的に障害者もそのような制度を活用できる機会が多いのではないかと推察される。

企業規模別のクロス集計からは、企業規模が大きいほど取組を実施している割合が高い傾向が見られた。雇用障害種別の影響を検証した分析からは、雇用障害種別が1種類（「身体のみ」、「知的のみ」、「精神のみ」）の企業群と比べ、雇用障害種別が複数である企業群（「身体・知的」、「身体・精神」、「知的・精神」、「身体・知的・精神」）の方が、有意に取組実施数が多い傾向が見られた。第4節4の重回帰分析の結果からは、企業規模の影響を排除してもなお、雇用障害種別の影響が見られることが確認された。この雇用障害種別の影響は、障害種別の違いというよりむしろ、雇用障害種別の多様さに起因するものであった。複数の障害種別の障害者を雇用する企業では、様々な障害特性を持つ障害者に幅広く対応する必要があるため、取組実施数が多くなると考えられる。

### （3）取組の効果

「能力開発、評価・処遇等の取組」によりもたらされたと思われる、取組の効果に関する10項目について、「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計で見ると、一般企業では、「障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した」が43.5%と最も多く、次いで「障害者の業務や職場に対する満足度が向上した」が42.3%であった。特例子会社では、「障害者の業務や職場に対する満足度が向上した」が81.1%と最も多く、次いで「障害者の職業能力やスキルが向上した」が78.5%であった。一般企業、特例子会社ともに、障害者の業務や職場に対する満足度の向上や、職業能力及びスキルの向上・

発揮等の効果が、取組の効果として比較的実感されやすい傾向が示唆された。

一般企業では、健常者も含めた職場や企業全体に対する効果に関する項目（「職場全体の士気が向上した」、「障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群（例：疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等）にも応用することができた」、「社会における自社の評価や企業イメージが向上した」）に対するポジティブな回答は、いずれも20%未満にとどまった。

この3項目は、雇用数上位企業においても20～25%程度の回答割合であった。一方、特例子会社では、30%～60%程度の回答割合であった。一般的に、企業における「能力開発、評価・処遇等の取組」は、障害者の職業能力や生産性の向上等を直接的な目的として実施されることが多く、健常者も含めた職場や企業全体に対する効果はあくまで副次的な効果であるため、「あてはまる」又は「ややあてはまる」の回答割合が低くなったと考えられる。一方、特例子会社は従業員全体に対する障害者の比率が高いため、「能力開発、評価・処遇等の取組」によって障害者のモチベーションが向上したり、活躍の機会が増えたりした場合、結果的に職場全体の士気の向上や企業全体の評価・イメージの向上にもつながりやすいと考えられる。

#### （4）合理的配慮

第1章第1節2（2）で整理した、本調査研究における障害者雇用の質の範囲（図1-1）に含まれる雇用管理の取組について把握することを目的として、障害者の働きやすさに配慮した取組の実施状況（本章第3節3（3））及び合理的配慮の手続き（本章第3節3（7））について尋ねた。障害者の働きやすさに配慮した取組の実施状況については、一般企業、特例子会社ともに「本人の状況に応じて業務量や業務内容を調節している」や「業務指示・作業手順の示し方を工夫している」等が他の項目と比べて比較的多くの企業で実施されていた。

合理的配慮の手続きについては、一般企業、特例子会社ともに多くの企業が「職場において支障となっている事情があれば申し出るように伝えている」、「相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定め、当人に周知している」を実施していた。これらは障害者雇用促進法の改正（2016年施行）により、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務が規定されたことへの対応であると考えられる。

職場において支障となっている事情を確認するための面談の実施や、配慮事項を申し出る方法についての当人への周知、配慮事項への対応についての外部機関への相談、合理的配慮に関する話し合いに障害者の希望に応じ支援者を同席させる等の取組については、特例子会社では半数以上の企業が実施している一方、一般企業ではいずれの取組も実施している企業は半数以下という結果であった。この背景としては、一般企業に比べ特例子会社の方がより多くの合理的配慮を要する障害者を雇用している可能性<sup>38</sup>や、特例子会社はジョブコーチや精神保健福祉士等の支援者を社内に配置している企業が多いこと、対して一般企業では雇用障害者数が少ない場合は上記のような制度的な取組というよりは、個別的な対応により対処している可能性等が考えられる。

合理的配慮の提供義務への対応としては、多くの企業が実施していたが、合理的配慮に関する相談に

<sup>38</sup> 特例子会社認定における子会社の要件には、「雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。」が含まれている。

対応する担当者・部署をあらかじめ定め、職場において支障となっている事情があれば申し出るよう従業員に呼びかける対応が必要であると考えられる。その上で、障害者との面談や外部機関との連携を必要に応じていつでも実施できる体制の整備等、一般企業では取組が十分に進んでいないが特例子会社では広く進められていた取組を行うことにより、障害者雇用の質の更なる向上につながる可能性があると考えられる。

#### (5) 障害者雇用の質の向上における課題、必要な制度や支援

障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題については、一般企業、特例子会社ともに「配属先現場において障害者をサポートする上司・同僚の不足」の回答割合が高く、加えて一般企業では「職場において必要な環境整備を行うノウハウの不足」や「障害者の能力に関する社内の理解の不足」、特例子会社では「障害者のモチベーションの維持・向上のためのノウハウの不足」や「障害者の能力開発や能力発揮に有用な業務の安定的な供給の不足」等の回答割合が高かった。

障害者雇用の質の向上に取り組む上で支援を受けた・活用した機関については、一般企業ではハローワークと障害者就業・生活支援センターの回答割合が高く、特例子会社では前述の2機関に加えて地域障害者職業センター、就労系障害福祉サービス、自治体設置の就労支援機関等の様々な機関の回答割合が高かった。

障害者雇用の質の向上に取り組む上でより実施が必要と感じている制度や支援については、一般企業、特例子会社いずれにおいても、配属部署や管理職への研修の実施、障害者本人のキャリアに関する支援、ジョブコーチ支援、健康管理に関する助言と回答する企業が比較的多いことが示された。

企業における障害者雇用の質の向上のためには、支援機関の役割として、障害者への助言やジョブコーチ支援、職場定着支援などの現在幅広く実施されている支援に加えて、多くの企業が必要としている障害理解の促進のための社内研修、障害者の健康管理や合理的配慮のために必要な環境整備等に関する企業に対する助言、障害者が自身のキャリアを考えることの支援、障害者の能力の向上及び発揮につながる雇用管理の方法について理解を深めるための支援等を提供できることが望ましいと考えられる。

#### (6) 障害者雇用の質の向上に繋がった事例

回答企業で現在雇用している障害者のうち、回答企業における何らかの取組によって「職場定着、能力の発揮、キャリア形成、仕事や職場に対する満足度の向上等」の雇用の質の向上に繋がった事例については、一般企業 757 事例、特例子会社 166 事例の回答を得ることができた。当該障害者の雇用形態や役職、職務内容等の属性項目については障害者手帳の種別による分布の違いが見られた。

当該障害者の有する働くことやキャリアに関する希望については、一般企業、特例子会社ともに「同じ会社でできるだけ長く働きたい」が80%台で最も多かった。次いで、一般企業では「体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい」が40%台であり、特例子会社では「周囲の人や社会の役に立ちたい」、「安定した収入を得たい・より高い収入を得たい」、「幅広い業務の経験や能力を身に着けたい」、「特定の業務の経験や能力を伸ばしたい」、「体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい」がいずれも40%台であった。当該障害者の雇用の質の向上に役立った取組は、「配置部署における相談・コミュニケーション」のように障害者手帳の種別を問わず役立つ取組もあれば、「業務とのマッチング（入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等）」のように、障害者手

帳の種別によって回答割合が大きく異なる取組も見られた。

加えて、当該障害者の働くことやキャリアに関する希望によって、当該障害者の雇用の質の向上に役立つ取組として最も多かった回答が異なっており、幅広い業務の経験や能力を身に着けたい、後進の指導や育成に関わりたいといった希望を有している事例では「職務上の役割を増やす（多様な業務への取組機会の提供、担当職務の幅（種類・量・難易度）の段階的な拡大、裁量の付与等）」の回答が最も多く、管理業務に就くことを希望している事例では、「人事評価・処遇（昇進、昇給等）」の回答が最も多かった。障害者手帳の種別だけでなく、当該障害者が働くことやキャリアに関しどのような希望を抱いているかによっても、雇用の質の向上に役立つ取組は異なる可能性があることが示唆された。障害者の障害特性や職務能力、必要な合理的配慮の内容等について把握することに加え、障害者の働くことやキャリアに関する希望についても把握することが、当該障害者の雇用の質の向上に役立つ取組の実施につながると考えられる。

## 2 障害者雇用の方針、「能力開発、評価・処遇等の取組」、及び取組の効果の関連

第4節3(1)では、回答企業における障害者雇用の方針9項目に共通する因子を抽出するため、因子分析を行った。因子分析の結果、9項目に共通する因子として2つの因子があるモデルが見出され、それぞれ法令遵守・社会的責任志向因子、戦力化志向因子と解釈することができた。第4節3(2)では、取組の効果10項目について同様に因子分析を行った結果、10項目に共通する因子として3つの因子があるモデルが見出され、それぞれ能力・満足度向上因子、波及効果因子、処遇向上因子と解釈することができた。第4節3(3)以降では、障害者雇用の方針の背景にある2つの因子と「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施との関連、及び「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施と取組の効果の背景にある3つの因子との関連について検証した。

第4節3(3)では、「能力開発、評価・処遇等の取組」と、取組の効果の背景にある3つの因子との関連を検証した。その結果、「能力・特性の把握」、「実習・インターン」、「職務の希望の確認」、「特性に合った職務設定」、「適性の定期的な確認」、「責任・裁量の付与」、「指導役の機会提供」、「健常者社員と共通の処遇」、「障害に配慮した処遇」、「希望を踏まえた目標設定」、「人事評価に基づく待遇」及び「キャリアに関する相談」の12項目の取組において、取組の効果の背景にある3つの因子と有意な正の関連が見られた。特に、「責任・裁量の付与」の項目は3つの因子全てに有意な正の関連が見られ、「実習・インターン」、「職務の希望の確認」、「特性に合った職務設定」、「適性の定期的な確認」、「健常者社員と共通の処遇」及び「障害に配慮した処遇」の6項目はいずれか2つの因子に有意な正の関連が見られたものであることから、これらの項目は、障害者雇用の質に含まれる複数の要素に対しポジティブな影響を与える重要な項目である可能性がある。ただし、その影響については効果量(効果の大きさ)も踏まえて解釈する必要がある。

一方、「多様な業務機会の提供」、「業務のフィードバック」、「健常者社員と共通の研修」、「障害者社員独自の研修」、「資格取得のインセンティブ」、「社内表彰制度」、「実績を踏まえた人事評価」、「会社方針の伝達」、「個別のキャリアプランの作成」、「複数のキャリアパスの提示」、「キャリアラダーの適用」及び「キャリアに関する研修」の12項目は、取組の効果の背景にある3つの因子と有意な関連が見られな

かった。これらの取組は、本調査において抽出された3つの因子以外の要因と関連する可能性もあるが、少なくとも本調査においては、上記の取組の実施と障害者雇用の質の向上の効果との関連は確認できなかった。特に中長期的なキャリア形成に関する取組は、取組を実施してから効果が表れるまでに長い期間を要すると考えられるため、最近取組を開始した企業ではまだ十分な効果につながっていない可能性も考えられる。

また、「自己啓発の補助金支給」は能力・満足度向上因子得点と負の関連が見られた。この結果については明確な解釈が困難であり、本調査で考慮していなかった何らかの交絡要因が結果に影響した可能性等が考えられる。

第4節3(4)では、回答企業における障害者雇用の方針の背景にある2つの因子と、「能力開発、評価・処遇等の取組」との関連を検証した。その結果、戦力化志向因子は業務とのマッチングから中長期的なキャリア形成まで幅広い「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施と有意な正の関連が見られた。法令遵守・社会的責任志向因子は、業務とのマッチングに関する複数の取組に加え、教育訓練(OJT)、評価・処遇及び教育訓練(Off-JT)に関する一部の取組の実施と有意な正の関連が見られた一方、中長期的なキャリア形成に関する取組とは有意な関連が見られなかった。

第4節4では、「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施項目数を予測する要因について検証した。その結果、企業規模500人以上の企業、複数の障害種別の障害者を雇用している企業、障害者雇用の経験年数が20～30年未満である企業において、取組の実施項目数が多くなる傾向が示された。また、企業規模の影響を排除してもなお、雇用障害種別の影響が見られた。この雇用障害種別の影響は、障害種別の違いというよりむしろ、雇用障害種別の多様さに起因するものであった。さらに、障害者雇用の方針の影響については、企業の法令遵守・社会的責任志向ではなく、戦力化志向が取組の実施項目数に影響を与えていることが分かった。

### 3 「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ

「質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージの自由記述のテキストマイニングを実施した第5節では、階層的クラスタ分析の結果形成されたクラスタに含まれる語群から、企業は主に「質の高い障害者雇用」について、「働きやすい職場環境であること」、「能力が発揮できること」、「やりがいがあり、安定して就労できること」、「健常者と同等の処遇、同一の就労環境であること」、「特性に応じた業務配置であること」、「支援体制が整っていること」、「社会貢献できること」、「社内の風通しが良いこと」といったイメージを持っていると解釈できた。

第1章第1節2(2)において整理した、本調査研究における障害者雇用の質の体系化(図1-1)との対応関係を整理すると、特性に応じた業務配置、支援体制の整備、健常者と同等の処遇の実現等は、「能力開発」、「雇用管理」、「評価・処遇」の三群の取組に含まれる内容であり、障害者のやりがいや安定就労は主に「障害者本人に対する効果」、能力の発揮や社会貢献は「障害者本人に対する効果」及び「職場又は企業全体に対する効果」に含まれると考えられる。それに加えて本調査結果からは、働きやすい職場環境、健常者と同一の就労環境、社内の風通しの良さ等の内容も、企業が抱く「質の高い障害者雇用」に関する考えやイメージに含まれていることが示された。障害者を雇用する企業は、健常者と同じ

場所で共に働くインクルーシブな職場環境や、障害の有無によらず誰にとっても働きやすい風通しの良い職場風土等も「質の高い障害者雇用」を構成する要素として認識していることが示唆された。

#### 4 本調査の意義と限界

本調査では、障害者を1人以上雇用する一般企業及び特例子会社を対象としたアンケート調査により、企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の実施状況や課題、必要な支援等について定量的に把握することができた。

また、クロス集計及び多変量解析の結果から、企業規模、雇用障害種別、企業における障害者雇用の方針等の要因が雇用の質の向上に向けた取組の実施に影響を与える可能性があることが示された。加えて、本調査で把握したいいくつかの取組が、障害者の能力、満足度及び処遇の向上や職場全体への波及効果と関連している可能性が示唆された。更に、障害者を雇用する企業が障害者雇用の質の向上に関して抱いている考えやイメージに関する自由記述をテキストマイニングで分析し、自由記述に含まれる単語を類似度に基づき8つのクラスター（グループ）に分類して整理することができた。

本調査の限界点として、まず、取組の効果の項目は、あくまで回答者（障害者雇用を総括する担当者）の主観による評価を用いている点が挙げられる。当該項目は、特に一般企業において「どちらともいえない」の回答割合が高いことから、回答者にとってやや回答の困難な項目であった可能性が考えられる。本調査では回答企業の過度な負担となることを避けるために用いなかったが、例えば、もにす認定<sup>39</sup>の評価要素にあるような障害者の平均勤続年数や定着率、平均年収の上昇実績等の客観的に評価可能な項目を取組の効果の測定項目として含める方法も考えられる。また、特に中長期的なキャリア形成の取組のように、取組の内容によっては取組の効果が実感されるまでに長い期間が必要な取組もあると考えられ、本調査のような横断調査では、取組とその効果の関連について十分に把握できなかつた可能性がある。加えて、第4節3～4の多変量解析では、回答企業における障害者雇用の方針、「能力開発、評価・処遇等の取組」、取組の効果等の変数間の関連について仮説検証的な分析を実施しているが、本調査は横断調査であるため、上記の分析は因果関係ではなくあくまで相関関係の検証にとどまっている。例えば同じ調査対象企業にアンケートを複数回実施する縦断調査を行うことができれば、取組と効果の因果関係についてより踏み込んだ議論が可能になると考えられる。

#### 【参考文献】

厚生労働省（2025） 令和6年度「能力開発基本調査」調査結果の概要

： <https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/001507469.pdf>（最終アクセス：2025年8月13日）

名武和代・山口綾子・足立興治（2022） 定点調査から見えてきた障がい者マネジメント（2022年7月号，p.6-23） 知的資産創造

： <https://www.nri.com/content/900034315.pdf>（最終アクセス：2025年8月13日）

樋口耕一（2004） テキスト型データの計量的分析—2つのアプローチの峻別と統合，理論と方法，19(1)，

<sup>39</sup> もにす認定制度とは、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度である。

101-115.

樋口耕一（2020）KH Coder 3 リファレンス・マニュアル. [https://kncoder.net/en/manual\\_en\\_v3.pdf](https://kncoder.net/en/manual_en_v3.pdf)  
（最終アクセス：2025年9月4日）

