

企業経営に与える障害者雇用の 効果等に関する研究

2010年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
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。

本研究報告書は、当センター事業主支援部門による「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究（平成 19 年度～平成 21 年度）」の結果をまとめたものです。企業が障害者雇用を進める場合の障害者雇用による企業経営への効果や影響は、必ずしも明らかになっていません。そこで、本研究では企業経営との関連を意識しつつ企業の障害者雇用の現状と背景を把握・分析し、今後の雇用拡大に向けての方策について検討しました。

本書が関係者の方々の参考となり、わが国における職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

最後に、本書のとりまとめに際しては、多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

2010 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 上村 俊一

執筆担当者（執筆順）

| | | |
|-------|-------------------|--|
| 佐渡 賢一 | 障害者職業総合センター 統括研究員 | 第1章 第2章 第2節 第5章 |
| 岡田 伸一 | 障害者職業総合センター 特別研究員 | 第2章 第1節 |
| 河村 恵子 | 障害者職業総合センター 研究員 | 第3章 第1節、第2節、第3節、第4節、第5節 第4章 第2節、第3節 |
| 平川 政利 | 障害者職業総合センター 主任研究員 | 第3章 第4節 第4章 第1節、第2節、第3節、第4節 |
| 佐久間直人 | 障害者職業総合センター 研究協力員 | 第3章 第4章 調査結果の集計・分析 |

本研究の協力者として杉田史子（研究協力員）が海外情報の収集に参画した。

目 次

| | |
|-----------------------------------|----|
| 概要 | 1 |
| 第1章 研究の背景、目的と方法 | |
| 1 背景 | 9 |
| 2 目的 | 9 |
| 3 方法 | 11 |
| 第2章 企業の障害者雇用に関する諸要素 | |
| 第1節 障害者雇用が企業経営に及ぼす直接的な影響 | 13 |
| 1 一般的な雇用管理と障害者 | 13 |
| 2 障害者雇用が企業経営に与える経済的影響～文献サーベイ | 17 |
| 第2節 障害者雇用が企業経営に及ぼす間接的な影響（CSRを中心に） | 22 |
| 1 CSRに対する意識の特徴 | 23 |
| 2 CSRに関する評価 | 26 |
| 3 海外における取組み | 27 |
| 4 世界の視点からみた日本の取組み | 38 |
| 第3章 企業に対するアンケート調査 | |
| 第1節 調査の目的、方法等 | 43 |
| 1 調査の目的 | 43 |
| 2 調査対象及び方法 | 43 |
| 3 調査票回収状況 | 44 |
| 第2節 アンケート調査の結果 | 45 |
| 1 調査対象企業の概要 | 45 |
| 2 障害者の雇用状況 | 47 |
| 3 障害者雇用への取組み姿勢 | 50 |
| 4 障害者雇用に対する配慮とその影響 | 53 |
| 5 能力開発について | 63 |
| 6 支援制度及び支援機関について | 65 |
| 7 企業の社会的責任について | 69 |

| | |
|--|-----|
| 第3節 障害者雇用に対する企業の意識と雇用実態との関係 | 71 |
| 1 障害者雇用についての企業の全般的考え | 71 |
| 2 障害者雇用を考えるに当たって抱く具体的イメージや考え | 73 |
| 第4節 障害者雇用のための配慮とその影響 | 80 |
| 1 障害者雇用のための配慮の実施状況 | 80 |
| 2 各種配慮の実施状況と必要性との関係 | 85 |
| 3 配慮を実施するメリット、効果について | 88 |
| 4 障害者雇用の段階を踏まえた配慮の実施状況と障害者雇用に対するイメージ | 98 |
| 5 資源の活用とその影響 | 103 |
| 第5節 産業別にみられる特徴 | 110 |
| 1 障害者雇用に対する企業の意識及び具体的イメージや考え | 110 |
| 2 各種配慮の実施状況とその影響 | 114 |
| | |
| 第4章 企業に対する聴き取り調査 | |
| 第1節 調査の目的、方法等 | 119 |
| 1 調査の目的 | 119 |
| 2 調査対象及び方法 | 119 |
| 第2節 障害者雇用の事例 | 121 |
| 1 障害者雇用過程におけるすべての配慮を実施している企業（雇用率達成企業） | 121 |
| 2 障害者雇用過程におけるすべての配慮を実施している企業（雇用率未達成企業） | 132 |
| 3 障害者雇用過程における一部の配慮を実施している企業（雇用率未達成企業） | 137 |
| 4 障害者雇用をしていないが理解の促進に努めている企業 | 140 |
| 第3節 障害者雇用の各段階における課題と対応 | 143 |
| 1 障害者雇用の意識づけ（第Ⅰ段階） | 143 |
| 2 障害者雇用の計画（第Ⅱ段階） | 147 |
| 3 雇用時の配慮（第Ⅲ段階） | 152 |
| 4 雇用後の戦力化・定着（第Ⅳ段階） | 156 |
| 第4節 聴き取り調査のまとめ | 162 |
| 1 障害者雇用のハードルとなっている要因と対応策 | 162 |
| 2 障害者雇用の段階と障害者雇用の拡大について | 171 |

第5章 研究のまとめ

| | |
|----------------------|-----|
| 第1節 調査結果の位置づけ | 183 |
| 第2節 障害者雇用に関する考え方 | 184 |
| 1 必要性の意識 | 184 |
| 2 懸念・不安 | 184 |
| 第3節 理解促進と計画 | 186 |
| 1 企業内の理解促進 | 186 |
| 2 計画から採用へ | 187 |
| 第4節 環境整備や配慮 | 188 |
| 第5節 戦力化に向けての意識と対応 | 189 |
| 1 適当な仕事 | 189 |
| 2 能力開発の効果 | 189 |
| 3 能力発揮のための「配慮」 | 190 |
| 第6節 その他の留意点 | 192 |
| 1 事例調査結果の構成と解釈 | 192 |
| 2 全体的な留意点 | 193 |
| 第7節 おわりに—障害者雇用の効果とは— | 196 |

資料

| | |
|----------------------|-----|
| 資料1 アンケート調査の単純集計結果 | 197 |
| 資料2 アンケート調査のクロス集計結果等 | 205 |
| 資料3 アンケート調査票 | 235 |

概要

本報告書は、「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」の研究成果を取りまとめたものである。本報告書は5章より構成されており、各章の概要は次のとおりである。

第1章は、研究の目的及び背景について述べた上で、研究方法及びとりまとめの視点について述べている。

本研究の目的は企業経営との関連を意識しつつ企業の障害者雇用の現状と背景を把握・分析し、今後の促進に向けての方策につき示唆を得ることであり、この目的に向けて収支への影響のとらえ方、企業の社会的責任、従業員の戦力化等を念頭に置きつつ研究を進めたが、こうした研究の趣旨を問題意識の背景とともに説明している。具体的な研究方法としては研究委員会を設置し、同委員会の助言を得つつアンケート調査と聴き取り調査を行ったが、これらの活動の趣旨、相互の関連についても説明を加えた。

第2章は、企業経営に及ぼす障害者雇用の影響に関する文献を「直接的影響」、「間接的影響」に大別してとりまとめている。

第1節では障害者雇用の直接的影響を中心に、企業に対するアンケート調査の視点を整理するため、障害者雇用に企業経営や企業の一般的雇用管理の枠組みの中で検討した。一般に、雇用の流れは、募集→採用→配置→定着とされ、さらに企業の持続的発展のためには人材開発が必要とされる。このような流れの中では、とりわけ障害者雇用では、職場実習等の体験を通じた採用や配置やOJTが、大きな役割を果たすように思われる。また、雇用にはコスト（人件費）がかかるが、職務・能力・賃金のバランスがとれていれば、雇用コストは、企業にとって妥当なものといえよう。障害者雇用については、バリアフリー化や機械設備の改善等、追加的なコストが生じると、しばしば指摘される。これらの措置については、比較的簡便で低コストの方法もありうる。また、それらの措置は、当該の障害者だけでなく、周囲の同僚や、利用者全体にもプラスの効果をもたらすことが少なくない。このような点も含めて、障害者の追加的なコストは検討される必要がある。

さらに、障害者の技能習得や職場定着には時間がかかるとされる。また、企業の障害者の雇用管理に関するノウハウも、経験（時間）とともに蓄積されていくものであろう。従って、障害者雇用の企業経営への影響を考える上では、比較的長期の視点も必要になるかもしれない。なお、障害者雇用の企業経営に与える直接的影響に関する文献は少ない。本節では、それらのサーベイも行っている。

第2節では障害者雇用の間接的影響として、CSRを中心に分析した。企業の意識や取組みの状況を分

野別にみると、人権への配慮では「法令遵守を超えた社会的良識の範囲での活動」とする企業が半数を超え、一方、環境ではより進んだとみなされている「持続可能な社会の創造に向けた活動」に8割以上が回答している。日本におけるCSRへの関心は社会全般、企業ともに高いものがあるが、どちらかという環境への関心が高く、労働、人権への取組みは調査によっては環境等への取組みには及ばない傾向が散見される。特に他国との比較を含む調査を踏まえると、日本のCSRへの関心が環境に集中するきらいが見受けられるといえそうである。またCSRの評価の実例では、障害者雇用への取組みは障害者雇用率などで評価されている。

海外においては米国を中心にSRI（社会的責任投資）がCSRを推進する要因として影響力を与えている。EUでは2000年以降の競争力確保に向けた経済戦略の中にCSRを積極的に取り入れ、関係者が経験や情報を持ち寄りCSR推進のための共通の枠組み等を目指し議論する場を設けるなどの取組みを進めている。また多様な労働力を企業の競争力強化等に活かそうとするダイバーシティ・マネジメントへの取組みも、1990年代に米国から進められており、EUにおけるCSR推進に際しても、ダイバーシティ・マネジメントへの関心が強くみられる。分野としては環境とともに人権、労働が重要な分野として位置づけられており、労働に関してはILOの中核的労働基準等の遵守を求めたり、それに基づく基準を設ける傾向がみられる。

第3章は、当該研究を進める上での柱のひとつである企業に対するアンケート調査（郵送調査）の分析結果をもとに、企業の障害者雇用の実態や障害者雇用に対する意識、企業経営に与えるさまざまな影響等を把握及び整理することで、企業の障害者の雇用拡大に向けた支援方策についての検討を行った。本章は5節で構成されており、第1節では、調査の目的、調査内容、方法等について触れ、第2節では、アンケート調査の単純集計結果を中心に掲載している。第3節及び第4節は、アンケート調査結果を大きくふたつに分け、第3節では、アンケート調査のうち、障害者雇用への取組み姿勢を中心に雇用率や規模との関係について分析を行い、障害者雇用に対する企業の意識と雇用実態との関係を探った。第4節では、障害者雇用に対する具体的な配慮事項を中心に取り上げ、配慮の実施状況とそれが及ぼす影響との関係について多角的に分析を行った。最後に、第5節では、業種別の分析から回答結果に特徴がみられた産業をいくつか紹介している。

第1節で紹介している調査の概略に触れておきたい。調査内容は、企業概要（主な事業内容、常用労働者数等）、障害者の雇用状況（雇用障害者数、雇用率等）、障害者雇用への取組み姿勢など（障害者雇用に対する基本的考え、障害者雇用に対するイメージ等）、障害者雇用に対する配慮状況とその影響など（障害者雇用時の配慮の実施状況とその必要性及び負担感についての認識、配慮を実施した際の生産性及び満足度に与える影響、障害者雇用の効果等）、能力開発について（障害者の能力開発についての考え等）、支援制度及び支援機関について（支援制度及び支援機関についての認知度や利用状況等）、企業の社会的責任について（CSR専任の部署（もしくは専任者）の有無と障害者雇用の位置づけ、CSRと障

害者雇用との関係)、調査対象は、企業データベースをもとに従業員 101 人以上の企業から抽出した 5,000 社である。

第 2 節で取りまとめた内容の中から回答企業の実態を示したい。本分析の対象企業は、回答の得られた 1,063 社 (回収率 21.3%) である。産業分類別にみて最も多くを占めたのは「サービス業」(13.3%) であり、以下、「教育、学習支援業」(11.9%)、「卸売・小売業」(11.0%)、「製造業」(9.3%)、「医療、福祉」(9.2%) と続いた。企業規模については、「1,000 人以上」が 26.4%、「301 人～999 人」が 35.4%、「201 人～300 人」が 17.5%、「200 人以下」が 20.4%であった(無回答は 0.3%)。雇用率別にみると、「1.8% 以上」が 28.5%、「1.2%以上 1.8%未満」が 28.1%、「1.2%未満」が 25.3%、「雇用なし」が 8.3%であった(無回答は 9.8%)。具体的な調査内容の集計結果については本文を参照されたい。

第 3 節において、障害者雇用への取組み姿勢など障害者雇用に対する意識を中心に分析を行った結果、規模や雇用率に関わらず、多くの企業が障害者雇用の必要性を認識していることが確認された。しかし、それが個々の企業での具体的取組み姿勢へスムーズに反映されているとは言いきれず、それぞれが障害者雇用に積極的に取り組み、更なる雇用の可能性も見出している状況ではあるものの、雇用率の達成となるとそこに感じる負担は小さくないという実態が窺えた(本文 p71～73、図 3-3-1～4 参照)。

また、障害者を雇用する際に抱くイメージ(主に負担感)に対する設問 18 項目の回答結果について因子分析を行ったところ、障害者雇用に対するイメージは「人的支援の必要性」、「生産性への懸念」、「人間関係への不安」、「仕事を見出す困難さ」、「物理的環境整備の必要性」の 5 つの構成要素に整理された。さらに、因子得点を求め、規模別の傾向をみると、300 人を境に、それ以下の企業の場合「生産性への懸念」及び「仕事を見出す困難さ」を感じる企業が高い割合を占め、さらに後者の場合には「1,000 人以上」と「301 人～999 人」の企業との間にもさらに顕著な差がみられた。雇用率別では、「人間関係に対する不安」以外のすべての因子において「雇用なし」とそれ以外の雇用率群との差があり、障害者を雇用していない企業では、障害者雇用のあらゆる面において懸念や不安感を抱きやすいという要素が多分にあることが窺えた(本文 p75～76、図 3-3-5,6 参照)。特に、「生産性への懸念」においてその傾向が顕著であったことから、障害者を雇用していない企業にとって、作業遂行力への懸念や不安感は、障害者雇用に踏み出す上で大きなハードルになっていると考えられた。さらに、「仕事を見出す困難さ」に注目すると、雇用の有無だけでなく、各雇用率群の間でそれぞれ顕著な差がみられた。この結果からは、障害者雇用に踏み出せたことにより生産性への懸念が軽減されたとしても、さらに雇用が進んだ時点で職務創出という新たな課題に直面し、それが企業にとって雇用を進める上での新たなハードルになることが少なくないと考えられた。

第 4 節では、具体的な配慮の実施状況とそれが及ぼす影響との関係について分析を行った。ここでは、単純な雇用率別及び規模別のクロス集計と併せて、各種配慮の必要性を感じている企業のうち、それが

実施できている企業の割合についても分析を行っている（本文 p86～88、図 3-4-9,10 参照）。その結果、「従業員の理解促進」について、必要性を感じている企業が最も多いにもかかわらず、規模別及び雇用率別ともに実施状況は芳しくなかったという結果は特筆すべき点であろう。同時に、各種配慮を実施した際に、障害のある従業員及び障害のない従業員の生産性や満足度について良い影響があると感じるかを尋ねた設問において、多くの配慮は障害のない従業員にとっては特に影響がないとされていた中、「従業員の理解促進」が図られた場合には、障害のない従業員の満足度へも良い影響があると感じている企業が多いことも明らかとなっている（本文 p89、表 3-4-1 参照）。

各種配慮を行うには困難さや負担感を伴うことが推測されるが、そうした中でも実際に配慮が行えている企業も少なくない。そうした企業では、配慮による直接的効果だけでなく、社内全体に対する波及効果、社会的効果など幅広い効果を認めていることが複数の結果から見出されている（本文 p 97～98、図 3-4-19～22 参照）。さらに、障害者雇用に対して抱くイメージにも違いが確認された（本文 p95～96、図 3-4-15～18 参照）。特に顕著な違いが認められたのは、「仕事を見出す困難さ」に対するイメージである。第 3 節にて、職務創出の課題が雇用促進の上で大きなハードルとなっていることに触れたが、一定の負担感を認めつつも、作業内容や方法の改善、OJT、機器の改良や導入等の工夫は、「仕事を見出す困難さ」の軽減につながるということが明らかとなり、第 3 節の結果を踏まえると、それは雇用を促進する上で重要な足がかりとなると考えられた。つまり、当該の障害者に対する個別の配慮が、更なる障害者雇用のきっかけになり得ることが示唆されたといえる。

最後に、本節では障害者の雇用過程を踏まえながら配慮の実施状況について整理を行っている。本調査結果において相対的に実施割合が高かった、「募集方法への配慮」、「経営者の理解促進」、「従業員の理解促進」、「OJT」、「雇用管理」について、まず雇用前の「経営者の理解促進」もしくは「従業員の理解促進」を行っている企業、その後「募集方法への配慮」も併せて行っている企業、さらに「雇用管理」も行っている企業、雇用後の「OJT」も行っている企業、いずれの配慮も行っていない企業の 5 タイプに分け、それぞれの企業群が抱く障害者雇用に対するイメージについて分析を行った（本文 p 101、図 3-4-23 参照）。その結果、いずれの配慮も実施していない企業は、それ以外の企業群に比して「生産性への懸念」を感じている企業が顕著に多いが、雇用前の「障害者雇用の理解促進」を行うだけでも減少し、さらに「OJT」まで実施することで大きく減少した。また、「仕事を見出す困難さ」については、「障害者雇用の理解促進」のみを行ってもそれほどイメージの軽減は図られていないが、具体的対応になる「募集方法への配慮」まで行うことでそれへの懸念を感じている企業は減少している。そして、「OJT」まで実施することによってその割合は顕著な減少をみせた。なお、本文中の分析で詳しく触れているが、「OJT」のみを行っても「生産性への懸念」や「仕事を見出す困難さ」に対する懸念や不安感が軽減されるとは言えず、障害者雇用の過程を踏まえながら適切な配慮を積み重ねた上で「OJT」を実施することにより効果があらわれているという点を補足しておきたい（本文 p 102、図 3-4-24 参照）。

このように配慮を行うことの効果や重要性が示されたが、こうした配慮を行う上での一手段と考えられる、支援機関や支援制度といった資源の活用も障害者雇用に対する懸念や不安感の軽減に大きく作用

している点も今回の分析をとおして明らかとなった（本文 p 105～108、図 3-4-27～32 参照）。

第 5 節では、各産業の平均雇用率と全産業の平均雇用率との違いを踏まえ、それぞれの産業が抱えている障害者雇用に対する意識やイメージについて特徴的な結果が得られた産業を取り上げた。全産業の平均雇用率よりも高い産業には「製造業」、「教育、学習支援業」等があり、「製造業」については障害者雇用への積極的姿勢がみられたが、「教育、学習支援業」については更なる雇用の困難さを感じていることが窺え、その背景に想定する障害種別に偏りがあることが推測された。全産業の平均雇用率よりも低い産業として、「金融・保険業」、「建設業」、「運輸業」に触れているが、「金融・保険業」においては、障害者雇用に対する具体的な配慮も行っており積極的な姿勢をみせているにも関わらず雇用率が芳しくない状況があり、企業が求める障害者像と求職者とのミスマッチが窺えた。「建設業」及び「運輸業」においては、障害者雇用に対する懸念や不安感が特に強いことが明らかとなった。第 4 節を中心に、さまざまな配慮（支援）とその効果を検証してきたが、こうした各産業の特徴も踏まえておくことで、見出された効果がより発揮されるものと考えられる。

第 4 章は、アンケート調査結果のとりまとめから類推される課題と対応策について、調査から読み取れない実情や背景を検討するために、アンケート調査の回答企業を雇用率及び障害者雇用の対応別に分類し、聴き取りから得られた結果について検討を行った。本章は 4 節で構成されており、第 1 節では、調査の目的、調査内容、方法等について触れ、第 2 節では、聴き取り調査をした 30 企業の中から、障害者雇用の段階別（障害者雇用の意識づけ→障害者雇用の計画→雇用時の配慮→雇用後の戦力化・定着）に代表的な事例を抽出して掲載している。第 3 節では、各企業からの聴き取り結果について同じような課題、対応策を類型化し、各段階別に課題と対応を位置づけて整理をした。さらに、第 4 節では、障害者雇用のハードルとなっている要因を明らかにするために、多様な課題の中から重点項目を絞り出し、重点項目の相互の関係を考えて雇用拡大に効果的と思われる対応策を検討していった。

第 1 節で紹介している聴き取り調査の考え方についてまとめると、障害者の雇用・戦力化に向けて 4 つの段階（第Ⅰ段階：障害者雇用の意識づけ、第Ⅱ段階：障害者雇用の計画、第Ⅲ段階：雇用時の配慮、第Ⅳ段階：雇用後の戦力化・定着）を設定し、各段階における課題と対応の把握を目的として聴き取り内容を設けた。聴き取り調査の対象企業については、アンケート調査結果の回答企業を障害者雇用の対応別に分類した上で系統的に行い、30 社を選定した。

第 2 節では聴き取り調査から得られた 30 事例の中から 8 事例を記載している。8 事例の内訳は、雇用率を達成し全段階の対応をしている 3 事例、雇用率未達成だが全段階の対応をしている 2 事例、雇用率未達成で第Ⅰ,第Ⅱ段階のみ対応の 2 事例、雇用していない 1 事例である。詳細については本文を参照されたい。

第3節では聴き取り結果を障害者雇用の段階に応じた課題と対応に整理し、それぞれ一覧表に表した(表4-3-1~4を参照)。聴き取り結果の整理に当たっては、まず一つひとつの回答結果を類型化し、次に障害者雇用の段階に応じた具体的な取組みに沿って、それぞれの課題と対応を配置していった。以下、各段階の概要について述べる。第Ⅰ段階は、企業が障害者雇用に取り組む際の意識づけである。意識づけを図るに当たっては、まずその準備として「基本的な情報源の確保・情報の入手」があり、次いで社内に対する障害者雇用の理解を図るための「社内への周知」がある。こうした過程を追いながら、取り組むべき課題とそれへの対応について整理している(本文p143~p145、表4-3-1参照)。第Ⅱ段階は、障害者雇用を進めるための計画である。障害者雇用の計画では、その採用の前後で必要となる取組みとして、「採用計画」、「募集」、「面接、採否の判断」、「配置」があり、時系列に沿いながら課題と対応を整理している(本文p147~p150、表4-3-2参照)。第Ⅲ段階は、障害者を実際に雇用するときの配慮である。障害者が働きやすい職場環境を整えるための配慮について、企業が必要と考える取組みをみると、施設・設備の改善などの「物理的環境整備」、職場において誰がどのように支援していくかという「職場における人的支援」、勤務体制や通院や安全・健康管理などへの配慮として「雇用管理」の必要性があり、各取組みの課題と対応を整理している(本文p152~p154、表4-3-3参照)。第Ⅳ段階は、障害者を雇用した後での戦力化・定着である。持てる能力を十分に発揮し雇用継続を図るために必要な取組みとして、職務能力と業務内容とのマッチングを図るために、まずは「既存職種との合致(仕事に能力を合わせる)」、既存職種でのマッチングが見出せない場合は一人ひとりの障害者に適した仕事を見出す「障害特性を考慮した職務の創出(能力に仕事を合わせる)」が必要である。それと同時に本人の能力を高めて業務範囲を拡大していく「能力開発(OJT、OffJT)」や「定着促進」が望まれる。こうした各取組みの課題と対応について整理している(本文p156~p160、表4-3-4参照)。

第4節では、障害者雇用のハードルとなっている要因を明らかにするために、第3節でまとめた課題と対応に注目し、それら相互の関係を重複・矛盾などがないように階層構造で整理した(本文p162、図4-4-1参照)。次に、障害者雇用のハードルとなっている多数の要因の中から、影響の強いものに絞って、問題と主要因の因果関係を明確にした。第Ⅰ段階においてハードルとなる要因は、障害者雇用の方針を社内へ浸透するための「経営者の理解」、及び受入れに係る不安や負担感の解消、軽減に関する「従業員の理解」が重要である。第Ⅱ段階におけるポイントは障害者の能力と仕事とのマッチングである。このマッチングについては、各取組みの中で「できる業務の明確化」、「障害種類・スキルと求人内容の不一致への対応」、「業務・職場とのマッチング」という要因がハードルとなっている。第Ⅲ段階では、第Ⅰ段階での経営者、従業員の不安や負担を受けて、具体的に雇用を実現していくハードルとなっている。それらの中で、「既存設備における配慮・工夫」や「経済的負担の軽減」という経済的なハードルをいかに克服していくか、また、問題を社内に抱え込まずに「外部支援機関の活用」をいかに実現しネットワークを構築するかなどが重要なポイントである。第Ⅳ段階で注目すべきは職務創出であり、第Ⅰ段階のどのような仕事ができるかどうか分からないという不安、及び第Ⅱ段階の障害者の能力と仕事のマッチ

ングへの対応を受け、この段階では「できる仕事の設定」という一人ひとりの障害者の戦力化がより高次のハードルとして挙がっている。

こうした主なハードルとなる要因をいかに克服して障害者雇用の拡大を図っていくかについて、企業における障害者雇用の取組み段階という視点から検討した。その結果、雇用なし企業と雇用していても各段階の配慮をしていない企業では、障害者雇用に対する不安や懸念が大きく、この不安や懸念が大きなハードルになっていることが窺えた。このようなことから、障害者雇用に初めて踏み出す場合や雇用数を増やしていく場合には、障害者雇用の第Ⅰ、第Ⅱ段階における障害特性の理解、障害のある者の能力と仕事とのマッチングに対する理解が重要であると考え（本文 p171～172、図 4-4-3 参照）。また、①障害のある従業員に対する直接的な効果と②職場全体への波及効果をみると、①では配慮段階が進むに従ってメリットを感じる割合は徐々に増大し、②では第Ⅳ段階まで実施する企業において大きなメリットがあらわれた。つまり、障害者雇用のハードルを乗り越えている企業は、ポジティブな意味づけによっている場合が多く、障害者雇用が企業にとっても障害のある従業員にとってもメリットになるためには、戦力化のステージ（第Ⅳ段階）まで対応しないと効果があらわれないことが示唆された（本文 p173～175、図 4-4-4～6 参照）。戦力化は本研究における重要なポイントとして考えていたが、調査結果の検討から改めてその重要性が明らかになったといえよう。

第5章は、本報告書のまとめとして先行の各章を回顧しつつ、若干の示唆を加えた。本研究ではアンケート調査結果から企業の障害者雇用についての意識の実態及び規模、障害者雇用の進展段階、産業・業種による違いを明らかにし、聴き取り調査結果から企業が障害者を雇用し戦力化するに当たっての課題や取組みを系統的に明らかにした。個々の調査結果はそれぞれ第3章、第4章で詳説しているが、第5章ではそれらを踏まえた総括的な要約を行っている。その一端を先取りすると次のとおりである。

障害者雇用の促進に向けた法制度に関して、必要性への理解は浸透しており、障害者を雇用する理由としては社会的責任を果たすこと、法令遵守を挙げる回答が多かった。このように必要性を認めつつも、その実現には克服を要する点をかかえている実態が確認される。これらは人的支援の必要性、生産性への懸念、人間関係に対する不安、仕事を見出す困難さ、物理的環境整備の必要性へと大別される。また、障害者雇用が進展していない企業において増大する傾向が認められ、これは実際に雇用し戦力化に向けての方策を講じてゆく過程で、不安や懸念が軽減されてゆくことを示唆している。障害者がもつ実際の能力とその業務の実情や経験を通して理解すること、業種や規模が類似している企業における障害者雇用の事例が効果的に提供されることが、懸念や不安を和らげ、雇用の進展にも資するものと期待される。

企業内への理解促進は障害者雇用に向かうステップとして重要であり、経営者が経営上の重要方針として推進することを決断することが障害者雇用に向けての種々の課題克服への原動力となり、業務の実情を知るがゆえに時に抵抗を示す現場の理解を得ることは、雇用した障害者の戦力化を図る上でも重要な要件となる。

計画・採用・戦力化への段階においても種々の課題があるが、障害者が担当する仕事を適切に見出す

ことは戦力化にとって重要なポイントである。この点では、困難さを感じている企業もある中で、職務の再編成、外注していた業務の内生化等の方法によって、担当業務を定めている事例も確認されている。採用に際しての設備等の環境整備や人的支援のための必要性を感じている企業は少なくなく、それらに対する負担感も伴っているが、前者については経済的負担感が強い一方で、できる範囲の措置や工夫で一定の効果を上げる事例も確認されている。また、人的負担については作業を知悉した現場の従業員の関与が戦力化に大きな効果を果たしている事例も得られている。

そして、こうした雇用・戦力化の取組みについて直接的なものにとどまらず、これらの取組みの効果が、職場や企業全体の効果に及んで行く例を指摘する回答もみられる。これらの取組みを障害者の雇用・戦力化を目標とするにとどめず、「障害者を戦力化できる職場」を目指す取組みと位置づければ、その職場をすべての従業員にとり働きやすく、能力を発揮できるところへと導いてゆくこととなるだろう。

第1章

研究の背景、目的と方法

第1章 研究の背景、目的と方法

1 背景

働くことは生活の糧を得る手段にとどまらず、社会に参加し貢献する上でも大きな意義をもつ。働く能力と意思を有する人にとって、その能力が活かされるような就業の機会を得ることは切実な希望であろう。その人に障害がある場合、その切実度は一段と強いものと考えられる。

一方、企業を初め事業を営む場合においても、就業の場を設けそこに人を雇用する重要性は極めて大きい。必要とする人材が得られるか、雇用した人材が期待通りの貢献をその事業にもたらすか否かは、事業の将来を左右する影響を与える。

障害者雇用は上に述べたような障害者と事業主双方における希望や要件が合致して実現する。近年の障害者雇用を見ると、2004年に1.46%であった民間企業における障害者雇用率は2009年には1.63%となった。こうした雇用率上昇にみられる障害者雇用の進展は、これまでの障害者雇用推進に向けての取り組みの成果であり、近年においては企業の社会的責任に関する意識の進展なども要因にあげられる。

しかし、最近の経済情勢を見ると、2008年以來の世界的な経済危機の到来に伴い、経済環境は急速に悪化し、特に雇用環境はその厳しさを増してきた。今後、障害者雇用がこれまで通りの進展を続けるかは、楽観できない。

先に、事業にとって従業員雇用のもつ重要性をあげたが、経営との関連を意識すれば、記述をより具体的にできる。従業員として雇用する場合、種々の要因がその経営に影響を与える。労働が収益の源泉となり、一方で人件費がコスト要因となるという収支への影響はその基本であるが、障害がある従業員の場合、影響は他の面にも及んでゆく。直接的には、障害がある従業員のための機器設備の導入の費用、その従業員を他のスタッフがサポートする場合の人的負担等が想起されるが、障害者雇用支援にかかる各種の制度はそれら負担を相殺する方向に影響し、先に述べた社会的責任との関連では企業イメージも考慮の対象となる。これらをはじめ、すべてを勘案すれば、影響は広範・複雑なものとなろう。今後、上述のような厳しい経済環境の中で、企業の障害者雇用の促進を図って行くためにはこうした企業経営との関係を踏まえた障害者雇用の促進要因・促進策を検討し、それをより明らかにしてゆくことが重要である。

2 目的

前項で述べた背景から、本研究では企業経営との関連を意識しつつ企業の障害者雇用の現状と背景を把握・分析し、今後の促進に向けての方策につき示唆を得ることを目的とした。この目的に向けて、本研究における視点について検討した内容は以下のとおりである。

(1) 収支への影響のとらえ方

障害者雇用による企業経営への影響を把握するに当たっては、収支の形に定量化し、それがプラスになる方策を検討するという方向も考えられる。しかし、業種・規模、個々の企業の事情により収支への影響はさまざまであるし、上でその一端に触れたように定量化できない影響も存在する。そうした中で強引に定量化を試みたとしても、その有効性には限りがあると思われた。そこで収支そのものの正負にはこだわらず、マイナスをより小さく、プラスをより大きくするにはどのような方策が効果的かという観点から考察を加えることとした。(またマイナス、プラスについても収支に換算できるものに限らず、企業にとって、その企業の経営にとってプラスかマイナスかをとらえるよう考えた。)

(2) 企業の社会的責任(CSR)

企業の社会的責任(CSR)についてどの程度詳細に把握するかも考慮の対象となる。詳細な調査も考えられるが、一定の企業規模に達しない場合組織的なCSRへの取組みには難しさも伴うとの考えも勘案し、この領域においては細部に立ち入った調査項目は設定せず、既存の文献を通じたCSRへの取組みやその評価について把握し、海外における取組みも概観しつつその状況を取りまとめることとした。

(3) 従業員の戦力化

障害のある従業員が企業にとって期待されている役割を十全の形で果たすことは、障害者雇用が企業経営にとってプラスの効果をもたらす上で重要な鍵であると考えられる。

従業員が事業に取り組む一員として必要とされる貢献を果たすためには、そのための能力やそれを活用する術を備えるとともに、組織の一員としての行動がとれ、他の従業員との意思疎通が行えることも必要となる。それらも視野に置きつつ、本研究では能力開発にとどまらない障害のある従業員の「戦力化」を一つのテーマとし、その取組みの現状や課題解決の方策の検討に注力することとした。

(4) 研究の視点

以上の検討経過を振り返ると、本研究の内容は、「障害者雇用促進に当たっての経営上の課題をとらえ、それら課題の克服・解決に向けての方策を企業の取組みを通して把握・整理・体系化すること」と要約できる。障害者雇用促進に焦点をあてた研究はこれまでも実施しており、それら研究における項目と重複すると思われる部分もあるが、常に企業経営との関係を念頭に置きつつ把握と分析に努めたことが本研究の特徴といえる。

3 方法

具体的な研究の方法については以下のとおりである。

(1) 研究委員会の設置

本研究推進のために研究委員会を設置した。

研究委員会においては、既に述べた研究の視点に関すること、研究内容の具体化を初め、研究において実施した調査の設計、結果の解釈等について常に助言を求めるなど、本研究の推進の上で種々の支援を得た。ただし、本報告書の内容についてはすべて執筆者の責任によるものである。

表 1-1-1 「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究委員会」名簿

50音順、敬称略

| 氏名 | 所属 |
|--------------|---------------------------------|
| 小野 博也 | 埼玉障害者雇用サポートセンター センター長 |
| 小松 伸多佳 | 国際公認投資アナリスト 日総工産 取締役(非常勤) |
| 佐藤 宏 (座長) | 職業能力開発総合大学校 元教授 |
| 眞保 智子 | 高崎健康福祉大学 准教授 |
| 秦 政 | 特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長 |
| 箕輪 優子 | 横河電機株式会社 CSR推進本部社会貢献室 |

(2) 文献調査

前項で触れた企業経営に及ぼす障害者雇用の影響を扱った先行研究に関する文献調査を実施した。得られた知見については、後続の第2章を「直接的影響」、「間接的影響」に大別して文献調査等を踏まえた概説にあてている。

(3) 企業に対するアンケート調査

以上述べてきた研究の視点に沿って、主たる活動として行ったものはまず企業に対するアンケート調査である。これは、企業の障害者雇用の実態や障害者雇用に対する意識等を把握し、雇用拡大に向けた

支援方策を検討するために実施したもので、常用労働者数 101 人以上の企業 5,000 社に調査票を郵送し、1,063 社（回収率 21.3%）から回答を得た。

（4）企業に対する聴き取り調査

アンケート調査結果のとりまとめから類推される課題と対応策について、調査から読み取れない実情や背景を検討するために、聴き取り調査を実施した。対象企業の選定はアンケート調査の回答企業を障害者雇用の雇用率及び対応別に分類した上で系統的に行い、その結果得られた対象企業に依頼の上往訪し、30 社からの聴き取りを得た。

（5）結果のとりまとめ

本報告書の主要部は以上の諸調査の結果に基づく。企業経営に及ぼす障害者雇用の影響に関する文献調査については第 2 章において「直接的影響」、「間接的影響」に大別して概説した。また、アンケート調査結果は第 3 章で、聴き取り調査結果が第 4 章に詳説した。第 5 章では、まとめとして以上を踏まえた総括的な考察を行っている。

第2章

企業の障害者雇用に関する諸要素

第2章 企業の障害者雇用に関する諸要素

第1節 障害者雇用が企業経営に及ぼす直接的な影響

本節では、企業に対するアンケート調査の実施に当たり、我々の視点を整理する一環として、障害者雇用を企業経営や企業の一般的雇用管理の枠組みの中で検討してみる。

また、障害者雇用が企業経営に与える経済的影響に関する先行研究の文献サーベイを行う。そこでは、単にそれらの結果に注目するだけでなく、今後の調査への参考として、課題へのアプローチの仕方にも注目する。

1 一般的な雇用管理と障害者

企業は、通常、利潤の追求をその第一義的な目的とする（営利目的）。その目的の下で、具体的な経営目標を策定し、その達成のため、経営資源（ヒト、モノ、カネ）を結合して、事業活動を営む組織（共同体）である。この企業の継続的な営みを企業経営とする。

ヒト（人材）は、「人的資源」を保有し、それを活用して企業が求める具体的な労働サービスを提供する。人的資源は、潜在的な職業能力というべきものである。

企業は、支払い可能な人件費（労働コスト）の枠内で、必要な質（タイプやレベル）と量（期間ないし時間）の労働サービスを充足するために、人材を雇用する。企業は、雇用した人材から所定の労働サービスを引き出すために、人材の効率的な管理に努める^{（注1）}。本稿では、この機能を雇用管理と呼ぶ。

要するに、企業は、必要な労働サービスを確保するために、生身のヒトを雇用する。いうまでもなく、ヒトの中には障害者も含まれる。そして、生身の人間と人的資源が、ひいては障害と人的資源が不可分であることが、企業にとって、雇用管理が重要で、また難しくもしているといえる。

(1)雇用の流れ

通常、雇用の流れは、以下のようになろう。

ア 中長期の人材計画の作成

経営目標に基づき、中長期の生産計画や販売計画が作成される。それと共に、人材計画も作成される。これらの計画は、経営環境の変化に応じて、随時変更される。また、これら中長期計画に基づき、人材を含め、各期の計画が作成される。

障害者については、次のような意思決定や、そのための計画作成が行われよう。

- ・ 障害者雇用に対する企業としての方針の明確化やその社内周知（合意形成）
- ・ 障害者雇用の対応方法（一般雇用の枠組みでの対応・別枠対応）
- ・ コストあるいは費用対効果の検討

さらに、次節で詳述する障害者の法定雇用率の達成（法令遵守）や企業の社会的責任（CSR）なども検討されよう。

イ 募集・採用

当該期に必要な労働サービスを充足するために、具体的な人材採用計画を作成し、それに基づき募集・採用を行う。充足する労働サービスの質・量は、多くの場合、一様ではない。社員区分（社員・非正社員（有期限））、職種（技術職・事務職・労務職・営業職など）等、多様である。さらに、新卒学生を対象とした新卒採用・経験者を対象とした中途採用等の違いもある。また、その経路も、ハローワークの他、民間人材紹介企業・学校・縁故等、多様である。

採用判断は、多くの企業が悩み、また工夫を凝らすところである。最近では、より時間をかけて能力や人柄を見極めるために、新卒者等に対するインターンシップやトライアル雇用、紹介予定派遣等（体験を通じた採用）を行う企業もある。

障害者の場合も、その募集・採用において、職場実習やトライアル雇用といった体験を通じた採用が、重要な役割を果たしている。また、その募集・採用には、ハローワークや民間人材紹介企業の他、障害者職業センター等の就労支援機関や、特別支援学校といった障害者のための地域の諸機関が大きな役割を果たしている。

ウ 配置・定着

採用した人材は、職場に配置する。入社と同時に、所定の職務・職場に配置することもあるが、いくつかの職場で実務を体験させ、新入社員の適性や希望を見極めて配置するケースも少なくない。これは、適材適所を図り、早期の離職を防ぐねらいがあるものと思われる。

障害者についても、体験を通じた配置が有効とされる。したがって、採用に当たっての職場実習やトライアル雇用は、その後の適材適所の配置や、円滑な職場定着に結びつける手段としても、有効とされる。

また、障害者の職務配置に当たっては、既存の職務を検討するだけでなく、遂行可能な作業を組み合わせ、新たに職務を創る職務再設計や、作業手順の変更等の作業改善も行われている。

定着には、職務に求められる技能の習得が重要であろう。障害者の技能習得については、OffJTよりもOJTが有効とされる。定着支援のためには、社内に障害者職場定着推進チームの設置や、障害者職業生活相談員の配置が推奨されている。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）の役割も大きいとされている。

エ 人的資源開発

企業は持続的な成長をめざして、企業内で計画的に人的資源の開発（人材開発）を行う。そのためには、社員自らの能力活用意欲や開発意欲を引き出すための工夫や配慮が不可欠となる。企業の人

的資源開発には、OJT が広く用いられているようである^(注2)。もちろん、企業は、内部人材の育成・活用だけでなく、外部労働市場の利用（欠員補充のための中途採用等）も行っている。

この点は、障害者についても例外ではない。障害者が、戦力として職場に定着するためには、その技能の向上や、さらに新しい技能の習得が必要であり、そのために、障害種類、さらには個人の特性等に応じた工夫や配慮が講じられる。

なお、人材を育成するという場合、技能・技術の側面が重視されるが、社員への経営理念の浸透や、社員の企業風土への順応といった側面も含めることも必要かもしれない。

(2) 雇用のコスト

以上から、雇用管理の目的は、企業活動に必要な各種職務に適合した労働サービスを過不足なく、かつ持続的・安定的に充足することといえよう。その際、職務・能力・賃金のバランスが重要とされる。企業が求める労働サービスが、社員によって過不足なく供給され、その対価たる賃金が、企業・社員ともに満足できる水準であることが望ましい。

そのためには、コストがかかる。通常、人件費（労働コスト）は、「現金給与総額」と「現金給与以外の費用」からなる。「賃金」といっているのは現金給与総額で、さらに、これは「毎月決まって支給する給与」と「賞与・期末手当」に分かれる。また、現金給与以外の労働費用には、「退職給付費用（引当金繰入）退職金」、「福利厚生費（法定福利費含む）」、「その他（募集採用・教育訓練費等）」が含まれる。そして、賞与・期末手当の査定に当たっては、社員の個別的な成果や寄与のレベルが反映されるようである^(注3)。

企業が障害者を雇用するのも、障害者によって提供される労働サービスに期待してのことであろう。障害があっても、上に述べたように、採用・配置そして定着が順調に実現すれば、職務・能力・賃金のバランスがとれているのではないだろうか。

障害者の生産性を懸念する企業は少なくないようである。障害者の提供する労働サービスの質や量が、企業の求める水準に達しないのではないかと、ひいては職務・能力・賃金のバランスが崩れ、コスト増となるのではないかと懸念であろう。しかし、このようなバランスの崩れは、上に見たような採用・配置・定着へのプロセス（体験を通じた採用・配置、OJT 等による人的資源開発、人的・物理的支援体制など）によって、回避あるいは解消できるものかもしれない。なお、同様の懸念として、障害者雇用による職場の作業能率や品質の低下が、しばしば指摘される。

職場のバリアフリー化をはじめ、機械設備の改良や就労支援機器の導入は、企業にとっての障害者雇用に伴う追加的コストの典型的なものであるかもしれない。能力障害による制約を取り除く上で、このような改善や導入は、避けて通れないかもしれないが、中には簡便な改善で、高価な改善とほぼ同等の効果を得ることも可能である。その例として、よく取り上げられるのが、段差解消のためのスロープである。コンクリートの立派なスロープがあれば、やや見栄えは悪いが鉄板を置いただけのものもある。また、助成金の利用も可能で（利用しにくいとの指摘も多いようであるが）、コスト節減の余地はあるか

もしれない。

バリアフリー化された職場は、いわば公共財ともいえるべきもので、その恩恵は当該障害者にだけでなく、広く施設の利用者全員に及ぶ。したがって、金額で評価することは難しいが、障害者雇用の影響については、このようなプラスの側面を考慮することが重要であるかもしれない。また、それら施設・設備を有効に利用するという視点から、当初の障害者と同様の障害種別の人材を採用するという可能性もあろう。

なお、同じように、障害者雇用の効果が企業全体に及ぶ例として、生産工程の改善等を通じた企業全体の生産性向上や、障害のある同僚の働きぶりを見ての一般従業員のモラルの向上等もしばしば指摘されている。

このように、障害者雇用のコストを考える場合、短期的な金銭的成本だけでなく、より長期的な人的資源開発の効果や、非金銭的な他の社員や企業全体への波及効果も含めた総合的な視点が求められるのかもしれない。

(3)雇用管理のノウハウ

上に見たように、雇用は、意思決定→募集・採用→配置・定着→人的資源開発という時間的なプロセスである。そこでは、時間の経過とともに、企業にとって、雇用管理ノウハウの蓄積があるはずである。何らかの失敗も、反面教師としての重要な意味をもつであろう。さらに、経済情勢や雇用情勢、あるいは企業規模にもよるが、普通、今期、来期と、このプロセスが繰り返され、雇用管理ノウハウは逡増的に蓄積される。この点は、障害者雇用についても例外ではないだろう。障害者の雇用管理ノウハウがないとして、障害者雇用に消極的な企業があると聞く。このノウハウは、実際に障害者を雇用して獲得されるものではないかと考えられ、座して待っていても、得られるものではないかもしれない。もちろん、その場合、基本的な雇用管理論に基づく合理的な判断が必要であろうが、よく、企業の障害者雇用に関しては、その経済的コストだけでなく、心理的コスト（負担感）が大きいと指摘される。一般的には、雇用管理ノウハウの蓄積と雇用に伴う負担感とは、反比例の関係にあるのではないだろうか。このような関係が、障害者雇用にも当てはまるのか、我々の調査結果に待ちたい。

さらに、障害者の雇用管理ノウハウの蓄積は、単に人事部門や、雇用現場にとどまらず、企業全体に波及・浸透するかもしれない。それは、企業風土や組織風土に障害者雇用の理念が定着することに他ならない。このような事例や可能性を見出せるのか、やはり調査結果に待ちたい。

上に見たように、蓄積すなわち時間的なプロセスということでは、人的資源開発も、時間という要素を考慮しなければならないだろう。それが成果をもたらすまでには、比較的長い時間がかかる。したがって、人的資源開発の効果、ひいては障害者雇用の企業への影響を考える上でも、ある程度の長期のスパンの中で、累積成果と累積コストを比較することが必要かもしれない。

2 障害者雇用が企業経営に与える経済的影響～文献サーベイ

企業経営に与える障害者雇用の影響の中でも、特に経済的影響に関して、企業をはじめ、関係者の関心は高い。しかし、この分野に関する研究は少ない。ここでは、今後の調査への示唆を得ることを目的として、以下の文献のサーベイを行った。

- ① 青山英男、『障害者雇用コスト論研究序説』、日本図書刊行会、1997年。
- ② 茅原聖治、「障害者雇用企業の現状と費用－便益分析について」、『大阪府立大学経済研究』、第41巻、第2号、1996年。
- ③ J. Graffam et als., Employer benefits and costs of employing a person with a disability, Journal of Vocational Rehabilitation, Volume 17, Number 4, 2002.

「効果」には、プラスとマイナスの両面がある。上記の文献は、実証的・理論的のアプローチの違いはあるものの、基本的には企業にとっての障害者雇用のプラスとマイナスの効果を比較秤量して、そのネットの効果を検討している。概ね、その結果は、金銭的にはマイナスとなるが、企業イメージや従業員のモラルの向上等の非金銭的なプラスの効果によって、減殺あるいは相殺されるというものであった。なお、これら文献の執筆時期をはじめ、対象とする地域や企業規模等も異なる。そのため、障害者やその雇用に対する社会的意識、障害者雇用制度や支援サービス、そして企業の障害者雇用に対する意識も、それぞれの文献で異なることに注意しておかなければならない。

(1) 青山論文

青山は、昭和50年代初期に「障害者を雇用する企業は、健常者のみが働く企業と比較して、多額の費用が生じ、収益獲得において厳しい制約下にある。」という障害者雇用に関する常識を吟味するために、会計学の専門家という立場から、企業の財務諸表等の詳細な分析を試みている。当時は、障害者は主に身体障害者であり、また大企業での雇用は進んでおらず、中小企業での雇用が主体であったこともあって、分析対象とした企業は中小企業であった。まず、昭和50年代前半の時期に、身体障害者を雇用する中小企業5社の財務諸表の検討から、健常者だけを雇用する企業に比べ、障害者雇用企業には、以下のような特別費用が生じるとする。

- ① 他社との競争の中で、障害者の雇用に伴い、生産量や品質を維持するために追加的な生産要員（健常者）と、従業員増加に伴う間接要員が必要になる。
- ② 障害者雇用に伴う物理的環境の整備（スロープやエレベータの設置やトイレの改善等）や設備・機械の改良に伴う費用に加え、車いす等に配慮した通路の拡幅、あるいは上記人員増などにより、建屋面積やフロア面積（ひいては敷地面積）増大に伴う費用の増加もある。
- ③ 障害者の作業習熟度は健常者と差があり、訓練・教育の費用と期間を要する。
- ④ 「障害者の賃金は能率に比例して支払うのだから、その生産性の問題が経営のマイナス要因にはな

らない」という見解があるが、賃金の安さで雇用面でのマイナス要因を無条件で補うことはできない。また、同業・同規模（100人規模）・同一地域の健常者のみの企業と、4割強が障害者の企業各1社を比較して、年商10億円弱のところ、概算で2000万円の特別費用が生じているとしている。

その後、昭和50年代後半には、全国の約120社の障害者多数雇用事業所（モデル工場）の調査を行い、次のように指摘している。

①作業能率の低い障害者を雇用しているところでは健常者と同じ生産量を実現するために作業者が余計必要となっている。そのため、生産設備の量的増加、あるいは高度化による償却費の増大に悩んでいる。特に知的障害者を多く雇用している事業所にこの傾向が強い。

②障害者雇用のために、スロープやエレベータなどが必要となり、また「モデル工場」指定のため耐火性や安全性等に、地域のレベル以上に配慮しなければならず、そのため、設備投資費用をはじめ、動力費、燃料費等の増加をもたらしている。特に車いす使用者就業工場では、通路、設備架台、トイレ、スロープなどの面で施設費の増加が著しい。

③聴覚障害者や知的障害者の雇用工場では、特に施設・設備の増加は顕著ではないが、訓練、技術指導、作業指導および管理に多くの労力を取られている。さらに、知的障害者の場合は、生活指導、出勤・帰宅の確認、地域社会との交渉など、管理者が生産以外の業務に相当の時間を取られるなど、支援担当者の負担が少なくない。

以上のように、障害者雇用により企業には、企業努力だけではカバーできない付加的な費用が生じるという結果を得て、ノーマライゼーションの理念に基づき企業が自発的に障害者雇用に取り組むということは難しく（その証左が障害者雇用率制度とする）、国等による助成金制度をはじめとする手厚い支援体制が不可欠とする。

このように、青山論文は、障害者雇用の金銭的コストの存在を明らかにし、助成金等の支援措置の必要性を指摘した点で重要である。しかし、当時と比べれば、今日の企業の障害者雇用を取り巻く環境は大きく変化し、企業の障害者の雇用管理ノウハウも進化している。また、以下でも言及するが、障害者雇用には、金銭的効果や直接的効果だけでなく、非金銭的な効果や、間接的な効果もある。そして、本研究の目的からは、我々の調査は、現時点での企業の障害者雇用を取り巻く環境をふまえ、かつそれに影響を及ぼす諸要素を考慮した包括的な枠組みの下で行わなければならないだろう。

(2) 茅原論文

茅原は、費用－便益分析の理論的枠組みを用いて、企業にとっての障害者雇用のプラスの効果（便益）とマイナスの効果（費用）を考察している。そして、便益には、金銭的な利益だけでなく、非金銭的利益（茅原は「人間的利益」と呼ぶ）も加算しなければならないと指摘する。そのような利益とは、具体的には以下のようなものである。

①社会的信用の確保

障害者雇用に積極的に取り組んでいるという社会的評判を得る。間接的には、この信用が、売り上

げ増などの金銭的利益につながる可能性が高い。

②企業経営者の精神的安定

障害者雇用が進展しないことによる、行政からの指導（精神的な圧迫）や、企業の社会的信用低下に対する不安感から解放される利益。あるいは、自社の障害者雇用が進まないことに対する社員からの不信感を解消できる利益。または、障害者に理解があるという自負心や、一種の慈善心を満足できる利益。

③社員の将来に対する不安の解消

障害者雇用に積極的な企業であれば、将来我が身に何かあっても手厚い保障が受けられるだろうと、社員が安心して働ける利益。

④社員の労働意欲の向上

障害者雇用に積極的な企業、社会的信用の高い企業として、自社に対する誇りや愛社精神が高まり、ひいては社員のモラルが向上する利益。（間接的には生産性向上や売り上げ増による金銭的利益にもつながる。）

ただ、これらの利益は非金銭的利益であり、貨幣タームでは表示できず、評価が難しいという問題がある。また、企業がどれだけこのような利益を考慮するか不透明でもある。

なお、茅原は、障害者雇用の企業にとってのマイナスの効果（費用）として、一般に指摘される以下の点に対応するために、カネ、人手、時間がかかることは認めている。

- ・個々の障害者に合わせた物理的な設備の整備
- ・個々の障害者に合わせた仕事の選別
- ・就職後の OJT
- ・障害による不確実な勤続形態（欠勤・早退・離職など）
- ・低い生産性
- ・転勤・配置転換が困難

ただし、障害者の生産性は過少に評価されているのではないかと指摘している。その理由としては、近年の高等教育を含めた障害者の就学機会の拡大と、コンピュータをはじめとする IT（情報技術）の利用による作業効率の向上を挙げている。

要するに、企業の障害者雇用の意思決定において、茅原は、直接的・金銭的な効果だけでなく、間接的・非金銭的な効果も加味することの重要性を指摘している。

(3) グラファム他(オーストラリア)の論文

グラファム(Graffam)らの論文は、全豪の 1996 年から 1998 年に障害者を雇い入れた事業主 643 人を対象に行った、大きくは以下の 3 点に関するアンケート調査の結果である。

①障害者のパフォーマンス

生産性や出勤率について、対象障害者（1 人）と平均労働者（全従業員の平均レベル）のパフォー

マンスレベルを「高い」「中ぐらい」「低い」の3段階で回答する。回答に当たっては、データを参照することが難しい場合は、推定でもよい。

②障害者雇用による企業のパフォーマンス

障害者雇用の企業パフォーマンス（企業活動）への効果として、職場改善、人材教育、雇用管理における効果を「プラス」「中立（ゼロ）」「マイナス」で回答する。

③助成金等の効果

助成金受給の有無や、障害者採用の意思決定に当たって、助成金等を重要視したか否かを回答する。

なお、調査対象のほとんどが中小企業で、その4分の3は50人未満の小規模事業所である。また、雇用障害者の種別は、発達障害も含む全障害である。

結果は、①の生産性に関しては、障害者はトータルでは「高い」（「高い」の数が「低い」の数を上回る。ただし回答の過半は「中ぐらい。」）である。その平均値（「高い」=3、「中ぐらい」=2、「低い」=1の単純平均）については、平均労働者と障害者の間に有意差が認められた（障害者の方が低い）。一方、出勤率等の労働力としての信頼性では障害者の「高い」の数は平均労働者のそれを上回っていたが、有意差は認められなかった。

②に関しては、総じて「プラス」の数が「マイナス」の数を上回ったが、回答の過半は「中立」であった。さらに、障害者雇用に伴う職場改善、人材教育、雇用管理における企業への金銭的な効果についても質問している。結果は、やはり「プラス」が「マイナス」を上回るが、回答全体の過半は「中立」が占めていた。それぞれ、「プラス」、「中立」、「マイナス」の数を示すと、職場改善では92：542：92、人材教育では189：471：94、雇用管理では124：302：114であった。

③の助成金に関しては、対象事業主の約半数322人が助成金等を受給していた。また、障害者採用の意思決定において、375人の事業主が回答し、そのうち191人（全体の約3割）が「重要視する」と回答していた。

本調査は、雇用障害者の生産性や、当該障害者の雇用が企業ないし従業員全体にもたらす効果を、3段階の推定（印象）により調べている。広範な企業調査を行う場合は、詳細な質問は難しく、このように企業に回答しやすい、かなりラフな質問にならざるを得ないのかもしれない。また、日本とオーストラリアでは、障害者雇用制度や企業風土など異なる点も多く、この調査結果をそのまま日本の状況と比較することはできないであろう。

そのような中で、参考となるのは、上記②の職場改善・人材育成・雇用管理に関する調査票である。そこでは、配慮措置を挙げ、それらの効果（影響）を、生産性、企業利潤、全社員の技能、顧客等、幅広い項目についてチェックできるようになっている^(注4)。これらの項目のいくつかは、茅原のいう非金銭的（人間的）効果であり、本調査票を我が国の状況に合うように改良することで、障害者雇用に伴う各種配慮措置の金銭的・非金銭的効果を企業がどのように評価しているのか把握できるように思われる。

【注】

- (1) 佐藤・序章「経営環境の変化と人事管理の課題」を参照。
- (2) 小池は、人的資源開発の手段として、OJTを重視する。生産現場等では、通常のルーチンワークの遂行能力だけでなく、変化や異常への対応能力が求められる。そのような能力は、現場での実地訓練が有効である。また、技能習得に当たっては、現在担当している職務に隣接する関連職務に展開するのが、これまでの蓄積した技能や経験が生かして効率的とする。このような場合、現場作業の中で、ベテランの指導や、ベテランのまねが有効とされる。また、指導に当たるベテランは、自分の仕事もしながら指導もできるので、OJTのコストは、OffJTより少ないかもしれないとする。
- (3) 佐藤・第1章「労働費用と個別賃金管理」を参照。
- (4)

企業のパフォーマンス調査票(1部割愛)

| | | プラス⇄ 中立=0 マイナス⇄ | | | | | | | |
|------|---------------------------|-----------------|----|-------|----------|----------|-------|--------|-----|
| | | 生産性 | 利潤 | 社員の技能 | 社員の実践的習熟 | 労働の実践的習熟 | 企業内広報 | 顧客向け広報 | その他 |
| 職場改善 | ①構造(スロープ、障害物の除去等) | | | | | | | | |
| | ②設備(治具、改良等々) | | | | | | | | |
| | ③手順(スケジュール、作業方法等々) | | | | | | | | |
| 人材教育 | ①雇用機関スタッフによる障害のある雇用労働者の育成 | | | | | | | | |
| | ②雇用機関スタッフによる同僚・上司の育成 | | | | | | | | |
| | ③企業内のスタッフ(同僚、上司)による育成 | | | | | | | | |
| 雇用管理 | ①雇用機関スタッフによる管理 | | | | | | | | |
| | ②企業内スタッフ(同僚、上司)による管理 | | | | | | | | |

【文献】

高齡・障害者雇用支援機構：障害者職業生活相談員資格認定講習・障害者雇用推進者講習テキスト 平成21年度版

佐藤博樹編著：人事マネジメント，ミネルヴァ書房（2009）

小池和男：仕事の経済学 第3版，東洋経済新報社（2005）

青山英男：障害者雇用コスト論研究序説，日本図書刊行会（1997）

茅原聖治：障害者雇用企業の現状と費用－便益分析について，「大阪府立大学経済研究」，第41巻（第2号）（1996）

J. Graffam et als.：Employer benefits and costs of employing a person with a disability，「Journal of Vocational Rehabilitation」，Volume 17，Number 4（2002）

第2節 障害者雇用が企業経営に及ぼす間接的な影響(CSRを中心に)

障害者を雇用することによる影響は、収益に直接影響するものとは限らない。後続の章でも触れるが、「障害者が職場に加わって、職場が明るくなった」といった職場の雰囲気等の変化、「障害者でもこれだけ仕事ができることがわかった」というような従業員の意識の変化等が考えられ、障害者を迎えるために実施した職場設備の改善も、従業員や顧客にも裨益する場合がある。

だが、障害者雇用を考慮する時点で意識される間接的な影響としては、法令遵守、社会的責任、それらを包含する企業イメージに尽きるのではないかと思われる。図2-2-1は、当センターが2005年に実施した調査で企業に対し「障害者を雇う理由」を尋ねた結果であるが（障害者職業総合センター（2007）、3つまでの複数回答）、「企業での社会的責任だから」

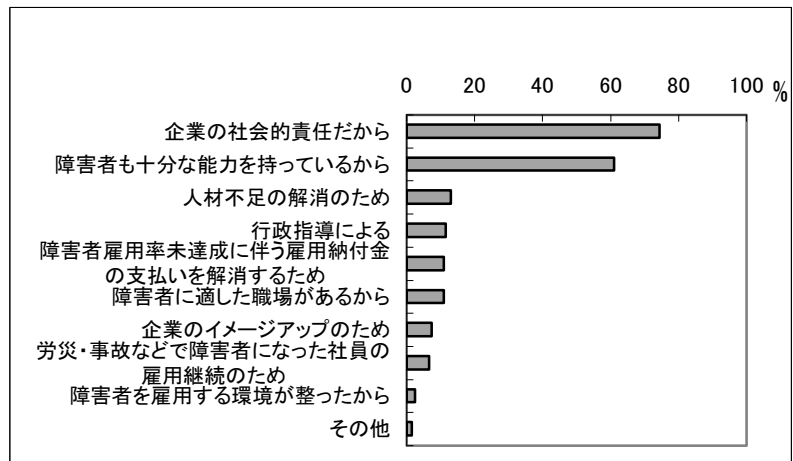


図 2-2-1 障害者を雇用する理由(企業割合、3つまでの重複回答)

「行政指導による」(11.4%)、「雇用納付金の支払いを解消」(10.9%)、「企業のイメージアップ」(7.4%)と、間接的影響にかかる回答内容は上記内容に該当する項目が多数を占めている。回答がほとんど調査票に設定された項目の内になされていることを考えると、少なくともこの回答状況は上記の推測を裏付けていると考えられる。

こうしたことを勘案し、障害者雇用の間接的影響については見方によってさまざまな事柄があると思われるが、本節では企業における社会的責任、いわゆる CSR を中心に取り扱うこととする。

ここ数年障害者雇用率は上昇を続けていたが、その要因の1つに数えられていたのが CSR の意識であった。2009年に新たに策定された厚生労働省「障害者雇用対策基本方針」においては、「CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり」を障害者雇用の進展の背景に数えている^(注1)。

他方、CSRに取り組む企業の側から見ると、障害者雇用は社会的責任に係る多岐にわたる事項の1つである。CSRに積極的な企業においてもその1側面である障害者雇用にどこまで取り組むかは、その重視の度合いによるという現実も考慮にいれるべきであろう。

本研究においては、企業の障害者雇用に対する姿勢と CSR についての意識の関連を把握することも試みており、後に詳述する企業に対するアンケート調査においても、この視点からの設問を設けた。その結果は後述することとして、本項ではその前提として CSR の考え方及びその中での障害者雇用の位置づけについて、日本の場合に加え、差別禁止の色彩の強い法制下にある米国、同じく障害者を含めた

差別禁止指令の実施に取り組んできた EU 等、諸外国の状況についても検討を加える。

なお、昨今“CSR”はそれ自体で流通する言葉となっていることを踏まえ、本報告ではしばしば「企業の社会的責任」を略し単に“CSR”として用いている。また、持続可能性 (sustainability) も“CSR”と同義あるいは近い意味で用いられている。環境の分野では「次の世代においても地球環境の恩恵を享受できるように」という考えから持続可能性の発想は自然な延長線上にあるといえ、CSR 全般を対象としても「責任ある行動が持続的な事業の成功につながる」(EU ホワイトペーパー (後述)) という趣旨で持続可能性の考えは近いところにあると考えられる。そのような背景から、この言葉は以下で言及する文献等でも登場するので、あらかじめ断っておく。

1 CSR に対する意識の特徴

谷本 (2006) により 2000 年からの CSR 概念の浸透の状況を追ってみると (同書 p.41~43)、この分野への最初の提言とされる関西経済連合会「企業と社会の新たなかかわり方」がまとめられた 2001 年には企業の CSR への関心はまだ低かったが、経済同友会が 2003 年企業行動白書において CSR を取り上げた頃から関心が強まり、2005 年に日本経団連が実施した調査では「CSR を意識して活動している」とする企業は回答企業 572 社中 430 社となっている。

それでは現在、CSR 等に対する意識やその取組みの実態はどのような状況だろうか。企業にとって CSR への取組みとして意識し、力を入れている分野にはどのような特徴があるだろうか。

まず、CSR あるいはその類似の言葉に関する一般の意識をいくつかのアンケートから探ってみよう。

(財) 経済広報センター「生活者の“企業観”に関するアンケート」は「社会が企業をどうみているか」(同センターの説明)を把握することをねらって定期的に行われている調査であるが、最新の 2009 年度調査 (回答者 2000 名強) 結果から企業が果たすべき役割・責任の重要度に関する意識を概観できる。例えば、「本業に徹する」では 99% とほとんどの回答者が重要と答えており (「非常に重要である」と「重要である」の合計)、特に 83% が「非常に重要である」と答えている。CSR に関連した項目では、社会倫理に即した企業倫理の確立・遵守では 98% (うち「非常に重要」は 62%)、従業員の育成・職場環境の整備は 97% (うち「非常に重要」は 37%)、省資源・省エネや環境保全への取組みは 96% (うち「非常に重要」は 37%) となっており、重要であるとの認識は共通している中で、その重要性の度合いについては割合が示すとおりの差異が認められる。またこの調査においては環境への取組みが突出する傾向はあまり認められない (図 2-2-2)。

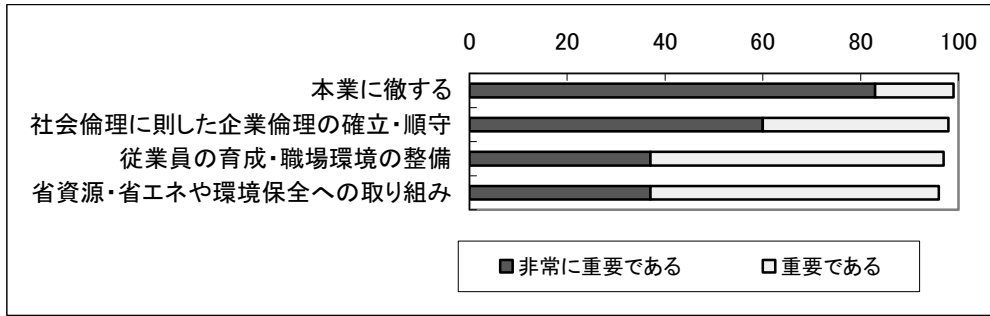


図 2-2-2 企業が果たすべき役割・責任の重要度(一部項目)

出所: 経済広報センター「生活者の“企業感”に関する調査」(2009)

一方 NTT データスミスが日本の 1,000 名をはじめとする 32 ヶ国 32,000 人に対して実施した CSR に関する消費者意識調査^(注2)では、日本の消費者で企業が社会的責任を果たしていると考えている割合は 24% (「そう思う」と「ある程度そう思う」の合計) で日本以外での回答における 40~50%を下回っている。

また、業務上の責任、市民的責任に属する諸項目について企業が果たすべき責任が大きい項目かをたずねた質問においては、「商品や企業活動が環境を破壊しないよう考慮する」で日本が 78%、先進国 86%、途上国 75%と日本を含めいずれも高い割合を示している。他方、市民的責任に関する項目については、回答国全体で各項目とも 50%を超えている中、日本は半数を下回っており (例えば特にこの傾向が顕著な「世界の人権侵害を減少させる」では日本 16%、先進国 54%、途上国 54%)、この調査結果では、日本の CSR への認識が他国に比べ業務に直結する事項や環境に集中する傾向を示している (図 2-2-3)。

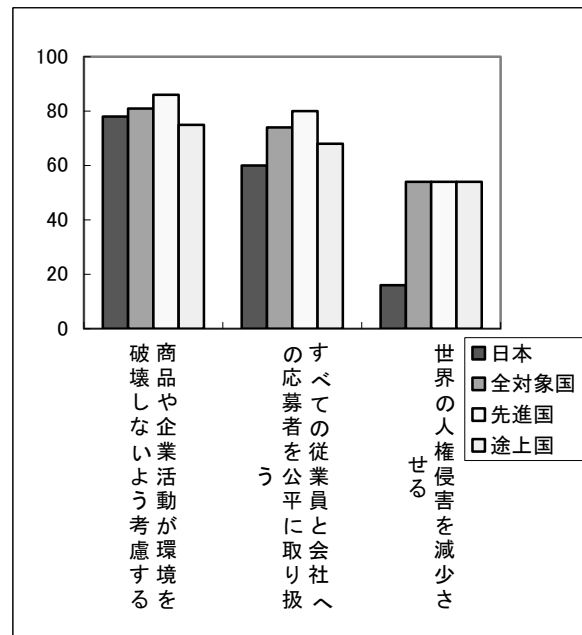


図 2-2-3 企業が果たすべき責任の程度(海外との比較)

次に、企業の意識や取組みの状況を日本経団連「CSR (企業の社会的責任) に関するアンケート

出所: NTT データスミス「CSR に関する消費者意識調査」

調査」(2009 年 5~7 月実施)^(注3)でみよう。この調査では、「労働慣行」、「人権への配慮」、「環境」などの分野についてそれぞれ①「法令遵守」、②「法令遵守を超えた社会的良識の範囲での活動」、③「持続可能な社会の創造に向けた活動」のうちどのような活動ととらえているかをたずねている。人権への配慮と環境について回答を比較すると、人権への配慮では「法令遵守を超えた社会的良識の範囲での活

動」が 56%と半数を超え、「持続可能な社会の創造に向けた活動」は 36%となっている。一方、環境では「法令遵守を超えた社会的良識の範囲での活動」13%、「持続可能な社会の創造に向けた活動」85%と後者が 8 割以上にのぼっている。この調査結果では、後者をより積極的な活動とみなしているようであり、その見方に立てば環境への取組みがより積極的とみなせることとなる。なお「法令遵守」の段階での回答は人権への配慮で 9%、環境で 2%となっており、どちらの分野でも大多数がそれよりは積極的な活動ととらえている（図 2-2-4）。

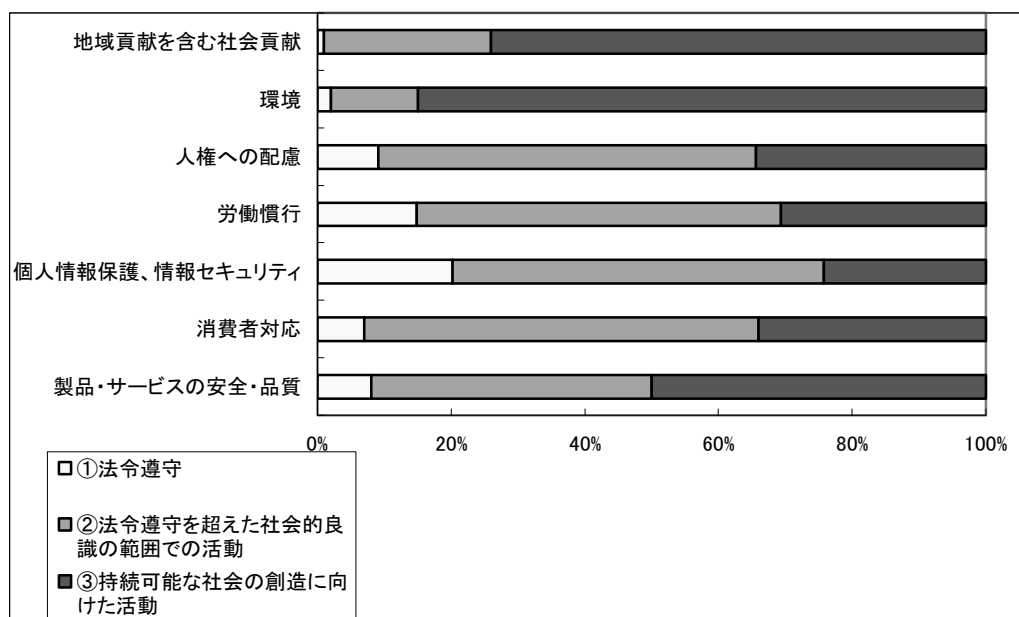


図 2-2-4 分野別にみた CSR 活動の範囲

出所：日本経団連「CSR(企業の社会的責任)に関するアンケート調査」(2009)

また CSR に関する情報開示に関し、開示している項目を尋ねた質問に対し「環境」で 97%、地域貢献を含む社会貢献で 94%と、これら項目にはほとんどの回答者が開示しているとしているのに対し、労働慣行、人権への配慮での開示はそれぞれ 69%、64%となっている。6 割を超える企業が開示としているので決して消極的とはいえないが、環境等の積極性には至っていない。

以上のように、日本における CSR への関心は社会全般、企業ともに高いものがあるが、どちらかという環境への関心が高く、労働、人権への取組みは調査によっては環境等への取組みには及ばない傾向が散見される。特に他国との比較を含む調査を踏まえると、日本の CSR への関心が環境に集中するきらいが見受けられるといえそうである。

2 CSR に関する評価

次に CSR への取組みにおける障害者雇用の位置づけを見る手がかりとして、企業の CSR への取組みを取り上げる諸媒体における障害者雇用の位置づけについて、一・二の例を紹介する。

まず経済分野の書籍を多数出版している企業が行っている評価を取り上げよう（東洋経済新報社（2007））。同社は毎年国内上場企業及び主要未上場企業に対し CSR の動向に関する調査を実施し、その回答をもとに各社の CSR への取組みの状況に加え、CSR への取組みの評価結果も併せ公開している。調査内容は雇用・人材活用、CSR 全般・社会貢献・内部統制等、環境の3分野構成で実施しており、その結果公表においては CSR 基本対応、ガバナンス・法令順守・内部統制、雇用・人材活用、消費者・取引先対応、社会貢献、環境の6項目に整理されている。更に上にも触れた評価については人材活用、環境、企業統治、社会性の4分野に対し5段階（AAA、AA、A、B、C）評価により実施している（加えて財務評価も成長性、収益性、安全性、規模の4分野について付している）。各社の情報は上記の諸分野について掲載されているが、雇用・人材活用に関する掲載項目を見ると、基礎データ（従業員数、年齢構成、採用・離職等）、女性登用・ワークライフバランス（女性役職登用、女性登用推進の専門部署の存否、産児・育児・介護休暇等）、障害者雇用（実人員、障害者雇用率）、賃金・休暇・諸制度（30歳平均賃金、残業時間、有給休暇等）、労働災害（労働災害度数率）からなっている。列挙の際あげたように、障害者雇用に関しては実人員と障害者雇用率が調査・評価対象となっている。全体的に数値主体の客観的な比較可能データによる把握を行っている中「特筆すべき制度」を記載している項目もあるが、障害者雇用に関しては上記数値項目が把握対象のすべてである。

次いで、ネット上で各社の取組みや評価を公開している例について述べる（日本財団公益コミュニティサイト）。ここでは CSR に関する取組みやその情報開示の状況を調査・発表しており、その一環として上場企業の CSR 報告書について情報開示の状況を設定した項目別に集計公表している。

2008年版に関する報告を見ると、12の中項目に属する48小項目について情報開示の度合いを調査しており、中項目「雇用や昇進の差別に関する取組み」に属する小項目の1つとして障害者雇用（同サイトでは「障害者」を使用）の情報開示と雇用率向上のための取組みを調査対象に含めている。この小項目に関する開示は46.72%（48項目中の15位）で、CSRへの取組み状況を開示する上場企業において、約半数が障害者雇用を開示項目に含めていることになる。

さらに、CSRに積極的に取り組んでいる経済同友会でも「自己評価シート」を開発し、経営者が関与した自己評価を促している。経済同友会は既述のとおり2003年の企業行動白書においてCSRを取り上げているが、その際初版の「自己評価シート」を開発・提唱した。このシートはその後2回の改訂を経て現在は第3版が公開されている。このシートの趣旨は『「経済性」のみならず「社会性」「人間性」を含めて総合的に企業価値が評価され、社会の期待と企業の目的が自律的に調和する経営のあり方（市場の進化）に気づくための実践ツール』（同シート表紙）であり経営者自身によるセルフチェックに主眼を置いている。

「自己評価シート」における評価項目は107項目あり、組織統治に関するものが40項目と多く、労

働慣行についてはそれに次ぐ 24 項目、環境は 14 項目、人権は 6 項目設けられている。障害者雇用は労働慣行の 1 項目として設問が設けられ（評価シート中の表記は「障がい者」）、障害者雇用率の過去 3 年間の傾向、雇用率の数値（現在及び 3 年後の目標）を答えることとされている。

なお、このシートの趣旨は上述のとおりあくまでも自己評価のためのツールであるが、経済同友会は企業より回答された自己評価シートを分析した結果を公表しており、第 3 版についても公表を踏まえ自己評価及び同時に実施する CSR に関する意識調査への参加を呼びかけている（2009 年 12 月 14 日付）。

3 海外における取組み

前項では、日本における CSR への考え方・取組みを、その中での障害者雇用の位置づけを意識しつつ概観した。ここでは海外における取組みについて触れる。

その際、企業の CSR 推進を促す要因についても関心を置いてみることにする。日本における企業の取組みの進展やその現状については上述のとおりであるが、それを促す原動力については、その必要性を訴える諸文書やそれらの考えに対する社会としての共感、あるいは取組みを評価する試みなどが確認された。欧米においてはより明確に CSR への取組みが企業にとって恩恵となるような仕組みが存在しないだろうか。そうした点も、検討の対象とする。

(1) 米国における動向

SRI(Social Responsibility Investment)の考え方は日本も含めた各国にみられるが、よく言われるように、米国においては他国に比較して圧倒的に大きい規模をもち、その巨大な資金を背景とした SRI の企業の CSR に対する影響は、他国に比較して大きなものとされている。

ア SRI とその概況

米国の非営利会員組織であるソーシャル・インベストメント・フォーラムによると、2007 年における SRI の規模は 2 兆 7,110 億ドルで、米国における総投資額の 11%を占めている。また、2007 年における投資規模は 1995 年（6,390 億ドル）の 4.2 倍となっている。

上記の増勢が示すように SRI の規模はここ数年で急増している。そのきっかけとして 2001 年に発生したエネルギー企業エンロンの不正経理発覚とそれに起因する破綻、いわゆるエンロン事件がしばしばあげられる。しかし SRI の考え方とそれに基づく手法は CSR とともに次第に発展を遂げてきた。社会的に問題がある企業を排除しようとする動きは以前から存在しており、1977 年には南アフリカでの米国企業の労働環境改善、人種隔離撤廃の実現を直接の目的としてサリバン原則が発表された。後述の SA8000 規格を作成した SAI (Social Accountability International) はその起源を CEP (Council of Economic Priorities) にもつが、企業の社会・環境活動について調査・提言を行うことを目的に CEP が設立されたのは 1969 年であった。1990 年代前半には SRI の発想を加味した株価指数の先駆的存在とされるドミニ・ソーシャル・インデックスが開発されている。先に述べたような近年の SRI の

発展はこのような取組みの積み重ねを土台としたものである。

上述のソーシャル・インベストメント・フォーラムでは SRI を① 投資先の選定にあたって社会・環境的指標を勘案する「ソーシャル・スクリーン」、② 投資先に対して株主として経営者との対話や議決権の行使を通して経営のありかたに関わる「株主行動」、③社会的な事業に投資する「ソーシャル・インベストメント／ファイナンス」の3形態に分類して、その分類により投資額を計上している（表 2-2-1）。

「ソーシャル・スクリーン」については、特定の企業を排除する「ネガティブ・スクリーン」、CSR を果たしている企業を積極的に評価する「ポジティブ・スクリーン」の2通りの方法があるとされている。

表 2-2-1 米国における SRI 投資額の推移

(単位 10 億ドル)

| 年 | 1995 1 | 997 1 | 999 | 2001 2 | 003 2 | 005 | 2007 年 |
|-------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| ソーシャル・スクリーン | 162 | 529 | 1,497 | 2,010 | 2,143 | 1,685 | 2,098 |
| 株主行動 | 473 | 736 | 922 | 897 | 448 | 703 | 739 |
| 上記2つの併用 | - | 84 | 265 | 592 | 441 | 117 | 151 |
| コミュニティ投資 | 4 | 4 | 5 | 8 | 14 | 20 | 26 |
| 計 | 639 | 1,185 | 2,159 | 2,323 | 2,164 | 2,290 | 2,711 |

出所：Social Investment Forum

労働政策研究・研修機構（2007）には具体的な「ネガティブ・スクリーン」、「ポジティブ・スクリーン」が例示されている。同論文では SRI を行っている組織として、この話題では著名な公務員年金基金であるカルパス、代表的な社会的責任投資企業であるカルパート・グループに並んで AFL-CIO（米国労働総同盟・産業別組合会議）を取り上げ、労働者資本を用いた SRI の具体的な方法をこれら2手法に沿って紹介している。「ネガティブ・スクリーン」としては問題のある（問題とされる具体的な領域については後述）国・地域、企業への投資を控えることを求めるファンド等への働きかけを、「ポジティブ・スクリーン」については労働者資本の入っている投資会社などに親労働者政策を求め、その際「労働者フレンドリー性」等を評価する基準により判断することをあげている。

イ SRI に関する評価

SRI において、ある企業を積極的に支持するか、あるいは投資の対象から排除するかを決定するに当たっては、その企業が社会的な責任を果たしているか、あるいは逆に問題のある行動をとっているかが検討される。その検討を踏まえ判断を下すためには基準が必要であるが、そうした実例もいくつか紹介されている。

上記労働政策研究・研修機構（2007）では、上で触れた AFI-CIO が行う「ネガティブ・スクリーン」、「ポジティブ・スクリーン」がどのような基準によってなされているかも紹介されている。「ネガティブ・スクリーン」においては機会の均等・平等（女性、マイノリティ）、タバコ、ギャンブル、人権、ビルマ（原文のまま）労働者の権利、労使関係、労働三権などにおける問題が対象とされている。また「ポジティブ・スクリーン」についてはファンドに対して 3 つ（「一般基準」、「投資基準」、「積極的オーナーシップ基準」）評価基準を設け、それぞれに 5 段階の評点を付して労働者にとってフレンドリーかを評価している。

SRIを行う組織でこのような基準を設けているところはAFL-CIO以外にも存在している(表2-2-2)。

表 2-2-2 SRI による評価の例

| |
|---|
| <p>カルパース (The California Public Employees' Retirement System – Cal PERS) 投資先企業が守るべき原則をいくつか採択</p> <p>CSR グローバルサリバン原則 (1999)：本文で触れた 1977 年のサリバン原則をもとにグローバル化に伴う企業の海外展開を念頭に 1999 年採択された企業責任原則で、人権、雇用機会の均等、結社の自由、従業員の能力開発機会の付与、職場の安全衛生、公平な競争、生活の質の向上のための政府・コミュニティとの協力などからなる。カルパース取締役会は 1999 年 9 月この原則を企業責任原則として採択した。</p> <p>説明責任のある企業統治国際原則 (Global Principles of Accountable Corporate Governance, 2008)：カルパースは企業責任にかかる原則を随時公表しているが、この原則は 2008 年に発表されたものである。</p> |
| <p>カルパート・グループ(Calvert Group)</p> <p>(1) 同グループによる SRI 関連投資で最もオーソドックスな “Signature (代表的な) Strategy” と呼ばれるものにおける基準は次の 7 項目</p> <ol style="list-style-type: none"> ① コーポレート・ガバナンスと企業倫理 ② 職場 包括的な多様性政策、全従業員の公平な取り扱い、強力な (robust) 多様性プログラムや訓練の実施及び多様性に関する資料の開示 ILO 中核労働基準に向けた (addressing) 強力な (strong) 労働基準、包括的な給付制度 (comprehensive benefits)、明示された (demonstrated) 訓練・啓発機会、従業員との良好な関係の履歴 広範な安全・衛生政策、基本的で産業の特性に合わせた安全訓練、明示された安全管理、安全にかかわる良好な成果の履歴 ③ 環境 ④ 製品の安全性と影響力 ⑤ 海外事業展開と人権 ⑥ 先住民族の権利 (Indigenous Peoples' Rights) ⑦ 地域社会との関係 (Community Relations) <p>(2) 大手企業評価 在米大手 100 社に対し以下の 5 基準に対する評価 (5 段階) をアド・ホックで実施 (2006 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 環境 ・ 職場 ・ 企業行動(Business Practices) ・ 人権 ・ 地域社会との関係 |

さらに、実際に SRI のような投資を行わない機関が SRI にかかる指標を提供するために自らの基準に沿った企業評価を行う場合もある。米国のダウ・ジョーンズ社、英国の FTSE（ファイナンシャル・タイムズ社、ロンドン証券取引所が出資）は、いずれも両国の代表的な株価指数をそれぞれ作成・公表しているが、両機関とも SRI の動向を示す株価指数を作成しており、その対象企業の選定に当たって SRI の観点から企業を評価している。

ダウ・ジョーンズ社はスイスの CSR に関する格付け機関 SAM と協力して、1999 年以来 SRI の評価を加味した株式指数 DJSI（Dow Jones Sustainability Index）を作成・発表している。これは SRI の評価対象としてふさわしい企業を対象としてその株価をもとに算出した指数で、指数そのものが SRI の動向を示す指標として SRI 投資に活用されるとともに、対象企業に採用されれば、そのことが社会的責任等を果たしている企業として評価されたことを意味する。対象企業の選定に当たっては、企業向けの質問票が用意され、経済、環境、社会の各分野における取組みについての回答及び根拠資料の提示を求めている。これに各種媒体の情報を加味して分野別の評価を行い、これを合成した結果によって対象企業が選定されている。FTSE でも SRI に関する評価基準を開発し、これに基づき FTSE 4good と呼ばれる指数を 2001 年から公表している。この指数の対象企業採用基準は環境、社会・ステークホルダー、人権、反贈収賄、サプライチェーンの労働基準で構成されている。こちらも質問票への回答、企業から公表される諸報告、企業のウェブサイト等を通して総合的に評価している。評価にあたっては EIRIS(Ethical Investment Research Service)の協力を得ている。

こうした SRI あるいは SRI に関する評価の活動が企業に影響を与える例も存在している。表にもあげたカルパート・グループによる企業評価の基準はその表に示したとおりであるが、これらの評価に対し投資対象外となった企業が協議を申し込むとの例も紹介されている（労働政策研究・研修機構（2007））。一方で本項で紹介した例を含む SRI 関係機関が行う評価の影響力に関して、株価等の経営指標に直結することが少ないことを理由として、必ずしも重視していないとの見解も紹介されており、影響力が予想される有力な機関には対応するが、すべてに同様の対応をとるわけではないという現実的な姿勢が窺える（注4）。

SRI の米国における影響力の現状について述べてきたが、その関心の対象について見るため、各種評価の基準の内容について見ると、表に掲載した基準の内容には、環境とともに労働、人権、そして企業倫理にわたる領域をカバーしている。先に紹介した AFL-CIO の基準も組織の特性から労働者にとっての姿勢を問う評価基準となっている。障害者雇用は労働、人権にかかる事項としてこれら評価の関心の対象となっているといえる。

労働・人権の分野における SRI の関心の実態を見ると、その対象として労働環境（注5）、児童就労等が取り上げられることが多い。グローバル化の進展のもとで海外における操業に際して生じた問題が注目されたという経緯から、こうした点が関心と呼ぶものと考えられる。このような評価の中で企業の障害者雇用への姿勢が問題となった等の事例には接していないが、人権、労働の領域の一分野として関心の視野内にあることは間違いなく、評価の対象として数えられていることは、後述の各種の取

組みと同様といえる。

ウ サプライチェーンへの働きかけ

他に CSR 推進への要因としてあげられるものとして、サプライチェーンへの働きかけがある。例えば情報・電子産業では主導的な企業グループによって共通の取引先調達基準が設けられた。EICC (Electronic Industry Code of Conduct) と呼ばれるこの基準は、「社会的に責任あるビジネス慣行」(谷本(2006))を調達先にも徹底することを目指しており、対象領域は労働、安全衛生、環境、経営システムに及んでいる。このような動きは自動車等の他産業、また欧州等へも広がっている。また上にあげた FTSE 4good にかかる評価においてもサプライチェーンの労働基準が評価項目の1つに加えられている。日本企業がこうした枠組みの広がりの中で CSR への取組みを促される例も文献で報告されている。

(2)EU における取組み

ア 経緯

EU に関しては、2000 年に採択された「雇用における均等枠組指令」の施行への取組みが当センターでも取り上げられてきているが、企業の社会的責任についても、そのあり方に関する議論が進められ、それに基づく取組みが今日でも進められている。

この取組みで、近年における大きな節目をなすのは 2000 年の「リスボン戦略」(2000 年 3 月 EU 理事会採択)の中での CSR の位置づけと、これに関連するいくつかの文書である。リスボン戦略は米国経済の発展を意識しつつ、手厚いとされたこれまでの社会保障のあり方を見直し、欧州経済の発展と競争力確保に向けた戦略を打ち出したものであったが、それとの関連で CSR に関する考え方やその推進の方針についても検討が進み、具体化に向けとりまとめられたいわゆるグリーンペーパー(2001 年、議論喚起、意見招請の趣旨でとりまとめられた)、ホワイトペーパー(2002 年、グリーンペーパーへの意見を踏まえた基本方針)においては、リスボン戦略が打ち出した規制緩和・構造改革といった流れを踏まえつつ、企業のありかたに関する規範、社会的責任に関する考え方が整理された。

グリーンペーパーにおいて、企業の社会的責任は「企業が、社会面及び環境面の問題を事業及びステークホルダーとの関係の中に自主的に統合するという概念」と定義され、社会的に責任を果たしている (being socially responsible) ことについては法的な要請を満たしていることにとどまらず、法令遵守を超え、人的資源、環境、ステークホルダーとの関係構築に向けてより多くの投資を行うことを意味するとの考えが示されている。またこれらの法令の義務履行にとどまらない取組みが企業の生産性を高め、発展と競争力強化への途を切り開くと位置づけている。

翌年のホワイトペーパーにおいても同じ定義が踏襲され、「長期的視野に立った法律遵守を超えた自主的な行動」、「持続可能な発展と密接に関係している」、「主事業に付随するものでなく、事業運営のあり方に関わる」等の記述が「多岐に及ぶ CSR への取組みにもかかわらず存在する基本的性格に関

する合意」として付加されている。

上記の記述にみられるように、環境とともに人的資源、社会問題を企業の社会的責任の主要な要素に数えるのが今日に至る EU における考え方である。

次に、これら基本文書における障害者雇用への言及の状況を確認しよう。グリーンペーパーは各論部分の最初の項目を人的資源管理に当てており、その最大課題を優れた技能をもつ労働者の確保定着 (to attract and retain skilled workers) としている。その実現に向け種々の方策が列挙されており、その中に労働力の多様化促進 (greater work force diversity) を挙げている。また、障害や受傷のために仕事を離れている者の積極的支援・管理も取り上げ、これについてコスト削減をもたらすことが示されていると述べている。

またホワイトペーパーでは雇用・社会政策を企業の社会的責任を完備 (integrate) させる要因と位置づけ、この領域における従来の諸施策を再確認している。EU 障害者戦略 (EU Disability Strategy) もその中に数えられている。

こうした明快な理念が打ち出される一方で、その実践については若干の曲折がみられる。ホワイトペーパーでは、多様なステークホルダーが経験を交換し、個々の方針を持ち寄ることで EU としての原則や方向性を打ち立ててゆく場としてマルチステークホルダー・フォーラムというフォーラムの設立が謳われ、その趣旨にのっとり召集された同フォーラムでは 2004 年の最終報告の公表まで、経営者、ビジネスネットワーク、労働組合、市民団体等の代表者が一同に会して議論が続けられた。こうした議論の場が設けられた意義は高く評価されているが、議論そのものは立場による違いを超えた合意形成には至らなかったとされている。基本的な例をあげると、自主的な取組みに徹するか、労働者や市民の権利を守る等の目的で最低限の基準を設けるかについては、ホワイトペーパーにおいても意見の相違が指摘されていたが、こうした点についてはフォーラムにおいても対立がみられた。

さらに、2005 年にはリスボン戦略について、その成果が期待されたものに至っていないことから見直しが行われた。CSR については翌 2006 年に上記フォーラムの議論と、基本戦略であるリスボン戦略の見直しを踏まえた通達 (Communication) が発出された (European Commission (2006))。

“Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a pole of excellence on CSR” と題するこの通達は CSR を持続的成長に貢献し、ヨーロッパの創造性や競争力を高め、ひいては雇用可能性 (employability) や雇用創出に資することができるとしており、こうした記述について「経済的色合いが強い形で位置づけている」との見解が示されている (谷本 (2006))。また同通達を契機に多様なステークホルダーが関わるオープンな場である CSR アライアンスという組織が設立された。同組織は調査研究、関連資料の発表などに取り組んでいる。

2006 年の通達に際して欧州委員会は CSR の領域における議論のとりまとめから離脱することと

したとして、その背景に上記のような当事者間の路線に関する対立があったことを示唆する見解もある。

また、CSR が及ぶ領域が環境、人的資源・社会問題と広範に及ぶことから、その担当部署についても複数にまたがり^(注6)、各部署の活動に明確な統一性がうかがえないきらいもある。

こうした点は認められるものの、EU における企業の社会的責任への取組みはグリーンペーパー、ホワイトペーパーに示された基本的な概念規定にそったものと考えられる。実際、2006年の通達においてもグリーンペーパー以来のCSRの定義が冒頭で確認されている。そして、各機関によって実施される調査、提言でも上記原則からの大きな逸脱は認められない。2008年に開催された全欧CSR会議においても企業の社会的責任の意義を再確認し、取組みの継続を促す提言がなされている。

イ 取組みの実態

これまで述べてきた企業の社会的責任との関連を注意しつつ、障害者雇用など雇用面での取組みがどのように評価されるか、その具体的な状況を二・三紹介しよう。

まずEU全体としての取組みを見ると、既述のとおり2002年のホワイトペーパーを踏まえて同年から協議の場として上述のマルチステークホルダー・フォーラムが設立され2004年の報告書作成に至るまで、CSRに関与する種々の関係者がそれぞれの立場から見解や事例を持ち寄り、議論を展開した。同フォーラムではハイレベル会合の下にラウンドテーブルと呼ばれる会合が知識、中小企業、開発、透明性の4つのテーマごとに置かれた。当初の計画にはCSR報告やラベリング等についてEU共通のガイドラインを構築することなども含まれていたが、上記のとおり関係者の見解の相違が解消されなかったこともあり、この種の共通基準に類するものがとりまとめられるには至らなかった。このフォーラムの大きな成果である情報・意見交換の場としての機能は、上述したようにCSRアライアンスへと引き継がれていった。

マルチステークホルダー・フォーラムで議論されたものも含め、EUとしてのCSRに関する取組みはいくつかの分野で進められている。例えば社会的責任を果たしている企業の商品を識別し消費者の判断基準を提供するラベリングについては、環境の観点からもフォーラムで強い関心を呼んでいた。上述のとおりEU共通のシステムを構築するには至っていないが、例えばフランスでは採用・昇進等で多様性（後出のダイバーシティ・マネジメント参照）を尊重していると認定される企業に対し、申請に応じ製品にその旨が識別できるラベルを添付できる制度が運用されている。

雇用の分野が強く意識された他の例としては、調達において取組みを評価する手法についての検討があげられる。これは2000年に採択された「雇用における均等枠組指令」の施行への取組みと並行して進められており、個々の企業の取組みを公的調達等の場においてどのように評価するかをテーマとする研究が欧州委員会の委託により実施されている。2008年7月に発表された報告書によると、この研究では「社会的に責任のある公的調達(Socially Responsible Public Procurement—SRPP)」の

推進を目的にそのために必要な施策についていくつかの国の事例を参照しつつ考察を進めている。

この報告書では社会政策促進の観点から公的調達の対象として種々の項目が分野ごとにまとめて列挙されているが、そのうち雇用機会の促進では、

—不利な状態にある人々(disadvantaged groups)の雇用促進

—障害をもつ人々に向けたものを含むオンザジョブの技術向上プログラムの促進

などが例として挙げられており、“Decent Work”では、

—障害、人種、民族、性的志向、宗教や過去の違法行為に基づく差別の禁止

が、社会統合の支援、及び、社会的組織の促進では、

—国内法で定められる率以上の障害者を雇用する企業

—decent work を確保するために特別な支援を必要とする人々の雇用される可能性(employability)を強化する

などが挙げられている。その上で、このような取組みを行っている入札者について優先的な措置を講ずる手立てを検討している。

検討の過程では各国への照会や訪問調査で得られた各国の事例が適宜引用・紹介されているが、障害者雇用に関しては、こうした形態の調達に先行的に取り組んでいるフランスについて、同内容の応札者がある場合障害者を雇用している、あるいはより多くの障害者を雇用している応札者に落札する例を、その根拠法である公共調達法典とともに紹介している。

(3) 国際機関等の取組み

これまでは、米国、EU といった国や地域・連合体に着目してその動向を追ってきたが、こうした考え方を国際的な基準として確立しようという試みもみられる。

ア グローバル・コンパクト（国連）

まず、国連では 1999 年グローバル・コンパクトと称する国際的イニシアティブを打ち出し、企業のリーダーに参加を促した。これは企業のグローバル化を視野に置きつつ、その活動において遵守すべき原則を人権、労働基準、環境の 3 分野に分類される 9 項目（後に腐敗防止の分野を加えて 10 項目に拡大）の原則にまとめたものである。この中で人権に関する 2 項目では人権の保護、人権侵害の排除を謳い、労働基準に属する第 6 原則は雇用と職業における差別の撤廃にあてられており、この形で障害者雇用もカバーされている。

グローバル・コンパクトに参加すると国連に対し定期的に進捗状況の報告を行う義務が生じる。参加にあたっての条件は課されていない。

イ 国際規格（SA8000, ISO-26000）

CSR に関しても国際的な影響力が指摘される規格が存在し、あるいは制定への動きがみられる。以

下ではその内容につき説明を加える。

SA8000 (Social Accountability 8000) は米国の非営利団体ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル (SAI) が作成した労働環境に関する規格である。SAI は消費者が手にする商品の製造元の行動基準に対する関心から生まれた組織で、これら行動基準に労働基準や人権の精神が徹底されることを目指して 1996 年に SA8000 を開発した。SAI によれば、この規格は ILO 基準や国連の人権条約に基づいており、児童労働、強制労働、安全衛生、結社の自由と団体交渉の権利、差別、懲罰 (尊厳・尊重をもった従業員の処遇を求め、体罰等を排除している)、労働時間、労働報酬、経営システムの 9 項からなる。5 番目の項目である差別については、最初の規定で採用、報酬、訓練への参加、昇進、離職もしくは退職における人種、国籍、カースト、出生、信仰、障害、性別、性的志向、家庭内の責任、婚姻関係、組合への所属、政治的信条、年齢その他の条件に基づく差別に関わる、あるいはこれを支持することがあってはならないとしている。

この規格の特徴は認証制度を伴っていることである。認証は SAI と提携関係にある SAAS (Social Accountability Accreditation Services) が認定した独立組織 (監査法人等) によって行われる。このように、国際規格の項目で説明したが、SA8000 は各国が参加した議論や交渉の場において採択された規格ではなく、米国の非営利団体が主宰したグループにおいて策定した規格が国際的な影響力を強め、同時に認証手続にみられる権威を獲得するに至っている「国際」「規格」である。

次に、ISO 規格の体系のもとで策定が進められている社会的責任に関する規格がある。これは ISO26000 というコードが当てられており、現在は企業に限らず組織が負うべき社会的責任が対象となっている (そのため企業にあたる“C”が除かれた“SR”に関する規格とされている)。これまで各国や関係機関を交えた協議が数年にわたって重ねられてきており、2009 年 9 月には、作業グループを中心に作成が進められた原案が提示され、投票・コメントに付されている。

本規格はガイドラインとしての位置づけを付され、認証を目的としない規格となった。そのため実効性に限りがあるとする見方もある一方で、ISO への関心の強い日本企業に対して CSR の更なる浸透を果たす効果を期待する見解もある。

さらに、非営利法人 GRI (Global Reporting Initiative) は企業等がサステナビリティ報告書等によりその取組みを開示するに当たってのガイドラインを GRI ガイドラインという名称で公開している。項目別の指針としては経済、環境、社会 (労働慣行とディーセントワーク、人権、社会、製品責任) の分野 (カテゴリー) のそれぞれについて、経営上の取組み (management approach) に関する開示、目標とパフォーマンス、方針、責任をもつ組織、研修及び意識向上、監視及びフォローアップ、追加の背景状況情報の各事項の記載要件を提示している。各分野はいくつかの側面からなり、それぞれの側面で記載が求められる事項が列挙されており、さらには列挙されている個々の事項について上級、中級、追加の表示がされている。「労働慣行」分野に属する側面は、雇用、労使関係、労働安全衛生、研修及び教育、多様性と機会均等とされ、それに先立ち ILO の「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(特に ILO の 8 つの中核的条約 (後述の中核的労働基準)) と経済協力開発

機構（OECD）の「多国籍企業ガイドライン」を、第一義的な基準点とすべき旨の記述が置かれている。

ウ 労働分野における ILO の影響

こうした中で、労働に関しては、ILO が打ち出している諸基準が影響力をもっていることが注目される。1998 年、ILO は第 86 回総会において本来は批准した上で効力を有することとなる ILO 条約のうち、「雇用及び職業における差別の排除」を含む 4 分野に属する 8 条約を、批准の有無にかかわらず尊重し、促進し、実現する義務を確認しそのためにあらゆる措置をとるよう求めた。これが同総会で採択された中核的労働基準であるが、これまで述べてきた CSR、SRI にかかる基準の中には、この ILO 中核的労働基準の遵守をもって労働分野の評価としているものもある。例えば、前述の FTSE による SRI に関する評価基準 FTSE 4good では ILO 中核的労働基準の遵守を求めている。

(4)ダイバーシティの発想とその展開

これまで取り上げてきたものは CSR ないし SRI を促進する要因となるものであったが、これは見方によれば圧力の色彩を多少なりとももつものと考えられる。一方、こうした取組みを促進する概念として、多様性、すなわちダイバーシティの考え方を前面に出した経営を促進することが提唱されている。日本でも「ダイバーシティ・マネジメント」の手法が言及・提唱されるようになってきている。

これは、さまざまな面における多様性を受容することによって個性等が活かされ、経営において画一的な構成の組織にはない強みが発揮できるという効果に注目した発想に基づく。

この発想はアメリカ・カナダ等で目立つが、EU においても、ダイバーシティへの関心がみられ、この視点から施策の推進や取組みの実態把握・評価に関心を寄せた調査や研究が雇用・社会問題、機会均等総局で進められている。

ア ダイバーシティマネジメントの考え方、発展の経緯

ダイバーシティ・マネジメントを扱った文献（有村（2007）、谷口（2008））によると、米国においてダイバーシティ・マネジメントの発想が関心を呼ぶようになったのは 1980 年代、広く普及するようになるのは 1990 年代に入ってからで、それまでは米国においても多様性の利点を積極的に活かそうという考えは少数であった。そこに至るまでに米国の企業社会は（以下の命名は有村（2007）に準ずる）「主流を形成してきたイギリス的要素、ワプス的要素を受容する一方で、それに合わない要素は完全に捨て去る」という趣旨での「同化アプローチ」、1960 年代の公民権法等の機会均等を謳った法律の制定を契機としたこれら法律の趣旨を受け入れる「法的アプローチ」、多様性をありのままに受け入れる「多様性の尊重アプローチ」の段階を経ていた。

こうした伝統的なアプローチを転換するに至った諸要因の中で、決定的なものとして取り上げられるのは 1980 年代後半に明らかにされた米国経済の予測（Jonston, Packer “Workforce 2000”（1987））で、そこでは経済の土台となる労働力において、1985～2000 年間の新規労働力の 85%が女性、マイ

ノリティ、移民で占められると指摘されていた。この予測が広く伝わった頃から、企業が「多様性を競争力に活かす」ダイバーシティ・マネジメントへの取組みを強めるようになったとされている^(注7)。

ダイバーシティ・マネジメントの趣旨は上記のとおりであり、その具体的な手法については様々な研究者や専門家がモデルを提示している。例えばしばしば引用される Cox (Taylor Cox Jr.) のモデルではダイバーシティ・マネジメントに向けたモデルの諸要素はリーダーシップ、調査・測定、教育、経営システムの再編成、フォローアップの5項目に分類されている(これら項目が並列されていたり、連結されフォローアップからリーダーシップに戻るサイクルとして描かれていたりするなど、配列のパターンは一様でない)。モデルの中心は経営システムの再編成にあると思われるが、リーダーシップが前提にあること、教育が1つの項目として位置づけられていることもこのモデルの特徴である。

こうした推移を経て米国では多数の企業がダイバーシティ・マネジメントへの関心を示し、取組みを進めている。

イ EUにおける取組み

EUにおけるCSRへの取組みにおいて生産性向上、競争力強化という効果が意識されていることは既述のとおりであり、そのような視点を反映してダイバーシティ・マネジメントの視点からの調査研究も継続的に取り組まれている。

2003年にはダイバーシティ・マネジメントの費用対効果測定の可能性、方法に関する委託研究の報告がまとめられている(European Commission (2003)、正確にはこの文献では“workforce diversity policy”が論じられているが、煩雑さを避けるため前後と同じダイバーシティ・マネジメントを用いる)。こうした関心は上記の問題意識から直結するものであるが、報告ではこうしたダイバーシティ・マネジメントへの関心を高め取組みを維持する上で必須であるとした上で、現状ではこうした手法は未熟で断片的としている。しかしバランス・スコアカード(ハーバードビジネススクールで開発された戦略・ビジョンの評価も可能となる業績評価システム)の手法を活用することなどで測定手法を発展させる可能性も主張し^(注8)、現在使われている費用や効果の測定手法を共有できるネットワークを構築させ、新たな測定手段を開発するプログラムに着手することを提案している。

2005年にはアンケート調査の実施と好事例の収集によって域内の取組み状況を分析した報告(European Commission (2005))が取りまとめられている。

続いて2008年にまとめられた報告(European Commission (2008))では、対象を人材からイノベーション・生産性へと広げ、専門家や経営者組織などの仲介組織(intermediary agencies)の重要性を意識するなど、発展した問題意識に基づいており、こうした関心を反映した中小企業を対象としたものを含む3種類のアンケート調査、関連する事例調査、域内のダイバーシティ・マネジメントに関する教育・研究の状況を把握するための2つの調査といった各種調査活動の結果を踏まえている。アンケート調査のうち、上記の2005年調査と共通する手法と関心によってEU域内の企業(国別構成等で相違があるため厳密には接続しない)を対象に実施された調査の結果を2005年調査と一括し

て表示すると表 2-2-3 のとおりであった。

表 2-2-3 EU 域内企業におけるダイバーシティ・マネジメントへの取組み

| 20 | 05 年 20 | 08 年 |
|---------------------|--|--|
| ダイバーシティ・マネジメントへの取組み | 全企業の 48%が職場へのダイバーシティ・マネジメントへの継続的な取組みを実施、着手ないし準備中である。 | 全体（調査回答企業 335 社）の 56%がダイバーシティ・ポリシーがあると答えている。 |
| 取組みの対象（障害者をあげた割合） | 取組みの対象としては全企業の 31%が障害者を含めている。 | 取組みの対象として障害者をあげた企業は全体の 31%である。 |
| 取組みの効果 | ダイバーシティへの取組みが好影響を与えるか（yes、no の二択）については全回答企業の 52%、有効回答の 83%が肯定している。 | ダイバーシティに向けての取組みが事業にプラスの効果を持つかについては（yes、no、I don't know の三択）取り組んでいる企業の 59%が肯定し、27%が分からないと回答している（yes と no の相対比では yes が約 8 割） |
| 具体的な効果、好影響 | 具体的な好影響については質の高い労働力へのアクセス、企業の評判（reputation）、イメージへの好影響、平等・多様化に関する企業価値の確立（Commitment to equality and diversity as company values）、革新・創造性等をあげる回答が多く、評価にとどまらず、人材確保、技術革新への効果も意識されている。 | 具体的な効果としては新たな労働力へのアクセス、質の高い従業員の確保、従業員の意欲や能力、企業の評価の改善が多く、次いでイノベーションや創造性の可能性拡大があげられている。 |

このように、両調査とも差別禁止指令であげられているような性別、年齢、国籍、障害、民族・出所等について平等及びダイバーシティへの取組みの状況を調査しているが、差別禁止規定の実施状況を把握するにとどまらず、それを経営に活かしているかも把握しようとしている点が特徴的である。企業側の反応は、両時点とも肯定的な回答が全企業の半数を占めている点では共通している。加えて、ダイバーシティへの取組みについて効果を認める見解がはっきりしている傾向も現れており、特に技術革新への効果について認識する企業の増加が確認されたと 2008 年の報告では述べている。こうした結果自体の内容に加え、このような調査活動が欧州委員会によって継続的に実施されている点からも、差別禁止の実施が経営・経済にプラスの効果をもたらす可能性について検証し、その取組みを促そうとする姿勢が確認できる。

4 世界の視点から見た日本の取組み

本節では、まず日本における CSR についての意識と取組みを、次いで海外における CSR への取組みの状況を概観した。その過程で海外においては SRI や EU の取組みなど、CSR を推進する要因が存在すること、CSR の対象としては、環境、人権、労働が含まれる傾向が強く、ともすれば環境を重視する

日本との違いがみられるなどの点を見出した。

それでは、日本の現在の取組みは世界でどのように位置づけられるだろうか。2008年に実施されたCSRの一側面に関する調査結果を通して若干の示唆を探ることとする。

取り上げるのは監査、税務、企業に対するアドバイス業務を展開する国際企業KMPGが2008年に実施したCSR報告の状況に関する調査である（KMPG（2008）^{（注9）}）。調査対象には日本を含む22カ国の主要企業100社が入っており、日本企業の状況と世界における位置づけを見ることができる。

まず、CSR報告書発表状況を見ると日本企業の実施割合は93%と最高順位であり、公開されたCSR戦略の保有（86%、1位）、CSRに関するビジネスチャンスや収益上の価値の報告（80%、1位）、サプライチェーン・リスクへの言及（65%、1位）、CO₂排出状況の開示（64%、2位）のように、いくつかの項目で日本企業はトップまたはその周辺の高い順位を得ている。日本企業の取組みは、その積極さについて世界の中でも特筆できる水準であるとみられる。

傾向が異なっているのは、報告書のオーソライズの面である。公表している報告書が監査法人等による「外部機関の保証」を受けているかについて、日本の主要企業の実施割合は24%で、首位フランスの73%、世界平均の39%を下回る割合にとどまっている。

以上を総合した国別状況の報告で日本の項を見ると、報告実施割合の高さは述べられているが、それと並んで、上記の外部機関の保証が顕著でないことが指摘されている。また日本語版のあとがきでもこの分野において「世界の大企業にとって遅れをとっている」とされている。

努力を傾注して取組みを積み重ねているのに、欧米の手法や重点の置き方と異なる面があるために必ずしも相当の評価が得られていない、という印象は、企業活動に限らず日本のさまざまな分野で感じられるきらいがある。いわば「価値観のずれ」が「立ち遅れ」といった評価を受ける現象ともいえるが、CSRの領域においても報告書という限定的な部分ではあるが、上記のとおりこの種の指摘の例が生じている。

限定を離れてCSRの取組みを見た場合、他にそうした状況を招く「価値観のずれ」は生じていないだろうか。他ならぬ障害者雇用への取組みについても、障害者雇用率をその指標とする日本と、差別禁止や人権の枠組みの中で一括して考える欧米の枠組みとが一致しているとは言い切れない。障害者権利条約への対応も進められる中、今後それらの対応が、どのように反映してくるかも注目される。

「CSRは大規模のもので、規模が小さくなると取組みが難しくなる」という認識もみられるが、上述したようにサプライチェーンにおける取組みが注視されつつある状況を考えると、思いもかけないきっかけで、世界で進みつつあるCSRへの取組みの波が及んでくる事態もないとはいえない。その意味でも日本のみならず世界での動きに注視を続けることが望まれる。

【注】

- (1) … (平成 15 年度から平成 20 年度までを運営期間とする「障害者対策基本方針」) の運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR (企業の社会的責任) への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。(「はじめに 2 方針のねらい」より)
- (2) <http://www.smis.co.jp/marketing/pdf/news/smoni009.pdf> にて結果参照可能。
- (3) <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/075/honbun.pdf> にて結果参照可能。
- (4) 川村 (2003) では日本企業がこうした評価にかかる調査への回答を求められた際の対応を「回答しないと海外投資家の評価が下がるという懸念で、多くの企業が困惑・苦慮しつつも回答へ」と描写しており、本文における米国企業の姿勢との差異が興味深い。
- (5) この文脈では、過酷な労働環境を示す言葉として「スウェット・ショップ」がしばしば用いられる。
- (6) 例えば European Commission (2008) によれば、ダイバーシティ (後出) は雇用社会総局 (Employment, Social Affairs and Equal Opportunities)、イノベーションは企業総局 (Enterprise and Industry) が担当している。
- (7) こうした労働力の観点とは異なる視点からダイバーシティ・マネジメントに通ずる人材開発等の変革を主張した文献も存在する。Moran, Harris, Stripp (1993) は当時やはり関心を集めつつあったグローバリズムの視点から「人材の多様性と彼らの多様な才能を尊重する」必要性を強調し、文化横断的 (cross-cultural) な組織運営・人的資源活用を論じた。この文献は和訳されているが、その邦題には「ダイバーシティを活かすマネジメント」という副題がつけられていた。
- (8) 具体的には、バランス・スコアカードの理論の 1 つである展望と戦略の実現に向けてもつべき 4 つの視点 (財務、顧客、業務のプロセス、学習と成長) から出発して、ダイバーシティ・マネジメント推進のモデルを提示し、そのモデルの各段階における測定対象を提示している。
- (9) 日本語版を KMPG Japan のウェブページ (<http://www.kmpg.or.jp/>) から入手可能。

【文献】

- 有村貞則：ダイバーシティ・マネジメントの研究—在米日系企業と在日米国企業の実態調査を通して、分真堂 (2007)
- Calvert Group : Sustainability Investment Criteria
- California Public Employees' Retirement System (CalPERS) : Global Principles of Accountable Corporate Governance (2008)
- European Commission : Green Paper, Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility (2001)
- (同) : Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility, A business

- contribution to Sustainable Development (2002)
- (同) : The Costs and Benefits of Diversity (2003)
- (同) : The Business Case for Diversity — Good Practise in the Workplace (2005)
- (同) : Communication from the Commission, Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a pole of excellence on CSR (2006)
- (同) : Continuing the Diversity Journey — Business Practices, Perspectives and Benefits (2008)
- KMPG International : KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting (2008)
- R. Moran · P. Harris · W. Stripp : Developing the Global Organization — Strategies for Human Resource Professionals (1993)
- Social Investment Forum : 2007 Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States (2008)
- 川村 雅彦 : CSR・SRI の現状, 経済産業省「企業の社会的責任と新たな資金の流れに関する研究会」提出資料 (2003)
- 労働政策研究・研修機構 : 諸外国において任意規範等が果たしている社会的機能と企業等の投資行動に与える影響の実態に関する調査研究, 「調査研究報告書」, No.88 (2007)
- 障害者職業総合センター : 障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究 (その 1), 「調査研究報告書」, No.76 の 1 (2007)
- 谷口真美 : ダイバーシティ・マネジメント—多様性をいかす組織, 白桃書房 (2005)
- 谷本寛治 : CSR 企業と社会を考える, NTT 出版 (2006)
- 東洋経済新報社 : CSR 企業総覧 2008 (2007)

第3章

企業に対するアンケート調査

第3章 企業に対するアンケート調査

第1節 調査の目的、方法等

1 調査の目的

研究の一環として、企業の障害者雇用の実態や障害者雇用に対する意識、企業経営に与えるさまざまな影響などを把握及び整理することで、企業の障害者の雇用拡大に向けた支援方策を検討するための基礎資料を得ることを目的とした。

2 調査対象及び方法

(1)調査対象

業種 15 分類（日本標準産業分類による）、企業規模 4 分類（101 人～200 人、201 人～300 人、301 人～999 人、1,000 人以上）の計 60 分類別に、目標精度 5%を起点として必要な標本企業数を算出して当該企業分 5,000 社の抽出を行った。

(2)調査方法

対象企業に対して、郵送によるアンケート調査を実施した。

(3)調査期間

平成 20 年 11 月上旬～12 月下旬

(4)調査内容

ア 企業概要

産業分類、常用労働者数、特例子会社について

イ 障害者の雇用状況

雇用率、雇用障害者数とその内訳

ウ 障害者雇用への取組み姿勢など

障害者雇用に対する基本的考え、障害者雇用制度に対する考え、障害者雇用に対するイメージ、障害者の採用方法

エ 障害者雇用に対する配慮状況とその影響など

障害者雇用時の配慮の実施状況とその必要性及び負担感についての認識、配慮を実施した際の生産性及び満足度に与える影響、障害者雇用の効果、障害者雇用の理由

オ 能力開発について

障害のない従業員の能力開発の方法、障害者の能力開発についての考え、障害者の職務遂行のための取組み

カ 支援制度及び支援機関について

支援制度の利用状況等、支援機関の利用状況

キ 企業の社会的責任について

CSR 専任の部署（もしくは先任者）の有無、障害者雇用の位置づけ、CSR と障害者雇用との関係

3 調査票回収状況

上記アンケート調査を 5,000 社に郵送し、1,063 社から回答を得た。回収率は 21.3%であった。

なお、回答者の立場は、人事部門、総務部門、管理部門等が大半を占めた。回答者の立場が障害者を担当する部門であることが確認された企業は 13 社であった。

第2節 アンケート調査の結果

以下、本調査の単純集計を中心に結果の整理を行った。

1 調査対象企業の概要

(1) 産業分類

15種の産業分類のうち、最も多くを占めたのは「サービス業」の141社（13.3%）であり、以下、「教育、学習支援業」126社（11.9%）、「卸売・小売業」117社（11.0%）、「製造業」99社（9.3%）、「医療、福祉」98社（9.2%）と続いた（図3-2-1）。

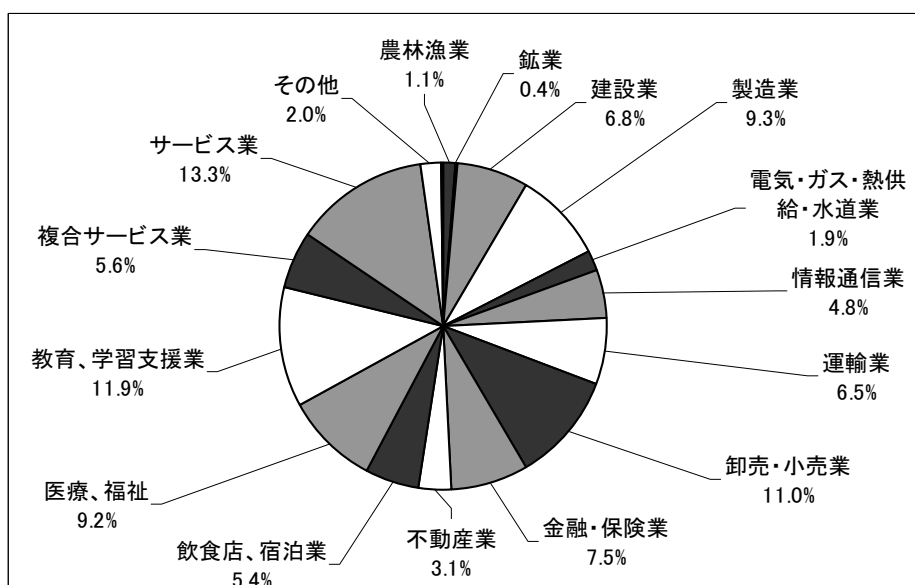


図 3-2-1 産業分類 [問 1]

(2) 常用労働者数

本調査は、企業データベースを元に、従業員数101人以上を条件にして企業を抽出したが、企業データベース記載後の変動もあり、結果的には回答企業の中には100人以下の企業も含まれていた。企業規模については、「1,000人以上」が281社（26.4%）、納付金の支払い義務が発生する「301人～999人」が376社（35.4%）を占め、両者を合わせると全回答企業の約60%に上った。以下、「201人～300人」が186社（17.5%）、「200人以下」が217社（20.4%）であった。なお、規模について回答がなかった企業は3社（0.3%）であった（図3-2-2）。

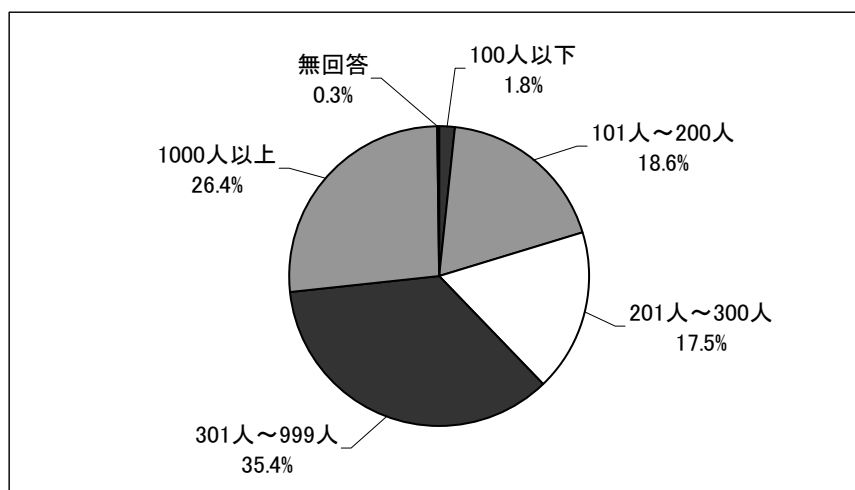


図 3-2-2 常用労働者数 [問 2]

(3) 産業分類と企業規模との関係

産業分類別に企業規模の分布をみるためクロス集計を行った（表 3-2-1）。サンプル数の多い「サービス業」、「教育、学習支援業」、「卸売・小売業」、「医療、福祉」の 4 業種を企業規模別にみると、いずれも「301 人～999 人」規模の企業が多数を占めた。他方、「製造業」は「1,000 人以上」の規模が最も多くを占めた。

表 3-2-1 産業分類と企業規模との関係

| 産業分類 | 規模 | | | | | 計 |
|---------------|--------|-----------|-----------|---------|-----|------|
| | 200人以下 | 201人~300人 | 301人~999人 | 1000人以上 | 無回答 | |
| 農林漁業 | 8 | 0 | 4 | 0 | 0 | 12 |
| 鉱業 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 4 |
| 建設業 | 21 | 13 | 19 | 19 | 0 | 72 |
| 製造業 | 19 | 14 | 28 | 38 | 0 | 99 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 9 | 2 | 5 | 4 | 0 | 20 |
| 情報通信業 | 8 | 12 | 23 | 8 | 0 | 51 |
| 運輸業 | 17 | 13 | 21 | 17 | 1 | 69 |
| 卸売・小売業 | 19 | 25 | 39 | 34 | 0 | 117 |
| 金融・保険業 | 16 | 15 | 24 | 25 | 0 | 80 |
| 不動産業 | 11 | 9 | 9 | 4 | 0 | 33 |
| 飲食店、宿泊業 | 8 | 8 | 27 | 14 | 0 | 57 |
| 医療、福祉 | 15 | 17 | 36 | 29 | 1 | 98 |
| 教育、学習支援業 | 21 | 26 | 49 | 30 | 0 | 126 |
| 複合サービス業 | 11 | 7 | 27 | 14 | 0 | 59 |
| サービス業 | 29 | 20 | 59 | 32 | 1 | 141 |
| その他 | 2 | 4 | 5 | 10 | 0 | 21 |
| 無回答 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | 217 | 186 | 376 | 281 | 3 | 1063 |

(4) 特例子会社について

回答企業のうち特例子会社は 2 社（0.2%）のみであった。その他、「特例子会社の親会社である。」が 37 社（3.5%）、「特例子会社のグループ適用を受けている会社である。」が 11 社（1.0%）であり、「特例子会社はない。または自社は特例子会社のグループ適用を受けていない。」が大半を占めた（図 3-2-3）。

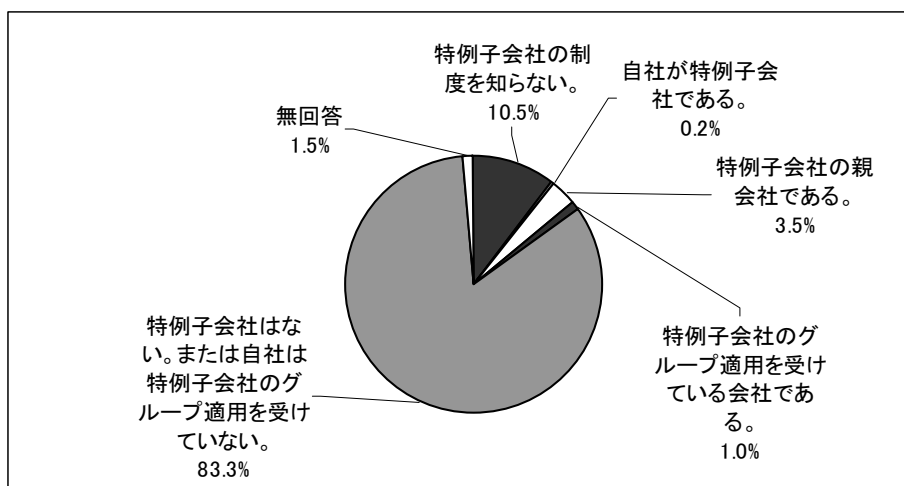


図 3-2-3 特例子会社について [問 4]

2 障害者の雇用状況

(1) 雇用率

法定雇用率を達成している「1.8%以上」と「雇用なし」を除く企業について、「1.2%以上 1.8%未満」と「1.2%未満」に分類すると、概ね同程度の割合になることから、「1.8%以上」、「1.2%以上 1.8%未満」「1.2%未満」、そして「雇用なし」で分類を行った。この分類によると、「1.8%以上」が 303 社 (28.5%)、「1.2%以上 1.8%未満」が 299 社 (28.1%)、「1.2%未満」が 269 社 (25.3%)、「雇用なし」が 88 社 (8.3%)であった (図 3-2-4)。なお、雇用率について回答のない企業は 104 社 (9.8%) であった。

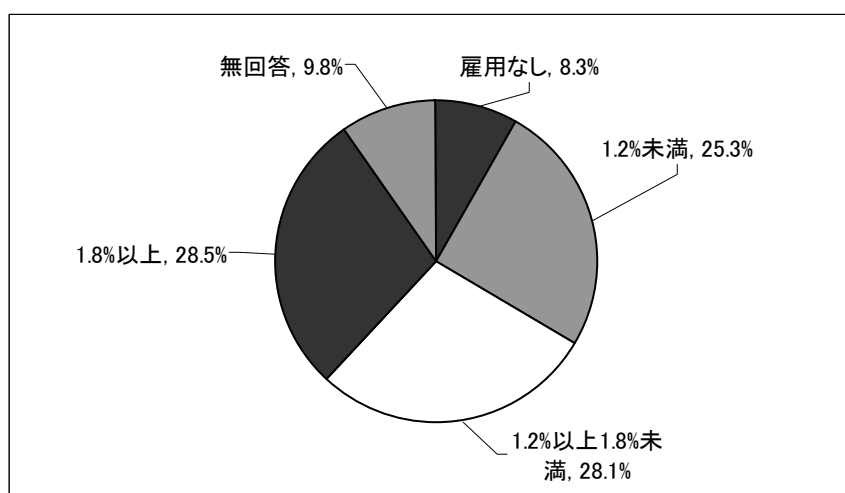


図 3-2-4 雇用率 [問 5]

(2) 規模と雇用率との関係

規模別に雇用率の分布をみるためクロス集計を行った (表 3-2-2)。その結果、「200 人以下」の企業においては「雇用なし」が最も多く 60 社 (27.6%)、次いで「1.2%未満」が 56 社 (25.8%) であった。

「201人～300人」及び「301人～999人」の企業においては、「1.2%未満」が最も多く、それぞれ77社（41.4%）、111社（29.5%）であった。「1,000人以上」の企業においては「1.2%以上1.8%未満」が最も多く131社（46.6%）、次いで「1.8%以上」が108社（38.4%）であった。

なお、回答企業の中で「雇用なし」の企業は88社であったが、その内60社は規模が分類上最も小さい「200人以下」の企業であった。

表 3-2-2 規模と雇用率との関係

(上段単位:社)

| 企業規模 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 無回答 | 計 |
|-----------|--------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|----------------|
| 200人以下 | 50 23.0% | 25 11.5% | 56 25.8% | 60 27.6% | 26 12.0% | 217 100.0% |
| 201人～300人 | 40 21.5% | 33 17.7% | 77 41.4% | 17 9.1% | 19 10.2% | 186 100.0% |
| 301人～999人 | 105 27.9% | 108 28.7% | 111 29.5% | 10 2.7% | 42 11.2% | 376 100.0% |
| 1000人以上 | 108 38.4% | 131 46.6% | 24 8.5% | 1 0.4% | 17 6.0% | 281 100.0% |
| 無回答 | 0 0.0% | 2 66.7% | 1 33.3% | 0 0.0% | 0 0.0% | 3 100.0% |
| 計 | 303 28.5% | 299 28.1% | 269 25.3% | 88 8.3% | 104 9.8% | 1063 100.0% |

(3) 産業分類及び規模との関係からみる平均雇用率

規模別の平均雇用率は、「1,000人以上」の1.68%と、「200人以下」及び「201人～300人」で同率の1.11%との間で大きな開きがあった(表3-2-3)。産業分類ごとに規模別の平均雇用率をみた場合にも、「1,000人以上」の規模において平均雇用率が最も高く、以下、ほとんどの産業において規模が小さい企業ほど雇用率が低い結果となった。

なお、産業分類別では、「鉱業」(1.80%)、「教育、学習支援業」(1.59%)、「製造業」(1.56%)、「卸売・小売業」(1.45%)、「飲食店、宿泊業」(1.43%)、「情報通信業」(1.39%)が、全回答企業(無回答4社を除く)の平均雇用率(1.38%)を上回った。

表 3-2-3 産業分類と規模との関係からみる平均雇用率

(単位:%)

| 産業分類 | 規模 | | | | | 全体 |
|---------------|--------|-----------|-----------|---------|------|------|
| | 200人以下 | 201人～300人 | 301人～999人 | 1000人以上 | 無回答 | |
| 農林漁業 | 0.83 | | 1.03 | | | 0.90 |
| 鉱業 | 3.30 | | 0.50 | 1.70 | | 1.80 |
| 建設業 | 0.78 | 1.11 | 1.48 | 1.77 | | 1.30 |
| 製造業 | 1.46 | 1.24 | 1.62 | 1.70 | | 1.56 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.49 | 1.44 | 1.26 | 1.91 | | 1.09 |
| 情報通信業 | 1.19 | 1.13 | 1.37 | 2.03 | | 1.39 |
| 運輸業 | 1.26 | 1.08 | 1.40 | 1.56 | 1.65 | 1.35 |
| 卸売・小売業 | 1.19 | 0.88 | 1.63 | 1.78 | | 1.45 |
| 金融・保険業 | 1.02 | 1.26 | 1.24 | 1.65 | | 1.33 |
| 不動産業 | 1.35 | 1.03 | 1.43 | 1.52 | | 1.32 |
| 飲食店、宿泊業 | 0.69 | 1.05 | 1.66 | 1.67 | | 1.43 |
| 医療、福祉 | 0.62 | 0.87 | 1.22 | 1.63 | 0.23 | 1.19 |
| 教育、学習支援業 | 1.28 | 1.66 | 1.57 | 1.75 | | 1.59 |
| 複合サービス業 | 1.35 | 1.20 | 1.32 | 1.38 | | 1.32 |
| サービス業 | 1.13 | 0.71 | 1.37 | 1.59 | 1.28 | 1.29 |
| その他 | 1.16 | 1.05 | 1.81 | 1.72 | | 1.55 |
| 無回答 | 1.90 | 0.93 | | 0.75 | | 1.19 |
| | 1.11 | 1.11 | 1.45 | 1.68 | | 1.38 |

(4)雇用障害者数

障害種類別に雇用障害者数を回答している企業の雇用障害者総数は約 2 万 3 千人であった。その内、身体障害者が 19,297 人（83.3%）と最も多く、その他、知的障害者 3,020 人（13.0%）、精神障害者 782 人（3.4%）、その他の障害 54 人（0.2%）であった（図 3-2-5）。

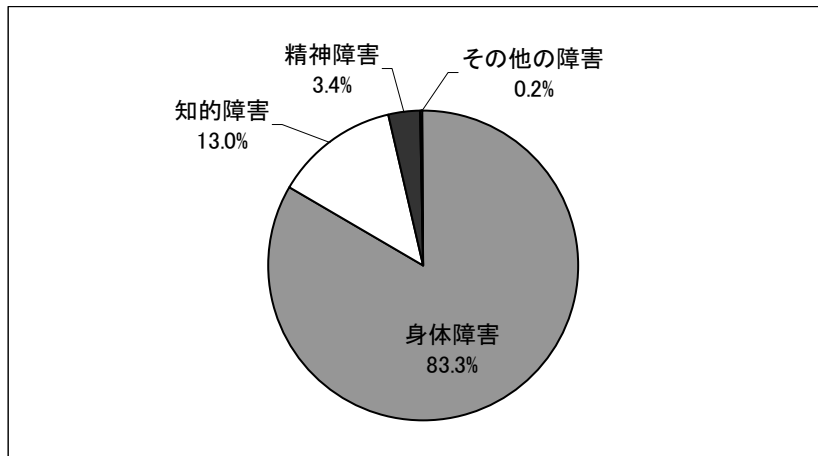


図 3-2-5 雇用障害者数 [問 5]

(5)障害者雇用企業数

障害者を雇用している企業は 916 社であったが、その中で、身体障害者を雇用している企業が最も多く 856 社（93.4%）であった（表 3-2-4, 図 3-2-6）。その内、身体障害者のみを雇用している企業が 578 社であった。知的障害者を雇用している企業は 230 社（25.1%）であるが、そのうち知的障害者のみ雇用している企業は 17 社であった。また、精神障害者を雇用している企業 135 社（14.7%）のうち、精神障害者のみ雇用している企業は 10 社であった。

このことから、知的障害者を雇用している企業及び精神障害者を雇用している企業の多くは、複数の障害種類の障害者を雇用していることが明らかとなった。

表 3-2-4 障害者雇用企業数 [問 5]

| 障害種類 | 身体障害 | | 知的障害 | | 精神障害 | | その他の障害 | | 無回答 |
|------|--------|-----|--------|----|--------|----|----------|---|-----|
| | 身体障害のみ | | 知的障害のみ | | 精神障害のみ | | その他の障害のみ | | |
| 企業数 | 856 | 578 | 230 | 17 | 135 | 10 | 13 | 6 | 27 |

(単位:社)

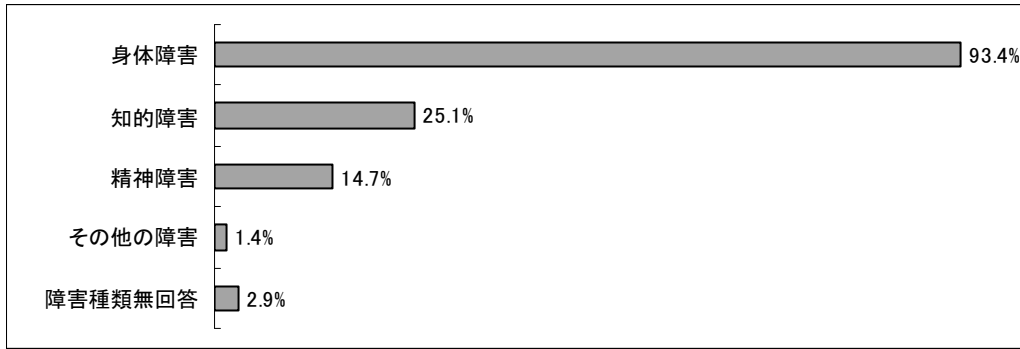


図 3-2-6 障害者雇用企業数 [問 5]

3 障害者雇用への取組み姿勢

(1) 障害者雇用に対する基本的考え

障害者雇用に対する基本的な考えについて7つの設問項目を設定し、それぞれについて「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」の4段階で回答を求めた(図3-2-7)。「自社はすでに障害者雇用に十分積極的である。」、「自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。」あるいは「障害者雇用に積極的に取り組み、同業他社をリードしていきたい。」といった障害者雇用に理解を示すような回答については、いずれも50%前後の比率で「そう思う(「どちらかといえばそう思う」を含む)」との回答が得られた。

一方、「同業の他社が障害者雇用に力を入れだしたら、自社も障害者雇用に取り組む。」、「障害者も健常者も区別なく雇用し、その結果、障害者雇用率が未達成であっても仕方がない。」、「障害者雇用は経営に余裕のある企業が取り組むべき問題である。」といった、どちらかという障害者雇用に消極的な考え方を示す企業は、概ね30%前後であった。

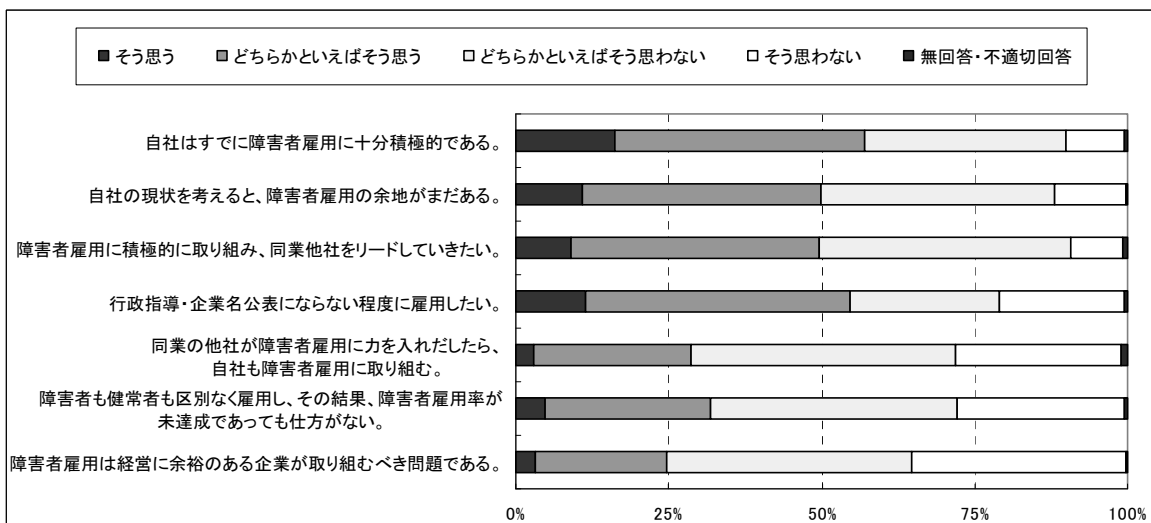


図 3-2-7 障害者雇用に対する基本的考え [問 6]

(2) 障害者雇用制度に対する考え

障害者雇用制度に対する考えについて 4 つの設問を行った。「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。」という設問に対しては、90%以上の企業が肯定的な回答（「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」）であった（図 3-2-8）。また、「法定雇用率を達成できなくても障害者雇用納付金を納めれば社会的な責任を果たしているといえる。」あるいは「障害者雇用はもっぱら特例子会社が担うことが望ましい。」といった考えについては、いずれも 20%を下回っており、多くの企業は否定的であった。ただし、「法定雇用率が高すぎて達成が困難である。」という回答も半数を上回っており、障害者雇用の必要性を感じつつも雇用率の達成の難しさを感じている企業も少なくないことが明らかとなった。

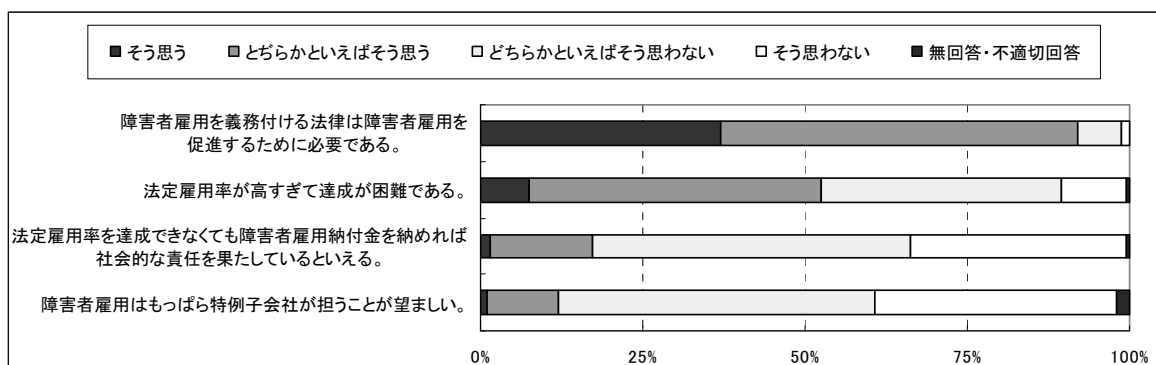


図 3-2-8 障害者雇用制度に対する考え [問 7]

(3) 障害者雇用に対するイメージ

障害者を雇用する際に企業がどのようなイメージ（主に、負担や不安感）を抱くかということ把握するために 18 の設問を行った。「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含む）」との回答が最も多かったのは「現場の従業員に理解を求める必要がある。」で、91.0%であった（図 3-2-9）。その他、「建物をバリアフリー化する必要がある。」「仕事のために補助機器を導入する必要がある。」といった物理的改善についても「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含む）」との回答が目立った（それぞれ、79.8%、65.8%）。「適当な仕事がない。」「どのような仕事ができるかわからない。」といった作業内容の設定に関する項目や、「採用後、支援者を配置する必要がある。」等に関しても肯定的な回答が半数を上回っており、作業内容の設定や人的支援の面で懸念を抱いている企業が少なくないことが明らかとなった。

一方、「品質の低下が心配である。」に関しては、「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含む）」との回答は 25%を下回っており、不安を抱く企業はそれほど多くはなかった。

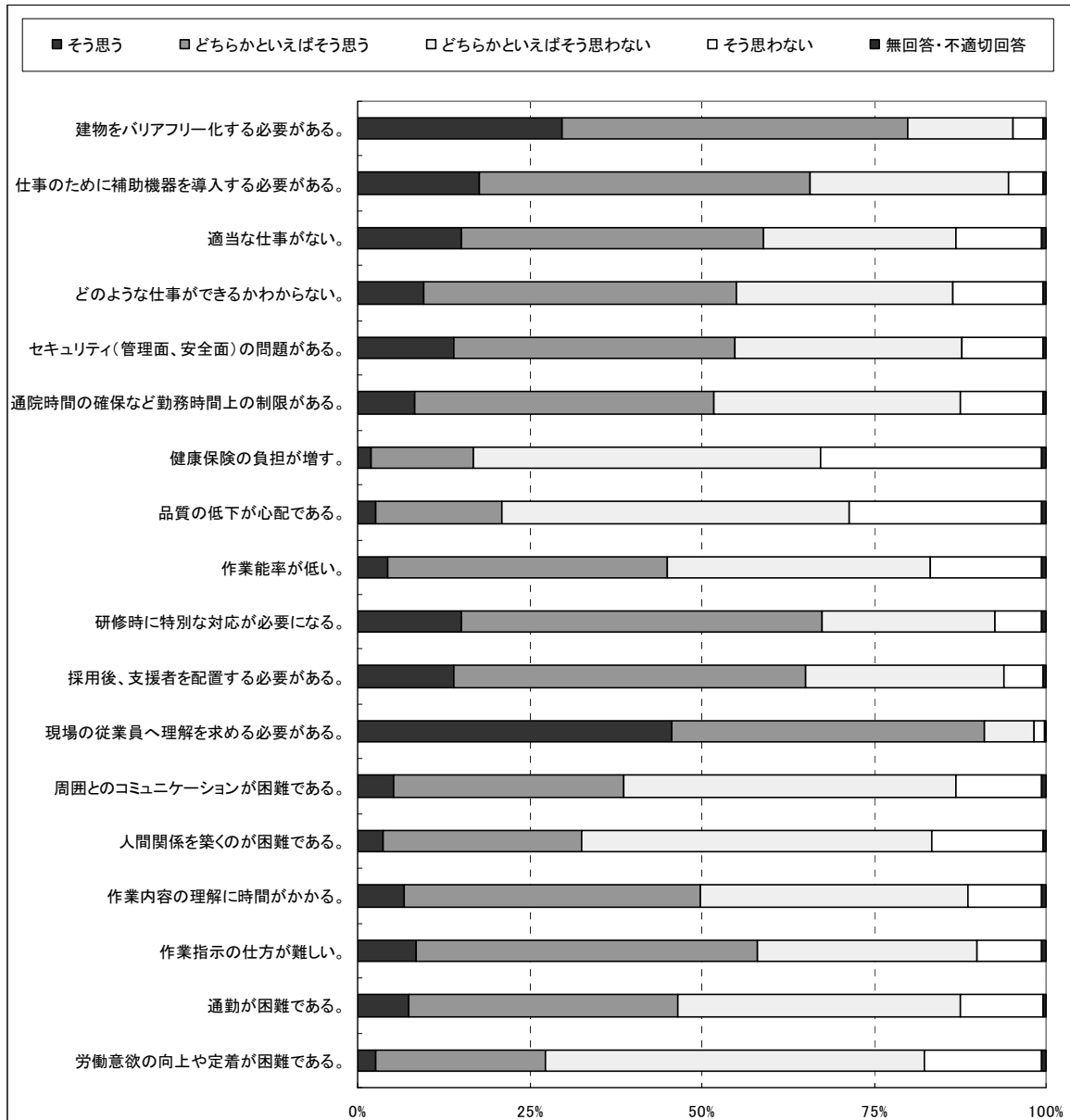


図 3-2-9 障害者雇用に対するイメージ [問 8]

(4) 障害者の採用方法

ア 採用基準

障害者の採用基準（能力・労働条件等）について、3つの選択肢から1つ回答してもらったところ、「応募者個々の障害種類や程度によって条件を緩和して採用する。」が586社（55.1%）と半数を超えていた（図 3-2-10）。以下「健常者と同じ基準で採用する。」（22.1%）、「障害者を採用する予定はないので特に基準は定めていない。」（12.1%）、「障害者用の基準で採用する。」（9.9%）と続いた。

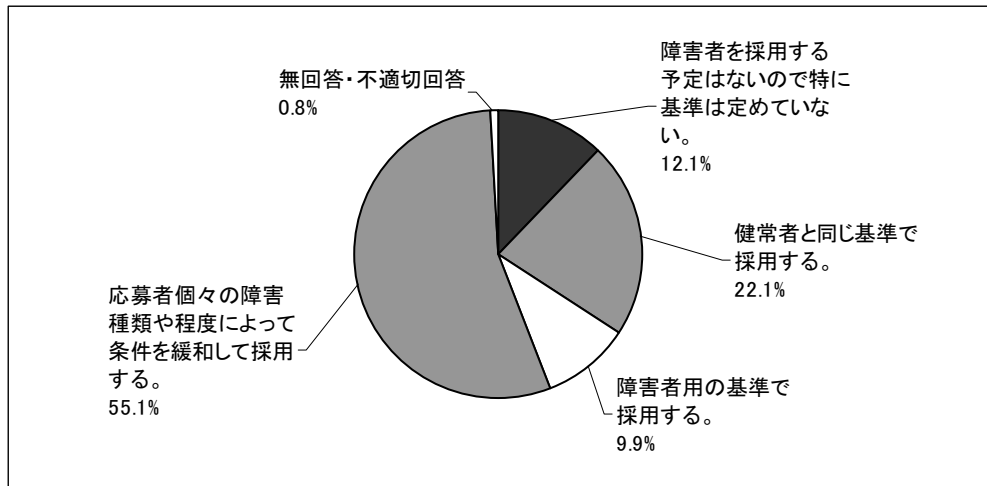


図 3-2-10 障害者の採用基準 [問 9 ア]

イ 募集・採用方法

募集・採用方法については、「障害者のみを対象にした募集・採用を別枠で行っている。」は 469 社（44.1%）、「障害者のみを対象にした募集・採用を行っていない。」は 575 社（54.1%）と、半ば拮抗するような結果であった（図 3-2-11）。

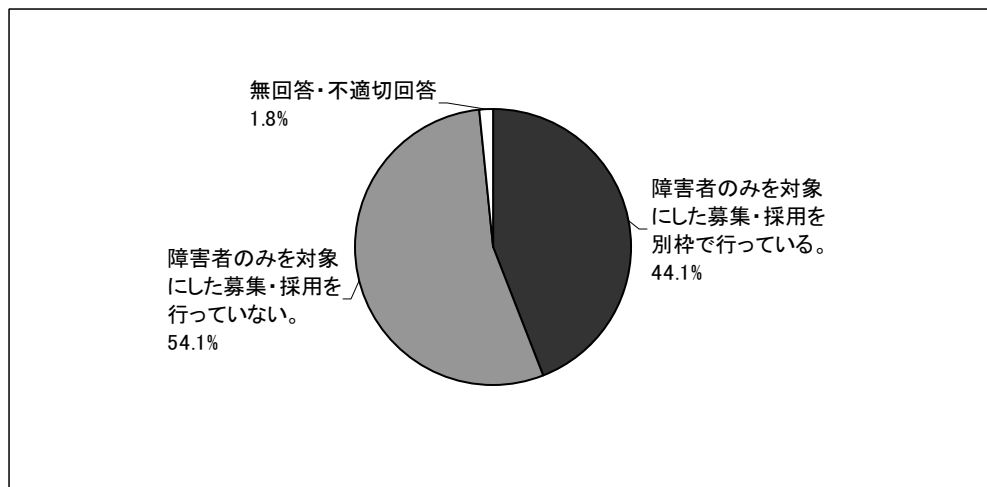


図 3-2-11 障害者の募集・採用方法 [問 9 イ]

4 障害者雇用に対する配慮とその影響

(1) 障害者雇用時の配慮の実施状況

障害者を採用する際の配慮事項 14 項目について、実施の有無を尋ねたところ、「実施あり」（「現在実施」、「以前実施」、「実施予定」の合計）が半数を上回っている項目は、「障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保」のみであった（図 3-2-12）。その他の項目は半数を下回るが、「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）」、「障害者雇用促進に関す

る従業員の理解促進（障害特性の理解や対応方法の習得等）」、「上司や同僚による作業遂行のための実地指導（OJT）」、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮（短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等）」は30%を上回っており、他の項目に比べると実施割合が若干高い傾向がみられた。

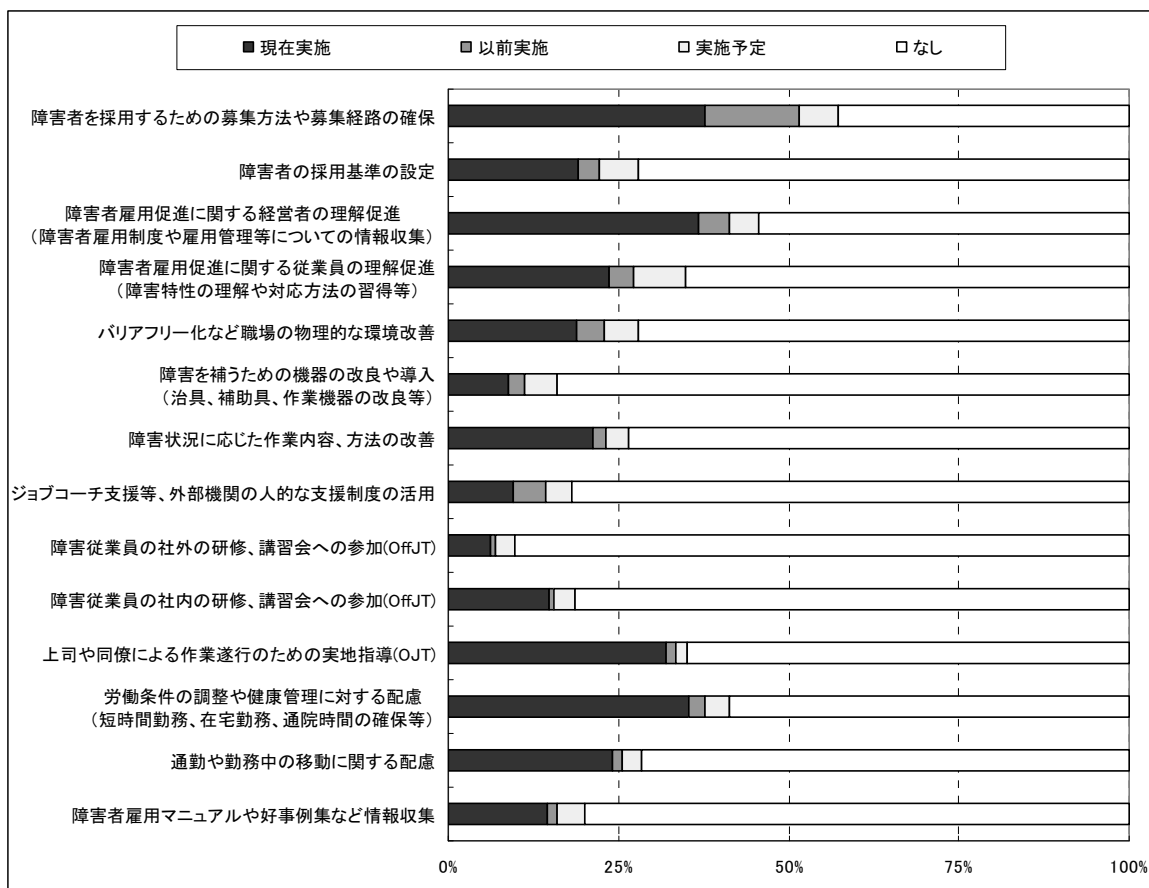


図 3-2-12 障害者雇用時の配慮の実施状況 [問 10 ア]

(2) 障害者雇用時の配慮の必要性

上記 14 項目の配慮事項の必要性について回答を求めた結果、「特に強く感じる」と「感じる」を合計しても、すべての項目において必要性の認識は半数を下回った（図 3-2-13）。その中で、「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）」、「障害者雇用促進に関する従業員の理解促進（障害特性の理解や対応方法の習得等）」は「特に強く感じる」及び「感じる」と回答した企業が、順に 36.4%、38.6%を占めた。さらに回答を「特に強く感じる」に限定した場合、その割合は他に比べて顕著に高かった。

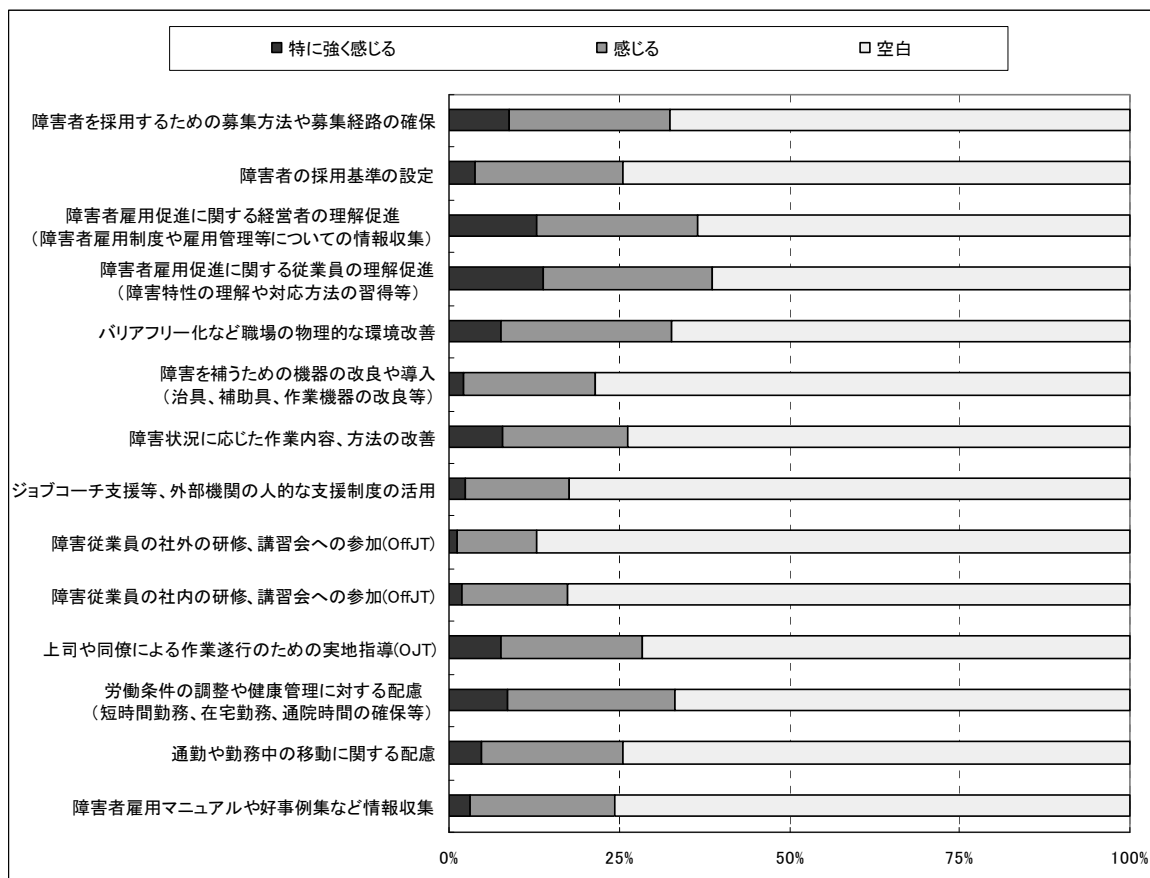


図 3-2-13 障害者雇用時の配慮の必要性 [問 10 ア]

(3) 障害者雇用時の配慮にかかる負担感

ア 金銭的負担感

配慮を行うに当たっての金銭的負担感は、「バリアフリー化など職場の物理的な環境改善」及び「障害を補うための機器の改良や導入（治具、補助具、作業機器の改良等）」に感じている企業が多く（「特に強く感じる」と「感じる」を合わせると、順に 57.0%、45.5%）、それ以外の項目で金銭的負担を感じている企業割合を大きく上回った（図 3-2-14）。

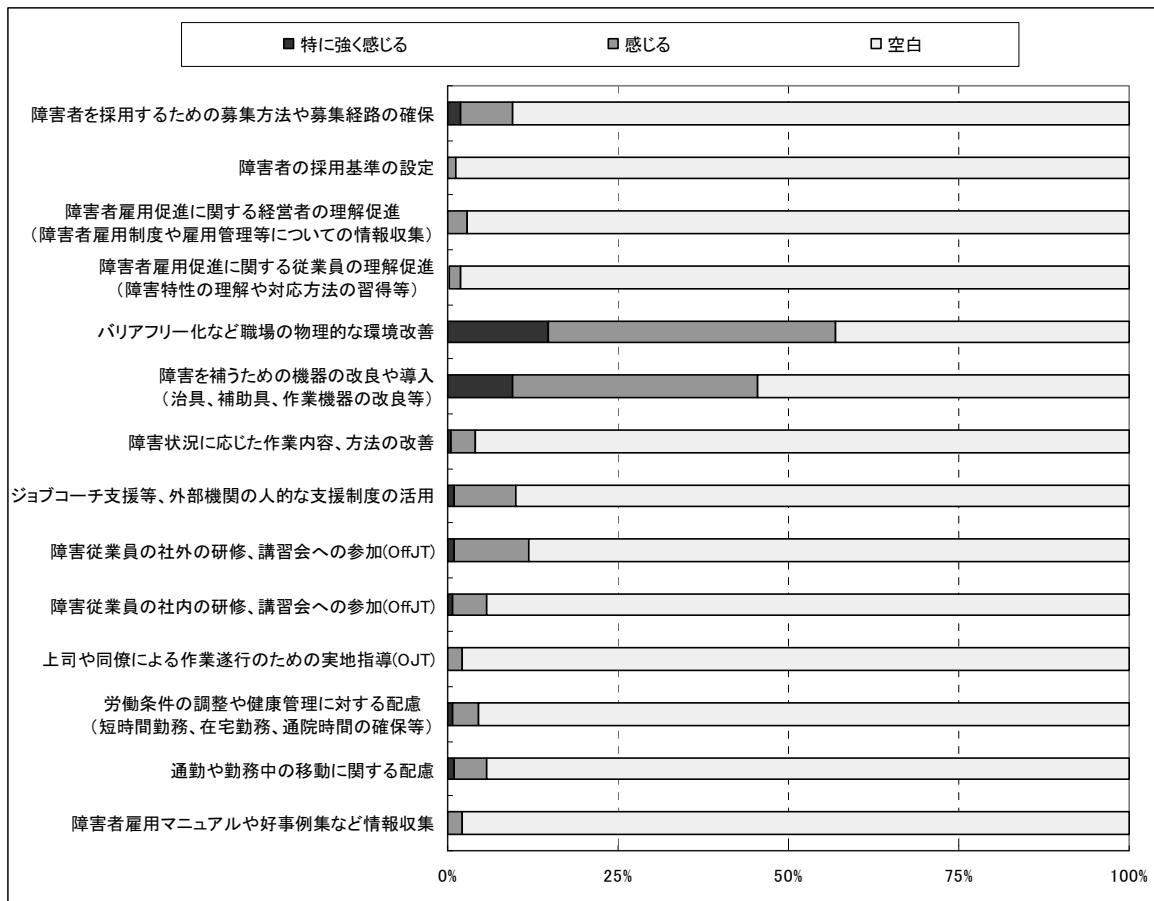


図 3-2-14 障害者雇用時の配慮にかかる金銭的負担感 [問 10 ア]

イ 人的負担感

配慮を行うに当たっての人的な負担感について、「特に強く感じる」及び「感じる」と回答した企業を合計すると、多くても 25%強にとどまった (図 3-2-15)。25%を上回っているものは、「上司や同僚による作業遂行のための実地指導 (OJT)」(32.1%) であり、次いで「障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等)」(25.5%)、「障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保」(25.2%)、「障害状況に応じた作業内容、方法の改善」(25.0%) と、これらの配慮に対してやや負担感が高いと回答する企業が目立った。

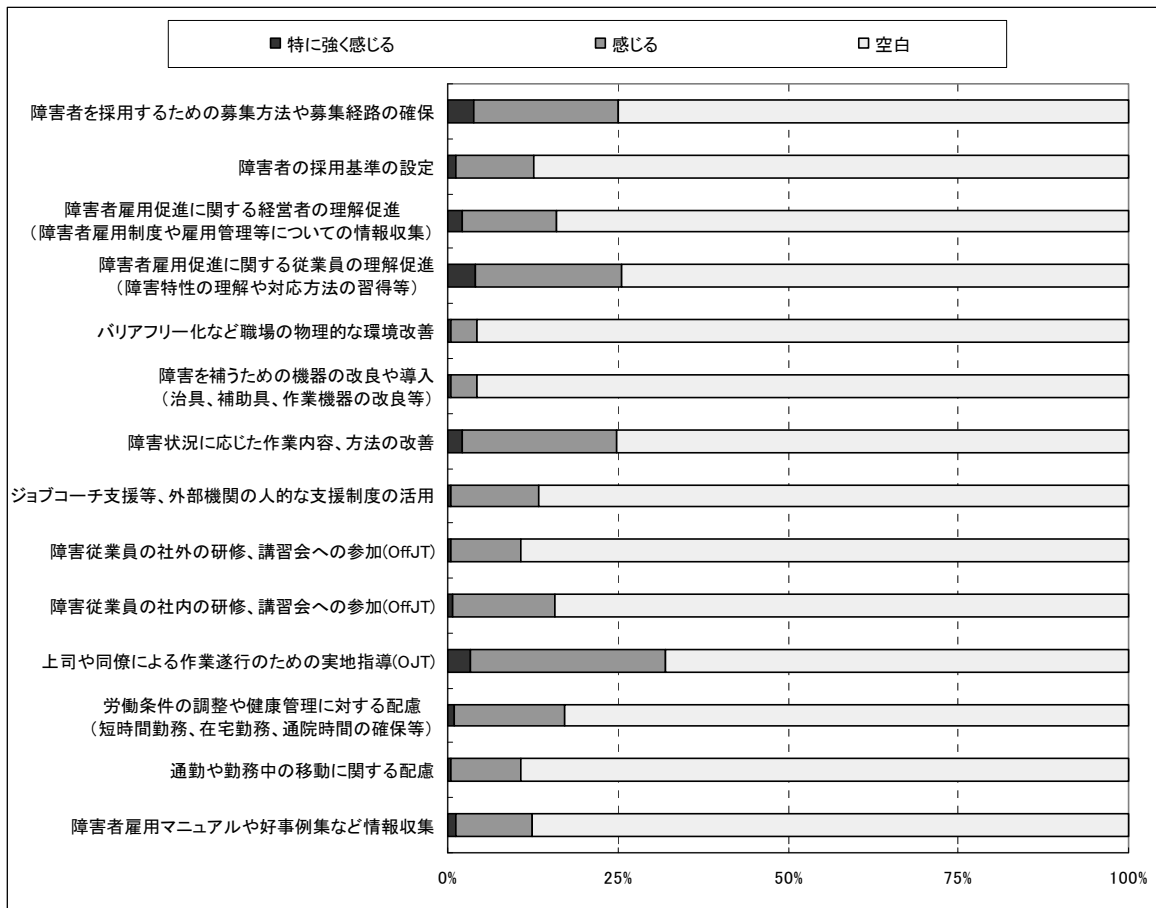


図 3-2-15 障害者雇用時の配慮にかかる人的負担感 [問 10ア]

ウ 時間的負担感

配慮を行うに当たっての時間的負担感を強く感じている企業は、全体的に人的負担感を感じている企業を下回った(図 3-2-16)。その中で「障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保」(16.0%)、「障害者雇用促進に関する従業員の理解促進(障害特性の理解や対応方法の習得等)」(19.1%)、「上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT)」(16.9%)については、他に比して高い結果となった。

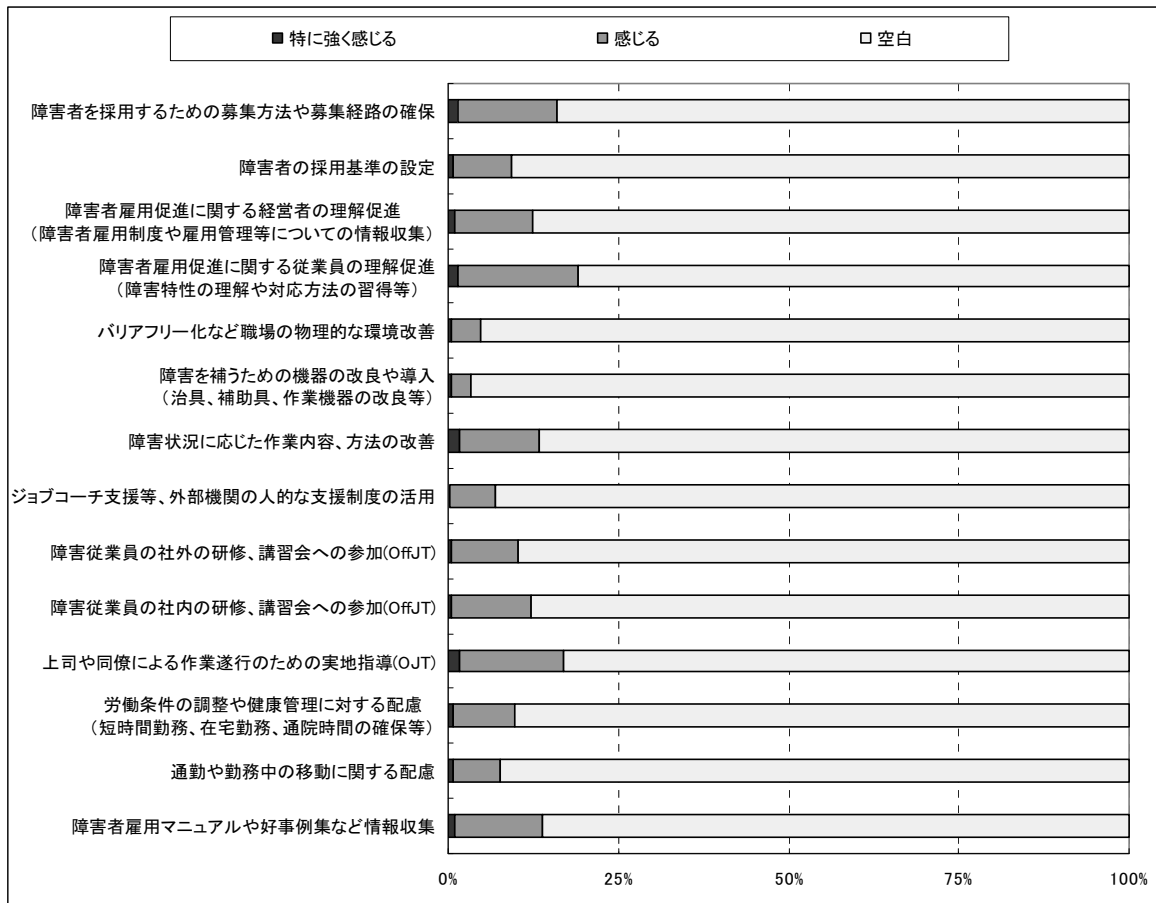


図 3-2-16 障害者雇用時の配慮にかかる時間的負担感 [問 10 ア]

エ 実施方法のわかりにくさ

配慮を行うに当たっての実施方法のわかりにくさを感じている企業は全体的に少ないが、「採用基準の設定」は他に比較して多かった（26.0%）（図 3-2-17）。金銭的負担を感じる企業が多かった「バリアフリー化など職場の物理的な環境改善」及び「障害を補うための機器の改良や導入（治具、補助具、作業機器の改良等）」については、わかりにくさを感じている企業は特に少なかった（10%未満）。

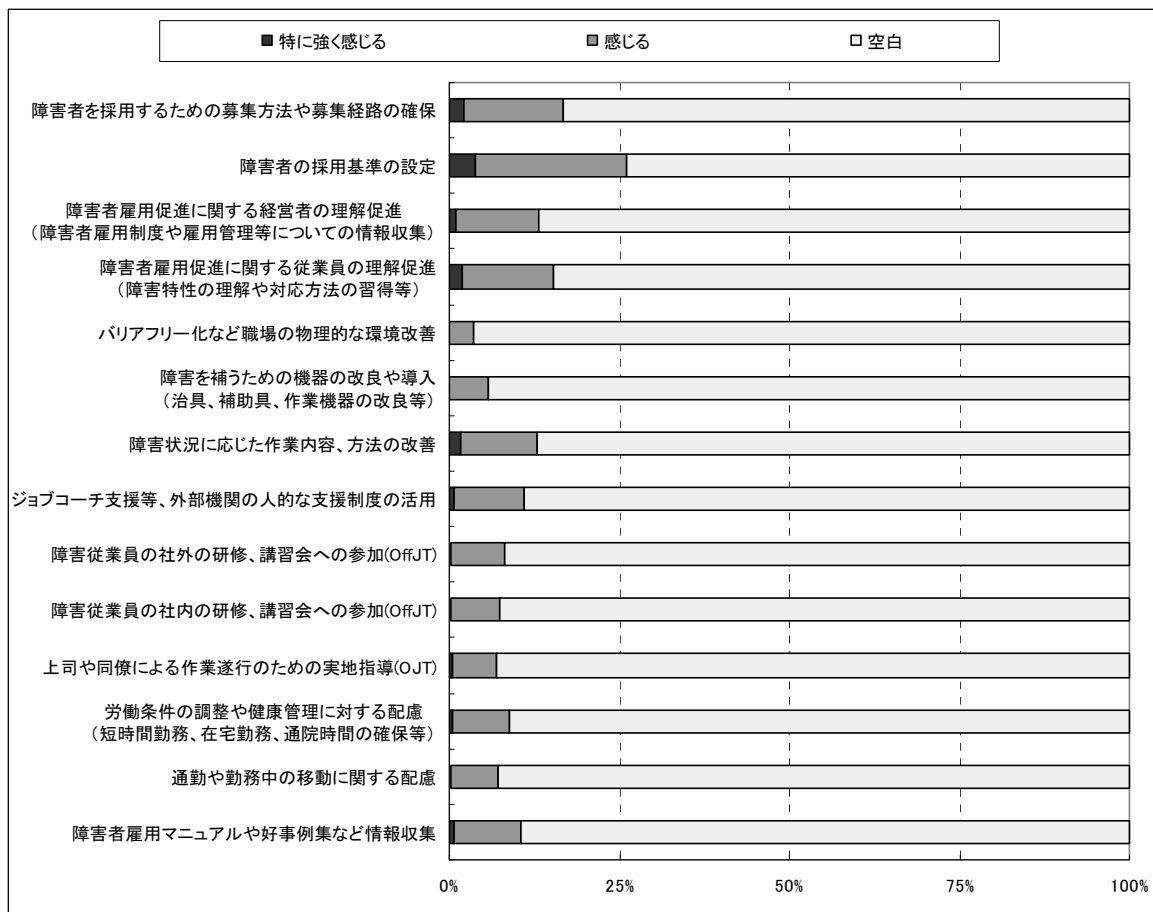


図 3-2-17 障害者雇用時の配慮の実施方法のわかりにくさ [問 10 ア]

(4) 作業内容、方法の改善

前述の配慮事項のうち「障害状況に応じた作業内容、方法の改善」に関して、「現在実施」、「以前実施」、「実施予定」のいずれかの回答を示した 281 社に対し、具体的にどのような方法をとっているのかを尋ねたところ、最も回答が多かったのは、「障害者のできることを切り出し、その職務を周りの従業員と同じ業務ラインに位置づけている。」で 183 社 (65.1%) を占めた (図 3-2-18)。その他「障害者に適した新たな職域や業務を、企業の本業にこだわらずに作り出している。」、「通常では 1 人分の職務になり得ない作業を、複数の部署 (または数社) から集めて 1 人分の作業量としている。(障害者チームの構成や分社化を含む)」、「通常では 1 人分の職務になり得ない作業を、複数の部署 (または数社) から集めて 1 人分の作業量としている。(障害者チームの構成や分社化を含む)」もいずれも 13% を占めている。

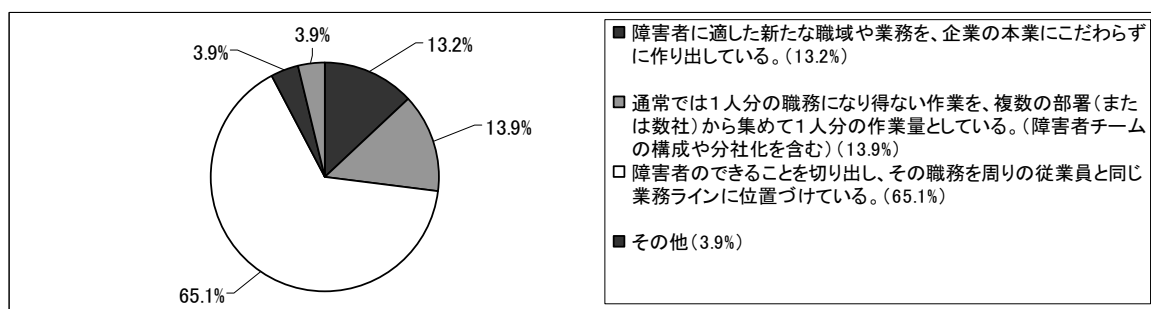


図 3-2-18 作業内容、方法の改善 [問 10 イ]

(5) 配慮を実施した際の障害のある従業員と障害のない従業員の生産性及び満足度に与える影響

各配慮事項について、「障害従業員の生産性」、「他の従業員の生産性」及び「障害従業員の意識・満足度」、「他の従業員の意識・満足度」を尋ねたところ、全体を通してマイナスの影響にはあまり反応が出てきておらず、多くても10%を下回る結果となった(表3-2-5,6)。

「障害従業員の生産性」については、特に「障害状況に応じた作業内容、作業方法の改善」(58.0%)、「バリアフリー化など職場内の物理的環境の改善」(54.8%)、「障害を補うための機器の改良や導入(治具、補助具、作業機器の改良等)」(53.8%)、「上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT)」(51.5%)において半数以上が「良い影響がある」という回答であった。「障害従業員の意識・満足度」については、全体的に「良い影響がある」と回答する企業が目立ったが、中でも「労働条件の調整や健康管理に対する配慮(短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等)」(67.0%)、「バリアフリー化など職場内の物理的環境の改善」(65.7%)については特に「良い影響がある」という回答が多かった。「他の従業員の生産性」及び「他の従業員の意識・満足度」に良い影響を及ぼすものとしては、「障害者雇用促進に関する従業員の理解促進(障害特性の理解や対応方法の習得等)」が最も高く、前者については21.3%、後者においては49.3%に上った。

表3-2-5 配慮を実施した際の障害のある従業員の生産性及び意識・満足度に与える影響 [問11]
(上段単位:社)

| 配慮 | 障害従業員の生産性 | | 障害従業員の意識・満足度 | |
|---|--------------|------------|--------------|-----------|
| | 良い影響がある | 悪い影響がある | 良い影響がある | 悪い影響がある |
| 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) | 322 30.3% | 5 0.5% | 585 55.0% | 3 0.3% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 375 35.3% | 5 0.5% | 581 54.7% | 2 0.2% |
| バリアフリー化など職場内の物理的環境の改善 | 582 54.8% | 2 0.2% | 698 65.7% | 2 0.2% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 572 53.8% | 2 0.2% | 618 58.1% | 3 0.3% |
| 障害状況に応じた作業内容、作業方法の改善 | 617 58.0% | 3 0.3% | 612 57.6% | 2 0.2% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 491 46.2% | 2 0.2% | 552 51.9% | 4 0.4% |
| 障害従業員の研修、講習会への参加(OffJT) | 452 42.5% | 6 0.6% | 589 55.4% | 2 0.2% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 547 51.5% | 2 0.2% | 566 53.2% | 2 0.2% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 442 41.6% | 10 0.9% | 712 67.0% | 2 0.2% |

※全回答者(1,063社)に対する割合
※無回答企業があるためそれぞれの項目について「良い影響がある」及び「悪い影響がある」の合計は100%に満たない。

表 3-2-6 配慮を実施した際の障害のない従業員の生産性及び意識・満足度に与える影響 [問 11]

(上段単位:社)

| 配慮 | 他の従業員の生産性 | | 他の従業員の意識・満足度 | |
|---|--------------|------------|--------------|------------|
| | 良い影響がある | 悪い影響がある | 良い影響がある | 悪い影響がある |
| 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) | 161 15.1% | 18 1.7% | 377 35.5% | 13 1.2% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 226 21.3% | 22 2.1% | 524 49.3% | 13 1.2% |
| バリアフリー化など職場内の物理的環境の改善 | 170 16.0% | 14 1.3% | 275 25.9% | 6 0.6% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 96 9.0% | 18 1.7% | 137 12.9% | 15 1.4% |
| 障害状況に応じた作業内容、作業方法の改善 | 164 15.4% | 50 4.7% | 181 17.0% | 29 2.7% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 152 14.3% | 20 1.9% | 186 17.5% | 24 2.3% |
| 障害従業員の研修、講習会への参加(OffJT) | 81 7.6% | 21 2.0% | 109 10.3% | 17 1.6% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 149 14.0% | 83 7.8% | 226 21.3% | 33 3.1% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 74 7.0% | 59 5.6% | 110 10.3% | 55 5.2% |

※全回答者(1,063社)に対する割合

※無回答企業があるためそれぞれの項目について「良い影響がある」及び「悪い影響がある」の合計は100%に満たない。

(6) 障害者雇用の効果

障害者を雇用した場合の効果については、「法令を遵守することができる。」、「障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる。」、「企業の社会的責任(CSR)を果たすことができる。」という3つにおいて、「そう思う(「どちらかといえばそう思う」を含む)」という回答が非常に高い割合を示した(順に、93.3%、76.9%、96.1%) (図 3-2-19)。その他、「行政指導を受けなくてすむ。」、「社会全体の労働力問題の解決に貢献できる。」も他に比べると効果が高いという回答が多かった。

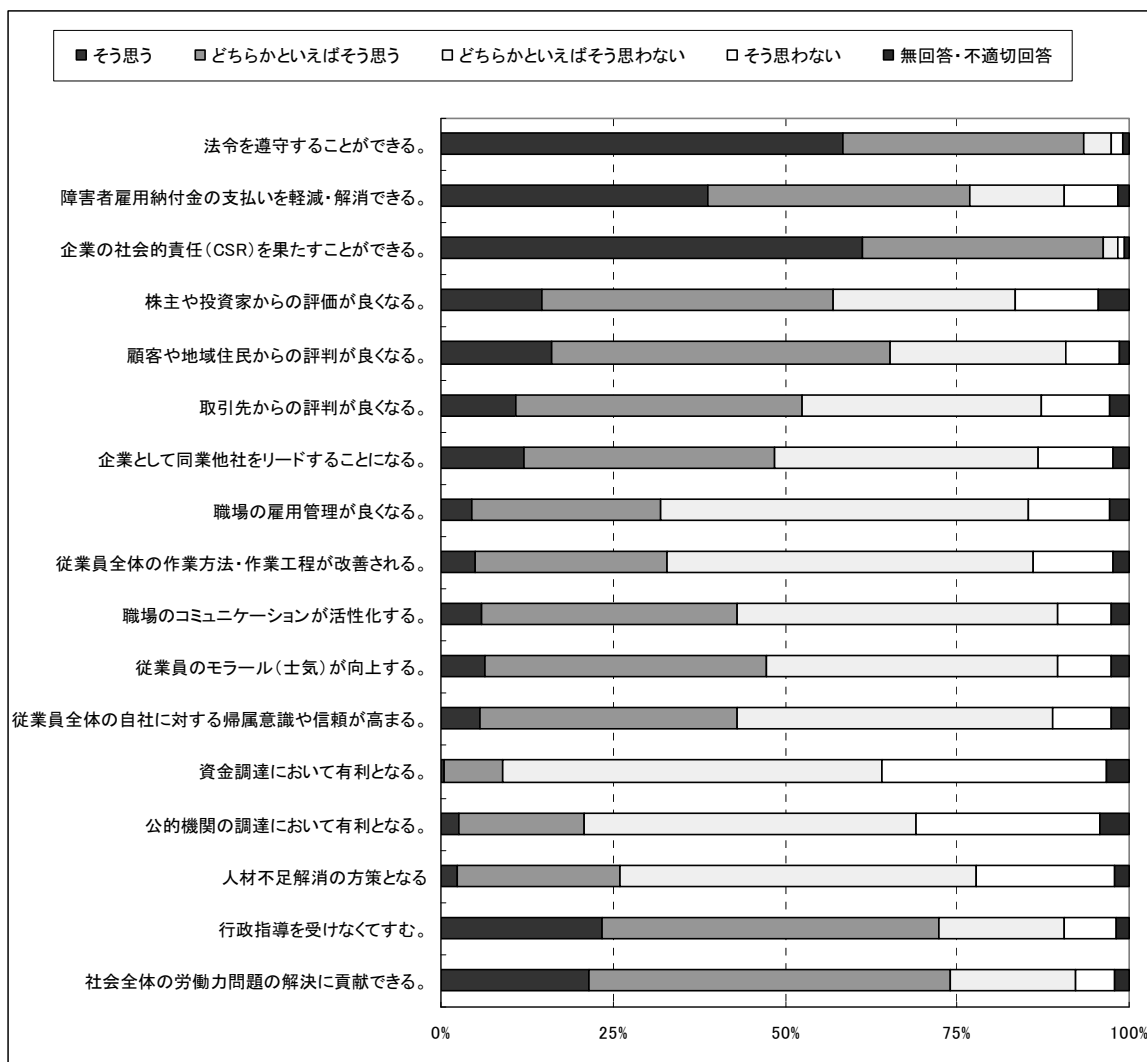


図 3-2-19 障害者雇用の効果 [問 12 ア]

(7) 障害者雇用の理由

先に障害者雇用の効果として取り上げた項目のうち、かつ雇用の理由になるものについて尋ねたところ(複数回答可)、効果があるとの回答が多かった3つの項目のうち、「法令を遵守することができる。」、「企業の社会的責任(CSR)を果たすことができる。」に回答が集中していた(図 3-2-20)。

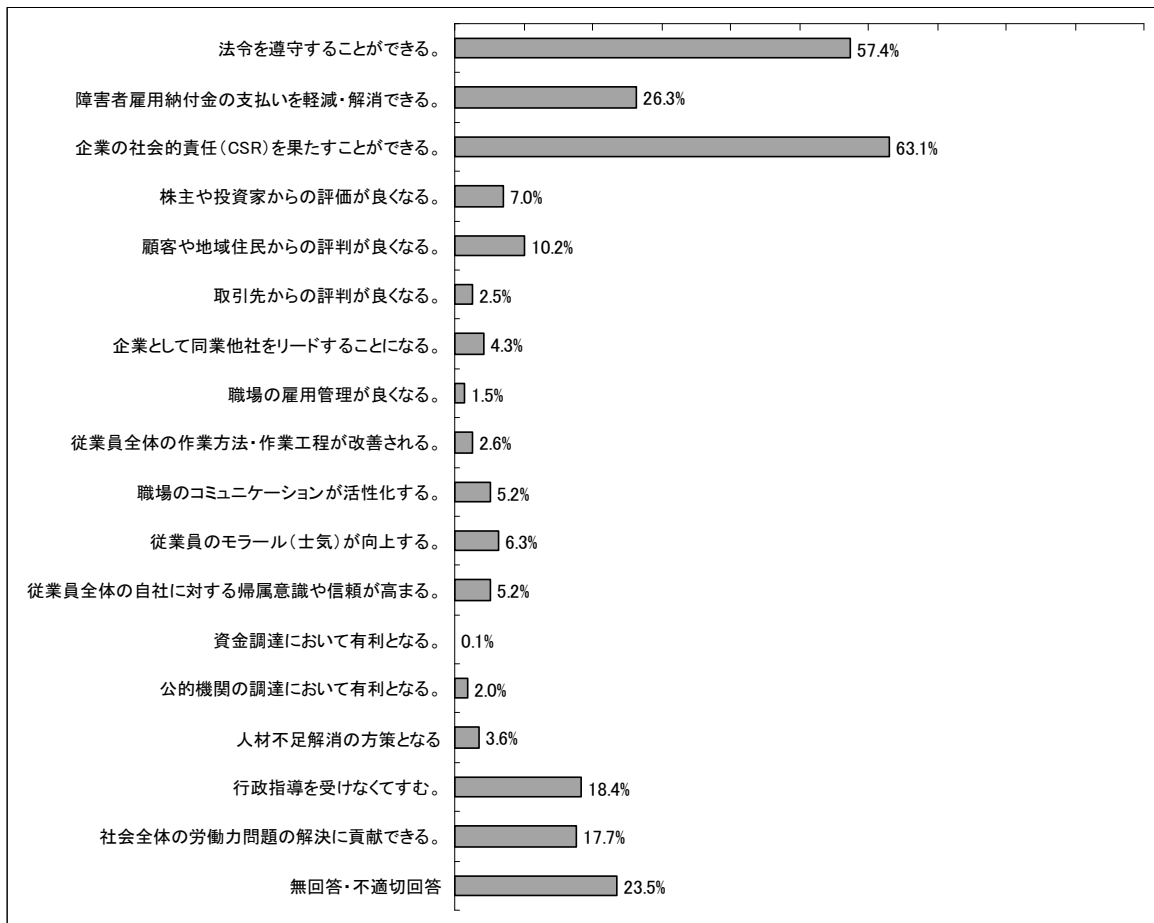


図 3-2-20 障害者雇用の理由 [問 12 イ]

5 能力開発について

(1) 障害のない従業員の能力開発の方法

障害のない従業員の能力開発の方法について尋ねた結果、最も多かったのが「日常業務を離れて、研修や講習会などを計画的に行っている。」で、416社(39.1%)であった(図 3-2-21)。なお、「日常業務を通じて計画的な教育・訓練を行っている。」は363社(34.1%)であったが、同じくOJTの要素を含む「特に計画的な取り組みはせず、日常業務の中で随時指導している。」188社(17.7%)を合わせると、日常業務の中での指導により能力開発を行っている企業が半数を超えていた。

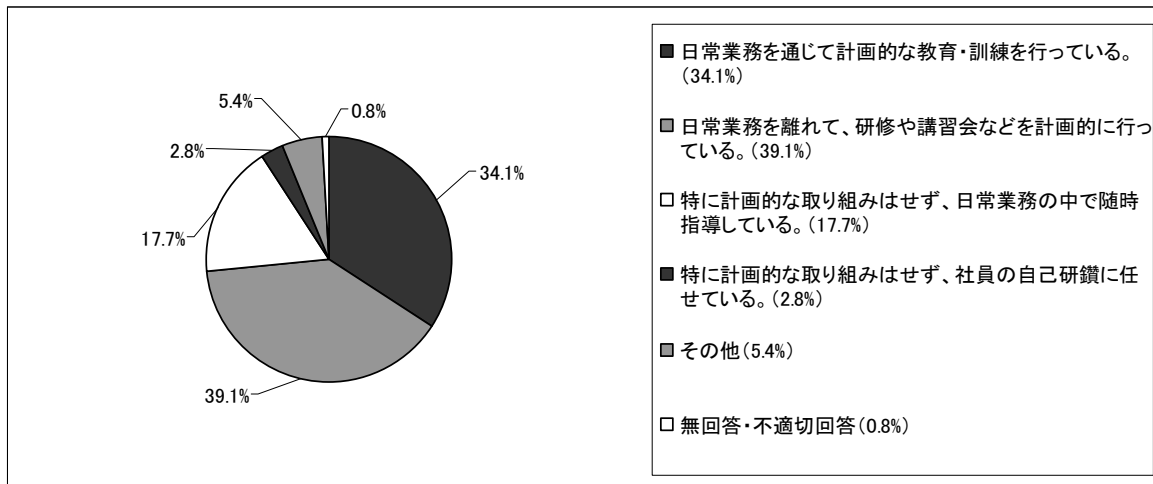


図 3-2-21 障害のない従業員の能力開発の方法 [問 13]

(2) 障害者の能力開発についての考え

障害者の能力開発に対する考え方について、「障害者の能力開発は、健常者に比べて時間や手間がかかり戦力としての期待は困難である。」について、「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含む）」という否定的な回答は 50%を下回る結果であった（図 3-2-22）。技能習得の可能性について、「能力開発により、時間はかかるが、健常者と同水準の技能習得が可能である。」「能力開発により、健常者よりは低い、ある一定水準の技能習得が可能である。」については、肯定的な意見が順に 63.1%、78.1%を占めた。また、これとは反対に「能力開発をしなくても、健常者と同水準の技能習得を期待できる。」は「そう思わない（「どちらかというと思わない」を含む）」という回答が 73.3%を占めた。

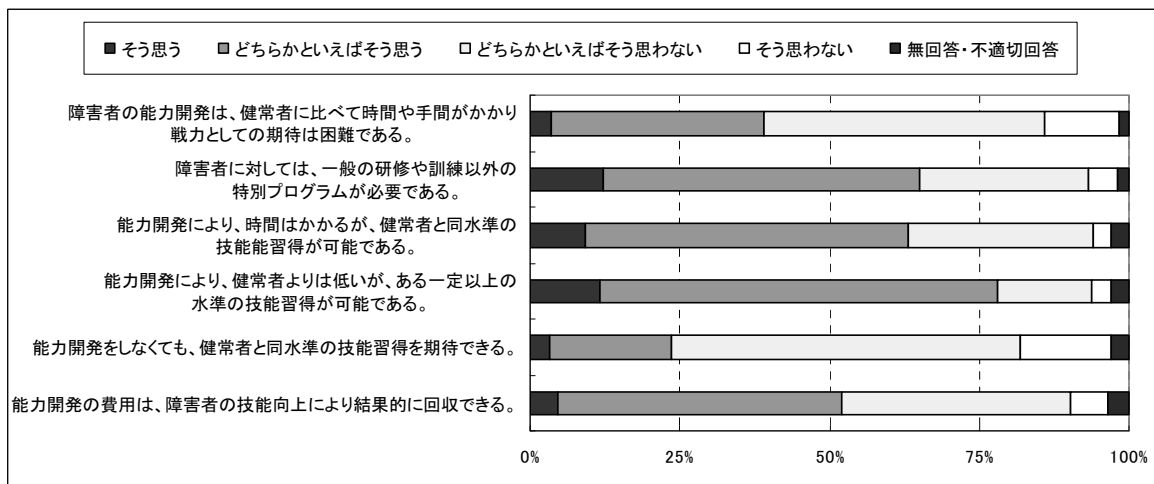


図 3-2-22 障害者の能力開発についての考え [問 14]

(3) 障害者の職務遂行のための取組み

ア 具体的取組み

障害者雇用企業のうち障害者の職務遂行のために具体的に取り組んでいることを尋ねたところ（複

数回答可)、最も多かったのは「障害特性にとらわれず、一人一人の状況に応じて上司や同僚がサポートしている。」(66.2%)で、「採用前に支援者、支援機関から障害者本人に関する適確な情報(できること、できないこと等)の提供を受けている。」(48.8%)がこれに次いだ(図 3-2-23)。

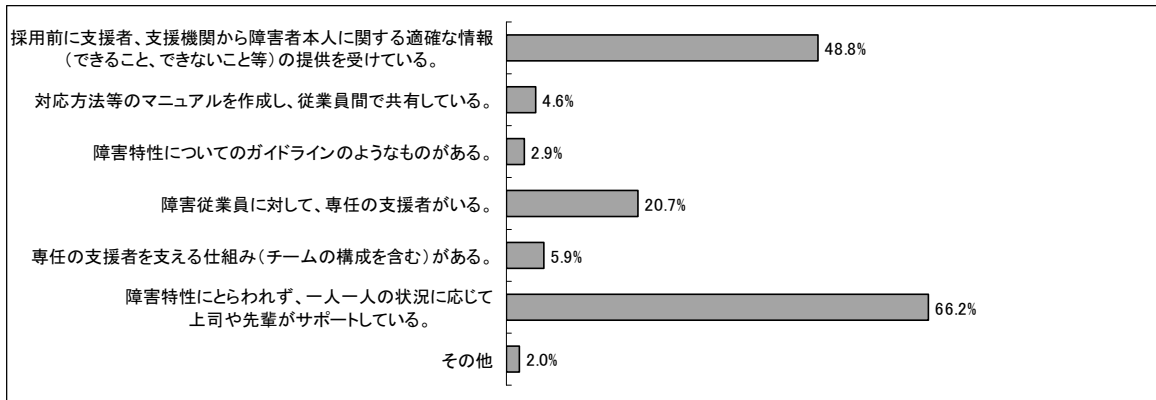


図 3-2-23 障害者の職務遂行のための具体的取組み [問 15]

イ 専任の支援者について

障害者の職務遂行に当たって専任の支援者がいる企業 200 社に対して具体的な人物を尋ねたところ(複数回答可)、「職場の上司」が対応しているのが 71.5%と最も多く、次いで「職場の先輩」が 52.0%、「ジョブコーチ(支援機関のスタッフ)」が 24.5%を占めていた(図 3-2-24)。

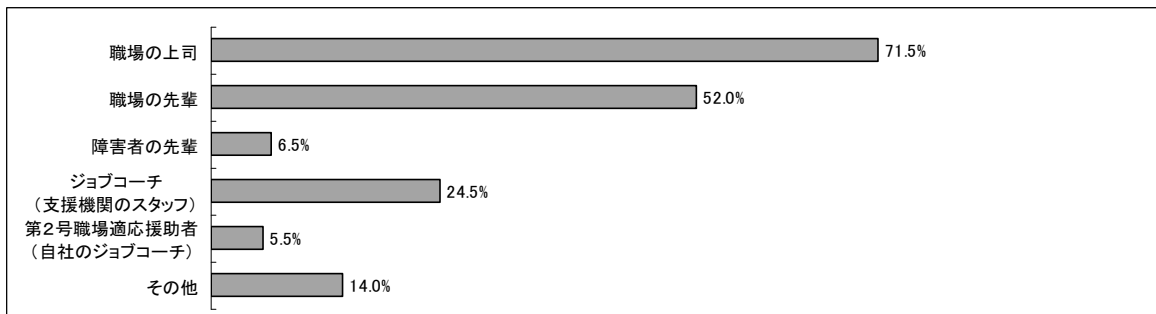


図 3-2-24 専任の支援者について [問 15]

6 支援制度及び支援機関について

(1) 支援制度の利用状況

ア 支援制度の認知度と利用経験

各種の支援制度の認知度及び利用経験について尋ねたところ、「トライアル雇用(障害者試行雇用事業)」や「職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援」については、70%前後の企業が認知しており(順に、73.8%、64.1%)、「特定求職者雇用開発助成金」についても 54.1%が知っているという結果であった(図 3-2-25)。

利用経験については、多くても「特定求職者雇用開発助成金」の26.2%であり、利用経験への肯定的回答は認知度を下回っていた（利用している企業の割合は全回答企業（1,063社）に対する割合）。

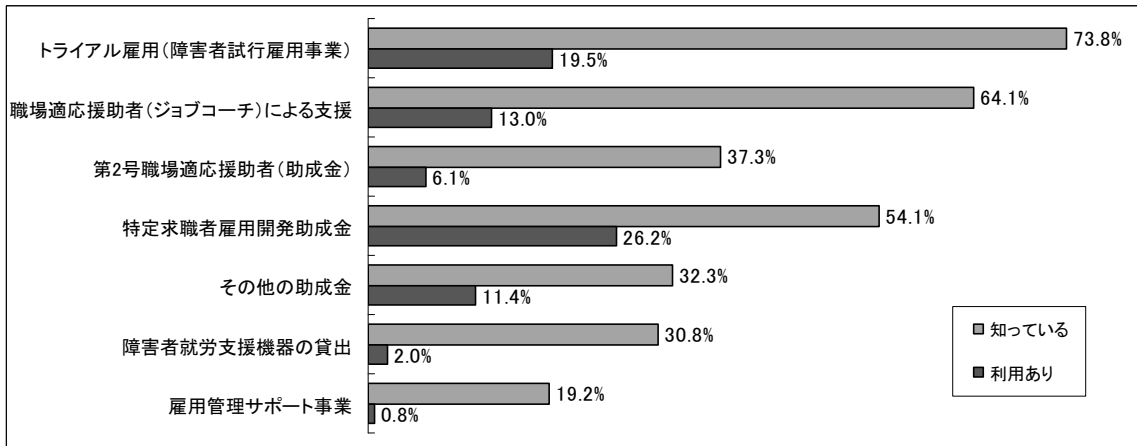


図 3-2-25 支援制度の認知度と利用経験 [問 16]

イ 支援制度の利用のしやすさ

それぞれの支援制度について、利用経験のある企業に対し利用のしやすさを尋ねたところ、「非常に良い」及び「良い」がおおむね半数を上回っており、特に「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」に関しては他に比べ「非常に良い」との回答が多かった（図 3-2-26）。なお、「非常に良い」と「良い」を合わせると、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」については81.8%、「トライアル雇用（障害者試行雇用事業）」については71.1%を占め、これらの制度に対する利用のしやすさへの評価は高かった。

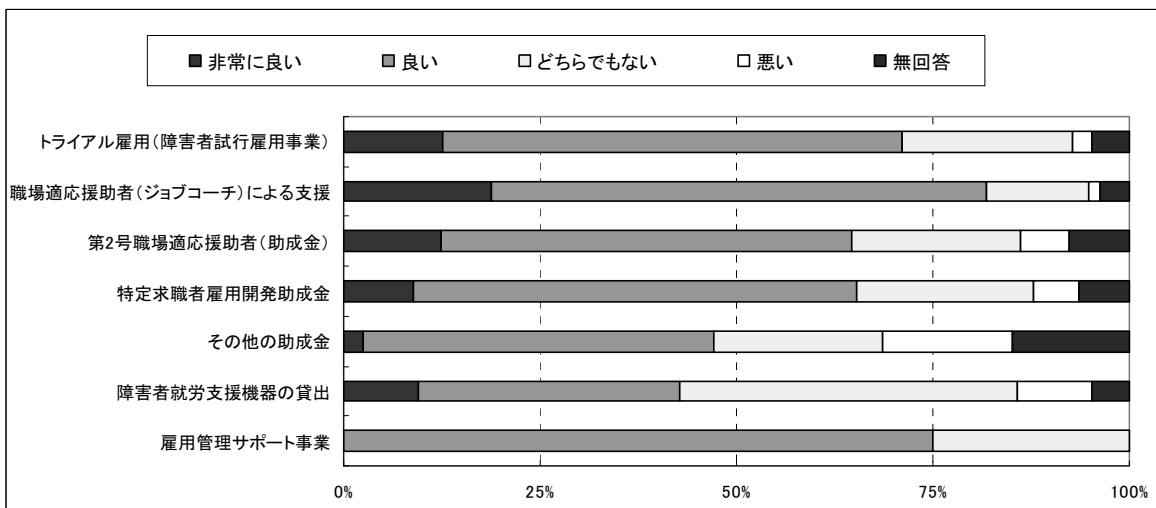


図 3-2-26 支援制度の利用のしやすさ [問 16]

ウ 支援制度の利用の効果

支援制度の効果についても、おおむね半数以上の制度について効果があったとの回答が得られ、特に「トライアル雇用（障害者試行雇用事業）」及び「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」の効果が高く評価されていた（「非常に良い」及び「良い」を合わせると、順に 67.1%、63.0%）（図 3-2-27）。

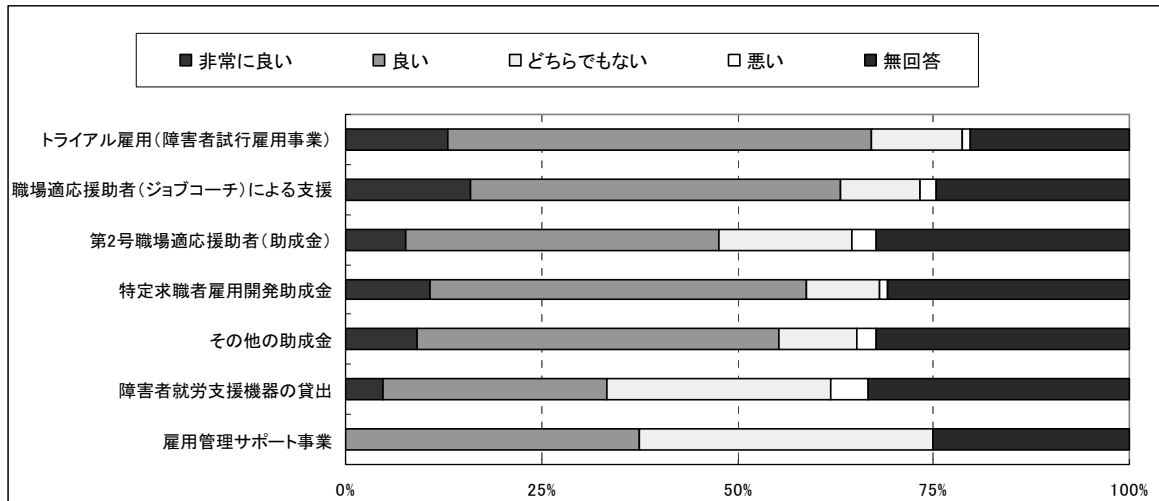


図 3-2-27 支援制度の利用の効果 [問 16]

エ 支援制度を利用しない理由

支援制度を知っているけれども利用経験がない企業に対し、その理由を尋ねた結果、「トライアル雇用（障害者試行雇用事業）」、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」、「障害者就労支援機器の貸出」、「雇用管理サポート事業」については、「特別な配慮を必要としない障害者を雇用している。」という回答が、「第 2 号職場適応援助者（助成金）」、「特定求職者雇用開発助成金」、「その他の助成金」については、「活用要件に該当しない。」という回答が最も多かった（表 3-2-7）。

表 3-2-7 支援制度を利用しない理由 [問 16]

| 支援制度 | 利用していない | 利用しない理由 (単位:社) | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---------|----------------|-----------|------------|-----------|-----------|----------|------------|----------|-----------|----------|----------|----------|-------------|-----------|------------|--------|--------|
| | | 知って利用している | が利用の仕方、窓口 | 象がある。煩雑な印象 | 手続が。複雑な印象 | がある。かかる印象 | お金がかかる印象 | 予定がない。雇用する | 障害者を雇用する | ない。要件に該当し | 活用要件に該当し | 利用を勧められた | 内容に不満がある | している。障害者を雇用 | 特別な配慮を必要と | 入れ態勢が整って受け | 支援がない。 | 興味がない。 |
| トライアル雇用(障害者試行雇用事業) | 570 | 31 | 67 | 2 | 79 | 86 | 13 | 2 | 120 | 21 | 3 | 54 | 92 | | | | | |
| 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援 | 532 | 34 | 55 | 10 | 53 | 70 | 4 | 1 | 139 | 38 | 4 | 41 | 83 | | | | | |
| 第2号職場適応援助者(助成金) | 323 | 16 | 40 | 2 | 33 | 87 | 6 | 0 | 59 | 9 | 1 | 24 | 46 | | | | | |
| 特定求職者雇用開発助成金 | 282 | 9 | 30 | 1 | 35 | 77 | 3 | 0 | 36 | 8 | 1 | 38 | 44 | | | | | |
| その他の助成金 | 216 | 13 | 33 | 0 | 19 | 69 | 3 | 0 | 22 | 8 | 3 | 17 | 29 | | | | | |
| 障害者就労支援機器の貸出 | 300 | 13 | 28 | 2 | 16 | 59 | 6 | 0 | 87 | 25 | 3 | 17 | 44 | | | | | |
| 雇用管理サポート事業 | 189 | 18 | 20 | 2 | 14 | 25 | 5 | 0 | 40 | 17 | 4 | 14 | 30 | | | | | |

(2) その他の支援制度の認知度と受入れ経験

前掲した支援制度以外の企業が受け入れる形の支援制度について、認知度及び受入れ経験を尋ねた結果、認知度に関しては「インターンシップ、実習制度等」が最も多く（51.2%）、次いで「職場適応訓練」（33.7%）という結果であった（図 3-2-28）。それに連動し、受入れ経験で最も多かったのは「インターンシップ、実習制度等」（13.4%）、「職場適応訓練」（3.7%）となっているが、全体的に受入れ経験のある企業は少数であった。

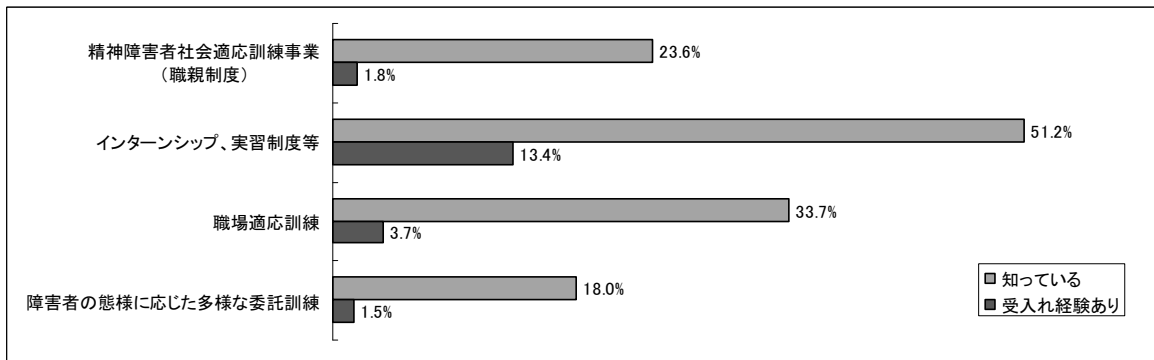


図 3-2-28 その他の支援制度の認知度と受入れ経験 [問 17]

(3) 支援機関の利用状況

支援機関の利用状況について、「よく使っている」及び「必要に応じて使っている」との回答が最も多かったのは「ハローワーク」であり 60%を超えていたが、それ以外の支援機関の利用頻度は多くても 30%を越える程度であった（図 3-2-29）。「ハローワーク」は各都道府県内に複数設置されており、職業紹介をはじめ雇用に直接関わる業務を中心に展開していることなどから必然的に利用頻度も高くなること、それ以外の支援機関は、それぞれに支援の特徴があり設置数も少ないことなどが影響しているものと思われる。

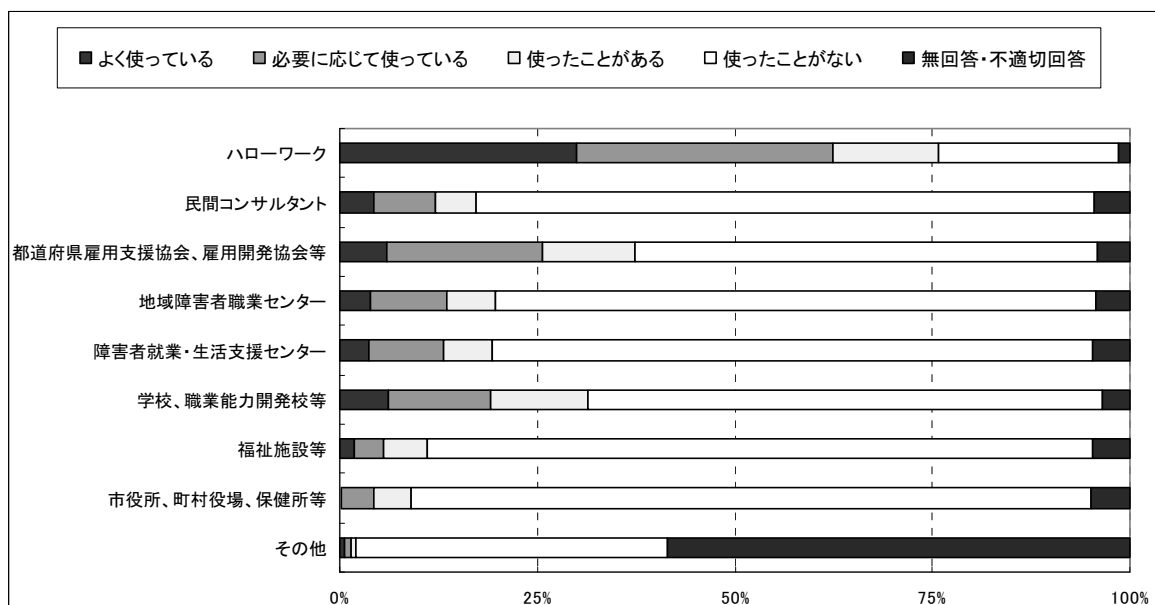


図 3-2-29 支援機関の利用状況 [問 18]

7 企業の社会的責任について

(1) CSR 専任の部署(もしくは先任者)の有無

CSRの担当者または部署の有無を尋ねたところ、「他の業務との兼任であるが担当者を決めている。」との回答が最も多く 505 社 (47.5%) を占め、「専任の担当者または部署がある。」 200 社 (18.8%) を含めると、約 3 分の 2 が担当部署ないし担当者を置いていることがわかった (図 3-2-30)。

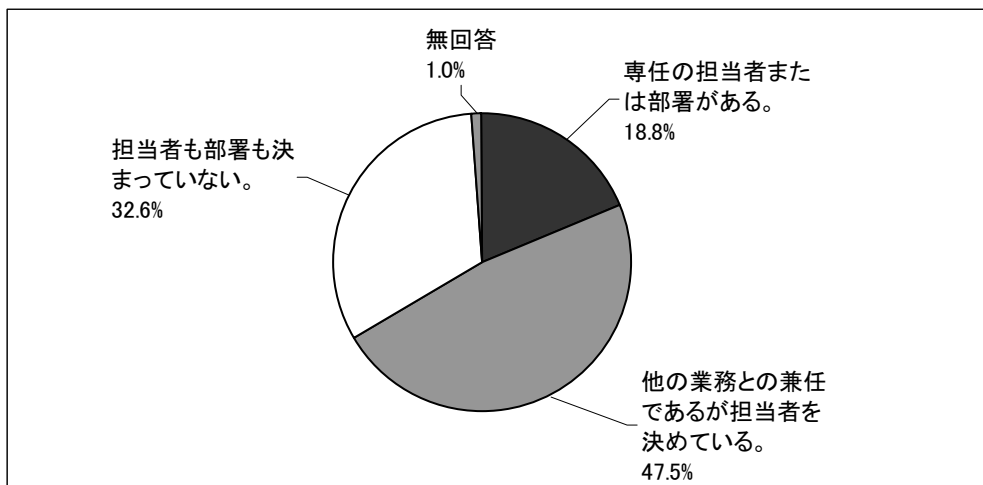


図 3-2-30 専任の部署(もしくは専任者)の有無 [問 19 ア]

(2) 障害者雇用の位置づけ

障害者雇いを企業の社会的責任の取組みの一環として扱っているかという問いに対しては、「障害者雇いを CSR の一環としていない」という回答が 770 社 (72.4%) を占めた (図 3-2-31)。

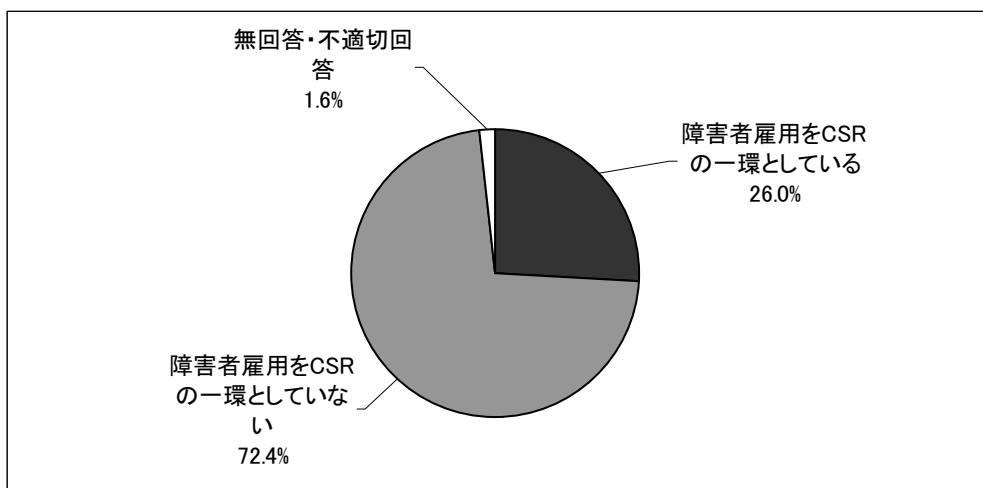


図 3-2-31 障害者雇用の位置づけ [問 19 イ]

(3) CSR と障害者雇用との関係

企業の社会的責任と障害者雇用との関係等についての考え方を尋ねたところ、多くの企業が「障害者

雇用は企業の社会的責任として重要である。」に対して肯定的な回答であった（94.6%）（図 3-2-32）。一方、「障害者雇用は企業の社会的責任だけでは促進されない。」との回答も 90%近くに上った。また、「障害者雇用は環境問題などに比べ、企業の社会的責任としてのアピール性に欠ける。」については半数弱が「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含む）」と回答した。

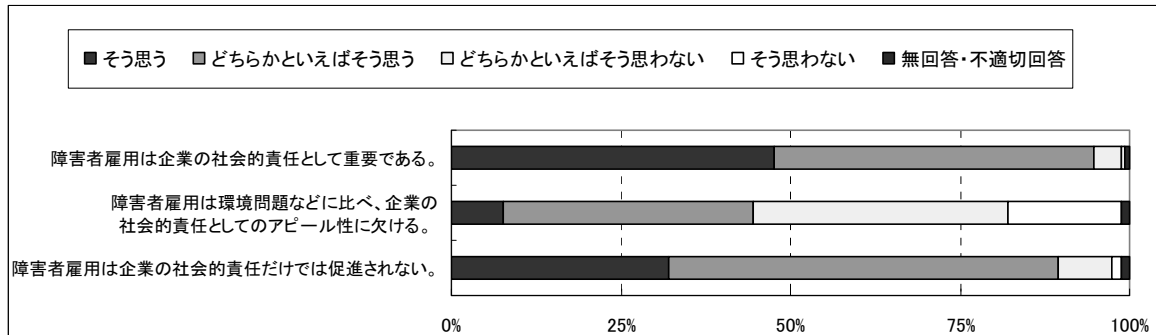


図 3-2-32 CSR と障害者雇用との関係 [問 19 ウ]

第3節 障害者雇用に対する企業の意識と雇用実態との関係

本節では、前節で示したアンケート調査結果の中から、障害者雇用に対する企業の意識や考えに当たる部分を中心に、これらと障害者雇用の実態との関係について検討することとした。

1 障害者雇用についての企業の全般的考え

(1) 障害者雇用に対する認識

アンケート調査の中から、それぞれの企業の障害者雇用に対する認識に当たる設問項目を取り上げてみると、雇用率及び規模に関わらず、「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。」(問 7.1) との考え(「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」)が 90%前後を占めた(ただし、「雇用なし」の企業は 79.5%にとどまった)(図 3-3-1,2)¹⁾。また、CSR との関係について「障害者雇用は企業の社会的責任として重要である。」(問 19.ウ.1) と考えている企業についても、雇用率及び規模に関わらず 95%前後を占めた(図 3-3-1,2)。

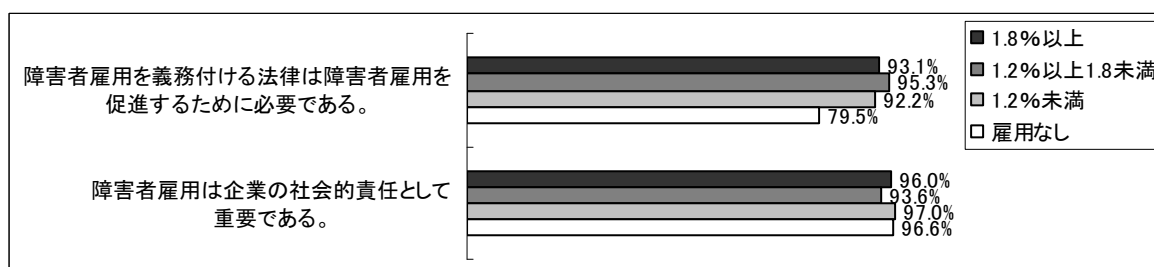


図 3-3-1 雇用率別にみた障害者雇用に対する認識

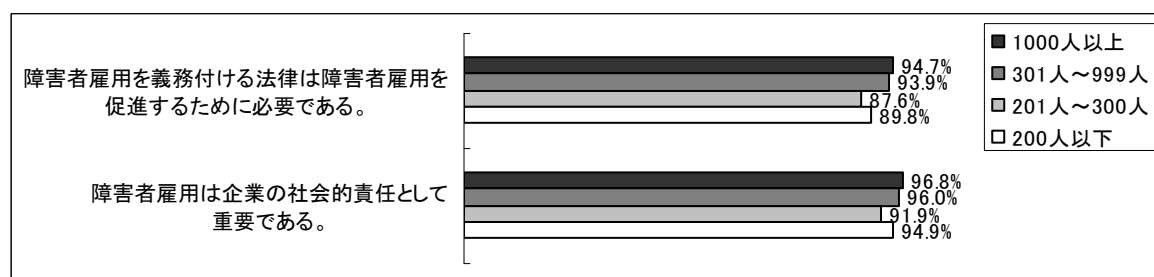


図 3-3-2 規模別にみた障害者雇用に対する認識

近年、コンプライアンスや CSR の考えの社会への浸透により、障害者雇用率が上昇傾向にあるといわれているが、本調査においても、そうした傾向を裏付ける結果が出ているといえよう。

¹⁾ 第3節及び第4節のそれぞれの設問項目における雇用率及び規模別等の分析対象企業は巻末資料を参照のこと。

(2) 自社の障害者雇用に対する評価

社会全体に障害者雇用の必要性についての共通認識がほぼ得られているということは確認されたが、個々の企業に焦点を当てたとき、それぞれの企業は自社の障害者雇用についてどのように考えているだろうか。

企業の障害者雇用に対する基本的な姿勢を確認するための設問である、「自社はすでに障害者雇用には十分積極的である。」(問 6.1) に対する回答を雇用率別にみると、積極的と評価している企業(「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」)は「1.8%以上」の企業で 76.8%、「1.2%以上 1.8%未満」で 61.4%、「1.2%未満」で 44.6%、「雇用なし」で 14.8%となっており、積極性を評価する際に多くの企業が雇用率を根拠としていることが窺えた(図 3-3-3)。規模別では、「1,000人以上」の企業では 81.0%を占め、以下、「301人~999人」で 57.1%、「201人~300人」で 44.3%、「200人以下」で 38.9%と続いており、規模が小さいほど積極的であると評価する企業割合は減少する傾向にあった(図 3-3-4)。また、「自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。」(問 6.2) という設問に対する肯定的な回答は、雇用率別では、「1.2%以上 1.8%未満」の企業において 57.0%、「1.2%未満」の企業において 54.1%と、「雇用なし」以外の未達成企業において半数を上回った(図 3-3-3)。規模別では、規模が大きくなるほど余地があると回答する企業は増加し、「1,000人以上」の企業においては 68.0%に上った(図 3-3-4)。

こうした積極性を示す一方で、「法定雇用率が高すぎて達成が困難である。」(問 7.2) という設問に対し、肯定的な回答を示した、つまり雇用率の達成が困難と感じている企業は、雇用率別では、「1.2%未満」の企業で 65.8%、「1.2%以上 1.8%未満」の企業で 59.9%を占めた(図 3-3-3)。規模別では、「201人~300人」規模の企業が最も多く 60.8%を占めた(図 3-3-4)。

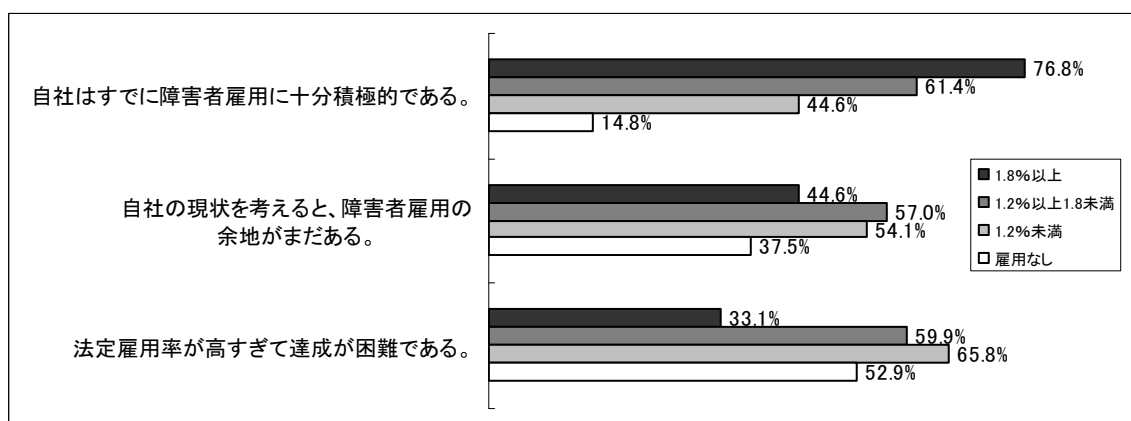


図 3-3-3 雇用率別にみた自社の障害者雇用に対する評価

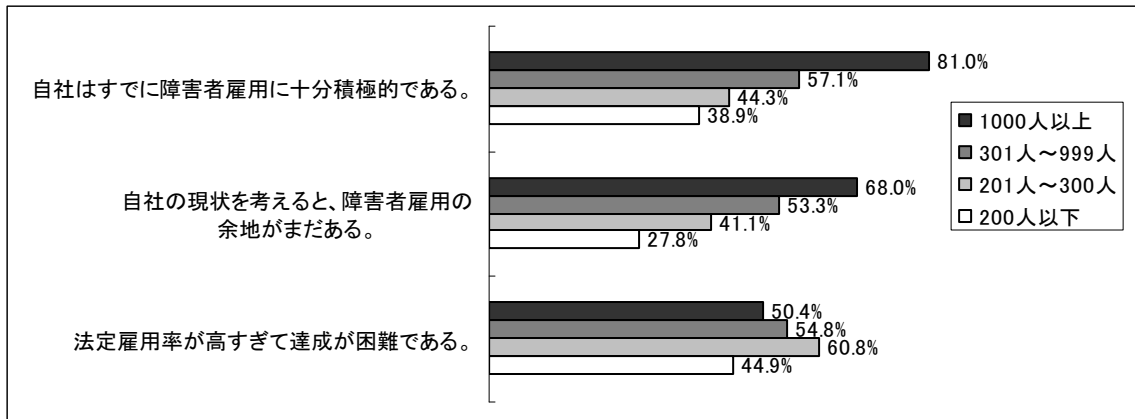


図 3-3-4 規模別にみた自社の障害者雇用に対する評価

これらの結果から、「雇用なし」の企業以外の未達成企業においては、自社なりに障害者雇用に積極的に取り組み更なる雇用の可能性も見出している状況ではあるが、雇用率の達成というハードルを越えるには更なる企業努力が求められ、それに対する負担は小さくない状況であることが窺える。

以上のことから、社会全体の動向として障害者雇用についての理解は浸透してきているという事実は先述したとおりであるが、一方で、それが個々の企業での具体的取組みへスムーズに反映されているとは言いがたいようである。積極性や雇用姿勢を示す企業の多くはすでに雇用率を達成している企業や「1,000人以上」の大企業であることからわかるとおり、企業により取組み姿勢などには温度差もあることから、それぞれの実態に即した対応の検討が求められているといえよう。

2 障害者雇用を考えるに当たって抱く具体的イメージや考え

(1) 障害者雇用に対するイメージについて

ア 障害者雇用に対するイメージに関する因子分析

企業が障害者を雇用する際にどのようなイメージ（主に、負担や不安感）を抱いているかという点に注目して行った18の設問（問8）について、因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行い、障害者雇用に対するイメージについて整理を試みたところ、固有値1.0以上の5因子が抽出された（表3-3-1）。

第1因子は、「作業指示の仕方が難しい。」、「作業内容の理解に時間がかかる。」、「採用後、支援者を配置する必要がある。」、「研修時に特別な対応が必要になる。」と、人的な対応が求められることへの懸念を示す項目の因子負荷量が高いことから、「人的支援の必要性」と命名した。第2因子は、「品質の低下が心配である。」、「作業能率が低い。」等において因子負荷量が高いことから、「生産性への懸念」と命名した。第3因子は、「人間関係を築くのが困難である。」、「周囲とのコミュニケーションが困難である。」等において高い因子負荷量を示したことから、「人間関係に対する不安」と命名

した。第4因子は、「どのような仕事ができるかわからない。」、「適当な仕事がない。」等において高い因子負荷量を示したことから、「仕事を見出す困難さ」と命名した。第5因子は、「仕事のために補助機器を導入する必要がある。」、「建物をバリアフリー化する必要がある。」において高い因子負荷量を示したことから、「物理的環境整備の必要性」と命名した。つまり、本分析から、障害者雇用に対するイメージは以上5つの構成要素から成っていることが見出された。なお、これらの因子の関連性について、第5因子以外のすべての因子間において関連性がみられた（表3-3-2）。

表 3-3-1 障害者雇用に対するイメージの因子分析結果

| 障害者雇用のイメージ | 【第1因子】 人的支援の 必要性 | 【第2因子】 生産性への 懸念 | 【第3因子】 人間関係に 対する不安 | 【第4因子】 仕事を見出す 困難さ | 【第5因子】 物理的環境 整備の必要性 |
|------------------------|------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 作業指示の仕方が難しい。 | 0.766 | 0.058 | 0.016 | 0.035 | -0.072 |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 0.678 | 0.101 | 0.068 | -0.036 | -0.116 |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 0.649 | -0.083 | -0.027 | 0.013 | 0.094 |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 0.609 | 0.043 | -0.056 | -0.082 | 0.112 |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 0.535 | -0.231 | 0.034 | -0.050 | -0.019 |
| 品質の低下が心配である。 | -0.139 | 0.970 | -0.003 | -0.062 | -0.043 |
| 作業能率が低い。 | 0.100 | 0.700 | -0.004 | -0.010 | -0.116 |
| 健康保険の負担が増す。 | -0.180 | 0.576 | -0.005 | 0.014 | 0.115 |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 0.088 | 0.302 | -0.032 | 0.110 | 0.133 |
| 通勤が困難である。 | 0.077 | 0.207 | 0.092 | 0.050 | 0.188 |
| 人間関係を築くのが困難である。 | -0.055 | 0.000 | 1.015 | -0.036 | 0.046 |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 0.136 | -0.028 | 0.740 | 0.051 | -0.016 |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 0.138 | 0.211 | 0.255 | 0.129 | -0.033 |
| どのような仕事ができるかわからない。 | -0.006 | -0.069 | -0.027 | 0.900 | -0.004 |
| 適当な仕事がない。 | -0.137 | 0.049 | 0.073 | 0.662 | -0.063 |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 0.190 | 0.177 | -0.118 | 0.316 | 0.116 |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 0.066 | 0.031 | 0.043 | -0.059 | 0.827 |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | -0.033 | 0.017 | -0.005 | 0.024 | 0.710 |

表 3-3-2 5 因子についての因子間相関

| | 第1因子 | 第2因子 | 第3因子 | 第4因子 | 第5因子 |
|------|------|-------|-------|-------|--------|
| 第1因子 | — | 0.657 | 0.635 | 0.522 | 0.169 |
| 第2因子 | | — | 0.548 | 0.606 | 0.069 |
| 第3因子 | | | — | 0.451 | -0.040 |
| 第4因子 | | | | — | 0.144 |
| 第5因子 | | | | | — |

イ 規模別の傾向

次に、各企業の回答がそれぞれの因子にどの程度影響を受けているかを探るため因子得点を求め、雇用率別及び規模別に平均値を算出した結果が図3-3-5,6である。まず、図3-3-5より、規模別の傾向をみてみたい。第2因子「生産性への懸念」をみると、300人を境にそれ以下の企業の場合、「生産性への懸念」を感じる企業が高い割合を占めた。また、第4因子「仕事を見出す困難さ」についても、300人を境にそれ以下の企業の場合に同様の傾向がみられたが、同時に「1,000人以上」と「301人～999人」の企業との間にもさらに顕著な差がみられた。

これらの結果からは、限られた人員体制で業務を遂行しなければならない中小企業において、主たる生産活動に占める一人あたりの労力の割合が高く、また、切り出せる作業内容及び量が限られているという現状があり、それが雇用促進の大きな課題の1つとなっているということが窺えた。図3-3-4において規模別の障害者雇用に対する積極性を整理した際、特に300人以下の企業では障害者雇用に積極的であると評価する企業が半数を下回っていたが、障害者雇用に積極性になれない背景には、こうした一人ひとりの生産活動にかかる負荷の強さと職務創出の課題が大きく影響していると考えられよう。

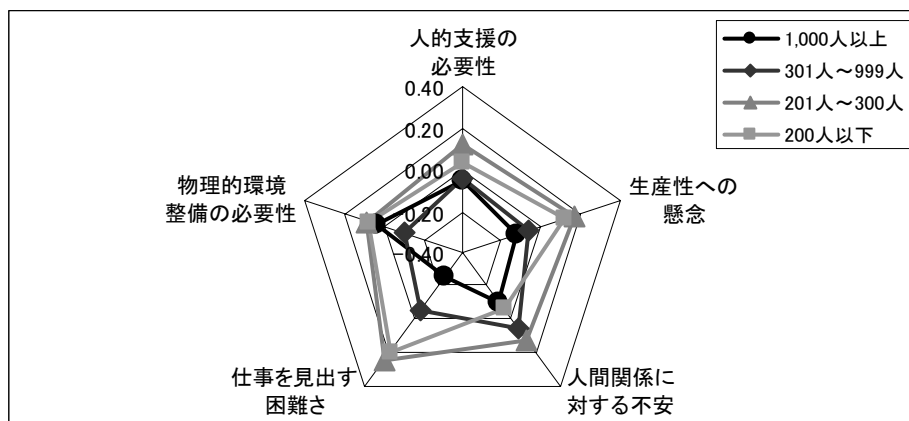


図 3-3-5 規模別にみた障害者雇用のイメージに関する因子得点

ウ 雇用率別の傾向

図3-3-6より、雇用率別の傾向をみると、第3因子「人間関係に対する不安」以外のすべての因子において「雇用なし」とそれ以外の雇用率群との差があり、「雇用なし」の企業ではほとんどの因子において因子得点が顕著に高い結果となった。つまり、雇用の有無により障害者雇用に対して抱くイメージは大きく異なり、障害者を雇用していない企業では、障害者雇用のあらゆる面において懸念や不安感を抱きやすいことが明らかとなった。特に、第2因子の「生産性への懸念」については、「1.2%未満」、「1.2%以上 1.8%未満」、「1.8%以上」の企業の因子得点の差は小さく、これらと「雇用なし」の企業との差が大きかった。このことから、障害者を雇用していない企業が抱く多くの懸念や不安感の中でも、「生産性への懸念」は特に障害者雇用を踏み出す上で大きなハードルとなっていると考えられた。このことは逆に、「生産性への懸念」は障害者雇用経験により軽減され得ることを示しているともいえよう。

次に、第4因子「仕事を見出す困難さ」に注目すると、「雇用なし」と「1.2%未満」の企業との差以上に、「1.2%未満」と「1.2%以上 1.8%未満」の企業との差が顕著であった。つまり、障害者雇用に踏み出せたことにより生産性への懸念が軽減されたとしても、そこからさらに雇用が進んだ時点で職務創出という新たな課題に直面し、それが雇用を進める上での新たなハードルになる企業が多いと考えられるのではないだろうか。

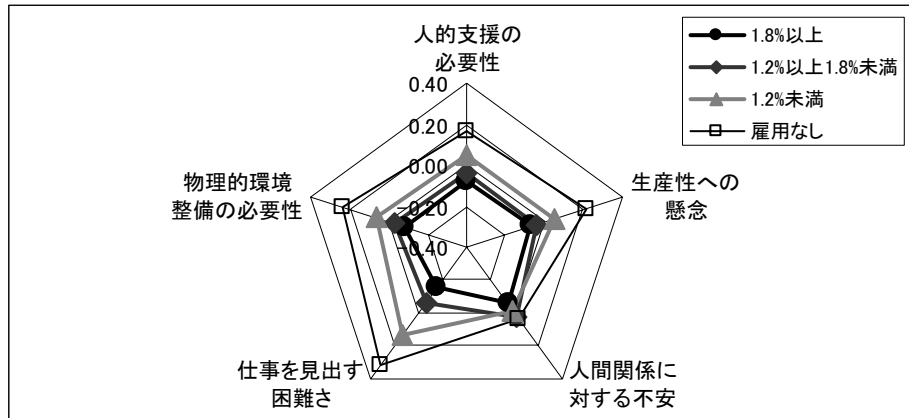


図 3-3-6 雇用率別にみた障害者雇用のイメージに関する因子得点

以上の分析より、障害者雇用の過程で起こる企業の懸念や不安感をみていくと、まずは雇用経験がないことによりマイナスイメージが先行し、そのために雇用に踏み込めないという実態、つまり障害者雇用に踏み込めない背景に、雇用に對するネガティブな先入観が多分にあることが窺われた。特に、「生産性への懸念」においてその傾向が顕著であったことから、障害者を雇用していない企業にとって、作業遂行力への懸念や不安感は、障害者雇用に踏み出す上で大きなハードルになっているようである。それと同時に、これらのマイナスイメージは、最初の雇用により軽減される面も大きいと考えられた。しかし、雇用に踏み込めたとしても、更なる職務創出が求められることにより雇用の促進が難しくなるというように、雇用が進むにつれ企業の障害者雇用への課題意識は変化していくことが推測された。支援者は、こうした企業の課題意識の変化を捉え、まずは、障害者を雇用していない企業が雇用に踏み出すため、生産性が低いなどの固定観念を捨てるべく、企業に対して障害者や障害者雇用についての正しい知識を提供し、理解の幅を広げることが必要であろう。さらに、職務創出のための視点や事例の提供など、具体的なノウハウの提供が望まれる。ただし、本研究の一環で行った聴き取り調査において、すでに障害者を雇用している企業からは、「まずは雇用してみること」の効果指摘する意見も複数得られた。一定の知識や情報は必要であろうが、同時に実際に雇用してみると懸念や不安感の軽減につながる部分も少なくないと思われる。支援者は、そのためのきっかけ作りのための働きかけも含めた支援を展開していくことが望まれる。

(2) 能力開発についての考え

ア 能力開発の可能性

障害者の能力開発についての考えを把握するために行った設問項目 6 つ (問 14) のうち、ここでは能力開発の可能性についての設問を 4 つ取り上げたい。まず、「障害者の能力開発は、健常者に比べて時間や手間がかかり戦力としての期待は困難である。」と考えている企業 (「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」) を雇用率別にみると、「1.8%以上」の企業においては 31.0%にとどまるが、雇用率が低くなるほど戦力化に困難さを感じている企業割合が増加し、「雇用なし」の企業において

は 49.4%を占めた（図 3-3-7）。しかし、この結果は、雇用していない企業でも約半数の企業は戦力としての可能性を抱いていると捉えることもできる。なお、規模別では、「1,000 人以上」の企業とそれ以外の企業との傾向が大きく異なり、「1,000 人以上」の企業においては戦力としての期待が困難と感じている企業は 25.5%と顕著に少なかった（図 3-3-8）。

技能習得の可能性について、「能力開発により、時間はかかるが、健常者と同水準の技能習得が可能である。」及び「能力開発により、健常者よりは低い、ある一定以上の水準の技能習得が可能である。」という設問項目の回答傾向を雇用率及び規模別にみると、それらに顕著な差はなかった。つまり、雇用率や規模にかかわらず多くの企業が技能習得の可能性を抱いていることがわかった。その割合は、「健常者と同水準」が 60～70%、「健常者よりは低い、ある一定以上の水準」が 80%近くであった。なお、「能力開発をしなくても、健常者と同水準の技能習得を期待できる。」と考えている企業についても、雇用率及び規模別みた場合の差は小さく、またその割合は 25%前後にとどまった。

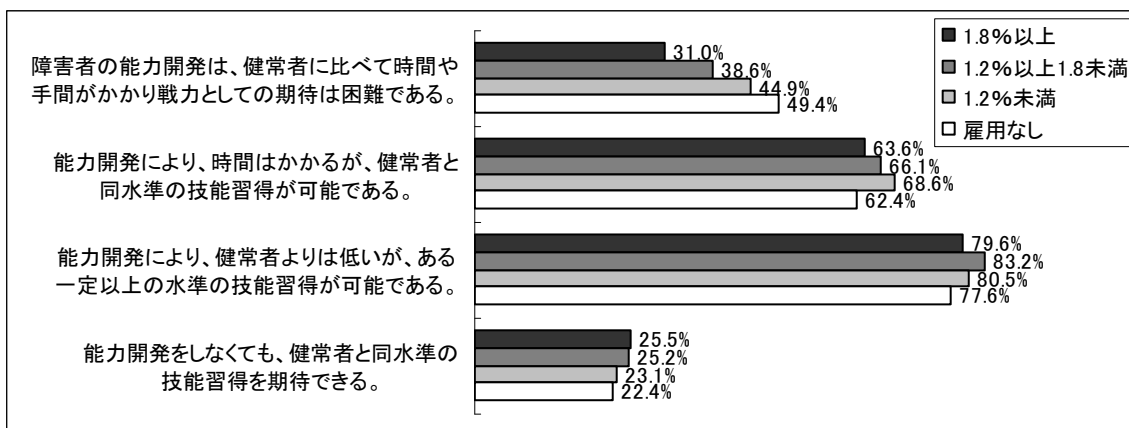


図 3-3-7 雇用率別にみた障害者の能力開発についての可能性

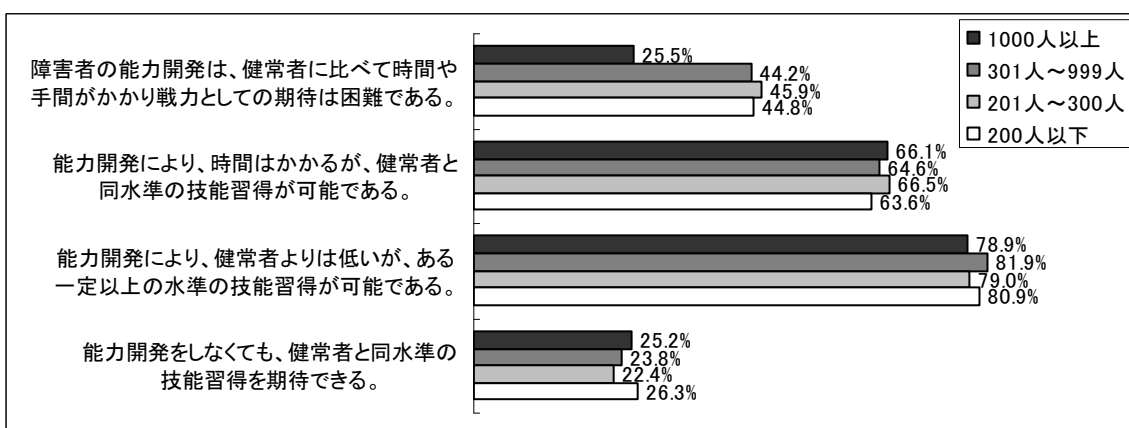


図 3-3-8 規模別にみた障害者の能力開発についての可能性

以上のことから、多くの企業において達成水準の違いはあるものの、障害者も技能習得が可能であると考えていることがわかった。しかし、そのためには能力開発が必要であるという認識ももってお

り、障害者の能力開発の重要性が示唆された結果といえよう。

イ 能力開発への負担

障害者の能力開発への一定の期待と重要性が示されたが、それにかかる企業の負担についても捉えておく必要があると思われる。ここでは、前段に引き続き、能力開発についての考えを把握するために行った設問（問 14）のうちから 2 つの設問項目を取り上げて、能力開発への負担について検討することとした。まず、「障害者に対しては、一般の研修や訓練以外の特別プログラムが必要である。」という考えに対する雇用率別の傾向としては、1.2%を境にそれ以上の企業がプログラムの必要性を感じている割合は約 60%強であるのに対し、「1.2%未満」の企業においては 71.8%、「雇用なし」の企業においては 75.3%と、雇用率が低いほど何らかのプログラムの必要性を感じている企業が多いことが明らかとなった（図 3-3-9）。こうした能力開発にかかる負担への認識について、「能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる。」という設問項目への回答傾向をみてみると、雇用の有無による差が顕著であり、雇用している企業の過半数が費用回収は可能と考えているのに対し、雇用していない企業においては 39.3%にとどまる結果となった。

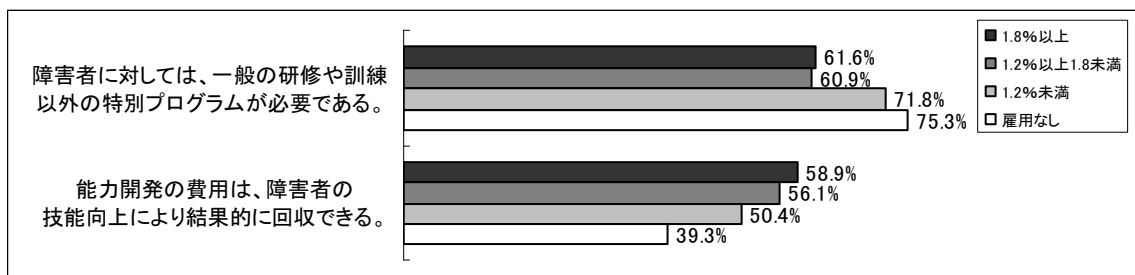


図 3-3-9 雇用率別にみた障害者の能力開発への負担

障害者の技能習得の期待が確認できたと同時にそのための能力開発の必要性が示唆されたことは先に述べたとおりであるが、そのためには特別なプログラムが必要であるという認識は雇用していない企業や雇用率の低い企業に目立った。特別なプログラムを用意することにより、何らかの負担を生じる可能性は否めない。また、そうした場合一定の技能が習得できたとしても、それに投じたコストとのアンバランスを生じることに対する危惧が残されてしまうであろう。一方で、雇用率が高いほどその懸念を抱いている企業が少ないことを踏まえると、特に障害者を雇用していない企業は、必要以上に特別な対応の必要性を感じており、そうした構えや負担が障害者雇用の阻害要因のひとつとなっているとも考えられる。

【文献】

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：中小企業における障害者の雇用の促進及び安定支援に関する調査研究，「研究調査報告書」（2009）

河村恵子・平川政利・岡田伸一：障害者雇用に対する企業の意識と雇用拡大の可能性～企業へのアンケート調査より～，「日本職業リハビリテーション学会第 37 回大会プログラム・抄録集」，pp37-38（2009）

河村恵子・佐渡賢一・平川政利・岡田伸一・佐久間直人：障害者雇用に対する企業の意識と雇用実態との関係，「第 17 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」，pp32-35（2009）

第4節 障害者雇用のための配慮とその影響

本節では、第2節で示したアンケート調査の中から、実際の障害者雇用における配慮の実施状況と、そうした配慮がどのような影響を及ぼしているのかという点について考察した。なお、配慮を実施するに当たっては負担感など、何らかのマイナス的側面が生じ得る場合があることは否めず、調査結果からそうした面も示すことになるが、一方でそれらのマイナス的側面を認めつつも、配慮を行うことで実際に企業が感じている効果など、プラス的側面についても着目して分析を行った。

1 障害者雇用のための配慮の実施状況

(1) 雇用率別にみた配慮の実施状況

まず、配慮の実施状況を確認しておきたい。本章第2節の図3-2-12で示したとおり、14項目の配慮事項(問10)のうち、「障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保(以下、「募集方法への配慮」とする)」、「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)(以下、「経営者の理解促進」とする)」、「障害者雇用促進に関する従業員の理解促進(障害特性の理解や対応方法の習得等)(以下、「従業員の理解促進」とする)」、「上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT)(以下、「OJT」とする)」、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮(短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等)(以下、「雇用管理」とする)」については、他の配慮に比して実施割合が高かった。ただし、「従業員の理解促進」に関しては、ここで取り上げた配慮事項の中では実施割合は低位であった。

これらの配慮の実施状況を雇用率別にみると、すべての配慮において同様の傾向がみられた(図3-4-1)。具体的には、「1.8%以上」の企業と「1.2%以上 1.8%未満」の企業との配慮の実施状況には大きな差はなく、いずれも約40%~50%弱の企業が実施していることが明らかとなった(「従業員の理解促進」を除く)。しかし、「1.2%未満」の企業になると実施割合は大きく低下する傾向にあった(多くても「経営者の理解促進」の30.1%)。さらに、「雇用なし」の企業になると、雇用前に行う配慮である「募集方法への配慮」、「経営者の理解促進」及び「従業員の理解促進」についても実施状況は低下した(順に、14.8%、14.8%、8.0%)。なお、「1.8%以上」の企業と「1.2%以上 1.8%未満」の企業を比較すると、後者の方が配慮の実施割合がやや高いことから、雇用率達成までわずかな状況に至っており達成に向けた取組みを強化している状況が窺える。

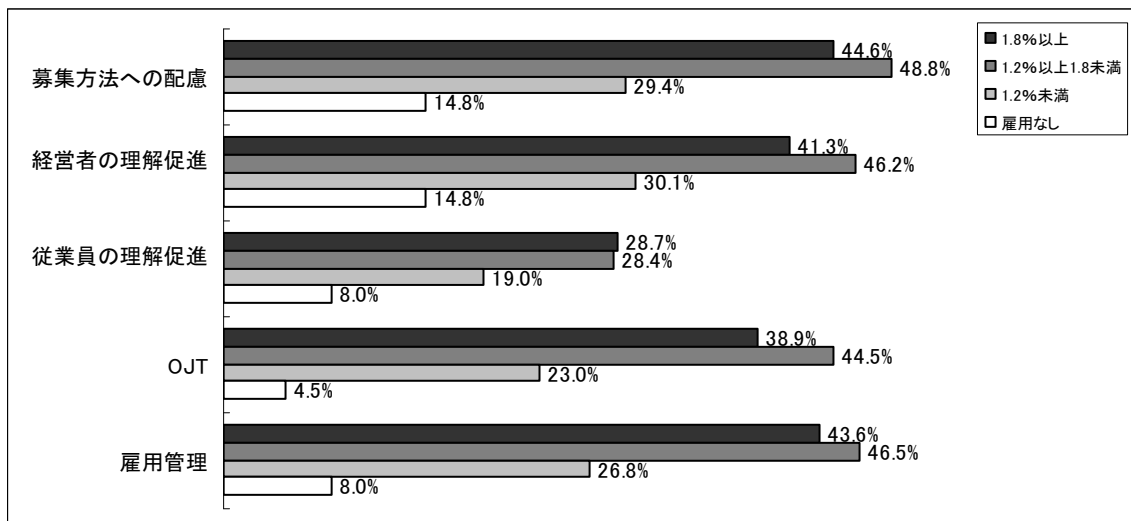


図 3-4-1 雇用率別にみた配慮の実施状況

(2) 規模別にみた配慮の実施状況

雇用率別にみたときと同様の配慮事項について、規模別の実施状況を図 3-4-2 に示した。規模が大きくなるほど各種配慮の実施割合が高まることがわかるが、中でも「1,000人以上」の企業とそれ以外の企業との差が顕著であった。大企業においては、さまざまな配慮を行う体制がとりやすいこと、逆に規模が小さくなると配慮を行うに当たって負担が生じた際にその影響を受けやすいことが考えられ、それが今回の調査結果にも反映されていると思われる。

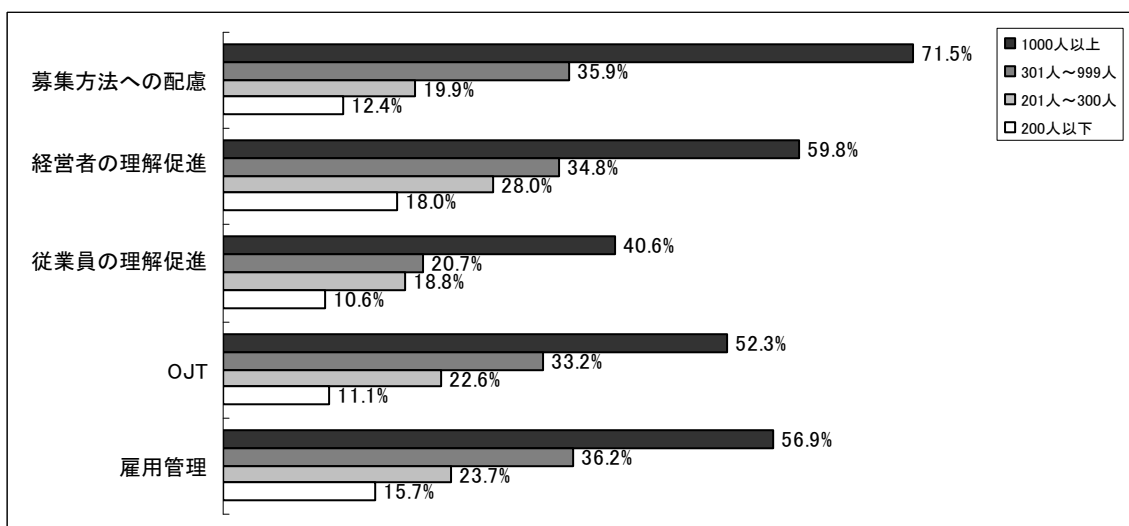


図 3-4-2 規模別にみた配慮の実施状況

(3) 雇用している障害者の障害種別にみた特徴的な配慮の実施状況

ここまでは回答企業全般の傾向をみてきたが、各種配慮は雇用する障害種別により必要性の程度も異なると考えられる。そこで、アンケート調査結果において確認された実際に雇用している障害種別と実

施している配慮との関係について整理を行い、その中で特徴的な傾向を示していきたい。

なお、第2節の表3-2-2で示したとおり、障害者を雇用している企業の多くは身体障害者のみ、もしくは身体障害者とその他の障害者（知的障害者、精神障害者等）を雇用している状況であり、身体障害者以外のみを雇用している企業は非常に少ない。また、身体障害者を雇用している場合であっても、その内訳をみると特定の障害種別を雇用している企業ばかりでなく、複数の障害種別に及ぶ企業が少なくなかった。したがって、ここでは、ある障害種別を雇用している企業をその都度抽出することにより分析を行うこととした（したがって、抽出される企業には重複が生じる）。

ア 視覚障害者を雇用している企業の特徴

図3-4-3より、視覚障害者を雇用している企業は視覚障害者を雇用していない企業（障害種別無回答企業を含む、以下同様）に比べ、「募集方法への配慮」及び「雇用管理」を行っている企業割合が多いことが明らかとなった。特に後者について、視覚障害者の場合、通勤に対する配慮は最も重要な配慮の1つといわれている。ラッシュ時間を避けるといった通勤面への配慮や、特に中途視覚障害者の増加により、雇用管理の方法を見直す必要性が生じることも少なくないことなどを受け、通勤時間や勤務時間など「雇用管理」への意識が高い企業が多い傾向にあると推測される。

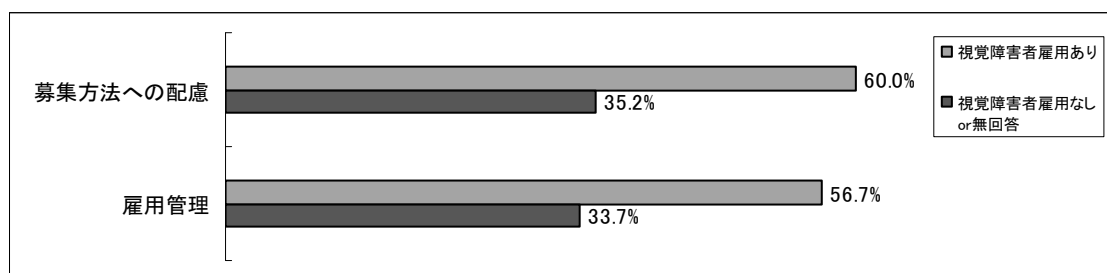


図3-4-3 視覚障害者雇用の有無による配慮の実施状況の違い

視覚障害者雇用あり:215社、視覚障害者雇用なし or 無回答:656社

イ 聴覚・音声・言語・平衡機能障害者を雇用している企業の特徴

図3-4-4より、聴覚・音声・言語・平衡機能障害者（以下、「聴覚障害者」とする）を雇用している企業とそうでない企業とを比較した場合、「募集方法への配慮」及び「OJT」を行っている企業割合の差が顕著であった。聴覚障害者については、コミュニケーション障害及び情報障害が発生するといわれている。コミュニケーションは職場内での生活を円滑にしたり人間関係を構築したりするためだけでなく、作業に関する指示や留意点等を伝えるためにも必要なものである。実際の作業を通して技能習得を図る「OJT」はコミュニケーション障害への対応として非常に重要であり、障害特性への配慮を反映した結果といえよう。

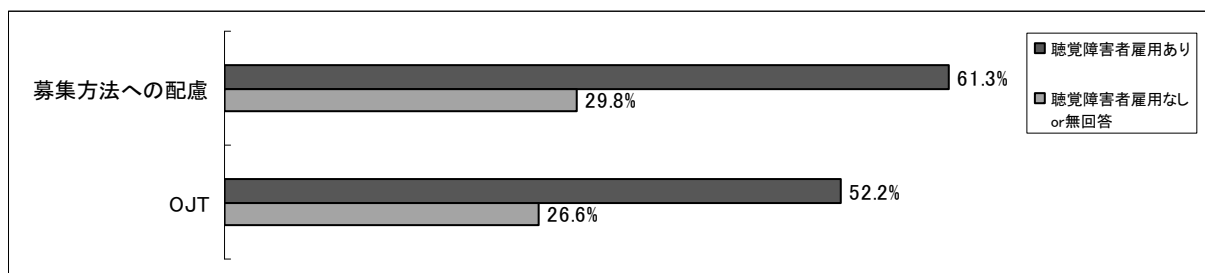


図 3-4-4 聴覚障害者雇用の有無による配慮の実施状況の違い

聴覚障害者雇用あり:318 社、聴覚障害者雇用なし or 無回答:553 社

ウ 内部障害者を雇用している企業の特徴

内部障害者を雇用している企業とそうでない企業とを比較したところ、他の障害のように配慮の実施状況に顕著な差はみられなかった。内部障害において特に必要な配慮としては、通院時間の確保など「雇用管理」が考えられるが、本分析の結果からは、他の配慮に比べれば実施状況に若干の差がみられた程度であった。これについては、後章の聴き取り調査結果でも紹介するが、特別な配慮ではなく通常の勤務体系やシステムを活用することで対応できる面も少なくないと推測することができる。

エ 肢体不自由者を雇用している企業の特徴

肢体不自由者を雇用している企業の配慮の実施傾向は、内部障害者のそれと類似しており、特定の配慮の実施割合が高いという顕著な傾向はみられなかった。「バリアフリー化など職場の物理的な環境改善（以下、「物理的な環境改善」とする）」については、雇用の有無による差が他の配慮に比して若干みられたが、実施割合そのものが高くなかった。障害の程度にはかなり幅があるにもかかわらず、先入観により肢体不自由といえればバリアフリー化の必要性を思い浮かべる企業は多いように思われるが、本調査の結果は、実際には大規模な環境整備を必要としない障害者も少なくないという実態を反映している結果ともとれよう。しかし一方では、環境整備を必要としない障害者ばかりが雇用されており、環境整備により働くことができる肢体不自由者の雇用はそれほど進んでいないという課題が表出した結果とも考えることができそうである。これについては、後章の聴き取り調査のとりまとめにおいて、雇用時の配慮に対する課題と対応方法を整理する際に触れることとしたい。

オ 知的障害者を雇用している企業の特徴

知的障害者を雇用している企業はそうでない企業に比して、他の障害よりも実施状況に差がある配慮事項が多いというのが特徴である（図 3-4-5）。また、他の障害ではそれほど顕著な傾向がみられなかった「障害状況に応じた作業内容、方法の改善（以下、「作業内容、方法の改善」とする）」は、知的障害者を雇用している企業の 42.2%が行っていた。「OJT」及び「ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用（以下、「人的な支援制度の活用」とする）」も含めると、知的障害者を雇用する企業の傾向として、作業遂行のための配慮や人的支援の実施割合が高いことがみてとれる。さら

に、「従業員の理解促進」の実施割合に顕著な差があることも知的障害者を雇用している企業の特徴である。人的支援を中心とした配慮を行うに当たって、ともに働く従業員に理解を求めることは重要でありそれを反映した結果といえよう。

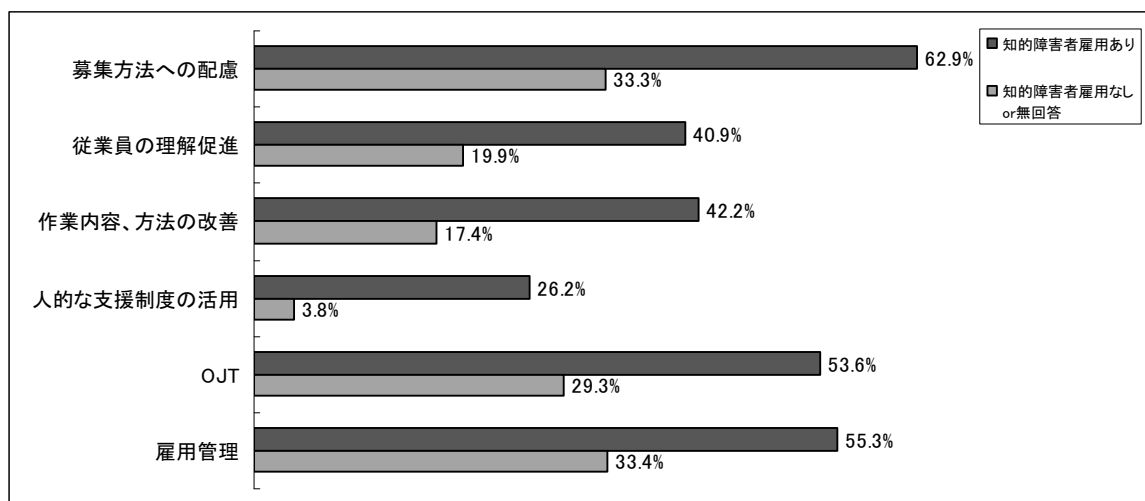


図 3-4-5 知的障害者雇用の有無による配慮の実施状況の違い

知的障害者雇用あり:237 社、知的障害者雇用なし or 無回答:634 社

カ 精神障害者を雇用している企業の特徴

図 3-4-6 より、精神障害者を雇用している企業とそうでない企業とを比較すると、精神障害者を雇用している企業は「募集方法への配慮」、「経営者の理解促進」、「作業内容、方法の改善」、「OJT」及び「雇用管理」と、知的障害者に次いで実施割合に差のある配慮事項が多かった。作業習熟を図るために「作業内容、方法の改善」や「OJT」が実施されていること、心身のストレスや疲労を考慮したり、勤務時間の調整や通院時間の確保のために「雇用管理」が意識されていることなど、精神障害者の特性を踏まえた配慮の実施状況が明らかとなった。また、精神障害者は法定雇用率に算定されて間もないため、他の障害と比べると雇用が進んでいるとはいいがたい状況であるが、「経営者の理解促進」の実施割合が高いことから、企業が精神障害者の雇用に対して理解をしようとしている姿勢が窺える。

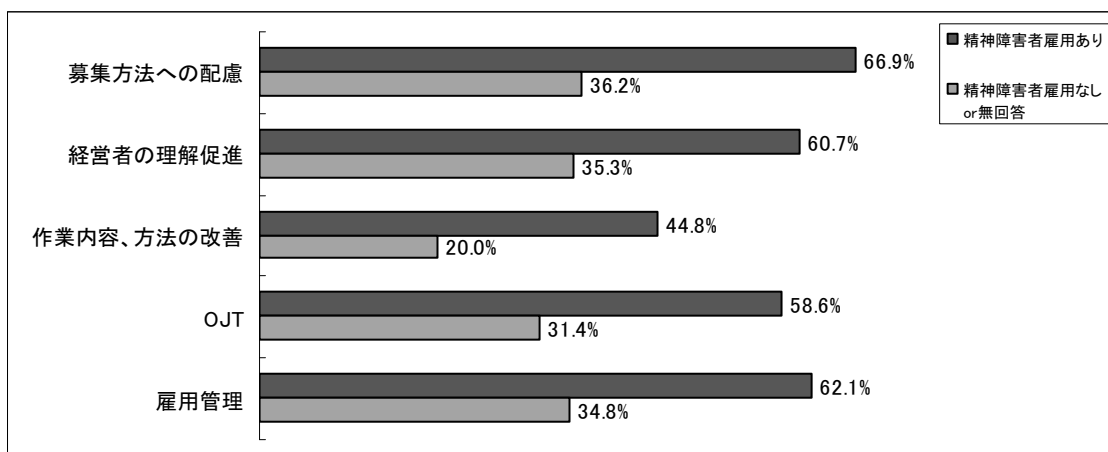


図 3-4-6 精神障害者雇用の有無による配慮の実施状況の違い

精神障害者雇用あり:145 社、精神障害者雇用なし or 無回答:726 社

2 各種配慮の実施状況と必要性との関係

ここでは、前項(1)で取り上げた、「募集方法への配慮」、「経営者の理解促進」、「従業員の理解促進」、「雇用管理」、「OJT」の5点を中心に、それら配慮の必要性の認識を踏まえ、必要性を感じている企業とその配慮を実施しているか否かについて整理を行った。

(1) 配慮の必要性の認識について

ア 雇用率別にみた配慮の必要性の認識

雇用率別に各種配慮の必要性の認識をみると、図 3-4-7 のとおり、「1.2%以上 1.8%未満」の企業は、「募集方法への配慮」、「経営者の理解促進」、「従業員の理解促進」、「雇用管理」、「OJT」の必要性について、それぞれ全企業平均を上回る割合で必要性を認識していることがわかった（「特に強く感じる」と「感じる」の合計、全企業平均は図 3-2-13 を参照）。「1.2%未満」の企業についても、「1.2%以上 1.8%未満」の企業に次いで必要性を感じている企業が多いことが明らかとなった（「OJT」については「1.2%未満」の企業と「1.8%以上」の企業とがほぼ同数）。障害者を雇用しており未達成である企業においては、雇用促進のため各種配慮の必要性を感じている企業が多いことがわかる。特に、「経営者の理解促進」及び「従業員の理解促進」について必要性を感じている企業が最も多いことから、企業の担当者にとって、これらの取組みが雇用を進める上での重要な課題になっていると考えられる。

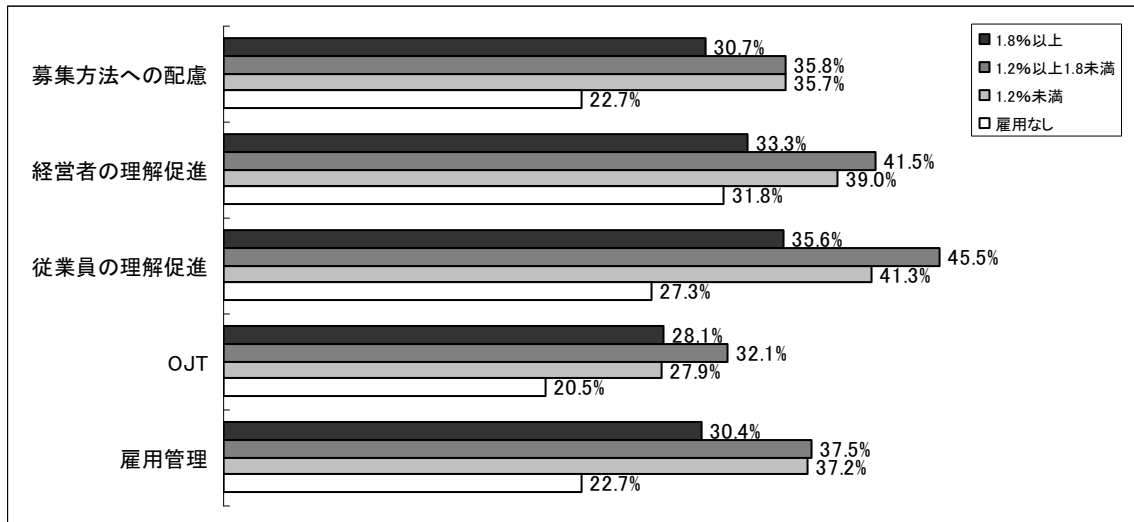


図 3-4-7 雇用率別にみた配慮の必要性の認識

イ 規模別にみた配慮の必要性の認識

規模別に配慮の必要性の認識をみると、「1,000人以上」の企業とそれ以外の企業との間に認識の差があることが明らかとなった（図 3-4-8）。規模が大きい企業は法制度の影響を受けやすく、また、社会的責任を問われる機会も多いため、必要性の認識は必然的に高まるのであろう。前掲した図 3-4-2 において、「1,000人以上」の企業とそれ以外の企業との間の配慮の実施状況に差があることを示したが、そもそも配慮の必要性の認識自体が中小企業と大企業との間で異なっていることがわかる。

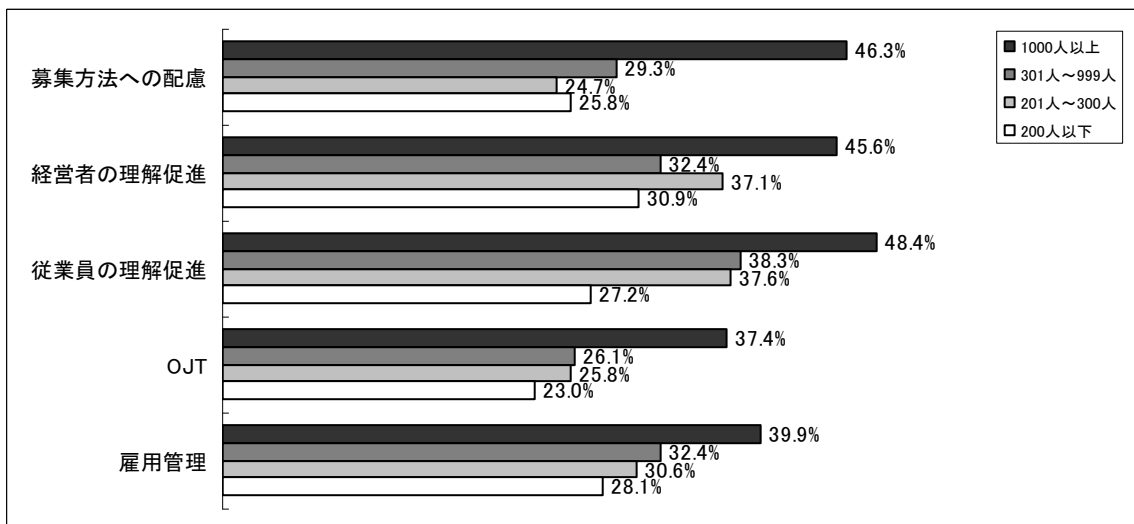


図 3-4-8 規模別にみた配慮の必要性の認識

(2) 必要性を感じている配慮の実施状況

以上の結果を踏まえつつ、ここではそれぞれの配慮に対して必要性を認識している企業を母数とし、必要性を感じている配慮を実際に行えているか否かということ雇用率及び規模別にみていくこととする。

ア 雇用率別にみた配慮の実施状況

雇用率別にみた各種配慮の実施状況と必要性の認識との回答傾向は必ずしも類似していない、つまり、配慮の必要性の認識と実施状況の間には相関がみられなかった。その要因について、以下検討していきたい。

「1.8%以上」の企業と「1.2%以上 1.8%未満」の企業とでは、必要性を感じている配慮を実施できている企業割合はほぼ同様の傾向にあった（図 3-4-9）。また、「募集方法への配慮」、「OJT」、「雇用管理」については、半数以上の企業が実施できていることも明らかとなった。ただし、「経営者の理解促進」及び「従業員の理解促進」の実施割合は半数を下回り、特に後者においては、実施できている企業はともに 30%に満たない結果となった。

一方、「1.2%未満」の企業においては、図 3-4-7 で示したとおり、各種配慮に対する必要性を感じている企業が多かったにもかかわらず、そのうち実施できている企業の割合は「1.8%以上」及び「1.2%以上 1.8%未満」の企業を大きく下回っていることが明らかとなった。配慮を実施するに当たっては何らかの負担感や困難さを伴うこと推測されるが、それら負担感等の程度をどう受け取るか、またそれを軽減し、乗り越えるすべや体制などがあるか否かが、配慮の実施状況に影響を及ぼし、さらに雇用率の違いに反映されるのではないかとと思われる。

ただし、必要性を感じている企業が特に多かった「従業員の理解促進」について、雇用率の高い企業においても実施に至っていない企業が約 70%を占めることから、従業員へ理解を得るための取組みは雇用率に関わらず多くの企業にとってのハードルになっていると考えられる。

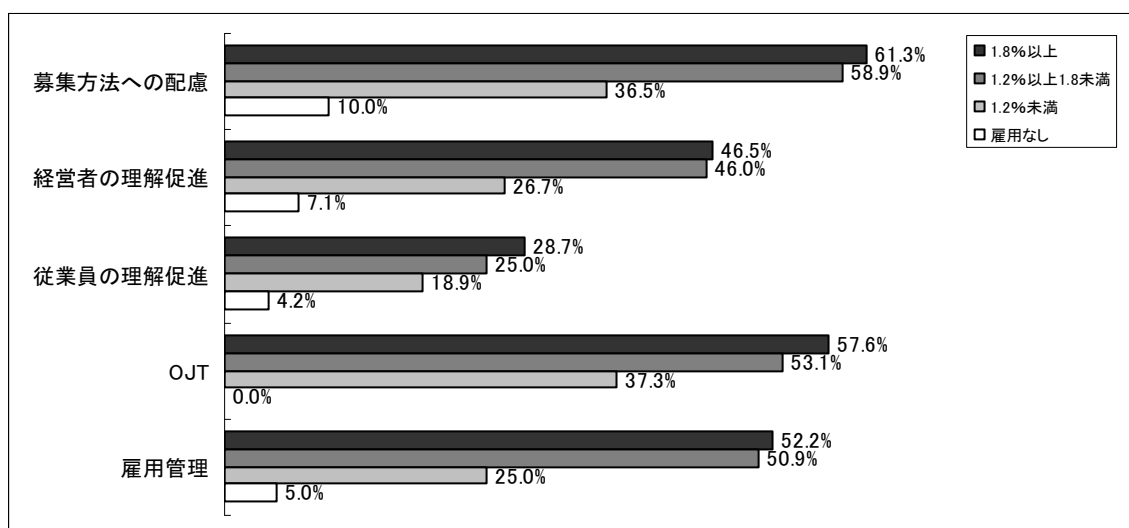


図 3-4-9 雇用率別にみた必要性を感じている配慮の実施状況

イ 規模別にみた配慮の実施状況

本項（1）で示したとおり、規模別の配慮の実施状況と必要性の認識の回答傾向には一定の相関があり、規模が大きくなるほどそれぞれの回答割合は増加していた。ただし、「1,000人以上」以外の規模間においては、必要性の認識に対する差は実施状況の差ほど顕著ではなかった。こうしたことも踏

まえ、以下では規模別の傾向について検討していきたい。

すべての配慮において最も高い割合で実施に至っているのは「1,000人以上」の企業であった。以降、ほとんどの配慮事項において規模が小さくなるほど実施に至っている企業は減少するものの、やはり「1,000人以上」の企業との差が最も顕著であった（図3-4-10）。規模が大きいほど社会的責任も問われる機会が多く必要性の認識が高まると同時に、雇用に向けた社内体制も整えやすく、具体的な取組みに移しやすいという現状をあらわしているといえよう。一方、それ以外の企業群においては、同程度の必要性を感じていても、規模が小さくなるほど配慮を実施することが困難になっていることが示された。特に「OJT」に関しては規模間の差が顕著であったが、従業員のサポートを直接的に必要とする場合、サポートにあたる従業員だけでなく、その他の従業員も影響（負担）を受けやすく、必要だと感じていても具体的取組みに移行するには課題が少なくないことが窺える。

なお、「従業員の理解促進」については相対的に実施率が低く、「1,000人以上」の企業でも35.3%にとどまっている。「1,000人以上」の企業の場合、後章の聴き取り調査結果でも触れるが、多くの多様な従業員を抱え広範囲に事業所等を展開していることにより、全社的な周知や共通認識を図ることが難しいという大企業に生じやすい課題も反映していると思われる。ただし、これまで示した結果も踏まえると、「従業員の理解促進」は企業実態に関わらず多くの企業にとって共通した課題と考えられよう。

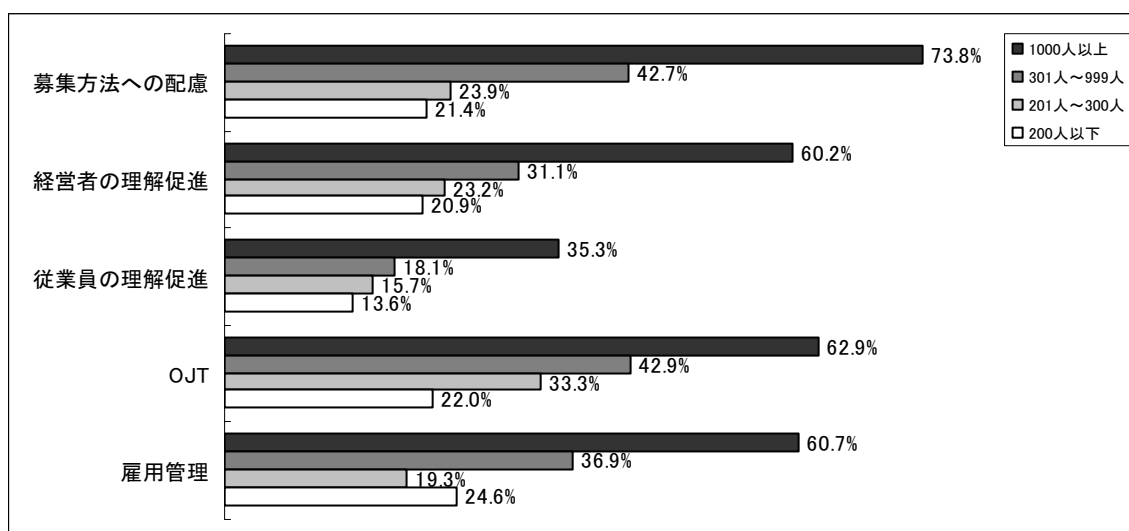


図 3-4-10 規模率別にみた必要性を感じている配慮の実施状況

3 配慮を実施するメリット、効果について

各種配慮を実施することが障害者やその他の従業員、ひいては企業全体に対してどのような影響を及ぼしているのかという点について分析を行った。

(1) 障害者雇用の配慮事項と従業員へ及ぼす影響

表 3-4-1 は、障害者雇用に当たって企業が行う配慮に対してどのような影響が見込めるかについて、アンケート調査（問 11）の結果を整理したものである。

縦軸には、障害者雇用に際しての配慮事項を記載している（全 9 項目の配慮事項を「障害者雇用の理解促進」、「職場環境整備」、「職務遂行上の配慮」、「能力開発」の 4 分野に整理）。横軸には、障害者雇用の影響として、障害のある従業員及び他の従業員の生産性と満足度、及び負担感について記している。また、表のセル内の数値は、こうした配慮事項について、障害者雇用の有無、配慮実施の有無別（障害者雇用企業のみ）に、それぞれ生産性、満足度、負担感に良い影響を及ぼすと回答した企業の割合をあらわしている。その割合が半数以上を超えているものについては、セルに網掛けをして影響の度合いが大きいことを示している。

表から全体的な傾向をみると、障害のある従業員については、ほとんどの配慮事項に対して生産性にも満足度にも良い影響があるという回答になっている。それに対して、他の従業員への良い影響は、「従業員の理解促進」のみが半数を超えているだけで、他の配慮事項は半数未満である。また、すべてにわたって、配慮を実施している企業の方が良い影響があるとの回答が多くなっており、配慮を実施したことにより生産性にも満足度にも良い影響を感じていることがわかる。さらに、障害者雇用の有無も併せてみると、ほとんどの配慮において「障害者雇用あり・配慮あり」→「障害者雇用あり・配慮なし」→「障害者雇用なし・配慮なし」の順で生産性及び満足度に良い影響があるとする企業が減少している。また、障害者を雇用していない企業では、ほとんどの配慮事項で最も低い数値であり、かつすべて半数を下回っている。こうしたことから、障害者雇用の有無で生産性や満足度に対する見方は分かれており、障害者を雇用していない企業は雇用している企業に比べて、各配慮事項の影響を肯定的に捉えていないことがわかる。

次に、負担感との関わりをみてみよう。全体的な傾向としては、ほとんどの配慮事項において、負担を感じている割合は半数未満であるが、職場環境整備の「物理的な環境改善」と「機器の改良や導入」に係る金銭的負担が半数を超えており、その軽減が大きな課題となっていることがわかる。また、配慮の有無と障害者雇用の有無をクロスしてみると、前述の生産性や満足度に比べて顕著な違いはみられないが、配慮を実施している企業の方が負担感を抱いている。

表 3-4-1 障害者雇用の配慮事項と影響（生産性、満足度、負担感）

| 配慮事項 | | 障害者雇用 | 配慮実施 | 生産性に良い影響 | | 満足度に良い影響 | | 負担感 | | | |
|------------|------------|------------|------|----------|-------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 障害のある従業員 | 他の従業員 | 障害のある従業員 | 他の従業員 | 金銭的 | 人的 | 時間的 | |
| 障害者雇用の理解促進 | 経営者の理解促進 | 有 | 有 | 36.3% | 19.2% | 66.6% | 47.4% | 4.7% | 14.0% | 13.7% | |
| | | 無 | 無 | 26.7% | 13.8% | 51.7% | 29.6% | 1.8% | 14.7% | 11.4% | |
| | 従業員の理解促進 | 有 | 有 | 47.1% | 29.1% | 67.7% | 64.6% | 0.9% | 25.6% | 20.2% | |
| | | 無 | 無 | 33.8% | 20.4% | 53.1% | 46.4% | 2.0% | 21.1% | 18.2% | |
| 職場環境整備 | 物理的な環境改善 | 有 | 有 | 67.2% | 18.3% | 84.4% | 35.0% | 61.1% | 3.3% | 1.1% | |
| | | 無 | 無 | 54.6% | 15.7% | 65.2% | 23.2% | 56.9% | 4.1% | 5.0% | |
| | 機器の改良や導入 | 有 | 有 | 81.9% | 15.7% | 86.7% | 30.1% | 51.8% | 6.0% | 0.0% | |
| | | 無 | 無 | 53.9% | 8.2% | 58.7% | 10.6% | 46.9% | 4.5% | 3.2% | |
| | 人的な支援制度の活用 | 有 | 有 | 66.3% | 23.3% | 76.7% | 33.7% | 4.7% | 14.0% | 8.1% | |
| | | 無 | 無 | 45.2% | 12.0% | 51.0% | 14.1% | 12.6% | 12.6% | 6.6% | |
| | 職務遂行上の配慮 | 作業内容、方法の改善 | 有 | 有 | 80.0% | 21.9% | 74.8% | 24.8% | 2.9% | 38.1% | 17.1% |
| | | | 無 | 無 | 54.9% | 13.2% | 57.5% | 14.5% | 4.4% | 20.4% | 12.0% |
| 無 | | | 無 | 37.2% | 10.3% | 33.3% | 10.3% | 5.1% | 21.8% | 16.7% | |
| 雇用管理 | | 有 | 有 | 50.1% | 7.0% | 81.3% | 11.7% | 5.5% | 16.0% | 7.6% | |
| | | 無 | 無 | 37.9% | 5.8% | 62.3% | 8.1% | 2.7% | 17.5% | 9.8% | |
| | | 無 | 無 | 30.0% | 5.7% | 38.6% | 8.6% | 7.1% | 20.0% | 12.9% | |
| 能力開発 | OffJT | 有 | 有 | 65.8% | 16.4% | 77.6% | 22.4% | 16.7% | 15.5% | 10.1% | |
| | | 無 | 無 | 40.6% | 5.5% | 54.0% | 6.9% | 11.6% | 14.6% | 12.0% | |
| | OJT | 有 | 有 | 29.6% | 7.4% | 38.3% | 13.6% | 13.6% | 16.7% | 16.7% | |
| | | 無 | 無 | 73.8% | 18.5% | 74.8% | 30.4% | 0.3% | 41.2% | 17.6% | |
| | | 有 | 有 | 43.6% | 11.0% | 45.1% | 16.3% | 2.4% | 27.0% | 15.5% | |
| | | 無 | 無 | 26.6% | 6.3% | 31.6% | 12.7% | 5.1% | 30.4% | 25.3% | |

注：障害者雇用「無」の企業で配慮を実施している企業は非常に少数のため省略

今までの全体的な傾向を概括的にまとめると、障害者雇用の企業においては、各種配慮が障害のある従業員に対する生産性や満足度に良い影響があることを認めている。また、障害者雇用の企業の中では、実際に配慮を実施している企業の方が良い影響があると考えている。

一方、良い影響があると思いつながら実施していない企業もあり、その背景や理由などを明らかにする必要があろう。また、障害者を雇用していない企業では、すべての配慮事項についてその影響を肯定的に捉えておらず、このことが障害者雇用の進まない一因になっていると思われる。これらを踏まえ、以下では各分野の代表的な配慮項目を取り上げ、負担感などとの関わりにも注意しつつ配慮が及ぼす影響をどのように考えているかを具体的にみていくこととする。

(2) 各分野における配慮事項と従業員へ及ぼす影響

ア 障害者雇用の理解促進－従業員の理解促進

障害者雇用の理解促進では、「経営者の理解促進」と「従業員の理解促進」がある。企業の構成員として両者の立場は異なるが、障害者雇用の推進していく上では両者の理解促進が必要である。ただし、「従業員の理解促進」については、前項で取り上げたように、必要性を感じているにもかかわらず多くの企業において実施できていないこと、しかし、障害のある従業員だけではなく他の従業員の満足度に良い影響があると考えている企業が多いことから、ここでは「従業員の理解促進」を取り上げて検討していくこととする。

障害者雇用の配慮事項と影響（表 3-4-1）をみると、ほとんどの配慮事項は障害のある従業員に良

い影響があるとされており、障害のない従業員にとっては特に反応がなく、いってみれば障害者に限定した効果を考えている企業が多かったが、唯一反応があったのが「従業員の理解促進」であった。そこで、「従業員の理解促進」が生産性及び満足度に与える影響をみてみよう（図 3-4-11）。

障害者雇用の企業で「従業員の理解促進」を行っているところでは、障害のある従業員にとっても障害のない従業員にとっても、満足度に良い影響があると考えられる企業は 60%以上であり、両者に対して良い影響を及ぼしている。これが 1つのポイントであると考えられる。つまり、障害、あるいは障害者について理解する機会を得たときに、周囲の従業員の意識は変わるのではないかと思われる。

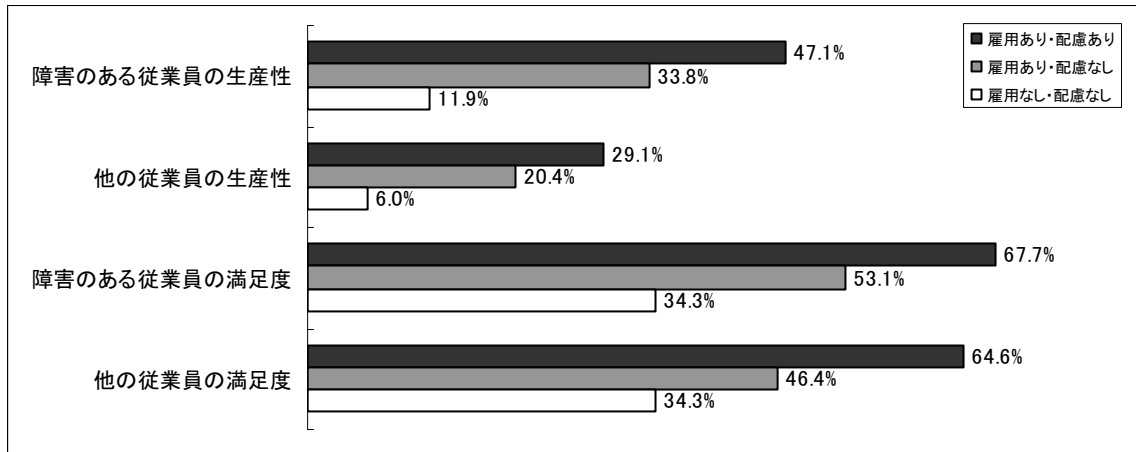


図 3-4-11 「従業員の理解促進」が生産性及び満足度に与える影響
（良い影響があると回答した企業の割合）

雇用あり・配慮あり：223社、雇用あり・配慮なし：554社、雇用なし・配慮なし：67社

なお、全般的に負担感への回答は少ない中で、「従業員の理解促進」において人的負担感を感じると回答した企業の割合は 20%台と他の配慮に比して高かった。雇用率や規模に関わらず、「従業員の理解促進」は必要性を感じていながらも実施できていない企業が多いことを前項で示したが、その背景の 1つには、人的負担感への懸念が少なくないことが窺える。

イ 職場環境整備－物理的な環境改善

職場環境の整備については、ハード面とソフト面の両面からの整備がある。前者については、「物理的な環境改善」、「機器の改良や導入」、後者については「人的な支援制度の活用」が相当するだろう。これらの配慮はいずれも障害のある従業員への影響が高いが、「物理的な環境改善」、「機器の改良や導入」については金銭的負担感の割合も高い。特に、前者の金銭的負担感の割合が顕著であることから、ここでは「物理的な環境改善」を取り上げて検討していくこととする。

建物の構造・設備改善などの「物理的な環境改善」が及ぼす影響については、障害のある従業員と他の従業員には大きな違いがみられる（図 3-4-12）。すなわち、障害のある従業員には生産性にも満足度にも良い影響がみられるが、他の従業員には生産性、満足度とも良い影響はみられない。

障害のある従業員への影響をさらに詳細にみると、障害者雇用の有無で分かれており、障害者雇用

の企業では生産性、満足度とも半数以上であるが、雇用していない企業では半数以下となっている。こうしたことから、障害者雇用の企業は「物理的な環境改善」により生産性についても満足度についても肯定的に認識していることがわかる。特に、「物理的な環境改善」を実際に行っている企業では、障害のある従業員の生産性への影響が67.2%、満足度への影響が84.4%と高率である。以上のことを踏まえると、「物理的な環境改善」は、障害のある従業員がその能力を十分に発揮して職場の一員として機能していくために、重要な要素であることが窺える。

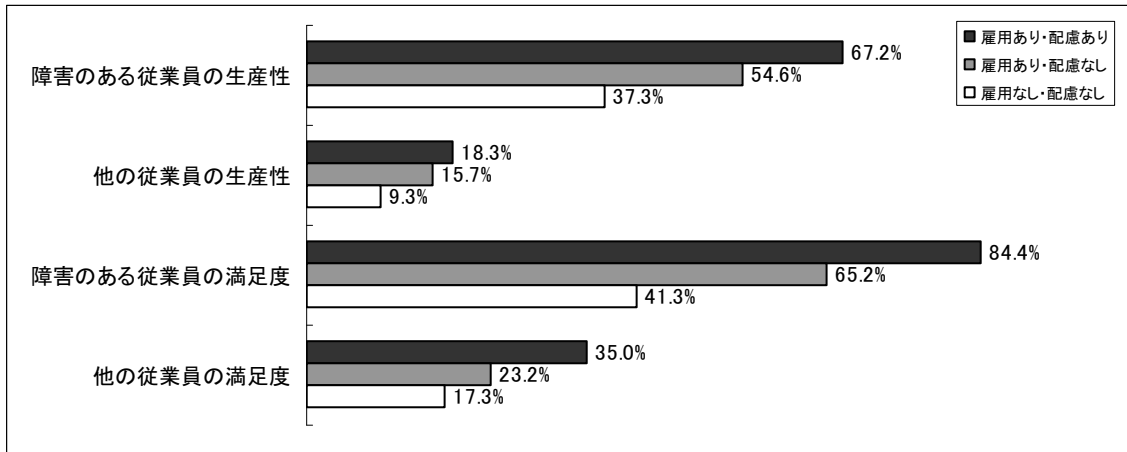


図 3-4-12 「物理的な環境改善」が生産性及び満足度に与える影響
(良い影響があると回答した企業の割合)

雇用あり・配慮あり：180社、雇用あり・配慮なし：617社、雇用なし・配慮なし：75社

一方で、「物理的な環境改善」に対する金銭的負担感の割合はいずれの企業でも半数を超えており、生産性や満足度への効果を認めながらも金銭的負担も感じていることも特徴的である。特に、実際に配慮をしている企業では60%を超えており、こうした負担をどのように補っていくかがポイントと思われる。

ウ 職務遂行上の配慮－作業内容、方法の改善

職務遂行上の配慮では、「作業内容、方法の改善」、「雇用管理」があるが、それぞれの影響の割合をみると前者の方が全体的に高い傾向にある。また、これについては、前節で課題として取り上げた障害者雇用を推進するための職務創出やそのノウハウに関わることから、これを取り上げて検討していくこととする。

「作業内容、方法の改善」は、障害のある従業員には生産性にも満足度にも良い影響がみられるが、他の従業員には生産性、満足度とも良い影響はみられない。障害のある従業員への影響について、さらに障害者雇用の有無別でみると、障害者雇用の企業では生産性、満足度とも半数以上であるが、雇用していない企業では半数以下となっている(図 3-4-13)。前節の「障害者雇用に積極的になれない背景には職務創出の課題を抱えている」ということを踏まえると、障害者を雇用していない企業は、障害を考慮した「作業内容、方法の改善」が見出せない(職務創出の課題)ために、生産性や満足度

への影響がよくわからないといえそうである。

次に、障害者雇用の企業について、「作業内容、方法の改善」が障害のある従業員に及ぼす影響についてみると、配慮の有無に限らず障害のある従業員の生産性、満足度に良い影響を及ぼすという企業が多い。配慮している企業では70%以上が、配慮していない企業でも半数以上が良い影響があると回答している。また、配慮ありと配慮なしの生産性、満足度に良い影響を及ぼす割合の差は、それぞれ約25ポイント、約17ポイントであり、配慮することによってより良い影響があり、特に生産性に対する影響の大きいことがわかる。こうしたポイント差の背景には、「作業内容、方法の改善」について配慮している企業は、配慮を実施していく中で職務の創出に係るノウハウを積み重ねていると考えられ、このことが生産性や満足度に効果を及ぼしていると推測される。

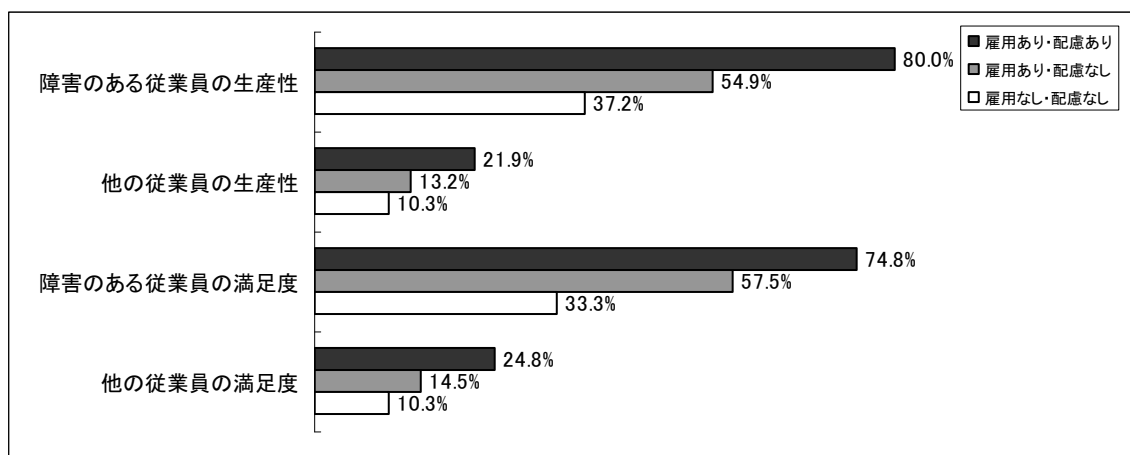


図 3-4-13 「作業内容、方法の改善」が生産性及び満足度に与える影響
(良い影響があると回答した企業の割合)

雇用あり・配慮あり：210社、雇用あり・配慮なし：619社、雇用なし・配慮なし：78社

また、負担感をみると人的負担の割合が比較的多く、配慮ありと配慮なしの差は約18ポイントと大きい。こうしたことから、「作業内容、方法の改善」は、簡単にできるのではなく他の従業員の支援などの労力を要することが窺える。

エ 能力開発—OJT

能力開発の領域では「Off JT」と「OJT」があるが、企業における能力開発の方法としては「OJT」が多く実施されていることから、これについて検討していくこととする。

「OJT」が及ぼす影響は、前述の「物理的な環境改善」や「作業内容、方法の改善」と同様の傾向であり、障害のある従業員への影響は高いが、他の従業員に対してはすべて半数以下である（図3-4-14）。そこで、障害のある従業員への影響についてみると、配慮の有無で評価が分かれており、「OJT」を実施している企業では生産性、満足度ともに良い影響を認めている企業が70%以上であるが、実施していない企業では半数以下となっている。このことから、実際に「OJT」を行うことによって障害のある従業員の技能習得や技能向上を図ることができ、その結果として生産性や満足度に良

い影響を感じていると考える。OJT は障害のある従業員の能力開発の手段として有効であり、彼らの能力を十分に発揮して職場の一員として機能していくために、重要な要素であることが窺える。

では、多くの企業が OJT などの能力開発による技能習得の可能性を認識していながら、OJT を実施していない企業では、なぜ生産性や満足度に対する良い影響を認めている企業が少ないのであろうか。それは、技能習得の可能性はあるとしても、所定の水準にまでには到達できないとの思いがあるのではなかろうか。前節の戦力化への期待に関する調査結果、「雇用率が低くなるほど戦力としての期待は困難と感じている企業が増加」ということから、障害のある従業員に対する技能習得の達成水準には違いがみられる。こうしたことから、OJT を実施していない企業では、障害のある従業員に対する技能習得に限界を感じていることが推測され、これが生産性への懸念となり満足度も低くなっていると考える。

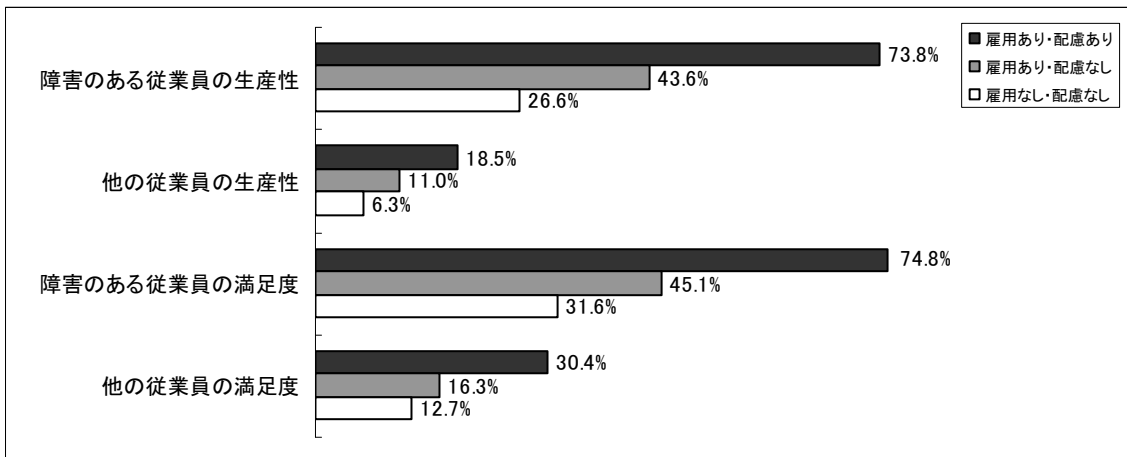


図 3-4-14 「OJT」が生産性及び満足度に与える影響
(良い影響があると回答した企業の割合)

雇用あり・配慮あり：313社、雇用あり・配慮なし：534社、雇用なし・配慮なし：79社

また、OJT の実施に当たっては、人的負担の割合が他の負担感に比べて多くなっている。特に配慮をしている企業では 40%以上であり、配慮なしの企業を 10 ポイント近く上回っている。こうしたことから、OJT を実施することで、障害のある従業員の生産性、満足度には良い影響があるが、企業によっては OJT に専念する人的配置の余裕がないなど、人的負担が高まることが窺われる。

(3) 企業全体に与える効果

前段において、各種配慮が実施に至らない要因の 1 つには、それぞれにかかる負担感への懸念が窺えたが、一方でそうした負担感を感じつつも配慮を実施している企業があり、その結果、障害のある従業員及び他の従業員の生産性や満足度に実際に良い影響を及ぼしていることも確認された。ここではさらに、そうした負担感を感じつつも各種配慮を行っている企業に注目し、それらの配慮が障害者雇用そのもののイメージや企業全体にどのような影響を与えているかという点について探ってみたい。

ア 障害者雇用に対するイメージに与える影響

まず、障害者雇用に対するイメージについては、本章第3節において分析を行なった障害者雇用のイメージを形成する5因子（「人的支援の必要性」、「生産性への懸念」、「人間関係に対する不安」、「仕事を見出す困難さ」、「物理的環境整備の必要性」）をもとに分析を行うこととした。

まず、障害者を雇用している企業のうち「物理的な環境改善」及び「機器の改良や導入」に対して金銭的負担が高いと回答した企業について、これらの配慮の有無により障害者雇用に対するイメージに違いがあるかを因子分析結果からみてみたい。「物理的な環境改善」について、負担感を感じつつも配慮を実施している企業においては、やはり「物理的環境整備の必要性」を感じている企業が多いが、一方でこれらを実施していない企業に比べると、特に「仕事を見出す困難さ」を感じている企業は少ない（図 3-4-15）。「機器の改良や導入」では、「物理的環境整備の必要性」及び「仕事を見出す困難さ」についてさらに顕著な違いがみられ、「機器の改良や導入」の有無はこれらのイメージに大きく影響を及ぼすことが明らかとなった（図 3-4-16）。

つまり、物理的な環境改善を行うことは一定の金銭的負担が伴うものの、障害者にとっての職域や作業内容の幅が広がり、職務創出がしやすくなるという効果が得られるのではないだろうか。

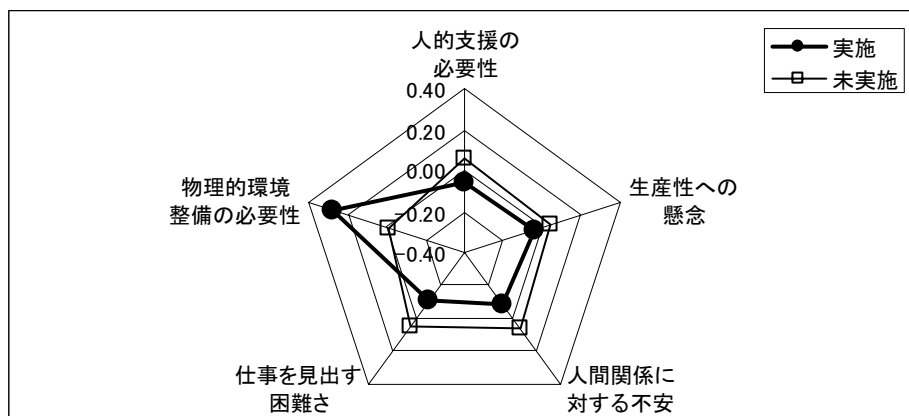


図 3-4-15 「物理的な環境改善」の実施状況による障害者雇用のイメージの違い

実施:110社、未実施 351社

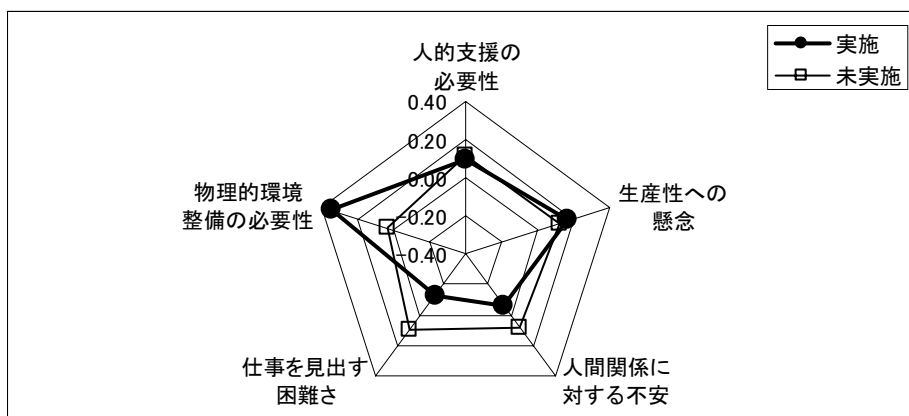


図 3-4-16 「機器の改良や導入」の実施状況による障害者雇用のイメージの違い

実施:43社、未実施 342社

次に、人的負担感が高いとされた「作業内容、方法の改善」及び「OJT」について、先ほどと同様に障害者雇用のイメージとの関係のみてみたい。まず、人的負担が高いと感じつつ「作業内容、方法の改善」を実施している企業は、これを行っていない企業よりもすべての因子において因子得点が低くなっており、「作業内容、方法の改善」を行うことにより全体的に懸念や不安感が軽減していることがわかった（図 3-4-17）。特に「仕事を見出す困難さ」についてその傾向は顕著である。「OJT」については、実施している企業において「人間関係に対する不安」が高まっている傾向は若干みられるものの、ここでも「仕事を見出す困難さ」を感じる企業は顕著に減少する傾向にあった（図 3-4-18）。また、「生産性への懸念」及び「物理的環境整備の必要性」を感じている企業も減少した。

つまり、これらの配慮には人的支援の要素が大きいので人的な負担感に伴うものの、それにより作業遂行面での懸念は軽減され、また前段で指摘したような物理的環境整備をせずとも、人的支援により職域や作業内容の幅が広がる可能性が高まり得ることを示唆する結果ともいえるのではないだろうか。

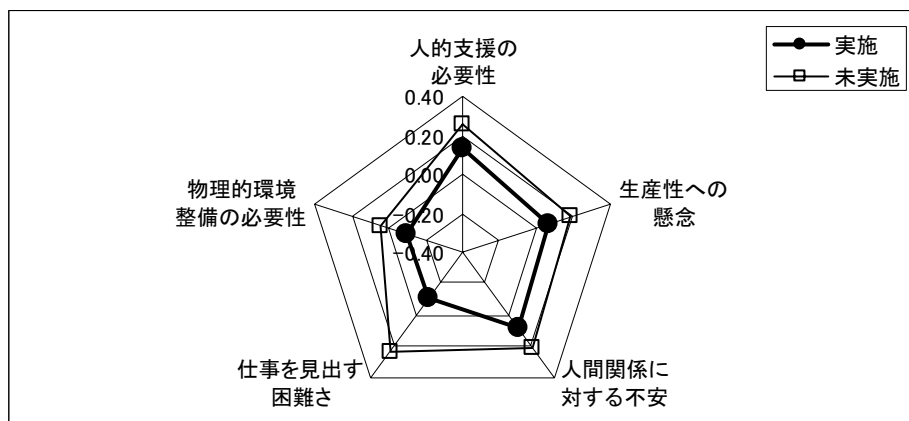


図 3-4-17 「作業内容、方法の改善」の実施状況による障害者雇用のイメージの違い

実施：80社、未実施：126社

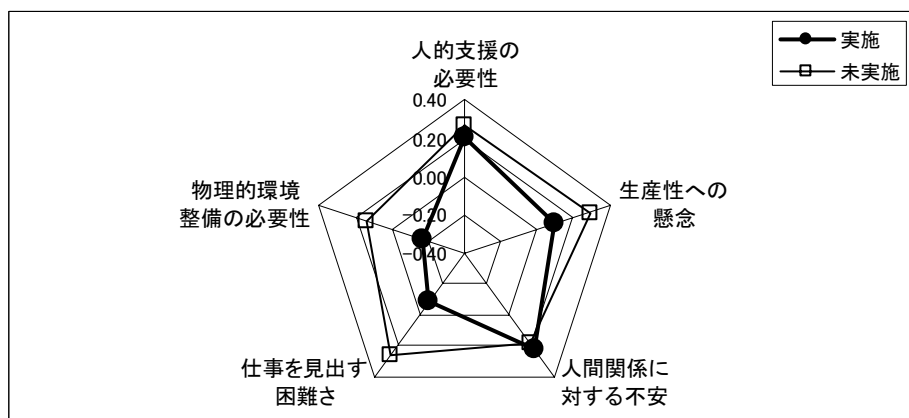


図 3-4-18 「OJT」の実施状況による障害者雇用のイメージの違い

実施：129社、未実施：144社

本章第3節にて、職務創出の課題が雇用促進をする上でのポイントであり、大きなハードルとなっていることが見出されたが、ここまでの結果を踏まえると、人的支援により作業内容や作業方法の改善を図ったり、OJTが行える体制を整えることが、職務創出の課題の解決につながるといえよう。また、大規模な物理的環境整備には大きな金銭的負担が伴い困難なケースもあるかもしれないが、障害を補うための機器の改良や導入等の工夫を行うだけでも、職務創出の可能性は大いに高まるといえるのではないだろうか。これらの配慮は、当該の障害者に対する個別の配慮であることが多いと思われるが、こうした配慮により職務創出の課題が軽減されれば、さらなる障害者雇用にもつながることが期待できよう。

イ 企業全体に与える社会的及び波及的効果

前項で示した、金銭的負担を感じつつも「物理的な環境改善」や「機器の改良や導入」を実施している企業と、金銭的不安を感じておりこれらの配慮を実施していない企業とを比較し、それぞれの企業が障害者雇用の効果をどのように感じているかをみてみたい（図3-4-19,20）。それぞれの企業間で顕著な違いがあるのは、「株主や投資家からの評判が良くなる。」（問12.4）、「取引先からの評判が良くなる。」（問12.6）、「企業として同業他社をリードすることになる。」（問12.7）といった点であった。つまり、負担感に伴うもののハード面での環境整備を行うことは、ステークホルダーや同業他社の目に触れる機会も増え、企業としての価値や企業イメージの向上につながりやすいといった社会的な効果を実感している企業は少なくないと考えられる。

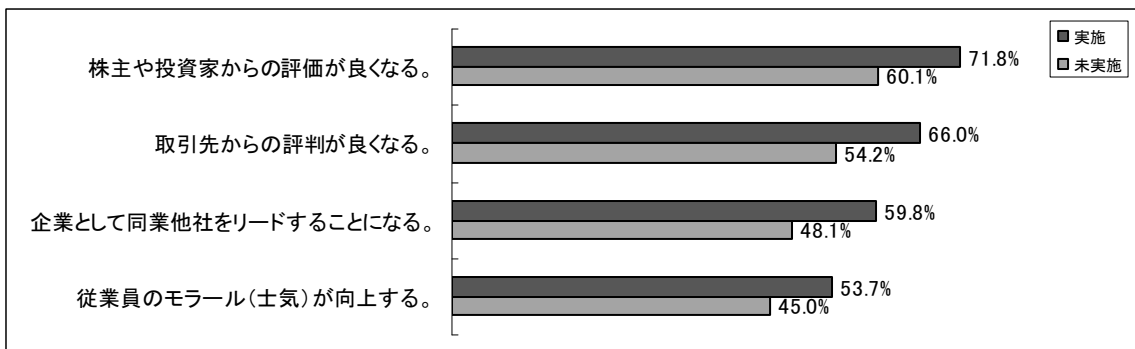


図3-4-19 「物理的な環境改善」の実施状況による障害者雇用の効果の違い

実施:110社、未実施 351社

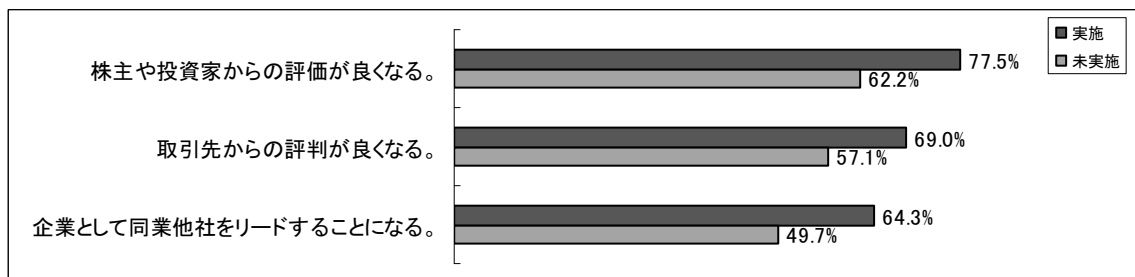


図3-4-20 「機器の改良や導入」の実施状況による障害者雇用の効果の違い

実施:43社、未実施 342社

次に、人的負担を感じつつも「作業内容、方法の改善」及び「OJT」を実施している企業についてみてみたい。前者の配慮を実施している企業はしていない企業に比べて「従業員のモラル（士気）が向上する。」（問 12.11）や「従業員全体の自社に対する帰属意識や信頼感が高まる。」（問 12.12）と感じている企業が多いことが明らかとなった（図 3-4-21）。また、後者の配慮を実施している企業においても類似の傾向がみられ、「職場のコミュニケーションが活性化する。」（問 12.10）や「従業員のモラル（士気）が向上する。」といった効果を感じている企業が多いことが明らかとなった（図 3-4-22）。つまり、人的な支援体制を整えることで、作業場面を通じて障害のある従業員とそうでない従業員との関わりが生じ、社員と企業との関係や社員同士の関係、従業員の仕事に対する姿勢や職場全体の雰囲気など、社内全体への波及的效果を感じている企業が多いといえるのではないだろうか。

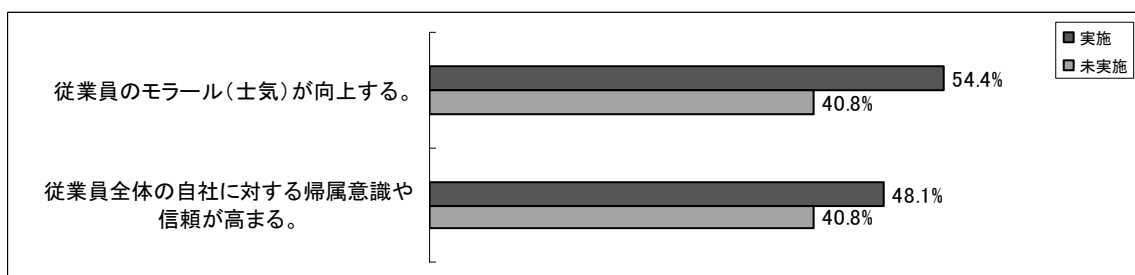


図 3-4-21 「作業内容、方法の改善」の実施状況による障害者雇用の効果の違い

実施: 80 社、未実施: 126 社

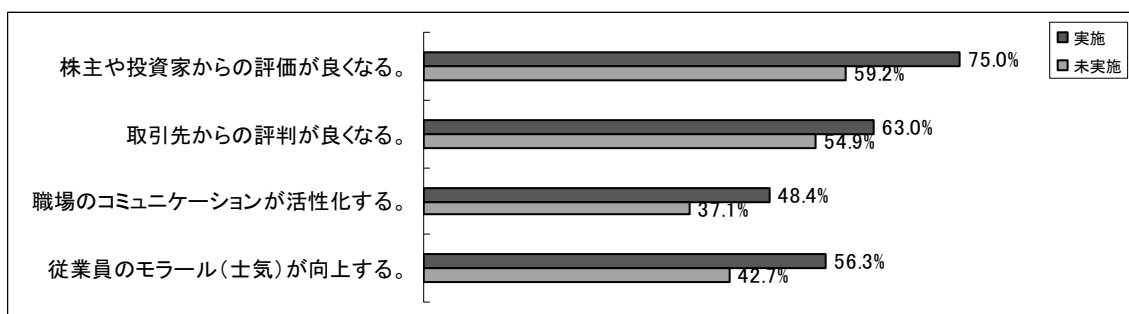


図 3-4-22 「OJT」の実施状況による障害者雇用の効果の違い

実施: 129 社、未実施: 144 社

4 障害者雇用の段階を踏まえた配慮の実施状況と障害者雇用に対するイメージ

本調査においては多くの配慮事項を想定し、それに対する実施状況や必要性及び負担感の認識、配慮を実施することによる効果を見てきたが、分析の結果、注目すべき配慮事項はいくつかの項目に特定されていた。具体的には、「経営者の理解促進」、「従業員の理解促進」、「募集方法への配慮」、「雇用管理」、「OJT」である。これら 5 つの配慮事項の関係性をしてみると、まず「経営者の理解促進」は、障害者を雇用するに当たり意識づけを図る時点から必要とされる配慮である。併せて、「従業員の理解促進」につ

いても同様に意識づけを図る時点から必要とされる配慮である。次に、「募集方法への配慮」は、意識づけを行った後、雇用計画を進める際に行う取組みといえる。次に、「雇用管理」は実際に雇用する際に行うべき配慮といえる。最後に、「OJT」については、雇用後の定着や戦力化を図るための配慮といえる。そして、これらの配慮は、障害者を雇用する前から雇用した後までを時系列に沿って整理した際にポイントとなる配慮と考えられるのではないだろうか。以下では、それぞれの配慮の関係性を踏まえて雇用状況をみてみたい。

(1) 障害者雇用の過程と各種配慮の関係

表 3-4-2 には、まずは雇用前の「経営者の理解促進」もしくは「従業員の理解促進」を行っている段階（以下、両者の配慮もしくはいずれかの配慮を実施している場合を「障害者雇用の理解促進」を行っている段階と整理する）、その後「募集方法への配慮」も併せて行っている段階、さらに「雇用管理」も行っている段階、最後に雇用後の「OJT」も行っている、つまりすべての配慮を行っている段階の 4 種類に分け、雇用率別にそれぞれどの時点までの配慮を行っているかを示した。

表からわかるとおり、雇用前から雇用後まで上記すべての配慮を実施している企業は、「1.8%以上」の企業に最も多く 37.8%を占めた（以下、「1.2%以上 1.8%未満」（35.7%）、「1.2%未満」（15.4%）と続いた）。次に、雇用時までに必要な配慮である「障害者雇用の理解促進」、「募集方法への配慮」、「雇用管理」を最も実施しているのは「1.2%以上 1.8%未満」の企業であり 43.9%を占めた。そして、雇用前までに必要な配慮である「障害者雇用の理解促進」及び「募集方法への配慮」を行っている企業は「1.2%未満」の企業が最も多く 32.8%を占めるという結果であった。つまり、雇用率が高い企業ほど雇用前から雇用後まで幅広く配慮を行っていることが明らかとなった。また、「雇用なし」以外の未達成企業である「1.2%以上 1.8%未満」及び「1.2%未満」の企業の配慮の実施状況に大きな差があることから、これらの企業群の違いに注目すると、後者については他の雇用率群に比して雇用前までの配慮にとどまっている企業が多く、それは雇用前の配慮を実施する時点で負担や困難さを抱え雇用が進まない、あるいは雇用後の配慮が十分行えず（行っておらず）定着が困難な状況であることが推測された。

表 3-4-2 配慮の実施状況の関係性と雇用率との関係

| 配慮の実施状況 | 雇用率 | | | | | 全体 |
|-------------|--------------|------------------|--------------|-------------|-------------|---------------|
| | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | |
| I、II、III、IV | 54 37.8% | 51 35.7% | 22 15.4% | 3 2.1% | 13 9.1% | 143 100.0% |
| I、II、III | 12 29.3% | 18 43.9% | 8 19.5% | 1 2.4% | 2 4.9% | 41 100.0% |
| I、II | 13 20.3% | 16 25.0% | 21 32.8% | 6 9.4% | 8 12.5% | 64 100.0% |
| I | 14 29.8% | 8 17.0% | 17 36.2% | 4 8.5% | 4 8.5% | 47 100.0% |
| 配慮なし | 78 25.0% | 61 19.6% | 93 29.8% | 35 11.2% | 45 14.4% | 312 100.0% |
| 雇用予定なし | 19 15.8% | 19 15.8% | 33 27.5% | 34 28.3% | 15 12.5% | 120 100.0% |
| 計 | 190 26.1% | 173 23.8% | 194 26.7% | 83 11.4% | 87 12.0% | 727 100.0% |

I：「障害者雇用の理解促進」、II：「募集方法への配慮」、III：「雇用管理」、IV：「OJT」とする

ここまでの結果から、多くの配慮、つまり雇用前から雇用後に至るまでの配慮を実施している企業ほど雇用率が高いことが明らかとなっている。一方、上図からはこれらの配慮していなくとも雇用率を満たしている企業が一定程度を占めていることも明らかとなっており、配慮の有無が雇用率に直接的に影響を及ぼすだけでは考えにくい。では、配慮を行うことは何に影響を及ぼすのであろうか。逆に、雇用率の違いは何によって生じるのであろうか。本章第3節において、雇用の有無や雇用率により障害者雇用に対するイメージに顕著な違いがあることが明らかとなった。そこで、以下では、障害者雇用に対するイメージに注目し、配慮の実施状況が障害者雇用に対するイメージにどのような影響を及ぼしているかという点を探ってみたい。

(2) 配慮の実施状況と障害者雇用に対するイメージとの関係

すでに障害者を雇用している企業における配慮の実施状況により、障害者雇用に対するイメージがどのように異なるかをみてみたい。具体的には、「障害者雇用の理解促進」のみを行っている企業、「障害者雇用の理解促進」及び「募集方法への配慮」を行っている企業、「障害者雇用の理解促進」、「募集方法への配慮」及び「雇用管理」を行っている企業、「障害者雇用の理解促進」、「募集方法への配慮」、「雇用管理」及び「OJT」を行っている企業、さらにいずれの配慮も実施していない企業と、配慮の実施状況により企業を5つに分類して検討を行った。

なお、本章第3節において雇用の有無や雇用率により障害者雇用に対するイメージを分析した際には、ほとんどの因子において雇用の有無による違いが大きいことが明らかとなったが、特に「生産性への懸念」についてはその差が顕著であること、また「仕事を見出す困難さ」については、障害者を雇用している企業の中でも、雇用率により抱くイメージに大きな違いがあることが示された。この結果を踏まえ、

以下では、特に「生産性への懸念」及び「仕事を見出す困難さ」に注目し、配慮の実施状況の違いにより、障害者雇用のイメージがどのように異なるかを分析した（図 3-4-23）。

ア 「生産性への懸念」に対するイメージ

いずれの配慮も実施していない企業においては、「生産性への懸念」を感じている企業が多いが、「障害者雇用の理解促進」を行うことで、その懸念を感じている企業は大きく減少した。そして、雇用後の配慮である「OJT」まで実施することにより、さらに顕著な減少をみせた。

このことから、まずは経営者や従業員が、障害者を雇用する前に適切な情報や知識を得る機会を提供することにより、それまで抱いていた障害者の作業遂行力に対する思い込みや偏見を軽減すること、さらに、雇用した後の日常業務を通じた指導を通して、技能習得や生産性の向上が可能であることを実感することが、生産性への懸念の軽減につながり、さらなる雇用のきっかけになっていると考えられる。

イ 「仕事を見出す困難さ」に対するイメージ

いずれの配慮も実施していない企業において、困難さを感じている企業が多いことが明らかとなった。「障害者雇用の理解促進」を行うことで、「仕事を見出す困難さ」を感じている企業はやや減少することが窺えるが、具体的対応ともいえる「募集方法への配慮」まで行うことで、その割合はさらに減少した。さらに、雇用後の「OJT」まで実施することにより、職務創出の困難さを感じている企業が顕著に減少した。

つまり、「募集方法への配慮」により仕事内容が具体化されること、さらには、より実際の配慮ともいえる「OJT」により、障害のある従業員も想定していた以上に幅広い職域で活躍できる（担当する職務の幅を拓げることができる）ことを実感することで、新たな職務の創出の可能性を見出していると考えられる。なお、「OJT」の実施により、職務創出への懸念や不安感が顕著に減少していることは注目すべき点であり、後章の聴き取り調査の結果でも述べているが、障害者雇用における重要な要素であると考えられる。

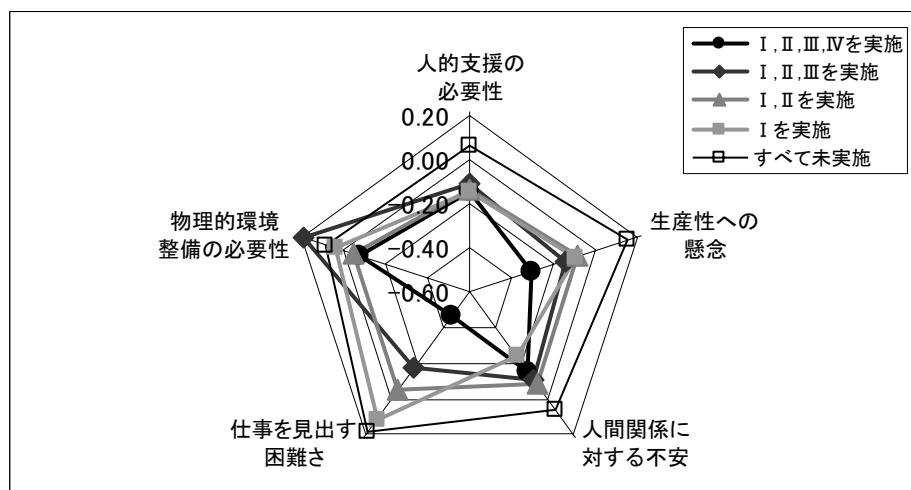


図 3-4-23 配慮の実施状況による障害者雇用に対するイメージの違い

I, II, III, IVを実施:127社、I, II, IIIを実施:38社、
I, IIを実施:50社、Iを実施:39社、すべて未実施:303社

ウ 段階を踏まえることの重要性について

以上の2点からは、障害者雇用を進める上で作業面への懸念や不安感を軽減するためには「OJT」が大きなポイントとなっていることが明らかとなった。なお、本分析においては、「OJT」のみを実施した際の効果ではなく、雇用前の配慮からの積み重ねを経て「OJT」まで至っている企業の結果であったことは再度強調しておきたい点である。その段階を踏まえた配慮の効果を検証するために、雇用前の配慮をせずに「OJT」のみを実施している企業と段階を踏まえ全ての配慮を実施している企業とを比較してみたい。

「OJT」のみを実施している企業は、それ以外の配慮も含め雇用前から雇用後に至るまで全ての配慮を実施している企業に比較して、多くの因子において懸念や不安感が高いことが明らかとなった（図3-4-24）。中でも、「生産性への懸念」及び「仕事を見出す困難さ」、特に後者についてはその差が顕著であった。つまり、障害者や障害者雇用についての知識を十分に得ていないまま、あるいは職務内容や配置などが十分検討されないまま、さらには雇用時に適切な労働条件の調整や健康管理に対する配慮がされないままに、直接業務に関わる部分のみへ配慮をしても、それは十分機能しきれず、作業遂行面への懸念や不安感が残されたままであり、人的支援に対する負担や人間関係に対する不安を抱えたままの企業も少なくないといえる。このことから、障害者雇用過程において適切な段階を経ながら必要な配慮を行うことが、障害者雇用のイメージの低下を防ぎ、雇用促進へとつながるといえるのではないだろうか。

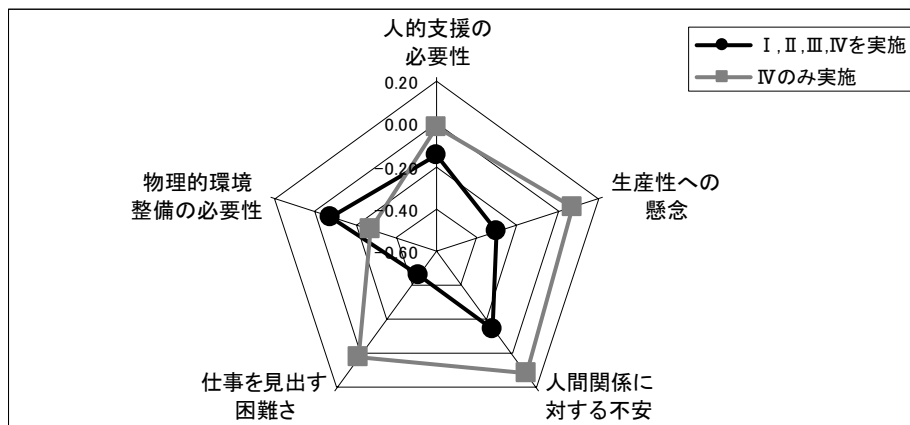


図 3-4-24 配慮の実施状況の違いによる障害者雇用に対するイメージの違い

I, II, III, IVを実施:127社、IVのみ実施:57社

5 資源の活用とその影響

ここまで、それぞれの段階で必要に応じた配慮を行うことが障害者雇用に対するイメージの変化に影響を及ぼすこと、つまり配慮を行うことによる効果を明らかにしてきた。本項では、配慮を行う上での一手段と考えられる支援機関や支援制度といった資源の活用状況に注目し、これらの活用が障害者雇用に対するイメージに及ぼす影響を確認することで、これらの有効性を整理したい。

(1) 雇用率別にみた支援機関の活用状況

図 3-4-25 には、支援機関の活用頻度（問 18）を「よく使っている」及び「必要に応じて使っている」と回答した企業の割合を雇用率別に示した。多くの支援機関に共通する点として、「1.2%以上 1.8%未満」の企業において最も活用割合が高く、それを若干下回る形で「1.8%以上」の企業が続いているが、「1.2%未満」及び「雇用なし」の企業においてはそれぞれ活用割合が大きく下回った。これは配慮の実施状況（図 3-4-1）と類似の傾向であり、「1.2%以上 1.8%未満」の企業では、雇用率達成までわずかな状況に至っており達成に向けた取組みを強化している状況が窺えた。

それぞれの支援機関の利用割合自体に差があることとその理由として考えられることについては第 2 節でも簡単に触れたが、それを踏まえながら「1.2%未満」の企業におけるそれぞれの支援機関の活用状況に注目してみたい。それぞれの雇用率群における「ハローワーク」の利用状況を比較すると、「1.8%以上」及び「1.2%以上 1.8%未満」の企業との差はあるものの、「1.2%未満」の企業においても、「よく使っている」及び「必要に応じて使っている」と回答した企業は過半数を占めており、「雇用なし」企業との差が目立っていた。職業紹介などを中心に雇用に直接的な役割を果たす機関については、雇用する姿勢をもっている企業であればある程度同様の認識で活用していると言える。

一方、「学校、職業能力開発校等」については、「1.2%未満」の企業の利用割合は「1.8%以上」及び「1.2%以上 1.8%未満」の企業のそれを大きく下回った。「学校、職業能力開発校等」と接点をもつことは、例

例えば在学中の職場実習から卒業後の雇用へスムーズにつなげやすいといったメリットもあり、積極的な雇用を考えているか否かが利用割合に影響してくるものと考えられる。「地域障害者職業センター」についても「学校、職業能力開発校等」と機能は異なるものの、障害者雇用への取組み姿勢が利用状況に影響を及ぼしているのではないだろうか。

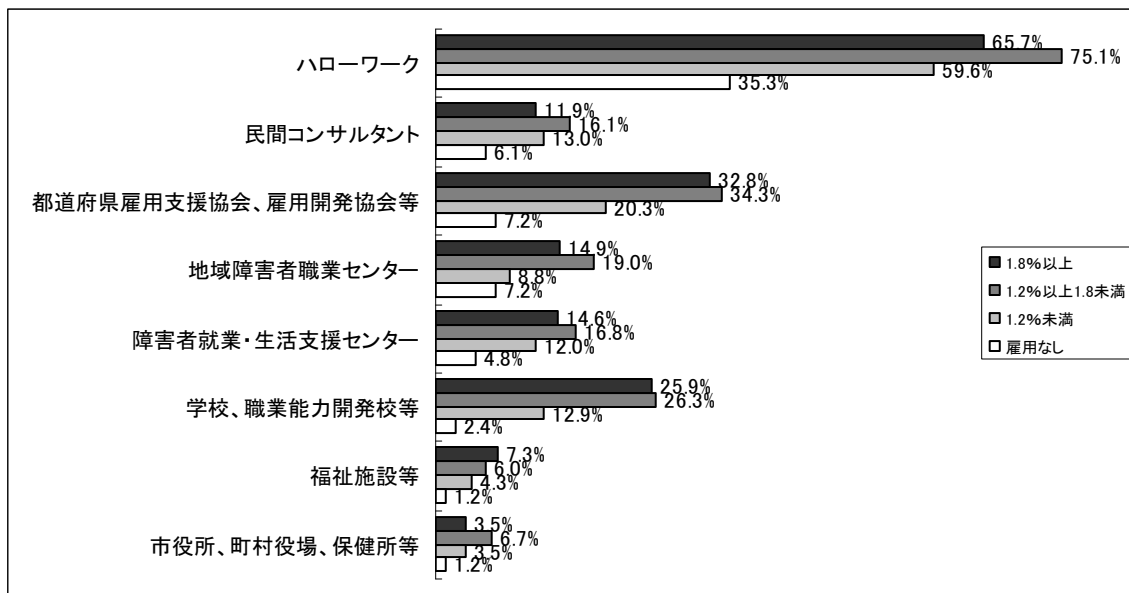


図 3-4-25 雇用率別にみた支援機関の活用状況

(2) 規模別にみた支援機関の活用状況

支援機関の活用状況について、上記と同様「よく使っている」及び「必要に応じて使っている」と回答した企業の割合を規模別に整理した（図 3-4-26）。その結果、「1,000人以上」の企業の利用割合が最も高く、以降「301人～999人」、「201人～300人」、「200人以下」と続いており、多くの支援機関の活用状況は規模に依存していることが明らかとなった。これは、大企業の方が中小企業に比して、雇用障害者の実数の確保が求められること、そうした実態を踏まえ支援機関やその機能など、多くの情報が得られやすいことが背景にあると考えられる。雇用率別の傾向からは、積極的な雇用を考えているか否かが活用状況に影響を及ぼしそうであることに触れたが、その背景にはこうした規模による必要性や情報量の違いが影響していると考えられた。

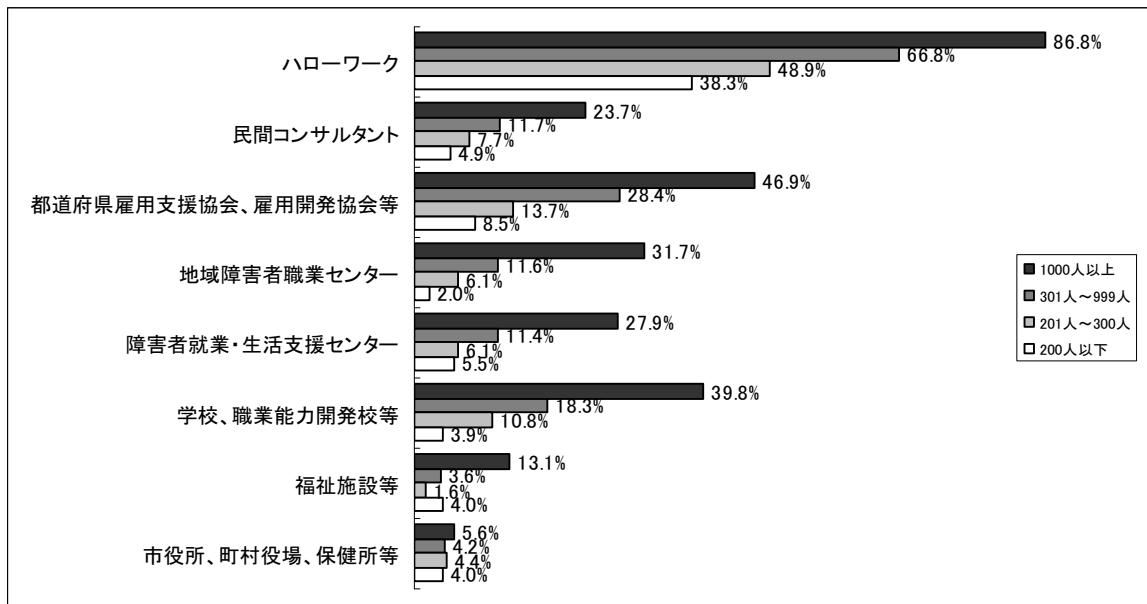


図 3-4-26 規模別にみた支援機関の活用状況

(3) 資源の活用が障害者雇用に対するイメージに与える影響について

障害者を雇用している企業のうち、以下の支援機関について、「よく使っている」及び「必要に応じて使っている」と回答した企業（ハローワークのみ利用頻度が高いため「よく使っている」と回答した企業に限定）と、「使ったことがない」と回答した企業とに注目し、障害者雇用のイメージを形成する5因子（「人的支援の必要性」、「生産性への懸念」、「人間関係に対する不安」、「仕事を見出す困難さ」、「物理的環境整備の必要性」）をもとに、資源の活用頻度により障害者雇用に対するイメージにどのような違いがあるかという点について整理を行った。なお、支援制度については、制度を知らない企業と利用経験のある企業とを比較することで障害者雇用に対するイメージの違いをみることにした。

ア ハローワークの活用について

ハローワークを「よく使っている」と回答した企業と「使ったことがない」と回答した企業とを比較すると、「使ったことがない」と回答した企業は、「仕事を見出す困難さ」に懸念を感じている企業が最も多く、逆に「よく使っている」と回答した企業は懸念を感じている企業が特に少ないことが明らかとなった（図 3-4-27）。また、「人間関係に対する不安」についてのイメージは両者に大きな違いはないが、その他の「人的支援の必要性」、「生産性への懸念」、「物理的環境整備の必要性」については、「よく使っている」と回答した企業の因子得点が顕著に低い結果となった。つまり、ハローワークを積極的に活用することによって障害者雇用の全般についての懸念や不安感はバランスよく軽減されやすい傾向があるといえよう。

その理由として、ハローワークは、職業紹介という障害者雇用にかかる直接的な役割を担っており、さまざまな障害種類及び程度の人を対象としたサービス機関であるため、多くの情報をもち合わせていること、また、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等、地域

のあらゆる機関の中心的な役割を担っていることにより、企業のさまざまなニーズに応えやすい存在であることが挙げられよう。

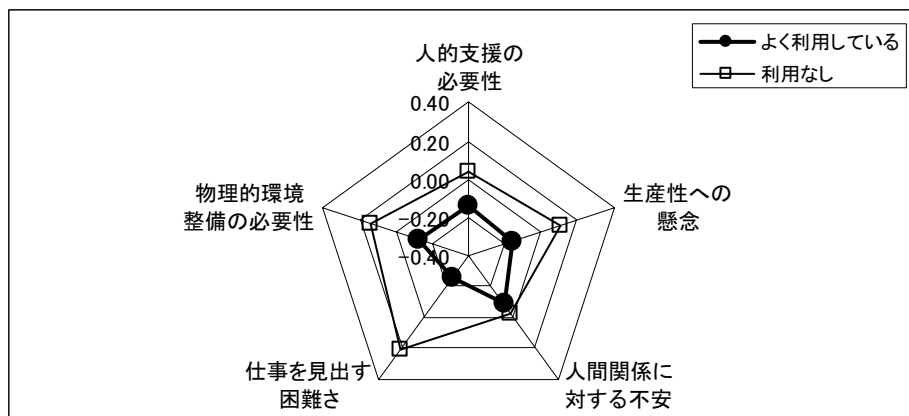


図 3-4-27 「ハローワーク」の活用状況による障害者雇用のイメージの違い

よく利用している:289社、利用なし:173社

イ 学校、職業能力開発校等の活用について

学校、職業能力開発校等を「よく使っている」及び「必要に応じて使っている」と回答した企業と「使ったことがない」と回答した企業とを比較すると、「生産性への懸念」及び「仕事を見出す困難さ」を感じている企業とそうでない企業との差が顕著であった（図 3-4-28）。つまり、「よく使っている」及び「必要に応じて使っている」と回答した企業では、これらに対する懸念や不安感を感じている企業は少なく、逆に「使ったことがない」と回答した企業は懸念や不安感を感じている企業が多いということが明らかとなった。

企業側としては、在学中に習得した技能などを踏まえて具体的に職種を想定できること、あるいは、学校側からそれに合わせた作業内容の提示などが得られることで、雇用に対する懸念や不安感も生じにくいものと思われる。

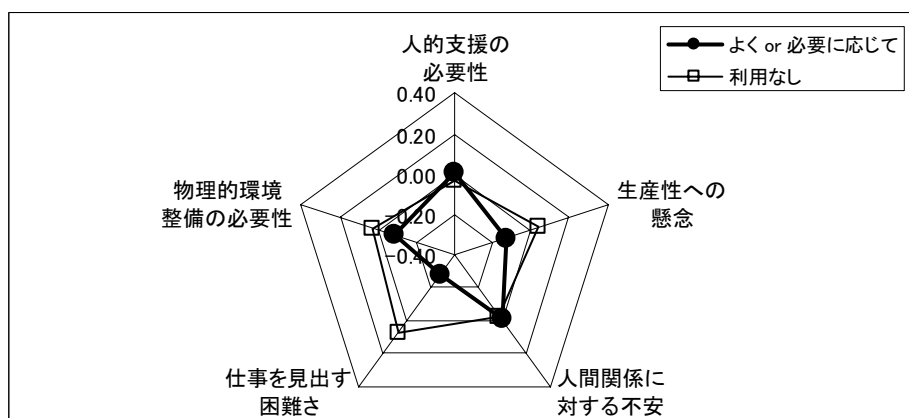


図 3-4-28 「学校、職業能力開発校等」の活用状況による障害者雇用のイメージの違い

よく or 必要に応じて利用している:185社、利用なし:544社

ウ 地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターの活用について

地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターを「よく使っている」及び「必要に応じて使っている」と回答した企業と「使ったことがない」と回答した企業とを比較すると、「生産性への懸念」は「よく使っている」及び「必要に応じて使っている」と回答した企業の方が若干少ない傾向にあり、「仕事を見出す困難さ」については、それを感じている企業が顕著に少ないという結果であった（図 3-4-29,30）。

これらの機関は、技能を習得するためというよりも、相談や支援を中心に障害者や事業主をサポートするための機関であり、企業側は、当初抱きがちな職務創出の懸念に対して、本人の特性や事業所の職場環境を踏まえた上で助言が得られる。そうした利用経験を通して、事業主は職務創出の懸念や不安感を軽減することができているのではないかとと思われる。

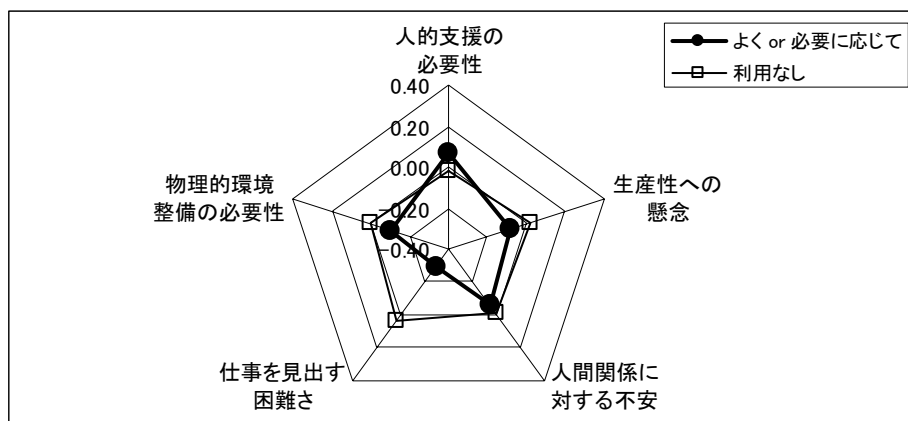


図 3-4-29 「地域障害者職業センター」の活用状況による障害者雇用のイメージの違い

よく or 必要に応じて利用している:120 社、利用なし:658 社

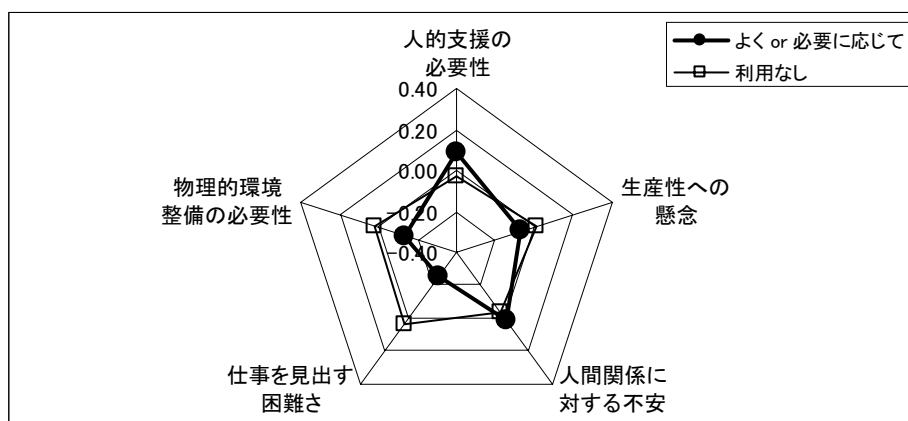


図 3-4-30 「障害者就業・生活支援センター」の活用状況による障害者雇用のイメージの違い

よく or 必要に応じて利用している:121 社、利用なし:652 社

エ ジョブコーチ支援事業の利用について

ジョブコーチ支援事業の認知度と利用経験の有無を踏まえ、「利用あり」と回答した企業と、「知らない」と回答した企業とを比較すると、「知らない」と回答した企業においては、特に「生産性への懸念」及び「仕事を見出す困難さ」を感じている企業が多いことがわかった（図 3-4-31）。一方、「利用あり」の企業においては、「生産性への懸念」を抱いている企業は少なく、「仕事を見出す困難さ」については、さらにその傾向が顕著にあらわれていた。一方、「人的支援の必要性」及び「人間関係に対する不安」は、「利用あり」の企業において不安等を感じている企業が若干多い結果となっていたが、これについては、ジョブコーチ支援事業においては作業面での直接的な支援や職場内での人間関係に対する支援が盛り込まれていることから、こうした支援が必要な障害者の雇用経験がある場合には、それらへの不安等を感じる企業も少なくないと言えるのかもしれない。しかし同時に、支援を受けることで、多くの企業が抱えている作業面への懸念や不安感は軽減され得ることが明らかとなった。

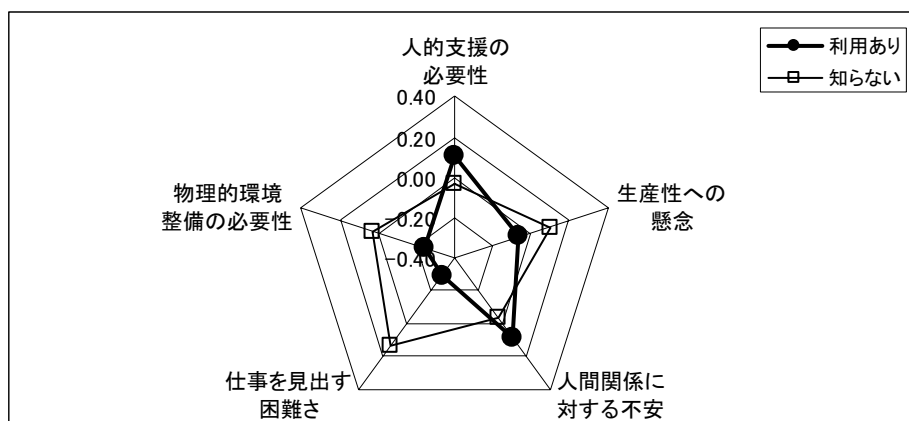


図 3-4-31 「ジョブコーチ支援事業」の利用経験による障害者雇用のイメージの違い

利用あり:119 社、知らない:289 社

オ 特定求職者雇用開発助成金及びその他の助成金の利用について

助成金全般を「利用あり」と回答した企業と、「知らない」と回答した企業とを比較すると、「利用あり」の企業においては、「生産性への懸念」、「仕事を見出す困難さ」、「物理的環境整備の必要性」への懸念や不安感を感じている企業が少ないことが明らかとなった（図 3-4-32）。前々項において、物理的環境の整備の有無が障害者の能力を十分に発揮できるか否かに関係する重要な要素の1つであると同時に、それに伴う金銭的負担をどう補っていくかがポイントとなることを述べた。本結果からは、助成金の活用が、当初抱く物理的環境整備にかかる金銭的負担を軽減し、環境整備により職務創出を容易し、生産性への懸念の軽減につながっていると捉えることができるのではないだろうか。

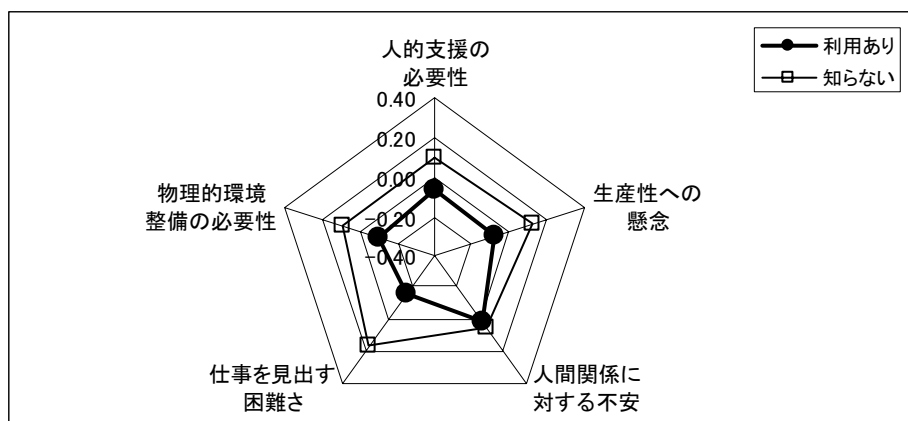


図 3-4-32 「特定求職者雇用開発助成金」及び「その他の助成金」の利用経験による障害者雇用のイメージの違い

利用あり:310 社、知らない:310 社

【文献】

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：平成 21 年度版障害者職業生活相談員資格認定講習 障害者雇用推進者講習テキスト

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：中小企業における障害者の雇用の促進及び安定支援に関する調査研究，「研究調査報告書」，No.266（2009）

平川政利・佐渡賢一・河村恵子・岡田伸一・佐久間直人：障害者雇用に対する配慮とその影響について，「第 17 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」，pp36-39（2009）

障害者職業総合センター：障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その 1），「調査研究報告書」，No.76 の 1（2007）

第5節 産業別にみられる特徴

第3、4節においては、雇用率及び規模別の企業の障害者雇用に対する意識や具体的取組みについて整理し、さらにその具体的取組みによる影響等について検討を行った。しかし、こうした検討を行う際、各産業がもつ特徴等も考慮しておくことが望まれる場合もある。

本節では、各産業の独自性等を踏まえつつ、アンケート結果において、特徴的な傾向がみられたものをいくつか紹介したい。

1 障害者雇用に対する企業の意識及び具体的イメージや考え

これまで取り上げてきた障害者雇用に対する認識や自社の障害者雇用に対する評価について、それぞれの設問項目における各産業の平均的な回答が全企業の平均的な回答と一定程度乖離している産業に注目すると、「製造業」、「教育、学習支援業」、「金融・保険業」、「建設業」、「運輸業」において特徴的な回答がみられた。以下ではこれらの産業に注目し、それぞれの平均雇用率が全産業の平均雇用率を上回っているか、下回っているかを踏まえつつ、各産業の障害者雇用に対する意識について整理を行った（図3-5-1）。

また、その背景にあると思われるそれぞれの産業が抱く障害者雇用に対するイメージや考えについて、本章第3節において分析を行った障害者雇用のイメージを形成する5因子（「人的支援の必要性」、「生産性への懸念」、「人間関係に対する不安」、「仕事を見出す困難さ」、「物理的環境整備の必要性」）及び能力開発についての考えをもとに検討を行った（図3-5-2,3）。

(1) 障害者雇用に対する企業の意識

ア 製造業の特徴

自社の障害者雇用に対する評価について、「自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。」と考える企業が57.1%を占めた。「自社はすでに障害者雇用には十分積極的である。」及び「障害者雇用には積極的に取り組み、同業他社をリードしていきたい。」についてもそれぞれ67.7%、57.1%の企業がそれに肯定的な回答を示し、全企業平均を大きく上回った。また、製造業の平均雇用率は1.56%と全産業の平均雇用率（1.38%）を上回っていた。

製造業においては、生産拠点の海外流出など、障害者雇用にとっても厳しい状況にあるといわれているが、他産業に比べれば更なる雇用の可能性を感じている企業も少なくないといえそうである。

イ 教育、学習支援業の特徴

教育、学習支援業は平均雇用率が1.59%と、全企業の平均雇用率よりも高い水準であるにも関わらず、障害者雇用に対する自社の評価は低く（例えば「自社はすでに障害者雇用には十分積極的である。」は46.8%と全産業平均に比して低位）、「法定雇用率が高すぎて達成が困難である。」と考える企業が

多いことからわかるとおり、消極的姿勢が目立つ傾向にあった。

一定程度の雇用率が確保できてはいるが、専門性を求められる業務が多くを占めることや国立大学法人においては一般企業と異なり 2.1%の法定雇用率が課せられているといった背景もあり、更なる雇用促進に負担を感じている企業は少なくないことがアンケート結果からも窺えた。

ウ 金融・保険業の特徴

自社の障害者雇用に対する評価について、「自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。」と考えている企業は 56.3%と、全産業の中でも高い割合であることが明らかとなった。その他、「自社はすでに障害者雇用に十分積極的である。」と考えている企業は 63.8%、「障害者雇用に積極的に取り組み、同業他社をリードしていきたい。」と考えている企業は 55.0%と、全企業の平均を上回る割合で肯定的な意見が得られており、障害者雇用に対する積極的姿勢が窺えた。しかし、平均雇用率は 1.33%にとどまり、積極的姿勢は雇用率に反映されていないように思われた。

エ 建設業及び運輸業の特徴

建設業の平均雇用率は 1.30%、運輸業の平均雇用率は 1.35%と、全企業の平均雇用率を下回った。これらの産業の障害者雇用に対する意識について特徴的なものを取り上げると、建設業については、「自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。」と考えている企業は 41.7%にとどまり、全企業平均に比して顕著に低位であった。同様の傾向は「自社はすでに障害者雇用に十分積極的である。」や「障害者雇用に積極的に取り組み、同業他社をリードしていきたい。」といった設問に対する回答傾向からも確認でき（順に、47.2%、43.7%）、障害者雇用への消極的姿勢が窺えた。また、運輸業においても建設業と類似の傾向がみられており、「自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。」と考えている企業割合は建設業よりもさらに低く 36.2%にとどまり、その他の設問においても建設業よりもさらに障害者雇用への消極的姿勢を窺わせる回答状況であった。

これらの産業は除外率設定業種であり、中でもその割合が相対的に高い産業である。除外率が設定されている業種は、障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種が相当の割合を占めることが前提となっており、そういった職場環境や事業内容等を反映した回答傾向であると推測される。

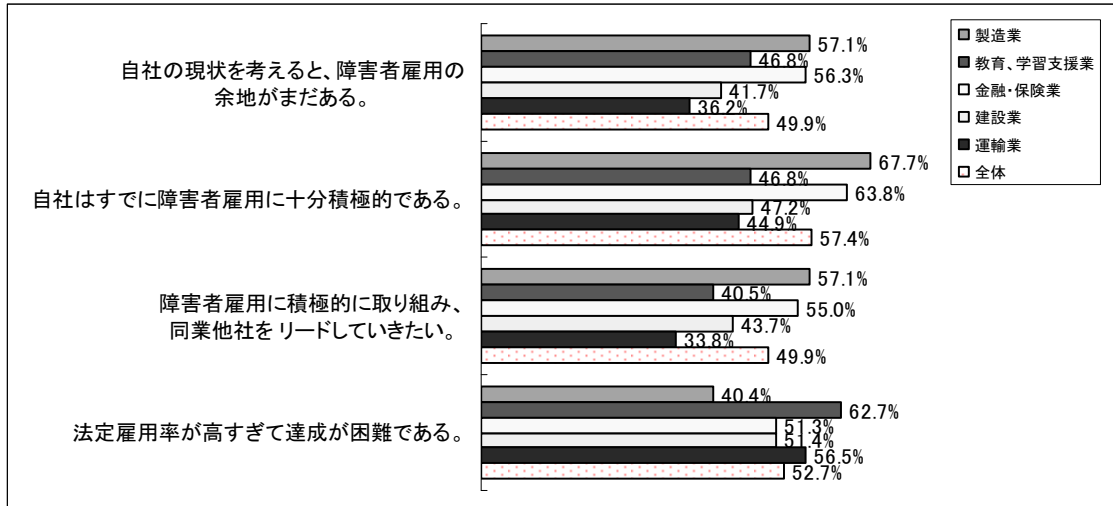


図 3-5-1 産業別にみた障害者雇用に対する企業の意識

(2) 障害者雇用を考えるに当たって抱く具体的イメージや考え

ア 製造業の特徴

製造業の特徴としては、「物理的環境整備の必要性」に対する懸念が他の因子に比して高いこと、一方「生産性に対する懸念」及び「仕事を見出す困難さ」は全産業と比べてもそれほど高くないこと、つまり作業遂行に関わる部分についての不安はそれほど大きくないということが挙げられる。能力開発についての考え方をみると、「能力開発により、健常者よりは低いが、ある一定以上の水準の技能習得が可能である。」と考えている企業が 87.4%を占め、全企業平均を上回る結果となった。また、「能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる。」と考えている企業も 62.5%であり、全企業平均を大きく上回っていた。

これらの傾向からは、実際の雇用経験により一定のコストパフォーマンスを維持できると実感することで、障害者雇用に対するマイナスイメージ、特に生産性への懸念が軽減すると考えることができよう。また、身体動作を伴う作業が発生しやすい職場環境であることを踏まえると、バリアフリー化や補助機器の導入等、物理的環境整備が必要になってくる場合が少なくないといえるかもしれない。

イ 教育、学習支援業の特徴

教育、学習支援業においては、障害者雇用の難しさを強く感じている傾向があったにもかかわらず、障害者雇用に対する具体的なイメージについては「物理的環境整備の必要性」への負担感が強いこと以外、作業面等における負担を感じている企業はそれほど多くはないこと、能力開発についても難しさを訴える企業はそれほど多くはないことが明らかとなった。

障害者雇用に対する懸念や不安感はそれほど顕著ではないにも関わらず、障害者雇用の難しさを感じているのはなぜだろうか。教育、学習支援業の組織構成として特徴的なのは、教員や指導者が大半を占めるということであろう。こうした専門職においては、資格要件等が明確化されていることがほ

とんどであり、採用の時点で仕事への対応能力は一定有していることが前提になっている企業が多いと考えられる。そのため、産業全体の傾向としてみられたような障害者の作業遂行力に懸念を感じる企業は多くはないと推測される。一方で、必要な能力は有していたとしても、身体的なハンディキャップがある場合はそれを補う必要があるため、「物理的環境整備の必要性」を感じる企業が多いのではないだろうか。

ウ 建設業及び運輸業の特徴

建設業及び運輸業については、5 因子すべての因子得点が高く、障害者雇用に対する懸念や不安感が顕著にあらわれた。両者ともに、特に「生産性への懸念」及び「仕事を見出す困難さ」に対する因子得点が高く、仕事に直接関わる部分での負担感を抱いている企業が多いことが明らかとなった。これらのイメージが前項で示した消極的な姿勢へとつながっていると考えられる。また、能力開発についての考え方をみると、技能習得の困難さやコストパフォーマンスの悪さを感じていることも窺える。例えば、運輸業において、「障害者の能力開発は、健常者に比べて時間や手間がかかり戦力としての期待は困難である。」と考えている企業は 47.1%であった。また、建設業において「能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる。」と考える企業は 44.9%にとどまった。

除外率が縮小されてきている背景の 1 つには、昨今の技術革新や職場環境の整備等により、障害者の就業可能性が高まりをみせていることが挙げられるが、こうした変化に合わせて障害者雇用の視点の転換を十分図れておらず、雇用の可能性を見出すに至っていない企業も少なくないと考えられる。

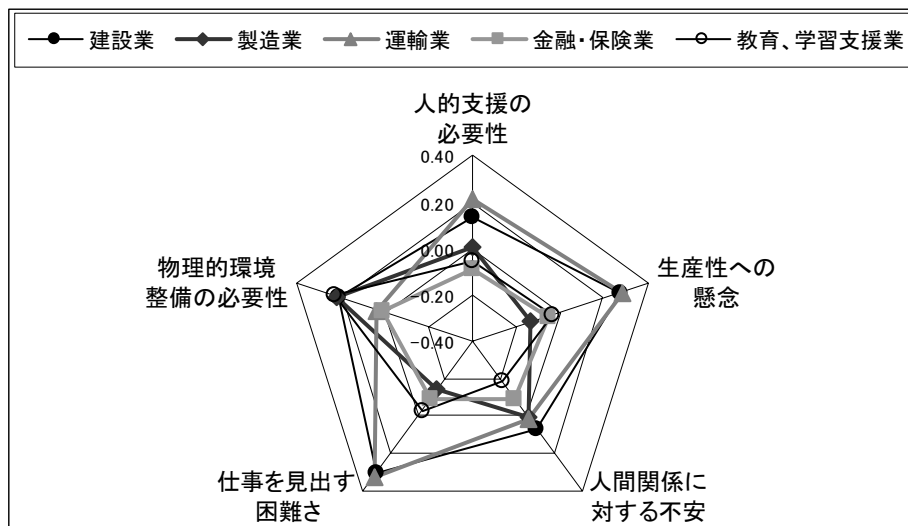


図 3-5-2 産業別にみた障害者雇用に対するイメージ

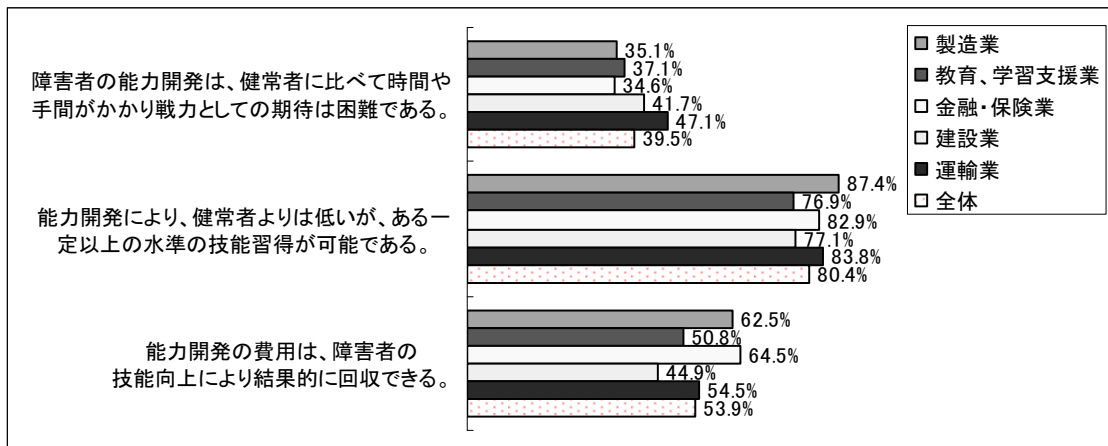


図 3-5-3 産業別にみた能力開発についての考え

2 各種配慮の実施状況とその影響

前項で取り上げた産業について、それぞれの産業における配慮の実施状況が全企業平均と一定程度乖離している配慮事項に注目し、それらの配慮についての必要性の認識も踏まえ、各産業の特徴を把握した（表 3-5-1）。

そして、それらの配慮を実施することによる影響をそれぞれの企業が抱えている負担感及び障害者雇用に対するイメージから探ることとした。また、必要に応じて負担感を生じる背景についても検討を行った（図 3-5-4）。

(1) 障害者雇用時に行う配慮の実施状況

ア 製造業の特徴

全般的に、他産業に比して各種配慮を実施している企業は多い傾向にあったが、中でも「募集方法への配慮」（51.5%）、「従業員の理解促進」（32.3%）、「機器の改良や導入」（20.2%）、「OJT」（38.4%）については、他に比して特に高い割合で実施されていた。そこで、必要性の認識に注目すると、「物理的な環境改善」、「機器の改良や導入」といったハード面の整備について特に必要性を感じている企業が多いことがわかった（順に 40.4%、32.3%）。しかし、これらの配慮について、必要性を感じている企業のうち実施できている企業は、両者ともに 30%程度にとどまった。

イ 教育、学習支援業の特徴

教育、学習支援業においては、「物理的な環境改善」のみ実施企業が特に多かった。併せて、その必要性を感じている企業のうち、実施できている企業も 46.3%を占めており、他産業に比して実施率が高いことが明らかとなった。

その他の配慮に関しては、他産業に比して実施状況が芳しくないものが多かった。例えば、全産業

平均で実施割合が高かった「経営者の理解促進」については28.6%、「OJT」については15.9%、「雇用管理」については18.3%にとどまった。一方で、必要性を感じている配慮事項は多く、「物理的な環境改善」以外では、「従業員の理解促進」、「雇用管理」の必要性を感じている企業が特に多かった。しかし、これらの配慮について必要性を感じている企業のうち実施できている企業の割合をみると、「従業員の理解促進」については16.4%、「雇用管理」については22.6%にとどまった。

ウ 金融・保険業の特徴

多くの配慮事項において、他産業に比して実施割合が高いという特徴がみられた。特に「募集方法への配慮」(53.8%)、「経営者の理解促進」(48.8%)、「OJT」(51.3%)、「雇用管理」(47.5%)については、実施企業が半数前後にまで及んだ。同時にこれらの配慮については必要性を感じている企業も多く、中でも、「募集方法への配慮」及び「OJT」に関しては、必要性を感じている企業のうち、約65%の企業が実施できているという結果が明らかとなった。

エ 建設業及び運輸業の特徴

建設業、運輸業ともに各種配慮の実施割合は他産業に比して低位であった。同時に、必要性の認識もそれほど高いとはいえない状況であった。あえて言えば、前者については「経営者の理解促進」、後者については「経営者の理解促進」及び「従業員の理解促進」の必要性の認識が全産業の平均よりも若干高い程度であった。

表 3-5-1 各種配慮の実施状況、必要性の認識、実施状況/必要性の認識

| | 製造業 | | | 教育、学習支援業 | | | 金融・保険業 | | | 建設業 | | | 運輸業 | | | 全体 | | |
|------------|-------|-------|---------|----------|-------|---------|--------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|
| | 実施 | 必要性○ | 実施/必要性○ | 実施 | 必要性○ | 実施/必要性○ | 実施 | 必要性○ | 実施/必要性○ | 実施 | 必要性○ | 実施/必要性○ | 実施 | 必要性○ | 実施/必要性○ | 実施 | 必要性○ | 実施/必要性○ |
| 募集方法への配慮 | 51.5% | 31.3% | 71.0% | 24.6% | 36.5% | 37.0% | 53.8% | 38.8% | 64.5% | 19.4% | 23.6% | 11.8% | 31.9% | 29.0% | 45.0% | 37.8% | 32.4% | 48.8% |
| 経営者の理解促進 | 37.4% | 37.4% | 48.6% | 28.6% | 40.5% | 35.3% | 48.8% | 43.8% | 48.6% | 22.2% | 37.5% | 14.8% | 29.0% | 39.1% | 25.9% | 36.8% | 36.4% | 37.5% |
| 従業員の理解促進 | 32.3% | 42.4% | 38.1% | 14.3% | 48.4% | 16.4% | 32.5% | 43.8% | 34.3% | 11.1% | 33.3% | 8.3% | 23.2% | 42.0% | 24.1% | 23.5% | 38.7% | 22.6% |
| 物理的な環境改善 | 26.3% | 40.4% | 30.0% | 38.9% | 42.9% | 46.3% | 20.0% | 37.5% | 30.0% | 12.5% | 26.4% | 10.5% | 8.7% | 24.6% | 11.8% | 18.8% | 32.6% | 22.8% |
| 機器の改良や導入 | 20.2% | 32.3% | 31.3% | 5.6% | 23.0% | 6.9% | 12.5% | 26.3% | 28.6% | 6.9% | 18.1% | 0.0% | 5.8% | 15.9% | 9.1% | 8.9% | 21.5% | 13.5% |
| 作業内容、方法の改善 | 23.2% | 26.3% | 42.3% | 11.9% | 31.0% | 15.4% | 26.3% | 35.0% | 32.1% | 18.1% | 22.2% | 12.5% | 15.9% | 26.1% | 22.2% | 21.3% | 26.3% | 28.2% |
| OJT | 38.4% | 31.3% | 54.8% | 15.9% | 32.5% | 26.8% | 51.3% | 32.5% | 65.4% | 22.2% | 25.0% | 16.7% | 21.7% | 18.8% | 46.2% | 31.9% | 28.4% | 45.0% |
| 雇用管理 | 37.4% | 34.3% | 52.9% | 18.3% | 42.1% | 22.6% | 47.5% | 41.3% | 51.5% | 30.6% | 31.9% | 21.7% | 24.6% | 30.4% | 38.1% | 35.3% | 33.2% | 39.4% |

(2) 配慮を実施することによる影響

ア 製造業の特徴

「物理的な環境改善」及び「機器の改良や導入」といったハード面に対する配慮について、必要性を感じている割には実施できていないという実態が明らかとなったが、その背景には、特に「物理的な環境改善」に対する金銭的負担を感じている企業が多いことが窺えた。一方、多くの産業で比較的

人的負担感が高いとされた「作業内容、方法の改善」、「OJT」については、他産業に比してそれを負担と感じる企業は少ないということも明らかとなった。障害者雇用のイメージについて、「生産性への懸念」や「仕事を見出す困難さ」を感じている企業は少ないことを示したが、それは、これらの配慮を行えていることで、作業内容の幅が広がったり、技能の向上が図られたという効果が影響していると考えられる。

イ 教育、学習支援業の特徴

上述したとおり、教育、学習支援業においては必要性を認識している配慮についてもなかなか具体的な取組みに至らないという実態が明らかとなったが、かといってそれらに係る過度な負担感を窺わせるような結果も得られなかった。こうしたことを踏まえ、教育、学習支援業が障害者雇用の困難さを感じている理由を考えてみたい。教育、学習支援業においては、専門職が多くを占めることは前項でも触れたが、「物理的な環境改善」の必要性の認識や実施状況からは、そうした資格を有した身体障害者の雇用を想定していると推察される。実際に、厚生労働省より発表された平成 20 年度 6 月 1 日時点の障害者雇用状況（アンケート調査と同時期）について、産業別の傾向をみると、教育、学習支援業において雇用されている障害者は身体障害者が 90%以上を占め、他の産業に比しても身体障害者の占める割合は高かった。しかし、先に示した「従業員の理解促進」及び「雇用管理」に対する必要性の認識の高さを踏まえると、こうした雇用にも限界があり、現状打破のため従業員に理解を求めたり、雇用管理のための配慮を見直すことにより、雇用の拡大を図ろうとしている企業も少なくないと推測される。

ウ 金融・保険業の特徴

すでに示したとおり、各種配慮の必要性に対する認識も実施状況も他産業に比して高いことが金融・保険業の特徴である。また、障害者雇用に対する積極的姿勢を示している企業が多いという傾向も前項で示したとおりである。一方、「募集方法への配慮」に対して人的負担を感じている企業が多いことも明らかとなっており、この産業の障害者雇用への苦労が窺える。こうした実態の背景の 1 つには、実際の求職者と求めるスキルや障害者像のミスマッチがあると推測される。ちなみに、平成 20 年 6 月 1 日時点での各産業別の障害者雇用状況をみると、金融・保険業においては、身体障害者の雇用が圧倒的に多く（97.5%）、障害種別の偏りが顕著であった。

エ 建設業及び運輸業の特徴

各種配慮の必要性に対する認識も実施状況も他産業に比して低いことはすでに示したとおりであるが、それらに対する負担感をみると、建設業においては「作業内容、方法の改善」及び「OJT」への人的負担があると考えられる企業が他に比して多いこと、運輸業においては「経営者の理解促進」及び「従業員の理解促進」において人的負担感を感じている企業が多いことが明らかとなった。ア

ンケート調査結果からは、負担感と必要性の認識に強い関係性を見出すことはできなかったが、これらの産業については全般的に取組み自体にも消極性が窺える。しかし、除外率撤廃を控える今日、必要な配慮を行うことで障害者雇用に対する意識やイメージの変革を促し、具体的な雇用に結びつけていくことが今後の大きな課題となろう。

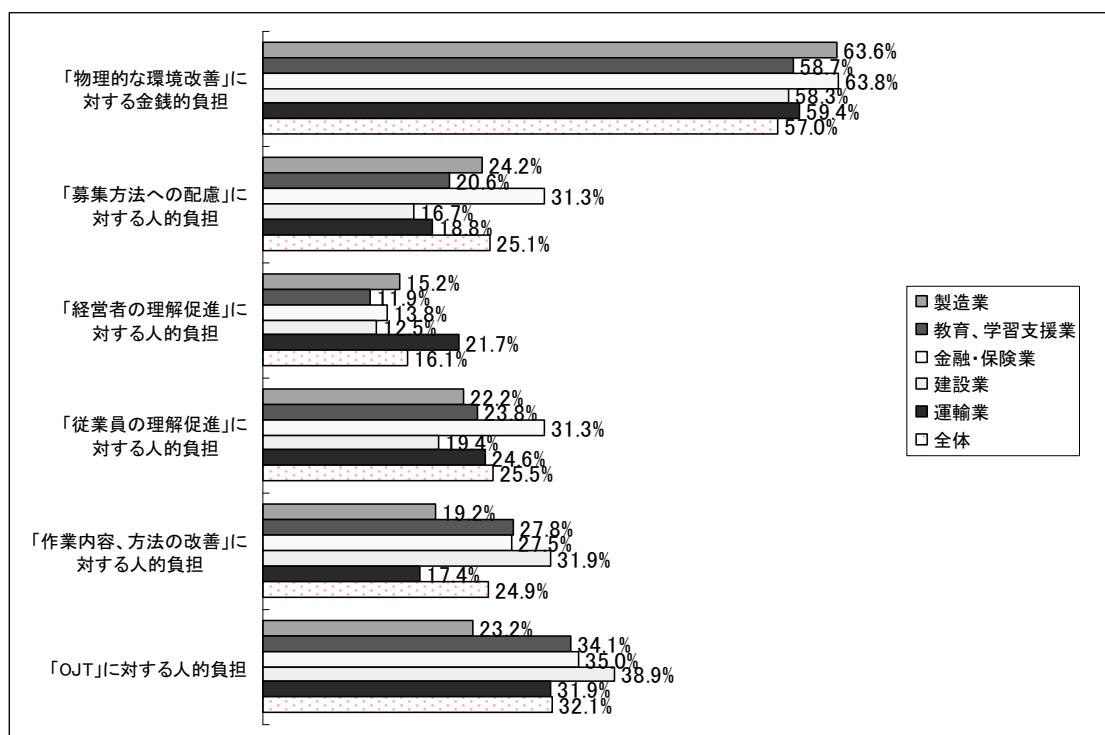


図 3-5-4 各種配慮の実施に係る負担感

第 4 節を中心に、さまざまな配慮（支援）とその効果を検証してきたが、こうした各産業の特徴も踏まえておくことで、第 4 節で見出された配慮を行うことによる効果がより発揮されるものと考えられる。

【資料】

厚生労働省：平成 20 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況について

厚生労働省：平成 21 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況について

第4章

企業に対する聴き取り調査

第4章 企業に対する聴き取り調査

第1節 調査の目的、方法等

1 調査の目的

アンケート調査結果のとりまとめから類推される課題と対応策について、調査から読み取れない実情や背景について聴き取り、企業の障害者雇用拡大に向けた支援策を検討することを目的とする。

2 調査対象及び方法

聴き取り調査の対象企業については、アンケート調査結果の雇用率の他に雇用段階別における配慮事項等（企業規模や産業分類）を加味し、総合的見地から類型化して選別する。課題を中心に聞くか、解決策を中心に聞くかは、その企業のおかれている状況による。

(1) 調査企業の選定

ア 障害者雇用の対応について次の4段階に分ける。

- ・第Ⅰ段階 障害者雇用の意識づけ
- ・第Ⅱ段階 障害者雇用の計画
- ・第Ⅲ段階 雇用時の配慮
- ・第Ⅳ段階 雇用後の戦力化・定着

第Ⅰ段階は障害者雇用を社内にどのように意識づけていくか、第Ⅱ段階は意識づけを受けて障害者雇用の計画をどのように練っていくか、第Ⅲ段階は実際に障害者を雇用するときどのような配慮が必要か、そして第Ⅳ段階は雇用した障害者をいかに戦力化し定着を図っていくかである。

イ 障害者雇用の有無、業種、規模を配慮して選択する。

(ア) Aタイプ：第Ⅰ段階から第Ⅳ段階まで対応し、雇用率達成の企業、14社を抽出。

いろいろな配慮を実施して障害者を多数雇用している企業については、各段階（第Ⅰ～Ⅳ段階）における解決策を中心に聴き取りをする。

(イ) B1タイプ：第Ⅰ段階から第Ⅳ段階まで対応し、雇用率未達成の企業、11社を抽出。

いろいろな配慮を実施しているにもかかわらず障害者雇用率を満たしていない企業については、課題（全段階を通してどこに課題があるか）を中心に聴き取りをする。

(ウ) B2タイプ：第Ⅰ段階から第Ⅱ段階のみ対応し、雇用率未達成の企業、3社を抽出。

障害者雇用の意識づけと雇用計画までの対応をしているだけで、雇用率未達成の企業については、課題（特に、第Ⅲ段階、第Ⅳ段階未対応）を中心に聴き取りをする。

(エ) Cタイプ：障害者の雇用なしの企業、2社を抽出。

現在は障害者雇用をしていないが、障害者雇用に対する理解促進に努めている企業については、課題（雇用に至らない理由）を中心に聴き取りをする。

(2)調査内容

ア 障害者雇用の意識

- ・障害者雇用に取り組み始めた時期ときっかけ、経緯、工夫等
- ・社内へ障害者雇用について理解を促すための方法・工夫等

イ 障害者雇用の計画

- ・障害のある従業員の募集方法や募集経路を確保するための工夫

ウ 雇用時の配慮

- ・障害のある従業員を受け入れる際の配慮の仕方や工夫（環境整備、人的支援、雇用管理等）
- ・障害者雇用に当たって、企業の負担を軽減、解消するための方策（社内での工夫、助成金や支援制度の活用等）

エ 雇用後の戦力化・定着

- ・障害のある従業員の従事作業への対応状況や作業の変更の有無等
- ・障害のある従業員の技能向上のための工夫（OJTの取組み等）

オ その他

- ・障害者雇用を始める前と現在とを比較した際の、障害者雇用に対するイメージの変化
- ・障害者雇用が企業経営に与える影響（プラス面、マイナス面）

(3)調査時期

平成21年7月から10月

第2節 障害者雇用の事例

聴き取り調査の対象である30社の一覧を次ページの表4-2-1に示すが、企業名が特定できないように記号と数字で示している。Aタイプは雇用率を達成し全段階（第Ⅰ段階から第Ⅳ段階）の対応をしている企業14社（A1～A14）、B1タイプは雇用率未達成だが全段階の対応をしている企業11社（B15～B25）、B2タイプは雇用率未達成で第Ⅰ、第Ⅱ段階のみ対応の企業3社（B26～B28）、Cタイプは障害者を雇用していない企業2社（C29、C30）である。また、表中でハイフンになっている箇所は、企業名が特定される可能性があるために、所在地や事業内容をマスクしたものである。なお、雇用障害者数などの記載内容は、聴き取り調査時の数値であり、その後の変化を反映していないことを断っておく。これらの中から、各タイプの代表的な事例をAタイプは3事例、B1タイプは2事例、B2タイプは2事例、Cタイプは1事例選出した。以下に、各事例内容を記載する。

1 障害者雇用過程におけるすべての配慮を実施している企業（雇用率達成企業）

(1) 障害者雇用の理解について全学的に周知し、予算の捻出や新たな仕事の創出で障害者雇用を実現した事例(A7)

ア 障害者雇用の意識づけ

(ア) 障害者雇用に取り組み始めた時期ときっかけ、経緯等

障害者雇用について特別な策を施すことなく、病気や怪我などで障害者手帳の交付を受けた職員の数が、たまたま法定雇用率を満たしているという状態であった。しかし、障害者雇用率の算定方法が変更になり平成16年から雇用率未達成となったため、行政指導による雇用3カ年計画（平成17年から平成19年）を策定したことが直接のきっかけである。

雇用率未達成分をどのようにクリアしていくか、特に厳しい財政状況を考え「新たな財政支出を伴わずに行うように」という指示が出され、大きな壁に直面することとなった。ハローワークの企画する工場見学や合同面接会の見学などに参加しながら、情報収集をした。その中で障害者雇用に対する各種助成金等の支援制度を知り、新たな雇用を生み出す上での財政的な負担軽減のてがかりになった。また、他の大学法人で知的障害者を構内清掃作業員として採用したという話を聞き、実現までの経過やノウハウなどの事例収集にも努めた。

(イ) 学内へ障害者雇用について理解を促すための方法・工夫等

従業員への理解促進は、大学内の事務連絡会議を通じて人事課長から障害者雇用の取組みについて説明し、長い目で見ていただくように各部門への周知を図った。今後は、一般教職員（学生も含む）に対する障害理解のためのパンフレットなどを作成し、障害者雇用の周知を更に進めていく予定である。

経営者への理解促進は、予め、学長をはじめ理事に障害者雇用実施計画を提示し、大学の意志決定

表 4-2-1 聴き取り調査企業一覧

| | 所在地 | 産業分類 | 事業内容 | 規模 | 雇用障害者数 | 雇用形態 | 従事作業内容 | 備考 |
|--------------------|-----|----------|--------------------------------------|----------|---|-------------------------------|---|--------------------------|
| Aタイプ(雇用率達成) | | | | | | | | |
| 1 | 東京都 | 金融・保険業 | 金銭貸付業、投資事業等 | 201～300人 | 身体障害(肢):3人 精神障害:1人 | 正社員:3人 嘱託社員:1人 | 営業関係のデータの集計、資料作成 経理、総務(規定関係、庶務的業務) | |
| 2 | 東京都 | 金融・保険業 | 損害保険事業 | 1,000人以上 | 知的障害(視・聴・肢・内):222人 精神障害:4人 | 正社員 契約社員 | 一般事務(ファイリング、郵便物仕分け・配布、社内連絡の仕分け・配布、電話応対、資料作成、申込書の点検・端末入力) | |
| 3 | 東京都 | 飲食店、宿泊業 | フードサービス事業全般、 その他の周辺事業 | 1,000人以上 | 身体障害(聴・肢・内):15人 知的障害:250人 | 正社員:7人 準社員:258人 | 本部内での総務的な業務、PC入力作業 店舗での洗い場作業(洗浄後の流れチェック、食器返却、シルバー磨き)、調理補助 | |
| 4 | 新潟県 | 複合サービス業 | 共済事業、無店舗業(宅配サービス)、 旅行事業、生活サポート事業等 | 301～999人 | 身体障害(聴・肢):7人 精神障害:1人 | 正社員:1人 嘱託社員:1人 パート社員:6人 | 共済部門での事務作業、営業、物流センターでの箱作り作業 | |
| 5 | 愛知県 | サービス業 | アミューズメント事業 | 301～999人 | 身体障害(肢・内):3人 精神障害:2人 | 正社員:2人 パート社員:3人 | 人事関係業務、経理関係業務 店舗のホール業務 | |
| 6 | 岡山県 | 小売・卸売業 | 食品卸売業、総菜・米飯の製造販売 | 301～999人 | 身体障害(肢):2人 知的障害:1人 精神障害:1人 | 正社員:1人 パート社員:3人 | 経理事務、食品製造、パレット洗浄 | |
| 7 | 兵庫県 | 教育、学習支援業 | 大学教育 | 1,000人以上 | 身体障害(視・聴・肢・内):22人 知的障害:13人 | 正社員 非常勤社員 | 教育・研究業務、医療関係業務、一般事務、各種 助業務等 環境整備業務全般 | |
| 8 | 東京都 | 製造業 | 化粧品、衣料用洗剤等の開発、製造、 販売等 | 1,000人以上 | 身体障害(視・聴・肢・内):180人 知的障害:25人 精神障害:1人 | 正社員 契約社員 嘱託社員 | 人事・総務、広報・マーケティング・営業の各業務 や一般事務、研究開発、生産技術、施設運営補 助など | 特例子会社1社および グループ適用5社合計 |
| 9 | 長野県 | 建設業 | 建築鉄骨の製造施工、 建築中点の土木分野の各種工事 | 301～999人 | 身体障害(聴・肢・内):5人 | 正社員:1人 嘱託社員:4人 | 清掃、事務、設備管理、製造、設計補助 | |
| 10 | 東京都 | サービス業 | 旅行業 | 301～999人 | 身体障害(視・聴・肢・内):12人 | 正社員 | 営業、営業支援、管理部門 | |
| 11 | 東京都 | 製造業 | 精密機器製品の開発、製造、販売等 | 1,000人以上 | 身体障害(視・聴・肢・内):160人 知的障害:2人 精神障害:4人 | 正社員 嘱託社員 | 技術専門職から、生産現場の作業まで多岐にわたる | グループ適用 |
| 12 | 愛知県 | 飲食店、宿泊業 | フードサービス事業(フランチャイズ事業) | 301～999人 | 身体障害(視・聴・肢・内):11人 知的障害:8人 | 正社員:4人 パート社員:15人 | 事務、清掃、工場、店舗 | |
| 13 | 東京都 | サービス業 | 映画館運営等 | 1,000人以上 | 身体障害:8人 知的障害:8人 精神障害:1人 | 正社員 アルバイト | 事務、チケット販売カウンター、チケットのもぎり、 飲食物販売、グッズ販売、上映操作、ごみ分別、 前売り券の処理 | |
| 14 | 福島県 | 医療・福祉 | 病院、老人保健施設等の運営等 | 1,000人以上 | 身体障害(視・聴・肢・内):19人 | 正社員 パート社員 | 医師、看護師、放射線技師、検査技師、検査助手 手、理学療法士、マッサージ師、事務員、運転 手、作業係員 | |

Bタイプ(雇用率未達成)

B1タイプ

| | | | | | | | |
|----|-----|----------|----------------------|----------|--|------------------------------|--|
| 15 | - | 情報通信業 | 日刊新聞の制作・発行 | 301～999人 | 身体障害(視・聴・肢・内):6人 | 正社員:2人 嘱託社員:2人 臨時社員:2人 | 一般事務、経理、パソコン業務 印刷センター業務 |
| 16 | 東京都 | 教育、学習支援業 | 大学教育、研究、診療 | 1,000人以上 | 身体障害(視・聴・肢・内):46人 知的障害:17人 | 正社員 契約社員 パート社員 | 教育、看護、検査、マツサージ、調剤、事務、事務補助、清掃、厨房、司書、設備監視、電話交換、歯科技工、他 |
| 17 | 東京都 | 卸売・小売業 | - | 1,000人以上 | 身体障害(視・聴・肢・内):34人 精神障害:2人 | 正社員 嘱託社員 アルバイト | 一般事務、販売・接客 |
| 18 | 東京都 | 建設業 | 建設工事設計・請負、測量、都市開発事業等 | 1,000人以上 | 身体障害(視・聴・肢・内):36人 知的障害:4人 | 正社員 契約社員 パート社員 | 技術、営業、事務、清掃、寮炊事 |
| 19 | 東京都 | 運輸業 | 航空業 | 1,000人以上 | 身体障害(視・聴・肢・内):151人 知的障害:9人 精神障害:5人 | 正社員 嘱託社員 | 総合職、特定地上職(乗務員のスケジュール管理、営業関係の企画、経理) 営業関係の企画、経理 入力業務、制服管理、マツサージ、本社サポート業務 正社員。 |
| 20 | 東京都 | サービス業 | - | 301～999人 | 身体障害(視・聴・肢・内):3人 | 正社員:2人 契約社員:1人 | 内勤営業、PC入力業務 |
| 21 | 東京都 | 金融・保険業 | 金融サービス事業、ATM事業 | 301～999人 | 身体障害(聴):1人 精神障害:3人 | 契約社員:3人 パート社員:1人 | 一般事務 |
| 22 | 群馬県 | 医療、福祉 | 病院、診療所、老人保健施設等の運営等 | 301～999人 | 身体障害(肢):4人 知的障害:1人 | 正社員:2人 パート社員:3人 | 一般事務、看護、調理 |
| 23 | 静岡県 | 運輸業 | 物流センター事業、運送事業 | 1,000人以上 | 身体障害(肢・内):15人 知的障害:5人 精神障害:2人 | | |
| 24 | - | サービス業 | アミューズメント事業 | 301～999人 | 精神障害:4人 | アルバイト | 事務(経理、ポップ作成) 駐車場清掃等 |
| 25 | 東京都 | 運輸業 | 運送事業、倉庫業等 | 201～300人 | 身体障害(聴・内):2人 | 正社員:1人 パート社員:1人 | 事務、PC入力作業 |

B2タイプ

| | | | | | | | |
|----|-----|----------|-------------------------------|----------|--------------|--------------------|--------------------------------|
| 26 | - | 建設業 | 建設工事の請負、企画、設計、管理およびコンサルティング業務 | 301～999人 | 身体障害(肢・内):5人 | 準社員 | 試験業務、事務、清掃、現場作業(重機操作、現場とりまとめ等) |
| 27 | - | 複合サービス業 | 信用共済事業、販売事業等 | 301～999人 | 身体障害(聴・肢):2人 | 正社員:1人 パート社員:1人 | 窓口業務、清掃作業 |
| 28 | 東京都 | 教育、学習支援業 | 中等、高等教育 | 301～999人 | 身体障害:1人 | 正社員 | 中高教員 |

Cタイプ企業(雇用なし)

| | | | | | | | |
|----|------|--------|--------------------|----------|--|--|---------------------------------|
| 29 | 東京都 | 卸売・小売業 | 衣料品等の企画、製造、販売等 | 201～300人 | | | |
| 30 | 神奈川県 | サービス業 | システム開発、保守、運営業務の受託等 | 101～200人 | | | 出向社員に身体障害(聴・内)が2名。従事作業内容はソフト開発。 |

機関である理事会で実施計画の可否を図った。大学の中期計画の中で社会貢献の一環として障害者雇用の推進を挙げており、雇用率未達成への緊急な対応については、既にコンセンサスができていたので、その具体化に向けた実行計画について特に反対はなく了承を得ることができた。その後、各部門の幹部に対して、理事会の了承に基づいた障害者雇用実施計画を説明した。その際にも特に異論はなく、協力的な反応であった。

学内全体に障害者雇用の理解を進めていく中で、当初は大学内から、少なからず知的障害者の作業結果に「綺麗になっていない」とか「ゴミ箱が溢れている」という批判の声が寄せられた。しかし、作業の習熟に伴い、多くの職員や学生たちから「去年外注していたときよりも綺麗になった」とか「皆本当によく頑張っている」と、やさしい言葉を投げかけてくれるようになった。知的障害者が一生懸命作業している姿を見て、学生も感謝や励ましの声をかけてくれるなど、大学内において認知度や評価が上がってきた。それにつれてジュースやペットボトルの不用意な廃棄が減って、構内の美化意識も高まった。

イ 障害者雇用の計画

(ア) 障害のある従業員の募集方法や募集経路を確保するための工夫

募集方法はハローワークを通じた公募形式ではあるが、就業支援センターなどから適任者を推薦してもらった。具体的にどのような仕事をしてもらうか、ハローワークと相談しながら、職種や時給を決めた。実際の現場の仕事を一つひとつ洗い出して、知的障害者にできることを抽出した。特に、財源を捻出するために外注していた業務を取りやめ、それによって浮いた金額を障害者雇用に振り当てることを考えて外注業務をすべて洗い出した。

ウ 雇用時の配慮

(ア) 障害のある従業員を受け入れる際の配慮の仕方や工夫（環境整備、人的支援、雇用管理等）

a 物理的環境整備

構内清掃は外での作業がほとんどであるので、障害のある従業員の休憩や事務作業のための専用の部屋を新たに建設し、流し台、エアコン、ロッカーなどを設置した。特に利用者への安全性の配慮としてオール電化とした。順次、建物を改修してバリアフリー化を図っており、車いすなどへの対応も少しずつ進んではいるが、古い建物がまだまだ多く全施設をバリアフリー化するには、しばらく時間がかかるものと思われる。

b 人的支援

知的障害者の日々の業務指示や職業生活上の支援を行う専任のコーディネーターを配置している。大学を定年退職した再雇用者（2人）は、大学と現場をつなぐ総括的な役割を担う。その他に、障害や福祉に関する経験（老人ホームや養護学校等）のある者を公募で4人採用し、現場での作業指導を任せている。ただし、現場作業の経験を有したコーディネーターに対して、事務職経験だけで現場作

業の経験のないまとめ役の位置づけや、それぞれのコーディネーター間のチームワークのとりかたの難しさがある。また、障害のある者一人ひとりの個性を把握して、それに応じた指導をどのようにするかが難しい点である。

c 雇用管理

一般的な労務管理は施設企画課の担当であるが、何かトラブルがあった場合や相談ごとに関しては、採用時点から関わっている人事課が中心に行っている。両部署が役割分担して障害者の雇用管理に当たっており、逐次連絡を取り合ったり定期的な会議によって協力体制を組んでいる。トラブルや相談ごとは、放置することが一番問題であるので、些細なことでもすべて人事課に報告してもらい、家族に連絡したり障害者支援施設の担当者と相談をしたりして対応を図っている。また、異動によって担当が変わっても、次の担当者に引継いでいくようになっている。

(イ) 障害者雇用に当たって、企業の負担を軽減し、解消するための工夫

給与の一部を補填する助成金（特定求職者雇用開発助成金）は、苦しい財源の中で金銭的な軽減となっている。特に、この事業の立ち上げに当たって経営陣への説得材料にもなった。

また、ジョブコーチ支援事業を利用し、知的障害者の採用直後の仕事を指導していただいた。知的障害者との関わりのない者が多い中で、ジョブコーチの支援を通して障害の理解や対応の仕方を教えてもらい助かった。

エ 雇用後の戦力化、定着

(ア) 障害のある従業員への対応状況や作業の変更の有無等

障害状況に適した職務を作り出すために、現場の仕事を一つひとつ洗い出して、知的障害者にできることを抽出した。さらに、財源を捻出するために外注していた業務を取りやめ、それによって浮いた金額を障害者雇用に振り当てることを考えて外注業務をすべて洗い出した。外注している清掃業務の関係書類にすべて目を通し、他大学の事例も参考にしながら、外回りの清掃作業を中心に抜き出した。

このようにして構内清掃作業を知的障害者の仕事として設けたが、実際にやってみて、その結果を検討してできるかできないかを判断し、撤退した作業もあるし再チャレンジで復活した作業もある。例えば、ベッドメイキング作業は、実際にやってみると時間制限のある中で効率的な作業が求められ、知的障害者には不適当な作業と判断して撤退した。定期清掃（建物の樹脂ワックス清掃）もやってみた結果が良くなかったので外注に戻したが、再チャレンジしてみたところ何とか上手にできるようになったので復活させた。このようにして、作業結果の状況から、確実にできる作業を見極めている。

さらに、一つの作業を確実にできるようになったら、次のチャレンジ課題をコーディネーターの経験から設定して試行的に実施し、うまくいけば本来業務に追加するなど作業の幅を拡大するようにしている。その他に、知的障害者のできそうな仕事を学内の他部署にも広く聞き、思いついたことを知

らせてもらうようにしている。

(イ) 障害のある従業員の技能向上のための工夫 (OJT の取組み等)

実際の作業を通したOJTが基本であり、コーディネーターが身振り手振り(箒を持ち実演)で指導している。そして、根気強い指導の繰返しによって、技能の上達を図っていくことが大切である。例えば、石畳の階段の清掃は、おうとつが多くて健常者でも掃き掃除がしにくいのが、毎日「掃き掃除」を繰り返す事で、障害のある従業員も箒のどの部分で掃くと良く掃けるかというコツを体得してきた。

指導する上で工夫していることは、作業工程が比較的複雑なトイレ掃除などは掃除の順番(手順)を書きあらわし(パンフレット形式)、掃除する箇所に漏れが無いように各トイレに配置している。また、甘やかすだけではなく、「キレイ」、「キタナイ」、「良い」、「悪い」など、ハッキリ指摘することも大事である。この他に、作業を離れて漢字の書取りを一定の時間を設けて行っている。これは、職業人として最小限必要なこと、気分転換を図ること、チームワークを培うことなどが目的である。

障害のある従業員の指導においては安全性に注意を払い、常に彼らから目をはなさないようにしている。例えば、高低差のあるキャンパスなので坂の登り下りに際して、公道に面したキャンパスでもあるため大型バスなどの通行にも細心の注意を払っている。また、くどいほどに注意喚起を繰り返して行い、刃物など危険なものを携帯させないようにしている。

以上のような指導上の工夫や配慮を、更によくしていくための課題もある。それは、現場作業を指導する者が4人いるが、それぞれの経験に沿った指導方法に依っており、必ずしも共有化ができていないことである。例えば、自立をはかるために生活支援にも重点を置く指導員と仕事をきちんとできるようにするために作業内容に重点を置く指導員など、指導方針に差がある。つまり、どこに重点を置くか(生活、仕事)によって、支援の考え方に差を生じているように思われる。それぞれの良いところ、工夫しているところを話し合いの中から見出そうと思っているが、日々の業務に追われて十分とはいえない。このような中で、試行錯誤している指導方法の共有化、ドキュメント化を図り、作業の質を高めると同時に担当者が変わっても継続できるようにしたいと思っている。

(2) 社長の前向きな発言が社内の姿勢に影響し、部署全体の見直しの中で障害のある者の適職探索や作業環境の改善をしている事例(A12)

ア 障害者雇用の意識づけ

(ア) 障害者雇用に取り組み始めた時期ときっかけ、経緯等

株式会社として株式を公開するようになった頃に、社会貢献の一環として障害のある者を雇用したと思われるが、はっきりしたことはわからない。障害のある者を最初に受入れた時は、どのように接したら良いかに戸惑いがあった。例えば、社員の中にはアルバイト社員も多く、このアルバイトの社員から、知的障害者との接し方についてどのように話したらよいかという不安の声があがった。また、障害のある者一人ひとりに合った仕事を見つけることができるかについても不安であった。

(イ) 社内へ障害者雇用について理解を促すための方法・工夫等

昨年の実雇用率は1.47%であったが、現時点では障害者数が16名（重度5名）から19名（重度7名）に増加し、2.1%にアップしている（その間、全体の常用労働者数はほぼ横ばいとのこと）。人事部では、雇用率達成のために毎月開催の部長会で、その時点での雇用率を報告し、障害者雇用への協力を各部門に要請していた。そのときに、社長から法定雇用率達成は企業として当たり前であるとの指摘があった。リーディングカンパニーになるには2%は必要であるとの一声で社内の雰囲気が変わり、どこの部署も障害者採用に前向きになった。このように障害者雇用の推進は、人事部から各部門へ協力要請したことよりも、トップの姿勢によるところが大きかったと思う。

こうしたトップの姿勢によって従業員の障害者雇用の理解が進み、受け入れ始めた頃は障害のある者を特別視していたが、現在は障害のある者もない者も基本的にはあまり変わらずに一緒であり、特別視することはなくなった。

イ 障害者雇用の計画

(ア) 障害のある従業員の募集方法や募集経路を確保するための工夫

募集方法は、ハローワークや養護学校、生活支援センターなどからの紹介が多い。

採用に際しては、コミュニケーション、やる気、向上心を重視している。ニコニコ・キビキビ・ハキハキをモットーにしているので、あふれる笑顔、気持ちの伝わる人材を求めている。また、自分の能力をこれしかできないと限界を設定している人よりは、障害を乗り越えて今の限界を打ち破っていくような人を望んでいる。このように、仕事に前向きに取り組む気持ちのある人であれば、今後とも雇用していきたい。

雇用形態（正社員、パート）の違いは、本人の能力(何ができるか)と働き方（フルタイム勤務か否か）によっている。障害のある者の採用における雇用形態も同様であり、特に区別はしていない。障害があっても一般社員と同様の条件で働くことができれば正社員として採用するし、プライベートな要素を考慮した働き方であればパート採用となる。

ウ 雇用時の配慮

(ア) 障害のある従業員を受け入れる際の配慮の仕方や工夫（環境整備、人的支援、雇用管理等）

物理的環境整備としては、過去に足の不自由な方のために寮のトイレや玄関を改築した。

人的支援としては、ジョブコーチ支援事業の活用で現場のトラブル解決を図った。店舗において障害のある従業員と一般従業員との間で対人関係上の問題を生じたとき、障害のある従業員本人から人事部門に相談があった。このようなトラブルに対して、人事部門は障害者支援機関に連絡をとり、ジョブコーチを派遣してもらった。ジョブコーチ、人事担当者、本人で話し合い、ジョブコーチが第三者的な立場で話をしてもらうことで、働くことの姿勢について理解を促した。

当社では身体障害と知的障害の方を採用しているが、障害の種別に関係なく一人ひとりが日々向上

するための対応が大切である。身体障害でも知的障害でも意欲的に働く者もいるし、そうでない者もいる。それは、一般従業員にもいえることであり、障害種別（身体障害、知的障害）によって働くことの困難さはあまり感じていない。

エ 雇用後の戦力化、定着

（ア）障害のある従業員への対応状況や作業の変更の有無等

障害状況に適した作業内容、作業環境の改善は、部署全体の作業の見直しで行っている。一人ひとりが日々向上するということを会社全体として掲げており、より効率よく作業を進めるように各部署で随時、作業を見直している。部署全体の作業の見直しは、各課長、部長を中心にとりまとめ、各自の気づいたことを改善に結びつけるようにしている。障害状況に応じて作業内容を見直すことも特別なことではなく、部署全体の作業見直しの一環として行い、きちんとできることを実感させ、やる気をもたせて順次できることを増やしていくように工夫している。

例えば、人事部門で受け入れた障害のある従業員の仕事については、業務全体を細分化し、それらの中からできることを絞っていった。絞り込んだ作業ができるようになったら、次にできそうな作業を与えて順次できることを増やしていった。最初はシュレッダーをかける、斜線を引くという2点だけであったが、仕事ぶりを見て入力業務も出来るようになった。次は社内メールの業務というように次第に増やしていった。こうして、日々向上していくことをモットーとして、少しの作業でもきちんとできることを実感させていった。本人のやる気と粘り強さとコミュニケーションという基本的な姿勢が結集して仕事が徐々にできるようになった。

障害のある従業員の配置は、できる作業があるかどうかも大切ではあるが、配置する部門が障害のある従業員を育てる環境にあるかどうか大きな要素である。障害のある者は仕事の習得に手間のかかる場合が多いことから、手のかかる従業員に目を向けられない手一杯の環境ではなく、その人のことを理解して面倒をみるができる部門に配置するようにしている。

（イ）障害のある従業員の技能向上のための工夫（OJTの取組み等）

人材育成として、その人に応じた仕事の目標設定と評価によるフィードバックをしている。従業員一人ひとりの仕事に対して、半年ごとに上司との面接によって目標を設定し、その目標に対する取組みを評価して次の目標につなげるようにしている。障害状況によっては、一般従業員に比べて作業能率が悪かったり技能習得が遅かったりするだろうが、その人に応じた作業の時間や目標をクリアできればよいと考えている。また、最初はパソコンの入力などの作業が遅くても、徐々にスキルアップしており、長い目で見ること必要と考える。

技能を向上させるための対応は、OJTを通して行っているが、障害のある従業員に特別な対応をとっているわけではない。指導担当者はベテランの従業員であり、始めは手厚く指導するが、作業に慣れてくるに従って本人に任すようにしている。各部署で新入社員が行う仕事がある程度決まっており、

習得状況に従って易しい仕事から難しい複雑な仕事の組合わせに移行していく。一人ひとりの能力により生産性がよければ、次のステップにもっていくが、出来る範囲の見極めはベテラン従業員の判断で行っている。特に障害のある従業員に対しては、障害のためにこれしかできないとの思いを、いかに取り外していくかが重要である。こうした前向きな姿勢を育成していくことが技能向上の基本であり、仕事を介した OJT が、その中心になる。また、そのような技能向上により、障害のある従業員は「これしかできない」という一般従業員の思い込みを打破し、障害者雇用に対する理解を深めていけるのではないかと思う。

(3) 自社の障害者雇用の位置づけを明確化し理解促進のための手厚い取り組み及び計画的な採用を進めることで早期に雇用率を達成した事例(A13)

ア 障害者雇用の意識づけ

(ア) 障害者雇用に取り組み始めた時期ときっかけ、経緯等

グループ内に5つあった映画館運営会社が合併して企業規模が大きくなったため、2007年12月にハローワークから行政指導を受け、2008年1月1日を始期とする3ヵ年の受入れ計画を策定し、2008年夏ごろから具体的に取り組み始めた。

(イ) 社内へ障害者雇用について理解を促すための方法・工夫等

人事部が中心となって進めたが、行政指導と法定雇用率をクリアするためだけに取り組んでいたのでは、継続性が保てないということがわかった。また、われわれのビジネスは広くお客様に利用してもらわなければならない。劇場には障害のあるお客様も多数来られている。こうした問題に対して単なるコンプライアンス対応という消極的な取り組みではお客様に不誠実である、障害のある方を雇用するのであれば前向きに進め、ノーマライゼーションの理念にも積極的にコミットし、われわれの姿勢や取り組みを世間の皆様に評価してもらえるような会社になることが必要だと考えた。こうした点を経営陣に伝えたところ、幸い理解を得ることができた。

また、こうしたことは経営のリーダーシップが重要である、トップダウンが成否を分ける、ということが高齢・障害者雇用支援機構のガイドブックにも記載されており、そのとおりであると思った。そこで、社長名で全従業員へ障害者雇用に積極的に取り組むことや、自分たちの仕事だと思い前向きに取り組んで欲しいといった内容を通知。障害者雇用は人事部門が他部門に協力をお願いして進めるものではなく、全社を挙げて取り組むべき主要な経営課題のひとつであるという位置づけを明確にした。

従業員に対しては、時間的猶予がないこと、1年半時点での目標をクリアすることが具体的目標であることを伝えたかったので、法定雇用率の制度や必要な雇用人数をはじめ、本社のみでは難しいので劇場でも受け入れていく必要があること、障害の種類や程度によってできる仕事は異なってくるため、普段の仕事からうまく切り出していくことが重要であることなどを伝えた。また、スケジュール

も含めた具体的な採用計画についても発表した。これらはパワーポイント等を用いて作成し、グループウェア内に掲示したり、管理職が集まる会議等で説明した。

こうした法的知識や障害についての情報は、高齢・障害者雇用支援機構が作成しているガイドブックを利用しながらまとめていった。また、自身が以前にも人事の業務に携わっており、人事部員として問題意識を感じながら個人的に勉強していた。そのときに得た予備知識も生かすことができた。

当初の従業員の反応としては、今思えば自分達の問題としてピンときていなかったのではないかと。「やらなければならないことはわかるし、取り組んでいくことは良いことだとは思いますが、実際に仕事ができるの？何をさせればいいのか？」とイメージがもてなかったよう。

劇場での受入れの段階では、本社とは異なるため（シフト制、夜間業務有、かなり効率的なオペレーションシステム構築済等）、職務の切り出しができるか、どのような障害であれば受け入れられるか、といった不安があった。まずは基礎知識を得てもらおうと思い、去年の秋ごろにアルバイトスタッフの雇用管理の担当者を集め（社員だと転勤が前提になってしまうため障害者求人はアルバイトに限定して募集をかけている）、もう一度障害者雇用の考え方や当社のおかれている現状等について、丸一日かけて研修を行った。研修に際しては、国立職業リハビリテーションセンターのカウンセラーにアレンジしてもらい、各地域の障害者職業センターのカウンセラーに講話を行ってもらった。また、障害者職業センターには事業所見学を設定してもらい、特例子会社の見学等を行った。その中で、こういう仕事ができる、このようにコミュニケーションをとればいいんだということがわかるようになった。

なお、今年度夏ごろには3年計画の半分が経過したので、その進捗状況の報告、これまでの取組みの振り返り、上手くいったケースや上手くいかなかったケース等の情報共有、現場の意見の吸収のための研修を再度行った。また、来年度の法律改正により今の雇用率を保つのは難しくなるので、引き続き取り組んでいきましょう、ということも伝えた。

現在も担当者からは負担が大きく困っているという声は聞こえていないが、取組み当初にトップダウンで障害者雇用やそれを担当することも重要な仕事（本業）であるということを伝えていたことはポイントであったと思う。

まだ始まったばかりであり、現場の担当者も高いモチベーションで取り組んでもらえているが、今後担当者が代替わりしたときにそのモチベーションが維持できるかということは課題である。なぜ障害者雇用に取り組んでいるのか、障害者雇用の意義についての理解が徐々に薄れていくと、雇用も停滞、後退していくと思うので、そうならないよう常に意識してもらえるような仕組みづくりを考えていかなければならない。定期的な研修や、他の先進企業の見学をも取り入れていく必要があるかもしれない。受入れ前と受入れ後の職場の雰囲気の違いをきちんと感じられるようになると良いと思っている。そういった機会を会社が提供していく必要がある。

イ 障害者雇用の計画

(ア) 障害のある従業員の募集方法や募集経路を確保するための工夫

具体的な進め方としては、人事など管理部門、次に営業部門とまずは事務部門から受入れを始め、採用のノウハウを習得し、職場への定着を図った後に劇場での採用に移ることにした。当社は全国約60箇所映画館を運営しており、法定雇用率のクリアのためにはそのうちの3分の1程度の劇場で雇用すればよいということになるが、受け入れる劇場とそうでない劇場があるのは全社的な取組みにならない。こうした取組みを通じて高く世間から評価される会社になるという目標からも、全事業所で最低1人は受け入れることとした。

最初の一人の受入れは社内で象徴的な存在になるため、失敗したくないと思った。受入れ側にもノウハウがないため慎重に、できるだけスムーズに入っていけそうな方を採用したいと考えた。複数の民間紹介会社へ求人情報を掲載し、様々な方と面接を行った。その中に視覚障害者（弱視）の方でも頭脳明晰な方がおり、われわれはこれから障害者雇用に取り組んでいかなければならない段階で、まだまだ不慣れなところがあるがどうか、と尋ねたところ、会社が積極的に取り組もうとしているところであれば自分にもぜひ手伝わせて欲しいと言ってもらえ、そういったスタンスも決め手の一つとなり採用に至った（現在も総務部門に在籍）。受入れの前月に雇用開発協会より視覚障害者雇用のDVDを借り本社社員に対し研修会を行い、気をつける点などについて周知を図った。それにより予備知識を習得できたため入社以降さらに理解を深めていくことができた。

劇場での雇用にあたっては、それぞれの劇場の担当者にはまず管轄のハローワークで求人を出した旨を相談するように伝えた。なお、本社管轄のハローワークから劇場を展開している所管のハローワーク担当者に、当社が障害者雇用を始めること、相談があったら対応すること等について事前に周知を図ってもらっていたのでスムーズであった。後は、現地の担当者とハローワークを中心に進めた。採用の都度有料の求人媒体を使うわけにはいかないの、その土地のハローワークや特別支援学校等と良好なパイプを作って人材を紹介してもらえるような関係作りを心がけている。

劇場の場合の職務については、それぞれのポジションによって担当者が決まっているが、そのさまざまな仕事の中から本人にできそうな仕事を切り出している。接客対応をさせるか否かについては一定の方針はなく、あくまでも本人の適性により決定している。

ウ 雇用時の配慮

(ア) 障害のある従業員を受け入れる際の配慮の仕方や工夫（環境整備、人的支援、雇用管理等）

視覚障害者を雇用した際には、助成金を活用して拡大読書器や読み上げブラウザを購入。これらがあれば健常者と何ら変わりなく仕事もこなしてもらえている。このケースをとおして助成金の仕組み等についても勉強してきた。ただし、申請方法、要件、窓口等煩雑であり利用しにくいので、それが整理されるとよいと思う。

エ 雇用後の戦力化、定着

(ア) 障害のある従業員の技能向上のための工夫(OJTの取組み等)

知的障害の方に教える際にはわかりやすくするため、ビジュアル化したマニュアル作りなど工夫をしている。また、タイムスケジュールを数パターン作成し、各作業が終わった際に担当者に報告したり、困ったことがあった際に相談してもらえよう対応してもらっている。初期段階で指導が必要な時期を過ぎればある程度単独作業ができているようである。ジョブコーチ支援事業を活用している劇場も多い。

精神障害の方の定着が難しい。どうしてもお客様と接する部分が多くなり、当初本人は大丈夫と言っても少しずつ負担になってしまったのか、前日まで調子が良さそうに見えても急に出勤できなくなるといったケースがあった。勤務時間については、徐々に伸ばして慣れていけるよう配慮を行っている。また、休憩時間を長くとる、無理をさせないといった配慮は行っている。

お客様から見てわかりにくい知的障害の方については、突然声をかけられてとまどってしまうということがあった。また、クレームまではいかないが、清掃をしている障害者がトイレに向かっている女性のお客様との距離感をうまく維持できず(距離が近い)、怪訝な顔をされたこともある。お客様から見て障害者であることがわかってもらっておいた方が良いという方もおり、わかるようにしておくのがよいのか、一方でそれは差別につながるのではないかという意見もあり、難しいところである。

2 障害者雇用過程におけるすべての配慮を実施している企業(雇用率未達成企業)

(1) 資格、専門性を有する障害者雇用の難しい中で、長期雇用実現のために障害状況に応じて面談、業務変更、配置転換を実施している事例(B16)

ア 障害者雇用の意識づけ

(ア) 障害者雇用に取り組み始めた時期ときっかけ、経緯等

従前より障害者の雇用は行っていたが、平成15年の除外率引き下げ頃から能動的な活動になり、やはり雇用率達成の義務を果たすことがきっかけであった。身体障害者は、資格があれば教育、看護、検査、マッサージ、調剤、歯科技工など、他には事務、設備監視、電話交換などに従事している。知的障害者は、事務補助、清掃、厨房関係が多い。

(イ) 学内へ障害者雇用について理解を促すための方法・工夫等

各施設の事務責任者に対して、雇用率の現状報告と雇用促進依頼を行っている。雇用率がすべてだと思わないが、初めの一步を踏み出すには国が定める法律を守ることが必要だと思うので、その現状を知っていただくようにしている。また、障害のある者の能力、できることを報告し、理解を深めていただくようにしている。その他に、人権啓蒙推進室主催の研修会などで、医療人として障害者雇用に取り組む必要性を啓発活動として実施している。また、経営者は障害者雇用についての理解はあるが、人件費の負担増について懸念があり、

このコストバランスをとることが課題である。

当初抱いていた不安としては、身体障害者には問題を感じなかったのに対して、知的障害者は接したこともなかったためどのように対応するのかがわからなかった。そこで、企業見学会等に参加して情報収集した結果、知的障害者は真面目で、集中力が高く、繰り返し作業や根気のいる作業などはむしろ自分たちより優れていると感じることもある。障害の特徴を知ることによって、コミュニケーションのとり方や柔軟な対応ができるようになり、当初抱いていた不安はなくなった。

イ 障害者雇用の計画

(ア) 障害のある従業員の募集方法や募集経路を確保するための工夫

募集方法はハローワークと密な連携をとって、雇用面接会にも積極的に参加している。ハローワークから直接紹介されて雇用し、上手くいったケースもある。また、他県から採用する場合もあり、そのときは県外のハローワークとも連携をとっている。

募集経路を確保するために、特別支援学校などから実習生の受入れや見学会などを受けるようにしている。この理由としては、雇用前に予め求職者と関係を持つことによって性格、働ける体力、コミュニケーションなどの具合を把握することができ、雇用後の指導がしやすいということである。

(イ) 資格、専門性を有する人材の確保及び障害に適した職務創出の困難性

大きな教育・医療機関なので、障害者雇用について全員が同じ気持ちになるのは難しい。特に病院では基本的に国家資格(医師、歯科医師、看護師、レントゲン技師、その他)を保有している者が働いているので、障害者雇用でも資格のあることが条件になる。このように、教育・医療機関の雇用は、ほとんどの職種が資格や業務内容の専門性を必要とするものである。身体障害者の中には国家資格を保有して病院に勤務している者もいるが、専門性や資格条件に見合う障害者が少ないのが現実であり、こうした専門分野の職種での採用は難しい状況である。

そこで、専門職以外の分野について障害者雇用を考える必要があり、特に知的障害者の雇用を進めている。現在、知的障害者の携わっている仕事は、主に事務補助、清掃、厨房関係であるが、さらに新たな仕事を掘り起こすために、専属の担当者を配置した部署を作りたいと考えている。しかし、人件費や人事計画の関係上、思うような取組みができない。

ウ 雇用時の配慮

(ア) 障害のある従業員を受け入れる際の配慮の仕方や工夫(環境整備、人的支援、雇用管理等)

環境整備に関しては、病院はバリアフリーになっているが大学側はなっていないなど、施設全体のバリアフリー化は予算の問題もあり実現は困難である。しかし、段差にコンクリートを敷いたりして、出来る範囲での工夫はしている。

人的支援については、指導担当者を決めて日常的なコミュニケーションを重視している。昼食等を

一緒にとったり、コミュニケーションのとり方について情報収集や支援センターのアドバイスを受けたりして対応できるようになった。ただ雇用すればよいということではなく、本人が働きたいと思うような職場にしたいと考えている。

雇用管理については、出勤日、勤務時間などの就労条件について、就労者の希望に沿うように配慮している。

エ 雇用後の戦力化、定着

(ア) 障害のある従業員への対応状況や作業の変更の有無等

本人の希望や抱える問題などを考慮し、退職等の状況に陥る前に業務変更や配置転換などを試みて、長期雇用を実現できるようにしている。例えば、仕事が上手く出来なかったときも、場合によっては数ヶ月にわたって様子を見たり、現場の担当者の判断で面談などをして業務内容を変更することもある。結果として、辞めてしまうことはほとんどない。また、現場の担当者と話し合うことで各部署との連携がとれるようにしたり、支援センターにアドバイスを求めたりしている。

(イ) 障害のある従業員の技能向上のための工夫（OJT の取組み等）

従業員の能力開発は、障害のあるなしにかかわらず、日々の業務の中で OJT を中心に指導している。指導上で注意していることは、できないと決め付けずにとりあえずチャレンジさせてみる、できなくても時間を与えて根気強く指導するようにしている。その中で、知的障害のある従業員の指導に難しさを感じている。作業を覚える速度が遅かったり、覚えても翌日出来なくなっているなどがあり、根気よく教えてはいるけれども技能向上には時間がかかる。

そこで、障害のある従業員の技能向上を効果的に進めるために、より現場に対応したマニュアルや障害特性の一覧表の必要性を感じている。障害特性に関する通り一遍の説明やマニュアルよりは、仕事との関わりからみた各障害の特徴、想定される問題や対応方法がまとめられたマニュアルや一覧表があると助かる。業種によって異なるだろうが、たいていは最初に「何をさせればよいのか」とか「何ができるのか」ということで苦勞すると思う。そういう段階で苦勞したことや上手くいった工夫を教えてもらえると助かる。また、どのような理由で退職されたか、気をつけなければいけないことなどの失敗例についても知りたい。

(2) 募集活動及び職務創出に難しさを抱える中、新たな職務創出を検討しながら積極的な取組みを進めようとしている事例(B19)

ア 障害者雇用の意識づけ

(ア) 障害者雇用に取り組み始めた時期ときっかけ、経緯等

重点を置き始めたのは平成5年の特例子会社の設立からである。昭和61年当初の雇用率は0.34%、平成4年でも0.93%と低い状態だったが、社会環境の変化もあり、ハローワークとのやり取りも経る中で障害のある方も働ける環境を、と取組みが始まった。

ただ、当社のみだと、パイロット、客室乗務員、整備士等、障害のある方が従事するのは難しい業務が多いので、業務を切り分けて専門的にできる会社が必要ではないかということで特例子会社を設立した。その後、雇用率は平成 15 年で 1.64%と向上した。

(イ) 社内へ障害者雇用について理解を促すための方法・工夫等

障害者雇用については、グループ内で経営課題としての認識を共有しており、安定的かつ継続的に社会的責任を果たすべく、雇用の促進を図っている。従業員の障害者雇用についての理解は、すべてが十分な状況にあるとはいえないが、今後も社内教育等を通じて今まで以上に従業員一人ひとりの理解が深まるよう取組みを行っていく。また、昨年度各グループ会社の障害者雇用担当者を集めて会議を行い、それぞれの悩みや解決方法を共有できた。グループ会社の多くではいわゆる間接部門を縮小しており、一人で複数の業務を兼務している場合が多いことから、今後は当社を中心として各社の負担を軽減するとともに、グループ全体で障害者雇用の推進が図られる体制を構築していく。

イ 障害者雇用の計画

(ア) 障害のある従業員の募集方法や募集経路を確保するための工夫

現在は特例子会社を中心に採用募集を行っているが、ハローワークの協力を得て、個別にミニ面接会を設定していただき採用を行っている。また、在籍する障害者の比率では身体障害者が多いが、近年知的障害者と精神障害者の採用も増えてきている。知的障害者については、毎年一定数の学生を特別支援学校から、就労研修の位置づけで受け入れており、今後は各学校との連携を深め、インターンシップ制度の導入も含め検討していきたい。

特例子会社における採用形態については、正社員と常勤嘱託社員の二形態がある。会社の規模も 100 名規模に近づきつつあり、従業員一人ひとりが将来ビジョンをもって仕事に向き合えることや、今後はマネジメント要員の育成等の人材育成上の課題もあり、制度の見直しを含めて柔軟に検討していく。

当社での障害者雇用では民間の合同説明会へ参加し新卒かつ総合職で募集をかけている。しかし、地方への転勤があるなどの理由もあり（通院が必要な方の場合かかりつけの病院に通院できなくなるといった事情から）、昨年度は採用に至らなかった（一昨年までは定期的に 1~2 名採用）。総合職は空港勤務を経験してからというキャリア形成システムになっており、障害のある方には難しい面がある。空港であってもバックオフィスの運航管理であったり、営業の裏方（販売促進の業務等）といった配慮はしていきたいと考えているが、面接時に 100%配慮をするとまでは言い切れず、前提として転勤がある点などを伝えると遠慮される方が多い。また、航空業というと、イメージとしてパイロットや客室乗務員というイメージがあるので、障害者募集の面接会に行っても一線を引いてしまう方が多いのか、他の会社より集まりにくい傾向がある。仕事内容を伝え切れていないので応募につながらない面があるのかもしれない。

なお、当社の場合、半数はパイロットや客室乗務員といった特殊業務に従事しているため、そうした中で障害者雇用を進めることに困難を感じている。パイロットの場合、障害者は資格がとれないということではないが、航空身体検査に通らなければならない身体能力への制限があると難しい部分が多分にある。

こうした状況からは、事務職での更なる採用を考える必要があり、一般職での採用等、幅を広げていかなければ雇用が進まないと感じている。今後は各総務と名のつくところには障害者を配置していくことも検討したい。また、グループ内に整備会社等もあり、そこでの採用には難しさも感じているものの、進めていかなければならない。また、特化した職場でも間接部門はあるが、そうした業務は単体に移管している部分が多いので、そういった事業所で切り出し可能な仕事がないのかを探している。部品を管理している部署や整備が終わった部品をパッケージする仕事もある。そうした業務の切り出しにより、常用雇用が成り立つのかという観点で整備のみならず現場の仕事を見直していく必要があると認識している。

こうした職務の切り出しなどにパワーを注ぐという体制にシフトチェンジしてきており、昨年プロジェクトとしての提案もあった。現在の障害者雇用は特例子会社を中心となっている中、全社的に広げていくことは今後の課題。併せて、グループ化が進んでいることもあり、単体のみではなくグループを含めて障害者雇用を促進しようという動きもある。将来的なビジョンとして、グループ全体での雇用促進を考えていきたい。

ウ 雇用時の配慮

(ア) 障害のある従業員を受け入れる際の配慮の仕方や工夫（環境整備、人的支援、雇用管理等）

物理的環境整備について、本社の中では内部障害の方が多く、目だってケアする必要がある方も少ないので自然に働いている。聴覚障害の方が複数いる部署においては、メールでのコミュニケーションをとるように配慮を求め、理解も得られているのでスムーズに仕事ができている。その他、会議の場で收音マイクを発言者に回すようにしている。視覚障害の方には拡大読書器を導入している。

バリアフリー化、車椅子用トイレ、車通勤等、大規模な配慮は特例子会社で行っている。

特例子会社には、管理職にも障害者があり、82/88 が障害者。それもあってか、それぞれで協力し合って仕事をする環境（雰囲気）ができている。

通院等に対しては、半日有休など既存の制度をうまく活用いただき対応している。なお、精神障害のある方の定着が難しいので、昨年度、短時間勤務制度を導入した。5.5 時間/日、4 日間/週等、4 種類ほどパターンがある。状況に合わせて柔軟に適用していきたい。また、産業医による健康面談を定期的に実施するなど、障害者に配慮したサポート体制をつくっている。

エ 雇用後の戦力化、定着

(ア) 障害のある従業員の従事作業への対応状況や作業の変更の有無等

特例子会社が請け負っている業務の中には、一部判断業務も含まれるため、そのような業務特性を勘案した採用を行っている。特にマイレージ関係の業務に対しては、生産性や高い作業品質が求められているが実際にその高いハードルをクリアしてもらっている。

(イ) 障害のある従業員の技能向上のための工夫（OJT の取組み等）

特例子会社においては、指導体制が体系化されており、OJT を中心として一定期間内での業務習熟を図っている。

3 障害者雇用過程における一部の配慮を実施している企業（雇用率未達成企業）

(1) 従業員への理解促進がハードルとなっている事例(B24)

ア 障害者雇用の意識づけ

(ア) 障害者雇用に取り組み始めた時期ときっかけ、経緯等

当初は、社員の中で受障した方（心臓のペースメーカー、脳血管障害等）が復職し、雇用障害者としてカウントされていた。

平成 15 年頃、障害のある方も一定程度いたが、常用労働者も多かったので雇用率が低下し、ハローワークから何度か雇用率を上げるよう指導があったことがきっかけで取組みを開始した（その時点で不足が 10 人ほど）。

(イ) 社内へ障害者雇用について理解を促すための方法・工夫等

ハローワークから指導があった当時に経営者へ説明したときは、正社員も採っていない中、障害者を採るということに積極的ではなかった。担当者より、障害者雇用は会社の義務であるということを説明し了解を得た。

事務職での採用も一度検討し、ハローワークの障害者担当の方へこちらの要望、仕事内容等について相談を行った上で、事務担当者に対し、障害のある方にも比較的障害の軽い方や能力のある方がいる、面接対応への負担はかけないよう考慮すると説明を行った。その後、一昨年に一度求人も出したが、従業員の抵抗があった。障害のある方そのものへの拒否というよりは、一緒に働いたり接したことがないので、どのような障害の方が来るかもわからず、重い障害をイメージしてしまい、一緒になってうまく仕事ができないのではないかと思ってしまうようだ。実際には、そのような人ばかりではないが、イメージが先行してしまうきらいがある。

建設作業現場での雇用については、支店長や所長が採用権をもっているが、なかなか理解が得られないのが現状である。作業効率が落ちるのではないかと、昼夜のシフトのいずれでも働ける人を募集し

ているのに、昼しか働けない人だと、他の従業員へ影響が出るのではと拒否されてしまう。

このように、障害者雇用を進める際に一番大変だと思うのは、従業員を説得することである。とりわけ、障害のある従業員と一緒に働くことになる人の説得に負担とエネルギーを要する。問題となっているのは障害者に対するイメージだと思うので、障害者雇用の説得にあたっては、現場関係者も一緒に合同面接会に行ってもらうのがよいと思っている。一緒に仕事をするとところまでいなくても、会うだけでイメージは変わる。現在は本社管轄のハローワークに求人を出す形をとっているが、当社は全国に事業所があるので、関東や東北の情報がもらえるとよいかもしれない。そうすれば現場関係者が地域の面接会に出ることも考えられる。なお、現在障害のある従業員のいる現場の支店長や所長は彼らについて理解があり、むしろ障害があると思っていないかもしれない。

イ 障害者雇用の計画

(ア) 障害のある従業員の募集方法や募集経路を確保するための工夫

ハローワークの指導を受け、初めて集団面接会に参加し、本社の清掃担当として1名採用した。もともと勤務していた清掃担当者（障害のない方）が高齢で退職したため、そこに障害のある方を雇用しようと考えた。

近年、集団面接会に臨む前は想定される支店へ打診を行い、条件等の要望を聞いているが、現場は上述のように、雇用に積極的でないこともあり、かなり高い水準（機械操作が可能な人：資格を所持し、かつ経験もある人）を要求してくることが多い。現場が一番懸念するのは労災事故である。建設業の中でも舗装の現場は比較的安全だが、それでも機械が動いており危険はある。従って、身体的ハンディがあると、事故につながるのではないかと心配がある。聴覚障害者や視覚障害者はとても難しい。実際、合同面接会に来られた方の中には、現場作業の条件に合う人もいたが、当社規定の雇用延長後の定年直前の人であり採用には至らなかった。なお、現場での若い従業員の採用の場合、障害の有無に関わらず、免許取得は採用後経験を積んでからでも可能であり、条件として不可欠ではない。

本社の事務職採用の場合は、本社建物は車いす対応になっていないが、車いす対応を図って雇用するというのは敷居が高すぎる。設備投資をして障害のある方を雇用するという事は、当社の現状では難しい。この環境で仕事ができる人という条件になってしまう。

こうした課題から、実際に障害者の採用に至ったのは本社の清掃担当者のみである。

人事担当者の経験から、仕事がきちんとできる方は多いとは言えないまでも、一緒に働いてもらえる人はいると感じているが、サポートの程度が採用にあたっての重要となるだろう。

障害者雇用を断念したわけではなく、今後雇用するとすれば建設現場が有力となるが、スリム化を図っている状況であり、今後は限られた人数で多くの仕事をこなさなくてはならない中で障害者雇用を進めていくことは困難が伴う。

(2) 障害者雇用の拡大に向けて限定的職種から一般的職種を検討している事例(B28)

ア 障害者雇用の意識づけ

(ア) 障害者雇用に取り組み始めた時期ときっかけ、経緯等

平成 17 年頃に常用労働者数が 300 人を超えて雇用納付金を支払うようになり、障害者雇用を意識しました。その後、ハローワークの指導など(障害者雇用の各種資料等も送られてきていた)もあり、平成 19 年から障害者雇用に意識的に取り組むようになった。

障害者雇用の人数は昨年も今年も 1 人であるが、昨年 9 月に 1 人が退職し、その後、採用していた職員 1 人が障害者手帳を取得して障害者雇用になった。

(イ) 学内へ障害者雇用について理解を促すための方法・工夫等

常用労働者数が一定規模を超えると障害者雇用の義務が生じること、そして納付金を支払っている現状を学内の理事会等との関係する会議で報告した。理事会等では、障害者を雇用しないということではなく、社会的責任も考え合わせ、雇用していこうという考えではあった。理事会等での障害者雇用の了解に基づき新たに障害者を雇用したが、従業員の雇用は理事会の決裁案件のため、全学的には周知していない。そのために、人事等の直接関係する部署を除き、他の部署の者は障害者雇用を特に意識していない。

イ 障害者雇用の計画

(ア) 障害のある従業員の募集方法や募集経路を確保するための工夫

a 募集方法の課題

ハローワークの合同面接会に参加しているが、これまでは、障害者雇用の職種を限定していたために、職種にフィットする人に出会えず、1 人のままになっている。これまでの募集は障害者枠で行い、障害者のできる仕事を想定して募集していたが、今後は、どうするか検討中である。

また、教育機関の職場で最も多いのは教員(職員が 400 人ぐらいいる中で、300 人ぐらいが教員)であるが、この教員の採用も難しいのが実情である。一般的に教員は、教科の専門性だけでなく、あれもこれもできるというバランスのとれた能力を望まれているようである。児童・生徒の親から見れば、障害のある教員は全体的なバランスがとれていないと思われており、特に、災害時等における対処能力に不安を抱いている。こうしたことから、障害者を教員として雇用することに躊躇していることもある。また、どのように求人すれば良い人材が応募してくるかわからない。

b 障害者雇用方針の検討

今までのように、事務職などに限定した職種を用意するだけが障害者雇用の方法ではないと思う。障害者雇用のセミナーに参加してみると、障害者に限定した職種ではなく、汎用性の高い仕事での雇用の可能性もあるのではないかと感じている。幅広い形で障害者を受け入れる場合には、障害を個性としてとらえ、個性を尊重してお互いを補い合いながら企業活動をしていくダイバーシティ(多様性)

の考え方が重要であると思う。採用から定着までの一連の雇用プロセスを考えた場合、限定的な職種の場合は、障害者の方がコスト的に割高といえる。ただし、現状の健常者を含んだ業務分担全体を見直し、新たな枠組みにおいて汎用性の高い仕事に就いてもらうなど、ダイバーシティの中で考えれば、通常の人件費と同じに考えられるので、コスト的に割高にはならないと思う。

また、幅広い職務で障害者の受入れを検討しているが、当校の採用計画は一般企業に比べて時期的に遅いので、優秀な学生は一般企業に採用されてしまう。このように採用計画が遅いために優秀な障害者が他に採用されてしまわないような対応も必要であると思う。

c キャリアアップへの対応

障害者雇用の形態については、これまでは限定した職種ということもあり嘱託であった。嘱託職員から正規職員への登用の可能性もあるが、今まではそのような例はなかった。

※ 現在雇用中の障害のある教員は正規職員である。教員は、また別の雇用システムになっており、当該の教員は、もともと正規の教員として採用され、その後（昨年 9 月）に障害者手帳を取得。（当初から障害はあったけれども、障害者手帳はもっていなかった。）

4 障害者雇用をしていないが理解の促進に努めている企業

(1) 雇用に向けた具体的計画を検討している企業(C29)

ア 障害者雇用の意識づけ

(ア) 障害者雇用に取り組み始めた時期ときっかけ、経緯等

具体的に取り組み始めたのは昨年からである。社長も以前から雇用推進の考えをもっており、取り組もうという意識はあったが、タイミング、配置、職種などの点のマッチングが難しくなかなか実現しなかったようである。事務職で身体障害のある方を雇用しようと考えたが人が集まらず、一方、販売になると店舗に出ないといけないため身体障害のある方の場合には物理的に難しい、また接客サービスでは対人対応が求められるため知的障害のある方の採用もふみとどまっていた、と聞いている。昨年中ごろに物流センターができたのをきっかけに、こちらで推進しようということになった。

(イ) 社内へ障害者雇用について理解を促すための方法・工夫等

全社的な啓発活動は、障害のある方をまだ採用できていないのでタイミングを見計らっている。逆に、なぜ今、業績が伸びていないのに、と反発を抱かれかねない。タイミングを逃さないようにしたいと思う。ただ、現在特別支援学校の生徒の実習を受け入れていること（イ 障害者雇用の計画へ記載）、雇用に向けて考えていることは社内に公示しており、この事例をとおして会社に風穴を開ければと考えている。

なお、昨年物流センターで障害のある方を受け入れた際（昨年度、ハローワークの紹介で 1 人実習の後、トライアル雇用を経て本採用となったが、本人都合で今年度に入り退職した経緯がある。）に

は、センター長との相談を行い理解が得られた。現場従業員（30～40代女性数名）も障害のある方と仕事するのは初めてだったが、実習中から非常に協力的であり、戸惑い、抵抗感はなかったようだ。今回実習を行った特別支援学校の生徒も17,18歳という年齢もあり、自分の子どものような存在で対応してくれたよう。以前受け入れた方に対して苦労があったにもかかわらず、今回の実習生を社員が受け入れてくれるのは、そういった苦労はあたりまえだと思ってくれているからだと思う。

障害のある方の技能について、障害のない方と同様の技能を求めるのは難しい場合もあるが、一定水準（6～7割）に達してくれれば仕事が円滑に回っていくという考えをもつことが大切であると思っている。

イ 障害者雇用の計画

（ア）障害のある従業員の募集方法や募集経路を確保するための工夫

仕事内容の設定については、先に人を採用すれば仕事を作るのが難しくなる。まず仕事ありきだと考えている。その仕事はどの程度の量があるか、どこまで対応できそうかを事前にある程度つかんでおかなければならない。人事考課の際に仕事の見直しをするが、それと通じる部分がある。そして、障害のある方にもやってもらえそうだと想定し募集する。その中で、障害がどの部位なのかによって与える仕事内容は変わってくると思う。ケースバイケースで考えたい。

採用条件等について、物流センターで採用する場合には契約社員となる。また、休暇が必要な方（例えば人工透析が必要な方等）を雇用することになった場合は、それに合わせた雇用形態になるかもしれない。その方の仕事の量等に見合った契約関係を結んだ方が本人にも負担がかからないと思う。同じ部署にいるから同じ賃金というのではなく、最低賃金は維持した上で、能力に応じた賃金を支払っていきたい（それが平等ということだと思う）。

具体的な募集活動では、知人に特別支援学校の教師がいたので、その学校に直接行って話を聞いたり、学習を見学したりした。その結果、1名の実習生を受け入れることになった。10月中旬にもう一度行う予定にしており、問題がなければ来年度の採用へつなげたい。

物流センターの作業は、商品の入出荷（運搬）、整理（たたみ、数合わせ）、バーコードスキャン等がある。以前雇用していた方について、一旦覚えたことでも、ある日突然全部忘れてしまうというような苦労は何度かあった。そのような方の作業能力を6,7割の能力に上げるためには目的の明確化、現場での指導が重要であると考えている。そこの長が担当になり動かなければ部全体が動かないと思う。長が下に押しつけると改善されないこともある。なお、7割の作業能率であることは前提として考えてはいるが、残りの3割を「民」だけに負担をかけない「官」の支援が欲しいとも感じている。

今後の雇用の見通しとしては、まず物流センターの補充的な部分を考えたい。来年度採用予定が上手くいけばさらに物流部門で増やしていきたいという考えはある。主にはセンター長が支援者として対応することになるが、これまでの様子から、今後新たな障害者を雇用しても彼ら（他の従業員を含め）がいれば安心である。

その次の段階として、体の不自由な方で事務系職種での採用を考えたい。宛先のシール貼りや簡単な書類書き等多数あるが、それぞれ異なる（多品種少量）ので指導するのに時間をとってしまう。その中で、機械化によって簡素化できる経理は可能性があるのではないかと考えている。物理的環境については、エレベーターについては小さめであり、フロアは少し狭いが、車いすでの移動も可能となっている。段差もなくバリアフリー対応にもなっている。必要があればパソコン補助機器などの導入も可能。受け入れるなら徹底的に対応するつもりである。

ただし、現在、安価な衣料品も多く出回っており、付加価値をたくさん売っているわが社のようなところは厳しい状況におかれているため、現状では積極的な雇用の推進はできない。そういう意味では物流センターは特例的である。

第3節 障害者雇用の各段階における課題と対応

聴き取り結果を障害者雇用の段階に応じた課題と対応に整理し、それぞれ一覧表に表した（表 4-3-1 から表 4-3-4 を参照）。聴き取り結果の整理に当たっては、まず一つひとつの回答結果を類型化し、次に障害者雇用の段階に応じた具体的な取組みに沿って、それぞれの課題と対応を配置していった。以下、各段階の課題と対応について述べる。

1 障害者雇用の意識づけ(第 I 段階)

企業が障害者雇用に取り組むに当たってまず行うことが望ましい対応として、社内に対して障害者雇用の意識づけを図ることが考えられよう。意識づけを図るに当たっても、その準備から具体的に意識づけを図るまでいくつか必要な取組みがあると考えられる。ここでは、その過程を追いながら、取り組むべき課題とそれへの対応について整理を行った。

(1) 基本的な情報源の確保、情報の入手

具体的に障害者雇用を推進するに当たっては、企業の人事担当者が中心となり対応することが多いと思われる。そのために、まず人事担当者は障害者雇用の法制度や必要性について理解することが求められ、障害そのものについての知識も一定程度を得ておく必要があり、さまざまな資源を活用して情報収集を行わなければならない。聴き取り調査においては、インターネットやガイドブックの活用(A5,A13)、知的障害者の採用のための研修へ参加(A6)などにより、知識の習得を図った、職場見学会や合同面接会への見学による参加(A7,A16)により体験的に理解を深めた、といった取組みが聴かれた。なお、聴き取り調査からは、この段階で担当者が混乱や負担なく取組みを開始できるか否かは、担当者個人の属性による部分も大きいとも感じられた。もちろん、それにより対応の良し悪しが左右されるのは望ましくはないが、例えば、前職において類似の業務に就いた経験がある、日常生活において障害者に接する機会がある（過去にあった）などといった担当者は、情報の入手に特段の労力を注がずとも、社内への周知へスムーズに移行できていたという印象も否めない。

(2) 社内への周知

障害者雇用の意識づけを図る段階の中心的な取組みになる、障害者雇用を社内へ周知するという点について、その対象や内容を踏まえ以下のように整理を行った。

ア 経営者の理解促進

障害者雇用を進めるためには、まずは企業のトップである経営者や幹部社員の理解を得る必要があろう。そのために、人事担当者が経営層に対して障害者雇用の必要性を伝えること、次に雇用方針の明確化を図ることが必要になる。障害者雇用の必要性を伝えるという点については、担当者から経営層に対して障害者雇用率制度や自社がおかれている状況を説明することになる。聴き取り調査でも、

法制度、社会的責任の必要性や、現在の納付金支払額について具体的に伝え、取組みの必要性を提起（A2,A3,A4,A6,A10,B26,B28）、同業他組織の雇用実態のデータを提示（A4）、先の情報収集で得た知識をもとに障害者の作業能力などを説明（A4,A6）といった具体的な対応例が挙げられた。また、雇用に取り組み始めて以降も定期的に自社の障害者の雇用状況をレポートする（A11）ことでその必要性を継続的に伝えるといった対応もみられた。これらの企業の多くはAタイプ（雇用率達成企業）であったことを踏まえると、取組み開始当初からの積極的なアプローチが、その後の雇用促進に及ぼす影響は小さくないと思われる。

必要性を伝えた後には、経営層が自社の障害者雇用の考えについて明確化を図り、社内へ周知徹底を図ることが望まれるが、聴き取り調査の中でも、社長から全社員に対して取組みの必要性、目標を説明し、社をあげて取り組むべき主要な経営課題であるという位置づけを明確化した（A12,A13）といった対応が聴かれた。また、各事業所が難色を示す際にもその必要性を説得する（B23）という対応からも、経営層がリーダーシップをとり確固たる姿勢を示し、社全体としての共通認識を図っているか否かは、後の取組みの進捗を左右する重要なポイントといえそうである。

イ 従業員の理解促進

経営者の理解が得られ、社としての方針が明確化した後にはそれを従業員へ伝えていく必要がある。具体的には、雇用率制度、自社のおかれている状況や障害者雇用における方針を周知することになる。しかし、特にBタイプ（雇用率未達成企業）においては、実際には企業の性格や構造などから全従業員への周知には至っていない企業も少なくなかった（B15,B19,B22）。一方、周知できている企業からは、さまざまな会議の場や、イントラネットなどのツールを活用することにより、必要な周知を図っているとの意見が挙げられた（A1,A2,A4,A5,A6,A7,A8,A13,A17,A18,B25）他、人権啓発研修やダイバーシティ研修で障害者雇用について知識を得るための場を設けている企業もあった（A2,B16,B17）。なお、経営層が方針を明確化した段階で、コンプライアンス、CSR、ノーマライゼーションといった企業理念の中に障害者雇用に位置づけることで必要性の周知を図るという方法をとっている企業もあった（A13,B27）。企業の性格や構造などはさまざまであり周知を図るためには困難が伴う企業もあるだろうが、その中で対応に工夫を凝らしながら、対応方法を検討することが望まれる。

ただし、アルバイト従業員を多く抱える企業などは従業員の多さや入れ替わりにより、すべての従業員へ理解を求めることが難しい（A3,A12）という印象も抱いており、それはAタイプの企業であっても有している課題であった。そうした職場においては、定期的に自社の障害者雇用における方針を周知する機会を設けるといった配慮も必要であろう。実際に、そうした課題を感じつつも、ビデオやマニュアルを活用して理解促進に継続的に取り組むことが、効果的に作用していることも確認された（A3）。

次に、それぞれの社員が企業スタンスとして障害者雇用について理解を示したとしても、現場で受け入れる段階になると難色を示すという場合も少なくない。聴き取り調査においては、店舗では支援

者を配置できないため障害者の受入れを懸念（A5）、障害者を雇用していない営業現場では障害者雇用についての関心が薄い（A10）、というように、Aタイプの企業においても、部署などによっては未経験ゆえに理解を得られていない実態もあり、人事担当者の苦労が窺えた。このような場合、現場での受入れが不可能ではないことを理解してもらう必要がある。対応方法としては、現場の従業員へ自社の雇用経験や他社の雇用事例を伝え、取組みに対する関心や理解を深め、それぞれの部署、支店等で受入れを検討してもらえよう意識づけを行うことになる。例えば、聴き取り調査では、身体障害者雇用がうまくいった後に、コンプライアンスや社会的責任の必要性から知的障害者を説明したり（A6）、自社の特例子会社のトピックスを提供（A11）した、といった対応が挙げられた。併せて、受入れに対する抵抗の背景には、他の従業員の負担増加に対する懸念があることも往々にして考えられる（A10,B26,B25）。その場合には、受入れに対する不安を軽減・解消する必要があり、そのためには、障害者の作業遂行力や対応方法等について理解しやすいツールの活用や場面を設定することにより、正しい認識が得られるような配慮が求められる。具体的な取組みのひとつとしては、管理職及び部長クラスを対象とした職業訓練校、特別支援学校等の見学により、まずは現場の上司が正しい認識を得ることの重要性が指摘された（B21）。その他、現場担当者の面接会への参加（A6）や事業所見学（A13）、実際に職場実習を受け入れる（A4,B27）といった対応が効果を得ているとの結果も聴き取り調査から得られている。このような取組みには労力を要するものが少なくないが、取組み企業の半数以上はAタイプであることから、多少負担が伴ってもこうした配慮を行うことは雇用率達成に十分寄与するものと思われた。

ウ 障害特性の理解

実際に障害者を雇用するに当たっては、それぞれの障害特性やそれに応じた対応方法を理解するため、まずは、一般的な障害特性と配慮事項について理解する必要がある。そのため、人事担当者はそれぞれの障害特性や配慮事項について情報提供を行ったり、知識を習得する場を設けることが望まれる。聴き取り調査では、障害者への対応方法や留意点等をまとめた文書、ガイドブックの配布、社内ネット掲示板への掲示、ビデオの作成（A1,A2,A3,A8）といったツールを活用した例が多く聴かれたが、さらに手厚い対応として、障害者の指導を担当する社員に対して研修を実施（A13）、各支店等での取組み実態を共有することにより具体的対応方法等についての理解を深める（A13）といった工夫も聴かれた。また、各地域の障害者職業センターを利用し、オーダーメイドの研修を開催する（A13）といった、支援機関の有効活用例も挙げられた。

次に、雇用時の配慮にも重なってくるが、具体的な雇用対象が想定された段階では、受入れ部署等において個別の特性や配慮事項等について共通認識を図る必要が出てくる。聴き取り調査でも、採用予定の障害者の障害特性等について事前に研修会を実施（DVDによる学習）（A13）、受入れ部署、支店、店舗等に対する個別説明、ガイドブックの配布による特性や配慮事項の周知（A3,A9,B17,B20,B24）など、障害者及び現場に対して配慮した取組みが確認できた。これまで挙げてきたように社内への周知もさま

さまあるが、Bタイプの企業の場合、より個別対応が求められる段階において具体的取組みが行われる傾向があるようにも思われた。

表 4-3-1 「障害者雇用の意識づけ(第 I 段階)」の課題と対応

| 企業が必要と考える取組み | 課題 | 対応 |
|----------------------------|--|---|
| 1. 基本的な情報源の確保・情報の入手 | 障害者雇用の必要性、障害特性等周知すべき情報を把握する必要がある | <p>様々な資源を活用して情報収集を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターネットやガイドブックの活用(A5,A13) ・知的障害者の採用のための研修へ参加(A6) ・職場見学会や合同面接会への見学による参加(A7,A16) |
| 2. 社内への周知 | <p>(1) 経営者、幹部からの理解を得る必要がある</p> <p>a 必要性等を周知する必要がある</p> | <p>(1) 経営者、幹部に対する説明を行い雇用方針を明確化する</p> <p>a 人事担当者から経営層に対して雇用率制度や自社のおかれている状況について説明を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取り組みの必要性(雇用率制度、納付金支払額、社会的責任等)に対する提起(A2,A3,A4,A6,A10,B26,B28) ・同業他組織の雇用実態データを提示(A4) ・障害者の作業能力等を説明(A4,A6) ・定期的な障害者雇用状況をレポート(A11) |
| | b 着実な推進を図るためには経営上の方針として承認を得る必要がある | b 経営者が障害者雇用の考えについて明確化し社内全体へ周知徹底を図る |
| | <p>(2) 社内従業員へ周知し、理解を得る必要がある</p> <p>a 一般的な周知(障害者雇用の必要性の理解)を図る必要がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全職員への周知までには至っていない(B22) ・企業の性格上、障害者雇用の必要性は認識しているという思い込みからか、全社的な障害者雇用の周知や啓発はなされていない(B15) ・特例子会社での雇用が中心となっていることもあり、一般従業員の理解は十分深まっているとはいえない(B19) | <p>(2) 社内従業員へ障害者雇用全般についての説明を行い理解を求める</p> <p>a 雇用率制度、自社のおかれている状況や障害者雇用における方針を周知する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・様々な会議や研修(管理職会議、人事関係者会議、新任管理者研修等)、ツール(社内ネット掲示板、文書等)を活用し、障害者雇用率制度、自社がおかれている状況(雇用率、納付金額、社名公表等)と今後の計画について説明、取り組み要請を実施(A1,A2,A4,A5,A6,A7,A8,A13,A17,A18,B25) ・障害者雇用を人権啓発研修、ダイバーシティ研修でテーマとして設定(A2,B16,B17) ・コンプライアンス、CSR、ノーマライゼーションの考え等を企業理念として提起(A13,B27) |
| | a-2 アルバイト従業員等は不定期採用が多いため、障害者雇用に対する周知が回りにくい | a-2 (アルバイト社員の中でも責任のある立場の者にほど)定期的に自社の障害者雇用における方針を周知する機会を設ける |
| | <p>b 現場の理解を得る必要がある</p> <p>b-1 障害者雇用が不可能なことではないことを理解させる必要がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ・店舗では支援者を配置できないため障害者の配置を懸念(A5) ・障害者を雇用していない営業現場では障害者雇用についての関心が薄い(A10) | <p>b 現場の従業員へ実際の受け入れに対するイメージを深く理解を得る</p> <p>b-1 現場の従業員へ自社の障害者雇用の実態や他社の雇用事例を伝え、取り組みに対する関心や理解を深め、それぞれの部署、支店等で受け入れを検討してもらえよう意識づけを行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者雇用がうまくいった後に、コンプライアンスや社会的責任の必要性から知的障害者の受け入れを説明(A6) ・特例子会社のトピックスを提供(A11) ・職場実習の受け入れ状況を社内へ周知(C29) |
| | b-2 それぞれの現場で受け入れることに対する不安を軽減・解消する必要がある | b-2 障害者の作業遂行力や対応方法等について理解しやすいツールの活用や場面設定をし、正しい認識を得ることで、雇用の不安の軽減を図る |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用による他の従業員の負担増加を懸念し、現場責任者の抵抗が大きい(A10,B25,B26) | <ul style="list-style-type: none"> ・実習の受け入れ(A4,B27) ・現場担当者の面接会への参加(A6) ・障害者への指導を担当する社員を対象とした事業所見学(A13) ・管理職及び部長クラスを対象とした職業訓練校、特別支援学校等の見学(B21) |
| | (3) 障害種類による特性があり、対応方法はそれぞれ工夫が必要である | (3) 障害特性や配慮事項等についての説明を行う |
| | a 一般的な障害特性と配慮事項について理解する必要がある | a それぞれの障害特性や配慮事項について情報提供を行ったり、知識を習得する場を設定する |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・障害種類の違いによる理解の得られやすさが異なる。特に聴覚障害について、コミュニケーション手段が十分とは言えず、それへの対応策が見出せない(A9) | <ul style="list-style-type: none"> ・障害者への対応方法や留意点等をまとめた文書、ガイドブックの配布、社内ネット掲示板への掲示、ビデオの作成(A1,A2,A3,A8) ・各地域の障害者職業センターを利用し、オーダーメイドの研修開催(A13) ・障害者への指導を担当する社員への研修を実施(A13) ・各支店等での取り組み実態の共有(A13) |
| | b 個別の特性や対応方法を共有する必要がある | b 受け入れ部署等において個別の特性等や配慮事項等について共通認識を図る |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・採用予定の障害者が決定した際の事前の研修会(DVDによる学習)(A13) ・受け入れ部署、支店、店舗等に対する個別説明、ガイドブックの配布による特性や配慮事項の周知(A3,A9,B17,B20,B24) |

2 障害者雇用の計画(第Ⅱ段階)

障害者雇用を進めるためには必ず採用という段階を経ることとなるが、ここでは、その採用の前後で必要となる取組みも含め、採用計画、募集、面接、採否の判断、配置について、時系列に沿いながら、課題と対応を整理していきたい。

(1)採用計画

採用計画を立てる際にどの業務に従事するかを検討することは最も重要な点であるが、その他、企業の状況等に応じて検討すべき課題もいくつか発生すると考えられる。それらについて以下にまとめた。

ア 業務内容の明確化

まず最も重要な課題でありながら、十分検討されないままになりがちな企業も少なくないと思われるのが業務内容の明確化である。特に求人を行う場合には、担当業務を明らかにする必要があるが、障害者が対応できる業務を設定するための工夫が求められるが、そもそも仕事が切り出せない(B15)といった根本的な課題や、店舗の場合どのような仕事をしてもらえばよいかわからない(A5)といった課題が生じている。これらに対応するためには、障害者が作業に従事している現場(企業、学校等)を参考にしたり、自社の業務全体を見直し細分化することにより、できる職務を抽出する、といった対応が求められる。聴き取り調査で得られた具体的対応では、ハローワークへ相談する(A4,A7)といった支援機関の活用によりヒントを得、既存の作業の見直しにより職務を抽出したり(A1,A4,A5,A6,A7,A9,A14,B20,B24)、外注業務の洗い出しを行ったり(A7,A9)、企業によっては(同業)他組織の事例も参考にしながら(A4,A7)、職務の抽出を行っている例が挙げられた。しかし、専門性を要する業務がほとんどである企業の場合はさらに職務の抽出が困難であり、聴き取り調査でもそうした課題は複数聴かれた(B16,B22)。そうした中でも、ハローワークや民間紹介会社を積極的に利用し、関係を形成しておくことで(A1,A8,A11,A14)、支援機関からの有効な情報提供が期待できるという事例もあった。なお、単に求人票を出すだけでなく、採用計画を立てるまでの準備や支援機関との関係形成を心がけるといった工夫が凝らされている企業の多くはAタイプであった。

イ 全社的な推進に必要な体制の確立

広範囲に事業所を展開しており全社的に雇用を進める場合、進捗状況や採用ノウハウ等を周知することが望まれるが、本社での雇用によってノウハウを構築したのちに全国へ展開(A13)といった段階的な対応や、エリアごとの雇用の進捗状況を会議等で周知する(A2)といった工夫など、自社の障害者雇用の進捗状況やすでに雇用している部署や支店等の取組みの実態を共有する場を設けることで、全社的取組みへ配慮している事例も聴かれた。

ウ 費用制約への対応

聴き取り調査で得られた切実な意見として、総人員を抑えている状況の中での障害者雇用は進めに

くい (B15,B26,C29)、外注業務と障害者にも可能な業務との間のコストバランスにより更なる職務創出が困難 (B15,B22)、障害者雇用のための予算確保は優先されにくい (B28) と特に A タイプ以外の企業において、時勢を反映した意見も少なくなかった。こうした状況下で障害者を採用することに合理的な説明をつける必要が出てくるが、その場合には、今一度、人事担当者から経営層に対して雇用率制度や自社のおかれている状況について説明を再度行い社としての方針を検討することが必要であろう。ただし、こうした課題は障害者雇用のみの課題でなく企業の存続にも関わり、対応が容易でないことも事実である。

エ 施策動向への対応

さらに、障害者雇用施策の動向を受け、戦略を再検討する必要があると考えている企業も少なくない。特に短時間勤務者を多く抱えている企業からは、今後の法改正を受け、短時間勤務者も常用雇用者としてカウントされるのでさらに受入れを増やしていく必要がある (A3,A13,B17) と、雇用率達成の有無に関わらず、雇用拡大の課題を有していることが確認された。こうした場合、これまでも立ててきた採用計画について再検討を行い、障害者雇用の場を確保するべく取組みを強化することが求められる。

(2) 募集

具体的に募集活動を行うに当たっての課題と対応については、人材確保に対する課題と対応と、その際の進め方に対する課題と対応とに分けて考えたい。

ア 適当な人材の確保

人材確保の課題として、能力のある障害者の競争率が高く採用が進まない (A8)、大企業志向があり中小企業では人材が集まりにくい (B16)、良い人材を集める方法がわからない (B 28) といった近年の障害者雇用の情勢を踏まえての課題、専門職としてのイメージが強く、障害者の応募自体が少ない (B19) といった業種の特性による課題などが挙げられた。人材確保の基本的対応としては、まず人材を得るための募集ルートの確保が挙げられるが、大多数の企業がハローワークへの求人を行っている他、民間紹介会社の利用 (A1,A11,B17,B18,B20)、特別支援学校、職業訓練校、就労支援機関等を通じた求人や職場実習の受入れ (A3,A4,A10,A12,B15,B16,B20,B21,B23,B27) といったハローワーク以外の支援機関の活用も多く聴かれた。また、自社のホームページへ障害者求人を掲載している企業もいくつかみられた (A2,A5,A8)。さらに、募集ルートを複数確保したり求める人材により募集ルートの使い分けをしているといった工夫を聴くこともできた (A1,A10,B17)。

なお、これら支援機関について、単なるツールとしての認識以上に、特に A タイプの企業に多いが連携体制や密接な関係を意識した企業 (A3,A6,A13,A14,B16)、全国展開している企業においては、ハローワークのネットワークを活用し、管轄のハローワークよりそれぞれの地域のハローワークに対して情報提供及び協力依頼を実施している企業 (A13) など、人材確保の仕方に工夫が凝らされてい

る事例も確認された。障害者雇用の情勢や業種の特性はさまざまだが、こうした工夫により課題の克服を図ることが望まれる。

ただし、募集活動を行っている中で、想定している障害種類やスキルなどと求職者の実態が乖離しており、人材の確保に課題を感じている企業も多かった。具体的には、現場の条件（資格、障害程度等）に合う障害者の募集が困難である（B26）、高齢者の応募が増えているが、長期雇用によるスキルアップを目指す会社の方針からは採用が難しい（A10）、専門性に加え全体的なバランスがとれていることが望まれるため人材が集まらない（B28）といった企業が求める水準との乖離による難しさ、精神障害者の作業能力、体調変化や再発による継続雇用の難しさ等を考えると雇用に不安を感じる（A1,A2,A10）、知的障害者の作業能力に対する不安を感じる（A14）、身体障害者の安全面、通勤面への懸念がある（B20,B26）といった、障害特性に対する不安などが挙げられ、タイプに関わらず多くの企業にとって、既存の枠組みを更に広げることには不安や躊躇が否めないようであった。こうした課題への対応方法として、要求水準と求職者とのギャップが生じないよう、求職者やハローワーク等の支援機関に対して自社の要求する作業水準や職場環境、採用方針等についての確かな情報を伝える、といった予防的対応、次に自社での採用が本当に困難なのか、障害特性等について再度情報収集をしたり採用の可能性を改めて探る、といった対応が求められる。

なお、有資格者や専門職種の募集に苦慮している企業も複数あり（A14,B16,B22,B28）、募集方法の工夫や募集先の開拓が課題となっているが、それに対しては、同業他社からの情報収集により募集方法を工夫することが更に求められる。一方で、先述した職務創出のノウハウを踏まえ、資格や専門性の必要のない部署での雇用の可能性を再度検討することも併せて必要になると思われる。

イ 募集方法の工夫

上記のようにそれぞれの課題に対してはさまざまな対応が考えられるが、特に複数の事業所等で募集活動を行うに当たっては、事業所がこれまで述べたような対応をとれるよう工夫が必要である。つまり、それぞれの事業所等の面接担当者が負担なく一定の面接ができることが望ましい。そのために面接補助シートを活用し、配慮事項等の確認が漏れなくできるようにしている企業もあった（A2）。

(3)面接・採否の判断

上記の過程を経て、主に企業側の受入れ準備が一定程度できた後は、応募者に対して面接を行うこととなる。その際に重要な点としては、応募者について知ること、そして想定している職務等とマッチするかを判断することの2点である。以下にその2点について具体的に触れていきたい。

ア 応募者の情報収集

応募者の状況について十分な情報を得る必要があるが、聴き取り調査の中では、精神障害者の場合、障害者手帳の記載内容だけでは障害状況がわかりづらいという意見も聴かれた（A10）。これはほんの一例であり、障害種別に関わらず、定型的な面接や健常者と同様の面接のみでは応募者について十分

理解することに限界があると思われる。そのため、応募者本人や支援者等から応募者の障害特性等について確認を行うことになるが、今回の調査で得られた具体例としては、家族、支援者等の面接同席を認めたり（A2,A3）、支援体制（家族、学校、医療、支援機関等）を確認しておく（A2,B21）といった工夫がみられた。

イ 業務、職場とのマッチング

次に、本人と業務や職場とのマッチングを考える必要がある。そのためには、面接方法（面接者、場所、回数等）を工夫することが望ましい。面接時に業務内容を具体的に説明することでお互いの理解に齟齬がないかを確認したり（A2）、一人目の採用の際には、企業のおかれている現状を伝え、今後の障害者雇用促進に協力してもらえそうな障害者を採用した（A13）という企業があった。また、本社、現場にて複数回にわたる面接を実施したり（B21）、現場担当者が面接に同席したり（A3,B21）と、慎重に時間をかけることで、それぞれが互い（企業にとっては応募者や適性、応募者にとっては上司や職場環境）について理解を深める工夫も行われていた。なお、聴き取り調査からは、こうした配慮は雇用後の定着にも影響を及ぼしてきていることが窺えた。

(4) 配置

最後に現場への配置を考える段階であるが、その際には、作業遂行力や現場の状況を考慮した上で最終判断をすることが望ましい。具体的に挙げられた対応としては、上司、支店（店舗）等の理解がある、あるいは対応になれているところへ配属する（A3,A10,A12）、障害者が職場環境に安心できるよう一部署に複数の障害者を配置する（B21）、計画段階で職務の幅をもたせておくことにより障害特性等に合わせ最終的に職務を決定する（A2,A13,B18,B20,B21）などがあった。

しかし、一つひとつの事業所規模が小さい企業では、少人数体制で店舗を展開しているため支援の仕方が難しい（B17）、店頭販売は少人数体制かつ接客も含まれるのでオールマイティの人でないと難しい（C29）といった聴き取り結果からもわかるとおり、できる対応には限りがある。そうした事業所においては、一定の作業量と質が確保できるよう配置を工夫することが求められるわけだが、実際に、各店舗原則2名以上にならないよう配置することで作業量及び作業内容を安定して確保している企業もあった（A3）。また、根本的な解決とは言い難いが、本社への重点的配置など、業所形態（店舗規模等）により配置の仕方を工夫することもひとつであろう。

表 4-3-2 「障害者雇用の計画(第Ⅱ段階)」の課題と対応

| 企業が必要と考える取組み | 課題 | 対応 |
|--|---|---|
| 1. 採用計画 | (1) 担当業務の内容を明らかにする必要がある | (1) 業務の見直しを行い職務を決定する a 障害者が作業に従事している現場(企業、学校等)を参考にしたり、自社の業務全体を見直し細分化することにより、できる職務を抽出する ・ハローワークへ相談(A4,A7) ・既存の作業の見直しによる職務の抽出(A1,A4,A5,A6,A7,A9,A14,B20,B24) ・外注業務の洗い出し(A7,A9) ・(同業)他組織の事例を参考(A4,A7) |
| | a (特に求人を行う場合には)担当業務を明らかにする必要があるが、障害者が対応できる業務を設定するための対応が必要である ・店舗でどのような仕事をやらせたいかわからない(A5) ・仕事が切り出せない(B15) | a-2 支援機関からの積極的な情報収集により、適当な人材を確保する ・自社のニーズを理解してもらうため、ハローワークや民間紹介会社を積極的に利用し、関係を形成(A1,A8,A11,A14) |
| | a-2 専門性を要する業務がほとんどである事業所の場合にはさらに職務の抽出が困難である ・専門性を有する職種が大半を占めるため障害者にあった仕事が見出せない(B16、B22) | (2) 自社の障害者雇用の進捗状況やすでに雇用している部署や支店等の取り組みの実態を共有する場を設ける ・エリアごとの雇用の進捗状況を会議等で周知(A2) ・本社での雇用によってノウハウを構築したのちに全国へ展開(A13) |
| | (2) 全社的に雇用を進める場合、進捗状況や採用ノウハウ等を周知する必要がある | (3) 人事担当者から経営層に対して雇用率制度や自社のおかれている状況について説明を再度行い社としての方針を立てる |
| 2. 募集 | (3) 人材費抑制、障害者雇用のための費用が確保できない状況で障害者を採用することに合理的な説明をつける必要がある ・総人員を抑えている状況の中での障害者雇用は進めにくい(B15,B26,C29) ・外注業務と障害者にも可能な業務とのバランスによる、更なる職務創出の困難さ(B15,B22) ・障害者雇用のための予算確保は優先されにくい(B28) | (4) 業務の見直し、採用計画の再検討を行い、障害者雇用の場を確保する |
| | (4) 障害者雇用施策の動向に対応して戦略を再検討する必要がある | (1) ①必要な人材を得るための募集ルートを確認する ・ハローワークへの求人(合同面接を含む) ※大多数の企業が活用 ・民間紹介会社の利用(A1,A11,B17,B18,B20) ・自社のホームページへ掲載(A2,A5,A8) ・特別支援学校、職業訓練校、支援機関等への求人、職場実習の受け入れ(A3,A4,A10,A12,B15,B16,B20,B21,B23,B27) ・多くの募集ルートの確保、募集ルートの使い分け(A1,A10,B17) |
| | (1) 適当な人材を確保する必要がある ・能力のある障害者の競争率が高く採用が進まない(A8) ・大企業志向があり中小企業では人材が集まりにくい(B16) ・専門職としてのイメージが強く、障害者の応募自体が少ない(B19) ・良い人材が集まる方法がわからない(B28) | (1) ②それぞれの機関と連携体制を構築する ・それぞれの地域におけるハローワークや特別支援学校等との関係形成(A3,A6,A13,A14,B16) ・ハローワークのネットワークの活用(管轄のハローワークより、それぞれの地域のハローワークに対して情報提供及び協力依頼を実施)(A13) |
| | a 想定している障害種類やスキル等と求職者の実態が乖離しており、人材の確保が困難である ・精神障害者の特性による難しさ、不安を感じる(体調変化、継続雇用、再発、作業能力等)(A1,A2,A10) ・知的障害者の作業能力に対する不安を感じる(A14) ・身体障害者の安全面、通勤面への懸念がある(B20,B26) ・現場の条件(資格、障害程度等)に合う障害者の募集が困難である(B26) ・高齢者の応募が増えているが、長期雇用によるスキルアップを目指す会社の方針からは採用が難しい(A10) ・専門性に加え全体的なバランスが取れていることが望まれるため人材が集まらない(B28) | a-O 求職者やハローワーク等の支援機関に対して自社の要求する作業水準や職場環境、採用方針等について的確な情報を伝える ・作業内容、求めるスキルを求人票に具体的に明示(A2) a-O 自社での採用が困難なのか、障害特性等について再度情報収集をしたり、採用を想定しながら可能性を探る |
| b 資格や専門性が必要であり、通常の採用ルートでは障害者の応募が期待できず、募集方法の工夫や募集先の開拓が必要である ・資格、専門性の必要な職種では、条件を満たす障害者が少なく応募が非常に少ない(A14,B16,B22,B28) | b-O 同業他社からの情報収集により募集方法を工夫する b-O 資格や専門性の必要のない部署での雇用の可能性を再度検討する | |
| (2) 全国的に展開する場合、同時に採用を進めるためには工夫が必要である | (2) それぞれの地域の面接担当者負担なく一定の面接ができるようにする ・面接補助シートを活用(配慮事項等の確認が漏れなく可能)(A2) | |
| 3. 面接、採否の判断 | (1) 応募者の状況について十分な情報を得る必要がある | (1) 応募者及び支援者等から応募者の障害特性等について確認を行う ・家族、支援者等の面接同席(A2,A3) ・支援体制(家族、学校、医療、支援機関等)の確認(A2,B21) |
| | (2) 業務及び職場とのマッチングを考える必要がある | (2) 面接方法(面接者、場所、回数等)を工夫する ・マッチングが上手くいくよう面接時に業務内容を具体的に説明(A2) ・本社、現場にて複数回にわたる面接の実施(B21) ・現場担当者の面接同席(A3,B21) ・一人目の採用は、今後の障害者雇用促進に協力してもらえそうな障害者を採用(A13) |
| 4. 配置 | (1) 作業遂行力等を確認し、不測の事態に対応できるよう、現場で必要な対応を考慮して配置を考える必要がある | (1) 現場の状況(人員体制、職場環境等)を考慮した配置を行う ・上司、支店(店舗)等の理解がある、あるいは対応になれているところへ配属(A3,A10,A12) ・障害者が職場環境に安心できるよう部署に複数の障害者を配置(B21) ・計画段階で職務の幅をもたせておくことにより障害特性等に合わせた職務を決定(A2,A13,B18,B20,B21) |
| | a-2 事業所の規模が小さく、できる対応に限りがある ・少人数体制で店舗を展開しているため支援の仕方が難しい(B17) ・店頭販売は少人数体制かつ接客も含まれるのでオールマイティの人でないといけない(C29) | a-2-O 事業所形態(店舗規模等)により配置の工夫を工夫する(本社への重点的配属等) a-2-O 一定の作業量と賃が確保できるよう配置を工夫する ・作業量及び作業内容を安定して確保するため、各店舗原則2名以上にならないよう配置(A3) |

3 雇用時の配慮(第Ⅲ段階)

障害者雇用における意識づけ、雇用計画を受けて、障害者を実際に雇用するに当たり、障害者の働きやすい職場環境を整える必要がある。そのためにどのような配慮が必要かについて聴き取り結果を整理したところ、企業が必要と考える取組みは「物理的環境整備」、「職場における人的支援」、及び「雇用管理」の3つの配慮事項に分類された。以下、各取組みの課題と対応についてみていく。

(1)物理的環境整備

建物や設備などの物理的環境整備については、改善の必要性があるかどうかをきちんと認識し、必要がある場合は、経済的負担の伴う大規模な改善か、既存設備における配慮・工夫で十分かについてそれぞれの課題と対応を検討する。さらに、環境整備に係る経済的負担の軽減についても検討する。

ア 環境整備の必要性の理解

建物や設備などの物理的環境整備については、環境改善に特別な配慮の必要性があるかどうかを明らかにする必要がある。障害の種類や程度によっては改善の必要のない場合もあり、また、大幅な改善をしなくてもちょっとした工夫で配慮できる場合もある。ちなみに、アンケート調査結果のデータでは障害者を採用する際の配慮として、バリアフリー化等の環境改善を実施又は予定企業は30%弱、機器改良等は16%程度であり全体としては多くはない。つまり、すべての障害者が物理的環境整備を必要としているのではなく、個々の事情に応じた環境整備をしていくことが重要である。

実際の対応状況をみると、環境整備への配慮は認識しているけれども、特別な対応は不要なケースも多かった。例えば、障害状況が軽度の場合や、重度であっても内部障害や知的障害のように移動能力などに支障がない場合は、障害のために特別な施設改善をするのではなく、職場全体の環境整備の中で対応しているとのことであった(A9,B22)。

イ 経済的負担の伴う大規模整備

障害の中でも移動能力や情報処理能力に相当の制限のある場合は、建物や設備などの物理的環境整備が求められる。例えば、車いす利用者などの移動能力に制限のある場合は、専用駐車場、障害者用トイレ、エレベータなどの設置が望まれる。また、視覚障害者などのように情報処理能力に制限のある場合は、拡大読書器や音声パソコンの設置、さらにはコンピュータ・ネットワークのアクセスビリティの確保などが望まれる。こうした建物や設備の整備規模が大きくなると、多額の費用を要するため、環境整備に踏み込めないという企業も多い(A14,B16)。また、賃貸ビルや共同ビルの場合は、自社の都合だけで設備改善ができないという課題もある(B17,B18)。

大規模な環境整備(施設全体のバリアフリー化など)は、経済的負担を要するためにどの企業でも簡単な取組みではなく、改築時や新規事業立ち上げなどの全体的な見直しを契機として整備をしていることが多い(A6,A7,A12,B15,B18,B19,B20)。聴き取りから得られた7社の規模は、1,000人以上の大企業が4社、301~999人の中企業が3社であり、300人以下の小規模な企業の例はなかった。

アンケート調査の企業規模別の傾向でも規模が大きいほど大規模な環境整備を実施している企業が多く、1,000人以上が4割弱、301～999人が2割弱、300人以下では1割前後となっている。こうしたことから、経済的負担を要する大規模な整備は、予算的にある程度余裕のある企業では実施できても、小規模な企業における実施は難しい状況にあるといえよう。

大規模な環境整備は多額の費用負担が大きな課題であるが、この負担をどのように軽減しているかについてみると、ほとんどの企業では助成金の活用によって経済的負担を軽減している。今回の聴き取りにおいては、大規模整備を実施した7社のうち4社が助成金を活用しており、この助成金が経済的負担を軽減していることがわかる。一方で、助成手続が煩雑で利用しづらいとの声も多く(A4,A9,A13,B16,B18)、助成金の利用方法については改善が求められる。

最後に、賃貸ビルや共同ビルなどの自社の都合だけで設備改善ができない場合についてみてみよう。聴き取り調査においては、積極的な対応策は見出せなかった。しかし、消極的な対応であるけれども設備改善の必要のない障害者（聴覚障害、軽度な肢体不自由など）を採用したり、設備改善ができない事業所を避けて、設備改善のできる事業所に採用・配置するというようなことが考えられる。

ウ 既存設備における配慮・工夫

大規模な環境改善は経済的負担が大きく、特に小規模な企業では実行が困難である事は前述のとおりである。そこで、抜本的な整備が理想だがそれには多額の費用を要するので、現実的で実行可能な対応策として現状の設備の中で工夫をする必要がある。つまり、大幅な環境改善を伴わなくても、障害のある従業員に配慮した職場環境を実現する工夫が重要である。

障害のある従業員に配慮した工夫をする時のポイントは、障害のある従業員が困っていることを職場全体として日常的に聴取し、多くの意見やアイデアを集約して工夫・改善していくことである。1人の考えよりも2人、3人というように多くの目や耳を動員して、職場全体を改善していく一環として位置づけることが重要である。このような取組みによって、踏み台の設置、鉄板で段差解消(A5,B16)、車いすでの移動が可能な部署（1階）またはバリアフリーになっている支店などへ配置(A2,B20)、聴覚障害者にメールを使用して回覧(B19,B25)など、具体的な配慮・工夫が出された。

また、改善内容によっては助成金制度を活用できる場合もあり、補助機器、支援機器を設置（拡大読書器、文書読み上げソフト、文書拡大ソフトの導入など）している企業も多かった(A10,A13,B17,B19)。

(2) 職場における人的支援

障害のある従業員が自らの能力を十分に発揮できるようにするには、周囲の従業員との対人関係を良好に保っていくことも重要なことである。そのための取組みとして「社内における人的支援体制」、及び「外部支援機関の活用」があり、それぞれの課題と対応についてみていく。

ア 社内における人的支援体制

障害のある従業員の不安や悩みなどを把握して必要な支援を行うことが望まれるが、職場において誰がどのような形で支援していくかを考える必要があり、その際の人的負担も心配である。このような人的支援体制については、以下の2つの対応がある。

第1の対応は、職員全体の人的支援体制の中で対応することを基本とすることである。障害が軽度な場合は、障害を意識しないで接することの方が重要であり、障害状況に応じた特別な配慮よりは、一般の従業員と同じ支援体制の中で対応することを考える（A1,B15,B25）。

第2の対応は、障害特性を考慮した支援が必要な場合であり、障害のある従業員の職業生活（作業内容、対人関係、健康管理等）に係る専任の担当者を決めて対応する（A2,A4,A7,B16）ことである。専任の担当者は、職場の上司、ベテラン従業員、コーディネータ、及び職場定着推進チームなどである。

以上のような対応において、第1の対応はBタイプの企業が多く、第2の対応はAタイプの企業が多いことから、障害者雇用が進むに従って専任者を配置して障害特性に配慮した対応をしている傾向が窺える。つまり、第2の対応の方が、障害特性に応じたきめ細かい対応をとっているといえる。しかし、職業生活における不安や悩みは誰でもあることから、障害のある者を特別扱いすることなく基本的対応は同じであるという第1の対応も重要な視点である。個々に与えられた職務と責任を果たし、すべての従業員にとって生き活きとした職場となるような対応が重要であると考えられる。

イ 外部支援機関の活用

障害のある者の支援には多くの要素があり、一人での対応には限界があるため、社内の人員だけでは対応できない種々の問題が発生したときの対処を考える必要がある。

そのための対応としては、障害のある者の職業生活における問題（作業内容、対人関係、健康管理等）を社内に抱え込まずに、外部の支援機関を活用して問題解決を図ることが重要である。聴き取り調査による具体的な対応には、障害のある者が仕事に慣れるまで障害特性に応じた外部支援機関の専門者を活用しており、多くの企業でジョブコーチ支援事業を利用していた（A2,A6,A12,A13,B17,B24）。その他に、歩行訓練士の利用（B17）などがあった。

こうした外部支援機関の活用に当たっては、外部支援機関との連携をスムーズに行うために連絡や調整を行う部署を明らかにし、ネットワークを確保する必要がある。そのためには、職場の問題点を逐次聴取し、状況に応じて関係者（支援者、家族等）と連絡調整を行う部署（多くの場合は人事部門）を設けて問題解決を図ることがポイントである。そして、支援機関とは常に連絡を取るよう心がけて信頼関係を深め、人と人とのネットワークを構築することが大切である（A7,A14）。

(3) 安全・健康管理

障害の程度、状況によっては職場における勤務体制、通院への配慮など安全・健康管理面の処遇を定める必要がある。

この対応としては、一般従業員に対する安全・健康管理と同様で、基本的には所定の各種制度を利用している。具体的には、通院、通所相談などを有給休暇（A4,B15,B19）やフレックスタイム制（B18）を利用している例がみられた。また、所定の制度の利用で対応できない場合は、本人と相談の上、個別の事情に合わせた配慮を行っている。例えば、勤務時間の配慮として始業や終業時刻のシフト（A3,A9,A14,B19）や短時間勤務（A5,A9）などがあつた。

表 4-3-3 「雇用時の配慮（第Ⅲ段階）」の課題と対応

| 企業が必要と考える取組み | 課題 | 対応 |
|---|--|--|
| 1.物理的環境整備 | (1)障害者の雇用にあたって環境整備が必要か、特別な配慮が必要かを明らかにしなければならない | (1)障害状況が軽度であったり、重度であっても内部障害者や知的障害者のように移動能力などに支障がない場合は、職員全体の環境整備の中で対応する ・障害のために特別な配慮をするのではなく、職場全体の環境整備の中で対応(A9,B22) |
| | (2)必要な整備の規模が大きく、多額の費用を要する ・施設の一部はバリアフリー化しているが、全施設のバリアフリー化は経済的負担が大きく実行困難である(A14,B16) | (2)大規模な環境整備は、改築時や新規事業立ち上げのなどの全体的な見直しを契機として整備をしている ・トイレの改造、バリアフリー化など(A6,A7,A12,B15,B18,B19,B20) |
| | a 自社の都合だけでは賃貸ビルや共同ビルの設備改修ができない ・共同ビルの改修は困難(B17,B18) | a-〇自社の都合だけで設備改善ができない場合は、設備改善の必要のない障害者(聴覚障害、軽度な肢体不自由など)を採用している a-〇設備改修ができない事業所は避けて、設備改修のできている事業所に採用・配置する |
| | (3)抜本的な整備が理想だが、それには多額の費用を要するので、現状の設備の中で工夫をする必要がある | (3)既存設備の中で、完全とはいえなくとも、工夫をしている ・作業高さ調整、踏み台、キーボード(A5,B16) ・拡大読書器、読み上げソフトなどの補助機器の活用(A10,A13,B17,B19) ・車いす移動可能な部署(1階)またはバリアフリーになっている支店などへ配置(A2,B20) ・既存機器、設備の利用：聴覚障害者にはメールを使用、集音マイクの活用(B19,B25)、携帯電話の読み上げ機能を視覚障害者の支援(B17) |
| (4)環境整備にかかる経済的負担を解消する必要がある ・各種助成金や支援制度の情報不足、PR不足でわかりにくい(A11,B23,C29) ・助成手続きが煩雑なため、利用しづらい(A4,A9,A13,B16,B18) | (4)助成金の活用によって環境整備の経済的負担を軽減している ・各種助成金の活用(A6,A7,A8,B15) ・各種助成金、支援制度の利用で補助機器利用(B17) ・助成金を活用し自動車通勤のための降車口が広く取れる駐車場を賃借(B20) | |
| 2.職場における人的支援 | (1)職場において誰がどのような形で支援していくかを考える必要があり、その際の人的負担も心配である ・複数のコーディネータをまとめるのに苦労する(A7) | (1)-①基本的には障害の有無にかかわらず、職員全体の人的支援体制の中で対応する ・障害状況に応じた特別な配慮よりは、職員全体の支援体制の中で対応(A1,B15,B25) (1)-②障害特性を考慮した支援が必要な場合は、専任の担当者を決めて対応する。 ・障害者の職業生活(業務指示、対人関係等)に係る専任者を配置して対応(専任者としては、職場の上司、ベテラン従業員、職場定着推進チームなど)(A2,A4,A7,B16) |
| | (2)受入時の種々の問題について社内の人員だけでは困難なことへの対応、及び人的負担の対処を考える必要がある | (2)障害者の職業生活における問題(作業、対人関係、健康管理等)を社内に抱え込まずに、外部の障害者支援機関を活用して問題解決を図る ・ジョブコーチの活用(A2,A6,A12,A13,B17,B24) ・歩行訓練士の利用(B17) |
| | a 外部との相談など連携が必要な際の担当部署を明らかにし、ネットワークを確保する必要がある ・外部との連携、受け入れ現場との調整に苦心(A3,A14) | a 現場の問題点を逐次聴取し、状況に応じて関係者(支援者、家族など)と連絡調整を行う部署(多くの場合は人事部門)を設けて、現場の問題解決をスムーズに進める。関係者とは常に連絡を取り合い、ネットワークの構築に努める ・人事部門が外部機支援関との窓口、及び現場との調整を行っている 内部(人事課、施設企画課)及び外部(家族、支援施設)との連携(全体の調整は人事担当者(A7)) ・現場の問題点を人事部門が吸収し、外部支援機関との連携(A12) ・支援機関とは常に連絡を取るよう心がけている(A7,A14) |
| 3.安全・健康管理 | (1)職場における勤務体制、通院への配慮など安全・健康管理面の処遇を定める必要がある | (1)-①障害のある従業員の勤務体制や通院については、基本的に一般従業員と同様であり、所定の各種制度(有給休暇、フレックスタイム等)で対応する ・通院、通所相談は有給休暇で対応(A4,B15,B19) ・健康管理(通院等)の配慮、フレックスタイム制の利用等(B18) (1)-②特別な配慮が必要な場合は、個別に相談して対応する ・勤務時間の配慮(シフト、短時間)(A3,A5,A9,A14,B19) |

4 雇用後の戦力化・定着(第Ⅳ段階)

一人ひとりの障害者に適した仕事を見出し、継続雇用を実現するためには、本人の職務能力と業務内容とのマッチングを図ること、それと同時に本人の能力を高めて業務範囲を拡大していくことが求められる。こうしたことを踏まえ、一人ひとりの戦力化を主眼として聴き取りをした結果について、企業が必要と思っている取組みをまとめた。以下、各取組みの課題と対応についてみていく。

(1) 既存職種との合致(仕事に能力を合わせ)

企業が必要としている仕事を遂行できるかどうかは、障害のある者本人にとっても企業にとっても大きな課題である。まずは、既存職種と障害のある者の職務能力をいかにマッチングさせるかを考える必要がある。障害のある者は一般従業員に比べて職務能力が劣るとは一概に言えないけれども、特に専門性や資格を必要とする職種などへの登用は難しい状況である。例えば、在職中に障害を負った場合、引き続き専門的業務に勤務できるか心配であるとか、医療業務や教職などは資格や免許を有していることが前提であるが、有資格の障害者がなかなかみつからない(B16,B28)、また、専門性に特化した職種は職務を分解して一部を取り出すことが難しい(B19,B23,C30)などである。

こうした既存職種とのマッチングには、障害に配慮して職務内容を検討し、専門性や資格を生かしてできる範囲を調整することが重要である。聴き取りの中では、在職中に事故や病気で障害を負った者について、勤務時間や勤務内容を調整して継続雇用しているケース(A14,B22,B24)が多かった。また、聴覚に障害のある看護師のコミュニケーションに対する課題解決として、その専門性を活かしたカルテ管理業務へ配置換えした例(A14)もあった。

(2) 障害特性を考慮した職務創出(能力に仕事を合わせ)

企業が必要としている仕事と障害のある者の職務能力が一致しない場合は、既存職種にこだわらずに障害のある者ができる職域の開発と職場改善を図ることが必要である。いわゆる、能力に仕事を合わせる考えで新たに職務を創り出していくことは、戦力化を図る上で最も重要ポイントであると考え。アンケート調査の障害者雇用に対するイメージ分析の中でも「仕事を見出す困難さ」は雇用率によって顕著な差が認められ、いかに職務創出するかが障害者雇用促進のポイントになっている。

ア できる作業の切り出し

障害者雇用が進まない理由としてよく聞かれるのが「適当な仕事がない」ということである。今回の聴き取りにおいても、障害のある従業員の職務能力が想定していた能力に合致しない場合は「どのような仕事をしてもらえばよいのかわからない」というように、適当な仕事を見出すことに苦慮している例(A5,B15,B18,B27,B25,C29)が多かった。その内訳をみると、BタイプやCタイプ(障害者を雇用していない企業)など障害者雇用の進んでいない企業が多く、雇用確保の上で大きな課題になっている。

適当な仕事がないということは、障害のある従業員の職務能力が想定していた能力に合致しないと

いうことであり、現状の仕事の他に新たにできる仕事を見出す必要がある。それでは、できる仕事を見つける、または作り出すにはどのような対応が必要かについてみていこう。障害者雇用を進めている企業の取組みでは、作業を細分化してできる作業を切り出すことを基本としているが、小規模で障害のある従業員を中心とした対応と、大規模で職場全体にわたる対応がある。以下、それぞれの対応について具体的にみていく。

第1の対応としては、現状の職務の範囲で、本人の能力や経験に応じた作業を設定したり部分的に調整したりしている（A2,A5,B17,B18,B21,B24）。

第2の対応としては、作業工程を分析し、障害による制限を考慮（障害の理解、特性把握）して、できることとできないことを整理し、安全に正確に効率良くできる部分を仕事として切り出している。例えば、事前に各作業の注意点を洗い出し、作業を細分化して適した仕事を切り出したり（A3,A6,A7,A12,A13）、部署全体の作業の見直しの中で適した作業を切り出し、全体のバランスを考えて配置する（A8,A12）などである。

両者の企業タイプをみると、第1の対応はBタイプが多く、第2の対応はAタイプである。こうしたことから、第1の方が小規模で対応しやすいと思われるが、雇用をさらに進めていくには第2のような職場全体にわたる体系的できめ細かい対応が必要であると考えられる。

また、できる作業の切り出しにおいてはコストバランスや職場適応力への対応に留意する必要がある、これらについては以下のとおりである。

（ア）コストバランスへの対応

できる作業を切り出して割り当てるに際しては、コスト面に懸念がある。例えば、外注業務を障害者の仕事に割り当てるといっても、外注した方がコスト的に安価である（B15,B22,B28）という懸念が聴かれた。こうした懸念に対しては、できる作業と雇用のためのコストバランスを確保する必要がある、具体的な対応としては、障害のある者にできる仕事を抽出し、時間内に正しく、確実にできる作業を割り当てる（A7）、納付金の負担減と各種助成金の活用によって予算的な軽減を図る（A7）などが挙げられた。

（イ）職場適応力を高めるための環境整備

能力に合った仕事を考えるに当たっては、その内容だけではなく障害のある従業員の職場適応力を高めるための環境整備についても配慮する必要がある。個々の能力を発揮し、仕事を効率よく行うための業務改善例としては、読解力の低い者の間違いを回避するためにわかりやすい表示に変更するなどの工夫が見られた。

イ 職務検討体制の整備

できる仕事の切り出しを行うにしても、実施体制が不十分で現場だけではできない（C29）というように障害のある従業員を受け入れている現場だけではなかなか作業が進まないようである。そこで、

できる仕事の切り出しを効果的に行うには、現場部門と人事部門が協力して、障害のある者のできる作業を見極めたり、必要に応じて外部支援機関のアドバイスを受けたりするような協力体制、実施体制が望まれる。社内の実施体制には、現場主体で行っているケースと人事部門が主体となって行っているケースとがあり、以下、それぞれの具体例についてみていく。

まず、現場主体で行っているケースでは、作業を熟知したベテラン従業員が中心となっていることが多い。ベテラン従業員は仕事内容に精通しており、作業の分解・切り出しには最も適任である。職場全体の作業効率と作業の難易度を考慮しながら適当な作業を割当て、その出来映えを見て次の作業内容を判断する。こうした割当作業と出来映えの判断を繰り返しながら、その人に適した作業と職場全体の作業効率を見極めていく。このときに、障害による身体機能の制限や対人関係、健康管理上の留意点などについては、人事部門や外部の支援機関の協力を得て適切な対応を検討している（A6）。

次に、人事部門が主体となって行っているケースについては、人事担当者が社内を歩いて情報を集め、こんな仕事をやらせてみてはどうかと、各現場部門の責任者と相談している（A14,B15）。こうした現場の協力を得た情報収集では、現場との調整に労力を要し、情報の伝達を過不足なく行うことが重要である（A14）。

（3）能力開発

戦力化に向けての対応には職務能力と業務内容とのマッチングに併せて、一人ひとりの能力を最大限に発揮できるように育成していく能力開発も重要なポイントである。ここでは障害のある従業員が能力を十分に発揮して作業をスムーズに進めるための課題と対応について、聴き取りから得られたことをまとめる。

ア 指導体制の整備

一般的に企業の行う能力開発は、障害の有無にかかわらず実際の仕事を通して指導する OJT が基本である。障害のある従業員に対する OJT はどのように取り組めばよいか、特別な配慮が必要かどうかを明らかにし、指導体制を整えなければならない。

この指導体制については、①周囲の者による指導、②指導担当者による指導の 2 つの対応がみられた。①については、特に指導担当者を決めず、必要に応じて周囲の者が適宜指導（B23,B25）して技能の習熟を図っている。②については、ベテラン従業員などの指導担当者を決め、きめ細かな指導（A6,A7,A9,A12,B19,B21）によって技能の習熟を図っている。ベテラン従業員は、仕事に精通しており職務の創出で述べた作業の分解・切り出しの面について最もよく把握しており、現場の業務に関する指導には適任と考えられる。

イ 障害状況、個々の状況に応じた指導

障害のある従業員に対する指導方法については、障害内容、程度及び経験によって個人差が大きいいため、障害特性への一般的対応に止まらずに個々の状況に応じた指導ポイントを明らかにする必要がある。

ある。

障害状況、個々の状況に応じた指導では、できることとできないことの違いをきちんと認識した上で、仕事の目標を設定し評価をフィードバックすることが基本である。このときの指導ポイントは、自分の限界枠をはずして、いかにチャレンジさせるかである（A12）。障害のある従業員の中には、障害による制限を自らの能力の限界と感じている者もいる。これしかできないと決めつけずに、工夫してできるようにチャレンジさせる。また、すぐにできなくとも、時間を与えて根気強く指導することが大切である（B16）。

ウ 研修等への参加

従業員が一般的に受ける研修等（Off JT）については、障害のある従業員も参加できるようにする必要がある。基本的には一般従業員と同様の研修や通信教育を受講（A1,B22）できるようにするために、情報の授受に難点がないように配慮することが望まれる。例えば、聴覚障害者の場合は手話通訳を配置、事前に配布資料を渡しておくなど、視覚障害者の場合は点字資料の用意や音読者の確保などが考えられる。

(4) 定着促進

障害のある従業員の職業生活を充実させて定着させることは、本人にとっても企業にとっても好ましいことであるが、職業生活をめぐる問題はさまざまなものがある。聴き取り調査によって得られたこれらの問題や課題について、さらに具体的な対応についてみていく。

ア 不安、要望の把握（日常的な相談、改善）

障害のある従業員の職業生活においては、障害内容、程度、経験などによる個人差が大きいため、人間関係、健康管理、その他雇用管理全般にわたってさまざまな課題がある。これらの課題に対して、一人ひとりの障害のある従業員が何を考え、何を望んでいるかという不安や要望を把握し、問題解決を図る必要がある。

この対応については、本人が困っていることを日常的に聴取し、日々の改善を積み重ねていくことがポイントになっている。具体的には、トラブル時の面談（A4）、定期的なヒアリング（A1,A2,A5, B20）、日々のコミュニケーション（B15,B16）などである。その中で、本人が困っていることや要望を聴取し、解決策を本人と一緒に考えていくのである。つまり、始めから障害者雇用に係る問題を一気に解決するのではなく、働く中で問題点を一つひとつ見出し、日々改善を積み重ねていく地道な活動が大切である。この時に、問題点を社内に抱え込まずに、外部の支援機関との連携で問題解決を図ることもまた重要である。

イ 作業域の拡大

障害のある従業員のできる仕事を見出し、能力開発によって技能習熟を図ることは本人にとっても

企業にとってもよいことではある。しかし、担当できる作業が（就業開始時点の状態）限定されたままでは、就業の場が限られてしまい将来の展望が見えてこない。一人ひとりの作業域を広げてキャリアアップを図り、やる気を育てていくということも必要である。

では、障害のある従業員の作業域をどのように広げているかについてみると、作業の習熟を図りながらできる仕事を徐々に増やしていくことが基本になっている（A2,A7,A12）。作業の幅を広げるに当たっては、「できる作業」と「努力すればできる作業」、及び「本人がやりたい作業」と「企業が求める作業」などを複合的な視点で検討していくことがポイントであると考えられる。

また、能力の向上や経験を積み作業域の拡大に伴って、キャリアアップを図っている例もみられた。しかし、その多くは正社員として採用した場合であり（A1,A10,A12,B23）、嘱託職員などの非正社員として採用した場合のキャリアアップは少なく（A9,A12）、今後の課題としている企業が多かった（A4,A5,B19,B28）。

ウ 業務内容、配置の調整

病状の進行や加齢によって障害状況が進行したり、在職中に事故や疾病により中途障害者になるなど、従業員の職務能力が大幅に減退した場合、業務内容の変更や配置転換を行うべきか、それには何が必要かを明らかにしなければならない。

こうした従業員の職務能力の減退に対しては、可能な限り再び職場に迎え入れること基本として、産業医や主治医などの医療関係者と連携し、本人のキャリアや現有能力を確認しながら業務内容の変更や配置転換をすることが望まれる。

表 4-3-4 「雇用後の戦力化・定着（第Ⅳ段階）」の課題と対応

| 企業が必要と考える取組み | 課題 | 対応 |
|---|--|--|
| 1. 既存職種との合致 (仕事に能力を合わせる) | (1)専門性を必要とする業種であるため、障害者に担当させる職務を定めるのが難しい ・在職中に障害を負った場合、引き続き専門的業務に勤務できるか心配である ・専門性に特化した業種のため職務を分解して一部を取り出すことが難しい(B19,B23,C30) | (1)障害に配慮して職務内容を検討し、専門や資格を生かしてできる範囲を調整する ・在職中に事故や病気で障害を負った者を継続雇用(A14,B22,B24,B28) ・看護師資格のある障害者を、専門性を活かして看護業務からカルテ管理業務へ配置換え(A14) |
| 2. 障害特性を考慮した職務創出 (能力に仕事を合わせる) | (1)想定していた職務遂行能力がない場合、できる仕事を見出す必要がある ・障害のある者にどのような仕事をしてもらえばよいかわからない(A5,B15,B18,B25,B27,C29) ・障害者にできる仕事はあるが、関係者(現場、顧客)の理解が得られない(B25) a できる作業と雇用のためのコストバランスを確保する必要がある ・できる作業を割り当てるに際し、コスト面に懸念がある。(外注業務の方がコスト的に安価)(B15,B22,B28) b 職場適応力を高めるための環境を整備する必要がある | (1)-①現状の職務の範囲で、能力に応じた作業を設定したり部分的に調整したりしている ・一般事務の作業の中で、本人の能力や経験に合わせて作業を設定など(A2,A5,B17,B18,B21,B24) (1)-②作業工程を分析し、障害による制限を考慮(障害の理解、特性把握)して、できることできないことを整理し、安全に正確に効率良くできる部分を仕事として切り出す ・事前に各作業の注意点を洗い出し、作業を細分化することによる仕事の切り出し(A3,A6,A7,A12,A13) ・部署全体の作業の見直しの中で障害者に適した作業内容を切り出し、全体のバランスを考慮して配置(A8,A12) a-O 障害者にできる仕事を抽出し、確実にできる作業(時間内に正しくできる)を割り当てる ・外注していた業務を洗い出して、実際の作業結果の検討から確実にできる作業の見極め(A7) a-O 納付金の負担減と各種助成金の活用によって予算的な軽減を図る(A7) ・事業として予算に見合った成果を上げられるかの検討(A7) b 個々の能力を把握し、仕事を効率よく行うための業務改善をする ・仕事の効率化を図るための作業改善(手作業をパソコンできるようにシステム) ・読解力の低い者の間違いを回避するために、分かりやすい表示に変更 |
| 3. 能力開発(OJT, Off JT) | (1)どのようなOJTが必要か、特別な配慮が必要かを明らかにし、指導体制を整えなければならない (2)指導方法について、障害特性への一般の対応や個々の状況に応じた指導ポイントを明らかにする必要がある ・指導方法の共有化、ドキュメント化が課題である(A7) ・事業所により業務形態が異なり、お互いの経験が生かせない(B23) ・目的の明確化、現場指導ができていない(C29) | (1)-①日常的なOJTを、周囲の者が適宜指導することで作業の習熟を図る ・OJTによる技能・能力向上が基本(A3,A14,B17,B18,B20,B21) ・周囲の者が適宜支援してOJTを実施(B23,B25) (1)-②ベテラン従業員などの指導担当者を決め、きめ細かなOJTによって能力開発をする。 ・経験を積んだベテラン社員が長期的に対応(A6,A7,A9,A12,B19,B21) ・きめ細かい対応(B15) (2)できることできないことの違いをきちんと認識した上で、仕事の目標を設定し評価をフィードバックする。作業の基本をしっかり習得させることがポイントであり、基本を身につけていれば、いろいろな対応が可能となり、作業の幅が広がってくる ・仕事の目標を設定し、評価をきちんとフィードバック(A12) ・設定した目標をクリアするためにはOJTを基本(A12) ・限界枠をいかに取り外すがポイント(A12) ・できないと決めつけずチャレンジさせる事も必要、根気強い指導(B16) ・苦手の要因が障害特性に因るのか個人の能力に因るのか育成ポイント(A8) |
| 4. 定着促進 | (1)本人が抱えている不安や要望を把握し、問題解決を図る必要がある (2)担当できる作業が(就業開始時点の状態で)限定されたままでは、就業の幅が限られる a 能力の向上や経験を積むことに伴って、キャリアアップを図る必要がある。 ・嘱託職員としての採用が基本であり、正社員化は今後の課題である(A4,A5,B19,B28) | (1)-O 本人が困っていることを日常的に聴取し、日々の改善を積み重ねる ・トラブル時の面談(A4)、定期的なヒアリング(A1,A2,A5,B20)、日々のコミュニケーション(B15,B16)、一人ひとりの把握(A7)など ・障害の種別に関係なく、一人ひとりが日々向上するための対応が大切(A12) (1)-O 障害者の職業生活における問題(作業、対人関係、健康管理等)を社内に抱え込まずに、外部の障害者支援機関を活用して問題解決を図る ・ジョブコーチの活用(A12) ・支援センターのアドバイス(B16) (2)作業の習熟を図り、できる仕事を増やしていく ・慣れてきた方については徐々に業務幅を広げている(A2) ・できる仕事を増やしていく(A7,A12) a-O 正社員で採用した場合は、基本的には障害の有無によって昇進に差を設けていないが、業務成績等の差が昇進に反映することはある。 ・正社員で採用した場合には健康者と同様の昇進基準等に対応(A1,A10,A12,B23) ・戦力となつている者については、責任のある部署等へ異動(B20) a-O 正社員以外で採用した場合は、能力の向上に伴って正社員に登用する。 ・スキルの向上により正社員へ登用、通常の職務を遂行できない場合は、本人了解の下嘱託契約(A9) ・本人の能力・働き方によって雇用形態を決める(A12) |
| | (3)長期に同じ仕事を担当させず配置転換を行うべきか、それには何が必要かを明らかに実践する必要がある | (2)障害の進行状況等に応じて、業務変更や配置転換をする ・障害状況に応じた業務変更、配置転換を実施(B16) ・症状の進行による職務転換を実施(B20) |

第4節 聴き取り調査のまとめ

1 障害者雇用のハードルとなっている要因と対応策

(1) 障害者雇用のハードルとなっている要因

聴き取り調査では障害者雇用の推進に当たって4つの段階（第Ⅰ段階：障害雇用の意識づけ、第Ⅱ段階：障害者雇用の計画、第Ⅲ段階：雇用時の配慮、第Ⅳ段階：雇用後の戦力化・定着）を設定し、次のような視点で聴き取りをした。第Ⅰ段階は障害者雇用を社内にどのように意識づけていくか、第Ⅱ段階は意識づけを受けて障害者雇用の計画をどのように練っていくか、第Ⅲ段階は実際に障害者を雇用するときどのような配慮が必要か、そして第Ⅳ段階は雇用した障害者をいかに戦力化し定着を図っていくか、という課題設定である。障害者雇用を始めるに当たってハードルとなっていることは何か、そのハードルを一つひとつクリアすることによって障害者雇用が進むと考える。そこで、障害者雇用のハードルとなっている要因を明らかにするために、聴き取り内容（課題と対応）の課題に注目して、それら相互の関係をみていく。具体的に検討を進めると要因の数がさらに増えるので、これらを構造的に把握することが大切となる。こうした多数の要因を漏れ・重複・矛盾などがないように階層構造で整理したのが特性要因図（図4-4-1）である。

次に、障害者雇用のハードルとなっている多数の要因の中から影響の強いものに絞って、課題と主要因の因果関係を明確にする。主要な要因を絞り込むに当たっては、聴き取り調査をした担当者による話し合いによって重み付けを行い、要因を絞り込んでいった。特性要因図にまる印をつけたものが絞り込まれた要因である。なお、絞り込みに際しては、以下のような考えで行った。

- ・ 障害者雇用における各段階でどのような不安や問題を抱えているか。
- ・ 全段階を見渡して、各段階における個々の課題と課題との関係を検討し構造的に捉える。
- ・ 次の段階に進むことを拒んでいる課題、及び各段階での重点課題は何か。

ア 第Ⅰ段階 障害者雇用の意識づけ

第Ⅰ段階における企業が必要と考える取組みには、「基本的な情報源の確保・入手」と「社内への周知」の2つがある。これらの取組みの中で、障害者雇用のハードルと考えられる要因は、社内への周知がほとんどである。この中でも「経営者の理解」及び「従業員の理解」がポイントである。経営者の理解については、障害者雇用の方針をトップダウンで進めることで、社内への浸透にかなりの影響力があるからである。従業員の理解では、特に障害者を実際に受け入れる現場の意識が重要であり、受入れに係る不安・懸念や負担感の解消、軽減が大きなハードルとなっている。

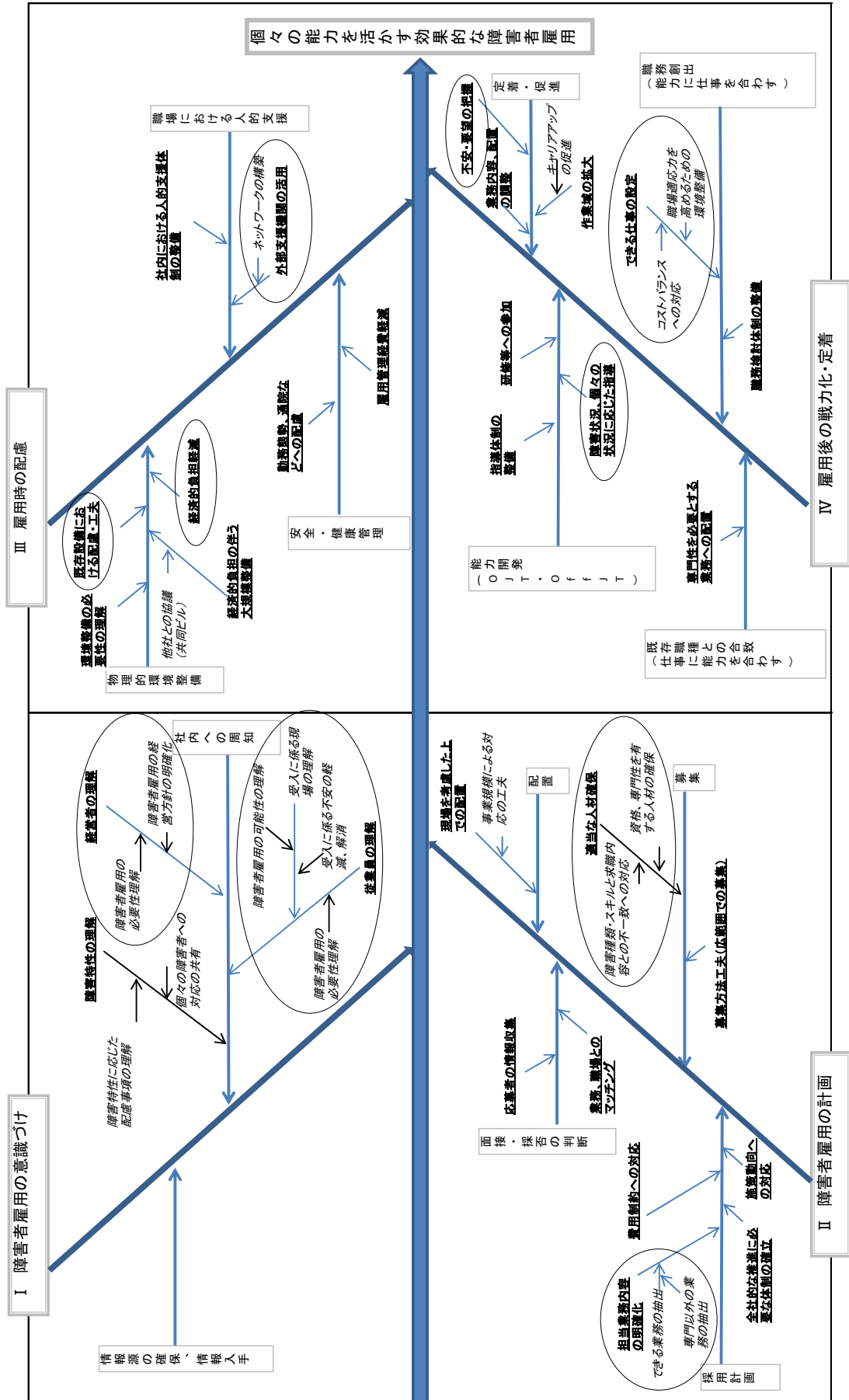


図 4-4-1 障害者雇用の課題に対する特性要因図

イ 第Ⅱ段階 障害者雇用の計画

障害のある者の採用・選考は、原則的には障害のない者と同様の面接、筆記、実習等によって行われている。しかし、障害に対する配慮やどのような仕事ができるかわからないということから、面接の印象などでは採用の判断が難しく、雇用計画がなかなか進まないという声が聴かれた。こうした聴き取り結果を踏まえると、障害者雇用の計画段階では、障害のある者の能力と職場の仕事をいかに一致させるかということが、大きなハードルとなっていると考える。この障害のある者の能力と職場の仕事のマッチングについては、第Ⅱ段階の各取組みの中で種々あらわれており、採用計画では「担当業務内容の明確化」、募集では「障害種類・スキルと求人内容の不一致への対応」、面接・採否の判断では「業務・職場とのマッチング」がハードルになっている。

ウ 第Ⅲ段階 雇用時の配慮

第Ⅲ段階の障害者雇用における配慮では3つの取組みが出ており、それらは物理的環境整備、職場における人的支援、及び安全・健康管理である。

この段階では、特に第Ⅰ段階における経営者や従業員の抱えている不安・懸念、及び負担というハードルを受けて、具体的な内容の充実を求めていく上での課題となっている。つまり、第Ⅰ段階で抱えている経済的負担や人的負担の具体化に対する課題があらわれており、第Ⅲ段階での重要なポイントである。

物理的環境整備に関する課題としては、これに対する経済的取組みとして「既存設備における配慮・工夫」や「経済的負担の軽減」をいかに行うかが大きなハードルとなっている。職場における人的支援に関する課題としては、問題を社内に抱え込まずに「外部支援機関の活用」を実現するために、いかにネットワークを構築するかがポイントとなっている。

エ 第Ⅳ段階 雇用後の戦力化・定着

第Ⅳ段階では、障害のある従業員に対して職場環境の適応を促進し、いかに戦力として機能させて定着を図っていくかである。この段階で企業が必要と考える取組みは、既存職種との合致（仕事に能力を合わせる）、職務創出（能力に仕事を合わせる）、能力開発（OJT、Off JT）、定着・促進の4つである。

これらの中で注目すべきは職務創出である。いわゆる、仕事に能力を合わせるのではなく、障害のある者の能力に合った仕事を作り出していくことである。この背景には、重度化に伴う障害のある者の能力には相当な制限があるため、選べる職種はあまりないという現状がある。その解決策として障害のある者の能力に仕事を合わせる方法が提唱されているが、聴き取りの中では、「採用はしたものの想定していた能力がなく、どのような仕事をしてもらえばよいかわからない」というように具体的な対応策に苦慮しているという例もあった。この対応の困難さは、第Ⅰ段階の受入りに係る不安・負担、及び第Ⅱ段階の障害のある者の能力と仕事のマッチングへの対応の難しさを受け、この段階では「できる仕事の設定」という具体的な内容の充実を図るための課題として、より高次のハードルにな

っている。

さらに、能力に合った仕事を作り出してだけでなく、能力を向上しスキルの習熟を図ることで一人前の従業員として認められるのも重要である。ただし、障害の内容、程度ともに個人差が大きく、また意思疎通が難しい場合もあり、一人ひとりに異なる対応が求められる。この対応の困難さを受けて「障害状況、個々の状況に応じた指導」というハードルがあらわれている。

最後に、せっかく雇用してもすぐに辞めてしまえば人材育成に投資した事業所にとっては痛手である。障害のある者本人にとっては、経済的な負担はもちろんのこと社会参加の糧を失った失望感はいかばかりであろうか。こうしたことを踏まえると、定着促進は今回の調査では表には出ていなかったが、隠れた重要課題である。その定着におけるハードルとして最も大きなものが、障害のある従業員が抱えている「不安・要望の把握」である。

(2) 障害者雇用のハードルへの対応策

障害者雇用のハードルとなっている要因について重点項目を絞り込み、それらのハードルを克服して障害のある者を戦力化するにはどのような対応が必要なのかを明らかにする。そのために、特性要因図で絞り込んだ要因について、前記の聴き取り内容の課題と対応（表 4-4-2）から、対応項目の内容を抽出して相互の関係を検討した。その結果を図示したものが、障害者雇用の対応に関する体系図（図 4-4-2）である。

全体の流れは障害者雇用の段階に応じて、第Ⅰ段階→第Ⅱ段階→第Ⅲ段階→第Ⅳ段階と対応策が移っている。また、対応策同士の関係は、特性要因図で要因を絞り込んだように、第Ⅰ段階、第Ⅱ段階での対応策を受けて、第Ⅲ段階、第Ⅳ段階では具体的な内容の充実を図る対応策となっている。このように段階が進むにつれ、当初の漠然とした不安・懸念が明瞭となり、かつ内容が具体化してゆくことを示している。さらに最終段階の定着への対応によって、障害者一人ひとりの不安や要望を把握して問題点の検証が行われ、この結果を次の計画段階や実行段階に反映させて改善を図っていくというという循環図式になっている。

ア 第Ⅰ段階 障害者雇用の意識づけ

第Ⅰ段階におけるハードルに対して、どのような対応がとられているかを聴き取り調査からみてみよう。この段階においては、アンケート調査結果にあるように、障害のある者を雇用する最初の一步として非常に重要な段階である。特に、経営者の理解、従業員の理解が要点になっている。この場合、法制度や障害特性等の障害者雇用に関する基本的な情報の入手、及び社内の理解を進めるために外部の関係機関（ハローワーク、地域障害者職業センター等）を利用し、協力を得ることも有効である。

（ア）経営者の理解

まず、経営者の理解への対応は、経営者、幹部などの企業の方針を担っているメンバーに障害者雇用の必要性を説明し、障害者雇用の方針を明確化させることである。そのためには、人事担当者から

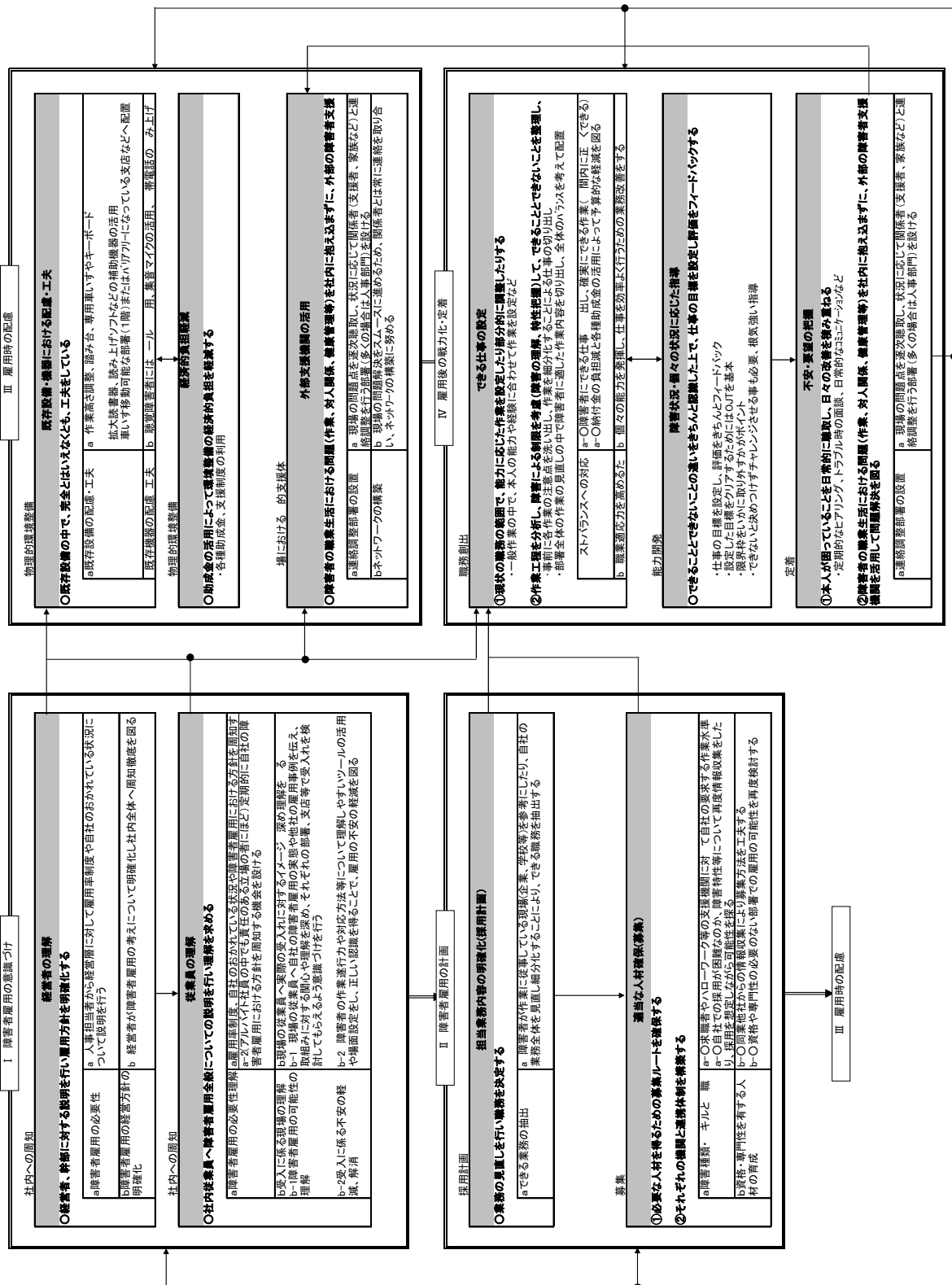


図 4-4-2 障害者雇用の対応に関する体系図

経営者、幹部などに雇用率制度や自社のおかれている状況について説明をすることが必要である。特に障害者雇用の必要性については、雇用率制度を守るだけでなく、企業の社会的責任、及び各種助成金などのさまざまな支援制度の存在なども伝えて理解を促進する。そのうえで、経営者が障害者雇用の考え方について明確にし、社内に通知することが望まれる。

(イ) 従業員の理解

次に、従業員の理解であるが、従業員の中でも実際に障害者を受け入れる現場の従業員の理解が最も重要である。社の方針といっても、一緒に働く従業員の協力がなければ障害者雇用は実現しないからである。では、従業員の理解についてはどのような対応がとられているかを聴き取り調査からまとめる。

1 つは、障害者雇用の必要性を従業員全体に周知することであり、先の経営者への対応に比べて、基本的な内容は同じでもより具体的な情報提供が必要である。そのために、会議や研修、そして社内ネット掲示板、文書などさまざまな手段を活用して障害者雇用の理解に努めることが大切である。

2 つは、障害者の受入りに係る現場従業員の理解促進である。障害者を職場に受入れるのに際してさまざまな問題があつて困難であるとの消極的思いから、少しの工夫や配慮で障害に配慮した職場作りは可能であるという積極的な思いに変えることが最も重要である。そのためには、現場の従業員に対して自社の障害者雇用の実態や他社の雇用事例を伝え、障害者雇用の取組みの関心や理解を促す。さらに、障害者の受入りに係る不安・懸念の軽減、解消も重要である。障害者の作業遂行能力（仕事内容）や対応方法（職場環境の整備、人的支援体制）について、具体的な場面を設定して不安・懸念の軽減を図ることが重要である。例えば、現場の従業員に対して障害者が働いている事業所の見学、障害者の実習受入などが有効な手段となっている。

イ 第Ⅱ段階 障害者雇用の計画

第Ⅱ段階においては、障害者の能力と仕事をマッチングさせるために、担当業務の明確化、適当な人材確保が主なハードルになっていた。これに対して、どのような対応が図られているかを聴き取り調査からまとめる。

(ア) 担当業務内容の明確化（採用計画）

採用計画では、担当業務を明確にしなければならない。その対応としては、障害のある者が「何ができて」、「何に制限があるか」を把握し、現在の業務を見直して「できる職務」を見出していく。そのためには、障害のある者が従事している現場を見学したり、できれば同業他社の例を参考にしたりして自社の業務全体を見直し、業務を細分化してできる職務を抽出していくことが重要である。

(イ) 適当な人材確保（募集）

募集の取組みに際しては、2つの対応がとられている。まず、適当な人材を得るために、ハローワークをはじめとした募集ルートを確保する。次に、それぞれの地域における関係機関（ハローワーク、特別支援学校、支援機関等）との連携を築くことである。

こうした対応における要点は、障害の種類・スキル（能力）と求職内容をいかにマッチングさせるかである。そのために、求職者と支援機関（ハローワーク等）に対して、自社の要求する作業水準や職場環境などについての的確に伝えることが重要である。また、自社での採用が困難なのか、障害特性等について再度情報収集をしたり、採用を想定しながら可能性を探ることも大切である。

ウ 第Ⅲ段階 雇用時の配慮

第Ⅲ段階の雇用時の配慮については、物理的環境整備と職場における人的支援が大きなハードルであった。物理的環境整備については経済的負担が大きく、その対応において2つの具体的なハードルがあった。1つは「既存設備・機器における配慮・工夫」であり、もう1つは「経済的負担の軽減」である。また、職場における人的支援については、社内で問題を抱え込まずに「外部支援機関の活用」をいかに図るかということがハードルであった。これに対して、どのような対応が図られているかを聴き取り調査からまとめる。

(ア) 既存設備・機器における配慮・工夫

聴き取り調査によれば、物理的環境整備には施設設備の改善、機器の整備など、大々的で経済的負担も大変だというイメージがつかまとう。そのために、なるべく既存の設備や既存の体制の中で働くことのできる障害者、すなわち特別な環境整備を要しない者であれば雇用の可能性があるとの声が多く聴かれた。一方で、障害者雇用の進んでいる企業では、雇用時におしなべて大規模な施設、設備改善を行っている訳ではなく、ちょっとした工夫や配慮で障害のある者の働きやすい環境整備を実現しているケースも多かった。

こうした現状を考慮すると、大規模な施設改善等を伴わなくとも小規模で日常的な改善の中で、障害のある者の働きやすい環境を工夫し配慮していくという環境整備に対する考え方の転換が必要である。職場を見直して改善するには、大きな改善よりは小さな改善を、小さな一歩の積み重ねが全体の大きな改善になるという視点がポイントである。例えば、職場のリーダーを中心としたQC活動などのように、職場改善を日常的に行っている企業は多い（障害者職業総合センター，2006）。このような日常の改善活動の中に、障害のある者の職場環境の改善も一緒に考えていくことが重要である。具体的な例としては、障害状況に応じて作業台の高さを調整したり、踏み台の使用で作業環境を整備したりしている。また、車いす利用者の対応についてみると、エレベータのない職場で階段の昇降ができない場合は移動可能な1階の部署に配置したり、段差のある箇所に鉄板を敷いてバリアフリーの環境を整備したりしている。

(イ) 経済的負担の軽減

事業所内の段差をなくしたりスロープをつけたりするなどの設備投資には経済的負担が伴うが、その対応としては各種助成金の活用がある。助成金は、事業主が障害者雇用を進めるに際しての設備改善などへの費用を援助して、経済的負担の軽減を図ろうとするものである。また、障害者の雇用に関して雇用そのものや人的支援等の環境整備を援助するものもあり、更に税制上の優遇措置もある。これらの利用にはいくつかの条件があり、申請手続きなど制度の種類によって違うので、障害者雇用の計画段階から、担当機関との連絡を密にして相談することが大切である。

(ウ) 外部支援機関の活用

職場における人的支援体制の対応についてみると、社内における人的支援体制を整備することは当然であるが、それを支える外部支援機関の活用に重点がある。障害者の支援には多くの要素があり、一人での対応には限度があるため、それぞれの専門分野によった対応が重要である。つまり、障害者雇用を推進するときに、社内の中だけに問題を抱え込まずに、障害者に対する就業支援部門の専門者と手を繋ぐ、連携していくことがポイントである。さらに、外部支援機関との連携においては、社内の各分野を調整する機能を設けて外部支援機関とのやりとりをスムーズにすることも重要である。今回の聴き取り調査では、人事部門が現場との調整を行い、外部支援機関との連携で問題解決を図っている場合が多かった。例えば、障害のある従業員の問題を職場の担当者から人事部門に報告し、報告を受けた人事部門が外部支援機関のジョブコーチや障害者職業カウンセラーなどと連携して、対人関係のトラブルや健康管理、通勤上の配慮などの問題解決を図っていくことが挙げられる。そのためには、社内と外部支援機関との調整機能を担う部署は、常日頃からハローワークや障害者職業センターなど、障害者の就業支援部門との繋がりを密にしておくことも重要である。

エ 第Ⅳ段階 雇用後の戦力化・定着

第Ⅳ段階の雇用後の戦力化・定着については、「できる仕事の設定」、「障害状況、個々の状況に応じた指導」、「不安・要望の把握」が主要なハードルであった。これに対して、どのような対応が図られているかを聴き取り調査からまとめる。

(ア) できる仕事の設定

障害の特性や個々の対応に合った職務をいかに作り出していくかについて、聴き取りから得たポイントをまとめると以下のとおりである。

まず、現状の職務の範囲で、能力に応じた作業を設定したり部分的に調整したりして、障害のある者に適した作業を設定していく。次に、現状の職務範囲で対応困難である場合は、現状を見直して新たな職務を創出することが重要である。そのために、作業工程を分析して障害による制限を考慮し、できることとできないことを整理してできることを見出していく。例えば、外注していた業務を洗い出して職務を細分化し、障害のある者に適した作業内容に再編成することなどが挙げられる。

現状の職務においても、新たな職務を作り出すことにおいても、できることを見出して障害者の仕事として割り当てるには、単にできることだけでは十分ではない。採用した障害のある従業員が戦力として職場で機能するには、正しく時間内に確実にできるという効率性、更に納付金や助成金の活用によるコストバランスなども考慮し、総合的な視点から検討することが必要である。

(イ) 障害状況、個々の状況に応じた指導

障害状況、個々の状況に応じた指導では、できることとできないことの違いをきちんと認識した上で、仕事の目標を設定し評価をフィードバックする。こうした指導を担当するのは、企業の中でキーパーソンとなっている者であり、その仕事を熟知しているベテラン従業員が多い。また、ベテラン従業員は、仕事に精通していることから、作業の分解・切り出しの面について最もよく把握しており、現場の業務に関する指導には最も適任と考えられる。こうしたことを踏まえた指導のポイントについて、聴き取りから得た情報を以下にまとめる。

1つは、実際の仕事を通じた **OJT** を指導の基本としていることである。一般に企業の行う能力開発は、現在担っている仕事を正しく、時間内にきちんと遂行することに目的があり、仕事の中にこそ習得すべき知識・技能があるので、仕事を介して指導することが最も実質的で効果がある。これは障害のある従業員に限ったことではなく従業員の能力開発全般にいえることである。しかし、知的障害や精神障害のある従業員の中には原理、原則を実際の作業行動に応用することが苦手であったり、同様の作業であっても作業環境が変わると戸惑ってしまう者も多い。こうした従業員の能力開発にはとりわけ **OJT** による指導が重要である。

2つは、自分の限界枠をはずして、いかにチャレンジさせるかである。障害のある従業員の中には、障害による制限を自らの能力の限界と感じている者もいる。これしかできないと決めつけずに、工夫してできるようにチャレンジさせる。また、すぐにできなくとも、時間を与えて根気強く指導することが大切である。

(ウ) 不安・要望の把握

障害者雇用においては、障害内容、程度、経験の差などから個人差が大きいため、一人ひとりに応じたきめ細かい対応が求められる。この対応について聴き取り調査で得られた内容は、一人ひとりに耳を傾ける時間を設けていること、さらに継続していることである。トラブル時の面談、定期的なヒアリング、さらには日々のコミュニケーションなどである。その中で、本人が困っていることや要望を聴取し、解決策を本人と一緒に考えて考える。つまり、始めから障害者雇用に係る問題を一気に解決するのではなく、働く中で問題点を一つひとつ見出し、日々改善を積み重ねていく地道な活動が大切である。このときに、問題点を社内に抱え込まずに、外部の支援機関の連携で問題解決を図ることの重要性は、第Ⅲ段階の対応で述べたとおりである。

2 障害者雇用の段階と障害者雇用の拡大について

障害者雇用が進まない要因として、障害者雇用に対して否定的な固定観念を抱いている場合（雇用なし企業）、及び雇用への配慮や対応が不十分である場合が考えられる。一方で、障害者雇用の意識や対応の仕方を変えることによって、障害者の雇用が進んでいる企業もある。このような違いについて、今回の聴き取りのポイントである障害者雇用の段階という視点から検討し、障害者雇用を推進していくための対応策について明らかにしたい。

(1) 障害者雇用の各段階における対応

聴き取り調査における障害者雇用に対するメリットと、アンケート調査結果における障害者雇用のイメージを障害者雇用の段階で分けたデータ¹⁾（雇用なし、各段階の配慮なし、第Ⅱ段階まで実施、第Ⅳ段階まで実施）とを比較する。特に特性要因図で絞り込んだハードル要因を中心に、各パターンの雇用が進まない要因を探り出し、対応策を検討する。

障害者雇用についてどのようなメリットを感じているかについて聴き取り調査をまとめたところ、4つの分野に整理された（表 4-1-1）。それらは障害者雇用の考え方への効果、障害者雇用の直接的な効果（従業員としての効果、コスト面での効果）、職場への波及効果、その他の付加的・社会的効果である。これらを障害者雇用の段階という視点で検討するときに、雇用する前の第Ⅰ、Ⅱ段階の対応と、雇用した後の第Ⅲ、Ⅳ段階の対応に分け、第Ⅱ段階まで実施している企業と第Ⅳ段階まで実施している企業とでは、障害者雇用のメリットの感じ方にどのような違いがあるかに注目していくこととする。

表 4-4-1 聴き取り調査による障害者雇用のメリット一覧

| 障害者雇用に対する考え、評価 | | 内 容 |
|----------------|-------------|--|
| 障害者雇用の考え方への効果 | | <ul style="list-style-type: none"> ・雇用してみたら不安や抵抗感がなくなった、または軽減した(A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A14, B15, B22, B26) ・障害者雇用拡大の意欲を感じた(特に知的障害者)(A9, B16, B17) |
| 障害者雇用の直接的な効果 | 主に従業員としての評価 | ・労働力として評価できる(A3, A4, A5, B15, B21) |
| | 主にコスト面での効果 | <ul style="list-style-type: none"> ・営業販路が拡大した(A2) ・納付金負担を軽減、調整金の受給(A3, B15)、助成金の利用(B15)で経済的負担が軽減した |
| 職場への波及効果 | | <ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率が向上した(A14, A13, B16, B17, B19) ・職場の雰囲気や周りの従業員に良い影響があった(A2, A3, A7, B16, B17, B20, B21) ・関係機関とのネットワークの構築ができた(A12) |
| その他付加的・社会的な効果 | | <ul style="list-style-type: none"> ・法的・社会的責任を果たす(A4, A7, A8, A9, B16, B18, B23) 社会評価の上(3 5) |

ア 障害者雇用の考え方への効果

障害者を雇用する前は仕事ができるかどうかなどの漠然とした不安感を抱いていたものが、雇用し

¹⁾ 第3章 第4節 4「障害者雇用の段階を踏まえた配慮の実施状況と障害者雇用に対するイメージ」(p98)を参照のこと。

てみたら周囲の従業員からの評価もよく、不安や抵抗感がなくなった、または軽減したというように、障害者雇用に対するイメージが好転している。これらの企業を各段階の実施別にまとめると、第Ⅱ段階まで実施企業3社（B22,B24,B27）、第Ⅳ段階まで実施企業9社（A2,A3, A4,A5,A6, A8, A12,A13, A14）であり、第Ⅳ段階まで実施している企業が多い。

ここで、アンケート調査における障害者雇用のイメージについて、その因子分析結果²⁾を配慮段階別に表した図4-4-3をみてみよう。この図から、第Ⅳ段階まで実施企業→Ⅱ段階まで実施企業→各段階の配慮なし企業→雇用なし企業の順にイメージ（不安、懸念）が大きくなっている。障害者を雇用していない企業では全体的に不安・懸念を抱いているが、障害者を雇用している企業でも、各段階の配慮なし企業は、障害者雇用なし企業とほぼ同様の傾向になっている。それに対して、各段階の配慮を実施している企業ではイメージの因子得点が格段に低くなっている。特に、「生産性への懸念」、「仕事を見出す困難さ」でその違いが顕著である。さらに、第Ⅱ段階まで実施企業と第Ⅳ段階まで実施企業では「仕事を見出す困難さ」の違いが大きい。こうしたことから、障害者雇用の段階が進むほど、障害に適した仕事を見出したり創り出していることが窺え、その結果として生産性への懸念が払拭されていると思われる。また、実際に雇用し第Ⅳ段階の戦力化に向けての方策を講じてゆく過程で、不安や懸念が軽減されてゆくと解釈することもできる。

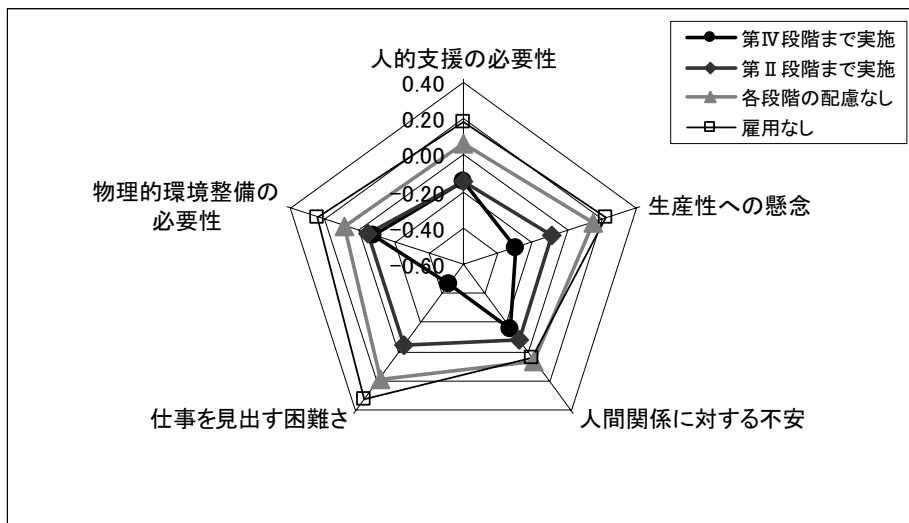


図 4-4-3 配慮段階によるイメージの違い

イ 障害者雇用の直接的な効果

障害者雇用の直接的な効果は、主に従業員としての評価とコスト面における効果に分かれる。まず、従業員としての評価についてみると、仕事がきちんと出来ており労働力として評価できるという企業は5社（A3, A4, A5, B15, B21）あり、すべて第Ⅳ段階まで実施している企業であった。次に主にコス

²⁾ 障害者雇用のイメージに関する因子分析については、第3章 第3節 2「障害者雇用を考えるに当たって抱く具体的なイメージや考え」（p73）を参照のこと。

ト面への効果をみると、営業販路が拡大（A2）、納付金の支払いや助成金の活用による金銭的負担の軽減（A3,B15）があり、これらもすべて第IV段階まで実施企業であった。

こうした直接的効果に関してアンケート調査の「障害者の能力開発に対する考え」及び「障害者雇用の効果」を障害者雇用の配慮段階でクロス集計した結果（図 4-4-4）から確認する。障害のある従業員を労働力として評価することについて、能力開発の効果（「能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる」と回答した企業）、コスト面への効果として取引先の評判（「取引先の評判が良くなる」と回答した企業）、納付金の支払い軽減（「障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる」と回答した企業）でみてみよう。

能力開発の効果と取引先の評判は同じような傾向であり、各段階の配慮の有無で評価が分かれている。つまり、雇用なし企業、各段階の配慮なし企業では半数を割っているものが多いが、各段階の配慮をしている企業ではいずれも半数以上である。さらに配慮段階が進むに従って徐々にその割合が大きくなっている。また、納付金支払いの軽減については全体的に肯定的であり、配慮段階が進むに従ってその割合が大きくなっている。

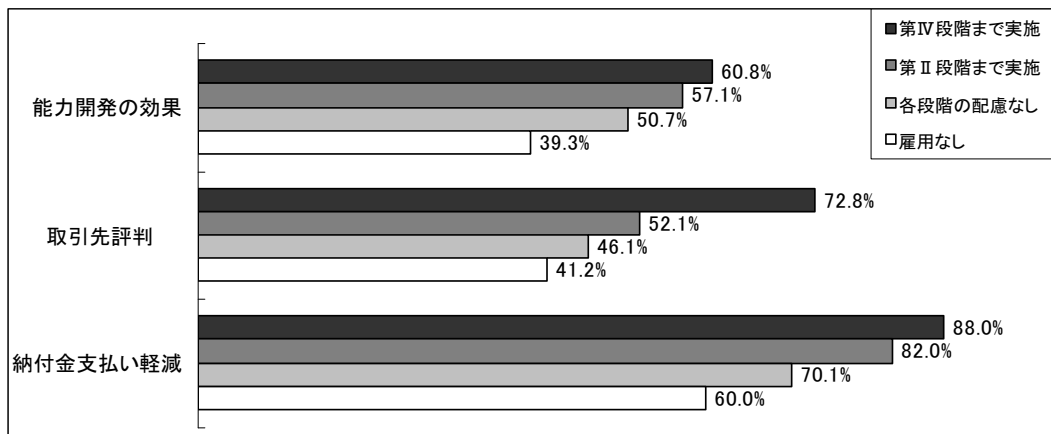


図 4-4-4 配慮段階による直接的な効果の違い

ウ 職場への波及効果

職場全体や障害のない従業員に対しても、①業務全体の効率、②職場の雰囲気などに波及効果がある。①については障害者雇用によって業務の見直しや整理ができたり、障害のある従業員とともに周囲のスタッフも成長したなどのように業務全体の効率の向上にメリットを生じていた。②については、障害のある従業員の熱心な態度が周囲の従業員に影響を与えたり、コミュニケーションや気配りなどによって職場の雰囲気が良くなったというメリットがみられた。

こうした職場への波及効果に関してアンケート調査の「障害者雇用の効果」を障害者雇用の配慮段階でクロス集計した結果（図 4-4-5）から確認する。①については作業方法・工程の改善（「従業員全体の作業方法・作業工程が改善される」と回答した企業）、②については職場のコミュニケーション改善（「職場のコミュニケーションが活性化される」と回答した企業）でみてみよう。

作業方法・工程の改善も職場のコミュニケーションの改善も、第Ⅱ段階まで実施企業と第Ⅳ段階まで実施企業で大きく異なっている。すなわち、作業方法・工程の改善では雇用なしから第Ⅱ段階まで実施企業においては3割弱でほとんど変わらないが、第Ⅳ段階まで実施企業ではぐんと伸びている。職場のコミュニケーション改善においても、雇用なし企業から第Ⅱ段階まで実施企業においては半数以下であるが、第Ⅳ段階まで実施企業になると半数を超えている。こうしたことから、障害のある従業員以外の職場全体への波及効果は、第Ⅳ段階まで実施する企業において大きな効果となってあらわれると考えられる。

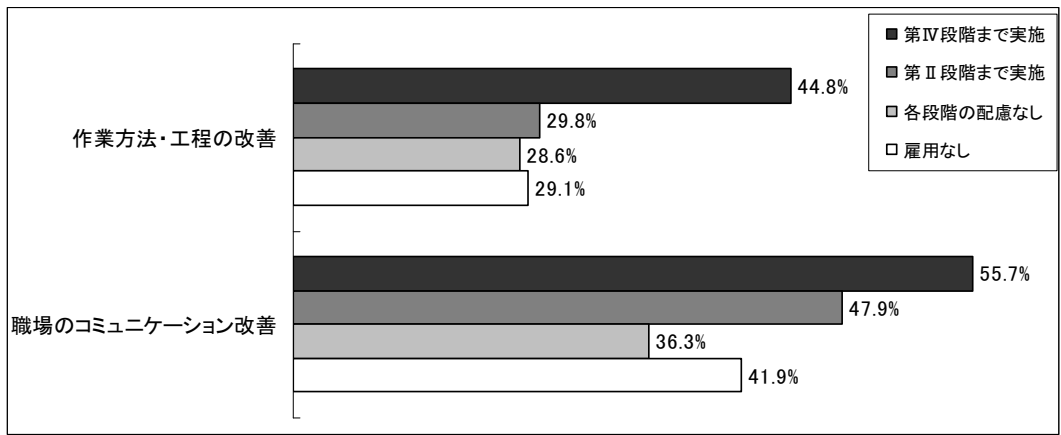


図 4-4-5 配慮段階による職場の波及効果の違い

エ その他の付加的・社会的効果

その他の付加的・社会的な効果では、障害者雇用が法的・社会的責任を果たし、社会的な評価の向上になるとの考えが多く聴かれた（A4,A7,A8,A9,B16,B18,B23,B25）。

これをアンケート調査の集計結果（図 4-4-6）で見ると、雇用の有無や配慮段階にかかわらずに、ほとんどが9割以上の高率で法令遵守やCSR（社会的責任）に効果があると認識している。

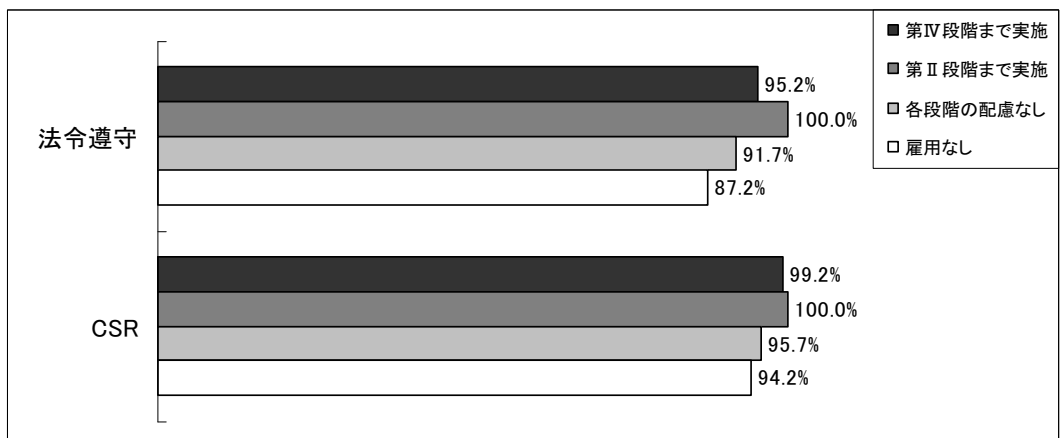


図 4-4-6 配慮段階による社会的効果の違い

以上のことをまとめると、法定雇用率を遵守すること、及び社会的責任を果たすということは、障害者雇用の基本的な考えとして重要なことではあるが、ほとんどの企業でその重要性を認識していることから、基本的な考えや理念だけでは障害者の雇用は進まないということを示している。「ア 障害者雇用の考え方への効果」でみてきたように、雇用なし企業と雇用していても各段階の配慮をしていない企業では、障害者雇用に対する不安や懸念が大きく、この不安や懸念が障害者雇用に向けて大きなハードルになっていると思われる。このようなことから、障害者雇用に踏み出す場合や雇用数を増やしていくには、障害者雇用の第Ⅰ、第Ⅱ段階における障害特性の理解、障害のある者の能力と仕事とのマッチングに対する理解が重要であると考えられる。

また、障害者の雇用数を増やしていくことだけが目的では、企業にとっても障害のある従業員にとってもメリットは限定的であり、消極的な取組みと言わざるを得ない。数量だけの拡大だけではなく、質の改善がなければ本当のメリットは望めないと考えられるからである。障害のある従業員に対する「イ 障害者雇用の直接的な効果」では、障害者雇用の配慮段階が進むに従ってメリットを感じる割合は徐々に増大していった。さらに、障害のある従業員以外の「ウ 職場全体への波及効果」では、第Ⅳ段階まで実施する企業において大きなメリットがあらわれた。つまり、障害者雇用のハードルを乗り越えている企業は、ポジティブな意味づけによっている場合が多いといえる。こうしたことから、障害者雇用が企業にとっても障害のある従業員にとってもメリットになるためには、戦力化のステージ（第Ⅳ段階）まで対応することが重要であるといえる。

(2) 障害者雇用における戦力化に向けての対応

本研究の目的は、障害者雇用の企業経営への影響や効果を明らかにして、障害者の雇用をさらに拡大することである。この目的に向けて調査を実施するにあたり、①障害者雇用のハードルを高くしている要因は何か、そして、②負担感を軽減して障害者の能力を活かして戦力化するにはどうするかという2つの問題意識を設定した。①については、調査結果を課題と対応で整理し、さらに特性要因図に示してハードルとなっている要因を絞っていった。②については、①の結果を受けて障害者雇用の対応を体系化して対応策をまとめたところ、最も重要なポイントは「できる仕事の設定」及び「障害状況・個々の状況に応じた指導」であった。聴き取り調査において障害者雇用の進んでいる企業からそれぞれの対応が示されたが、聴き取り対象者が障害のある従業員の仕事に直接関わっていない人事担当者であったことから、詳細については必ずしも明らかではない。今後は、調査から得られた重要ポイントについて、仕事に直接関わっている現場の担当者、特にベテラン従業員への聴き取りをするなど、人的資源の育成・展開という視点から具体的な対応策を明らかにしていく必要がある。この点については今後の課題であるが、本調査の目的として聴き取りだけでは不十分な部分を補足することが必要と考える。そこで、聴き取り調査から得られたポイントに併せて、先行研究の事例などから障害特性や個々の状況に合った具体的な対応策について検討する。

ア できる仕事の設定（職務創出のプロセス）

障害者雇用に際して、能力、適性にあった仕事を作り出し、業務全体にきちんと位置づけるという職務創出のプロセスを図4-4-7に示す。図の左側は、職務を創り出していく段階とその考え方を中心にまとめたものである。右側は、各段階の目的を達成するための方法を中心まとめたものである。なお、この方法は、「企業の教育訓練担当者を育成するための訓練プログラム（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター,2008）」を参照し、障害者雇用に係る職務創出への応用を考えたものである。

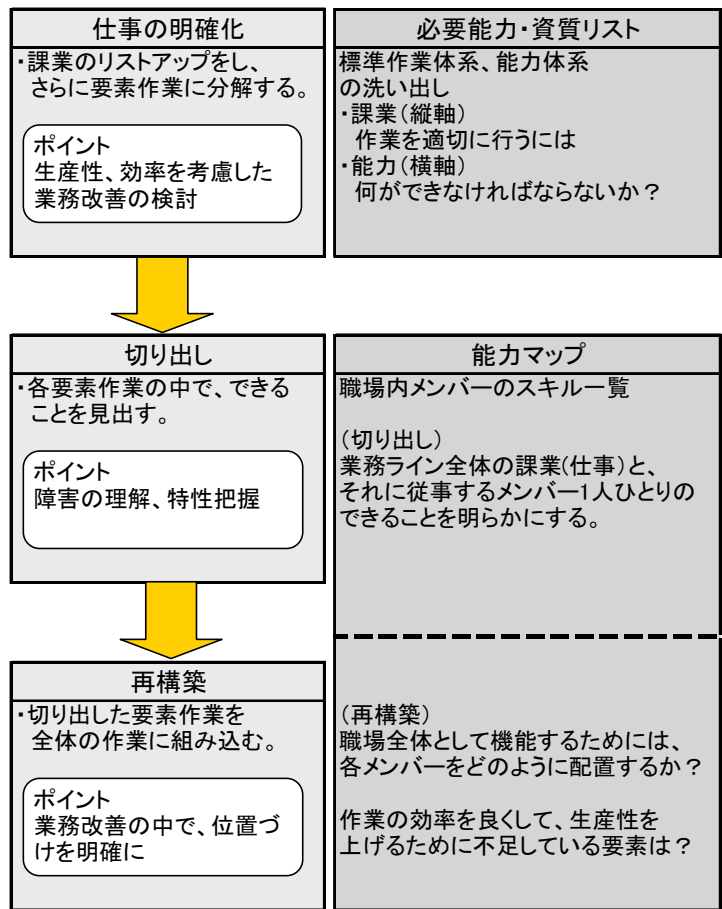


図4-4-7 障害者雇用に係る職務創出のプロセス

（ア）仕事の明確化

第1の対応として、職場における仕事の内容を明らかにするために、職場の仕事全体をリストアップして整理する。ここでのポイントは、生産性・効率を考慮しながら業務全体を整理していくことである。専門性の高い職員が行うと、高コストになるような職務はないだろうか。または、外部に委託しているような業務を自社で行った方が効率的になるようなものがないかという視点で整理していく。具体的な方法として、必要能力・資質リストの作成を紹介する（図4-4-8）。縦軸に「仕事」の内容、横軸にその具体的な内容をレベルに応じた「能力」として記入していく。実際に職場で働いている数人が知恵を出し合うという方法で、何ができないとなければならないか、何を知らないといけないかというような視点から整理していく。

能力

仕事

| 仕事 | 能力-1 | 能力-2 | 能力-3 | 能力-4 | 能力-5 | 能力-6 | 能力-7 |
|----------------|-------------------------------------|--|---------------------------------------|--|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 条件出し | A 1-1 A 不具合発生時の条件調整が出来る | A 1-2 A 製品がどのように作られるか？異常が発生しやすい部位を特定できる | A 1-3 A 不具合現象の発生原因を見極められる | A 1-4 A 製品の良否判定が出来る | A 1-5 | A 1-6 | A 1-7 |
| 2 生産スタート | A 2-1 A 生産スタート出来る | A 2-2 A 成形者のレベルに応じた業務配置を行える | A 2-3 A 製品相違が発生しにくい作業現場作りが出来る | A 2-4 A L/用製品がセットで生産される時に製品相違が発生し易い事を知っている | A 2-5 A 作業効率を確保して作業指導を行うことが出来る | A 2-6 | A 2-7 |
| 3 材料替え | A 3-1 A ミニホッパーの清掃が確実に出来る | A 3-2 A 材料グレード毎にシリンダー温度が違うことを知っている | A 3-3 A 材料替え時に効率的で確実に色替えを行うことが出来る | A 3-4 | A 3-5 | A 3-6 | A 3-7 |
| 4 修理・メンテナンス | A 4-1 A 金型の異常を的確に判断し、修理を行うことが出来る | A 4-2 A 金型のメンテナンスが出来る | A 4-3 A 正確な金型修正指示が出来る | A 4-4 A 製品形状を見て金型の構造を理解できる。 | A 4-5 A 金型不具合に関する知識がある | A 4-6 | A 4-7 |
| 5 材料乾燥 | B 5-1 A ドライヤー排除が確実に出来る | A 5-2 A 材料グレード毎に乾燥温度が違うことを知っている | A 5-3 A ドライヤーの温度設定が出来る | A 5-4 | A 5-5 | A 5-6 | A 5-7 |
| 6 金型交換 | B 6-1 A 安全なクレーン操作が出来る | A 6-2 A 金型交換を的確に行うことが出来る | A 6-3 A 金型への効率的な温度配管を知っている。 | A 6-4 A 金型構造について十分な知識を持っている | A 6-5 A 正確な駒替え作業が出来る | A 6-6 B 特殊構造の金型交換が出来る | A 6-7 |
| 7 自動機セット | B 7-1 A 自動機のセットが出来る | A 7-2 A 自動機が設備に接触しない安全な作業が出来る | A 7-3 A セッティング時に注意しなくてはならない事を知っている | A 7-4 | A 7-5 | A 7-6 | A 7-7 |
| 8 シリンダー交換 | B 8-1 A シリンダー交換作業が出来る。 | A 8-2 A シリンダー交換に関する知識がある | A 8-3 A 材料グレード毎にシリンダー温度が違うことを知っている | A 8-4 A リボナーを換える際にはパンツリを投入しておかないと異物が発生する事を知っている | A 8-5 A リボナー取り付け時に対角で材料を締めることを知っている | A 8-6 B 配線ミスにより正常に温度が上がらないことを知っている | A 8-7 B リボナー交換時のクレーン操作が難しいことを知っている |
| 9 その他 | C 9-1 B 分からないことは恥ずかしくなく聞くことが出来る | B 9-2 B 過去の自分の経験を事例として説明することが出来る | B 9-3 B 顧客立ち会いでのTRY・打ち合わせが出来る | B 9-4 B 緊急時の対応・判断・処置が出来る | B 9-5 B 作業環境の改善・工夫を部下と一緒に出来る | B 9-6 B 地部署の業務を大まかに把握している | B 9-7 |

出所：職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター(2008)

図 4-4-8 必要能力・資質リスト

(イ) 切り出し

第2の対応としては、能力に制限のある者ができる仕事は何かを見出していく「切り出し」である。第1で作成した必要能力・資質リストの中で、できることを見出して、その部分を障害のある従業員の仕事として割り当てることを検討する。このときのポイントは、障害の理解と特性把握ということになる。例えば、知的障害者は判断・記憶に制限があるが、それでもできる仕事は何かを見出すには、人の手でしかできない作業は何か、ルーチン作業で行っているのは何か、工程数が比較的少ないものは何か（眞保,2008）というようなことがポイントになると思う。

(ウ) 再構築

第3の対応としては、切り出した職務を全体の業務の中に位置づけていく「再構築」である。障害者雇用に際して、障害のある従業員のできる作業を切り出したとしても、往々にして全体の業務に位置づけるということが疎かになっているような気がする。例えば、部屋の一角に障害者の机を設け、コピーやシュレッターだけを業務として割り当てる。このように全体の業務と切り離され、随時あるとは限らない業務では手があいてしまうこともあり、モチベーションも上がらない。切り出した作業が全体の作業の中に位置づくということ、毎日、就業時間中にきちんとやるべき仕事があることなど

が、重要なポイントであり、本人のやりがい、ひいては生産性の向上につながると思う。

「切り出し」、「再構築」の具体的な方法として、能力マップの作成を紹介する（図 4-4-9）。全体の作業を洗い出したら、その中で一人ひとりの作業がどのように位置づいているかをあらわしたものである。縦軸にメンバー、横軸に作業内容を示しており、この表から一人ひとりについて何ができるか（○印）、何が不足しているか（●印）、さらに全体としてどのように業務が展開しているかというのがみてとれる。障害のある従業員の仕事と配置を考えると、このような表を作成することによって、全体の作業の中のどの部分に、どのように位置づければ良いかということが明らかになってくると思う。こうした全体作業との関わりを検討することを再構築という言葉で表している。

| No. | 職名(作業) | 職 務 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--------|-------------|------------|---------------|------------|--------|-------------|------------|---------------|-------------|----------|------------|------------|------------|-----------|--------|------------|--------------|-------|------|------|------|-----|----|-------|----|
| | | 条件だし | 生産スタート | 材料替え | 修理・メンテナンス | 材料乾燥 | 金型交換 | 自動機セッ | シリンダー | 交換作業 | チャック | ミス修正 | 自動機 | 交換 | シリンダー | 特有 | | | | | | | | | | |
| | | 不具合発生時の条件調整 | 不具合現象の原因追及 | サンプルと比較して良否判定 | メモリー条件呼び出し | 生産スタート | 樹脂材の適正温度の把握 | パージ材料の種類把握 | スライドを外しての洗浄作業 | PLの洗浄とグリスUP | 金型のカジリ修理 | 材料の乾燥温度の把握 | ドライヤーの清掃実施 | ドライヤーの温度設定 | 安全なクレーン操作 | 金型交換作業 | 金型構造に関する知識 | 金型をバラして駒替え作業 | 自動機セッ | 交換作業 | チャック | ミス修正 | 自動機 | 交換 | シリンダー | 特有 |
| 1 | A | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 2 | B | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 3 | C | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4 | D | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5 | E | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 6 | F | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 7 | G | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8 | H | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 9 | I | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 10 | J | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 11 | K | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 12 | L | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 13 | M | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

出所:職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター(2008)

図 4-4-9 能力マップ

イ 障害状況・個々の状況に応じた指導（障害の立場になった作業シミュレーションの視点）

障害のある従業員が能力を十分に発揮するためには OJT による能力開発が重要であり、その指導には職場の仕事を熟知しているベテラン従業員が担っていることが多かった。こうしたベテラン従業員の関与が障害のある従業員の戦力化に大きな効果を果たし、指導の要点を心得ていると思われる。つまり、その仕事に精通しているからこそ、仕事の出来映えを細部にわたって評価し、うまくいかない原因と対応の見極めができる。さらに、障害のために見る、聞く、判断するという機能に制限があることを、作業上の問題として発見することができる。と考える。

こうした指導上の要点について、筆者らは国立障害者リハビリテーションセンターにおける集団ク

リーニング訓練の分析を続けている（若林他,2005；平川他,2007）。ここでの訓練は、クリーニング工場とほぼ同じ設備のもとで仕事と訓練が直結していること、優れた技術と企業内訓練の豊富な経験を有しているベテラン指導員が障害に合った指導をしていることから、企業における OJT などの指導にも参考になる視点が多いと思われる。この訓練における指導の特徴は、作業上の隘路を障害者の立場になっていかにシミュレーションするかである。例えば、片手に障害があった場合、両手の作業をいかに片手だけで行うかをベテラン指導員が自らシミュレーションしながら工夫し、適切な助言や模範演技を行うのである。こうした「障害の立場になった作業シミュレーションの視点」について、姿勢、目線、タイミング、身体尺度からその一端を明らかにしたい。

（ア） 姿勢

作業を正しく行うためには、まず、姿勢が基本である。姿勢は作業における正否、安全、やりやすさという面から、最も適切な体の構えかたである。したがって、仕事を始めるに当たっては、つねに姿勢という型を確認する。例えば、障害による機能的な制限から猫背で正面をきちんと向けない場合は、作業姿勢として無理な構えが多いために正確な動作が困難であり、疲労もかさむ。このような状態を回避するには、その人の状態に合わせた構えかたをベテラン指導員が自らシミュレーションし、体の重心を調整する工夫としてリュックサックを背負わせるような解決策を案出する。

（イ） 目線

姿勢を整えたら、次は目線である。すなわち、手先の動きや作業の対象物のどこを見ているかである。作業内容によって全体を見ている場合もあれば、一点に集中している場合もあり、この目線が正否に大きく影響する。とくに、障害によって見える範囲が限られる場合や、見えていない場合の把握が重要である。この見える範囲の確認は、医療的な情報を踏まえつつ、障害のある者の動作や作業結果をベテランの経験と鋭い観察眼によってシミュレーションしながら突き詰めていく。例えば、半側空間無視で通常の見える範囲が狭まっていることを確認するために、ボールをいろいろな方向から転がして受け止められるかを見る。その上で、見える位置や体の姿勢などを変えて、作業上の制限の解消を図っていく。

（ウ） タイミング

タイミングとはカン・コツと呼ばれるもので、一言で表現しにくい。いわば、作業を進める上で、手先の動きのちょうど良い頃合いというようなものである。この部分は、もの作りとは何かということに通じる。もの作りにおいては、情報（言葉で伝達できる）に基づく判断とは異なる感性的な側面がある。したがって、“知る” 営みはデジタルだが、“作る” それはアナログにしか実現できないことになる（宗像,1996）。つまり、感性的能力（カン・コツ）は、もの作りの習熟によって身につくのであり、ここに訓練と仕事が一体となっている OJT の意味がある。このようなことから、タイミング（カン・コツ）のシミュレーションにおいても、感性的な能力という視点が参考になる。

(エ) 身体尺度

作業を進める上で、要所ごとに出来映えの判断がある。判断要素は作業内容によって長さ、温度、色、形などさまざまである。一般的に、長さであれば物差し、温度であれば温度計といったように標準化されたものがあるが、この判断尺度はそのように標準化されたものではない。つまり、作業上の判断は自分の体を通した尺度を用いていることが多い。例えば、長さであれば掌や指の長さ、温度であれば湯気の出方などである。また、障害による制限によっては、判断尺度自体を置き換えることもある。例えば、知的能力の制限から数量の判断が苦手な場合は、製品を積み重ねた高さの尺度に置き換えるという具合である。

以上のことをまとめると、障害の立場になった作業シミュレーションの視点は、障害による作業の制限を姿勢、目線、タイミング、身体尺度などから見極めて改善策を見出そうとする。その道の技を熟成させたベテランが、多種多様な作業パターンを思い描き、あたかも自分の体の中で障害を乗り越える試行を繰り返し、障害のある者の身になった型を作り出していくというものである。こうした視点は企業における OJT の指導にも通じる基本的な要素と考えるが、本章で触れた作業シミュレーションの視点は、ベテラン指導員の一部を取り出したものであり、その構造や機能の詳細についてより緻密な分析が望まれる。

【文献】

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：平成 21 年度版障害者職業生活相談員資格認定講習 障害者雇用推進者講習テキスト
- 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター：企業の教育訓練担当者を育成するための訓練プログラム，「調査研究資料」，No.123（2008）
- 障害者職業総合センター：障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その 1），「調査研究報告書」，No.76 の 1，pp401-402（2006）
- 平川政利・南雲直二・若林耕司・近藤和弘：実践の共同体における指導の原理と課題について—古くて新しい「徒弟制度」から学ぶ—，「第 15 回職業リハビリテーション研究発表会論文集」，pp42-45（2007）
- 平川政利：障害者雇用支援について～障害者雇用のミスマッチ解消に向けた方策～，「あいち」，No.125，pp35-39（2009）
- 宗像元介：職人と現代産業，技術と人間（1996）
- 眞保智子：特例子会社における知的障害者の職業能力創出と本業への貢献について—特例子会社 IS 社の事例から—，「高崎健康福祉大学紀要」，第 7 号，p127（2008）
- 若林耕司・南雲直二・平川政利・吉田喜三：高次脳機能障害者のクリーニング訓練の特徴，「国リハ研究紀要」，27，pp31-34（2005）

若林耕司・南雲直二・平川政利・近藤和弘:高次脳機能障害者の集団訓練クリーニング訓練における訓練システムについて,「第16回職業リハビリテーション研究発表会論文集」,pp86-87(2007)

第5章

研究のまとめ

第5章 研究のまとめ

本研究は、企業の障害者雇用への意識と取組みの実態を経営との関連を注意しつつ把握し、今後の障害者雇用促進に向けての知見を得ることを主な目的として実施された。単に雇用が確保されればよしとするのではなく、事業の推進に貢献する人材として活躍すること、すなわち戦力化を目標に置いた。具体的な活動として行ったアンケート調査及び聴き取り調査については、個々の章でそれぞれの調査結果を考察も加えて詳細に説明してきたが、ここではそれらを総括的に要約するのに加え、若干の示唆を付け加えることとする。

第1節 調査結果の位置づけ

本研究では、アンケート調査と聴き取り調査を実施した。

アンケート調査は企業における障害者雇用に関係する種々の側面に関する意識を把握することを、主たるねらいとして設計した。回答からは、全体的な傾向と、構造、すなわち各種属性の応じた変化・差異をみることができる。今回のアンケート調査を集計・分析するにあたっては、規模間、あるいは障害者雇用の進展段階による違い、産業・業種別の違いを明らかにすることを目指した。

一方、聴き取り調査は企業が障害者を雇用し戦力化することについて、どのような点を課題と考え、それらの課題にどのように対処しているかを明らかにすることを主眼として、質問項目を設定した。それとともに、アンケート調査で把握された全体的な傾向等についても、企業の生の声を通してその詳細や背景に関する知見を得ている。両者にはそれぞれ固有の目的を持っている一方で、相互に補完する面も有しているといえる。

第2節 障害者雇用に関する考え方

1 必要性の意識

まず、「障害者の雇用の促進等に関する法律」による障害者雇用率制度に代表される障害者雇用を義務付ける法制度に関して、必要性への理解は浸透しており、障害者を雇用する理由としては社会的責任を果たすこと、法令遵守を挙げる回答が多かった。雇用率制度における法定水準について負担を意識する回答も少なくなかったが、その意識は制度に対する疑念や否定的な見解には至っておらず、必要性についても理解が得られている。第2章において、欧米ではCSR（企業の社会的責任）を果たすことを促す要因があることを述べた。併せて国内においてはその種の促進要因がまだ発展しているとはいえないことを意識し、また日本においては、同じCSRであっても環境に比べ社会全体としての認識が及ばない可能性も、若干の資料とともに示した。そうした状況にある国内において、障害者雇用の面では現行の雇用率制度の存在が促進要因としての機能を有しているともいえる。聴き取り調査に際しても、障害者雇用の理由をたずねる質問に対してCSRの考え方に沿った答を述べる企業が多くみられたが、現実のきっかけとして雇用率制度に立脚した障害者雇用を促す行政による働きかけを挙げるところも少なくなかった。

2 懸念・不安

一方で障害者を雇用する際のイメージをたずねてみると、負担・不安に関する項目に対し、「そう思う」とする回答が少なくなかった。上述のように必要性を認めつつも、その実現には克服を要する点をかかえている実態が確認される。

第3章では障害者雇用時のイメージに関する項目を回答傾向によって整理して、人的支援の必要性、生産性への懸念、人間関係に対する不安、仕事を見出す困難さ、物理的環境整備の必要性へと大別した。この区分については一部他の章でも用いており、その内容と手法については第3章で詳述した。これをさらに整理してみると、「戦力化」、「負担」、「不確定性」に関する懸念・不安と捉えられるのではないかと思われる。上に挙げた人的支援の必要性、生産性への懸念、人間関係に対する不安、仕事を見出す困難さ、物理的環境整備の必要性の5類別は、いずれも「戦力化」、「負担」の要素を含んでいる。加えて、期待する仕事ができる障害者が雇用できるか、障害者雇用のためにかけた負担が見合う成果につながるか、更に予期しない問題が生じないかといった「不確定性」もこれらの要素に含まれ、障害者雇用への不安・懸念を作り上げているのではないか。以下ではこうした整理も念頭におきつつ記述を続けてゆく。

上記の懸念・不安については、障害者雇用が進展していない企業において増大する傾向が共通して認められた。雇用していない企業あるいは雇用が進展していない企業において、障害者雇用に対する種々の懸念・不安が強く、それが障害者雇用への抑制要因となっていることが窺える。

他方、障害者雇用の経験のない場合に懸念や不安が強いという関係は、実際に雇用し戦力化に向けて

の方策を講じてゆく過程で、不安や懸念が軽減されてゆくとも解釈できる。障害者がもつ実際の能力とその業務の実情や経験を通して理解することが障害者雇用への懸念・不安をやわらげ、雇用の進展にも資することが窺える。同様の効果は、業種や規模が類似している企業における障害者雇用の事例に接することによっても期待できよう。その効果を確かなものとするためには、事例や情報の提供においてどのような事項を欠かすべきでないか検討を深める余地がある。

第3節 理解促進と計画

1 企業内の理解促進

前節で述べた懸念や不安はアンケート調査における回答をもとにしており、いわば企業（の担当者）としての懸念や不安であるといえる。こうした懸念や不安について軽減・解消を図ってゆくことはその企業の障害者雇用に対する姿勢を左右するものであり、重要であることは言うまでもないが、企業内への理解促進も同様の重要性をもつ。特に障害者雇用の経験のない企業において、従業員、あるいは場合によって経営者・幹部は担当者以上に大きな懸念・不安に直面することとなり、障害者雇用の実現・促進を実効あるものとするためには、これらへの対処を図ってゆく必要がある。

本研究に当たってもこれらの実態が把握できるよう留意した。アンケート調査では、配慮事項に関する設問の中に経営者・従業員の理解促進を項目に含め、聴き取り調査においても、これらを障害者雇用における早期の課題と位置づけ、質問事項を設定している。以下その結果を回顧しつつ若干の考察を加える。

(1) 意義・効果への認識

アンケート調査における回答の特徴としては、まず、障害者雇用に関する理解促進について、他の従業員への効果において良い影響があるとの回答が他の項目に比べ多くみられたことが挙げられ、障害者雇用を進める上で必要であるのみならず、有効な手段と意識していることが窺える。負担感に関しては人的な面での負担感を指摘する回答が他（金銭的負担感、時間的負担感等）に比べ高いことを除くと特に目立ってはいない。

聴き取り調査を行った企業についてみると、経営者に対する理解促進に関しては、企業によりその程度、内容は異なるものの概して具体的な取組みがなされ、成果が得られている。すなわち、① 経営者が障害者雇用への理解が深く率先して取組みを指示した企業、② 経営上の重要方針として推進する旨了解を得た企業、③ そうした積極的な共感には至らないものの了解の取り付けは得られた企業といった違いはあったが、理解を得たとの回答が大勢であった。

なお、上に挙げた経営者からの同意取り付けの態度については、後述するとおり、雇用推進に向けての取組みのいわば推進力に影響する面もみられる。取組みの進展に応じて定期的な報告を行っているところも多く、このような形で経営者・幹部の確認を受けることが推進力を維持する効果を果たすことも考えられる。

(2) 従業員・現場の理解

従業員に対する理解促進については、一般的な理解を得ることと、現場の同意を取り付ける上で差異が認められる。一般的な理解の段階では、企業の制度等の実情に応じ研修等さまざまな機会を通じて実施されており、自社のおかれている状況を示し障害者雇用の必要性につき認識を得るといった一般的な

理解を共有する段階では、特に困難をうかがわせる回答はなかった。

一方、現場レベルでの同意の取り付けに関しては抵抗を受けるといった回答もみられた。現場で要求されている職務をこなせるかとの不安を示される、人員に限りがある中で支援に当たる人員が確保できないとして難色を示される等がその内容で、業務の実情を知り達成すべき目標を課されているがゆえに、それらとの両立という具体的な課題に直面することから生じる反応であると思われる。こうした段階では「必要であること」を訴えるだけでは十分な効果は得られず、業務に貢献する戦力としての活用が「可能であること」、更には「心配がないこと」までは言えないとしても「心配には備えていること」について納得を得る必要がある。対応の例としては具体的な方策を示す、実際に雇用されている実態を確認する機会を設ける等の取組みが挙げられた。また、単なる同意の取り付けで済まらず、採用につながる面接等の機会においても、現場担当者が同席するなどして、現場の懸念や不安の軽減につなげている事例もある。いずれにしても、戦力化・定着の鍵は現場にあり、その現場の十分な理解を得ることは、初期において確実に踏まえるべきステップといえる。

2 計画から採用へ

障害者雇用への取組みに着手してから採用に至るまでの経路についても、種々のパターンが考えられる。例えば、あらかじめ担当する業務を定め、そのための要件を明確にした求人を行う、あるいは、何らかの経緯で採用を打診された障害者についてどのような職務が可能かを検討する等、いわば「仕事を定めそれに合う人を求める」か「特定の人を前提に、それに合う仕事を考える」という選択の問題であるが、前者のパターンを選択した場合には、この計画、募集の段階で「どの仕事を担当するか」という大きな課題に直面することとなる。後続の戦力化の段階でも触れるように、この課題は障害者雇用にとってしばしば意識される課題であり、特にこれまで障害者雇用の経験のない企業にとって「仕事を特定する」ことは容易ではない。障害者が作業に従事している現場を参考にするなどの工夫が必要となる。聴き取り調査では民間の紹介機関を含め企業外の支援を得る場合もみられた。実際の現場に接する場合、外部の経験・専門性の助けを借りる場合に共通するのは、どのような仕事がこなせるか、こなせているかという点を踏まえることが、担当できる仕事を適切に定めてゆくための前提であるということではないかと考えられる。

第4節 環境整備や配慮

障害者を雇用するに当たって、「建物をバリアフリー化する必要がある」、「仕事のために補助機器を導入する必要がある」といった物理的な環境整備、「採用後、支援者を配置する必要がある」等の人的な支援の必要性を感じている企業は少なくない。企業調査によれば上に挙げたイメージについて「そう思う」とする企業（「どちらかというと思う」との合計）はそれぞれ80%、66%、65%を占めている。また物理的な環境整備については経済的な負担感を感じるとする企業が半数前後に達し、人的支援についても人的な負担感を感じるとする企業が一定の割合を占めている。こうした負担感が伴う配慮についてどのように実行してゆくかも、障害者を採用する段階における課題と考えられる。

実際にこうした配慮を行っているか否かにより企業の意識を比較してみると、種々の特徴がみられた。主要な点を振り返ると、まず経済的負担感が共通してみられる物理的環境整備については、実施している企業はその必要性を強く意識しており、実行が必要性の認識と関連をもつことが示唆された。経済的負担についてはそれらを軽減する支援策を援用することで軽減できる途があり、適切に活用されることによりこの制約を克服することもできよう。また、聴き取り調査からは抜本的な環境整備は困難としつつも、既存設備のなかで要請を満たそうと努めている事例、あるいはこれよりも消極的ではあるが、勤務可能な事業所に配属する事例もみられ、できる範囲で工夫することで経済的な制約を軽減する方向も選択肢として検討する余地がある。

一方、人的な支援については、実施している企業において実施していない企業に比べ障害者雇用に対する種々の懸念・不安が軽いことが挙げられる。一方で実施に伴い人的な負担への意識が強まっているが、障害者雇用に対する認識を変えてゆく効果を示唆する結果となっている。この分野についても社内での対処のみならず、ジョブコーチ支援事業等の外部からの支援策も整備されており、これらを適宜活用することにより、効果がより確実なものとなることも期待できる。

次に、こうした環境整備や配慮の成果は雇用される障害者のみに向かうものか、という視点にかかる回答状況を取り上げる。アンケート調査においては、他の従業員に対する効果があるとする回答について、障害者に対する効果に比べ、生産性、満足度とも既述の項目（障害者雇用に関する理解促進）を除くとあまり多くはなかった。安全性を高めるために設けた設備が職場全体の安全性や能率を高める効果を生んだりしたとの事例にも接するところであり、こうした環境整備や配慮の効果を限定的なものと考えない立場もあるが、アンケートにおいてはそのような考え方は必ずしも多数ではなかった。

第5節 戦力化に向けての意識と対応

「戦力化」は本研究における重要なポイントであった。この点について、アンケート調査から明らかになった、障害者雇用が進んでいない企業と、進んでいる企業との間の考え方の対比に注意しつつ要約すると次のようになる。

1 適当な仕事

まず、「適当な仕事」については「適当な仕事がない」とする企業が雇用の進んでいない企業ほど多くなる、これが雇用確保の上で大きな課題であることは他の調査でも共通しており、当センターでこれまでに実施した研究に際して実施した調査においても、同様の課題が確認されている（例えば「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」、総合センター調査研究報告書 No.76）。

障害者雇用を進めている企業における取組みを聴き取り調査でみると「作業の細分化により適した業務内容を再編成する」、「外注していた業務を障害者で担当させる」等の方法で担当する業務を定める事例がみられる。

一方でこれらの対策に対して「専門性が高い職場なので（再編成しても）適した仕事を得られない」、「外注している業務の内生化は経済的負担を高めることになる」等の理由で実施困難であるとする企業もある。このように同種の対応策に対して、実施に及ぶか、理由を挙げて消極的であるかが分かれるような回答傾向は他の項目の中にもみられる。こうした理由の第一はもちろん、企業あるいは属する業種などがおかれた状況・環境の違いであろうが、それだけではなく、① 対応策の効果に対する成算の不確かさ、そして② 経営者等による障害者雇用に向けての推進力等が、こうした違いに影響していると考えられる。これについては後述する。

2 能力開発の効果

次に能力開発の効果についての考え方をみると、「能力開発により『健常者よりは低い』ある一定以上の水準の技能習得が可能である」と考える企業は8割前後に達し、雇用が進んでいない企業と進んでいる企業との差は小さい。

「能力開発により『時間はかかるが』健常者と同水準の技能習得が可能である」と考える企業は上記を下回るが6割を超え、この項目でも企業間の回答傾向に差は少ない（ここまでの引用中二重かっこ（『 』）は本章執筆者加筆）。

一方「能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる」という考え方については、そのように考える企業は全体では半数を超えるが、雇用していない企業では4割程度と全体を下回り、雇用が進んでいる企業との間に2割の差がある。

そして、「健常者に比べて時間や手間がかかる」ことを理由に「戦力としての期待は困難」と考える

企業は、雇用が進んでいる企業の3割に対し、雇用していない企業ではほぼ5割に達している。

能力開発は可能としつつ、「健常者よりは低いが」、「時間はかかるが」という留保を置いていることは各企業とも共通している。その留保の程度が、戦力化を可能とみるか否定的にみるかの認識へとつながっていくと考えられよう。そして、実際の認識には上に挙げたとおりの差が生じており、雇用が進んでいない企業ほどその留保を重く受け止めていることが窺える。

3 能力発揮のための「配慮」

戦力化に向けての対応として挙げられるものは上にみたような仕事の発掘やOJT、OffJTなどの能力開発であろうが、この段階においても作業環境、作業の進め方に工夫を施すことで、効果をもたらす余地がある。例えば聴き取り調査では、作業を終えた後の置き場所にミスの可能性が高い場合、大きな表示や色分けなどで誤りをできるだけ少なくするように工夫することで、ミスの発生が軽減された例などを得ている。

また、障害者が円滑に作業を進め、その能力を十分に発揮する上で、作業を知悉したベテラン従業員が関与することは大きな効果を果たすとの報告も、聴き取り調査から得られている。この点との関連で留意したいのは、障害者雇用への理解促進に取り組む際にみられた現場の反応である。ある段階においては、業務を知るが故の抵抗が存在していた。これに対し、障害者が実際に配属された場合においては、業務をこなし、能力を発揮する上での有効な手助けとなるのもまた現場において業務を知る従業員となる。これらを考え合わせると、現場の理解を得ることは既に述べたように抵抗に出合うこともあるが、雇用した障害者の戦力化にも直結する重要性を考えれば、ぜひともこなしておくべき課題であろう。この段階がスムーズに進むかは企業の実情、例えば現場にどの程度の裁量を与えられているか、どの程度の自由度・ゆとりをもっているか、等も関係してくると思われる。

これらの課題や、その課題への対処に取り組んでいる事例を通して再認識するのは、戦力化の段階においても、対象となる障害者についてよく知ることが重要かつ有効なことである。知る内容は状況に応じてさまざまであり、何が得意で何が苦手か、どのような業務が適し、どのような業務が適していないか、さらには習熟のスピードとその現状はどうか、といった変化・成長の状況を知ることが、担当できる作業、必要な指導、注意すべき点などを明らかにする。それらが適切に行われることが確実な戦力化につながってゆくことになる。

またより長期的視野からみれば、配置転換、昇進も含めたキャリアの検討も考慮の対象となる。この点についても、企業によりいくつかの考え方がみられた。障害の有無にかかわらず、求める水準の仕事ができるならば採用するとしていた企業はその延長線上の考えから、その任に耐えるだけの上達が確認できれば昇進させるとしていた。一方、障害者の習熟のスピードが障害のない場合と異なることを意識

している企業では、それが昇進のネックになると指摘していた。しかし、後者の事例の中にも、経験の積み重ねに従った習熟を見落とすことが人材活用として損失となることは認識している企業があり、ケースバイケースで昇進の可能性を検討していた。習熟に応じ昇進や担当業務の拡大・高度化の機会を設け、その可能性を示すことは職場のモラルにも貢献することとなろう。

第6節 その他の留意点

前節までは、先行の諸章において述べてきた調査結果をもとに、それらを要約しつつ若干の考察を加えてきた、本節では、調査結果を活用するに当たっての注意点等、ここまで触れてこなかった点について補足する。

1 事例調査結果の構成と解釈

本研究の事例調査は「障害者の雇用・戦力化に向けての段階別の課題の特定とその対処の実態把握」をテーマとして設計・実施した。その結果の加工については第4章で詳細に記述した。

上記設計方針や構成を反映して、第4章は段階に応じた課題に沿って編成されており、また対象企業の回答から得られた具体的な取組みは、それぞれの課題に応じた対応の形で配置されている。しがたつて、第4章はあたかも一種のマニュアルのような体裁でとりまとめられている。

このヒアリングによって収集したものはあくまでも事例であって、「好事例」ではない。にもかかわらず、上記のとおりマニュアルのスタイルでまとめることが出来たことは、特定された個々の課題のほとんどについて、対象企業の中から対処の具体的経験を得られることを意味し、これまでの障害者雇用への取組みの蓄積の厚みを示すものとして、評価すべきものとする。ただし、繰り返しになるが、本事例調査の目的は対処の実態を示すことであって、最良の手法を求め、それを網羅したマニュアルの作成を目指したものではない。結果の活用にはその点に一定の留保が求められる。

まず、聴き取り調査の対象は障害者をまだ雇用していない企業から、障害者雇用が進展している企業に至るまで、色々な段階の企業からなっている。特に、第4章の構成の単位となった課題は、その種々の段階に属する企業のそれぞれから得られている。従って、課題によってはこれから障害者雇用に取り組む企業にとっての課題も、かなり進んだ上でなお直面している課題も存在している。

第4章はそれらの課題について、障害者雇用への着手をスタートとし、雇用後の戦力化・定着をゴールとする直線を基軸として整理した。この方法は、諸課題の配置の密度を増し、得られた知見の相互関係を把握する上では有効であったと考える。その結果把握された特徴点について、1点だけ触れておこう。

第4章でも触れたが、この章で挙げられた諸課題の中には障害者の雇用・戦力化・定着へと進むにつれて再度出現するものがある。そして、段階が進むにつれ、当初漠然としていたものが具体化し、あるいは初めは1つの課題と意識されたものがいくつかの課題の組み合わせの形で再現することもある。これは、当初の漠然とした不安・懸念について、取組みを進める中でその構造が明瞭となり、かつ内容が具体化してゆくことを示している。当初対処の手がかりも明瞭でなかった課題が、このような形でターゲットが絞られた対処が考えられる課題へ転化してゆくともいえよう。障害者雇用への種々の不安や懸念が、障害者雇用の経験の少ない企業において強いことは既述のとおりであるが、それ

にはこのような課題の性格も反映しているのではないと思われる。

また、これは、ひとたび障害者の雇用・戦力化・定着に至る過程を経験し、その過程における課題に対処すれば、再度同様の過程を踏むに際しても課題への対処がより容易になることを示唆するものともみられる。最初の経験において漠然とした大きな課題と映ったものも、その構造や具体化が明らかとなっているため、より適切な対処を図ることができる。「最初の一人を雇用することが重要」といった趣旨のことがよく言われるが、こうした諸課題の性格からも、それには妥当性があると考えられる。

上述のとおり、第4章はマニュアルの体裁をとっているがマニュアルそのものではない。課題・対応の関係も必ずしも厳密でない。聴き取り調査における質問と回答を基本に対応づけられているが、場合によっては複数の課題への対応として有効であるものもありうる。こうした課題をまたがった対応関係は、叙述が過度に複雑になるのを避けるため限定的にしか触れていないが、ある課題への対応として挙げられているものは、その課題への対応を目的としたというよりは、現実の取組みをもっとも当てはまる課題に関連づけているという面もある。取組みの効果をみるに当たってはこのことを念頭におくのも、場合によっては有効と思われる。

また、課題によってはその対処法としてよく知られているものであっても、対象企業の回答にない場合は記載されていない。

ただし、この点について更に1点付け加えておくと、今回特定、整理した障害者の雇用・戦力化への諸課題の中には、当機構、特に当センターにおいて別途調査研究に取り組んできた分野が少なくない。例えば調査対象企業からは「雇用実績のない種類の障害がある場合にはこれまでの経験が活かせない」ことが課題の1つとして挙げられたが、研究部門を中心に精神障害、発達障害等を対象とした研究が精力的に進められており、その成果も蓄積されつつある。これら成果の中に上記企業の課題解決に資する内容が少なからず存在することが十分期待できる。

これまでの、更に現在も追加されつつある研究成果や諸資料・文献の中に本研究だけでは及ばない課題解決につながる資源が少なからず存在することを指摘するとともに、その効果的な提供のあり方に向けて検討を進めてゆきたい。今回第4章で提示する課題の体系は、その検討の起点として価値を有するものではないかと考える。

2 全体的な留意点

調査の結果は、調査項目や質問項目に沿って説明されている。ここでは、複数の項目にまたがって認められる傾向等、いわば横断的な視点から認められる留意点について触れておきたい。

(1) 経営方針と推進力

第4章においてはさまざまな課題とそれに対する対応が挙げられていたが、同種の課題であってもある企業ではそれが未対応の課題として挙げられ、別の企業では何らかの取組みにより対応されているといった差異が認められた。そうした差が生じる要因としては種々考えるべきであろうが、本研究で確認された重要な要素として、経営者・幹部からの推進力を挙げておきたい。障害者雇用推進の必要性に関する経営者・幹部の理解促進については既述のとおり幅広く実施されているが、その際に経営上是非達成すべき課題として方針の確立が図られているか、障害者雇用の推進にどの程度の優先度が与えられているかによって、具体化に際しての推進力が定まってゆくこととなる。経営上重要な方針として推進することが承認されているならば、現場の個々の部署に対しても強い説得力で対応でき、多少難色を示されても克服することができる。現場においても、優先度が高いことが確認できていれば、業務上の諸要請との両立への苦慮も一定の軽減が図れることとなろう。このように、重要課題としての優先度の確保は、いわば総論と各論の乖離を解消する上で有効な手段とも位置づけることができる。

(2) 規模間の違い、規模に応じた課題

規模間の差は種々の項目でみられた。総じてみれば規模が小さくなることに伴って余力・自由度が少なくなり、個々の課題の克服や目標である障害者の雇用・戦力化の達成が難しくなるという、一般的な傾向を再確認することとなった。

ただし、規模が大きい場合にも固有の課題が生じている場合や、規模が大きくなっても問題が必ずしも軽減されるとは限らない点も見受けられる。前者の例としては、多数の事業所を有している企業が障害者雇用を推進しようとする場合が挙げられる。障害者を雇用・配属しようとする際、配属する事業所の選定に苦慮したり、障害者雇用の有無による公平さへの不満が予想されることが挙げられる。後者の例としては、企業としては大規模であっても個々の事業所の規模が小さいため、障害者が加わった勤務体制が組み難い場合、個々の契約先に置かれた事業所の業務内容が契約先によって異なるため、ある事業所での障害者の業務にかかるノウハウが他事業所の参考にできない場合などがあつた。そのような問題がある場合でも、事業所での採用ができない場合本社で採用することで対応するなどの自由度は有しているため、一定の対応がなされていた。しかし、上記のような制約を克服しないままではあるところで限界に達することとなろう。業態などに起因する規模だけでは推し量れない制約等の存在も考慮すべきであることを認識することとなった。

もちろん、総じてみれば中小企業における障害者雇用への課題は上位規模以上の困難さを有しており、障害者雇用推進に当たり効果的で実現性の高い方策につき、事例収集に努めるなど、検討を続ける必要がある。

(3) 効果的な情報提供

この段階で、企業が知りたい情報は多岐にわたる。もちろん、ハローワークや地域障害者職業センタ

一でもこうした支援に資するよう体制を整えているとともに、各種の情報についても整備と提供に努めている。ただし、聴き取り調査の中では、こうした取組み状況につき、単に情報へのアクセスを待つだけでなく、企業にアップデートされた情報が伝わるような、より能動的な情報提供への要望もみられた。情報そのものの整備に加えて、更に広範な活用が得られるよう、リンクの充実等アクセスの面での工夫に絶えず取り組む余地があると思われる。

情報の内容について本研究からの示唆は、本文中にも随時述べてきたが、ここで 1 点のみ挙げると、障害者雇用に着手する懸念・不安に応える部分の重要性を再確認したい。障害者雇用が「必要であること」、「可能であること」についての情報とともに、不安・懸念に直接答える内容、例えば「どのような事態を想定し、備える必要があるか」、「そのためにはどのような方策が求められるか、あるいは有効か」、「より詳しい情報提供や、何かが発生したときの対処にどのような機関から協力を得られるか」等にかかる事項も、懸念や不安を軽減する上では必要である。

(4) 価値ある事例の収集・活用

ここでは、やや異質なことに触れたい。本研究での調査活動、特に聴き取り調査を通じて各企業の課題や対応に関する情報を多数収集できたが、漏れがないわけではなかった。例えば担当者の交替が、若干の制約となった。訪問に応じていただいた回答者から辿れる経緯については十分説明を得られたが、長期にわたる取組みを完全に現担当者に伝えられておらず、把握できたものがある程度進展をみてからの情報にとどまった場合もある。これまでの取組みの情報が後続の企業に大きく貢献することは言うまでもないが、そうした情報は把握のタイミングを失すると失われてゆくものであることを再認識する結果となった。事例調査の反応からみて、必ずしもそうした「価値」が意識されているとはいえなかったが、それだけに、研究に携わる側で、貴重な経験が散逸・埋没しないようタイミングよく収集・整理されるよう、努める必要がある。更に、それらを有用な情報源として還元してゆく努力も重要である。すでに当機構におけるリファレンスサービスがその機能を果たしているが、このような取組みが継続、進展を続けるとともに、一層の活用が図られることが望まれる。

第7節 おわりに——障害者雇用の効果とは

障害者を雇用し戦力化するまでの課題とその対処についてこれまでの分析を回顧しつつ要約してきた。ではこのような取組みがもたらすものは、雇用した障害者が一定の職責を果たせるようになることだけであろうか。本報告を閉じるに当たって、この点について最後の確認を行いたい。

調査においては障害者雇用の効果として、上に記した直接的なものにとどまらない種々の効果について肯定的な回答が得られている。事例調査においても障害者雇用のメリットとして幅広い効果に関する回答が得られた。

このような効果は、雇用された障害のある従業員による効果、すなわち戦力化への取組みの結果発揮される事業への貢献だけでなく、障害者を雇用し戦力化するために取られたさまざまな取組みが職場や企業全体にもたらす効果も加わってのものと考えられる。これらの方策は、直接的には障害者を対象としたものであるとしても、実際の効果は障害のある従業員にとどまらず、職場全体に、さらには企業全体に及んでゆく。職場環境の改善を例に挙げると、障害があっても支障なく安全に業務ができる環境を整えることが職場全体の安全性を高める。障害者が支障なくこなせるように作業方法を再検討したり職場における機器やその配置を工夫することが、その作業の難易度を改善し、職場全体のミスを軽減し、それらを通して作業効率や品質の向上につながることも指摘されている。今回の調査でもこうした波及効果を示唆する回答に接している。その観点に立てば、同じ趣旨の環境整備や配慮であっても、さらに積極的にその効果ができるだけ広範かつ高水準なものとなることを目指すという、いわば戦略性を加味して実施する余地も生まれてくる。

障害者の雇用・戦力化に向けた取組みについても、雇用される障害者だけに着目するのではなく、障害者が加わる職場においてどのような分担、体制が職場としての力を最大限に発揮するかという観点から検討することでその可能性が明らかとなることは既述のとおりである。その意味では、目指しているのは「障害者の戦力化」というよりは、「障害者を戦力化できる職場」と考えたほうが適切かもしれない。その取組みはその職場をすべての従業員にとり働きやすく、能力を発揮できるところへと導いてゆく。その意味では、この取組みの先には障害の有無にかかわらず人がその可能性を最大限に発揮して活躍できる社会、すなわち唯一の活用可能な資源が人である日本が常に目指しているべき社会があるといえる。

資料

資料1 アンケート調査の単純集計結果

| | |
|---------|------------------------------|
| 付属表1-1 | 障害者雇用に対する基本的考え [問6] |
| 付属表1-2 | 障害者雇用制度に対する考え [問7] |
| 付属表1-3 | 障害者雇用に対するイメージ [問8] |
| 付属表1-4 | 障害者雇用時の配慮の実施状況 [問10ア] |
| 付属表1-5 | 障害者雇用時の配慮の必要性 [問10ア] |
| 付属表1-6 | 障害者雇用時の配慮にかかる金銭的負担感 [問10ア] |
| 付属表1-7 | 障害者雇用時の配慮にかかる人的負担感 [問10ア] |
| 付属表1-8 | 障害者雇用時の配慮にかかる時間的負担感 [問10ア] |
| 付属表1-9 | 障害者雇用時の配慮の実施方法のわかりにくさ [問10ア] |
| 付属表1-10 | 障害者雇用の効果 [問12ア] |
| 付属表1-11 | 障害者の能力開発についての考え [問14] |
| 付属表1-12 | 支援制度の利用のしやすさ [問16] |
| 付属表1-13 | 支援制度の利用の効果 [問16] |
| 付属表1-14 | 支援機関の利用状況 [問18] |
| 付属表1-15 | CSRと障害者雇用との関係 [問19ウ] |

付属表 1-1 障害者雇用に対する基本的考え [問 6]

| 障害者雇用に対する基本的考え | そう思う | どちらかといえ ばそう思う | どちらかといえ ばそう思わない | そう思わない | 無回答・ 不適切回答 | 計 |
|---|--------------|------------------|--------------------|--------------|---------------|----------------|
| 自社はすでに障害者雇用に十分積極的である。 | 171 16.1% | 436 41.0% | 348 32.7% | 103 9.7% | 5 0.5% | 1063 100.0% |
| 自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。 | 116 10.9% | 413 38.9% | 407 38.3% | 124 11.7% | 3 0.3% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用に積極的に取り組み、同業他社をリードしていきたい。 | 97 9.1% | 429 40.4% | 437 41.1% | 91 8.6% | 9 0.8% | 1063 100.0% |
| 行政指導・企業名公表にならない程度に雇用したい。 | 120 11.3% | 462 43.5% | 258 24.3% | 216 20.3% | 7 0.7% | 1063 100.0% |
| 同業の他社が障害者雇用に力を入れだしたら、自社も障害者雇用に取り組む。 | 31 2.9% | 274 25.8% | 458 43.1% | 290 27.3% | 10 0.9% | 1063 100.0% |
| 障害者も健常者も区別なく雇用し、その結果、障害者雇用率が未達成であっても仕方ない。 | 50 4.7% | 287 27.0% | 429 40.4% | 292 27.5% | 5 0.5% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用は経営に余裕のある企業が取り組むべき問題である。 | 33 3.1% | 229 21.5% | 426 40.1% | 371 34.9% | 4 0.4% | 1063 100.0% |

付属表 1-2 障害者雇用制度に対する考え [問 7]

| 障害者雇用制度に対する考え | そう思う | どちらかといえ ばそう思う | どちらかといえ ばそう思わない | そう思わない | 無回答・ 不適切回答 | 計 |
|---|--------------|------------------|--------------------|--------------|---------------|----------------|
| 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。 | 394 37.1% | 585 55.0% | 72 6.8% | 11 1.0% | 1 0.1% | 1063 100.0% |
| 法定雇用率が高すぎて達成が困難である。 | 81 7.6% | 477 44.9% | 393 37.0% | 108 10.2% | 4 0.4% | 1063 100.0% |
| 法定雇用率を達成できなくても障害者雇用納付金を納めれば社会的な責任を果たしているといえる。 | 16 1.5% | 168 15.8% | 519 48.8% | 356 33.5% | 4 0.4% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用はもっぱら特例子会社が担うことが望ましい。 | 10 0.9% | 117 11.0% | 518 48.7% | 398 37.4% | 20 1.9% | 1063 100.0% |

付属 1-3 障害者雇用に対するイメージ [問 8]

| 障害者雇用に対するイメージ | そう思う | どちらかといえ ばそう思う | どちらかといえ ばそう思わない | そう思わない | 無回答・ 不適切回答 | 計 |
|------------------------|--------------|------------------|--------------------|--------------|---------------|----------------|
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 315 29.6% | 534 50.2% | 163 15.3% | 47 4.4% | 4 0.4% | 1063 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 188 17.7% | 511 48.1% | 307 28.9% | 52 4.9% | 5 0.5% | 1063 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 161 15.1% | 466 43.8% | 297 27.9% | 132 12.4% | 7 0.7% | 1063 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 103 9.7% | 483 45.4% | 334 31.4% | 139 13.1% | 4 0.4% | 1063 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 149 14.0% | 434 40.8% | 349 32.8% | 126 11.9% | 5 0.5% | 1063 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 88 8.3% | 463 43.6% | 380 35.7% | 127 11.9% | 5 0.5% | 1063 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 21 2.0% | 157 14.8% | 538 50.6% | 340 32.0% | 7 0.7% | 1063 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 29 2.7% | 194 18.3% | 537 50.5% | 295 27.8% | 8 0.8% | 1063 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 47 4.4% | 430 40.5% | 408 38.4% | 172 16.2% | 6 0.6% | 1063 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 160 15.1% | 558 52.5% | 267 25.1% | 70 6.6% | 8 0.8% | 1063 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 149 14.0% | 542 51.0% | 308 29.0% | 59 5.6% | 5 0.5% | 1063 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 486 45.7% | 482 45.3% | 77 7.2% | 16 1.5% | 2 0.2% | 1063 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 56 5.3% | 354 33.3% | 513 48.3% | 134 12.6% | 6 0.6% | 1063 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 39 3.7% | 307 28.9% | 541 50.9% | 171 16.1% | 5 0.5% | 1063 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 72 6.8% | 458 43.1% | 412 38.8% | 115 10.8% | 6 0.6% | 1063 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 90 8.5% | 528 49.7% | 339 31.9% | 99 9.3% | 7 0.7% | 1063 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 80 7.5% | 414 38.9% | 437 41.1% | 127 11.9% | 5 0.5% | 1063 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 27 2.5% | 262 24.6% | 587 55.2% | 181 17.0% | 6 0.6% | 1063 100.0% |

付属表 1-4 障害者雇用時の配慮の実施状況 [問 10 ア]

(上段単位:社)

| 配慮 | 現在実施 | 以前実施 | 実施予定 | なし | 総計 |
|---|--------------|--------------|------------|--------------|----------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 402 37.8% | 147 13.8% | 60 5.6% | 454 42.7% | 1063 100.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 204 19.2% | 31 2.9% | 61 5.7% | 767 72.2% | 1063 100.0% |
| 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) | 391 36.8% | 47 4.4% | 47 4.4% | 578 54.4% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 250 23.5% | 39 3.7% | 82 7.7% | 692 65.1% | 1063 100.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 200 18.8% | 44 4.1% | 52 4.9% | 767 72.2% | 1063 100.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 95 8.9% | 23 2.2% | 51 4.8% | 894 84.1% | 1063 100.0% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 226 21.3% | 19 1.8% | 36 3.4% | 782 73.6% | 1063 100.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 101 9.5% | 50 4.7% | 41 3.9% | 871 81.9% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 65 6.1% | 9 0.8% | 31 2.9% | 958 90.1% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 157 14.8% | 9 0.8% | 31 2.9% | 866 81.5% | 1063 100.0% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 339 31.9% | 16 1.5% | 19 1.8% | 689 64.8% | 1063 100.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 375 35.3% | 25 2.4% | 38 3.6% | 625 58.8% | 1063 100.0% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 255 24.0% | 16 1.5% | 31 2.9% | 761 71.6% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 156 14.7% | 13 1.2% | 45 4.2% | 849 79.9% | 1063 100.0% |

付属表 1-5 障害者雇用時の配慮の必要性 [問 10 ア]

(上段単位:社)

| 配慮 | 特に強く感じる | 感じる | 空白 | 総計 |
|---|--------------|--------------|--------------|----------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 95 8.9% | 249 23.4% | 719 67.6% | 1063 100.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 41 3.9% | 230 21.6% | 792 74.5% | 1063 100.0% |
| 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) | 137 12.9% | 250 23.5% | 676 63.6% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 147 13.8% | 264 24.8% | 652 61.3% | 1063 100.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 81 7.6% | 266 25.0% | 716 67.4% | 1063 100.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 24 2.3% | 205 19.3% | 834 78.5% | 1063 100.0% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 84 7.9% | 196 18.4% | 783 73.7% | 1063 100.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 25 2.4% | 163 15.3% | 875 82.3% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 13 1.2% | 125 11.8% | 925 87.0% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 20 1.9% | 165 15.5% | 878 82.6% | 1063 100.0% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 81 7.6% | 221 20.8% | 761 71.6% | 1063 100.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 91 8.6% | 262 24.6% | 710 66.8% | 1063 100.0% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 51 4.8% | 220 20.7% | 792 74.5% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 33 3.1% | 226 21.3% | 804 75.6% | 1063 100.0% |

付属表 1-6 障害者雇用時の配慮にかかる金銭的負担感 [問 10 ア]

(上段単位:社)

| 配慮 | 特に強く感じる | 感じる | 空白 | 総計 |
|---|--------------|--------------|---------------|----------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 21 2.0% | 81 7.6% | 961 90.4% | 1063 100.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 0 0.0% | 13 1.2% | 1050 98.8% | 1063 100.0% |
| 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) | 1 0.1% | 29 2.7% | 1033 97.2% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 2 0.2% | 19 1.8% | 1042 98.0% | 1063 100.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 157 14.8% | 449 42.2% | 457 43.0% | 1063 100.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 100 9.4% | 384 36.1% | 579 54.5% | 1063 100.0% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 6 0.6% | 38 3.6% | 1019 95.9% | 1063 100.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 11 1.0% | 95 8.9% | 957 90.0% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 11 1.0% | 115 10.8% | 937 88.1% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 7 0.7% | 55 5.2% | 1001 94.2% | 1063 100.0% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 1 0.1% | 21 2.0% | 1041 97.9% | 1063 100.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 7 0.7% | 41 3.9% | 1015 95.5% | 1063 100.0% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 9 0.8% | 53 5.0% | 1001 94.2% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 1 0.1% | 22 2.1% | 1040 97.8% | 1063 100.0% |

付属表 1-7 障害者雇用時の配慮にかかる人的負担感 [問 10 ア]

(上段単位:社)

| 配慮 | 特に強く感じる | 感じる | 空白 | 総計 |
|---|------------|--------------|---------------|----------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 41 3.9% | 226 21.3% | 796 74.9% | 1063 100.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 13 1.2% | 122 11.5% | 928 87.3% | 1063 100.0% |
| 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) | 22 2.1% | 149 14.0% | 892 83.9% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 42 4.0% | 229 21.5% | 792 74.5% | 1063 100.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 4 0.4% | 42 4.0% | 1017 95.7% | 1063 100.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 4 0.4% | 42 4.0% | 1017 95.7% | 1063 100.0% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 24 2.3% | 241 22.7% | 798 75.1% | 1063 100.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 4 0.4% | 137 12.9% | 922 86.7% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 4 0.4% | 109 10.3% | 950 89.4% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 7 0.7% | 160 15.1% | 896 84.3% | 1063 100.0% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 36 3.4% | 305 28.7% | 722 67.9% | 1063 100.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 11 1.0% | 172 16.2% | 880 82.8% | 1063 100.0% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 6 0.6% | 108 10.2% | 949 89.3% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 12 1.1% | 121 11.4% | 930 87.5% | 1063 100.0% |

付属表 1-8 障害者雇用時の配慮にかかる時間的負担感 [問 10 ア]

(上段単位:社)

| 配慮 | 特に強く感じる | 感じる | 空白 | 総計 |
|---|------------|--------------|---------------|----------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 16 1.5% | 154 14.5% | 893 84.0% | 1063 100.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 7 0.7% | 92 8.7% | 964 90.7% | 1063 100.0% |
| 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) | 10 0.9% | 122 11.5% | 931 87.6% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 16 1.5% | 187 17.6% | 860 80.9% | 1063 100.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 6 0.6% | 44 4.1% | 1013 95.3% | 1063 100.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 5 0.5% | 31 2.9% | 1027 96.6% | 1063 100.0% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 18 1.7% | 125 11.8% | 920 86.5% | 1063 100.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 2 0.2% | 72 6.8% | 989 93.0% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 4 0.4% | 104 9.8% | 955 89.8% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 6 0.6% | 123 11.6% | 934 87.9% | 1063 100.0% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 19 1.8% | 161 15.1% | 883 83.1% | 1063 100.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 7 0.7% | 97 9.1% | 959 90.2% | 1063 100.0% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 7 0.7% | 73 6.9% | 983 92.5% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 9 0.8% | 138 13.0% | 916 86.2% | 1063 100.0% |

付属表 1-9 障害者雇用時の配慮の実施方法のわかりにくさ [問 10 ア]

(上段単位:社)

| 配慮 | 特に強く感じる | 感じる | 空白 | 総計 |
|---|------------|--------------|---------------|----------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 24 2.3% | 153 14.4% | 886 83.3% | 1063 100.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 40 3.8% | 236 22.2% | 787 74.0% | 1063 100.0% |
| 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) | 11 1.0% | 128 12.0% | 924 86.9% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 21 2.0% | 141 13.3% | 901 84.8% | 1063 100.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 1 0.1% | 37 3.5% | 1025 96.4% | 1063 100.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 1 0.1% | 60 5.6% | 1002 94.3% | 1063 100.0% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 17 1.6% | 121 11.4% | 925 87.0% | 1063 100.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 8 0.8% | 109 10.3% | 946 89.0% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 3 0.3% | 84 7.9% | 976 91.8% | 1063 100.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 3 0.3% | 75 7.1% | 985 92.7% | 1063 100.0% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 4 0.4% | 69 6.5% | 990 93.1% | 1063 100.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 6 0.6% | 89 8.4% | 968 91.1% | 1063 100.0% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 3 0.3% | 73 6.9% | 987 92.9% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 7 0.7% | 105 9.9% | 951 89.5% | 1063 100.0% |

付属表 1-10 障害者雇用の効果 [問 12 ア]

(上段単位:社)

| 効果 | | | | | | 計 |
|--------------------------|--------------|------------------|--------------------|--------------|---------------|----------------|
| | そう思う | どちらかといえ ばそう思う | どちらかといえ ばそう思わない | そう思わない | 無回答・ 不適切回答 | |
| 法令を遵守することができる。 | 620 58.3% | 372 35.0% | 44 4.1% | 17 1.6% | 10 0.9% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる。 | 411 38.7% | 406 38.2% | 145 13.6% | 83 7.8% | 18 1.7% | 1063 100.0% |
| 企業の社会的責任(CSR)を果たすことができる。 | 652 61.3% | 370 34.8% | 24 2.3% | 9 0.8% | 8 0.8% | 1063 100.0% |
| 株主や投資家からの評価が良くなる。 | 155 14.6% | 450 42.3% | 282 26.5% | 128 12.0% | 48 4.5% | 1063 100.0% |
| 顧客や地域住民からの評判が良くなる。 | 171 16.1% | 522 49.1% | 271 25.5% | 84 7.9% | 15 1.4% | 1063 100.0% |
| 取引先からの評判が良くなる。 | 115 10.8% | 443 41.7% | 370 34.8% | 105 9.9% | 30 2.8% | 1063 100.0% |
| 企業として同業他社をリードすることになる。 | 128 12.0% | 387 36.4% | 408 38.4% | 115 10.8% | 25 2.4% | 1063 100.0% |
| 職場の雇用管理が良くなる。 | 47 4.4% | 291 27.4% | 569 53.5% | 125 11.8% | 31 2.9% | 1063 100.0% |
| 従業員全体の作業方法・作業工程が改善される。 | 53 5.0% | 296 27.8% | 566 53.2% | 122 11.5% | 26 2.4% | 1063 100.0% |
| 職場のコミュニケーションが活性化する。 | 63 5.9% | 394 37.1% | 495 46.6% | 83 7.8% | 28 2.6% | 1063 100.0% |
| 従業員のモラル(士気)が向上する。 | 67 6.3% | 435 40.9% | 451 42.4% | 82 7.7% | 28 2.6% | 1063 100.0% |
| 従業員全体の自社に対する帰属意識や信頼が高まる。 | 61 5.7% | 396 37.3% | 487 45.8% | 92 8.7% | 27 2.5% | 1063 100.0% |
| 資金調達において有利となる。 | 5 0.5% | 90 8.5% | 585 55.0% | 347 32.6% | 36 3.4% | 1063 100.0% |
| 公的機関の調達において有利となる。 | 28 2.6% | 192 18.1% | 515 48.4% | 284 26.7% | 44 4.1% | 1063 100.0% |
| 人材不足解消の方策となる | 25 2.4% | 251 23.6% | 551 51.8% | 214 20.1% | 22 2.1% | 1063 100.0% |
| 行政指導を受けなくてすむ。 | 248 23.3% | 522 49.1% | 192 18.1% | 82 7.7% | 19 1.8% | 1063 100.0% |
| 社会全体の労働力問題の解決に貢献できる。 | 228 21.4% | 558 52.5% | 195 18.3% | 60 5.6% | 22 2.1% | 1063 100.0% |

付属表 1-11 障害者の能力開発についての考え [問 14]

(上段単位:社)

| 障害者の能力開発についての考え | | | | | | 計 |
|---|--------------|------------------|--------------------|--------------|---------------|----------------|
| | そう思う | どちらかといえ ばそう思う | どちらかといえ ばそう思わない | そう思わない | 無回答・ 不適切回答 | |
| 障害者の能力開発は、健常者に比べて時間や手間がかかり 戦力としての期待は困難である。 | 38 3.6% | 376 35.4% | 499 46.9% | 134 12.6% | 16 1.5% | 1063 100.0% |
| 障害者に対しては、一般の研修や訓練以外の特別プログラムが必要 である。 | 129 12.1% | 562 52.9% | 301 28.3% | 52 4.9% | 19 1.8% | 1063 100.0% |
| 能力開発により、時間はかかるが、健常者と同水準の技能の習得が 可能である。 | 98 9.2% | 573 53.9% | 329 31.0% | 30 2.8% | 33 3.1% | 1063 100.0% |
| 能力開発により、健常者よりは低い、ある一定以上の水準の技能 習得が可能である。 | 125 11.8% | 705 66.3% | 166 15.6% | 36 3.4% | 31 2.9% | 1063 100.0% |
| 能力開発をしなくても、健常者と同水準の技能習得を期待できる。 | 34 3.2% | 217 20.4% | 618 58.1% | 162 15.2% | 32 3.0% | 1063 100.0% |
| 能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる。 | 48 4.5% | 504 47.4% | 407 38.3% | 66 6.2% | 38 3.6% | 1063 100.0% |

付属表 1-12 支援制度の利用のしやすさ [問 16]

(上段単位:社)

| 支援制度 | 利用あり | 利用しやすさ | | | | |
|----------------------|---------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 非常に良い | 良い | どちらでもない | 悪い | 無回答 |
| トライアル雇用(障害者試用雇用事業) | 207 100.0% | 26 12.6% | 121 58.5% | 45 21.7% | 5 2.4% | 10 4.8% |
| 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援 | 138 100.0% | 26 18.8% | 87 63.0% | 18 13.0% | 2 1.4% | 5 3.6% |
| 第2号職場適応援助者(助成金) | 65 100.0% | 8 12.3% | 34 52.3% | 14 21.5% | 4 6.2% | 5 7.7% |
| 特定求職者雇用開発助成金 | 279 100.0% | 25 9.0% | 157 56.3% | 63 22.6% | 16 5.7% | 18 6.5% |
| その他の助成金 | 121 100.0% | 3 2.5% | 54 44.6% | 26 21.5% | 20 16.5% | 18 14.9% |
| 障害者就労支援機器の貸出 | 21 100.0% | 2 9.5% | 7 33.3% | 9 42.9% | 2 9.5% | 1 4.8% |
| 雇用管理サポート事業 | 8 100.0% | 0 0.0% | 6 75.0% | 2 25.0% | 0 0.0% | 0 0.0% |

付属表 1-13 支援制度の利用の効果 [問 16]

(上段単位:社)

| 支援制度 | 利用あり | 効果 | | | | | 無回答 |
|----------------------|---------------|-------------|--------------|-------------|-----------|-------------|-----|
| | | 非常に良い | 良い | どちらでもない | 悪い | 無回答 | |
| トライアル雇用(障害者試用雇用事業) | 207 100.0% | 27 13.0% | 112 54.1% | 24 11.6% | 2 1.0% | 42 20.3% | |
| 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援 | 138 100.0% | 22 15.9% | 65 47.1% | 14 10.1% | 3 2.2% | 34 24.6% | |
| 第2号職場適応援助者(助成金) | 65 100.0% | 5 7.7% | 26 40.0% | 11 16.9% | 2 3.1% | 21 32.3% | |
| 特定求職者雇用開発助成金 | 279 100.0% | 30 10.8% | 134 48.0% | 26 9.3% | 3 1.1% | 86 30.8% | |
| その他の助成金 | 121 100.0% | 11 9.1% | 56 46.3% | 12 9.9% | 3 2.5% | 39 32.2% | |
| 障害者就労支援機器の貸出 | 21 100.0% | 1 4.8% | 6 28.6% | 6 28.6% | 1 4.8% | 7 33.3% | |
| 雇用管理サポート事業 | 8 100.0% | 0 0.0% | 3 37.5% | 3 37.5% | 0 0.0% | 2 25.0% | |

付属表 1-14 支援機関の利用状況 [問 18]

(上段単位:社)

| 支援機関 | よく使っている | 必要に応じて使っている | 使ったことがある | 使ったことがない | 無回答・不適切回答 | 総計 |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| ハローワーク(公共職業安定所) | 319 30.0% | 345 32.5% | 141 13.3% | 242 22.8% | 16 1.5% | 1063 100.0% |
| 民間コンサルタント | 46 4.3% | 83 7.8% | 54 5.1% | 832 78.3% | 48 4.5% | 1063 100.0% |
| 都道府県雇用支援協会、雇用開発協会等 | 63 5.9% | 209 19.7% | 125 11.8% | 623 58.6% | 43 4.0% | 1063 100.0% |
| 地域障害者職業センター | 41 3.9% | 103 9.7% | 65 6.1% | 808 76.0% | 46 4.3% | 1063 100.0% |
| 障害者就業・生活支援センター | 39 3.7% | 100 9.4% | 66 6.2% | 808 76.0% | 50 4.7% | 1063 100.0% |
| 学校、職業能力開発校等 | 65 6.1% | 138 13.0% | 132 12.4% | 690 64.9% | 38 3.6% | 1063 100.0% |
| 福祉施設等 | 19 1.8% | 40 3.8% | 58 5.5% | 895 84.2% | 51 4.8% | 1063 100.0% |
| 市役所、町村役場、保健所等 | 2 0.2% | 44 4.1% | 50 4.7% | 915 86.1% | 52 4.9% | 1063 100.0% |
| その他 | 7 0.7% | 8 0.8% | 6 0.6% | 421 39.6% | 621 58.4% | 1063 100.0% |

付属表 1-15 CSRと障害者雇用との関係 [問 19 ウ]

(上段単位:社)

| CSRと障害者雇用について | そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない | 無回答・不適切回答 | 総計 |
|--|--------------|--------------|----------------|--------------|------------|----------------|
| 障害者雇用は企業の社会的責任として重要である。 | 506 47.6% | 500 47.0% | 45 4.2% | 5 0.5% | 7 0.7% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用は環境問題などに比べ、企業の社会的責任としてのアピール性に欠ける。 | 81 7.6% | 393 37.0% | 398 37.4% | 179 16.8% | 12 1.1% | 1063 100.0% |
| 障害者雇用は企業の社会的責任だけでは促進されない。 | 340 32.0% | 611 57.5% | 85 8.0% | 14 1.3% | 13 1.2% | 1063 100.0% |

資料2 アンケート調査のクロス集計結果等

| | |
|---------|--|
| 付属表2-1 | 障害者雇用に対する基本的考え [問6] (雇用率別) |
| 付属表2-2 | 障害者雇用に対する基本的考え [問6] (規模別) |
| 付属表2-3 | 障害者雇用制度に対する考え [問7] (雇用率別) |
| 付属表2-4 | 障害者雇用制度に対する考え [問7] (規模別) |
| 付属表2-5 | 障害者雇用に対するイメージ [問8] (雇用率別) |
| 付属表2-6 | 障害者雇用に対するイメージ [問8] (規模別) |
| 付属表2-7 | 障害者雇用時の配慮の実施状況 [問10ア] (雇用率別) |
| 付属表2-8 | 障害者雇用時の配慮の実施状況 [問10ア] (規模別) |
| 付属表2-9 | 障害者雇用時の配慮の必要性 [問10ア] (雇用率別) |
| 付属表2-10 | 障害者雇用時の配慮の必要性 [問10ア] (規模別) |
| 付属表2-11 | 障害者雇用時の配慮の必要性を感じている企業のうち実施できている企業 (雇用率別) |
| 付属表2-12 | 障害者雇用時の配慮の必要性を感じている企業のうち実施できている企業 (規模別) |
| 付属表2-13 | 障害者雇用時の配慮にかかる金銭的負担感 [問10ア] (雇用率別) |
| 付属表2-14 | 障害者雇用時の配慮にかかる金銭的負担感 [問10ア] (規模別) |
| 付属表2-15 | 障害者雇用時の配慮にかかる人的負担感 [問10ア] (雇用率別) |
| 付属表2-16 | 障害者雇用時の配慮にかかる人的負担感 [問10ア] (雇用率別) |
| 付属表2-17 | 障害者雇用時の配慮にかかる時間的負担感 [問10ア] (雇用率別) |
| 付属表2-18 | 障害者雇用時の配慮にかかる時間的負担感 [問10ア] (規模別) |
| 付属表2-19 | 障害者雇用時の配慮の実施方法のわかりにくさ [問10ア] (雇用率別) |
| 付属表2-20 | 障害者雇用時の配慮の実施方法のわかりにくさ [問10ア] (規模別) |
| 付属表2-21 | 障害者雇用の効果 [問12ア] (雇用率別) |
| 付属表2-22 | 障害者雇用の効果 [問12ア] (規模別) |
| 付属表2-23 | 障害者の能力開発についての考え [問14] (雇用率別) |
| 付属表2-24 | 障害者の能力開発についての考え [問14] (規模別) |
| 付属表2-25 | 支援制度の利用状況 [問16] (雇用率別) |
| 付属表2-26 | 支援制度の利用状況 [問16] (規模別) |
| 付属表2-27 | CSRにおける障害者雇用の位置づけ [問19イ] (雇用率別) |
| 付属表2-28 | CSRにおける障害者雇用の位置づけ [問19イ] (規模別) |
| 付属表2-29 | CSRと障害者雇用との関係 [問19ウ] (雇用率別) |
| 付属表2-30 | CSRと障害者雇用との関係 [問19ウ] (規模別) |
| 付属表2-31 | 障害者雇用に対する基本的考え [問6] (産業別) |
| 付属表2-32 | 障害者雇用制度に対する考え [問7] (産業別) |
| 付属表2-33 | 障害者雇用に対するイメージ [問8] (産業別) |
| 付属表2-34 | 障害者雇用時の配慮の実施状況 [問10ア] (産業別) |
| 付属表2-35 | 障害者雇用時の配慮の必要性を感じている企業のうち実施できている企業 (産業別) |
| 付属表2-36 | 障害者雇用時の配慮にかかる金銭的負担感 [問10ア] (産業別) |
| 付属表2-37 | 障害者雇用時の配慮にかかる人的負担感 [問10ア] (産業別) |
| 付属表2-38 | 障害者雇用時の配慮にかかる時間的負担感 [問10ア] (産業別) |
| 付属表2-39 | 障害者雇用時の配慮の実施方法のわかりにくさ [問10ア] (産業別) |
| 付属表2-40 | 障害者雇用の効果 [問12ア] (産業別) |
| 付属表2-41 | 障害者の能力開発についての考え [問14] (産業別) |
| 付属表2-42 | CSRにおける障害者雇用の位置づけ [問19イ] (産業別) |
| 付属表2-43 | CSRと障害者雇用との関係 [問19ウ] (産業別) |

注)全表、各セル上段に企業数、下段に全体に占める割合を示した。なお、上段に「/」つきで数値が表記されているものについては、「該当企業/設問に対して解答が得られた企業数(母数)」を示している。本文中に掲載されているデータの母数が必要な際には、本資料を参照のこと。該当企業とは、問6,7,12,14,19ウにおいて、「そう思う」もしくは「どちらかといえばそう思う」と回答した企業、問18において、「よく使っている」もしくは「必要に応じて使っている」と回答した企業である。

付属表 2-1 障害者雇用に対する基本的考え [問 6] (雇用率別)

| 障害者雇用に対する基本的考え | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|------------------|------------------|------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| 自社はすでに障害者雇用に関心がある。 | 232/302 76.8% | 183/298 61.4% | 119/267 44.6% | 13/88 14.8% | 60/103 58.3% | 607/1058 57.4% |
| 自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。 | 135/303 44.6% | 170/298 57.0% | 145/268 54.1% | 33/88 37.5% | 46/103 44.7% | 529/1060 49.9% |
| 障害者雇用に関心を持って取り組み、同業他社をリードしていきたい。 | 170/300 56.7% | 168/296 56.8% | 116/267 43.4% | 26/88 29.5% | 46/103 44.7% | 526/1054 49.9% |
| 行政指導・企業名公表にならない程度に雇用したい。 | 130/299 43.5% | 176/299 58.9% | 161/267 60.3% | 57/88 64.8% | 58/103 56.3% | 582/1056 55.1% |
| 同業の他社が障害者雇用に関心を持ったら、自社も障害者雇用に関心する。 | 71/302 23.5% | 81/295 27.5% | 88/267 33.0% | 31/88 35.2% | 34/101 33.7% | 305/1053 29.0% |
| 障害者も健常者も区別なく雇用し、その結果、障害者雇用率が未達成であっても仕方ない。 | 57/301 18.9% | 81/299 27.1% | 119/269 44.2% | 44/87 50.6% | 36/102 35.3% | 337/1058 31.9% |
| 障害者雇用は経営に余裕のある企業が取り組むべき問題である。 | 57/302 18.9% | 69/298 23.2% | 78/268 29.1% | 40/88 45.5% | 18/103 17.5% | 262/1059 24.7% |

付属表 2-2 障害者雇用に対する基本的考え [問 6] (規模別)

| 障害者雇用に対する基本的考え | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 規模 無回答 | 全体 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|-------------------|
| 自社はすでに障害者雇用に関心がある。 | 84/216 38.9% | 82/185 44.3% | 214/375 57.1% | 226/279 81.0% | 1/3 33.3% | 607/1058 57.4% |
| 自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。 | 60/216 27.8% | 76/185 41.1% | 200/375 53.3% | 191/281 68.0% | 2/3 66.7% | 529/1060 49.9% |
| 障害者雇用に関心を持って取り組み、同業他社をリードしていきたい。 | 69/214 32.2% | 66/186 35.5% | 181/373 48.5% | 208/278 74.8% | 2/3 66.7% | 526/1054 49.9% |
| 行政指導・企業名公表にならない程度に雇用したい。 | 139/216 64.4% | 113/186 60.8% | 223/372 59.9% | 105/279 37.6% | 2/3 66.7% | 582/1056 55.1% |
| 同業の他社が障害者雇用に関心を持ったら、自社も障害者雇用に関心する。 | 71/215 33.0% | 65/185 35.1% | 107/374 28.6% | 61/276 22.1% | 1/3 33.3% | 305/1053 29.0% |
| 障害者も健常者も区別なく雇用し、その結果、障害者雇用率が未達成であっても仕方ない。 | 90/215 41.9% | 78/185 42.2% | 118/375 31.5% | 49/280 17.5% | 2/3 66.7% | 337/1058 31.9% |
| 障害者雇用は経営に余裕のある企業が取り組むべき問題である。 | 79/215 36.7% | 59/186 31.7% | 81/376 21.5% | 42/279 15.1% | 1/3 33.3% | 262/1059 24.7% |

付属表 2-3 障害者雇用制度に対する考え [問 7] (雇用率別)

| 障害者雇用制度に対する考え | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|------------------|------------------|------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| 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。 | 282/303 93.1% | 285/299 95.3% | 248/269 92.2% | 70/88 79.5% | 94/103 91.3% | 979/1062 92.2% |
| 法定雇用率が高すぎて達成が困難である。 | 100/302 33.1% | 179/299 59.9% | 177/269 65.8% | 46/87 52.9% | 56/102 54.9% | 558/1059 52.7% |
| 法定雇用率を達成できなくても障害者雇用納付金を納めれば社会的な責任を果たしているといえる。 | 35/301 11.6% | 44/299 14.7% | 55/269 20.4% | 31/88 35.2% | 19/102 18.6% | 184/1059 17.4% |
| 障害者雇用はもっぱら特例子会社が担うことが望ましい。 | 21/298 7.0% | 33/293 11.3% | 32/265 12.1% | 24/87 27.6% | 17/100 17.0% | 127/1043 12.2% |

付属表 2-4 障害者雇用制度に対する考え [問 7] (規模別)

| 障害者雇用制度に対する印象 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 規模 無回答 | 全体 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|-------------------|
| 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。 | 194/216 89.8% | 163/186 87.6% | 353/376 93.9% | 266/281 94.7% | 3/3 100.0% | 979/1062 92.2% |
| 法定雇用率が高すぎて達成が困難である。 | 96/214 44.9% | 113/186 60.8% | 206/376 54.8% | 141/280 50.4% | 2/3 66.7% | 558/1059 52.7% |
| 法定雇用率を達成できなくても障害者雇用納付金を納めれば社会的な責任を果たしているといえる。 | 47/216 21.8% | 28/186 15.1% | 75/376 19.9% | 33/278 11.9% | 1/3 33.3% | 184/1059 17.4% |
| 障害者雇用はもっぱら特例子会社が担うことが望ましい。 | 33/211 15.6% | 34/183 18.6% | 31/371 8.4% | 29/275 10.5% | 0/0 0.0% | 127/1043 12.2% |

付属表 2-5 障害者雇用に対するイメージ [問 8] (雇用率別)

| 障害者雇用に対するイメージ | そう思う | どちらかといえば そう思う | どちらかといえば そう思わない | そう思わない | 無回答・ 不適切回答 | 計 |
|---------------------------|--------------|------------------|--------------------|--------------|---------------|---------------|
| ＜雇用率1.8%以上(303社)の場合＞ | | | | | | |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 84 27.7% | 154 50.8% | 52 17.2% | 11 3.6% | 2 0.7% | 303 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 39 12.9% | 152 50.2% | 93 30.7% | 17 5.6% | 2 0.7% | 303 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 34 11.2% | 110 36.3% | 104 34.3% | 53 17.5% | 2 0.7% | 303 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 27 8.9% | 123 40.6% | 101 33.3% | 51 16.8% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 34 11.2% | 122 40.3% | 105 34.7% | 41 13.5% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 25 8.3% | 127 41.9% | 109 36.0% | 41 13.5% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 3 1.0% | 48 15.8% | 157 51.8% | 93 30.7% | 2 0.7% | 303 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 6 2.0% | 61 20.1% | 145 47.9% | 90 29.7% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 16 5.3% | 117 38.6% | 113 37.3% | 56 18.5% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 47 15.5% | 152 50.2% | 83 27.4% | 19 6.3% | 2 0.7% | 303 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 40 13.2% | 146 48.2% | 101 33.3% | 15 5.0% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 136 44.9% | 149 49.2% | 15 5.0% | 3 1.0% | 0 0.0% | 303 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 14 4.6% | 90 29.7% | 155 51.2% | 43 14.2% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 12 4.0% | 76 25.1% | 163 53.8% | 51 16.8% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 21 6.9% | 136 44.9% | 111 36.6% | 34 11.2% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 22 7.3% | 136 44.9% | 111 36.6% | 32 10.6% | 2 0.7% | 303 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 19 6.3% | 107 35.3% | 140 46.2% | 36 11.9% | 1 0.3% | 303 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 5 1.7% | 65 21.5% | 172 56.8% | 59 19.5% | 2 0.7% | 303 100.0% |
| ＜雇用率1.2%以上1.8未満(299社)の場合＞ | | | | | | |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 90 30.1% | 144 48.2% | 45 15.1% | 19 6.4% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 50 16.7% | 139 46.5% | 95 31.8% | 14 4.7% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 42 14.0% | 123 41.1% | 88 29.4% | 45 15.1% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 23 7.7% | 132 44.1% | 95 31.8% | 47 15.7% | 2 0.7% | 299 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 42 14.0% | 117 39.1% | 104 34.8% | 35 11.7% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 24 8.0% | 129 43.1% | 106 35.5% | 39 13.0% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 10 3.3% | 38 12.7% | 147 49.2% | 103 34.4% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 6 2.0% | 53 17.7% | 149 49.8% | 88 29.4% | 3 1.0% | 299 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 11 3.7% | 124 41.5% | 116 38.8% | 47 15.7% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 32 10.7% | 169 56.5% | 70 23.4% | 26 8.7% | 2 0.7% | 299 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 41 13.7% | 139 46.5% | 99 33.1% | 18 6.0% | 2 0.7% | 299 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 146 48.8% | 129 43.1% | 18 6.0% | 5 1.7% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 19 6.4% | 102 34.1% | 136 45.5% | 41 13.7% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 11 3.7% | 96 32.1% | 141 47.2% | 50 16.7% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 17 5.7% | 123 41.1% | 120 40.1% | 37 12.4% | 2 0.7% | 299 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 20 6.7% | 151 50.5% | 98 32.8% | 28 9.4% | 2 0.7% | 299 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 20 6.7% | 128 42.8% | 110 36.8% | 40 13.4% | 1 0.3% | 299 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 3 1.0% | 90 30.1% | 160 53.5% | 45 15.1% | 1 0.3% | 299 100.0% |

付属表 2-5 障害者雇用に対するイメージ [問 8] (雇用率別) ~つづき~

| 障害者雇用に対するイメージ | そう思う | どちらかといえばそう思う | どちらかといえばそう思わない | そう思わない | 無回答・不適切回答 | 計 |
|------------------------|--------------|--------------|----------------|-------------|-----------|---------------|
| <雇用率1.2%未満(269社)の場合> | | | | | | |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 76 28.3% | 151 56.1% | 30 11.2% | 12 4.5% | 0 0.0% | 269 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 49 18.2% | 143 53.2% | 65 24.2% | 11 4.1% | 1 0.4% | 269 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 45 16.7% | 145 53.9% | 59 21.9% | 18 6.7% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 27 10.0% | 137 50.9% | 80 29.7% | 25 9.3% | 0 0.0% | 269 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 43 16.0% | 115 42.8% | 84 31.2% | 25 9.3% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 22 8.2% | 129 48.0% | 94 34.9% | 22 8.2% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 6 2.2% | 43 16.0% | 135 50.2% | 83 30.9% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 4 1.5% | 45 16.7% | 155 57.6% | 63 23.4% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 6 2.2% | 113 42.0% | 113 42.0% | 34 12.6% | 3 1.1% | 269 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 35 13.0% | 146 54.3% | 73 27.1% | 13 4.8% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 33 12.3% | 152 56.5% | 70 26.0% | 13 4.8% | 1 0.4% | 269 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 117 43.5% | 120 44.6% | 29 10.8% | 3 1.1% | 0 0.0% | 269 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 11 4.1% | 94 34.9% | 132 49.1% | 29 10.8% | 3 1.1% | 269 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 7 2.6% | 74 27.5% | 146 54.3% | 40 14.9% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 18 6.7% | 117 43.5% | 110 40.9% | 22 8.2% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 23 8.6% | 147 54.6% | 77 28.6% | 20 7.4% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 16 5.9% | 119 44.2% | 107 39.8% | 26 9.7% | 1 0.4% | 269 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 8 3.0% | 66 24.5% | 151 56.1% | 42 15.6% | 2 0.7% | 269 100.0% |
| <雇用なし(88社)の場合> | | | | | | |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 36 40.9% | 33 37.5% | 17 19.3% | 2 2.3% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 29 33.0% | 32 36.4% | 24 27.3% | 3 3.4% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 25 28.4% | 39 44.3% | 23 26.1% | 1 1.1% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 16 18.2% | 38 43.2% | 30 34.1% | 4 4.5% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 16 18.2% | 42 47.7% | 19 21.6% | 11 12.5% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 8 9.1% | 42 47.7% | 27 30.7% | 11 12.5% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 2 2.3% | 16 18.2% | 45 51.1% | 25 28.4% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 6 6.8% | 21 23.9% | 36 40.9% | 24 27.3% | 1 1.1% | 88 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 7 8.0% | 40 45.5% | 27 30.7% | 14 15.9% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 22 25.0% | 42 47.7% | 17 19.3% | 7 8.0% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 20 22.7% | 46 52.3% | 17 19.3% | 5 5.7% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 39 44.3% | 38 43.2% | 9 10.2% | 2 2.3% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 7 8.0% | 29 33.0% | 41 46.6% | 11 12.5% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 4 4.5% | 25 28.4% | 43 48.9% | 16 18.2% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 10 11.4% | 37 42.0% | 29 33.0% | 12 13.6% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 14 15.9% | 40 45.5% | 25 28.4% | 9 10.2% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 15 17.0% | 31 35.2% | 33 37.5% | 9 10.2% | 0 0.0% | 88 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 6 6.8% | 19 21.6% | 49 55.7% | 14 15.9% | 0 0.0% | 88 100.0% |

付属表 2-5 障害者雇用に対するイメージ [問 8] (雇用率別) ~つづき~

| 障害者雇用に対するイメージ | そう思う | どちらかといえ ばそう思う | どちらかといえ ばそう思わない | そう思わない | 無回答・ 不適切回答 | 計 |
|------------------------|-------------|------------------|--------------------|-------------|---------------|---------------|
| ＜雇用率無回答(104社)の場合＞ | | | | | | |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 29 27.9% | 52 50.0% | 19 18.3% | 3 2.9% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 21 20.2% | 45 43.3% | 30 28.8% | 7 6.7% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 15 14.4% | 49 47.1% | 23 22.1% | 15 14.4% | 2 1.9% | 104 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 10 9.6% | 53 51.0% | 28 26.9% | 12 11.5% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 14 13.5% | 38 36.5% | 37 35.6% | 14 13.5% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 9 8.7% | 36 34.6% | 44 42.3% | 14 13.5% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 0 0.0% | 12 11.5% | 54 51.9% | 36 34.6% | 2 1.9% | 104 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 7 6.7% | 14 13.5% | 52 50.0% | 30 28.8% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 7 6.7% | 36 34.6% | 39 37.5% | 21 20.2% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 24 23.1% | 49 47.1% | 24 23.1% | 5 4.8% | 2 1.9% | 104 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 15 14.4% | 59 56.7% | 21 20.2% | 8 7.7% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 48 46.2% | 46 44.2% | 6 5.8% | 3 2.9% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 5 4.8% | 39 37.5% | 49 47.1% | 10 9.6% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 5 4.8% | 36 34.6% | 48 46.2% | 14 13.5% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 6 5.8% | 45 43.3% | 42 40.4% | 10 9.6% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 11 10.6% | 54 51.9% | 28 26.9% | 10 9.6% | 1 1.0% | 104 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 10 9.6% | 29 27.9% | 47 45.2% | 16 15.4% | 2 1.9% | 104 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 5 4.8% | 22 21.2% | 55 52.9% | 21 20.2% | 1 1.0% | 104 100.0% |

付属表 2-6 障害者雇用に対するイメージ [問 8] (規模別)

| 障害者雇用に対するイメージ | そう思う | どちらかといえ ばそう思う | どちらかといえ ばそう思わない | そう思わない | 無回答・ 不適切回答 | 計 |
|------------------------|-------------|------------------|--------------------|-------------|---------------|---------------|
| <200人以下(217社)の場合> | | | | | | |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 66 30.4% | 107 49.3% | 36 16.6% | 7 3.2% | 1 0.5% | 217 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 49 22.6% | 103 47.5% | 53 24.4% | 11 5.1% | 1 0.5% | 217 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 51 23.5% | 102 47.0% | 47 21.7% | 15 6.9% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 36 16.6% | 94 43.3% | 69 31.8% | 17 7.8% | 1 0.5% | 217 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 35 16.1% | 97 44.7% | 61 28.1% | 22 10.1% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 17 7.8% | 108 49.8% | 69 31.8% | 22 10.1% | 1 0.5% | 217 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 7 3.2% | 37 17.1% | 104 47.9% | 67 30.9% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 8 3.7% | 43 19.8% | 111 51.2% | 53 24.4% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 14 6.5% | 93 42.9% | 78 35.9% | 29 13.4% | 3 1.4% | 217 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 41 18.9% | 106 48.8% | 57 26.3% | 11 5.1% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 38 17.5% | 112 51.6% | 54 24.9% | 12 5.5% | 1 0.5% | 217 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 84 38.7% | 97 44.7% | 32 14.7% | 3 1.4% | 1 0.5% | 217 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 9 4.1% | 66 30.4% | 116 53.5% | 23 10.6% | 3 1.4% | 217 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 7 3.2% | 50 23.0% | 125 57.6% | 33 15.2% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 19 8.8% | 84 38.7% | 87 40.1% | 25 11.5% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 26 12.0% | 100 46.1% | 74 34.1% | 15 6.9% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 23 10.6% | 85 39.2% | 82 37.8% | 25 11.5% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 8 3.7% | 48 22.1% | 124 57.1% | 35 16.1% | 2 0.9% | 217 100.0% |
| <201人~300人(186社)の場合> | | | | | | |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 56 30.1% | 98 52.7% | 27 14.5% | 5 2.7% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 31 16.7% | 97 52.2% | 55 29.6% | 3 1.6% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 35 18.8% | 95 51.1% | 43 23.1% | 11 5.9% | 2 1.1% | 186 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 23 12.4% | 100 53.8% | 49 26.3% | 13 7.0% | 1 0.5% | 186 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 34 18.3% | 85 45.7% | 57 30.6% | 10 5.4% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 15 8.1% | 91 48.9% | 69 37.1% | 11 5.9% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 3 1.6% | 27 14.5% | 101 54.3% | 54 29.0% | 1 0.5% | 186 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 8 4.3% | 33 17.7% | 112 60.2% | 32 17.2% | 1 0.5% | 186 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 7 3.8% | 79 42.5% | 81 43.5% | 19 10.2% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 27 14.5% | 98 52.7% | 51 27.4% | 10 5.4% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 26 14.0% | 104 55.9% | 44 23.7% | 12 6.5% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 72 38.7% | 101 54.3% | 10 5.4% | 3 1.6% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 16 8.6% | 65 34.9% | 86 46.2% | 19 10.2% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 9 4.8% | 58 31.2% | 94 50.5% | 25 13.4% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 13 7.0% | 89 47.8% | 71 38.2% | 13 7.0% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 17 9.1% | 102 54.8% | 54 29.0% | 12 6.5% | 1 0.5% | 186 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 14 7.5% | 76 40.9% | 87 46.8% | 9 4.8% | 0 0.0% | 186 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 6 3.2% | 50 26.9% | 104 55.9% | 26 14.0% | 0 0.0% | 186 100.0% |

付属表 2-6 障害者雇用に対するイメージ [問 8] (規模別) ~つづき~

| 障害者雇用に対するイメージ | そう思う | どちらかといえ ばそう思う | どちらかといえ ばそう思わない | そう思わない | 無回答・ 不適切回答 | 計 |
|------------------------|--------------|------------------|--------------------|--------------|---------------|---------------|
| <301人~999人(376社)の場合> | | | | | | |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 106 28.2% | 181 48.1% | 68 18.1% | 21 5.6% | 0 0.0% | 376 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 60 16.0% | 168 44.7% | 120 31.9% | 27 7.2% | 1 0.3% | 376 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 51 13.6% | 175 46.5% | 104 27.7% | 45 12.0% | 1 0.3% | 376 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 26 6.9% | 175 46.5% | 124 33.0% | 51 13.6% | 0 0.0% | 376 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 38 10.1% | 155 41.2% | 135 35.9% | 47 12.5% | 1 0.3% | 376 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 32 8.5% | 157 41.8% | 137 36.4% | 48 12.8% | 2 0.5% | 376 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 3 0.8% | 50 13.3% | 195 51.9% | 126 33.5% | 2 0.5% | 376 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 8 2.1% | 66 17.6% | 187 49.7% | 113 30.1% | 2 0.5% | 376 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 13 3.5% | 156 41.5% | 138 36.7% | 68 18.1% | 1 0.3% | 376 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 52 13.8% | 202 53.7% | 96 25.5% | 23 6.1% | 3 0.8% | 376 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 39 10.4% | 186 49.5% | 131 34.8% | 19 5.1% | 1 0.3% | 376 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 170 45.2% | 177 47.1% | 23 6.1% | 6 1.6% | 0 0.0% | 376 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 19 5.1% | 138 36.7% | 170 45.2% | 48 12.8% | 1 0.3% | 376 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 15 4.0% | 122 32.4% | 178 47.3% | 60 16.0% | 1 0.3% | 376 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 18 4.8% | 162 43.1% | 151 40.2% | 43 11.4% | 2 0.5% | 376 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 29 7.7% | 194 51.6% | 112 29.8% | 40 10.6% | 1 0.3% | 376 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 25 6.6% | 137 36.4% | 169 44.9% | 44 11.7% | 1 0.3% | 376 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 6 1.6% | 85 22.6% | 213 56.6% | 70 18.6% | 2 0.5% | 376 100.0% |
| <1000人以上(281社)の場合> | | | | | | |
| 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 86 30.6% | 146 52.0% | 32 11.4% | 14 5.0% | 3 1.1% | 281 100.0% |
| 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 48 17.1% | 142 50.5% | 77 27.4% | 11 3.9% | 3 1.1% | 281 100.0% |
| 適当な仕事がない。 | 23 8.2% | 94 33.5% | 101 35.9% | 61 21.7% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| どのような仕事ができるかわからない。 | 17 6.0% | 113 40.2% | 91 32.4% | 58 20.6% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 41 14.6% | 95 33.8% | 96 34.2% | 47 16.7% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 24 8.5% | 107 38.1% | 102 36.3% | 46 16.4% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| 健康保険の負担が増す。 | 8 2.8% | 42 14.9% | 137 48.8% | 92 32.7% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| 品質の低下が心配である。 | 5 1.8% | 51 18.1% | 126 44.8% | 96 34.2% | 3 1.1% | 281 100.0% |
| 作業能率が低い。 | 13 4.6% | 101 35.9% | 109 38.8% | 56 19.9% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| 研修時に特別な対応が必要になる。 | 39 13.9% | 150 53.4% | 63 22.4% | 26 9.3% | 3 1.1% | 281 100.0% |
| 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 45 16.0% | 138 49.1% | 79 28.1% | 16 5.7% | 3 1.1% | 281 100.0% |
| 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 157 55.9% | 107 38.1% | 12 4.3% | 4 1.4% | 1 0.4% | 281 100.0% |
| 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 12 4.3% | 84 29.9% | 139 49.5% | 44 15.7% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| 人間関係を築くのが困難である。 | 8 2.8% | 75 26.7% | 143 50.9% | 53 18.9% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| 作業内容の理解に時間がかかる。 | 22 7.8% | 120 42.7% | 103 36.7% | 34 12.1% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| 作業指示の仕方が難しい。 | 18 6.4% | 129 45.9% | 99 35.2% | 32 11.4% | 3 1.1% | 281 100.0% |
| 通勤が困難である。 | 17 6.0% | 114 40.6% | 99 35.2% | 49 17.4% | 2 0.7% | 281 100.0% |
| 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 6 2.1% | 79 28.1% | 144 51.2% | 50 17.8% | 2 0.7% | 281 100.0% |

付属表 2-7 障害者雇用時の配慮の実施状況 [問 10 ア] (雇用率別) ※「実施有」と回答した企業

| 配 慮 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|--------------|------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 135 44.6% | 146 48.8% | 79 29.4% | 13 14.8% | 29 27.9% | 402 37.8% |
| 障害者の採用基準の設定 | 71 23.4% | 67 22.4% | 43 16.0% | 4 4.5% | 19 18.3% | 204 19.2% |
| 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) | 125 41.3% | 138 46.2% | 81 30.1% | 13 14.8% | 34 32.7% | 391 36.8% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 87 28.7% | 85 28.4% | 51 19.0% | 7 8.0% | 20 19.2% | 250 23.5% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 74 24.4% | 65 21.7% | 41 15.2% | 5 5.7% | 15 14.4% | 200 18.8% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 36 11.9% | 34 11.4% | 13 4.8% | 3 3.4% | 9 8.7% | 95 8.9% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 78 25.7% | 86 28.8% | 46 17.1% | 2 2.3% | 14 13.5% | 226 21.3% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 41 13.5% | 28 9.4% | 17 6.3% | 1 1.1% | 14 13.5% | 101 9.5% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 28 9.2% | 23 7.7% | 9 3.3% | 2 2.3% | 3 2.9% | 65 6.1% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 63 20.8% | 60 20.1% | 25 9.3% | 1 1.1% | 8 7.7% | 157 14.8% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 118 38.9% | 133 44.5% | 62 23.0% | 4 4.5% | 22 21.2% | 339 31.9% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 132 43.6% | 139 46.5% | 72 26.8% | 7 8.0% | 25 24.0% | 375 35.3% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 90 29.7% | 97 32.4% | 43 16.0% | 5 5.7% | 20 19.2% | 255 24.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 57 18.8% | 54 18.1% | 33 12.3% | 5 5.7% | 7 6.7% | 156 14.7% |
| 企業数 | 303 | 299 | 269 | 88 | 104 | 1063 |

付属表 2-8 障害者雇用時の配慮の実施状況 [問 10 ア] (規模別) ※「実施有」と回答した企業

| 配 慮 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 全体 |
|---|-------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 27 12.4% | 37 19.9% | 135 35.9% | 201 71.5% | 402 37.8% |
| 障害者の採用基準の設定 | 13 6.0% | 19 10.2% | 63 16.8% | 109 38.8% | 204 19.2% |
| 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) | 39 18.0% | 52 28.0% | 131 34.8% | 168 59.8% | 391 36.8% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 23 10.6% | 35 18.8% | 78 20.7% | 114 40.6% | 250 23.5% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 14 6.5% | 22 11.8% | 62 16.5% | 102 36.3% | 200 18.8% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 6 2.8% | 5 2.7% | 23 6.1% | 61 21.7% | 95 8.9% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 23 10.6% | 23 12.4% | 63 16.8% | 117 41.6% | 226 21.3% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 7 3.2% | 8 4.3% | 29 7.7% | 57 20.3% | 101 9.5% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 9 4.1% | 6 3.2% | 21 5.6% | 29 10.3% | 65 6.1% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 12 5.5% | 10 5.4% | 56 14.9% | 78 27.8% | 157 14.8% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 24 11.1% | 42 22.6% | 125 33.2% | 147 52.3% | 339 31.9% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 34 15.7% | 44 23.7% | 136 36.2% | 160 56.9% | 375 35.3% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 20 9.2% | 30 16.1% | 85 22.6% | 120 42.7% | 255 24.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 12 5.5% | 18 9.7% | 43 11.4% | 82 29.2% | 156 14.7% |
| 企業数 | 217 | 186 | 376 | 281 | 1063 |

※「全体」には規模無回答3社も含まれる

付属表 2-9 障害者雇用時の配慮の必要性 [問 10 ア] (雇用率別) ※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配 慮 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|--------------|------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 93 30.7% | 107 35.8% | 96 35.7% | 20 22.7% | 28 26.9% | 344 32.4% |
| 障害者の採用基準の設定 | 61 20.1% | 80 26.8% | 83 30.9% | 21 23.9% | 26 25.0% | 271 25.5% |
| 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) | 101 33.3% | 124 41.5% | 105 39.0% | 28 31.8% | 29 27.9% | 387 36.4% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 108 35.6% | 136 45.5% | 111 41.3% | 24 27.3% | 32 30.8% | 411 38.7% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 106 35.0% | 97 32.4% | 96 35.7% | 21 23.9% | 27 26.0% | 347 32.6% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 57 18.8% | 68 22.7% | 71 26.4% | 14 15.9% | 19 18.3% | 229 21.5% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 80 26.4% | 80 26.8% | 79 29.4% | 20 22.7% | 21 20.2% | 280 26.3% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 46 15.2% | 53 17.7% | 58 21.6% | 13 14.8% | 18 17.3% | 188 17.7% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 39 12.9% | 30 10.0% | 45 16.7% | 9 10.2% | 15 14.4% | 138 13.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 53 17.5% | 54 18.1% | 51 19.0% | 9 10.2% | 18 17.3% | 185 17.4% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 85 28.1% | 96 32.1% | 75 27.9% | 18 20.5% | 28 26.9% | 302 28.4% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 92 30.4% | 112 37.5% | 100 37.2% | 20 22.7% | 29 27.9% | 353 33.2% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 73 24.1% | 86 28.8% | 76 28.3% | 15 17.0% | 21 20.2% | 271 25.5% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 74 24.4% | 73 24.4% | 71 26.4% | 18 20.5% | 23 22.1% | 259 24.4% |
| 企業数 | 303 | 299 | 269 | 88 | 104 | 1063 |

付属表 2-10 障害者雇用時の配慮の必要性 [問 10 ア] (規模別) ※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配 慮 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 全体 |
|---|-------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 56 25.8% | 46 24.7% | 110 29.3% | 130 46.3% | 344 32.4% |
| 障害者の採用基準の設定 | 60 27.6% | 44 23.7% | 84 22.3% | 82 29.2% | 271 25.5% |
| 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) | 67 30.9% | 69 37.1% | 122 32.4% | 128 45.6% | 387 36.4% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 59 27.2% | 70 37.6% | 144 38.3% | 136 48.4% | 411 38.7% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 56 25.8% | 57 30.6% | 112 29.8% | 120 42.7% | 347 32.6% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 41 18.9% | 34 18.3% | 77 20.5% | 76 27.0% | 229 21.5% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 48 22.1% | 46 24.7% | 92 24.5% | 94 33.5% | 280 26.3% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 34 15.7% | 35 18.8% | 57 15.2% | 60 21.4% | 188 17.7% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 30 13.8% | 25 13.4% | 44 11.7% | 39 13.9% | 138 13.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 31 14.3% | 30 16.1% | 62 16.5% | 61 21.7% | 185 17.4% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 50 23.0% | 48 25.8% | 98 26.1% | 105 37.4% | 302 28.4% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 61 28.1% | 57 30.6% | 122 32.4% | 112 39.9% | 353 33.2% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 43 19.8% | 46 24.7% | 87 23.1% | 94 33.5% | 271 25.5% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 47 21.7% | 43 23.1% | 85 22.6% | 83 29.5% | 259 24.4% |
| 企業数 | 217 | 186 | 376 | 281 | 1063 |

※「全体」には規模無回答3社も含まれる

付属表 2-11 障害者雇用時の配慮の必要性を感じている企業のうち実施できている企業（雇用率別）

上段数値：配慮を実施できている企業数/配慮の必要性を感じている企業数

| 配慮 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|-----------------|------------------|-----------------|---------------|----------------|------------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 57/93 61.3% | 63/107 58.9% | 35/96 36.5% | 2/20 10.0% | 11/28 39.3% | 168/344 48.8% |
| 障害者の採用基準の設定 | 20/61 32.8% | 26/80 32.5% | 16/83 19.3% | 0/21 0.0% | 7/26 26.9% | 69/271 25.5% |
| 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) | 47/101 46.5% | 57/124 46.0% | 28/105 26.7% | 2/28 7.1% | 11/29 37.9% | 145/387 37.5% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 31/108 28.7% | 34/136 25.0% | 21/111 18.9% | 1/24 4.2% | 6/32 18.8% | 93/411 22.6% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 37/106 34.9% | 25/97 25.8% | 13/96 13.5% | 0/21 0.0% | 4/27 14.8% | 79/347 22.8% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 14/57 24.6% | 10/68 14.7% | 4/71 5.6% | 0/14 0.0% | 3/19 15.8% | 31/229 13.5% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 29/80 36.3% | 32/80 40.0% | 15/79 19.0% | 0/20 0.0% | 3/21 14.3% | 79/280 28.2% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 13/46 28.3% | 8/53 15.1% | 6/58 10.3% | 0/13 0.0% | 4/18 22.2% | 31/188 16.5% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 12/39 30.8% | 5/30 16.7% | 3/45 6.7% | 0/9 0.0% | 0/15 0.0% | 20/138 14.5% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 21/53 39.6% | 19/54 35.2% | 9/51 17.6% | 0/9 0.0% | 3/18 16.7% | 52/185 28.1% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 49/85 57.6% | 51/96 53.1% | 28/75 37.3% | 0/18 0.0% | 8/28 28.6% | 136/302 45.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 48/92 52.2% | 57/112 50.9% | 25/100 25.0% | 1/20 5.0% | 8/29 27.6% | 139/353 39.4% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 32/73 43.8% | 39/86 45.3% | 12/76 15.8% | 0/15 0.0% | 6/21 28.6% | 89/271 32.8% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 17/74 23.0% | 15/73 20.5% | 10/71 14.1% | 2/18 11.1% | 2/23 8.7% | 46/259 17.8% |

付属表 2-12 障害者雇用時の配慮の必要性を感じている企業のうち実施できている企業（規模別）

上段数値：配慮を実施できている企業数/配慮の必要性を感じている企業数

| 配慮 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 規模 無回答 | 全体 |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------|---------------|------------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 12/56 21.4% | 11/46 23.9% | 47/110 42.7% | 96/130 73.8% | 2/2 100.0% | 168/344 48.8% |
| 障害者の採用基準の設定 | 7/60 11.7% | 5/44 11.4% | 16/84 19.0% | 41/82 50.0% | 0/1 0.0% | 69/271 25.5% |
| 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) | 14/67 20.9% | 16/69 23.2% | 38/122 31.1% | 77/128 60.2% | 0/1 0.0% | 145/387 37.5% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 8/59 13.6% | 11/70 15.7% | 26/144 18.1% | 48/136 35.3% | 0/2 0.0% | 93/411 22.6% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 3/56 5.4% | 10/57 17.5% | 20/112 17.9% | 46/120 38.3% | 0/2 0.0% | 79/347 22.8% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 1/41 2.4% | 0/34 0.0% | 9/77 11.7% | 21/76 27.6% | 0/1 0.0% | 31/229 13.5% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 8/48 16.7% | 4/46 8.7% | 19/92 20.7% | 48/94 51.1% | 0/0 — | 79/280 28.2% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 2/34 5.9% | 3/35 8.6% | 4/57 7.0% | 22/60 36.7% | 0/2 0.0% | 31/188 16.5% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 4/30 13.3% | 1/25 4.0% | 4/44 9.1% | 11/39 28.2% | 0/0 — | 20/138 14.5% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 6/31 19.4% | 2/30 6.7% | 15/62 24.2% | 28/61 45.9% | 1/1 100.0% | 52/185 28.1% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 11/50 22.0% | 16/48 33.3% | 42/98 42.9% | 66/105 62.9% | 1/1 100.0% | 136/302 45.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 15/61 24.6% | 11/57 19.3% | 45/122 36.9% | 68/112 60.7% | 0/1 0.0% | 139/353 39.4% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 6/43 14.0% | 11/46 23.9% | 22/87 25.3% | 50/94 53.2% | 0/1 0.0% | 89/271 32.8% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 6/47 12.8% | 3/43 7.0% | 9/85 10.6% | 28/83 33.7% | 0/1 0.0% | 46/259 17.8% |

付属表 2-13 障害者雇用時の配慮にかかる金銭的負担感 [問 10 ア] (雇用率別)

※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配慮 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|--------------|------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 30 9.9% | 26 8.7% | 25 9.3% | 8 9.1% | 13 12.5% | 102 9.6% |
| 障害者の採用基準の設定 | 4 1.3% | 2 0.7% | 2 0.7% | 1 1.1% | 4 3.8% | 13 1.2% |
| 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) | 8 2.6% | 6 2.0% | 12 4.5% | 2 2.3% | 2 1.9% | 30 2.8% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 5 1.7% | 8 2.7% | 4 1.5% | 0 0.0% | 4 3.8% | 21 2.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 161 53.1% | 186 62.2% | 164 61.0% | 46 52.3% | 49 47.1% | 606 57.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 129 42.6% | 136 45.5% | 148 55.0% | 35 39.8% | 36 34.6% | 484 45.5% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 15 5.0% | 8 2.7% | 12 4.5% | 4 4.5% | 5 4.8% | 44 4.1% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 35 11.6% | 27 9.0% | 32 11.9% | 8 9.1% | 4 3.8% | 106 10.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 33 10.9% | 37 12.4% | 36 13.4% | 12 13.6% | 8 7.7% | 126 11.9% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 22 7.3% | 13 4.3% | 14 5.2% | 7 8.0% | 6 5.8% | 62 5.8% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 8 2.6% | 1 0.3% | 8 3.0% | 4 4.5% | 1 1.0% | 22 2.1% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 13 4.3% | 10 3.3% | 11 4.1% | 7 8.0% | 7 6.7% | 48 4.5% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 17 5.6% | 16 5.4% | 16 5.9% | 7 8.0% | 6 5.8% | 62 5.8% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 7 2.3% | 4 1.3% | 6 2.2% | 1 1.1% | 5 4.8% | 23 2.2% |
| 企業数 | 303 | 299 | 269 | 88 | 104 | 1063 |

付属表 2-14 障害者雇用時の配慮にかかる金銭的負担感 [問 10 ア] (規模別)

※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配慮 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 全体 |
|---|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 19 8.8% | 11 5.9% | 31 8.2% | 41 14.6% | 102 9.6% |
| 障害者の採用基準の設定 | 5 2.3% | 2 1.1% | 4 1.1% | 2 0.7% | 13 1.2% |
| 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) | 6 2.8% | 8 4.3% | 13 3.5% | 3 1.1% | 30 2.8% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 3 1.4% | 3 1.6% | 7 1.9% | 8 2.8% | 21 2.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 101 46.5% | 114 61.3% | 222 59.0% | 166 59.1% | 606 57.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 81 37.3% | 92 49.5% | 185 49.2% | 124 44.1% | 484 45.5% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 11 5.1% | 6 3.2% | 17 4.5% | 10 3.6% | 44 4.1% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 25 11.5% | 24 12.9% | 35 9.3% | 22 7.8% | 106 10.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 25 11.5% | 24 12.9% | 45 12.0% | 32 11.4% | 126 11.9% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 14 6.5% | 12 6.5% | 21 5.6% | 15 5.3% | 62 5.8% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 5 2.3% | 3 1.6% | 8 2.1% | 6 2.1% | 22 2.1% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 12 5.5% | 8 4.3% | 19 5.1% | 9 3.2% | 48 4.5% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 7 3.2% | 12 6.5% | 26 6.9% | 17 6.0% | 62 5.8% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 5 2.3% | 5 2.7% | 7 1.9% | 6 2.1% | 23 2.2% |
| 企業数 | 217 | 186 | 376 | 281 | 1063 |

※「全体」には規模無回答3社も含まれる

付属表 2-15 障害者雇用時の配慮にかかる人的負担感 [問 10 ア] (雇用率別)

※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配 慮 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|-------------|------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 71 23.4% | 76 25.4% | 76 28.3% | 22 25.0% | 22 21.2% | 267 25.1% |
| 障害者の採用基準の設定 | 39 12.9% | 26 8.7% | 38 14.1% | 17 19.3% | 15 14.4% | 135 12.7% |
| 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) | 46 15.2% | 43 14.4% | 41 15.2% | 20 22.7% | 21 20.2% | 171 16.1% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 60 19.8% | 90 30.1% | 69 25.7% | 26 29.5% | 26 25.0% | 271 25.5% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 14 4.6% | 13 4.3% | 10 3.7% | 3 3.4% | 6 5.8% | 46 4.3% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 16 5.3% | 14 4.7% | 9 3.3% | 2 2.3% | 5 4.8% | 46 4.3% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 71 23.4% | 73 24.4% | 79 29.4% | 22 25.0% | 20 19.2% | 265 24.9% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 42 13.9% | 30 10.0% | 40 14.9% | 16 18.2% | 13 12.5% | 141 13.3% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 27 8.9% | 23 7.7% | 32 11.9% | 15 17.0% | 16 15.4% | 113 10.6% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 39 12.9% | 49 16.4% | 45 16.7% | 16 18.2% | 18 17.3% | 167 15.7% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 88 29.0% | 101 33.8% | 92 34.2% | 29 33.0% | 31 29.8% | 341 32.1% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 48 15.8% | 40 13.4% | 60 22.3% | 17 19.3% | 18 17.3% | 183 17.2% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 22 7.3% | 31 10.4% | 38 14.1% | 12 13.6% | 11 10.6% | 114 10.7% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 28 9.2% | 35 11.7% | 42 15.6% | 14 15.9% | 14 13.5% | 133 12.5% |
| 企業数 | 303 | 299 | 269 | 88 | 104 | 1063 |

付属表 2-16 障害者雇用時の配慮にかかる人的負担感 [問 10 ア] (規模別)

※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配 慮 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 全体 |
|---|-------------|---------------|---------------|-------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 51 23.5% | 47 25.3% | 85 22.6% | 84 29.9% | 267 25.1% |
| 障害者の採用基準の設定 | 29 13.4% | 22 11.8% | 47 12.5% | 36 12.8% | 135 12.7% |
| 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) | 38 17.5% | 26 14.0% | 63 16.8% | 42 14.9% | 171 16.1% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 47 21.7% | 38 20.4% | 103 27.4% | 81 28.8% | 271 25.5% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 13 6.0% | 5 2.7% | 17 4.5% | 11 3.9% | 46 4.3% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 12 5.5% | 5 2.7% | 17 4.5% | 12 4.3% | 46 4.3% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 46 21.2% | 51 27.4% | 99 26.3% | 68 24.2% | 265 24.9% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 30 13.8% | 26 14.0% | 57 15.2% | 27 9.6% | 141 13.3% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 24 11.1% | 25 13.4% | 41 10.9% | 23 8.2% | 113 10.6% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 37 17.1% | 35 18.8% | 57 15.2% | 38 13.5% | 167 15.7% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 58 26.7% | 68 36.6% | 120 31.9% | 94 33.5% | 341 32.1% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 36 16.6% | 36 19.4% | 68 18.1% | 43 15.3% | 183 17.2% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 32 14.7% | 24 12.9% | 35 9.3% | 23 8.2% | 114 10.7% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 29 13.4% | 21 11.3% | 54 14.4% | 28 10.0% | 133 12.5% |
| 企業数 | 217 | 186 | 376 | 281 | 1063 |

※「全体」には規模無回答3社も含まれる

付属表 2-17 障害者雇用時の配慮にかかる時間的負担感 [問 10 ア] (雇用率別)

※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配 慮 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|-------------|------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 47 15.5% | 51 17.1% | 47 17.5% | 11 12.5% | 14 13.5% | 170 16.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 23 7.6% | 23 7.7% | 30 11.2% | 12 13.6% | 11 10.6% | 99 9.3% |
| 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) | 38 12.5% | 31 10.4% | 41 15.2% | 13 14.8% | 9 8.7% | 132 12.4% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 56 18.5% | 61 20.4% | 56 20.8% | 14 15.9% | 16 15.4% | 203 19.1% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 14 4.6% | 12 4.0% | 12 4.5% | 6 6.8% | 6 5.8% | 50 4.7% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 10 3.3% | 7 2.3% | 9 3.3% | 4 4.5% | 6 5.8% | 36 3.4% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 34 11.2% | 36 12.0% | 48 17.8% | 16 18.2% | 9 8.7% | 143 13.5% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 18 5.9% | 20 6.7% | 21 7.8% | 10 11.4% | 5 4.8% | 74 7.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 31 10.2% | 30 10.0% | 23 8.6% | 14 15.9% | 10 9.6% | 108 10.2% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 35 11.6% | 39 13.0% | 28 10.4% | 15 17.0% | 12 11.5% | 129 12.1% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 48 15.8% | 49 16.4% | 51 19.0% | 22 25.0% | 10 9.6% | 180 16.9% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 21 6.9% | 29 9.7% | 29 10.8% | 13 14.8% | 12 11.5% | 104 9.8% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 24 7.9% | 16 5.4% | 18 6.7% | 13 14.8% | 9 8.7% | 80 7.5% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 39 12.9% | 40 13.4% | 37 13.8% | 17 19.3% | 14 13.5% | 147 13.8% |
| 企業数 | 303 | 299 | 269 | 88 | 104 | 1063 |

付属表 2-18 障害者雇用時の配慮にかかる時間的負担感 [問 10 ア] (規模別)

※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配 慮 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 全体 |
|---|-------------|---------------|---------------|-------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 30 13.8% | 25 13.4% | 64 17.0% | 51 18.1% | 170 16.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 22 10.1% | 20 10.8% | 40 10.6% | 17 6.0% | 99 9.3% |
| 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) | 25 11.5% | 32 17.2% | 38 10.1% | 36 12.8% | 132 12.4% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 33 15.2% | 39 21.0% | 66 17.6% | 64 22.8% | 203 19.1% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 11 5.1% | 7 3.8% | 21 5.6% | 11 3.9% | 50 4.7% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 10 4.6% | 6 3.2% | 15 4.0% | 5 1.8% | 36 3.4% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 30 13.8% | 31 16.7% | 50 13.3% | 31 11.0% | 143 13.5% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 18 8.3% | 14 7.5% | 26 6.9% | 15 5.3% | 74 7.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 20 9.2% | 22 11.8% | 40 10.6% | 26 9.3% | 108 10.2% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 24 11.1% | 26 14.0% | 51 13.6% | 28 10.0% | 129 12.1% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 29 13.4% | 43 23.1% | 52 13.8% | 56 19.9% | 180 16.9% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 21 9.7% | 23 12.4% | 37 9.8% | 23 8.2% | 104 9.8% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 20 9.2% | 15 8.1% | 30 8.0% | 15 5.3% | 80 7.5% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 25 11.5% | 34 18.3% | 49 13.0% | 39 13.9% | 147 13.8% |
| 企業数 | 217 | 186 | 376 | 281 | 1063 |

※「全体」には規模無回答3社も含まれる

付属表 2-19 障害者雇用時の配慮の実施方法のわかりにくさ [問 10 ア] (雇用率別)

※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配 慮 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|-------------|------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 45 14.9% | 42 14.0% | 52 19.3% | 18 20.5% | 20 19.2% | 177 16.7% |
| 障害者の採用基準の設定 | 72 23.8% | 79 26.4% | 78 29.0% | 23 26.1% | 24 23.1% | 276 26.0% |
| 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) | 33 10.9% | 37 12.4% | 45 16.7% | 11 12.5% | 13 12.5% | 139 13.1% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 43 14.2% | 41 13.7% | 51 19.0% | 15 17.0% | 12 11.5% | 162 15.2% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 11 3.6% | 6 2.0% | 12 4.5% | 3 3.4% | 6 5.8% | 38 3.6% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 16 5.3% | 14 4.7% | 18 6.7% | 7 8.0% | 6 5.8% | 61 5.7% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 38 12.5% | 32 10.7% | 46 17.1% | 11 12.5% | 11 10.6% | 138 13.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 31 10.2% | 24 8.0% | 35 13.0% | 11 12.5% | 16 15.4% | 117 11.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 19 6.3% | 25 8.4% | 26 9.7% | 7 8.0% | 10 9.6% | 87 8.2% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 16 5.3% | 22 7.4% | 18 6.7% | 11 12.5% | 11 10.6% | 78 7.3% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 17 5.6% | 16 5.4% | 21 7.8% | 9 10.2% | 10 9.6% | 73 6.9% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 22 7.3% | 22 7.4% | 30 11.2% | 12 13.6% | 9 8.7% | 95 8.9% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 16 5.3% | 19 6.4% | 24 8.9% | 10 11.4% | 7 6.7% | 76 7.1% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 26 8.6% | 28 9.4% | 34 12.6% | 12 13.6% | 12 11.5% | 112 10.5% |
| 企業数 | 303 | 299 | 269 | 88 | 104 | 1063 |

付属表 2-20 障害者雇用時の配慮の実施方法のわかりにくさ [問 10 ア] (規模別)

※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配 慮 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 全体 |
|---|-------------|---------------|---------------|-------------|--------------|
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 45 20.7% | 40 21.5% | 61 16.2% | 31 11.0% | 177 16.7% |
| 障害者の採用基準の設定 | 57 26.3% | 59 31.7% | 94 25.0% | 66 23.5% | 276 26.0% |
| 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) | 28 12.9% | 32 17.2% | 48 12.8% | 31 11.0% | 139 13.1% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 35 16.1% | 35 18.8% | 53 14.1% | 39 13.9% | 162 15.2% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 13 6.0% | 6 3.2% | 13 3.5% | 5 1.8% | 38 3.6% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 19 8.8% | 8 4.3% | 23 6.1% | 10 3.6% | 61 5.7% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 36 16.6% | 28 15.1% | 47 12.5% | 26 9.3% | 138 13.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 27 12.4% | 17 9.1% | 46 12.2% | 27 9.6% | 117 11.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 21 9.7% | 12 6.5% | 34 9.0% | 20 7.1% | 87 8.2% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 23 10.6% | 9 4.8% | 30 8.0% | 16 5.7% | 78 7.3% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 19 8.8% | 13 7.0% | 27 7.2% | 14 5.0% | 73 6.9% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 29 13.4% | 19 10.2% | 28 7.4% | 18 6.4% | 95 8.9% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 23 10.6% | 18 9.7% | 27 7.2% | 8 2.8% | 76 7.1% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 32 14.7% | 18 9.7% | 37 9.8% | 24 8.5% | 112 10.5% |
| 企業数 | 217 | 186 | 376 | 281 | 1063 |

※「全体」には規模無回答3社も含まれる

付属表 2-21 障害者雇用の効果 [問 12] (雇用率別)

| 効果 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|--------------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|-----------------|--------------------|
| 法令を遵守することができる。 | 282/303 93.1% | 289/295 98.0% | 247/268 92.2% | 75/86 87.2% | 99/101 98.0% | 992/1053 94.2% |
| 障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる。 | 240/300 80.0% | 250/293 85.3% | 198/267 74.2% | 51/85 60.0% | 78/100 78.0% | 817/1045 78.2% |
| 企業の社会的責任(CSR)を果たすことができる。 | 295/303 97.4% | 294/296 99.3% | 254/268 94.8% | 81/86 94.2% | 98/102 96.1% | 1022/1055 96.9% |
| 株主や投資家からの評価が良くなる。 | 184/288 63.9% | 187/284 65.8% | 147/261 56.3% | 35/86 40.7% | 52/96 54.2% | 605/1015 59.6% |
| 顧客や地域住民からの評判が良くなる。 | 212/299 70.9% | 207/295 70.2% | 171/267 64.0% | 41/86 47.7% | 62/101 61.4% | 693/1048 66.1% |
| 取引先からの評判が良くなる。 | 170/293 58.0% | 163/289 56.4% | 138/266 51.9% | 35/85 41.2% | 52/100 52.0% | 558/1033 54.0% |
| 企業として同業他社をリードすることになる。 | 155/296 52.4% | 156/290 53.8% | 125/265 47.2% | 30/86 34.9% | 49/101 48.5% | 515/1038 49.6% |
| 職場の雇用管理が良くなる。 | 108/294 36.7% | 91/288 31.6% | 87/263 33.1% | 17/86 19.8% | 35/101 34.7% | 338/1032 32.8% |
| 従業員全体の作業方法・作業工程が改善される。 | 100/297 33.7% | 96/288 33.3% | 88/265 33.2% | 25/86 29.1% | 40/101 39.6% | 349/1037 33.7% |
| 職場のコミュニケーションが活性化する。 | 136/298 45.6% | 129/287 44.9% | 108/264 40.9% | 36/86 41.9% | 48/100 48.0% | 457/1035 44.2% |
| 従業員のモラル(士気)が向上する。 | 152/298 51.0% | 150/287 52.3% | 120/266 45.1% | 31/85 36.5% | 49/99 49.5% | 502/1035 48.5% |
| 従業員全体の自社に対する帰属意識や信頼が高まる。 | 146/297 49.2% | 128/288 44.4% | 107/267 40.1% | 28/86 32.6% | 48/98 49.0% | 457/1036 44.1% |
| 資金調達において有利となる。 | 35/289 12.1% | 26/286 9.1% | 19/266 7.1% | 6/86 7.0% | 9/100 9.0% | 95/1027 9.3% |
| 公的機関の調達において有利となる。 | 82/287 28.6% | 63/284 22.2% | 42/263 16.0% | 14/86 16.3% | 19/99 19.2% | 220/1019 21.6% |
| 人材不足解消の方策となる | 80/298 26.8% | 95/291 32.6% | 63/266 23.7% | 16/86 18.6% | 22/100 22.0% | 276/1041 26.5% |
| 行政指導を受けなくてすむ。 | 213/300 71.0% | 232/290 80.0% | 207/267 77.5% | 57/86 66.3% | 61/101 60.4% | 770/1044 73.8% |
| 社会全体の労働力問題の解決に貢献できる。 | 215/298 72.1% | 234/292 80.1% | 205/263 77.9% | 58/86 67.4% | 74/102 72.5% | 786/1041 75.5% |

付属表 2-22 障害者雇用の効果 [問 12] (規模別)

| 効果 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 規模 無回答 | 全体 |
|--------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|--------------------|
| 法令を遵守することができる。 | 191/211 90.5% | 175/186 94.1% | 352/372 94.6% | 271/281 96.4% | 3/3 100.0% | 992/1053 94.2% |
| 障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる。 | 120/208 57.7% | 127/186 68.3% | 323/371 87.1% | 245/277 88.4% | 2/3 66.7% | 817/1045 78.2% |
| 企業の社会的責任(CSR)を果たすことができる。 | 197/212 92.9% | 179/186 96.2% | 365/373 97.9% | 278/281 98.9% | 3/3 100.0% | 1022/1055 96.9% |
| 株主や投資家からの評価が良くなる。 | 95/207 45.9% | 83/180 46.1% | 223/356 62.6% | 202/269 75.1% | 2/3 66.7% | 605/1015 59.6% |
| 顧客や地域住民からの評判が良くなる。 | 114/211 54.0% | 105/184 57.1% | 251/370 67.8% | 220/280 78.6% | 3/3 100.0% | 693/1048 66.1% |
| 取引先からの評判が良くなる。 | 94/210 44.8% | 84/183 45.9% | 205/362 56.6% | 173/275 62.9% | 2/3 66.7% | 558/1033 54.0% |
| 企業として同業他社をリードすることになる。 | 78/210 37.1% | 73/184 39.7% | 178/364 48.9% | 183/277 66.1% | 3/3 100.0% | 515/1038 49.6% |
| 職場の雇用管理が良くなる。 | 45/210 21.4% | 52/184 28.3% | 129/362 35.6% | 109/273 39.9% | 3/3 100.0% | 338/1032 32.8% |
| 従業員全体の作業方法・作業工程が改善される。 | 53/210 25.2% | 47/183 25.7% | 131/367 35.7% | 115/274 42.0% | 3/3 100.0% | 349/1037 33.7% |
| 職場のコミュニケーションが活性化する。 | 73/210 34.8% | 74/184 40.2% | 166/364 45.6% | 141/274 51.5% | 3/3 100.0% | 457/1035 44.2% |
| 従業員のモラル(士気)が向上する。 | 80/207 38.6% | 81/184 44.0% | 177/367 48.2% | 161/274 58.8% | 3/3 100.0% | 502/1035 48.5% |
| 従業員全体の自社に対する帰属意識や信頼が高まる。 | 82/210 39.0% | 72/184 39.1% | 163/365 44.7% | 138/274 50.4% | 2/3 66.7% | 457/1036 44.1% |
| 資金調達において有利となる。 | 16/209 7.7% | 15/181 8.3% | 31/360 8.6% | 32/274 11.7% | 1/3 33.3% | 95/1027 9.3% |
| 公的機関の調達において有利となる。 | 35/209 16.7% | 42/178 23.6% | 67/361 18.6% | 75/268 28.0% | 1/3 33.3% | 220/1019 21.6% |
| 人材不足解消の方策となる | 35/211 16.6% | 43/184 23.4% | 100/364 27.5% | 96/279 34.4% | 2/3 66.7% | 276/1041 26.5% |
| 行政指導を受けなくてすむ。 | 134/211 63.5% | 139/185 75.1% | 285/367 77.7% | 210/278 75.5% | 2/3 66.7% | 770/1044 73.8% |
| 社会全体の労働力問題の解決に貢献できる。 | 147/209 70.3% | 140/185 75.7% | 287/365 78.6% | 210/279 75.3% | 2/3 66.7% | 786/1041 75.5% |

付属表 2-23 障害者の能力開発についての考え [問 14] (雇用率別)

| 障害者の能力開発についての考え | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|---|------------------|------------------|------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| 障害者の能力開発は、健常者に比べて時間や手間がかかり戦力としての期待は困難である。 | 93/300 31.0% | 114/295 38.6% | 119/265 44.9% | 42/85 49.4% | 46/102 45.1% | 414/1047 39.5% |
| 障害者に対しては、一般の研修や訓練以外の特別プログラムが必要である。 | 183/297 61.6% | 179/294 60.9% | 191/266 71.8% | 64/85 75.3% | 74/102 72.5% | 691/1044 66.2% |
| 能力開発により、時間はかかるが、健常者と同水準の技能習得が可能である。 | 187/294 63.6% | 193/292 66.1% | 177/258 68.6% | 53/85 62.4% | 61/101 60.4% | 671/1030 65.1% |
| 能力開発により、健常者よりは低いが、ある一定以上の水準の技能習得が可能である。 | 234/294 79.6% | 242/291 83.2% | 211/262 80.5% | 66/85 77.6% | 77/100 77.0% | 830/1032 80.4% |
| 能力開発をしなくても、健常者と同水準の技能習得を期待できる。 | 75/294 25.5% | 73/290 25.2% | 60/260 23.1% | 19/85 22.4% | 24/102 23.5% | 251/1031 24.3% |
| 能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる。 | 172/292 58.9% | 161/287 56.1% | 131/260 50.4% | 33/84 39.3% | 55/102 53.9% | 552/1025 53.9% |

付属表 2-24 障害者の能力開発についての考え [問 14] (規模別)

| 障害者の能力開発についての考え | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 規模 無回答 | 全体 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|-------------------|
| 障害者の能力開発は、健常者に比べて時間や手間がかかり戦力としての期待は困難である。 | 94/210 44.8% | 85/185 45.9% | 164/371 44.2% | 71/278 25.5% | 0/0 0.0% | 414/1047 39.5% |
| 障害者に対しては、一般の研修や訓練以外の特別プログラムが必要である。 | 139/210 66.2% | 137/185 74.1% | 239/369 64.8% | 173/277 62.5% | 3/3 100.0% | 691/1044 66.2% |
| 能力開発により、時間はかかるが、健常者と同水準の技能習得が可能である。 | 133/209 63.6% | 121/182 66.5% | 234/362 64.6% | 181/274 66.1% | 2/3 66.7% | 671/1030 65.1% |
| 能力開発により、健常者よりは低いが、ある一定以上の水準の技能習得が可能である。 | 169/209 80.9% | 143/181 79.0% | 298/364 81.9% | 217/275 78.9% | 3/3 100.0% | 830/1032 80.4% |
| 能力開発をしなくても、健常者と同水準の技能習得を期待できる。 | 55/209 26.3% | 41/183 22.4% | 86/362 23.8% | 69/274 25.2% | 0/0 0.0% | 251/1031 24.3% |
| 能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる。 | 100/208 48.1% | 101/185 54.6% | 193/362 53.3% | 156/267 58.4% | 2/3 66.7% | 552/1025 53.9% |

付属表 2-25 支援機関の利用状況 [問 18] (雇用率別)

| 支援機関 | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| ハローワーク | 197/300 65.7% | 223/297 75.1% | 158/265 59.6% | 30/85 35.3% | 56/100 56.0% | 664/1047 63.4% |
| 民間コンサルタント | 34/286 7.3% | 46/285 6.0% | 34/262 4.3% | 5/82 1.2% | 10/100 9.0% | 129/1015 5.8% |
| 都道府県雇用支援協会、雇用開発協会等 | 95/290 7.3% | 98/286 6.0% | 53/261 4.3% | 6/83 1.2% | 20/100 9.0% | 272/1020 5.8% |
| 地域障害者職業センター | 43/289 7.3% | 54/284 6.0% | 23/260 4.3% | 6/83 1.2% | 18/101 9.0% | 144/1017 5.8% |
| 障害者就業・生活支援センター | 42/287 7.3% | 48/285 6.0% | 31/259 4.3% | 4/83 1.2% | 14/99 9.0% | 139/1013 5.8% |
| 学校、職業能力開発校等 | 75/290 7.3% | 76/289 6.0% | 34/263 4.3% | 2/83 1.2% | 16/100 9.0% | 203/1025 5.8% |
| 福祉施設等 | 21/286 7.3% | 17/285 6.0% | 11/258 4.3% | 1/83 1.2% | 9/100 9.0% | 59/1012 5.8% |
| 市役所、町村役場、保健所等 | 10/286 3.5% | 19/284 6.7% | 9/258 3.5% | 1/83 1.2% | 7/100 7.0% | 46/1011 4.5% |

付属表 2-26 支援機関の利用状況 [問 18] (規模別)

| 支援機関 | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 規模 無回答 | 全体 |
|--------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|---------------|-------------------|
| ハローワーク | 80/209 38.3% | 90/184 48.9% | 248/371 66.8% | 243/280 86.8% | 3/3 100.0% | 664/1047 63.4% |
| 民間コンサルタント | 10/204 4.9% | 14/182 7.7% | 42/360 11.7% | 63/266 23.7% | 0/0 0.0% | 129/1015 12.7% |
| 都道府県雇用支援協会、雇用開発協会等 | 17/201 8.5% | 25/182 13.7% | 103/363 28.4% | 127/271 46.9% | 0/0 0.0% | 272/1020 26.7% |
| 地域障害者職業センター | 4/201 2.0% | 11/181 6.1% | 42/361 11.6% | 86/271 31.7% | 1/3 33.3% | 144/1017 14.2% |
| 障害者就業・生活支援センター | 11/201 5.5% | 11/181 6.1% | 41/359 11.4% | 75/269 27.9% | 1/3 33.3% | 139/1013 13.7% |
| 学校、職業能力開発校等 | 8/203 3.9% | 20/185 10.8% | 66/360 18.3% | 109/274 39.8% | 0/0 0.0% | 203/1025 19.8% |
| 福祉施設等 | 8/201 4.0% | 3/182 1.6% | 13/358 3.6% | 35/268 13.1% | 0/0 0.0% | 59/1012 5.8% |
| 市役所、町村役場、保健所等 | 8/201 4.0% | 8/182 4.4% | 15/358 4.2% | 15/267 5.6% | 0/0 0.0% | 46/1011 4.5% |

付属表 2-27 CSRにおける障害者雇用の位置づけ [問 19 イ] (雇用率別)

| CSRにおける障害者雇用の位置づけ | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|----------------------------------|--------------|------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| 障害者雇用を企業の社会的責任の取り組みの一環として扱っている。 | 111 36.6% | 89 29.8% | 38 14.1% | 9 10.2% | 29 27.9% | 276 26.0% |
| 障害者雇用を企業の社会的責任の取り組みの一環として扱っていない。 | 188 62.0% | 206 68.9% | 228 84.8% | 78 88.6% | 70 67.3% | 770 72.4% |
| 無回答 | 4 1.3% | 4 1.3% | 3 1.1% | 1 1.1% | 5 4.8% | 17 1.6% |
| 企業数 | 303 | 299 | 269 | 88 | 104 | 1063 |

付属表 2-28 CSRにおける障害者雇用の位置づけ [問 19 イ] (規模別)

| CSRにおける障害者雇用の位置づけ | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 全体 |
|----------------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| 障害者雇用を企業の社会的責任の取り組みの一環として扱っている。 | 33 15.2% | 28 15.1% | 80 21.3% | 135 48.0% | 276 26.0% |
| 障害者雇用を企業の社会的責任の取り組みの一環として扱っていない。 | 179 82.5% | 156 83.9% | 293 77.9% | 139 49.5% | 770 72.4% |
| 無回答 | 5 2.3% | 2 1.1% | 3 0.8% | 7 2.5% | 17 1.6% |
| 企業数 | 217 | 186 | 376 | 281 | 1063 |

付属表 2-29 CSRと障害者雇用との関係 [問 19 ウ] (雇用率別)

| CSRと障害者雇用について | 1.8%以上 | 1.2%以上 1.8%未満 | 1.2%未満 | 雇用なし | 雇用率 無回答 | 全体 |
|--|------------------|------------------|------------------|----------------|-----------------|--------------------|
| 障害者雇用は企業の社会的責任として重要である。 | 290/302 96.0% | 277/296 93.6% | 260/268 97.0% | 84/87 96.6% | 95/103 92.2% | 1006/1056 95.3% |
| 障害者雇用は環境問題などに比べ、企業の社会的責任としてのアピール性に欠ける。 | 134/300 44.7% | 138/295 46.8% | 108/266 40.6% | 42/87 48.3% | 52/103 50.5% | 474/1051 45.1% |
| 障害者雇用は企業の社会的責任だけでは促進されない。 | 278/302 92.1% | 254/293 86.7% | 244/266 91.7% | 80/86 93.0% | 95/103 92.2% | 951/1050 90.6% |

付属表 2-30 CSRと障害者雇用との関係 [問 19 ウ] (規模別)

| CSRと障害者雇用について | 200人以下 | 201人 ~300人 | 301人 ~999人 | 1000人以上 | 規模 無回答 | 全体 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|--------------------|
| 障害者雇用は企業の社会的責任として重要である。 | 203/214 94.9% | 171/186 91.9% | 360/375 96.0% | 269/278 96.8% | 3/3 100.0% | 1006/1056 95.3% |
| 障害者雇用は環境問題などに比べ、企業の社会的責任としてのアピール性に欠ける。 | 101/213 47.4% | 86/186 46.2% | 174/374 46.5% | 111/275 40.4% | 2/3 66.7% | 474/1051 45.1% |
| 障害者雇用は企業の社会的責任だけでは促進されない。 | 197/213 92.5% | 173/185 93.5% | 328/372 88.2% | 250/277 90.3% | 3/3 100.0% | 951/1050 90.6% |

付属表 2-31 障害者雇用に対する基本的考え [問 6] (産業別)

| 障害者雇用に対する基本的考え | 産業別 | | | | | | | | | | | | | 全体 | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|------------|-------|--------|--------|--------|-------|---------|--------|---------|--------|---------|-------|----------|-----------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱供給・ガス・水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・支援学習 | | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不適切回答・無回答 |
| <p>自社はすでに障害者雇用について十分積極的である。</p> <p>自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。</p> <p>障害者雇用について積極的に取り組み、同業他社をリードしていきたい。</p> <p>行政指導・企業名公表にならない程度に雇用したい。</p> <p>同業の他社が障害者雇用を力を入れたら、自社も障害者雇用に取り組む。</p> <p>障害者も健康者も区別なく雇用し、その結果、障害者雇用率が未達成であっても仕方がない。</p> <p>障害者雇用は経営に余裕のある企業を取り組むべき問題である。</p> | 1/12 | 1/4 | 34/72 | 67/99 | 11/19 | 31/51 | 31/69 | 85/116 | 51/80 | 18/33 | 37/57 | 53/98 | 58/126 | 32/58 | 81/139 | 14/21 | 1/4 | 607/1058 |
| | 8.3% | 25.0% | 47.2% | 67.7% | 57.9% | 60.8% | 44.9% | 73.3% | 63.8% | 54.5% | 64.9% | 54.1% | 46.8% | 55.2% | 58.3% | 66.7% | 25.0% | 57.4% |
| | 4/12 | 3/4 | 30/72 | 56/98 | 8/19 | 28/51 | 25/69 | 61/117 | 45/80 | 15/33 | 29/57 | 46/98 | 59/126 | 35/59 | 76/140 | 8/21 | 1/4 | 529/1060 |
| | 33.3% | 75.0% | 41.7% | 57.1% | 42.1% | 54.9% | 36.2% | 52.1% | 56.3% | 45.5% | 50.9% | 46.9% | 46.8% | 59.3% | 54.3% | 38.1% | 25.0% | 49.9% |
| | 1/11 | 2/4 | 31/71 | 56/98 | 10/19 | 27/51 | 23/68 | 64/116 | 44/80 | 18/33 | 29/57 | 50/98 | 51/126 | 34/58 | 71/139 | 13/21 | 2/4 | 526/1054 |
| 9.1% | 50.0% | 43.7% | 57.1% | 52.6% | 52.9% | 33.8% | 55.2% | 55.0% | 54.5% | 50.9% | 51.0% | 40.5% | 58.6% | 51.1% | 61.9% | 50.0% | 49.9% | |
| 9/12 | 1/4 | 47/71 | 47/99 | 8/19 | 22/51 | 46/69 | 57/116 | 41/80 | 18/33 | 27/55 | 50/98 | 76/125 | 35/59 | 86/140 | 12/21 | 0/4 | 582/1056 | |
| 75.0% | 25.0% | 66.2% | 47.5% | 42.1% | 43.1% | 66.7% | 49.1% | 51.3% | 54.5% | 49.1% | 51.0% | 60.8% | 59.3% | 61.4% | 57.1% | 0.0% | 55.1% | |
| 4/12 | 0/4 | 24/72 | 30/98 | 5/19 | 14/51 | 22/68 | 30/115 | 29/80 | 13/33 | 10/57 | 27/97 | 36/126 | 18/58 | 40/138 | 3/21 | 0/4 | 305/1053 | |
| 33.3% | 0.0% | 33.3% | 30.6% | 26.3% | 27.5% | 32.4% | 26.1% | 36.3% | 39.4% | 17.5% | 27.8% | 28.0% | 31.0% | 29.0% | 14.3% | 0.0% | 29.0% | |
| 7/12 | 2/4 | 28/72 | 22/99 | 6/19 | 16/51 | 25/68 | 26/116 | 21/80 | 8/32 | 21/57 | 42/98 | 43/125 | 18/59 | 44/141 | 6/21 | 2/4 | 337/1058 | |
| 58.3% | 50.0% | 38.9% | 22.2% | 31.6% | 31.4% | 36.8% | 22.4% | 26.3% | 25.0% | 36.8% | 42.9% | 34.4% | 30.5% | 31.2% | 28.6% | 50.0% | 31.9% | |
| 5/12 | 1/4 | 31/72 | 20/99 | 4/19 | 7/51 | 27/69 | 17/116 | 16/80 | 7/33 | 17/57 | 26/98 | 30/126 | 11/58 | 33/140 | 9/21 | 1/4 | 262/1059 | |
| 41.7% | 25.0% | 43.1% | 20.2% | 21.1% | 13.7% | 39.1% | 14.7% | 20.0% | 21.2% | 29.8% | 26.5% | 23.8% | 19.0% | 23.6% | 42.9% | 25.0% | 24.7% | |

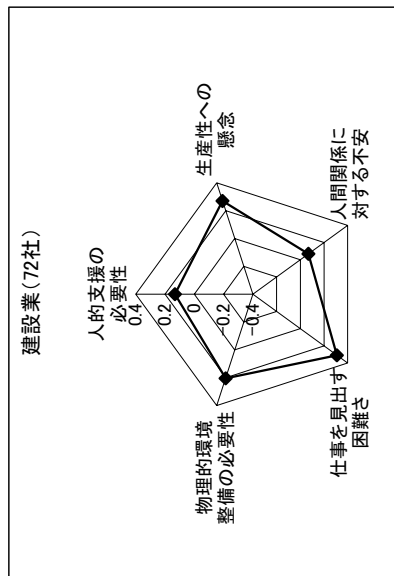
付属表 2-32 障害者雇用制度に対する考え [問 7] (産業別)

| 障害者雇用制度に対する考え | 産業別 | | | | | | | | | | | | | 全体 | | | | |
|--|-------|--------|-------|-------|------------|-------|-------|--------|--------|-------|---------|--------|---------|--------|---------|-------|----------|-----------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱供給・ガス・水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・支援学習 | | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不適切回答・無回答 |
| <p>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。</p> <p>法定雇用率が高すぎで達成が困難である。</p> <p>法定雇用率を達成できなくても障害者雇用納付金を納めれば社会的な責任を果たしているといえる。</p> <p>障害者雇用はもっぱら特例子会社が担うことが望ましい。</p> | 9/12 | 4/4 | 68/72 | 97/99 | 17/19 | 46/51 | 59/69 | 11/117 | 73/80 | 29/33 | 49/57 | 87/98 | 17/126 | 57/59 | 32/141 | 20/21 | 4/4 | 979/1062 |
| | 75.0% | 100.0% | 94.4% | 98.0% | 89.5% | 90.2% | 85.5% | 94.9% | 91.3% | 87.9% | 86.0% | 88.8% | 92.9% | 96.6% | 93.6% | 95.2% | 100.0% | 92.2% |
| | 7/12 | 3/4 | 31/72 | 40/99 | 4/19 | 27/51 | 39/69 | 52/116 | 41/80 | 19/32 | 29/57 | 57/97 | 79/126 | 24/59 | 82/141 | 16/21 | 2/4 | 558/1059 |
| | 58.3% | 75.0% | 51.4% | 40.4% | 21.1% | 52.9% | 56.5% | 44.8% | 51.3% | 59.4% | 50.9% | 58.8% | 62.7% | 40.7% | 58.2% | 76.2% | 50.0% | 52.7% |
| | 2/12 | 0/4 | 20/72 | 12/98 | 2/19 | 10/51 | 10/69 | 22/115 | 15/80 | 6/33 | 11/57 | 17/98 | 15/126 | 10/59 | 25/141 | 7/21 | 0/4 | 184/1059 |
| 16.7% | 0.0% | 27.8% | 12.2% | 10.5% | 19.6% | 14.5% | 19.1% | 18.8% | 18.2% | 19.3% | 17.3% | 11.9% | 16.9% | 17.7% | 33.3% | 0.0% | 17.4% | |
| 0/12 | 0/4 | 15/72 | 8/99 | 2/19 | 7/51 | 12/67 | 8/113 | 4/80 | 4/33 | 11/57 | 9/95 | 15/123 | 4/55 | 19/138 | 9/21 | 0/4 | 127/1043 | |
| 0.0% | 0.0% | 20.8% | 8.1% | 10.5% | 13.7% | 17.9% | 7.1% | 5.0% | 12.1% | 19.3% | 9.5% | 12.2% | 7.3% | 13.8% | 42.9% | 0.0% | 12.2% | |

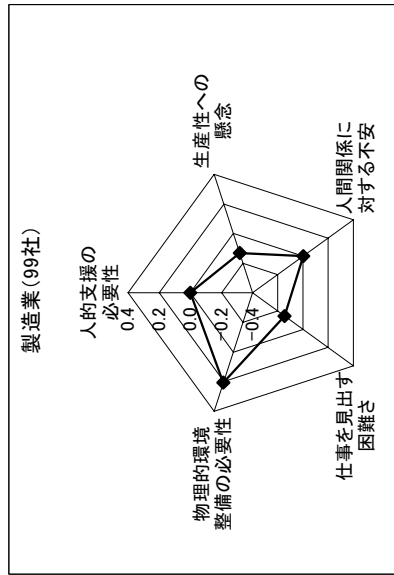
付属図 2-1～12 障害者雇用に対するイメージ [問 8] (産業別)

※簡略化のため、回答から抽出された因子の平均得点をレーダー図で示した。因子については本文第3章第3節(pp.73-74)を参照のこと。
 ※「農林漁業」、「鉱業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「その他」、「無回答・不適切回答」は平均得点を示すには母数が少なかつたため掲載していない。

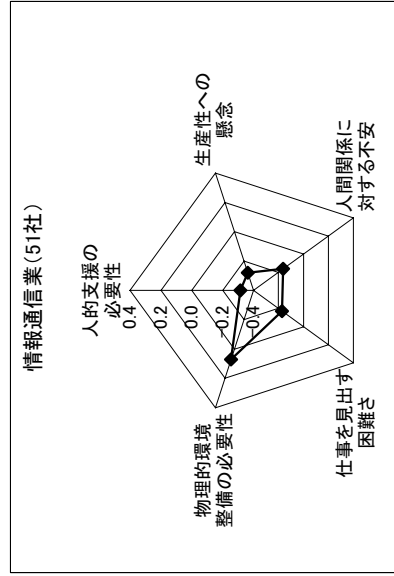
付属図2-1



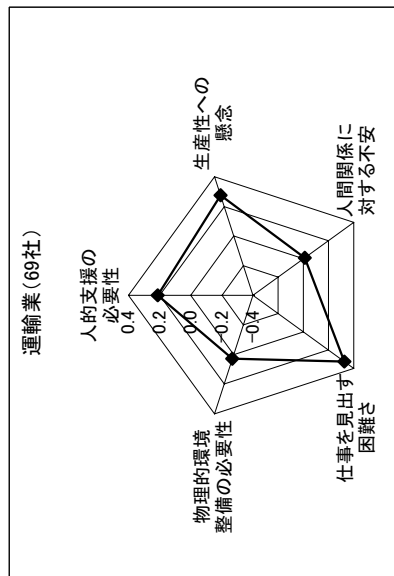
付属図2-2



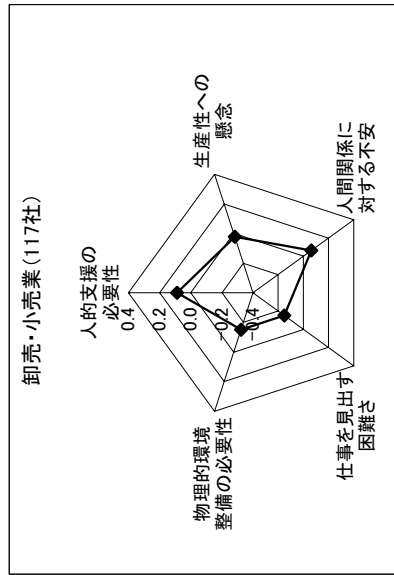
付属図2-3



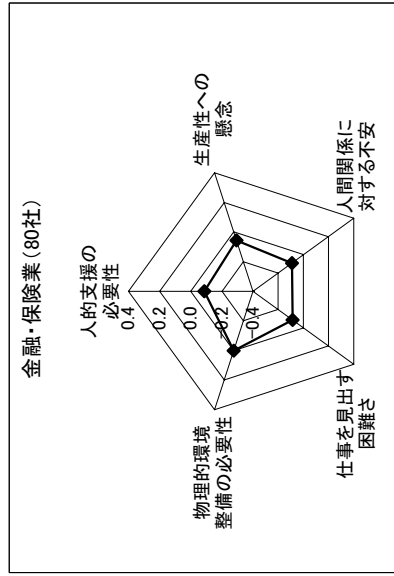
付属図2-4



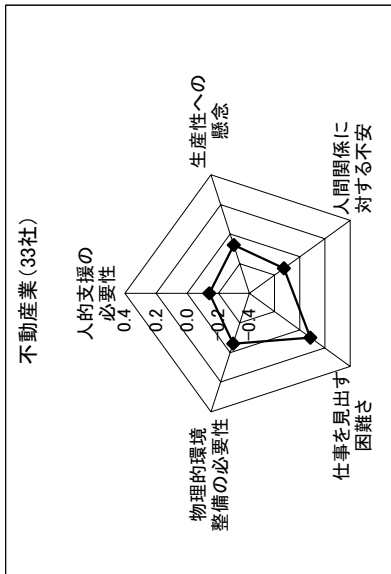
付属図2-5



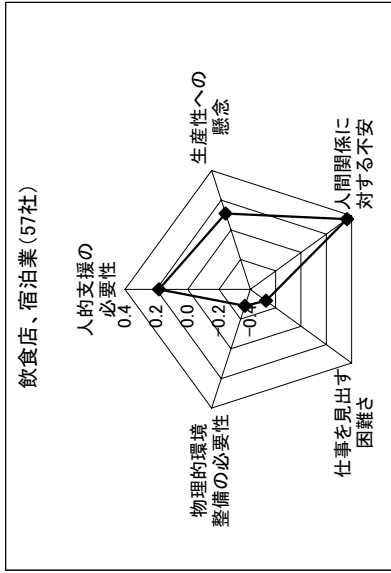
付属図2-6



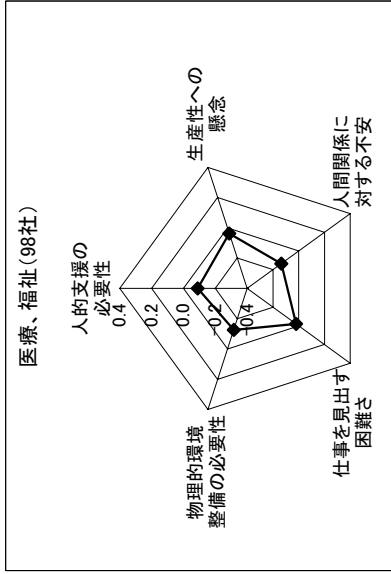
付属図2-7



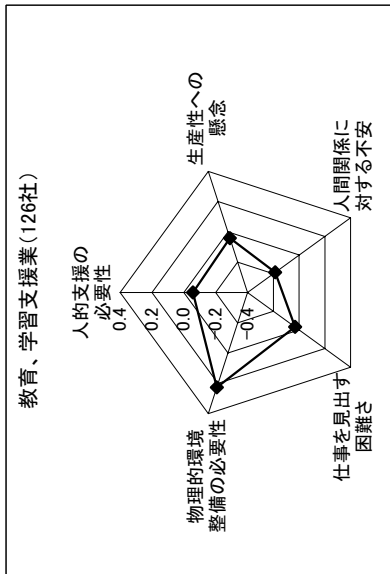
付属図2-8



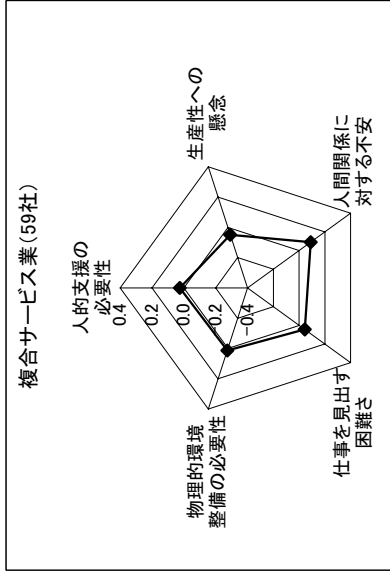
付属図2-9



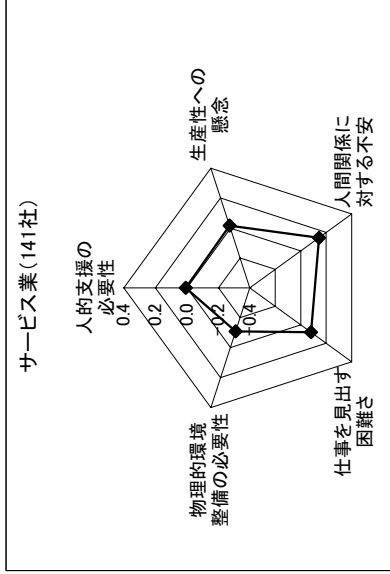
付属図2-10



付属図2-11



付属図2-12



付属表 2-33 障害者雇用時の配慮の実施状況 [問 10ア] (産業別) ※「実施有」と回答した企業

| 配慮 | 産業別 | | | | | | | | | | | | | | | | | 全体 |
|---|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|--------|-------|---------|-------|----------|---------|-------|-------|------------|-------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱供給・ガス水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・学習支援業 | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不無回答・不適切回答 | |
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 2 | 1 | 14 | 51 | 6 | 21 | 22 | 49 | 43 | 13 | 28 | 32 | 31 | 23 | 58 | 8 | 0 | 402 |
| | 16.7% | 25.0% | 19.4% | 51.5% | 30.0% | 41.2% | 31.9% | 41.9% | 53.8% | 39.4% | 49.1% | 32.7% | 24.6% | 39.0% | 41.1% | 38.1% | 0.0% | 37.8% |
| 障害者の採用基準の設定 | 1 | 0 | 5 | 21 | 3 | 14 | 9 | 27 | 27 | 7 | 17 | 11 | 15 | 9 | 34 | 4 | 0 | 204 |
| | 8.3% | 0.0% | 6.9% | 21.2% | 15.0% | 27.5% | 13.0% | 23.1% | 33.8% | 21.2% | 29.8% | 11.2% | 11.9% | 15.3% | 24.1% | 19.0% | 0.0% | 19.2% |
| 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) | 1 | 1 | 16 | 37 | 8 | 24 | 20 | 45 | 39 | 10 | 29 | 36 | 36 | 25 | 54 | 8 | 2 | 391 |
| | 8.3% | 25.0% | 22.2% | 37.4% | 40.0% | 47.1% | 29.0% | 38.5% | 48.8% | 30.3% | 50.9% | 36.7% | 28.6% | 42.4% | 38.3% | 38.1% | 50.0% | 36.8% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害者特有の理解や対応方法の習得等) | 1 | 0 | 8 | 32 | 5 | 11 | 16 | 30 | 26 | 6 | 22 | 21 | 18 | 17 | 29 | 7 | 1 | 250 |
| | 8.3% | 0.0% | 11.1% | 32.3% | 25.0% | 21.6% | 23.2% | 25.6% | 32.5% | 18.2% | 38.6% | 21.4% | 14.3% | 28.8% | 20.6% | 33.3% | 25.0% | 23.5% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 0 | 0 | 9 | 26 | 4 | 16 | 6 | 12 | 16 | 3 | 3 | 24 | 49 | 10 | 14 | 8 | 0 | 200 |
| | 0.0% | 0.0% | 12.5% | 26.3% | 20.0% | 31.4% | 8.7% | 10.3% | 20.0% | 9.1% | 5.3% | 24.5% | 38.9% | 16.9% | 9.9% | 38.1% | 0.0% | 18.8% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 0 | 0 | 5 | 20 | 2 | 8 | 4 | 6 | 10 | 2 | 4 | 9 | 7 | 3 | 14 | 1 | 0 | 95 |
| | 0.0% | 0.0% | 6.9% | 20.2% | 10.0% | 15.7% | 5.8% | 5.1% | 12.5% | 6.1% | 7.0% | 9.2% | 5.6% | 5.1% | 9.9% | 4.8% | 0.0% | 8.9% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 1 | 0 | 13 | 23 | 3 | 11 | 11 | 36 | 21 | 4 | 12 | 22 | 15 | 10 | 40 | 4 | 0 | 226 |
| | 8.3% | 0.0% | 18.1% | 23.2% | 15.0% | 21.6% | 15.9% | 30.8% | 26.3% | 12.1% | 21.1% | 22.4% | 11.9% | 16.9% | 28.4% | 19.0% | 0.0% | 21.3% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 1 | 0 | 3 | 9 | 0 | 1 | 4 | 19 | 6 | 4 | 11 | 8 | 8 | 5 | 18 | 4 | 0 | 101 |
| | 8.3% | 0.0% | 4.2% | 9.1% | 0.0% | 2.0% | 5.8% | 16.2% | 7.5% | 12.1% | 19.3% | 8.2% | 6.3% | 8.5% | 12.8% | 19.0% | 0.0% | 9.5% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 0 | 0 | 2 | 10 | 2 | 7 | 0 | 9 | 7 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 11 | 3 | 0 | 65 |
| | 0.0% | 0.0% | 2.8% | 10.1% | 10.0% | 13.7% | 0.0% | 7.7% | 8.8% | 6.1% | 1.8% | 4.1% | 4.0% | 3.4% | 7.8% | 14.3% | 0.0% | 6.1% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OnJT) | 2 | 0 | 7 | 21 | 6 | 9 | 5 | 16 | 21 | 3 | 3 | 12 | 14 | 8 | 25 | 5 | 0 | 157 |
| | 16.7% | 0.0% | 9.7% | 21.2% | 30.0% | 17.6% | 7.2% | 13.7% | 26.3% | 9.1% | 5.3% | 12.2% | 11.1% | 13.6% | 17.7% | 23.8% | 0.0% | 14.8% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OnJT) | 3 | 1 | 16 | 38 | 8 | 19 | 15 | 47 | 41 | 8 | 20 | 28 | 20 | 14 | 51 | 10 | 0 | 339 |
| | 25.0% | 25.0% | 22.2% | 38.4% | 40.0% | 37.3% | 21.7% | 40.2% | 51.3% | 24.2% | 35.1% | 28.6% | 15.9% | 23.7% | 36.2% | 47.6% | 0.0% | 31.9% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 2 | 1 | 22 | 37 | 8 | 21 | 17 | 50 | 38 | 10 | 21 | 31 | 23 | 20 | 64 | 10 | 0 | 375 |
| | 16.7% | 25.0% | 30.6% | 37.4% | 40.0% | 41.2% | 24.6% | 42.7% | 47.5% | 30.3% | 36.8% | 31.6% | 18.3% | 33.9% | 45.4% | 47.6% | 0.0% | 35.3% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 2 | 0 | 15 | 34 | 6 | 12 | 10 | 34 | 27 | 7 | 11 | 12 | 21 | 16 | 41 | 7 | 0 | 255 |
| | 16.7% | 0.0% | 20.8% | 34.3% | 30.0% | 23.5% | 14.5% | 29.1% | 33.8% | 21.2% | 19.3% | 12.2% | 16.7% | 27.1% | 29.1% | 33.3% | 0.0% | 24.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 0 | 1 | 10 | 19 | 1 | 8 | 6 | 21 | 22 | 3 | 8 | 9 | 14 | 10 | 20 | 4 | 0 | 156 |
| | 0.0% | 25.0% | 13.9% | 19.2% | 5.0% | 15.7% | 8.7% | 17.9% | 27.5% | 9.1% | 14.0% | 9.2% | 11.1% | 16.9% | 14.2% | 19.0% | 0.0% | 14.7% |
| 企業数 | 12 | 4 | 72 | 99 | 20 | 51 | 69 | 117 | 80 | 33 | 57 | 98 | 126 | 59 | 141 | 21 | 4 | 1063 |

付属表 2-34 障害者雇用時の配慮の必要性 [問 10ア] (産業別) ※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配慮 | 産業別 | | | | | | | | | | | | | 全体 | | | |
|---|------------------|--------|-------------|-------------|-----------------------------|-----------------------|-------------|----------------------------|----------------------------|------------------|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------|-------|---------------------------------|-----------------------|-------------|
| | 農 林 漁 業 | 鉱 業 | 建 設 業 | 製 造 業 | 熱電 供給 ・ガス ・水道 業 | 情 報 通 信 業 | 運 輸 業 | 卸 売 ・ 小 売 業 | 金 融 ・ 保 険 業 | 不 動 産 業 | 飲 食 店 ・ 宿 泊 業 | 医 療 ・ 福 祉 | 教 育 ・ 支 援 学 習 | | 複 合 サ ー ビ ス 業 | サ ー ビ ス 業 | そ の 他 |
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 1 | 2 | 17 | 31 | 9 | 19 | 20 | 40 | 31 | 13 | 14 | 24 | 46 | 21 | 49 | 6 | 1 |
| | 8.3% | 50.0% | 23.6% | 31.3% | 45.0% | 37.3% | 29.0% | 34.2% | 38.8% | 39.4% | 24.6% | 24.5% | 36.5% | 35.6% | 34.8% | 28.6% | 25.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 3 | 0 | 17 | 28 | 8 | 11 | 15 | 31 | 28 | 8 | 12 | 25 | 34 | 17 | 28 | 6 | 0 |
| | 25.0% | 0.0% | 23.6% | 28.3% | 40.0% | 21.6% | 21.7% | 26.5% | 35.0% | 24.2% | 21.1% | 25.5% | 27.0% | 28.8% | 19.9% | 28.6% | 0.0% |
| 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) | 3 | 1 | 27 | 37 | 9 | 18 | 27 | 46 | 35 | 16 | 11 | 29 | 51 | 20 | 49 | 7 | 1 |
| | 25.0% | 25.0% | 37.5% | 37.4% | 45.0% | 35.3% | 39.1% | 39.3% | 43.8% | 48.5% | 19.3% | 29.6% | 40.5% | 33.9% | 34.8% | 33.3% | 25.0% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害者特性の理解や対応方法の習得等) | 3 | 0 | 24 | 42 | 8 | 21 | 29 | 48 | 35 | 16 | 15 | 30 | 61 | 21 | 50 | 7 | 1 |
| | 25.0% | 0.0% | 33.3% | 42.4% | 40.0% | 41.2% | 42.0% | 41.0% | 43.8% | 48.5% | 26.3% | 30.6% | 48.4% | 35.6% | 35.5% | 33.3% | 25.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 3 | 0 | 19 | 40 | 8 | 22 | 17 | 38 | 30 | 9 | 10 | 27 | 54 | 20 | 39 | 9 | 2 |
| | 25.0% | 0.0% | 26.4% | 40.4% | 40.0% | 43.1% | 24.6% | 32.5% | 37.5% | 27.3% | 17.5% | 27.6% | 42.9% | 33.9% | 27.7% | 42.9% | 50.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 4 | 1 | 13 | 32 | 5 | 12 | 11 | 27 | 21 | 7 | 5 | 20 | 29 | 11 | 27 | 3 | 1 |
| | 33.3% | 25.0% | 18.1% | 32.3% | 25.0% | 23.5% | 15.9% | 23.1% | 26.3% | 21.2% | 8.8% | 20.4% | 23.0% | 18.6% | 19.1% | 14.3% | 25.0% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 2 | 1 | 16 | 26 | 4 | 11 | 18 | 33 | 28 | 9 | 12 | 26 | 39 | 15 | 33 | 5 | 2 |
| | 16.7% | 25.0% | 22.2% | 26.3% | 20.0% | 21.6% | 26.1% | 28.2% | 35.0% | 27.3% | 21.1% | 26.5% | 31.0% | 25.4% | 23.4% | 23.8% | 50.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 4 | 1 | 7 | 19 | 2 | 10 | 15 | 21 | 11 | 8 | 10 | 17 | 27 | 14 | 17 | 4 | 1 |
| | 33.3% | 25.0% | 9.7% | 19.2% | 10.0% | 19.6% | 21.7% | 17.9% | 13.8% | 24.2% | 17.5% | 17.3% | 21.4% | 23.7% | 12.1% | 19.0% | 25.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 2 | 0 | 6 | 11 | 3 | 7 | 6 | 17 | 16 | 7 | 6 | 17 | 21 | 10 | 6 | 2 | 1 |
| | 16.7% | 0.0% | 8.3% | 11.1% | 15.0% | 13.7% | 8.7% | 14.5% | 20.0% | 21.2% | 10.5% | 17.3% | 16.7% | 16.9% | 4.3% | 9.5% | 25.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OnJT) | 2 | 0 | 7 | 15 | 5 | 11 | 7 | 24 | 16 | 6 | 7 | 19 | 29 | 18 | 16 | 2 | 1 |
| | 16.7% | 0.0% | 9.7% | 15.2% | 25.0% | 21.6% | 10.1% | 20.5% | 20.0% | 18.2% | 12.3% | 19.4% | 23.0% | 30.5% | 11.3% | 9.5% | 25.0% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 1 | 1 | 18 | 31 | 7 | 12 | 13 | 37 | 26 | 11 | 12 | 25 | 41 | 24 | 39 | 3 | 1 |
| | 8.3% | 25.0% | 25.0% | 31.3% | 35.0% | 23.5% | 18.8% | 31.6% | 32.5% | 33.3% | 21.1% | 25.5% | 32.5% | 40.7% | 27.7% | 14.3% | 25.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 2 | 0 | 23 | 34 | 5 | 19 | 21 | 41 | 33 | 12 | 13 | 35 | 53 | 18 | 38 | 5 | 1 |
| | 16.7% | 0.0% | 31.9% | 34.3% | 25.0% | 37.3% | 30.4% | 35.0% | 41.3% | 36.4% | 22.8% | 35.7% | 42.1% | 30.5% | 27.0% | 23.8% | 25.0% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 2 | 0 | 20 | 30 | 4 | 14 | 17 | 31 | 26 | 9 | 8 | 21 | 45 | 15 | 25 | 3 | 1 |
| | 16.7% | 0.0% | 27.8% | 30.3% | 20.0% | 27.5% | 24.6% | 26.5% | 32.5% | 27.3% | 14.0% | 21.4% | 35.7% | 25.4% | 17.7% | 14.3% | 25.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 4 | 2 | 15 | 19 | 4 | 14 | 18 | 33 | 24 | 10 | 8 | 27 | 39 | 12 | 25 | 4 | 1 |
| | 33.3% | 50.0% | 20.8% | 19.2% | 20.0% | 27.5% | 26.1% | 28.2% | 30.0% | 30.3% | 14.0% | 27.6% | 31.0% | 20.3% | 17.7% | 19.0% | 25.0% |
| 企業数 | 12 | 4 | 72 | 99 | 20 | 51 | 69 | 117 | 80 | 33 | 57 | 98 | 126 | 59 | 141 | 21 | 4 |

付属表 2-35 障害者雇用時の配慮の必要性を感じている企業のうち実施できている企業の割合（産業別）

上段数値：配慮を実施できている企業数/配慮の必要性を感じている企業数

| 配慮 | 産業別 | | | | | | | | | | | | | | | | | 全体 |
|---|------|--------|-------|-------|------------|-------|-------|--------|--------|-------|---------|-------|----------|---------|-------|-------|-------|---------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱供給・ガス・水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・学習支援業 | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不適切回答 | |
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 0/1 | 1/2 | 2/17 | 22/31 | 4/9 | 12/19 | 9/20 | 22/40 | 20/31 | 7/13 | 8/14 | 10/24 | 17/46 | 8/21 | 24/49 | 2/6 | 0/1 | 168/344 |
| 障害者の採用基準の設定 | 0/0 | 50.0% | 11.8% | 71.0% | 44.4% | 63.2% | 45.0% | 55.0% | 64.5% | 53.8% | 57.1% | 41.7% | 37.0% | 38.1% | 49.0% | 33.3% | 0.0% | 48.8% |
| 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) | 0/3 | 0/0 | 0/17 | 10/28 | 3/8 | 6/11 | 4/15 | 11/31 | 11/28 | 1/8 | 3/12 | 4/25 | 4/34 | 4/17 | 8/28 | 0/6 | 0/0 | 69/271 |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害者特性の理解や対応方法の習得等) | 0/0 | — | 0.0% | 35.7% | 37.5% | 54.5% | 26.7% | 35.5% | 39.3% | 12.5% | 25.0% | 16.0% | 11.8% | 23.5% | 28.6% | 0.0% | — | 25.5% |
| バーニアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 0/3 | 0/0 | 2/24 | 16/42 | 3/8 | 5/21 | 7/29 | 11/48 | 12/35 | 1/16 | 5/15 | 7/30 | 10/61 | 6/21 | 7/50 | 1/7 | 0/1 | 145/387 |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 0/0 | — | 8.3% | 38.1% | 37.5% | 23.8% | 24.1% | 22.9% | 34.3% | 6.3% | 33.3% | 23.3% | 16.4% | 28.6% | 14.0% | 14.3% | 0.0% | 22.6% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 0/3 | 0/0 | 2/19 | 12/40 | 3/8 | 8/22 | 2/17 | 4/38 | 9/30 | 1/9 | 0/10 | 4/27 | 25/54 | 2/20 | 4/39 | 3/9 | 0/2 | 79/347 |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 0/0 | — | 10.5% | 30.0% | 37.5% | 36.4% | 11.8% | 10.5% | 30.0% | 11.1% | 0.0% | 14.8% | 46.3% | 10.0% | 10.3% | 33.3% | 0.0% | 22.8% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 0/4 | 0/1 | 0/13 | 10/32 | 1/5 | 3/12 | 1/11 | 3/27 | 6/21 | 1/7 | 0/5 | 1/20 | 2/29 | 1/11 | 2/27 | 0/3 | 0/1 | 31/229 |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 0/0 | 0.0% | 0.0% | 31.3% | 20.0% | 25.0% | 9.1% | 11.1% | 28.6% | 14.3% | 0.0% | 5.0% | 6.9% | 9.1% | 7.4% | 0.0% | 0.0% | 13.5% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 0/2 | 0/1 | 2/16 | 11/26 | 0/4 | 4/11 | 4/18 | 14/33 | 9/28 | 0/9 | 2/12 | 7/26 | 6/39 | 4/15 | 15/33 | 1/5 | 0/2 | 79/280 |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 0/0 | 0.0% | 12.5% | 42.3% | 0.0% | 36.4% | 22.2% | 42.4% | 32.1% | 0.0% | 16.7% | 26.9% | 15.4% | 26.7% | 45.5% | 20.0% | 0.0% | 28.2% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 0/4 | 0/1 | 0/7 | 6/19 | 0/2 | 1/10 | 1/15 | 8/21 | 1/11 | 1/8 | 2/10 | 2/17 | 4/27 | 3/14 | 1/17 | 1/4 | 0/1 | 31/188 |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 0/0 | 0.0% | 0.0% | 31.6% | 0.0% | 10.0% | 6.7% | 38.1% | 9.1% | 12.5% | 20.0% | 11.8% | 14.8% | 21.4% | 5.9% | 25.0% | 0.0% | 16.5% |
| | 0/2 | 0/0 | 0/6 | 4/11 | 1/3 | 4/7 | 0/6 | 4/17 | 4/16 | 1/7 | 0/6 | 0/17 | 1/21 | 0/10 | 0/6 | 1/2 | 0/1 | 20/138 |
| | 0/0 | — | 0.0% | 36.4% | 33.3% | 57.1% | 0.0% | 23.5% | 25.0% | 14.3% | 0.0% | 0.0% | 4.8% | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 14.5% |
| | 0/2 | 0/0 | 0/7 | 8/15 | 3/5 | 6/11 | 1/7 | 6/24 | 7/16 | 1/6 | 0/7 | 3/19 | 6/29 | 4/18 | 6/16 | 1/2 | 0/1 | 52/185 |
| | 0/0 | — | 0.0% | 53.3% | 60.0% | 54.5% | 14.3% | 25.0% | 43.8% | 16.7% | 0.0% | 15.8% | 20.7% | 22.2% | 37.5% | 50.0% | 0.0% | 28.1% |
| | 0/1 | 1/1 | 3/18 | 17/31 | 4/7 | 9/12 | 6/13 | 19/37 | 17/26 | 3/11 | 3/12 | 9/25 | 11/41 | 9/24 | 24/39 | 1/3 | 0/1 | 136/302 |
| | 0/0 | 100.0% | 16.7% | 54.8% | 57.1% | 75.0% | 46.2% | 51.4% | 65.4% | 27.3% | 25.0% | 36.0% | 26.8% | 37.5% | 61.5% | 33.3% | 0.0% | 45.0% |
| | 0/2 | 0/0 | 5/23 | 18/34 | 3/5 | 12/19 | 8/21 | 16/41 | 17/33 | 4/12 | 2/13 | 11/35 | 12/53 | 6/18 | 22/38 | 3/5 | 0/1 | 139/353 |
| | 0/0 | — | 21.7% | 52.9% | 60.0% | 63.2% | 38.1% | 39.0% | 51.5% | 33.3% | 15.4% | 31.4% | 22.6% | 33.3% | 57.9% | 60.0% | 0.0% | 39.4% |
| | 0/2 | 0/0 | 4/20 | 18/30 | 2/4 | 7/14 | 4/17 | 12/31 | 10/26 | 1/9 | 1/8 | 4/21 | 9/45 | 8/15 | 9/25 | 0/3 | 0/1 | 89/271 |
| | 0/0 | — | 20.0% | 60.0% | 50.0% | 50.0% | 23.5% | 38.7% | 38.5% | 11.1% | 12.5% | 19.0% | 20.0% | 53.3% | 36.0% | 0.0% | 0.0% | 32.8% |
| | 0/4 | 1/2 | 1/15 | 8/19 | 1/4 | 3/14 | 1/18 | 6/33 | 9/24 | 0/10 | 1/8 | 3/27 | 5/39 | 2/12 | 4/25 | 1/4 | 0/1 | 46/259 |
| | 0/0 | 50.0% | 6.7% | 42.1% | 25.0% | 21.4% | 5.6% | 18.2% | 37.5% | 0.0% | 12.5% | 11.1% | 12.8% | 16.7% | 16.0% | 25.0% | 0.0% | 17.8% |

付属表 2-36 障害者雇用時の配慮にかかる金銭的負担感 [問 10ア] (産業別) ※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配慮 | 産業別 | | | | | | | | | | | | | | | | | 全体 |
|---|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱供給・ガス水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・支援学習 | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不適切回答・無回答 | |
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 1 8.3% | 0 0.0% | 8 11.1% | 12 12.1% | 0 0.0% | 9 17.6% | 6 8.7% | 12 10.3% | 14 17.5% | 5 15.2% | 9 15.8% | 5 5.1% | 5 4.0% | 2 3.4% | 13 9.2% | 1 4.8% | 0 0.0% | 102 9.6% |
| 障害者の採用基準の設定 | 2 16.7% | 0 0.0% | 2 2.8% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 2.0% | 0 0.0% | 1 0.9% | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 3.5% | 1 1.0% | 2 1.6% | 2 3.4% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 13 1.2% |
| 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) | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 1.4% | 4 4.0% | 0 0.0% | 2 3.9% | 1 1.4% | 3 2.6% | 3 3.8% | 0 0.0% | 4 7.0% | 2 2.0% | 3 2.4% | 0 0.0% | 5 3.5% | 2 9.5% | 0 0.0% | 30 2.8% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害者特性の理解や対応方法の習得等) | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 1.4% | 1 1.0% | 0 0.0% | 1 2.0% | 3 4.3% | 4 3.4% | 3 3.8% | 0 0.0% | 1 1.8% | 0 0.0% | 2 1.6% | 1 1.7% | 2 1.4% | 2 9.5% | 0 0.0% | 21 2.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 6 50.0% | 1 25.0% | 42 58.3% | 63 63.6% | 10 50.0% | 36 70.6% | 41 59.4% | 62 53.0% | 51 63.8% | 17 51.5% | 33 57.9% | 49 50.0% | 74 58.7% | 26 44.1% | 77 54.6% | 15 71.4% | 3 75.0% | 606 57.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 5 41.7% | 1 25.0% | 36 50.0% | 48 48.5% | 6 30.0% | 26 51.0% | 26 37.7% | 49 41.9% | 40 50.0% | 12 36.4% | 32 56.1% | 43 43.9% | 59 46.8% | 24 40.7% | 66 46.8% | 8 38.1% | 3 75.0% | 484 45.5% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 1 8.3% | 0 0.0% | 4 5.6% | 10 10.1% | 0 0.0% | 1 2.0% | 0 0.0% | 1 0.9% | 1 1.3% | 2 6.1% | 7 12.3% | 4 4.1% | 4 3.2% | 0 0.0% | 8 5.7% | 1 4.8% | 0 0.0% | 44 4.1% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 1 8.3% | 1 25.0% | 9 12.5% | 11 11.1% | 0 0.0% | 4 7.8% | 5 7.2% | 10 8.5% | 11 13.8% | 5 15.2% | 7 12.3% | 8 8.2% | 16 12.7% | 3 5.1% | 12 8.5% | 2 9.5% | 1 25.0% | 106 10.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 3 25.0% | 0 0.0% | 13 18.1% | 10 10.1% | 1 5.0% | 5 9.8% | 4 5.8% | 14 12.0% | 11 13.8% | 2 6.1% | 8 14.0% | 12 12.2% | 18 14.3% | 6 10.2% | 17 12.1% | 2 9.5% | 0 0.0% | 126 11.9% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 2 16.7% | 0 0.0% | 7 9.7% | 9 9.1% | 0 0.0% | 4 7.8% | 3 4.3% | 9 7.7% | 4 5.0% | 2 6.1% | 4 7.0% | 4 4.1% | 6 4.8% | 3 5.1% | 5 3.5% | 0 0.0% | 0 0.0% | 62 5.8% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 1 8.3% | 0 0.0% | 2 2.8% | 1 1.0% | 0 0.0% | 1 2.0% | 1 1.4% | 1 0.9% | 0 0.0% | 0 0.0% | 5 8.8% | 3 3.1% | 0 0.0% | 0 0.0% | 5 3.5% | 1 4.8% | 1 25.0% | 22 2.1% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 1 8.3% | 0 0.0% | 1 1.4% | 4 4.0% | 0 0.0% | 5 9.8% | 3 4.3% | 3 2.6% | 3 3.8% | 1 3.0% | 5 8.8% | 9 9.2% | 5 4.0% | 2 3.4% | 6 4.3% | 0 0.0% | 0 0.0% | 48 4.5% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 0 0.0% | 0 0.0% | 5 6.9% | 4 4.0% | 0 0.0% | 4 7.8% | 3 4.3% | 5 4.3% | 5 6.3% | 2 6.1% | 5 8.8% | 7 7.1% | 6 4.8% | 5 8.5% | 8 5.7% | 2 9.5% | 1 25.0% | 62 5.8% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 1 8.3% | 0 0.0% | 3 4.2% | 2 2.0% | 0 0.0% | 1 2.0% | 1 1.4% | 4 3.4% | 1 1.3% | 0 0.0% | 5 8.8% | 1 1.0% | 2 1.6% | 1 1.7% | 1 0.7% | 0 0.0% | 0 0.0% | 23 2.2% |
| 企業数 | 12 | 4 | 72 | 99 | 20 | 51 | 69 | 117 | 80 | 33 | 57 | 98 | 126 | 59 | 141 | 21 | 4 | 1063 |

付属表 2-37 障害者雇用時の配慮にかかる人的負担感 [問 10ア] (産業別) ※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配慮 | 産業別 | | | | | | | | | | | | | | 全体 | | |
|---|-------|-------|-------|-------|------------|-------|-------|--------|--------|-------|---------|-------|---------|---------|-------|-------|--------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱電供給・ガス水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・支援学習 | 複合サービス業 | | サービス業 | その他 |
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 3 | 1 | 12 | 24 | 5 | 15 | 13 | 38 | 25 | 7 | 23 | 18 | 26 | 9 | 40 | 5 | 3 |
| | 25.0% | 25.0% | 16.7% | 24.2% | 25.0% | 29.4% | 18.8% | 32.5% | 31.3% | 21.2% | 40.4% | 18.4% | 20.6% | 15.3% | 28.4% | 23.8% | 75.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 1 | 0 | 11 | 10 | 0 | 9 | 9 | 15 | 12 | 4 | 10 | 12 | 15 | 5 | 15 | 6 | 1 |
| | 8.3% | 0.0% | 15.3% | 10.1% | 0.0% | 17.6% | 13.0% | 12.8% | 15.0% | 12.1% | 17.5% | 12.2% | 11.9% | 8.5% | 10.6% | 28.6% | 25.0% |
| 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) | 3 | 0 | 9 | 15 | 2 | 12 | 15 | 25 | 11 | 5 | 10 | 13 | 15 | 8 | 20 | 5 | 3 |
| | 25.0% | 0.0% | 12.5% | 15.2% | 10.0% | 23.5% | 21.7% | 21.4% | 13.8% | 15.2% | 17.5% | 13.3% | 11.9% | 13.6% | 14.2% | 23.8% | 75.0% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害者特性の理解や対応方法の習得等) | 5 | 1 | 14 | 22 | 3 | 17 | 17 | 35 | 25 | 8 | 19 | 21 | 30 | 10 | 34 | 7 | 3 |
| | 41.7% | 25.0% | 19.4% | 22.2% | 15.0% | 33.3% | 24.6% | 29.9% | 31.3% | 24.2% | 33.3% | 21.4% | 23.8% | 16.9% | 24.1% | 33.3% | 75.0% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 2 | 1 | 8 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 7 | 0 | 1 |
| | 8.3% | 0.0% | 1.4% | 6.1% | 0.0% | 3.9% | 1.4% | 6.8% | 6.3% | 3.0% | 3.5% | 5.1% | 3.2% | 3.4% | 5.0% | 0.0% | 25.0% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 1 | 0 | 0 | 5 | 0 | 2 | 0 | 8 | 3 | 1 | 4 | 4 | 7 | 2 | 8 | 1 | 0 |
| | 8.3% | 0.0% | 0.0% | 5.1% | 0.0% | 3.9% | 0.0% | 6.8% | 3.8% | 3.0% | 7.0% | 4.1% | 5.6% | 3.4% | 5.7% | 4.8% | 0.0% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 2 | 1 | 23 | 19 | 6 | 12 | 12 | 27 | 22 | 6 | 15 | 23 | 35 | 13 | 42 | 6 | 1 |
| | 16.7% | 25.0% | 31.9% | 19.2% | 30.0% | 23.5% | 17.4% | 23.1% | 27.5% | 18.2% | 26.3% | 23.5% | 27.8% | 22.0% | 29.8% | 28.6% | 25.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 1 | 1 | 10 | 6 | 2 | 6 | 12 | 16 | 13 | 6 | 14 | 10 | 17 | 7 | 17 | 2 | 1 |
| | 8.3% | 25.0% | 13.9% | 6.1% | 10.0% | 11.8% | 17.4% | 13.7% | 16.3% | 18.2% | 24.6% | 10.2% | 13.5% | 11.9% | 12.1% | 9.5% | 25.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 1 | 0 | 6 | 4 | 0 | 6 | 10 | 15 | 7 | 4 | 10 | 13 | 13 | 6 | 14 | 3 | 1 |
| | 8.3% | 0.0% | 8.3% | 4.0% | 0.0% | 11.8% | 14.5% | 12.8% | 8.8% | 12.1% | 17.5% | 13.3% | 10.3% | 10.2% | 9.9% | 14.3% | 25.0% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 0 | 0 | 11 | 9 | 4 | 10 | 11 | 21 | 15 | 4 | 11 | 19 | 17 | 8 | 23 | 3 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 15.3% | 9.1% | 20.0% | 19.6% | 15.9% | 17.9% | 18.8% | 12.1% | 19.3% | 19.4% | 13.5% | 13.6% | 16.3% | 14.3% | 25.0% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 2 | 1 | 28 | 23 | 6 | 15 | 22 | 44 | 28 | 9 | 23 | 27 | 43 | 19 | 42 | 5 | 4 |
| | 16.7% | 25.0% | 38.9% | 23.2% | 30.0% | 29.4% | 31.9% | 37.6% | 35.0% | 27.3% | 40.4% | 27.6% | 34.1% | 32.2% | 29.8% | 23.8% | 100.0% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 2 | 1 | 19 | 13 | 3 | 11 | 9 | 15 | 16 | 1 | 9 | 19 | 25 | 9 | 24 | 6 | 1 |
| | 16.7% | 25.0% | 26.4% | 13.1% | 15.0% | 21.6% | 13.0% | 12.8% | 20.0% | 3.0% | 15.8% | 19.4% | 19.8% | 15.3% | 17.0% | 28.6% | 25.0% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 0 | 0 | 12 | 11 | 1 | 3 | 7 | 14 | 6 | 1 | 5 | 14 | 15 | 5 | 17 | 3 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 16.7% | 11.1% | 5.0% | 5.9% | 10.1% | 12.0% | 7.5% | 3.0% | 8.8% | 14.3% | 11.9% | 8.5% | 12.1% | 14.3% | 0.0% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 2 | 0 | 10 | 9 | 1 | 4 | 11 | 20 | 13 | 4 | 9 | 16 | 8 | 6 | 17 | 2 | 1 |
| | 16.7% | 0.0% | 13.9% | 9.1% | 5.0% | 7.8% | 15.9% | 17.1% | 16.3% | 12.1% | 15.8% | 16.3% | 6.3% | 10.2% | 12.1% | 9.5% | 25.0% |
| 企業数 | 12 | 4 | 72 | 99 | 20 | 51 | 69 | 117 | 80 | 33 | 57 | 98 | 126 | 59 | 141 | 21 | 4 |

付属表 2-38 障害者雇用時の配慮にかかる時間的負担感 [問 10ア] (産業別) ※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配慮 | 産業別 | | | | | | | | | | | | | | 全体 | | | |
|---|------------------|------------|-------------|-------------|--|-----------------------|-------------|----------------------------|----------------------------|------------------|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------|-----------------------|-------------|---|
| | 農 林 漁 業 | 鉱 業 | 建 設 業 | 製 造 業 | 熱 電 ・ 給 水 ・ 力 入 道 業 | 情 報 通 信 業 | 運 輸 業 | 卸 売 ・ 小 売 業 | 金 融 ・ 保 険 業 | 不 動 産 業 | 飲 食 店 ・ 宿 泊 業 | 医 療 ・ 福 祉 | 教 育 ・ 支 援 学 習 | 複 合 サ ー ビ ス 業 | | サ ー ビ ス 業 | そ の 他 | 無 適 切 回 答 ・ 不 回 答 |
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 1 8.3% | 1 25.0% | 11 15.3% | 11 11.1% | 4 20.0% | 11 21.6% | 12 17.4% | 22 18.8% | 19 23.8% | 2 6.1% | 15 26.3% | 15 15.3% | 18 14.3% | 5 8.5% | 16 11.3% | 6 28.6% | 1 25.0% | 170 16.0% |
| 障害者の採用基準の設定 | 0 0.0% | 0 0.0% | 9 12.5% | 4 4.0% | 5 25.0% | 4 7.8% | 10 14.5% | 12 10.3% | 6 7.5% | 2 6.1% | 9 15.8% | 8 8.2% | 12 9.5% | 3 5.1% | 12 8.5% | 3 14.3% | 0 0.0% | 99 9.3% |
| 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) | 0 0.0% | 0 0.0% | 8 11.1% | 12 12.1% | 2 10.0% | 7 13.7% | 8 11.6% | 24 20.5% | 11 13.8% | 1 3.0% | 7 12.3% | 15 15.3% | 17 13.5% | 4 6.8% | 14 9.9% | 2 9.5% | 0 0.0% | 132 12.4% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 0 0.0% | 0 0.0% | 13 17.2% | 17 17.2% | 3 15.0% | 9 17.6% | 12 17.4% | 34 29.1% | 18 22.5% | 2 6.1% | 11 19.3% | 15 15.3% | 27 21.4% | 7 11.9% | 28 19.9% | 6 28.6% | 1 25.0% | 203 19.1% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 0 0.0% | 1 25.0% | 3 4.2% | 6 6.1% | 0 0.0% | 3 5.9% | 3 4.3% | 9 7.7% | 7 8.8% | 1 3.0% | 1 1.8% | 4 4.1% | 3 2.4% | 0 0.0% | 9 6.4% | 0 0.0% | 0 0.0% | 50 4.7% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 1.4% | 5 5.1% | 0 0.0% | 1 2.0% | 1 1.4% | 7 6.0% | 2 2.5% | 1 3.0% | 1 1.8% | 6 6.1% | 3 2.4% | 0 0.0% | 8 5.7% | 0 0.0% | 0 0.0% | 36 3.4% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 0 0.0% | 0 0.0% | 10 13.9% | 13 13.1% | 2 10.0% | 2 3.9% | 10 14.5% | 14 12.0% | 15 18.8% | 2 6.1% | 6 10.5% | 20 20.4% | 15 11.9% | 3 5.1% | 25 17.7% | 3 14.3% | 3 75.0% | 143 13.5% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 1 8.3% | 0 0.0% | 5 6.9% | 6 6.1% | 0 0.0% | 2 3.9% | 6 8.7% | 9 7.7% | 7 8.8% | 1 3.0% | 2 3.5% | 8 8.2% | 9 7.1% | 4 6.8% | 12 8.5% | 2 9.5% | 0 0.0% | 74 7.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 1 8.3% | 0 0.0% | 5 6.9% | 9 9.1% | 0 0.0% | 4 7.8% | 7 10.1% | 14 12.0% | 8 10.0% | 2 6.1% | 7 12.3% | 16 16.3% | 11 8.7% | 6 10.2% | 16 11.3% | 2 9.5% | 0 0.0% | 108 10.2% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 1 8.3% | 0 0.0% | 8 11.1% | 10 10.1% | 0 0.0% | 4 7.8% | 7 10.1% | 19 16.2% | 6 7.5% | 3 9.1% | 11 19.3% | 17 17.3% | 13 10.3% | 12 20.3% | 16 11.3% | 2 9.5% | 0 0.0% | 129 12.1% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | 4 33.3% | 1 25.0% | 18 25.0% | 13 13.1% | 3 15.0% | 7 13.7% | 12 17.4% | 22 18.8% | 15 18.8% | 2 6.1% | 12 21.1% | 18 18.4% | 23 18.3% | 6 10.2% | 19 13.5% | 4 19.0% | 1 25.0% | 180 16.9% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 1 8.3% | 0 0.0% | 9 12.5% | 7 7.1% | 1 5.0% | 2 3.9% | 4 5.8% | 12 10.3% | 10 12.5% | 3 9.1% | 7 12.3% | 16 16.3% | 16 12.7% | 3 5.1% | 11 7.8% | 2 9.5% | 0 0.0% | 104 9.8% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 1 8.3% | 0 0.0% | 10 13.9% | 6 6.1% | 1 5.0% | 3 5.9% | 3 4.3% | 5 4.3% | 6 7.5% | 3 9.1% | 4 7.0% | 12 12.2% | 11 8.7% | 2 3.4% | 12 8.5% | 1 4.8% | 0 0.0% | 80 7.5% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 2 16.7% | 0 0.0% | 10 13.9% | 11 11.1% | 1 5.0% | 5 9.8% | 7 10.1% | 19 16.2% | 12 15.0% | 2 6.1% | 9 15.8% | 22 22.4% | 22 17.5% | 4 6.8% | 19 13.5% | 1 4.8% | 1 25.0% | 147 13.8% |
| 企業数 | 12 | 4 | 72 | 99 | 20 | 51 | 69 | 117 | 80 | 33 | 57 | 98 | 126 | 59 | 141 | 21 | 4 | 1063 |

付属表 2-39 障害者雇用時の配慮の実施方法のわかりにくさ [問 10ア] (産業別) ※「特に強く感じる」もしくは「感じる」と回答した企業

| 配慮 | 産業別 | | | | | | | | | | | | | | | | | 全体 |
|---|-------|-------|-------|-------|------------|-------|-------|--------|--------|-------|---------|-------|---------|---------|-------|-------|-----------|-------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱電供給・ガス水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・支援学習 | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不適切回答・無回答 | |
| 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | 4 | 1 | 16 | 9 | 1 | 9 | 10 | 16 | 13 | 6 | 7 | 19 | 30 | 11 | 22 | 3 | 0 | 177 |
| | 33.3% | 25.0% | 22.2% | 9.1% | 5.0% | 17.6% | 14.5% | 13.7% | 16.3% | 18.2% | 12.3% | 19.4% | 23.8% | 18.6% | 15.6% | 14.3% | 0.0% | 16.7% |
| 障害者の採用基準の設定 | 4 | 1 | 18 | 24 | 3 | 14 | 20 | 30 | 26 | 10 | 18 | 23 | 38 | 9 | 34 | 3 | 1 | 276 |
| | 33.3% | 25.0% | 25.0% | 24.2% | 15.0% | 27.5% | 29.0% | 25.6% | 32.5% | 30.3% | 31.6% | 23.5% | 30.2% | 15.3% | 24.1% | 14.3% | 25.0% | 26.0% |
| 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) | 3 | 0 | 12 | 13 | 2 | 6 | 7 | 20 | 10 | 6 | 9 | 13 | 11 | 4 | 19 | 4 | 0 | 139 |
| | 25.0% | 0.0% | 16.7% | 13.1% | 10.0% | 11.8% | 10.1% | 17.1% | 12.5% | 18.2% | 15.8% | 13.3% | 8.7% | 6.8% | 13.5% | 19.0% | 0.0% | 13.1% |
| 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | 2 | 0 | 12 | 15 | 3 | 10 | 15 | 18 | 12 | 5 | 14 | 13 | 13 | 5 | 22 | 2 | 1 | 162 |
| | 16.7% | 0.0% | 16.7% | 15.2% | 15.0% | 19.6% | 21.7% | 15.4% | 15.0% | 15.2% | 24.6% | 13.3% | 10.3% | 8.5% | 15.6% | 9.5% | 25.0% | 15.2% |
| バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | 2 | 0 | 2 | 4 | 0 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 38 |
| | 16.7% | 0.0% | 2.8% | 4.0% | 0.0% | 3.9% | 5.8% | 4.3% | 5.0% | 3.0% | 3.5% | 2.0% | 3.2% | 1.7% | 3.5% | 0.0% | 0.0% | 3.6% |
| 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | 2 | 0 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 10 | 7 | 3 | 3 | 5 | 8 | 1 | 6 | 1 | 0 | 61 |
| | 16.7% | 0.0% | 4.2% | 3.0% | 5.0% | 7.8% | 5.8% | 8.5% | 8.8% | 9.1% | 5.3% | 5.1% | 6.3% | 1.7% | 4.3% | 4.8% | 0.0% | 5.7% |
| 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | 2 | 0 | 11 | 13 | 2 | 10 | 12 | 14 | 15 | 3 | 5 | 9 | 17 | 6 | 16 | 2 | 1 | 138 |
| | 16.7% | 0.0% | 15.3% | 13.1% | 10.0% | 19.6% | 17.4% | 12.0% | 18.8% | 9.1% | 8.8% | 9.2% | 13.5% | 10.2% | 11.3% | 9.5% | 25.0% | 13.0% |
| ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | 3 | 0 | 13 | 7 | 2 | 9 | 5 | 9 | 4 | 5 | 1 | 15 | 14 | 7 | 20 | 1 | 2 | 117 |
| | 25.0% | 0.0% | 18.1% | 7.1% | 10.0% | 17.6% | 7.2% | 7.7% | 5.0% | 15.2% | 1.8% | 15.3% | 11.1% | 11.9% | 14.2% | 4.8% | 50.0% | 11.0% |
| 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | 2 | 0 | 8 | 3 | 1 | 6 | 3 | 10 | 8 | 3 | 2 | 11 | 8 | 5 | 16 | 1 | 0 | 87 |
| | 16.7% | 0.0% | 11.1% | 3.0% | 5.0% | 11.8% | 4.3% | 8.5% | 10.0% | 9.1% | 3.5% | 11.2% | 6.3% | 8.5% | 11.3% | 4.8% | 0.0% | 8.2% |
| 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | 2 | 0 | 8 | 2 | 1 | 5 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 10 | 9 | 4 | 14 | 1 | 0 | 78 |
| | 16.7% | 0.0% | 11.1% | 2.0% | 5.0% | 9.8% | 4.3% | 6.8% | 6.3% | 9.1% | 5.3% | 10.2% | 7.1% | 6.8% | 9.9% | 4.8% | 0.0% | 7.3% |
| 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(Out) | 2 | 0 | 7 | 6 | 3 | 5 | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 6 | 8 | 5 | 11 | 0 | 0 | 73 |
| | 16.7% | 0.0% | 9.7% | 6.1% | 15.0% | 9.8% | 5.8% | 6.8% | 3.8% | 6.1% | 5.3% | 6.1% | 6.3% | 8.5% | 7.8% | 0.0% | 0.0% | 6.9% |
| 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | 2 | 0 | 8 | 6 | 2 | 7 | 8 | 7 | 8 | 2 | 3 | 10 | 11 | 3 | 15 | 2 | 1 | 95 |
| | 16.7% | 0.0% | 11.1% | 6.1% | 10.0% | 13.7% | 11.6% | 6.0% | 10.0% | 6.1% | 5.3% | 10.2% | 8.7% | 5.1% | 10.6% | 9.5% | 25.0% | 8.9% |
| 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | 2 | 0 | 7 | 4 | 0 | 8 | 4 | 9 | 6 | 2 | 4 | 9 | 8 | 2 | 9 | 1 | 1 | 76 |
| | 16.7% | 0.0% | 9.7% | 4.0% | 0.0% | 15.7% | 5.8% | 7.7% | 7.5% | 6.1% | 7.0% | 9.2% | 6.3% | 3.4% | 6.4% | 4.8% | 25.0% | 7.1% |
| 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | 2 | 0 | 9 | 6 | 1 | 8 | 7 | 18 | 11 | 3 | 7 | 7 | 12 | 4 | 16 | 0 | 1 | 112 |
| | 16.7% | 0.0% | 12.5% | 6.1% | 5.0% | 15.7% | 10.1% | 15.4% | 13.8% | 9.1% | 12.3% | 7.1% | 9.5% | 6.8% | 11.3% | 0.0% | 25.0% | 10.5% |
| 企業数 | 12 | 4 | 72 | 99 | 20 | 51 | 69 | 117 | 80 | 33 | 57 | 98 | 126 | 59 | 141 | 21 | 4 | 1063 |

付属表 2-40 障害者雇用の効果 [問 12 ア] (産業別)

| 障害者雇用の効果 | 産業別 | | | | | | | | | | | | | 全体 | | | | |
|--------------------------|-------|--------|-------|--------|-------------|-------|-------|--------|--------|--------|---------|-------|--------|-------|---------|-------|--------|-----------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱電供給・ガス・水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・学習 | | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不適切回答・無回答 |
| 法令を遵守することができる。 | 9/12 | 4/4 | 69/72 | 91/97 | 19/19 | 48/51 | 61/68 | 13/117 | 74/79 | 30/32 | 53/57 | 95/96 | 20/125 | 54/59 | 29/140 | 19/21 | 4/4 | 992/1053 |
| 障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる。 | 75.0% | 100.0% | 95.8% | 93.8% | 100.0% | 94.1% | 89.7% | 96.6% | 93.7% | 93.8% | 93.0% | 99.0% | 96.0% | 91.5% | 92.1% | 90.5% | 100.0% | 94.2% |
| 企業の社会的責任(CSR)を果たすことができる。 | 8/11 | 2/4 | 61/72 | 73/97 | 11/19 | 39/51 | 57/68 | 90/115 | 57/79 | 24/32 | 48/57 | 82/96 | 88/121 | 51/59 | 10/139 | 14/21 | 2/4 | 817/1045 |
| 株主や投資家からの評価が良くなる。 | 72.7% | 50.0% | 84.7% | 75.3% | 57.9% | 76.5% | 83.8% | 78.3% | 72.2% | 75.0% | 84.2% | 85.4% | 72.7% | 86.4% | 79.1% | 66.7% | 50.0% | 78.2% |
| 顧客や地域住民からの評判が良くなる。 | 11/12 | 4/4 | 70/72 | 98/98 | 19/19 | 50/51 | 64/68 | 15/117 | 78/79 | 32/32 | 56/57 | 89/97 | 20/125 | 57/59 | 38/140 | 17/21 | 4/4 | 1022/1055 |
| 取引先からの評判が良くなる。 | 91.7% | 100.0% | 97.2% | 100.0% | 100.0% | 98.0% | 94.1% | 98.3% | 98.7% | 100.0% | 98.2% | 91.8% | 96.0% | 96.6% | 98.6% | 81.0% | 100.0% | 96.9% |
| 企業として同業他社をリードすることになる。 | 4/11 | 3/4 | 47/72 | 65/97 | 15/19 | 33/51 | 36/67 | 79/117 | 51/78 | 21/32 | 33/56 | 34/85 | 60/110 | 36/58 | 76/135 | 10/19 | 2/4 | 605/1015 |
| 職場の雇用管理が良くなる。 | 36.4% | 75.0% | 65.3% | 67.0% | 78.9% | 64.7% | 53.7% | 67.5% | 65.4% | 65.6% | 58.9% | 40.0% | 54.5% | 62.1% | 56.3% | 52.6% | 50.0% | 59.6% |
| 従業員全体の作業方法・作業工程が改善される。 | 4/11 | 4/4 | 53/72 | 75/97 | 15/19 | 33/51 | 42/67 | 82/117 | 54/79 | 19/32 | 33/57 | 56/95 | 84/125 | 46/59 | 81/140 | 10/19 | 2/4 | 693/1048 |
| 職場のコミュニケーションが活性化する。 | 36.4% | 100.0% | 73.6% | 77.3% | 78.9% | 64.7% | 62.7% | 70.1% | 68.4% | 59.4% | 57.9% | 58.9% | 67.2% | 78.0% | 57.9% | 52.6% | 50.0% | 66.1% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 2/11 | 2/4 | 49/72 | 57/97 | 15/19 | 25/51 | 32/66 | 64/116 | 48/79 | 15/32 | 28/56 | 38/93 | 64/115 | 37/58 | 71/139 | 10/21 | 1/4 | 558/1033 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 18.2% | 50.0% | 68.1% | 58.8% | 78.9% | 49.0% | 48.5% | 55.2% | 60.8% | 46.9% | 50.0% | 40.9% | 55.7% | 63.8% | 51.1% | 47.6% | 25.0% | 54.0% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 3/10 | 2/4 | 40/72 | 55/97 | 10/19 | 27/51 | 31/67 | 57/116 | 41/79 | 12/31 | 28/56 | 36/94 | 57/119 | 37/59 | 67/140 | 10/20 | 2/4 | 515/1038 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 30.0% | 50.0% | 55.6% | 56.7% | 52.6% | 52.9% | 46.3% | 49.1% | 51.9% | 38.7% | 50.0% | 38.3% | 47.9% | 62.7% | 47.9% | 50.0% | 50.0% | 49.6% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 3/11 | 2/4 | 25/72 | 38/95 | 7/18 | 10/51 | 23/67 | 43/114 | 25/78 | 6/31 | 25/57 | 27/93 | 47/123 | 21/57 | 29/137 | 6/20 | 1/4 | 338/1032 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 27.3% | 50.0% | 34.7% | 40.0% | 38.9% | 19.6% | 34.3% | 37.1% | 32.1% | 19.4% | 43.9% | 29.0% | 38.2% | 36.8% | 21.2% | 30.0% | 25.0% | 32.8% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 4/12 | 2/4 | 23/72 | 45/97 | 4/18 | 12/51 | 19/67 | 43/117 | 25/78 | 8/31 | 20/56 | 28/94 | 41/120 | 24/58 | 45/138 | 6/20 | 0/4 | 349/1037 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 33.3% | 50.0% | 31.9% | 46.4% | 22.2% | 23.5% | 28.4% | 36.8% | 32.1% | 25.8% | 35.7% | 29.8% | 34.2% | 41.4% | 32.6% | 30.0% | 0.0% | 33.7% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 2/12 | 2/4 | 29/72 | 46/97 | 7/18 | 21/51 | 26/68 | 55/117 | 28/77 | 11/31 | 33/55 | 50/93 | 50/122 | 23/57 | 62/137 | 11/20 | 1/4 | 457/1035 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 16.7% | 50.0% | 40.3% | 47.4% | 38.9% | 41.2% | 38.2% | 47.0% | 36.4% | 35.5% | 60.0% | 53.8% | 41.0% | 40.4% | 45.3% | 55.0% | 25.0% | 44.2% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 4/12 | 3/4 | 31/70 | 47/97 | 12/18 | 26/51 | 26/68 | 58/116 | 40/77 | 10/31 | 29/55 | 42/93 | 67/123 | 26/58 | 66/137 | 13/21 | 2/4 | 502/1035 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 33.3% | 75.0% | 44.3% | 48.5% | 66.7% | 51.0% | 38.2% | 50.0% | 51.9% | 32.3% | 52.7% | 45.2% | 54.5% | 44.8% | 48.2% | 61.9% | 50.0% | 48.5% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 3/12 | 3/4 | 36/72 | 52/96 | 10/18 | 25/50 | 29/67 | 57/116 | 28/77 | 12/31 | 31/56 | 38/94 | 47/122 | 28/59 | 48/137 | 9/21 | 1/4 | 457/1036 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 25.0% | 75.0% | 50.0% | 54.2% | 55.6% | 50.0% | 43.3% | 49.1% | 36.4% | 38.7% | 55.4% | 40.4% | 38.5% | 47.5% | 35.0% | 42.9% | 25.0% | 44.1% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 1/11 | 1/4 | 9/71 | 6/96 | 1/19 | 7/50 | 7/67 | 13/116 | 1/78 | 5/32 | 4/55 | 8/91 | 11/118 | 7/58 | 11/136 | 3/21 | 0/4 | 95/1027 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 9.1% | 25.0% | 12.7% | 6.3% | 5.3% | 14.0% | 10.4% | 11.2% | 1.3% | 15.6% | 7.3% | 8.8% | 9.3% | 12.1% | 8.1% | 14.3% | 0.0% | 9.3% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 2/11 | 2/4 | 31/71 | 21/94 | 3/19 | 12/49 | 21/67 | 23/116 | 9/77 | 9/31 | 9/55 | 15/91 | 18/117 | 10/58 | 31/136 | 4/20 | 0/3 | 220/1019 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 18.2% | 50.0% | 43.7% | 22.3% | 15.8% | 24.5% | 31.3% | 19.8% | 11.7% | 29.0% | 16.4% | 16.5% | 15.4% | 17.2% | 22.8% | 20.0% | 0.0% | 21.6% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 4/12 | 1/4 | 11/72 | 24/96 | 6/19 | 15/50 | 20/67 | 28/116 | 22/79 | 8/32 | 20/57 | 25/94 | 31/123 | 19/59 | 37/136 | 4/21 | 1/4 | 276/1041 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 33.3% | 25.0% | 15.3% | 25.0% | 31.6% | 30.0% | 29.9% | 24.1% | 27.8% | 25.0% | 35.1% | 26.6% | 25.2% | 32.2% | 27.2% | 19.0% | 25.0% | 26.5% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 7/11 | 3/4 | 53/71 | 67/97 | 11/19 | 37/51 | 54/67 | 90/117 | 64/79 | 21/31 | 41/56 | 63/96 | 95/124 | 39/59 | 09/137 | 14/21 | 2/4 | 770/1044 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 63.6% | 75.0% | 74.6% | 69.1% | 57.9% | 72.5% | 80.6% | 76.9% | 81.0% | 67.7% | 73.2% | 65.6% | 76.6% | 66.1% | 79.6% | 66.7% | 50.0% | 73.8% |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 9/12 | 3/4 | 56/72 | 78/97 | 17/19 | 38/50 | 42/66 | 86/116 | 68/78 | 22/32 | 42/55 | 70/94 | 00/125 | 44/59 | 92/137 | 15/21 | 4/4 | 786/1041 |
| 従業員全体の福利厚生(士気)が向上する。 | 75.0% | 75.0% | 77.8% | 80.4% | 89.5% | 76.0% | 63.6% | 74.1% | 87.2% | 68.8% | 76.4% | 74.5% | 80.0% | 74.6% | 67.2% | 71.4% | 100.0% | 75.5% |

付属表 2-41 障害者雇用の能力開発についての考え [問 14] (産業別)

| 障害者の能力開発に対する考え | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱供給・ガス・水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・支援学習 | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不適切回答・無回答 | 全体 |
|--|-------|-------|-------|-------|------------|-------|-------|--------|--------|-------|---------|-------|---------|---------|--------|-------|-----------|----------|
| 障害者の能力開発は、健常者に比べて時間や手間がかかり、職力としての期待は困難である。 | 5/12 | 2/4 | 30/72 | 34/97 | 8/19 | 12/51 | 32/68 | 43/116 | 27/78 | 15/32 | 28/57 | 40/97 | 46/124 | 22/58 | 52/137 | 15/21 | 3/4 | 414/1047 |
| 障害者に対しては、一般の研修や訓練以外の特別プログラムが必要である。 | 41.7% | 50.0% | 41.7% | 35.1% | 42.1% | 23.5% | 47.1% | 37.1% | 34.6% | 46.9% | 49.1% | 41.2% | 37.1% | 37.9% | 38.0% | 71.4% | 75.0% | 39.5% |
| 能力開発により、時間はかかるが、健常者と同水準の技能習得が可能である。 | 10/12 | 2/4 | 51/72 | 64/96 | 8/19 | 17/51 | 51/68 | 81/116 | 45/78 | 22/32 | 43/56 | 70/97 | 86/123 | 43/58 | 80/137 | 15/21 | 3/4 | 691/1044 |
| 能力開発により、時間はかかるが、健常者と同水準の技能習得が可能である。 | 83.3% | 50.0% | 70.8% | 66.7% | 42.1% | 33.3% | 75.0% | 69.8% | 57.7% | 68.8% | 76.8% | 72.2% | 69.9% | 74.1% | 58.4% | 71.4% | 75.0% | 66.2% |
| 能力開発により、健常者よりは低いが、ある一定以上の水準の技能習得が可能である。 | 10/12 | 2/4 | 42/72 | 64/95 | 11/18 | 40/51 | 43/68 | 70/115 | 53/75 | 20/31 | 31/55 | 61/97 | 84/122 | 40/57 | 90/133 | 7/21 | 3/4 | 671/1030 |
| 能力開発により、健常者よりは低いが、ある一定以上の水準の技能習得が可能である。 | 83.3% | 50.0% | 58.3% | 67.4% | 61.1% | 78.4% | 63.2% | 60.9% | 70.7% | 64.5% | 56.4% | 62.9% | 68.9% | 70.2% | 67.7% | 33.3% | 75.0% | 65.1% |
| 能力開発により、健常者と同水準の技能習得を期待できる。 | 9/11 | 2/4 | 54/70 | 83/95 | 13/18 | 33/51 | 57/68 | 97/116 | 63/76 | 25/32 | 51/55 | 80/98 | 93/121 | 48/57 | 06/135 | 12/21 | 4/4 | 830/1032 |
| 能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる。 | 2/11 | 1/4 | 11/72 | 25/96 | 6/18 | 18/51 | 14/67 | 31/116 | 19/76 | 10/32 | 6/55 | 18/97 | 33/122 | 7/57 | 46/132 | 4/21 | 0/4 | 251/1031 |
| | 18.2% | 25.0% | 15.3% | 26.0% | 33.3% | 35.3% | 20.9% | 26.7% | 25.0% | 31.3% | 10.9% | 18.6% | 27.0% | 12.3% | 34.8% | 19.0% | 0.0% | 24.3% |
| | 9/12 | 2/4 | 31/69 | 60/96 | 12/17 | 33/51 | 36/66 | 63/116 | 49/76 | 16/31 | 22/55 | 41/97 | 62/122 | 40/57 | 66/131 | 9/21 | 1/4 | 552/1025 |
| | 75.0% | 50.0% | 44.9% | 62.5% | 70.6% | 64.7% | 54.5% | 54.3% | 64.5% | 51.6% | 40.0% | 42.3% | 50.8% | 70.2% | 50.4% | 42.9% | 25.0% | 53.9% |

付属表 2-42 CSRにおける障害者雇用の位置づけ [問 19イ] (産業別)

| CSRにおける障害者雇用の位置づけ | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱供給・ガス・水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・支援学習 | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不適切回答・無回答 | 全体 |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|------------|-------|-------|--------|--------|-------|---------|-------|---------|---------|-------|-------|-----------|-------|
| 障害者雇用を企業の社会的責任の取り組みの一環として扱っている。 | 1 | 2 | 15 | 49 | 4 | 13 | 15 | 42 | 29 | 6 | 17 | 18 | 17 | 10 | 33 | 5 | 0 | 267 |
| 障害者雇用を企業の社会的責任の取り組みの一環として扱っていない。 | 8.3% | 50.0% | 20.8% | 49.5% | 20.0% | 25.5% | 21.7% | 35.9% | 36.3% | 18.2% | 29.8% | 18.4% | 13.5% | 16.9% | 23.4% | 23.8% | 0.0% | 25.1% |
| 無回答 | 10 | 2 | 55 | 50 | 15 | 38 | 53 | 74 | 50 | 26 | 39 | 77 | 108 | 48 | 105 | 16 | 4 | 770 |
| 企業数 | 83.3% | 50.0% | 76.4% | 50.5% | 75.0% | 74.5% | 76.8% | 63.2% | 62.5% | 78.8% | 68.4% | 78.6% | 85.7% | 81.4% | 74.5% | 76.2% | 100.0% | 72.4% |
| | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 17 |
| | 8.3% | 0.0% | 2.8% | 0.0% | 5.0% | 0.0% | 1.4% | 0.9% | 1.3% | 3.0% | 1.8% | 3.1% | 0.8% | 1.7% | 2.1% | 0.0% | 0.0% | 1.6% |
| | 12 | 4 | 72 | 99 | 20 | 51 | 69 | 117 | 80 | 33 | 57 | 98 | 126 | 59 | 141 | 21 | 4 | 1063 |

付属表 2-43 CSRと障害者雇用との関係 [問 19 ウ] (産業別)

| CSRと障害者雇用について | 産業別 | | | | | | | | | | | | | 全体 | | | | |
|--|-------|--------|-------|-------|-------------|-------|-------|---------|--------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|--------|--------|-----------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 熱電供給・ガス・水道業 | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 飲食店、宿泊業 | 医療、福祉 | 教育、支援学習 | | 複合サービス業 | サービス業 | その他 | 不無適切回答 |
| 障害者雇用は企業の社会的責任として重要である。 | 11/12 | 4/4 | 68/72 | 93/98 | 19/19 | 49/51 | 63/68 | 114/117 | 80/80 | 30/32 | 53/57 | 89/98 | 120/124 | 57/59 | 135/140 | 17/21 | 4/4 | 1006/1056 |
| | 91.7% | 100.0% | 94.4% | 94.9% | 100.0% | 96.1% | 92.6% | 97.4% | 100.0% | 93.8% | 93.0% | 90.8% | 96.8% | 96.6% | 96.4% | 81.0% | 100.0% | 95.3% |
| 障害者雇用は環境問題などに比べ、企業の社会的責任としてのアビリティに欠ける。 | 5/12 | 0/4 | 33/72 | 41/99 | 7/18 | 16/51 | 34/67 | 50/116 | 32/80 | 15/32 | 29/57 | 48/97 | 49/124 | 34/59 | 65/138 | 13/21 | 3/4 | 474/1051 |
| | 41.7% | 0.0% | 45.8% | 41.4% | 38.9% | 31.4% | 50.7% | 43.1% | 40.0% | 46.9% | 50.9% | 49.5% | 39.5% | 57.6% | 47.1% | 61.9% | 75.0% | 45.1% |
| 障害者雇用は企業の社会的責任だけでは促進されない。 | 9/12 | 3/4 | 67/72 | 84/97 | 18/18 | 48/51 | 58/67 | 105/117 | 68/80 | 31/32 | 52/57 | 90/97 | 118/123 | 52/59 | 123/139 | 21/21 | 4/4 | 951/1050 |
| | 75.0% | 75.0% | 93.1% | 86.6% | 100.0% | 94.1% | 86.6% | 89.7% | 85.0% | 96.9% | 91.2% | 92.8% | 95.9% | 88.1% | 88.5% | 100.0% | 100.0% | 90.6% |

障害者雇用による企業経営への影響に関する調査票

| | | | |
|------|--|--|--|
| 整理番号 | | | |
| | | | |

企業が障害者雇用を進める場合、障害者雇用による企業経営への影響は様々なものがあると考えられます。当センターでは「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」に取り組んでおり、様々な影響の実態や事業主の意識を把握し、障害者雇用が企業経営に与える各種要素や障害者雇用と企業経営のあり方について総合的な検討を加え、障害者雇用による不安を感じている企業など、関係者の皆様の参考に供することとしております。

本調査はこの研究を進める上で重要な資料となるものでありますので、その趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理いたします。個別データを外部に漏らしたり、別の目的で利用したりすることは一切ございませんので、ご安心ください。

この調査結果は、調査研究報告書に取りまとめ、ホームページ（URL: <http://www.nivrjeed.or.jp/>）に公開し、企業が障害者雇用を進める上で参考情報等としてご覧いただけるようにします。

【ご記入に当たってのお願い】

1. 特にことわりのないかぎり、**平成20年6月1日現在の企業全体の状況**についてご記入ください。
2. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて**平成20年11月19日(水)**までにご返送くださいますようお願いいたします。
3. 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。

（問い合わせ先） 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
 佐渡(さど)・平川(ひらかわ)・河村(かわむら)・岡田(おかだ)
 住所 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
 電話 043-297-9037、9034
 FAX 043-297-9058
 E-mail Hirakawa.Masatoshi@jeed.or.jp

1 主な事業内容は何ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

| | | | | | | | | | | | |
|----|----------|----|---------|----|-----------------------|----|------|----|---------------|----|-------|
| 1 | 農林漁業 | 2 | 鉱業 | 3 | 建設業 | 4 | 製造業 | 5 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6 | 情報通信業 |
| 7 | 運輸業 | 8 | 卸売・小売業 | 9 | 金融・保険業 | 10 | 不動産業 | 11 | 飲食店、宿泊業 | 12 | 医療、福祉 |
| 13 | 教育、学習支援業 | 14 | 複合サービス業 | 15 | サービス業 (他に分類されないもの) | 16 | その他 | | | | |

2 常用労働者数は何人ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

| | | | | | |
|---|-----------|---|-----------|---|-----------|
| 1 | 100人以下 | 2 | 101人～200人 | 3 | 201人～300人 |
| 4 | 301人～999人 | 5 | 1,000人以上 | | |

3 あなた(回答者)の立場はどのようなものですか。

部署・役職 ()

4 厚生労働大臣から認定された子会社(特例子会社)がありますか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1. 特例子会社の制度を知らない。
2. 自社が特例子会社である。
3. 特例子会社の親会社である。
4. 特例子会社のグループ適用を受けている会社である。
5. 特例子会社はない。または自社は特例子会社のグループ適用を受けていない。

5 貴社の障害者数および障害者雇用率(平成 20 年6月1日時点、またはそれ以降)をお答えください。グループ適用の障害の種類・程度がわかる場合は下の表に人数をご記入ください。

障害者の人数(貴企業のみ): ()人 雇用率()%
 特例子会社(グループ適用)を含む: ()人 雇用率()%

※障害種類別の内訳をご記入ください。特例子会社やグループ適用がある場合は、グループの雇用状況も含めてご回答ください。分からない場合は貴企業のみをご記入ください。身体障害については、その種類について雇用の有無に○をつけてください。

| | 人数 | うち重度障害者数 | 身体障害の種類 | 雇用の有無 |
|--------|----|----------|-------------|-------|
| 身体障害 | | | 視覚障害 | |
| 知的障害 | | | 聴覚・音声・言語・平衡 | |
| 精神障害 | | | 肢体不自由 | |
| その他の障害 | | | 内部障害 | |

※グループの人数を記入した場合は右欄に○をつけてください。 ⇒

6 貴社の障害者雇用に対する基本的なお考えについてお伺いします。それぞれ以下の各項目について、そう思う(4)～そうは思わない(1)の4段階で当てはまる番号に○をつけてください。

| | そう思う | どちらかといえは そう思う | どちらかといえは そう思わない | そうは思わない |
|---|------|------------------|--------------------|---------|
| 1. 自社はすでに障害者雇用には十分積極的である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 障害者雇用に積極的に取り組み、同業他社をリードしていきたい。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 行政指導・企業名公表にならない程度に雇用したい。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. 同業の他社が障害者雇用を力を入れだしたら、自社も障害者雇用に取り組む。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 障害者も健常者も区別なく雇用し、その結果、障害者雇用率が未達成であっても仕方がない。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 障害者雇用は経営に余裕のある企業が取り組むべき問題である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |

7 障害者雇用の制度等に関する以下の各項目について、貴社はどのように感じておられますか。そう思う(4)～そうは思わない(1)の4段階で当てはまる番号に○をつけてください。

| | そう思う | どちらかといえは そう思う | どちらかといえは そう思わない | そうは思わない |
|--|------|------------------|--------------------|---------|
| 1. 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。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 法定雇用率が高すぎて達成が困難である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 法定雇用率を達成できなくても障害者雇用納付金を納めれば社会的な責任を果たしているといえる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 障害者雇用はもっぱら特例子会社が担うことが望ましい。 | 4 | 3 | 2 | 1 |

8 貴社が障害者を雇用する際に、以下のようなイメージがありますか。そう思う(4)～そうは思わない(1)の4段階で当てはまる番号に○をつけてください。

| | そう思う | どちらかといえ そう思う | どちらかといえ そう思わない | そうは思わない |
|---------------------------|------|-----------------|-------------------|---------|
| 1. 建物をバリアフリー化する必要がある。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 仕事のために補助機器を導入する必要がある。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 適当な仕事がない。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. どのような仕事ができるかわからない。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. セキュリティ(管理面、安全面)の問題がある。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 通院時間の確保など勤務時間上の制限がある。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 健康保険の負担が増す。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. 品質の低下が心配である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 作業能率が低い。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 研修時に特別な対応が必要になる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. 採用後、支援者を配置する必要がある。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. 現場の従業員へ理解を求める必要がある。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. 周囲とのコミュニケーションが困難である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. 人間関係を築くのが困難である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. 作業内容の理解に時間がかかる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. 作業指示の仕方が難しい。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. 通勤が困難である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. 労働意欲の向上や定着が困難である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |

9 障害者の採用についてお伺いします。

ア. 貴社はどのような基準(能力・労働条件等)で障害者を採用していますか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1. 障害者を採用する予定はないので特に基準は定めていない。
2. 健常者と同じ基準で採用する。
3. 障害者用の基準で採用する。
4. 応募者個々の障害種類や程度によって条件を緩和して採用する。

イ. 障害者に限定した募集・採用を導入していますか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1. 障害者のみを対象にした募集・採用を別枠で行っている。
2. 障害者のみを対象にした募集・採用を行っていない。

10 障害者を採用する際の配慮についてお伺いいたします。

ア. 障害者を採用するに当たって、どのような配慮をしていますか。また、各配慮項目について感じられる実施の必要性和負担感をお答えください。

実施状況について、下表「実施の有無」の3つの項目（現在実施している、以前実施していた、実施を予定している）に当てはまる場合は1つを選択して○をご記入ください。いずれも当てはまらない場合は、空欄で結構です。

「実施の必要性」、「実施上の負担感」については、感じる項目に○を、特に強く感じる項目には◎をご記入ください（実施していない配慮項目に関しても印象をお答えください）。

| | 実施の有無 (該当するものに○) | 実施上の負担感 (感じるものに○か◎) | | | | | | | |
|----|---|------------------------|------------------|-------------------|-----------------------------------|------------|-----------|------------|-----------------|
| | | 現在 実施 している | 以前 実施 していた | 実施を 予定 している | 実施の 必要性 (感じる ものに○ か◎) | 金銭的 負担感 | 人的 負担感 | 時間的 負担感 | 実現方法の わかりにくさ |
| 1 | 障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保 | | | | | | | | |
| 2 | 障害者の採用基準の設定 | | | | | | | | |
| 3 | 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) | | | | | | | | |
| 4 | 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | | | | | | | | |
| 5 | バリアフリー化など職場の物理的な環境改善 | | | | | | | | |
| 6 | 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | | | | | | | | |
| 7 | 障害状況に応じた作業内容、方法の改善 | | | | | | | | |
| 8 | ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | | | | | | | | |
| 9 | 障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT) | | | | | | | | |
| 10 | 障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT) | | | | | | | | |
| 11 | 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | | | | | | | | |
| 12 | 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | | | | | | | | |
| 13 | 通勤や勤務中の移動に関する配慮 | | | | | | | | |
| 14 | 障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集 | | | | | | | | |

実施の有無のどれかに○を記入した場合は、次ページの設問 イ へ

イ. 表「7. 障害状況に応じた作業内容、作業方法の改善」の実施状況の欄にご記入された場合のみご回答ください。作業の改善はどのように行われていますか。以下から最もよく行っている方法を1つ選択し番号に○をつけてください。その他の場合は、その具体的な内容をご記入ください。

1. 障害者に適した新たな職域や業務を、企業の本業にこだわらずに作り出している。
2. 通常では1人分の職務になり得ない作業を、複数の部署(または数社)から集めて1人分の作業量としている。(障害者チームの構成や分社化を含む)
3. 障害者のできることを切り出し、その職務を周りの従業員と同じ業務ラインに位置づけている。
4. その他

11 障害者のために以下のような配慮を実施した場合、障害者および他の従業員にどのような影響があると感じますか。生産性、意識・満足度についてそれぞれ良い影響があると思われる事項には○、悪い影響があると思われる事項には×を記入してください。いずれでもない、またはわからない場合は空欄のままです。

| | | 障害従業員の 生産性 | 他の従業員の 生産性 | 障害従業員の 意識・満足度 | 他の従業員の 意識・満足度 |
|---|---|---------------|---------------|------------------|------------------|
| 1 | 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) | | | | |
| 2 | 障害者雇用促進に関する従業員の理解促進 (障害特性の理解や対応方法の習得等) | | | | |
| 3 | バリアフリー化など職場内の物理的環境の改善 | | | | |
| 4 | 障害を補うための機器の改良や導入 (治具、補助具、作業機器の改良等) | | | | |
| 5 | 障害状況に応じた作業内容、作業方法の改善 | | | | |
| 6 | ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用 | | | | |
| 7 | 障害従業員の研修、講習会への参加(OffJT) | | | | |
| 8 | 上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT) | | | | |
| 9 | 労働条件の調整や健康管理に対する配慮 (短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等) | | | | |

12 障害者雇用に取り組んだとき、以下のような効果が得られると感じますか。また、これらの効果は障害者を雇用する理由となりますか。

ア. 効果について、そう思う(4)～そうは思わない(1)の4段階で当てはまる番号に○をつけてください。

| | そう思う | どちらかといえ そう思う | どちらかといえ そう思わない | そうは思わない |
|------------------------------|------|-----------------|-------------------|---------|
| 1. 法令を遵守することができる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 企業の社会的責任(CSR)を果たすことができる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 株主や投資家からの評価が良くなる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. 顧客や地域住民からの評判が良くなる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 取引先からの評判が良くなる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 企業として同業他社をリードすることになる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. 職場の雇用管理が良くなる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 従業員全体の作業方法・作業工程が改善される。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 職場のコミュニケーションが活性化する。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. 従業員のモラル(士気)が向上する。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. 従業員全体の自社に対する帰属意識や信頼が高まる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. 資金調達において有利となる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. 公的機関の調達において有利となる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. 人材不足解消の方策となる | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. 行政指導を受けなくてすむ。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. 社会全体の労働力問題の解決に貢献できる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. その他 () | | | | |

イ. 上記の効果は障害者を雇用する理由となりますか。貴社が障害者を雇用する理由になっている項目で特に重視する番号をすべて下記に記入してください。

()

13 貴社では障害のない社員の能力開発(職務遂行能力の向上やキャリアアップのための教育・訓練)をどのような方法で行っていますか。最も当てはまる番号を1つ選んで○をつけてください。

1. 日常業務を通じて計画的な教育・訓練を行っている。
2. 日常業務を離れて、研修や講習会などを計画的に行っている。
3. 特に計画的な取り組みはせず、日常業務の中で随時指導している。
4. 特に計画的な取り組みはせず、社員の自己研鑽に任せている。
5. その他()

14 障害者の能力開発についてどのようにお考えですか。以下のそれぞれの項目についてそう思う(4)～そうは思わない(1)の4段階で当てはまる番号に○をつけてください。

| | そう思う | どちらかといえは そう思う | どちらかといえは そう思わない | そうは思わない |
|--|------|------------------|--------------------|---------|
| 1. 障害者の能力開発は、健常者に比べて時間や手間がかかり戦力としての期待は困難である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 障害者に対しては、一般の研修や訓練以外の特別プログラムが必要である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 能力開発により、時間はかかるが、健常者と同水準の技能習得が可能である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 能力開発により、健常者よりは低いがある一定以上の水準の技能習得が可能である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. 能力開発をしなくても、健常者と同水準の技能習得を期待できる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 能力開発の費用は、障害者の技能向上により結果的に回収できる。 | 4 | 3 | 2 | 1 |

15 障害者を雇用している場合のみご回答ください。障害者の職務遂行のために以下のような取り組みをしていますか。取り組んでいる場合は該当する欄にすべて○をご記入ください。

| | 内 容 | 取り組んでいる |
|---|---|---------|
| 1 | 採用前に支援者、支援機関から障害者本人に関する適確な情報(できること、できないこと等)の提供を受けている。 | |
| 2 | 対応方法等のマニュアルを作成し、従業員間で共有している。 | |
| 3 | 障害特性についてのガイドラインのようなものがある。 | |
| 4 | 障害従業員に対して、専任の支援者がいる。 | |
| 5 | 専任の支援者を支える仕組み(チームの構成を含む)がある。 | |
| 6 | 障害特性にとらわれず、一人一人の状況に応じて上司や先輩がサポートしている。 | |
| 7 | その他() | |

専任の支援者すべてに○をつけてください。 ←

- a. 職場の上司 b. 職場の先輩 c. 障害者の先輩 d. ジョブコーチ(支援機関のスタッフ)
e. 第2号職場適応援助者(自社のジョブコーチ) f. その他()

16 障害者雇用促進に向けて下記の支援制度について聞いたことがありますか。知っているものには該当する欄に○をご記入の上、利用の有無について○(利用)か×(利用せず)かでご回答ください。

利用経験がある制度に関しては、さらに利用しやすさと効果を、◎(非常に良い)、○(良い)、△(どちらでもない)、×(悪い)でご回答ください。

利用経験がない制度に関しては、その理由として最もよく当てはまる番号を下の一覧表から選択して「利用しない理由」の欄にご記入ください。

| | [○] | [○×] | [◎○△×] | [◎○△×] | [◎○△×] | [番号] |
|----------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------------------------------|
| | 知っている | 利用の有無 | 利用しやすさ | 効果 | | 利用しない理由 (下表中から最も当てはまる番号を記入) |
| トライアル雇用(障害者試行雇用事業) | | | | | | |
| 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援 | | | | | | |
| 第2号職場適応援助者(助成金) | | | | | | |
| 特定求職者雇用開発助成金 | | | | | | |
| その他の助成金 | | | | | | |
| 障害者就労支援機器の貸出 | | | | | | |
| 雇用管理サポート事業 | | | | | | |

利用経験がない場合

選択して記入

| 利用しない理由 | |
|---------|-------------------------|
| 1 | 利用の仕方、窓口がわからない。 |
| 2 | 手続きが煩雑な印象がある。 |
| 3 | お金がかかる印象がある。 |
| 4 | 障害者を雇用する予定がない。 |
| 5 | 活用要件に該当しない。 |
| 6 | 利用を勧められたことがない。 |
| 7 | 内容に不満がある。 |
| 8 | 特別な配慮を必要としない障害者を雇用している。 |
| 9 | 支援がなくとも受け入れ態勢が整っている。 |
| 10 | 興味がない。 |
| 11 | その他の理由 |

17 企業が障害者の職場適応に協力・支援する以下の制度をご存知ですか。また、貴社では以下の制度を受け入れたことがありますか。該当する欄に○をご記入ください。

| | 知っている | 受け入れ経験がある |
|---------------------|-------|-----------|
| 精神障害者社会適応訓練事業(職親制度) | | |
| インターンシップ、実習制度等 | | |
| 職場適応訓練 | | |
| 障害者の態様に応じた多様な委託訓練 | | |

18 障害者雇用に関する相談や問題解決のため、以下の支援機関を活用していますか。非常によく使う(4)～使わない(1)の4段階で当てはまる番号に○をつけてください。

| | よく使っている | 必要に応じて使っている | 使ったことがある | 使ったことがない |
|-----------------------|---------|-------------|----------|----------|
| 1. ハローワーク(公共職業安定所) | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 民間コンサルタント | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 都道府県雇用支援協会、雇用開発協会等 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 地域障害者職業センター | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. 障害者就業・生活支援センター | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 学校、職業能力開発校等 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 福祉施設等 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. 市役所、町村役場、保健所等 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. その他 () | 4 | 3 | 2 | 1 |

19 企業の社会的責任(CSR)と障害者雇用の関係についてお伺いします。

ア. 貴社には企業の社会的責任を担当する方もしくは専門の部署がありますか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1. 専任の担当者または部署がある。
2. 他の業務との兼任であるが担当者を決めている。
3. 担当者も部署も決まっていない。

イ. 障害者雇用に企業の社会的責任の取り組みの一環として扱っていますか。(CSR 報告として障害者雇用の取り組みを公表しているなど。) 1つ選択して番号に○をつけてください。

1. はい 具体的な取り組み()
2. いいえ

ウ. 企業の社会的責任および障害者雇用との関係について、どのようにお考えですか。以下の各項目にそう思う(4)～そうは思わない(1)の4段階で当てはまる番号に○をつけてください。

| | そう思う | どちらか そう思う | どちらか そう思わない | そうは 思わない |
|---|------|--------------|----------------|-------------|
| 1. 障害者雇用は企業の社会的責任として重要である。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 障害者雇用は環境問題などに比べ、企業の社会的責任としての アピール性に欠ける。 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 障害者雇用は企業の社会的責任だけでは促進されない。 | 4 | 3 | 2 | 1 |

<最後に> 正確を期すために、この調査に関して確認が必要になる場合や、さらに具体的なお意見を伺う場合があるかもしれません。よろしければ下記に連絡先をご記入ください。企業名が公表されることは絶対にありません。

なお、調査結果は早急にとりまとめ、インターネットを通じて早期に還元したいと存じます。早期還元をご希望の場合は、メールアドレスをご記入ください。

| 連 絡 先 | | | | | | | |
|--|-----|---------|--|-------|---------------|-----------------|--------------|
| <table border="1"><thead><tr><th>企業名</th></tr></thead><tbody><tr><td> </td></tr></tbody></table> | 企業名 | | <table border="1"><thead><tr><th>担当者</th></tr></thead><tbody><tr><td>所属部課 _____</td></tr><tr><td>電話(内線) _____</td></tr><tr><td>ご氏名 _____</td></tr></tbody></table> | 担当者 | 所属部課 _____ | 電話(内線) _____ | ご氏名 _____ |
| 企業名 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| 担当者 | | | | | | | |
| 所属部課 _____ | | | | | | | |
| 電話(内線) _____ | | | | | | | |
| ご氏名 _____ | | | | | | | |
| <table border="1"><thead><tr><th>所在地</th></tr></thead><tbody><tr><td>〒 _____</td></tr><tr><td>_____</td></tr><tr><td>_____</td></tr></tbody></table> | 所在地 | 〒 _____ | _____ | _____ | | | |
| 所在地 | | | | | | | |
| 〒 _____ | | | | | | | |
| _____ | | | | | | | |
| _____ | | | | | | | |

| 早 期 還 元 | | | |
|---|---------|-------|-------------------------------------|
| <table border="1"><thead><tr><th>メールアドレス</th></tr></thead><tbody><tr><td>_____</td></tr><tr><td>※メールアドレスが無い場合は、「郵送希望」とし連絡先をご記入ください。</td></tr></tbody></table> | メールアドレス | _____ | ※メールアドレスが無い場合は、「郵送希望」とし連絡先をご記入ください。 |
| メールアドレス | | | |
| _____ | | | |
| ※メールアドレスが無い場合は、「郵送希望」とし連絡先をご記入ください。 | | | |

障害者雇用に関して、企業の立場としてご意見がございましたらご自由にご記入下さい。

| |
|--|
| |
|--|

ご協力ありがとうございました。

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ファイル等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.or.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでは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」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

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）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No.94

「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2010年3月
印刷・製本 株式会社 あをばぷりんと