



障がい者雇用に関するアンケート結果報告

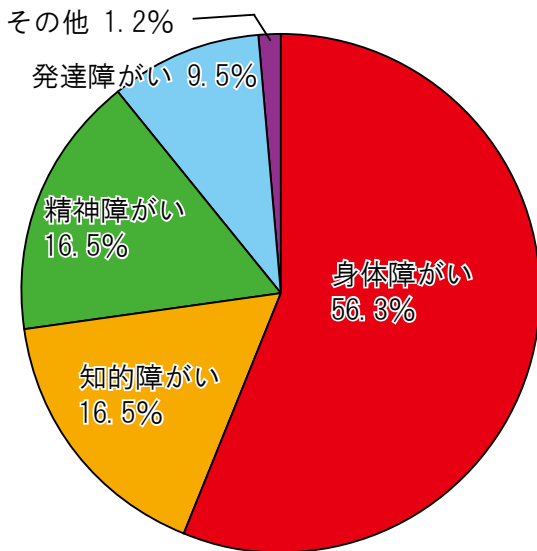


問い合わせ先
生活福祉課 28-6023

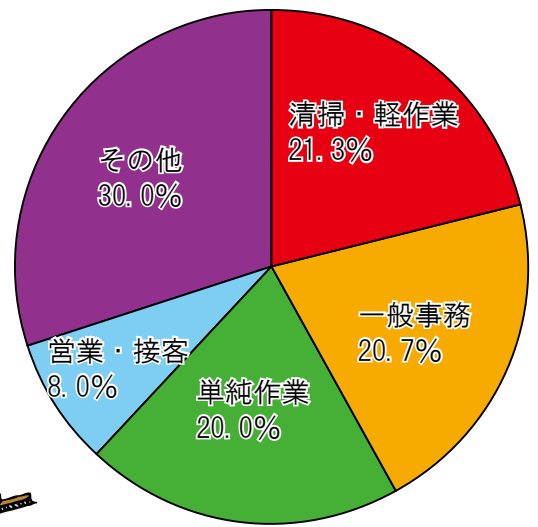
市自立支援協議会では平成 28 年 10 月に、市内企業 1,202 社に障がい者雇用のアンケートを実施し 583 社から回答を得ることができました。全国的に精神障がいのある方の雇用が増加し、平成 30 年度からは法定雇用率の算定に精神障がいのある方が含まれることになっており、本市においても例外ではありません。そのため、このアンケートは企業の障がい者雇用の状況に加え、精神障がいのある方の雇用にスポットを当て、雇用についての啓発につなげていくことを目的としています。このたびアンケートの調査結果がまとまりましたので、主な内容をお知らせいたします。(有効回答率 48.5%)

アンケート内容から

問 現在雇用しているまたは、採用しようとしている方の障がい種別を教えてください。(複数回答)



問 雇用している障がいのある方の仕事内容は何ですか。(複数回答)



前回のアンケート (H22 年実施) と比べると、精神障がいのある方の割合は [1.6%] から [16.5%] と 10 倍以上に増えています。

これは、精神障がいのある方が活躍できる職域が広がったことに加え、理解が深まったことが雇用率の増加に影響していると考えられます。

「営業・接客」よりも「単純作業」「清掃・軽作業」といった職種が多いことから、コミュニケーションを求められる職種よりもマニュアル化された職種の回答が多数ありました。

一方で「その他」は運転手、介護補助、検品、オペレーターなどがあることから、障がい者雇用の職種の可能性が広がっていると考えられます。

問 もし、精神障がいのある方を雇用した場合、貴社でできる配慮についてお答えください。(複数回答)

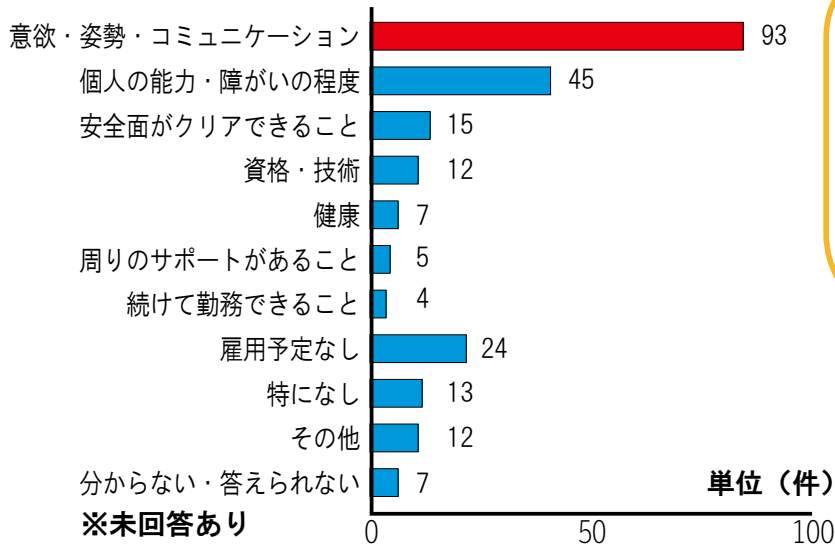


項目	件数
業務量への配慮	217
短時間勤務などの勤務時間の配慮	207
作業指示の明確化などの業務習得をサポートする配慮	151
通院や服薬管理などの医療上の配慮	116
工程の単純化などの職務内容への配慮	111
コミュニケーション手段の配慮	106
休暇を取得しやすくするなどの休養への配慮	103
外部の支援機関との連携	83
作業環境・施設・設備などへの配慮	64
業務遂行を支援する者の配置	62
職場内における健康管理などの相談支援体制の確保	44
特に何もない	134
その他	41

精神障がいのある方をすでに雇用している企業だけでなく、いまだ雇用はしていない企業からも多数回答が寄せられました。

「業務量への配慮」と「短時間勤務などの勤務時間の配慮」が多く、職場の環境整備(体力に応じた勤務体制、その人・その時に合った作業内容の整備)への意識が高くなっていることが感じられます。

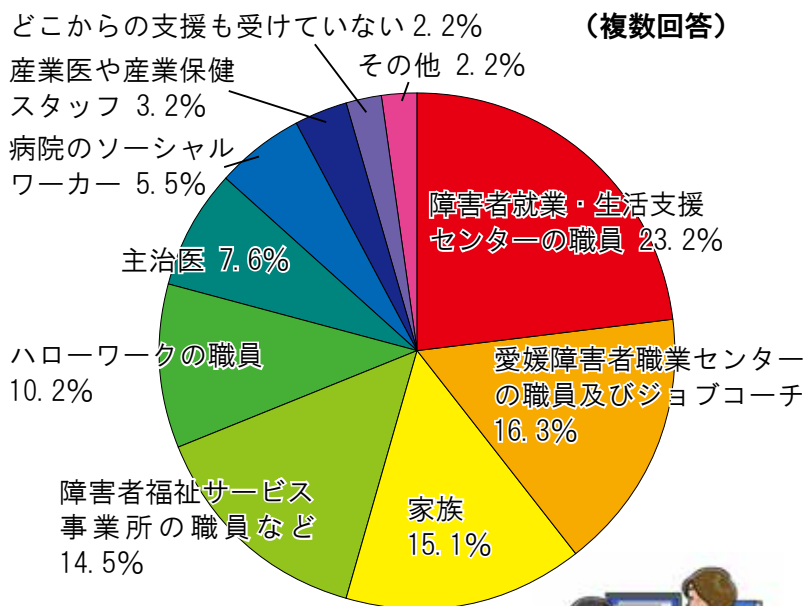
問 雇用する際に障がいのある方に求めるものは何ですか。



「やる気がある」「コミュニケーションを取れる」など、本人の意欲や意思疎通などを求める意見が一番多く、車の運転やパソコンの使用など、資格や技術が必要だとする意見は少数でした。多くの企業は技術などより本人の姿勢や職場に定着できるかに重点を置いていることがうかがえます。



問 障がいのある方の職場定着、職場適応のための支援について協力を得ている(得たい)のは次の誰ですか。



約 95% が外部の支援機関の協力を得ている(得たい)と回答しており、大半の企業が1か所に限らず複数の重層的な支援を求めているようです。一方で無回答だった企業が全体の半数であることや、その他の回答で「よくわからない」といった意見も多いことから、支援機関の存在や役割がまだ十分知られていない実態があるようです。



問 社外の支援機関の職員による職場訪問において、必要だと思う支援は何ですか。

職場訪問に必要な支援	割合
人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援	22.6%
仕事内容の設定や指導方法に関する助言	21.1%
職場の障がいへの理解や配慮を促すための支援	20.0%
仕事の進め方に関する本人への助言	16.7%
健康管理や生活リズムの構築に関する本人への助言	14.3%
その他	5.3%
計	100%

この問いは回答率が高く、外部の支援機関による支援内容への関心度の高さがうかがえます。本人への助言や指導というよりも、仕事内容や人間関係など、職場環境の改善や配慮に関する支援を求めていることがわかります。同じ割合で仕事に関する指導といった支援も求めており、戦力として成長して欲しい期待を寄せているようです。

まとめ

障がいのある方を取り巻く雇用環境においては、法定雇用率が2.0%に上昇したことや雇用制度の充実、多様な支援機関、少子高齢化に伴う労働力不足の観点から障がい者雇用に対する期待が高まると考えられます。特に精神障がいのある方については、雇用件数が大きく伸び、企業の雇用経験が積み上がることで精神障がいの理解や支援方法が確立されてきた企業もあります。アンケート結果にもあるように、精神障がいのある方を雇用していない企業でも雇用管理の視点などで関心の高さがうかがえました。支援機関の協力や役割について、わからないと答えている企業が多い一方で、具体的な支援内容については高い関心を示しており、今後ますます支援機関を有効に活用いただけるよう、周知していきたいと考えています。

※一部イラストは、「政府広報オンライン」からの転載です。