

【2010年度森泰吉郎記念研究振興基金】

成 果 報 告 書

- 研究課題名 : 民間企業による障害者採用支援事業の有効性
- 氏 名 : 星野和人
- 学 籍 番 号 : 81025364
- 所 属 : 政策・メディア研究科 修士課程1年

■ 研究概要

民間企業は1.8%以上の障害者を雇用しなければならないとされているが、雇用率達成企業の割合は45.5%と過半数を下回る結果となっており、実雇用率が高い企業と低い企業の二極分化が進んでいる。その要因として、長年の実績で独自の採用ルートを確保している老舗企業（大規模）とそれがない新興企業（小規模）とで人材獲得機会の格差が生じてしまい、人材が均等に行き渡らない現状があるからだ。更には、障害者を募集する上でハローワークへの依存体制を脱却しない限り、知名度や安定を有した大企業のみへ人材が流れ、ますます二極間での実雇用率の乖離が広がっていく。本研究では、障害者の採用を専門に支援している会社19社に着目し、障害者採用に関する先行研究が無いことからまずは現状把握を出発点として、採用中間支援としての有効性とスケールアウトの可能性について考察する。

■ 今学期の活動報告

(1) 障害者雇用の分野で先進的な団体へのヒアリング調査

【障害者採用支援会社】

※障害者に特化した人材紹介や就職フォーラム・コンサルティングなどを行っている民間の採用・就職支援会社

- ・株式会社ジェイブロード
- ・株式会社ゼネラルパートナーズ
- ・テスコ・プレミアムサーチ株式会社
- ・UD ジャパン

- ・株式会社ウイングル
- ・株式会社ジョイコンサルティング

【障害者雇用・障害者福祉の先進団体】

- ・富士ソフト企画株式会社
(システム会社(富士ソフト(株)グループ)における黒字の特例子会社としての成功事例)
- ・社会福祉法人 進和学園 進和職業センター
(企業(本田技研工業(株))が福祉施設へ発注を行うといった企業と福祉のパートナーシップ成功事例)
- ・株式会社 沖ワークウェル
(ウェブシステムを独自に開発し、離れたところに住んでいる障害者を活用した遠隔雇用の成功事例)
- ・株式会社ファーストリテイリング
(日本一雇用率が高い(8.0%)企業としての成功事例)
- ・株式会社研信
(福祉施設のコンサルティング会社としての成功事例)

【その他】

- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター
- ・社会福祉法人 JHC 板橋会
- ・東京都立中野特別支援学校

(2) 民間企業の個別障害者雇用率の調査

47 都道府県の各労働局へ「行政文書の開示請求申請」を行い、各都道府県に在籍する全企業合計 71,830 社の障害者雇用における詳細データ(2010年6月1日時点のエクセルデータ)を入手。本データを全国規模(47 都道府県)で請求申請したのは過去に前例がないとすることで、このエクセルデータを活用して現状調査を行うことは先進的な研究となる。

【データ内容】

- ・企業名・住所・連絡先・産業分類番号
- ・常用労働者数・障害者雇用数・障害者雇用率・障害者不足数

■ 今後の活動内容

(1) 民間企業における実態調査(主成分分析・アンケート)

日本国内における民間企業を対象に、障害者の雇用と採用の実態及び特徴等を探るための実態調査を実施。

- a：全企業（47都道府県の71,830社）における障害者雇用率を一般の個別企業データと組み合わせた主成分分析を行う。
- b：次に、層化無作為抽出法により企業規模別において下記の企業を対象にアンケートを実施する。
- ⇒上位の調査：法定雇用率（1.8%）達成企業へ等間隔抽出法にて1%の企業計338社を抽出
- ⇒下位の調査：法定雇用率（1.8%）未達成企業へ等間隔抽出法にて1%の企業計381社を抽出

【調査対象の規模別企業数】

規模別	全体企業数	雇用率達成企業と未達成企業の内訳		調査対象の抽出企業数(1%)	
		達成	未達成	達成	未達成
55～99人	27,297	12,147(45%)	15,150(56%)	121	151
100～299人	31,696	15,277(48%)	16,419(52%)	153	164
300～499人	5,951	2,839(48%)	3,112(52%)	28	31
500～999人	4,050	1,912(47%)	2,138(53%)	19	21
1000人以上	2,836	1,577(56%)	1,259(44%)	16	13
合計	71,830	33,752(47%)	38,078(53%)	338	381

当アンケートでは、主に下記の4点に重点を絞り、解答を得るよう努める。

- ・4つの雇用形態の現状
- ・5つ採用ルートの活用実態
- ・各企業における採用の成否におけるクリティカルポイント
- ・雇用率未達成の本質的な原因

(2) 解決に向けた提言＝枠組みの構築

- ① 雇用形態モデルの構築（4つの雇用形態モデル）
（一極集中型 [特例子会社型]・分散集中型 [メーカー]・分散少数型 [多店舗展開]・遠隔型）
- ② 採用ルートモデルの構築（5つ採用ルートモデル）
（ハローワーク・学校・直接応募・採用支援会社・縁故）
- ③ 雇用率未達成要因

① 雇用形態モデルの構築（ケーススタディ）

定量的調査で得られたアンケート集計結果を分析し、各企業を下記の雇用形態別に分類する。各雇用モデルの代表企業2～3社においてケーススタディを行い、提言に向けた雇用形態のモデル構築を行う。

<雇用形態モデル>

- ・一極集中型（特例子会社型）
障害者を一ヶ所の場所に集中して雇用する。大企業に多い形態
- ・分散集中型（メーカー等）
数か所（少数）の大規模な事業所で集中して雇用する。メーカー等の工場保有企業に多い形態
- ・分散少数型（多店舗展開）
一ヶ所に1～2の少数の障害者を多くの場所で雇用する。サービス業に多い形態
- ・遠隔型
SOHOなどの自宅勤務の形態を取るケース形態

② 採用ルートモデルの構築（ケーススタディ）

定量的調査で得られたアンケート集計結果を分析し、各企業を下記の採用ルート別に分類する。各採用ルートモデルの代表企業2～3社においてケーススタディを行い、提言に向けたモデルの構築を行う。

<採用ルートモデル>

- ・ハローワーク：公共職業安定所における無料の求人機関による採用
- ・学校：主に特別支援学校における進路指導担当からの採用
- ・直接応募：中途採用における自社ホームページなどからの採用（新卒採用の場合も含める）
- ・民間採用支援会社：民間企業の障害者に特化した就職フォーラム・人材紹介などのサービスを通じた採用
- ・縁故：人脈を通じた直接の紹介

③ 雇用率未達成の本質的な原因の探求（インタビュー調査）

定量的調査で得られたアンケート集計結果を分析し、回答の返ってきた未達成企業に対してインタビュー調査を行う。ここで、アンケートでは得られない雇用率未達成の本質的な原因を探る。

【未達成要因（予測）】

<知識・意識面>

- ・社長の理解不足（雇用方針がない）
- ・従業員の理解不足（配属先がない）
- ・担当者の法制度に対する知識の欠如
- ・会社の障害者雇用に対する意識の欠如

<採用面>

- ・採用ルートの欠如
- ・応募者の欠如
- ・スキルとのミスマッチング

- (担当者不在など)
- ・採用ノウハウの欠如
 - ・雇用ノウハウの欠如
 - ・業務内容の欠如
(障害者へ割り当てる仕事がない)

<その他>

- ・環境（ハード面）の不備
- ・資金の欠如

- (応募者のスキル不足 or 会社の応募者に対する過度な期待)
- ・応募者の障害程度・種別のミスマッチング
 - ・雇用継続の困難（すぐ辞めてしまう）

<行政支援面>

- ・行政支援の不備（助成金・補助金）
- ・行政支援の不備（雇用継続支援）
- ・行政支援の不備（採用支援）
- ・啓蒙の欠如
- ・情報提供の欠如

以上