

第1章

中小企業における障害者雇用およびその支援 に関する現状と課題 － 企業に関する調査 －

第1章 中小企業における障害者雇用およびその支援に関する

現状と課題 - 企業に対する調査 -

「はじめに」において、社会経済情勢や障害者の雇用・就労をめぐる制度の変遷の中で、中小企業の障害者雇用が大企業とは異なる状況に置かれてきた可能性を指摘した。すなわち、大企業が行政からの強い働きかけの下、各種の制度を活用し、意識的・計画的に障害者雇用を進めた一方で、景気の冷え込みも続く中、少なからぬ中小企業が障害者雇用および支援制度に関心の薄いまま現在にいたっていると考えられる。

本章では、事業主に対するアンケート調査および訪問ヒアリングにより得られたデータなどを基に、障害者雇用に関する中小企業の現状と特徴をより詳細に把握し、また、その課題や必要な支援について明らかにする。

第1節 調査対象および調査方法

中小企業の障害者雇用について、大企業との比較も含め、その特徴と課題、必要な支援を明らかにするため、事業主に対するアンケート調査および訪問ヒアリング調査を実施した。第1節では、その調査対象、調査方法などについて述べる。

1 企業における障害者雇用の推移・方針などに関する調査（アンケート調査）

（1）調査対象および抽出方法

帝国データバンクの企業データベースを用い、常用労働者56人以上999人以下の民間企業を対象に、企業規模4分類（56-100人、101-200人、201-300人、301-999人）と日本標準産業分類を基にした業種17分類の企業数をベースとして、規模・産業による層化無作為抽出により、5,000社を抽出した。

ただし、調査票発送時には東日本大震災の影響が大きいと考えられた岩手県、宮城県、福島県の3県全域と茨城県および千葉県の一部を除いたため、実際に調査票を発送した調査対象企業は4,858社であった。

（2）調査方法

調査票による郵送調査

（3）調査時期

2011年6月～7月（原則として同年6月1日現在の企業全体の状況を調査）

（4）回収率と回答企業の状況

1,496社から回答があった（回収率30.8%）。回答企業の規模別の内訳は表1-2のとおりである。

なお、調査対象として56-999人規模企業を抽出したが、回答企業の中には55人以下あるいは1000人以上と回答した企業、社員数についての記入がなかった企業が含まれていた。本報告においては、56-999人規模の企業を分析の対象とした。

表1-2 回答企業の規模別内訳

常用労働者数	企業数	比率
55人以下	43	2.9%
56-100人	240	16.0%
101-200人	319	21.3%
201-300人	308	20.6%
301-999人	465	31.1%
1000人以上	112	7.5%
規模無回答	9	0.6%
計	1496	100.0%

2 中小企業に対するヒアリング調査

アンケート調査による知見を掘り下げることを目的として、障害者雇用の実態が特徴的である20企業を選定してヒアリングを行った。20企業に対するヒアリング調査は、次の2種類に分けて行った。

(1) 障害者雇用実績をもつ企業を対象とするヒアリング調査

ア 調査対象および調査対象選定の方法

障害者雇用実績をもつ5企業を選定しヒアリング調査を行った。

具体的な選定の基準は、概ね300人未満の企業であって、概ね10年以上にわたって障害者雇用に取り組み、複数名の障害者を雇用した経験があり、現在も少なくとも1名が就業中である企業とした。

イ 調査項目

企業と地域との関わり、障害者雇用のきっかけから現在に至るまでの経緯、経営者・人事担当者・同僚それぞれの関わり方や役割分担、障害者雇用に関して困難と感じられた事項とそれを乗り越えるための方策(あるいは乗り越えられなかった理由)、制約や困難を乗り越えるために企業内で行うべきことと外部に支援を求めたいこと、障害者雇用が企業経営などに及ぼした効果など

ウ 調査時期

2011年6月～7月

(2) アンケート調査の回答企業を対象とするヒアリング調査

ア 調査対象および調査対象選定の方法

アンケート回答企業の中から、障害者雇用への取組みがやや後発的な企業や現在障害者雇用への取組み

を迫られていると推測される企業を選定した。具体的には、アンケート結果を分析して、次の①～④の視点から下表のⅠ～Ⅵのようなグループに分類し、各グループから数社ずつを選定した。

- ① 改正障害者雇用促進法およびこれに関連する制度、行政指導などの影響を勘案し、101～200人および201～300人規模の企業を対象とする。
- ② 障害者雇用経験について、今まで雇用経験がない企業および2000年以降に雇用を開始した企業を対象とする。
- ③ 今後の雇用方針について、予定がない企業および予定がある企業を含むように選定する。
- ④ 雇用障害者数や業種、地域などを勘案して選定する。

イ 調査項目など

(1)と同じく、企業と地域との関わり、障害者雇用のきっかけから現在に至るまでの経緯、経営者・人事担当者・同僚それぞれの関わり方や役割分担、障害者雇用に関して困難と感じられた事項とそれを乗り越えるための方策（あるいは乗り越えられなかった理由）、制約や困難を乗り越えるために企業内で行うべきことと外部に支援を求めたいこと、障害者雇用が企業経営などに及ぼした効果など。

ただし、雇用経験がないあるいは少ない企業に対しては、制約や困難の具体的内容や必要とする支援などについて詳しく聴取する。

ウ 調査時期

2011年11月～12月

表 1-3 アンケート調査回答企業に対するヒアリングの選定視点

分類	企業規模	雇用経験	雇用方針	選定数
Ⅰ	201人～300人	なし	予定なし	1社
Ⅱ	101人～200人	なし	予定なし	1社
Ⅲ	101人～200人	なし	予定あり	2社
Ⅳ	201人～300人	2000年以降に開始	予定なし	3社
Ⅴ	201人～300人	2000年以降に開始	予定あり	6社
Ⅵ	101人～200人	2000年以降に開始	予定あり	2社
計				15社

※調査票提出時点のデータによる

第2節 中小企業の障害者雇用の特徴

第2節では、中小企業における障害者雇用の特徴を詳しく調べるため、4つの観点から分析を行う。1つ目は大企業との比較による分析（第2節の1）、2つ目は過去から現在に至る推移に着目した分析（第2節の2）、3つ目は雇用されている障害者の障害種類に着目した分析（第2節の3）、4つ目は企業の所在地に着目した分析（第2節の4）である。いずれも、企業アンケート調査結果を基に分析を行い、第2節の2、3および4については、企業ヒアリング調査結果も用いて中小企業における障害者雇用の実態を検証する。

1 大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴

以下では、まず大企業との比較において中小企業の障害者雇用がどのような特徴を示すのかをみていく。その方法として、企業アンケート調査に回答した企業のうち、常用労働者数が56-300人の企業（867社）を中小企業、301-999人の企業（465社）を大企業と呼ぶこととし、両群の集計結果を比較対照することによって中小企業における障害者雇用にどのような特徴があるのかを調べる。

(1) 今までの障害者雇用の取組み

ア 中小企業と大企業の比較

まず、現在までの障害者雇用経験について中小企業と大企業の2群で集計したのが図1-2である。

大企業では、ほとんど（98.9%）が「現在、障害者を雇用している」（以下、「雇用あり」という。）と回答しているのに対し、中小企業では「雇用あり」が7割弱（68.2%）にとどまった。すなわち、中小企業では現在障害者を雇用していない企業割合が3割強（31.6%）であり、その内容をみると、「現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた」（以下、「雇用経験あり（現在は雇用なし）」という。）が1割強（11.9%）、「これまで障害者を雇用したことがない」（以下、「雇用経験なし」という。）が2割弱（19.7%）であった。

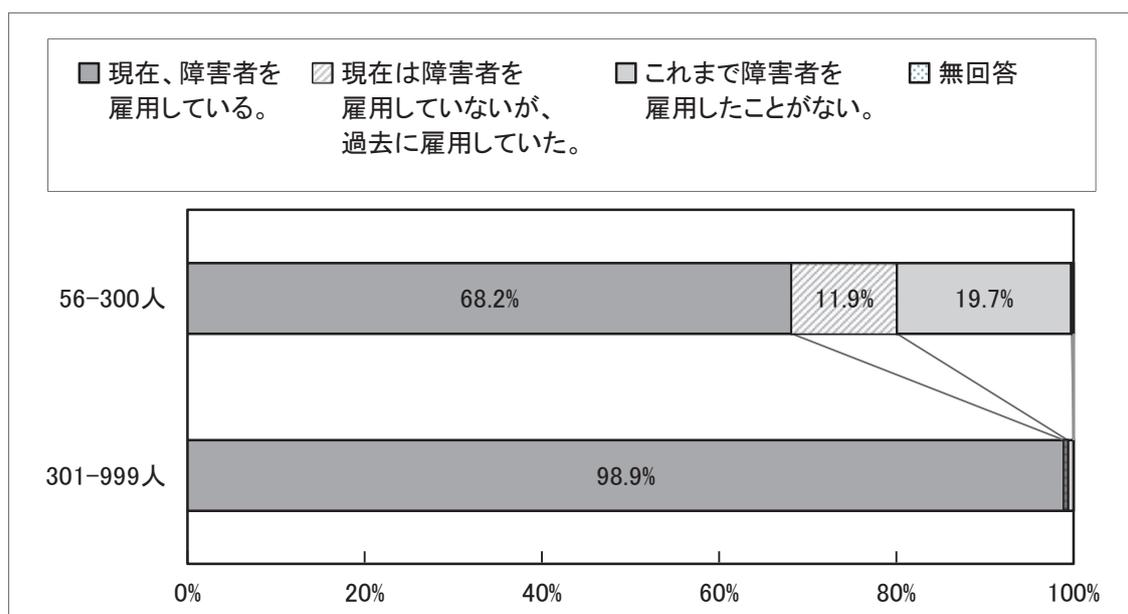


図1-2 中小企業・大企業と障害者雇用経験（単一回答）[問4×問5]

イ 4段階の企業規模による比較

企業規模による実態を詳しく調べるため、56-300人の中小企業をさらに56-100人、101-200人、201-300人の3段階に分け、301-999人規模と合わせて4段階の規模で比較してみよう。

「雇用経験なし」企業の割合は規模が小さいほど多く(56-100人規模で41.7%、301-999人規模で0.6%)、規模ごとの差が顕著である。さらに、「雇用経験あり(現在は雇用なし)」企業は、56-100人規模と101-200人規模で14%を超え、201-300人規模で7.5%となっている。「雇用経験あり(現在は雇用なし)」企業は301-999人規模ではわずか2社(0.6%)であり、「雇用経験あり(現在は雇用なし)」企業のほとんどが中小企業である。

「雇用経験なし」と「雇用経験あり(現在は雇用なし)」は現在ひとりも障害者を雇用していない企業であるが、本企業アンケート調査の回答企業では、56-100人規模で55.9%、101-200人規模で32.9%、201-300人規模で11.4%の企業がこの状況にある。

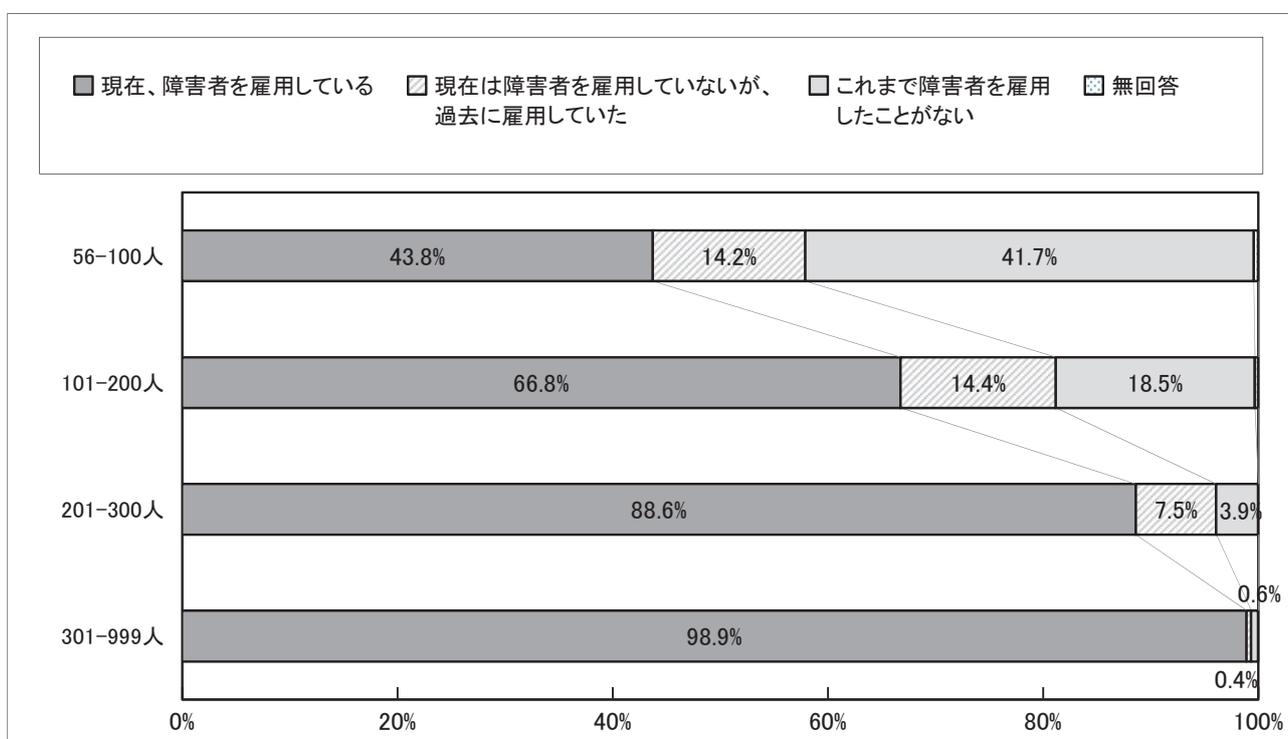


図1-3 4段階の企業規模と障害者雇用経験(単一回答)[問4×問5]

(2) 障害者雇用を始めた時期

「はじめに」で企業規模によって障害者雇用率の推移に違いがあることを指摘したが、過去に障害者雇用を牽引していた中小企業で障害者雇用率が低下したのはなぜだろうか。その理由として、障害者を雇用していた中小企業の多くで雇用する障害者数を減らしたか障害者雇用そのものを止めてしまったという可能性と、障害者を雇用していた中小企業の多くが現在は姿を消してしまったという可能性の2つが考えられる(対象規模をはずれた企業の存在も想定されるが、数は多くないと推定し、ここでは扱わない)。

「雇用あり」または「雇用経験あり(現在は雇用なし)」と回答した1,156社について中小企業と大企業の2群で集計したところ(図1-4)、雇用を始めた時期は両群とも「2000年以降」が最も多く(中小企業で47.6%、大企業で32.7%)、次いで「1990年代」となった。1990年代以降に障害者雇用を開始した企業の割合は、中小企業では約7割、大企業では約6割であった。中小企業は大企業と比べ雇用経験のある企業の

割合が低い、雇用経験のある企業の中でも障害者雇用に取り組み始めた時期は1990年代以降と比較的新しい企業が多くを占めていることがわかった。

本調査の調査票回収率は30.8%でありその代表性には一定の制限があるということを考慮したとしても、中小企業の雇用率が大企業を大きく上回っていた1980年代までに雇用を始めた中小企業は回答企業の4分の1(25.5%)にとどまり大企業(36.3%)と比べ約10%ポイント低いという結果は、過去に障害者雇用を牽引していた中小企業のうち少なくない数が現在姿を消している可能性を示唆しているのではないかとと思われる。

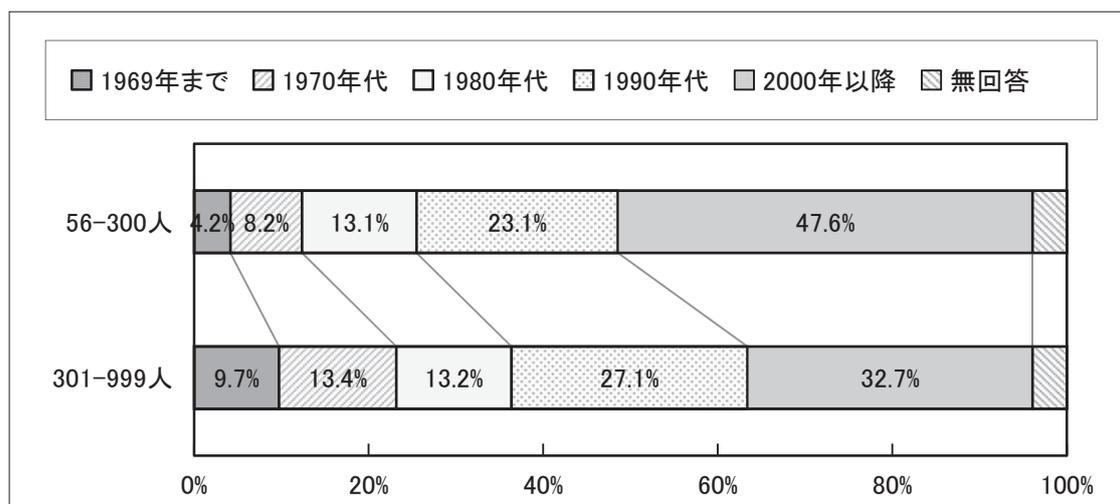


図1-4 中小企業・大企業と障害者雇用開始時期(単一回答)[問4×問6]

(3) 障害種類による雇用企業割合

中小企業と大企業では雇用している障害者の障害種類にどのような違いがあるのだろうか。回答企業全体および現在障害者を雇用している企業のみを対象として2種類の集計を行った。

ア 回答企業全体における雇用障害者の障害種類

まず、回答企業全体から、中小企業、大企業各群の障害種別雇用割合を示したのが図1-5である。

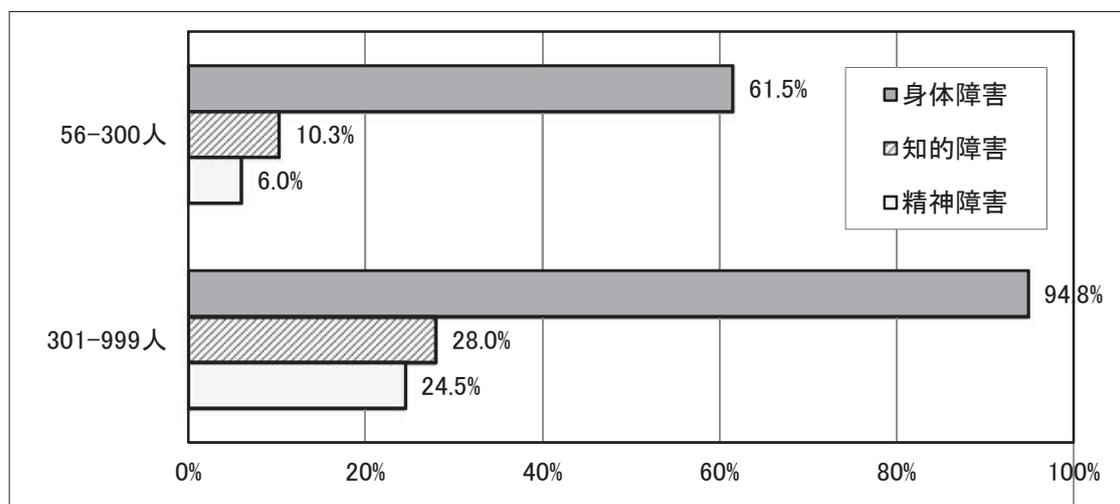


図1-5 中小企業・大企業と雇用障害者の障害種類(複数回答)[問4 常用労働者数×問4 障害の種類]

回答企業全体の中でみると、身体障害者を雇用している企業の割合は、中小企業では61.5%であり、大企業では94.8%と高かった。知的障害者、精神障害者を雇用している企業は、中小企業ではそれぞれ10.3%、6.0%と少なく、大企業ではそれぞれ28.0%、24.5%と4分の1前後であった。

イ 現在障害者を雇用している企業における雇用障害者の障害種類

次に、現在障害者を雇用している1,051社のみについて、中小企業、大企業各群の雇用障害者の障害種類を調べたのが図1-6である。その結果をみると、大企業だけでなく中小企業でも身体障害者を雇用している企業の割合は90.2%と9割を超えたが、知的障害者、精神障害者を雇用している企業の割合はそれぞれ15.1%、8.8%にとどまり、現在障害者を雇用している中小企業においても知的障害者、精神障害者を雇用している企業は少ない。大企業と比べると中小企業は知的障害者の雇用割合で2分の1程度、精神障害者の雇用割合で3分の1程度と、特に精神障害者を雇用している企業割合の差が大きいことがわかった。

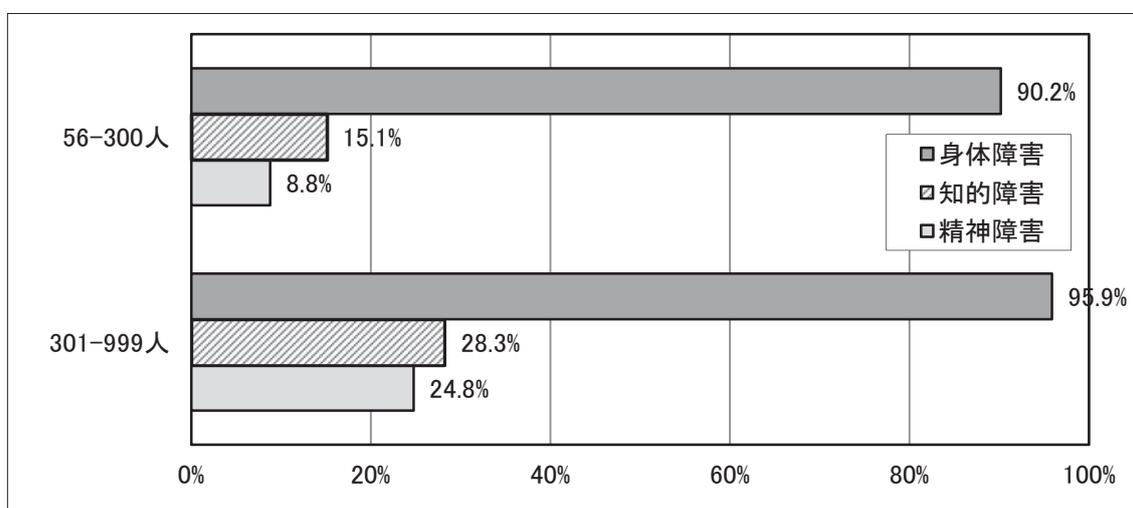


図1-6 中小企業・大企業と雇用障害者の障害種類（複数回答）

[問4 常用労働者数・問5 × 問4 障害の種類]

※現在障害者を雇用していると回答した企業のみになぞねた。

(4) 最初に障害者を雇用した経路

企業が最初に障害者を雇用した経路について、中小企業と大企業で違いはあるのかを調べてみよう(図1-7)。

中小企業では「疾病・事故などで受障した社員を継続雇用した」(以下、「受障者継続雇用」という。)が最も多く(36.6%)、次いで「ハローワークから紹介や雇用率達成指導があった」(以下、「ハローワーク」という。)が多かった(21.6%)。大企業では「ハローワーク」(27.9%)と「受障者継続雇用」(27.1%)がいずれも3割弱であった。なお、両群とも「その他」が2割弱となっているが、その内容については「応募者がたまたま障害を持っていた」に類する記述が多かった。

中小企業は「受障者継続雇用」を最初の雇用のきっかけとする企業の割合が大企業と比べ約10%ポイント多く、「その他」と合わせると5割を超え(54.0%)、大企業でも「受障者継続雇用」と「その他」を合わせた割合は46.6%と5割に近い。

雇用経路が「ハローワーク」「就労支援機関」「学校や職業訓練校から依頼・推薦された」(以下、「学校・職業訓練校」という。)
「医療・福祉機関から依頼・推薦された」(以下、「医療・福祉機関」という。)
「親戚

や知人から依頼された（縁故）」（以下、「縁故」という。）の場合は、雇用にあたって「障害者を雇用する」という意図を持って雇用していると考えられる。これらの雇用経路による雇用を「意図的雇用」、「受障者継続雇用」および「その他」を「非意図的雇用」と定義すると、中小企業、大企業とも「非意図的雇用」企業が多く、その割合は中小企業の方がより高いことがわかった。

最初に障害者を雇用した経路については、さらに「第2節の2」で雇用開始時期や雇用障害者の障害種類との関係を詳しく調べる。

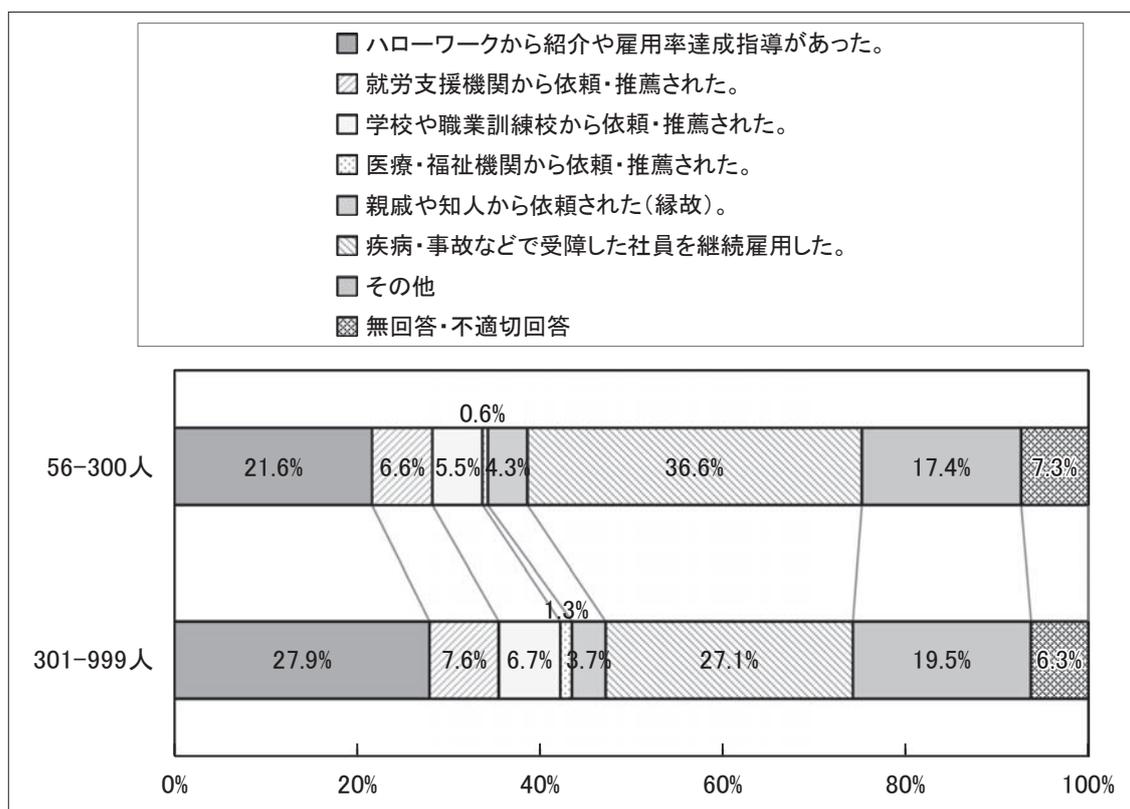


図1-7 中小企業・大企業と障害者雇用経路（単一回答）[問4×問7]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになぞねた。

(5) 雇用した障害者に対する評価

最初に雇用した障害者の雇用経路を調べると、中小企業、大企業とも「非意図的」なきっかけから障害者雇用に至っていると考えられる企業が多いことがわかったが、雇用した障害者に対する評価について、中小企業と大企業に違いはあるのだろうか。最初に雇用した障害者を想定して、これらの人たちに対する評価をたずねた結果を中小企業と大企業の2群で集計したのが図1-8である。

両群とも「満足している」または「概ね満足している」と回答した企業が9割程度を占めた。「不満である」または「やや不満である」と回答した企業は中小企業で1割強、大企業で1割弱であった。中小企業、大企業とも、最初に雇用した障害者に対する満足度は高いことがわかった。

ただ、より評価の高い「満足している」の割合に着目すると、中小企業で40.1%、大企業で30.1%と中小企業の方が10%ポイント高い。この結果には、障害者の雇用経路（中小企業は大企業よりも「受障者継続雇用」を最初の雇用のきっかけとする企業の割合が高い）や雇用障害者の障害種類（中小企業は大企業よりも知的障害者および精神障害者の雇用割合が低い）が関係しているのではないかと思料される。

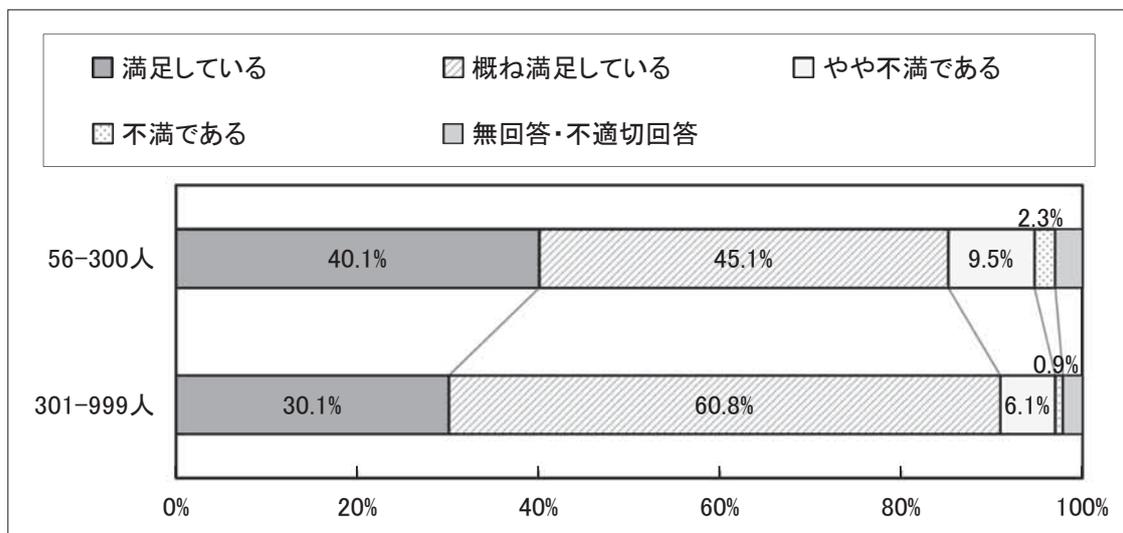


図 1-8 中小企業・大企業と雇用した障害者への評価（単一回答）[問 4 × 問 7（2）(イ)]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになすねた。

（6）雇用した障害者に対する評価に最も影響していること

最初に雇用した障害者に対する評価に最も影響している事項とは何なのか、中小企業と大企業で違いはあるのかを調べてみよう（図 1-9）。

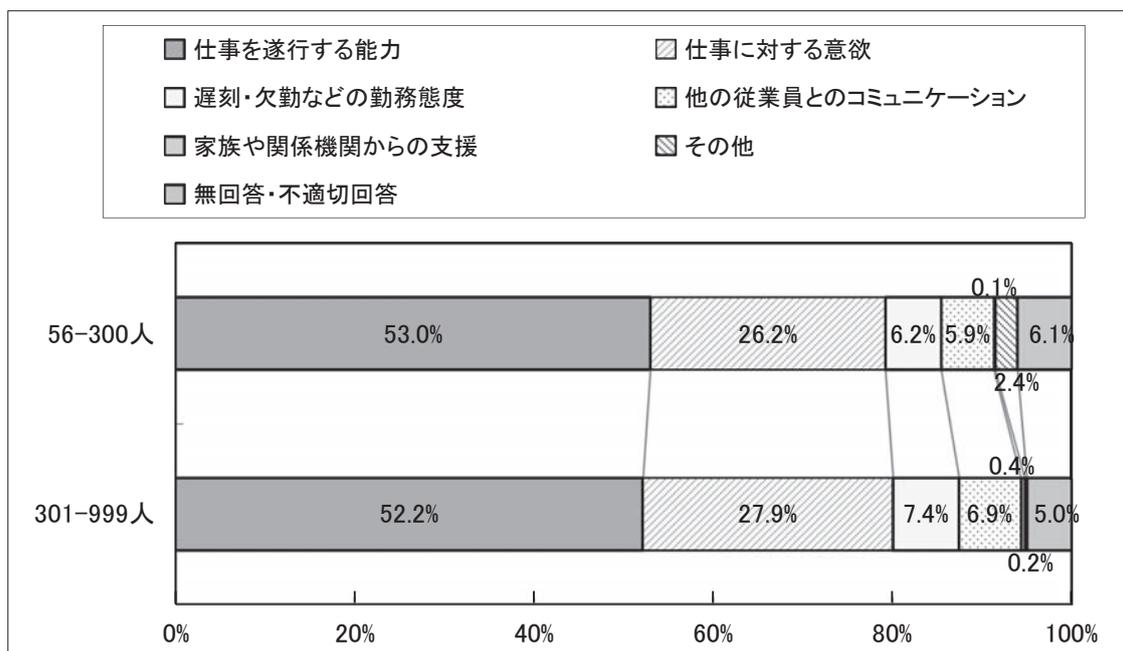


図 1-9 中小企業・大企業と最初に雇用した障害者の評価要因（単一回答）[問 4 × 問 7（2）(ロ)]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになすねた。

中小企業、大企業とも「仕事を遂行する能力」が5割強、「仕事に対する意欲」が3割弱、「遅刻・欠勤などの勤務態度」および「他の従業員とのコミュニケーション」が1割未満と、回答の傾向はほぼ同じであった。中小企業、大企業とも、雇用した障害者に対する評価の要因は共通しており、「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」の2項目で8割前後（中小企業 79.2%、大企業 80.1%）を占めていることがわかった。

ここまで、中小企業と大企業との比較を行ったが、障害者雇用経験、障害者雇用を始めた時期などいくつかの相違点があるなかで、最初に雇用した障害者に対する満足度が高いこと、およびその評価に影響する事項が「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」であることは中小企業、大企業ともよく一致している。

(7) 雇用した障害者が定着している理由

現在障害者を雇用している企業を対象に、雇用した障害者が定着している理由のうち最も重要と思われる理由について17の選択肢から選択してもらったので、その結果を図1-10（単一回答）に示す。

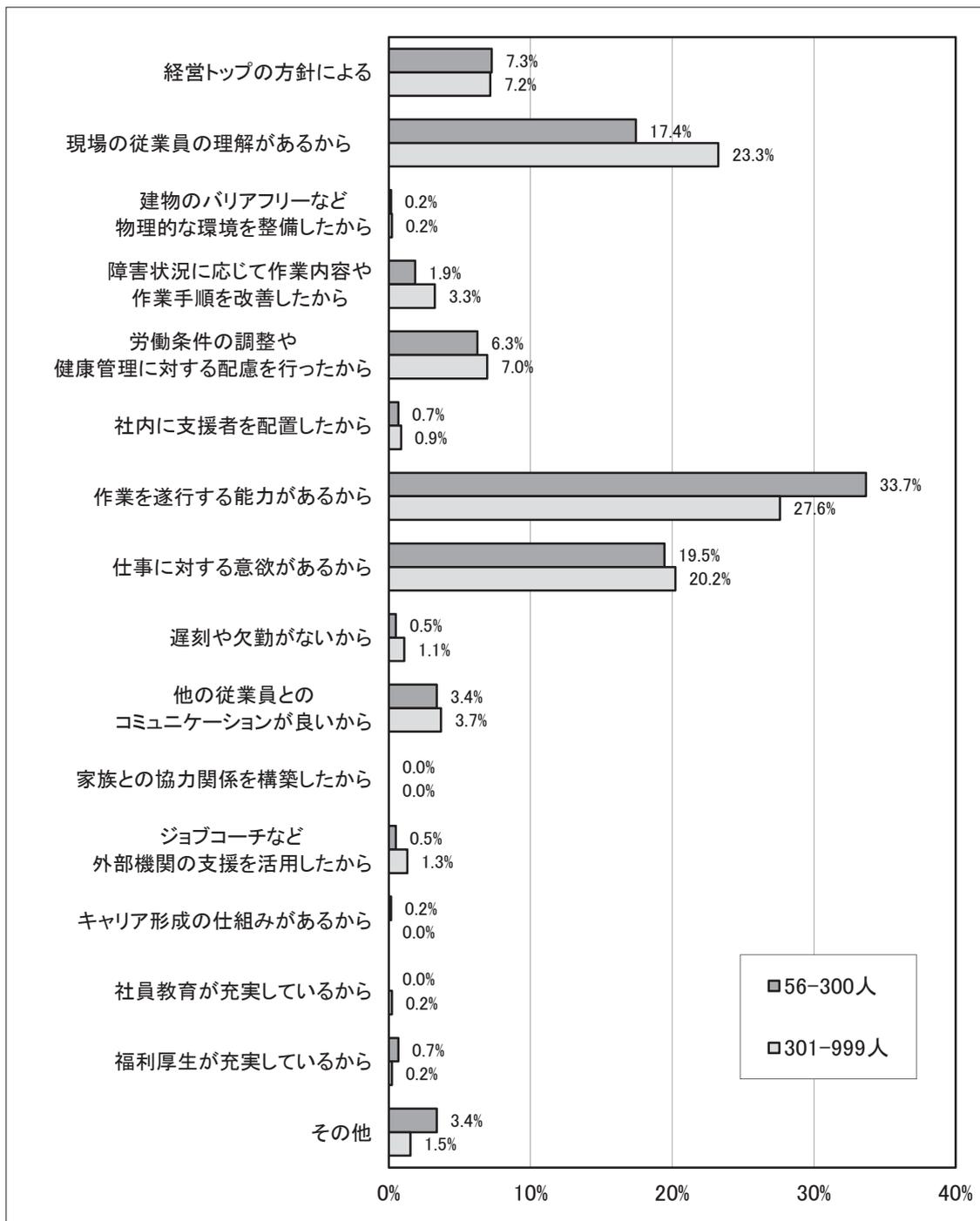


図1-10 中小企業・大企業と最も重要な定着理由（単一回答）[問4・問5×問8]

※現在、障害者を雇用していると回答した企業のみならずねた。

中小企業、大企業とも「作業を遂行する能力があるから」（以下、「作業を遂行する能力」という。）の割合が3割前後（中小企業 33.7%、大企業 27.6%）を占め、最も高かった。中小企業では、1位「作業を遂行する能力」、2位「仕事に対する意欲があるから」（以下、「仕事に対する意欲」という。）19.5%、3位「現場の従業員の理解があるから」（以下、「現場従業員の理解」という。）17.4%の順であり、この3項目で70.6%と7割を超えている。一方、大企業ではこの3項目で71.1%と7割を超えたのは同様であるが、2位「現場従業員の理解」23.3%、3位「仕事に対する意欲」20.2%であり、2位と3位の項目が逆になっている。

また、「仕事に対する意欲」を選択した割合は両群ともほぼ同じ（中小企業 19.5%、大企業 20.2%）だが、「作業を遂行する能力」を選択した企業の割合は中小企業が6.1%ポイント高く、「現場従業員の理解」を選択した企業の割合は中小企業が5.9%ポイント低くなっている。

先に、中小企業、大企業とも最初に雇用した障害者に対する満足度は高く、その評価に影響する事項は「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」であると述べたが、現在雇用している障害者の定着要因について調べると、中小企業と大企業とでは相違点が出てくる。すなわち、中小企業は大企業と比べて「作業を遂行する能力」を障害者の定着要因として重要視する企業の割合がより高く、「現場従業員の理解」を重要視する企業の割合がより低いことがわかった。その理由としては、企業規模によって雇用障害者の障害種類が違ってくるのではないかと考えられるが、障害種類を観点とした分析は、「第2節の3」で詳細に行うこととする。

（8）雇用した障害者が退職した理由

「雇用経験あり（現在は雇用なし）」と回答した企業は大企業ではごくわずかであり（2社、0.4%）、中小企業でも1割強（103社、11.9%）に過ぎなかった。図1-11は、この中小企業の103社について、かつて雇用していた障害者の退職理由を調べた結果である。

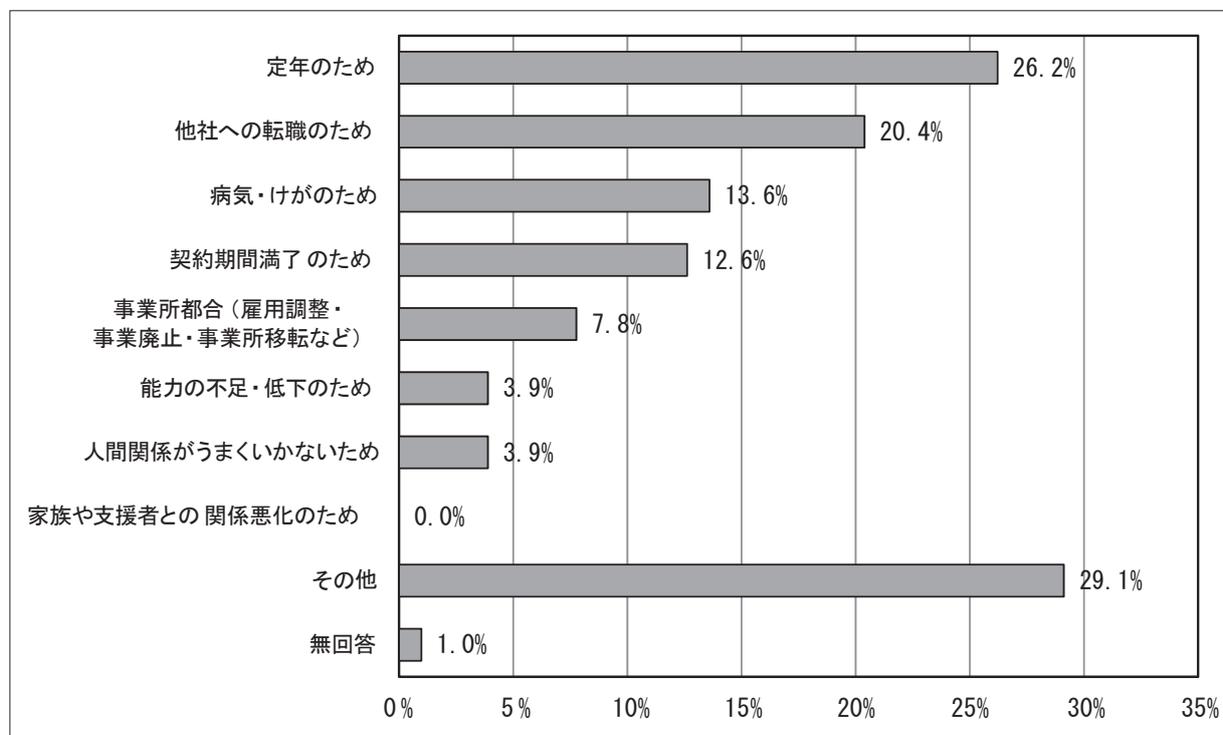


図1-11 過去に雇用していた障害者の退職理由（複数回答）[問5×問9]

※中小企業（常用労働者数が56-300人の企業）にデータを限定している。

※現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していたと回答した企業のみにとずねた。

退職理由として最も多かったのは「定年のため」（以下、「定年」という。）26.2%であり、「他社への転職のため」（以下、「転職」という。）20.4%がそれに続いた。なお、29.1%にのぼった「その他」の回答の内訳を見ると、「自己都合」が5割、次いで「死亡退職」が2割弱であった。

障害者の退職理由は、「能力の不足・低下のため」や「人間関係がうまくいかないため」といった障害者に対する低い評価に関係する項目は少なく、「定年」や「転職」など障害者に対する評価の高低とは無関係なものが多いことがわかった。

（9）障害者雇用促進法の改正による影響

障害者雇用率をはじめとした法制度は、障害者雇用を推進する大きな誘因と考えられる。特に2008年12月に成立し、2009年4月から段階的に施行されている障害者雇用促進法の改正内容は、雇用納付金対象事業主の範囲拡大など、その内容が中小企業と深く関係している。

この障害者雇用促進法が一部改正されたことについてたずねたところ、中小企業では86.3%、大企業では95.9%の企業が「法改正を知っていた」と回答し、中小企業、大企業とも大多数の企業が法改正について知っていたことがわかった。ただし、「知らなかった」とする企業の割合は中小企業の方がやや高かった（中小企業13.0%、大企業3.0%）。

この法改正によって企業の障害者雇用方針は変わるのだろうか。中小企業と大企業の2群について、法改正による影響をたずねた結果をまとめたのが図1-12である。

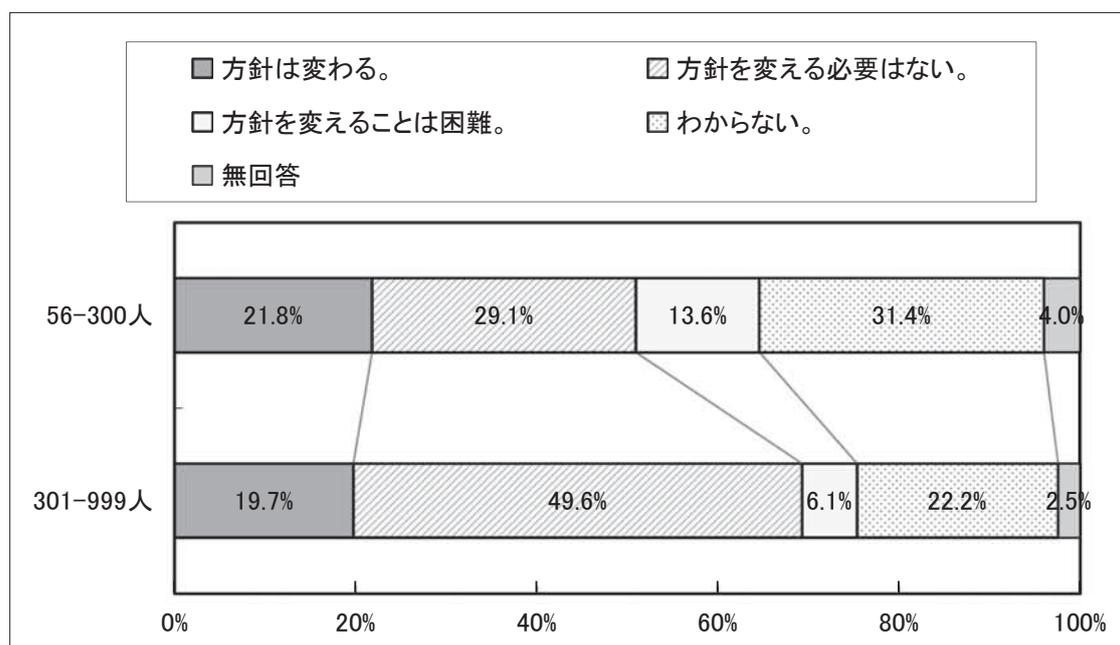


図1-12 中小企業・大企業と法改正が雇用方針に与える影響（単一回答）[問4・問14×問16]

法改正によって障害者雇用方針が変わると思うかとの問いに対して、中小企業では「わからない」という回答が最も多かった（31.4%）。一方、大企業では「方針を変える必要はない」が49.6%とおおよそ半数を占めた。「方針は変わる」という回答は、両群ともに2割程度（中小企業21.8%、大企業19.7%）であった。また、中小企業では「方針を変えることは困難」の占める割合が31.4%と、大企業の22.2%と比べやや高かった。

中小企業においても障害者雇用促進法改正の認知度は高いが、この法改正によって「方針は変わる」とす

る中小企業は2割以上である一方で、大企業と比べて「方針を変えることは困難」および「わからない」を選択した企業の割合が高かった。これは、中小企業は法改正により障害者雇用への取り組みの必要性が高まっていることを意識しながらも、すぐに取り組むことができない制約を感じている企業が多いことを示しているのではないかと推察される。

(10) 「大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴」のまとめ

ここまで、企業アンケート調査の結果を基に、大企業との比較によって中小企業における障害者雇用の特徴をみてきた。中小企業と大企業とでは、障害者雇用への取り組みにおいていくつもの相違点があり、一方で共通する点もあった。大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴は、以下のようにまとめることができるだろう。

まず、中小企業と大企業の相違点の1つ目に挙げられるのは、障害者雇用の経験である。大企業ではほとんどの企業(98.9%)が現在、障害者を雇用しているのに対して、中小企業では現在障害者を雇用していない企業の割合が3割強(31.6%)に達していることがわかった。

相違点の2つ目は、障害者雇用を始めた時期である。中小企業、大企業とも、2000年以降に雇用を開始した企業が最も多いことは共通しているが、その割合には約15%ポイントの違いがあり(中小企業で47.6%、大企業で32.7%)、中小企業の方がより新しく取り組み始めた企業が多い。

相違点の3つ目は、雇用されている障害者の障害種類である。中小企業、大企業とも現在障害者を雇用している企業のうち9割を超える企業が身体障害者を雇用している(中小企業90.2%、大企業95.9%)が、中小企業では知的障害者および精神障害者を雇用している企業の割合が低く(知的障害者15.1%、精神障害者8.8%)、知的障害者は大企業の2分の1程度、精神障害者は大企業の3分の1程度の雇用割合にとどまる。

4つ目の相違点として、最初に障害者を雇用した経路が挙げられる。中小企業においては「受障者継続雇用」が最も多く(36.6%)、大企業における割合を約10%ポイント上回っていた。「受障者継続雇用」に「応募者がたまたま障害を持っていた」に類する記述の多い「その他」を合わせた割合は5割を超えて(54.0%)いる。中小企業、大企業とも「非意図的」なきっかけから障害者雇用に至っている企業が多いが、その傾向は中小企業においてより強いと考えられる。

さらに、この後の「第1章第3節」で詳細に述べるが、中小企業と大企業とでは、今後の雇用方針に大きな違いがある。すなわち、大企業では「今後新たに雇用する方針である」または「欠員が出た場合は雇用したい」とする雇用に肯定的な回答の割合が8割を超えた(80.2%)のに対し、中小企業では5割強(51.4%)であった。

身体障害者の雇用が事業主の義務とされた1976年から大企業が実雇用率ではじめて中小企業を上回った2002年頃まで、長期にわたり日本の障害者雇用を支えたのは中小企業であった。しかし、経済情勢の影響を強く受ける中小企業では倒産や廃業などによって多くの企業が姿を消しており、早くから障害者を雇用していた中小企業のなかでも少なくない数が既に姿を消している可能性がある。今回の企業アンケート調査では、多くの中小企業において障害者雇用は新しく取り組み始めたばかりの、または今まさに取組みを求められている課題であるということがわかった。

また、雇用経験のある中小企業においても、「受障者継続雇用」や「その他(応募者がたまたま障害を持っていたに類する記述が多い)」といった「非意図的」な契機で雇用を始めた企業が多く、大企業と比べて知的障害者やとりわけ精神障害者の雇用は進んでいないことがわかった。今後中小企業の障害者雇用においては、ハローワークや就労支援機関を経由した「意図的雇用」や身体以外の障害者の雇用への取組みが求められることになると思われる。

いくつもの相違点がある一方で、中小企業と大企業とで違いがほとんどみられなかった事項として、次の2点が指摘できる。

共通点の1つ目は、最初に雇用した障害者に対する評価である。中小企業、大企業とも「満足している」又は「概ね満足している」と回答した企業が9割程度（中小企業 85.2%、大企業 90.9%）を占めており、最初に雇用した障害者に対する満足度は高いことがわかった。

さらに、共通点の2つ目は、最初に雇用した障害者に対する評価に最も影響している事項についての回答の傾向である。中小企業、大企業とも、「仕事を遂行する能力」（中小企業 53.0%、大企業 52.2%）と「仕事に対する意欲」（中小企業 26.2%、大企業 27.9%）を選択した割合が高く、この2項目を合わせると8割前後に達した。

企業規模や雇用開始時期などの諸条件に関わらず、最初に雇用した障害者に対する満足度は高く、その評価に影響する事項は「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」であったことは、障害者雇用における重要なポイントを示唆しているように思われる。

2 障害者雇用施策の変化と障害者雇用

第2節では4つの観点から中小企業における障害者雇用の特徴を調べているが、「第2節の2」では過去から現在に至る推移に着目した分析を行う。

各種統計や先行研究から、障害者雇用推進の誘因として法制度が大きな役割を果たしていることがわかっている。本企業アンケート調査の大きな目的のひとつに、中小企業の障害者雇用がどのように推移してきたのかを調べることもあり、そのために企業の創業時期や障害者雇用開始時期についての問いを設けている。

以下では、障害者雇用時期による変化を軸として中小企業における障害者雇用の特徴をみていく。雇用開始時期によって障害者雇用実態にはどのような違いがあるのかを調べ、中小企業の障害者雇用実態の推移において障害者雇用促進法をはじめとした障害者施策の変化やその他の社会情勢がどのような影響を与えたのかについて検討する。

さらに本項では、中小企業において障害者雇用がどのように推移してきたのかについて訪問ヒアリング調査の結果も用いて考察を行う。

(1) 企業規模と障害者雇用開始時期

「第2節の1」では、アンケートの回答企業を中小企業（56-300人）、大企業（301-999人）の2群に分けて比較対照したが、ここではさらに企業を56-100人、101-200人、201-300人、301-999人の4段階に分けて各々の特徴を調べる。雇用経験のある企業について、4段階の規模ごとに障害者雇用開始時期を集計したのが図1-13である。

どの企業規模においても、2000年以降に障害者雇用を始めた企業の割合が最も高いが、その割合は規模が小さいほど高く、56-100人規模では5割を超えており（52.5%）、規模が小さいほど新しく障害者雇用を開始した企業の割合が高いことがわかった。

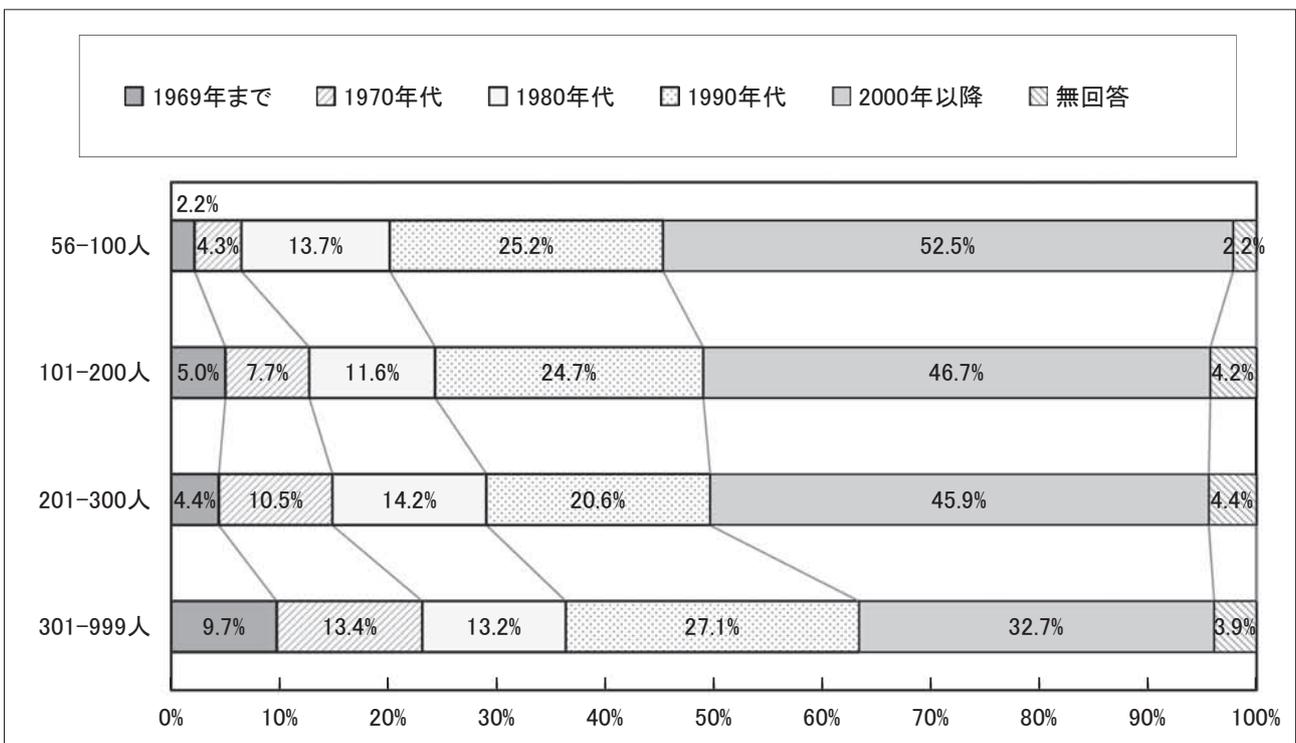


図1-13 4段階の企業規模と障害者雇用開始時期（単一回答）[問4・問5×問6]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみにあずねた。

また、1990年代までに雇用を開始した企業の割合は、中小企業では3段階の規模とも5割に満たない(45.4%、49.0%、49.7%)が、300-999人規模企業では6割以上(63.4%)となっており、中小企業と大企業では行政からの働きかけなど雇用開始を巡る状況に違いがあることを示唆しているとも考えられる。

(2) 障害者の雇用経路と障害者雇用開始時期

「第2節の1」で中小企業と大企業2群の障害者雇用経路について調べ、中小企業では「受障者継続雇用」が最も多く、大企業では「ハローワーク」と「受障者継続雇用」が3割弱ずつと拮抗していることを確認した。以下では、中小企業、大企業の2群について雇用開始時期ごとに障害者の雇用経路をまとめたので図1-14、図1-15に示す。

中小企業、大企業とも、雇用開始時期が早い企業では「受障者継続雇用」および「その他(応募者がたまたま障害を持っていたに類する記述が多い)」という「非意図的雇用」の割合が高いが、新しく雇用を始めた企業では「ハローワーク」「就労支援機関」「学校、職業訓練校」などの求めに応じて積極的に雇用に取り組む「意図的雇用」が多いという特徴は共通している。

しかし、「意図的雇用」と「非意図的雇用」の割合の変化は中小企業と大企業とでは違いがある。中小企業では徐々に割合が減ってはいるものの1990年代雇用開始群までは「非意図的雇用」が過半数を超え、2000年以降雇用開始群でようやく「意図的雇用」48.1%と「非意図的雇用」46.1%が拮抗した割合になっている。一方、大企業では「意図的雇用」の割合が1969年までに雇用開始群では22.1%であったものが各年代で約10%ポイントずつ増え、2000年以降雇用開始群では62.8%に達している。

企業が障害者雇用を開始する契機としては法制度を背景とした行政からの働きかけが大きいと考えられるが、中小企業と大企業の2群に分けて雇用開始時期と雇用経路の状況を調べた結果、法制度の影響は大企業においてより強くより早い時期から現れていると考えられることがわかった。一方、中小企業もおそらく2000年頃を境に行政からの働きかけが強まっていることが推察され、今後さらに積極的な取り組みが求められると思われる。

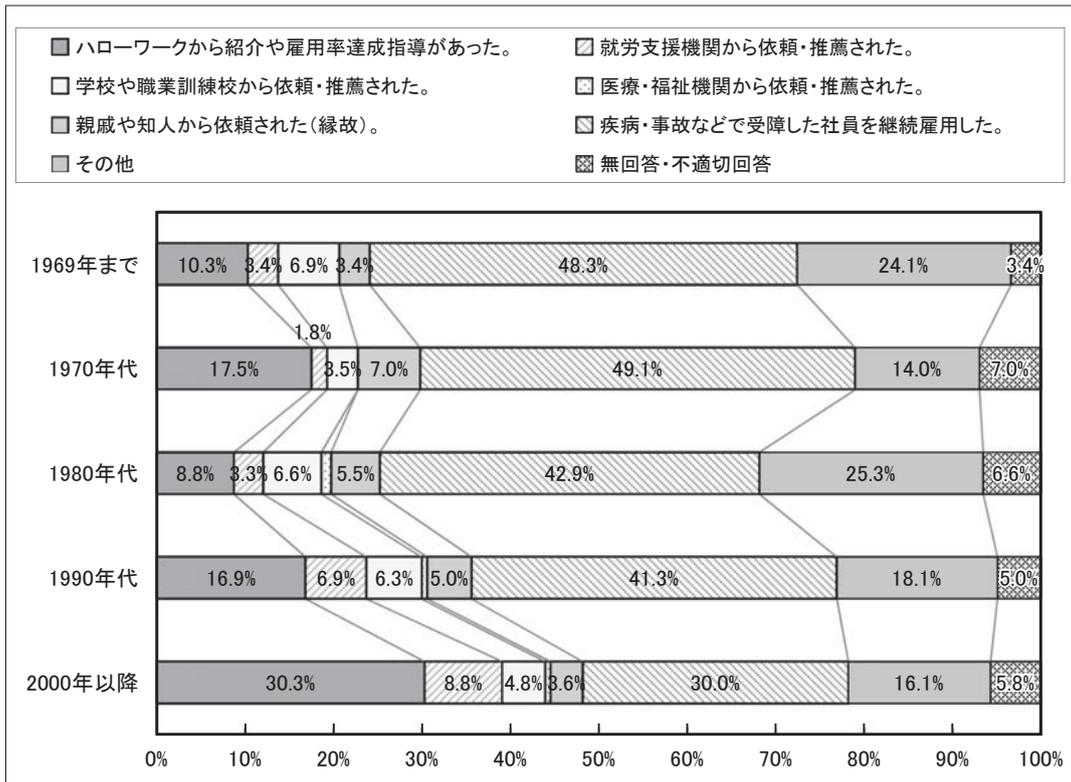


図 1-14 雇用開始時期と最初に雇用した障害者の雇用経路（単一回答）[問 4・問 6×問 7]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人の企業）にデータを限定している。

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになすねた。

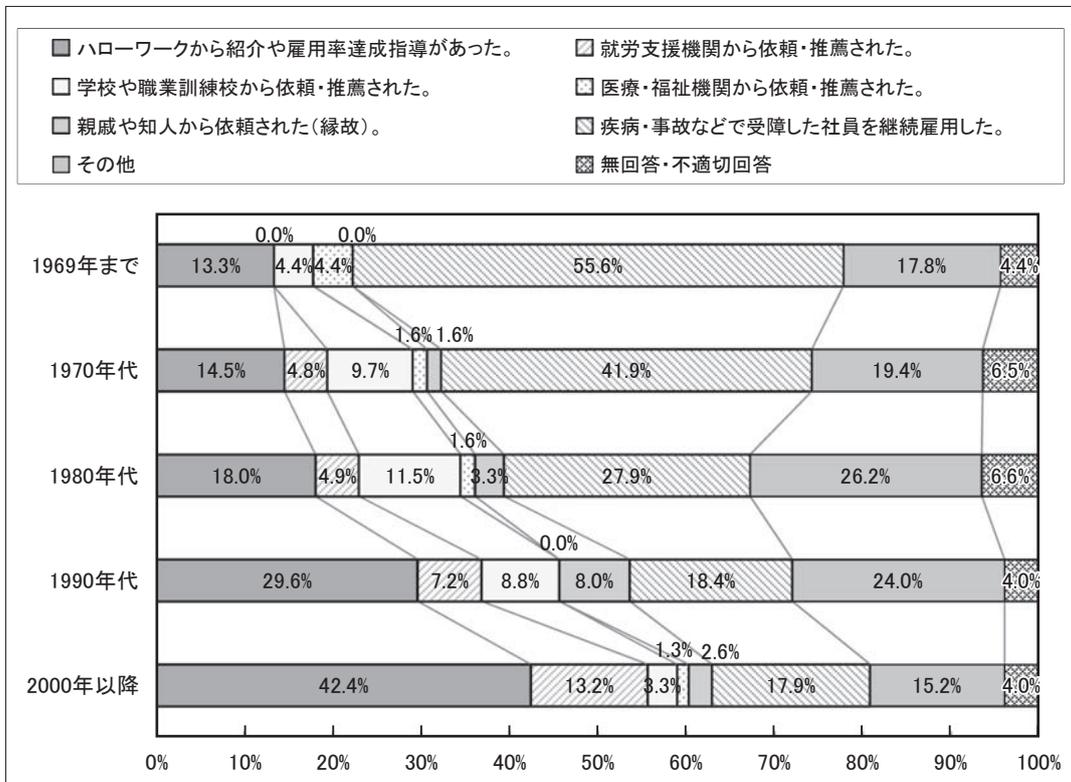


図 1-15 雇用開始時期と最初に雇用した障害者の雇用経路（単一回答）[問 4・問 6×問 7]

※大企業（常用労働者数が 301-999 人の企業）にデータを限定している。

※障害者雇用経験があると回答した企業のみになすねた。

(3) 雇用障害者の障害種類と障害者雇用開始時期

以下では、雇用障害者の障害種類と企業の障害者雇用開始時期の関係について詳しく分析する。

先に述べたように、現在障害者を雇用している企業のうち、身体障害者を雇用している企業が9割以上(中小企業90.2%、大企業95.9%)を占めているため、この集計にあたっては身体以外の障害者の雇用状況に着目し、企業を以下の5群に分類した。

- ① 身体障害者のみを雇用している(以下、「身体のみ雇用」という。)
- ② 知的障害者を雇用しているが精神障害者は雇用していない(以下、「知的雇用あり精神雇用なし」という。)
- ③ 知的障害者は雇用していないが精神障害者を雇用している(以下、「知的雇用なし精神雇用あり」という。)
- ④ 知的障害者・精神障害者の両方を雇用している(以下、「知的雇用あり精神雇用あり」という。)
- ⑤ 過去に障害者を雇用していたが、現在は障害者を雇用していない(以下、「雇用経験あり(現在は雇用なし)」という。)

なお、②③④は身体障害者雇用の有無を問わないこととした。

この分類に従って中小企業と大企業の2群について、雇用開始時期と雇用障害者の障害種類の関係をまとめたのが図1-16および図1-17である。

この集計結果から、中小企業の障害者雇用の特徴として以下の3点が指摘できると思われる。

まず、特徴の1つ目は、中小企業はどの雇用開始時期においても「身体のみ雇用」企業の割合が高いということである。1969年までに雇用を開始した群では中小企業65.5%に対して大企業53.3%が「身体のみ雇用」である。その後も、2000年以降雇用開始群に至るまで、どの雇用開始時期においても中小企業の方が大企業よりも「身体のみ雇用」企業の割合が高く、その差は8-24%ポイントに及んでいる。

特徴の2つ目は、中小企業、大企業とも雇用開始時期によって現在雇用している障害者の障害種類に違いがあるということである。中小企業、大企業とも、1969年までに障害者雇用を始めた群では現在知的障害者精神障害者のいずれかまたは両方の障害者を雇用している企業の割合が比較的高いのに対して、1970年代に雇用を開始した群では「身体のみ雇用」企業の割合が急激に増えている。また、大企業では1980年代以降の雇用開始群から、中小企業では1990年代以降の雇用開始群から現在知的障害者あるいは精神障害者を雇用している企業の割合が次第に増えていく。

身体障害者雇用促進法によって身体障害者の雇用が義務化されたのが1976年、法律名が改まり知的障害者が雇用率に算定されるようになったのが1987年、さらに精神障害者が雇用率に算定されるようになったのが2006年である。障害種類によって雇用率算定開始時期が異なることを想起しながらこの図1-16および図1-17を見ると、雇用開始時期における法制度が現在雇用されている障害者の障害種類にも影響を及ぼしている可能性がうかがえる。

特徴の3つ目は、比較的新しく障害者雇用に取り組み始めた中小企業の中に、現在雇用が続いていない企業が一部存在するということである。中小企業ではどの雇用開始時期においても「雇用経験あり(現在は雇用なし)」が6-18%と無視できない割合となっており、特にこの規模企業の7割以上を占める1990年代以降に雇用を開始した群では17%を超えている。近年障害者雇用に取り組み始めた中小企業において雇用が続きにくい状況があることを示唆する結果とも考えられる。

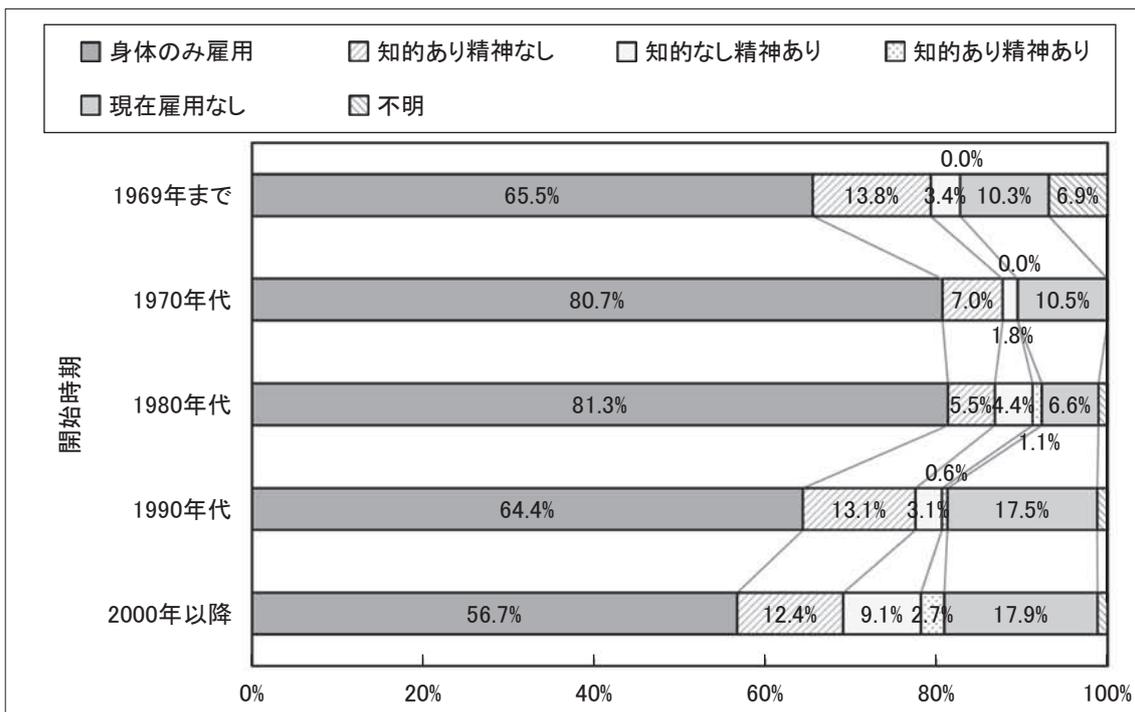


図 1-16 雇用開始時期と雇用障害者の障害種類（単一回答）[問 4 常用労働者数・問 6 × 問 4 障害の種類]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人の企業）にデータを限定している。

※障害者雇用経験があると回答した企業のみにとずねた。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

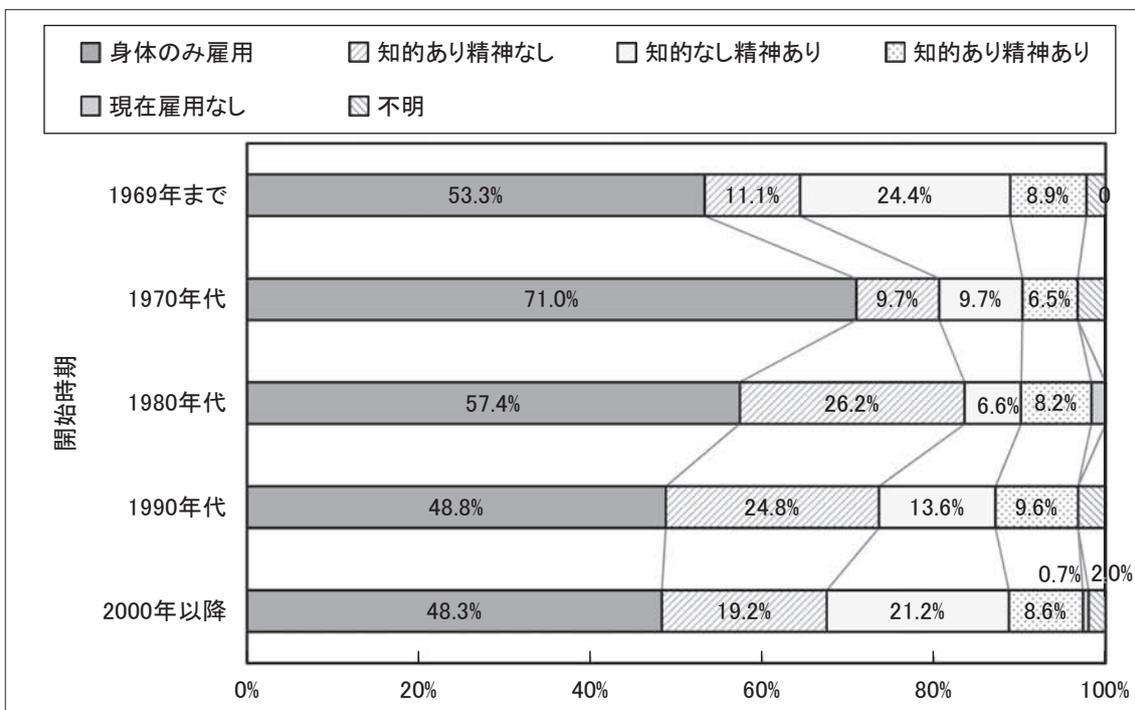


図 1-17 雇用開始時期と雇用障害者の障害種類（単一回答）[問 4 常用労働者数・問 6 × 問 4 障害の種類]

※大企業（常用労働者数が 301-999 人の企業）にデータを限定している。

※障害者雇用経験があると回答した企業のみにとずねた。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

(4) 「障害者雇用施策の変化と障害者雇用」のまとめ

過去から現在に至る障害者雇用の推移に着目して企業アンケート調査を基に中小企業における障害者雇用の特徴を調べたところ、以下のことがわかった。

- ① 中小企業は大企業と比べて「雇用経験なし」企業の割合が高いが、雇用経験のある企業について規模ごとに障害者雇用開始時期を比較すると、規模が小さいほど新しく障害者雇用を開始した企業の割合が高い。
- ② 障害者の雇用経路を調べると、中小企業、大企業とも、雇用開始が早い企業では「非意図的雇用」の割合が高く、新しく雇用を始めた企業では「意図的雇用」の割合が増えるという共通した傾向がみいだせる。この傾向は雇用率をはじめとした法制度の影響によるものと考えられ、大企業でより強くより早い時期からその影響が現れている。
- ③ 雇用経験のある企業における雇用障害者の障害種類を調べると、中小企業、大企業とも、雇用を開始した時期の法制度（雇用率に算定される障害者の障害種類）の影響が現在雇用している障害者の障害種類にも及んでいると推測される。

ここでは、さらに企業ヒアリング調査の結果から、中小企業における障害者雇用の特徴を検討する。

企業訪問ヒアリングは、2011年6月から12月にかけて20社に対して実施した（巻末資料3 企業ヒアリング調査結果一覧）。対象企業のうち、「1999年までに障害者雇用を開始した」企業が4社（企業P、Q、R、T）、「2000年以降に雇用を開始した」企業が13社（企業E、F、G、H、I、G、K、L、M、N、O、S、および調査票提出後に雇用を開始した企業D）、「今まで障害者を雇用したことがない」企業が3社（企業A、B、C）であった。

1999年までに障害者雇用を開始した4社のうち、特に取り組み開始時期の早い3社（企業P：数十年前から、Q：1970年頃から、R：1978年頃から）の3社は、いずれも製造業である。さらに、雇用の契機と経路について、「人手不足解消のための雇用がきっかけ」（企業P）、「高度経済成長時代に労働力確保のために雇用を開始した、地元の中学校からの依頼で実施した職場実習がきっかけで知的障害者の雇用を始めた」（企業Q）、「知人の依頼で知的障害者を雇用した、その後近隣の学校から頼まれて職場実習を引き受け、次第に増えていった」（企業R）と、高度経済成長下の人手不足を背景に地域の学校や知人からの依頼で雇用を開始した状況が語られた。1990年代に雇用を開始した企業（企業T：1996年開始、農業）からも、「特別支援学校生徒の体験実習受け入れをきっかけに雇用を開始した」ことが語られており、業種や雇用開始時期は違うが雇用の契機や経路には共通した特徴があった。

次に、2000年以降に雇用を開始した企業13社の状況をみていこう。13社のうち、雇用のきっかけが「受障害者継続雇用」であったとした企業が3社（企業E、F、H）あった。また、「一般求人障害者の応募があった」とした企業が2社（企業F、G）あり、比較的最近の雇用であっても「非意図的雇用」が一定の割合を占めている状況が確認された（なお、雇用契機・経路として複数の内容が語られている場合もあるため分類ごとの合計は企業数とは異なる）。就労支援機関を雇用経路としているのは、「障害者就業・生活支援センター」（企業G、M）、「地域センター」（企業K）の3社であり、他に「特別支援学校」（企業G）、「縁故」（企業L）、「作業所」（企業S）を雇用経路と答えた企業もあった。また、人材紹介会社を利用した企業が2社（企業I、O）あったが、「ハローワークに求人を出したがマッチングが困難であった」（企業I：2008年雇用開始）、「能力重視の企業風土なのでハローワークはあまり当てにしていなかった」（企業O：2010年雇用開始）とのことであった。最近では障害者を対象とした人材紹介会社が増えつつあり、高い能力を持つ障害者を求め

る企業では民間の人材紹介会社を利用する例が出てきているようだ。

企業D、G、H、J、Kなど直接的な雇用経路として「ハローワーク」を挙げた企業は複数あったが、他の雇用経路であっても、また雇用開始が早くても新しくても、ハローワークとの関わりに触れない企業はなかった。多くの企業で雇用にあたって各種助成金やトライアル雇用、ジョブコーチ支援を活用したと話しており、特にトライアル雇用が有効であるとの声が多く聞かれた。「専門の社員がいて雇用関係の手続きをしている」（企業Q）という企業もあった。

「ハローワークから雇用率達成指導を受けた」という企業が2社（企業K、O）あり、その後雇用開始に至っている。雇用率達成指導に言及がない場合でも「以前は雇用納付金を納めていたが中途障害者が出て現在は雇用率を達成」（企業E）、「グループ企業全体が法定雇用率以上の雇用を目指す方針なので、創業と同時に積極的に採用活動に乗り出した」（企業N）などの話があり、2000年以降に雇用を開始した企業群では雇用開始にあたって法制度を強く意識していたことが察せられる。

さらに、今後の雇用方針については、法定雇用率と関係づけて検討していることが、以下のように多くの企業から語られた。「法定雇用率を達成しているので、当面の雇用計画はない」（企業E、F）、「調査票提出後雇用率を達成した。できる範囲で身の丈に合った形で雇用していきたい」（企業K）、「まだ法定雇用率を達成していないので達成を目指して雇用をすすめる」（企業D、H、I、J、O）。より積極的に「今年度中に10人雇用して特例子会社としたい」（企業M）、「法定雇用率以上に雇用をすすめる方針」（企業N）と話す企業もあった。この法定雇用率を中心とした法制度については、今まで障害者を雇用していない3社（企業A、B、C）からも、「グループ算定で雇用率を達成している」（企業A）、「ハローワーク主催の研修などをうけている。今後は雇用率達成指導が強化される予定である。グループ企業で特例子会社設立の可能性はある」（企業B）、「雇用したい方針だが（法制度上）まだ尻に火がついていない、グループ会社から情報を得て少しずつ準備したい」（企業C）などと語られており、現在障害者を雇用していない企業でも法制度を意識している様子が見えてきた。

3 雇用する障害者の障害種類と企業の意識

「第2節の3」では、雇用する障害者の障害種類に着目して中小企業における障害者雇用の特徴を詳しく調べるが、その方法として「第2節の2」(3)で用いた分類によって、雇用経験のある企業を以下の5群に分けて集計を行う。①「身体のみ雇用」、②「知的雇用あり精神雇用なし」、③「知的雇用なし精神雇用あり」、④「知的雇用あり精神雇用あり」、⑤「雇用経験あり（現在は雇用なし）」。

(1) 企業規模と雇用障害者の障害種類

企業規模と雇用障害者の障害種類の関係を詳しく調べるため、雇用経験のある企業に限って4段階の企業規模別(56-100人、101-200人、201-300人、301-999人)に、雇用障害者の障害種類の状況をまとめたのが図1-18である。

雇用経験のある企業について、障害種類別に現在の雇用状況を調べると、56-100人規模、101-200人規模、201-300人規模においては「身体のみ雇用」企業の割合がほぼ同じ水準(64.0%、65.6%、64.5%)であることがわかった。しかし、知的障害者あるいは精神障害者を雇用している企業の割合はこの3規模のみをみても規模によって大きな差がある(56-100人規模9.3%、101-200人規模15.1%、201-300人規模23.7%)。また、規模が小さいほど「雇用経験あり(現在は雇用なし)」企業割合の増え方が顕著である。規模が小さい企業においては、過去に雇用していた障害者が退職した後に新たな障害者を雇用していない企業が多いことがわかった。

この集計結果に加えて、近年ハローワークにおいて知的障害者やとりわけ精神障害者の利用件数(新規求職申込件数および就職件数)が急激に増加している状況を勘案すると、中小企業が今まさに取り組みを求められている障害者雇用においては、これまでに経験のないまたは経験の少ない障害種類(知的障害、精神障害など)への対応が必要になると考えられる。

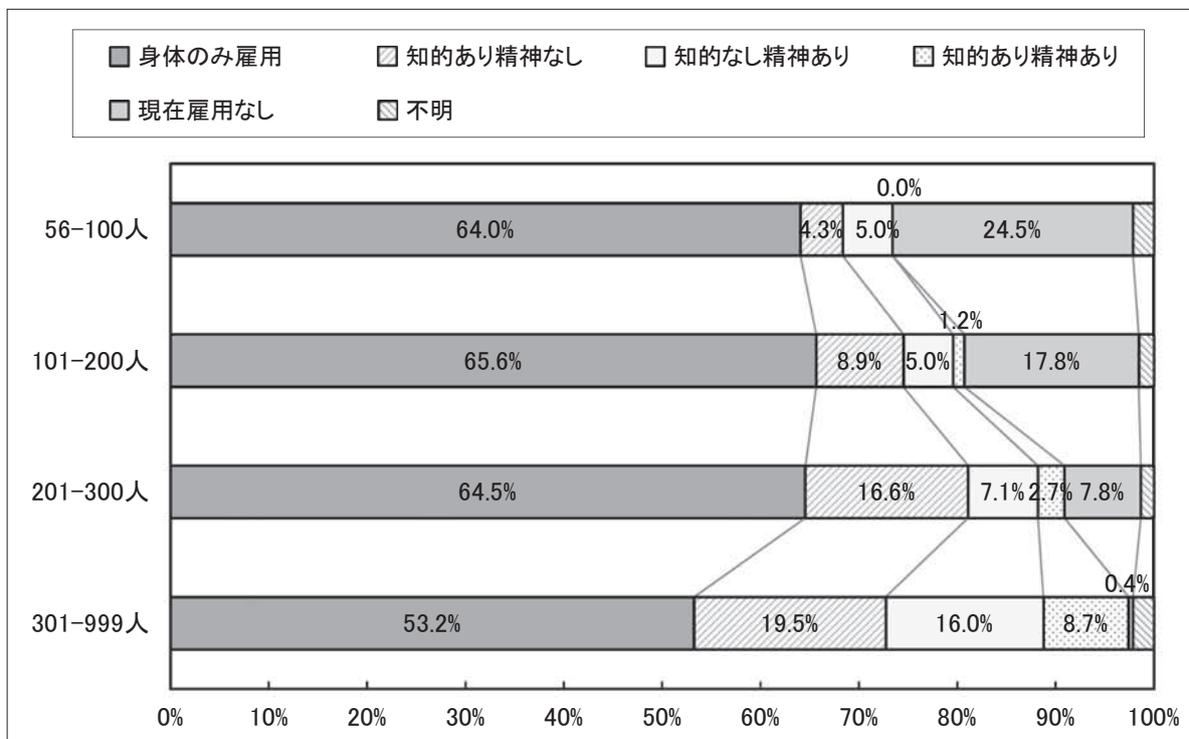


図1-18 4段階の企業規模と雇用障害者の障害種類 [問4常用労働者数・問5×問4障害の種類]

※障害者雇用経験があると回答した企業のみにとずねた。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

(2) 業種と雇用障害者の障害種類

障害者雇用の制約・課題に関する先行研究を調べると、どの調査においても最も大きい課題として挙げられているのは「障害者に担当してもらい職務がみつからない」という職務切り出しの難しさである。本企業アンケート調査においても、職務切り出しの難しさについては自由記述を含め多くの声が寄せられた。

職務切り出しの難しさは業種と深く関係していると考えられるが、業種による障害者雇用実態の違いについて、雇用障害者の障害種類を切り口として集計を行うとどのような結果が得られるのだろうか。

ここでは、56-300人規模の企業から選択してもらった17種類の業種のうち、回答がごくわずか(7社)であった「鉱業、採石業、砂利採取業」を除いた16の業種について雇用障害者の障害種類を調べたので、現在障害者を雇用していない(「雇用経験なし」および「雇用経験あり(現在は雇用なし)」企業の割合が多い順に並べて示す(図1-19)。

まず、現在障害者を雇用していない企業の割合が多いほど障害者雇用に苦心している業種と考えられるが、その割合が高いのは、1位「生活関連サービス業、娯楽業」45.0%、2位「建設業」40.5%、3位「情報通信業」37.5%、4位「教育、学習支援業」37.0%、5位「不動産、物品賃貸業」34.1%であった。

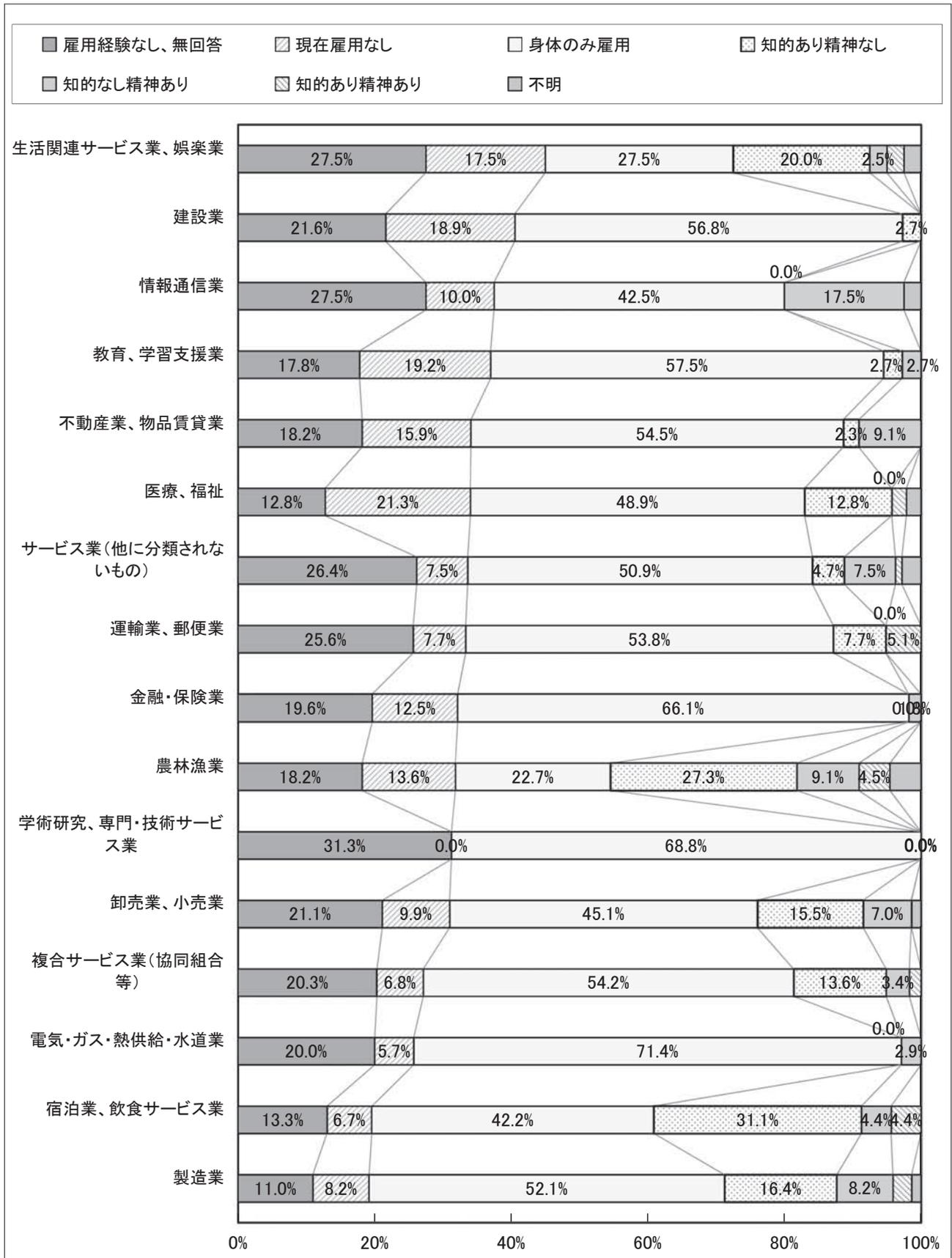


図 1-19 業種と雇用障害者の障害種類（単一回答）[問 1 × 問 4 常用労働者数・問 4 障害の種類]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人の企業）にデータを限定している。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

さらに、現在障害者を雇用している企業であっても、雇用障害者が身体障害者のみである場合は、今後新たな雇用および欠員が生じた際の雇用において、今までにない取り組みが求められることになるだろう。「身体のみ雇用」企業が多いほど、将来をも勘案した場合に障害者雇用に苦心することが予測される業種と考えられる。「身体のみ雇用」企業割合が高い業種を順に挙げると、1位「電気・ガス・熱供給・水道業」71.4%、2位「学術研究、専門・技術サービス業」68.8%、3位「金融・保険業」66.1%、4位「教育、学習支援業」57.5%、5位「建設業」56.8%であった。

これらの、現在障害者を雇用していない、または「身体のみ雇用」企業の割合が高い業種で障害者雇用に関心している実態があることは、訪問ヒアリング調査でも確認することができたので、「第2節の3」のまとめにおいて詳しく述べる。

(3) 雇用経路と雇用障害者の障害種類

雇用経路によって現在雇用している障害者の障害種類にどのような違いがあるのだろうか。障害者雇用経験のある56-999人の企業から雇用障害者の状況が不明である企業を除いた1,135社を、雇用障害者の障害種類によって5群に分け、各々について最初に障害者を雇用した経路をまとめたので図1-20に示す。

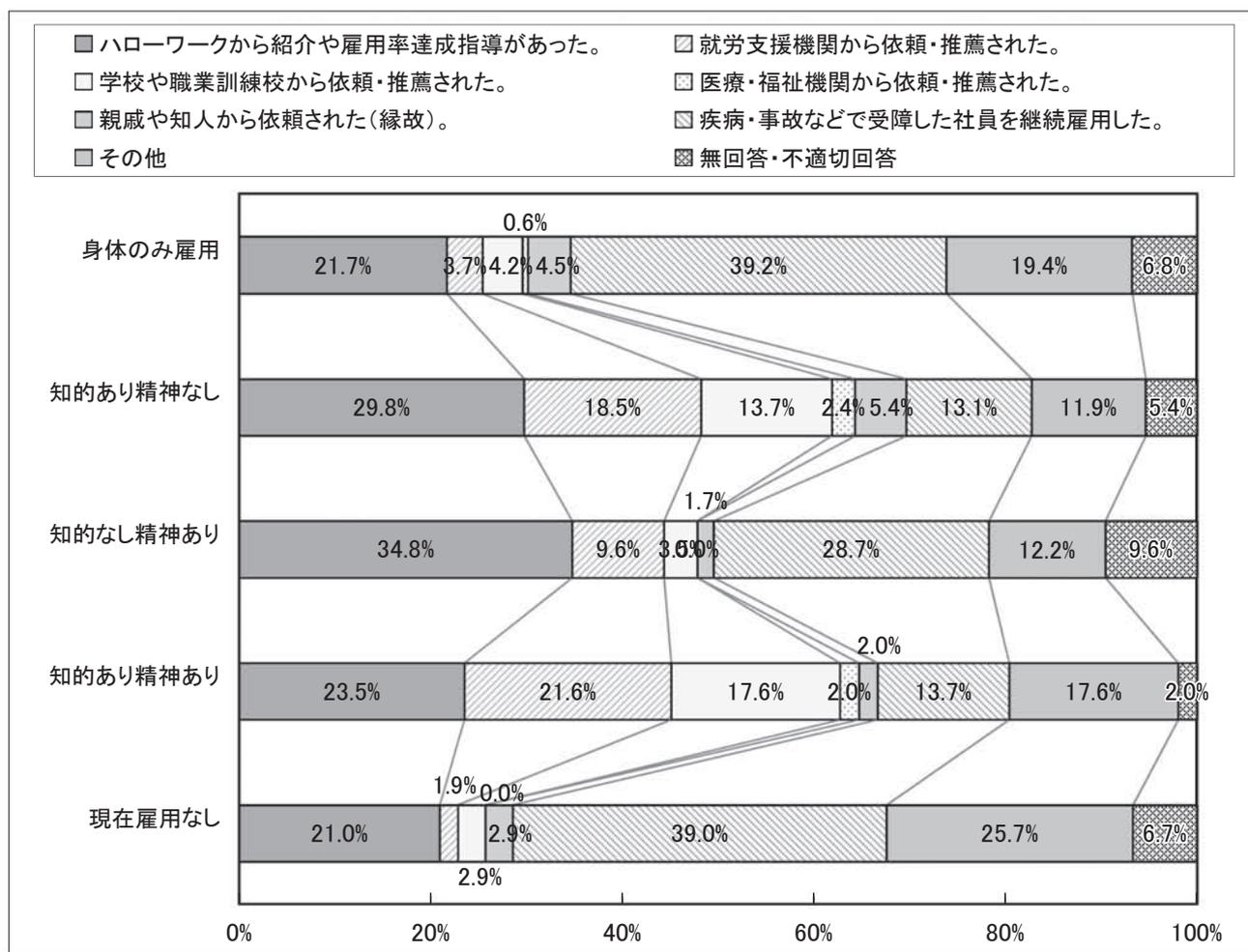


図1-20 雇用経路と雇用障害者の障害種類 (単一回答) [問7×問4]

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

「ハローワーク」を最初の雇用経路とした企業の割合は5群とも20%以上と一定の割合を示したが、特に「知的雇用なし精神雇用あり」企業（34.8%）および「知的雇用あり精神雇用なし」企業（29.8%）で割合が高かった。

「就労支援機関」「学校・職業訓練校」「医療・福祉機関」を雇用経路とする割合は現在雇用している障害者の障害種類によって大きな違いがあり、「知的雇用あり精神雇用なし」企業および「知的雇用あり精神雇用あり」企業で高かった（3つの経路あわせて34.6%、41.2%）。しかし、それ以外の企業群では3つの経路あわせても4.8-13.1%にとどまっており、「就労支援機関」「学校・職業訓練校」「医療・福祉機関」という雇用経路は知的障害者の雇用につながる可能性が高いと考えられる。

「第2節の1」で「受障者継続雇用」と「その他」を契機とする雇用を「非意図的雇用」と定義したが、この「非意図的雇用」は5つの企業群いずれにおいても25%以上を占めており、どの企業群でも「非意図的」な契機で雇用を開始した企業が多いという実態がわかった。なかでも、「身体のみ雇用」企業と「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業では「非意図的雇用」の割合が58.6%、64.7%と半数を大きく上回る一方で「就労支援機関」「学校・職業訓練校」「医療・福祉機関」を雇用経路とする割合は8.5%、4.8%と低く、雇用経路の割合がよく似ていた。「身体のみ雇用」企業においては「意図的雇用」による雇用ノウハウが蓄積されず、現在雇用している身体障害者が退職した後に次の雇用ができにくい可能性があるのではないかと推察される。

（4）定着要因と雇用障害者の障害種類

「第1章第3節」で詳述するが、企業が感じる雇用上の課題・制約と実際に雇用した障害者の定着要因とは異なることがわかっており、実際に雇用することによって事前に抱いた懸念は払拭される可能性があると考えられる。

以下では、雇用した障害者の障害種類によって定着要因に違いがあるのかどうかについて調べる。障害種類によって定着要因が違ふとすれば、その要因を把握することは、今後新たに障害者雇用を始める企業のみならず、企業が今まで経験のない種類の障害者の雇用を検討する際にも役立つと思われる。

現在障害者を雇用している56-999人の企業（1,051社）を雇用障害者の障害種類によって4群に分け、各々について定着要因をまとめたのが図1-21である。

定着要因のうち、どの企業群においても目立つ割合を示したのは「現場従業員の理解」「作業を遂行する能力」「仕事に対する意欲」であるが、この3項目の比率は4つの企業群ごとに異なった特徴をみせている。

まず、「仕事に対する意欲」は雇用障害者の障害種類に関わらず2割前後の割合を示しており、いずれの障害種類であっても重要な定着要因と考えられているようだ。

しかし、「現場従業員の理解」は雇用障害者の障害種類ごとに異なる割合となっており、「身体のみ雇用」企業においては現場の従業員の理解はそれ程重要視されないが、精神障害者やとりわけ知的障害者の雇用においては非常に重要と考えられていることがわかった。

さらに、「作業を遂行する能力」も雇用障害者の障害種類ごとの割合の差が大きく、「現場従業員の理解」とは逆に「身体のみ雇用」企業において非常に重要視され、精神障害者やとりわけ知的障害者の雇用において重要視する企業の割合が低くなっていた。「現場従業員の理解」と「作業を遂行する能力」の割合は、一方が高いと他方が低いトレードオフの関係にあり、知的障害者雇用の有無によって違いが生じているように思われる。

なお、上述の3項目の他に「経営トップの方針による」は6.0-13.7%と数値はさほど高くはないものの、いずれの企業群においても一定以上の割合を示している。また、「ジョブコーチなど外部機関の支援を活用したから」を最も重要な定着要因として挙げた企業は多くないが、「知的雇用あり精神雇用なし」企業で3.0%、

「知的雇用あり精神雇用あり」企業で 5.9%となっており、精神障害者やとりわけ知的障害者の雇用においてはジョブコーチなどの支援がある程度の役割を果たしているのではないと思われる。

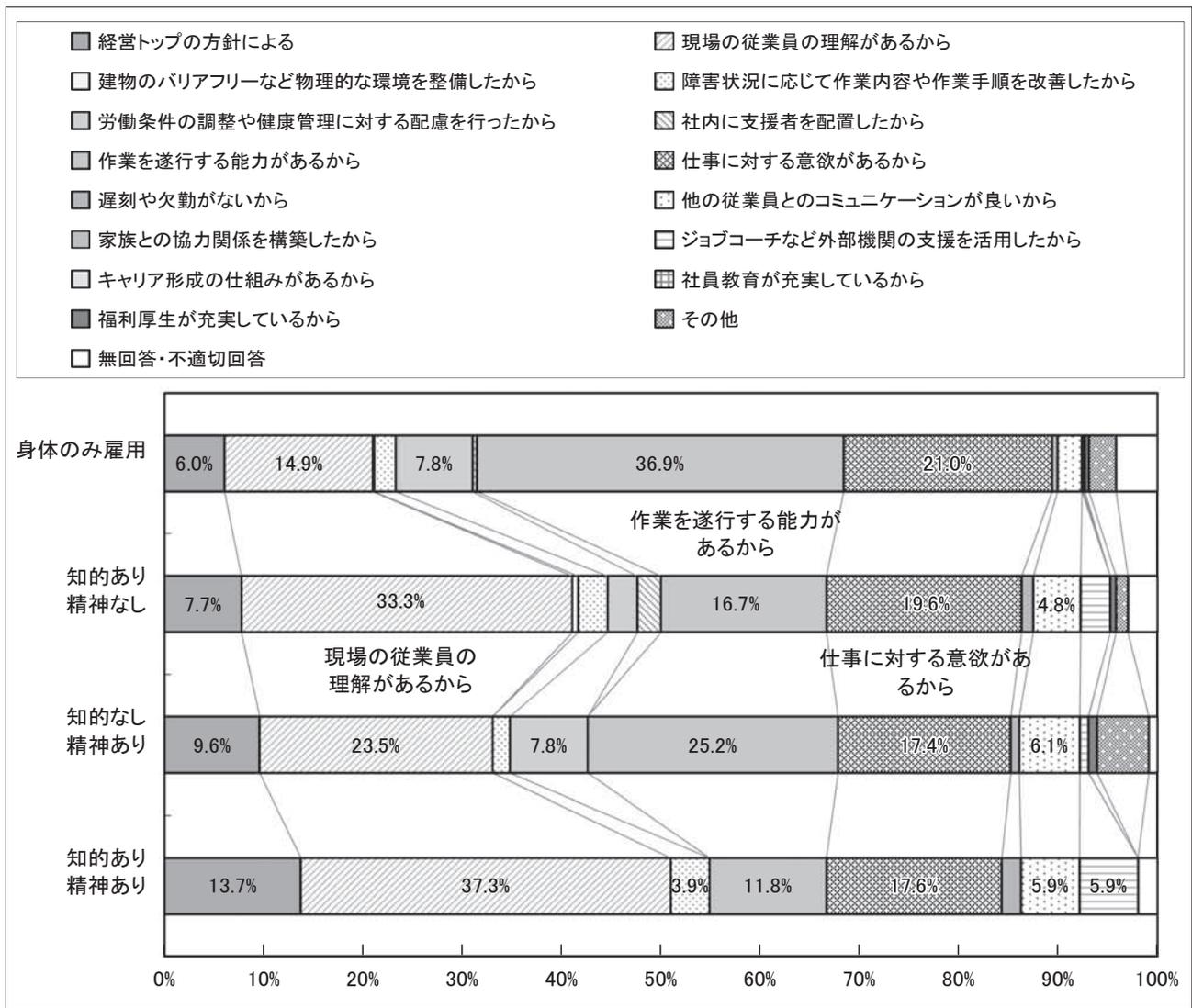


図 1-21 定着要因と雇用障害者の障害種類（単一回答）[問 8 × 問 4]

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

(5) 「雇用する障害者の障害種類と企業の意識」のまとめ

雇用している障害者の障害種類に着目して企業アンケート調査を基に中小企業における障害者雇用の特徴を調べた結果、以下のことがわかった。

- ① 企業規模が小さいほど知的障害者および精神障害者を雇用している企業の割合が小さい。
- ② 業種によって雇用経験や現在雇用している障害者の障害種類には大きな違いがある。現在障害者を雇用していない企業の割合が高い「生活関連サービス業、娯楽業」「建設業」「情報通信業」「教育、学習支援業」「不動産、物品賃貸業」および「身体のみ雇用」企業の割合が高い「電気・ガス・熱供給・水道業」「学術研究、専門・技術サービス業」「金融・保険業」などで障害者雇用に苦慮していると推察される。
- ③ 「身体のみ雇用」企業と「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業では、「受障者継続雇用」と「その他」を経路とする「非意図的雇用」の割合が高いことが共通しており、「非意図的雇用」では雇用ノウハウが蓄積されず次の雇用につながりにくい可能性がある。

④ 「身体のみ雇用」企業では定着要因として「作業を遂行する能力」が重視されているが、知的障害者や精神障害者を雇用している企業では「現場従業員の理解」が重視されている。

以下では、さらに企業訪問ヒアリング調査の結果をもとに、アンケート調査の集計結果からわかった中小企業における障害者雇用の特徴を検証する。

企業訪問ヒアリングを行った 20 社のうち、障害者雇用経験のない 3 社の業種は、「サービス業」(企業 A)、「運輸業」(企業 B)、「金融・保険業」(企業 C) であり、いずれの企業からも職務切り出しの制約が大きいという意見が聞かれた。企業 Bからは、さらに「運転免許が必須などの条件がある。経営環境が厳しく人員削減の方針の中でサポートする体制が取りにくい。経営トップ・管理職が 2〜3 年で交代するので、意識があっても具体化しにくい」という制約についても言及があった。

障害者雇用経験のある 17 社の中で、「身体のみ雇用」企業は 6 社であった。業種は、「サービス業」(企業 D:ただし調査票提出後に雇用開始、企業 N)、「教育、学習支援業」(企業 E)、「金融・保険業」(企業 I、他)、「卸売・小売業」(企業 O) であり、3 社が先に障害者雇用に苦慮している可能性の高い業種として挙げた「教育、学習支援業」「金融・保険業」であった。この「身体のみ雇用」企業である 6 社のうち 2 社(企業 E、F)は「受障者継続雇用」を契機としており、2 社(企業 I、O)は民間の人材紹介会社を利用して雇用している。他の 2 社も「求人を出していたが辞退されるなどして雇用に至らなかった(その後面接会を契機に雇用)」(企業 D)や「現在も求人を出しているが職務とのマッチングなどに制約があり採用に至らない」(企業 N)とのことであった。ハローワークに求人を出しても、今後新たに能力の高い身体障害者を雇用することは難しくなっている状況がうかがえる。

ヒアリング対象の 20 社のうち 11 社は知的障害者あるいは精神障害者を雇用している企業であった。

業種は、「卸・小売業」(企業 G)、「不動産業、物品賃貸業」(企業 H)、「サービス業」(企業 J、K)、「医療、福祉」(企業 L)、「製造業」(企業 M、P、Q、R)、「運輸業」(企業 S)、「農業」(企業 T)と多岐にわたっているが、先に障害者雇用に苦慮している可能性の高いとして挙げた業種は「不動産、物品賃貸業」(企業 H)のみであった。ヒアリング結果からも、業種による課題・制約の影響がみてとれる。

雇用経路については、身体障害者と精神障害者を雇用している企業 Hは「うつ病社員と相談の上雇用率に算定開始した」ため精神障害者雇用に至っており、ハローワーク以外の支援は利用していない。また、身体障害者と知的障害者を雇っている企業 Lは縁故による雇用であった。

知的障害者あるいは精神障害者を雇用している企業 11 社のうち企業 H、L以外の 9 社は雇用に際してハローワークだけでなく雇用・就労支援機関や学校などを利用したと話している(企業 G、M: 障害者就業・生活支援センター、企業 G、J、P、Q、R、S、T: 特別支援学校や学校、企業 S: 作業所、企業 K: 地域センター)。これらの企業からは、雇用時にジョブコーチや職場実習などの支援を活用したという情報も多く聞かれた。

雇用・就労支援機関や特別支援学校などを利用した企業では、企業 G(身体 1 人・知的 3 人、2009 年頃雇用開始)や企業 M(身体 2 人・知的 3 人・精神 1 人、2006 年頃雇用開始)のように短期間のうちに複数の種類の障害者雇用に至った企業もある。また、企業 Kは 2008 年に雇用を開始して 2011 年までに精神障害者 4 人を雇用したが、採用にあたっては地域センターのジョブコーチ支援の利用を条件としているとのことであった。

この企業ヒアリング調査の結果から、業種によって障害者雇用、とりわけ知的障害者や精神障害者の雇用がすすみにくい状況があることが確認できた。また、今まで中小企業で雇用がすすんでいない知的障害者や精神障害者の雇用にあたっては、ハローワークだけでなく雇用・就労支援機関や特別支援学校などの支援やジョブコーチ、職場実習などの制度利用が有効と考えられることがわかった。

4 大都市と地方における障害者雇用の特徴

第2節の4では、大都市と地方の中小企業の障害者雇用の特徴を把握し、その相違について考察する。アンケート調査に回答した企業を、東京都および人口200万人以上の3都市（横浜市、名古屋市、大阪市）（以下「大都市」という。）に所在する企業および人口200万人未満の市町村（東京都を除く。以下「地方」という。）に所在する企業に分け、さらに常用労働者数が56-300人、301-999人に該当する企業を抽出した結果、表1-4のとおりとなった。

表1-4 アンケート調査協力企業の地域別・規模別別状況〔連絡先×問4常用労働者数〕

	56-300人	301-999人	計
大都市	341社	186社	527社
地方	446社	246社	692社
計	787社	432社	1,219社

ここでは、大都市と地方における障害者雇用の状況を比較するため、大都市527社、地方692社、計1,219社を取り上げ、以下の4群を比較検討して雇用実態などの地域性とその相違を明らかにすることとした。

- ① 大都市の中小企業 56-300人 341社
- ② 地方の中小企業 56-300人 446社
- ③ 大都市の大企業 301-999人 186社
- ④ 地方の大企業 301-999人 246社

以下、大都市と地方の障害者雇用について、地域による相違があることが確認された、創業年、業種、雇用経験、雇用開始時期、障害種類、雇用経路、雇用方針などについて比較検討した結果を詳述する。

(1) 大都市と地方における創業年

4群について企業の創業年を比較してみると、図1-22となった。中小企業では、1970年代までに創業された企業は、大都市では57.8%、地方は71.7%と地方の方が多く、反対に、2000年以降に創業された企業は大都市が16.1%、地方が8.1%と大都市の方が地方よりも高い比率となっている。中小企業について大都市と地方とを比較すると、相対的に、大都市では新しい企業が多く、地方では早い時期に創業した企業が多い結果となった。一方、大企業では目立った差はみられない結果となった。

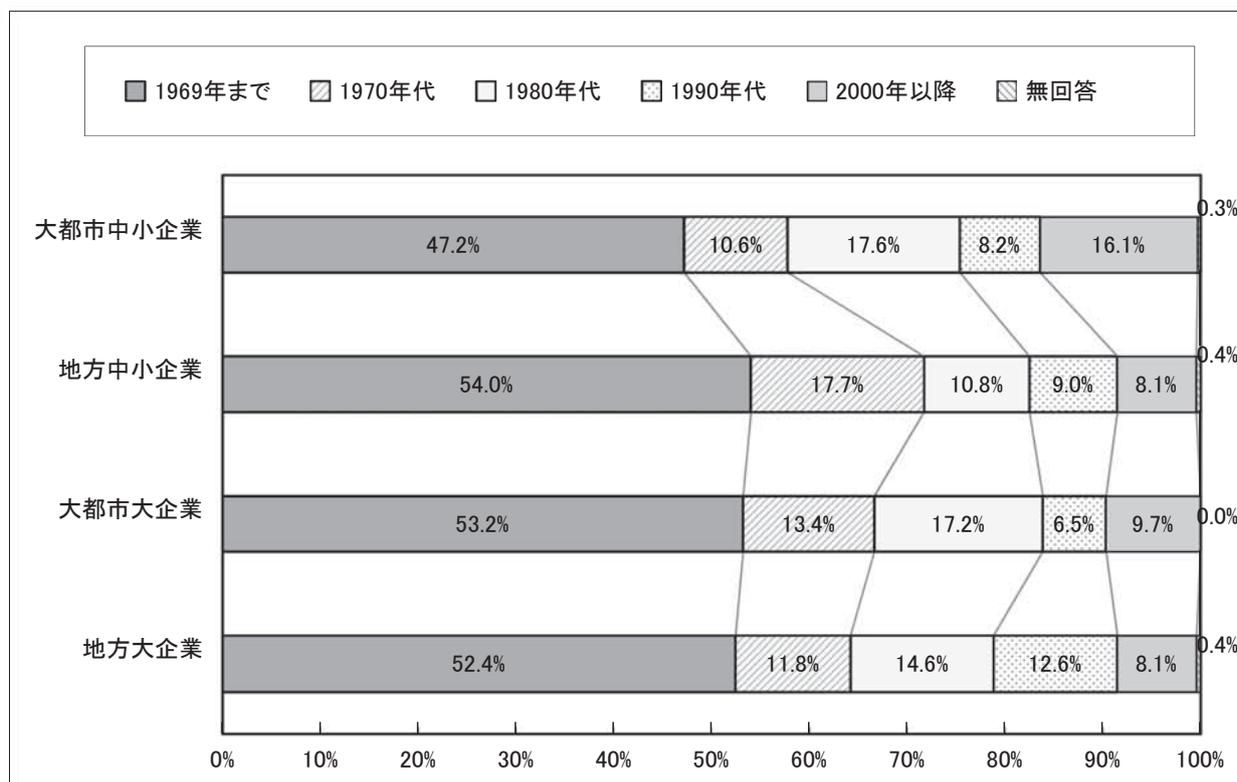


図1-22 大都市・地方および中小企業・大企業と創業年〔連絡先×問2〕

(2) 大都市と地方における業種

前述第2節3の(2)で、業種によって、障害者雇用の経験や雇用されている障害者の障害種類に違いがあることが確認されたが、ここでは企業の大都市と地方における業種別状況をみておくため、経済センサス基礎調査（平成21年度、総務省統計局）を活用し、大都市・地方の区分定義に沿って、全国の従業員50人から299人規模の企業を、大都市と地方に再構成してしてみたものが図1-23である。これによると、大都市で比率が高く地方で比率が低い業種として、「情報通信業」「金融・保険業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」があげられ、地方で比率が高く大都市で比率が低い業種としては、「製造業」「教育、学習支援業」があげられる。産業構造の違いによって、大都市と地方とで、障害者雇用が期待される分野も異なってくるのが予想される。また、各業種とも、IT技術の発展などに伴って障害者が働ける可能性が変化しつつあることにも留意する必要がある。

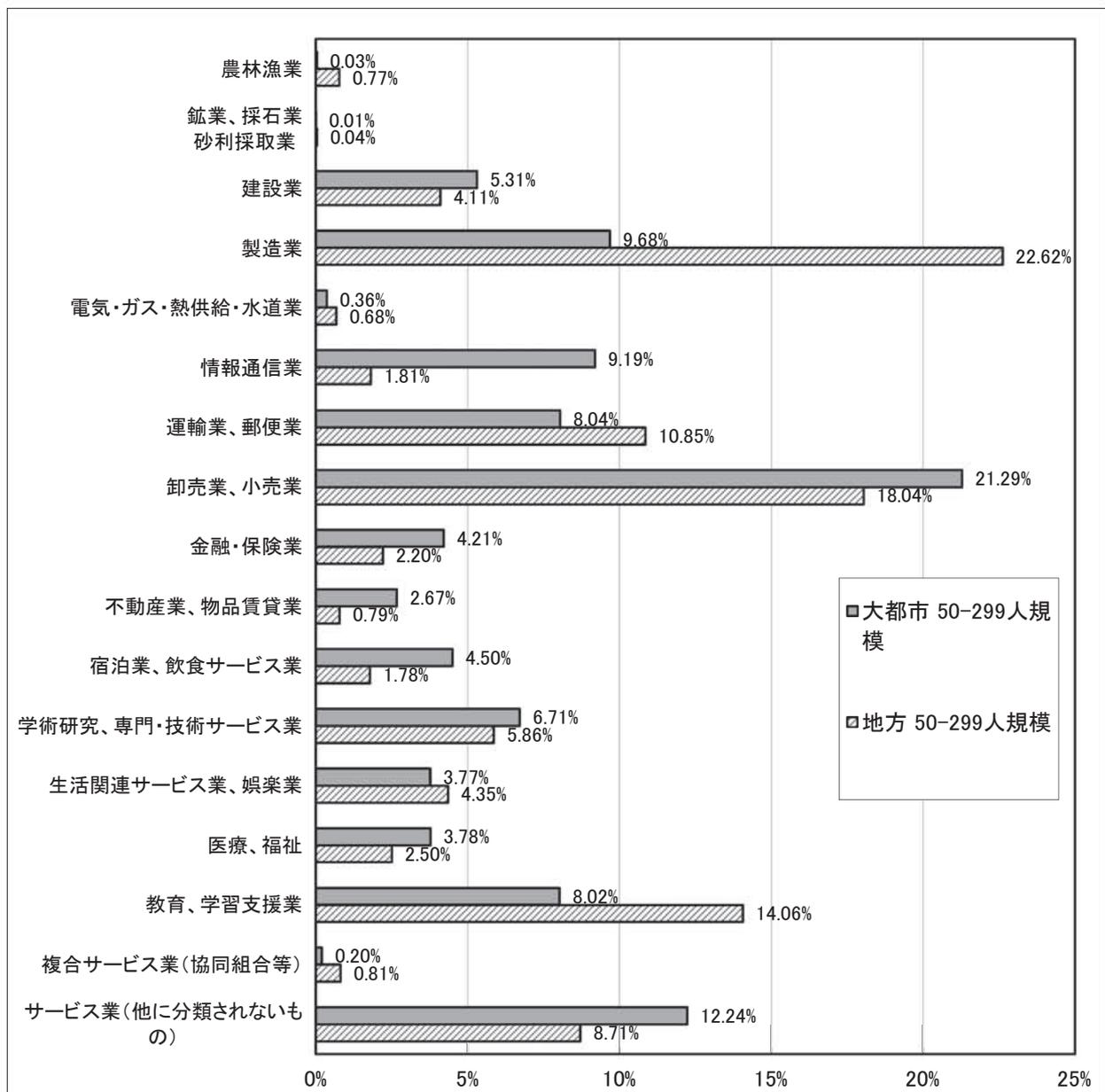


図1-23 大都市・地方と中小企業の業種〔経済センサス基礎調査 平成21年度、総務省統計局〕

(3) 大都市と地方における障害者雇用経験

大都市と地方で企業の障害者雇用経験にどれほどの差があるかをみるため、4群を障害者雇用経験から分析したものが図1-24である。現在雇用している企業割合は、大都市大企業および地方大企業が、それぞれ97.8%、99.6%と大多数となっているのに比べ、大都市中小企業61.9%、地方中小企業73.3%と、大企業と中小企業との間で大きな開きがあった。

中小企業においては、「雇用経験なし」は、大都市中小企業で26.4%、地方中小企業では14.1%と、大都市では、地方よりも障害者雇用の経験がない中小企業が多い結果となった。これまで障害者を雇用したことがない企業には、当然ながら、障害者に関する知識や障害者雇用のノウハウが乏しく、障害者雇用に係る支援が最も必要とされる対象であると考えられる。当面は、大都市の障害者雇用の経験のない中小企業における新規障害者雇用の促進が課題である。支援機関にはこの企業群への積極的なアプローチが求められていると言えよう。

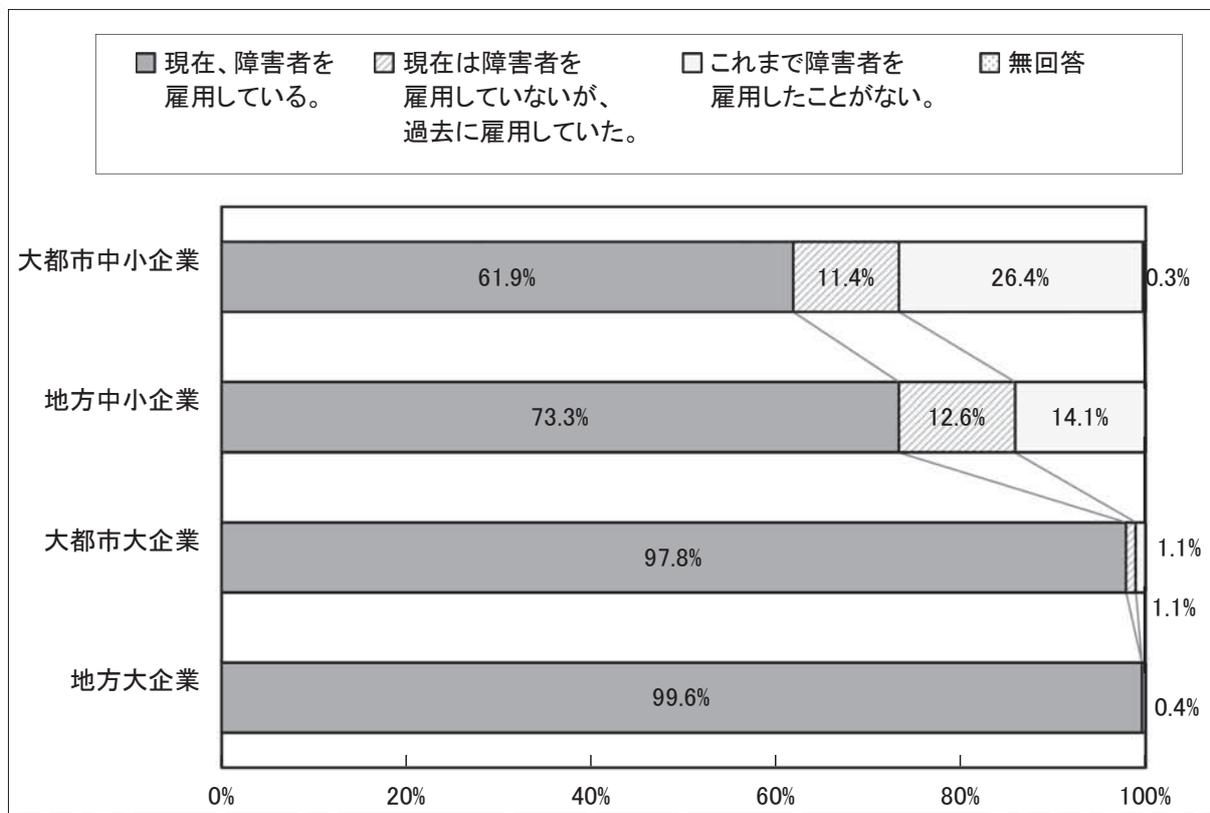


図1-24 大都市・地方および中小企業・大企業と障害者雇用経験〔連絡先×問5〕

(4) 大都市と地方における障害者雇用の開始時期

大都市と地方で障害者雇用の開始時期に差があるかどうかをみるため、4群を障害者雇用の開始時期から分析してみた結果、図1-25となった。

中小企業について大都市と地方を比較すると、1970年代までに障害者雇用を開始したのが、地方14.6%に対して大都市8.4%と地方中小企業で比較的多く、2000年以降では大都市54.8%に対して地方42.0%と大都市中小企業が比較的多い構成となった。

大企業について大都市と地方を比較すると、2000年以降に障害者雇用を開始したのは、大都市が35.3%、地方が31.0%と、大都市の方が多かったほか、1970年代までに障害者雇用を開始したのが、大都市大企業は29.4%、地方大企業は19.1%と差があり、大都市の大企業の中には、比較的早い時期に障害者雇用を開始した企業が、地方に比べて約10%ポイントの差で多い結果となった。一方、地方大企業は、大都市大企業に比べて、1980年代は大都市10.9%に対して15.1%、1990年代は大都市20.7%に対して30.6%と、この時期に障害者雇用を開始した企業の割合が比較的高くなっている。

(1)および(3)で、大都市中小企業では、創業年が比較的新しく、障害者雇用の経験がない企業が多いことが確認されたが、この群の企業が障害者雇用に取り組めば全体の障害者雇用が進むこととなり、今後の企業支援の重点対象と考えられる。

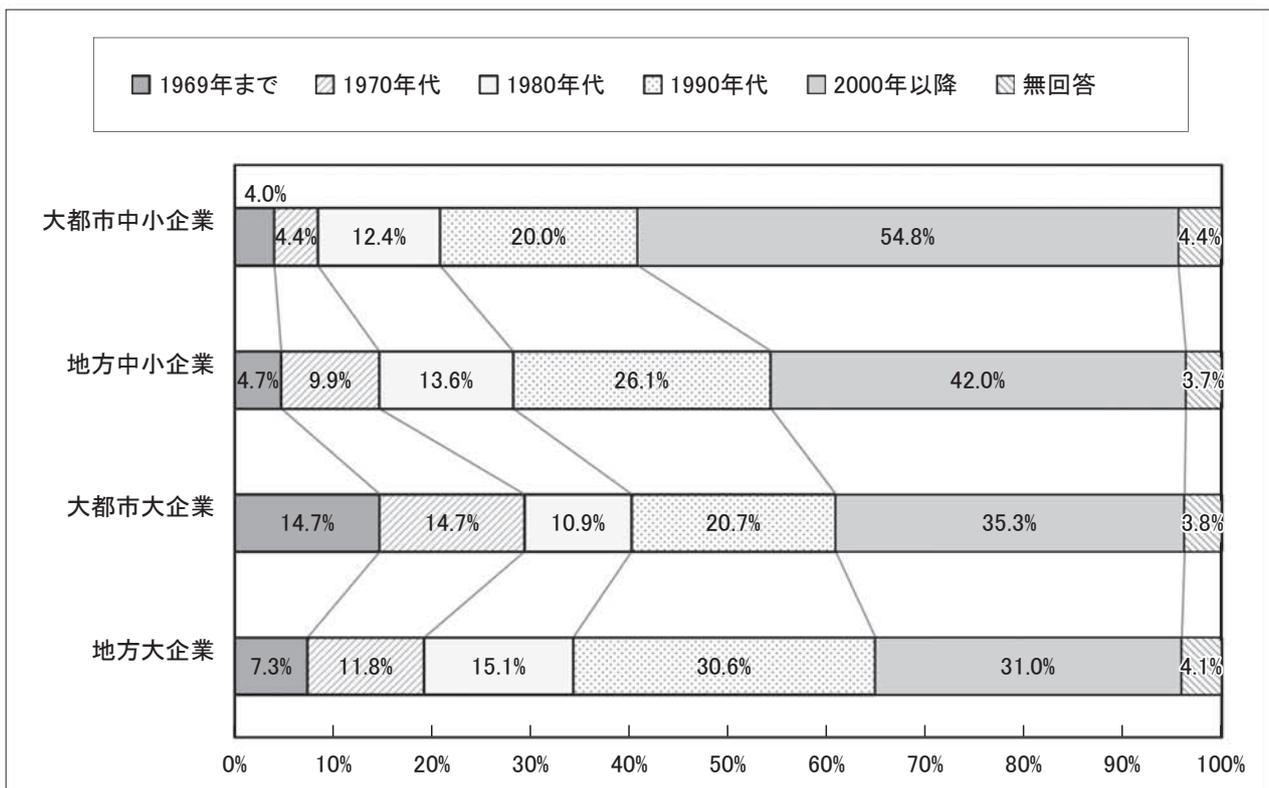


図1-25 大都市・地方および中小企業・大企業と障害者雇用開始時期〔連絡先×問6〕

※問5で1または2と回答した企業に限定している。

(5) 大都市と地方における雇用障害者の障害種類

大都市と地方で雇用されている障害者の障害種類はどれほどの差異があるかをみるため、4群を雇用している障害者の障害種類から分析した結果は、図1-26となった。

身体障害者についてみると、大企業では、大都市大企業および地方大企業が、それぞれ95%程度でほとんど差がないのに対し、中小企業では、大都市中小企業で54.8%、地方中小企業で66.4%と地方の中小企業の方がやや高くなっている。

知的障害者については、大都市中小企業が7.0%にとどまっているのに対して、地方中小企業では13.5%と2倍近いポイント差がみられた。大企業でも、大都市大企業が22.6%、地方大企業が33.7%と、10%ポイント以上の開きがあった。知的障害者については、地方の企業の方がより多く雇用している結果となった。

一方、精神障害者については、中小企業では大都市中小企業が7.6%、地方中小企業が4.9%と大きな差はみられず、大企業でも、大都市大企業が23.7%、地方大企業が24.8%と、ほとんど差がみられなかった。

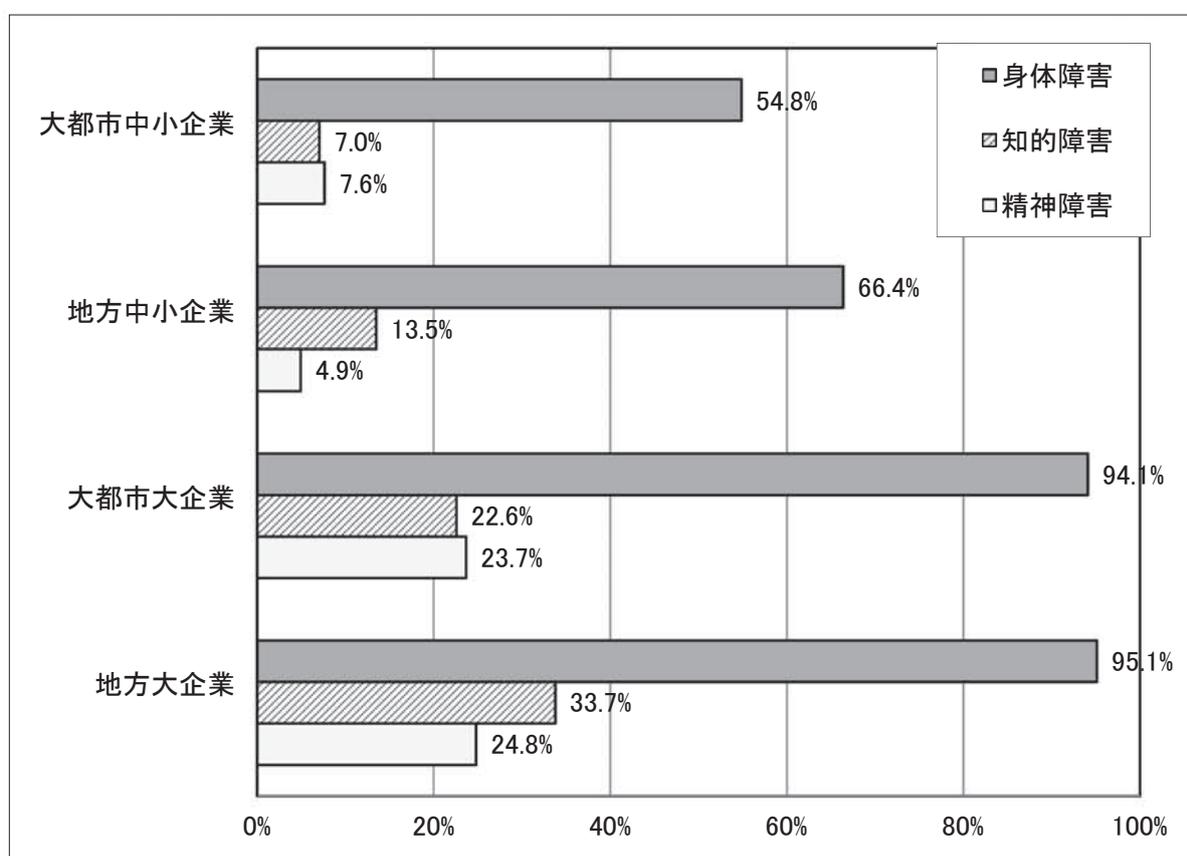


図1-26 大都市・地方および中小企業・大企業と雇用障害者の障害種類〔連絡先×問4障害の種類〕

(6) 大都市と地方における今後の雇用方針

今後の障害者雇用の方針について4群を比較してみたものが、図1-27であり、特に中小企業において大都市と地方とで今後の雇用方針に違いがあることが見受けられた。

地方中小企業で「今後新たに雇用する計画はない」としたものが、8.1%であったのに対し、大都市中小企業では、16.4%と大きな差がみられた。また「今後新たに雇用する方針である」と「欠員が出た場合は雇用したい」を合わせてみると、地方中小企業が56.0%であったのに対し、大都市中小企業は46.7%と、10%ポイント近い開きがみられ、中小企業においては、大都市は地方に比べて、障害者雇用に積極的でない企業が多いことが明らかとなった。

大企業について地域差をみてみると、「今後新たに雇用する方針である」が、地方大企業が34.6%であったのに対し、大都市大企業は48.4%と、大都市大企業の方が今後の障害者雇用に積極的な方針を持っている企業が多い結果となった。

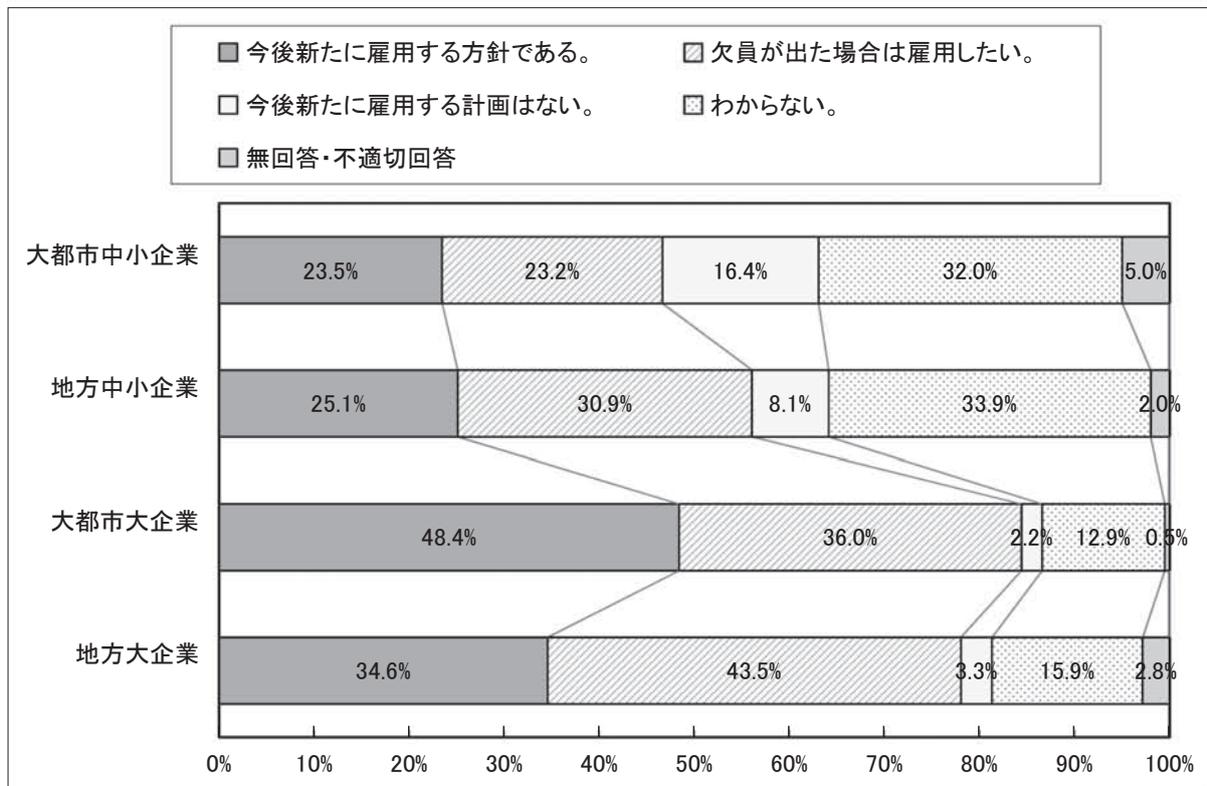


図1-27 大都市・地方および中小企業・大企業と障害者雇用方針〔連絡先×問13(1)〕

中小企業の雇用方針について、さらに障害者雇用経験とクロスさせてみたものが、図1-28~30である。「雇用あり」企業については、大きな差異がみられないが、「雇用経験あり（現在は雇用なし）」企業では、大都市中小企業では今後新たに雇用する方針であるとした企業が64.1%と、地方中小企業の39.3%を大きく上回り、大都市中小企業の方がより積極的な姿勢を示している。一方、「雇用経験なし」企業では、大都市中小企業は新たに雇用する方針であるとした企業が11.1%と顕著に少なく、今後新たに雇用する計画はないとする企業は28.9%と地方中小企業の2倍以上の割合を示している。すなわち大都市の中小企業は、障害者雇用の経験がない企業は今後も雇用する方針がなく消極的であるのに対して、過去に障害者雇用の経験がある企業では非常に積極的な姿勢であることがみてとれる。このことは、とくに大都市においては最初の1人目の障害者雇用が中小企業にとって大きな意味を持つことを示すとともに、大都市中小企業の潜在的な支援ニーズの高さをも示しているといえよう。

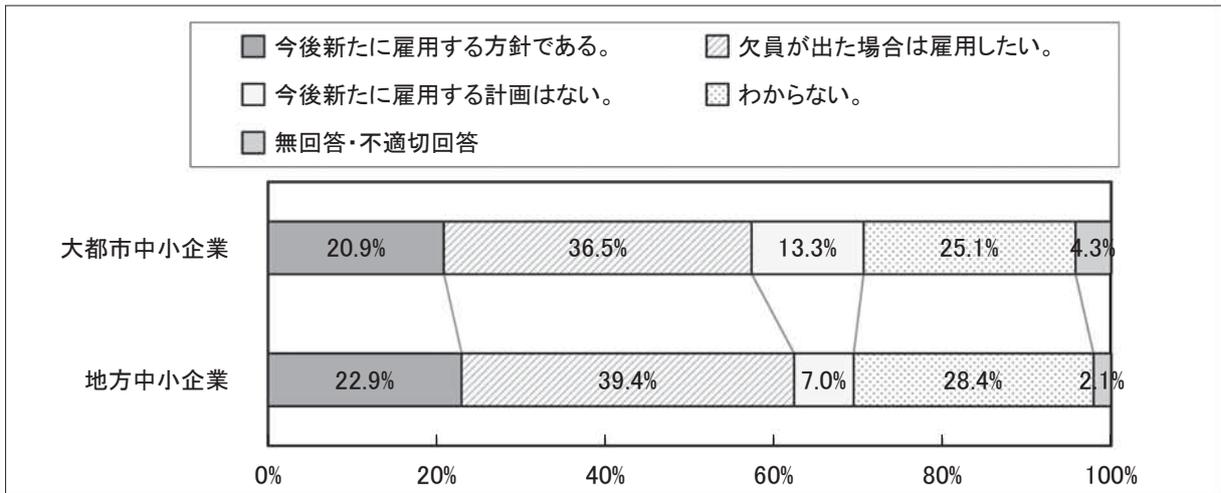


図 1-28 大都市・地方と障害者雇用方針（雇用あり）〔連絡先×問 6×問 13(1)〕

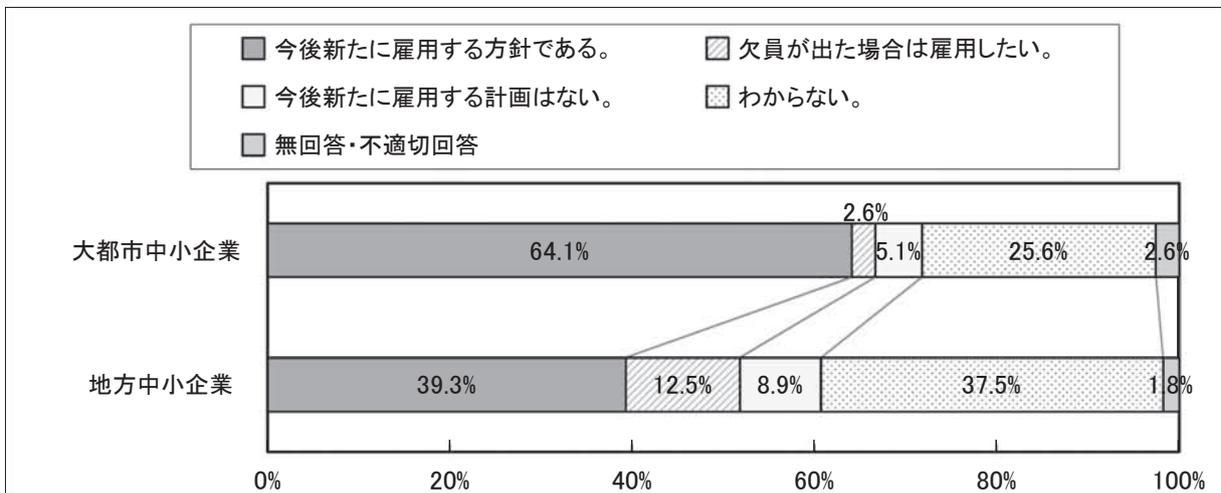


図 1-29 大都市・地方と障害者雇用方針（雇用経験あり（現在は雇用なし））〔連絡先×問 6×問 13(1)〕

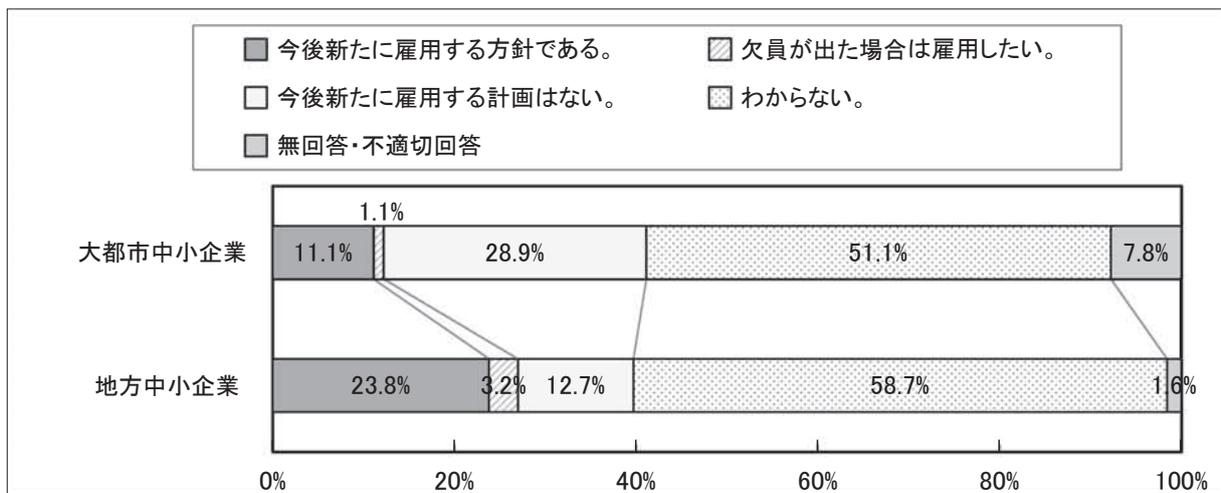


図 1-30 大都市・地方と障害者雇用方針（雇用経験なし）〔連絡先×問 6×問 13(1)〕

(7) 「大都市と地方における障害者雇用の特徴」のまとめ

この節では、中小企業の障害者雇用における大都市と地方との地域差をみてきたが、企業アンケート調査からは、大都市の中小企業は、地方の中小企業に比べて、新しく創業された企業が多く、これまで障害者を雇用したことがない企業が多いことが示された。また、障害者雇用経験のない企業群では、今後についても障害者を雇用する方針を持つことができず障害者雇用に消極的な企業が多いことが明らかとなった。

企業ヒアリングでは、アンケート調査に回答のあった企業から、中小企業 20 社を選定して実施した。うち大都市は 6 社、地方は 14 社であった。ヒアリングでも、大都市の雇用経験のない企業からは、「電話対応やチーム連携が必須でコミュニケーション能力を要する。職務の切り出しに制約を感じる」「バリアフリー、社内支援者についても制約を感じる」(企業 A、C)、「経営環境が厳しく人員削減の方針の中で障害者のサポートをする体制が取りにくい」(企業 B)、「雇用前準備についても外部支援についてもまだよくわかっていない」(企業 C) というように、障害者雇用について具体的なイメージが描けず苦慮している声が多数聞かれた。

一方、過去に雇用経験のある企業からは、「法定雇用率以上に雇用を進める方針」(企業 N)、「紹介料を払ってでも優秀な人材を獲得したい」(企業 O)、「担当者の過去の経験から、地域の支援ネットワーク活用が重要。今後ネットワーク作りに取り組む意向」(企業 I)、「障害のある求職者の情報を見て企業側から積極的に求人へ乗り出せるような仕組みが欲しい」(企業 F) というように、障害者雇用に積極的に取り組もうとしている様子が聞かれた。

(6) で、とくに大都市中小企業では、最初の 1 人を雇用することが重要であり、それらを含め支援機関への支援ニーズには大きなものがあると論じた。しかしながら、企業が都市部に集中している一方で、第 2 章でみるように、支援機関は各地に広く所在しており、大都市ではそれなりに多数が設置されているものの、企業数に比べてまだ少なすぎる状況がある。大都市の支援機関では「支援対象となる障害者の数が年々増えている。支援機関の限界に近い」(支援機関 Q) という声が聞かれ、マンパワーの不足から、支援対象は障害者雇用に関心のある大企業や特例子会社が優先されがちで、中小企業への支援が手薄となっていることが懸念される。「中小企業は自ら意欲的にならねば、情報も十分に得られない」「企業と支援機関をつなぐ仕組みを作ることが必要」(専門家 A) との指摘もあり、支援機関の存在やそのサービス内容などについての情報にアクセスしていない企業が多数存在している可能性が示唆された。

地方の中小企業では、ヒアリングでも、支援機関や特別支援学校などと効果的に接触できている様子が確認でき、地域の支援機関の窓口を一本化し、支援機関との密接な連携を軸に障害者雇用を進めてきた例(企業 G、企業 M) や、「多くの支援機関からの働きかけがあり、特別支援学校の依頼で職場実習をきっかけに受け入れた」、(企業 J) 「地元の中学校からの依頼で実施した職場実習がきっかけで知的障害者の雇用を開始」(企業 Q)、「知人からの依頼で知的障害者を雇用したのがきっかけ」(企業 R)、「作業所や特別支援学校の実習を活用して採用を検討する」(企業 S)、「特別支援学校生徒の体験実習を受け入れから雇用開始」(企業 T) などと、地域の支援機関や特別支援学校などとの接触がきっかけとなって障害者雇用を開始したケースが多数報告された。

第3節 中小企業の障害者雇用の課題認識と支援ニーズ

第3節では、障害者雇用についての課題や制約の認識、必要としている支援、今後の障害者雇用の方針について、中小企業が大企業と異なる特徴をもっているのか、また、中小企業の中においても背景としてもつ状況によりこれらが異なるのかを見ていくことにより、中小企業に対する支援の在り方について考察を行う。

1 大企業との比較による中小企業の課題認識

まず、ここではアンケート調査に回答した企業のうち、常用労働者数が56-300人規模の企業を中小企業、301-999人規模の企業を大企業と呼ぶこととし、回答傾向の比較を行いながら中小企業が認識している障害者雇用の課題について検討する。また、企業ヒアリング調査の結果についても併せて考察する。

(1) 課題や制約となる事項

障害者を雇用するにあたって最も大きな課題や制約となる事項は何かをたずねたところ（単一回答、図1-31）、企業規模に関わらず最も多くの企業があげたのは「障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい」（以下、「作業内容・手順の改善」という。）であり、中小企業、大企業ともに3割程度にのぼった。第1章第2節において、雇用した障害者が定着した理由をたずねた際、最も多くの企業が選択したのは「作業を遂行する能力」であり、企業にとって作業遂行能力が最大の関心事であることと、課題や制約として第一に「作業内容・手順の改善」があげられたことはよく符号している。また、課題や制約となる事項の3位に「作業を遂行する能力が期待する水準に達しない」（以下、「作業を遂行する能力」という。）があげられていることも、企業の関心が作業遂行能力にあることを一層裏付けている。

しかし、課題や制約となる事項として1位および2位にあげられた「作業内容・手順の改善」および「建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい」（以下、「物理的な環境整備」という。）は、同じく第1章第2節で、雇用した障害者が定着した理由をたずねた際の回答傾向とは異なる面もみられる。

第1章第2節で示したように、定着した理由として多くの企業が選択したのは「作業を遂行する能力」（中小企業33.7%、大企業27.6%）、「仕事に対する意欲」（中小企業19.5%、大企業20.2%）、「現場従業員の理解」（中小企業17.4%、大企業23.3%）であり、これら3つを合わせると中小企業、大企業ともに7割以上にのぼるが、課題や制約としてあげられた「作業内容・手順の改善」および「物理的な環境整備」を定着理由としてあげた企業はいずれも3.3%以下と非常に低かった。

以上のことから、企業が課題や制約となると認識している事項のうち、実際に雇用した際には必ずしも定着の鍵とは認識されない事項があり、作業内容・手順の改善やバリアフリーへの対応がそれにあたるといえる。

しかも、作業内容・手順の改善やバリアフリーを課題や制約として選択する割合は中小企業が大企業よりも高い傾向がみられる。また、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい」（以下、「労働条件などの配慮」という。）ことをあげる中小企業の割合も、大企業と比較して高くなっている。また、逆に「現場の従業員の理解が得られにくい」（以下、「現場従業員の理解」という。）および「他の従業員とのコミュニケーションに不安がある」（以下、「社内コミュニケーション」という。）ことをあげる中小企業の割合は、大企業よりも低くなっている。

こうした中小企業の障害者雇用に関する課題や制約の認識の特徴の背景として、より詳細な規模による違い、雇用経験の有無、雇用している障害種類などが考えられる。これらの点については、第1章第3節2において詳細に考察する。

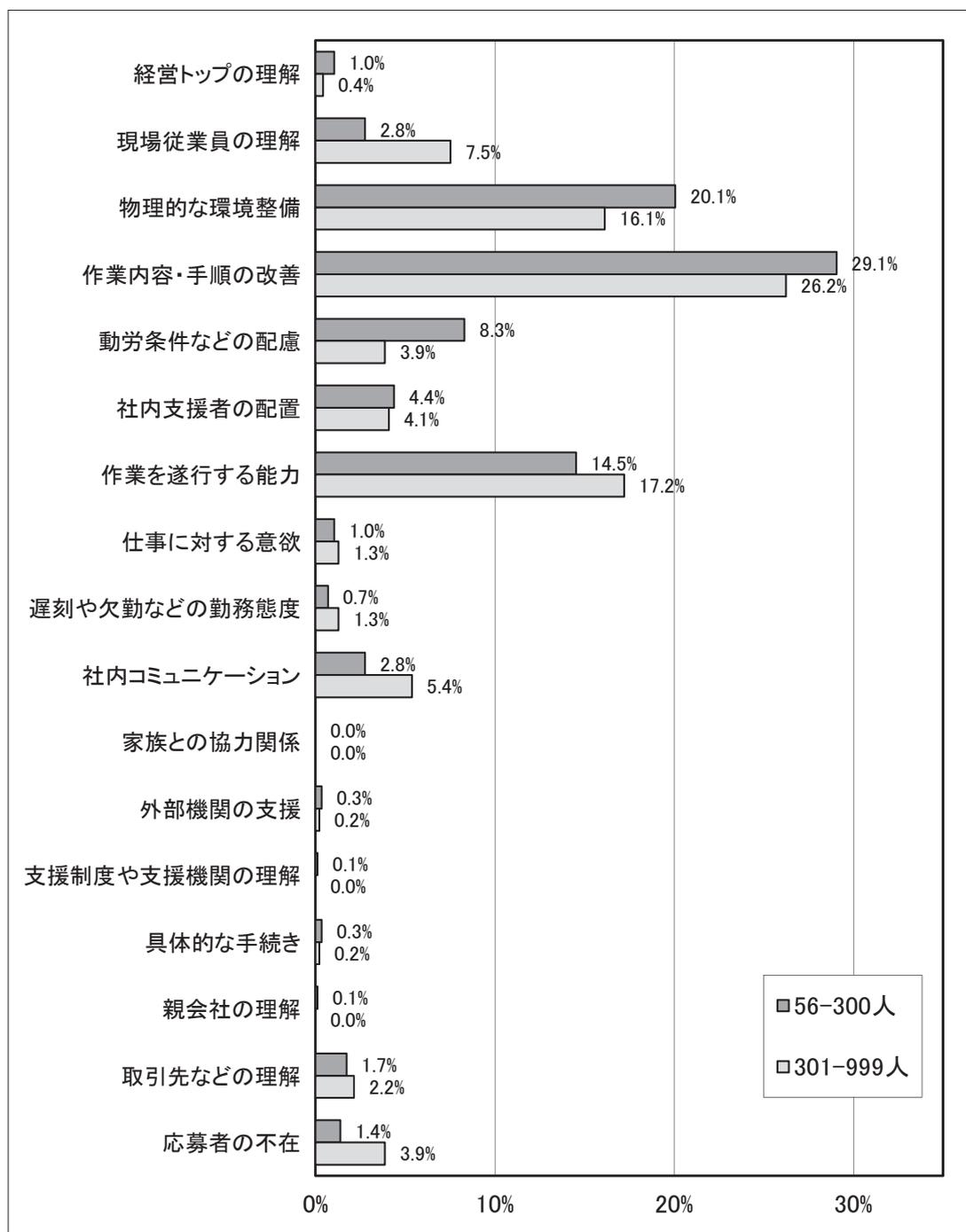


図 1-31 企業規模と、課題や制約となる事項（単一回答） [問 4 × 問 10(口)]

(2) 利用したい支援

障害者を雇用するにあたって利用したい支援は何かをたずねたところ（複数回答、図1-32）、選択された支援制度の傾向に企業規模による大きな差はみられず、「助成金」および「トライアル雇用」がそれぞれ4割前後であり、「職場実習」、「ジョブコーチによる支援」（以下、「ジョブコーチ支援」という。）、「支援制度の利用は考えていない」（以下、「制度は利用しない」という。）がそれぞれ2割前後であった。ただし、いずれの支援制度についても、選択する割合は大企業が中小企業を上回っており、中小企業よりも大企業の方が利用したい支援が多岐に及んでいることが示唆された。

さらに、「支援制度の内容を知らないので判断できない」（以下、「制度が分からない」という。）を選択した割合は、中小企業と大企業で大きな差がみられ、中小企業で15.7%、大企業で4.9%であった。このことから、中小企業は大企業よりも支援制度を把握していない状況にあることがわかった。

中小企業が支援制度を把握していない要因については、大企業と比較して雇用経験のない企業が多いこと、雇用経験がある場合でも継続雇用・偶然による雇用が多いことなどが考えられる。その詳細については、第1章第3節2において考察する。

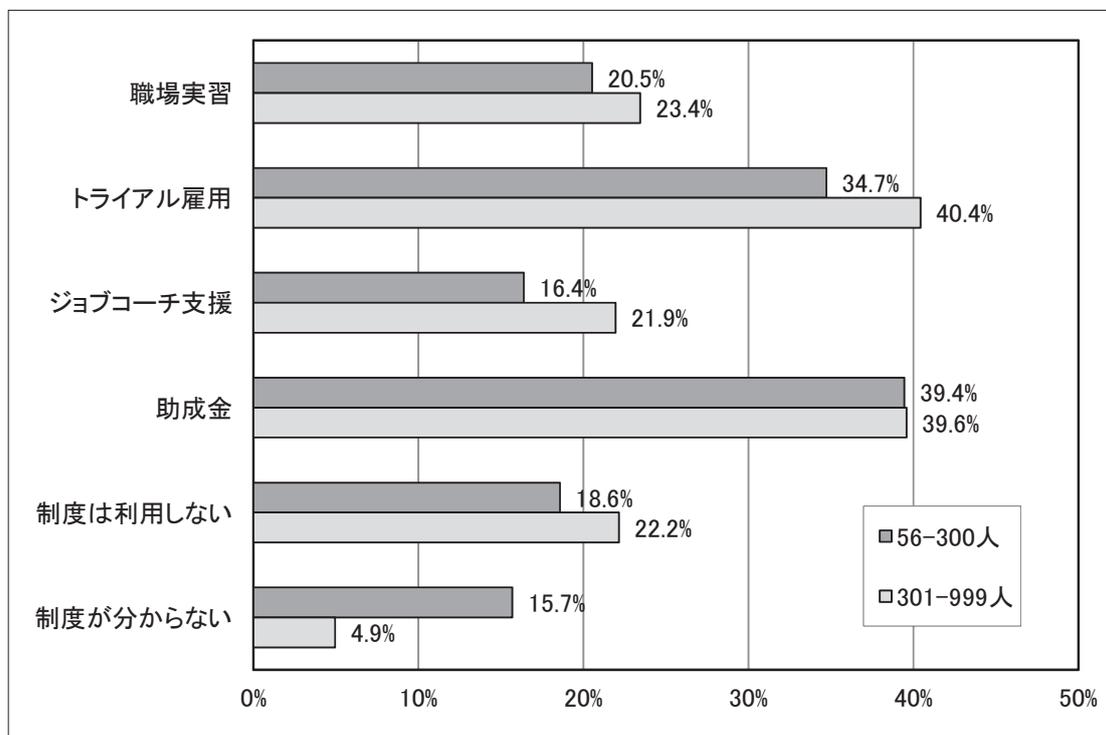


図1-32 企業規模と利用したい支援（複数回答） [問4×問11(3)]

(3) 強化して欲しい支援

障害者を雇用するにあたって最も強化して欲しい支援は何かをたずねたところ（単一回答、図1-33）、企業規模に関わらず「入社前の職業能力開発や社会性育成」（以下、「能力開発や社会性育成」という。）および「採用可否を検討するための、さらなる障害者情報の提供」（以下、「障害者情報の提供」という。）がそれぞれ4分の1前後の企業から選択されており、企業から特に強化を望まれていることがわかった。第1章第3節1（1）において、作業遂行能力が企業にとって大きな関心事であることは既に述べたが、強化して欲しい支援の1位に「能力開発や社会性育成」があげられたことはそのことによく符号している。

また、障害者情報の提供について、企業ヒアリング調査で「現行の仕組みでは企業は求人を出して待つ

いることしか出来ない。求職者の情報を見て企業側が能動的に採用に乗り出せるような仕組みが欲しい」（企業F、O）といった意見が得られており、強化して欲しい支援の2位に「障害者情報の提供」があげられたことから、雇用意欲のある企業が円滑に雇用を進めるために障害者情報の提供を強く欲しており、情報提供を強化することで今後の雇用の促進が期待できることが示唆された。

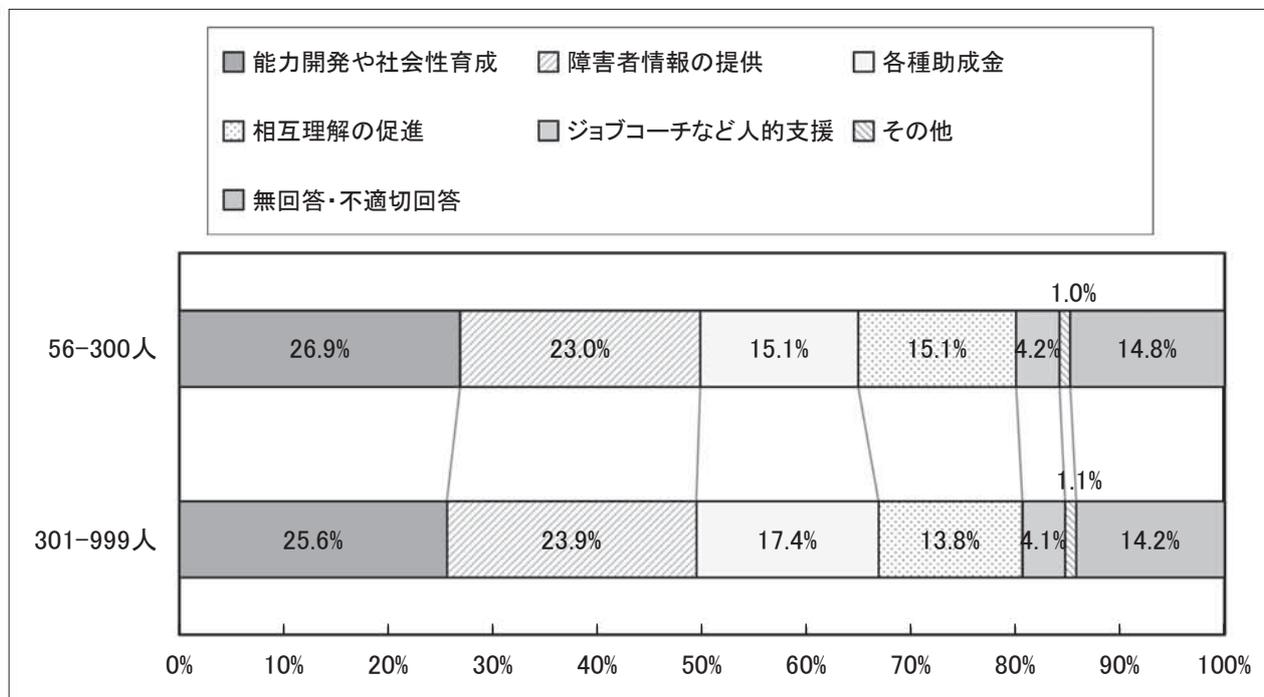


図 1-33 企業規模と強化して欲しい支援（単一回答） [問 4 × 問 12]

では、企業が求めている障害者情報とは具体的にはどのような情報なのだろうか。障害者を採用する際に必要な情報は何かをたずねたところ（単一回答、図 1-34）、企業規模に関わらず「作業の遂行能力」が3分の1以上の企業から選択されており、次いで「障害の状況」が4分の1以上の企業から選択された。支援機関には、こうした情報をただ提供するだけでなく、求職障害者の作業遂行能力や障害状況に応じて有用な支援制度、必要な配慮事項などをきめ細かく企業に伝えることで、労働市場におけるマッチングを支援、活性化することが求められる。

一方で、強化して欲しい支援として、雇用後の定着に関わる「各種助成金など経済的支援」（以下、「各種助成金」という。）、「職場実習やトライアル雇用などによる相互理解の促進」（以下、「相互理解の促進」という。）、「ジョブコーチなど人的支援」といった支援を選択した企業は4.1%から17.4%にとどまったが、これらの項目は、利用したい支援をたずねた際には16.4%から40.4%の企業が選択しており（図 1-37）、企業から利用意欲はもたれているが強化は強く望まれていない、つまり現行の制度内容で企業から一定の評価を得ていることが推察された。企業ヒアリング調査においても「トライアル雇用は有効だった」（企業H）、「ジョブコーチ支援は有効だった」（企業I）、「現場の負担が増えないか不安が大きかったが職場実習を3回行って理解が深まった」（企業P）といった意見が得られた。

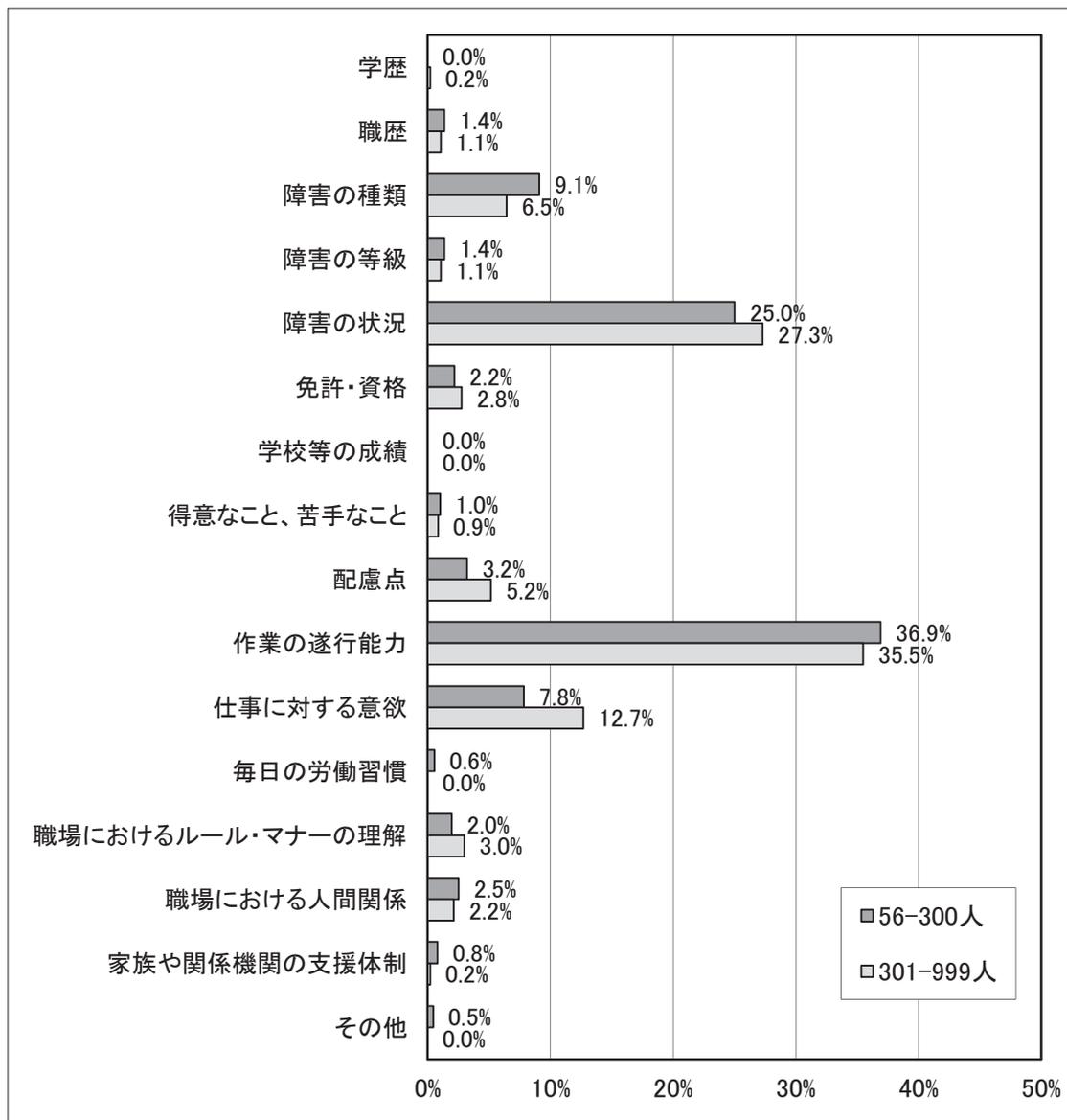


図 1-34 企業規模と、必要とする障害者情報（単一回答） [問 4 × 問 11(口)]

(4) 今後の雇用方針

今後の障害者雇用の方針については中小企業と大企業で回答に大きな差がみられた。地域別には第 2 節でみたが、改めて中小企業と大企業とを比較すると、「今後新たに雇用する方針である」（以下、「雇用方針あり」という。）または「欠員が出た場合は雇用したい」（以下、「欠員補充のみ」という。）とする雇用に肯定的な企業は、大企業で 80.2%であったのに対し、中小企業では 51.4%であった（単一回答、図 1-35）。一方で、「今後新たに雇用する計画はない」（以下、「雇用計画なし」という。）または「わからない」とする企業は、大企業で 17.6%であったのに対し、中小企業では 45.2%であった。また、中小企業においては「わからない」とする企業が 3分の 1 を占めており、今後の雇用方針をもっていない企業が多い。

こうした回答傾向を一概に中小企業の雇用意欲の低さと捉えることはできないが、中小企業に特有の課題や制約が背景にあることは推察される。企業アンケート調査の自由記述欄には、「中小企業は、バリアフリー整備など障害者を受入れるために必要な費用を捻出する経済的余裕がない」、「最小限の人数で一人一人が様々な業務に対応しているため、社内支援者の配置や障害状況に応じた作業の用意が難しい」、「企業の

社会的責任はわかるが障害者雇用は大企業や行政で対応して欲しい問題」といった意見が非常に多くみられた。こうした認識の下で障害者雇用に目を向けていない中小企業は実際に多く存在するものと思われる。

また、「わからない」とする中小企業については、その背景として、今後の経営見通し、障害者に限らない全般的な雇用計画の不確定さ、障害者雇用自体への関心や理解の低さなどが考えられる一方、企業の社会的責任や地域への貢献に対する配慮の中で、明確に障害者雇用を否定しきれない姿も推測され、明確な方針をもっていない中小企業へのアプローチの重要性も示唆していると考えられる。

これまでの考察から、企業が、バリアフリー、社内支援者、作業内容・手順の改善といった事項を大きな課題や制約と捉えて憂慮していることがわかった。しかし、これらの事項は、実際に雇用した際の定着の鍵には必ずしもなっていないことが企業アンケート調査およびヒアリング調査の結果から示唆された。詳細は第1章第3節2において考察する。

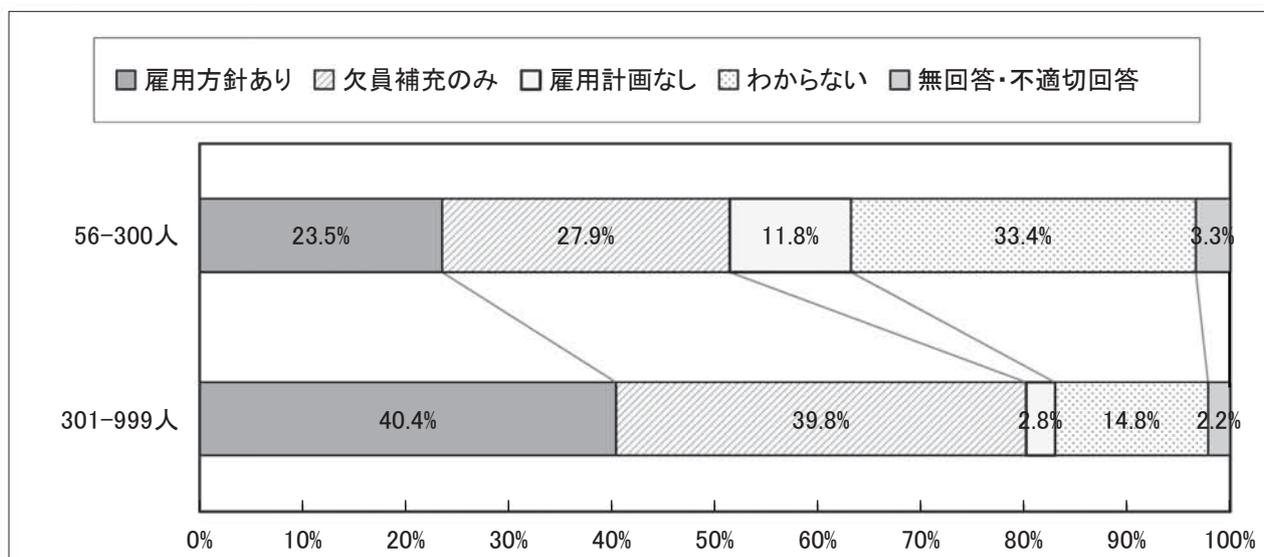


図1-35 企業規模と障害者雇用方針（単一回答） [問4×問13]

2 中小企業における課題認識

第1章第3節1において、中小企業はその企業規模に特有の課題や制約を感じていること、支援制度について把握していないこと、今後の雇用方針をもちにくいことなどが示唆された。そのことを踏まえて、以下では、中小企業に限定して、課題や制約となる事項、利用したい支援、今後の雇用方針について、中小企業をさらに細分化した企業規模、雇用経験の有無、雇用障害者の障害種類、障害者の雇用開始時期、障害者の雇用経路別に分析することで、中小企業における課題認識の詳細な考察および必要とされる支援の検討を行う。また、企業ヒアリング調査の結果についても併せて考察する。

(1) 課題や制約となる事項

ア 雇用経験の有無と、課題や制約となる事項の認識

雇用経験別に見ると（単一回答、図1-36）、課題や制約となる事項としての認識の傾向に差がみられることがわかった。「作業を遂行する能力」および「社内コミュニケーション」については、現在障害者を雇用している群がこれまで障害者を雇用したことがない群よりも多く選択しているが、それ以外の「物理的な環境整備」「作業内容・手順の改善」「労働条件などの調整」「社内支援者の配置」といった項目は、これまで障害者を雇用したことがない群の方が多く選択した。

現在障害者を雇用している群で雇用経験のない群よりも選択割合が高い「作業を遂行する能力」「社内コミュニケーション」は、雇用した後も課題として残り続ける可能性が高い事項と考えられ、特に「作業を遂行する能力」は両群の差が顕著であった（現在障害者を雇用している群17.3%、これまで障害者を雇用したことがない群6.4%）。

逆に、「社内に支援者を配置することが難しい」（以下、「社内支援者の配置」という）は、これまで障害者を雇用したことがない群の選択割合（9.9%）が現在障害者を雇用している群（3.2%）の3倍となっており、雇用経験によって解消される可能性の高い課題・制約と考えられる。

企業ヒアリング調査の結果からも雇用経験の有無によって課題や制約となる事項としての認識に違いがあることが確認された（表1-5および巻末資料3 企業ヒアリング調査結果一覧参照）。雇用経験のない企業（企業タイプⅠ～Ⅲ）は、雇用において感じる課題や制約として、バリアフリー（企業A、C、D、E）、社内支援者（企業A、B、C、E）、作業内容・手順の改善（企業A、B、C、E）をあげ、雇用経験のある企業（企業タイプⅣ～Ⅵ）は、マッチング（企業G、H、I、J、M、N、O）、作業内容・手順の改善（H、N）を主にあげた。

以上のことから、企業が障害者を雇用する際に感じる主な課題や制約は、バリアフリー、作業内容・手順の改善、社内支援者、作業遂行能力、マッチングであり、また、その課題認識には雇用経験の有無によって違いがあることがわかった。これらのうち、企業アンケート調査で課題や制約をたずねた際の選択項目に含まれていた、バリアフリー、作業内容の改善、社内支援者、作業遂行能力について、以下で詳細に検討する。

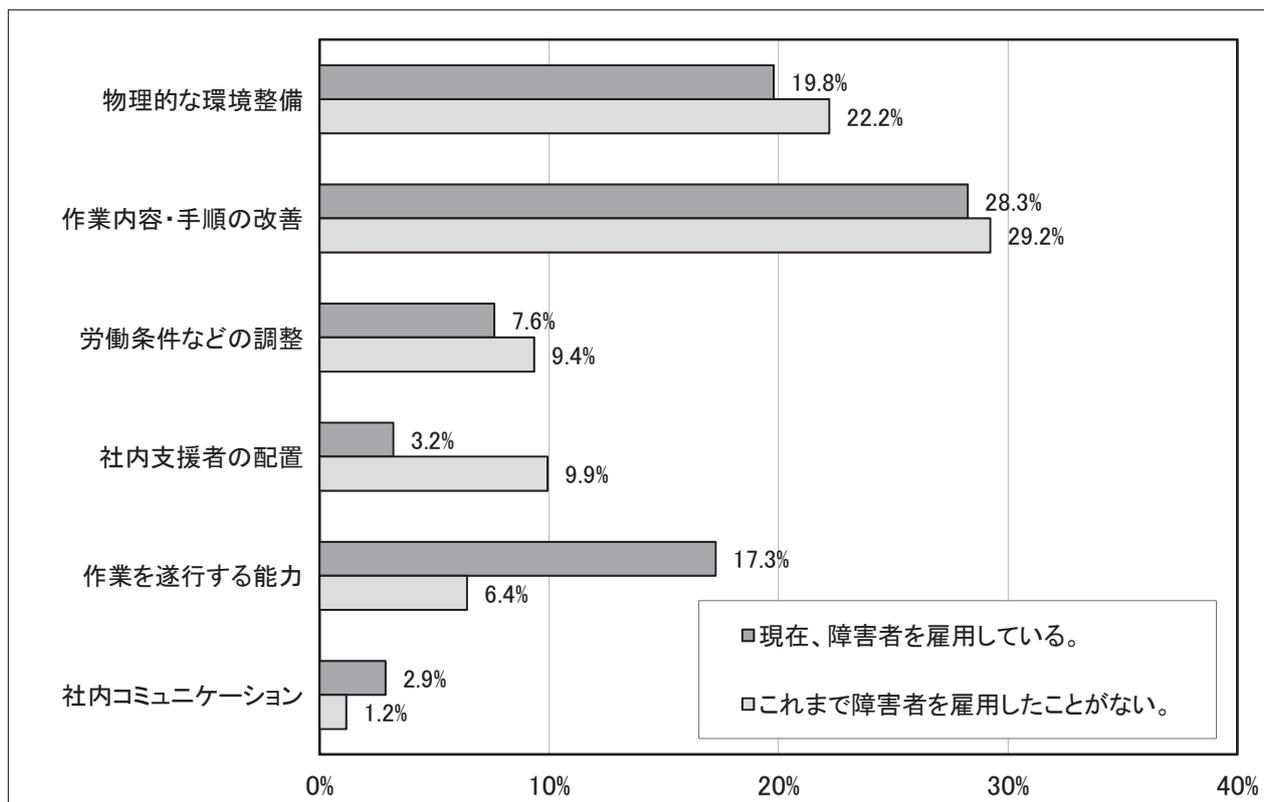


図 1-36 雇用経験の有無と、課題や制約となる事項（単一回答） [問 5 × 問 10(口)]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

※ 1 7 の選択肢の中から回答の集中したもののみを記載している。

表 1-5 課題や制約となる事項 [企業ヒアリング調査結果]

雇用経験のない事業所（企業タイプ I ~ III・企業番号 A ~ E） ※ただし D 社はヒアリング調査時には雇用を開始していた
「バリアフリー (A,C,D,E)」
「社内支援者 (A,B,C,E)」
「作業内容・手順の改善 (A,B,C,E)」
「マッチング (D)」
雇用経験のある事業所（企業タイプ IV ~ VI・企業番号 F ~ O）
「マッチング (G,H,I,J,M,N,O)」
「作業内容・手順の改善 (H,N)」
「バリアフリー (M)」

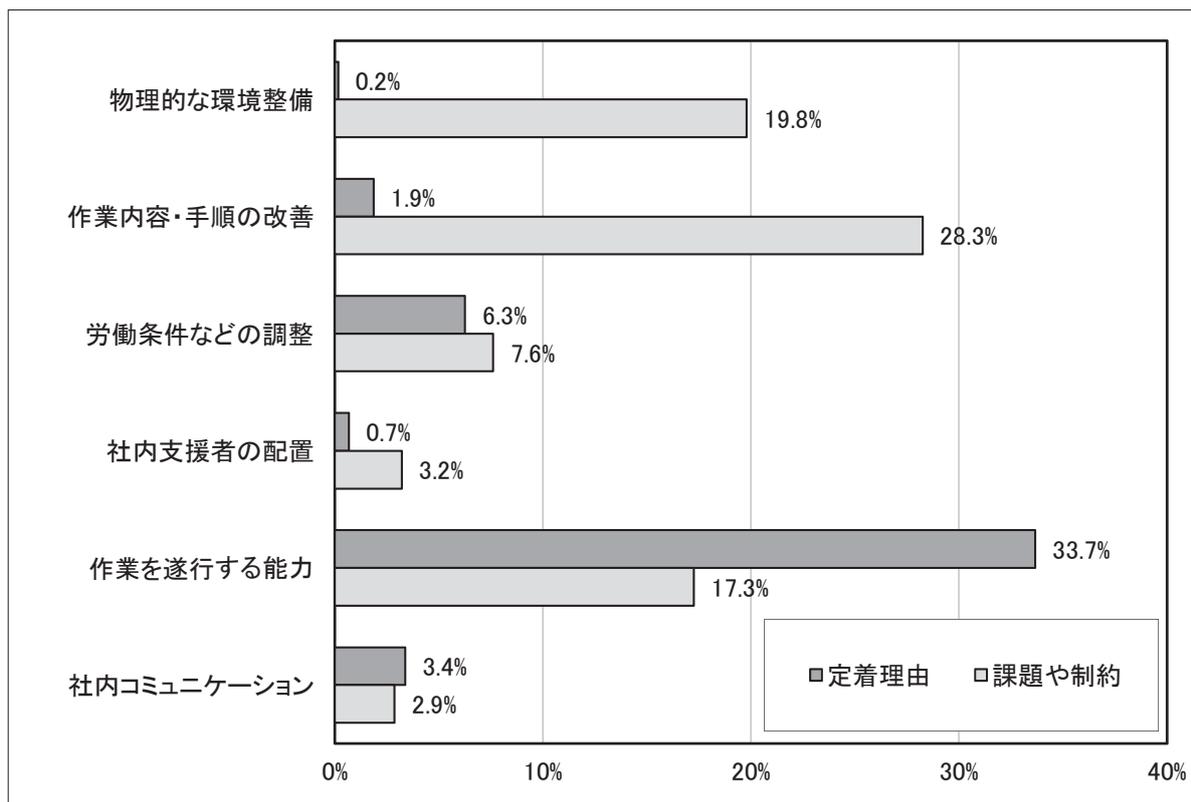


図 1-37 定着理由と、課題や制約となる事項の比較（単一回答） [問 8 (口) × 問 10 (口)]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）であり、現在、障害者を雇用している企業にデータを限定している。

※両問の選択肢の中から回答の集中したのもののみを記載している。

(ア) バリアフリー

企業アンケート調査で課題や制約となる事項をたずねたところ、「物理的な環境整備」は 2 番目に回答が集中した選択肢であったが、雇用後の企業に障害者の定着理由をたずねた際には、「物理的な環境整備」は 0.2% の企業からしか選択されなかった（図 1-37 参照）。また、企業ヒアリング調査においては雇用経験の有無によって意見に差がみられ、雇用経験のない企業がバリアフリーを課題として強く言及する一方で、雇用経験のある企業はほとんど言及せず、雇用前に何らかの整備を実施したという例も聴かれなかった。こうした意識の違いから、障害の種類や部位によっては、バリアフリーの整備は雇用する際の要件とならないという事実が示唆される。

この考察は、厚生労働省のまとめた 2011 年度の障害者への職業紹介状況の結果からも裏付けることができる（2012 年 5 月 15 日）。調査結果によると、2011 年度の障害者の新規求職申込件数は 148,358 件であり、うち、重度の下肢障害者の申込は 2,663 件（全体の 1.8%）、重度の視覚障害者の申込は 3,033 件（全体の 2.0%）であった。バリアフリーを必要とする求職障害者がこれで全数であると一概にはいえないが、重度に限らない下肢障害者全般の申込についても全体の 12.6%（18,636 件）にとどまっており、バリアフリー整備が障害者雇用の必須要件ではないことが裏付けられる。

この結果は、中小企業の障害者雇用を促進するにあたって非常に重要な意味をもってくる。多くの中小企業はバリアフリーを大きな課題や制約と認識しており、そのために障害者雇用に踏み切れない状況下にある。企業アンケート調査およびヒアリング調査においても、「整備するための経済的余裕がない」および「自社ビルではないため整備ができない」といった意見が多く聴かれた。これらの意見は、身体障害者を念頭にお

いたものであると推測されるが、障害の種類や部位によっては、バリアフリーの整備は雇用のための必須条件ではないという認識が広く浸透すれば、中小企業が新たに障害者を雇用する方針をもち、実際に雇用を始めることが現在より容易になると期待できる。

(イ) 社内支援者

企業アンケート調査で課題や制約をたずねたところ、「社内支援者の配置」を雇用経験のない企業の1割が選択し、雇用後の企業の3.2%が選択したが、雇用後の企業に障害者の定着理由をたずねた際には、「社内支援者の配置」を選択した企業は0.7%であった(図1-37参照)。また、企業ヒアリング調査においても、雇用経験のない企業が社内支援者を課題として言及した一方で、雇用経験のある企業からは、「周囲の者が自然と面倒を見て、本人にとっても安心する人が出てくる」(企業J、知的・精神)、「周囲の者が対応しきれないときにはジョブコーチ支援を依頼している」(企業J、知的・精神)、「社員が付き添う余裕はないので、ジョブコーチおよびトライアル雇用実施を条件とした」(企業K、精神)、「初めはジョブコーチが付いて一緒に作業をしながら仕事を覚えていった」(企業M、身体・知的・精神)といった意見が聴かれた。

以上のことから、社内支援者の配置はバリアフリーの整備と同様に、障害の種類や部位によって必ずしも雇用に際しての必須要件ではないこと、および支援者が必要な際にはジョブコーチ支援の活用が有効であることが示唆され、こうした認識を広く浸透させることが重要であることが考えられる。

(ウ) 作業内容の改善

企業アンケート調査で、雇用経験の有無に関わらず最も多くの企業が課題や制約としてあげた「作業内容・手順の改善」であるが、アンケート調査の自由記述欄からは、業種によって以下のように様々な意見が得られた。

まず、労働環境や労働条件が障害者にとって厳しいことを懸念する意見として、「接客や深夜勤務などは障害者には難しいのではないか」(生活関連サービス、娯楽業)、「現場作業は危険が多い」(建設業)、「編集職は現場が多く時間も不規則となりがちなので難しい」(情報通信業)、「全社員が輪番で休日夜間の当直を担当する必要がある」(電気・ガス・熱供給・水道業)といった意見が挙げられた。

また、専門の資格や高い能力を求められる業務が中心で軽作業や単純作業の切り出しが困難であるとする意見として、「通信業務に関する処理能力が必要」(情報通信業)、「教職員一人一人の仕事の密度が年々高くなっている」「学生との交流に不安がある」(教育、学習支援策)、「危険物取り扱い業種なので、知的障害者や精神障害者の雇用は難しい」(電気・ガス・熱供給・水道業)、「募集しても業務ができそうな人がいない」(金融・保険業)といった意見が挙げられた。

企業ヒアリング調査においても、「清掃などの業務は外注化してしまっており、障害者用の作業を用意することは困難」(企業E、教育業、H、サービス業)、「安全第一、運転免許必須などの条件があり、非常に制約を感じる」(企業B、運輸業)「せっかく平易な職務を切り出しても現在雇用している高齢社員などで埋まってしまう」(企業N、サービス業)といった意見が聴かれ、障害状況に応じた職務の切り出しに企業が苦慮している状況が示唆された。一方で、「切り出した職務に合わせて紹介を受けながら徐々に増員した。担当者レベルで仕事を切り出し続けるのは難しいので、仕事を丸々切り出せるように子会社を設立した」(企業M、製造業)、「障害者雇用をきっかけに誰でも間違えない手順を工夫できた」(企業Q、製造業)、「作業を効率化したおかげで職場の雰囲気が明るくなった」(企業T、農業)といった成功事例も聴くことができたが、こうした成功事例をあげた企業は製造業、ないし農業であって、苦慮している事例をあげた企

業が教育業、運輸業、サービス業であったことを鑑みると、業種によって職務切り出しの取り組みやすさに差があることが推察された。

以上のことから、障害状況に応じた職務の切り出しは、企業が雇用に際して直面している課題であり、尚且つ、業種によってその困難さにも差があることがわかった。

特に中小企業においては、人員が少ない中で業務の効率化が進んでおり、新規に雇用する障害者のために作業を切り出して用意することは、けっして容易ではないと考えられる。支援機関には、こうした状況をふまえた上で職務切り出しの支援を強化することが求められる。

(エ) 作業遂行能力

作業遂行能力が企業にとって大きな関心事であることは、第1章第3節1(1)において既に述べた。雇用経験別に見ても、雇用経験のある企業の2割が「作業を遂行する能力」を課題や制約となる事項と答えている。

作業遂行能力について、企業アンケート調査の自由記述欄およびヒアリング調査では、「出来ることなら健常者と同等の能力を有する障害者を雇用したいが、そうした人材は大企業が先に雇用してしまい労働市場に残っていない」という意見が多く聴かれた。この意見の背景に、作業遂行能力を大きな課題や制約として認識せざるを得ない中小企業の実状がうかがえる。それでもなお作業遂行能力を重視して雇用を進めている企業からは、ヒアリング調査において、「能力を重視したため、ハローワーク経由でのマッチングは困難だった。人材派遣会社を利用して雇に至った」(企業I)、「最初からハローワークは当てにせず人材派遣会社を利用した」(企業O)といった民間の人材派遣会社を評価する意見が聴かれた。ただし、こうした会社の利用には「紹介費用が発生する」、「首都圏以外でのサービスが少ない」といった制約が残る。

一方で、「雇用をきっかけに社員が優しくなるなどの効果があったが、経済的な損得を考えるなら雇用は難しい」(企業Q)といったように、障害者雇用のメリットには理解を示すものの、作業遂行能力のみをみれば経済的には引き合わず、大きな制約となるという意見も聴かれた。

また、強化して欲しい支援をたずねた場合も「能力開発や社会性育成」を最も多くの企業が選択していた(「第1章第3節1 企業規模と課題認識、(3) 強化して欲しい支援」参照)ことから、企業が即戦力となる人材を求める傾向が強く、支援機関に対して雇用前の作業遂行能力の開発や職業人としての社会性の育成を求めるニーズが高いことが示唆された。

しかし、即戦力となり得る障害者は労働市場に多数とどまることは稀で、支援機関には、求職障害者の現状をふまえた上で、障害者の職業能力を企業利益に繋げるための職務の切り出し、工程の工夫、人的支援の活用など、きめ細やかなノウハウや企業に対する情報提供など、障害者の作業遂行能力の不足を埋める支援が求められているといえることができる。

イ 企業ヒアリング調査からの補足

企業ヒアリング調査において、雇用を促進するためにはキーパーソンとなる社員の存在が重要であるとの意見が複数の企業から聴かれた。ここでいうキーパーソンとは、障害者の職務補佐を担当する社内支援者とは異なり、障害者雇用に社内で率先して指揮する社員を指す。具体的には、雇用の方針を発する経営トップや、雇用に際しての手続きや定着のための調整を担当する人事担当者などがそれにあたる。

雇用経験のない企業からは「経営トップ、管理職が2～3年で交代するため雇用を具体化しにくい」(企業B)という意見が、雇用経験のある企業からは「雇用、定着は調整役の社員の存在が大きい」(企業J)、「人事担当者に障害者雇用の知識・経験があったため、経営トップに説明したところ理解が得られ、徐々

に幹部社員の関心も高まった」（企業K）、「以前の職場で7年間障害者雇用を担当していた社員が現在の推進役」（企業I）、「専門の職員がいて雇用関係の手続きを実施している」（企業Q）という意見が聴かれた。こうした意見から、経験や熱意をもって障害者雇用を促進するキーパーソンの重要性が示唆されると同時に、障害者の雇用促進が属人的になりかねない危険性が示唆された。こうした実状を踏まえ、支援機関には、経営トップの意識啓発や人事担当者の育成を目指した支援に、一層取り組むことが求められる。

(2) 利用したい支援

ア 企業規模と利用したい支援

中小企業と大企業にみられた差異を踏まえて、中小企業の規模をさらに細分化して分析を試みたい。企業規模別に利用したい支援を見ると（複数回答、図1-38）、企業規模が大きいほど、各制度を高い割合の企業が選択する傾向がみられ、利用したい支援が多岐に及んでいることがわかった。また、「制度が分からない」とする企業割合は小さい企業ほど高くなっており（56-100人規模 26.7%、101-200人規模 15.7%、201-300人規模 7.1%）、企業規模が小さい企業ほど支援制度を把握していない傾向があることがわかった。

これは、企業規模が小さいほど、雇用経験のない企業が多い（「第1章第2節1 大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴、（1）今までの障害者雇用の取組み」参照）という状況に符合する結果であると推察される。また、第1章第3節2（3）において考察するが、企業規模が小さいほど、今後の雇用方針について「雇用計画なし」または「わからない」とする企業の割合が多いことも調査結果に示されており、これらの傾向は、納付金制度の対象企業が現在既に200人超企業となっており、近々100人超企業に拡大されるという背景と密接に関わっていると考えられる。

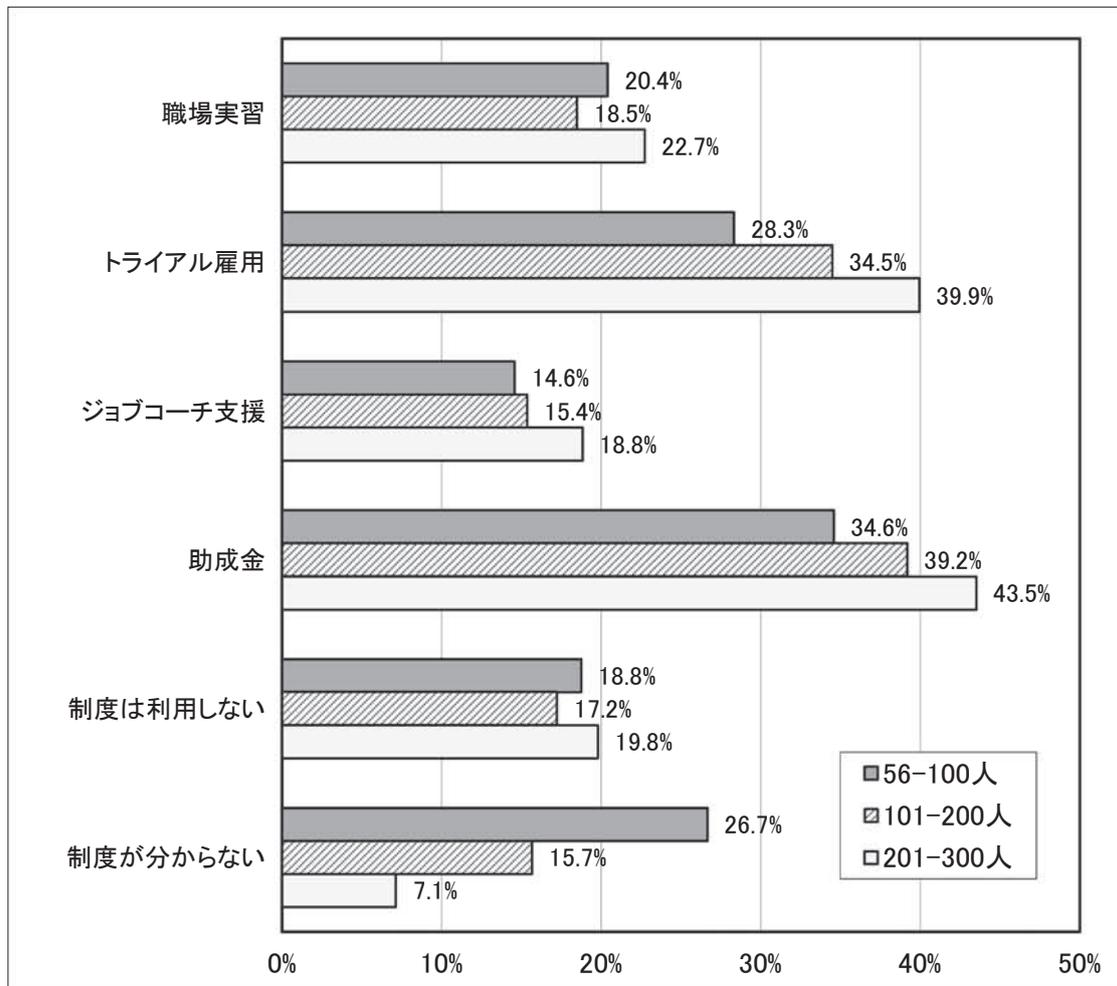


図1-38 企業規模と利用したい支援（複数回答） [問4×問11(3)]

※中小企業（常用労働者数が56-300人規模の企業）にデータを限定している。

イ 雇用経験の有無と利用したい支援

第1章第3節1(2)において、中小企業が支援制度を把握していない実状について述べた。では、その要因となる背景は何なのだろうか。

雇用経験別に見ると(複数回答、図1-39)、「制度が分からない」に大きな差がみられ、現在雇用している企業では11.8%、雇用経験のない企業では28.7%と、雇用経験のない企業は経験のある企業よりも支援制度を把握していないことがわかった。このことから、大企業と比較して雇用経験のない企業が多い(「第1章第2節1 大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴、(1)今までの障害者雇用の取組み」参照)ことが、中小企業が支援制度を把握していないことのひとつの要因であると考えられる。

また、企業ヒアリング調査においては、雇用経験の有無に関わらず、現行の支援制度について「理解しにくい、利用しにくい」とする意見が多く企業から得られた。雇用経験のない企業からは、「雇用したい意識はあるが、雇用前準備についても外部支援についてもまだよくわかっていない」(企業C)との意見が、雇用経験のある企業からは、「雇用前は初回雇用奨励金のことを知らず、利用出来なかった」(企業D)、「助成金支給要件などが複雑で理解が難しかった」(企業J、R)、「地域に制度活用のコーディネートをしてくれる支援者が欲しい」(企業M)、「経営者は法制度についてよく知らない。支援制度の活用法などのPRは行政が発信すべき」(企業P)、「企業と関係機関が一堂に集まって情報交換できる場が欲しい」(企業R)との意見が得られた。

一方で、「生活支援センターからは公的支援の説明だけでなく提出書類作成についての支援もしてもらい、非常にありがたかった」(企業G)、「ハローワーク、生活支援センター、特別支援学校、地域センターと連携をとっており、混乱のないように窓口を生活支援センターに一本化してもらっている」(企業M)といった、支援コーディネートを受けて雇用を成功させている事例も聴かれており、支援制度を有効に活用するためのコーディネートの必要性および有効性が示唆された。

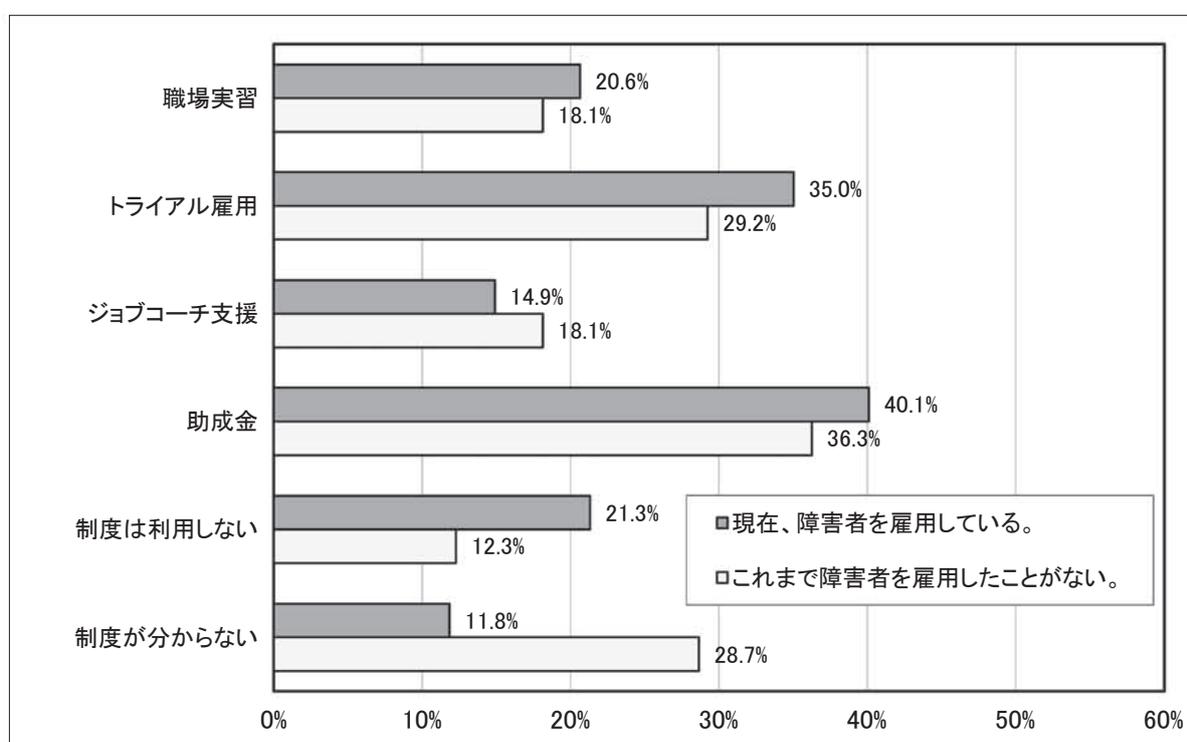


図1-39 雇用経験の有無と利用したい支援(複数回答) [問5×問11(3)]

※中小企業(常用労働者数が56-300人規模の企業)にデータを限定している。

(3) 今後の雇用方針

ア 企業規模と今後の雇用方針

中小企業と大企業にみられた差異を踏まえて、中小企業の規模をさらに細分化して分析を試みたい。

企業規模別に見ると（単一回答、図1-40）、規模が小さいほど、今後の雇用方針をもっていないことがわかった。「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢については、企業規模が大きいほど選択する割合が高く（合わせて、56-100人規模 29.2%、101-200人規模 53.2%、201-300人規模 66.8%）、また「雇用計画なし」および「わからない」という雇用に否定的な選択肢については、企業規模が小さいほど選択する割合が高い（合わせて、56-100人規模 67.9%、101-200人規模 42.7%、201-300人規模 30.2%）ことがわかった。

企業規模が小さいほど、雇用経験のない企業が多いことは、第1章第3節2（2）において既に述べたが、今回の結果から、企業規模が小さいほど、今後の雇用方針をもっていないことも示唆された。こうした傾向は、障害者雇用率制度が企業の障害者雇用のモチベーションに直結している現状を端的に示しているものと推察される。

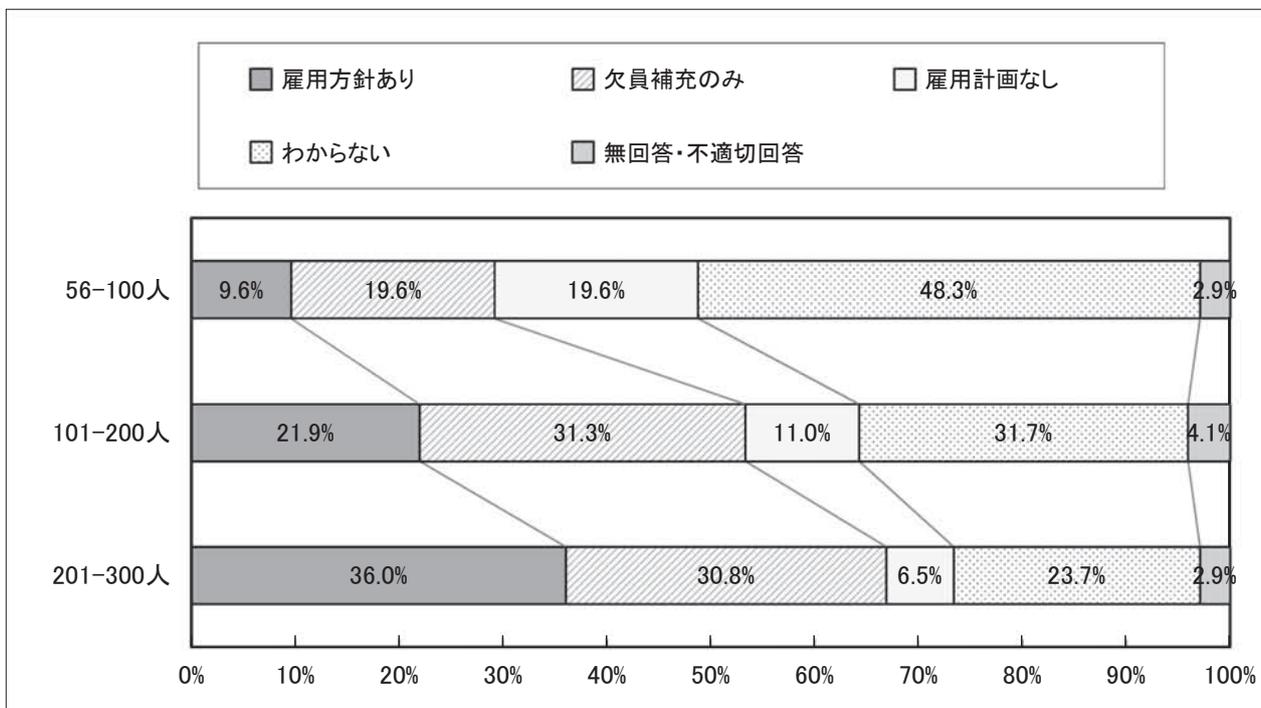


図1-40 企業規模と障害者雇用方針（単一回答） [問4×問13]

※中小企業（常用労働者数が56-300人規模の企業）にデータを限定している。

イ 雇用経験の有無と今後の雇用方針

中小企業が、大企業と比較して今後の障害者雇用の方針をもっていないことは第1章第3節1（4）において既に述べた。では、その要因は何なのだろうか。

雇用経験別に見た結果（単一回答、図1-41）、雇用経験のない企業ほど今後の雇用方針をもっていないことがわかった。「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢を合計した割合は、現在障害者を雇用している企業では60.6%、現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた企業では54.3%であったのに対し、これまで雇用したことがない企業では18.2%であった。一方で、「雇用計画な

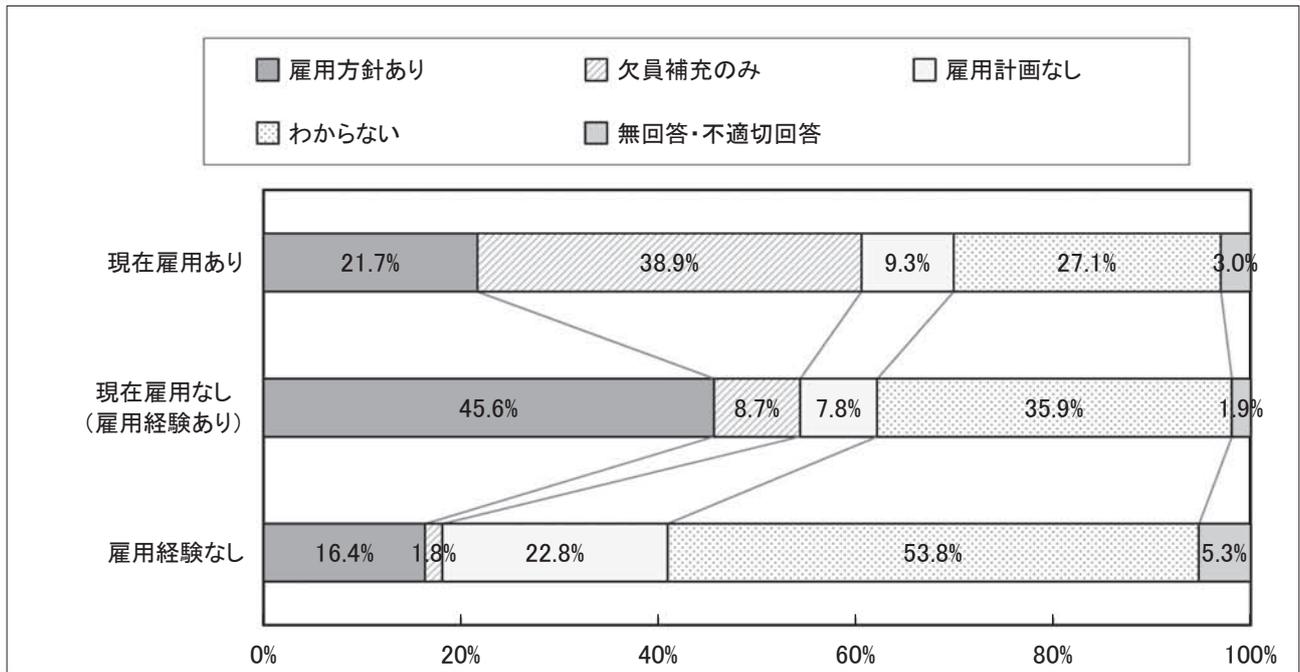


図 1-41 雇用経験の有無と今後の障害者雇用の方針（単一回答） [問 13]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

し」および「わからない」という雇用に否定的な選択肢を合計した割合は、現在障害者を雇用している企業では 36.4%、現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた企業では 43.7%であったのに対し、これまで雇用したことがない企業では 76.6%と顕著に高かった。

これらの結果から、中小企業が、大企業と比較して今後の障害者雇用の方針をもっていない要因のひとつは、雇用経験のない企業が大企業よりも多いためであると考えられる（「第 1 章第 2 節 1 大企業との比較による中小企業の障害者雇用の特徴、（1）今までの障害者雇用の取組み」参照）。

また、雇用経験のない企業ほど雇用に際して課題や制約を意識しやすい傾向があることは第 1 章第 3 節 2（1）において既に述べたが、今回の結果はそのことによく符号している。企業ヒアリング調査においても、「1 人目の雇用がうまくいくことが重要」（企業 A）、「障害者雇用に抵抗のない社内風土を作ることが大切。最初は現場に馴染みやすい障害者から徐々に雇用し、頃合いを見て重度障害者も雇用していきたい」（企業 I）、「最初に良い障害者に出会えたことがよかった」（企業 S）といった意見が聴かれており、最初の雇用が雇用意欲を高めるきっかけとして非常に重要な意味をもつこと、またそのためにも 1 人目の雇用を成功させることが重要であることが示唆された。

また、現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた企業は「今後新たに雇用する方針である」を、現在障害者を雇用している企業およびこれまで雇用したことがない企業よりも高い割合（45.6%）で選択しており、当面の障害者雇用について意欲的であること、あるいは雇用障害者が何らかの理由により不在になり、新たに雇用する必要性に迫られている状況にあることが推察された。こうした企業のおかれている逼迫した状況については、図 1-42 から裏付けることができる。同図から、「条件を緩和」を、今後新たに雇用する方針である企業の 8 割以上が選択しており、雇用に意欲的である企業が雇用の必要性に迫られていることが推察できる。支援機関には、こうした企業が速やかに雇用に進むための情報提供、マッチング支援、定着支援などを推進することが求められる。

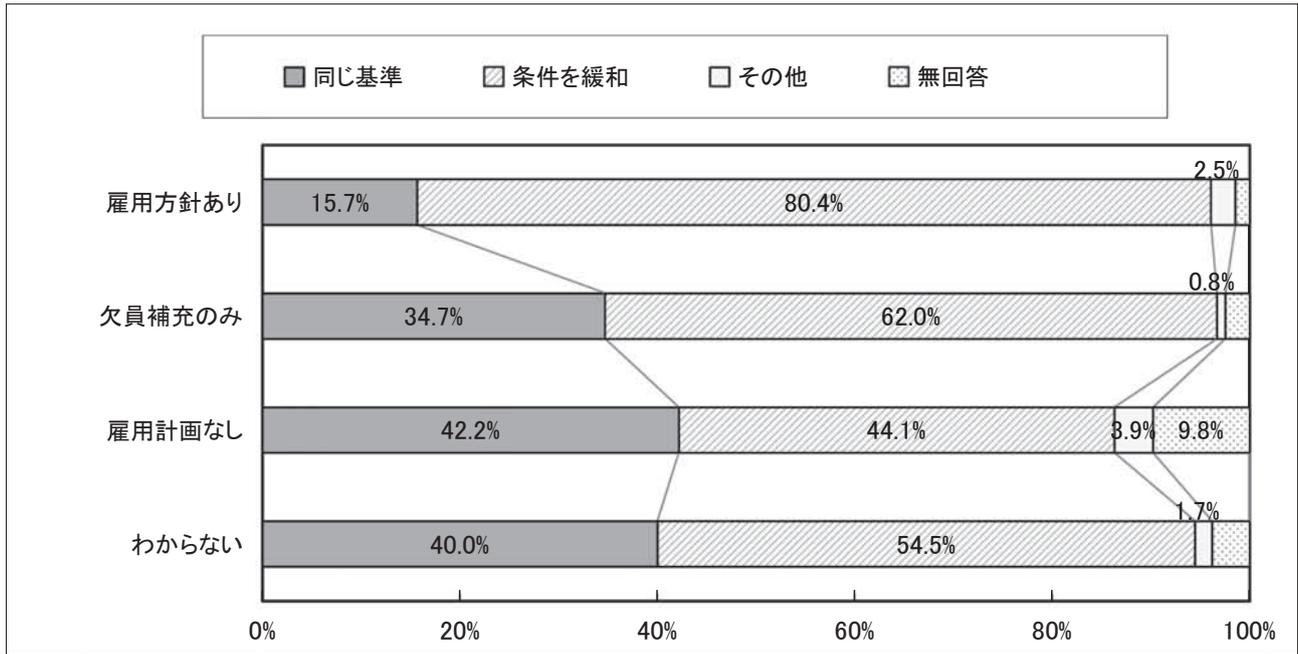


図 1-42 障害者雇用方針と採用基準（単一回答） [問 13×問 11(1)]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

ウ 雇用障害者の障害種類と今後の方針

雇用経験のある企業の中でも、雇用障害者の障害種類が異なれば、今後の雇用方針に違いはあるのだろうか。

雇用障害者の障害種類別に見ると（単一回答、図 1-43）、「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢を合計した割合は、知的障害者を雇用している企業において特に高かった（知的障害者を雇用しているが精神障害者を雇用していない企業で 76.9%、知的障害者も精神障害者も共に雇用している企業で 72.8%。ただし、後群は企業数が 11 しかない点に注意を要する）。この結果は、知的障害者を雇用している企業は比較的雇用ノウハウが蓄積されているため、障害者雇用に対して意欲をもちやすいという状況を端的に示唆している。

エ 障害者の雇用開始時期と今後の雇用方針

雇用経験のある企業の中でも、障害者の雇用開始時期が異なれば、今後の雇用方針に違いはあるのだろうか。

障害者の雇用開始時期別に見ると（単一回答、図 1-44）、「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢を合計した割合は、いずれの群も 6 割前後であり、傾向が類似していることがわかった。しかし、「雇用方針あり」のみに着目すると、雇用開始時期が新しい企業ほど選択する割合が高く、雇用に対してより積極的であることが示唆された。

こうした傾向から、雇用開始時期が比較的新しく、雇用や定着のノウハウを模索している段階の企業ほど、障害者雇用率の達成を目指して、新たな雇用に意欲的である状況が推察される。また、雇用開始時期が比較的早い企業は、現在雇用している障害者が退職するに至るまでの間は現状維持を方針としているケースが多いものと推察される。

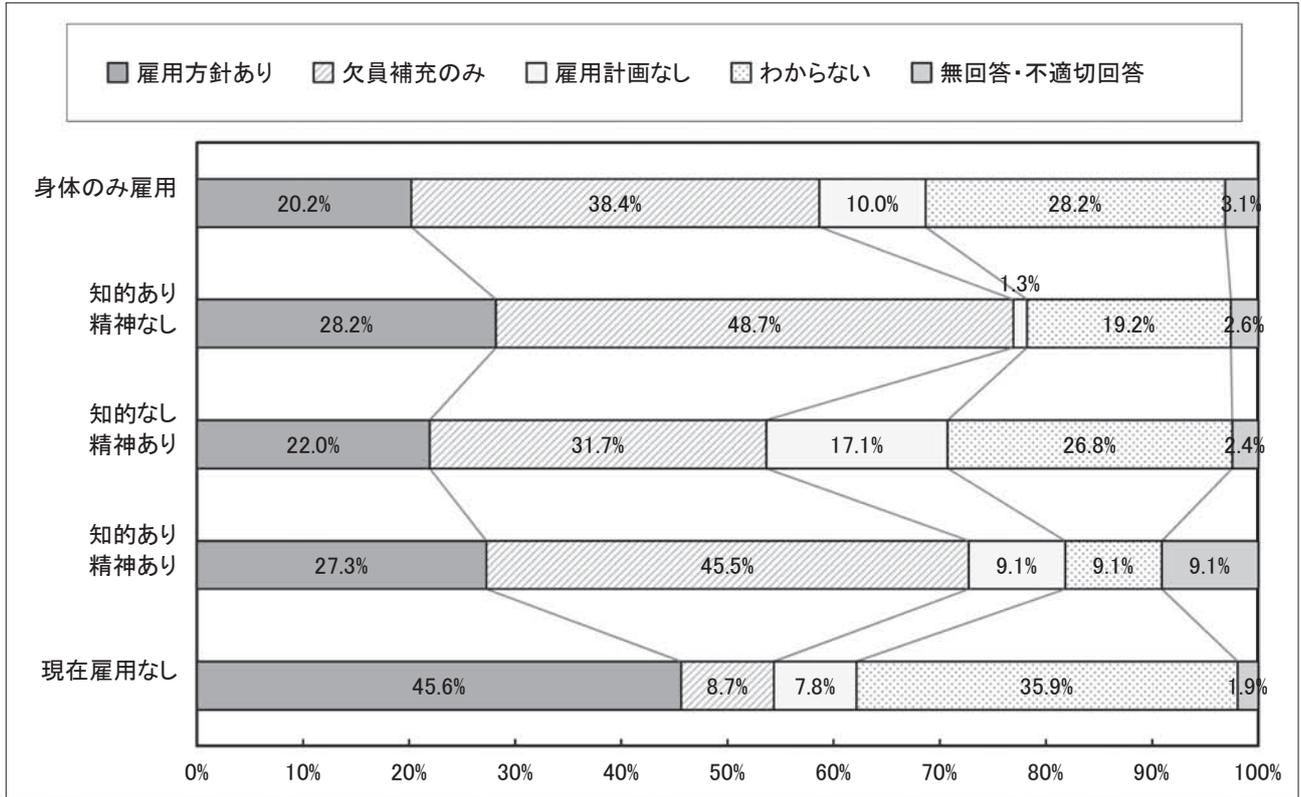


図 1-43 現在雇用している障害者の障害種類と、今後の障害者雇用方針（単一回答） [問 4 × 問 13]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

※「知的あり精神なし」「知的なし精神あり」「知的あり精神あり」群は、身体障害者雇用の有無を問わない。

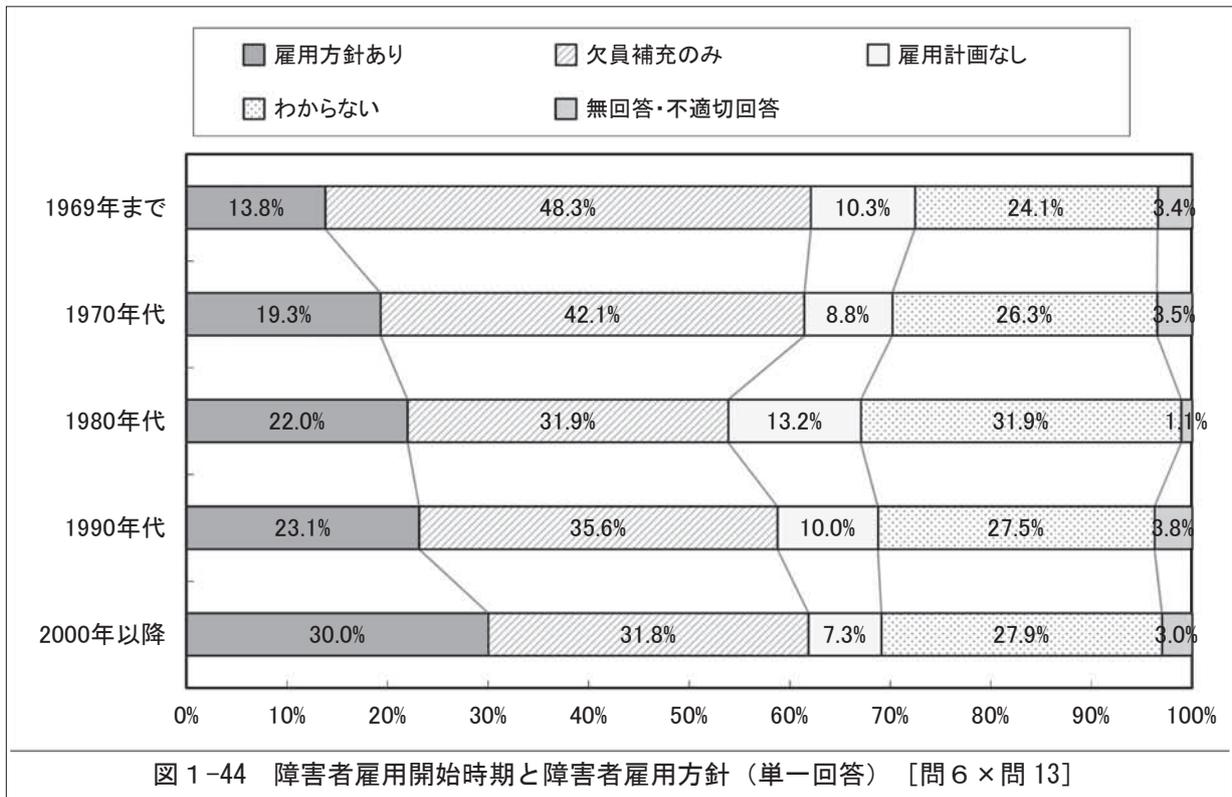


図 1-44 障害者雇用開始時期と障害者雇用方針（単一回答） [問 6 × 問 13]

※中小企業（常用労働者数が 56-300 人規模の企業）にデータを限定している。

オ 障害者の雇用経路と今後の雇用方針

雇用経路別に見ると（単一回答、図1-45）、今後の雇用方針に差があることがわかった。「雇用方針あり」および「欠員補充のみ」という雇用に肯定的な選択肢については、「ハローワーク」、「紹介・推薦等」、「継続雇用・偶然等」、「雇用経験なし」の順に選択する企業が多く（合わせて76.0%、64.4%、50.4%、18.2%）、「雇用計画なし」および「わからない」という雇用に否定的な選択肢については、同様の順で選択する企業が少なく（合わせて20.0%、31.3%、47.5%、76.6%）ことがわかった。

雇用経験のない企業が今後の雇用方針をもちにくい傾向があることは、第1章第3節2（3）アにおいて既に述べたが、今回の結果から、雇用経験のある企業の中でも、雇用経路の違いによって今後の雇用方針に差が現れ、特にハローワークを利用した企業群は雇用意欲が高いことがわかった。

こうした傾向は企業ヒアリング調査においても確認された。雇用経路を「ハローワーク」とした企業からは、「法定雇用率が未達成なのでハローワークに求人を出した。達成を目指して雇用を進める方針」（企業D、H）、「親会社の方針でハローワークに求人を出した。法定雇用率以上の雇用を目指して雇用を進める方針」（企業N）といった意見が聴かれ、企業が法定雇用率やCSRを強く意識してハローワークに求人を出すに至った経緯がうかがえた。

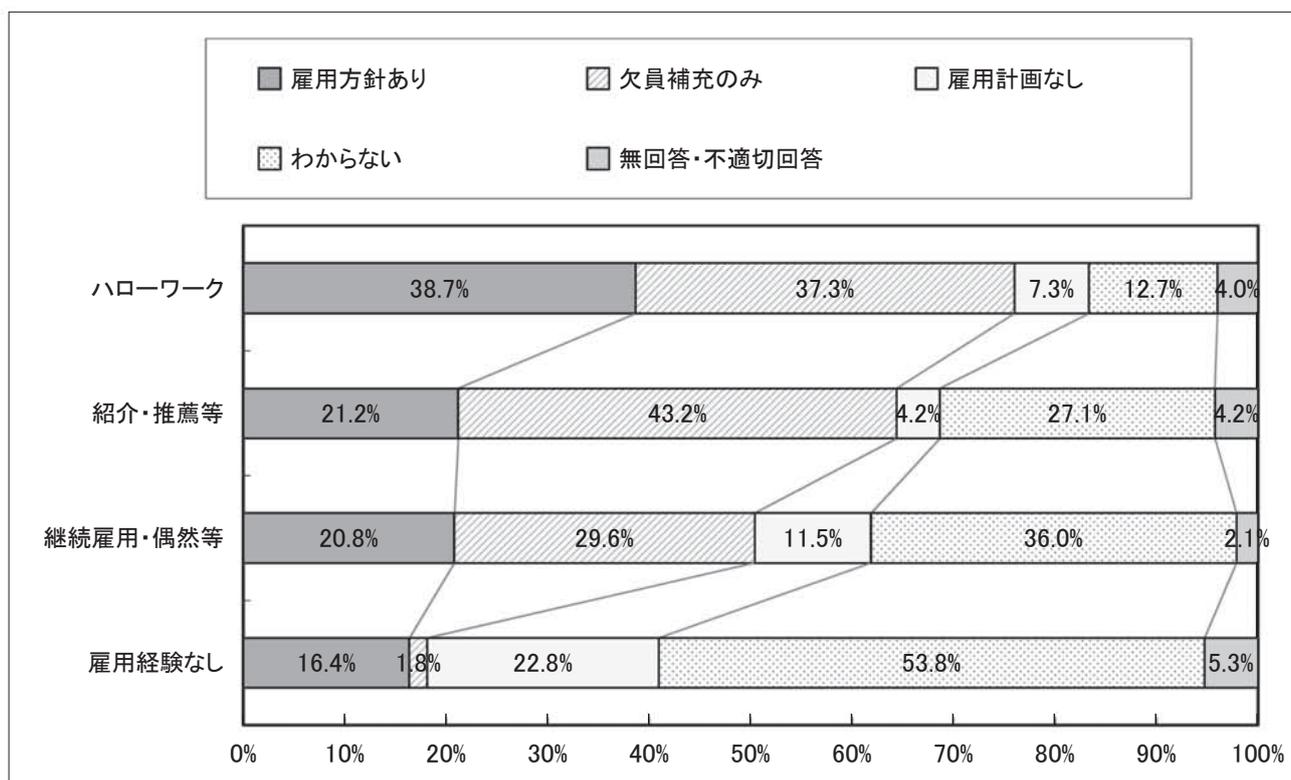


図1-45 雇用経路と障害者雇用方針（単一回答） [問7×問13]

※中小企業（常用労働者数が56-300人規模の企業）にデータを限定している。

※「紹介・推薦等」とは、雇用経路を「就労支援機関」、「学校・職業訓練校」、「医療・福祉機関」、「縁故」のいずれかであると回答した企業をさす。

※「継続雇用・偶然等」とは、雇用経路を「受障者継続雇用」、「その他」のいずれかであると回答した企業をさす。

また、雇用経路を「紹介・推薦等」とした企業からは、「単純作業があるので、多くの外部機関から働きかけがあった。法定雇用率達成を目指して雇用を進める方針」（企業J）、「障害者就業・生活支援センターの働きかけで雇用を開始した。今年度中に10人を雇用して特例子会社としたい」（企業M）、「知人からの依頼で雇用を開始した。現在12人雇用しているが20人までは受入れを検討している。とことん雇用に取り組むことで会社の存在を広めることができる」（企業R）といった意見が聴かれ、法定雇用率やCSRの意識を超えて、企業戦略の一環として雇用に取り組む事例を聴くことができた。これは、「紹介・推薦等」を受けやすい企業は、比較的職務を切り出しやすい業種である場合が多く、雇用が企業戦略の一環にまで発展し得る可能性があることを示唆している。

また、雇用経路を「継続雇用・偶然等」とした企業からは、「経営環境的にも業種的にも雇用は困難。法定雇用率は達成しており、当面の雇用計画はない」（企業C）、「法定雇用率は達成しており、当面の雇用計画はない」（企業F）といった意見が聴かれた。これら雇用経路が「継続雇用・偶然等」である企業は、求人を出すなどして新規に障害者雇用に取り組んだ経験をもたない企業が多く、そのために今後の雇用方針をもちにくい状況にあると推察される。こうした傾向は雇用経験のない企業に準じるものであり（「第1章第3節2 中小企業における課題認識、（3）今後の雇用方針、イ 雇用経験の有無と今後の雇用方針」参照）、これらの企業が社内人事の変動や法制度の改正によって新規雇用に乗り出す際に、効果的な支援を提供できる環境を整えておくことが支援機関には求められる。雇用経験のない企業からも、「雇用を意識しているが具体的な動きはまだない。雇用前準備についても外部支援についてもまだよくわかっていない」（企業C）といった意見が得られており、こうした企業へのわかりやすい情報発信および円滑な支援活用のためのコーディネートの強化が急がれる。