

**平成29年度
三重県障がい者雇用・定着実態調査
報告書**

平成30年3月

三重県

目次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査方法	1
3. 調査対象	1
4. 調査実施期間	1
5. 回収結果	1
6. 調査実施機関	1
7. 注意事項	1
II 調査の結果	2
1. 事業所の基本属性	2
(1) 主たる事業の内容（業種）	2
(2) 従業員規模	3
(3) 制度化されている勤務制度	3
2. 障がい者の雇用状況	4
(1) 障がい者雇用状況	4
(2) 障がい者雇用の情報取得先	6
(3) 障がい者雇用への考え	6
(4) 障がい者雇用への課題	15
(5) 障がい者を雇用しない理由	17
(6) 障がい者雇用の支援機関	18
(7) 関係機関に期待する取組	19
(8) 障がい者の採用人数及び在職期間	25
(9) 採用した障がい者の就職前状況	26
(10) 障がい者の職場定着における課題	27
(11) 雇用している障がい者の年齢	32
(12) 雇用している障がい者の勤務年数	33
(13) 雇用している障がい者の週あたり労働時間	34
(14) 雇用している障がい者の月あたり平均賃金	34
(15) 障がい者の昇給及びキャリアアップ制度の有無	35
(16) 障がい者雇用のメリット	36
(17) 障がい者採用のポイント	36
(18) 障がい者の作業内容	37
(19) 障がい者雇用における配慮事項	39
(20) 障がい者の職場定着における効果的な配慮事項	40
(21) 現在障がい者雇用している事業所の障がい者雇用に関する意見・要望	42
3. 離職者の状況	46
(1) 障がいの種類	46
(2) 離職時の年齢	47
(3) 通算の雇用期間	48
(4) 就労形態	49
(5) 週あたり労働時間	50
(6) 作業内容	51

(7) 離職者と職場（又は業務）とのマッチング状況.....	52
(8) 雇用期間中の支援機関.....	53
(9) 離職理由.....	54
(10) 雇用継続に関する支援や対策.....	55
Ⅲ 調査結果のまとめ.....	56
付属資料	
調査票.....	59

I 調査の概要

1. 調査の目的

県内の事業所における障がい者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促進施策のための基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査方法

郵送アンケート調査

3. 調査対象

県内で従業員を雇用する事業所 約11,000件

4. 調査実施期間

調査基準日 平成29年6月1日

調査実施期間 平成29年6月8日～平成29年7月25日

5. 回収結果

配布件数	有効回答件数	有効回答率
10,985件	5,546件	50.5%

6. 調査実施機関

株式会社東京商工リサーチ 津支店

7. 注意事項

- ・図表中の「N」（Number of cases の略）は、設問に対する回答事業所数（離職者の状況については、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。
- ・本文および図表中の構成比は、小数点第2位以下を四捨五入している。そのため、合計が100%にならないこと（99.9%、100.1%など）もある。
- ・複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるので、合計は100%を超えることもある。
- ・集計表の「全体」の数字は回答者の件数、各内訳項目の数字は構成比（百分率）である。
- ・コメントは、「無回答」を除いて付与している。
- ・クロス集計で回答数が10件に満たない区分項目は、コメントの対象外としている。

Ⅱ 調査の結果

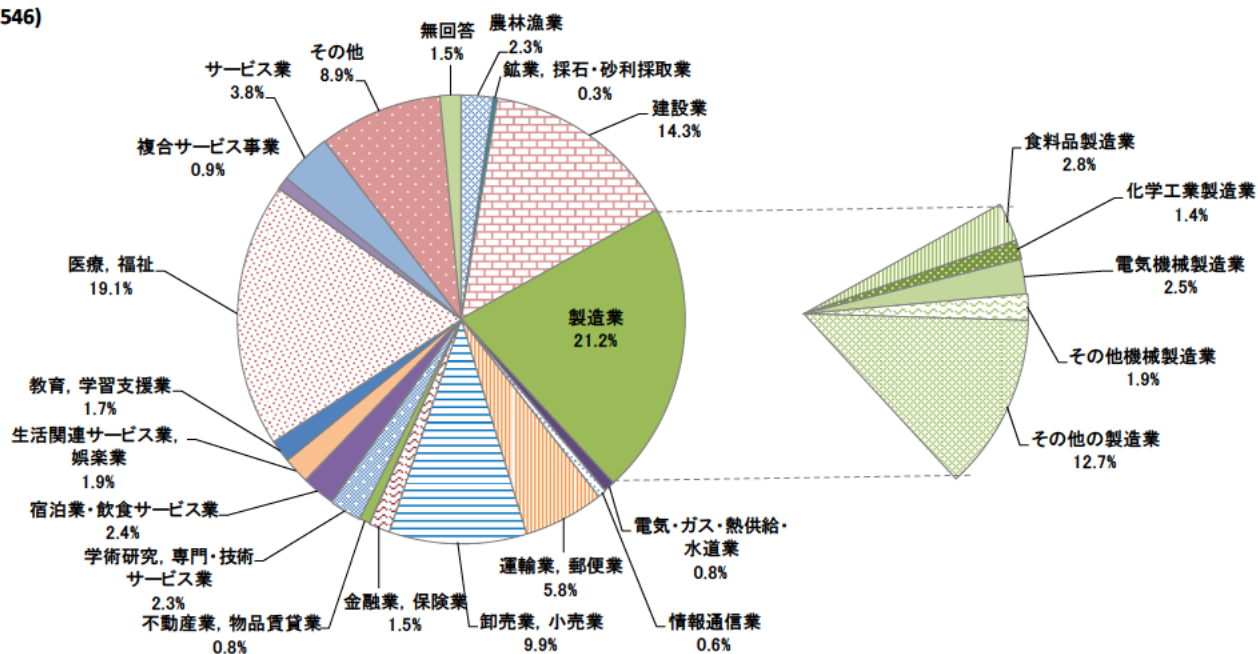
1. 事業所の基本属性

(1) 主たる事業の内容（業種）

問1 貴事業所の主たる事業の内容をお答えください。あてはまるものに1つだけ○を付けてください。

製造業が21.2%で最も高く、次いで「医療、福祉」が19.1%、「建設業」が14.3%となっている。

(N = 5,546)

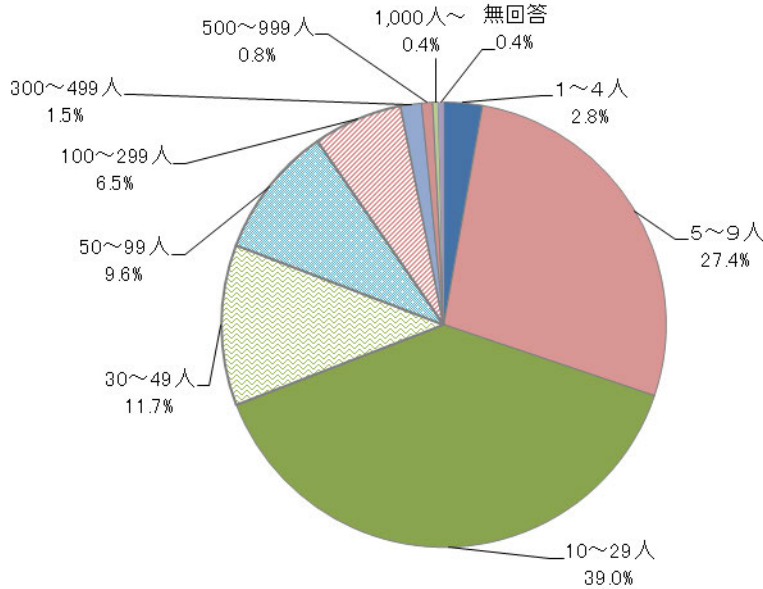


(2) 従業員規模

問2 貴事業所の常用の従業員数は何人ですか。あてはまるものに1つだけ○を付けてください。

「10～29人」が39.0%と最も高く、次いで「5～9人」が27.4%、「30～49人」が11.7%となっている。なお、49人以下の事業所は全体の80.9%と8割以上を占めている。

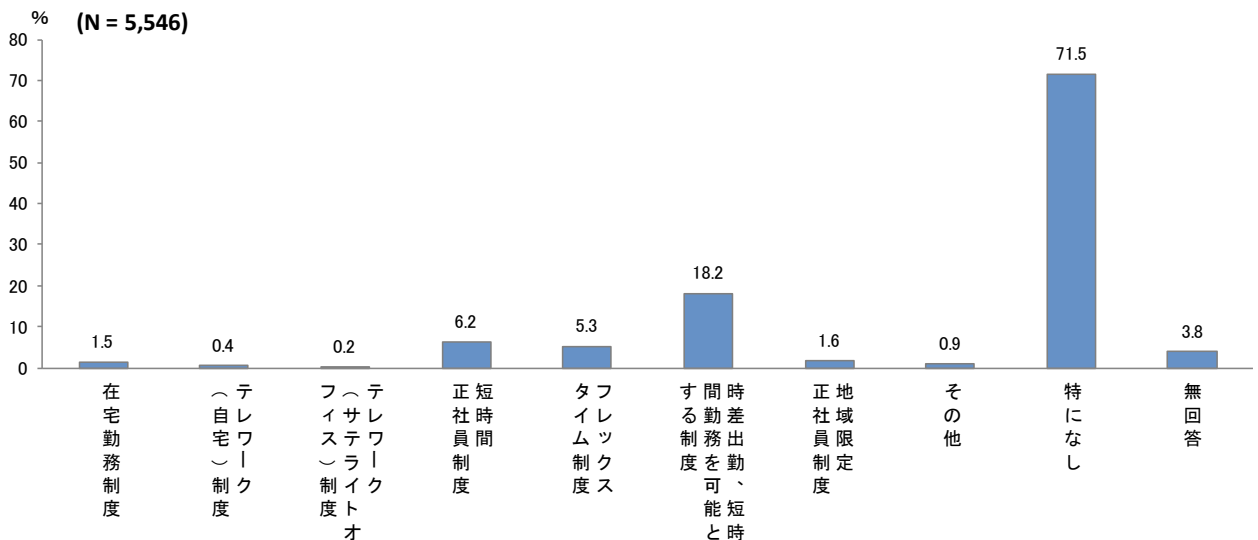
(N = 5,546)



(3) 制度化されている勤務制度

問3 以下の勤務制度のうち、貴事業所で制度化されているもの（障がい者のみを対象したものを含む）をお答えください。あてはまるものにいくつでも○を付けてください。

制度化されている勤務制度では、「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が18.2%、「短時間正社員制度」が6.2%となっている。



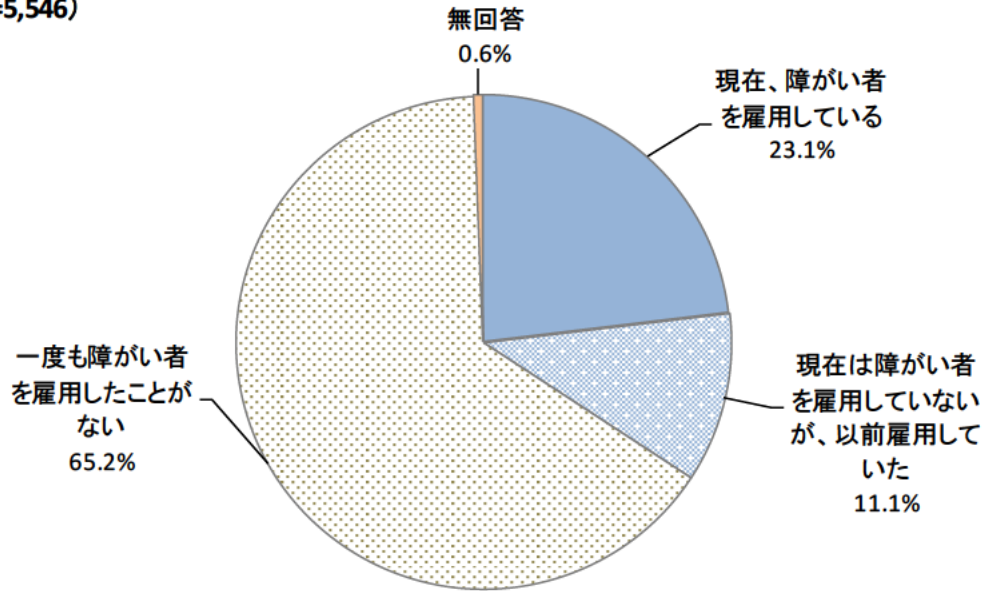
2. 障がい者の雇用状況

(1) 障がい者雇用状況

問4 貴事業所における障がい者雇用状況について、あてはまるものに1つだけ○を付けてください。

「一度も障がい者を雇用したことがない」が65.2%と最も高く、次いで「現在、障がい者を雇用している」が23.1%、「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11.1%となっている。

(N=5,546)

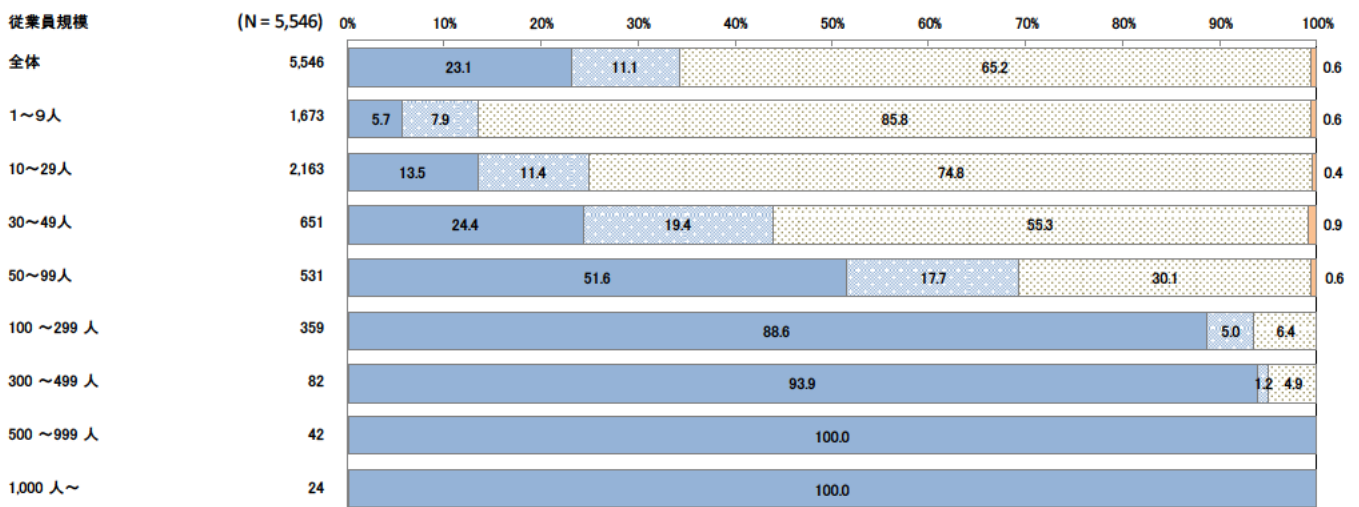


<従業員規模別>

49人以下では「一度も障がい者を雇用したことがない」が最も高く、5割以上を占めている。一方、50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人以上では8割以上を占めている。

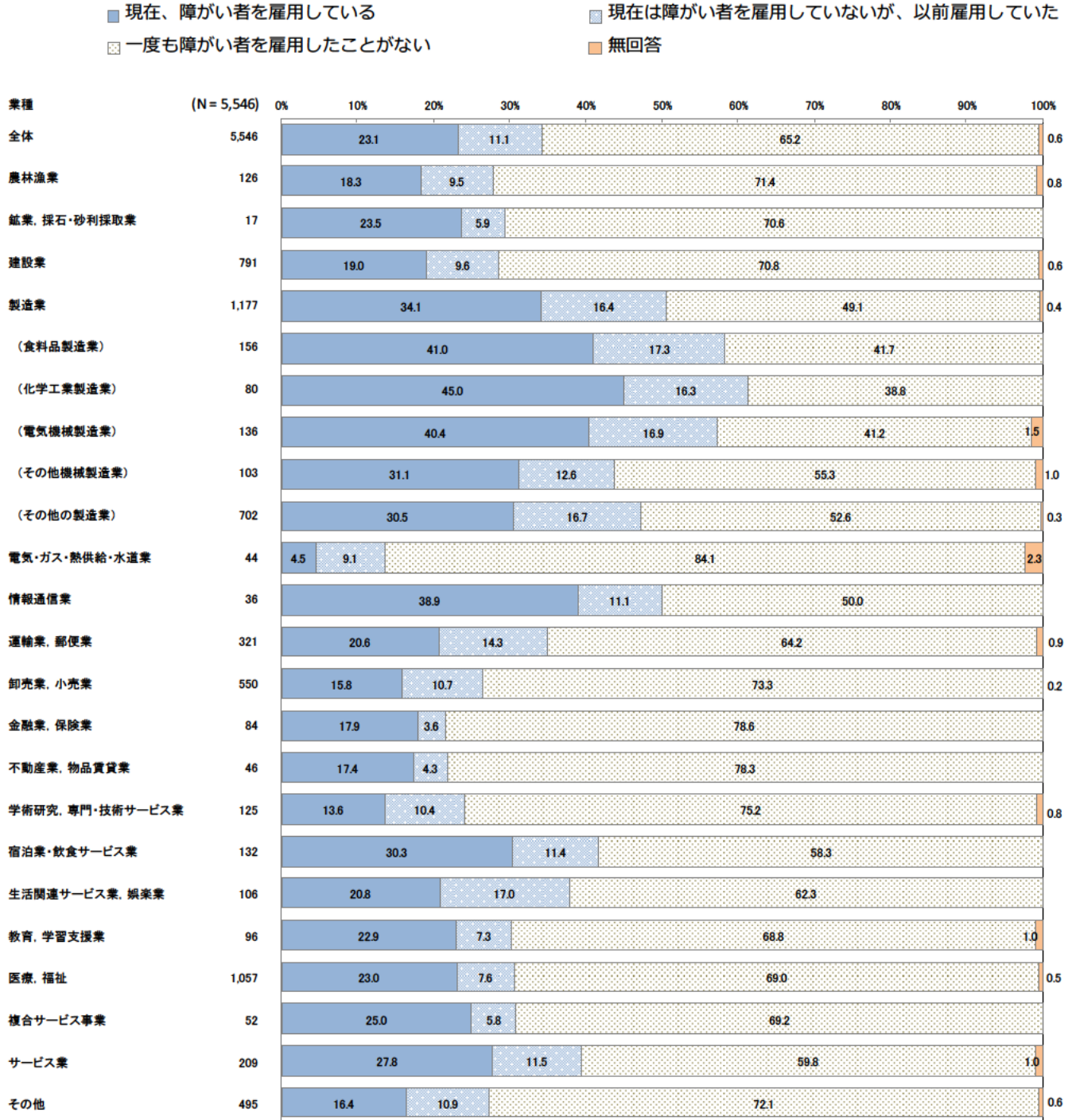
なお、50～99人で「現在、障がい者を雇用している」とする事業所は5割程度に留まっている。

■ 現在、障がい者を雇用している
 ■ 現在は障がい者を雇用していないが、以前雇用していた
 ■ 一度も障がい者を雇用したことがない
 ■ 無回答



<業種別>

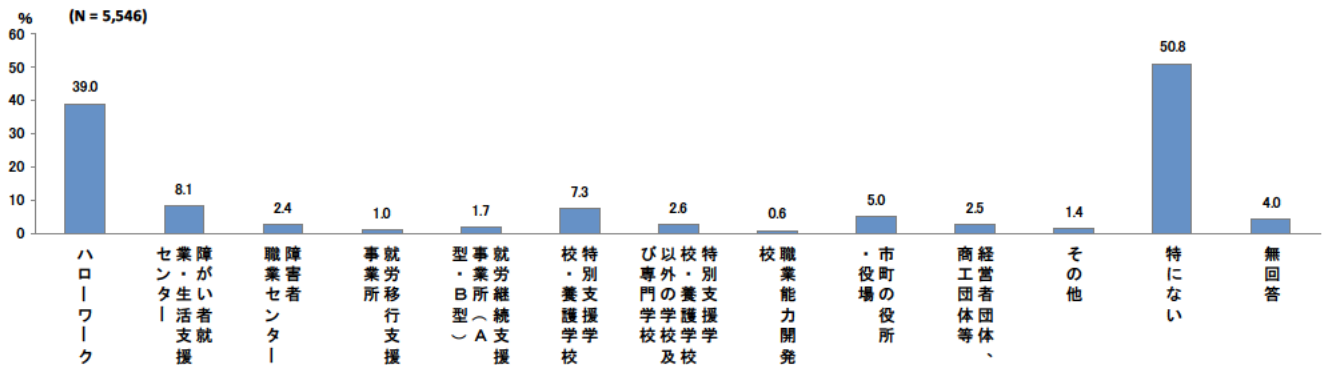
全ての業種で「一度も障がい者を雇用したことがない」が最も高く、9業種（農林漁業、鉱業、採石・砂利採取業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、その他）で7割以上を占めている。「現在、障がい者を雇用している」は、3業種（製造業、情報通信業、宿泊業・飲食サービス業）で3割を超えている。



(2) 障がい者雇用の情報取得先

問5 障がい者雇用に関する情報を得ている機関についてお答えください。あてはまるものいくつでも○を付けてください。

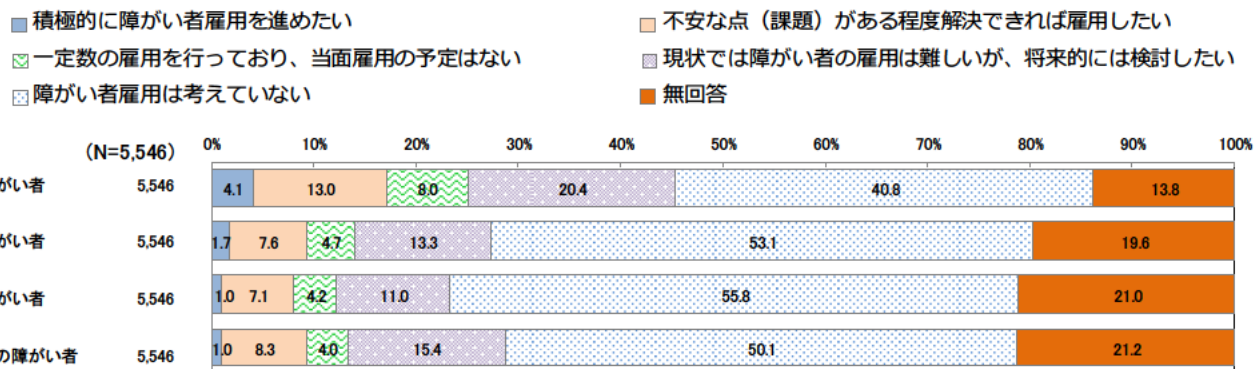
「特にない」が50.8%と最も高く、次いで「ハローワーク」が39.0%、「障がい者就業・生活支援センター」が8.1%となっている。



(3) 障がい者雇用への考え

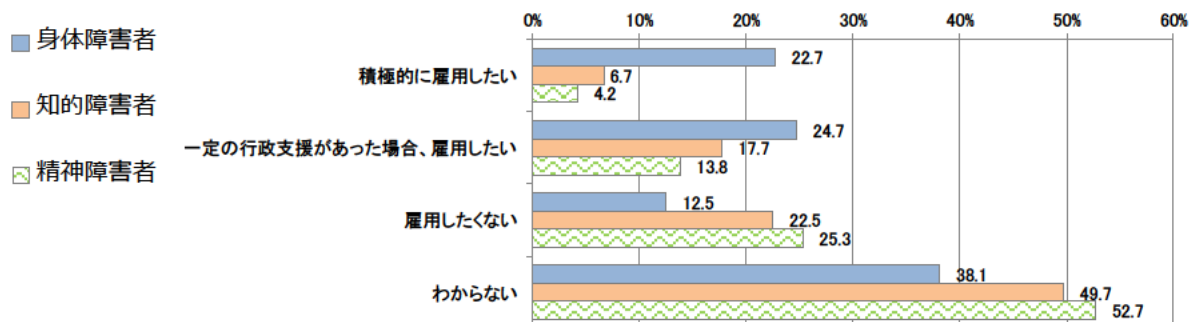
問6 今後の障がい者の雇用についてどのようにお考えですか。あてはまるものを障がい等の種類別に1つだけ○を付けてください。

身体障がい者を除く、障がい等の種類では構成に大きな差はない。
身体障がい者では、雇用について比較的前向きな回答の割合が他の障がい等の種類に比べて高くなっている。



《参考 平成25年度障害者雇用実態調査(全国)との比較》

全国調査でも、身体障がい者は他の障がい等の種類に比べ「積極的に雇用したい」の回答割合が高く、雇用について比較的前向きな傾向を示している。(参考:平成25年全国障害者実雇用率1.76%)



(出典:「平成25年度障害者雇用実態調査結果」(厚生労働省)を加工して作成)

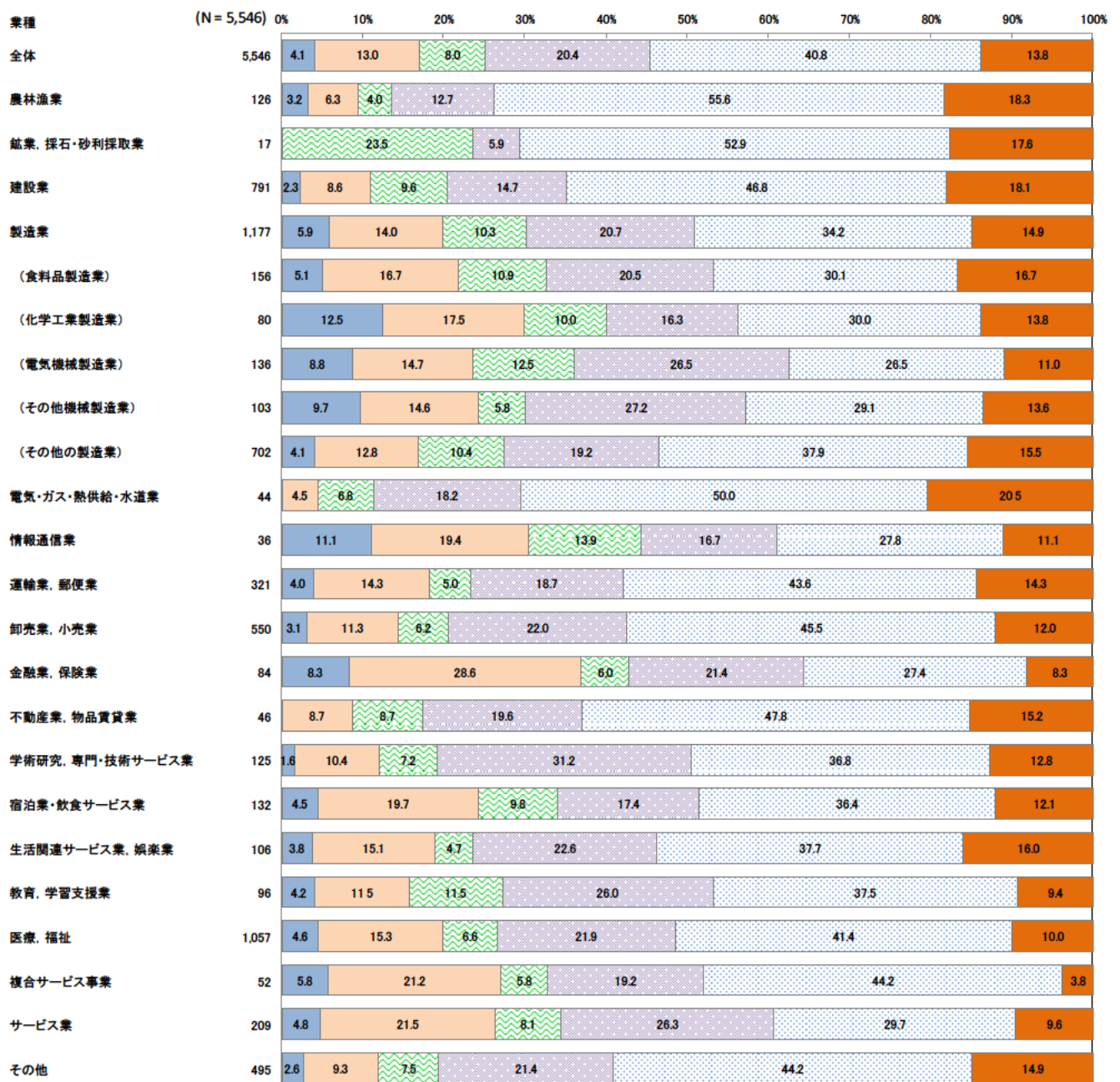
①身体障がい者

「障がい者雇用は考えていない」が40.8%と最も高く、次いで「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が20.4%、「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が13.0%となっている。

<業種別>

金融業、保険業では「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が最も高く、28.6%を占めているが、これ以外の17業種では「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、特に3業種（農林漁業、鉱業、採石・砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業）では5割以上を占めている。

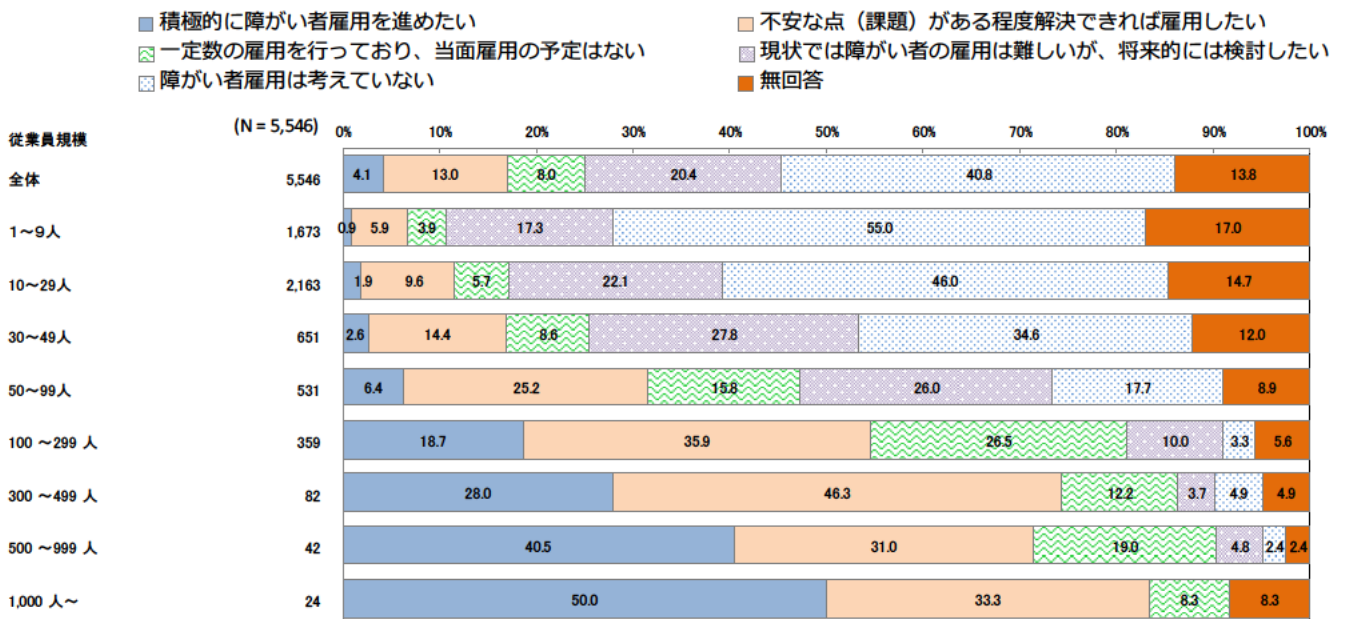
- 積極的に障がい者雇用を進めたい
- 不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい
- 一定数の雇用を行っており、当面雇用の予定はない
- 現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい
- 障がい者雇用は考えていない
- 無回答



<従業員規模別>

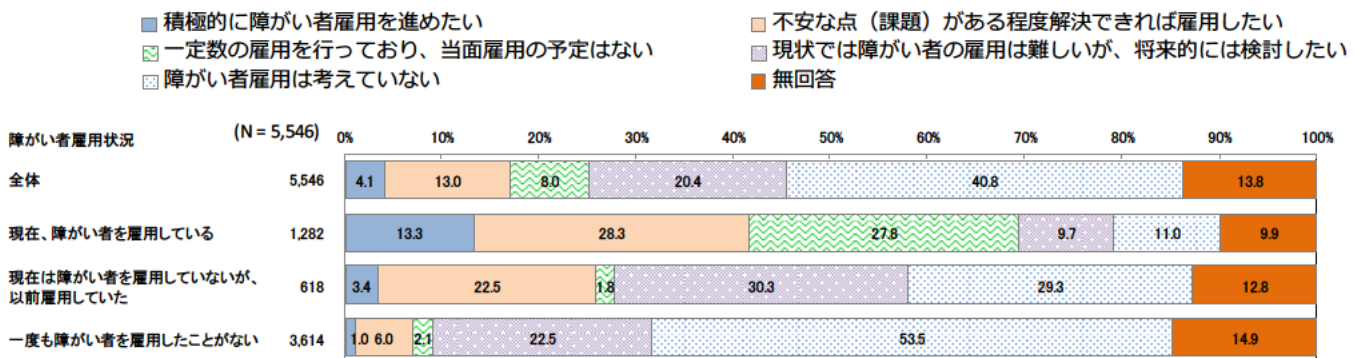
従業員規模が大きくなるほど、「積極的に障がい者雇用を進めたい」、「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」の割合が高くなっている。

49人以下では「障がい者雇用は考えていない」が最も高くなっている。50～99人では「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が最も高く、次いで「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」となり、いずれも3割弱となっている。また、100～499人では「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」、500人以上では「積極的に障がい者雇用を進めたい」が最も高く、特に1,000人以上では5割を占めている。



<障がい者雇用状況別>

<現在、障がい者を雇用している>では「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が最も高く、次いで「一定数の雇用を行っており、当面雇用の予定はない」となり、いずれも3割弱を占めている。<現在は障がい者を雇用していないが、以前雇用していた>では「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が最も高く、次いで「障がい者雇用は考えていない」となり、いずれも約3割を占めている。また、<一度も障がい者を雇用したことがない>は「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、53.5%となっている。

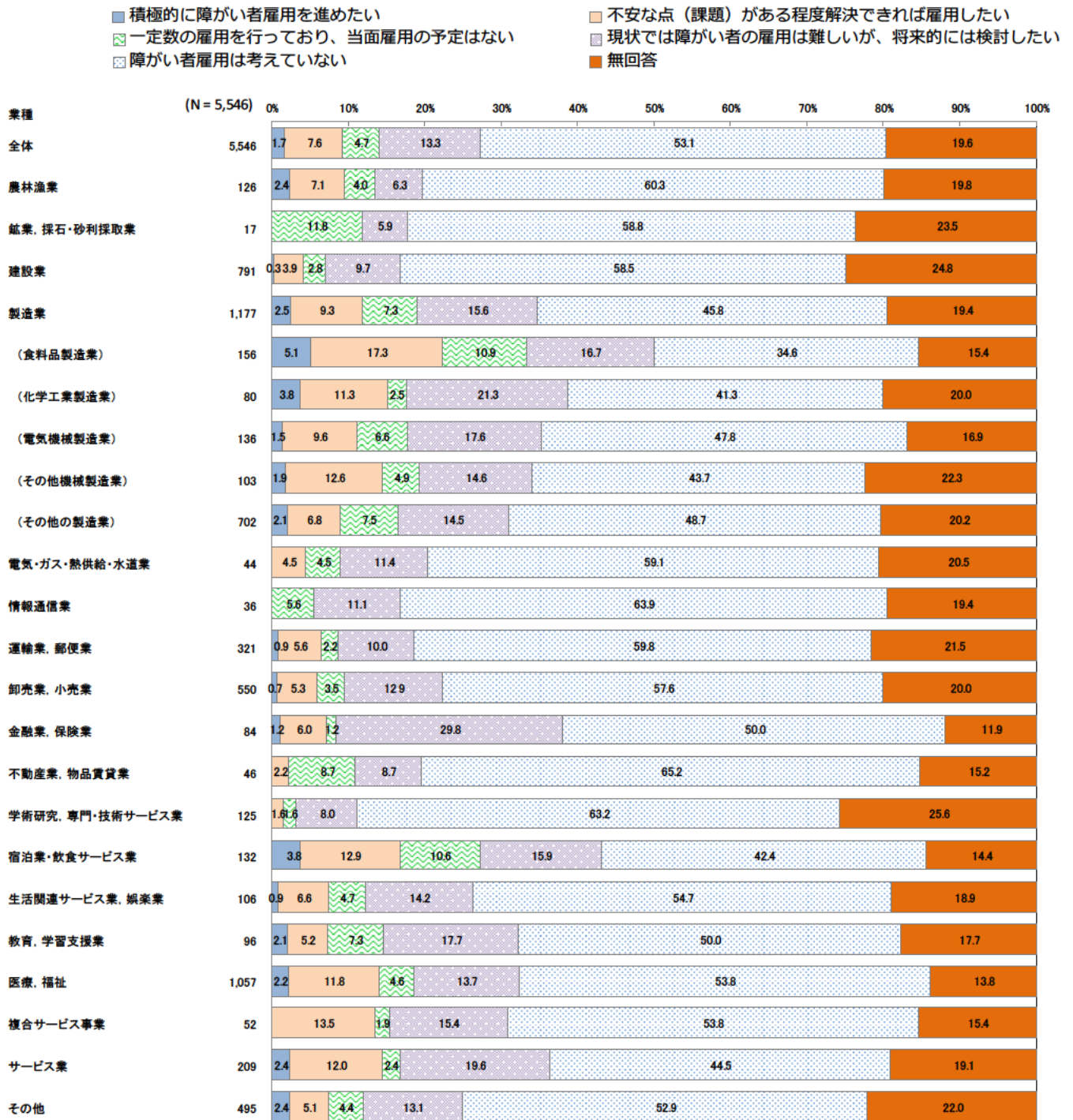


②知的障がい者

「障がい者雇用は考えていない」が53.1%と最も高く、次いで「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が13.3%、「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が7.6%となっている。

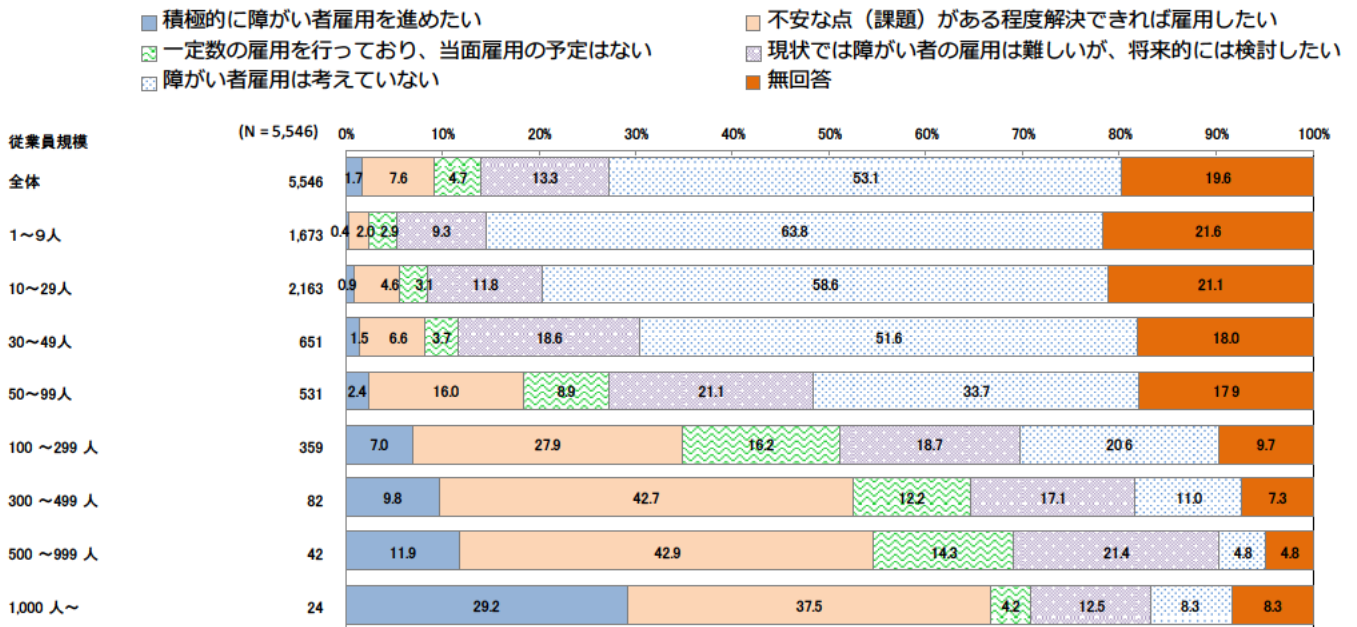
<業種別>

全ての業種で「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、特に4業種（農林漁業、情報通信業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業）では6割以上を占めている。また、金融業、保険業では「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が3割近くを占めており、他の業種に比べて高くなっている。



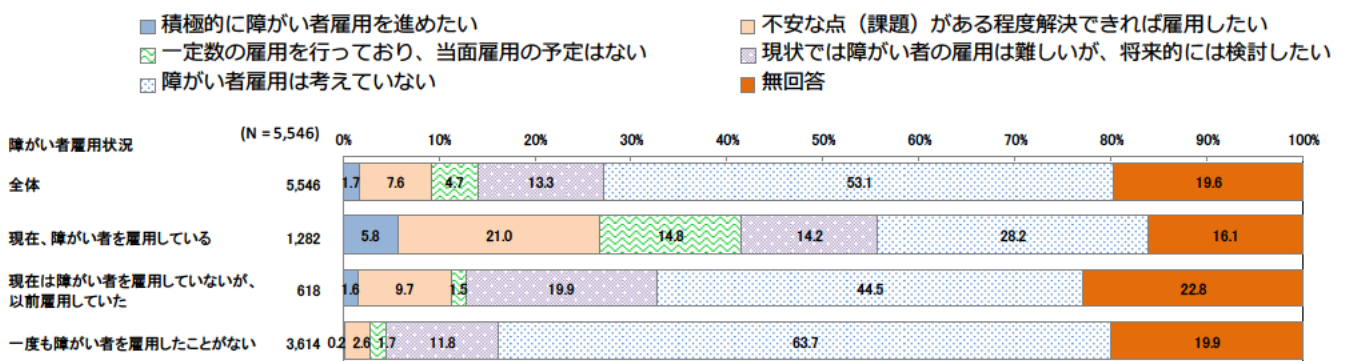
<従業員規模別>

99人以下では「障がい者雇用は考えていない」が最も高くなっている。100人以上では「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が最も高く、特に300～999人では4割強となっている。この他、1,000人以上では「積極的に障がい者雇用を進めたい」が29.2%と他の規模に比べて高くなっている。



<障がい者雇用状況別>

全ての区分において、「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、特に<一度も障がい者を雇用したことがない>では63.7%、<現在は障がい者を雇用していないが、以前雇用していた>では44.5%となっている。一方、<現在、障がい者を雇用している>では、「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が21.0%、<現在は障がい者を雇用していないが、以前雇用していた>では「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が19.9%と他の区分と比べて高くなっている。

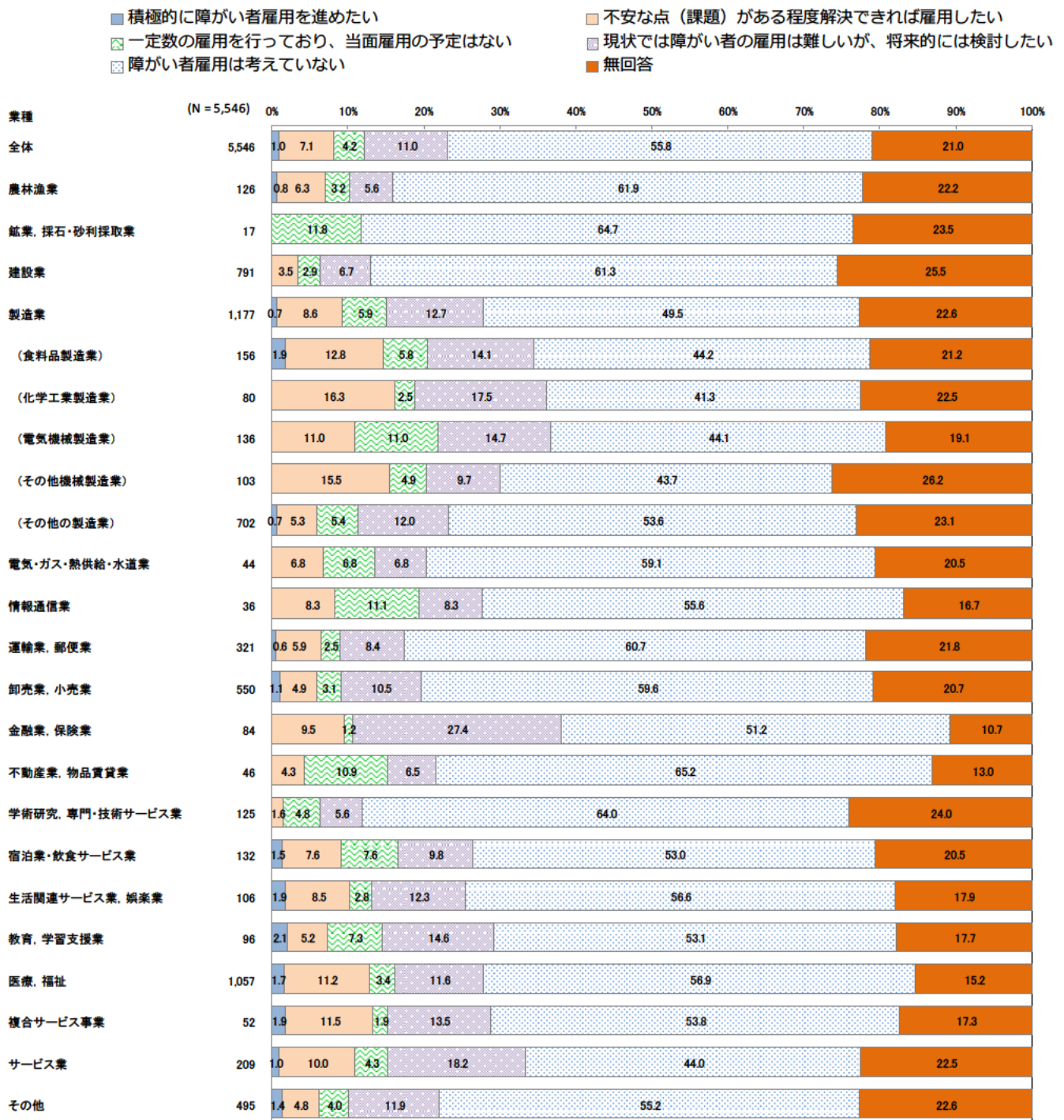


③精神障がい者

「障がい者雇用は考えていない」が55.8%と最も高く、次いで「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が11.0%、「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が7.1%となっている。

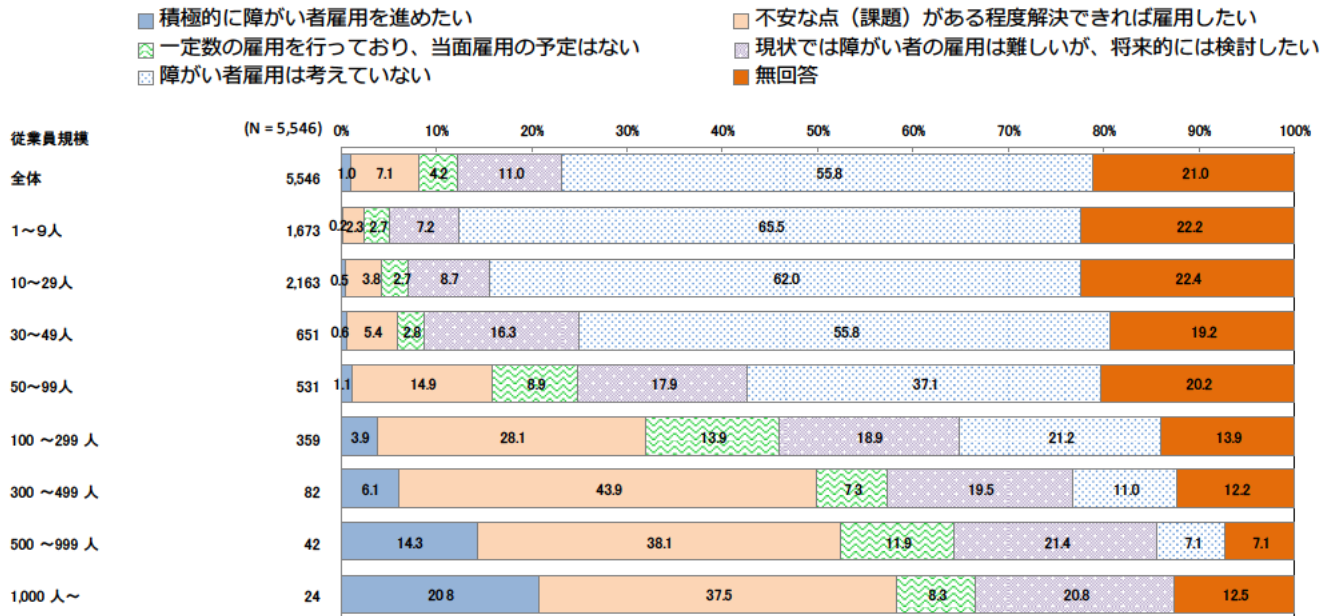
<業種別>

全ての業種で「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、このうち6業種（農林漁業、鉱業、採石・砂利採取業、建設業、運輸業、郵便業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業）で6割以上となっている。また、「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が金融業、保険業で27.4%と、他の業種に比べて高くなっている。



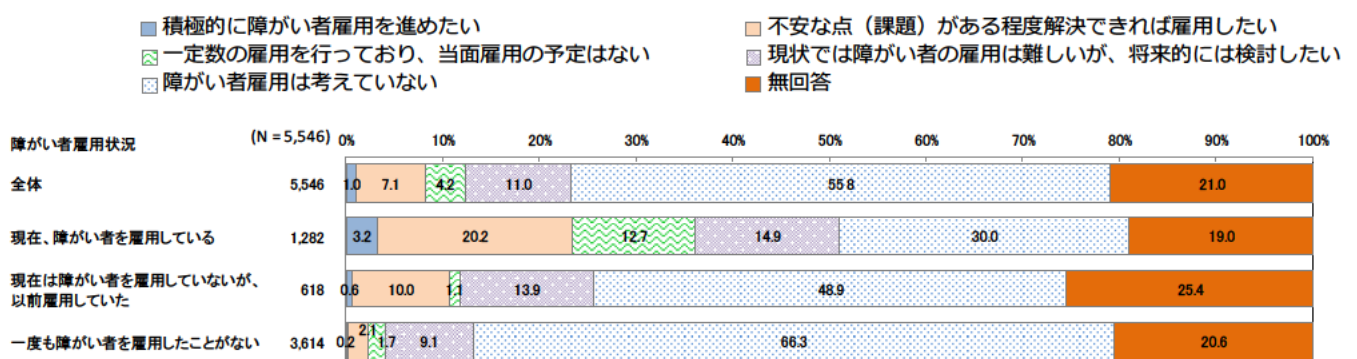
<従業員規模別>

99 人以下では「障がい者雇用は考えていない」が最も高くなっている。また、100 人以上では「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が最も高く、特に 300～499 人では 43.9%となっている。この他、1,000 人以上では「積極的に障がい者雇用を進めたい」が 20.8%と他の規模に比べて高くなっている。



<障がい者雇用状況別>

全ての区分において、「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、特に<一度も障がい者を雇用したことがない>では 66.3%、<現在は障がい者を雇用していないが、以前雇用していた>では 48.9%となっている。一方、<現在、障がい者を雇用している>では、「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が 20.2%と他の区分と比べて高くなっている。

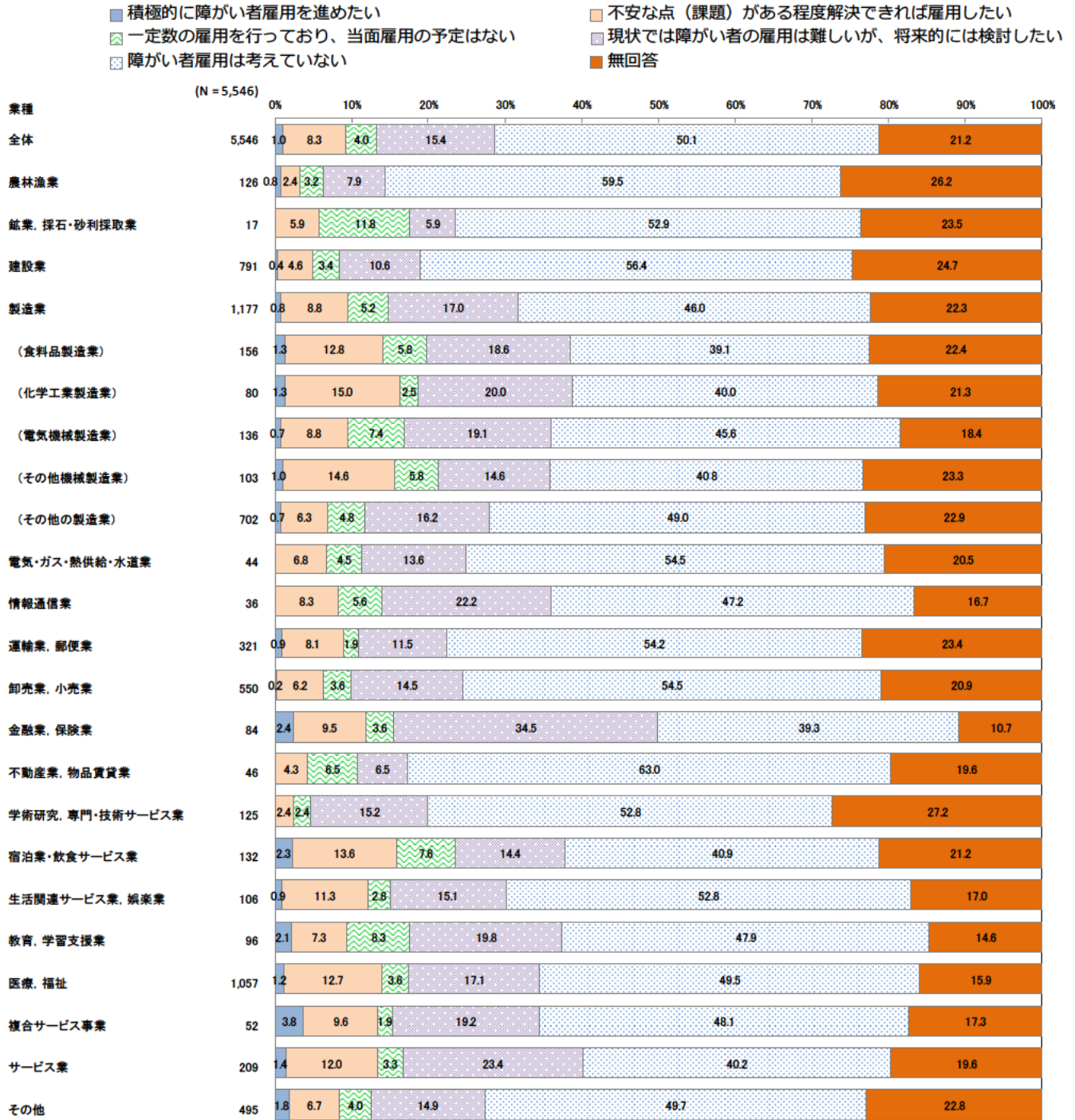


④その他の障がい者等

「障がい者雇用は考えていない」が50.1%と最も高く、次いで「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が15.4%、「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が8.3%となっている。

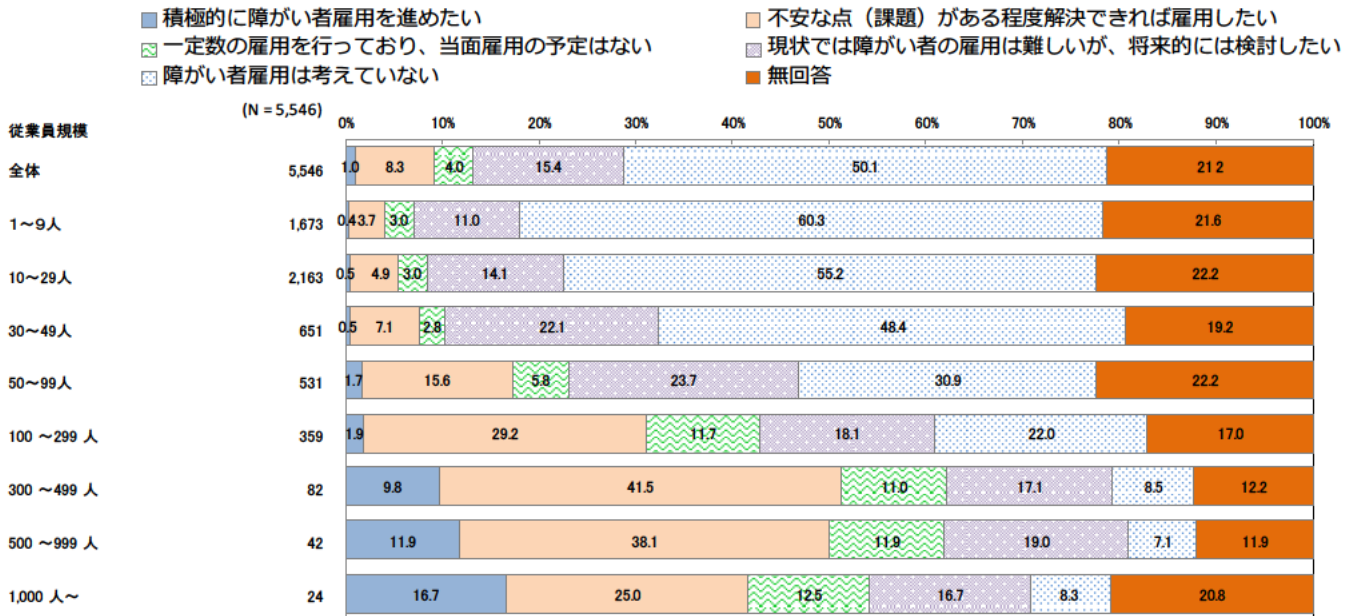
<業種別>

全ての業種で「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、特に不動産業、物品賃貸業で63.0%を占めている。また、「現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい」が金融業、保険業で34.5%を占めており、他の業種に比べて高くなっている。



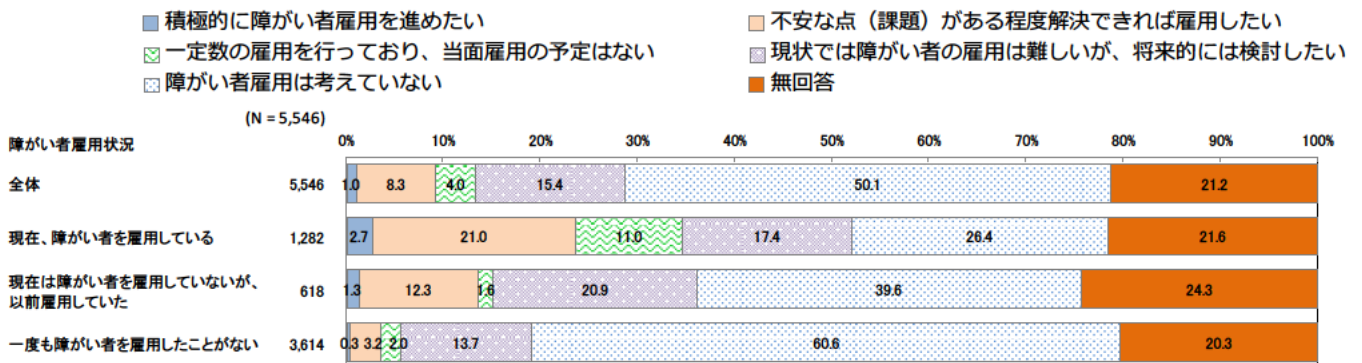
<従業員規模別>

99人以下では「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、特に29人以下では5割以上となっている。また、100人以上では「不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい」が最も高く、特に300～499人では41.5%となっている。



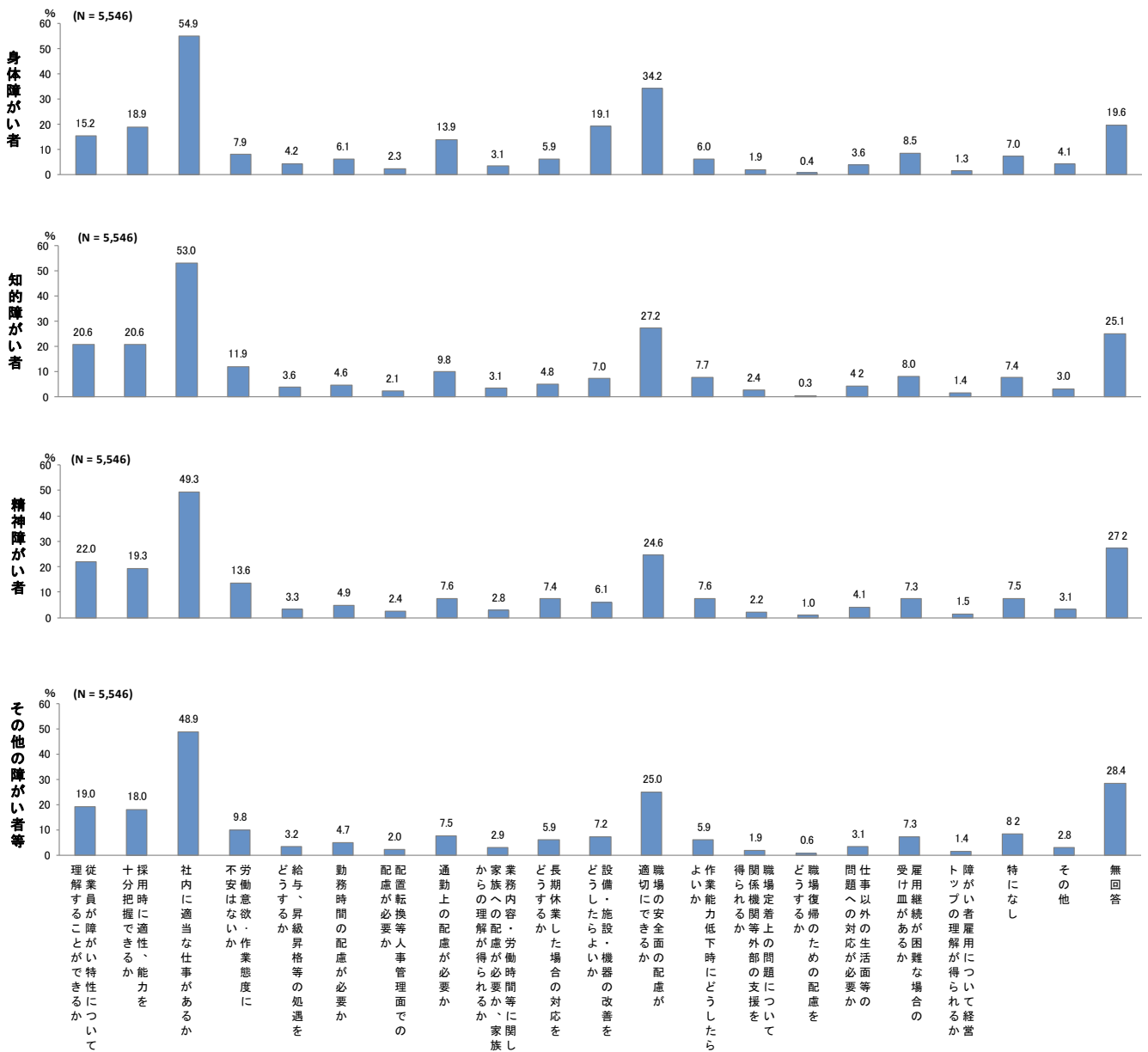
<障がい者雇用状況別>

全ての区分において、「障がい者雇用は考えていない」が最も高く、特に<一度も障がい者を雇用したことがない>では60.6%、<現在は障がい者を雇用していないが、以前雇用していた>では39.6%となっている。



(4) 障がい者雇用への課題

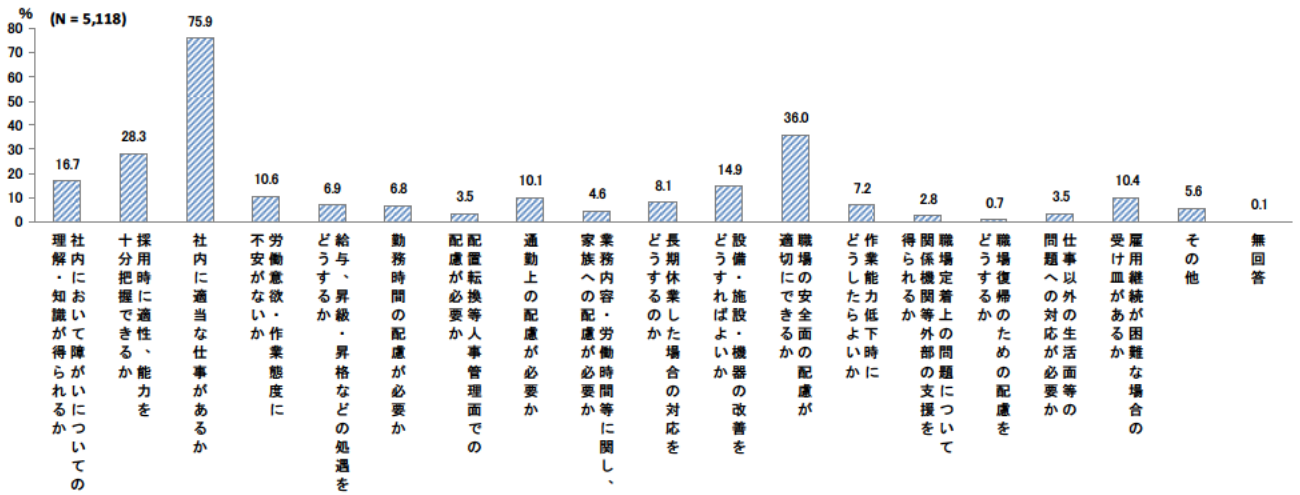
問7 障がい者の雇用を検討又は雇用を推進するうえで、不安な点（課題）はありますか。あてはまるものを障がい等の種類別に最大4つまで○を付けてください。



障がい者の種別に関わらず、雇用の課題として「社内に適当な仕事があるか」が最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が高くなっている。この他、身体障がい者では、「設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか」も高くなっているが、知的障がい者、精神障がい者、その他の障がい者等では、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」「従業員が障がい特性について理解することができるか」が高くなっている。

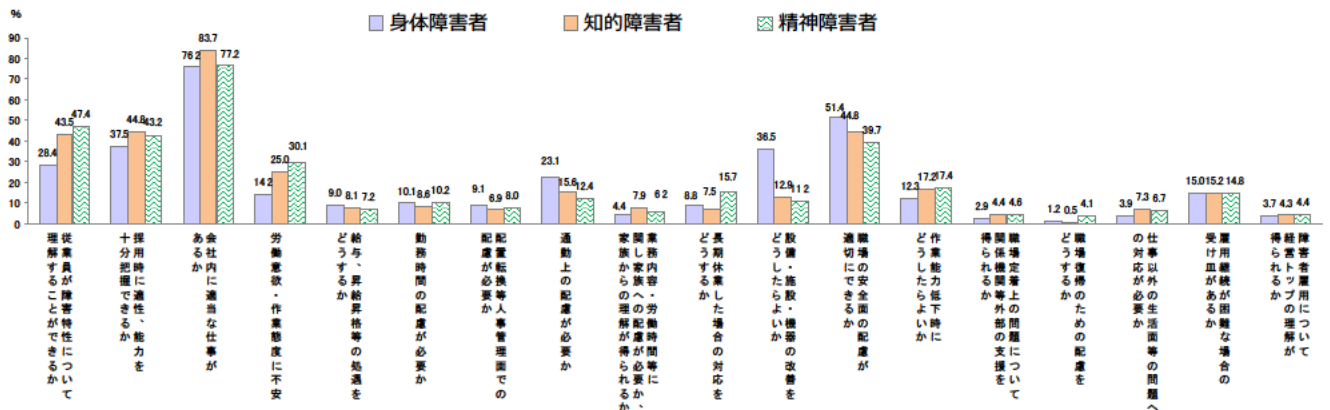
《参考 平成 25 年度における三重県調査（前回）との比較》

前回も、「社内に適当な仕事があるか」が最も高い。



《参考 平成 25 年度障害者雇用実態調査（全国）との比較》

全国調査でも、障がいの種類に関わらず「会社内に適当な仕事があるか」が最も高い。

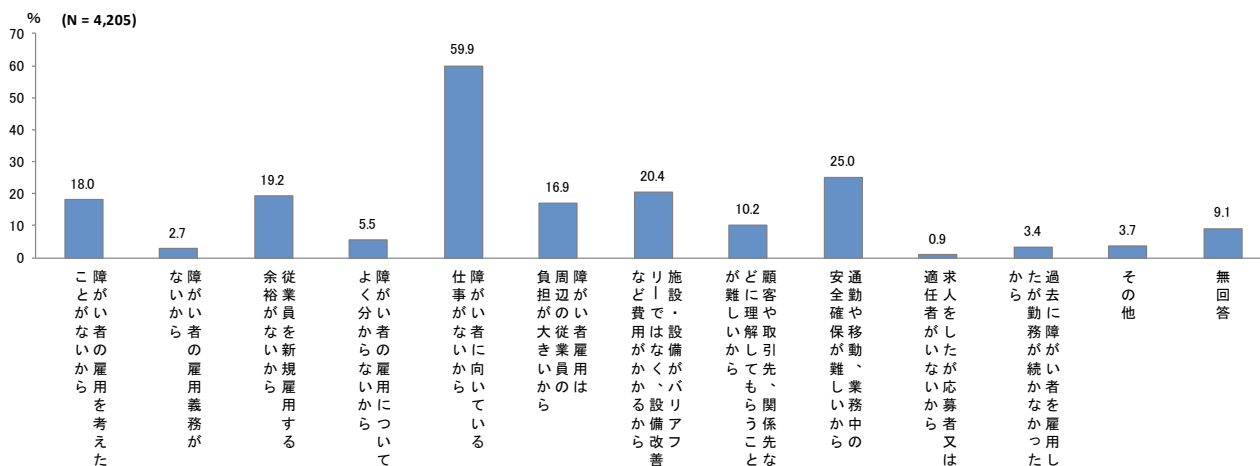


(出典：「平成 25 年度障害者雇用実態調査結果」(厚生労働省) を加工して作成)

(5) 障がい者を雇用しない理由

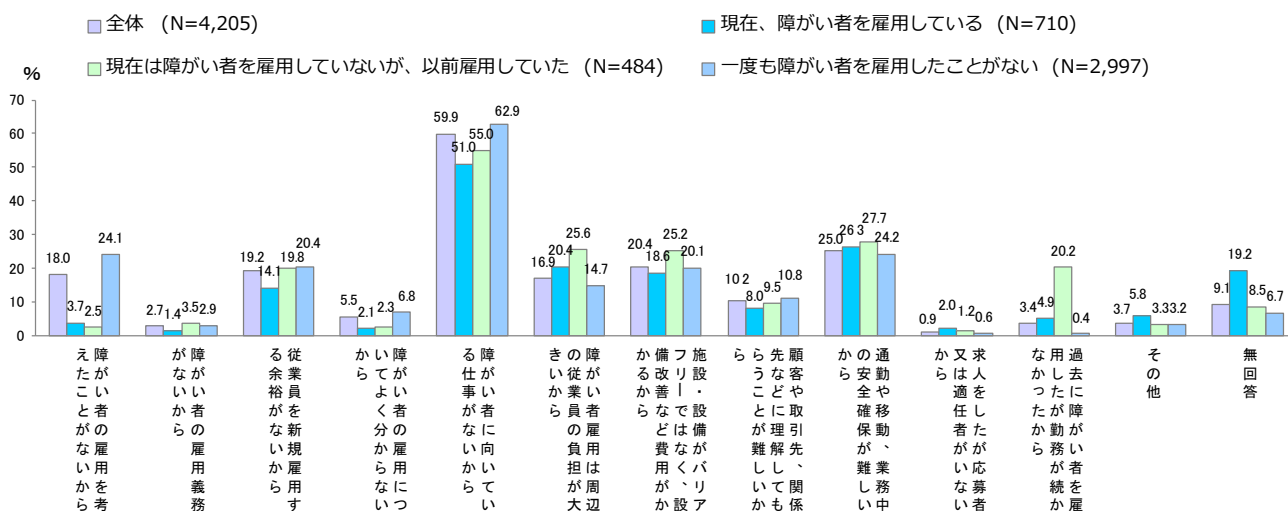
問8 問6で「4 現状では障がい者の雇用は難しいが、・・・」または「5 障がい者雇用は考えていない」を選んだ場合、その理由について、あてはまるもの最大3つまで○を付けてください。

「障がい者に向いている仕事がないから」が59.9%と最も高く、次いで「通勤や移動、業務中の安全確保が難しいから」が25.0%、「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20.4%となっている。



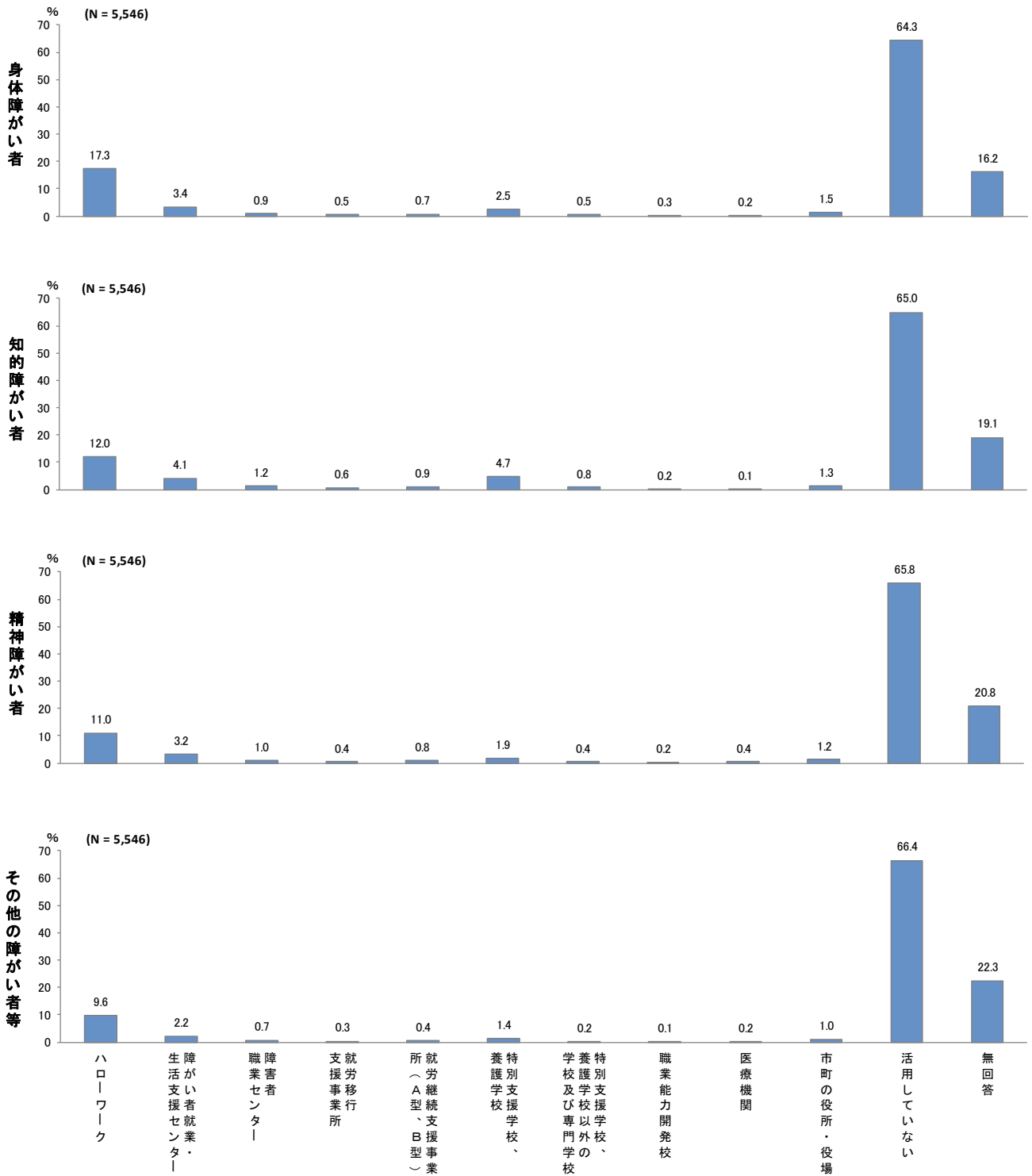
<障がい者雇用状況別>

全ての区分で「障がい者に向いている仕事がないから」が最も高く、いずれも5割以上を占めている。次いで「通勤や移動、業務中の安全確保が難しいから」が続き、いずれも2割以上を占めている。また、<一度も障がい者を雇用したことがない>では「障がい者の雇用を考えたことがないから」が2割以上と他の区分に比べて高くなっている。



(6) 障がい者雇用の支援機関

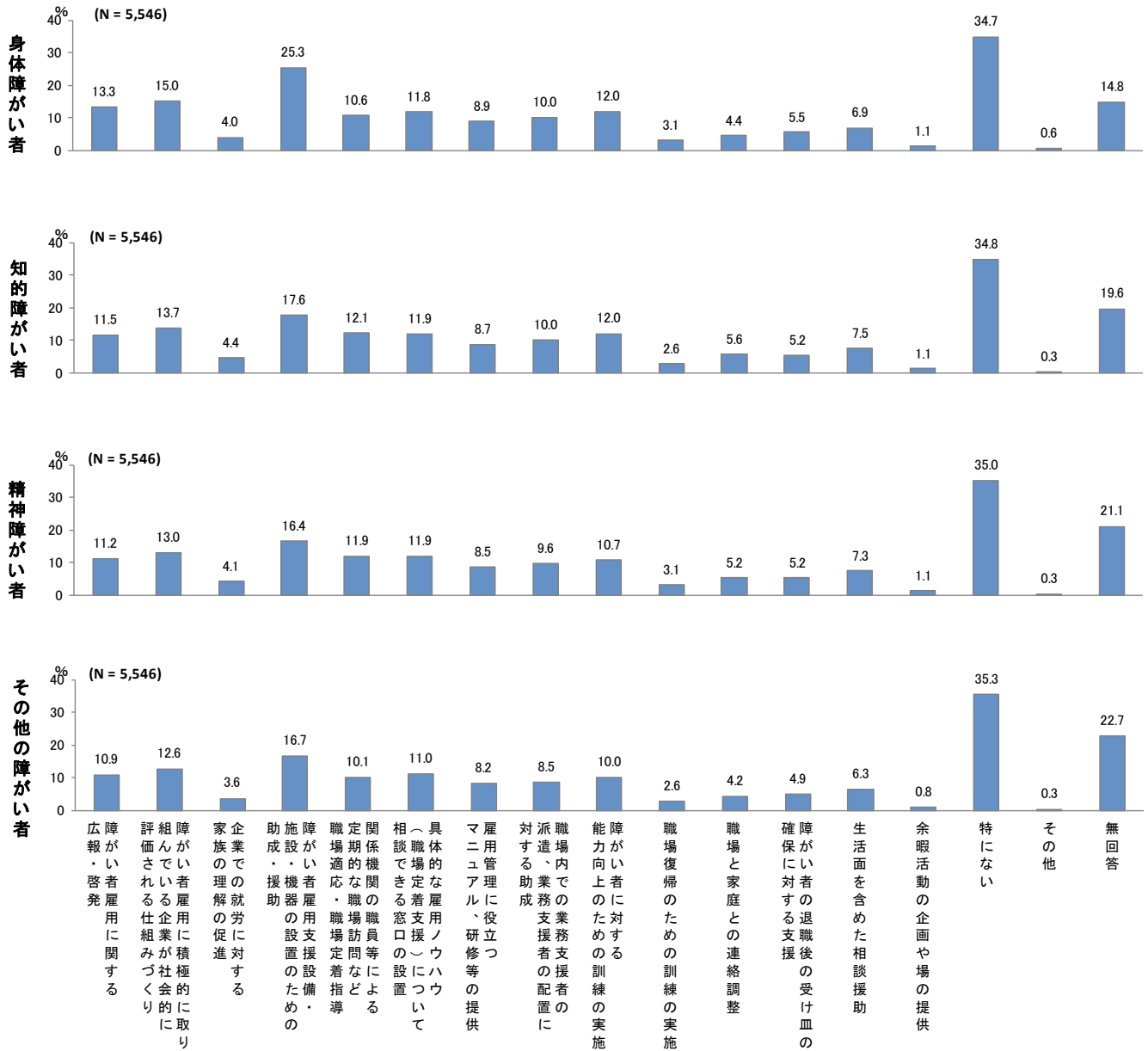
問9 障がい者の雇用に関して、次の障がい者支援機関等のうち活用している機関はありますか。あてはまるものを障がい等の種類別にすべて○を付けてください。



障がい者の種別に関わらず、障がい者支援機関等を「活用していない」がいずれも6割以上と最も高く、次いで「ハローワーク」となっている。以降、身体障がい者、精神障がい者、その他の障がい者等では、「障がい者就業・生活支援センター」、知的障がい者では「特別支援学校、養護学校」と続いている。

(7) 関係機関に期待する取組

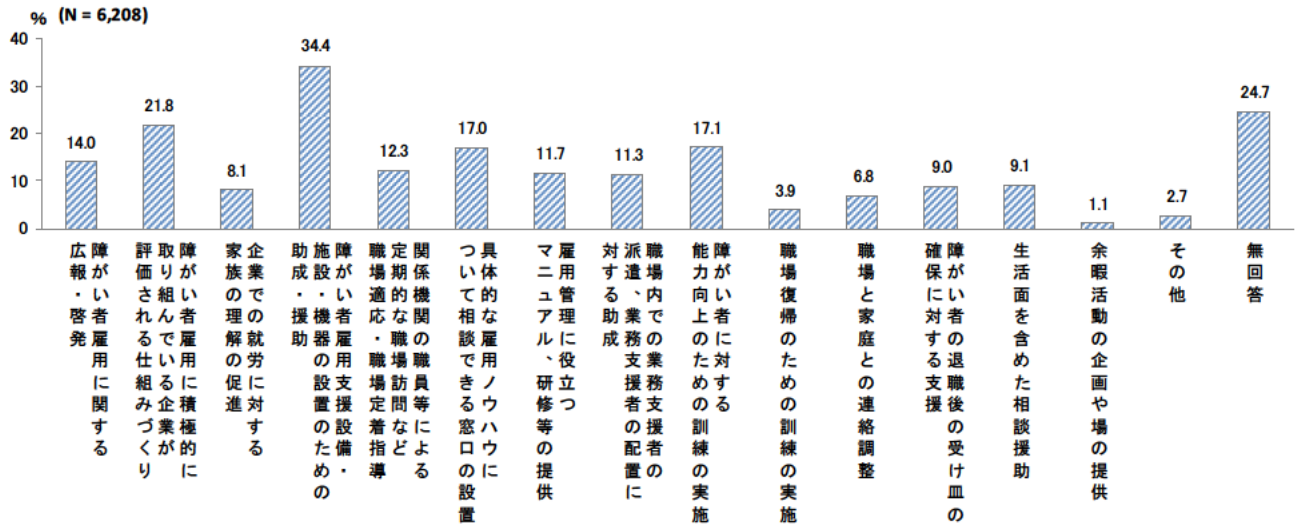
問 10 障がい者の雇用をすすめるために、関係機関に期待する取組などがありますか。あてはまるものを障がい等の種類別にすべて○を付けてください。



障がい者の種別に関わらず、障がい者の雇用を進めるために、関係機関に期待する取組は「特にない」がいずれも3割以上と最も高く、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」、 「障がい者雇用積極的に取り組んでいる企業が社会的に評価される仕組みづくり」と続いている。

《参考 平成 25 年度における三重県調査（前回調査）との比較》

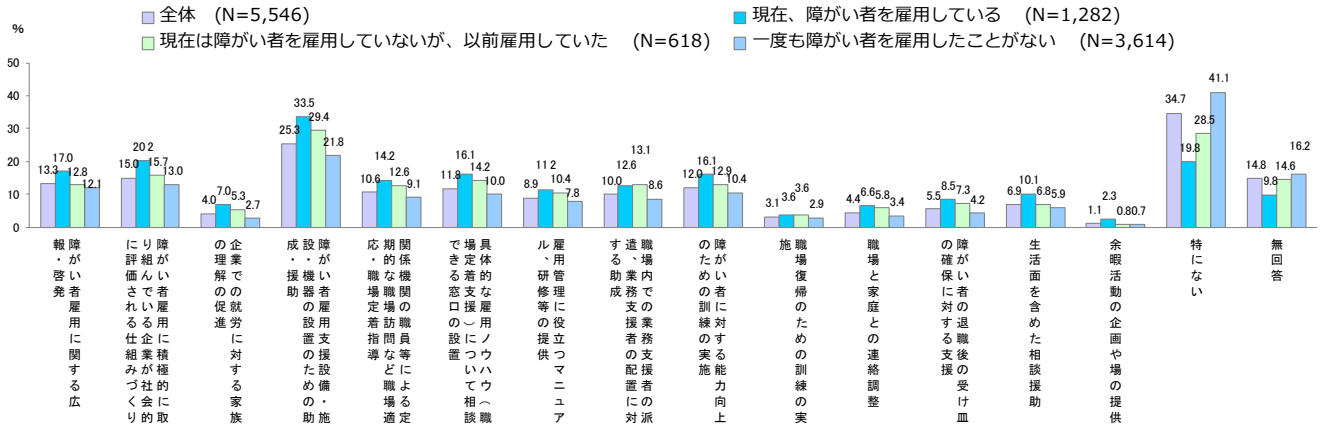
前回も、「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」、「障がい者雇用に積極的に取り組んでいる企業が社会的に評価される仕組みづくり」などが上位を占めている。



①身体障がい者

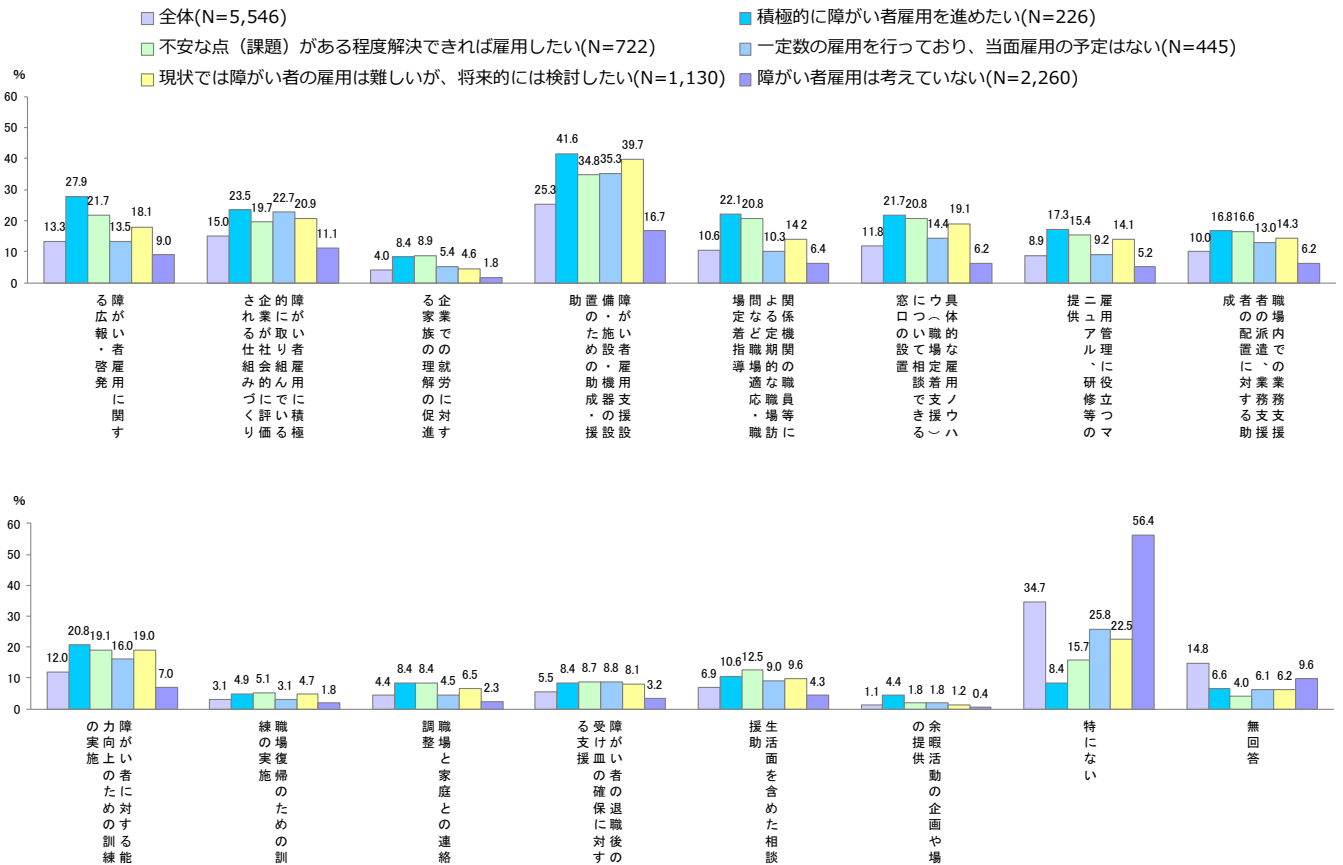
＜障がい者雇用状況別＞

＜現在、障がい者を雇用している＞および＜現在は障がい者を雇用していないが、以前雇用していた＞では「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」が最も高く、それ以外の区分では「特にない」が最も高い。この他、＜現在、障がい者を雇用している＞では「障がい者雇用に積極的に取り組んでいる企業が社会的に評価される仕組みづくり」が2割以上と他の区分に比べて高くなっている。



＜今後の障がい者雇用意向別＞

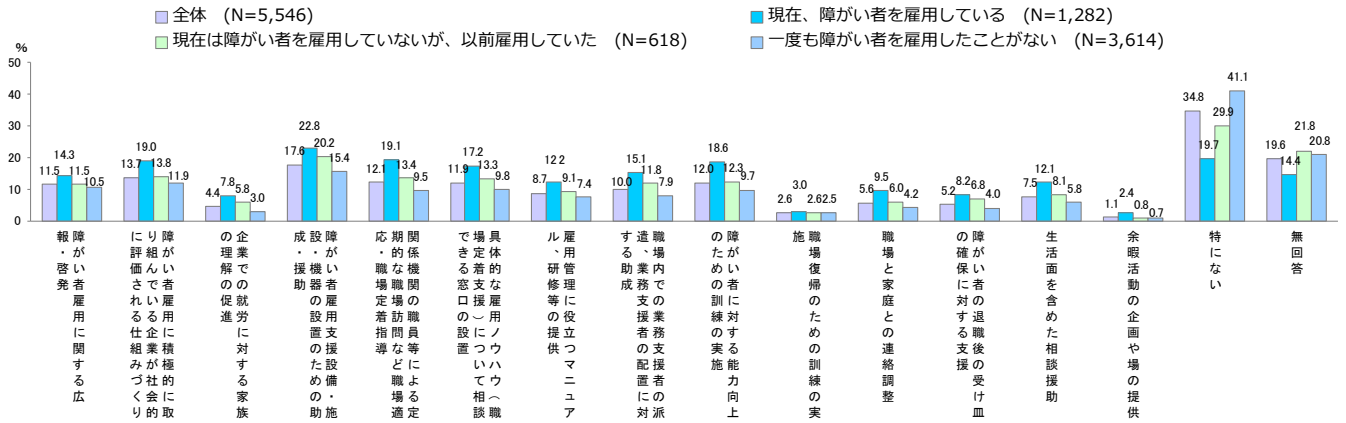
＜障がい者雇用は考えていない＞では「特にない」が最も高いが、これ以外の区分では「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が最も高く、いずれも3割以上となっている。この他、＜積極的に障がい者雇用を進めたい＞では「障がい者雇用に関する広報・啓発」が3割弱と、他の区分に比べて高くなっている。



②知的障がい者

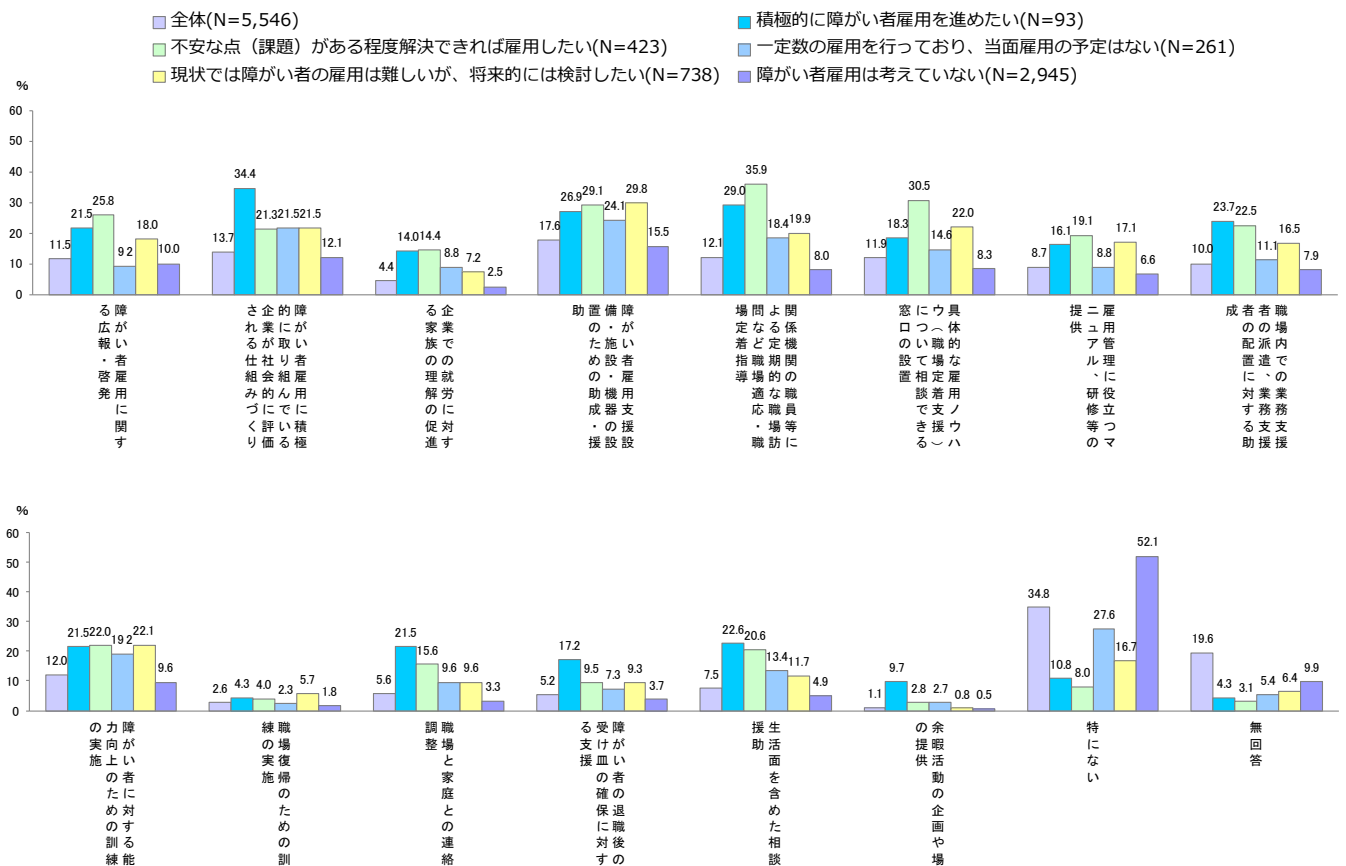
<障がい者雇用状況別>

<現在、障がい者を雇用している>では「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」が最も高く2割以上となっている。それ以外の事業所では「特になし」が最も高く、特に<一度も障がい者を雇用したことがない>事業所では4割以上となっている。この他、<現在、障がい者を雇用している>では「関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導」が19.1%と他の区分に比べて高くなっている。



<今後の障がい者雇用意向別>

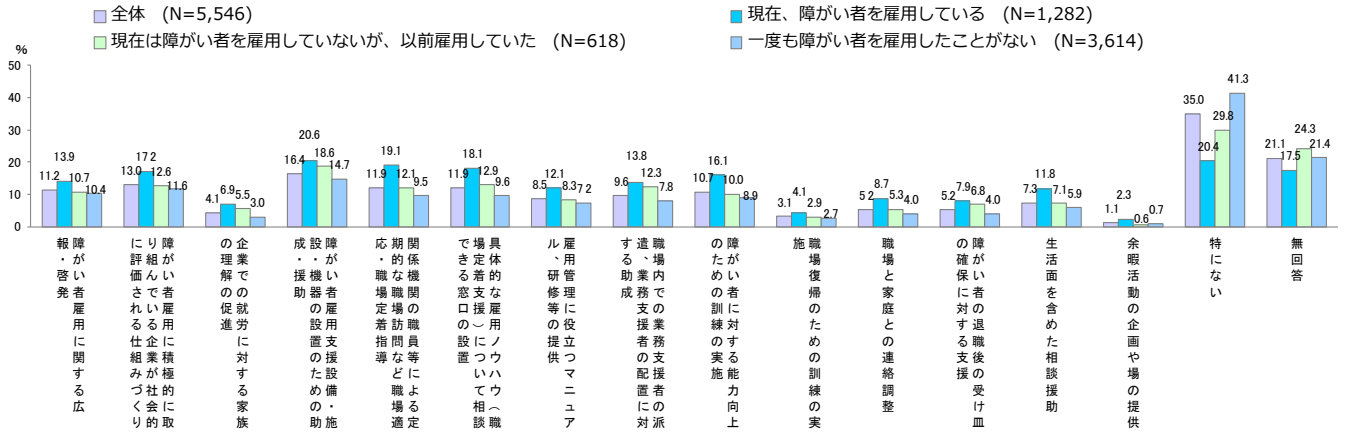
<障がい者雇用は考えていない>および<一定数の雇用を行っており、当面雇用の予定はない>では「特になし」が最も高い。<現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい>では「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」、<積極的に障がい者雇用を進めたい>では「障がい者雇用に関する取り組みづくり」、<不安な点(課題)がある程度解決できれば雇用したい>では「関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導」がそれぞれ最も高く、関係機関に期待する取組は区分により違いが見られる。



③精神障がい者

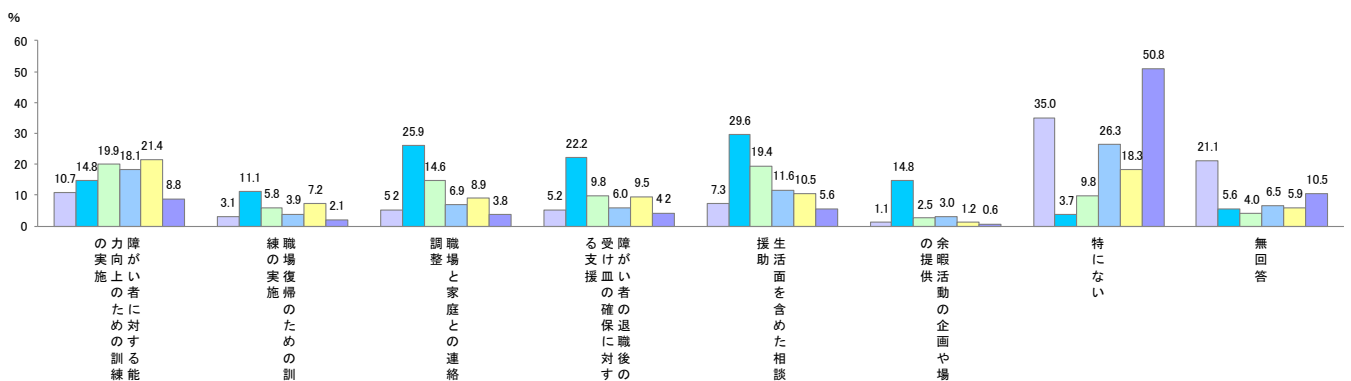
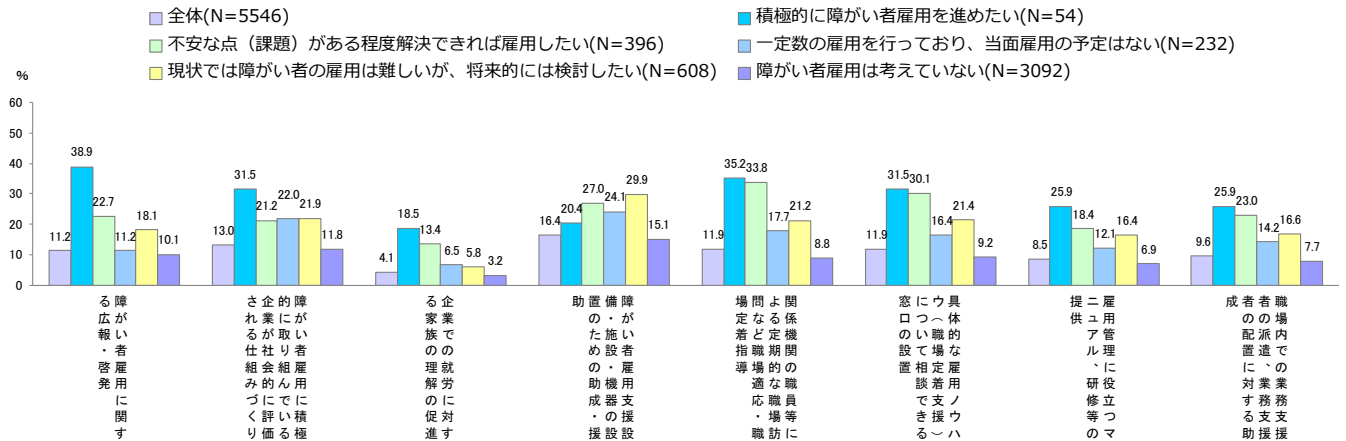
<障がい者雇用状況別>

<現在、障がい者を雇用している>では「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」が最も高い。それ以外の事業所では「特にない」が最も高く、特に<一度も障がい者を雇用したことがない>では4割以上となっている。この他、<現在、障がい者を雇用している>では「関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導」が約2割と他の区分に比べて高くなっている。



<今後の障がい者雇用意向別>

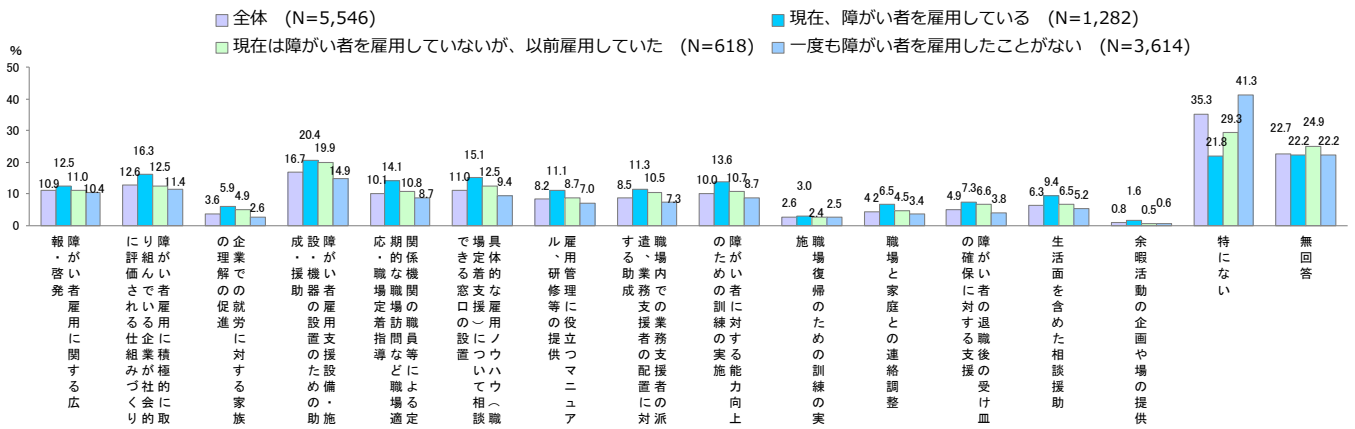
<障がい者雇用は考えていない>および<一定数の雇用を行っており、当面雇用の予定はない>では「特にない」が最も高い。<現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい>では「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」、<不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい>では「関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導」、<積極的に障がい者雇用を進めたい>では「障がい者雇用に関する広報・啓発」がそれぞれ最も高く、関係機関に期待する取組は区分により違いが見られる。



④その他障がい者等

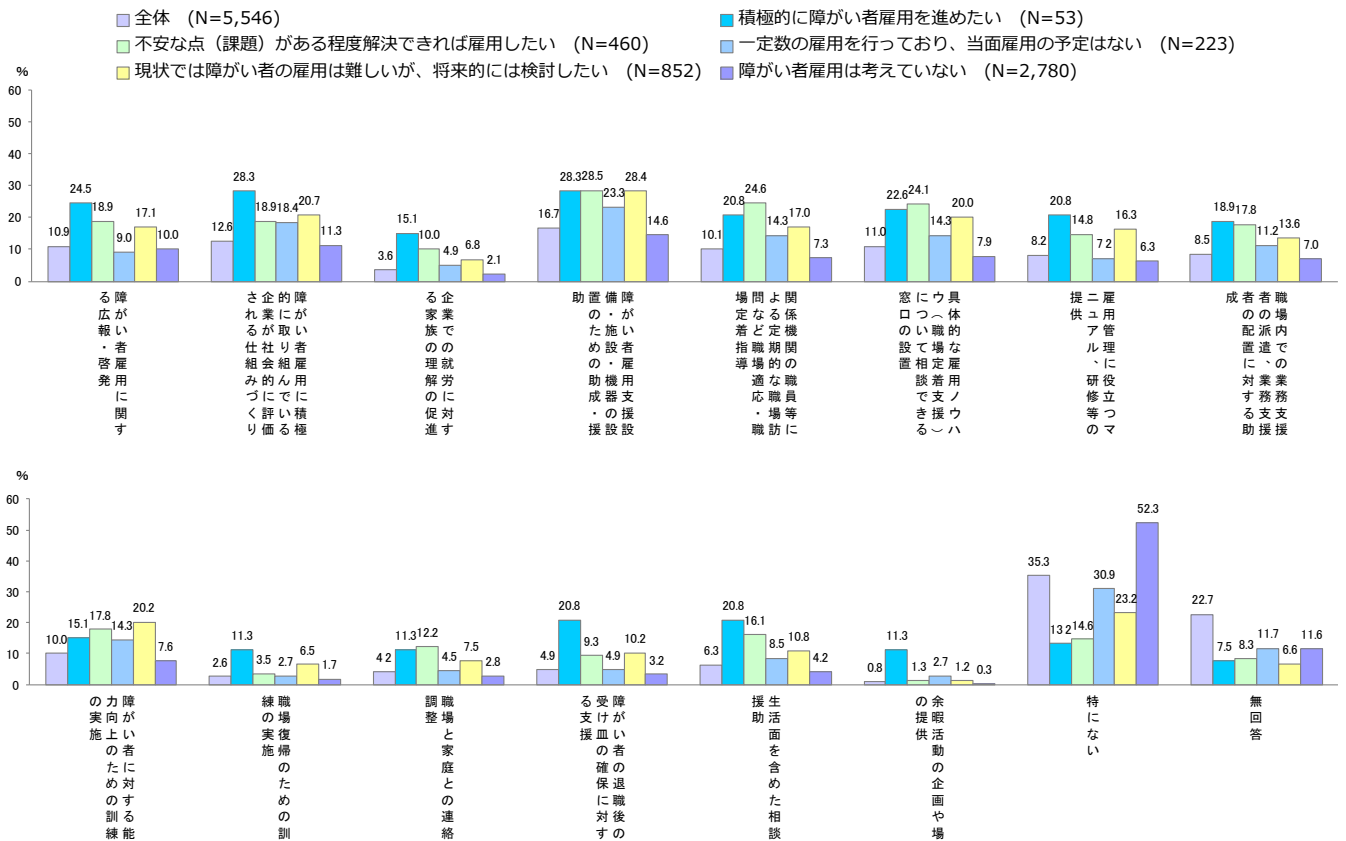
<障がい者雇用状況別>

全ての区分で「特にない」が最も高く、特に<一度も障がい者を雇用したことがない>では4割以上となっている。この他、<現在、障がい者を雇用している>では「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2割以上となっている。



<今後の障がい者雇用意向別>

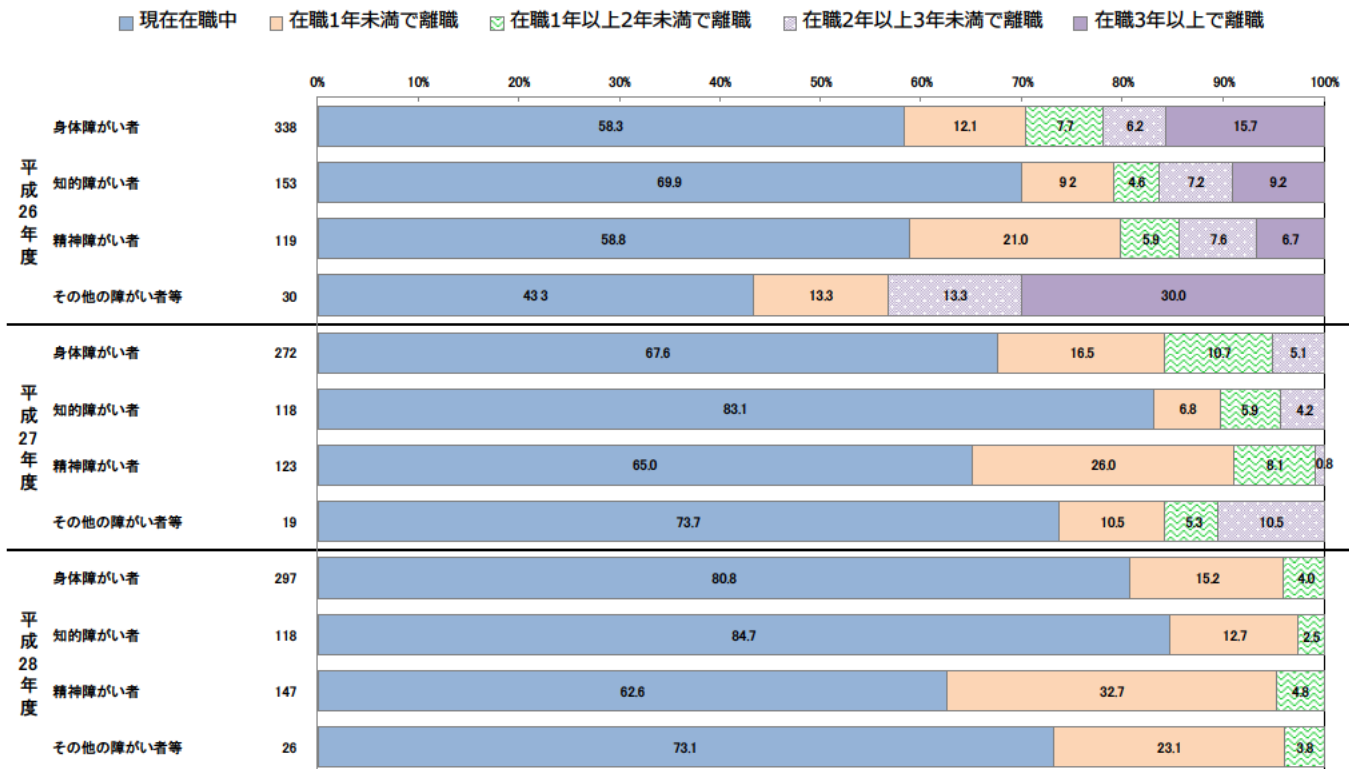
<障がい者雇用は考えていない>および<一定数の雇用を行っており、当面雇用の予定はない>では「特にない」が最も高かったのに対し、<不安な点(課題)がある程度解決できれば雇用したい>および<現状では障がい者の雇用は難しいが、将来的には検討したい>では「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が最も高い。また、<積極的に障がい者雇用を進めたい>では「障がい者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」および「障がい者雇用に取り組んでいる企業が社会的に評価される仕組みづくり」が同率で最も高くなっている。



(8) 障がい者の採用人数及び在職期間

問 11 障がい者の採用人数・障がい者の在職期間の状況を障がい等の種類別にお答えください。
ただし、平成 26 年度以降に障がい者の採用者がいない場合は全欄空白としてください。

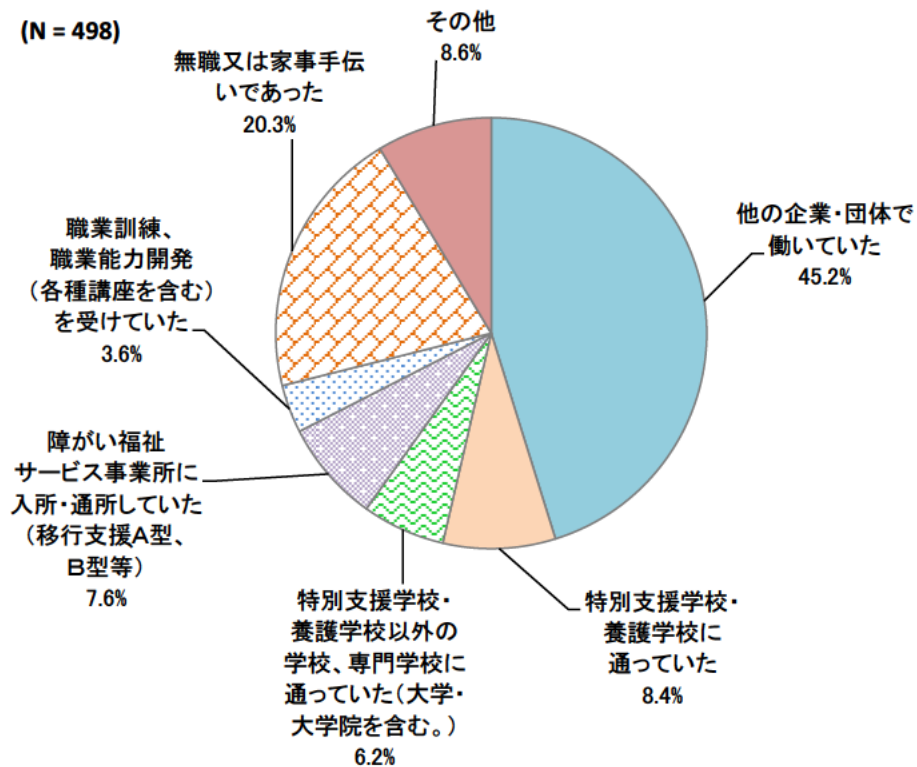
平成 26 年度から平成 28 年度までの各年度に採用した障がい者の在職期間(平成 29 年 6 月 1 日時点)を、採用者数ベースでみたところ、平成 26 年度では、「現在在職中」は、知的障がい者で 69.9%と最も高く、次いで精神障がい者で 58.8%、身体障がい者で 58.3%と、いずれも 5 割以上を占めた。「在職 1 年未満で離職」は、精神障がい者が 21.0%、「在職 3 年以上で離職」は、その他の障がい者等が 30.0%と高い。平成 27 年度では、「現在在職中」は、知的障がい者で 83.1%と最も高く、次いでその他の障がい者等で 73.7%、身体障がい者で 67.6%、精神障がい者で 65.0%と、いずれも 6 割以上を占めた。「在職 1 年未満で離職」は、精神障がい者が 26.0%と高い。平成 28 年度では、「現在在職中」は、知的障がい者で 84.7%と最も高く、次いで身体障がい者が 80.8%、その他の障がい者等が 73.1%と 7 割以上を占めたが、精神障がい者は 62.6%であった。「在職 1 年未満で離職」は、精神障がい者で 32.7%、その他の障がい者等で 23.1%と高くなっている。



(9) 採用した障がい者の就職前状況

問 12 平成 28 年度（平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日）に新たに障がい者の採用のあった事業所にお聞きします。その採用した障がい者は就職前半期間は何をされておりましたか。該当する欄に人数をお答えください。

「他の企業・団体で働いていた」が 45.2%と最も高く、次いで「無職又は家事手伝いであった」が 20.3%となっている。

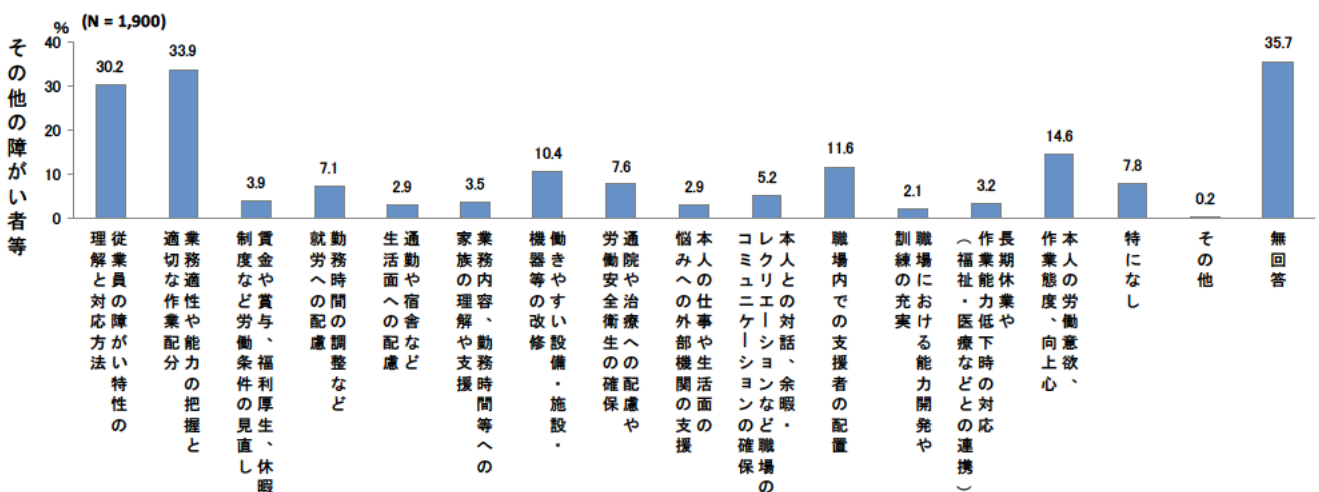
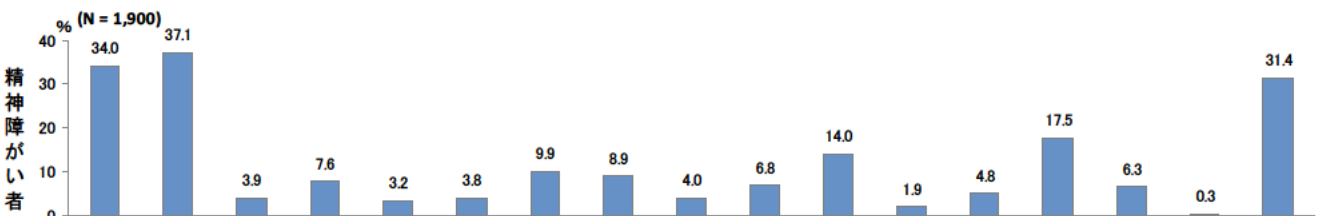
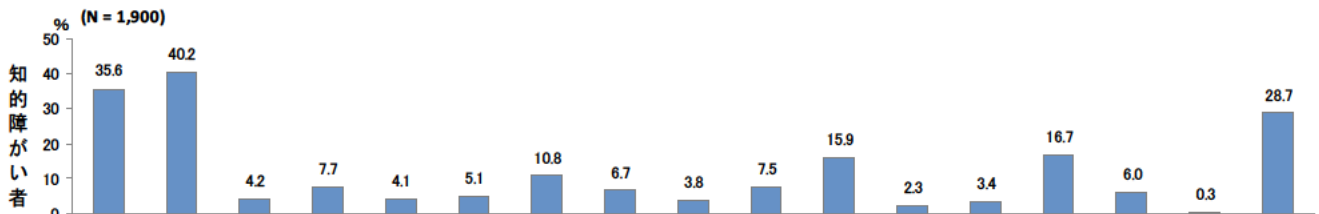
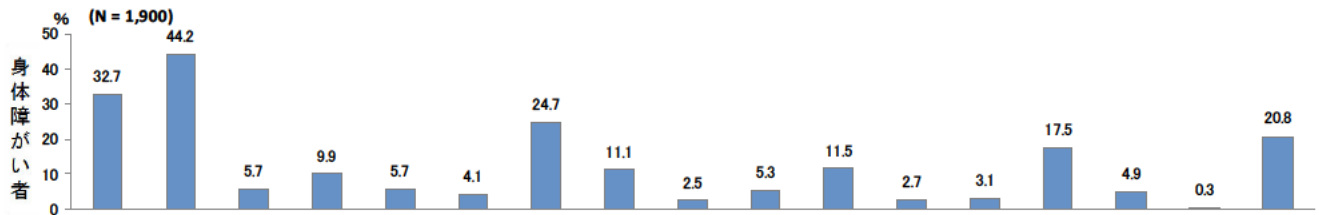


(10) 障がい者の職場定着における課題

問 13 障がい者の職場定着の課題となると考えられる事項についてお聞きします。あてはまるものを障がい等の種類別に最大3つまで○を付けてください。

全体として、障がいの種類別にかかわらず「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」が高くなっている。

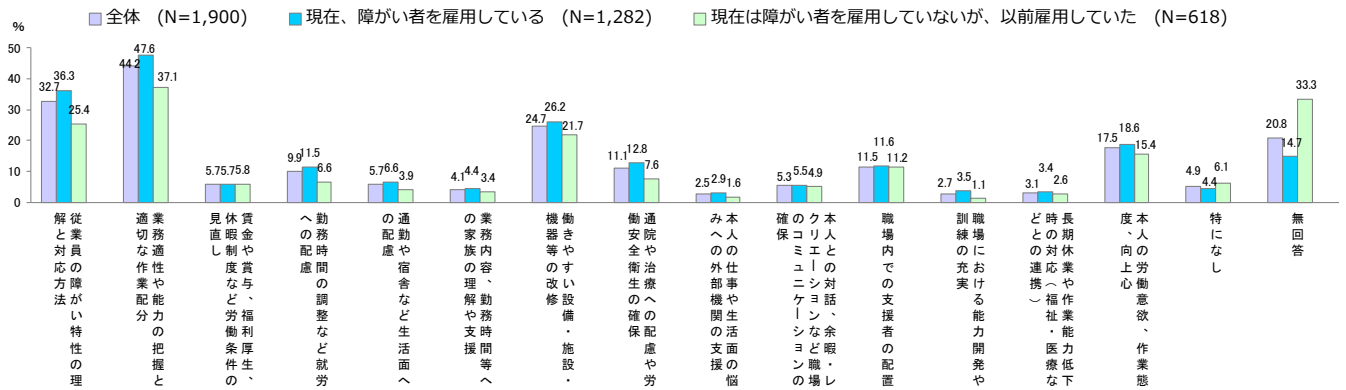
身体障がい者では、「働きやすい設備・施設・機器等の改修」が、知的障がい者、精神障がい者、その他の障がい者等では、「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が、「従業員の障がい特性の理解と対応方法」に次いで高くなっている。



①身体障がい者

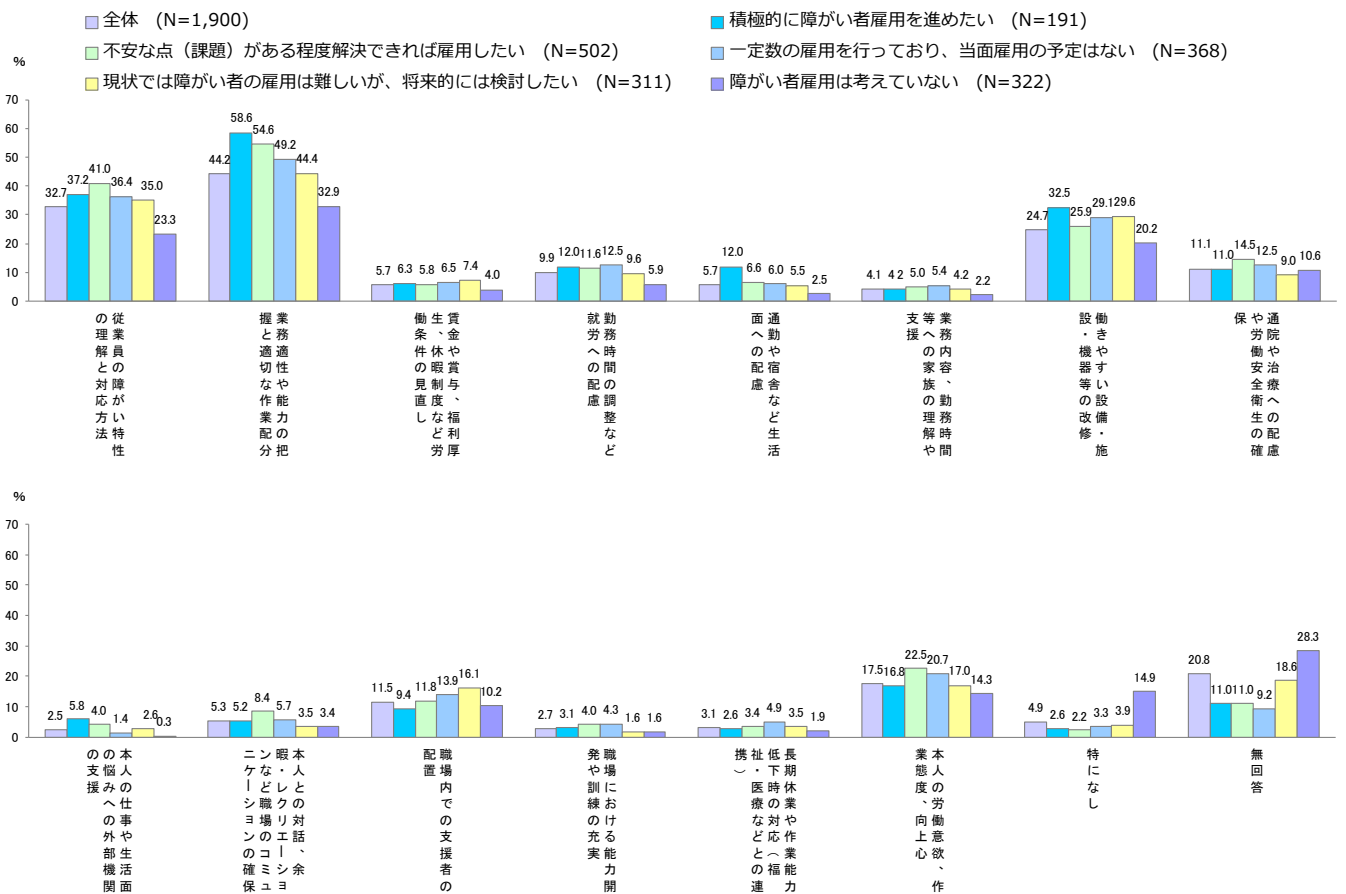
<障がい者雇用状況別>

全ての区分で「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」、「働きやすい設備・施設・機器等の改修」が高くなっている。



<今後の障がい者雇用意向別>

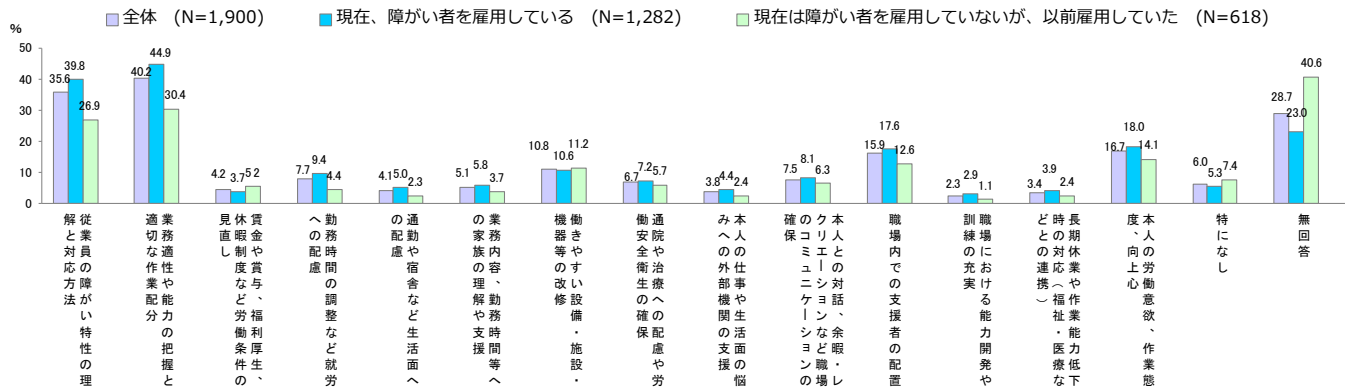
全ての区分で「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が最も高く、特に「積極的に障がい者雇用を進めたい」が5割以上となっている。次いで「従業員の障がい特性の理解と対応方法」が高くなっている。



②知的障がい者

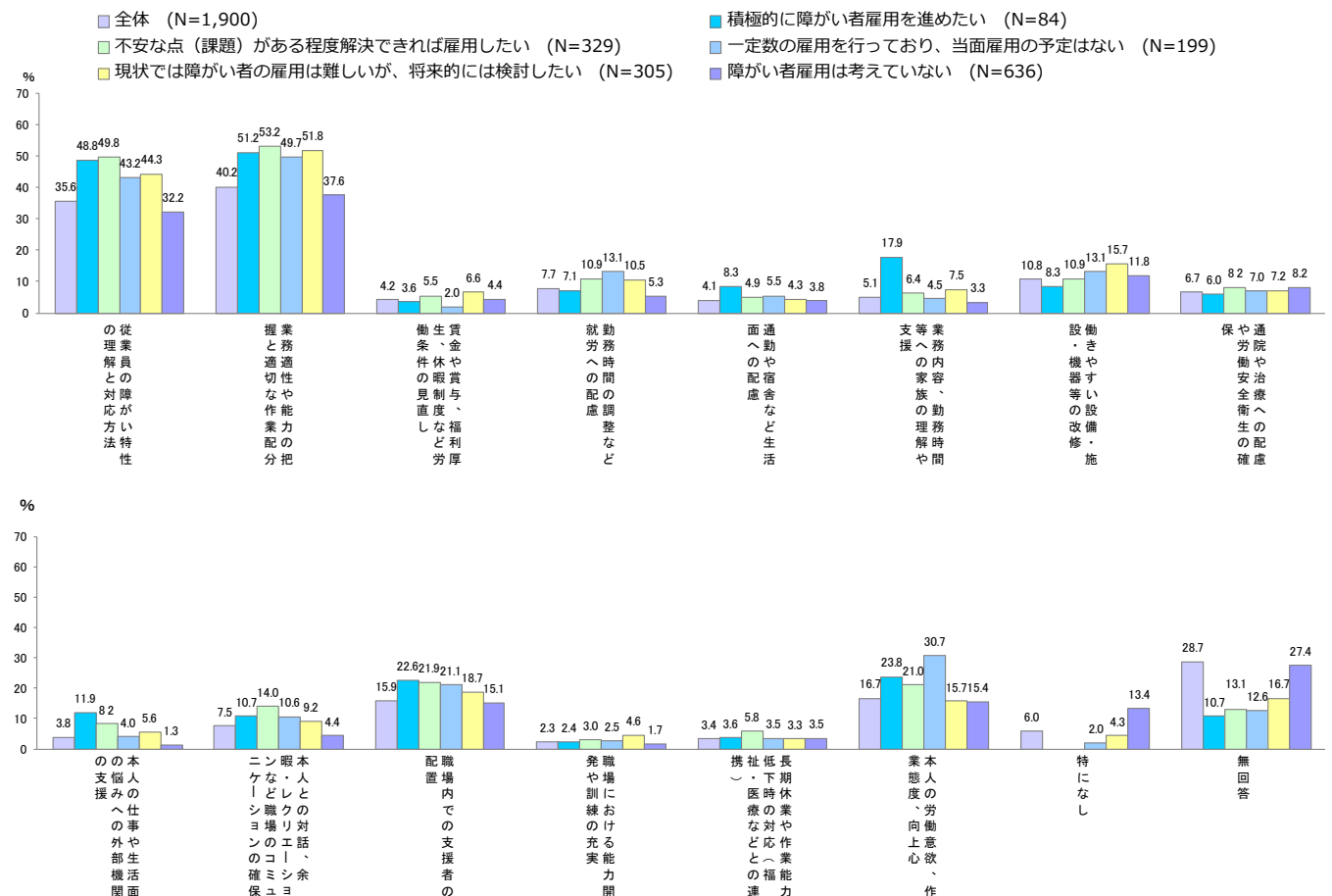
<障がい者雇用状況別>

全ての区分で「業務適正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。



<今後の障がい者雇用意向別>

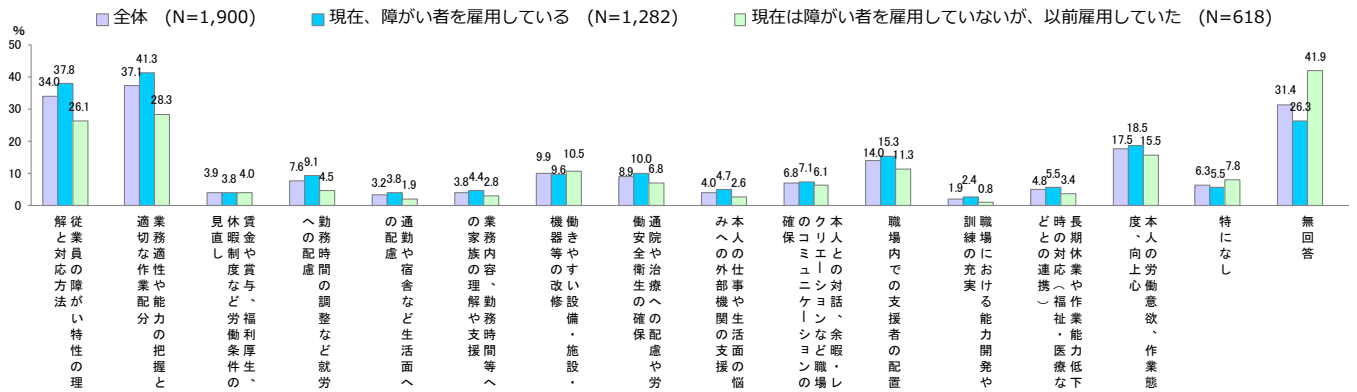
全ての区分で「業務適正や能力の把握と適切な作業配分」が最も高く、次いで「従業員の障がい特性の理解と対応方法」となっている。また、<一定数の雇用を行っており、当面雇用の予定はない>では「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が約3割と他の区分に比べて高くなっている。



③精神障がい者

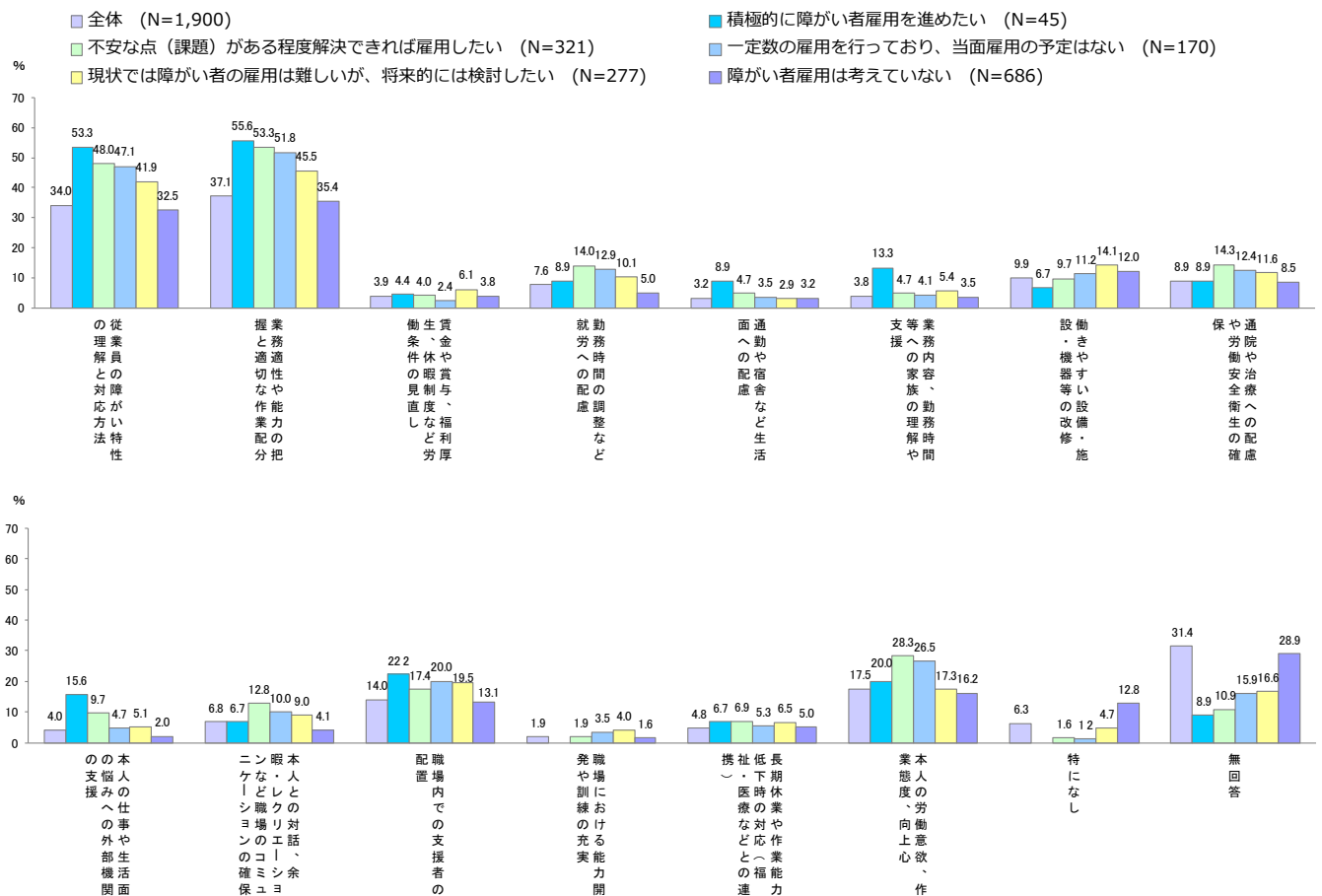
<障がい者雇用状況別>

全ての区分で「業務適正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。



<今後の障がい者雇用意向別>

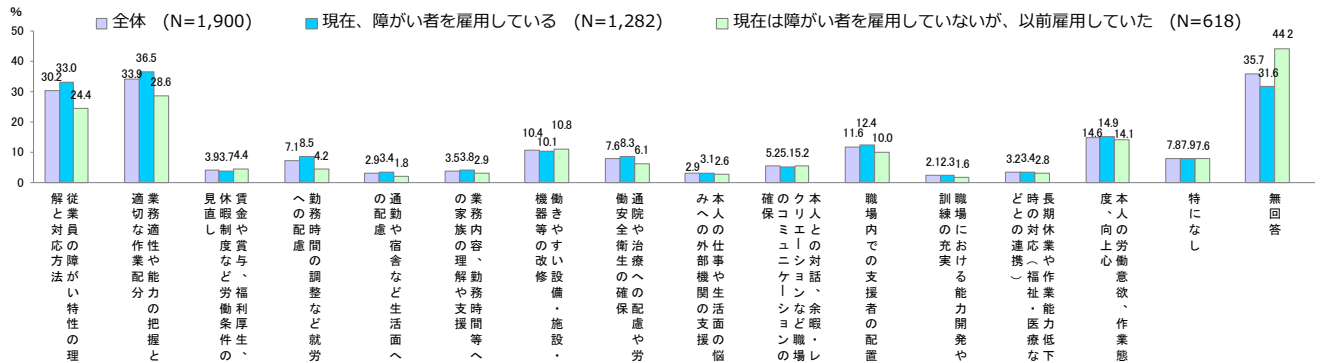
全ての区分で「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が最も高く、次いで「従業員の障がい特性の理解と対応方法」となっている。また、<不安な点（課題）がある程度解決できれば雇用したい>および<一定数の雇用を行っており、当面雇用の予定はない>では「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が3割弱と他の区分に比べて高かった。



④その他の障がい者等

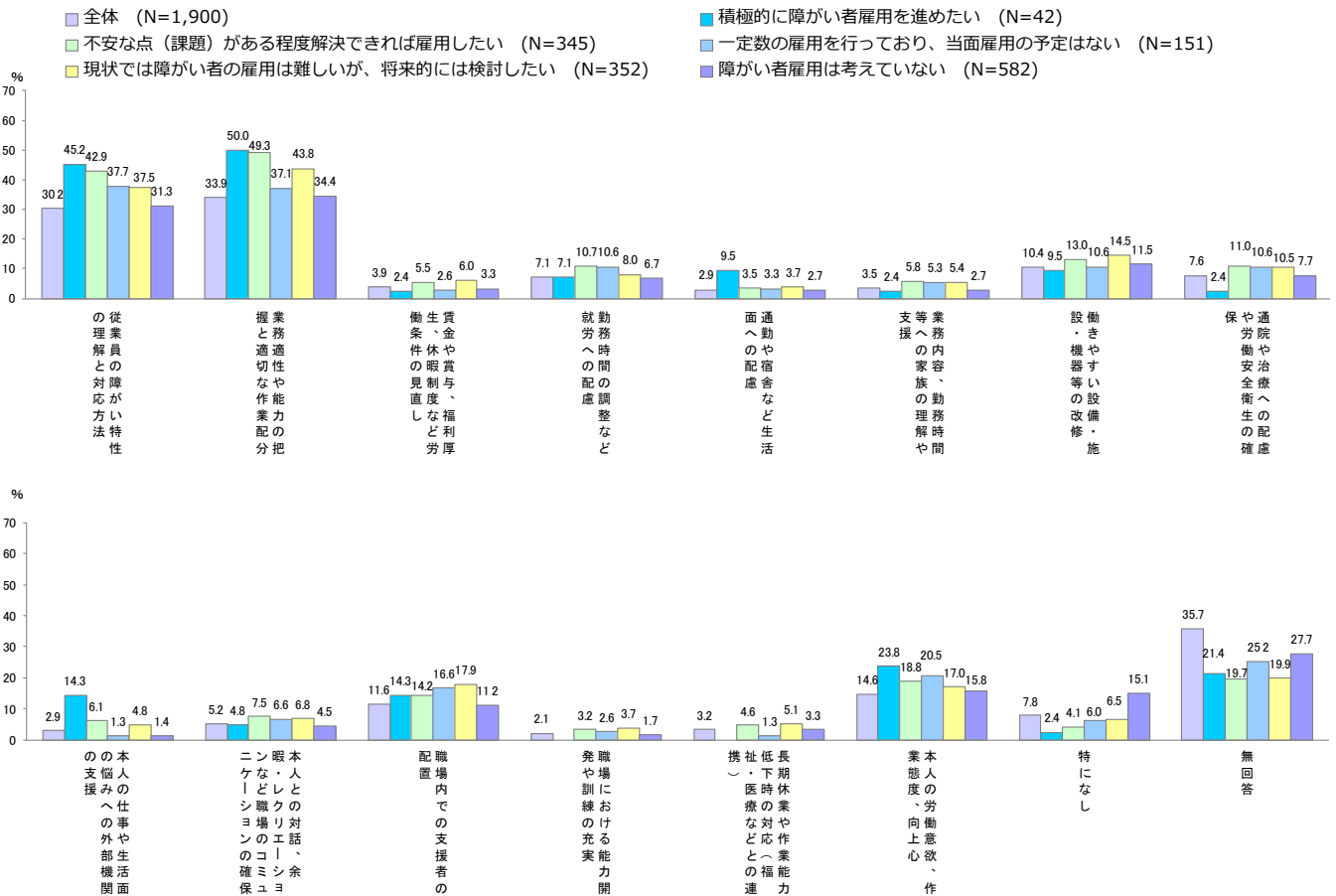
<障がい者雇用状況別>

全ての区分で「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。



<今後の障がい者雇用意向別>

<一定数の雇用を行っており、当面雇用の予定はない>以外の区分では「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が最も高く、<一定数の雇用を行っており、当面雇用の予定はない>では「従業員の障がい特性の理解と対応方法」、「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」がともに 37%台と高くなっている。



(11) 雇用している障がい者の年齢

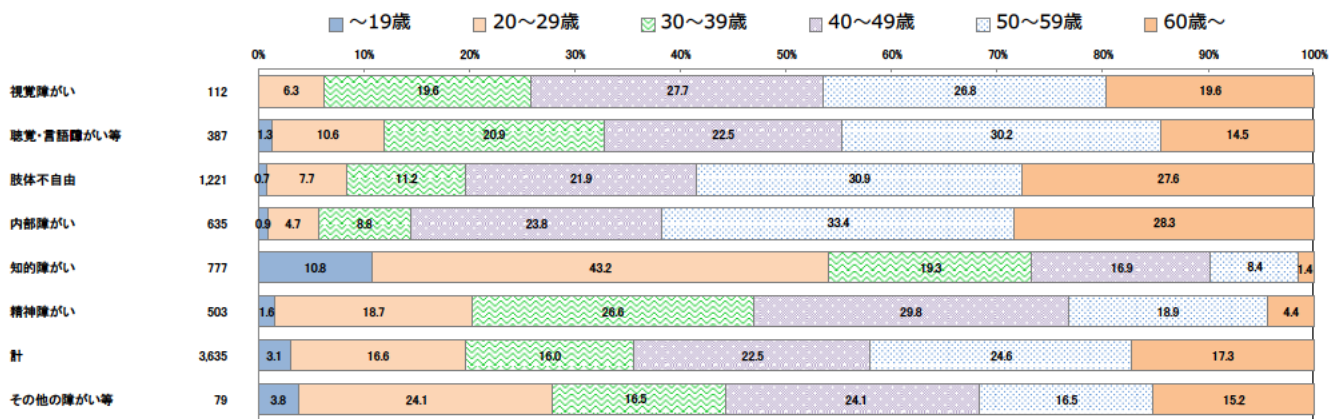
問 14 雇用している障がい者の年齢について、障がい等の種類別に該当の欄に人数をお答えください。

平成 29 年 6 月 1 日時点で雇用している障がい者の年齢について、在職者数ベースでみたところ、視覚障がいでは、「40～49 歳」が 27.7%と最も高く、次いで「50～59 歳」が 26.8%となっている。聴覚・言語障がい等では、「50～59 歳」が 30.2%と最も高く、次いで「40～49 歳」が 22.5%となっている。肢体不自由では、「50～59 歳」が 30.9%と最も高く、次いで「60 歳～」が 27.6%となっている。内部障がいでは、「50～59 歳」が 33.4%で最も高く、次いで「60 歳～」が 28.3%となっている。

一方、知的障がいでは、「20～29 歳」が最も高く 43.2%、次いで「30～39 歳」が 19.3%を占めている。精神障がいでは、「40～49 歳」が最も高く 29.8%、次いで「30～39 歳」が 26.6%を占めている。

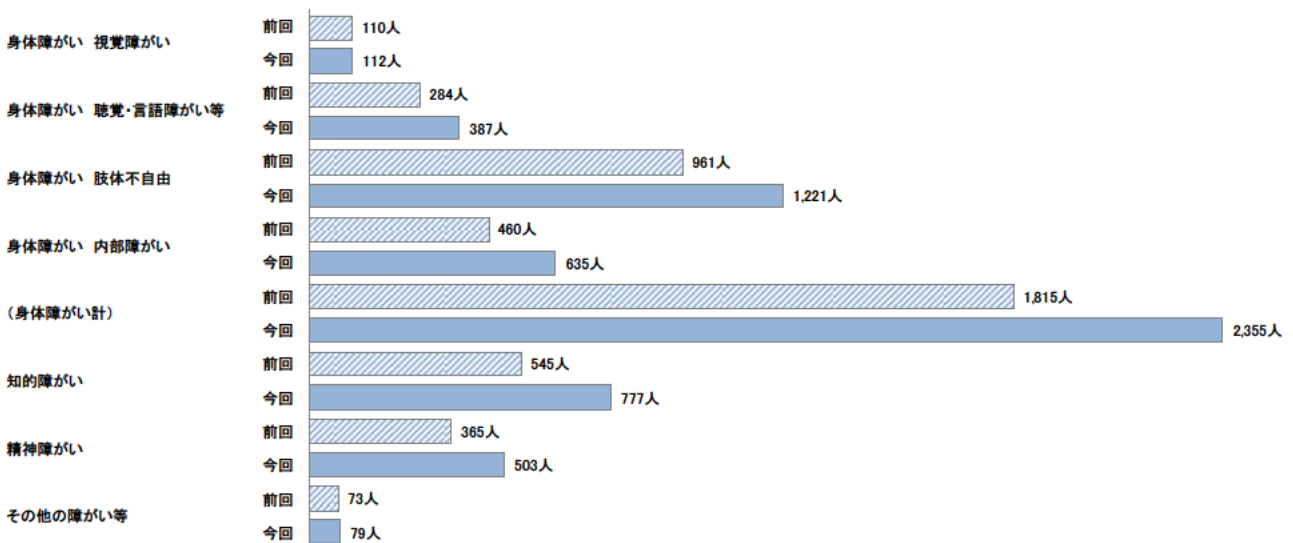
これら障がいの在職者数の計では、「50～59 歳」が 24.6%と最も高く、次いで「40～49 歳」が 22.5%、「60 歳～」が 17.3%となっている。

なお、その他の障がい等では、「20～29 歳」および「40～49 歳」が 24.1%（同率）で最も高く、次いで「30～39 歳」および「50～59 歳」が 16.5%（同率）となっている。



《参考 平成 25 年度における三重県調査（前回調査）との比較》

雇用している人数を障がい等の種類ごとに比較すると、すべての種類で増えており、雇用が進んでいる。



(12) 雇用している障がい者の勤務年数

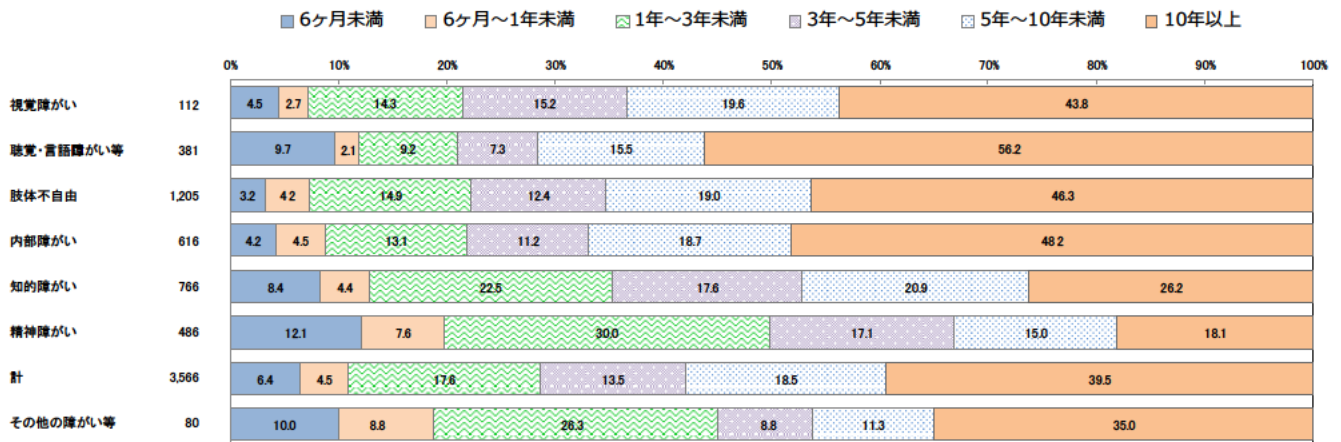
問 15 雇用している障がい者の勤務年数について、障がい等の種類別に該当の欄に人数をお答えください。

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について、在職者数ベースでみたところ、視覚障がいでは、「10 年以上」が 43.8%と最も高く、次いで「5 年～10 年未満」が 19.6%となっている。聴覚・言語障がい等では、「10 年以上」が 56.2%と最も高く、次いで「5 年～10 年未満」が 15.5%となっている。肢体不自由では、「10 年以上」が 46.3%と最も高く、次いで「5 年～10 年未満」が 19.0%となっている。内部障がいでは、「10 年以上」が 48.2%と最も高く、次いで「5 年～10 年未満」が 18.7%となっている。

一方、知的障がいでは、同様に「10 年以上」が 26.2%と最も高いが、次いで「1 年～3 年未満」が 22.5%となっている。また、精神障がいでは、「1 年～3 年未満」が 30.0%と最も高く、次いで「10 年以上」が 18.1%となっている。

これら障がいの在職者数の計では、「10 年以上」が 39.5%と最も高く、次いで「5 年～10 年未満」が 18.5%、「1 年～3 年未満」が 17.6%となっている。

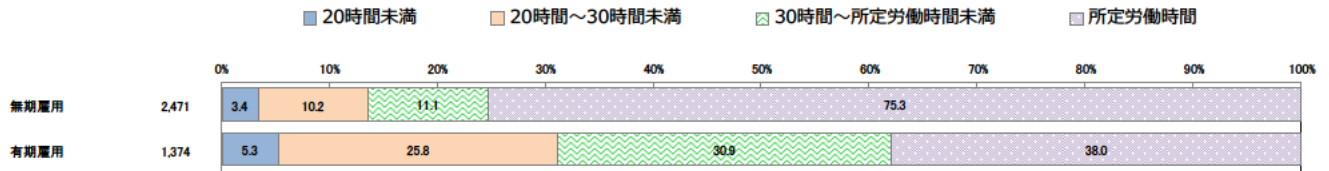
なお、その他の障がい等では、「10 年以上」が 35.0%と最も高く、次いで「1 年～3 年未満」が 26.3%となっている。



(13) 雇用している障がい者の週あたり労働時間

問 16 雇用している障がい者の雇用形態と週あたり労働時間について、該当の欄に人数をお答えください。

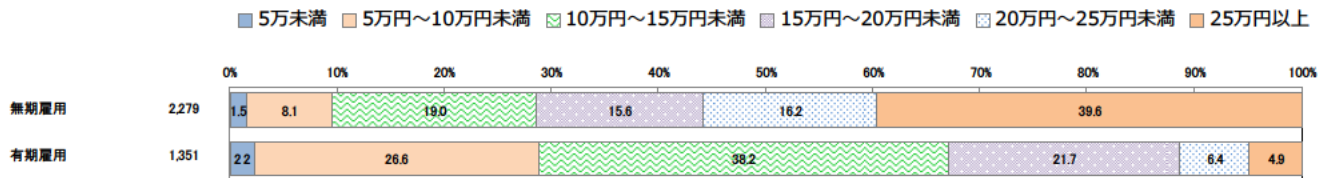
無期雇用において、「所定労働時間」が 75.3%と最も高く、「30 時間～所定労働時間未満」が 11.1%、「20 時間～30 時間未満」が 10.2%となっている。また、有期雇用において、「所定労働時間」が 38.0%と最も高く、「30 時間～所定労働時間未満」が 30.9%、「20 時間～30 時間未満」が 25.8%となっている。



(14) 雇用している障がい者の月あたり平均賃金

問 17 雇用している障がい者の雇用形態毎の月当たり平均賃金について、該当の欄に人数をお答えください。

無期雇用において、「25 万円以上」が 39.6%と最も高く、「10 万円～15 万円未満」が 19.0%、「20 万円～25 万円未満」が 16.2%となっている。また、有期雇用において、「10 万円～15 万円未満」が 38.2%と最も高く、「5 万円～10 万円未満」が 26.6%、「15 万円～20 万円未満」が 21.7%となっている。



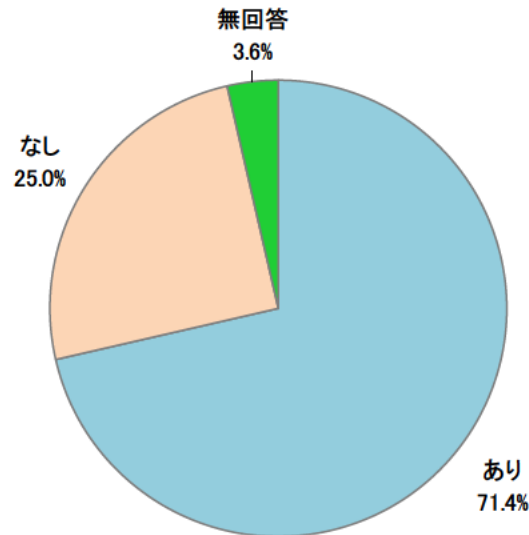
(15) 障がい者の昇給及びキャリアアップ制度の有無

問 18 雇用する障がい者の昇給や正規雇用等へ移行する制度の有無について、該当する番号に○を付けてください。

①給与や賃金の昇給制度の有無

「あり」が71.4%で7割以上を占め、「なし」の25.0%を大きく上回っている。

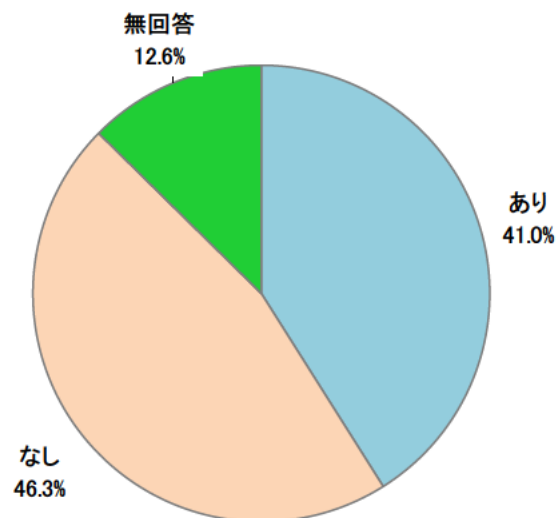
(N = 1,282)



②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）の有無

「なし」が46.3%で、「あり」の41.0%をわずかに上回っている。

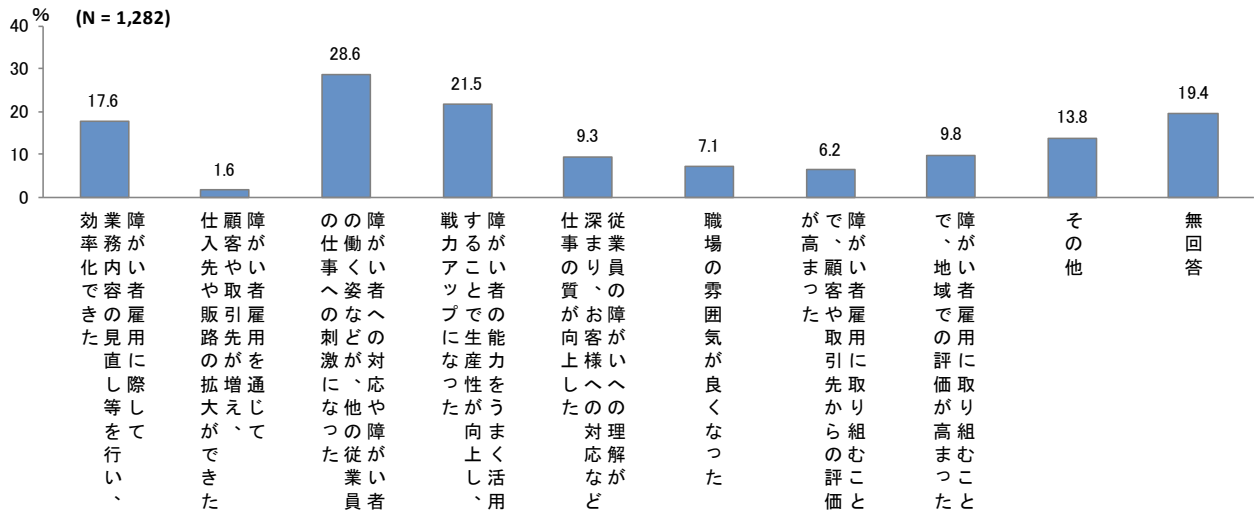
(N = 1,282)



(16) 障がい者雇用のメリット

問 19 障がい者雇用を行って良かったことは何ですか。あてはまるもの最大3つまで○を付けてください。

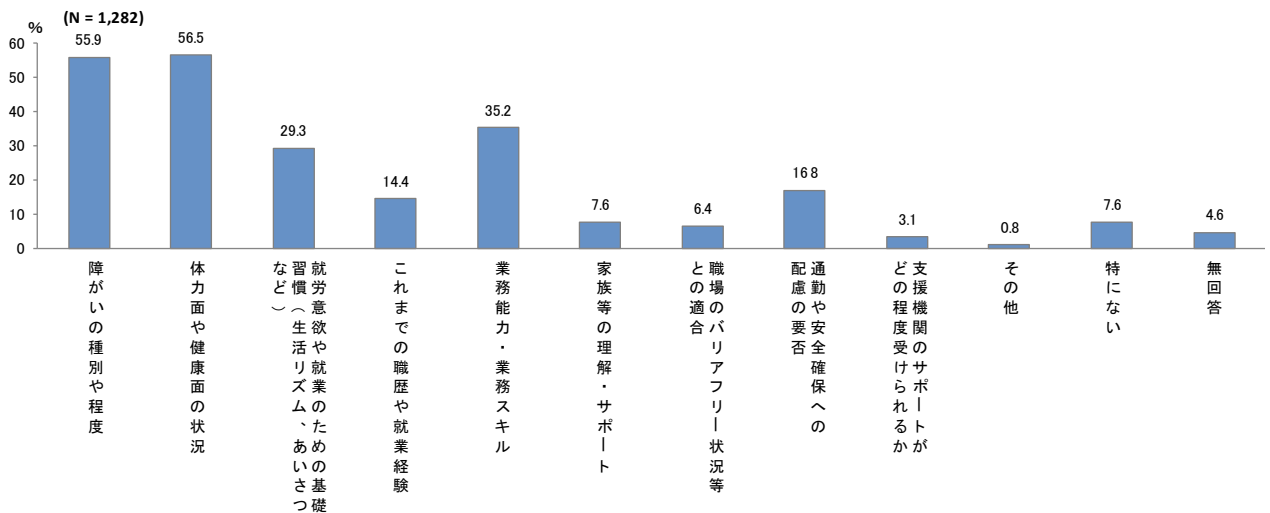
「障がい者への対応や障がい者の働く姿などが、他の従業員の仕事への刺激になった」が28.6%と最も高く、次いで「障がい者の能力をうまく活用することで生産性が向上し、戦力アップになった」が21.5%、「障がい者雇用に際して業務内容の見直し等を行い、効率化できた」が17.6%となっている。



(17) 障がい者採用のポイント

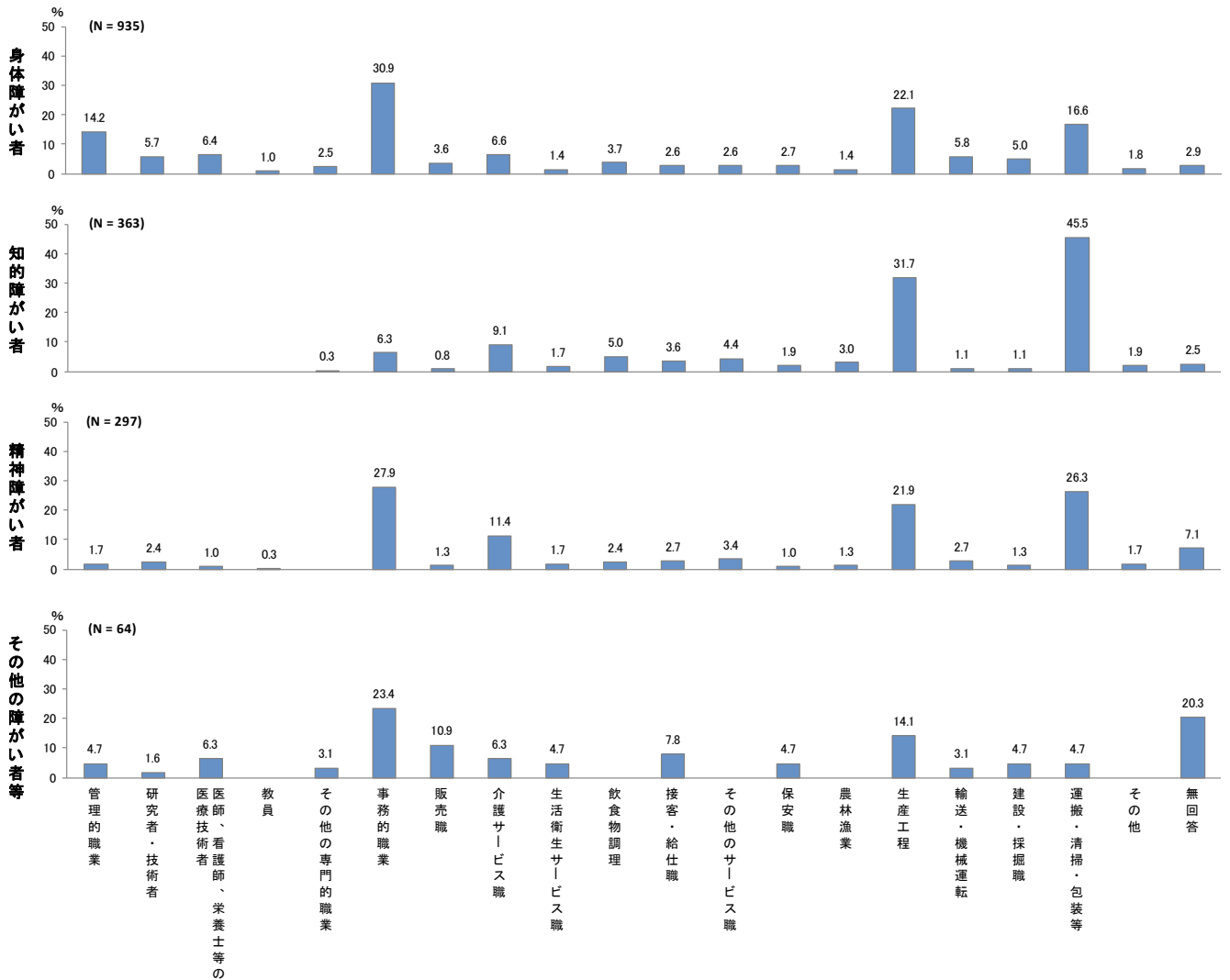
問 20 障がい者の採用にあたって重視していることはありますか、あてはまるもの最大3つまで○を付けてください。

「体力面や健康面の状況」が56.5%と最も高く、次いで「障がいの種別や程度」が55.9%、「業務能力・業務スキル」が35.2%となっている。



(18) 障がい者の作業内容

問 21 貴事業所で雇用している障がい者の具体的な作業内容について、あてはまる職業を障がい等の種類別に最大3つまで○を付けてください。



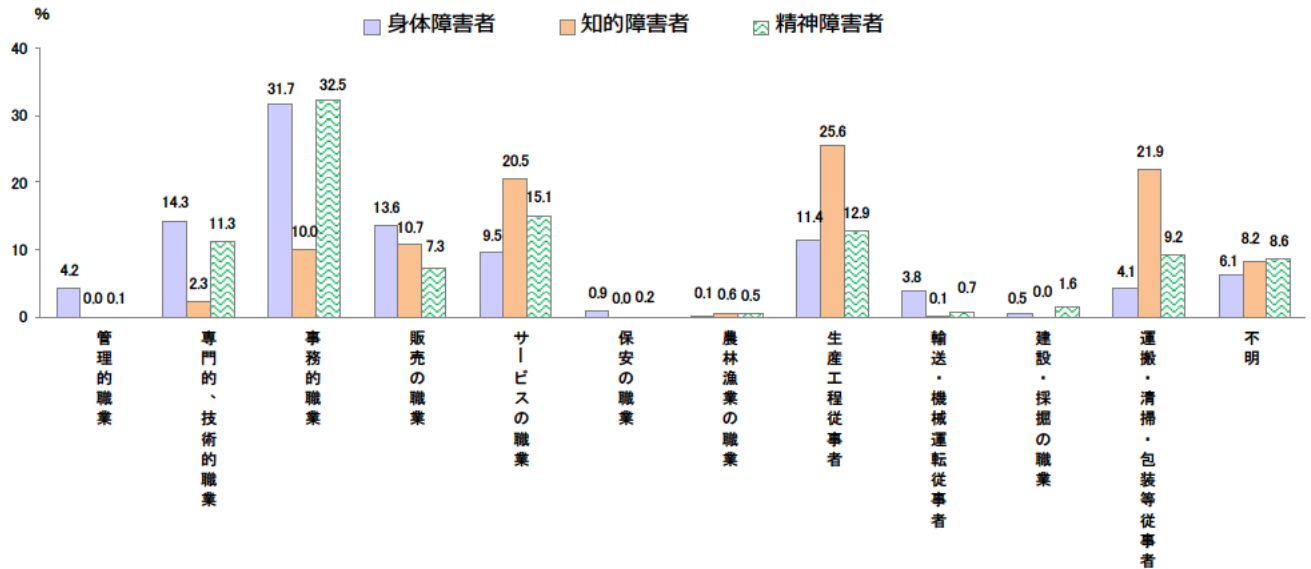
身体障がい者、精神障がい者では「事務的職業」が最も高く、その他「生産工程」、「運搬・清掃・包装等」も高くなっている。知的障がい者では「運搬・清掃・包装等」が最も高く、次いで「生産工程」、「介護サービス職」となっている。その他の障がい者等では「事務的職業」が最も高く、次いで「生産工程」、「販売職」となっている。

《参考 平成 25 年度障害者雇用実態調査（全国）との比較》

身体障がい者では、三重県、全国ともに「事務的職業」への従事が最も高く、次いで「専門的、技術的職業」（＝研究者・技術者～その他の専門的職業）となっている。

知的障がい者では、全国は「生産工程従事者」が最も高く、次いで、「運搬・清掃・包装等従事者」、「サービスの職業」となっている。三重県では、「運搬・清掃・包装等従事者」が最も高く、次いで「生産工程従事者」、「サービスの職業」（＝介護サービス職～その他のサービス職）となっている。

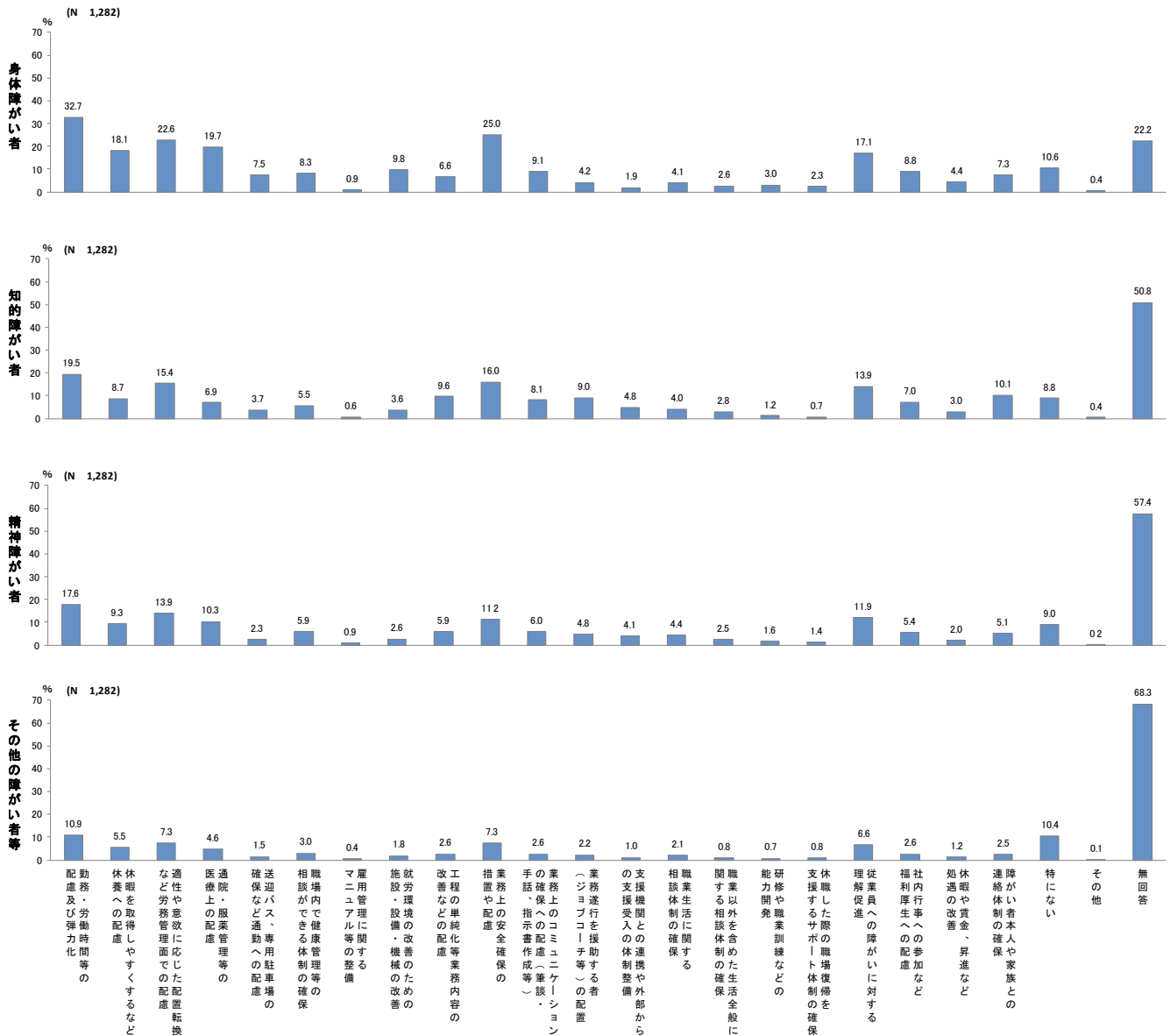
精神障がい者では、全国は「事務的職業」への従事が最も高く、次いで、「サービスの職業」、「生産工程従事者」となっている。三重県でも「事務的職業」への従事が最も高く、次いで、「運搬・清掃・包装等従事者」、「生産工程従事者」となっている。



(出典：「平成 25 年度障害者雇用実態調査結果」(厚生労働省) を加工して作成)

(19) 障がい者雇用における配慮事項

問 22 障がい者の雇用について配慮している事項はありますか、あてはまるものを障がい等の種類別にすべて○を付けてください。



障がい等の種類に関わらず、「勤務・労働時間等の配慮及び弾力化」が最も高くなっている。

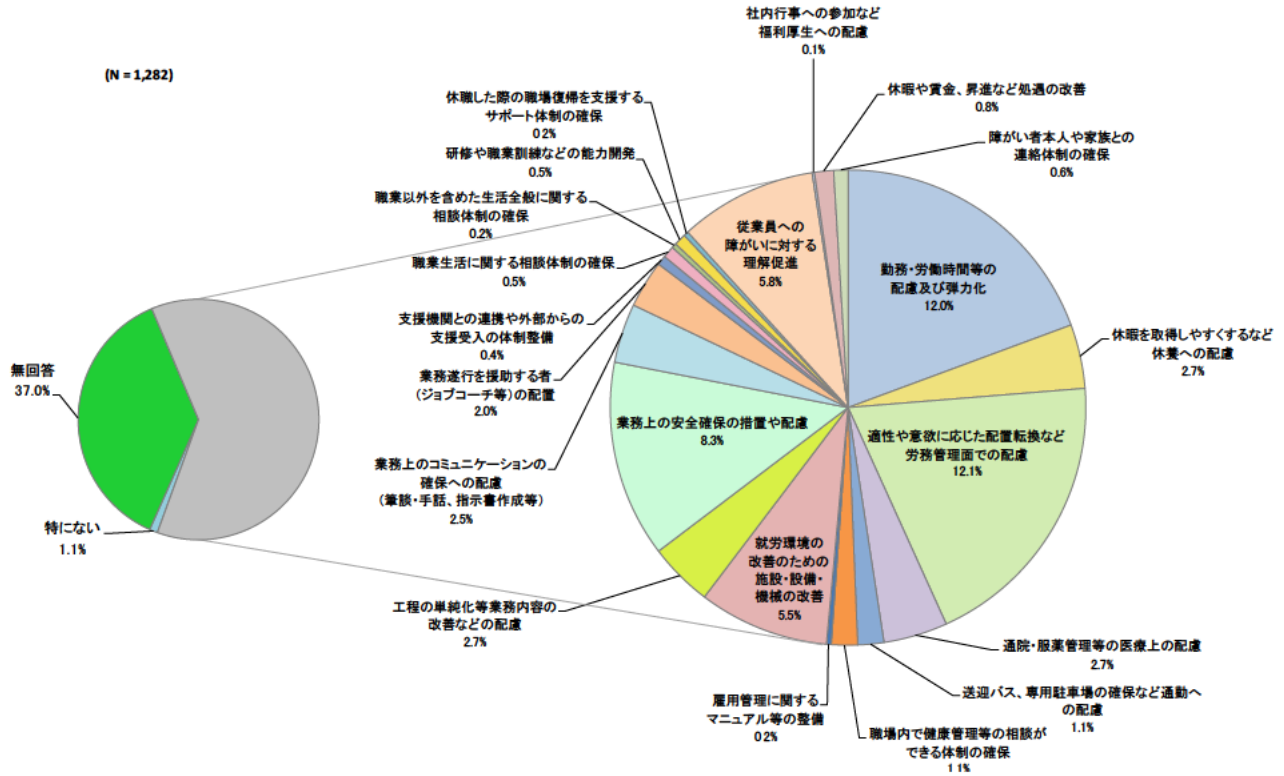
次いで、身体障がい者および知的障がい者ではともに「業務上の安全確保の措置や配慮」、「適性や意欲に応じた配置転換など労務管理面での配慮」となっている。精神障がい者では「適性や意欲に応じた配置転換など労務管理面での配慮」、「従業員への障がいに対する理解促進」となっている。

(20) 障がい者の職場定着における効果的な配慮事項

問 23 問 22 のうち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を障がい等の種類別に1つお答えください。なお、回答は問 22 の番号を下表に記入してください。

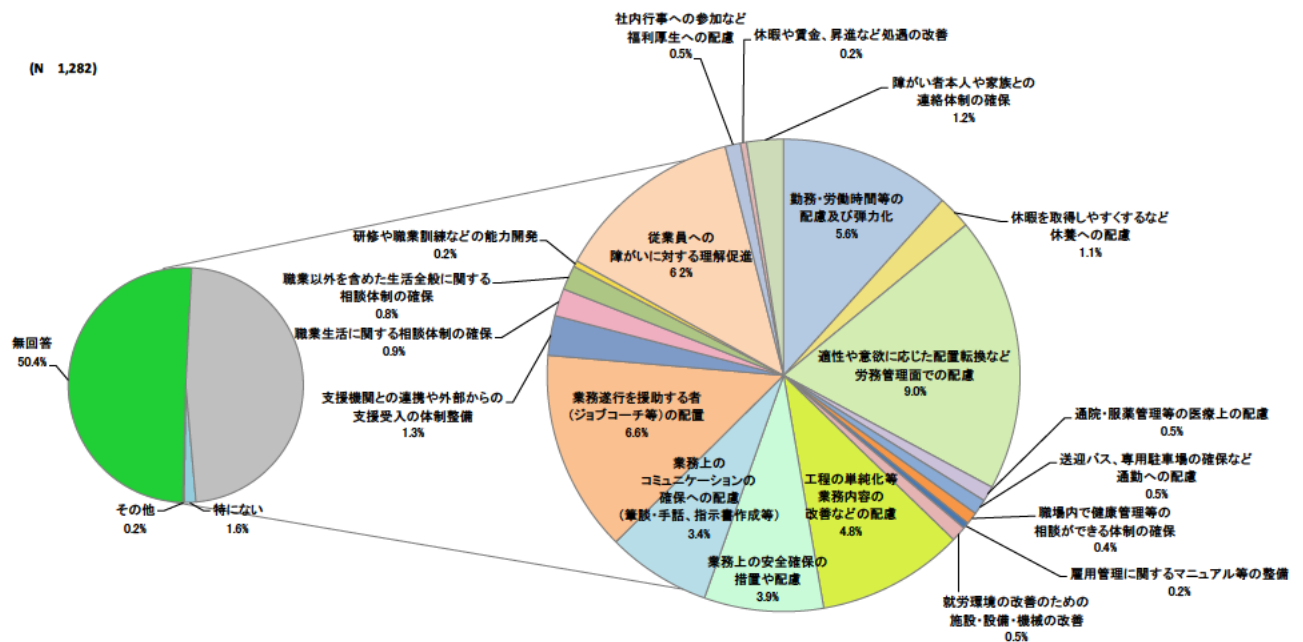
①身体障がい者

「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 12.1%と最も高く、次いで「勤務・労働時間等の配慮及び弾力化」が 12.0%、「業務上の安全確保の措置や配慮」が 8.3%となっている。



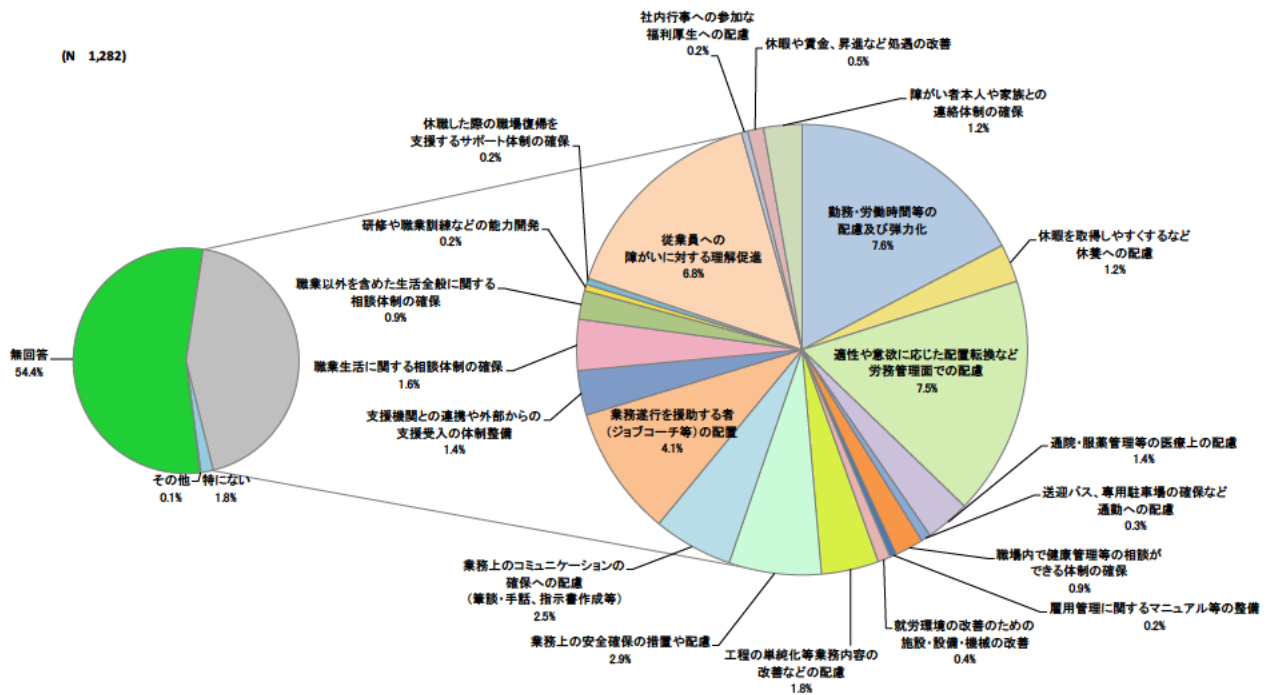
②知的障がい者

「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 9.0%と最も高く、次いで「業務遂行を援助する者(ジョブコーチ等)の配置」が 6.6%、「従業員への障がいに対する理解促進」が 6.2%となっている。



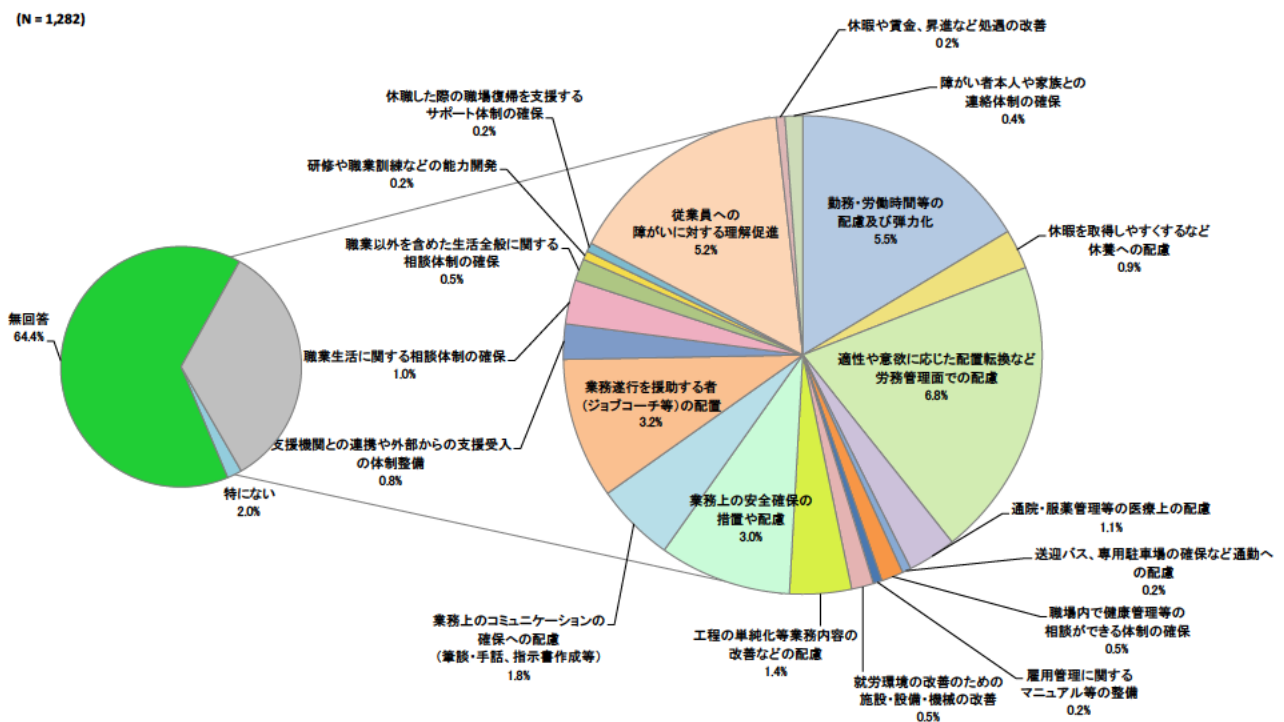
③精神障がい者

「勤務・労働時間等の配慮及び弾力化」が7.6%と最も高く、次いで「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7.5%、「従業員への障がいに対する理解促進」が6.8%となっている。



④その他の障がい者等

「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6.8%と最も高く、次いで「勤務・労働時間等の配慮及び弾力化」が5.5%、「従業員への障がいに対する理解促進」が5.2%となっている。



(21) 現在障がい者雇用している事業所の障がい者雇用に関する意見・要望

問 24 よろしければ障がい者の雇用及び定着に関してのご意見やご要望について、ご記入ください。

184 事業所から、障がい者の雇用および定着に関する意見が寄せられた。

業種	計
農林漁業	6
鉱業，採石・砂利採取業	0
建設業	20
製造業	52
（食料品製造業	6)
（化学工業製造業	5)
（電気機械製造業	8)
（その他機械製造業	3)
（その他の製造業	30)
電気・ガス・熱供給・水道業	1
情報通信業	2
運輸業，郵便業	4

業種	計
卸売業，小売業	15
金融業，保険業	0
不動産業，物品賃貸業	0
学術研究，専門・技術サービス業	3
宿泊業・飲食サービス業	5
生活関連サービス業，娯楽業	1
教育，学習支援業	5
医療，福祉	40
複合サービス事業	3
サービス業	13
その他	12
無回答	2
計	184

項目ごとにまとめ、主な意見・要望を抜粋して掲載する。なお、<>内は回答事業所の業種となっている。

1. 本人に合った仕事

- 仕事内容についてはその人に応じて合った仕事があると思います。<農林漁業>
- 障がい者本人の特性を見つけ出し職種を選定していく。<建設業>
- 本人の現状を把握し適正な業務を提案する。<製造業>
- 業務内容で適性の合った仕事であれば作業上、意欲を発揮します。<製造業>
- 一つのことを集中してやる傾向があるため、合った仕事を考えて任せることで、本人も達成感や満足が得られ、長く続いているのではないかと思う。<製造業>
- 健康診断を実施している事業所です。障がいを持っている方であっても、他の従業員と変わりなく勤務できる方であれば雇用や雇用継続が可能です。<医療，福祉>
- 良い人材であれば、障がい者の区別なく採用するが、ここ数年は応募自体がありません。<医療，福祉>
- 慢性疾患を抱えた一人の労働者としてとらえている。病気による体調変化と業務への影響は、その規定の範囲内におさまるような業務内容を設定し、ハードルは上げない。<医療，福祉>
- 仕事の内容と本人の興味、好みのマッチング。<その他>

2. 行政や専門機関との連携等

- 障がいの種類や程度によると思うが、うまく伝えることができず結果理解してもらえないことへの不満を増幅させたり、自分への自信に満ちあふれているときと、そうでないときのギャップが激しく、周囲が理解しつつも許容を超える時があったり、どうしても扱いが難しいと感じてしまう点がある。上手く調整するよう対話を心がけているが、就業者自身も気軽に第三者に話せる機関がもっと身近にあると更に支援になるのでは？<製造業>
- 社内だけではノウハウが不足しているため、社外の専門機関のサポートなどが必要だと感じています。<製造業>

- 障がい者の方はケースがそれぞれ異なるのできめ細かい配慮が必要。(企業と支援組織共) <製造業>
- 過去の離職者の多くは、少しずつ会社を休みがちになり最終的に長期休業をしてしまい、その後出社できなかったケースが多々ある。1件ごと内容は異なるが、何が原因で出社できないのか、行政機関との連携がもう少しあれば離職を防げたケースもあったかも知れない。大体、休み始めると結果退職される。<製造業>
- 人材センターのように就労意欲のある障がい者の方が登録して、紹介してもらえるような制度などあれば効率が良いのではないかと思います。<卸売業, 小売業>
- 当社は、現在、正職員として採用しています。本人への指導は、職員でできますが、お家の方にお願したいことなどを間に入ってサポートしてくれる機関があると助かります。<医療, 福祉>
- 現在、障がい者就労施設(移行・A型・B型)での訓練等は土日の休みが多く、サービス業種(週末は仕事で平日に休暇)のための訓練にはなっていないと感じる。また、そのようなサービス業種に障がい者が就職できたとしても、就労支援や定着支援を行う支援センター等も土日が休みで緊急事態に即応できない。そのような状況では就職先が限られるため、障がい者雇用に結びつかないと感じる。<医療, 福祉>
- 支援機関が障がい者個人別の特性をしっかりと理解し、会社の仕事を理解したうえで、紹介や面接に臨んでほしい。採用のミスマッチは、会社にとっても、障がい者本人にとっても不幸です。また、採用後の支援機関との連携は不可欠だと感じます。<複合サービス事業>

3. 本人とのコミュニケーション

- コミュニケーションが取れないとむずかしい。当人の不安が表に出て、声が小さかったりすると周りもとまどう。安全面でも大きな声での確認があるように、指示や気持ちを伝える手段がないと、自社の仕事では不安が残る。身体障がい者の場合は、不自由なところも確認しやすく、そこをフォローすればいいというのが分かりやすい。コミュニケーションも取りやすいので雇用しやすきはあ。仕事は来て覚えられる。動けるようなら大丈夫と思われる。<建設業>
- 周囲の人と一体となって、相談・支援を気持ち良く行い、お互いの負担が大きくない所で進めて行く事が大切だと思います。一番大切なのは、安全だと思います。<製造業>
- 身体障がい者の方や知的障がい者の方は、対応方法について、本人との話し合いをすることが可能なため、いろいろな対策をとることができます。精神障がい者の方については、心の中の問題であり、話し合いでは解決する方法がとれていません。<製造業>
- 正直なところ障害者の雇用は法の求めに応じたという理由が大きい。しかし、受入後は、本人、外部支援、雇用の側、それぞれに一時的な困難があっても、それを乗り越えながら学び、経験することで100%ではないが、一定の前進を感じている。現在受け入れている統合失調症の方については、本人も周囲の者も抱いていた不安を率直に話し合うことで、お互いに理解が進んだように思っている。<教育, 学習支援業>
- 本人が働きやすく、他のスタッフとのコミュニケーションをとれるように調整づくり(チームワークづくり)に配慮。<医療, 福祉>
- 弊社は知的・精神障がい者を主に雇用していますが、障がい者本人が就業に不安を抱えているケースが多いので、その不安を事前に取り除くのが一歩目。後の定着しやすさにも関わっていると思います。<サービス業>
- 現在2名の方に来ていただいています。2名共に10年以上の在職です。しっかりと、コミュニケーションがとれるように窓口を設置している事と紹介施設との連絡を密にすることで安心感をできるだけ与えられるように努力している。<その他>

4. 本人の意欲や勤務態度、能力

- 弊社も今まで何人かの障がい者を雇用しているが、その全てが労働意欲に乏しく、労働の喜びを教

えようとしても無断欠勤が多く、長いと4ヶ月は出てこない。＜建設業＞

- 1年で退職した障がい者の方がいましたが、「自分は障がい者だから…」と意欲や意識が低かった様に思います。障がい者でもがんばっている人なら、周りの従業員の意識も違ったのではないのでしょうか。＜製造業＞
- 本人のやる気を引き出し、気持ちよく取り組んでもらう。他スタッフとの対応、会社の雰囲気壊さない。これを守っていくのが、本当に大変。＜製造業＞
- 私共の店での雇用者は障がいがあると感じない方で他の社員と共に頑張っています。＜宿泊業・飲食サービス業＞
- 受入会社側としては、仕事面の配慮、環境面等の改善など努力しているが、障がい者本人の意欲が継続できず辞められるケースが見られる。＜サービス業＞
- 会社にとって必要な業務を担ってもらうことにより、やりがいを感じてもらうことが重要。＜その他＞
- 障がい者というくくりで雇用を考えたくないが、雇用の定着については本人の働く意識の向上がまず一番であると考えます。その中で、場所や内容など適所について考えなければと思います。我々の仲間にも身体が少し不自由な人がいますが、仲間は障がい者という意識はないと思われまます。ご本人も誰よりも元気に業務にあたっています。障がいといわれるものへの理解と思いやる心があればいいと思いますし、そうありたいと望みます。＜その他＞

5. 周囲の理解や支援

- 当社で雇用している身体障がい者（内部障がい）の方は、体調が悪いときは無理せず、休暇を取得してもらい、仕事は上司や同僚がフォローしています。＜建設業＞
- 障がい者一人一人について、仕事内容・補助等が違うので、その面での会社側の理解が必要。＜製造業＞
- 入職時は日常業務をサポートする職員を配置し、業務の中での課題・困りごと等については、その都度管理職を含めて面談を実施している。昇給についても業務遂行をみて、励みとなるように実施している。＜医療、福祉＞
- 入職時以降、継続して従業員の理解を得て協力体制を築くことが課題である。課題への対応は、職場管理者・職場内全ての従業員により対応している。一定期間経過後は、職務内容、キャリアアップ、健康管理が課題となっている。健康管理については、生活面における自己管理が課題となる。＜複合サービス事業＞
- 当センターでは、知的障がい者9名と専属のコーチ2名でチームとして活動している。専属のコーチがいることで、作業指示のほか、生活に対する配慮、また食事会やレク行事などを開催していることが、定着の要因と考えている。＜その他＞

6. 障がい者雇用が難しい理由

- 毎日職場の環境が違うので、現場での雇用は難しいと思われる。行政で援助を付ける等対策を考えてほしい。＜建設業＞
- 一歩間違えれば、大事故につながるような職場のため、障がい者の雇用は、大変難しい。＜製造業＞
- 弊社の仕事は商品の数が多い為、覚えていただくのがたいへんです。また、金属製品を扱うため危険を伴うので身体障がい者以外の採用が難しい。＜卸売業、小売業＞

7. 助成などの充実

- 採用にあたり、最初の1年は最低賃金の支払いとなりますが、その後の除外申請後、決定された賃金に移行します。障がい者の方は、採用後2～3年は障害の程度にもよりますが専用に指導員を配置しなければなりません。申請後の決定金額後、指導する人の人件費も今後ご検討いただければ、

もっと雇用状況も改善するような気が致します<農林漁業>

- 障がい程度によっては何ら支援がないのが現状です。この点は制度（公民問わず）改革が必要と実感しています。<建設業>
- 足が悪い人の設備トイレ・手すり・バリアフリーなどの補助金制度が厳しすぎるし、支給まで時間がかかりすぎる。<製造業>

8. 障がい者への接し方

- 障がい者の方々の就労に際しては日々の見守り等、障がい者の方々と関わる作業担当者、労務担当者のフォローや細かな配慮が最も重要となる。業務の単純化や常時指導係が必要となる等、特別な措置や柔軟な対応が必要となる。そのため担当者の業務が多忙となることがある。また精神ストレスを受けやすいようで些細なことで悩んだり体調不良となったりすることから、日々支援センターの指導員の方々との連携と協力が必要となる。<製造業>
- 周りの人が自分の悪口を言っていると（実際は言っていない）、皆が気をつかっているのを悪く取ってしまう事がありました。話を聞いて欲しいと言われ、結構な時間を取られてしまう。自分の愚痴や、まわりが理解してくれないと、周囲のせいにしてしまう事が多かったです。<製造業>
- 本人より周囲の従業員の気の使い方が難しい。<卸売業，小売業>
- 本人が障がい者であることを公表しないでほしいと希望した場合、（精神障がい者では）他の職員からは合理的配慮が不公平に見えてしまうため、限界がある。<医療，福祉>

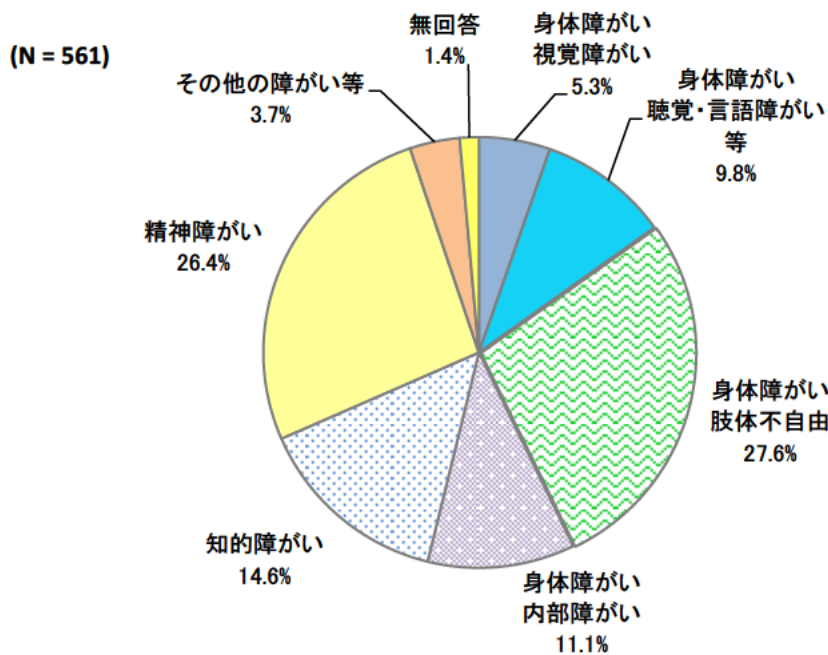
3. 離職者の状況

以降Q1～Q10は、問11で「既に離職した方の在職期間」欄に記載のあった事業所が、その「既に離職した方」(平成26年4月1日以降の採用で、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)一人ひとりの状況について回答した内容を、集計している(ここでの「離職」にはトライアル雇用や有期雇用の雇用期間満了による離職を含む。)

(1) 障がいの種類

Q1 離職された方の障がい等の種類について、該当する番号を記入してください。

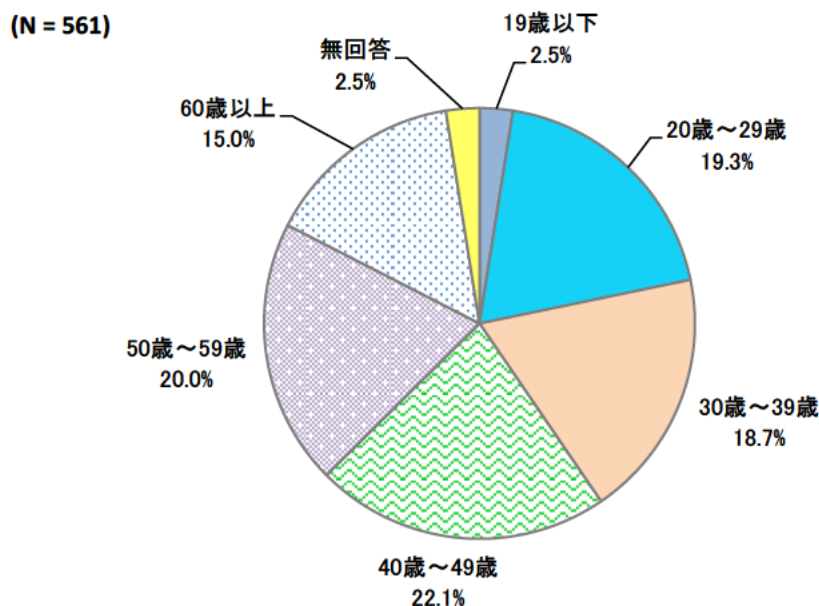
「身体障がい」が53.8%と過半数を占め、次いで、「精神障がい」が26.4%となっている。



(2) 離職時の年齢

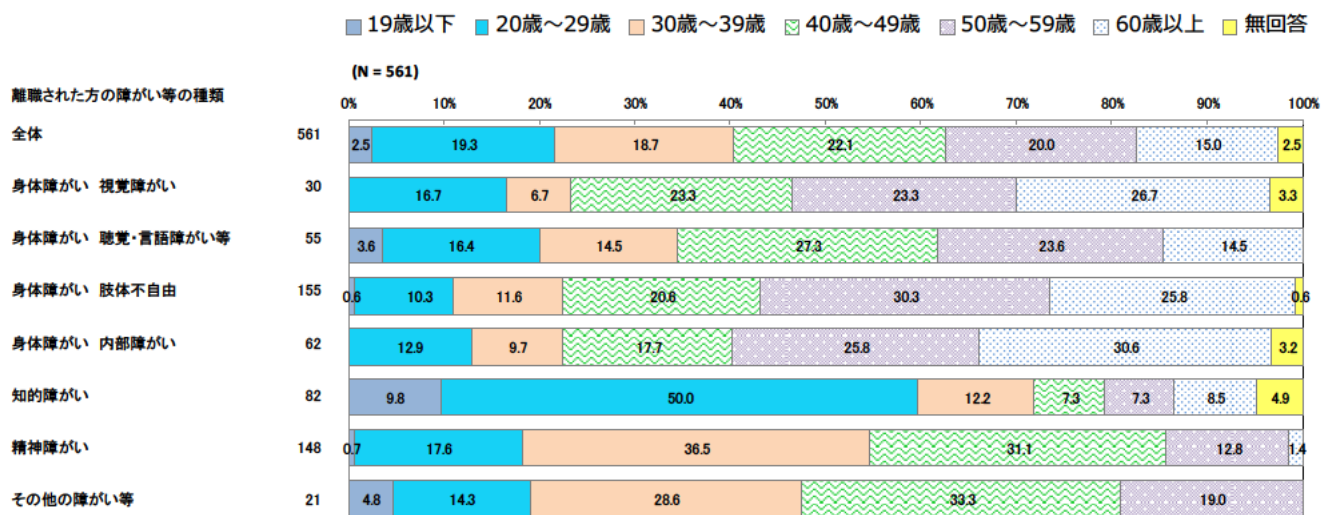
Q 2 その方の離職時の年齢について、該当する番号を記入してください。

「40歳～49歳」が22.1%と最も高く、次いで「50歳～59歳」が20.0%、「20歳～29歳」が19.3%となっている。



<障がい者等の種類別>

<身体障がい 視覚障がい>および<身体障がい 内部障がい>では「60歳以上」が最も高く、<身体障がい 肢体不自由>では「50歳～59歳」が最も高く、<身体障がい 聴覚・言語障がい等><その他の障がい等>では「40歳～49歳」が最も高かった。一方、<知的障がい>では「20歳～29歳」が最も高く、5割を占めた他、<精神障がい>では「30歳～39歳」が最も高く、4割弱を占め、障がい等の種類により異なる傾向が見られる。

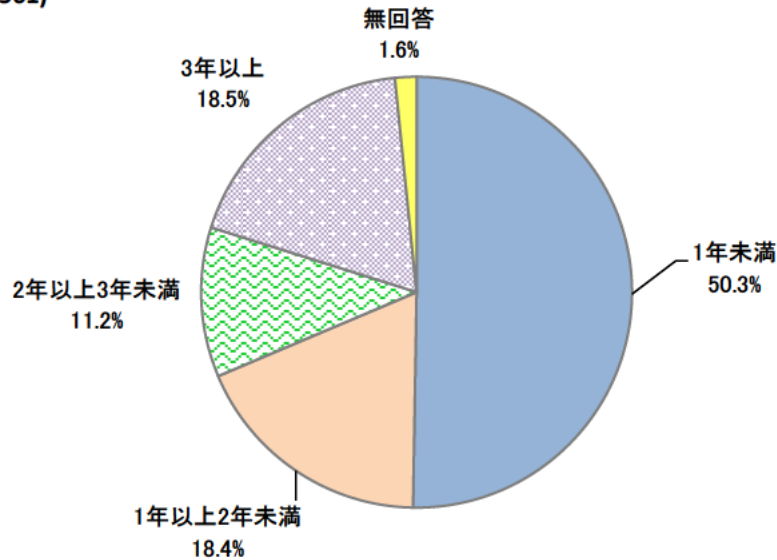


(3) 通算の雇用期間

Q3 その方の通算の雇用期間について、該当する番号を記入してください。

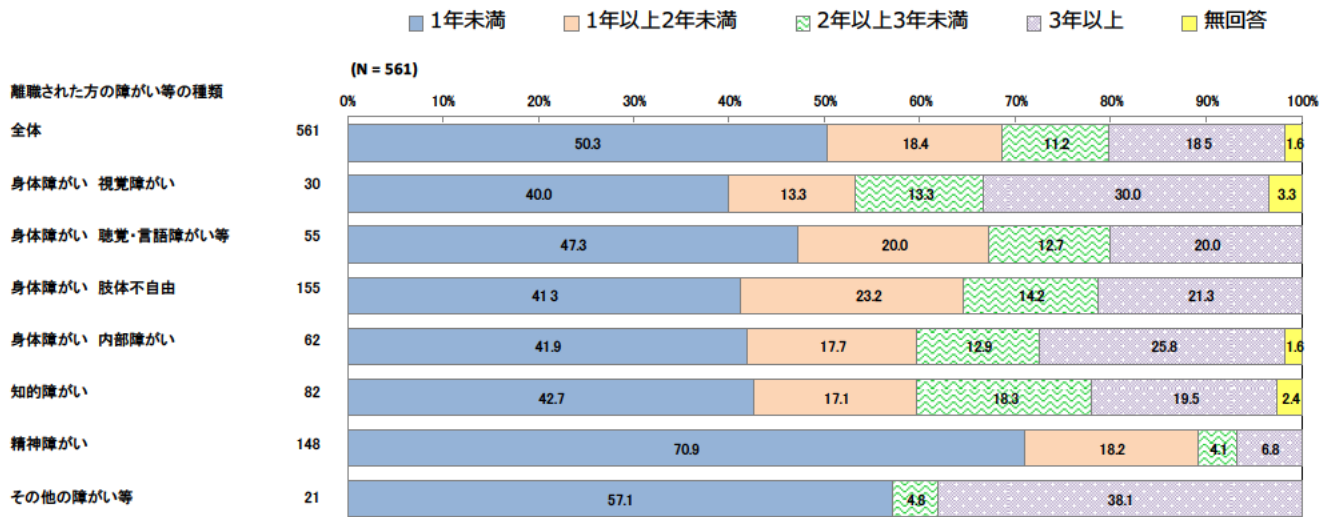
「1年未満」が50.3%と最も高く、次いで「3年以上」が18.5%、「1年以上2年未満」が18.4%、「2年以上3年未満」が11.2%となっている。

(N = 561)



<障がい者等の種類別>

障がい等の種類別では、全ての区分で「1年未満」が最も高く、特に<精神障がい>は70.9%と、他の区分が4～5割台であることと比べて高い傾向が見られる。

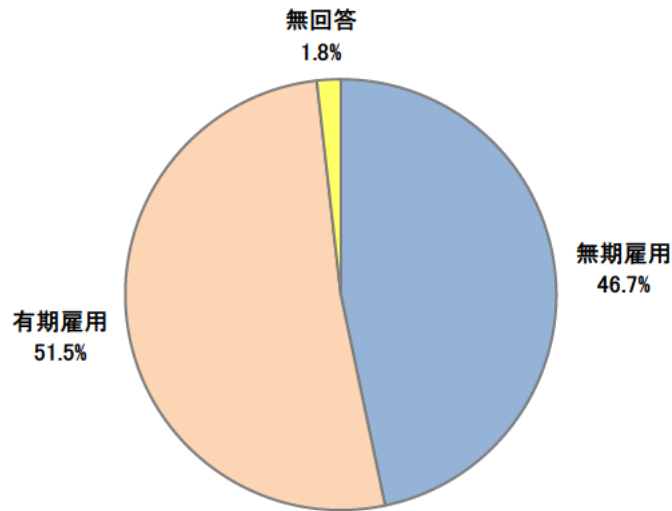


(4) 就労形態

Q 4 その方の就労形態について、該当する番号を記入してください。

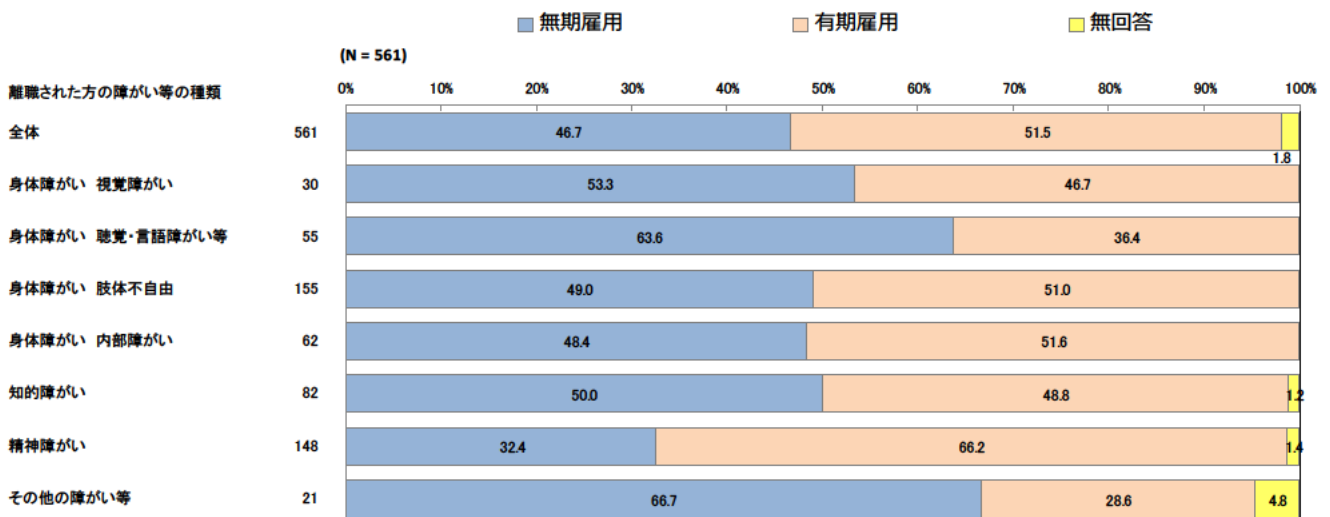
「有期雇用」が 51.5%と、「無期雇用」の 46.7%を上回っている。

(N = 561)



<障がい者等の種類別>

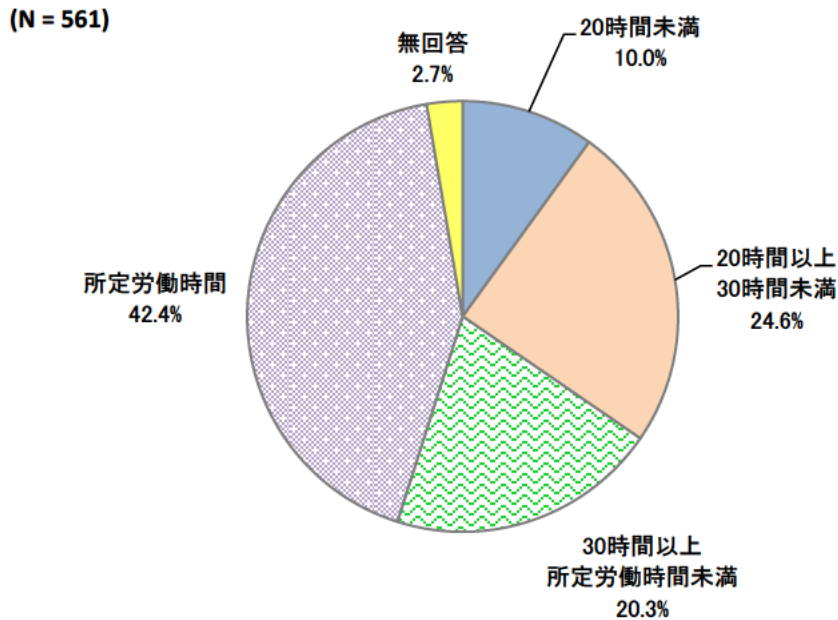
<身体障がい 視覚障がい>、<身体障がい 聴覚・言語障がい等>、<知的障がい>および<その他の障がい等>では「無期雇用」が「有期雇用」を上回っており、特に<その他の障がい等>では7割弱、<身体障がい 聴覚・言語障がい等>では6割強となっている。一方、<身体障がい 肢体不自由>、<身体障がい 内部障がい>および<精神障がい>では「有期雇用」が「無期雇用」を上回っており、<精神障がい>では7割弱となっている。



(5) 週あたり労働時間

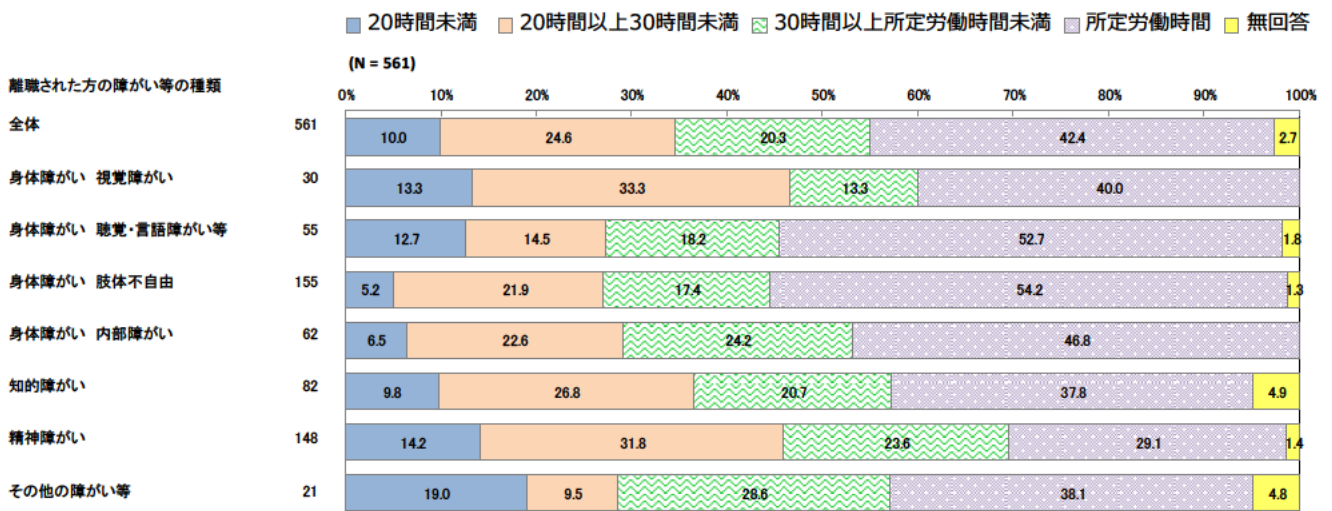
Q 5 その方の週あたり労働時間は次のどれでしたか。該当する番号を記入してください。

「所定労働時間」が 42.4%と最も高く、次いで「20 時間以上 30 時間未満」が 24.6%、「30 時間以上所定労働時間未満」が 20.3%となっている。



<障がい者等の種類別>

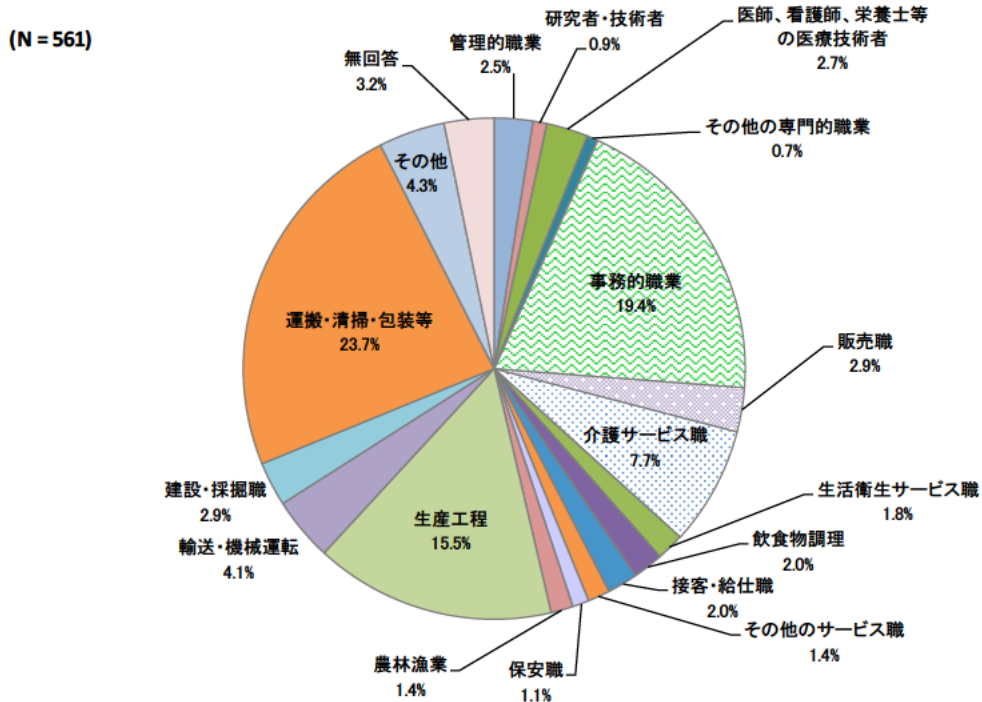
<精神障がい>では「20 時間以上 30 時間未満」が 31.8%で最も高い。それ以外では、いずれの障がい種別も「所定労働時間」が最も高く、特に<身体障がい 聴覚・言語障がい等>および<身体障がい 肢体不自由>では5割以上を占めるなど、傾向に違いがみられる。



(6) 作業内容

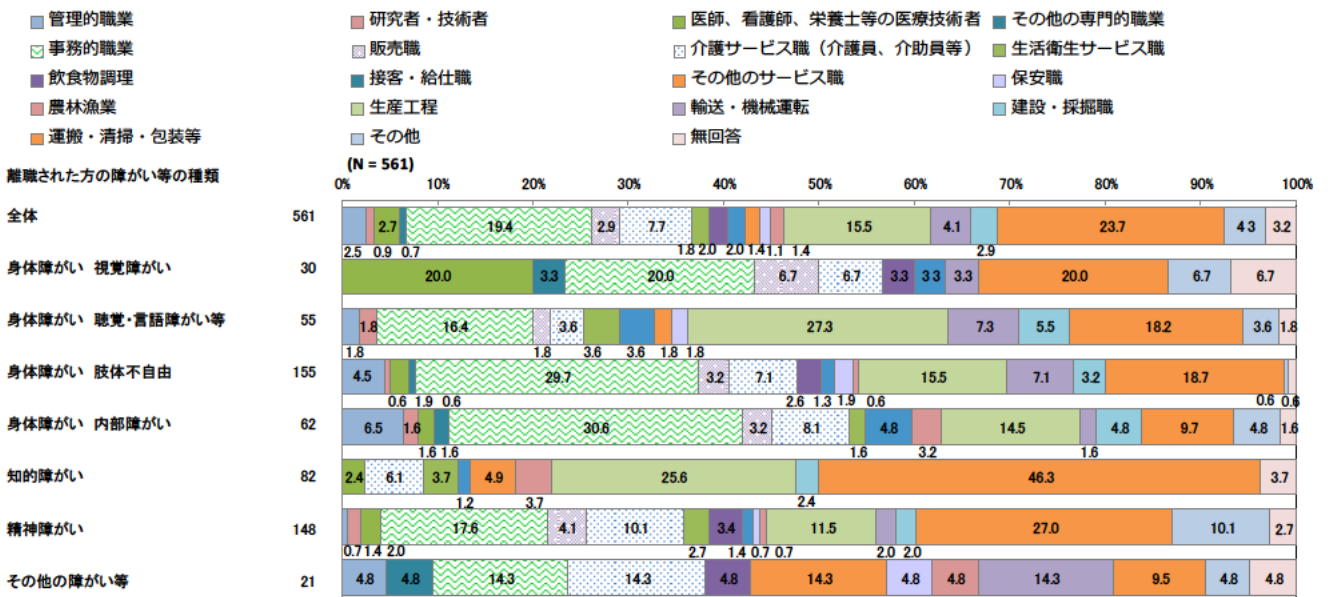
Q 6 その方の主な作業内容は何でしたか？ あてはまる番号を1つ記入してください。

「運搬・清掃・包装等」が23.7%と最も高く、次いで「事務的職業」が19.4%、「生産工程」が15.5%となっている。



<障がい者等の種類別>

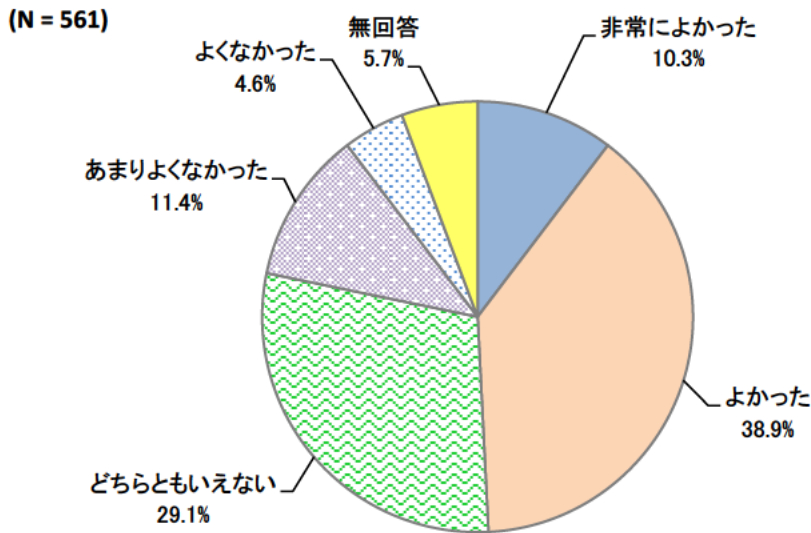
<身体障がい 聴覚・言語障がい等>では「生産工程」が最も高く、<身体障がい 肢体不自由>および<身体障がい 内部障がい>では「事務的職業」、<知的障がい>および<精神障がい>では「運搬・清掃・包装等」が最も高い。また、<身体障がい 視覚障がい>では「医師、看護師、栄養士等の医療技術者」および「事務的職業」、「運搬・清掃・包装等」が同率で最も高い。<その他の障がい等>では「事務的職業」および「介護サービス職」、「その他のサービス職」、「輸送・機械運転」が同率で最も高く、作業内容にややばらつきがみられる。



(7) 離職者と職場（又は業務）とのマッチング状況

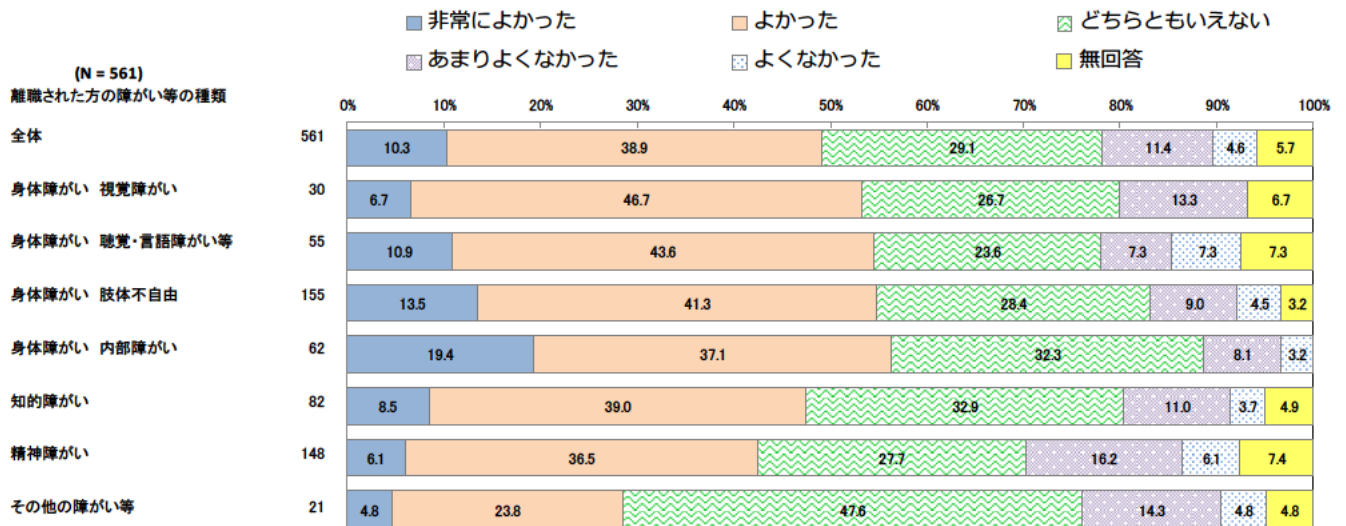
Q7 離職者と職場（又は業務）とのマッチング状況は、全体としてどの程度でしたか。
該当する番号を記入してください。

「よかった」が 38.9%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が 29.1%、「あまりよくなかった」が 11.4%となっている。



<障がい者等の種類別>

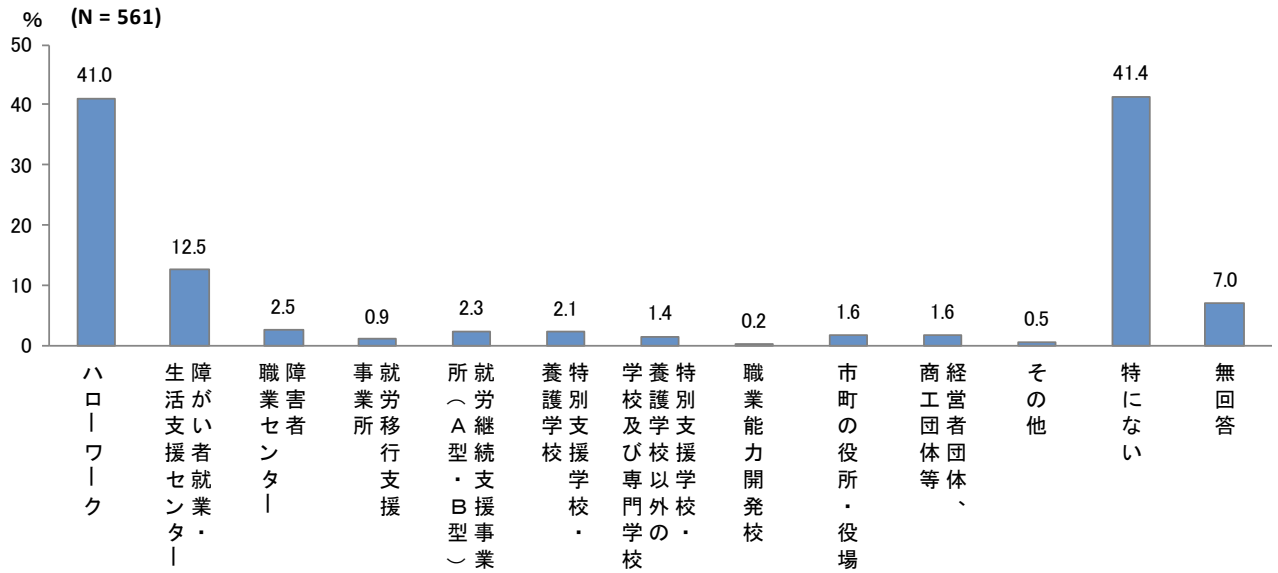
<その他の障がい等>で「どちらともいえない」が最も高いのに対し、これ以外の全ての区分では「よかった」が最も高くなっている。



(8) 雇用期間中の支援機関

Q 8 その方の雇用期間中に支援のあった機関について、あてはまるものを最大3つまで記入してください。

「特にない」が 41.4%で最も高く、次いで「ハローワーク」が 41.0%、「障がい者就業・生活支援センター」が 12.5%となっている。



(9) 離職理由

Q9 その方が離職した主な理由（発生した問題など）について、あてはまるものを最大3つまで記入してください。

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%、「労働意欲減退」が14.1%となっている。

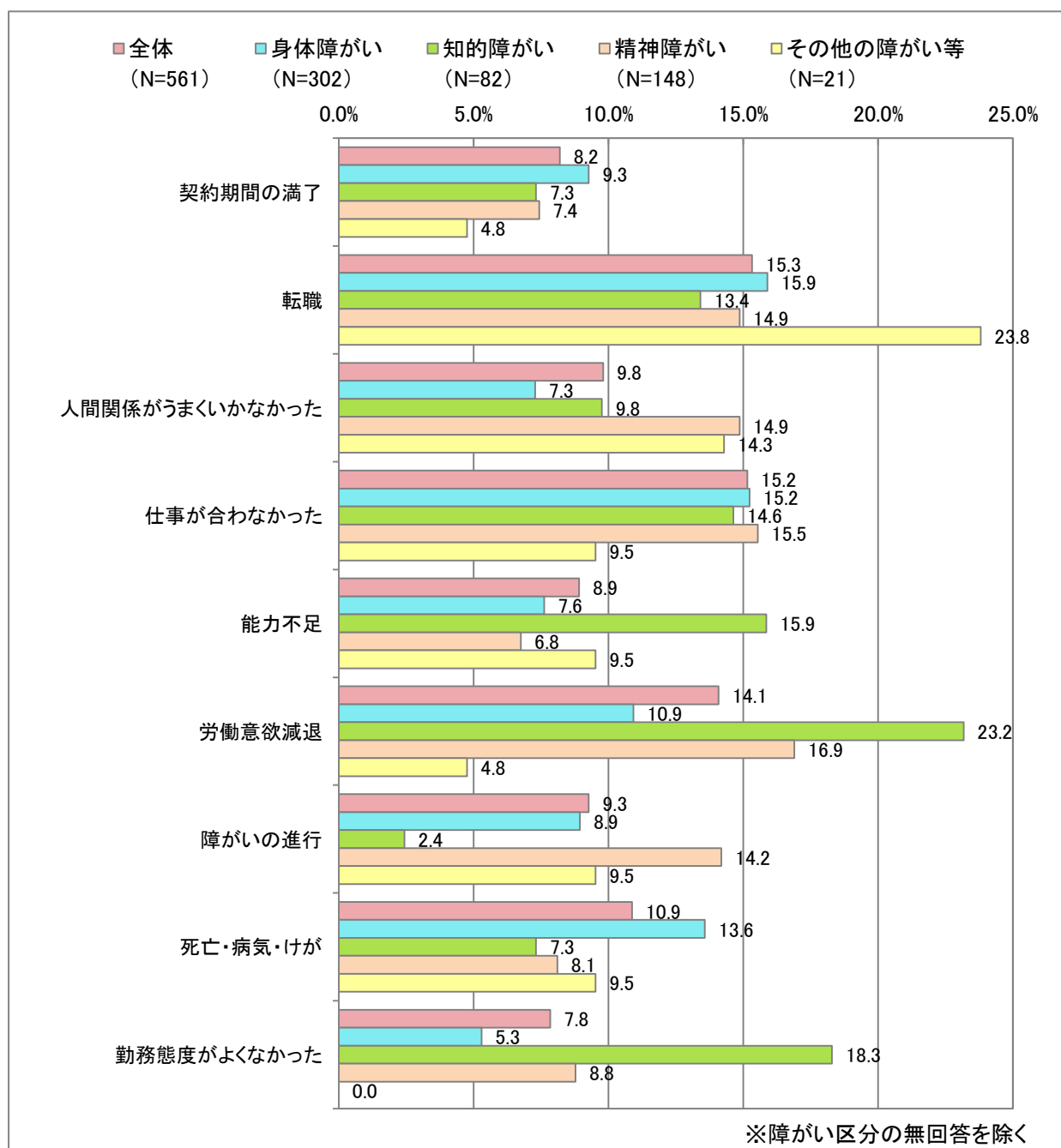
身体障がいでは、「転職」「仕事が合わなかった」「死亡・病気・けが」の順に多くなっているが、全体に幅広く離職理由が分散している。

知的障がいでは、「労働意欲減退」(23.2%)、「勤務態度がよくなかった」(18.3%)、「能力不足」(15.9%)の順に高く、「仕事が合わなかった」「転職」も14%程度となっている。

精神障がいでは、「労働意欲減退」(16.9%)、「仕事が合わなかった」(15.5%)が高く、「転職」「人間関係がうまくいかなかった」「障がいの進行」も14%台となっている。

その他の障がい等では、「転職」(23.8%)が高くなっている。

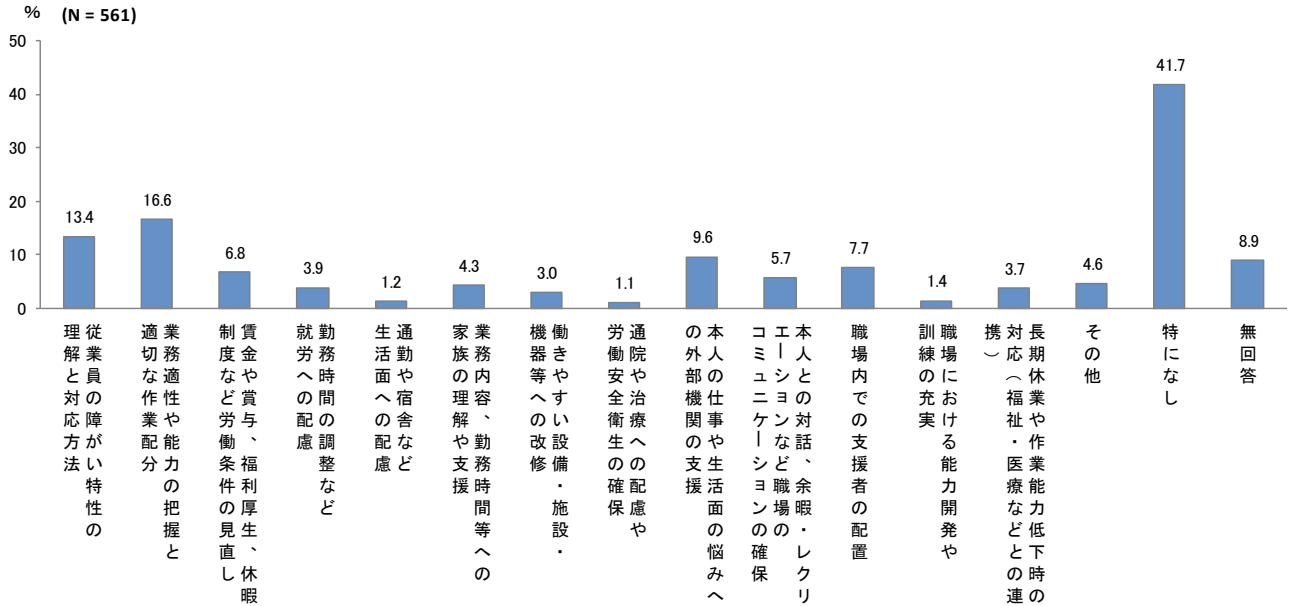
<障がい者等の種類別> (主な項目のみ)



(10) 雇用継続に関する支援や対策

Q10 その方にどのような支援や対策があれば、雇用を継続させる可能性があったと考えられますか。あてはまるものを最大3つまで記入してください。

「特になし」が 41.7%と最も高く、次いで「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が 16.6%、「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。



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。