

# 「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」

研究期間：2021年度～2023年度

- 渋谷友紀<sub>1)</sub>・三浦卓<sub>5)</sub>・村久木洋一<sub>3)</sub>・井口修一<sub>5)</sub>・  
清水求<sub>1)</sub>・竹中郁子<sub>2)</sub>・大谷真司<sub>4)</sub>（障害者支援部門）

1) 2021～2023年度担当, 2) 2021年度担当, 3) 2021～2022年度担当,  
4) 2022～2023年度担当, 5) 2023年度担当

# 1 はじめに

# (1) 本調査研究の背景

- ◆ 近年、障害のある者の就労を取り巻く状況が変化し、企業による雇用も進む中、**障害のある労働者の実態**を改めて把握する必要がある



## (2) 本調査研究の目的

### ◆ 障害のある労働者の雇用の実態を把握する

#### 目的①

どのような障害者が**どのような働き方をしているのか**を明らかにする

- 障害者雇用施策の立案や有効な支援方法の検討に資するため
- 職場環境・労働条件、必要な合理的配慮など

#### 目的②

障害者が**どのような仕事に従事しているのか**を、障害別、産業別に把握する

- 事業所や就労支援機関が職務設定、職務創出・再設計の参考にするため
- 主な事業（産業）、障害別の仕事の内容など

## (3) 本調査研究の方法

### ◆ 障害のある労働者と障害のある労働者を雇用する事業所(※)に対して、アンケート調査を実施

※ 事業所に対しては、eメールを用いたヒアリング調査も実施した

#### 目的①

どのような障害者がどのような働き方をしているのかを明らかにする

#### 調査①

- 15,000社に勤務する障害のある労働者を対象にアンケート調査を実施
- 身体・精神・発達・高次脳・難病他：**5,698人**の有効回答
- 知的障害：**1,166人**の有効回答

※ 知的障害はそれ以外の障害とは異なる調査票を用いた

#### 目的②

障害者がどのような仕事に従事しているのかを、障害別、産業別に把握する

#### 調査②

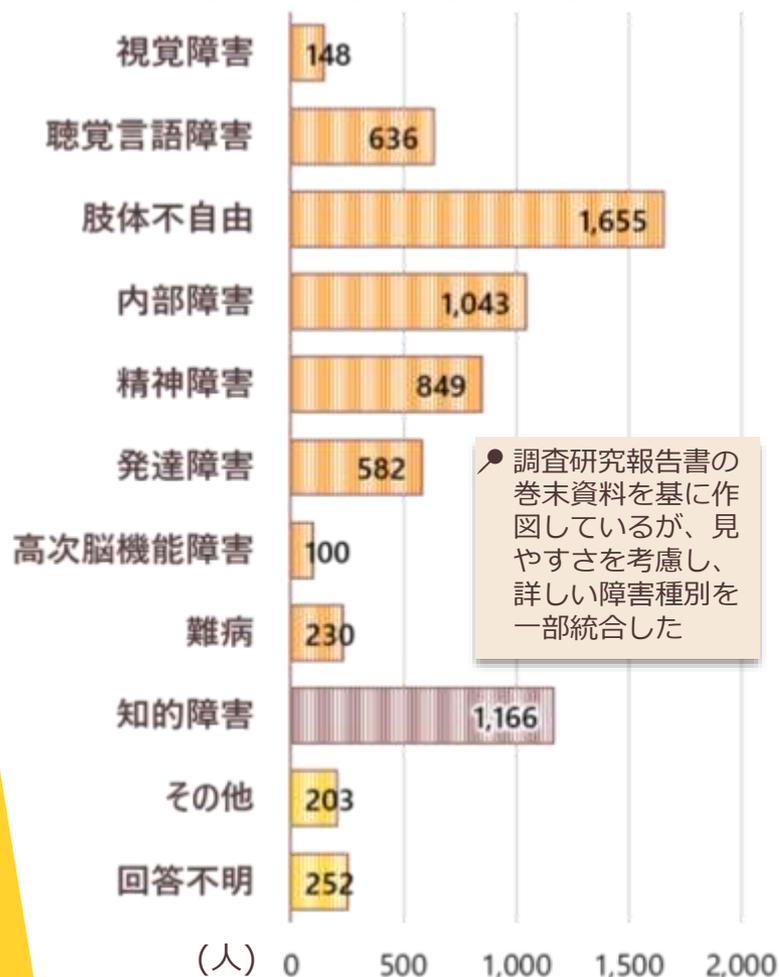
- 15,000社の障害者の雇い入れ・雇用管理を担当している方を対象にアンケート調査を実施
- **2,734社**の有効回答

## 2 障害者の雇用の実態等に関する調査(調査①)

# (1) 障害者の雇用の実態等に関する調査

## ◆ 障害のある労働者に対してアンケート調査を実施

### 一 障害のある労働者数 一



### 一 主な質問項目 一

#### 1. 基本情報

性別・年齢、障害者手帳の種類、主な障害など

#### 2. 現在の職場や労働条件

仕事内容、雇用形態、労働時間など

#### 3. 現在の生活状況

障害年金、生活空間、同居者など

#### 4. これまでの職歴

前職数、前職の勤続年数、離職理由など

#### 5. 現在の職場における合理的配慮

#### 6. 将来について

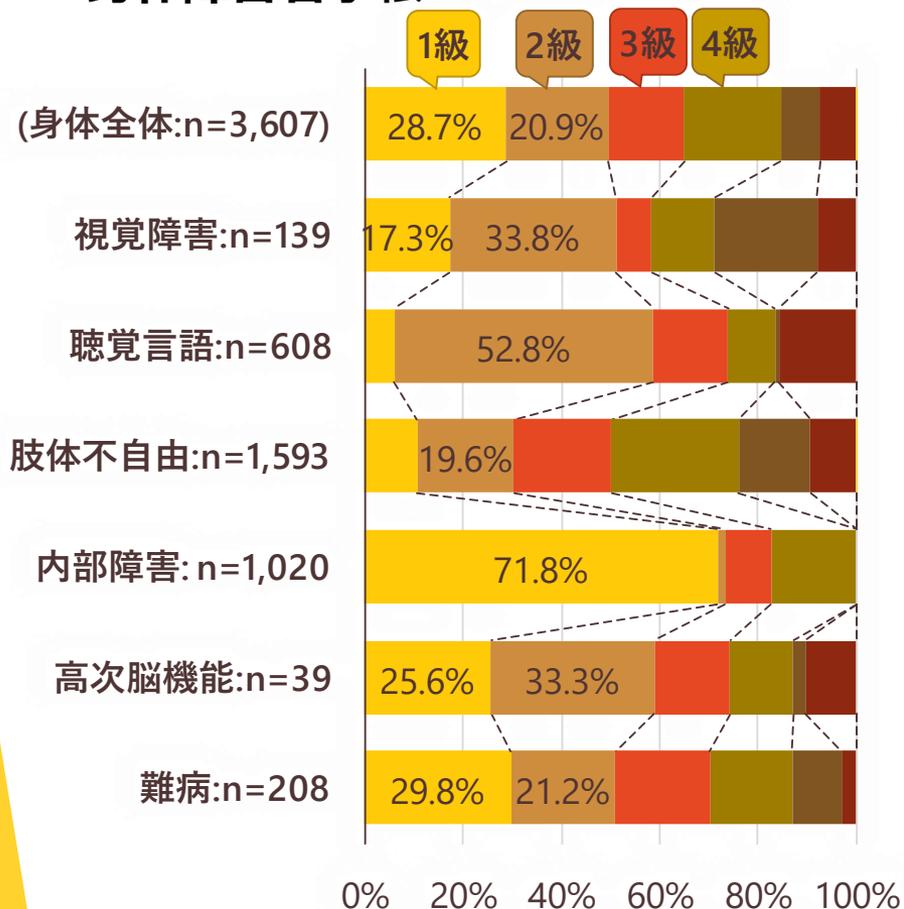
不安、希望することなど

## (2) 調査結果①：障害者手帳の等級

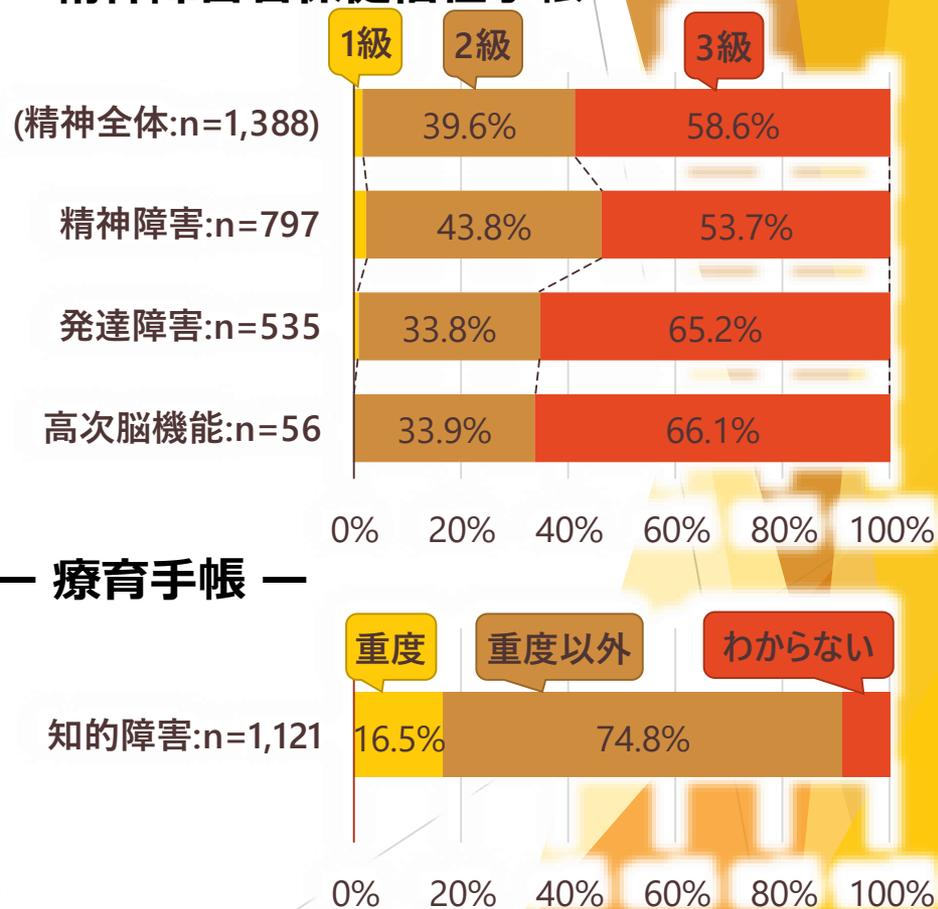
◆ 障害種別によって手帳等級の割合はさまざまだが...

- ✓ 身体障害者手帳では、肢体不自由で軽い等級が、内部障害で重い等級が多い
- ✓ 精神障害者保健福祉手帳では、精神障害で重い等級が多い

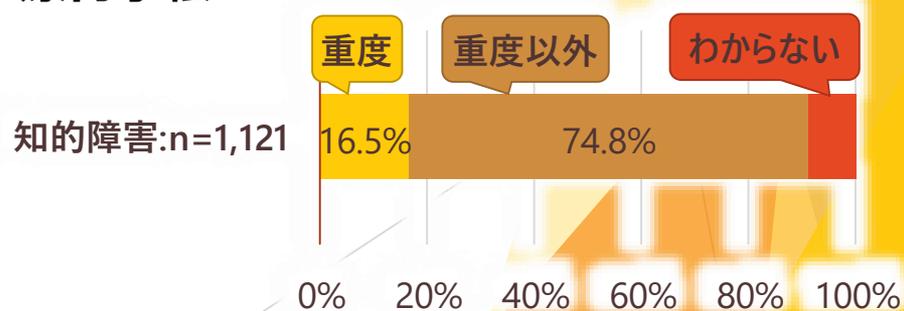
### — 身体障害者手帳 —



### — 精神障害者保健福祉手帳 —



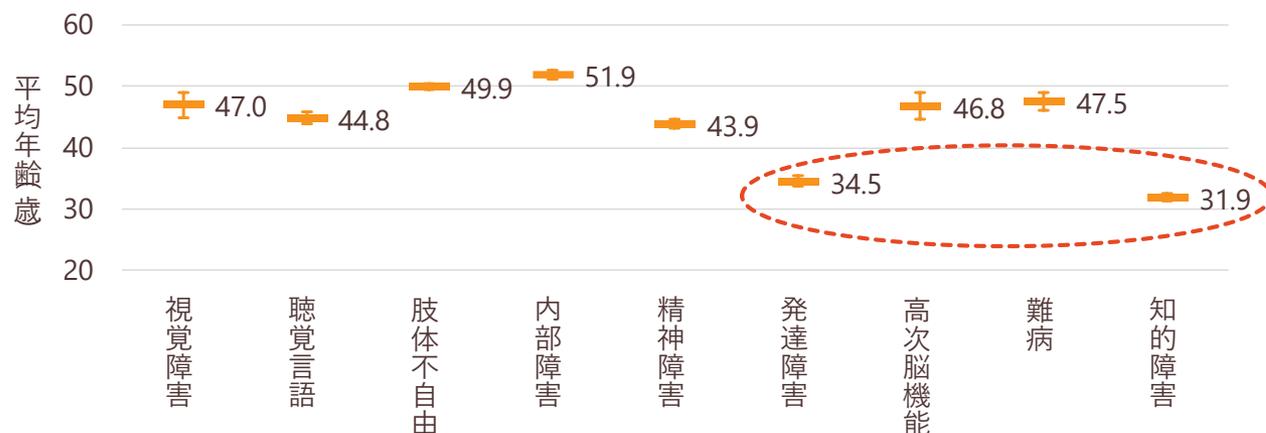
### — 療育手帳 —



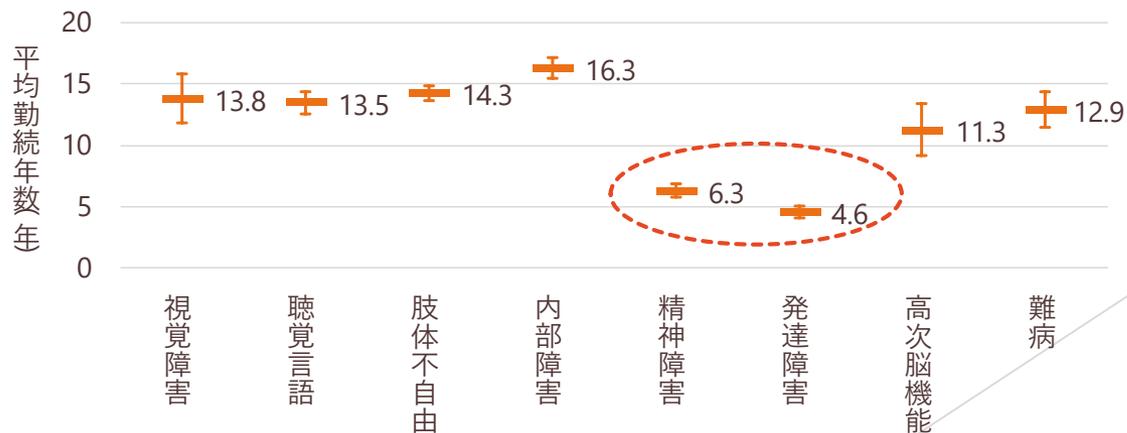
### (3) 調査結果②：年齢と勤続年数

◆ 発達・知的の各障害のある者は比較的若く、精神・発達の各障害のある者は勤続年数が比較的短かった

#### — 年齢 —



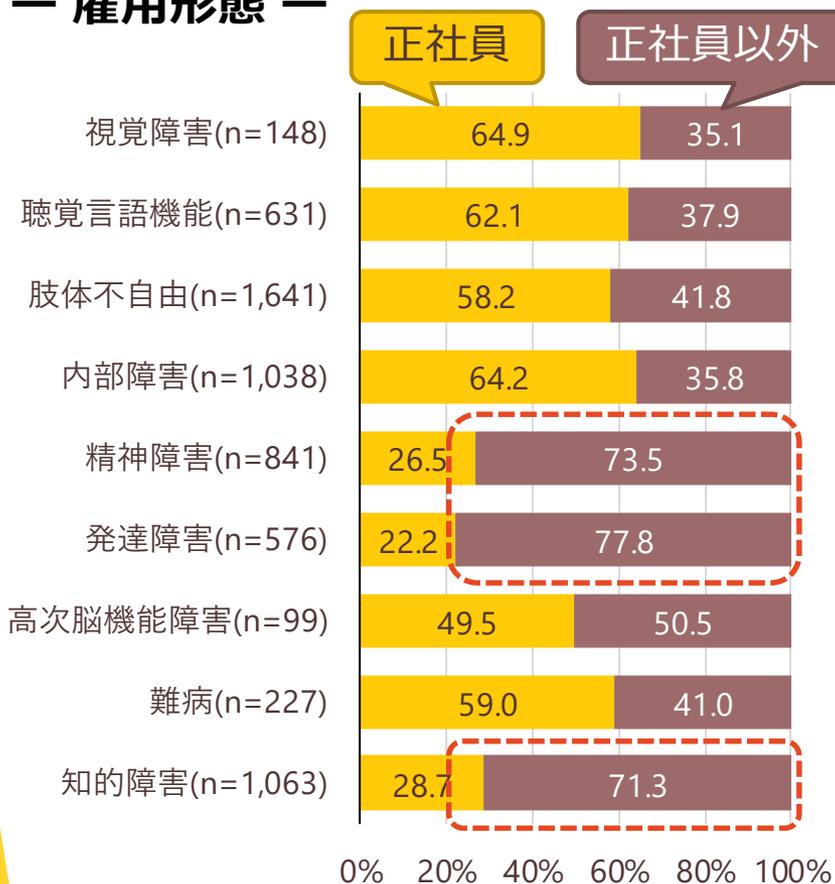
#### — 勤続年数 — (知的障害のある労働者に対しては問いを設定していない)



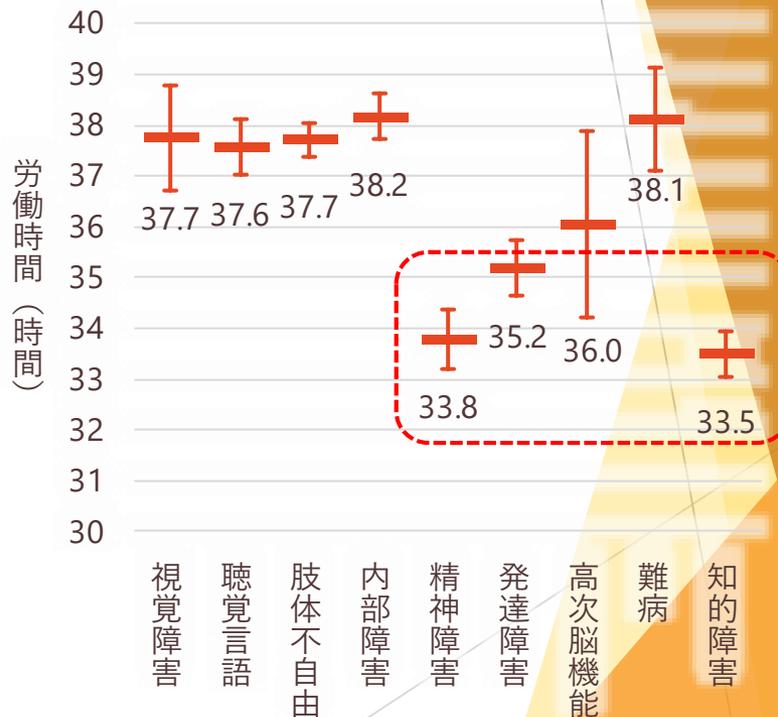
## (4) 調査結果③：雇用形態と労働時間

◆ 精神・発達・知的の各障害のある者は、**正社員以外**で働く者が多く、**労働時間は短い**傾向が見られた

### 一 雇用形態



### 一 労働時間



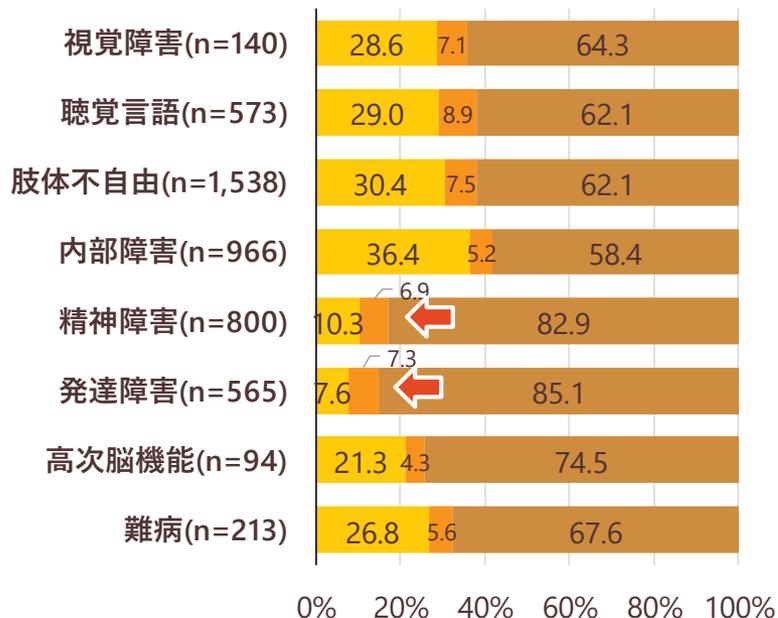
● エラーバーは95%信頼区間

# (5) 調査結果④：昇進経験と就職前の状況

- ◆ 全体的に昇進経験は少ないが、特に精神・発達障害のある者で少ない(←)
- ◆ 現在の会社への就職前、精神・発達障害のある者は就労支援を受けていた割合が大きく(↓)、視覚・聴覚・肢体不自由・知的障害のある者は在学していた割合が大きい(↓)

## 一 昇進経験一

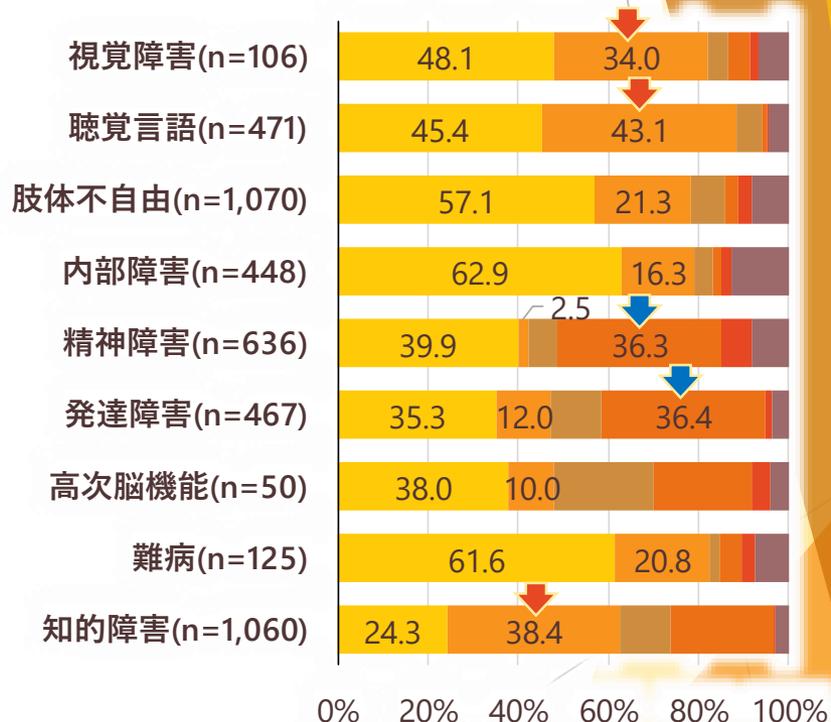
\* 知的障害のある労働者に対しては問いを設定していない



- 昇進したことがある(※1)
- パート・契約社員から正社員になった
- 入社以来、昇進したことがない(※2)

※1：「パート・契約社員から正社員になった」場合を除く  
 ※2：この場合の「入社以来」は「現在の会社に勤めてから障害者手帳の交付を受けた以降、又は障害・疾病の診断を受けた以降」の時期としている

## 一 就職前の状況一



- 今と別の会社で働いていた
- 学校に在学していた
- 職業訓練を受けていた
- 就労移行・継続支援事業所、福祉施設
- 病院のデイケア・入院
- 何もしていなかった

## (6) 調査結果⑤：合理的配慮の実施状況

- ◆ 身体障害系のカテゴリでは各配慮を必要ないとする回答が多いのに対し、精神障害系のカテゴリでは各配慮を必要とする回答が多い
- ◆ 身体障害系でも、聴覚言語機能に障害のある者は、各配慮を必要とする回答が多く、十分ではないとする回答も多い

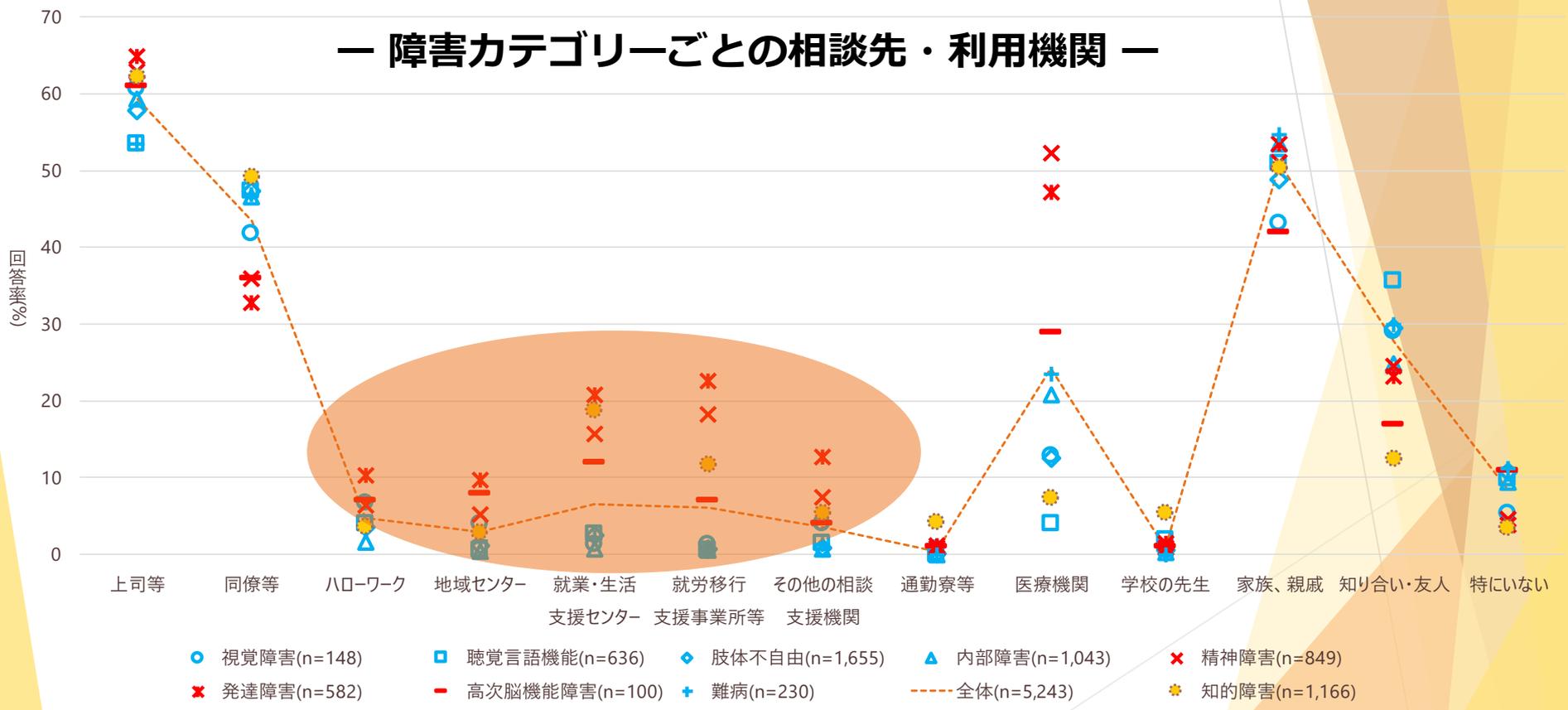
\* 知的障害のある労働者に対しては項目の設定が異なる

配慮項目	全体(知的障害以外)		視覚障害		聴覚言語		肢体不自由		内部障害		精神障害		発達障害		高次脳機能		難病	
	必要	十分	必要	十分	必要	十分	必要	十分	必要	十分	必要	十分	必要	十分	必要	十分	必要	十分
異動のための配慮	0.296	1.875	0.510	1.273	0.254	1.529	0.558	1.965	0.131	1.814	0.166	3.172	0.139	2.55	0.370	0.929	0.575	1.297
作業を容易にする設備等の整備	0.476	1.541	1.846	1.133	0.812	0.939	0.607	1.694	0.161	1.458	0.369	1.974	0.496	2.164	0.667	1.667	0.523	1.633
労働時間の配慮	0.748	3.108	0.721	2.263	0.536	2.639	0.509	2.577	0.645	1.949	1.704	4.245	1.007	4.123	1.000	3.167	1.000	2.382
休みが取りやすくなる配慮	2.363	3.766	1.596	2.500	1.639	4.896	1.691	3.464	2.431	4.434	5.289	3.250	3.343	4.034	3.348	3.529	3.600	3.865
通院・服薬等への配慮	1.166	4.701	0.827	4.583	0.594	4.267	0.845	4.699	1.495	4.734	2.204	4.840	1.376	5.740	2.226	3.600	1.706	3.677
能力が発揮できる仕事への配置	1.529	1.960	1.508	1.967	1.944	1.593	1.138	2.113	0.886	2.141	2.807	1.664	3.656	2.312	2.333	2.182	1.473	2.044
業務内容の簡素化	0.914	1.540	1.114	1.108	0.988	1.469	0.673	1.431	0.467	1.274	1.712	1.577	2.233	2.242	1.857	2.250	0.901	1.224
感覚過敏への配慮	0.229	1.531	0.383	1.158	0.282	1.222	0.161	2.013	0.106	2.226	0.312	1.295	0.520	1.236	0.429	2.000	0.186	2.600
指示や予定の明確化	1.067	1.808	0.897	1.500	1.565	1.380	0.675	2.005	0.461	1.912	2.437	1.688	4.596	2.025	2.704	1.808	0.769	2.333
作業手順のマニュアル化	0.817	1.400	0.644	0.871	1.400	1.490	0.525	1.308	0.320	1.456	1.653	1.270	2.829	1.515	1.778	1.909	0.554	2.154
コミュニケーションの配慮	0.802	1.246	0.897	1.333	2.975	0.789	0.461	1.486	0.274	1.589	1.534	1.305	1.925	1.439	1.500	1.000	0.586	1.576
支援や助言する者の配置	0.893	1.400	0.827	1.233	1.852	0.995	0.557	1.487	0.322	1.374	1.802	1.563	2.959	1.702	2.030	1.094	0.769	1.326
教育訓練・研修の充実	0.538	1.204	0.451	0.917	0.742	0.760	0.400	1.330	0.281	1.489	0.993	1.094	0.890	1.514	0.887	1.350	0.447	1.536
上司等による定期面談	1.480	1.454	1.313	1.800	2.029	1.109	1.001	1.379	0.811	1.699	3.354	1.370	3.850	1.962	2.571	1.769	1.447	1.125
生活等の相談員の配置	0.545	1.007	0.437	1.045	0.665	0.827	0.352	0.959	0.286	0.933	1.160	0.916	1.079	1.626	0.818	0.957	0.586	0.889
安全対策の充実	0.529	2.022	0.574	1.455	0.981	1.234	0.484	1.673	0.270	2.313	0.620	3.012	0.653	4.227	0.818	2.750	0.554	1.645
設備・施設の充実	0.949	1.965	0.644	1.320	0.939	2.175	0.961	1.949	0.525	1.510	1.365	1.952	1.498	3.058	1.222	1.619	1.150	1.563
能力に応じた評価・昇進等	0.979	0.930	0.827	1.094	1.347	0.667	0.766	1.099	0.648	1.020	1.588	0.784	1.415	1.067	1.174	1.000	1.054	0.844

- 身体障害者手帳の所持が多い障害カテゴリーを**身体障害系**、精神障害者保健福祉手帳の所持が多い障害カテゴリーを**精神障害系**とした
- 表中の「必要」は「必要割合÷必要ない割合」、「十分」は「十分割合÷十分でない割合」で、数字が大きいほど必要性、十分性が大きい
- **赤いセル**は統計的検定により有意に大きかった部分、**黄のセル**は有意に小さかった部分

# (7) 調査結果⑥：仕事等の相談先、相談機関

◆ 精神障害系のカテゴリーは、身体障害系のカテゴリーに比べ、就労支援機関に相談する割合が大きい

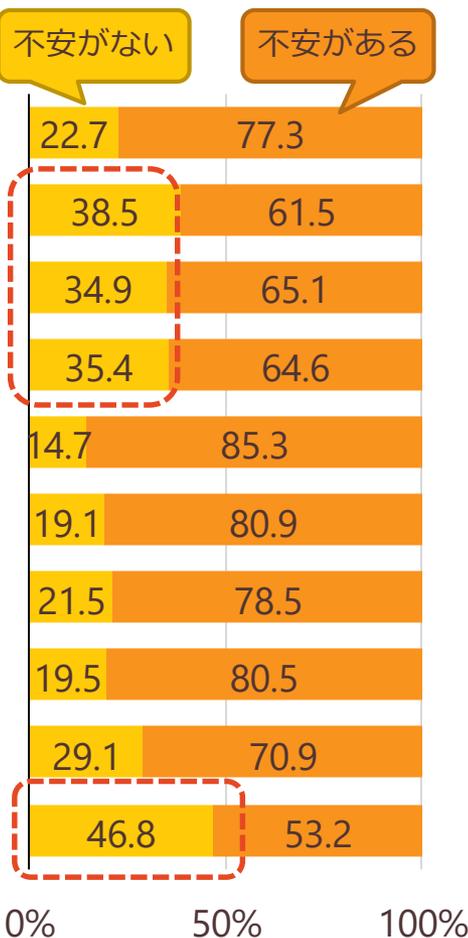


● 青いマーカーは身体障害系、赤いマーカーは精神障害系の障害カテゴリー  
● 「全体」には、知的障害のある労働者は含まない

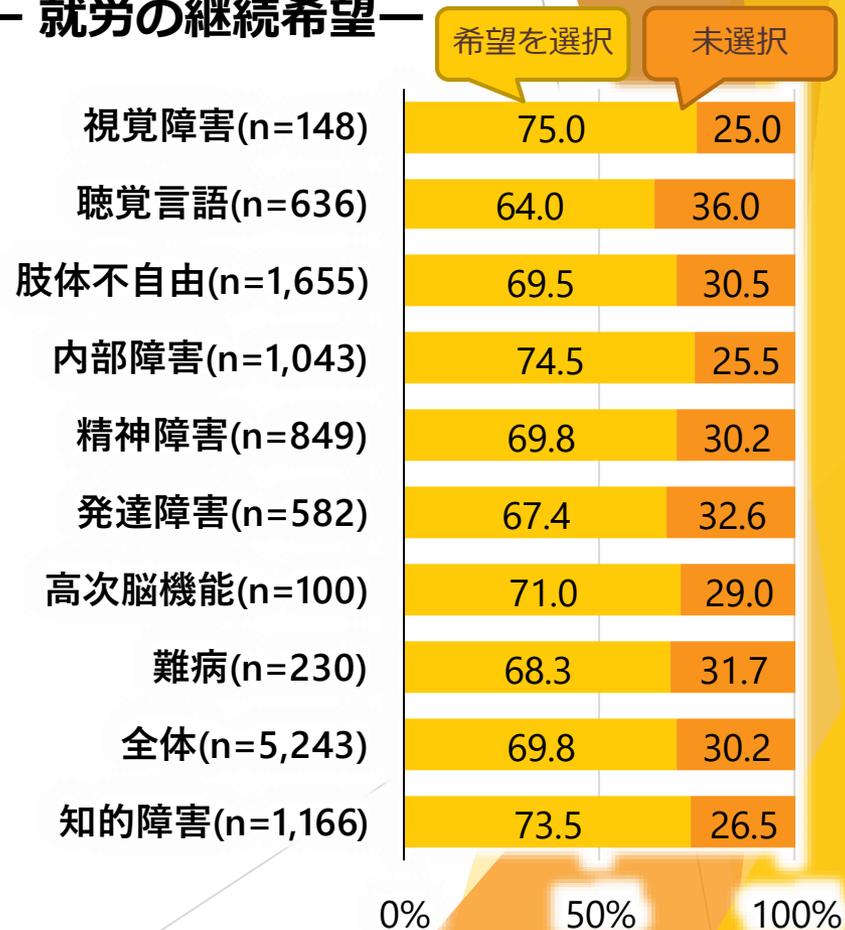
## (8) 調査結果⑦：将来の不安と希望

- ◆ 一般に**不安がない**とする割合は小さいが、聴覚・肢体・内部・知的の各障害のある者では比較的大きい
- ◆ 一般に**就労の継続希望**を選択する者の割合は大きい

### 一 将来の不安一



### 一 就労の継続希望一

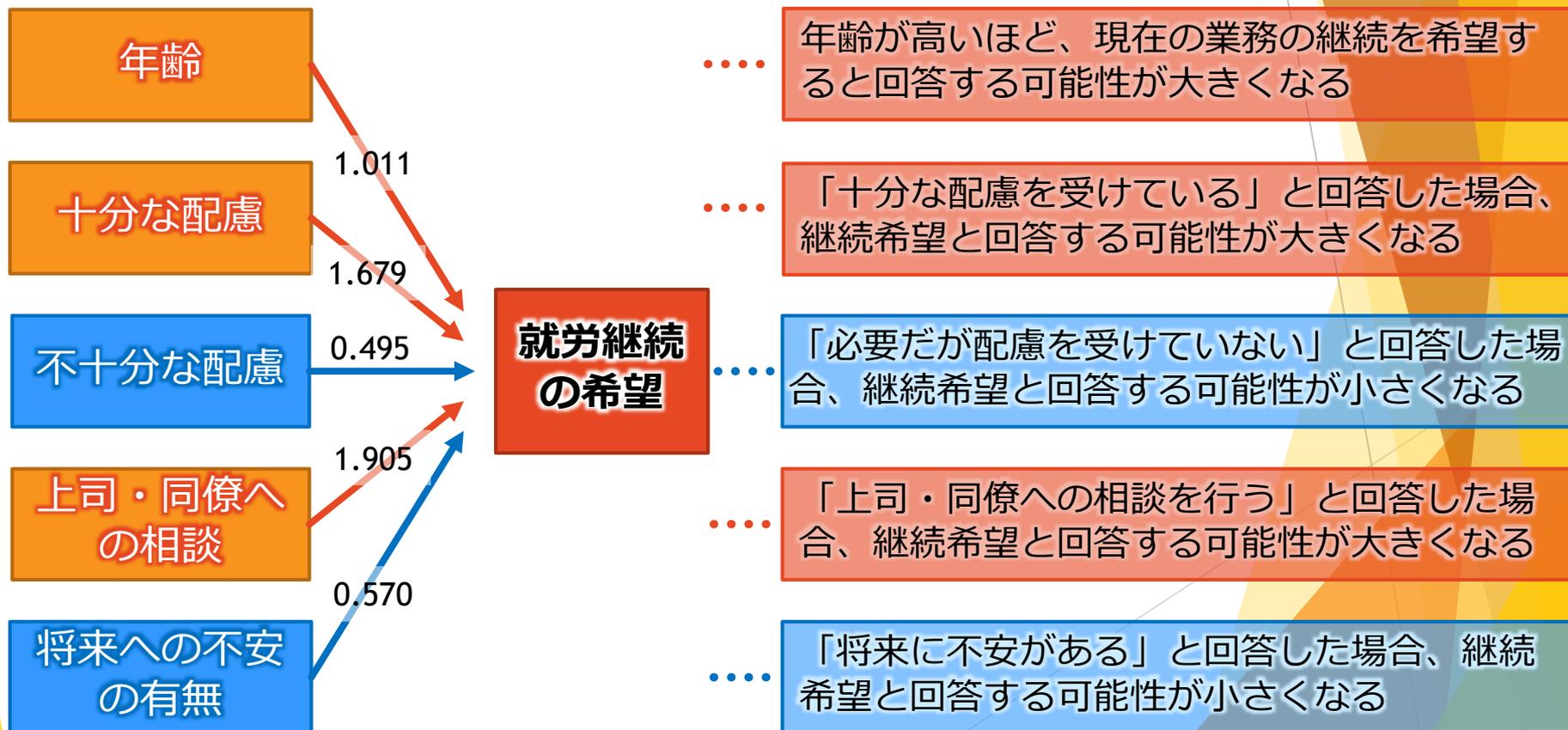


● 「全体」には、知的障害のある労働者は含まない

## (9) 結果の分析：就労継続の希望に関する要素

- ◆ 現在の業務の継続を希望するかどうか（就労継続の希望）は、年齢、合理的配慮が十分か、合理的配慮が不十分か、上司・同僚に相談するか否か、将来への不安の有無などに関係する

### － 「現在の業務の継続」の希望を目的変数としたロジスティック回帰分析の結果 －



## (10) まとめ

1. 主たる障害が精神障害である者は、主たる障害が身体障害である者に比べ、正社員以外である割合が大きく、労働時間は短い傾向がある
2. 障害のある労働者は、いずれの障害カテゴリーであっても、昇進経験があると回答する者は半数以下であった
3. 合理的配慮を必要とする割合は、主たる障害が精神障害である者で大きくなる
4. 現在の業務の継続についての希望には、年齢、合理的配慮、上司・同僚への相談、将来の不安の有無が関係していた



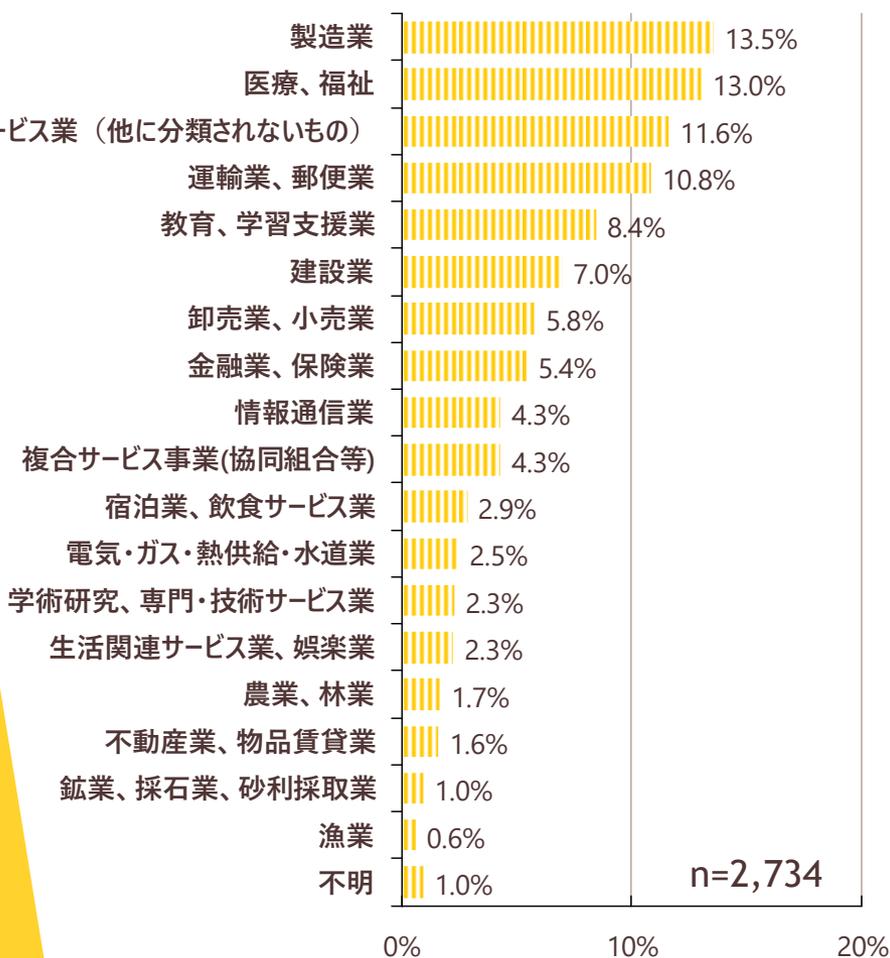
- 障害者の雇用状況は、障害カテゴリーごとの傾向はあるが、個別性も大きいいため、その人に合った**合理的配慮を実施することは**、障害のある労働者の安定的な就労につながる可能性がある
- その人に合った合理的配慮が実施されるためには、障害のある労働者が**上司・同僚に相談できることが必要であり**、職場がそのような環境を整えることも有効と考えられる

### **3 障害者の職務に関する調査（調査②）**

# (1) 障害者の従事する職務に関する調査

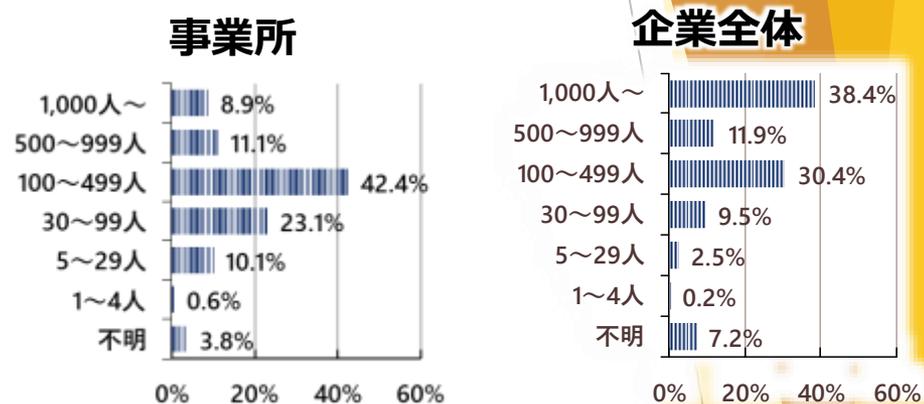
## ◆ 障害者の雇入れ・雇用管理を担当している方に対するアンケート調査を実施

### — 回答事業所の主な事業内容 —



### — 回答事業所・企業の従業員規模 —

n=2,734



### — 主な質問項目 —

- 事業所の形態
- 主な事業内容
- 事業所の従業員数
- 事業所を含む企業全体の従業員数
- 事業所における障害者雇用の経験の有無
- 障害種別ごとの具体的な職務
- 障害者雇用に関するご意見等

## (2) 職務内容の分類について

- ◆ 「現在雇用している、もしくは過去に雇用していた障害者」について、障害種別ごとに具体的な職務内容の自由記述を求め、15,536件の有効な回答を得た
- ◆ それらの回答を**課業**として分類することを試みた

- 一人の社員につき複数の内容から成るとと思われる回答が比較的多い  
(例：「清掃、シーツ交換、ごみ出し」)

➔ **課業**として区分・整理することが妥当ではないか？

- ✓ 回答を類似した内容で分類した項目について「課業等」とするとともに、各回答内容の記載に関しては「主な回答」としてまとめた。
- ✓ 得られた回答を研究担当者複数名で**251の課業等に分類**した。回答内容が「看護師」など職種名や資格名そのままであるケースもあったが、分類項目名として使用した。

- 本調査研究で用いる**課業**とは第4回改訂厚生労働省編職業分類表にある「課業とは、職位に含まれる仕事のうち、個々のひとまとまりの仕事を言う」という定義を参考にしている。

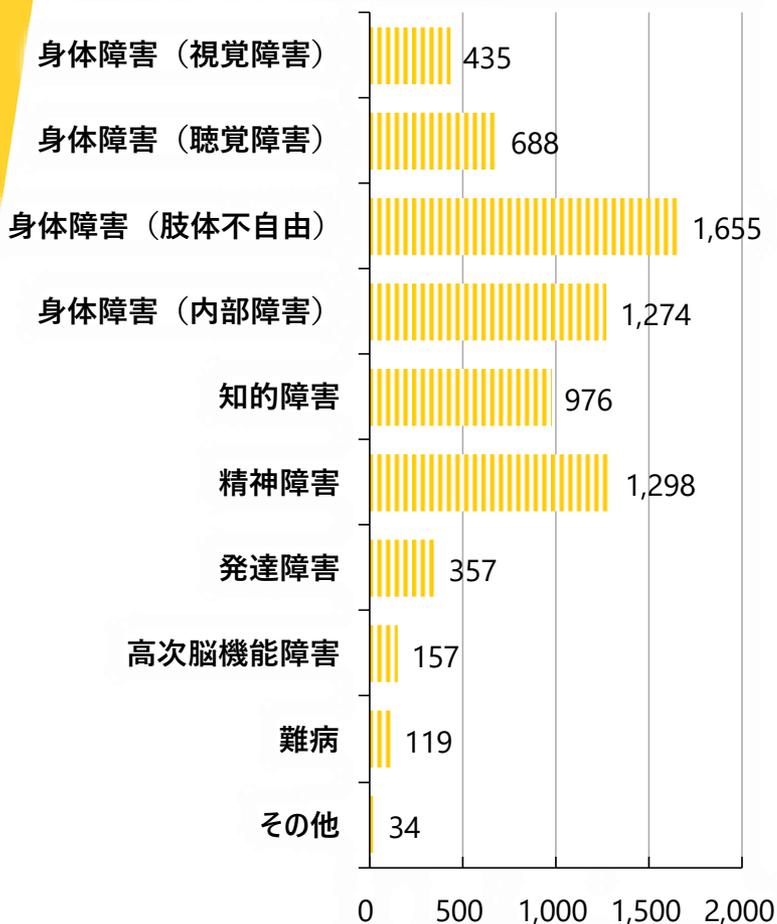
### ！ 留意を要する点

- この調査では回答のあった職務内容を担当している障害者の人数、具体的な診断名や障害の程度、症状、年齢、勤続年数については回答を求めていること
  - 実際の職務内容の難易度、頻度、労力、役割等をどのように組み合わせる業務を構築しているか等についても回答は求めていること
- ➔ 回答内容は、各障害のある労働者が日ごろどのような職務に携わる機会があるか、という点のみを単純に示していることに留意する必要がある

# (3) 調査結果①：雇用障害種別と職務内容

- ◆ 障害のある労働者が従事する職務内容で最も多かったのはデータ入力等の**事務関係の仕事**
- ◆ 事務以外では、**清掃**、次いで**製造・加工・組立**が多い

一回答事業所が現在雇用している／過去に雇用していた障害種別



一回答数上位30種の課業等と主な回答例

課業等	主な回答例	件数
データ入力	データ入力、PCの入力、伝票入力	1,520
書類の整理・管理	ファイリング、スキャニング（PDF化）、日報管理	1,201
清掃	店舗清掃、応接室の清掃、社内清掃業務	1,190
事務	事務職、一般事務、事務全般	1,141
文書等発受	郵便物の回収・仕分け・配布、封入、ラベル貼り	568
コピー・印刷	書類・資料のコピー、印刷	531
電話・受付業務	コールセンター業務、受付・案内業務、電話対応	529
書類・資料の作成	DM・名刺等作成、会議資料作成、POP作成	499
製造・加工・組立	製造作業、ライン加工、部品の組立	438
会計事務	経理、会計、入出金処理	252
事務補助	事務補助業務、事務サポート	251
教育	教員、大学教員、授業	247
備品等物品管理	コピー用紙の管理・補充、消耗品補充、備品管理	236
品出し	商品陳列、品出し、商品整理	204
庶務・総務	一般庶務、総務業務、庶務業務全般	197
梱包・包装	梱包、パック詰め、商品袋詰め	190
洗濯・リネン	クリーニング、リネンの仕分け、洗濯業務	179
試験・検査・実験・解析	各種試験・実験、製品検査、分析作業	177
仕分け	仕分け作業、商品の仕分け、製品仕分け	176
研究	研究業務、研究職、論文作成	172
システム等開発	システム開発、技術開発、ソフトウェア開発	151
介護	介護職、介護補助、入浴介助	144
調理	社員食堂での調理、盛付作業、調理補助	138
施設・環境の整備・保全	営繕業務、環境整備、施設の点検	137
連絡・調整	作業等スケジュール管理、社内部門間調整、メール連絡	134
システム管理	システム管理・運用、システムの保守	132
その他の雑務	シール貼り、後片付けの手伝い、工場内での雑務	131
運転	タクシー乗務員、送迎ドライバー、フォークリフト操作	130
荷受け・出荷	荷受け、出荷準備・処理、荷物の積み下ろし	123
看護師	看護師、看護業務	119

## (4) 調査結果②：産業別の回答（一部抜粋）

- ◆ いずれの産業でも「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」など事務関係の仕事及び「清掃」が上位に
- ◆ 当該産業に特有の仕事が上位の産業も（例：製造業「製造・加工・組立」「試験・検査・実験・解析」）

製造業 (n=2,318)	
課業等	件数
製造・加工・組立	357
データ入力	174
事務	165
清掃	129
試験・検査・実験・解析	117
書類の整理・管理	91
梱包・包装	68
食品加工・食品製造	60
書類・資料の作成	59
システム等開発	57
荷受け・出荷	47
品質管理	41
設計・製図	39
庶務・総務	38
文書等発受	37
生産管理	34
コピー・印刷	32
電話・受付業務	31
会計事務	31
事務補助	31
連絡・調整	30
受注・発注	30
企画	29
機器・設備の整備	27
洗濯・リネン	26
その他の雑務	24
システム管理	23
資材・備品等の運搬	23
仕分け	22
業務の管理・監督	21
他74種	

医療、福祉 (n=2,193)	
課業等	件数
清掃	229
データ入力	203
書類の整理・管理	163
介護	137
事務	112
看護師	108
電話・受付業務	94
看護助手	89
コピー・印刷	87
医師	62
文書等発受	50
書類・資料の作成	46
洗濯・リネン	46
調理	44
施設・環境の整備・保全	40
事務補助	40
シュレッダー	39
備品等物品管理	34
薬剤師	26
鍼灸・マッサージ	26
臨床検査技師	24
会計事務	22
理学療法士	21
その他の雑務	20
資材・備品等の運搬	18
食器洗浄	18
人事労務管理	15
仕分け	15
ごみ処理	14
ベッドメイク	14
他92種	

サービス業（他に分類されないもの） (n=1,693)	
課業等	件数
清掃	225
データ入力	154
書類の整理・管理	112
事務	111
文書等発受	56
電話・受付業務	52
警備	49
書類・資料の作成	48
コピー・印刷	43
洗濯・リネン	41
会計事務	31
製造・加工・組立	29
事務補助	24
試験・検査・実験・解析	23
庶務・総務	21
農作業	21
梱包・包装	20
緑化・園芸	20
連絡・調整	18
シュレッダー	17
施設・環境の整備・保全	17
データ管理	16
ビルメンテナンス	16
接客	16
調理	16
書類・データのチェック	15
設計・製図	15
営業	14
システム等開発	14
備品等物品管理	14
人事労務管理	14
他93種	

## (5) 調査結果③：障害種別の回答（一部抜粋）

- ◆ いずれの障害でも「データ入力」、「書類の整理・管理」、「事務」など事務関係の仕事及び「清掃」が上位に
- ◆ 障害ごとに特有の仕事が上位の場合も（例：知的障害では「清掃」「梱包・包装」など現業系が上位）

肢体不自由 (n=3,952)	
課業等	件数
データ入力	420
事務	380
書類の整理・管理	268
電話・受付業務	221
清掃	138
書類・資料の作成	137
教育	113
コピー・印刷	113
文書等発受	105
会計事務	85
研究	76
製造・加工・組立	73
庶務・総務	60
運転	59
看護師	57
事務補助	56
人事労務管理	47
備品等物品管理	46
試験・検査・実験・解析	42
システム等開発	41
連絡・調整	39
データ管理	38
営業	37
医師	37
業務の管理・監督	34
設計・製図	34
介護	33
システム管理	32
管理者	32
受注・発注	30
他164種	

知的障害 (n=2,287)	
課業等	件数
清掃	432
書類の整理・管理	148
製造・加工・組立	135
データ入力	112
文書等発受	102
梱包・包装	75
洗濯・リネン	75
コピー・印刷	71
品出し	68
食品加工・食品製造	51
仕分け	50
調理	50
事務	47
農作業	45
シュレッター	44
介護	42
荷受け・出荷	41
備品等物品管理	38
事務補助	37
食器洗浄	37
その他の雑務	35
緑化・園芸	32
書類・資料の作成	30
資材・備品等の運搬	29
器具等洗浄	28
施設・環境の整備・保全	26
ごみ処理	22
在庫管理	18
電話・受付業務	18
試験・検査・実験・解析	17
看護助手	17
他70種	

精神障害者 (n=3,315)	
課業等	件数
データ入力	352
書類の整理・管理	310
清掃	290
事務	218
文書等発受	169
コピー・印刷	139
電話・受付業務	110
書類・資料の作成	109
製造・加工・組立	78
備品等物品管理	68
事務補助	65
会計事務	60
庶務・総務	49
品出し	47
仕分け	44
施設・環境の整備・保全	41
その他の雑務	40
試験・検査・実験・解析	39
介護	38
システム管理	37
資材・備品等の運搬	36
システム等開発	36
洗濯・リネン	34
梱包・包装	34
教育	30
農作業	26
書類・データのチェック	26
調理	25
研究	21
SE・プログラマー	20
連絡・調整	20
他118種	

## (6) 調査結果④：産業×障害の回答（例：製造業）

- ◆ 産業別で上位であった課業等は障害種別とクロス集計した場合においても上位
- ◆ 知的障害は、一部産業で「清掃」等の現業関係の課業等が上位となる傾向
- ◆ 視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害では、「鍼灸・マッサージ」、「研究」、「看護師」などの専門・技術関係が上位となる産業も

視覚障害 (n=96)	
課業等	件数
製造・加工・組立	11
事務	8
データ入力	7
電話・受付業務	6
書類の整理・管理	5
書類・資料の作成	5
試験・検査・実験・解析	4
システム等開発	4
清掃	4
連絡・調整	4
他27種	

聴覚障害 (n=323)	
課業等	件数
製造・加工・組立	54
試験・検査・実験・解析	29
データ入力	24
事務	22
清掃	15
食品加工・食品製造	10
梱包・包装	10
他46種	

肢体不自由 (n=531)	
課業等	件数
製造・加工・組立	61
事務	59
データ入力	48
試験・検査・実験・解析	31
書類の整理・管理	14
生産管理	14
食品加工・食品製造	12
品質管理	12
電話・受付業務	12
設計・製図	12
他64種	

内部障害 (n=330)	
課業等	件数
製造・加工・組立	32
事務	27
データ入力	24
システム等開発	19
品質管理	13
荷受け・出荷	12
書類・資料の作成	12
書類の整理・管理	10
機器・設備の整備	10
他50種	

知的障害 (n=402)	
課業等	件数
製造・加工・組立	108
清掃	52
梱包・包装	27
食品加工・食品製造	24
試験・検査・実験・解析	16
データ入力	15
書類の整理・管理	14
洗濯・リネン	12
器具等洗浄	11
他39種	

精神障害者 (n=397)	
課業等	件数
製造・加工・組立	61
データ入力	30
清掃	27
事務	25
書類の整理・管理	20
試験・検査・実験・解析	17
書類・資料の作成	15
梱包・包装	10
事務補助	10
システム等開発	10
他55種	

発達障害 (n=157)	
課業等	件数
製造・加工・組立	24
書類の整理・管理	15
データ入力	14
事務	13
清掃	12
試験・検査・実験・解析	10
その他の雑務	4
コピー・印刷	4
事務補助	4
人事労務管理	4
他29種	

高次脳機能障害 (n=42)	
課業等	件数
データ入力	7
事務	4
製造・加工・組立	3
書類の整理・管理	3
荷受け・出荷	2
清掃	2
梱包・包装	2
リサイクル	2
コピー・印刷	2
他15種	

難病 (n=34)	
課業等	件数
データ入力	4
書類・資料の作成	3
庶務・総務	3
業務の管理・監督	2
連絡・調整	2
企画	2
事務	2
食品加工・食品製造	2
システム管理	2
生産管理	2
他10種	

## (7) まとめ①

- ◆ 障害者が従事する職務について、産業別及び障害種別の状況を示した
- ◆ 障害者を雇用する事業所及び就労支援機関が職務設定等の**選択肢を広げるきっかけ**となりうる
- ◆ ただし、**回答数の多い課業等が直ちに障害者が力を発揮できる職務とは限らない**ことに留意

- 事業所及び就労支援機関にとって、職務設定、職務創出・再設計の**選択肢や視野を広げるきっかけ**となり、障害者の職務を検討しやすくなると考えられる
- ただし...

回答数の多い  
課業等



産業別・障害種別で障害者が  
力を発揮しやすい職務

## (7) まとめ②

### ○調査結果のさらなる活用法として

採用時の単純な課業等の切り出しにとどまらず...

- 障害特性に配慮しながらストレングス及び能力や経験を活かした職務の検討
- スキルアップのための職務拡大等の検討 など

**障害者の活躍の場を広げる可能性の模索や  
障害者のキャリア形成の促進のための継続的な活用**



アンケート調査から得られた結果を広く周知し、  
継続的に活用していただくために、・・・

「マニュアルNo.81 障害者の職務設定、職務創出・再設計のためのデータブック ～「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」事業所アンケート調査結果より～」

・・・も作成

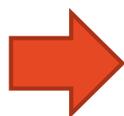
# 4 まとめ

## ● 障害者の雇用の実態等に関する調査では…

- 障害者の就労状況は、障害カテゴリーごとの傾向はあるが、個別性も大きいいため、その人に合った**合理的配慮を実施することは**、障害のある労働者の安定的な就労につながる可能性がある
- その人に合った合理的配慮が実施されるためには、障害のある労働者が**上司・同僚に相談できることが必要**であり、職場がそのような環境を整えることも有効と考えられる

## ● 障害者の従事する職務に関する調査では…

- 障害者が従事する職務について、産業別及び障害種別の状況を示した
- 障害者を雇用する事業所及び就労支援機関が職務設定等の**選択肢を広げるきっかけ**となりうる
- ただし、**回答数の多い課業等が直ちに障害者が力を発揮できる職務とは限らない**ことに留意



政策の立案に資するほか、障害のある労働者の障害特性や個別性を考慮した職務を、本人との相談によって判断していくための資料としての活用が考えられる