

障害者雇用に関する実態調査 調査結果

2017年12月

株式会社野村総合研究所
コンサルティング事業本部

〒100-0004
東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティ グランキューブ

1. 調査概要

調査実施概要

- 調査名： 障害者雇用に関する実態調査
- 調査期間： 2017年9月11日～ 2017年9月25日
- 調査方法： 郵送
- 調査対象： 上場企業 3,285社
- 有効回答数：158社(4.8%)

(注)

- ※ 本文中の漢字表現は、障害者に関する法律を参考にして記載しております。
- ※ 図表のタイトル記載されている略称で、SAはシングルアンサー、MAはマルチアンサーの設問であることを指しています。
- ※ 二次利用をされる場合は、出所をご記載ください。

1. 調査概要

調査項目 調査票 問0

■はじめに、問0にて「障害者雇用の実施有無と特例子会社の有無」を質問し、下記4タイプに分類した。
下段は回答した企業の内訳社数とその割合。回答数が多くない分類も参考値として結果を掲載している。

		特例子会社	
		持っている	持っていない
障害者 雇用の 実施状況	雇用 している	調査票A 14社 (8.9%)	調査票B 120社 (75.9%)
	雇用 していない	調査票C(15.7%) 2社 (1.3%) 22社 (13.9%)	

1. 調査概要

調査項目 調査票A（1/3）

問No	調査項目	詳細
1～10	基本項目	・貴社の人員構成、離職者数 ・貴社における障害者雇用率 ・貴社の障害者雇用率の傾向 ・貴社の特例子会社による障害者雇用率の上昇への貢献度 ・グループ適用の対象となる従業員数 ・貴社の障害者が担当している業務 ・貴社の本社所在地 ・貴社で働く障害者の平均年齢 ・貴社で働く障害者の平均年収 ・貴社の業種
11	貴社で働く障害者と障害のない社員との交流	・貴社で働く障害者と障害のない社員との交流と効果
12	障害者の採用について	・障害者の採用実績 ・今後の採用の意向
13	精神障害者に対する雇用イメージ	・雇用以前の認識 ・雇用後の実際の認識
14	貴社における精神障害者の雇用実績	・貴社における精神障害者の雇用実績

1. 調査概要

調査項目 調査票A (2/3)

問No	調査項目	詳細
15	精神障害者雇用開始のきっかけ	・精神障害者雇用開始のきっかけ
16	貴社における精神障害者の業務・役割・実績	・業務を担当している精神障害者の有無 ・担当している業務の評価
17	貴社における精神障害者の雇用・マネジメントの実態	・組織の生産性維持・向上および管理コストを抑える新たな取り組み ・新たな取り組みを実際に実施して特に効果的だったもの
18～19	貴社で働く精神障害者の離職	・貴社における精神障害者の離職理由 ・過去3年間の精神障害者の離職者数
20	精神障害者雇用に必要な外部機関からの支援	・精神障害者雇用に必要な行政機関等の外部機関からの支援
21～22	精神障害者の雇用の検討状況	・貴社における精神障害者の雇用の検討状況 ・精神障害者の雇用に踏み切れない理由
23	貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問	・経営に関して: 障害者雇用の重要性、価値の認識等 ・業務/採用に関して: 業務内容の見直し・調整、量的・質的面からの採用状況 ・人事制度/指導員について: 人事制度問題・管理職登用、指導員の専門性等

1. 調査概要

調査項目 調査票A (3/3)

問No	調査項目	詳細
24	障害者が担当している業務の運用	・障害者が担当している業務の運用に関する課題
25	貴社の業務について	・業務の切り出し方 ・貴社で働く障害者間の協働の状況
26	貴社の事業領域との関係	・貴社の事業領域と関係のない事業への取組の有無
27	貴社の雇用管理に関する課題	・特に課題だと感じる特例子会社の雇用管理
28	障害者採用について	・貴社と特例子会社の採用方針 ・貴社と特例子会の採用予定数 ・貴社と特例子会の昨年度の採用実績 ・採用のルート ・貴社が重視する採用条件
29	本採用に先駆けた一時的な受け入れについて	・本採用に先駆けた一時的な受け入れの有無
30	貴社で働く障害者の能力開発	・貴社で働く障害者の能力開発への取り組みの有無 ・貴社で働く障害者の能力開発への取り組み内容
31	法定雇用率引き上げについて	・法定雇用率の引き上げ(現行2.0%⇒2.2%)に関する貴社の対応 ・障害者雇用率の向上に向けた貴社の計画・方針 ・貴社内の障害者雇用率を上げるための新たな取り組み・取り組みの検討の内容 ・障害者雇用率の達成に際して、特例子会社に期待すること

1. 調査概要

調査項目 調査票B（1/3）

問No	調査項目	詳細
1～9	基本項目	・貴社の人員構成、離職者数 ・貴社における障害者雇用率 ・貴社の障害者雇用率の傾向 ・グループ適用の対象となる従業員数 ・貴社の障害者が担当している業務 ・貴社の本社所在地 ・貴社で働く障害者の平均年齢 ・貴社で働く障害者の平均年収 ・貴社の業種
10	貴社で働く障害者と障害のない社員との交流	・貴社で働く障害者と障害のない社員との交流と効果
11	障害者の採用について	・障害者の採用実績 ・今後の採用の意向
12	精神障害者に対する雇用イメージ	・雇用以前の認識 ・雇用後の実際の認識
13	貴社における精神障害者の雇用実績	・貴社における精神障害者の雇用実績
14	精神障害者雇用開始のきっかけ	・精神障害者雇用開始のきっかけ

1. 調査概要

調査項目 調査票B（2/3）

問No	調査項目	詳細
15	貴社における精神障害者の業務・役割・実績	・業務を担当している精神障害者の有無 ・担当している業務の評価
16	貴社における精神障害者の雇用・マネジメントの実態	・組織の生産性維持・向上および管理コストを抑える新たな取り組み ・新たな取り組みを実際に実施して特に効果的だったもの
17～18	貴社で働く精神障害者の離職	・貴社における精神障害者の離職理由 ・過去3年間の精神障害者の離職者数
19	精神障害者雇用に必要な外部機関からの支援	・精神障害者雇用に必要な行政機関等の外部機関からの支援
20～21	精神障害者の雇用の検討状況	・貴社における精神障害者の雇用の検討状況 ・精神障害者の雇用に踏み切れない理由
22	貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問	・経営に関して: 障害者雇用の重要性、価値の認識等 ・業務/採用に関して: 業務内容の見直し・調整、量的・質的面からの採用状況 ・人事制度/指導員について: 人事制度問題・管理職登用、指導員の専門性等
23	障害者が担当している業務の運用	・障害者が担当している業務の運用に関する課題

1. 調査概要

調査項目 調査票B（3/3）

問No	調査項目	詳細
24	貴社の業務について	・業務の切り出し方 ・貴社で働く障害者間の協働の状況
25	貴社の事業領域との関係	・貴社の事業領域と関係のない事業への取組の有無
26	貴社の雇用管理に関する課題	・特に課題だと感じる障害者の雇用管理
27	障害者採用について	・採用のルート ・貴社が重視する採用条件
28	本採用に先駆けた一時的な受け入れについて	・本採用に先駆けた一時的な受け入れの有無
29	貴社で働く障害者の能力開発	・貴社で働く障害者の能力開発への取り組みの有無 ・貴社で働く障害者の能力開発への取り組み内容
30	法定雇用率引き上げについて	・法定雇用率の引き上げ（現行2.0%⇒2.2%）に関する貴社の対応 ・障害者雇用率の向上に向けた貴社の計画・方針 ・貴社内の障害者雇用率を上げるための新たな取り組み・取り組みの検討の内容 ・障害者雇用率の達成に際して、特例子会社に期待すること

※調査票Cは、自由記入のみのため割愛

2. 調査結果 調査票A

問1: 貴社の人員構成、離職者数

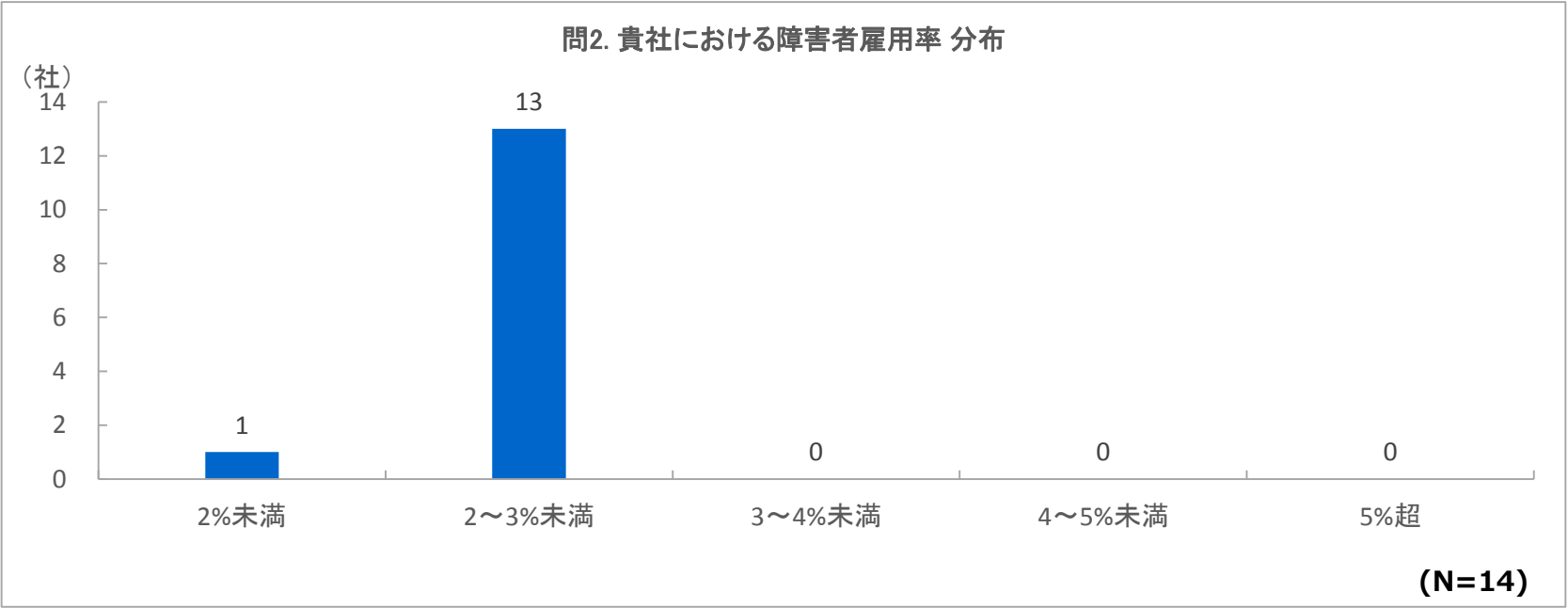
	身体障害	知的障害	精神障害	障害のない	合計
① 役員	1	0	0	370	371
② 常用雇用労働者のうち、期間の定めのない者 (いわゆる定年制の正社員)	487	9	41	68,503	69,040
③ 常用雇用労働者のうち、契約期間の定めがある労働者であって、 その契約が反復更新される者 (契約社員、准社員、パート・アルバイト、嘱託等)	121	119	83	11,957	12,280
④ 派遣労働者	0	0	0	2,015	2,015
⑤ 重度障害者 ※上記①～④に含まれる重度障害者数	333	22	76	—	431
⑥ 2016年6月1日から2017年5月末までの 1年間の離職者数 ※定年退職者と、パート・アルバイトは含まない	8	0	3	935	946

2. 調査結果 調査票A

問2：貴社における障害者雇用率

■ 貴社における障害者雇用率に関する設問の回答は以下の通り。

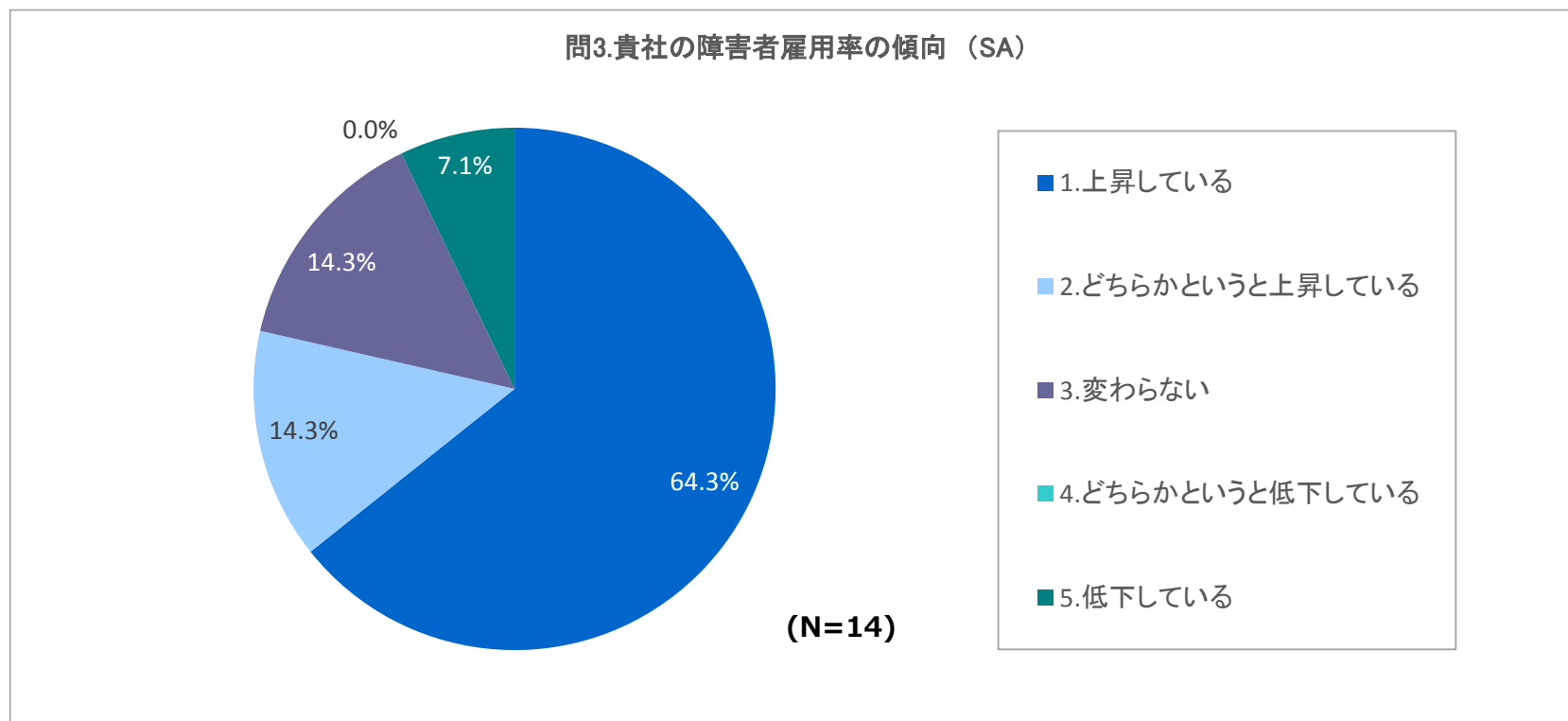
	中央値	平均値	最大値	最小値
貴社における障害者雇用率	2.38%	2.33%	2.63%	1.64%



2. 調査結果 調査票A

問3: 貴社の障害者雇用率の傾向

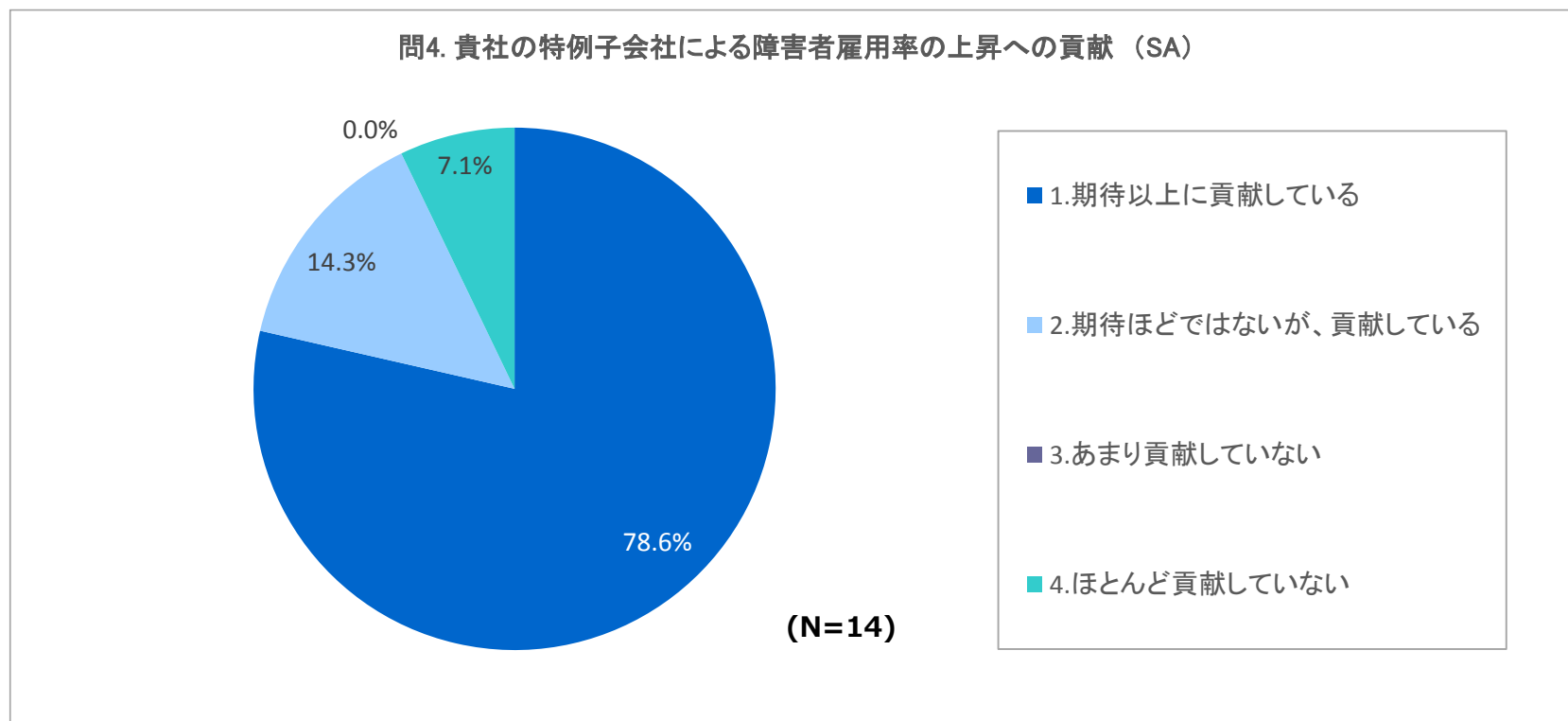
- 「1. 上昇している」と答えたのが64.3%(9社)、「2. どちらかというと上昇している」「3. 変わらない」と答えたのが14.3%(各2社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問4: 貴社の特例子会社による障害者雇用率の上昇への貢献度

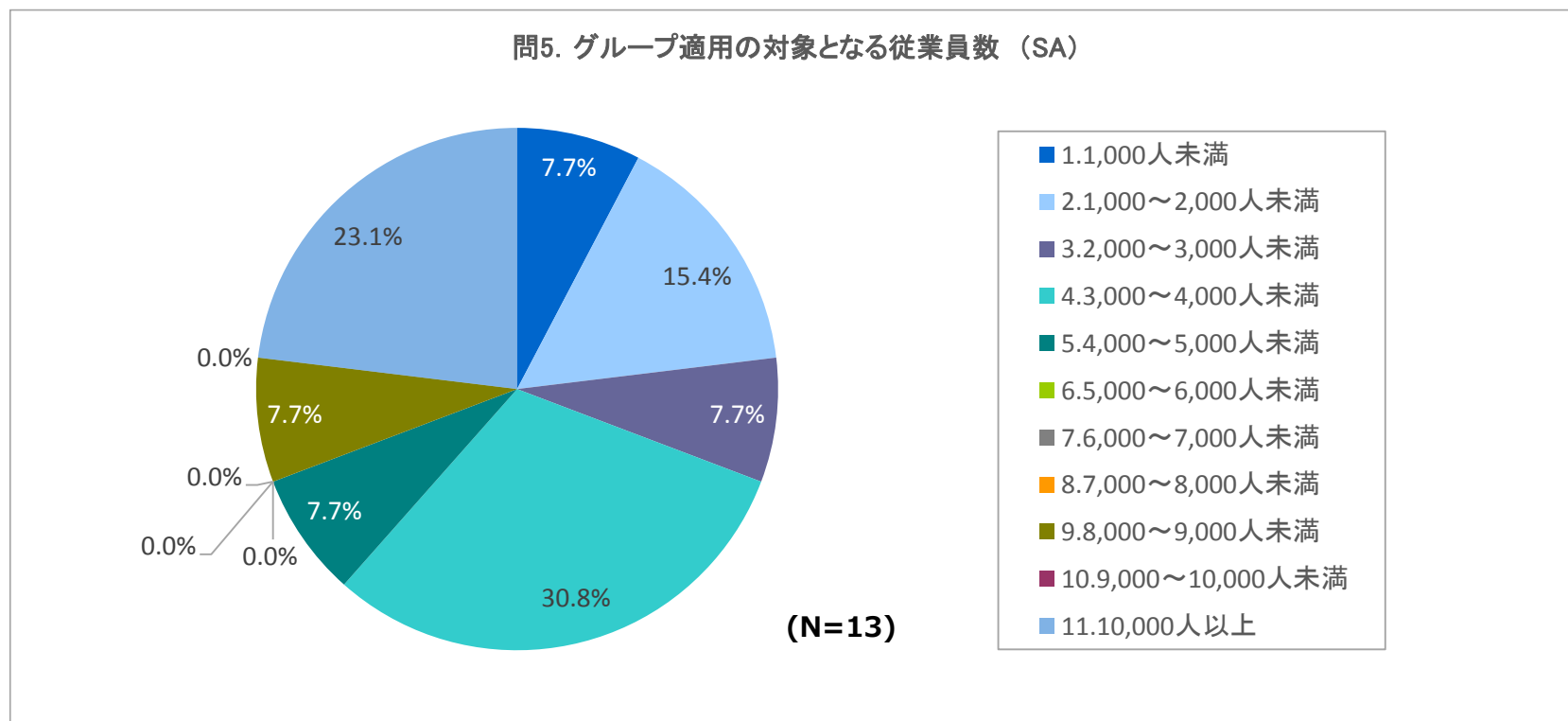
- 「1. 期待以上に貢献している」と答えたのが78.6%(11社)、「2. 期待ほどではないが、貢献している」と答えたのが14.3%(2社)、「4. ほとんど貢献していない」と答えたのが7.1%(1社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問5:グループ適用の対象となる従業員数

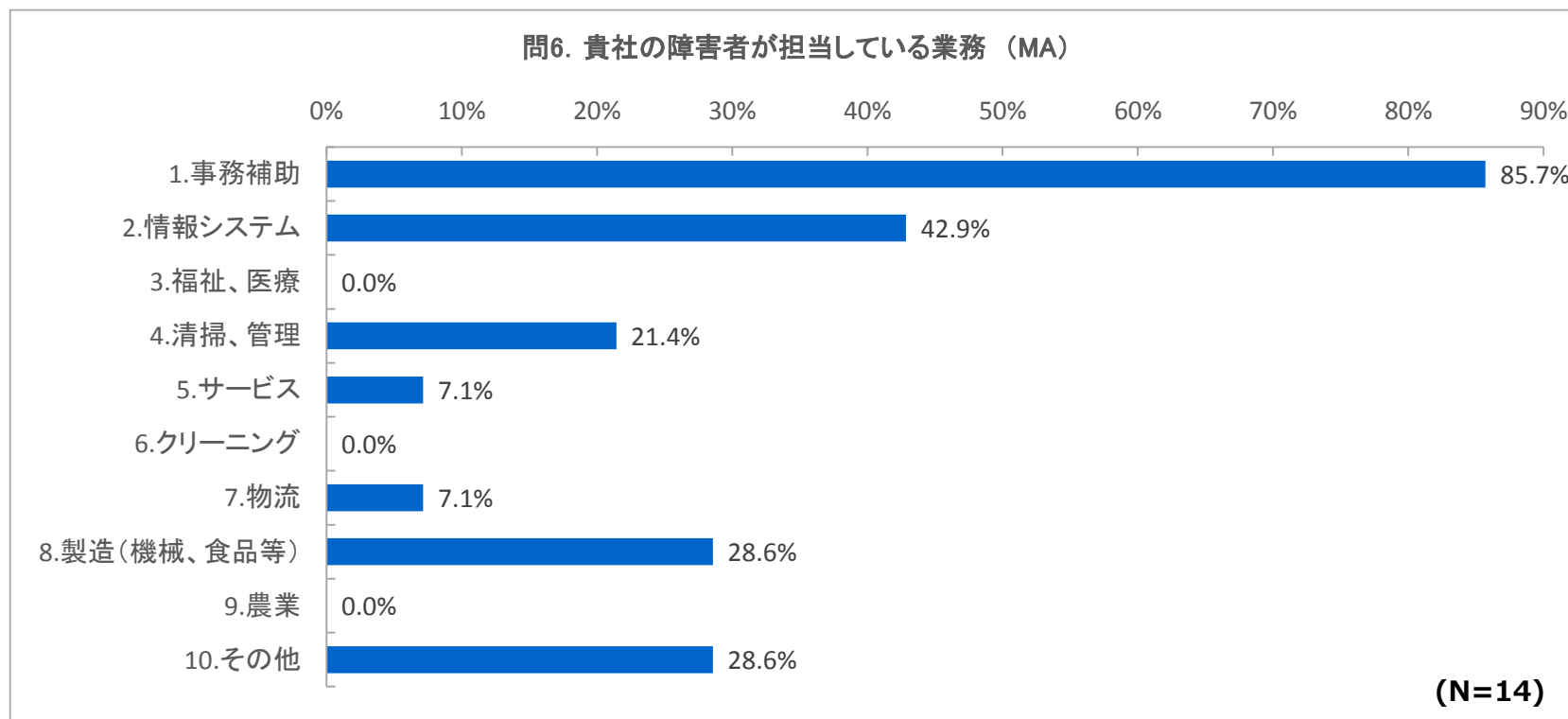
- 「4. 3,000～4,000人未満」と答えたのが30.8%(4社)、「11. 10,000人以上」と答えたのが23.1%(3社)、「2. 1,000～2,000人未満」と答えたのが15.4%(2社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問6: 貴社の障害者が担当している業務

- 「1. 事務補助」と答えたのが85.7%(12社)、「2. 情報システム」と答えたのが42.9%(6社)、「8. 製造(機械、食品等)」と答えたのが28.6%(4社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問7: 貴社の本社所在地

	1_北海道	2_青森県	3_岩手県	4_宮城県	5_秋田県	6_山形県	7_福島県	8_茨城県	9_栃木県	10_群馬県	11_埼玉県	12_千葉県	13_東京都	14_神奈川県	15_新潟県	16_山梨県
所在地	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	7	1	0	0

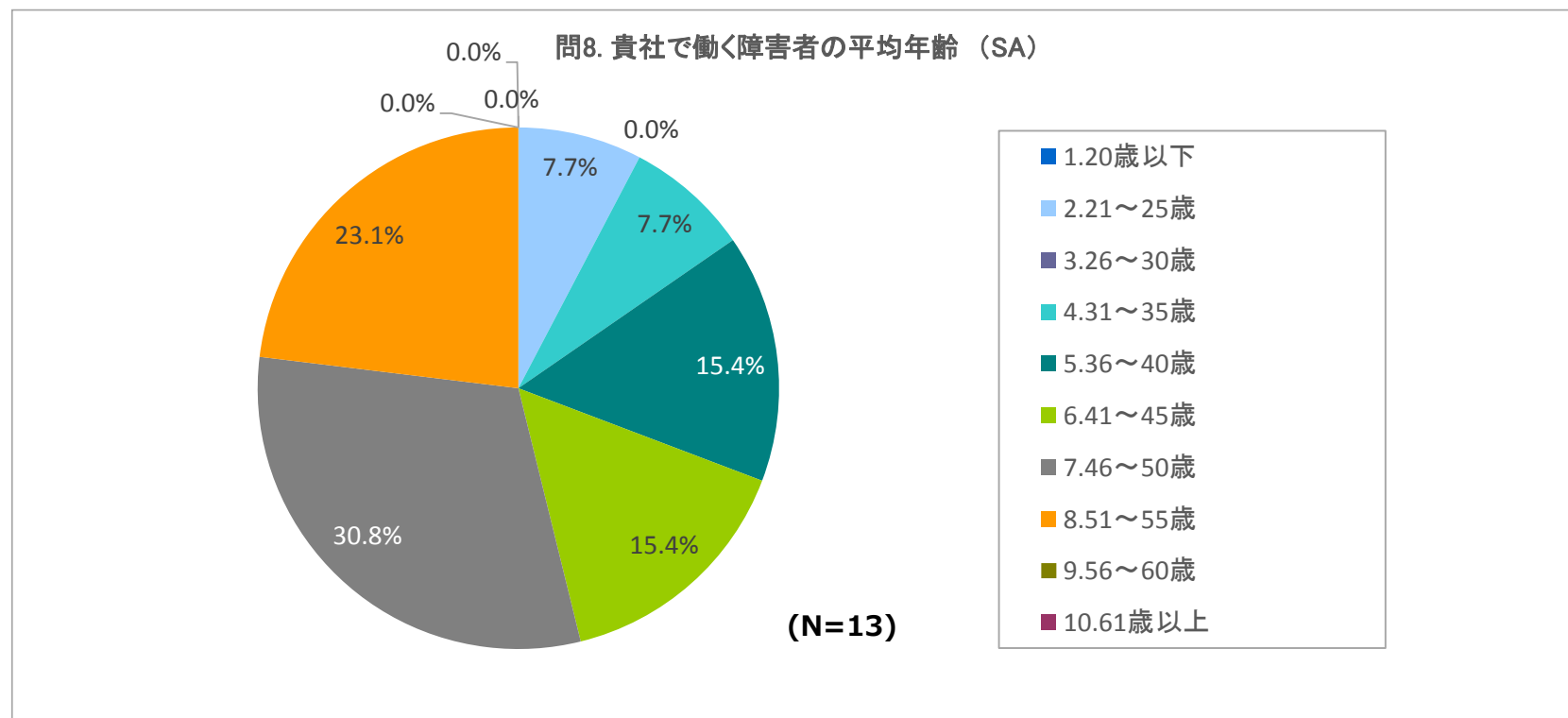
	17_長野県	18_静岡県	19_富山県	20_石川県	21_岐阜県	22_愛知県	23_三重県	24_福井県	25_滋賀県	26_京都府	27_大阪府	28_兵庫県	29_奈良県	30_和歌山県	31_鳥取県	32_島根県
所在地	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0

	33_岡山県	34_広島県	35_山口県	36_徳島県	37_香川県	38_愛媛県	39_高知県	40_福岡県	41_佐賀県	42_長崎県	43_熊本県	44_大分県	45_宮崎県	46_鹿児島県	47_沖縄県	空白
所在地	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. 調査結果 調査票A

問8：貴社で働く障害者の平均年齢

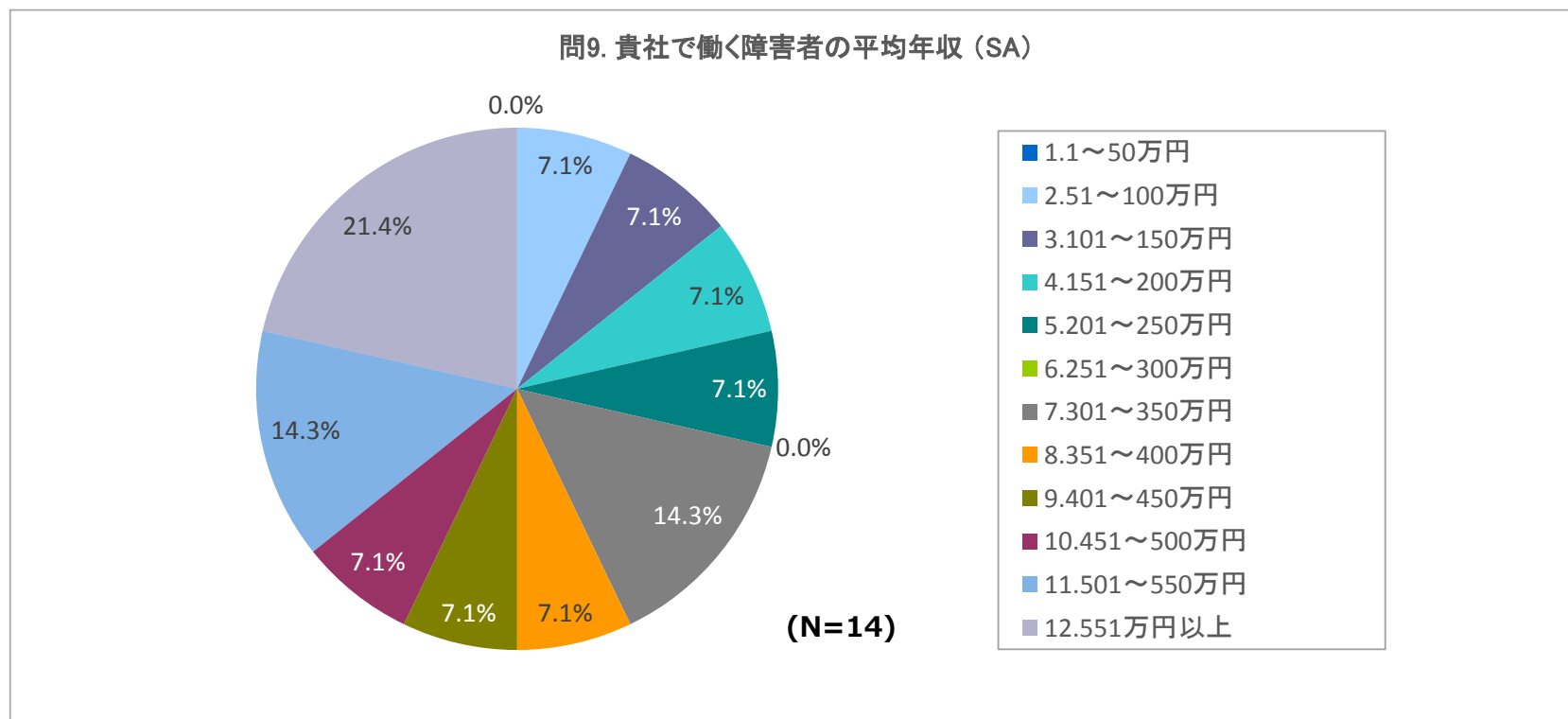
- 「7. 46～50歳」と答えたのが30.8%（4社）、「8. 51～55歳」と答えたのが23.1%（3社）、「3. 36～40歳」と「7. 46～50歳」と答えたのが15.4%（各2社）であった。



2. 調査結果 調査票A

問9：貴社で働く障害者の平均年収

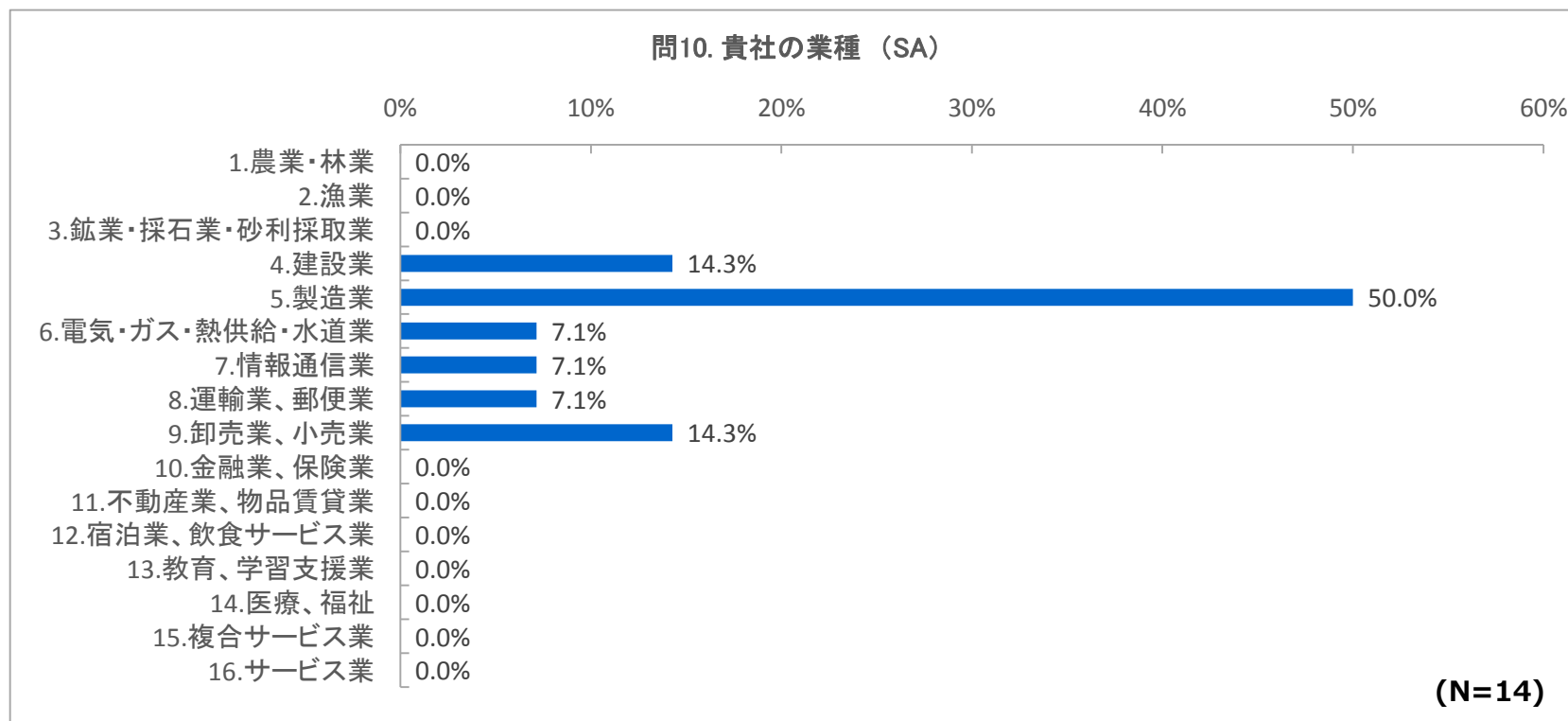
■「7. 301～350万円」と「11. 501万円以上」と答えたのが14.3%（各2社）であった。



2. 調査結果 調査票A

問10: 貴社の業種

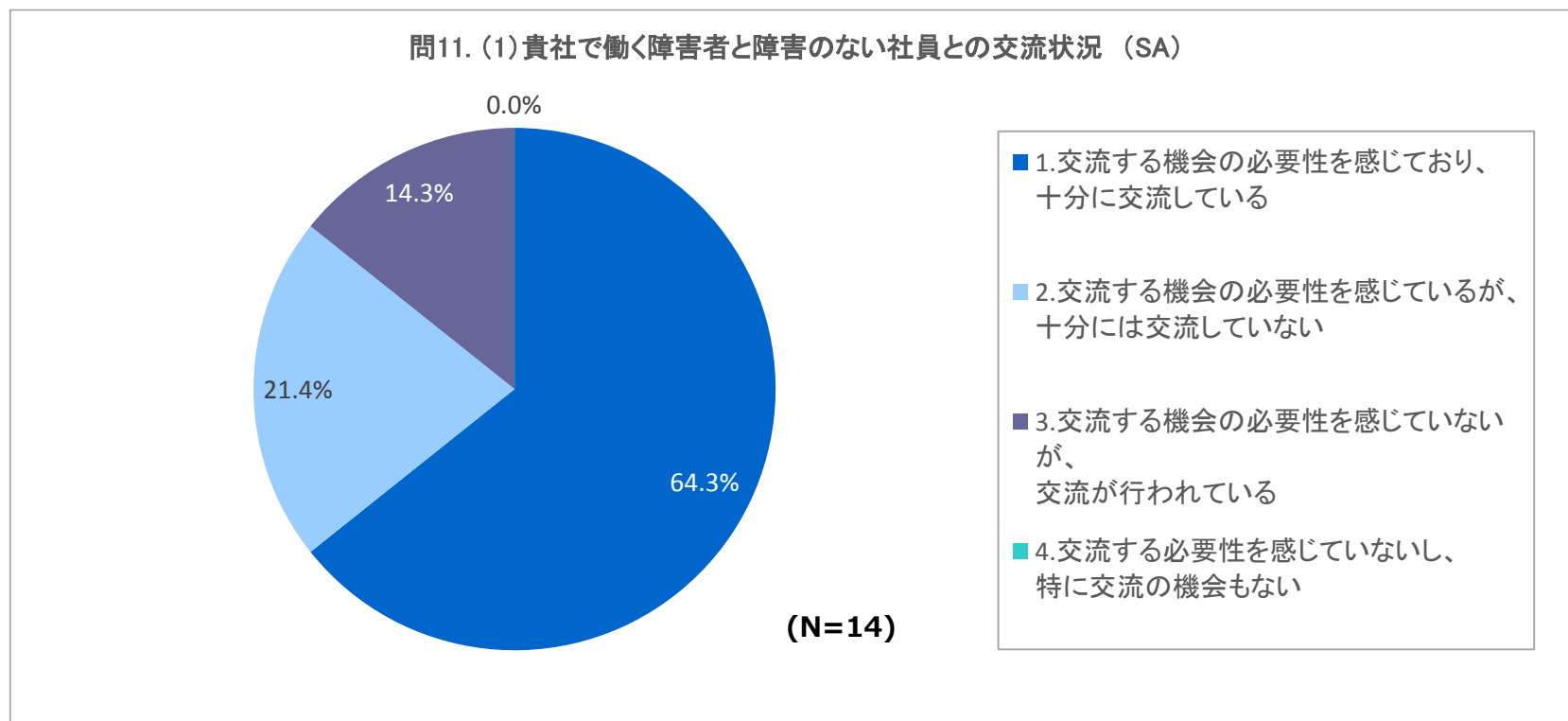
- 「5. 製造業」と答えたのが50.0%(7社)、「4. 建設業」と「9. 卸売業、小売業」と答えたのが14.3%(各2社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問11:(1)貴社で働く障害者と障害のない社員との交流:交流状況

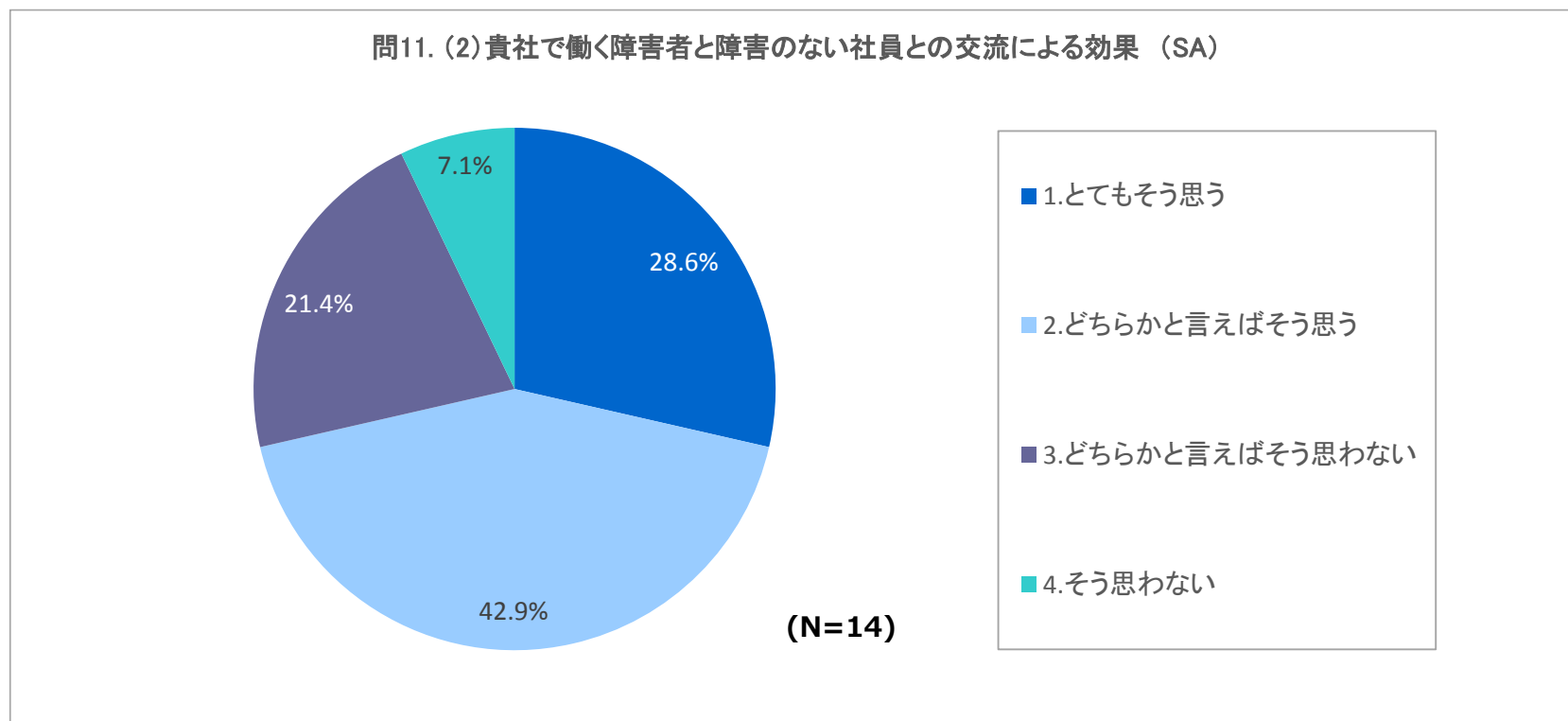
- 「1. 交流する機会の必要性を感じており、十分に交流している」と答えたのが64.3%(9社)、「2. 交流する機会の必要性を感じているが、十分には交流していない」と答えたのが21.4%(3社)、「3. 交流する機会の必要性を感じていないが、交流が行われている」と答えたのが14.3%(2社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問11:(2)貴社で働く障害者と障害のない社員との交流:交流による効果

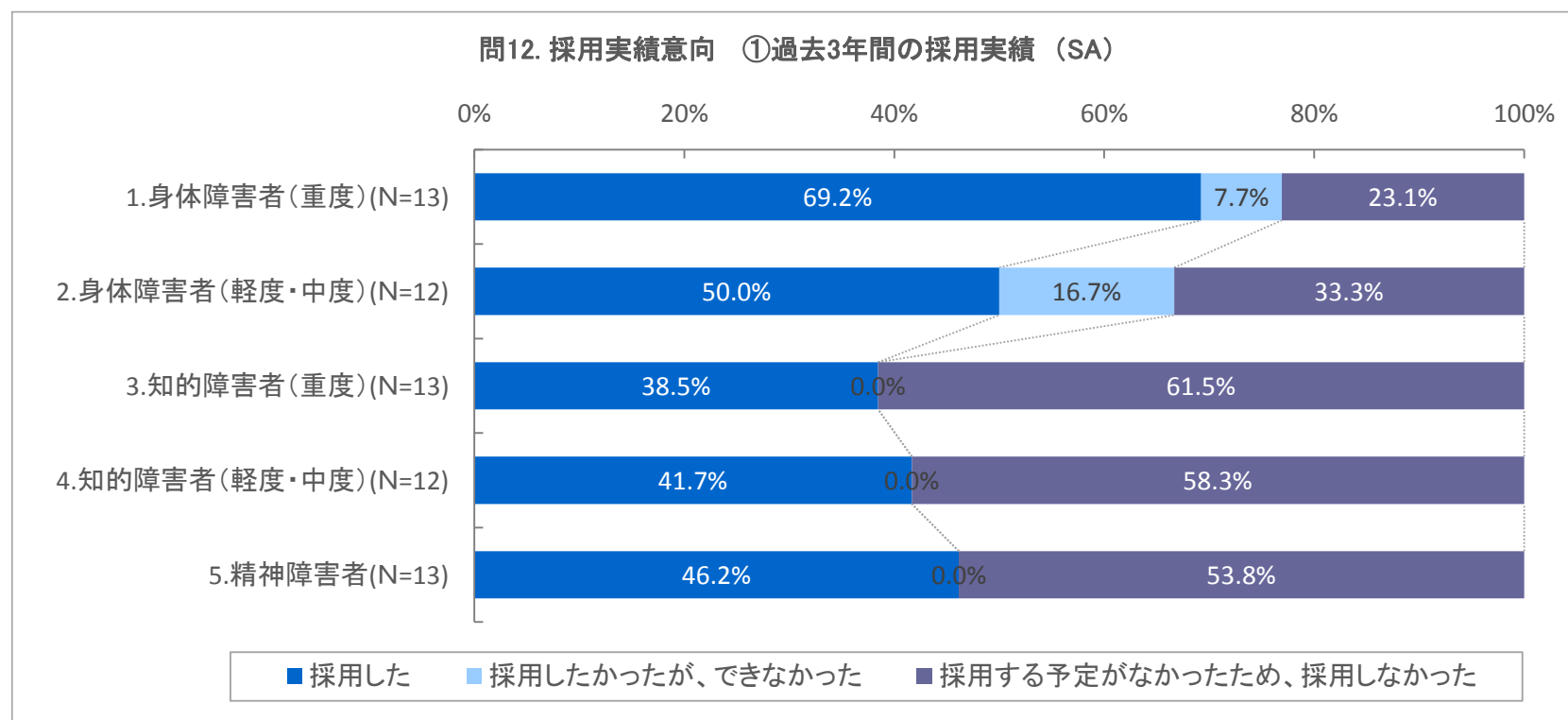
- 「2. どちらかと言えばそう思う」と答えたのが42.9%(6社)、「1. とてもそう思う」と答えたのが28.6%(4社)、「3. どちらかと言えばそう思わない」と答えたのが21.4%(3社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問12:障害者の採用について:採用実績・意向(1/2)

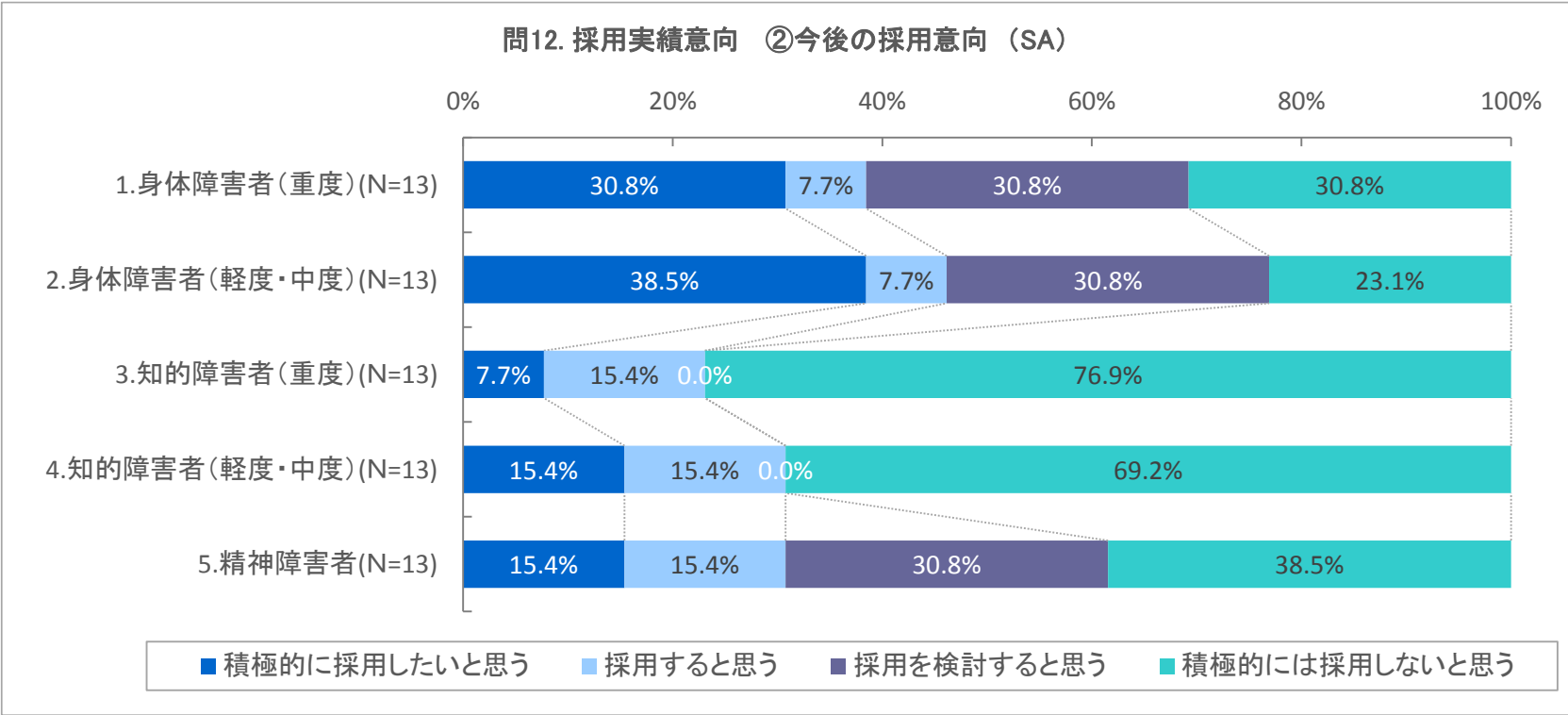
■ 過去3年間の採用実績に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票A

問12:障害者の採用について:採用実績・意向(2/2)

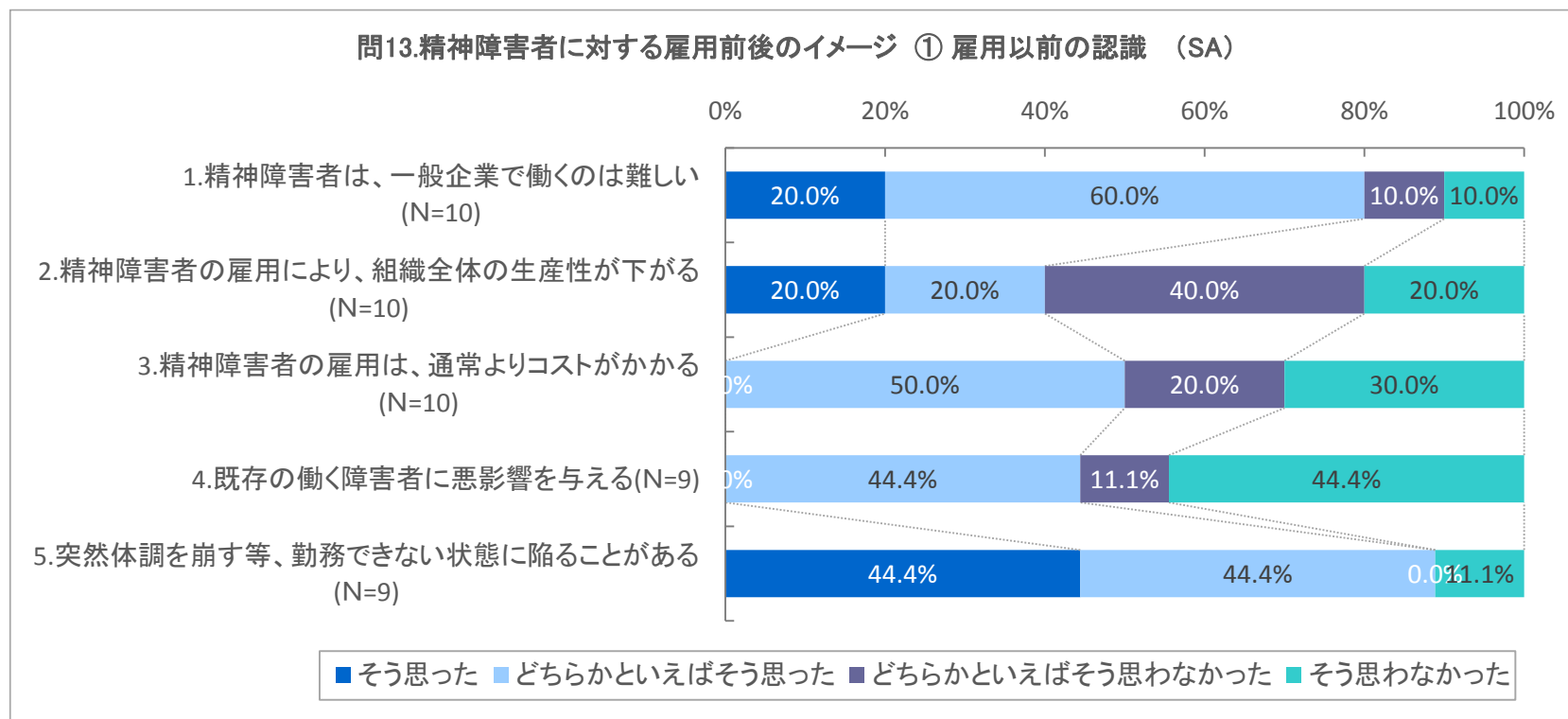
■ 今後の障害者の採用意向に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票A

問13:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用以前の認識(1/2)

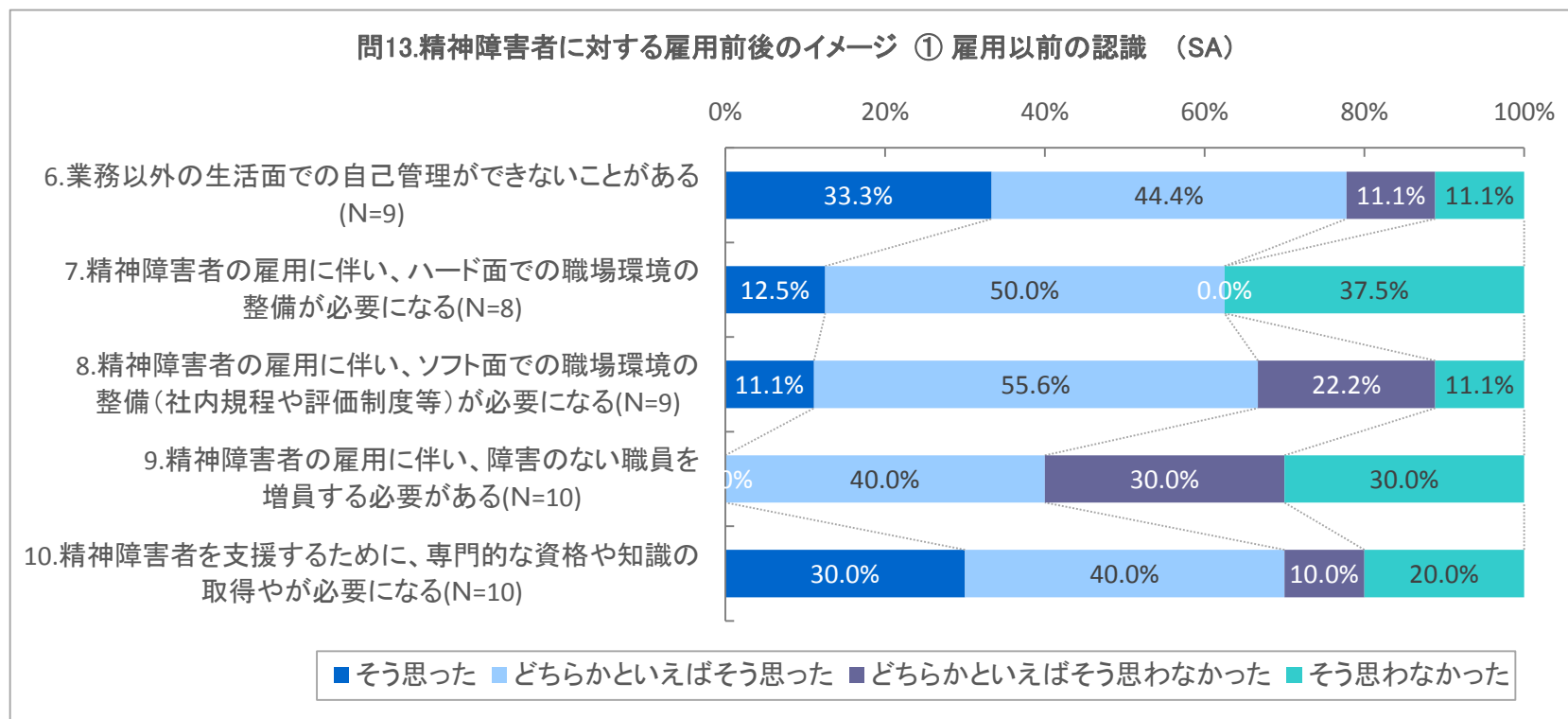
■ 精神障害者に対するイメージについて、雇用以前の認識に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票A

問13:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用以前の認識(2/2)

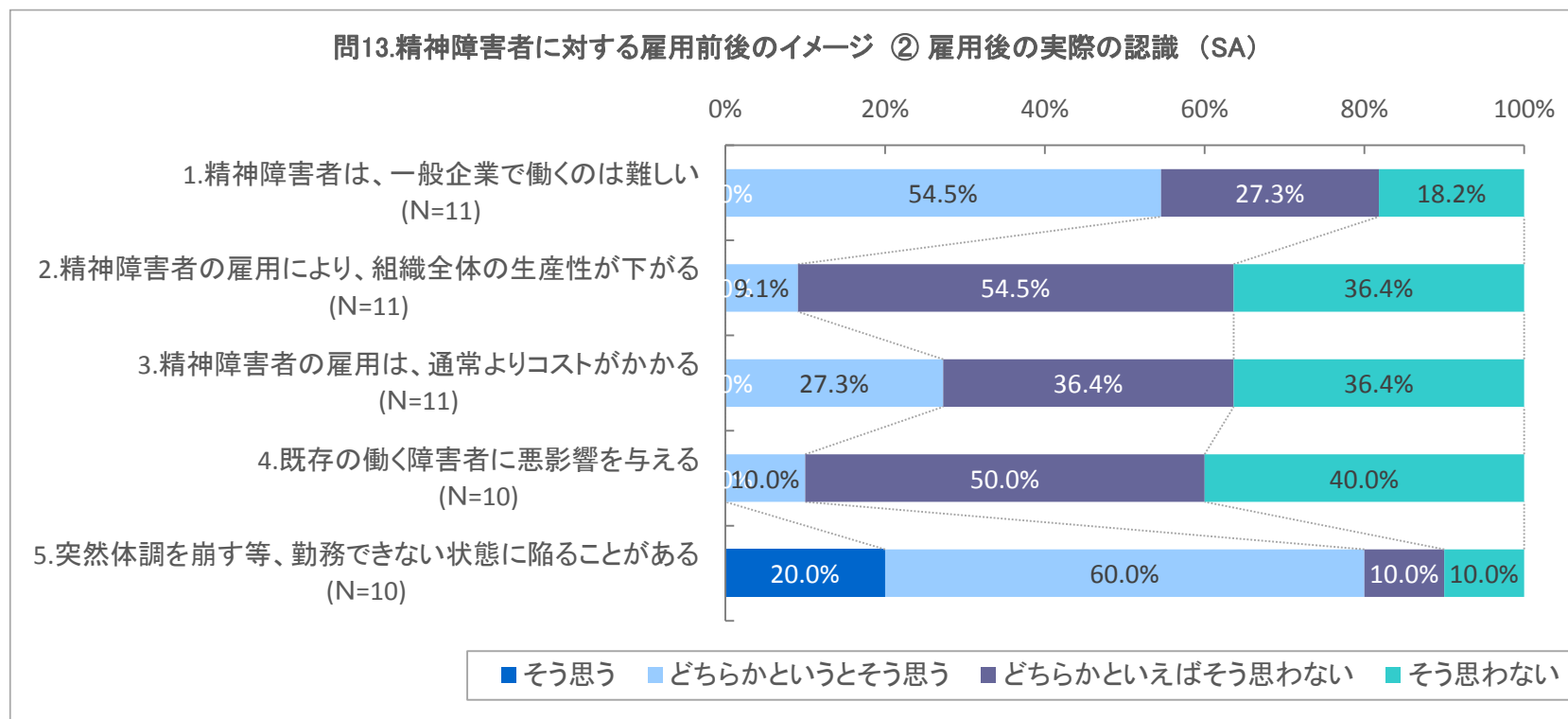
■ 精神障害者に対するイメージについて、雇用以前の認識に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票A

問13:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用後の実際の認識(1/2)

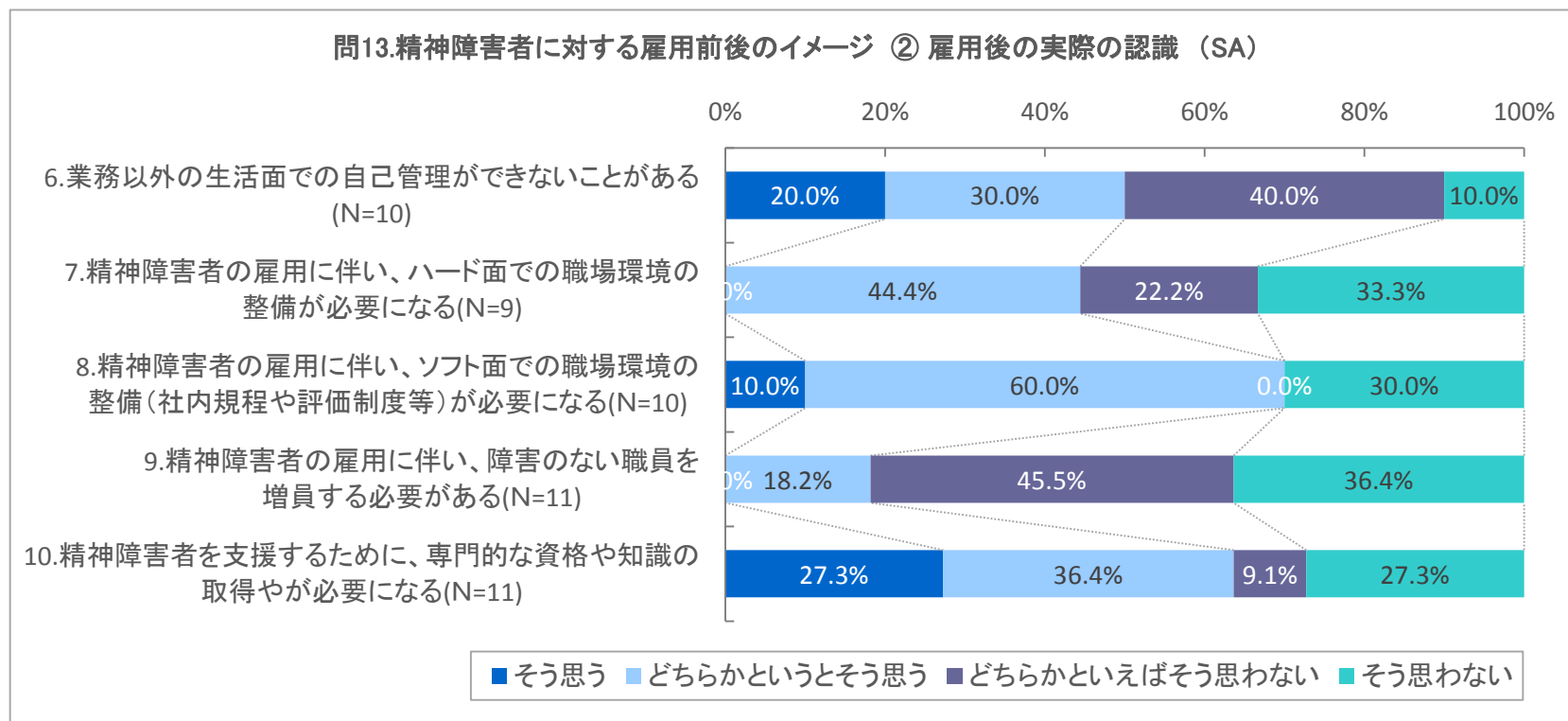
■ 精神障害者に対するイメージについて、雇用後の実際の認識に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票A

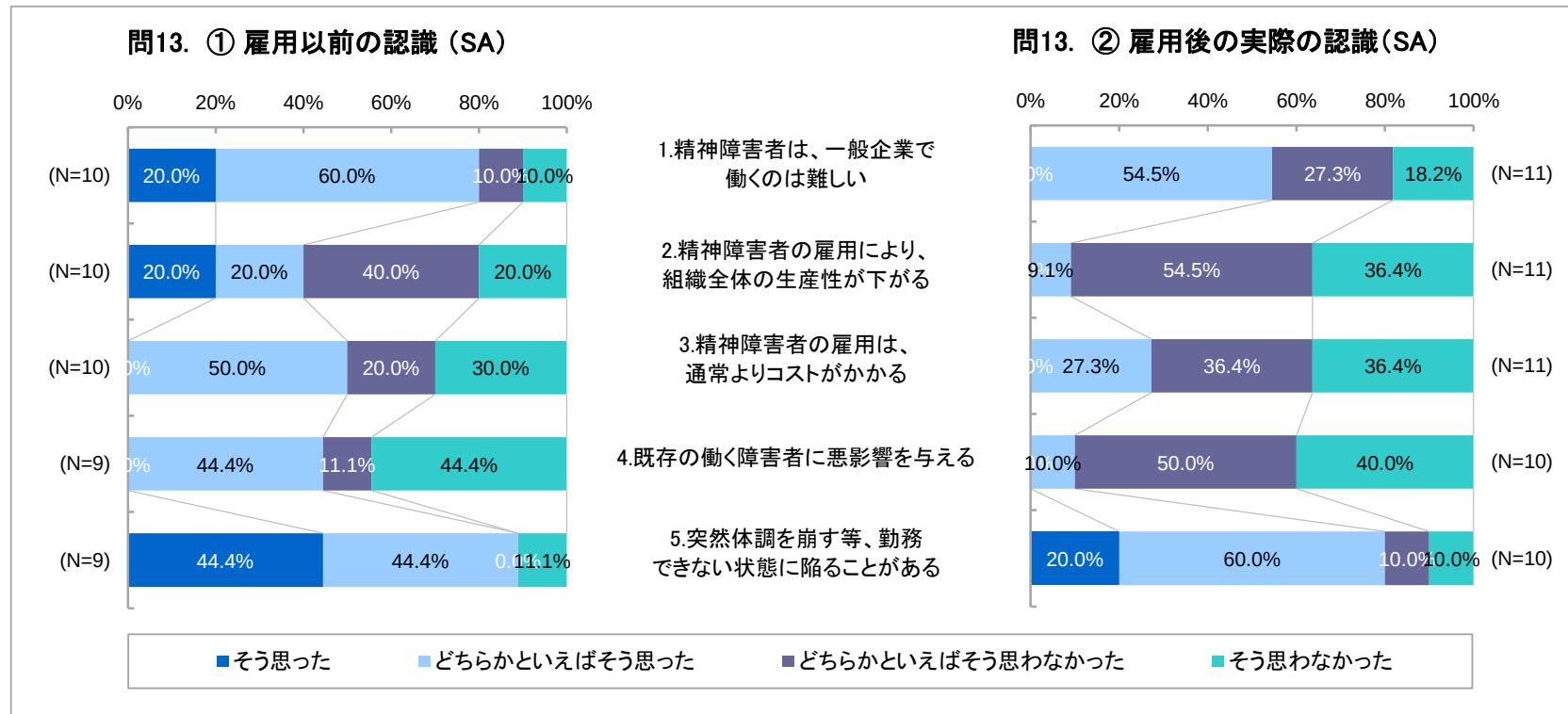
問13:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用後の実際の認識(2/2)

■ 精神障害者に対するイメージについて、雇用後の実際の認識に関する設問の回答は以下の通り。



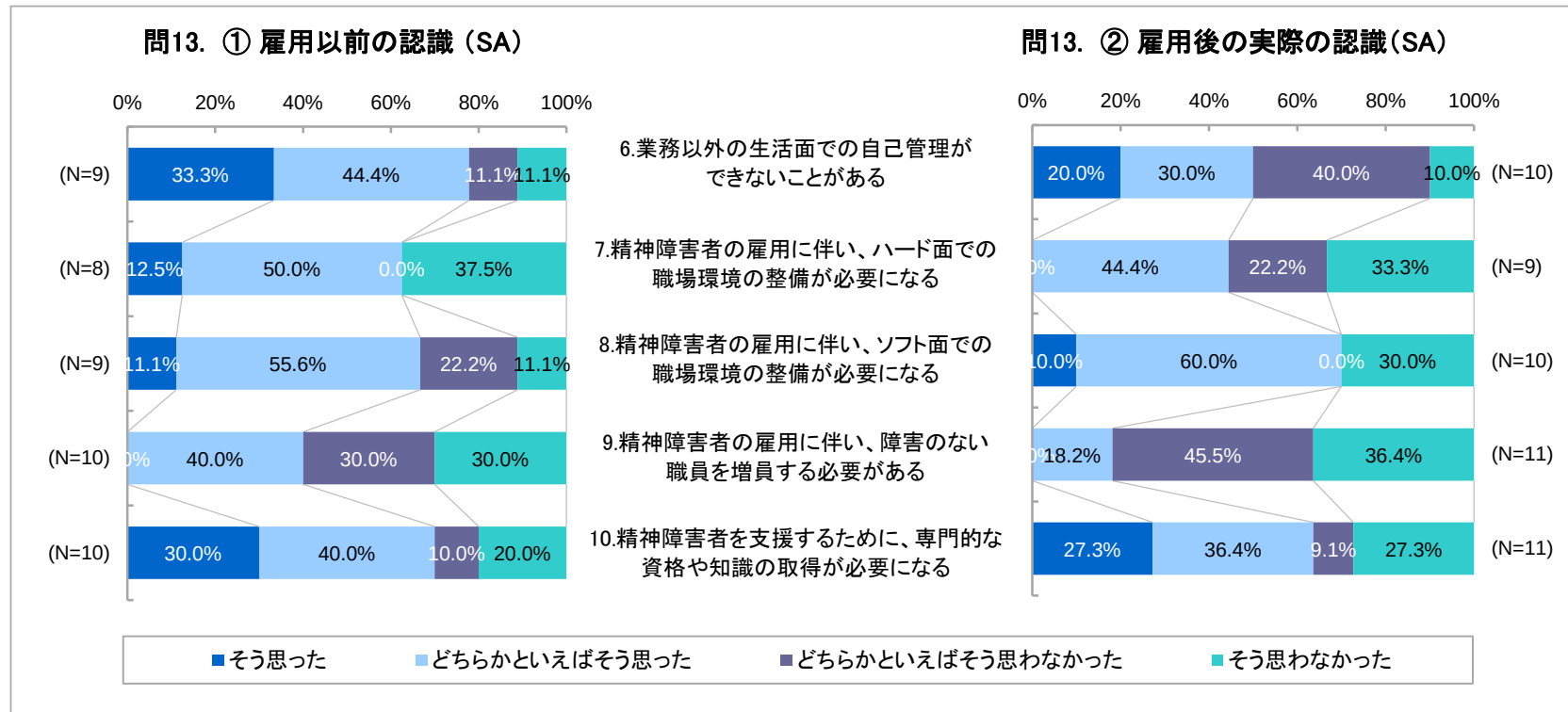
2. 調査結果 調査票A

問13:精神障害者に対する雇用前後のイメージ: 雇用以前の認識と雇用後の実際の認識(1/2)



2. 調査結果 調査票A

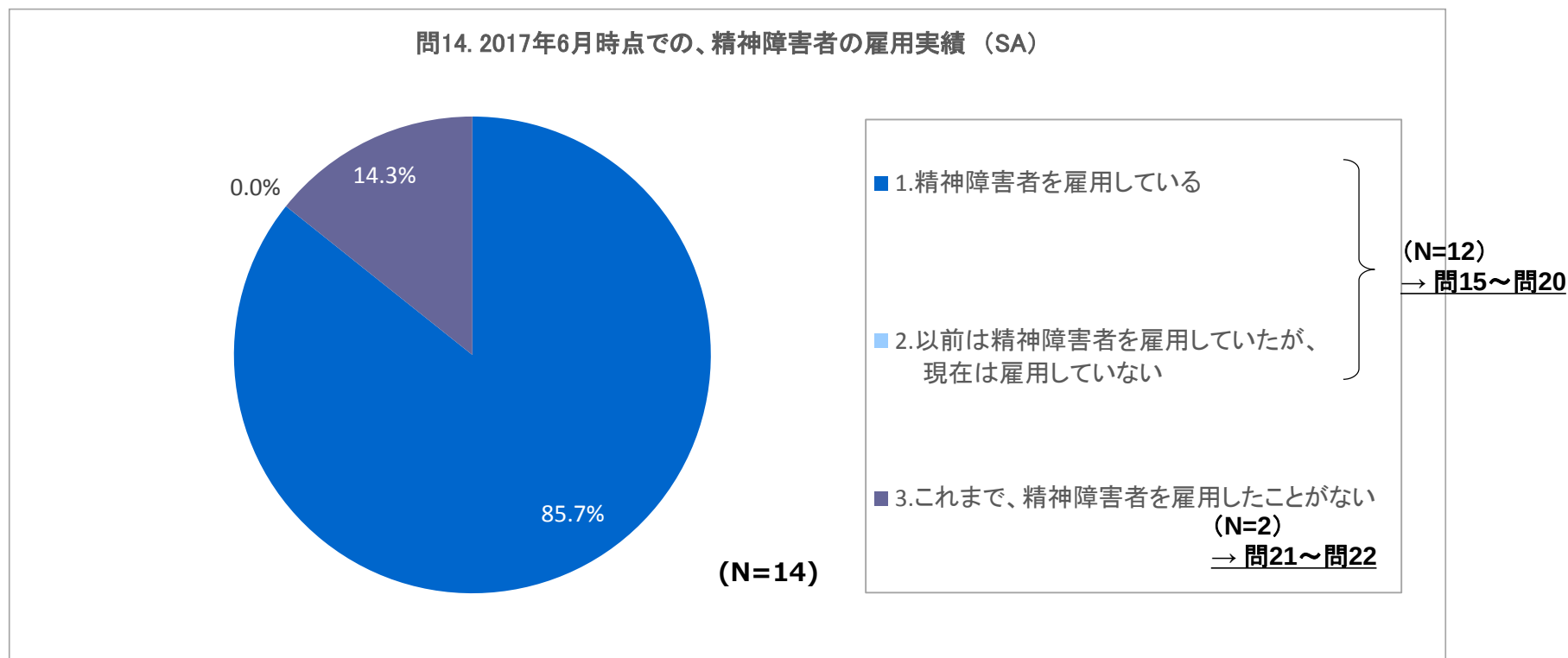
問13:精神障害者に対する雇用前後のイメージ: 雇用以前の認識と雇用後の実際の認識(2/2)



2. 調査結果 調査票A

問14: 貴社における精神障害者の雇用実績

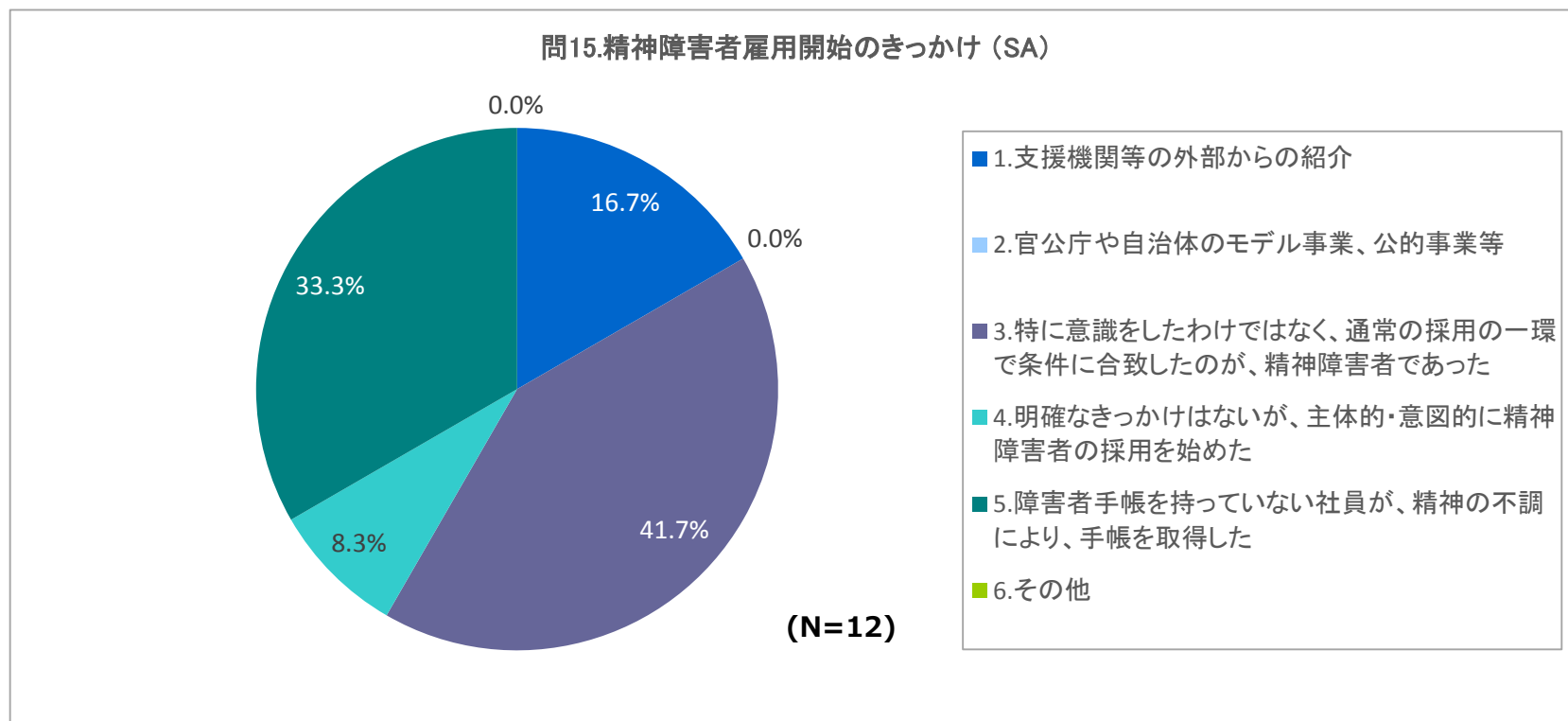
- 「1. 精神障害者を雇用している」と答えたのが85.7%(12社)、「3. これまで、精神障害者を雇用したことがない」と答えたのが14.3%(2社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問15:精神障害者雇用開始のきっかけ

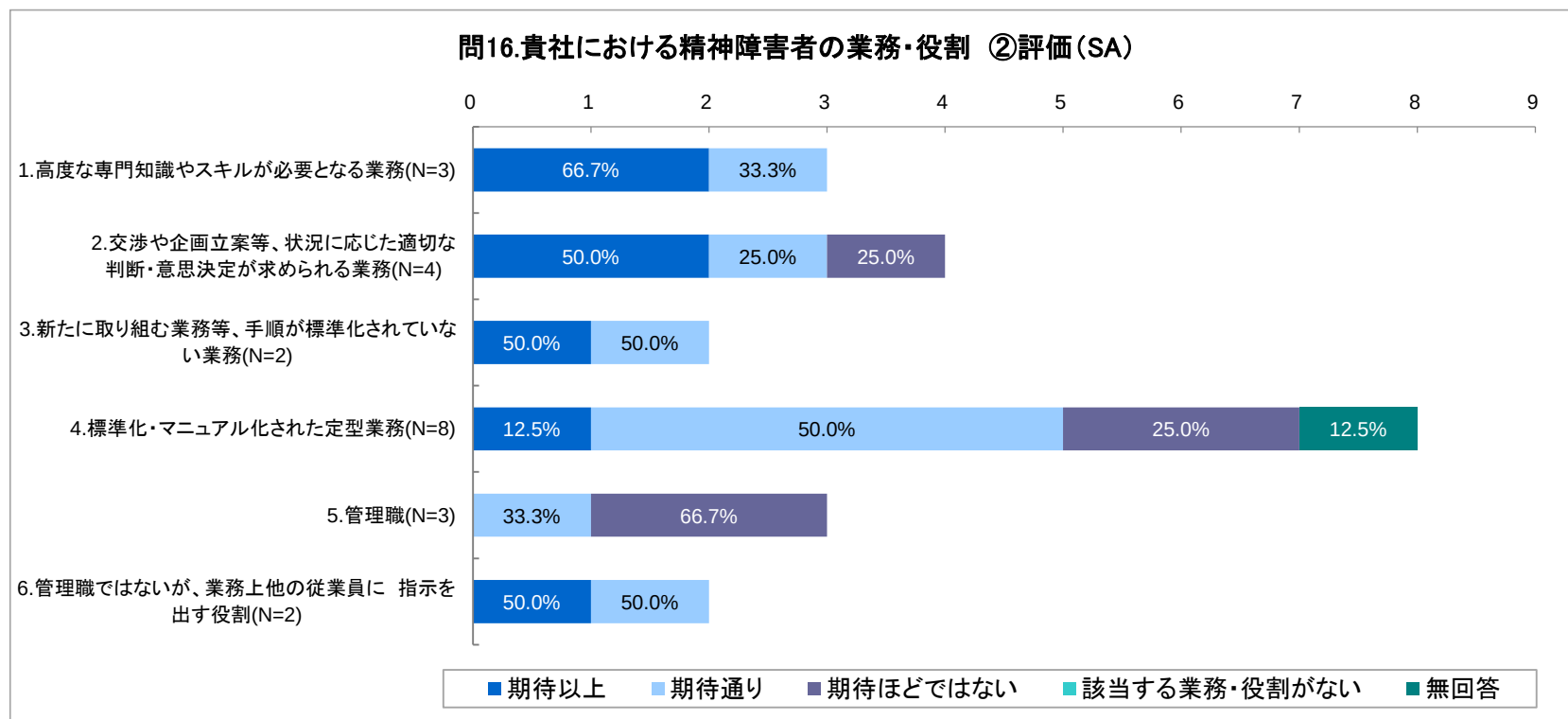
- 「3. 特に意識をしたわけではなく、通常の採用の一環で条件に合致したのが、精神障害者であった」と答えたのが41.7%(5社)、「5. 障害者手帳を持っていない社員が、精神の不調により、手帳を取得した」と答えたのが33.3%(4社)、「1. 支援機関等の外部からの紹介」と答えたのが16.7%(2社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問16: 貴社における精神障害者の業務・役割:実績と評価(1/2)

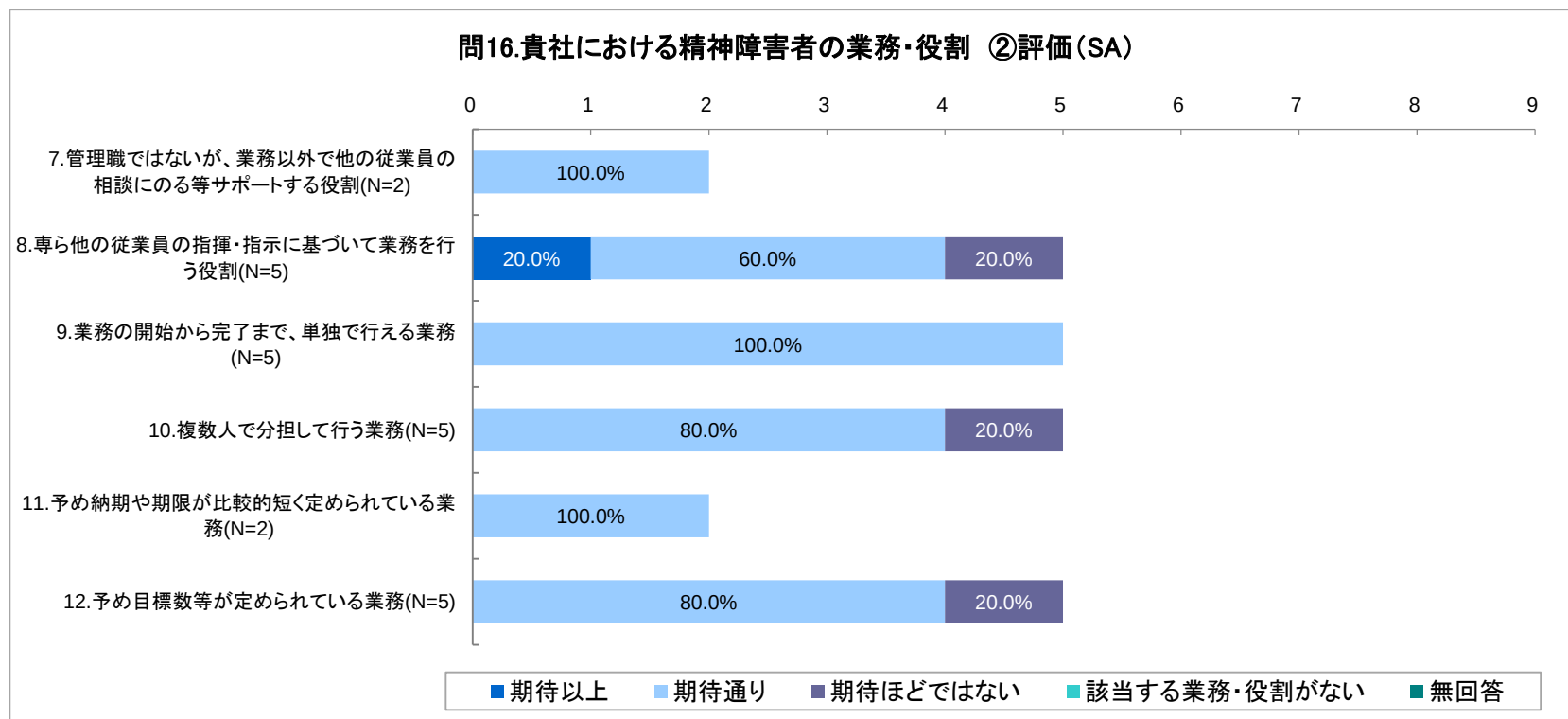
■ 精神障害者の業務・役割について、貴社の実績と評価に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票A

問16: 貴社における精神障害者の業務・役割:実績と評価(2/2)

■ 精神障害者の業務・役割について、貴社の実績と評価に関する設問の回答は以下の通り。

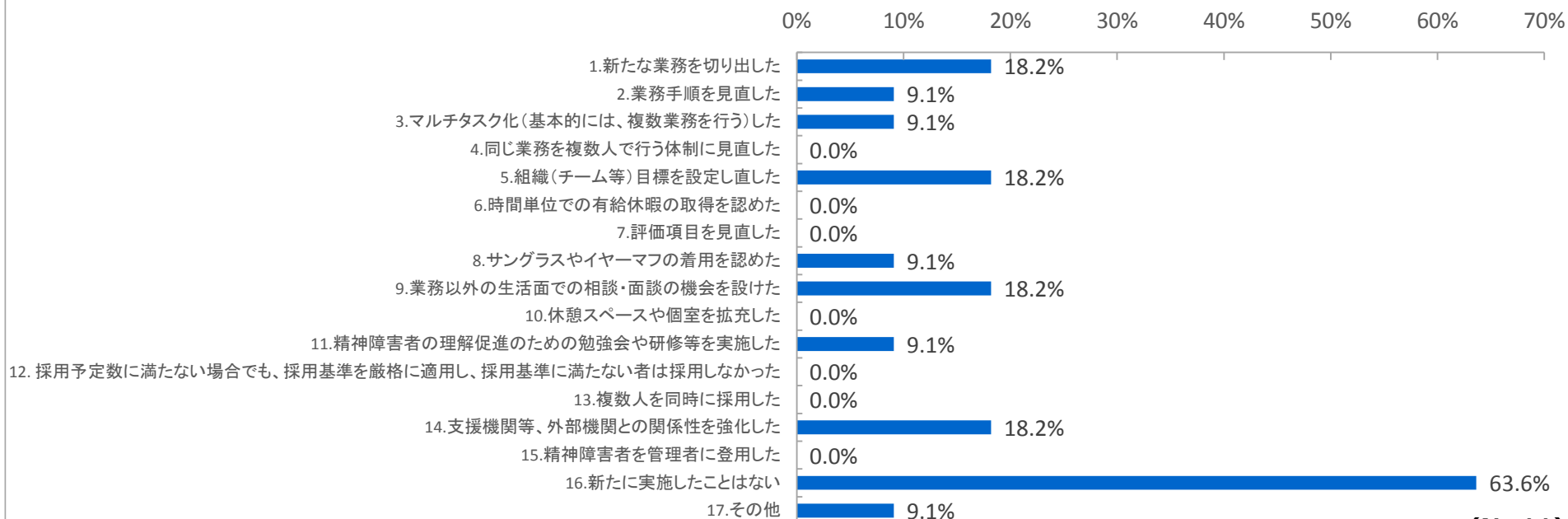


2. 調査結果 調査票A

問17: 貴社における精神障害者の雇用・マネジメントの実態: (1)組織の生産性維持・向上および管理コストを抑える新たな取り組み

■「16. 新たに実施したことはない」と答えたのが63.6%(7社)であった。

問17. (1)組織の生産性維持・向上および管理コストを抑える新たな取り組み(MA)



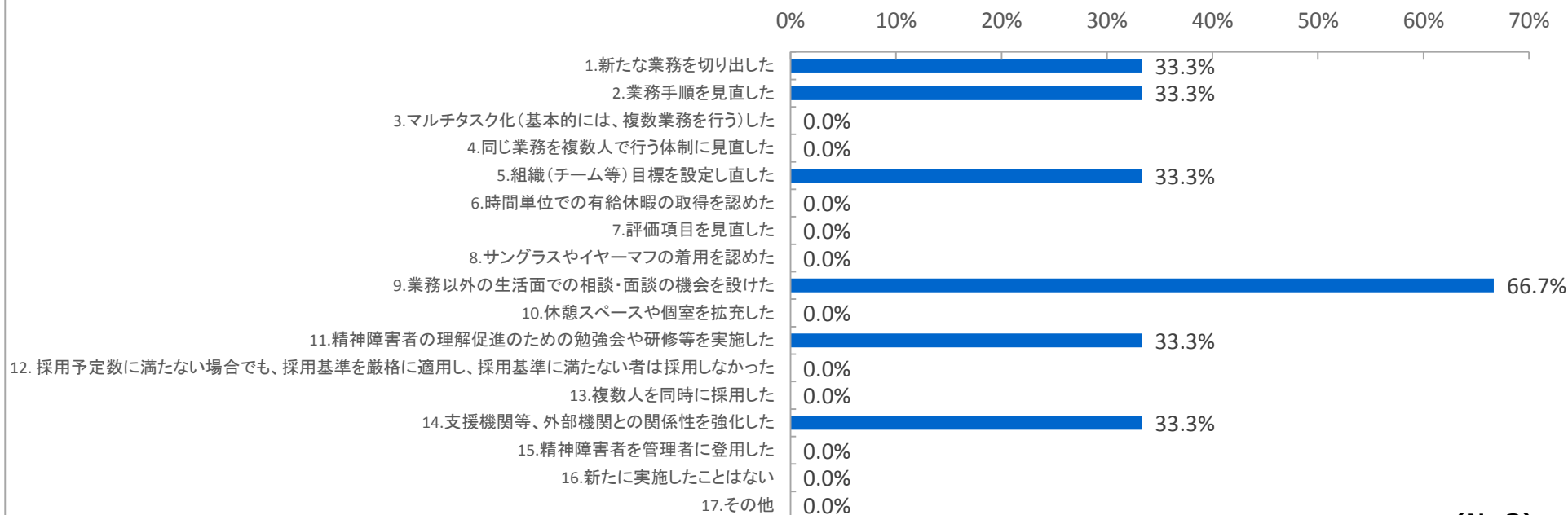
(N=11)

2. 調査結果 調査票A

問17: 貴社における精神障害者の雇用・マネジメントの実態: (2)新たな取り組みを実際に実施して特に効果的だったもの 上位3つ

■「9. 業務以外の生活面での相談・面談の機会を設けた」と答えたのが66.7%(2社)であった。

問17. (2)新たな取り組みを実際に実施して特に効果的だったもの 上位3つ (MA)

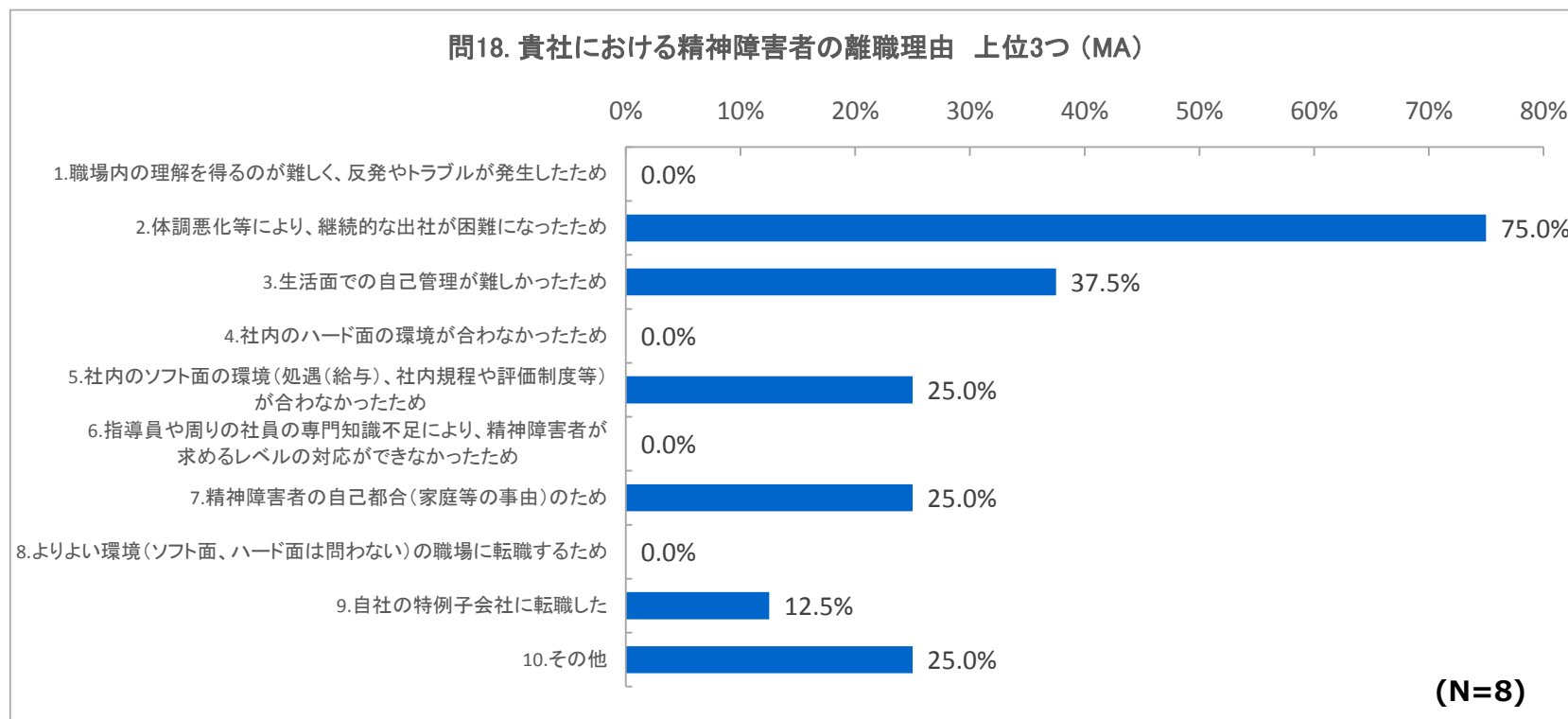


(N=3)

2. 調査結果 調査票A

問18: 貴社における精神障害者の離職理由 上位3つ

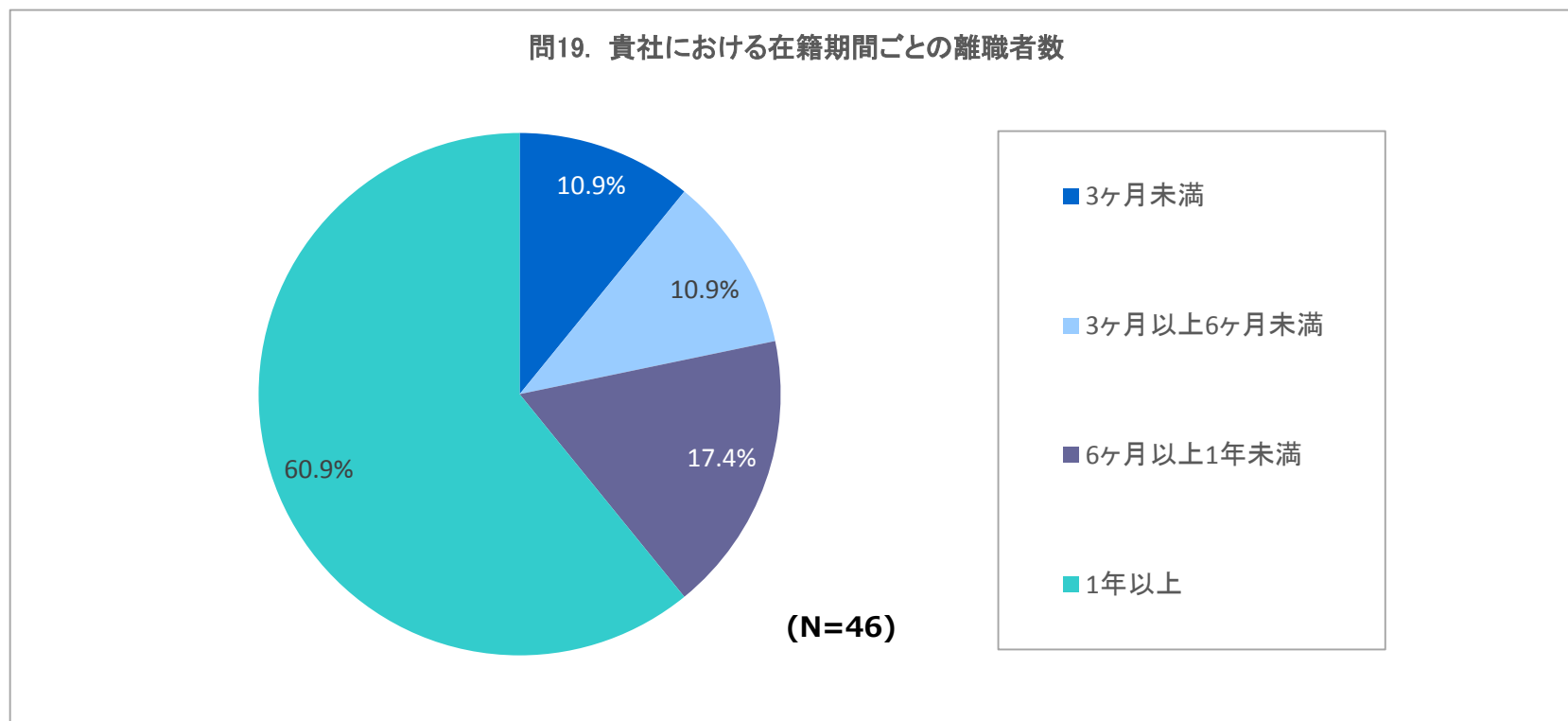
- 「2. 体調悪化等により、継続的な出社が困難になったため」と答えたのが75.0%(6社)、「3. 生活面での自己管理が難しかったため」が37.5%(3社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問19:過去3年間の精神障害者の離職者数

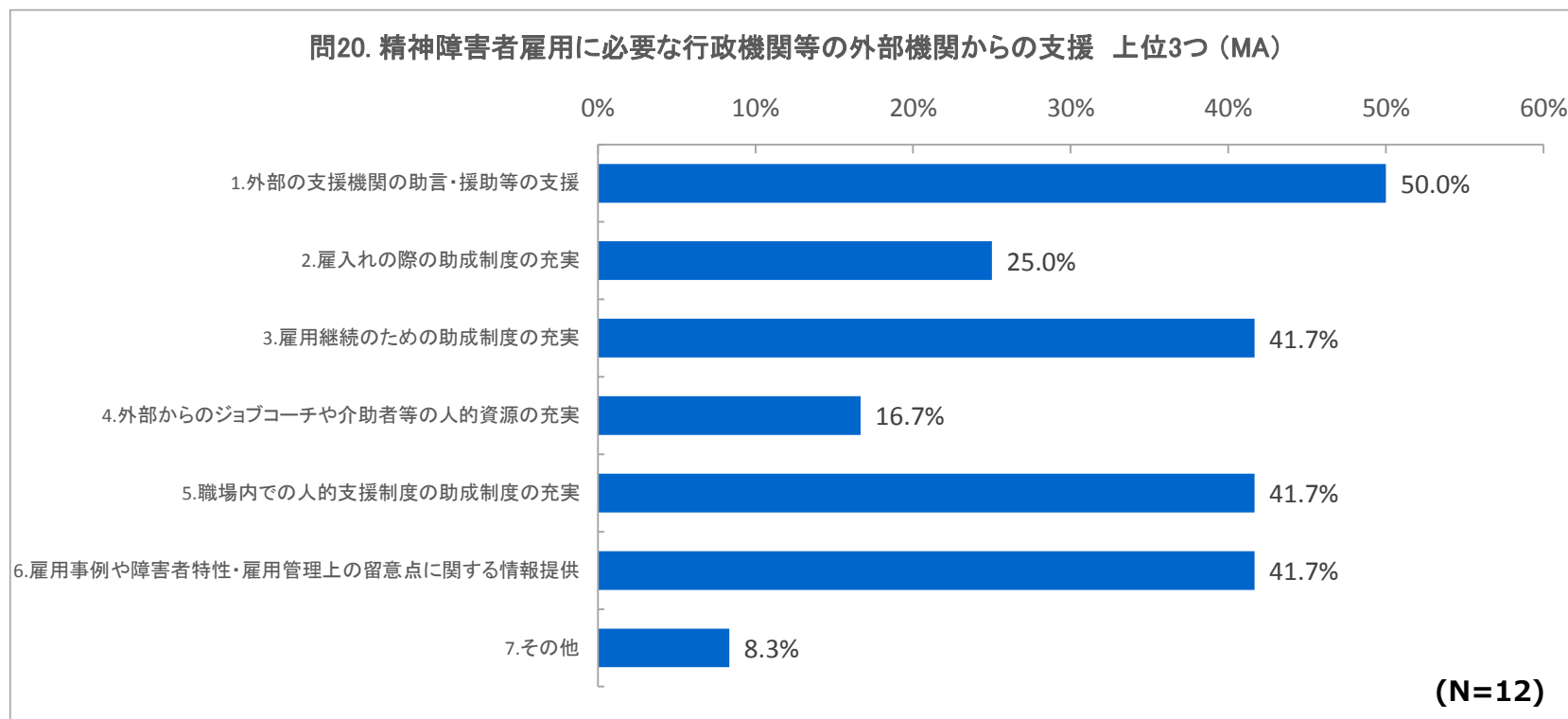
- 入社から離職までの在籍期間が「1年以上」の離職者が60.9%で最も多かった。



2. 調査結果 調査票A

問20:精神障害者雇用に必要な行政機関等の外部機関からの支援 上位3つ

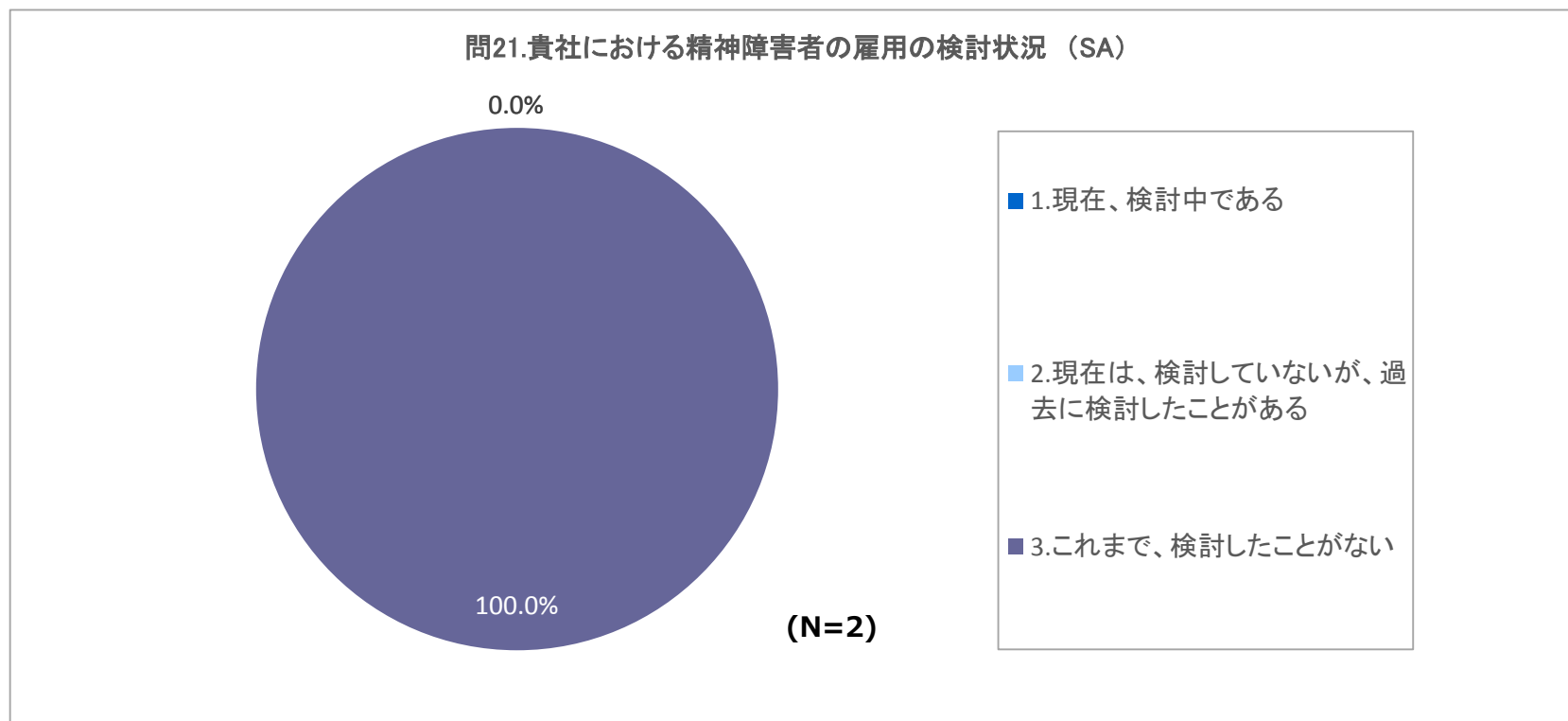
- 「1. 外部の支援機関の助言・援助等の支援」と答えたのが50.0%(6社)、「3. 雇用継続のための助成制度の充実」、「5. 職場内での人的支援制度の助成制度の充実」と「6. 雇用事例や障害者特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供」と答えたのが41.7%(各5社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問21：貴社における精神障害者の雇用の検討状況

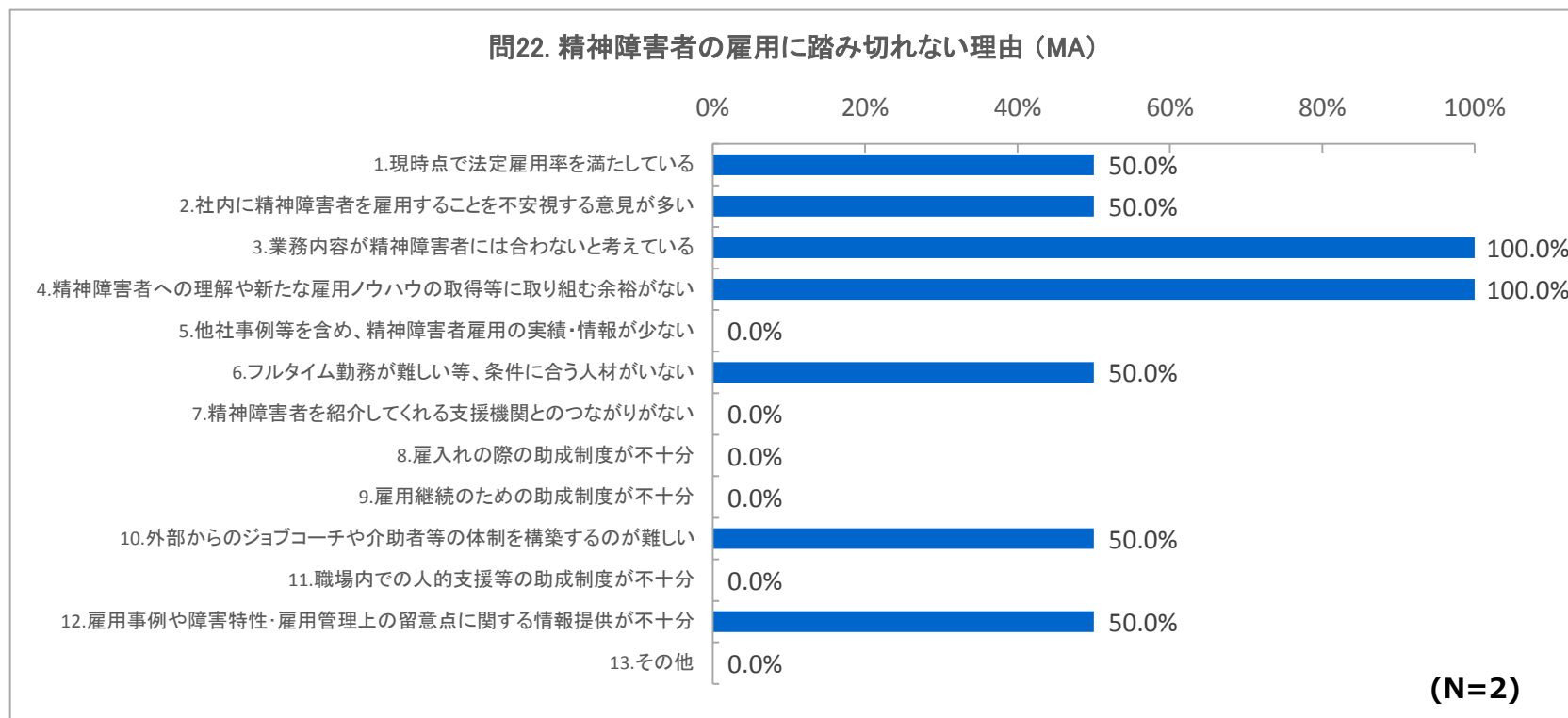
- 精神障害者の雇用について、「3. これまで、検討したことがない」と答えたのが100%（2社）であった。



2. 調査結果 調査票A

問22:精神障害者の雇用に踏み切れない理由

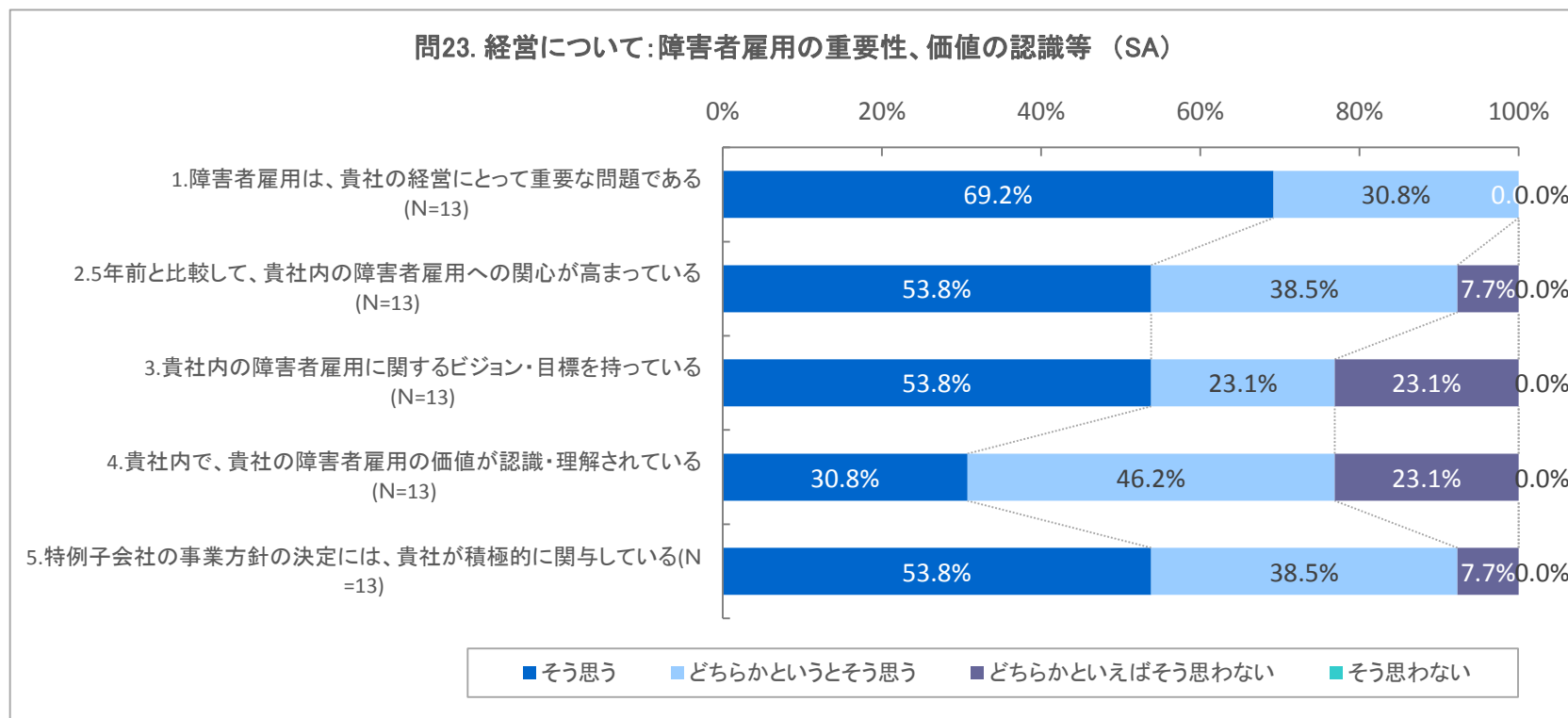
- 「3. 業務内容が精神障害者には合わないと考えているため」と「4. 精神障害者への理解や新たな雇用ノウハウの取得等に取り組む余裕がないため」と答えたのが100%(各2社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問23: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: 経営に関して: 障害者雇用の重要性、価値の認識等

■ 障害者雇用にかかる経営に関する設問の回答は以下の通り。

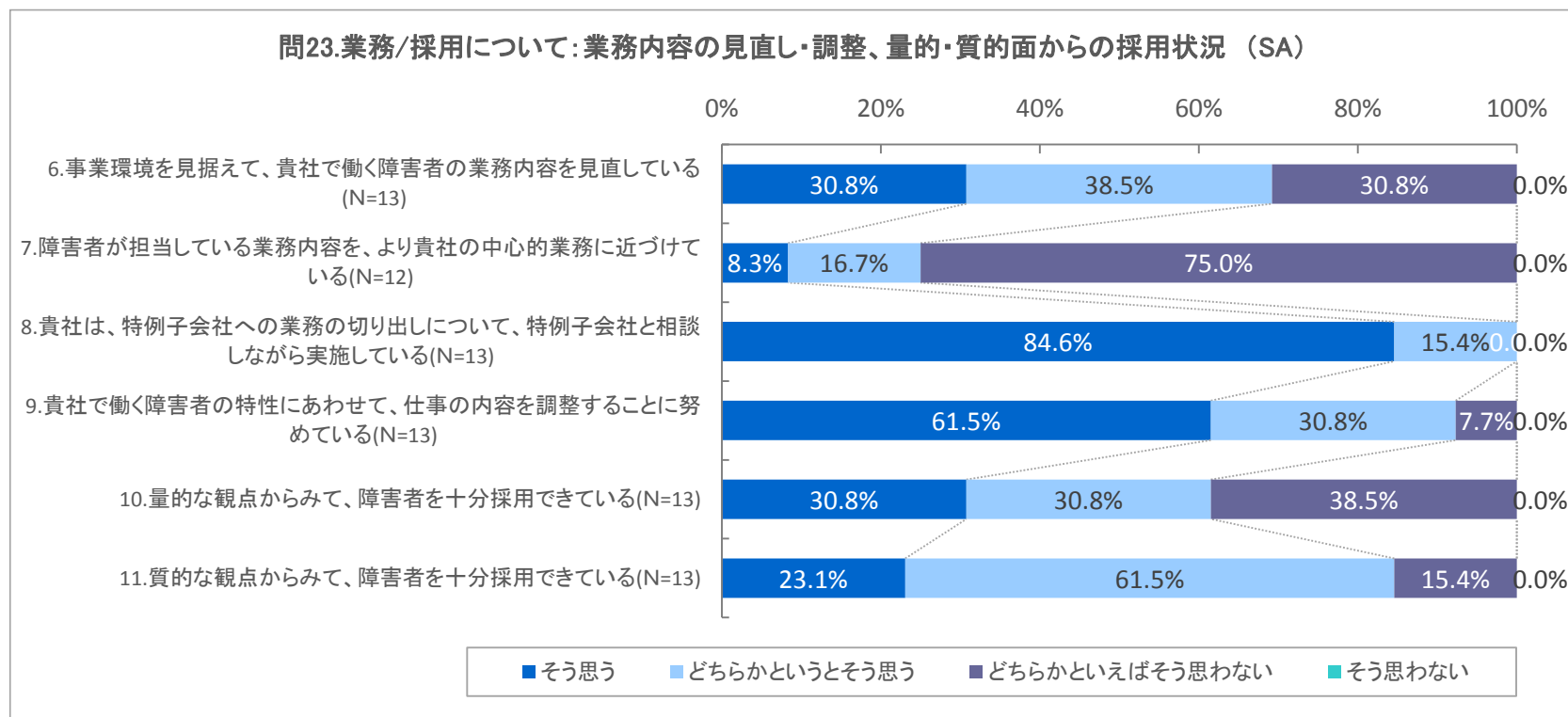


2. 調査結果 調査票A

問23: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問:

業務/採用に関して: 業務内容の見直し・調整、量的・質的面からの採用状況

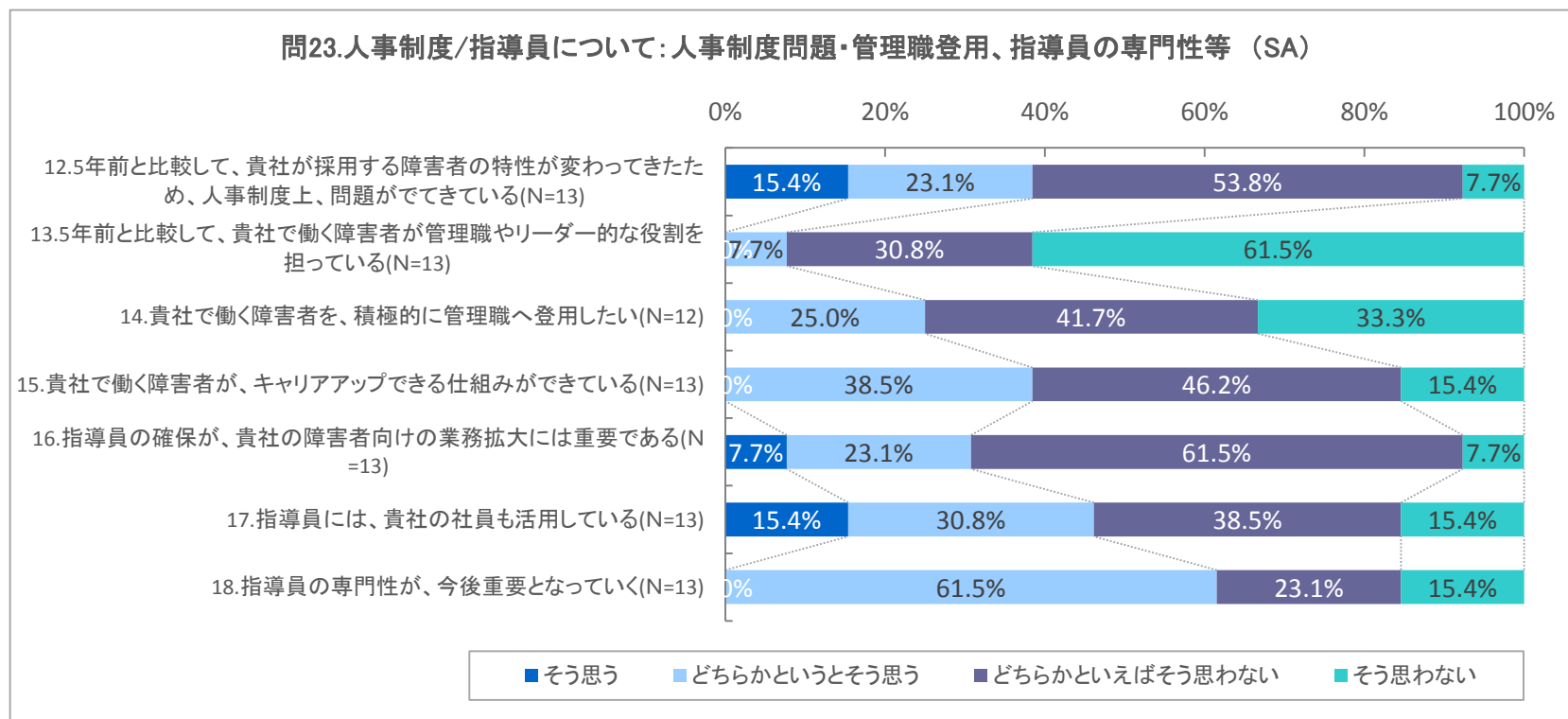
■ 障害者雇用にかかる業務・採用に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票A

問23: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: 人事制度/指導員について: 人事制度問題・管理職登用、指導員の専門性等

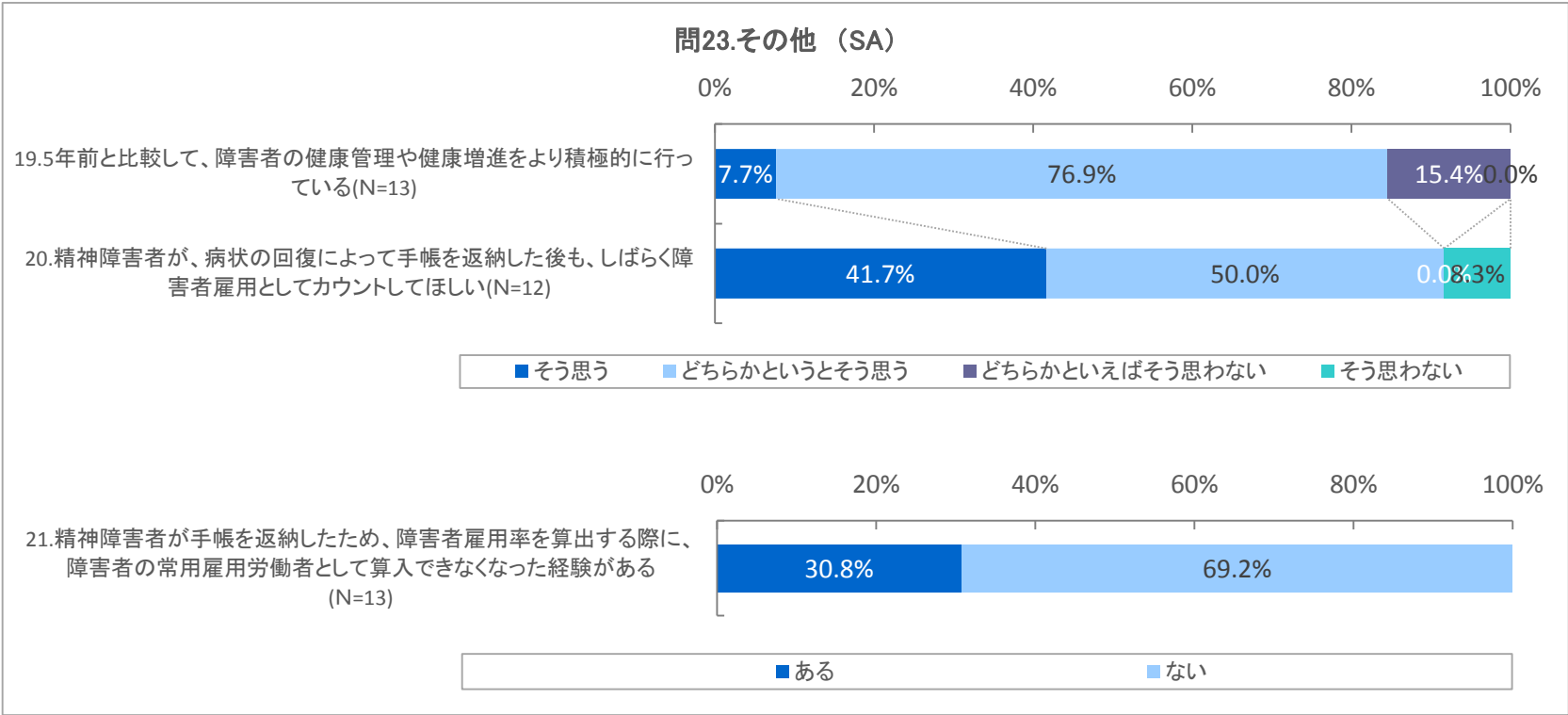
■ 障害者雇用にかかる人事制度・指導員に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票A

問23: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問:
その他

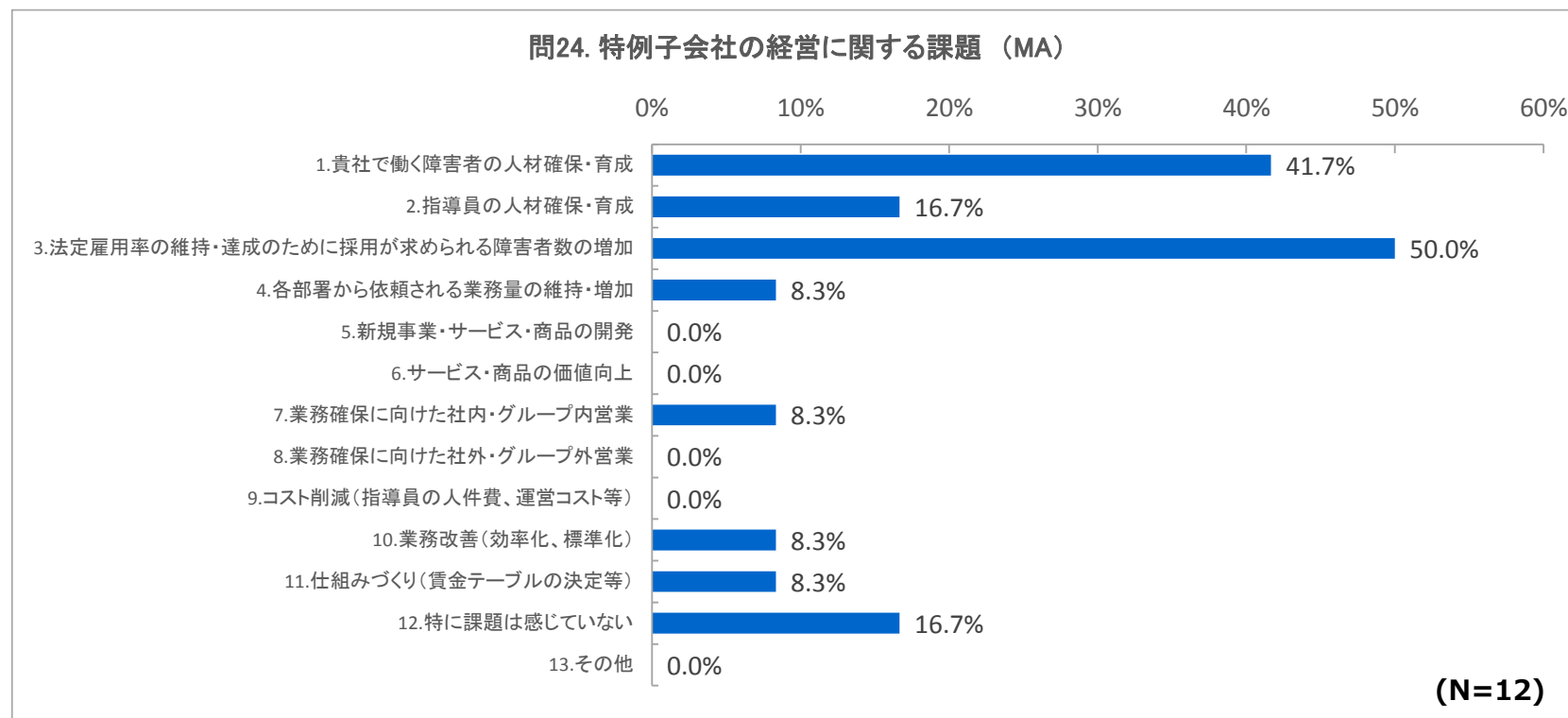
■ その他の設問に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票A

問24: 貴社の障害者が担当している業務の運用に関する課題

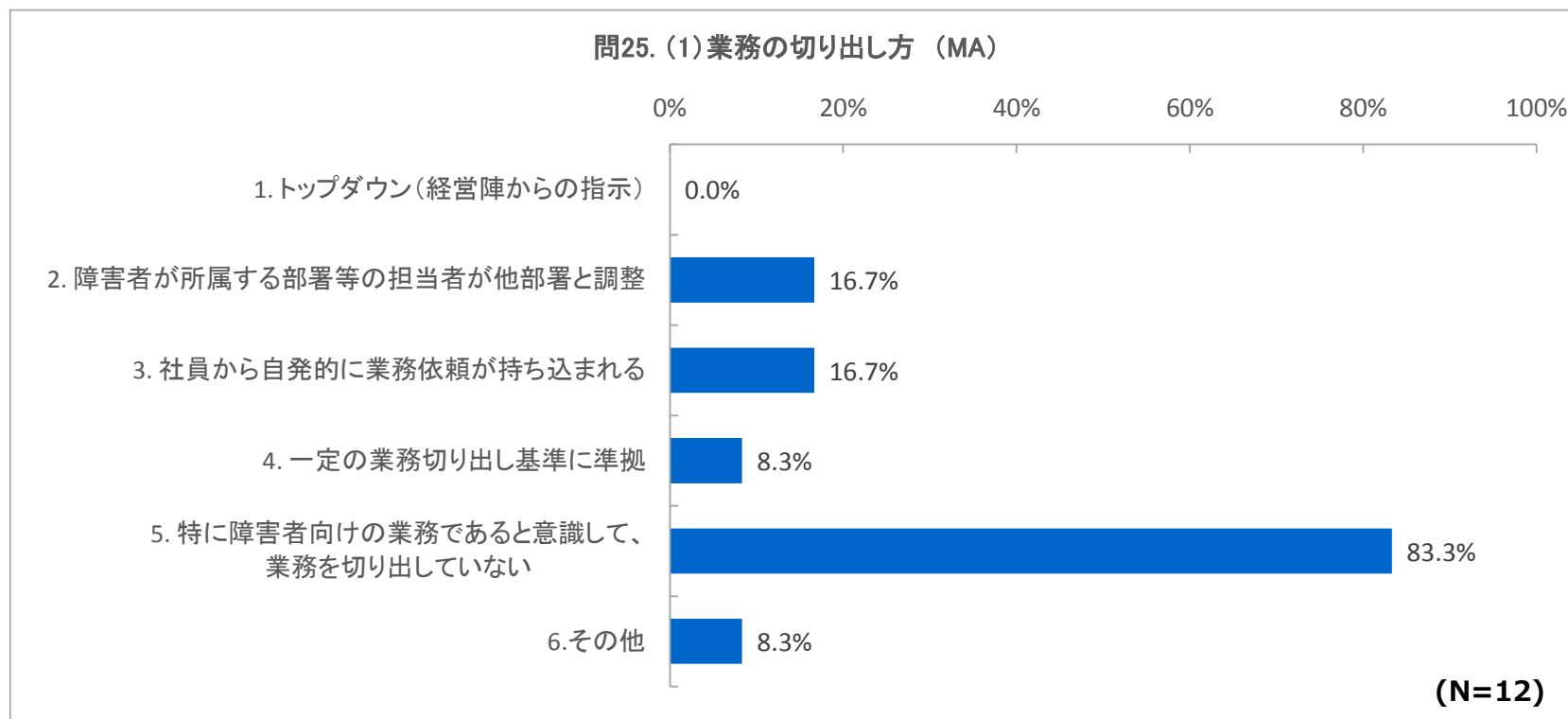
- 「3. 指導員の人材確保・育成」と答えたのが50.0%(6社)、「1. 貴社で働く障害者の人材確保・育成」と答えたのが41.7%(5社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問25: 貴社で働く障害者の業務について:(1)業務の切り出し方

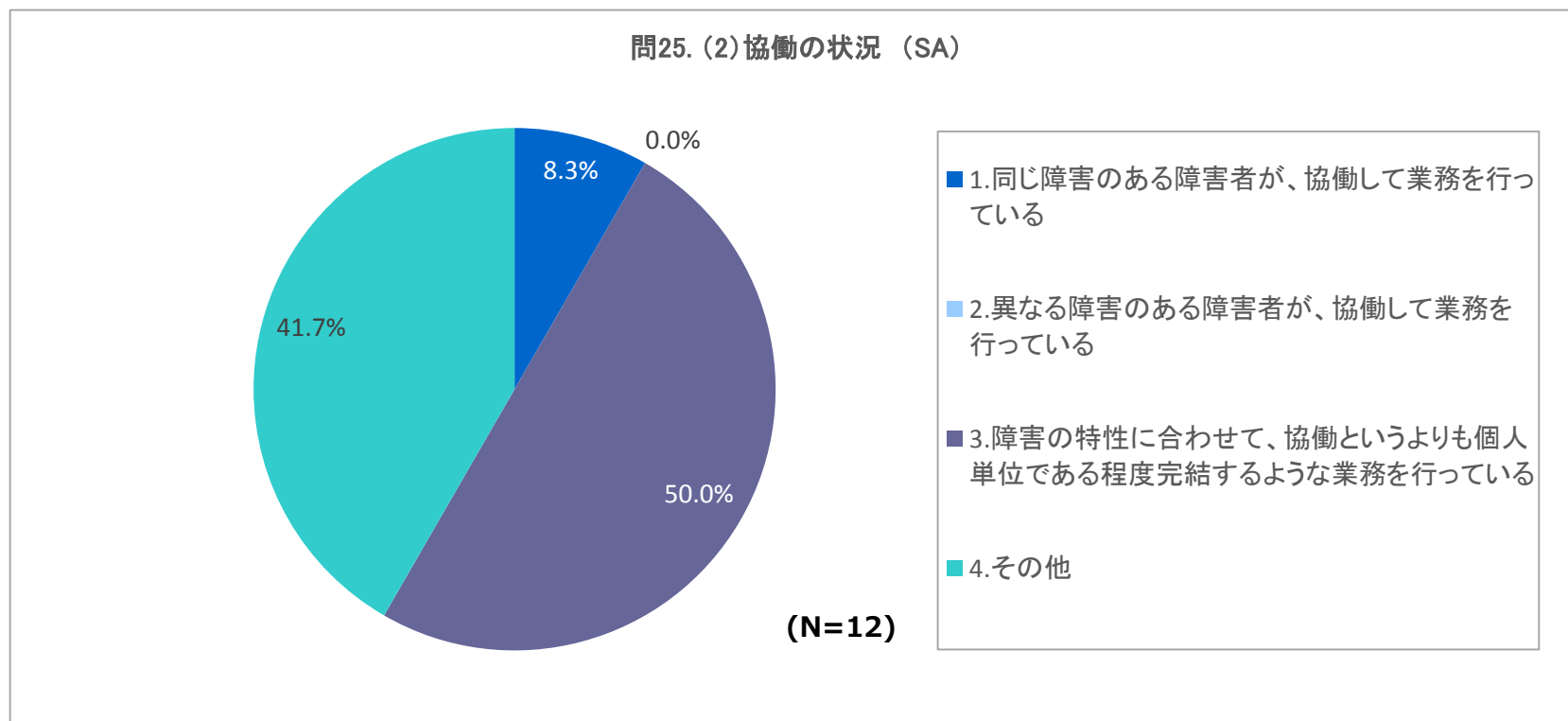
- 「5. 特に障害者向けの業務であると意識して、業務を切り出していない」と答えたのが83.3%(10社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問25: 貴社で働く障害者の業務について:(2)協働の状況

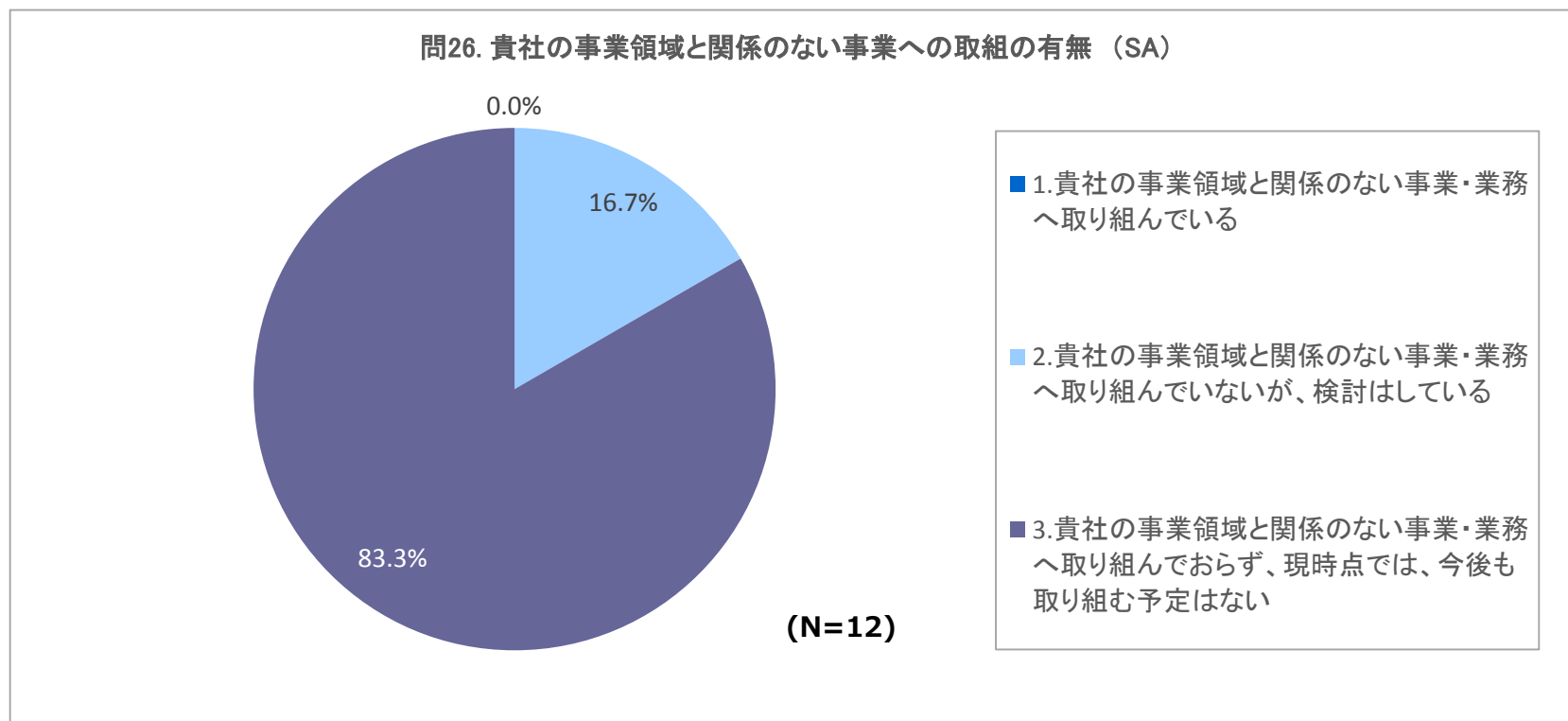
- 「3. 障害の特性に合わせて、協働というよりも個人単位である程度完結するような業務を行っている」と答えたのが50.0%(6社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問26: 貴社の事業領域と関係のない事業への取組の有無

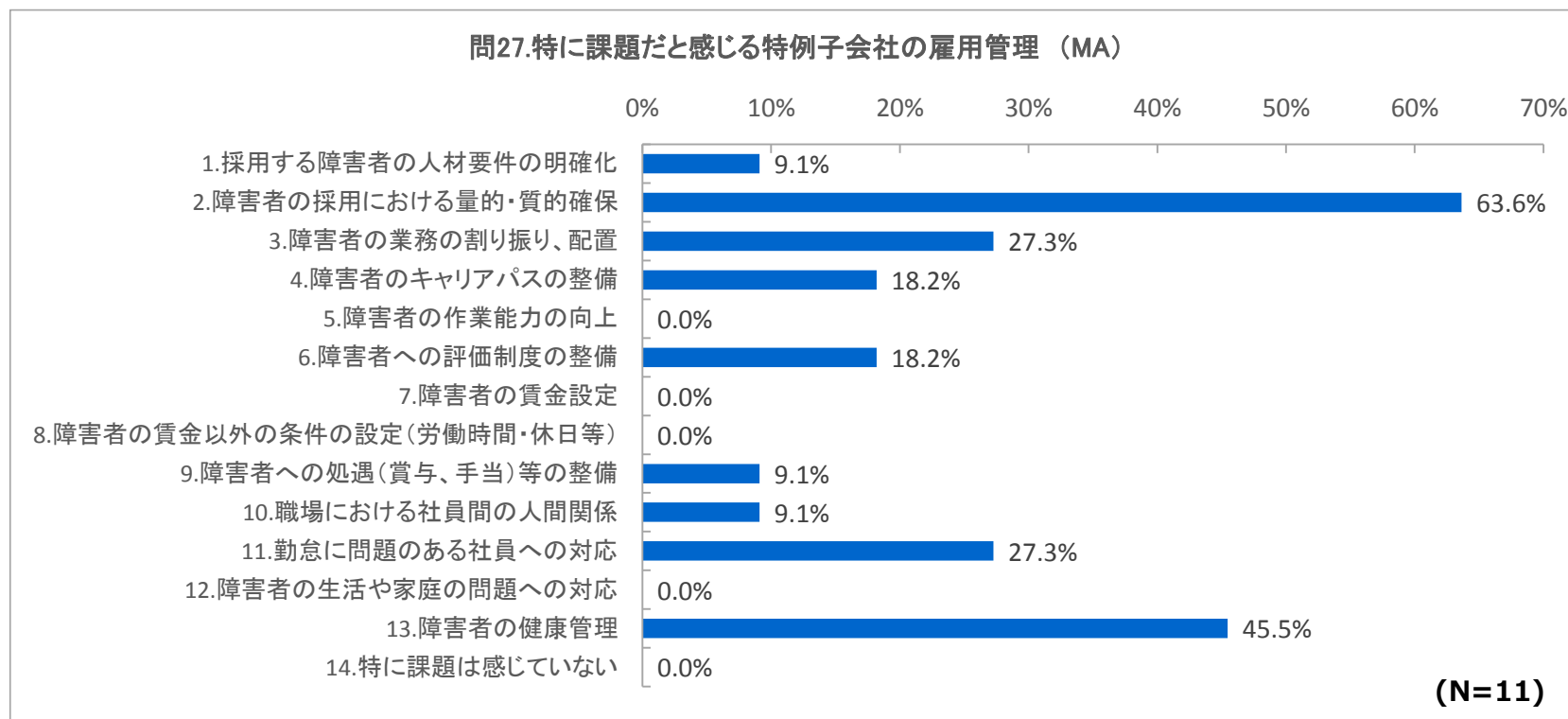
- 「3. 貴社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでおらず、現時点では、今後とも取り組む予定はない」と答えたのが83.3%(10社)、「2. 貴社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいないが、検討はしている」と答えたのが16.7%(2社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問27:特に課題だと感じる貴社の雇用管理

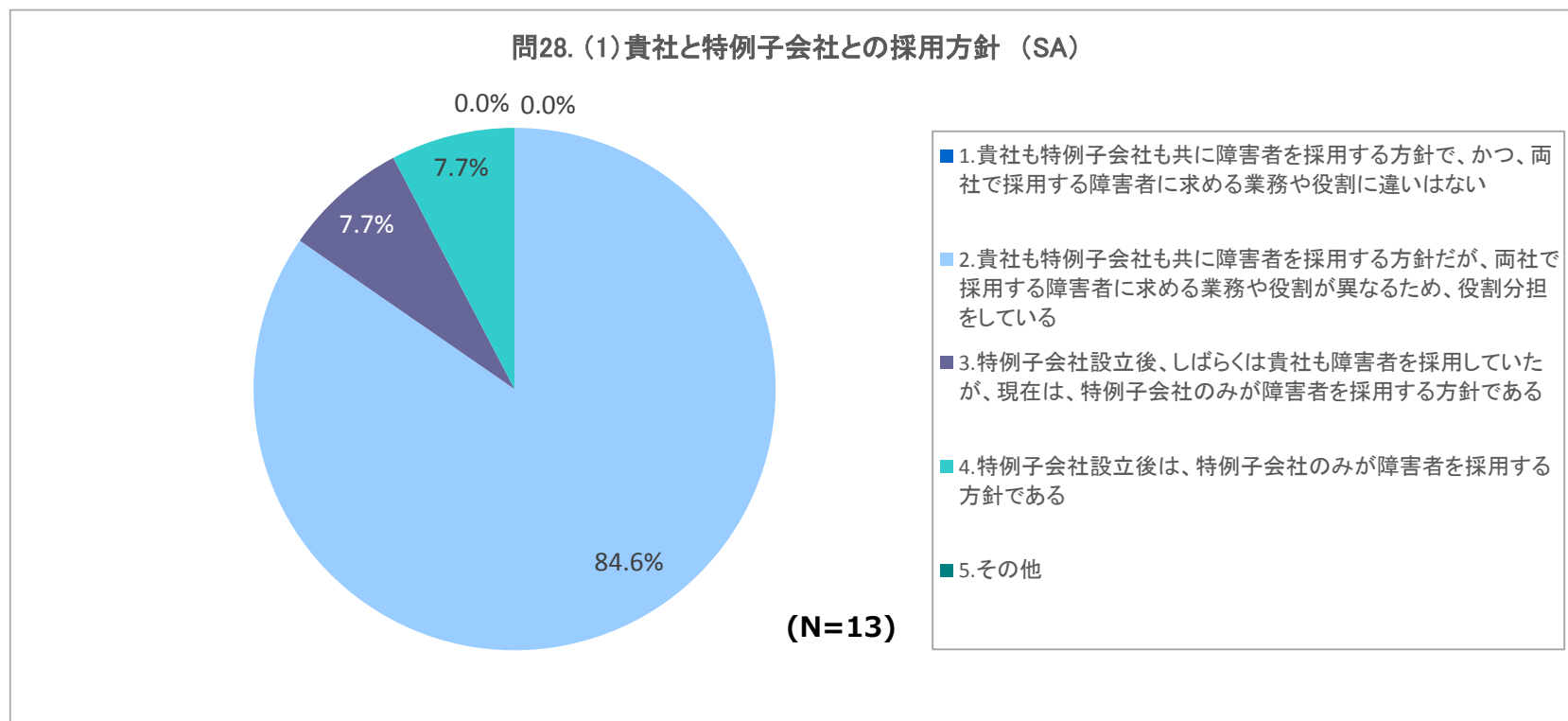
- 「2. 障害者の採用における量的・質的確保」と答えたのが63.6%(7社)、「13. 障害者の健康管理」と答えたのが45.5%(5社)、「3. 障害者の業務の割り振り、配置」と「11. 勤怠に問題のある社員への対応」と答えたのが27.3%(各3社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問28:障害者採用について:(1)貴社と特例子会社の採用方針

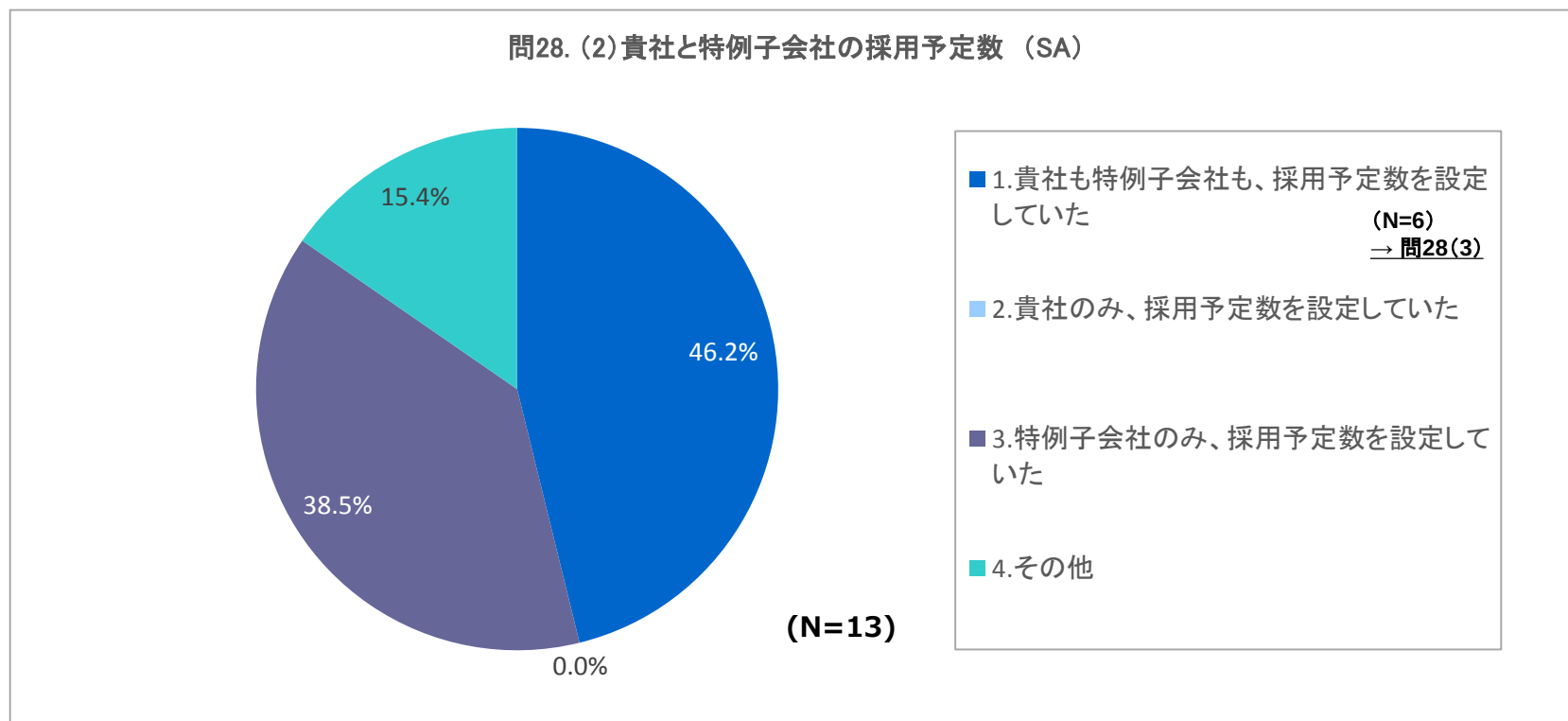
- 「2. 貴社も特例子会社も共に障害者を採用する方針だが、両社で採用する障害者に求める業務や役割が異なるため、役割分担をしている」と答えたのが84.6%(11社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問28:障害者採用について:(2)貴社と特例子会社の採用予定数

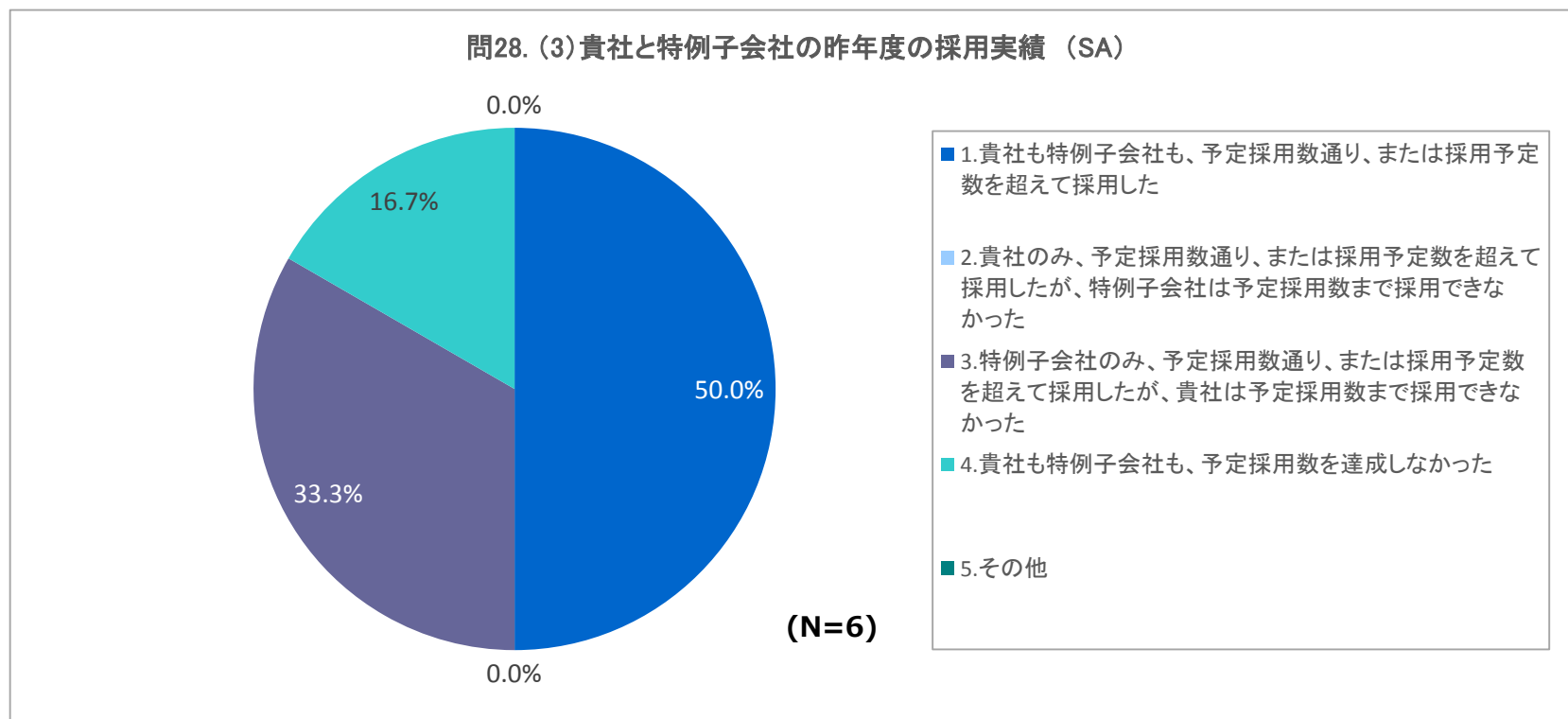
- 「1. 貴社も特例子会社も、採用予定数を設定していた」と答えたのが46.2%(6社)、「特例子会社のみ、採用予定数を設定していた」と答えたのが38.5%(5社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問28:障害者採用について:(3)貴社と特例子会社の昨年度の採用実績

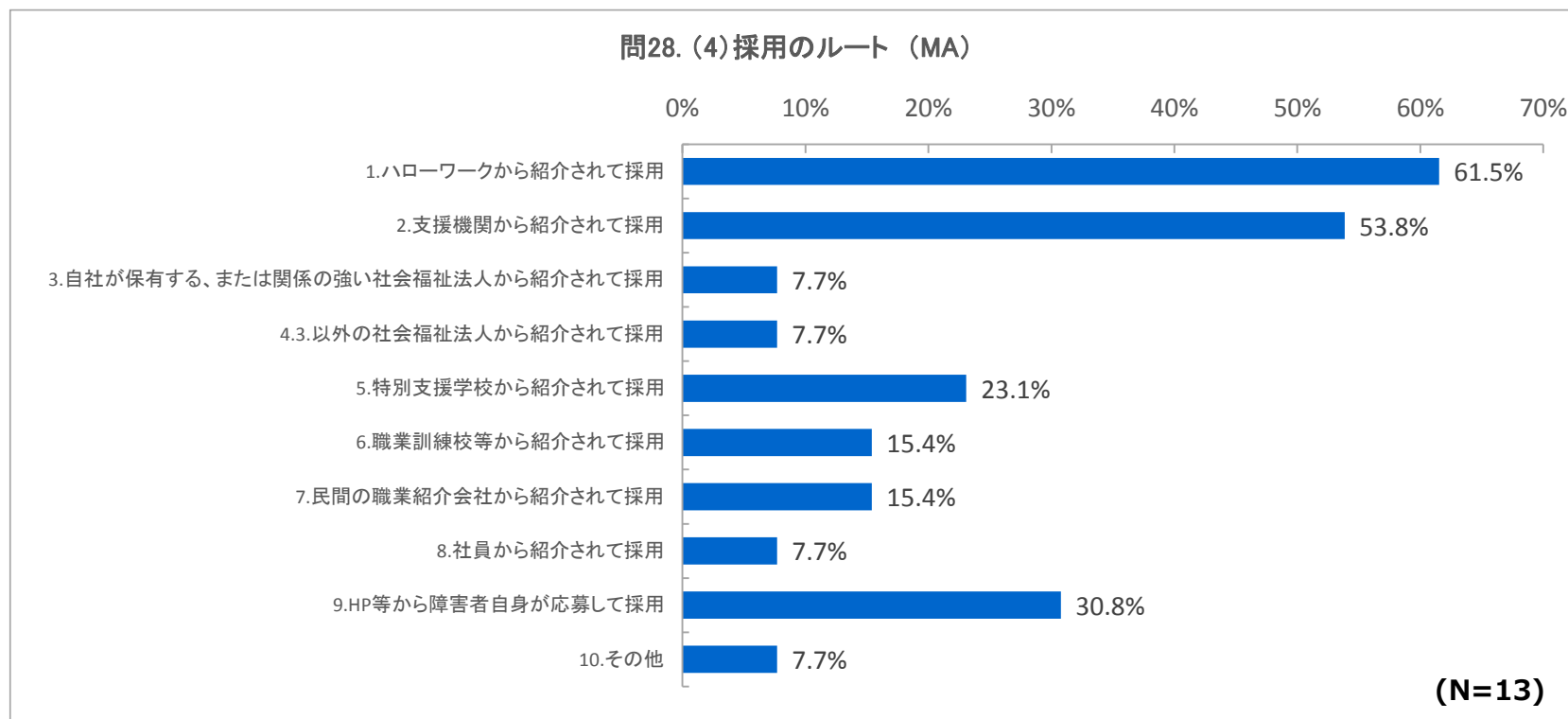
- 「1. 貴社も特例子会社も、予定採用数通り、または採用予定数を超えて採用した」と答えたのが50.0%(3社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問28:障害者採用について:(4)採用のルート

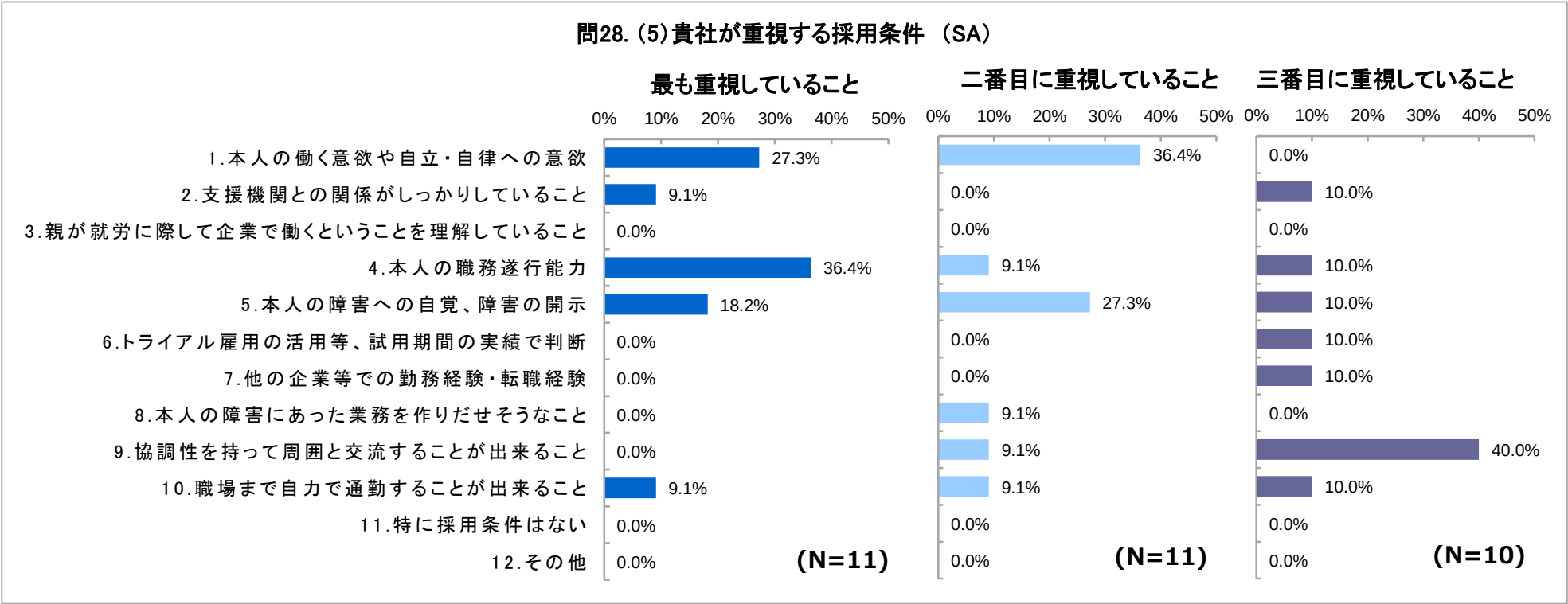
- 「1. ハローワークから紹介されて採用」と答えたのが61.5%(8社)、「2. 支援機関から紹介されて採用」と答えたのが53.8%(7社)、「9. HP等から障害者自身が応募して採用」と答えたのが30.8%(4社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問28:障害者採用について:(5)貴社が重視する採用条件

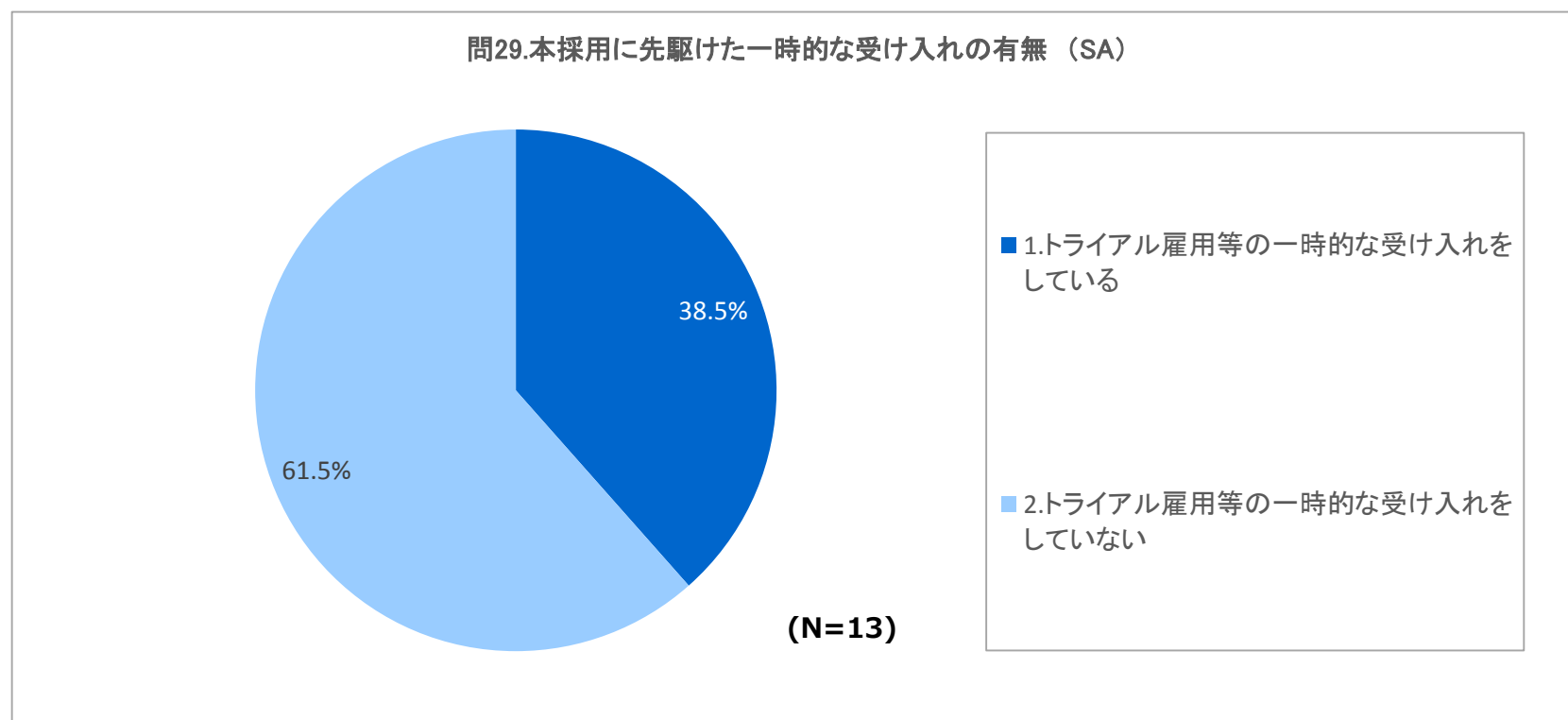
■ 最も重視していることとして、「4. 本人の職務遂行能力」と答えたのが36.4%(4社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問29:本採用に先駆けた一時的な受け入れについて

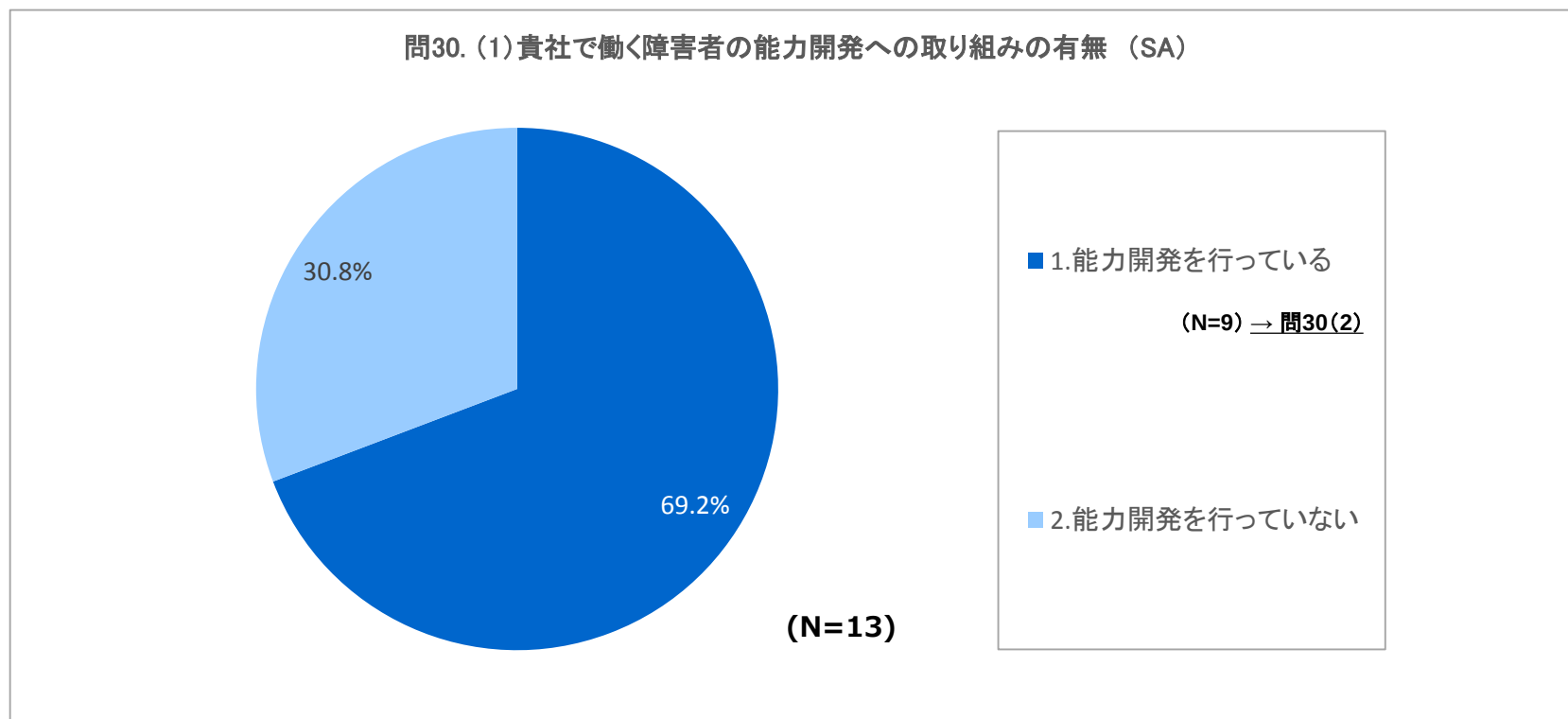
- 「2.トライアル雇用等の一時的な受け入れをしていない」と答えたのが61.5%(8社)、
「1.トライアル雇用等の一時的な受け入れをしている」と答えたのが38.5%(5社)であった。



2. 調査結果 調査票A

問30: 能力開発について:(1)貴社で働く障害者の能力開発への取り組みの有無

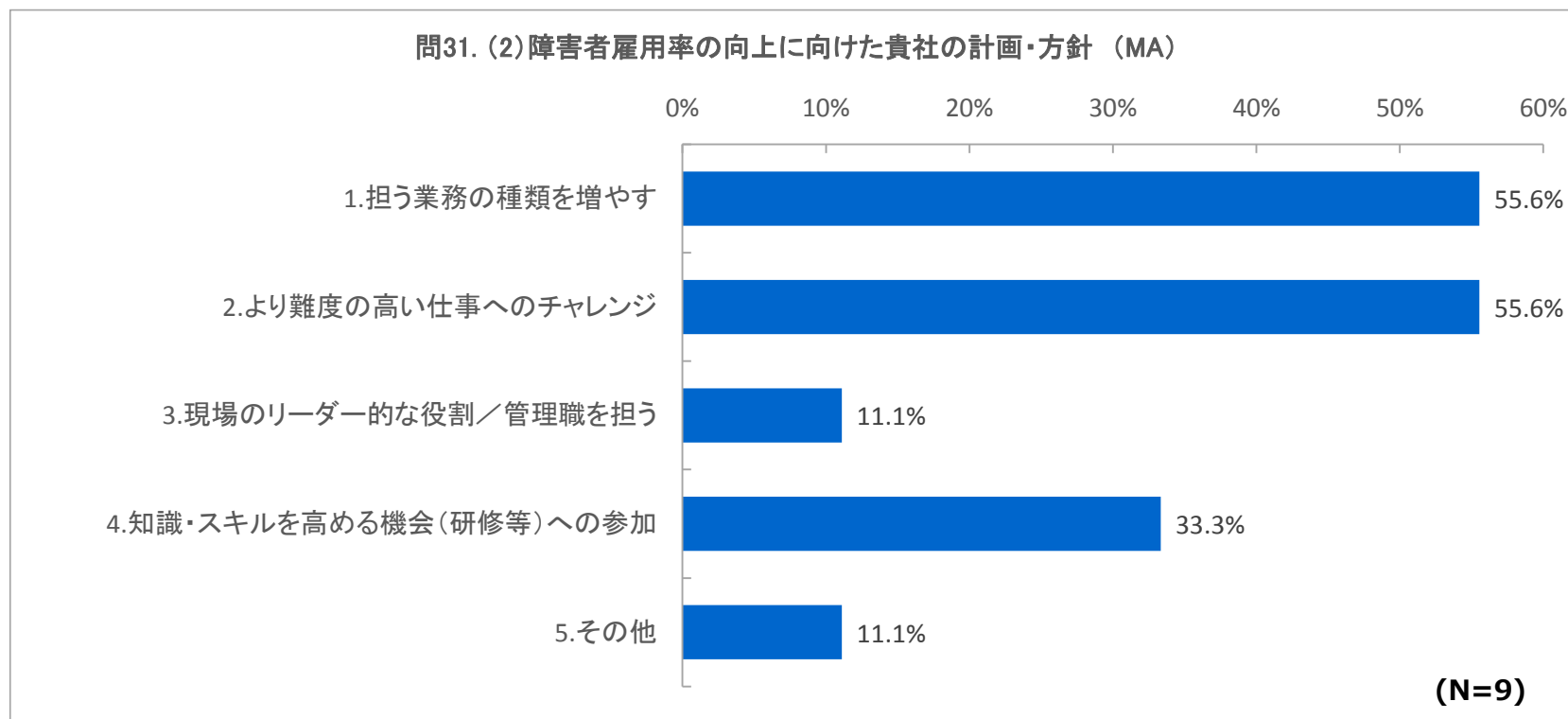
- 「1. 能力開発を行っている」と答えたのが69.2%(9社)、「2. 能力開発を行っていない」と答えたのが30.8%(4社)であった。



2. 調査結果

問30: 能力開発について:(2)貴社で働く障害者の能力開発への取り組み内容

- 取り組み内容として、「1. 担う業務の種類を増やす」と「2. より難度の高い仕事へのチャレンジ」と答えたのが55.6%(各5社)、「4. 知識・スキルを高める機会(研修等)への参加」と答えたのが33.3%(3社)であった。

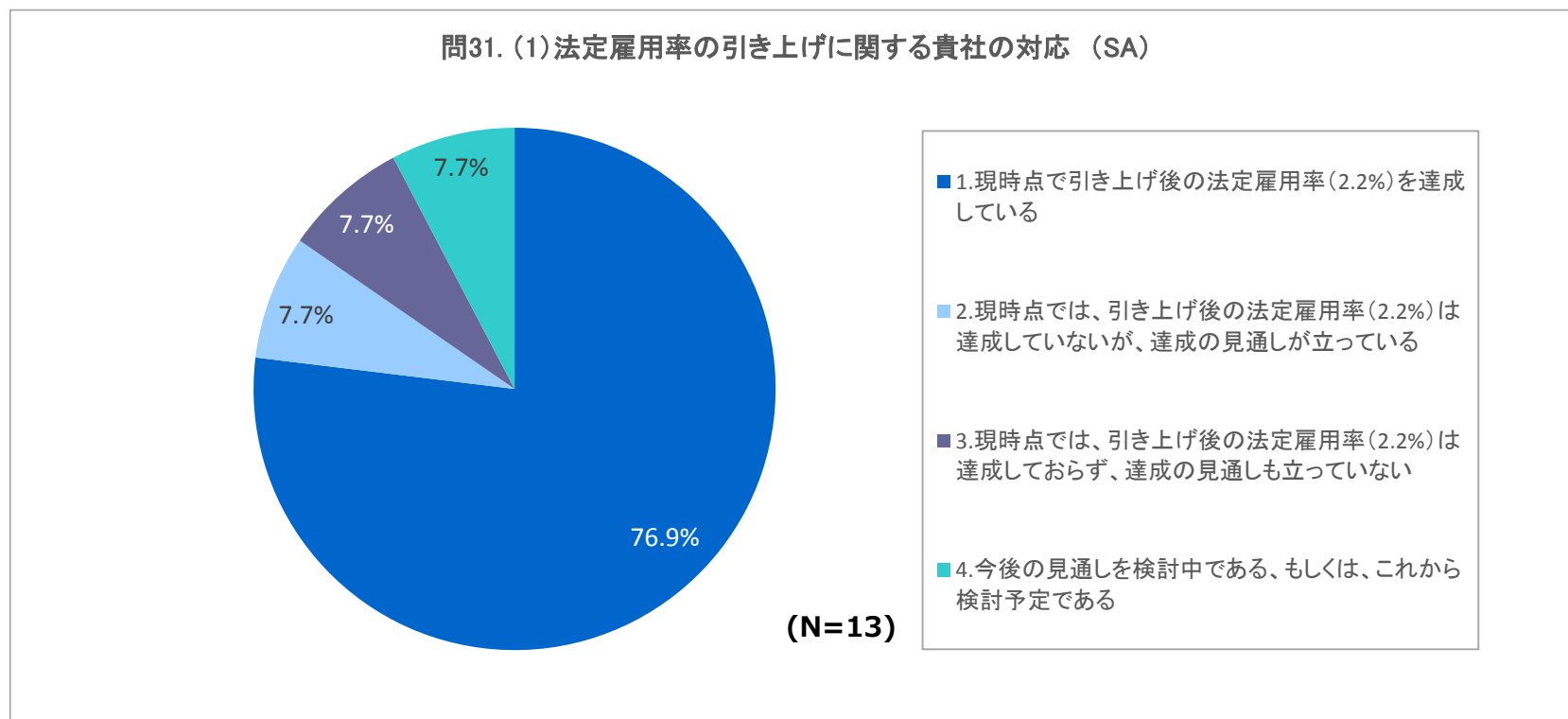


2. 調査結果 調査票A

問31: 法定雇用率の引き上げについて:

(1) 法定雇用率の引き上げ(現行2.0%⇒2.2%)に関する貴社の対応

- 「1. 現時点で引き上げ後の法定雇用率(2.2%)を達成している」と答えたのが76.9%(10社)であった。

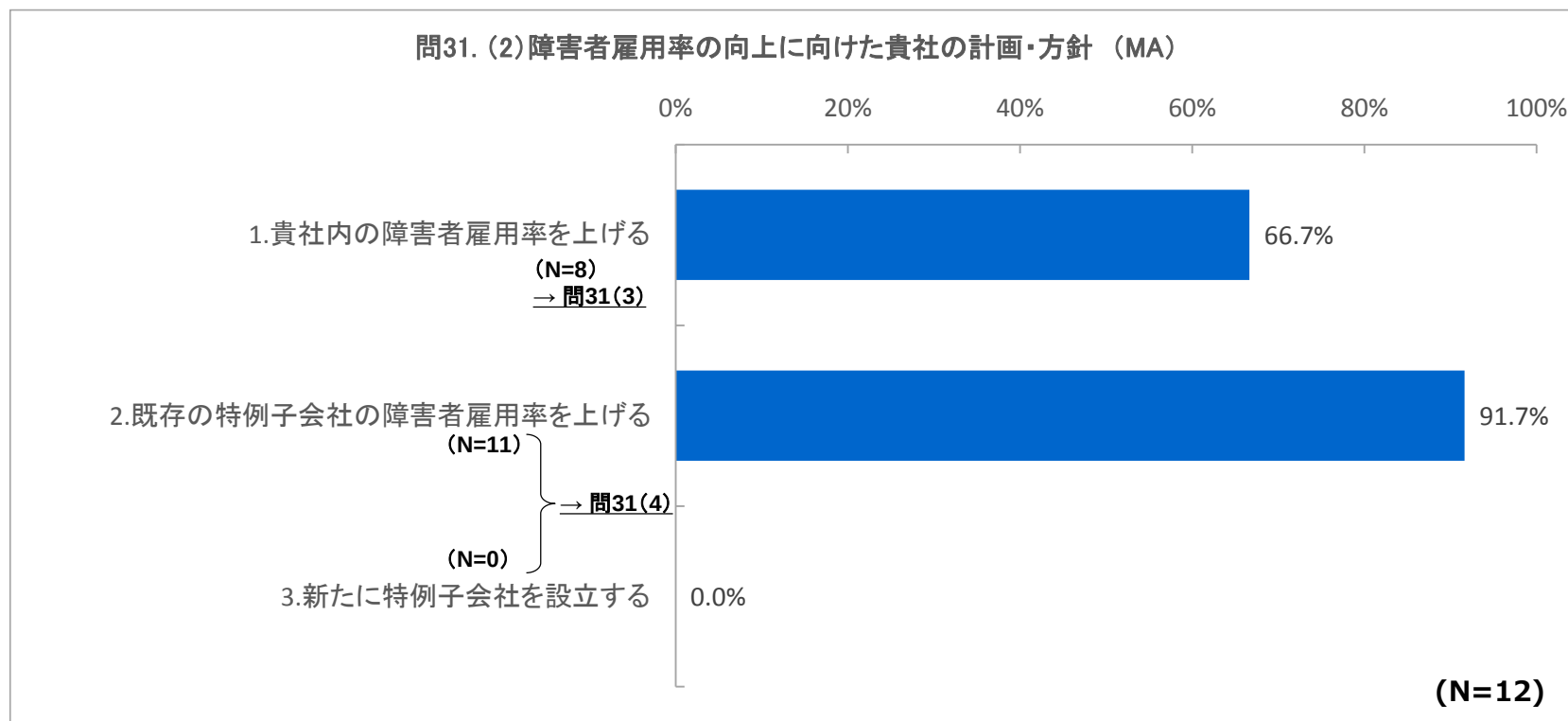


2. 調査結果 調査票A

問31:法定雇用率の引き上げについて:

(2)障害者雇用率の向上に向けた貴社の計画・方針

- 「2. 既存の特例子会社の障害者雇用率を上げる」と答えたのが91.7%(11社)、
「1. 貴社内の障害者雇用率を上げる」と答えたのが66.7%(8社)であった。

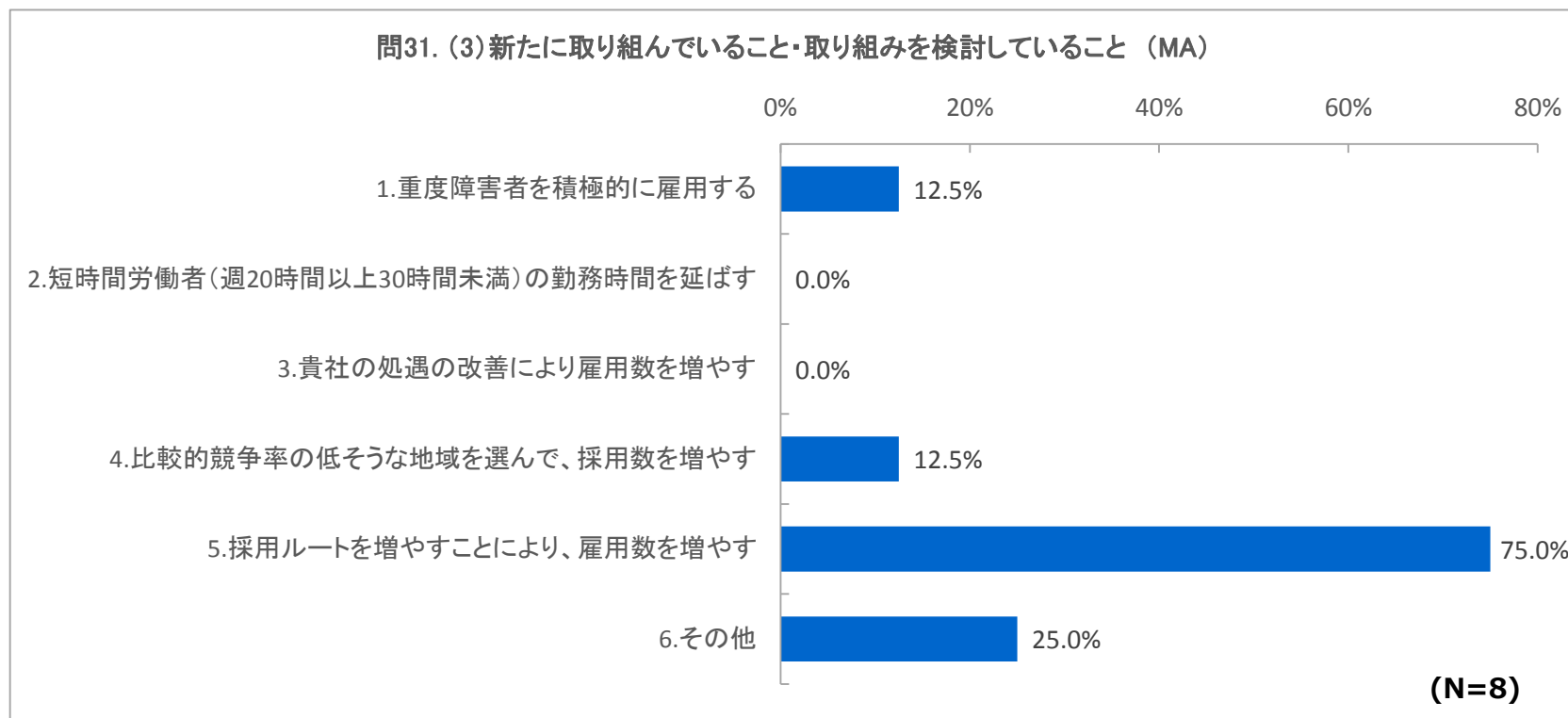


2. 調査結果 調査票A

問31:法定雇用率の引き上げについて:

(3)貴社内の障害者雇用率を上げるための新たな取り組み・取り組みの検討の内容

■「5. 採用ルートを増やすことにより、雇用数を増やす」と答えたのが75.0%(6社)であった。

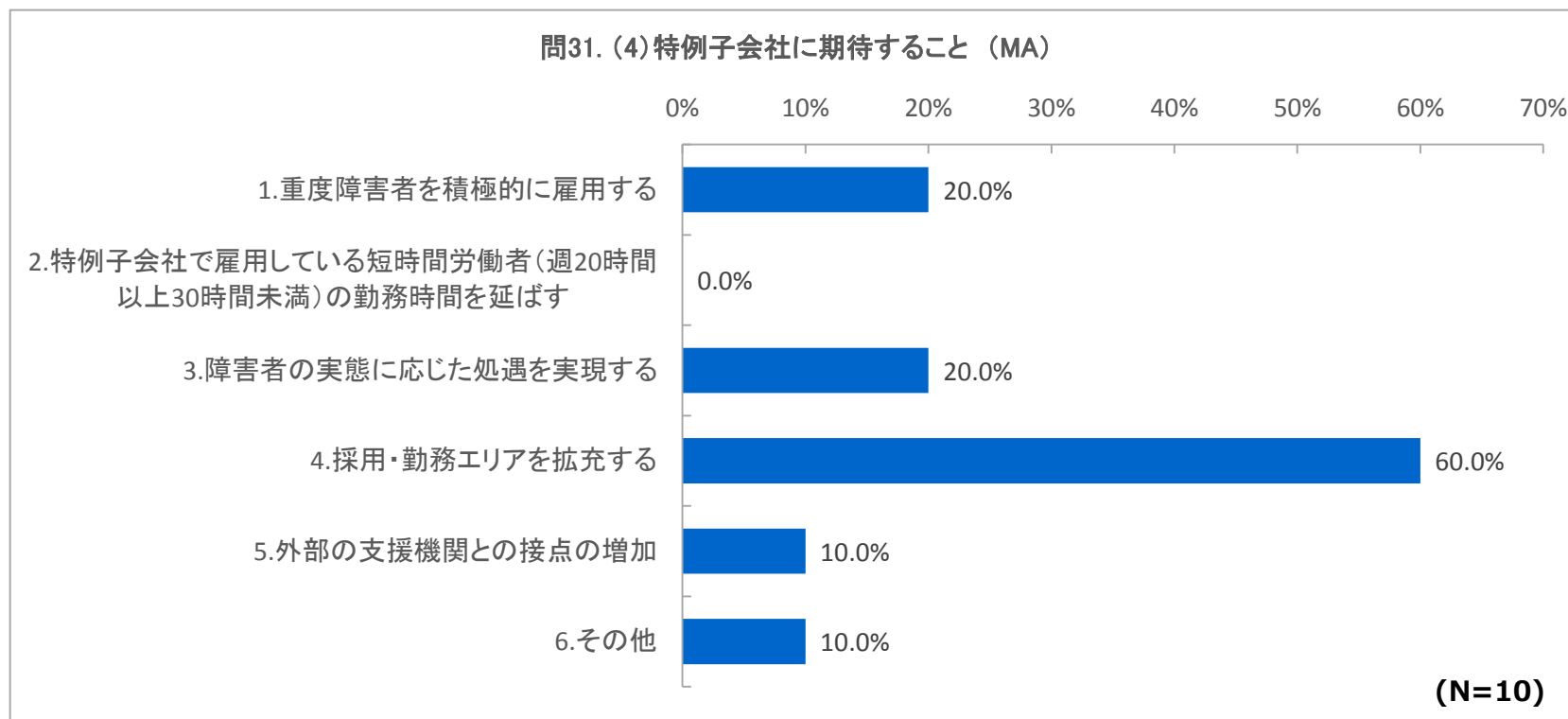


2. 調査結果 調査票A

問31:法定雇用率の引き上げについて:

(4)障害者雇用率の達成に際して、特例子会社に期待すること

- 「4. 採用・勤務エリアの拡充する」と答えたのが60.0%(6社)、「1. 重度障害者を積極的に雇用する」と「3. 障害者の実態に応じた処遇を実現する」と答えたのが20.0%(各2社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問1: 貴社の人員構成、離職者数

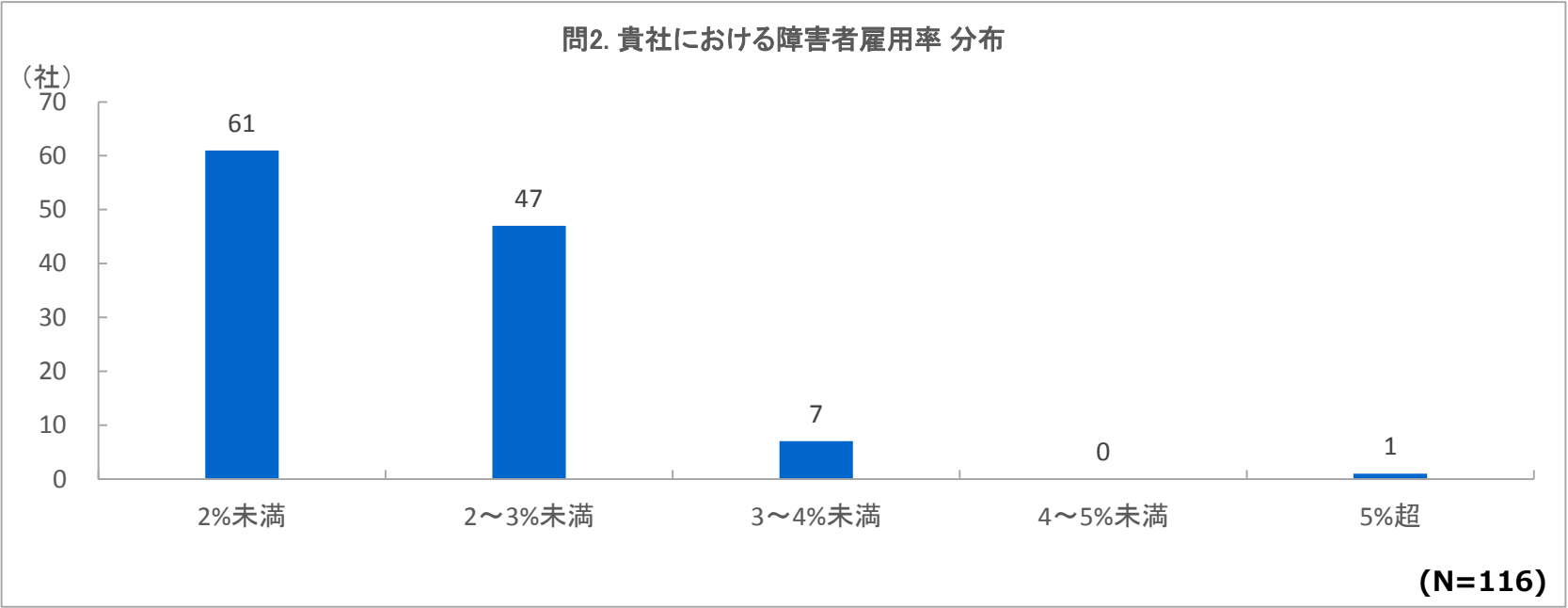
	身体障害	知的障害	精神障害	障害のない	合計
① 役員	6	0	0	1,270	1,276
② 常用雇用労働者のうち、期間の定めのない者 (いわゆる定年制の正社員)	1,060	54	84	80,194	81,392
③ 常用雇用労働者のうち、契約期間の定めがある労働者であって、 その契約が反復更新される者 (契約社員、准社員、パート・アルバイト、嘱託等)	618	1,179	1,781	50,292	53,870
④ 派遣労働者	1	0	0	2,541	2,542
⑤ 重度障害者 ※上記①～④に含まれる重度障害者数	703	97	13	—	813
⑥ 2016年6月1日から2017年5月末までの 1年間の離職者数 ※定年退職者と、パート・アルバイトは含まない	70	13	29	3,988	4,100

2. 調査結果 調査票B

問2：貴社における障害者雇用率

■ 貴社における障害者雇用率に関する設問の回答は以下の通り。

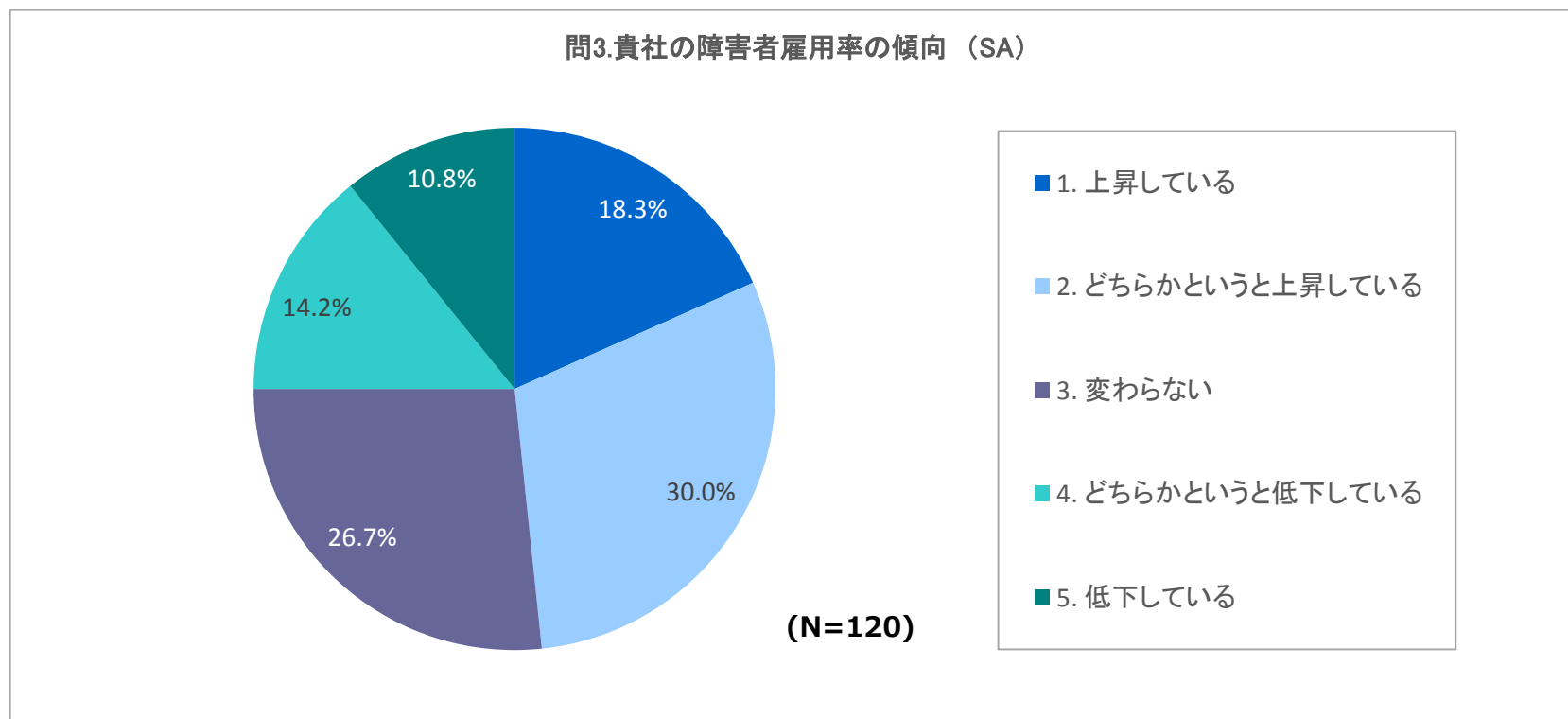
	中央値	平均値	最大値	最小値
貴社における障害者雇用率	1.95%	1.88%	6.79%	0.01%



2. 調査結果 調査票B

問3: 貴社の障害者雇用率の傾向

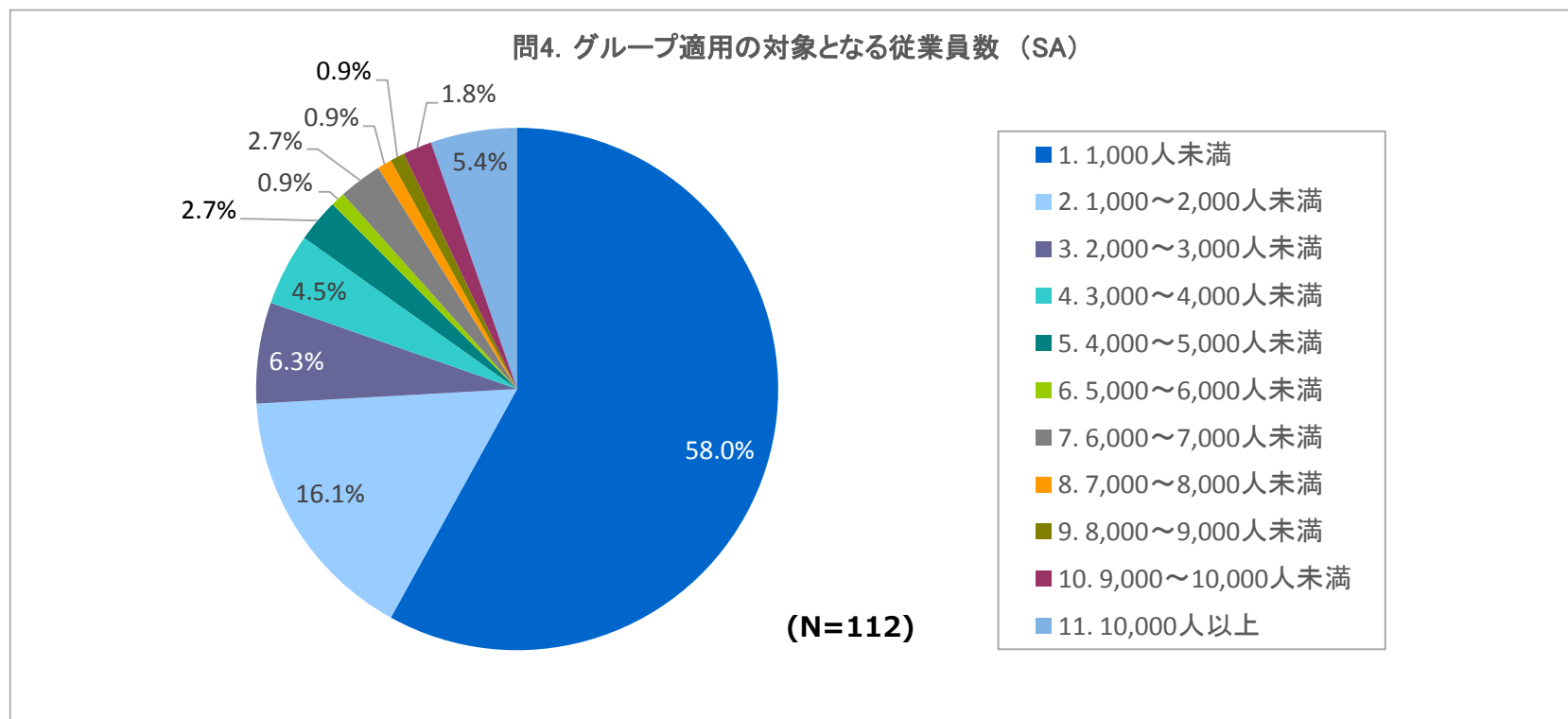
- 「2. どちらかという上昇している」と回答したのが30.0%(36社)、「3. 変わらない」と回答したのが26.7%(32社)、「1. 上昇している」と回答したのが18.3%(22社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問4:グループ適用の対象となる従業員数

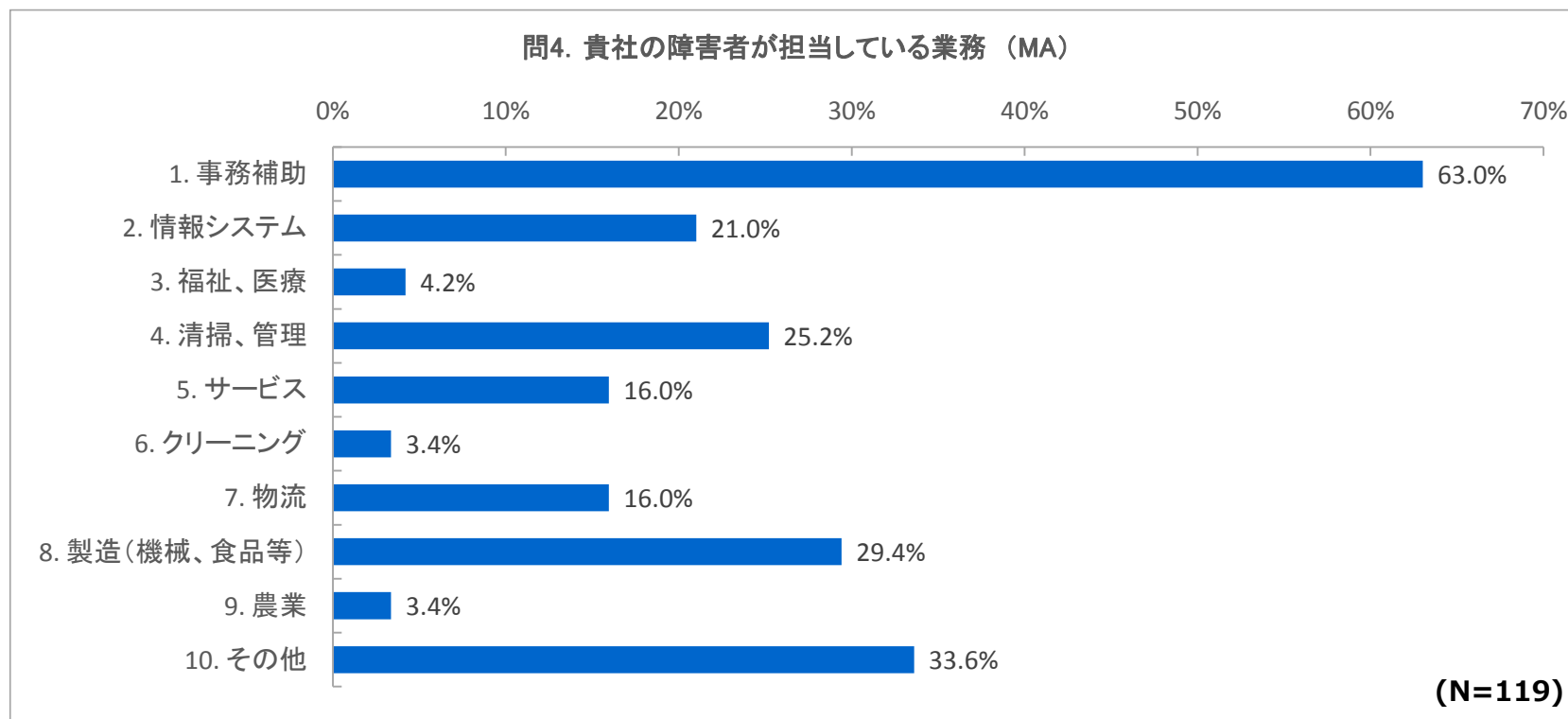
- 「1. 1,000人未満」と回答したのが58.0%(65社)、「2. 1,000～2,000人未満」と回答したのが16.1%(18社)、「3. 2,000～3,000人未満」と回答したのが6.3%(7社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問5：貴社の障害者が担当している業務

- 「1. 事務補助」と回答したのが63.0%（75社）、「10. その他」と回答したのが33.6%（40社）、「8. 製造（機械、食品等）」と回答したのが29.4%（35社）であった。



2. 調査結果 調査票B

問6: 貴社の本社所在地

	1_北海道	2_青森県	3_岩手県	4_宮城県	5_秋田県	6_山形県	7_福島県	8_茨城県	9_栃木県	10_群馬県	11_埼玉県	12_千葉県	13_東京都	14_神奈川県	15_新潟県	16_山梨県
所在地	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	4	5	50	5	3	1

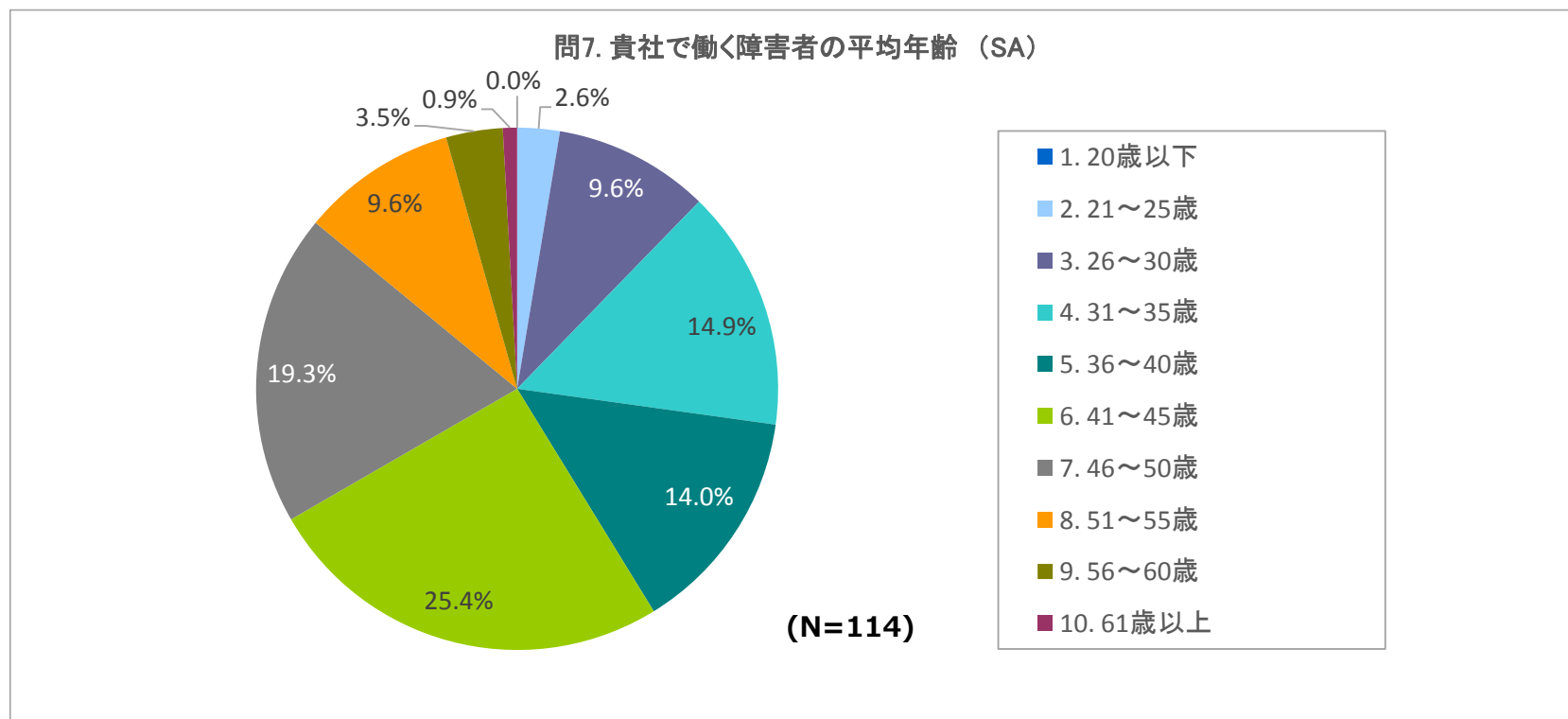
	17_長野県	18_静岡県	19_富山県	20_石川県	21_岐阜県	22_愛知県	23_三重県	24_福井県	25_滋賀県	26_京都府	27_大阪府	28_兵庫県	29_奈良県	30_和歌山県	31_鳥取県	32_島根県
所在地	5	4	2	5	1	9	0	1	1	3	6	1	0	0	0	0

	33_岡山県	34_広島県	35_山口県	36_徳島県	37_香川県	38_愛媛県	39_高知県	40_福岡県	41_佐賀県	42_長崎県	43_熊本県	44_大分県	45_宮崎県	46_鹿児島県	47_沖縄県	無回答
所在地	0	2	0	0	1	2	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0

2. 調査結果 調査票B

問7：貴社で働く障害者の平均年齢

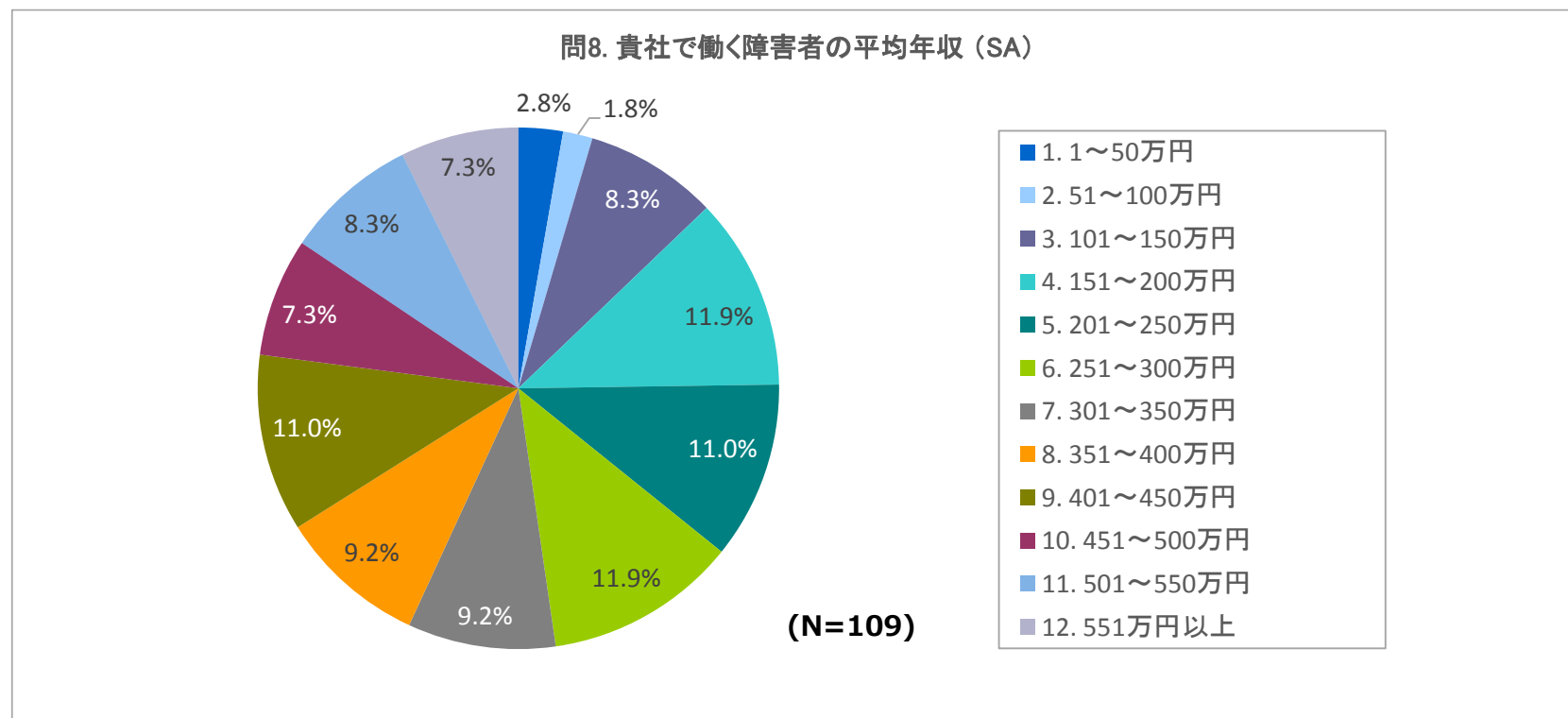
- 「6. 41～45歳」と回答したのが25.4%(29社)、「7. 46～50歳」と回答したのが19.3%(22社)、「4. 31～35歳」と回答したのが14.9%(17社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問8：貴社で働く障害者の平均年収

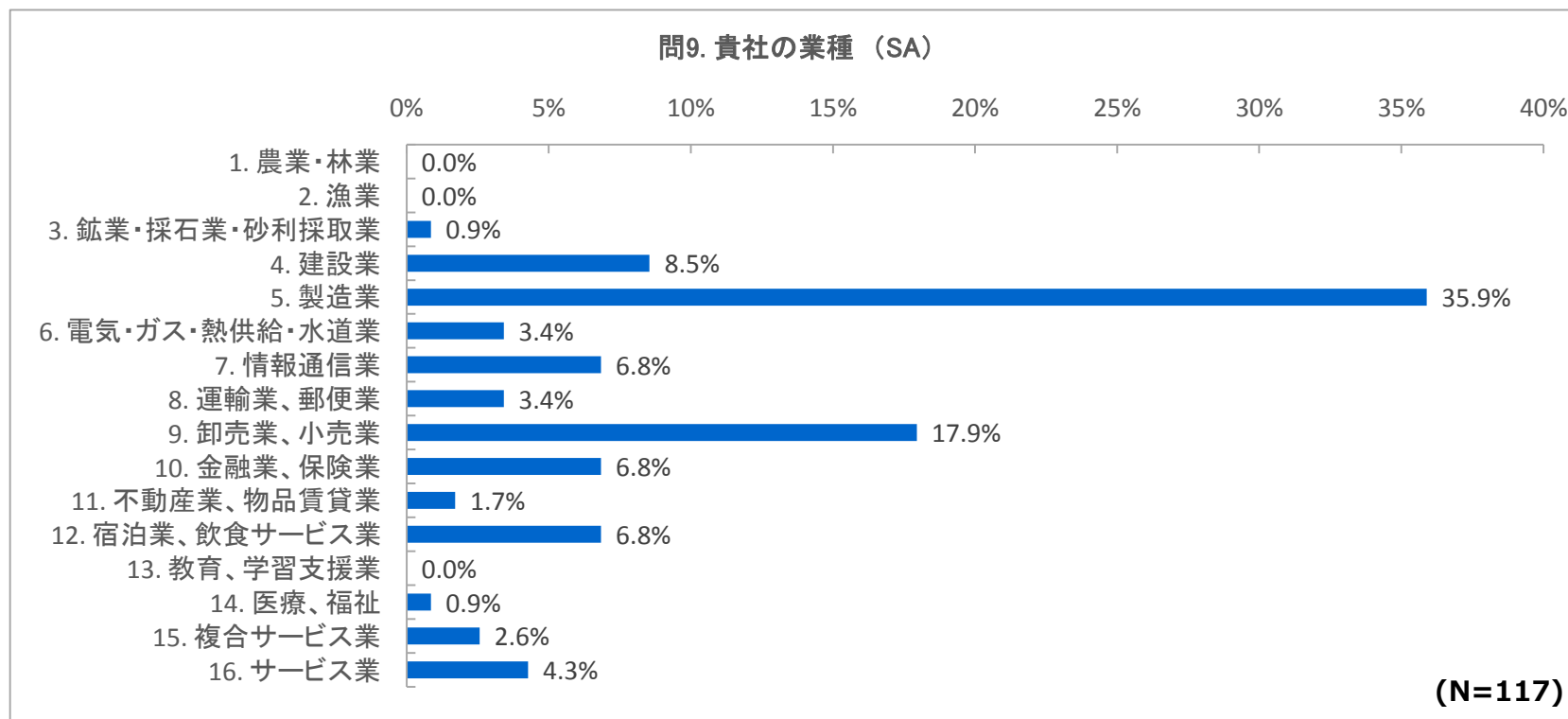
- 「4. 151～200万円」「6. 251～300万円」と回答したのが11.9%(13社)、「5. 201～250万円」「9. 401～450万円」と回答したのが11.0%(12社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問9: 貴社の業種

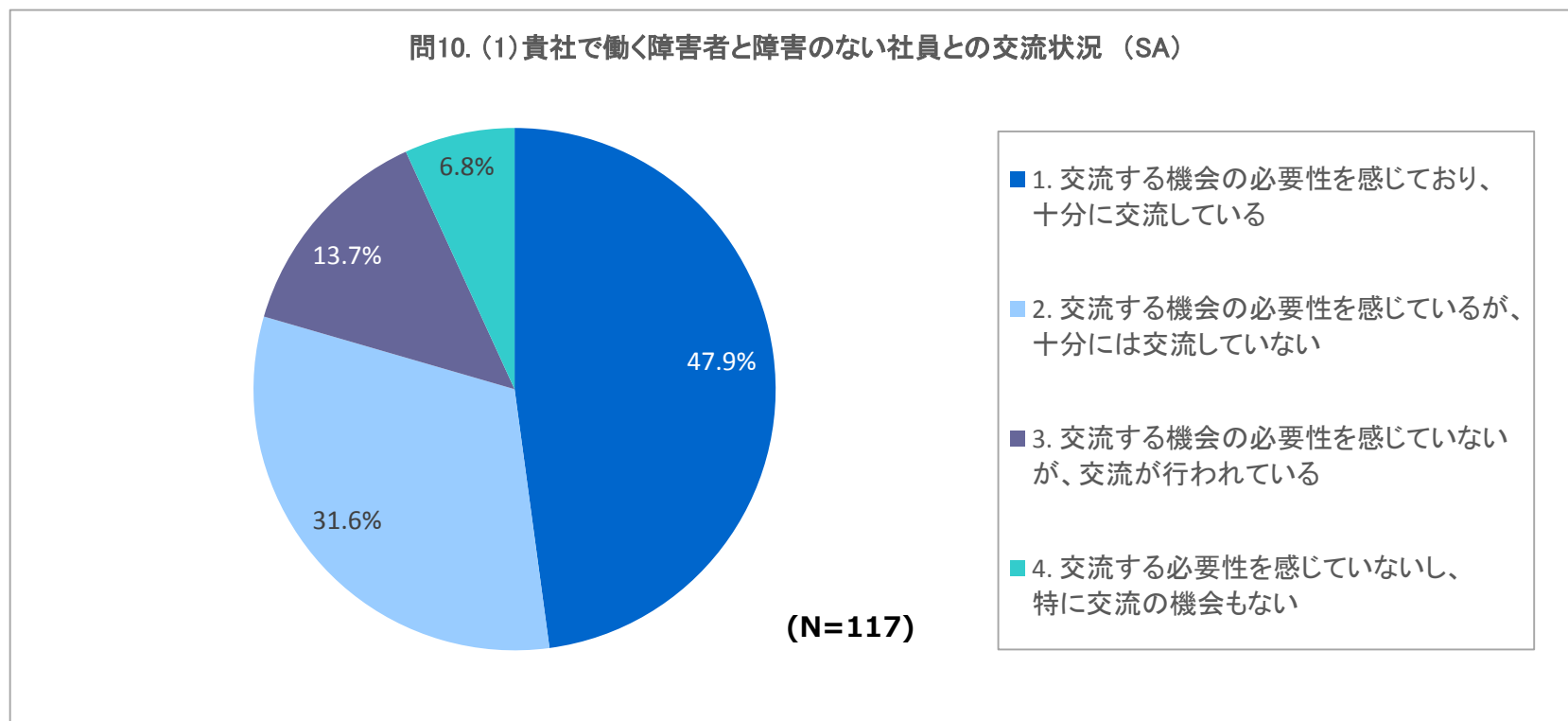
- 「5. 製造業」と回答したのが35.9%(42社)、「9. 卸売業、小売業」と回答したのが17.9%(21社)、「4. 建設業」と回答したのが8.5%(10社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問10:(1)貴社で働く障害者と障害のない社員との交流:交流状況

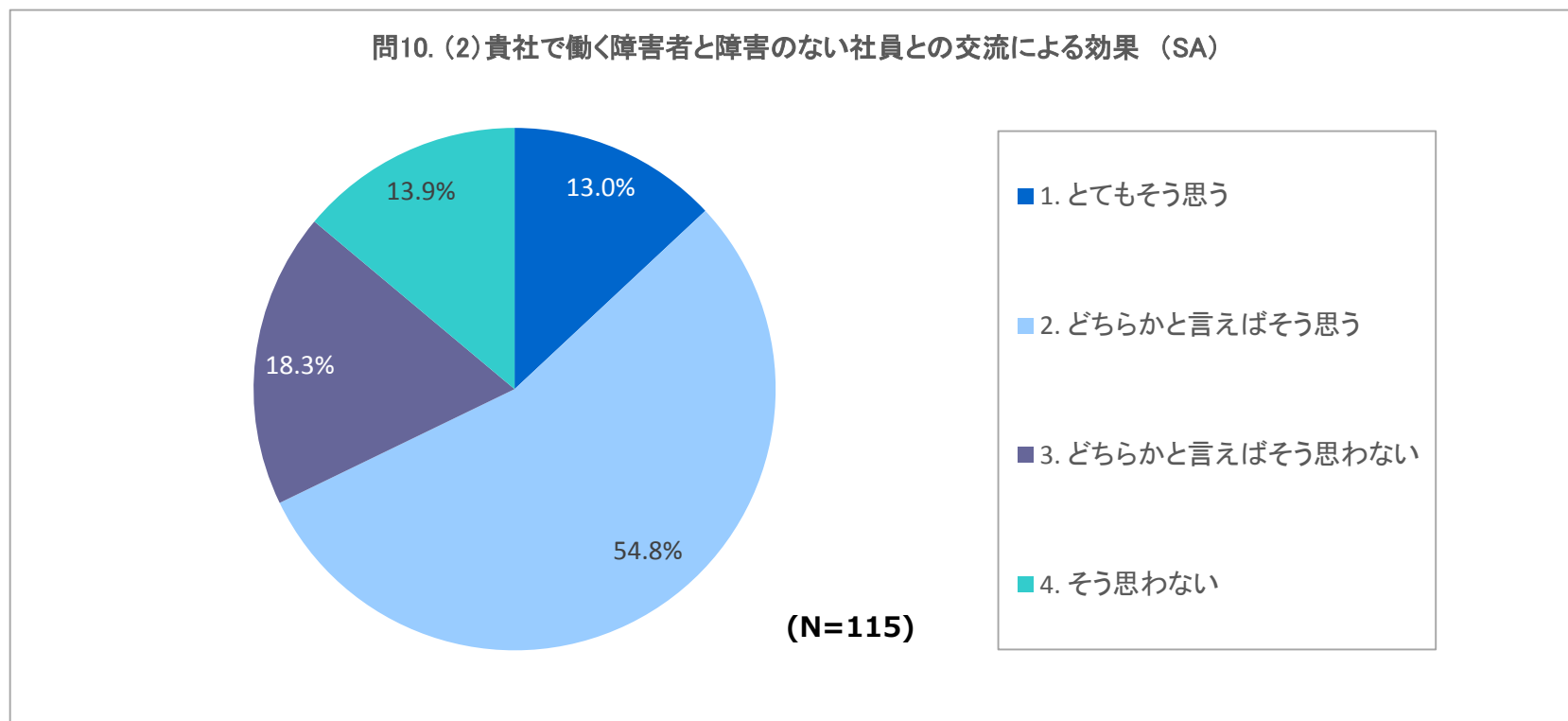
- 「1. 交流する機会の必要性を感じており、十分に交流している」と回答したのが47.9%(56社)、「2. 交流する機会の必要性を感じているが、十分には交流していない」と回答したのが31.6%(37社)、「3. 交流する機会の必要性を感じていないが、交流が行われている」と回答したのが13.7%(16社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問10:(2)貴社で働く障害者と障害のない社員との交流:交流による効果

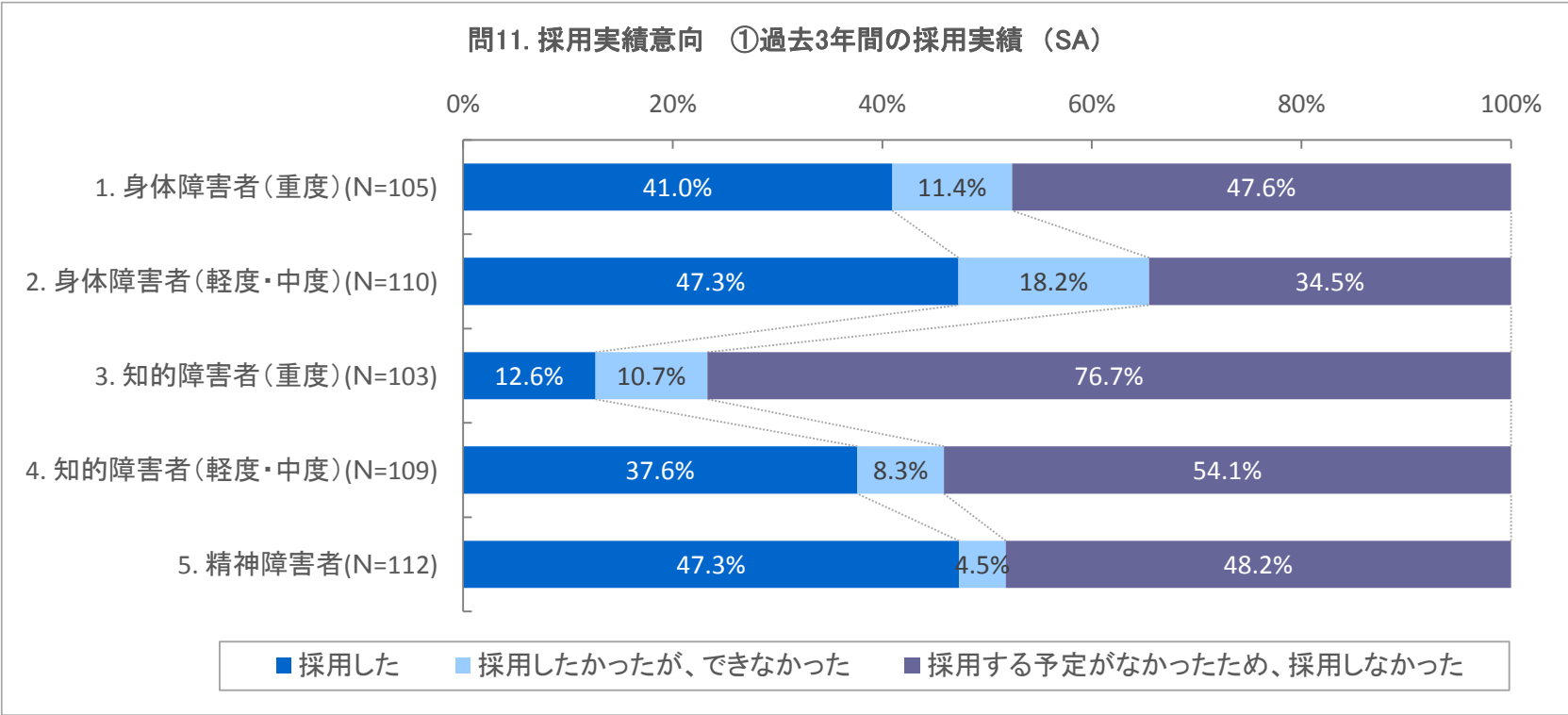
- 「2. どちらかと言えばそう思う」と回答したのが54.8%(63社)、「3. どちらかと言えばそう思わない」と回答したのが18.3%(21社)、「4. そう思わない」と回答したのが13.9%(16社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問11:障害者の採用について:採用実績・意向(1/2)

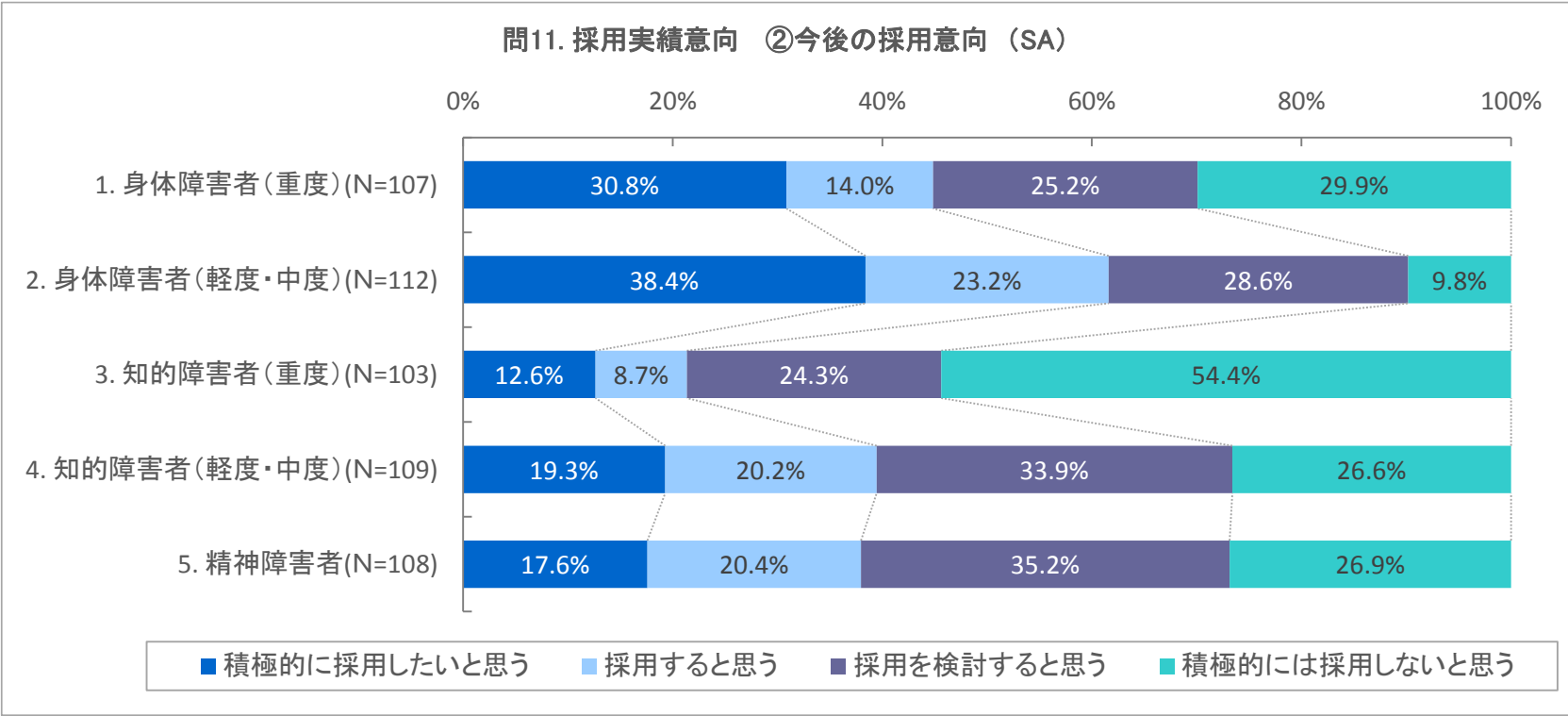
■ 過去3年間の採用実績に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票B

問11:障害者の採用について:採用実績・意向(2/2)

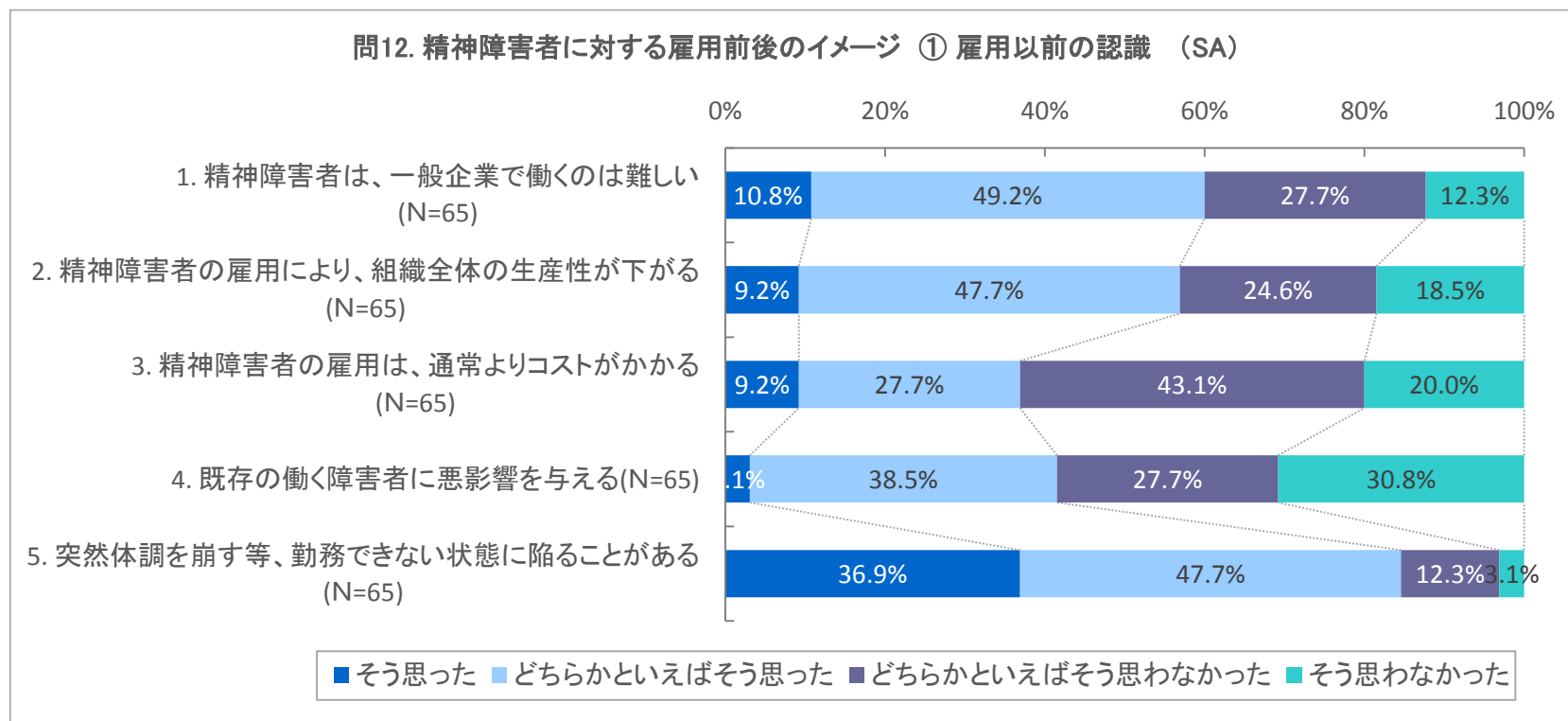
■ 今後の障害者の採用意向に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票B

問12:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用以前の認識(1/2)

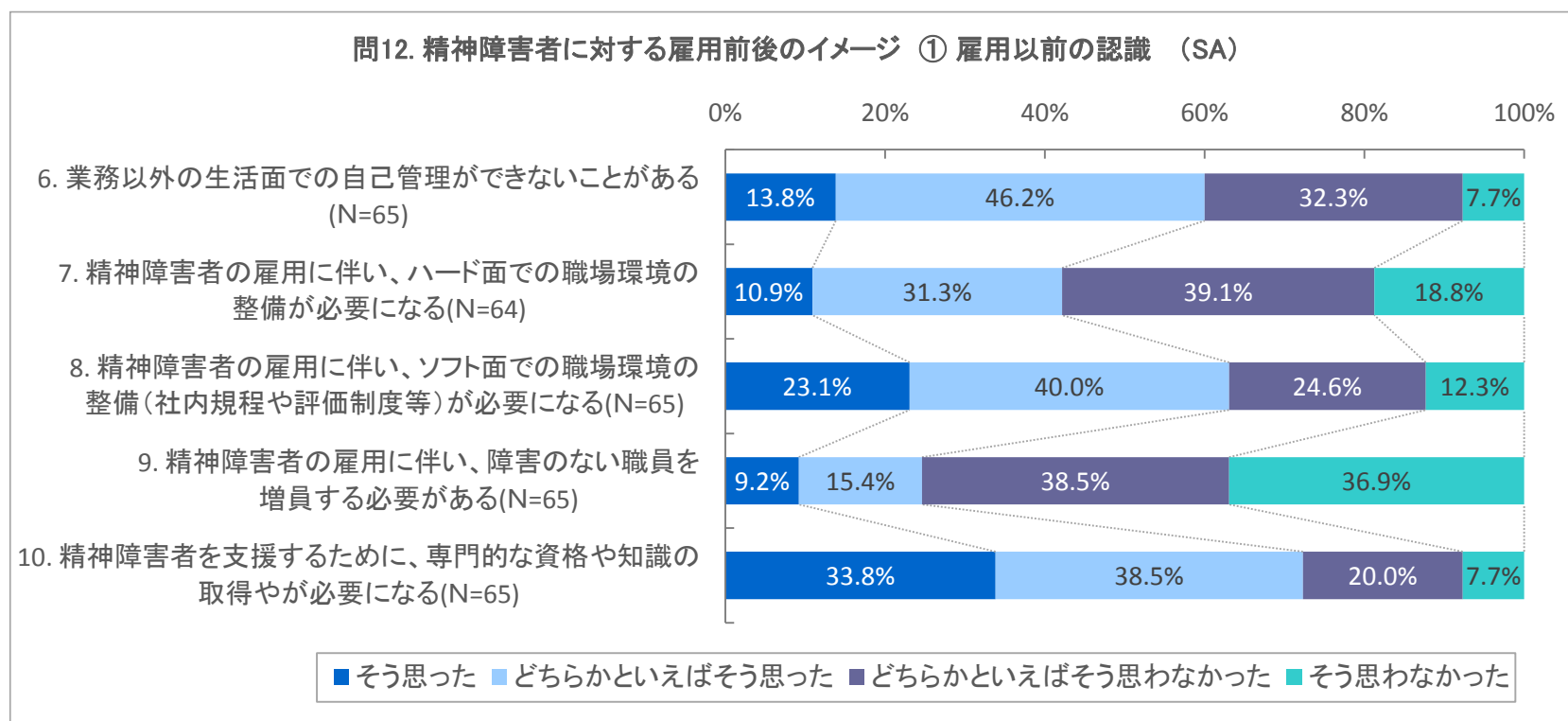
■ 精神障害者に対するイメージについて、雇用以前の認識に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票B

問12:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用以前の認識(2/2)

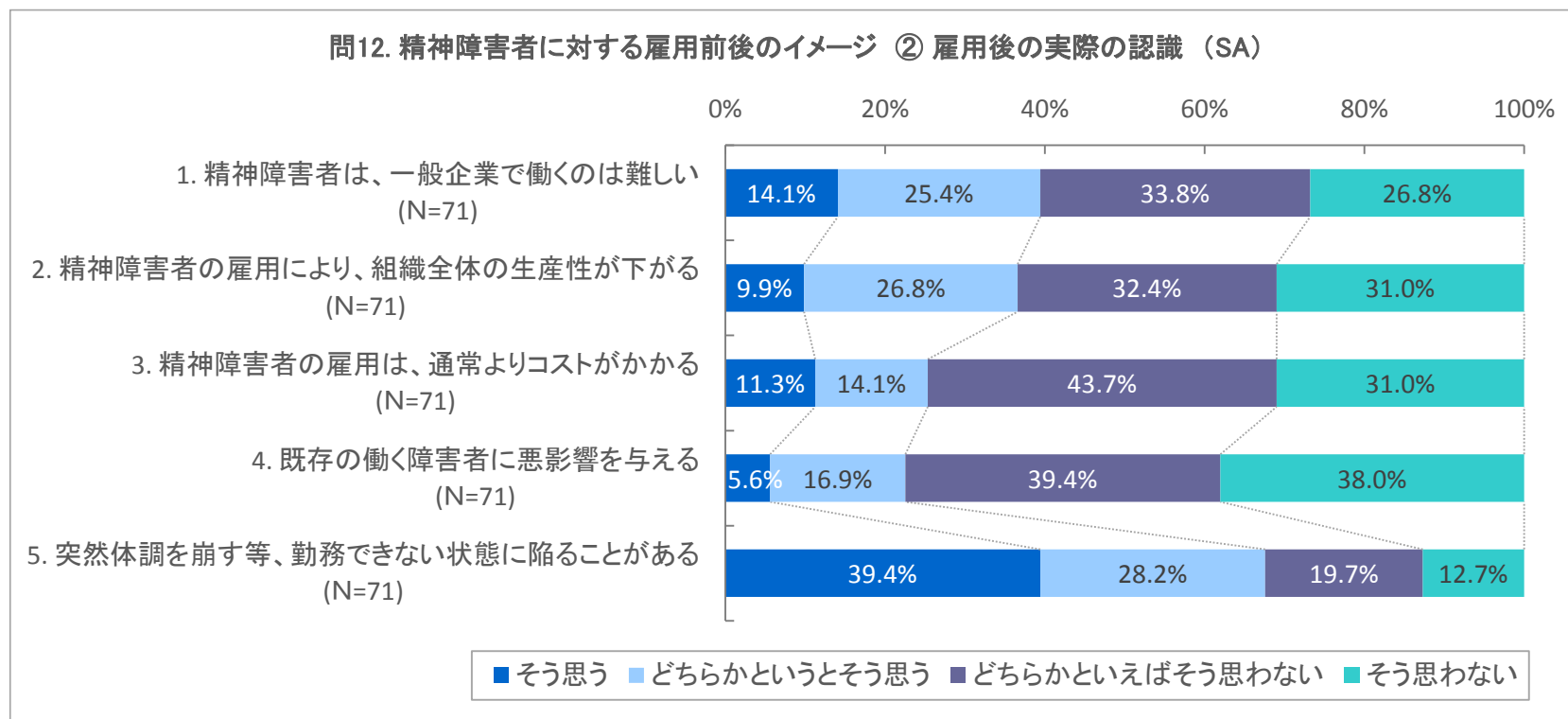
■ 精神障害者に対するイメージについて、雇用以前の認識に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票B

問12:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用後の実際の認識(1/2)

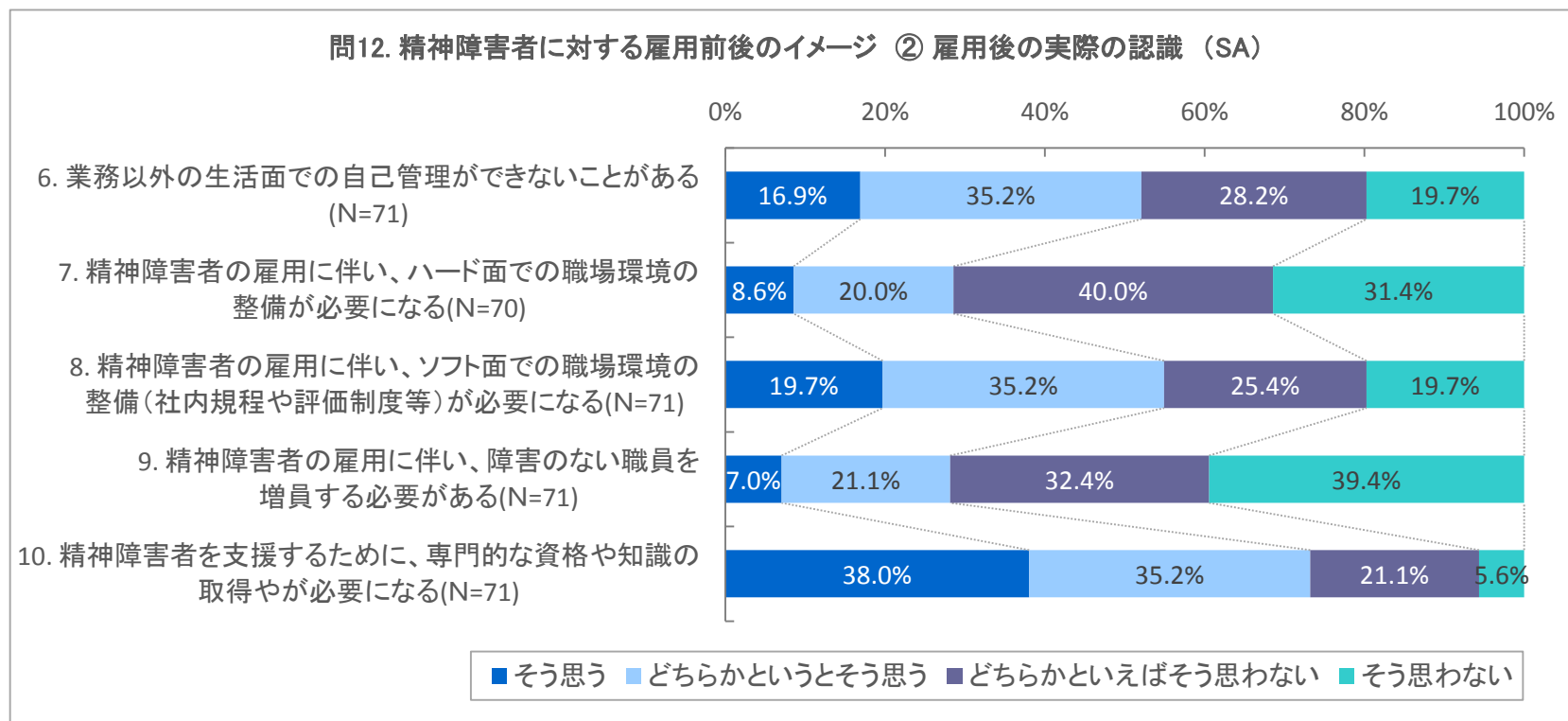
■ 精神障害者に対するイメージについて、雇用後の実際の認識に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票B

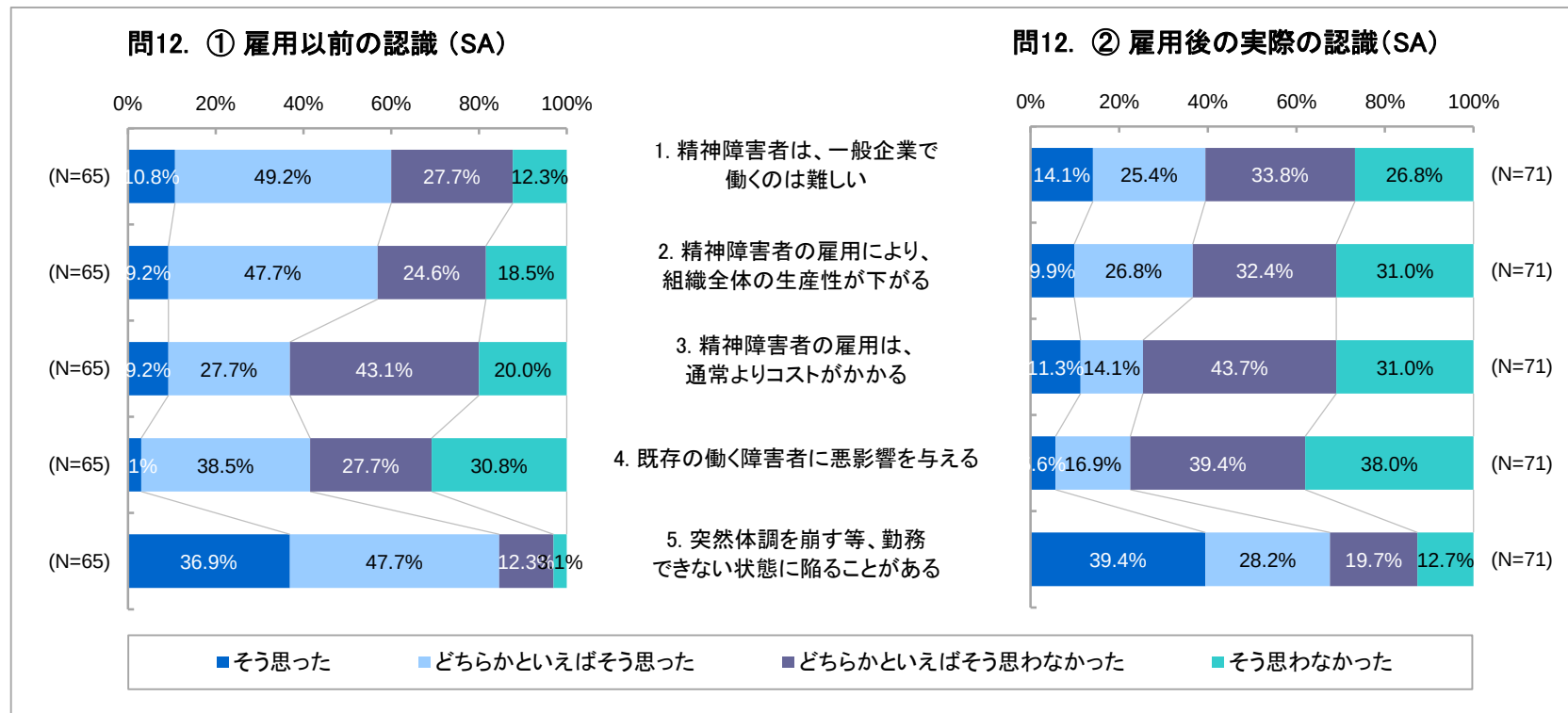
問12:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用後の実際の認識(2/2)

■ 精神障害者に対するイメージについて、雇用後の実際の認識に関する設問の回答は以下の通り。



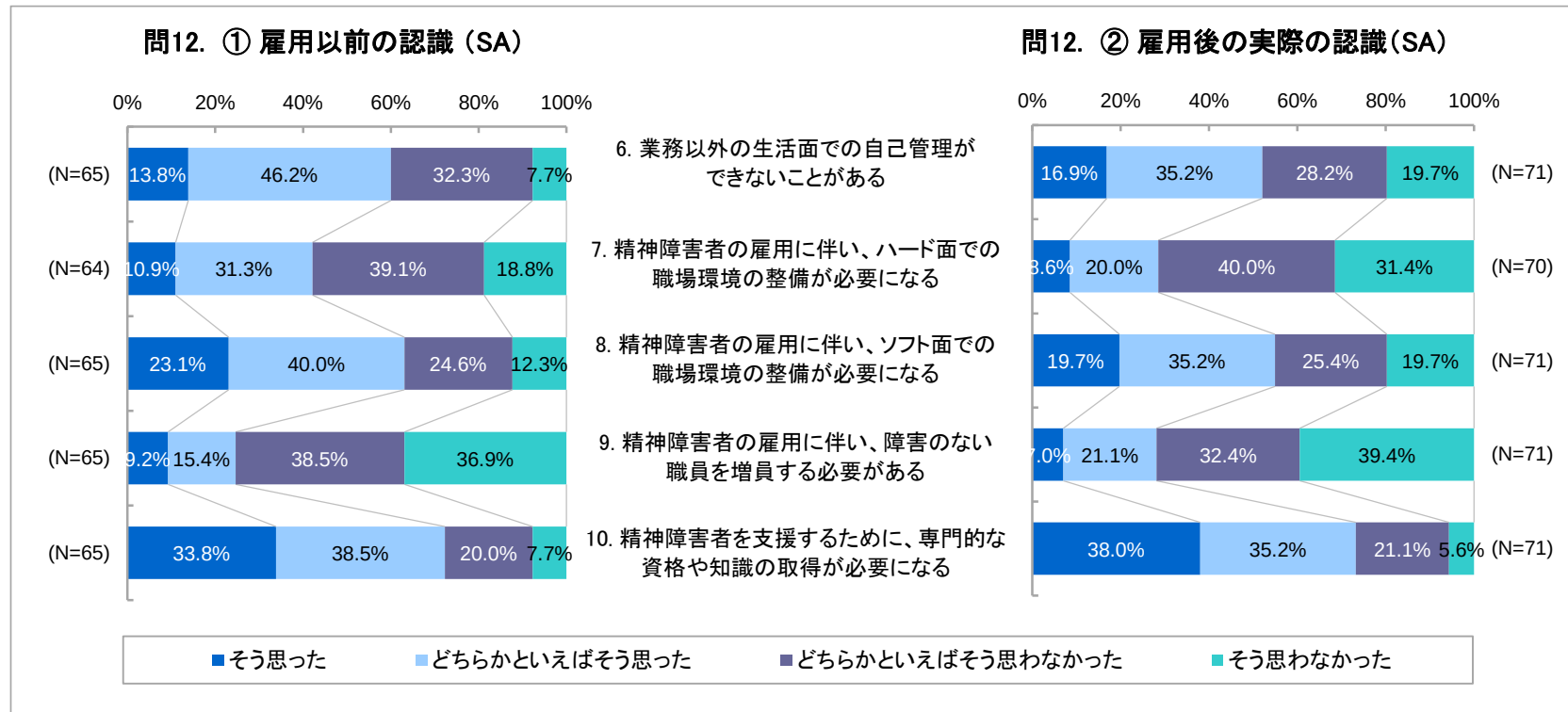
2. 調査結果 調査票B

問12:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用前後の実際の認識(1/2)



2. 調査結果 調査票B

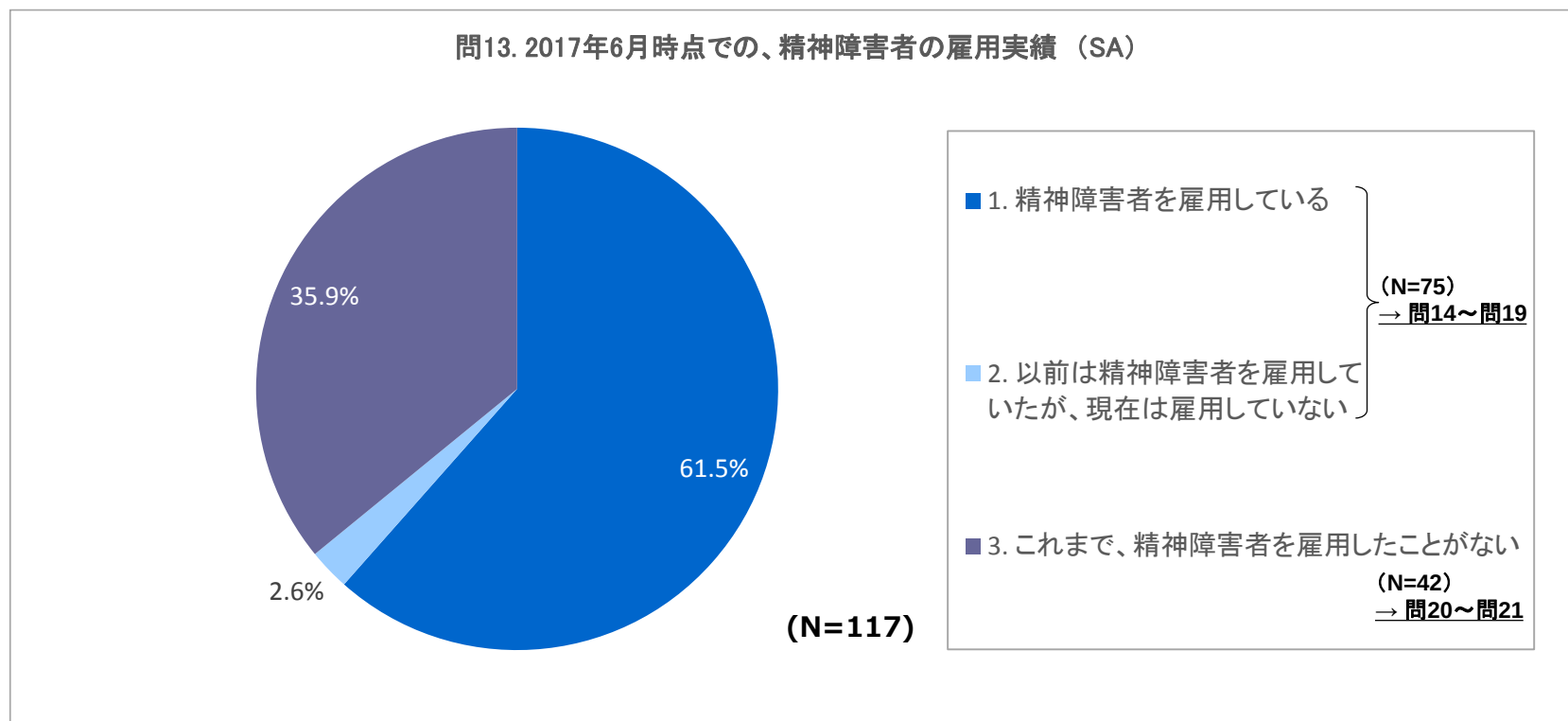
問12:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用前後の実際の認識(2/2)



2. 調査結果 調査票B

問13: 貴社における精神障害者の雇用実績

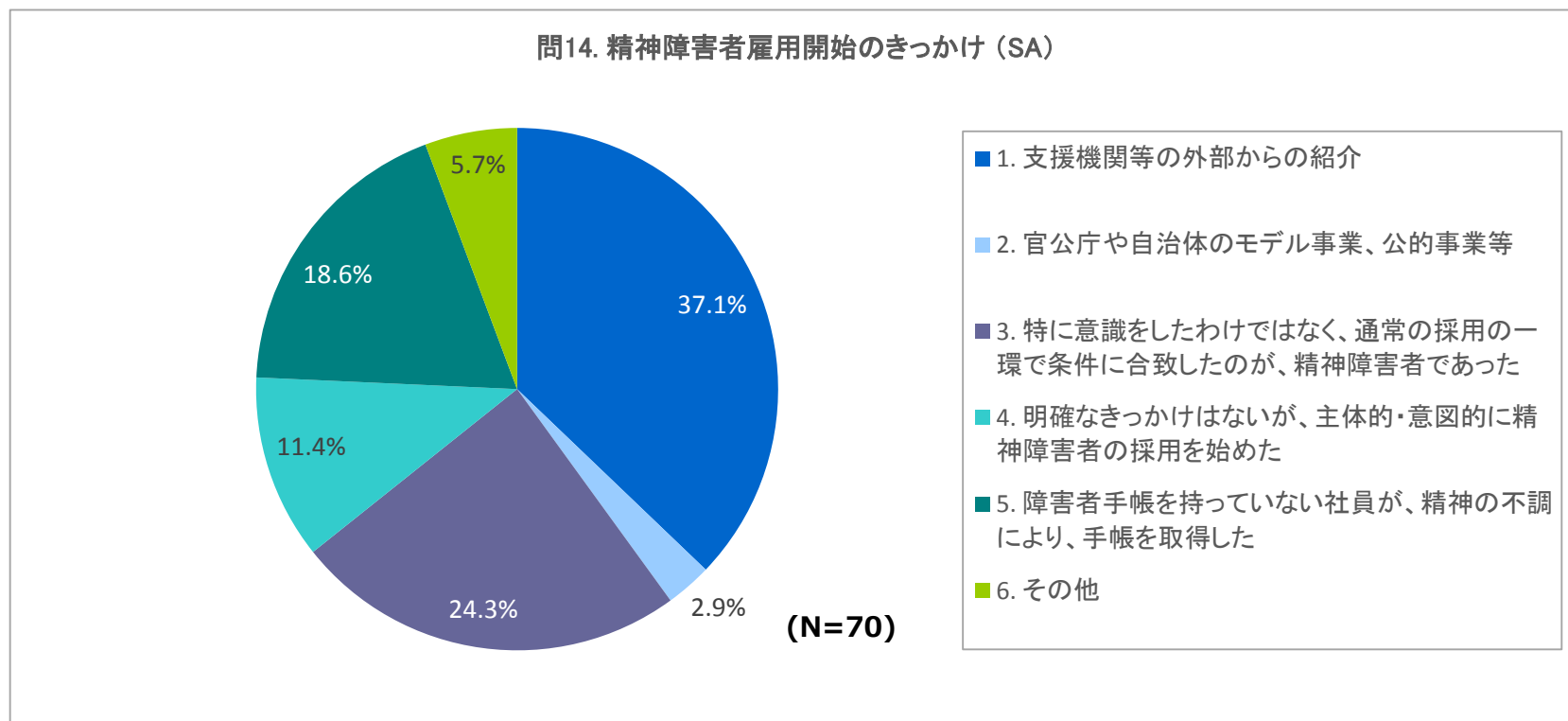
- 「1. 精神障害者を雇用している」と回答したのが61.5%(72社)、「3. これまで、精神障害者を雇用したことがない」と回答したのが35.9%(42社)、「2. 以前は精神障害者を雇用していたが、現在は雇用していない」と回答したのが2.6%(3社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問14:精神障害者雇用開始のきっかけ

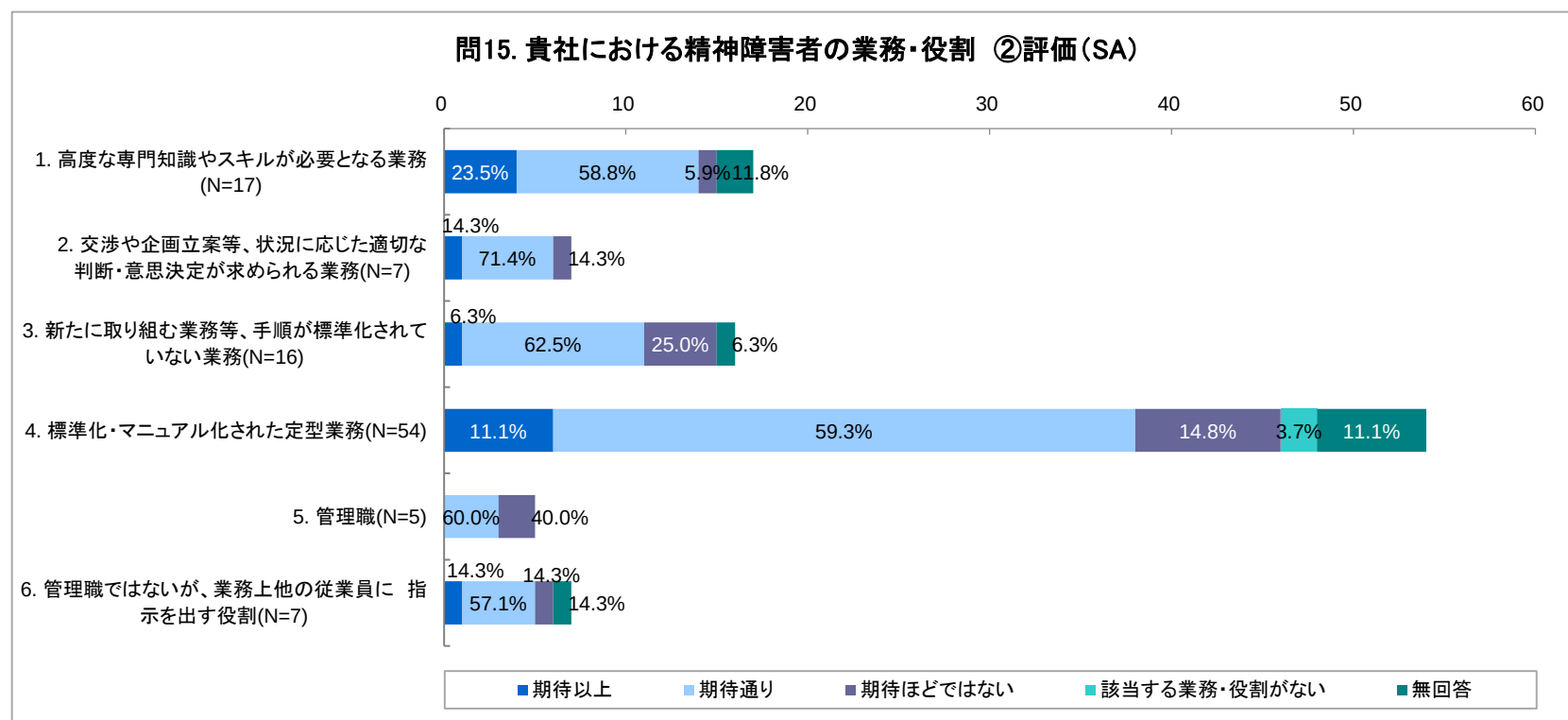
- 「1. 支援機関等の外部からの紹介」と回答したのが37.1%(26社)、「3. 特に意識をしたわけではなく、通常の採用の一環で条件に合致したのが、精神障害者であった」と回答したのが24.3%(17社)、「5. 障害者手帳を持っていない社員が、精神の不調により、手帳を取得した」と回答したのが18.6%(13社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問15: 貴社における精神障害者の業務・役割:実績と評価(1/2)

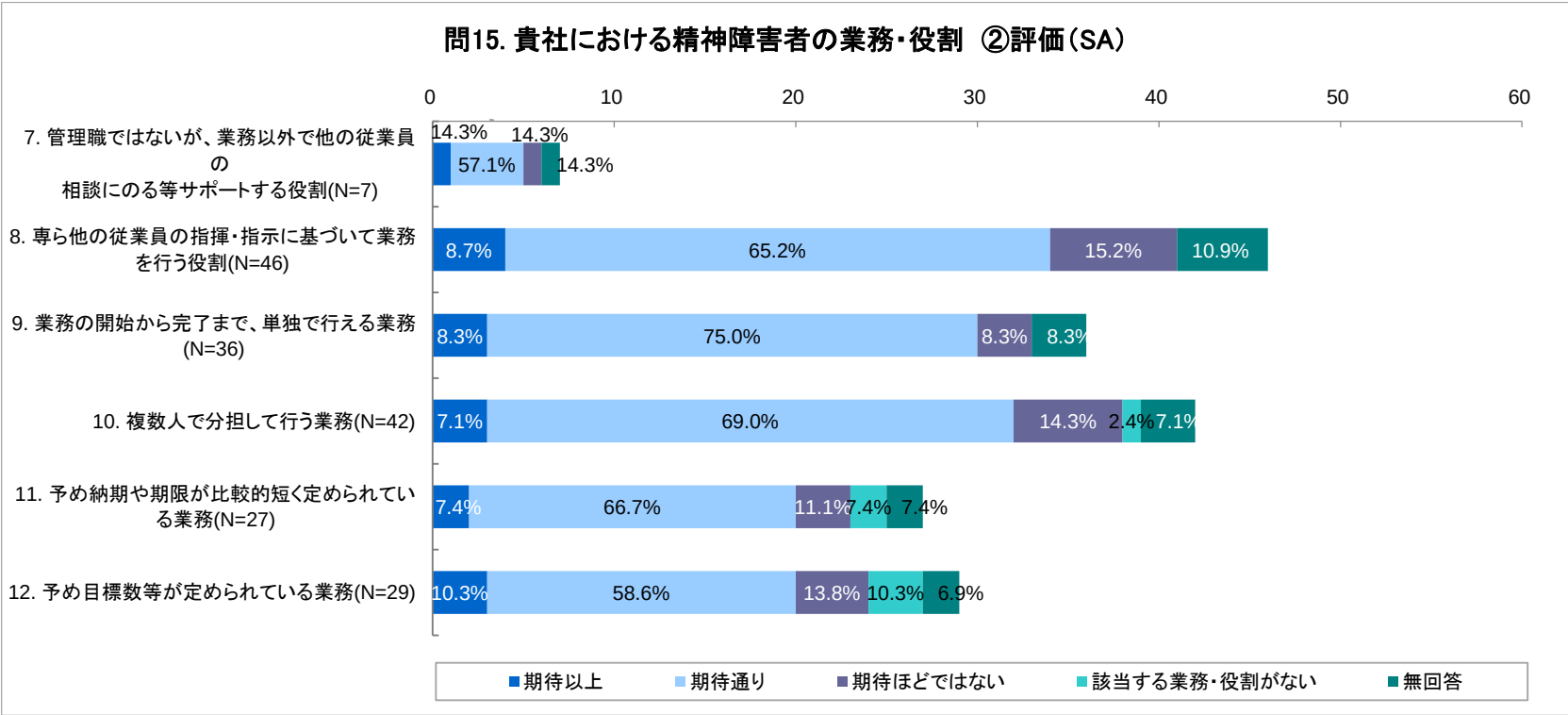
■ 精神障害者の業務・役割について、貴社の実績と評価に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票B

問15: 貴社における精神障害者の業務・役割:実績と評価(2/2)

■ 精神障害者の業務・役割について、貴社の実績と評価に関する設問の回答は以下の通り。



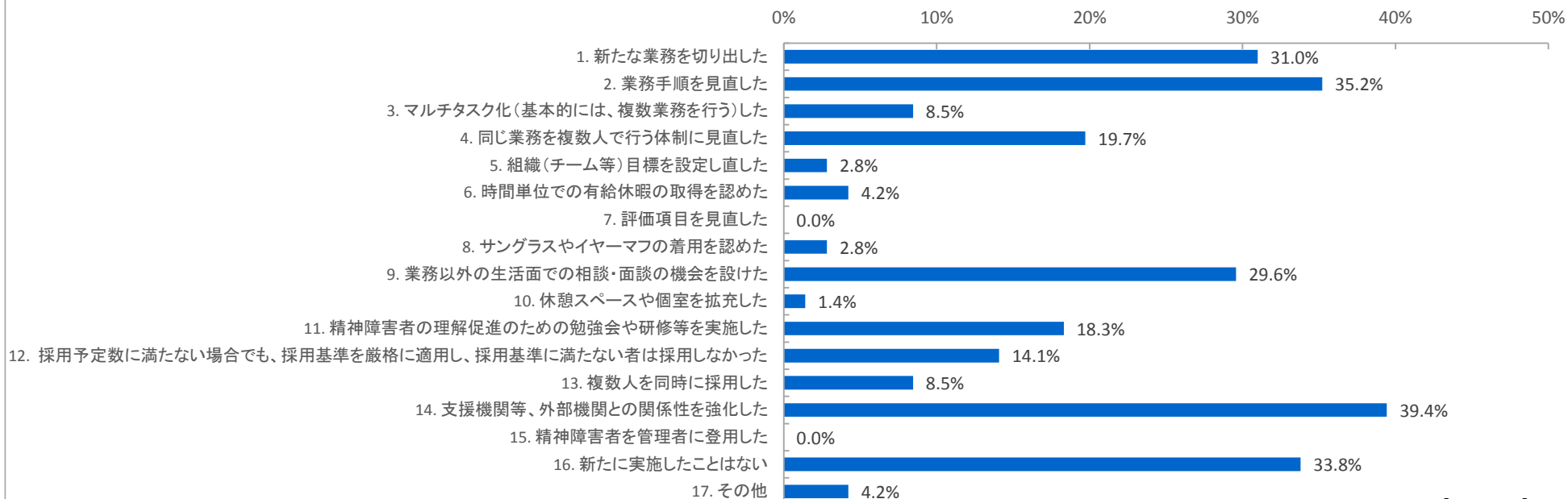
2. 調査結果 調査票B

問16: 貴社における精神障害者の雇用・マネジメントの実態:

(1)組織の生産性維持・向上および管理コストを抑える新たな取り組み

- 「14. 支援機関等、外部機関との関係性を強化した」と回答したのが39.4%(28社)、「2. 業務手順を見直した」と回答したのが35.2%(25社)、「16. 新たに実施したことはない」と回答したのが33.8%(24社)であった。

問16. (1)組織の生産性維持・向上および管理コストを抑える新たな取り組み(MA)



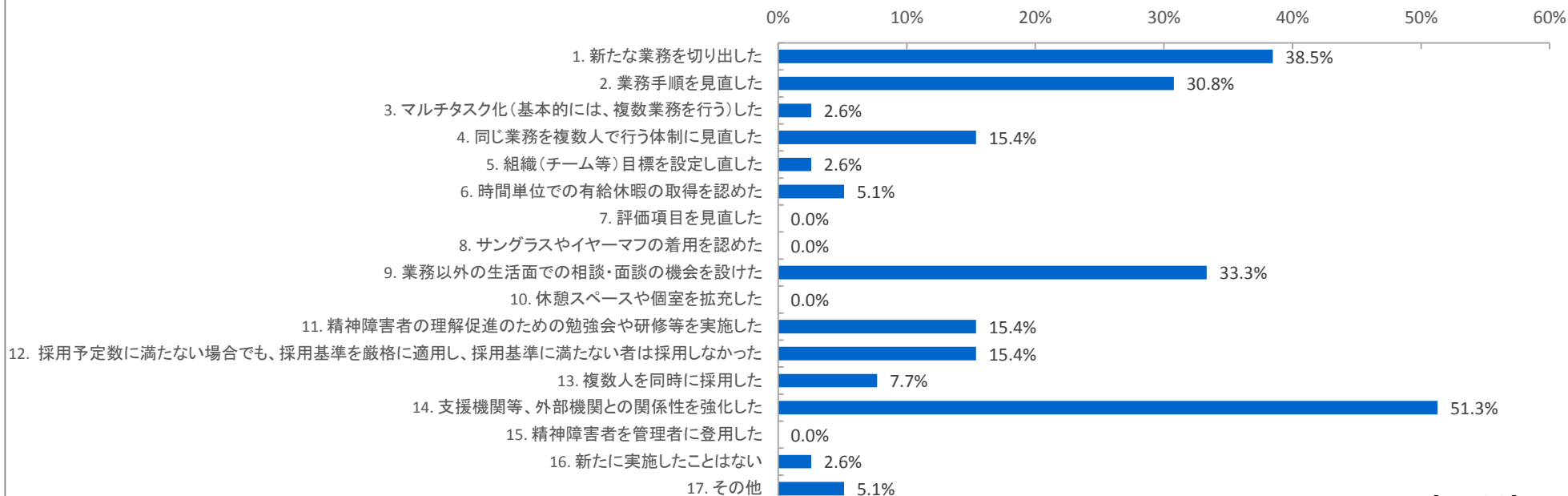
(N=71)

2. 調査結果 調査票B

問16: 貴社における精神障害者の雇用・マネジメントの実態: (2)新たな取り組みを実際に実施して特に効果的だったもの 上位3つ

- 「14. 支援機関等、外部機関との関係性を強化した」と回答したのが51.3%(20社)、「1. 新たな業務を切り出した」と回答したのが38.5%(15社)、「9. 業務以外の生活面での相談・面談の機会を設けた」と回答したのが33.3%(13社)であった。

問16. (2)新たな取り組みを実際に実施して特に効果的だったもの 上位3つ (MA)

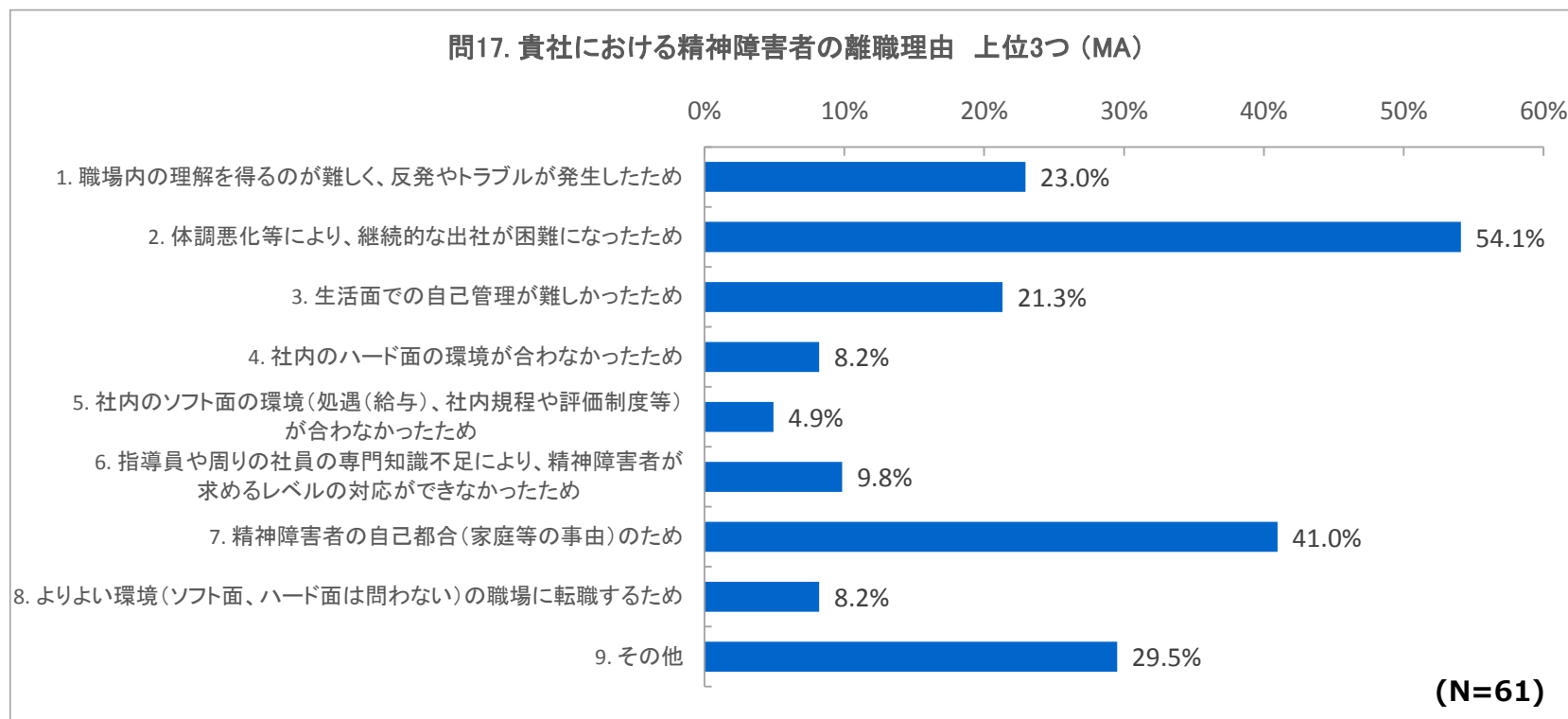


(N=39)

2. 調査結果 調査票B

問17: 貴社における精神障害者の離職理由 上位3つ

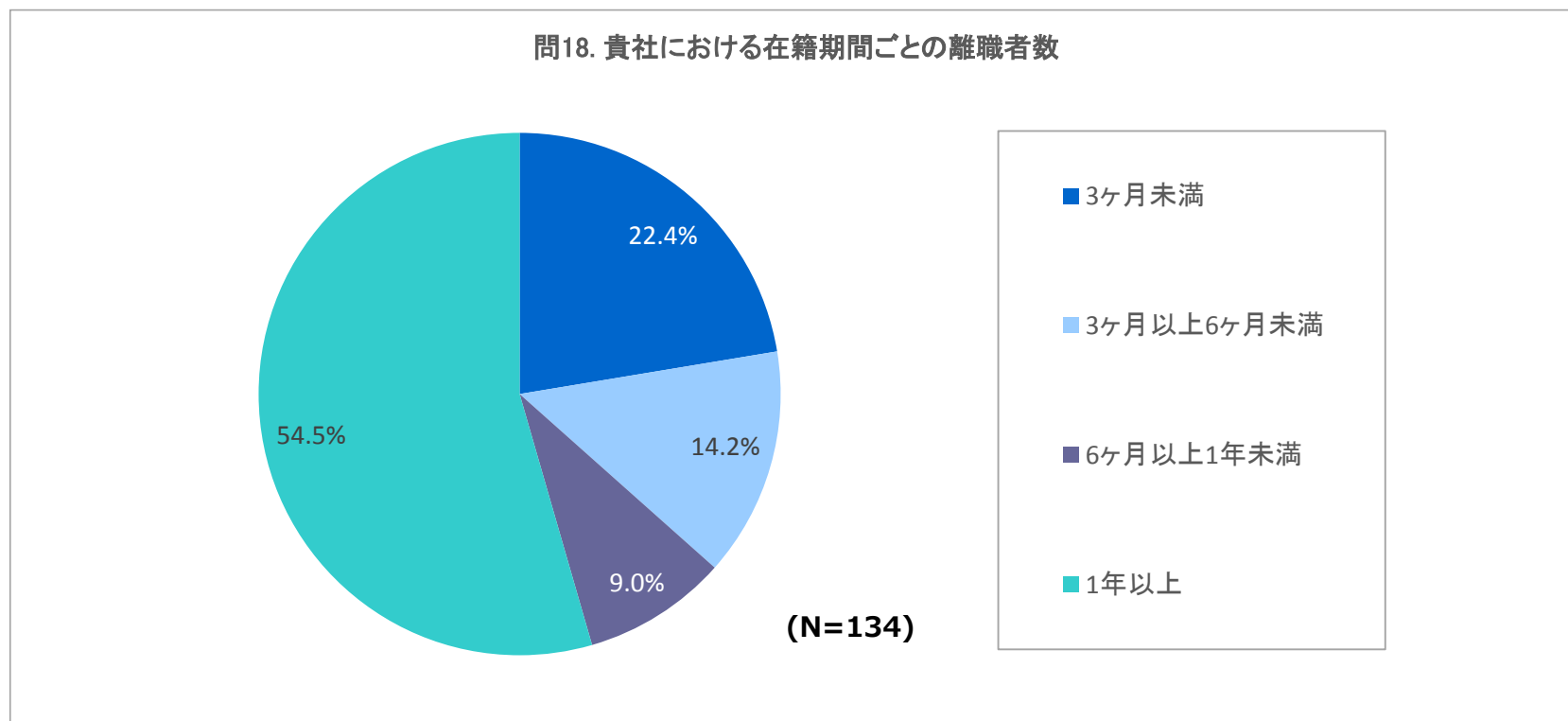
- 「2. 体調悪化等により、継続的な出社が困難になったため」と回答したのが54.1%(33社)、「7. 精神障害者の自己都合(家庭等の事由)のため」と回答したのが41.0%(25社)、「9. その他」と回答したのが29.5%(18社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問18: 過去3年間の精神障害者の離職者数

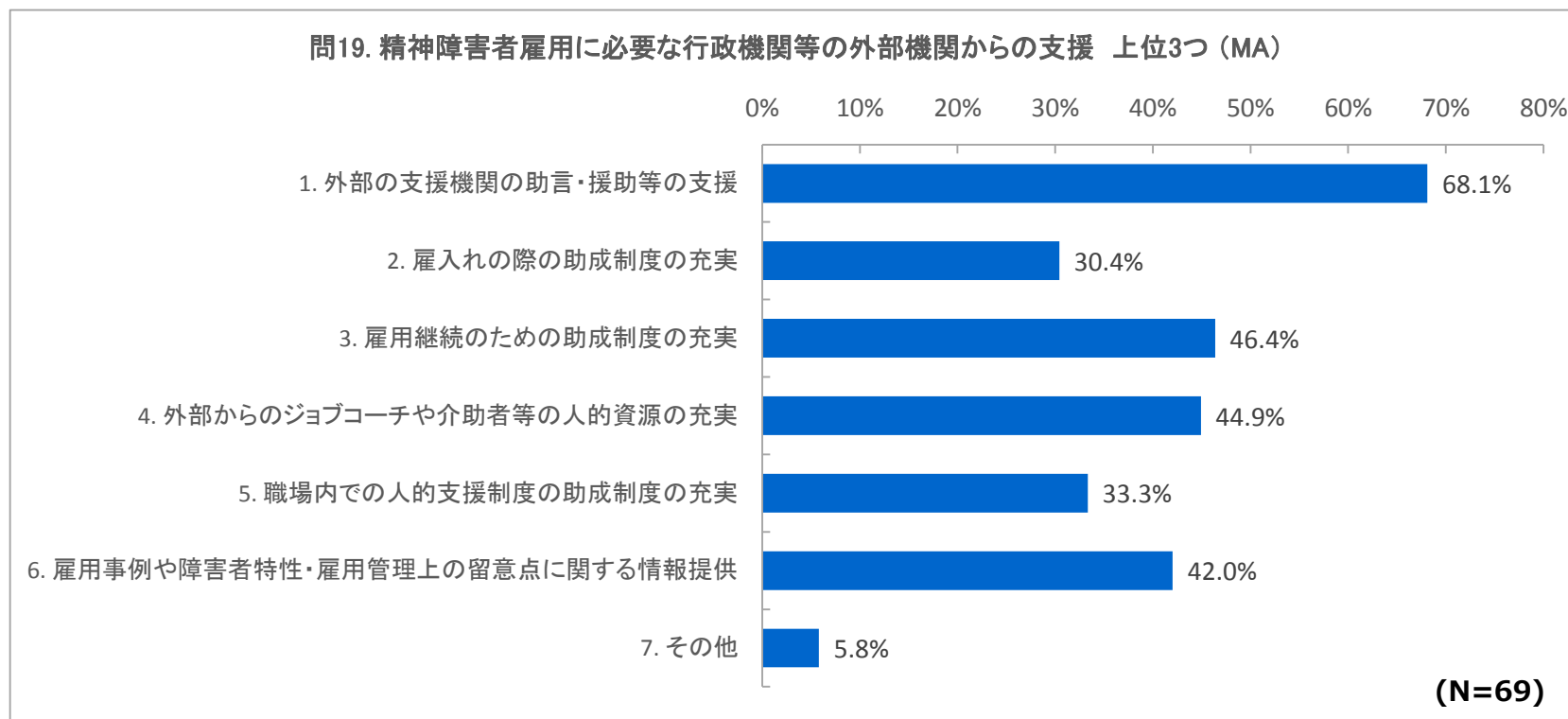
- 入社から離職までの在籍期間が「1年以上」の離職者が54.5%で最も多かった



2. 調査結果 調査票B

問19:精神障害者雇用に必要な行政機関等の外部機関からの支援 上位3つ

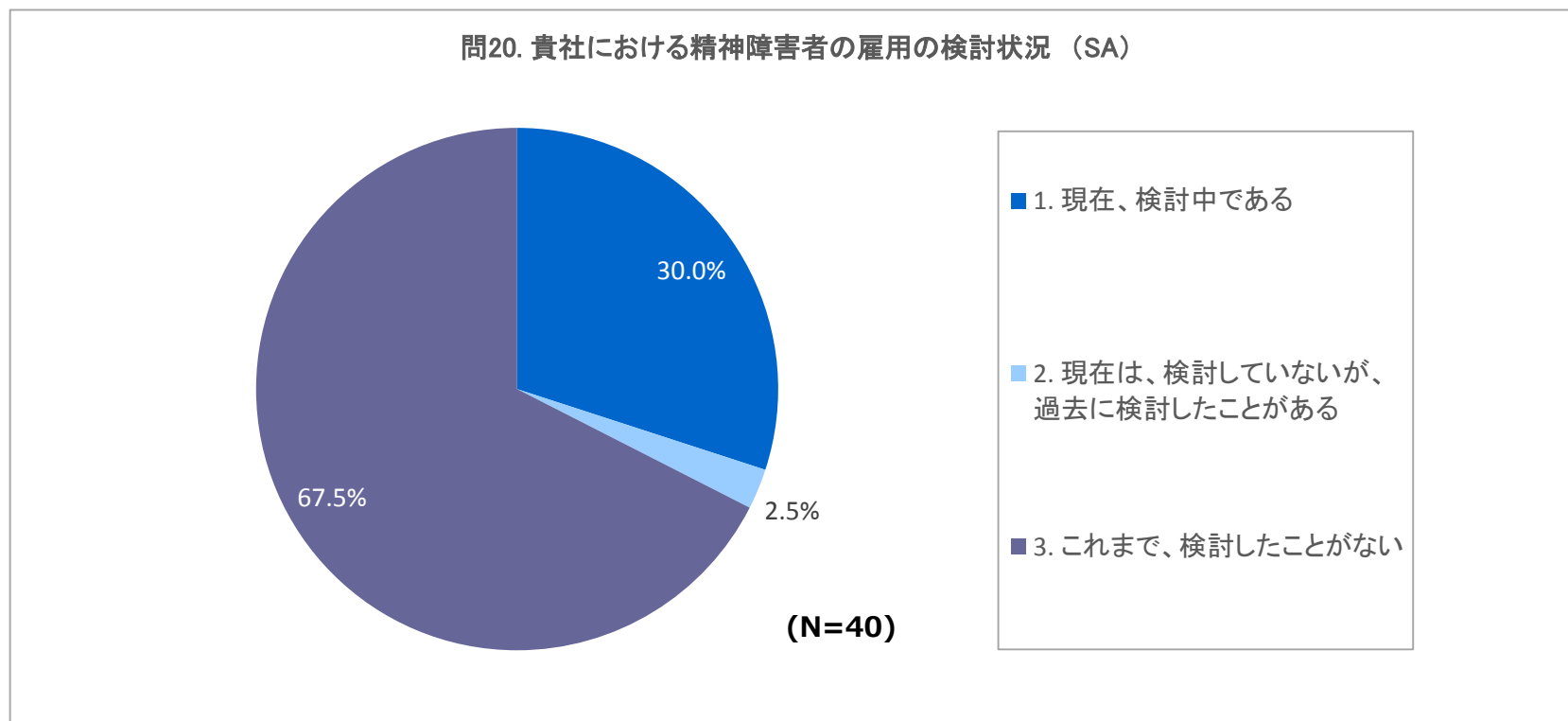
- 「1. 外部の支援機関の助言・援助等の支援」と回答したのが68.1%(47社)、「3. 雇用継続のための助成制度の充実」と回答したのが46.4%(32社)、「4. 外部からのジョブコーチや介助者等の人的資源の充実」と回答したのが44.9%(31社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問20: 貴社における精神障害者の雇用の検討状況

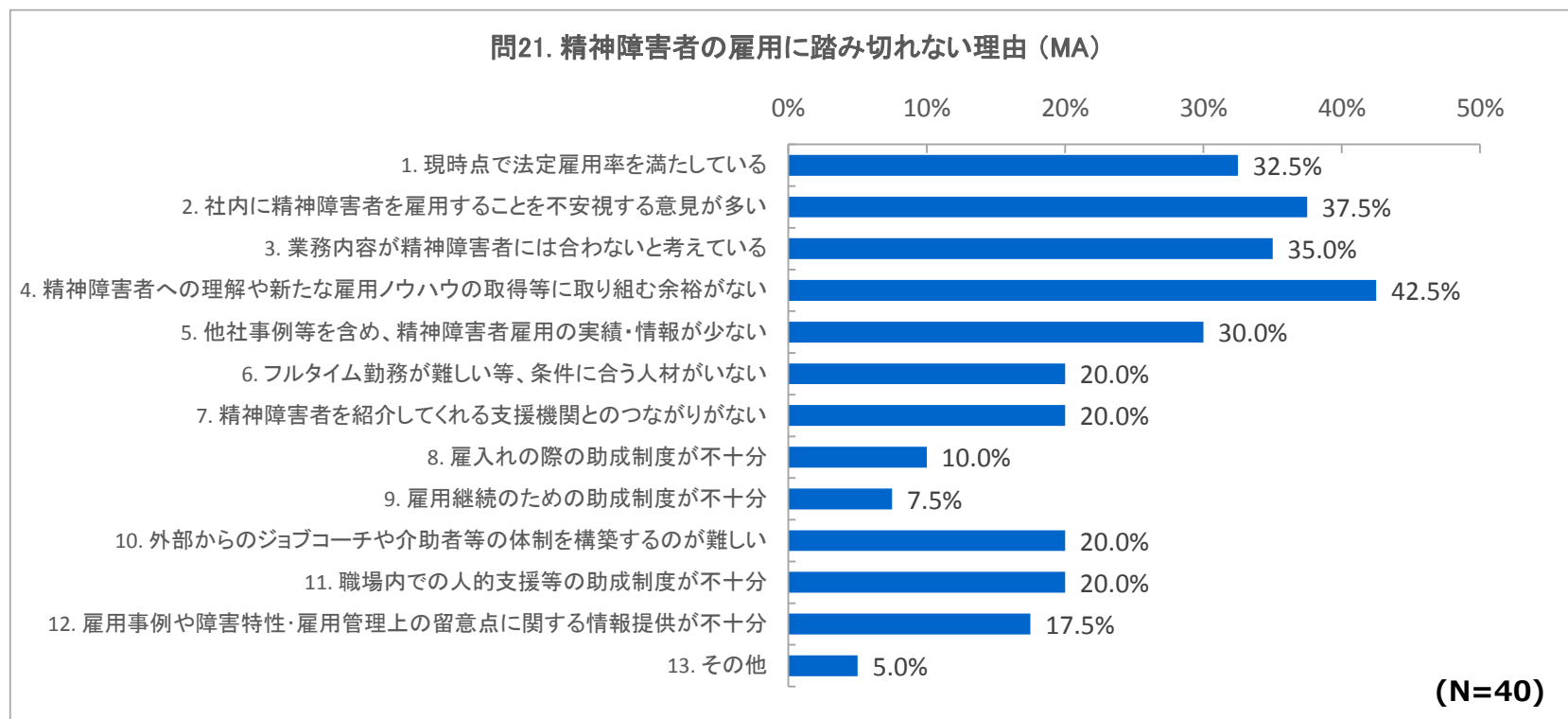
- 「3. これまで、検討したことがない」と回答したのが67.5%(27社)、「1. 現在、検討中である」と回答したのが30.0%(12社)、「2. 現在は、検討していないが、過去に検討したことがある」と回答したのが2.5%(1社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問21:精神障害者の雇用に踏み切れない理由

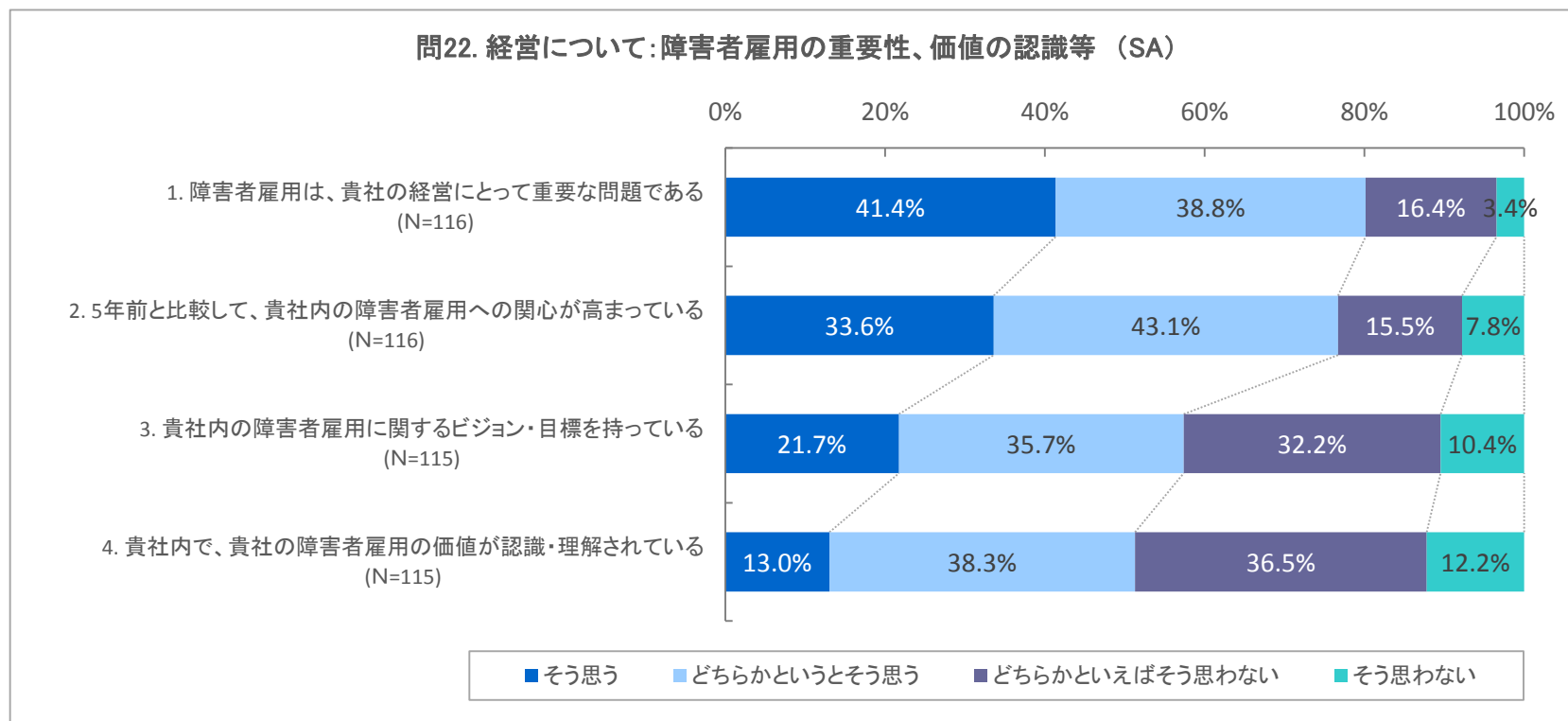
- 「4. 精神障害者への理解や新たな雇用ノウハウの取得等に取り組む余裕がない」と回答したのが42.5% (17社)、「2. 社内に精神障害者を雇用することを不安視する意見が多い」と回答したのが37.5% (15社)、「3. 業務内容が精神障害者には合わないと考えている」と回答したのが35.0% (14社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問22: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: 経営に関して: 障害者雇用の重要性、価値の認識等

■ 障害者雇用にかかる経営に関する設問の回答は以下の通り。

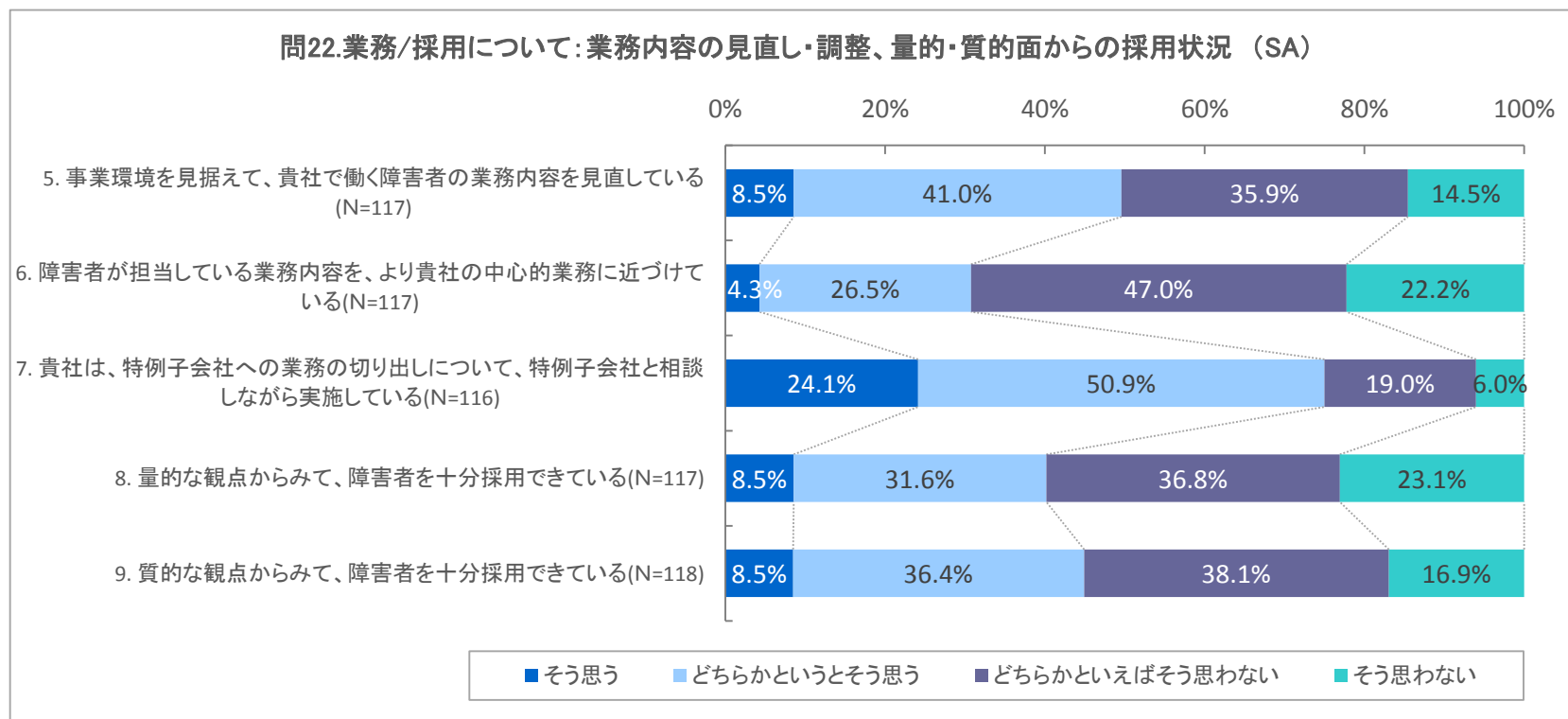


2. 調査結果 調査票B

問22: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問:

業務/採用に関して: 業務内容の見直し・調整、量的・質的面からの採用状況

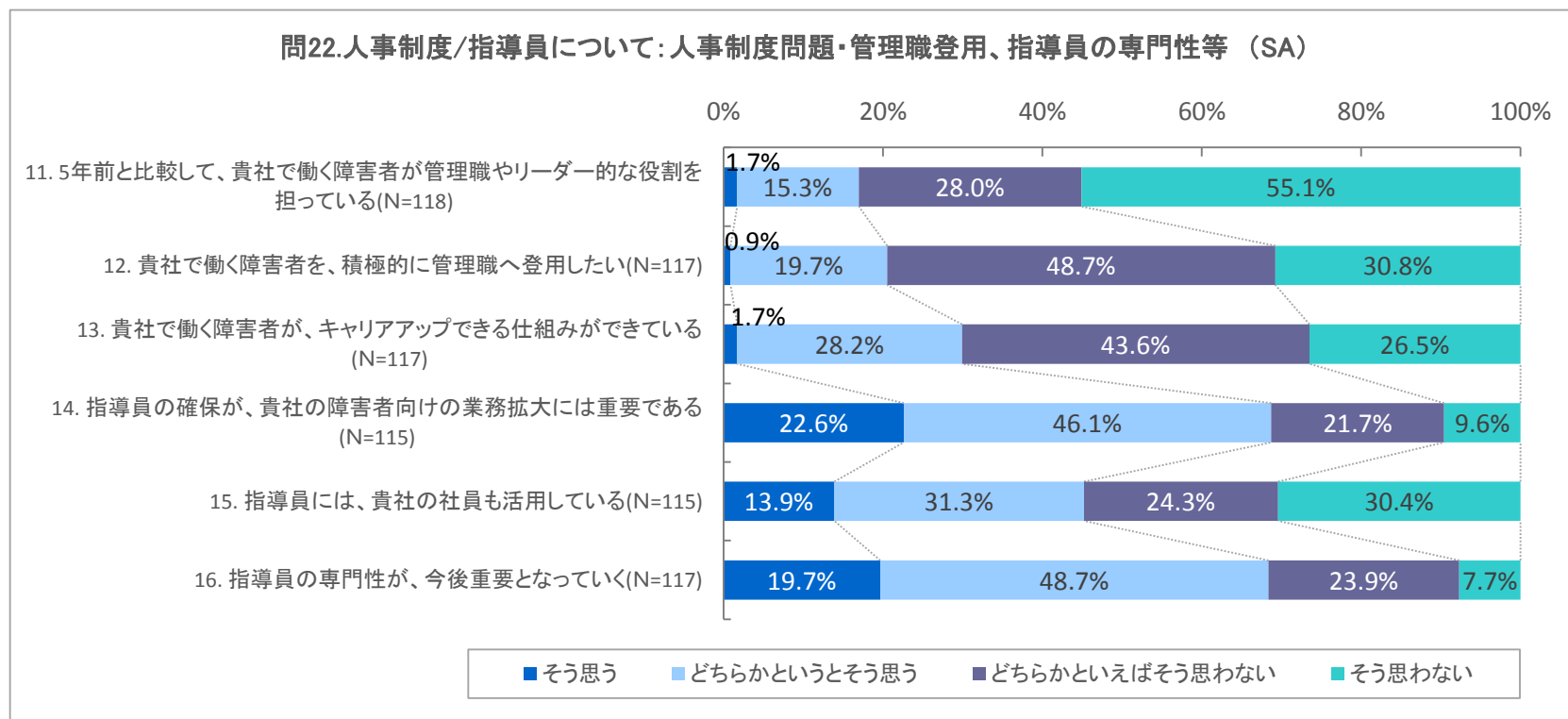
■ 障害者雇用にかかる業務・採用に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票B

問22: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: 人事制度/指導員について: 人事制度問題・管理職登用、指導員の専門性等

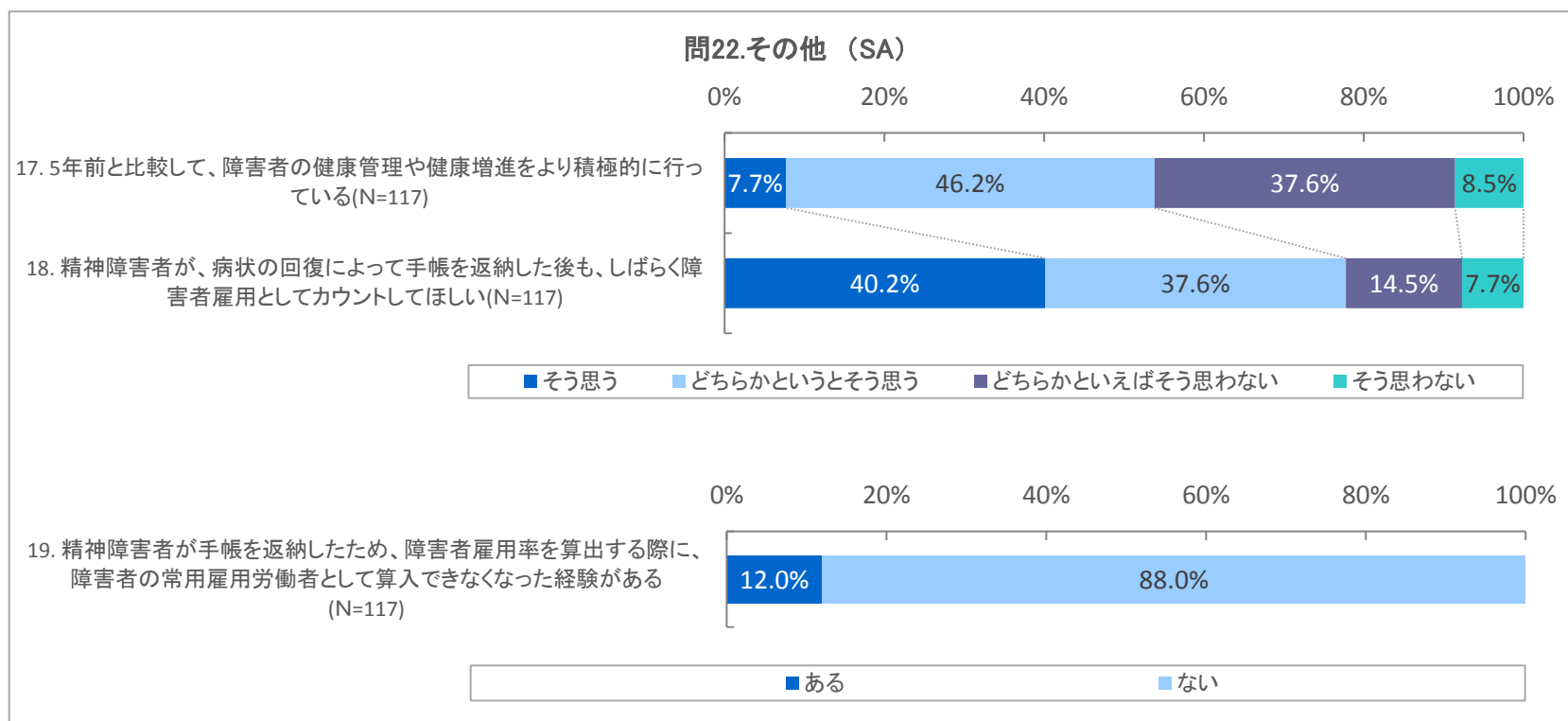
■ 障害者雇用にかかる人事制度・指導員に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票B

問22: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: その他

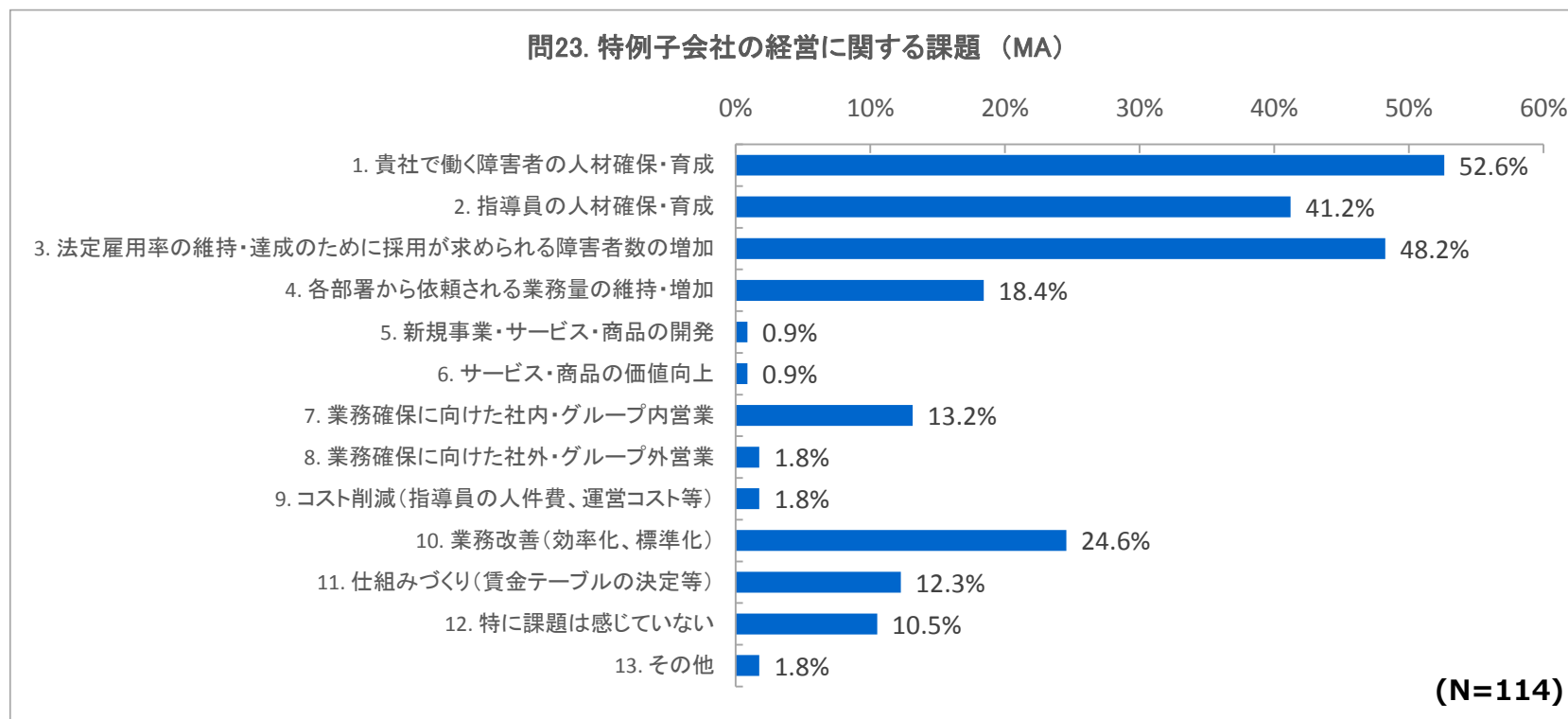
■ その他の設問に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票B

問23: 貴社の障害者が担当している業務の運用に関する課題

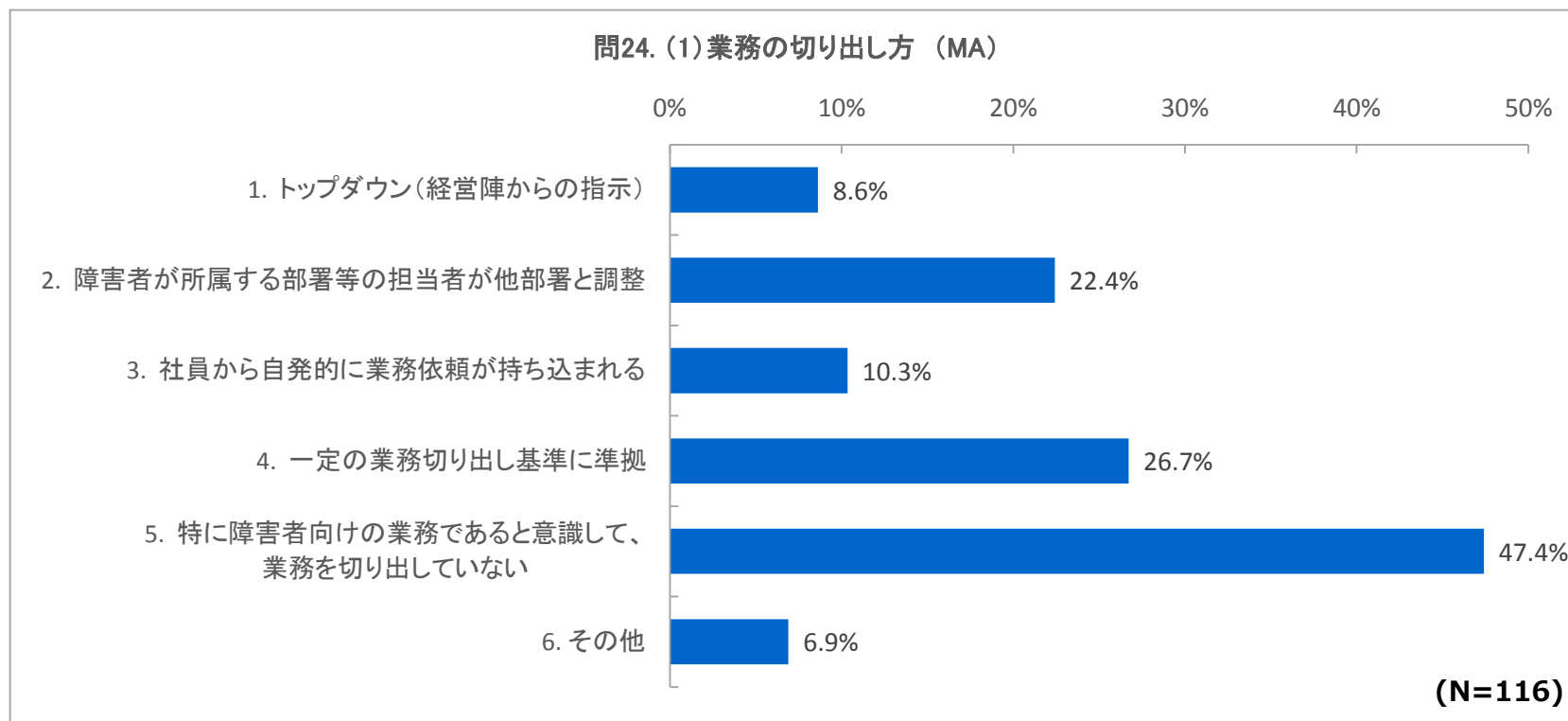
- 「1. 貴社で働く障害者の人材確保・育成」と回答したのが52.6%(60社)、「3. 法定雇用率の維持・達成のために採用が求められる障害者数の増加」と回答したのが48.2%(55社)、「2. 指導員の人材確保・育成」と回答したのが41.2%(47社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問24: 貴社で働く障害者の業務について:(1)業務の切り出し方

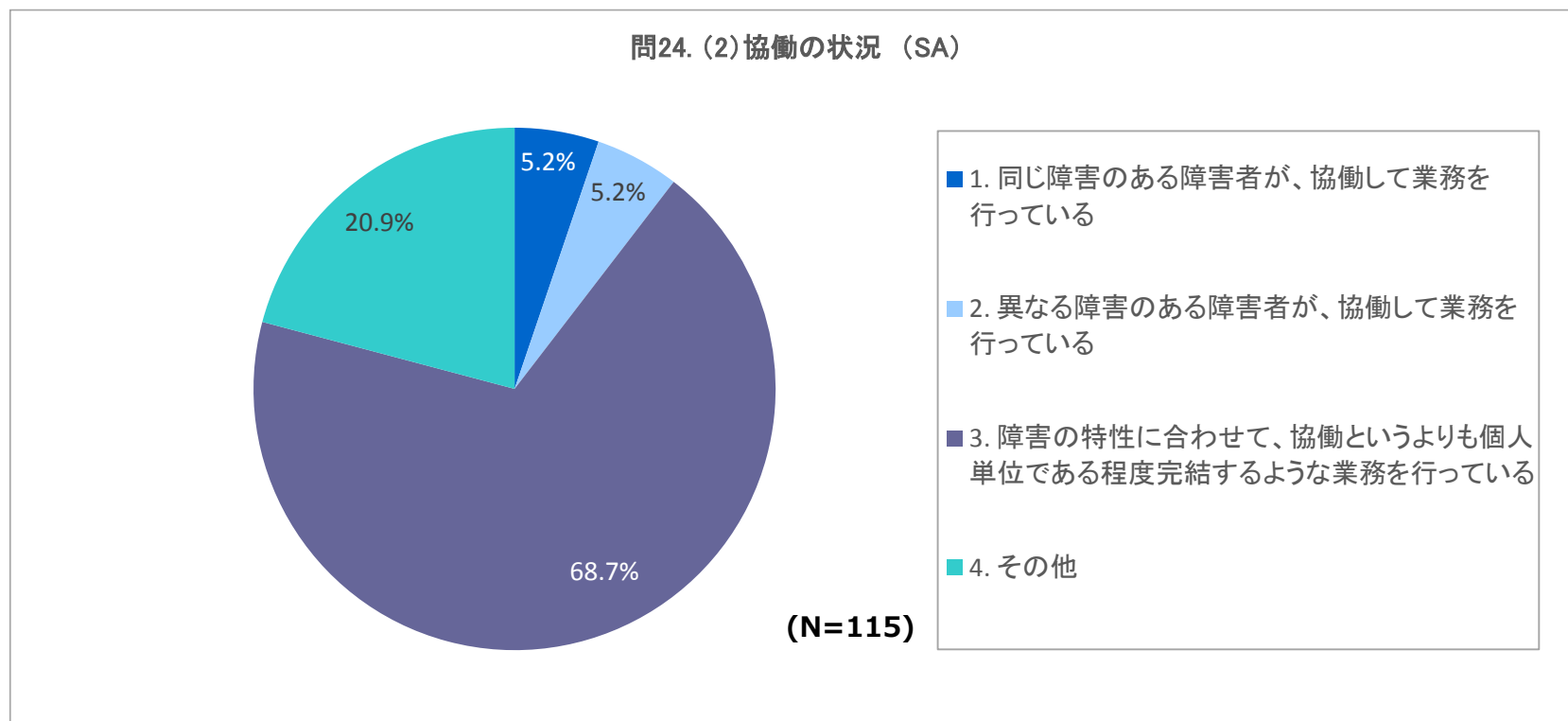
- 「5. 特に障害者向けの業務であると意識して、業務を切り出していない」と回答したのが47.4%(55社)、「4. 一定の業務切り出し基準に準拠」と回答したのが26.7%(31社)、「2. 障害者が所属する部署等の担当者が他部署と調整」と回答したのが22.4%(26社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問24: 貴社で働く障害者の業務について:(2)協働の状況

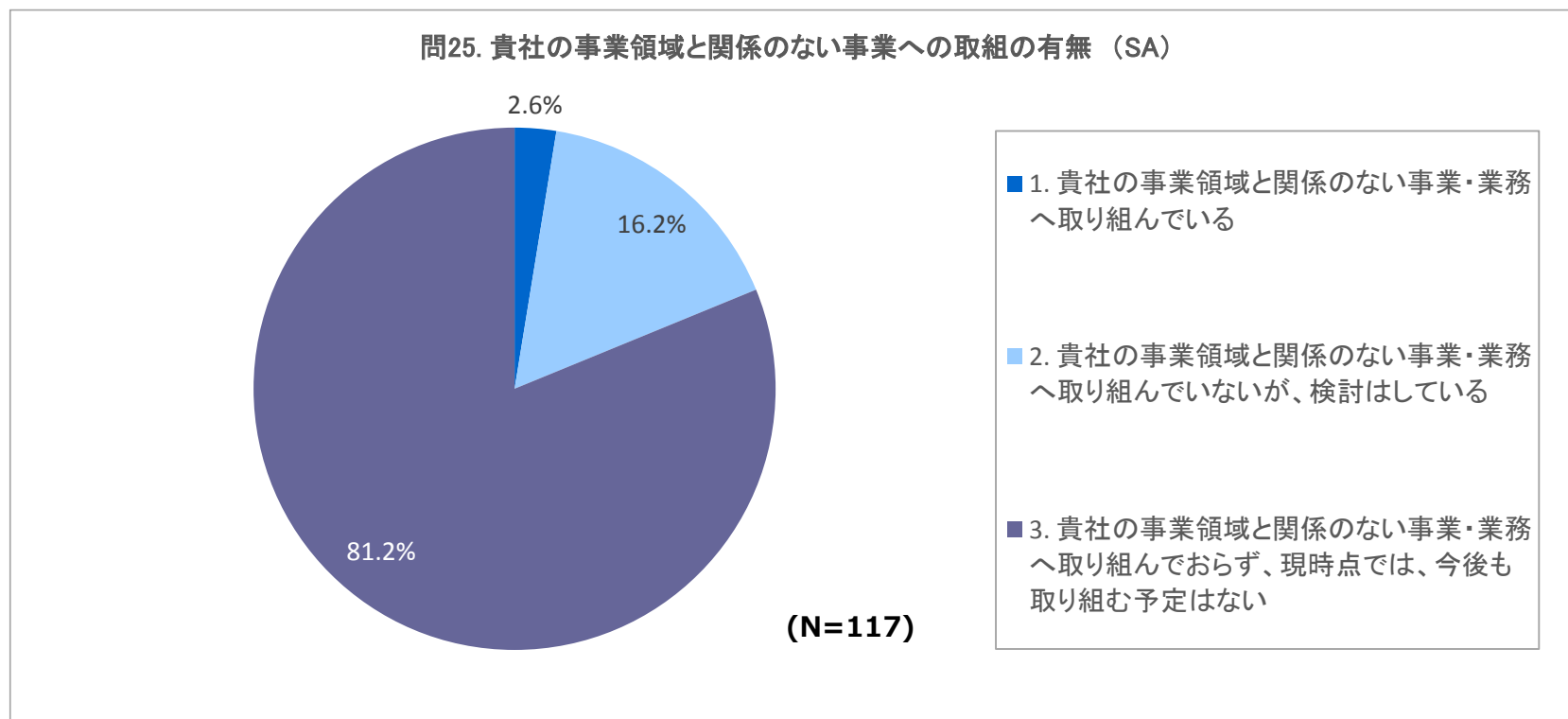
- 「3. 障害の特性に合わせて、協働というよりも個人単位である程度完結するような業務を行っている」と回答したのが68.7%(79社)、「4. その他」と回答したのが20.9%(24社)、「1. 同じ障害のある障害者が、協働して業務を行っている」「2. 異なる障害のある障害者が、協働して業務を行っている」と回答したのが5.2%(6社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問25: 貴社の事業領域と関係のない事業への取組の有無

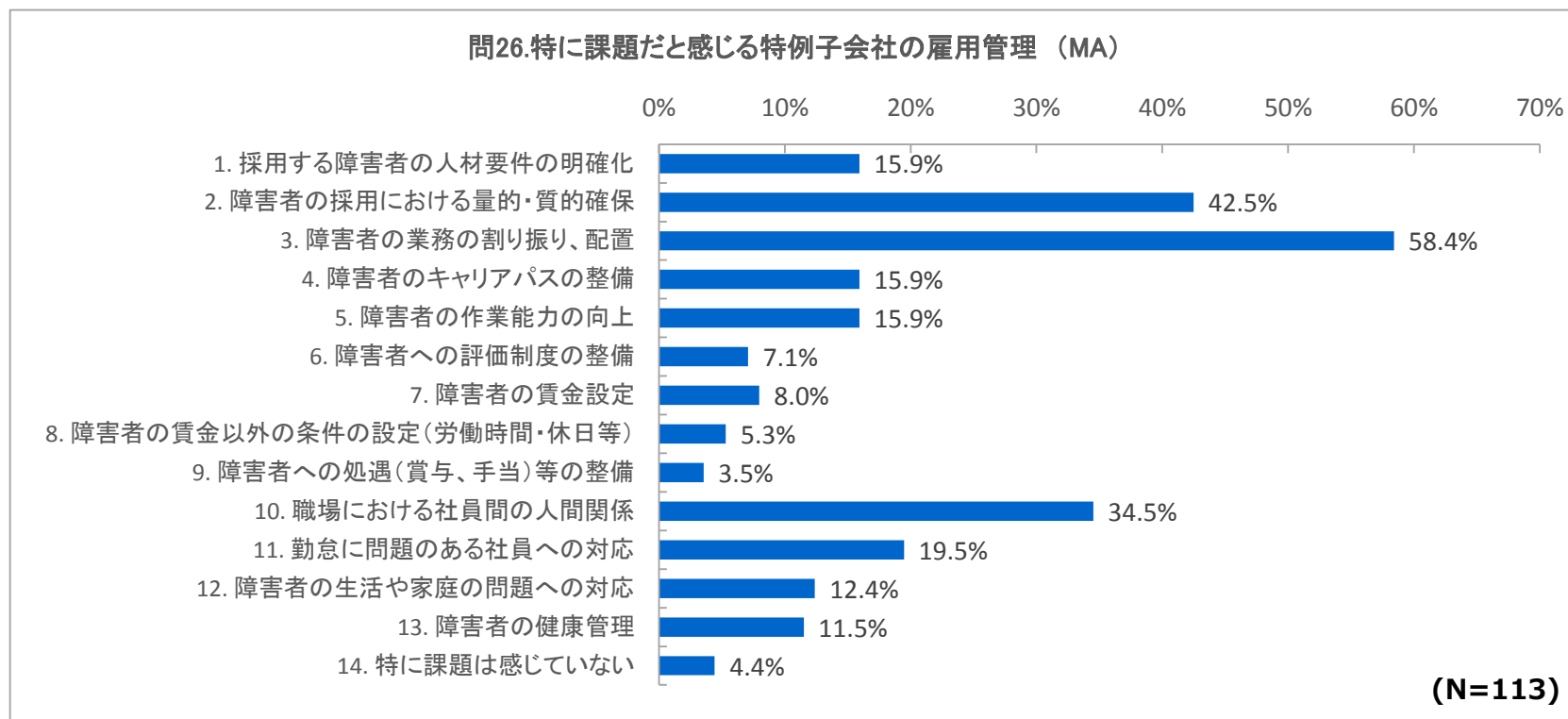
- 「3. 貴社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでおらず、現時点では、今後も取り組む予定はない」と回答したのが81.2%(95社)、「2. 貴社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいないが、検討はしている」と回答したのが16.2%(19社)、「1. 貴社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいる」と回答したのが2.6%(3社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問26:特に課題だと感じる貴社の雇用管理に関して

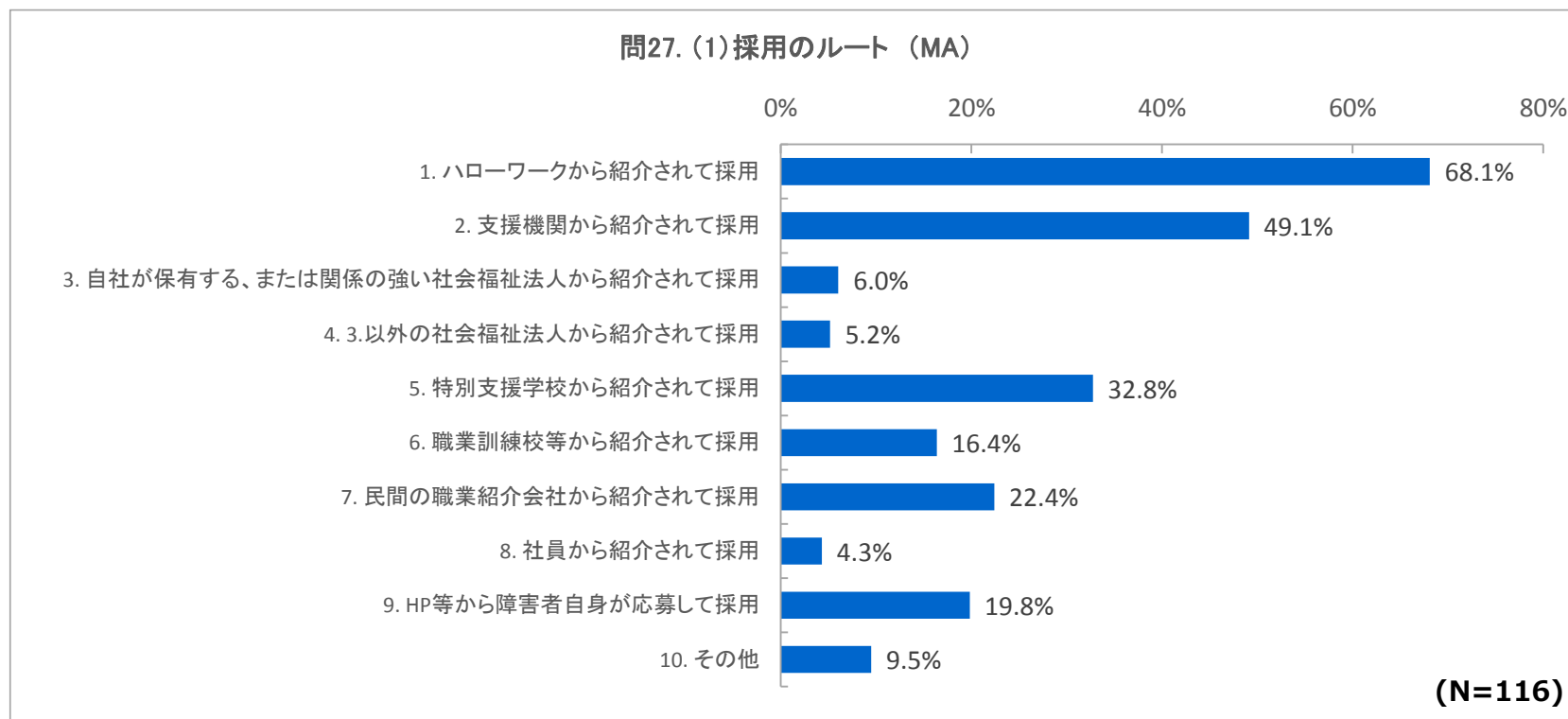
- 「3. 障害者の業務の割り振り、配置」と回答したのが58.4%(66社)、「2. 障害者の採用における量的・質的確保」と回答したのが42.5%(48社)、「10. 職場における社員間の人間関係」と回答したのが34.5%(39社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問27:障害者採用について:(1)採用のルート

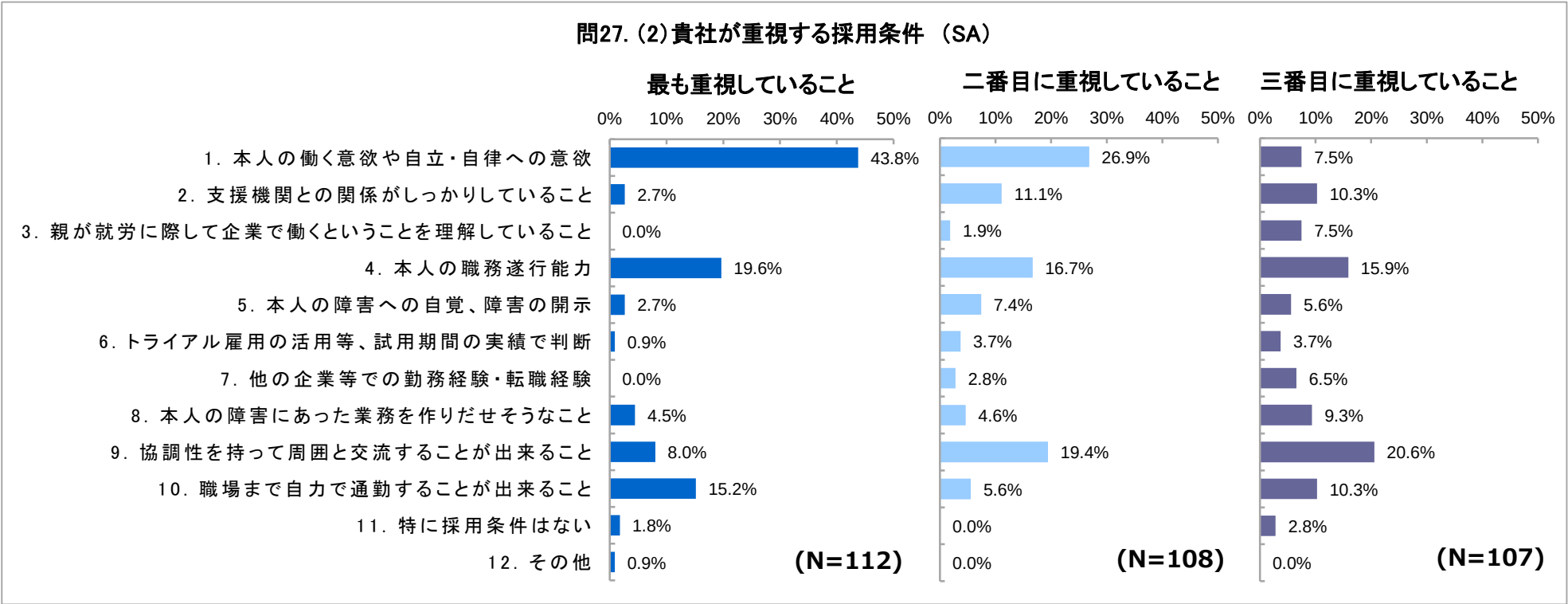
- 「1. ハローワークから紹介されて採用」と回答したのが68.1%(79社)、「2. 支援機関から紹介されて採用」と回答したのが49.1%(57社)、「5. 特別支援学校から紹介されて採用」と回答したのが32.8%(38社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問27:障害者採用について:(2)貴社が重視する採用条件

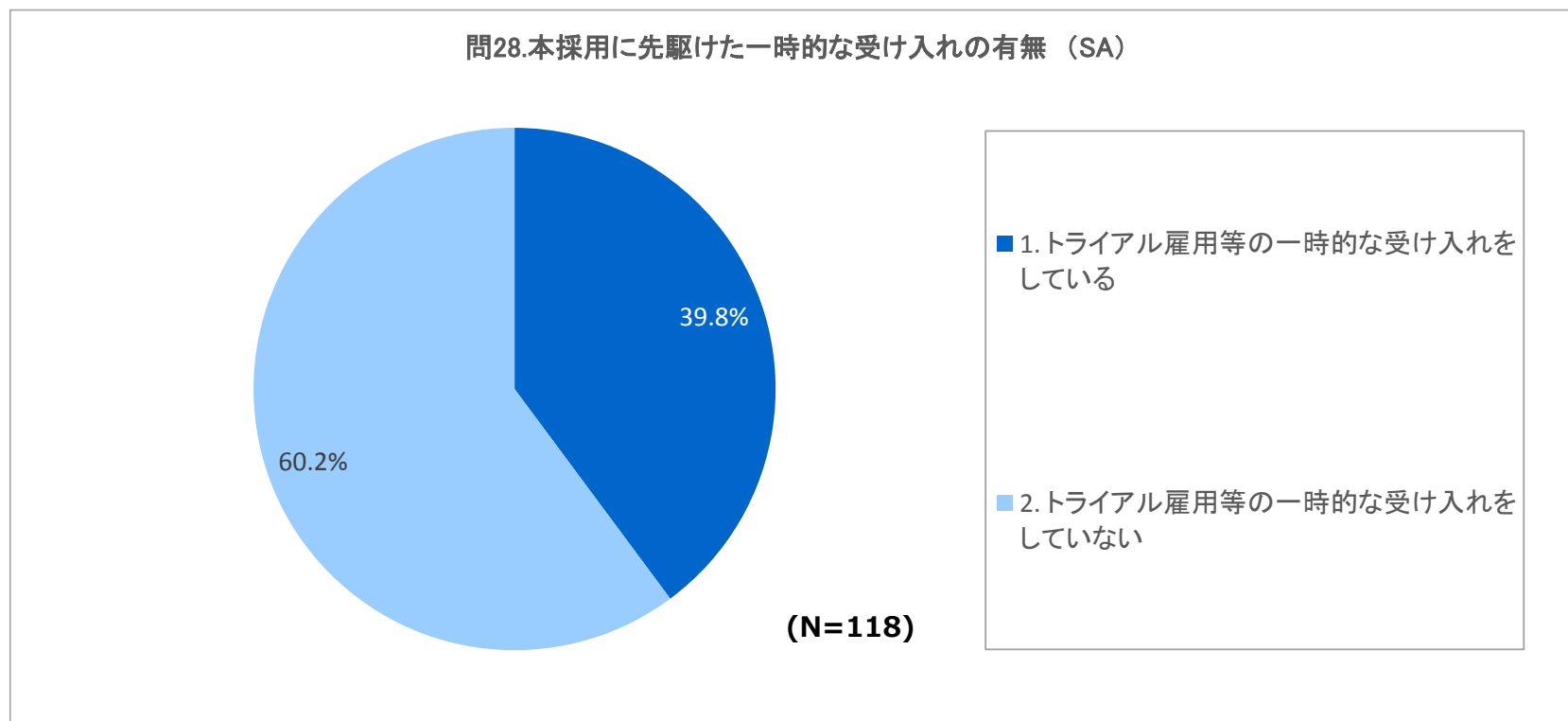
■ 最も重視していることとして、「1. 本人の働く意欲や自立・自律への意欲」と回答したのが43.8%(49社)、「4. 本人の職務遂行能力」と回答したのが19.6%(22社)、「10. 職場まで自力で通勤することが出来ること」と回答したのが15.2%(17社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問28: 本採用に先駆けた一時的な受け入れについて

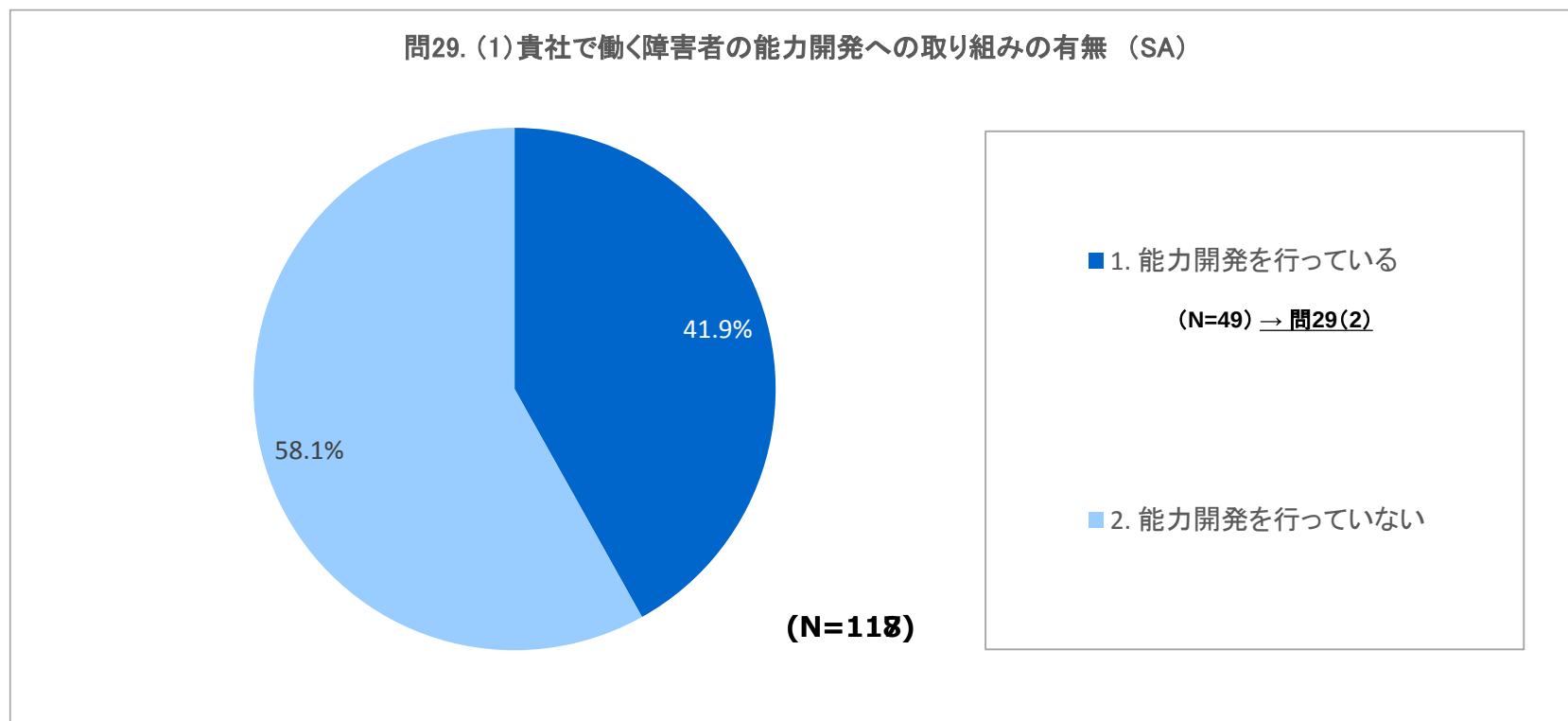
- 「2. トライアル雇用等の一時的な受け入れをしていない」と回答したのが60.2%(71社)、
「1. トライアル雇用等の一時的な受け入れをしている」と回答したのが39.8%(47社)であった。



2. 調査結果 調査票B

問29:能力開発について:(1)貴社で働く障害者の能力開発への取り組みの有無

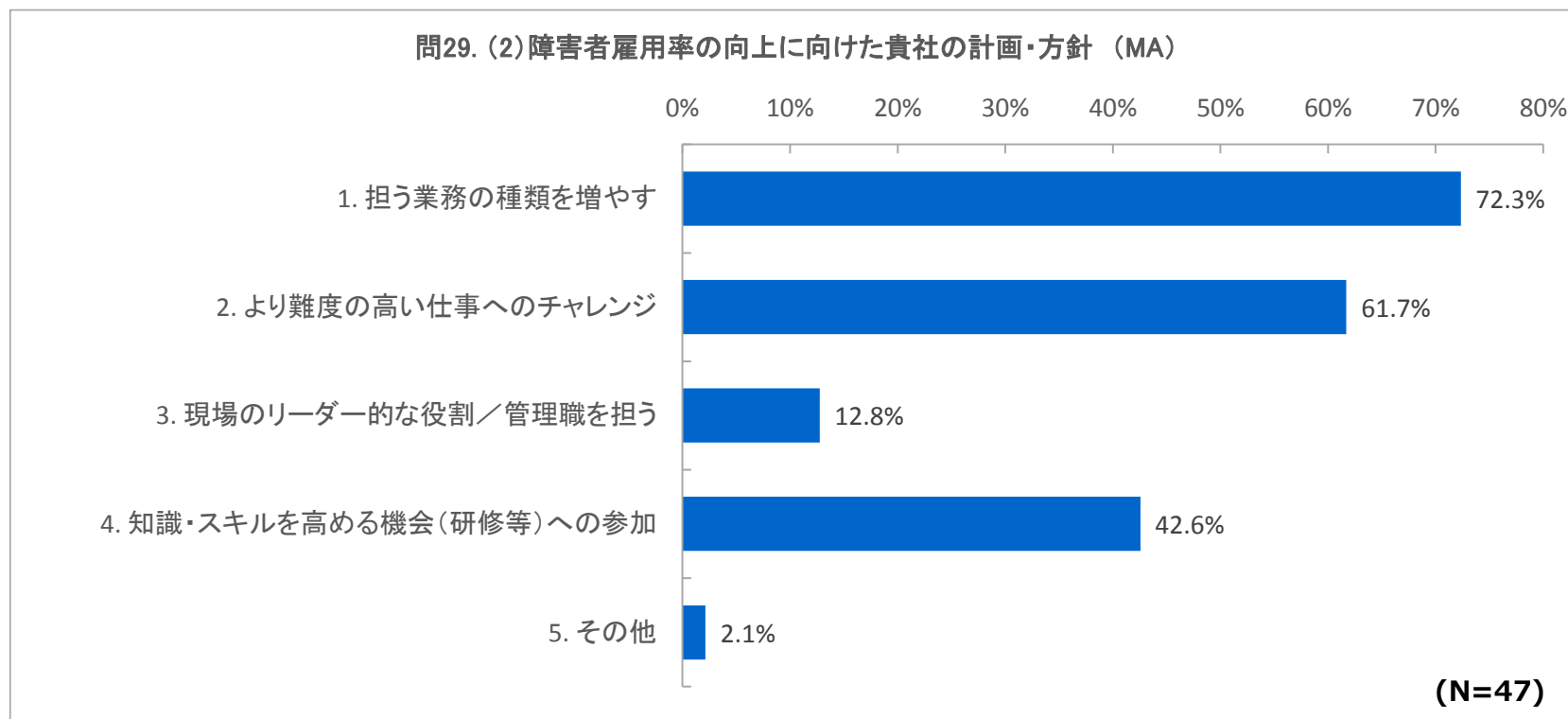
- 「2. 能力開発を行っていない」と回答したのが58.1%(68社)、
「1. 能力開発を行っている」と回答したのが41.9%(49社)であった。



2. 調査結果

問29: 能力開発について:(2)貴社で働く障害者の能力開発への取り組み内容

- 取り組み内容として「1. 担う業務の種類を増やす」と回答したのが72.3%(34社)、「2. より難度の高い仕事へのチャレンジ」と回答したのが61.7%(29社)、「4. 知識・スキルを高める機会(研修等)への参加」と回答したのが42.6%(20社)であった。

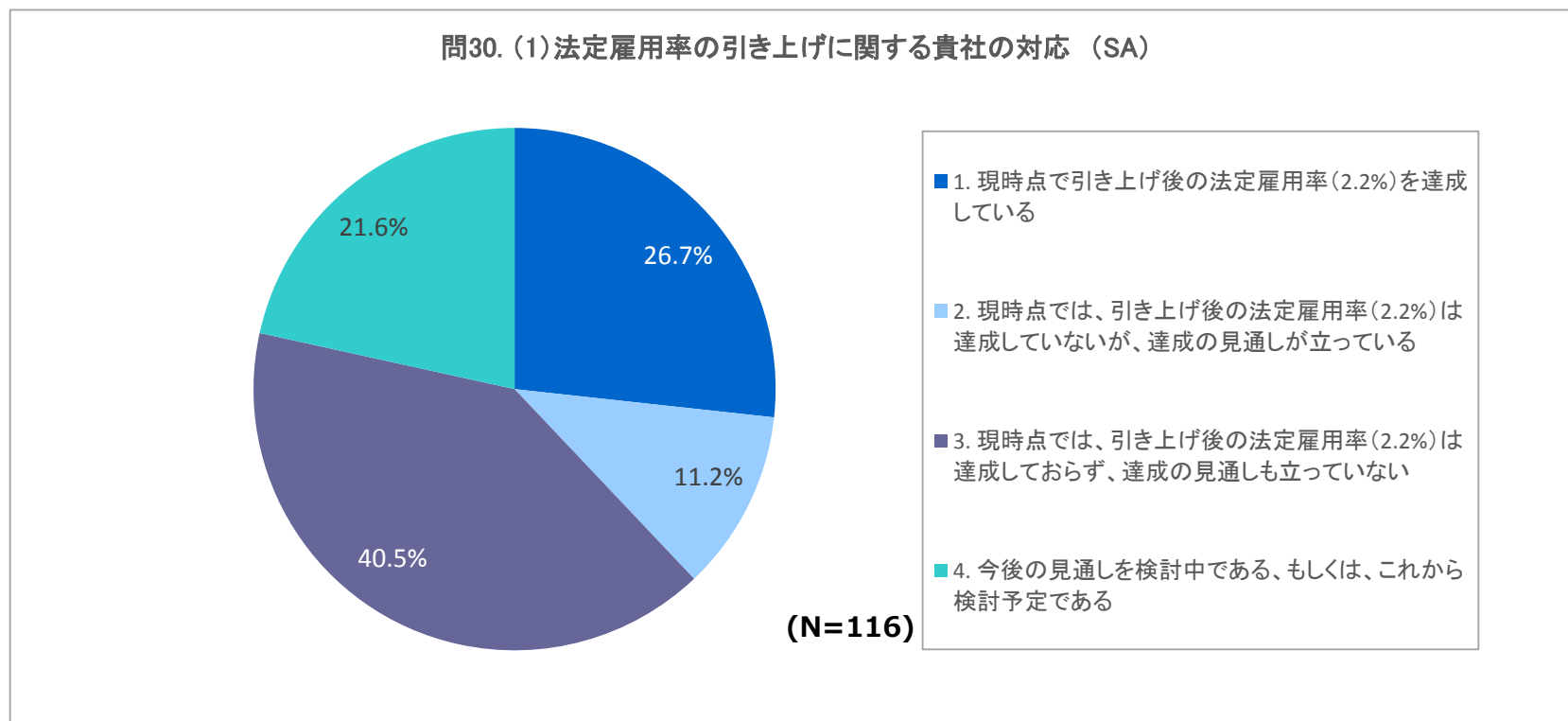


2. 調査結果 調査票B

問30: 法定雇用率の引き上げについて:

(1) 法定雇用率の引き上げ(現行2.0%⇒2.2%)に関する貴社の対応

- 「3. 現時点では、引き上げ後の法定雇用率(2.2%)は達成しておらず、達成の見通しも立っていない」と回答したのが40.5%(47社)、「1. 現時点で引き上げ後の法定雇用率(2.2%)を達成している」と回答したのが26.7%(31社)、「4. 今後の見通しを検討中である、もしくは、これから検討予定である」と回答したのが21.6%(25社)であった。

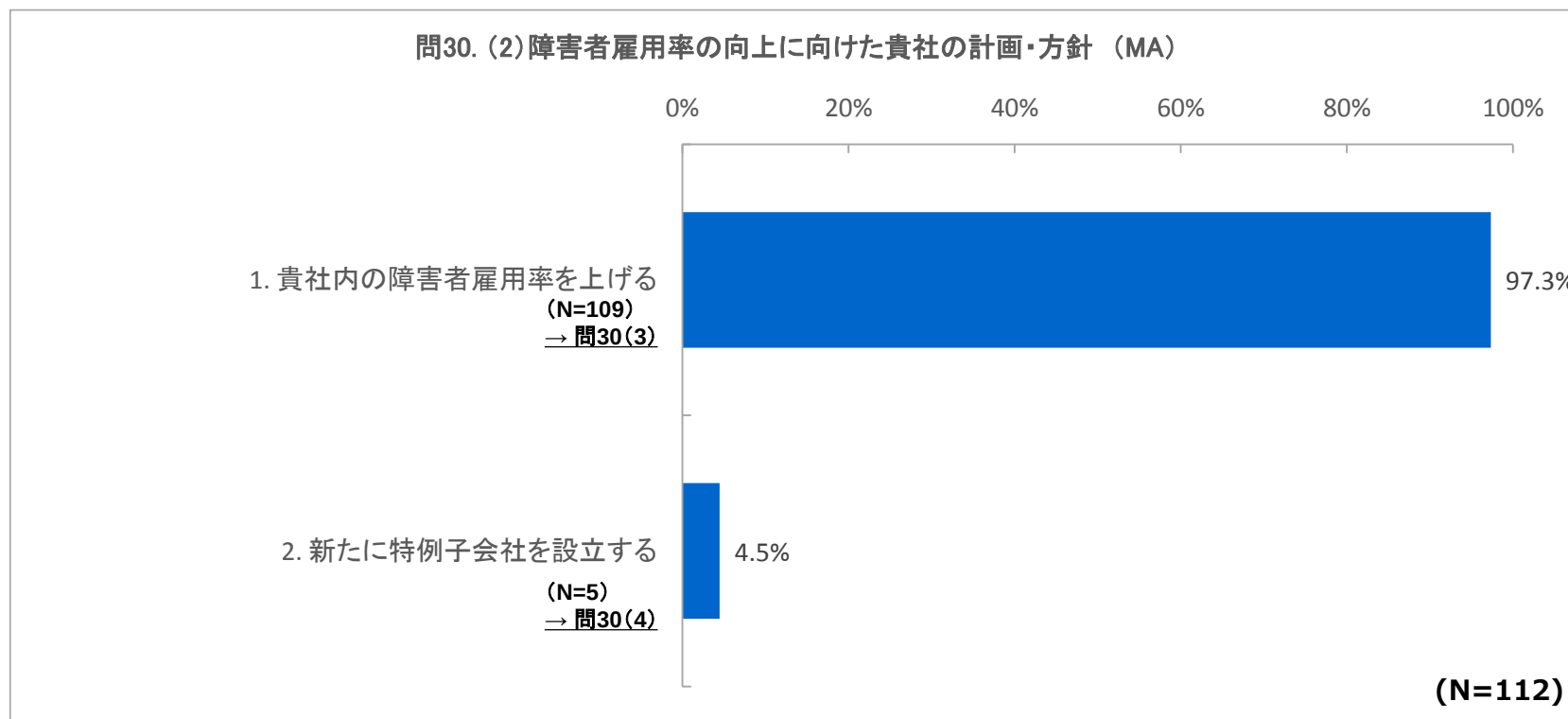


2. 調査結果 調査票B

問30: 法定雇用率の引き上げについて:

(2) 障害者雇用率の向上に向けた貴社の計画・方針

- 「1. 貴社内の障害者雇用率を上げる」と回答したのが97.3%(109社)、「2. 新たに特例子会社を設立する」と回答したのが4.5%(5社)であった。

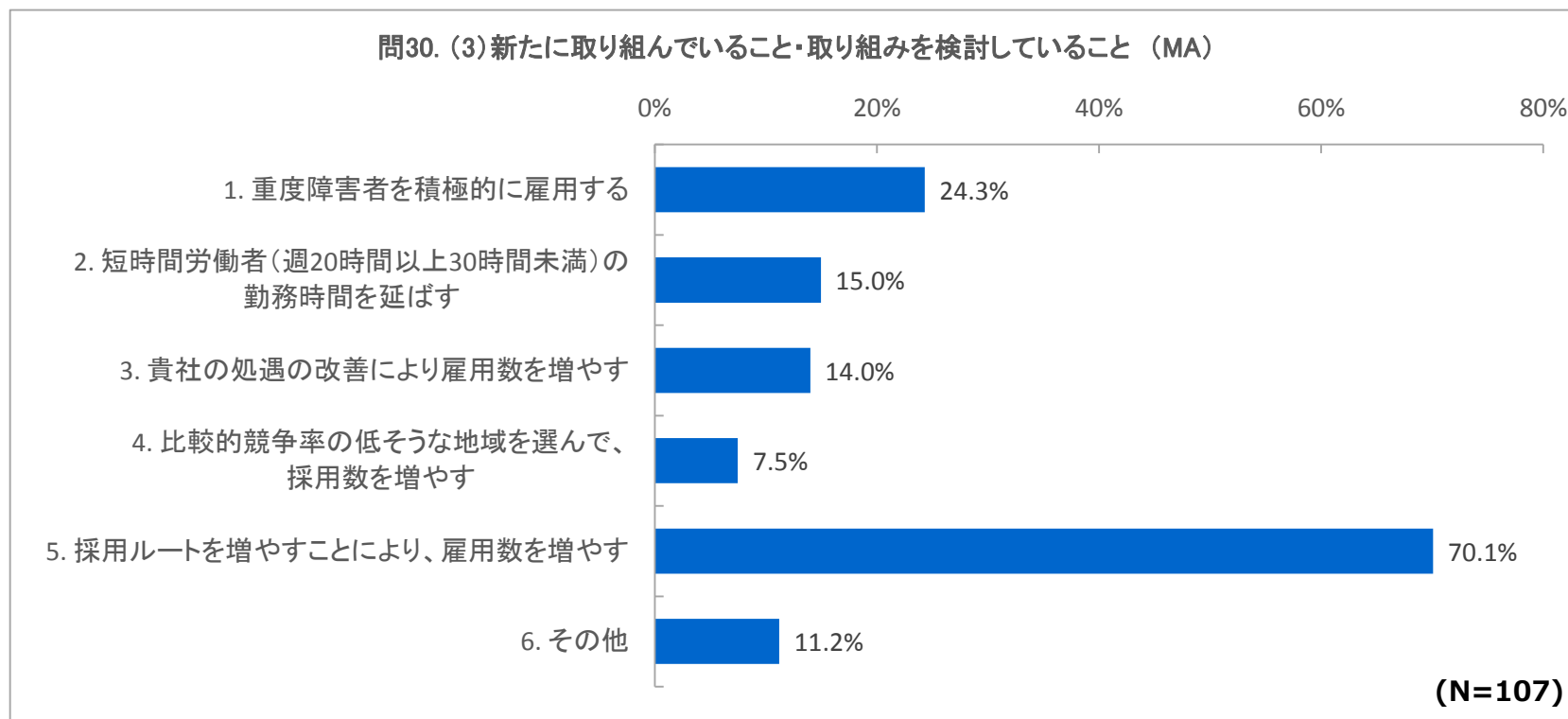


2. 調査結果 調査票B

問30: 法定雇用率の引き上げについて:

(3) 貴社内の障害者雇用率を上げるための新たな取り組み・取り組みの検討の内容

- 「5. 採用ルートを増やすことにより、雇用数を増やす」と回答したのが70.1%(75社)、「1. 重度障害者を積極的に雇用する」と回答したのが24.3%(26社)、「2. 短時間労働者(週20時間以上30時間未満)の勤務時間を延ばす」と回答したのが15.0%(16社)であった。

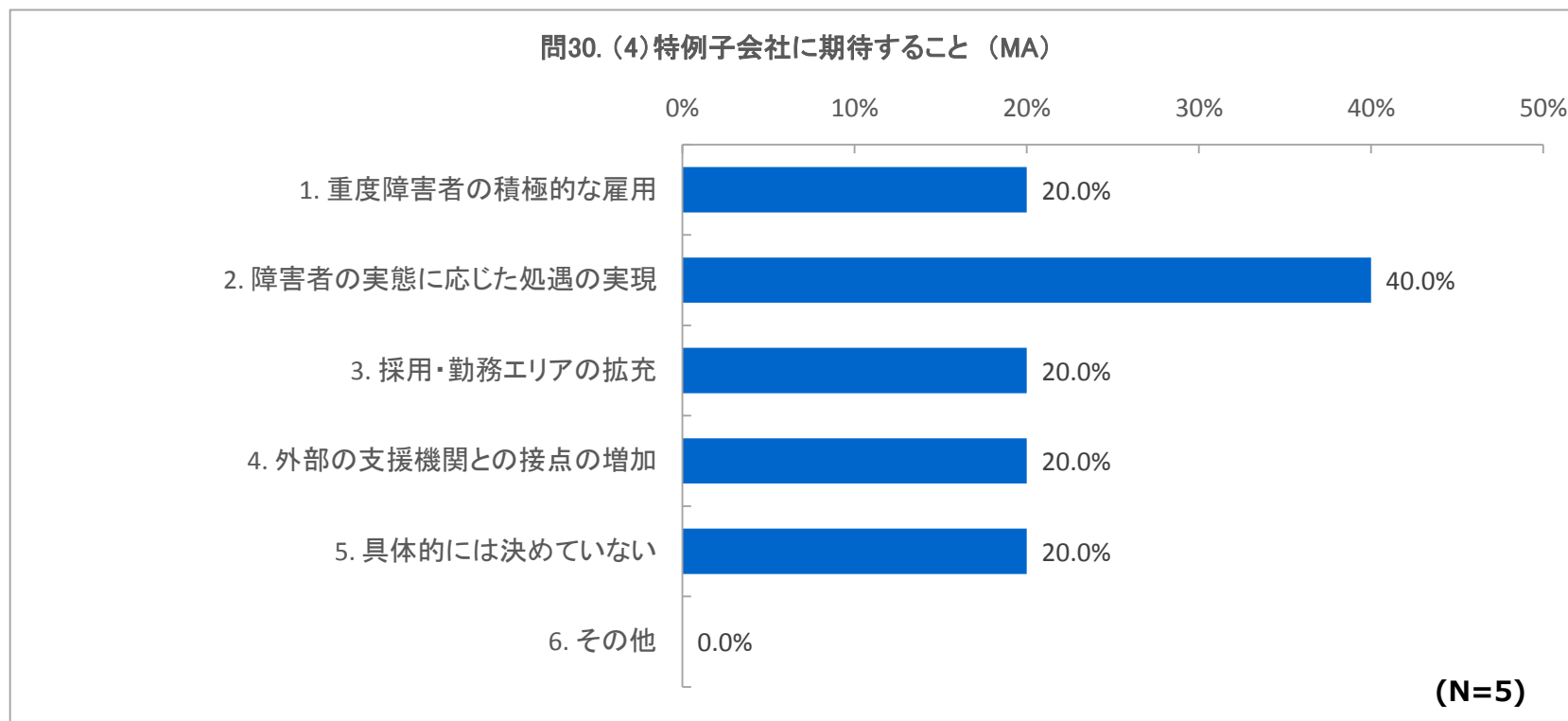


2. 調査結果 調査票B

問30: 法定雇用率の引き上げについて:

(4) 障害者雇用率の達成に際して、特例子会社に期待すること

■「障害者の実態に応じた処遇の実現」と答えたのが40.0%(2社)であった。



NRI

未来創発

Dream up the future.