

障がい者雇用実態調査2019

74%の企業が、2020年4月の「障がい者雇用促進法」改正を認知。
障がい者雇用率2.2%、従業員数45.5名以上の企業の達成率は40%。

—『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）が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用している障がい者雇用義務のある従業員数45.5名以上の企業を対象に「障がい者雇用」についてアンケート調査を行ない、352社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

調査結果 概要

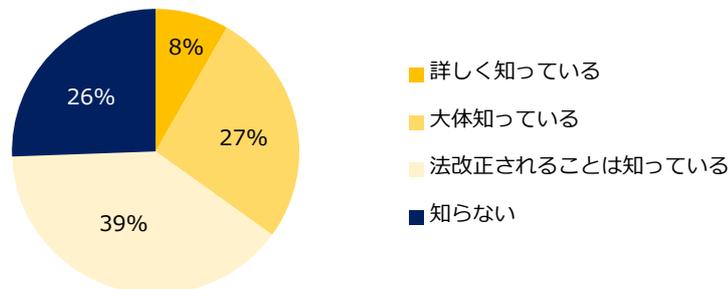
- ★ 74%の企業が、2020年4月の「障がい者雇用促進法」改正を認知。
- ★ 障がい者雇用率2.2%、従業員数45.5名以上の企業の達成率は40%。
- ★ 障がい者雇用のきっかけ、「法定雇用率の達成のため」「社会的責任」の回答が多数。
- ★ 障がい者を雇用しない理由、第1位は「障がい者に適した業種・職種ではないから」。雇用の懸念は「安全面への配慮」。
- ★ 今後の障がい者雇用の方針、法定基準以上で採用したい企業は4割に留まる。

■ 調査結果 詳細

1：74%の企業が、2020年4月の「障がい者雇用促進法」改正を認知。（図1）

「障がい者雇用促進法」の改正の認知度を伺うと、74%が「知っている」（詳しく知っている：8%、大体知っている：27%、法改正されることは知っている：39%）と回答しました。

【図1】 2020年4月から「障がい者雇用促進法」が改正されることをご存知ですか？

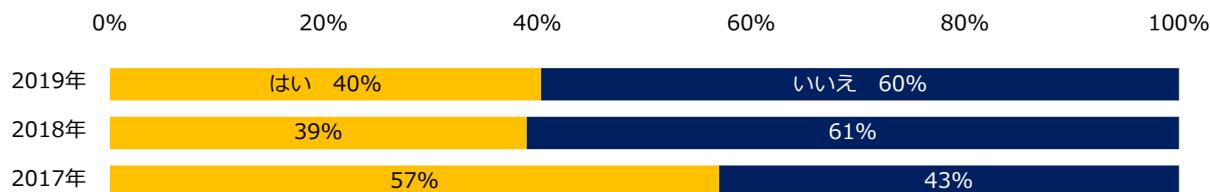


2：障がい者雇用率2.2%、従業員数45.5名以上の企業の達成率は40%。（図2）

「障がい者法定雇用率を満たしていますか？」と伺うと、40%が「はい」と回答しました。障がい者法定雇用率2.0%だった2017年と比べると、2018年は下がり、2018年から2019年はほぼ横ばいで推移しました。

※2017年…対象：従業員50名以上の企業、障がい者法定雇用率：2.0%
 2018年…対象：従業員50名以上の企業、障がい者法定雇用率：2.2%
 2019年…対象：従業員45.5名以上の企業、障がい者法定雇用率：2.2%

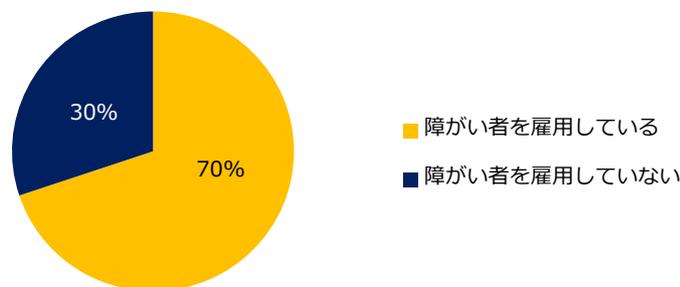
【図2】 貴社では現行の障がい者法定雇用率を満たしていますか？



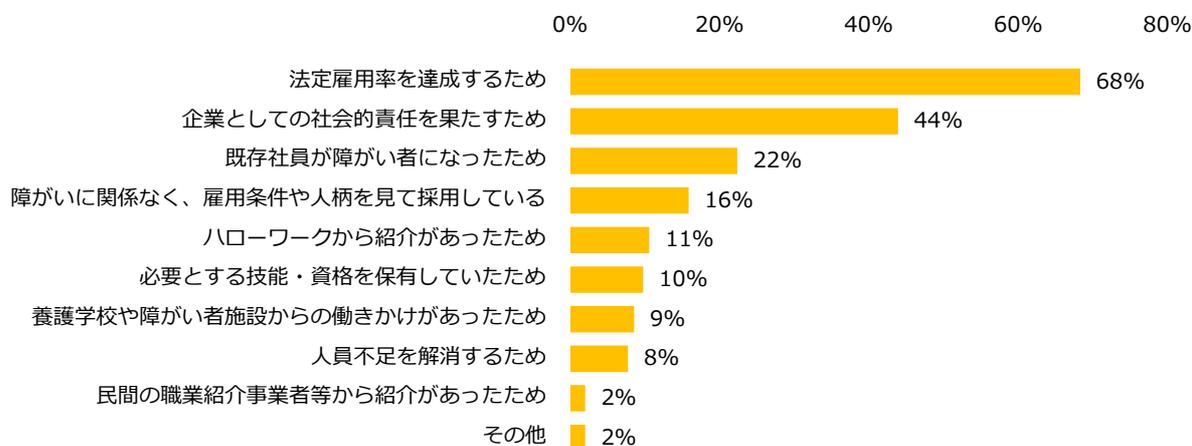
3：障がい者雇用のきっかけ、「法定雇用率の達成のため」「社会的責任」の回答が多数。（図3、図4）

「現在、障がい者を雇用していますか？」と伺ったところ、70%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」と回答した企業にきっかけを伺うと、トップは「法定雇用率を達成するため」（68%）、次いで「企業としての社会的責任を果たすため」（44%）でした。

【図3】 現在、障がい者を雇用していますか？



【図4】 現在、障がい者雇用をしている企業に伺います。障がい者を雇用したきっかけは何ですか？（複数回答可）

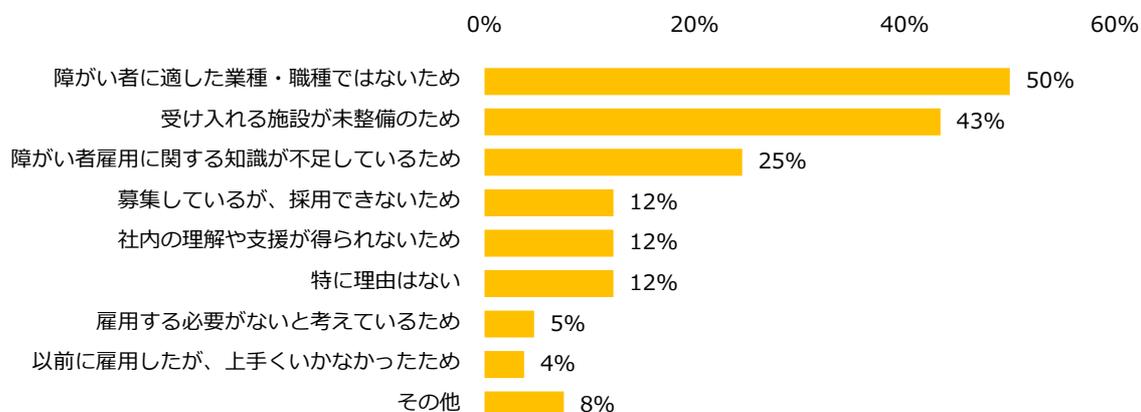


4：障がい者を雇用しない理由、第1位は「障がい者に適した業種・職種ではないから」。
 雇用の懸念は「安全面への配慮」。
 (図5、図6)

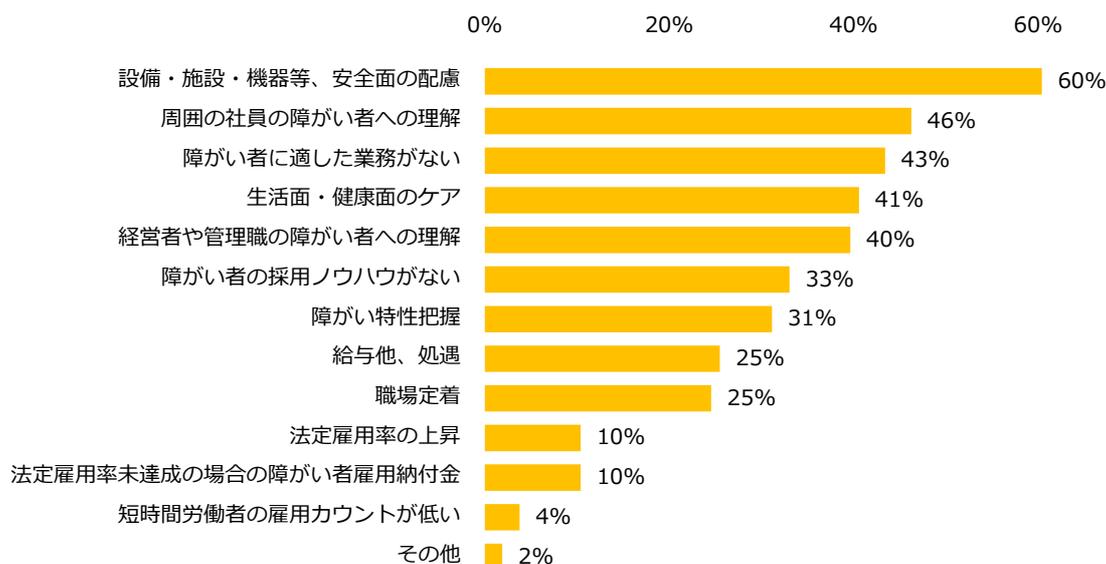
現在、障がい者を雇用していない企業に、雇用していない理由を伺ったところ、第1位は「障がい者に適した業種・職種ではないため」(50%)、第2位は「受け入れる施設が未整備のため」(43%)、第3位は「障がい者雇用に関する知識が不足しているため」(25%)でした。

障がい者雇用による懸念を伺うと、第1位が「設備・施設・機器等、安全面の配慮」(60%)、第2位が「周囲の社員の障がい者への理解」(46%)、第3位は「障がい者に適した業務がない」(43%)でした。

【図5】現在、障がい者雇用をしていない企業に伺います。障がい者を雇用していない理由は何ですか？
 (複数回答可)



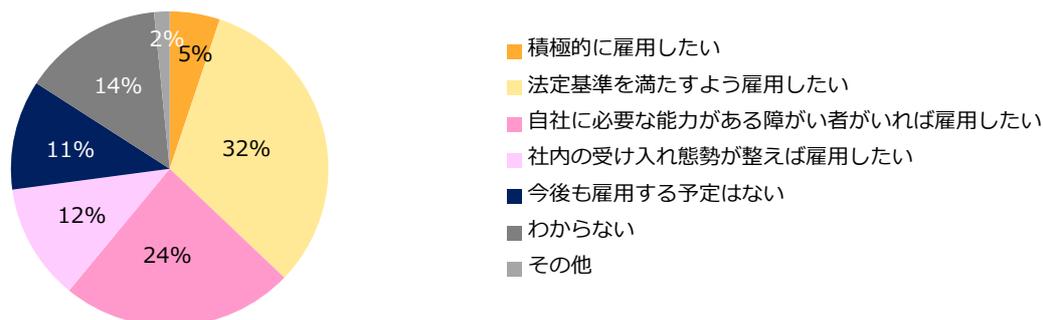
【図6】現在、障がい者雇用をしていない企業に伺います。障がい者雇用の悩みや懸念点をお教えてください。
 (複数回答可)



5：今後の障がい者雇用の方針、法定基準以上で採用したい企業は4割に留まる。（図7）

障がい者雇用に関する今後の予定を聞いたところ、「法定基準以上で雇用したい」（積極的に雇用したい：5%、法定基準を満たすように雇用したい：32%）と回答した企業は、4割に留まりました。障がい者雇用に関する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。



「障がい者雇用」に関するコメント

- ・採用面接時に障がいのレベルを聞いても良いものなのか不安。差別的な見方で捉えられてしまうような気がする。
 (不動産・建設関連/1~9名)
- ・障がい者の受入れの環境が整っている企業が積極的に雇用し、様々な理由で雇用が難しい企業は納付金を納めて社会貢献すれば良いと思う。
 (卸売/10~29名)
- ・考え方、理屈などは理解できるも現実には難しい。健常者の採用でさえ困難な会社も多々ある。会社規模や業種別に雇用率を変えても良いのではないかと思います。(金融・コンサル関連/100~299名)
- ・経験上、障がい者に対して「配慮」は必要だが、配慮しすぎるとおせっかいになることが多々ある。障がいに関しての配慮はむしろ考えずに自然体でいたほうが定着しやすいと思う。(サービス関連/100~299名)
- ・指導する社員や部署内の理解・協力が不可欠であり、最も難しい課題だと感じます。採用することは簡単ですが、障がい者、指導者両者のフォローを十分に行ないつつ、不満がないようにする方法に悩みます。
 (サービス関連/100~299名)
- ・実際に障がい者を受け入れるとなると、任せられる仕事が少なく、周囲の負担が増えるため厳しい。
 (メーカー/300~999名)

※ (業種/従業員数)

【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/>）を利用している障がい者雇用義務のある従業員数45.5名以上の企業
- 有効回答数：352社
- 調査期間：2019年8月7日～9月10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、西春

<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：03-3342-4683 MAIL：en-press@en-japan.com