

# 企業における障害者雇用の 質の向上に向けた取組の 現状と課題に関する調査研究

○中山 奈緒子(障害者職業総合センター 上席研究員)  
桃井 竜介・山科 正寿・高木 啓太・永登 大和・佐藤 涼矢(障害者職業総合センター)

# 本報告の趣旨

---

- 後半のディスカッションに先立ち、障害者職業総合センターが2024年度から2025年度にかけて実施している「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」から、企業における「障害者雇用の質」を高める取組の現状、及び取組の効果等を中心にご紹介します。

# 調査研究の目的・方法

## 研究の目的

- 企業における障害者雇用の質の向上に関する措置に関する現状と課題及び必要な支援の内容を明らかにするとともに、優れた実践を行っている企業の取組事例を紹介することで、企業における障害者雇用の質の向上や地域障害者職業センター等による企業への支援等に役立つものとするを目的とする。

## 研究の方法

### 企業アンケート調査

調査対象：  
障害者を雇用している企業  
（一般企業・特例子会社）

### 企業ヒアリング調査

調査対象：  
障害者雇用の質の向上に向けた  
取組を積極的に行っている企業  
（一般企業・特例子会社）

# 企業アンケート調査の概要

調査の目的	企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組に関する現状と課題、必要な支援等を把握する。
調査手法 (調査期間)	アンケート調査用Webフォームを用いたWeb調査 (2024年10月～11月)
調査対象	一般企業10,000社・特例子会社598社 企業…2023年障害者雇用状況報告において1人以上障害者を雇用している企業のうち、企業規模・業種による層化抽出法により抽出 特例子会社… 2023年6月1日時点の一覧にある全社
有効回答数	一般企業2,100件(有効回答率21.1%)・特例子会社195件(32.6%)

# 企業ヒアリング調査の概要

調査の目的

企業アンケート調査結果を踏まえ、企業における障害者雇用の質の向上のために必要な取組や支援の具体的事例を把握する。

調査手法  
(調査期間)

ヒアリング対象企業への訪問調査、  
又はオンライン会議システムを用いたオンライン調査  
(2025年2月～5月)

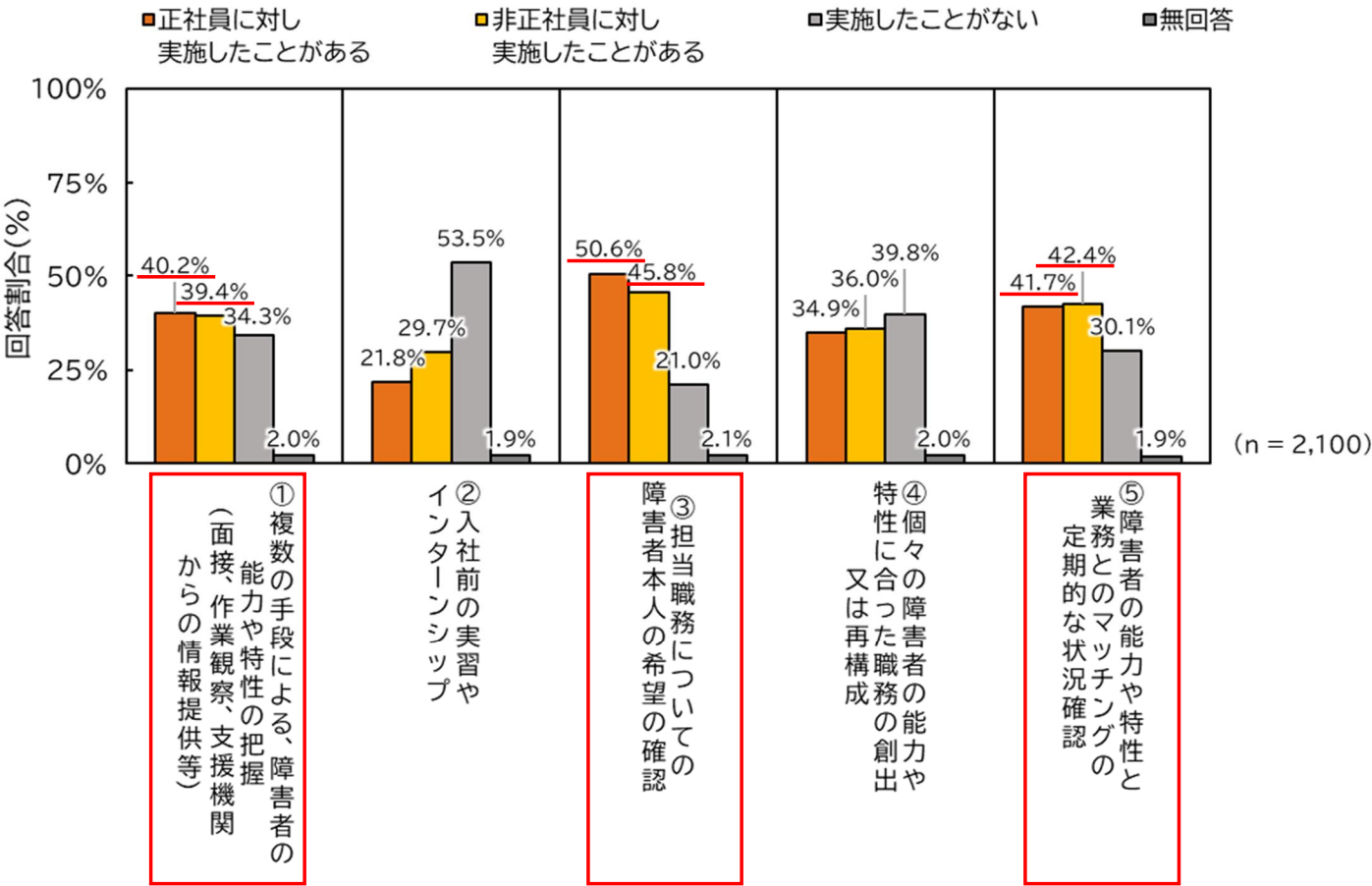
調査対象

- 一般企業8社・特例子会社5社
- 企業アンケート調査の回答企業等の中で、障害者雇用の質の向上に向けた取組(特に教育訓練、評価・処遇、中長期的なキャリア形成に関する取組)を積極的に行っている企業を選定。
  - 企業規模、業種、障害者の主な担当業務などが、可能な限り多様となるよう留意した。

# 障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状

アンケート調査

## 「業務とのマッチング」に関する取組の実施率(一般企業)

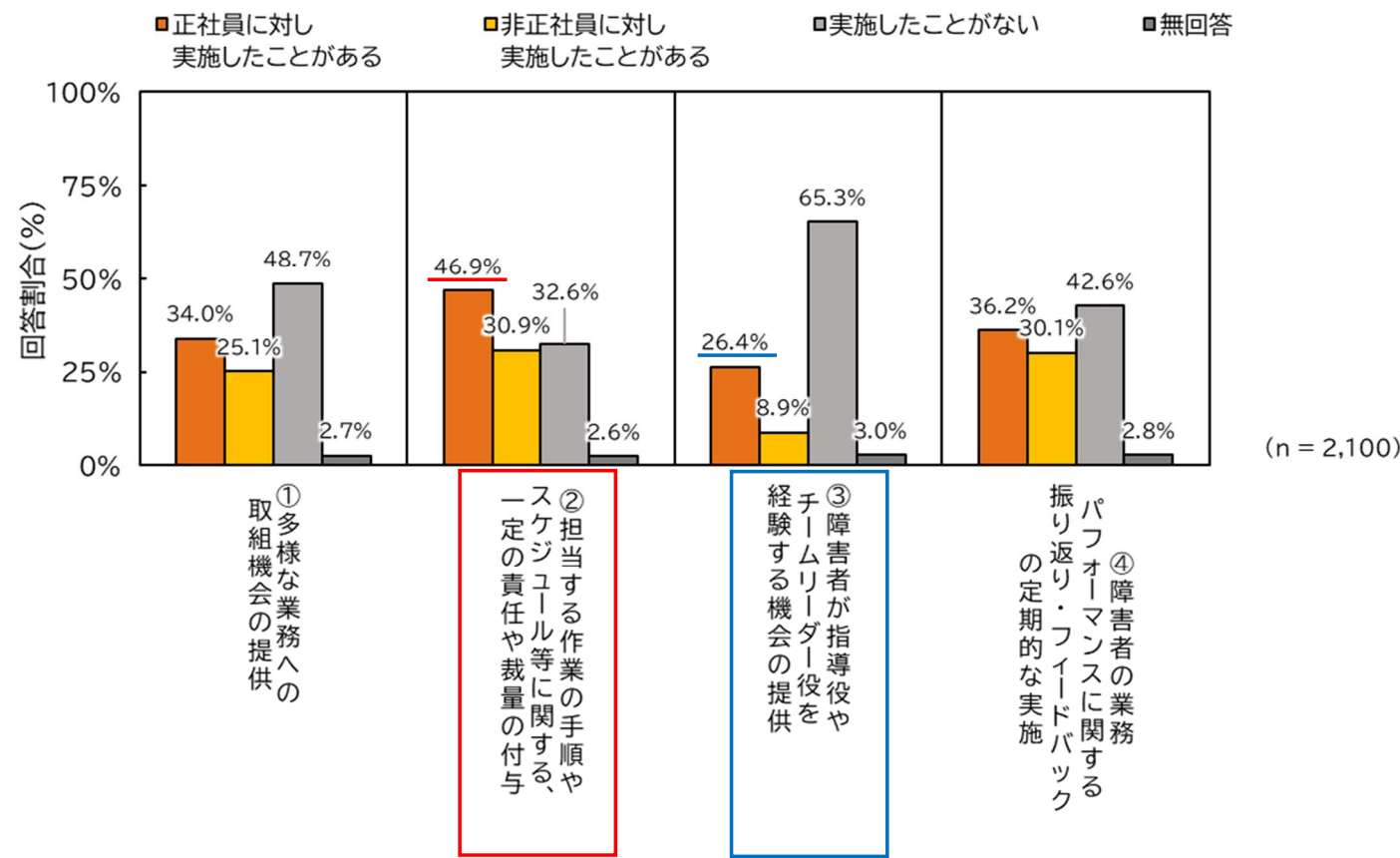


- 「複数の手段による、障害者の能力や特性の把握」、「担当職務についての障害者本人の希望の確認」、「障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認」は、正社員に対する実施率が約4～5割程度
- 正社員と非正社員の差は小さい

# 障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状

アンケート調査

## 「教育訓練(OJT)」に関する取組の実施率(一般企業)

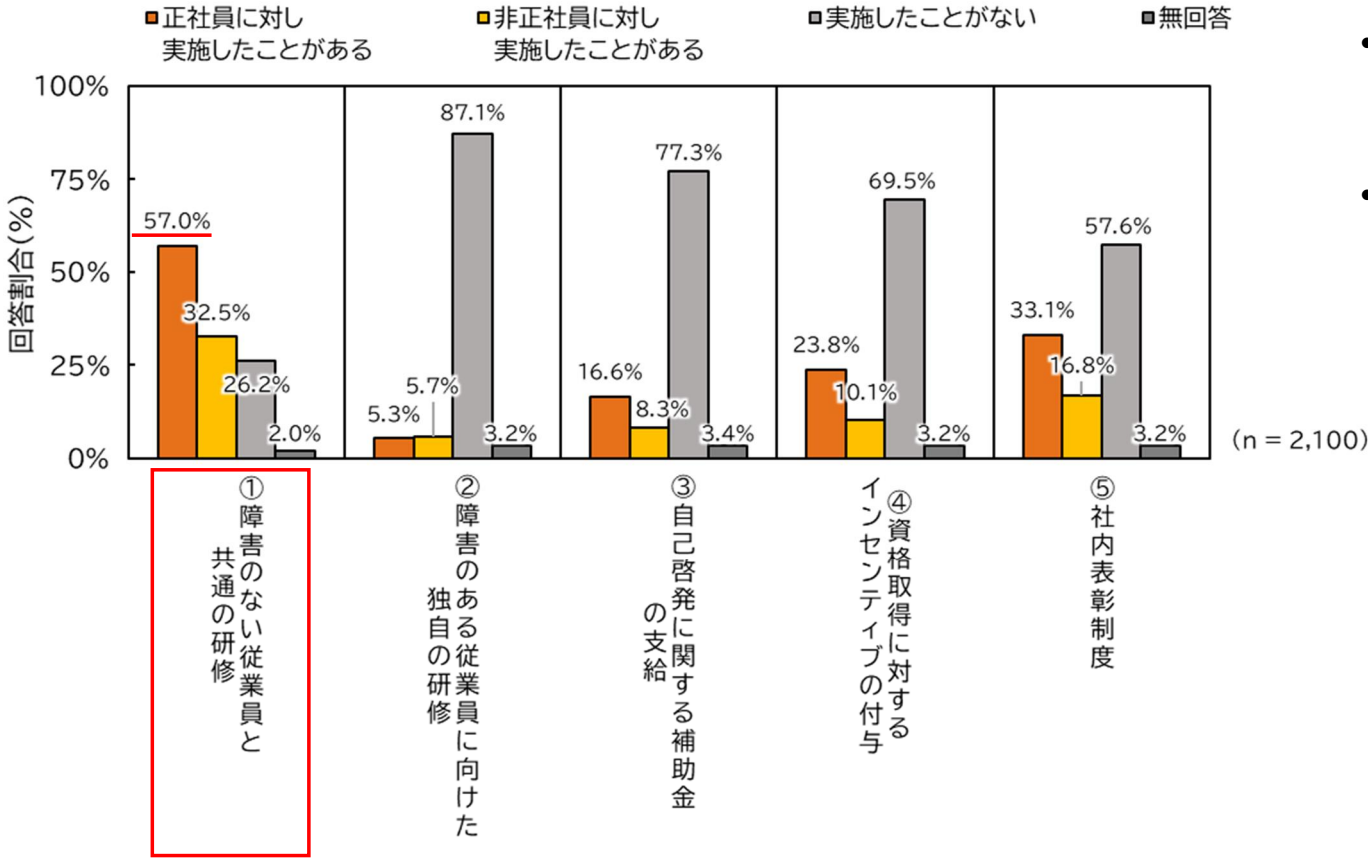


- 「担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与」は、正社員に対する実施率が5割弱
- 「障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会の提供」は、正社員でも26.4%にとどまる

# 障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状

アンケート調査

## 「教育訓練(Off-JT)」に関する取組の実施率(一般企業)



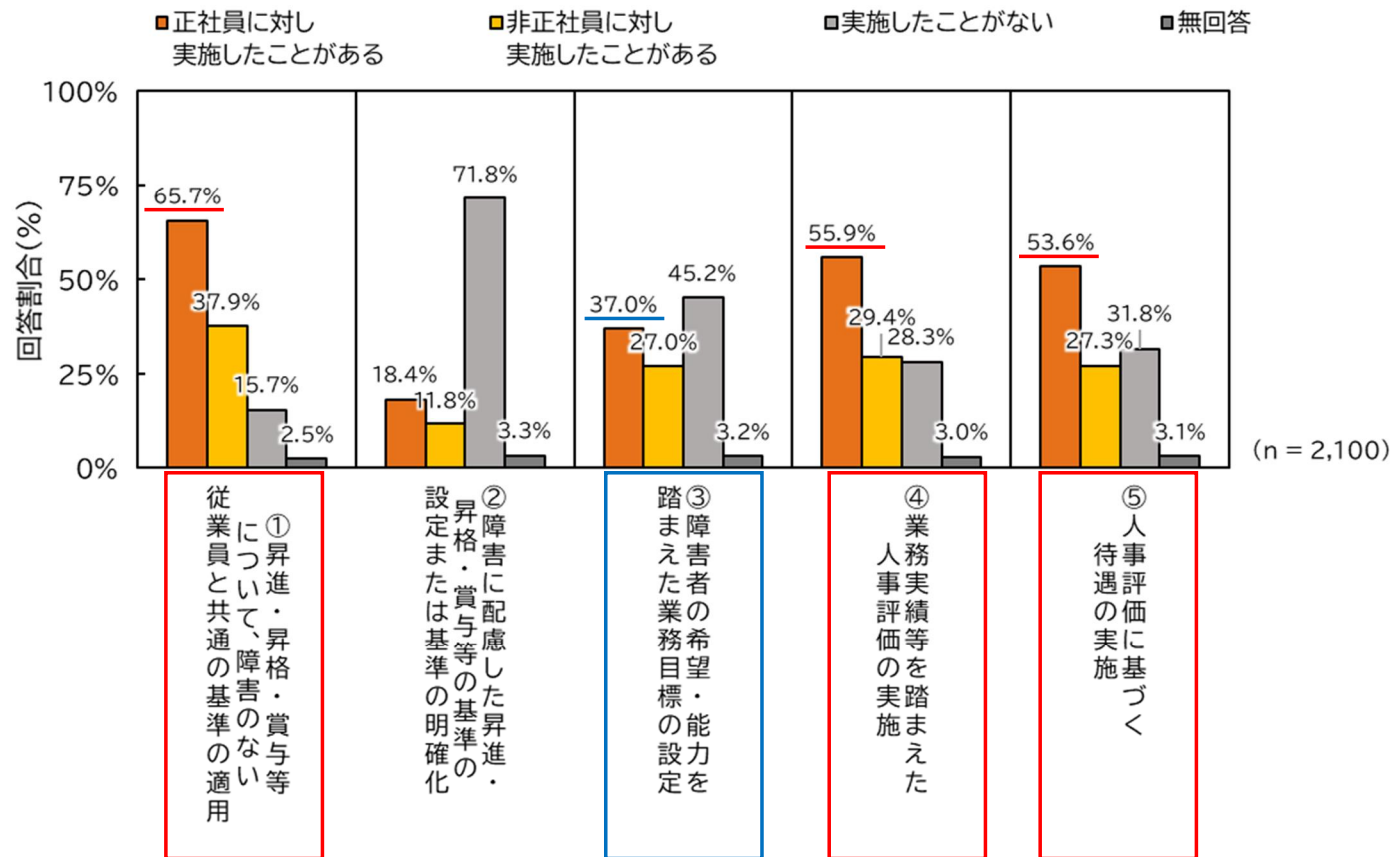
- 「障害のない従業員と共通の研修」は、正社員に対する実施率が6割弱
- 一方、上記取組の非正社員に対する実施率は、32.5%にとどまる



# 障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状

アンケート調査

## 「評価・処遇」に関する取組の実施率(一般企業)

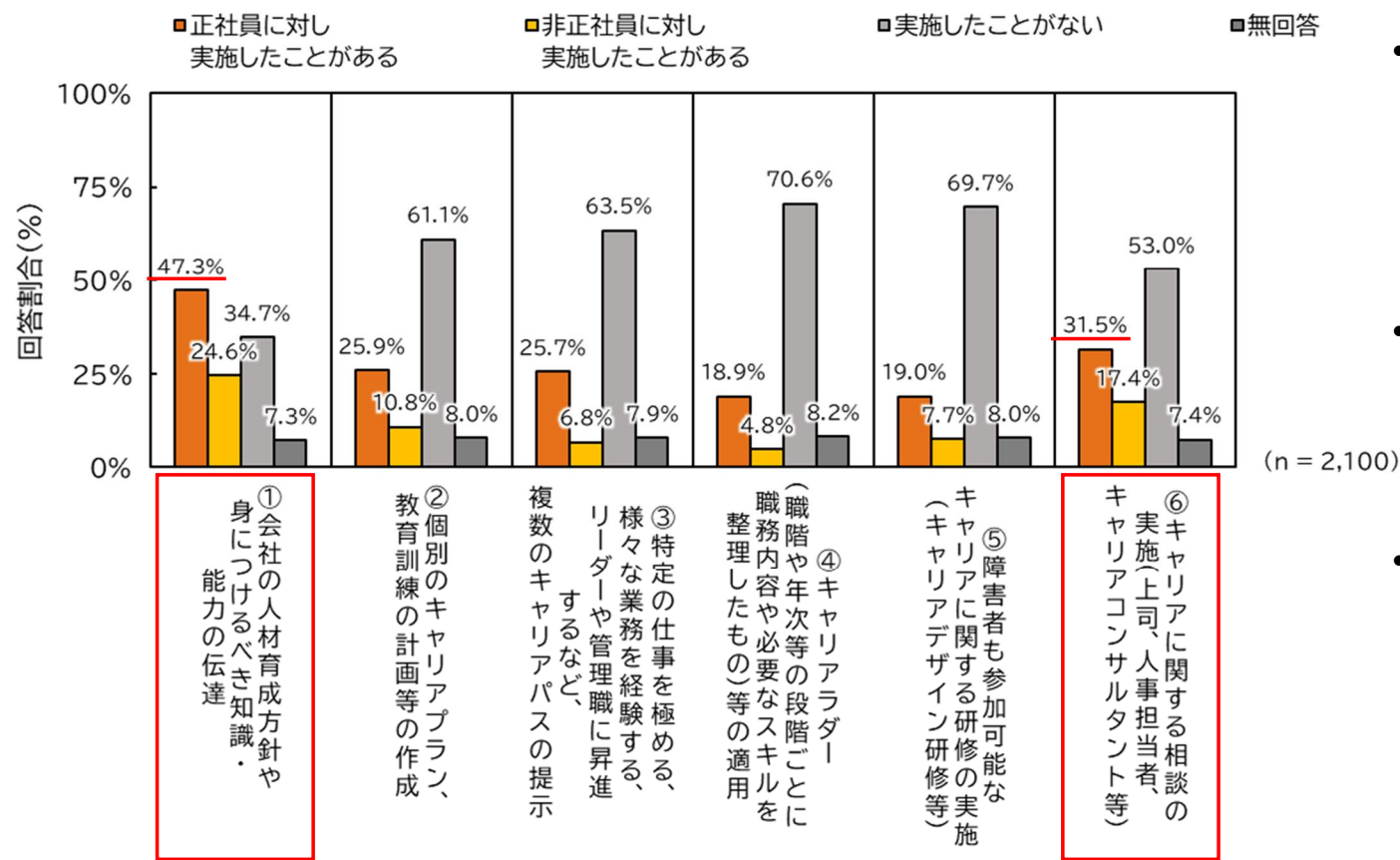


- 「昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用」は、正社員に対する実施率が6割弱
- 「業務実績等を踏まえた人事評価」や「人事評価に基づく待遇」は、正社員に対する実施率が5割以上
- 「障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定」は、正社員でも37.0%にとどまる

# 障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状

アンケート調査

## 「中長期的なキャリア形成」に関する取組の実施率（一般企業）



- 「会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達」は、正社員に対する実施率が5割弱（非正社員は24.6%）
- 「キャリアに関する相談」は、正社員に対する実施率が約3割（非正社員は17.4%）
- その他の項目の、正社員に対する実施率は2割程度（非正社員は5～10%程度）

# 障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状

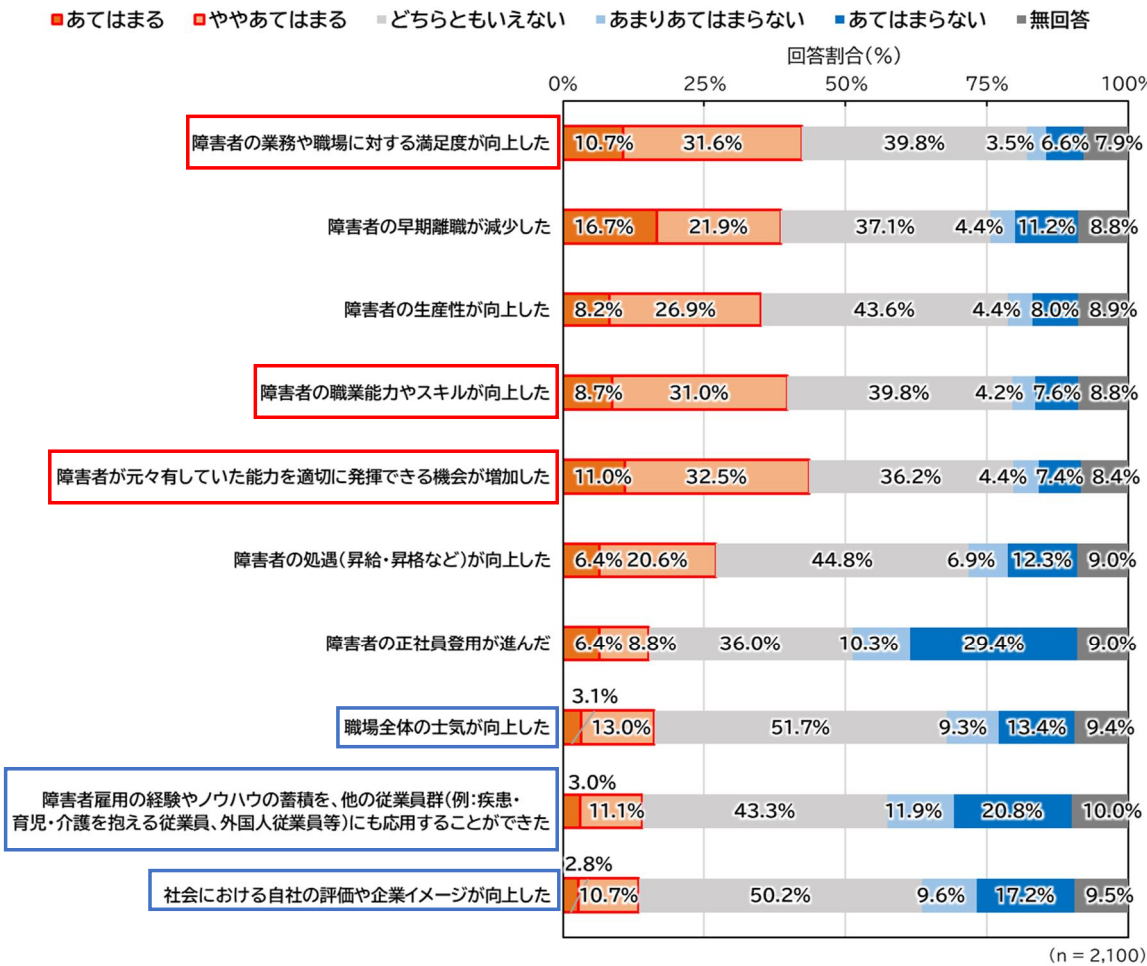
ヒアリング調査

- 制度的な取組(抜粋)
  - 職域の拡大: 自社独自のスキル表の活用(一般)、業務の切り出し(一般・特例)、社内インターンシップ制度(特例)、社内副業制度(一般)
  - キャリアアップ: リーダー制度(一般・特例)、正社員登用(一般・特例)、親会社への出向(特例)
  - 昇給・昇格: 人事評価制度の導入による昇給・昇格(一般・特例)、障害者に合った評価制度の構築(特例)、リーダーや指導担当になることによる昇給(一般・特例)
- 人的支援の取組(抜粋)
  - サポート: 社内のジョブコーチ配置(特例)、外部の支援機関との連携(一般・特例)
  - 障害理解: 障害のない従業員に向けた障害特性等の説明会(一般)、障害の疑似体験(一般)
  - 採用前のマッチング: 職場実習(一般・特例)
  - 作業のステップアップ: 簡単な作業から始め、指導担当者や周囲の同僚等がサポートしながら徐々にステップアップ(一般・特例)

制度的な取組、人的支援の取組はどちらかだけではなく、両方とも必要

# 取組の効果

## アンケート調査

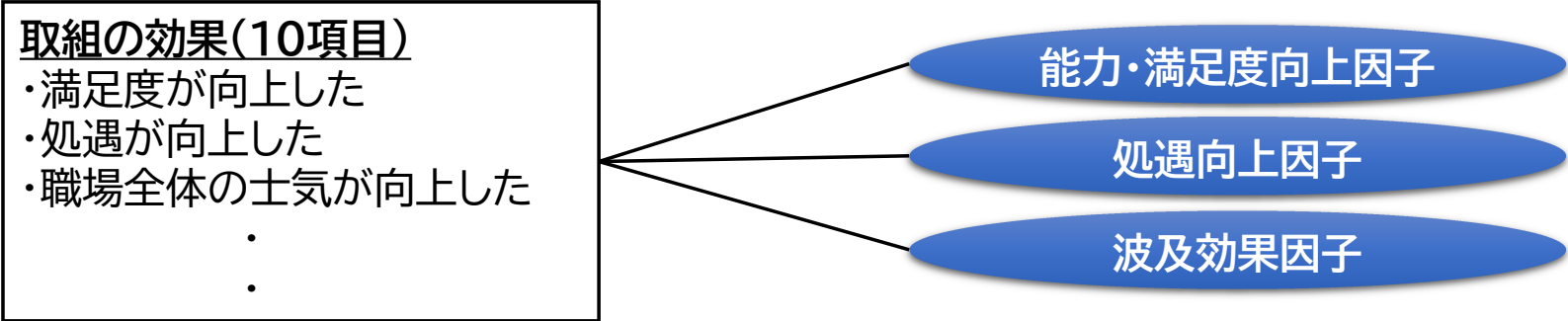


- 取組の効果についてポジティブな回答(「あてはまる」+「ややあてはまる」)であった企業の割合は、「障害者の業務や職場に対する満足度が向上した」、「障害者の職業能力やスキルが向上した」、「障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した」等で高い(いずれも約4割)
- 「障害者の処遇(昇給・昇格など)が向上した」は、27.0%がポジティブな回答
- 障害のない従業員も含めた職場や会社全体に対する効果に関する項目は、いずれも2割未満にとどまる

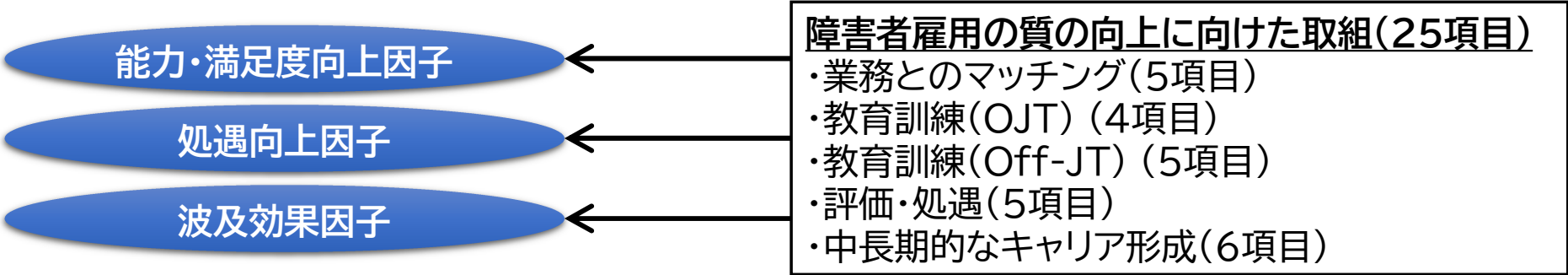
# 「取組の実施」と「効果」の関連

アンケート調査

- 「取組の効果」10項目について因子分析※を行い、「能力・満足度向上因子」、「処遇向上因子」、「波及効果因子」の3因子を抽出（※多くのデータの中から共通する「隠れた要素」(因子)を見つける統計手法）



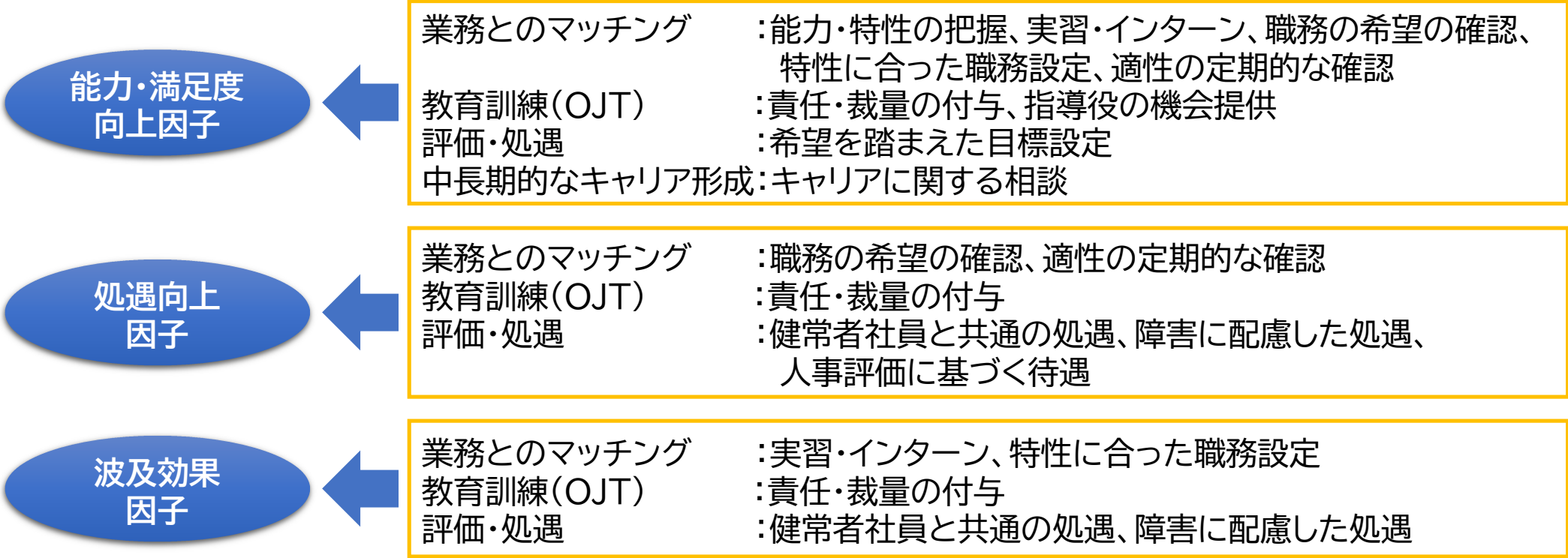
- 障害者雇用の質の向上に向けた取組25項目のうち、いずれの取組が「取組の効果」の因子に影響を与えているのかを検証するために、重回帰分析を実施



# 「取組の実施」と「効果」の関連

アンケート調査

- 「能力・満足度向上因子」には、「業務とのマッチング」をはじめ幅広い取組の実施が関連
- 「処遇向上因子」には、「評価・処遇」を中心とした取組の実施が関連
- 「波及効果因子」には、上記2つの効果につながる取組と共通の、複数の取組が関連





# 取組の効果

ヒアリング調査

- 障害者本人への効果(抜粋)
  - 定着率の向上:サポート体制を整えたことで、障害者の定着率が向上した(一般)
  - 障害者の自発性や責任感の醸成:リーダー制度を導入したところ、リーダー希望者が積極的に動くようになった(一般)。障害者独自の評価基準を作ったことで、障害者から希望が出てくるようになった(特例)
  - 満足度の向上:スキル表やキャリア体系の整備により目指したいことが明確になり、働く上での満足度の向上につながった(一般)。成長が実感できることで、自己実現や働く意味につながる(特例)
  - 処遇の向上:OJTシートに沿って評価を実施し、昇格やキャリアアップに反映(特例)
- 職場全体への波及効果(抜粋)
  - 障害のない従業員の障害(者)に対する理解の促進:職場実習の受入れにより、日頃障害者に関わる機会の少ない従業員の障害理解が深まった(一般)
  - 障害者雇用を活かしたバリアフリー化:障害のある顧客のための支援機器等の導入が進み、顧客の利便性が向上(一般)。障害者雇用での手厚いサポート(業務マニュアルや時間割の作成等)を外国人雇用にも活用(一般)
  - 企業ブランド価値の向上:外部への発信の機会が増え、企業ブランド価値の向上にもつながった(特例)

# 調査研究からみた課題や今後の展望、必要な支援

- 障害者雇用の質の向上に取り組む上での課題(アンケート調査における選択率上位の項目)
    - 「配属先現場において障害者をサポートする上司・同僚の不足」(一般・特例)
    - 「職場において必要な環境整備を行うノウハウの不足」、「障害者の能力に関する社内の理解の不足」(一般)
    - 「障害者のモチベーションの維持・向上のためのノウハウの不足」、「障害者の能力開発や能力発揮に有用な業務の安定的な供給の不足」(特例)
  - より実施が必要と感じている制度や支援(アンケート調査における選択率上位の項目)
    - 配属部署や管理職への研修の実施、障害者本人のキャリアに関する支援、ジョブコーチ支援、健康管理に関する助言(一般・特例)
- 企業が障害者雇用の質の向上に取り組むことで、障害者本人だけでなく、職場や企業全体にも良い効果がある
  - 支援機関の役割として、障害者への助言やジョブコーチ支援、職場定着支援などの現在幅広く実施されている支援に加え、障害理解の促進のための社内研修、障害者の健康管理や合理的配慮のために必要な環境整備等に関する企業に対する助言、障害者が自身のキャリアを考えることの支援、障害者の能力の向上及び発揮につながる雇用管理の方法について理解を深めるための支援等を提供できることが望ましい



# まとめ

- 調査研究を通して把握することができた、企業における「障害者雇用の質」を高める取組の現状からみられる傾向、取組の効果等については以上のとおりです。
- 本調査研究では他に、企業が抱く「障害者雇用の質」のイメージや、合理的配慮の取組、障害者の意向や希望の確認方法等についても把握しています。
- 本調査研究の詳細は、2026年3月に公開予定の調査研究報告書に記載しております。調査研究の成果を簡潔にまとめたパンフレットも作成予定です。

※障害者職業総合センターのホームページ  
(<https://www.nivr.jeed.go.jp/index.html>)から  
ダウンロードできます(2026年3月以降)。

