

令和4年度
三重県障がい者雇用・定着実態調査
報告書

令和4年10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.	障がい者の雇用状況	2
(1)	障がい者雇用状況	2
(2)	今後の障がい者雇用の方針	3
(3)	障がい者雇用を促進するために必要な施策	6
(4)	障がい者を雇用しない理由	7
(5)	障がい者の雇用について解決が必要な課題や心配な事項	12
(6)	期待する取組および支援	19
(7)	制度化されている、または制度化予定の勤務制度	29
(8)	新型コロナウイルス感染症への対応として行ったこと	30
(9)	障がい者の採用人数および在職期間	31
(10)	障がい者の職場定着の課題となると考えられる事項	33
(11)	雇用している障がい者の年齢	43
(12)	雇用している障がい者の勤務年数	44
(13)	雇用している障がい者の週あたり労働時間	46
(14)	障がい者雇用のメリット	47
(15)	障がい者採用のポイント	48
(16)	障がい者雇用における配慮事項	49
(17)	障がい者雇用における効果的な配慮事項	50
(18)	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	51
2.	離職者の状況	54
(1)	障がいの種類	54
(2)	離職時の年齢	55
(3)	週あたり労働時間	56
(4)	離職理由	57
(5)	雇用継続に関する支援や対策	59
III	調査結果のまとめ	61

I 調査の概要

1. 調査の目的

県内の法定雇用率対象企業（令和3年6月1日時点）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、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

県内の障害者法定雇用率対象企業 1,271社

4. 調査実施期間

調査基準日 令和4年6月1日

調査実施期間 令和4年6月1日～8月18日

5. 回収結果

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%)

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。
- ・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。
- ・障がい者雇用状況別比較のポイント差については、次に割合が高い属性との差を示している。

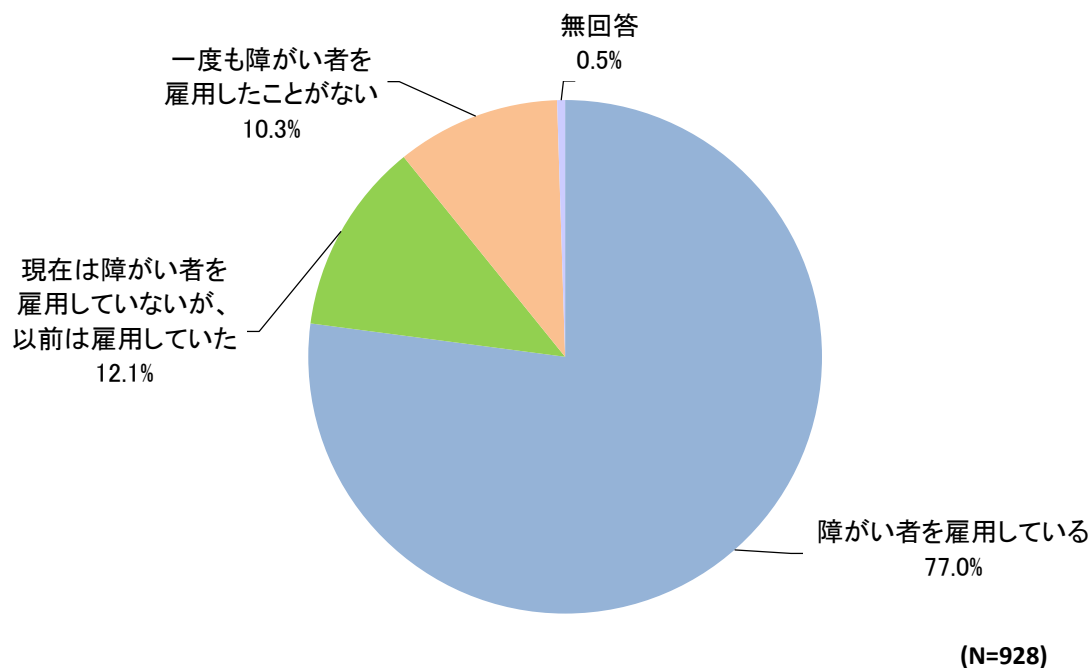
Ⅱ 調査の結果

1. 障がい者の雇用状況

(1) 障がい者雇用状況

問1 貴企業における障がい者の雇用状況について、あてはまるものに1つだけ○を付けてください。

「障がい者を雇用している」が77.0%と最も高く、次いで「現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた」が12.1%、「一度も障がい者を雇用したことがない」が10.3%となっている。



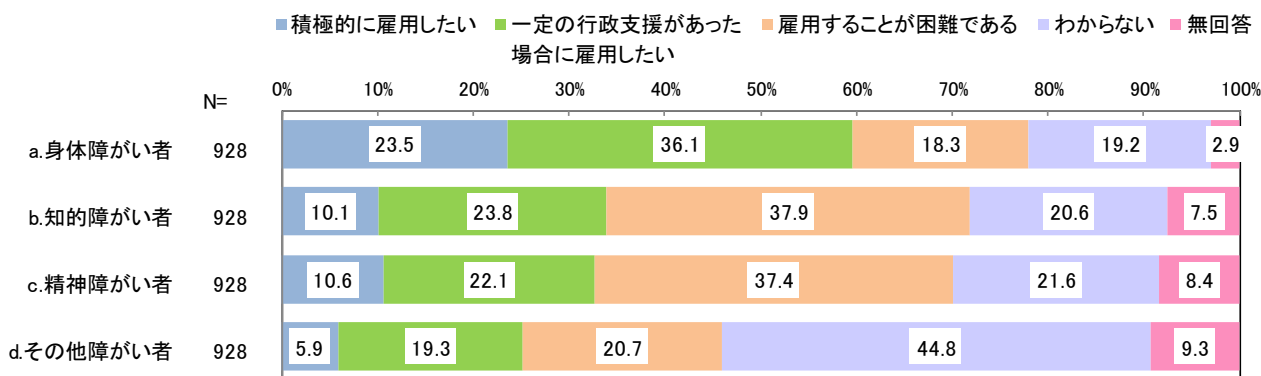
(2) 今後の障がい者雇用の方針

問2 貴企業における今後の障がい者雇用の方針についてお伺いします。次に掲げる事項のうち、障がい等の種類別（a～d）に、最もよくあてはまるものを1つだけ選んで○を付けてください。

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36.1%と最も高く、次いで「積極的に雇用したい」が23.5%と、ほぼ6割が雇用について前向きな方針を示している。

一方、知的障がい者、精神障がい者については、「雇用することが困難である」が37.9%、37.4%で最も高く、次いで「一定の行政支援があった場合に雇用したい」「わからない」が2割台で続いており、「積極的に雇用したい」は約1割にとどまっている。

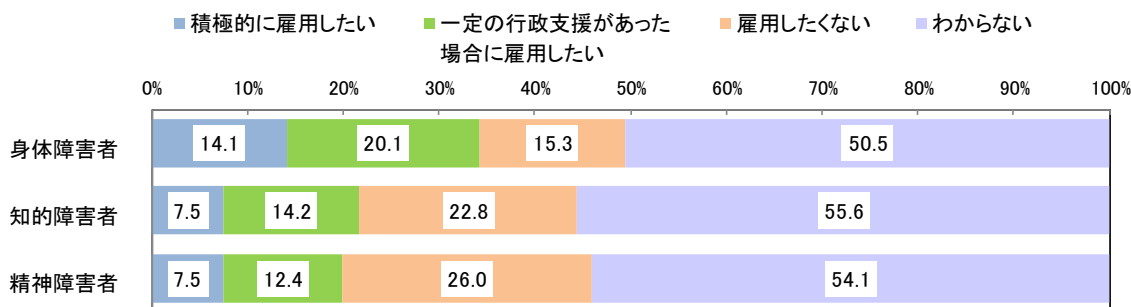
その他障がい者については、「わからない」が44.8%と最も高く、次いで「雇用することが困難である」「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が2割前後で続いている。



《参考 平成30年度障害者雇用実態調査（全国）との比較》

全国調査においても、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14.1%と高く、雇用について比較的前向きな傾向を示している。

【全国調査結果】



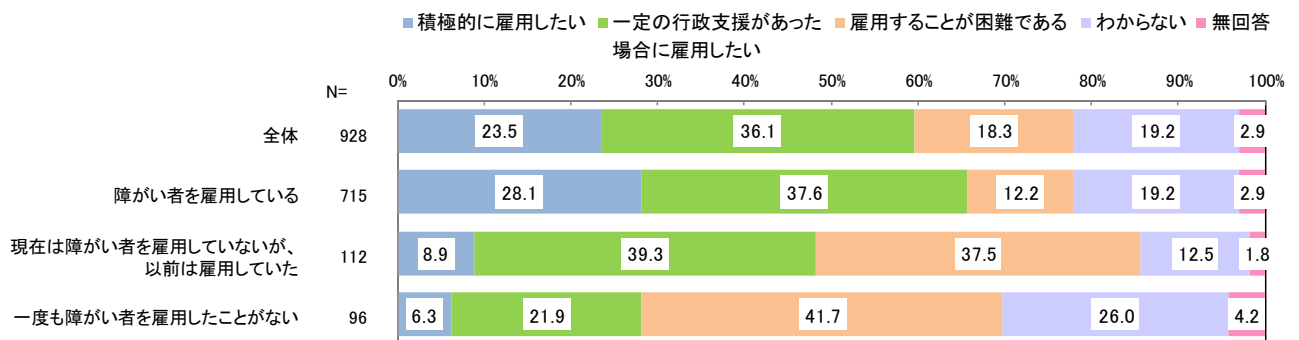
(出典：「平成30年度障害者雇用実態調査結果」(厚生労働省)を加工して作成)

①身体障がい者全体

「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が 36.1%と最も高く、次いで「積極的に雇用したい」が 23.5%、「わからない」が 19.2%となっている。

【障がい者雇用状況別】

＜障がい者を雇用している＞では、「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が 37.6%で最も高く、次いで「積極的に雇用したい」が 28.1%となっている。＜現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた＞では、「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が 39.3%で最も高く、次いで「雇用することが困難である」が僅差で続いている。＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では、「雇用することが困難である」が 41.7%で最も高くなっている。

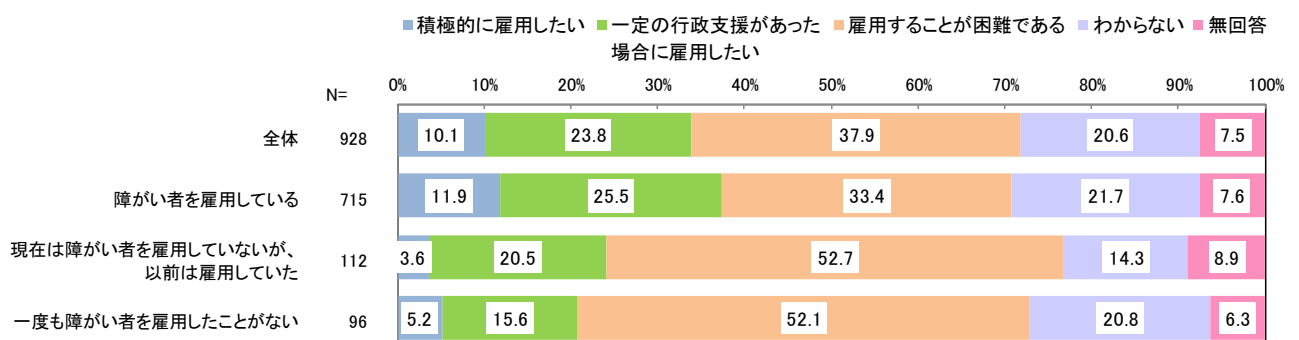


②知的障がい者全体

「雇用することが困難である」が 37.9%と最も高く、次いで「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が 23.8%、「わからない」が 20.6%となっている。

【障がい者雇用状況別】

＜障がい者を雇用している＞では、「雇用することが困難である」が 33.4%で最も高いが、「積極的に雇用したい」が 11.9%、「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が 25.5%と比較的高い割合となっている。＜現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた＞＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では、「雇用することが困難である」が 52.7%、52.1%で、「積極的に雇用したい」は 1割を下回っている。

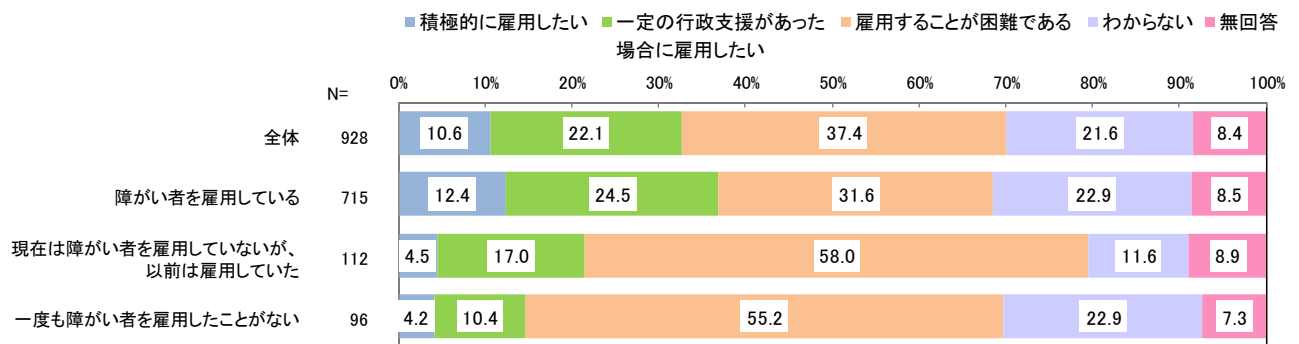


③精神障がい者全体

「雇用することが困難である」が37.4%と最も高く、次いで「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が22.1%、「わからない」が21.6%となっている。

【障がい者雇用状況別】

＜障がい者を雇用している＞では、「雇用することが困難である」が31.6%で最も高いが、「積極的に雇用したい」が12.4%、「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が24.5%と比較的高い割合となっている。＜現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた＞＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では、ともに「雇用することが困難である」が5割半ばを超え、「積極的に雇用したい」は1割を下回っている。

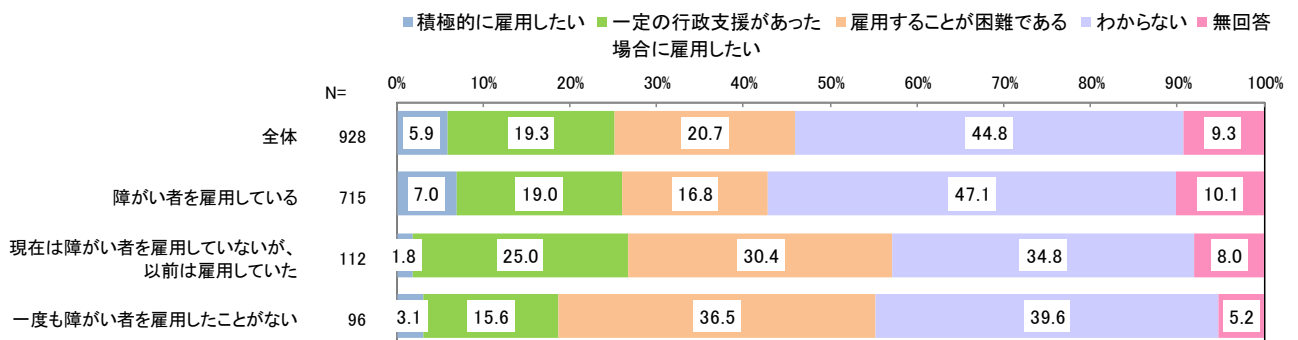


④その他障がい者全体

「わからない」が44.8%と最も高く、次いで「雇用することが困難である」が20.7%、「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が19.3%となっている。

【障がい者雇用状況別】

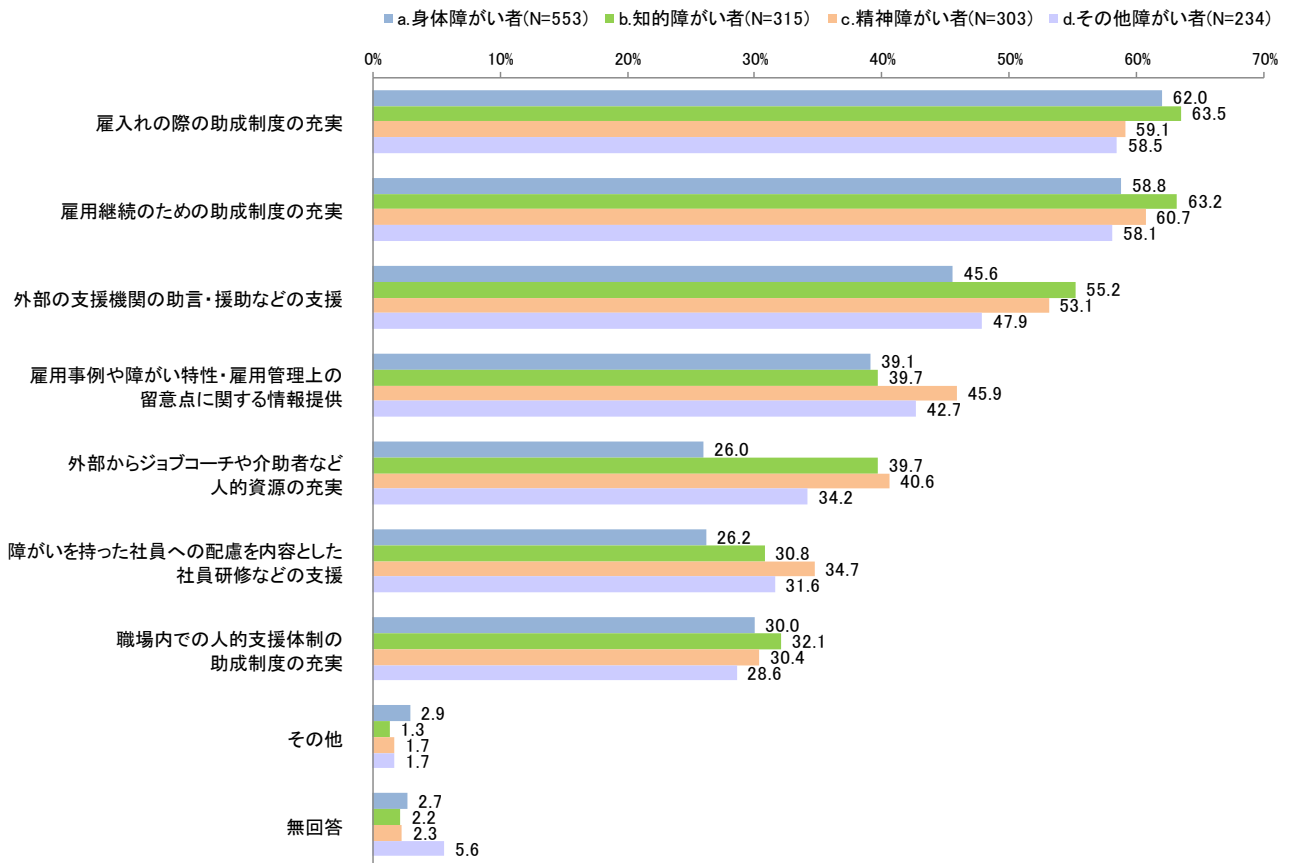
＜障がい者を雇用している＞では、「わからない」が47.1%で最も高く、次いで「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が19.0%となっている。＜現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた＞＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では、「雇用することが困難である」「わからない」がともに3割台となっている。



(3) 障がい者雇用を促進するために必要な施策

問3 問2で「1 積極的に雇用したい」または「2 一定の行政支援があった場合に雇用したい」を選んだ場合、当該項目についてお答えください。
次に掲げる事項のうち、障がい者雇用を促進するために必要な施策に関し、障がい等の種別別（a～d）に、あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

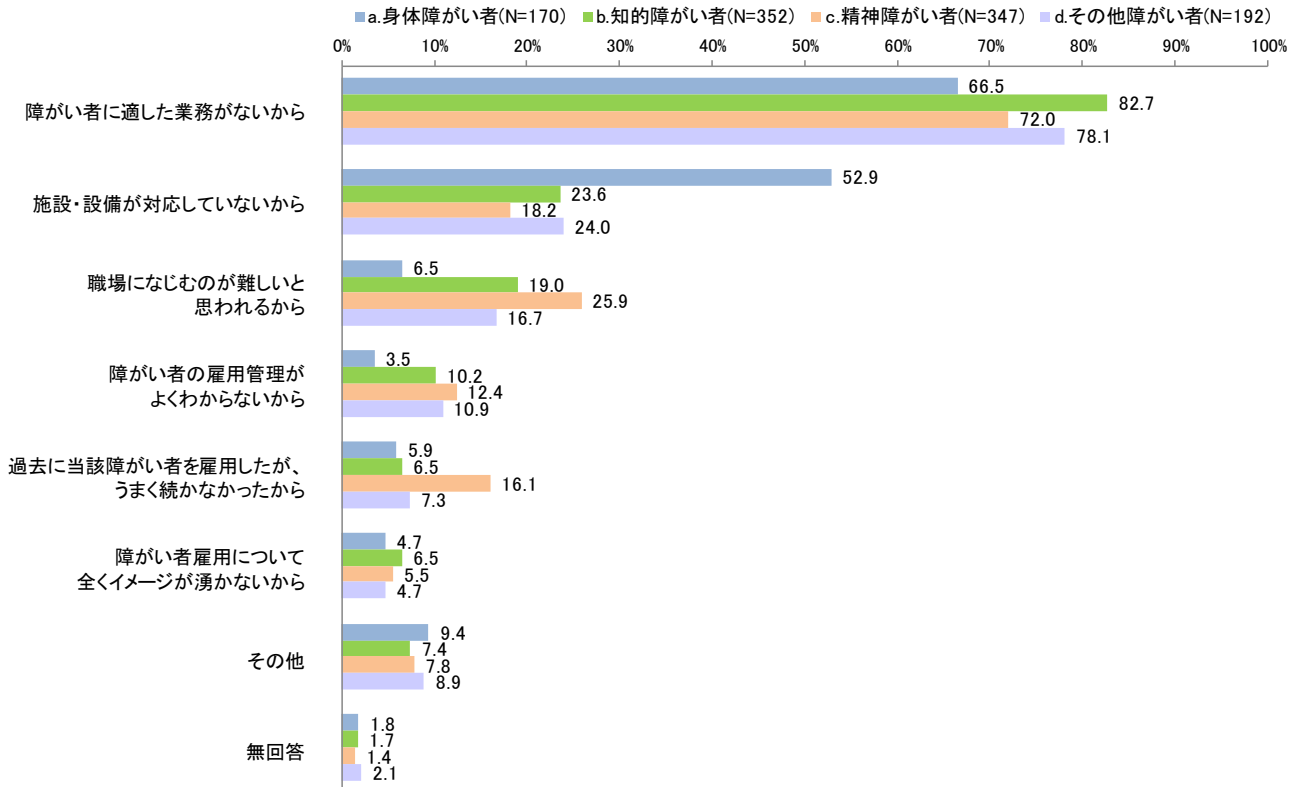
障がい等の種別に関わらず、「雇入れの際の助成制度の充実」「雇用継続のための助成制度の充実」「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が上位3項目となっている。知的障がい者と精神障がい者では、「外部からジョブコーチや介助者など人的資源の充実」がともにほぼ4割で、比較的高い割合となっている。



(4) 障がい者を雇用しない理由

問4 問2で「3 雇用することが困難である」を選んだ場合、当該項目についてお答えください。
次に掲げる事項のうち、障がい者を雇用しない理由に関し、障がい等の種類別（a～d）に、あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

障がい等の種別に関わらず、「障がい者に適した業務がないから」が6割半ばから8割強で最も高く、これに次いで、身体障がい者では「施設・設備が対応していないから」が52.9%と高い割合で続き、そのほかの項目は1割を下回っている。一方、知的障がい者、精神障がい者では「職場になじむのが難しいと思われるから」が19.0%、25.9%とそれぞれ比較的高くなっている。

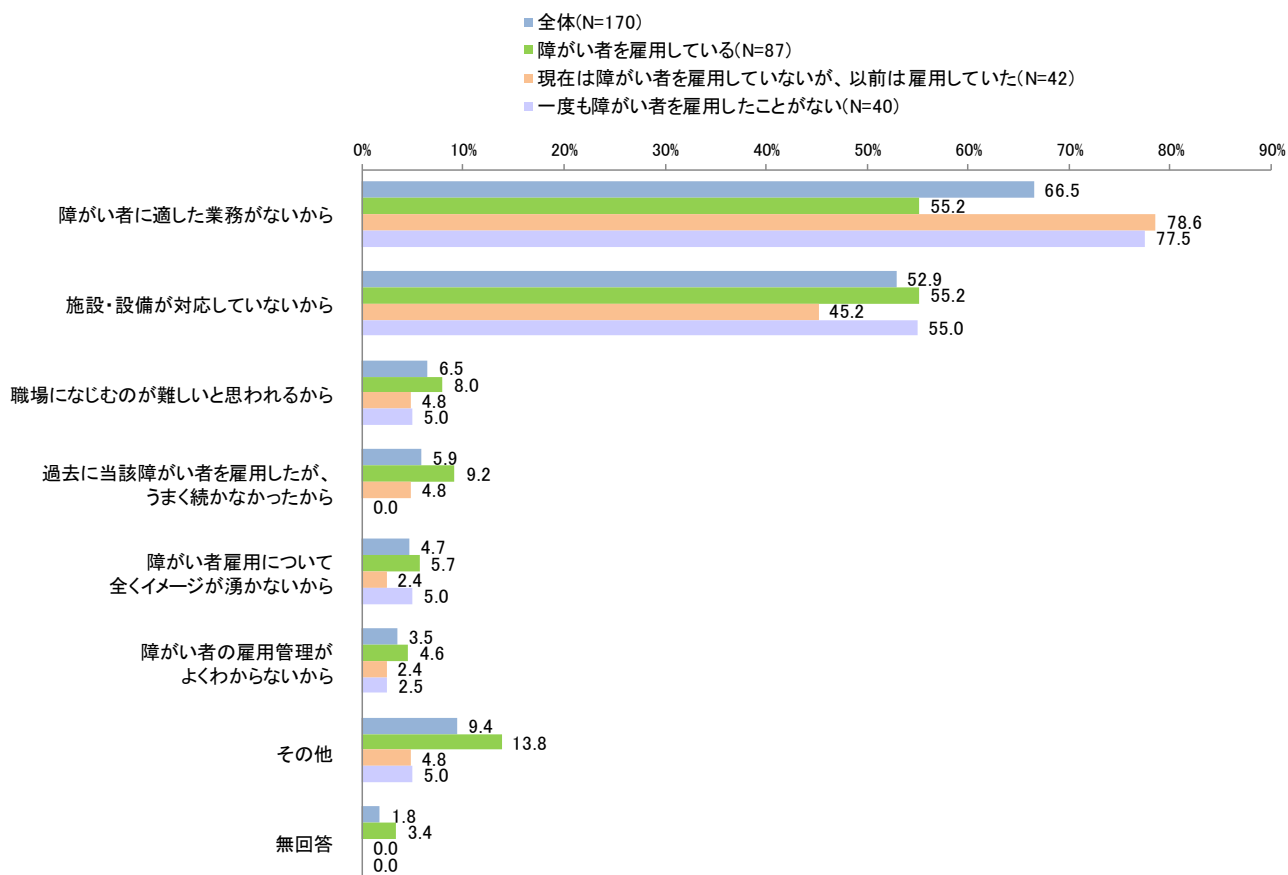


①身体障がい者全体

「障がい者に適した業務がないから」が66.5%と最も高く、次いで「施設・設備が対応していないから」が52.9%となっており、そのほかの項目は1割を下回っている。

【障がい者雇用状況別】

<現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた><一度も障がい者を雇用したことがない>では、「障がい者に適した業務がないから」が8割近くで、比較的高い割合となっている。

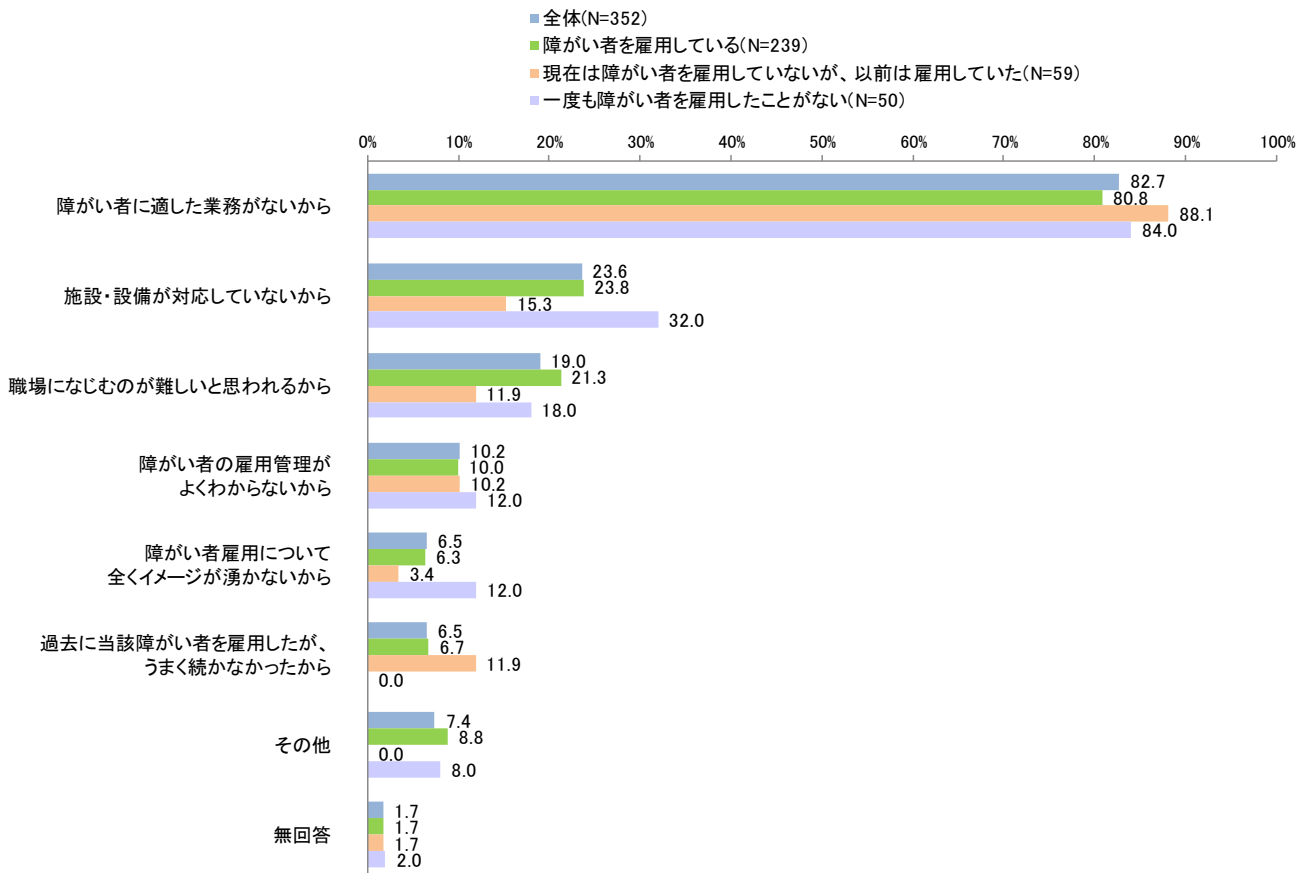


②知的障がい者全体

「障がい者に適した業務がないから」が82.7%と最も高く、次いで「施設・設備が対応していないから」が23.6%、「職場になじむのが難しいと思われるから」が19.0%となっている。

【障がい者雇用状況別】

雇用状況にかかわらず、「障がい者に適した業務がないから」が8割台で最も高い。＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では、「施設・設備が対応していないから」が32.0%と比較的高くなっている。

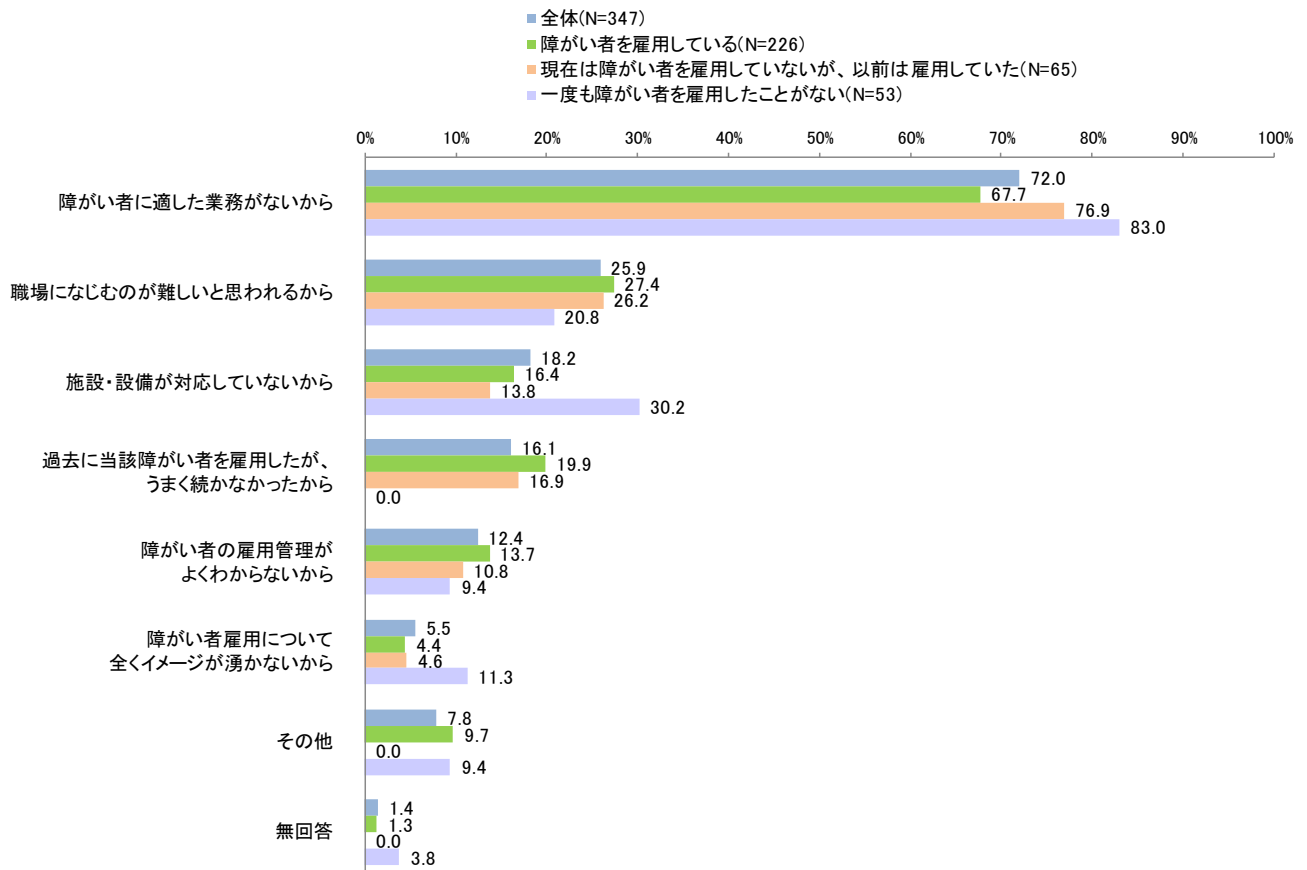


③精神障がい者全体

「障がい者に適した業務がないから」が72.0%と最も高く、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が25.9%、「施設・設備が対応していないから」が18.2%となっている。

【障がい者雇用状況別】

雇用状況にかかわらず、「障がい者に適した業務がないから」が6割半ばを超え最も高くなっている。＜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、以前は雇用していた＞では、「職場になじむのが難しいと思われるから」が2割台、＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では、「施設・設備が対応していないから」が約3割で、それぞれ比較的高い割合となっている。

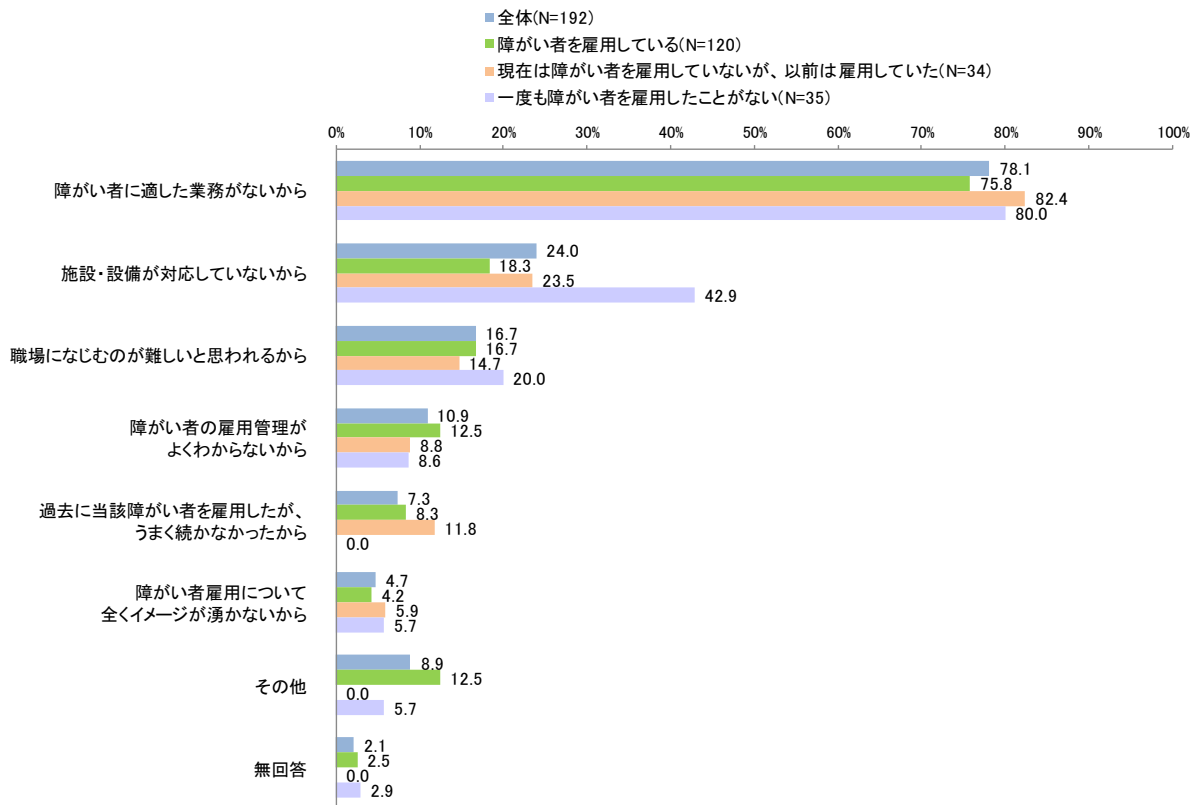


④その他障がい者全体

「障がい者に適した業務がないから」が78.1%と最も高く、次いで「施設・設備が対応していないから」が24.0%、「職場になじむのが難しいと思われるから」が16.7%となっている。

【障がい者雇用状況別】

雇用状況にかかわらず、「障がい者に適した業務がないから」が7割半ばを超え最も高くなっている。＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では、「施設・設備が対応していないから」が42.9%で、比較的高い割合となっている。

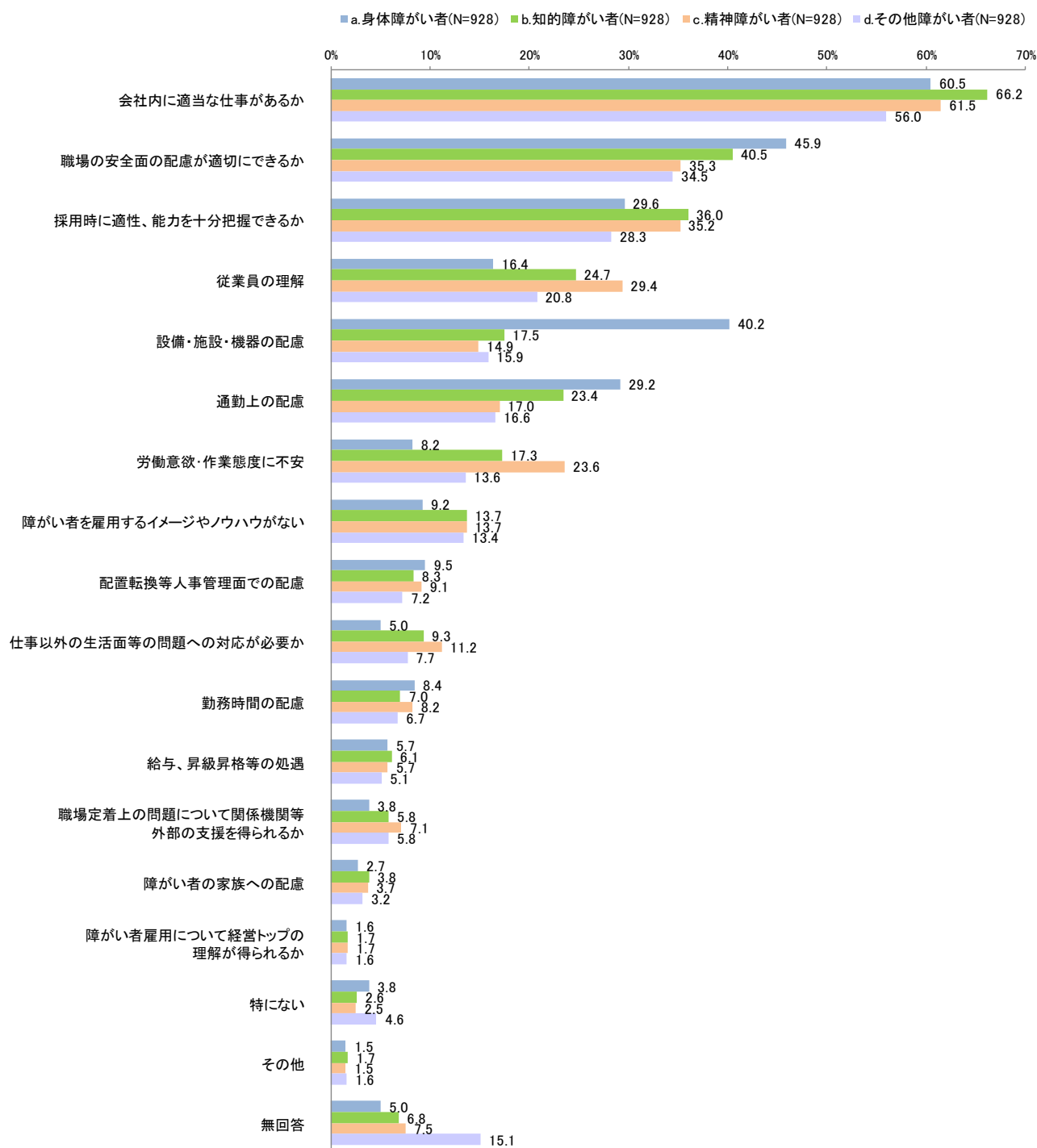


(5) 障がい者の雇用について解決が必要な課題や心配な事項

問5 障がい者の雇用について、解決が必要な課題や心配な事項はありますか。

障がい等の種類別 (a~d) に、あてはまるものを4つまで選んで○をつけてください。

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5割半ばから6割台で最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が3割半ばから4割半ばとなっている。以下、身体障がい者では「設備・施設・機器の配慮」が約4割、知的障がい者、精神障がい者、その他障がい者では「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が3割弱から3割半ばで続いている。

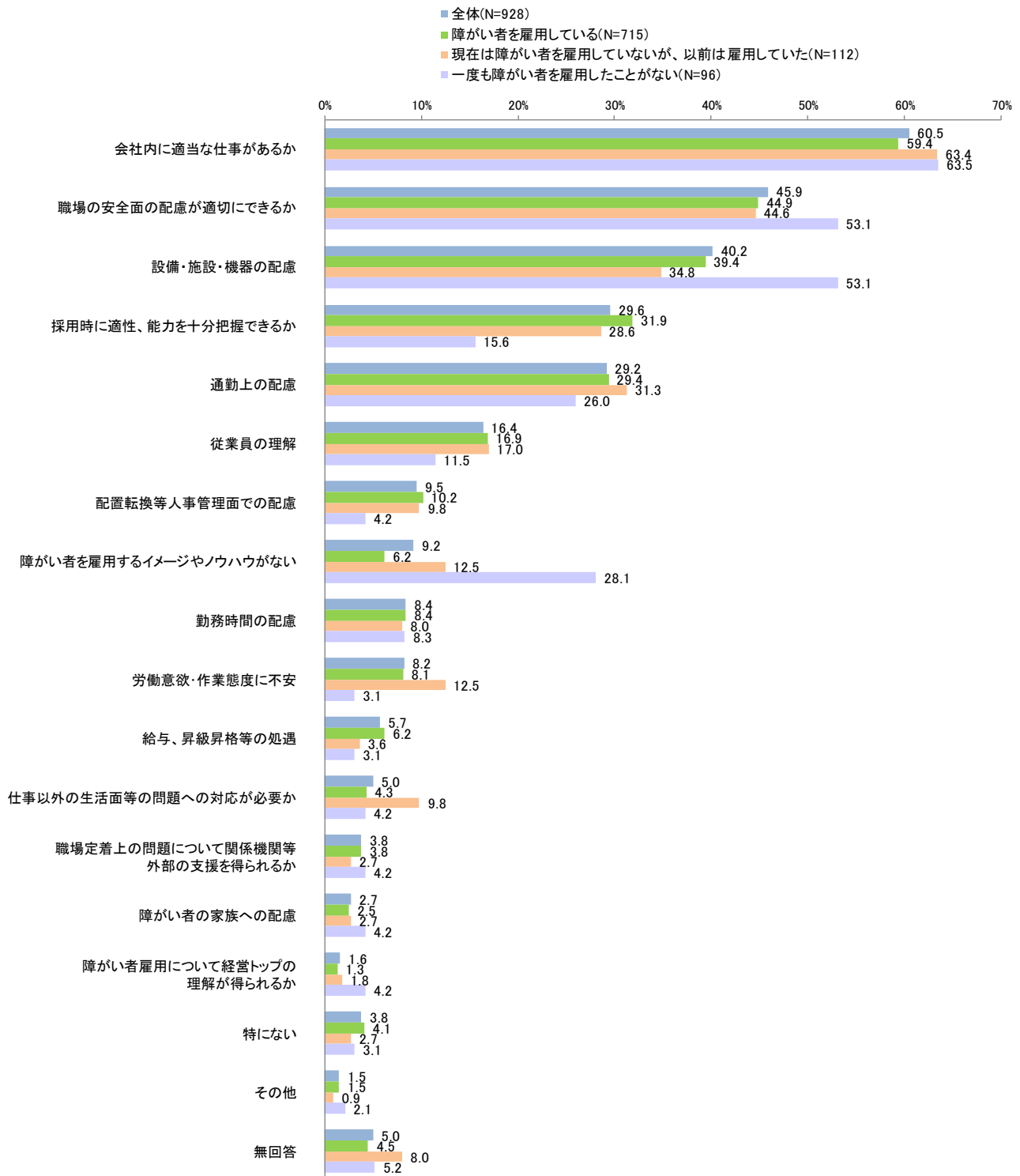


①身体障がい者全体

「会社内に適当な仕事があるか」が60.5%と最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が45.9%、「設備・施設・機器の配慮」が40.2%となっている。

【障がい者雇用状況別】

雇用状況に関わらず、「会社内に適当な仕事があるか」が6割前後で最も高い。＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では、「設備・施設・機器の配慮」「職場の安全面の配慮が適切にできるか」がともに53.1%で、比較的高くなっている。

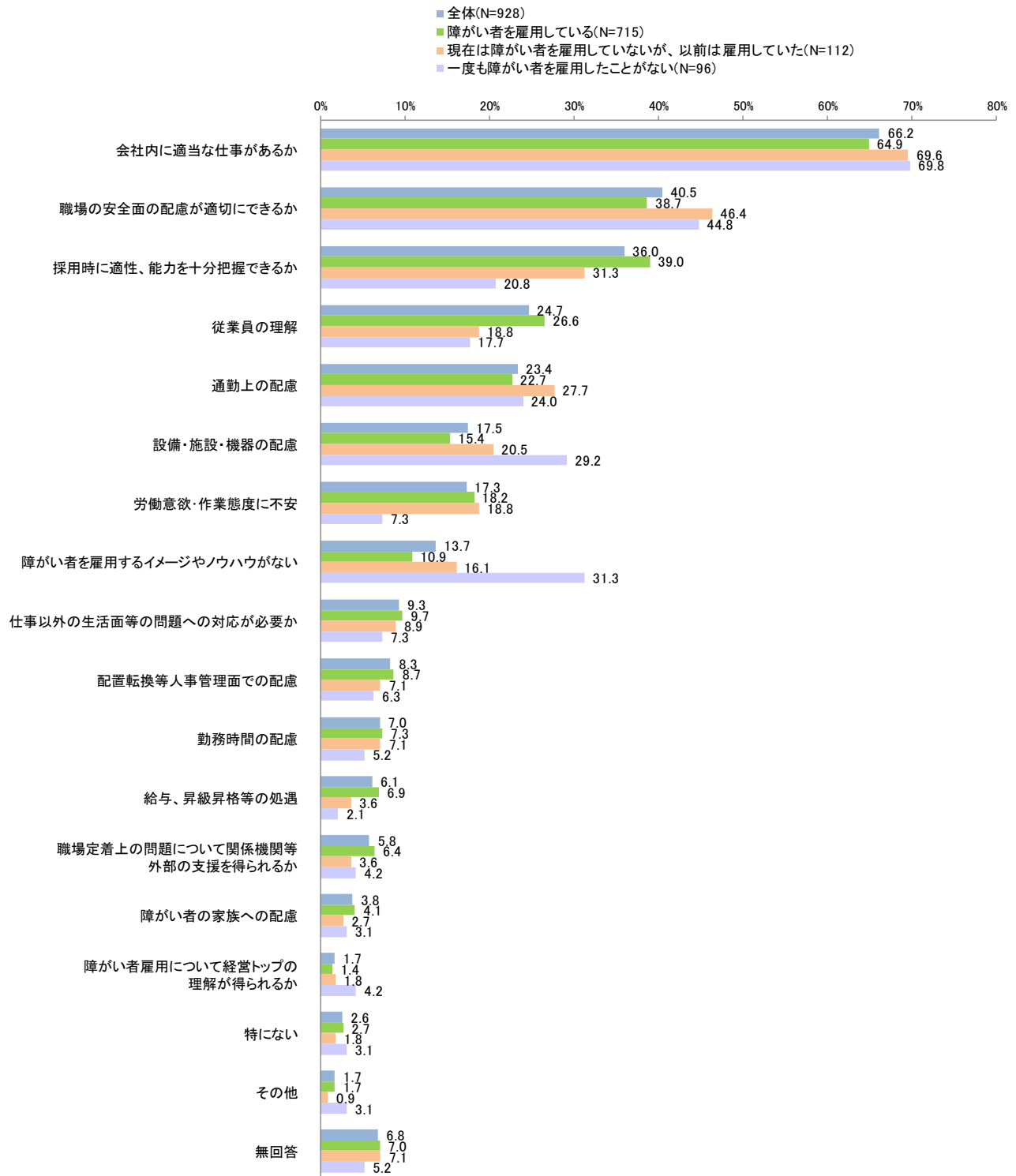


②知的障がい者全体

「会社内に適当な仕事があるか」が66.2%と最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が40.5%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が36.0%となっている。

【障がい者雇用状況別】

雇用状況に関わらず、「会社内に適当な仕事があるか」が6割台で最も高い。＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では「障がい者を雇用するイメージやノウハウがない」が31.3%で、比較的高くなっている。

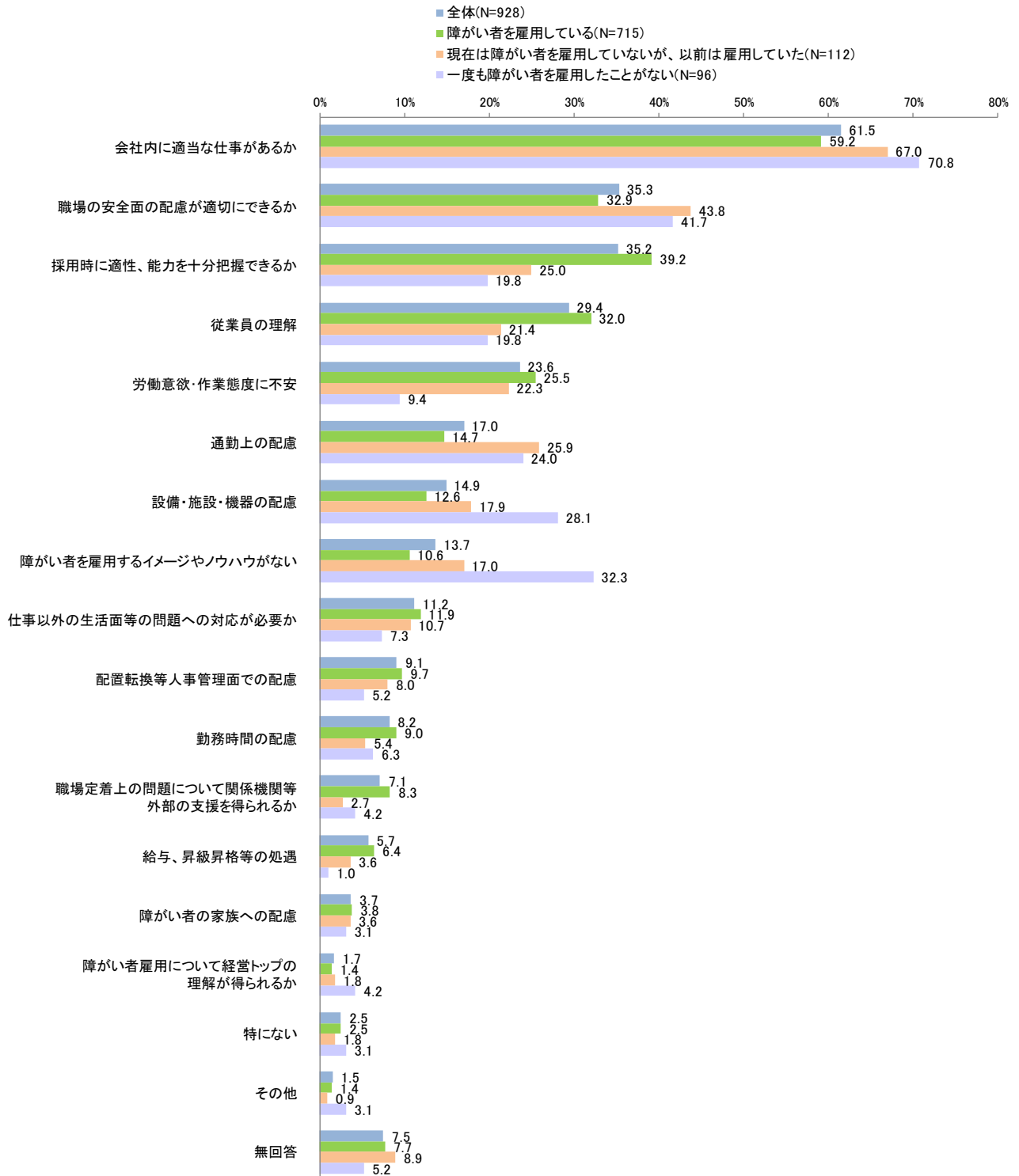


③精神障がい者全体

「会社内に適当な仕事があるか」が61.5%と最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が35.3%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が35.2%となっている。

【障がい者雇用状況別】

雇用状況に関わらず、「会社内に適当な仕事があるか」が6割弱から約7割で最も高い。＜障がい者を雇用している＞では「採用時に適性・能力を十分把握できるか」「従業員の理解」が3割台、＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では「障がい者を雇用するイメージやノウハウがない」「設備・施設・機器の配慮」が3割前後で、それぞれ比較的高い割合となっている。

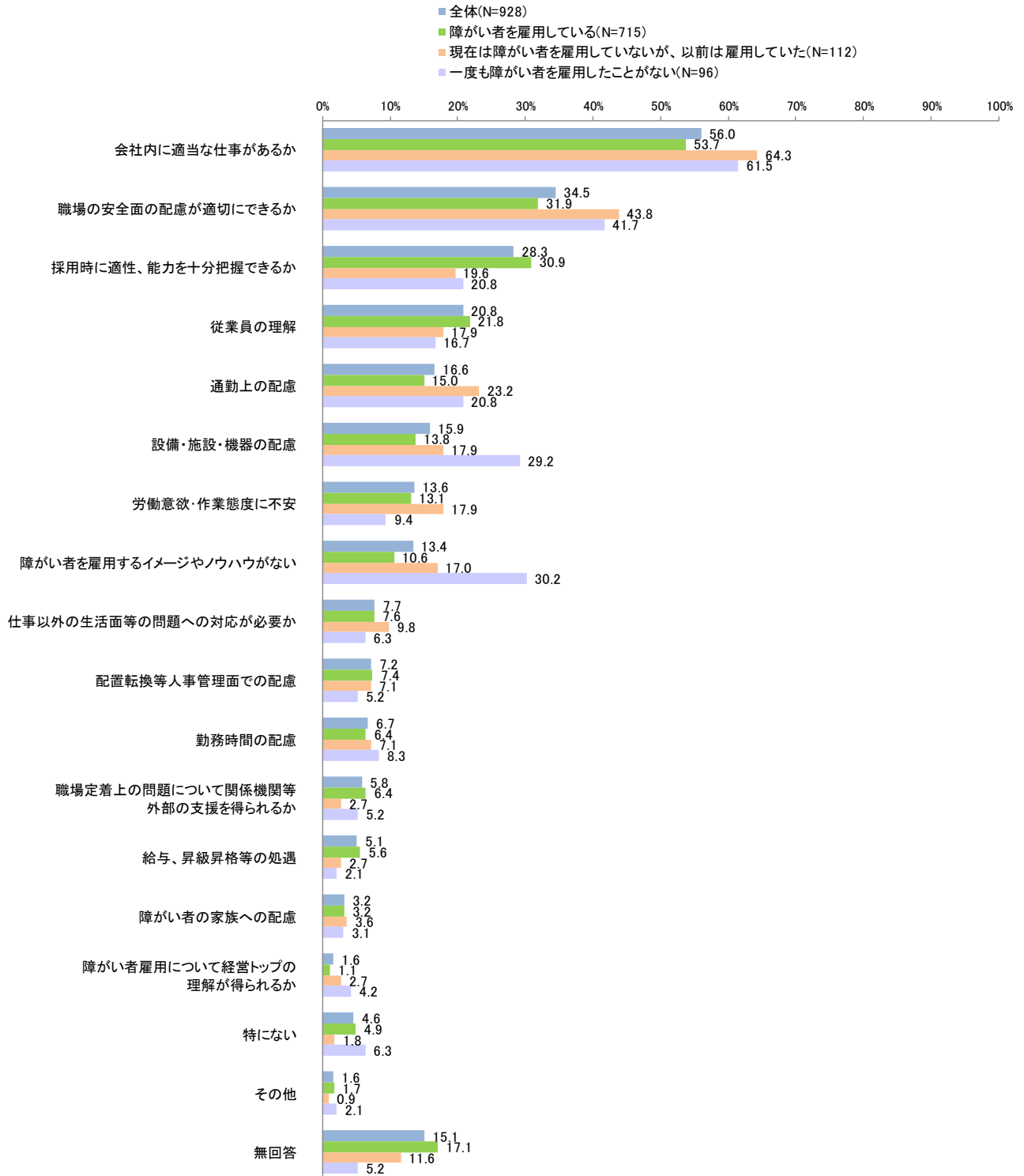


④その他障がい者全体

「会社内に適当な仕事があるか」が56.0%と最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が34.5%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が28.3%となっている。

【障がい者雇用状況別】

雇用状況に関わらず、「会社内に適当な仕事があるか」が5割台から6割台で最も高い。＜現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた＞＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が4割台で、比較的高くなっている。また、＜一度も障がい者を雇用したことがない＞では「障がい者を雇用するイメージやノウハウがない」も30.2%と、他に比べ高くなっている。



《参考 平成 29 年度における三重県調査（前回）との比較》

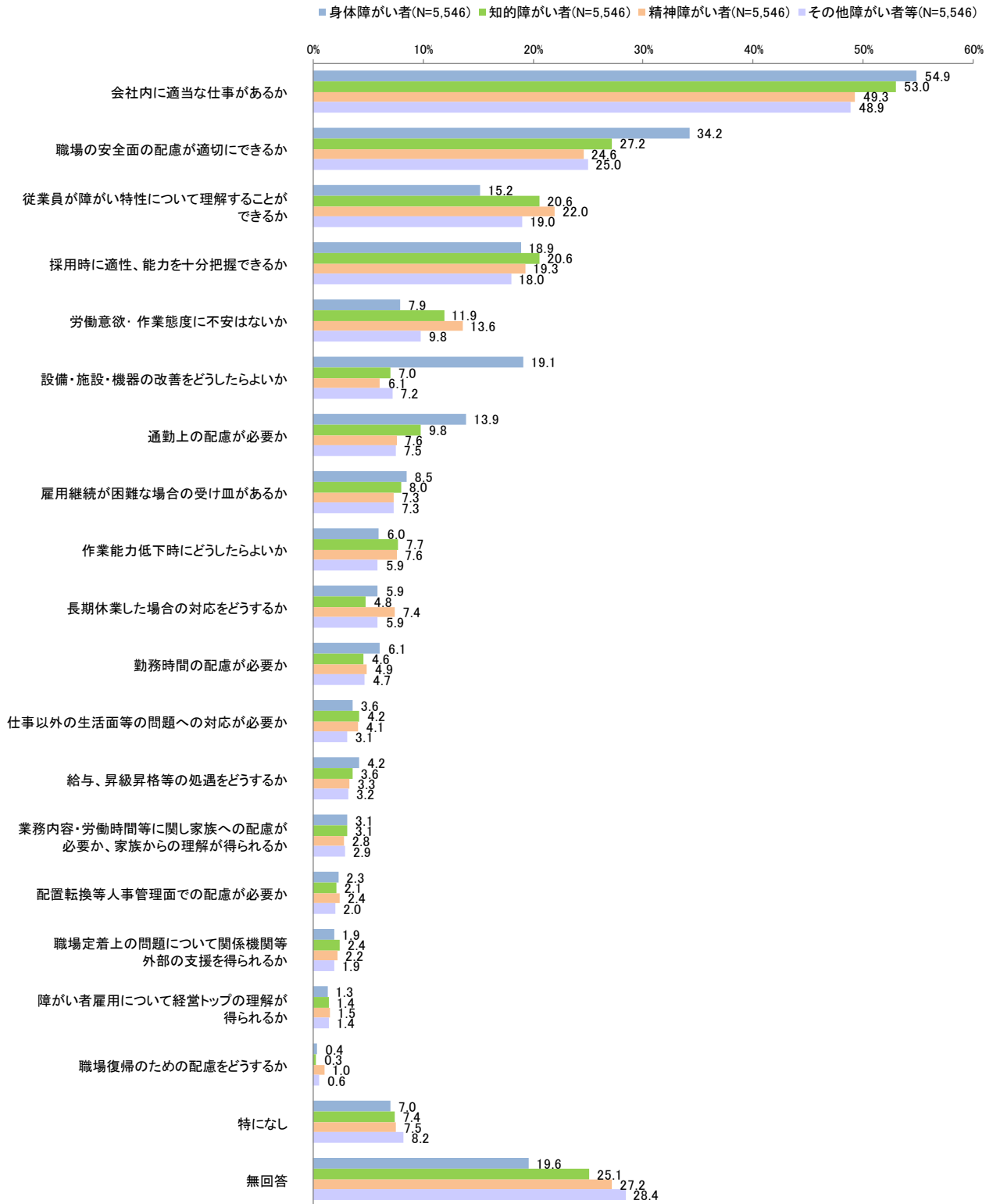
○前回調査から変化がなかった点

障がいの種類に関わらず、上位 2 項目「会社内に適当な仕事があるか」「職場の安全面の配慮が適切にできるか」は前回同様となった。

○前回調査から変化があった点

障がいの種類に関わらず、「採用時に適性・能力を十分把握できるか」は前回より 10 ポイント以上上昇した。

【前回調査結果】

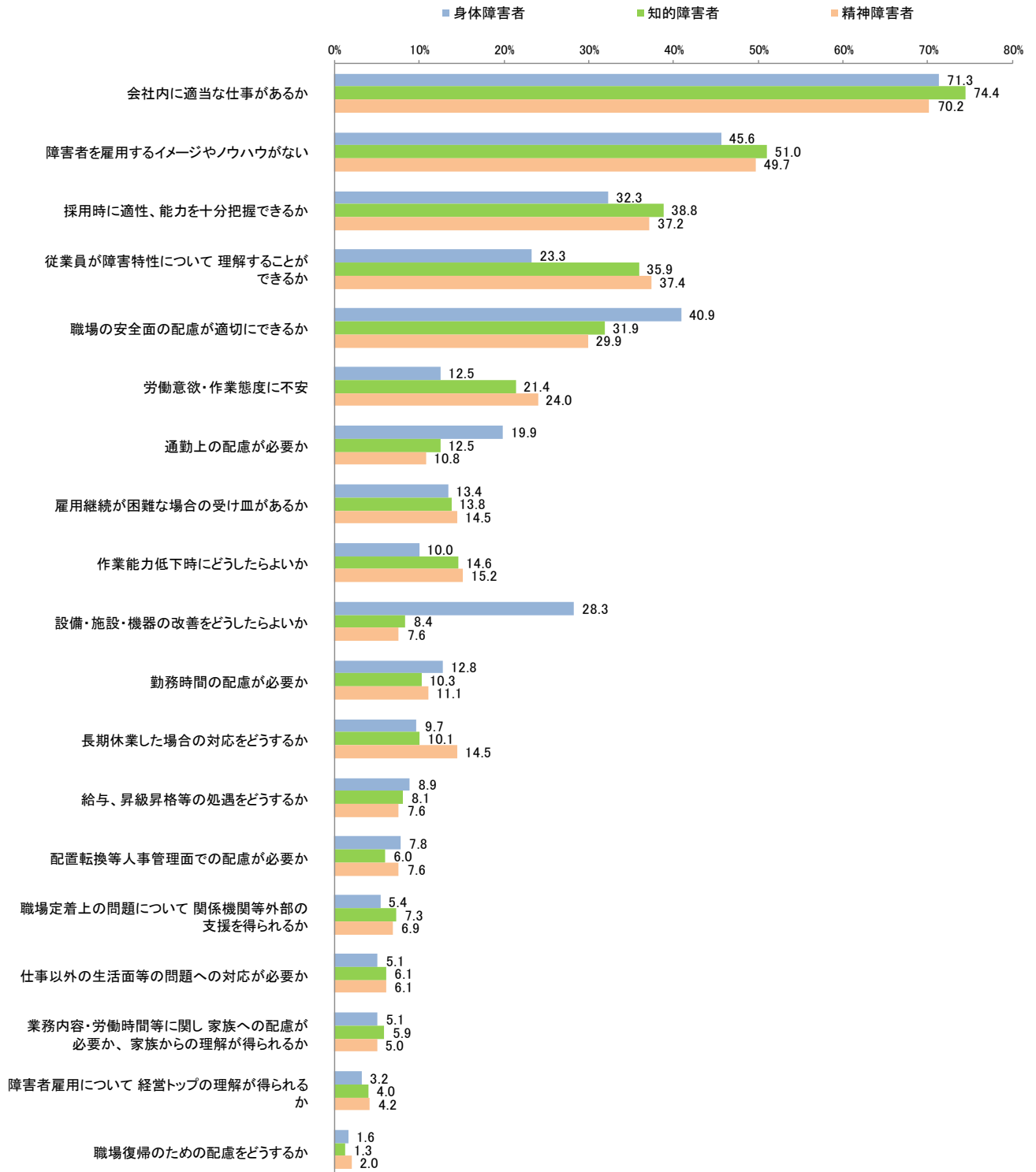


《参考 平成 30 年度障害者雇用実態調査（全国）との比較》

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。

全国調査結果と割合を比較すると、「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」「会社内に適当な仕事があるか」は全国の方が高く、「通勤上の配慮」「職場の安全面の配慮が適切にできるか」は三重県の方が高い傾向がみられた。

【全国調査結果】

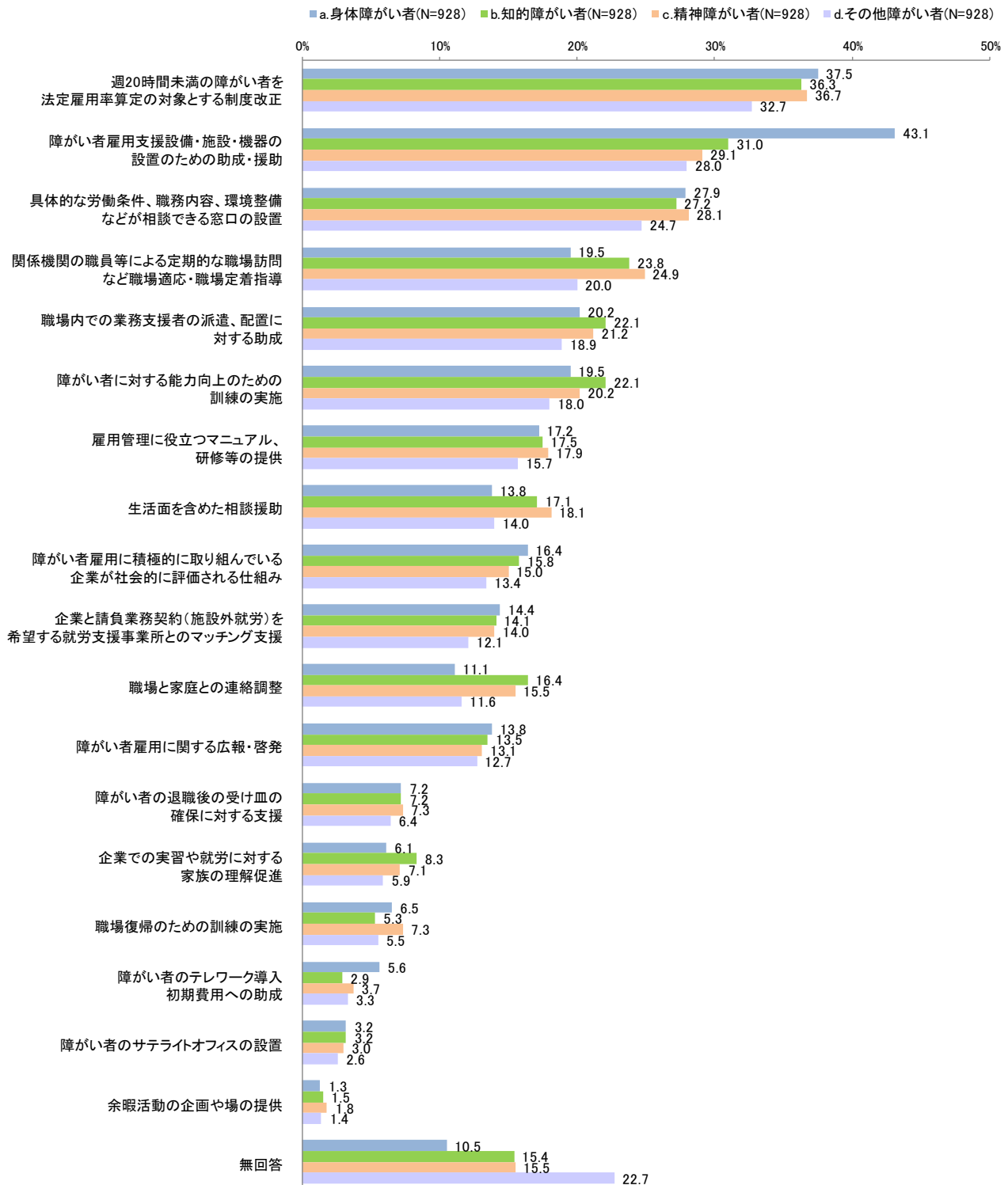


(出典：「平成 30 年度障害者雇用実態調査結果」(厚生労働省) を加工して作成)

(6) 関係機関に期待する取組および支援

問 6 障がい者の雇用を進める上で、企業側の取組と併せ、関係機関による取組および支援を期待することについてお答えください。
次に掲げる事項のうち、障がい等の種類別（a～d）に、あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

身体障がい者では「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43.1%で最も高く、それ以外の障がいでは「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正」がそれぞれ3割半ばを超え、最も高い。

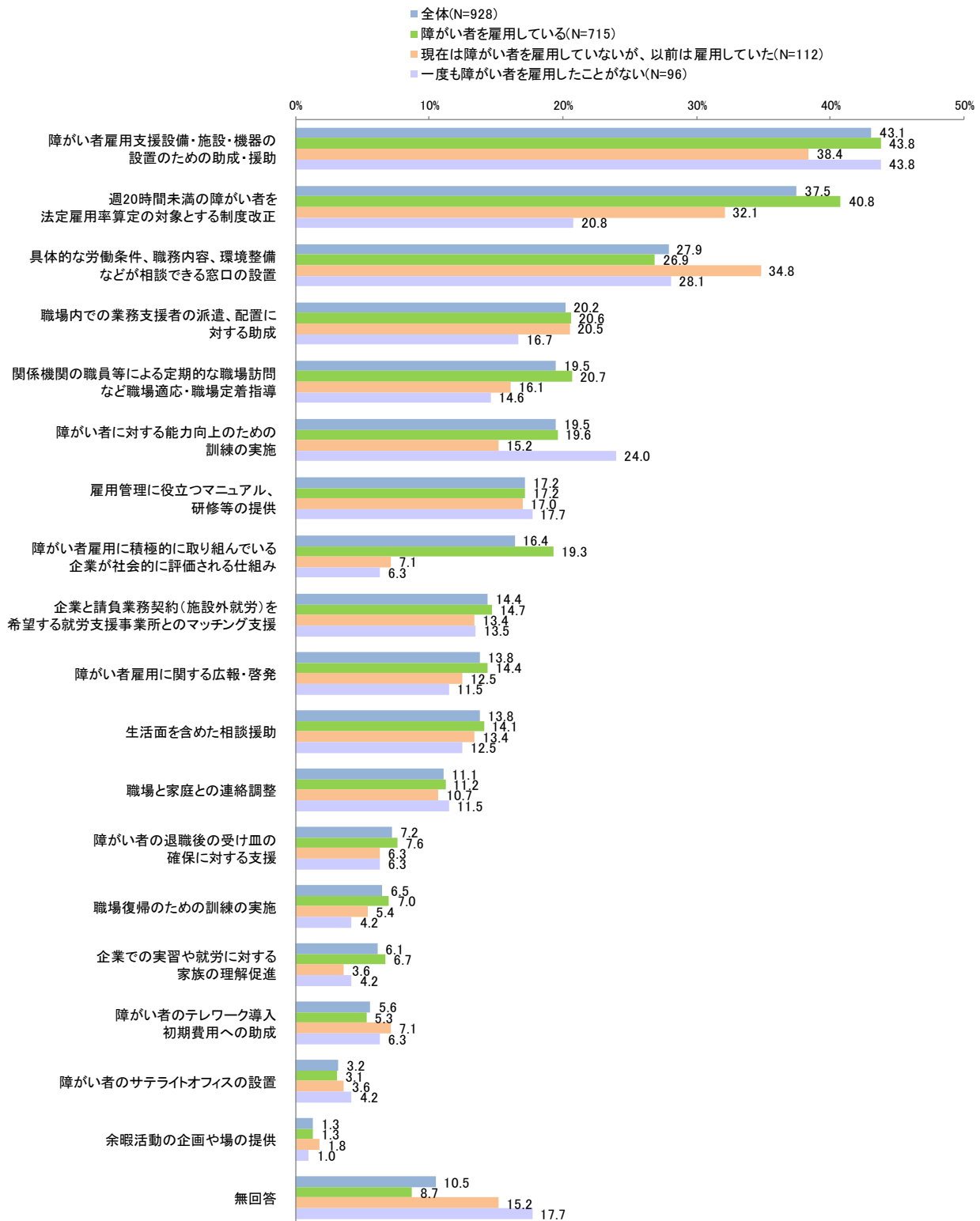


①身体障がい者全体

「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43.1%と最も高く、次いで「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正」が37.5%、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が27.9%となっている。

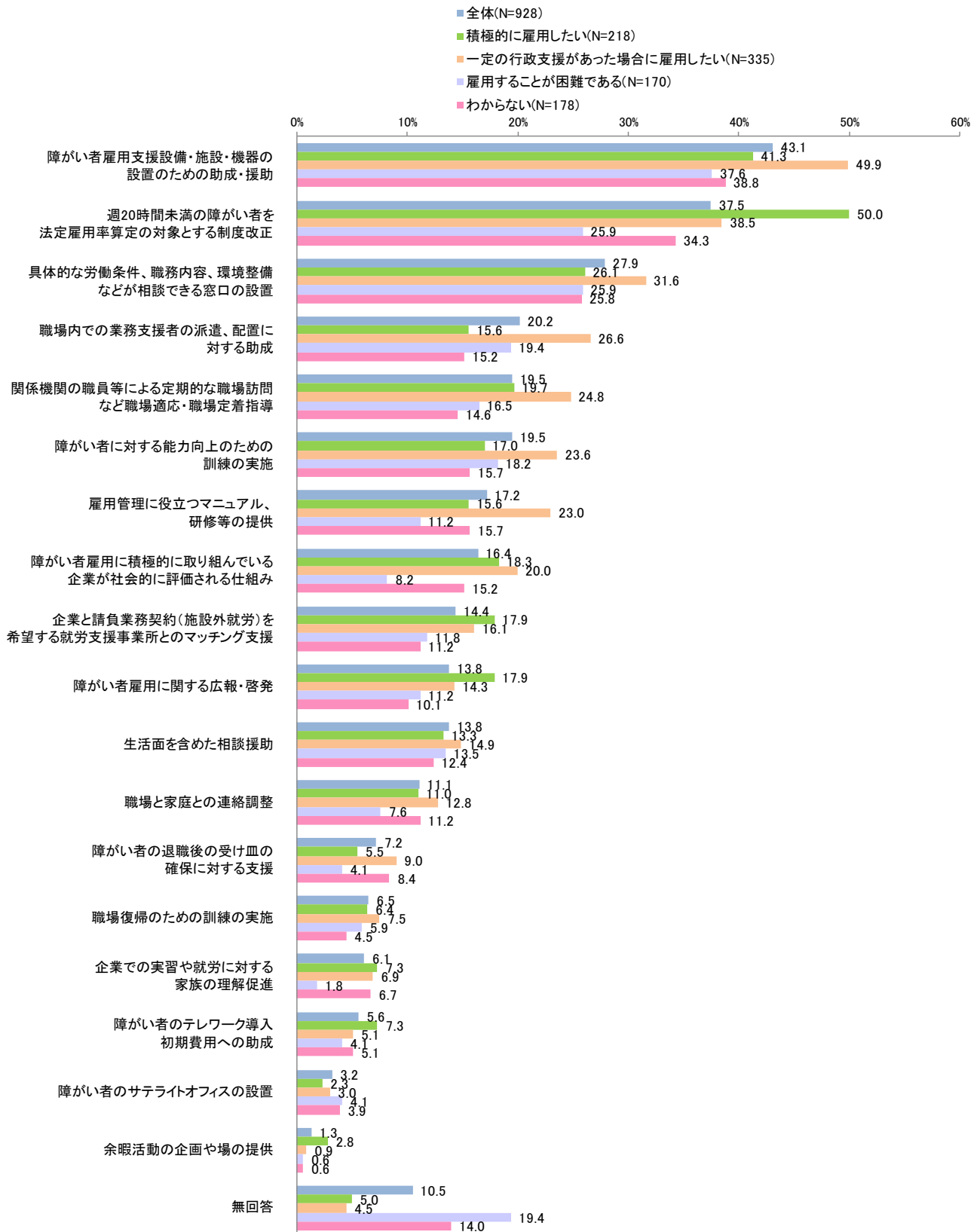
【障がい者雇用状況別比較】※P1「7 注意事項」参照

障がい者雇用の状況別に比較すると、＜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」(+12.2ポイント)及び「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正」(+8.7ポイント)、＜現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた＞では「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」(+6.7ポイント)が、それぞれ比較的高くなっている。



【今後の雇用意向別】

＜積極的に雇用したい＞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正」、＜一定の行政支援があった場合に雇用したい＞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、約 5 割と最も高い。

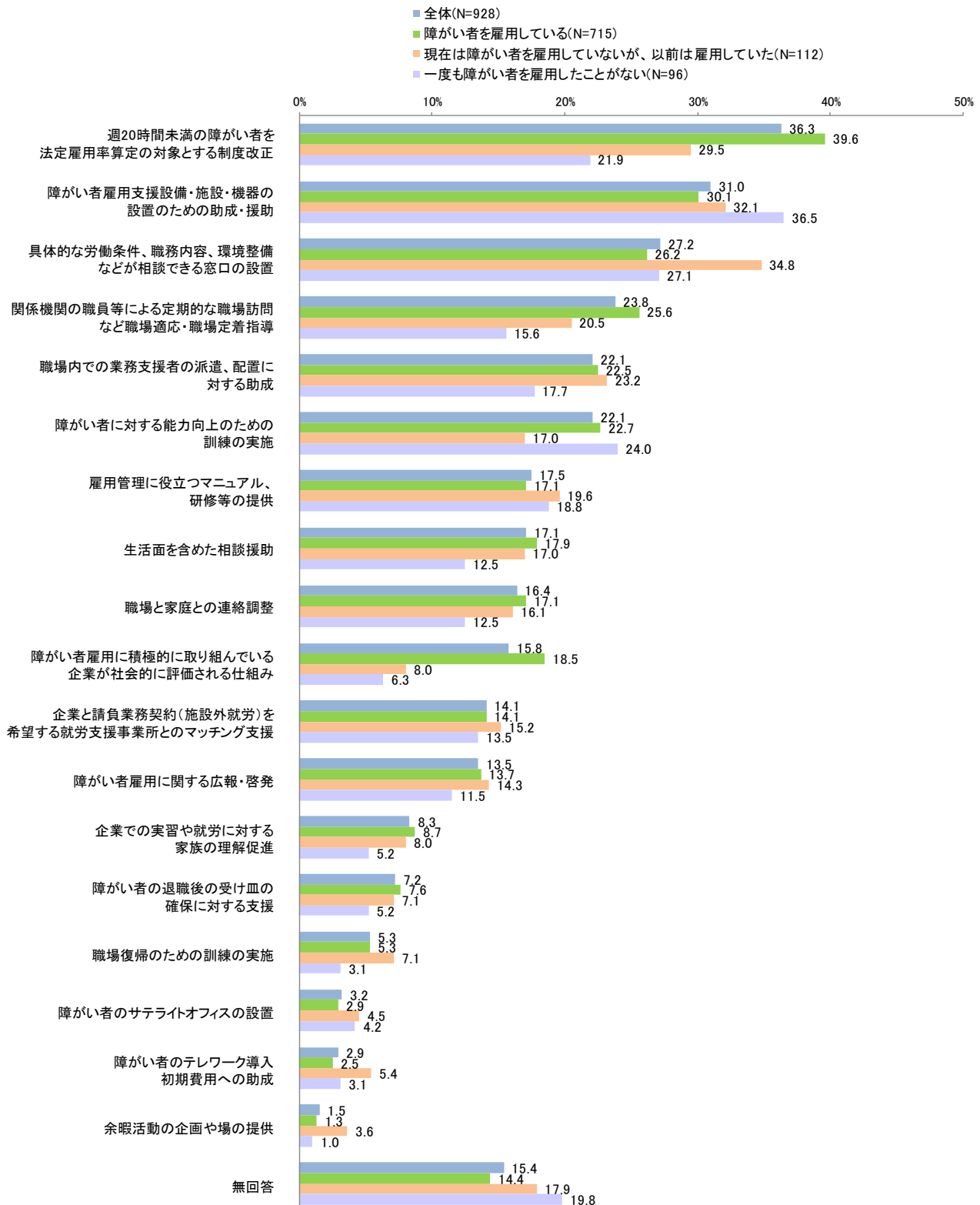


②知的障がい者全体

「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正」が 36.3%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」が 31.0%、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が 27.2%となっている。

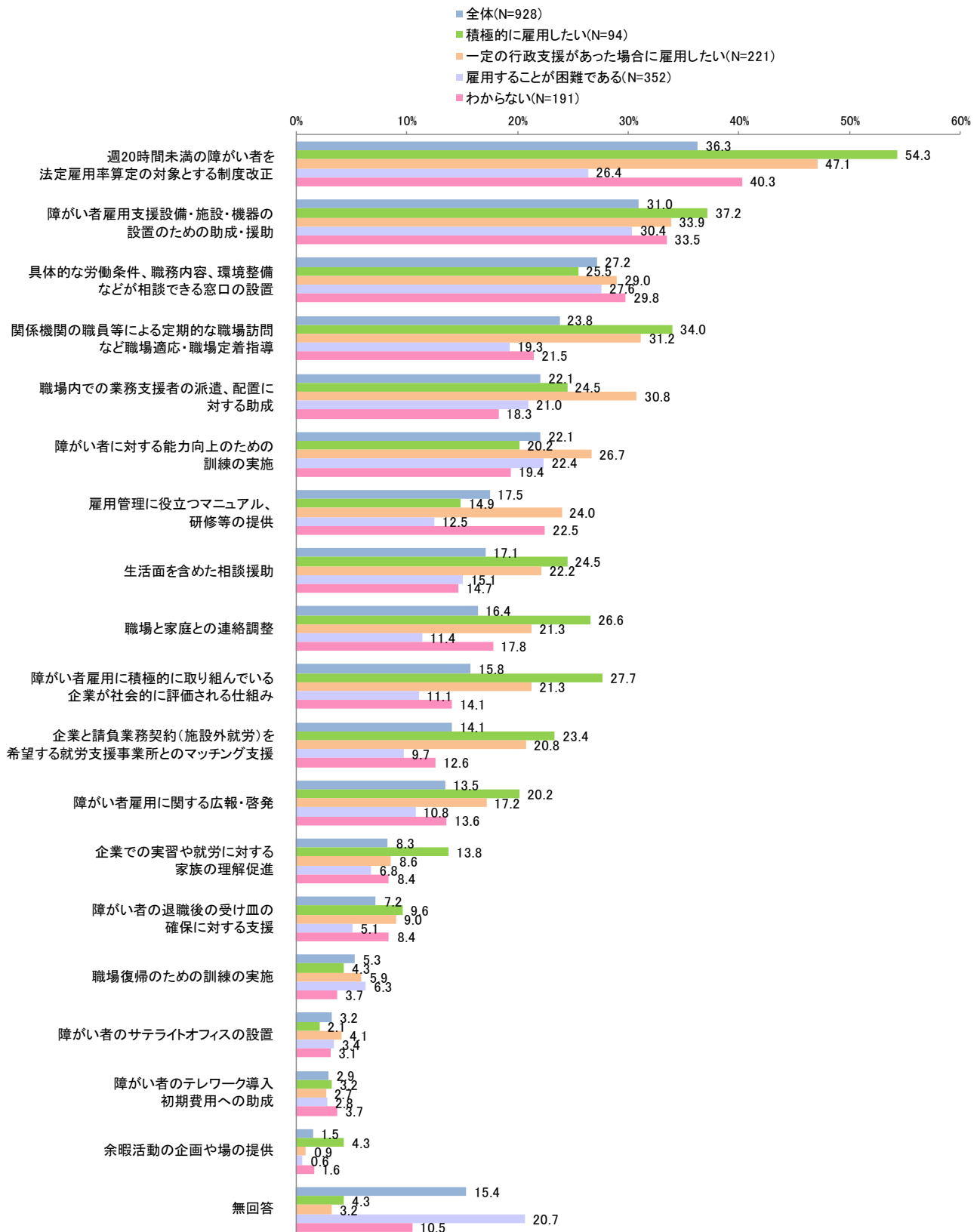
【障がい者雇用状況別比較】※P1「7 注意事項」参照

障がい者雇用の状況別に比較すると、＜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」(+10.5 ポイント) 及び「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正」(+10.1 ポイント)、＜現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた＞では「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」(+7.7 ポイント) が、それぞれ比較的高くなっている。



【今後の雇用意向別】

＜積極的に雇用したい＞＜一定の行政支援があった場合に雇用したい＞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正」がそれぞれ 54.3%、47.1%で、他に比べ高くなっている。

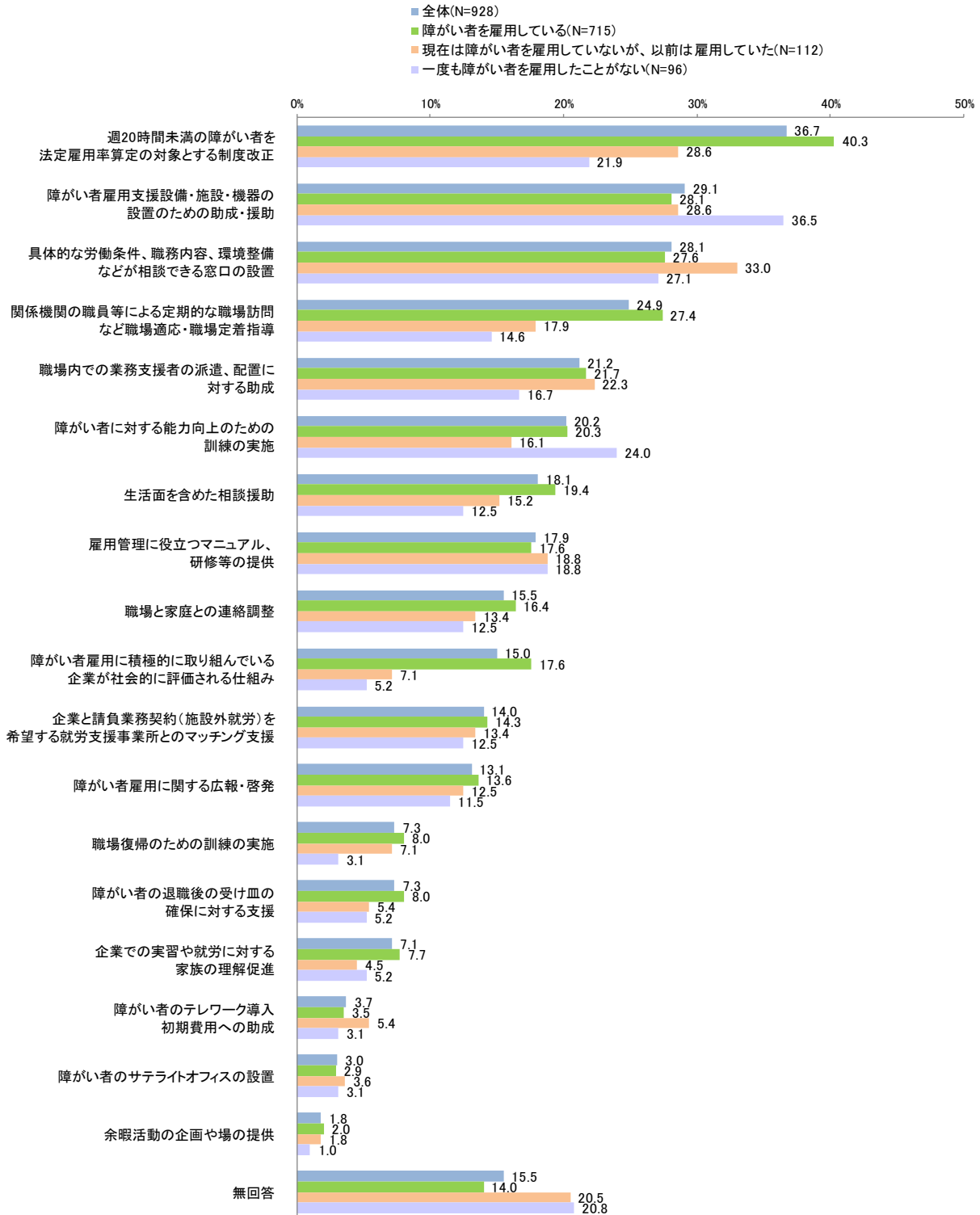


③精神障がい者全体

「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正」が 36.7%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」が 29.1%、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が 28.1%となっている。

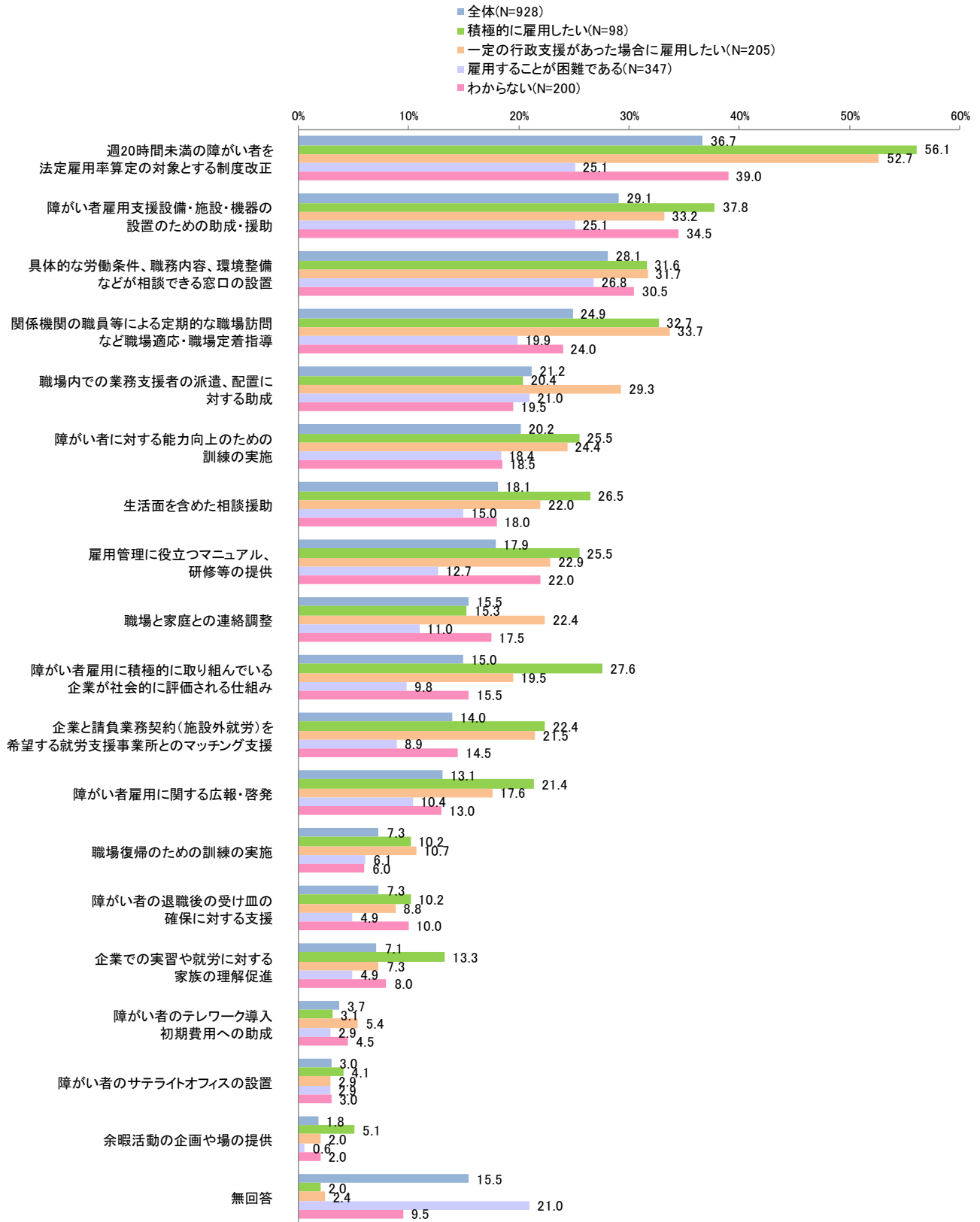
【障がい者雇用状況別比較】※P1「7 注意事項」参照

障がい者雇用の状況別に比較すると、<障がい者を雇用している>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正」(+11.7 ポイント)、「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」(+10.5 ポイント)及び「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」(+9.5 ポイント)が、<一度も障がい者を雇用したことがない>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」(+7.9 ポイント)が、それぞれ比較的高くなっている。



【今後の雇用意向別】

＜積極的に雇用したい＞＜一定の行政支援があった場合に雇用したい＞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正」が 5 割を超え、他に比べ高い割合となっている。

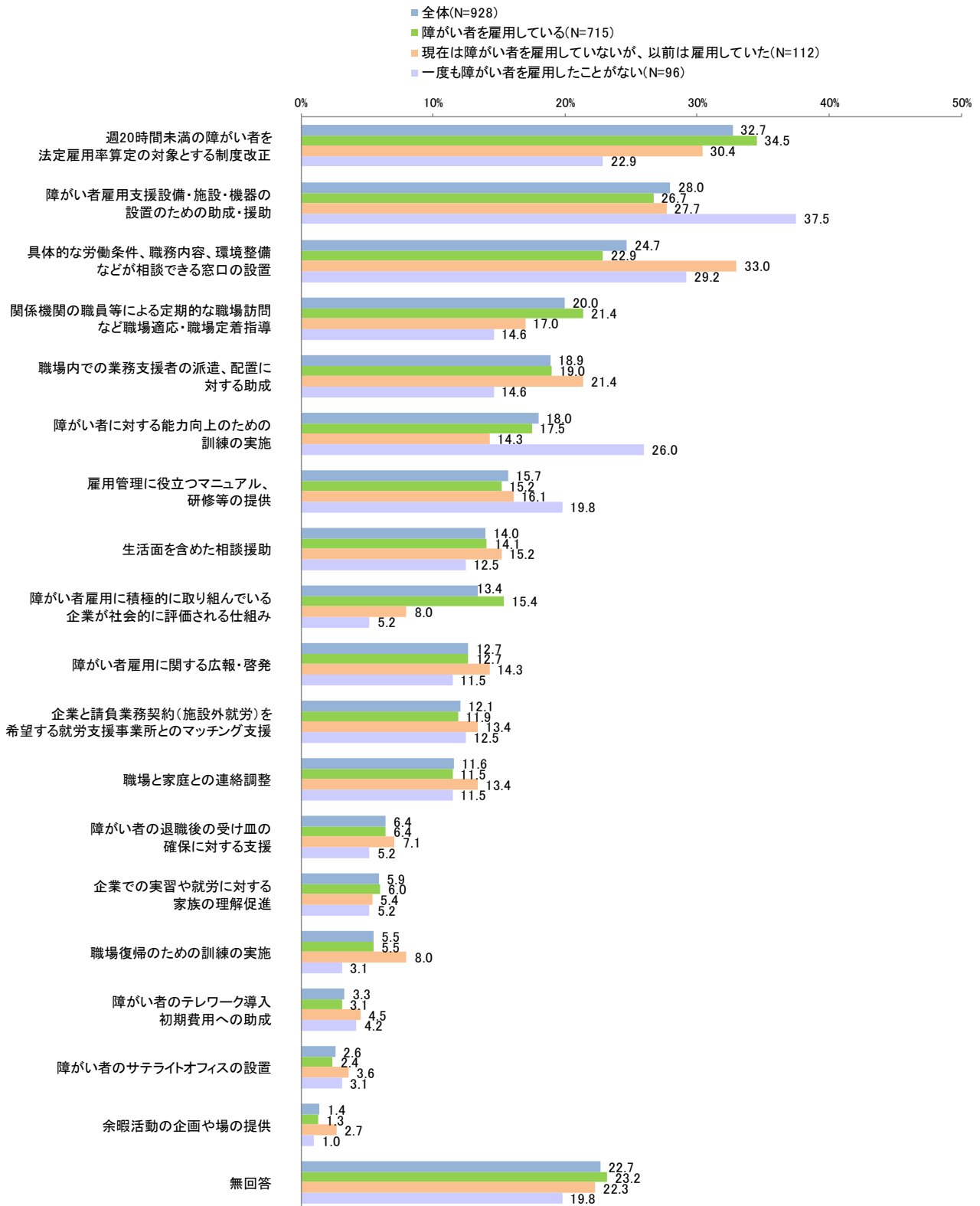


④その他障がい者全体

「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正」が 32.7%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」が 28.0%、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が 24.7%となっている。

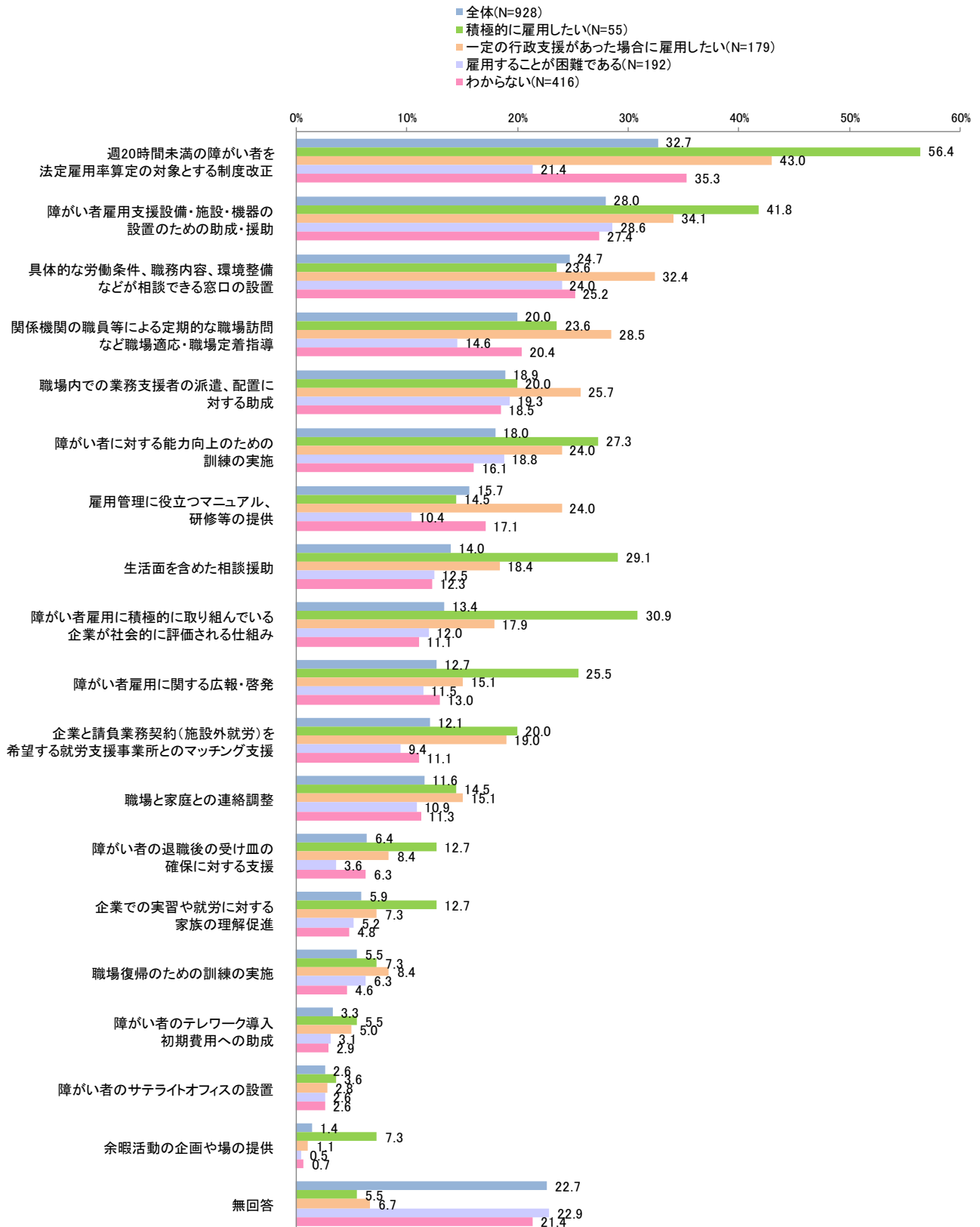
【障がい者雇用状況別比較】※P1「7 注意事項」参照

障がい者雇用の状況別に比較すると、<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」(+7.4 ポイント)、<一度も障がい者を雇用したことがない>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」(+9.8 ポイント)及び「障がい者に対する能力向上のための訓練の実施」(+8.5 ポイント)が、それぞれ比較的高くなっている。



【今後の雇用意向別】

＜積極的に雇用したい＞＜一定の行政支援があった場合に雇用したい＞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正」がそれぞれ 56.4%、43.0%で、他に比べ高い割合となっている。また、＜積極的に雇用したい＞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 41.8%、「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」「生活面を含めた相談援助」が 3 割前後で、比較的高くなっている。



《参考 平成 29 年度における三重県調査（前回）との比較》

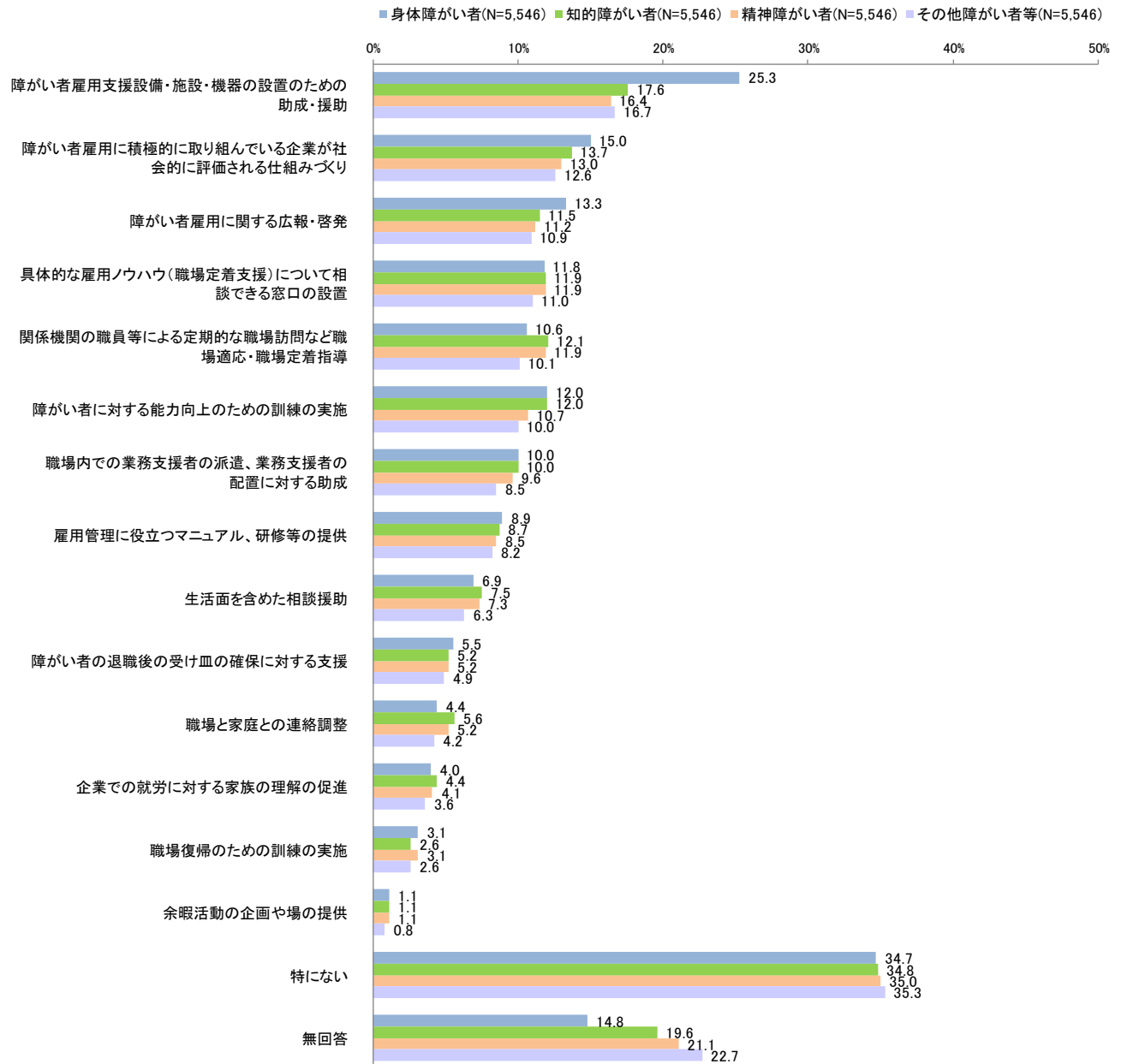
○前回調査から変化がなかった点

身体障がい者では「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」が前回に続き 1 位となった。

○前回調査から変化があった点

身体障がい者を除く全ての障がいで、今回の調査で新設した選択肢の「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正」が 1 位となった。

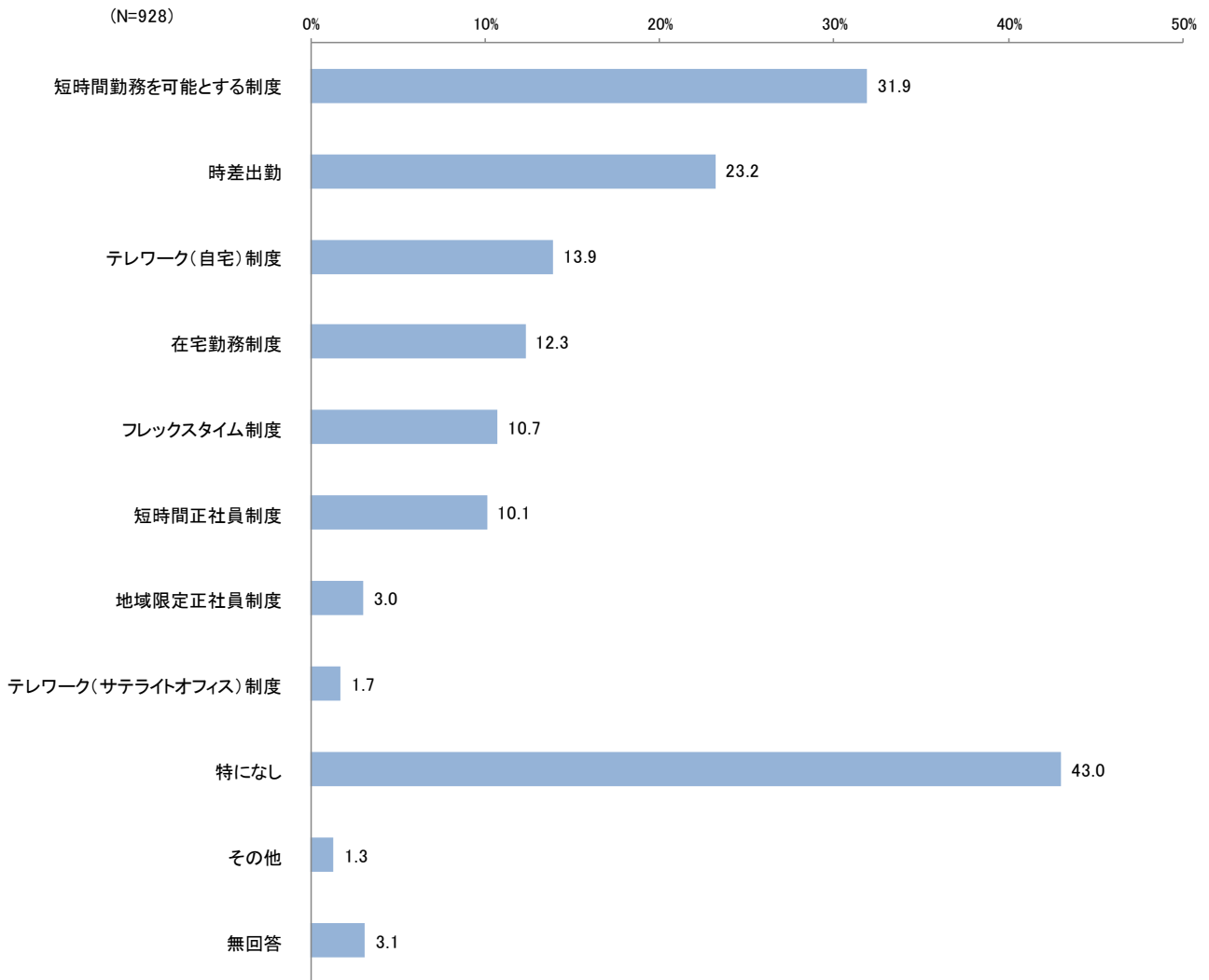
【前回調査結果】



(7) 制度化されている、または制度化予定の勤務制度

問7 以下の勤務制度のうち、貴企業で制度化されているもの、制度化予定のもの（障がい者のみを対象としたものや、新型コロナウイルス感染症への対応であるものを含む）について、あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

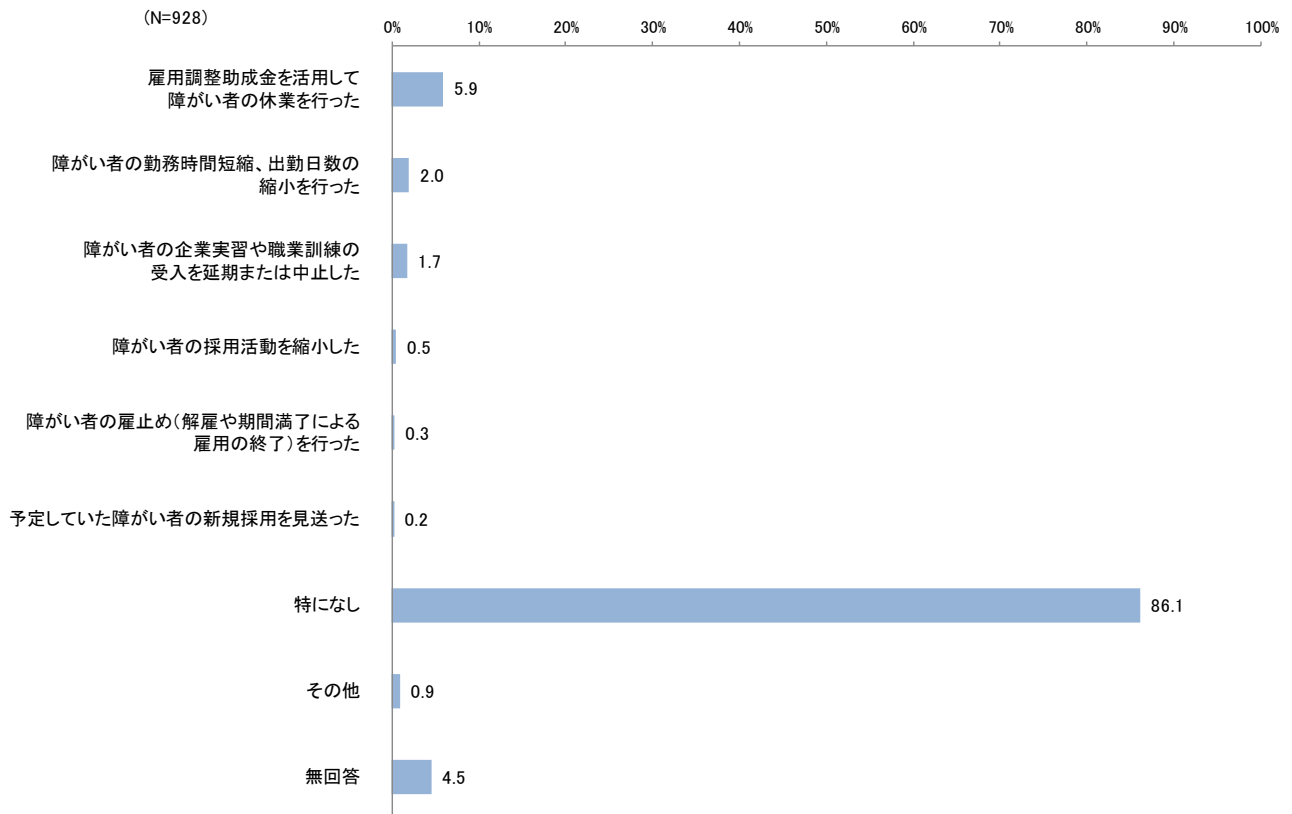
「特になし」が43.0%となっている。制度化（予定を含む。）されている勤務制度については、「短時間勤務を可能とする制度」が31.9%、「時差出勤」が23.2%、「テレワーク（自宅）制度」が13.9%となっている。



(8) 新型コロナウイルス感染症への対応として行ったこと

問 8 障がい者雇用について、新型コロナウイルス感染症への対応として、貴企業で行った（予定を含む）ことについて、あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

「特になし」が86.1%となっている。行った対応については、「雇用調整助成金を活用して障がい者の休業を行った」が5.9%、「障がい者の勤務時間短縮、出勤日数の縮小を行った」が2.0%となっている。



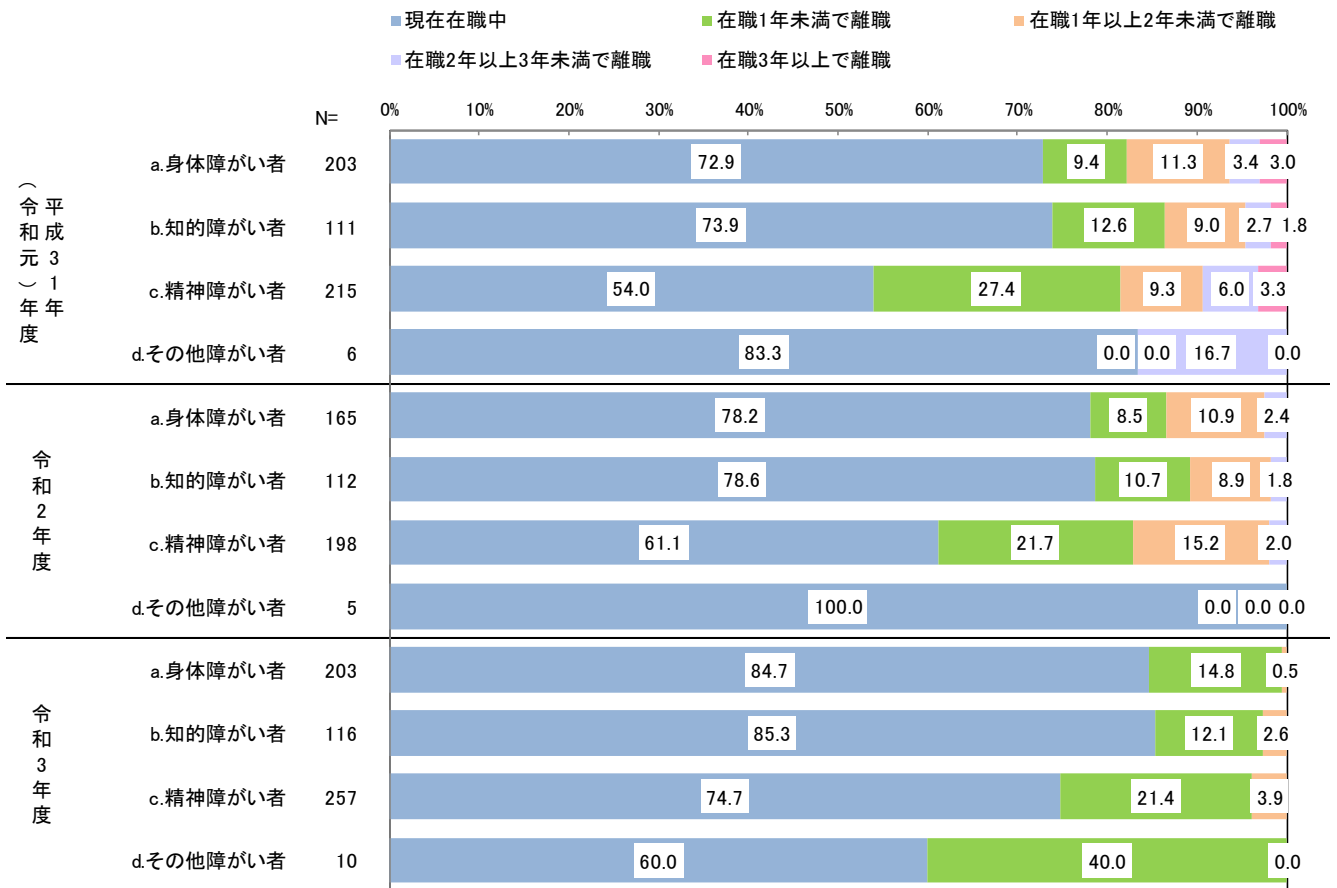
(9) 障がい者の採用人数および在職期間

問9 障がい者の各年度の新規採用人数と、その者の在職期間について、障がい等の種類別(a～d)にお答えください。
 ただし、平成31(令和元)年度以降に障がい者の新規採用者がいない場合は全欄空白としてください。

平成31(令和元)年度から令和3年度の各年度に採用した障がい者の在職期間(令和4年6月1日時点)を、採用者数ベースでみたところ、平成31(令和元)年度では、「現在在職中」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、いずれも5割以上を占めた。「在籍1年未満で離職」は、精神障がい者が27.4%と高くなっている。

令和2年度では、「現在在職中」は身体障がい者が78.2%、知的障がい者が78.6%、精神障がい者が61.1%と、いずれも6割以上を占めた。精神障がい者では「在籍1年未満で離職」が21.7%、「在籍1年以上2年未満」が15.2%と、ともに高い割合となった。

令和3年度では、「現在在職中」は身体障がい者が84.7%、知的障がい者で85.3%、精神障がい者が74.7%と7割以上を占め、その他障がい者は60.0%であった。「在籍1年未満で離職」は、精神障がい者で21.4%、その他障がい者で40.0%と高くなっている。



《参考 平成 30 年度における三重県調査（前回調査）との比較》

○前回調査から変化がなかった点

身体障がい者、知的障がい者では、採用 1 年目の職場定着率が前回同様 8 割台であった。

全ての年度で、身体障がい者、知的障がい者と比較した精神障がい者の職場定着率は低く、在職 1 年未満の離職率が高くなっている。

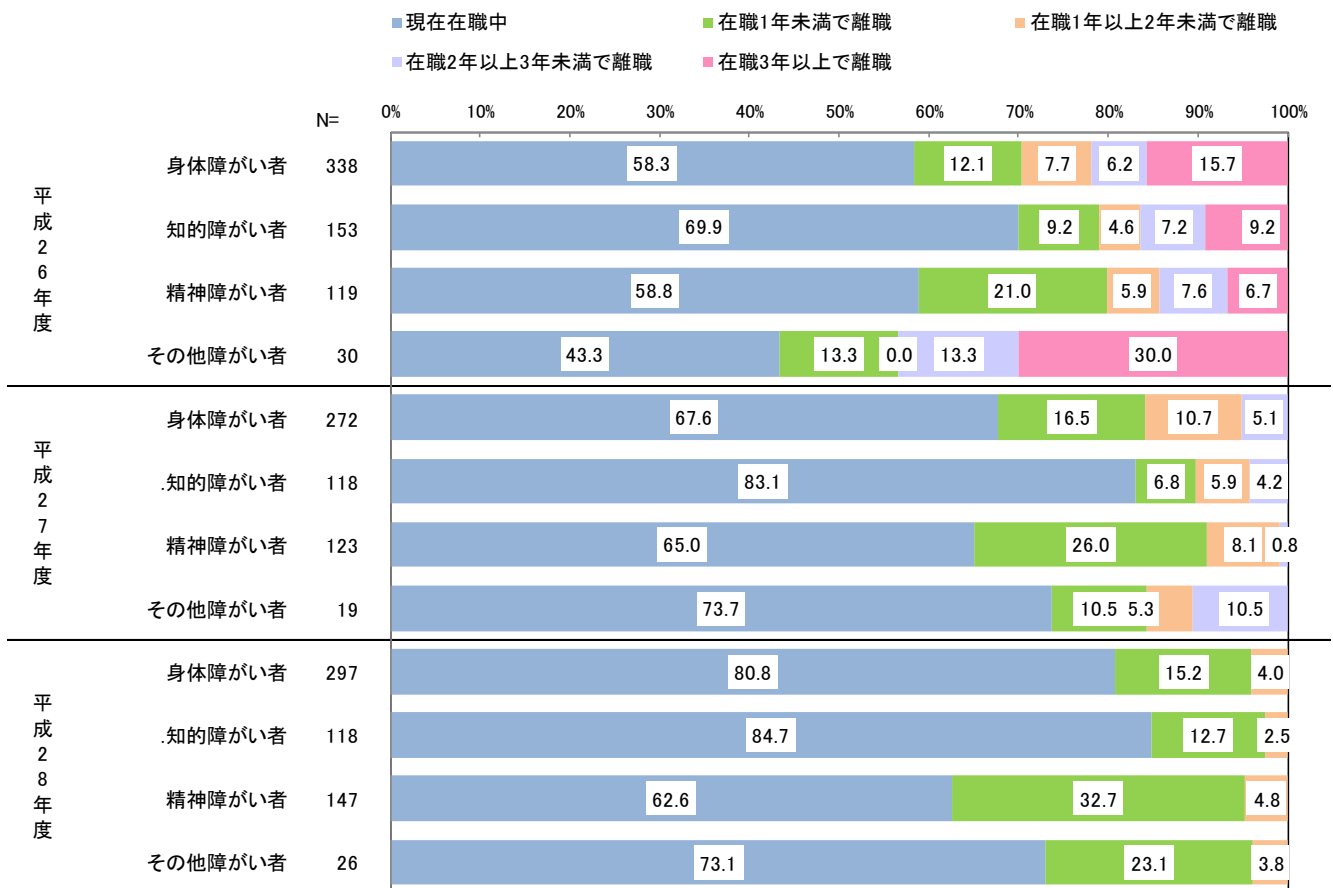
○前回調査から変化があった点

障がいの種別に関わらず、採用 3 年目で在職 3 年以上の離職者が減少した。

身体障がい者では全ての年度で職場定着率が向上した。

精神障がい者は、採用 1 年目の職場定着率は改善したが、2 年目、3 年目では前回調査より低下した。2 年目では在職 1 年以上 2 年未満の離職者が増加した。

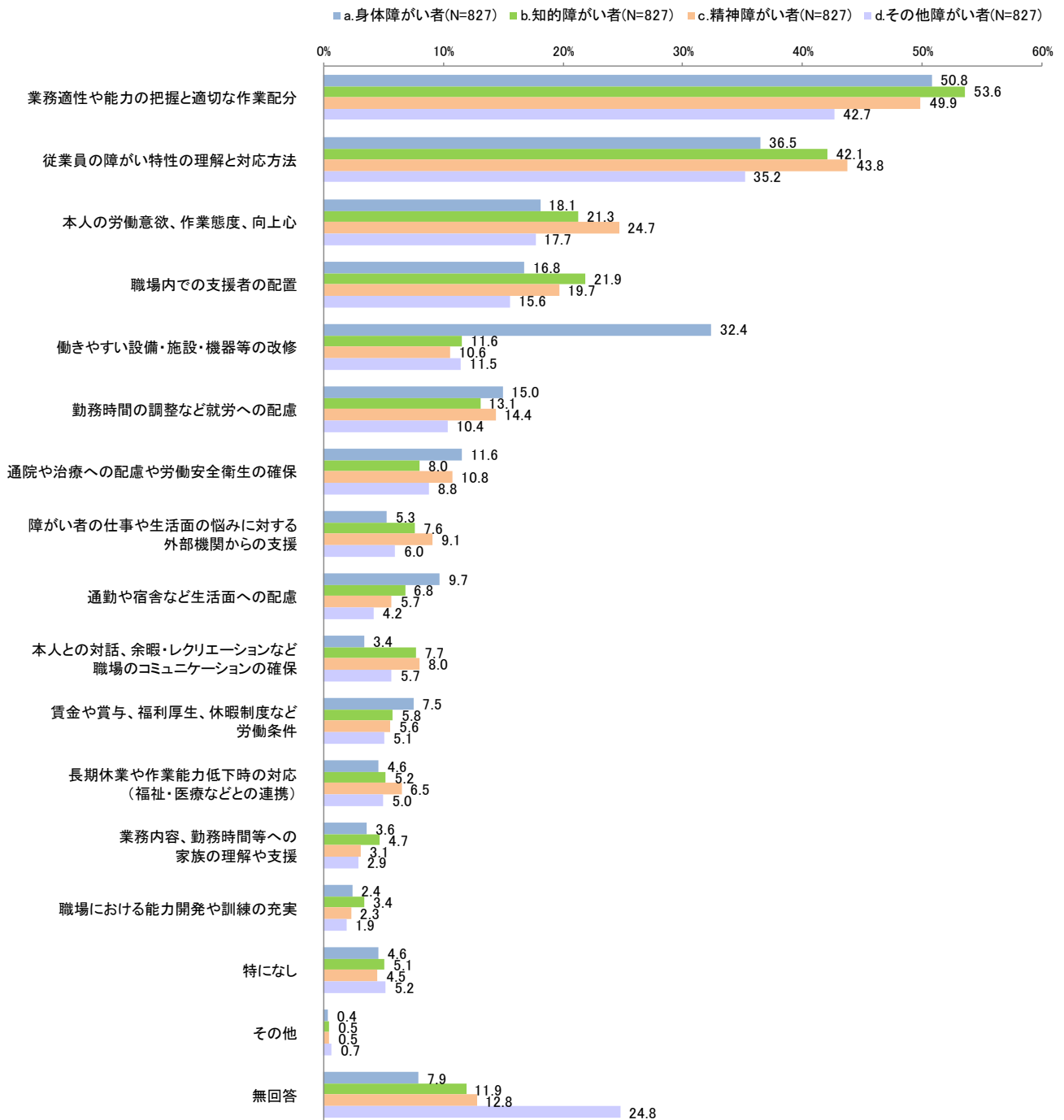
【前回調査結果】



(10) 障がい者の職場定着の課題となると考えられる事項

問 10 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者等の種類別 (a~d) に最大3つまで○を付けてください。

障がい等の種類に関わらず、「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が4割台から5割台で最も高く、次いで「従業員の障がい特性の理解と対応方法」が3割半ばから4割強となっている。身体障がい者では「働きやすい設備・施設・機器等の改修」が32.4%と、他の障がい者に比べ高くなっている。知的障がい者、精神障がい者、精神障がい者では「職場内での支援者の配置」「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が2割弱から2割半ばで、比較的高くなっている。

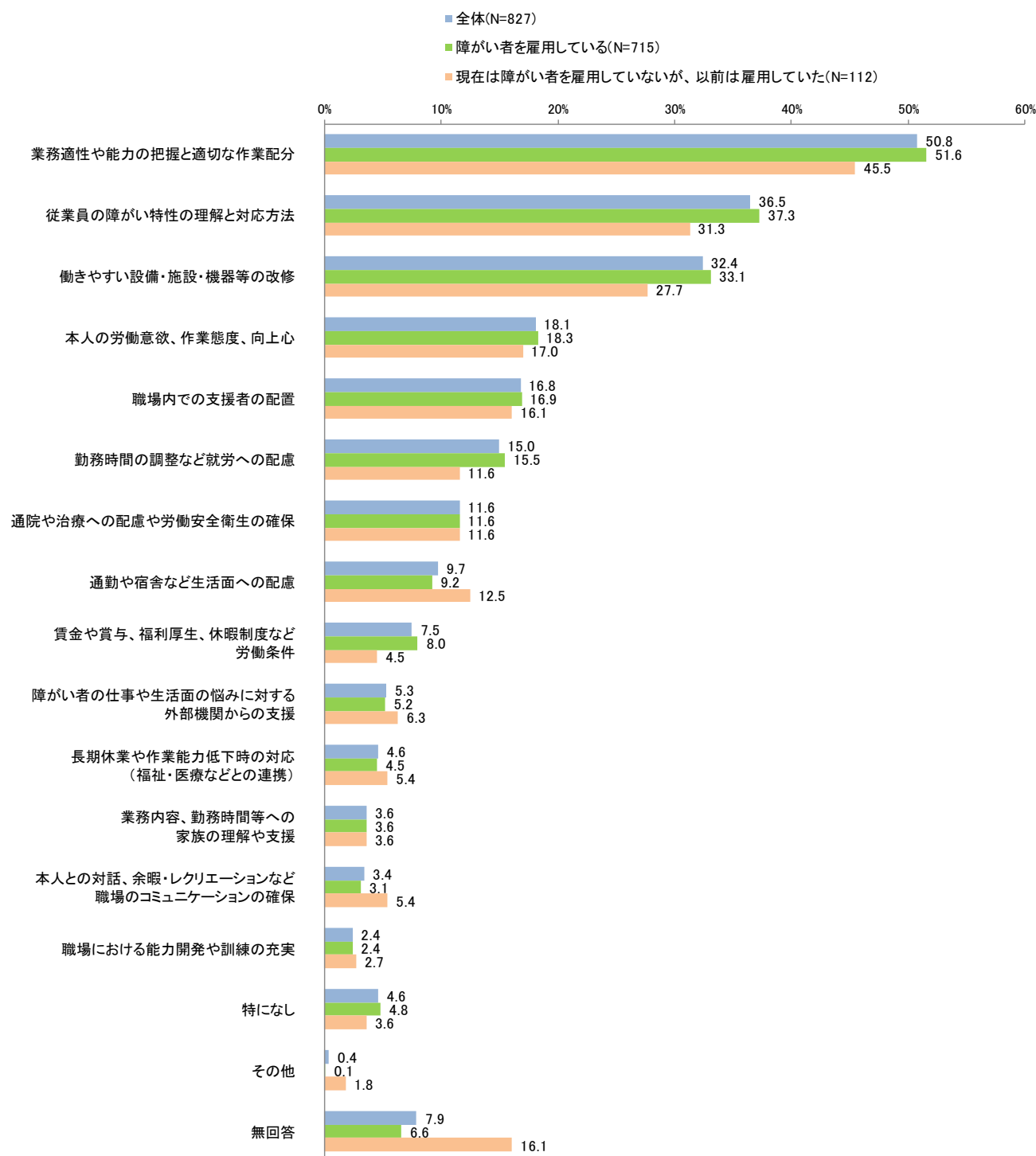


①身体障がい者全体

「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が50.8%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36.5%、「働きやすい設備・施設・機器等の改修」が32.4%となっている。

【障がい者雇用状況別比較】

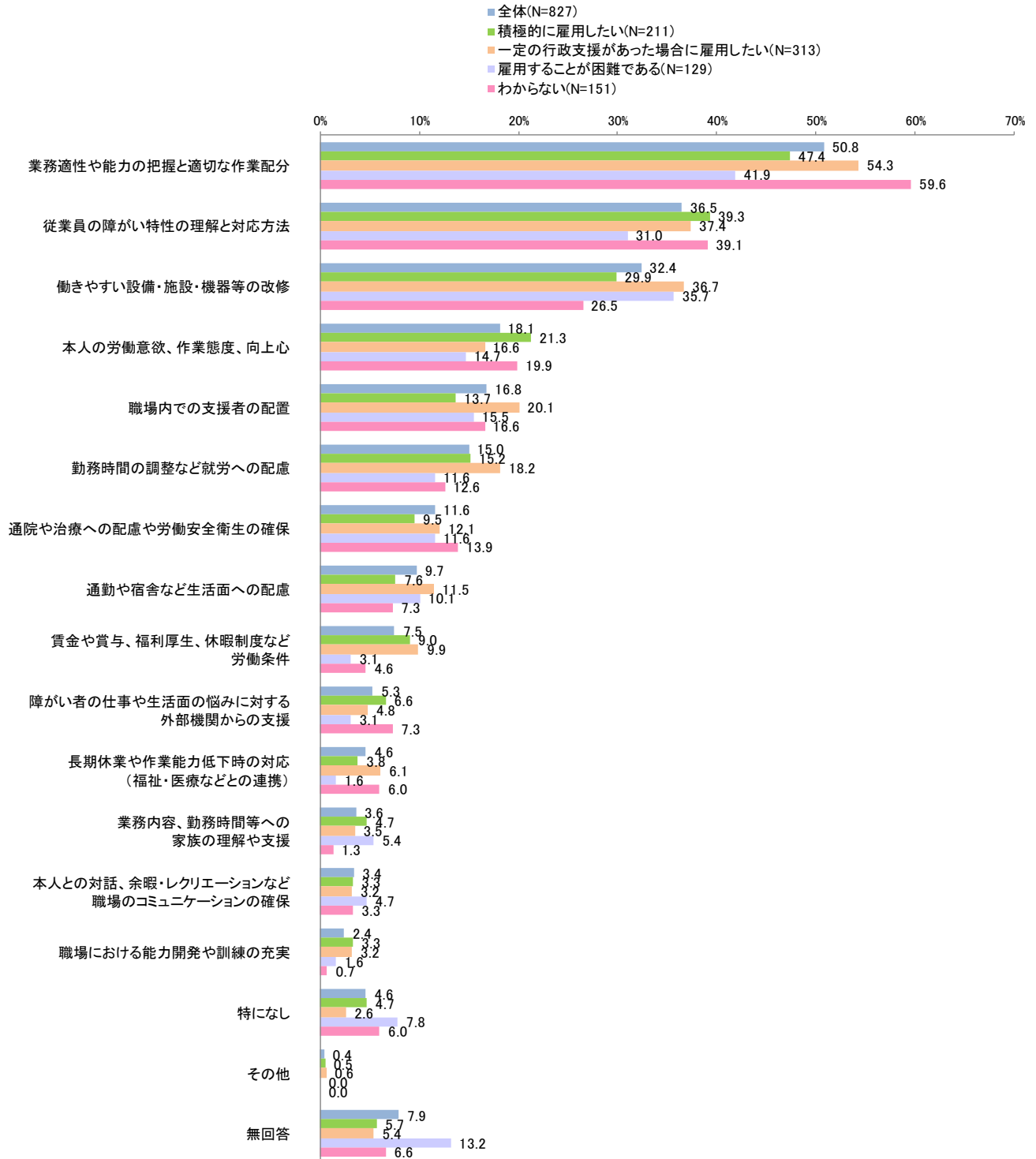
障がい者雇用の状況別に比較すると、<障がい者を雇用している>は<現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた>に比べて、「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」(+6.1ポイント)、「従業員の障がい特性の理解と対応方法」(+6.0ポイント)及び「働きやすい設備・施設・機器等の改修」(+5.4ポイント)が高くなっている。



【今後の雇用意向別】

今後の雇用意向に関わらず、「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が4割台から5割台で最も高く、これに次いで、「従業員の障がい特性の理解と対応方法」と「働きやすい設備・施設・機器等の改修」が上位となっている。

障がい者の職場定着の課題【a.身体障がい者】

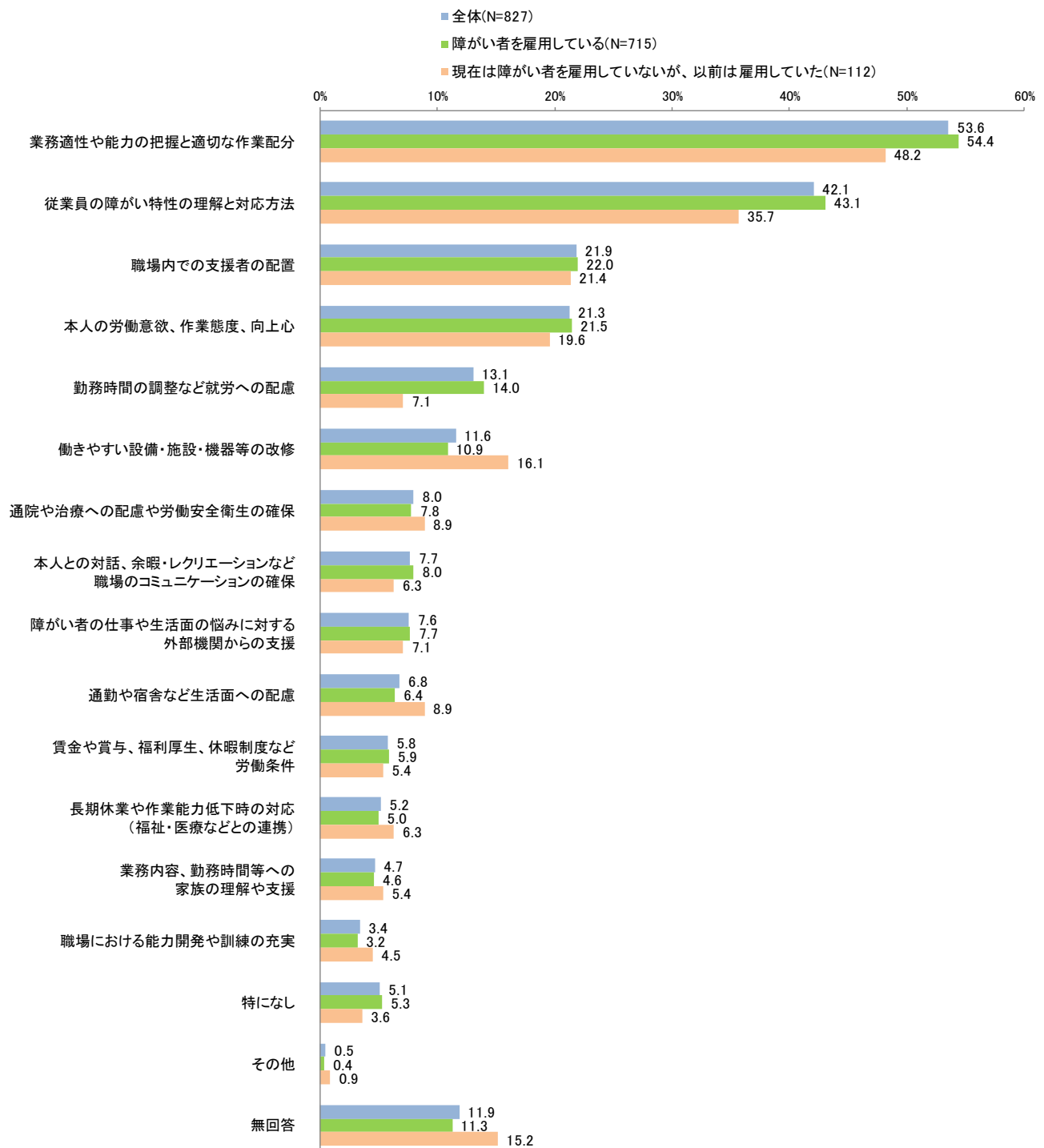


②知的障がい者全体

「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が53.6%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42.1%、「職場内での支援者の配置」が21.9%となっている。

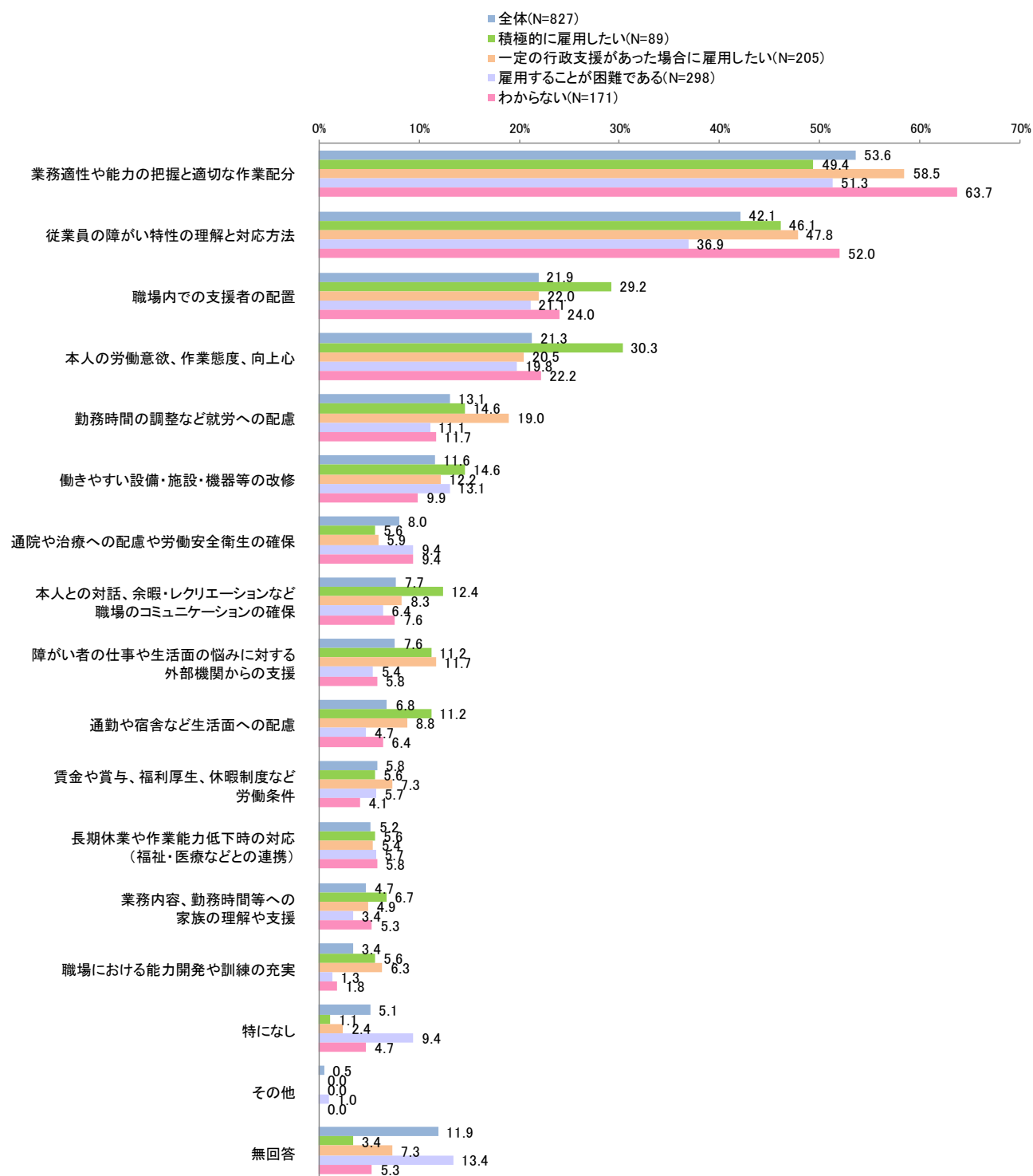
【障がい者雇用状況別比較】

障がい者雇用の状況別に比較すると、<障がい者を雇用している>は<現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた>に比べて、「従業員の障がい特性の理解と対応方法」(+7.4ポイント)及び「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」(+6.2ポイント)が高くなっている。<現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた>は<障がい者を雇用している>に比べて、「働きやすい設備・施設・機器等の改修」(+5.2ポイント)が高くなっている。



【今後の雇用意向別】

今後の雇用意向に関わらず、「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」となっている。＜積極的に雇用したい＞では「職場内での支援者の配置」「本人の労働意欲、作業態度、向上心」がともに3割前後で比較的高くなっている。

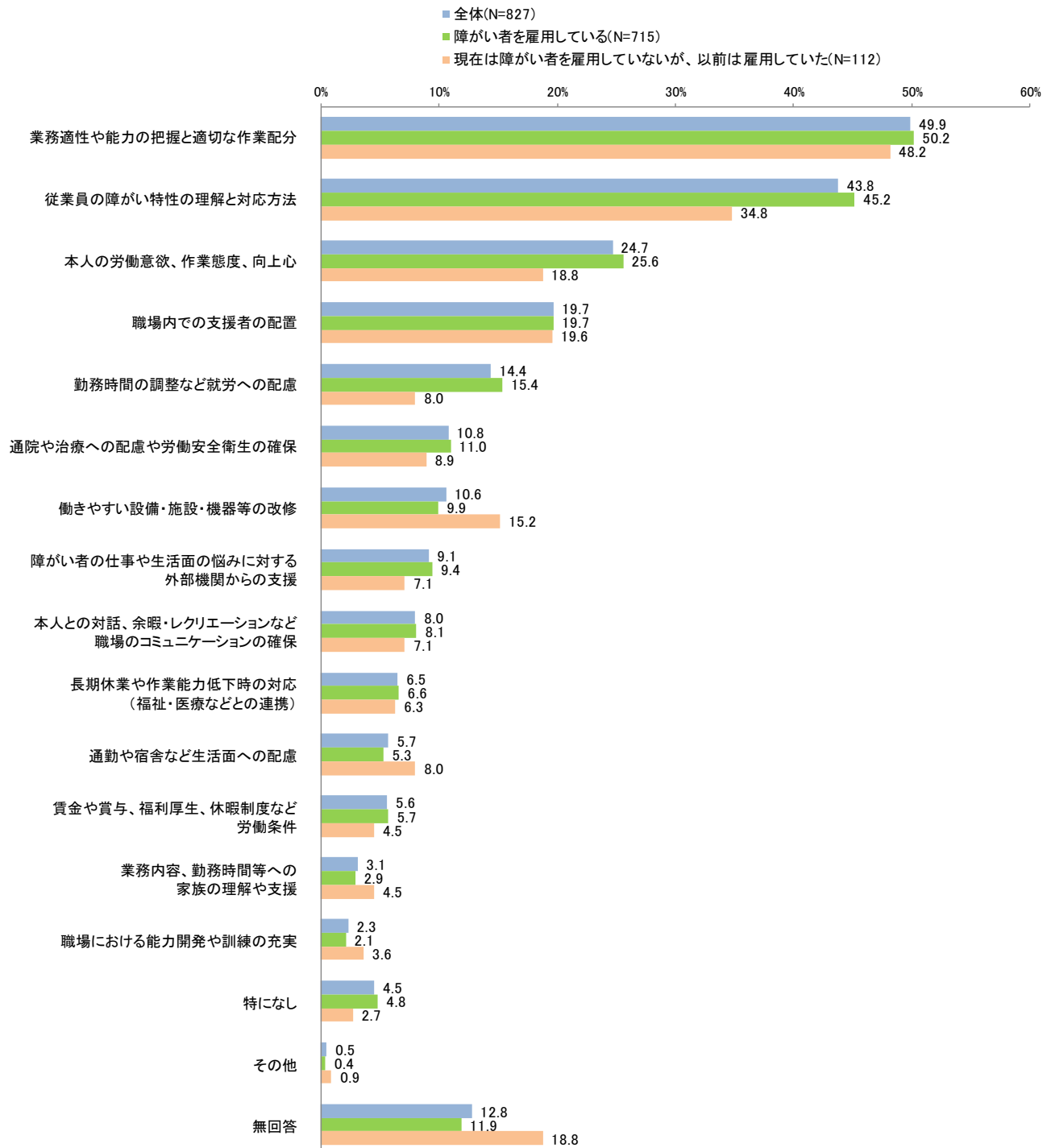


③精神障がい者全体

「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が49.9%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43.8%、「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が24.7%となっている。

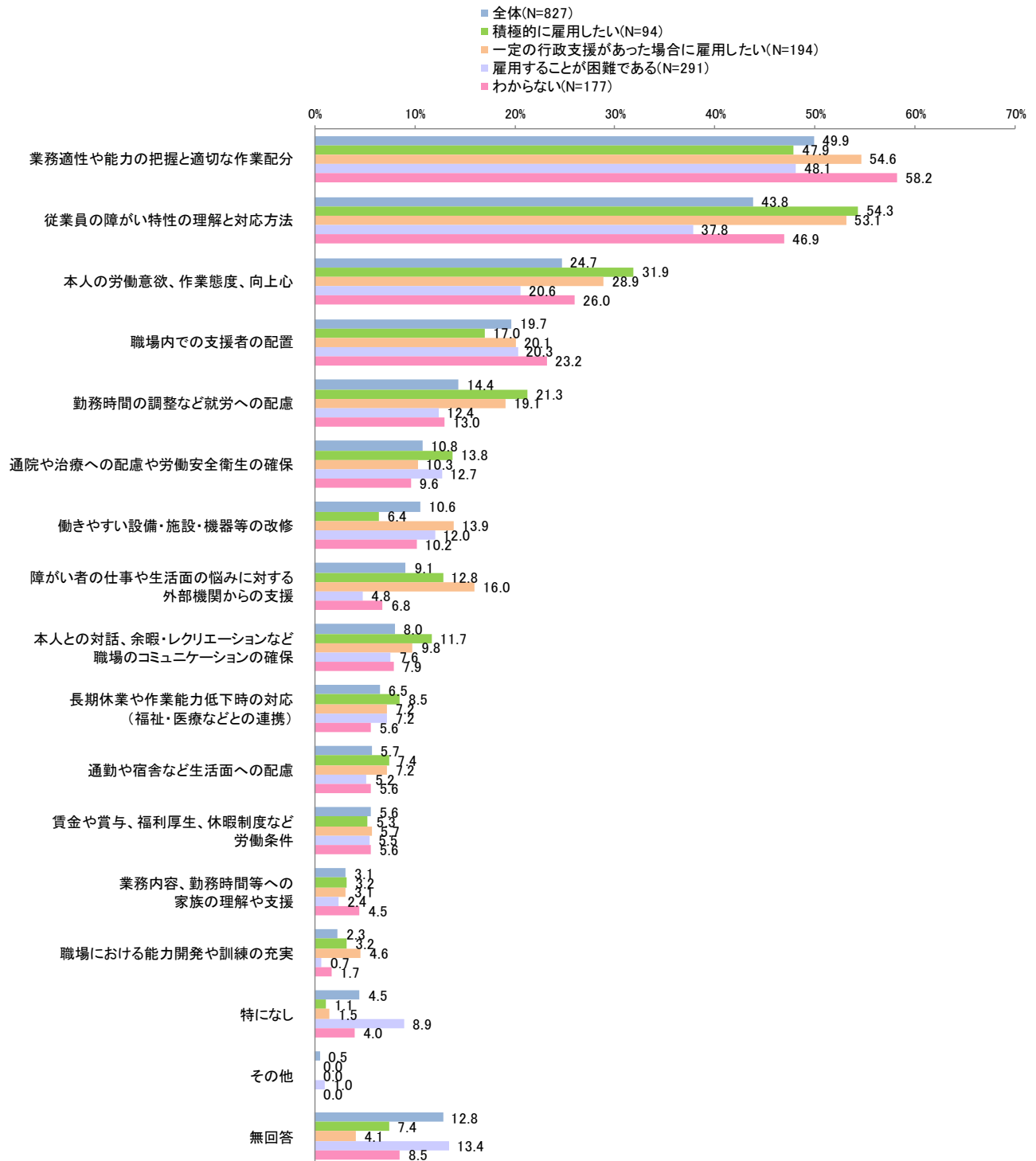
【障がい者雇用状況別比較】

障がい者雇用の状況別に比較すると、<障がい者を雇用している>は<現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた>に比べて、「従業員の障がい特性の理解と対応方法」(+10.4ポイント)、「勤務時間の調整など就労への配慮」(+7.4ポイント)及び「本人の労働意欲、作業態度、向上心」(+6.8ポイント)が高くなっている。<現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた>は<障がい者を雇用している>に比べて、「働きやすい設備・施設・機器等の改修」(+5.3ポイント)が高くなっている。



【今後の雇用意向別】

今後の雇用意向に関わらず、「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」「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が上位3項目となっている。＜積極的に雇用したい＞＜一定の行政支援があった場合に雇用したい＞では、「勤務時間の調整など就労への配慮」が2割前後で比較的高くなっている。

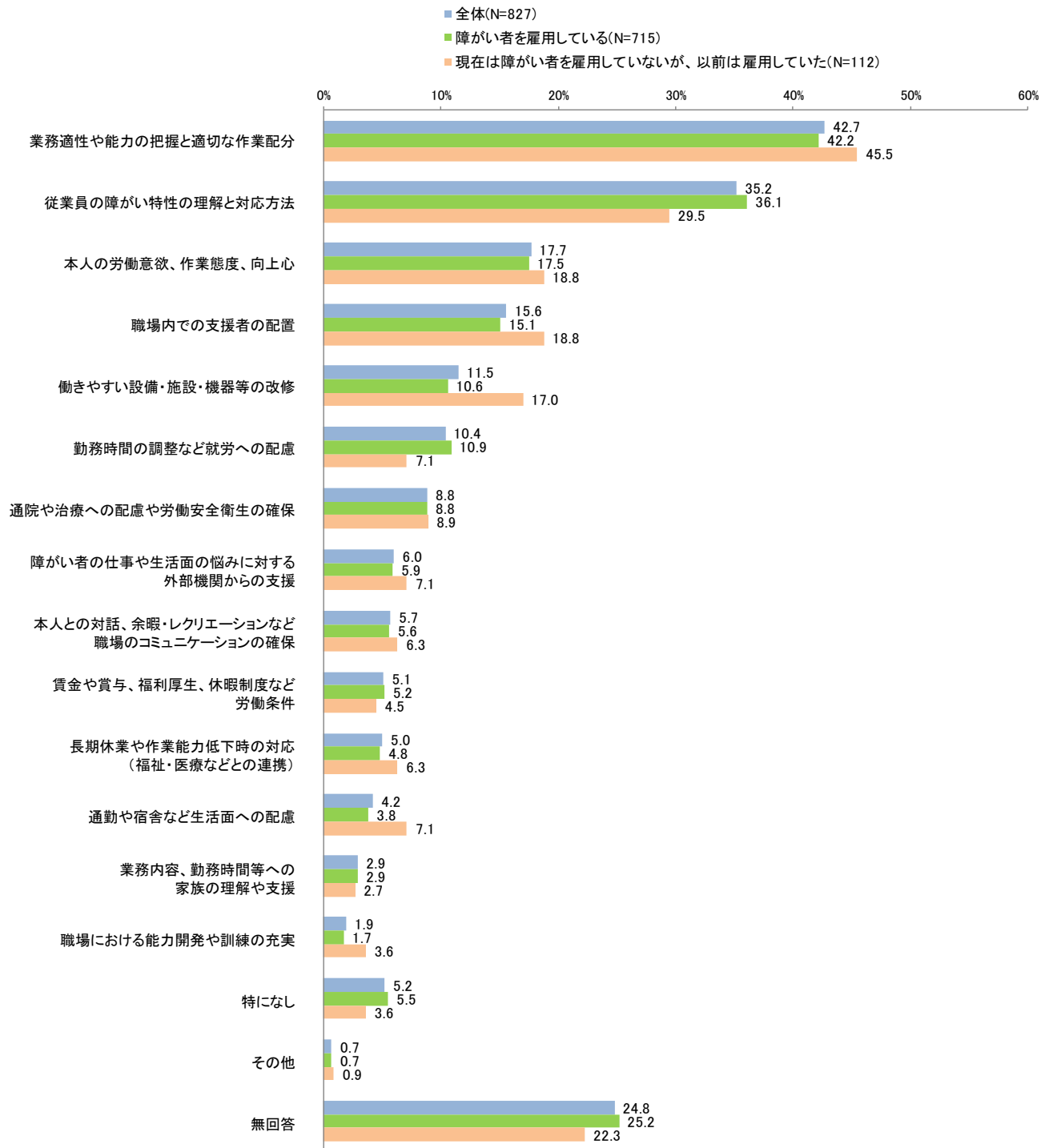


④その他障がい者全体

「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が42.7%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35.2%、「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が17.7%となっている。

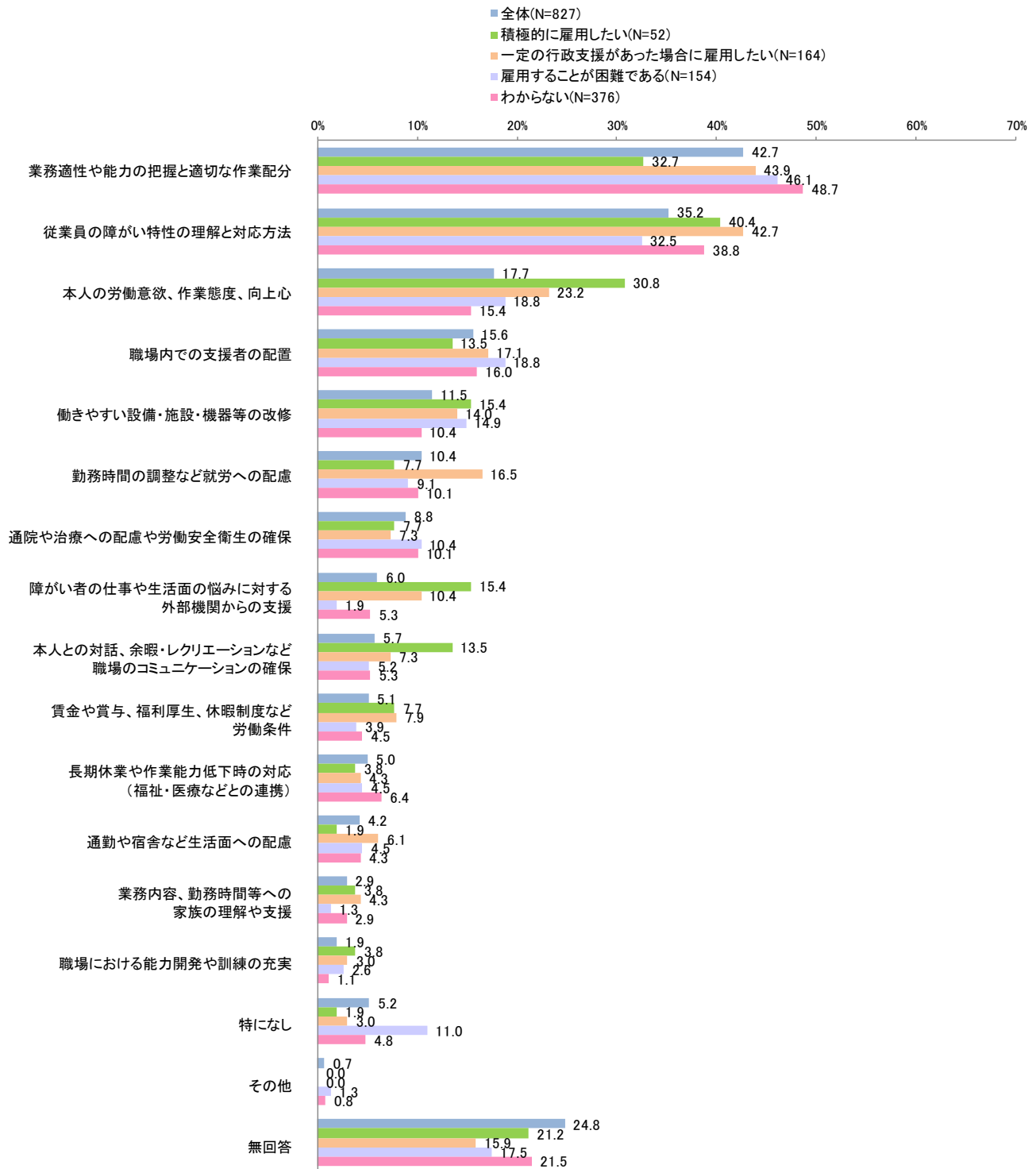
【障がい者雇用状況別比較】

障がい者雇用の状況別に比較すると、<障がい者を雇用している>は<現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた>に比べて、「従業員の障がい特性の理解と対応方法」(+6.6ポイント)が高くなっている。<現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた>は<障がい者を雇用している>に比べて、「働きやすい設備・施設・機器等の改修」(+6.4ポイント)が高くなっている。



【今後の雇用意向別】

今後の雇用意向に関わらず、「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」が上位2項目となっている。＜積極的に雇用したい＞では、「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が約3割で比較的高くなっている。



《参考 平成 29 年度における三重県調査（前回）との比較》

○前回調査から変化がなかった点

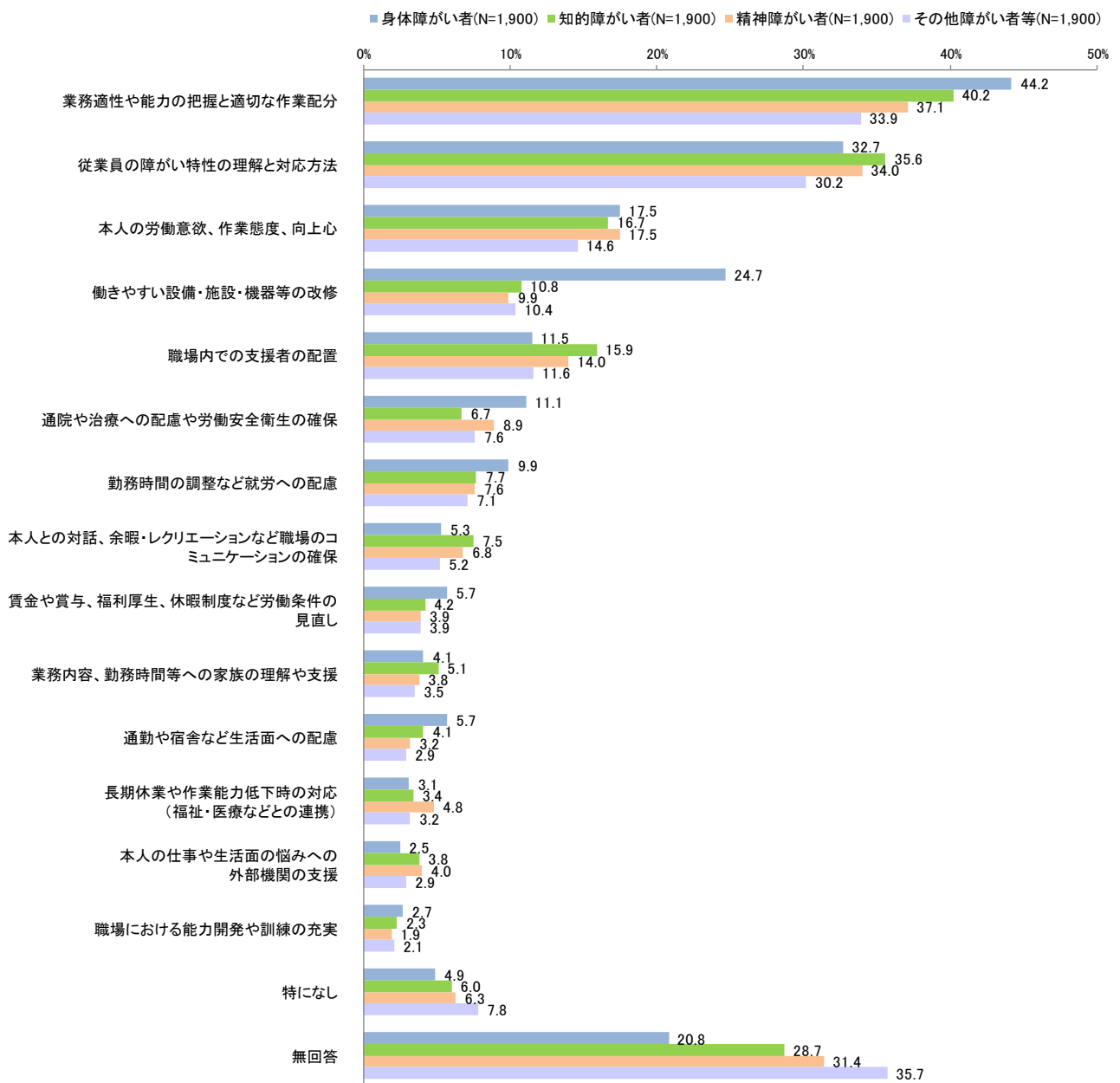
障がいの種別に関わらず「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」「従業員の障がい特性の理解と対応方法」が上位 2 項目となっている。

身体障がい者では「働きやすい設備・施設・機器等の改修」が、他の障がい者に比べ高い割合となっている。

○前回調査から変化があった点

障がいの種別に関わらず、「勤務時間の調整など就労への配慮」「職場内での支援者の配置」が 5 ポイント以上増加している。精神障がい者では「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が約 7 ポイント増加している。

【前回調査結果】



(11) 雇用している障がい者の年齢

問 11 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（a～d）に該当の欄に人数をお答えください。

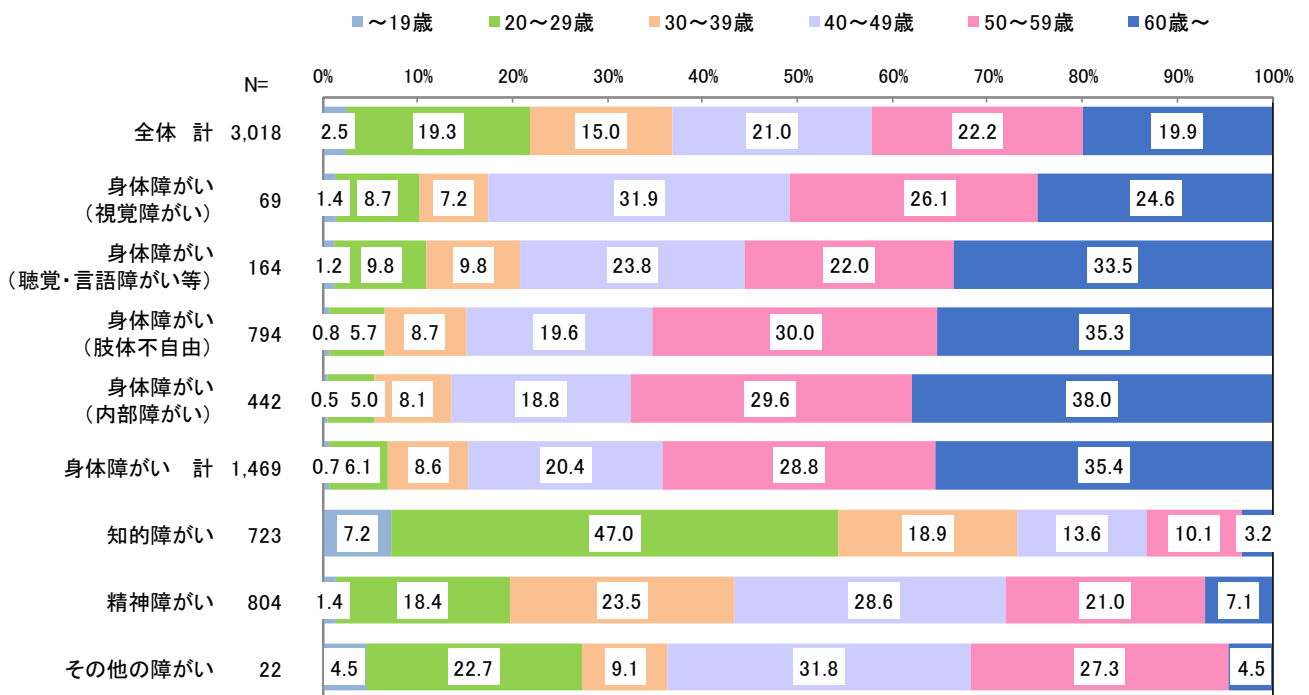
令和4年6月1日時点で雇用している障がい者の年齢について、在職者数ベースでみたところ、全体では「50～59歳」が22.2%と最も高く、次いで「40～49歳」が21.0%、「60歳～」が19.9%となっている。

障がい等の種類別にみると、身体障がい全体では「60歳～」が35.4%で最も高く、次いで「50～59歳」が28.8%、「40～49歳」が20.4%となっている。身体障がいごとにみると、視覚障がいでは「40～49歳」が31.9%で最も高い。それ以外では「60歳～」が3割台で最も高くなっている。

知的障がいでは、「20～29歳」が47.0%で最も高く、次いで「30～39歳」が18.9%となっている。

精神障がいでは、「40～49歳」が28.6%で最も高く、次いで「30～39歳」が23.5%となっている。

その他の障がい等では、「40～49歳」が31.8%で最も高く、次いで「50～59歳」が27.3%となっている。



(12) 雇用している障がい者の勤務年数

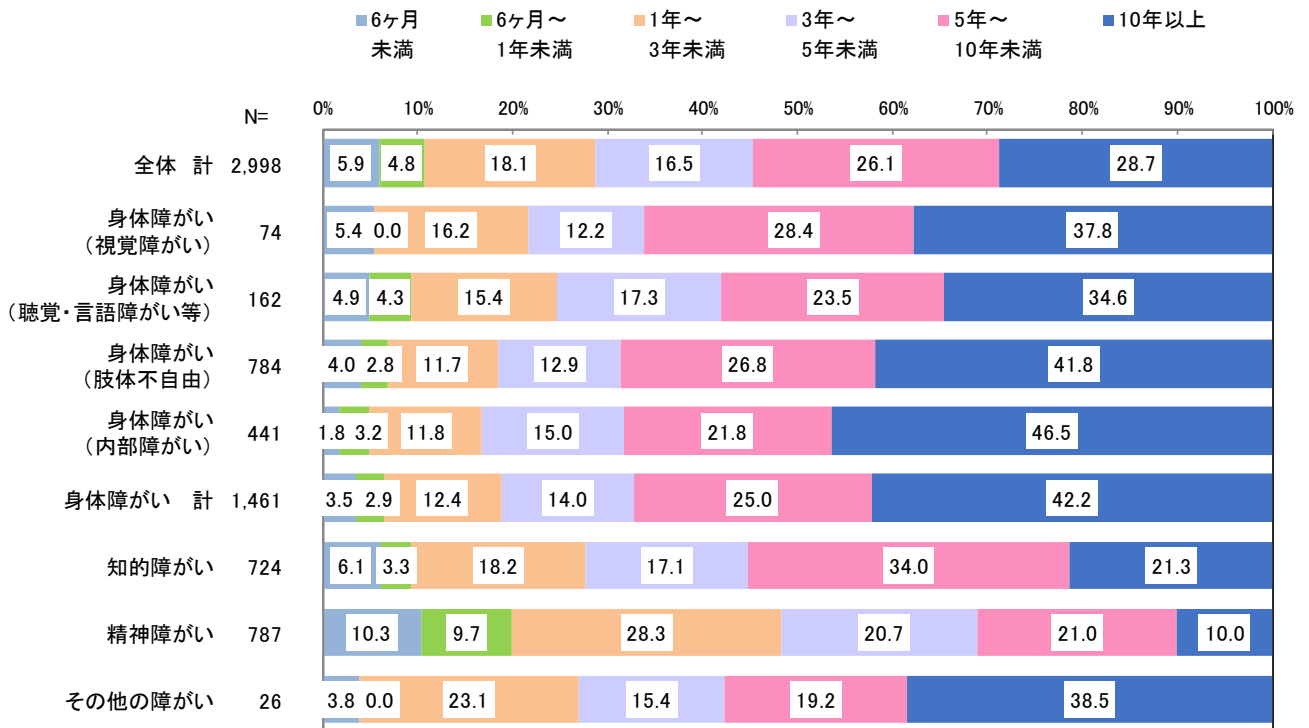
問 12 雇用している障がい者の勤務年数について、障がい等の種類別（a～d）に該当の欄に人数をお答えください。

令和4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、全体では「10年以上」が28.7%で最も高く、次いで「5年～10年未満」が26.1%、「1年～3年未満」が18.1%となっている。

障がい等の種類別にみると、身体障がい全体では「10年以上」が42.2%で最も高く、次いで「5年～10年未満」が25.0%となっている。身体障がいごとにみると、種別に関わらず「10年以上」が3割台（視覚障がい、聴覚・言語障がい等）から4割台（肢体不自由、内部障がい）と最も高く、これに次いで、「5年～10年未満」が2割台で続いている。

知的障がいでは、「5年～10年未満」が34.0%と最も高く、次いで「10年以上」が21.3%となっている。精神障がいでは、「1年～3年未満」が28.3%と最も高く、次いで「5年～10年未満」が21.0%となっている。また、「6ヶ月未満」と「6ヶ月～1年未満」をあわせた『1年未満』が2割と比較的高い割合となっている。

その他の障がい等では、「10年以上」が38.5%と最も高く、次いで「1年～3年未満」が23.1%となっている。



《参考 平成 30 年度における三重県調査（前回調査）との比較》

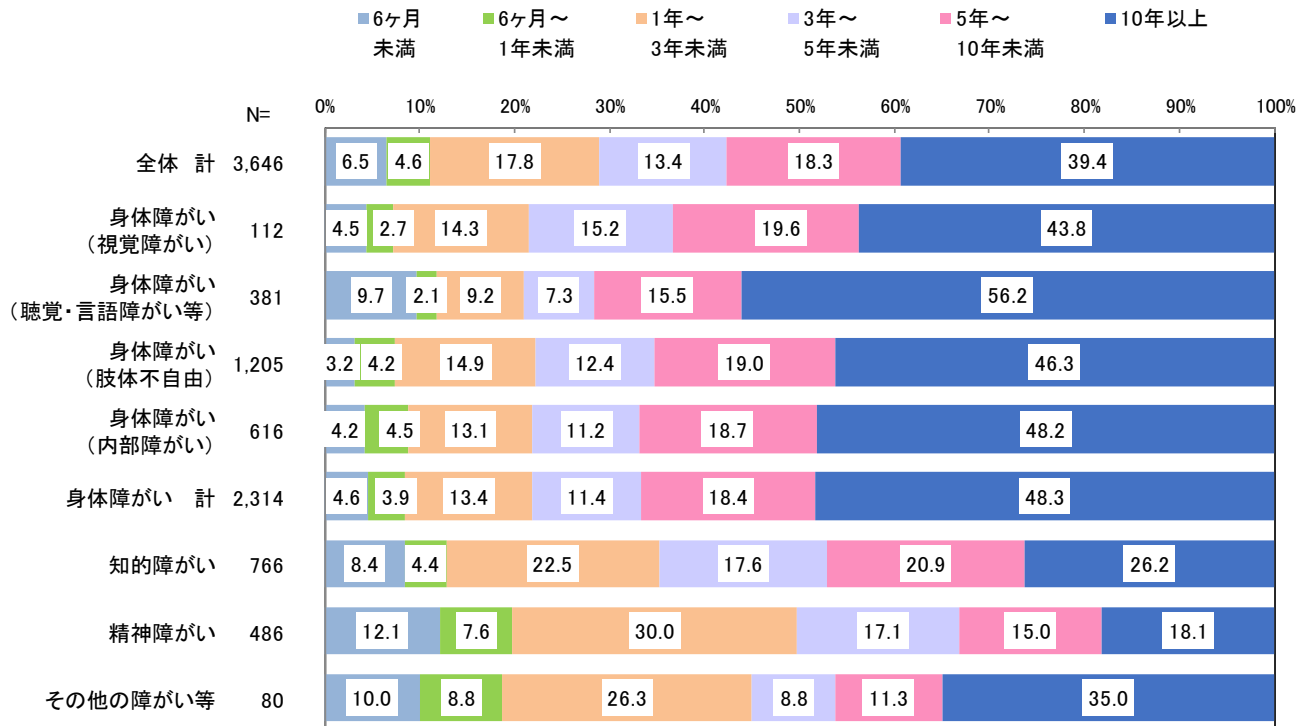
○前回調査から変化がなかった点

精神障がい者では 3 年未満の割合が概ね 5 割で、他の障がい者に比べ高くなっている。

○前回調査から変化があった点

障がいの種別に関わらず「5 年～10 年未満」が増加し、知的障がい者では 10 ポイント以上増加している。また、その他の障がいを除き「10 年以上」の割合が減少している。

【前回調査結果】

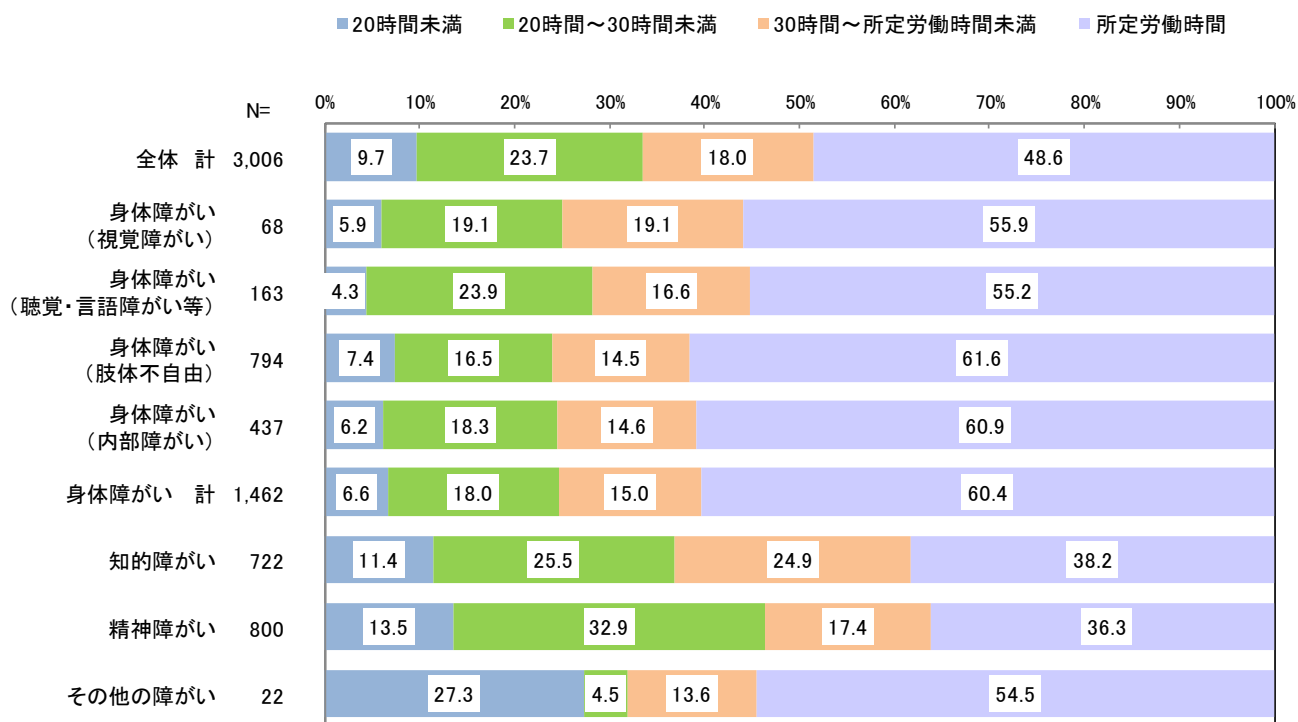


(13) 雇用している障がい者の週あたり労働時間

問 13 雇用している障がい者の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。

全体では「所定労働時間」が48.6%と最も高く、次いで「20時間～30時間未満」が23.7%、「30時間～所定労働時間未満」が18.0%となっている。

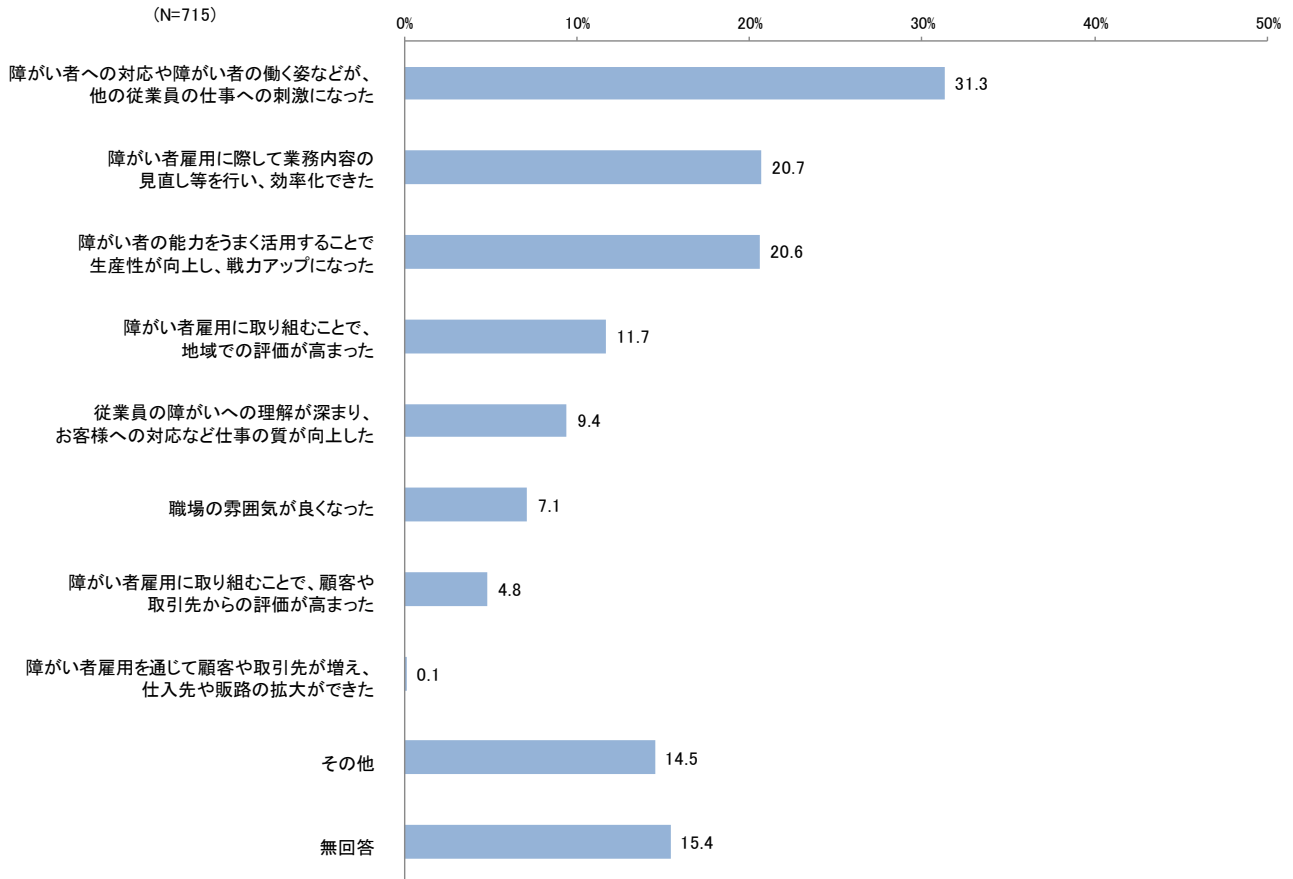
障がい等の種類に関わらず、「所定労働時間」が最も高いが、身体障がい全体では60.4%、その他の障がいでは54.5%と過半数であるのに対し、知的障がいでは38.2%、精神障がいでは36.3%となっている。また、知的障がい、精神障がいでは「20時間～30時間未満」が25.5%、32.9%と、それぞれ比較的高くなっている。



(14) 障がい者雇用のメリット

問 14 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。

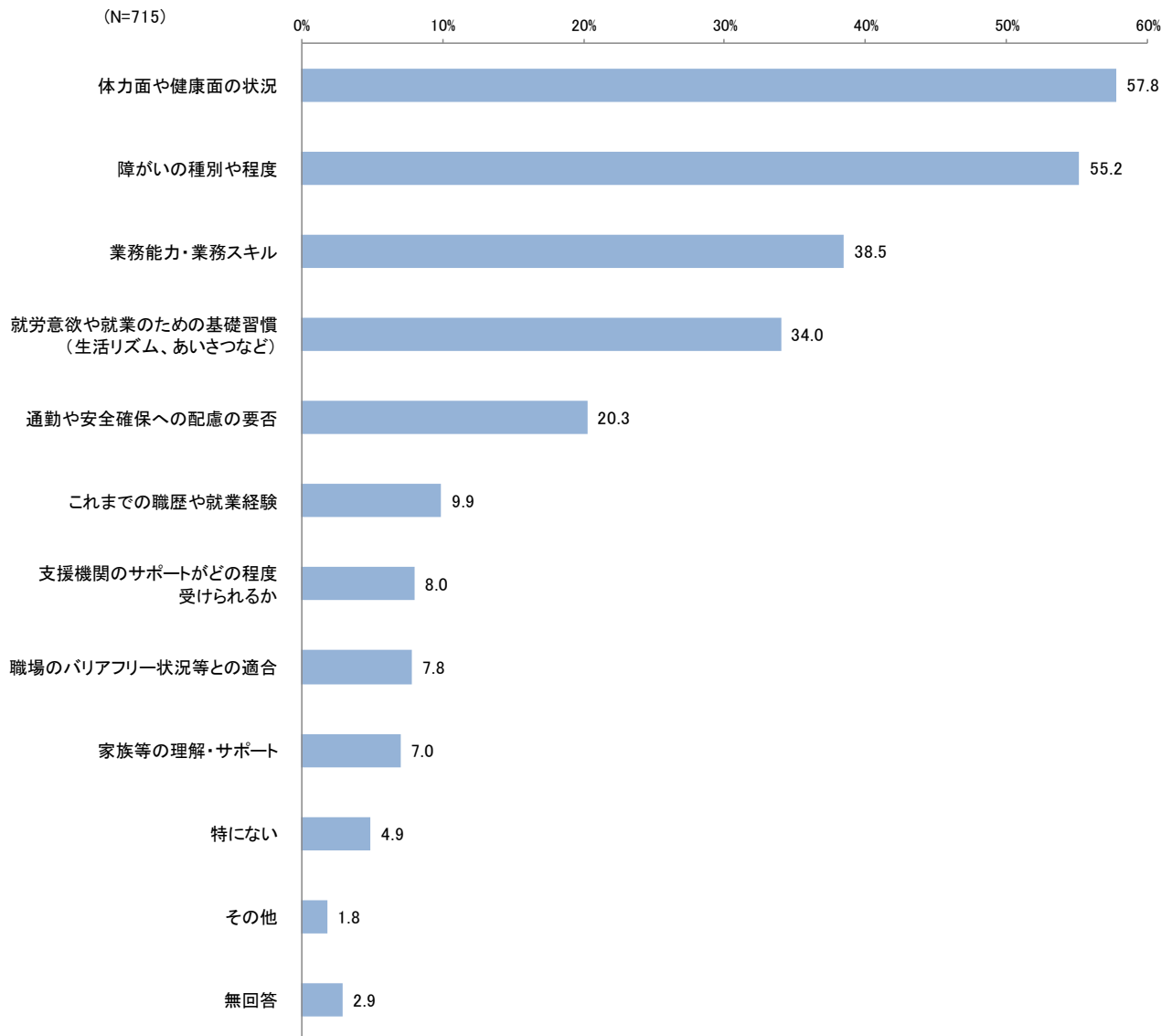
「障がい者への対応や障がい者の働く姿などが、他の従業員の仕事への刺激になった」が31.3%と最も高く、次いで「障がい者雇用に際して業務内容の見直し等を行い、効率化できた」が20.7%、「障がい者の能力をうまく活用することで生産性が向上し、戦力アップになった」が20.6%となっている。



(15) 障がい者採用のポイント

問 15 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。

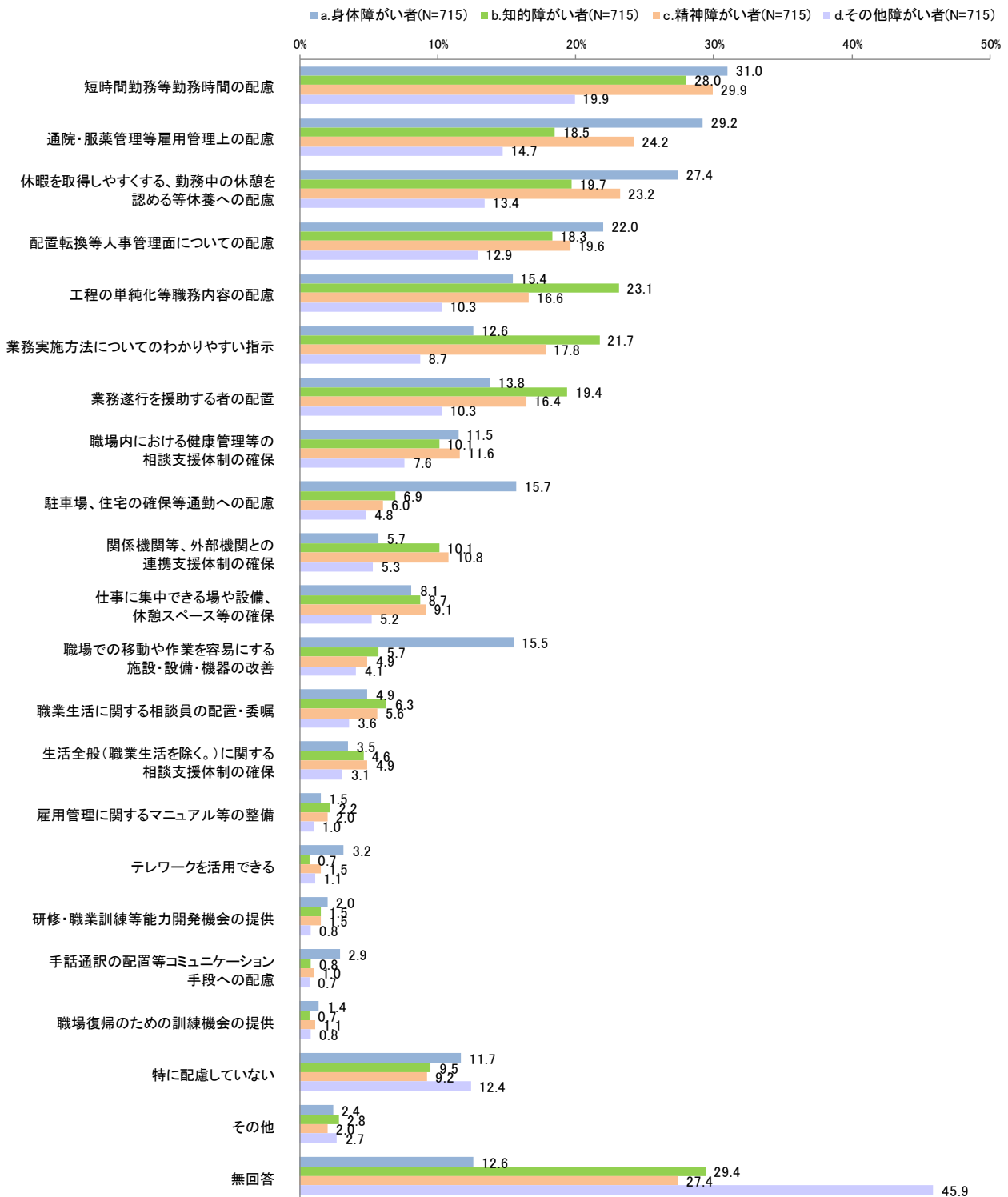
「体力面や健康面の状況」が57.8%と最も高く、次いで「障がいの種別や程度」が55.2%、「業務能力・業務スキル」が38.5%となっている。



(16) 障がい者雇用における配慮事項

問 16 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別別 (a～d) にすべて選んで○を付けてください。

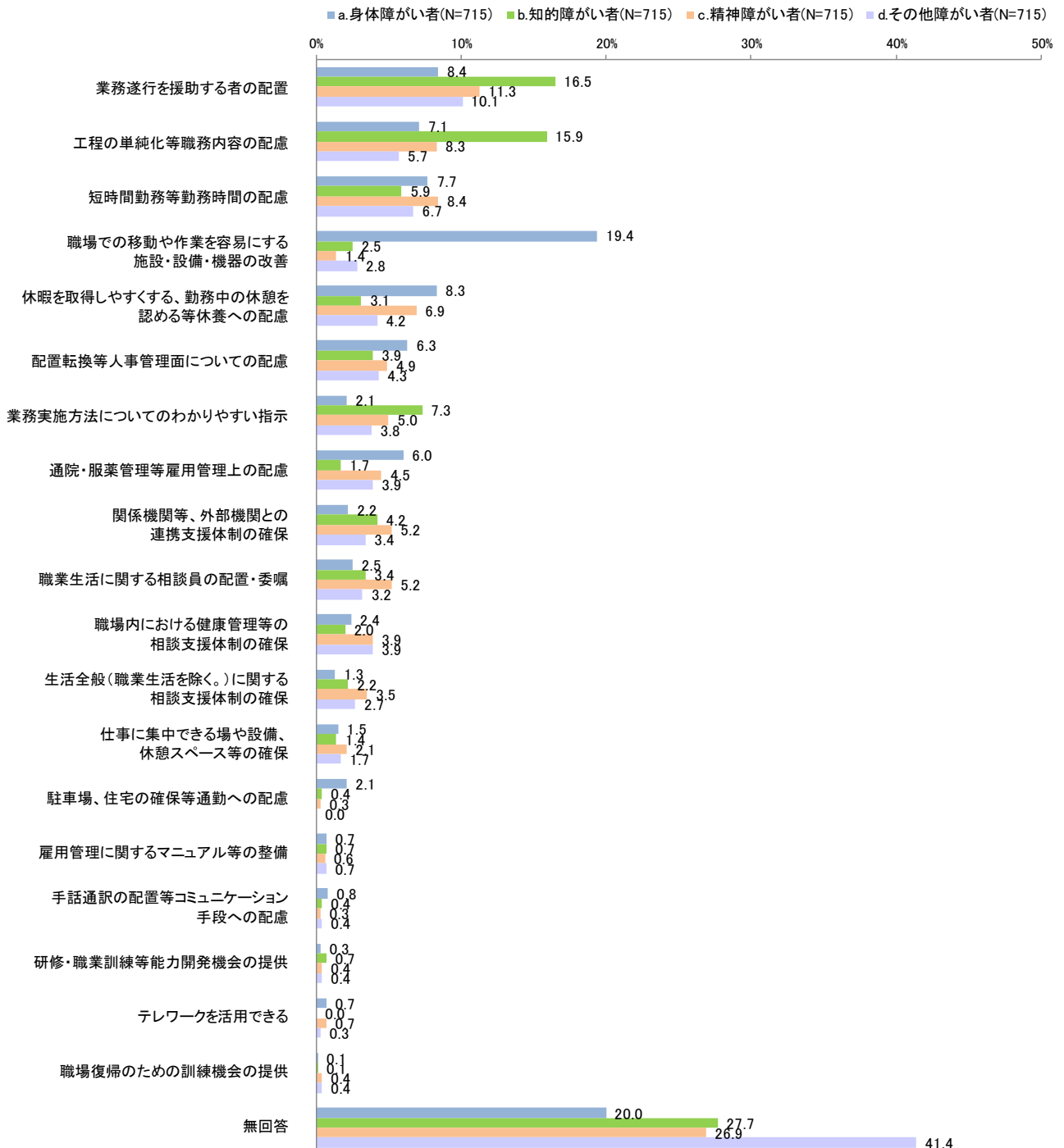
障がい等の種別に関わらず、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が 28.0%から 31.0%で最も高い。これに次いで、身体障がい者、精神障がい者では「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」「休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮」が 2 割台、知的障がい者では「工程の単純化等職務内容の配慮」「業務実施方法についてのわかりやすい指示」がそれぞれ 23.1%、21.7%となっている。



(17) 障がい者雇用における効果的な配慮事項

問 17 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問 16 の選択肢（1～19）から障がい等の種類別（a～d）に1つ選び、その選択肢の番号を下表に記入してください。

身体障がい者では「職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改善」が 19.4%と最も高い。知的障がい者では「業務遂行を援助する者の配置」が 16.5%と最も高く、次いで「工程の単純化等職務内容の配慮」が 15.9%となっている。精神障がい者、その他障がい者では「業務遂行を援助する者の配置」が 11.3%、10.1%と最も高く、次いで「短時間勤務等勤務時間の配慮」が 8.4%、6.7%と続いている。



(18) 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 18 障がい者の雇用およ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。

109 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。
項目ごとにまとめ、意見・要望の多い項目の一部を抜粋して掲載する。

1. 本人に合った仕事

- ご本人の体調や能力、得意・不得意に応じた業務に従事していただけるよう配慮していきたいと考えています。
- 障がい者だから、軽作業や単純作業と決めつけるのではなく、いろいろな職場体験をしてもらって自分に合った仕事を選択してもらう事が重要。その上で、周辺作業員とのコミュニケーションのとり方について話し合い、双方理解を深めることが大切だと思います。
- 雇用定着には仕事内容の理解度に応じた仕事を与えることにより働く意欲の向上が望めると考えます。また、スタッフ同志が働きやすいコミュニケーションがとれるような環境づくりにも配慮していく必要があります。
- 身体障がい、知的障がいはできないことがある程度明確だが、精神障がいは日によって変わったりするので、作業や職場を特定することが難しい。身体障がい、知的障がいは合う仕事に配置できれば定着する可能性は高くなる。
- 様々な方が就労の喜びを感じられるように企業努力を進める必要性を感じています。軌道に乗るまでに時間がかかるケースが多い様ですので、そこまではしっかりケアをしてあげる事が大事だと思います。それぞれの障がいの特性に合った仕事が提供出来ると双方にとって一番よいのだろうと思います。

2. 行政や専門機関との連携等

- 障がい者の雇用および定着にかかる施策の好事例を定期的に提供いただくと参考にできる。障がい者の配置されている部署の職員向けのセミナーを定期的に開催する等、職員の障がい者の雇用について理解を深める機会を提供してほしい。難病にかかる情報（症状、配慮すべきこと、対応手法等）の提供をいただくと障がい者雇用の幅を広げることができるのではと考えている。
- 障がい者皆さんが気兼ねなく働けるよう職場での作業を容易にする施設・設備・機器の改善が出来るよう援助してほしいです。
- より多くの障がいのある方を雇用できるように、週 20 時間未満の障がいのある方を法定雇用率算定の対象としていただきたいと思います。
- 働きたい障がい者と雇い入れたい事業所のマッチングを容易にする公的機関（アプリ等ソフト面も含め）を充実してほしい。
- 精神障がい者の雇用ニーズが高いものの本人の健康状態がつかみにくく、配慮が難しいです。就業場所だけでの相談体制だけでは長期の就業を目指すことが困難なことが多いです。生活面も一体的にサポートする体制が就業先だけでなく、他の関係機関も入ってもらえるとありがたいと感じます。
- 実際にどれくらい作業に適応できるか等が見定められないまま雇用するのは企業としても難しい。（試用期間制度等はあるが、一度雇ってしまうと断りづらい）。多少、難はあっても作業のできる障がい者の方が働く機会を作るためにも、短期のトライアル雇用等で、能力を見定めてから本雇用を考えるような取り組みや制度を推進して欲しい。
- 障がい者の雇用は、様々な意義、必要性があるが、やはり基本部分では、法的な規制（法定雇用率の定期的な引き上げ）がないと進まない部分があるのではと思います（納付金の大幅な引上げも含め）。今までに取り組んでない新しい事業（例えば農業など）をおこし、障がい者の雇用に取り組む際など、助成金等、行政からの支援があれば取り組みやすい。
- 障がい者委託訓練（県）の活用やトライアル雇用が実際の正式雇用の前段階として有効に機能することを実感できました。

- 制度や助成など施策の促進が必要と感じます。障がいの種類や障害支援区分により異なりますが人的、物的な環境の整備や仕事、生活の相談が気軽にできる仕組みが定着に繋がると思います。
- 本人の就労意欲、活動の制限事項など正確に把握できるような相談をできる体制が非常に大事と思います。

3. 本人とのコミュニケーション

- 入社後に障がい者では？ということを確認しなければいけないケースの対応について相談させていただきたい。
- 入社後の年末調整時に手帳保有だと知るケースの対応に困る。その為、面接時に自己申告制度として健康状態チェックシートを導入するも、申告しないケースがある。
- 障がい者の方の雇用については、あらかじめ障がいの状況を把握し相方が理解しあえることが、ミスマッチを防ぎ定着につながる。そのためには、本人の自己申告と第三者の見解も必要と思われる。雇用をする側も雇用条件、業務内容等を丁寧に説明することで、お互いに信頼関係が生まれ、離職が抑えられる。
- 県において障がい者雇用の推進に向けた取り組みが行われておりますが、雇用側としては、雇用後の継続したサポートが必要と考えている。障がい者の職員から業務や対人関係で強い要望があった場合、どこまで聞き入れて、どのように対応するべきか相談できる窓口が必要と考えている。
- 精神障害・発達障害の場合、面接時にはほぼわからない。採用し、勤務している中で、疑問に思う時があっても、こちらからの確認が非常に難しい（確認方法が知りたい）。欠勤が続いたり、症状が悪化した場合に本人から申し出るまでわからないことがある。また、判明した後でも、見た目に変化なく普通に勤務していると、こちら側からは過剰に接することもできないため（他の従業員と同じように接している）、本当の状況を把握することができない。症状が悪くなっている、本人から症状についての申出がないため、気づいた時には症状が一気に悪化してしまっていることがある。

4. 本人の意欲や勤務態度、能力

- 障がい者雇用については、当社でも重要な取組と位置付けております。これらの取組の中で、セミナーやマッチングイベント等に参加するとご担当から『障がい者向けに仕事を作る』という話が聞かれます。もちろん、障がいの内容や程度によって可能な仕事はあると思いますが、先のお話しの様に無理に仕事を作るとか、その為に仕事を集めるといったスタンスでは、継続的雇用は成立しないと考えます。あたり前の話ではあるのですが、障がいを持つ方が、ある分野や狭くとも特定の職務内容において能力を発揮できるようにする事が、最も重要な部分です。一時的に障がい者の雇用率を上げる取組では、障がい者にも、企業にも幸せな関係とはならないと感じています。
- 知的障がいの方の内 1 名は気分、体調にムラがあり、毎日就労するということが困難で休みがちである。できる限りの声かけを行っているが対応に苦労している。連休明けや長期休暇後は特に怠け癖が出てお休みが増えてしまう。

5. 周囲の理解や支援

- 特別扱いはしない方針ですが、それぞれの特性や周りの環境に応じて、細かな配慮や支援が必要であると思っています。場合によっては家庭生活にも関わってきました。
- 定着については、何より職場の従業員の理解が大切だと思います。そのため職場内でも人権尊重の研修等実施していますが、行政によるさらなる県民、市民への啓発をお願いします。
- 既に在籍している従業員が障がい者への理解を深め、受け入れ体制を構築しておくことが重要だと思います。障がい者が入社後、会社に馴染んで、やりがいを持って勤務いただければ、職場に定着していくと思います。そのため、障がい者の雇用に関わる在職者向けの研修や社員教育について支援があれば有難いです。

- 事業所側の受け入れ体制（さまざまな障がいに対する職員の知識、理解、勉強不足、障害の特性を活かした業務の検討不足、業務の切り出し、業務の再検討など）が不十分であると本人の能力向上や雇用継続が困難になる。職員の理解不足による雇用継続困難な状況を防ぐためにも、障がいの特性にあわせた研修の実施が必要（事業所内研修だけでなく、障がい者雇用について専門知識のある方からの障がい者雇用についての研修など）。雇用継続後も、今まで本人と関わっていた関係機関と事業所の連携を継続し、雇用期間が長くなってきた時にも、業務内容の見直しや検討を継続する。

6. 障がい者雇用が難しい理由

- 障がいの程度によっては、就労の場を提供する事が困難。現状、中小企業は経営継続が苦しい中、障害者雇用納付金制度は大変厳しい。
- 精神障がい者やその他障がい者の雇用は対人関係の仕事のため困難である。知的、身体障がい者に関しても軽度者のみになる。
- 精神障がい者の方については、機械による加工があることから、危険なのではないか、と思うため、雇用しにくい面があります。
- 精神障がい者、その他障がい者については雇用実績がないため全くイメージが湧かない。障害の程度に見合った業務の提案が難しい。週 20 時間未満の働き方を希望していても法定雇用率の算定対象外となると採用することができない。定着のための配慮については障害者以外の職員も事情を抱えている人もあるため配慮の度合いが難しい。

7. 職場定着について

- 成功例として、障がい者委託訓練を行いました。サポート体制がしっかり出来、実際に職場経験を経たのが大きいと感じました。
- 雇用する前に、インターンシップや職場体験、ハローワークのトライアルコースなどを活用し、実際に無理なく働いてもらえるかを考えること。また、雇用後は、障がい者本人とその家族、会社とその従業員、支援機関とが、密なコミュニケーションがとれるような体制をつくること。弊社は上記 2 点を取り組んでおり、障がい者のほとんどが定年や定年近くまで働いてもらっております。
- 事務所の立地的に、通勤手段の確保の課題がクリアできるとよい。
- 高齢者介護施設であるため、施設・設備面では、職場として対応できている。短時間労働と、働きやすい労働環境づくりを心掛けている。行政等からの全面的な強い支援を望んでいる。
- 明確に担当者を配置することも良だと思いますが、周囲の複数の職員が関わってサポートし、コミュニケーションの幅を広げて、皆の理解を自然と得られることが重要だと思います。ただし、最も重要なのは本人の意欲です。

8. 症状悪化や能力低下への配慮

- 障がい者の方の能力によりますが、年々出来る事が少なくなっている。業務指導どおりに出来ない事も多く、確認が必要である。施設担当者の仕事が増えることになっている。能力の低下に対して、対策を考える必要がある。障がい者の勤務先（事業所）に負担がかかり、現状としては、現場は厳しいと思います。
- 長期で雇い入れをしているので、雇い入れ時から、本人の状態が変わったとき（障がいの状態や加齢による作業能力低下など）、それに対応する業務が社内になく、どうするか。自分で運転することを、控えてもらった方が良くと思われる状態のとき、通勤する手段が無いこと（最寄りのバス停から徒歩 20 分かかる）、テレワークできる業務でないため、困っている。

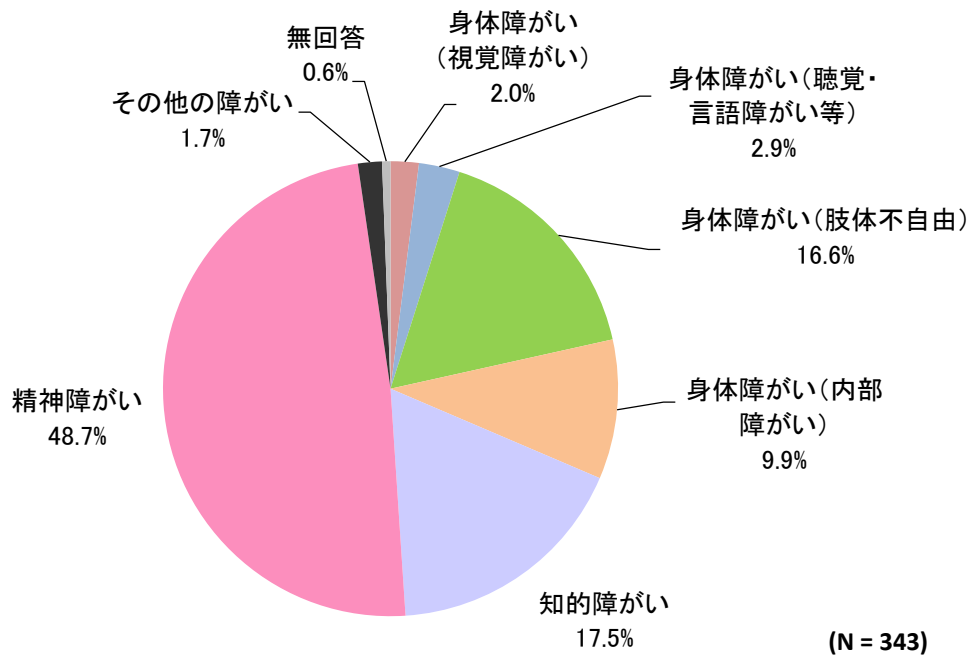
2. 離職者の状況

以降Q1～Q5は、問9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）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。

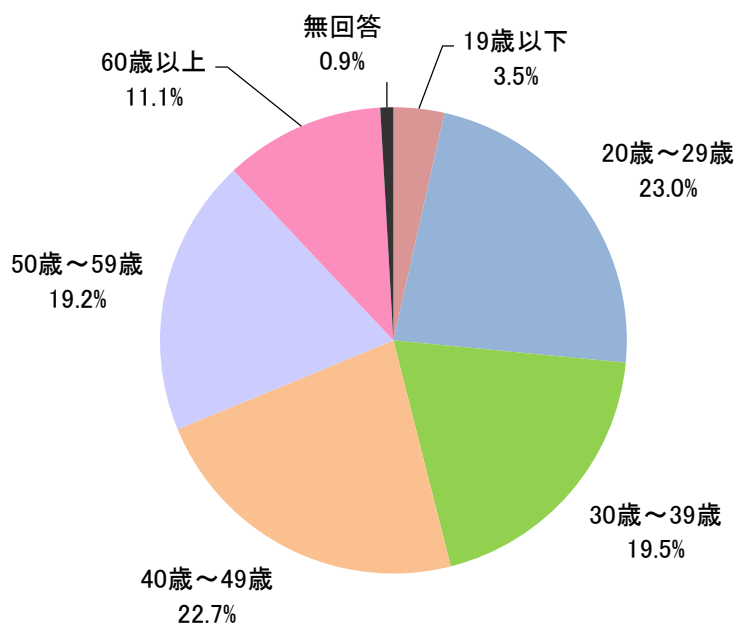
「精神障がい」が48.7%と最も高く、次いで「身体障がい」が31.4%、「知的障がい」が17.5%となっている。また、身体障がいでは、「肢体不自由」が16.6%と最も高い。



(2) 離職時の年齢

Q2 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。

「20歳～29歳」が23.0%と最も高く、次いで「40歳～49歳」が22.7%、「30歳～39歳」が19.5%となっている。

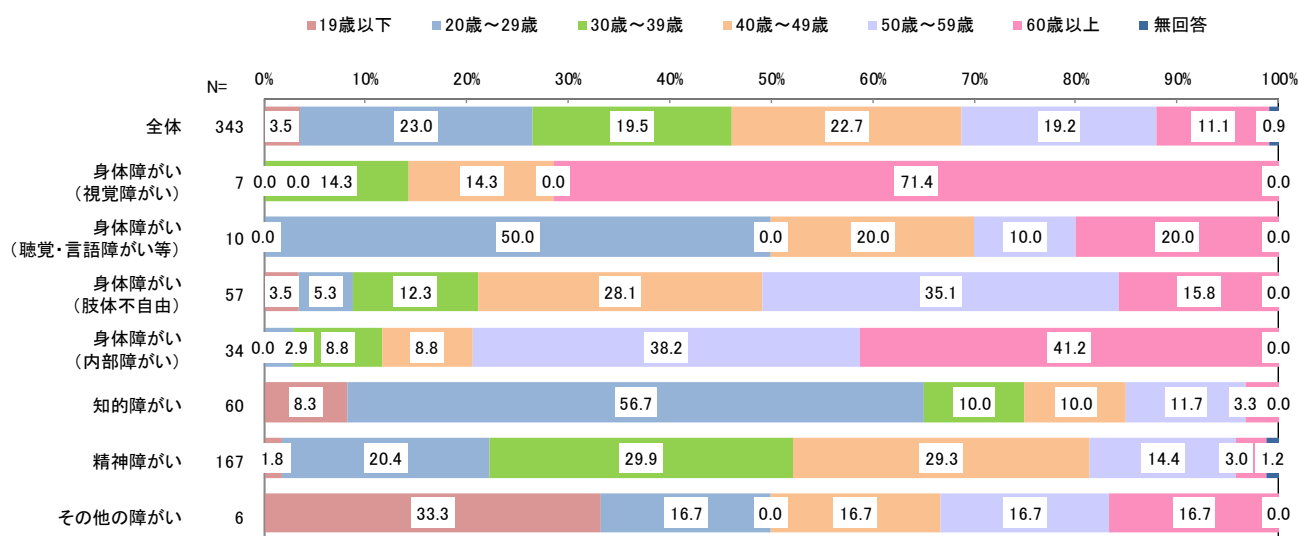


(N = 343)

【障がい者の種類別】

<身体障がい（視覚障がい）>では「60歳以上」が71.4%、<身体障がい（聴覚・言語障がい等）>では「20歳～29歳」が50.0%、<身体障がい（肢体不自由）>では「50歳～59歳」が35.1%、<身体障がい（内部障がい）>は「60歳以上」が41.2%で、それぞれ最も高い。

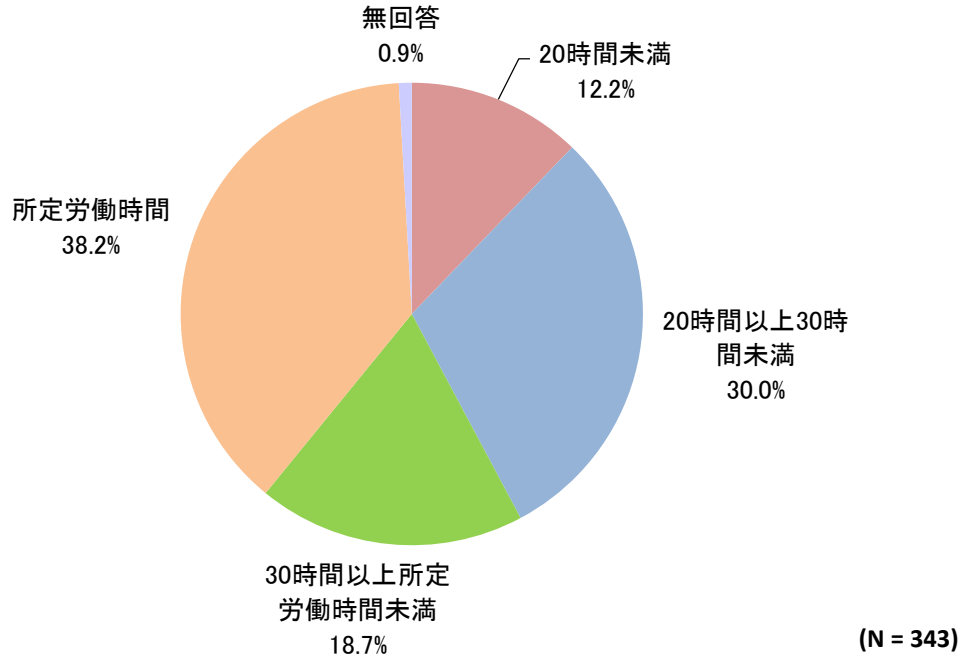
<知的障がい>では「20歳～29歳」が56.7%、<精神障がい>では「30歳～39歳」が29.9%でそれぞれ最も高く、障がい等の種類により異なる傾向が見られた。



(3) 週あたり労働時間

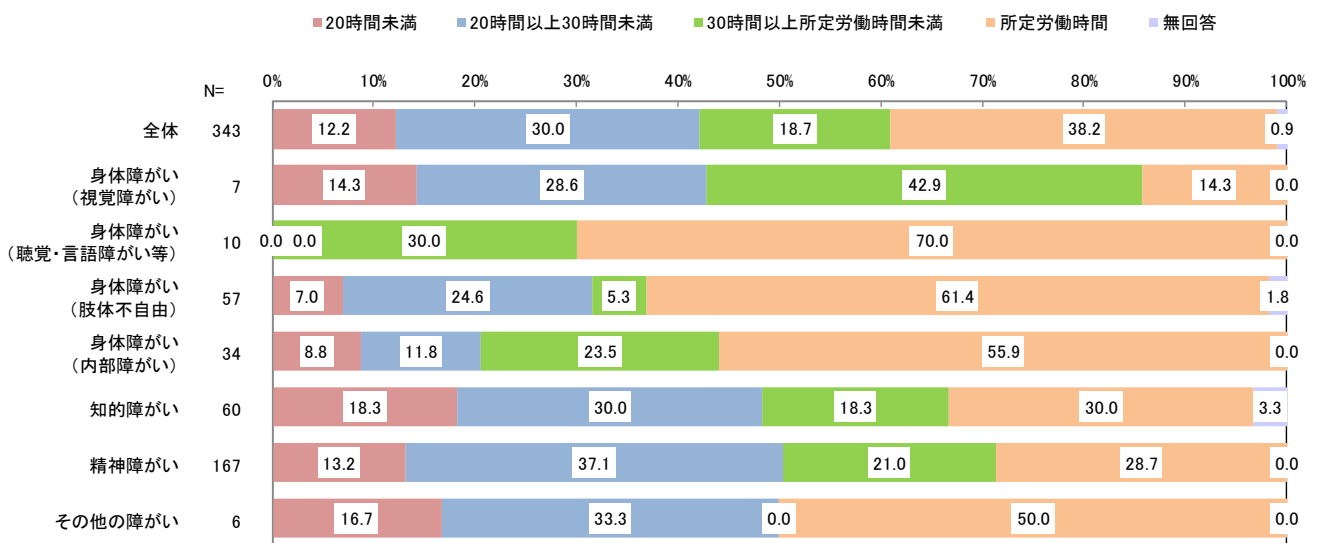
Q3 その方の週あたり労働時間は次のどれでしたか。該当する番号を記入してください。

「所定労働時間」が38.2%と最も高く、次いで「20時間以上30時間未満」が30.0%、「30時間以上所定労働時間未満」が18.7%となっている。



【障がい等の種類別】

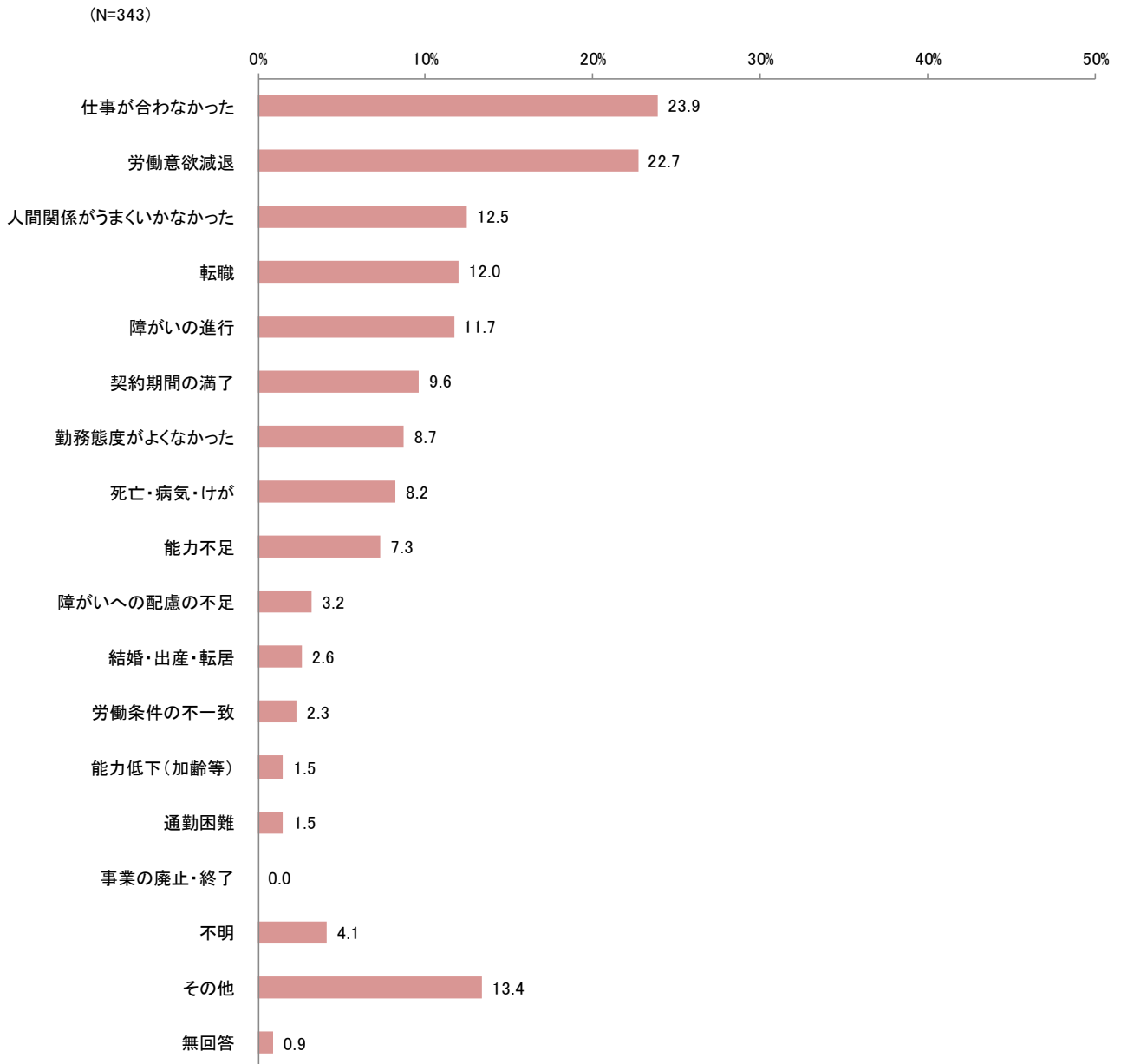
視覚障がい以外の身体障がいでは、いずれも「所定労働時間」が最も高く、5割以上を占めている。知的障がいでは、「20時間以上30時間未満」「所定労働時間」がともに30.0%の同率で最も高い。＜精神障がい＞では、「20時間以上30時間未満」が37.1%で最も高い。



(4) 離職理由

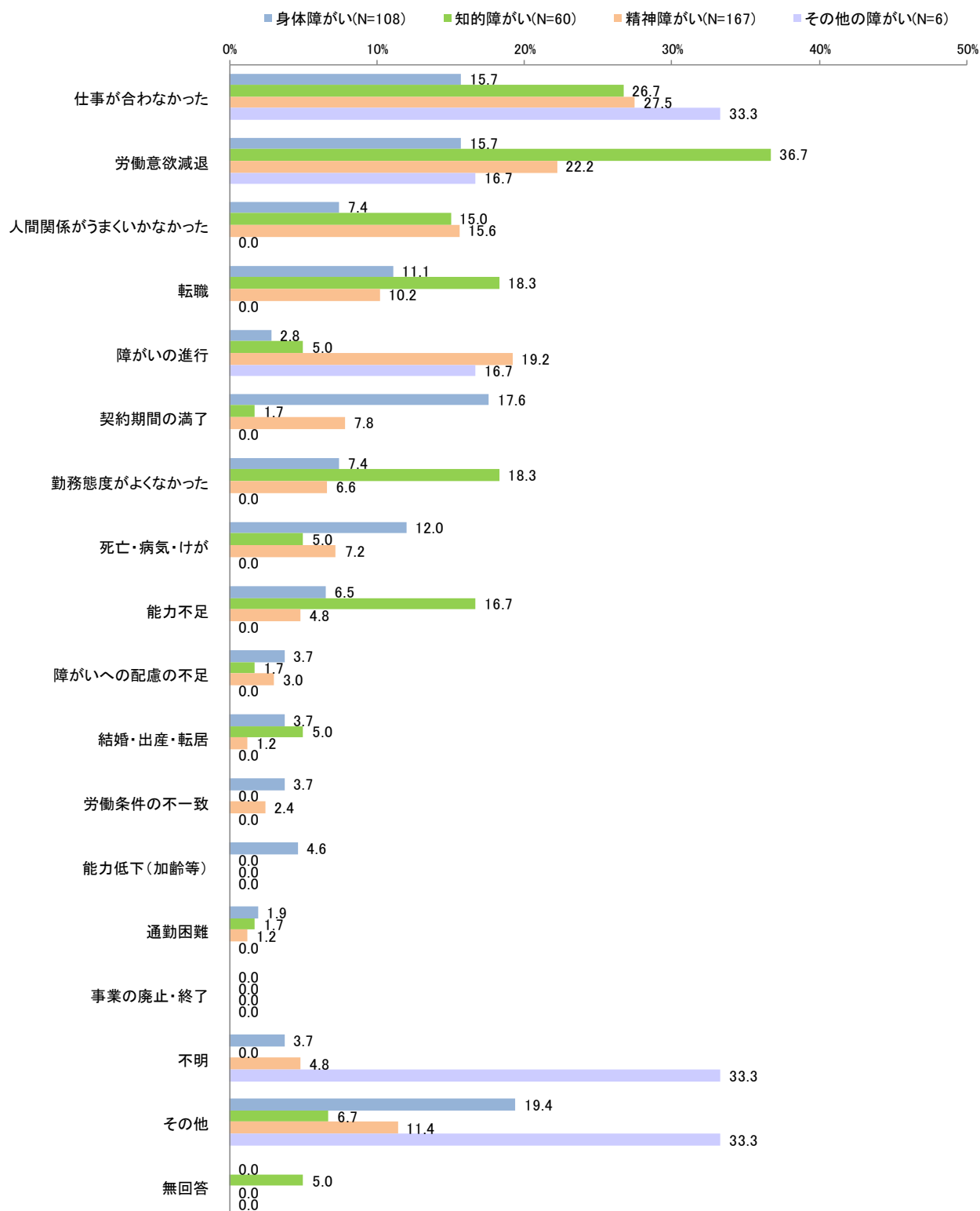
Q 4 その方が離職した主な理由（発生した問題など）について、あてはまるものを最大3つまで記入してください。

全体では、「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%、「人間関係がうまくいかなかった」が 12.5%となっている。なお、「その他」が 13.4%となっている。



【障がい等の種類別】

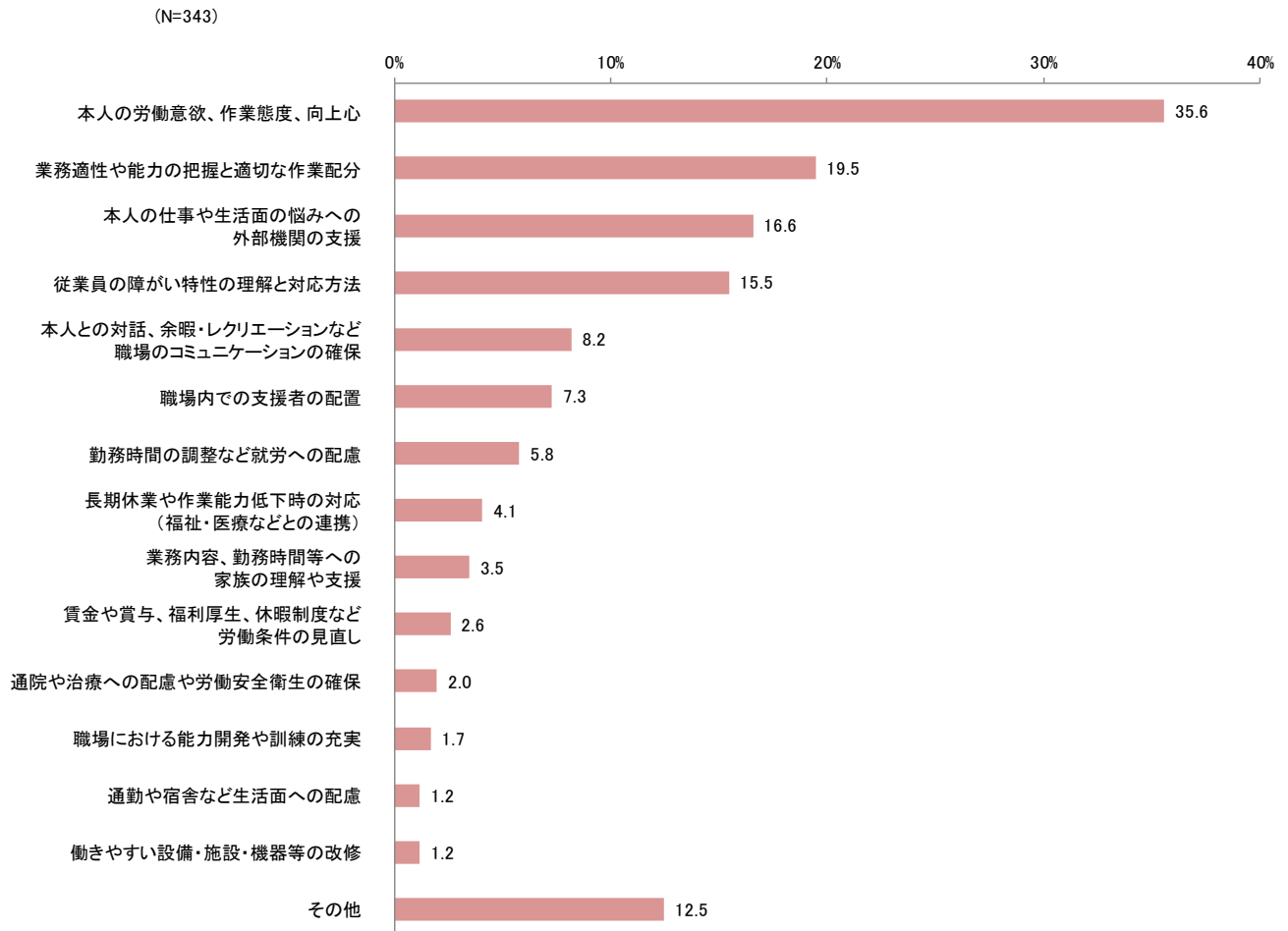
障がい者の種類別で見ると、身体障がいでは「契約期間の満了」が17.6%で最も高い。なお、「その他」が19.4%となっている。知的障がいでは「労働意欲減退」が36.7%で最も高く、次いで「仕事が合わなかった」が26.7%となっている。精神障がいでは「仕事が合わなかった」が27.5%で最も高く、次いで「労働意欲減退」が22.2%、「障がいの進行」が19.2%となっている。



(5) 雇用継続に関する支援や対策

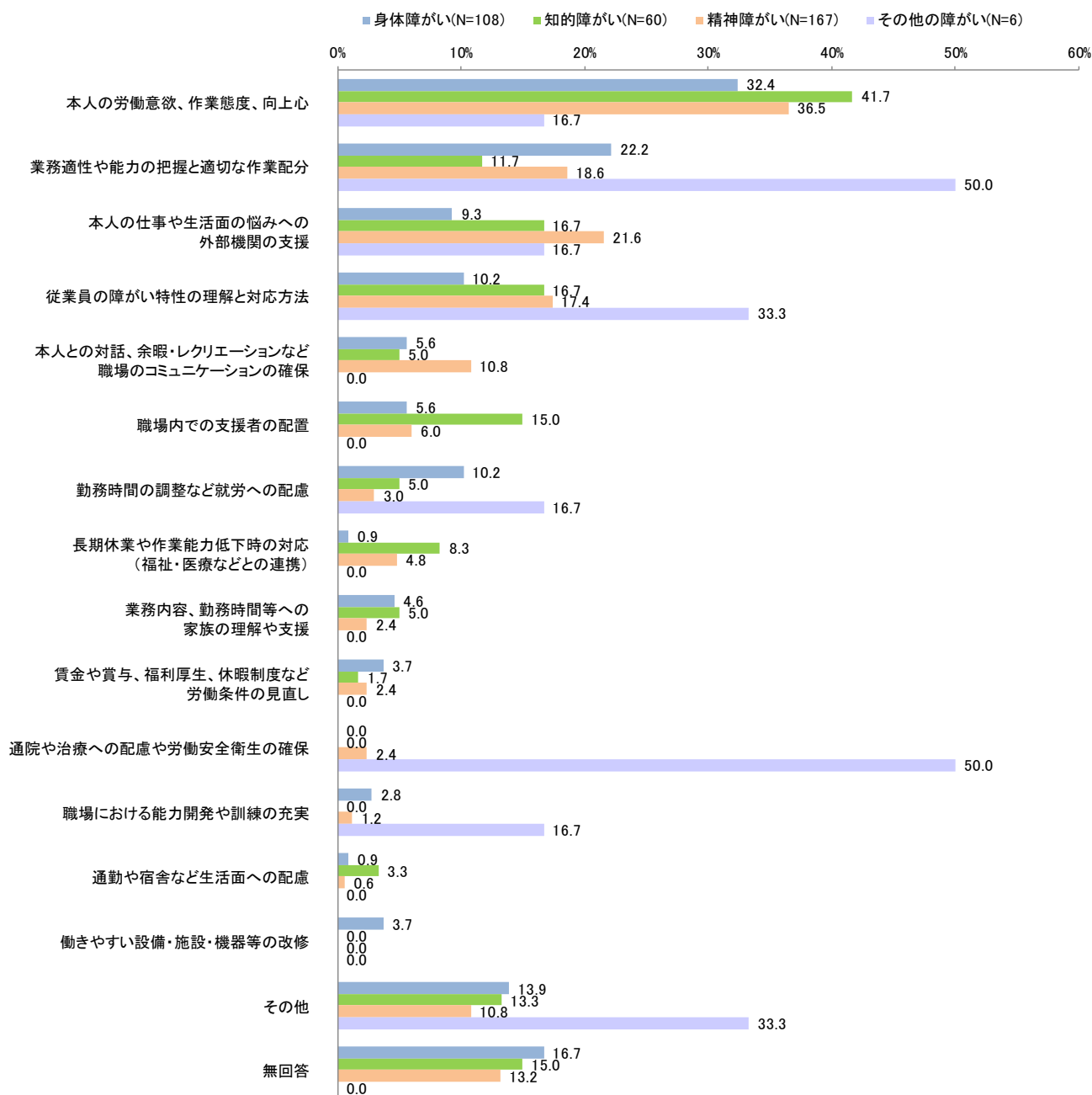
Q 5 その方にどのような支援や対策があれば、雇用を継続させる可能性があったと考えられますか。
あてはまるものを最大3つまで記入してください。

「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】

障がい等の種類に関わらず、「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が最も高い。これに次いで、身体障がいでは「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が22.2%、知的障がいでは「従業員の障がい特性の理解と対応方法」「本人の仕事や生活面の悩みへの外部機関の支援」がともに16.7%、精神障がいでは「本人の仕事や生活面の悩みへの外部機関の支援」が21.6%で続いている。



Ⅲ 調査結果のまとめ

【雇用・定着実態調査】(P2-53)

◆障がい者の雇用状況(P2)

障がい者の雇用状況については、「障がい者を雇用している」が77.0%で最も高く、次いで「現在は障がい者を雇用していないが、以前は雇用していた」が12.1%、「一度も障がい者を雇用したことがない」が10.3%となっている。

◆今後の障がい者雇用の方針(P3)

今後の障がい者雇用の方針について障がい等の種類別にみると、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36.1%で最も高く、次いで「積極的に雇用したい」が23.5%と、6割近くが雇用について前向きな方針を示している。一方、知的障がい者、精神障がい者については、「雇用することが困難である」がそれぞれ37.9%、37.4%と最も高く、「積極的に雇用したい」は約1割にとどまっている。その他障がい者については、「わからない」が44.8%で最も高く、次いで「雇用することが困難である」「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が2割前後で続いている。

◆障がい者雇用を促進するために必要な施策(P6)

障がい者雇用を促進するために必要な施策については、障がい等の種別に関わらず、「雇入れの際の助成制度の充実」「雇用継続のための助成制度の充実」「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が上位3項目となっている。また、知的障がい者と精神障がい者では、「外部からジョブコーチや介助者など人的資源の充実」がほぼ4割と比較的高くなっている。

◆障がい者を雇用しない理由(P7)

障がい者を雇用しない理由は、いずれの障がい種別においても、「障がい者に適した業務がないから」が6割半ばから8割強で最も高い。これに次いで、身体障がい者では「施設・設備が対応していないから」が52.9%と高く、それ以外の項目の割合は低くなっている。一方、知的障がい者、精神障がい者では「職場になじむのが難しいと思われるから」がそれぞれ19.0%、25.9%と比較的高い割合となっている。

◆障がい者の雇用について、解決が必要な課題や心配な事項(P12)

障がい者雇用における課題や心配な事項については、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5割半ばから6割台で最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が3割半ばから4割半ばとなっている。

◆関係機関による取組および支援を期待すること(P19)

障がい者の雇用を進める上で、関係機関に期待する取組などについては、身体障がい者では「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43.1%、それ以外の障がいでは「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正」がそれぞれ3割半ばを超えて、最も高い。

◆制度化されている、または制度化予定の勤務制度(P29)

「特になし」が43.0%を占めた。制度化（予定を含む）されている勤務制度については、「短時間勤務を可能とする制度」が31.9%で最も高く、次いで「時差出勤」「テレワーク（自宅）制度」の順となっている。

◆新型コロナウイルス感染症への対応として行ったこと(P30)

「特になし」が 86.1%を占めた。行った対応としては、「雇用調整助成金を活用して障がい者の休業を行った」「障がい者の勤務時間短縮、出勤日数の縮小を行った」が比較的多かった。

◆障がい者の在職期間(P31)

平成 31 (令和元) 年度から令和 3 年度の各年度に採用した障がい者の在職期間 (令和 4 年 6 月 1 日時点) を、採用者数ベースでみたところ、障がいの種別に関わらず、全ての年度において「現在在職中」が半数以上を占めたが、精神障がい者は 54.0%から 74.7%と他に比べ低い割合にとどまった。また、精神障がい者では、全ての年度において「在籍 1 年未満で離職」が 2 割台と他に比べ高い割合となっている。

◆障がい者の職場定着の課題(P33)

障がい者の職場定着の課題については、障がい等の種類に関わらず、「業務適性や能力の把握と適切な作業配分」が 4 割台から 5 割台で最も高く、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 32.4%で、他の障がい者に比べ高い割合となっている。知的障がい者、精神障がい者では「職場内での支援者の配置」「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が比較的高くなっている。

◆雇用している障がい者の年齢(P43)

令和 4 年 6 月 1 日時点で雇用している障がい者の年齢は、全体では「50～59 歳」が 22.2%で最も高く、次いで「40～49 歳」「60 歳～」の順となっている。

障がい等の種類別にみると、身体障がい全体では「60 歳～」が 35.4%で最も高い。身体障がいごとみにみると、視覚障がいでは「40～49 歳」が 31.9%、それ以外では「60 歳～」が 3 割台で、それぞれ最も高い。

知的障がいでは「20～29 歳」が 47.0%、精神障がいでは「40～49 歳」が 28.6%、その他障がいでは、「40～49 歳」が 31.8%で、それぞれ最も高くなっている。

◆雇用している障がい者の勤務年数(P44)

令和 4 年 6 月 1 日時点で雇用している障がい者の勤務年数は、全体では「10 年以上」が 28.7%で最も高く、次いで「5 年～10 年未満」「1 年～3 年未満」の順となっている。

障がい等の種類別にみると、身体障がい全体では「10 年以上」が 42.2%で最も高い。身体障がいごとでは種別に関わらず「10 年以上」が最も高く、肢体不自由、内部障がいでは 4 割を超えている。その他の障がい等でも「10 年以上」が 3 割台と最も高い。

知的障がいでは、「5 年～10 年未満」が 34.0%と最も高く、次いで「10 年以上」が 21.3%となっている。精神障がいでは、「1 年～3 年未満」が 28.3%で最も高く、次いで「5 年～10 年未満」が 21.0%となっている。また、1 年未満が 2 割と比較的高い割合となっている。

◆雇用している障がい者の週あたり労働時間(P46)

令和 4 年 6 月 1 日時点で雇用している障がい者の勤務年数は、全体では「所定労働時間」が 48.6%で最も高く、次いで「20 時間～30 時間未満」が 23.7%、「30 時間～所定労働時間未満」が 18.0%となっている。

「所定労働時間」の割合をみると、身体障がい、その他の障がいでは過半数であるのに対し、知的障がい、精神障がいでは 4 割を下回っている。また、知的障がい、精神障がいでは「20 時間～30 時間未満」が 2 割半ばから 3 割強と、比較的高い割合となっている。

◆障がい者雇用のメリット(P47)

障がい者を雇用して良かったことについては、「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 31.3%で最も高く、次いで「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」「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」がともに約2割で続いている。

◆障がい者採用のポイント(P48)

障がい者の採用にあたって重視していることについては、「体力面や健康面の状況」が 57.8%で最も高く、次いで「障がいの種別や程度」が 55.2%、「業務能力・業務スキル」が 38.5%となっている。

◆障がい者雇用における配慮事項(P49)

雇用上の配慮事項については、障がい者の種別に関わらず、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が 28.0%から 31.0%で最も高い。また、身体障がい者、精神障がい者では「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」「休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮」が、知的障がい者では「工程の単純化等職務内容の配慮」「業務実施方法についてのわかりやすい指示」が高くなっている。

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、身体障がい者では「職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改善」が 19.4%と最も高く、次いで「業務遂行を援助する者の配置」となっている。知的障がい者では「業務遂行を援助する者の配置」が 16.5%と最も高く、次いで「工程の単純化等職務内容の配慮」となっている。精神障がい者、その他障がい者では「業務遂行を援助する者の配置」が 11.3%、10.1%と最も高く、次いで「短時間勤務等勤務時間の配慮」が続いている。

【離職状況調査】(P54-60)

◆離職者の障がい等の種類(P54)

離職者の障がい等の種類については、「精神障がい」が 48.7%と最も高く、次いで「身体障がい」が 31.4%、「知的障がい」が 17.5%となっている。

◆離職時の年齢(P55)

離職時の年齢については、「20歳～29歳」が 23.0%で最も高く、次いで「40歳～49歳」が 22.7%、「30歳～39歳」が 19.5%となっている。

◆離職者の週あたり労働時間(P56)

離職者の週あたり労働時間については、「所定労働時間」が 38.2%と最も高く、次いで「20時間以上30時間未満」が 30.0%、「30時間以上所定労働時間未満」が 18.7%となっている。

◆離職した主な理由(P57)

主な離職理由については、「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%、「人間関係がうまくいかなかった」「その他」が1割強となっている。

◆雇用継続に関する支援や対策(P59)

雇用継続の可能性となり得る支援や対策については、「本人の労働意欲、作業態度、向上心」が 35.6%で最も高く、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。