

障害者雇用制度の改正等に伴う 企業意識・行動の変化に関する研究

2019年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



障害者雇用制度の改正等に伴う 企業意識・行動の変化に関する研究

2019年3月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 **障害者職業総合センター** NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この調査研究報告書は、当センター研究部門における「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の 変化に関する研究」の結果をまとめたものです。

近年の障害者雇用制度に関しては、平成27年4月より障害者雇用納付金の対象企業規模が100人超に拡大されたほか、平成25年の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、平成28年から35年にかけて障害者差別の禁止、合理的配慮の提供義務化、精神障害者の法定雇用率算定基礎への算入及び法定雇用率の引上げなどが順次施行されることになりました。

このような制度改正の影響やコンプライアンス意識の向上もあって、障害者雇用については就職件数など、 大幅な伸びが続いていますが、法定雇用率達成企業の割合は近年上昇傾向にあるもののいまだ半数の企業は 未達成であり、未達成企業のうち障害者を1人も雇用していない企業が6割近いなど、企業によって障害者 雇用に関する意識や行動にばらつきがみられています。

こうした中で、障害者雇用制度の改正に対応した企業支援の必要性も高くなり、支援の充実が求められるのではないかとの問題意識から本研究を実施しました。

本調査研究報告書が、企業及び支援機関をはじめ多くの関係者の方の参考となれば幸いです。

最後に、本書の作成に際しては、多くの方から多大なご協力を賜りましたことを、ここに厚く御礼申し上 げます。

2019年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 研究主幹 木原 亜紀生

執筆担当者(執筆順)

木野 季朝 障害者職業総合センター 主任研究員 概要、第1章、第2章、第3章、第5章

三輪 宗文 障害者職業総合センター 統括研究員 第3章の2、3

浅賀 英彦 障害者職業総合センター 主任研究員 第3章の2、3

宮澤 史穂 障害者職業総合センター 研究員 第3章の2、3、第4章

布施 薫 障害者職業総合センター 研究協力員 調査結果の集計・分析

永登 大和 障害者職業総合センター 研究協力員 調査結果の集計・分析

謝 辞

本調査研究を実施するにあたり、調査研究委員会委員の皆さまを始め、電話による企業調査協力企業、ヒアリングによる企業調査協力企業、質問紙による企業調査及び事業所調査協力企業等の多くの皆さまからご協力を賜りました。厚く御礼申し上げます。

<研究担当者>

本調査研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門で担当した。研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

三輪 宗文 障害者職業総合センター 統括研究員 平成30年度

松浦 大造 障害者職業総合センター 統括研究員 平成 28 年度~平成 29 年度

木野 季朝 障害者職業総合センター 主任研究員 平成29年度~平成30年度

浅賀 英彦 障害者職業総合センター 主任研究員 平成 30 年度 弘中 章彦 障害者職業総合センター 主任研究員 平成 28 年度

宮澤 史穂 障害者職業総合センター 研究員 平成 29 年度~平成 30 年度 笹川 三枝子 障害者職業総合センター 研究員 平成 28 年度~平成 29 年度

田村 みつよ 障害者職業総合センター 研究員 平成28年度

目 次

概要 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	1
第1章 本研究の趣旨と背景等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9
1 本研究の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9
(1) 趣旨と背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9
(2) 障害者雇用制度等の変遷 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	10
(3) 障害者雇用の状況と企業を取り巻く環境	13
(4) 特例子会社制度 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	15
2 本研究の目的と調査方法	18
(1) 目的 ·····	18
(2) 調査方法 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	18
第2章 電話による企業調査	21
1 調査の目的	21
2 調査の実施方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	21
(1) 実施期間と実施方法	21
(2) 対象企業 ·····	21
(3) 調査内容 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	21
3 調査の結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	21
(1) 回答・集計の概況	21
(2) クロス集計の結果	21
4 調査のまとめ	28
第3章 ヒアリングによる企業調査	29
1 調査の目的	29
2 調査の実施方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	29
(1) 訪問対象企業の選定及び結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	29
(2) 調査の実施方法	29
(3) 調査の分析方法 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	30
3 調査の結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	36
(1) 障害者雇用についての考え方・取組 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	36
(2) 障害者雇用制度等の改正下における企業の課題や取組内容等	41
(3) 調査対象企業20社の概況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	48
4 調査のまとめ	88
(1) 障害者雇用の実情	88
(2) 法定雇用率見直しに関する企業の意識と行動	93

第4章	質	問紙による企業調査及び事業所等調査 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	95
1	訓	査の目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	95
2	訓	骨査の実施方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	95
	(1)	実施期間と実施方法	95
	(2)	対象企業 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	95
	(3)	回答者	95
	(4)	調査内容	95
3	訓	査の結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	96
	(1)	回答の概況	96
	(2)	企業・回答者の属性	96
	(3)	障害者雇用状況	98
	(4)	障害者の雇用方針 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	99
	(5)	本社・本部と事業所・事業部の役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	104
	(6)	障害者差別禁止規定に関する意識と行動 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	106
	(7)	合理的配慮提供義務規定に関する意識と行動	110
	(8)	障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定に関する内容の周知方法	114
	(9)	合理的配慮提供に関する事業主による確認・障害者からの配慮の申出状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	115
	(10)	法定雇用率の動向に関する意識と行動 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	119
	(11)	支援機関の活用 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	123
4	訓	査のまとめ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	127
	(1)	企業の「意識」について	127
	(2)	企業の「行動」と変化について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	128
	(3)	障害者雇用状況について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	130
	(4)	支援機関の利用状況や求めたい支援について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	130
第5章	総	括	131
1	障	管害者雇用制度の改正等に対する企業意識と行動に関する考え方	131
2	1	成25年の障害者雇用制度の改正等に係る意識と行動の変化	132
	(1)	障害者雇用制度の改正に係る認知及び行動からみた企業意識と行動	132
	(2)	企業の変化すべき方向についての受止め・行動	135
3	企	業支援の在り方について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	136
	(1)	中小企業に対する制度の周知と支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	137
	(2)	企業が障害者雇用に着手しやすくなるための機会づくりと個別対応型支援	137
	(3)	企業の支援ニーズを踏まえた地域密着型の広報活動・支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	137
	(4)	企業のコンプライアンス履行のための就労支援機関等による補完的支援	137
	(5)	企業が求める支援機関に対するニーズを踏まえた支援 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	138
4	お	3わりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	138
参考文	献 ·		139

巻末	資料	141
1	特例子会社一覧 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	141
2	電話アンケート項目、フロー等(トークスクリプト) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	149
3	電話による企業調査 単純集計の結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	153
4	ヒアリングによる企業調査の実施要項 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	163
5	障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する企業調査 調査票	165
6	障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する企業調査 単純集計の結果	173
7	障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する事業所等調査 調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	197
8	障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する事業所等調査 単純集計の結果	205

概要

本研究では、平成28年度(2016年度)から平成30年度(2018年度)にかけて実施される障害者雇用に関する制度 改正の企業への影響について調査し、障害者雇用における企業意識・行動の変化をみることで、制度改正に伴う障害者雇用に関する有効な企業支援の在り方を探ることとした。

本報告書は、第1章から第5章までの構成となっている。第1章では、本研究の趣旨と背景等について述べている。第2章では、1,000 社を対象に行った電話による企業調査の内容についてまとめた。第3章では、質問紙による企業調査では把握が困難な企業における障害者雇用の取組の実状を把握するために、北海道・東北、関東・甲信、東海・北陸・近畿、中国・四国・九州の4エリア全20社の企業の協力を得て実施したヒアリングによる企業調査の内容についてまとめた。第4章では、全国10,000社を対象に実施した質問紙による企業調査の内容についてまとめた。終章である第5章では、本研究の総括として、障害者雇用制度の改正等に伴う企業の意識・行動と企業支援の在り方等をまとめた。

各章の概要は次のとおりである。

第1章 本研究の趣旨と背景等

研究の趣旨及び背景について述べた上で、研究方法及び取りまとめの視点について述べている。

平成 25 年 (2013 年) の障害者雇用促進法の改正では、すべての障害者に関し、事業主に対して、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供が平成 28 年 (2016 年) 4 月から義務付けられた。 さらに、平成 30 年 (2018 年) 4 月からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者が算入され、併せて障害者雇用促進法施行令の改正により、法定雇用率も民間企業の障害者雇用率が 2.3% (最長 2021 年 3 月までは 2.2%) に引き上げられることとなり、企業は対応を迫られている。

我が国における、障害者雇用促進法に基づく事業主の法的義務としての法定雇用率制度は、身体障害者における 昭和35年(1960年)の努力義務、昭和51年(1976年)の義務化、知的障害者における昭和62年(1987年)の身体障 害者の実雇用率へのみなし算入、平成10年(1998年)の法定雇用率の算定基礎への算入、精神障害者における平成 18年(2006年)の障害者(身体障害者・知的障害者)の実雇用率へのみなし算入を始めとして、対象範囲等制度の 様々な拡充が継続的に行われ、定着してきている。

また、先行研究の結果から、障害者雇用の促進のためには、障害者雇用制度に対する企業の意識を高めること、経営者と従業員の双方が理解を深めることが重要であることが示唆された。平成 25 年(2013 年)の法改正により、平成 28 年(2016 年)4月から障害者差別禁止、合理的配慮提供義務が新たに導入された。また、障害者雇用率についても、平成 25 年(2013 年)に1.8%から2.0%に引き上げられ、さらに、平成 30 年(2018 年)4月からは2.3%(当面は2.2%)に引き上げられた。このような障害者雇用制度等が、企業においてどのように意識され、障害者雇用に関する行動にどのような影響を及ぼしつつあるかを把握することは、今後の障害者雇用に関する企業に対する支援の在り方を探る足がかりとして重要であると考えられる。

そこで、本研究では障害者雇用に及ぼす障害者雇用制度改正等の影響を平成28年度(2016年度)から平成30年度(2018年度)にかけて調査し、障害者雇用についての企業の意識・行動の変化をみることで、制度改正に伴う障害者雇用に関する有効な企業支援の在り方を探ることとした。

第2章 電話による企業調査

平成 28 年 (2016 年) 11 月に、30 人以上規模企業 1,000 社を対象に実施した電話による企業調査の内容について述べている。

電話による企業調査では、障害者雇用の現状、障害者差別禁止及び合理的配慮提供への取組の現状、これらの背景となる障害者雇用促進法の改正の認知度等の概況について把握し、3年にわたるヒアリングによる企業調査及び質問紙による企業調査の実施に向けた論点の絞り込み等に活用するために行った。

調査内容は、障害者雇用の有無と雇用している障害者の障害種類、待遇で不利な扱いをしない取組、職場での障害への配慮対応、障害者雇用に係る外部への相談、募集・採用で不利な扱いをしない取組、募集・採用で障害への配慮対応、法改正(障害者差別禁止、合理的配慮提供義務、法定雇用率への精神障害者算入)の認知度、法定雇用率見直しへの対応方針、雇用率達成状況等であった。

回答が得られたのは 444 社であった。規模ごとの回答率をみると、30~39 人規模(36.6%) がやや低かったものの、他の規模はいずれも 40%以上の回答率を得て、全体的に、従業員規模によって偏ることなく回答を得ることができた。

調査結果から、企業規模が大きいほど、障害者雇用促進法の平成25年(2013年)改正に係る規定(障害者差別禁止及び合理的配慮提供義務、精神障害者の法定雇用率算定基礎算入)について、「よく知っている」企業の割合が高いことがわかった。また、法定雇用率の見直し後の障害者雇用方針については、「見直しを待たず、更に障害者雇用を進める方針」とした企業割合は1,000人以上規模で最も高く、企業規模が大きいほど積極的に雇用を進める方針であることが示された。さらに、「見直しがあることを知らなかった」企業の割合は、300人未満企業で1割を超えており、企業規模が小さい企業は法定雇用率の見直しの認知度も低い傾向がみられた。これらの結果や、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供は、企業規模に関係なく全ての企業に義務付けられていることを考慮すると、小企業や障害者雇用経験のない企業において雇用を推進していくためには、これらの企業が幅広く情報と接する機会を設け、支援機関によるより積極的な支援を行っていくことが重要となるだろう。

さらに、職場での支障の有無について本人からの確認の実施状況をみると、300人以上規模の企業では、合理的配慮指針が求める「定期的な確認」は、合理的配慮提供義務規定の認知度が高いほど実施率が高かった。このことから、制度を知ることにより企業の行動の変化が促され、障害者が働く環境の質的向上につながっていることが示唆された。

第3章 ヒアリングによる企業調査

平成28年度(2016年度)から平成30年度(2018年度)の間に、同一企業に対して2回訪問してヒアリングを実施した調査内容について述べている。

ヒアリングによる企業調査は、企業における今日までの障害者雇用に関するマネジメント面からの取組、意識・ 行動の変化等を踏まえ、今後の取組、変化等を把握するため、2回にわたり障害者雇用の実践の要諦を明らかにす ることを目的に実施した。

ヒアリングの観点としては、第1回は主に、次のア、イの観点について、第2回は主にウの観点について、ヒアリング対象者が重要と思うところを中心に聞き取りを行った。

- ア 障害者雇用のきっかけ又は力を入れ始めたきっかけとその背景、そのための準備
- イ 今日までの障害者雇用制度の見直しへの対応等について
- ウ 第1回ヒアリング調査実施後における障害者雇用への取組の変化とその背景、今後の障害者雇用制度の見 直しへの対応方針等

ヒアリングによる企業調査は20社に対して実施し、その結果として得られた主な状況は、以下のとおりである。

- ・障害者雇用を始めたきっかけとして最も多く挙げられたのは、法令遵守に基づく法定雇用率の達成、社会的貢献 (地域貢献)であった。その他、ハローワークによる雇用率達成指導、労働者不足による人材確保などの複合的 理由によるものであった。
- ・特例子会社の中には、法定雇用率達成や雇用障害者の増加を目的とするもののほか、特例子会社で得たノウハウを基にグループ企業へのコンサルティングに注力しているものがあった。
- ・経営トップから法定雇用率を達成するように明示されている企業や、基本方針を示すだけでなく、経営トップ自 ら全社員に対して具体的な働きかけをしている企業もあった。
- ・企業グループの取組として、明確な方針・計画を定めて、障害者雇用に取り組む企業もあった。
- ・採用後障害者や発達障害者等を含めると、大半の企業で精神障害者雇用の経験があり、精神障害者を雇用する上での課題や対応などが語られた。精神障害者の定着に向けて、社外の支援機関を活用することや社内体制を整える取組などを聞き取ることができた。新たな精神障害者の雇用については、障害が見えにくいことや社内のメンタルヘルス不調者対応に苦慮していることを理由に躊躇する声があった。一方で、前向きに取り組みたいとする企業もあった。
- ・社員に対する障害者雇用への理解を促す取組としては、社内研修や公的機関が実施する研修を現場の従業員に受講させていた。また、問題発生時には、人事・総務担当者が、支援機関職員を伴って職場を訪問する等により、解決を図っていた。
- ・外部支援機関等の活用については、ハローワークのほか、特別支援学校、障害者職業能力開発校、自治体設置の 支援機関、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等を利用していた。
- ・障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識と行動の観点から、法定雇用率の見直しについては、今回の見直しに限らずこれまで複数回行われてきた経緯の中で、当然実施されるという認識がなされていた。これまでの法定雇用率2.0%の達成に至っていない企業にあっては、障害者雇用の実現に向けて、特例子会社の設立や人事担当部署の新設による雇用促進及び雇用管理体制の充実、障害者雇用を進めるための管理職アンケートを実施するなど、具体的な行動に着手する企業があった。
- ・障害者差別禁止・合理的配慮提供については、全企業において法改正についての認識があった。各企業の取組状況はまちまちであったが、個別にみると障害に関する知識等を有する社員の育成に力点をおいた研修の取組や、退職金制度が未整備であった特例子会社社員の待遇改善として退職金制度改正に着手した取組、全社員が利用可能なイントラネットを活用した合理的配慮提供に関する支障となる事情の申出システムの構築などが挙げられる。
- ・精神障害者の雇用については、食品製造業のある企業では1回目の訪問時に精神障害者の雇用を計画していたが、2回目の訪問時には既に3名の精神障害者の雇用が実現していた。労働者確保の方策の一つとして障害者雇用に着目し、様々な支援機関を訪問し見聞を深めるという具体的な行動を経て、障害者雇用を実現する取組が行われていた。

第4章 質問紙による企業調査及び事業所等調査

平成30年(2018年)2月~3月に実施した質問紙による企業調査の内容について述べている。

本調査の目的は、主として障害者雇用促進法の平成25年(2013年)改正における改正事項を基に、障害者雇用に関する企業の意識・行動を詳細に把握することである。本調査において、「意識」については、障害者雇用に積極的に取り組む必要性や講ずべき措置について、障害者雇用の責任者が知っており認識を有しているか、労働者が知らされているかにより捉えることとし、「行動」については、その意識を社内に広げる行動と障害者雇用に関し具

体的にとられている対応から捉えることとした。

対象企業は民間調査会社の企業データベースを用いて、常用雇用労働者 40 人以上の民間企業を対象に、企業規模 5 分類(40~49 人、50~99 人、100~299 人、300~999 人、1,000 人以上)と、日本標準産業分類を基にした業種 17 分類、地域 10 分類(北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州・沖縄)の企業数をベースとして、規模×産業×地域による層化抽出により、10,000 社を抽出した。

調査回答者については、人事・労務管理、雇用管理について、その在り方の企画・検討、実施等の全般を担当する部署における、「障害のある方の人事・労務管理、雇用管理の責任者」又は「その代理として本調査への回答を任された方」と限定した。調査項目は次のとおりである。

- ・回答者の立場、役職及び企業の属性(産業、常用雇用労働者数、雇用労働者数等)
- ・障害者雇用の方針(時期別での有無、認識、対応、周知の方法等)
- ・障害者差別禁止規定に関する意識と行動(内容についての認識、周知、対応の状況等)
- ・合理的配慮提供義務規定に関する意識と行動(内容についての認識、周知、対応の状況等)
- ・法定雇用率見直しに関する意識と行動(法定雇用率見直しについての認識、周知、対応の状況等)
- ・精神障害者が法定雇用率算定基礎に算入されることの認識
- ・障害者雇用の知識・ノウハウの獲得等のための支援機関等の活用(利用した支援機関とその目的等)
- ・事業所・事業部等のある企業における人事・労務、雇用管理に関する組織的対応(人事・労務管理・雇用管理に関する役割分担等)
- ・障害者雇用推進のための事業所・事業部への配慮の取組(資金・業務発注、人員配置等の配慮の状況)

調査結果及び考察は以下のとおりである。

- 1,772 社から回答を得て、回収率は17.7%であった。
- ・企業の「意識」について、共通した特徴として、企業規模が大きいほど障害者雇用の方針があり、法改正の認知率も高いことが示された。また、全ての企業規模において認知率が高かったのは法定雇用率の見直しで、特に、100人以上規模企業では認知率が9割を超えていた。さらに、調査時点で法定雇用率制度の対象となっていなかった40~49人未満の企業でも認知度が50%を超えており、企業の関心の高さがうかがえた。一方、認知率が最も低かったのは、全ての企業規模において合理的配慮提供義務規定についてであった。特に、合理的配慮提供義務規定については、100人未満規模の企業において認知率が5割を下回っており、法改正について認知していなければ具体的な対応にもつながらないため、規模が小さい企業にも伝わるような周知を図り認知率を高める取組が求められる。
- ・企業の「行動」について、障害者雇用率・雇用者数に関する具体的な目標を伴う方針や方向性については、平成23年度(2011年度)以降では、平成26~28年度(2014~2016年度)の期間に最も多く設定されていた。この時期に障害者雇用の方針や方向性を策定し、障害者雇用率・雇用者数といった具体的な目標についても設定をした企業が多かったと考えられ、この行動には平成25年(2013年)の障害者雇用促進法の改正の内容から、法定雇用率の引上げが想定されたことや、雇用納付金の対象企業が100人超に拡大したことが影響し、このような法改正に対する意識がこれらの方針として表れていると考えられる。
- ・法改正等の労働者に対する周知については、採用や雇用管理を担う人事管理の担当者や責任者と比較して、それ 以外の社員に対する実施率が低かった。この傾向は、法改正等の内容に関わらず共通していた。これらのことか ら、法改正等に関する情報は、本店の雇用管理の責任者・担当者や事業所・事業部の雇用管理の責任者にある程 度周知が図られているが、それ以外の者にはあまり周知が図られていないことが示された。このことは、例えば、 障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定の場合、適切に周知されないことにより、障害者と同じ職場の同

僚が障害者が仕事をする上での支障があると認識していても本人に確認し、上司に申し出る機会が得られなくなることにつながる可能性もある。障害者雇用率の達成状況を含めた企業の障害者雇用の状況を適切に伝えたり、障害者雇用に関する方針を企業の方針として伝えたりすることで、社員の障害者雇用に対する意識や行動に影響を及ぼすことも考えられる。さらに、これらの意識や行動への影響が企業の障害者雇用の促進や定着に結びつく可能性もある。そのため、趣旨や考え方を含め広く社内への周知が望まれる。

- ・法改正を踏まえた対応については、障害者差別禁止と合理的配慮提供義務の両規定に共通した特徴がみられた。 一つには、企業規模が大きい方が法改正を受けて何らかの対応を行っている企業の割合が高いことが示された。 二つには、具体的な対応内容については、情報収集は企業規模を問わず多くの企業で実施されていた。三つには、 規模の小さい企業ほど対応の在り方を弁護士や社会保険労務士などの外部の専門家に相談したとする企業の割 合が高くなる傾向がみられた。対応の順番としては、情報収集や専門家への相談が第一段階であり、規模の小さ い企業は、「責任者の周知」や「対応が適切に行われているか点検する」といった具体的な行動をとっている企 業の割合が少なかったと考えられる。
- ・障害者差別禁止及び合理的配慮提供に対する意識(認知)があることは、行動の変化(法改正を踏まえた対応)につながることが想定される。しかし、法改正について認識していながらも、特に対応を行っていない企業も一定数みられた。これらの法改正に関しては、「雇用率の見直し」よりも幅広い内容であり、適切に対応を行うためには、内容をより正確に理解することが必要となると考えられる。対応を行っていない企業の中には、必要性が理解できずに対応を行わないままであるケースもあると考えられる。
- ・障害者を雇用している企業の割合は、企業規模が大きいほど高くなる傾向がみられ、特に100人以上の規模の企業では、ほとんどの企業で障害者を1人以上雇用していた。また、100人未満の規模の企業においては、会社として障害者の雇用方針を示すことや、トップ・マネジメントが障害者の雇用方針についての言及を行っている企業ほど、障害者を雇用している傾向にあることが示された。
- ・支援機関の利用状況については、全体として企業規模の大きい企業ほど利用率が高い傾向がみられた。また、企業規模によらずハローワークの利用率が最も高かった。また、100人未満の企業規模では、社会保険労務士が上位となっているのが特徴的であった。この規模の企業では、障害者差別禁止や合理的配慮提供を踏まえた対応として、社会保険労務士等に相談することが上位に挙げられており、障害者雇用に関する内容についての身近な相談先として機能していることがうかがえる。
- ・支援機関へ求めたい支援の内容については、企業規模や障害者雇用の有無によって違いがみられた。企業規模の 小さい企業と、障害者を雇用していない企業では、「採用後障害者の相談」が上位に挙げられた。これは、これ らの企業では障害者の雇用を考えた時に、新規に採用する障害者よりも、採用後に障害者になるケースの方が身 近であることを反映していると考えられる。また、「障害者雇用に関する差別禁止について知りたい」「障害者雇 用に関する合理的配慮について知りたい」については、企業規模によらず上位にあり、これらの規定の情報が求 められていると考えられる。

第5章 総括

<平成25年の障害者雇用制度の改正等に係る企業意識と行動>

調査研究結果の総括として、企業意識・行動に関する考え方を述べ、平成25年の障害者雇用制度改正に係る企業意識と行動の変化として、次の観点から整理を行った。

(1) 障害者雇用制度の改正に係る認知及び行動からみた企業意識と行動

障害者雇用促進法の平成25年(2013年)改正事項及び関連事項のうち、障害者差別禁止規定、合理的配慮提供義務規定、精神障害者の法定雇用率算定基礎算入及び法定雇用率の見直しに関する認知状況については、法定雇用率

見直しが約8割 (79.1%)、障害者差別禁止規定 (69.7%) 及び精神障害者の法定雇用率算定基礎算入 (68.0%) が約7割、合理的配慮提供義務規定については約5割 (49.0%) という結果であり、認知状況に差がみられた。法定雇用率の見直しについては、これまで5年毎 (据え置かれた時期もある) に見直されてきたこと、毎年6月1日時点の障害者雇用状況を報告する義務があり、さらには納付金等の財政状況にも直結する事業主にあっては、その経験等から高い認知率となっているものと思われる。このことは、ヒアリングによる企業調査の中で雇用率引上げ幅の割合に関心が示されていたことや障害者雇用納付金申告等の事務手続きを行っている企業担当者の関心の高さからも言える。

また、障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定については、平成25年(2013年)の障害者雇用促進法の改正において新設されたこと、また、具体的な取組について報告義務がないこと等が、認知率に影響しているものと推測され、障害者差別禁止については、障害者差別はいけないことであるという意識が根底にあり、差別行為は行っていないとする企業の反応が回答に影響を与えている可能性も考えられる。

平成25年(2013年)の障害者雇用促進法の改正等に係る認知状況は、法定雇用率の見直しが最も高く、精神障害者の法定雇用率算定基礎算入についても企業の関心事として意識されていることが分かった。これらは、障害者差別禁止規定を含めて、企業にとってはコンプライアンスの面において高いリスクとなる事項でもあることから、比較的高い認知率になっているとも考えられる。一方で、合理的配慮提供義務規定については、企業の約半数が「知らない」とする結果であり、障害者のよりよい雇用環境を整備する上においては様々な広報対策を講じることが必要であるとの示唆を得た。特に、100人未満企業では他の企業規模より大きく下回っていることも着目すべき点として挙げられる。

企業行動については、制度改正を踏まえて情報収集や、社内点検、責任者の周知、社労士等への相談等何らかの 対応を行った企業の割合を企業規模別にみると、障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定については、いず れも大企業では8割で何らかの対応を行っているものの、企業規模が小さくなるほど、対応率が低いという結果で あった。制度改正を認知していながら特に対応を行っていない企業の中には、内容を十分に理解できていない企業 もあるものと推察される。

また、障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定に関連する項目でみると、全企業規模において「情報収集の積極的な実施」が最も多く行われている。大規模企業では次いで「社内対応責任者の周知」や「対応が適切に実施されているか点検を実施」の行動が上位となっているが、300人未満企業では、社会保険労務士や弁護士等の法律に精通している専門家に相談する行動が優先的に行われるという結果であった。

さらに、今回の質問紙による企業調査の中で、法改正前・後における企業意識と行動を把握する手段の一つとして、企業の障害者雇用の方針や方向性について聞いたところ、障害者雇用について具体的な目標を伴う方針や方向性は、平成23年度(2011年度)以降では、平成26~28年度(2014~2016年度)に最も多く設定されていた。

平成25年(2013年)の障害者雇用促進法改正の内容から法定雇用率の引上げが想定されたことにより、雇用方針や方向性の策定という企業の行動に影響を及ぼしたものと思料される。

これらのことから、障害者雇用制度の新設や改正は、企業の障害者雇用の取組方針や進め方に影響を及ぼす重要なファクターになるとの示唆を得た。

(2) 企業の変化すべき方向についての受止め・行動

マネジメントの面からの企業の変化すべき方向について、平成25年(2013年)の法改正の影響を把握する一つの 観点として、平成24年(2012年)当時とその後の障害者雇用の動向について聞いた結果、障害種別でみるとすべて の障害者区分において「増えた」が「減った」を上回っており、障害者雇用が増加傾向にあることが分かった。

また、雇用した障害者の障害種別についてみてみると、全ての時期を通して、最初に障害者を雇用した時期に雇

用した障害者としては身体障害が最も高い割合であったが、平成20~24年度(2008~2012年度)に最初に障害者を 雇用した企業では、知的障害や精神障害の割合に増加がみられるなど、障害者雇用範囲の拡大に努めている状況も みてとれた。

ヒアリングによる企業調査においては、これらの企業行動に関連することとして、平成30年(2018年)の法定雇用率引上げを踏まえて新たに特例子会社を立ち上げた企業や、労働局主催のセミナーに参加して労働力としての可能性を見出すために職場体験を実施後に精神障害者雇用を実現した企業、親会社主導によるグループ企業に対する障害者雇用の啓発・研修等、積極的に関与して障害者雇用の実現を目指す取組を聞き取ることができた。

こうした企業の進め方については、企業内外の実情を勘案した上で、法令遵守、労働者確保、社会貢献等の企業 意識が働き、障害者雇用を具体化する行動として、各種セミナーへの参加、ハローワーク等での求人募集活動、支 援機関との連携などを通して、障害者雇用の実現に向けた取組がなされているものと推察される。

なお、職場の変化の方向の受け止め・行動については、事業部・事業所等調査の結果から「企業が、特に事業所・ 事業部において、制度の変化及び職場の変化の方向をどのように受け止め、行動しているか」という観点から把握・ 分析する予定であったが、回答数が少なく十分な分析ができなかった。

<企業支援の在り方について>

各種企業調査から得られた結果を基に企業支援の在り方について4つの観点から述べている。

(1) 中小企業に対する制度の周知と支援

平成25年(2013年)の障害者雇用促進法の改正により新設された障害者差別禁止規定及び合理的配慮提供義務規定の認知率は、いずれも企業規模が小さくなるほど認知率が低いという結果であった。このことは、日本企業の多くを占める中小企業において障害者雇用の環境整備の遅れや、職場定着にも影響を及ぼす可能性があることを示唆する結果とも言える。

企業に対する周知方法としては、企業の責任ある立場に直接周知し理解を促すことが大切である。

就労支援機関の利用については、企業規模が小さくなるほど利用が少ないという結果を踏まえると、企業支援実績が豊富な就労支援機関の支援ノウハウを有効に活用できるようにするためにも、ハローワークを始め地域の就労支援機関が一体的支援体制を構築し、気軽に相談ができる環境を用意するなど、きめ細かに対応することが求められる。

(2) 企業が障害者雇用に着手しやすくなるための機会づくりと個別対応型支援

企業自らが障害者雇用の垣根を低くするためには、職場実習等の職場体験の機会を設けて、障害者のみならず、 従業員の障害者と共に働くことへの不安を払しよくする取組や、行政等が開催する障害者雇用セミナーに参加し、 他社の障害者雇用の取組や支援制度に関する知識を獲得するための行動が期待される。そのためにも、行政を始め 就労支援機関等にあっては、障害者雇用によるメリットの周知や障害者と接する機会を設ける等により積極的な支 援を行っていくことが重要であろう。特に、質問紙による企業調査の結果から、大規模企業に比べて小規模企業の 場合、企業としての方針の明確化や企業トップの考え方によって障害者雇用に影響を受けやすい傾向が示されてい ることから、トップ・マネジメントに対して、セミナーへの参加要請や個別相談による企業を取り巻く個別状況に 合わせた助言・支援等を実施することで、企業の実情に合わせた障害者雇用が実現できるものと思われる。

(3) 企業の支援ニーズを踏まえた地域密着型の広報活動・支援

ヒアリング企業からの「様々な支援機関があるものの、どのように利用すればよいかわかりにくい」という意見 や、「具体的にどうすれば障害者雇用が実現できるか提案してほしい」などの声に耳を傾けた対応が求められる。 地域によっては、就労支援機関等が協力して、それぞれの専門的支援の特徴を一覧にした一体型のパンフレットなどを作成しているところもある。様々な広報手段がある中、企業の障害者雇用担当者に情報が届くよう関係機関が互いに協力し合って、分かりやすい広報活動に努めることが期待される。

(4) 企業のコンプライアンス履行のための就労支援機関等による補完的支援

質問紙による企業調査等の結果から、障害者差別禁止規定及び合理的配慮提供義務規定に関する認知率が障害者 法定雇用率の見直しの認知率に比べて低いこと、これらの規定について認識しているとしながらも特に対応を行っ ていない企業が小規模企業を中心に一定数みられること等から、これらの規定が企業において着実に実行され、障 害者の有する能力を十分に発揮できる環境づくりにつなげるためには、労働行政機関を始め就労支援機関等が企業 における合理的配慮提供の取組状況の確認を行い、必要に応じて具体的なアドバイス等を行うことにより、当該制 度を理解・浸透させていくことが必要と思われる。そのためには、「自主点検資料~障害者の差別禁止・合理的配 慮の提供のために~」(厚生労働省作成)等を活用して、雇用促進セミナー、企業訪問等の様々な機会を通じて、 企業が行うべき取組をチェックしつつ、適切な対応が図られるように支援することが望まれる。

(5) 企業が求める支援機関に対するニーズを踏まえた支援

支援機関に求めたい支援の観点としては、障害者雇用企業及び未雇用企業ともに「障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい」、「障害者雇用に関する差別禁止について知りたい」はいずれも上位にあり、対応に苦慮している、または、不安を感じているともみてとれる結果である。また、障害者雇用企業では「障害種類、特性、配慮事項について知りたい」が第2位で、障害理解を深め特性に合わせた対応を進めていこうとする傾向があり、未雇用企業では、「採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい」が最上位で障害者への対応に不安を抱えているともみてとれる。企業支援については、こうした結果を踏まえた対策を講じる必要がある。

<おわりに>

多くの企業や障害者雇用担当者の協力を得て調査した内容の把握・分析により、企業は障害者雇用制度を企業運営に影響を及ぼす一要因として受け止めており、その実施に向けて行動しているという状況の一端を知ることができた。

障害者雇用に関する制度が企業において意識され、各企業の実情に合わせて様々な取組が行われている中、対応に苦慮している企業や必ずしも取組が十分でない企業が一定程度存在している。中でも、規模の小さい企業に対する支援は、障害者雇用制度に対する認知や行動に関する調査結果から、優先的に行う必要性があると考えられる。その上で、企業において障害者雇用制度が適切に履行されるように、企業支援を継続的に行っていくことも重要であると思料される。

第1章 本研究の趣旨と背景等

第1章 本研究の趣旨と背景等

1 本研究の背景

(1) 趣旨と背景

平成25年(2013年)の「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下、「障害者雇用促進法」という。)の改正では、すべての障害者(障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者)に関し、事業主に対して、差別禁止及び合理的配慮の提供が平成28年度(2016年度)から義務付けられた。さらに、平成30年(2018年)4月からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者が算入され、併せて障害者雇用促進法施行令の改正により、法定雇用率も民間企業の障害者雇用率が2.3%(当分の間2.2%、3年を経過する日より前に2.3%)に引き上げられ、対象となる事業主の範囲も、従来の50.0人以上から従業員43.5人(法定雇用率2.2%の場合は45.5人)以上へと広がることになるなど、企業は対応を迫られている。

障害者差別禁止制度が既に実施されている諸外国における障害者雇用制度(障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 110 (2012))をみると、ドイツ、フランスのように雇用率制度に加えて、差別禁止制度(配慮の提供・適切な措置の義務を含む。以下本章で同じ。)を設けている国と、イギリス、アメリカのように差別禁止制度を設けているものの、雇用率制度を持たない国がある。また、アメリカの制度は、1990年の障害をもつアメリカ人法(ADA)に基づくものであるが、障害者の就業率は1990年 28.4%、2000年 24.1%、2008年 17.7%(障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 58 (2011))と低下しており、就業率という観点からは、差別禁止制度の効果は明らかとは言えない。

我が国における、障害者雇用促進法に基づく事業主の法的義務としての障害者雇用率制度は、身体障害者における昭和35年(1960年)の努力義務化と昭和51年(1976年)の義務化、知的障害者における昭和63年(1988年)の身体障害者の実雇用率へのみなし算入と平成10年(2008年)の法定雇用率の算定基礎への算入、精神障害者における平成18年(2006年)の障害者(身体障害者・知的障害者)の実雇用率へのみなし算入をはじめとして、対象範囲等制度の様々な拡充が継続的に行われ、定着してきているところである。加えて、法定雇用率を基準にして、法定雇用率を達成していない企業から不足数に応じて納付金を徴収する障害者雇用納付金制度が従業員300人超の企業を対象として昭和51年(1976年)に導入され、平成22年(2010年)には対象範囲が従業員200人超の企業規模に拡大され、さらに、平成27年(2015年)には従業員100人超の企業に拡大されてきている。

企業はこれらを定める障害者雇用促進法に対して、どのような意識を持っているのだろうか。平成 20 年 (2008 年)に実施した企業アンケート調査 (障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 94 (2010)) によれば、92.1%の企業が「障害者雇用を義務付ける法律は障害者雇用を促進するために必要である」と回答しており、多くの企業が法律の重要性を認識していた(従業員 101 人以上規模企業が対象)。しかし、52.5%の企業が当時 1.8%であった法定雇用率を「高すぎて達成が困難である」とも感じており、法律に対する重要性の認識ほどには、実際に障害者を雇用することに対する意識が高いとは言えないようである。平成 20 年 (2008 年) 6 月現在の法定雇用率の未達成企業の割合は 55.1% (厚生労働省発表) であり、この数値は「高すぎて達成が困難である」という意識を持つ企業の割合が反映されたものとなっているとも言える。このような状況からは、障害者雇用率制度が定着しつつあるとはいえ、制度に対する企業の意識は様々であることがうかがえる。また、障害者雇用に関する法律についての企業の意識は、障害者を雇用するという企業の行動に影響を及ぼしていることが示唆される。したがって、障害者雇用制度が企業に円滑に浸透し、障害者雇用が促

進されるためには、このような企業の意識を高めていくことが重要であると考えられる。

さらに、同企業アンケート調査で、「障害者を雇用する際のイメージ」を尋ねたところ、91.0%が「現場の従業員へ理解を求める必要がある」としており、障害者雇用に対する従業員の理解が重要であると考えられていた。しかし、「障害者を採用する際の配慮」に関して尋ねたところ、障害者雇用促進に関する「経営者の理解促進(障害者雇用制度や雇用管理等についての情報収集)」では①「実施の必要性を感じる」36.4%、②「現在又は以前実施・予定」45.6%、同じく「従業員の理解促進(障害特性の理解や対応方法の習得等)」では①38.6%、②34.9%となっており、経営者・従業員に関する理解促進の必要性・取組のいずれの割合も半分に届いていない。このように、事業主、従業員の双方にとって障害者雇用促進に関する理解を深めていくことが重要な課題であることが示唆される。

先行研究の結果から、障害者雇用の促進のためには、障害者雇用制度に対する企業の意識を高めること、経営者と従業員の双方が理解を深めることが重要であることが示唆された。冒頭に記した近年の差別禁止及び合理的配慮の提供の義務化、法定雇用率の算定基礎への精神障害者の算入、法定雇用率の引上げなどの障害者雇用制度の改正が、企業においてどのように意識され、障害者雇用に関する行動にどのような影響を及ぼすものであるかを把握することは、障害者雇用に取り組む企業に対する支援の在り方を探る足がかりとして重要であると考えられる。

(2) 障害者雇用制度等の変遷

我が国の障害者雇用に関する法律としては、障害者雇用促進法がある。障害者の雇用の促進と職業の安定を図るために整備されたものであるが、この法律は、昭和 35 年(1960 年)に「身体障害者雇用促進法」として制定された。

同法により、身体障害者雇用率制度が導入されたが、事業主に対して、事業所単位で常用労働者数に省令で定める身体障害者雇用率を乗じて得た数以上の身体障害者を雇用するよう努めなければならないとされ、当時は、身体障害者の雇用について事業主の良識(理解と協力)に期待する努力義務として規定された(ただし、国等については義務規定)。

その後、16年の時を経て昭和51年(1976年)には同法の抜本的な改正がなされ、国等以外についても身体障害者の雇用率制度が義務化され、国等の機関(非現業的機関1.9%、現業的機関1.8%)、一般の事業主(民間の事業主1.5%、一定の特殊法人1.8%)に法定雇用率が設定された。また、雇用率の算定に当たって、重度身体障害者をダブルカウントすることとされ、併せて、社会連帯の理念に基づき事業主間の経済的負担の調整等を行う身体障害者雇用納付金制度等が創設された。この他、各事業所単位で適用することとされていた雇用率が企業全体の単位に改正¹され、併せて、除外率(除外率制度)²が定められた。この除外率については、後にノーマライゼーションの観点から平成16年(2004年)4月に廃止が決まり、経過措置を設けて段階的に縮小されることになった。

昭和62年(1987年)の法改正では、法律の対象となる障害者が拡大され、法律名が現在の名称「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改められた。また、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害

¹ 雇用率の事業所単位から企業単位への改正については、「大企業であっても比較的小規模の事業所を多数有する形態の 企業である場合には、その従業員総数に比べてごくわずかの身体障害者雇用義務しかかからなくなる」ことや、「各事 業所の業務の実態に応じて弾力的に身体障害者の適正な配置を行うことを妨げている面がみられた」ことが考慮され た。(平成10年(1998年) 労務行政研究所「障害者雇用対策の理論と解説」征矢紀臣より)

² 「身体障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種ごとにあらかじめ労働省令で除外率を定めその率によって客観的かつ画一的に雇用義務身体障害者数が算定できるようにした」もの。(同上)

者の雇用に特別の配慮をした子会社(以下、「特例子会社」という。)を親会社と一体のものとして雇用率制度を適用する制度が法定された。さらに、雇用率の算定、身体障害者雇用調整金及び奨励金の支給に当たって、知的障害者について身体障害者を雇用したものとみなす特例が規定されるなど知的障害者対策の強化が図られた。

平成4年(1992年)の同法改正では、多様な勤務形態による重度化に対応した障害者雇用対策が図られ、短時間勤務の重度障害者については、1人をもって身体障害者である通常勤務の労働者とみなして雇用率制度や納付金制度に適用することになった。併せて、重度知的障害者についても法定雇用率及び障害者雇用納付金制度において、ダブルカウントされることになった。

この頃になると、知的障害者の雇用も進展し、平成9年(1997年)の同法改正では、身体障害者に加えて、知的障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることになり、「身体障害者雇用率」も「障害者雇用率」に改められた。また、事業主が障害者を雇用しやすい環境整備を図る観点から特例子会社の認定基準を緩和する措置(「親会社と営業上の関係が緊密であること」という要件を廃止)も講じられた。

精神障害者については、平成14年(2002年)の同法改正において、「精神障害」の定義規定がなされ厚生労働省令で定めるものとされた。その後、平成17年(2005年)の同法改正では精神障害者の雇用対策の強化が図られ、精神障害者保健福祉手帳の所持者を雇用した場合には、雇用率の算定対象となり、短時間労働者についても、0.5人分とカウントされることになった。

当時は、従来の障害者福祉制度を、自立支援の観点から一元的なサービスを提供する仕組みへ全面的に見直した「障害者自立支援法」が平成17年(2005年)に制定され、移行支援事業所等から一般就労を目指す障害者対策も充実してきた時期でもある。

加えて、平成 18 年(2006 年) 12 月に国連の障害者の権利に関する条約(以下、「障害者権利条約」という。)が採択され、日本は翌年の平成 19 年(2007 年) 9 月に条約に署名を行った。その後、国内法の整備のために、障害者基本法の改正(平成 23 年(2011 年))、障害者総合支援法の成立(障害者自立支援法の改正:平成 24 年(2012 年))、障害者差別解消法の成立及び障害者雇用促進法の改正(平成 25 年(2013 年)) など障害者権利条約の締結に向けた制度改革が行われ、平成 26 年(2014 年) 1 月 20 日に日本は障害者権利条約を批准した。中でも、平成 25 年(2013 年)の同法の改正では、すべての障害者に関し、事業主に対して、差別禁止及び合理的配慮の提供が平成 28 年(2016 年) 4 月から義務付けられた。このことにより、障害者雇用率による量的拡大のみならず、従来にも増して障害者雇用の質的向上も求められることになったと言えよう。さらに、平成 30 年(2018 年) 4 月からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者が算入され、併せて障害者雇用促進法施行令の改正により、法定雇用率も 2.2% (2021 年 3 月までに 2.3%) に引き上げられることになった。

表 1 - 1 「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正年・施行年と制定・改正のポイント(法定雇用率の変遷を含む。)

改正年	施行年	制定・改正のポイント
J 1		・「身体障害者雇用促進法」の制定
昭和35年 (1960年)	昭和35年 (1960年)	・ 法定雇用率が <u>努力義務</u> として規定される(民間事業所(現場的事業所 1.1%、事務的事業 所 1.3%))
昭和43年 (1968年)	昭和43年 (1968年)	・ 身体障害者法定雇用率が 1.3%となる(民間事業所の現場的事業所と事務的事業所が統合)
昭和51年 (1976年)	昭和51年 (1976年)	・ 身体障害者の雇用が義務化される ・ 重度身体障害者のダブルカウント化(1人をもって2人分とみなすこと) ・ 身体障害者雇用納付金制度(身体障害者雇用調整金支給等を含む)の創設 ・ 雇用率の適用単位を「事業所」から「企業全体」を一つの単位に改正 ・ 雇用率算定に対する除外労働者制度の改正 ・ 身体障害者の雇入れに関する計画を作成した事業主が、正当な理由なく是正勧告に従わないときにその旨を公表 ・ 法定雇用率が民間企業 1.5%へ
	昭和62年 (1987年)	・「障害者の雇用の促進等に関する法律」に名称変更
昭和62年(1987年)	昭和63年(1988年)	・知的障害者、精神障害者を含むすべての障害者が雇用対策の対象となる ・知的障害者が実雇用率の算定対象となる(実雇用率の算定特例) ・特例子会社制度の創設 ・身体障害者法定雇用率の引上げ <u>(民間企業 1.5%から 1.6%へ)</u>
平成4年 (1992年)	平成4年 (1992年)	・ 重度知的障害者の雇用率制度、納付金制度適用におけるダブルカウント(1人の重度知的障害者を雇用している場合、2人の身体障害者とみなすこと) ・ 重度障害者の短時間雇用に対する雇用率制度、納付金制度の適用
平成 6 年 (1994 年)	平成 6 年 (1994 年)	・障害者雇用支援センターに関する規定の新設・障害者処遇改善施設設置等助成金制度の創設・障害者福祉施設設置等助成金制度の創設・重度障害者特別雇用管理助成金制度の拡充・障害者雇用支援センター助成金制度の創設
平成9年 (1997年)	平成10年 (1998年)	・ 知的障害者が法定雇用率の算定基礎へ算入 ・ 適応訓練及び助成金の対象が精神障害者保健福祉手帳交付者に拡大 ・ 法定雇用率の引上げ <u>(民間企業 1.6%から 1.8%へ)</u>
平成14年	平成15年 (2003年)	・ 特例子会社に係る認定基準の改正及び企業グループによる雇用率の算定
(2002年)	平成16年 (2004年)	・障害者雇用率制度における除外率の縮小(すべての除外率設定業種を一律に 10%ポイント 引下げ)
平成17年 (2005年)	平成18年 (2006年)	・精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者)が雇用率の算定対象となる(実雇用率の算定特例) ・精神障害者である短時間労働者は1人につき0.5人分としてカウント
	平成20年 (2008年)	・中小企業が事業協同組合等を活用して共同で障害者を雇用する仕組みが創設 ・特例子会社がない場合であっても企業グループ全体で雇用率を算定するグループ適用制度 が創設
平成20年(2008年)	平成22年(2010年)	・雇用納付金対象範囲を常用雇用労働者 200 人超の企業規模に拡大 ・障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、短時間労働者(週 20H 以上 30H 未満)を追加 ・障害者雇用率制度における除外率の縮小(すべての除外率設定業種を一律に 10%ポイント 引下げ)
	平成27年 (2015年)	・雇用納付金対象範囲を常用雇用労働者 100 人超の企業規模に拡大
平成24年 (2012年)	平成25年 (2013年)	・ 法定雇用率の引上げ (民間企業 1.8%から 2.0%へ)
	平成28年 (2016年)	・障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務化
平成25年 (2013年)	平成30年(2018年)	 精神障害者を法定雇用率の算定基礎へ算入 法定雇用率の引上げ (民間企業 2.0%から 2.2%へ) 平成 33 年(2021 年) 3 月までの間に法定雇用率の引上げ (民間企業 2.2%から 2.3%へ)

(3) 障害者雇用の状況と企業を取り巻く環境

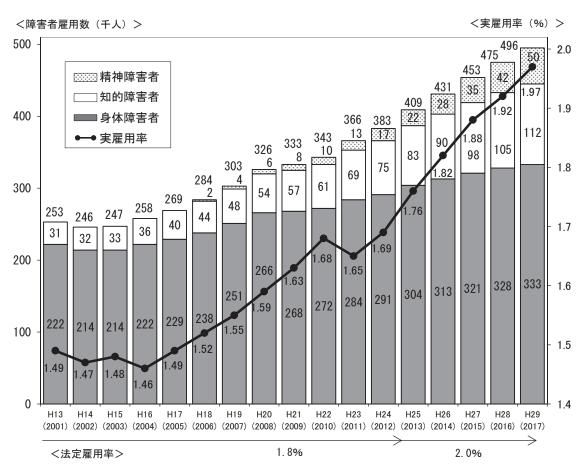
平成29年(2017年)の障害者雇用状況の集計結果では、民間企業(50人以上規模の企業:法定雇用率2.0%)に雇用されている障害者数は495,795.0人で、14年連続で過去最高の雇用者数となっている(図1-1)。

雇用対策基本方針では、障害者の就労意欲の高まりや、企業の CSR (社会的責任) 意識の高まり等が雇用 増加の要因として挙げられているが、職業リハビリテーション支援制度の充実、重度障害者のダブルカウント、短時間就労者の 0.5 カウント特例措置、身体障害者のみに適用されていた法定雇用率が知的障害者や精神障害者にも適用されるようになったこと、特例子会社のグループ算定特例措置、障害者雇用納付金制度の 適用企業拡大などの雇用制度も雇用増加の要因として考えられる。

企業の法定雇用率達成割合をみると、全企業の割合が50.0%で、それぞれ企業規模ごとにみると、50~100 人未満が46.5%、100~300人未満が54.1%、300~500人未満が45.8%、500~1,000人未満が48.6%、1,000 人以上が62.0%となっている(平成29年(2017年)の障害者雇用状況の集計結果より)。

平成 25 年 (2013 年) から追ってみると 42.7%、44.7% (平成 26 年 (2014 年))、47.2% (平成 27 年 (2015 年))、48.8% (平成 28 年 (2016 年))、50.0% (平成 29 年 (2017 年))と達成割合が段階的に向上している (表 1-2)。

企業の雇用率達成割合について、年代別にみてみると、昭和 57 年 (1982 年) と昭和 61 年 (1986 年) の 53.8% をピークに、平成 16 年 (2004 年) には 41.7%にまで落ち込んでいる。その後、平成 17 年 (2005 年) から徐々に上昇傾向を示し、平成 29 年 (2017 年) には 50.0%までに回復している (表 1-2)。



(注) 雇用義務のある企業 (平成 24 年までは 56 人以上規模、平成 25 年以降は 50 人以上規模の企業) についての集計 資料出所: 厚生労働省「平成 29 年障害者雇用状況の集計結果」

図1-1 民間企業における障害者の雇用状況

表 1-2 民間企業における障害者雇用状況及び実雇用率の推移

年	雇用障害者	前の数(人)	法中原用家	雇用義務化	実雇用	実雇用率(%)		法定雇用率達成企業		
#		対前年増減	法定雇用率	の範囲		対前年増減	の割合	対前年増減		
昭和52(1977)年	128, 429				1. 09		52. 8			
53 (1978)	126, 493	$\triangle 1,936$			1.11	0.02	52. 1	△0.7		
54 (1979)	128, 493	2,000			1. 12	0.01	52.0	△0.1		
55 (1980)	135, 228	6, 735			1. 13	0.01	51.6	$\triangle 0.4$		
56 (1981)	144, 713	9, 485			1. 18	0.05	53.4	1.8		
57 (1982)	152, 603	7,890	1.5%	67 人	1.22	0.04	53.8	0.4		
58 (1983)	155, 515	2,912		以上	1. 23	0.01	53. 5	△0.3		
59 (1984)	159, 909	4, 394			1.25	0.02	53.6	0.1		
60 (1985)	168, 276	8, 367			1.26	0.01	53. 5	$\triangle 0.1$		
61 (1986)	170, 247	1,971			1.26	0.00	53.8	0.3		
62 (1987)	171,880	1,633			1. 25	△0.01	53.0	△0.8		
63 (1988)	187, 115	15, 235			1.31	0.06	51.5	$\triangle 1.5$		
	(177, 708)	(5,828)			(1.25)	(0.00)				
平成元(1989)年	195, 276	8, 161			1.32	0.01	51.6	0.1		
2 (1990)	203, 634	8, 358			1.32	0.00	52. 2	0.6		
3 (1991)	214, 814	11, 180			1.32	0.00	51.8	$\triangle 0.4$		
4 (1992)	229, 627	14, 813	1.6%	63 人	1.36	0.04	51. 9	0. 1		
5 (1993)	240, 985	11, 358		以上	1.41	0.05	51.4	$\triangle 0.5$		
	(237, 621)	(7,994)			(1.39)	(0.03)				
6 (1994)	245, 348	4, 363			1.44	0.03	50.4	$\triangle 1.0$		
7 (1995)	247, 077	1,729			1.45	0.01	50.6	0.2		
8 (1996)	247, 982	905			1.47	0.02	50.5	$\triangle 0.1$		
9 (1997)	250, 030	2,048			1.47	0.00	50.2	$\triangle 0.3$		
10 (1998)	251, 443	1, 413			1. 48	0.01	50.1	△0.1		
11 (1999)	254, 562	3, 119			1.49	0.01	44. 7	$\triangle 5.4$		
	(249, 920)	$(\triangle 1, 523)$			(1.48)	(0.00)				
12 (2000)	252, 836	$\triangle 1,726$			1.49	0.00	44.3	$\triangle 0.4$		
13 (2001)	252, 870	34			1.49	0.00	43.7	$\triangle 0.6$		
14 (2002)	246, 284	$\triangle 6,586$			1.47	△0.02	42. 5	$\triangle 1.2$		
15 (2003)	247, 093	809			1.48	0.01	42. 5	0.0		
16 (2004)	257, 939	10, 846			1.46	△0. 02	41.7	△0.8		
17 (2005)	269, 066	11, 127	1.8%	56 人	1. 49	0.03	42.1	0.4		
18 (2006)	283, 750. 5	14, 684. 5		以上	1. 52	0. 03	43. 4	1.3		
, ,	(281, 833)	(12, 767)			(1.51)	(0.02)				
19 (2007)	302, 716. 0	18, 965. 5			1. 55	0. 03	43. 8	0.4		
20 (2008)	325, 603. 0	22, 887. 0			1. 59	0.04	44. 9	1. 1		
21 (2009)	332, 811. 5	7, 208. 5			1. 63	0.04	45. 5	0.6		
22 (2010)	342, 973. 5	10, 162. 0			1. 68	0. 05	47. 0	1.5		
23 (2011)	366, 199. 0	23, 225. 5			1.65	$\triangle 0.03$	45. 3	$\triangle 1.7$		
04(0010)	(359, 492. 0)	(16, 518. 5)			(1.75)	(0. 07)	40.0			
24 (2012)	382, 363. 5	16, 164. 5			1.69	0.04	46. 8	1.5		
25 (2013)	408, 947. 5	26, 584. 0			1.76	0.07	42. 7	$\triangle 4.1$		
00 (0014)	(404, 459. 0)	(22, 095. 5)	0.00/	50 I	(1.76)	(0.07)	4.4. 7			
26 (2014)	431, 225. 5	22, 278. 0	2.0%	50人	1.82	0.06	44. 7	2. 0		
27 (2015)	453, 133. 5	21, 908. 0		以上	1.88	0.06	47. 2	2. 5		
28 (2016)	474, 374. 0	21, 240. 5			1. 92	0.04	48.8	1.6		
29 (2017)	495, 795. 0	21, 421. 0	2.2%	45 5 1	1. 97	0.05	50.0	1.2		
30 (2018)			2. 2%	45.5人 以上						
		l	l	以上	5年/V 124					

資料出所:厚生労働省 障害者雇用状況の集計結果を一部加工

障害者の数は、次に掲げる者の合計 (注1)

~昭和62年 ①身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

昭和63年~平成4年 ①身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、②知的障害者

平成5年~平成17年 ①身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、②知的障害者(重度知的障害者はダブル

カウント)、③重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者

平成18年~平成22年 ①身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、②知的障害者(重度知的障害者はダブル カウント)、③精神障害者、④重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間 労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

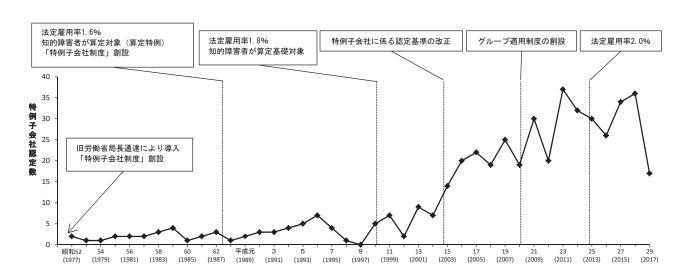
平成23年~ ①身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、②知的障害者(重度知的障害者はダブル カウント)、③精神障害者、④重度身体障害者、重度知的障害者、重度以外身体障害者及び知 的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(重度以外身体障害者及び知的障害者並びに 精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

(注2) () 内は、それぞれ前年度の改正前の制度に基づいて計算した場合の数値となっている。

(4) 特例子会社制度

障害者の雇用の促進及び安定を図るための国の方策の一つに、「特例子会社」が挙げられる。一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率の算定や障害者雇用納付金の算定対象とすることができるというものである。この特例子会社については、昭和 51 年 (1976 年) に労働省(現、厚生労働省)の局長通達により導入され、昭和 62 年 (1987 年) の法改正により法律上規定され、昭和 63 年 (1988 年) 4 月に施行されたものであるが、その後の法改正を契機に増加傾向を示している(図 1-2)。

平成 14 年(2002 年)以前の年間平均特例子会社認定数は 3.2 社であるのに対して、平成 15 年(2003 年)以後は 25.4 社である。平成 15 年(2003 年)を境に飛躍的に増加していることが示される (表 1 - 3)。ちなみに、平成 15 年(2003 年)に施行された法改正の内容は、「特例子会社に係る認定基準の改正」である。この特例子会社認定の緩和措置によって、特例子会社制度の利用が促進される結果となっている。



点線は「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正施行年を示す。

図1-2 特例子会社認定数の年次別推移

認定年 認定数 認定年 認定数 認定年 認定数 認定年 認定数 認定年 認定数 2 平25 (2013) 昭52(1977) 昭61(1986) 2 平7 (1995) 4 平16(2004) 20 30 昭53(1978) 昭62(1987) 平8 (1996) 平17(2005) 平26(2014) 1 3 1 22 26 昭54(1979) 1 昭63(1988) 1 平 9 (1997) () 平18 (2006) 19 平27(2015) 34 昭55(1980) 2 平元(1989) 2 平10(1998) 平19(2007) 25 平28 (2016) 36 5 昭56(1981) 2 平2 (1990) 3 平11(1999) 7 平20(2008) 19 平29(2017) 17 2 昭57(1982) 平3 (1991) 3 平12(2000) 2 平21(2009) 30 合計 464 昭58 (1983) 3 平4 (1992) 4 平13(2001) 9 平22(2010) 20 7 昭59 (1984) 4 5 平14(2002) 平23 (2011) 37 平 5 (1993)

表 1 - 3 年次別の特例子会社の状況

厚生労働省資料 特例子会社一覧(平成29年6月1日現在)から集計

平24(2012)

14

平15(2003)

7

平6 (1994)

昭60(1985)

特例子会社について、都道府県別でみてみると、特例子会社は3県(青森・岩手・福井)を除く都道府県に設置されている(表1-4)。

親会社は9県(青森など)で存在しておらず、その分布も大都市に集中している(表1-5)。

都道府県の親会社数と特例子会社数を比較し、「親会社<特例子会社」となっている都道府県は、30 道府 県となっており、近年、雇用障害者を確保することの難しさや、地方での雇用拡大による社会貢献を意識し て、大都市に存在する企業が地方に特例子会社を設置している可能性が示唆される(表 1 - 6)。

表 1 - 4 都道府県別の特例子会社認定状況

都道府県	認定数	都道府県	認定数	都道府県	認定数	都道府県	認定数
北海道	6	青森県	0	岩手県	0	宮城県	4
秋田県	1	山形県	1	福島県	4	茨城県	4
栃木県	4	群馬県	10	埼玉県	23	千葉県	12
東京都	143	神奈川県	47	新潟県	2	富山県	3
石川県	2	福井県	0	山梨県	1	長野県	2
岐阜県	7	静岡県	9	愛知県	20	三重県	7
滋賀県	8	京都府	10	大阪府	37	兵庫県	20
奈良県	1	和歌山県	2	鳥取県	4	島根県	1
岡山県	6	広島県	14	山口県	1	徳島県	2
香川県	3	愛媛県	6	高知県	2	福岡県	15
佐賀県	1	長崎県	1	熊本県	4	大分県	10
宮崎県	1	鹿児島県	2	沖縄県	1	合計	464

厚生労働省資料 特例子会社一覧(平成29年6月1日現在)から集計

表 1 - 5 都道府県別の特例子会社認定状況(特例子会社/親会社数)

都道府県	子	親	都道府県	子	親	都道府県	子	親	都道府県	子	親
北海道	6	2	青森県	0	0	岩手県	0	0	宮城県	4	4
秋田県	1	0	山形県	1	0	福島県	4	3	茨城県	4	1
栃木県	4	1	群馬県	10	7	埼玉県	23	10	千葉県	12	9
東京都	143	228	神奈川県	47	19	新潟県	2	2	富山県	3	3
石川県	2	2	福井県	0	0	山梨県	1	0	長野県	2	4
岐阜県	7	4	静岡県	9	8	愛知県	20	20	三重県	7	5
滋賀県	8	3	京都府	10	12	大阪府	37	53	兵庫県	20	13
奈良県	1	1	和歌山県	2	1	鳥取県	4	1	島根県	1	1
岡山県	6	5	広島県	14	11	山口県	1	1	徳島県	2	1
香川県	3	3	愛媛県	6	5	高知県	2	1	福岡県	15	14
佐賀県	1	0	長崎県	1	0	熊本県	4	1	大分県	10	3
宮崎県	1	0	鹿児島県	2	1	沖縄県	1	1			

厚生労働省資料 特例子会社一覧(平成29年6月1日現在)から集計

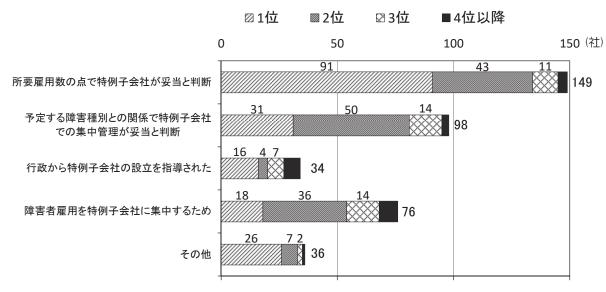
表 1 - 6 都道府県別の所在地の異なる特例子会社及び親会社の状況

都道府県	子	親	都道府県	子	親	都道府県	子	親	都道府県	子	親
北海道	4	0	青森県	0	0	岩手県	0	0	宮城県	1	1
秋田県	1	0	山形県	1	0	福島県	1	0	茨城県	3	0
栃木県	3	0	群馬県	3	0	埼玉県	13	0	千葉県	5	2
東京都	4	89	神奈川県	32	4	新潟県	0	0	富山県	1	1
石川県	0	0	福井県	0	0	山梨県	1	0	長野県	0	2
岐阜県	3	0	静岡県	1	0	愛知県	4	4	三重県	2	0
滋賀県	5	0	京都府	1	3	大阪府	4	20	兵庫県	7	0
奈良県	0	0	和歌山県	1	0	鳥取県	3	0	島根県	0	0
岡山県	2	1	広島県	4	1	山口県	0	0	徳島県	1	0
香川県	1	1	愛媛県	2	1	高知県	1	0	福岡県	4	3
佐賀県	1	0	長崎県	1	0	熊本県	3	0	大分県	7	0
宮崎県	1	0	鹿児島県	1	0	沖縄県	0	0			

厚生労働省資料 特例子会社一覧(平成29年6月1日現在)から集計

特例子会社の雇用管理等に関する調査(参考文献6)によれば、特例子会社の設立動機は、「所要雇用数の点で特例子会社が妥当と判断」とする回答数が最も多い結果(149社/182社)となっており、障害者雇用を実現するための選択肢の一つとして特例子会社を設立していることが示されている(図1-3)。

また、最近の採用障害者の傾向を見た結果では、知的障害者が最も多く(回答 124/189 社)、次いで精神 障害者(48/189 社)、身体障害者(17/189 社)となっており、特例子会社の障害者雇用については、多様な 障害者雇用を目指していることを示唆する結果となっている。



「特例子会社の雇用管理等に関する調査報告書」SACEC (2018) より (注) グラフ中の数値は、左から「1位」「2位」「3位」「あてはまるもの計」である。

図1-3 特例子会社の設立動機

2 本研究の目的と調査方法

(1) 目的

1でみたように、障害者雇用をめぐる制度は、昭和35年(1960年)の身体障害者雇用の努力義務に始まり、 法的義務化、対象となる障害者の拡大、法定雇用率の引上げなど、様々な変遷を遂げてきた。また、ノーマ ライゼーションの理念の浸透による障害者の社会参加の促進、企業のコンプライアンス、CSR 意識の高まりに よる社会的気運の醸成などの環境変化も、企業行動に大きな影響を与えるものと思われる。

企業はこれらの制度・環境変化に対応するために、どのように対応方針を定め、行動に移してきたのだろうか。

さらに、企業の方針決定、行動は、外部の企業・関係機関・専門家との交流、技術・技能・経験の蓄積、 企業内でのコミュニケーション等の内外の諸条件の影響を受けながら形成されていくと考えられる。

そこで本調査研究では、障害者雇用制度の改正が、以下のような観点から、企業の意識・行動の変化にどのような影響を及ぼしているかを明らかにするとともに、有効な企業支援の在り方を探る。

- ア 企業が、特にマネジメントの面から、制度の変化及び企業の変化すべき方向をどのように受け止め、 行動しているか。
- イ 企業が、特に事業所・事業部 (これに関わる労働者を含む。) において、制度の変化及び職場の変化 の方向をどのように受け止め、行動しているか。

(2) 調査方法

調査研究の実施に当たっては、障害者雇用に関する学識や経験を有する方による「調査研究委員会」(設置要綱は次頁)を設ける等により、障害者雇用制度の改正等に関する企業の課題等についての意見、調査研究についての助言等も得ながら進めてきた。

具体的な調査研究の手法としては、①電話による企業調査、②ヒアリングによる企業調査、③質問紙による企業調査等を通じて、企業の実状や考え方を明らかにしていくこととした。

ア 電話による企業調査

平成28年(2016年)11月に、30人以上規模企業1,000社を対象に、障害者雇用の現状、差別禁止及び合理 的配慮への取組の現状、障害者雇用率の状況、これらの背景となる障害者雇用促進法の改正の認知度等の概 況を聞いた。

イ ヒアリングによる企業調査

電話による企業調査の回答企業等 20 社を対象として、障害者雇用について、平成 29 年 (2017 年) $3 \sim 5$ 月 及び平成 30 年 (2018 年) $3 \sim 7$ 月の 2 度にわたり、以下の点を想定しつつ、企業の実状や考え方について自由に話してもらい、その内容を聞くとともに、その間の企業の取組や考え方の変化について把握した。

- (ア) 平成29年(2017年)3~5月におけるヒアリング
 - ・ 障害者雇用のきっかけ又は力を入れ始めたきっかけとその背景、そのための準備
 - ・ 今日までの障害者雇用制度の見直しへの対応等
- (イ) 平成30年(2018年)3~7月におけるヒアリング
 - ・ 障害者雇用制度への現在及び今後の対応等
 - その他(第1回の聞き取り内容の補足等)

ウ 質問紙による企業調査

従業員数40人以上規模企業10,000社を対象に、電話による企業調査、初回のヒアリングによる企業調査

等の結果も踏まえつつ、「障害者雇用制度の改正等についての企業意識・行動に関する調査」を実施した。

当該調査は、平成30年(2018年)2~3月に「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する企業調査 調査票」により実施し、その上で、平成30年(2018年)5~6月に、協力が得られた企業の事業所・事業部に対し、同調査票と同様の観点から必要な質問項目について「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する事業所等調査」を行い、事業所等の意識・行動について把握した。なお、事業所等調査については、協力事業所等が少数であったことから、本社・本店との関係を具体的に把握することを目的に、事業所等調査に加えて、電話による回答内容の確認を行った。

「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」調査研究委員会設置要綱

1 目的

障害者雇用については、納付金制度の100人超規模への拡大、差別禁止及び合理的配慮提供義務、法 定雇用率算定基礎の対象に新たに精神障害者を追加等の制度面の改正が行われている。

当研究部門においては、こうした制度改正に直面する企業の意識や行動の変化を把握するとともに、有効な企業支援の在り方を探ることを目的として、「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」(平成 28 年度~30 年度)(以下、「調査研究」という。)を行うこととしているが、この調査研究を進めるに当たり、障害者雇用に関する学識及び経験をお持ちの方々による専門的な助言等をいただくため、「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する調査研究委員会」(以下、「調査研究委員会」という。)を設置する。

2 取扱事項

調査研究委員会は、調査研究に関する次の事項を取り扱う。

- ア 障害者雇用促進法等を背景とした障害者雇用に関する企業の意識等に関すること
- イ 差別禁止、合理的配慮提供義務に関する企業の意識、行動等に関すること
- ウ 障害者雇用義務(雇用率制度)に関する企業の意識、行動等に関すること
- エ 企業における障害者雇用への取組に対する支援の在り方に関すること
- オ 調査の企画、実施、分析等に関すること
- カ その他調査研究の企画・運営に関し必要な事項に関すること

3 委員

- (1) 調査研究委員会の委員は、学識経験者その他の関連分野の専門家の中から研究主幹が委嘱する。
- (2) 委員の任期は、委嘱の日から平成31年3月31日までとする。

4 その他

- (1)調査研究委員会には、委員の互選により座長を置く。
- (2)調査研究委員会の開催は、年2回程度を予定する。
- (3) 委員には、当機構の規定により謝金及び旅費を支払う。
- (4) 調査研究委員会の運営等に係る事務は、担当研究員が行う。

附則

この定めは、平成28年11月30日から施行する。

調査研究委員会 委員名簿 (50 音順) (*所属は委嘱当時のもの)

- 朝日 雅也 埼玉県立大学 保健医療福祉学部 教授
- ・ 鍵和田 幹夫 埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長
- ・ 小林 信 全国中小企業団体中央会 事務局次長、労働・人材政策本部長
- 長谷川 珠子 福島大学 行政政策学類 准教授
- · 畠山 千蔭 一般社団法人障害者雇用企業支援協会(SACEC)専務理事
- ・ 三田地 昭典 社会福祉法人電機神奈川福祉センター 経営戦略室 室長

第2章

電話による企業調査

第2章 電話による企業調査

1 調査の目的

電話による企業調査は、障害者雇用の現状、差別禁止及び合理的配慮への取組の現状、これらの背景となる障害者雇用促進法の改正の認知度等の概況について把握し、ヒアリングによる企業調査及び質問紙による企業調査の実施に向けた論点の絞り込み等に活用することを目的に行った。

2 調査の実施方法

(1) 実施期間と実施方法

平成28年(2016年)11月9日~22日の約2週間において、民間調査会社に委託して実施した。

(2) 対象企業

民間調査会社が保有する企業データを用い、常用労働者 30 人以上の民間企業を対象に、企業規模6分類 (30~39人、40~49人、50~99人、100~299人、300~999人、1,000人以上)と、日本標準産業分類の大分類を基にした13業種の企業数をベースとして、企業規模と業種によって層化抽出した1,000社を対象とした。

(3) 調査内容

調査内容は、障害者雇用の有無と雇用している障害者の障害種類、待遇で不利な扱いをしない取組の状況、職場での障害の種類や特性に配慮した対応の状況、障害者の募集・採用や雇用管理に係る外部への相談状況、募集・採用で不利な扱いをしない取組の状況、募集・採用における障害に配慮した対応の状況、法改正(差別禁止、合理的配慮提供義務、法定雇用率への精神障害者算入)についての認知状況、法定雇用率見直しへの対応方針、雇用率達成状況などである(調査項目は巻末資料2「電話アンケートの項目・フロー等(トークスクリプト)」参照)。

3 調査の結果

(1) 回答・集計の概況

調査対象 1,000 社のうち、回答が得られたのは 444 社(回収率 44.4%)であった。企業規模ごとの回収率 をみると、30~39 人規模が 36.6%、40~49 人規模が 41.0%、50~99 人規模が 48.9%、100~299 人規模が 44.7%、300~999 人規模が 53.1%、1,000 人以上規模が 41.2%と、いずれも 35%を超える回収率であった。

クロス集計の結果については、次のとおりである。なお、質問項目別回答状況については、電話による企業調査結果単純集計の結果として巻末資料に掲載している。

(2) クロス集計の結果

ア 企業規模と障害者雇用の有無

企業規模ごとに障害者雇用の有無について回答を求めた結果は図2-1のとおりである。1,000人以上規模ではすべての企業が障害者を雇用しているのに対して、雇用義務の対象となっていない50人未満の企業では雇用していない割合が高かった。また、企業規模が小さくなるほど雇用割合が低かった。

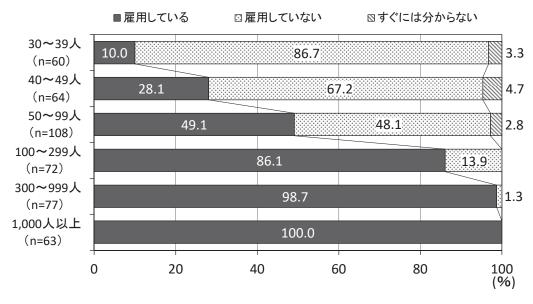


図2-1 企業規模と障害者雇用の有無

イ 企業規模と雇用障害者の障害種類

障害者を雇用している企業に対して、企業規模ごとに雇用している障害者の障害種類について回答を求めた結果は図2-2のとおりである。 $40\sim999$ 人規模企業では、①身体障害者、②知的障害者、③精神障害者の順で雇用割合が高かったが、 $30\sim39$ 人規模では知的障害者の雇用割合が最も高く、1,000人以上規模では精神障害者の雇用割合が知的障害者を上回る結果であった。また、障害者を雇用している企業の57.6%を占める知的障害者、特神障害者、その他のいずれかを雇用している企業に対し、発達障害者の雇用状況について回答を求めたところ、「雇用している」31.3%、「雇用していない」51.9%、「分からない」16.9%という結果であった。

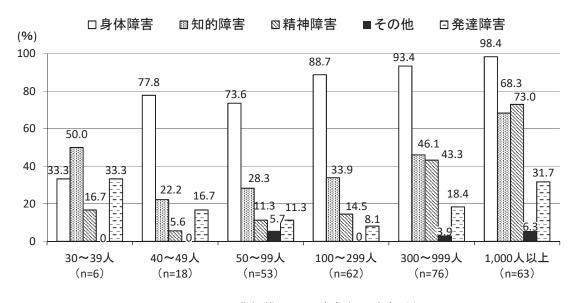


図2-2 企業規模と雇用障害者の障害種類

(注) 「発達障害者」の雇用割合は、「知的障害者」、「精神障害者」、「その他」のいずれかの障害者を雇用しているとした企業に対して「その中に、発達障害のある方は含まれますか」と回答を求めた結果である。

ウ 企業規模と精神障害者の法定雇用率算入に関する認知状況

企業規模ごとの精神障害者の法定雇用率算入に関する企業の認知状況について回答を求めた結果は図2-3のとおりである。「よく知っている」または「少し知っている」と回答した割合でみると、50人以上の4区分において、半数を超える割合で精神障害者の法定雇用率算入について認知されており、1,000人以上規模では「よく知っている」割合が約7割を示すなど高い認知度であった。一方で、30~49人規模の2区分では、「聞いたことがない」と回答した企業がいずれも半数を超える結果であった。

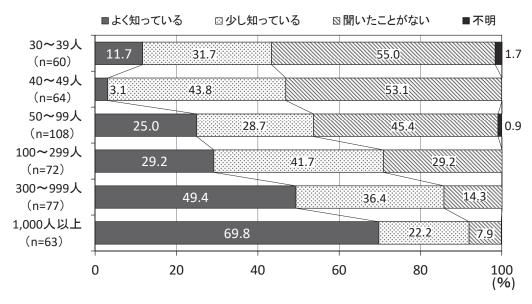


図2-3 企業規模と精神障害者の法定雇用率算入の認知状況

エ 企業規模と外部機関への相談状況

企業規模ごとの企業の外部機関への相談状況について回答を求めた結果は図2-4のとおりである。外部機関に相談したことがある企業は、100人以上の企業規模で割合が高い傾向にあった。49人以下の企業規模では「相談したことがない」と回答する企業が8割を超える結果であった。

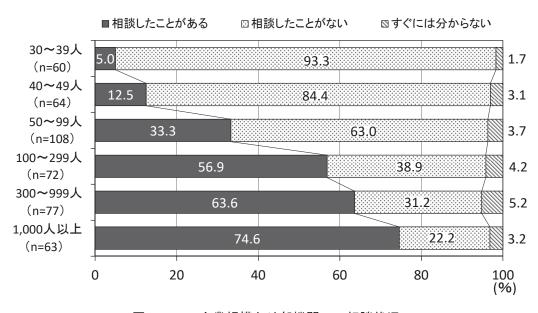


図2-4 企業規模と外部機関への相談状況

オ 企業規模と法定雇用率見直し後の障害者雇用方針

企業規模ごとの法定雇用率見直し後の障害者雇用に関する対応方針について回答を求めた結果は図2-5のとおりである。「法定雇用率の見直しを待たずに障害者雇用を進める」とした企業の割合は1,000人以上規模で最も高く、企業規模が大きいほど積極的に雇用する方針を示す結果であった。「見直し以降に雇用を進める方針」は、50~99人規模が最も高い結果であった。

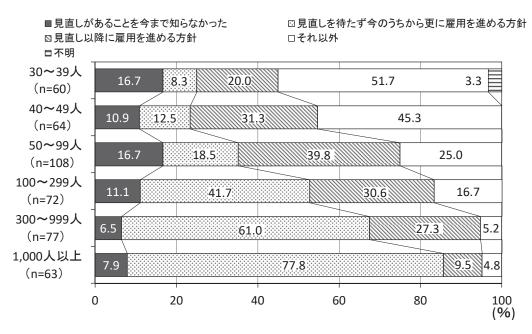


図2-5 企業規模と法定雇用率見直し後の障害者雇用方針

カ 企業規模と差別禁止規定・合理的配慮提供義務規定の認知状況

障害者差別禁止と合理的配慮提供義務規定の認知状況について、企業規模ごとに集計した結果は図2-6 及び2-7のとおりである。両規定とも1,000人以上規模では過半数の企業が「よく知っている」と回答したが、50人未満の規模では「よく知っている」企業の割合は1割に届かなかった。また、2つの規定の認知度を比べると、どの規模階層においても差別禁止規定の認知度が高いという結果となった。

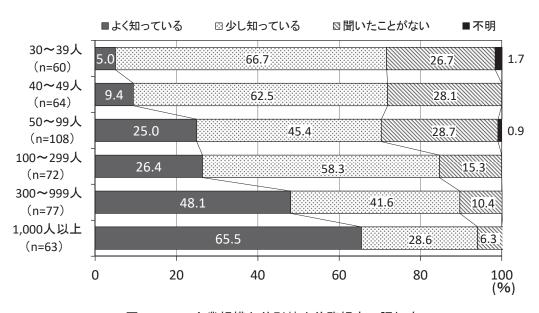


図2-6 企業規模と差別禁止義務規定の認知度

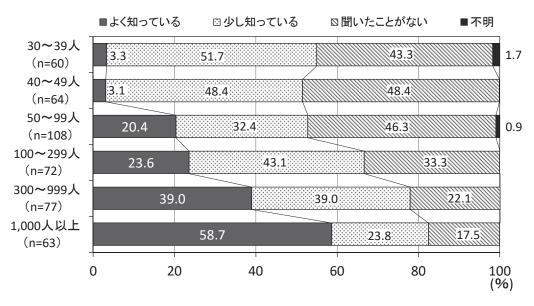


図2-7 企業規模と合理的配慮提供義務規定の認知度

キ 募集・採用での配慮実施

募集・採用については、回答企業 444 社のうち、過去 2 年間で従業員を募集した企業は 401 社 (90.3%) で、うち 159 社 (39.7%) が「障害者の応募又は応募の打診があった」と回答している。また、「採用となった人(障害者)がいる」と回答した企業の割合は 73.0% (116 社)であった。

「募集・採用をされるとすれば、障害があることを理由として、排除したり不利な扱いをしたりしないようにされていますか」について回答を求めたところ、回答企業 444 社のうち、「努めている」という肯定的な回答が 73.2%と4分の3を占め、「具体的にどのようにするかを考えたことはない」18.2%、「すぐには分からない」8.6%と続いた。また、「障害のある方に募集・採用の機会が得られるよう、障害の種類や特性に配慮した必要な対応をされていますか」について回答を求めた結果は、回答企業 444 社のうち、「努めている」50.7%、「具体的にどのようにするか考えたことはない」35.6%、「すぐには分からない」13.7%という結果であった。

ク 職場での配慮実施

障害者を雇用している企業 278 社に対して、待遇全般について障害があることを理由に不利な扱いをしないようにしているかについて回答を求めた結果は、「努めている」企業が 92.4%と 9 割以上を占めた。また、職場として障害の種類や特性に配慮した対応をしているかについても、85.3%の企業が「努めている」と回答した。

ケ 相談体制

「障害のある方からの相談窓口を特に定められていますか」と回答を求めたところ、「定めている」とする回答が 56.8%と半数を超えた。さらに、「相談体制について聞かせてください。相談窓口の設定は社内ですか。外部機関への委託ですか。あるいはその両方ですか」と回答を求めたところ、「社内」86.7%、「外部機関への委託」1.3%、「両方」12.0%と、社内での設置が多くを占め、外部機関への委託のみの企業はほとんどないという結果であった。

コ 支障の有無を聞く機会と合理的配慮提供義務の認知状況

障害者雇用企業において、障害者本人から職場での支障の有無について聞いている企業の割合は 86.0% (239 社) であった。これらの企業に対して、「どういった機会に本人から聞かれていますか」と回答を求めたところ、「定期的に聞いている」53.1%、「本人からの申出があったときに聞いている」88.7%、「それ以外のタイミングに聞いている」27.2%という結果であった(複数回答)。また、「定期的に聞いている」とする企業について、合理的配慮提供義務規定の認知状況別の3群(「よく知っている」84 社、「少し知っている」83 社、「聞いたことがない」72 社)に分けて集計した結果は図2-8のとおりである。

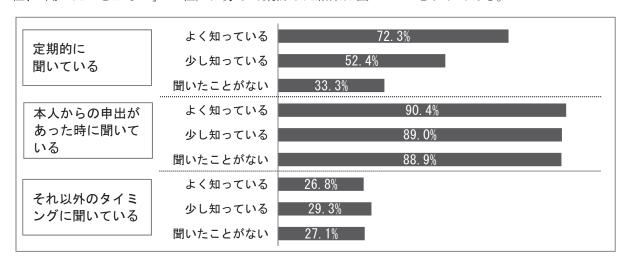


図2-8 支障の有無の確認実施企業の割合(聞く機会別・合理的配慮提供義務規定の認知状況別)

カイ二乗検定を実施した結果、「定期的に聞いている」とする企業の割合は同規定の認知度の違いによる有意差が認められ ($\chi^2(2)=30.84$, p<.01)、残差分析を実施した結果、「よく知っている」で有意に高く、「聞いたことがない」で有意に低かった (p<.01)。

サ 職場での支障の有無の相談と具体的な相談内容

障害者本人から職場での支障の有無について聞いている企業 239 社のうち、「本人からお聞きになったときに、職場や職業生活で支障となる事情があると言われたことがありましたか」と回答を求めたところ、「あった」と回答した企業は 65 社 (27.2%) という結果であった。これらの企業に具体的な職場での支障の内容について回答を求めたところ、51 社から回答が得られた。その結果は、表 2-1 のとおりである。

また、障害者からの申出があったとする企業の雇用障害者種別の状況についてみてみると、全ての障害(身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、その他)を雇用している企業は1社という結果であった。その他、4障害を雇用している企業は8社、3障害は14社、2障害は13社、身体障害または精神障害者のいずれかを雇用している企業は15社という結果であった。

職場や職業生活で支障となる内容について要素別にみると、最も多く挙げられたのが、業務遂行に関すること(10件)であった。次いで、人間関係に関すること(9件)、勤務時間に関すること(6件)、施設・設備(5件)、移動、コミュニケーション、情報伝達、体調不良(各4件)、体力(3件)、通院・治療、配置転換(2件)などであった。

表 2 - 1 本人から聞いた職場で支障となっている事情 (問 6 (3) 「あった」とした回答 65 件のうち回答拒否を除く 51 件)

番号	電話による口頭回答		知的障害			
1	手術のため休職したいという申出があった	四日 日本	件古	件古	件古	IE.
2	警備業のため、仕事がハードだという申出があった	0				
3	細かい作業ができない、背の低い方なので高い所の物がとれないなどの申出があった	0				
4	トイレが不便との申出があり、トイレを和式から洋式に変更した	0				
5	聴覚障害の方から、会議等の説明が十分伝わってこないという申出があった	0				
6	動務による拘束時間について調整の申出があった	0				
7	透析をしているため疲れやすい等の申出があった	0				
8	体調が良くないという申出があった	0				
9	労働時間やまれに人間関係のことで申出を受ける	0				
10	安所の手続き関係で手伝いをしてほしいという申出があった	0				
11	耳の不自由な方から聞こえづらいという申出があった	0				
\vdash	足の不自由な方から、らせん階段を使わない部署への異動希望の申出があった					
12		0				
\vdash	お客から差別されたという申出があった					
14	車から近いところがいい、モータープールは下の方がいいと申出があった	0		_		
15	業務に関して指示が伝わっていないと言われたことがある			0		
16	職場から駐車場までの距離が遠いという申出があり近場へ変更した	0	0			
17	業務がきついので改善してほしいという申出があった	0	0			
18	耳が聞こえない従業員から、夜遅いと帰りの満員電車が怖いので夜遅い勤務は止めてほしい と申出を受けたことがある	0	0			
19	複数の仕事を同時に行う作業はパニックになり難しいという申出を受けた	0	0			
20	指示された事が思うようにできなくてつらい(他の人はできるのに自分ができない)との申出	0	0			
21	休憩場や職場が遠いという申出があった	0	0			
22	難聴者の従業員の方から、上司の指示が聞こえにくいという申出があった	0	0			
23	視覚障害のため就業時間が 17 時半までだと帰宅路など暗くなり事故などの危険が増すとの申出があり、就業時間を少し早い時間に変更した	0	0			
24	腸疾患の方が、通勤時に腹痛でトイレに行くため遅刻することがあるとの申出があった		0	0		
25	現在の仕事が負担になっている(その場合は職場を変更する)	0		0		
26	現場の指示が分かりづらい	0		0		
27	現場の指示が対かり うらい 仕事内容の改善の申出があった	0		0		
28		0		0	-	
29	重いものを持てない・歩き回る頻度を少なくしてほしいとの申出があった 避難訓練を通して、災害時の対応を改善してほしいという申出があり、サポート体制やエレ	0	0	0		
20	ベーターのボタン配置の改善を図った	_				
30	呼吸器障害の方からの申出に対応して空気清浄機を設置した	0	0	0		
31	職種について難しいと業績評価時に申出があった	0	0	0		
32	指導者とのコミュニケーション(怖い、教えてくれない等)がうまくとれないとの申出があった	0	0	0		
33	必要以上にからかわれたり、自分だけ強く言われたりするという申出があった	0	0	0		
34	人間関係に関する事や条件面(勤務時間)や薬の副作用や環境に関わることの申出があった	0	0	0		
35	思う事とやりたい事が一致せず空回りしているという申出があった	0	0	0	_	
36	勤務場所が変更になった時に足の悪い方から不便になったという申出を受けた	0		0	0	
37	本人の了解を得て発達障害のため避けてほしい業務をあらかじめ従業員に周知したが、うま くコミュニケーションが取れない旨の相談があった(再度従業員に周知した)	0		0	0	
38	・指示の流れが変わる時に1つずつ区切って説明してほしいという申出があった ・急激に変化すると戸惑うため、作業変更時は早めに伝えてほしいとの申出があった	0		0	0	
39	人間関係のことで申出があった		0	0	0	
40	同僚が退職するということで寂しいという申出があった	0	0		0	
41	服薬のタイミングに合わせて休憩時間を取りたいという申出があった	0	0		0	
42	指導者とのコミュニケーションに関する相談があり、随時解決を目指している	0	0		0	
43	精神障害者の方が再度うつ病を発症し、休職したいとの申出があった	0	0	0	0	
44	体調面・家庭事情のことで申出があった	0	0	0	0	
45	人間関係であわないとの申出を受けたことがある	0	0	0	0	
46	人間関係のことで申出があった	0	0	0	0	
47	人間関係のことで申出があった	0	0	0	0	
48	人間関係のことで申出があった	0	0	0	0	
49	・トイレに手すりをつけてほしいという申出を受けた	0	0	0	0	
	・和式を洋式にしてほしいとの申出もあった					_
50	継続して同じ仕事ができないとの申出を受けた	0	0	0		0
51	申出を受けて、手すりを設置したりなど様々な対応をしている	0	0	0	0	0

4 調査のまとめ

1,000 社を対象(回収率 44.4%)とした電話による企業調査を通して、法改正に伴う企業の意識や行動の変化を知るための基礎的な情報を得ることができた。

調査結果から、企業規模が大きいほど、障害者雇用促進法の改正に係る規定(差別禁止及び合理的配慮提供義務、精神障害者の法定雇用率算定基礎算入、法定雇用率見直し)を「よく知っている」とする企業の割合が高いことが分かった。

今後、法定雇用率の引上げが予定されているなか、中小企業等が雇用を推進していくためには外部支援機関による支援が重要であることの示唆を得た。また、障害者差別禁止及び合理的配慮提供は規模にかかわらず全ての企業に義務付けられているため、小規模企業や障害者雇用経験のない企業においても幅広く情報と接する機会を設けていく必要があると考えられる。

さらに、職場での支障の有無について本人からの確認の状況をみてみると、合理的配慮提供義務規定の認知度にかかわらず、障害者から申出があれば多くの企業が積極的に聞いている一方、合理的配慮指針が必要に応じて行うよう求める「定期的な確認」は、同規定の認知度が高いほど実施率が高かった。このことから、制度を知ることにより企業の行動の変化が促され、障害者が働く環境の質的向上につながっている可能性が示唆された。

第3章

ヒアリングによる企業調査

第3章 ヒアリングによる企業調査

1 調査の目的

ヒアリングによる企業調査は、企業における今日までの障害者雇用に関するマネジメント面からの取組、 意識・行動の変化等を踏まえ、今後の取組、変化等を把握し、障害者雇用の実践の要諦を明らかにすること を目的とする。

2 調査の実施方法

(1) 訪問対象企業の選定及び結果

企業団体等の障害者雇用促進に係る活動に参加している企業及び平成28年(2016年)11月に実施した電話による企業調査の対象企業の中から、ヒアリングによる企業調査について協力を依頼し、了解が得られた企業を選定した。選定に当たっては、可能な限り次の事項に留意した。

- ア 対象は、今後、障害者雇用促進に向けた取組を行う意欲があるとみられる企業とする。
- イ 規模については、30~49人、50~99人、100~299人、300~999人、1,000人以上の各層にできるだけ偏りが生じないようにする。
- ウ 業種については、業種別全企業数を考慮しつつ、特定の業種に偏りが生じないようにする。
- エ 地域については、企業の本社が集積している地域(東京都、神奈川県、愛知県、大阪府)から 10 社 程度、それ以外から 10 社程度とする。
- オ 特例子会社及び特例子会社を有する親会社も若干数含める。

上記選定事項を踏まえて選定した結果、特例子会社及び特例子会社を有している親会社5社を含む20社となった。

訪問企業の所在地エリアは、北海道・東北1社、関東・甲信11社、東海・北陸・近畿6社、中国・四国・ 九州2社である。

調査対象企業一覧(20社)については、表3-2のとおりである。

(2) 調査の実施方法

担当研究員が、企業 20 社を 2 度にわたり訪問し、ヒアリングを実施した。ヒアリング内容は IC レコーダーを用いて録音し、後日、録音内容を基に書き起こした文書を作成して、ヒアリング対象者への報告書に掲載する内容確認を経て、分析の基礎データとした。

ヒアリングによる企業調査の対象者は、障害者雇用を推進する部署における実務の責任者とした。

所要時間は、第1回が1時間半程度、第2回が1時間程度とした。

ヒアリングの観点については、第1回は主に、次のアとイの観点について聞き取り、第2回はウの観点について、ヒアリング対象者が重要と思うところを中心に聞き取りを行った。

- ア 障害者雇用のきっかけ又は力を入れ始めたきっかけとその背景、そのための準備
- イ 今日までの障害者雇用制度の見直しへの対応等について
- ウ 第1回ヒアリング調査実施後における障害者雇用への取組の変化とその背景、今後の障害者雇用制度 の見直しへの対応方針等

なお、ヒアリングによる企業調査の実施方法等については、当機構研究部門に設置する調査研究倫理審査

委員会により、その実施方法、内容、個人情報の取扱い等について、適切であると審査されている。

(3) 調査の分析方法

収集したデータの分析・整理には、質的分析法を用いた。分析は、研究担当者 4 名が調査対象企業 20 社の基礎データを分担して、以下の手順により実施した。

ア IC レコーダーによる録音内容の逐語化

IC レコーダーに録音された内容を質問とその返答内容に区分して、語られた内容を忠実に書き起こした。 文字数は、表3-1のとおりである。

そして、その書き起こした内容から次のイ~オの項目に沿って、関係する部分を抽出し、整理を行った。

協力企業	第1回訪問	第2回訪問	合計
1	15292 文字	7601 文字	22893 文字
2	23720 文字	15662 文字	39382 文字
3	21474 文字	18207 文字	39681 文字
4	23665 文字	21249 文字	44914 文字
5	25440 文字	18660 文字	44100 文字
6	20664 文字	22704 文字	43368 文字
7	21275 文字	19642 文字	40917 文字
8	11238 文字	15142 文字	26380 文字
9	23913 文字	21991 文字	45904 文字
10	28217 文字	23199 文字	51416 文字
11	27037 文字	22188 文字	49225 文字
12	16047 文字	15853 文字	31900 文字
13	15476 文字	8703 文字	24179 文字
14	18522 文字	13693 文字	32215 文字
15	14999 文字	23060 文字	38059 文字
16	18115 文字	16044 文字	34159 文字
17	15646 文字	18463 文字	34109 文字
18	24105 文字	15848 文字	39953 文字
19	16084 文字	24355 文字	40439 文字
20	25119 文字	14828 文字	39947 文字

表3-1 協力企業書き起こし文字数(逐語)一覧

イ 特定の観点からの抽出・整理

書き起こした内容から、企業20社の障害者雇用の取組状況を一覧表にして概観できるようにするために、次の16項目に関係する部分を抽出した。

①特例子会社設置の有無、②従業員数、③雇用障害者数、④法定雇用率達成状況、⑤障害者雇用の契機及び開始時の状況、⑥雇用開始時の工夫、⑦雇用形態、⑧障害者雇用の方針、⑨雇用後の工夫、⑩法定雇用率見直しへの対応、⑪差別禁止・合理的配慮への対応、⑫支援機関との連携、⑬精神障害者の雇用経験、⑭メンタルへルス不調者対応、⑮精神障害者法定雇用率算定基礎への算入認知状況、⑯精神障害者の雇用方針

以上の抽出・整理を行った結果は、表3-2のとおりである。

ウ 障害者雇用についての考え方・取組の抽出・整理

書き起こした内容から、各企業の障害者雇用についての考え方・取組に関係する部分を抽出し、整理を行った。

エ 障害者雇用制度等を意識した企業の課題・取組の抽出・整理

書き起こした内容から、障害者雇用制度等を意識した企業の課題・取組に関係する部分を抽出し、整理を 行った。

オ 調査対象企業 20 社の概況の抽出・整理

調査対象企業 20 社のそれぞれについて、障害者雇用の取組状況が分かるように、書き起こした内容から、 ①企業情報(企業所在エリア、業種、従業員数、雇用障害者数)、②訪問(訪問日・対応者)、③企業の特徴、 ④障害者雇用制度関連事項(法定雇用率見直し対応、障害者差別禁止・合理的配慮対応、精神障害者の雇用、 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化)、⑤その他(各企業の特筆すべき事項)、⑥ヒアリングで聞き取る ことができた項目数(重複項目を除いた数)及び項目(書き起こした内容から、聞き取ることができた障害 者雇用に関係のある内容を文節ごとに抽出し、意味が分かる程度にタイトルを付けたものである。)を設定し、 該当する内容の抽出・整理を行った。

なお、抽出・整理を行った結果は、後述3(3)「調査対象企業20社の概況」のとおりである。

表 3 - 2 調査対象企業一覧(20社)

	衣3-2 調宜外家正未一見(20 位)							
	ヒアリング企業 企業所在エリア	1 北海道・東北	2 関東・甲信	3 関東・甲信	<u>4</u> 関東・甲信	<u>5</u> 関東・甲信		
	産業区分	運輸業	製造業	サービス業	卸売・小売業	卸売・小売業		
	性系の	無		(特例子会社) 有	無	無		
	従業員数	110	3,549	75	約 2,500	724		
企業属性	(※平成30年6月1日 現在)	*ヒアリング対象事 業所における人数	*特例子会社を含め た企業全体の人数	*特例子会社の人数	*企業全体の人数	*企業全体の人数		
	雇用障害者数 (※平成30年6月1日 現在)	身体障害者 3	身体障害者26知的障害者29精神障害者6	身体障害者1知的障害者32精神障害者3	身体障害者16知的障害者53精神障害者6	身体障害者5知的障害者5精神障害者2発達障害者1		
	法定雇用率達成状況	達成	達成	達成	第1回訪問時は達成。その後分社化し、 持株会社は未達成、 事業運営会社は達成	第 1 回訪問時未達成 第 2 回訪問時達成		
雇用開始時	障害者雇用の契機及び 開始時の状況	・一般求人募集時に 障害者からの応募が あり採用 ・当社を希望する方 であれば障害の有無 は関係なく雇用	・法令遵守 ・社会的責任の履行 ・中途受障の身体障 害者が中心 ・特例子会社を設置	・法令遵守 ・多様な障害者雇用 の推進 ・親会社の業種上、 雇用しづらい知的障 害者雇用を推進	・ハローワークによる雇用率達成指導 ・地域障害者職業センターの研修受講を 契機に店長の意識が 変化して雇用が促進	・職場実習の受入れ ・法定雇用率の引上 げ ・本社人事課が中心 となり、募集活動を 実施し、受入れ可能 な店舗の店長と調整		
時	雇用開始時の工夫	ハローワークの会議 室を借りて会社説明 会を開催	支援機関を活用職場実習の実施	支援機関を活用職場実習の実施	人件費補助制度を創 設	・面接会参加・インターンシップ受入れ・職場見学・実習の実施		
	雇用形態	• 正規社員	• 正規社員	正規社員非正規社員	• 非正規社員	• 非正規社員		
	障害者雇用の方針	やる気のある方であれば、障害の有無は 関係なく採用する方針	障害者と健常者の二 人三脚	親会社で雇用が難し い障害者の雇用を推 進	店舗の厨房で障害者 雇用を推進	法定雇用率を達成するために継続して障害者雇用を進める		
	雇用後の工夫	特になし	本社と各事業所との 定期的打合せによる 情報共有	日誌の作成、相談と 情報共有	特になし	特になし		
現在の	法定雇用率見直しへの 対応	雇用率にこだわら ず、障害者雇用を進 める	今後の法定雇用率の 動向への対応を検討 中	精神障害者の採用に トライ	持株会社でも達成で きるよう努力する	雇用率達成に向けて 努力する		
世の状況	差別禁止・合理的配慮への対応	障害者の希望に応じ て勤務時間を柔軟に 設定	・社内規程による明文化 ・特例子会社社員に 対する退職金を制度 化 ・要望書の書式を整 備	今まで通りにきちん と耳を傾け、悩みが あれば話し合ってい く	障害の重い人に年2 回話を聞く機会を設 けている	・定期的に障害者と の相談機会を設定		
	支援機関との連携	特になし	・障害者雇用サポート研究会への参加 ・社員所属の支援機 関との話合い(年1 回)	・県委託の企業支援 機関 ・社員所属の支援機 関	・総合雇用サポート センター ・障害者職業センター ・所沢職リハ ・特別支援学校実習 受入れ	特になし		
	精神障害者の雇用経験	無	有	有	有	有		
精	メンタルヘルス不調者 対応 精神障害者法定雇用率	産業医と連携して対応	産業医と連携して対応	経験なし	精神科医と顧問医契 約	産業医と連携して対応		
精神障害者雇用	精神障害有法定雇用率 算定基礎への算入認知 状況	無	有	有	有	有		
	精神障害者の雇用方針	これまで同様、特に 制限なし	株主総会で精神障害 者の受入れ環境整備 について言及	特に発達障害者(精神保健福祉手帳所持者)について、雇用できる環境があれば採用したい	在職精神障害者やメ ンタル不調者対応の 経験から逡巡してい る	検討中		

	ヒアリング企業	6	7	8	9	10
企業属性	企業所在エリア	関東・甲信	関東・甲信	関東・甲信	関東・甲信	関東・甲信
	産業区分	サービス業 (特例子会社)	金融•保険業	金融•保険業	不動産業	卸売・小売業
	特例子会社設置の有無	有	有	無	無	無
	従業員数 (※平成30年6月1日 現在)	119 *特例子会社の人数	19,391 *特例子会社を含め ない企業全体の人 数	60 *企業全体の人数	400 *企業全体の人数	11,651 *合併後の企業全体 の人数
	雇用障害者数 (※平成30年6月1日 現在)	身体障害者 16 知的障害者 34 精神障害者 15	身体障害者 271 精神障害者 12	身体障害者 1	身体障害者 4	身体障害者 153 知的障害者 2 精神障害者 14 発達障害者 2 難病疾患に起因する 障害者 1
	法定雇用率達成状況	達成	達成 (特例子会社との グループ適用あり)	達成	未達成	未達成
雇用開始時	障害者雇用の契機及び 開始時の状況	・法令遵守 ・法定雇用率を下回 っており、本格的に 障害者雇用に取組	・ノーマライゼーション推進センターの設立・新卒採用で一定数採用のち、障害者枠の設定	分社化の前の企業 からの転籍	・法令遵守 ・パート採用の求人 から開始	・法令遵守 ・法定雇用率の見直 しのたびに障害者 雇用を推進してき た
	雇用開始時の工夫	バリアフリーの建 物の活用	特になし	特になし	支援機関と連携し、 配慮を検討	新規学卒以外に、中 途採用を開始
	雇用形態	・正規社員・非正規社員	・正規社員・非正規社員	• 正規社員	• 正規社員	・正規社員・非正規社員
現在の状況	障害者雇用の方針	特例子会社のみならず全国グループ 会社を含めた組織 全体での障害者雇 用を推進	多様な人材の受入 れ(ダイバーシティ・マネジメントの 実現)	法定雇用率のクリアを目標に取り組む	法令遵守のみなら ず、長く働いてもら うことを目指す	法令遵守のみなら ずより良い雇用環 境を整備
	雇用後の工夫	・定着支援チーム の設置 ・定着支援担当に よる相談、情報共 有、社内の支援者 育成	・障害別のマニュアル ・年 1 回職業生活相談員と面談 ・面談の内容は本社で集約し、必要に応じて指示	特になし	人事が本人と所属 部署の間に入り、コ ミュニケーション をとっていく	・本社の企業在籍型 ジョブーチが全 国の事業所と支援 機関との連携を調整 ・各事業所には、職 業生活相談員を配置し定着支援体制 を充実
況	法定雇用率見直しへの対応	すでに法定雇用率 を大幅に上回る雇 用をしており、特に 対応なし	・全国の支店から求 人 ・特例子会社の採用 前倒し	法定雇用率を上回っており、特に対応 なし	採用を常に行う	次の見直しを踏ま えて、一歩先どりで 対応
	差別禁止・合理的配慮への対応	従来と同じくいろ いろな配慮を行っ ていく	・e ラーニングで全 社員が受講 ・マニュアルの改訂	・部内で話合いを実施・障害者配属部署への新任者には配慮事項などを伝えている	定期的に面談を実施し、職場での問題、目標などをヒアリング	・企業在籍型ジョブコーチによるきめ細かな相談の実施・各事業所に職業生活相談員を配置し、相談窓口を設置
	支援機関との連携	支援機関とともに 家庭訪問を行うな ど、情報共有・連携	採用活動時に民間 の就労支援会社の セミナー、フェスタ を利用	特になし	 民間の紹介会社利 用	雇用精神障害者に ついては、支援機関 との連携を重視
	精神障害者の雇用経験	有	有	有	有	有
精神障害者雇用	メンタルヘルス不調者 対応	臨床心理士による 月 2 回の相談日あ り	充実したリワーク 制度があり手厚く 対応	復帰後の職務の転 換	外部機関に委託	外部機関との連携 によりきめ細かに 対応
	精神障害者法定雇用率 算定基礎への算入認知 状況	有	有	有	有	有
	精神障害者の雇用方針	・募集する仕事ができれば採用する ・自らの不調を伝えられることが重要	在職精神障害者や メンタル不調者対 応の経験から雇用 管理の難しさを感 じている	メンタル不調者対 応の経験から逡巡 している	抵抗はないが、過去 の経験から雇用管 理の難しさを感じ ている	特に制限なし

	ヒアリング企業	11	12	13	14	15
企業属性	企業所在エリア	関東・甲信	関東・甲信	東海・北陸・近畿	東海・北陸・近畿	東海・北陸・近畿
	産業区分	製造業	サービス業	卸売・小売業	サービス業(情報通信業)	金融•保険業
	特例子会社設置の有無	無	無	無	無	有
	従業員数 (※平成30年6月1日 現在)	56 *企業全体の人数	210 *企業全体の人数	252 *企業全体の人数	190 *企業全体の人数	2,091.5 *特例子会社を含め た企業全体の人数
	雇用障害者数 (※平成30年6月1日 現在)	身体障害者 1 知的障害者 1 精神障害者 1	身体障害者 2	身体障害者 2	身体障害者 3	身体障害者 24 知的障害者 9 精神障害者 1
	法定雇用率達成状況	達成	未達成	未達成	達成	達成
雇用開始時	障害者雇用の契機及び 開始時の状況	・事業主団体主催の 障害者雇用に関す る大会参加 ・支援機関からの紹介	・法定雇用率の引上 げ ・理事長による障害 者雇用推進の明示 ・採用している一方 で離職者も発生するため、継続して雇用を推進	・障害者雇用納付金の解消 ・法定雇用率の引上 げ ・取締役による雇用 推進の明示 ・ハローワークへの 紹介依頼や合同面 接会に参加	・応募者の中に障害 者がおり、試験の結 果採用	・ハローワークによる雇用率達成指導 ・法令遵守 ・身体障害者雇用を 検討していたが、確 保が困難で知的障 害者雇用に着手
	雇用開始時の工夫	職場実習の実施	特になし	必要な配慮を本人 と確認	特になし	特例子会社を設立 し多様な障害者雇 用を目指す
	雇用形態	• 正規社員 • 非正規社員	・正規社員 ・非正規社員	• 正規社員	• 正規社員	• 正規社員
	障害者雇用の方針	貴重な労働力とし て継続して雇用を 推進	生徒の情操教育に 活かすためにも障 害者雇用を推進	継続して障害者雇 用を推進	障害の有無は関係 なく、能力重視で雇 用を推進	法令遵守のみなら ず多様な障害者雇 用を推進
	雇用後の工夫	対応可能な業務を 増やしていき、ステ ップアップをはか る	特になし	特になし	特になし	特になし
現在の	法定雇用率見直しへの対応	雇用率とは関係な く、必要な人材を雇 用する	雇用率達成に向け て努力する	雇用率達成に向け て努力する	達成しており特に 対応なし	達成しており特に 対応なし
現在の状況	差別禁止・合理的配慮 への対応	・障害者採用時に、 障害特性や配慮事 項を社員に説明 ・難しいケースの場合、外部の専門家に 対応を依頼することもある	内部障害者につい て、勤務後に人工透 析を受けることが できるように勤務 調整を実施	事務部門での障害 者雇用が初めてで あったため、事前に 本人に確認し必要 な措置を確認した	聴覚障害者からの 申出により、比較的 に聞き取りやすい 左耳に声掛けする ように対応	・障害の有無に関係 なく、年1回の面談 の機会を設定 ・配属先からの要請 により、人事担当者 及び看護師による 面談も実施
	支援機関との連携	企業ネットワーク を通して連携	特になし	特になし	特になし	特例子会社採用者 については、全員地 域の支援機関に登 録の上、生活支援等 を含めて連携
	精神障害者の雇用経験	有	有	無	有	有
精神障害者雇用	メンタルヘルス不調者 対応	経験なし	産業医と連携して対応	経験なし	・ストレスチェック を機会に集団分析を行い所属長が中心となり対応。 ・産業医と相談しつつ短時間勤務から 復職するプログラムを活用	定期的に産業医や 人事担当者との面 談を実施
	精神障害者法定雇用率 算定基礎への算入認知 状況	有	有	有	有	有
	精神障害者の雇用方針	特に制限なし	特に制限なし	応募者の中に精神 障害者の方も多く、 面接対応している ところ	主に新卒採用であるが、障害種別による区別はない	メンタル不調者の 対応もあり、新たに 精神障害者を雇用 することに逡巡

	ヒアリング企業	16	17	18	19	20	
企業属性	企業所在エリア	東海・北陸・近畿	東海・北陸・近畿	東海・北陸・近畿	中国・四国・九州	中国・四国・九州	
	産業区分	建設業	サービス業	サービス業	サービス業	食品製造業	
	特例子会社設置の有無	無	無	無	無	無	
	(※平成30年6月1日 現在)	約 400 *企業全体の人数	721 *企業全体の人数	466 *企業全体の人数	400 *グループ企業 4 社 の合計人数	450 *企業全体の人数	
	雇用障害者数 (※平成30年6月1日 現在)	身体障害者 4	身体障害者 7 知的障害者 12 精神障害者 1	身体障害者 3	身体障害者 1	身体障害者 2 知的障害者 7 精神障害者 2 発達障害者 1	
	法定雇用率達成状況	達成	達成	未達成	未達成	達成	
雇用開始時	障害者雇用の契機及び 開始時の状況	・法令遵守 ・人材紹介会社を通 じて採用	・法令遵守 ・ハローワークへの 紹介依頼や合同面 接会に参加	・法令遵守 ・障害者雇用納金の 解消 ・社員増加の中で、 障害者雇用が進ん でいなかった	・法令遵守 ・ハローワークへの 紹介依頼や合同面 接会に参加	・少子化に伴う労働 者確保 ・社会貢献	
	雇用開始時の工夫	会社見学を行い、仕 事内容や配慮につ いて本人の意向を 確認	支援機関の活用	全事業所に障害者 雇用アンケートを 実施し、受入れ体制 及び社員の認識状 況を把握	面接後に体験実習 (1日)を実施	・職場体験の機会を 通して適性を見極 める・トライアル雇用制 度を利用	
	雇用形態	• 正規社員 • 非正規社員	• 非正規社員	• 正規社員	• 正規社員	• 非正規社員	
	障害者雇用の方針	法定雇用率のクリ アを目標に取り組 む	法定雇用率のクリアを目標に取り組む	法定雇用率及び障害者雇用納付金の クリアを目標に取り組む	会社に必要な人材 を募集し、障害者か ら応募があれば積 極的に採用する	ダイバーシティ・マ ネジメントによる 労働力として積極 的に雇用を推進	
現在の状況	雇用後の工夫	・勤務時間(通勤ラッシュを避けた時間)の配慮 ・ペースメーカーの方に電磁波防止のチョッキ	・2週間の実習を実施し、仕事の適性や配慮事項を確認してから、採用面接を行う・最初の1年は人件費を本社が持つ	特になし	特になし	人間関係等による トラブル発生時に 一次的に退避でき る部署を用意	
	法定雇用率見直しへの対応	すでに法定雇用率 を大幅に上回る雇 用をしており、特に 対応なし	雇用率の維持を目 指して採用を続け る	雇用率達成に向け て努力する	雇用率達成に向け て努力する	見直しも意識するが、労働力として積極的に雇用する方針	
	差別禁止・合理的配慮への対応	定期面談により状 況を把握	管理職を対象とし た人権研修を実施	介護業という認識 もあり基本的なこ とは踏まえて対応	・派遣業のため法改 正には細心の注意 を払っている ・ガイドラインをイ ンターネットと役 所から入手のうえ 学習・対応	複数人による相談 体制を整備	
	支援機関との連携	障害者職業訓練校 ハローワーク	特別支援学校 就労移行支援事業 所	ハローワーク	ハローワーク	ハローワーク、民間 就労移行支援事業 所等複数の支援機 関と連携実績あり	
	精神障害者の雇用経験	無	有	無	無	有	
精神障害者雇用	メンタルヘルス不調者対応	産業医及び精神科 医と連携して対応 ストレスチェック は外部企業に業務 委託	復職判定委員会な どのルールを整備 中	経験なし	復職後の配置転換 による成功例あり	産業医と連携して対応	
者雇用	精神障害者法定雇用率 算定基礎への算入認知 状況	有	有	有	有	有	
	精神障害者の雇用方針	職種によっては難 しい	特に制限なし	特に制限なし	特に制限なし	仕事の棚卸を行い 雇用に着手。 良い人 材であれば採用す る	

3 調査の結果

ヒアリングによる企業調査対象企業 20 社から聞き取れた内容をもとに大括りに分類し、整理を行った概況は次のとおりである。

(1) 障害者雇用についての考え方・取組

ヒアリングを通じて、各企業の障害者雇用に対する考えや具体的な取組内容を聞き取ることができたことから、語られた内容をできるだけ忠実に列挙する。

ア 障害者雇用のきっかけ

(7) 法定雇用率等の法令遵守を契機に雇用を始めたとする企業がみられた。

- ・トップが社会的責任を非常に重く受け止め、特例子会社と親会社も含めて法定雇用率をクリアしていない会社になりたくないということがあったと思う。
- ・過去に積極的に雇用していた時代はあったが、その後、力が入っていなかった時期があり、平成 25 年 (2013 年)に法定雇用率が 2.0%になって、一気に雇用障害者数が不足し、雇用の取組を強化した。
- ・平成28年(2016年)から遵法精神に則って障害者雇用に取り組むことになった。
- ・会社として、法律で決まっていることには真剣に取り組まなければとの考え方がある。

(4) 人材としての雇用や社会貢献を目的に雇用を始めたとする企業がみられた。

- ・障害者雇用率を意識して障害者を雇用しているわけではなく、本人が働くことを希望し、仕事ができる 方であれば障害の有無を問わず雇うという会社方針がある。
- ・平成2年(1990年)にノーマライゼーション推進のための組織を設立して以後、障害者雇用の取組を強化してきた。
- ・担当者の提案に社長が是非やろうということになり、人手の確保と社会的貢献が半々で障害者雇用をしており、さらに10名でも20名でも採用したい。

イ 特例子会社について

(7) 特例子会社5社の会社設立の理由は、次のとおりであった。

- ・各拠点では、管理職の障害者雇用に対する理解はあるものの、障害者雇用を担当する者、指導員のような者がいないので、一緒に働く、働く環境を作るところまではできておらず、法定雇用率がクリアできていなかった。
- ・身体障害者の雇用で雇用率は充足していたが、特例子会社で初めて知的障害者に限って雇用に取り組む こととした。
- ・障害者雇用に取り組んでいたが、法定雇用率を達成していなかったので、平成 15 年(2003 年)に特例子会社を設立することになった。
- ・あるグループ企業が平成 19 年(2007 年)頃に行政から指導を受けたことを契機に、これまで雇用したことのなかった知的障害者と発達障害者の雇用にチャレンジした。その経験を通じて、グループ会社の業務を切出すことにより、さらに雇用できるとの考えから特例子会社を立ち上げた。
- ・障害者の雇用促進が社会に対する大きな意味での貢献であるという捉え方から県下の金融機関でいち 早く特例子会社を立ち上げた。

(4) 特例子会社を設立したがグループ算定はせず、特例子会社で培ったノウハウをグループ企業に提供し、

グループ各社で障害者雇用を目指すものもあった。

・特例子会社は、グループ企業がそれぞれ社会的責任を果たして雇用率2%以上が達成できるように、支援をしたり、コンサルティングのようなことをしたりしている。話し手の考えとして、これにより、① 各社が障害者雇用の意識を持って取り組める、また、②仕事の少ない地方での障害者雇用の場を奪わず、地方のグループ会社で社会的責任が果たせるようになる。

(ウ) 特例子会社設立を目前に控えた企業や、特例子会社設立を検討したが設立には至らなかった企業から、 以下の情報を得た。

- ・身体障害者を雇用しているが、法定雇用率を下回っており、特例子会社の設立を準備している。知的障害者の雇用も進め、配慮をしながら能力を発揮してもらえるような職場にしていきたい。
- ・社内で特例子会社について見学もして検討をしたが、設立に至っていない。担当としては、特例子会社 は利益が出ないという印象を受けており、障害者を集めて職場を作るというのはあまり良くないのかな と感じた。
- ・先日、特例子会社の見学会に行ってきた。製造現場だったが、コスト管理の厳しい会社で、身体障害者 中心にやっているけれども、最近なかなか集まってくるのが難しいということだった。特例子会社につ いては、将来的に例えば雇用率が3%になるようであれば、考える必要があるかとも思うが、業務の効 率性とか採算性というものを考えなければいけないので、そういった中で特例子会社を作っていく、言 ってみれば、障害のある方だけをそこに集めて、何か会社が今まで外注をしていたものをまた内製化し て持ってくるといったものが、果たして上手くいくのか、逡巡もある。

ウ 経営トップの意向と役割

(7) 経営トップから法定雇用率達成の意向が示されている企業がみられた。

- ・トップが社会的責任を非常に重く受け止め、(特例子会社と親会社も含めて)法定雇用率をクリアしていない会社になりたくないということがあったと思う。
- ・日頃から幹部は雇用率を気にしており、障害者雇用については社長、常務取締役とも日頃のコミュニケーションの中で相談している。また、障害者を雇う際には報告している。
- ・経営幹部が一番よく見るのはロクイチ調査の数字で、足りなければ「どうなっているんだ」と言われる。

(イ) 経営トップが担当者に対して、基本方針を示すに留まらず、経営トップ自らが全社員に対して具体的な 説明や働きかけをしている企業や法令遵守の枠を超えた取組を求めている企業もあった。

- ・毎年、人事部が役員会で報告し、毎年1回以上グループ全社員に対して障害者の雇用状況や雇用の理念 を説明し、社長名で理解を求める通知をしている。
- ・社長が、障害者雇用の方針を従業員に伝えた時には反対の意見はなく、仕事を障害者に「ゼロから教えるスタイルを学んでいこう」とのスタンスでスタートして、みんなが納得した。社長は、現場を説得するときには、とことん話し合うことが必要であり、取組を現場任せにせず、積極的に関わっていけるような基盤づくりがいずれ「花開く」と考えている。
- ・知的障害者雇用を進言したところ、経営トップは、雇用率達成のための人数合わせでは困るという考えであった。特に、「働く人も家族の人も喜んでくれる。地域にも喜ばれて、職員も『一緒に仕事がやれてよかった』という方向で進めていく形の雇用で」と言われ、知的障害者が担当する清掃では、お客さんに利用してもらうためにいかに清潔感を持たせるかということについて貢献してもらおうというこ

とで取り組むこととなった。

・社長は「どんどん進めなさい」と言うくらい積極的である。2.0%になった時には「もっと積極的に人事部は動きなさい」と言ったくらい。ただし、ボランティアではない、あくまでも仕事してもらってお給料を払うので、やはり「その仕事が好きで、できる」という人を採用していく。決してカウントを稼ぐために障害者の数だけ増やすわけではない。そういった話が社長からあった。

エ 企業グループとしての取組

明確な方針・計画を定めて、障害者雇用に取り組む企業グループがみられた。

- ・平成20年(2008年)にグループ全体の障害者雇用の明確な方針を決めた。法定雇用率遵守のために法定雇用率を満たしていないグループ会社は、まず自社で法定雇用率を満たすことを必達とし、多様な人材を受け入れていくこと、ノーマライゼーションの意識向上の風土を醸成していくことなどが方針となっている。また、障害者雇用は人事戦略として、3年ごとの中期計画の中で取り組んでいる。加えて、グループ各社及び各社の支店などに対しては、マニュアルを提供し、必要な指示をして取り組んでいる。
- ・グループ会社全体で障害者雇用を進めていくことについての社長方針を明示して、法定雇用率の達成状況を知ることや障害者雇用への理解を求めることも大切との考えの下に、毎年開催する社員研修の中で、社長方針や障害者雇用についての説明を継続して実施している。グループ本社では、グループ会社の実雇用率の管理をしており、法定雇用率を達成することの指示や企業在籍型ジョブコーチによる支援策も講じる取組を行っている。

オ ヒアリング協力者の役割

- (7) 特例子会社や小規模企業の場合には、代表取締役社長からヒアリングの協力を得ることができた。それ 以外の企業におけるヒアリングの協力者は、人事・総務部門の責任者又は担当者であることがほとんどで あり、グループ企業を含む組織内の異動によって人事・総務部門の担当となった場合と、人事総務の経験 者が中途採用された場合があった。
 - ・ヒアリングの協力者が中途採用で人事・総務部門の担当となった企業では、過去に人材派遣会社で営業職の経験があり、採用から退職までの人事の流れを理解していたことが、障害者雇用においても役立っている様子であった。
- (イ) ヒアリング協力者の役割として主に挙げられたのは、「情報収集と上層部への伝達」、「採用活動」、「雇用管理」であった。
 - ① 情報収集と上層部への伝達(ヒアリング協力者の役割)
 - ・ハローワークの担当官が情報を提供してくれたり、会社を訪問して打合せをしたりしてくれる。
 - ・行政や経営者団体等からいろいろな案内が来るので、興味のあるものに参加しているが、たくさんある ので自分がその時に一番困っている課題に対応したセミナーに行く。
 - ・ハローワークから法定雇用率などの情報が提供された時には、取締役に伝えて相談していた。
 - ・代表を含めた人事会議で雇用率が足りていないことや障害者雇用納付金のことなどを報告している。
 - ② 採用活動 (ヒアリング協力者の役割)
 - ・人事部の調整により、特別支援学校高等部1年の段階から何度も職場実習を行い、最終的に店長の判断で採用を決めている。
 - ・障害者採用全般を担っており、店舗の受入れ調整を行い、学校からの職場実習、ハローワークの集団面

接会への参加、就労支援センター等からの受入れ要請に応じて、毎年7~8人の面接を行い採用している。

- ・人事、総務、経営企画、財務全般を担当しているが、雇用障害者がいなくなってしまったので採用活動を始めた。ハローワークを通して5~10人、面接会では1回で20~30人と面接を行った。
- ・障害者雇用全般を担当し、採用面接は配属を予定している部門の担当者にも同席してもらい、その人に も採用責任を持ってもらっている。
- ・採用手続きでは、その人を雇用することによるメリット、デメリットを分析して説明し、上層部が納得 すれば決裁が下りる仕組みとなっている。

③ 雇用管理(ヒアリング協力者の役割)

- ・毎日問題は発生する。年 10 回社長面接を実施し、部・課長、指導員間のミーティングで共有し、特徴的なことは就労支援機関にも情報提供する。毎日ささいなことが頻繁に起きているので、問題が大きくなる前に小さなサインの段階で芽を摘んでいる。
- ・重度障害の社員については、人事担当が年2回位店舗を回って相談に乗っている。
- ・知的障害のある 20 代の若い社員と 50 代の社員にトラブルがあった際には、事情を聞いた上で、両者の 就業場所を離すことで解決した。
- ・障害者の相談に乗っており、知的障害の方で1週間に1回、人間関係の相談をされるようなこともあった。現場では、障害者の作業が遅い、いくら教育しても無理ではと言われるようなことは実際あるが、いったん清掃などの現場と少し距離をおける部署に置いて、逃げ道・一時的な避難場所を作って、現場の社員と一緒にする仕事を1時間とか少しずつ慣らしていくことを定期的に繰り返し、現場の社員もできるんだなと気付き始めて、現場で一緒にする時間を増やす等、うまく行くケースがほとんど。

カ 現場の従業員の理解促進

- (7) 社内研修や公的機関が実施する研修を受講させることによって、障害者雇用に対する従業員の理解を促している企業が多かった。
 - ・障害者職業センターのカウンセラーに来てもらい、幹部社員や店長に対して障害者雇用に関する研修を 実施した。そこから当社の障害者雇用が動き出した。
 - ・現在、社内に定着支援担当が4人、ジョブコーチが11人、職業生活相談員が40人以上いる。職業生活相談員研修は、毎回2人ずつ受講させている。障害のある人も含めて、最低限の知識として、「うちの社員なら勉強しておきなさい」と言っている。
 - ・全社員を対象とした人権啓発研修の中で、5年に1回程度、障害者に関する話題を取り上げている。障害者差別解消法の関係では法律が改正されたので、全社員が受講するeラーニングの教材を制作した。
 - ・ハラスメントの研修の機会を通じて、年1回全事業所に対して障害者の受入れについて話をしている。
- (イ) 問題発生時には、人事・総務担当者が直接現場の従業員に働きかける、外部支援機関支援員を伴って職場を訪問して解決を図る等の事例があった。
 - ・本人の勤怠に関して所属部門から苦情が出たこともあったが、人事部として管理責任者に対して、会社 としての雇用義務や本人の社会復帰のためにも協力してほしいと説明している。
 - ・電話での現場からの苦情に対して健常者とは違うところがあることを話すとともに、それだけでは解決できないので、現地に赴き本人や、同僚の社員と相談したり、必要に応じて支援機関担当者に同席してもらったりして対処している。

キ 外部支援機関の利用

- (ア) ハローワーク以外の支援機関では、特別支援学校、障害者職業能力開発校、自治体設置の支援機関、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などを利用していた。また、採用に当たって支援機関に登録することを原則としている企業もあった。
 - ・知的障害者は全員支援機関に登録している。
 - ・日頃から支援機関と連携しており、支援機関の担当者が3か月に1回のペースで来社し、相談対応をしてもらっている。
 - ・過去の失敗経験から、現在は、採用が決まった精神障害者については、必ず支援機関に関わってもらうようにしている。
- (4) 民間の人材紹介会社の利用経験がある企業が複数あったが、今後は自社で対応もしくは公的機関を利用 したいという企業もあった。
 - ・人材紹介会社は、コストがかかり、特に教育した後に辞められると無駄になってしまうため、頼むのは 最終手段になる。
 - ・公的機関(障害者職業訓練校とハローワーク)を利用した際に対応が良く、入社に至るまで十分な支援 を受けることができたので、今後採用する場合にはまず、公的機関に声をかけると思う。

ク その他 (障害者雇用による波及効果)

障害者を雇用することによる効果については、当機構の「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」(2010)における調査結果において、「物理的な環境改善」、「作業内容、方法等の改善」などの配慮を実施している企業と配慮を実施していない企業とを比較した場合、障害者雇用の効果として、社会的効果と社内効果の両面がみられることを指摘している。配慮を実施している企業の方が、社会的効果として、株主や投資家からの評判が良くなる、取引先からの評判が良くなる、企業として同業他社をリードすることになるといった効果を、また、社内効果としては、従業員のモラール(士気)が向上する、従業員全体の自社に対する帰属意識や信頼感が高まる、といった効果を感じている企業が多いことが明らかになったというものである。この点については、従業員の意識変化として、「障害者雇用事例リファレンスサービス」で提供されている事例の中にも散見される。

複数のヒアリング企業から障害者雇用による効果について聞き取ることができた。

- ・障害者雇用は社会貢献という側面だけではなく、ともに働く健常者の社員に、新たな気づきをもたらしてくれるという効果もある。実際には、健常者である社員が清掃活動を行っている障害者の社員に対しお礼の言葉をかけたところ、素敵な心のこもった返答があり、涙が出るくらい感激したとのメールを送ってきたので、早速、所属部署の長や役員とも情報共有した。
- ・自社の特例子会社の見学会を定期的に開催し、自社の業務への貢献している取組を知ってもらうことに より共働意識の向上を図っている。
- ・戦力として活躍している身体障害のある社員が参加できないイベントがあり、ある社員の気付きで全員が参加できるよう企画を再検討し社員同士交流ができるようになった。こうした一つ一つの事象が、社員にいろいろな人達の支えにより仕事ができていることへの感謝の気持ちが芽生え、より仕事にまい進する原動力になり、業務上もお客様への配慮の気付きにもつながっている。
- ・障害者雇用は決して平坦な道のりではないが、雇用したことにより、予想以上の効果が得られた。障害者に分かりやすく教えることを通じて作業手順が整理されることにつながり、コミュニケーションの機

会が多くなり、無関心でいた社員が他者の行動に関心を持つようになり仕事が回るようになってきた。 本社の社風が変わったことで、他の2事業所でも障害者雇用を進めるようになった。

(2) 障害者雇用制度等の改正下における企業の課題や取組内容等

ヒアリングを通して、個々の企業が障害者雇用制度を意識したところでの課題や改善に向けて取組を行ったことについて聞き取ることができたので、その概要について述べる。

企業は、障害者雇用制度等の改正を踏まえて、現状や将来を見据えた課題のほか、各企業独自に対策を講 じている状況を聞き取ることができた。

ア 制度改正への対応

近年の障害者関連の法律改正として、平成 25 年 (2013 年)の障害者雇用促進法改正による雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置 (合理的配慮の提供義務)や精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加え雇用率を引き上げることに関して、それぞれの課題や対応などが語られた。

(7) 雇用率について

- ・現在雇用しなければならない障害者数は14~15人。今年に入ってからは足りているという認識だが、 入職者がいる(3月の途中から1人入り、4月からはダブルカウントの方が1人増える)一方で、離職 する方もいるので雇用率を達成しているとは言いがたい。作業量の関係から障害者雇用率の算定に入っ てこない時間しか働けない人もいる状況もあり、週20時間までいかないという弊害が生まれてくる。 昨年度も障害者雇用納付金を納めているが、雇用率にカウントできなかった方たちが4、5名おり、障 害者を雇用してはいるけれど反映されないという状況が生じている。
- ・過去にハローワークによる雇用率達成指導を受けたことがあり、その後は法定雇用率の見直し等も意識してやってきた。現在ではもうすぐ見直しのある 2.2%ないしは 2.3%はクリアしているので、2.5%を目指す方針で取り組んでいる。今のところ、特例子会社を設立する予定はないが、さらに雇用率が高くなれば方策の一つとして考えなければならない。
- ・雇用率については意識して取り組んでいるが、昨年、障害者雇用納付金の監査があり追加で支払った経 緯がある。障害者雇用を拒否している訳でもないが、求人を出しても応募者がおらず厳しい状況である。 ただ雇用率を満たせばよいというのではなく、学校という立場から障害者雇用を通じていろいろな意味 で、生徒たちにとっても間接的な影響としても感じ取れる位置付けとして、障害者の方も一緒に働くこ とが一番いいと思っている。
- ・もちろん、法定雇用率を確保すべきなのだろうが、それがために採用基準を下げてまで雇用することに ついてはどうかと考える。基本的に終身雇用の取扱いになるので、弊社では障害者であっても社員と全 く変わらない、待遇も取扱いも、特別な枠も設けていない。
- ・「法定雇用率が上がった」という話は人事会議などでしており、弊社の現状としてそこに届いていない ことや足りていない上に雇用者数が減っていることも報告しているが結論は出ていない。問題提起をし て幹部に意見を聞いている段階である。

(イ) 差別禁止・合理的配慮について

・特例子会社の社員に退職金がないことについて、社長に就任して1年、同敷地内にある本社社員との待 遇の違いについて憂慮していた。日頃から人事課長と気軽にコミュニケーションができていたこともあ り、退職金制度のことについて相談したところ、前向きな返事があった。人事課でモデルを作成し、副 社長に説明したところ快諾を得て、経営者会議を経て、退職金制度の改正に至った。相談から約3か月で実現できた。(エ(イ)①に同一内容掲載)

・法律が成立する前から、障害に関する知識を持っている者を増やす体制を目指していた。精神障害のある方や内部疾患の方々など外見的に分かりにくい方への対応や最近のダイバーシティやインクルージョンなども話題にして、一般に広く受け入れるということについて研修をしている。全社的な障害者の受入れと共に、専門知識を持っているジョブコーチがトップにいて、各事業所にも職業生活相談員を配置して受入れや相談ごとがあった場合などに相談できる体制が整備できた。

イ 精神障害者雇用に対する考えについて

現在、精神障害者(採用後障害者、発達障害者、高次脳機能障害者を含む)を雇用している企業は 11 社であり、過去の経験を含めると大半の企業が精神障害者雇用の経験を有していた。精神障害者を雇用する上での課題や対応などについて聞き取ることができた。

(7) 精神障害者雇用に対する考え方

- ・障害者の募集をし、最初に雇用したのが精神障害者であり、1日5時間のパートで1年と少し経った。会社としての義務や本人の社会復帰を念頭に置いている。社員の手が回らない書類管理等の仕事をやってもらっており、慣れたら時間を延ばしていこうと言っている。周囲には、会社としてやるべきこと、雇用義務があるので協力が必要と言っている。体調によって中長期の休みをとり、1か月近く休むこともあるが想定内。当初、「休みがちになるのが困る」とか「頼りにできない」という声もあった。しかし、電子化しなければならない書類が莫大な量であり、外注するよりは、来られる時にやってもらえた方が良い。納期がある仕事だと本人と周囲の両方に負担がかかるので、休みが続いても他の社員が代わらなくてもよい仕事をやってもらっている。今はそれで落ち着いて、部門の方も特段不満はなく、本人も不満がない状態。
- ・障害者の合理的配慮で困ったことはない。精神障害者の新規採用では、入社翌日に本人が産業医の面談を申し出て、就労不可の診断書を提出し、短時間で働きたいとの希望があった。話し合いの上で通院同行し、短時間労働可の診断書を得て、短時間勤務をしていたが、結果的に退職した等の例があった。メンタル系の障害をお持ちの方については、入社が決まった段階で、支援機関が付いていない方には付けてもらうようにしている。
- ・面接での印象も良かったので精神障害者を採用したが、ストレスになって辞めた例が2~3回あり、2 か月程度で辞めたこともあった。理事長は、精神障害の2級、3級程度の方はたくさんおり、ご縁があ れば、そういう方を雇うという方向でよいのではとの考えを示されている。
- ・行政主催の精神障害者雇用セミナーに参加し、他社の雇用事例から当社でも雇用できるのではとの考えから複数の支援機関の協力を得て、統合失調症、うつ病、発達障害のある方を雇用できた。雇用して半年が経過しているが今のところ特に心配することはないが、私自身、会社も経験を通してもう少し深堀できないかと思っている。

(イ) 精神障害者の職場定着のための支援機関の活用、社内体制整備

社外の支援機関を活用することや社内体制を整えることにより、精神障害者の定着支援に取り組んでいる例もあった。

・精神障害者の場合には、服薬、通院状況など聴取することもあり、採用面接に社内の定着支援担当を同席させている。定着支援担当は、通院同行の経験、薬に関する知識を持ち、支援機関との窓口も担って

いる。また、同担当が、体調の良し悪しを本人が伝えられなくても本人に3色のカードで示してもらって把握し、就労時間の調整などを管理している例があり、この方の場合、長期で休むことなく長続きしている。

- ・長く休んだ後は間が空いてしまうと来づらくなってしまうので、支援機関と連絡を取り、支援機関を通じて「短い時間だけでも」と声掛けをしてもらい、午前だけの勤務にしている。何か問題があれば、支援機関から伝えてくれるので、それに対応している。
- ・内部疾患や精神疾患のある人の定着支援に重点を置いて取り組むために、特例子会社で企業在籍型ジョ ブコーチとしての指導経験があり、自身も障害のあるB氏を採用した。そのほか、各事業所に最低1人 職業生活相談員の有資格者を配置して、相談対応ができる体制を3年前から取り組み整備した。

(ウ) 精神障害者雇用に対する様々な状況

新たに精神障害者を雇用することについては、障害が見えにくいことや社内のメンタルヘルス不調者対応 等に苦慮していることを理由に躊躇する声があった。一方で、前向きに取り組みたいとする企業もあった。

- ・現在の雇用は知的障害者のみだが、精神障害者雇用義務化のこともあり、社員が精神障害者のことを理解した上で働く環境を作ること、今いる知的障害者と一緒に働く場合に想定されることへの準備を進めることが課題である。親会社のトップや株主総会には、そこまで準備しながら精神障害の人を雇い入れる環境作りをしたいと伝えている。
- ・精神障害、うつになって休職する人がたくさんおり、リワーク制度等支援が充実している。しっかり働いてもらえればそれに越したことはないが、すぐに休んだりして、見合った仕事、やっていただく仕事があるのかということもあり、新たな精神障害者の雇用に踏み切れない。
- ・精神障害者は目で見て分からないところが難しいところがあり、社内でオープンにしない方が多い。一方、会ってみれば採用できそうな方もいるように思うので、法律が変わって精神障害者の雇用をということになって多少変わってくるのかもしれないと思う。
- ・今後は精神障害者雇用にも取り組みたい。セミナーに参加して、統合失調症、うつ病の事例を聞いたり した。もう一歩、踏み込めればと思っている。まず、精神障害者にどのような仕事を割り振るか、仕事 の棚卸しをしたい。

ウ 障害者雇用促進策の工夫

法定雇用率の見直しや障害者雇用を推進するための取組の一環として職場実習や特例子会社の設立、事業 所の経費負担を考慮した工夫等について聞き取ることができた。

(ア) 職場実習の活用とその取組

ヒアリング 20 社中6社で職場実習が実施されていた。職場実習を実施するようになったきっかけは、特別支援学校や、職業訓練校等との関わりの中で取り組み始めたものであった。職場実習と同様に活用されているものには、トライアル雇用や支援機関が独自に設けている職場体験なども存在するが、いずれも実施期間はまちまちである。

- ・特別支援学校生徒を受け入れている会社が、1年生から3年生の各学年で1~2週間程度の実習を行い、3年生の段階で就職に関する希望を確認し、会社と生徒双方ともに希望する場合には採用につなげている。
- ・会社の立場としては戦力として活用できるか見極める機会、実習生の立場からみると働きたいと思える 会社であるかを見極めるための機会と位置づけて実施している。

- ・特別支援学校の先生の集まり等に足を運んで説明したりして、名刺交換を結構してもらっているので、 そこでつながりができて、紹介の電話がかかってきたりする。
- ・法定雇用率を割ったこともあり、複数の特別支援学校を訪問し、前年9月と10月に3回、今年2回の職場実習を実施した結果、4月付けで9名採用した。
- ・職場実習の進め方としては、最初に面接し、併せて見学も実施する。話したイメージと現場を見るのは 違うので必ず見てもらっている。その上で、実習開始や実施期間を決めている。実習期間中は、実習ノ ートをつけてもらい、家庭・保護者・支援機関とのコミュニケーションツールとして活用する。自社で 作成した手順書どおりに仕事を行ってもらい、安全を第一に実施している。
- ・実習受入れの際には、生徒さんへの配慮として、どのようなことに気を付ければいいか、事前に店長と 打ち合わせを行った後、一緒に働く社員にも必要な情報を提供した上で実施するようにしている。

(イ) 特例子会社それぞれの活動内容

ヒアリング対象企業 20 社中 5 社が特例子会社を設置している親会社あるいは特例子会社であるが、特例子会社を設立した理由については、3(1)アで触れたとおり、法定雇用率の遵守や雇用障害者の幅を広げること、社会貢献などが主な理由として挙げられている。いずれも障害者雇用を促進するために設置されているが、それぞれの特例子会社の活動には、歴代社長の想いなども加わり、各社の独自の取組があった。

- ・親会社人事担当者と特例子会社社長との間で、ふだんから気軽に話合いができる機会を設けており、特例子会社社員の存在感を親会社社員にも意識してもらうために、社内報を活用して特例子会社の存在意義を伝え、社員の意識変化を目指す取組や、就業規則を改定して退職金制度を創設するなど障害者雇用の質的向上や障害者差別禁止をも踏まえた環境改善に取り組んでいる。
- ・課題の解決に欠かせないのが親会社と特例子会社とのコミュニケーションであり、おかしいと感じたことについては気軽に話せる環境がある。親会社の社長にも事あるごとに報告がなされており、社長が一番の理解者で社会的責任を非常に重く受け止めている。
- ・ある一人の障害のある社員が作業ミスをした事案が発生した際に、その対応として「ミスした社員のケアをしっかりするように」と言われたことを契機に、特例子会社の社長自ら 27 名の社員全員と 2 か月に1回のペースで面談をするようになり、今では指導員も対応し毎月1回の面談の機会が一人一人と向き合う機会となり、社員のことを知る良い機会となっている。
- ・親会社においては、安全第一が求められる業種であることから、身体障害者を中心に雇用がなされていた。そうした中、知的障害者の雇用に着手することになり、障害特性を踏まえた作業環境を整備して雇用を維持、拡大している。結果的には、身体障害者の求職者が減少している中、特例子会社として障害者雇用の拡大に貢献している。
- ・前任の特例子会社社長自ら、障害者雇用の量的観点から存在意義を示すのではなく、雇用の質を高めるための存在として、障害特性に合わせた対応方法や職場環境づくりのためのノウハウの提供のために、グループ企業に対し電話や訪問による対応や地域の支援機関とを結びつけるコーディネートを行うなど、全社的な障害者雇用の実現に向けて奔走している。そして、特例子会社ではグループ企業の中で障害者雇用のモデルとなれるように、積極的に仕事に参画していく姿勢、本気・勇気・元気が充満することを社員一人一人に浸透するように、言葉だけではなく行動に移して、売上利益を出すことを意識して取り組んでいる。具体的には、全社員の目標管理や人事制度、労務制度、評価制度、支援サポート体制の構築に着手するとともに、職場定着の向上に力点を置いた取組として各事業所1名から選出した社員4名構成による「職場定着支援チーム」を立ち上げ、きめ細やかな対応とノウハウを蓄積していくため

の情報共有を図る取組を行っている。

- ・特例子会社で発達障害者と知的障害者の雇用を中心に行っている。各社は以前から、新卒の一般従業員や中途採用で主に身体障害者を採用してきた。しかし、平成19年(2007年)に短時間勤務の派遣労働者も雇用率の算定基準に含まれることとなり、これまでの雇用の進め方では雇用率の達成が難しくなる会社が出てきた。そこで、その会社の中でこれまで雇用経験のなかった知的障害者や、発達障害者の雇用に取り組み、その経験をもとに特例子会社を設立した。多様な人材を受け入れていくという方針のもと、ノーマライゼーションの風土の醸成、各社で法定雇用率を達成するための取組を行っている。加えて、法定雇用率引上げへの対応として、特例子会社での雇用者数の拡大も計画した。ただ、雇用者数の拡大を図るためには、経済的な合理性も加味した業務を新たに作り出す必要がある。持株会社と現場との合同プロジェクトによる業務の切り出し、会社全体の業務の効率化に関わる部署の責任者による業務の切り出し等を行っているが、比較的単純な業務がAI 化等で自動化されてきていることもあり、職務の創出に課題を抱えている。
- ・平成29年(2017年)12月に特例子会社の認定を受けた。金融機関で県内初の特例子会社として認定を受けた。立上げまで複数の特例子会社を訪問し、職場環境や雇用管理システムを学び現実的な運営の参考にした。構想当時、「人数合わせは困る。法律で決まっているから不足分を補うという発想では困る。」ということを再三言われるとともに、「働く人も家族の人も喜んでくれる。地域にも喜ばれて、社員も一緒に仕事ができて良かった。」と思える雇用を考えるようにと指示があった。そこで、職場環境で配慮可能な新会社を作り、能力を発揮してもらう職場として特例子会社の設置に至った。設置・認定を受けるまでの間には、職場実習を実施する前段階で地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターの支援も受けた。設立当初、9名の知的障害者でスタートしたが、引き続き、採用後の課題への対応や外部支援機関の定着支援を得ながら障害者雇用に取り組んでいる。

(ウ) 人件費補助制度等の創設

障害者雇用を進める上で、人件費の補助制度により各事業所の雇用を促進する制度を独自に設けている企業が3社あった。

一般的に、企業の担当者としては、会社の損益も念頭において障害者雇用に取り組む必要がある。法定雇用率を下回った場合は、障害者雇用納付金の納付が必要となり、また、トップ・マネジメントが掲げているコンプライアンスや障害者雇用による社会貢献(地域貢献)の推進に支障をきたすことにもなる。このうち企業本社の2社から次のことを聞き取ることができた。多くの企業で人材不足に困っているという中で、当該企業では障害者が戦力として期待されるまでになっている。

- ・本社担当者としては障害者雇用を推進する方針で取り組んでいるが、各事業所では人件費が発生することから、積極的に障害者雇用する状況になかった。そこで、本社が全額補償する制度を導入した。
- ・本社が障害者雇用に係る人件費を補てんする制度を導入したことにより、各事業所管理者の考え方が変化し障害者雇用が進展した。

エ 職場環境の質的改善に向けた企業の取組

障害者雇用の質的改善を目指した障害者雇用制度としては、雇用分野における障害者に対する差別の禁止 及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)が挙げられる。 こうした措置を確実に実行するためには、企業の一部の社員のみに限ることなく、障害者と接する社員等を 含めた労働者の理解と具体的な行動が必要となると考える。そうした点から、障害者雇用に関する研修の実 施や企業自ら障害者雇用の質的向上に向けて実践することが大変重要と思われる。以下、その取組の一例を 挙げる。

(7) 障害者雇用に関する社員研修と工夫

ヒアリング対象企業 20 社中3 企業においてグループ企業の親会社が主催する研修が実施されていた。 これらの企業は、いずれも連結会社であり、年に1~2回の頻度で親会社主催により、障害者雇用に限らず、高年齢者雇用、働き方改革への対応などの法律改正に関して、グループ企業全体への方針提示やグループ内企業の取組に関する好事例報告、障害者関係では、各社の実雇用率の情報共有などがなされていた。

- ・特例子会社社長が講師となり、障害特性に合わせた対応をテーマとした研修を実施している。
- ・社員研修における工夫として、人権啓発研修を毎年1回開催する中で、テーマとして、障害者雇用問題、同和問題、外国人問題、インターネットによる差別問題、LGBTに関する研修などを実施している。毎年、テーマを変えて全セミナーを受講するシステムで実施している。
- ・外部講師による社内での講演内容の重要部分を抜粋した約 30 分の DVD を全社員が各職場で視聴し、さらに所属長がファシリテーターとなり、社員と語り合ってもらう仕組みを設定している。職場の長が必ず教材も全部読み込み、研修の中で何をメンバーに考えさせるかということを事前に準備して資料を作成し臨むことにしている。
- ・障害者差別解消法の関係では、eラーニング教材を制作し、全社員が受講するように取り組んでいる。
- ・外部支援機関を活用して幹部 150 名全員を対象に、障害種類や特性、雇用率の計算方法、障害者との関わり方などについて、パワーポイントを使って研修を実施している。その研修受講を契機に、その後、店長達が特別支援学校の先生の集まりに参加するようになったり、実際にその学校を訪問し、見学会に参加させてもらうようになってから、多くの情報が集まるようになった。それまでは3年生の実習しか受け入れていなかったところを、1、2年生から積極的に受け入れるようになり、関わりが増えたことにより雇用につながってきた。店長の意識が変化し、それぞれの店舗による努力により、本社だけでは対応できなかった面を補完できた。
- (イ) 障害者差別禁止規定及び合理的配慮提供義務規定を踏まえた実践的取組
- ① ヒアリングの中で、障害者雇用の質的改善の取組として捉えられる障害者差別禁止を踏まえた具体的な対応や合理的配慮に関する社内体制整備の取組について聞き取ることができた。
 - ・障害者差別禁止に関して、特例子会社の社員に退職金がないことについて、社長に就任して1年、同敷 地内にある本社社員との待遇の違いについて憂慮していた。日頃から人事課長と気軽にコミュニケーションができていたこともあり、退職金制度のことについて相談したところ、前向きな返事があった。人 事課でモデルを作成し、副社長に説明したところ快諾を得て、経営者会議を経て、退職金制度の改正に至った。相談から約3か月で実現できた。
- ② 合理的配慮に関する取組として、自社独自のガイドラインと要望書のフォーマットを作成し取り組んでいる企業があった。
 - ・厚生労働省の合理的配慮指針を参考に、労働雇用に関与するガイドラインとして、合理的配慮について の考え方を示したうえで、賃金や通勤、昇進・昇格などに格差を設けないという会社方針や会社として の責務を述べたガイドラインを作成した。適切な対応をしていくことが重要であるとの意識から、人事 異動等により上司が代わることなどを踏まえて明文化した。社内のイントラネットにおいて、社員誰も がいつでも閲覧活用できる仕組みとした。このガイドラインを踏まえて、要望書という形で障害のある 社員に希望を書いてもらい、その上で人事部において検討した結果、できることの内容などをきちんと

書いて本人と話し合い、本人から承諾を得る流れとなっている。こうした取組を具現化するために、管理職を始めとする研修が重要との意識から、従来社内で実施している階層別研修の中で、役職に就いた社員に、合理的配慮に関する研修を追加して周知している。

オ 障害者の安定的雇用を目指した支援体制構築の取組

多くの社員を抱える企業にあっては、法定雇用率が 0.1 ポイント見直しされることにより、企業規模によっては 2 桁に及ぶ障害者雇用が必要になる場合がある。10,000 人の従業員規模であれば、法定雇用率が 2.0% の場合、ダブルカウント等を考慮しなければ 200 人の障害者を雇用することで法定雇用率をクリアすることになるが、今回の 0.2 ポイントないしは 0.3 ポイントの引上げにより、20 人ないしは 30 人を新たに雇用することが必要になる。こうしたシミュレーションを常に行いながら法令遵守と障害者雇用の盤石化を目指している企業があった。

- ・常に法改正の情報を収集することを心掛け、その対応にいち早く取り組む姿勢で臨んでいる。法定雇用率が5年ごとに見直されること、障害者差別禁止・合理的配慮の義務規定や精神障害者の法定雇用率算定基礎への算入、短時間精神障害者への特例措置など全てに迅速に取り組んできた。障害者の採用では、身体障害者の採用が年を追うごとに難しくなってきていることへの対応として、精神障害者や発達障害者等の雇用を念頭においた採用計画や体制整備として、企業在籍型ジョブコーチを配置するとともに、障害者職業生活相談員の研修受講による主要事業所への配置計画を実現し、平成28年(2016年)3月に体制を整備した。
- ・現在、本社人事部に所属している企業在籍型ジョブコーチが、主要事業所に配置されている障害者職業生活相談員との連携の下、障害者の採用から職場定着に至る各場面での直接的な支援対応や雇用管理面の助言、障害者相談窓口担当の役割を担っている。また、新社屋に移転したこともあり、社内における災害時の障害者対応マニュアルの作成も進めており、職場の安全・安心を心掛けた取組を行っている。また、人事部として組織の障害者雇用を推進する上で、自らが実践経験することが大切であるとの考えから、聴覚障害者と下肢障害者及び在宅勤務者を同部署に配属して、障害者の力を発揮できる環境のための配慮などを含めて、共に働く取組を実践している。

カ 障害者の退職による実雇用率減少の問題

雇用障害者の高齢化と退職者の増加傾向により、実雇用率の減少対策に苦慮している企業があった。昭和51年(1976年)に身体障害者の雇用が義務化されて以来、法定雇用率を遵守している企業では、同様の悩みがあるのではないか。東京都をはじめ大都市での障害者雇用は厳しくなっている。特例子会社の社長等からも同様の話題が出てくる。

・約290名の障害者を雇用している。当初、新卒者、採用後障害者が中心であったが、平成7年(1995年) からは新卒者以外に中途採用も始め、現在では障害者の6割が中途採用者である。高齢化が進んでおり、約6割が50歳以上で、退職者や雇止めの障害者が多くなり、法定雇用率を満たすことが厳しい状況になっている。こうした状況への対応として、ハローワークや人材紹介会社を活用するほか、自社独自の雇用フェスタの開催などに取り組んでいるものの厳しい状況にあり、一番の悩みとなっている。

(3) 調査対象企業 20 社の概況

[01]

☆ │ 企業所在エリア:北海道・東北

企業所在エリノ: 業種:運輸業 情 従業員数:110人

雇用障害者数:身体障害者3人 ※平成30年6月1日現在

訪 第1回:2017年3月15日 対応者:係長A氏問 第2回:2018年5月29日 対応者:係長A氏

【企業の特徴】

企業所在エリアの人口は9万人。タクシー乗務員の平均年齢は60歳と高く、同業他社からの転職者も多い。市内のバスや電車路線が少ないためタクシーが市民の足となっており、近場からハイヤー代わりに利用する人が多い。当社の乗務員は集客のための走行をしなくていいため身体の負担は少ない。一方で、慢性的人手不足で、需要と供給のバランスが悪い状況にある。障害者雇用については、タクシー乗務員として意欲がある方であれば、障害の有無に関係なく雇用する社風がある。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

法定雇用率のことは承知しているが、当社では障害者雇用を意識して何か対応しているということはない。求人に応募があれば障害の有無に関係なく、意欲がある方であれば採用する土壌は昔からある。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

法律ができたからといって困ることはない。以前から、通院などには、勤務日を本人の状況に合わせて受け入れる体制ができており、本人の自由裁量もしくは通常勤務が難しい場合は短時間勤務もできる環境がある。

● 精神障害者の雇用

過去に別の支店で、うつ病と診断された方が勤務していたが接客が負担ということで退職された事例は ある。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

これまでと同様に、働く意欲があり、弊社を希望する障害者がいれば、前向きに採用することに変化はない。

【障害者雇用の状況】

正社員として1人、短時間勤務2人、計3人の障害者を雇用している。正社員の1人は交通事故による股関節障害4級で、知人からの紹介で社会復帰として受け入れた。障害のため空港でキャリーバックをトランクに積み込むことができず、悔しい思いをしたと本人から聞いた。利用客に事情を話すわけでなく、そういった不便さがあっても、同情を嫌う部分があると承知している。もう1人はペースメーカーを使用しており、体調の悪化で1~2か月休むこともあるが、長期休んでも周囲に迷惑がかかるわけではない。短時間勤務の人たちは通常勤務がきついため本人の希望で短時間となっている。以前は人工透析を受けている乗務員もいたが、体力的に難しくなり退職した。

【障害者の雇用方針】

雇用率は達成しているが、そもそも雇用率を目的として障害者を雇用し始めたわけではなく、障害者はだ

めだったというイメージが全くない。むしろ正直で真面目な性格という印象を持っている。タクシー乗務員 という仕事は基本的に皆が社長で給料も歩合制なので、障害者も健常者も関係なく、本人のやる気で結果に つながる。20 年以上勤務して健常者以上の給料をもらっている障害者もいる。就業規則に決まった時間はな く、一人一人の希望に沿った形で労働契約書を結んでいる。

(健常者・障害者問わず)採用条件は基本的には運転ができる人で、1種免許があれば可。2種免許は採用後に会社負担で資格取得に通ってもらう。定年は60歳だが、2種免許維持の条件がクリアできれば、雇用を継続する。現に70歳代の乗務員もおり、最年長者は77歳で雇用継続年齢に上限はない。ただ身体機能として視力低下(白内障、緑内障など)が起きる年代として60歳を区切りとして一度チェックするシステムになっている。

【障害者応募への対応】

障害のある方が応募してきた時に無理と言うことはまずない。会社として、ハンディキャップだけで無理 というのは考えられない。グループ会社も同様。他社でそのようなことがあるのであれば、全部こちらに回 してほしいという状況。

ただ、歩合給である以上、厳しいところもある。それでも 10 年以上働いている人もいる。本人の向き不向きもあるかもしれないが、他社で 20 年以上働いている障害のある乗務員もいる。差別はない。給料もむしる障害者の方が高かったりする。

運転ができることが前提になるが、タクシー業界は、障害者を差別せずにハンディに配慮し対処する等、 障害者を受け入れる土壌はある。

【体調不良者の対応】

ペースメーカーの方を含めて、本人からの申し入れがあったら、出勤できるようになってからで良いというスタンスで、ドクターストップの場合もこちらから出勤を強要することはない。

また、ストレスチェック制度の施行により、ケアの対象となった社員が2人ほどいる。休みがちで体調に 波がある。勤務調整も可能であるため、長期休業にはならない。

会社側から退職を促すことはなく、本人も生活できないと思ったら出て来られる。こちらも受入れの準備はあるので、ずっと来てくれるのが一番いいと思っている。今までこの仕事について 20 年近くになるが、うつ病で過労自殺のようなことは聞いたことがない。

【求人活動の工夫】

応募者が少ない中、ハローワークで求人票だけでは人が集まらないので毎月1回会社の説明会をハローワークの会議室を借りて実施している。

<u>ヒアリングで聞き取ることができた項目(25 項目)</u>

会社の営業環境,精神障害者雇用事例,ドライバーという職種,ドライバーの勤務状況・行政指導,ハローワークでの求人状況,メンタルヘルス不調者への対応,海外旅行者増による会社への影響,求人への応募状況・人繰り,雇用契約の内容,高齢者・通院が必要な社員のこと,支援機関との連携状況,従業員数,障害者の雇用と勤務,障害者の雇用例・採用後の具体例,障害者応募への対応,障害者勤務の具体例,障害者雇用に対する考え方,障害者雇用の現状,障害者雇用の取組,人生経験が豊富な人が多い乗務員,正社員と短時間の違い,精神障害者雇用の可能性,精神障害者の雇用,体調不良者への対応,老舗としての強み

企業所在エリア:関東・甲信

企 業種:製造業 業情

従業員数:約3,549人

雇用障害者数:身体障害者26人、知的障害者29人、精神障害者6人 ※平成30年6月1日現在

第1回:2017年3月24日 対応者:人事課課長A氏、係長B氏、特例子会社社長C氏

第2回:2018年6月7日 対応者:人事課課長A氏

【企業の特徴】

間

本社の他、国内4か所に事業所、海外にも拠点を持つ製造業。特例子会社を有し、グループ適用となって いる。特例子会社は親会社の本社と同じ建物で、清掃等の業務を実施している。本社に人事・総務・経理、 商品管理、開発などの機能が集約されている。人材開発・ダイバーシティに力を入れており、女性活躍推進 法に基づく「えるぼし認定」を取得した。

【障害者雇用率制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

本社のほかに国内に4拠点と特例子会社があり、本社が管理している。グループ全体としての実雇用率 は確かに 2.4%はいっているものの、今後、法定雇用率がさらに上がっていくという中で、現在シミュ レートの最中である。その中でみえてくる問題や課題に一つ一つ対処しているという状況である。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

合理的配慮については、障害のある社員への周知が必要との考えから、合理的配慮の内容と考え方など を示したガイドラインと要望書形式によるフォーマットを作成した。フォームに書いてもらう内容は、 困っていることや改善してほしいことなどになるが、このフォーマットを提出してもらうと、1 回面接 をして対応することになる。例えば、足の不自由な方が、職場が変わり駐車場が遠くなったので近くに してほしい、などである。ただし、会社も全部できるわけではないので、できること、できないことな どを含めて会社としての回答をし、合意形成を図る取組を行っている。この取組を通じて、本人が言っ てくれれば会社としてできることは対応するが、本人が言い出さない場合があるのでそこは難しいと感 じた。ご本人のプライドを傷つけないように配慮している。

また、社内の階層別研修をやっているが、新たに役職に就いた社員を対象とした通常の適正な時間管理、 ハラスメント関係などの研修のほかに、障害者雇用や合理的配慮に関する内容も加えて2時間半くらい かけてグループディスカッションや、ビデオを見てもらいながら実施している。

● 精神障害者の雇用

今求められているのは精神の方の雇用義務化であるが、精神障害のことを理解しないと働く環境を作る ことはできないと思う。また、知的障害のある社員と一緒になった時に、どういうことが想定されるの か、そのためにはどういう準備をしなければならないかが課題なので、トップには、まず平成30年まで は知的障害を持った社員を拡大したい、そのあと、そこまで準備しながら精神の人たちを雇い入れる環 境作りをしたいと伝えている。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

法定雇用率の引上げ、障害者差別禁止等が施行されることは事前に承知していたので、その準備として 社内でのコミュニケーションをとり改善すべきところを検討し具体的な改善を図っている。一つには、 特例子会社社員の退職金制度の創設であり、更なる雇用の実現がある。

【障害者の採用のポイント】

採用のポイントというか、実習の間に注意して見ているところとしては、体が丈夫なこと。健康でないと毎日来ることができないので。一番大事だと思うのは、本人がこの会社で働きたいと思うかどうか。それから、保護者の方とか、支援機関の方とかとのマッチングである。ややもすると、親御さんの方が一生懸命で本人はどうかという人がいる。

【定期的な面談(特例子会社)】

2か月に1回、社長と社員全員が面談をしている。奇数月は社長がやり、偶数月は指導員が担当して、毎月必ず実施するようにした。ふだんもコミュニケーションは現場で取るようにしているが、面談の時間を設定してやっている。面談の場は、自己表現する機会でもあるし、そういう面では逆に実施する側が勉強になっている。

【親会社と特例子会社の交流】

清掃や梱包作業に入ってもらっているが、不良品を出すことなく健常者の見本になるような場面も多々あって非常に勉強になる。頑張ろうという意識が醸成される。良い相乗効果を生んでいると思う。

3か月に1回、本社人事課と特例子会社との情報交換会を行っている。その他にも、同じ敷地内なのでコミュニケーションはいつでも取れる。親会社の責任としてもっと障害者雇用を理解すべきという考えで、全国特例子会社連絡会に本社人事課のB氏もオブザーバー参加した。障害者と働くと会社が優しくなる。(本社の)敷地の中では理解が深まって環境整備ができているが、将来的には他のグループ会社に広げていきたい。

【特例子会社における雇用管理と外部機関との連携】

採用は特別支援学校等からの依頼で職場実習を4~6回とトライアル雇用を行って見極める。実習中は毎日実習ノートをつけてもらって保護者・支援機関とコミュニケーションを取る。採用後は1か月に1回社長又は指導員が全員と面談を行う他、年に1回保護者・支援機関に来社してもらう機会がある。

C氏が特例子会社の社長になった時から主に障害者雇用企業が参加する研究会に参加し、飲み会やゴルフなどプライベートでも良い付き合いをしている。そういう付き合いの中で相談したり、良い情報がたくさん得られている。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(40項目)

障害者雇用状況,特例子会社設立当時のこと,精神障害者の雇用方針(特例子会社),親会社と特例子会社の交流,グループ企業全体での障害者雇用の方針,安全教育,人事の課題(親会社),社員研修制度(親会社),障害者の採用(子会社),一般社員の新卒採用(親会社),ブランディング活動,福利厚生の制度(親会社),定期的な面談(特例子会社),社員の平均年齢(特例子会社),障害者の応募(特例子会社),特例子会社設立のための支援,指導員制度,障害者の採用のポイント,職場実習の進め方,従業員・地域との交流,グループ全体の障害者雇用,精神障害者の雇用方針(親会社),メンタルヘルス不調者への対応,障害者の悩み,学校との関係,体調管理,家庭への介入,一般社員との労務管理の違い,障害者雇用企業同士のネットワーク,社員の育児支援,住宅手当の廃止,若手社員の定着,復職制度,社員寮,若手社員の意識,親会社と特例子会社のコミュニケーション,特例子会社社員の退職金制度,本社と事業所のコミュニケーション,精神障害者雇用に向けての検討,差別禁止・合理的配慮への対応

企業所在エリア:関東・甲信

業種:サービス業(特例子会社)

業 | 業種:サービス 情 | 従業員数:75人

雇用障害者数:身体障害者1人、知的障害者32人、精神障害者3人 ※平成30年6月1日現在

訪 第1回:2017年3月8日 対応者:代表取締役社長A氏、総務部長B氏問 第2回:2018年5月21日 対応者:代表取締役社長A氏、総務部長B氏

【企業の特徴】

企

親会社は主として身体障害者雇用により雇用率は充足しているが、業務内容に緊急時の対応や交代制勤務等があるため知的障害者雇用は難しい。社会貢献の一環として、知的障害者の受入れを目的として平成20年(2008年)から準備をすすめ、平成21年(2009年)に特例子会社を設立した。設立時は業務内容も知的障害者と接するのも初めてで苦労があったと聞いている。印刷サービス、植栽管理、社員証等発券、郵便物の仕分け等業務を拡大した。親会社から新たな業務を受託する度に新たに従業員を採用した。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

雇用率引上げの対応として、今回精神障害者の採用にも取り組んだ。精神障害者の短時間雇用の場合のカウントの特例 (0.5→1.0) は特に影響ない。トライしやすくなったことはありがたいと思うが、それがなかったらやらなかったということはない。特例子会社なので、採用できる環境があれば採用していく。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

法改正が行われた段階で何か大慌てで準備したとかいうことは全くない。元々障害者が働きやすい環境作りに努めてきた。今までどおりきちんと耳を傾けて、悩みがあればよく聞いて話し合っていく、それが法律として裏付けられたと指導員に説明している。

● 精神障害者の雇用

高次脳機能障害者が1名いたが、障害者職業センターから「印刷の経験がある人、過去に経理の勉強をしていた人がいるがどうか」と打診があり、それぞれ2週間の訓練の上、2名を採用した。2名とも発達障害の傾向があり、知的障害者と業務をしてきた経験が活きるところがあった。精神障害、と構えることなく意外とスムーズに受け入れることができると分かった。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

法改正の有無に関わらず、当社(特例子会社)としては、これまでどおり親会社の業務に就くことが難 しい障害者の雇用や職場環境の改善に努めていく必要があると捉えている。

【親会社やグループ会社との関係】

出向で特例子会社に来ていた社員が親会社やグループ会社に異動することで、理解者は少しずつ増えてい く。グループ会社と定期的な意見交換はしている。

親会社でも障害者雇用に積極的に取り組み、雇用率も達成しているので、今まではそれぞれが責任を持ってやってきた。相談や問い合わせはグループ会社からのものが多い。グループ会社の中にも、障害者雇用を早くから積極的に進めている企業もあり、むしろこちらが知見をもらっている。新しいグループ会社にはノウハウをアドバイスしている。

【従業員の状況と採用のポイント】

障害のある従業員は10代から45歳以上まで年齢構成は幅広く、居住地も様々である。これまでは、精神障害(高次脳機能障害)が1名、その他は知的障害者であったが、最近、身体障害者1名、精神障害者2名を採用した。現在、新卒採用はしておらず、委託訓練制度や支援機関からの紹介、実習を経て採用につながるケースが多い。採用のポイントはいくつかあるが、①障害を受容できているか、②身の回りのことが自分でできるか、の2点は重要であると考えている。成人してから障害認定を受ける人もいるので、①は重視する。障害を受容できず特例子会社で働くことに悩む人もいる。作業の理解力や速度は入社してから少しずつ伸びていく可能性もあり、採用の決め手ではない。障害の有無を問わず、指導者との信頼関係があれば褒められて伸びていく。

離職する人は少ない。平成 20 年に設立して以来2名である。ポイントとしては社風、業務内容とのマッチングとが一番大きい。面接や短期間の実習では分からないところもあるが、なるべく見るように心がけている。

【雇用管理の工夫】

職場内での人間関係、通勤時の職務質問、家族関係の悩みなど、毎日問題は発生する。問題解決の工夫として、①毎日作業日誌を書き指導員が確認すること、②社長面談→部課長ミーティング→指導員ミーティング→就労支援機関との連絡会→スタッフの指導・助言・育成(→社長面談と循環)という相談の流れが確立しており、問題が大きくなる前に小さなサインの段階で芽を摘むようにしていること、がある。

見学に来た人が、障害のある従業員に「今の会社で一番いいところは何か」と聞くと、「相談できる人が たくさんいる、いつでも相談していいと言われる、それが働いていく上で安心」という声が多い。不安にさ せない、いつでも相談して良い、大丈夫、という声をかけ続けることが大事だと思う。

【支援機関との連携】

知的障害者は全員支援機関に登録しているが、担当者も、業務多忙な様子がうかがえる。

支援機関等への要望としては、いろいろな組織と制度があってどこに相談すればいいのか分かりにくいので、もっとシンプルになるとありがたい。様々な支援体制には感謝しており、積極的に活用させていただくが、企業は「国や行政がやってくれない」と文句を言うのではなく、企業自身も自分で努力しないといけない。頼りきりではいけない。

【特例子会社設立の決め手】

特例子会社の設立にあたって県から障害者雇用に関するサポートを受け、どうしたら知的障害者がうまく作業を遂行できるか、棚の並べ方、製品配置の規則性などを一から検討した。アドバイスしてくれた担当者は、企業の立場をよく理解していたので大変助かった。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(41 項目)

新たに採用した障害者、親会社との関係、行政への要望、業務の拡大、グループ会社との関係、グループ適用の考え方、高次脳機能障害の社員、雇用管理上の苦労、雇用率見直しの影響、採用と業務拡大、障害者の転勤、職場実習、精神障害者の採用経緯、精神障害者の採用方針、精神障害者の採用ルート、精神障害者を雇用しての印象、前回からの変更点、相談できる環境作り、ヒアリング対応者の障害者雇用との関わり、親会社での知的障害者雇用、離職率の低さ、会社概要、会社創設時の状況、業務内容、雇用管理で困ったこと、高次脳機能障害者の雇用、合理的配慮への対応、採用のポイント、採用方法、指導員の採用、支援機関との連携状況、障害による労務管理の違い、障害者の雇用管理:生活面の対応、障害者の雇用管理の工夫、人事、人事配置の仕組、精神障害者の雇用、同業種の特例子会社とのつながり、特例子会社どうしのつながり、特例子会社設立の決め手、親会社での身体障害者雇用

企業所在エリア:関東・甲信 業種:宿泊業、飲食サービス業 情 従業員数:約2,500人(分社化前)

雇用障害者数:身体障害者16人、知的障害者53人、精神障害者6人 ※平成30年6月1日現在

第1回:2017年3月10日 対応者:人事企画部次長A氏、人事部サブマネージャーB氏 第2回:2018年4月23日 対応者:人事企画部次長A氏、人事部サブマネージャーB氏

【企業の特徴】

レストランチェーンを運営する企業。平成30年(2018年)に分社化し、持株会社と店舗を運営する会社に分かれた。分社化前は雇用率を達成していたが、分社化の際、障害のある従業員の多くが店舗運営会社の所属となり、持株会社のほうが雇用率未達成となった。各店舗は、数名の正社員と多くのパートで構成されている。障害者雇用は、特別支援学校の職場実習を受け入れ、卒業後、パートとして雇用するのが中心である。

【障害者雇用率制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

分社化前は実雇用率 2.5%くらいあったが、分社化により持ち株会社のほうが未達成になった。その辺りのコントロールは持株会社のほうでやらなくてはいけないので、今後配属を考えていかなくてはいけない。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

相談の機会は特に時期を決めているわけではないが、障害が重い人については、人事部の方で年に2回くらい、実際に職場に行って話を聞いている。

順調に毎日働けている人はいいが、なかなかコンスタントに働けない休みがちの人が出たりしたら、会いに行って話を聞く。病状が安定しないので、その日によってどうしても体の状態が良くないことがある。

● 精神障害者の雇用

精神障害者の雇用については、採用後に発症した社員や、採用時には気づかなかったが実は学生時代に 発症していたという人がほとんど。数年前に精神科医と顧問医契約を締結し、一部の店舗では契約に基 づき対応をしているところ。以前、知的障害者の雇用を進める際に支援機関から講師を呼んで障害特性 と対応に関する研修を行ったが、精神障害についても理解を深める取組が必要と認識している。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

法定雇用率が引き上げられたこと、分社化で実雇用率が下回ったこともあり、早急に雇用を実現できるようにしていく必要がある。店長を対象とした障害者雇用に関する研修を実施してから一定期間経過しているので、再度研修の機会を設定し理解を深化させていきたい。

【特別支援学校とのつながり・職場実習の受入れ】

新規採用は特別支援学校を卒業した知的障害者が中心で、主に厨房での食器洗浄作業に従事してもらっている。高等部1年の段階から何度も職場実習を行い、最終的に店長の判断で採用を決める。実習の前には学校側と店長が打ち合わせを行い、一人一人について配慮事項などの確認をしておく。以前は、職場実習は高等部3年生を対象としていたが、学校側からの希望を受けて1年生から受け入れるようになり、そのことが採用拡大にも役立った。待遇はパート社員で、週30時間を超えて働いている人もいる。各店舗1人受け入れたいと考えているが、関東にある約100店舗のうち、まだ障害者のいない店舗が半数程度ある。

10年近く勤務している人もいるが、1年たたずに退職する人もいて、定着が悩みである。何度も職場実習を行って採用するのだが、在学中の実習は平日の昼間だけ、採用後は土日祝日や夜間の勤務もあることから、「休日に友達と遊びたい」と辞めてしまう場合がある。若い人が土日祝日の勤務を嫌がるのは健常者の社員も同じである。重度障害の社員には、人事担当が年2回位店舗を回って相談に乗っている。障害者は一人一人違う。「できない」と決め付けないこと、ミスマッチが起きないように採用前に職場実習をすることが大切である。

【従業員の理解促進】

生徒さんもそうだが、教える社員の能力や人柄も重要。実際に教えているのはパートさんたちで、普通の 家庭の主婦の方たち。洗浄をやっている方は、大体が少し年齢の高めの主婦の方が多い。その方たちが彼ら に教えてくれている。

障害のある方の受入れに抵抗を示すパートさんも、正直いる。覚えるスピードが健常者の方と同じと考えてしまうと、多分イライラするのだろう。知的障害者の方と一緒に洗浄に入ると自分に負担がかかると感じる人も多いので。そういう方に分かっていただくには、一番いいのは、店長から話してもらったり、学校の先生や支援機関の支援者に来てもらって話をしてもらったりすることではないか。

【会社内の採用促進策】

会社独自に、1カウントで1か月5万円の人件費の振替をお店にする制度を作っている。当初はやはり受入れが少なかったので、始めたころは店長の皆さんに全然思想が伝わっておらず、単純に面倒な人を押しつけられるというイメージがあった。

そのかわりにこういう制度もあるんだよということで、それほど負担にはなりませんよと始めたものでは あるが、今はあまりその制度を意識して雇用している店長は逆に少なくなってきた。

【外部機関への要望】

最初は、支援機関を訪問したら障害者を紹介してくれるものだと考えていたが、そうではなかった。雇用 サポートセンターの紹介で多くの会社を見学し、特例子会社も何社も訪問して、情報を集めていった。当社 では、特例子会社設立は考えなかった。理由は、①特定のところに障害者を集めるのではなく各店舗に配属 した方が良いと思ったことと、②特例子会社で採算が取れているところは少ないと聞いたことである。障害 者職業センターのカウンセラーの話は大変参考になった。その後何年か経って説明を聞いていない社員も増 えたので、改めて機会を設けてもらえればありがたい。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(40項目)

これから障害者雇用に取り組む企業へのアドバイス,ジョブコーチ研修,会社内の採用促進策,外部研修の活用,経営トップの姿勢,見学に足を運ぶ意義,採用に向け支援機関に相談,採用手続き,支援機関に望むこと,社内研修,受入れ側の意識,従業員の自発的な活動,従業員の年齢構成,従業員の理解促進,障害者の採用ルート,障害者の将来のこと,障害者の定着状況,障害者の年齢構成,障害者を指導する従業員,障害者を受け入れやすい店舗の条件,障害者雇用を始めたきっかけ・その後,障害者雇用開始当初のこと,障害者雇用状況,障害者数,職場での障害の開示,新卒者の傾向,身体障害者・精神障害者の受入れ,精神障害者の雇用制度,相談体制,知的障害者の業務,店長(管理者)の理解,店長の転勤サイクル,店舗での受入れ,特別支援学校とのつながり・職場実習の受入れ,特例子会社の検討,分社化の影響,法定雇用率引上げ,無期労働契約,労働時間

企業所在エリア:関東・甲信

企 業種:卸売業、小売業情 従業員数:724人

雇用障害者数:身体障害5人、知的障害5人、精神障害2人、発達障害1人 ※平成30年6月1日現在

第1回:2017年5月16日 対応者:本社事業管理部総務課主幹B氏 第2回:2108年5月15日 対応者:本社人事部人事課長A氏、主幹B氏

【企業の特徴】

K工業株式会社の連結会社であり、県内に 37 事業所(店舗)がある。自動車販売会社として、新車及び中古車の販売・修理、自動車部品・用品の販売、自動車保険代理業務を行っている。グループ会社に特例子会社がある。2018年(平成 30 年)に社員管理の充実を図るため人事部が新設される。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

障害者雇用率の状況は社長の関心事であるので、報告を行っている。人事部としては、実雇用率が法定 雇用率に達するように、採用に向けて本社を始め各店舗での障害者雇用に向けて努力している。実雇用 率を高めるために障害者が担う仕事の切出しに取り組んでいるが苦労している状況である。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

うつ病に罹患した社員について、本人と相談をして営業職から事務職への配置転換を行った事例がある。 心臓機能障害のある社員もいるが、特段業務に支障がないということであるため、配慮は必要ないと判 断している。本人からの申出に対応しており、会社側から機会を設けて相談することは特にしていない。

● 精神障害者の雇用

精神障害者が雇用率の対象となっていることについては承知している。短時間雇用者が1人として算定される特例措置については知らなかった。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

2017年度(平成29年度)まで事業管理部総務課が人事を含めて担っており、障害者雇用については主幹が担当していた。人事管理の重要性が高まってきたこともあり、新たに人事課を新設し、人事課長の下に障害者雇用体制を充実することになった。こうした背景には、離職防止を含めた社員一人一人に対するきめ細かな対応が重要との考えがある。

【経営幹部の意向】

幹部は障害者雇用を気にしており、社長や役員からよく話が出てくる。雇用率は達成するようにと言われている。それ以上の障害者雇用について特段の考え方はないが、まずは法律を守ってからということだと思う。今年3~4月に2人(重度1人)採用し、現在は雇用率を達成している。

【障害者雇用取組の経緯、職務切り出し】

平成 24~25 年(2012~2013 年)頃、県立高等技術専門校からインターンシップ協力の依頼があり、法定雇用率の見直し時期でもあって、積極的に障害者雇用の取組を始めた。その後集団面接会への参加、就労支援センター等からの受入れ要請に応じて、毎年7~8人の面接を行い採用してきた。

軽度の知的障害者や聴覚障害者について、店舗での洗車や社内清掃であれば天候に左右されることなくで

きるのではないかと考えていたが、聴覚障害者は都度指示が必要となることから、対応する社員がいないため難しいと判断した。中古車を一時保管する架装センターで中古車を洗車する仕事も検討したが、山間地で通勤が難しいことから実現していない。アウトソーソングしている約12万通のダレクトメール袋詰め作業は、処理時間が必要になることから断念した。

【障害者採用の仕組み】

本社事業管理部総務課の主幹が中心となり、事業管理部長(取締役)、課長とともに検討を行い、採用までの各種業務(面接会参加、採用面接、インターンシップ、職場見学)を行っている。採用までは、①主幹が障害者の通勤可能範囲とコミュニケーション能力を見極め、②通勤可能性のある店舗の店長に雇用の検討を申し入れ、③対象店舗で店長と主幹が面接を行い、④職場環境を知ってもらうため、障害者と家族に職場見学をしてもらう、という手順である。インターンシップ未経験者には会社独自の職場体験(給与支給)を1週間程度行って採用を決めている。こういった方法で採用した人には短期離職者はいない。採用面接をして「これは」と思う人がいたら、洗車の仕事が常にある中古車を扱う店舗の店長に話をする。店長からリスクを心配して反論が出ることはないが、アルバイトを雇う予定のない場合にはコスト面で問題になることがあり、その場合は違う店に当たる。

アルバイト、パートの採用権は採用拠点の店長にあり、面接には、①店長、②対象障害者(家族を含む)、 ③支援機関、④本社主幹(平成30年度(2018年度)以降は人事課長)が同席している。採用後の対応は専ら 各店舗に任されており、本社への相談もあまりない状況である。しいて挙げれば、本人から別の店に変えて ほしいという希望があれば、本社主幹が別の店長と相談して対応するといったことがあるとのこと。

【障害者雇用と労働時間】

自動車販売業は店舗であればほとんど洗車になる。仕事の内容自体がほぼ限定されるので悩んでいる。 現実的に洗車作業も数十台と行うことはなく、そのため、限られた台数をローテーションで行うと一人 分の時間が短くなり、算定に入ってこない時間(20時間未満)しか働かせられないという弊害が生まれて くる。昨年度も障害者雇用納付金を納めているが、カウントできなかった方たちが4、5名いる。障害者 雇用はしているけれども、時間にも縛りがあってカウントできないということも発生してきている。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(37項目)

アウトソーシング業務,アルバイト採用者の離職状況,インターンシップ,グループ会社主催の会議,グループ会社の関与,トップ・マネジメント,ヒアリング対応者の業務,外部支援機関との関係,求職者の減少と法定雇用率の見直し,高い定着率,採用後の対応,採用後障害者のこと,採用店舗の対応,在宅勤務の検討,支援機関との連携状況,就労場所の課題,集団面接会の応募者の状況,従業員数と実雇用率,障害者に対する評価,障害者の従事作業,障害者雇用と労働時間の関係,障害者雇用に対する姿勢,障害者雇用の現状,障害者雇用の担当者,障害者雇用店舗との調整,障害者雇用方針,障害者雇用率,障害者差別禁止・合理的配慮,障害者従事業務の試み,障害者募集・採用状況,人事部の新設,洗車業務採用条件,洗車作業での障害者雇用のきっかけ,知的障害者以外の障害者,面接から採用決定までの流れ,役員からの指示,連結会社を含めたグループ会社の研修

企業所在エリア:関東・甲信 企

業種:サービス業(特例子会社)

業情 従業員数:119人

雇用障害者数:身体障害者 16人、知的障害者 34人、精神障害者 15人 ※平成 30年6月1日現在

第1回:2017年3月16日 対応者:代表取締役社長A氏

第2回:2018年4月9日 対応者:代表取締役社長B氏、取締役・内勤統括部長C氏

【企業の特徴】

報

問

特例子会社設立当時、親会社は法定雇用率を達成していなかった。法定雇用率だけでなく、障害者雇用を しっかりやらなければと、元々バリアフリーだった施設を使って平成15年(2003年)に、社内公募で決定し た初代社長の下、一期生6人で特例子会社をスタートした。社員の出張精算の照合業務から始め、販売促進 物 POP や名刺作成など、親会社でやっている仕事を少しずつ任されるようになった。設立して2~3年後に は法定雇用率をクリアした。現在、雇用率は3%を超えており、10年先くらいまで心配しなくていい。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

すでに法定雇用率を大幅に上回る障害者雇用を行っているため、特にそのための対応はしていない。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

従来と同じく、気持ちよく働いていただくためにはいろいろと配慮はなされなければいけない。体調を 含め、いろいろなことを見ながらその方にあった仕事をしていただくということ自体が合理的配慮では ないかと思う。

● 精神障害者の雇用

様々な障害の人を採用しているが、最近は精神障害者が多い。今後の障害者雇用を考えても、特に首都 圏では奪い合いのような状況がある中で、「精神障害者はちょっと」という会社もあるが、精神に障害 のある人をいかに雇用に取り入れていけるかということを考えないと人が集まらない。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

よりよい働く環境づくりの観点(差別禁止・合理的配慮を含む)から、人事制度、労務制度、評価制度 のほか、サポート体制の構築に向けて進めている段階。

【採用のポイントと雇用管理】

障害の種類にはこだわらず、募集した時にその仕事ができれば良い。採用までの手順は、①募集、②一次・ 二次面接、③2週間の実習、④(できれば)トライアル雇用、である。精神障害者の場合は面接に定着支援 担当が同席する。精神障害者は自分の不調を何らかの形で伝えられることが前提。具合が悪いことを言葉で 伝えることもできない時には机にカードを置いて示してもらうなど工夫している。

社内に定着支援担当が4人、ジョブコーチが11人、職業生活相談員が40人以上いる。障害のある人も含 めて、最低限の知識としてうちの社員なら勉強しておきなさいと言っている。

【定着支援の取組】

今後 10 年を考えたときに、大切なのは定着支援。各事業所の定着支援担当の4人で「定着支援チーム」 を作った。4人の中で情報共有と相互にアドバイスができるように、相談箱を設置した。また、この4人が 日々の障害者の面談に携わり、聞いた悩みや状況を各職場の支援者にフィードバックし、支援者を育成して いくようにしている。また、臨床心理士が月2回来てメンタルヘルスに関する相談ができるようにしている。

そのほか、各職場の支援者がいろいろな悩みを持ち寄っての勉強会、就労支援機関の取組強化のための勉強会、他の特例子会社との勉強会も行っている。家庭訪問も年2回行っており、就労支援機関の担当も交えて、ご家族の就労に関する考え方をお聞きし、三者(家族、会社、就労支援機関)で情報共有、問題点や改善策の相談など、きちんと話をしていくようにしている。

【グループ会社への支援】

グループ会社は百数十社あるが、特例子会社設立時からグループ適用はしない方針で、今の時代になって 大正解だったと思っている。理由は、グループ適用すると、①各社の障害者雇用への意識が薄れてしまうこ と、②ただでさえ少ない地方の仕事が特例子会社の多い首都圏に吸い上げられてしまうこと、である。

そのかわり、社長がコンサルタントとして全国のグループ会社や工場の面倒をみている。年2回グループの連絡会議で(本来は人事本部がやるべきことだが)社長から各社の状況や法改正情報などについて話して意識付けをする。現地まで出向いて支援機関や学校に呼びかけマッチングを行うこともある。現在1社を除いて雇用率を達成しており、最も雇用率の高いグループ会社は6%以上ある。

(支援の例)都内の工場で25年前に採用された女性が休憩ばかり多い状態だったが、工場がなくなって清掃や事務の仕事に配置転換となった。当社から支援を行ったところ、工場勤務時の約3倍の仕事がこなせるようになり、支援機関につなげて余暇活動も充実している。それに伴って挨拶やホウレンソウもできるようになった。

【障害者とともに働く効果】

障害者雇用は社会貢献という側面だけでなく、ともに働く健常者の社員に、新たな気づきをもたらしてくれるという効果もある。

(気づきの例) 先日、清掃活動を行っている障害者の社員に対し、健常者である社員が「いつもきれいにしてくれてありがとう。」と言ったところ、「こちらこそありがとうございます。うれしい言葉をいただきました。」という返答があったそうで、これを聞いた社員は「何て素敵な心のこもった挨拶のできる人だろう、それに比べて自分はどうだろうかと、涙が出るくらい感激した。」とメールを送ってきた。早速、所属部署の長や役員にも情報共有した。

【他社へのノウハウの提供】

代々の社長の活動のおかげで、当社は周囲の特例子会社等に結構知られていると思う。昨年は見学者も700 人近くいた。今後は、一層自社における定着支援の内容を充実させていくことが重要だと思っており、その 上で、バランスをとりながら、外向けのノウハウの提供も行っていきたい。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(42項目)

50人以下のグループ会社,会社概要,会社が求める人材,会社や社長の意識,会社を支える4本の柱(採用、労務制度、人材育成、売上の創出),環境作りの例(スーツでの勤務),幹部に向けた情報発信,企業理念・風土,休暇の取り方,具体的な業務内容,国や自治体の支援,グループ会社以外からの相談,グループ会社の定着支援,グループ会社の障害者雇用率,グループ会社へのコンサル,グループ適用しない意義,グループ適用しない理由,グループ会社の障害者の業務内容と雇用者数,経営トップやグループ会社の人の理解,個々人に対応した労務管理,コミュニケーション作り,雇用する前からの定着支援員の関わり,今後の障害者雇用,社是・社訓と障害者雇用のつながり,社長の異動・退職までにやりたいこと,障害者支援体制,障害者とともに働く効果,障害者の雇用環境,障害者を指導する人,障害の種別,ジョブコーチ研修,精神障害者の不調を伝える力,他社との定着支援勉強会,他社へのノウハウの提供,定着支援チーム,定着支援の取組,特例子会社設立の経緯と設立後の取組状況,雇用された障害者の活用,合理的配慮への対応,社長の経歴,障害者採用の手順とポイント,特例子会社の収益

企業所在エリア:関東・甲信

企 業種:金融・保険業 情 従業員数:19,391人

雇用障害者数:身体障害者 271 人、精神障害者 12 人 ※平成 30 年 6 月 1 日現在

第1回:2017年3月28日 対応者:理事、人事企画部部長兼人権啓発室長A氏、ホールディング

会社人事企画グループアシスタントマネージャーB氏

第2回:2018年5月31日 対応者:理事、人事企画部部長兼人権啓発室長A氏、ホールディング

会社人事企画グループマネージャーC氏

【企業の特徴】

訪問

平成 16 年(2004 年)に 2 社が合併して現在の会社となった。前身となる会社では、1980 年(昭和 55 年)以前から障害のある人も一般採用者の中で採用し、1990 年(平成 2 年)にノーマライゼーション推進センターを立ち上げ、1994 年(平成 6 年)頃からは一般採用とは別に障害者を対象とした採用枠を作り、主に中途入社の障害者を対象とした採用活動を続けてきた。親会社である持株会社がグループ全体の障害者雇用の方針を立てている。2010 年(平成 22 年)には特例子会社を設立した。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

採用計画は以前から立ててはいたが、本格的に取り組んだのは新たな雇用率が 2.2%と決定してからで ある。それまでの採用ペースで行くと達成できるかどうか分からなかったので、全国の支店からもハローワークに求人を出させた。特例子会社でも、計画を前倒ししてプラスアルファで採用してもらった。 3年後の 2.3%も見越した採用計画を立てて取り組んでいる。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

問題があった場合の対応は基本的に現場で行っており、現場で分からないことについて本社に問い合わせ、相談があった場合は現場の上司と打合せを行う。現場で活用できるよう、マニュアルは完備しており、合理的配慮など法改正があった場合はリニューアルしており、パソコンで見ることができるようになっている。

● 精神障害者の雇用

精神障害者については、当社は競争の厳しい目まぐるしい職場であり、多少無理して採用しても1~2年のうちに辞めてしまう。メンタルヘルス不調で休職し復職で苦労している人がたくさんおり、そこに加えて新たに精神障害者を雇うことは難しい。一方、特例子会社では、発達障害者を多数採用している。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

障害者法定雇用率の引上げと高年齢者が定年を迎え退職する問題とが重なり、自社だけの努力では補えない状況にもなっており、特例子会社での採用拡大が必要になってきている。

【特例子会社設立の経緯】

2007年(平成19年)頃にあるグループ会社が指導を受けたことを契機に、これまで雇用したことがなかった知的障害者、発達障害者の雇用にチャレンジしたところ、意外といけるのではないかとの感触を得た。その経験を通じて、グループ各社から業務を切り出すことにより、こうした方をさらに雇用できるのではないかと考え、特例子会社を設立した。ただし、グループ適用については、全体に適用してしまうと自社で障害者雇用しなくなってしまうので、グループ内の法定雇用率の対象企業約30社のうち、5社のみを対象としている。

【障害者雇用に関する方針と現場の体制】

会社の経営に関する3年ごとの中期計画があり、障害者雇用も人事戦略の一つとして3年ごとに計画を立て、振り返り、次の計画を立てる。障害者雇用については、2008年(平成20年)にグループ全体の方針を決めた。定量面では、法定雇用率の遵守に留まらず、多様な人材を受け入れること。定性面では、ノーマライゼーションの意識を高め、全社に風土を醸成していくこと。

採用前と採用後2種の対応マニュアルを作り、全国の7エリアごとに雇用目標を定め、その下の200の支店に部長とノーマライゼーション推進担当者がいて、マニュアルを見ながら組織的に対応している。本人から申出がなくても年1回必ず職業生活相談員が面談することを義務付け、面談時の内容は各担当を通して本店に情報が来る。

【高齢化の問題】

当社では約290人の障害者が働いているが、6割が50歳以上と高齢化している。新卒や若い方を雇用できるように、ハローワークや民間就労支援会社のセミナー、フェスタなどを使ったり、グループ全体の障害者雇用フェスタを開催したりして、採用活動をしているがなかなか難しい。そのうち定年退職などでいなくなってしまうかもしれないというのが今一番の悩みである。65歳までの定年延長もできるが、60歳でもう辞めるという人もいる。

新たな採用に関しては、応募者はいるが精神障害者が7割位であり、身体障害の人でも当社の仕事を担ってもらえるレベル感の人は少ない。年間1,000人位の応募があっても採用できるのは10人程度である。

当社だけでは到底追いつかないので、特例子会社での知的障害者、発達障害者の雇用を進めていく計画だが、そのための仕事の切り出しも苦労して行っている。

【ノーマライゼーション、障害者雇用の会社への影響】

障害者、女性、高齢者など多様な人材の能力を最大限発揮してもらうことで、世の中にいろいろな価値を 提供するサービスを作り上げていくことができる。障害者が頑張る姿を見て感謝の気持ちが芽生え、健常者 が教えられることもある。一緒に働くことで、足の不自由な人も参加しやすいよう社内で忘年会をするなど の配慮が自然にできるようになった。

従業員の理解促進のため、人権啓発研修を年1回開催している。毎年テーマは異なり、障害者に関するテーマのほか、同和問題、LGBT、外国人、インターネットの差別問題など様々であるが、この中で、5年に1回程度は必ず障害者に関する話題を取り上げている。障害者差別解消法の関係では、全社員が受講するeラーニング教材を制作した。

障害者団体の行事にボランティアとして参加する社員もいる。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(41項目)

企業グループ各組織での障害者雇用の仕組,グループ全体の就職フェア,グループ内でのノウハウの共有,グループ適用の状況,研修等の中での業務創出活動,合理的配慮など問題への対応,雇用率見直しのグループ会社への影響,雇用率見直しへの対応,採用活動,採用のポイント,社員と障害者の接点,障害者・特例子会社の業務,障害者雇用の待遇,障害者の業務の拡大,障害者の雇用状況,精神障害者の雇用,定着状況・採用の権限,特例子会社の業務創出,特例子会社の障害者雇用理念,ノーマライゼーション(考え方・人権啓発研修・ボランティア活動),ハローワークを通じた採用活動,求める人材,企業同士のネットワーク,現在就労している障害者の状況:高齢化の問題,雇用管理の苦労(聴覚障害),雇用率の推移,今後3年間の採用計画,困ったことへの対応,採用活動の状況,採用方針の決定方法,障害の種別,障害者雇用に対する施策と方針,障害者雇用の会社への影響(特例子会社の存在価値・ノーマライゼーションの意義・配慮の気づき),障害者雇用の現状と現場の体制,障害者雇用の歩み,人事の組織体系,精神障害者の採用,精神障害者雇用の課題,担当者の経歴,特例子会社の人事,特例子会社設立の経緯

企業所在エリア:関東・甲信

企 業種:学術・研究 業種:学術・研究 位業員数:60 人弱

雇用障害者数:身体障害1人 ※平成30年6月1日現在

訪 第1回:2017年4月18日 対応者:業務企画部 次長A氏問 第2回:2018年5月11日 対応者:業務企画部 次長A氏

【企業の特徴】

親会社からの分社化により設立された。企業を顧客とし、金融に関するコンサルティングを主な業務としている。社員の新卒採用は行っておらず、欠員が出た場合もグループ企業からの転籍や中途採用で補っている。欠員補充が人数的な上限となっており、先を見越して採用するという余裕はあまりない。グループに特例子会社はなく、各企業で障害者雇用を進めている。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

現在、法定雇用率を達成しており、見直しによる人数の変化もないため、雇用率見直しを理由として、特に対応する必要はない。社員数の多いグループ企業の中には、雇用率の見直しを見越して早めに採用活動を始めたところもある。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

人事担当者間で話はしているが、その他の社員に法改正について特に周知はしていない。現場では、聴 覚障害者には筆談等基本的な対応を行い、適応障害と診断された社員に対しては負荷がかからない業務 を担ってもらうなど配慮を行っている。

● 精神障害者の雇用

メンタルヘルス不調の社員対応に苦慮しているところもあり、新たに雇用することに逡巡している。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

業務量や経費の観点から、直ちに障害者雇用を進めることが必要な状況にないことから、特段、社内検討や活動には至っていない。

【業務の特徴】

業務の多くは専門性の高い顧客対応であり、人手も不足している。業務量は、時期によって波があり、暇な時期は仕事がなくなってしまったり、忙しい時期はオーバーしてしまうことが考えられる。バックヤードの仕事については、比較的業務量は平準化されているが、全体として量がなく種類が多い。そのため、障害者雇用を考えた時に、一番のネックになるのは仕事量であり、適する仕事が見つからないことである。

【障害者雇用の状況】

分社前から親会社に勤務し、通算 10 年以上になる身体障害者が 1 名おり、DTP のスキルを必要とする業務を担当していたが、退職したため採用活動を開始した。その後、採用活動を行っている途中に、社内から障害者手帳を取得したという申出があったため、採用活動は終了した。

【採用活動時の状況】

業務内容としては、退職者と同じスキルがある人を募集したいが、条件として難しいと考えたため、DTP の仕事は派遣社員で補充をし、一般事務、正社員で募集を出した。切り出し可能な業務量を考え、短時間勤務も検討したが、求職者に短時間を希望する者があまりおらず、フルタイムでの募集となった。ハローワークを通して5~10人、面接会では約20人と面接を行った。精神障害者は障害が見えず雇用管理が難しいため、身体障害者を希望していた。また、会社の規模が小さいため、聴覚障害者や視覚障害者に対して、支援機器の整備を行うことも難しく、会社のビルの構造上車いすの方も難しいため、採用が難しいことは覚悟していた。採用のポイントは、社風に合うか、他の社員となじめるかどうかであり、切り出せる仕事が限られているので、臨機応変に対応できる人が良いと考えている。

応募者はほぼ精神障害者(気分障害)であり、「現在は治っているが、定期的に通院が必要である」という人が多かった。A氏が $2\sim3$ 人(20 代の精神障害者)を選考し役員に話を通したが、役員面接にまで至らず不採用となった。

【障害者採用の苦労】

障害の程度の軽い方は、完全に売り手市場になっている。退職された障害者の方も、障害の程度が軽く、 DTP のスキルもあったので、良い条件で転職してしまった。そうなると、中小企業の採用はどんどん難しく なってしまっている。

【障害者雇用に対する会社の方針】

グループとして、障害者雇用納付金制度の対象となるかどうかに関わらず、「法定雇用率は達成するように」という方針があり、当社としても同様の方針である。障害者雇用について、雇用者数が不足している時は、役員等の上層部にも定期的に報告するが、充足しているときは、必要性がないため特に報告はしていない。そのため、障害者採用の市場の状況については把握していないと思う。

【障害者雇用に対する考え方】

精神障害者は目で見て分からない障害であり、「今は良くてもその後も良いかどうか分からない」ため、 採用することにはリスクがある。また、社内にメンタルヘルス不調者もおり、周りの社員に対する影響が心 配である。

採用活動時に「採用したい」と思う方は精神障害者の方であったため、トップが了解すれば、採用していたと思う。トライアル雇用や実習を使うことも、人事としては検討するが、トップの了解が得られるかどうかは分からない。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(33項目)

会社概要,休職者への対応,グループ会社とのやりとり,グループ企業との関係,グループ企業との情報交換,障害者応募の状況,障害者業務の考え方,トップ・マネジメント,ヒアリング対応者の業務,メンタルヘルス不調者への対応,求めたい支援,幹部とのやりとり,業務量の特徴,雇用障害者の状況,雇用率改正の対応,今回の採用時の精神障害者,今後の採用活動,社風,障害者以外の採用状況,障害者雇用の現状,障害者雇用の待遇,精神疾患者の手帳取得,精神障害者の採用,精神障害者の難しさ,精神障害者への見方,前職におけるメンタルヘルス不調者への対応,短時間勤務の可能性,売り手市場における中小企業の苦労,発達障害者に対する考え,法改正に対するグループ企業内の動き,法改正の周知状況,法改正の知識,面接時の注意点

企業所在エリア:関東・甲信

雇用障害者数:身体障害4人 ※平成30年6月1日現在

訪 第1回:2017年3月14日 対応者:人事統括部 課長代理A氏 問 第2回:2018年6月25日 対応者:人事統括部 課長代理A氏

【企業の特徴】

約20年前に設立され、全国に8つの拠点を持つ。社員の平均年齢が30代半ばの若い会社であり、社員数も年々増加している。そのため、それに伴う障害者雇用が必要となっている。営業職と事務職があり、障害者雇用は本社で事務職として雇用されている。会社の風土は仕事に対して成長やスピード感を求められる良い意味での実力主義であるため、成長意欲や業務に対する想いがあれば、性別や国籍、障害にとらわれないフラットな雰囲気がある。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

社員数が年々増加しており、法定雇用率の達成に向けた採用活動は常に行っており、成長意欲があれば 正規社員として意欲的に雇用していく。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

ダイバーシティの風土があり、社員に対しては法改正について特にアナウンスはしていない。障害者に対しては面談を実施し、職場での問題、目標などをヒアリングしている。

● 精神障害者の雇用

精神障害者を雇用することに抵抗はないが、過去の雇用経験から、雇用管理や定着の難しさを感じている。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

法定雇用率の上昇と社員数の増加に対応できるよう、引き続き積極的に障害者雇用を進めて行く予定である。

【障害者雇用の経緯と現状】

上場を検討するまでに会社が成長し、遵法性を考え、数年前に障害者雇用に取り組むことになった。ハローワークの担当官がよく会社を訪問してくれて、障害者雇用に関する情報を得た。

最初に雇用したのは精神障害者であり、1日4時間、週4日のパート勤務で、補助的な事務を担当していた。採用面接には支援機関の職員が同席し、採用後も連携して対応に当たっていたが、本人の他業種への転職希望で退職となった。その後、聴覚障害者2名、下肢障害者、免疫機能障害者を正社員として採用した。下肢障害者はスポーツ雇用という形態であり、パラリンピックの出場を目指している。免疫機能障害者は、本人の希望もあり、障害非開示で障害者雇用枠としてでは無く、健常者と同じ土俵で業務を行っている。雇用している障害者は、本人の適性や希望、キャリアビジョンに基づき、総務や情報分析を行う部署など、別々の部署で受け入れている。

【採用時のポイント】

正社員として長く勤め、将来を考えたキャリア形成を図ってもらいたいという希望があるため、20代~30代の若い人を希望している。採用を始めた当初は、ハローワークのみで募集活動を行っていた。しかし、ハローワークの紹介は、50代以上が多く採用が難しくなってきたため、人材紹介会社も利用するようになった。

紹介会社はコストはかかるが、こちらの要望を伝えておけば、ある程度向こうで精査した情報で紹介してくれるので、手間がかからないのは利点である。

採用時に心がけていることは、①スキルは入社後教えることができるので採用時のスキルや前職の経験は 重視せず、素直で意欲的な人を選ぶこと、②配属を予定している部門の担当者と一緒に面接を行って最終判 断を行ってもらい、採用責任を担当者に意識付けることである。

【社員の理解促進と配慮】

最近採用した聴覚障害者については、受入れ部署では、支援機関が発行している資料を配布し、聴覚障害者の特性や職場での配慮についての理解の共有を行った。また、その上で、「相手が分かっているのか分からないと不安」という声があがったため、採用面接時に本人と、「分からなかったら『分からない』という」などの約束事をした。また、「サポートしたい」という熱意が強い部署であり、会議の全文書き起こしなどを行っていたが、本人も申し訳なく思い、負担となっていたため、要点のみを伝えるように部署に伝えるなど、双方が負担にならないような調整を行っている。障害者は障害があることが当たり前と思わず、受入れ側は障害があるからできないと決めつけないよう働きかけており、お互いのコミュニケーションを大事にしている。

【雇用管理の工夫】

勤務が安定している人に対しては、何か問題があったときに面談を行っている。最近、入社した人に対しては、定期的に面談を行うこととしている。面談以外にも、本人とよくコミュニケーションをとるようにし、「何かあったらすぐに相談してね」と伝えている。

所属部署に対しても定期的にヒアリングを行っている。また、人事が所属部署と本人の間に入るようにしている。所属部署には「何かあったら人事に言ってください。言いにくいことは人事から言います」と伝えている。注意する側は、「直接言っていいのか」「傷つけたりしないか」といった懸念が出てくると思うし、受ける側も現場の中で急に言われるのと、人事と面談しながらその中で言われるのと、印象が違うと思うので、間に人事が入ることでお互いが気持ちよく、苦しまずすめばよいと考えている。

【今後の障害者雇用の展望】

会社が急成長しており、今後も積極的に障害者を採用していく予定である。ただ「入れればいい」というものではなく、その先の定着も考えていかなければならないため、どこで採用をしてどういった人がその部署に入るかというところが定着につながっていくと考えている。将来的に、聴覚障害者が主体の部署を作るということも考えている。今いる障害者が何年かたって、リーダーになり、次の人を雇い入れたときに、その人に率先して教えられるようになれれば、それは本当に良いことだと思う。

<u>ヒアリングで聞き取ることができた項目(40 項目)</u>

受入れ部署への対応,現場からの要望と対応,今後の障害者雇用の展望,採用経路,採用のポイント,障害者の配属先,身体障害者採用の経緯,ストレスチェック,精神障害者採用の経緯,精神障害者の業務内容,精神障害者の勤務状況,メンタルへルス不調者への対応,メンタル不調や休職者への対処,企業風土,雇用障害者の状況,雇用障害者への配慮,今後の会社の発展,今後の展望,採用の過程,採用時に重視するもの,採用担当者の経歴,採用面接のポイント,支援制度の活用,支店での障害者採用の難しさ,社員に求めること,社風,従業員の理解と配慮,障害者の高齢化に対する考え,障害者雇用に対する考え方,障害者雇用のきっかけ,障害者雇用の状況,障害者社員の教育,障害者社員の周囲との関わり,新規に採用した障害者の状況,人材紹介会社の利用,人事の役割,人事部の重点課題,定着のポイント,免疫障害者の採用と現状,面談の頻度と内容

企業所在エリア:関東・甲信

企業情報

業種:卸売業、小売業

従業員数:正社員 11,651 人

雇用障害者数:身体障害者 153人、知的障害者 2人、精神障害者 14人、発達障害者 2人、難病疾患

に起因する障害者1人 ※平成30年6月1日現在

訪問

第1回 2017年3月28日 対応者:本社人事部人権啓発室A氏、ジョブコーチC氏・D氏

第2回2108年3月25日 対応者:本社人事部人権啓発室A氏、B氏、ジョブコーチC氏

【企業の特徴】

本社のほか、千葉県、神奈川県の工場、全国に点在している事業所がある。平成29年(2017年)4月に合併 した。

今後平成30年(2018年)や2023年の雇用率改正に向けてどのように雇用を拡大していくか考えているとのこと。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

法定雇用率はだいぶ前には指導を受けたこともあった。その後、平成29年(2017年)3月段階で2.4%であり、2.5%を目指している。法定雇用率の目標を達成するためには、障害者の職場定着を図ることが大事と捉え、体制整備を図っている。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

障害特性に関する知識と対応ができる社員を増やす体制を目指して3年前から計画し、昨年の3月の法 律が施行される前に体制整備ができた。本社に企業在籍型ジョブコーチを2名と障害者職業生活相談員 1名、主要な事業所に障害者職業生活相談員を1名配置している。

● 精神障害者の雇用

新規に5名の精神障害者を雇用している。精神障害者が法定雇用率の算定基礎に算入されることは承知しており、短時間0.5人を1人にするということも12月の段階で承知している。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

障害者差別禁止・合理的配慮については、法案の段階で知識を持っている者を増やす体制を目指していた。法定雇用率の見直しは、次の雇用率引上げを見据えて、安定した障害者雇用を目指して、引き続き障害者雇用を進めていきながら、離職防止のための支援体制も充実させていく。

【障害者雇用を推進する社内体制】

これまで身体障害者が中心で、職場にある程度任せられる比較的安定した人が多かったが、数年前から内部障害や精神障害のある人の雇用と定着に力を入れることになり、他社の特例子会社で企業在籍型ジョブコーチとして指導経験があり自身も障害のあるC氏を採用した。その1年半後に、障害のあるD氏を採用して3人体制となり、D氏は平成29年(2017年)2月に企業在籍型ジョブコーチ研修を終えた。今後、3人で法定雇用率の達成だけでなく、まずは2.5%を目指す方針で取り組むとこととしている。

3年前から障害者雇用に関する知識を持っている人を増やそうと、主な事業所に最低1人障害者職業生活相談員の認定講習修了者を置く計画を立て、1年前(平成28年(2016年))にその体制が整った。A氏はハラスメントの研修も担当しており、社員研修の機会に年1回全事業所において障害者の受入れについても話をしている。

将来、法定雇用率が 3.0%程度になった時には特例子会社設立を考える必要があるかもしれないが、障害

のある人だけを集めて、外注に出していた仕事を内製化することがうまくいくのかという逡巡がある。今のところは、各事業部門に障害のある社員を配属して、企業在籍型ジョブコーチであるC氏とD氏が受入れ側のフォローを含めて訪問定着支援を実施している。

障害者採用の手順は、①書類選考:人事部(A氏ら)が応募書類を見る、②面接:本社で面接する場合と各事業部門の人事担当者が会う場合がある、③仕事の切り出し:会社として「行けそう」と判断すればエリア内の事業部門に紹介して仕事の切り出しを依頼する。先に「仕事ありき」ではなく、大規模な事業所には毎月人事担当がフォローに行っている。

【経営トップからの働きかけ】

トップや経営者層も含め、どれだけ理解してもらえるかが鍵となる。"やろう"といってもらえると力になる。毎年、人事部から役員会に報告し、社長名で障害雇用の社内状況を全社員に伝え、理解を求める通知をしている。社員に理解してもらうとともに、周囲に条件に合う人がいれば人材を紹介してもらえることもある。

【組織的戦略】

職場定着のための主な戦略は、以下の2つである。①本社から働きかける体制(ジョブコーチ配置による支援体制の強化)、②最低でも主立った事業所に障害者職業生活相談員を配置すること。3年前から法改正に向けての準備をしてきた。障害について少なからず知識を持っている人を増やそうとする試み。社内の人権啓発の一環で、ハラスメントと併せて、年1回全事業所で人権啓発室の担当者がレクチャーをしているが、その中で、障害者の雇用に関し、昨今の障害者の雇用情勢、人口比率を含めて話をし、ダイバーシティ、インクルーシブ経営理念に則り、会社として広く受け入れていく方針であることを伝えている。また、相談窓口の設置も情報提供している。

【対応に苦慮した事例からの教訓】

精神障害者(統合失調症)で、採用面接時に「フルタイム可能」と言っていたのに、入社翌日に産業医との面談を申し出て短時間勤務を希望し、提出した診断書には「就労不可」とあった。配属先、ハローワーク、労働基準監督署、主治医とも相談したが、結局本人から辞職の申出があった。そのほか、労働委員会に訴えられたこともあった。こうしたことが重なると職場が疲弊して「もう障害のある人は嫌だ」となる場合もある。

現在は、過去の教訓から、採用の時点で 100%支援機関に所属してもらい、社内外でサポートが受けられるようにしている。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(47項目)

外部研修,合併に伴う話合い,苦慮した経験に基づく対応,グループ算定特例の検討,障害者雇用の進め 方,職場定着支援体制,人事部における障害者雇用環境整備の試行的取組,精神障害者対応,大規模事業所 対応,特例子会社に対する考え方,募集内容,雇用契約の内容,雇用後の課題,合併,合併に伴う障害者問題 等の話合い,合併企業間の雇用契約の違いへの対応,合併前の障害者雇用状況,試用期間と契約社員の考え方,障害者の退職,障害者雇用の開始時期,障害者雇用の現状と勤続年数,障害者雇用の考え方,障害者雇用状況と勤続年数,障害者差別禁止・合理的配慮施行を見据えた対応,職業生活相談員の認定講習,職場環境,職場定着のための取組・対策,人件費、実員・要員の考え方の違いと障害者雇用の進め方,人権啓発室による障害者雇用のメリット,人権啓発室の障害者推進の取組,人事異動の難しさと配慮,人事担当者の在り方,人事部の管理体制,精神障害者の雇用,精神障害者の採用形態,精神障害者雇用の取組で学んだ支援機関の活用,全社体制で雇用を推進するための取組,対応に苦慮した事例,退職時期の違い,聴覚障害者のコミュニケーション対策の試行的取組,聴覚障害者の雇用状況,統合後の従業員数,能力を発揮してもらうための環境整備,募集・採用ルートの違い,募集・採用活動,募集・採用方法,無期労働契約

企業所在エリア:関東・甲信

雇用障害者数:身体障害者1人、知的障害者1人、精神障害者1人 ※平成30年6月1日現在

訪 第1回:2017年3月8日 対応者:代表取締役A氏問 第2回:2018年6月25日 対応者:専務取締役B氏

【企業の特徴】

管理業務を行う本社と製造業務を行う2つの支社がある。障害者雇用は本社で実施している。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

人数的には充足しており特に影響はない。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

法改正についての話は特にしていないが、障害者を採用するときに、障害特性や配慮事項について社員 に説明している。難しいケースでは専門家に来てもらって話をしてもらうこともある。

● 精神障害者の雇用

障害者と健常者をあまり区別するつもりはないが、精神障害者への接遇等の対応方法については勉強が 必要と思っている。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

これまでの法定雇用率 2.0%で「50 人以上」という規定があったが、当社の従業員数は全体で 50 名程度である。法定雇用率を達成するために障害者雇用をしているわけではなく、企業を経営する上で価値があると捉えている。

【障害者雇用の経緯】

数年前に社長が事業主団体主催の大会で、障害者を雇用している企業の経営者や、支援機関の話を聞いたことをきっかけに障害者雇用の取組を始めた。最初は、雇用を前提としない5日間の体験就労の受入れから開始した。その中で、障害者の仕事に対する能力など、障害者と働くことについての理解が現場レベルで深まり、得体のしれない拒絶感のようなものが薄れていった。

雇用 1 人目は、21 歳の知的障害者である。 $2\sim3$ 年前に、支援機関の紹介でインターンシップを行った上でフルタイムの正社員として採用した。製品の仕上げから始まり、梱包作業や製品の在庫管理業務もできるようになった。2 人目は、50 代の心臓疾患のある男性で、1 日 6 時間、週 4 日勤務していたが、体調が悪化し退職となった。3 人目は、7 スペルガー症候群の24 歳の男性である。超短時間就労の形で週 10 時間(1 日 $2\sim3$ 時間、週 5 日)から開始し、週 20 時間まで勤務時間が延びている。インターンシップ後入社し、検査の補佐をしている。4 人目は、HIV と高次脳機能障害の男性である。

【適性を重視した採用】

人材の確保が厳しいため、障害者雇用を社会貢献や地域貢献というよりは、戦力として考えている。障害特性とマッチする業務を予め切り出しておき、支援機関には、業務の内容をよく理解してもらい、紹介する際にミスマッチがないようにしてもらっている。例えば、発達障害者を採用するときには、支援機関に「発達障害で、繰り返しに強くて、正確な作業ができる人がいい」とオーダーを出した。そのかわり、特性が強

く出るとコミュニケーション能力などが落ちることも分かっていたので、そこは配慮をする。このようなオーダーを最初に出すことは「ちょっとわがままかもしれない」とも思ったが、そうしないと中小企業で雇うことは難しいと考えている。

【障害者雇用の効果】

障害者雇用は決して平坦な道のりではなく、トラブルもあった。例えば、知的障害の男性が、年配の社員のやや乱暴な口調を「脅された」と受け取って仕事を休み出し、親から苦情があったが、事情を把握した上で、本人と年配社員の就業場所を離すことで解決した。しかし障害者雇用の効果は予想以上だった。①障害のある人にも分かりやすく教えるため、手順などが整理される、②業務の前後の雑務を障害者に担当してもらうことで、他の従業員が本来業務に集中できる、③障害のある社員の元気な挨拶や朝礼の際の発表などによって、他の従業員が良い刺激を受けてコミュニケーションが増え、職場の雰囲気が良くなるといったことである。

【超短時間雇用】

インターンシップで3名受け入れ、そのうち1名を採用した。想定している仕事はフルタイムでは時間が多すぎると思っていたため、1日2時間程度で良いというのは、会社のニーズとも合致していた。実際に入ってもらったら、いろいろとスキルが高かったため、仕事の種類も増え、時間が延びていった。最初から短時間から始めて、徐々に時間を延ばしていこうと考えていたわけではない。

【支援ネットワークと経営トップの役割】

3か所の支援機関からインターンシップを受け入れているが、インターンシップ中も採用後も支援機関から訪問がある。行政や事業主団体等から様々な案内が来るので、経営者だけでなく社員向けの研修も含め、 興味深い内容のプログラムには積極的に参加している。不安に思っている企業があれば、まず知識を得て不 安を解消することを勧めたい。超短時間雇用についてセミナーで話をしたこともある。

【今後の展望】

今のところ、人員的なボリュームでは足りているので、現在、雇用している障害者の時間を延ばしていくことの方が喫緊の課題である。また、彼らのキャリアプランも考えていかなければならないと思っている。 仕事の能力に応じて、将来的に管理者や責任者にすることも考えている。その場合、社外の人間と対応する必要も出てくるため、世間の理解が問題となってくる。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(34項目)

インターンシップ,雇用障害者の状況,これから障害者雇用を行う企業へのアドバイス,セミナー等,企業ネットワークにおける活動,企業ネットワークにおける最近の話題,企業の沿革,経営トップのあり方,雇用の経緯,雇用を始めるためにほしい情報,雇用管理の悩み,行政・政策等に対する希望,今後の採用活動,今後の課題,今後の自社の障害者雇用に関する展望,就労体験の受入れと支援機関からの支援内容,就労体験を通した障害者雇用の理解,従業員の理解促進,障害者のインターンシップ,障害者のキャリアパス,障害者の業務,障害者の働き方に関する考え方,障害者を雇用して変わったこと,障害者雇用による社風の変革,障害者雇用の現状,障害者雇用を始めたきっかけ,障害特性と業務のマッチング,障害特性について知りたいこと,戦力としての障害者雇用,他企業とのネットワーク,短時間雇用の推進,地方における障害者雇用の難しさ,中小企業における障害者雇用,適性を重視した雇用

企業所在エリア:関東・甲信

企 業種:教育、学習支援 業情 従業員数:210人

雇用障害者数:身体障害2人 ※平成30年6月1日現在

第1回2017年5月31日 対応者:高校事務長A氏 間

第2回2018年6月1日 対応者:高校事務長A氏

【法人の特徴】

同法人は県内で有数の学校法人として、短大、中学校、高校及び保育園の3か所を運営していた。平成16 年(2004年)に短大を切り離し、平成29年(2017年)には3か所の保育園を切り離し別法人で運営することに なった。その結果、法定雇用率で雇用義務のある人数は4人から3人となる。高校は通学できる生徒だけで なく、県内の遠隔地や県外からの生徒もおり寮(5か所)を完備している。障害者のうち2人は寮施設での 業務に従事している。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

雇用率の動向は常に意識しており、前回の見直しで 2.0%になり、今回の見直しでは 2.4%になるので はと思っていた。当該法人としては、障害者雇用を拒否している訳でもなく、求人募集活動を行ってい るものの、採用までに至らず雇用率をなかなか達成できない現状に苦労している状況である。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

特になし。

● 精神障害者の雇用

当該法人の理事長からは、精神の2級、3級程度の方は多くいるので、ご縁があれば雇用する方向で対 応するようにと言われている。これまでも、採用活動の一環として精神関係のケアサポート施設を訪問 し、就職を希望している人に会いに行ったこともある。面接も実施しているところであり、継続して取 り組むこととしている。

精神障害の方は、決められた仕事はきちっとできるタイプの方が多いから、そういう仕事の仕方をして もらえば、多分雇用できると思う。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

障害者の採用が進んでいない状況のなか、法定雇用率が 2.4%になるのではないかと思っていた。法定 雇用率を遵守し対応することは、継続して進めていかなければと思っているが、現実は募集しても応募 者がないため厳しい。

【障害者雇用の経緯】

以前から障害者は雇用していたが、辞める人と入る人がいて、現在雇用しているのは身体障害者2人であ る。非常勤の教師として勤務している股関節障害のある方(雇用率のカウント対象外)のほか、1人は7年 前に 65 歳の時に採用した左上肢障害の人で寮の管理をしてもらっている。もう1人は今年2月末に採用した 内部障害の 45 歳位の人で、寮の厨房で働いてもらっている。8:30~14:00 までの勤務で、その後 15:00 から 人工透析を受け、翌日は休みという体制である。この人は短時間勤務なので、カウントは合計 1.5 人となり、 まだ 1.5 人不足している。本校は寮があり厨房での仕事に就いてもらうことができるが、それ以外の仕事の 切り出しには悩む。

【障害者の採用活動】

障害者の採用については、事務局長、高校の事務長(A氏)、中学校の事務長、栄養士の4人で面接し合議して決めている。求人はハローワークと求人誌に出し、年間10人程度面接している。合同面接会にも毎年行っているが、身体障害者の応募はほとんどない。理事長が精神科医でもあり、精神障害者の雇用への偏見等は全くない。

ハローワークから、「雇用率引上げが見込まれるので、精神障害者に対象をシフトしてはどうか。」との話を聞き、面接での印象も良かったので精神障害者を採用したが、急に体調を崩して2~3か月で辞めてしまうことが2~3回あった。

特別支援学校からの依頼で、家族との関係が悪く施設に入っている自閉症の生徒を、延べ2か月くらい職場実習で受け入れたことがある。卒業前に雇用について話があったが、戦力として長く働き続けられるか、 周囲が(頭で分かっているだけではなく)仲間として受け入れられるかなどを考え、結局採用には至らなかった。

【障害者雇用で期待すること】

「障害者だからできなくても当たり前」という態度ではなく、ハンディを自覚してそれをうまく表現できると良いと思う。学校なので、1+1=2ではなく、生徒に対してプラス α の好影響を期待したい。現在寮で管理の仕事をしてくれている人はそういう人である。

地域に精神障害者のケアホームがあり、通所者がグループで駅の清掃などに取り組んでいる。メンバーの中に、忙しさから発病した調理師の人がいるという話を聞いて様子を見に行ったが、スピードが足りないので厨房の職員としては難しいと思った。しかし、現在派遣の人が行っている仕事を今後頼む可能性はあるかもしれない。

【先決課題と障害者雇用】

幹部にとって解決すべき優先順位としては、生徒募集のこと。生徒を充足させることが学校経営への影響から最優先で、次に教職員の待遇改善になる。教職員の中にはメンタルヘルス不調となる人もいるため、健康管理面に配慮した運営が必要になるとのこと。労働法が改正され、非正規職員の無期労働契約のことなど、様々な問題への対応を図っていく必要がある。そうした中に、障害者の雇用問題があり進めていかなければならない。ただし、数合わせの雇用をする考えはなく、採用後に困ったことにならないようにしていく必要がある。

【雇用率カウント対象外になった雇用障害者と短時間雇用に満たない雇用障害者】

昨年度まで、短時間雇用カウントで計上していた障害者から体調不良により勤務時間を短くしてほしいという申出があり勤務時間をさらに短くした。このことで、雇用率のカウント対象外になる。加えて、股関節障害のある非常勤の教職員についても、受け持つ授業が少ないことから現段階では雇用率のカウント対象外であり、実際には3人雇用しているけれども、2人雇用のみとなっており悩ましいところ。

<u>ヒアリングで聞き取ることができた項目(28項目)</u>

採用経路,実雇用率の状況,ハローワーク主催の事業所見学会,学校としての優先順位と職員の待遇・環境,学生寮の運営と障害者雇用,求人内容,求人募集と応募状況,雇用障害者の雇用率カウント,雇用率カウント対象外になった雇用障害者と短時間雇用に満たない雇用障害者,合同面接会の状況,社員に対する障害者雇用方針の提示,除外率,障害者の採用方法,障害者雇用・精神障害の雇用の問題点,障害者雇用と受入れ環境,障害者雇用の経歴と現状,障害者雇用のマッチング,障害者雇用の現状,障害者雇用納付金納付,職場実習,新規採用面接談,厨房の業務,精神障害者の雇用方針,精神障害者雇用の考え方,精神障害者施設とのきっかけ,精神障害者特例措置,分社化,法定雇用率と学校法人の障害者雇用

企業所在エリア: 東海・北陸・近畿

業 業種:卸売・小売業情情 従業員数:252 人

雇用障害者数:身体障害者2人 ※平成30年6月1日現在

訪 第1回:2017年4月14日 対応者:総務部部長A氏問 第2回:2018年6月5日 対応者:総務部部長A氏

【企業の特徴】

大手食料品メーカーの関連会社である。食料品の卸売・小売、関連会社の配送、事務代行を行っている。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

昨年のヒアリングの後、1名退職して違うところに就職した。今は、聴覚障害の方と上下肢重度の方の 2名。

その方が辞める前は障害者雇用者数が法定雇用率に達していた。しかし、1名辞めることになったので何とかしなければならないが、現状、結果的には対応できていない状況。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

最初に障害者の方を雇用した時は、2~3回ほど事前に来てもらい、本当に大丈夫か駐車場の場所等を ご本人に確認してもらったことがある。現場を見てもらう機会をセッティングして、どういう環境で仕 事をしてもらうか、本人の意向を確認するようにした。

一つ一つ本人に確認しながら進めたが、本人の気持ちもあるので、こちらがあまりやり過ぎるのも良くないと思い、「こうしようと思っているけれど、大丈夫?」「こういう仕事、大丈夫?」といった具合に本人と話をして、本人がどういうふうに思っているのかを聞いて対応した。

● 精神障害者の雇用

今、身体障害の方2人で何とか継続できている。ただ、1人不足という状況で、そこ(精神障害者の雇用)はちょっと状況を見ながらというところもある。当社にそこまで推進できる体制が整っていないとか、あとは、それに割く人員がどうなのかなど、まだ議論していない状況である。今のところ、現状維持となっているが、もう1人は何とかというのは考えないといけないと思っている。本来はそこを目指すべきだろうが、まずは少しずつ周知というのか、社員にもしっかり理解をしてもらいながら進めていく必要がある。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

法改正の年でもあったが、法令遵守や社会貢献の観点から、取締役(親会社)の意向により障害者雇用 に具体的に着手することになった。

【社内体制と障害者雇用の取組】

A氏は平成24年(2012年)から総務課長として勤務し、平成30年(2018年)4月に総務課長から部長となる。 ハローワークに紹介を依頼し、約15名の面接を行ったが、ほとんどが、うつ、統合失調、適応障害など 精神障害の方であった。ハローワークには、企業側のニーズ(事務受託の関係からコミュニケーションが取 れないと難しいことなど)を聞いてもらったりした。1年目(平成25年(2013年))は、合同面接会に参加し 5名程度面接したものの採用に至らず、2年目の合同面接会では5名面接を行ったうち1名採用することが できた。2~3年かけて気長に採用に取り組んでいたが、勤務する場所が3階でエレベーターがないことや パソコン操作能力が必要であること等から、当初から応募の厳しさは予想していた。

【経営トップの方針と社内周知、知識獲得の手段】

障害者雇用を進めた理由として次の3つが挙げられる。①障害者雇用納付金を支払っていたこと、②前回の障害者雇用率の引上げ、③毎年、グループ本社で子会社が参集する会議で法定雇用率、労務管理、事例発表等の説明があったこと。さらに、担当として取締役の方針決定が大きかった。

採用段階で会議を通して社内に周知した。事務部門での障害者雇用は初めてであり、社員は受容するしかなかったと思う。障害者採用後に現場の社員からは、配慮した方が良い意見(歩くのが大変なので、駐車位置を手前にしたらどうかなど)を2~3件出してもらった。

【障害者の処遇・給与体系】

役員に報告した際に、給料のことについて聞かれ、給料はどう考えたらいいかというのが悩んだところである。そして、独自に(社員の何割くらいできるのかということを)検討し、役員の合意を得て決めた。

給与の体系は親会社とは全く別。独立採算なので、親会社がどうだということは一切ない。自社で考えて、自社でやりなさいというところである。どれくらいが妥当なのかという点は、悩むところ。最初から決まっていればそれでよいが、当社の場合、決まっていないので、じゃあどうするのというところが悩みである。 給料というのは一番大きなところなので、そこだけは一番、気を配った。

【人事・総務の役割】

中小に行けば行くほど、業務の範囲が広くなってくる。大企業へ行けば行くほど、人事部だとか、総務部 とか、文書管理だとか、分かれているが、私らは違う。全部一緒。

人事もやるし、総務もやるし、だから手が回らない。大企業は大企業で、やることもあると思うが、中小の場合は、スペシャリストというよりもオールラウンダーで、そこは厳しいと思う。

【グループ会社による研修】

グループの親会社で、年に1回1日半程度の研修があり、全国の販売会社が集まって、例えば、退職金制度の見直しや損益改善などの事例発表もしている。

法定雇用率の話もあった。仕事の用意や、取組内容など、同じ業種であり、同じグループの同じ職種でやっていることは、参考になると思う。そういう意味ではありがたいと思う。

<u>ヒアリングで聞き取ることができた項目(19 項目)</u>

業務内容, グループ会社による研修, グループ内企業との関係, ハローワークとの関係, 採用時の配慮, 周囲の社員との関係, 障害のある社員の状況, 障害の種別, 障害者の給与体系, 障害者の業務内容, 障害者の採用, 障害者の処遇, 障害者雇用に取り組み始めた頃, 障害者雇用に取り組むまでのいきさつ, 障害者雇用状況, 人事・総務の役割, 精神障害者の雇用, 相談できる相手の存在, 法定雇用率の対応

企業所在エリア:東海・北陸・近畿 業種:サービス業(情報通信業)

業 | 業種:サービス業 情 | 従業員数:190人

雇用障害者数:身体障害者3人 ※平成30年6月1日現在

【企業の特徴】

大手製造業企業の 100%子会社で、航空宇宙分野のシステム開発を行っている。従業員の多くはシステム 開発の専門家である。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

現状では 2.2%をクリアしており、2.3%になっても、今のところは何とかいけるかなという状況である。 現在は、焦って雇用ということでもなく、新規学卒でこれまでどおり、障害のある方が基準に合格すれ ば、それは採用していこうという考え。

もちろん、障害者雇用について、親会社としての方針もあるので、基本的には国の方針に沿って障害者 雇用率はしっかり確保していこうというのが基本的な方針。親会社からは、基本的には法定雇用率を確 保するようにと言われている。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

障害のある従業員から相談窓口に相談があったことがある。難聴の方で、ちょっと聞こえづらいというような申告があり、職制上の上司が配慮をした。相談があれば、上司が相談の窓口になって、人事、労務管理全般の責任者に上がってくる仕組みになっている。

そのほかには、ご本人方も特に困っているということがない、という状況のようで、できるだけ左のほうから大きな声を出して指示をするとか、上司、関係者は承知していて、できることを対応している。 無理をしてというわけではない。

定期的に上司と面談をする機会があるので、そういったところで状況の確認も含めているようだ。 基本的には各部署の管理職が対応していく中で、課題が発生すれば総務のほうに相談があるということ で、何か課題が発生すれば会社としてサポートしていくことになる。

● 精神障害者の雇用

当社の場合、基本的に新卒採用であるため、そのときに精神障害の方が応募してくるというのは、実績がない。ただし、一般的な話で健康状態とかは聞くが、本人から申告がない限り、分かりかねるので、 選考基準を満たしていれば採用することになる。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

これからどういう動きになるのか、かなり大変だなと思っている。今後の動きを睨みながら、意識して考えていかないといけない。会社の規模が小さいので、障害者の特別枠というのは難しいと思う。仕事をしてもらうことが大前提で、それがないと難しい状況と認識している。

今後、大きな会社も小さい会社も一律でこれを遵守するということになると、小さい会社は厳しいと感じている。仕事を切り出すという余力や会社の経営を考えると厳しい。

【障害者の採用方針】

我々の求人に対して応募した方が、まず中心になる。法定雇用率を下回るという事態になってしまった場合は、専門機関にお願いすることも考えていく必要があるかもしれないが、そうならないように幅広に障害があっても能力のある方は積極的に採用していきたいと思っている。

応募者の中には毎年1名位は障害のある方がいる。昨年もあった。現状は雇用率のために選考で差がつくことはなく、本人の能力第一で採用。ただ能力の評価が同じだと、その時には障害者の方を優先させることは出てこようかと思う。現状、雇用率をキープできているということが大前提になる。

【メンタルヘルス不調者への対応】

今回のストレスチェックでもそうだが、ストレスを感じている人は少なからずいる。ストレスのあった人は産業医に相談を委託しており、ストレスチェックが始まったことを機に、集団分析を行ってそれぞれの所属長が認識して対策していく流れで行っている。

休職する人もいるが、産業医と相談しながら短時間勤務から始める復職プログラム (親会社と同じもの)を持っている。社員の平均年齢は40歳くらい。若い人の方がストレスに弱いという印象があり、結婚して家庭を持つとそれなりに責任があり、変わってくるのではないかと思う。

【障害者の採用方針、今後の対応】

我々は特別なことをやっているという認識はない。一方、法定雇用率の2.0%という数字が変わってくると、なにがしか対応していかないといけないという認識は持っている。我々がやっている業務の関係もあり、ある程度の能力はあってほしいと思っている。その辺の範囲で上手くできればと思っている。

親会社の場合はいろいろな業種、職種があり、障害者の方でも対応できる業務というのはそれなりに準備できると思うが、なかなか当社のように規模の小さい会社になると、そういった方を採用すること自体が経営的にも影響があるので、今のところ積極的に、いわゆる障害者枠として業務を設定してお願いするところは考えていない。ただ今後そういった検討もしていかないといけないのかなという気はしている。

会社の規模が大きいといろいろな切り出し、切り口もあると思うが、グループ会社で、しかも規模が小さくてとなると、業務が多岐に渡っているわけではないので、なかなか難しい。清掃業務とかも、我々のいる建物は親会社からの賃貸なので、基本的には親会社がすべて提供してくれ、そのサービスに対して我々対価を支払うという形になっている。間接部門の人間もほとんどが技術者なので極端に少ない。間接業務の方は専属。少ない人数で仕事は変わらないので、そこへもう1名となるとなかなかそれは難しい。

基本的には親会社と同じような労務管理形態を取っている。専門職が大半だからということで特別何か配慮をするのはないのが現状。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(22項目)

業務内容,メンタルヘルス不調者への対応,業務上の配慮,経営トップの姿勢,今後の制度改正への対応,支援機関の利用,社内の相談体制,障害のある従業員の高齢化,障害者の業務内容,障害者の勤務形態・合理的配慮,障害者の雇用状況,障害者の採用,障害者の採用方針・今後の対応,障害者の待遇,障害者への配慮,障害者雇用開始当初のこと,障害者雇用の考え方,障害者雇用状況,精神障害者の採用,聴覚障害の社員,福利厚生面,法改正の情報

企業所在エリア: 東海・北陸・近畿

企 業情 業種:金融業

従業員数:2,091.5人

雇用障害者数:身体障害者24人、知的障害者9人、精神障害者1人 ※平成30年6月1日現在

第1回:2017年3月15日 対応者:人事部参与A氏

第2回:2018年5月8日 对応者:特例子会社社長B氏、特例子会社参与A氏

【企業の特徴】

間

約 100 店舗を有する地域密着型の金融機関。平成 29 年 (2017 年) に知的障害者中心の特例子会社を設立し、 各店舗で使用する用度品のピッキング、配送、ATM コーナーの清掃、事務データ入力業務、ファイル整理な どを行っている。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

第一には、法定雇用率を満たすために障害者を採用するという発想ではなく、働く人も家族も、ここで 働くことができてよかったと喜んでもらえる、また、地域の方にも喜んでもらえ、職員も思いやりをも って一緒に仕事をすることで成長できると良いと考えている。そのような障害者雇用でなければならな いというトップの考えがある。

二つ目は、他の職員とほぼ同じように働け、仕事を進めることができる障害者は、一般の部署で活躍し てもらい、何らかの配慮が必要となる障害者については、能力発揮が可能となる働きやすい環境作りを 心がけ、そこで頑張ってもらおうという考えである。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

親会社では、一般社員に対し、年二回個人面談の機会を設け、業務・生活面でのヒアリングを行い、家 庭環境・健康状態などの把握に努めている。必要に応じて更なるサポート体制を設けている。

この個人面談は、障害者も同様に行われるとともに、仕事を行う上での意見・要望なども聴いている。 例えば、障害者が職場で悩んでいるという連絡があれば、必要に応じて、看護師・障害者職業生活相談 員が訪問面談し、問題解決のための対応を図っている。特例子会社においても、同様の対応を行ってい る。

● 精神障害者の雇用

ハローワークからの情報、障害者面接会の状況などから、精神障害者の求職活動が増加していることは 承知しており、将来的には採用に向けて検討が必要になると思うが、現状では、個々の精神障害者によ って状態が大きく異なること、好不調の波があることが多いことなどから、熟慮の上で対応したいと考 えている。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

障害者雇用の実現が、社会に対する貢献の大きな一つであるという考え方の下に、法定雇用率が引き上 げられる中、障害者の方が働きやすい環境を整備する手段の一つとして、特例子会社の設置・認定を受 けた。

【特例子会社の設立に向けて】

従来は、身体障害者を中心に雇用してきたが、パート職員の算入、法定雇用率の引上げなどもあって、法

定雇用率を割り込んでいた時期もあった。

労働局主催の障害者面接会には毎回参加していたが、知的障害者や精神障害者と面談する割合が高く、身体障害者は面接すら難しい状況もあった。

以前から、知的障害者の採用を考える必要があると考えていたが、ようやく実現した。

具体的には、2016年夏に知的障害者の採用を考えてみようかということになり、特別支援学校を何校か訪問し、3年生でまだ就職が定まっていない生徒への実習参加を勧奨してもらった。

5名の生徒から実習参加希望を得て、9月から11月にかけ、各1週間の実習を3回行った。

その後、障害者職業訓練機関から3名、専門学校から1名の実習希望が寄せられ、2017年1月から2月に各1週間の実習を2回行った。

実習を行った9名は、思った以上に仕事ができると感じられたため、全員の採用を内定した。

知的障害者の採用検討は、平成28年(2016年)夏からスタートしたが、実際の採用に当たっては、従来の 障害者採用の枠組みの中ではなく、特例子会社制度を利用して、働きやすい職場づくりを行った上で推進す ることが適当との考えで準備し実現に至った。

【今後の障害者雇用の展望・経営理念 (特例子会社)】

障害者雇用において、雇用不足分だけ雇い入れれば十分と考えるのではなく、会社の将来を見据えつつ、 障害者雇用も一緒に進めていくという思いでないと長続きしないと思っている。

障害者雇用の重要性を言葉だけで訴えていくだけでは、全体に伝わっていかないので、まずは本当に仕事の中で貢献していることを示していくことが大事になる。

簡単な話ではないので、経営者の立場としてしっかり、全体にも分かってもらえるようにするにはどうしたらよいかを、頑張って考えなければいけないと思っている。

当社は幸いにも、親企業の経営トップが障害者雇用の重要性やその意義について、極めて理解が深く、特例子会社として活動し易い環境にある。

当社としては、障害者が生きがいを持って、毎日やりがいを感じながら働き暮らしていけるようにサポートと環境整備をしていくことを、経営姿勢としていくことが最も大切であると考えている。

【メンタルヘルス不調者への対応】

メンタルヘルス不調を発症し休業する者もいる。休業中は、人事担当者、看護師、産業医等による定期面 談など職場復帰プログラムを実施している。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(32項目)

ジョブコーチの適性、メンタルヘルス不調者への対応、家庭の理解、会社(特例子会社)の業務内容、会社の経営理念、会社概要(特例子会社)、業務の拡大(特例子会社)、経営理念(特例子会社)、雇用障害者数(特例子会社)、高齢障害者の定年退職、今後の障害者雇用の展望、採用経路、仕事内容(特例子会社)、支援機関との連携状況、従業員の理解促進、障害者の勤務場所、障害者の雇用状況(親会社を含む)、障害者の人事異動、障害者の年齢構成、障害者への配慮(通勤)、障害者雇用に対する考え方、障害者雇用の状況、障害者雇用の方針、身体障害者の採用、精神障害者の雇用、他の特例子会社からの学び、知的障害者の雇用、知的障害者の採用のポイント、知的障害者雇用の理解、定期的面談、特性に合わせた仕事、特例子会社の設立に向けて

企業所在エリア: 東海・北陸・近畿

企 業種:建設業 業情

従業員数:約400人

雇用障害者数:身体障害者4人 ※平成30年6月1日現在

第1回:2017年3月6日 対応者:総務部総務課主任A氏、経営企画部人財課B氏 間 第2回:2018年6月25日 対応者:総務部総務課主任A氏、経営企画部人財課B氏

【企業の特徴】

道路の維持補修が主な業務である。職種は大きく事務系と技術系に分かれ、人数比は2:8程度である。 本社を含め関西圏に12か所の事業所があり、事務系は主に本社、技術系は主に事業所での勤務となっている。 技術系職種は外の現場に出たり夜勤があったりするため、障害者雇用は主に事務系職種で行っている。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

現在は法定雇用率にかなり余裕を持って充足しており、雇用率見直しを理由として、特に対応する必要 はない。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

処遇に関しては採用面談時に希望を聞いている。また、内定を出してからも確認している。入社までに 会社見学も実施しており、業務を行う上で配慮すべき点などを聞くと共に、就業時間の希望についても 聞いている。会社として対応できるのであれば、なるべく対応するようにしている。

採用後の面談は通常の人事評価の面談として行っており、管理監督者から評価だけでなく、日頃の業務 なども聞くようになっているため、そこで何かあれば申し出てもらうようにしている。

● 精神障害者の雇用

精神障害者の雇用について避けるわけではないが、業種的に現場監督や巡回による点検などを中心とし た道路上での作業であるため、危険を伴うと考える。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

毎年、法定雇用率の報告も行っているので、もし下回ることが発生するようになれば、人財課と調整し て、法定雇用率を満たすために採用を考えていかなければいけないという状況になる。

【障害者雇用の経緯】

1人目は、人材紹介会社を利用して下肢障害の人を採用した。2人目は、内定した人から、心臓疾患でペ ースメーカー埋め込み手術を受けるとの連絡が入った。障害者だからと断るのではなく働いてほしいと本採 用となった。3人目は、障害者職業訓練校に見学に行き、ハローワークを通じて求人を出したところ、訓練 校の方から条件に合う人を絞り込んで紹介していただいた。その方は、土木・建築系の有資格者として活躍 されていた際に、脳血管障害で片マヒとなり、訓練校で CAD を学んでいた。4人目は、採用後に障害者とな った方で人工透析が必要となり手帳を取得することとなった。2~4人目の方は重度であるため、雇用障害 者数は7人分となり、法定雇用率は達成している。

【職場で実施している配慮】

配慮事項については、採用面接の時や会社見学の時に本人側の希望(勤務時間等)を聞き、会社で対応で

きることは対応する。今まで対応が困難な希望が出されたことはない。

1人目の下肢障害者を雇用した当時はバリアフリーが整備されていなかったが、その後現在のビルに移転し、改善されている。また、ラッシュアワーを避けた時間帯に勤務時間を設定している。2人目の心臓機能障害者は、現場作業では電磁波などの影響が懸念されたため本社勤務とした。その後メーカーからの情報で電磁波の影響から身体を守るためのベストがあることを知り、助成金を受けて購入し、今では現場作業にも従事している。4人目の方は元々シフト勤務であったため、人工透析を受ける日や時間帯を配慮してシフトを組むようにしている。

【障害者の評価】

基本的には通常の社員と同じようにやってもらっている。業務内容は向き不向きや、できることを配慮して決めているが、それ以外は一切社員と同じ対応をしている。現場から配慮が大変という声も挙がっていない。シフトを組む際の配慮が多少大変ということはあるかもしれないが、仕事をやってもらってありがたいという声の方が大きい。

【グループ企業との関わり、情報収集の方法】

グループ企業間でヒアリングを実施する等の業務連携はあるが、雇用率はグループ算定をしていない。障害者雇用に関する情報では、人材派遣等の人材紹介会社のものが役に立つ。労働局などの行政には、「この対応で合っているか」という「答え」を聞く。労働局主催のセミナーに参加した際に、高齢・障害・求職者雇用支援機構(地域障害者職業センター)が無料で相談を受け支援プログラムを作ってくれると聞いた。困ったことがあれば利用しようと思うが、今のところその必要がない。

【今後の方針】

身体以外の障害者は、業務に対応できるなら良いが、今は雇用していない。建設業の求人倍率が高くなっていることは課題だが、今のところ必要な人材の採用はできている。現在雇用している障害者の中にも 60 代の方がいるため、何年か先に辞められる可能性はあるが、現時点ですぐに障害者の採用を考えなければならない状態ではない。

今後新たに障害者の採用を考えるとしたら、障害者職業訓練校とハローワークに声をかけると思う。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(41項目)

グループ企業内での連携,支援機関の活用,障害者採用の方針,人事異動,配慮事項,メンタルヘルス不調者への対応,会社設立からの障害者雇用の経緯,技術職の障害者の新卒採用,技術職の身体障害者の中途採用,業務上の配慮,業務の分担,業務内容,業務内容と勤務地,業務量の変化,雇用継続のポイント,雇用障害者の状況,雇用条件と時間的な配慮,今後の障害者採用,差別禁止・合理的配慮への対応,採用のポイント,採用過程,採用業務,採用後障害者の把握,採用時の人事の役割,支援機器の情報,就業時間の配慮,障害者の業務内容,障害者の評価,障害者以外の採用状況,障害者雇用に対する評価,障害者雇用の状況,障害者雇用の現状,新卒採用状況,親会社・グループ会社との関係,人事に関わる情報の入手,人事の業務の年間の流れ,設立当時の人事状況,定期的面談,法定雇用率の対応,本社との関係,無期労働契約

企業所在エリア: 東海・北陸・近畿

業種:生活関連サービス業、娯楽業

業 業種:生活関連サー 情 従業員数:約721人

雇用障害者数:身体障害者7人、知的障害者12人、精神障害者1人 ※平成30年6月1日現在

坊 第1回:2017年4月27日 対応者:コントロール室 主任A氏 問 第2回:2018年6月25日 対応者:コントロール室 主任B氏

【企業の特徴】

全国にあるスポーツ施設の管理運営、スポーツ教室やイベント等の企画運営を行っている。親会社といく つかのグループ会社があるが、グループ適用にはなっておらず、各社で採用を行っている。障害者雇用は施 設で行っている。今後、会社の規模が拡大される方針であり、障害者の雇用者数も増加することが求められ ている。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

社員数が年々増加しており、法定雇用率の達成に向けた採用活動は常に行っている。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

管理職には法改正のタイミング等で研修や資料の配付を行っている。特に都市部の大規模施設では人権研修に力を入れており、障害者に対する意識も高い。

● 精神障害者の雇用

既に支援機関を通して1名の採用を行っている。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

元来、法令遵守から障害者雇用を進めていることもあり、法定雇用率の引上げに合わせて、実雇用率を 達成できるように努めている。身体障害者雇用に頼ることなく、知的障害者の雇用を推進するとともに、 今回法改正も見据えて、精神障害者の雇用にも着手したところである。

【障害者雇用の経緯】

法定雇用率引上げなどをきっかけに本格的に取組を始めた。身体障害者は銀行や大手企業(の正社員)に行くのでなかなか採用できないことから、精神障害者、知的障害者を雇用するようになった。初めはハローワークに求人を出したが、面接会で丸1日かけても終わらないほど沢山の人が応募してきて、内定を出しても良さそうな人は他社と競合して断られてしまうこともある。今はハローワークではなく特別支援学校や支援機関に紹介を依頼し、条件に合う人を絞り込んで採用できるようになった。雇用率と関係なく条件に合いそうな人は紹介してほしいと頼んでいる。

業務内容はスポーツ施設の受付、事務、清掃などである。採用のポイントは、①スポーツが好きなこと、②必要最低限の挨拶や、コミュニケーションをとることができること、③仕事中も常につきっきりではなく、ある程度業務内容を伝え、できるようになったことが確認できたら、任せることができることである。 2週間の実習の後、150 ある施設のうち、通勤可能なところに配属している。

【採用までの流れ】

支援機関や特別支援学校を通して実習を実施している。基本的には採用を前提として行っているが、本人

に体験してもらい、通勤が可能かどうか、業務や施設の雰囲気に適応できるかどうか確認してもらう。会社 としても、本人の働き方が、業務として成り立っているのかどうか確認する。 2 週間の間に成長が見られる ことが多いので、実習はとても重要だと考えている。 その後取締役と人事の担当者で面接を行う。 面接時に はそこまで細かい話はせず、採否は実習で事実上決定している。

【配属のポイント】

ある程度人的な余裕がある、規模の大きな施設に配属するようにしている。正式な指導係ということではないが、コミュニケーション能力が高いスタッフに、こまめに本人とコミュニケーションをとってもらい、指示出しを担当してもらうようにしている。1か所に同じような障害の方が3人、4人となると難しい部分もあるため、分散して配置するようにしている。

【人事の役割】

障害者の採用は人事が一括して行い、各施設に配置している。人件費を最初の1年目は本社持ちで、2年 目以降は各施設持ちとしている。また、働き始めた当初は、人事の方が施設の担当者よりも、実習や採用面 接を通して本人とある程度の関係性が築けていることがある。何か問題があっても施設の指導役のスタッフ に言いづらい人もいるので、施設に出向いて本人に仕事の様子について尋ね、それを指導役のスタッフに伝 えるなど、間に入るようにしている。

実習の時は、最初に人事が施設の担当者と進め方についての相談をする。1週間後に施設を訪問し、本人の働きぶりを確認し、担当者から話をきく。さらに、最終日に振り返りを行い、採用できそうか判断をする。職場からは、「他の人と同じ仕事ができない」、「接し方が分からない」などの相談や苦情が来ることがある。人事からは、「健常者とは違うので、ある程度大目にみてほしい」と話し、解決できない場合には現地で本人や同僚と相談したり、支援機関から紹介の場合には同伴してもらったりする。

【雇用管理の工夫】

面倒見の良いリーダーのもとで3人のグループを作って、クルーのように各施設を回って清掃作業をする 方法を始めた。ふだんは各施設に障害者1人でも、気を抜く時間が持てると良いのではないかと考えたため である。仲間意識が強くなったという意味では効果があったと思う。雇用管理がしやすい面もある。また、 今後、施設間で異動を行うことも考えている。ずっと同じ施設で同じ業務を行うより、違った施設で異なる 業務を経験することで、本人の成長につながるのではないかと考えている。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(44項目)

企業のネットワーク,グループの障害者雇用の方針,クルー方式について,クルー方式の良さ,採用状況,採用ルート,障害者雇用他社の見学,人件費の仕組みと効果,人事の役割,法定雇用率,メンタルヘルス不調者への対応,会社概要,企業が障害者の社員に望むこと,雇用管理のポイント,雇用障害者の状況,今後の雇用管理の方針,今後の採用方針,最初に雇用した精神障害者,採用のポイント,採用の状況,採用までの流れ,採用活動のための情報源,支援機関のフォローアップ,支配人への研修,施設からの苦情への対応,施設での受入れ体制,施設間の情報共有,社員の業務,受入れ施設への意識付け,従業員への啓発,障害者の雇用状況,障害者の担当業務,障害者の配置,障害者雇用の課題,障害者雇用の状況,障害者採用の意義,障害者社員の年齢,職場の理解,職場実習,人事の仕事,精神障害者の雇用,配属先の決定方法,本社で働く障害者,役員のスタンス

企業所在エリア: 東海・北陸・近畿

金 業種:サービス業 情 従業員数:466人

雇用障害者数:身体障害者3人 ※平成30年6月1日現在

訪 第1回:2017年4月27日 対応者:人事部係長A氏問 第2回:2018年5月16日 対応者:人事部係長A氏

【企業の特徴】

株式会社Pは、院長が自立支援介護事業を行うために立ち上げた会社であるが、一般の滞在型デイサービスと違い、マシンを使ったトレーニングデイサービスを行っている。事業所数は近畿を中心に直営32か所、フランチャイズ約40か所。人件費の関係からパート、非常勤の社員を主に採用しており、人の入れ替わりが激しい(平均勤続年数は2~3年)。ハローワークだけでは集まらないので広告媒体も利用している。

社会保険労務士の有資格者である人事部係長A氏は昨年8月に採用され、それまでは高齢者介護施設で人事を担当しており、その施設で知的障害者雇用を検討したこともあった。しかし、利用者と直接関わる仕事であることや指導する側の時間不足から、事故や二次障害のリスクを考え、採用に至らなかった経験がある。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

見直しを踏まえて理事長をはじめとする幹部会議で障害者雇用状況、障害者雇用納付金の申告等について報告し、対応について判断を待っている状況である。障害者雇用納付金の支払いの負担を考えると悩ましい。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

介護業ということもあり、高齢者や障害のある方への配慮については、基本的なことであると認識している。

● 精神障害者の雇用

ハローワークから紹介される中で、うつ病の求職者との面談を予定し対応した経験がある。その方の場合、応募書類に診断書が添付してあったので面接を実施することにも抵抗がなかった。発達障害者を介護職として雇用し、1年弱が経過している(※第2回ヒアリング後に医療法人社団へ身分移管された)。20時間以上30時間未満の短時間勤務であるが業務上、特に問題があるとは聞いていない。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

法定雇用率の見直しを前に、障害者雇用を進めていくための基礎資料として、管理者の認識を把握するために、事業所の管理者を対象に、障害者受入れの可否、受け入れる場合、障害の方はどんな仕事ができるかということも踏まえてアンケートを実施。仕事の流れについても、タイムスケジュールという形で記載をお願いした。そのほか、障害者雇用の有無に関係なくインターンシップの受入れの可否についても初めての試みとして実施した。

【障害者の雇用状況と課題】

現在雇用している2人(※第2回ヒアリング後に2名の身体障害者を採用)のうち、スーパーバイザー(エリアマネージャー)をしている人は内部疾患なので全然障害者とは分からない。もう1人は発達障害の人である。昨年公的な支援機関のようなところから紹介されたようだが、(A氏が採用される前なので)詳しくは

分からない。介護職として働いており、現場から特に問題はあるとは聞いていない。

滞在型のサービスであれば食事の準備や片づけなどの仕事があるが、トレーニングデイサービスで考えられる仕事は送迎(車の運転)や事務である。しかし、車の運転は運転自体にリスクがあることと直接利用者と接することから難しい。介護請求で雇用は捻出できるかもしれないが、予算がないので事業所単位では難しい。現状では事務職の人にも現場介護を手伝ってもらっている状況である。清掃は業務が終わった後にスタッフが全員でするので、あえて障害者にしてもらう訳にもいかない。

最近、ハローワークを通して障害のある人(「うつ傾向」の診断書あり)から介護職に応募があったが、 面接の直前に辞退された。他のもっと条件の良い所が採用したのかもしれない。

【人事担当から上層部への働きかけと障害者採用時の代表決裁におけるポイント】

雇用率の上では4人必要だが、現状では1.5人しかいない。事業所数が昨年より増えており、障害者雇用をさらに促進しなければいけない。代表を含めた人事会議で雇用率が足りていないことや納付金のことなどを報告しているが、障害者に何をしてもらったらよいか見つかっていない。今までもそういう議論はあったようだが、一般従業員の採用も進まないので、なかなか障害者までは対応ができていない状況である。

現状を踏まえた上で、障害者を雇用することによるメリット、デメリットを分析して説明し、上層部が納得すれば決裁が下りる。具体的には、人件費が一番大きいが、その他にリスクやリスクを埋めるもの(どう事業所が活性化するか)などについての説明が必要である。常勤、契約社員までは人事部長までで決まるが、その後人事会議などで部長から代表に報告して最終的な決裁が下りる。現在は、事業所での受入れができないので、障害者に限定した求人は出していない。コスト的に、障害者雇用納付金の額が上がるとか、ペナルティが課されるとかすれば、企業側として大きな問題になると認識している。

上層部はやはりその辺りを見るので、「数字に表われない所をどうやって分かるように数字化するか」といったことを考える。その人の能力は、数字ではなかなか表せないが、そこを分かりやすく説明しようと思えば、無理矢理にでも数字化しなければならない部分があるので、その辺りには心を配っている。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(47項目)

Web 求人対応状況,スーパーバイザーの人的体制,スーパーバイザー位置づけ,ハローワークの利用状況,フランチャイズの縮小と直営化,リハビリテーション業務,一般求人募集及び応募状況,介護職人材の動向,会社組織,会社方針発表会,外部支援機関との関係,経営会議と参加メンバー,雇用契約の内容,雇用率カウント対象勤務時間と職務,社長への報告内容,障害者の応募状況,障害者の採用ポイント,障害者業務創出の苦悩,障害者雇用と障害者雇用納付金,障害者雇用に関する各事業所の反応,障害者雇用の現状,障害者雇用の想定業務,障害者雇用を進める職場,障害者雇用求人と業務の切出し,障害者雇用納付金の申告,障害者雇用率算定の母数と障害者雇用人数,障害者採用時の代表決裁におけるポイント,障害者実態把握のための本社調査(障害者手帳の確認)の実施,障害者職務創出のための事業所調査の実施,上部からの指示の有無,新たな組織体制作り,新規事業立上げによる新規障害者雇用,人事会議と参加メンバー,人事担当者の位置づけと役割,人事担当者の相談相手と裁量権,人事担当者の認識,人事部の体制と引継状況,正社員の雇用条件,精神障害者の応募,組織体制の見直し,代表説明に向けての数値化した資料,担当者の前職での障害者雇用の取組状況,直営店とフランチャイズ店,法人の株式化,法人の分社化とその影響,本部組織における人事会議,労働局主催セミナーへの参加

企業所在エリア:中国・四国・九州

企業情.

業種:サービス業

従業員数:400人 ※グループ企業4社の合計

雇用障害者数:身体障害者1人 ※平成30年6月1日現在

訪 第1回:2017年5月11日 対応者:B社 総務部 次長A氏問 第2回:2018年7月7日 対応者:B社 総務部 次長A氏

【企業の特徴】

外食事業やコンビニエンスストアのフランチャイズ店舗の運営を行うA社、本社の所在県を中心に人材派遣を行っているB社、事務用品の販売を行うC社、関東に拠点がありデザイナー専門の派遣会社のD社の4社によるグループ企業となっている。雇用率のグループ適用にはなっていないが、人事の主体機能はB社にありグループ全体を一括して行っている。4社のうちC社は常用雇用労働者数が少人数のため、雇用率制度の対象となっていない。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

雇用率達成を目指して継続的に採用活動を行っている。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

法改正についての話は特にしていないが、障害者の配属先には、障害や配慮事項について説明している。

● 精神障害者の雇用

会社が必要とする業務を行える方であれば、障害種類にこだわらず採用を考えている。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

派遣業は関連する法律が多く、頻繁に変わるため、法律については常に最新の情報を手に入れるように 気をつけている。

【障害者雇用の経緯】

ハローワークから障害者雇用について話があり、合同面接会の見学に行った。そこで面接に臨む障害者の様子を見ると、これまで持っていた障害者のイメージとは異なり、仕事ができそうだという良い印象を持った。また、障害者を雇っている企業の人事担当者から実際に障害者が戦力となっているという話を聞き、採用する方針を固めたが、その後業績が悪化し、一度採用活動を休止した。当初はB社での雇用を想定し、仕事は事務系を予定していた。月末には郵便系の単純作業なども大量に発生するなど、人手は足りていないので、資金があれば障害者、健常者にこだわらず採用したいし、勤務形態や勤務時間にもこだわらないと考えていた。

その後、採用活動を再開し、ハローワークに募集を出したり、県や市が主催する合同面接会に参加したりした。A社の外食部門でハローワークを通して店長候補を募集したときに、10名程度の応募があった。そのうち、障害者からも4名(身体障害)の応募があった。応募者には書類選考と面接を行い、1~2時間程度店舗で体験的に働いてもらった。その結果、仕事内容の厳しさやミスマッチで辞退する人もいたが、採用となったのは1名で、ホテルのレストランで料理長としての勤務経験があり、料理もマネジメントもできる方であり、会社としてもほしい人材であった。

【合同面接会の状況】

県主催のときは30社から50社くらい参加があり、大手の企業が多かった。面接会の参加者は、精神障害者で女性が多いという印象があったが、前職がドライバーで交通事故や腰を痛めたという身体障害者も多かった。1回の説明会で10人~15人くらいと話をしたが、大手の企業に希望者が集中する傾向がみられた。

【雇用障害者の状況】

採用後は1月程度、試用期間として、副店長として店舗で勤務を行い、店長業務について学んでもらった。 慣れた頃に面談をし、問題がなかったため半年後に店長になるということで、正社員として雇用契約を結んだ。 試用期間の店舗では、店長には障害について伝え配慮を依頼した。他の方たちには1週間後くらいに伝えた。 店舗の業務では、重い食器などを持ったりすることもあるため、大丈夫かどうか心配したが、特に問題なくこなしており、特別な配慮は必要がなかった。そのため、店長として就任した店舗では、スタッフ全員に対してではないが、障害があること、何か配慮が必要なことがあるかもしれないということは伝えている。

【メンタルヘルス不調者への対応】

B社の派遣の営業担当は、1人で30人から80人くらいのスタッフを担当し、スタッフへの仕事の紹介や派遣先の企業との調整を行う。スタッフの適性を把握し、本人に合った仕事を紹介すれば感謝されるが、派遣先の企業と登録スタッフの板挟みとなる大変な仕事である。精神的にきつい仕事であるためメンタルヘルス不調となる社員もいるが、休職まで至らず辞めてしまう。社員が定着しないことが課題となっている(社員の平均年齢は34.5歳)。

新卒者の採用にあたっては、合同説明会や個別説明会でよく仕事の内容を説明して、納得してもらった上で選考を進めるようにしており、内定辞退者は少なくなった。B社の営業職でうまくいかず、メンタルヘルス不調になった社員をA社の店舗業務に配置換えをし、成功した例もある。

【今後の採用方針】

A社の外食部門の店長候補を引き続き募集していこうと考えている。障害の有無は関係なく店舗のマネジメントができて、ある程度経験のある年齢の方が良いと考えている。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(40項目)

グループ会社の概要,障害者の募集と応募状況,派遣業の課題,派遣スタッフに対する考え,法改正への対応,メンタルへルス不調者への対応,会社組織,企業が抱える課題,企業組織,業務内容,雇用率の状況,高齢者の雇用,合同説明会,合同面接会の状況,合理的配慮への対応,今後の採用方針,従業員の特徴と雇用管理の工夫,従業員数,助成金への要望,障害者の応募状況,障害者への配慮,障害者以外の採用状況,障害者雇用で想定される業務内容,障害者雇用の取組,障害者採用の経緯,障害者採用後の経緯,職場体験と面接,新卒採用の工夫,新卒採用状況,人事権と会社の雰囲気,他社から聞いた障害者雇用に関する課題,地域の労働者の特徴,派遣スタッフと派遣先とのマッチング,派遣スタッフの雇用管理,派遣スタッフの求人と業務内容,派遣スタッフの特徴,派遣スタッフの年齢層,派遣担当者の業務内容,配慮事項の同僚への説明,法定雇用率の対応

企業所在エリア:中国・四国・九州

企業情報

問

業種:食品製造

従業員数:450人(正社員42~43人)

| 雇用障害者数:身体障害者2人、知的障害者7人、精神障害者2人、発達障害者1人

※平成30年6月1日現在

第1回:2017年3月23日 対応者:管理部チームリーダーA氏

第2回:2018年5月24日 対応者:管理部チームリーダーA氏・生産管理部B氏

【企業の特徴】

コンビニエンスストアで販売する弁当やおにぎりを 24 時間体制で製造している。正社員は交代制勤務であり、パート・アルバイトについては夜勤と日勤の専属で構成されている。職場内には、技能実習生や留学生として勤務している外国人(中国・ベトナム他)も一緒に働いている。労働者確保の一環として障害者雇用を積極的に行っている。

【障害者雇用制度関連事項】

● 法定雇用率見直し対応

障害者の実雇用率は既に法定雇用率を上回っているが、引き続き労働力として積極的に障害者を雇用していく方針で取り組んでいく。

● 障害者差別禁止・合理的配慮対応

障害者が相談できる環境として、現場では2名の社員が相談担当に選任されており、雇用障害者にはいっても相談可能であることが周知されている。このほか、他の社員にも困った時は申し出るように伝えている。

障害者は全員日勤のみとしている。時給は健常者と同じである。

● 精神障害者の雇用

行政主催の精神障害者雇用セミナーで雇用企業を見学したところ仕事ぶりが素晴らしかった。今後は精神障害者雇用にも取り組みたい。まず、精神障害者に何の仕事を割り振るか、仕事の棚卸しをしようと考えている(※2回目の訪問時には、うつ病の方1名、統合失調症の方1名、注意欠陥・多動性障害のある方1名の計3名を雇用されていた)。

● 法改正等に伴う企業の意識・行動の変化

人材不足に苦労している状況の中で、当社では障害者が労働力の要員として存在していることから、法 定雇用率に関係なく、障害者雇用は進めていく考えであり、その一つとして精神障害のある方の雇用も 行っている。

【障害者雇用の経緯】

5年前にA氏が入社した時には、身体障害者3人(上肢、心臓、聴覚)と知的障害者が1人いた。その後、 聴覚障害者が定年で、知的障害者が自己都合で退職した。3年前から、社長方針で、労働力確保及び社会貢献を目的として、障害者雇用に力を入れることになった(※A氏は、食品製造業に特化した人材派遣会社で 8年経験がある)。

【担当者の障害者雇用確保の取組】

ハローワークに求人申込みに行った際に、職場実習実施希望企業と複数の特別支援学校が参加する面談会の情報を得た。定期的に参加する中で、多くの特別支援学校や施設からの職場実習を受け入れる機会が増え

た。職場実習の体験により、現場社員の障害理解も深まり、就職を希望する生徒を採用することになった。

【障害者の採用と雇用管理のポイント】

採用にあたっては、①ゆっくりでも簡単な仕事ができること、②挨拶ができること、③時間を守れること、 を条件としている。ただ、ラインにつけられるかどうかを見極めるため、面接時に器具検査を実施している (※厚生労働省編一般職業適性検査IIの OP 検査の器具を独自の手順で使用)。

器具検査の作業が遅い場合は、ライン作業へは配置しない。また、①感情的でない人、②母親のように接 してくれる人、がいるところに配属するようにしている。勤務時間などは、入社前に確認した本人の希望に 合わせる。最初1日6時間からスタートして7時間に延ばした人もいる。

困ったことがあっても言えずに悩む例が多い。採用時に本人には、困ったことがあったら、人事担当者か出身学校教諭か支援機関担当者のうち、誰でも話しやすい人に相談するようにと言っている。以前、人間関係に悩み、最初の3か月間毎週のようにA氏のところに相談に来る人がいた。ほとんどは本人の思い違いが原因(同僚に言われた言葉を勘違いして受け取る)であったが、話を聞いてA氏から説明することを繰り返すうちに納得した。仕事が遅いことで同僚から苦情が出た場合など、一旦元の部署から外して、速度を要求されない掃除の仕事につける。そのうち、本人の力が伸びる、同僚が本人の存在感に気付くなどして元の職場に戻したことがあった。職場のマッチングと、逃げ場を作ることが大切である。

【セミナーの利用・活用】

ハローワークを始めとする行政機関から障害者雇用セミナーの案内があり、そのセミナーに参加したことで精神障害者雇用につながった。他社で障害者雇用をしている職場見学会もあり、具体的な配置や対応状況なども参考になった。セミナーの内容に応じて、障害についての理解や受入れ環境を整える一つの取組として、現場の社員にも参加を促している。

【社長発案による福利厚生イベント】

社長の発案で、数年前から、日頃の業務従事に対する社員への感謝を込めて、全額会社負担で全従業員参加による食事会やバーベキュー大会などを行うようになった。厳しい食品製造業務に従事してくれている社員に長く働いてほしいとの社長の想いで定着促進につながっている。

ヒアリングで聞き取ることができた項目(43項目)

給料, セミナー・支援機関の利用(社員の障害理解促進として活用), セミナー参加, トラブル防止のための労働条件確認, 働きやすい職場環境づくりに配慮, ヒアリング対応者の経歴, マニュアルに基づいた製品づくり, メンタルヘルス不調者への対応, 会社概要, 業界の厳しさ, 勤務体制, 現場の受入れ対策, 現場の理解, 雇用障害者の状況, 雇用障害者の増加と精神障害者の雇用, 採用を決めるポイント・雇用障害者に求めること, 支援機関との連携状況, 社長が障害者雇用に力を入れ始めたきっかけ, 就労受入れが不可能なケース(衛生管理が条件), 初めての精神障害者・発達障害者雇用, 障害者の職業紹介機関, 障害者の受入れ体制作り, 障害者雇用についての情報源, 職業適性の見極め方法, 職場実習, 職場実習後の採用状況, 職場定着のコツ, 人間関係トラブル回避の対応策, 人間関係の見極め, 人事の関心事項(障害者雇用以外), 人手の確保・外国人労働者の管理等, 精神障害者雇用に向けた対応, 精神障害者を例措置のこと, 相談体制整備(退職者ゼロ), 担当者の障害者雇用の取組, 知的障害者・精神障害者との関わり方, 通勤手段, 適性の見極め・環境整備(人間関係トラブル回避場所の用意〉, 特別支援学校との関係, 配属先の決め方, 法改正(差別禁止・合理的配慮)への対応, 法定雇用率見直し, 労働力としての障害者雇用

4 調査のまとめ

(1) 障害者雇用の実情

ヒアリングによる企業調査は、質問紙による企業調査では把握が難しい企業の実状について、担当研究員が 20 社に対して同一企業を 2 回訪問し、企業の障害者雇用を担当している方の協力を得て、次の 3 つの観点からヒアリングを実施した。

- 障害者雇用のきっかけ又は力を入れ始めたきっかけとその背景、そのための準備
- ◆ 今日までの障害者雇用制度の見直しへの対応等について
- 第1回ヒアリング調査実施後における障害者雇用への取組の変化とその背景、今後の障害者雇用制度 の見直しへの対応方針等

20 社の企業は様々な業種や規模を考慮して選定した企業であったことから、各社を取り巻く環境の中での障害者雇用の実情を 736 項目聞き取ることができた(表 3-3 調査協力企業から聞き取ることができた項目一覧表)。

障害者の雇用については、様々な動機によって取組がなされていた。最も多く挙げられたものは、法令遵守に基づき法定雇用率を達成することであった。また、企業の存在意義としての社会貢献(地域貢献)、ハローワークによる雇用率達成指導、労働者不足による人材確保など複合的理由もあった。中には、特別支援学校生徒、職業訓練校訓練生等の職場実習を社会貢献の一環として受け入れたことを契機に雇用につながったとする企業や、一般求人の中で障害者から応募があり結果的に雇用することにしたといった企業もあった。その時の人事権を有する担当者の置かれている立場、トップ・マネジメントの状況判断の下に障害者雇用がなされていた。人事担当者等は、人事異動や定年退職等により数年で交代することもあり、最初に障害者を雇用した経緯を知っている担当者は少なかった。また、代表取締役社長の考えや人事担当者等の判断により障害者雇用の取組に影響を受ける現実があった。

障害者雇用について具体的な方針をもって取り組んでいる企業が複数存在していた。社長自らが社員に明示して障害者雇用に取り組む企業や人事担当者が具体的な目標を掲げて取り組む企業の実状を聞き取ることができた。こうした企業に共通していることは、法改正に関する情報収集に長けており、いち早く自社に取り入れる積極的な行動力があるということである。

今回のヒアリング調査の主たる目的である障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識と行動については、企業を取り巻く個々の環境の中で、それぞれの企業が障害者雇用制度の改正をどのように受け止め、そして判断し、どのような行動に至ったかということについて、その一端を知ることができた。

障害者雇用制度の中でも、法定雇用率の見直し(引上げ)については、今回の見直しに限らずこれまで複数回行われてきた経緯の中で、当然実施されるものと認識がなされていた。むしろ、見直し幅に関する予測に基づく対応の厳しさや、これまで以上に引き上げられることに苦慮する企業担当者の悩ましさが語られた。当然のことではあるが、これまでの法定雇用率 2.0%の達成に至っていない企業にあっては、障害者雇用の実現性の高い方策を見出すために、検討レベルから、行動として、特例子会社の設立や人事担当部署の新設による雇用促進及び雇用管理体制の充実、障害者雇用を進めるための管理職アンケートの実施など、具体的な行動に着手する企業があった。

また、障害者差別禁止・合理的配慮については、全企業において法改正について認識されていた。各企業の取組状況はまちまちであったが、個別にみると障害に関する知識等を有する社員の育成に力点をおいた研修の取組や、退職金制度が未整備であった特例子会社社員の待遇改善として、自社の退職金制度改正に着手した取組、合理的配慮に関し、全社員が利用可能なイントラネットを活用した支障となる事情の申出システ

ムの構築などが挙げられる。決して大企業に限った取組ではなく、中小企業でも存在する。精神障害者の雇用について、食品製造業のある企業では1回目の訪問時に精神障害者の雇用を計画していたが、2回目の訪問時には既に3名の精神障害者の雇用が実現していた。労働者確保の方策の1つとして障害者雇用に着目し、様々な支援機関を訪問し見聞を深めるという具体的な行動を経て、障害者雇用を実現したものである。

このように企業では、それぞれ置かれた状況に応じて自助努力がなされているが、企業のみでは十分に解決することが難しい場合もあるように感じた。障害者雇用を進めるためにハローワークへの募集活動を行っているにもかかわらず応募者がいないという現実に落胆している企業担当者や、仕事の棚卸、切り出しに苦慮している企業担当者も実在するなど、こうした企業に対する個別具体的な支援が可能な支援機関との連携の在り方や支援機関の活用に関する課題があることも把握することができた。

表3-3 調査協力企業から聞き取ることができた項目一覧表

協力企業	聞き取ることができた項目	項目数	
1	会社の営業環境、精神障害者雇用事例、ドライバーという職種、ドライバーの勤務状況・行政指導、ハローワークでの求人状況、メンタルヘルス不調者への対応、海外旅行者増による会社への影響、求人への応募状況・人繰り、雇用契約の内容、高齢者・通院が必要な社員のこと、支援機関との連携状況、従業員数、障害者の雇用と勤務、障害者の雇用例・採用後の具体例、障害者応募への対応、障害者勤務の具体例、障害者雇用に対する考え方、障害者雇用の現状、障害者雇用の取組、人生経験が豊富な人が多い乗務員、正社員と短時間の違い、精神障害者雇用の可能性、精神障害者の雇用、体調不良者への対応、老舗としての強み	25 項目	
2	障害者雇用状況、特例子会社設立当時のこと、精神障害者の雇用方針(特例子会社)、親会社と特例子会社の交流、グループ企業全体での障害者雇用の方針、安全教育、人事の課題(親会社)、社員研修制度(親会社)、障害者の採用(子会社)、一般社員の新卒採用(親会社)、ブランディング活動、福利厚生の制度(親会社)、定期的な面談(特例子会社)、社員の平均年齢(特例子会社)、障害者の応募(特例子会社)、特例子会社設立のための支援、指導員制度、障害者の採用のポイント、職場実習の進め方、従業員・地域との交流、グループ全体の障害者雇用、精神障害者の雇用方針(親会社)、メンタルヘルス不調者への対応、障害者の悩み、学校との関係、体調管理、家庭への介入、一般社員との労務管理の違い、障害者雇用企業同士のネットワーク、社員の育児支援、住宅手当の廃止、若手社員の定着、復職制度、社員寮、若手社員の意識、親会社と特例子会社のコミュニケーション、特例子会社社員の退職金制度、本社と事業所のコミュニケーション、精神障害者雇用に向けての検討、差別禁止・合理的配慮への対応	40 項目	
3	新たに採用した障害者、親会社との関係、行政への要望、業務の拡大、グループ会社との関係、グループ適用の考え方、高次脳機能障害の社員、雇用管理上の苦労、雇用率見直しの影響、採用と業務拡大、障害者の転動、職場実習、精神障害者の採用経緯、精神障害者の採用方針、精神障害者の採用ルート、精神障害者を雇用しての印象、前回からの変更点、相談できる環境作り、ヒアリング対応者の障害者雇用との関わり、親会社での知的障害者雇用、離職率の低さ、会社概要、会社創設時の状況、業務内容、雇用管理で困ったこと、高次脳機能障害者の雇用、合理的配慮への対応、採用のポイント、採用方法、指導員の採用、支援機関との連携状況、障害による労務管理の違い、障害者の雇用管理:生活面の対応、障害者の雇用管理の工夫、人事、人事配置の仕組、精神障害者の雇用、同業種の特例子会社とのつながり、特例子会社どうしのつながり、特例子会社設立の決め手、親会社での身体障害者雇用	41 項目	
4	これから障害者雇用に取り組む企業へのアドバイス,ジョブコーチ研修,会社内の採用促進策,外部研修の活用,経営トップの姿勢,見学に足を運ぶ意義,採用に向け支援機関に相談,採用手続き,支援機関に望むこと,社内研修,受入れ側の意識,従業員の自発的な活動,従業員の年齢構成,従業員の理解促進,障害者の採用ルート,障害者の将来のこと,障害者の定着状況,障害者の年齢構成,障害者を指導する従業員,障害者を受け入れやすい店舗の条件,障害者雇用を始めたきっかけ・その後,障害者雇用開始当初のこと,障害者雇用状況,障害者数,職場での障害の開示,新卒者の傾向,身体障害者・精神障害者の受入れ,精神障害者の雇用,精神障害者の雇用制度,相談体制,知的障害者の業務,店長(管理者)の理解,店長の転勤サイクル,店舗での受入れ,特別支援学校とのつながり・職場実習の受入れ,特例子会社の検討,分社化の影響,法定雇用率引上げ,無期労働契約,労働時間	40 項目	

協力企業	聞き取ることができた項目	項目数
5	アウトソーシング業務,アルバイト採用者の離職状況,インターンシップ,グループ会社主催の会議,グループ会社の関与,トップ・マネジメント,ヒアリング対応者の業務,外部支援機関との関係,求職者の減少と法定雇用率の見直し,高い定着率,採用後の対応,採用後障害者のこと,採用店舗の対応,在宅勤務の検討,支援機関との連携状況,就労場所の課題,集団面接会の応募者の状況,従業員数と実雇用率,障害者に対する評価,障害者の従事作業,障害者雇用と労働時間の関係,障害者雇用に対する姿勢,障害者雇用の現状,障害者雇用の担当者,障害者雇用店舗との調整,障害者雇用方針,障害者雇用率,障害者差別禁止・合理的配慮,障害者従事業務の試み,障害者募集・採用状況,人事部の新設,洗車業務採用条件,洗車作業での障害者雇用のきっかけ,知的障害者以外の障害者,面接から採用決定までの流れ,役員からの指示,連結会社を含めたグループ会社の研修	37項目
6	50人以下のグループ会社、会社概要、会社が求める人材、会社や社長の意識、会社を支える4本の柱(採用、労務制度、人材育成、売上の創出)、環境作りの例(スーツでの勤務)、幹部に向けた情報発信、企業理念・風土、休暇の取り方、具体的な業務内容、国や自治体の支援、グループ会社以外からの相談、グループ会社の定着支援、グループ会社の障害者雇用率、グループ会社へのコンサル、グループ適用しない意義、グループ適用しない理由、グループ会社の障害者の業務内容と雇用者数、経営トップやグループ会社の人の理解、個々人に対応した労務管理、コミュニケーション作り、雇用する前からの定着支援員の関わり、今後の障害者雇用、社是・社訓と障害者雇用のつながり、社長の異動・退職までにやりたいこと、障害者支援体制、障害者とともに働く効果、障害者の雇用環境、障害者を指導する人、障害の種別、ジョブコーチ研修、精神障害者の不調を伝える力、他社との定着支援勉強会、他社へのノウハウの提供、定着支援チーム、定着支援の取組、特例子会社設立の経緯と設立後の取組状況、雇用された障害者の活用、合理的配慮への対応、社長の経歴、障害者採用の手順とポイント、特例子会社の収益	42 項目
7	企業グループ各組織での障害者雇用の仕組,グループ全体の就職フェア,グループ内でのノウハウの共有,グループ適用の状況,研修等の中での業務創出活動,合理的配慮など問題への対応,雇用率見直しのグループ会社への影響,雇用率見直しへの対応,採用活動,採用のポイント,社員と障害者の接点,障害者・特例子会社の業務,障害者雇用の待遇,障害者の業務の拡大,障害者の雇用状況,精神障害者の雇用,定着状況・採用の権限,特例子会社の業務創出,特例子会社の障害者雇用理念,ノーマライゼーション(考え方・人権啓発研修・ボランティア活動),ハローワークを通じた採用活動,求める人材,企業同士のネットワーク,現在就労している障害者の状況:高齢化の問題,雇用管理の苦労(聴覚障害),雇用率の推移,今後3年間の採用計画,困ったことへの対応,採用活動の状況,採用方針の決定方法,障害の種別,障害者雇用に対する施策と方針,障害者雇用の会社への影響(特例子会社の存在価値・ノーマライゼーションの意義・配慮の気づき),障害者雇用の現状と現場の体制,障害者雇用の歩み,人事の組織体系,精神障害者の採用,精神障害者雇用の課題,担当者の経歴,特例子会社の人事,特例子会社設立の経緯	41 項目
8	会社概要,休職者への対応,グループ会社とのやりとり,グループ企業との関係,グループ企業との情報交換,障害者応募の状況,障害者業務の考え方,トップ・マネジメント,ヒアリング対応者の業務,メンタルへルス不調者への対応,求めたい支援,幹部とのやりとり,業務量の特徴,雇用障害者の状況,雇用率改正の対応,今回の採用時の精神障害者,今後の採用活動,社風,障害者以外の採用状況,障害者雇用の現状,障害者雇用の待遇,精神疾患者の手帳取得,精神障害者の採用,精神障害者の難しさ,精神障害者への見方,前職におけるメンタルヘルス不調者への対応,短時間勤務の可能性,売り手市場における中小企業の苦労,発達障害者に対する考え,法改正に対するグループ企業内の動き,法改正の周知状況,法改正の知識,面接時の注意点	33 項目
9	受入れ部署への対応、現場からの要望と対応、今後の障害者雇用の展望、採用経路、採用のポイント、障害者の配属先、身体障害者採用の経緯、ストレスチェック、精神障害者採用の経緯、精神障害者の業務内容、精神障害者の勤務状況、メンタルへルス不調者への対応、メンタル不調や休職者への対処、企業風土、雇用障害者の状況、雇用障害者への配慮、今後の会社の発展、今後の展望、採用の過程、採用時に重視するもの、採用担当者の経歴、採用面接のポイント、支援制度の活用、支店での障害者採用の難しさ、社員に求めること、社風、従業員の理解と配慮、障害者の高齢化に対する考え、障害者雇用に対する考え方、障害者雇用のきっかけ、障害者雇用の状況、障害者社員の教育、障害者社員の周囲との関わり、新規に採用した障害者の状況、人材紹介会社の利用、人事の役割、人事部の重点課題、定着のポイント、免疫障害者の採用と現状、面談の頻度と内容	40 項目

協力企業	聞き取ることができた項目	項目数
10	外部研修、合併に伴う話合い、苦慮した経験に基づく対応、グループ算定特例の検討、障害者雇用の進め方、 職場定着支援体制、人事部における障害者雇用環境整備の試行的取組、精神障害者対応、大規模事業所対 応、特例子会社に対する考え方、募集内容、雇用契約の内容、雇用後の課題、合併、合併に伴う障害者問題等 の話合い、合併企業間の雇用契約の違いへの対応、合併前の障害者雇用状況、試用期間と契約社員の考え 方、障害者の退職、障害者雇用の開始時期、障害者雇用の現状と勤続年数、障害者雇用の考え方、障害者雇用 状況と勤続年数、障害者差別禁止・合理的配慮施行を見据えた対応、職業生活相談員の認定講習、職場環 境、職場定着のための取組・対策、人件費、実員・要員の考え方の違いと障害者雇用の進め方、人権啓発 室による障害者雇用のメリット、人権啓発室の障害者推進の取組、人事異動の難しさと配慮、人事担当者 の在り方、人事部の管理体制、精神障害者の雇用、精神障害者の採用形態、精神障害者雇用の取組で学んだ 支援機関の活用、全社体制で雇用を推進するための取組、対応に苦慮した事例、退職時期の違い、聴覚障害 者とのコミュニケーション対策の試行的取組、聴覚障害者の雇用状況、統合後の従業員数、能力を発揮し てもらうための環境整備、募集・採用ルートの違い、募集・採用活動、募集・採用方法、無期労働契約	47 項目
11	インターンシップ,雇用障害者の状況,これから障害者雇用を行う企業へのアドバイス,セミナー等,企業ネットワークにおける活動,企業ネットワークにおける最近の話題,企業の沿革,経営トップのあり方,雇用の経緯,雇用を始めるためにほしい情報,雇用管理の悩み,行政・政策等に対する希望,今後の採用活動,今後の課題,今後の自社の障害者雇用に関する展望,就労体験の受入れと支援機関からの支援内容,就労体験を通した障害者雇用の理解,従業員の理解促進,障害者のインターンシップ,障害者のキャリアパス,障害者の業務,障害者の働き方に関する考え方,障害者を雇用して変わったこと,障害者雇用による社風の変革,障害者雇用の現状,障害者雇用を始めたきっかけ,障害特性と業務のマッチング,障害特性について知りたいこと,戦力としての障害者雇用,他企業とのネットワーク,短時間雇用の推進,地方における障害者雇用の難しさ,中小企業における障害者雇用,適性を重視した雇用	34 項目
12	採用経路、実雇用率の状況、ハローワーク主催の事業所見学会、学校としての優先順位と職員の待遇・環境、学生寮の運営と障害者雇用、求人内容、求人募集と応募状況、雇用障害者の雇用率カウント、雇用率カウント対象外になった雇用障害者と短時間雇用に満たない雇用障害者、合同面接会の状況、社員に対する障害者雇用方針の提示、除外率、障害者の採用方法、障害者雇用・精神障害の雇用の問題点、障害者雇用と受入れ環境、障害者雇用の経歴と現状、障害者雇用のマッチング、障害者雇用の現状、障害者雇用納付金納付、職場実習、新規採用面接談、厨房の業務、精神障害者の雇用方針、精神障害者雇用の考え方、精神障害者施設とのきっかけ、精神障害者特例措置、分社化、法定雇用率と学校法人の障害者雇用	28 項目
13	業務内容,グループ会社による研修,グループ内企業との関係,ハローワークとの関係,採用時の配慮,周囲の社員との関係,障害のある社員の状況,障害の種別,障害者の給与体系,障害者の業務内容,障害者の採用,障害者の処遇,障害者雇用に取り組み始めた頃,障害者雇用に取り組むまでのいきさつ,障害者雇用状況,人事・総務の役割,精神障害者の雇用,相談できる相手の存在,法定雇用率の対応	19 項目
14	業務内容,メンタルヘルス不調者への対応,業務上の配慮,経営トップの姿勢,今後の制度改正への対応,支援機関の利用,社内の相談体制,障害のある従業員の高齢化,障害者の業務内容,障害者の勤務形態・合理的配慮,障害者の雇用状況,障害者の採用,障害者の採用方針・今後の対応,障害者の待遇,障害者への配慮,障害者雇用開始当初のこと,障害者雇用の考え方,障害者雇用状況,精神障害者の採用,聴覚障害の社員,福利厚生面,法改正の情報	22 項目
15	ジョブコーチの適性,メンタルヘルス不調者への対応,家庭の理解,会社(特例子会社)の業務内容,会社の経営理念,会社概要(特例子会社),業務の拡大(特例子会社),経営理念(特例子会社),雇用障害者数(特例子会社),高齢障害者の定年退職,今後の障害者雇用の展望,採用経路,仕事内容(特例子会社),支援機関との連携状況,従業員の理解促進,障害者の勤務場所,障害者の雇用状況(親会社を含む),障害者の人事異動,障害者の年齢構成,障害者への配慮(通勤),障害者雇用に対する考え方,障害者雇用の状況,障害者雇用の方針,身体障害者の採用,精神障害者の雇用,他の特例子会社からの学び,知的障害者の雇用,知的障害者の採用のポイント,知的障害者雇用の理解,定期的面談,特性に合わせた仕事,特例子会社の設立に向けて	32 項目

協力企業	聞き取ることができた項目	項目数
16	グループ企業内での連携,支援機関の活用,障害者採用の方針,人事異動,配慮事項,メンタルヘルス不調者への対応,会社設立からの障害者雇用の経緯,技術職の障害者の新卒採用,技術職の身体障害者の中途採用,業務上の配慮,業務の分担,業務内容,業務内容と勤務地,業務量の変化,雇用継続のポイント,雇用障害者の状況,雇用条件と時間的な配慮,今後の障害者採用,差別禁止・合理的配慮への対応,採用のポイント,採用過程,採用業務,採用後障害者の把握,採用時の人事の役割,支援機器の情報,就業時間の配慮,障害者の業務内容,障害者の評価,障害者以外の採用状況,障害者雇用に対する評価,障害者雇用の状況,障害者雇用の現状,新卒採用状況,親会社・グループ会社との関係,人事に関わる情報の入手,人事の業務の年間の流れ,設立当時の人事状況,定期的面談,法定雇用率の対応,本社との関係,無期労働契約	41 項目
17	企業のネットワーク,グループの障害者雇用の方針,クルー方式について,クルー方式の良さ,採用状況,採用ルート,障害者雇用他社の見学,人件費の仕組みと効果,人事の役割,法定雇用率,メンタルヘルス不調者への対応,会社概要,企業が障害者の社員に望むこと,雇用管理のポイント,雇用障害者の状況,今後の雇用管理の方針,今後の採用方針,最初に雇用した精神障害者,採用のポイント,採用の状況,採用までの流れ,採用活動のための情報源,支援機関のフォローアップ,支配人への研修,施設からの苦情への対応,施設での受入れ体制,施設間の情報共有,社員の業務,受入れ施設への意識付け,従業員への啓発,障害者の雇用状況,障害者の担当業務,障害者の配置,障害者雇用の課題,障害者雇用の状況,障害者採用の意義,障害者社員の年齢,職場の理解,職場実習,人事の仕事,精神障害者の雇用,配属先の決定方法,本社で働く障害者,役員のスタンス	44 項目
18	Web 求人対応状況,スーパーバイザーの人的体制,スーパーバイザー位置づけ,ハローワークの利用状況,フランチャイズの縮小と直営化,リハビリテーション業務,一般求人募集及び応募状況,介護職人材の動向,会社組織,会社方針発表会,外部支援機関との関係,経営会議と参加メンバー,雇用契約の内容,雇用率カウント対象勤務時間と職務,社長への報告内容,障害者の応募状況,障害者の採用ポイント,障害者業務創出の苦悩,障害者雇用と障害者雇用納付金,障害者雇用に関する各事業所の反応,障害者雇用の現状,障害者雇用の想定業務,障害者雇用を進める職場,障害者雇用求人と業務の切出し,障害者雇用納付金の申告,障害者雇用率算定の母数と障害者雇用人数,障害者採用時の代表決裁におけるポイント,障害者実態把握のための本社調査(障害者手帳の確認)の実施,障害者職務創出のための事業所調査の実施,上部からの指示の有無,新たな組織体制作り,新規事業立上げによる新規障害者雇用,人事会議と参加メンバー,人事担当者の位置づけと役割,人事担当者の相談相手と裁量権,人事担当者の認識,人事部の体制と引継状況,正社員の雇用条件,精神障害者の応募,組織体制の見直し,代表説明に向けての数値化した資料,担当者の前職での障害者雇用の取組状況,直営店とフランチャイズ店,法人の株式化,法人の分社化とその影響,本部組織における人事会議,労働局主催セミナーへの参加	47 項目
19	グループ会社の概要,障害者の募集と応募状況,派遣業の課題,派遣スタッフに対する考え,法改正への対応,メンタルヘルス不調者への対応,会社組織,企業が抱える課題,企業組織,業務内容,雇用率の状況,高齢者の雇用,合同説明会,合同面接会の状況,合理的配慮への対応,今後の採用方針,従業員の特徴と雇用管理の工夫,従業員数,助成金への要望,障害者の応募状況,障害者への配慮,障害者以外の採用状況,障害者雇用で想定される業務内容,障害者雇用の取組,障害者採用の経緯,障害者採用後の経緯,職場体験と面接,新卒採用の工夫,新卒採用状況,人事権と会社の雰囲気,他社から聞いた障害者雇用に関する課題,地域の労働者の特徴,派遣スタッフと派遣先とのマッチング,派遣スタッフの雇用管理,派遣スタッフの求人と業務内容,派遣スタッフの特徴,派遣スタッフの年齢層,派遣担当者の業務内容,配慮事項の同僚への説明,法定雇用率の対応	40 項目
20	給料,セミナー・支援機関の利用(社員の障害理解促進として活用),セミナー参加,トラブル防止のための労働条件確認,働きやすい職場環境づくりに配慮,ヒアリング対応者の経歴,マニュアルに基づいた製品づくり,メンタルヘルス不調者への対応,会社概要,業界の厳しさ,勤務体制,現場の受入れ対策,現場の理解,雇用障害者の状況,雇用障害者の増加と精神障害者の雇用,採用を決めるポイント・雇用障害者に求めること,支援機関との連携状況,社長が障害者雇用に力を入れ始めたきっかけ,就労受入れが不可能なケース(衛生管理が条件),初めての精神障害者・発達障害者雇用,障害者の職業紹介機関,障害者の受入れ体制作り,障害者雇用についての情報源,職業適性の見極め方法,職場実習,職場実習後の採用状況,職場定着のコツ,人間関係トラブル回避の対応策,人間関係の見極め,人事の関心事項(障害者雇用以外),人手の確保・外国人労働者の管理等,精神障害者雇用に向けた対応,精神障害者特例措置のこと,相談体制整備(退職者ゼロ),担当者の障害者雇用の取組,知的障害者・精神障害者との関わり方,通勤手段,適性の見極め・環境整備(人間関係トラブル回避場所の用意),特別支援学校との関係,配属先の決め方,法改正(差別禁止・合理的配慮)への対応,法定雇用率見直し,労働力としての障害者雇用	43 項目

(2) 法定雇用率見直しに関する企業の意識と行動

次に、障害者雇用制度では、雇用促進・雇用の安定、障害者差別禁止・合理的配慮や能力を発揮するための環境整備並びに、職業生活の自立促進を目的とした対策が講じられてきた。その中でも、雇用促進策としては障害者法定雇用率の5年ごとの見直しは多くの企業での関心事としていろいろな考えを聞くことができたので、障害者雇用制度の改正等に伴う企業の意識と行動の観点から述べる。

ア 法定雇用率の見直しを踏まえて対応を図る企業

実雇用率が法定雇用率を上回っている企業では、5年後の雇用率の見直しを見据えて、障害者雇用に取り

組む企業があった。従業員数の動向を常時把握し、 障害者の職場定着も含めて安定的な雇用を維持するために、他企業の障害者雇用の取組情報をヒントにして支援機関を活用した障害者雇用の取組が行われていた。こうした企業の中には、ハローワークによる障害者雇用率達成指導を受けて取り組む企業や特別支援学校の職場実習を体験したことを契機に戦力として活用できることが分かってから積極的に障害者雇用をするようになった企業があるなど、障害者雇用のきっかけは様々であった(図3-1)。

イ 戦力となる障害者雇用を推進する企業

経済情勢が好転しているなか、障害者雇用率の引上げに伴い、障害者も貴重な労働力の一員として位置づけて、障害者を雇用している企業が一定数存在した。こうした企業では、障害特性に合わせた業務を切り出して、それぞれ能力を発揮してもらうため、正確な作業をコンスタントに担えるように作業手順書を独自に作り、社内で共有したり、一人前の労働者として成長できるように指導者を配置したりして教育していく取組が行われていた(図3-2)。

ウ 数合わせの障害者雇用はしないとする企業

障害者雇用に取り組んでいく中で、障害者雇用率のみを達成するための雇用はしないとする企業も存在していた。企業の立場として採用したからには、定年退職まで雇用する(解雇できない)ため、安易な雇用は障害者にとっても辛くなると考えている。そのため、採用面接等では慎重に対応しているということである。こうした考えは、障害者雇用に取り組む企業の中に一定数存在していると想定されるが、こうしたことへの対策として、積極的に職場実習や職場体験を取り入れ

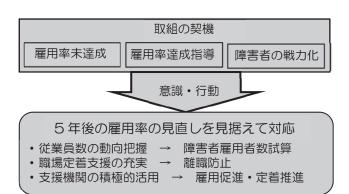
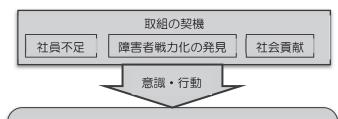


図3-1 法定雇用率の見直しを踏まえて対応を図る 企業の意識と行動



戦力となる障害者雇用を推進

- ・障害特性に合わせた業務を切出し →職務創出
- ・作業手順書 → 正確な業務遂行
- ・指導者の配置 → 職務遂行支援・職場定着支援の充実

図3-2 戦力となる障害者雇用を推進する企業 の意識と行動



障害者雇用に対する考え方

採用面接を重視 → 自社に合致した障害者雇用 積極的な職場体験・職場実習 → 双方による見極め 職務内容とのマッチングを優先 → 職業能力発揮 定年退職まで対応 → 企業責任

図3-3 数合わせの障害者雇用はしないとする 企業の意識と行動

て、法定雇用率の達成に向けて取り組んでいる企業も一方で存在している(図3-3)。

エ 短時間雇用の社員が雇用率に反映されないことへのジレンマを有する企業

ヒアリングによる企業訪問を実施した中で、2社において短時間雇用している社員がいるものの、雇用率

に反映されないと述べていた。ある会社では、 常用雇用するまでの業務量を確保できないこと から、短時間のアルバイト社員として複数人を 雇用しているが、現実に雇用しているにもかか わらず、実績が反映できないことに釈然としな いということであった。

また、ある企業では、短時間雇用として 0.5 カウントになっていた社員が、体調不調の関係 から本人の申出により更に勤務時間を短くせざ るを得ず、継続雇用しているが、今年の調査で は計上できなかったという。法定雇用率の達成 に向けて対応している企業にとっては、本人の 体調に配慮することで雇用率が下がってしまう という厳しい状況である (図3-4)。

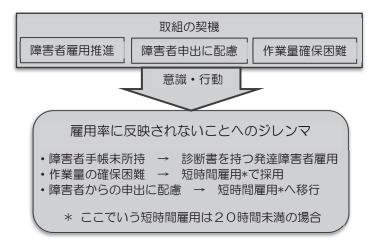


図3-4 短時間雇用の社員が雇用率に反映されないとする企業の意識と行動

第4章

質問紙による企業調査及び事業所等調査

第4章 質問紙による企業調査及び事業所等調査

1 調査の目的

本調査の目的は、主として障害者雇用促進法の平成25年(2013年)改正における改正事項を基に、本社・本店を対象とした「企業調査」と事業所・事業部を対象とした「事業所等調査」により、障害者雇用に関する企業の意識・行動を詳細に把握することである。本章では、企業調査の結果について述べる。事業所等調査については、回答事業所が9事業所と極めて少なかったため、参考資料とし、巻末資料に結果を記載した。

なお、本調査において、「意識」については、障害者雇用に積極的に取り組む必要性や講ずべき措置について、障害者雇用の責任者が知っており認識を有しているか、労働者が知らされているかにより捉えることとし、「行動」については、その意識を社内に広げる行動と、障害者雇用に関し具体的にとられている対応から捉えることとした。

2 調査の実施方法

(1) 実施期間と実施方法

平成30年(2018年)2月~3月に調査票による郵送調査を実施した。

(2) 対象企業

民間調査会社の企業データベースを用いて、常用雇用労働者 40 人以上の民間企業を対象に、企業規模 5 分類 (40~49 人、50~99 人、100~299 人、300~999 人、1,000 人以上) と、日本標準産業分類を基にした業種 17 分類、地域 10 分類 (北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州・沖縄) の企業数をベースとして、規模×産業×地域による層化抽出により、10,000 社を抽出した。

(3) 回答者

人事・労務管理、雇用管理について、その在り方の企画・検討、実施等の全般を担当する部署における「障害のある方の人事・労務管理、雇用管理の責任者」又は「その代理として本調査への回答を任された方」とした。

(4) 調査内容

以下の項目について調査を行った(調査票は巻末資料5「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動 に関する企業調査 調査票」参照)。

- ・回答者の立場、役職及び企業の属性(産業、常用雇用労働者数、雇用労働者数等)
- ・障害者雇用の方針(時期別での有無、認識、対応、周知の方法等)
- ・障害者差別禁止規定に関する意識と行動(内容についての認識、周知、対応の状況等)
- ・ 合理的配慮提供義務規定に関する意識と行動(内容についての認識、周知、対応の状況等)
- ・法定雇用率見直しに関する意識と行動(法定雇用率見直しについての認識、周知、対応の状況等)
- ・精神障害者が法定雇用率算定基礎に算入されることの認識
- ・障害者雇用の知識・ノウハウの獲得等のための支援機関等の活用(利用した支援機関とその目的等)
- ・事業所・事業部等のある企業における人事・労務、雇用管理に関する組織的対応(人事・労務管理・雇用 管理に関する役割分担等)
- ・障害者雇用推進のための事業所・事業部への配慮の取組(資金・業務発注、人員配置等の配慮の状況)

3 調査の結果

(1) 回答の概況

1,772 社から回答を得た(回収率 17.7%)。

(2) 企業・回答者の属性

ア 回答企業の属性

回答企業で最も多かった従業員規模は「 $40\sim49$ 人」であり 24.0%であった(図 4-1)。対象企業抽出時には従業員数 40 人以上の企業を対象としたが、40 人未満であると回答した企業もみられた。そのため「 $40\sim49$ 人」のカテゴリには、従業員数 40 人未満の企業も含まれている。また、抽出した全業種から回答が得られたが、「教育、学習支援業」は抽出割合よりも実際の回答企業における割合が低く、「医療、福祉」は高い傾向がみられた(表 4-1)。

組織形態は、独立性のある事業所や事業部を有しない「単一事業所企業」は831社(46.9%)、独立性のある事業所や事業部を有する「複数事業所企業」は937社(52.9%)であった。また、675社(38.1%)が関係企業(親会社、子会社)を有していた。特例子会社等、障害者雇用率のグループ算定の認定企業となっている企業の割合は、96社(5.4%)であった。

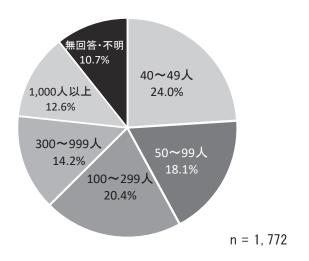


図4-1 回答企業の従業員規模

表 4-1 回答企業の業種

項目内容	回答数	割合	抽出時割合
農林漁業	16	0.9%	0.8%
建設業	133	7. 5%	5. 2%
製造業	357	20. 1%	20. 1%
電気・ガス・熱供給・水道業	17	1.0%	0.5%
情報通信業	35	2.0%	3. 5%
運輸業、郵便業	123	6. 9%	7. 1%
卸売業、小売業	255	14. 4%	18. 1%
金融業、保険業	42	2. 4%	1.8%
不動産業、物品賃貸業	20	1.1%	2. 0%
学術研究、専門・技術サービス業	42	2. 4%	2. 6%
宿泊業、飲食サービス業	85	4. 8%	6. 6%
生活関連サービス業、娯楽業	33	1.9%	4. 3%
医療、福祉	307	17. 3%	3. 4%
教育、学習支援業	62	3.5%	14. 8%
複合サービス事業(協同組合等)	33	1.9%	0.9%
サービス業 (他に分類されないもの)	202	11.4%	8. 4%
無回答	10	0.6%	
計	1, 772	100.0%	

イ 回答者の属性

回答者の立場は「総務、人事・労務、雇用管理部署の責任者の代理としての担当者」が最も多く、46.3%であった(図4-2)。

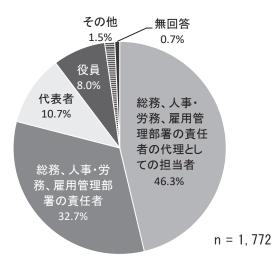


図4-2 回答者の属性

(3) 障害者雇用状況

ア 障害者雇用の有無と雇用している障害種類

63.9%の企業が障害者を雇用していた。企業規模別に集計を行った結果、企業規模が大きくなるにつれて、障害者を雇用している企業の割合が高くなっていた(図 4-3)。この傾向は電話調査の結果からもみられた。 障害別では、57.2%の企業が身体障害者を、28.7%が知的障害者を、26.6%が精神障害者を雇用していた。 また、障害者手帳の有無を問わず、9.7%が発達障害者を、6.4%が難治性疾患患者を、3.5%が高次脳機能障害者を雇用していた。

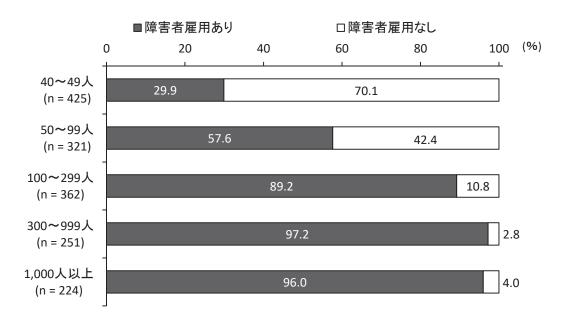


図4-3 企業規模別の障害者雇用状況

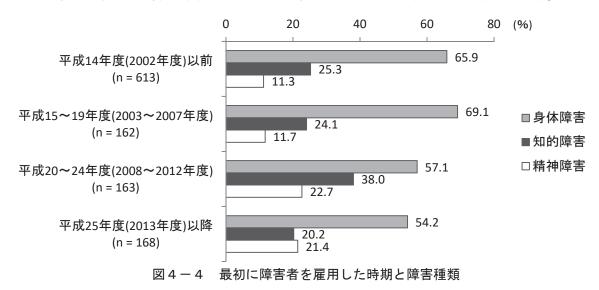
企業規模ごとの法定雇用率を達成している企業の割合は表 4-2 のとおりである。平成 29 年度 (2017 年度) の障害者雇用状況の集計結果 (厚生労働省) と類似した傾向がみられた。

従業員規模	達成企業数	本調査に おける割合	平成29年度 雇用状況集計結果
50~99人	132	41.1%	46. 5%
100~299人	198	54. 7%	54. 1%
300~999人	115	45. 8%	47. 0%
1,000人以上	134	59.8%	62.0%

表 4 - 2 企業規模別法定雇用率達成状況

イ 最初に障害者を雇用した時期と障害種類

最初に障害者を雇用した時期は、平成14年度(2002年度)以前が最も多く、最初に障害者を雇用した時期に雇用した障害者(新規採用も採用後に障害者となった場合も含む)の障害種類(複数回答)は肢体不自由が55.0%と最も多かった。また、障害種類を時期別にみると、全ての時期を通して、最初に障害者を雇用した時期に雇用した障害者としては、身体障害者が最も高い割合であった。また、平成20~24年度(2008~2012年度)に最初に障害者を雇用した企業では、精神障害者の割合の増加がみられた。この増加は、平成18年(2006年)に精神障害者が雇用率の算定対象となったことが反映されていると考えられる(図4-4)。



(4) 障害者の雇用方針

ア 障害者雇用の取組や進め方

(7) 関係企業や、グループ企業を有する企業における障害者雇用の進め方

関係企業 (親会社・子会社) や、グループ企業 (関係企業同士で結ばれる企業グループ内の企業) を有する企業 (675社) を対象に、障害者雇用の方針や各企業の役割について回答を求めた。その結果、「関係企業・グループ企業として特段の方針があるわけでなく、各企業に取組は任せられている」企業が40.9%と最も多く、「関係企業・グループ企業の全企業が障害者雇用に積極的に取り組むこととしており、特例子会社や特別な役割を担う特定の企業は設けていない」企業が26.1%と次に続き、特定の企業が特別な役割を果たしている企業の割合は少なかった(図4-5)。その他の回答として、「親会社主導」「グループ全体の労務、総務で雇用管理をしている」といった回答が得られた。

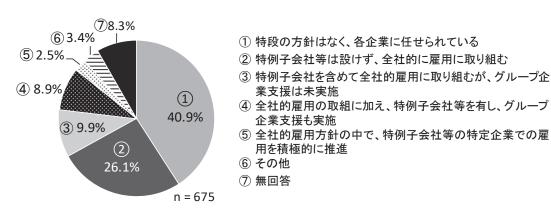


図4-5 関係企業やグループ企業を保有する企業の障害者雇用の進め方

(イ) 複数事業所・事業部企業における各事業所・事業部の進め方

複数事業所・事業部企業 (937社) を対象に、事業所・事業部における障害者雇用への取組について尋ねたところ、すべての事業所・事業部で積極的に取り組んでいる企業 (36.6%)、特定の事業所・事業部が積極的に取り組んでいる企業 (34.2%) が同程度であった (図4-6)。また、その他の回答として、「積極的に取り組んでいない。」や「可能な範囲で取り組んでいる。」といった回答が得られた。

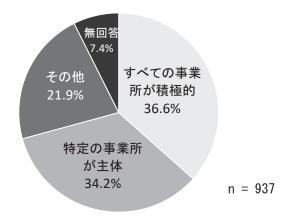


図4-6 各事業所・事業部の進め方

イ 障害者の雇用方針と従業員への周知状況

(7) 時期ごとの障害者の雇用方針

障害者雇用に積極的に取り組む旨の方針や方向性の有無等について平成24年度(2012年度)までの時期、平成25~28年度(2013~2016年度)の時期、平成29~30年度(2017~2018年度)の時期に分けて回答を求めた。方針が「あった」企業は、平成24年度(2012年度)までの時期は20.6%であった。「新規に方針や方向性を示した又は充実させた。」又は「方針や方向性に変更はない。」と回答した企業を方針が「あった」企業とすると、方針が「あった」企業(平成29~30年度の時期については予定を含む。)は、平成25~28年度(2013~2016年度)の時期は37.2%、平成29~30年度(2017~2018年度)の時期は41.9%となり、時期が新しくなるにつれ、方針のある企業が増加していた(図4-7)。方針を示すことが必要となった理由として、障害者雇用を着実に推進させることや、障害者雇用率の見直しへの適切な対応を図るために、特定の障害(身体障害)のみならず、知的障害者や精神障害者等への拡大を図るために方向性を示したこと等が考えられる。

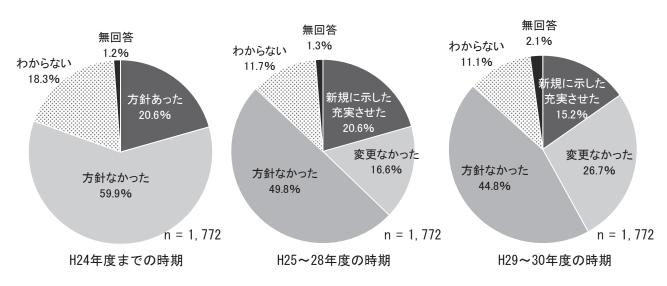


図4-7 時期ごとの雇用方針

(イ) 障害者雇用方針があった企業における障害者雇用状況

平成 29~30 年度 (2017~2018 年度) までの時期に方針が「あった」744 社を対象として、企業規模ごとに障害者雇用状況について集計を行った(図 4-8)。規模別の雇用状況(図 4-3)と比較を行うと、40~49人では 24.2 ポイント、50~99 人では 16.4 ポイント割合が高くなっていた。この 2 つの区分に関しては、方針がある企業の方が実際に障害者を雇用している割合が高い。100 人以上の企業については、障害者を雇用している割合が高いため、雇用方針の有無による差はさほどみられなかったと考えられる。

雇用率の達成割合については、 $50\sim99$ 人で規模全体の達成割合(表 4-2)よりも 11.9 ポイント高く、雇用方針の有無による違いがみられたが、100 人以上の企業については、大きな違いはみられなかった(図 4-9)。

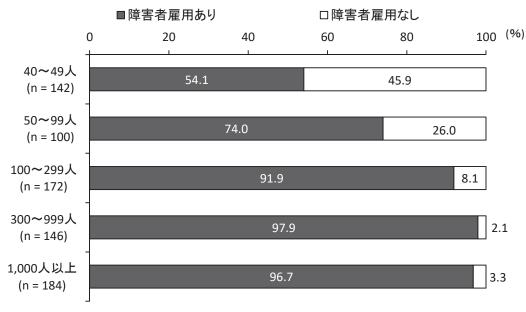


図4-8 雇用方針があった企業における障害者雇用状況

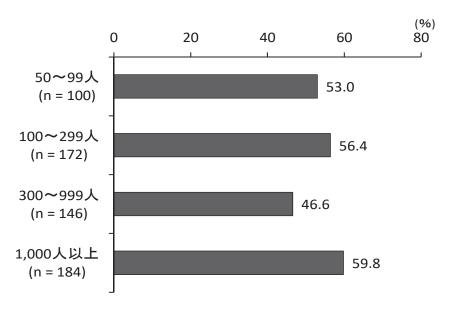


図4-9 雇用方針があった企業における法定雇用率達成企業の割合

(ウ) 障害者雇用方針の周知状況

また、平成29~30年度 (2017~2018年度) までの時期に方針が「あった」744社を対象として、障害者雇用方針の周知状況 (予定を含む) について「A: 本社・本店の雇用管理の責任者・担当者」「B: 事業所・事業部の雇用管理の責任者」「C: A, B以外の正社員」「D: A~C以外の全労働者」「E: 社外の関係者」「F: E以外の広く一般」に周知しているかどうか、「全員に周知」「一部に周知」「周知していない」「周知したか不明」の1つを選択するように求めた。また、該当する従業員がいない場合には「該当者なし」を選択するように求めた。その結果、「本社・本店の雇用管理の責任者・担当者」には「全員に周知」「一部に周知」している割合は89.3%であり、「事業所・事業部の雇用管理の責任者」については71.7%(該当者なしを除くと86.7%)であった(図 4 -10)。

企業全体の雇用管理の責任者・担当者という企業の中で一定の責任を有する社員に対しては、障害者雇用の方針を示している企業が約9割と高く、事業所等の雇用管理の責任者に対しても、7割以上の企業が周知している。それ以外の者に対する周知状況は、正社員で半数程度、非正社員で3分の1程度の企業にとどまっている。そうした中で、企業内外を通して広く、障害者雇用方針を示している企業も15%程度存在していた。

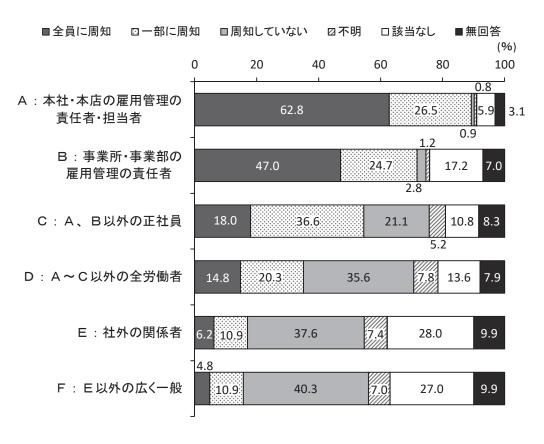
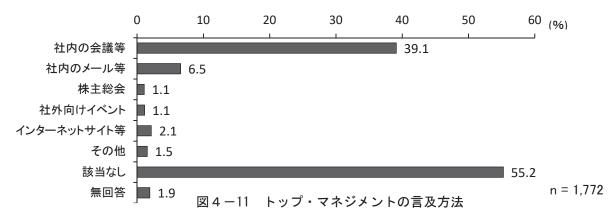


図4-10 雇用方針の周知状況

n = 744

ウ トップ・マネジメントの言及

トップ・マネジメント(企業・組織の経営・運営の最高方針を決定する最高首脳部。会長、副会長、社長、副社長、理事長、副理事長、代表等)が、障害者雇用の取組の方針や方向性、重要性等について言及したことがあるかどうか回答を求めた(複数回答)。また、ある場合は、言及した場面についても全て選択を求めた。その結果、言及がある企業が42.8%、言及がない企業が55.2%であった。言及があった企業では、社内の会議・ミーティング、研修等」(直接、口頭による周知)での言及が最も多かった(図4-11)。



次に、トップ・マネジメントによる言及の有無と、障害者雇用の有無との関連について検討を行った。企業の規模別にトップ・マネジメントと障害者雇用状況について集計を行い(図 4-12)、企業規模ごとにカイニ乗検定を実施したところ、障害者を雇用している企業がそれぞれ 3 割程度、 6 割程度にとどまる $40\sim49$ 人規模企業と $50\sim99$ 人規模企業において、有意差がみられた($40\sim49$ 人: $\chi^2(1)=9.972$, $p<.01、50\sim99$ 人: $\chi^2(1)=5.838$,p<.05)。残差分析を実施した結果、両規模とも、「言及なし」の企業では「雇用なし」の割合が、「言及あり」の企業では「障害者雇用あり」の割合が有意に高かった(p<.05)。

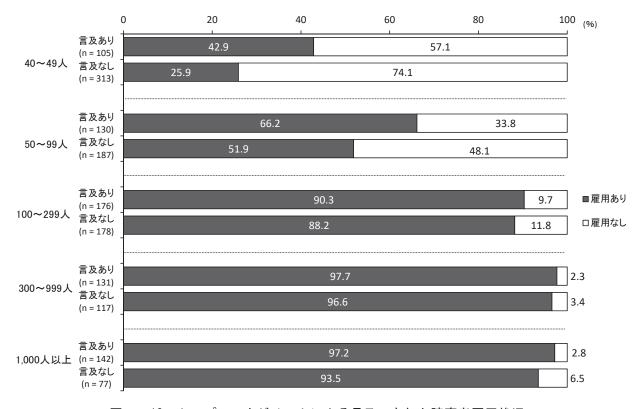


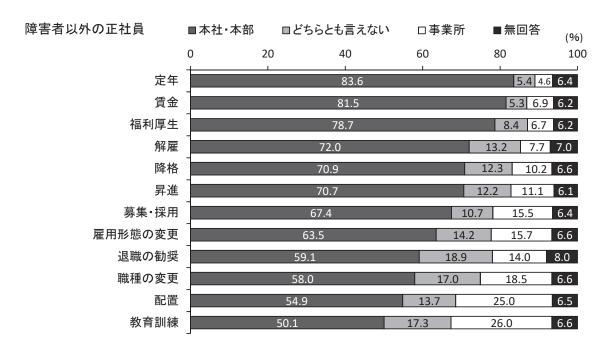
図4-12 トップ・マネジメントによる言及の有無と障害者雇用状況

(5) 本社・本部と事業所・事業部の役割

ア 人事・労務・雇用管理に関する裁量権の役割分担

複数事業所・事業部企業 (937社) を対象に、事業所・事業部で働く労働者の人事・労務、雇用管理に関する裁量権の役割分担について、「正社員」と「正社員以外」、「障害者以外の労働者」と「障害者」に分け、項目ごとに回答を求めた。

「賃金」「定年」「福利厚生」「解雇」は、どのカテゴリの労働者においても本社・本部が中心となる割合が高かった。「配置」と「教育訓練」は事業所が中心となる割合が比較的高かった。また、全ての項目において、非正社員より正社員の方が本社・本部が中心となる割合が高かった。障害者と障害者以外とを比較した場合、際だって特徴的なものはみられなかった(図 4-13)。



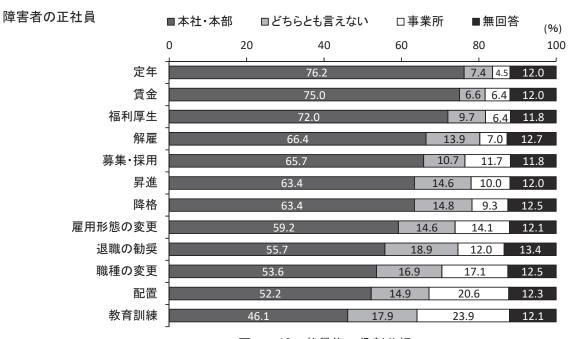


図4-13 裁量権の役割分担

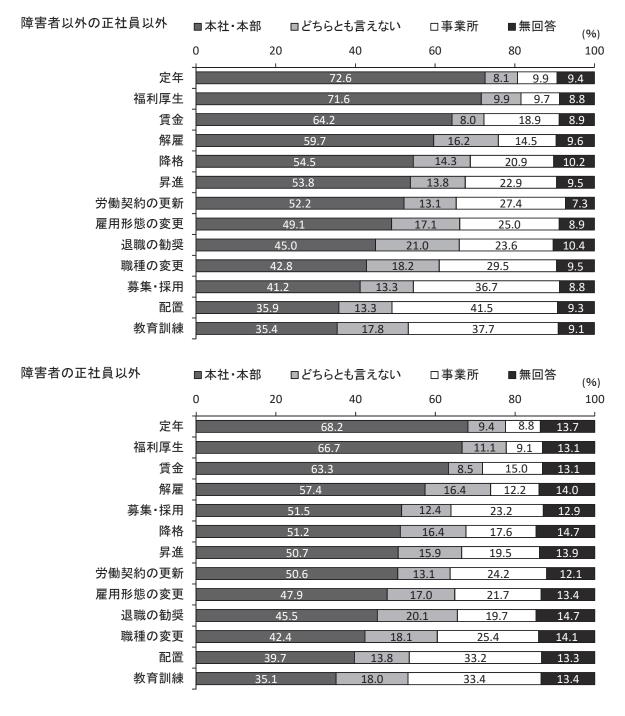


図4-13 裁量権の役割分担(続き)

イ 障害者を雇用している事業所・事業部への配慮項目

複数事業所・事業部企業 (937社) を対象に、障害者を雇用している事業所や事業部へ配慮を行っているか回答を求めた。配慮を行っていると回答した企業は495社 (52.8%) であった。提示された配慮項目の中では、「人材や人員の配置」が最も多く、47.7%の企業が「あり」の回答であった(図 4-14)。その他の配慮としては、職員教育を優先して行ったり、フォローしたり、相談に乗る等が挙げられた。

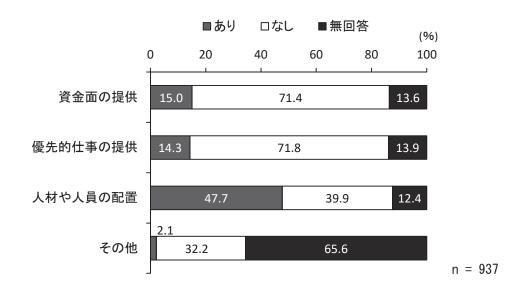


図4-14 事業所・事業部への配慮項目

(6) 障害者差別禁止規定に関する意識と行動

ア 障害者差別禁止規定の認知状況

平成25年(2013年)の障害者雇用促進法の改正により新設され、平成28年(2016年)4月に施行された障害者差別禁止規定について知っているかどうか、「よく知っている」「少し知っている」「知らなかった」から1つ選択を求めた。「よく知っている」と「少し知っている」が選択された割合の合計を法改正に対する認知とすると、認知率は69.7%であった(図4-15)。企業規模別の集計では、企業規模が大きくなるほど認知率も高い傾向がみられた(図4-16)。

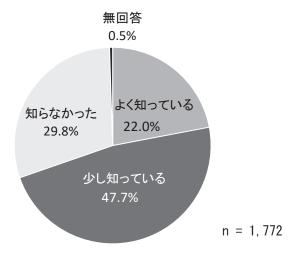


図4-15 障害者差別禁止規定の認知

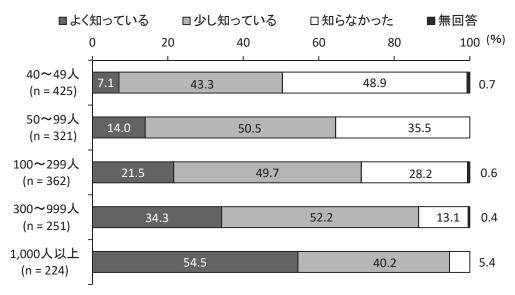


図4-16 企業規模別の障害者差別禁止規定の認知

イ 障害者差別禁止規定を踏まえた対応

(6) アで「よく知っている」「少し知っている」と回答した 1,235 社を対象とし、障害者差別禁止規定を踏まえた対応内容について当てはまるもの全ての選択を求めた。そのうち、具体的な対応に関する項目を選択しなかった企業(対応を行わなかったとする企業)は 387 社(31.3%)であり、規定について認識した企業のうち、約7割の企業(無回答の 43 社を除く 805 社)は何らかの対応を行ったと言える。具体的な対応として最も割合が高かったのは「情報収集の積極的な実施」であり、対応を行った企業のうち 43.0%の企業が実施していた(図 4-17)。また、対応を行わなかった理由としては、「差別をしていない」といった趣旨の内容が最も多く挙げられた。「障害者差別禁止規定を踏まえ、差別にならないように労働者に対する待遇等を是正した」を選択した企業(n=106)に対し、是正した項目について選択を求めたところ、「募集及び採用」が最も多かった。

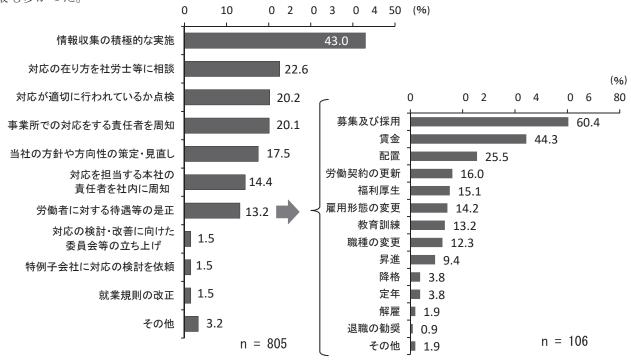


図4-17 障害者差別禁止規定を踏まえた対応

対応の有無について企業規模別に集計を行ったところ、100人未満の規模の企業では対応を行っている企業と行っていない企業が約半数であったが、100人以上の規模の企業から割合が高くなり、1,000人以上では8割を超える企業が対応を行っていた(図 4-18)。

さらに、具体的な対応の各項目について、企業規模別に集計を行った。最も多かった対応は、 $40\sim49$ 人規模企業では、「対応の在り方について、社会保険労務士、弁護士等に相談した」であり、その他の規模では「情報収集の積極的な実施」であった。また、50人 ~99 人規模の企業では「対応の在り方について、社会保険労務士、弁護士等に相談した」が2番目に多く、300人未満の企業では、社内の対応を行う前に、その対応の在り方を社外の専門家に相談していると考えられる(表 4-3)。

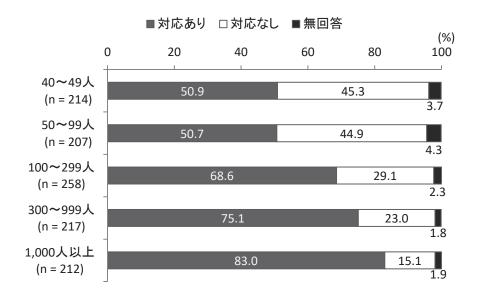


図4-18 企業規模別の障害者差別禁止規定を踏まえた対応の有無

表4-3 企業規模別の実施割合が高かった対応項目

	企業規模				
順位	40~49 人 (n = 109)	50~99 人 (n = 105)	100~299 人 (n = 177)	300~999 人 (n = 163)	1,000 人以上 (n = 176)
1	対応の在り方を社労 士等に相談(35.8%)	情報収集の積極的な 実施 (40.0%)	情報収集の積極的な 実施(33.3%)	情報収集の積極的な 実施 (47.9%)	情報収集の積極的な 実施(63.1%)
2	情報収集の積極的な 実施 (26.6%)	対応の在り方を社労 士等に相談(24.8%)	対応の在り方を社労 士等に相談(26.0%)	対応が適切に行われ ているか点検(25.2%)	事業所での対応をす る責任者を周知 (29.5%)
3	事業所での対応をす る責任者を周知 (15.6%)	対応が適切に行われ ているか点検(20.0%)	対応が適切に行われ ているか点検(22.0%)	事業所での対応をす る責任者を周知 (20.2%)	当社の方針や方向性 の策定・見直し (26.7%)
4	対応を担当する本社の責任者を社内に周知(13.8%)	労働者に対する待遇 等の是正(15.2%)	事業所での対応をす る責任者を周知 (19.2%)	対応の在り方を社労 士等に相談(18.4%)	対応を担当する本社の責任者を社内に周知(19.9%)
5	対応が適切に行われ ているか点検 (11.9%)	・事業所での対応をする責任者を周知 (14.3%) ・当社の方針や方向 性の策定・見直し (14.3%)	労働者に対する待遇 等の是正 (16.9%)	当社の方針や方向性 の策定・見直し (16.0%)	対応が適切に行われ ているか点検 (19.3%)

ウ 労働者への周知状況

(6)アで「よく知っている」「少し知っている」と回答した1,235社を対象とし、差別禁止に関する障害者雇用促進法の規定の内容 2 項目(①募集及び採用、②待遇面)、障害者差別禁止指針の内容 5 項目(③禁止される措置、④~⑦法違反とならない場合 4 項目)の計 7 項目について、「A:本社・本店の雇用管理の責任者・担当者」「B:事業所・事業部の雇用管理の責任者」「C:A・B以外の全正社員」「D:A~C以外の労働者」に周知しているかどうか、「全員に周知」「一部に周知」「周知していない」「周知したか不明」の1つを選択するように求めた。また、該当する従業員がいない場合には「該当者なし」を選択するように求めた。その結果、全ての項目において、「A:本社・本店の雇用管理の責任者・担当者」及び「B:事業所・事業部の雇用管理の責任者」に対しては「全員に周知」している割合が最も高く、「一部に周知」がそれに続く一方、その他の労働者区分では「周知していない」の割合が最も高かった。

「全員に周知」と「一部に周知」が選択された割合の合計を周知割合とし、規定・指針の内容別に集計を行った結果を表4-4に示す。周知割合は、規定の内容による大きな差はみられなかった。また、「A:本社・本店の雇用管理の責任者・担当者」及び「B:事業所・事業部の雇用管理の責任者」に周知を行っている割合が高く、その他の従業員に周知を行っている割合が低い傾向がみられた。

表4-4 差別禁止に関する規定・指針の内容別の周知割合

	周知割合			
規定・指針の内容	A:本社・本店の 雇用管理の責任 者・担当者	B: 事業所・事業 部の雇用管理の 責任者	C: A·B 以外の 正社員	D: A~C 以外の 労働者
①障害者雇用促進法の規定(募集及び採用)	81. 4%	66. 1%	31. 2%	21.6%
②障害者雇用促進法の規定(待遇面)	80. 3%	64. 9%	32. 8%	23. 7%
③指針の内容 (禁止される措置)	77. 6%	62. 1%	29. 4%	20. 2%
④指針の内容(法違反とならない場合:障害者を有利に扱う)	71.1%	55. 1%	27. 2%	19.6%
⑤指針の内容(法違反とならない場合:障害者でないものと異なる扱いをする)	72. 9%	57. 6%	28. 8%	20. 2%
⑥指針の内容(法違反とならない場合:合理的配慮の実施)	73. 8%	58. 1%	29. 8%	22. 5%
⑦指針の内容(法違反とならない場合:障害の状況等の確認)	74. 7%	59. 6%	28. 3%	20. 7%

⁽注) 「B:事業所・事業部の雇用管理の責任者」は単一事業所では該当者がいないため「該当者なし」が2割程度 選択されていた。そのため、上記の周知割合は、「該当者なし」を除いたものを母数として算出した。

(7) 合理的配慮提供義務規定に関する意識と行動

ア 合理的配慮提供義務の認知状況

平成25年(2013年)の障害者雇用促進法の改正により新設され、平成28年(2016年)4月に施行された合理的配慮提供義務規定について知っているかどうか、「よく知っている」「少し知っている」「知らなかった」から1つ選択を求めた。「よく知っている」と「少し知っている」が選択された割合の合計を法改正に対する認知とすると、認知率は49.0%であった(図4-19)。この割合は、障害者差別禁止規定に対する認知率よりも約20ポイント低かった。このような傾向は、電話による企業調査の結果(第2章 p. 24-25)においてもみられた。企業規模別の集計では、障害者差別禁止規定と同様に、企業規模が大きくなるほど認知率も高い傾向がみられた(図4-20)。

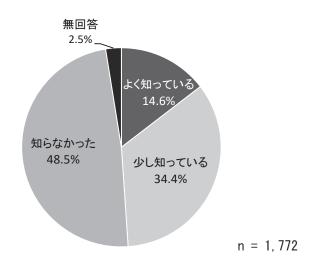


図4-19 合理的配慮提供義務規定の認知

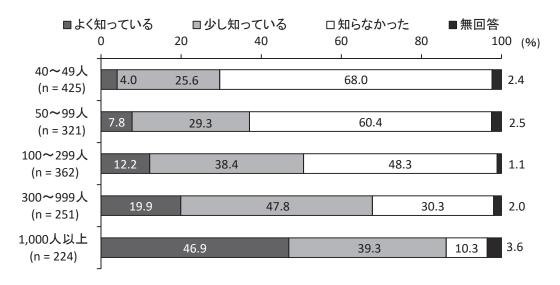


図4-20 企業規模別の合理的配慮提供義務規定の認知

イ 合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応

(7)アで「よく知っている」「少し知っている」と回答した867社を対象とし、合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応について当てはまるものについて選択を求めた(複数回答)。そのうち、具体的な対応に関する項目を選択しなかった企業(対応を行わなかったとする企業)は192社(21.5%)であり、規定について認識した企業のうち、約8割の企業(無回答の21社を除く654社)は何らかの対応を行ったと言える。障害者差別禁止義務規定については、「よく知っている」「少し知っている」と回答した1,235社のうち、何らかの対応を行ったのは約7割の805社であった。したがって、規定を認知している企業に関しては、差別禁止よりも合理的配慮の方が規定を踏まえて対応を実施した企業の割合が高くなっている。

各対応項目の選択率を図4-21 に示す。最も割合が高かったのは「情報収集の積極的な実施」であり、 51.2%の企業が実施していた。対応を行わなかった理由としては、「現状の対応で十分であると判断したため」、 「障害者を雇用していないため」、「当社には該当しない」といった趣旨の内容が多く挙げられた。

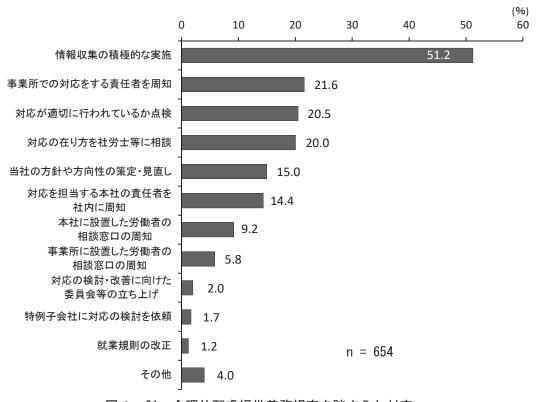


図4-21 合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応

対応の有無について企業規模別に集計を行ったところ、対応を実施している割合が最も少ないのは $50\sim99$ 人規模の企業であった(図4-22)。障害者差別禁止規定に関する図4-18と比較すると、全体の傾向と同様に、規定を認知している企業に関しては、全規模において障害者差別禁止規定を踏まえた対応よりも実施の割合が高い傾向がみられた。

さらに、具体的な対応の各項目について、企業規模別に集計を行った。最も多かった対応は、全ての規模において「情報収集の積極的な実施」であった。また、300人未満の規模の企業では、「対応の在り方について、社会保険労務士、弁護士等に相談した」が2番目に多く、障害者差別禁止規定の場合と同様に、300人未満の企業では、社内の対応を行う前に、その対応の在り方を社外の専門家に相談していると考えられる(表4-5)。

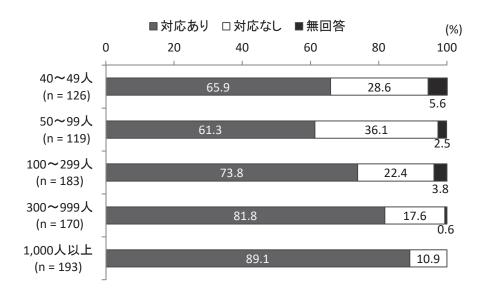


図4-22 企業規模別の合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応の有無

表4-5 企業規模別の実施割合が高かった対応項目

	企業規模				
順位	40~49 人 (n = 126)	50~99 人 (n = 119)	100~299 人 (n = 183)	300~999 人 (n = 170)	1,000 人以上 (n = 193)
1	情報収集の積極的な 実施 (39.8%)	情報収集の積極的な 実施 (47.9%)	情報収集の積極的な 実施 (43.7%)	情報収集の積極的な 実施 (51.1%)	情報収集の積極的な 実施 (65.1%)
2	対応の在り方を社労 士等に相談(31.3%)	対応の在り方を社労 士等に相談(24.7%)	・対応の在り方を社労 士等に相談(24.4%)	対応が適切に行われ ているか点検(26.6%)	事業所での対応をす る責任者を周知 (28.5%)
3	事業所での対応をす る責任者を周知 (19.3%)	・対応が適切に行わ れているか点検 (19.2%)	・対応が適切に行わ れているか点検 (24.4%)	・事業所での対応をす る責任者を周知 (19.4%)	当社の方針や方向性 の策定・見直し (23.8%)
4	対応を担当する本社 の責任者を社内に周 知(13.3%)	・事業所での対応をする責任者を周知 (19.2%)	事業所での対応をす る責任者を周知 (19.3%)	・対応の在り方を社労 士等に相談 (19.4%)	対応を担当する本社 の責任者を社内に周 知(22.1%)
5	対応が適切に行われ ているか点検 (12.0%)	・当社の方針や方向 性の策定・見直し (12.3%)	当社の方針や方向性 の策定・見直し (11.9%)	対応を担当する本社 の責任者を社内に周 知(15.8%)	本社に設置した労働 者の相談窓口の周知 (17.4%)

ウ 労働者への周知状況

(7)アで「よく知っている」「少し知っている」と回答した867社を対象とし、合理的配慮に関する障害者雇用促進法の規定の内容2項目(①募集及び採用、②採用後)、合理的配慮指針の内容9項目(③対象者、④事業主による初めての確認、⑤事業主による定期的な確認、⑥労働者からの申出、⑦話合いの実施、⑧相談窓口の周知、⑨不利益な取扱の禁止、⑩過重な負担、⑪基本的な考え方)の計11項目について、「A:本社・本店の雇用管理の責任者・担当者」「B:事業所・事業部の雇用管理の責任者」「C:A・B以外の正社員」「D:A~C以外の全労働者」に周知しているかどうか、「全員に周知」「一部に周知」「周知していない」「周知したか不明」の1つを選択するように求めた。また、該当する従業員がいない場合には「該当者なし」を選択するように求めた。その結果、全ての項目において、「A:本社・本店の雇用管理の責任者・担当者」及び「B:事業所・事業部の雇用管理の責任者」に対しては「全員に周知」している割合が最も高く、「一部に周知」がこれに続く一方、その他の労働者区分では「周知していない」の割合が最も高いという結果であった。

「全員に周知」と「一部に周知」が選択された割合の合計を周知割合とし、指針の内容別に集計を行った 結果を表4-6に示す。周知割合は規定の内容による大きな差はみられなかった。また、「A:本社・本店の 雇用管理の責任者・担当者」及び「B:事業所・事業部の雇用管理の責任者」に周知を行っている割合が高 く、その他の従業員に周知を行っている割合が低い傾向がみられた。

表4-6 合理的配慮に関する規定・指針の内容別周知割合

	周知割合			
規定・指針の内容	A: 本社・本店の 雇用管理の責任 者・担当者	B:事業所・事業 部の雇用管理の 責任者	C: A·B 以外の 正社員	D:A~C以外の 全労働者
① 障害者雇用促進法の規定(募集・採用)	82. 6%	66. 9%	32. 6%	22. 5%
② 障害者雇用促進法の規定(採用後)	82. 0%	67. 2%	32. 8%	23. 1%
③ 合理的配慮指針の内容(対象者)	80. 4%	65. 7%	33. 4%	23. 5%
④ 合理的配慮指針の内容(事業主による初め ての確認)	80. 4%	64. 4%	31. 6%	22. 7%
⑤ 合理的配慮指針の内容(事業主による定期 的な確認)	78. 0%	62. 9%	30. 4%	22. 0%
⑥ 合理的配慮指針の内容(労働者からの申出)	77. 4%	62. 5%	30. 9%	23. 4%
⑦ 合理的配慮指針の内容(話合いの実施)	77. 9%	63. 6%	30. 9%	22. 5%
⑧ 合理的配慮指針の内容(相談窓口の周知)	78. 0%	63. 3%	32. 3%	24. 5%
⑨ 合理的配慮指針の内容(不利益な取扱の禁止)	79. 5%	64. 5%	32. 5%	24. 1%
⑩ 合理的配慮指針の内容(過重な負担)	79. 1%	64. 8%	32. 3%	22. 6%
① 合理的配慮指針の内容(基本的な考え方)	79. 9%	63. 9%	33. 8%	25. 0%

⁽注) 「B:事業所・事業部の雇用管理の責任者」は単一事業所では該当者がいないため「該当者なし」が2割程度 選択されていた。そのため、上記の周知割合は、「該当者なし」を除いたものを母数として算出した。

(8) 障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定に関する内容の周知方法

障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定の内容について社内の労働者に対して周知する場合の方法と、利用した資料の種類について、責任者(本社・本店の雇用管理の責任者・担当者及び事業所・事業部の雇用管理の責任者)と責任者以外の労働者に分けて回答を求めた(複数回答)。その結果、責任者に対しては、約半数の企業が周知を実施していたが、責任者以外の労働者に対しては、約2割であった。周知の方法については、責任者、責任者以外ともに、「会議やミーティング」が最も多く、次いで「文書や資料の配付(紙媒体)」であった(図4-23)。この設問では、内容、頻度等を問わず、周知したことがある場合の周知方法を尋ねており、何らかの形で周知を行っていればその周知方法を回答できるものであるから、このような周知状況にあることは、企業の具体的な周知行動が必ずしも十分ではないことがうかがわれる。また、企業規模別に周知を実施していない企業の割合について集計を行ったところ、企業規模が小さくなるにつれ、責任者に対しても責任者以外の労働者に対しても周知を実施していない割合が高くなる傾向がみられた。責任者以外の労働者に対しては、1,000人以上規模でも半数の企業が周知を実施せず、40~49人規模では周知を実施しない企業が8割を超えていた。責任者に対しても周知を実施していないとする企業が50~99人規模では6割を超え、40~49人規模では4分の3であった(図4-23)。

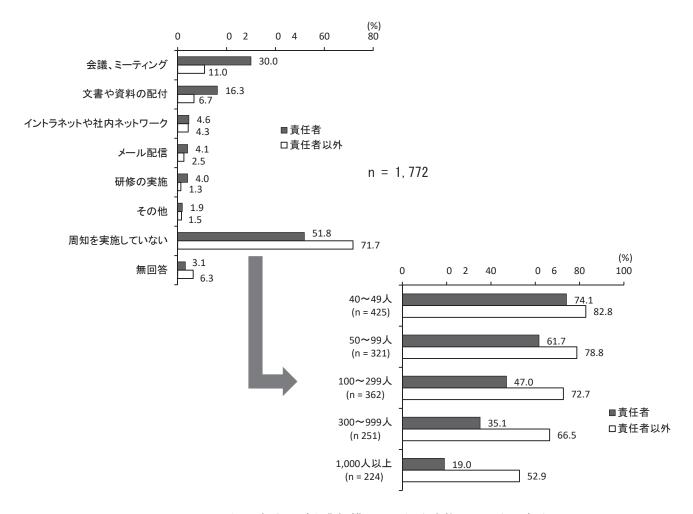


図4-23 周知の方法及び企業規模別の周知を実施していない割合

また、周知に利用した資料について、「周知を実施していない」及び「無回答」を除く企業を対象に集計を行った。その結果「厚生労働省が作成したリーフレット、パンフレット類」が、責任者 (41.1%)、責任者 以外 (37.5%) ともに選択率が最も高かった (図 4-24)。

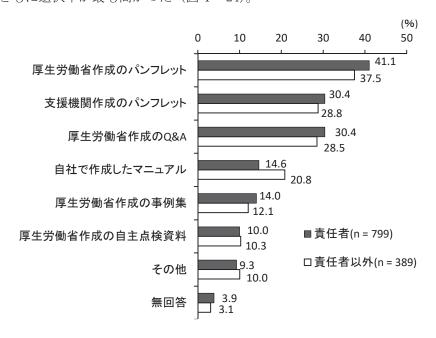


図4-24 周知に利用した資料の種類

(9) 合理的配慮提供に関する事業主による確認・障害者からの配慮の申出状況

合理的配提供について、事業主による確認や障害者からの申出の状況と具体的な内容について回答を求めた。

ア 募集及び採用時の状況について

障害者からの配慮の申出の状況について、「あった」「なかった」「わからない」から1つ選択を求めた。その結果、「あった」と回答した企業は248社(14.0%)であった。「あった」と回答した企業を対象に、検討・相談が必要と感じられた具体的な申出の内容について1事例(障害の種類、手帳の有無と種別、支障の内容とその対応の結果)回答を求めた。挙げられた事例で最も多かった障害の種類は精神障害(26.0%)「であり、次は肢体不自由(25.2%)であった。84.3%2が障害者手帳を所持しており、手帳の種別は身体障害者手帳(47.2%)3が最も多かった。回答のうち、具体的な支障の内容とその対応について記述が得られたのは184件であったが、採用試験時に行う配慮等、募集及び採用時に必要な配慮についての申出に関する記述は11件であり、大半は採用面接時等に、採用後の配慮について申出が行われた事例であった。募集及び採用時の配慮についての事例は、視覚障害者や聴覚障害者では、採用面接や通常の採用試験を受けることが難しいことが支障として挙げられ、それに対して環境の整備や支援者の配置が行われていた。肢体不自由の障害者については、試験会場の移動に関する支障が挙げられており、環境の整備を行っていた。また、事例の数は少ないながらも、発達障害者や高次脳機能障害者から、採用面接時の支援者の同席を求められて対応した事例もあった。具体的には、主に以下のような内容が挙げられた(表4-7)。

¹配慮の申出の状況について「あった」と回答しなかったが本間に回答のあった企業も含め254社を母数とした。

² 上記と同様。

⁻

³ 手帳を所持していると回答した214社を母数とした。

表4-7 募集及び採用時の配慮に関する具体例

障害種類	支障の内容(例)	対応の結果(例)
		視覚障害者用適性検査の実施
視覚障害	紙媒体での試験での読み取りや回答が難 しい	読み取り機能を含む PC の手配
		問題用紙と回答用紙の拡大
聴覚・言語	説明内容の聞き取りができない	説明プリントの配布
障害	武明内存の国さ取りがてさない	筆談による説明
肢体不自由	会場間の移動が困難	介助者による移動補助
放体不自由	云 塚 间 の 移 到 か 色 無	車いす用の机を手配
発達障害	面接場面への適応に時間を要し、緊張しやすい	支援者の同席を認めた(本人のフォロー)
高次脳機能障害	スムーズな表現ができず、会話が途切れる	支援者の同席を認めた(本人の気持ちや表現の一部を補う)

イ 採用後における状況について

職場における支障の確認や申出の状況について「あった」「なかった」「わからない」から1つ選択を求めた。その結果「あった」と回答した企業は184社(10.4%)であった。これらの企業を対象に、把握している全てのケースについて、どのような機会に支障を確認したり申出があったかについて、選択を求めたところ、最も多かったのは「(事業主による確認の機会より前に)障害者から職場において支障となっている事情について、初めて申出を受けたとき」(54.7%)¹であり、次いで「雇入れ時までに障害者であることを把握した労働者に対して、事業主が、職場において支障となっている事情の有無を初めて確認したとき」(45.3%)²であった。これらの結果から、比較的早い段階で職場における支障について把握できていることがうかがえる。

また、検討・相談が必要と感じられた具体的な申出の内容について1事例(障害の種類、手帳の有無と種別、支障の内容とその対応の結果)回答を求めた。挙げられた事例で支障の把握の機会として最も多かったのは「雇入れ時までに障害者であることを把握した労働者から事業主が初めて聞いたとき」(25.4%)であった。最も多かった障害の種類は肢体不自由(27.2%) 3 と精神障害(27.2%)であった。80.9% 4 が障害者手帳を所持しており、手帳の種別は身体障害者手帳(47.2%) 5 が最も多かった。回答のうち、具体的な支障の内容とその対応について記述が得られたのは134件であった。本間で得られた事例と(9)アで得られた採用面接時等に、採用後の配慮について申出が行われた事例について、障害別に整理した。各障害の特徴と事例の例を表4-8に示す。

¹ 配慮の申出の状況について「あった」と回答しなかったが事例について回答のあった企業も含め 201 社を母数とした。

² 同様に 197 社を母数とした。

³ 同様に173 社を母数とした。

⁴ 同様に199 社を母数とした。

⁵ 手帳を所持していると回答した161社を母数とした。

表4-8 採用後の配慮に関する障害種類別の特徴と具体例

障害種類	事例の特徴	支障の内容(例)	対応の結果(例)
視覚障害	文字を読むことや移動に関する支障 の内容が挙げられ、それに対して、設 備の改修や機材の整備などの対応が 行われていた	エレベーター到着時の 電子音が「昇り」も「降 り」も同じであるため、 自分が利用したいエレ ベーターの前に立つこ とができない場合があ る	エレベーターの改修工 事に合わせて、到着時 の電子音を「昇り」と 「降り」で変えた
聴覚・言 語障害	従業員とのコミュニケーション、業務の伝達、人間関係、電話対応に関する内容が多く挙げられ、それらに対して、コミュニケーションでは筆談などの代替手段を活用するなどの対応が行われていた	健聴者との意思疎通が 円滑でない	音声認識ソフトをイン ストールしたタブレッ ト端末を用意した
肢体不自 由	障害により重いものが持てないといったことや、体力、移動に関する内容が多く挙げられた。これらに対し、該当業務の免除、業務上の工夫を行ったり、移動がスムーズにいくような環境整備が行われていた	車椅子のため開き戸を 開閉しづらい	自動ドアを設置した
内部障害	・主に体調管理(通院・服薬)、体力に関する配慮を求める申出となっていた ・シフト勤務のところは調整を行ったり、通院に合わせて遅刻や早退が可能なような配慮が行われていた	通院のため就業できない日がある。また、体力的に長時間の勤務が 困難である	就業可能な日を就業日 と定め雇い入れ、また 本人の申し出により適 宜休憩時間を確保し、 長時間の連続勤務とな らないようにした
知的障害	業務遂行に関する支障が最も多く挙 げられた。また、他の従業員とのコミ ュニケーションや、通勤に加え、身体 的な問題も挙げられており、支障の種 類は多岐にわたっていた	長時間一つのことに集 中できない	違う作業に切り替える タイミング等、仕事内 容を見直した

障害種類	事例の特徴	支障の内容(例)	対応の結果(例)
精神障害	・勤務時間、勤務形態、休暇といった 勤務に関することや、コミュニケーション、業務指示、職場環境に関することが支障の内容として多く挙げられた ・勤務に関する内容については、短時間勤務や、休憩回数の増加など、通常の勤務体系とは異なる形で対応が行われていた	周囲のスタッフとの人 間関係悪化により業務 に集中できない	席などの配置変えを行った。また、休息を促す等により継続的に勤務を行えるようになった
発達障害	・支障の内容については、感覚(聴覚) 過敏、仕事の指示方法、苦手な業務内 容、人間関係についての内容が挙げられた ・感覚過敏については環境調整、仕事 の指示については、指示者の限定や指 示方法の工夫、苦手な業務内容の免除、人間関係は、職場内外への相談や 障害に対する周知が行われていた	定例的な業務以外(突 発的な業務、電話、接 客等)に対応できない	定例的な業務のみとし、他の業務は必ず上 司が同席するとの対応 を図った

なお、(9)における合理的配慮の対応事例については、事業主による確認又は障害者からの申出により把握したもののうち、「合理的配慮の有無・内容に関わらず、対応に多くの検討を要したり、障害のある方との十分な相談が必要と感じられたものの中から」募集及び採用時、採用後について各1事例の記入を求めたものである。そのため、事例としては有意義であるが、必ずしも全体的傾向を示すものではないことに留意が必要である。また、本調査で得られた合理的配慮の対応事例のうち具体的な内容が把握できたものについては、配慮を行った時期、障害種別、支障の内容、対応の結果等を整理し、別途作成した「合理的配慮提供のポイントと企業実践事例」において掲載した。

(10) 法定雇用率の動向に関する意識と行動

ア 法定雇用率引上げの認知状況

法定雇用率が平成30年(2018年) 4月に引き上げられることに対する認知率 (「よく知っている」+「少し知っている」) は79.1%であり (図 4-25)、多くの企業が認知していることが示された。また、企業規模別に集計を行った結果からは、企業規模が大きくなるほど認知率も高いことが示された (図 4-26)。

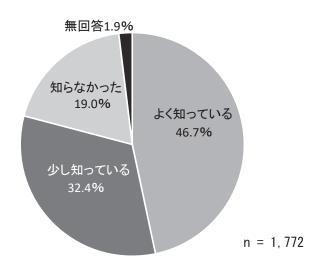


図4-25 法定雇用率引上げの認知

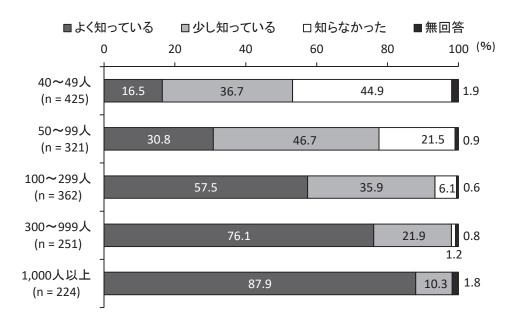


図4-26 企業規模別の法定雇用率引上げの認知

イ 法定雇用率見直しの周知状況

法定雇用率引上げの周知状況について、障害者差別禁止規定や合理的配慮提供義務規定の周知と比較して雇用管理に関する責任者や担当者には周知をしているが、それ以外の従業員には周知を行っていない傾向がよりみられた(図4-27)。これは、人事に関わる従業員以外には、業務上関係がないと考える企業が多かったことが反映されたものと考えられる。

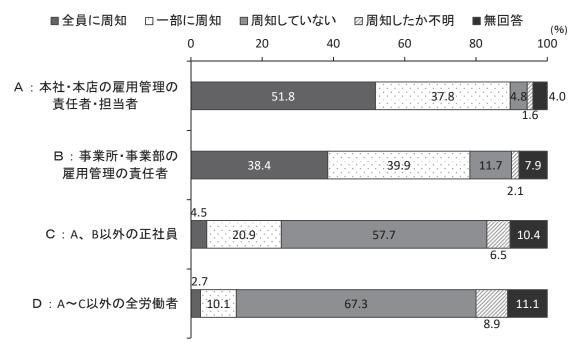


図4-27 法定雇用率見直しの周知状況

ウ 精神障害者の法定雇用率算定基礎への算入に対する認知状況

平成25年(2013年)の障害者雇用促進法の改正により平成30年(2018年)4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎へ算入されるが、これに対する認知率(「よく知っている」+「少し知っている」)は、68.0%であった(図4-28)。企業規模別に集計を行ったところ、企業規模が大きいほど、認知率も高いことが示された(図4-29)。企業規模が大きいほど認知率が高まるのは、障害者差別禁止規定、合理的配慮提供義務規定及び法定雇用率引上げの認知状況と同様である。

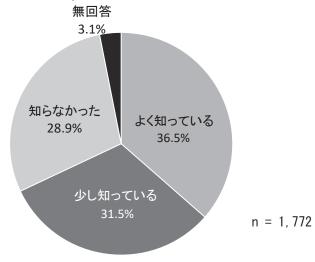


図4-28 精神障害者の法定雇用率の算定基礎への算入の認知

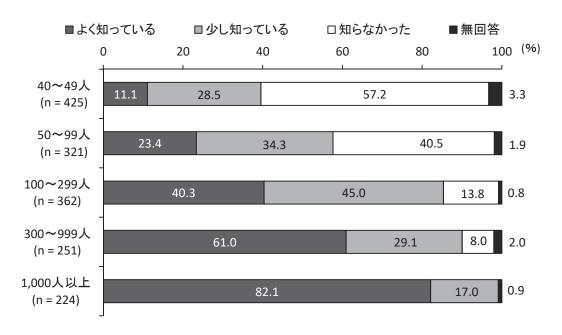
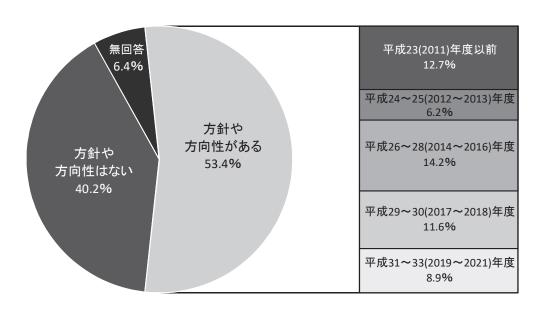


図4-29 企業規模別の精神障害者の法定雇用率の算定基礎への算入の認知

エ 障害者雇用率・雇用者数に関する方針や方向性の有無

障害者雇用率や障害者雇用者数について、具体的な目標を伴う方針や方向性の有無について回答を求めた。また、「ある」場合は、把握している範囲で、方針や方向性があった(又は方針や方向性を設ける予定の)最も早い時期を1つ選択するように求めた。その結果、方針や方向性がある企業は53.4%であった。方針や方向性があった最も早い時期として、多かったのは、平成26~28年度(2014~2016年度)であり、次いで平成23年度(2011年度)以前であった(図4-30)。これは、平成25年(2013年)の法改正で平成30年度(2018年度)から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に算入することが決まり、これに伴い当然法定雇用率も引き上げられると想定されたことが影響していると考えられる。

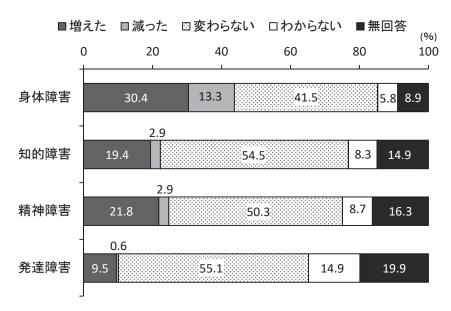


n = 1,772

図4-30 障害者雇用率・雇用者数に関する方針や方向性ができた時期

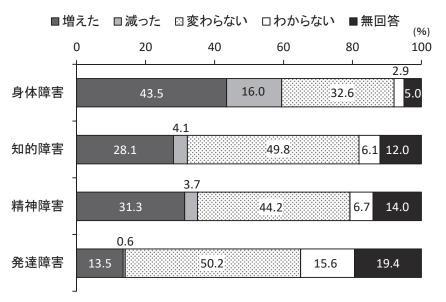
オ 障害種別の障害者雇用者数の変化

平成24年(2012年)当時と比べて、障害者雇用者数の現在の状況はどのようになっているか、障害種別に「増えた」「減った」「変わらない」「わからない」から1つ選択を求めた。その結果、全ての障害において「変わらない」が最も多かった(図4-31)。「変わらない」を選択した企業の中には、障害者を平成24年(2012年)当時と現在で両方とも雇用していない企業が多く含まれていると考えられる。身体障害者は「増えた」「減った」ともに他の障害と比較して割合が高かった。さらに、現在障害者を雇用している企業のみで集計を行ったところ、全体として「変わらない」の割合は減ったが、傾向は変わらなかった(図4-32)。



n = 1,772

図4-31 障害種別の障害者雇用者数の変化



n = 1,583

図4-32 現在、障害者を雇用している企業における障害種別の障害者雇用者数の変化

(11) 支援機関の活用

ア 支援機関の利用状況

障害者雇用について専門的、具体的な知識・ノウハウを獲得するために利用した支援機関等について回答を求めた。また、利用がある場合には、その目的について「情報収集」「社員研修」「募集採用」「個別の雇用管理の相談・助言」「職場に入っての支援」「その他」から当てはまるもの全ての選択を求めた。

最も利用が行われていたのはハローワーク(60.5%)であり、障害者就業・生活支援センター(29.4%)、障害者職業センター(25.2%)と続いた(図4-33)。利用の目的については、全ての機関において「情報収集」が選択された割合が最も高かった(巻末資料 6 問8(1)参照)。



図4-33 支援機関の利用率

n = 1,772

利用状況について、企業規模別の集計を行ったところ、全体として規模の大きい企業において利用率が高い傾向がみられた。最も利用率が高かったのは、全ての企業規模においてハローワークであったが、規模の小さい企業では就労支援機関よりも社会保険労務士の割合が高い傾向がみられた(表4-9)。

表4-9 企業別の利用率が高かった支援機関(上位5箇所)

	企業規模					
順位	40~49 人 (n = 425)	50~99 人 (n = 321)	100~299 人 (n = 362)	300~999 人 (n = 251)	1,000 人以上 (n = 224)	
1	ハローワーク (31.1%)	ハローワーク (52.0%)	ハローワーク (73.2%)	ハローワーク (83.7%)	ハローワーク (98.3%)	
2	社会保険労務士 (19.5%)	障害者就業・生活支 援センター (22.7%)	障害者就業・生活支援センター(36.2%)	障害者就業・生活支援センター (45.0%)	障害者就業・生活支援センター (58.5%)	
3	障害者就業・生活支援センター (9.9%)	社会保険労務士 (21.5%)	障害者職業センター (29.8%)	障害者職業センター (42.2%)	障害者職業センター (53.6%)	
4	障害者職業センター (6.8%)	障害者職業センター (16.5%)	特別支援学校 (25.7%)	特別支援学校 (31.1%)	特別支援学校 (53.6%)	
5	特別支援学校 (5.2%)	特別支援学校 (15.0%)	社会保険労務士 (24.9%)	就労移行支援事業所 (22.7%)	就労移行支援事業所 (43.8%)	

イ 支援機関に求めたい支援

障害者雇用に関する専門的・具体的な知識・ノウハウの獲得のために支援機関の利用を考えた場合、どのような支援を求めたいと思うかについて回答を求めた。具体的には、求めたい支援の内容について18項目(表 4-10)を提示し、「とてもそう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」の4つから1つ選択を求めた。

表 4-10 求めたい支援の内容

支援の)内容
① 法定雇用率や障害者雇用納付金(報奨金を含む)などについて知りたい	⑩ 障害者の労働条件(労働時間、賃金など)の設定方法について知りたい
② 障害者雇用に関する差別禁止について知りたい	① 障害者雇用に関する就業規則の作成・改正等について相談したい
③ 障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい	⑦ 現場の社員向けに障害特性などの理解促進のための研修をしてほしい
④ 特例子会社の設立について相談したい	③ 採用面接の際に、支援機関の担当者にも同席してほしい
⑤ 障害種類や障害特性、配慮事項について知りたい	④ 雇用している障害者の職場定着・適応上の課題が生じた時に相談したい
⑥ 障害者が対応可能な仕事をどのように切り出せばよい か知りたい	⑤ 施設や設備の改善について相談したい
⑦ 障害者の募集の進め方や採用の手順について相談したい	⑥ 支援機関の種類やサービス内容について知りたい
⑧ 採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい	⑪ 障害者雇用に係る各種助成金等について知りたい
⑨ 職場体験や実習に関する情報がほしい	® その他

障害者雇用の有無別に集計を行い、「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計値の高い項目順に整列し比較した(図4-34)。共通して上位にあったのは、「②障害者雇用に関する差別禁止について知りたい」、「③障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい」、「⑥障害者が対応可能な仕事をどのように切り出せばよいか知りたい」の3項目であった。また上位3項目は、障害者を雇用している企業では「③障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい」、「⑤障害種類や障害特性、配慮事項について知りたい」、「②障害者雇用に関する差別禁止について知りたい」であった。障害者を雇用していない企業では「⑧採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい」、「③障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい」、「②障害者雇用に関する差別禁止について知りたい」であった。また、障害者雇用企業では高順位であった「⑤障害者履知や障害特性、配慮事項について知りたい」及び「⑭雇用している障害者の職場定着・適応上の課題が生じた時に相談したい」は、障害者未雇用企業では大きく順位を落としていた。これらの比較結果から、障害者を雇用している企業では、より良い雇用環境の整備に関する支援を求め、障害者を雇用していない企業では、採用後の対応への不安を抱えていることによる支援の対応を求めていると考えられる。

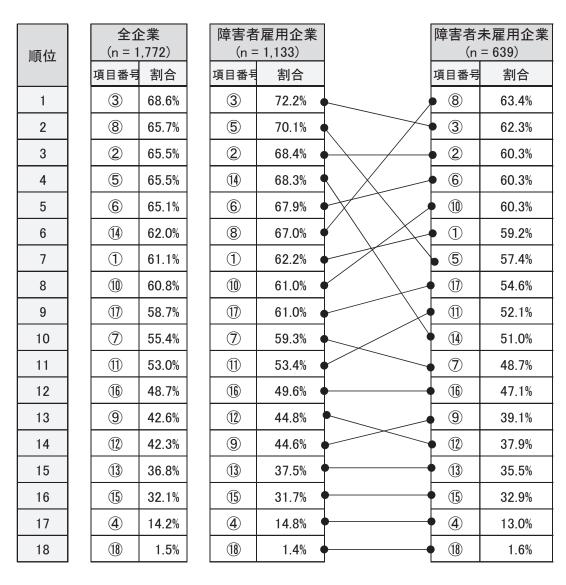


図4-34 障害者雇用の有無による支援機関に求めたい支援の比較

さらに、「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計値の高い順に企業規模別の集計を行ったところ、全体として規模の大きい企業の方が値が高く、支援を求めたいと考えていることが示された。規模の小さい企業(99人以下企業は、障害者雇用無しの企業が100人以上企業に比べて多い。図4-3参照)では「8採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい」の順位が高かった(表4-11)。「2障害者雇用に関する差別禁止について知りたい」や「3障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい」については、全ての規模について支援を求めたいと考える割合が高かった。

表 4-11 企業規模別の求めたい支援(上位 5 項目)

WE	企業規模				
位	40~49 人 (n = 425)	50~99 人 (n = 321)	100~299 人 (n = 362)	300~999 人 (n = 251)	1,000 人以上 (n = 224)
1	⑧採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい(68.4%)	③障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい(70.1%)	③障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい(72.7%)	⑤障害種類や障害 特性、配慮事項に ついて知りたい (73.3%)	⑭雇用している障害者の職場定着・ 適応上の課題が生じた時に相談したい(85.3%)
2	①法定雇用率や障害者雇用納付金 (報奨金を含む)などについて知りたい(64.4%)	⑧採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい(68.5%)	②障害者雇用に関する差別禁止について知りたい(69.3%)	③障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい(71.3%)	⑤障害種類や障害 特性、配慮事項に ついて知りたい (82.1%)
3	③障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい(62.0%)	②障害者雇用に関する差別禁止について知りたい(63.6%)	⑤障害種類や障害 特性、配慮事項に ついて知りたい (66.9%)	⑥障害者が対応可能な仕事をどのように切り出せばよいか知りたい(70.5%)	⑥障害者が対応可 能な仕事をどのよ うに切り出せばよ いか知りたい (80.4%)
4	②障害者雇用に関する差別禁止について知りたい(56.6%)	①法定雇用率や障害者雇用納付金 (報奨金を含む)などについて知りたい(62.9%)	⑭雇用している障害者の職場定着・ 適応上の課題が生じた時に相談したい(63.8%)	(単雇用している障害者の職場定着・ 適応上の課題が生じた時に相談したい(65.3%)	③障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい(68.8%)
5	⑩障害者の労働条件(労働時間、賃金など)の設定方法について知りたい(55.4%)	⑤障害種類や障害 特性、配慮事項に ついて知りたい (62.3%)	⑪障害者雇用に係 る各種助成金等に ついて知りたい (63.0%)	②障害者雇用に関する差別禁止について知りたい(64.9%)	②障害者雇用に関する差別禁止について知りたい(67.9%)

4 調査のまとめ

(1) 企業の「意識」について

企業の「意識」として、法改正等(障害者差別禁止規定、合理的配慮提供義務規定、法定雇用率見直し、 精神障害者の法定雇用率算定基礎算入)に対する認知について回答を求めた。表 4-12 では、各法改正の「よ く知っている」と「少し知っている」の回答率の合計(認知率)について企業規模別に示す。

企業全体での認知率が最も高かったのは法定雇用率の見直しについてであり、特に、100人以上規模の企業では、認知率が9割を超えていた。認知率が高かったことは、50人以上規模の企業においては、調査時点で法定雇用率制度の対象となっていたことが背景にあると考えられる。また、100人以上の規模の企業で特に高かったのは、障害者雇用納付金制度の対象となることが関係していると考えられる。しかし、調査時点で法定雇用率制度の対象となっていなかった40~49人規模の企業でも認知率が50%を超えており、法定雇用率に関して企業の関心の高さがうかがえた。

企業全体での認知率が最も低かったのは、全ての企業規模において合理的配慮提供義務規定についてであった。合理的配慮提供義務と障害者差別禁止は、両規定とも平成25年(2013年)の障害者雇用促進法の改正により新設され平成28年(2016年)4月に施行されており、同時期に新設、施行されている。また、障害者差別禁止の内容には合理的配慮提供義務も含まれており両規定の内容は関連しているため、障害者差別禁止規定について知っている企業は合理的配慮提供義務規定についても知っている可能性が高くなると考えられる。それにもかかわらず、合理的配慮提供義務規定の方が障害者差別禁止規定よりも全体で20.7ポイント低く、認知率に差がみられた。

また、改正事項の内容を問わず、企業規模が小さくなるほど認知率も低い傾向がみられた。企業規模が小さい企業は、障害者を雇用している企業の割合も低い(図4-3)。そのため、障害者雇用そのものへの関心があまり高くない企業も多いと考えられる。したがって、法改正に関する周知とともに一般的な啓発も必要となると考えられる。特に、合理的配慮提供義務規定については、100 人未満規模の企業において認知率が 5割を下回っており特に低かった。法改正について認知していなければ、それを踏まえた対応にもつながらない。そのため、規模が小さい企業にも伝わるような周知を図り、認知率を高める取組が求められるだろう。

A THE TIME THE BIRTHER AND THE PROPERTY OF THE							
企業規模改正事項	40~49 人	50~99人	100~ 299 人	300~ 999 人	1, 000 人 以上	企業 全体	
障害者差別禁止規定	50. 4%	64. 5%	71. 2%	86. 5%	94. 7%	69. 7%	
合理的配慮提供義務規定	29. 6%	37. 1%	50. 6%	67. 7%	88. 9%	49. 0%	
精神障害者の法定雇用率 算定基礎算入	39. 6%	57. 7%	85. 3%	90. 1%	99.1%	68.0%	
法定雇用率見直し	53. 2%	77. 5%	93. 4%	98. 0%	98. 2%	79. 1%	

表 4-12 平成 25 年障害者雇用促進法改正事項に係る企業規模別認知状況

⁽注) 値は「よく知っている」と「少し知っている」の回答率の合計

(2) 企業の「行動」と変化について

企業の「行動」として、①障害者雇用に対する方針や方向性の有無、②法改正等(障害者差別禁止規定、 合理的配慮提供義務規定、法定雇用率の見直し)の周知、③法改正(障害者差別禁止規定、合理的配慮提供 義務規定)を踏まえた対応について回答を求めた。

ア 障害者雇用に対する方針や方向性の有無

障害者雇用に積極的に取り組む旨の方針や方向性の有無について、平成 24 年度 (2012 年度) までの時期、平成 25~28 年度 (2013~2016 年度) の時期、平成 29~30 年度 (2017~2018 年度) の時期の 3 つの区分で比較を行った。その結果、時期が新しくなるにつれて方針のある企業が増加しており (20.6%→37.2%→42.0%)、平成 25~28 年度 (2013~2016 年度) の時期は 16.6 ポイント増加していた (図 4 - 7)。また、障害者雇用率、雇用者数に関する具体的な目標を伴う方針や方向性については、平成 23 年度 (2011 年度) 以降では、平成 26 年度~28 年度 (2014~2016 年度) の期間に最も多く設定されていた (図 4 - 30)。したがって、この時期に障害者雇用の方針や方向性を策定し、法定雇用率や障害者雇用者数といった具体的な目標についても設定をした企業が多かったと考えられる。また、この行動には平成 25 年 (2013 年) の障害者雇用促進法の改正の内容から、法定雇用率の引上げが想定されたことや、平成 27 年度 (2015 年度) から雇用納付金の対象企業が 100 人超に拡大したことが影響していることが考えられる。したがって、このような法改正に対する意識がこれらの方針として表れていると考えられる。

イ 法改正等 (障害者雇用に対する方針、障害者差別禁止規定、合理的配慮提供義務規定、法定雇用率の見 直し)の周知

労働者に対する周知については、採用や雇用管理を担う人事管理の担当者や責任者と比較して、それ以外の社員に対する実施率が低かった(表 4 – 13)。この傾向は法改正等の内容に関わらず共通していた。また、全ての労働者の区分において、障害者雇用方針に関する周知の割合が最も高かった。さらに、障害者差別禁止と合理的配慮提供義務は規定の内容別に周知状況の回答を求めたが、規定の内容によって周知状況に差はみられなかった。これらの結果から、法改正等に関する情報は、本店の雇用管理の責任者・担当者や事業所・事業部の雇用管理の責任者にある程度周知が図られているが、それ以外の者にはあまり周知が図られていないことが示された。

これは、適切な対応を図る上での課題であると考えられる。障害者雇用率については、本社や事業所でも雇用管理部門を中心としたものであるとの理解もあり得るかもしれない。しかし、例えば、障害者差別禁止規定や合理的配慮提供義務規定については、適切に周知されていないことで、障害者が仕事をする上での支障があると職場の同僚が認識しても、本人に確認し、上司に申し出る機会が得られなくなるといった、適切な対応が行われないことにつながる可能性もある。障害者雇用率の達成状況を含めた企業の障害者雇用の状況を適切に伝えたり、障害者雇用に関する方針を企業の方針として伝えたりすることで、社員の障害者雇用に対する意識や行動に影響を及ぼすことも考えられる。さらに、これらの意識や行動への影響が企業の障害者雇用の促進や定着に結びつく可能性もある。そのため、趣旨や考え方を含め広く社内への周知が望まれる。

表 4-13 障害者雇用改正事項等の周知割合

周知範囲 改正事項	A:本社・本店の 雇用管理の責任 者・担当者	B:事業所・事業 部の雇用管理の 責任者	C:A・B以外の 正社員	D:A~C以外の 全労働者
障害者雇用の方針	94. 9%	86. 7%	61. 1%	40. 6%
障害者差別禁止規定	81. 4%	66. 1%	31. 2%	21.6%
合理的配慮提供義務規定	82. 6%	66. 9%	32. 6%	22. 5%
法定雇用率見直し	89. 6%	78. 3%	25. 4%	12. 8%

- (注) 周知割合は「全員に周知」と「一部に周知」の選択率の合計。「該当者なし」を除いたものを母数として算出した。
- (注) 障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定は、「A:本社・本店の雇用管理の責任者・担当者」への最も周知 割合の高い項目を取り上げた。

ウ 法改正 (障害者差別禁止規定、合理的配慮提供義務規定)を踏まえた対応

法改正を踏まえた対応の実施状況について回答を求めたところ、両規定に共通した特徴がみられた。まず、企業規模が大きい方が法改正を受けて何らかの対応を行っている企業の割合が高いことが示された(表 4-14)。次に、具体的な対応内容については、情報収集は規模を問わず多くの企業で実施されていた。また、規模の小さい企業ほど対応の在り方を弁護士や社会保険労務士などの外部の専門家に相談したとする企業の割合が高くなる傾向がみられた(表 4-3、4-5)。対応の順番としては、情報収集や専門家への相談が第一段階であり、規模の小さい企業は、「責任者の周知」や「対応が適切に行われているか点検する」といった具体的な行動をとっている企業の割合が少なかったと考えられる。

障害者差別禁止規定及び合理的配慮提供義務規定に対する意識(認知)があることは、行動の変化(法改正を踏まえた対応)につながることが想定される。しかし、法改正について認識していながらも、特に対応を行っていない企業も一定数みられた。特に、40~49人規模、50~99人規模の企業については、規定についての認知も少なく、認知していても何らかの状況に結びつかないことも多い状況である。これらの法改正に関しては、「雇用率の見直し」よりも幅広い内容であり、適切に対応を行うためには、内容をより正確に理解することが必要となると考えられる。対応を行っていない企業の中には、必要性が理解できずに対応を行わないままであるケースもあると考えられる。

表 4-14 法改正を踏まえた対応を実施した企業の企業規模別割合

企業規模	40~49 人	50~99人	100~ 299 人	300~ 999 人	1, 000 人 以上	企業 全体
障害者差別禁止規定	50. 9%	50. 7%	68. 6%	75. 1%	83. 0%	65. 2%
合理的配慮提供義務規定	65. 9%	61.3%	73. 8%	81. 8%	89. 1%	75. 4%

(3) 障害者雇用状況について

障害者を雇用している企業の割合は、企業規模が大きいほど高くなる傾向がみられ、特に 100 人以上の規模の企業では、ほとんどの企業で障害者を 1 人以上雇用していた(図 4 - 3)。雇用している障害者の障害種類は身体障害者の割合が最も高かった(第 4 章 3 (3) ア)。最初に雇用した障害者の障害種類も、雇用を始めた時期を問わず身体障害者の割合が高く、また、平成 24 年度(2012 年度)との変化においても身体障害者が増えたとする企業の割合が高かった(図 4 - 4)。平成 20 年度(2008 年度)以降に障害者の雇用を始めた企業では、それ以前に開始した企業と比べて精神障害者の増加がみられ、平成 29 年度(2017 年度)の精神障害者のハローワークを通した就職件数が身体障害者を上回っている(厚生労働省,2018)こと、平成 30 年度(2018 年度)から精神障害者法定雇用率の算定基礎に算入され、法定雇用率も引き上げられたこと等を考慮に入れると、今後、精神障害者の雇用が増加していくと考えられる。

(2) アで法改正が障害者雇用に関する方針の作成に影響を及ぼす可能性を示したが、100 人未満の規模の企業においては、会社として障害者の雇用方針を示すことや、トップ・マネジメントが障害者の雇用方針についての言及を行っている企業ほど、障害者を雇用している傾向にあることが示された(図 4-8、4-12)。また、法定雇用率の達成割合も高い傾向がみられた(図 4-9)。100 人以上規模の企業では、上記のとおり障害者を雇用している企業の割合がかなり高いためか、差があってもわずかなものであったが、規模の小さい企業では、規模の大きい企業よりも障害者の雇用方針やトップ・マネジメントの言及が、実際の雇用状況に大きく影響を及ぼしている可能性が考えられる。

(4) 支援機関の利用状況や求めたい支援について

支援機関の利用状況については、全体として企業規模の大きい企業ほど利用率が高い傾向がみられた(表 4-9)。

最も利用が多かったのはハローワークであり、60.5%の企業が利用していた(図 4-33)が、規模別にみると、1,000 人以上規模の企業が 98.3%であるのに対し、 $40\sim49$ 人規模の企業では 31.1%にとどまっている(表 4-9)。この他、 $40\sim49$ 人規模企業では、障害者就業・生活支援センターの利用が 9.9%、障害者職業センターの利用が 6.8%にとどまるなど、規模の小さい企業の支援機関の利用は、規模の大きい企業に比べて低調である。このような中で、99 人以下規模の企業では、利用率は 2 割程度であったが、社会保険労務士が上位となっているのが特徴的であった。この規模の企業では、障害者差別禁止規定や合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応として、社会保険労務士等に相談することが上位に挙げられており(表 4-3、4-5)、障害者雇用に関する内容についての身近な相談先として機能していることがうかがえる。

支援機関へ求めたい支援の内容については、企業規模や障害者雇用の有無によって違いがみられた。企業 規模の小さい企業と、障害者を雇用していない企業では、「採用後に障害者となった社員が発生した時に相談 したい」が上位に挙げられた。これは、これらの企業では障害者の雇用を考えた時に、新規に採用する障害 者よりも、採用後に障害者になるケースの方が身近であることを反映していると考えられる。また、「障害者 雇用に関する差別禁止について知りたい」「障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい」については、 企業規模によらず上位にあり、これらの規定の情報が求められていると考えられる(表 4 -11)。 第5章

総 括

第5章 総括

下記の研究課題について明らかにするために、電話による企業調査、ヒアリングによる企業調査、質問紙による企業調査等を実施した。

本調査研究では、障害者雇用制度の改正が、以下のような観点から、企業の意識・行動の変化にどのような影響を及ぼしているかを明らかにするとともに、有効な企業支援の在り方を探る。

- (1) 企業が、特にマネジメントの面から、制度の変化及び企業の変化すべき方向をどのように受け止め、 行動しているか。
- (2) 企業が、特に事業所・事業部 (これに関わる労働者を含む。) において、制度の変化及び職場の変化 の方向をどのように受け止め、行動しているか。

1 障害者雇用制度の改正等に対する企業意識と行動に関する考え方

本研究の企画段階において、企業の意識・行動をどのように把握し、捉えるべきか検討し、次のように整理を行った。

企業の意識・行動とは、本社・本店、事業所・事業部等の企業の各組織における経営者、管理者、従業員の意識・行動の集積であると捉える。

このように企業の意識・行動を捉えることで、企業の意識・行動は、同一企業内の独自性のある各組織の 意識・行動の集積、企業が目指す方向に関わる意識・行動とそれ以外の意識・行動の集積とみることもでき る。

また、このような企業の意識・行動は、企業を取り巻く制度・環境の変化、外部の企業・関係機関・専門家との交流、技術・技能・経験の蓄積、企業内でのコミュニケーション等の内外の諸条件に影響を受けながら形成されていくと考えられる(図 5-1)。

具体的には、国の働き方改革、男女共同参画、高年齢者雇用、ダイバーシティ・マネジメントなど、対応

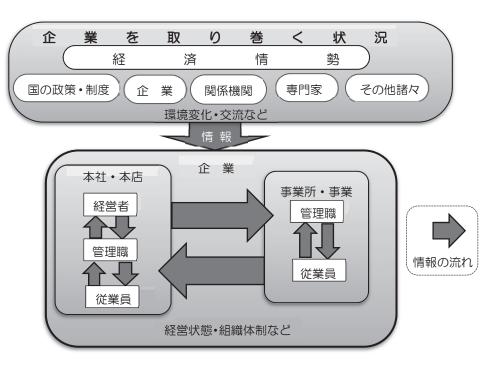


図5-1 企業意識・行動における情報伝達のイメージ図

が求められるあらゆる労働者の問題の中の一つとして障害者雇用があり、代表取締役社長、人事部長等の管理責任者は、企業規模や組織体制、経営状態、社会経済情勢等その時々の企業を取り巻く状況を考慮しながら障害者の雇用について検討し、決定した結果に基づき行動するものと考えられる。

このような企業を取り巻く状況下において、主に平成25年(2013年)の障害者雇用促進法改正等による障害者差別禁止、合理的配慮提供義務規定、精神障害者の法定雇用率算定基礎への算入、法定雇用率の見直しに関する企業の意識とその取組(行動)について、本社・本店、事業所・事業部等間の情報共有状況や雇用制度への対応状況等をヒアリングによる企業調査及び質問紙による企業調査において把握し、企業の意識と行動の変化について整理することとした(図5-1)。

2 平成25年の障害者雇用制度の改正等に係る企業意識と行動の変化

(1) 障害者雇用制度の改正に係る認知及び行動からみた企業意識と行動

障害者雇用促進法の平成 25 年(2013 年)改正事項及び関連事項のうち、障害者差別禁止規定、合理的配慮提供義務規定、精神障害者の法定雇用率算定基礎算入及び法定雇用率の見直しに関する認知状況について、質問紙による企業調査結果を見ると、法定雇用率見直しが約8割(79.1%)、障害者差別禁止規定(69.7%)及び精神障害者の法定雇用率算定基礎算入が約7割(68.0%)、合理的配慮提供義務規定については約5割(49.0%)という結果であった(表5-1)。そして、「よく知っている」と回答した結果のみ取り上げると、法定雇用率見直しが46.7%、精神障害者の法定雇用率算定基礎算入が36.5%、障害者差別禁止規定が22.0%、合理的配慮提供義務規定が14.6%であった(同)。この点について、法定雇用率の見直しについては、これまで5年毎(据え置かれた時期もある)に見直されてきたこと、毎年6月1日時点の障害者雇用状況を報告する義務があり、さらには納付金等の財政状況にも直結する事業主にあっては、その経験等から高い認知率となっているものと思われる。このことは、ヒアリングによる企業調査の中で雇用率引上げ幅の割合に関心が示されていたことや障害者雇用納付金申告等の事務手続きを行っている企業担当者の関心の高さからも言えることである。

また、障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定については、平成25年(2013年)の障害者雇用促進 法の改正において新設されたこと、また、具体的な取組について報告義務がないこと等が、認知率に影響し ているものと推測され、障害者差別禁止については、障害者差別はいけないことであるという意識が根底に あり、差別行為は行っていないとする企業の反応が回答に影響を与えている可能性も考えられる。

改正事項 障害者差別禁止規定		合理的配慮提供 義務規定	精神障害者の法定雇 用率算定基礎算入	法定雇用率見直し	
認知率	69. 7%	49.0%	68.0%	79. 1%	
(よく知っている)	(22.0%)	(14. 6%)	(36.5%)	(46. 7%)	

表 5 - 1 平成 25 年障害者雇用促進法改正事項等の企業認知状況

平成 25 年の障害者雇用促進法の改正等に係る認知状況は、法定雇用率の見直しが最も高く、精神障害者の 法定雇用率算定基礎算入についても企業の関心事として意識されていることが分かった。これらは、障害者 差別禁止規定を含めて、企業にとってはコンプライアンスの面において高いリスクとなる事項でもあること から、比較的高い認知率になっているとも考えられる。一方で、合理的配慮提供義務規定については、企業の約半数が「知らない」とする結果であり、障害者のよりよい雇用環境を整備する上においては様々な広報対策を講じることが必要であるとの示唆を得た。特に、100 人未満企業では他の企業規模より大きく下回っていることも着目すべき点として挙げられる(表 5-2)。今回の質問紙による企業調査の結果で、企業規模が小さい企業は障害者を雇用している企業の割合も低い傾向にあることから、障害者雇用そのものへの関心が薄い企業も多いと考えられる。そうしたことを踏まえると、規模が小さい企業にも伝わるような周知を図り、認知率を高める取組が求められる。

表5-2 平成25年障害者雇用促進法改正事項等に係る企業規模別認知状況(表4-12再掲)

企業規模改正事項	40~49 人	50~99人	100~ 299 人	300~ 999 人	1,000 人 以上	企業 全体
障害者差別禁止規定	50. 4%	64. 5%	71. 2%	86. 5%	94. 7%	69. 7%
合理的配慮提供義務規定	29. 6%	37. 1%	50. 6%	67. 7%	88. 9%	49.0%
精神障害者の法定雇用率 算定基礎算入	39. 6%	57. 7%	85. 3%	90.1%	99.1%	68.0%
法定雇用率見直し	53. 2%	77. 5%	93. 4%	98. 0%	98. 2%	79.1%

企業行動については、制度改正を踏まえて情報収集や、社内点検、責任者の周知、社労士等への相談等、何らかの対応を行った企業の割合を企業規模別にみると、障害者差別禁止、合理的配慮提供義務規定については、いずれも大企業では8割で何らかの対応を行っているものの、企業規模が小さくなるほど、対応率が低いという結果であった(表 5-3)。制度改正を認知していながら特に対応を行っていない企業の中には、内容を十分に理解できていない企業もあるものと推察される。

表5-3 法改正を踏まえた対応を実施した企業の企業規模別割合(表4-14再掲)

企業規模	40~49 人	50~99人	100~ 299 人	300~ 999 人	1, 000 人 以上	企業 全体
障害者差別禁止規定	50. 9%	50. 7%	68. 6%	75. 1%	83.0%	65. 2%
合理的配慮提供義務規定	65. 9%	61.3%	73. 8%	81.8%	89. 1%	75. 4%

また、障害者差別禁止・合理的配慮提供義務規定を踏まえた具体的な対応行動について企業規模別でみてみると、全企業規模において「情報収集の積極的な実施」が最も多く行われている。大規模企業では次いで「事業所での対応をする責任者を周知した」や「対応が適切に実施されているか点検を実施した」の行動が上位となっているが、300 人未満企業では、社会保険労務士や弁護士等の法律に精通している専門家に相談する行動が優先的に行われるという結果であった(表5-4、5-5)。

表5-4 障害者差別禁止を踏まえた対応 (障害者雇用制度の改正を踏まえた対応)

順位	40~49 人	50~99 人	100~299 人	300~999 人	1000 人以上
	(n = 109)	(n = 105)	(n = 177)	(n = 163)	(n = 176)
1	対応の在り方を社 労士等に相談 (35.8%)	情報収集の積極 的な実施(40.0%)	情報収集の積極的 な実施(33.3%)	情報収集の積極的 な実施(47.9%)	情報収集の積極的 な実施(63.1%)
2	情報収集の積極的 な実施(26.6%)	対応の在り方を 社労士等に相談 (24.8%)	対応の在り方を社 労士等に相談 (26.0%)	対応が適切に行わ れているか点検 (25.2%)	事業所での対応を する責任者を周知 (29.5%)
3	事業所での対応を	対応が適切に行	対応が適切に行わ	事業所での対応を	当社の方針や方向
	する責任者を周知	われているか点	れているか点検	する責任者を周知	性の策定・見直し
	(15.6%)	検(20.0%)	(22.0%)	(20.2%)	(26.7%)

表5-5 合理的配慮提供義務を踏まえた対応(障害者雇用制度の改正を踏まえた対応)

順位	40~49 人	50~99 人	100~299 人	300~999 人	1000 人以上			
	(n = 126)	(n = 119)	(n = 183)	(n = 170)	(n = 193)			
1	情報収集の積極	情報収集の積極的	情報収集の積極	情報収集の積極的	情報収集の積極的			
	的な実施 (39.8%)	な実施(47.9%)	的な実施 (43.7%)	な実施 (51.1%)	な実施(65.1%)			
2	対応の在り方を	対応の在り方を社	・対応の在り方を	対応が適切に行わ	事業所での対応を			
	社労士等に相談	労士等に相談	社労士等に相談	れているか点検	する責任者を周知			
	(31.3%)	(24.7%)	(24.4%)	(26.6%)	(28.5%)			
3	事業所での対応 をする責任者を 周知 (19.3%)	・対応が適切に行 われているか点検 (19.2%) ・事業所での対応 をする責任者を周 知 (19.2%)	対応が適切に行われているか点検(24.4%)	・事業所での対応を する責任者を周知 (19.4%) ・対応の在り方を社 労士等に相談 (19.4%)	当社の方針や方向 性の策定・見直し (23.8%)			

さらに、今回の質問紙による企業調査の中で、法改正前・後における企業意識と行動を把握する手段の一つとして、企業の障害者雇用の方針や方向性について聞いたところ、障害者雇用について具体的な目標を伴う方針や方向性は、平成 23 年度 (2011 年度) 以降では、平成 26~28 年度 (2014~2016 年度) に最も多く設定されていた (表 5-6)。

平成25年(2013年)の障害者雇用促進法改正の内容から法定雇用率の引上げが想定されたことにより、雇用方針や方向性の策定という企業の行動に影響を及ぼしたものと思料される。

これらのことから、障害者雇用制度 の新設や改正は、企業の障害者雇用の 取組方針や進め方に影響を及ぼす重要 なファクターになるとの示唆を得た。

表5-6 障害者雇用率、雇用者数に関する方針や方向性ができた時期

項目内容	回答数	割合
平成 23 年度(2011 年度)以前	225	12. 7%
平成 24~25 年度(2012~2013 年度)	109	6. 2%
平成 26~28 年度(2014~2016 年度)	251	14. 2%
平成 29~30 年度(2017~2018 年度)	205	11.6%
平成 31~33 年度(2019~2021 年度)	157	8.9%
方針や方向性はない	712	40. 2%
無回答	113	6. 4%
合計	1772	100.0%

(2) 企業の変化すべき方向についての受止め・行動

マネジメントの面からの企業の変化すべき方向について、平成 25 年(2013 年)の法改正の影響を把握する一つの観点として、平成 24 年当時とその後の障害者雇用の動向について聞いた結果、障害種別でみるとすべての障害者区分において「増えた」が「減った」を上回っており、障害者雇用が増加傾向にあることが分かった(表 5-7)。

表 5 - 7 平成 24 年 (2012 年) 当時と比較した障害者雇用の現在の状況

項目内容	増えた	減った	変わらない	合計
自,	539	236	736	1511
身体障害者	(35. 7%)	(15. 6%)	(48. 7%)	(100.0%)
60.46.00 cm 17	344	51	966	1361
知的障害者	(25. 3%)	(3. 7%)	(71.0%)	(100.0%)
生 地 座 字 之	387	51	892	1330
精神障害者	(29. 1%)	(3.8%)	(67. 1%)	(100.0%)
≫、キ□卒 中 →	169	10	977	1156
発達障害者	(14. 6%)	(0.9%)	(84. 5%)	(100.0%)

また、雇用した障害者の障害種別についてみてみると、全ての時期を通して、最初に障害者を雇用した時期に雇用した障害者としては身体障害が最も高い割合であったが、平成 $20\sim24$ 年度 ($2008\sim2012$ 年度) に最初に障害者を雇用した企業では、知的障害や精神障害の割合に増加がみられるなど、障害者雇用範囲の拡大に努めている状況もみてとれた(図5-2)。

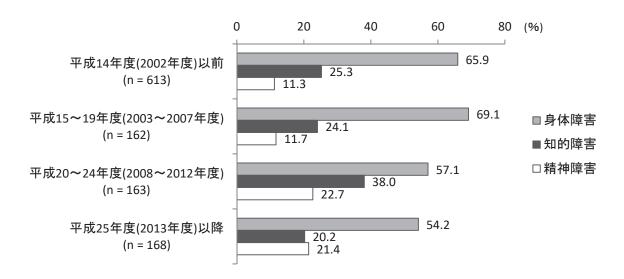


図5-2 最初に障害者を雇用した時期と障害種類(図4-4再掲)

ヒアリングによる企業調査においては、これらの企業行動に関連することとして、平成30年(2018年)の法定雇用率引上げを踏まえて新たに特例子会社を立ち上げた企業や、労働局主催のセミナーに参加して労働力としての可能性を見出すために職場体験を実施後に精神障害者雇用を実現した企業、親会社主導によるグループ企業に対する障害者雇用の啓発・研修等、積極的に関与して障害者雇用の実現を目指す取組を聞き取ることができた。

こうした企業の進め方については、企業内外の実情を勘案した上で、法令遵守、労働者確保、社会貢献等 の企業意識が働き、障害者雇用を具体化する行動として、各種セミナーへの参加、ハローワーク等での求人 募集活動、支援機関との連携などを通して、障害者雇用の実現に向けた取組がなされているものと推察され る。

なお、職場の変化の方向の受け止め・行動については、事業部・事業所等調査の結果から「企業が、特に 事業所・事業部において、制度の変化及び職場の変化の方向をどのように受け止め、行動しているか」とい う観点から把握・分析する予定であったが、回答数が少なく十分な分析ができなかった。

3 企業支援の在り方について

障害者雇用制度の変遷において、障害者の社会的自立のために雇用を促進することを目的に、障害者法定雇用率が導入され、身体障害者、知的障害者、精神障害者へと対象を拡充してきた歴史がある。そして、企業による業務の切出し、職務創出等のほか、企業間の情報共有等を通じた障害者雇用に対する意識の高まりにより、障害者雇用が進展してきている。そうした中、障害者雇用の質についても、単に働く環境を用意するだけではなく、一人一人の能力に合わせた職務配置や作業環境を整備する企業もみられてきている。

他方、平成29年(2017年)11月に厚生労働省が公表した障害者法定雇用率の達成状況をみると、未だに法 定雇用率達成企業の割合は50.0%である。未達成企業については、必ずしも、障害者雇用に否定的な企業だ けということではないと思われるが、直ちに障害者雇用に着手することへ逡巡の向きもあろう。

しかしながら、半数の企業が法律を遵守しており、障害者雇用に積極的な取組を示している企業も多く存在している状況等を鑑みると、むしろ障害者雇用を実現できるように支援の充実を図ることが重要になってくると思われる。

(1) 中小企業に対する制度の周知と支援

上記2(1)で述べたが、平成25年の障害者雇用促進法の改正により新設された障害者差別禁止及び合理的配慮提供義務規定の認知率は、いずれも企業規模が小さくなるほど認知率が低いという結果であった。このことは、日本企業の多くを占める中小企業において障害者雇用の環境整備の遅れや、職場定着にも影響を及ぼす可能性があることを示唆する結果とも言える。

企業に対する周知方法としてはインターネットを通じた広報やパンフレット、各種セミナー等が挙げられるが、インターネットについては障害者雇用制度に対して関心があり、調べるという能動的な意識が働かなければ情報を得る行動にはつながらない。また、セミナーについては、中小企業の労務管理責任者のほか、企業のトップ・マネジメントを対象に積極的に開催し、企業の責任ある立場に直接周知し理解を促すことが大切である。

このほか、就労支援機関の利用について、企業規模が小さくなるほど利用が少ないという結果を踏まえると、企業支援実績が豊富な就労支援機関の支援ノウハウを有効に活用できるようにするためにも、ハローワークを始め地域の就労支援機関が一体的支援体制を構築し、気軽に相談ができる環境を用意するなど、きめ細かに対応することが求められる。

(2) 企業が障害者雇用に着手しやすくなるための機会づくりと個別対応型支援

企業自らが障害者雇用の垣根を低くするためには、職場実習等の職場体験の機会を設けて、障害者のみならず、従業員の障害者と共に働くことへの不安を払しょくする取組や、行政等が開催する障害者雇用セミナーに参加し、他社の障害者雇用の取組や支援制度に関する知識を獲得するための行動が期待される。そのためにも、行政をはじめ就労支援機関等にあっては、障害者雇用によるメリットの周知や障害者と接する機会を設ける等により積極的な支援を行っていくことが重要であろう。特に、質問紙による企業調査の結果から、大規模企業に比べて小規模企業の場合、企業としての方針の明確化や企業トップの考え方によって障害者雇用が影響を受けやすい傾向が示されていることから、トップ・マネジメントに対して、セミナーへの参加要請や個別相談による企業を取り巻く個別状況に合わせた助言・支援等を実施することで、企業の実情に合わせた障害者雇用が実現できるものと思われる。

(3) 企業の支援ニーズを踏まえた地域密着型の広報活動・支援

ヒアリング企業からの「様々な支援機関があるものの、どのように利用すればよいかわかりにくい」という意見や、「具体的にどうすれば障害者雇用が実現できるか提案してほしい」などの声に耳を傾けた対応が求められる。地域によっては、就労支援機関等が協力して、それぞれの専門的支援の特徴を一覧にした一体型のパンフレットなどを作成しているところもある。様々な広報手段がある中、企業の障害者雇用担当者に情報が届くよう関係機関が互いに協力し合って、分かりやすい広報活動に努めることが期待される。

(4) 企業のコンプライアンス履行のための就労支援機関等による補完的支援

質問紙による企業調査等の結果から、障害者差別禁止規定及び合理的配慮提供義務規定に関する認知率が 障害者法定雇用率の見直しの認識率に比べて低いこと、これらの規定について認識しているとしながらも特 に対応を行っていない企業が小規模企業を中心に一定数みられること等から、これらの規定が企業において 着実に実行され、障害者の有する能力を十分に発揮できる環境づくりにつなげるためには、労働行政機関を 始め就労支援機関等が企業における合理的配慮の取組状況の確認を行い、必要に応じて具体的なアドバイス 等を行うことにより、当該制度を理解・浸透させていくことが必要と思われる。そのためには、「自主点検資料~障害者の差別禁止・合理的配慮の提供のために~」(厚生労働省作成)等を活用して、雇用促進セミナー、企業訪問等の様々な機会を通じて、企業が行うべき取組をチェックしつつ、適切な対応が図られるように支援することが望まれる。

(5) 企業が求める支援機関に対するニーズを踏まえた支援

支援機関に求めたい支援の観点としては、障害者雇用企業及び未雇用企業ともに「障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい」、「障害者雇用に関する差別禁止について知りたい」はいずれも上位にあり、対応に苦慮している、または、不安を感じているともみてとれる結果である(表 4-10、図 4-34)。また、障害者雇用企業では「障害種類、特性、配慮事項について知りたい」が第 2 位で、障害理解を深め特性に合わせた対応を進めていこうとする傾向があり、未雇用企業では、「採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい」が最上位で障害者への対応に不安を抱えているともみてとれる。企業支援については、こうした結果を踏まえた対策を講じる必要がある。

4 おわりに

今回の調査研究では、平成28年度~平成30年度(2016年度~2018年度)にかけ、平成25年(2013年)の障害者雇用促進法の改正に焦点を当てて各種調査を実施し、障害者雇用についての企業意識と企業行動の変化をみることで、制度改正に伴う障害者雇用に関する有効な支援のあり方を探ることを目的に取り組んだ。

多くの企業や障害者雇用担当者の協力を得て調査した内容の把握・分析により、企業は障害者雇用制度を 企業運営に影響を及ぼす一要因として受け止めており、その実施に向けて行動しているという状況の一端を 知ることができた。

障害者雇用に関する制度が企業において意識され、各企業の実情に合わせて様々な取組が行われている中、 対応に苦慮している企業や必ずしも取組が十分ではない企業が一定程度存在している。中でも、規模の小さい企業に対する支援は、障害者雇用制度に対する認知や行動に関する調査結果から、優先的に行う必要性があると考えられる。その上で、企業において障害者雇用制度が適切に履行されるように、企業支援を継続的に行っていくことも重要であると思料される。

参考文献

- 1 征矢紀臣(1998)「障害者雇用対策の理論と解説」労務行政研究所
- 2 長谷川珠子(2008)「日本における障害を理由とする雇用差別禁止法制定の可能性:障害をもつアメリカ 人法(ADA)からの示唆」『日本労働研究雑誌』No. 571
- 3 長谷川珠子(2014)「日本における「合理的配慮」の位置づけ」『日本労働研究雑誌』No. 646
- 4 眞保智子(2017)「障害者雇用進展期の雇用管理と障害者雇用促進法の合理的配慮」『日本労働研究雑誌』 No 685
- 5 平成23年度障害者職域拡大等調査報告書 No.1 (2012)「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状 及び課題の把握・分析に関する調査」
- 6 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会 (SACEC) (2018) 「特例子会社の雇用管理等に関する調査報告書」
- 7 手塚直樹(2000)「日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題」光生館
- 8 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 94(2010)「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する 研究」
- 9 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 105(2011)「雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究」
- 10 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 110(2012)「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」
- 11 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 114(2013)「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」
- 12 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 128(2016)「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」
- 13 障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 41 (2008) 「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」
- 14 障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 58(2011)「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」
- 15 障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 73 の 1 (2013)「欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第 1 分冊: アメリカ・イギリス編」
- 16 障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 73 の 2 (2013)「欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第 2 分冊:ドイツ・フランス・EU 編」
- 17 厚生労働省(2018)「平成29年度 障害者の職業紹介状況等」

巻末資料

- 1 特例子会社一覧
- 2 電話アンケート項目、フロー等(トークスクリプト)
- 3 電話による企業調査 単純集計の結果
- 4 ヒアリングによる企業調査の実施要項
- 5 障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する企業調査 調査票
- 6 障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する企業調査 単純集計の結果
- 7 障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する事業所等調査 調査票
- 8 障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する事業所等調査 単純集計の結果

特例子会社一覧

平成29年6月1日現在 464社

- 1 特例子会社制度は、昭和51年に当時の労働省局長通達により定められ、昭和62年の法改正により法律上規定された(昭和63年4月施行)。
- 2 ※は、地方公共団体と民間企業とが共同出資して設置した、第3セクター方式による重度障害者雇用企業。

44.50			±= ^ 11		
特例子会社		所在地	親会社	所在地	認定年月日
上磯興業㈱	北海道	北斗市	太平洋セメント㈱	東京	H14. 7.30
㈱テルベ	北海道	北見市	㈱セブン&アイ・ホールディングス	東京	H17. 9. 1
北海道はまなす食品㈱	北海道	北広島市	生活協同組合コープさっぽろ	北海道	H17. 12. 26
㈱ほくでんアソシエ	北海道	札幌市白石区	北海道電力㈱	北海道	H21. 3.30
㈱ワタキュークリーン	北海道	石狩市	ワタキューセイモア㈱	京都	H26. 12. 5
NTSプリント工房㈱	北海道	札幌市中央区	NTSホールディングス㈱	東京	H27. 7.10
アビリティーズジャスコ㈱	宮城県	仙台市青葉区	イオン(株)	千葉	S 58. 7.26
㈱カローラ宮城テック	宮城県	仙台市宮城野区	トヨタカローラ宮城㈱	宮城	H4.1.27
(制ウジエクリーンサービス	宮城県	登米市	㈱ウジエスーパー	宮城	H18. 4.18
㈱クリーン&クリーン	宮城県	仙台市宮城野区	東洋ワーク㈱	宮城	H22. 5.14
㈱POCHIワン	秋田県	秋田市	日本一ホールディングス㈱	千葉	H28. 5.17
(制エプソンスワン	山形県	酒田市	セイコーエプソン(株)	長野	H25. 4.11
㈱ニラク・メリスト	福島県	郡山市	㈱ニラク	福島	H22. 3.15
㈱とうほうスマイル	福島県	福島市	㈱東邦銀行	福島	H24. 4.23
㈱さんしゃいんクレハ	福島県	いわき市	㈱クレハ	東京	H26. 8. 1
㈱ハニーズハートフルサポート	福島県	いわき市	㈱ハニーズホールディングス	福島	H29. 3.27
NTK石岡ワークス(株)	茨城県	石岡市	日本通信紙㈱	東京	H24. 8.23
日鉄住金鹿島ビジネス㈱	茨城県	鹿島市	新日鐵住金㈱	東京	H25. 4.11
㈱サンシャイン茨城	茨城県	笠間市	日立オートモティブシステムズ㈱	東京	H28. 4.26
㈱アンシェール	茨城県	鹿島市	医療法人社団善仁会	茨城	H28. 10. 3
JSPモールディング(株)	栃木県	鹿沼市	㈱JSP	東京	H14. 12. 5
ウィズ・クリタ(株)	栃木県	下都賀郡野木町	栗田工業㈱	東京	H25. 5.30
CDPフロンティア(株)	栃木県	宇都宮市	シーデーピージャパン(株)	栃木	H25. 9.30
デクセリアルズ希望㈱	栃木県	鹿沼市	デクセリアルズ㈱	東京	H27. 4.23
明電ユニバーサルサービス㈱	群馬県	太田市	㈱明電舎	東京	H18. 5.30
㈱アムコ	群馬県	桐生市	㈱ミツバ	群馬	H18. 12. 22
㈱ハンプティーダンプティーティー パーティー	群馬県	高崎市	㈱ハンプティーダンプティー	群馬	H24. 12. 21
㈱フレッセイヒューマンズネット	群馬県	前橋市	㈱フレッセイ	群馬	H25. 3.28
サンデンブライトパートナー(株)	群馬県	伊勢崎市	サンデンホールディングス㈱	群馬	H25. 4.24
㈱セントラルリリーフ	群馬県	前橋市	㈱セントラルサービス	群馬	H26. 5. 2
スバルブルーム(株)	群馬県	太田市	㈱SUBARU	東京	H26. 7.30
㈱ブルースカイワン	群馬県	伊勢崎市	㈱栄久	群馬	H27. 5.29
㈱環境福祉サービス	群馬県	高崎市	㈱環境システムズ	群馬	H27. 6.24
(株)ジンズ ノーマ	群馬県	前橋市	㈱ジェイアイエヌ	東京	H28. 1.27
㈱アドバンス	埼玉県	狭山市	㈱コーセー	東京	H 5. 3.31
㈱ハロー	埼玉県	熊谷市	日立金属㈱	東京	H10.8.10
㈱西友サービス	埼玉県	川越市	合同会社西友	東京	H13. 3. 1
㈱エム・エル・エス	埼玉県	東松山市	㈱松屋フーズ	東京	H13. 12. 18
㈱マルイキットセンター	埼玉県	戸田市	㈱丸井グループ	東京	H15.11.7
あけぼの123㈱	埼玉県	羽生市	曙ブレーキ工業㈱	埼玉	H16. 4. 1
㈱アドバンテストグリーン	埼玉県	加須市	㈱アドバンテスト	東京	H16. 9.17
㈱オー・エス・シー・フーズ	埼玉県	新座市	㈱Olympicグループ	東京	H19. 3.19
㈱UACJグリーンネット	埼玉県	深谷市	(株)UACJ	東京	H19. 5.11
㈱シンフォニア東武	埼玉県	春日部市	東武鉄道㈱	東京	H19.11.26
㈱西武パレット	埼玉県	所沢市	西武鉄道㈱	埼玉	H19. 12. 10
㈱富士薬品ユニバーサルネット	埼玉県	さいたま市大宮区	㈱富士薬品	埼玉	H20. 12. 25
㈱JR東日本グリーンパートナーズ	埼玉県	戸田市	東日本旅客鉄道㈱	東京	H21. 5.14
MCSハートフル(株)	埼玉県	さいたま市北区	メディカル・ケア・サービス㈱	埼玉	H22. 10. 12
ウェルシアオアシス(株)	埼玉県	さいたま市見沼区	ウェルシア薬局㈱	東京	H23. 3.25
㈱トライ・ウィズ	埼玉県	深谷市	東京ワックス㈱	埼玉	H24. 7. 2
㈱ウィズリサイクル	埼玉県	さいたま市大宮区	㈱ウィズウェイストジャパン	埼玉	H24. 8.23
(株)ミクニ ライフ&オート	埼玉県	加須市	㈱ミクニ	東京	H26. 12. 1

44 (51 - 5 11			#B A 11		-n
特例子会社		所在地	親会社	所在地	認定年月日
㈱カインズビジネスサービス	埼玉県	本庄市	㈱カインズ	埼玉	H27. 3. 5
ポラスシェアード(株)	埼玉県	越谷市	ポラス(株)	埼玉	H27. 4.15
SAPハピネス(株)	埼玉県	川口市	サンキョー(株)	埼玉	H28. 3.24
㈱TXハーモニー	埼玉県	八潮市	首都圏新都市鉄道㈱	東京	H28. 5.17
㈱エコ計画フレンズ	埼玉県	さいたま市浦和区	㈱エコ計画	埼玉	H28. 6. 1
※ ㈱千葉データセンター	千葉県	千葉市稲毛区	東洋エンジニアリング(株)	千葉	H元. 4. 1
さくらサービス(株)	千葉県	市原市	創価学会	東京	H17. 2. 8
京成ハーモニー(株)	千葉県	印旛郡酒々井町	京成電鉄㈱	千葉	H18. 2. 1
(株)ニチレイアウラ	千葉県	船橋市	(株) エ	東京	H19. 2. 1
ちばぎんハートフル㈱ ㈱千葉ビジネスサポート	千葉県 千葉県	千葉市美浜区 千葉市中央区	機千葉銀行 機千葉薬品	千葉 千葉	H19. 5.16 H19. 7.26
	千葉県	浦安市	(㈱オリエンタルランド	千葉	H21. 12. 1
エイジスコーポレートサービス㈱	千葉県	千葉市花見川区	(㈱エイジス	千葉	H22. 6.25
一次 一次 一次 一次 一次 一次 一次 一次	千葉県	市川市	㈱市進ホールディングス	千葉	H24. 2. 1
㈱フジクラキューブ	千葉県	佐倉市	㈱フジクラ	東京	H28. 6 . 1
㈱星野リゾート・ワクワクシステムズ	千葉県	千葉市美浜区	(株)星野リゾート	長野	H28. 12. 6
㈱ジェイフレンドリー	千葉県	成田市	(株)NKSホールディング	東京	H29. 5. 1
菱信データ㈱	東京都	港区	三菱UFJ信託銀行㈱	東京	S 54. 7.12
三井物産ビジネスパートナーズ㈱	東京都	千代田区	三井物産㈱	東京	S 57. 5.27
㈱あおばウオッチサービス	東京都	江東区	セイコーホールディングス(株)	東京	S 59. 7.15
㈱TDS	東京都	府中市	国際航業㈱	東京	S 60. 10. 30
㈱日立ハイテクサポート	東京都	港区	㈱日立ハイテクノロジーズ	東京	S 62. 9. 3
㈱リクルートオフィスサポート	東京都	中央区	㈱リクルートホールディングス	東京	H 2.5.30
㈱長谷エシステムズ	東京都	港区	㈱長谷工コーポレーション	東京	H3.7.24
㈱JTBデータサービス	東京都	江東区	㈱ジェイティービー	東京	H 5.3.30
※ 東京都プリプレス・トッパン㈱	東京都	板橋区	凸版印刷(株)	東京	H 5 . 12. 17
ANA・ウィング・フェローズ・ヴィ王 子㈱	東京都	大田区	ANAホールディングス㈱	東京	H 5 . 12. 22
日通ハートフル(株)	東京都	港区	日本通運㈱	東京	H10. 5. 7
㈱ヒューマン・グリーンサービス	東京都	府中市	㈱アサンテ	東京	H11. 10. 1
㈱オレンジジャムコ	東京都	三鷹市	㈱ジャムコ	東京	H11. 10. 18
㈱フロンティア日建設計	東京都	千代田区	(株) 日建設計	東京	H11. 4.28
(株九段パルス)	東京都	千代田区	(株)小学館	東京	H13. 5.30
ソニー希望・光㈱	東京都	品川区	ソニー(株)	東京	H14. 5. 1
オーク・フレンドリーサービス㈱	東京都	墨田区	(株)大林組	東京	H14. 5.20
横河ファウンドリー㈱	東京都	武蔵野市 立川市	横河電機㈱マンパワーグループ㈱	東京	H14. 11. 1
ジョブサポートパワー㈱ みずほビジネス・チャレンジド㈱	東京都東京都	立川市 町田市	マンハリークルーノ(M) (構みずほフィナンシャルグループ	神奈川東京	H15. 3.18 H15. 4.1
みりほこンイス・テヤレンジト(柄) NECフレンドリースタフ(株)	東京都	『月日日日 府中市	日本電気㈱	東京	H15. 4. 1 H15. 5. 1
MECフレンドゥースタフィッ MHビジネスプラス	東京都	府中市	りらいあコミュニケーションズ㈱	東京	H15. 5. 1
(株) にンポハノノハ (株) キューピーあい	東京都	町田市	キューピー㈱	東京	H15. 12. 26
フレンドリーエーム㈱	東京都		エームサービス㈱	東京	H16. 4.15
フレントゥーエーム(M) (㈱エイチ・ティ・ソリューションズ	東京都	豊島区	(株光通信	東京	H16. 5. 7
㈱沖ワークウェル	東京都	港区	沖電気工業㈱	東京	H16. 5. 13
ブリヂストンチャレンジド(株)	東京都	小平市	(株ブリヂストン	東京	H16. 5.26
㈱ビルケアスタッフ	東京都	足立区	(株)日立ビルシステム	東京	H16. 5.26
太平洋サービス㈱	東京都	港区	太平洋セメント㈱	東京	H16. 5.26
㈱京王シンシアスタッフ	東京都	多摩市	京王電鉄㈱	東京	H16. 12. 16
㈱博報堂DYアイ・オー	東京都	江東区	㈱博報堂DYホールディングス	東京	H17. 4. 1
㈱メトロフルール	東京都	江東区	東京地下鉄㈱	東京	H17. 4. 1
アステラス総合教育研究所㈱	東京都	中央区	アステラス製薬㈱	東京	H17. 5.13
㈱ベネッセビジネスメイト	東京都	多摩市	㈱ベネッセホールディングス	岡山	H17. 5.26
NTTクラルティ㈱	東京都	武蔵野市	日本電信電話㈱	東京	H17. 6. 1
大東コーポレートサービス㈱	東京都	港区	大東建託㈱	東京	H17. 8. 1
㈱トランスコスモス・アシスト	東京都	渋谷区	トランス・コスモス(株)	東京	H17. 8.26
(株)スワン	東京都	中央区	ヤマトホールディングス(株)	東京	H17.11.1
(株)VSNビジネスサポート	東京都	港区	㈱VSN	東京	H18. 3.27
花王ピオニー㈱	東京都	墨田区	花王㈱	東京	H18. 4. 3
花椿ファクトリー(株)	東京都	港区	㈱資生堂	東京	H18. 4.25
ファースト・ファシリティーズ・チャ レンジド㈱	東京都	中央区	三井不動産ファシリティーズ㈱	東京	H18. 5. 1
プルデンシャル・ジェネラルサービ ス・ジャパン(制	東京都	千代田区	プルデンシャル生命保険㈱	東京	H18. 5.10

特例子会社		 所在地	親会社	所在地	認定年月日
㈱バンダイナムコウィル	東京都	台東区	㈱バンダイナムコホールディングス	東京	H18. 5.12
豊通オフィスサービス㈱	東京都	港区	豊田通商㈱	愛知	H18. 5.12
第一生命チャレンジド㈱	東京都	北区	第一生命ホールディングス㈱	東京	H18.11.1
トーマツチャレンジド㈱	東京都	港区	有限責任監査法人トーマツ	東京	H18. 11. 20
㈱エイジェックフレンドリー	東京都	新宿区	㈱エイジェック	東京	H18. 11. 29
㈱ダイヤモンド・グラフィック社	東京都	渋谷区	㈱ダイヤモンド社	東京	H19. 5.29
㈱サンキュウ・ウィズ	東京都	中央区	山九㈱	東京	H19. 6. 8
オリックス業務支援㈱	東京都	立川市	オリックス㈱	東京	H19. 8. 1
王子クリーンメイト(株)	東京都	中央区	王子ホールディングス㈱	東京	H19. 9. 1
コネクシオウィズ㈱	東京都	墨田区	コネクシオ㈱	東京	H19. 10. 19
㈱サイバーエージェントウィル	東京都	渋谷区	(株)サイバーエージェント	東京	H19. 10. 24
クリナップハートフル㈱	東京都	荒川区	クリナップ㈱	東京	H20. 3. 7
㈱レナウンハートフルサポート	東京都	江東区	㈱レナウン	東京	H20. 3.21
㈱WUサービス	東京都	新宿区	学校法人 早稲田大学	東京	H20. 3.24
㈱アイエスエフネットハーモニー	東京都	中野区	㈱アイエスエフネット	東京	H20. 3.25
ゆうせいチャレンジド㈱	東京都	世田谷区	日本郵政㈱	東京	H20. 3.26
日野ハーモニー㈱	東京都	日野市	日野自動車㈱	東京	H20. 5. 8
楽天ソシオビジネス㈱	東京都	世田谷区	楽天㈱	東京	H20. 8.21
㈱リクルートスタッフィングクラフ					
"" "" "" "" "" " " " " " " " " " " " "	東京都	中央区	㈱リクルートスタッフィング	東京	H20. 9. 1
リベラル(株)	東京都	江戸川区	ラディックス(株)	東京	H20. 10. 21
(株)KDDIチャレンジド	東京都	千代田区	KDDI(#)	東京	H20. 10. 30
ベイク・ド・ナチュレ㈱	東京都	大田区	エン・ジャパン㈱	東京	H20. 12. 1
㈱NTTデータだいち	東京都	江東区	㈱NTTデータ	東京	H20. 12. 16
東電ハミングワーク㈱	東京都	日野市	東京電力ホールディングス㈱	東京	H21. 2.15
丸紅オフィスサポート㈱	東京都	中央区	丸紅㈱	東京	H21. 2.27
㈱パソナハートフル	東京都	千代田区	(株パソナグループ	東京	H21. 3. 1
クオールアシスト㈱	東京都	中央区	クオール㈱	東京	H21. 3. 26
パーソルサンクス㈱	東京都	中野区	/ ^ ^ ^ ^	東京	H21. 4. 1
(株)サザビーリーグHR	東京都	渋谷区	(株サザビーリーグ	東京	H21. 4. 30
オリンパスサポートメイト㈱	東京都	八王子市	オリンパス㈱	東京	H21. 5. 1
(株) 常京サポート	東京都	板橋区	学校法人 帝京大学	東京	H21. 5. 7
㈱三越伊勢丹ソレイユ	東京都	新宿区	併三越伊勢丹ホールディングス	東京	H21. 5. 13
(M) / \(\omega \) \(\omega	ACAN TIP	791 IE E	アメリカンファミリーライフアシュ	/k//	1121. 0.10
アフラック・ハートフル・サービス㈱	東京都	調布市	アランス カンパニーオブコロンバ	東京	H21. 11. 15
/ / / / / / / / / / / / / / / /	木 八 TP	D)的 11111	ス日本支社	水 水	1121.11.10
㈱レオパレス・スマイル	東京都	中野区	休レオパレス21	東京	H21. 11. 16
㈱フルキャストビジネスサポート	東京都	品川区	株フルキャストホールディングス	東京	H22. 2. 1
東京海上ビジネスサポート㈱	東京都	千代田区	東京海上ホールディングス㈱	東京	H22. 3.25
※ 東京都ビジネスサービス㈱			保が海上が一ルティングへ(杯)		H22. 4. 1
	東京都	江東区	Mxンハテリ 日本システムウエア(株)	東京	
NSWウィズ㈱ ㈱スクウェア・エニックス・ビジネス	東京都	渋谷区		東京	H22. 4.27
Mスクワェア・エニックス・ピシネス サポート	東京都	新宿区	㈱スクウェア・エニックス・ホール ディングス	東京	H22. 4.27
サホート (株)ひなり	東京都	 千代田区	アインクス 伊藤忠テクノソリューションズ㈱	東京	H22. 5.26
ALSOKビジネスサポート㈱	東京都	工作日区 江東区	伊藤心アグノフリューションスM 綜合警備保障(株)	東京	H22. 8. 2
エヌ・エル・オー㈱	東京都	新宿区 町田市	日本ロレアル(株) 学校法人 法政大学	東京	H22. 11. 15 H23. 1.17
おれんじ・ふぉれすと㈱	東京都			東京	
(柄いなけやリインク (柄ぐるなびサポートアソシエ	東京都	立川市	(株)いなげや (株)ぐるなび	東京	H23. 3. 1
***	東京都	千代田区	(附くるない スリープログループ(株)	東京	H23. 3. 7
スリープロエージェンシー(株)	東京都	新宿区		東京	H23. 3. 8
セコムビジネスプラス(株)	東京都	渋谷区	セコム㈱	東京	H23. 3.25
大和ライフプラス㈱	東京都	港区	大和ライフネクスト(株)	東京	H23. 3.28
ソランピュア(株)	東京都	新宿区	TIS(#)	東京	H23. 4. 1
㈱JALサンライト	東京都	品川区	日本航空㈱	東京	H23. 4.21
シダックスオフィスパートナー㈱	東京都	調布市	シダックス(株)	東京	H23. 5.27
あずさオフィスメイト(株)	東京都	新宿区	有限責任あずさ監査法人	東京	H23. 9.20
㈱ソラストフォルテ	東京都	千代田区	㈱ソラスト	東京	H23. 9.29
※ 東京グリーンシステムズ(株)	東京都	多摩市	SCSK(株)	東京	H23. 10. 1
㈱DTSパレット	東京都	港区	(株DTS	東京	H23. 12. 27
㈱サンドラッグ・ドリームワークス	東京都	府中市	㈱サンドラッグ	東京	H24. 2. 8
㈱綜合キャリアトラスト	東京都	港区	㈱綜合キャリアオプション	東京	H24. 3.28
㈱テクノプロ・スマイル	東京都	港区	テクノプロ・ホールディングス(株)	東京	H24. 4.28
㈱ゼンショービジネスサービス	東京都	港区	(㈱ゼンショーホールディングス	東京	H24. 5.24

44 (51 -> 0.41			**************************************		======================================
特例子会社		所在地	親会社	所在地	認定年月日
双日ビジネスサポート㈱	東京都	千代田区	双日㈱	東京	H24. 5.30
ヨコハマピアサポート(株)	東京都	港区	横浜ゴム㈱	東京	H24. 5.30
(株)学研スマイルハート	東京都	品川区	(株)学研ホールディングス	東京	H24. 10. 29
㈱ハートフルアクア	東京都	品川区	㈱ヨンドシーホールディングス	東京	H24. 10. 29
㈱共立アシスト イトキングリーンアイ㈱	東京都東京都	千代田区 東京	㈱共立メンテナンス イトキン㈱	東京東京	H24. 12. 10 H24. 5 . 21
イトヤンクリーンティ(柄) ㈱ローソンウィル	東京都		(株ローソン	東京	H24. 5.21 H25. 1.31
日清食品ビジネスサポートプラス㈱	東京都	新宿区	㈱日清食品ホールディングス㈱	東京	H25. 3.25
㈱ジェイ・アイ・ハートサービス	東京都	新宿区	学校法人 東京女子医科大学	東京	H25. 3.25
シグマフロンティア㈱	東京都	品川区	シグマホールディングス㈱	東京	H25. 5. 8
㈱プラザクリエイトスタッフサービ	東京都	中央区	 (株プラザクリエイト	東京	H25. 5.13
ス 荏原アーネスト㈱	東京都	大田区	株子フックッエイト 株子原製作所	東京	H25. 5. 13
(株) ジネスパートナーズ	東京都	八田区 荒川区	(株)ダイナムジャパンホールディング	東京	H25. 10. 31
, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	71.74.141	312, 11	スーカミノルク(ササイ)		
コニカミノルタウィズユー(株) ㈱電通そらり	東京都東京都	日野市 港区	コニカミノルタ(株) 株電通	東京東京	H25. 11. 6 H25. 11. 19
㈱竜廸てらり ㈱アダストリア・ゼネラルサポート	東京都		(株) 毛地 (株) アダストリア	東京	H25. 11. 19 H26. 5 . 1
(株) アラストック・ヒネフルリホート (株) TSI・プロダクション・ネットワー	71.74.141				
ク	東京都	世田谷区	㈱TSIホールディングス	東京	H26. 6. 2
㈱エースソリューション	東京都	港区	(株)エイブル&パートナーズ	東京	H26. 6.11
㈱ピーエスシースマイル	東京都	港区	(株ピーエスシー	東京	H26. 11. 25
住商ウェルサポート㈱	東京都	中央区	住友商事㈱	東京	H26. 12. 24
(株)マーノ	東京都	豊島区	(株マルエツ	東京	H27. 3. 1
メルコテンダーメイツ(株)	東京都	千代田区	三菱電機㈱ ㈱ヒューマントラストホールディン	東京	H27. 3.12
㈱ヒューマントラストフロンティア	東京都	台東区	グス	東京	H27. 3.25
(株)ココカラファインソレイユ (株)ウェルメット	東京都	大田区	㈱ココカラファイン ㈱ウィゴー	神奈川	H27. 4.20
㈱ベル・ソレイユ	東京都東京都	渋谷区 中央区	Mマイコー ㈱ベルシステム24ホールディングス	東京東京	H27. 5. 8 H27. 9. 1
㈱ジェイコムハート	東京都	千代田区	(株ジュピターテレコム	東京	H27. 10. 1
㈱アウトソーシングビジネスサービ	東京都	千代田区	㈱アウトソーシング	東京	H27. 10. 1
ス ㈱ジケイビジネスサポート	東京都	江戸川区	学校法人 滋慶学園	東京	H27. 12. 16
セガサミービジネスサポート㈱	東京都	港区	セガサミーホールディングス㈱	東京	H27. 12. 18
日興みらん㈱	東京都	中央区	SMBC日興証券㈱	東京	H28. 1 . 15
カンダハーティーサービス㈱	東京都	北区	カンダホールディングス㈱	東京	H28. 1.21
㈱ドコモ・プラスハーティ	東京都	豊島区	㈱NTTドコモ	東京	H28. 2.26
㈱栄光アース	東京都	千代田区	㈱ZEホールディングス	東京	H28. 3.28
㈱パーソルチャレンジ	東京都	港区	テンプホールディングス(株)	東京	H28. 4. 1
ライオンともに㈱	東京都	墨田区	ライオン(株)	東京	H28. 4.22
㈱マイナビパートナーズ	東京都	千代田区	㈱マイナビ	東京	H28. 9. 1
長谷川ソーシャルワークス㈱	東京都	豊島区	長谷川ホールディングス㈱	東京	H28.11.1
UTハートフル(株)	東京都	品川区	UTグループ(株)	東京	H28. 11. 22
農林央金ビジネスアシスト(株)	東京都	千代田区	農林中央金庫	東京	H29. 3. 1
(㈱ゴルフ・アライアンス 伊藤忠ユニダス㈱	東京都神奈川県	品川区 横浜市都筑区	㈱アコーディア・ゴルフ 伊藤忠商事㈱	東京東京	H29. 4. 1 S 63. 3. 15
伊藤芯ユニタス(株) (株羽田工作所	神奈川県	横浜中都筑区 川崎市川崎区	伊藤芯冏争(株) (株秀光	果 尿 神奈川	H 2. 5. 16
(柄羽田工作所 (株富士電機フロンティア	神奈川県	川崎市川崎区 川崎市川崎区	富士電機㈱	東京	H 2. 5. 16 H 6. 5. 12
	神奈川県	川崎川川崎区 厚木市	角工电域(物	東京	H 6. 5.12
アズビル山武フレンドリー㈱	神奈川県	藤沢市	アズビル(株)	東京	H10. 5. 19
㈱スタンレーウェル	神奈川県	秦野市	スタンレー電気㈱	東京	H11. 3.12
㈱ファンケルスマイル	神奈川県	横浜市栄区	(株ファンケル	神奈川	H11. 5. 7
㈱日立ゆうあんどあい	神奈川県	横浜市戸塚区	㈱日立製作所	東京	H12. 2.25
富士ソフト企画㈱	神奈川県	鎌倉市	富士ソフト㈱	神奈川	H12. 9.11
㈱ニコンつばさ工房	神奈川県	横浜市栄区	(株)ニコン	東京	H13. 3. 1
㈱ニッパツ・ハーモニー	神奈川県	横浜市金沢区	日本発条㈱	神奈川	H14. 4.24
(有)AGCサンスマイル	神奈川県	横浜市鶴見区	旭硝子㈱	東京	H14. 7.30
JFEアップル東日本㈱	神奈川県	川崎市川崎区	JFEスチール(株)	東京	H15. 5.30
(構) たっこい トログ	神奈川県	逗子市	京浜急行電鉄㈱	東京	H15. 9.30
(㈱ウェルハーツ小田急	神奈川県	相模原市南区	小田急電鉄㈱	東京	H15. 10. 10
日清オイリオ・ビジネススタッフ㈱	神奈川県	横浜市磯子区 川崎市中原区	日清オイリオグループ(株) 東京与行雲鉄(株)	東京	H16. 4.27
㈱東急ウィル	神奈川県	川呵川甲原区	東京急行電鉄㈱	東京	H16. 5.17

#+ /집 구 ᄉ ↓↓			如人址		到中午日日
特例子会社		所在地	親会社	所在地	認定年月日
㈱富士通ゼネラルハートウェア	神奈川県	川崎市高津区	㈱富士通ゼネラル	神奈川	H16. 8. 6
古河ニューリーフ(株)	神奈川県	平塚市	古河電気工業㈱	東京	H16. 10. 7
東芝ウィズ㈱	神奈川県	川崎市川崎区	㈱東芝	東京	H17. 5. 9
㈱トラスト・テック・ウィズ	神奈川県	相模原市中央区	㈱トラスト・テック	東京	H17. 8.17
相鉄ウイッシュ㈱	神奈川県	横浜市旭区	相鉄ホールディングス㈱	神奈川	H18. 3.23
㈱クリエイトビギン	神奈川県	横浜市神奈川区	㈱クリエイトエス・ディー	神奈川	H19. 3.20
ピアサポート(株)	神奈川県	横浜市都筑区	セントケア・ホールディングス㈱	東京	H19. 4. 1
第一三共ハピネス㈱	神奈川県	平塚市	第一三共㈱	東京	H19. 5.28
日総ぴゅあ㈱	神奈川県	横浜市港北区	日総工産㈱	神奈川	H19. 9.26
㈱ココット	神奈川県	横浜市西区	㈱コロワイド	宮城	H20. 4.14
NSKフレンドリーサービス㈱	神奈川県	藤沢市	日本精工㈱	東京	H20. 5.22
ニチベイハーモニー㈱	神奈川県	愛甲郡愛川町	㈱ニチベイ	東京	H21. 6. 1
㈱アイネット・データサービス	神奈川県	横浜市戸塚区	㈱アイネット	神奈川	H21. 8. 3
㈱ぱどシップ	神奈川県	横浜市神奈川区	㈱ぱど	東京	H21. 8.10
㈱ナルミヤ・ワンパ	神奈川県	川崎市川崎区	㈱ナルミヤ・インターナショナル	東京	H21. 9.15
薬樹ウィル(株)	神奈川県	大和市	薬樹㈱	神奈川	H22. 4.27
㈱リンクライン	神奈川県	小田原市	コムテック㈱	東京	H22, 12, 17
ビーアシスト㈱	神奈川県	相模原市南区	ブックオフコーポレーション㈱	神奈川	H22. 12. 10
㈱クローバー・ザ・チャレンジド	神奈川県	横浜市西区	グラクスクニー ハレーフョン (杯)	東京	H23. 3.23
エム・ユー・ビジネスパートナー㈱	神奈川県	相模原市中央区	株三菱東京UFJ銀行	東京	H23. 5.23
(㈱ケンジメイト	神奈川県	特殊が中大区 茅ヶ崎市	株ケンジ	神奈川	H23. 12. 16
MMクランテイト グリービジネスオペレーションズ㈱	神奈川県	オケ呵巾 横浜市中区	グリー株	東京	H23. 12. 16 H24. 5 . 22
クリーヒンネスオヘレーションス(株) アイトスプラス(株)	神奈川県	横浜巾甲区 海老名市	クリー(株) アイトス(株)	大阪	H24. 5 . 22 H24. 10. 24
アイトムノラス(柄 ㈱Re		一個名名 T	ノイトス(株) (株)日南	神奈川	
(17)	神奈川県		1		H24. 12. 27
㈱湘南ゼミナールオーシャン	神奈川県	横浜市中区	(株) おおれる はない	神奈川	H25. 3.25
㈱スタッフサービス・ビジネスサポー ト	神奈川県	相模原市中央区	㈱スタッフサービス・ホールディン グス	東京	H26. 4.30
富士通ハーモニー㈱	神奈川県	川崎市中原区	富士通㈱	東京	H26. 5. 8
㈱アマダプランテック	神奈川県	伊勢原市	㈱アマダホールディングス	神奈川	H27. 5.29
スリーエムフェニックス㈱	神奈川県	相模原市中央区	スリーエムジャパンホールディング	東京	H27. 6. 1
NIDITA È LAMA	地大川川	⊭ 派士伊上,公区	ス合同会社	市台	1197 10 1
NRIみらい(株)	神奈川県	横浜市保土ヶ谷区	(株野村総合研究所)	東京	H27. 10. 1
アイコール㈱ ㈱夢ガーデン	新潟県	燕市	アイテックス(株)	新潟	H23. 12. 21
****	新潟県	長岡市	緑水工業㈱	新潟	H24. 3.30
アルビスクリーンサポート(株)	富山県	射水市	アルビス(株)	富山	H24. 1.25
小林製薬チャレンジド㈱	富山県	富山市	小林製薬㈱	大阪	H24. 2.14
㈱F&F	富山県	砺波市	㈱ヨシケイライフスタイル	富山	H24. 11. 15
ふぁみーゆツダコマ㈱	石川県	金沢市	津田駒工業㈱	石川	H23. 4.14
㈱ハートコープいしかわ	石川県	白山市	生活協同組合 コープいしかわ	石川	H28. 10. 26
甲府積水産業㈱	山梨県	甲府市	積水化学工業㈱	大阪	H25. 2. 1
エプソンミズベ(株)	長野県	諏訪市	セイコーエプソン(株)	長野	S 59. 2.24
多摩川リンクス㈱	長野県	飯田市	多摩川精機㈱	長野	H23. 12. 27
※ ㈱サン・シング東海	岐阜県	揖斐郡大野町	(株)トーカイ	岐阜	H 6. 5.31
Man to Man Animo(株)	岐阜県	大垣市	Man to Man ホールディングス㈱	愛知	H19. 4.27
(株) ひまわり畑	岐阜県	加茂郡八百津町	(株橋本	岐阜	H23. 9.21
二甲㈱	岐阜県	不破郡垂井町	三甲㈱	岐阜	H24. 11. 30
㈱ソエル	岐阜県	大垣市	㈱システムリサーチ	愛知	H25. 3.18
ナブテスコリンク(株)	岐阜県	不破郡	ナブテスコ(株)	東京	H28. 10. 3
㈱ドゥメンテックス	岐阜県	岐阜市	ドルフィン(株)	岐阜	H29. 4.28
※ ㈱エイ・ピー・アイ	静岡県	沼津市	スルガ銀行㈱	静岡	H 3.4.30
㈱ヤマハアイワークス	静岡県	浜松市中区	ヤマハ(株)	静岡	H4.5.6
矢崎ビジネスサポート㈱	静岡県	裾野市	矢崎総業㈱	静岡	H17. 4.18
㈱スズキ・サポート	静岡県	浜松市南区	スズキ(株)	静岡	H17. 4.26
㈱TBEケミカル	静岡県	焼津市	㈱東海ビルエンタープライズ	静岡	H18. 4. 3
さんしんハートフル(株)	静岡県	伊豆の国市	三島信用金庫	静岡	H24. 8.28
㈱ビック・ハート	静岡県	静岡市駿河区	㈱天神屋	静岡	H25. 1.11
日軽金オーリス㈱	静岡県	静岡市清水区	日本軽金属㈱	東京	H28. 1.26
ヤマハモーターMIRAI㈱	静岡県	磐田市	ヤマハ発動機㈱	静岡	H28. 5. 6
デンソー太陽㈱	愛知県	蒲郡市	㈱デンソー	愛知	S 59. 6. 1
※ 愛知玉野情報システム㈱	愛知県	名古屋市東区	玉野総合コンサルタント㈱	愛知	H元. 4.25
日東電工ひまわり㈱	愛知県	豊橋市	日東電工㈱	大阪	H13. 2. 9
エム・ユー・ビジネスエイド㈱	愛知県	北名古屋市	供三菱東京UFJ銀行	東京	H18. 1. 1
中電ウィング㈱	愛知県	名古屋市南区	中部電力㈱	愛知	H15. 4. 1
T 电 7 1 イ フ (M)	及州宗	14日生川用区	T 마电기(M)	逐州	11110.4.1

			親会社		認定年月日
行例于芸社 		所在地		所在地	認定年月日
㈱MMCウイング	愛知県	岡崎市	三菱自動車工業㈱	東京	H19. 10. 25
㈱ジェイアール東海ウェル	愛知県	名古屋市港区	東海旅客鉄道㈱	東京	H20. 4.30
スギスマイル(株)	愛知県	安城市	スギホールディングス㈱	愛知	H21. 7.24
トヨタループス㈱	愛知県	豊田市	トヨタ自動車㈱	愛知	H21.10.1
TGウェルフェア㈱	愛知県	清須市	豊田合成㈱	愛知	H22. 9.21
㈱ゲオビジネスサポート	愛知県	春日井市	㈱ゲオホールディングス	愛知	H23. 3.30
㈱住理工ジョイフル	愛知県	小牧市	住友理工㈱	愛知	H25. 12. 26
㈱アイコー	愛知県	安城市	愛知県厚生農業協同組合連合会	愛知	H26. 5.12
㈱スズケンジョイナス	愛知県	名古屋市東区	㈱スズケン	愛知	H27. 4.10
日本ゼネラルサポート(株)	愛知県	名古屋市守山区	日本ゼネラルフード㈱	愛知	H27. 4.30
㈱スマイル・カネスエ	愛知県	一宮市	㈱カネスエ	愛知	H27. 7.28
㈱イナテックサービス	愛知県	西尾市	㈱イナテック	愛知	H28. 4. 1
㈱カジスマイル	愛知県	一宮市	㈱カジ・コーポレーション	愛知	H28. 5.20
㈱ハートコープあいち	愛知県	名古屋市	生活協同組合 コープあいち	愛知	H29. 2.27
㈱デンソーブラッサム	愛知県	刈谷市	㈱デンソー	愛知	H29. 5.23
※ ㈱三重データクラフト	三重県	津市	JFEエンジニアリング㈱	神奈川	H15. 5.30
㈱三厚連ウイズ	三重県	鈴鹿市	三重県厚生農業協同組合連合会	三重	H25. 3.28
SWSスマイル(株)	三重県	津市	住友電装㈱	三重	H25. 10. 9
インテリアプランツ㈱	三重県	四日市市	㈱スタッフブリッジ	三重	H26. 2.10
百五管理サービス㈱	三重県	津市	㈱百五銀行	三重	H28. 2.15
㈱セレス	三重県	松坂市		三重	H28. 2.22
日東ひまわり亀山㈱	三重県	亀山市	日東電工㈱	大阪	H28. 5.11
電気硝子ユニバーサポート㈱	滋賀県	大津市	日本電気硝子㈱	滋賀	S 55. 9.22
㈱クレール	滋賀県	大上郡多賀町	参天製薬㈱	大阪	H10. 5.22
カルビー・イートーク㈱	滋賀県	湖南市	カルビー(株)	東京	H22. 12. 1
※ パナソニックアソシエイツ滋賀(株)	滋賀県	彦根市	パナソニック(株)	大阪	H24. 1 . 1
(株サニーリーフ	滋賀県	彦根市		滋賀	H25. 3.12
(株アヤハ環境開発	滋賀県	草津市	綾羽㈱	滋賀	H26. 6.30
			154440.7		
(構ジェラン	滋賀県	彦根市	㈱SCREENホールディングス	京都	H27. 3.27
(構びわこビジネスサービス	滋賀県	大津市	㈱関西アーバン銀行	大阪	H27. 5.11
オムロン京都太陽㈱	京都府	京都市南区	オムロン㈱	京都	S 61. 7. 4
㈱GSユアサウィング	京都府	京都市南区	㈱GSユアサ	京都	H19. 12. 12
㈱u&n	京都府	京都市南区	㈱ニッセンホールディングス	京都	H20. 5. 2
㈱タカゾノリーブス	京都府	木津川市	㈱タカゾノ	大阪	H21. 5.28
ハートコープきょうと	京都府	京都市南区	京都生活協同組合	京都	H25. 11. 18
㈱ストーンフリー	京都府	京都市中京区	(株)エスユーエス	京都	H26. 6.30
日新ハートフルフレンド(株)	京都府	京都市右京区	日新電機㈱	京都	H28. 3. 1
㈱ピーエムドゥ	京都府	京都市中京区	㈱ハウスドゥ	京都	H28. 8.17
㈱立命館ぷらす	京都府	京都市北区	学校法人 立命館	京都	H29. 3. 1
㈱王将ハートフル	京都府	京都市山科区	㈱王将フードサービス	京都	H29. 4.20
シャープ特選工業㈱	大阪府	大阪市阿倍野区	シャープ(株)	大阪	S 52. 3.31
パナソニックエコシステムズ共栄㈱	大阪府	大阪市東淀川区	パナソニックエコシステムズ㈱	愛知	S 55. 4. 1
※ パナソニック交野㈱	大阪府	交野市	パナソニック(株)	大阪	S 58. 2. 7
㈱ダイキ	大阪府	大阪市淀川区	㈱ダイヘン	大阪	S 58. 7.22
SMBCグリーンサービス㈱	大阪府	大阪市中央区	㈱三井住友銀行	東京	Н3.5.30
㈱ニッセイニュークリエーション	大阪府	大阪市西淀川区	日本生命保険相互会社	大阪	Н6.3.1
※ ㈱ダイキンサンライズ摂津	大阪府	摂津市	ダイキン工業(株)	大阪	Н6.6.1
※ (株)かんでんエルハート	大阪府	大阪市住之江区	関西電力㈱	大阪	Н7.6.1
㈱エルアイ武田	大阪府	大阪市中央区	武田薬品工業㈱	大阪	H 7.10.27
㈱スミセイハーモニー	大阪府	大阪市中央区	住友生命保険相互会社	大阪	H13. 11. 27
クボタワークス(株)	大阪府	大阪市浪速区	㈱クボタ	大阪	H15. 6.20
北おおさかビジネスサービス㈱	大阪府	吹田市	北おおさか信用金庫	大阪	H15. 10. 17
アデコソレイユ(株)	大阪府	大阪市中央区	アデコ㈱	東京	H17. 3.16
コクヨKハート(株)	大阪府	大阪市東成区	コクヨ(株)	大阪	H17. 4.20
㈱あしすと阪急阪神	大阪府	大阪市北区	阪急阪神ホールディングス㈱	大阪	H17. 5.11
㈱南海ハートフルサービス	大阪府	大阪市中央区	南海電気鉄道㈱	大阪	H17. 6.27
(株)サポート21	大阪府	大阪市北区	㈱ケア21	大阪	H18. 10. 5
㈱ウイルハーツ	大阪府	大阪市淀川区	㈱ウイルテック	大阪	H19. 4. 5
㈱キリンドウベスト	大阪府	東大阪市	㈱キリン堂	大阪	H20. 3.13
ハートランド㈱	大阪府	泉南市	コクヨ㈱	大阪	H20. 3.17
目和不動産㈱	大阪府	大阪市西区	東洋ゴム工業㈱	大阪	H20. 3. 17
樹NTT西日本ルセント	大阪府	大阪市都島区	東件コム工業(M) 西日本電信電話(株)	大阪	H21. 6. 1 H21. 12. 3
ハウスあいファクトリー㈱	大阪府	東大阪市	ハウス食品グループ本社㈱	大阪	H22. 4.30

4+ /5l ¬ ∧ 4J			÷8 ∧ ↓↓		初点左口口
特例子会社		所在地	親会社	所在地	認定年月日
クボタサンベジファーム㈱	大阪府	南河内郡	㈱クボタ	大阪	H23. 2.10
㈱ハートコープいずみ	大阪府	和泉市	大阪いずみ市民生活協同組合	大阪	H23. 2.15
㈱エクセディ太陽	大阪府	寝屋川市	㈱エクセディ	大阪	H23. 4.28
フジアルテスタッフサポートセンタ 一㈱	大阪府	堺市堺区	フジアルテ㈱	大阪	H23. 5.31
パナソニックエクセルアソシエイツ ㈱	大阪府	大阪市中央区	パナソニックエクセルスタッフ㈱	大阪	H23. 8. 1
㈱フリーゲート白浜	大阪府	大阪市中央区	(株)パル	大阪	H24. 3. 8
㈱共生	大阪府	東大阪市	㈱万代	大阪	H25. 3.27
ヤンマーシンビオシス㈱	大阪府	大阪市北区	ヤンマーホールディングス㈱	大阪	H26. 10. 8
ディーゼルジャパンサービス㈱	大阪府	大阪市中央区	ディーゼルジャパン(株)	大阪	H26. 11. 18
㈱三幸舎ランドリーセンター	大阪府	泉佐野市	㈱吉野家ホールディングス	東京	H27. 5.27
三洋ハートエコロジー(株)	大阪府	大東市	パナソニック(株)	大阪	H27. 5.29
侑エイチ・ツー・オースマイル	大阪府	大阪市北区	エイチ・ツー・オーリテイリング(株)	大阪	H29. 3.31
京阪スマイルハート㈱	大阪府	大阪市中央区	京阪ホールディングス㈱	大阪	H29. 5. 1
㈱瀧定関西商品センター	大阪府	大阪府箕面市	スタイレム(株)	大阪	H29. 5.16
明和工業協同組合	兵庫県	明石市	大和製衡㈱	兵庫	S 53. 3.23
※ 阪神友愛食品㈱	兵庫県	西宮市	生活協同組合コープこうべ	兵庫	S 62. 7. 1
旬エヌ・エス・グリーン	兵庫県	姫路市	㈱日本触媒	大阪	Н7.5.8
YKK六甲㈱	兵庫県	神戸市東灘区	YKK(株)	富山	H11. 5.11
グローリーフレンドリー㈱	兵庫県	姫路市	グローリー(株)	兵庫	H11. 5.17
㈱ワールドビジネスサポート	兵庫県	神戸市中央区	㈱ワールド	兵庫	H16. 5.13
㈱SRIウィズ	兵庫県	神戸市中央区	住友ゴム工業㈱	兵庫	H16.12.3
日本パーソネルセンター㈱	兵庫県	神戸市中央区	ユーシーシーホールディングス(株)	兵庫	H17. 5.30
㈱エスコアハーツ	兵庫県	加古郡稲美町	㈱ノーリツ	兵庫	H18. 5.26
㈱ナリスコスメティックフロンティ ア	兵庫県	神戸市東灘区	㈱ナリス化粧品	大阪	H19. 1. 9
すみでんフレンド(株)	兵庫県	伊丹市	住友電気工業㈱	大阪	H21. 2.24
㈱JR西日本あいウィル	兵庫県	尼崎市	西日本旅客鉄道㈱	大阪	H21. 5.18
WDB独歩㈱	兵庫県	姫路市	WDBホールディングス㈱	兵庫	H23. 10. 21
㈱ことぶきビジネスサポート	兵庫県	芦屋市	㈱阪神調剤薬局	兵庫	H25. 12. 25
㈱トーホーウイング	兵庫県	神戸市東灘区	㈱トーホー	兵庫	H26. 4.10
㈱川重ハートフルサービス	兵庫県	神戸市中央区	川崎重工業㈱	兵庫	H26. 5.20
新明和ハートフル傑	兵庫県	神戸市東灘区	新明和工業㈱	兵庫	H27. 5. 8
播磨三洋工業㈱	兵庫県	加西市	パナソニック(株)	大阪	H28. 2.17
(株)トリドールD&I	兵庫県	神戸市中央区	㈱トリドールホールディングス	兵庫	H28. 12. 26
㈱すまいるこころ	兵庫県	神戸市須磨区	㈱フロンティア	大阪	H29. 3. 2
㈱ハートフルコープなら	奈良県	磯城郡田原本町	市民生活協同組合ならコープ	奈良	H23. 12. 27
NSハートフルサービス(株)	和歌山県	和歌山市	新日鐵住金㈱	東京	H25. 4.11
紀陽ビジネスサービス㈱	和歌山県	和歌山市	株紀陽銀行	和歌山	H28. 11. 17
㈱センコースクールファーム鳥取	鳥取県	東伯郡湯梨浜町	センコー(株)	大阪	H23. 1. 6
(株)大山どり一む エルニ※エ※(株)	鳥取県	米子市	(㈱大山どり	鳥取	H24. 4.17
千代三洋工業㈱	鳥取県	鳥取市	パナソニック㈱ ㈱インフォメーション・ディベロプ	大阪	H27. 5.29
愛ファクトリー㈱	鳥取県	鳥取市	メント	東京	H28. 5. 1
島根ナカバヤシサンワークス(株)	島根県	出雲市	島根ナカバヤシ(株)	島根	H23. 1.19
※ パナソニック吉備(株)	岡山県	加賀郡吉備中央町	パナソニック(株)	大阪	S 56. 5.20
(株) ロップサンセリテ	岡山県	岡山市北区	(株グロップ	岡山	H16. 5.10
(株)日研環境サービス	岡山県	倉敷市	日研トータルソーシング(株)	東京	H16. 11. 1
㈱ビーハッピー	岡山県	苫田郡 図山まれば		岡山	H24. 4.23
㈱キャプラ・ウィッシュ	岡山県	岡山市北区	(株キャリアプランニング	岡山	H26. 3.26
(㈱キョウセイ) ※ (㈱庁阜標報ミン・フェーー)	岡山県	倉敷市	倉敷化工㈱	岡山	H27. 1.14
※ ㈱広島情報シンフォニー	広島県	広島市東区 三原市	機サンネット スタンレー電気㈱	広島	H 2. 5.31
松尾電気㈱ JFEアップル西日本㈱	広島県 広島県	二原巾 福山市	スタンレー電気(株) JFEスチール(株)	東京東京	H 5 . 10. 25 H 15 . 5 . 30
JFEアツノル四日本(株) (株)ダイソーウイング		備山巾 東広島市	JFEステール(株) (株大創産業		
㈱アクレス	広島県 広島県	果広島市 福山市	(株) 大別 産業 (株) コパックス	広島 広島	H19. 3.22
(株) アクレス (株) ハートコープひろしま	広島県 広島県	備山巾 広島市安佐北区	(株コハックス 生活協同組合ひろしま	広島 広島	H19. 4. 9
㈱もりじょう	広島県 広島県	広島市女佐北区 広島市西区	生活協问組合いろしま 丸井産業㈱	広島	H19. 12. 20 H21. 4. 23
MPもりしょう ツネイシチャレンジド(株)	広島県	広島市四区 福山市	刈升	広島	H21. 4.23 H23. 2.24
- フポインティレンシト(杯)			クイイシホールティングス(M) 生活協同組合連合会コープ中国四国		п4э. 4.44
㈱ハートコープおのみち	広島県	広島市東区	事業連合	広島	H25. 8. 22
㈱イー・アール・ジャパン	広島県	福山市	㈱エディオン	大阪	H25. 11. 8

44 (7) -> 6.41			*T A +1		=== -
特例子会社		所在地	親会社	所在地	認定年月日
㈱シンワユニパル	広島県	尾道市	新和ビル・サービス㈱	広島	H26. 1.24
㈱すまいるエブリイ	広島県	福山市	㈱エブリイホーミーホールディング	広島	H26. 11. 27
			ス (4) 、 、 、 、		
チャレンジこざかなくん	広島県	尾道市	(株)カタオカ	広島	H27. 3.30
日東ひまわり尾道㈱	広島県	尾道市	日東電工㈱	大阪	H28. 4.20
(有リベルタス興産	山口県	宇部市	宇部興産㈱	山口	H4.1.27
は一とふる川内㈱	徳島県 徳島県	徳島市	大塚製薬㈱ 生活協同組合とくしま生協	東京	H24. 1 . 11 H24. 11. 12
(株ハートフルコープとくしま 大黒友愛紙工㈱	香川県	板野郡板野町 三豊市	大黒工業㈱	徳島 愛媛	H13. 3.19
大無及変紙工例 (株TーNETvigla	香川県	二豆川 高松市	八宗工未例 ㈱ティーネットジャパン	多坂 香川	H17. 7.20
あなぶきパートナー㈱	香川県	高松市	穴吹興産㈱	香川	H21. 2. 3
大王製紙保安検査システム㈱	愛媛県	四国中央市	大王製紙㈱	愛媛	H22. 12. 22
日本食研スマイルパートナーズ㈱	愛媛県	今治市	日本食研ホールディングス㈱	愛媛	H23. 5. 9
㈱フジ・ハートデリカ	愛媛県	松山市	㈱フジデリカ・クオリティ	愛媛	H23. 12. 15
パナソニックヘルスケアアソシエイ					
ツ(株)	愛媛県	東温市	パナソニックヘルスケア(株)	東京	H27. 4.30
スミリンウッドピース㈱	愛媛県	新居浜市	住友林業㈱	東京	H29. 4. 3
ミウラジョブパートナー㈱	愛媛県	松山市	三浦工業㈱	愛媛	H29. 5.8
㈱エフピコダックス	高知県	南国市	㈱エフピコ	広島	H4.5.28
株式会社 ハートフルコープこうち	高知県	南国市	こうち生活協同組合	高知	H28. 7.27
※ サンアクアTOTO㈱	福岡県	北九州市小倉南区	TOTO(株)	福岡	H 6.5.25
※ (株)ビー・ピー・シー	福岡県	福岡市東区	㈱ベスト電器	福岡	H 6.11.7
㈱九電エフレンドリー	福岡県	福岡市南区	(株九電工	福岡	H13. 10. 1
㈱グリーンフラッシュ	福岡県	福岡市博多区	(株)コスモス薬品	福岡	H16. 5.14
㈱九州字幕放送共同制作センター	福岡県	福岡市早良区	九州電力㈱	福岡	H16. 10. 26
※ 九州地理情報㈱	福岡県	福岡市東区	㈱ワールドホールディングス	福岡	H21. 4.24
タマアグリ(株)	福岡県	筑後市博多区	タマホーム(株)	東京	H21. 12. 1
西鉄ウィルアクト(株)	福岡県	福岡市中央区	西日本鉄道㈱ ㈱アクセス・ジャパン	福岡	H23. 3.25
(㈱希望の里 ㈱プレナスワークサービス	福岡県	筑後市 短四古博名区	(株) / クセス・シャハン (株) プレナス	福岡	H24. 1.10
㈱チャレンジド・アソウ	福岡県福岡県	福岡市博多区 福岡市中央区	Mアンケス ㈱アソウ・ヒューマニーセンター	福岡福岡	H26. 3.14 H27. 4.16
㈱ハートコープえふ	福岡県	福岡川中天区 糟屋郡篠栗町	エフコープ生活協同組合	福岡	H27. 10. 15
(構あなぶきパートナー九州	福岡県	福岡市博多区	本/ コー/ 王伯	香川	H27. 10. 13
西部ガス絆結㈱	福岡県	春日市	西部ガス㈱	福岡	H29. 3.13
化成フロンティアサービス㈱	福岡県	北九州市八幡西区	三菱ケミカル㈱	東京	H29. 5.12
SUMCOサポート㈱	佐賀県	伊万里市	機SUMCO	東京	H16. 5.13
※ プリマルーケ㈱	長崎県	雲仙市国見町	プリマハム㈱	東京	H 8. 7.11
※ 希望の里ホンダ㈱	熊本県	宇城市	本田技研工業㈱	東京	S 62. 4.23
西九州ハートフルサービス㈱	熊本県	能本市	能青西九州青果㈱	熊本	H22. 4.28
JMUビジネス・サポート㈱	熊本県	玉名郡長洲町	ジャパンマリンユナイテッド(株)	東京	H23. 7.22
㈱ぞうさんのはな	熊本県	合志市	㈱三好不動産	福岡	H26. 9. 9
オムロン太陽(株)	大分県	別府市	オムロン(株)	京都	S 52. 12. 15
ソニー・太陽(株)	大分県	速見郡日出町	ソニー(株)	東京	S 56. 12. 14
ホンダ太陽㈱	大分県	速見郡日出町	本田技研工業㈱	東京	S 57. 5.26
三菱商事太陽㈱	大分県	別府市	三菱商事㈱	東京	S 59. 4.24
富士通エフサス太陽㈱	大分県	別府市	㈱富士通エフサス	神奈川	H 7.10.16
日豊オノダ㈱	大分県	津久見市	太平洋セメント㈱	東京	H13. 3.13
㈱ジョイフルサービス	大分県	大分市	㈱ジョイフル	大分	H17. 2.28
キヤノンウィンド㈱	大分県	大分市	大分キヤノン(株)	大分	H21. 5.22
大銀オフィスサービス㈱	大分県	大分市	㈱大分銀行	大分	H23. 5.25
ホンダR&D太陽㈱	大分県	速見郡日出町	本田技研工業㈱	東京	H28. 4. 1
㈱旭化成アビリティ	宮崎県	延岡市	旭化成㈱	東京	S 61. 3.22
㈱愛生	鹿児島県	曾於郡大崎町	㈱岩田屋三越	福岡	H10. 1. 1
ふれあい・ささえあい(株)	鹿児島県	鹿児島市	㈱新日本科学	鹿児島	H25. 3.28
㈱ハートコープおきなわ	沖縄県	那覇市	生活協同組合コープおきなわ	沖縄	H26. 12. 12

(資料出所) 厚生労働省「特例子会社一覧(平成29年6月1日現在)

電話アンケートの項目、フロー等(トークスクリプト)

1. 架電時の協力依頼

私、口口の〇〇と申します。 いつもお世話になっております。

この度、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の委託を受けまして、障害者雇用に関する電話アンケートを実施しております。 先般、ご協力のお願いの書状をお送りしておりますが、御社にもご協力をいただきたく、障害者の雇用に関わるご担当の方(代表者、 人事・総務等の役職者、その他雇用管理担当者等)にお繋ぎいただいてもよろしいでしょうか。

2. 調査の項目

お忙しいところ、恐れ入ります。

この度、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の委託を受けまして、障害者雇用に関する電話アンケートを実施しております、 口口の〇〇と由します。

先般、お送りしたご協力のお願いの書状はお読みいただきましたでしょうか。ご協力をいただけるようでしたら、これから 10 分ない しは20分程度、お時間をいただけないでしょうか。

御社の主な業種、住所、従業員規模は△△で間違いはないでしょうか。また、回答をいただくご担当者様の所属組織、お役職、 お名前をお教えください。

これから、障害のある方の雇用について、いくつかお尋ねしますが、御社の状況について、お分かりの範囲で結構ですので、できるだ けお答えください。

問2 現在、障害のある方を雇用されていますか。

1: している

2:していない 3:すぐには分からない

問3(1)現在雇用している障害者はどのような障害の方ですか。(複数回答)

1:身体障害者 2:知的障害者 3:精神障害者 4:その他(1~3以外)の障害者

5: すぐには分からない

2,3,4 のいずれかに回答があった場合 2,3,4 に回答がなかった場合は問 4 へ

その中に、発達障害のある方は含まれますか。 問3(2)

1:はい 2:いいえ 3: すぐには分からない

賃金、教育訓練、福利厚生その他待遇全般について、障害のあることを理由として不利な扱いをしないように されていますか。次の選択肢からお答えください。

1:努めている 2: 具体的にどのようにするかを考えたことはない 3: すぐには分からない

問5 職場として、障害の種類や特性に配慮した必要な対応をされていますか。次の選択肢からお答えください。 2: 具体的にどのようにするかを考えたことはない 3: すぐには分からない 1:努めている

- 問6(1)障害のある方の職場での支障の有無について、どのような形で聞かれていますか。どういった機会かは問 いません。次の3つの場合について、「はい」か「いいえ」で お答えください。
 - (ア) 本人から聞いたり、相談に応じている。

1:はい 2:いいえ

(イ) 障害のある方の同僚や上司・部下から聞いたり、相談に応じている。

1:はい 2:いいえ

(ウ) それ以外の方から聞いたり、相談に応じている。

2:いいえ 1:はい

((ウ) が「1:はい」の場合) 具体的にどのような方から聞かれましたか。

! (ア) が 1 だった場合 !

(ア)が2だった場合は、 問7(1)へ

問6(2)どういった機会に本人から話を聞かれていますか。次の3つの場合について、 「はい」か「いいえ」でお答えください。

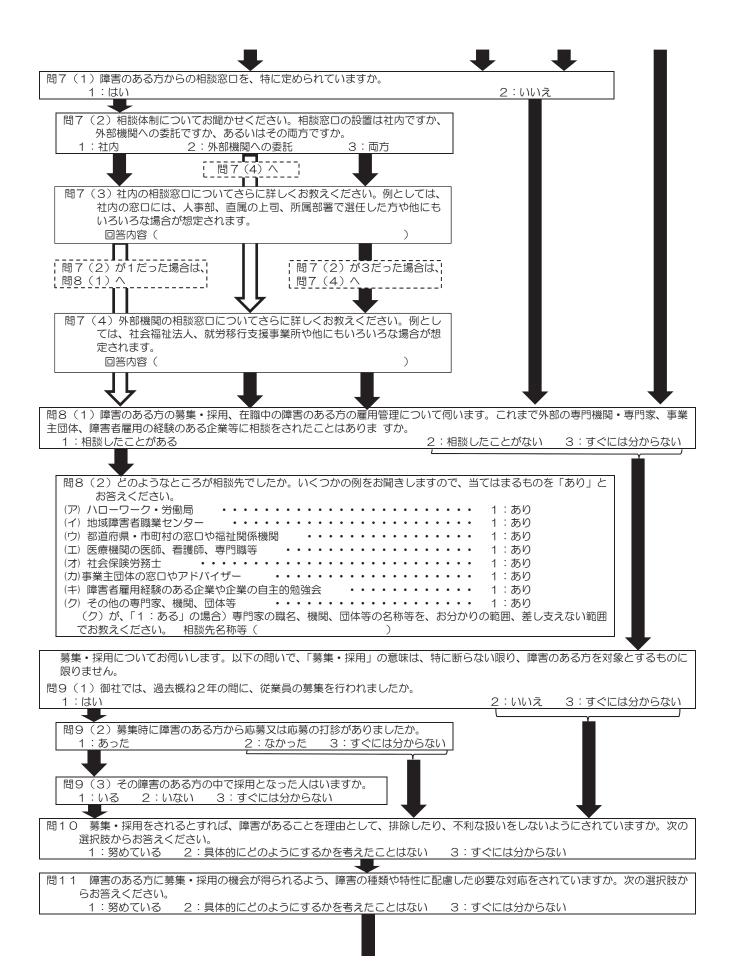
(ア) 定期的に聞いている。 ・・・・・・・・ ・・・ 1:はい 2:いいえ

- (イ)本人からの申出があったときに聞いている。 ・・ 1:はい 2:いいえ · · · · · 1:はい (ウ) それ以外のタイミングに聞いている。
 - 2:いいえ ((ウ) が「1:はい」の場合) 具体的なタイミング等(

問6(3)本人からお聞きになったときに、職場や職業生活で支障となる事情があると言われたこと がありましたか。 1:あった 3: すぐには分からない

問6(4)本人からお聞きになった支障となる事情の内容について、差し支えな ければ、具体的にお答えください。なお、解決済みのものも含みます。 回答内容(

2:なかった



—
問12(1)平成28年4月から施行となった障害者雇用促進法改正についてお伺いします。この法改正には3つの規定があります。 それぞれについて、聞いたことがあるかをお答えください。
(ア) 平成28年4月から施行となった障害者差別禁止の規定 1:よく知っている 2:少し知っている 3:聞いたことがない
(イ) 平成28年4月から施行となった合理的配慮の提供義務の規定 1:よく知っている 2:少し知っている 3:聞いたことがない
(ウ) 平成30年度から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える規定 1:よく知っている 2:少し知っている 3:聞いたことがない
問12(2) お聞きになったのはどこからでしたか。 いくつかの例をお聞きしますので、当てはまるものを「あり」 とお答えください。
(ア) ハローワーク・労働局・厚生労働省 ・・・・・・・・・・・・・・・ 1:あり (イ) 地域障害者職業センター ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1:あり
(ウ) 事業主団体 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1: あり (エ) 報道(インターネットを含む) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1: あり
(オ) その他 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1:あり
((オ)が「1:はい」の場合)具体的な機関名等()
問12(3) お聞きになったのはどういった媒体や機会を通じてでしたか。いくつかの例をお聞きしますので、当てはまるものを「あり」とお答えください。
(ア) テレビ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1: あり (イ) インターネット ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1: あり
(イ) インターネット (ウ) 新聞、団体の機関誌 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1:あり
(エ) セミナー等の集団での説明の場 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1:あり (オ) 個別相談 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1:あり
(カ) その他 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
*
問13 平成30年度から、現在は50人規模以上の企業を対象に2.0%とされている法定雇用率の見直しが行われることになっています。これへの対応方針について、これからあげる4つの選択肢の中から最も当てはまるものを1つお答えください。
1:見直しがあることを、今まで知らなかった。
2: 見直しを待たず、今のうちから更に障害のある方の雇用を進める方針である。 3: 見直し以降に、障害のある方の雇用を進める方針である。
4: それ以外 (「4: それ以外」の場合) 具体的な対応方針等()
•
【注意!】 問1で、企業規模「50人未満(又は不明)」は問15(1)へ、「50人以上」は問14へ
50 人未満(又は不明)
常用雇用労働者数が50人以上の企業にお伺いします。差し支えなければご回答ください。
問14 御社での現在の雇用率達成状況を、次の4つの中からお答えください。 1:分からない 2:達成 3:未達成 4:答えない
問15(1)本日のお答えにつきまして、調査分析の参考とするため、研究担当者から別途 1 月頃までを目途に連絡を取らせていただく場合があります。これにご協力をいただくことは可能でしょうか。次の3つの中からお答えくだ
さい。 1:協力できる 2:時期によっては協力できる 3:協力できない
問15(2)ご協力いただくことが可能な時期等が具体的にありましたら、お教えください。 1: 頃なら協力できる 2:時期は研究担当者から連絡があったときに相談
■
アンケートは以上で終わります。お忙しいところ調査にご協力いただき、ありがとうございました。貴重なご回答を研究に反映して参
ります。障害者雇用促進法改正につきまして、その概要をお送りすることができますが、ご希望されますか。(希望のある場合) それでは後日研究担当から送らせていただきます。よろしくお願いいたします。(希望がない場合) 失礼いたしました。ありがとうございまし
ります。障害者雇用促進法改正につきまして、その概要をお送りすることができますが、ご希望されますか。(希望のある場合)それで
ります。障害者雇用促進法改正につきまして、その概要をお送りすることができますが、ご希望されますか。(希望のある場合) それでは後日研究担当から送らせていただきます。よろしくお願いいたします。(希望がない場合) 失礼いたしました。ありがとうございました。 問 16 障害者雇用促進法改正の概要の発送希望 あり ・ なし 補足項目
ります。障害者雇用促進法改正につきまして、その概要をお送りすることができますが、ご希望されますか。(希望のある場合) それでは後日研究担当から送らせていただきます。よろしくお願いいたします。(希望がない場合) 失礼いたしました。ありがとうございました。 間 16 障害者雇用促進法改正の概要の発送希望 あり ・ なし 補足項目 間 17 インタビュアーによる電話調査協力への積極性評定 (A~Fの中から選ぶ。)
ります。障害者雇用促進法改正につきまして、その概要をお送りすることができますが、ご希望されますか。(希望のある場合) それでは後日研究担当から送らせていただきます。よろしくお願いいたします。(希望がない場合) 失礼いたしました。ありがとうございました。 問 16 障害者雇用促進法改正の概要の発送希望 あり ・ なし 補足項目

電話による企業調査 単純集計の結果

問1 企業属性 (調査対象企業 1,000 社)

従業員規模	回答数	割合	抽出数	規模別回答率
30~39 人	60	13.5%	164	36.6%
40~49 人	64	14.4%	156	41.0%
50~99 人	108	24.3%	221	48.9%
100~299 人	72	16.2%	161	44.7%
300~999 人	77	17.3%	145	53.1%
1000 人~	63	14.2%	153	41.2%
合計	444	100.0%	1,000	44. 4%

^{*}企業規模は常用雇用 (パートを除く) の労働者数である。

産業	回答数	産業別割合	抽出数	産業別回答率
建設業	29	6.5%	65	44.6%
製造業	92	20.7%	218	42.2%
情報通信業	19	4.3%	43	44.2%
運輸業、郵便業	37	8.3%	89	41.6%
卸売業、小売業	84	18.9%	190	44.2%
金融業、保険業	18	4.1%	30	60.0%
不動産業、物品賃貸業	17	3.8%	40	42.5%
学術研究、専門・技術サービス業	22	5.0%	40	55.0%
宿泊業、飲食サービス業	28	6.3%	79	35.4%
生活関連サービス業、娯楽業	25	5.6%	49	51.0%
教育、学習支援業	17	3.8%	31	54.8%
医療、福祉	17	3.8%	33	51.5%
サービス業 (他に分類されないもの)	39	8.8%	33	41.9%
合 計	444	100.0%	1,000	44.4%

問2 現在、障害のある方を雇用されていますか。

項目内容	回答数	割合
雇用している	278	62.6%
雇用していない	158	35.6%
すぐには分からない	8	1.8%
合計	444	100.0%

問3(1) 現在雇用している障害者はどのような障害の方ですか(複数回答)

※問2で「雇用している」と回答した278企業を対象

項目内容	回答数	割合
身体障害者	243	87.4%
知的障害者	121	43.5%
精神障害者	96	34.5%
その他	10	3.6%
すぐには分からない	3	1.1%

問3(2) その中に、発達障害のある方は含まれますか。

※問3(1)で「知的障害」「精神障害」「その他」のいずれかの障害者を雇用していると回答した160 企業を対象

項目内容	回答数	割合
はい	50	31.3%
いいえ	83	51.9%
すぐには分からない	27	16.9%
合計	160	100.0%

問4 賃金、教育訓練、福利厚生その他待遇全般について、障害のあることを理由として不利な扱いをしないようにされていますか。

※問2で「雇用している」と回答した278企業を対象

項目内容	回答数	割合
努めている	257	92.4%
具体的にどのようにするかを考えたことはない	11	4.0%
すぐには分からない	4	1.4%
無回答	6	2.2%
合計	278	100.0%

問5 職場として、障害の種類や特性に配慮した必要な対応をされていますか。

※問2で「雇用している」と回答した278企業を対象

項目内容	回答数	割合
努めている	237	85.3%
具体的にどのようにするかを考えたことはない	24	8.6%
すぐには分からない	10	3.6%
無回答	7	2.5%
合計	278	100.0%

問6(1) 障害のある方の職場での支障の有無について、どのような形で聞かれていますか。

※問2で「雇用している」と回答した278企業を対象

項目内容	はい	いいえ	無回答	合計
(ア) 本人から聞いたり、相談に応じている	239 (86. 0%)	31 (11. 2%)	8 (2. 9%)	278
(イ) 障害のある方の同僚や上司・部下から聞いた り、相談に応じている	214 (77. 0%)	55 (19.8%)	9 (3. 2%)	278
(ウ) それ以外の方から聞いたり、相談に応じている	67 (24. 1%)	194 (69. 8%)	17 (6. 1%)	278

問6(2) どういった機会に本人から話を聞かれていますか。

※問6(1)(ア)で「本人から聞いたり、相談に応じたりしている」と回答した239企業を対象

項目内容	はい	いいえ	無回答	合計
(ア) 定期的に聞いている	127 (53. 1%)	110 (46. 0%)	2 (0.8%)	239
(イ) 本人からの申出があったときに聞いている	212 (88. 7%)	25 (10. 5%)	2 (0.8%)	239
(ウ) それ以外のタイミングに聞いている	65 (27. 2%)	169 (70. 7%)	5 (2. 1%)	239

問 6 (3) 本人からお聞きになったときに、職場や職業生活で支障となる事情があると言われたことがありましたか。

※問6(1)の(ア)で「本人から聞いたり、相談に応じたりしている」と回答した239企業を対象

項目内容	回答数	割合
あった	65	27.2%
なかった	145	60.7%
すぐには分からない	27	11.3%
無回答	2	0.8%
合計	239	100.0%

問7(1) 障害のある方からの相談窓口を、特に定められていますか。

※問2で「雇用している」と回答した278企業を対象

項目内容	回答数	割合
はい	158	56.8%
いいえ	112	40.3%
無回答	8	2.9%
合計	278	100.0%

問7(2) 相談体制についてお聞かせください。相談窓口の設置は社内ですか、外部機関への委託ですか、あるいはその両方ですか。

※問7(1)で「はい」と回答した158企業を対象

項目内容	回答数	割合
社内	137	86.7%
外部機関への委託	2	1.3%
両方	19	12.0%
無回答	0	0.0%
合計	158	100.0%

問7(3) 社内の相談窓口についてさらに詳しくお教えください。

※問7(2)で「社内」及び「両方」と回答した156企業を対象

回答	回答数	企業規模					宝山人	
凹 台	凹合数	30-39	40-49	50-99	100-299	300-999	1000-	割合
人事	63	1	5	7	14	12	24	42.6%
総務	43	1	4	8	16	13	1	29.1%
上司	38	2	5	4	9	10	8	25.7%
相談員	9	0	0	1	0	4	4	6.1%
管理部	4	0	0	1	1	1	1	2.7%
所定の担当者・窓口	3	0	0	0	1	0	2	2.0%
医務室・看護師	2	0	0	1	1	0	0	1.4%
事務	2	0	0	1	1	0	0	1.4%
産業医	2	1	0	0	0	1	0	1.4%
業務部	2	1	1	0	0	0	0	1.4%
役職クラス	2	0	0	1	1	0	0	1.4%
生活指導員	1	0	0	1	0	0	0	0.7%
健康管理室	1	0	0	0	0	1	0	0.7%
障害者雇用推進部門	1	0	0	0	0	0	1	0.7%
その他	4	0	0	1	0	2	1	2.7%

- *「人事」には、人事採用課、人事総務チーム、現場(工場)の総務人事、人事管理の担当者、本社人事、事業所の 人事担当者、人事研修課、労務、社会保険担当者、採用窓口担当者等を含む
- *「総務」には、人事総務チーム、総務の苦情処理の窓口、総務(衛生管理者)、本社総務、現場(工場)の総務人事等を含む
- *「上司」には、店舗の責任者、部長、各施設の副所長、所属長、職場責任者、上長、直属の上司、各工場の直属の 上司、店長等を含む
- *「相談員」には、専任の相談員、定期的に訪れる相談員、社内の相談員としての有資格者、生活相談員等を含む
- *「所定の担当者・窓口」には、各部署の担当者、各拠点に設置した窓口、自社およびグループ会社内の窓口を含む
- *「医務室・看護師」には、看護師、医務室の看護師、保健室を含む
- *「事務」には、同性の事務職員、法人事務長を含む
- *「産業医」には、産業保健医(常駐)、グループ会社の産業医を含む
- *「業務部」には、業務統括部、業務部の担当者を含む
- *「役職クラス」には、代表取締役を含む
- *「その他」には、講習受講者、営繕担当・企画連携室長、何らかのシステムを含む

問7(4)外部機関の相談窓口についてさらに詳しくお教えください。

※問7(2)で「外部機関への委託」及び「両方」と回答した21企業を対象

1 社会保険労務士事務所 2 支援センター 3 職業相談員(有資格者) 4 地域支援センター、支援学校 5 契約している民間企業 6 弁護士事務所 7 就労支援事務所 8 就労移行センター 9 会社で契約しているよろず相談的なところ 10 民間会社 11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業 21 (無回答)		
3 職業相談員(有資格者) 4 地域支援センター、支援学校 5 契約している民間企業 6 弁護士事務所 7 就労支援事務所 8 就労移行センター 9 会社で契約しているよろず相談的なところ 10 民間会社 11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	1	社会保険労務士事務所
4 地域支援センター、支援学校 5 契約している民間企業 6 弁護士事務所 7 就労支援事務所 8 就労移行センター 9 会社で契約しているよろず相談的なところ 10 民間会社 11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	2	支援センター
5 契約している民間企業 6 弁護士事務所 7 就労支援事務所 8 就労移行センター 9 会社で契約しているよろず相談的なところ 10 民間会社 11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	3	職業相談員(有資格者)
 6 弁護士事務所 7 就労支援事務所 8 就労移行センター 9 会社で契約しているよろず相談的なところ 10 民間会社 11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業 	4	地域支援センター、支援学校
7 就労支援事務所 8 就労移行センター 9 会社で契約しているよろず相談的なところ 10 民間会社 11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	5	契約している民間企業
8 就労移行センター 9 会社で契約しているよろず相談的なところ 10 民間会社 11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	6	弁護士事務所
9 会社で契約しているよろず相談的なところ 10 民間会社 11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	7	就労支援事務所
10 民間会社 11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	8	就労移行センター
11 ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている 12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	9	会社で契約しているよろず相談的なところ
12 弁護士や産業医等 13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	10	民間会社
13 契約している民間企業 14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	11	ハローワークや社会福祉団体など多岐で協力を得ている
14 ジョブコーチ 15 社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター 16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	12	弁護士や産業医等
15社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター16弁護士事務所17以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている18グループ会社の顧問弁護士19社会保険労務士事務所20契約している民間企業	13	契約している民間企業
16 弁護士事務所 17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	14	ジョブコーチ
17 以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている 18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	15	社会福祉法人機関、福祉局、社会福祉協議会、県支援センター
18 グループ会社の顧問弁護士 19 社会保険労務士事務所 20 契約している民間企業	16	弁護士事務所
19社会保険労務士事務所20契約している民間企業	17	以前勤務していた作業所の方が出入りして話を聞いている
20 契約している民間企業	18	グループ会社の顧問弁護士
	19	社会保険労務士事務所
21 (無回答)	20	契約している民間企業
	21	(無回答)

問8(1) 障害のある方の募集・採用、在職中の障害のある方の雇用管理について伺います。

これまで外部の専門機関・専門家、事業主団体、障害者雇用の経験のある企業等に相談をされたことはありますか。

項目内容	回答数	割合
相談したことがある	184	41.4%
相談したことがない	244	55.0%
すぐには分からない	16	3.6%
無回答	0	0.0%
合計	444	100.0%

問8(2) どのようなところが相談先でしたか。いくつかの例をお聞きしますので、当てはまるものを「あり」 とお答えください。(複数回答)

※問8(1)で「相談したことがある」と回答した184企業を対象

項目内容	回答数	割合
(ア) ハローワーク・労働局	137	74.5%
(イ) 地域障害者職業センター	59	32.1%
(ウ) 都道府県・市町村の窓口や福祉関係機関	52	28.3%
(エ) 医療機関の医師、看護師、専門職等	6	3.3%
(オ) 社会保険労務士	16	8.7%
(カ) 事業主団体の窓口やアドバイザー	20	10.9%
(キ) 障害者雇用経験のある企業や企業の自主的勉強会	25	13.6%
(ク) その他の専門家、機関、団体等	26	14.1%

問9(1) 御社では、過去概ね2年の間に、従業員の募集を行われましたか。

項目内容	回答数	割合
はい	401	90.3%
いいえ	37	8.3%
すぐには分からない	6	1.4%
無回答	0	0.0%
合計	444	100.0%

問9(2)募集時に障害のある方から応募又は応募の打診がありましたか。

※問9(1)で「はい」と回答した401企業を対象

項目内容	回答数	割合
あった	159	39.7%
なかった	228	56.9%
すぐには分からない	14	3.5%
無回答	0	0.0%
合計	401	100.0%

問9(3) その障害のある方の中で採用となった人はいますか。

※問9(2)で「あった」と回答した159企業を対象

項目内容	回答数	割合
いる	116	73.0%
いない	35	22.0%
すぐには分からない	8	5.0%
無回答	0	0.0%
合計	159	100.0%

問 10 募集・採用をされるとすれば、障害があることを理由として、排除したり、不利な扱いをしないよう にしたりされていますか。

項目内容	回答数	割合
努めている	325	73.2%
具体的にどのようにするかを考えたことはない	81	18.2%
すぐには分からない	38	8.6%
無回答	0	0.0%
合計	444	100.0%

問 11 障害のある方に募集・採用の機会が得られるよう、障害の種類や特性に配慮した必要な対応をされていますか。

項目内容	回答数	割合
努めている	225	50.7%
具体的にどのようにするかを考えたことはない	158	35.6%
すぐには分からない	61	13.7%
無回答	0	0.0%
승計	444	100.0%

問 12(1) 平成 28 年 4 月から施行となった障害者雇用促進法改正についてお伺いします。

この法改正には3つの規定があります。それぞれについて、聞いたことがあるかをお答えください。

項目内容	よく 知っている	少し 知っている	聞いたこと がない	無回答	合計
(ア) 平成 28 年 4 月から施行となった	133	221	88	2	444
障害者差別禁止の規定	(30. 0%)	(49. 8%)	(19. 8%)	(0.5%)	
(イ) 平成 28 年 4 月から施行となった	110	173	159	2	444
合理的配慮の提供義務の規定	(24. 8%)	(39. 0%)	(35. 8%)	(0.5%)	
(ウ) 平成 30 年度から精神障害者を法	139	150	153	2	444
定雇用率の算定基礎に加える規定	(31. 3%)	(33. 8%)	(34. 5%)	(0.5%)	

問 12(2) お聞きになったのはどこからでしたか。

いくつかの例をお聞きしますので、当てはまるものを「あり」とお答えください。(複数回答)

※問 12(1)の(ア)~(ウ)のいずれかで「よく知っている」「少し知っている」と回答した 236 企業を対象

項目内容	回答数	割合
(ア) ハローワーク・労働局・厚生労働省	156	66.1%
(イ) 地域障害者職業センター	39	16.5%
(ウ) 事業主団体	35	14.8%
(エ) 報道(インターネットを含む)	79	33.5%
(オ) その他	48	20.3%

問12(3) お聞きになったのはどういった媒体や機会を通じてでしたか。

いくつかの例をお聞きしますので、当てはまるものを「あり」とお答えください。(複数回答)

※問 12(1) の (r) ~ (f) のいずれかで「よく知っている」「少し知っている」と回答した 236 企業を対象

項目内容	回答数	割合
(ア) テレビ	22	9.3%
(イ) インターネット	74	31.4%
(ウ) 新聞、団体の機関誌	75	31.8%
(エ) セミナー等の集団での説明の場	87	36.9%
(オ) 個別相談	40	16.9%
(カ) その他	40	16.9%

問 13 平成 30 年度から、現在は 50 人規模以上の企業を対象に 2.0%とされている法定雇用率の見直しが行われることになっています。これへの対応方針について、これからあげる 4 つの選択肢の中から最も当てはまるものを 1 つお答えください。

項目内容	回答数	割合
見直しがあることを、今まで知らなかった	53	11.9%
見直しを待たず、今のうちから更に障害のある方の雇用を進める方針である	159	35.8%
見直し以降に、障害のある方の雇用を進める方針である	124	27.9%
それ以外	106	23.9%
無回答	2	0.5%
合計	444	100.0%

問14 御社での現在の雇用率達成状況を、次の4つの中からお答えください。

※50 人以上の従業員規模の 320 企業を対象

項目内容	回答数	割合
分からない	28	8.8%
達成	144	45.0%
未達成	141	44.1%
答えない	7	2.2%
合計	320	100.0%

問 15(1) 本日のお答えにつきまして、調査分析の参考とするため、研究担当者から別途 1 月頃までを目途に 連絡を取らせていただく場合があります。これにご協力をいただくことは可能でしょうか。 次の 3 つの中からお答えください。

項目内容	回答数	割合
協力できる	174	39. 2%
時期によっては協力できる	125	28. 2%
協力できない	140	31.5%
無回答	5	1.1%
合計	444	100.0%

問 16 障害者雇用促進法改正の概要の発送希望

項目内容	回答数	割合
あり	223	50.2%
なし	221	49.8%
合計	444	100.0%

問 17 インタビュアーによる電話調査協力への積極性評定

項目内容	回答数	割合
たいへん積極的	81	18.2%
やや積極的	158	35.6%
どちらでもない	161	36.3%
やや消極的	27	6.1%
消極的	14	3.2%
拒否的	3	0.7%
合計	444	100.0%

ヒアリングによる企業調査の実施要項

1 調査の目的

企業における今日までの障害者雇用に関するマネジメント面からの取組、意識・行動の変化等を 踏まえつつ、今後の取組、変化等を把握するため、3年にわたるヒアリングによる企業調査を実施 し、障害者雇用の実践の要諦を明らかにする。

2 調査の名称

障害者雇用に関する企業ヒアリング調査(平成28年度~同30年度)

3 調査の概要

- (1) 方法
 - ① 担当研究員が、3年にわたる訪問調査を了承する企業20社を訪問し、ヒアリングを行う。
 - ② ヒアリングの対象者は、障害者雇用を推進する部署の実務上の総括責任者(役員、部課長級)とする。
- (2) 時期

同じ企業を対象として、平成28年度中に1回、その後平成30年度までに2回の実施を原則とする。

(3) 所要時間

第1回 1時間半程度

第2回以降 1時間程度

(4) 対象企業の選定

企業団体等の障害者雇用促進に係る活動に参加している企業、電話アンケートによる企業調査回答企業等に依頼をし、了解が得られた企業を選定する。選定に当たっては、可能な限り以下の事項に留意する。

- ① 対象は、今後、障害者雇用促進に向けた取組を行う意欲があると見られる企業とする。
- ② 規模については、30~49人、50~99人、100~299人、300~999人、1,000人以上の各階層にできるだけ偏りが生じないようにする。
- ③ 業種については、業種別全企業数を考慮しつつ、特定の業種に偏りが生じないようにする。
- ④ 地域については、企業の本社が集積している地域(東京都、神奈川県、愛知県、大阪府) から10社程度、それ以外の地域から10社程度とする。
- ⑤ 特例子会社及び特例子会社を有する親会社も若干数含める。

4 ヒアリングの観点

第1回では主に①、②の観点について、第2回以降は主に③の観点について、ヒアリング対象者が重要と思うところを中心に聞き取りを行う。

- ① 障害者雇用のきっかけ又は力を入れ始めたきっかけとその背景、そのための準備
- ② 今日までの障害者雇用の進展と今後の方針
- ③ 第1回ヒアリング調査実施後における障害者雇用への取組の変化とその背景

障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する企業調査 調査票

くご回答の前に、別紙の「調査票のご記入の方法」の両面をお読みください。 >

最初に、次の間にお答えください。

1 貴社の主な事業内容について、当てはまる番号に1つ0を付けてください。

3 製造業 4 電気・ガス・熱供給・水道業	郵便業 7 卸売業、小売業 8 金融業、保険業 9 不動産業、物品賃貸業	ナービス業 11 宿台業、飲食サービス業 12 生活場連サービス業、娯楽業	等ととは表験するとは、がにはるのでは、がにはるのでは、がにはなるのでは、がにはなるのでは、がにはなるのでは、がにはなるのでは、がにはなるのでは、がにはなるのでは、がにはなるのでは、がにはなるのでは、がにはなるのでは、がにはなるのでは、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、がいまずが、がいますが、がいますが、がいますが、がいますが、<!--</th--><th>さから、まの</th>	さから、まの
2 建3葉 3	6 運輸業、郵便業 7		14 教育、学習支援業	4.0 キープレ挙(名にな踏れとだいせん)
1 農林漁業	5 情報通信業	10 验	13 医療、福祉	† †

こ回答者のお立場について伺います。当てはまる番号に120を付けてください。 N

当しないもの) 3 総務、人事・労務、雇用管理部署の責任者)責任者の代理としての担当者	
1,3に該当	明管理部署の	
役員 (1		
敛	淵	おい
2	***	(具体
代表者	総務	るる
-	4	Ŋ

公職の名称をご記入ください。

ო

役職の名称

以上にご記入いただきましたら、以下の質問にお答えください。

問1.貴社の組織形態と障害者雇用の進め方の現状について伺います。

(1)貴社の組織形態について伺います。「単一事業所企業」、「複数事業所・事業部企業」の<u>い**すれか 1 つ**選</u>択して、 番号に〇を付けてください。なお、「単一事業所企業」と「複数事業所・事業部企業」の定義は、別紙の 「調査票のご記入の方法」の第2面に説明しておりますので、ご参照ください。

○) 障害者雇用に関する貴社の進め方の現状について伺います。 ア 貴社によ 関係企業 (親会社・子会社 (子会社には特例子会社を含む。) のことをいいます。) がありますか。 当てはまる項目を <u>1つ</u> 選択して、番号に〇を付けてください。		問1 (1) で「1単一事業所企業」は 問2 へ 問1 (1) で「2 複数事業所・事業商企業」は本間 ウ へ お進みください。
複数事業所・事業部企業	いて同います。 こは特例子会社を含む。)のこ げてください。	ない	
N	状にしず他性がある	2	
单一事業所企業	(2) 障害者雇用に関する貴社の進め方の現状について伺います。 ア 貴社によ 関係企業 (親会社・子会社 (子会社には特例子会社を当てはまる項目を10選択して、番号にOを付けてください。	88	→
₩.	(2) 障害者雇用に関 ア 貴社には、関係 当てはまる項目を	1	

イ 貴社を含む関係企業やグループ企業(関係企業同土で結ばれる企業グループ内の企業)における障害者雇用の取組について同います。次の項目でもっとも近いものを173歳択して、番号に○を付けてください。

その地(具体的に)	9
関係企業・グループ企業のグループとしての特段の方針があるわけではなく、各企業に取組は任せられている。	Ω
関係企業・グループ企業が全体として障害者雇用に取り組む中で、障害者雇用は、もっぱら特例子会社や特定の企業が積極的に取り組んでいる。	4
関係企業・グループ企業の全企業が障害者雇用に取り組み、特例子会社や特定の企業では、特に積極的に取り組みこととしているが、関連企業・グループ企業に対する障害者雇用に必要な情報やノウハウの提供といった支援までは行っていない。	3
関係企業・グループ企業の全企業が障害者雇用に取り組み、特例子会社や特定の企業では、特に構極的に取り組むの みならず、関係企業・グループ企業に対する障害者雇用に必要な情報やノウハウの提供といった <u>支援も行っている。</u>	0
関係企業・グループ企業の全企業が障害者雇用に積極的に取り組むこととしており、特例子会社や特別な 役割を担う特定の企業は設けていない。	~

■ 問1(1)で「1単一事業所企業」は、問2へお進みください。 ウ 複数事業所・事業部企業に伺います。貴社の障害者雇用への取組の各事業所・事業部の進め方について、

次の項目でもっとも近いものを1つ選択して、番号に0を付けてください。

~	企業全体として障害者雇用に積極的に取り組んでおり、特定の事業所・事業的によらず、すべての事業所・ 事業的が障害者雇用に取り組んでいる。
7	企業全体として障害者雇用に取り組む中で、障害者雇用は、もっぱら特定の事業所・事業部が積極的に取り組んでいる。
ო	その他(具体的に)

問2. 貴社としての障害者雇用の方針や方向性について同います。貴社には、障害者の雇入れ、人材活用、能力開発、その也 以下間2(5)まで同じ。)を示したものがありましたか。次の $(1) \sim (3)$ の時期ごとに、ちっとも近いものを1障害者雇用に積極的に取り組む旨の方針や方向性(大まかなものであるか、具体的、詳細なものであるかは問いません。 ■選択して、番号に○を付けてください。

(1) 平成24年度 (25年3月31日) 頃までの時期

(1925)QQ
8
なかった
2
方針や方向性を示したものがあった
-

(2) 平成25年度 (25年4月1日) ~28年度(29年3月31日)頃までの時期

_	新規に方針や方向性を示した 又は 上記(1)の時期の「1」の方針や方向性を充実させた
2	上記(1)の時期の「1」の方針や方向性に変更はない
3	なかった
 4	わからない

(3) 平成 29 年度(29 年 4 月 1 日) ~30 年度(31 年 3 月 31 日)頃までの時期(予定を含む)

		◆ 本間で「3 ない」又は 「 4 1 3 2 3 2 3 3 5 1 5 1 5 1 5 1 5 1 5 1 5 1 5 1 5 1	4わがらない の場合は、 間2(5)〜お進みください。
頻の「1」又は「2」	出こ変更はない	1	
た 又は 上記 (2) の時 た (予定を含む)	又は「2」の方針や方向性		
新規に方針や方向性を示した 又は 上記(2)の結期の「1」又は「2」の対針や方向性を充実させた(多定を含む)	上記(2)の時期の「1」又は「2」の方針や方向性に変更はない (予定を含む)	ない	わからない
-	N	ო	4

(4) 貴社の障害者雇用の方針や方向性に関する現在(予定がある場合は予定で)の周知(具体的な方法、使用した 資料等は問いません。)の状況について伺います。該当者の区分(A~F)のそれぞれについて、<u>数当者がいる</u> 場合は「周知の状況」欄のもっとも近いものを1つを選択して対応する番号(「1」~「4」) □、該当者がい ない場合には番号「9」に0を付けてください。

4%	(当者なし	o	o	o	o	o	o	
13111	不明周知したか。	4	4	4	4	4	4	
85	いない 周知して 下 明	ო	ო	ო	ო	ო	ო	
該当者あり	(予定を含む)一部に周知りない	7	2	7	2	7	2	
eno	(予定を含む)	_	_	-	-	-	-	
	該当者	A 本社・本店で、貴社の人事・労務管理、雇用管理全般を担う立場の責任者・担当者	3 事業所・事業的で、人事・労務管理、雇用管理に責任を有する立場の者	A 及びB 以外の正社員	D A~C以外の全労働者(契約社員、嘱託 バートタイマー、アルバイト等)	株主・取号冼等の社外の掲係者	F E以外の広く一般の方 (消費者、募集対象者等)	
	/	⋖	В	O		Ш	ш	

マネジメント(企業・組織の経営・運営の最高方針を決定する最高首脳部。会長、副会長、社長、副社長、理 (5)貴社では、平成 25 年度以降、社内外の公式の場面(会合、広報誌、電子ネットワーク等)において、トップ・ 事長、副理事長、代表等)が、障害者雇用の取組の方針や方向性、重要性等について言及したことがあります au_c 以下の該当する場面のすべてを選択して対応する番号 (「1」 \sim 「6」) \subset 、該当するものがない場合に **広番号「9」**に0をつけてください。 1 社内の会職、ミーティング、甲修等 2 社内のメール、イントラネット、社内ネットでレーク、社内広報(御媒体、等 5 インターネットサイト、SNS、社外広報誌(紙媒体)、等 の製造無し 4 社外向ナイベント等の余台 6 その他 (具体的に: 林川総別 ო

問3. 障害者雇用促進法の改正により、平成28年4月に施行された雇用における障害者に対する差別の 禁止規定(以下、「障害者差別禁止規定」)について伺います。 (1)この障害者差別禁止規定を知っていましたか。当てはまる項目を<u>1つ</u>選択して、番号にOを付けてください。

_

	3 知らなかった」の場合は、 進みください。
知らなかった	本間で「3 国4〜投資
ო	
少し知っている	
N	
よく知っている	

(2) 障害者差別禁止規定を踏まえた以下の対応について伺います。 $[1] \sim [11]$ に当てはまるものがある場合はそのすべてを選択して対応する番号 $[1] \sim [11]$ に、 $[1] \sim [11]$ のいずれにも当てはまるものがなるない場合は番号 [12] につを付けてください。

-	障害者差別禁止規定に関する情報収集を積極的に行った
7	障害者差別禁止規定を踏まえた対応の在り方等について、社会保険労務土、弁護士等に相談した(1を除く)
m	障害者差別禁止規定を踏まえた対応の検討・改善に向けた委員会等を立ち上げた
4	障害者差別禁止規定を踏まえた当社の方針や方向性の策定・見直しを行った
Ŋ	特例子会社に、当社の障害者差別禁止規定を踏まえた対応の検討・改善について検討を依頼した
9	障害者差別禁止規定を踏まえた対応を担当する本社・本店の責任者を社内全体に周知した
7	障害者差別禁止規定を踏まえた事業所・事業部での対応を担当する責任者を周知した
00	障害者差別禁止規定を踏まえた対応が適切に行われているかの点検を実施した
0	障害者差別際止規定を踏まえ、差別にならないように労働者に対する待遇等を是正した 【次の項目s~いのうち、是正したもの すべて につを付けてください。】 a 募集及び採用 b 資金 c 配置業務の配分及び確認の付与を含む d 昇進 e 降格 f 教育訓練 g 福利厚生 h 職種必要 i 雇用が認必要 i 返職の配映 k 定年 l 解罹 m 労働契約の要所 n その他 [差支入なければ、具体的な是正の内容を記入してください。] (例:障害省専用の減金テープルを廃止した。) 是正の方容:
10	障害者差別禁止規定を踏まえて就業規則を改正した(改正の内容:
7	その地 (具体的に:
7	「1」~「11」に当てはまるものよない【筆支えなければ、理由を記入してください】 理由:

(3)差別禁止に関する障害者雇用促進法の規定及び障害者差別禁止指針の内容に関する労働者への周知について同います。「障害者雇用促進法の規定及び障害者差別禁止の内容」に関し、「該当者」の区分(A~D)のそれぞれについて、 「該当者あり」の場合は「周知の状況」欄のもっとも近いものを1つを選択して対応する番号 (「1」~「4」) に、**「該当者なし」の場合には番号「9」**につを付けてください。

	* 7		該当者なし	0	0	o	თ	0	0	0	0
	1000年まで 1000年 100	\	下月 周知したか	4	4	4	4	4	4	4	4
	D A~C以外の全労働者 左記のA~C以外の責社の全労 働者(契約社員、嘱託、パートタイ マー、アンズイト等)		ありない。同知して	က	ო	ო	ო	ო	ო	ო	ო
	(C) (E) (C) (C) (C) (C) (C) (C) (C) (C) (C) (C		被害を を に に に に に に に に に に に に に	2	2	7	7	2	2	2	N
	D A~C以外の 左記のA~C以外の 働者(契約社員、嘱 マー、アンベイ等)		の過去を定る	+	-	-	-	-	-	-	-
	□抗寒♪		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	無暴無				景景			
	4		周知の状況	A:本社・本店の管理等の担当者等	責任者	OEC(通品	A:本社・本店の管理等の担当者等	責任者	OEK	通過
	Z OEN		HO /	ちの管理	B:事業所・事業部の責任者	C:A、B以外の正社員	D:A~CL以外の全労働者	ちの管理	B:事業所・事業部の責任者	C:A、B以外の正社員	D:A~C以外の全労働者
	B		■	社・本	業所・調	BLM9	~C1355	社・本	業所・	BLU5	~CLX5
欠 X	C A、B以外の正社員 左記のA及びB以外の貴社 全体の正社員		/ A /	¥:∀	B:畫	C: A	Ā : O	¥:∀	B:#	C : A	Ā : O
「該当者」の区分	alm				- Annah				69	神	
該当	B 事業所・事業部の責任者 事業所・事業部で、人事・労務管 理、雇用管理に責任を有する立 場の者(左記A以外の者)		障害者雇用促進法の規定及び障害者差別禁止指針の 内容 ◆		1	単米田は、労害右の撃馬及び宋मについて、南市右に対して、南市大学に、東市大学に、東京を持ていまる。 ロッキュラ げい さいし			は業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その	他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者	
_	B 事業所・事業的の 事業所・事業部で、人事 理、雇用管理に責任を有 場の者(左記A以外の者)		当		1	X77/和6	IJ		生施設	雅田とし	N 11
	東所・ 事業部 消御 (1) (1) (1) (2) (2) (3) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4		者 差 月	田田			3/2/		福利厚	37.2%	らない
			聖	¥ 7.57 ¥	X .		4 U1 4/3	(里	実施、	1 CPS	71.2%
	Allh		定及び内容を	(草草	E ST	三世代	FX/51)	: (待)	間練の	が確害さ	첫 소니
	お海番		の規,	(田丞) 2位事章) 空間少余形出田室米軍島	TO THE PERSON	専集及の	1, P. T.	章害者雇用促進法の規定(待遇面)	E、教育	的働者力	的販
	理等C 八 事: 党 鼓		三進法	, th #12		原在の場	と手がたが	記述法	きの決済	シス・ダ	な熟
	通 東京 東京 東京 東京 東京		雇用係	5)88	/E/13/V	よ、光質・光質・光光・光光・光光・光・光・光・光・光・光・光・光・光・光・光・光・	Ž.	雇用版	は、賃金	型127回	477半
	A 本社・本店の管理等の担当者等 本社・本店で、貴社の人事・労務管 理、雇用管理全股を担う立場の責任 者・担当者		制	第三天		事業円	台 いよv るこの心事に核だか サスパンプロネパンパv (C	衛害者	事業主	也の街	でない者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと
	本社·本品 本社·本品 選、雇用衛 者·哲当者		逝	-	el 1		_	8	(9	3.

	障害者差別禁止指針の内容(禁止される措置)	A:本社・本店の管理等の担当者等	_	2	ო	4	0
	1募集及び採用2賃金3配置(業務の配分及び権限の付与を含む)	B:事業所・事業部の責任者	-	2	m	4	o
(m)	4 昇進 5 降格 6 教育訓練 7 福利厚生 8 職種の変更	C:A, B以外の正社員	-	2	ო	4	0
	9 雇用形態の変更 10 退職の勧踐 11 定年 12 解雇 13 労働契約の更新	D:A~CIVAの全労働者	-	2	m	4	o
	(A:本社・本店の管理等の担当者等	1	2	e	4	0
(B:事業所・事業部の責任者	-	2	m	4	0
ŧ)	横倒的姓列萨比指面として、「澤書者「パパン者と乃教して「承書者を有村」 「下下ではい!」	C:A, B以外の正社員	-	2	m	4	0
	I-IAVIAX)-C	D:A~CLV外の全労働者	-	2	m	4	თ
	(今書バインサイ田県本)窓中の特殊工業店業産事制	A:本社・本店の管理等の担当者等	+	2	ო	4	0
Œ		B:事業所・事業部の責任者	-	2	ო	4	0
0	お意問と準分慮量に評価した語来がして、浄地右でなったのと異なる。 見書、チオット:/ く首名言書(書音・楽書)	C:A, B以外の正社員	-	2	ო	4	0
		D:A~CLV外の全労働者	-	2	m	4	o
	商車光洋四陸に抗発し大阪(決造のイなべた)を	A:本社・本店の管理等の担当者等	_	2	ო	4	0
0		B:事業所・事業部の責任者	-	2	m	4	თ
	位組的問題を行うしと(かの結果として、単一者でない者と異なら収数 ここがとしい	C:A, B以外の正社員	-	2	m	4	0
	V'C/201C)	D:A~CIVAの全地画者	_	N	ო	4	o
	障害者差別禁止指針の内容(法違反とならない場合)	A:本社・本店の管理等の担当者等	1	2	თ	4	0
(障害者専用求人の採用選考又は採用後において、雇用管理上必要な	B:事業所・事業部の責任者	-	2	ო	4	0
9	範囲で、プライベシーに配慮ししる、障害の状況等の確認を事業士側	C:A, B以外の正社員	-	2	ო	4	0
	から行うこと	D:A~CLV外の全労働者	-	2	3	4	თ

問4. 障害者雇用促進法の改正により、平成 28 年 4 月に施行された合理的配慮の提供を義務づける規定 (以下、「合理的配慮提供義務規定」)について伺います。 (1) この合理的配慮提供義務規定を知っていましたか。当てはまる項目を1つ選択して、番号に0を付けてください。

3 知らなかった	本間で「3知らなかった」の 場合は、問5〜お進みください	(2) 合理的配慮提供義務規定を踏まえた以下の対応について伺います。「1」~「12」に 当てはまるもの
2 少し知っている		当まえた以下の対応に
7		计存認
1 よく知っている		S理的配慮提供義務規 別
	ļ	(2)

合理的配慮提供義務規定を踏まえた以下の対応について伺います。「1」~「12」に<u>当て**はまるものが ある場合はそのすべてを選択して対応する番号「1」~「12」**に、「1」~「12」のいずれにも<u>当て</u> **はまるものがない場合は番号「13」**につを付けてください。</u> 労働者が合理的配慮提供機務を指まえた企業の対応こいて相談できるよう、本社・本店に設置している窓口を 周別した、役割の機関の支援によるものを含む) 労働者が合理的配慮提供機務を踏まえた企業の対応について相談できるよう、事業所・事業即に設置している 窓口を周別した、の影の機関への最后によるものを含む) 合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応の在り方等について、社会保険労務士、弁護士等に相談した(1を除く) 合理的配慮提供義務規定、合理的配慮指針等を踏まえた当社の方針や方向性の策定・見直しを行った 5 特例子会社に、当社の合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応の検討・改善について検討を依頼した 合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応を担当する本社・本店の責任者を定めて社内全体に周知した 合理的配慮提供義務規定を踏まえた事業所・事業部での対応を担当する責任者を周知した 合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応の検討・改善に向けた委員会等を立ち上げた 合理的配慮提供義務規定を踏まえた対応が適切に行われているかの点検を実施した 「11」~「12」に当てはまるものはない【差支えなければ、理由を記入してください。】 合理的配慮提供義務を踏まえて就業規則を改正した(改正の内容 合理的配慮提供義務規定に関する情報収集を積極的に行った その他(具体的に: 盟 ო 4 9 _ 00 ω N O 10 7

(3)合理的配慮に関する障害者雇用促進法の規定及び合理的配慮指針の内容に関する労働者への周知について伺います。 「合理的配慮についての考え方、手続き等」に関し、「該当者」の区分(A~D)のそれぞれについて「**該当者あり」** の個会は「関節の味や「増の共っ上土が」、大の多1)を選択して対略する発展(「1)~ L) 「「較当者

の場合は「周知の状況」補のもっとも近いものを1つを選択して対応する番号(「1」~「4」)、 (\cdot) 、「該当者な (\cdot) 」の場合には番号「9」 (\cdot) ((\cdot))の場合には番号「9」 (\cdot) ((\cdot))に

「該当者」の区分

D A~CIV外の全地電台 左記のA~CIV外の貴社の全労 働者(契約社員、嘱託、バード、ア

 A 本社・本店の施理等の担当省等
 B 事業所・事業的の書店者
 C A、BLDMの正社員

 本社・本店で、青社の人事・劣券管
 事業所・業額で、人事・劣券管
 左記のみ及びB以外の費社

 理、雇用管理・責任を有する立
 全体の正社員

 場の者位記者といる方
 金体の正社員

アント等

		/		該当者あり	あり		
	合理的配慮についての考え方、手続き等	国知の対抗に	(学記をを記)	(予定をNGO) 一部に周知 しらなり	同知して	不明 周知したか	該当者なし
	障害者雇用に進法の規定	A:本社・本店の管理等の担当者等	1	2	ო	4	6
€	募集及び採用時における合理的配慮提供業務は、「障害者と障害者でない者と を始終さま今と毎日こと主意した。」と、2mmはより業士をも、必要から責在	B:事業所・事業部の責任者	-	2	ო	4	の
€	Pana 中で教法と審える文庫のよってものも言の以前。Palesa、お野台と参朱 及び株用に当たり、簿を着からの申出により、当核籐香地の寝舎のを告に記慮	C:A, B以外の正社員	-	7	ო	4	၈
	した必要な措置を講ずる法的義務であること	D:A~C以外の全労働者	-	2	ო	4	0
	<u>障害者雇用促進法の規定</u> 	A:本社・本店の管理等の担当者等	1	2	ო	4	6
0	お竹及により、Ortan Managar Pageのよう。同事者、このの方面もと同事者というが参考との均等な特別の確保」と「障害者である労働者の有する能力の有効な発	B:事業所・事業部の責任者	-	N	ო	4	0
9)	種」の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者 crapt contact of the co	C:A, B以外の正社員	-	2	ო	4	0
	シキャンチはい言意うし、実をシードを送れてうめ、は高吹っ町画、「放送をし」者の配置しその色の必要な指揮を講する法的機能であること	D:A~CL以外の全労働者	-	N	m	4	o
	合理的西震指針の内容	A:本社・本店の管理等の担当者等	1	2	ო	4	6
(0	合理的配置に関し、障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含	B:事業所・事業部の責任者	-	2	ო	4	0
0	む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の	C:A. B以外の正社員	-	7	ო	4	0
	制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいうものであること	D:A~C以外の全労働者	~	2	8	4	0
	合理的可能指針の内容 「事業士」よる初かての確認」 ※田級によれて今田を新達の場所に同じ、常数士・ 労働者が	A:本社・本店の管理等の担当者等	1	2	ო	4	6
6	TATES LATES MAN THE TATES LATES LATES A MAN THE TATES LATES LATE	B:事業所・事業的の責任者	-	0	ო	4	0
Ð	確害者であることを担雇した際に、 ウ 届入た時に原告者でなかった場合いしてこれ、障害者かなったことを担職	C:A, B以外の正社員	-	Ø	ო	4	0
	<u>した際に、当核等市者に対して職場において支藤がかっている事情の有無を</u> 確認するい	D:A~C以外の全労働者	-	Ø	ო	4	O
	合理的智慧指針の内容「事業主による回目以降の定期が決議認」	A:本社・本店の管理等の担当者等	1	2	ო	4	6
Œ	採用後における合理が配慮の提供に関い、事業主は、上部国により職場におい、上上のコン・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	B:事業所・事業部の責任者	-	2	ო	4	თ
)	くく再びよう、ことによって無が無路のこのこと、この、再出り大阪へ最終の大法が必然にすることもころもなった。必要に行いて行起をない、当該海市地に対して譲	C:A B以外の正社員	-	2	m	4	0
	場において支障となっている事情の有無を確認すること	D:A~C以外の全労働者	~	0	ო	4	の
	合理的西記慮指針の内容 【労働者からの申出】	A:本社・本店の管理等の担当者等	-	N	m	4	0
@	採用後における合理的配慮の提供に関い、障害者は、上記①又は⑤による事業	B:事業所・事業部の責任者	~	2	თ	4	の
)		C:A, B以外の正社員	-	N	m	4	0
	る事情を申し出ることが可能であること	D:A~C以外の全労働者	-	2	8	4	0
	合理的西北部・の内容	A:本社・本店の管理等の担当者等	-	7	ო	4	0
•	個々の事情を有する障害者と事業主は、合理的配慮の提供に関し、どのような事職を選手をよって、アードなる、文化、・主報士は、野野地に作為、文明等の	B:事業所・事業部の責任者	-	2	ო	4	の
9	右目の第字のジュラン・、CBロ・プロフ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	C:A B以外の正社員	-	7	m	4	0
	講ずることとした措置の内容等を伝えることとされていること	D:A~C以外の全労働者	~	0	ო	4	の
	合理的西記慮指針の内容	A:本社・本店の管理等の担当者等	~	N	m	4	0
Œ	採用後の合理的配慮に関し、相談体制の整備等として、障害者である労働者か	B:事業所・事業部の責任者	-	N	m	4	0
)	らの相談に応じ、適切に対応するための相談窓口を定めて、労働者に周知をす	C:A, B以外の正社員	~	N	ო	4	の
	61 T	D:A~C以外の全労働者	-	7	ო	4	の

	合理的西島指針の内容	A:本社・本店の管理等の担当者等	1	2	n	4	6	
(在場有能の表確能し、所有者でなる発動者が森田多の企画代配。例に関する	B:事業所・事業部の責任者	-	N	თ	4	o	
0	相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない C: A B以外の正社員	C: A, B以外の正社員	-	2	ო	4	0	
	旨を定め、労働者にその周知・啓発をすること	D:A~CLV外の全労働者	-	N	m	4	თ	
	合理的西島指針の内容	A:本社・本店の管理等の担当者等	1	2	n	4	6	
(ç	(選手者が発生する合理体制度)(係る措置が過重な負担であるアダー事業主)	B:事業所・事業部の責任者	-	N	m	4	თ	
9	当該障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にな	C:A, B以外の正社員	-	7	m	4	0	
	のない、循囲か合理的問題に係る推開や講写のことがといっていること	D:A~CLV外の全労働者	-	N	m	4	თ	
	合理的配憲指統の内容	A:本社・本店の管理等の担当者等	-	2	m	4	6	
(合理的記慮の提供が円滑になされるようにするという観点を踏まえ、障害者も共	B:事業所・事業部の責任者	-	N	m	4	თ	
€	「お客へ一人の珍書者がおるらの誘腸の一、単株士や直辺襲撃が雹へ着が落神の一種者で置するに、と編の明確や留像な影がなくて大き無いなくり其本なが	C: A, B以外の正社員	-	8	m	4	0	
	TELETING	D:A~CLVPの全地画品	_	0	3	4	0	

- 問ろ、障害者差別禁止や合理的配慮提供義務に関する、障害者雇用促進法の規定や指針の内容を社内の労働者に周知する場合の方法と利用した資料の種類等について伺います。なお、ここでは、周知の対象者を「本社・本店の管理等の責任者・担当者及び事業所・事業部の責任者」と「責任者以外の労働者」に分けて伺います。
- (1) <u>本社・本店の管理等の責任者・担当者及び事業所・事業部の責任者</u>(本社・本店で、貴社の人事・労務管理、雇用管理 全般を担う立場の責任者・担当者や事業所・事業部で、人事・労務管理、雇用管理に責任を有する立場の者) に対して
- ア (1)の者に、周知したことがある場合(内容、頻度等は問いません。)は、「1)~「6」の**当てはまる周知** の方法すべて</u>に○を付けてください。また、「周知を実施していない」場合には「7」に○を付けてください。

			/
3 文書や資料の配布(紙)域体)	5 ×-ル配信		▼ 7 の場合は、本間(2) ~
თ	Ŋ		
研修の実施	(電子媒体)		(ない) ――
N	5		經經
会議 ミーティングの開催	イントラネットや社内ネットワーク(電子媒体)	その他(周知を実施していない (1~6に該当なし)
$\overline{}$	4	9	_

周知に利用した資料について、「1」~「7」の<u>当てはまる資料**すべて**に</u>のを付けてください。

_	厚生労働省が作成した「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的引遽に関するQ&A」
2	厚生労働省が作成した「合理的配慮指針事例集」
m	厚生労働省が作成した「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要、 障害者差別禁止指針(概要)、合理的配慮指針(概要)等のリーフレット、パンフレット類
4	厚生労働省が作成した「自主点検資料~障害者の差別禁止・合理的配慮の提供のために~」
2	女援機関が作成したリーフレット、パンフレット類
9	自社で作成した解説、対応マニュアル
7	7 その他(

(2) 責任者以外の労働者(1)以外の正社員、契約社員、嘱託、パートタイマー、アルバイト等の労働者)に対してア(2)の者に、周知したことがある場合(内容、頻度等は問いません。)は、「1」~「6」の当てはまる周知の方法すべてにつを付けてください。また、「周知を実施していない」場合には「7」につを付けてください。

	会議 ニーデ	ィングの開催 2	肝修の実施	ო	女書や資料の	配布(紙媒体)
4	イントリネッ	トや払力ネットワーク	(電子媒体)	Ŋ	メール配給	
Ø	その他($\overline{}$	L	1
_	周知を実施して	ていない (1~6に該	当なし)	١	1	7の場合は、間6~

イ 周知に利用した資料について、「1」~「7」の<u>当てはまる資料**すべて**に</u>○を付けてください。

_	1 厚生労働省が作成した「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」
(/)	2 厚生労働省が作成した「合理的配慮指針事例集」
(1)	厚生労働省が作成した「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要、 障害者差別禁止指針(概要)、合理的配慮指針(概要)等のリーフレット、パンフレット類
4	4 厚生労働省が作成した「自主点検資料~障害者の差別禁止・合理的配慮の提供のために~」
U)	5 支援機関が作成したリーフレット、パンフレット類
9	6 自社で作成した解説、対応マニュアル
7	() 999 ()

- 間の、平成28年4月に合理的連続機械規定が紹行されました。貴社に対ける合理的問題に関する状況について同います。 (1)障害者からの募集及び採用時の配慮の申出の状況について同います。
- $\mathcal P$ 障害者から、**美集及び採用時の配慮の申出**を受けたことがありましたか。「1」~「3」の中から当てはまる 項目を12選択して、番号に〇を付けてください。

	本間で「2なかった」又は「3 → わからない」の場合は、本間 (2) へお進みください。
わからない	
m	
なかった	
N	
あった	
_	

イ 上記 (1) アで「1」と回答した企業に伺います。障害者から、募集及び採用時の配慮の申出を受けたケースのうち、合理的配慮の指置の有無・ 内容に関わらず、対応に多くの検討を要したり、障害のある方との十分な相談が必要と感じられた対応の中から、1事例を差し支えのない範囲で、下記の項目に沿ってその内容をお聞かせください。

(ア) 障害の種類

【募集及び採用時の申出事例】

(1/10 その他の障害」の場合(わかる範囲で具体的に): ※下部の「障害の種類の一覧」の中から、声号を記入してください。「10 その他の障害」の場合は、具体的対容を記入してください。 ※重極障害がある場合は、設当する障害の番号を複数記入してください。

(イ) 半歳の 加無 ソ種別

【 1あり (4 身体障害者手帳・b 療育手帳・c 精神障害者保健福祉手帳)・2 なし・9 不明 ※摩棒者手繰のあり・なし・不明のいずとかめ後当する番号にOをつけてください。なお、「1 あり」の場合は、該当するすべて の手帳の番号「a」「b」「c」にOをつけてください。

		7. 我對障害	
		1	
		3肢体不自由 4內部障害 5知的障害 6精神障害	₩n
		日 4内部障害	のその名の職
		1	10% 制度 1
		野の種類の一覧 視覚障害 2聴覚・言語障害	る障害 9高次
(ウ) 支障の内容 ((エ) 対応の結果 (エ)	 摩害の種類の一覧	8 難病に起因する障害 9 高次脳機能障害 10 その他の障害

(2) 採用後における合理的配慮に関し、雇入れ時まで、又は雇入れ後において、職場における支障となっている 事情の確認等の状況について伺います。

(エ) 支障の内容/

(イ) 対害の結果

ア 職場における支障となっている事情について、事業主が確認した際にあると聞いたり、障害者からの申出を受け たことがありましたか。「1」~「3」の中から当てはまる項目を1<u>つ</u>選択して、番号に〇を付けてください。

本間で「2なかった」又は「3	わからない」の場合は、問7~お道みください。
(JEV.)	
わからない	
ო	
なかった	
2	
あった	
_	

上記(2)アで「1」と回答した企業に、担<u>握されているケースすべての状況</u>について伺います。 職場において支障となっている事情があると聞いたり、申出を受けたのはどのような機会でしたか。 表中太枠線内の「1」~「8」に当てはまるケースがあったものの**すべての番号**に○</sub>を付けてください。 なお、[「1」~「8」の各機会の詳細の説明】は下記に記載しています。

_	支障となっている事情を打磨した機会	#J&C0	初めての打磨の機会	2回目以降の対射層の機会	円屋の機会	機会・方法は
_						ともでは、
	支障となっている事情を把握した方法	事業主が間いた	障害者が 申し出た	事業主が間いた	障害者が申し出た	な、苗臓したいがあった
_	雇入れ時までに障害者であることを把握した労 働者	+		5 (定期的な		
	雇入れ時には障害者であって、雇入れ後に障害 者であることを把握した労働者	2	4	6 (多數介質	7	00
	雇入れ後に障害者となった労働者	m		いた確認のと も)		

[[1] ~ [8] の名様分の詳細の説明]

- 1 届入れ時までに障害者であることを把握した劣働者に対して、貴社が、職場において支障となっている事情の有無を、初めて確認したとき 届入れ後に障害者であることを把握した労働者に対して、貴社が、遅滞なく、職場において支障となって いる事情の有無を、初めて確認したとき 2 雇入れ時には障害者であって、
- - 4 上記1~3の責社による確認の機会より前に、貴社が、障害者である労働者から職場において支障となっている事情に
- バ支障となっている事情の有無について、障害者である労働者に対し 定期的な機会に (年に1回の労働契約の更新や健康診断等に) 確認をしたとき 又は甲出を受けた後に、貴社が、
 - **支障となっている事情の有無について、障害者である労働者に対し** 必要に応じて(障害の状態が悪化したり、職場の状況が変化した場合等に)確認をしたとき 9 上記
- 又は申出を受けた後に、職場において支障となっている事情について、**摩害者である労働者から申出を受けたとき** 8 上記1~7のどれに当てはまるかは把握できていない機会
- 合理的配慮の措置の有無・内容に関わらず、対応に多くの検討を要したり、障害のある方との十分体相談が必要 と感じられたものの中から、1事例を差し支えのない範囲で、下記の項目に沿ってその内容をお聞かせください。 ウ 障害者から、職場における支障となっている事情について聞いたり、申出を受けたりしたケースのうち、
- 【雇入れ時まで・雇入れ後に、支障となっている事情の確認や申出を受けた事例】
- (ア) 上記(2)イの「1」~「8」のどの機会での事例でしたか。番号を記入してください。

(イ) 障害の種類

※上記の(1)イの「障害の種類の一覧」の中から番号を記入してください。「10 その他の障害」の場合は、 ※重複障害がある場合は、該当する障害の番号を複数記入してください。) (「10 その他の障害」の場合(わかる範囲で具体的に): 具体的内容を記入してください。

(ひ) 単版の 位無 力権 別

※障害者手帳のあり・なし・不明のいずれかの該当する番号に○をつけてください。なお、「1あり」の場合は、数当するすべての手帳の番号「a」「b」「c」に○をつけてください。 【1あり (a身体障害者手帳・b療育手帳・c精神障害者保健福祉手帳)・2なし・9不明】

- 問了.障害者雇用促進法に基づく法定雇用率の動向についての認識、貴社の障害者雇用率や障害者雇用者数の考え方 等について伺います。
- 障害者雇用促進法に規定されている法定雇用率が、平成30年4月から改正され、引き上げられることを知 っていましたか。当てはまる項目を1つ選択して、番号に〇を付けてください。 Ξ

	本間で「3知らなかった」の場合は 門7 (3) へお進みください。
知らなかった	
ო	
少し知っている	
0	
よく知っている	
$\overline{}$	

(2) 貴社の平成 30 年 4 月の「法定雇用率見直し」に関する周知の状況について伺います。「該当者」の区分(A \sim D)のそれぞれについて、**該当者がいる場合は「周知の状況」欄のもっとも近いものを1つを選択して対応 する番号 (「1」~「4」)** に、**該当者がいない場合には番号「9」**に0を付けてください。

「数値を設定する」、「法定雇用率を上回る」等)はありましたか。ある場合は、把握している範囲で「1」~「5」 (3)貴社の障害者雇用率、障害者雇用者数について、具体的な目標を伴う方針や方向性(例えば、「障害者を増加させる」、 のもっとも早い時期を1つ選択し、番号に0を付けてください。また、ない場合には、「6」に0を付けてください。

~	平成23年度(24年3月31日)以前の時期
2	平成24年度 (24年4月1日) 頃~平成25年度(26年3月31日まで)頃の時期
ო	平成26年度(26年4月1日)頃~平成28年度(29年3月31日まで)頃の時期
4	平成29年度(29年4月1日)頃~平成30年度(31年3月31日まで)頃の時期(予定を含む)
ß	平成31年度 (31年4月1日) 頃~平成33年度(34年3月31日まで)債までの時期 (予定)
9	目標を伴う方針や方向性はなく設ける予定もない

(4) 平成24年(2012)当時と比べて、貴社の障害者雇用者数の現在の状況はどのようになっていますか。 区分ごとに「変化の状況」欄の「増えた」、「減った」、「変わらない」、「分からない」のいすれかを1つ選択 して、番号につを付けてください。

(2) 貴社が支援機関等の利用を考えた場合、どのような支援を求めたいと思いますか。各項目(\mathbb{Q} \sim $(\!\mathbb{G}\!)$ のそれぞれについて、 $\!$ **もっとも近いものを1つ**選択して、番号に〇を付けてください。

/	に手受力量				
M	A WILWAWIT 分	増えた	減った	数わらない	分からない
Θ	身体障害者	-	2	ო	4
0	知的障害者(※1)	-	2	ო	4
(m)	精神障害者(※2)	1	2	8	4
4	発達障害者(※3)	1	2	8	4

※1 療育手帳を所待する発道障害者を含む。※2 精体障害者保健部1手帳を所待する発道障害者を含む。※3 上記2及び3に含まれる発道障害者の合計。

(5) 平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることを知っていましたか。当てはまる項目を $\overline{10}$ 選択して、番号に〇を付けてください。

知らなかった
ო
少し困っている
7
よく知っている

問8. 障害者雇用に関する専門的・具体的な知識・ノウハウの獲得、支援を得るために利用した支援機関等の状況に ついて伺います。

·/_		₩		([1]∼	<u>7</u> にら」	当てはまるものすべて	あり(「1」~「6」当てはまるものすべて)		
	利用の目的 支援機関等	信 長 乗	拉里	強及採用	個別の 開催で の特徴・ の特徴・	職場に入っての支援	その街		利用なし
0	① NO-7-2	-	2	m	4	2) 9	^	o
	② 障害者職業センター	-	2	m	4	S) 9	^	o
9	③ 障害者就業・生活支援センター	-	2	m	4	S) 9	^	o
9	4) 就労移行支援事業所	-	2	ო	4	Ŋ) 9	^	o
9	部道府県・区市町村が運営、委託する障害者 に対する支援機関	-	2	m	4	2) 9	^	თ
9	⑤ その他の障害者に対する支援機関(4、⑤以 外)	-	2	т	4	2) 9	^	თ
0	初道的県・区市町村が建営、委託する障害者を雇用する事業主支援を専門とする機関	-	2	m	4	2) 9	^	თ
30	8 障害者を雇用する事業主への支援を行う民 間の機関	-	2	m	4	2) 9	^	თ
9)	③ 事業主団体(事業主団体のアドバイザーを含む)	-	2	ო	4	2) 9	^	0
•	⑩ 障害者雇用経験のある企業	-	2	ო	4	2) 9	^	0
•	① 企業等の自主的勉強会・検討会	-	2	ო	4	2) 9	^	0
(② 障害者職業能力開発校	-	2	ო	4	2) 9	^	0
•	③ 特別支援学校	-	2	ო	4	2) 9	^	o
•	(4) 医療機関	-	2	ო	4	2) 9	^	0
•	① 弁護士	-	2	ო	4	Ω) 9	^	o
•	⑩ 社会保険労務士	-	2	8	4	2) 9)	0
•	(3) その他の支援機関等()	~	2	ო	4	Ŋ) 9	^	o

→ 問1 (1)で「単一事業所企業」の場合は、 問11へお進みください。

	支援の内容	そう思う とても	そう思う	思わない あまりそう	思わない全くそう
\odot	法定雇用率や障害者雇用納付金(報送金を含む)などについて知りたい	~	2	8	4
0	障害者雇用に関する差別禁止について知りたい	~	2	ო	4
(0)	障害者雇用に関する合理が記慮について知りたい	-	2	ო	4
4	特別子会社の設立について相談したい	-	2	ო	4
(i)	障害種類な障害特性、配悪事項について知りたい	~	2	ო	4
0	障害者が対応可能な仕事をどのように切り出せばよいが知りたい	-	2	ო	4
0	障害者の募集の進め方や採用の手順ころいて相談したい	-	2	ო	4
00	採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい	-	2	3	4
0	職場体験や実習に関する情報が欲しい	-	2	ო	4
0	障害者の労働条件(労働時間、賃金など)の設定方法について知りたい	~	2	8	4
\equiv 	障害者雇用に関する紋業規則の作成・改正等について組設したい	~	2	ო	4
(13)	現場の社員向けに障害特性などの理解促進のための研修をして欲しい	-	2	3	4
(3)	採用面接の際に、 対接機関の担当者にも同席して欲しい	-	2	3	4
(£)	層用している障害者の職場定首・適応上の課題が生び占時に相談したい	-	2	3	4
(2)	「随受なも受情の改善について相談したい	-	2	3	4
9	支援機関の種類やサービス内容について知りたい	-	2	ო	4
(I)	障害者雇用に係る各種助放金等について知りたい	-	2	3	4
®	その他 (具体B3に)	-	0	m	4

問9.間1(1)で「2 複数事業所・事業部企業」と回答された企業に伺います。なお、「1 単一事業所企業」と回答された企業は、問11にお進みください。

事業所・事業部で働く労働者(障害の有無を問いません。)の人事・労務、雇用管理に関する数量権の役割 分担について、「事業所・事業部で働く労働者に係る人事・労務管理、雇用管理の項目、構の①~③のぞれぞれについて、労働者の区分」(正社員」、「正社員以外」 ことに、具体的な決定や実行(方針の策定は応きすす。)がどのように行れているかについて、「障害者以外の労働者を殺」と「障害者」の別に、1~3の<u>もっ</u>と**生近いちのを**1つ選択して、毎日このを付けてください。なお、実際に行ったことがなくて長、決定・実行をするとすれば、どのようになるかを想定して回答してください。

事業所・事業的できず。 業部門等が 中心となり 決定・実行 ო ო ო ო がものが 中でとは 言えない 層開 N α N 本社・本部が中心となり 決定・実行 事業所・事業部引等が 中心となり 決定・実行 m ო m m ო m m m m m m m m 障害者以外の労働者全般 げものが 中心とは 言えな? N N N N N N N N 本社・本部が中心となり 分配・実行 ※ 正社員以外は 「数約社員、編託」 パートタイマー、 アルンゲート等」 労働者の区分 正社員以外 正社員 配置(業務の配 分及び権限の -人事・労務管理、雇用 事業所・事業部で働く 募集及び採用 雇用形態の 変更 職種の変更 退職の衝換 労働者に係る 管理の頂目 福利厚生 光動物 教育訓練 賃金 黒黒 降格 定件 型温 (D) (00) (2) (2) @ \odot (0) (m) 4 (0) (P) (D) =

問10. 問1 (1) で「2 複数事業所・事業部企業」と回答された企業に向います。貴社で、障害者を雇用している事業所・事業部に対し、どのような配慮をしていますか。下記の「事業所・事業部への配慮項目」のそれぞれについて、「あり」、「なし」のいすれか12選択して、番号につ各付けてください。

	事業所・事業部への配慮項目	+6	99	なし
\odot	障害者雇用に必要な資金面の配慮をしている		_	2
0	優先的に仕事を提供している		_	2
(m)	人材や人員の配置に配慮している		_	2
4	() 90年(_	2

|問 1 1.貴社で雇用している労働者の状況についてお伺いします。 (直近 1 年以内のどの時点でも差支えありません。)

(1) 常用雇用労働者数と雇用障害者数について人数をお答えください。なお、雇用率の「グルーブ算定の認定企業」においても、グルーブ全体ではなく、事業主別で、貴社の人数についてご記入ください(《説钥》参照》。

50 人以上規模企業で、ハローワークに提出した障害者雇用状況報告書(6.1 調査)の写しがお手元にある場合は、その内容を転記すれば、簡単に記入ができます。詳しくは、本調査表に挟み込んでいるピンク色の「常用雇用労働者、障害者雇用数をご記入いただく豚の留意事項」をご参照ください。

_	#FO ROW
П	1. 常用雇用労働者とは、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、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をい
	います。

2	. 「グループ算定の認定企業」とは以下の①~④のいずれが	 ブルーブ算定の認定企業」とは以下の①~④のいずれかの厚生労働大臣の認定を受けた企業のことであり、以下のような制度です。
	制度名	実雇用率の通算方法
	①特例子会社制度	親会社と特例子会社のみで通算
	②企業グループ算定特例(関係子会社特例)	親会社、特例子会社と関係会社(子会社)で通算
	③企業グループ適用(関係会社特例)	企業グループ全体で通算しており、特例子会社は有していない
	④事業協同組合等算定特例(特定事業主特例)	自社が構成員となっている事業協同組合等で通算している

(方の合計)	
(障害者と障害のない	
常用雇用労働者数	

B

常用雇用労働者数

週所定労働時間

a D

30時間以上

週所定労働時間 20 時間以上の雇用障害者数	雇用章害者数		·	
20 雷		σ	Φ	4
7 週所定労働時間2	障害の種類	身体障害者	知鸠害者	精神障害者
7				

合計 (a+b×05) c A

 \prec

20時間以上30時間末満

(2) 発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者について伺います。

7 貴社には医師の診断等により、発**調等者であることを貴社が暗認し、又は把握する機会のあった**力はいますが (障害者手帳の有無は問いません。)。当てはまる項目を<u>1つ</u>選択して、番号にりを付けてください。

わからない	、これまで障害者手帳の所しる。
m	たまで
17211	ます。その中で、こ はまる項目を 1つ
0	(記) (当)
61/3	◆ 「1いる」と回答した企業に同います。その中で、これまで障害者手帳の所会があった方はいますが。当てはまる項目を1つ選択して、いずかかCC
~	15.2

「1いる」と回答した企業に伺います。その中で、これまで障害者手帳の所持について、貴社が空屋し、又は認識する機会があった方はいますか。当てはまる項目を1つ選択して、いずれかに〇を付けてください。

	. 又は招磨する機会のあった方はいますかにのを付けてください。
(17291)	とを貴社が確認し、 り 選択して、番号に
O	12名 12名 124
	欽昭繼節奉告者 であ ん。)。当てはまる項目
О	たり、 3
全員	には医師の診断等にも 害者手帳の有無は問
Ø	調

3 T	
このもなどのを付け	1,726,1
10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 1	O
でする。 当てはまる項目を <u>1つ</u> 選	
· 加	q
- 1.0.1の11年では、1.0.2 によって、1.0.0 によってものできます。 これである こうしょう こうじゅう こうしゅう こう こうしゅう こう こうしゅう こうしゅう こうしゅう こうしゅう こうしゅう こう こうしゅう こう こうしゅう こうしゅう こう こうしゅう こうしゅう こう こうしゅう こう	全員
3	а

貴社には医師の診断等により、**業治性免患器者**であることを貴社が循窓し、又は把握する機会のあった方はいますか(障害者手帳の有無は貼いません。)。当てはまる項目を<u>1つ</u>謎択して、番号この充付けてください。 Ð

わからない ო いない N 2

「147名」と回答した企業に伺います。その中で、これまで障害者手帳の所持について、貴社が知雇し、又は認識する機会があった方はいますか。当てはまる項目を1つ選択して、いずれがこの各付けてください。

(17261)

O

品—

Ω

金

α

(3) 貴社が最初に障害者を雇用したのはいつ頃ですか。 新規に採用、又は、採用後に障害者となった場合を含めて、最初に障害者と把握された労働者(現在も雇用されているか否がは問いません)について、次の項目で該当する時期を1つ選択して、番号に〇を付けてください。

~	1 平成 14 年度 (2002 年度) 以前の時期	人前の時期
2	~ (3003年度)	~平成 19 年度(2007 年度)頃までの時期
ო	~ (多名の子) (1008年度)	~平成 24 年度(2012 年度)頃までの時期
4	平成25年度(2013年度)以降の時期	(降の時期
Ω	時期はわからない	
9	いないはある者はいない	

(4)上記(3)で答えた期間やに雇用した障害者は、どのような障害のある方でしたか。この結婚の中で雇用したすべての摩害者について、当てはまる障害を選択して、番号につを付けてください(複数回答。重複障害者であった場合も、当てはまる障害をすべて選択して、番号に〇を付けてください、りなお、ここでは、障害者手帳の有無は悶いません。

	Sin -
知的障害	との他の障害
Ω	10
内部障害	高次脳機能障害
4	6
肢体不自由	難病に起因オス暗率
8	8
聴覚•言語障害	亲達障害
0	2
視覚障害	精神障害
-	9

問12. 貴社の障害者雇用率の状況について伺います。

(1)貴社は障害者雇用率の「グルーブ算定の認定企業」(問11(1)の<(説明》2.参照)となっていますか。当てはまる項目を1<u>1の</u>選択して、番号に〇を付けてください。

	「②企業グルーブ算定特例」の 認定を受けている親会社である		
	2		JEN)
(①特例子会社制度)における親会社である	「②企業グループ算定特例」の認定を受けている関係会社(特例子会社以外の子会社)である	「③企業グルーブ適用」の認定を 受けている親会社である	$\lceil 1 \rceil \sim \lceil 8 \rfloor$ のいずれにも当てはまらな、 (グルーブ賞定の認定は受けていない)
2	4	7	6
「①特別子会社制度」における 特別子会社である	「②企業グルーブ算定特例」の認定 を受けている特例子会社である	「③企業グルーブ適用」の認定を 受けている関係子会社である	「④事業協司組合等算定特別」の 構成員である
_	8	9	8

(2)「間11(1)アで(常用雇用労働者数の合計)」が<u>50人以上の企業</u>に伺います。 グルーブ算定の認定企業の場合は、グループの状況でお答えください。平成 29年 6月 1日現在の障害者法 定雇用率は 20%ですが、その時点における貴社の法定雇用率の達成状況について当てはまる項目を<u>1つ</u>選択 して、番号に〇を付けてください。

答えない	
4	ĺ
わからない	
3	
達成していない	
2	
達成している	
~	

最後に、以上の「ご回答の内容の確認」及び「事業所・事業部の紹介」について、差し支えのない範囲で、下記の1及び2にご協力をお願いいたします。なお、企業名や事業所・事業部名が外部に漏れること な節対にありません。

1. すべてのご回答企業へのお願いです。

ご回答いただいた内容について、補足的に確認させていただきたい場合があります。これにご協力をいた だける企業におかれましては、下記の連絡先にご記入をお願いします。

問1(1)で「2 複数事業所・事業部企業」と回答された企業へのお願いです。

本社・本店とともに事業所・事業部の実情も含めて総合的に検討したいと考えております。貴社において、 「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」では、アンケート調査を通じて、 「事業所等調査」を内容とするアンケート調査にご協力をいただける事業所・事業部がございましたら、 1 か所ないし2 か所をご紹介いただきたく、お願いいたします。

上記1及び2にご協力いただける場合は、それぞれの口欄にチェックを入れ、会社名等をご記入ください。

			(内線)
	所属部署:	하名 前:	電話番号:
会社名		出る。	
鲗	貓	l	朱
1に協力 できる		2に協力 できる	4

2にご協力いただける場合

事業所等調査は、今回の「企業調査」と同様の観点から、事業所・事業部の意識・行動を把握するものです。 事業所・事業部をご紹介いただける場合は、以下にご記入ください。

	連絡先ご担当者
· II-	
住 所	事業所・事業 部の名称
	_

住 所 議所・事業	, II-	連絡先	
部の名称		に加当者	

※事業所・事業部の名称、住所、連絡先ご担当者名は、いずれも調査票(事業所等調査)の宛先に利用 させていただきます。

アンケート調査について、ご協力をいただき誠にありがとうごいました。

障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する企業調査 単純集計の結果

1 主な事業内容

項目内容	回答数	割合	抽出時割合
農林漁業	16	0.9%	0.8%
建設業	133	7.5%	5.2%
製造業	357	20.1%	20.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	17	1.0%	0.5%
情報通信業	35	2.0%	3.5%
運輸業、郵便業	123	6.9%	7.1%
卸売業、小売業	255	14.4%	18.1%
金融業、保険業	42	2.4%	1.8%
不動産業、物品賃貸業	20	1.1%	2.0%
学術研究、専門・技術サービス業	42	2.4%	2.6%
宿泊業、飲食サービス業	85	4.8%	6.6%
生活関連サービス業、娯楽業	33	1.9%	4.3%
医療、福祉	307	17.3%	3.4%
教育、学習支援業	62	3.5%	14.8%
複合サービス事業 (協同組合等)	33	1.9%	0.9%
サービス業 (他に分類されないもの)	202	11.4%	8.4%
無回答	10	0.6%	
습計	1772	100.0%	

2 回答者の立場

項目内容	回答数	割合
代表者	190	10.7%
役員	142	8.0%
総務、人事・労務、雇用管理部署の責任者	580	32.7%
総務、人事・労務、雇用管理部署の責任者の代理としての担当者	820	46.3%
その他	27	1.5%
無回答	13	0.7%
合計	1772	100.0%

問1 組織形態と障害者雇用の進め方の現状

(1) 組織形態

項目内容	回答数	割合
単一事業所企業	831	46.9%
複数事業所・事業部企業	937	52.9%
無回答	4	0.2%
合計	1772	100.0%

(2) 障害者雇用の進め方の現状

ア 関係企業の有無

項目内容	回答数	割合
ある	675	38.1%
ない	1057	59.7%
無回答	40	2.3%
合計	1772	100.0%

イ 関係企業やグループ企業における障害者雇用の取組

※問1(2)アで「ある」と回答した675企業を対象

項目内容	回答数	割合
特段の方針はなく、各企業に任せられている	276	40.9%
特例子会社を設けず、全社的に雇用に取り組む	176	26.1%
特例子会社を含めて全社的雇用に取り組むが、グループ企業支援は未実施	67	9.9%
全社的雇用の取組に加え、特例子会社を有し、グループ企業支援も実施	60	8.9%
全社的雇用方針中で、特例子会社等の特定企業での雇用を積極的に推進	17	2.5%
その他	23	3.4%
無回答	56	8.3%
合計	675	100.0%

ウ 障害者雇用への取組の事業所・事業部の進め方

※問1(1)で「複数事業所・事業部企業」と回答した937企業を対象

項目内容	回答数	割合
すべての事業所が積極的	343	36.6%
特定の事業所が主体	320	34.2%
その他	205	21.9%
無回答	69	7.4%
合計	937	100.0%

問2 障害者雇用の方針や方向性について

(1) 平成 24 年度(2012年度)までの時期

項目内容	回答数	割合
あった	365	20.6%
なかった	1061	59.9%
わからない	325	18.3%
無回答	21	1.2%
合計	1772	100.0%

(2) 平成 25~28 年度(2013~2016年度)までの時期

項目内容	回答数	割合
新規に示した・充実させた	365	20.6%
変更なし	294	16.6%
なかった	882	49.8%
わからない	208	11.7%
無回答	23	1.3%
合計	1772	100.0%

(3) 平成 29~30 年度(2017~2018年度)までの時期(予定を含む)

項目内容	回答数	割合
新規に示した・充実させた	270	15.2%
変更なし	474	26.7%
なかった	793	44.8%
わからない	197	11.1%
無回答	38	2.1%
合計	1772	100.0%

(4) 障害者雇用の方針や方向性に関する現在の周知の状況

※問2(3)で「新規に示した・充実させた」「変更なし」と回答した744企業を対象

ឤ		

項目内容	全員に 周知	一部に 周知	周知して いない	周知した か不明	該当者 なし	無回答	合計
A:本社・本店の雇用管理 の責任者・担当者等	467 (62. 8%)	197 (26. 5%)	7 (0. 9%)	6 (0. 8%)	44 (5. 9%)	23 (3. 1%)	744
B: 事業所・事業部の雇用 管理の責任者	350 (47. 0%)	184 (24. 7%)	21 (2. 8%)	9 (1. 2%)	128 (17. 2%)	52 (7. 0%)	744
C:A, B以外の正社員	134 (18. 0%)	272 (36. 6%)	157 (21. 1%)	39 (5. 2%)	80 (10. 8%)	62 (8. 3%)	744
D:A~C以外の全労働者	110 (14. 8%)	151 (20. 3%)	265 (35. 6%)	58 (7. 8%)	101 (13. 6%)	59 (7. 9%)	744
E: 社外の関係者	46 (6. 2%)	81 (10. 9%)	280 (37. 6%)	55 (7. 4%)	208 (28. 0%)	74 (9. 9%)	744
F:E以外の広く一般	36 (4. 8%)	81 (10. 9%)	300 (40. 3%)	52 (7. 0%)	201 (27. 0%)	74 (9. 9%)	744

(5) トップ・マネジメントの障害者雇用の取組の方針や方向性、重要性等の言及(複数回答)

項目内容	回答数	割合
言及あり(1772-※1-※2)	759	42.8%
社内の会議等	693	39.1%
社内のメール等	116	6.5%
インターネットサイト等	38	2.1%
社外向けイベント	20	1.1%
株主総会	19	1.1%
その他	27	1.5%
該当無し ※1	979	55. 2%
無回答 ※2	34	1.9%

問3 障害者差別禁止規定について

(1) 障害者差別禁止規定の認知度

項目内容	回答数	割合
よく知っている	390	22.0%
少し知っている	845	47.7%
知らなかった	528	29.8%
無回答	9	0.5%
合計	1772	100.0%

(2) 障害者差別禁止規定を踏まえた対応(複数回答)

※問3(1)で「よく知っている」「少し知っている」と回答した1235企業を対象

項目内容	回答数	割合
情報収集の積極的な実施	346	28.0%
対応の在り方を社労士等に相談	182	14.7%
対応が適切に行われているか点検	163	13.2%
事業所での対応をする責任者を周知	162	13.1%
当社の方針や方向性の策定・見直し	141	11.4%
対応を担当する本社の責任者を社内に周知	116	9.4%
労働者に対する待遇等の是正	106	8.6%
対応の検討・改善に向けた委員会等の立ち上げ	12	1.0%
特例子会社に対応の検討を依頼	12	1.0%
就業規則の改正	12	1.0%
その他	26	2.1%
上記に当てはまるものはない	387	31.3%
無回答	43	3.5%

●「障害者差別禁止規定を踏まえ、差別にならないように労働者に対する待遇等を是正した」を選択した企業 (n=106) のうち、是正した項目(複数回答)

項目内容	回答数	割合
募集及び採用	64	60.4%
賃金	47	44.3%
配置	27	25.5%
労働契約の更新	17	16.0%
福利厚生	16	15.1%
雇用形態の変更	15	14.2%
教育訓練	14	13.2%
職種の変更	13	12.3%
昇進	10	9.4%
降格	4	3.8%
定年	4	3.8%
解雇	2	1.9%
退職の勧奨	1	0.9%
その他	2	1.9%
無回答	10	9.4%

(3) 規定及び指針の内容に関する労働者への周知

※問3(1)で「よく知っている」「少し知っている」と回答した1235企業を対象

	項目内容	全員に 周知	一部に 周知	周知して いない	周知した か不明	該当者なし	無回答	合計
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	484 (39. 2%)	372 (30. 1%)	82 (6. 6%)	33 (2. 7%)	184 (14. 9%)	80 (6. 5%)	1235
①障害者雇用 促進法の規定	B: 事業所・事業部の責任者	315 (25. 5%)	310 (25. 1%)	140 (11. 3%)	42 (3.4%)	289 (23. 4%)	139 (11. 3%)	1235
(募集及び採 用)	C:A, B以外の正社員	90 (7. 3%)	222 (18. 0%)	418 (33. 8%)	108 (8. 7%)	234 (18. 9%)	163 (13. 2%)	1235
	D:A~C以外の労働者	72 (5. 8%)	142 (11. 5%)	476 (38. 5%)	136 (11. 0%)	246 (19. 9%)	163 (13. 2%)	1235
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	480 (38. 9%)	366 (29.6%)	91 (7. 4%)	31 (2.5%)	182 (14. 7%)	85 (6. 9%)	1235
②障害者雇用 促進法の規定	B: 事業所・事業部の責任者	313 (25. 3%)	304 (24. 6%)	148 (12. 0%)	39 (3. 2%)	284 (23. 0%)	147 (11. 9%)	1235
(待遇面)	C:A,B以外の正社員	102 (8. 3%)	228 (18. 5%)	409 (33. 1%)	100 (8. 1%)	229 (18. 5%)	167 (13. 5%)	1235
	D:A~C以外の労働者	82 (6.6%)	153 (12. 4%)	461 (37. 3%)	131 (10. 6%)	244 (19. 8%)	164 (13. 3%)	1235
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	461 (37. 3%)	351 (28. 4%)	103 (8. 3%)	37 (3. 0%)	188 (15. 2%)	95 (7. 7%)	1235
③指針の内容 (禁止される	B: 事業所・事業部の責任者	304 (24. 6%)	283 (22. 9%)	161 (13. 0%)	45 (3. 6%)	290 (23. 5%)	152 (12. 3%)	1235
措置)	C:A,B以外の正社員	83 (6. 7%)	211 (17. 1%)	424 (34. 3%)	109 (8.8%)	234 (18. 9%)	174 (14. 1%)	1235
	D:A~C以外の労働者	63 (5. 1%)	136 (11.0%)	479 (38. 8%)	135 (10. 9%)	248 (20. 1%)	174 (14. 1%)	1235
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	422 (34. 2%)	317 (25. 7%)	148 (12. 0%)	49 (4. 0%)	196 (15. 9%)	103 (8. 3%)	1235
④指針の内容 (法違反とな らない場合:	B: 事業所・事業部の責任者	273 (22. 1%)	247 (20.0%)	210 (17. 0%)	58 (4. 7%)	292 (23. 6%)	155 (12. 6%)	1235
障害者を有利に扱う)	C:A, B以外の正社員	80 (6. 5%)	192 (15. 5%)	445 (36. 0%)	109 (8.8%)	234 (18. 9%)	175 (14. 2%)	1235
	D:A~C以外の労働者	65 (5. 3%)	129 (10. 4%)	487 (39. 4%)	135 (10. 9%)	245 (19. 8%)	174 (14. 1%)	1235
⑤指針の内容	A: 本社・本店の管理等の担当者等	439 (35. 5%)	320 (25. 9%)	133 (10. 8%)	45 (3. 6%)	194 (15. 7%)	104 (8. 4%)	1235
(法違反とな らない場合:	B: 事業所・事業部の責任者	290 (23. 5%)	255 (20.6%)	190 (15. 4%)	54 (4. 4%)	289 (23. 4%)	157 (12. 7%)	1235
障害者でない ものと異なる 扱いをする)	C:A, B以外の正社員	81 (6. 6%)	208 (16. 8%)	426 (34. 5%)	111 (9. 0%)	232 (18. 8%)	177 (14. 3%)	1235
100 (2) (3)	D:A~C以外の労働者	65 (5. 3%)	135 (10. 9%)	477 (38. 6%)	135 (10. 9%)	246 (19. 9%)	177 (14. 3%)	1235
(G) 性名(o) 中央	A:本社・本店の管理等の担当者等	440 (35.6%)		124 (10.0%)	45 (3. 6%)	195 (15. 8%)	103 (8. 3%)	1235
⑥指針の内容 (法違反とな らない場合:	B: 事業所・事業部の責任者	293 (23. 7%)	255 (20. 6%)	185 (15. 0%)	54 (4. 4%)	291 (23. 6%)	157 (12. 7%)	1235
合理的配慮の 実施)	C:A, B以外の正社員	92 (7. 4%)	207 (16. 8%)	414 (33. 5%)	113 (9. 1%)	232 (18.8%)	177 (14. 3%)	1235
	D:A~C以外の労働者	79 (6. 4%)	144 (11. 7%)	464 (37. 6%)	132 (10. 7%)	243 (19. 7%)	173 (14. 0%)	1235

⑦指針の内容 (法違反とな らない場合: 障害の状況等 の確認)	A: 本社・本店の管理等の担当者等	442 (35. 8%)	335 (27. 1%)	112 (9. 1%)	48 (3. 9%)	195 (15. 8%)	103 (8. 3%)	1235
	B: 事業所・事業部の責任者	296 (24. 0%)	266 (21. 5%)	171 (13. 8%)	53 (4. 3%)	292 (23. 6%)	157 (12. 7%)	1235
	C:A,B以外の正社員	78 (6. 3%)	205 (16. 6%)	426 (34. 5%)	112 (9. 1%)	235 (19. 0%)	179 (14. 5%)	1235
	D:A~C以外の労働者	62 (5. 0%)	142 (11. 5%)	472 (38. 2%)	136 (11. 0%)	248 (20. 1%)	175 (14. 2%)	1235

問4 合理的配慮義務規定について

(1) 合理的配慮義務規定の認知度

項目内容	回答数	割合
よく知っている	258	14.6%
少し知っている	609	34.4%
知らなかった	860	48.5%
無回答	45	2.5%
合計	1772	100.0%

(2) 合理的配慮義務規定を踏まえた対応(複数回答)

※問4(1)で「よく知っている」「少し知っている」と回答した867企業を対象

項目内容	回答数	割合
情報収集の積極的な実施	335	38.6%
事業所での対応をする責任者を周知	141	16.3%
対応が適切に行われているか点検	134	15.5%
対応の在り方を社労士等に相談	131	15.1%
当社の方針や方向性の策定・見直し	98	11.3%
対応を担当する本社の責任者を社内に周知	94	10.8%
本社に設置した労働者の相談窓口の周知	60	6.9%
事業所に設置した労働者の相談窓口の周知	38	4.4%
対応の検討・改善に向けた委員会等の立ち上げ	13	1.5%
特例子会社に対応の検討を依頼	11	1.3%
就業規則の改正	8	0.9%
その他	26	3.0%
上記に当てはまるものはない	192	22. 1%
無回答	21	2.4%

(3) 規定及び指針の内容に関する労働者への周知

※問4(1)で「よく知っている」「少し知っている」と回答した867企業を対象

	項目内容	全員に 周知	一部に 周知	周知して いない	周知した か不明	該当者 なし	無回答	合計
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	377 (43.5%)	264 (30. 4%)	67 (7. 7%)	19 (2. 2%)	91 (10. 5%)	49 (5. 7%)	867
①障害者雇用 促進法の規定	B: 事業所・事業部の責任者	244 (28. 1%)	225 (26. 0%)	119 (13. 7%)	26 (3. 0%)	166 (19. 1%)	87 (10. 0%)	867
(募集及び採用)	C:A, B以外の正社員	56 (6. 5%)	187 (21. 6%)	323 (37. 3%)	71 (8. 2%)	122 (14. 1%)	108 (12. 5%)	867
	D:A~C以外の労働者	46 (5. 3%)	117	365	90 (10. 4%)	142	107 (12. 3%)	867
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	376 (43. 4%)	261 (30. 1%)	69 (8. 0%)	19 (2. 2%)	90 (10. 4%)	52 (6. 0%)	867
②障害者雇用	B: 事業所・事業部の責任者	243 (28. 0%)	228 (26. 3%)	117	26 (3. 0%)	166 (19. 1%)	87 (10. 0%)	867
促進法の規定 (採用後)	C:A, B以外の正社員	65 (7. 5%)	180 (20. 8%)	324 (37. 4%)	70 (8. 1%)	120 (13. 8%)	108 (12. 5%)	867
	D:A~C以外の労働者	54 (6. 2%)	114 (13. 1%)	362 (41. 8%)	92 (10. 6%)	139 (16. 0%)	106 (12. 2%)	867
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	364 (42. 0%)	257 (29. 6%)	74 (8. 5%)	20 (2. 3%)	95 (11. 0%)	57 (6. 6%)	867
③合理的配慮 指針の内容	B: 事業所・事業部の責任者	236 (27. 2%)	221 (25. 5%)	124 (14. 3%)	27 (3. 1%)	171 (19. 7%)	88 (10. 1%)	867
付 対 の 内 谷 (対象者)	C:A, B以外の正社員	70 (8. 1%)	178 (20. 5%)	322 (37. 1%)	66 (7. 6%)	125 (14. 4%)	106 (12. 2%)	867
	D: A~C 以外の労働者	55 (6. 3%)	115 (13. 3%)	360 (41.5%)	87 (10. 0%)	144 (16. 6%)	106 (12. 2%)	867
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	360 (41.5%)	259 (29. 9%)	80 (9. 2%)	19 (2. 2%)	97 (11. 2%)	52 (6. 0%)	867
④合理的配慮 指針の内容	B: 事業所・事業部の責任者	237 (27. 3%)	209 (24. 1%)	126 (14. 5%)	30 (3.5%)	174 (20. 1%)	91 (10. 5%)	867
(事業主による初めての確認)	C:A, B以外の正社員	67 (7. 7%)	167 (19. 3%)	332 (38. 3%)	67 (7. 7%)	126 (14. 5%)	108 (12. 5%)	867
pu'	D: A~C 以外の労働者	52 (6. 0%)	112 (12. 9%)	365 (42. 1%)	87 (10. 0%)	145 (16. 7%)	106 (12. 2%)	867
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	341 (39. 3%)	260 (30.0%)	93 (10. 7%)	22 (2.5%)	96 (11. 1%)	55 (6. 3%)	867
⑤合理的配慮 指針の内容	B: 事業所・事業部の責任者	222 (25. 6%)	215 (24. 8%)	136 (15. 7%)	31 (3. 6%)	172 (19. 8%)	91 (10. 5%)	867
(事業主によ る定期的な確 認)	C:A, B以外の正社員	64 (7. 4%)	161 (18. 6%)	337 (38. 9%)	70 (8. 1%)	127 (14. 6%)	108 (12. 5%)	867
	D:A~C以外の労働者	48 (5. 5%)	111 (12. 8%)	370 (42. 7%)	86 (9. 9%)	145 (16. 7%)	107 (12. 3%)	867
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	339 (39. 1%)	254 (29. 3%)	93 (10. 7%)	24 (2. 8%)	101 (11. 6%)	56 (6. 5%)	867
⑥合理的配慮 指針の内容	B: 事業所・事業部の責任者	222 (25. 6%)	209 (24. 1%)	135 (15. 6%)	32 (3. 7%)	177 (20. 4%)	92 (10. 6%)	867
(労働者から の申出)	C:A, B以外の正社員	71 (8. 2%)	157 (18. 1%)	333 (38. 4%)	71 (8. 2%)	129 (14. 9%)	106 (12. 2%)	867
	D:A~C以外の労働者	58 (6. 7%)	110 (12. 7%)	362 (41.8%)	84 (9. 7%)	148 (17. 1%)	105 (12. 1%)	867

			•	•				
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	349 (40. 3%)	250 (28. 8%)	89 (10. 3%)	25 (2. 9%)	98 (11. 3%)	56 (6.5%)	867
⑦合理的配慮 指針の内容	B: 事業所・事業部の責任者	224 (25. 8%)	218 (25. 1%)	127 (14. 6%)	33 (3. 8%)	172 (19. 8%)	93 (10. 7%)	867
(話し合いの実施)	C:A, B以外の正社員	70 (8. 1%)	159 (18. 3%)	332 (38. 3%)	74 (8.5%)	127 (14. 6%)	105 (12. 1%)	867
	D:A~C以外の労働者	54 (6. 2%)	108	364	90 (10. 4%)	146 (16. 8%)	105 (12. 1%)	867
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	353 (40. 7%)	245 (28. 3%)	93 (10. 7%)	23 (2.7%)	100 (11. 5%)	53 (6. 1%)	867
8合理的配慮指針の内容	B: 事業所・事業部の責任者	234 (27. 0%)	205	136	28 (3. 2%)	174 (20. 1%)	90 (10. 4%)	867
(相談窓口の 周知)	C:A,B以外の正社員	87 (10. 0%)	152	325	68 (7. 8%)	128 (14. 8%)	107 (12. 3%)	867
	D:A~C以外の労働者	71 (8. 2%)	106 (12. 2%)	356	82 (9. 5%)	146 (16. 8%)	106 (12. 2%)	867
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	361 (41. 6%)	249	83 (9.6%)	20 (2.3%)	100 (11. 5%)	54 (6. 2%)	867
⑨合理的配慮指針の内容	B: 事業所・事業部の責任者	242 (27. 9%)	206 (23. 8%)	127	28 (3. 2%)	172 (19. 8%)	92 (10. 6%)	867
(不利益な取 扱の禁止)	C:A, B以外の正社員	85 (9. 8%)	156	327 (37. 7%)	66 (7. 6%)	126 (14. 5%)	107 (12. 3%)	867
	D:A~C以外の労働者	68 (7. 8%)	106 (12. 2%)	359 (41. 4%)	85 (9. 8%)	145 (16. 7%)	104 (12. 0%)	867
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	356 (41. 1%)	254 (29. 3%)	85 (9. 8%)	22 (2.5%)	96 (11. 1%)	54 (6. 2%)	867
⑩合理的配慮 指針の内容	B: 事業所・事業部の責任者	234 (27. 0%)	218	129	27 (3. 1%)	169 (19. 5%)	90 (10. 4%)	867
(過重な負担)	C:A, B以外の正社員	69 (8. 0%)	170 (19. 6%)	326 (37. 6%)	68 (7. 8%)	126 (14. 5%)	108 (12. 5%)	867
	D:A~C以外の労働者	53 (6. 1%)	110 (12. 7%)	365 (42. 1%)	86 (9. 9%)	146 (16. 8%)	107 (12. 3%)	867
	A: 本社・本店の管理等の担当者等	358 (41. 3%)	259 (29. 9%)	83 (9.6%)	21 (2. 4%)	95 (11. 0%)	51 (5. 9%)	867
①合理的配慮指針の内容	B: 事業所・事業部の責任者	234 (27. 0%)	213 (24. 6%)	127 (14. 6%)	30 (3. 5%)	167 (19. 3%)	96 (11. 1%)	867
(基本的な考 え方)	C:A,B以外の正社員	80 (9. 2%)	171 (19. 7%)	316 (36. 4%)	68 (7. 8%)	124 (14. 3%)	108 (12. 5%)	867
	D:A~C以外の労働者	68 (7. 8%)	113 (13. 0%)	348 (40. 1%)	90 (10. 4%)	143 (16. 5%)	105 (12. 1%)	867

問5 規定や指針の内容を社内の労働者に周知する場合の方法と利用した資料の種類等

(1) 本社・本店の管理等の責任者・担当者及び事業所・事業部の責任者に対して

ア 周知の方法(複数回答)

項目内容	回答数	割合
会議、ミーティング	531	30.0%
文書や資料の配付	288	16.3%
イントラネットや社内ネットワーク	81	4.6%
メール配信	72	4.1%
研修の実施	71	4.0%
その他	33	1.9%
周知を実施していない	918	51.8%
無回答	55	3.1%

イ 利用した資料(複数回答)

※問5(1)アで「周知を実施していない」「無回答」を除く799企業を対象

項目内容	回答数	割合
厚生労働省作成のパンフレット	328	41.1%
厚生労働省作成の Q&A	243	30.4%
支援機関作成のパンフレット	243	30.4%
自社で作成したマニュアル	117	14.6%
厚生労働省作成の事例集	112	14.0%
厚生労働省作成の自主点検資料	80	10.0%
その他	74	9.3%
無回答	31	3.9%

(2) 責任者以外の労働者に対して

ア 周知の方法(複数回答)

項目内容	回答数	割合
会議、ミーティング	195	11.0%
文書や資料の配付	118	6.7%
イントラネットや社内ネットワーク	76	4.3%
研修の実施	45	2.5%
メール配信	23	1.3%
その他	27	1.5%
周知を実施していない	1271	71.7%
無回答	112	6.3%

イ 利用した資料(複数回答)

※問5(2)アで「周知を実施していない」「無回答」を除く389企業を対象

項目内容	回答数	割合
厚生労働省作成のパンフレット	146	37.5%
支援機関作成のパンフレット	112	28.8%
厚生労働省作成の Q&A	111	28.5%
自社で作成したマニュアル	81	20.8%
厚生労働省作成の事例集	47	12.1%
厚生労働省作成の自主点検資料	40	10.3%
その他	39	10.0%
無回答	12	3.1%

問6 合理的配慮に関する状況について

(1) 募集及び採用時の状況について

ア 配慮の申出の有無

項目内容	回答数	割合
あった	248	14.0%
なかった	1225	69.1%
わからない	226	12.8%
無回答	73	4.1%
合計	1772	100.0%

イ 対応の具体的な事例

以下の問は、問6(1)アで「あった」と回答した248企業を対象に、事例について回答を依頼

(7) 障害の種類(複数回答)

※問6(1)アで「あった」以外の回答又は無回答であったが本問に回答があった企業を含む、254企業について集計

項目内容	回答数	割合
精神障害	66	26.0%
肢体不自由	64	25.2%
聴覚・言語障害	40	15.7%
知的障害	34	13.4%
発達障害	22	8.7%
視覚障害	17	6.7%
内部障害	7	2.8%
高次脳機能障害	5	2.0%
難病に起因する障害	1	0.4%
その他の障害	8	3.1%
無回答	22	8.7%

(イ) 手帳の有無と種別

※(ア)と同様

項目内容	回答数	割合
あり	214	84.3%
なし	4	1.6%
不明	15	5.9%
無回答	21	8.3%
合計	254	100.0%

●手帳種別(複数回答)

※問6(1)イで「あり」と回答した214企業について集計

項目内容	回答数	割合
身体障害者手帳	101	47.2%
精神障害者保健福祉手帳	52	24.3%
療育手帳	25	11.7%
無回答	50	23.4%

(ウ)支障の内容及び(I)対応の結果については、別途作成した「合理的配慮提供のポイントと企業実践事例」において掲載(問6(2)ウにおいても同様)。

問 6(1) イでは、問 6(1) アにおいて「あった」と回答した企業を回答の対象としていたが、問 6(1) アにおいて「あった」以外の回答又は無回答で問 6(1) イ以降に回答した企業が 6 企業あり、具体的な事例について有意義なデータが得られているため、集計に含めた。問 6(2) イ、ウにおいても同様。

(2) 採用後における合理的配慮について

ア 職場における支障の確認・申出の有無

項目内容	回答数	割合
あった	184	10.4%
なかった	1195	67.4%
わからない	300	16.9%
無回答	93	5.2%
合計	1772	100.0%

イ 把握しているすべてのケースについて、事情の確認・申出の機会(複数回答)

※以下の問は、問6(2)アで「あった」と回答した184企業を対象に、事例について回答を依頼 ※問6(2)アで「あった」以外の回答又は無回答であったが本問に回答があった企業を含む、201企業について集計

項目内容	機会	回答数	割合
機会1	(雇入れ時までに障害者であると把握)事業主が支障の有無を初め て確認したとき	91	45.3%
機会2	(雇入れ後に障害者であると把握)事業主が支障の有無を初めて確認したとき	16	8.0%
機会3	(雇入れ後に障害者になった)事業主がその旨把握後、支障の有無 を初めて確認したとき	32	15.9%
機会4	(機会 $1 \sim 3$ の確認より前に)障害者から支障について初めて申出を受けたとき	110	54.7%
機会 5	(機会1~4の確認等の後)事業主が支障の有無を定期的な機会に 把握したとき	44	21.9%
機会 6	(機会1~4の確認等の後)事業主が支障の有無を必要に応じて把握したとき	70	34.8%
機会7	(機会1~4の確認等の後)障害者から支障について申出を受けた とき	58	28.9%
機会8	機会・方法はわからないが、把握したことはあった	29	14.4%
無回答		2	1.0%

ウ 対応の具体的な事例

(7) 対応のために検討や相談の必要があると感じられた事例における支障の把握の機会

※問 6 (2) アで「あった」以外の回答又は無回答であったが本間に回答があった企業を含む、197 企業について集計

項目内容	機会	回答数	割合
機会1	(雇入れ時までに障害者であると把握)事業主が支障の有無を初め て確認したとき	50	25.4%
機会2	(雇入れ後に障害者であると把握)事業主が支障の有無を初めて確認したとき	9	4.6%
機会3	(雇入れ後に障害者になった)事業主がその旨把握後、支障の有無 を初めて確認したとき	11	5.6%
機会4	(機会1~3の確認より前に)障害者から支障について初めて申出 を受けたとき	42	21.3%
機会 5	(機会1~4の確認等の後)事業主が支障の有無を定期的な機会に 把握したとき	9	4.6%
機会 6	(機会1~4の確認等の後)事業主が支障の有無を必要に応じて把握したとき	23	11.7%
機会7	(機会1~4の確認等の後)障害者から支障について申出を受けた とき	14	7.1%
機会8	機会・方法はわからないが、把握したことはあった	11	5.6%
無回答		28	14.2%
合計	(雇入れ時までに障害者であると把握)事業主が支障の有無を初め て確認したとき	197	100.0%

(イ) 障害の種類 (複数回答)

※問6(2)アで「あった」以外の回答又は無回答であったが本問に回答があった企業を含む、205企業について集計

項目内容	回答数	割合
肢体不自由	47	27. 2%
精神障害	47	27. 2%
聴覚・言語障害	18	10.4%
知的障害	18	10.4%
発達障害	16	9.2%
内部障害	13	7.5%
視覚障害	7	4.0%
難病に起因する障害	3	1.7%
高次脳機能障害	3	1.7%
その他の障害	7	4.0%
無回答	10	5.8%

(ウ) 手帳の有無と種別

※問 6 (2) アで「あった」以外の回答又は無回答であったが本問に回答があった企業を含む、199 企業について集計

項目内容	回答数	割合
あり	161	80.9%
なし	8	4.0%
不明	7	3.5%
無回答	23	11.6%
合計	199	100.0%

●手帳種別(複数回答)

※(ウ)で「あり」と回答した 161 企業について集計

項目内容	回答数	割合
身体障害者手帳	76	47.2%
精神障害者保健福祉手帳	41	25.5%
療育手帳	16	9.9%
無回答	33	20.5%

問7 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率の動向についての認識等

(1) 平成30年度4月からの法定雇用率改正(引上げ)の認知度

項目内容	回答数	割合
よく知っている	827	46.7%
少し知っている	575	32.4%
知らなかった	336	19.0%
無回答	34	1.9%
合計	1772	100.0%

(2) 「法定雇用率見直し」に関する周知の状況

※問7(1)で「よく知っている」「少し知っている」と回答した1402企業を対象

		周知の状況					
項目内容	全員に 周知	一部に 周知	周知して いない	周知したか不明	該当者 なし	無回答	合計
A: 本社・本店の管理等の担当者等	649 (46. 3%)	474 (33. 8%)	60 (4. 3%)	20 (1.4%)	149 (10. 6%)	50 (3.6%)	1402
B: 事業所・事業部の責任者	434 (31. 0%)	451 (32. 2%)	132 (9. 4%)	24 (1. 7%)	272 (19. 4%)	89 (6. 3%)	1402
C:A, B以外の正社員	51 (3. 6%)	240 (17. 1%)	661 (47. 1%)	75 (5. 3%)	256 (18. 3%)	119 (8.5%)	1402
D:A~C以外の労働者	30 (2. 1%)	113 (8. 1%)	754 (53. 8%)	100 (7.1%)	281 (20. 0%)	124 (8.8%)	1402

(3) 障害者雇用率、雇用者数の具体的な目標を伴う方針や方向性の有無

項目内容	回答数	割合
平成 23 年度(2011 年度)以前	225	12.7%
平成 24~25 年度(2012~2013 年度)	109	6.2%
平成 26~28 年度(2014~2016 年度)	251	14.2%
平成 29~30 年度(2017~2018 年度)	205	11.6%
平成 31~33 年度(2019~2021 年度)	157	8.9%
方針や方向性はない	712	40.2%
無回答	113	6.4%
合計	1772	100.0%

(4) 平成24年(2012年)当時と比較した障害者雇用の現在の状況

項目内容	増えた	減った	変わらない	分からない	無回答	合計
身体障害者	539 (30. 4%)	236 (13. 3%)	736 (41. 5%)	103 (5. 8%)	158 (8. 9%)	1772
知的障害者	344 (19. 4%)	51 (2. 9%)	966 (54. 5%)	147 (8. 3%)	264 (14. 9%)	1772
精神障害者	387 (21. 8%)	51 (2. 9%)	892 (50. 3%)	154 (8. 7%)	288 (16. 3%)	1772
発達障害者	169 (9. 5%)	10 (0.6%)	977 (55. 1%)	264 (14. 9%)	352 (19. 9%)	1772

(5) 平成30年(2018年)4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることの認知度

項目内容	回答数	割合
よく知っている	646	36.5%
少し知っている	559	31.5%
知らなかった	512	28.9%
無回答	55	3.1%
合計	1772	100.0%

問8 支援機関の利用状況等

(1) 支援機関の利用状況 (複数回答)

項目内容	情報 収集	社員 研修	募集	個別	職場	その他	合計	利用 無し	無回答
ハローワーク	748 (69. 8%)	67 (6. 3%)	648 (60. 4%)	213 (19. 9%)	72 (6. 7%)	4 (0.4%)	1072	610	90
障害者職業センター	302 (67. 7%)	51 (11. 4%)	140 (31. 4%)	117 (26. 2%)	92 (20. 6%)	2 (0.4%)	446	1118	208
障害者就業・生活支援センター	333 (63. 9%)	36 (6. 9%)	190 (36. 5%)	162 (31. 1%)	158 (30. 3%)	4 (0.8%)	521	1070	181
就労移行支援事業所	149 (56. 2%)	13 (4. 9%)	138 (52. 1%)	87 (32. 8%)	90 (34. 0%)	4 (1.5%)	265	1277	230
都道府県等が運営・委託する支援 機関	200 (70. 2%)	32 (11. 2%)	90 (31. 6%)	79 (27. 7%)	62 (21. 8%)	2 (0. 7%)	285	1270	217
その他の支援機関	70 (64. 2%)	8 (7. 3%)	31 (28. 4%)	22 (20. 2%)	18 (16. 5%)	4 (3. 7%)	109	1414	249
都道府県等が運営・委託する事業 主支援を専門とする支援機関	100 (75. 8%)	7 (5. 3%)	29 (22. 0%)	29 (22. 0%)	16 (12. 1%)	1 (0.8%)	132	1395	245
事業主支援を行う民間の機関	115 (71. 9%)	12 (7.5%)	65 (40.6%)	35 (21. 9%)	21 (13. 1%)	2 (1. 3%)	160	1378	234
事業主団体	39 (90. 7%)	6 (14. 0%)	4 (9. 3%)	6 (14. 0%)	1 (2. 3%)	1 (2. 3%)	43	1471	258
障害者雇用経験のある企業	142 (90. 4%)	11 (7. 0%)	1 (0.6%)	18 (11. 5%)	4 (2.5%)	1 (0.6%)	157	1378	237
企業等の自主的勉強会・検討会	109 (81. 3%)	29 (21. 6%)	4 (3. 0%)	12 (9. 0%)	3 (2. 2%)	1 (0. 7%)	134	1392	246
障害者職業能力訓練校	110 (73. 3%)	6 (4. 0%)	65 (43. 3%)	20 (13. 3%)	12 (8. 0%)	5 (3. 3%)	150	1378	244
特別支援学校	231 (59. 8%)	25 (6.5%)	219 (56. 7%)	85 (22. 0%)	65 (16. 8%)	18 (4. 7%)	386	1186	200
医療機関	42 (56. 0%)	3 (4. 0%)	8 (10. 7%)	29 (38. 7%)	10 (13. 3%)	2 (2. 7%)	75	1453	244
弁護士	35 (50. 7%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)	35 (50. 7%)	1 (1.4%)	3 (4. 3%)	69	1452	251
社会保険労務士	287 (77. 6%)	18 (4. 9%)	20 (5. 4%)	118 (31. 9%)	16 (4. 3%)	4 (1.1%)	370	1193	209
その他	27 (71. 1%)	7 (18. 4%)	14 (36. 8%)	9 (23. 7%)	5 (13. 2%)	1 (2.6%)	38	1191	543

(2) 支援機関に求めたい支援

項目内容	そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう 思わない	無回答	合計
雇用率や障害者雇用納付金(報奨金を 含む)について知りたい	342 (19. 3%)	741 (41. 8%)	376 (21. 2%)	142 (8. 0%)	171 (9. 7%)	1772
障害者差別禁止規定について知りたい	259 (14. 6%)	901 (50. 8%)	328 (18. 5%)	97 (5. 5%)	187 (10. 6%)	1772
合理的配慮について知りたい	309 (17. 4%)	907 (51. 2%)	286 (16. 1%)	83 (4. 7%)	187 (10. 6%)	1772
特例子会社設立の相談	58 (3. 3%)	193 (10. 9%)	504 (28. 4%)	810 (45. 7%)	207 (11. 7%)	1772
障害種類、特性、配慮事項について知 りたい	337 (19. 0%)	824 (46. 5%)	306 (17. 3%)	111 (6. 3%)	194 (10. 9%)	1772
仕事の切り出しの方法を知りたい	405 (22. 9%)	749 (42. 3%)	324 (18. 3%)	117 (6. 6%)	177 (10. 0%)	1772
募集・採用の手順の相談	280 (15. 8%)	702 (39. 6%)	458 (25. 8%)	145 (8. 2%)	187 (10. 6%)	1772
採用後障害者の相談	398 (22. 5%)	766 (43. 2%)	320 (18. 1%)	106 (6. 0%)	182 (10. 3%)	1772
職場体験や実習に関する情報	140 (7. 9%)	615 (34. 7%)	590 (33. 3%)	227 (12. 8%)	200 (11. 3%)	1772
障害者の労働条件の設定方法	272 (15. 3%)	805 (45. 4%)	391 (22. 1%)	124 (7. 0%)	180 (10. 2%)	1772
就業規則の作成・改正の相談	209 (11. 8%)	730 (41. 2%)	501 (28. 3%)	145 (8. 2%)	187 (10. 6%)	1772
現場の社員向けの研修の実施	171 (9. 7%)	578 (32. 6%)	627 (35. 4%)	203 (11. 5%)	193 (10. 9%)	1772
採用面接への同席	168 (9. 5%)	484 (27. 3%)	641 (36. 2%)	285 (16. 1%)	194 (10. 9%)	1772
職場定着・適応上の課題発生時の相談	354 (20. 0%)	745 (42. 0%)	344 (19. 4%)	147 (8. 3%)	182 (10. 3%)	1772
施設や設備の改善の相談	98 (5. 5%)	471 (26. 6%)	763 (43. 1%)	249 (14. 1%)	191 (10. 8%)	1772
支援機関の種類やサービス内容を知り たい	158 (8. 9%)	705 (39. 8%)	543 (30. 6%)	179 (10. 1%)	187 (10. 6%)	1772
障害者雇用に係る各種助成金等につい て知りたい	247 (13. 9%)	793 (44. 8%)	421 (23. 8%)	131 (7. 4%)	180 (10. 2%)	1772
その他	14 (0.8%)	12 (0. 7%)	79 (4. 5%)	160 (9. 0%)	1507 (85. 0%)	1772

問9 事業所・事業部で働く労働者の人事・労務、雇用管理に関する裁量権の役割分担 ※問1(1)で「複数事業所・事業部企業」と回答した937企業を対象

●障害者以外の正社員

項目内容	本社本部	どちらとも 言えない	事業所	無回答	合計
募集・採用	632 (67. 4%)	100 (10. 7%)	145 (15. 5%)	60 (6. 4%)	937
賃金	764 (81. 5%)	50 (5. 3%)	65 (6. 9%)	58 (6. 2%)	937
配置	514 (54. 9%)	128 (13. 7%)	234 (25. 0%)	61 (6. 5%)	937
昇進	662 (70. 7%)	114 (12. 2%)	104 (11. 1%)	57 (6. 1%)	937
降格	664 (70. 9%)	115 (12. 3%)	96 (10. 2%)	62 (6. 6%)	937
教育訓練	469 (50. 1%)	162 (17. 3%)	244 (26. 0%)	62 (6. 6%)	937
福利厚生	737 (78. 7%)	79 (8. 4%)	63 (6. 7%)	58 (6. 2%)	937
職種の変更	543 (58. 0%)	159 (17. 0%)	173 (18. 5%)	62 (6. 6%)	937
雇用形態の変更	595 (63. 5%)	133 (14. 2%)	147 (15. 7%)	62 (6. 6%)	937
退職の勧奨	554 (59. 1%)	177 (18. 9%)	131 (14. 0%)	75 (8. 0%)	937
定年	783 (83. 6%)	51 (5. 4%)	43 (4.6%)	60 (6. 4%)	937
解雇	675 (72. 0%)	124 (13. 2%)	72 (7. 7%)	66 (7. 0%)	937

●障害者の正社員

項目内容	本社本部	どちらとも 言えない	事業所	無回答	合計
募集・採用	616	100	110	111	937
	(65. 7%) 703	(10. 7%) 62	(11. 7%)	(11. 8%)	
賃金	(75.0%)	(6.6%)	(6. 4%)	(12.0%)	937
エコロス	489	140	193	115	007
配置	(52. 2%)	(14.9%)	(20.6%)	(12.3%)	937
昇進	594	137	94	112	937
开栏	(63.4%)	(14.6%)	(10.0%)	(12.0%)	331
 降格	594	139	87	117	937
1714	(63. 4%)	(14. 8%)	(9.3%)	(12. 5%)	
教育訓練	432	168	224	113	937
	(46. 1%)	(17. 9%)	(23. 9%)	(12. 1%)	
福利厚生	675	91	60	111	937
	(72.0%)	(9. 7%)	(6. 4%)	(11. 8%)	
職種の変更	502 (53. 6%)	158 (16. 9%)	160 (17. 1%)	117 (12. 5%)	937
= H = (\\ - \ \ - \ \ \ \ - \ \ \ \ \ \ \ \	555	137	132	113	
雇用形態の変更	(59. 2%)	(14.6%)	(14. 1%)	(12. 1%)	937
退職の勧奨	522	177	112	126	937
返職の御光	(55. 7%)	(18.9%)	(12.0%)	(13.4%)	931
定年	714	69	42	112	937
^L I⁻	(76. 2%)	(7.4%)	(4.5%)	(12.0%)	301
解雇	622	130	66	119	937
/11/庄	(66. 4%)	(13. 9%)	(7.0%)	(12.7%)	001

●障害者以外の正社員以外

項目内容	本社本部	どちらとも 言えない	事業所	無回答	合計
募集・採用	386 (41. 2%)	125 (13. 3%)	344 (36. 7%)	82 (8. 8%)	937
賃金	602 (64. 2%)	75 (8. 0%)	177 (18. 9%)	83 (8. 9%)	937
配置	336 (35. 9%)	125 (13. 3%)	389 (41. 5%)	87 (9. 3%)	937
昇進	504 (53. 8%)	129 (13. 8%)	215 (22. 9%)	89 (9. 5%)	937
降格	511 (54. 5%)	134 (14. 3%)	196 (20. 9%)	96 (10. 2%)	937
教育訓練	332 (35. 4%)	167 (17. 8%)	353 (37. 7%)	85 (9. 1%)	937
福利厚生	671 (71. 6%)	93 (9. 9%)	91 (9. 7%)	82 (8. 8%)	937
職種の変更	401 (42. 8%)	171 (18. 2%)	276 (29. 5%)	89 (9. 5%)	937
雇用形態の変更	460 (49. 1%)	160 (17. 1%)	234 (25. 0%)	83 (8. 9%)	937
退職の勧奨	422 (45. 0%)	197 (21. 0%)	221 (23. 6%)	97 (10. 4%)	937
定年	680 (72. 6%)	76 (8. 1%)	93 (9. 9%)	88 (9. 4%)	937
解雇	559 (59. 7%)	152 (16. 2%)	136 (14. 5%)	90 (9. 6%)	937
労働契約の更新	489 (52. 2%)	123 (13. 1%)	257 (27. 4%)	68 (7. 3%)	937

●障害者の正社員以外

項目内容	本社本部	どちらとも 言えない	事業所	無回答	合計
募集・採用	483 (51. 5%)	116 (12. 4%)	217 (23. 2%)	121 (12. 9%)	937
賃金	593 (63. 3%)	80 (8. 5%)	141 (15. 0%)	123 (13. 1%)	937
配置	372 (39. 7%)	129 (13. 8%)	311 (33. 2%)	125 (13. 3%)	937
昇進	475 (50. 7%)	149 (15. 9%)	183 (19. 5%)	130 (13. 9%)	937
降格	480 (51. 2%)	154 (16. 4%)	165 (17. 6%)	138 (14. 7%)	937
教育訓練	329 (35. 1%)	169 (18. 0%)	313 (33. 4%)	126 (13. 4%)	937
福利厚生	625 (66. 7%)	104 (11. 1%)	85 (9. 1%)	123 (13. 1%)	937
職種の変更	397 (42. 4%)	170 (18. 1%)	238 (25. 4%)	132 (14. 1%)	937
雇用形態の変更	449 (47. 9%)	159 (17. 0%)	203 (21. 7%)	126 (13. 4%)	937
退職の勧奨	426 (45. 5%)	188 (20. 1%)	185 (19. 7%)	138 (14. 7%)	937
定年	639 (68. 2%)	88 (9. 4%)	82 (8. 8%)	128 (13. 7%)	937
解雇	538 (57. 4%)	154 (16. 4%)	114 (12. 2%)	131 (14. 0%)	937
労働契約の更新	474 (50. 6%)	123 (13. 1%)	227 (24. 2%)	113 (12. 1%)	937

問 10 障害者を雇用している事業所・事業部への配慮

※問1(1)で「複数事業所・事業部企業」と回答した937企業を対象

項目内容	あり	なし	無回答	合計
資金面の配慮	141 (15. 0%)	669 (71. 4%)	127 (13. 6%)	937
仕事の提供	134 (14. 3%)	673 (71. 8%)	130 (13. 9%)	937
配置の配慮	447 (47. 7%)	374 (39. 9%)	116 (12. 4%)	937
その他	20 (2. 1%)	302 (32. 2%)	615 (65. 6%)	937

問 11 雇用している労働者の状況

(1) ア 常用雇用労働者数

※週所定労働時間30時間以上の人数で規模分類

従業員規模	回答数	割合
40~49 人	425	24.0%
50~99人	321	18.1%
100~299 人	362	20.4%
300~999 人	251	14.2%
1000 人以上	224	12.6%
不明・無回答	189	10.7%
合計	1772	100.0%

イ 週所定労働時間 20 時間以上の障害者を雇用している企業数

障害種	回答数	(全回答企業 における) 割合
身体障害者	1014	57.2%
知的障害者	509	28.7%
精神障害者	471	26.6%
上記いずれかの障害者	1133	63.9%

(2) 発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者について

ア 医師の診断等により発達障害者であることを確認した方の有無

項目内容	回答数	割合
いる	172	9.7%
いない	1313	74.1%
わからない	209	11.8%
無回答	78	4.4%
合計	1772	100.0%

ア-b 手帳所持者の割合

項目内容	回答数	割合
全員	99	57.6%
一部	49	28.5%
いない	24	14.0%
無回答	0	0.0%
合計	172	100.0%

イ 医師の診断等により高次脳機能障害者であることを確認した方の有無

項目内容	回答数	割合
いる	62	3.5%
いない	1394	78.7%
わからない	223	12.6%
無回答	93	5.2%
合計	1772	100.0%

イ-b 手帳所持者の割合

項目内容	回答数	割合
全員	44	71.0%
一部	15	24. 2%
いない	2	3.2%
無回答	1	1.6%
合計	62	100.0%

ウ 医師の診断等により難治性疾患患者であることを確認した方の有無

項目内容	回答数	割合
いる	114	6.4%
いない	1287	72.6%
わからない	279	15.7%
無回答	92	5.2%
合計	1772	100.0%

ウ-b 手帳所持者の割合

項目内容	回答数	割合
全員	50	43.9%
一部	27	23.7%
いない	36	31.6%
無回答	1	0.9%
合計	114	100.0%

(3) 最初に障害者を雇用した時期

項目内容	回答数	割合
平成 14 年度 (2002 年度)以前	613	34.6%
平成 15~19 年度(2003~2007 年度)	162	9.1%
平成 20~24 年度(2008~2012 年度)	163	9.2%
平成 25 年度 (2013 年度)以降	168	9.5%
時期はわからない	235	13.3%
当てはまる者はいない	351	19.8%
無回答	80	4.5%
合計	1772	100.0%

(4) 最初に雇用した障害者の障害種類(複数回答)

※問 11(3)で「当てはまる者はいない」と回答、又は無回答であった企業を除く 1341 企業を対象

項目内容	回答数	割合
肢体不自由	738	55.0%
知的障害	341	25.4%
内部障害	320	23.9%
精神障害	214	16.0%
聴覚・言語障害	211	15.7%
視覚障害	103	7.7%
難病に起因する障害	68	5.1%
発達障害	65	4.8%
高次脳機能障害	24	1.8%
その他の障害	32	2.4%
無回答	92	6.9%

問 12 障害者雇用率の状況について

(1) グループ算定の認定企業となっているか

項目内容	回答数	割合
特例子会社	11	0.6%
特例子会社の親会社	13	0.7%
企業グループ算定特例の認定を受けている特例子会社	3	0.2%
企業グループ算定特例の認定を受けている関係会社	13	0.7%
企業グループ算定特例の認定を受けている親会社	12	0.7%
企業グループ適用の認定を受けている関係子会社	16	0.9%
企業グループ適用の認定を受けている親会社	25	1.4%
事業協同組合算定特例の構成員	3	0.2%
グループ算定の認定は受けていない	1415	79.9%
無回答	261	14.7%
合計	1772	100.0%

(2) 法定雇用率の達成状況

項目内容	回答数	割合
達成している	635	35.8%
達成していない	547	30.9%
分からない	82	4.6%
答えない	9	0.5%
無回答	499	28.2%
合計	1772	100.0%

※参考:本調査における従業員規模別法定雇用率達成企業状況(50人未満規模企業を除く)と先行調査(厚生労働省による平成29年度雇用率調査)の比較

従業員規模	回答数	本調査に おける割合	H29 年度 雇用率調査
50~99 人	132	41.1%	46.5%
100~299 人	198	54.7%	54.1%
300~999 人	115	45.8%	46.9%
1000 人以上	134	59.8%	62.0%
不明・無回答	26	13.8%	
合計	605		

調查票 障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する事業所等調査

くに回答の前に、別緒の「調査票のこ記入の方法」の両面をお読みください。>

- 本調査は、平成30年2~3月に本社・本店を対象とした「企業調査」と一対の調査となります。企業の名称を記入しておりますが、本社・本店と事業所・事業部等とを関連付ける必要があるため、電 話により本社・本店のご担当者様に社名記入を前提に本調査への協力をいただくことについて、事前 にご承諾を得ております。
 - ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて平成30年6月29日(金)までにご返送くださ いますようお願いいたします。 Кi
 - 回答に当たり不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。 (問い合せ先) 障害者職業総合センター事業主支援部門 木野・宮澤

ന്

電話 043-297-9069・9089

事業所・事業部の名称

最初に、ご協力いただく方についてご記入ください。

- <u>貴事業所・事業部の主な事業内容(貴社全体の主な事業内容ではありません。)</u>について、当てはまる番号に120を付 ナフトだけい。
 - 4 電気・ガス・熱供給・水道業 3 製造業 2 建設業 1 農林漁業
- 12 生活関連サービス業、娯楽業 15 協们サーガス帯業(短回組の特) 10 抄信形的、専門・技術サーパン業 11 価泊業、飲食サーパン業
 - 13 医療、福祉 14 教育、学習支援業
- サービス業(他に分類されないもの) 10
- 回答者の単誘場所を10選択して番号に0を付けてください。 N
- 支社・支店・営業所等の事業所・事業部 N 本社・本店の事業部
- 回答者のお立場を 10選択して番号にOを付けてください。

ო

- 事業所・事業部の責任者
 - 2 役員(1,3,5に該当しないもの)3 人事・労務、管理即等の責任者
- 5 製造、販売、サービス、営業等の業務を主に取り扱う部門の責任者 4 人事・労務、管理部門等の責任者の代理としての担当者
- 製造、販売、サービス、営業等の業務を主に取り扱う部門の責任者の代理としての担当者 そのも(具体的に) 9
- 役職の名称をご記入ください。

4

公職の名称

以上にご記入いただきましたら、次頁以降の質問にお答えください。

< 間1では責任業についてお答えへださい>

問1.貴社全体の障害者雇用の方針や方向出ころいて同います。貴社には、障害者の雇入れ、人材活用、能力開発、その他障害者 雇用に執動的に取り組む旨の方針や方向性(大まかなものであるか、具体的、詳細なものであるかは問いません。)が示さ れていますか。当てはまる項目を1つ選択して、番号に0を付けてください。

いからなけ
m
いない
2
方針や方向性が示されたものがある
_

問1で「1方針や方向性が示されたものがある」の場合は、問2へお進みください。 また、「2ない」又は「3わからない」の場合は、問4へお進みください。 問2. 貴社全体の障害者雇用への取組の中で、各事業所・事業部の進め方について、次の項目でもっとも近いものを1つ選択 して、番号に〇を付けてくだない。

~	企業全体として障害者雇用に積極的に取り組んでおり、特定の事業所・事業部によらず、すべての事業所・事業部が障害者雇用に取り組んでいる。
2	企業全体として障害者雇用に取り組む中で、障害者雇用は、もっぱら特定の事業所・事業的が特別のに取り組んでいる。
m	その地(具体的に)

< 以下の間では、貴事業所・事業的についてお答えください >

9 不動産業 物品賃貸業

8 金融業 保険業

7 卸売業、小売業

6 運輸業、郵便業

5 情報通信業

た資料等は問いません。)の状況こついて同います。「該当者」の区分(A~E)のそれぞれについて、**該当者がいる場合は** 問3.貴事業所・事業部での障害者雇用の方針や方向性に関する現在(予定がある場合は予定で)の周知(具体的な方法、使用し 「周知の状況」権のもっとも近いものを1つ選択して対応する番号(「1」~「4」)に、該当者がいない場合には番号「9」に〇名付けてください。

問4.貴事業所・事業部では、平成25年度以降、社内外の公式の場面(会合、広報誌、電子ネットワーク等)において、トップ・マネジメント(企業・組織の経営・運営の最高方針を決定する最高首認部。会長、副会長、社長、副社長、理事長、副理事長、代表等)が、障害者雇用の取組の方針や方向性、重要性等について話したり、説明したりするのを聞いたり読んだりしたことがありますか。以下の<u>酸当する場面のすべてを選択して対慮する番号(「1」~「6」)</u>に、<u>酸当するものがない場合には番号「9」</u>に〇を付けてください。

 1 社内の名職、 ニーナイング 単修等
 2 社内のメーバ、インドラネッド、社内メッドローグ、社内広報金額域、等

 3 株主総合
 4 社外回サイベント等の合合
 5 インターネッドサイド、SNS、社外広報電信機は、等

 6 その他(具体的に:
 9 校当無し

問る。障害者雇用限進法の改正により、平成28年4月に施行された雇用における障害者に対する差別の禁止規定(以下、「障害者差別禁止規定」)について同います。

(1) この障害者差別禁止規定を知っていましたか。当てはまる項目を1つ選択して、番号に0を付けてください。

		本間で「3知らなかった」の場合は、間6~お進みください。
知らなかった	\rightarrow	うなかった」の場合は、
ო		3知6
少し知っている		本間な
2		
名心にはころ		
~		

(2) 貴事業所・事業部における障害告告別禁止規定を踏まえた以下の効応について伺います。「1」~[11]に<u>当てはまるものかる場合はそのすべてを報化して対応する番号「1」~「11」</u>に、「1」~「11」のいずれにも<u>当てはまるものがない場合は番号「12」</u>に、○を付けてお答えください。

200	
~	障害者差別禁止規定に関する情報の集を積極的に行った
N	障害者差別禁止規定を踏まえた対応の在り方等について、社会保険労務士、弁護士等に相談した(1を除く)
ო	障害者差別禁止規定を踏まえた対応の検討・改善に向けた委員会等を立ち上げた
4	障害者差別禁止規定を踏まえた当社の方針や方向性の策定・見直しを行った
Ŋ	特例子会社に、障害者差別禁止規定を踏まえた当事業所・事業部の対応について相談した
9	本社・本店に、障害者差別禁止規定を踏まえた当事業所・事業部の対応について相談した
7	障害者差別禁止規定を踏まえた当事業所・事業部での対応を担当する責任者を周知した
00	障害者差別禁止規定を踏まえた対応が適切に行われているかの点検を実施した
	摩害告急別禁止規定を踏まえ、差別にならないように労働者に対する待遇等を是正した(当事業所・事業部で独自に行うもののはか、本社・本店が行う社の制度の見直しや指導・指示によるものを含む。) 【次の項目(a~n)のうち、是正したもの <u>すべて</u> につ各付すてください。】
	a 募集及び採用 b 賃金 c 配置(業務の配分及び網段の付与を含む) d 昇進 e 降格 f 教育訓練 g 福利厚生
0	ト聯種の效更 1層用形態の效更 1返職の衝域 k 定年 1 解雇 E 労働契約の便新 n そのも
	【差支えなければ、具体がな是正の対容を記入してください。】 (例:障害者専用の賃金テーブルを廃止した。)
	是正の内容:
10	摩電岩差別禁止規定を踏まえて影響観りを改正した(当事業所・事業部で独自に行うもののぼか、本社・本店が行う社が制度の房直した指導・指示によるものを含む。) 【改正の抄寄:
1	その地 (具体的に:
12	1~11 に当ては抹るものはない【差支えなければ、理由を記入してください。】 理由:

(3)差別禁止に関する障害者雇用促進法の規定及び障害者差別禁止指針の対容に関する労働者への周知について同います。
 「障害者雇用促進法の規定及び障害者等別禁止の対容」に関し、「該当者」の区分 (A~C) のそれぞれについて、「該当者を移り」の違うに「原列の域の技法」構のもっとも近いものを1つを選択して対応する番号 (「1」~「4」)
 に、「<u>核当者なし」の場合には番号「9」</u>に○を付けてください。なお、「A、手業部の管理等の担当者業」で書業業所・事業部の管理等の担当者業」で書業業所・事業部にお当者が 1 名のみの場合は 該当者ない「Q」となります。

	「暑無類」	この区分					
▲貴 理	A 事業所・事業的の管理等の担当者等 B A DVMの正社員 資本業所・事業的で、人事・労務管理・雇用管 左胎のADがの資事業所・事業師の正社員 理等に責任を有する立場の質氏者・担当者	C A、B以外の全治電都 広部のA、B以外の資本総所・等業間の全労衛 者(契約社員、報告、パージイマー、アンバイ 等)	を表示	編 本 本 文	業の	FO全労働 、アルバイト	憲令
			1			\	1
				該当者あり	340		437 mm
64	障害者雇用促進法の規定及び障害者差別禁止指針の 内容 ◆	該当者 東 東	CENT/AFIN	いる変色	いない周知して	領とが	当者なし
	(田丞以2公事業) 沿路の米東の田圏屋 景劇	A:事業所・事業部の管理等の担当者等	-	2	ო	4	6
\odot	事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、	B: A以外の正社員	~	2	ო	4	o
	輝善者でない者と均等な機会を与えなければならないこと	C:A、BLUNO全労働者	-	2	m	4	0
	障害者雇用促進法の規定(待遇面)	A:事業所・事業的の管理等の担当者等	-	N	m	4	0
(0)	事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用をの他の待遇について、労働者が障害者であることを理由とし	B: A以外の正社員	-	2	m	4	0
	て、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと	C:A、B以外の全労働者	-	N	m	4	0
	<u>障害者差別禁止指針の内容(禁止される措置)</u> 募集及び採用2賃金3配置(業務の配分及び権限の付与を含	A:事業所・事業的の管理等の担当者等	-	N	ო	4	0
(m)	む) 4昇進5降格6教育訓練7福利厚生8職種の変更	B: A以外の正社員	~	0	m	4	0
	9 雇用形態の変更 10 退職の勧奨 11 定年 12 解雇 13 労働契約の 更新	C:A、BLUNO全労働者	-	2	m	4	თ
	(A:事業所・事業部の管理等の担当者等	~	N	ო	4	0
4	積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を	B: A以外の正社員	-	2	m	4	0
	有利に取り扱うこと	C:A、BLUNO全的側面	~	2	m	4	0
	[隆書	A:事業所・事業部の管理等の担当者等	-	2	ო	4	0
(D)	労働能力等を適正に評価した結果として、障害者でないものと異	B: A以外の正社員	~	N	ო	4	0
	なる政技へ名すること(合理的語句語の提供名画語)	C:A、BLUNO全労働者	-	2	m	4	0
	(A:事業所・事業部の管理等の担当者等	~	N	ო	4	0
0	合理的記載を行うこと(その結果として、障害者でない、者と異なる	B: A以外の正社員	-	N	m	4	0
	財政・となること)	C:A、BLUNO全的側面	~	2	m	4	0
	障害者差別禁止指針の内容(法違反とならない場合)	A:事業所・事業部の管理等の担当者等	~	N	თ	4	0
\bigcirc	障害者専用求人の採用選考又は採用後において、雇用管理上必要な範囲で、プライベッーに配慮しつり、障害の状況等の確	B: A以外の正社員	-	2	ო	4	0
	認を事業主側から行うこと	C:A、B以外の全労働者	~	8	m	4	0

間ら. 障害者雇用促進法の改正により、平成 28 年 4 月に施行された合理的配慮の提供を義務づける規定 (以下、「合理的配慮提供義務規定」)について同います。

(1)この合理的配慮提供義務規定を知っていましたか。当てはまる項目を1つ選択して、番号に〇を付けてください。

(3)合理的配慮に関する障害者雇用促進法の規定及び合理的配慮指針の内容に関する労働者への周知について伺います。 「合理的配慮についての考え方、手続き等」に関し、「該当者」の区分(A~C)のそれぞれについて、「<u>酸当者あり」</u> の<u>場合に「関知の状況」機のちっとも近いものを1つを報収して効応する番号(「1」~「4」)に、「移当者</u> なし」の進合に占義号「9」につを付けてください。 存む、「A:事業所・事業部の管理等の担当者等」で責事業所・事業部に担当者が 1 名のみの場合は、該当者なし「9」となります。

C A、B以外の全労働者 左記のA、B以外の貴事業所・事業部の全労働者 (契約社員、嘱託、パートダイマー、アレバイ・等)

B A以めの正社員 左記のA以外の貴事業所・事業部の正社 員

A **享業所・事業部の管理等の担当者等** 貴事業所・事業部で、人事・労務管理、雇用管 理等に責任を有する立場の責任者・担当者

該当者あり

4

本間で「3知らなかった」の場合は、間7~お進みください。 知らなかった ო 少し困っている N よく知っている _

合理的配慮提供義務規定を踏まえた以下の対応について伺います。「 $1 \supset 12 \rfloor$ に当**てはまるものがある場合はそのすべてを選択して対応する番号 [1] \sim [12]**に、「 $1 \supset 12 \rfloor$ のいずれにも当てはまるものがない場合は番号 [13]に〇を付けてください。 6

金田的田田 日本 日本 日本 日本 日本 日本 日本	_																			
合理的記載についての考え方、手続き等	100	当者なし	0	o	6	6	0	6	6	6	6	6	o	0	6	0	6	6	0	6
合理的信息機についての考え方、手続き等 接送当番目に建立の経過である。		不明月別したか	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
合理的信息機についての考え方、手続き等 接送当番目に建立の経過である。	1	いない。周知して	m	m	m	ო	ო	ო	m	m	m	ო	m	m	m	m	m	ო	ო	ო
金田が西記載についての考え方、手続き等 松当 日本 日本 日本 日本 日本 日本 日本 日			N	N	N	2	N	~	N	0	N	N	0	N	2	N	N	0	2	7
合理的記念についての考え方、手続き等 本語の変形の自動を			~	-	-	~	~	-	~	~	-	~	-	-	~	-	-	~	-	-
		PENNOW.	A:事業所・事業的の管理等の担当者等	B: A以外の正社員		A:事業所・事業部の管理等の担当者等	B:A以外の正社員	C:A、B以外の全労働者	A:事業所・事業的の管理等の担当者等	B: A以外の正社員		A:事業所・事業部の管理等の担当者等	B: A以外の正社員	C:A、B以Mの全労働者	A:事業所・事業的の管理等の担当者等	B: A以外の正社員	C:A、BLUMの全労働者	A:事業所・事業的の管理等の担当者等	B: A以外の正社員	C:A、BLUMの全労働者
			障害者雇用促進法の規定		出い旧語した必要な措置を課する治的強勢の多ろに	障害者雇用促進法の規定 PERSENDATE TOTAL AND AND TOTAL TOTA		なる対象ができます。 信、接別な行う者の配置、その色の必要な措置を講する対象機器のあること	合理的高濃指針の内容		こと 国の 原見なりない、人に主義・米仕前的で むこいう・地 こく 医番さから こううしんがい インタン・イン・アン・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	○日田が自己信託を行り方容 「非楽当による70%での確認」 接用後における台野が記慮の提供に関、「事楽当北、労働がが ア 1894をデルス・1-26日7 4 1884年の「中国・カースはムット)	, -		合理的記載指針の内容(事業おこよる2回目以降の治験が強認)		/ 現場でならない。 は、こうこのから、ことがは、こうことがは、ことができませんが、 然に対して、特徴にはいくた女様となっている手術の有様を強認すること		採用後における合理が配慮の提供に関い障害者は、 事業主からの確認を特たず、当該事業主に対し、自ら呼	ったいる事情を申し出ることが可能であること

その他「具体的に

7

7

9

00

თ

畾

<u>π</u>

本社・本店に、

Ø

ო

⟨U ₽	合理的配慮指針の内容 B. S. 中国の本土が終す場に非常され、人間を正常のはは、120 - 13	A:事業所・事業的の管理等の担当者等	~	N	ო	4	0	
合な指摘などの指摘を	画人のシャーアのも、の条中のイン・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	B: A以外の正社員	-	2	m	4	o	
聖まれるを施工	発表さくもの意向を十分に専事しつり、具体はなどのよりが背面を購するかる物部に、講ずることした措置の内容等を伝えることとされているに	C: A、BLUMの全労働者	-	N	m	4	o	
部	合理的配慮指針の内容	A:事業所・事業部の管理等の担当者等	1	2	es	4	0	
森田後から	深田後の合理が衝撃に関し、 在談(体制の製備等として、 降声者らめる労働者からの 日数に対し、 通貨に対け上させるの 日数 終 ロタボや ト・発達 教 に関	B: A以外の正社員	-	2	ო	4	o	
知をすること	512	C: A、BLUMの全労働者	-	N	ო	4	o	
闘	合理的西部指針の内容	A:事業所・事業部の管理等の担当者等	-	0	ო	4	o	
相談体	相談体制の整備等として、障害者にある労働者が採用後の台型的配慮に関 中女哲教ショヤンを由中ご・P. 館原がら年の大型投が取扱。メイル・ドー	B: A以外の正社員	-	2	m	4	თ	
725/21/	ならない。旨を定め、労働者にその周知・路絡をすること	C: A、BLUMの全労働者	-	N	ო	4	o	
嗣	合理的西部指針の内容	A:事業所・事業部の管理等の担当者等	-	0	ო	4	o	
降害者に	電害者が希望する合理的記載に係る措置が過重な負担であるとき、事業主 は、当終額生素との託会、1の下、その音雨を十分に重要」をした、過剰を含	B: A以外の正社員	-	2	m	4	თ	
対対対	の、当な平日中に、日に、このでは、このでは、このでは、このでは、このでは、このでは、このできない。 ほしないない が田で今里が記憶に係る措置を講ぶることとなれていること	C: A、BLUMの全労働者	-	2	m	4	o	
副	合理的西德指針の内容	A:事業所・事業的の管理等の担当者等	-	0	m	4	თ	
の開覧も対象	台型的記憶の提供が円滑になされるようにするという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が	B: A以外の正社員	-	N	m	4	o	
障害の! の基本	率音の特性に関する正し、知識の取得や理解を深めることが重要であると の基本的な考え方	C: A、BLUMの全労働者	-	2	3	4	0	

- 問了. 障害者差別禁止や合理的配慮提供義務に関する、障害者雇用促進法の規定や指針の内容を社内の労働者に周 知する場合の方法と利用した資料の種類等について同います。なお、ここでは、周知の対象者を「事業所・ 事業部の責任者」と「責任者以外の労働者」に分けて伺います。
- (1) 事業所・事業的の担当者等 (事業所・事業的で、人事・労務管理、雇用管理等に責任を有する立場の責任者・担当者) に対して
- \mathcal{P} (1) の者に、周知したことがある場合(内容、頻度等は問いません。)は、「1」~「6」の**当てはまる周知** の方法すべてにつを付けてください。また、「周知を実施していない」場合には「7」につを付けてください。

会議、ミーティングの副権 2 研修の実施 イントラネットや社及ネットワーク (電子媒体) その他 (周知を実施していない (1~6 に対当なし)
会議、ミーティングの開催 2 イントラネットや社内ネットワーク そのも (同形を実施していない (1~6 に試)

1 厚生労働省が作成した「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」 周知に利用した資料について、「1」~「7」の当てはまる資料すべてにのを付けてください。 厚生労働省が作成した「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要、障害者差別禁止指針(概要)、合理的配慮指針(概要)等のリーフレット、バンフレット類 厚生労働省が作成した「自主点検資料~障害者の差別禁止・合理的配慮の提供のために~」 支援機関が作成したリーフレット、パンフレット類 厚生労働省が作成した「合理的配慮指針事例集」 6 自社で作成した解説、対応マニュアル 7 804 (N Ŋ 4 ო

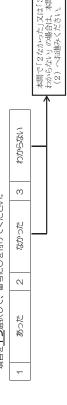
(2) 担当者等以外の労働者(1)以外の正社員、異常社員、編託、パートタイマー、アルバイト等の労働者) に対してア (2) の者に、周知したことがある場合(内容、頻度等は問いません。)は、「1」~「6」の当てはまる周知の方法すべてこのを付けてください。また、「周知を実施していない」場合には「7」に〇を付けてください。

l					1
	お連みくたさい。			-	
	б2 П		田子が 中村 アンセン・ク・アッドレン	١	
	7.0個会は 関8人	$\overline{}$	からも(0	
	メール配信	Ω	イントラネットや社内ネットワーク(電子媒体)	4	
	文書や資料の配布(紙域体)	ო	会議、ミーティングの開催 2 研修の実施	~	

イ 周知に利用した資料について、「1」~「7」の<u>当てはまる資料**すべて**</u>の番号にOを付けてください。

2 厚生労働省が作成した「合理的配慮指針事例集」 7 厚生労働省が作成した「障害者の雇用の応進等に関する法律の予算 8 厚生労働省が作成した「障害者の雇用の応進等に概要)等のリーター 9 厚生労働省が作成した「自主点検資料へ障害者の差別禁止・合理を関係のレたリーフレット、バンフレット類 6 自社で作成した関説、対応マニュアル 7 その他(1 厚生	厚生労働省が作成した「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」
厚生労働省が作成した「障害者の雇用の促進等 障害者差別禁止指針(概要)、合理的配慮指針 厚生労働省が作成した「自主点検資料~障害者 支援機関が作成したリーフレット、バンフレッ 自社で作成した解説、対応マニュアル		と労働省が作成した「合理的配慮指針事例集」
		厚生労働省が作成した「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要、障害者差別禁止指針(概要)、合理的配慮指針(概要)等のリーフレット、バンフレット類
		厚生労働省が作成した「自主点検資料~障害者の差別禁止・合理的配慮の提供のために~」
		受機関が作成したリーフレット、パンフレット類
7 その名(1で作成した解説、対応マニュアル
	7 20	() 吴

- 問8. 平成28年4月に合理的西慮提供義務規定が施行されました。貴事業所・事業部における合理的配慮に関する状況につ
- (1) 障害者からの募集及び採用時の配慮の申出の状況について伺います。
- $\mathcal P$ 障害者から、**募集及び採用時の配慮の申出**を受けたことがありましたか。「1」~「3」の中から当てはまる 項目を1**2**選択して、番号に〇を付けてください。



分な相談が必要と感じられた対応の中から、1 事例を差し支えのない範囲で、下記の項目に沿ってその内容をお聞 たケースのうち、合理的配慮の措置の有無・内容に関わらず、対応に多くの検討を要したり、障害のある方との十 イ 上記(1)アで「1」と回答した事業所・事業部に伺います。障害者から、募集及び採用時の配慮の申出を受け かせください。

(ア) 障害の種類

[募集及び採用時の申出事例]

※下記の「確害の種類の一覧」の中から番号を記入してください。「10 その他の確害」の場合は、具体的対容を記入してください。※重複解書がある場合は、数当する障害の番号を複数記入してください。) (「10 その他の障害」の場合(わかる範囲で具体的に):

(イ) 単版の 作品 が 行記

※藤華着手振のあり・なし・不思のいずれかの数当する番号に○全付けてください。 なお、「1あり」の場合は、数当するすべての手懸の番号「4」 「b」 [c] に○を付けてください。 【1あり (a 身体障害者手帳・b 療育手帳・c 精神障害者保健福祉手帳)・2 なし・9 不明】

(ウ) 支障の内容

(エ) 対応の結果

陣害の種類の一覧

7 発達障害 の精神障害 4内部障害 5知的障害 8難病に起因する障害 9高次磁機調管害 10 その他の障害 2聴覚・言語章書 3肢体不自由 1視覚障害

- (2) **採用後における合理的配慮**に関し、雇入れ時まで、又は雇入れ後において、職場における支障となっている 事情の確認等の状況について伺います。
- P 職場における支障となっている事情について、事業主が確認した際にあると聞いたり、障害者からの申出を受けたことがありましたか。「1」~「3」の中から当てはまる項目を $1_{ar{D}}$ 説択して、番号に〇を付けてください。

_	
の」が日・村・大きの」が田十	◆問で - 2 / 4 / 5 / 5 / 5 / 5 / 5 / 5 / 5 / 5 / 5
	1
わからない	
ო	
なかった	
N	
あった	
_	

上記(2)アで「1」と回答した事業所・事業部に、把握されているケースすべての状況について伺います。 職場において支障となっている事情があると聞いたり、申出を受けたのはどのような機会でしたか。 表中太枠線内の「1」~「8」に当てはまるケースがあったものの**すべての番号**に〇を付けてください。 なお、[「1」~「8」の各機会の詳細の説明]は下記に記載しています。

\$IDH	支障となっている事情を把握した機会 ■	初めての	初めての記録の機会	2回目以降の記録の機会	円屋の機会	機能・方法はわからなり
迦	支障となっている事情を把握した方法 ■	事業主が間	障害者が申し出た	事業主力(間、1た	障害者が申し出た	が、苗輪したこともあった
雇入 働者	雇入れ時までに障害者であることを把握した労働者	-		5 (定期的な 確認のとき)		
マが	電入れ時には分からなかったが、雇入が後に当初から障害者であったことを把握した労働者	2	4	三十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二	7	00
- ₹	電入れ後に障害者となった労働者	ဇာ		じた確認のと き)		

[[1] ~ [8] の各様会の詳細の記題]

- 1 届入九時までに障害者であることを把握した労働者に対して、事業所・事業部が、職場において支障となっている事情の有無を、
- 2 届入が時には障害者であって、届入れ後に障害者であることを把握した労働者に対して、事業所・事業部が、遅滞なく、職場にお 初めた確認したとき
 - 3 届人才後に降害者となった労働者に対して、事業所・事業部が、把握後遇滞なく、職場において支障となったいる事情の有無を、 いて支障となっている事情の有無を、初めて確認したとき
- 4 上記1~3の事業所・事業的による確認の機会より前に、事業所・事業的が、障害者である労働者から職場において支障となって いる事情について、初めて甲出を受けたとき
 - た後に、事業所・事業部が、職場において支障となったいる事情の有無について、障害 者である労働者に対し、定期的な機会に(年に1回の労働契約の更新や健康診断等に)確認をしたとき 5 上記1~4での確認を
- る事情の有無について、障害 6 上記1~4での確認をし
- 者である労働者に対し<mark>必要に応じて(保護の状態が悪化したり、職業の状況が変化した場合等に)機関をしたとき</mark> 上記1~4々の確認をし、又は中田を受けた後に、職場において対策となっている事情について、**降害者である労働者から中田を**
 - 8 上記1~7のどれに当てはまるかは把握できていない機会 受けたとき

合理的配慮の措置の有無・内容に関わらず、対応に多くの検討を要したり、障害のある方との十分な相談が必要と ウ 障害のある方から、職場における支障となっている事情について聞いたり、申出を受けたりしたケースのうち、 感じられたものの中から、1事例を差し支えのない範囲で、下記の頃目に沿ってその内容をお聞かせください。

【雇入れ時まで・雇入れ後に、支障となっている事情の確認や申出を受けた事例】

(ア) 上記(2)イの「1」~「8」のどの機会での事例でしたか。番号を記入してください。

(イ) 障害の種類

) (「10 その他の障害」の場合(わかる範囲で具体的に):

※上記の(1)イの「障害の種類の一覧」の中から番号を記入してください。「10その他の障害」の場合は、具体的内容を記入してください。 ※重複障害がある場合は、該当する障害の番号を複数記入してください。

世版の他無力権別

Ð

【 1あり (a身体障害者手帳・b療育手帳・C 精神障害者保健福祉手帳)・ 2なし・ 9不明】

※障害者手帳のあり・なし・不明のいずれかの故当する番号に○を付けてください。なお、「1あり」の場合は、該当するナベての手帳の番号「a」「b」「c」に○を付けてください。

(エ) 支障の内容

(オ) 対高の結果

問9.障害者雇用促進法に基づく法定雇用率の動向についての認識、事業所・事業部の障害者雇用率や障害者雇用者 数の考え方等について伺います。 (1) 障害者雇用促進法に規定されている法定雇用率が、平成 30年 4 月から改正され、引き上げられることを知 っていましたか。当てはまる項目を1つ選択して、番号に0を付けてください。

知らなかった	本間で「3知らなかった」の場合 本間 (3) へお進みください。
知の	
ო	
少し知っている	
2	
よく知っている	
	1

#

貴事業所・事業部の平成30年4月の「法定雇用率見直し」に関する周知の状況について伺います。「該当 者」の区分(A~C)のそれぞれについて、該当者がいる場合は「周知の状況」欄のもっとも近いものを1 ●選択して対応する番号(「1」~「4」)に、該当者がいない場合には番号「9」にOを付けてください。 (5)

k	眼切しため 談当者なし	4	6	0
3	周知して 本 明 周知したか	ω	3 ~	8
	一部に周知いない	N	2	N
0	全員に周知	~	-	
	該当者	A 人事・労務管理、雇用管理に責任を有する立場の者	B A以外の正社員	C A及びB以外の全労働者(契約社員、嘱託 パートタイマー、アルバイト等)

「障害者を増加させる」、「数値を設定する」、「法定雇用率を上回る」等)はありましたか。当てはまる項目 貴事業所・事業部の障害者雇用率、障害者雇用者数について、具体的な目標を伴う方針や方向性(例えば、 を1つ選択して、番号に0を付けてください。 (3)

したものがある	生を設ける予定がある	る予定もない
現在、具体的な目標を伴う方針や方向性を示したものがある	近いうちに、具体的な目標を伴う方針や方向性を設ける予定がある	具体的な目標を伴う方針や方向性はなく設ける予定もない
-	2	ε

貴事業所・事業制の障害者雇用に関する取組状況について伺います。下記の「1本社・本店からの指示により実施」、「2本社・本店から推奨された内容から選択して実施」、「3事業所・事業部で自発的に実施」を選択して、数当する番号「1」~「3」のいすれか 1 2を選択して番号につを付けてください。また、特に実施していない場合は、「9実施していない」を選択して番号「9」につを付けてください。 4

区分ごとに「変化の状況」欄の「増えた」、「減った」、「変わらない」、「分からない」のいずれかを1つ選択して、番号につを付けてください。 平成24年(2012)当時と比べて、貴事業所・事業部の障害者雇用者数の現在の状況はどのようになって いまずか。 (2)

分からない	4	4	4	4
変わらない	ო	ო	ო	ო
減った	2	2	2	2
増えた	~	_	~	_
変化の状況	身体障害者	知的障害者(※1)	精神障害者(※2)	発達障害者(※3)
M	\odot	(Q)	(m)	4

- ※1 療育手機を所持する発出障害者を含む。※2 構种障害者保健福祉手機を所持する発出障害者を含む。※3 上記②及び③に含対れる発温障害者の合計。
- 平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることを知っていましたか。 当てはまる項目を**1)**選択して、番号に〇を付けてください。 9

知らなかった	
8	
少し知っている	
2	
ふく知ってこる	
_	

問10. 障害者雇用について、事業所・事業部で聞いたことのある労働者の意見等についてお伺いします。次の項 目(1~3)で、当てはまるものすべての番号に0を付け、具体的な意見等の例を簡潔に記入してください。

 社員から、障害者雇用について、その他の意見や質問を聞いたことがある。(代表的な例を具体的 に2つ以内で簡潔に記してください。)
t員から、 12つ以に

- 問11. 障害者雇用に関する専門的・具体的な知識・ノウハウの獲得、支援を得るために利用した支援機関等の状 沿について伺います。
- (1)「支援機関等」の区分((1)~(1))のそれぞれについて**「利用あり」の場合は「利用の目的」補の当てはまるものすべてを選択して対応する番号((1)」~[6])に、「利用なし」の場合には番号「9」に○各付けてください。**

Ä	利用なし	0	თ	თ	თ	o	o	0	თ	0	0	6	0	0	0	0	თ	0
	和	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^
のすべて)	その街) 9	9) 9) 9) 9) 9) 9	9) 9) 9) 9) 9) 9) 9) 9) 9) 9
当てはまるものすべて	職場に入っての対議	Ŋ	Ŋ	Ŋ	Ŋ	Ŋ	Ŋ	Ŋ	Ŋ	2	2	2	2	Ŋ	Ŋ	Ŋ	Ŋ	Ŋ
[6] 当	個別の開催に関する。	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	強な発生の発	ო	ო	т	т	m	m	ო	ო	ო	ო	ო	m	ო	ო	ო	ო	ო
利用あり(「	社研員後	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2
脈	情報	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	~	-	-	-	-	-
	利用の目的 支援機関等	V-CDV	障害者職業センター	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業所	都道府県・区市町村が運営、委託する障害者 に対する支援機製	その他の障害者に対する支援機関(4)、⑤以外)	都道向県・区市町村が運営、委託する障害者 を雇用する事業主支援を専門とする機関	障害者を雇用する事業主への支援を行う民間の機関	事業主団体(事業主団体のアドバイザーを含む)	障害者雇用経験のある企業	企業等の自主的勉強会・検討会	障害者職業能力開発校	特別支援学校	医療機関	弁護士	社会保険労務士	その他の支援機関等
		\odot	0	(m)	4	(i)	0	©	00	6	(1)	=	(12)	(2)	4	(12)	9	(

(2) 貴事業所・事業部が支援機関等の利用を考えた場合、どのような支援を求めたいと思いますか。各項目 (① \sim (®) のそれぞれについて、 ${f 5}$ っとも近いものを1つ選択して、番号に〇を付けてください。

思わない全くそう	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
思わないあまりそう	ო	ო	m	m	m	m	m	m	ო	ო	ო	ო	ო	ო	m	m	ო	m
そう思う	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
そう思うとても	-	~	-	-	-	-	-	-	~	-	~	-	-	-	-	-	~	~
対張の内容	法定雇用率や障害者雇用納け金(競奨金を含む)などについて知りたい	障害者雇用に関する差別禁止について知りたい	障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい	特別子会社の設立について相談したい	障害種類や障害特性、配慮事項ころいて知りたい	降害者が対応可能な仕事をどのように切り出せばよいが知りたい	障害者の募集の進め方や採用の手順について相談したい	将用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい	職場体験や実習に関する情報が然しい	障害者の労働条件(労働時間、賃金など)の設定方法について知りたい	障害者雇用に関する就業規則の作成・改正等について相談したい	現場の社員向けに摩書特性などの理解促進のための研修をして欲しい	押目面接の際に、対接機場の担当者にも同席して欲しい	層用している障害者の職場定着・適応上の課題が生じた時に相談したい	商品を記載の改善にしいて拍談したい	対接機器の種類やサービス内容について知りたい	障害者雇用に係る各種助成金等について知りたい	その他 (具体的に)
	Θ	0)	(0)	4	(Q)	0	0	00	0	9	=	(12)	@	(2)	2	9	(2)	@

日新年	\朝人35株里・出無甲	労働者の区分	2年朝	障害者以外の労働者全般	主般		配配	
* *	が動者に係る 大事・労務管理、雇用 管理の項目	※ 正社員以外は 「契約社員、偏先 パートタイマー、 アルバイト等」	本社・本部が中心となり決定・実行	どちらが 中心とは 間えない	事業所・事業問題等が 本でとなり 決定・実行	本社・本部が中心となり決定・実行	どちらが 中心とは 言えない	事業所・事業の 業の関係が 中心となり 決計・実行
6	田四松 2 社事員	正社員	-	2	ဗ	~	2	ო
€	お 大 に は よ に は に に に に に に に に に に に に に	正社員以外	-	2	ო	-	2	ო
(0	4	正社員	-	2	8	-	2	ო
9)	Ħ	正社員以外	-	2	ო	-	2	ო
(配置(業務の配	正社員	-	2	ო	~	2	ო
9	カ及り補限の付出を	正社員以外	-	2	ო	-	2	ო
•	#	正社員	-	2	ო	-	2	ო
1)	Į k	正社員以外	-	2	ო	_	2	ო
Ú	2480	正社員	-	2	ო	-	2	ო
0	如世	正社員以外	-	2	ო	_	2	ო
(#61190714	正社員	-	2	ო	-	2	ო
0	3.2.11 3.2	正社員以外	-	2	ო	-	2	ო
6	治手匠仕	正社員	-	2	8	-	2	က
9	一十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二	正社員以外	-	2	3	+	2	8
(0	里坂び黒畑	正社員	-	2	ဗ	~	2	ო
0	単単の多大	正社員以外	-	2	ო	-	2	ო
(0	雇用形態の	正社員	-	2	ဗ	~	2	ო
0)	愛	正社員以外	-	2	ო	-	2	ო
(6	四年多少韓日、	正社員	-	2	8	-	2	ო
9	米川へから	正社員以外	-	2	ო	-	2	ო
Œ	上	正社員	-	2	8	-	2	က
)	+	正社員以外	-	2	8	-	2	ო
6	<u>= 28</u>	正社員	-	2	က	-	2	ო
9)	2947m	正社員以外	_	2	3	1	2	က
(2)	労働契約の更新	正社員以外	-	N	ო	←	0	ო

問13.障害者を雇用している事業所・事業部に向います。貴事業所・事業部では、本社・本店から、どのような配慮を受けていますが、下記の「本社・本店から事業所・事業部への記憶項目」のそれぞれについて、「あり」、「なし」のいずれか12歳沢して、番号につのを付けてく「元とい。また、現年、配配は対けていないが事業所・事業部として必要と考える場合には、「処要」の項目の番号につ答付けてください。

	ず木甲へくが女「ひんを返しになく」が女」の女ログ曲のたくでは、 イントにいっ	C1617		0		
	本社・本店から事業所・事業部への配慮項目		多り	なし	多	
迚	害者雇用に必要な資金面の配慮を受けている		-	2	m	
ĒŅ.	先的に仕事の提供を受けている		1	2	m	
\prec	、材や人員配置の配慮を受けている		-	2	m	
Ŋ	ノ乗りを	_	-	0	ď	

問14. 貴事業所・事業部で雇用している労働者の状況についてお同いします。(直近1年以内のどの時点でも差支えあ

(1) 貴事業所・事業部の常用雇用労働者数と常用雇用労働者である雇用障害者数について、実際に働いている方の 人数をお答えください。 企業全体の常用雇用する労働者(除外率により除外すべき労働者を控除した数)(※説明)が50人以上の事業主は、障害者雇用状況報告書をハローワークに提出する義務があり、貴事業所・事業部の雇用状況が、本社等に報告されている 場合があり、その内容を転記すれば、簡単に記入ができます。

常用雇用労働者とは、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、③採用のときから1 年全超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者をいいます。

《8%≌%88

常用雇用労働者数(障害者と障害のない方の合計)

(章害者と障害のない方の合計)	常用雇用労働者数	Y	Y
と福里	4PL	В	Р
ア 常用雇用労働者数 (障害者	週所定労働時間	30 時間以上	20時間以上30時間未満

週所定労働時間 20 時間以上の雇用障害者数 ~

	\prec	\prec	~
雇用障害者数			
	ъ	Φ	+
障害の種類	身体障害者	知的障害者	精神章害者

(2) 発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者について伺います。

ア 貴事業所・事業部には医師の診断得により、**発露障害者**であることを貴事業所・事業部が確認し、又は把握する機会 のあった方はいますか(摩害者手帳の有無は聞いません。)。当てはまる頃目を112選択して、番号に〇を付けてくだ 200



_

「147名」と回答した事業所・事業部に同います。その中で、これまで障害者手帳の所待について、貴事業所・事業部が、把握し、又は認識する機会があった方はかますか、当ては表る項目を1力選択して、いずれかこの 各付けてください。

いない	を存んにて
O	
超	
ļ	ロイン家場
Ω	芸芸を選びませ
台員	19世界 重樂 第二十二
Ø	禁事

貴事業所・事業部には医師の診断等により、**高次配機能管電者**であることを貴事業所・事業部が確認し、又は把握する機会のあった方はいますか(障害者手帳の有無は配いません。)。当てはまる項目を<u>1つ</u>選択して、番号に〇を付けてく れない。

わからない

ო

(1727)

N

200

_



「1いる」と回答した事業所・事業部に同います。その中で、これまで障害者手帳の所持について、貴事業所・事業的が 把握し、又は認識する機会があった方はいますか。当てはまる項目を1つ選択して、いずれかにつを付けてください。

1,756,1	
O	
q	
全員	
В	

貴事業所・事業即には医師の診断等により、**難治性疾患患**であることを貴事業所・事業的が確認し、又は中國する機会のあった方はいますか(障害者手帳の有無は問いません。)当てはまる項目を<u>1つ</u>選択して、番号に〇名はけてください。 Ð

わからない
8
17211
2
217

→

「1473」と回答した事業所・事業部に同います。その中で、これまで障害者手帳の所治について、貴事業所・事業部が、把握し、又は認識する機会があった方はいますか。当てはまる項目を1つ選択して、いずれかにつを付けてください。

1,727,1
O
15年—
q
全員
В

貴事業所・事業部が最初に障害者を雇用したのはいつ頃ですか。 8

新規に採用、又は、採用後に障害者となった場合を含めて、最初に障害者と把握された労働者(現在も雇用されているか否かは問いません)について、次の項目で該当する時期を **1 3**選択して、番号にOを付けてください。

1 平成14年度(2002年度)以前の時期	2 平成15年度(2003年度)~平成19年度(2007年度)頃までの時期	3 平成20年度(2008年度)~平成24年度(2012年度)頃までの時期	4 平成25年度(2013年度)以降の時期	5 時期はわからない	6 当てはまる者はいない		- 0 w 4 m 0	平成 14 年度 甲成 15 年度 甲成 20 年度 甲成 25 年度 時期はわから 当てはまる者に	(2002 年度) (2003 年度) (2008 年度) (2013 年度) ない ないない	以前の時期 一平成19年度 一平成24年度 以降の時期	(2007年度)	優までの時期優までの時期
-----------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------	------------	----------------	--	-------------	--	--	--------------------------------------	----------	--------------

(4) 上記(3)で答え庁期間中に雇用した障害者は、どのような障害のある方でしたか。**この結婚の中で雇用したすべての 障害者**について、当てはまる障害を選択して、番号にOを付けてください(複数回答。重複障害者であった場合も、当てはまる障害をすべて避れして、番号にOを付けてください(複数回答。重複障害者手帳の有無は問いません。

6 精神障害 7 発達障害 8 難続に起因 9 高次脳機能障害 10 その他の障害	~	視覚障害	2	電筒・言語障	8	肢体不自由	4	内部障害	2	知的障害
	9	4m+	7	如	80	20世紀 10世紀 10世紀	0	次脳機能障	10	の他の障

最後に、こ回答いだだいた内容について、補足的に確認させていただきだい場合があります。 このことにご協力をいだだけ る事業所・事業部におかれましては、下記の連絡先にご記入をお願いします。

に担当者名	
連絡先電話番号	

アンケート調査について、「協力いただき域にありがとうございました。

障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動に関する事業所等調査 単純集計の結果

事業所等調査については、企業の本社・本店(以下「本社」)と事業部・事業所(以下「事業所」)における障害者雇用制度の改正等に対する認識状況と行動等を把握することを目的に実施した。

しかしながら、回答事業所が9事業所と極めて少なかったため、参考資料として取り扱うこととした。

1 調査の実施方法

(1) 実施期間と実施方法

平成30年(2018年)5月~6月に調査票による郵送調査を実施した。

(2) 対象事業所

本調査は、平成30年(2018年)2月~3月に本社を対象とした郵送調査により、事業所等調査に協力する旨の回答のあった本社16社の関係事業所に対して実施した。

(3) 回答者

調査対象の事業所において、「人事・労務管理、雇用管理等の責任者」又は「その代理として本調査への 回答を任された方」とした。

(4) 調查内容

以下の項目について調査を行った(調査票は巻末資料7「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動 に関する事業所等調査 調査票」を参照)

- ・回答者及び企業の属性(企業の名称、産業、常用雇用労働者数、雇用労働者数、回答者の役職等)
- ・ 障害者の雇用方針(雇用方針の有無、雇用の進め方、認識、対応、周知の方法等)
- ・ 障害者差別禁止規定に関する意識と行動(内容についての認識、周知、対応の状況等)
- ・ 合理的配慮規定に関する意識と行動(内容についての認識、周知、対応の状況等)
- ・ 法定雇用率に関する意識と行動(法定雇用率見直しについての認識、周知、対応の状況等)
- ・障害者雇用管理の知識・ノウハウの獲得、支援機関等の活用(利用した支援機関とその目的等)
- ・ 人事・労務、雇用管理に関する組織的対応(人事・労務管理・雇用管理ごとの本社との役割分担等)
- ・ 障害者雇用推進のための配慮の有無(本社・本店からの経営上の配慮等の状況)

2 調査結果

(1) 回答の概要

16社中9社の事業所から回答を得た(回収率56.3%)。

(2) 調査結果の概要

調査回答データ数が少なかったことから、両調査の共通設問について分析した結果を参考までに述べる。 なお、各項目の末尾にある【 】内は、前者が本社を対象とした企業調査(調査票は巻末資料5を参照) の設問番号であり、後者が事業所を対象とした事業所等調査の設問番号を示している。

ア 社内全体の障害者雇用方針や方向性の有無について【問2(1)(2)(3)/問1】

選択項目:1 方針や方向性が示されたものがある、2 ない、3 わからない

本社では7社が「雇用方針・方向性がある」との回答であったのに対して、事業所ではそのうちの3社が「ある」との回答であったが、残り4社を含む6社は「雇用方針・方向性がない」と回答している。

この結果から、本社から事業所に対して、自社の障害者の雇用方針・方向性が十分に伝達されていないことが考えられる。

イ 企業全体の障害者雇用の進め方について【問1(2)ウ/問2】

選択項目:1 企業全体で取り組む、2 もっぱら特定の事業所で取り組む、3 その他

本社と事業所の回答が一致していたのは、4社(1:2社、2:2社)であった。残り5社については、本社は1:1社、2:3社、無回答:1社であり、事業所はいずれも無回答であった。

ウ 障害者雇用の方針や方向性に関する周知状況について【問2(4)/問3】

選択項目:1 全員に周知、2 一部に周知、3 周知していない、4 周知したか不明、9 該当者なし

本社、事業所の両者から回答が得られたのは3社で、本社では、事業所・事業部の人事・労務管理、雇用管理の責任者(以下「人事等責任者」という。)に対する周知について、全員に周知が1社、一部に周知が2社であった。全員に周知と答えた企業の事業所では、該当者なし(人事等責任者が回答者一人だけの場合、該当者なしとなる)との回答であり、一部に周知と答えた企業2社の事業所は、事業所の人事等責任者の全員に周知という回答であった。

エートップ・マネジメントによる雇用方針・方向性の言及方法について【問2(5)/問4】

選択項目:1 社内会議・ミーティング・研修等、2 社内メール・イントラネット・社内ネットワーク・社内広報等、3 株主総会、4 社外向けイベント等の会合、5 インターネットサイト・SNS・社外広報誌等、6 その他、9 該当無し

本社と事業所で全項目一致したのは9社中4社であった (1:2社、9:2社)。不一致だった5社の内訳は、①本社1-事業所1・2、②本社1・5-事業所9、③本社1-事業所9、④本社1-事業所無回答、⑤本社無回答-事業所1であった。

オ 障害者差別禁止規定に関する認識状況について【問3(1)/問5(1)】

選択項目:1 よく知っている、2 少し知っている、3 知らなかった

本社と事業所で一致している回答は9社中6社(1:2社、2:1社、3:3社)であった。不一致の会社は3社(本社1-事業所3が1社、本社2-事業所3が1社、本社3-事業所2が1社)であった。本社と事業所ともに障害者差別禁止規定について「知らなかった」と回答した会社は3社あった。また、本社、事業所のいずれかで「知らなかった」と回答した会社は6社と3分の2を占めた。

表8-1 障害者差別禁止規定に関する認識状況

本社	事業所	回答数
よく知っている	よく知っている	2
よく知っている	知らなかった	1
少し知っている	少し知っている	1
少し知っている	知らなかった	1
知らなかった	少し知っている	1
知らなかった	知らなかった	3

カ 障害者差別禁止を踏まえた対応について【問3(2)/問5(2)】

上記オで、「よく知っている」「少し知っている」との回答は本社5社、事業所4社であった。その中で、障害者差別禁止規定を踏まえた対応について回答があったのは本社5社(情報収集:1社、情報収集及び事業所の責任者を周知:1社、社労士等に相談及び待遇等を是正:1社、該当なし:2社)、事業所3社(情報収集及びその他:1社、対応の自主点検:1社、該当なし:1社)で、無回答が事業所1社であった。本社と事業所で一致した会社は2社(情報収集:1社、該当なし:1社)であった。

キ 差別禁止に関する障害者雇用促進法の規定及び障害者差別禁止指針の労働者への周知について【問3(3)/ 問5(3)】

選択項目:1 全員に周知、2 一部に周知、3 周知していない、4 周知したか不明、9 該当者なし

本社、事業所の両者から回答を得たのは3社であった。このうち、1社では、本社では事業所の人事等責任者に対する周知について、障害者雇用促進法に規定されている募集及び採用、待遇面に関する差別禁止事項や障害者差別禁止指針で示されている禁止の措置については全員に周知、積極的差別是正措置については周知していない、他の項目は一部に周知としているが、事業所ではすべての項目について、人事等責任者に対する周知は不明、その他の正社員及びその他の労働者については周知していないとなっている。他の1社については、本社ではすべての対象者について該当者なし、事業所では人事等責任者の一部に周知したと回答している。残り1社については、本社ではすべての項目について、事業所の人事等責任者の一部に周知、事業所では、すべての項目について、人事等責任者の全員とその他の正社員の一部に周知し、その他の労働者については、障害状況の確認のみ一部に周知したと回答している。

ク 合理的配慮規定の認識状況について【問4(1)/問6(1)】

選択項目:1 よく知っている、2 少し知っている、3 知らなかった

本社と事業所で一致している回答は2社(3:2社) のみであった。不一致の会社は、7社(本社2-事業所3 が3社、本社3-事業所2が2社、本社3-事業所1が1社、 本社無回答-事業所1が1社)であった。

これらの結果から、合理的配慮規定に関する本社及び事業所間の情報共有が不十分であることが窺える。

表8-2 合理的配慮規定の認識状況

本社	事業所	回答数
少し知っている	知らなかった	3
知らなかった	よく知っている	1
知らなかった	少し知っている	2
知らなかった	知らなかった	2
無回答	よく知っている	1

ケ 合理的配慮規定を踏まえた対応について【問4(2)/問6(2)】

有効回答企業は本社 2 社、事業所 3 社であったが、同一企業での回答が得られなかったため、比較検討はできなかった。

コ 合理的配慮に関する障害者雇用促進法の規定及び合理的配慮指針の労働者への周知について【問4(3)/ 問6(3)】

有効回答企業は本社2社、事業所4社であったが、同一企業での回答が得られなかったため、比較検討はできなかった。

サ 障害者差別禁止や合理的配慮提供義務に関する障害者雇用促進法の規定や指針についての担当者等(責任者及び担当者)への周知方法について【問5(1)ア/問7(1)ア】

選択項目:1 会議・ミーティングの開催、2 研修の実施、3 文書や資料の配布、4 イントラネットや社内ネットワーク、5 メール配信、6 その他、7 周知を実施していない

本社と事業所とも周知を実施していないのは6社であった。それ以外の3社の回答は、本社1-事業所6、本社1-事業所1・2、本社無回答-事業所1・2であった。

シ 担当者等(責任者及び担当者)以外の労働者への周知方法について【問5(2)ア/問7(2)ア】

選択項目:1 会議・ミーティングの開催、2 研修の実施、3 文書や資料の配布、4 イントラネットや社内ネットワーク、5 メール配信、6 その他、7 周知を実施していない

本社と事業所ともに周知を実施していないのは7社であった。それ以外の2社は、本社無回答-事業所2、 本社7-事業所2であった。

ス 採用時の合理的配慮申出の有無について【問6(1)/問8(1)】

選択項目:1 あった、2 なかった、3 わからない

本社、事業所ともに合理的配慮提供に関する申出が「あった」と答えたケースが1件、本社のみ「あった」と答えたケースが1件あった。前者は聴覚障害(手帳の所持は不明)で採用試験には合格したが本人の希望で採用延期、後者は肢体不自由(身体障害者手帳所持)で勤務地の変更を本人に提案中であるとの内容であった。

セ 採用後の合理的配慮申出の有無について【問6(2)/問8(2)】

選択項目:1 あった、2 なかった、3 わからない

本社、事業所ともに、合理的配慮提供に関する申出が「あった」という回答はなかった(本社-2:7社、 無回答:2社、事業所-2:4社、3:3社、無回答:2社)。

ソ 法定雇用率の動向に係る認識状況について【問7(1)/問9(1)】

選択項目:1 よく知っている、2 少し知っている、3 知らなかった

法定雇用率の引き上げに係る動向の認識に関して、本社と事業所で回答が一致した会社は9社中4件(「よく知っている」:3社、「少し知っている」:1社)であった。不一致だった会社は5件(本社「よく知っている」-事業所「少し知っている」、本社「よく知っている」-事業所「知らなかった」、本社「少し知っている」-事業所「知らなかった」、本社「知らなかった」-事業所「よく知っている」、本社「知らなかった」・事業所「よく知っている」・各1社)であった。

表8-3 法定雇用率の動向の認識状況

本社	事業所	回答数
よく知っている	よく知っている	3
よく知っている	少し知っている	1
よく知っている	知らなかった	1
少し知っている	少し知っている	1
少し知っている	知らなかった	1
知らなかった	よく知っている	1
知らなかった	少し知っている	1

タ 法定雇用率の見直しに関する周知状況について【問7(2)/問9(2)】

選択項目:1 全員に周知、2 一部に周知、3 周知していない、4 周知したか不明

法定雇用率の見直しに関して、本社が事業所の人事等責任者全員に周知したと回答したケースは2件みられた。うち1件は、事業所が法定雇用率の見直しをよく知っており(問7(1))、事業所では責任者の一部に周知したと回答している。もう1件は、事業所は法定雇用率の見直しを少し知っていた(問7(1))が、事業所内での周知を実行したか否かは無回答であった。

また、本社が事業所の人事等責任者の一部に周知したケースは3件あり、次のとおりであった。

- ・事業所は法定雇用率の見直しを知らなかった(問7(1))。
- ・事業所は法定雇用率の見直しを少し知っていた(問7(1))が、事業所内では人事等責任者や正社員には 周知せず、非正社員は該当者なし。
- ・事業所は法定雇用率の見直しをよく知っており(問7(1))、事業所は人事等責任者の一部には周知したが、正社員や非正社員には周知していなかった。

チ 障害者雇用率・障害者雇用者数に関する方針や方向性について【問7(3)/問9(3)】

障害者雇用率及び障害者雇用 数に関して具体的な目標を伴う方 針や方向性があるか否か(予定も 含む)に関しては、9社中8社か ら方針や方向性がある又は設ける 方向との回答を本社から得た。た だし、既に企業としての方針や方 向性があるはずの企業に所属する 3事業所からは、「具体的な目標を 伴う方針や方向性はなく設ける予 定もない」との回答があった。

表8-4 障害者雇用率・障害者雇用者数に関する方針の策定及び 社内周知状況

	~H23									
	H24~25	1								
本社	H26∼28		1	1	1					
本 社	H29~30(含予定)					1	1	1	1	
事業所	H31~33(予定)									
	なし									1
	あり					1				
	予定あり						1	1	1	
	なし	1	1	1						1

ツ 精神障害者が法定雇用率算定基礎に加えられることへの認識状況について【問7(5)/問9(6)】

精神障害者が法定雇用率算定基礎に加えられる ことについては、本社、事業所ともに「よく知っ ている」と回答した企業は2社、ともに「知らな かった」と回答した企業が1社であった。

表8-5 精神障害者が法定雇用率算定基礎に加えられることへの認識状況

本社	事業所	回答数
よく知っている	よく知っている	2
少し知っている	少し知っている	1
少し知っている	知らなかった	2
知らなかった	よく知っている	1
知らなかった	少し知っている	1
知らなかった	知らなかった	1
無回答	よく知っている	1

テ 支援機関等の利用状況【問8(1)/問11(1)】

選択項目: ①ハローワーク、②障害者職業センター、③障害者就業・生活支援センター、④就労移行支援事業所、 ⑤都道府県・区市町村が運営、委託する障害者に対する支援機関、⑥その他の障害者に対する支援機関(④、 ⑤以外)、⑦都道府県・区市町村が運営、委託する障害者を雇用する事業主支援を専門とする機関、⑧障 害者を雇用する事業主への支援を行う民間の機関、⑨事業主団体(事業主団体のアドバイザーを含む)、 ⑩障害者雇用経験のある企業、⑪企業等の自主的勉強会・検討会、⑫障害者職業能力開発校、⑬特別支 援学校、⑭医療機関、⑮弁護士、⑯社会保険労務士、⑪その他の支援機関等

支援機関の利用状況は下の図表のような状況であった。「利用なし」との回答が多かったが、利用された中では「情報収集」「募集及び採用」といった目的での利用が目立った。

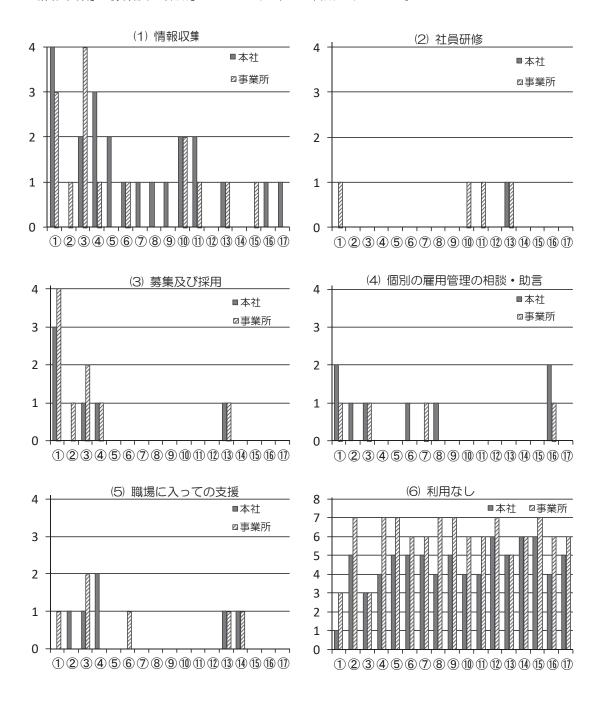


図8-1 支援機関等の利用状況

ト 支援機関に求めたい支援【問8(2)/問11(2)】

選択項目:①法定雇用率や障害者雇用納付金(報奨金を含む)などについて知りたい、②障害者雇用に関する差別禁止について知りたい、③障害者雇用に関する合理的配慮について知りたい、④特例子会社の設立について相談したい、⑤障害種類や障害特性、配慮事項について知りたい、⑥障害者が対応可能な仕事をどのように切り出せばよいか知りたい、⑦障害者の募集の進め方や採用の手順について相談したい、⑧採用後に障害者となった社員が発生した時に相談したい、⑨職場体験・実習に関する情報が欲しい、⑩障害者の労働条件(労働時間、賃金など)の設定方法について知りたい、⑪障害者雇用に関する就業規則の作成・改正等について相談したい、⑪現場の社員向けに障害特性などの理解促進のための研修をして欲しい、⑪採用面接の際に、支援機関の担当者にも同席して欲しい、⑭雇用している障害者の職場定着・適応上の課題が生じた時に相談したい、⑮施設や設備の改善について相談したい、⑯支援機関の種類やサービス内容について知りたい、⑪障害者雇用に係る各種助成金等について知りたい、⑱その他

支援機関に求めたい支援については下の図表のような回答であり、多様な状況にあることがうかがえる。

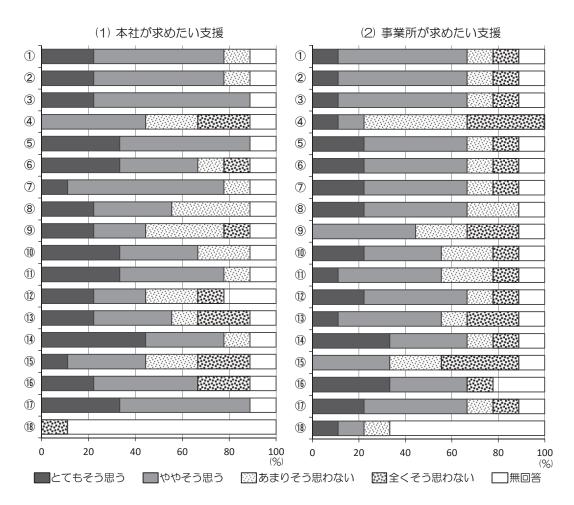


図8-2 支援機関に求めたい支援

ナ 人事・労務、雇用管理に関する裁量権について【問9/問12】

質問項目:①募集及び採用、②賃金、③配置、④昇進、⑤降格、⑥教育訓練、⑦福利厚生、⑧職種の変更、⑨雇用 形態の変更、⑩退職の勧奨、⑪定年、⑫解雇、⑬労働契約の更新

選択項目:「本社・本部が中心となり決定・実行」「どちらが中心とは言えない」「事業所・事業部門等が中心となり 決定・実行」

「正社員」及び「非正社員」、「障害者以外の労働者全般」及び「障害者」について、人事・労務、雇用管 理に関する裁量権を持つのは本社なのか事業所なのか、次の各項目について調査したところ、本社と事業所 の回答及びその一致・不一致に関して、表8-6のような結果を得た。

基本的に本社中心が多くみられるが、①募集及び採用(正社員以外)や③配置、⑩退職の勧奨(正社員以 外)では事業所中心も比較的多くみられた。なお、労働者全般と障害者の間では、明らかな差はみられなか った。

表8-6 人事・労務、雇用管理に関する裁量権

①募身	集採用	IE	社	員																IE	社	員」	以夕	†													
		労	'働	者:	全船	投					障	害	者							労	'働	者:	全角	克					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1					1	1	1	1	1	1			
本社	どちらとも							1	1								1								1												
本社回答	事業所中心									1								1								1	1	1							1	1	
	無回答																		1																		1
ュ	本社中心	1	1	1	1						1	1	1						1	1	1	1							1	1							1
業	どちらとも					1		1						1			1						1	1							1	1					
事業所回答	事業所中心						1			1					1			1								1	1	1					1		1	1	
答	無回答								1							1									1									1			

②賃金	È	正	社	員																Œ	社	員」	 タ	\													
		労	'働	者:	全船	设					障	害	者							労	'働	者:	全船	л Х					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1			
本社回答	どちらとも																																				
回答	事業所中心								1									1								1	1								1	1	
	無回答									1									1									1									1
虫	本社中心	1	1	1	1	1	1		1		1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1		1			1	1	1	1			1		1
業	どちらとも																																				
事業所回答	事業所中心							1								1									1		1						1			1	
合	無回答									1							1											1						1			

(注) 網掛けは、本社と事業所の回答が一致したものを表す。

本社中心:本社・本部が中心となり決定・実行 どちらとも: どちらが中心とは言えない

事業所中心:事業所・事業部門等が中心となり決定・実行

表8-6 人事・労務、雇用管理に関する裁量権(続き)

3配置	<u></u>	正	社	員																IE	社	員」	以夕	†													
		労	'働	者:	全角	坄					隨	害	者							労	'働	者:	全角	克					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1						1	1	1							1	1	1							1	1	1						
本 社	どちらとも																																				
本社回答	事業所中心					1	1	1	1	1				1	1	1	1	1					1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	
	無回答																		1																		1
重	本社中心	1	1	1							1	1							1	1	1		1						1	1							1
業	どちらとも																																				
事業所回答	事業所中心				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1					1		1	1	1	1				1	1	1	1	1		
答	無回答									1								1										1								1	

④ 昇進	<u> </u>	ΙĒ	社	員																正	社	員」	 タ	†													
		労	働	者:	全角	坄					障	害	者							労	'働	者:	全角	克					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			
本 社	どちらとも																																				
本社回答	事業所中心									1								1									1	1							1	1	
	無回答																		1																		1
重	本社中心	1	1	1	1	1					1	1	1	1	1					1	1	1	1						1	1	1	1					
業	どちらとも						1	1								1			1					1	1								1				1
事業所回答	事業所中心									1								1									1	1							1	1	
答	無回答								1								1									1								1			

⑤降村	各	正	社	員																正	社	員」	以夕	†													
		労	働	者:	全角	殳					障	害	者							労	'働	者:	全角	克					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			
本社回答	どちらとも																										1								1		
回答	事業所中心									1								1										1								1	
	無回答																		1																		1
車	本社中心	1	1	1	1	1					1	1	1	1	1					1	1	1	1						1	1	1	1					
業	どちらとも						1												1					1			1								1		1
事業所回答	事業所中心							1		1						1		1							1			1					1			1	
台	無回答								1								1									1								1			

⑥教育	育訓練	正	社	員																正	社	員」	以夕	ή-													
		労	働	者:	全角	克					障	害	者							労	'働	者:	全角	殳					障	害	者						
	本社中心	1	1	1							1	1								1	1	1	1						1	1	1						
本社	どちらとも				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1							1	1	1	1					1	1	1	1	П	
本社回答	事業所中心									1								1										1								1	
	無回答																		1																	П	1
車	本社中心	1			1						1		1							1				1					1			1					
業	どちらとも					1	1							1	1										1	1							1	1		П	
事業所回答	事業所中心		1	1				1		1		1				1		1	1		1	1	1					1		1	1					1	1
答	無回答								1								1										1								1		

表8-6 人事・労務、雇用管理に関する裁量権(続き)

⑦福和	间厚生	正	社	員																正	社	員」	以夕	†													
		労	働	者:	全角	设					障	害	者							労	働	者:	全角	足					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1		
本社回答	どちらとも																										1										
回答	事業所中心									1								1										1								1	
	無回答																		1																		1
重	本社中心	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1			1		1	1	1	1	1				1
業	どちらとも							1								1									1									1			
事業所回答	事業所中心									1								1										1								1	
答	無回答								1								1									1									1		

8職科	重変更	I	社	員																正	社	員」	以夕	†													
		労	働	者:	全角	坄					障	害	者							労	'働	者:	全角	克					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1					1	1	1	1	1					1	1	1	1						1	1	1	1					
本社	どちらとも						1	1								1	1							1	1								1	1			
本 社 回 答	事業所中心								1	1								1								1	1	1							1	1	
	無回答																		1																		1
車	本社中心	1	1	1	1		1				1	1	1	1	1					1	1	1		1					1	1	1	1					
業	どちらとも					1		1								1			1				1		1								1				1
事業所回答	事業所中心								1									1								1	1								1	1	
答	無回答									1							1											1						1		П	

9雇用	用形態変更	ΙĒ	社	員																正	社	員」	 シタ	†													
		労	'働	者:	全角	设					障	害	者							労	'働	者:	全角	Д Z					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1				
本社	どちらとも									1							1	1									1							1	1		
本社回答	事業所中心																											1								1	
	無回答																		1																		1
車	本社中心	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1			1		1	1	1	1	1				1		1	1	1			1			1
業	どちらとも						1								1									1								1					
事業所回答	事業所中心							1								1									1			1					1			1	
答	無回答								1									1								1									1		

10退期		ΙĒ	社	員																正	社	員」	 タ	†													
		労	働	者:	全船	投					障	害	者							労	'働	者:	全船	克					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1					1	1	1	1						1	1	1	1					
本社回答	どちらとも							1								1								1									1				
回答	事業所中心								1	1							1	1							1	1	1							1	1	1	
	無回答																		1									1									1
重	本社中心	1	1	1	1	1					1	1	1	1					1	1	1	1						1	1	1	1						1
業	どちらとも						1		1						1		1						1									1					
事業所回答	事業所中心									1								1							1	1	1							1	1	1	
合	無回答							1								1								1									1				

表8-6 人事・労務、雇用管理に関する裁量権(続き)

⑪定年	Ę.	正	社	員																正	社	員」	 タ	†													
		労	'働	者:	全角	克					障	害	者							労	'働	者:	全角	克					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			
│本 │社	どちらとも																	1									1								1		
本社回答	事業所中心																											1								1	
	無回答																		1																		1
重	本社中心	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1		1	1	1	1					1
業	どちらとも							1	1							1	1							1	1								1	1			
事業所回答	事業所中心																											1								1	
答	無回答									1								1								1									1		

12解層	Ē	正	社	員																正	社	員」	以夕	+													
		労	'働	者:	全角	亞					障	害	者							労	'働	者:	全角	克					障	害	者						
	本社中心	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1					1	1	1	1						1	1	1	1					
本社回答	どちらとも							1	1	1						1	1	1						1	1	1	1						1	1	1		
回答	事業所中心																											1								1	
	無回答																		1																		1
重	本社中心	1	1	1	1	1					1	1	1	1					1	1	1	1		1					1	1	1						1
業	どちらとも							1								1									1								1				
事業所回答	事業所中心						1		1						1		1						1			1		1				1		1		1	
答	無回答									1								1									1								1		

①契約	り更新	正社員		正	社	員」	 タ	†													
		労働者全般	障害者	労	'働	者:	全角	足					障	害	者						
	本社中心			1	1	1							1	1	1						
本社	どちらとも						1	1	1							1	1				
本社回答	事業所中心									1	1	1						1	1	1	
	無回答																				1
重	本社中心			1	1	1	1	1		1			1	1	1			1			1
業	どちらとも															1					
事業所回答	事業所中心										1	1							1	1	
答	無回答								1								1				

二 本社から事業所に対する配慮に関して【問10/問13】

本社から事業所への配慮に関して、本社からは「優先的に仕事を提供している」との回答が1社、「人材や人員の配置に配慮している」との回答が2社あった。事業所からは「資金面での配慮を受けている」との回答が2社(ただし両社とも、本社は「資金面の配慮をしている」とは回答していない)、「人材や人員配置の配慮を受けている」が1社あった。このうち、本社と事業所で一致して「あり」と答えたのは、人材や人員配置の配慮の1社のみであった。

表8-7 本社から事業所に対する配慮

配慮項目	本社	事業所	回答数
資金面	なし	あり	2
	なし	なし	3
	なし	無回答	4
仕事提供	あり	無回答	1
	なし	なし	5
	なし	無回答	3
配置の配慮	あり	あり	1
	あり	無回答	1
	なし	なし	4
	なし	無回答	3
その他	なし	無回答	3
	無回答	無回答	6

3 調査のまとめ

事業所等調査については、調査対象数が16社で、回答数9社と調査対象及び回答数ともに極端に少なかった。

このため、今回の調査結果だけでは全体の状況を判断することはできないが、回答が得られた企業の9社の状況からは、本社と事業所との間に、障害者雇用制度の改正等に関する情報の伝達及び共有が必ずしも十分にできているとは言えないことがうかがわれる。

「障害者差別禁止規定」、「合理的配慮規定」、「法定雇用率の見直し」に関する認識状況についてみると、障害者差別禁止については、本社の半数以上(5社)が知っているものの、事業所では半数以上(5社)が「知らなかった」と回答している。また、合理的配慮規定については、本社、事業所とも、知っていると回答した企業は半数以下(本社3社、事業所4社)で、「よく知っている」と回答したのは事業所1社のみであった。なお、法定雇用率の見直しについては、「よく知っている」と回答したのは本社5社、事業所4社で、「少し知っている」の本社2社、事業所3社を加えると、本社、事業所とも9社中7社が知っていると回答している。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

http://www.nivr.jeed.go.jp/

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究 その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。(著作権法 第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに、下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるときも ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調查研究報告書 No. 143

「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

∓261-0014

千葉市美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発 行 日 2019年3月

印刷·製本 情報印刷株式会社

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION