

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

(調査研究報告書No.143) サマリー

【キーワード】

企業意識 企業行動 障害者雇用制度 障害者差別禁止 合理的配慮提供
精神障害者雇用率算定基礎算入 法定雇用率見直し

【活用のポイント】

- ・ 今回の調査研究では、平成25年に改正され段階的に施行される障害者雇用促進法の改正事項及び関連事項のうち、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、そして、障害者雇用の質的向上に関係する障害者差別禁止規定・合理的配慮提供義務規定を中心に障害者雇用制度への企業の意識・行動の一端を把握することができた。
- ・ ヒアリングによる企業調査の内容については、企業の障害者雇用に向けた独自の工夫や活動事例が障害者雇用に苦慮している事業主の参考になるものと思料される。また、質問紙による企業調査の結果は、障害者雇用制度に対する企業の意識・行動を俯瞰することができることから、企業支援に向けた対応策を検討するための基礎的資料になることが期待される。
- ・ また、合理的配慮提供義務規定に関する企業の認知状況やニーズを踏まえて、「合理的配慮提供のポイントと企業実践事例」を作成したので、適切な合理的配慮の提供に向けたマニュアルとして企業を始め就労支援機関等で幅広く活用されることが期待される。

2019年4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

1 執筆担当（執筆順）

- 木野 季朝（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）
三輪 宗文（障害者職業総合センター事業主支援部門 統括研究員）
浅賀 英彦（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）
宮澤 史穂（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）

2 研究期間

平成28年度～平成30年度

3 報告書の構成

- 第1章 本研究の趣旨と背景等
第2章 電話による企業調査
第3章 ヒアリングによる企業調査
第4章 質問紙による企業調査
第5章 総括

4 調査研究の背景と目的

平成25年（2013年）の障害者雇用促進法の改正（以下「法改正」という。）では、すべての障害者に関し、事業主に対し、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（以下「精神算入」という。）され、併せて障害者雇用促進法施行令の改正により、手帳所持者を対象とする法定雇用率も2.3%（最長平成33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。このような障害者雇用制度の改正等が、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。本研究では、障害者雇用制度の改正等が、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ことを目的とする。

5 調査研究の方法

(1) 電話による企業調査

ア 目的

障害者雇用の現状、障害者差別禁止規定（以下「差別禁止」という。）及び合理的配慮提供義務規定（以下「合理的配慮」という。）への取組の現状、これらの背景となる法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。

イ 調査実施期間及び対象

30人以上規模企業1,000社を対象とし、平成28年（2016年）11月に実施した。

ウ 調査内容

障害者雇用の有無と雇用している障害者の障害種類、募集・採用、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、法改正等（差別禁止、合理的配慮、精神算入の認知度、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。

(2) ヒアリングによる企業調査

ア 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、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。

イ 調査対象

電話による企業調査の回答企業等20社を対象とし、平成29年（2017年）1月から平成30年（2018年）7月にかけて2回実施した。

ウ 調査内容

第1回は主に下記①、②の観点について、第2回は主に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った。

- 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制度の見直しへの対応等について
- 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、今後の障害者雇用制度の見直しへの対応方針等

(3) 質問紙による企業調査

ア 目的

企業における障害者雇用に関する意識や行動を詳細に明らかにすることを目的とした。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、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。

イ 調査実施期間及び対象

従業員数40人以上規模企業10,000社を対象とし、平成30年（2018年）2～3月に実施した。

ウ 調査内容

障害者雇用の方針、法改正等（差別禁止、合理的配慮、法定雇用率見直し）に関する意識と行動、精神算入の認識、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、事業所・事業部等のある企業における人事・労務・雇用管理に関する役割分担等であった。

6 調査研究の内容

(1) 電話による企業調査

ア 回答状況

444社から回答を得た（回収率44.4%）。

イ 法改正に係る規定に対する認知と障害者雇用方針

企業規模が大きいほど、法改正に係る規定（差別禁止及び合理的配慮、精神算入）について、「よく知っている」企業の割合が高く、法定雇用率の見直し後の障害者雇用方針についても、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、法定雇用率の「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（図1）。これらの結果や、差別禁止及び合理的配慮は、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、規模の小さい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、支援機関からより積極的な支援を行っていくことが重要との示唆を得た。

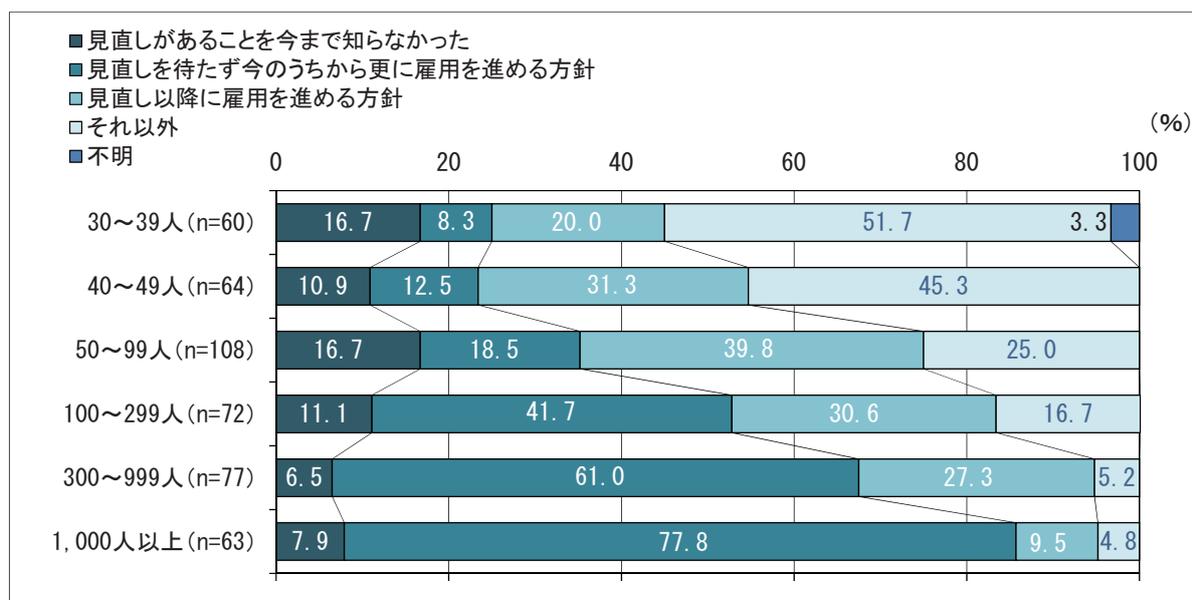


図1 企業規模と法定雇用率見直し後の障害者雇用方針

ウ 合理的配慮の認知度と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

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。

(2) ヒアリングによる企業調査

ア 障害者雇用の取組

- ・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。
- ・経営トップから法定雇用率達成について指示されている企業や、経営トップ自ら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もあった。また、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。
 - ・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。
 - ・採用後障害者や発達障害者等を含めると、大半の企業に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対応が語られた。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。

イ 支援機関の活用

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。採用に際して、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。

ウ 法改正への対応

- ・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、当然実施されるものと認識されていた。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に着手するなど、具体的な行動に着手する企業があった。
- ・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置いた研修の取組や、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、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回目のヒアリング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った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。

(3) 質問紙による企業調査

ア 回答状況

1,772社から回答を得た（回収率17.7%）。

イ 企業の「意識」に関する結果

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、法改正等（差別禁止、合理的配慮、精神算入、法定雇用率見直し）の認知率も高いことが示された。法定雇用率見直しについては、従業員規模が100人以上の企業では、認知率が9割を超えていた。また、調査時点で法定雇用率制度の対象となっていなかった50人未満の企業でも認知率が50%を超えており、企業の関心の高さがうかがえた。他方、改正事項のうち合理的配慮の認知率が最も低かった。

ウ 企業の「行動」に関する結果

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た。また、障害者雇用率・雇用者数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年度～2016年度）の期間に最も多く設定されていた。これは、平成25年（2013年）の法改正の内容から、法定雇用率の引上げが想定されたことが影響していると考えられる。そのため、雇用率への対応といった法律に関わる「行動」については、法改正に対する「意識」が特に関係している可能性が示唆された。

エ 企業の「意識」と「行動」の関連

差別禁止及び合理的配慮に対する意識（認知）と行動（法改正を踏まえた対応）については、法改正については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。これらの法改正については、「法定雇用率見直し」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になると考えられる。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。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（図2）。

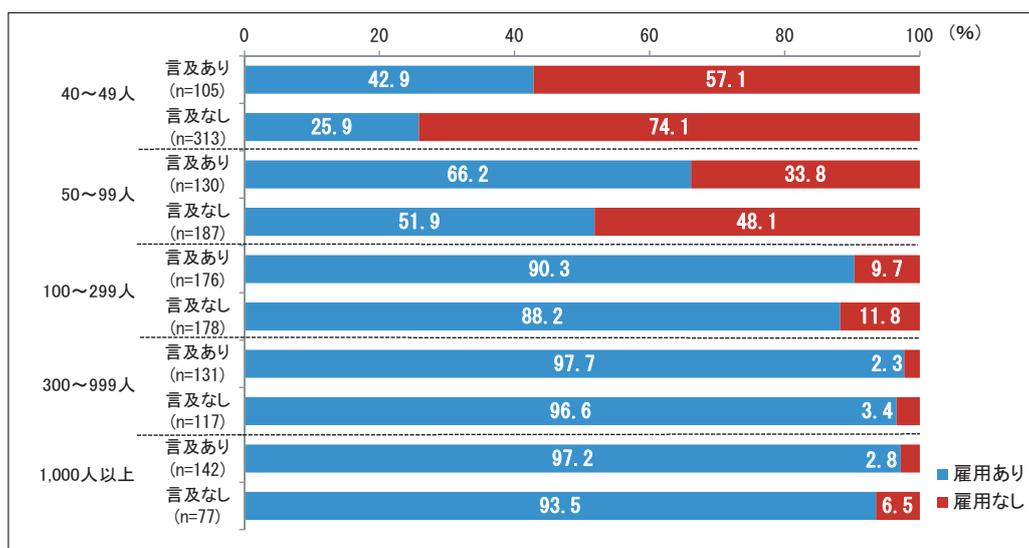


図2 トップ・マネジメントによる言及の有無と障害者雇用状況

(4) 総括

ア 障害者雇用制度の改正に係る認知（企業意識）

企業意識については、平成25年の障害者雇用促進法の改正等に係る認知状況でみると、法定雇用率の見直しが最も高く、精神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なかった。これらは、差別禁止を含めて、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必要が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（図3）。今回の調査結果から、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、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。



図3 【企業意識】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

イ 障害者雇用制度の改正に係る対応（企業行動）

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でみると、差別禁止、合理的配慮については、いずれも大企業の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（図4）。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。

改正事項 \ 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%

図4 【企業行動】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

ウ 企業支援の在り方について

(ア) 中小企業に対する制度の周知と支援

差別禁止及び合理的配慮の認知率は、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。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。企業の責任ある立場に直接周知し理解を促すことや、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。

(イ) 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

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。

(ウ) 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

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。

(エ) 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

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を確認し、必要に応じて具体的なアドバイス等を行い、制度を理解・浸透させていくことが必要と思われる。

(オ) 企業が求める支援機関に対するニーズを踏まえた支援

合理的配慮や差別禁止について知りたいとする回答が上位にあるほか、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った。未雇用企業では「採用後障害者の相談」が最も多く、障害者への対応に不安を抱えているとも見てとれる。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。

7 関連する研究成果物

合理的配慮提供のポイントと企業実践事例, 2019.

中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究, 調査研究報告書No114, 2013.