

# 事業場における障害者就労状況 に関する調査

研究代表者	新潟産業保健推進センター所長	興梠	建郎
共同研究者	同産業保健相談員(産業保健)	中平	浩人
研究協力者		清野	貴之

## ➤ 背景

障害者雇用促進法は、ノーマライゼーションの理念の下、障害者の雇用対策を総合的に推進するため、障害者雇用の促進等の措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ることを目的としている。

近年、障害者の社会参加の意識が高まるとともに、事業場による障害者の就労が進んでいる状況であるが、次第に課題が浮き彫りにされつつある。

## ➤ 目 的

障害者就労の継続には事業場の配慮が必要であり、就業形態等の障害者のニーズを踏まえ障害者雇用を展開していく時期にある。また、中小規模事業場における障害者雇用が課題である。

本研究は、障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度、その他障害者雇用に関する支援策等について、事業者から収集したデータを解析し、今後検討すべき課題を明らかにすることを目的とした。

# ➤方 法

## 1. 対象事業場

新潟県内の4労働基準協会(新潟、長岡、三条、新発田)登録の4,025事業場

## 2. 標本抽出

登録上従業員数上、①50人未満 ②50~300人  
③301人以上に分け、100事業場ずつ無作為抽出

## 3. 調査方法

● H21.11~12に調査票を送付し郵送で回収した。

## 4. 倫理的配慮

産業保健調査研究倫理審査委員会で承認  
自由回答・無記名

# ➤ 結 果

## 1. 回答事業場

住所不明の1事業場を除く299事業場のうち  
245事業場が回答(回答率81.9%)した。  
有効回答率は100.0%であった。

## 2. 回答事業場の業種

13以上の業種

①製造業	37.2%	②農林水産	15.1%
③卸売・小売	14.6%	④運輸	8.8%
⑤サービス	7.9%	⑥医療福祉	4.6%

### 3. 規模別回答事業場数

表1. 規模別回答事業場数

常用労働者数	事業場数	%
49名以下	81	33.9
50~300名	76	31.8
301名以上	82	34.3
計	239	100.0

## 4. 障害者就労

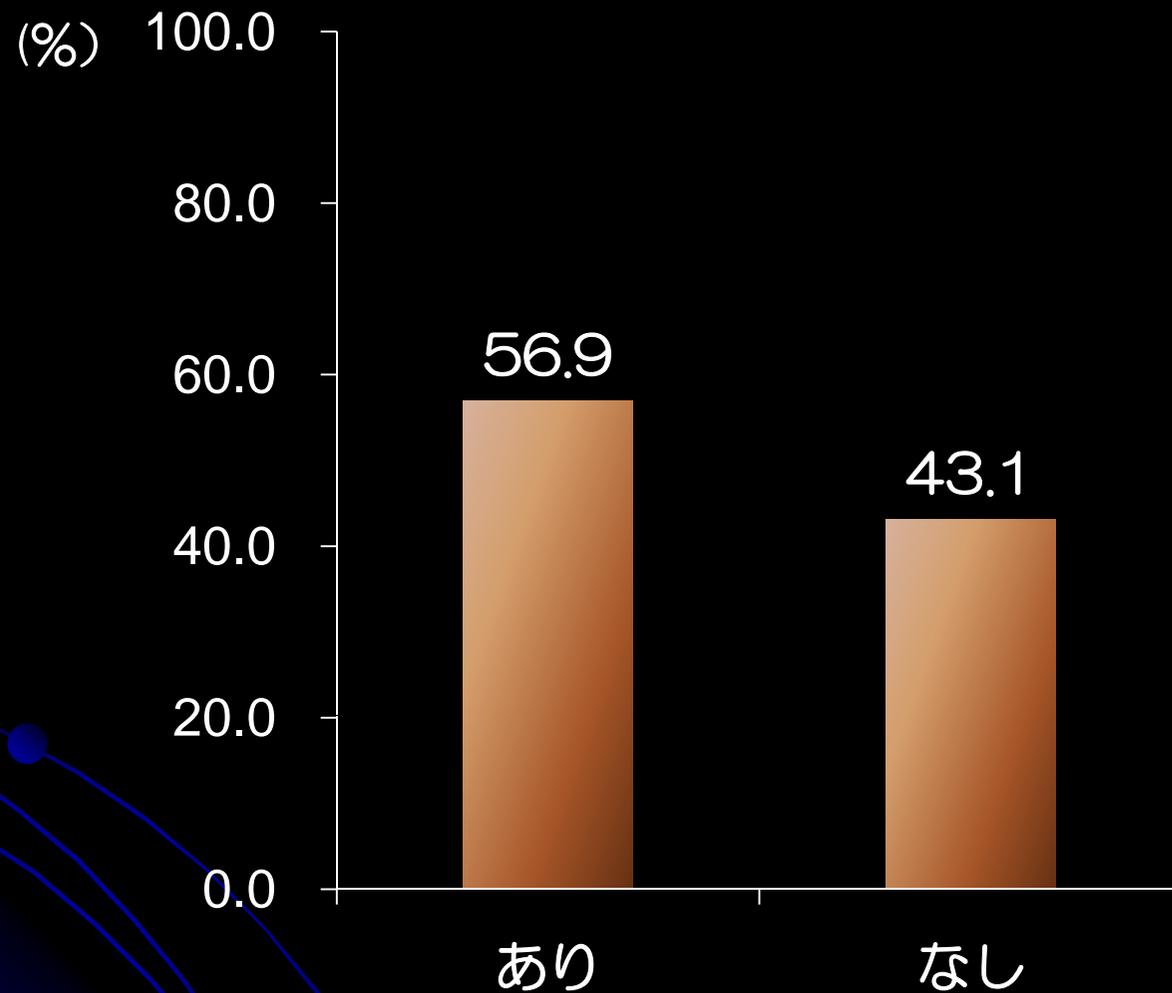


図1. 障害者就労の有無 (全事業場 n=239)

## 5. 事業場規模別 障害者就労

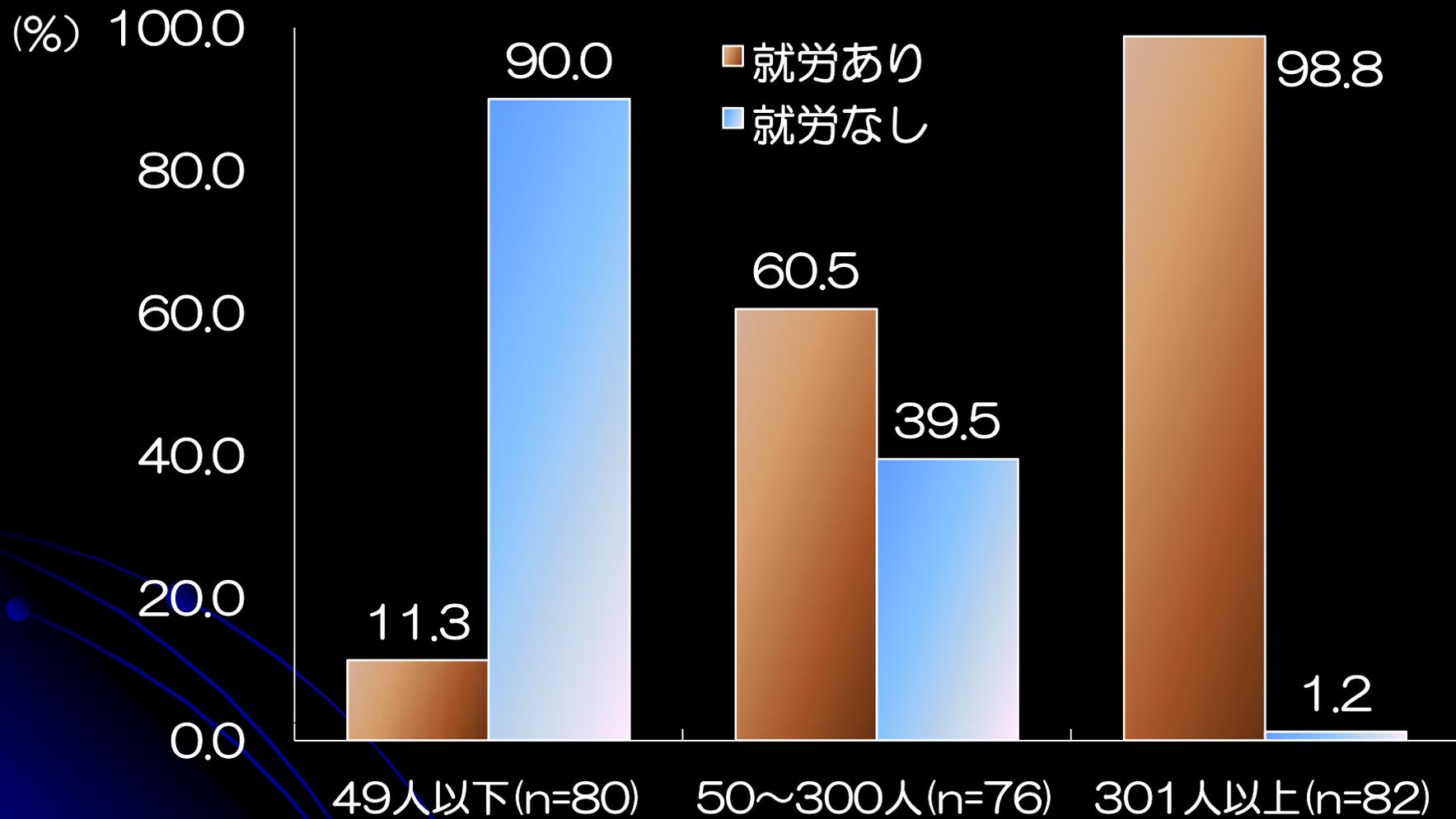


図2. 事業場規模別 障害者就労の有無

( $p < 0.001$ )

## 6. 障害者就労の導入理由

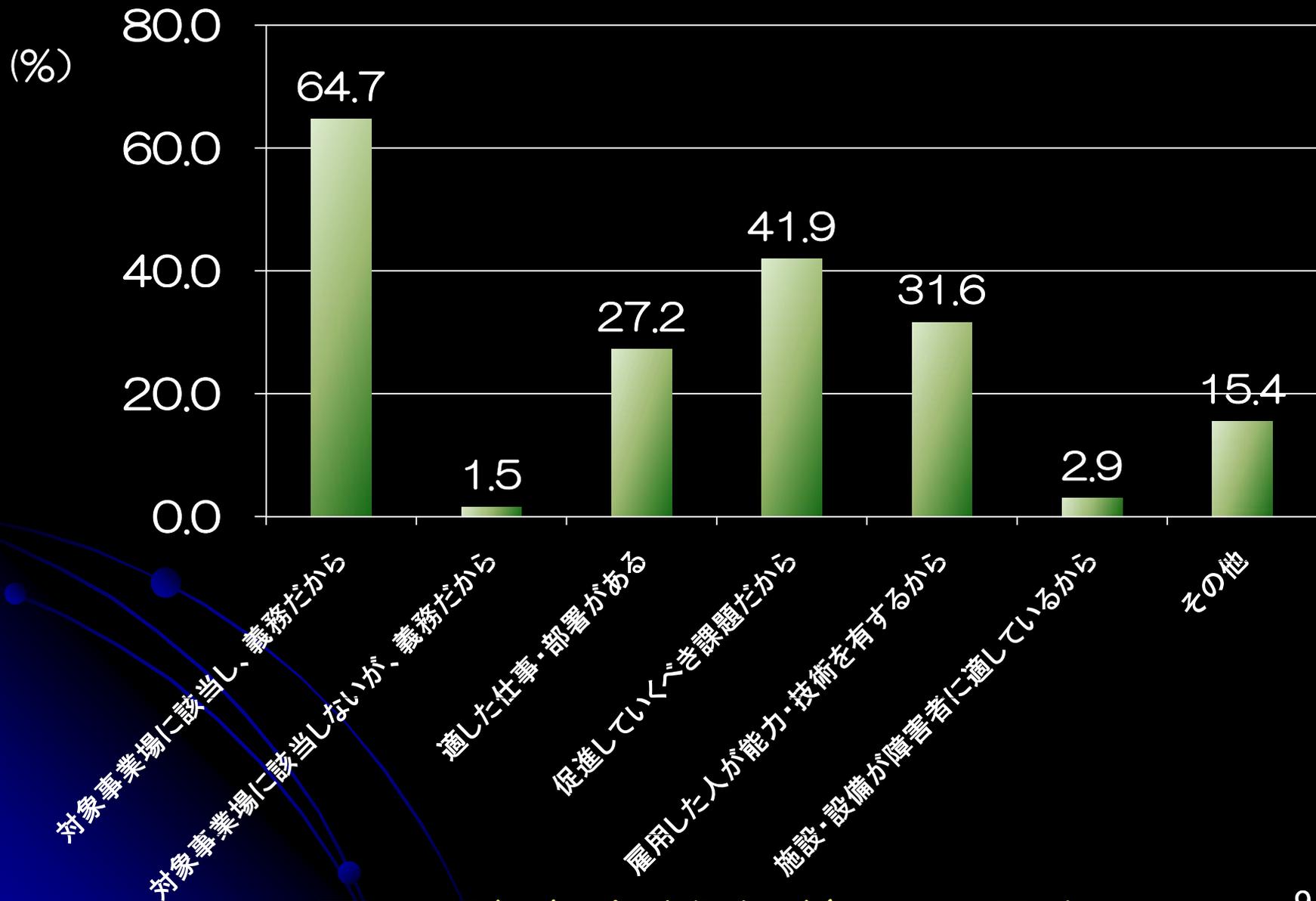


図3. 障害者就労導入の理由

## 7. 障害者就労を導入しない理由

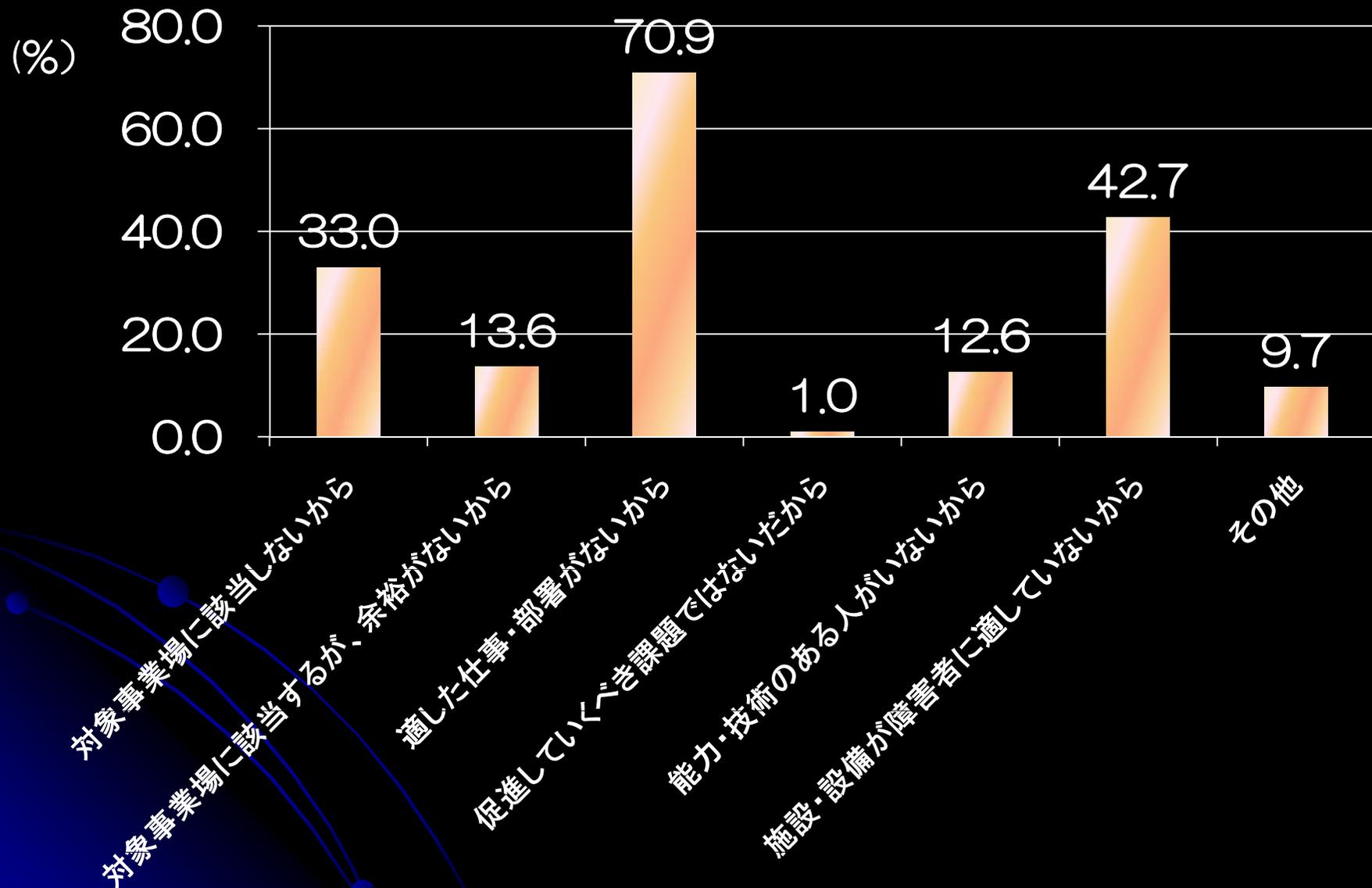


図4. 障害者就労 未導入の理由

## 8.障害者雇用の配慮事項

表2. 障害者の作業環境、作業方法、作業時間等への配慮

配慮	全事業場		49人以下		50~300人		301人以上	
	事業場数	%	事業場数	%	事業場数	%	事業場数	%
している	109	80.7	4	44.4	33	73.3	72	88.9
していない	26	19.3	5	55.6	12	26.7	9	11.1
計	135	100.0	9	100.0	45	100.0	81	100.0

$p<0.001$

## 9.障害者雇用関連事項の理解度

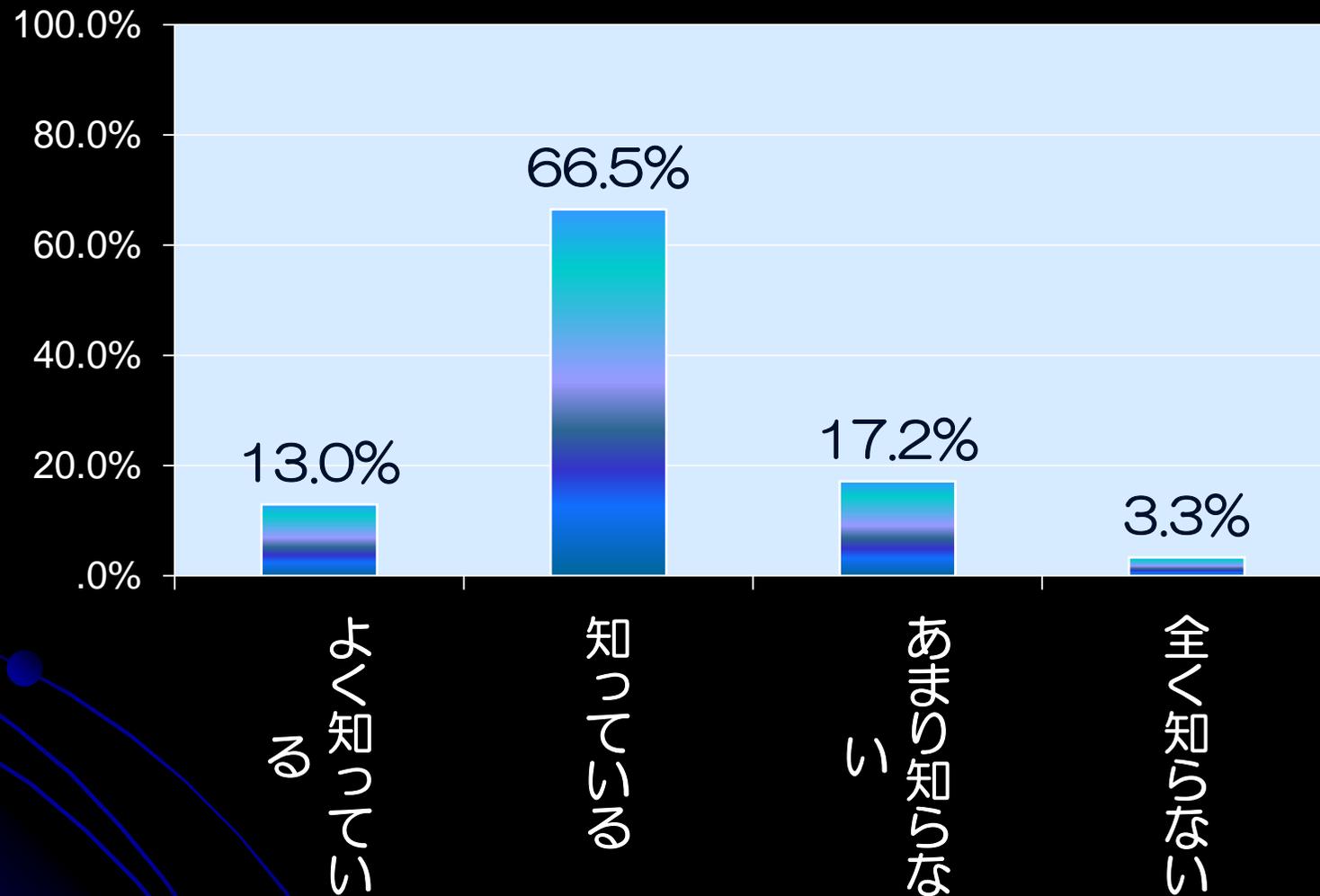


図5. 障害者雇用促進法の知識 (全事業場 n=239)

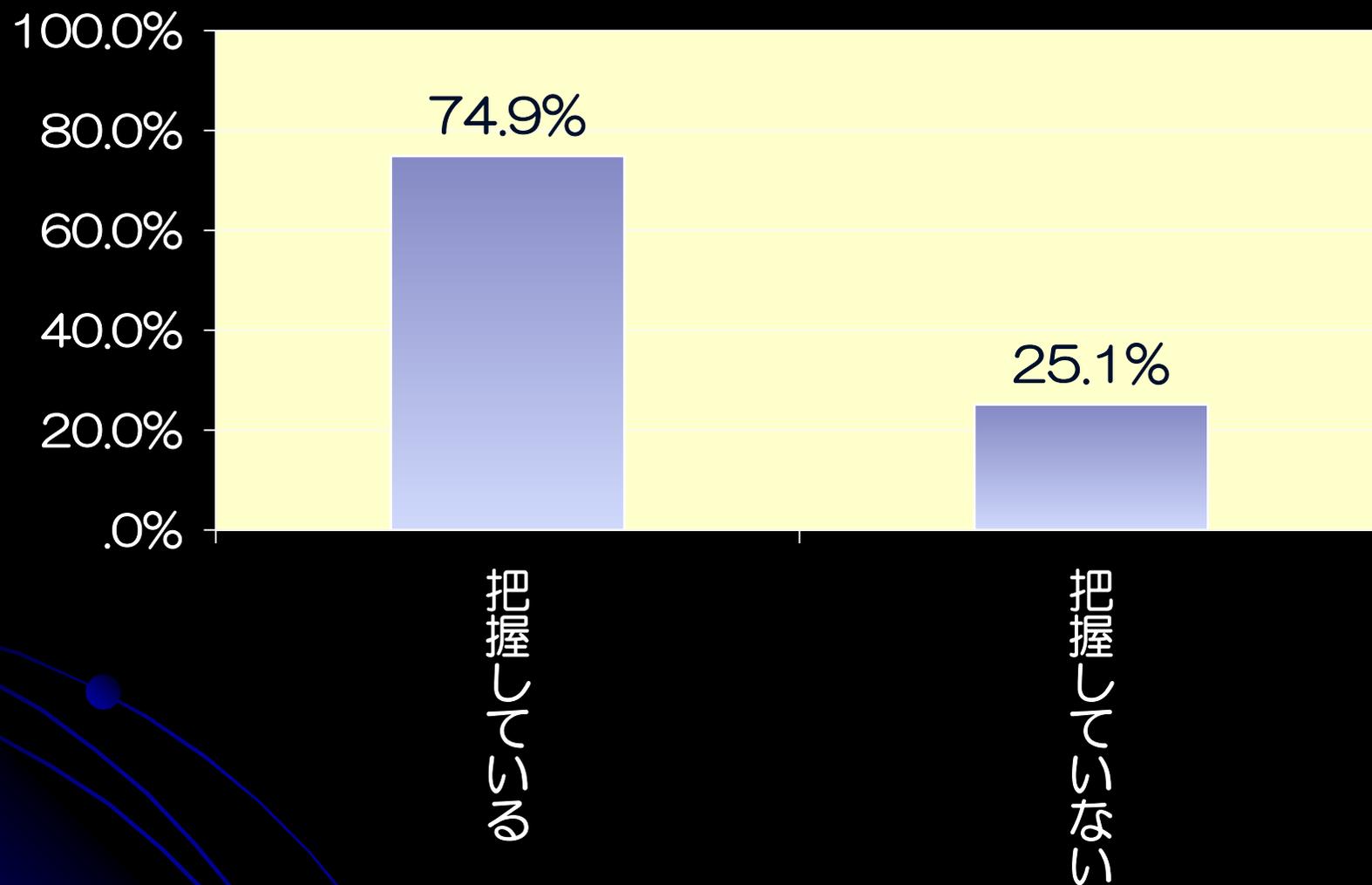


図6. 法定障害者雇用率の把握 (全事業場 n=239)

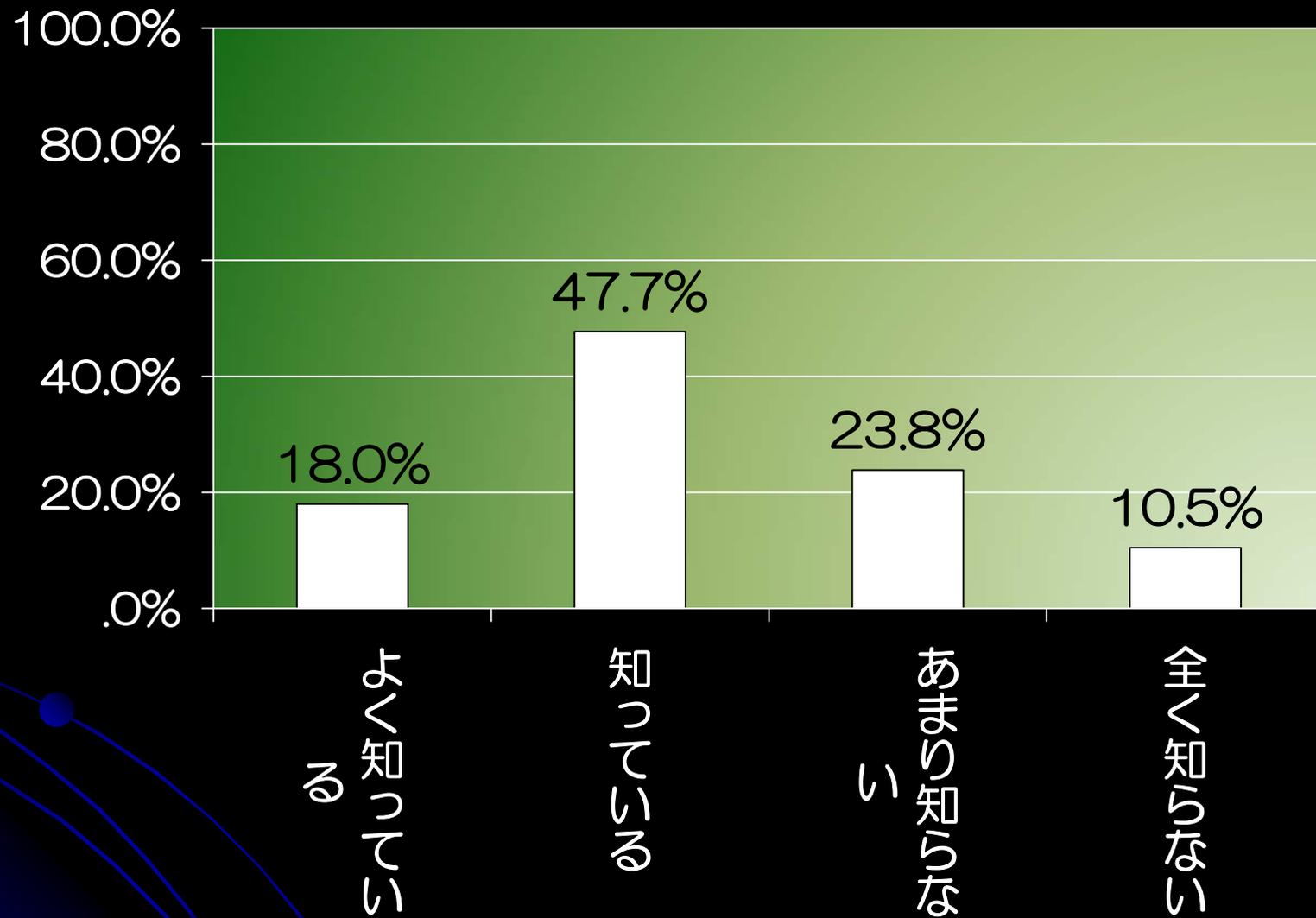


図7. 障害者雇用納付金の知識 (全事業場 n=239)

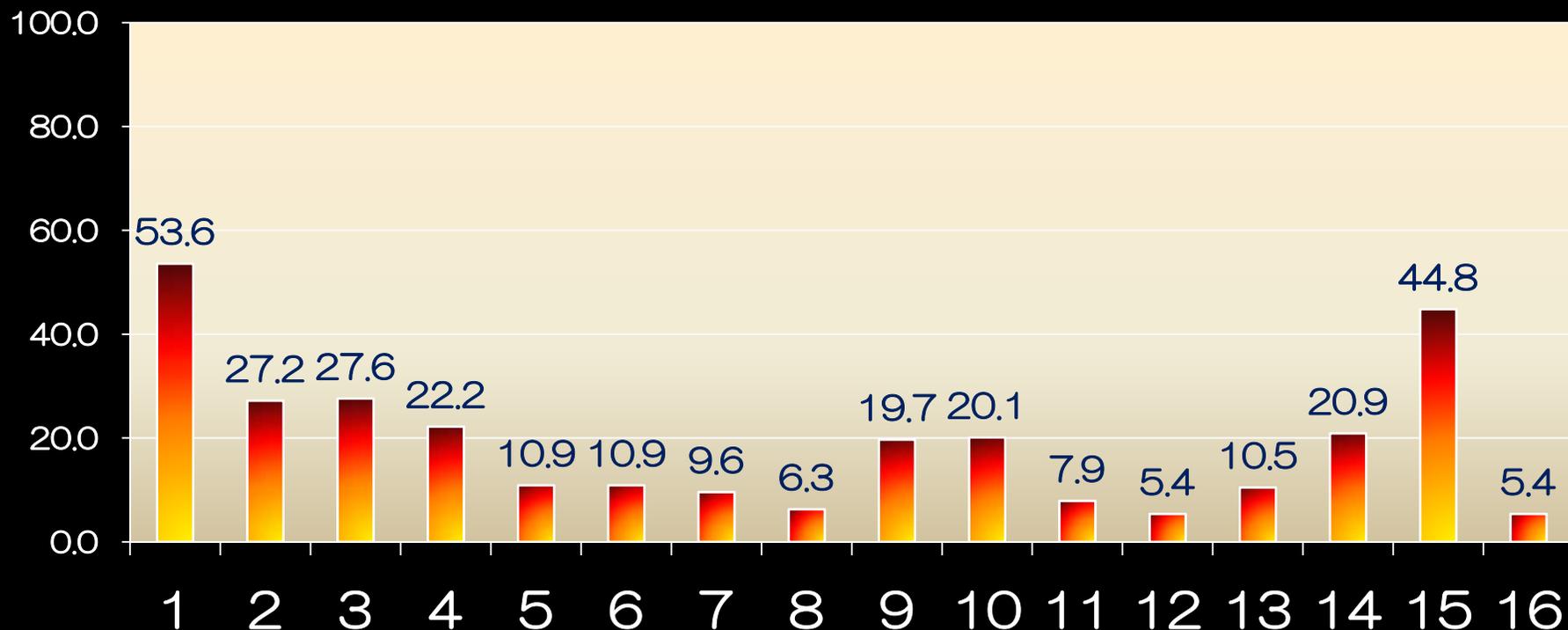


- |   |             |                  |             |
|---|-------------|------------------|-------------|
| 1.地域障害者職業センター                                 | $p = 0.001$ | 2.障害者就業・生活支援センター | $p < 0.001$ |
| 3.「精神障害者総合雇用支援」                               | $p = 0.120$ | 4.在宅就業障害者支援制度    | $p = 0.230$ |
| 5.ジョブコーチ助成金                                   | $p < 0.001$ | 6.特例調整金・特例報奨金    | $p < 0.001$ |
| 7.グループ就労訓練助成金                                 | $p = 0.782$ | 8.障害者作業施設設置等助成金  | $p = 0.006$ |
| 9.重度障害者介助等助成金                                 | $p = 0.001$ |                  |             |
| 10.重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金                       | $p = 0.094$ |                  |             |
| 11.在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理を行う在宅勤務コーディネーター配置・委嘱への助成金 | $p = 0.307$ |                  |             |
| 12.職場介助者の継続的配置・継続的委嘱への助成金                     | $p = 0.016$ |                  |             |

## 図8. 障害者雇用関連事項の知識ある割合

(雇用有 n=136、雇用無 n=103)

# 10. 今後の障害者就労について



1. 国の中小企業に対する雇用支援
3. 地域の就労支援機関との関係強化
5. 障害者就業・生活支援センターの増設
7. ジョブコーチのスキル・能力向上
9. 障害者雇用義務制度の見直し
11. 障害者雇用率を上げる
13. 障害者雇用納付金を上げる
15. 各種助成金制度の拡大

2. 雇用する事業場に対する相談体制
4. 中小企業に対する周知啓発・教育
6. 地域障害者職業センターの役割強化
8. 高等教育機関での職業リハビリテーション教育
10. 障害者雇用納付金制度の見直し
12. 障害者雇用率を下げる
14. 「トライアル雇用」によるきっかけづくりの拡大
16. その他

図9. 今後の障害者就労に必要な事項(全事業場 n=239) 16

## ➤結果のまとめ

- 1) 300人規模以下の事業場は障害者雇用に積極的でない。事業場規模が大きくなるほど、障害者雇用を社会的問題として捉えていた。
- 2) 雇用障害者が正規雇用である割合は6割程度に止まり、大規模事業場ほど低かった。
- 3) 障害者雇用促進法はよく周知されていたが、小規模事業場ほど知識が薄かった。
- 4) 助成金全般に渡り、周知不足であった。
- 5) 事業場は、採用し易い障害者雇用制度への改善、支援・助成制度の拡充及びその一層の周知を求めている。

## ▶ 今後検討すべき課題

今後、障害者就労の対象事業場が拡大していく中、障害者雇用に比較的積極的でない中小規模事業場に対する国の雇用支援が重要である。

まず、中小規模事業場に対する周知啓発・教育を積極的に進め、雇用する事業場に対する相談体制を整える必要がある。さらに、地域の就労支援機関との関係強化を図ることが求められる。

経済的余裕のない中小規模事業場において障害者就労を促進するべく、障害者に適した仕事づくりや障害者就労に適した施設・設備の設置を助成する各種制度の充実が期待される。