

令和4年度三重県障がい者雇用・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、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 県内民間事業所 1,271社
3. 調査時点 令和4年6月1日
4. 調査実施期間 令和4年6月1日～8月18日
5. 調査方法 郵送アンケート調査

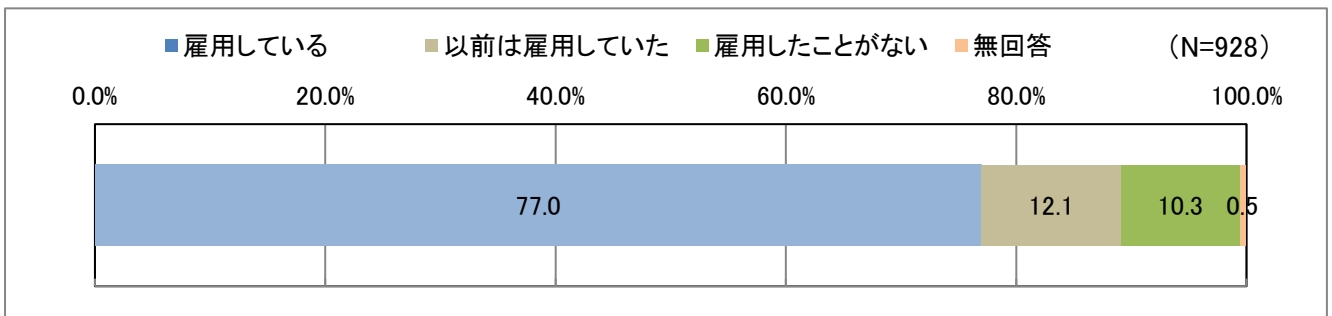
6. 回答結果	送付数	回答数（回答率）	有効回答数（有効回答率）
	1,271件	930件（73.2%）	928件（73.0%）

7. 備考
 - ・ 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、四捨五入により合計が100%にならないことがある。
 - ・ 複数回答の可能な設問では、合計は100%を超えることがある。

II 調査結果の概要

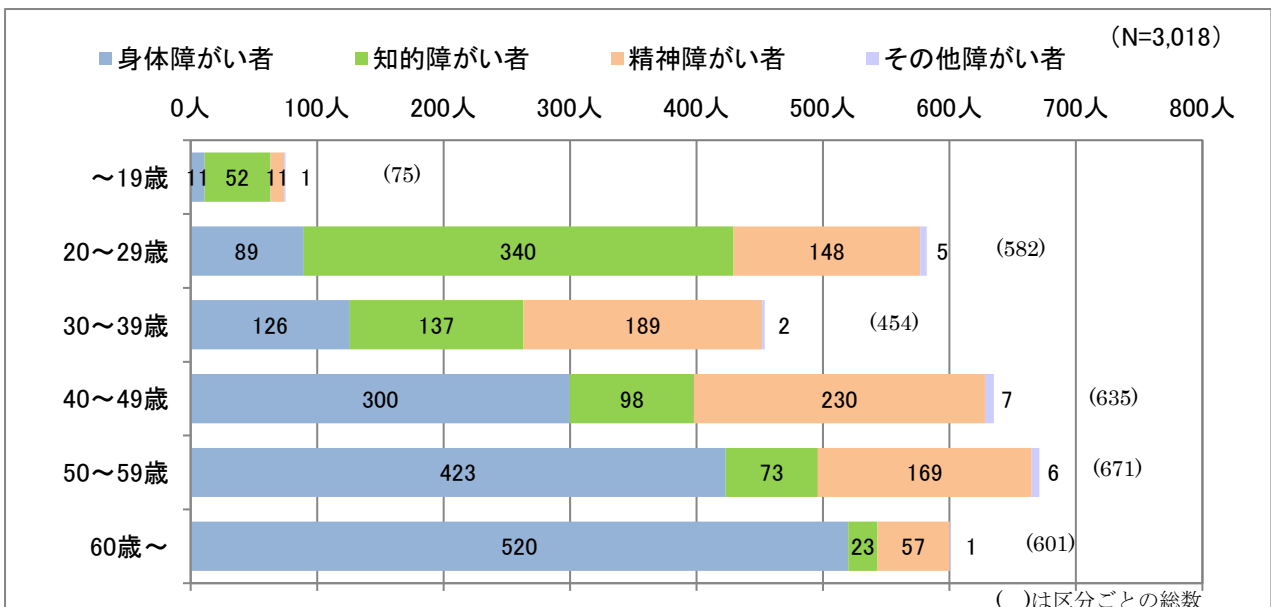
1 障がい者の雇用状況について

(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77.0%で、概ね10社に8社の割合となっている。

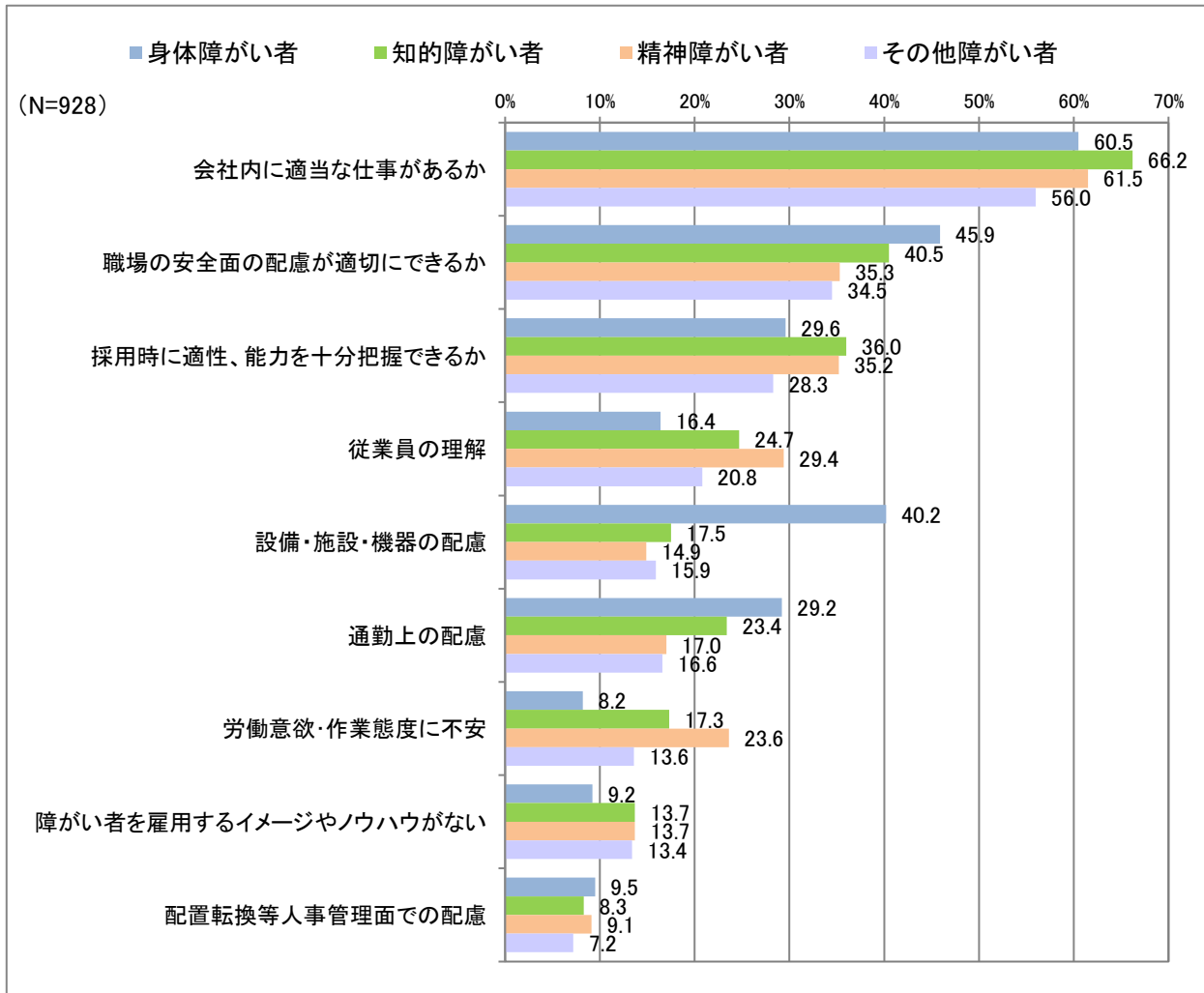
(2) 雇用している障がい者の年齢構成と障がい等の種類



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歳以上の身体障がい者を雇用しているケースも多い。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。

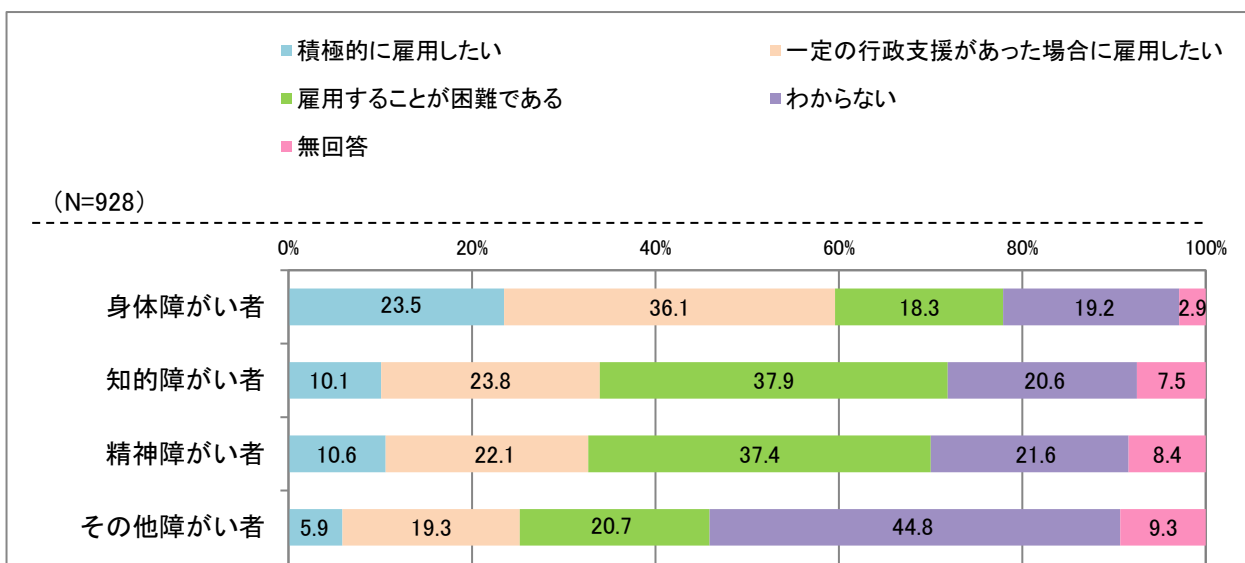
2 障がい者雇用にあたっての課題について

(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）>



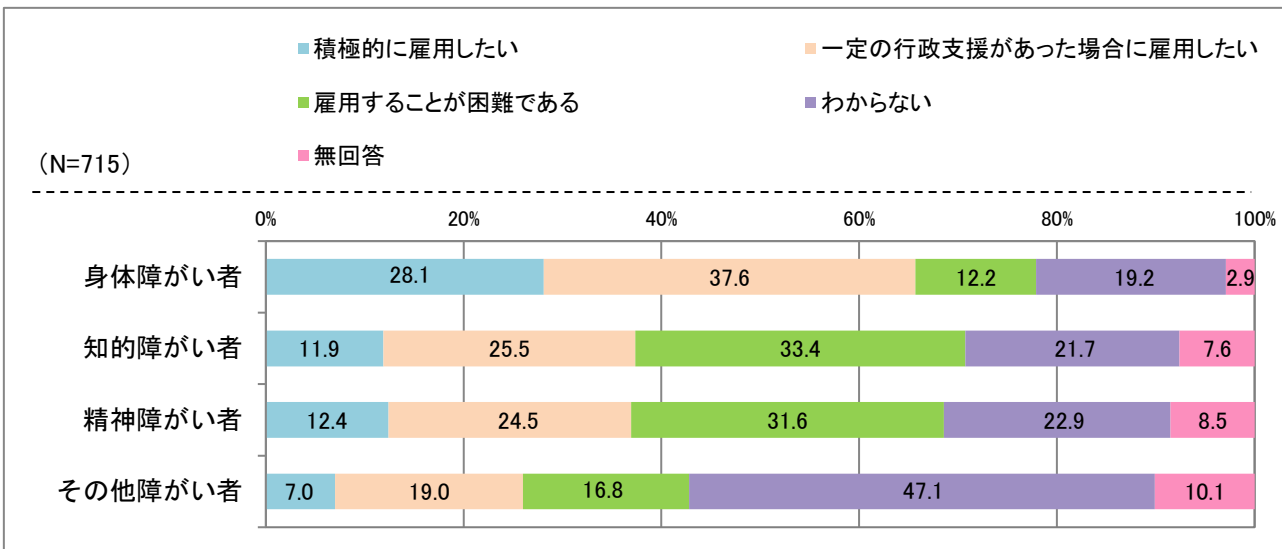
障がい等の種類に関わらず「会社内に適当な仕事があるか」が最も高く、5割から6割台となっており、次いで「職場の安全面の配慮」と業務上の課題が高い。また、適性や能力の把握といった障がい者の理解についても、3割弱から3割半ばと高くなっている。

(2) 今後の障がい者雇用の意向



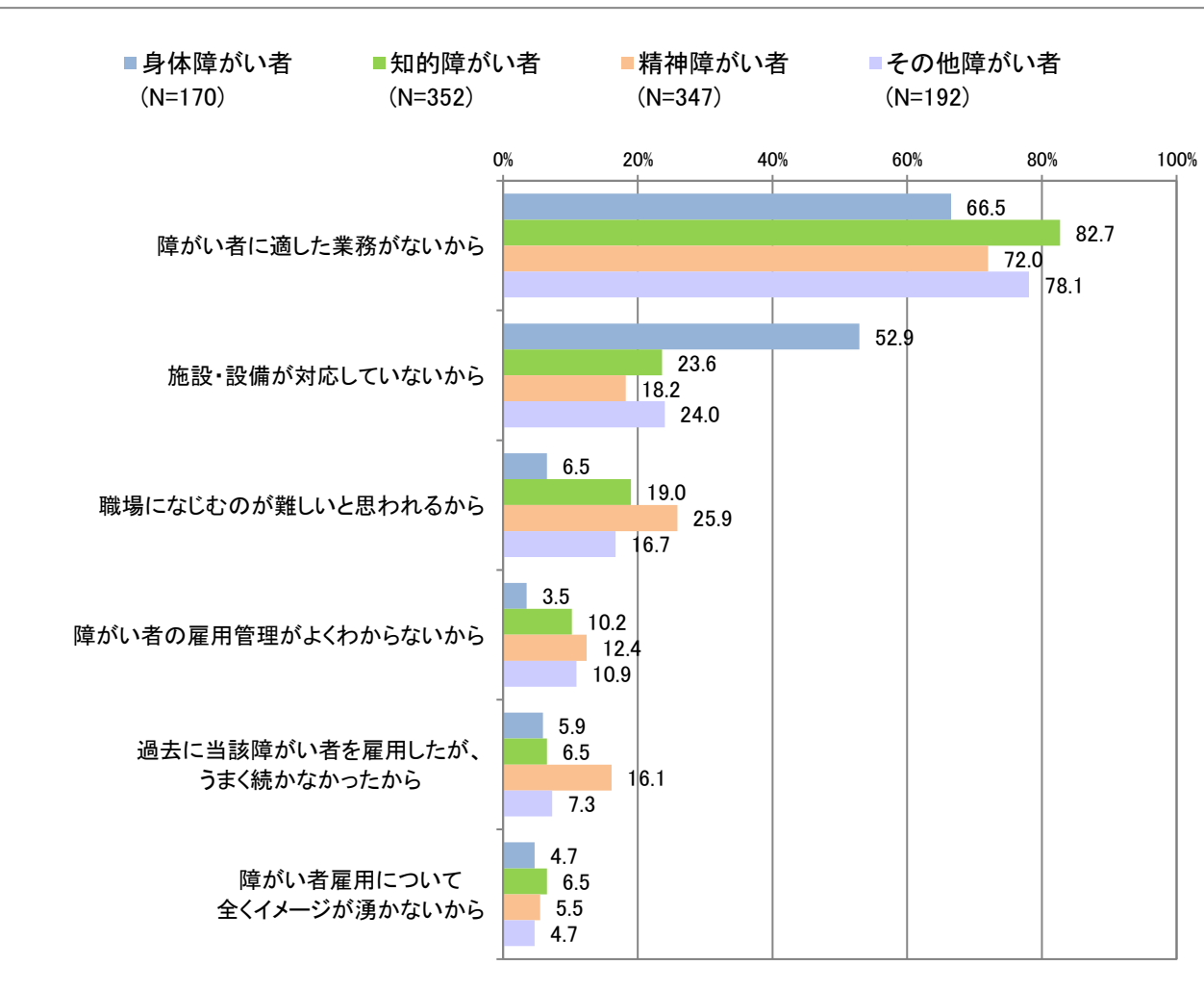
身体障がい者については「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が3割半ば、知的障がい者、精神障がい者は「雇用することが困難である」が4割近くで、それぞれ最も高くなっている。

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



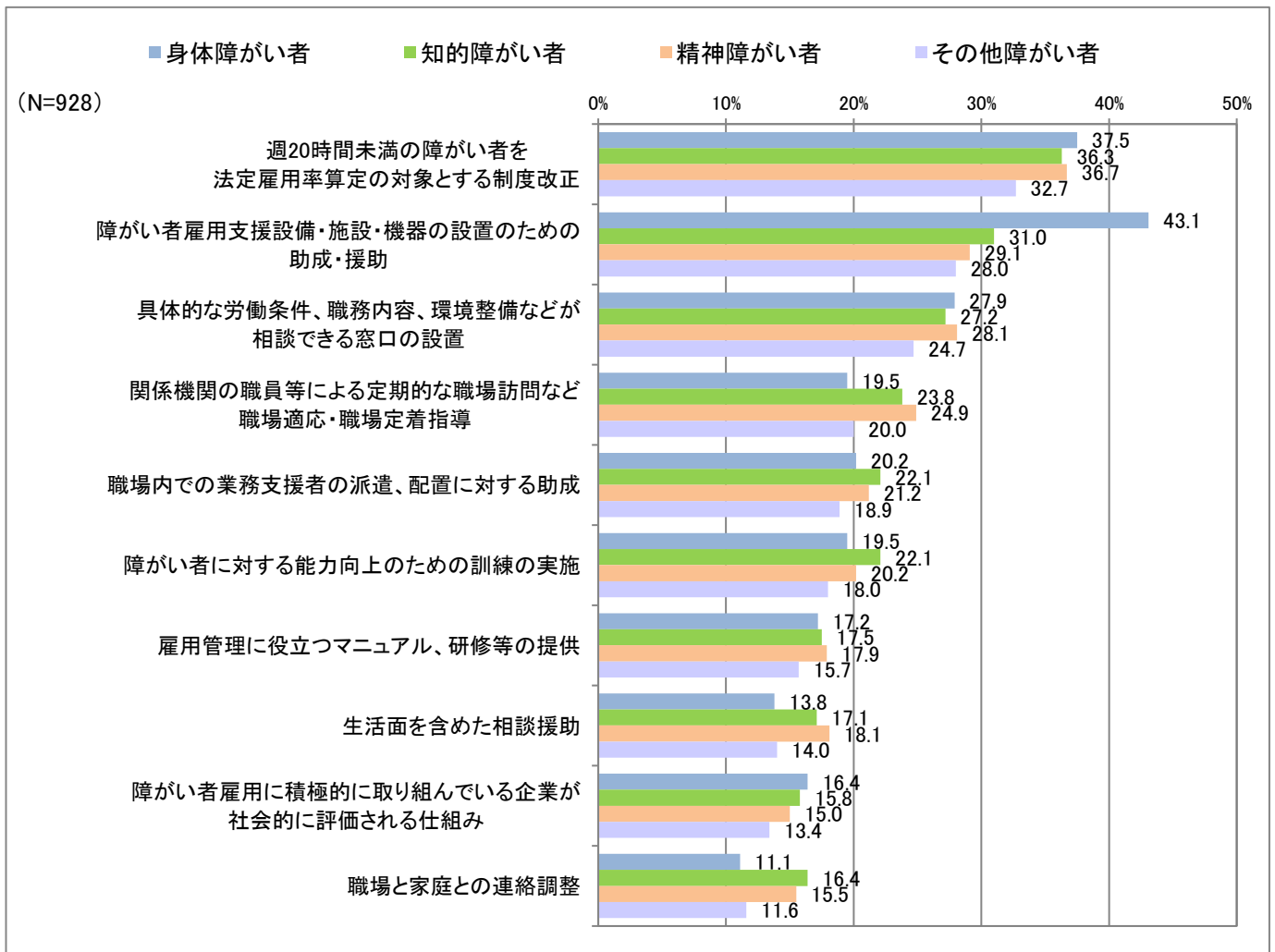
身体障がい者については「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が4割近く、知的障がい者、精神障がい者は「雇用することが困難である」が3割強で、それぞれ最も高くなっている。

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」又は「考えていない」とする理由 <主なもの(複数回答)>



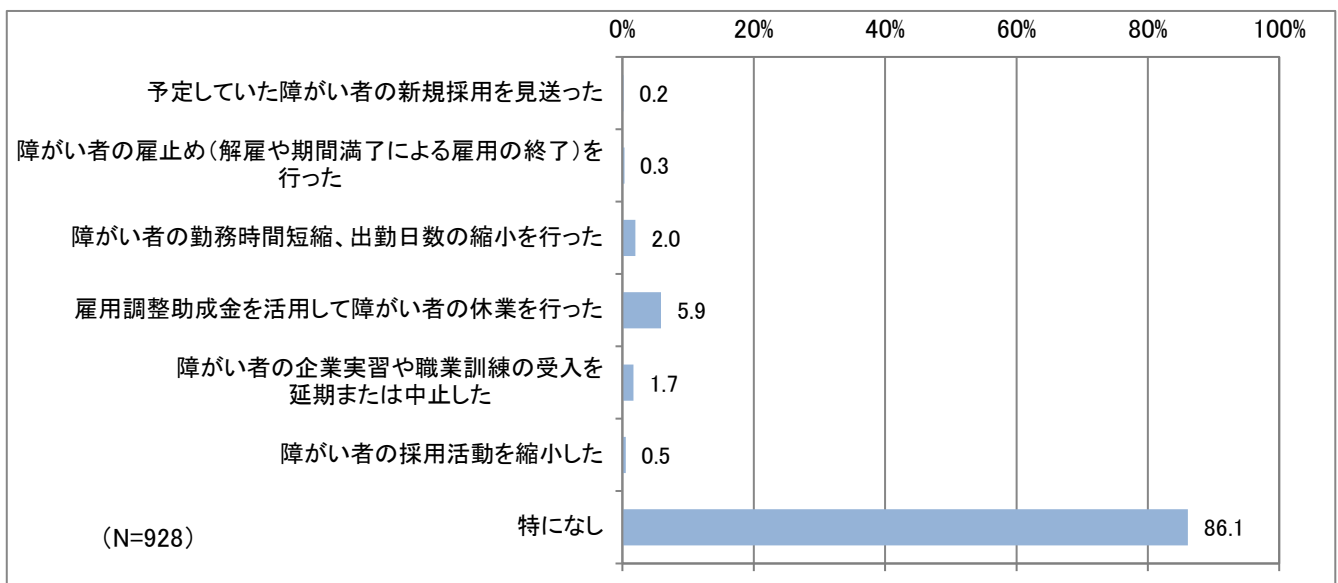
「障がい者に適した業務がないから」が最も高く、6割半ばから8割強を占めている。また、身体障がい者については「施設・設備が対応していないから」も5割強と高くなっている。

(3) 障がい者の雇用を進める上で関係機関による取組及び支援を期待すること <主なもの(複数回答)>



身体障がい者については「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4割を超え最も高く、それ以外の障がい者では「週20時間未満の障がい者を法定雇用率算定の対象とする制度改革」が3割台で最も高くなっている。

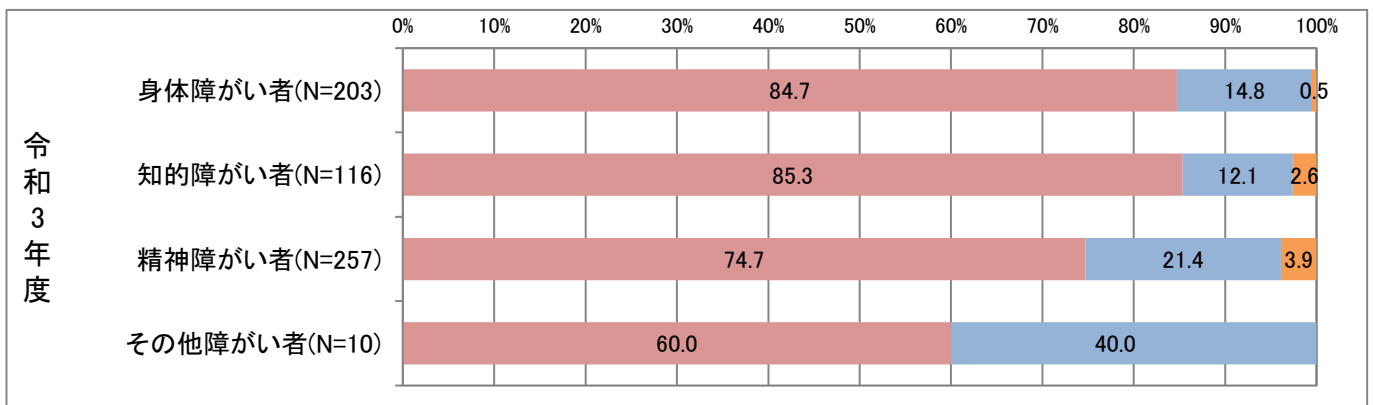
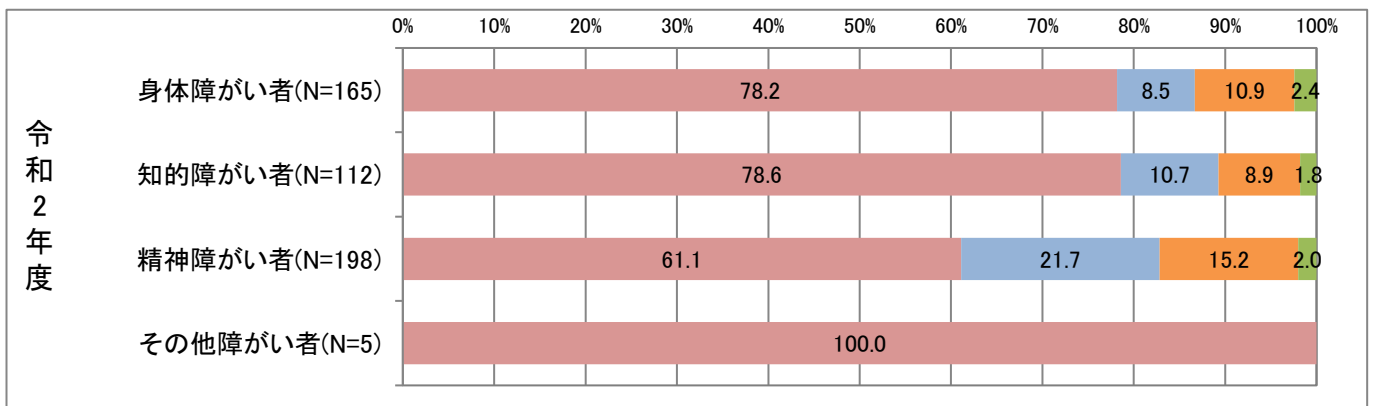
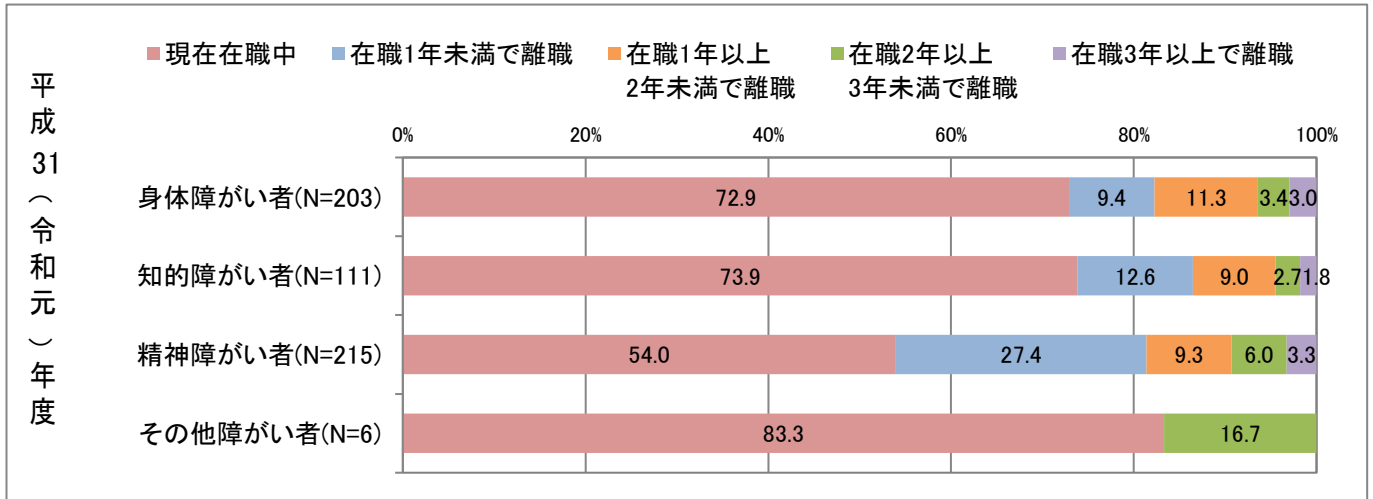
(4) 新型コロナウイルス感染症への対応として貴社で行ったこと(複数回答)



「特になし」が8割半ばで最も高い。行ったことの中では「雇用調整助成金を活用して障がい者の休業を行った」(5.9%)が最も高くなっている。

3 障がい者の職場定着について

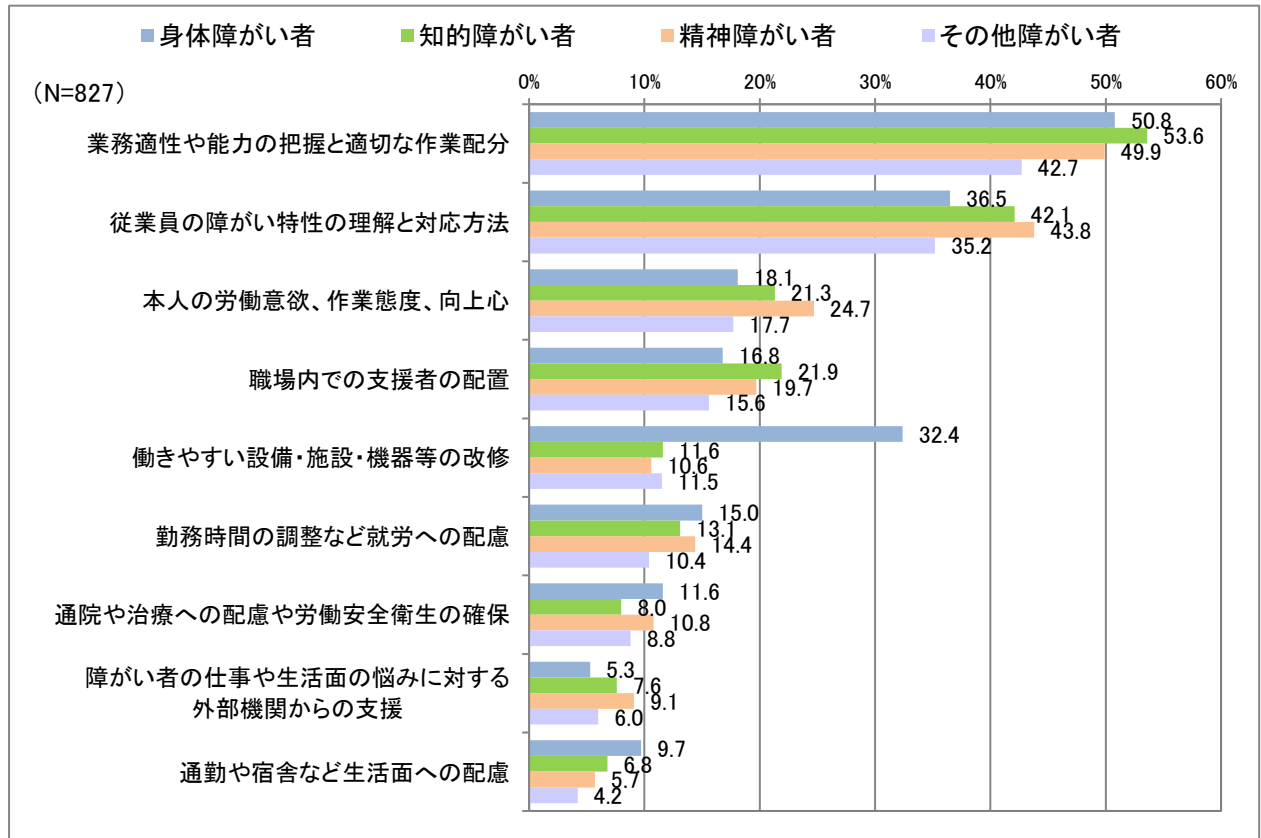
(1) 採用年度別の在職状況



採用後概ね3年となる平成31（令和元）年度採用者の在職率は、身体障がい者が72.9%、知的障がい者が73.9%、精神障がい者が54.0%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27.4%、知的障がい者が12.6%、身体障がい者が9.4%となっている。

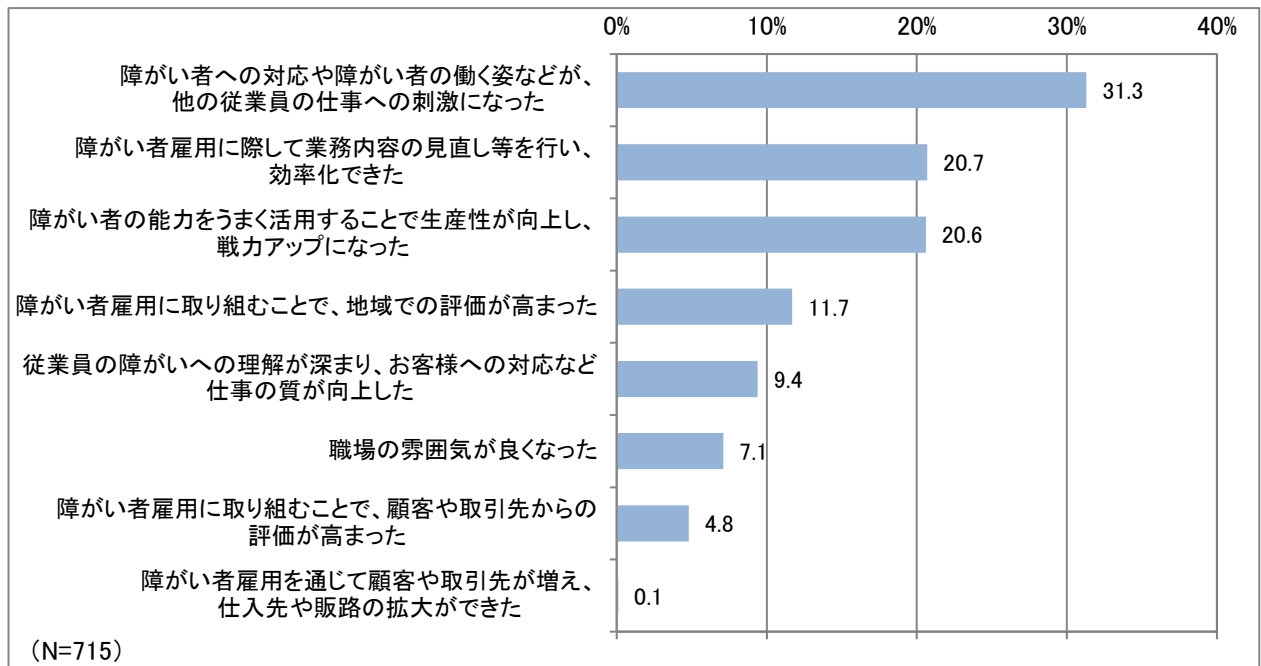
いずれの年度においても、精神障がい者は他の障がい者等に比べ、在職1年未満の離職率が高い傾向にあるが、在職1年以上の離職率では大差は見られない。

(2) 障がい者の職場定着における主な課題 <主なもの（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。身体障がい者では「働きやすい設備・施設・機器等の改修」も3割強で高くなっている。

(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）



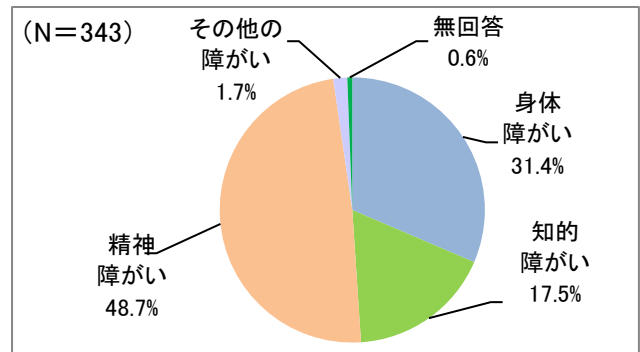
「働く姿などが、他の従業員の仕事への刺激になった」が31.3%と最も高く、次いで「業務内容の見直し等を行い、効率化できた」が20.7%、「能力をうまく活用することで生産性が向上し、戦力アップになった」が20.6%となっている。

4 障がい者の離職状況について

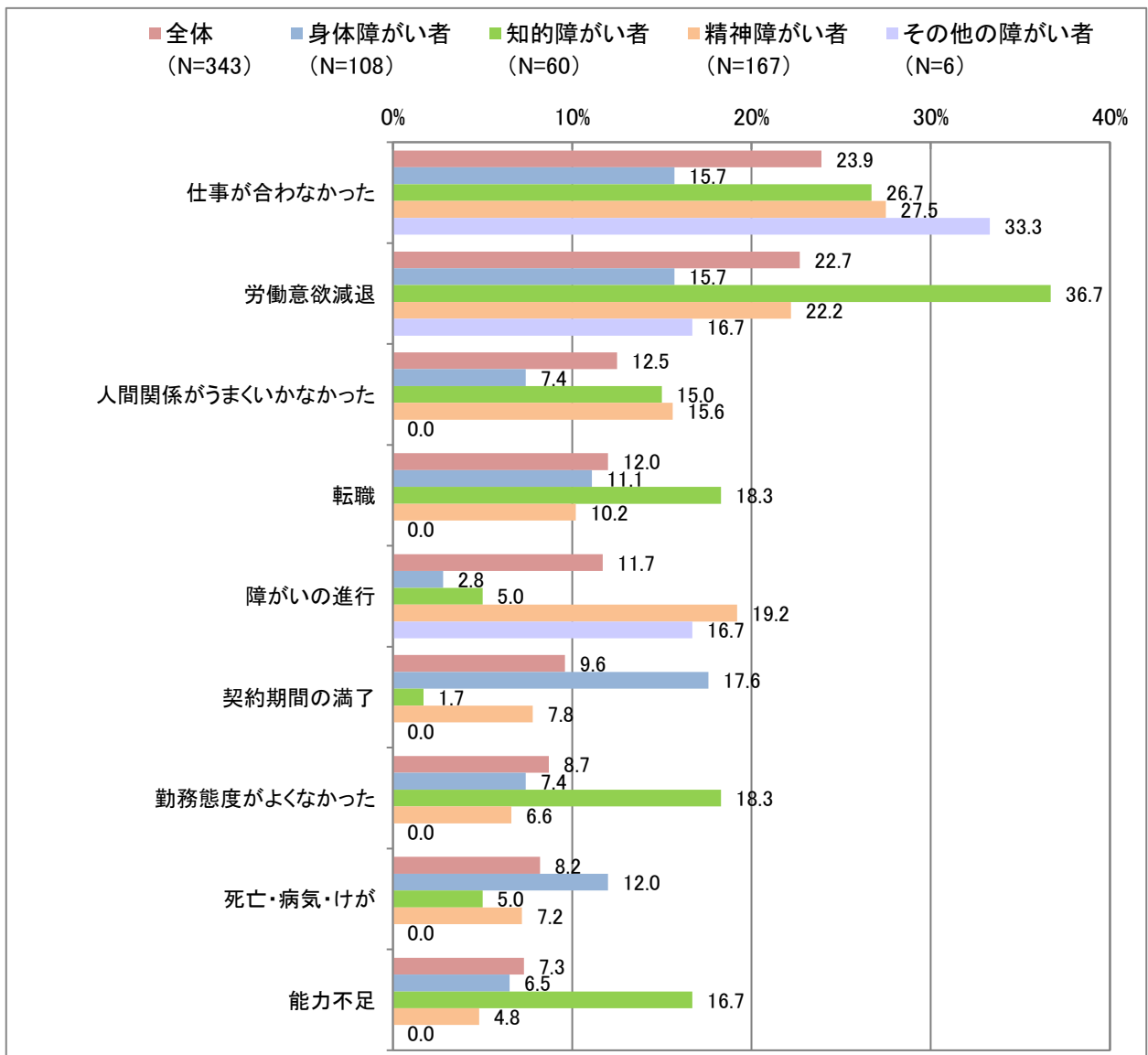
平成31年4月1日以降の採用で、平成31年4月2日から令和4年5月31日までの期間に離職した障がい者の状況に関する調査を実施した。なお、同一企業で複数の離職者がいる場合も、離職者ごとに回答いただいた。

(1) 離職者の障がい等の種類

「精神障がい」が48.7%と最も高く、半数近くを占める。次いで、「身体障がい」が31.4%で約3分の1となっている。

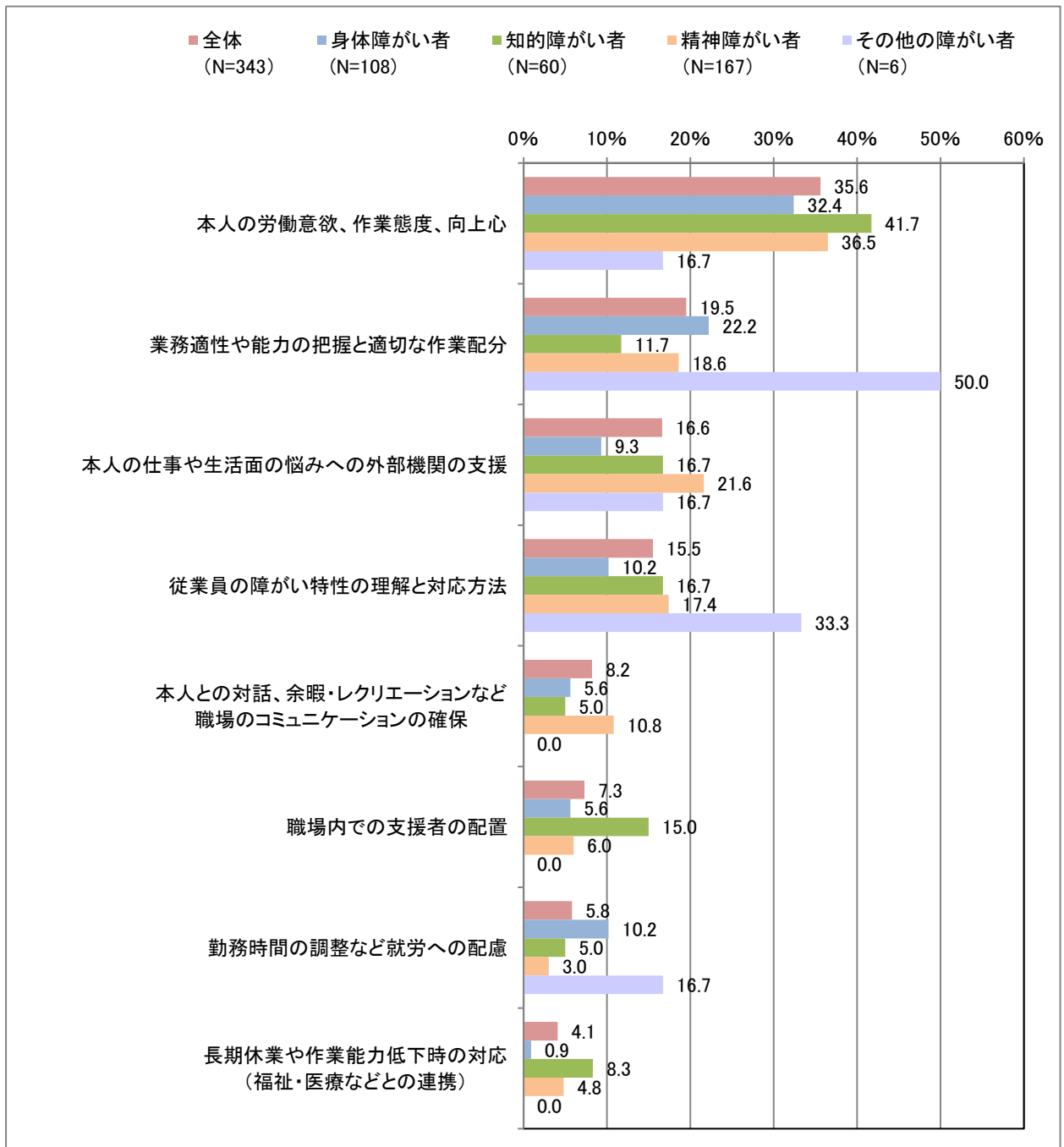


(2) 離職理由 <主なもの(複数回答)>



全体では、「仕事が合わなかった」が23.9%と最も高く、次いで「労働意欲減退」が22.7%となっている。
障がい等の種類別でも、「仕事が合わなかった」「労働意欲減退」の2項目は比較的高くなっているが、身体障がい者では「契約期間の満了」、知的障がい者では「転職」「勤務態度がよくなかった」「能力不足」、精神障がい者では「障がいの進行」「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、「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が35.6%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19.5%、「本人の仕事や生活面の悩みへの外部機関の支援」が16.6%となっている。

障がい等の種類別にみると、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者では「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が最も高くなっており、これに次いで、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22.2%、精神障がい者では「本人の仕事や生活面の悩みへの外部機関の支援」が21.6%、知的障がい者では「本人の仕事や生活面の悩みへの外部機関の支援」「従業員の障がい特性の理解と対応方法」がともに16.7%で続いている。