

## Ⅲ 調査結果のまとめ

---

### 1. 事業所の基本属性

回答事業所の基本属性をみると、**主たる事業の内容**（業種）は「医療、福祉」が最も高く、2割近くを占めている。従業員規模は「10～29人」が最も高く、4割近くを占めている。なお、「5～9人」と「10～29人」を合わせた『5～29人』が6割以上を占めている。

**制度化されている勤務制度**（障がい者のみを対象にしたものを含む）では、「特になし」が7割以上で最も高く、次いで「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が2割弱、「短時間正社員制度」が1割弱となっている。

### 2. 障がい者の雇用状況

**障がい者の雇用状況**は、「一度も障がい者を雇用したことがない」が6割半ばで最も高い。「現在、障がい者を雇用している」は2割以上、「現在は障がい者を雇用していないが、以前雇用していた」が1割以上となっている。従業員規模別では、<30～49人>以下では「一度も障がい者を雇用したことがない」が最も高いが、<50～99人>以上では「現在、障がい者を雇用している」が最も高く、特に<100～299人>以上では8割以上を占めている。

業種別では、<化学工業製造業>では「現在、障がい者を雇用している」が最も高いが、その他の業種では「一度も障がい者を雇用したことがない」が最も高い。

**障がい者雇用の情報取得先**は、「特になし」が最も高く、過半数を占めている。具体的な情報取得先では「ハローワーク」が4割弱で最も高いが、続く「障がい者就業・生活支援センター」は1割弱、「ハローワーク」以外は1割未満となっている。

事業所の**障がい者雇用への考え**について障がい等の種類別にみると、いずれの障がい等の種類でも「障がい者雇用は考えていない」が最も高いが、身体障がい者で4割強、知的障がい者で5割強、精神障がい者で5割半ば、その他の障がい者等で約5割と、若干傾向に違いがみられる。

一方、「現在、障がい者を雇用している」事業所においては、「障がい者雇用は考えていない」は、身体障がい者で1割強、知的障がい者及びその他の障がい者等で3割弱、精神障がい者で3割となっており、障がい等の種類に関わらず、「積極的に進めたい」「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」とする雇用に前向きな回答の割合が比較的高い。

**障がい者雇用への課題**について障がい等の種類別にみると、いずれの障がい等の種類でも「社内に適当な仕事があるか」が最も高く、5割前後となっている。

**障がい者を雇用しない理由**は、「障がい者に向いている仕事がないから」が約6割と最も高い。次いで「通勤や移動、業務中の安全確保が難しいから」が2割半ば、「施設・設備がバリアフリーではなく、設備改善など費用がかかるから」が約2割となっている。

**障がい者雇用の支援機関**は、いずれの障がい等の種類でも「活用していない」が6割以上となっている。「ハローワーク」がその他障がい者等で1割弱、それ以外の障がいの種別では1割台となっており、それ以外の支援機関はいずれも1割を下回っている。

**関係機関に期待する取組**は、いずれの障がい等の種類でも「特になし」が最も高い。次いで「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」がいずれも高く、2割前後となっている。

平成26年度から平成28年度の各年度に採用した**障がい者の在職期間**（平成29年6月1日時点）を、採

用者数ベースでみたところ、「現在在職中」は、採用後3年めでは、知的障がい者が約7割と最も高く、次いで精神障がい者、身体障がい者の順で6割弱となっている。一方、「在籍1年未満で離職」は、全ての年度で精神障がい者が他の障がい等の種類に比べて高い傾向にある。

採用した障がい者の就職前状況は、「他の企業・団体で働いていた」が5割弱と最も高く、次いで「無職又は家事手伝いであった」が約2割となっている。

障がい者の職場定着における課題は、いずれの障がい等の種類でも「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が最も高く、次いで「従業員の障がい特性の理解と対応方法」となっている。身体障がい者では「働きやすい設備・施設・機器等の改修」が2割強、それ以外の障がい等の種類では「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が比較的高い。

平成29年6月1日時点で雇用している障がい者の年齢は、視覚障がい、聴覚・言語障がい等、肢体不自由、内部障がいでは、「50～59歳」が最も高く、肢体不自由、内部障がいでは、「60歳～」も比較的高くなっている。一方、知的障がいでは「20～29歳」が最も高く、精神障がいでは「40～49歳」が最も高くなっており、比較的若い年齢層の割合が高い。

平成29年6月1日時点で雇用している障がい者の勤務年数は、精神障がいのみ「1年～3年未満」が最も高く、それ以外の障がい等の種類では「10年以上」が最も高くなっている。

雇用している障がい者の週あたり労働時間は、無期雇用では「所定労働時間」が8割弱で最も高い。有期雇用も「所定労働時間」が4割弱で最も高く、次いで「30時間～所定労働時間未満」が約3割、「20時間～30時間未満」が3割弱となっている。

雇用している障がい者の月あたり平均賃金は、無期雇用では「25万円以上」が約4割で最も高く、有期雇用では「10～15万円未満」が4割弱で最も高くなっている。

給与や賃金の昇給制度は「あり」が7割以上となっている。

対して、キャリアアップ制度（有期雇用→正規雇用、有期雇用→無期雇用、無期雇用→正規雇用）は、「なし」が5割弱で、「あり」の4割強をわずかに上回っている。

障がい者雇用のメリットは、「障がい者への対応や障がい者の働く姿などが、他の従業員の仕事への刺激になった」が3割弱で最も高く、次いで「障がい者の能力をうまく活用することで生産性が向上し、戦力アップになった」が2割強、「障がい者雇用に際して業務内容の見直し等を行い、効率化できた」が2割弱となっている。

障がい者採用のポイントは、「体力面や健康面の状況」が最も高く、次いで「障がいの種別や程度」が続く、これらが6割弱となっている。続く「業務能力・業務スキル」は4割弱となっている。

障がい者の作業内容は、知的障がい者では「運搬・清掃・包装等」が最も高く、それ以外の障がい等の種類では「事務的職業」が最も高くなっている。

障がい者雇用における配慮事項は、全ての障がい等の種類で「勤務・労働時間等の配慮及び弾力化」が最も高く、特に身体障がい者では3割強となっている。また、身体障がい者および知的障がい者では、「業務上の安全確保の措置や配慮」や「適性や意欲に応じた配置転換など労務管理面での配慮」も比較的高い。精神障がい者では「適性や意欲に応じた配置転換など労務管理面での配慮」も比較的高い。

また、障がい者の職場定着に最も効果があると考えられる配慮事項は、全ての障がい等の種類で「適性や意欲に応じた配置転換など労務管理面での配慮」が上位となっており、「勤務・労働時間等の配慮及び弾力化」、「業務上の安全確保の措置や配慮」、「従業員への障がいに対する理解促進」も比較的高い。

### 3. 離職者の状況

障がい等の種類は、「身体障がい」が過半数を占め、次いで「精神障がい」が3割弱となっている。

離職時の年齢は、「40歳～49歳」が最も高いが2割強にとどまっており、次いで「20歳～29歳」および「50歳～59歳」が約2割となっている。

通算の雇用期間は「1年未満」が最も高く、約5割となっている。障がい者等の種類別で見ると、全ての区分で「1年未満」が最も高いが、特に精神障がいでは約7割となり、他の区分が4～5割台であることと比べて高い傾向にある。

就労形態は、「有期雇用」が5割強で、「無期雇用」の4割強を上回っている。週あたり労働時間は、「所定労働時間」が最も高く約4割となっている。

作業内容は、「運搬・清掃・包装等」が2割強と最も高く、次いで「事務的職業」が2割弱となっている。

離職者と職場（又は業務）とのマッチング状況は、「よかった」が最も高く4割弱、「どちらともいえない」が3割弱となっている。障がい等の種類別では、＜その他の障がい等＞で「どちらともいえない」が最も高いのに対し、これ以外の全ての区分では「よかった」が最も高く、特に＜身体障がい 視覚障がい＞では5割弱と他の区分に比べて高い。

離職者の雇用期間中に支援のあった機関は、「ハローワーク」が4割強と最も高く、次いで「障がい者就業・生活支援センター」が1割強となっている。一方、「特になし」が4割強となっている。

離職理由は、「転職」が最も高く、次いで「仕事が合わなかった」でいずれも2割弱となっている。

雇用継続に関する支援や対策は、「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が2割弱と最も高く、次いで「従業員の障がい特性の理解と対応方法」が1割強となっている。一方、「特になし」が4割強となっている。