

## 障がい者雇用実態調査

「改正障害者雇用促進法」の認知率がもっとも低い変更項目は、対象企業規模の引き下げ。

— 人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 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『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、利用企業を対象に「改正障害者雇用促進法（※）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。509社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

※ 2018年4月に施行される、障害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

- ★ 改正障害者雇用促進法の認知率、法定雇用率の引き上げは6割。対象企業規模の引き下げは4割。
- ★ 現行の障がい者雇用率2.0%、対象企業の達成率は30%。  
障がい者雇用のキッカケは、法定雇用率達成のため。
- ★ 障がい者雇用のネックは「障がい者に適した業務の創出」や「設備の整備」。
- ★ 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36%に留まる。

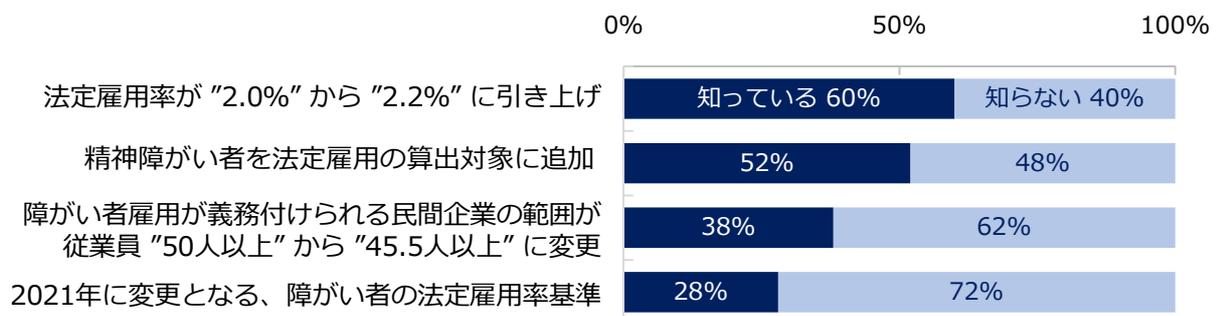
### ■ 調査結果詳細

#### 1：改正障害者雇用促進法の認知率、法定雇用率の引き上げは6割。対象企業規模の引き下げは4割。（図1）

2018年4月に施行される「改正障害者雇用促進法」の認知率を確認しました。「障がい者の法定雇用率が“2.0%”から“2.2%”に引き上げ」は、60%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」ことの認知は、52%。「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人以上”から“45.5人以上”に変わる」ことの認知は、38%に留まりました。

「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人以上”に変わる」ことの認知は28%でした。

#### 【図1】「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？



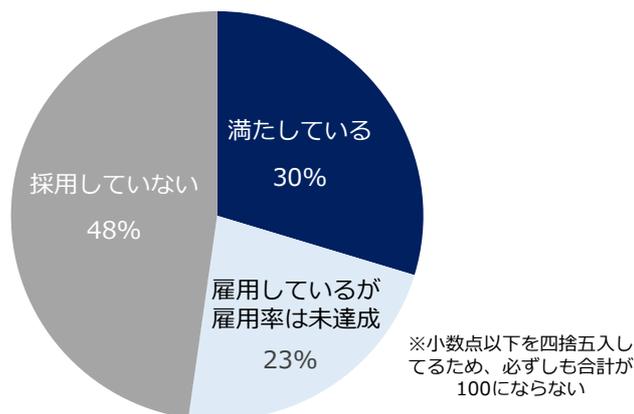
**2：現行の障がい者雇用率2.0%、対象企業の達成率は30%。  
 障がい者雇用のキッカケは、法定雇用率達成のため。（図2・図3）**

従業員数50人以上の企業に「現行の障がい者法定雇用率“2.0%”を満たしていますか？」と質問をしたところ、30%が「満たしている」、23%が「雇用しているが雇用率は未達成」、48%が「雇用していない」と回答しました。

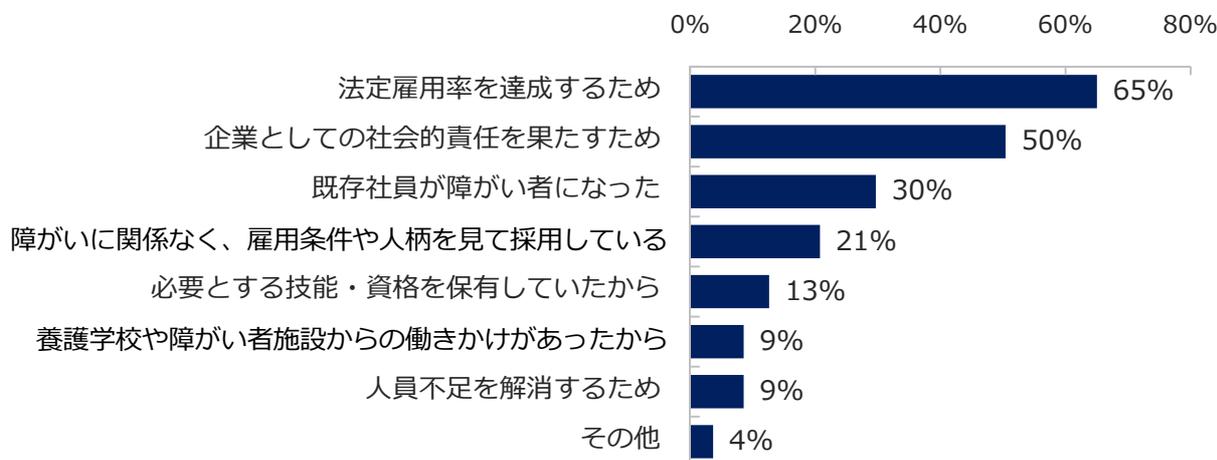
障がい者雇用をしていると回答した企業に、障がい者雇用のキッカケを伺いました。第1位は「法定雇用率を達成するため」（65%）、第2位は「企業としての社会的責任を果たすため」（50%）、第3位は「既存社員が障がい者になった」（30%）でした。

障がい者を雇用して良かったと思うことを伺うと、「職場が障害者の支援に協力して取り組むようになり、雰囲気は良くなった」「現時点で法定雇用率は4.9%。安全や品質を追求していくことと、障がい者を受け入れることが可能な職場を作っていくということは、結果として同じようなことになる実感しています。弊社は通常の職場に健常者と一緒に入ってもらっており、人に優しい職場という組織文化を作ることにも寄与していると思います」といったコメントが寄せられました。

【図2】 現行の障がい者法定雇用率“2.0%”を満たしていますか？（従業員数50名以上の企業のみ）



【図3】 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）



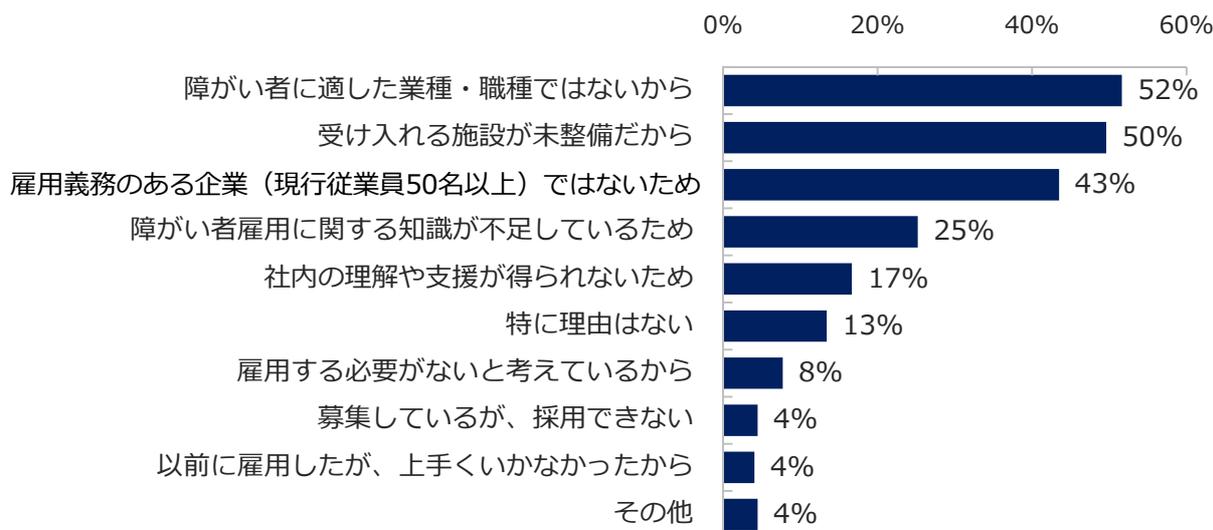
**3：障がい者雇用のネックは「障がい者に適した業務の創出」や「設備の整備」。(図4・図5)**

障がい者雇用をしていない企業に、その理由を伺いました。第1位は「障がい者に適した業種・職種ではないから」(52%)、第2位は「受け入れる施設が未整備だから」(50%)、第3位は「雇用義務のある企業(現行従業員50名以上)ではないため」(43%)でした。

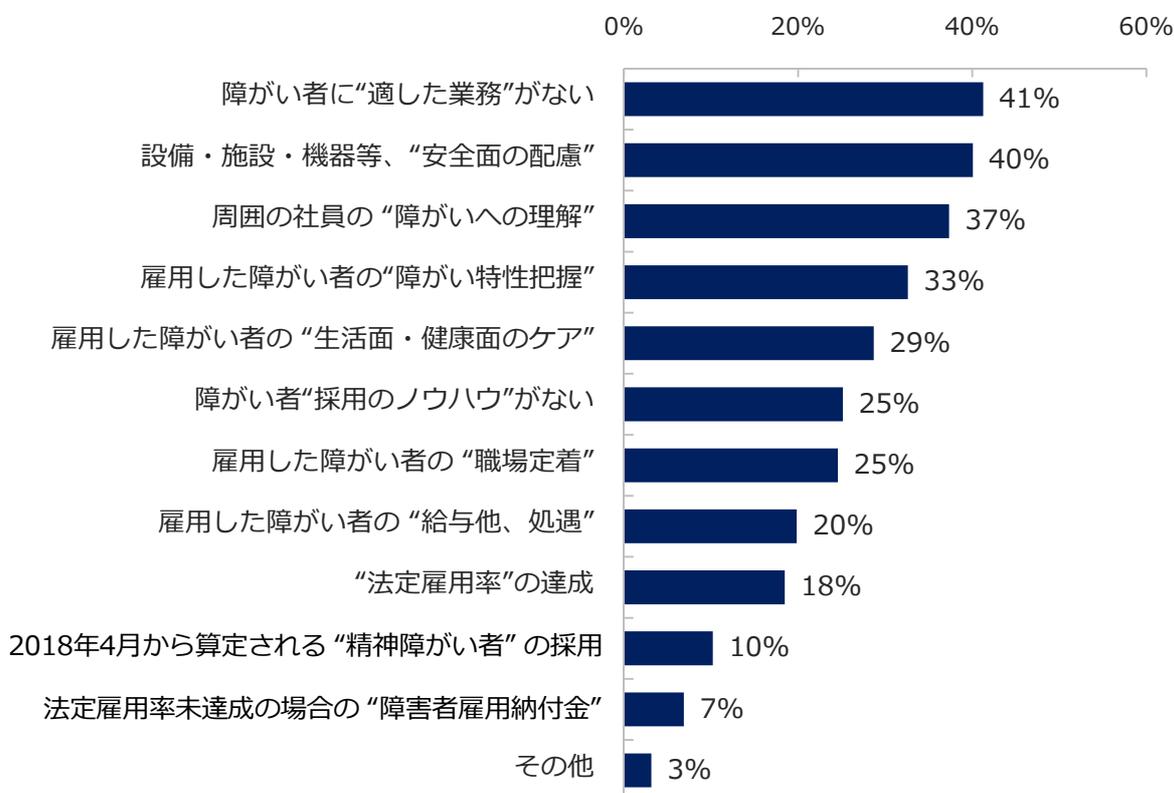
障がい者雇用の悩みや懸念点について伺うと、第1位は「障がい者に“適した業務”がない」(41%)、第2位は「設備・施設・機器等、“安全面の配慮”」(40%)、第3位は「周囲の社員の“障がいへの理解”」(37%)という結果になりました。

「一口に障害者といってもそれぞれが持つ障害は千差万別なので、自社が求める人材であってなおかつ自社に勤務可能な人を探すとすると、かなりハードルの高さを感じる。それをあきらめて簡単な仕事を作るとなると会社の負担が大きくなってしまいうので難しい」「障害者を義務のみで雇用するのではなく、しっかりと成果を上げられる仕事を作って雇用したいと思う」といった声が挙がりました。

**【図4】障がい者雇用をしていない企業に伺います。雇用していない理由は何ですか？(複数回答可)**



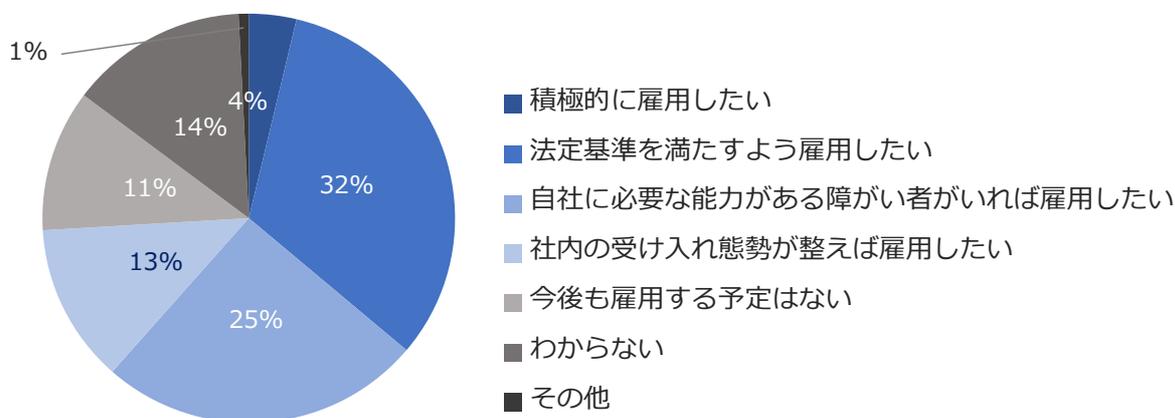
【図5】 貴社での、障がい者雇用の悩みや懸念点をお教えてください。（複数回答可）



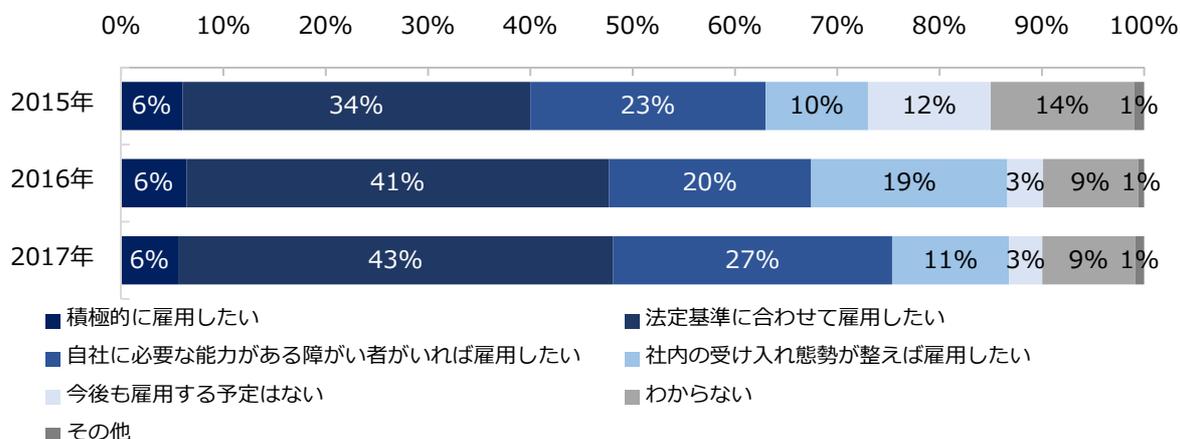
4：今後の障がい者雇用方針、「法定基準以上で採用したい」という企業は36%に留まる。  
(図6-a・図6-b)

今後の障がい者雇用の予定を伺うと、「積極的に雇用したい」（4%）「法定基準に合わせて雇用したい」（32%）という企業は、合わせて36%でした。従業員数50名以上の企業に絞ると、同ポイントは49%まで上昇します。2年連続で増加しました。

【図6-a】 障がい者雇用について今後の予定をお聞かせください。



【図6-b】 障がい者雇用について今後の予定をお聞かせください。（従業員数50名以上の企業のみ）



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービス。業界最大級の約8万人（2017年4月時点）の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<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
- 調査期間：2017年9月27日～10月31日
- 回答企業数：『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業509社

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、松田

<http://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