

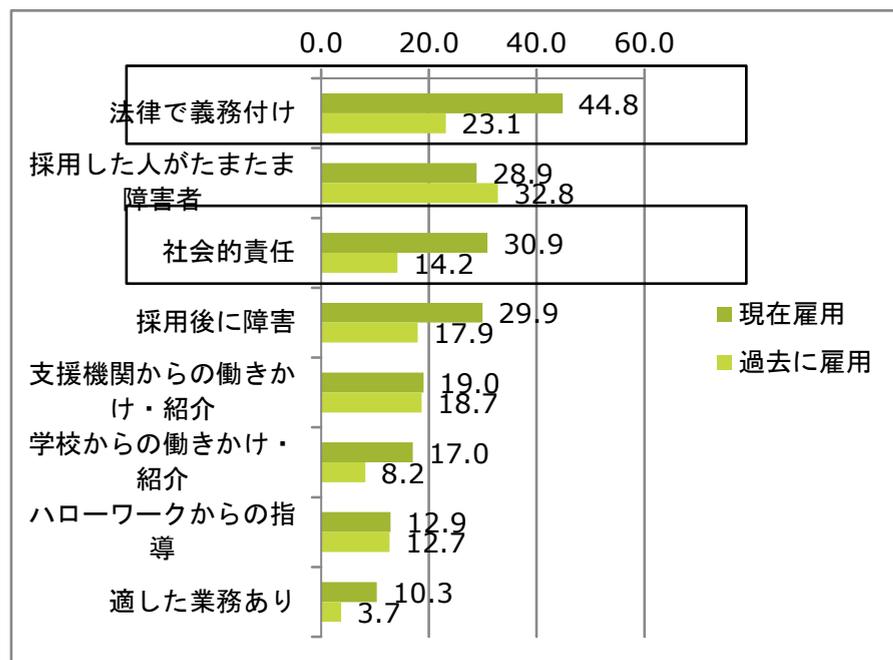
「平成25年度障害者雇用実態 調査」に係る追加分析

平成26年度

宮城県経済商工観光部雇用対策課

① 障害者雇用のきっかけ

	法律で義務付け	採用した人がたまたま障害者	社会的責任	採用後に障害	支援機関からの働きかけ・紹介	学校からの働きかけ・紹介	ハローワークからの指導	適した業務あり	N
現在雇用	295 44.8	190 28.9	203 30.9	197 29.9	125 19.0	112 17.0	85 12.9	68 10.3	658
過去に雇用	31 23.1	44 32.8	19 14.2	24 17.9	25 18.7	11 8.2	17 12.7	5 3.7	134

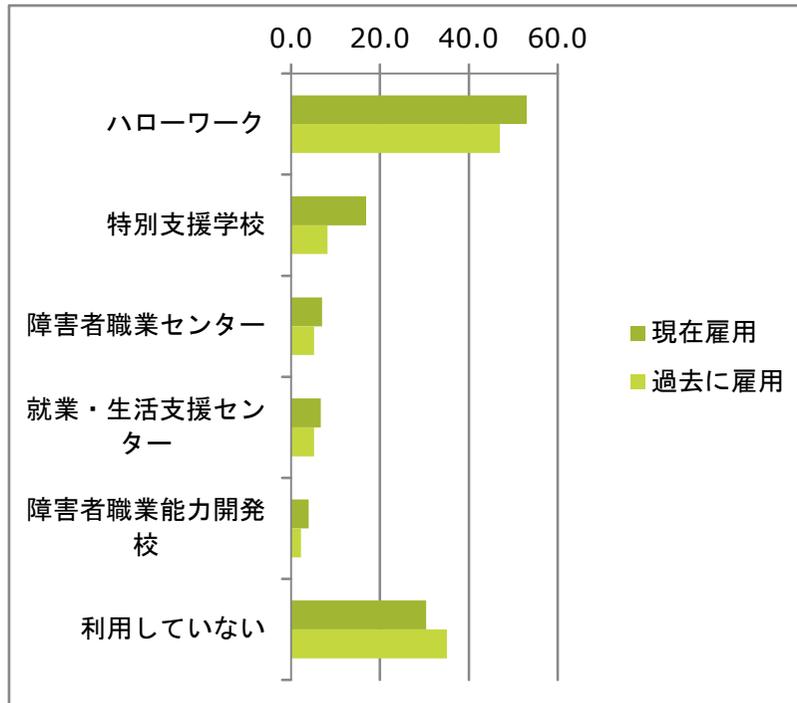


◆データからは、現在雇用している企業と過去に雇用していた企業とでは、現在雇用している企業の方が障害者を意識して雇用している傾向にある。

◆現在雇用している企業の方が、「学校からの働きかけ・紹介」によるものが多くっており、これは特別支援学校の就職に向けた取組の成果である。

② 雇用の際に利用した機関

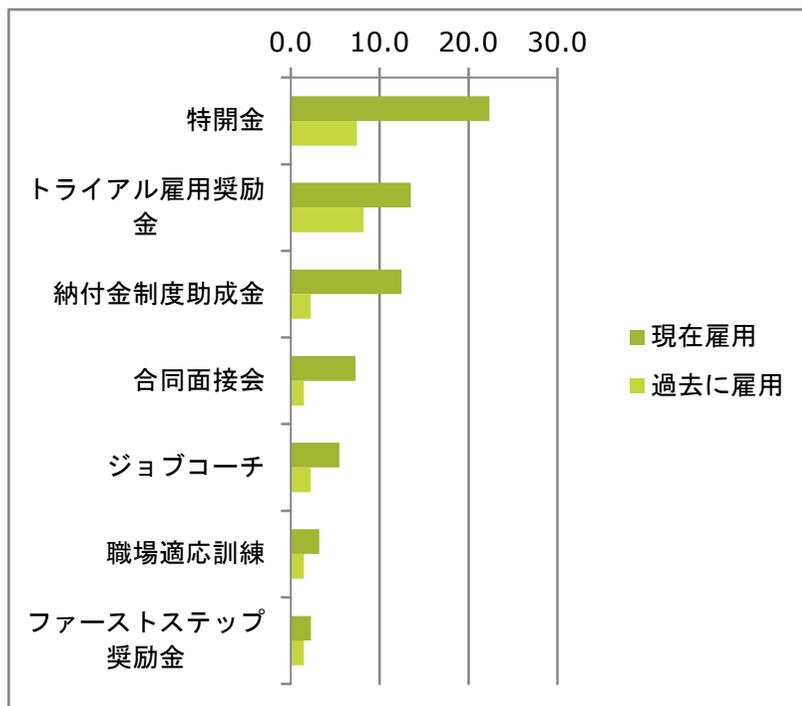
	ハローワーク	特別支援学校	障害者職業センター	就業・生活支援センター	障害者職業能力開発校	利用していない	N
	349	111	46	44	26	200	658
現在雇用	53.0	16.9	7.0	6.7	4.0	30.4	
過去に雇用	47.0	8.2	5.2	5.2	2.2	35.1	134



◆傾向は大きくは変わらないものの、全体として、現在雇用している企業の方が、支援機関の利用割合が高い傾向にある。特に「特別支援学校の割合が2倍程度となっている。」

③ 雇用の際に利用した制度

	特開金	トライアル雇用奨励金	納付金制度助成金	合同面接会	ジョブコーチ	職場適応訓練	ファーストステップ奨励金	N
	147	89	82	48	36	21	15	658
現在雇用	22.3	13.5	12.5	7.3	5.5	3.2	2.3	
	10	11	3	2	3	2	2	134
過去に雇用	7.5	8.2	2.2	1.5	2.2	1.5	1.5	

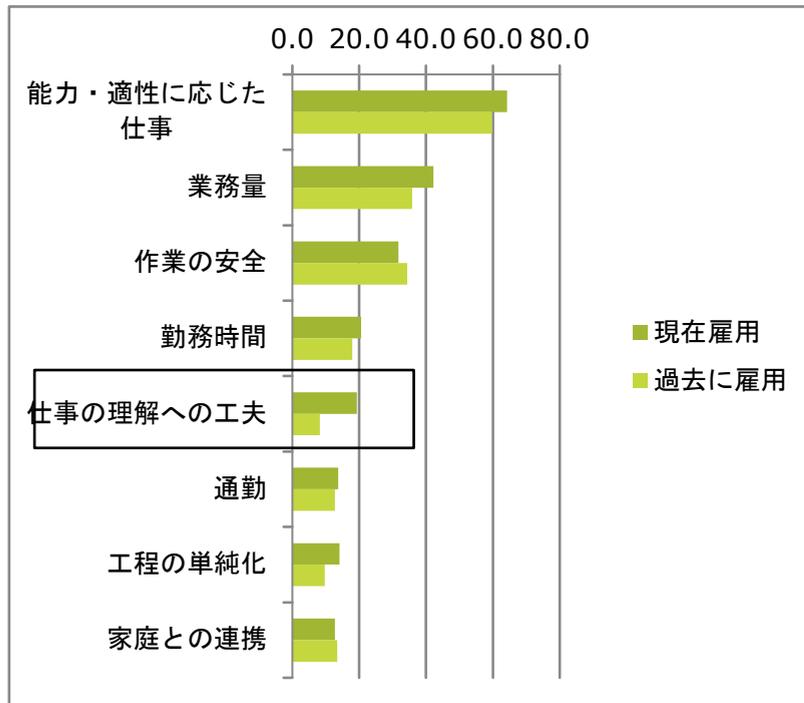


◆現在雇用している企業の方が、全体として制度の利用割合が高い。義務であることを踏まえ、うまく制度を活用していると考えられる。

⇒支援制度を周知することにより、障害者雇用が進むのではない

④ 雇用の際に配慮した事項

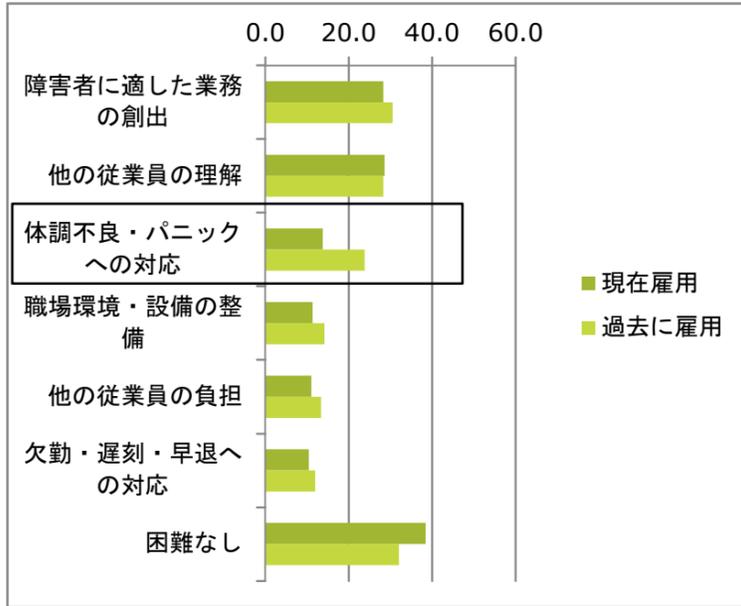
	能力・適性に応じた仕事	業務量	作業の安全	勤務時間	仕事の理解への工夫	通勤	工程の単純化	家庭との連携	N
現在雇用	423 64.3	278 42.2	209 31.8	135 20.5	127 19.3	90 13.7	93 14.1	84 12.8	658
過去に雇用	80 59.7	48 35.8	46 34.3	24 17.9	11 8.2	17 12.7	13 9.7	18 13.4	134



◆特に大きな差は見られないが、「仕事の理解を助ける工夫」については、現在雇用している企業の方が割合が高くなっていることから、より障害者の働く環境への配慮をしている状況にあると思われる。

⑤ 雇用の際に負担・困難に感じた事項

	障害者に適した業務の創出	他の従業員の理解	体調不良・パニックへの対応	職場環境・設備の整備	他の従業員の負担	欠勤・遅刻・早退への対応	困難なし	N
現在雇用	186 28.3	188 28.6	91 13.8	75 11.4	73 11.1	69 10.5	253 38.4	658
過去に雇用	41 30.6	38 28.4	32 23.9	19 14.2	18 13.4	16 11.9	43 32.1	134



◆負担・困難を感じていないとの回答が、現在・過去ともに最も多くなっている。

◆全体として、過去に雇用していた企業の方が、負担・困難に感じた割合が高くなっており、困難なしと回答した企業割合は低くなっている。特に「体調不良・パニックへの対応」における差が大きくなっている。これらの負担・困難により、過去に障害者を雇用したが、現在は雇用できていないということが推測される。

◆また、規模が大きくなるほど、負担・困難を感じる割合が高くなる傾向にある。

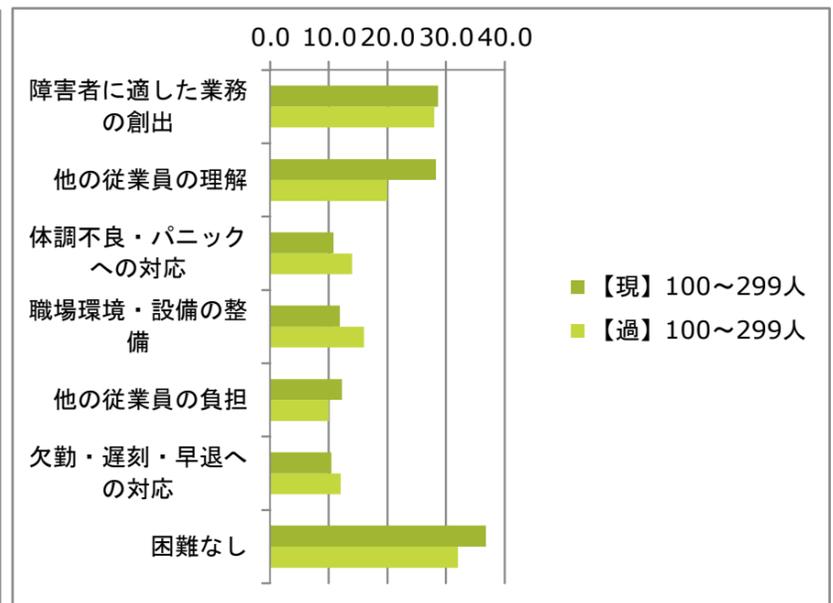
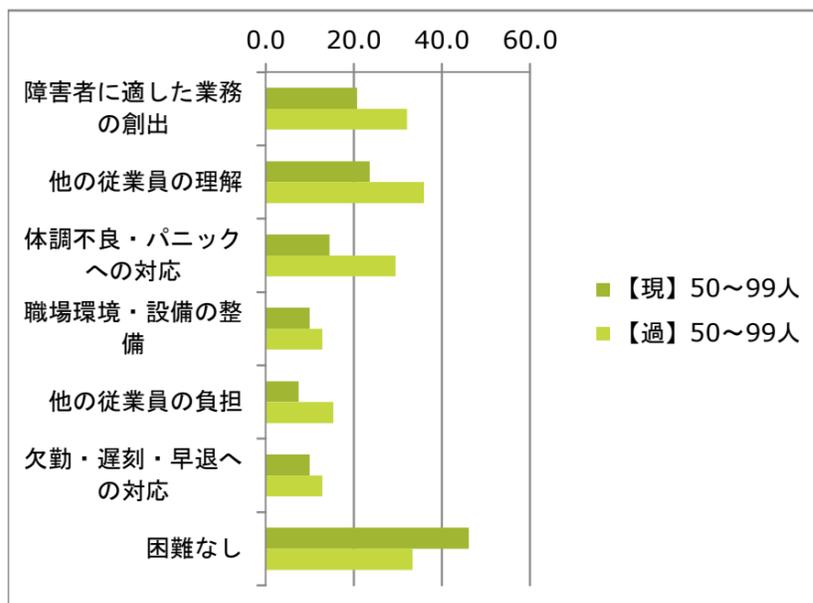
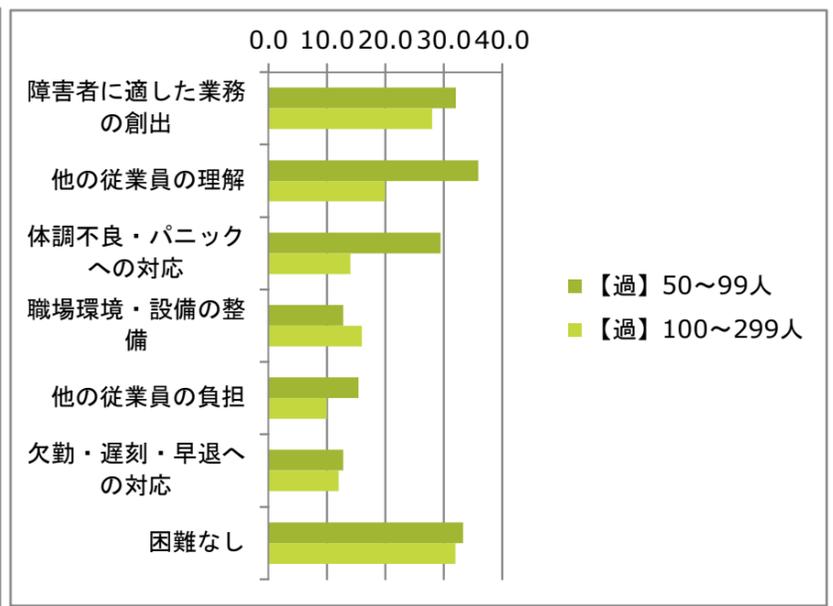
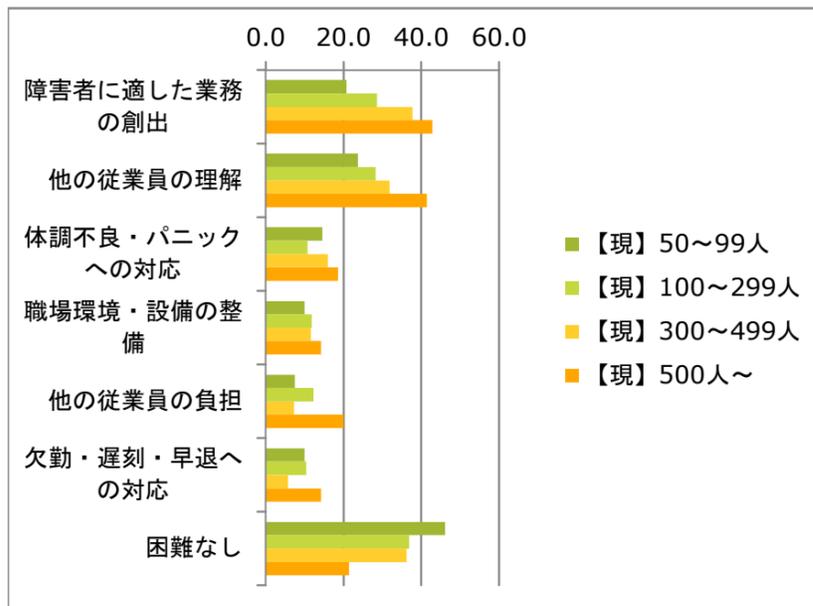
⇒障害の特性などのアドバイス等により、負担軽減に繋げることができれば、障害者雇用が進むのではないか。

【現在雇用】

	障害者に適した業務の創出	他の従業員の理解	体調不良・パニックへの対応	職場環境・設備の整備	他の従業員の負担	欠勤・遅刻・早退への対応	困難なし	N
【現】50～99人	50 20.7	57 23.7	35 14.5	24 10.0	18 7.5	24 10.0	111 46.1	241
【現】100～299人	77 28.6	76 28.3	29 10.8	32 11.9	33 12.3	28 10.4	99 36.8	269
【現】300～499人	26 37.7	22 31.9	11 15.9	8 11.6	5 7.2	4 5.8	25 36.2	69
【現】500人～	30 42.9	29 41.4	13 18.6	10 14.3	14 20.0	10 14.3	15 21.4	70

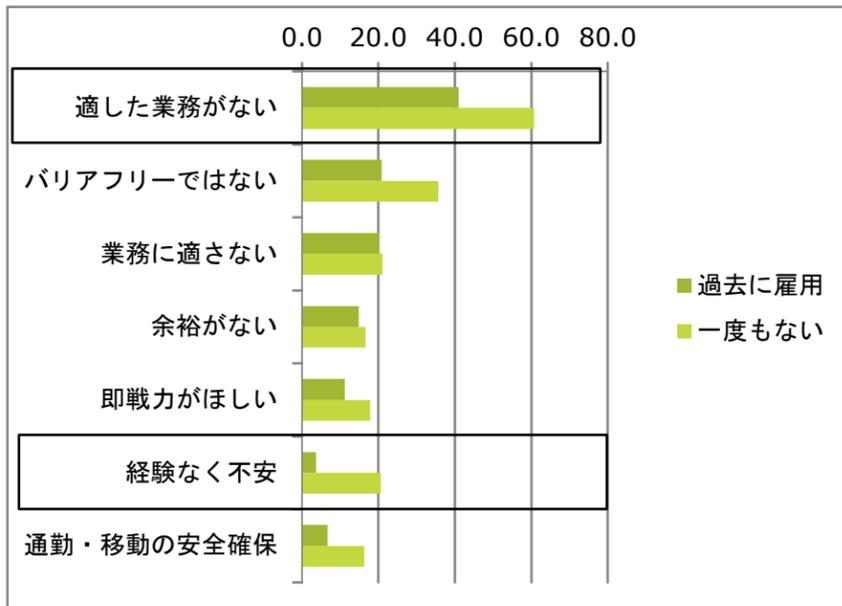
【過去雇用】

	障害者に適した業務の創出	他の従業員の理解	体調不良・パニックへの対応	職場環境・設備の整備	他の従業員の負担	欠勤・遅刻・早退への対応	困難なし	N
【過】50～99人	25 32.1	28 35.9	23 29.5	10 12.8	12 15.4	10 12.8	26 33.3	78
【過】100～299人	14 28.0	10 20.0	7 14.0	8 16.0	5 10.0	6 12.0	16 32.0	50



⑥ 雇用できない理由

	適した業務がない	バリアフリーではない	業務に適さない	余裕がない	即戦力がほしい	経験なく不安	通勤・移動の安全確保	N
過去に雇用	55 41.0	28 20.9	27 20.1	20 14.9	15 11.2	5 3.7	9 6.7	134
一度もない	153 60.7	90 35.7	53 21.0	42 16.7	45 17.9	52 20.6	41 16.3	252



◆全体としては「適した業務がない」が最も割合が高くなっているが、特に一度も雇用したことのない企業で高くなっている。

⇒切り出しのためのアドバイスにより、障害者雇用が望めるのではないかな。

◆一度も雇用したことのない企業では、「経験がないため不安」の割合も比較的高くなっている。

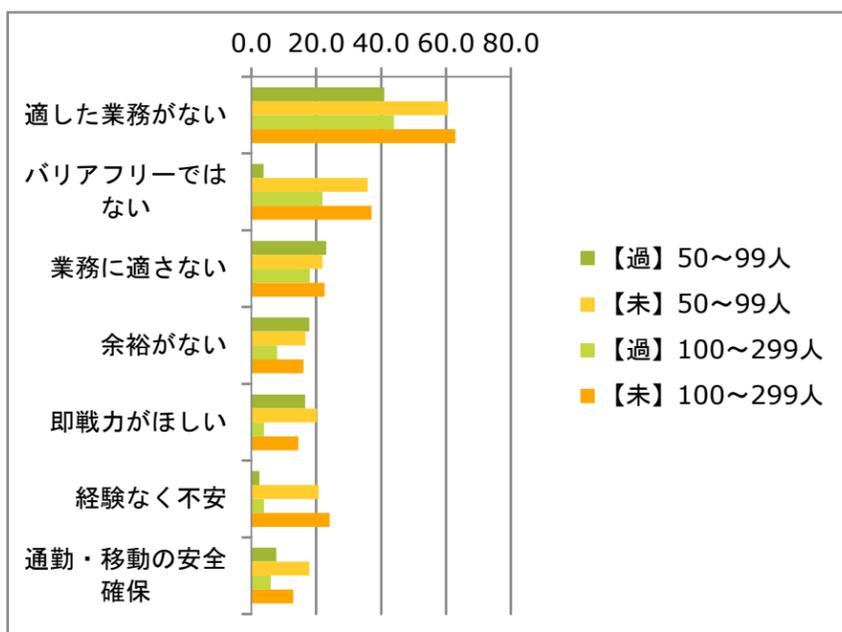
⇒支援機関によるサポートがあれば、「経験不足」を補うことができ、障害者雇用につながるのではないかな。

【過去雇用】

	適した業務がない	バリアフリーではない	業務に適さない	余裕がない	即戦力がほしい	経験なく不安	通勤・移動の安全確保	N
【過】 50～99人	32 41.0	3 3.8	18 23.1	14 17.9	13 16.7	2 2.6	6 7.7	78
【過】 100～299人	22 44.0	11 22.0	9 18.0	4 8.0	2 4.0	2 4.0	3 6.0	50

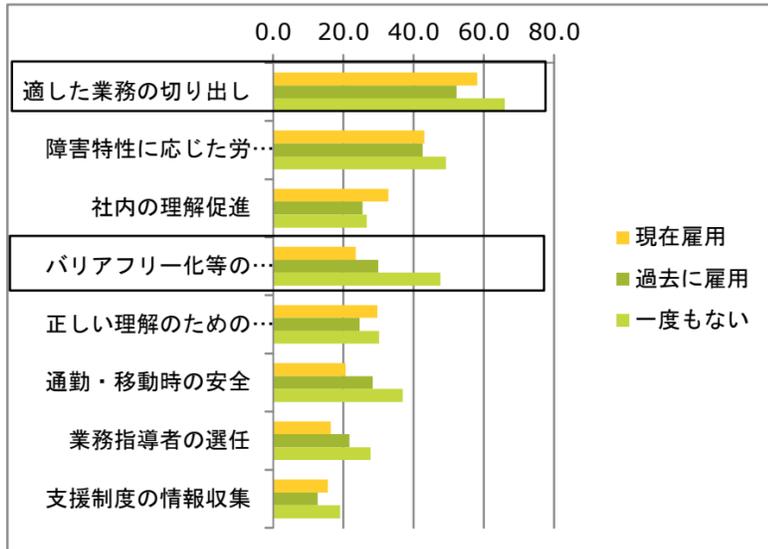
【一度もない】

	適した業務がない	バリアフリーではない	業務に適さない	余裕がない	即戦力がほしい	経験なく不安	通勤・移動の安全確保	N
【未】 50～99人	105 60.7	62 35.8	38 22.0	29 16.8	35 20.2	36 20.8	31 17.9	173
【未】 100～299人	39 62.9	23 37.1	14 22.6	10 16.1	9 14.5	15 24.2	8 12.9	62



⑦ 障害者雇用の課題

	適した業務の切り出し	障害特性に応じた労働条件等	社内の理解促進	バリアフリー化等の環境改善	正しい理解のための社員教育	通勤・移動時の安全	業務指導者の選任	支援制度の情報収集	N
現在雇用	382 58.1	283 43.0	216 32.8	155 23.6	195 29.6	136 20.7	108 16.4	102 15.5	658
過去に雇用	70 52.2	57 42.5	34 25.4	40 29.9	33 24.6	38 28.4	29 21.6	17 12.7	134
一度もない	166 65.9	124 49.2	67 26.6	120 47.6	76 30.2	93 36.9	70 27.8	48 19.0	252



◆3区分の共通として、「適した業務の切り出し」が最も多くなっており、一度も雇用したことがない企業の割合が全体として高くなっている。

◆特に、一度も雇用したことがない企業では、「バリアフリー化等の環境改善」の割合が他と比較して高くなっており、これは「障害者=身体障害者」という認識のため、このような結果になっているものと推測される。

⇒障害者を一度も雇用したことがない企業に対して、障害の特性等に関する周知等を行うことによって、障害者の理解が進み、障害者雇用に繋がるのではないかと推測される。

【現在雇用】

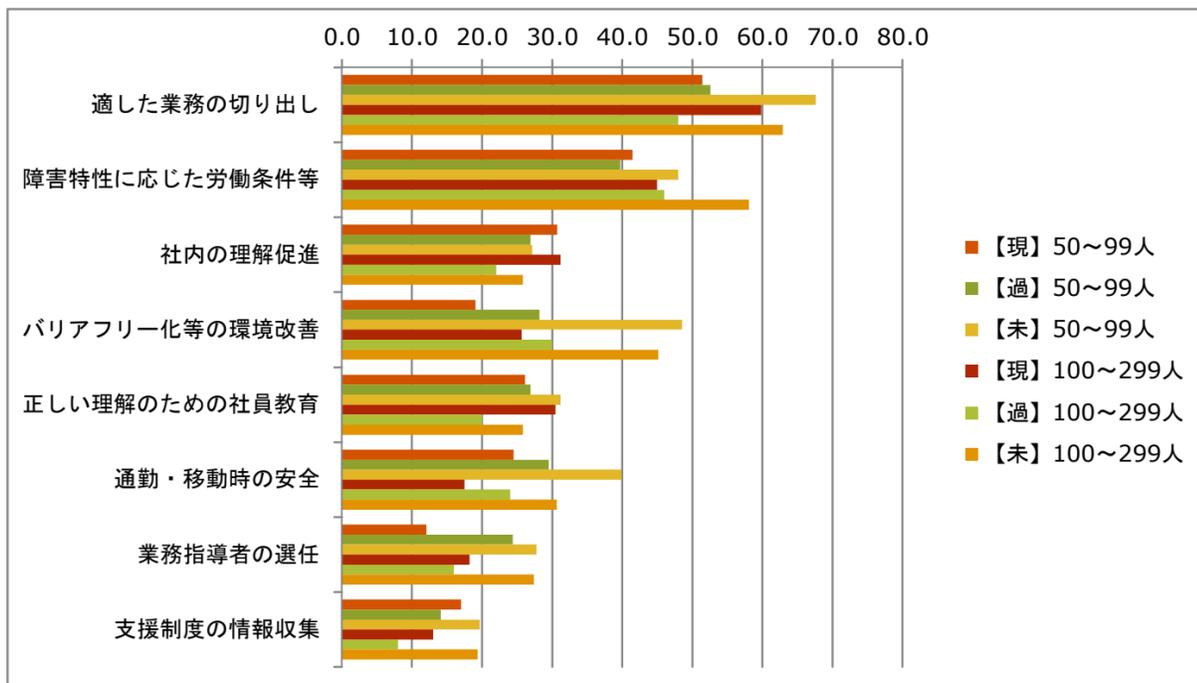
	適した業務の切り出し	障害特性に応じた労働条件等	社内の理解促進	バリアフリー化等の環境改善	正しい理解のための社員教育	通勤・移動時の安全	業務指導者の選任	支援制度の情報収集	N
【現】50~99人	124 51.5	100 41.5	74 30.7	46 19.1	63 26.1	59 24.5	29 12.0	41 17.0	241
【現】100~299人	161 59.9	121 45.0	84 31.2	69 25.7	82 30.5	47 17.5	49 18.2	35 13.0	269

【過去雇用】

	適した業務の切り出し	障害特性に応じた労働条件等	社内の理解促進	バリアフリー化等の環境改善	正しい理解のための社員教育	通勤・移動時の安全	業務指導者の選任	支援制度の情報収集	N
【過】50~99人	41 52.6	31 39.7	21 26.9	22 28.2	21 26.9	23 29.5	19 24.4	11 14.1	78
【過】100~299人	24 48.0	23 46.0	11 22.0	15 30.0	10 20.0	12 24.0	8 16.0	4 8.0	50

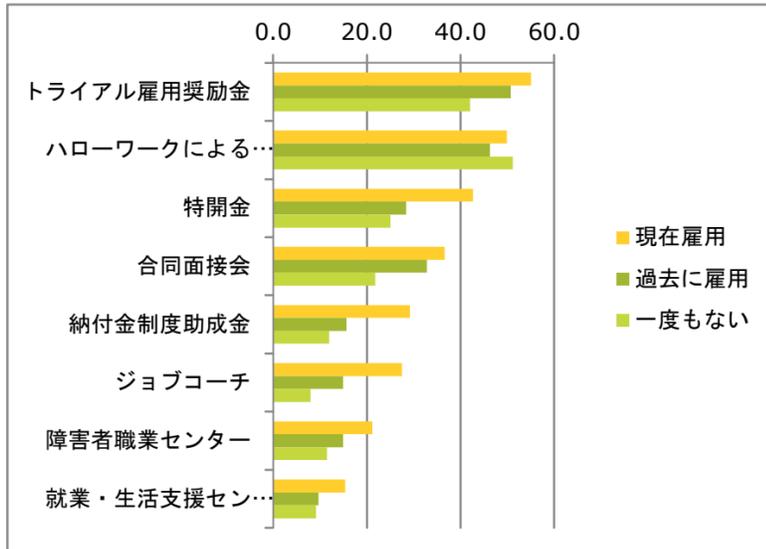
【一度もない】

	適した業務の切り出し	障害特性に応じた労働条件等	社内の理解促進	バリアフリー化等の環境改善	正しい理解のための社員教育	通勤・移動時の安全	業務指導者の選任	支援制度の情報収集	N
【未】50~99人	117 67.6	83 48.0	47 27.2	84 48.6	54 31.2	69 39.9	48 27.7	34 19.7	173
【未】100~299人	39 62.9	36 58.1	16 25.8	28 45.2	16 25.8	19 30.6	17 27.4	12 19.4	62



⑧ 支援制度の認知状況

	トライアル雇用奨励金	ハローワークによる支援	特開金	合同面接会	納付金制度助成金	ジョブコーチ	障害者職業センター	就業・生活支援センター	N
現在雇用	362 55.0	328 49.8	281 42.7	241 36.6	192 29.2	181 27.5	139 21.1	101 15.3	658
過去に雇用	68 50.7	62 46.3	38 28.4	44 32.8	21 15.7	20 14.9	20 14.9	13 9.7	134
一度もない	106 42.1	129 51.2	63 25.0	55 21.8	30 11.9	20 7.9	29 11.5	23 9.1	252



◆「ハローワークによる支援」を除き、各制度における認知状況は、現在雇用>過去雇用>一度もないの順となっている。これは、障害者を雇用した経験により、各支援制度の認知に繋がっているものと推測される。

◆一度も雇用したことの無い企業においては、「障害者職業センター」及び「就業・生活支援センター」の認知度は、1割にすぎない。特に、「就業・生活支援センター」は各圏域に設置されていることから、十分認知されているとはいいがたい。

⇒就業・生活支援センターと地域企業との繋がりを強化することにより、障害者雇用の促進に繋がるのではないかと推測される。

【現在雇用】

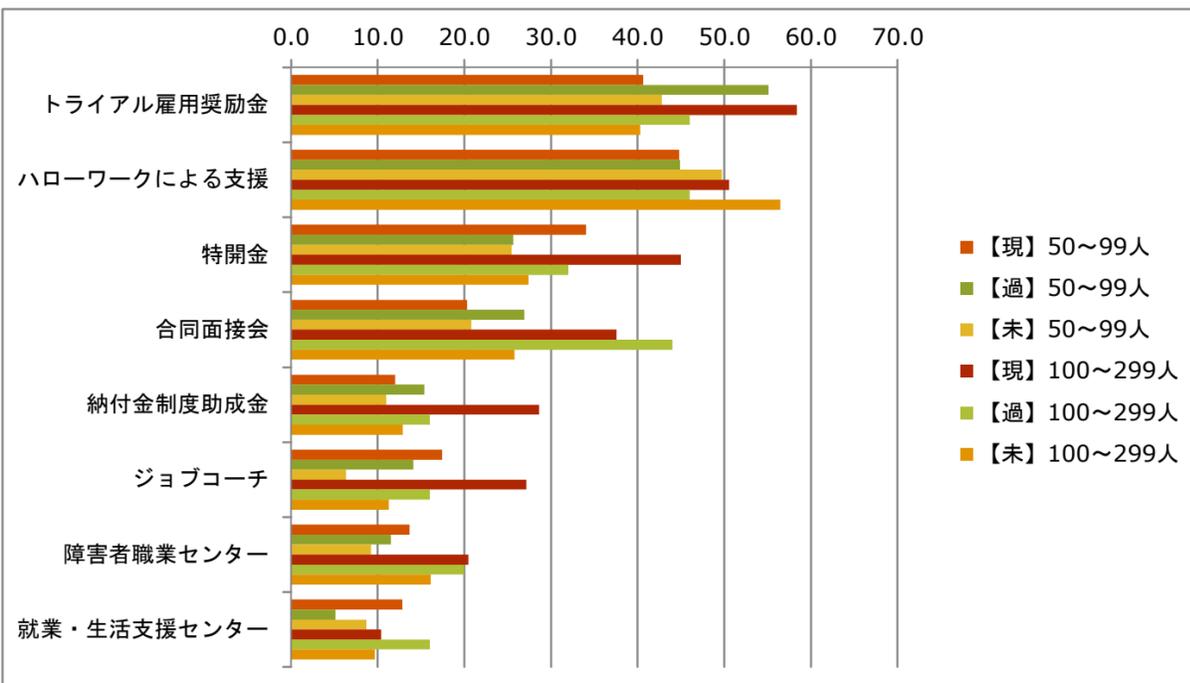
	トライアル雇用奨励金	ハローワークによる支援	特開金	合同面接会	納付金制度助成金	ジョブコーチ	障害者職業センター	就業・生活支援センター	N
【現】50~99人	98 40.7	108 44.8	82 34.0	49 20.3	29 12.0	42 17.4	33 13.7	31 12.9	241
【現】100~299人	157 58.4	136 50.6	121 45.0	101 37.5	77 28.6	73 27.1	55 20.4	28 10.4	269

【過去雇用】

	トライアル雇用奨励金	ハローワークによる支援	特開金	合同面接会	納付金制度助成金	ジョブコーチ	障害者職業センター	就業・生活支援センター	N
【過】50~99人	43 55.1	35 44.9	20 25.6	21 26.9	12 15.4	11 14.1	9 11.5	4 5.1	78
【過】100~299人	23 46.0	23 46.0	16 32.0	22 44.0	8 16.0	8 16.0	10 20.0	8 16.0	50

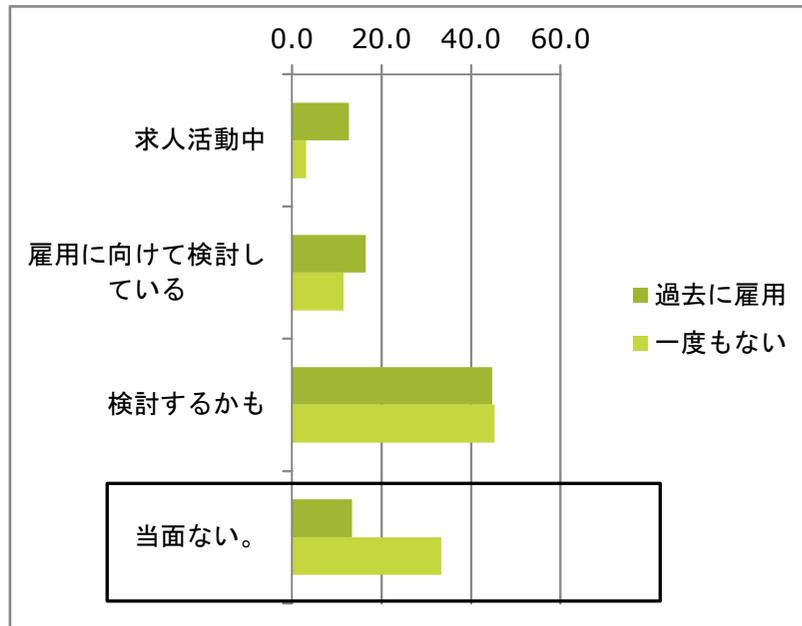
【一度もない】

	トライアル雇用奨励金	ハローワークによる支援	特開金	合同面接会	納付金制度助成金	ジョブコーチ	障害者職業センター	就業・生活支援センター	N
【未】50~99人	74 42.8	86 49.7	44 25.4	36 20.8	19 11.0	11 6.4	16 9.2	15 8.7	173
【未】100~299人	25 40.3	35 56.5	17 27.4	16 25.8	8 12.9	7 11.3	10 16.1	6 9.7	62



⑨ 障害者雇用の今後の方針

	求人活動中	雇用に向けて検討している	検討するかも	当面ない。	N
過去に雇用	17 12.7	22 16.4	60 44.8	18 13.4	134
一度もない	8 3.2	29 11.5	114 45.2	84 33.3	252



◆検討するかもかもしれないとの回答が最も多くなっている。一方で、一度も雇用したことのない企業は「当面ない」との回答が比較的多くなっている。

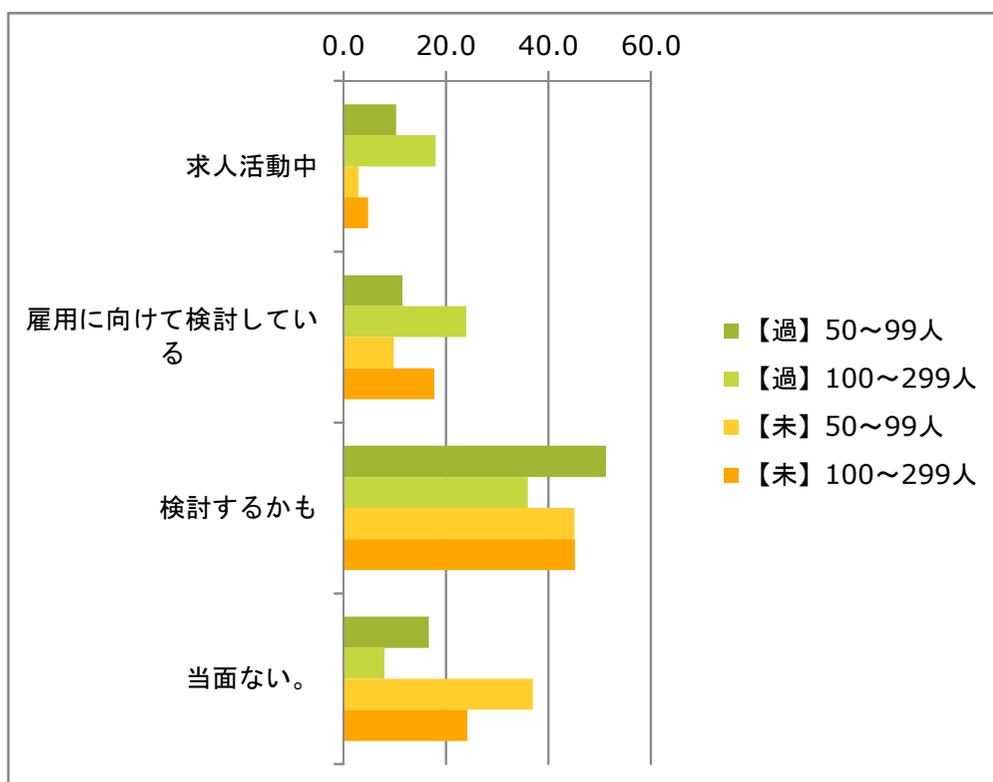
⇒普及・啓発により後押しができれば、障害者雇用に繋がるのではないか。

【過去雇用】

	求人活動中	雇用に向けて検討している	検討するかも	当面ない。	N
	8	9	40	13	78
【過】50～99人	10.3	11.5	51.3	16.7	
【過】100～299人	9	12	18	4	50
	18.0	24.0	36.0	8.0	

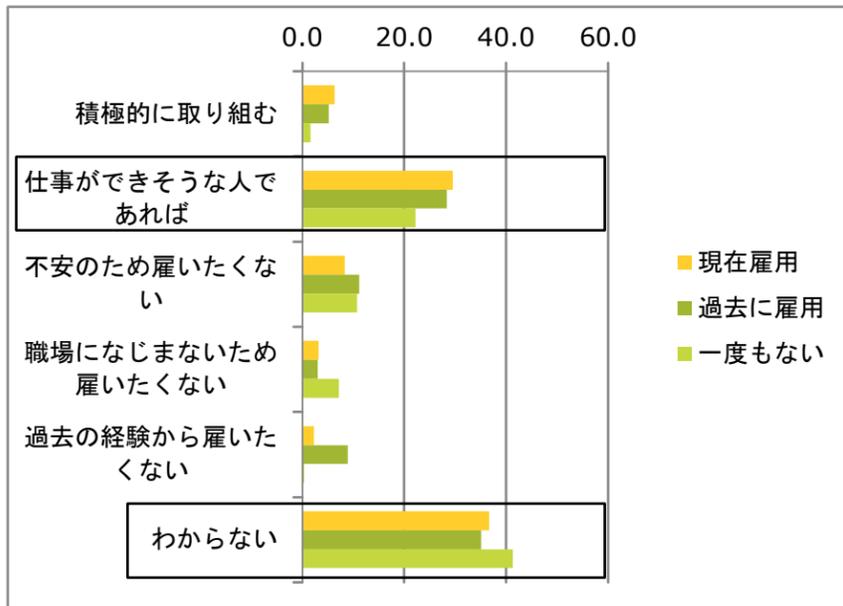
【一度もない】

	求人活動中	雇用に向けて検討している	検討するかも	当面ない。	N
	5	17	78	64	173
【未】50～99人	2.9	9.8	45.1	37.0	
【未】100～299人	3	11	28	15	62
	4.8	17.7	45.2	24.2	



⑩ 精神障害者の雇用方針

	積極的に取り組む	仕事ができそうな人であれば	不安のため雇いたくない	職場になじまないため雇いたくない	過去の経験から雇いたくない	わからない	N
現在雇用	42 6.4	194 29.5	55 8.4	21 3.2	15 2.3	241 36.6	658
過去に雇用	7 5.2	38 28.4	15 11.2	4 3.0	12 9.0	47 35.1	134
一度もない	4 1.6	56 22.2	27 10.7	18 7.1	1 0.4	104 41.3	252



◆「わからない」が最も多く、「仕事ができそうな人がいれば雇いたい」が続いている。
 ⇒「わからない」と回答している企業に対して、積極的に精神障害者の雇用促進のための啓発を行うことで、雇用につながるのではないかと。
 ⇒仕事ができれば雇おうとしていることから、精神障害者の雇用に向けた訓練等が重要ではないかと。

【現在雇用】

	積極的に取り組む	仕事ができそうな人であれば	不安のため雇いたくない	職場になじまないため雇いたくない	過去の経験から雇いたくない	わからない	N
【現】50~99人	9 3.7	57 23.7	26 10.8	12 5.0	4 1.7	103 42.7	241
【現】100~299人	16 5.9	92 34.2	19 7.1	8 3.0	7 2.6	88 32.7	269

【過去雇用】

	積極的に取り組む	仕事ができそうな人であれば	不安のため雇いたくない	職場になじまないため雇いたくない	過去の経験から雇いたくない	わからない	N
【過】50~99人	2 2.6	25 32.1	9 11.5	2 2.6	10 12.8	26 33.3	78
【過】100~299人	5 10.0	12 24.0	6 12.0	2 4.0	2 4.0	17 34.0	50

【一度もない】

	積極的に取り組む	仕事ができそうな人であれば	不安のため雇いたくない	職場になじまないため雇いたくない	過去の経験から雇いたくない	わからない	N
【未】50~99人	2 1.2	39 22.5	24 13.9	14 8.1	1 0.6	67 38.7	173
【未】100~299人	2 3.2	14 22.6	3 4.8	3 4.8	0 0.0	29 46.8	62

