

障がい者雇用実態調査2018

障がい者雇用率2.2%を達成している従業員数50名以上の企業は、39%に留まる。
2017年に比べ、達成率が低下。

—人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、従業員数50名以上の利用企業を対象に「改正障がい者雇用促進法（※）の理解度」や「障がい者雇用の実態」に関するアンケート調査を実施。408社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

※2018年4月に施行された、障がい者の雇用の促進等に関する法律の一部改正。法定雇用率の引き上げや、精神障がい者を法定雇用の算出対象に追加することなどが主な変更点。

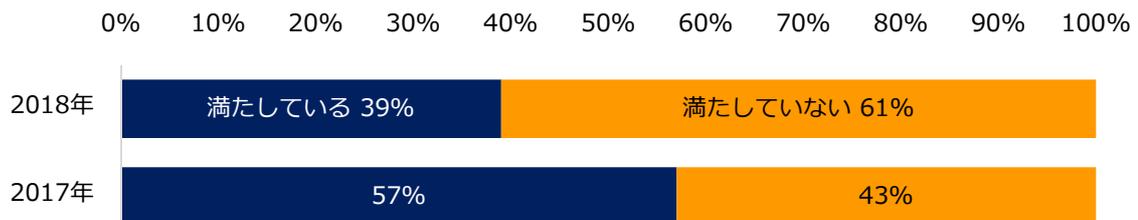
調査結果 概要

- ★ 障がい者雇用率2.2%、従業員数50名以上の企業の達成率は39%。
昨年よりも18ポイントダウン。
- ★ 改正障がい者雇用促進法の認知率、「法定雇用率の引き上げ」は9割。
「対象企業規模の引き下げ」は5割。
- ★ 障がい者雇用のきっかけトップ3は、
「法定雇用率の達成のため」「社会的責任」「社員が障がい者になった」。
- ★ 障がい者を雇用しない理由、第1位は「周囲の社員の理解」。
雇用の懸念は「適する業務がない」「安全面」「社内の理解促進」。
- ★ 今後の障がい者雇用方針、「法定基準以上で採用したい」という企業は35%に留まる。

■ 調査結果詳細

1：障がい者雇用率2.2%、従業員数50名以上の企業の達成率は39%。昨年よりも18ポイントダウン。(図1)

【図1】障がい者法定雇用率“2.2%”を満たしていますか？



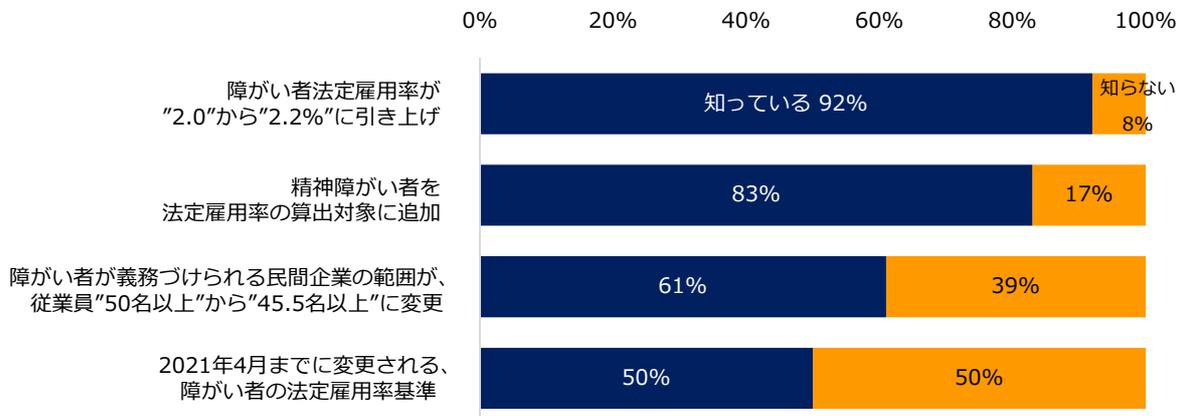
※2017年データは、当時の障がい者法定雇用率2.0を満たしているかをヒアリング

2018年4月に施行された「改正障がい者雇用促進法」において変更された、障がい者法定雇用率（2.2%）。企業の達成率を尋ねたところ、39%が「満たしている」と回答しました。2017年に「障がい者法定雇用率“2.0%”を満たしている」と回答した企業（57%）に比べ、低くなっています。

2：改正障がい者雇用促進法の認知率、「法定雇用率の引き上げ」は9割。「対象企業規模の引き下げ」は5割。（図2）

「改正障がい者雇用促進法」の変更点に関する認知率を伺いました。「障がい者法定雇用率が“2.0%”から“2.2%”に引き上げ」は、92%の企業が「知っている」と回答。次いで「法定雇用の算出で、身体障がい者や知的障がい者に加えて精神障がい者が追加される」は83%。「障がい者雇用が義務付けられる民間企業の範囲が、従業員“50名以上”から“45.5名以上”に変わる」は61%。「2021年4月までに、障がい者の法定雇用率が“2.2%”から“2.3%”に引き上げられ、対象となる企業が従業員“43.5名以上”に変わる」は50%でした。

【図2】「改正障がい者雇用促進法」で変更される各項目を知っていますか？

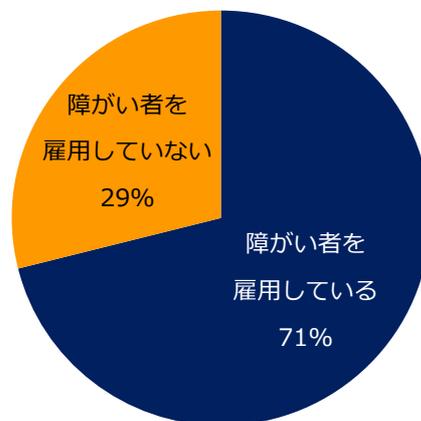


3：障がい者雇用のきっかけトップ3は、

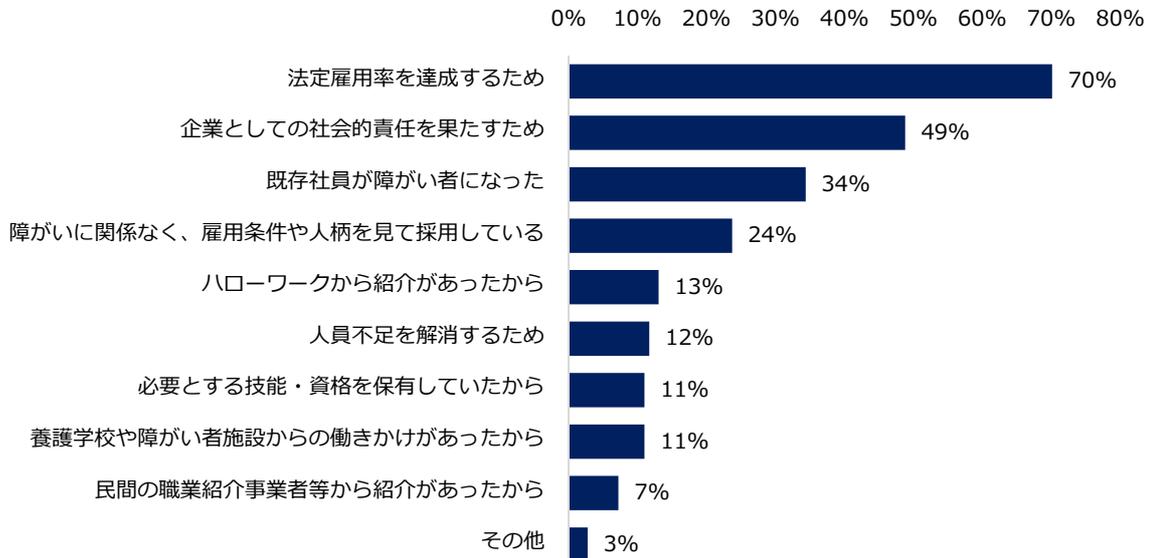
「法定雇用率の達成のため」「社会的責任」「社員が障がい者になった」。（図3、図4）

「現在、障がい者を雇用していますか？」と伺ったところ、71%が「障がい者を雇用している」と回答しました。「障がい者を雇用している」と回答した企業に、障がい者雇用のきっかけを伺いました。第1位は「法定雇用率を達成するため」（70%）、第2位は「企業としての社会的責任を果たすため」（49%）、第3位は「既存社員が障がい者になった」（34%）でした。障がい者を雇用して良かった点も紹介します。

【図3】現在、障がい者を雇用していますか？



【図4】「障がい者を雇用している」と回答した企業に伺います。障がい者を雇用したきっかけは何ですか？
(複数回答可)



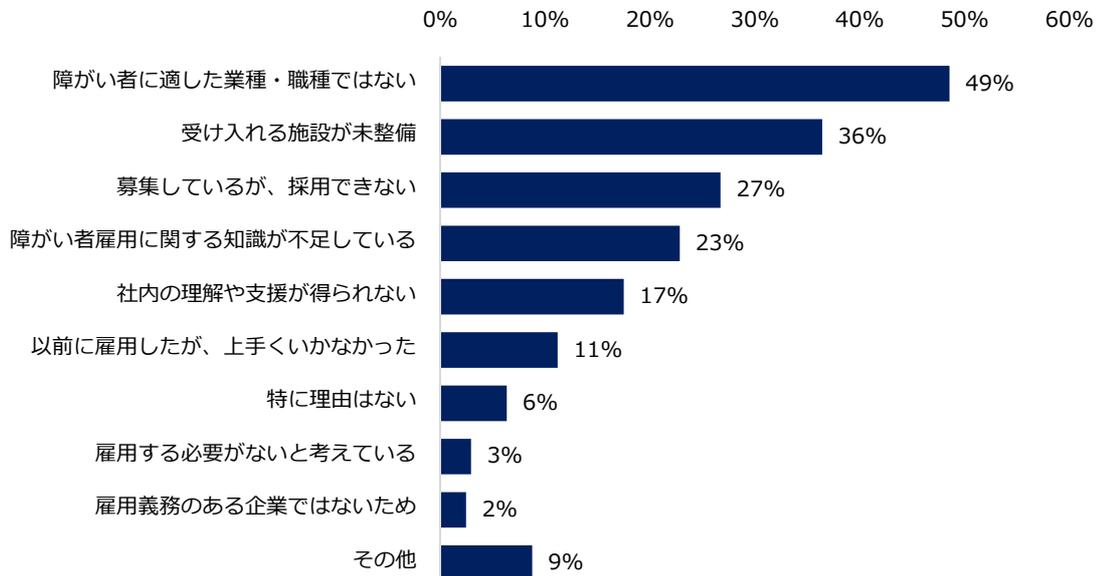
障がい者を雇用して良かった点

- ・障がいのある社員に仕事を覚えてもらうことを通して、社員たちの人間関係が改善した。
(メーカー／従業員数：50～99名)
- ・聴覚障がい者を雇用することになり、手話を覚えたところ、日常でも役に立つ場面があった。
(商社／従業員数：100～299名)
- ・覚えた1つの仕事を一生懸命にしてくれる。貴重な戦力になっている。
(不動産・建設関連／従業員数：300～999名)
- ・障がい者のための職種開発が、結果として健康上の問題が生じた既存社員の雇用の受け皿になった。
(廃棄物処理業／従業員数：1000名以上)

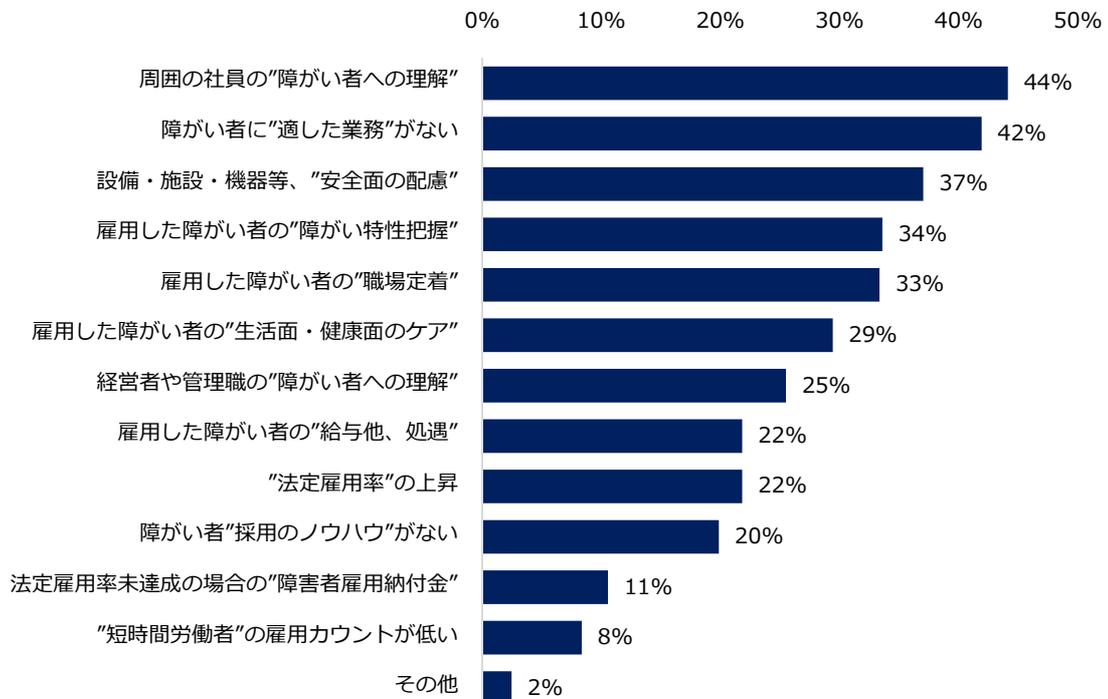
4：障がい者を雇用しない理由、第1位は「障がい者に適した業種・職種ではない」。 雇用の懸念は「社員の理解」「適する業務がない」「安全面」。(図5、図6)

障がい者雇用をしていない企業に、その理由を伺うと、第1位「障がい者に適した業種・職種ではない」(49%)、第2位「受け入れる施設が未整備」(36%)、第3位「募集しているが、採用できない」(27%)でした。障がい者雇用の悩みや懸念点について伺うと、第1位「周囲の社員の“障がい者への理解”」(44%)、第2位「障がい者に“適した業務”がない」(42%)、第3位「設備・施設・機器等、“安全面の配慮”」(37%)という結果になりました。

【図5】 障がい者を雇用していない理由は何ですか？（複数回答可）



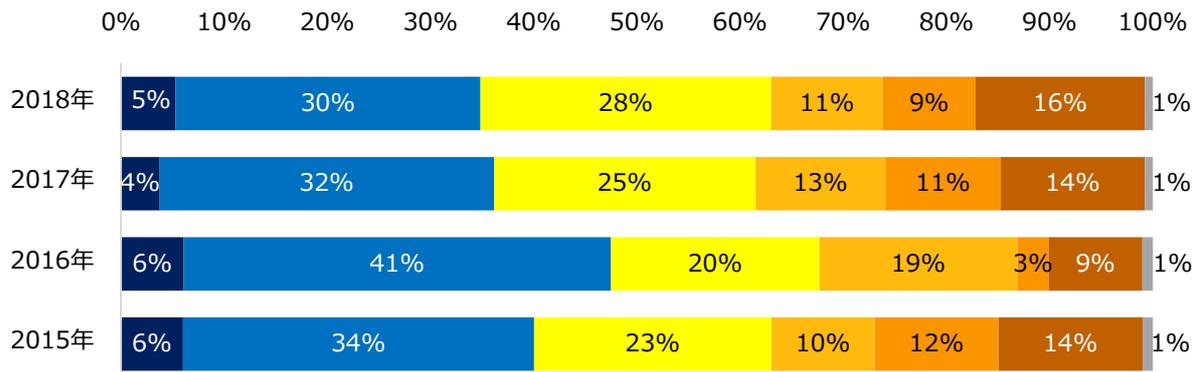
【図6】 貴社での、障がい者雇用の悩みや懸念点をお教えてください。（複数回答可）



5：今後の障がい者雇用方針、「法定基準以上で採用したい」という企業は35%に留まる。（図7）

障がい者雇用に関する今後の予定を何うと、「積極的に雇用したい」（5%）と「法定基準に合わせて雇用したい」（30%）という企業は、合わせて35%でした。障がい者雇用に関する各社のコメントも紹介します。

【図7】 障がい者雇用について今後の予定をお聞かせください。



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも100%にならない。

- 積極的に雇用したい
- 法定基準を満たすよう雇用したい
- 自社に必要な能力がある障がい者がいれば雇用したい
- 社内の受け入れ態勢が整えば雇用したい
- 今後も雇用する予定はない
- わからない
- その他

障がい者雇用に関するコメント

- ・男女雇用機会均等法の施行時と同じように障がい者雇用促進の定着を図れるかは甚だ疑問。しかも法定雇用率まで設定するのは如何なものかと感じる。業種業態によって雇用が適わない会社もあるだろうに、一律に決めるのは行政の押し付けではないか？（メーカー／従業員数：50～99名）
- ・最近では人手不足の企業が増えてきているため、働きたくても働き口がない障がい者を積極的に受け入れて活用できればと思います。その上で成功事例や環境を作っていく上で、参考になる情報が増えていってほしいと思います。（印刷業／従業員数：50～99名）
- ・建設業など作業従事に条件のある業種は雇いにくく、相当大きい会社でないと事務方などで雇用を確保しづらい。（不動産・建設関連／従業員数：50～99名）
- ・業種によって、障がい者雇用の難易度がかなり違うと思う。労災保険料率のように、業種によって雇用率に傾斜をつけてほしい。（商社／従業員数：50～99名）
- ・法定雇用率は上がっているが、障がい者側にニーズを得られにくい業種は雇用する体制が合っても集まってもらえない。雇用率を上げるのであれば、国側も求人に対する宣伝協力を積極的に行うべきだと感じる。（IT・情報処理・インターネット関連／従業員数：100～299名）
- ・社会全体としては推進しなければならない施策ではあるが、一律企業に義務化することは問題があると思う。社員数の割合で一律とするのではなく、業種・職種毎に受け入れ人数の割合を変えるべきだと思う。（メーカー／100～299名）
- ・官庁・行政機関における法定雇用率の水増し問題について、仕組みの末端に位置する一企業担当者が理解していることを統括する組織の担当が理解していないという言い訳は理解に苦しみます。（商社／100～299名）
- ・極端な障がい者の囲い込みをする企業もあるようで、本当に障がい者のためになっているのかわからない。法定雇用率を満たすために、無理やり雇用することになっていると感じる。（広告・出版・マスコミ関連／従業員数：300～999名）
- ・中央省庁での障がい者雇用数の改ざんには大変落胆した。雇用率を自ら掲げ、民間企業には未達成だと罰金を科すのに、自ら違反し、その場合の罰金はどうするのでしょうか。まずは、障がい者の立場に立ち、自らが雇用率を達成していただきたいです。（IT・情報処理・インターネット関連／従業員数：300～999名）
- ・弊社にはここ5年で2回、高障求機構からの業務監査がありました。5年前に法定義務を満足し給付金を戴く企業なので最短の3年毎になるのだと理解していますが、自治体・官公庁の長年にわたる雇用未達、計員違いに鑑み、どうして公の機関に対してはこれまで業務監査がなかったのか？と驚き、これからの必要性を感じました。（メーカー／従業員数：300～999名）
- ・障がい者雇用については積極的に取り組みたいと思っているが、民間企業と国とで温度差があると思う。（不動産・建設関連／従業員数：1000名以上）
- ・障がい者雇用納付金よりも採用にかかる経費の方が多くなっている。少なくとも双方にとって益のある法の施行及び改正を願います。（金融・コンサル関連／従業員数：1000名以上）



人事向け総合情報サイト 『人事のミカタ』



「採用面接ノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を知りたい」といった人事の方の声にお応えする会員制サービス。採用面接ノウハウや必要な書類のダウンロードをはじめ、人事・労務関係の法改正への対応などにご活用いただけます。

<https://partners.en-japan.com/>

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している従業員数50名以上の企業
- 有効回答数：408社
- 調査期間：2018年8月29日～9月25日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：大原、松田、清水

<https://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com