

# 平成29年〔三重県障がい者雇月・定着実態調査概要版〕

## I 調査実施概要

1. 調査目的 県内の事業所における障がい者の雇用及び定着の実態を把握することにより、平成30年4月以降の障害者雇用率制度の改正を踏まえ、今後の県における障がい者雇用及び定着を促進する施策のための基礎資料を得ることを目的とする。
2. 調査対象 県内 業所 約 11,000 事業所
3. 調査時点 平成29年3月1日
4. 調査実施期間 平成29年3月8日～平成29年7月25日
5. 調査方法 直接訪問調査

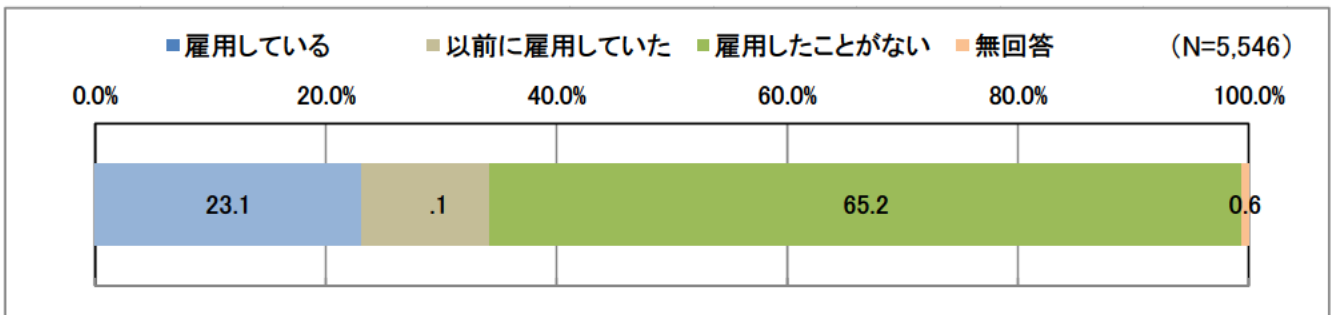
配付数	有効回答数	回答率
5件	5,546件	50.5%

7. 備考
  - ・ 「N」(Number of casesの略)は、設問に対する回答事業所数(離職者の状況該当者数)であり、回答者の構成比(%)を算出するための基数である。
  - ・ 図表中の構成比は、四捨五入により合計が100%にならないことがある。
  - ・ 複数回答可能な設問では、合計は100%を超えることがある。

## II 調査結果の概要

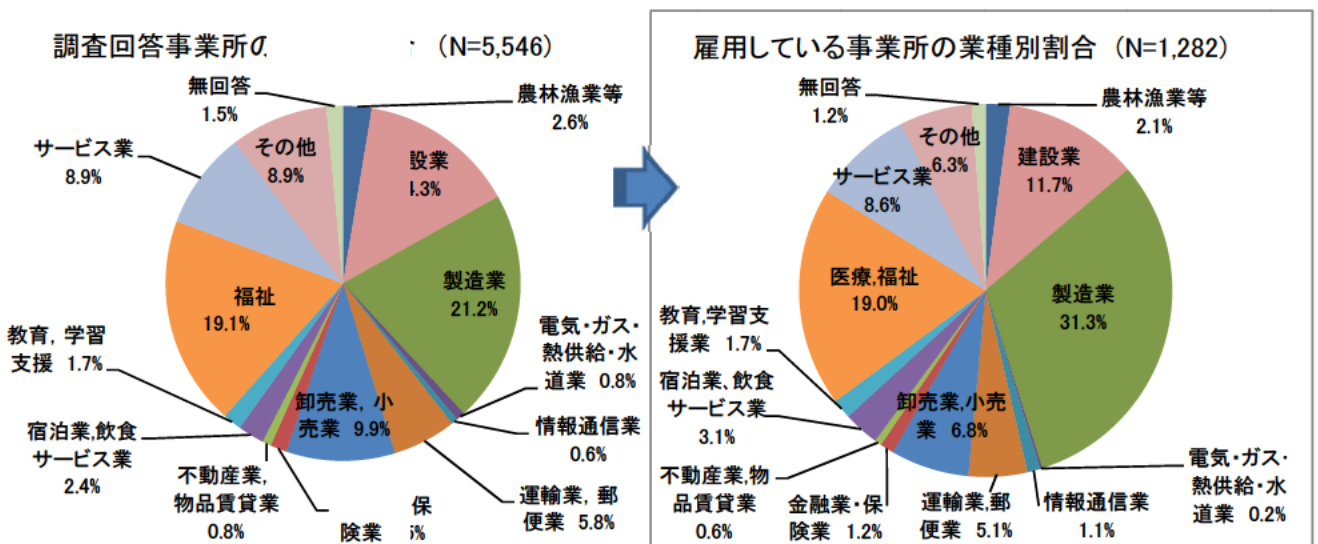
### 1 障がい者の雇用状況について

#### (1) 障がい者の雇用状況



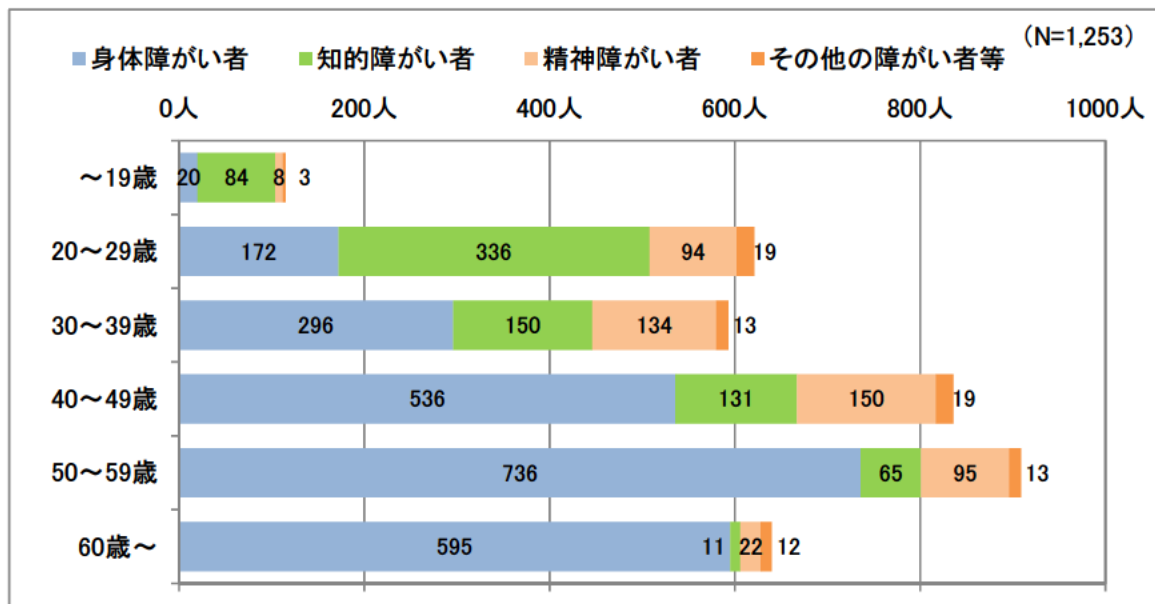
障がい者を「雇用している」事業所は全体の23.1%で、概ね5社に1社の割合となっている。

#### (2) 障がい者を雇用している事業所の業種別割合



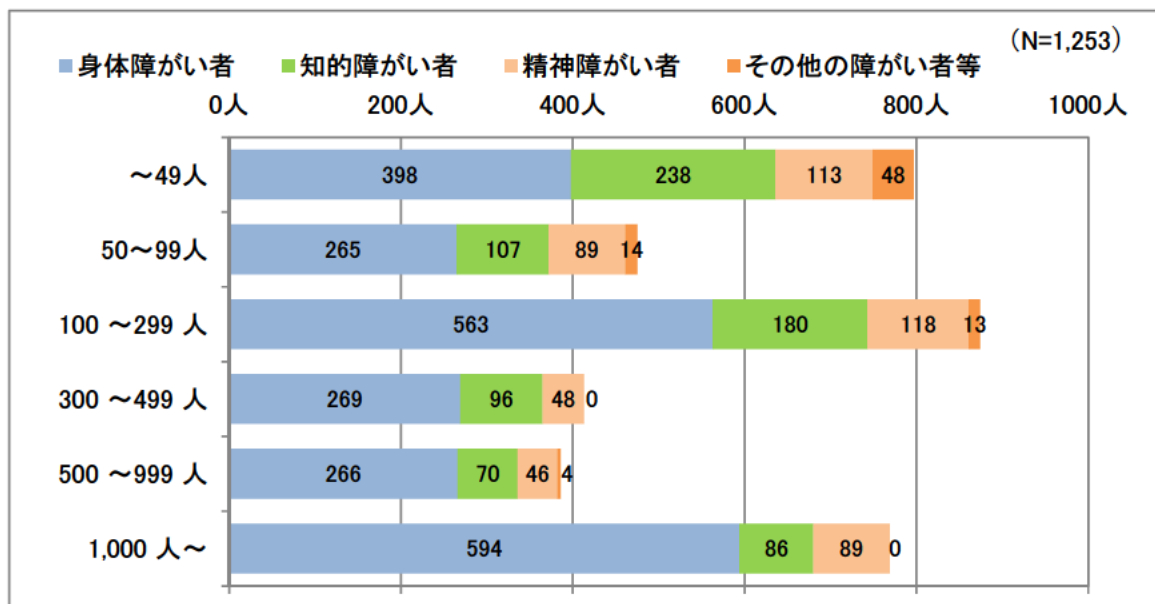
業種別では、調査回答事業所の業種別割合が高い「製造業」、「医療、福祉」の2業種での割合が高く、半数を占める。次いで、「建設業」、「サービス業」と高くなっている。

(3) 雇用されている障がい者の年齢構成と障がい等の種類



年齢層が高くなるほど、身体障がい者の占める割合が高くなっており、60歳を超えて雇用されている身体障がい者も多い。また、29歳以下の年齢層では知的障がい者の雇用割合が高くなっている。

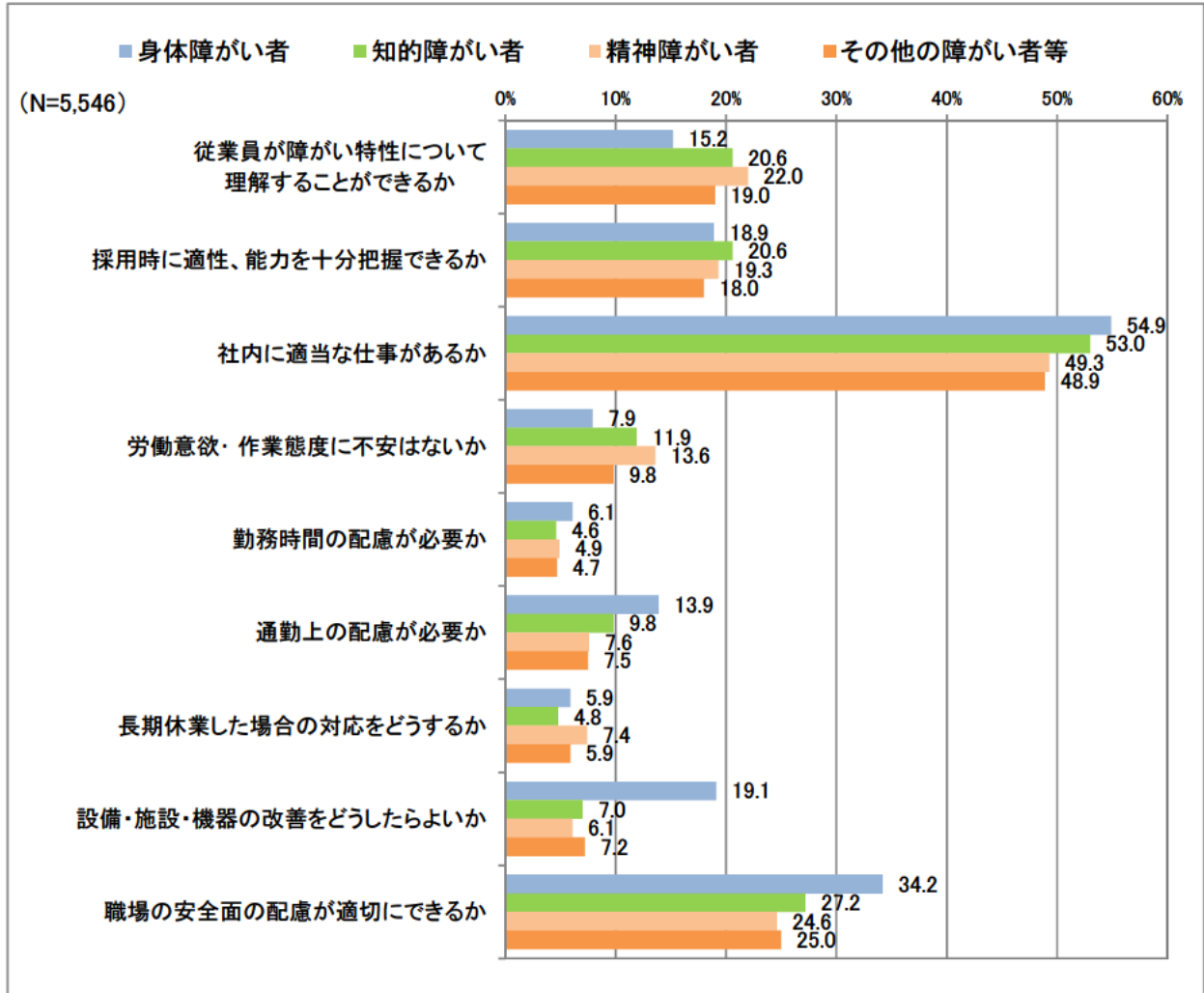
(4) 事業所従業員規模別の雇用障がい者数



従業員100～299人規模で最も多くなっている。次いで、従業員49人以下規模での雇用が多い。また、従業員数99人以下の事業所では、身体障がい者以外の雇用割合が比較的高くなっている。

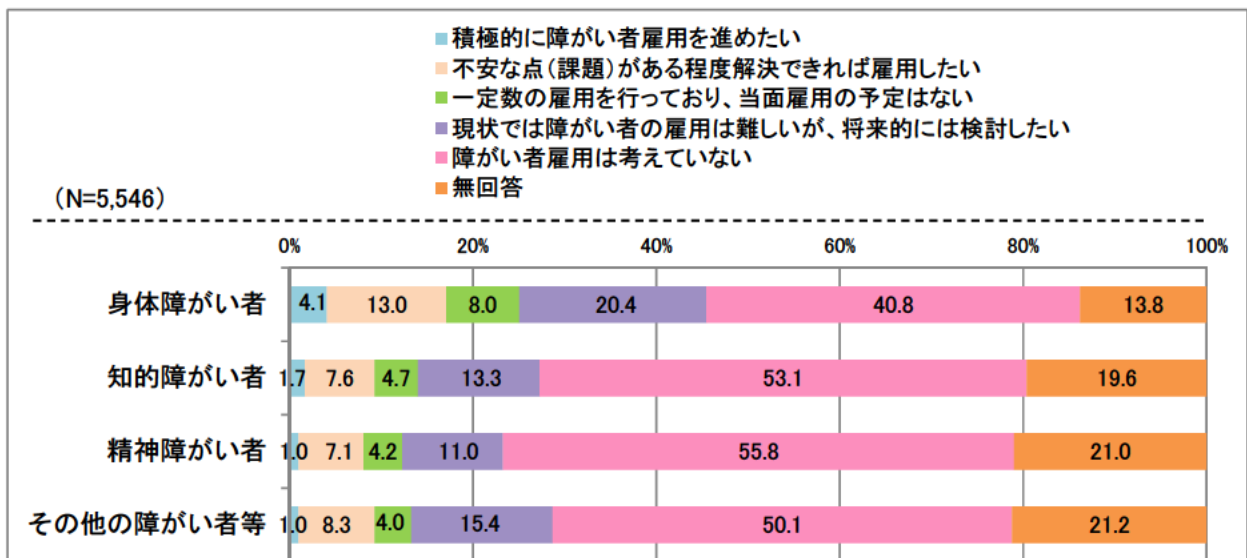
## 2 障がい者雇用にあたっての課題について

### (1) 障がい者の雇用を検討する上で不安な点（課題） 主なもの（複数回答）



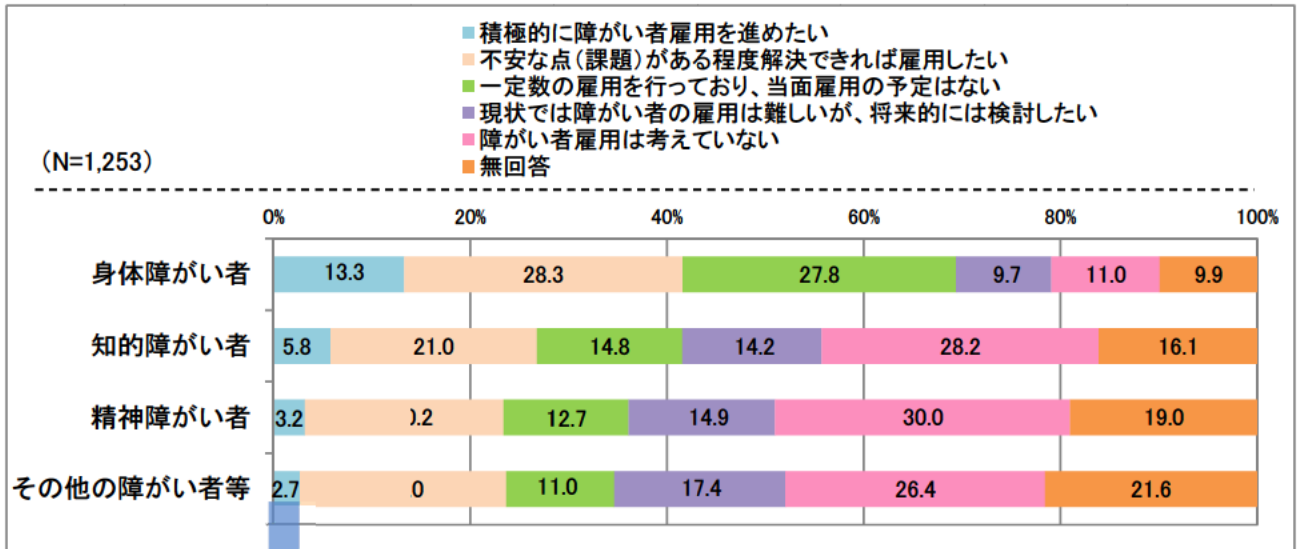
障がい等の種類に関わらず「社内に適当な仕事があるか」が最も高く、5割前後となっており、次いで「安全面の配慮」と業務上の課題が高い。また、障がい特性や能力の把握といった障がい者の理解についても、それぞれ2割程度と高くなっている。

### (2) 今後の障がい者雇用の意向



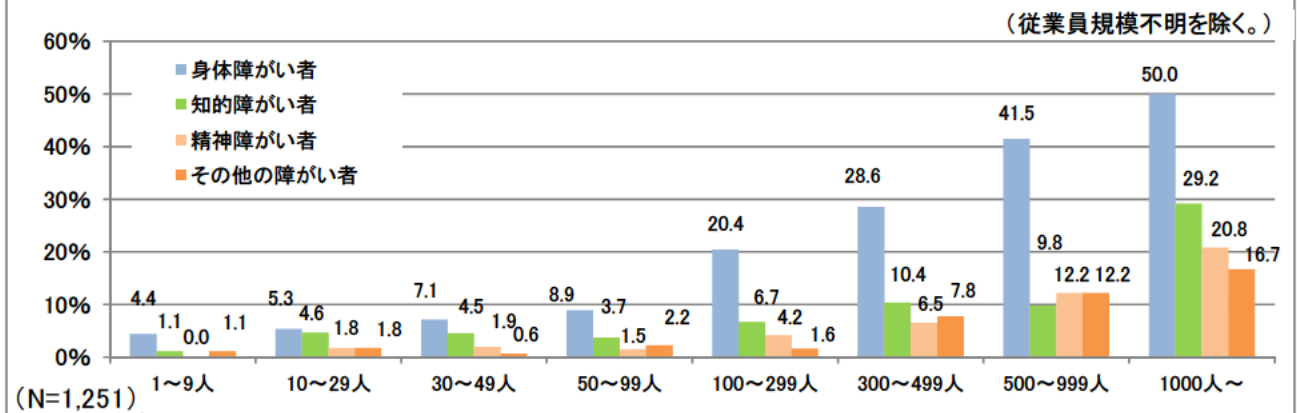
全体的に、障がい等の種類に関わらず「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、4～5割台となっている。

① 「現在、障がい者を雇用している」事業所における今後の障がい者雇用の意向



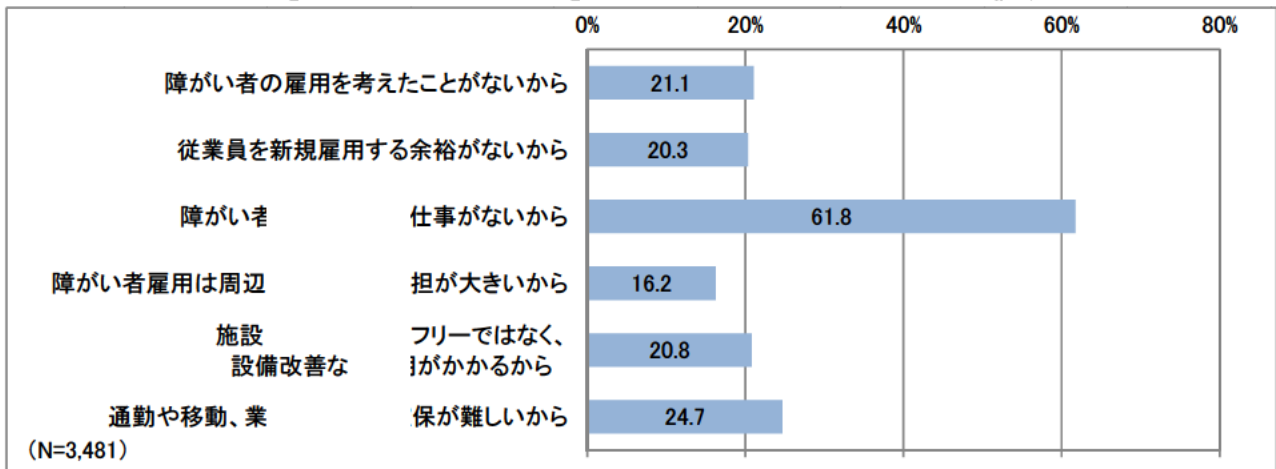
障がい等の種類に関わらず「積極的に進めたい」「不安な点(課題)がある程度解決できれば雇用したい」とする雇用に前向きな意向が比較的高い。

「積極的に障がい者雇用を進めたい」との意向をもつ事業所の割合(従業員規模別、障がい等の種類別)



従業員規模が大きくなるほど、「積極的に障がい者雇用を進めたい」とする割合が高い。ただし、身体障がい者とは他の障がい者との割合に差が生じている。

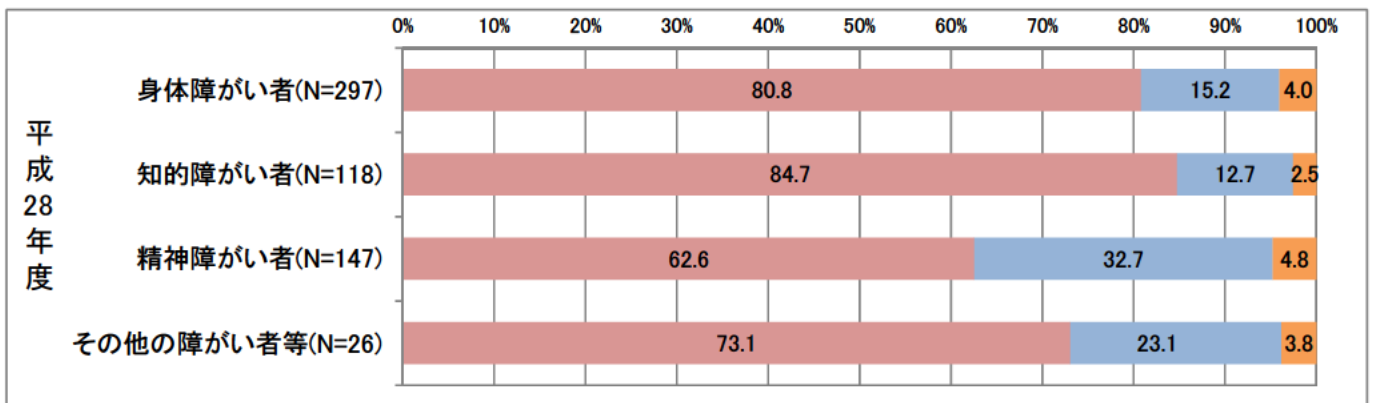
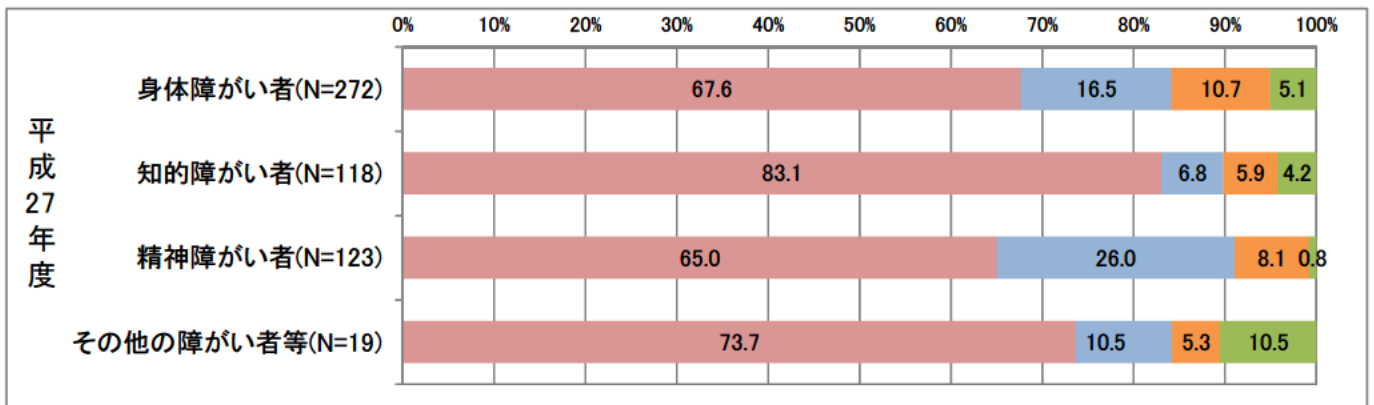
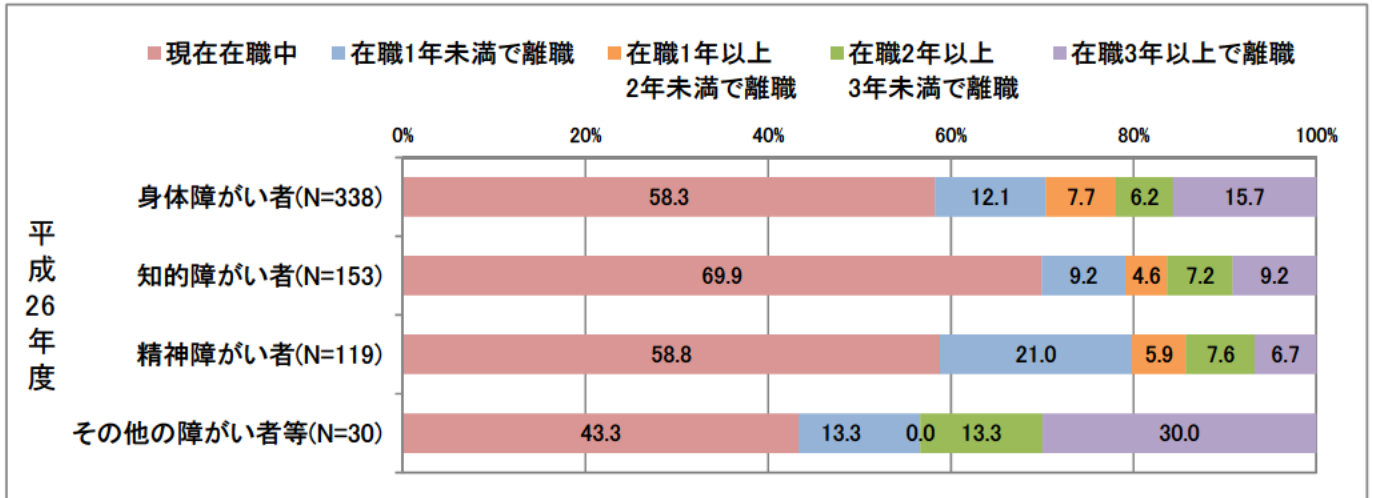
② 現在、障がい者を雇用していない事業所が、障がい者の雇用を「現状では難しい」又「考えていない」とする主な理由



「障がい者に向けた雇用」の割合が高くなるにつれて、障がい者の「安全確保」の割合が高くなる。また、「設備改善の負担」、「従業員の負担」、「新規雇用の余裕がない」なる。

### 3 障がい者の職場定着について

#### (1) 採用年度別の在職状況

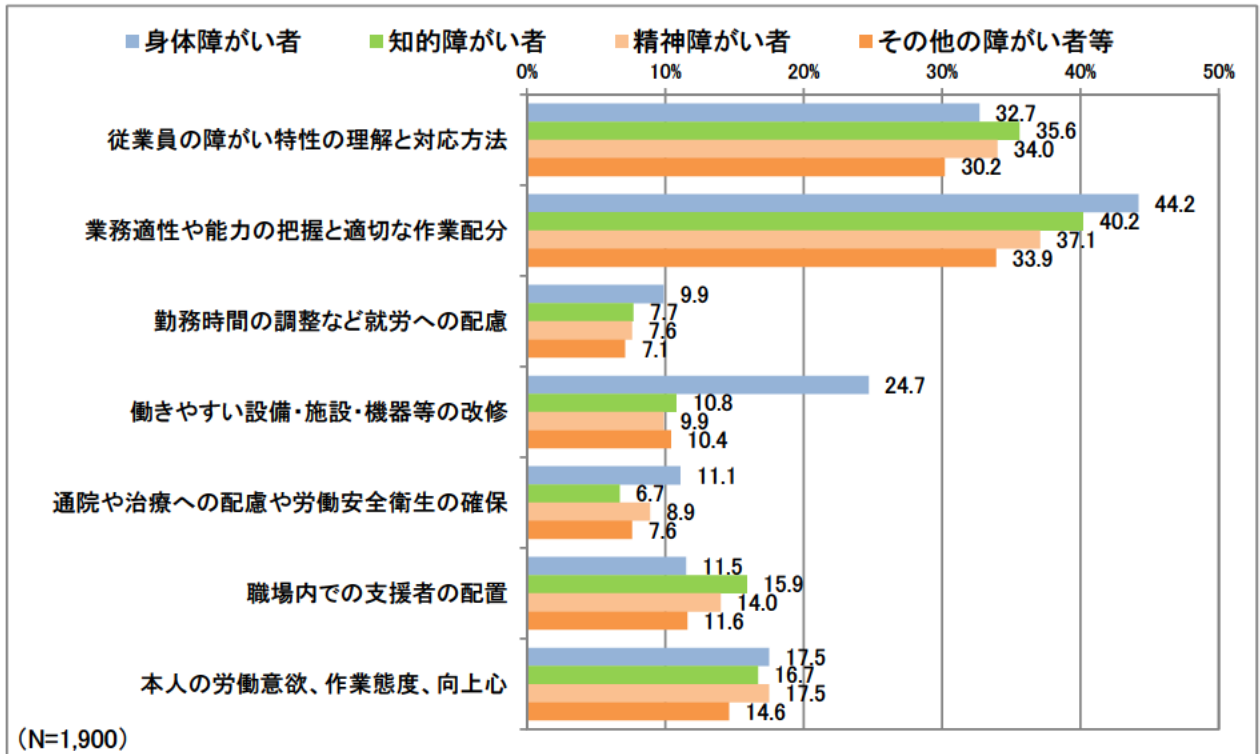


採用後概ね3年となる平成26年度採用者の在職率は、知的障がい者が69.9%と最も高く、次いで精神障がい者が58.8%、身体障がい者が58.3%となっている。一方在職1年未満で離職した者の割合を見ると、精神障がい者が21.0%と最も高く、次いで身体障がい者が12.1%、知的障がい者が9.2%となっている。

いずれの年度においても、精神障がい者は他の障がい者等に比べ、在職1年未満では離職率が高い傾向にあるが、在職1年以上の離職率では大差は見られない。

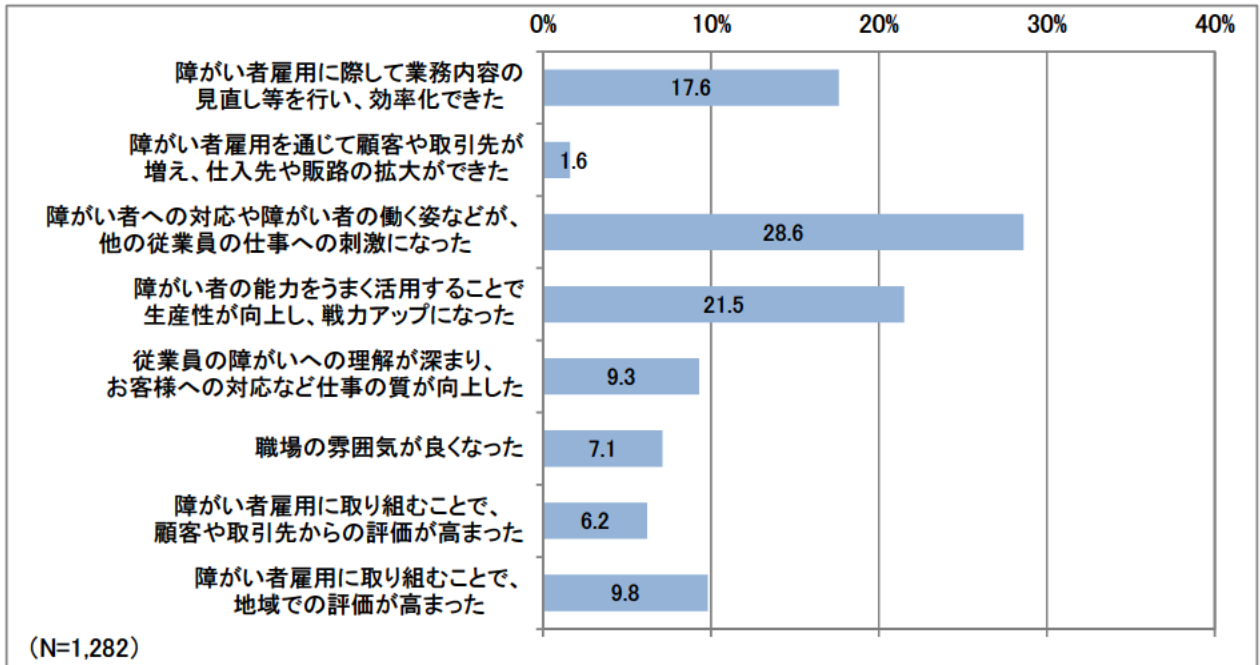


(2) 障がい者の職場定着における主な課題 (複数回答)



いずれの障がい等でも「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」「従業員の障がい特性の理解と対応方法」の2項目が3割を超えて高くなっている。

(3) 現在、障がい者を雇用している事業所が、障がい者雇用を行って良かったこと (複数回答)



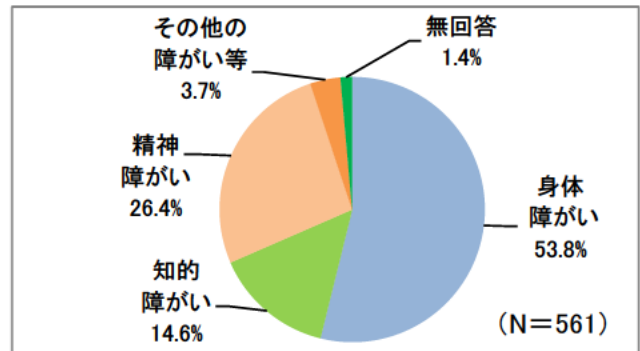
「働く姿などが、他の従業員の仕事への刺激になった」が28.6%と最も高く、次いで「能力をうまく活用することで生産性が向上し、戦力アップになった」が21.5%、「業務内容の見直し等を行い、効率化できた」が17.6%となっている。

#### 4 障がい者の離職状況について

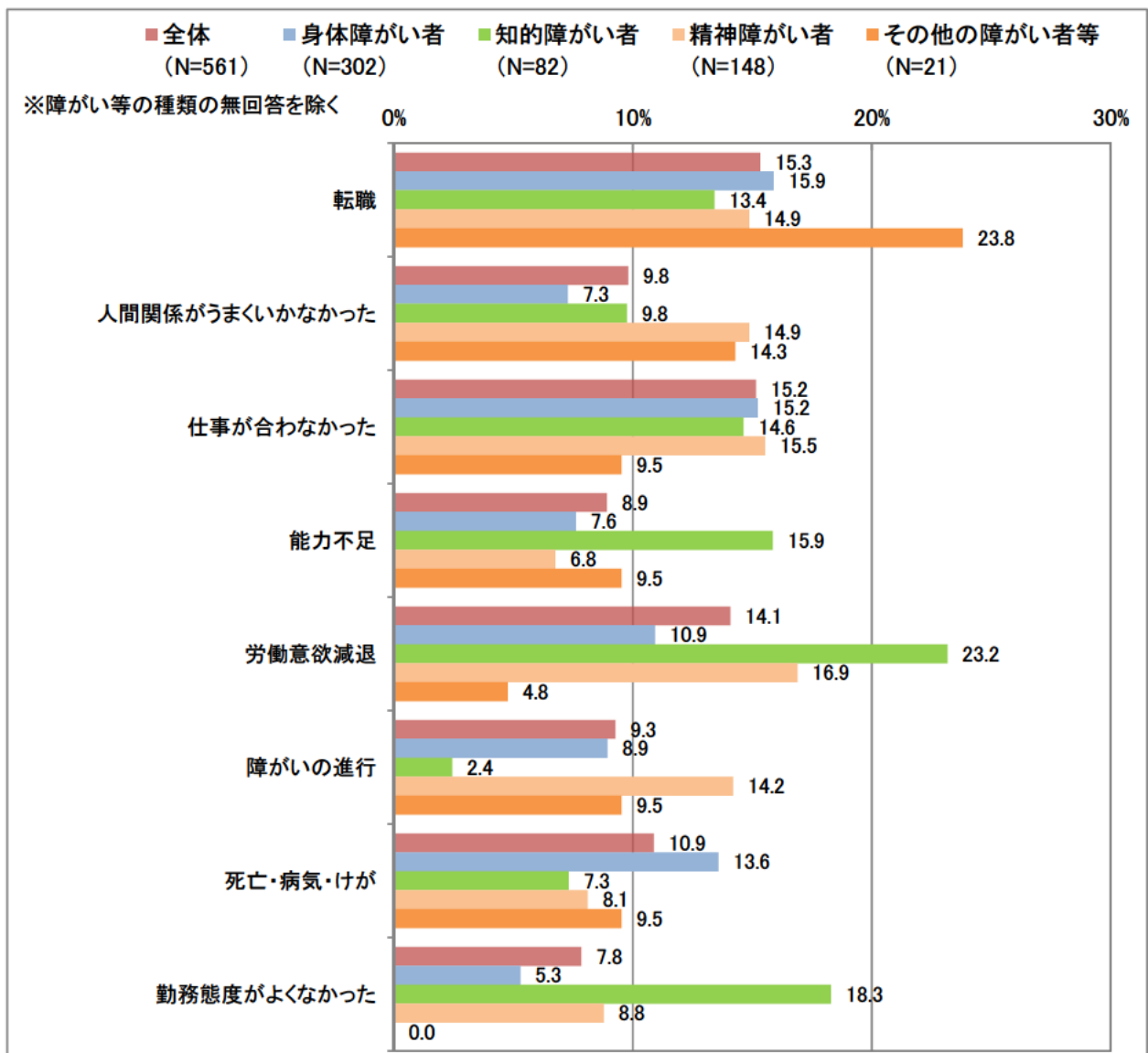
平成 26 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの期間に採用され、平成 26 年 4 月 2 日から平成 29 年 5 月 31 日までの期間に離職した障がい者の状況に関する調査を実施した。

##### (1) 離職者の障がい等の種類

「身体障がい」が 53.8%と最も高く、過半数を占める。次いで、「精神障がい」が 26.4%で約 1/4となっている。

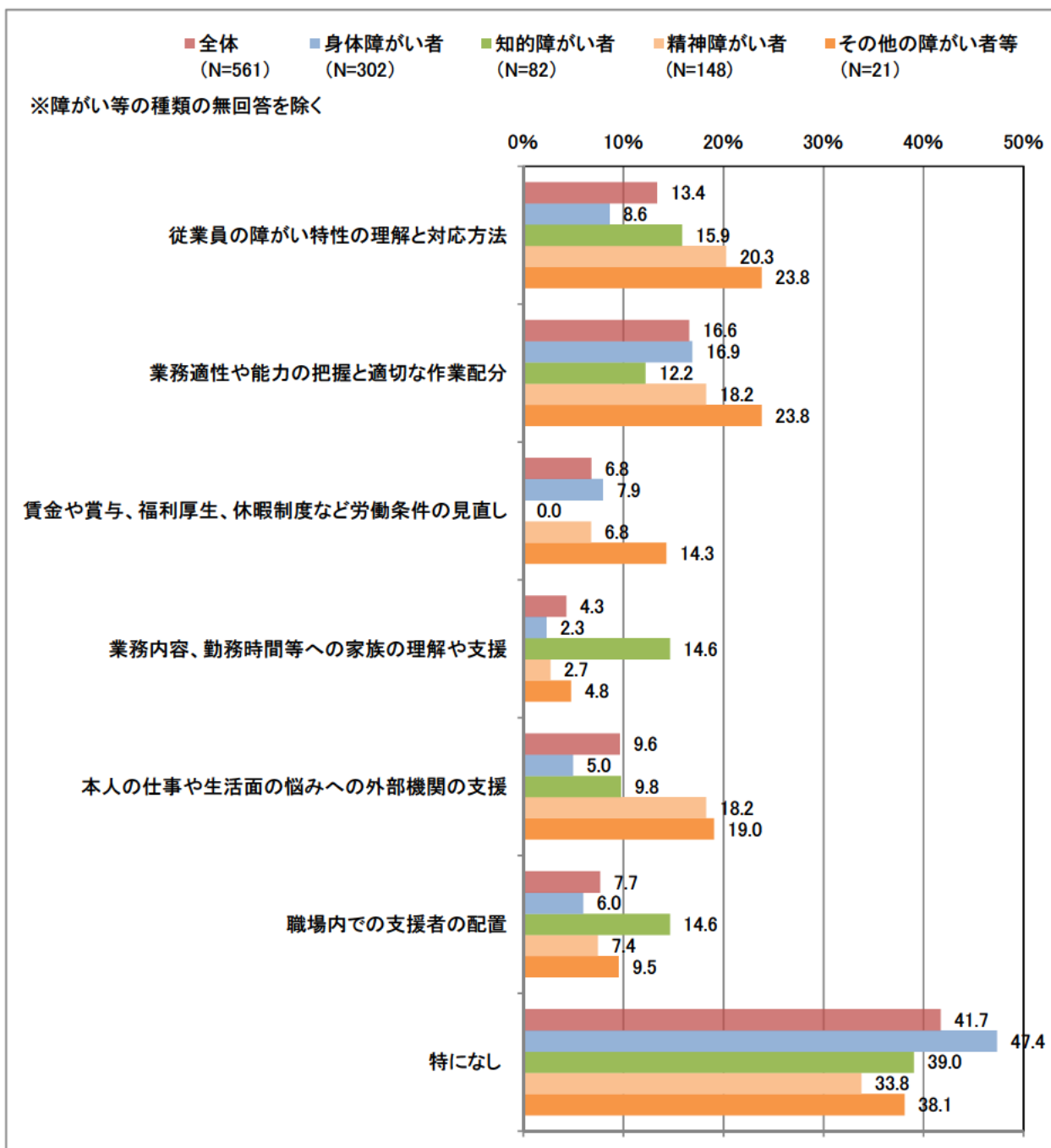


##### (2) 主な離職理由 (複数回答)



全体では、「転職」が 15.3%と最も高く、次いで「仕事が合わなかった」が 15.2%となっている。障がい等の種類別でも、「転職」「仕事が合わなかった」の 2 項目は比較的高くなっているが、知的障がい者では、「労働意欲減退」、「勤務態度がよくなかった」「能力不足」、精神障がい者では、「労働意欲減退」「人間関係がうまくいかなかった」も高くなっている。

(3) 離職者にどのような支援があれば雇用の継続が可能であったか（主なもの）（複数回答）



全体では、「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が 16.6%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 13.4%となっている。

障がい等の種類別でも、「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」「従業員の障がい特性の理解と対応方法」の 2 項目は比較的高くなっているが、身体障がい者では、「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が 16.9%と最も高く、これ以外の項目は 1 割未満となっている。また、知的障がい者では、「業務内容、勤務時間等への家族の理解や支援」「職場内での支援者の配置」、精神障がい者、その他の障がい者等では、「本人の仕事や生活面の悩みへの外部機関の支援」も高くなっている。