

第4章 企業調査の分析結果について

第1節 企業調査の目的、方法等

1 調査の目的

本企業調査の目的は、企業における障害者の採用や配置などの実態等を把握することにより、ミスマッチを縮小するための方策検討の基礎資料とするものである。

2 調査対象及び方法

(1) 調査対象

調査対象は企業データベースを保有している会社に委託して、企業規模（常用労働者数 30 ～ 55 人、56 ～ 300 人、301 ～ 999 人、1,000 人以上の 4 区分）及び産業（日本標準産業分類の 15 大分類）別に区分して次の式によって無作為抽出により行った。

$$\sigma = \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{p(1-p)}{n}} \quad N = \text{母集団企業数}$$

n = 調査対象企業数

σ = 目標精度（= 0.046 とした）

p = 特定の属性を持つ企業の割合（= 0.5 とした）

抽出に用いた母集団企業数、標本企業数、復元倍率は表 4-1 のとおりであり、調査対象の企業数は 4,916 社である。

表4-1 母集団企業数、標本企業数及び復元倍率

産 業	企業規模 計		30 ～ 55 人			56 ～ 300 人		
	母集団	標本	母集団	標本	復元倍率	母集団	標本	復元倍率
産業計	139,493	4,916	68,410	1,529		60,931	1,526	
農林漁業	633	180	386	91	4.24	235	79	2.97
鉱業	218	115	138	64	2.16	72	45	1.60
建設業	12,974	388	8,455	117	72.26	3,992	116	34.41
製造業	40,528	451	19,934	118	168.93	17,615	118	149.28
電気・ガス・熱供給・水道業	203	128	73	45	1.62	99	54	1.83
情報通信業	5,782	389	2,495	114	21.89	2,670	114	23.42
運輸業	13,503	402	6,476	117	55.35	6,233	117	53.27
卸売・小売業	27,830	433	14,234	118	120.63	11,831	118	100.26
金融・保険業	1,847	359	425	93	4.57	919	105	8.75
不動産業	2,357	312	1,173	108	10.86	1,001	106	9.44
飲食店・宿泊業	4,191	334	2,207	113	19.53	1,763	112	15.74
医療・福祉	7,151	377	1,839	112	16.42	4,540	116	39.14
教育・学習支援業	2,145	322	899	105	8.56	1,050	107	9.81
複合サービス業	1,497	305	495	96	5.16	709	102	6.95
サービス業（他に分類されないもの）	18,634	421	9,181	118	77.81	8,202	117	70.10

産 業	301 ～ 999 人			1000 人～		
	母集団	標本	復元倍率	母集団	標本	復元倍率
産業計	7,969	1,116		2,183	745	
農林漁業	11	9	1.22	1	1	1.00
鉱業	5	5	1.00	3	1	3.00
建設業	388	91	4.26	139	64	2.17
製造業	2,256	113	19.96	723	102	7.09
電気・ガス・熱供給・水道業	14	12	1.17	17	17	1.00
情報通信	469	95	4.94	148	66	2.24
運輸	639	100	6.39	155	68	2.28
卸売・小売業	1,444	110	13.13	321	87	3.69
金融・保険業	291	85	3.42	212	76	2.79
不動産業	136	64	2.13	47	34	1.38
飲食店・宿泊業	185	73	2.53	36	36	1.00
医療・福祉	690	102	6.76	82	47	1.74
教育・学習支援業	153	67	2.28	43	43	1.00
複合サービス業	268	83	3.23	25	24	1.04
サービス業（他に分類されないもの）	1,020	107	9.53	231	79	2.92

（注）母集団、標本の単位は社である。

（２）調査方法

郵送による通信調査。

３ 調査期間

①実施期日は、平成 17 年 4 月～5 月であった。

②調査時点は、平成 17 年 4 月 1 日現在とした。

４ 調査事項

（１）企業概要

主たる事業内容、常用労働者数、常用労働者数の増減、特例子会社の状況

（２）障害者雇用に関する基本方針

障害者雇用の基本方針、障害者雇用の予定とその理由

（３）障害者の募集・採用状況

最近の障害者の募集・採用状況、採用・不採用の理由、募集経路、採用していない障害種類とその理由

（４）障害者の配置状況

障害者数・雇用率、職種別障害者の配置状況と今後の見込み、職種別必要な資格等

（５）配慮状況と課題

現在の配慮事項、予定・検討事項と困難な事項、人事評価方法、意見聴取方法、障害者雇用拡大の条件

（６）その他

退職状況、助成金の利用状況、行政等への要望

５ 調査票回収状況

調査票回収は、818 社、回収率は、16.6%であった。

したがって、本調査票による分析結果については、信頼性、妥当性の面で一定の限界がある。

回収率が約六分の一にとどまったのは、今回の調査が、障害者雇用に関しての網羅的、かつ詳細な内容を問うものであったためと考えられる。

第2節 企業調査の結果

調査結果は、以下のようになった。これは、復元倍率（抽出率の逆数）を乗じた復元結果に基づくものである。

1. 企業概要

（1）調査回答企業の産業・規模別状況

回答企業の産業・企業規模別状況は、復元前の素数は表4－2、復元後は表4－3のとおりとなった。

表4－2 産業・企業規模別状況〔問1・問2〕（復元前）

（単位：社）

産 業		30 ～ 55 人	56 ～ 300 人	301 ～ 999 人	1,000 人～	計
1	農 林 漁 業	19	6	3	1	29
2	鉱 業	7	0	1	0	8
3	建 設 業	19	28	20	17	84
4	製 造 業	18	24	22	25	89
5	電気・ガス・熱供給・水道業	5	17	1	5	28
6	情報通信業	14	17	23	14	68
7	運輸業	12	16	19	6	53
8	卸売・小売業	15	23	17	17	72
9	金融・保険業	9	20	16	12	57
10	不動産業	7	10	8	5	30
11	飲食店、宿泊業	10	12	10	4	36
12	医療、福祉	17	25	30	14	86
13	教育、学習支援業	14	16	15	18	63
14	複合サービス業	5	16	14	8	43
15	サービス業（他に分類されないもの）	9	21	30	12	72
計		180	251	229	158	818

表4-3 産業・企業規模別状況〔問1・問2〕（復元後）

（単位：社）

産 業		30 ～ 55 人	56 ～ 300 人	301 ～ 999 人	1,000 人 ～	計
1	農 林 漁 業	81	18	4	1	103
2	鉱 業	15	0	1	0	16
3	建 設 業	1,373	963	85	37	2,459
4	製 造 業	3,041	3,583	439	177	7,240
5	電気・ガス・熱供給・水道業	8	31	1	5	45
6	情報通信業	306	398	114	31	850
7	運輸業	664	852	121	14	1,652
8	卸売・小売業	1,809	2,306	223	63	4,401
9	金融・保険業	41	175	55	33	304
10	不動産業	76	94	17	7	194
11	飲食店・宿泊業	195	189	25	4	413
12	医療、福祉	279	979	203	24	1,485
13	教育、学習支援業	120	157	34	18	329
14	複合サービス業	26	111	45	8	191
15	サービス業（他に分類されないもの）	700	1,472	286	35	2,493
計		8,735	11,329	1,654	458	22,175

（2）常用労働者数の増減

常用労働者数について、3年前と比較したところ、「大いに増えている」が6.0%に対し、「大いに減っている」が7.7%、「やや増えている」が23.2%に対し、「やや減っている」が28.1%と、全体として減少傾向にあることがうかがえた（図4-1）。

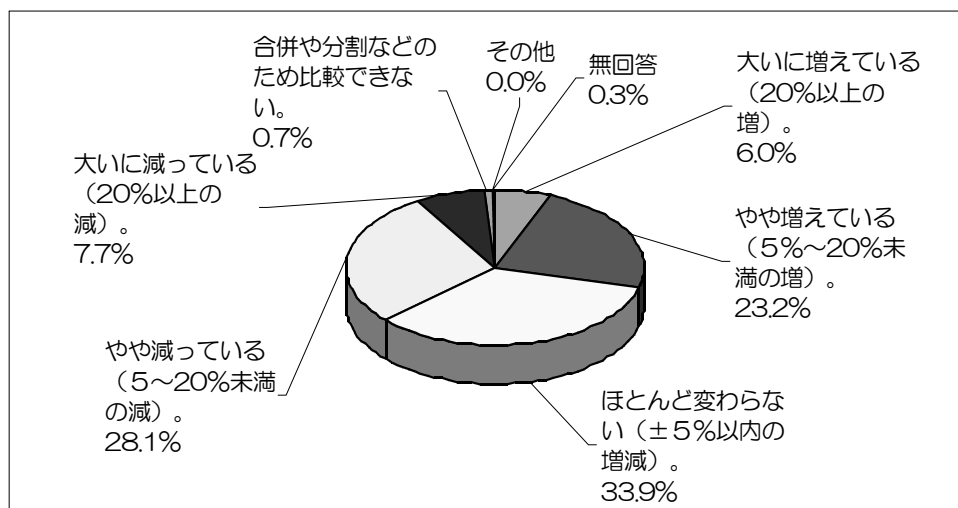


図4-1 常用労働者数の3年前からの増減〔問3〕

（回答企業数 22,110）

（３）特例子会社の状況

特例子会社の有無及び今後の設置計画については、法定雇用率適用企業（56 人以上規模）のみに限定して分析してみると、回答企業数 13,440 社のうち、87.7%が「特例子会社はなく、これから作ることは考えていない」と回答した。一方「特例子会社を作る計画はないが、興味を持っている」と答えた企業は、7.1%であり、少ないながらも企業から関心を持たれていることがうかがえた（図４－２）。

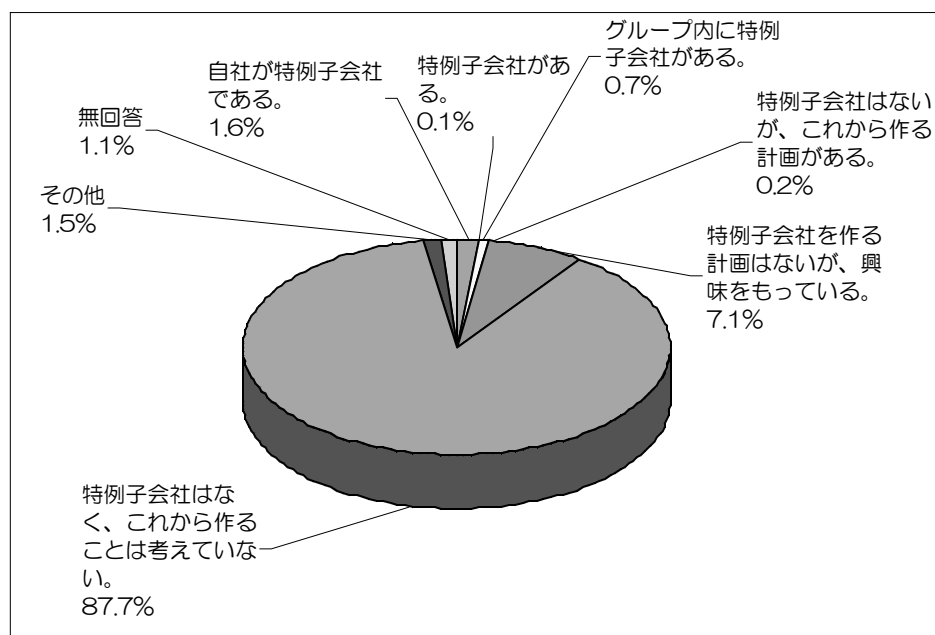


図４－２ 特例子会社の有無・設置計画の有無〔問４〕

（法定雇用率適用企業（56 人以上規模）のみ 回答企業数 13,440 社）

（４）障害者雇用状況

回答企業数 22,175 社のうち、現に障害者を採用している企業は、11,720 社（52.9%）、障害者を採用していない企業は、10,455 社（47.1%）であった（企業調査票問 10 への回答結果から）。

2. 障害者雇用に関する基本方針

（１）障害者雇用の基本方針

企業の障害者雇用の全体数についての基本方針は、図４－３のようになった。「法定雇用率以上をめざす」「法定雇用率をめざす、ないし維持する」としたものの合計は、31.4%であった。「特に目標を定めていない」とする企業は、40.9%であった。一方、「障害者は雇用しない」としている企業が、19.4%にのぼっていた。

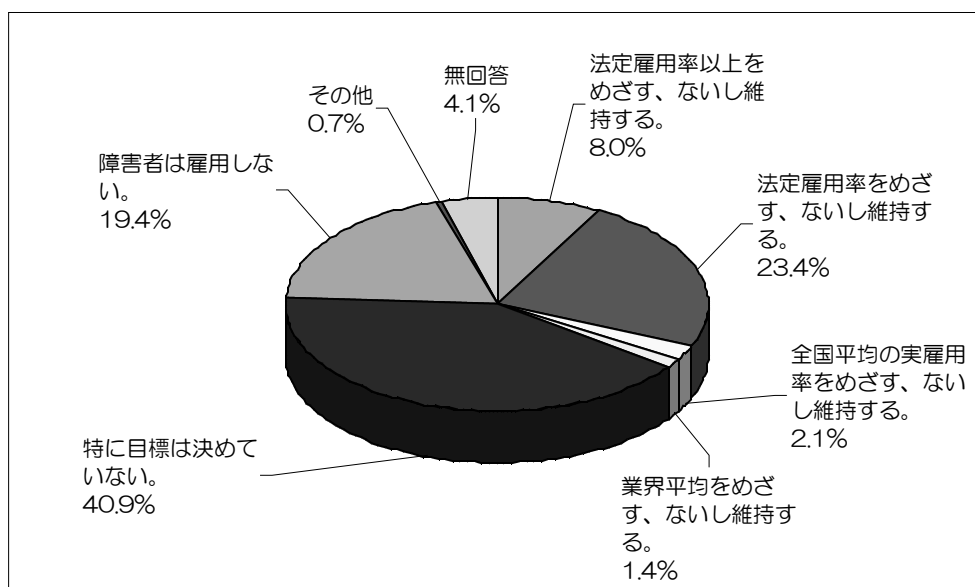


図4-3 障害者雇用の全体数についての方針(全企業)[問5(1)]

(回答企業数 21,270)

これを企業規模別にみると、差違が明らかであった。従業員数 55 人以下、及び 56 人以上のそれぞれの状況は、図 4-4 及び図 4-5 のとおりである。従業員 55 人以下の企業では、法定雇用率を意識した方針を持っているのは、12.7%にとどまり、「特に目標は決めていない」とするものが、半数以上の 51.2%、「障害者は雇用しない」とするものが、34.9%にのぼっていた。一方、法定雇用率が直接関係する従業員 56 人以上の企業では、全体で、法定雇用率を意識した方針を持つものが、半数以上の 51.5%にのぼった。そして、「特に目標は決めていない」とするものは、37.1%、「障害者は雇用しない」とするものが 10.9%と、55 人以下企業に比べて低く、企業規模による明白な差が見られた。

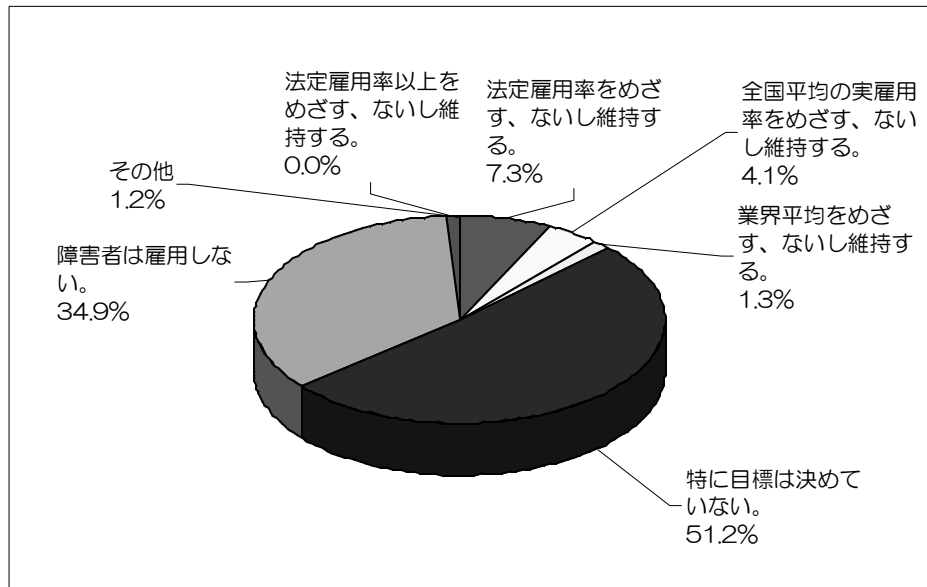


図4-4 障害者雇用の全体数についての方針(従業員 55 人以下)[問5(1)]

(回答企業数 8,259)

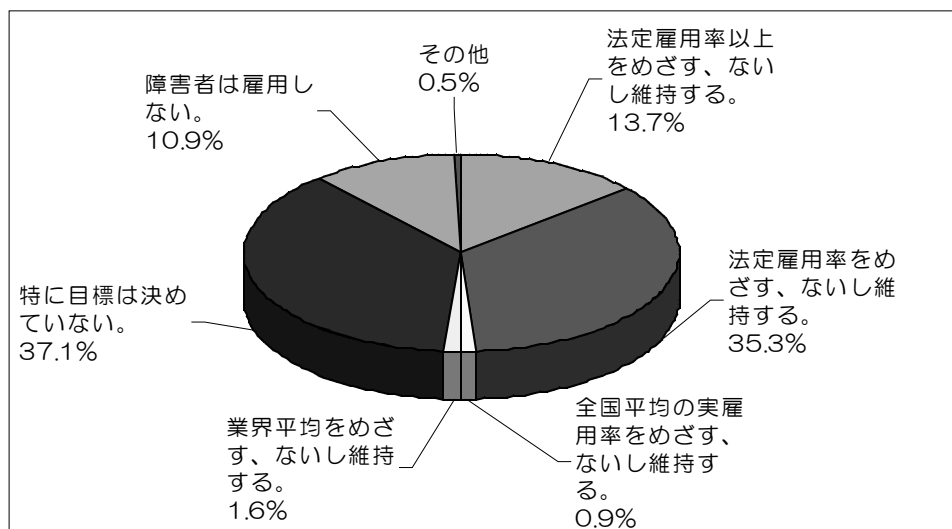


図4-5 障害者雇用の全体数についての方針(従業員 56 人以上)[問5(1)]

(回答企業数 13,011)

従業員 56 人以上の規模の企業でも、雇用納付金の拠出が関係する従業員 300 人以下の企業と、301 人以上の企業との間で、障害者雇用の方針に差違が見られた。56 人以上 300 人以下、301 人以上の、それぞれの状況は、図 4-6 及び図 4-7 のとおりである。従業員 300 人以下の企業で、「法定雇用率以上をめぐす、ないし維持する」が 11.0%、「法定雇用率をめぐす、ないし維持する」が 31.9%であったのに対して、従業員 301 人以上の企業では、それぞれ 27.4%、53.0%となっていた。また一方、従業員 300

人以下の企業で、「特に目標は決めていない」が 41.3%、「障害者は雇用しない」が 12.8%を占めたのに対して、従業員 301 人以上の企業では、それぞれ 15.3%、0.9%と、明白な差がみられた。このことから、当然のことながら、障害者雇用に際して、障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度が、大きく影響していることが見てとれる。

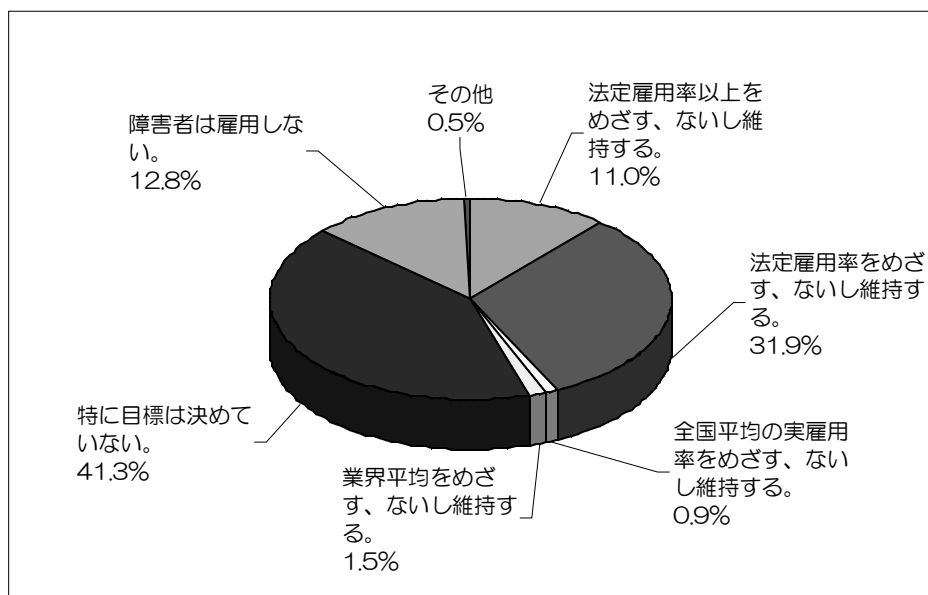


図4-6 障害者雇用の全体数についての方針(従業員 56 人以上 300 人以下)[問5(1)]
(回答企業数 10,907)

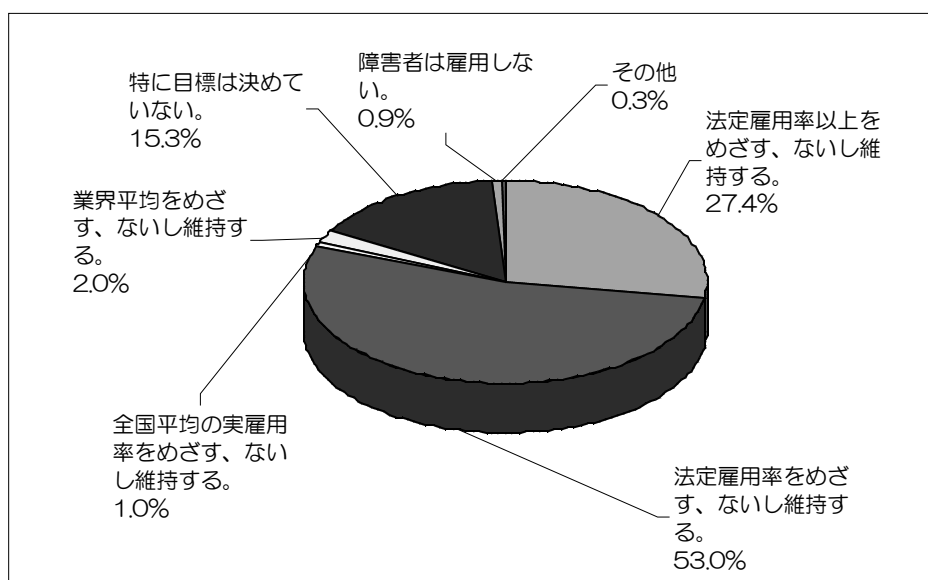


図4-7 障害者雇用の全体数についての方針(従業員 301 人以上)[問5(1)]
(回答企業数 2,104)

（２）障害者雇用の採用方針

障害者の採用方針については、「原則として健常者と同じ条件である」とする企業がほぼ半数（47.5%）を占めた。「障害の種類や程度によっては採用条件に一定の配慮を払い、できるだけ障害者雇用を増やす」とした企業が 18.2%、「障害の種類や程度によらず採用条件を緩和し、できるだけ障害者雇用を増やす」とした企業が 2.7%あった。障害者雇用にあたって、採用条件を何らかの方法で緩和する方針を持つ企業は少なくないことが示唆された（図４－８）。

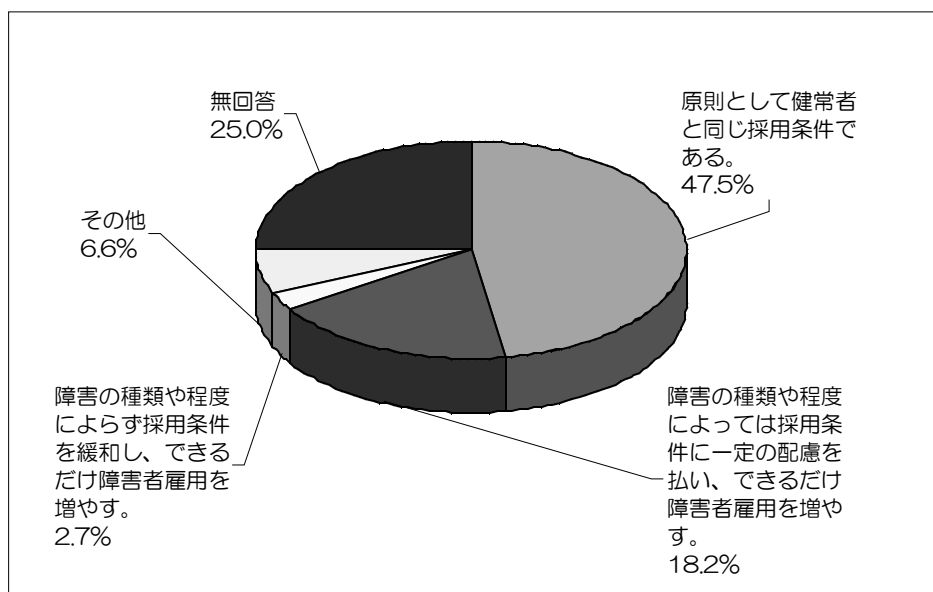


図4－8 障害者の採用方針[問5(2)イ]

(回答企業数 16,638)

（３）障害者採用時の対応策

障害者採用時の対応策（複数回答）について、障害者を雇用している企業（計 11,720 社）と障害者雇用していない企業（計 10,455 社）に分けて分析した。

障害者を雇用している企業では、「既存の設備、職務、支援体制などの範囲内で雇用できる障害者を採用する」とした企業が 87.46%と多数を占めたが、障害者を雇用していない企業では、40.4%にとどまっている。

障害者を採用するにあたって、設備や建物の改善、新たな職務の開発、新たな人的支援環境整備の経験がある（または可能である）と回答した企業は、障害者を雇用している企業でも、いずれも 5%以下にとどまった。また、障害者を雇用していない企業では、その割合が更に低くなっている（図４－９、図４－10）。

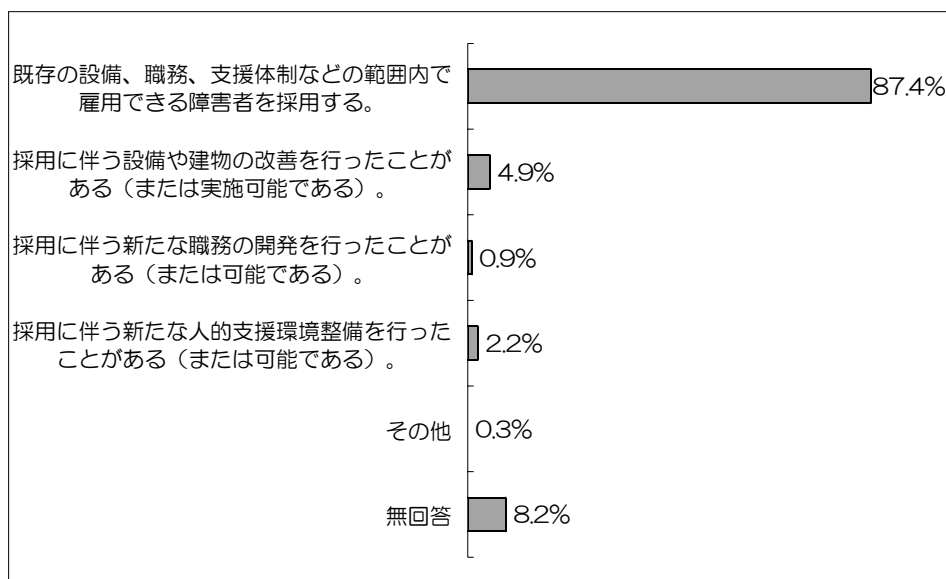


図4－9 障害者採用時の対応策〔問5(2)口〕

（障害者を雇用している企業）

（複数回答、雇用企業数 11,720 回答企業数 10,760 計 11,209）

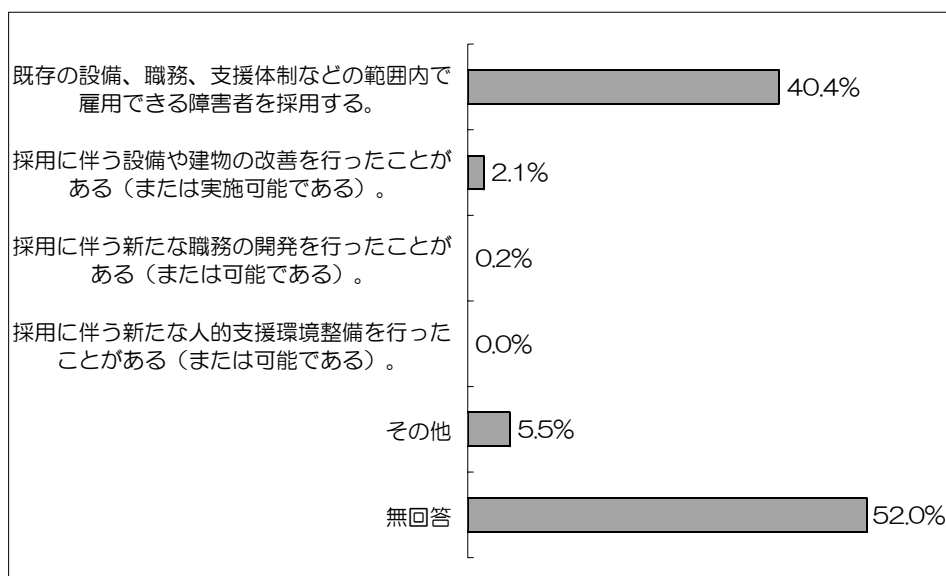


図4－10 障害者採用時の対応策〔問5(2)口〕

（障害者を雇用していない企業）

（複数回答、非雇用企業数 10,455 回答企業数 5,022 回答計 5,038）

（４）障害者の配置方針

障害者の配置方針については、「障害者もできるだけ健常者と同等に各部門に配置する」とした企業が 58.3%を占めた。「主に特例子会社など障害者中心の部門に配置する」は、わずかに 0.1%、「障害者はできるだけ同じ部門に配置する」とした企業は 5.1%にとどまった（図４－１１）。

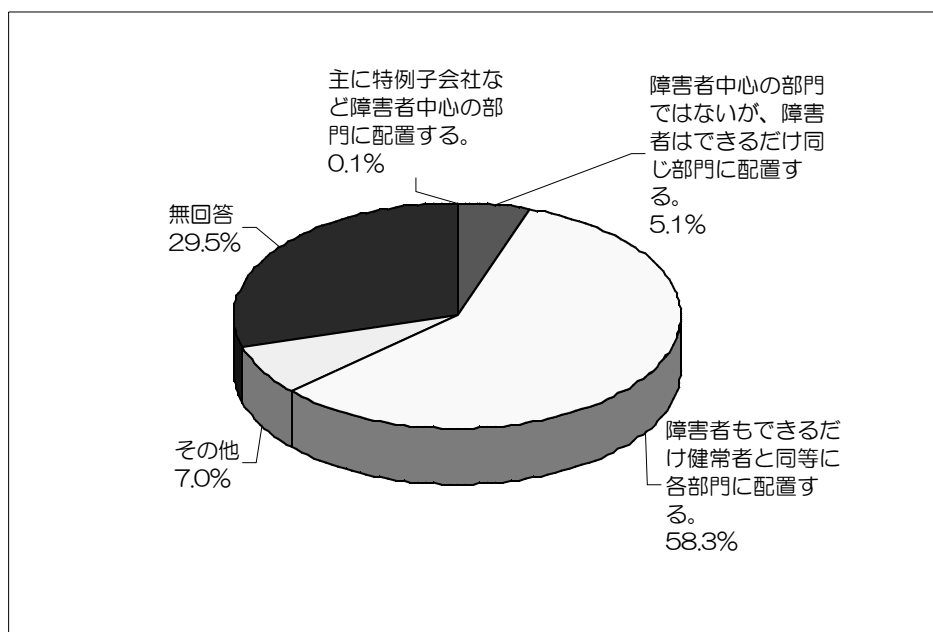


図４－１１ 障害者の配置方針〔問５（２）ハ〕

（回答企業数 15,634）

（５）障害者雇用の予定とその理由

今後３年間の障害者雇用の予定については、雇うとも雇わないとも「決めていない」とする企業が、半数近く（48.9%）にのぼっており、「能力のある障害者がいれば雇う」とする企業と合わせると約４分の３となった（図４－１２）。条件次第では障害者を雇用するとの姿勢を持つ企業が多いことが示唆されている。

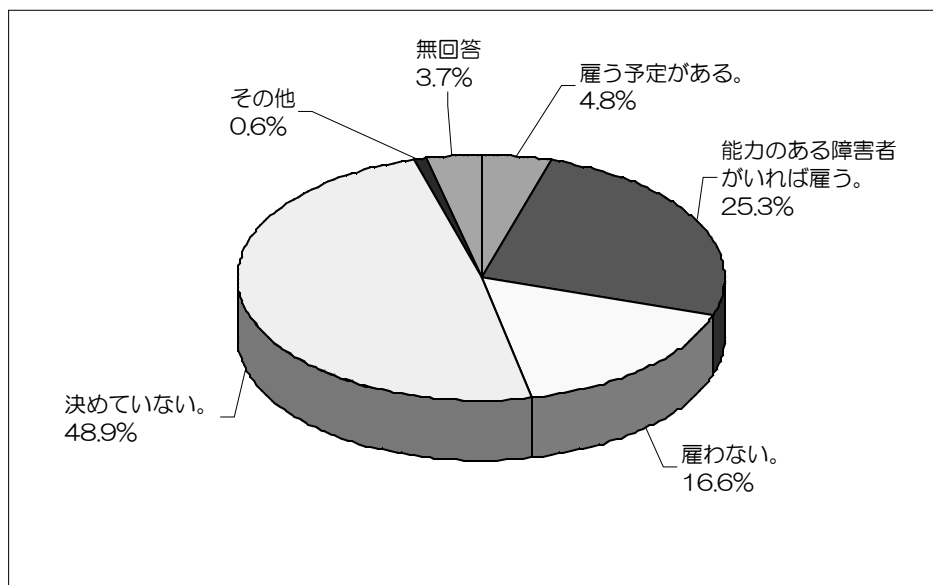


図4－12 今後3年間の障害者雇用の予定〔問6〕

（回答企業数 21,352）

障害者を雇う理由（3つまでの複数回答）を尋ねたところ、「企業の社会的責任だから」「障害者も十分な能力を持っているから」の二つが圧倒的多数を占めた（図4－13）。調査に回答した企業だけが対象となっていることを考慮しても、障害者雇用に関する企業の意識は高まってきていることを裏付けるものとして注目される。

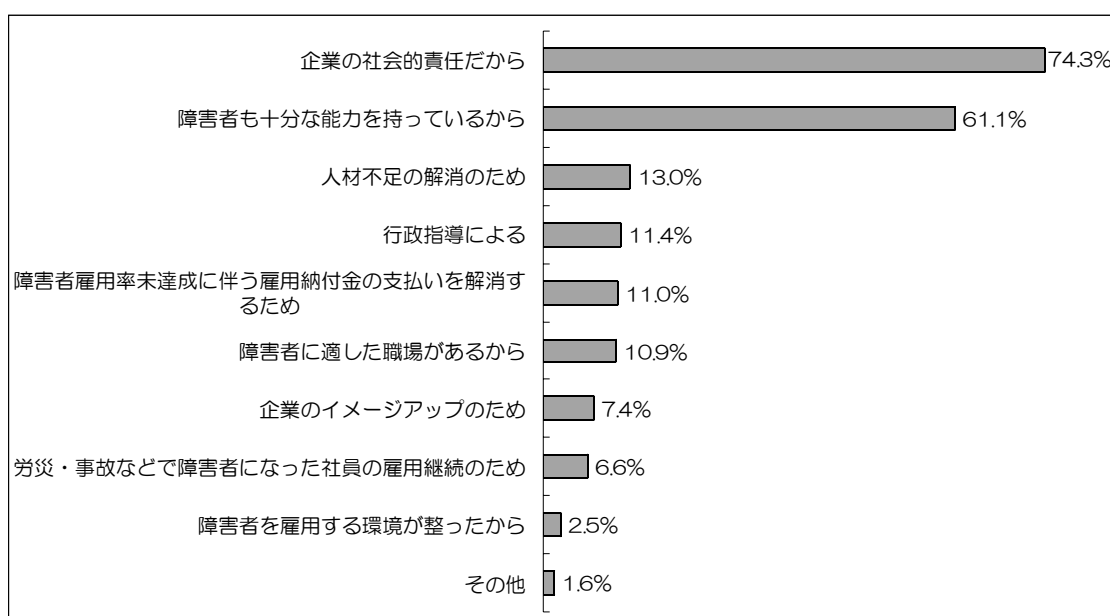


図4－13 障害者を雇う理由〔問6(2)〕

（複数回答（3つまで）、回答企業数 9,581 回答計 19,130）

3. 障害者の募集・採用状況

平成 14 年 4 月 1 日以降の障害者の募集・採用については、表 4－4 のとおりであった。障害者に限定しないで「一般募集し、障害者も採用した」と回答した企業は、3,299 社あった。また、「障害者に限定した募集をし、採用した」と回答した企業は、1,639 社あった。その両方に回答している企業は 546 社であった。合計で 4,391 社が平成 14 年 4 月障害者を採用したと回答している（復元による誤差 1）。

表 4－4 平成 14 年 4 月 1 日以降の障害者の募集・採用〔問 7〕

(単位：社)

産 業	一般募集または障害者に限定した募集をし、障害者を採用した	(A+B-C)			過去 3 年間の障害者募集および雇用はない	無回答	計
		一般募集し、障害者も採用した (A)	障害者に限定した募集をし、採用した (B)	一般募集と限定募集の両方で採用した (C)			
1 農林漁業	19	16	7	4	84	0	103
2 鉱業	1	0	1	0	15	0	16
3 建設業	212	99	128	15	2,247	0	2,459
4 製造業	1,224	944	682	402	5,867	149	7,240
5 電気・ガス・熱供給・水道業	8	4	5	1	37	0	45
6 情報通信業	275	204	123	52	574	0	850
7 運輸業	487	418	75	6	1,110	55	1,652
8 卸売・小売業	537	345	195	4	3,864	0	4,401
9 金融・保険業	79	24	61	6	225	0	304
10 不動産業	37	32	11	6	157	0	194
11 飲食店・宿泊業	86	54	35	4	327	0	413
12 医療・福祉	599	468	141	10	886	0	1,485
13 教育、学習支援業	62	52	16	6	267	0	329
14 複合サービス業	48	24	29	5	129	14	191
15 サービス業（他に分類されないもの）	717	614	128	25	1,776	0	2,493
計	4,391	3,299	1,639	546	17,565	219	22,175

（1）一般（障害者に限定しない）募集・採用状況

平成 14 年 4 月以降の障害者採用状況について、一般の、すなわち障害者に限定しない募集・採用では、回答企業数 21,841 社のうち、14.9%が「一般募集し、障害者も採用した」と回答した（図 4－14）。

「一般募集し、障害者も採用した」と回答した企業では平成 14 年 4 月以降の障害者採用数が平均 1.9 人であり、全体では平均 0.3 人であった。障害者が一般募集の求人に応募し採用に至るケースが少なくないことがうかがえた。

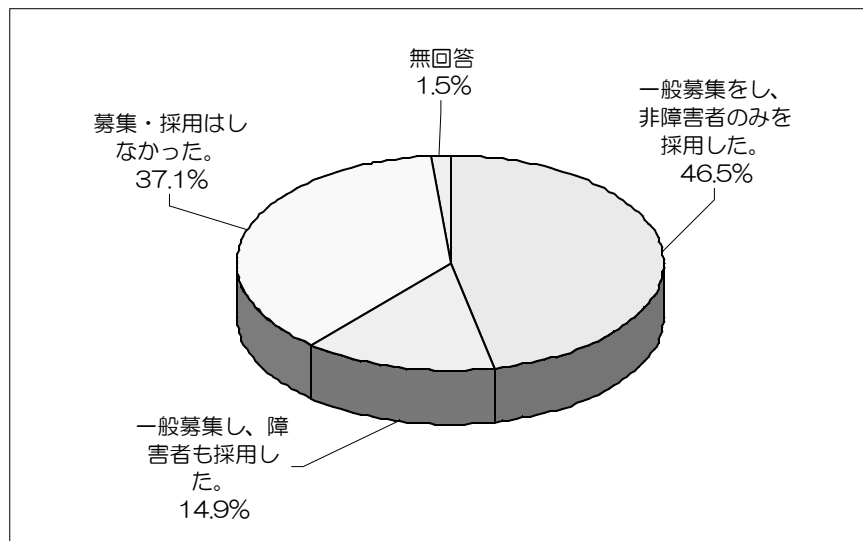


図4－14 一般(障害者に限定しない)の募集・採用状況(平成14年4月以降)[問7(1)]
(回答企業数 21,841)

(2) 障害者に限定した募集・採用状況

(1)に同じく、平成14年4月以降の障害者採用状況について、障害者に限定した募集・採用状況について尋ねた。

障害者に限定した募集の有無と結果については、回答企業数21,849社のうち、88.1%の企業が「障害者に限定した募集・採用はしなかった」と回答した。障害者に限定した募集をした企業は、合わせて10.5%、うち障害者を採用した企業は7.4%であった(図4－15)。企業の障害者に限定した募集・採用が少ない傾向が見てとれた。

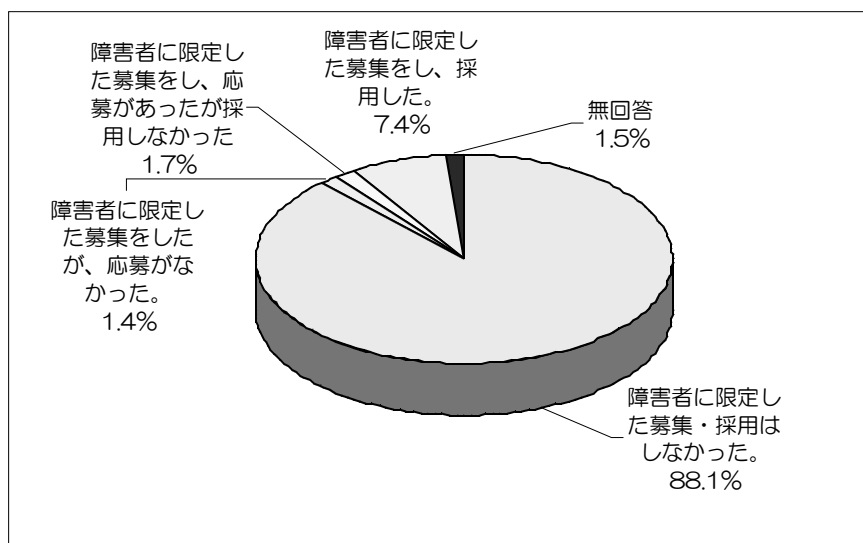


図4－15 障害者に限定した募集・採用状況〔問7(2)イ〕

(回答企業数 21,849)

次に、障害者に限定した募集・採用状況で、応募者及び採用者の人数については、それぞれの企業全体（またはグループ全体）の応募・採用状況を把握している場合と、把握していない場合とに分けて調査した。

全体（またはグループ全体）の応募・採用状況を把握している場合の結果は、次の表4－5のとおりであった。

表4－5 応募者・採用者の人数〔問7(2)ロ－1〕
全体(またはグループ全体)の応募・採用状況を把握している場合

産 業		企業数 (社)	①応募者数 (人)	②採用者数		
				うち中途 採用 (人)	うち特例 子会社 (人)	
1	農林漁業	7	23	19	0	0
2	鉱業	0	0	0	0	0
3	建設業	119	1,138	610	592	0
4	製造業	760	6,871	1,337	417	0
5	電気・ガス・熱供給・水道業	7	482	49	36	0
6	情報通信業	103	2,277	220	124	0
7	運輸業	120	129	109	55	25
8	卸売・小売業	101	2,442	533	440	0
9	金融・保険業	64	635	977	918	88
10	不動産業	11	459	46	32	0
11	飲食店、宿泊業	33	405	292	90	0
12	医療、福祉	219	1,223	318	85	0
13	教育、学習支援業	23	163	44	34	0
14	複合サービス業	23	142	43	24	0
15	サービス業(他に分類されないもの)	85	13,731	749	570	0
計		1,675	30,119	5,345	3,418	113

全体（またはグループ全体）の応募・採用状況を完全に把握していない場合については、把握している範囲内の応募者数とそれに対応した採用者数、並びに全体の採用者数を調査した。その結果は、次の表４－６のとおりであった。

表４－６ 応募者・採用者の人数〔問７（２）ロー２〕

全体（またはグループ全体）の応募・採用状況を把握していない場合

産 業	企業数 (社)	①応募者数 (人)	②把握している範囲の採用者数				③全体の採用者数			
			(人)	うち中途 採用 (人)	うち特例 子会社 (人)	回答企業数 (社)	(人)	うち中途 採用 (人)	うち特例 子会社 (人)	回答企業数 (社)
1 農林漁業	3	15	0	0	0	3	0	0	0	3
2 鉱業	1	0	0	0	0	0	6	0	0	1
3 建設業	13	13	13	6	0	9	74	56	0	11
4 製造業	104	517	168	125	0	68	536	410	0	63
5 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 情報通信業	28	973	358	91	150	23	218	191	0	19
7 運輸業	9	854	847	655	0	9	13	0	0	6
8 卸売・小売業	4	55	18	18	0	4	37	37	0	4
9 金融・保険業	6	234	59	8	0	6	28	14	0	3
10 不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 飲食店・宿泊業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 医療・福祉	14	219	9	3	0	9	148	14	0	12
13 教育、学習支援業	2	65	20	0	0	2	20	0	0	2
14 複合サービス業	6	42	4	1	0	2	11	6	0	4
15 サービス業（他に分類されないもの）	43	344	81	81	0	25	353	220	0	34
計	232	3,331	1,576	990	150	159	1,443	948	0	161

（３）採用・不採用の理由

障害者を採用したときに決め手となったこと（複数回答）と、譲歩したこと（複数回答）とを同一の表で問うたところ、a. 及び b. の結果となった。「性格、人柄」「意欲、態度、向上心」といった内面的な事項が採用の決め手の上位にきている。一方、採用を決めた障害者に対しては、「作業能率」「業務遂行能力」「業務に対する技能や知識、経験」といった主に職業上のスキルに関することには譲歩している姿勢が見える。これらは、第４位の「協調性、コミュニケーション能力」も含めて、いずれも努力次第で変える（向上させる）ことが可能な事項であることが注目される。

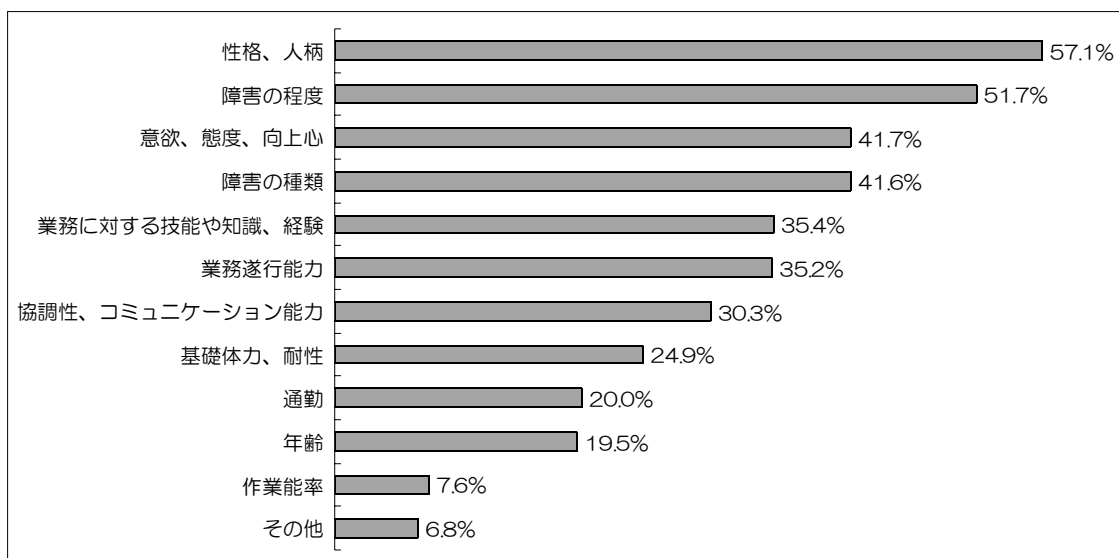


図4－16 障害者を採用したときに決め手となったこと〔問7(3)イー1〕

(複数回答、回答企業数 4,614 回答計 17,149)

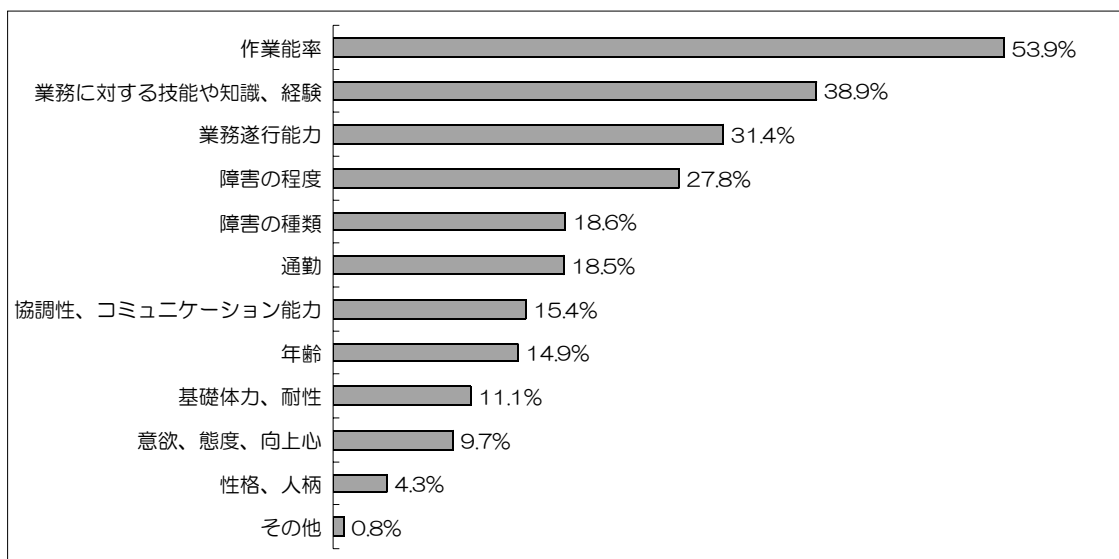


図4－17 障害者を採用したときに譲歩したこと〔問7(3)イー2〕

(複数回答、回答企業数 2,741 回答計 6,720)

また、応募してきた障害者を採用しなかった理由（複数回答）を尋ねたところ、図4－18のとおりとなった。最も多いのは「職場の物理的環境が整備されていないから」（36.9%）であった。続いて、「障害者側の問題」である「業務遂行能力に欠けるから」（35.2%）、「仕事に必要な知識、技能、資格を有していなかったから」（29.7%）、「通勤時及び職場内において健康管理・安全の面で困難があったから」（29.3%）が上位を占めた。

一方、「条件の問題」や「行政その他の問題」をあげた企業は少なかった。

企業規模別に特徴点をみると、30～55人規模では1位が「個々の障害者の能力・適性がわからないから」（74%）、2位が「年齢が高かったから」（33%）、3位が「配置、能力開発など雇用管理の方法がわからないから」（31%）の順となっており、他の規模において環境整備や業務遂行能力が上位となっているのと傾向が異なる。なお、1000人以上規模では、「賃金をめぐり合意できなかったから」の割合が17%と高い。一方、産業別には、「物理的環境」は建設業（65%）、製造業（37%）、飲食店、宿泊業（40%）、複合サービス業（49%）及びその他のサービス業（47%）、「業務遂行能力」は製造業（37%）、電気・ガス・熱供給・水道業（100%）及び金融・保険業（55%）、「知識、資格、技術」は情報通信業（48%）、卸売・小売店（56%）、医療、福祉（50%）及び教育、学習支援業（48%）でそれぞれ1位となっている。

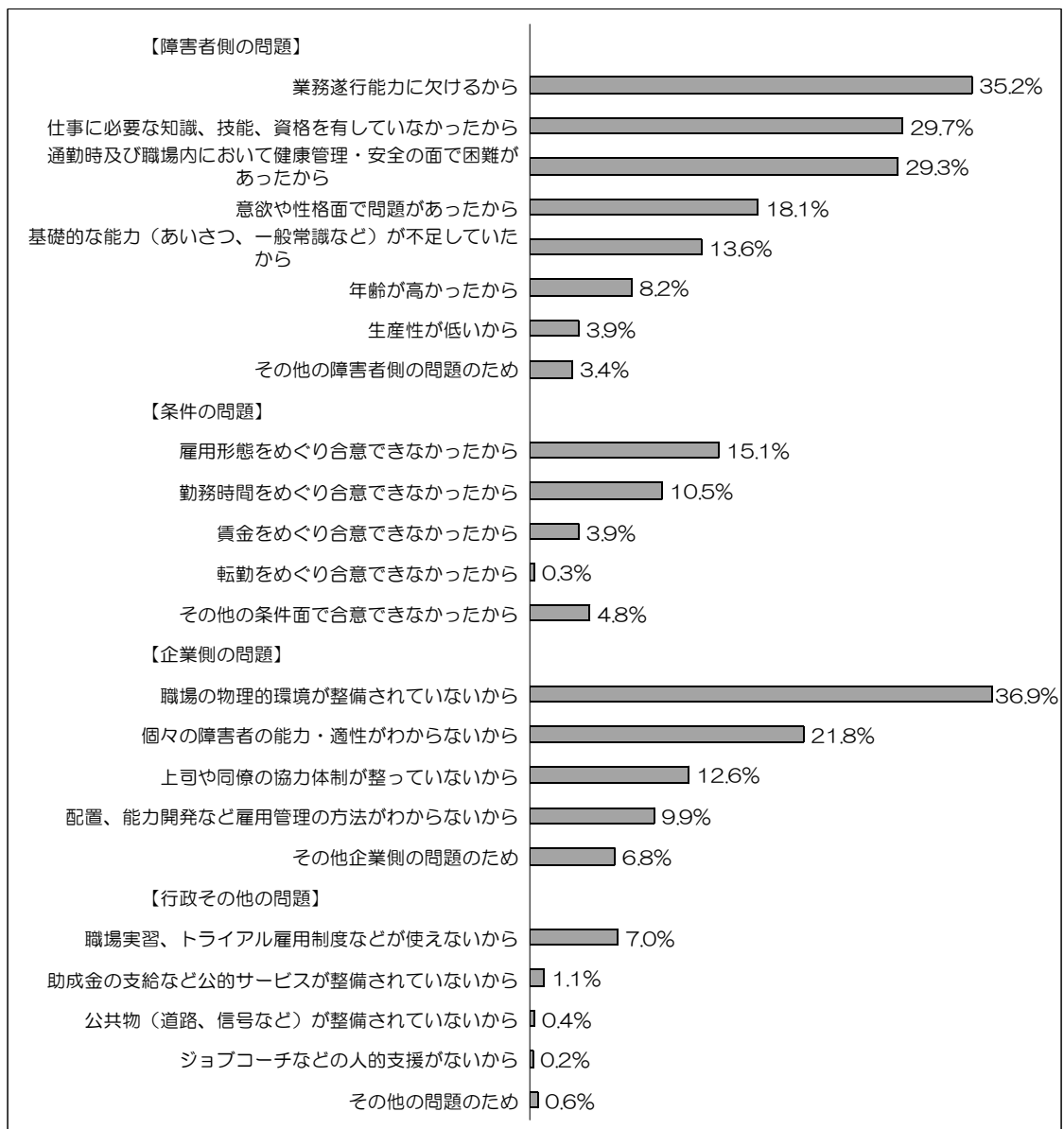


図4-18 応募してきた障害者を採用しなかった理由〔問7(3)口〕

（複数回答、回答企業数 3,165 回答計 8,661）

（４）障害者に限定した募集の募集経路

障害者に限定した募集の募集経路について問うたところ、回答のあった企業のうち、「公共職業安定所の窓口」が 54.2%、「合同面接会」が 40.6%という結果が出た。障害者の募集については、公共職業安定所を利用することが一般的である状況が確認された。

一方、「インターネット」をあげた企業は、2.7%にとどまっていた。インターネットを利用して障害者を募集する方法は、この時点ではまださほど広まっていないことがうかがえた（図４－19）。

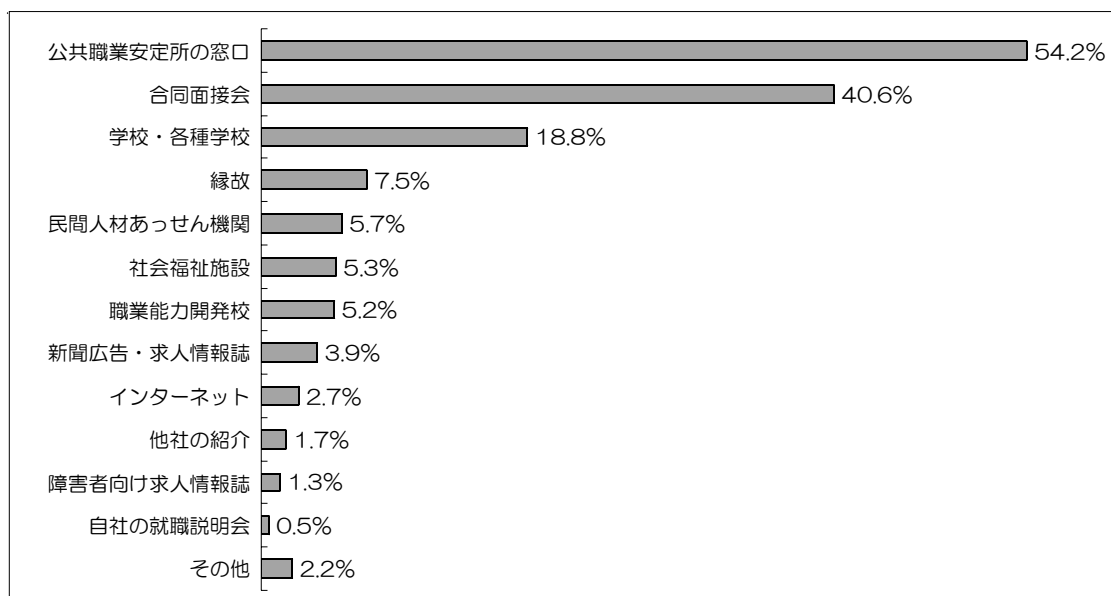


図４－19 障害者に限定した場合の募集経路〔問8〕

（複数回答、回答企業数 4,145 回答計 6,203）

（５）採用を行わない理由・困難な理由

障害者を雇用しているかどうかにかかわらず、すべての企業に、障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由（３つまでの複数回答）について尋ねた。質問は、「すべての障害種類の場合」と「一部の障害種類の場合」とに分けて尋ねた。一部の障害種類の場合は、視覚、聴覚音声言語平衡、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害、その他の障害とに分けて尋ねた。

「すべての障害種類の場合」では、13,499 社から回答があり、「障害者に適した職務がない、新設できない」（65.1%）との回答が最も多く、「受け入れる職場の環境が未整備」（59.2%）が次いで多い結果となった。

「一部の障害種類の場合」で、各障害種類別にみても、「適当な仕事がない」との回答が上位（１位～４位）を占めている。さらに職場の物理的環境が未整備である理由をあげる企業も数多いことが目立ち、企業のバリアフリー化が必ずしも進んではいないことが示唆された。

他には、「周囲とのコミュニケーションが困難」が聴覚音声言語平衡障害で1位、知的障害、精神障害、その他の障害で2位となっている（図4－20～図4－28、一部の障害種類の場合は10%以上の回答があったもののみ揭示）。

なお、一部の障害種類を採用しないという回答割合は、高い順に、視覚障害（19%）、知的障害（18%）、精神障害（17%）、肢体不自由（17%）、聴覚音声言語平衡障害（17%）、内部障害（13%）、その他の障害（6%）の順であった。

産業別にみると、「適した職務がない」は全体では1位だが、情報通信業（47%）、金融・保険業（46%）、サービス業（他に分類されないもの）（43%）で5割を割っており、また2位の「物理的環境が未整備」は医療、福祉（27%）、教育、学習支援業（37%）、サービス業（他に分類されないもの）（37%）で低い割合となっている。

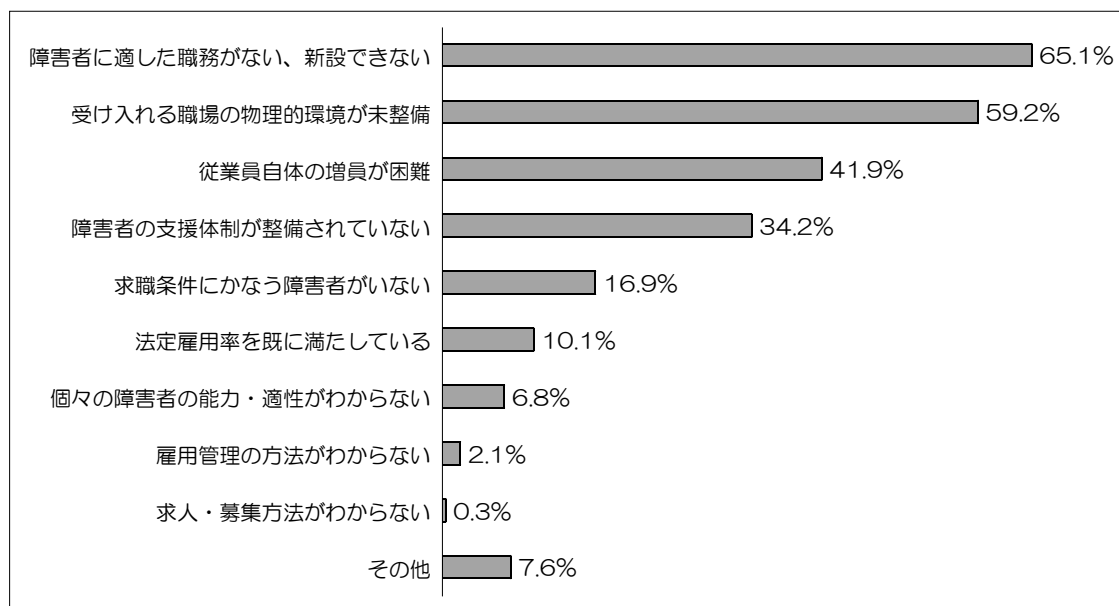


図4－20 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(1)

すべての障害種類の場合〔問9(1)〕

(複数回答(3つまで) 回答企業数 13,499 回答計 32,594)

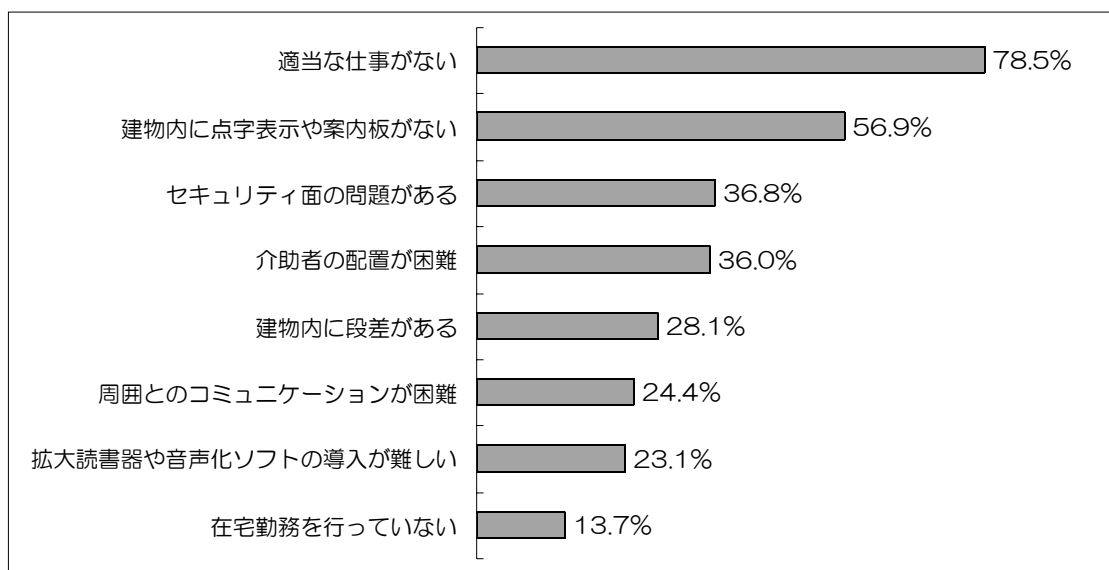


図4－21 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(2)

一部の障害種類の場合:視覚障害[問9(2)－1]

(複数回答(3つまで) 回答企業数 4,323 回答計 14,000)

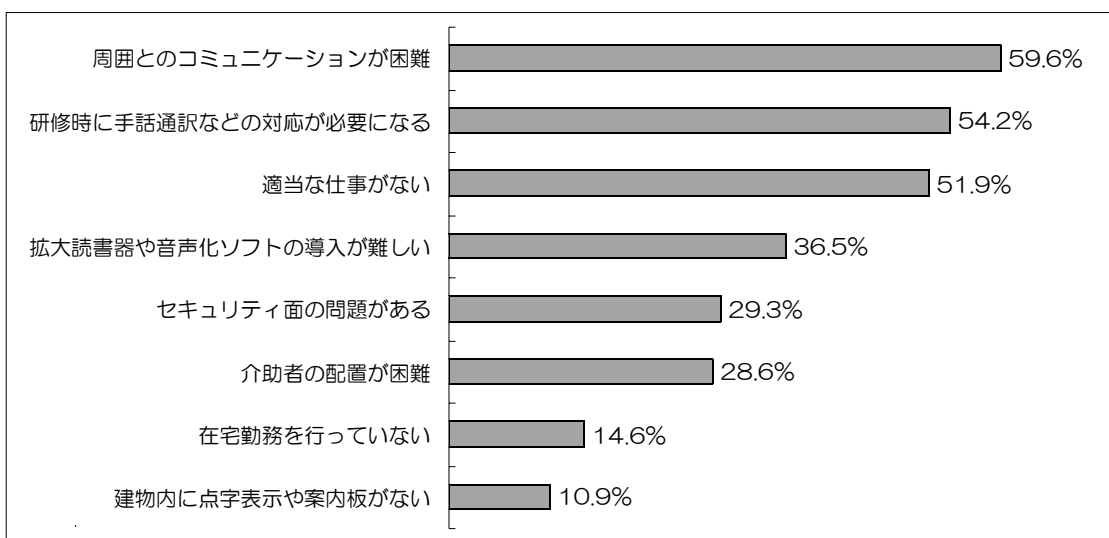


図4－22 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(2)

一部の障害種類の場合:聴覚音声言語平衡[問9(2)－2]

(複数回答(3つまで) 回答企業数 3,729 回答計 11,452)

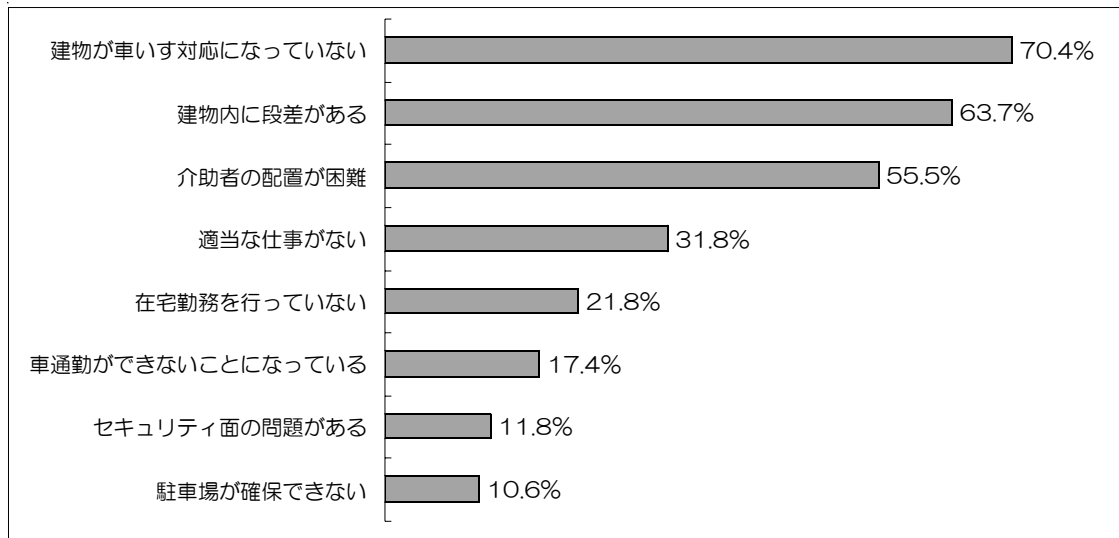


図4－23 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(2)

一部の障害種類の場合: 肢体不自由〔問9(2)－3〕

(複数回答 (3 つまで) 回答企業数 3,791 回答計 11,369)

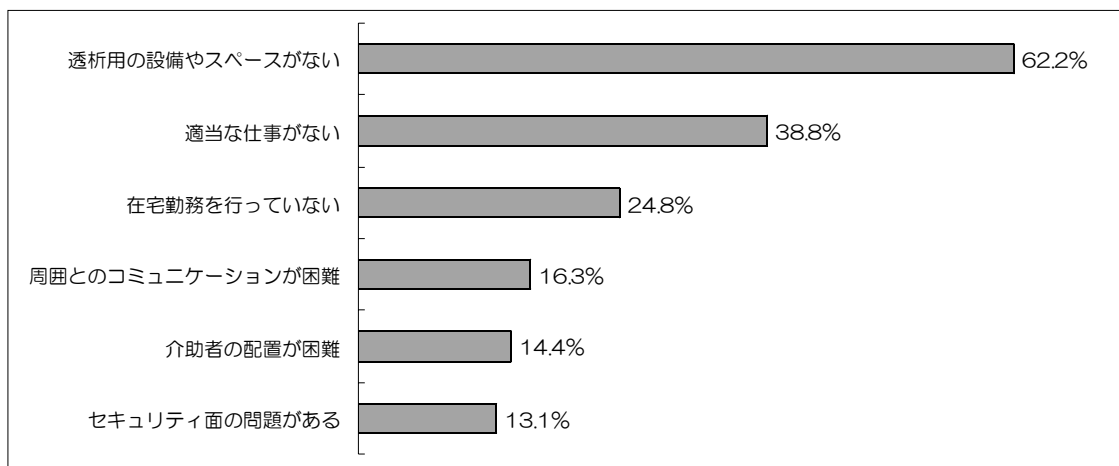


図4－24 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(2)

一部の障害種類の場合: 内部障害〔問9(2)－4〕

(複数回答 (3 つまで) 回答企業数 2,935 回答計 5,802)

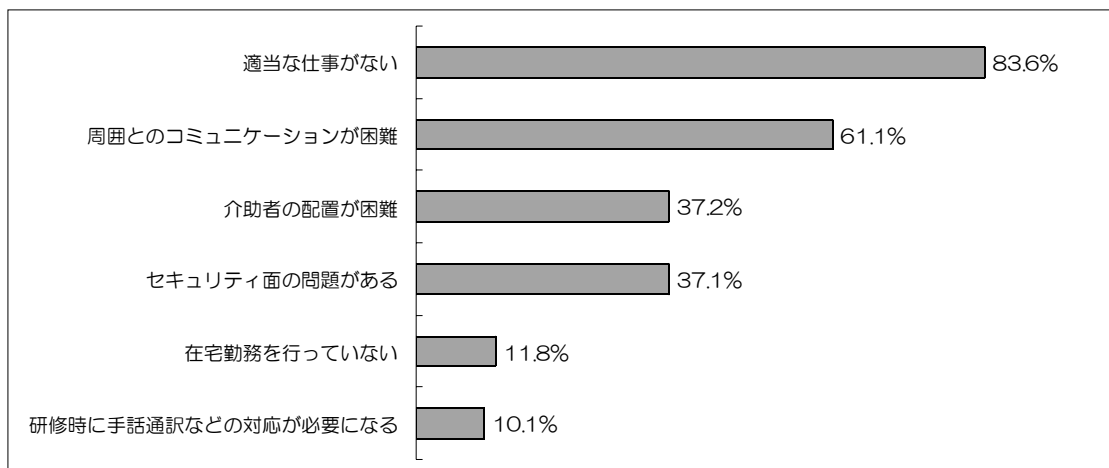


図4－25 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(2)

一部の障害種類の場合:知的障害[問9(2)－5]

(複数回答(3つまで) 回答企業数 3,924 回答計 10,829)

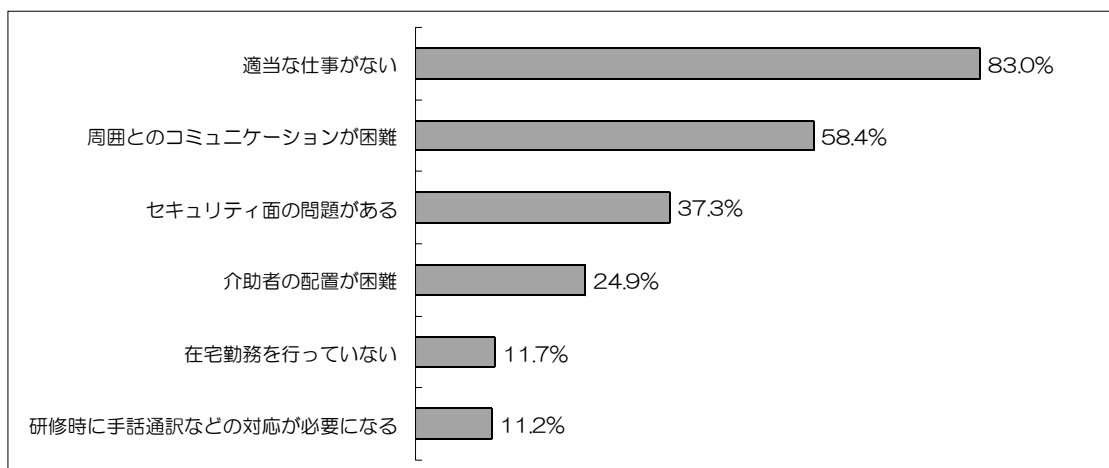


図4－26 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(2)

一部の障害種類の場合:精神障害[問9(2)－6]

(複数回答(3つまで) 回答企業数 3,941 回答計 10,091)

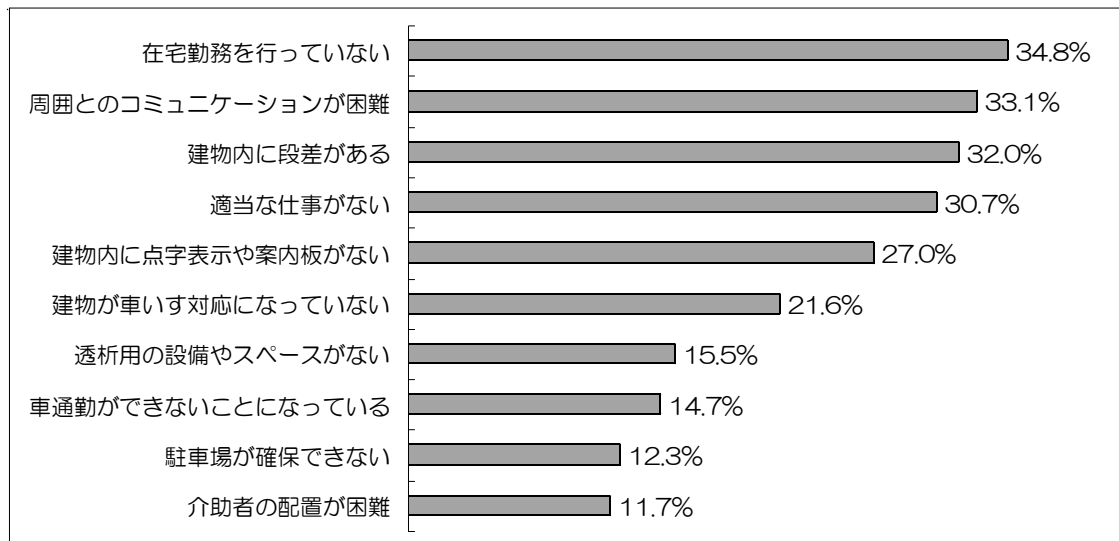


図4-27 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(2)

一部の障害種類の場合:その他の障害[問9(2)-7]

(複数回答 (3つまで) 回答企業数 1,220 回答計 3,066)

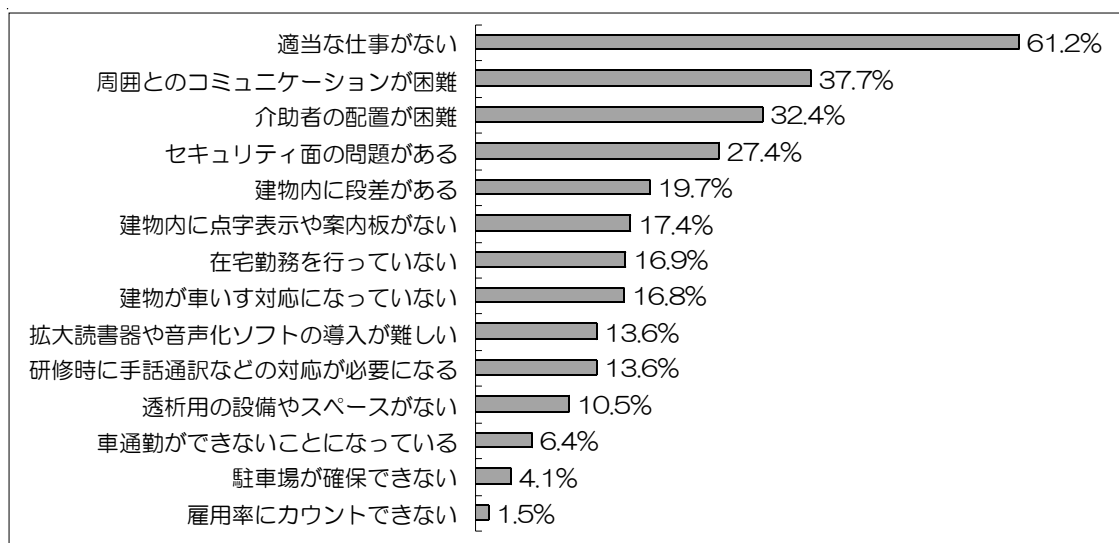


図4-28 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(2)

一部の障害種類の場合:総数[問9(2)-8]

(複数回答 回答企業数 5,048 回答計 66,608)

4. 障害者の配置状況

(1) 障害者雇用実態

障害者雇用の状態について、総数では、表4-7及び表4-8のとおりとなった。

表4-7 障害者部位別障害者数〔問10(1)〕(復元後)

障害部位		人数(人)		
			うち週30時間未満の 短時間労働の人数(人)	うち雇用期間の定め のある人数(人)
身体障害	視覚	2,079	96	245
	聴覚・音声・ 言語・平衡	5,639	210	717
	肢体不自由	20,151	788	2,677
	内部障害	8,823	310	1,150
知的障害		8,827	829	1,747
精神障害		242	123	12
その他の障害		473	9	15
不明		6,493	0	32
計		52,727	2,365	6,595

※計のうち特例子会社分 515人(うち短時間労働 4人)
 ※計のうち採用後障害者 4,064人(うち短時間労働 29人)

表4-8 障害程度別障害者数〔問10(2)〕(復元後)

程度別	人数(人)	うち週30時間未満の 短時間労働の 人数(人)
重 度	17,507	923
非重度	31,859	1,052
不 明	3,216	0
計	52,582	1,975

障害者雇用率は、「1.8%以上」(障害者雇用率達成)と回答した企業が、23.9%であった。一方、「1.2%未満」と回答した企業は半数以上の61.2%にのぼった(図4-29)。調査に協力いただいた企業は、結果として雇用率未達成企業が多かったが、これは従業員30人～55人規模の企業が含まれていることが大きく影響しているものと考えられる。

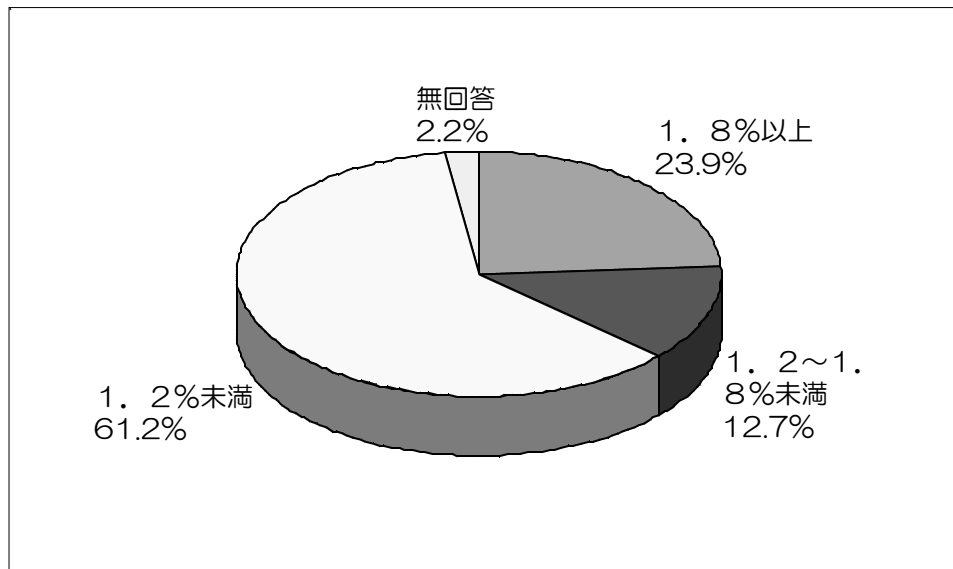


図4－29 障害者雇用率[問10(3)]

(回答企業数 21,677)

(2) 職種及び障害者の配置

障害者の配置状況について、その職種があるか、障害者を配置しているか、障害者を配置または増員したいか、求人希望だが配置又は増員が困難かどうか、の4点について、職種別に尋ねた。その数値から、障害者配置割合、障害者配置希望割合及び障害者配置困難割合を算出した(表4－9)(それぞれの割合の定義については表4－9の表頭を参照)。

障害者配置割合から障害者の配置の多い職種をみると、「あんま・マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師」(以下、「あんま等」という。)で93%とほとんどの職場に障害者が配置されているほか「生活衛生サービスの職業」(63%)、「農林漁業の職業」(60%)、「製造・制作の職業」(50%)、「採掘・建設・土木の職業」(42%)などで配置されている割合が高い。

障害者配置希望割合から、配置・増員希望の割合の高い職種をみると、「運輸・通信の職業」(18%)、「製造・制作の職業」(17%)、「その他のサービスの職業」(15%)、「プログラマー」(12%)、「システムエンジニア」(12%)、「家庭生活支援サービスの職業」(12%)などの職種で配置・増員希望の多いことがわかる。

最後に障害者配置困難割合をみると、困難度の高い職種は、「生活衛生サービスの職業」(72%)、「運輸・通信の職業」(38%)「医師・看護師」(36%)、などとなっており、困難度の低い職種は、「管理的職業」(7%)「飲食物調理の職業」(7%)、「会計事務の職業」(9%)、「営業・販売関連事務の職業」(9%)、「事務用機器操作の職業」(9%)などとなっている。

表4-9 障害者を配置したい職種、配置困難な職種〔問11-1〕

(複数回答 回答企業数 18,901) ※職種があると回答した企業数

職 種		職種がある (A) (社)	障害者を配 置している (B) (社)	障害者を配 置または増 員したい (C) (社)	求人希望だ が障害者の 配置または 増員は困難 (D) (社)	障害者配置 割合 (%) (B*100 /A)	障害者配置 希望割合 (%) (C*100 /A)	障害者配置 困難割合 (%) (D*100 /A)
専 門 ・ 技 術	機械・電気技術者	3,497	320	167	711	9	5	20
	建築・土木・測量技術者	1,515	360	61	409	24	4	27
	システムエンジニア（SE、システムコンサルタント、システム監査技術者、システムアナリストなど）	2,202	359	258	527	16	12	24
	プログラマー	1,783	265	220	359	15	12	20
	医師、看護師	960	198	65	344	21	7	36
	あんま、マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師	537	501	7	87	93	1	16
	4、5以外の医療技術者など保健医療の職業	966	285	109	307	30	11	32
	その他の専門的職業	2,102	645	21	501	31	1	24
管理的職業（部長、課長、支店長、工場長など）		6,975	634	31	493	9	0	7
事 務 的 職 業	一般事務の職業（人事・文書・広報・企画・調査・受付・秘書など）	11,942	2,034	769	1,329	17	6	11
	会計事務の職業（現金出納事務員、予算・経理事務員など）	12,507	989	521	1,107	8	4	9
	生産関係事務の職業（生産などに伴う資材・製品・労務に関する事務従事者）	6,000	957	238	666	16	4	11
	営業・販売関連事務の職業（販売活動の支援や、契約事務、信用調査、苦情処理などの業務従事者）	8,202	1,023	251	707	12	3	9
	事務用機器操作の職業（タイプライター・電子計算機など事務用機械の操作や速記などの業務従事者）	4,032	813	348	346	20	9	9
	その他の事務的職業（外勤事務、運輸・通信事務の職業）	1,818	310	182	216	17	10	12
販 売 業 の	内勤による販売（販売店員など）	1,885	346	76	223	18	4	12
	外勤による販売（商品訪問・移動販売員、商品仕入・販売外交員、保険募集人、サービス外交員など）	3,868	344	12	738	9	0	19
サ ー ビ ス	家庭生活支援サービスの職業（家政婦（夫）、ホームヘルパーなど）	397	43	46	93	11	12	23
	生活衛生サービスの職業（理容師、美容師、クリーニング工など）	292	183	3	210	63	1	72
	飲食物調理の職業（調理人、バーテンダーなど）	1,496	331	166	112	22	11	7
	接客・給仕の職業（飲食物給仕人、旅館・ホテル接客係など）	916	273	96	121	30	11	13
	その他のサービスの職業	953	324	147	146	34	15	15
保安の職業（警察官、警備員など）		699	274	4	121	39	1	17
農林漁業の職業		234	141	5	25	60	2	11
運輸・通信の職業（タクシー運転手、バス・トラック運転手、電話交換手、郵便、小包配達員、ラジオ・テレビ放送技術者など）		2,365	655	423	894	28	18	38
生 産 工 程 ・ 労 務	製造・制作の職業（機械などを用いて原材料を加工し、または組み立てる作業、生産機械・装置の操作を行う作業など。印刷・製本の作業も含まれる）	7,080	3,509	1,167	1,332	50	16	19
	採掘・建設・土木の職業（採鉱員、大工、左官、内装仕上工、土木作業員など）	954	402	3	119	42	0	13
	運搬などの労務の職業（貨物の運搬、積み卸し、配達及び梱包の作業に従事するもの、清掃員、機械などの洗浄、資材などの選別・整理、学校・病院などの雑務など）	4,955	1,741	330	972	35	7	20
わからない		528	4	194	116			
計 及 び 平均 (割合)		91,662	18,264	5,922	13,335	28	7	15
回答企業計		18,901	10,965	2,912	6,105			

求人希望だが、障害者の配置又は増員が困難な職種のうち、配置・増員したい人数の多い順に3職種まで選んで職種別に配置・増員の対象となりうる障害者の障害種類及び配置・増員が困難な理由をそれぞれ3つまで尋ねた。

まず、障害種類については、「すべての障害」とする職種が「管理的職業」(95.0%)、「建築・土木・測量技術者」(73.6%)、「飲食物調理の職業」(73.6%)、「内勤による販売」(73.4%)、「営業・販売関連事務の職業」(73.3%)などで多く、全職種計でみても42.6%を占めている(調査研究報告書 No76 の2 付属表3-36 以下「付属表〇-〇」と省略)。

全職種計で「すべての障害」に次いで割合が高い障害種類は「肢体不自由」(34.8%)で、以下「聴覚言語」(26.0%)、「内部障害」(22.3%)、「知的障害」(16.5%)の順で、「精神障害」(3.1%)や「視覚」(6.9%)の割合は低く、「精神障害」や「視覚」の採用検討企業が少ないことがうかがえる(付属表3-36)。

次に、配置・増員が困難な理由を全職種計でみると、「職場の物理的環境が未整備」が49.2%と高く、以下、「職種に見合ったスキルを持った障害者が少ない」(45.8%)、「職場の支援体制が未整備」(32.6%)、「障害者の作業能率が低い」(20.3%)の順となっている(付属表3-37)。

そして「職場の物理的環境が未整備」の高い職種は、「採掘・建築・土木の職業」(96.2%)、「生産関係事務の職業」(79.8%)、「内勤による販売」(74.3%)、「保安の職業」(73.1%)など、「職種に見合ったスキルを持った障害者が少ない」の高い職業は、「その他の事務的職業」(92.7%)、「5、6以外の医療技術者など保健医療の職業」(90.5%)、「医師・看護師」(90.2%)、「家庭生活支援サービスの職業」(87.2%)などとなっている(付属表3-37)。

（３）資格

障害者を採用する際に必要とする資格等と入社後に必要となる資格等について、障害者従業員の多い職種（上位５位まで）ごとにそれぞれ３つまでと５つまで尋ねた（調査報告書 No. 76 の２付属表３－３９、４０）。

表で、「本設問回答」欄の上段は、「職種がある」と回答した企業のうち、本設問にその職種を回答した企業の比率である。以下、表の「資格等不要」、「採用時に必要とする資格等」は、本設問に回答した企業を１００とした場合の比率を示す。なお、本設問に回答した企業であって、資格について回答する欄への記載がなかったものを「資格等不要」として計上した。

採用時に資格を要すると回答した比率の高い職種（「資格等不要」の比率の低い職種）をみると、①「医師・看護師」（１００.０％）、②「採掘・建設・土木の職業」（９３.４％）、③「医療技術者など保健医療の職業」（８８.４％）、④「運輸・通信の職業」（８６.６％）、⑤「家庭生活支援サービス」（８５.９％）、⑥「あんま、マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師」（８５.７％）、⑦「その他の事務的職業」（７７.４％）、⑧「建築・土木・測量技術者」（７６.５％）、⑨「その他の専門的職業」（７５.３％）の順で高かった。

一方、①「生活衛生サービスの職業」（０.０％）、②「保安の職業」（５.８％）、③「内勤による販売」（６.１％）、④「製造・制作の職業」（１１.０％）、⑤「生産関係事務の職業」（２４.８％）、⑥「運搬などの労務の職業」（３０.６％）、⑦「農林漁業の職業」（３２.２％）、の順で低かった。

また、必要とする資格のうち必要とする割合が５割を超える職種がある資格は「建築、土木、不動産関連の資格・技術」、「情報処理関連の資格・技術（基本）」、「情報処理関連の資格・技術（ネットワーク系）」、「医療・健康関連の資格・技術」、「福祉関連の資格・技術」、「事務（OA 機器操作技能）関連の資格・技術」、「調理関連の資格・技術」、「運輸関連の資格・技術」、「製造関連の資格・技術」であった。

入社後に必要となる資格があると回答した比率の高い職種をみると、「医師・看護師」（１００.０％）、生活衛生サービスの職業」（１００.０％）、「建築・土木・測量技術者」（９９.１％）、「採掘・建設・土木の職業」（９６.６％）、「運輸・通信の職業」（９６.２％）、「その他の専門的職業」（９３.６％）、「機械・電気技術者」（９１.２％）の順で多かった。一方、入社後に必要となる資格等があるという回答が少なかった職種は、「保安の職業」（５.８％）、「内勤による販売」（１６.９％）、「製造・制作の職業」（３１.１％）、「運搬などの労務の職業」（３５.３％）、「農林漁業の職業」（４２.０％）の順であった。

5 配慮状況と課題

(1) 配慮事項

障害者雇用に関わる配慮事項について、「現在実施している事項」、「実施を予定・検討している事項」、「実施したいが困難な事項」（いずれも複数回答）に分けて尋ねた。その結果を障害者を雇用している企業と雇用していない企業に分けて述べる（表4-10、表4-11）。

まず、障害者を雇用している企業では、「現在実施している事項」で割合が高いのは、「障害者に対する作業指示に関する配慮」（53.5%）、「職場の同僚たちとのコミュニケーション面における配慮」（38.0%）、「勤務時間、勤務日数、通院などの配慮」（37.8%）、などのソフト面の配慮のほか、「採用後障害者になった社員の雇用継続面における配慮」（31.7%）、「駐車場確保などの通勤面の配慮」（26.8%）、「障害者の職務作りや配置方法面における配慮」（22.9%）も比較的高い割合となっている。

実施を予定・検討している事項では、「研修などによる社員の障害者理解の促進面の配慮」（10.7%）をはじめとして、人事・労務面の事項が比較的多い傾向が見られた。

実施したいが困難な事項としては、「段差の解消、手すりの配置、ドアの改良など障害者の移動面の配慮」（16.8%）、「作業場の温度・湿度や、レイアウト・スペースなどの作業環境面の配慮」（15.2%）、「トイレ、更衣室など共用施設面の配慮」（11.4%）が上位3位までを占め、比較的費用のかかる職場環境にかかる配慮が高い割合となっている。

障害者を雇用していない企業では、「実施を予定・検討している事項」として、「職場の同僚たちとのコミュニケーション面における配慮」（17.6%）、「段差の解消、手すりの配置、ドアの改良など障害者の移動面の配慮」（14.2%）、「作業場の温度・湿度や、レイアウト・スペースなどの作業環境面の配慮」（13.6%）、「勤務時間、勤務日数、通院などの配慮」（11.7%）、「障害者の職務作りや配置方法面における配慮」（11.5%）が比較的多く回答されていた。人事・労務面、職場環境面で、実施を予定・検討している企業が少なくないことがうかがわれる。

「実施したいが困難な事項」では、障害者を雇用している企業と同様に、「トイレ、更衣室など共用施設面の配慮」（66.2%）、「段差の解消、手すりの配置、ドアの改良など障害者の移動面の配慮」（63.0%）、「作業場の温度・湿度や、レイアウト・スペースなどの作業環境面の配慮」（45.6%）の職場環境面の配慮事項が上位三位を占めた。障害者を雇用している企業と比較すると、その回答した企業の割合が大幅に高くなっている。他に作業遂行面、人事・労務面の各選択肢にも、概ね15～40%の企業が回答している。

表4－10 障害者雇用に関わる配慮事項〔問13〕

(障害者を雇用している企業)

(単位：社)(回答企業数 8,380 複数回答)

配慮事項			現在実施している事項(A)	実施を予定・検討している事項(B)	実施したいが困難な事項(C)	実施困難度指数 C×100/(A+B)
作業遂行面	1	出力・表示機器上の情報を障害者に理解させやすくする配慮	760 (9.1%)	277 (3.3%)	462 (5.5%)	44.6
	2	入力機器の操作をしやすくしたり、誤作動を避けたりする配慮	954 (11.4%)	262 (3.1%)	467 (5.6%)	38.4
	3	手作業・処理を行う際の障害者の理解、体力不足、能率の悪さなどを補う物理的配慮	1,265 (15.1%)	496 (5.9%)	761 (9.1%)	43.2
	4	文字の読み書きや文書理解を助ける配慮	557 (6.6%)	238 (2.8%)	595 (7.1%)	74.8
	5	作業時の機器などの安全面の配慮や災害・突発性の病気などの際の対応面の配慮	1,654 (19.7%)	581 (6.9%)	668 (8.0%)	29.9
	6	障害者に対する作業指示に関する配慮	4,483 (53.5%)	605 (7.2%)	331 (3.9%)	6.5
	7	機器や改善作業工程の改善など生産性向上面の配慮	672 (8.0%)	377 (4.5%)	434 (5.2%)	41.4
	8	その他	46 (0.6%)	0 (0.0%)	102 (1.2%)	219.9
職場環境面	9	作業場の温度・湿度やレイアウト・スペースなど作業環境面の配慮	551 (6.6%)	162 (1.9%)	1,271 (15.2%)	178.2
	10	段差の解消、手すりの設置、ドアの改良など障害者の移動面の配慮	1,110 (13.3%)	265 (3.2%)	1,407 (16.8%)	102.3
	11	トイレ、更衣室など共用施設面の配慮	1,366 (16.3%)	395 (4.7%)	954 (11.4%)	54.2
	12	その他	52 (0.6%)	1 (0.0%)	29 (0.3%)	53.5
人事・労務面	13	募集方法、採用方法などの配慮	676 (8.1%)	629 (7.5%)	124 (1.5%)	9.5
	14	障害者の職務作りや配置方法面における配慮	1,919 (22.9%)	646 (7.7%)	379 (4.5%)	14.8
	15	採用後障害者になった社員の雇用継続面における配慮	2,659 (31.7%)	606 (7.2%)	475 (5.7%)	14.5
	16	職場の同僚たちとのコミュニケーション面における配慮	3,181 (38.0%)	634 (7.6%)	705 (8.4%)	18.5
	17	研修などによる社員の障害者理解の促進面の配慮	208 (2.5%)	895 (10.7%)	407 (4.9%)	36.9
	18	職業生活相談員などによる職場定着のための支援体制面の配慮	692 (8.3%)	337 (4.0%)	699 (8.3%)	67.8
	19	職域拡大のための教育、手話通訳の配置など教育・訓練面の配慮	305 (3.6%)	111 (1.3%)	767 (9.1%)	184.6
	20	賃金査定面の配慮	1,111 (13.3%)	379 (4.5%)	418 (5.0%)	28.0
	21	勤務時間、勤務日数、通院などの配慮	3,170 (37.8%)	425 (5.1%)	245 (2.9%)	6.8
	22	意欲、積極性、集中力を高めるための配慮	766 (9.1%)	478 (5.7%)	587 (7.0%)	47.2
	23	健康管理、給食設備など福利厚生面の配慮	805 (9.6%)	480 (5.7%)	349 (4.2%)	27.1
	24	駐車場確保など通勤面の配慮	2,246 (26.8%)	153 (1.8%)	507 (6.0%)	21.1
	25	その他	34 (0.4%)	0 (0.0%)	50 (0.6%)	146.3
計			31,244 (372.8%)	9,430 (112.5%)	13,193 (157.4%)	32.4
回答企業数			8,380 (100.0%)	8,380 (100.0%)	8,380 (100.0%)	

(注)「回答企業数」は「実施している事項」、「予定・検討している事項」、「困難な事項」のいずれかに回答した企業数である。

表4-11 障害者雇用に関わる配慮事項〔問13〕

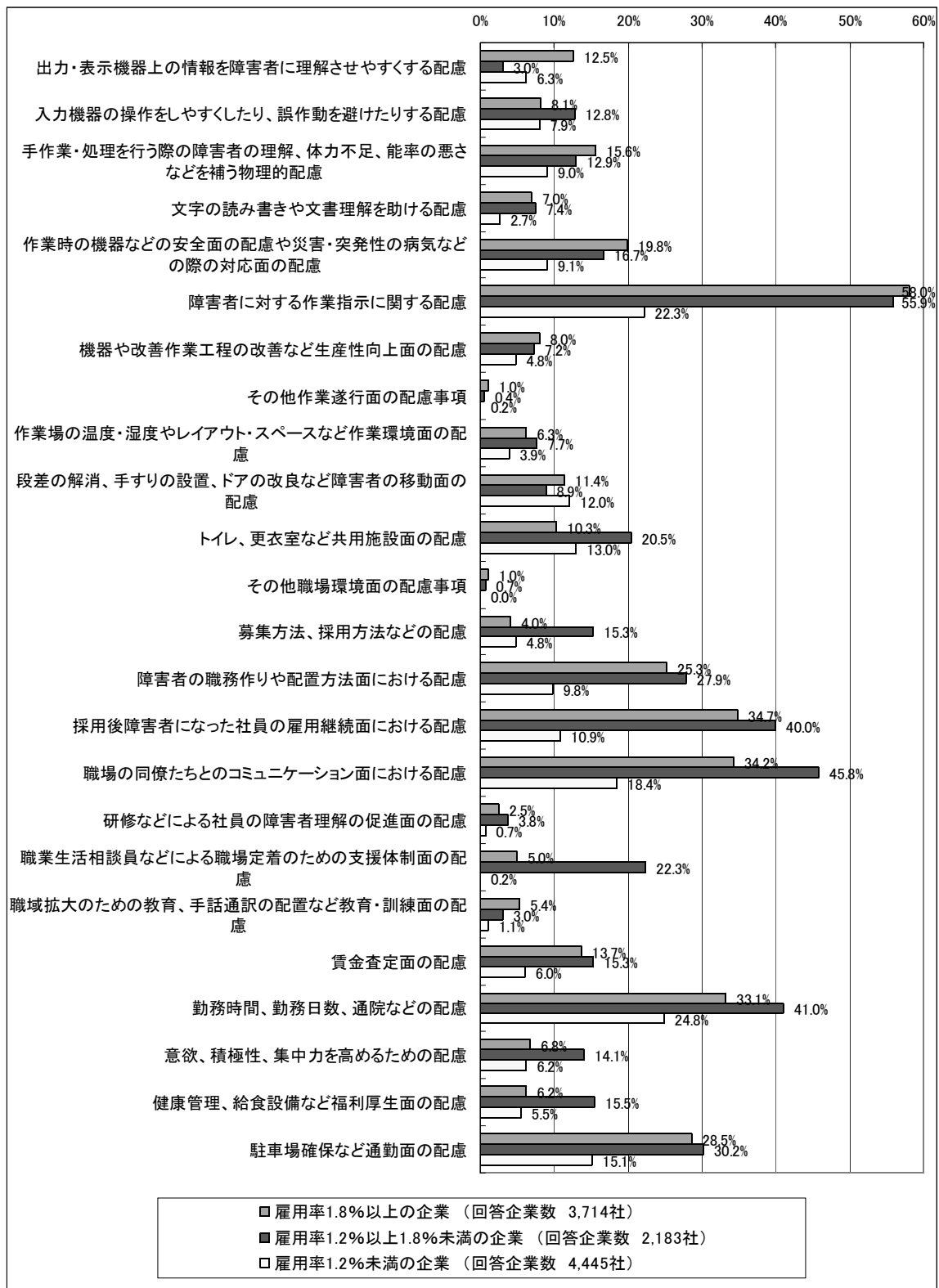
(障害者を雇用していない企業)

(単位：社) (回答企業数 2,210 複数回答)

配慮事項			現在実施している事項(A)	実施を予定・検討している事項(B)	実施したいが困難な事項(C)	実施困難度指数 $C \times 100 / (A+B)$
作業遂行面	1	出力・表示機器上の情報を障害者に理解させやすくする配慮	70 (3.2%)	88 (4.0%)	341 (15.4%)	215.3
	2	入力機器の操作をしやすくしたり、誤作動を避けたりする配慮	0 (0.0%)	29 (1.3%)	366 (16.6%)	1260.3
	3	手作業・処理を行う際の障害者の理解、体力不足、能率の悪さなどを補う物理的配慮	1 (0.0%)	115 (5.2%)	943 (42.7%)	813.8
	4	文字の読み書きや文書理解を助ける配慮	0 (0.0%)	24 (1.1%)	351 (15.9%)	1431.6
	5	作業時の機器などの安全面の配慮や災害・突発性の病気などの際の対応面の配慮	1 (0.0%)	51 (2.3%)	594 (26.9%)	1140.0
	6	障害者に対する作業指示に関する配慮	71 (3.2%)	235 (10.6%)	406 (18.4%)	132.6
	7	機器や改善作業工程の改善など生産性向上面の配慮	0 (0.0%)	105 (4.7%)	539 (24.4%)	515.8
	8	その他	9 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0.0
職場環境面	9	作業場の温度・湿度やレイアウト・スペースなど作業環境面の配慮	21 (1.0%)	301 (13.6%)	1,008 (45.6%)	313.0
	10	段差の解消、手すりの設置、ドアの改良など障害者の移動面の配慮	47 (2.1%)	313 (14.2%)	1,392 (63.0%)	386.0
	11	トイレ、更衣室など共用施設面の配慮	51 (2.3%)	113 (5.1%)	1,463 (66.2%)	889.7
	12	その他	0 (0.0%)	55 (2.5%)	0 (0.0%)	0.0
人事・労務面	13	募集方法、採用方法などの配慮	23 (1.1%)	149 (6.8%)	269 (12.2%)	155.7
	14	障害者の職務作りや配置方法面における配慮	70 (3.2%)	255 (11.5%)	855 (38.7%)	263.0
	15	採用後障害者になった社員の雇用継続面における配慮	36 (1.6%)	212 (9.6%)	446 (20.2%)	179.4
	16	職場の同僚たちとのコミュニケーション面における配慮	71 (3.2%)	389 (17.6%)	614 (27.8%)	133.4
	17	研修などによる社員の障害者理解の促進面の配慮	0 (0.0%)	176 (8.0%)	320 (14.5%)	182.0
	18	職業生活相談員などによる職場定着のための支援体制面の配慮	0 (0.0%)	106 (4.8%)	573 (25.9%)	539.7
	19	職域拡大のための教育、手話通訳の配置など教育・訓練面の配慮	9 (0.4%)	9 (0.4%)	438 (19.8%)	2530.0
	20	賃金査定面の配慮	0 (0.0%)	151 (6.8%)	757 (34.3%)	502.6
	21	勤務時間、勤務日数、通院などの配慮	115 (5.2%)	259 (11.7%)	667 (30.2%)	178.0
	22	意欲、積極性、集中力を高めるための配慮	70 (3.2%)	200 (9.0%)	449 (20.3%)	166.3
	23	健康管理、給食設備など福利厚生面の配慮	9 (0.4%)	105 (4.7%)	695 (31.4%)	613.3
	24	駐車場確保など通勤面の配慮	169 (7.6%)	166 (7.5%)	283 (12.8%)	84.5
	25	その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	—
計			844 (38.2%)	3,607 (163.2%)	13,767 (623.0%)	309.3
回答企業数			2,210 (100.0%)	2,210 (100.0%)	2,210 (100.0%)	

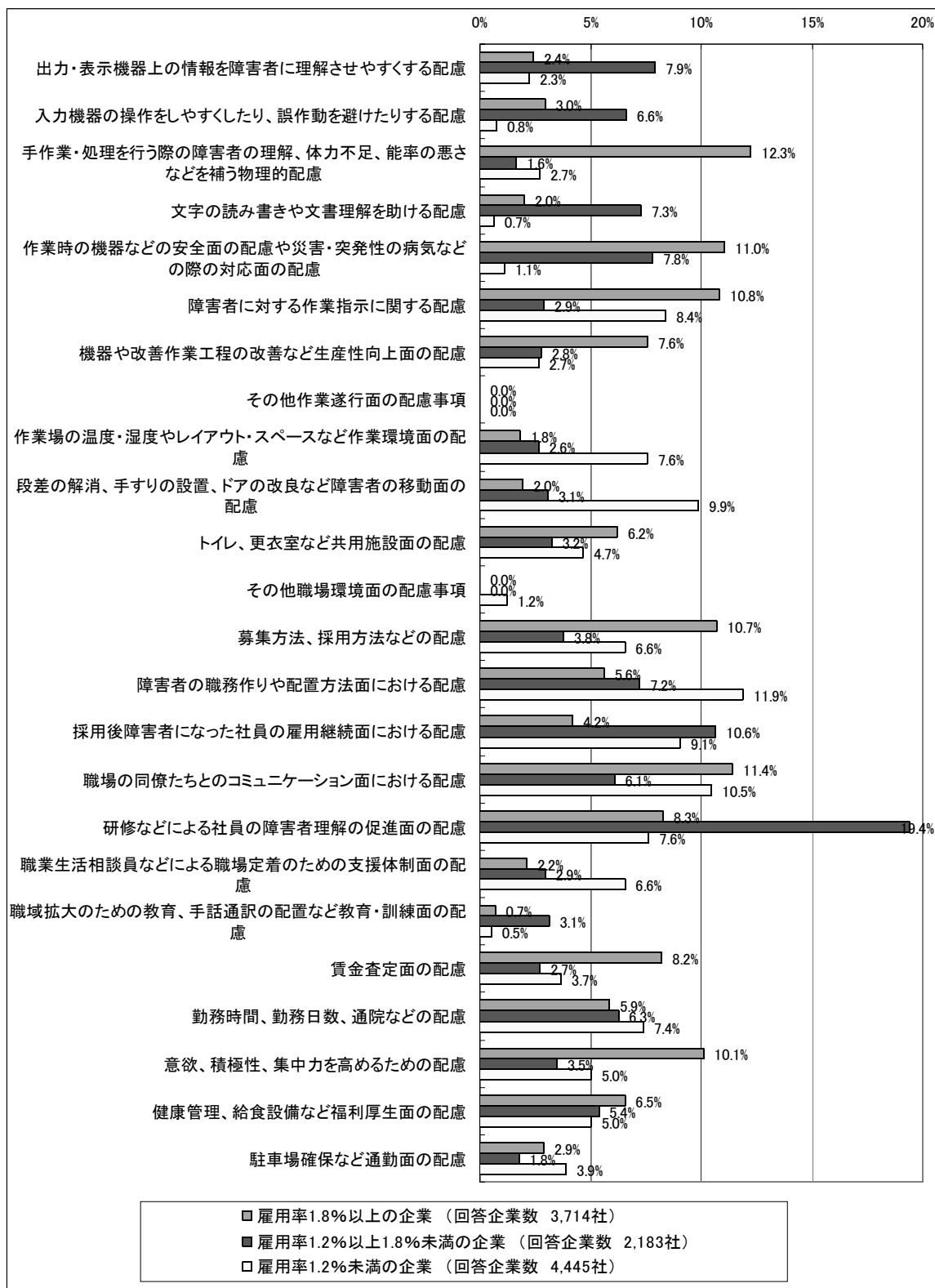
(注)「回答企業数」は「実施している事項」、「予定・検討している事項」、「困難な事項」のいずれかに回答した企業数である。

障害者雇用に関わる配慮事項について、雇用率別に、1.8%以上、1.2%以上～1.8%未満、1.2%未満の3区分ごとにみると、次の結果となった（図4－30、図4－31、図4－32）。この中で、「実施を予定・検討している事項」で、雇用率別の差が著しく大きいことがわかった。特に、雇用率1.8%以上の企業で、実施を予定・検討していると回答した割合が全般的に高いのが目立っている。「実施したいが困難な事項」では、雇用率1.2%未満の企業で、「段差の解消、手すりの配置、ドアの改良など障害者の移動面の配慮」（57.1%）、「トイレ、更衣室など共用施設面の配慮」（56.2%）の割合が高いほか、「作業場の温度・湿度や、レイアウト・スペースなどの作業環境面の配慮」（51.0%）、「手作業・処理を行う際の障害者の理解、体力不足、能率の悪さなどを補う物理的配慮」（41.1%）などが、他の雇用率区分の企業に比べて割合が高くなっている。



（注）「回答企業数」は「実施している事項」、「予定・検討している事項」、「困難な事項」のいずれかに回答した企業数である。

図4－30 障害者雇用に関わる配慮事項（1）
現在実施している事項〔問13〕
（複数回答）

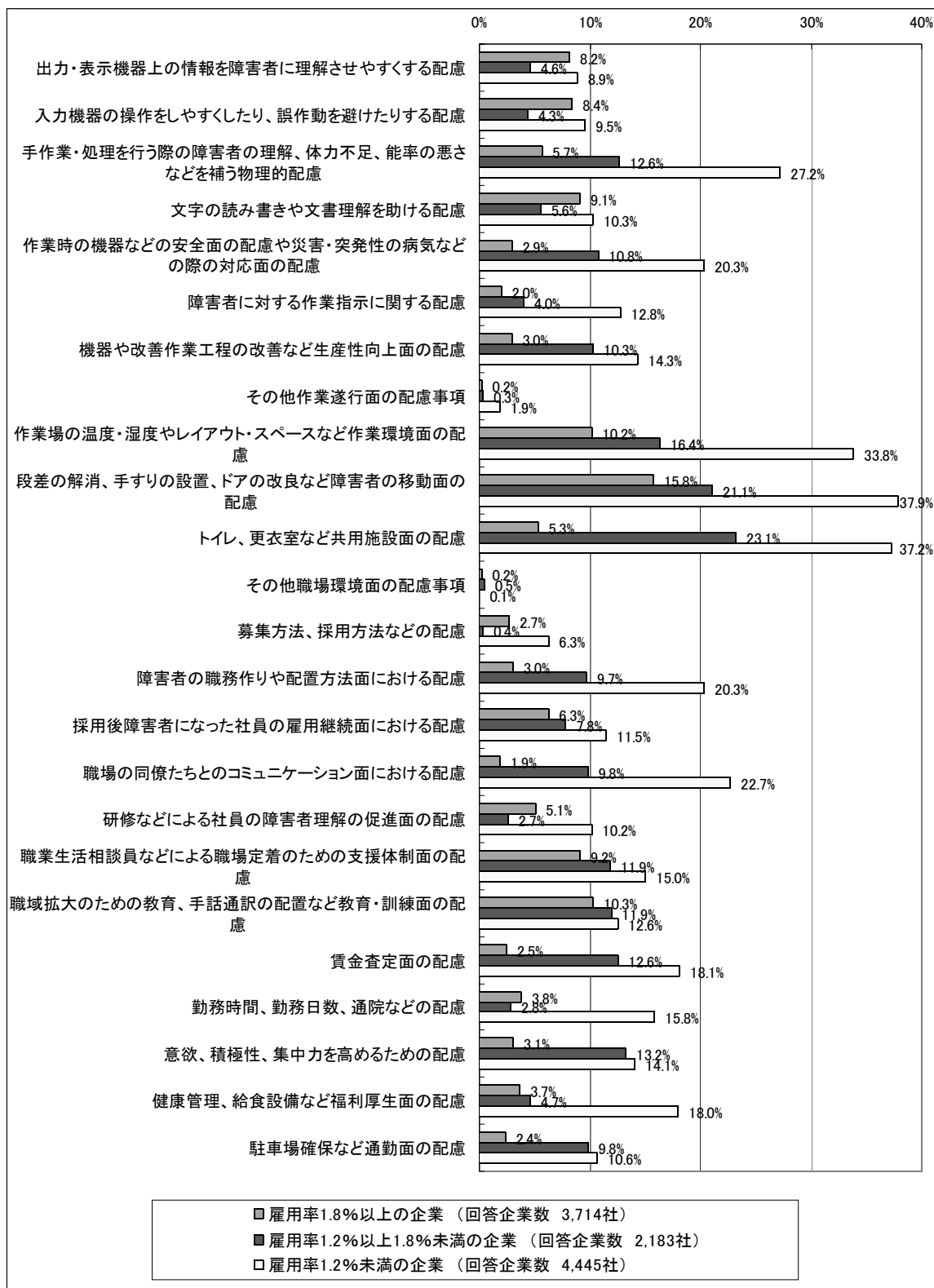


(注) 「回答企業数」は「実施している事項」、「予定・検討している事項」、「困難な事項」のいずれかに回答した企業数である。

図4－31 障害者雇用に関わる配慮事項(2)

実施を予定・検討している事項〔問13〕

(複数回答)



(注) 「回答企業数」は「実施している事項」、「予定・検討している事項」、「困難な事項」のいずれかに回答した企業数である。

図4－32 障害者雇用に関わる配慮事項(3)

実施したいが困難な事項〔問13〕

(複数回答)

（２）人事評価方法

障害者について行っている人事評価の方法（複数回答）については、「健常者と同じ評価」が 64.9%と多数を占めた。「障害の程度などに応じたハンデを加味した健常者と同様の評価」も 25.4%と多く、「障害者用に定められた評価基準による障害者のみを対象とした評価」は、わずか 1.2%であった（図４－33）。人事評価にあたっては、障害の有無をあまり問題としない方針の企業が多数であることがうかがわれた。

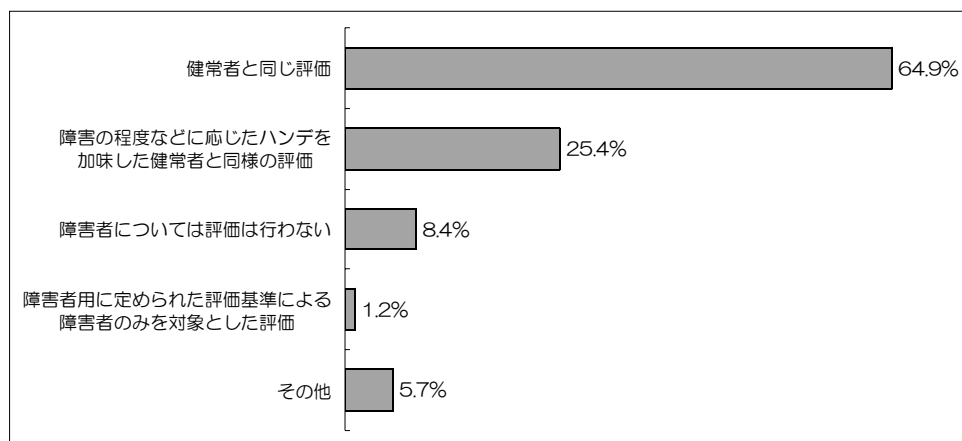


図4－33 障害者について行っている人事評価の方法〔問14－1〕

（複数回答 回答企業数 13,331 回答計 14,070）

障害者について行っている人事評価の開示方針（複数回答）については、「本人の評価は本人にのみ教えている」が 52.4%と、「まったく教えていない」の 35.0%を上回った。「障害者全員に障害者全員の評価を教えている」と答えた企業は、2.9%にとどまり、企業は障害者の人事評価の開示について、細かな配慮をしていることがうかがわれた（図４－34）。

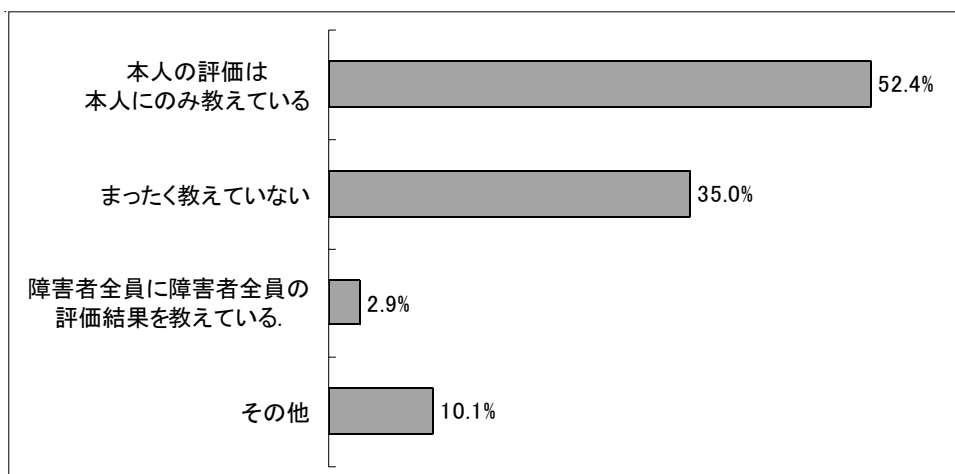


図4－34 障害者について行っている人事評価の開示方針〔問14－2〕

（複数回答 回答企業数 11,400 回答計 11,441）

（３）障害者からの意見聴取方法と内容

障害者雇用に関わる配慮に関して、障害のある人の意見をどのように聴いているかを問うた。「一般の従業員と同様に対応しており、障害者のための特別の機会は設けていない」と回答した企業が約半数の48.8%を占めた。「障害者のための意見聴取の機会を特別に設けている」企業は、9.3%にとどまった。

（図４－35）。

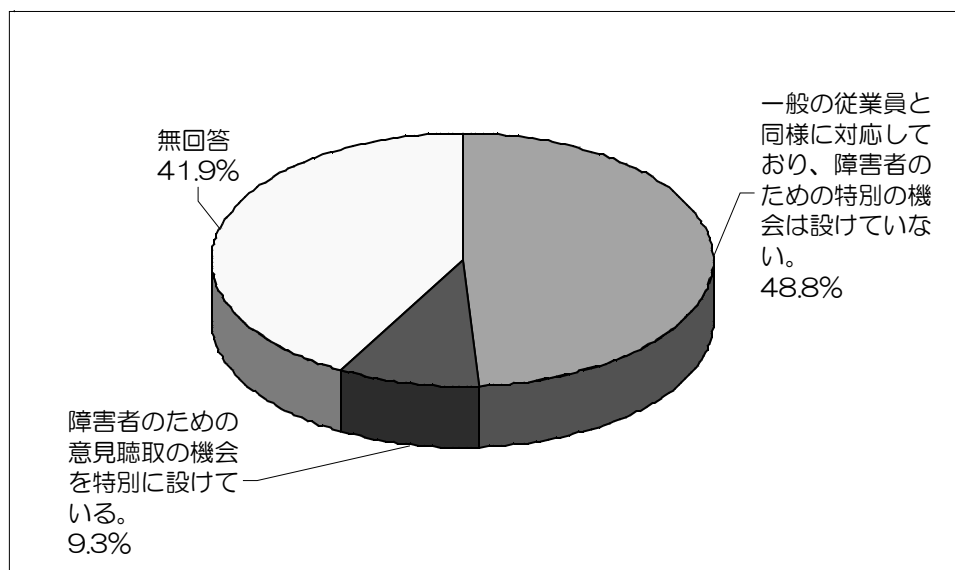


図4－35 障害者雇用に関わる配慮に関して障害のある人の意見の聴き方についての方針[問15]
(回答企業数 12,894)

前問で「障害者のための意見聴取の機会を特別に設けている」と回答した企業に対して、障害者のための意見聴取の機会の具体的内容（複数回答）を尋ねたところ、「上司がその都度聴くようにしている」が75.0%、「上司が定期的に聴く機会を設けている」が25.5%と、意見聴取の機会は上司にゆだねられている企業が多いことがうかがわれた（図４－36）。

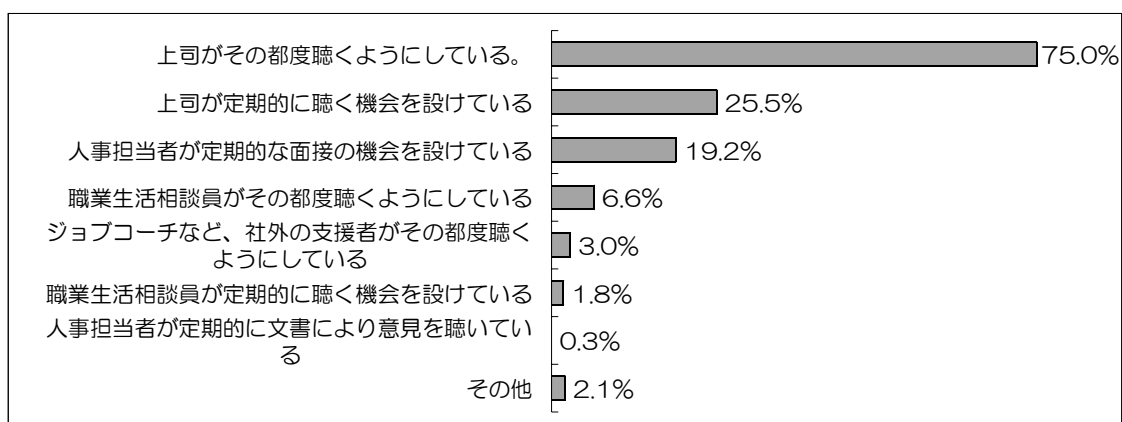


図4－36 障害者のための意見聴取の機会の具体的内容[問15-2]
(複数回答 回答企業数 2,066 回答計 2,759)

（４）障害者雇用拡大の条件

障害者雇用が拡大するために必要な事項（複数回答）を、「貴社の場合」と「一般的に言える事項」とに分けて尋ねた。その結果を、障害者を雇用している企業と、障害者を雇用していない企業とに分けて集計した（図４－３７、図４－３８、図４－３９、図４－４０）。

「職場の環境整備（物理的または人的支援）に関する追加コストの投入」は、「貴社の場合」でも「一般的に言えること」でも、また、障害者を雇用している企業でも雇用していない企業でも、いずれもトップとなった。

「貴社の場合」で、障害者を雇用している企業では、第２位以降、「景気の改善」「社内の組織、規則などの受入れ態勢を整備すること」と続くが、障害者を雇用していない企業では、「社内の組織、規則などの受入れ態勢を整備すること」が第２位で、割合も、障害者を雇用している企業で 37.1%であるのに対して、57.5%と高くなっているのが目立つ。

「一般的に言えること」では、障害者を雇用している企業も障害者を雇用していない企業も、「職場の環境整備（物理的または人的支援）に関する追加コストの投入」、「景気の改善」、「障害者雇用に関連する助成金や公的サービスの充実」が上位３位までを占めた。障害者雇用拡大の条件として、企業がソフト面、ハード面の双方の改善が必要との認識を持っていることが明らかとなった。

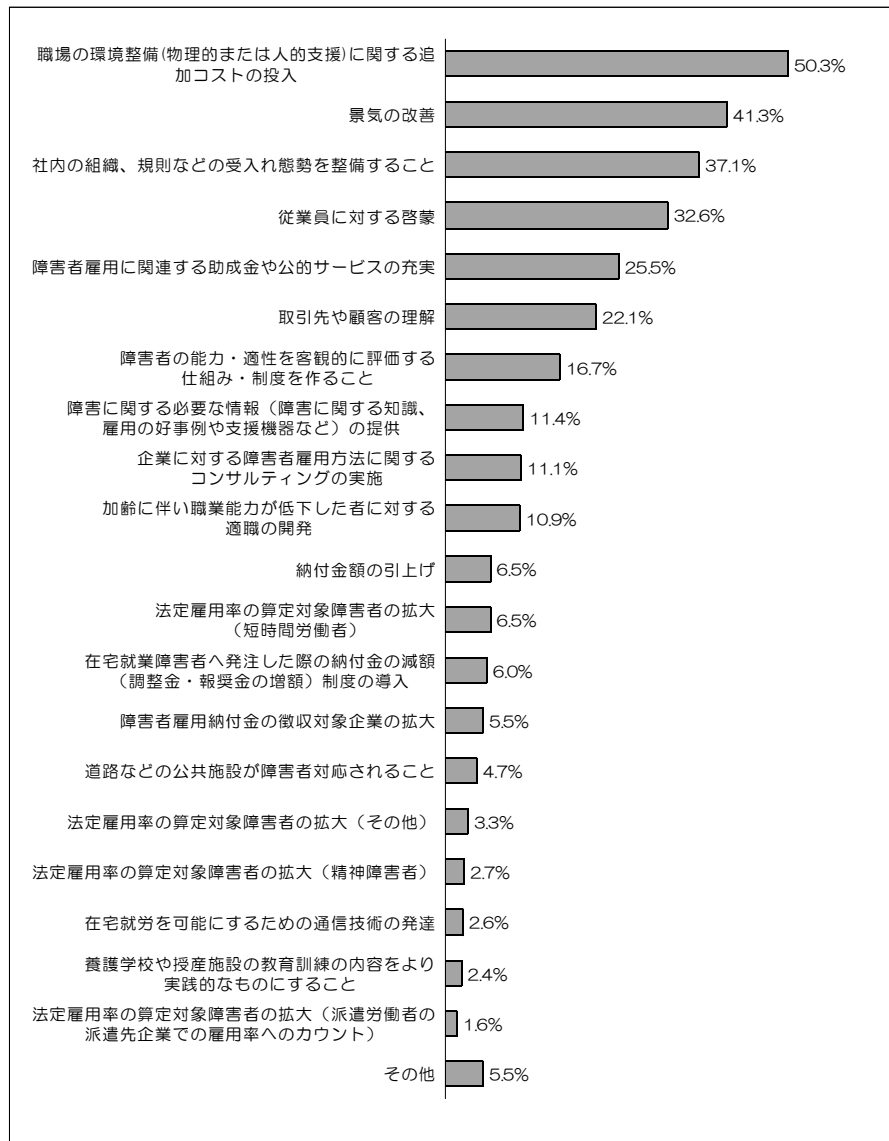


図4- 37 障害者雇用が拡大するために必要な事項(貴社の場合)[問16-1]

(障害者を雇用している企業)

(複数回答 回答企業数 9,328 回答計 28,585)

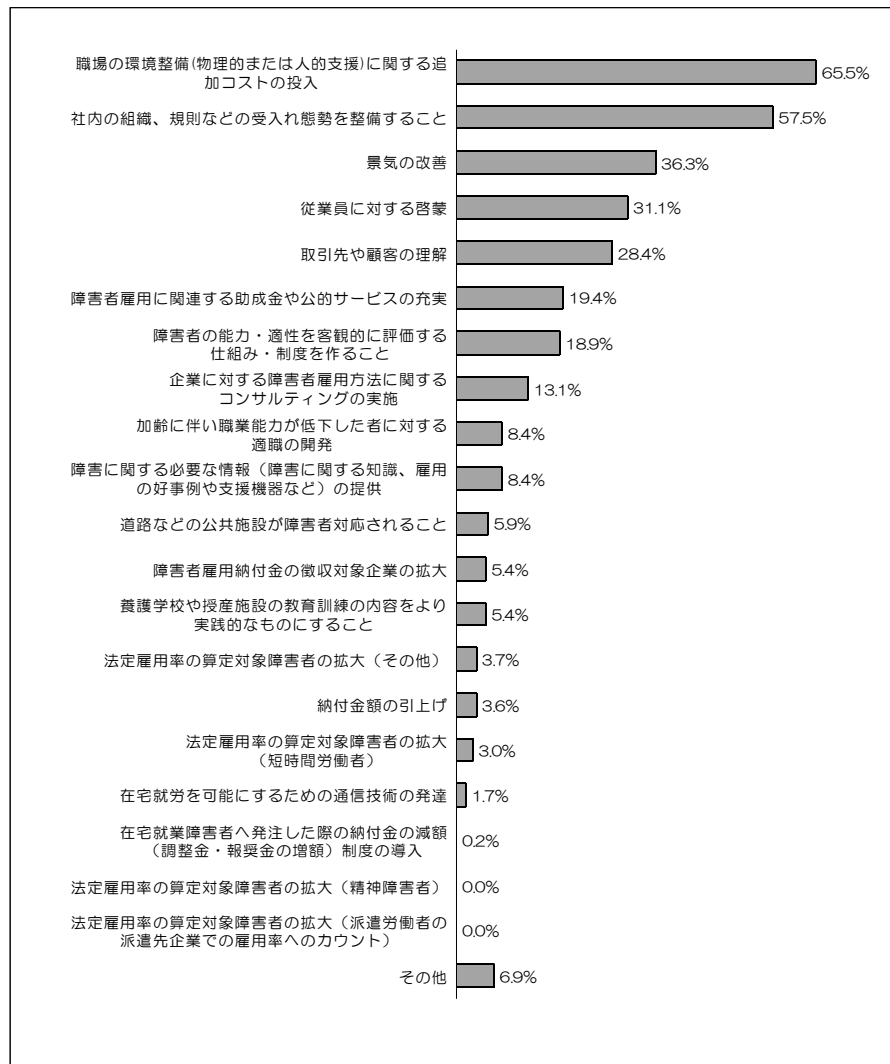


図4－ 38 障害者雇用が拡大するために必要な事項(貴社の場合)[問16－1]

(障害者を雇用していない企業)

(複数回答 回答企業数 5,880 回答計 18,971)

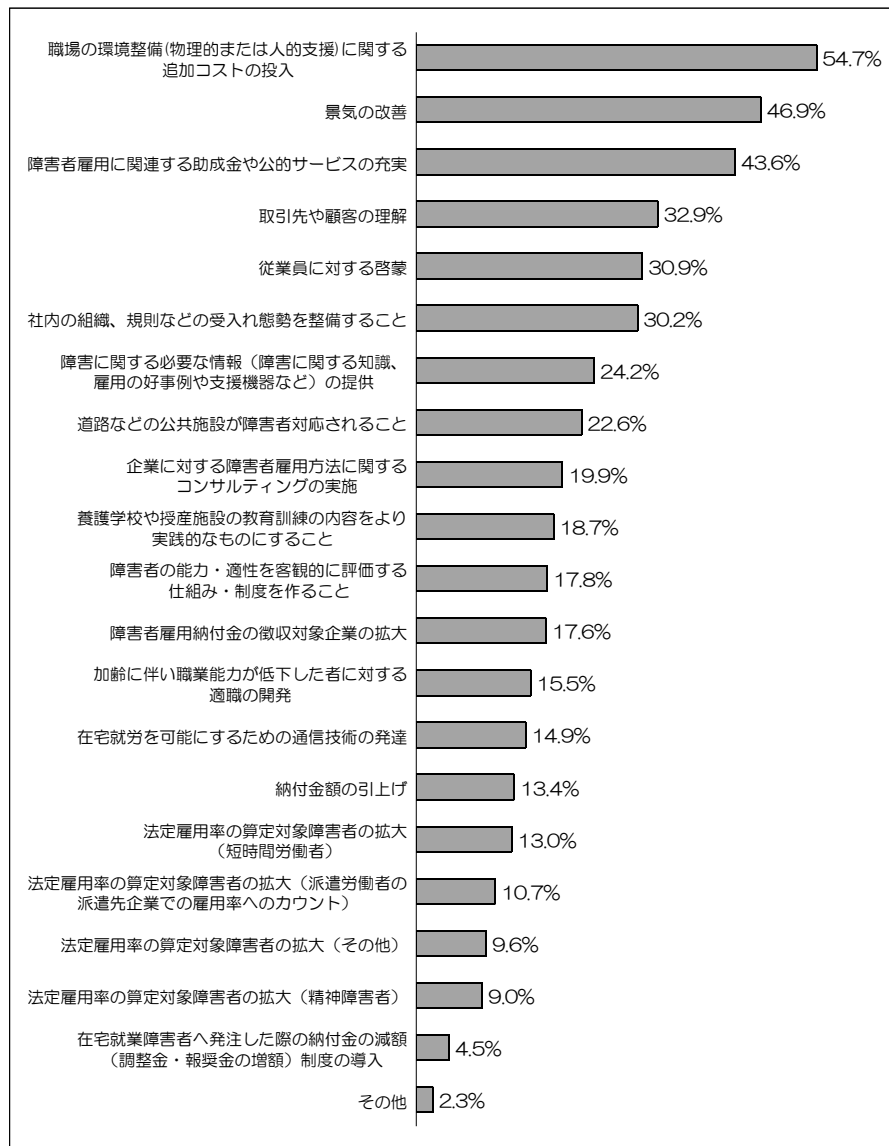


図4－39 障害者雇用が拡大するために必要な事項(一般的に言えること)〔問16－2〕

(障害者を雇用している企業)

(複数回答 回答企業数 9,531 回答計 43,171)

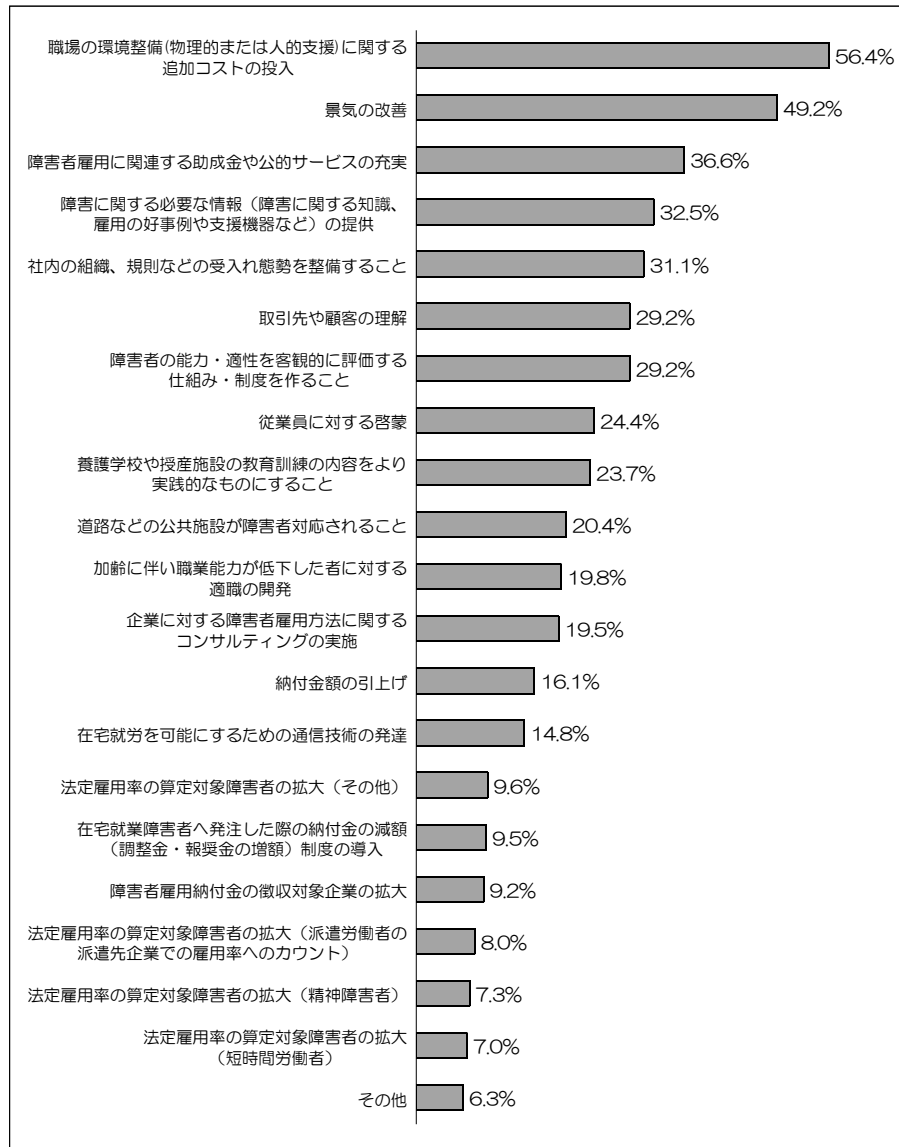


図4－40 障害者雇用が拡大するために必要な事項(一般的に言えること)[問16－2]

(障害者を雇用していない企業)

(複数回答 回答企業数 5,207 回答計 23,947)

6. その他

(1) 退職状況等

退職した障害者数について尋ねたところ、回答企業数 5,166 社 で、14,183 人であった(表4－12)。

退職理由については、回答結果がばらついた。「その他」(42.3%)を除いて最も多かったのは「定年」の 26.9%であった。「契約期間満了」が 12.0%で3番目に位置した。一方、「病気・けがのため」が 15.9%、「人間関係がうまくいかないため」が 11.8%と比較的多いのが目立った(図4－41)。

表4－12 退職した障害者数〔問17 イ〕

(回答企業数 5,166)

産業		退職した 障害者の人数(人)
1	農林漁業	28
2	鉱業	7
3	建設業	1,103
4	製造業	4,015
5	電気・ガス・熱供給・水道業	161
6	情報通信業	566
7	運輸業	455
8	卸売・小売業	3,098
9	金融・保険業	1,915
10	不動産業	118
11	飲食店、宿泊業	102
12	医療、福祉	695
13	教育、学習支援業	143
14	複合サービス業	155
15	サービス業（他に分類されないもの）	1,621
計		14,183

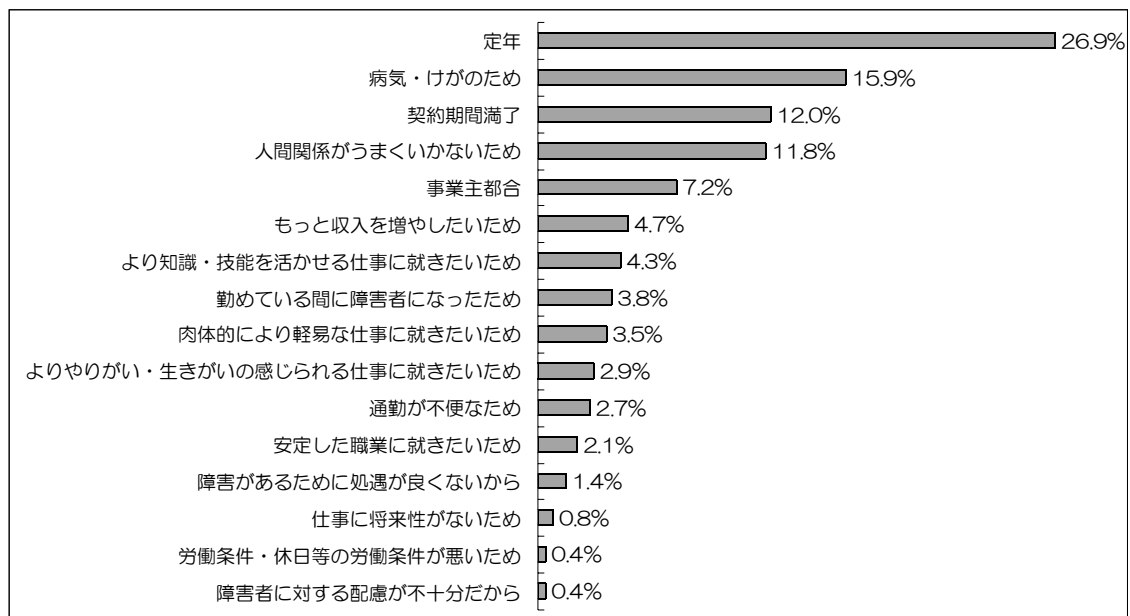


図4－41 退職理由〔問17 ロ〕

(複数回答 回答企業数 4,941 回答計 7,065) (※「その他」42.3%を除く)

（２）助成金の利用状況等

平成 14 年 4 月 1 日以降における助成金の利用状況を、障害者を雇用している企業に限って分析してみると、「利用した」が 20.2%、「利用しなかったが、適当な援助制度がなかった」が 4.4%であった。一方、「利用しなかった」と答えた企業は、73.0%であった（図 4－42）。

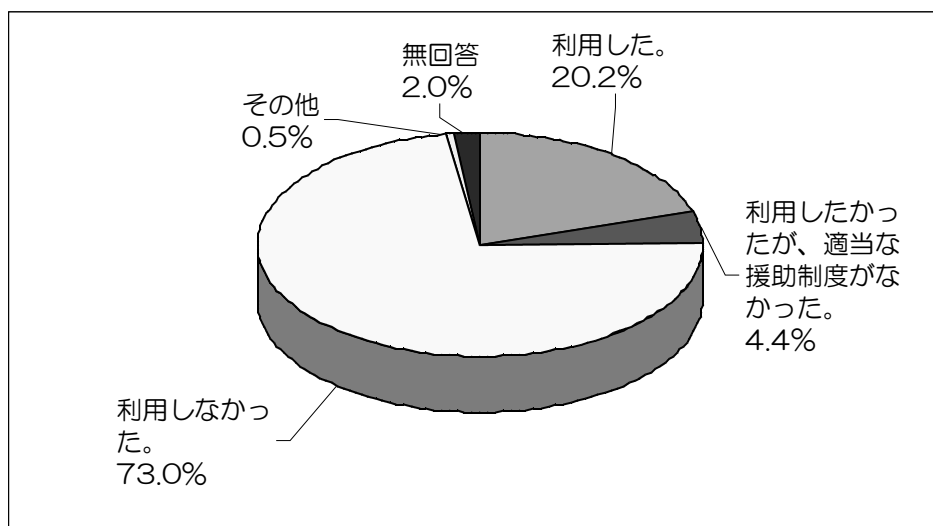


図 4－42 障害者雇用に係る各種助成援助の利用〔問 18－1〕
（障害者を雇用している企業）
（回答企業数 11,720）

利用した援助制度（複数回答）について、最も多かったのは「特定求職者雇用開発助成金」の 43.9%であった。次いで、「障害者試行雇用（トライアル雇用）事業」の 29.3%、「職場適応訓練（短期職場適応訓練を含む）」の 18.4%であった。注目される「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」をあげた企業は、14.3%であった。また、「雇用管理サポート事業」はごくわずか、「障害者雇用支援機器の貸出事業」は 0.9%にとどまった（図 4－43）。

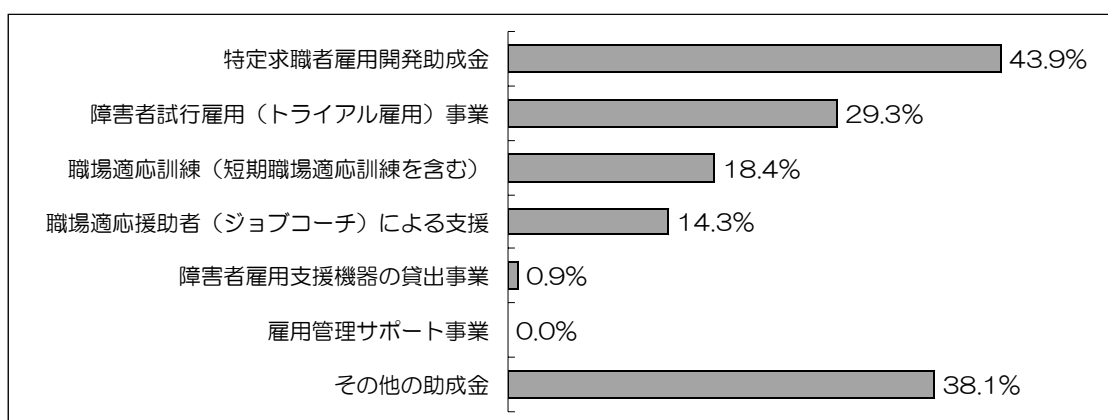


図 4－43 利用した援助制度〔問 18－2〕
（複数回答 回答企業数 2,286 回答計 3,312）

利用した援助制度のうち「その他の助成金」とした回答が 870 あった。この内訳（複数回答）をみると「重度障害者介護等助成金」が 48.8%でトップを占めた（図 4－44）。

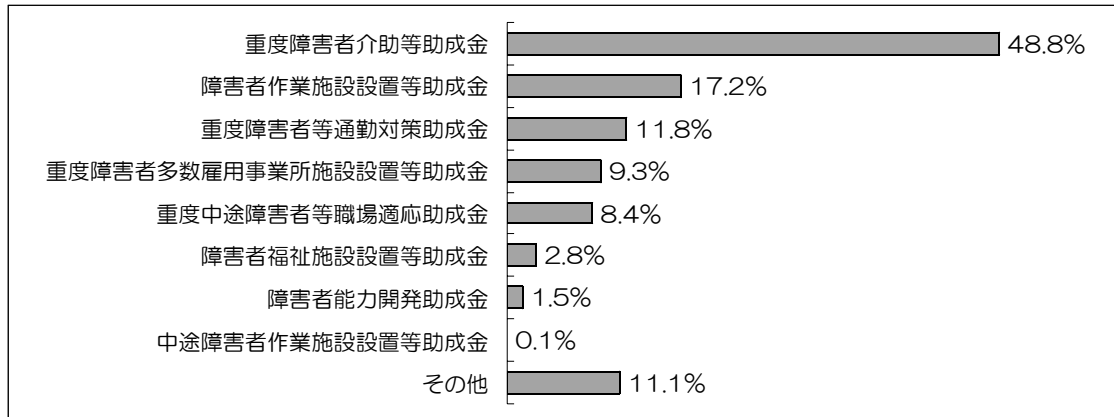


図4－44 利用した援助制度のうち「その他の助成金の内訳〔問18－3〕

（複数回答 回答企業数 870 回答計 966）

（3）行政への要望等

行政への要望等では、合計 1420 の回答があった。それを下表 4－13 のとおり 10 のカテゴリーに分類した（詳細は付属統計表参照）。

表4－13 行政等への要望〔問19〕

a	制度の改善（援助制度の情報・手続き）
b	啓蒙・PR（説明会・合同面接の増加等）
c	企業側のメリット
d	社会・環境（大手会社や社会全体の啓蒙）
e	行政・公的機関（率先して採用して欲しい）
f	サポート（ハローワークやジョブコーチなどの充実）
g	求職者への要望（障害者の能力・意欲。育成制度）
h	求職者の情報（予め障害者の情報が欲しい）
i	否定的意見（障害者雇用は難しい）
j	ハローワークへのポジティブな評価

第3節 調査結果から示唆されること

今回の調査結果からは、次の点が示唆される。

- ① 企業規模別に障害者雇用の基本方針が大きく異なり、障害者雇用に際して障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度が大きく影響していると思われる。
- ② 多くの企業が、障害者雇用が進まない原因に「物理的環境の未整備」をあげており、障害者の採用時に「既存の設備、職務、支援体制などの範囲内で雇用できる障害者を採用する」との姿勢を持っている企業が多いことが示唆される。これは、一つには企業内のバリアフリー化が必ずしも進んでいないこと、もう一つには、意識の面で身体障害者をイメージしている企業が多いことが暗示される。
- ③ 多くの企業が、障害者に適した仕事がないこと、新設できないことを障害者雇用が進まない原因にあげている。これは職場の物理的環境の改善の必要とともに、障害者雇用のミスマッチの原因の上位にランクされている。障害者の採用にあたって、職務再設計や職場環境改善を前提として取り組む企業は、多くはないことが示唆される。
- ④ 企業の障害者採用の姿勢としては、「能力がある障害者であれば雇う」との傾向があり、一方企業が求める能力を現状では有していない障害者が求職活動を展開していることがうかがわれる。職業に関わる能力面でのずれが雇用のマッチングミスの主要な原因になっていることが明らかである。障害者の雇用促進につながる教育・訓練の充実、企業の職務再設計等による作業の調整等が、障害者雇用のミスマッチ解消には必要であることが示唆される。
- ⑤ 障害者の採用にあたっては、必ずしも障害者を想定した求人が多いわけではなく、一般求人に障害者が応募し、企業との調整の結果採用に至るケースが多いことが示唆される。
- ⑥ 雇用率 1.2%未満の企業の障害者雇用に関わる配慮事項の「実施したいが困難な事項」としては、段差の解消、トイレ等の配慮、作業環境面の配慮、障害者の理解等を補う物理的環境等の配慮など、物理的環境面の配慮が主としてあげられており、これらの面における対策が望まれる。