

障がい者雇用に関するアンケート調査

1. 調査の概要

1-1. 調査の目的

障がい者の安心や自立した社会参加、持続可能な福祉施策の両立のためには、障がい者の雇用確保は重要な要素の一つである。しかしながら、障がい者雇用の実情や企業のニーズと課題、企業が持つ障がい者に対するイメージがどのようなものであるのかは定かではない。この調査は、障がい者雇用の実態把握を通じて、雇用促進や職場定着に向けた課題整理を行うことを目的とする。

1-2. 調査対象

国税庁の法人番号公表サイトに掲載された伊達市内に所在地のある民間企業、伊達市内に所在地のある官公庁、および西胆振心身障がい者職親会に加入する企業で市外に所在地のあるものを対象とした。調査対象数は985件であった。

1-3. 調査方法

対象となった事業所に対して、調査依頼状、調査票、返信用封筒を郵便で送付した。自記式で各事業所において回答された調査票は、返信用封筒に厳封し、郵便で返送された。後継する訪問調査に協力意向のある事業所を除いて、原則として無記名で調査を行った。

1-4. 調査実施期間

2018年6月20日～7月4日

1-5. 有効回収数

有効回収数は390件であり、回収率は39.6%であった。

調査票を配布した985事業所のうち、宛所が無く返送されたもの、廃業済みの連絡があったものは合計で168件あった。

2. 調査結果

2-1. 結果のポイント

<回答した事業所の特徴> (図1～4、表1～4)

・業種：卸売業・小売業が19.7%、建設業が17.7%。その他のサービス業が12.8%、医療福祉が12.3%で続く。

・従業員規模：10人未満の事業所が過半数を占める。

・障がい者雇用経験：知的障がい者の雇用が最も多く、雇用中と過去に雇用を合わせると61事業所(15.6%)。次いで肢体不自由が35事業所(9.0%)、精神障害が34事業所(8.7%)。

<知的障がい者雇用経験のある事業所> (図5～11、表5～11)

- ・仕事内容：清掃業務が37.7%、ライン作業・梱包包装業務が24.6%、調理補助が11.5%。
- ・勤務時間：週30時間以上が約5割。
- ・雇用のきっかけ：支援機関による紹介が5割弱。企業の社会的責任を果たすために3割強。支援学校の紹介が3割弱。
- ・配慮や工夫：スピードや仕事量の調整が約6割。業務内容や工程の検討をしたのが3割強あった。
- ・職場定着・適応支援の協力者：5割強が相談支援機関の協力を得ていた。市役所の協力はゼロであった。
- ・雇用してよかったこと（メリット）：企業の社会的責任を果たせたことを約半数が挙げていた。知的障がいへの理解が深まったとするのは約4割あった。
- ・雇用して困ったこと（デメリット）：常時注意が必要なこと（29.5%）、スタッフの負担が大きいこと（27.9%）、情報伝達が困難（21.3%）、業務に対応できない（19.7%）など。

<知的障がい者雇用経験のない事業所> (図12～15、表12～15)

- ・知的障がい者の雇用意向：約4割が「雇用したくない」。「わからない」も3割超。
- ・雇用したくない理由：仕事内容が不向きであるが82.9%、事故やトラブルの危険性が53.9%、サポートするスタッフのいないことが40.8%となっていた。
- ・知的障がい者に求めたいスキル：基本的なマナー、従業員とのコミュニケーションを3割弱の事業所が求めている。それに次ぐのは顧客とのコミュニケーション（22.7%）。
- ・知的障がい者を雇用する場合の勤務条件：勤務条件を明確に回答したのは半数に満たない。

<知的障がい者雇用経験の有無による違い> (表A～C、表16～18)

- ・障がい者雇用促進施策の認知・利用：知的障がい者雇用経験のある事業所のほうが施策の認知度・利用度が高い。雇用経験のない企業のうちジョブコーチを知っているのは約2割に過ぎない。
- ・障がい者雇用に必要な支援：知的障がい者雇用経験のある事業所では、54.1%が財政的支援の必要性を指摘。知的障がい者雇用経験がない事業所では35.2%が指導員の配置を求め、雇用経験のある企業の19.7%よりも有意にニーズが高い。
- ・障がい者雇用に関する研修会への参加意向：概して知的障がい者の雇用経験のある企業のほうが参加意向を持っている。

2-2. 単純集計結果

<回答した事業所の特徴>

調査に回答した 390 事業所のうち、最も多かった業種は卸売業・小売業で 19.7%、次に建設業が 17.7%であり、その他のサービス業が 12.8%、医療福祉が 12.3%で続いた（図 1）。

法人全体の従業員数の規模では、10 人未満の事業所が過半数を占め、回答した事業所単位では約 6 割が 10 人未満であった。それに対して 50 人以上の規模のところは、法人では 22.8%、事業所では 11.8%であった（図 2、図 3）。

図 1 業種（単位：%）

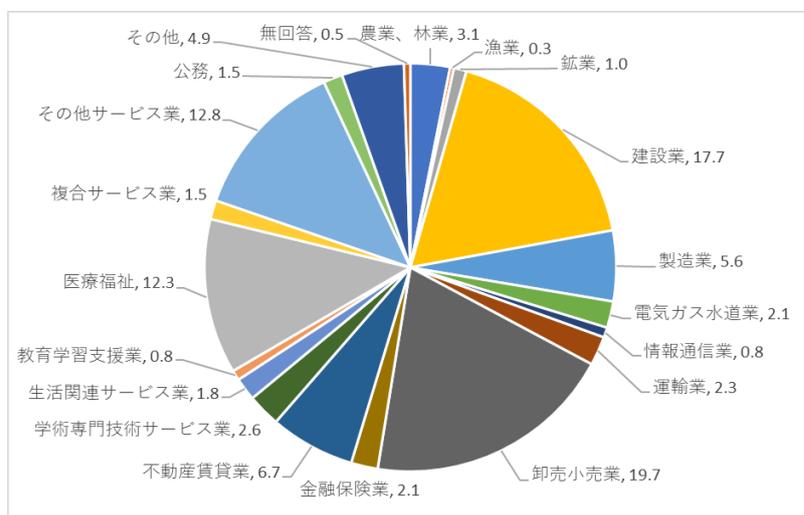


図 2 法人の従業員数（単位：%）

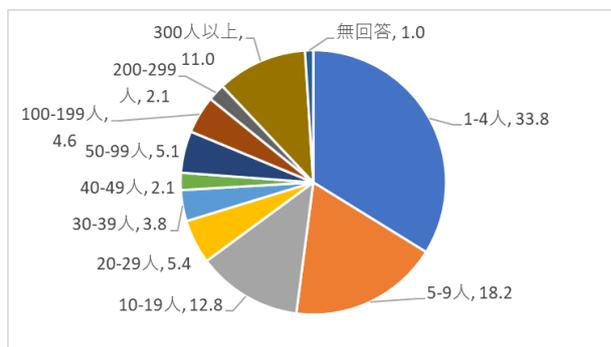
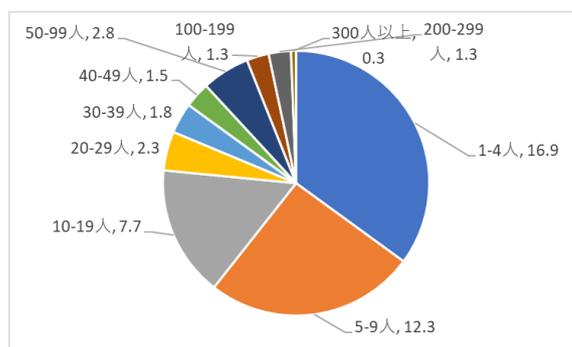


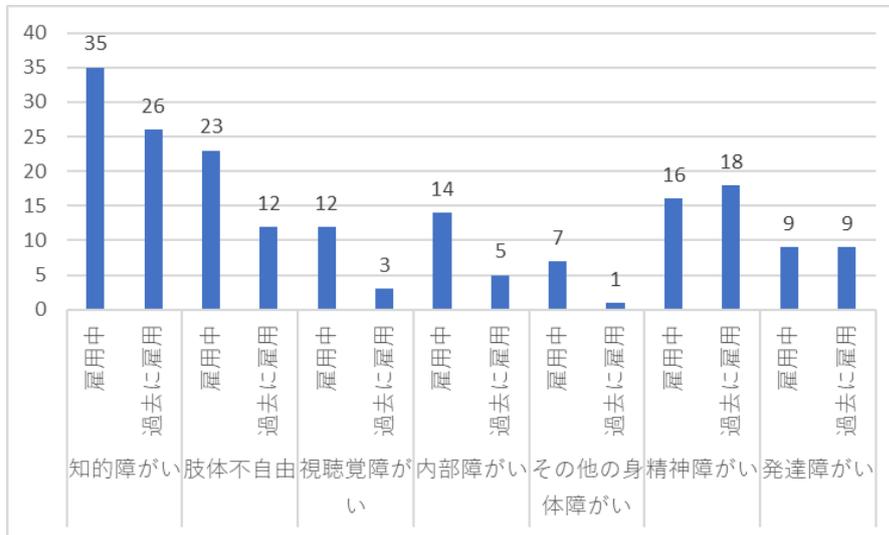
図 3 事業所の従業員数（単位：%）



障がい者の雇用経験に関して、いずれかの障がい者を雇用中または過去に雇用したことがあったのは 104 事業所（26.7%）であった。複数回答で障害種別ごとに尋ねたところ、知的障がい者の雇用が最も多く、雇用中と過去に雇用を合わせると 61 事業所（15.6%）であ

った。次いで肢体不自由が 35 事業所 (9.0%)、精神障害が 34 事業所 (8.7%) であった (図 4)。

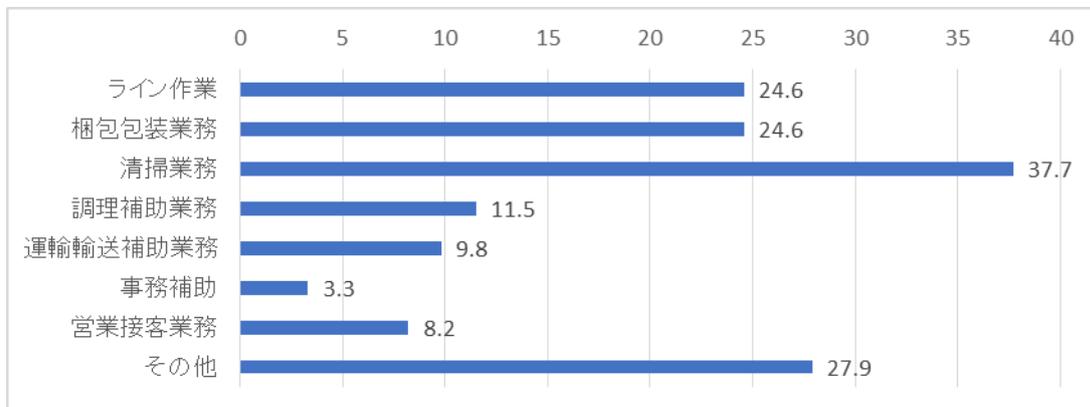
図 4 障がい者雇用経験のある事業所数 (単位：事業所)



<知的障がい者雇用経験のある事業所>

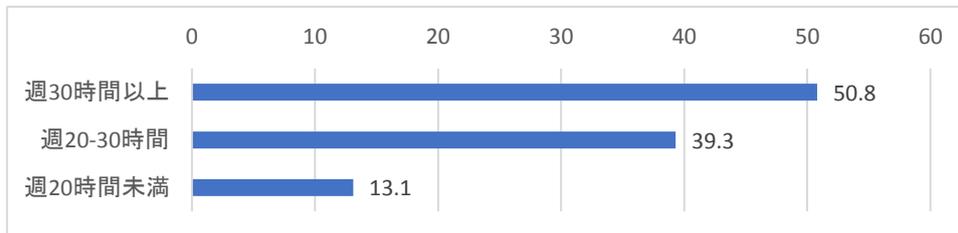
知的障がい者の雇用経験のある 61 事業所に対して、仕事内容を尋ねたところ、最も多かったのが清掃業務で 37.7%、次いで加工業などのライン作業や梱包包装業務が 24.6%、調理補助業務が 11.5%であった (図 5)。その他の仕事内容の記述には、建設現場等での土木作業や資材管理の補助業務に関するものが 8 件あったほか、畜産業や医療・福祉事業所での補助作業なども挙げられていた。

図 5 知的障がい者の仕事内容 (複数回答、単位：%)



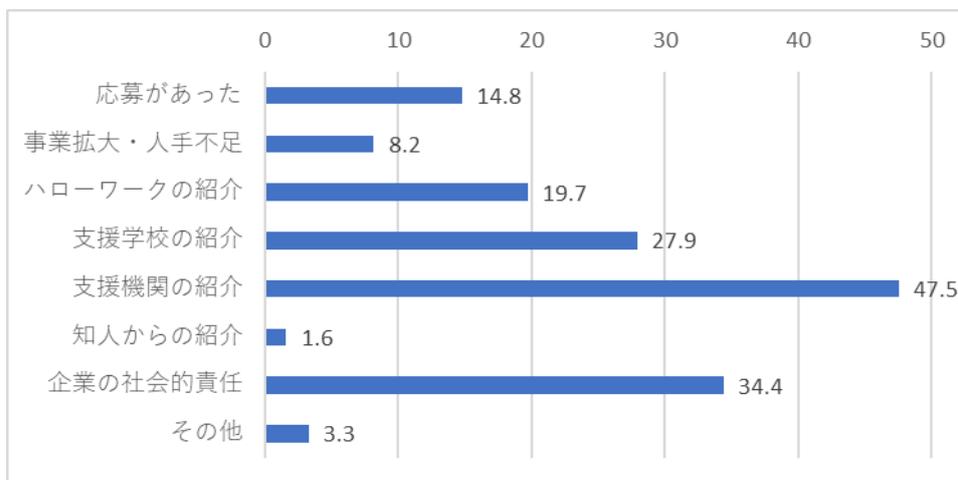
知的障がい者の勤務時間は、週 30 時間以上が約 5 割を占めていた。週 20～30 時間も約 4 割であり、一般就労している知的障がい者の多くは非正規雇用かもしれないが、定期的に一定の時間働いていることが推測される（図 6）。

図 6 知的障がい者の勤務時間（複数回答、単位：％）



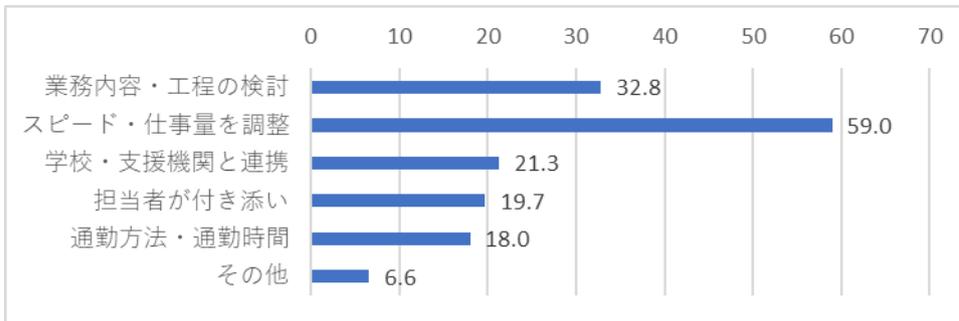
知的障がい者を雇用するきっかけとして最も多かった回答は「障がい者支援機関からの働きかけ、紹介」であり、47.5%であった。それに次ぐのが「企業の社会的責任を果たすため」で 34.4%、「特別支援学校等からの働きかけ、紹介」が 27.9%であった。また、割合はさほど高くないが、「ハローワークからの働きかけ、紹介」が 19.7%、「障がい者の方から応募があった」も 14.8%あることも確認できた（図 7）。

図 7 知的障がい者の雇用のきっかけ（複数回答、単位：％）



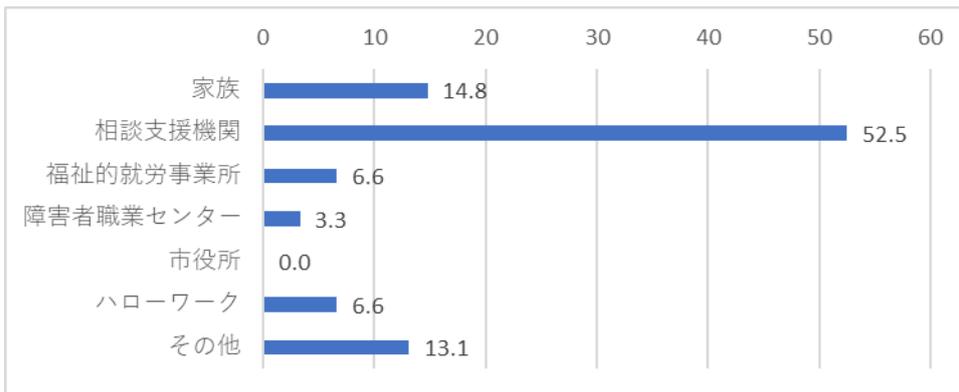
知的障がい者を雇用するための配慮や工夫では、「能力を見極めて、本人の負担にならないスピードで仕事量を調整した」が約 6 割あった。「社内で、障がい者本人の業務内容や工程を検討」も 3 割強が行っていた（図 8）。

図8 知的障がい者への配慮や工夫（複数回答、単位：％）



さらに、知的障がい者の職場定着・職場適応のための支援について、協力者を尋ねたところ、「すて〜じ」や「あい」、グループホームなどの「障がい者相談支援機関のスタッフ」が最も多く、52.5%であった。続いて多かったのは家族であり、14.8%であった。その一方で、市役所の協力を得たとの回答はゼロであった（図9）。

図9 知的障がい者の職場定着・適応支援の協力者（複数回答、単位：％）



知的障がい者を雇用してよかったこと（メリット）については、約半数の事業所が「会社が社会的責任を果たせた」と回答していた。また、「従業員の障がいへの理解が深まった」としたのは約4割であった（図10）。その他の回答には、「障がい者の自立」「人材不足の解消」などが挙げられていた。

反対に、知的障がい者を雇用して困ったこと（デメリット）には、「事故・危険性を伴うので常時注意が必要」29.5%、「障がい者をサポートするスタッフの負担が大きい」27.9%、「情報伝達が困難」21.3%、「要求する業務に対応できない」19.7%などがあった（図11）。その他の記述では、困ったことやデメリットは特にないというのが5件で最も多かった。

図10 知的障がい者を雇用してよかったこと（複数回答、単位：％）

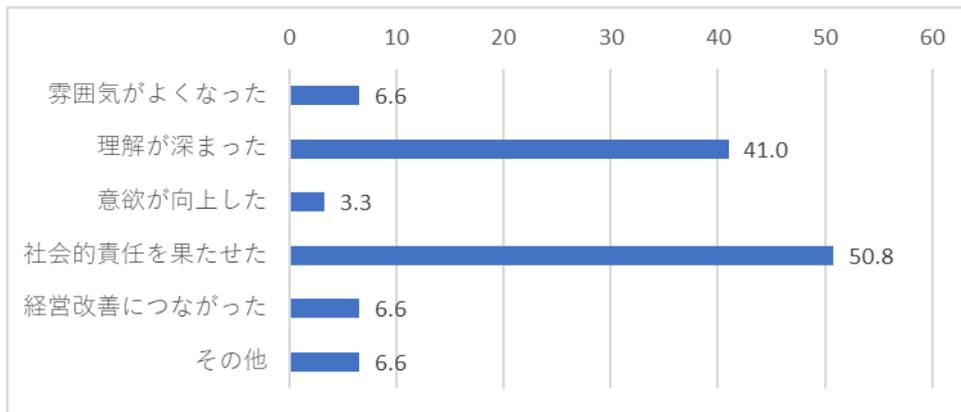
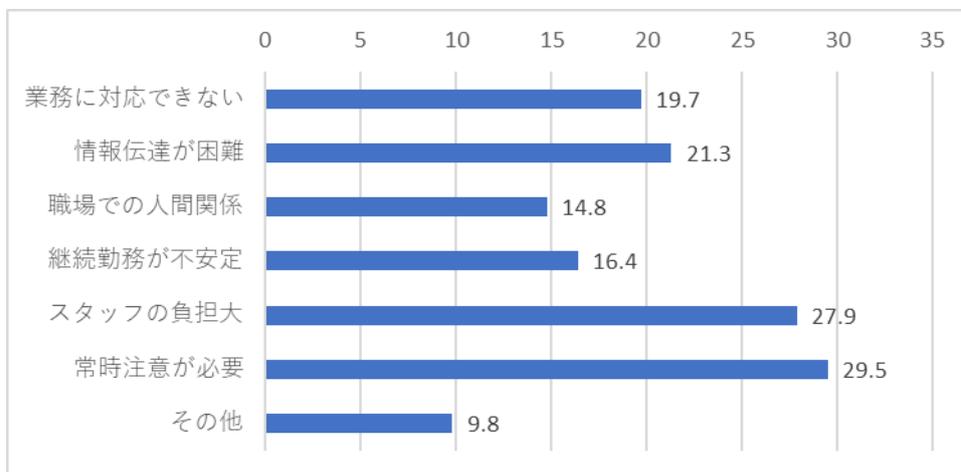


図11 知的障がい者を雇用して困ったこと（複数回答、単位：％）



<知的障がい者雇用経験のない事業所>

知的障がい者の雇用経験のない321事業所に対して今後の雇用意向を尋ねた。「積極的に雇用したい、雇用する予定がある」「雇用しても良い」との回答は合わせて1割に満たなかった。約4割が「できれば雇用したくない」と答えており、「わからない」も3割を超えていた(図12)。

知的障がい者を「できれば雇用したくない」と回答した事業所に理由をきいたところ、最も多い理由は「仕事内容が不向きである」で82.9%にものぼった。「事故、トラブル等の危険性がある」が53.9%、「障がい者をサポートするスタッフがいない」が40.8%となっていた(図13)。その他の記述では、事業所がきわめて小規模であること、免許や資格の必要な業種であること、接客など対人業務があること、人件費の負担が重いことなどが理由として挙げられていた。

図12 知的障がい者の雇用経験のない事業所の雇用意向

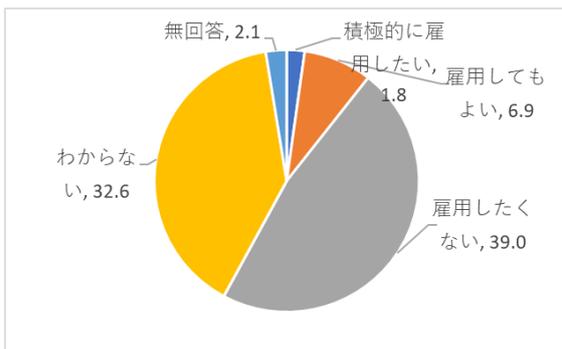
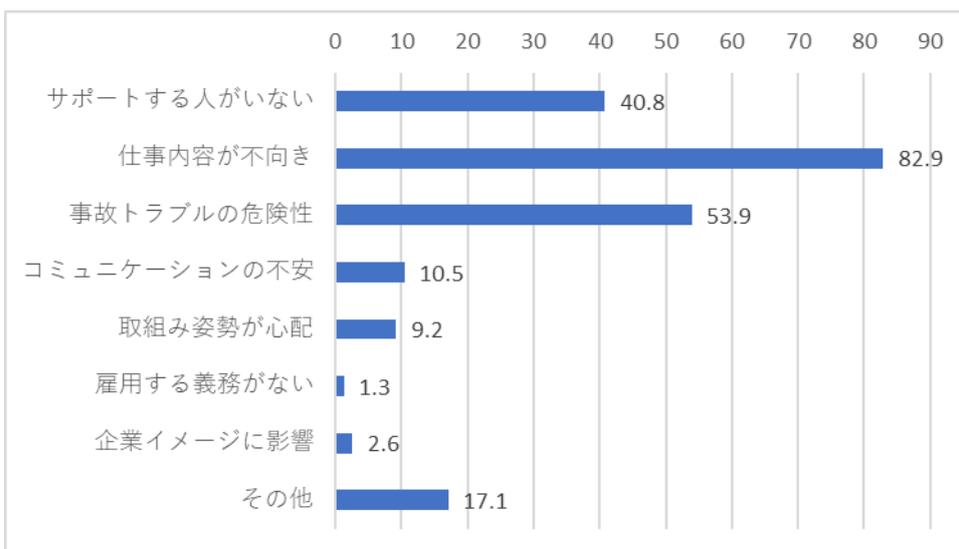
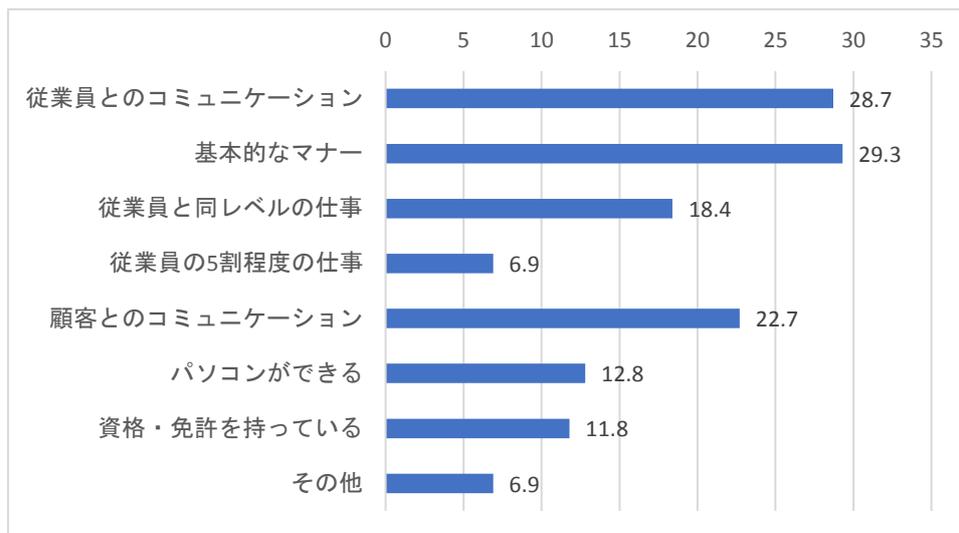


図13 知的障がい者を雇用したくない理由(複数回答、単位:%)



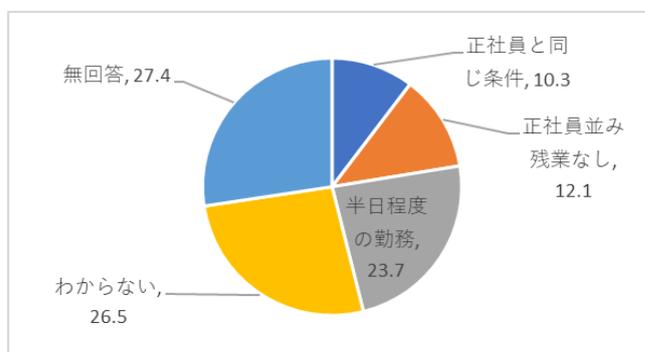
知的障がい者を雇用した経験のない事業所にとって、知的障がい者を雇用する場合に求めたいスキルは、「職場において求められる基本的なマナー」と「他の従業員とのコミュニケーションが円滑にできる」がともに3割弱程度であった。これらに続くのは、「お客様（顧客）とのコミュニケーションが円滑にできる」ことで、22.7%であった。「当初は処理能力が低くても、徐々に従業員と同レベルの仕事がこなせる」も18.4%の事業所が求めている（図14）。

図14 知的障がい者に求めたいスキル（複数回答、単位：%）



知的障がい者を雇用する場合の勤務条件に関して、「わからない」が26.5%、無回答が27.4%を占め、勤務条件を明確に回答したのは半数に満たなかった。「原則として、正社員と同じ勤務条件が必要（フルタイム雇用）」は10.3%、「正社員と同じ勤務時間だが、残業まではしなくてもよい」が12.1%、「半日程度の勤務時間でもよい（パートタイム雇用）」が23.7%であった（図15）。

図15 知的障がい者を雇用する場合の勤務条件（単位：%）

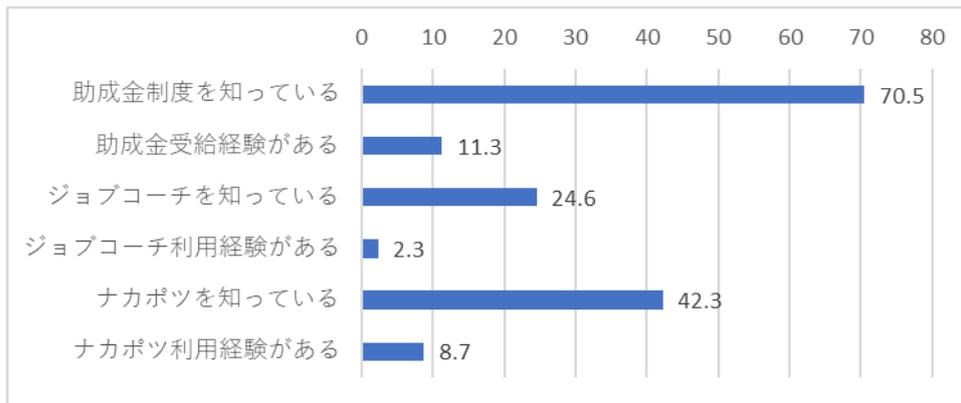


<障がい者雇用促進施策等に関する意識>

調査に回答したすべての事業所に対して、障がい者雇用促進策等に関して尋ねた。

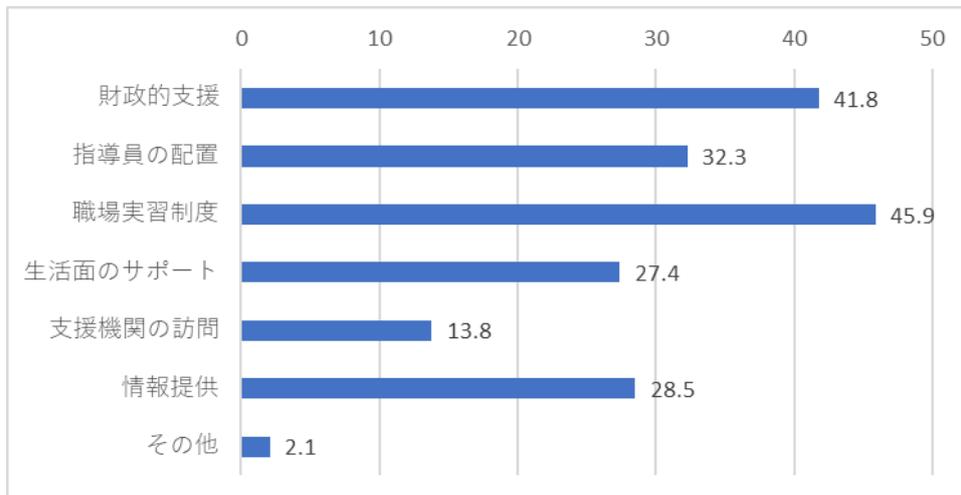
施策の認知度や利用度については、助成金制度は約7割の事業所が知っていた。障がい者就業・生活支援センター（ナカポツセンター）や相談支援事業所については、約4割が知っていた。その一方でジョブコーチを知っていたのは24.6%に過ぎなかった（図16）。

図16 雇用促進施策の認知度・利用度



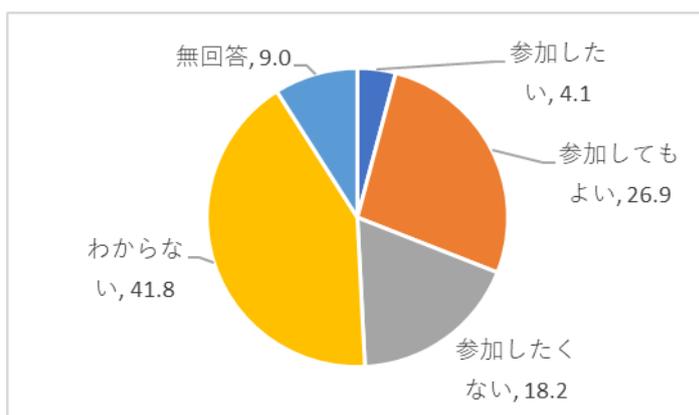
障がい者雇用に必要な支援は、「適性を見定めることのできる職場実習制度」が最も多く45.9%、「施策・制度上、雇用主・事業者への財政的支援」が41.8%で続いた。また、「専門指導員（付き添い者）の配置」や「障がい者本人の生活面を支えるサポート」、「雇用事例や雇用管理上の留意点に関する情報提供」はいずれも約3割が必要だとしていた（図17）。

図17 障がい者雇用に必要な支援



障がい者雇用に関する研修会、勉強会があったら参加してみたいか尋ねたところ、約半数の事業所が「わからない」または無回答であった。「参加したい」「参加しても良い」は合わせて3割強であるのに対して、「参加したくない」は2割弱であった（図18）。

図18 障がい者雇用に関する研修等への参加意向



2-3. 障がい者雇用促進施策に関する知的障がい者雇用経験別の比較

知的障がい者の雇用経験の有無によって障がい者雇用促進施策や相談機関等についての意識に違いがあるのかを比較した。ただし、知的障がい者の雇用経験がない事業所には、身体・精神など他の障がい者を雇用した事業所も含まれていることには留意いただきたい。なお、知的障がい者の雇用経験に関する回答がなかった 8 事業所については分析から除外している。

雇用促進施策については、すべての質問項目に関して、知的障がい者雇用経験のある事業所のほうが施策の認知度・利用度が高かった。知的障がい者雇用経験のある事業所では、85%が助成金制度を知っていた。とりわけ差が大きかったのは助成金制度の受給歴であり、雇用経験のある事業所が 52.5%であるのに対して、経験なしの事業所は 3.4%だった。他方、ジョブコーチについては、知的障がい者雇用のある事業所でも知っているのは 4 割弱、利用は 1 割弱であった。雇用経験のない企業では約 2 割の認知度、利用は 1%未満に過ぎない。障がい者就業・生活支援センター（ナカポツセンター）のことは、知的障がい者雇用経験のない事業所でも 4 割弱が知っていた（表 A）。

表 A 雇用促進施策の認知度・利用度

障がい者雇用促進施策	知的障がい者雇用経験あり (n=61)	知的障がい者雇用経験なし (n=321)	全体(n=382)	
助成金制度を知っている	52 85.2%	220 68.5%	272 71.2%	*
助成金受給経験がある	32 52.5%	11 3.4%	43 11.3%	*
ジョブコーチを知っている	24 39.3%	72 22.4%	96 25.1%	*
ジョブコーチ利用経験がある	6 9.8%	3 0.9%	9 2.4%	*
ナカポツを知っている	40 65.6%	124 38.6%	164 42.9%	*
ナカポツ利用経験がある	21 34.4%	12 3.7%	33 8.6%	*

雇用に必要な支援に関して、知的障がい者雇用経験のある事業所で特に多かったのは「政策・制度上、雇用主・事業者への財政的支援」であり、54.1%に上った。知的障がい者の効用経験のない事業所では財政的支援の要望は比較的多かったものの 40.2%であった。知的障がい者の雇用経験がない事業所で必要だとされた支援が最も多かったのは、「適性を見定めることのできる職場実習制度」の 47.4%で、次いで「専門指導員（付き添い者）の配置」が 35.2%を占めていた。指導員の配置については、雇用経験のある企業では必要だとするのが 2 割弱に過ぎず、統計的にも有意に雇用経験のない事業所のニーズが高い。他方、「障がい者本人の生活面を支えるサポート」については、雇用経験ありは 34.4%なのに対して、

経験なしだと 26.8%であった。有意差はないものの、知的障がい者の雇用経験のない企業では、生活面にまではあまり考えが及んでいない可能性がうかがえる。「雇用事例や雇用管理上の留意点に関する情報提供」は、雇用経験の有無にかかわらず、3割弱の事業所が必要だとしていた（表 B）。

表 B 障がい者雇用に必要な支援（複数回答）

障がい者雇用に必要な支援	知的障がい者 雇用経験あり (n=61)	知的障がい者 雇用経験なし (n=321)	全体(n=382)	
財政的支援	33 54.1%	129 40.2%	162 42.4%	*
指導員の配置	12 19.7%	113 35.2%	125 32.7%	*
職場実習制度	26 42.6%	152 47.4%	178 46.6%	
生活面のサポート	21 34.4%	86 26.8%	107 28.0%	
支援機関の訪問	6 9.8%	48 15.0%	54 14.1%	
情報提供	18 29.5%	92 28.7%	110 28.8%	
その他	3 4.9%	5 1.6%	8 2.1%	

障がい者雇用に関する研修会、勉強会があったら参加したいかどうかについては、概して知的障がい者の雇用経験のある企業のほうが参加意向を持っていた。雇用経験のある事業所では「参加したい」と「参加してもよい」の合計が 44.3%だったのに対して、雇用経験のない事業所は 29.0%であった。雇用経験のない企業では、「わからない」43.0%を占めており、障がい者雇用に関して明確な意向を持っていないことが推察される（表 C）。

表 C 障がい者雇用に関する研修等への参加意向

研修参加意向	知的障がい者 雇用経験あり	知的障がい者 雇用経験なし	全体
参加したい	7 11.5%	9 2.8%	16 4.2%
参加してもよい	20 32.8%	84 26.2%	104 27.2%
参加したくない	9 14.8%	62 19.3%	71 18.6%
わからない	23 37.7%	138 43.0%	161 42.1%
無回答	2 3.3%	28 8.7%	30 7.9%
合計	61 100.0%	321 100.0%	382 100.0%

3. 単純集計表一覧

表1 業種

業種	度数	%
農業、林業	12	3.1
漁業	1	0.3
鉱業	4	1.0
建設業	69	17.7
製造業	22	5.6
電気ガス水道業	8	2.1
情報通信業	3	0.8
運輸業	9	2.3
卸売小売業	77	19.7
金融保険業	8	2.1
不動産賃貸業	26	6.7
学術専門技術サービス業	10	2.6
生活関連サービス業	7	1.8
教育学習支援業	3	0.8
医療福祉	48	12.3
複合サービス業	6	1.5
その他サービス業	50	12.8
公務	6	1.5
その他	19	4.9
無回答	2	0.5
合計	390	100

表2 法人の従業員数

法人規模	度数	%
1-4人	132	33.8
5-9人	71	18.2
10-19人	50	12.8
20-29人	21	5.4
30-39人	15	3.8
40-49人	8	2.1
50-99人	20	5.1
100-199人	18	4.6
200-299人	8	2.1
300人以上	43	11.0
無回答	4	1.0
合計	390	100

表3 事業所の従業員数

営業所規模	度数	%
1-4人	66	16.9
5-9人	48	12.3
10-19人	30	7.7
20-29人	9	2.3
30-39人	7	1.8
40-49人	6	1.5
50-99人	11	2.8
100-199人	5	1.3
200-299人	5	1.3
300人以上	1	0.3
合計	188	48.2

表4 障がい者雇用経験のある事業所数（複数回答）

障害種別 (n=390)	雇用状況	度数	%
知的障がい	雇用中	35	9.0
	過去に雇用	26	6.7
肢体不自由	雇用中	23	5.9
	過去に雇用	12	3.1
視聴覚障がい	雇用中	12	3.1
	過去に雇用	3	0.8
内部障がい	雇用中	14	3.6
	過去に雇用	5	1.3
その他の 身体障がい	雇用中	7	1.8
	過去に雇用	1	0.3
精神障がい	雇用中	16	4.1
	過去に雇用	18	4.6
発達障がい	雇用中	9	2.3
	過去に雇用	9	2.3

表5 知的障がい者の仕事内容（複数回答）

仕事内容 (n=61)	度数	%
ライン作業	15	24.6
梱包包装業務	15	24.6
清掃業務	23	37.7
調理補助業務	7	11.5
運輸輸送補助業務	6	9.8
事務補助	2	3.3
営業接客業務	5	8.2
その他	17	27.9

表6 知的障がい者の勤務時間（複数回答）

勤務時間 (n=61)	度数	%
週30時間以上	31	50.8
週20-30時間	24	39.3
週20時間未満	8	13.1

表7 知的障がい者の雇用のきっかけ（複数回答）

雇用のきっかけ (n=61)	度数	%
応募があった	9	14.8
事業拡大・人手不足	5	8.2
ハローワークの紹介	12	19.7
支援学校の紹介	17	27.9
支援機関の紹介	29	47.5
知人からの紹介	1	1.6
企業の社会的責任	21	34.4
その他	2	3.3

表8 知的障がい者への配慮や工夫（複数回答）

配慮や工夫 (n=61)	度数	%
業務内容・工程の検討	20	32.8
スピード・仕事量を調整	36	59.0
学校・支援機関と連携	13	21.3
担当者が付き添い	12	19.7
通勤方法・通勤時間	11	2.8
その他	4	6.6

表9 知的障がい者の職場定着・適応支援の協力者（複数回答）

職場定着・適応支援 (n=61)	度数	%
家族	9	14.8
相談支援機関	32	52.5
福祉的就労事業所	4	6.6
障害者職業センター	2	3.3
市役所	0	0.0
ハローワーク	4	6.6
その他	8	13.1

表10 知的障がい者を雇用してよかったこと（複数回答）

メリット (n=61)	度数	%
雰囲気よくなった	4	6.6
理解が深まった	25	41.0
意欲が向上した	2	3.3
社会的責任を果たせた	31	50.8
経営改善につながった	4	6.6
その他	4	6.6

表 11 知的障がい者を雇用して困ったこと（複数回答）

デメリット (n=61)	度数	%
業務に対応できない	12	19.7
情報伝達が困難	13	21.3
職場での人間関係	9	14.8
継続勤務が不安定	10	16.4
スタッフの負担大	17	27.9
常時注意が必要	18	29.5
その他	6	9.8

表 12 知的障がい者の雇用経験のない事業所の雇用意向

障がい者雇用意向	度数	%
積極的に雇用したい	7	1.8
雇用してもよい	27	6.9
雇用したくない	152	39.0
わからない	127	32.6
無回答	8	2.1
合計	321	100

表 13 知的障がい者を雇用したくない理由（複数回答）

雇用したくない理由 (n=152)	度数	%
サポートする人がいない	62	40.8
仕事内容が不向き	126	82.9
事故トラブルの危険性	82	53.9
コミュニケーションの不安	16	10.5
取組み姿勢が心配	14	9.2
雇用する義務がない	2	1.3
企業イメージに影響	4	2.6
その他	26	17.1

表 14 知的障がい者に求めたいスキル（複数回答）

求めたいスキル (n=321)	度数	%
従業員とのコミュニケーション	92	28.7
基本的なマナー	94	29.3
従業員と同レベルの仕事	59	18.4
従業員の5割程度の仕事	22	6.9
顧客とのコミュニケーション	73	22.7
パソコンができる	41	12.8
資格・免許を持っている	38	11.8
その他	22	6.9

表 15 知的障がい者を雇用する場合の勤務条件

勤務条件	度数	%
正社員と同じ条件	33	10.3
正社員並み残業なし	39	12.1
半日程度の勤務	76	23.7
わからない	85	26.5
無回答	88	27.4
合計	321	100.0

表 16 障がい者雇用促進施策、相談機関の認知度・利用度

障がい者雇用施策 (n=390)	度数	%
助成金制度を知っている	275	70.5
助成金受給経験がある	44	11.3
ジョブコーチを知っている	96	24.6
ジョブコーチ利用経験がある	9	2.3
ナカポツを知っている	165	42.3
ナカポツ利用経験がある	34	8.7

表 17 障がい者を雇用するうえで必要な支援（複数回答）

必要な支援 (n=390)	度数	%
財政的支援	163	41.8
指導員の配置	126	32.3
職場実習制度	179	45.9
生活面のサポート	107	27.4
支援機関の訪問	54	13.8
情報提供	111	28.5
その他	8	2.1

表 18 障がい者雇用に関する研修等への参加意向

研修参加意向 (n=390)	度数	%
参加したい	16	4.1
参加してもよい	105	26.9
参加したくない	71	18.2
わからない	163	41.8
無回答	35	9.0
合計	390	100