

障害者雇用に関する企業アンケート（調査報告） —障害者¹のキャリア形成に向けて—

松 本 幸 一

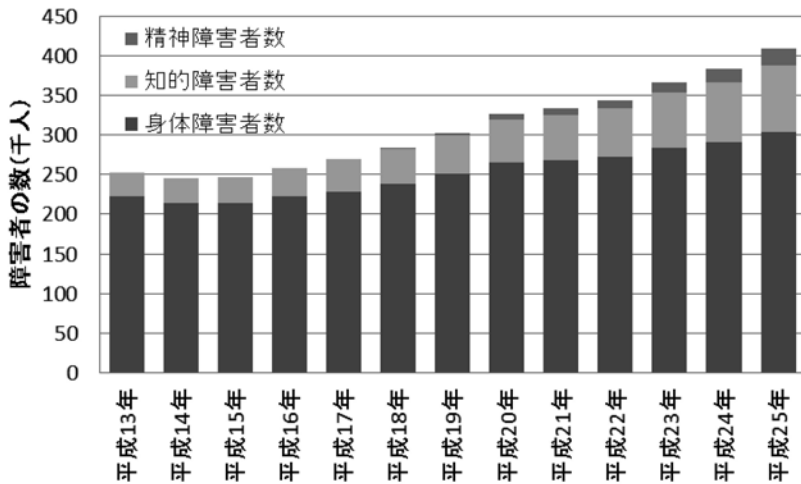
1. はじめに（目的）

障害者の働く場は、作業所や授産施設などを代表とする福祉施設、一般の企業や自治体など様々な法人・団体があり、健常者の働く場に比べればその種類は多様にみえる。福祉施設は、主に障害者が働く場として設置されてきたため、雇用環境については様々な整備を積極的に進めているところが多い。しかし他の様々な課題もあり、例えば作業所や授産施設で生産された物品等が、十分な工賃を支払える程度まで市場内において販売されていない実状を一例としてあげられる²。

企業法人・団体では、多くの健常者の中に少数の障害者がともに働くため、雇用環境について少数の者のために整えるという考え方を向けにくいという課題がある。しかしながら、特殊法人を除く従業員数50人以上の民間企業では、平成25年度11月現在では40万8,947.5人の障害者（身体障害者は303,798.5人〈対前年比4.4％増〉、知的障害者は82,930.5人〈同11.0％増〉、精神障害者は22,218.5人〈同33.8％増〉）が雇用されており（図表1）、平成15年から平成25年までの約10年の間で民間企業における障害者の雇用状況は増加続けてきた³。

こうした障害者雇用の状況に大きな影響を与えてきたことに、「障害者の雇用の促進に関する法律（障害者雇用促進法）」がある。平成25年3月までは、民間企業は労働者数の1.8%（法定雇用率⁴）に相当する数以上の障害者を雇用することが義務付けられていたが、平成25年4月以降は2.0%以上に引き上げられた。平成28年4月の改正障害者雇用促進法（施行期日は平成30年4月から）で、新たに法定雇用率の算定基礎に「精神障害者」を追加することになってい

図表1 民間企業における障害者の雇用状況



注：雇用義務のある企業についての集計内容。

資料出所：『平成25年障害者雇用状況の集計結果』厚生労働省、平成25年11月19日。

る。障害者雇用促進法や障害者優先調達推進法などが、直接間接に障害者の雇用を進めていることは事実である。しかしながら、平成25年度雇用障害者数は前年度対比で7.0%（約2万6千人）増加したものの、法定雇用率達成企業の割合が42.7%となり他の数値に反して前年比を下回る結果となった⁵。

企業規模別に障害者数をみると、平成25年度から新たに報告対象となった50～56人未満規模企業では4,488.5人（新規セグメントなので昨年度対比ができない）となった⁶。また、従来から報告対象であった規模企業では、56～100人未満規模企業で32,921.5人（前年は30,297.5人）となり昨年度対比で増加、100～300人未満で78,157.5人（同73,422.5人）となり昨年度対比で増加、300～500人未満で38,773.5人（同37,396.0人）となり昨年度対比で増加、500～1,000人未満で48,791.5人（同46,055.0人）となり昨年度対比で増加、1,000人以上で205,815.0人（同195,192.5人）となり昨年度対比で増加、つまりすべての企

業規模で前年より増加したことになる。実雇用率は、今年から新たに報告対象となった50～56人未満規模企業は1.56%となった（新規セグメントなので昨年度対比ができない）。また、従来から報告対象であった企業規模では、56～100人未満で1.39%（前年は1.39%）となり昨年度対比で変化なし、100～300人未満で1.52%（同1.44%）となり昨年度対比で増加、300～500人未満で1.71%（同1.63%）となり昨年度対比で増加、500～1,000人未満で1.77%（同1.70%）となり昨年度対比で増加、1,000人以上で1.98%（同1.90%）となり昨年度対比で増加、つまり概ねの実雇用率は増加していたことがわかる。なお、民間企業全体の実雇用率1.76%（同1.69%）と比較すると、1,000人以上規模企業と500人～1,000人未満規模企業が上回っており、企業規模人数が大規模するほど実雇用率が上がる傾向になることがわかる。法定雇用率達成企業の割合は、今年から新たに報告対象となった50～56人未満規模企業は34.5%となり（新規セグメントなので昨年度対比ができない）、従来から報告対象であった企業規模では、56～100人未満が44.5%（前年は43.7%）となり前年度対比で増加、100～300人未満が43.5%（同48.5%）となり前年度対比で減少、300～500人未満が39.7%（同46.8%）となり前年度対比で減少、500～1,000人未満が37.6%（同47.1%）となり前年度対比で減少、1,000人以上が41.7%（57.5%）となり前年度対比で減少、つまり56～100人未満を除き従前から報告対象であった全ての規模の企業で、前年度より法定雇用率達成企業数が減ったことになる。

雇用率2.0%達成には、民間企業だけで約8万人もの新たな障害者雇用が必要となるが、健常者雇用と比べ、労使ともに業務適性が判別しづらい障害者雇用では、単に受け入れ数を多くすることはミスマッチ拡大に直結してきた。適性に合わない業務では、就労意欲を高く保つことができず、企業にとっても必要な人材とは言い難くなり、退社となるケースが多くなることが離職率の高さの原因にもつながる⁷。これは採用企業にとっても、「採用⇒退職」を繰り返しているうちに、市場から多くの優秀な人材が減り選択肢がさらに限定される悪循環が生まれ、法定雇用率達成に限界が見え始めたのではなかろうか⁸。未就業者（障害者）割合が全対象の約半数を残しているなか、これからさらに就業者を受け入れる企業努力が求められているところであるが、実は求職活動を

行なっている割合となると身体障害者で約19%、知的障害者で約13%まで下がってしまうという希少さなのである。つまり、障害者5～10人に1人だけが「求職活動中の障害者」であり、その数は意外に少ないということなのである⁹。制度ありきの障害者の雇用創設ではなく、働く当事者と雇用する企業とニーズをマッチさせることが、本来持つべき正しい労使関係に結びつくのである。そこで、法定雇用率を達成できなかった企業が、昨年度対比で増えてしまう結果となった今年度を振り返り、企業主体でどのような課題が改善できるかを検討してみたい¹⁰。また、その基礎固めが障害者のキャリア形成に結びつくことを期待したい。

2. 調査法と報告（方法）

アンケート調査の目的は、就労者の「採用率」「定着率」向上のための具体的な支援の在り方について、企業の側からの「意見」を取りまとめることにある。もちろん、障害者雇用の実態を把握するとともに、身体障害者はもとより近年増加傾向にある知的障害や発達障害の雇用可能性を探ることも含んでの調査になる¹¹。特に今回は、北九州地域における従業員数50名～150名の企業規模を中心（北九州商工会議所登録269社）に、従業員数規模や地域を限定し調査したことに特徴がある。一般的な中小企業では、従業員数が少なくなるほど障害者雇用をするとき、どのような役割を雇用者へ担わせるか「業務の切り出し」¹²をする傾向がある。つまり障害者雇用に対して、中小企業にとって切り出しができる数は大企業に比べれば少ないと言わざるを得ないのである¹³。

ところで、福岡県内にある特例子会社12社のうち北九州市内にある企業は4社に限られ、その内2社は事業所・営業所単位である。人口が同規模の政令指定都市である千葉市では特例子会社が4社、同じく仙台市では特例子会社が4社ある¹⁴。北九州市より人口規模が小さい、政令指定都市である相模原市では特例子会社が8社ある¹⁵。また、福岡県内の他都市の一つとして、福岡市の特例子会社の数をあげると8社ある。特例子会社の設立数や事業規模だけが、障害者雇用に対する民間企業の意欲度だと断言はできないが、北九州市における特例子会社参入状況は進んでいるとはいいがたいと思われる。

さて、本アンケートは九州国際大学地域連携センター長名で、「障害者に対する雇用促進」に関する調査回答のお願いの文書を、アンケート用紙とともに書簡で各企業へ送付した。このことで、障害者雇用に対する社会の動向を各企業に理解してもらい、障害者雇用の促進を要請することも目的としていた。アンケート用紙（返信用封筒あり）は、平成25年11月付け依頼文書を同封し、前掲の269社へ業務委託会社¹⁶よりメール便¹⁷を用い送付した（図表2）。本アンケートに対する回答数は68社（約25%）であった。3.結果において詳細のアンケート内容を掲載し、回答ごとに図表をまとめたものと企業の従業員規模ごとに比較した図表を、各質問内容に続く形で連続して並べまとめている。なお、障害者雇用経験が有る企業と無い企業とで、質問項目を分けてあり本来一方に回答すべきところ、両方ともに回答した企業のアンケートはそのまま全てカウントした。複数回答を認める項目以外で、合算数に整合性がないところが見られるが、これらの理由がその原因である¹⁸。

図表2 調査内容の一覧表および回答方法（概要）

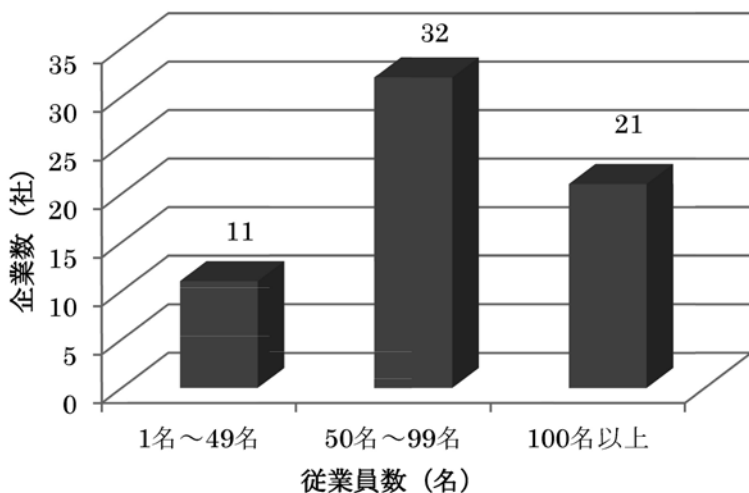
表題～質問1（障害者雇用経験が有る無しに関係なく全企業共通の質問）	
企業従業員数、企業業種、回答者の職名など	
質問2～質問7（障害者雇用経験が有る企業への質問）	質問8～質問13（障害者雇用経験が無い企業への質問）
障害者手帳の内容	障害者雇用予定の有無
雇用者が働いている（いた）職種	障害者雇用促進に関する助成金制度の認知
障害者を雇用する（した）きっかけ	障害者の雇用に踏み切れない場合はその理由
障害者従業員の平均勤務時間	障害者雇用に際しての不安なこと
障害者雇用のメリット	障害者を雇用する場合に関心を持つこと
障害者雇用のデメリット	障害者雇用に関する勉強会の参加意思

質問14～質問20（障害者雇用経験が有る無しに関係なく全企業共通の質問）

発達障害の雇用について相談を受けたことがあるか
 障害者を職場実習に受け入れることは可能か
 障害者雇用に関する援助制度で知っていること
 発達障害者確定診断がついた学生が応募した際の対応
 障害者雇用を拡大する上でのサポート体制について
 障害者雇用を拡大する上での制度体制について
 その他自由記述

資料出所：アンケート調査書より筆者が編集（ともに筆者が作成）。

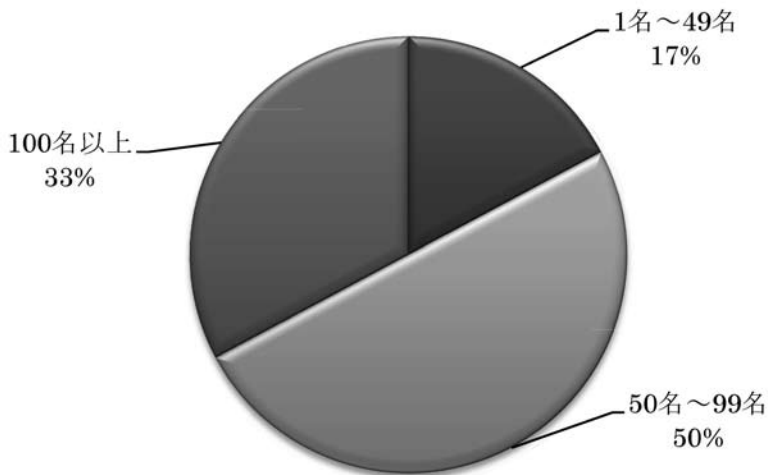
図表3 回答を得た企業の従業員数に従って3群に分類（実数）



注：平成25年4月障害者雇用促進法に基づき、新たに対象となった50名以上の従業員数企業を中心に、左右に小規模企業と大規模企業を相対化し区分けしている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表 4 回答を得た企業の従業員数に従って 3 群に分類（割合）



注：平成25年 4 月障害者雇用促進法に基づき、新たに対象となった50名以上の従業員数企業を中心に、左右に小規模企業と大規模企業を相対化し区分けしている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

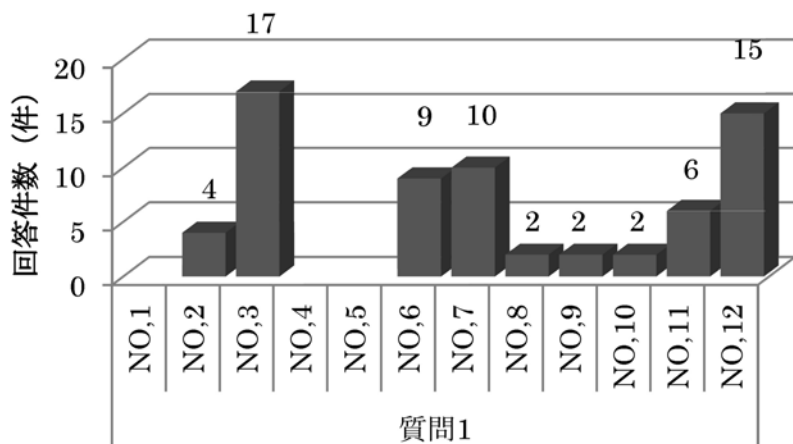
3. 結果¹⁹

質問 1 貴社の主な業種は何ですか。

- | | |
|------------------------|----------------------|
| 1. () 農林業 | 2. () 建設業 |
| 3. () 製造業 | 4. () 電気・ガス・水道業 |
| 5. () 情報通信サービス業 | 6. () 運輸業 |
| 7. () 小売・卸売業 | 8. () 金融・保険業 |
| 9. () 不動産業 | 10. () 飲食業 |
| 11. () 医療・福祉サービス業 | |
| 12. () その他 | |

その他 ※具体的にご記入ください

図表5 「質問1」に対する回答（実数）

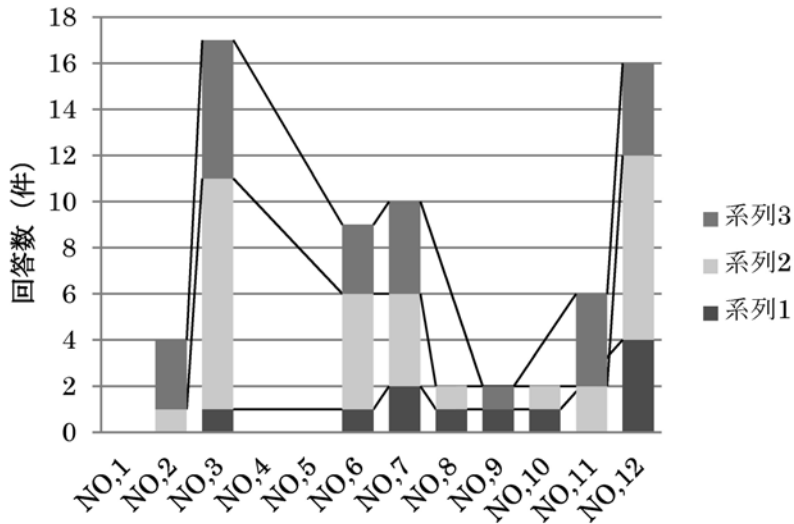


注：NO,12の内容は、「学校教育」「設備の保守・点検・修理及び建設業」「造船業」「情報サービス」「社員食堂の運営・お弁当・仕出し」「鶏卵販売」「鋳物製造業」「包括、個別信用購入あっせん業」「石油貯蔵施設の運転、保全、安全防災にかかる事業」「料亭」「ビルメンテナンス」「機械設計」「事業サービス業」「園芸用肥料の製造販売」「組合業」「港湾荷役事業」「NPO法人」などがあった。

注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表6 「質問1」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



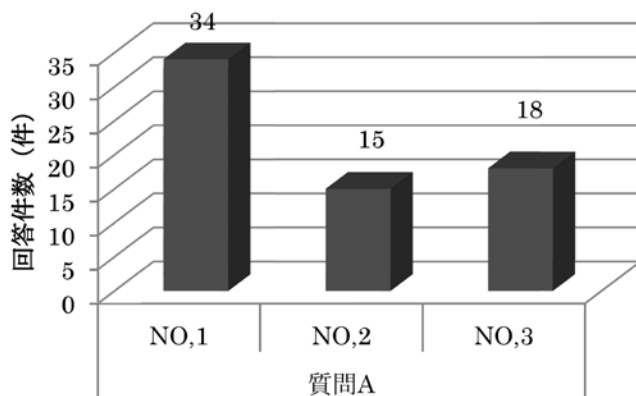
注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示²⁰。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

なお、質問2以降へ入る前に障害者雇用を「現在している」「過去にした」「全くない」の区分で基本調査をしている。調査用紙では「質問A」と呼んでおりその結果を次に示す。

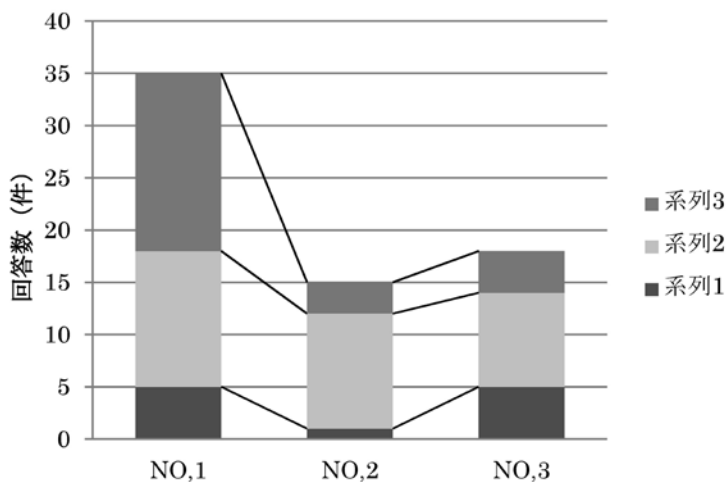
図表 7 障害者の雇用状況を示す基本調査結果（実数）



注：横軸質問AのNO,1が「現在障害者を雇用中企業」の数、NO,2が「過去障害者を雇用経験企業」の数、NO,3が「全く障害者を雇用経験なし企業」の数となる。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表 8 障害者の雇用状況を示す基本調査結果（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸質問AのNO,1が「現在障害者を雇用中企業」の数、NO,2が「過去障害者を雇用経験企業」の数、NO,3が「全く障害者を雇用経験なし企業」の数となる。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

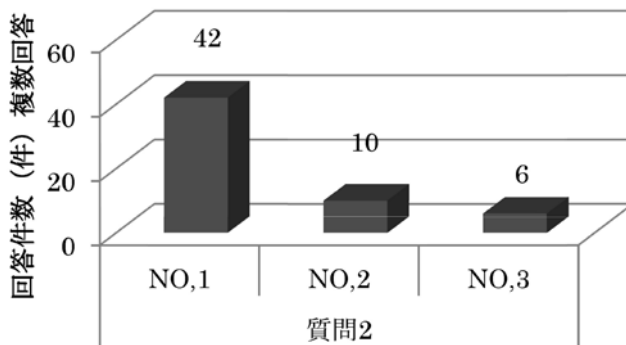
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

【質問2～質問7は雇用経験ありの企業のみご回答ください】

質問2 質問Aで「雇用している」「過去に雇用経験」とご回答頂いた企業にお伺いいたします。雇用された方は、次のどの手帳をお持ちですか（でしたか）。〈複数回答可〉

1. () 身体障害者手帳 2. () 精神障害者保健福祉手帳
3. () 療育手帳

図表9 「質問2」に対する回答（実数）

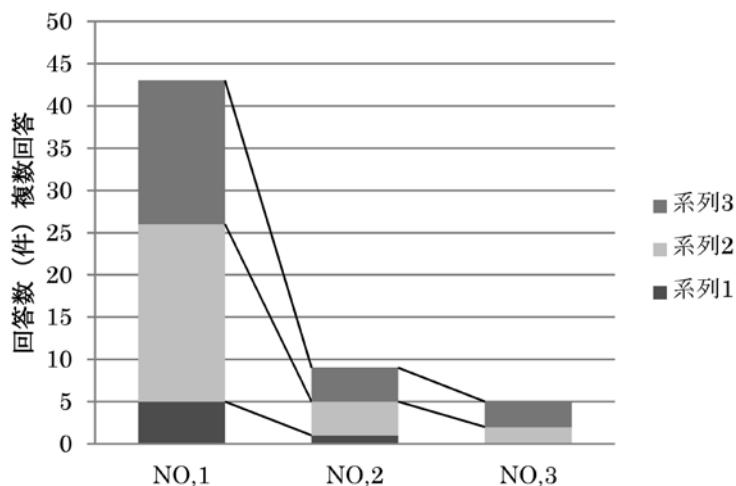


注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表10 「質問2」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

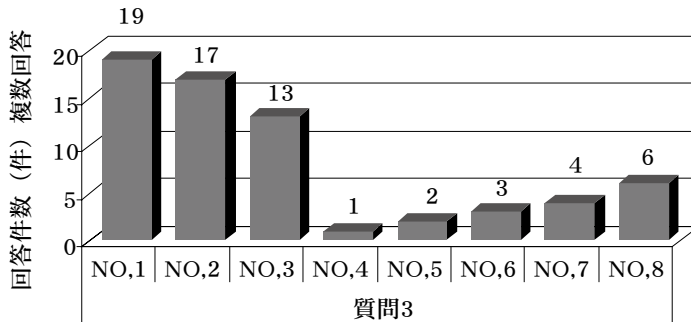
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問3 質問Aで「雇用している」「過去に雇用経験」とご回答頂いた企業にお伺いいたします。どのような職種・分野で雇用されていますか（いましたか）。〈複数回答可〉

- | | |
|--------------|------------|
| 1. () 事務 | 2. () 軽作業 |
| 3. () 製造・技能 | 4. () 営業 |
| 5. () IT | 6. () 販売 |
| 7. () サービス | 8. () その他 |

その他 ※具体的にご記入下さい

図表11 「質問3」に対する回答（実数）



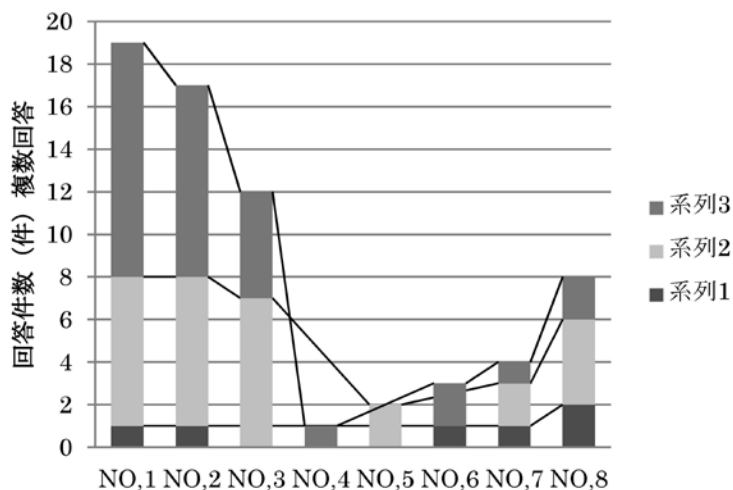
注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：NO,8の内容は、「ドライバー」「現場作業」「守衛業務とトラックスケール計量係」「金銭登録器（レジスター）の取り扱い係」「電話業務含む一般事務」「製図、CADオペレーター」「設計」「袋詰めされた肥料（20kg袋等）をパレットに積んでいく等」「施行管理」などがあつた。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表12 「質問3」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

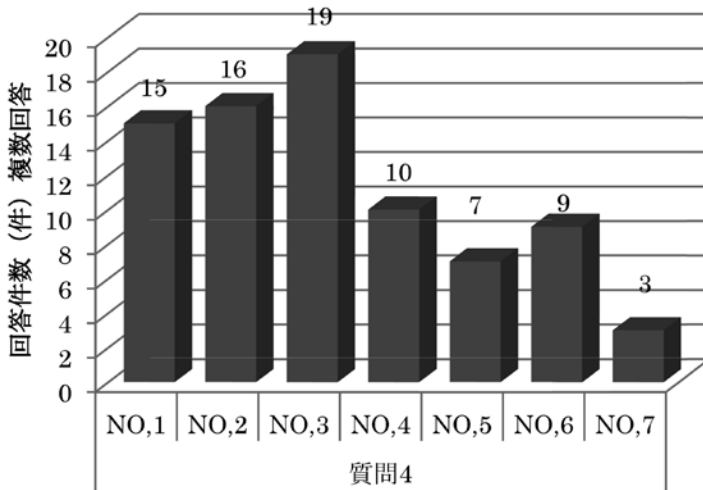
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問4 質問Aで「雇用している」「過去に雇用経験」とご回答頂いた企業にお伺いいたします。障害者雇用をすることになったきっかけは何ですか（何でしたか）。〈複数回答可〉

1. () 法定雇用率を達成するため
2. () 企業として社会的責任を果たすため
3. () 障害に関係なく、雇用条件や人を見て採用している
4. () 必要とする技能・資格を保有していたから
5. () 人員不足を解消するため
6. () 養護学校や障害者施設からの働きかけがあったから
7. () その他

その他 ※具体的にご記入下さい

図表13 「質問4」に対する回答（実数）



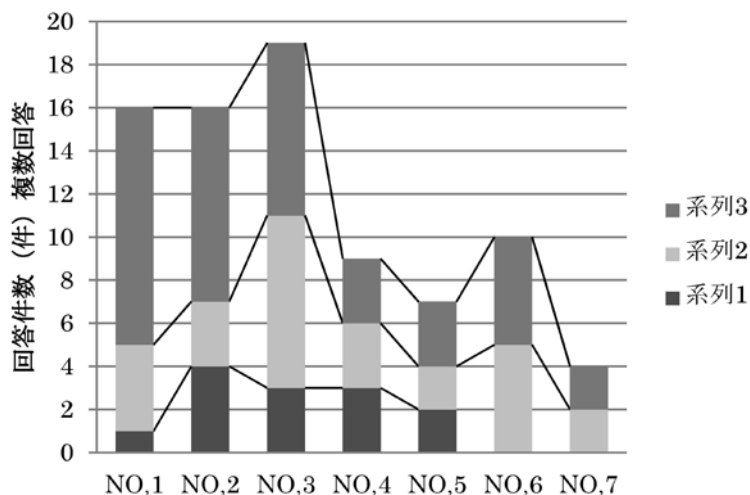
注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：NO,7の内容は、「業務中の事故で負傷し、継続して雇用」「雇入中の労働者が障害認定された」「採用後に病気で障害者になった」「福岡障害者職業能力開発校からの紹介」などがあつた。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表14 「質問4」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

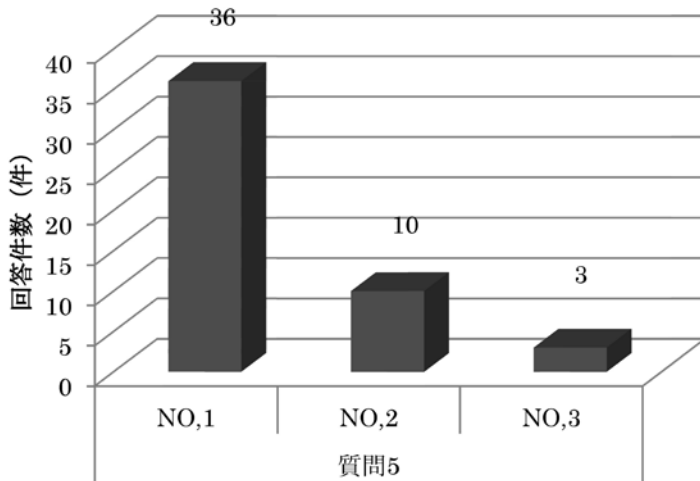
注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問5 質問Aで「雇用している」「過去に雇用経験」とご回答頂いた企業にお伺いいたします。雇用している（されていた）従業員の平均勤務時間はどのくらいですか。雇用者が複数いらっしゃる（いらっしゃった）場合は、全体のおおまかな平均で結構です。

1. () 週30時間以上
2. () 週20～30時間
3. () 週20時間未満

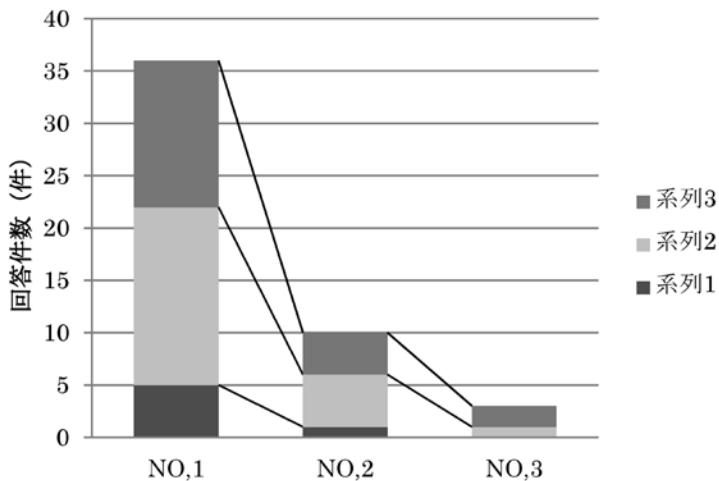
図表15 「質問 5」に対する回答（実数）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表16 「質問 5」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

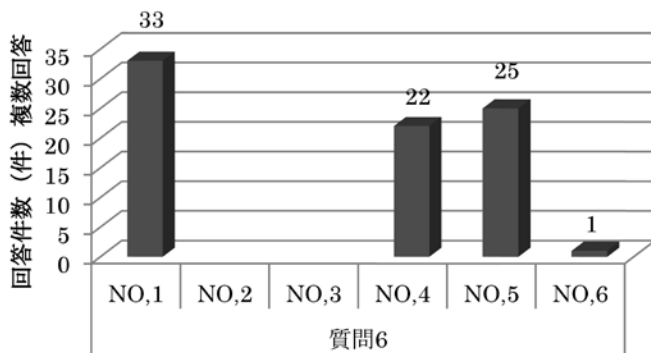
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問6 質問Aで「雇用している」「過去に雇用経験」とご回答頂いた企業にお伺いいたします。雇用してよかったこと（メリット）は何ですか。〈複数回答可〉

1. () 会社が社会的責任を果たせた
2. () 経営面の改善につながった
3. () 職場の雰囲気がよくなった
4. () 従業員の障害への理解が深まった
5. () 障害者の勤務態度は健常者と変わらないことがわかった
6. () その他

その他の内容 ※具体的にご記入下さい

図表17 「質問6」に対する回答（実数）



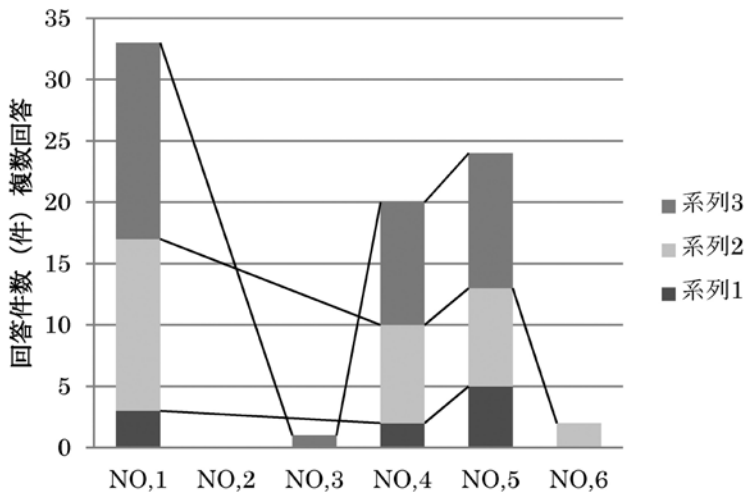
注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：NO,6の内容は、「メリットを感じなかった」などがあつた。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表18 「質問 6」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列 1 は従業員数 1 名～49 名、系列 2 は従業員数 50 名～99 名、系列 3 は従業員数 100 名以上の企業を示している。系列 1 ⇒ 2 ⇒ 3 の順に積み上げ式自動表示。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

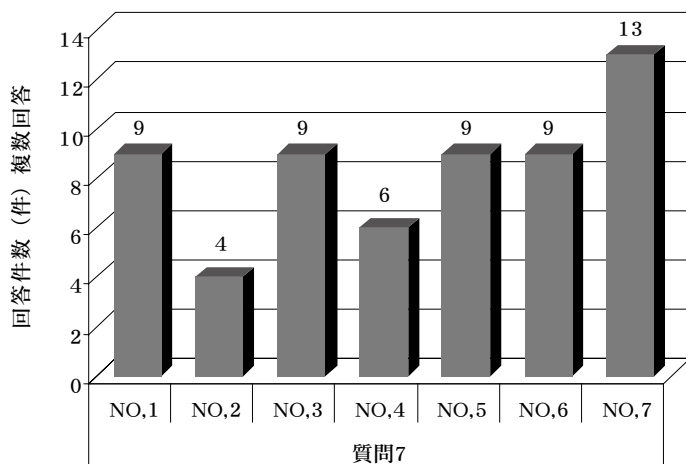
質問 7 質問Aで「雇用している」「過去に雇用経験」とご回答頂いた企業にお伺いいたします。雇用して困ったこと（デメリット）は何ですか。（複数回答可）

1. () 要求する業務に対応できない
2. () 情報伝達が困難

3. () 体調等により継続勤務が不安定（早退、無断欠勤等を含む）
4. () 職場での人間関係（トラブル等）
5. () 障害者をサポートするスタッフの負担が大きい
6. () 事故・危険性をともなうので常時注意が必要
7. () その他

その他の内容 ※具体的にご記入下さい

図表19 「質問7」に対する回答（実数）



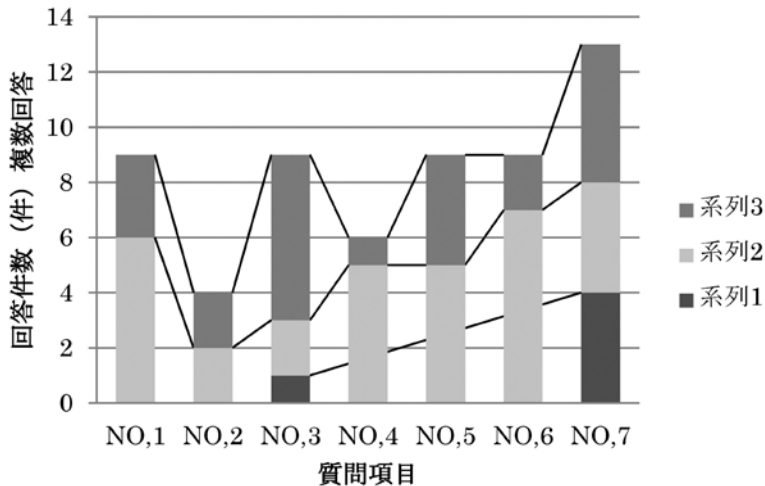
注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：NO,7の内容は、「トイレの問題」「通院での欠席」「スピードが遅い」「多少なりともすべて健常者よりはリスクがある」「雇用に伴う他従業員への対応と職場環境整備等の準備」などがあつた。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表20 「質問 7」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

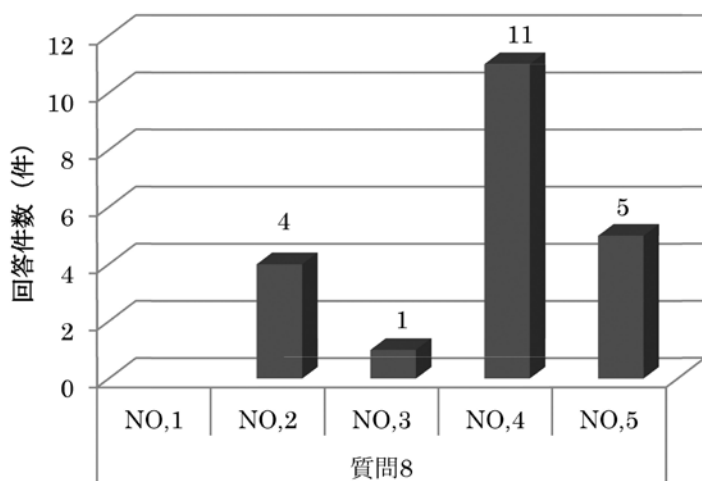
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

【質問 8 ～ 質問13 は雇用経験なしの企業のみご回答ください】

質問 8 質問Aで「雇用経験なし」とご回答を頂いた企業にお伺いいたします。今後、障害者を雇用する予定はありますか。

1. () 積極的に雇用したい
2. () 能力のある障害者がいれば雇用したい
3. () 職場実習であれば受け入れてもよい
4. () 状況次第
5. () 障害者を雇用する予定はない

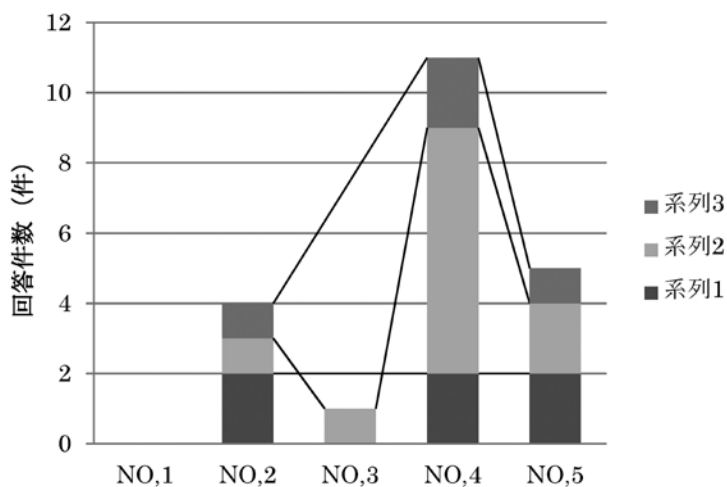
図表21 「質問 8」 に対する回答（実数）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表22 「質問 8」 に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

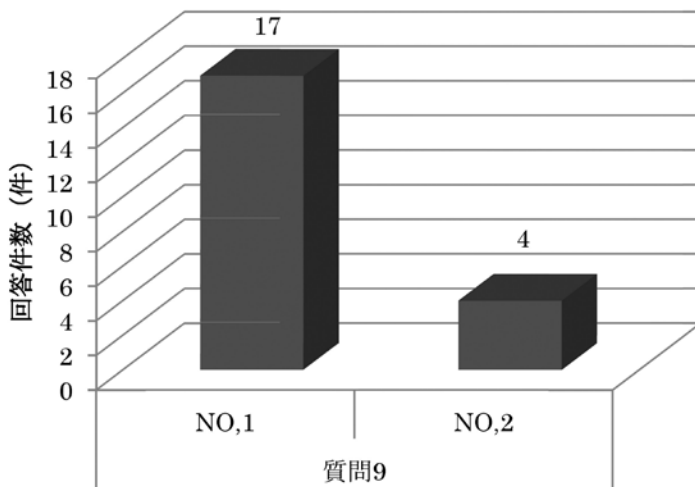
注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問9 質問Aで「雇用経験なし」とご回答を頂いた企業にお伺いいたします。障害者を雇用した場合、障害者の雇用の促進に関する法律により、国から助成金が受けられる制度をご存知でしたか。

1. () 知っている 2. () 知らない

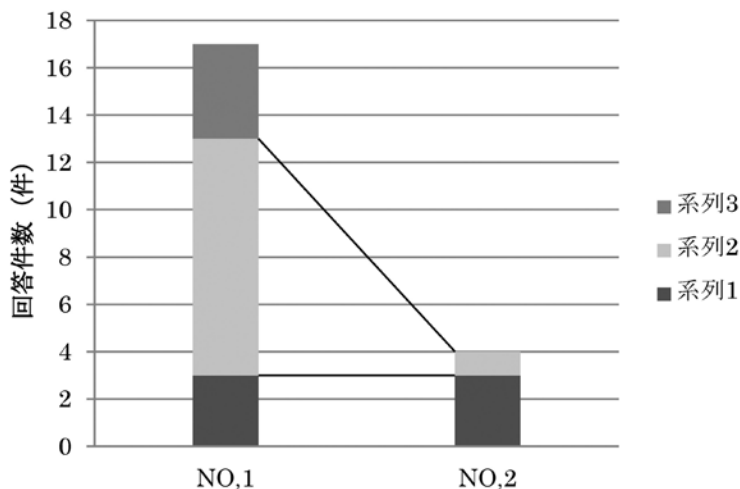
図表23 「質問9」に対する回答（実数）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表24 「質問 9」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

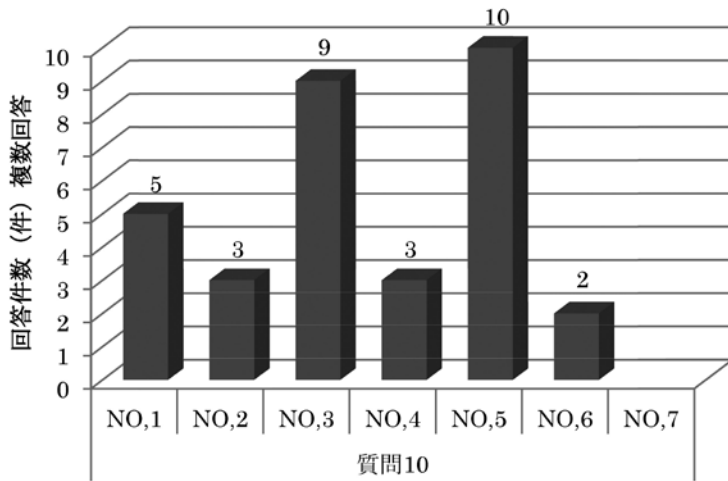
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問10 質問Aで「雇用経験なし」とご回答を頂いた企業にお伺いいたします。雇用に踏み切れない理由としては、次のどれが当てはまるでしょうか。よろしければご回答をお願いします。〈複数回答可〉

1. () 雇用するだけの仕事がない
2. () 障害者との接点がない
3. () 受け入れる施設・設備がない
4. () 障害者に適した仕事がわからない
5. () 業務内容が適さない
6. () 安全確認が不安
7. () その他

その他の内容 ※具体的にご記入下さい

図表25 「質問10」に対する回答（実数）



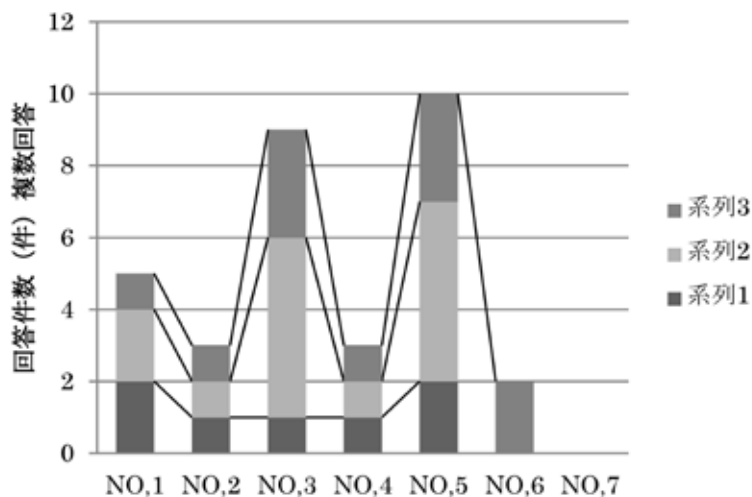
注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：NO,7の内容は、「受入職種が限定され、階段等の制約から対応が難しい」などがあつた。筆者の解釈では、階段等の制約とはエレベーターが無いため、上の階層へ身体障害のある従業員が移動できないためと思われる。なお、この回答欄以外の項目にチェックが入っていたため、カウント実数としてNO,7には計上していない。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表26 「質問10」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

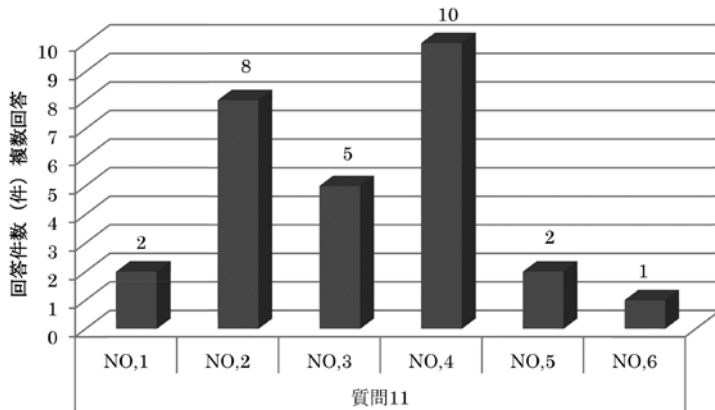
質問11 質問Aで「雇用経験なし」とご回答頂いた企業にお伺いいたします。

もし障害者を雇用するとして、その際に考えられる課題や心配事は何ですか。
〈複数回答可〉

1. () 障害者に対する知識がなく、どう対応していいか不安
2. () 労働能力・意欲が維持するか不安
3. () 仕事以外でも配慮が必要かどうか
4. () 設備・施設の改善が必要かどうか
5. () 社内の理解が得られるかどうか
6. () その他

その他の内容 ※具体的にご記入下さい

図表27 「質問11」に対する回答（実数）



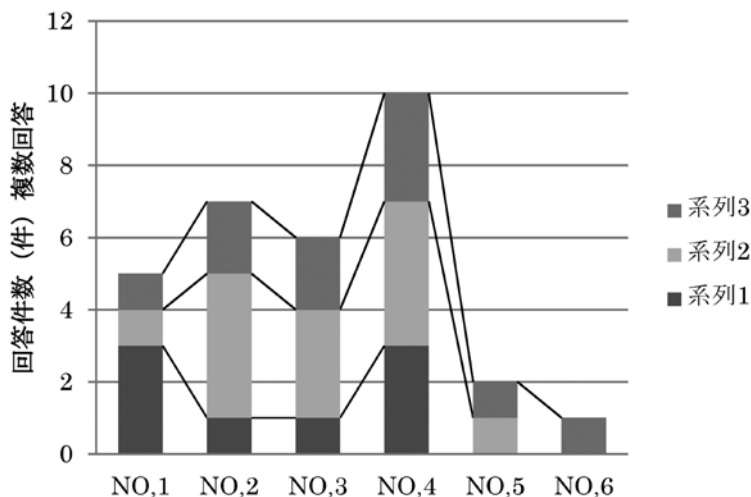
注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：NO,6の内容は、「患者様等ご高齢の方が多く、転倒事故等による身体的なケガなどにより訴訟を受ける可能性が高くなる」などがあった。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表28 「質問11」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

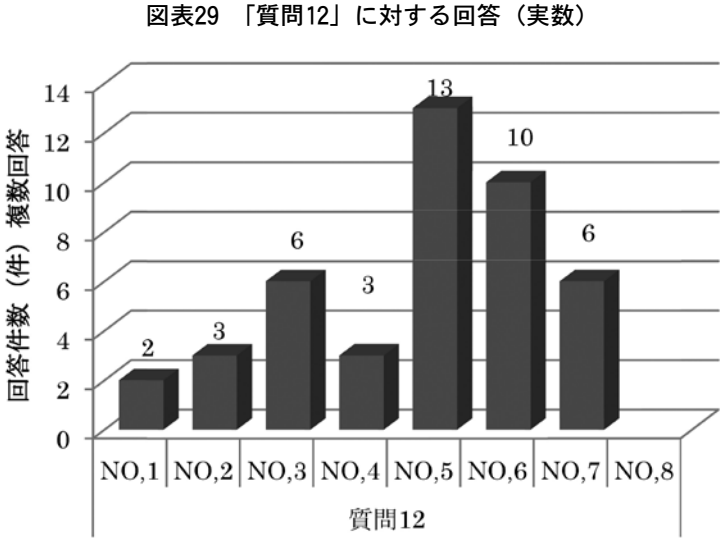
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問12 質問Aで「雇用経験なし」とご回答頂いた企業にお伺いいたします。もし障害者を雇用するとして、その際に考えられる企業にとって最も関心を持つ事は何ですか。〈複数回答可〉

1. () 障害者雇用に対する社員の側の理解
2. () 障害者も含めた職員同士の協調性
3. () 障害者への賃金・人事考課を含めた待遇面
4. () 出勤日や勤務時間帯
5. () 適切な仕事内容
6. () 勤務中の支援やサポート体制
7. () 通勤手段

8.（ ）その他

その他の内容 ※具体的にご記入下さい

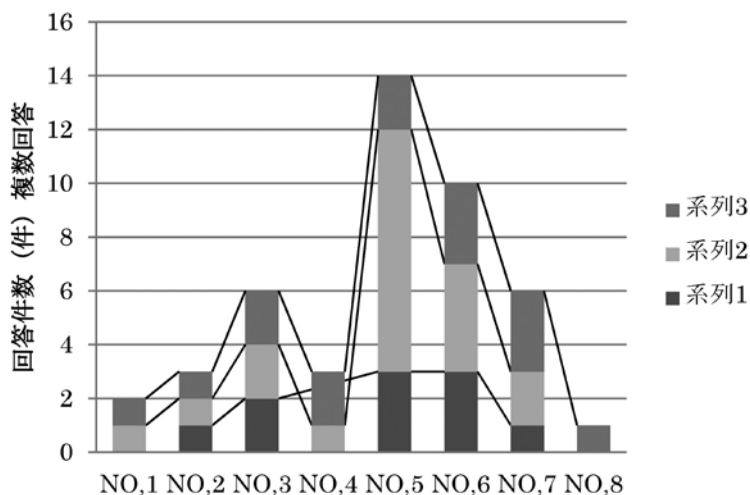


注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表30 「質問12」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

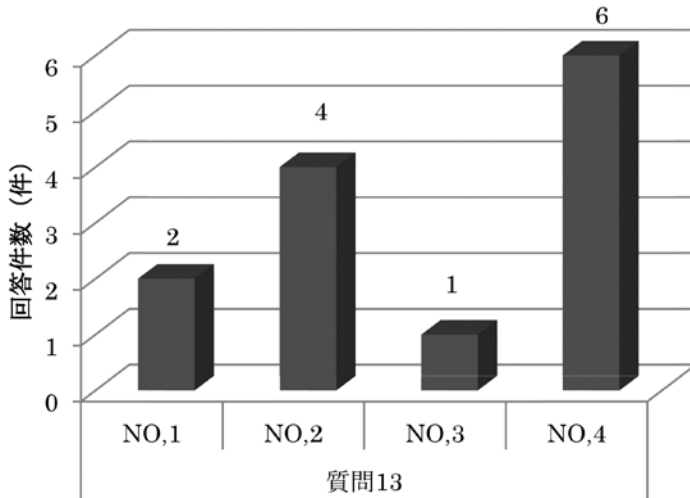
注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問13 質問Aで「雇用経験なし」とご回答頂いた企業にお伺いいたします。障害者雇用に関する研修会・勉強会にお誘いした場合、参加してみたいと思われませんか。

1. () 参加したい
2. () 参加してもよい
3. () 参加したくない
4. () わからない

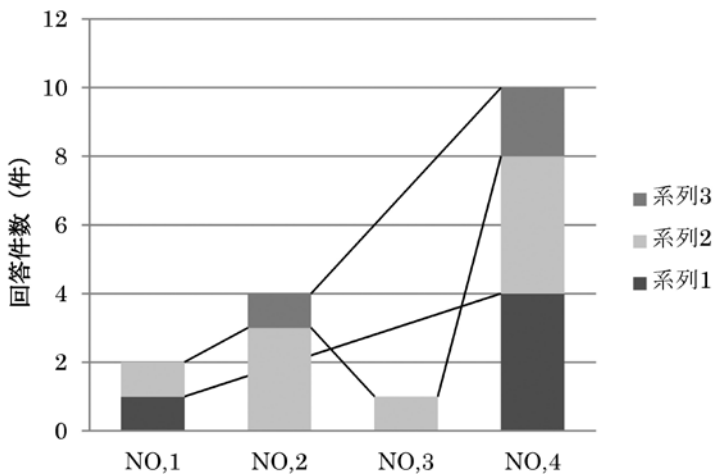
図表31 「質問13」 に対する回答（実数）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表32 「質問13」 に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

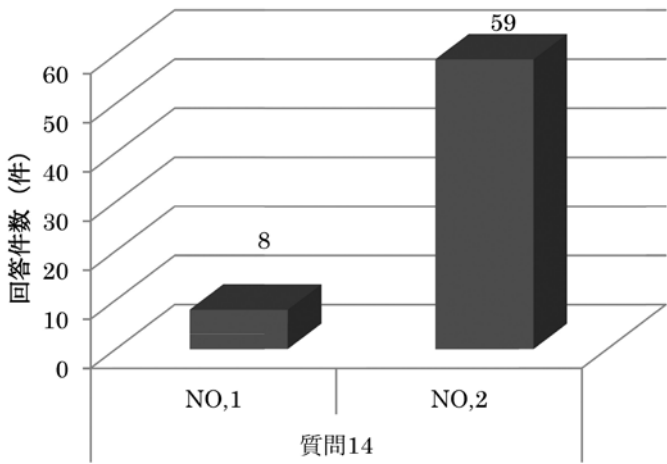
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

【質問14～質問20は雇用経験「あり」「なし」問わず皆様ご回答ください】

質問14 今までに、発達障害者（例：高機能自閉症、アスペルガー症候群）の雇用で相談を受けたり、雇用の検討をされたりしたことはありますか。

1. () ある 2. () ない

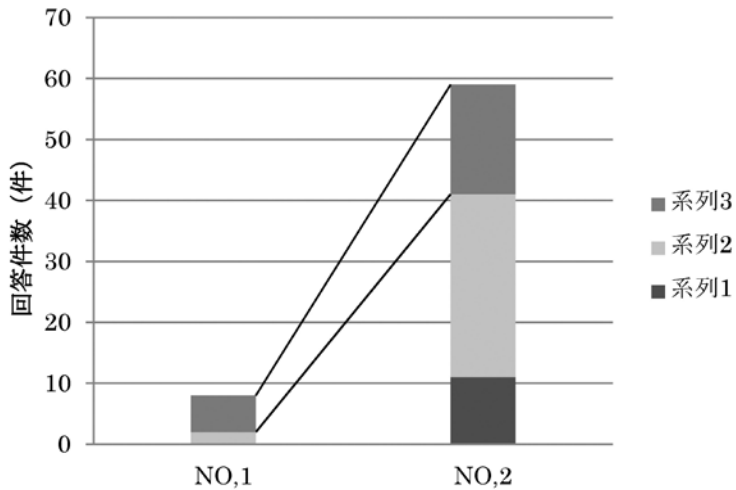
図表33 「質問14」に対する回答（実数）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表34 「質問14」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

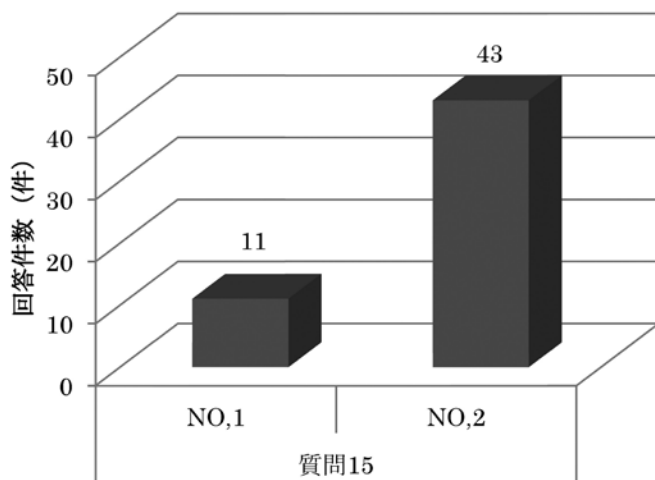
注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問15 障害者を職場実習に受け入れることは可能ですか

1. () はい 2. () いいえ

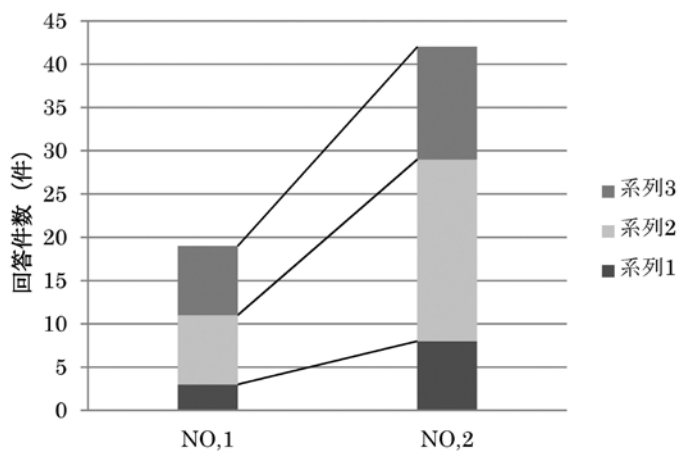
図表35 「質問15」に対する回答（実数）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表36 「質問15」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列１は従業員数１名～49名、系列２は従業員数50名～99名、系列３は従業員数100名以上の企業を示している。系列１⇒２⇒３の順に積み上げ式自動表示。

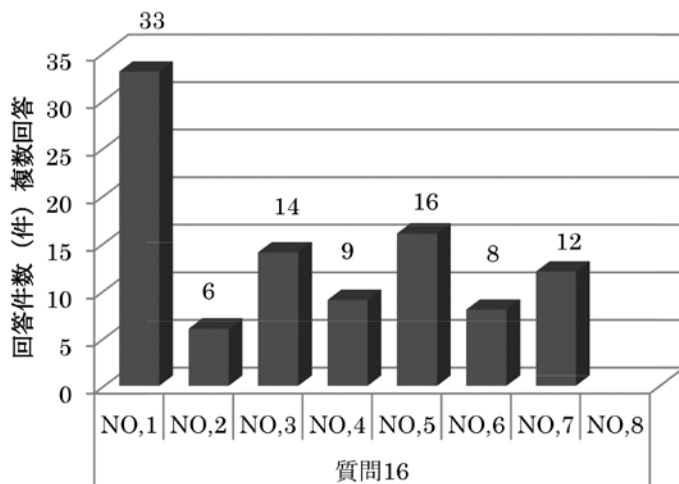
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問16 障害者雇用に関する援助制度で、ご存知のものがあればご回答ください（複数回答可）

1. () 特定求職者雇用開発助成金
2. () 特例子会社等設立促進助成金
3. () 障害者能力開発助成金
4. () 障害者初回雇用奨励金
5. () ジョブコーチによる支援
6. () 障害者作業施設設置等助成金
7. () 知らない
8. () その他

その他の内容

図表37 「質問16」に対する回答（実数）

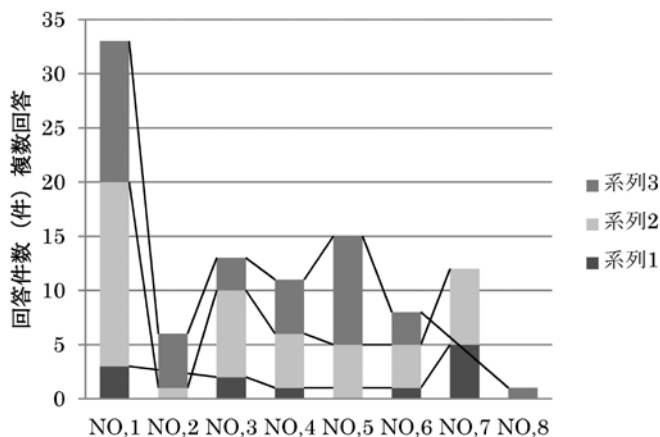


注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表38 「質問16」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

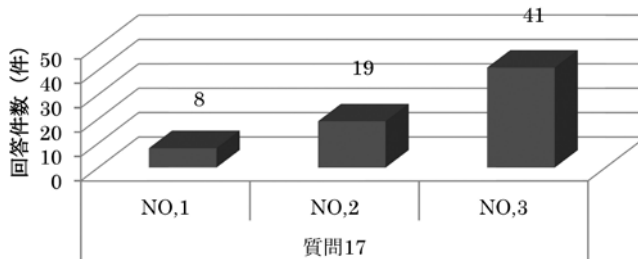
注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問17 発達障害の確定診断がついている学生が貴社に応募する際、どうい
う対応をされるでしょうか。

1. () 健常者枠で扱う
2. () 障害者雇用率への算入が可能ならば障害者枠で扱う
3. () どう対応するか分からない

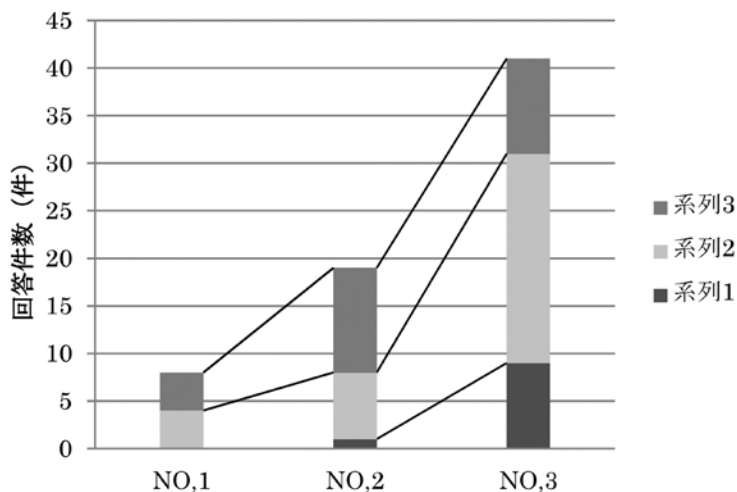
図表39 「質問17」に対する回答（実数）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表40 「質問17」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

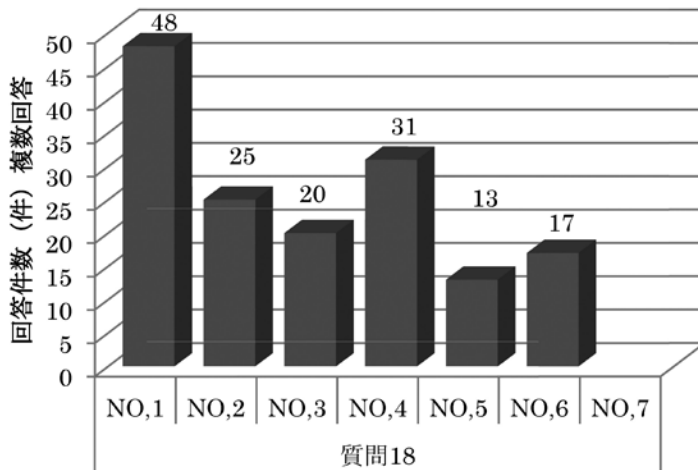
質問18 障害者雇用を拡大していく上で、どのようなサポートが有効だと思いますか。〈複数回答可〉

われませんか。〈複数回答可〉

1. () 障害者の職務能力等の適正な把握
2. () 各種助成金の拡大
3. () 障害者福祉施設・学校等での就労訓練の充実
4. () 雇用障害者に対する就労面でのサポート・助言
5. () ハローワークにおける障害者職業紹介の充実
6. () 他の従業員に対する障害者の啓発・研修サポート
7. () その他

その他の内容やご意見

図表41 「質問18」に対する回答（実数）



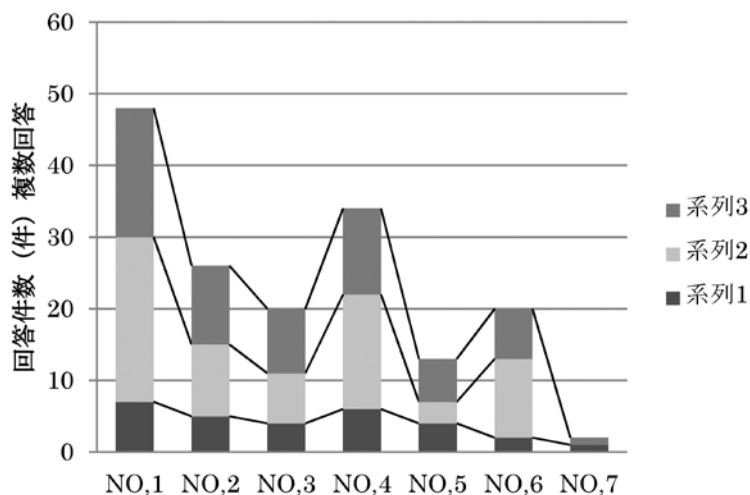
注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：NO,7の内容は、「事故の場合の補償」「タクシー乗務員としては雇用できない（発達障害の場合）」などがあつた。なお、この回答欄以外の項目にチェックが入っていたため、カウント実数としてNO,7には計上していない。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表42 「質問18」に対する回答（企業従業員数ごとに相対化）



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

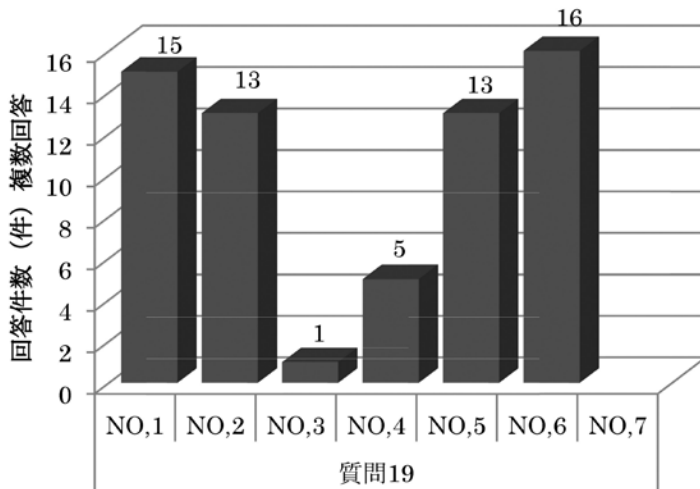
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問19 障害者雇用を拡大していく上で、どのような制度が有効だと思われますか。〈複数回答可〉

1. () 共同出資法人（障害者雇用）を作り共同経営にも参画する
2. () 共同出資法人（障害者雇用）を作り専任者に経営を任せる
3. () 特例子会社へ投資し該当事業所製品の購入割引サービスを受ける
4. () 特例子会社へ投資し按分に応じて該当事業所から配当を受ける
5. () 自社で障害者を雇用して人材育成も独自に行う
6. () 自社で障害者を雇用して人材育成は外部に委託する
7. () その他

その他の内容やご意見

図表43 「質問19」に対する回答（実数）



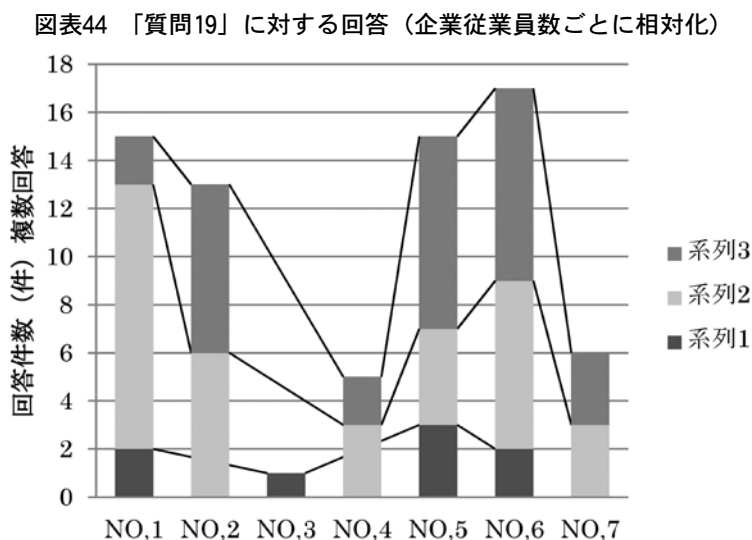
注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：NO,7の内容は、「雇用を希望している障害者の職務能力をデータベース化し、フリーアクセスで閲覧が出来るシステムを作ること」「雇用責任は重いので、一定期間就労後、お互い無理がなければ雇用契約出来るようにしてほしい。試用期間は大概の会社であるも、実態としては、簡単にはお断り出来ない。障害者雇用会社への表彰制度」「知識不足のうえ未経験なため、的確なお答えができません。年々国の制度では、企業の義務責任が増

える環境のため、何とかしなければならないと思いますが、企業の実績が横ばいの為、資金と時間の自由がきかないので先に進まない状況です」「業務委託の形をつくる」「保証制度の充実」「当社は港湾運送業・倉庫業なので、自社で雇用するのは難しい面があります。働く方も周りに同じような境遇の方々がおられる方が働きやすいと思います」などがあった。なお、この回答欄以外の項目にチェックが入っていたため、カウント実数としてNO,7には計上していない。

注：回答数は複数回答を制限なく認めている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。



注：横軸はアンケートの質問番号と呼応している。

注：系列1は従業員数1名～49名、系列2は従業員数50名～99名、系列3は従業員数100名以上の企業を示している。系列1⇒2⇒3の順に積み上げ式自動表示。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

質問20 その他、障害者雇用に対するご意見がありましたら、調査の参考とさせていただきます。ご自由にご記入下さい。（自由意見）

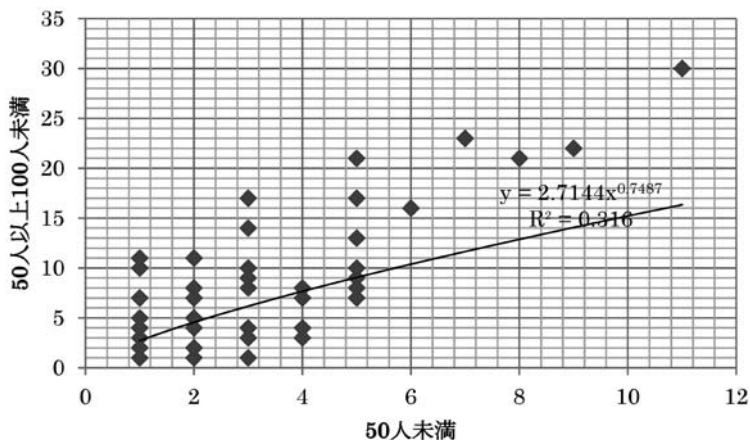
自由記述の一部紹介とアンケート全体の考察は、次の4.まとめ（考察）で述べることにする。

4. まとめ（考察）

平成25年度の障害者雇用状況の集計結果をみると、民間企業全体の平均実雇用率は1.76%であった、しかし1000人以上の大企業実雇用率1.98%に比べて、企業規模（従業員数）が小さくなるほどそれが低く、かつ過去10年間の雇用伸び率も低い傾向にあった²¹。法定雇用率は企業規模ごとに負荷を分けてはならず、民間企業という括りで一律に設定されている。結果的に実雇用率達成の二極化が進み、また平成25年4月の法定雇用率2.0%へ引き上げられたことで、どの企業規模も法定雇用率達成割合は平成24年度に比べ下回る傾向が出始めてしまった²²。この状況は、行政主導の障害者雇用促進策の限界を示しており、

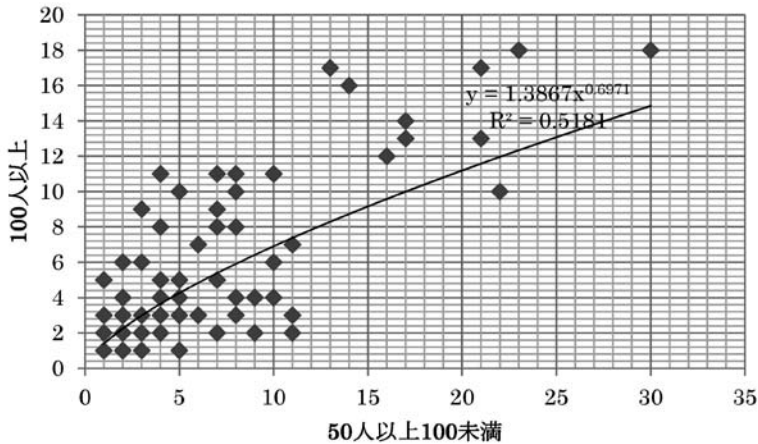
民間企業が積極的に雇用促進の当事者になり得ていないものと思われる。誤解を恐れずに言えば、行政側と民間企業側の情報の非対称性が原因で、この結果が出てしまったのであろう。民間企業が考えている障害者雇用の大義は、はじめは「社会貢献」「法定雇用率達成」であり、雇用した結果として健常者との違いを意識しなくなることは本調査でもわかった²³。むしろ問題の所在は、障害者を雇用する際の「不安」が民間企業側の採用ハードルを上げてしまっているように思われた²⁴。また、企業が障害者雇用に関する情報を知ろうとする契機も、法定雇用率に直接影響を受けてしまう従業員数50名以上の企業と、区分けが異なる50名未満の企業とでは²⁵、自然と差が開いてしまうものだと感じられた²⁶。

図表45 「50人未満」従業員数企業と「50人～100人未満」従業員数企業の、全アンケート結果の相関図表



注：アンケート回答の、同一番号ごと回答件数を一件ごとに相関させている。
資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

図表46 「50人～100人未満」従業員数企業と「100人以上」従業員数企業の、
全アンケート結果の相関図表



注：アンケート回答の、同一番号ごとと回答件数を一件ごとに相関させている。

資料出所：アンケート調査結果により筆者が作成。

しかしながら、各種援助金の拡大や職業紹介の充実より、労働者（障害者）の職務能力の把握や、障害者就労に対するサポートを企業は望んでおり、制度的な援助以上に「働く当事者」への関心が高いことが窺えた²⁷。たとえば、一つの企業の回答から「雇用を希望している障害者の職務能力をデータベース化し、フリーアクセスで閲覧が出来るシステムを作ること」という意見があり²⁸、当事者である障害者の合意や制度的な課題をクリアして、新しい就労移行（支援）システムの可能性を見出すことができるアイデアだと思われた²⁹。

働く当事者は、障害者であれ健常者であれ就職すれば終わりというものではなく、長いキャリアを見据えて企業は雇用を考えるべきと思う。さらに、一企業の自由記述を引用すれば「障害者の特性に応じた紹介のシステムの充実、障害者職業訓練の中で得意な事を見つけて欲しい。労働契約を終え就労した後も、外部サポーターと事業所が協力して障害者をサポートできる仕組みが必要」とあり、働く当事者のキャリアを考え続ける前提で雇用すべきだと考えて

いることを、この内容から見出すことができると感じた。障害者雇用は、福祉（支援学校や福祉法人）から社会（企業）へ当事者を戻すのではなく、企業と当事者そして社会の三者で障害者の将来のキャリア形成を、同時に考えなければ成り立たない時代に入るのだと思う。それを実現する場合には、中小企業自らが「資金」「人材」「仕事」を互いにだして、地域企業グループ（共同事業体）を構成する、新しい試みを主体的に導入する時期に差し掛かっているだろう³⁰。本アンケートをもとに、さらに次の取り組みに向け企業と共同で具体的なプランを考えていきたい。

謝辞

本調査は九州国際大学地域連携センター推進事業により行われたものである。また、多方面からのご助言をいただいております、特に大阪府豊中市市民生活部西岡正次理事からは、多くに渡る貴重な資料をご提供いただいた。社会福祉法人運営者として、社会福祉法人むつみ会（金沢市）平田敏雄理事長には様々なご苦勞を詳しくご説明頂いた。特例子会社として北九州市で経営をされている、三菱化学グループの有限会社化成フロンティアサービスの皆様からも、手厚いもてなしとともに現場の視察をお赦しいただいた。その他大勢の支援のもとで本調査が進められ、全てをここに書き留められないがこの場をかりて皆様に感謝を述べたい。また、アンケートの入力など含めアシスタントとして協力していただいた、九州国際大学図書館職員の赤司南さんへもお礼を述べたい。

障害者雇用に関する企業アンケート（調査報告）

資料

本調査で回答された質問19までの実数を資料として添付する。

アンケート集計

	枝番号	総解答数	1名～49名	50名～99名	100名以上
質問1	NO.1				
	NO.2	3		1	3
	NO.3	17	1	10	6
	NO.4				
	NO.5				
	NO.6	9	1	5	3
	NO.7	10	2	4	4
	NO.8	2	1	1	
	NO.9	2	1		1
	NO.10	2	1	1	
	NO.11	6		2	4
	NO.12	15	4	8	4
質問A	NO.1	33	5	13	17
	NO.2	15	1	11	3
	NO.3	18	5	9	4
質問2	NO.1	42	5	21	17
	NO.2	9	1	4	4
	NO.3	5		2	3
質問3	NO.1	18	1	7	11
	NO.2	17	1	7	9
	NO.3	13		7	5
	NO.4	1			1
	NO.5	2		2	
	NO.6	3	1		2
	NO.7	4	1	2	1
	NO.8	5	2	4	2
質問4	NO.1	15	1	4	11
	NO.2	16	4	3	9
	NO.3	19	3	8	8
	NO.4	10	3	3	3
	NO.5	7	2	2	3
	NO.6	8		5	5
	NO.7	3		2	2
質問5	NO.1	35	5	17	14
	NO.2	10	1	5	4
	NO.3	3		1	2
質問6	NO.1	33	3	14	16
	NO.2				
	NO.3				1
	NO.4	21	2	8	10
	NO.5	25	5	8	11
	NO.6	1		2	
質問7	NO.1	9		6	3
	NO.2	4		2	2
	NO.3	9	1	2	6
	NO.4	6		5	1
	NO.5	9		5	4
	NO.6	9		7	2
	NO.7	13	4	4	5
質問8	NO.1				
	NO.2	4	2	1	1
	NO.3	1		1	
	NO.4	11	2	7	2
	NO.5	5	2	2	1
質問9	NO.1	17	3	10	4
	NO.2	4	3	1	

	枝番号	総解答数	1名～49名	50名～99名	100名以上
質問10	NO.1	5	2	2	1
	NO.2	3	1	1	1
	NO.3	9	1	5	3
	NO.4	3	1	1	1
	NO.5	10	2	5	3
	NO.6	2			2
	NO.7				
質問11	NO.1	2	3	1	1
	NO.2	8	1	4	2
	NO.3	5	1	3	2
	NO.4	10	3	4	3
	NO.5	2		1	1
	NO.6	1			1
質問12	NO.1	2		1	1
	NO.2	3	1	1	1
	NO.3	6	2	2	2
	NO.4	3		1	2
	NO.5	13	3	9	2
	NO.6	10	3	4	3
	NO.7	6	1	2	3
	NO.8				1
質問13	NO.1	2	1	1	
	NO.2	4		3	1
	NO.3	1		1	
	NO.4	6	4	4	2
質問14	NO.1	8		2	6
	NO.2	58	11	30	18
質問15	NO.1	11	3	8	8
	NO.2	42	8	21	13
質問16	NO.1	33	3	17	13
	NO.2	6		1	5
	NO.3	14	2	8	3
	NO.4	9	1	5	5
	NO.5	16		5	10
	NO.6	8	1	4	3
	NO.7	11	5	7	
	NO.8				1
質問17	NO.1	8		4	4
	NO.2	19	1	7	11
	NO.3	40	9	22	10
質問18	NO.1	47	7	23	18
	NO.2	25	5	10	11
	NO.3	20	4	7	9
	NO.4	31	6	16	12
	NO.5	13	4	3	6
	NO.6	16	2	11	7
	NO.7		1		1
質問19	NO.1	15	2	11	2
	NO.2	13		6	7
	NO.3	1	1		
	NO.4	5		3	2
	NO.5	13	3	4	8
	NO.6	16	2	7	8
	NO.7			3	3

参考文献

『企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター、調査研究報告書No.107、平成24年3月

注

- 1 本稿では、「障害者」や「障がい者」の表記を用いず「障害者」で統一した。
- 2 平成25年度関東社会就労センター協議会・第2回研修会「優先調達推進法施行から7か月他県の取り組みを知る」報告会において、例えば受注契約不履行になった場合の対応法など、リスク管理上の課題が残るなどと栃木県からの事例発表があった。
- 3 平成25年4月以降に置かれる障害者雇用促進法では、民間企業では障害者法定雇用率が従来の1.8%から2.0%へと変更された。平成28年4月より改正障害者雇用促進法が施行され、新たに法定雇用率の算定基礎対象に「精神障害者」を追加（施行期日は平成30年4月1日）されることになった。
- 4 障害者雇用促進法で一定規模以上の企業に義務づけられた障害者の雇用割合である（平成24年の実雇用率は1.69%）。対象企業が平成25年4月に従来の「従業員56人以上」から「50人以上」に拡大された。従業員200人超（平成27年度以降は100人を超える）企業について、未達成なら不足1人あたり月5万円の納付金が課せられ、達成していれば超過1人あたり月2万7千円の調整金を受け取れる。
- 5 「平成25年障害者雇用状況の集計結果」厚生労働省Press Releaseによれば、民間企業の雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新（数、率の伸び幅も過去最高）。雇用障害者数は40万8,947.5人、対前年7.0%（26,584.0人）増加。実雇用率1.76%、対前年比0.07ポイント上昇。法定雇用率達成企業の割合は42.7%（前年比4.1ポイント低下）と示されている。
- 6 企業の法定雇用率は平成25年4月1日に15年ぶりに改定され2.0%となるが、障害者雇用促進法により新たな算定対象となった企業群がここにあたる。
- 7 松為信雄『発達障害の子どもと生きる』幻冬舎ルネッサンス、2013年、pp.142-189。
- 8 福井信佳「わが国における障害者の離職率」日職災医誌（58）pp.266-269によると、障害者の退職理由は健常者のそれと大きな差異は認められないものの、障害者が一度退職をすると再就職に対する足踏みが起こり、雇用の流動化が起こりにくいのではないかと指摘している。
- 9 「平成20年度障害者雇用実態調査」厚生労働省の調査資料に基づく。5年周期調査のため、本稿執筆時点で平成25年度データは公表されていない。

- 10 平成25年度に、法定雇用率が民間企業に対して2.0%になったことで、雇用純増数があがっているために、2.0%という目標設定が企業にとって高過ぎたのか、詳しい分析を試みている資料は今のところ見つけられていない。平成23年度の身体障害者雇用数の高い伸びや、平成25年度と同雇用数の比較的多い伸びなどを振り返ると、マネジメントしやすい障害者（障害の配慮が少ない「コミュニケーション能力が高い」「仕事に対する意識が高い」など身体障害者にみられる傾向）が、既に雇用し尽くされている可能性が高い。
- 11 厚生労働省のまとめでは、全国の発達障害者支援センターに相談した19歳以上は平成23年度に2万1242人で、平成17年の2932人から大幅に増えている。同省によると「職場で厳しい評価を受けた結果」自分が発達障害なのではと疑い、受診したことから認識する人も珍しくなくなっている。
- 12 「業務の切り出し」とは、特定の仕事内容をもっばら行うように、雇用者本人の適性のもとで仕事内容を選択することである。
- 13 「平成25年障害者雇用状況の集計結果」厚生労働省Press Releaseによれば、300人以上企業規模別実雇用率の推移が、それ未満規模別実雇用率の推移より概ね上回っており、かつ過去10年間企業規模が大きいくところほど、雇用率は通増傾向にあることがわかる。
- 14 特例子会社の企業名と所在地等一覧は、厚生労働省HPの障害者雇用対策の概要「特例子会社制度の概要（参考）特例子会社一覧」に詳しく記載されている。
- 15 平成25年5月末日現在378社。特例子会社制度は、昭和62年の法改正により法律上規定された（昭和63年4月施行）。障害者の雇用の促進等に関する法律により、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受け、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社である。完全子会社の場合が多いが、地元自治体の出資を入れる第3セクターの形をとる場合もある。
- 16 業務委託会社は、有限会社化成フロンティアサービス（福岡県北九州市八幡西区黒崎城石1-1 電話番号093-643-4390）。
- 17 クロネコヤマトメール便を使用。2件差出人違いで返却されたが、商工会議所から入手した住所に誤りがあったためであり、遅滞なく全て発送を完了している。
- 18 回答欄のなかに何も書いていない場合も、一切手を加えずウントしなかった。このため、回答企業数と質問項目の回答数の整合性はとれていない。
- 19 本編で掲載する「図表」について、必ずしも数値と軸値が厳密には一致してみえていない。この責任は筆者に帰するものであるが、元資料になる基礎データを巻末に掲載するので追認など必要に応じて活用されたい。
- 20 もし「系列1」に数が存在しなければ、その場所は「無い」として自動的に「系列2」から開始され、次に「系列3」が積み重ねられていく。
- 21 『障害者雇用の現状と課題について』厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課地

域就労支援室、p2.

22 前掲、『障害者雇用の現状と課題について』p3.

23 図表13、図表14、図表17、図表18を参照。

24 図表19、図表20、図表21、図表22を参照。

25 障害者雇用促進法施行令の改正により、法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ（平成25年4月1日より施行）、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員規模56人以上から50人以上となった。

26 図表45と図表46の関連図表を比較した場合、企業従業員数50名以上～100名未満と100名以上（③）の関係のほうが、企業従業員数50名未満（①）と50名以上～100名未満（②）の関係より相関が高い。これは、企業の規模によって似通った考え方かどうかを、相対的に比較した結果を表していると思う。①～②の連続性より②～③の連続性のほうが強くあらわれた。

27 図表41、図表42を参照。

28 図表43参照。

29 厚生労働省は、ハローワークで職探しをする人の情報を、民間の職業紹介会社に開放する方針を固めている。本人の了解を条件に、許可を得た企業が職歴や希望職種などを閲覧し、就職先を紹介できるようにする。早ければ平成27年度からの実現を目指している。

30 特例子会社制度（緩和）を活用した「地域企業グループ」の設立については、大阪府豊中市の障害者促進事業（社会イノベーション推進のためのモデル事業、内閣府・大阪府・豊中市、責任者は豊中市市民生活部の西岡正次理事）に詳しい報告事例がある。実施期間は、平成23年8月～平成25年3月までであったが、「株式会社きると」と障害者雇用にとりくみたい中小企業との連携・協力あるいは中小企業グループ等の設立を目指して、既存の特例子会社制度や事業協同組合算定特例制度の課題解決に向け提案を行っている。