

障害者の雇用の実態等に関する調査研究②

：雇用事例にみる障害者の従事職務の実態

○三浦 卓（障害者職業総合センター 上席研究員）

渋谷 友紀・井口 修一・大谷 真司（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

厚生労働省の調査¹⁾によれば、2022年6月1日現在、民間企業における雇用障害者数は過去最高であり、特に精神障害者の伸び率が高くなっている。

一方、事業所を対象にした厚生労働省の2018年の調査²⁾では、障害者雇用における課題として、「社内内に適当な仕事があるか」が最も多く挙げられており、事業所は障害者の職務設定に困難を抱えていることがうかがわれる。

そこで、本調査研究は事業所の職務創出・再設計、就労支援機関の事業所支援等の参考となるよう、障害種類別、産業別等に障害者が実際に従事している職務内容等の実態を明らかにすることを目的として実施した。本発表では、「事業所を対象としたアンケート調査」及び追加で行った「ヒアリング調査」の調査結果の一部について報告する。

2 方法

(1) 調査対象と調査方法

総務省統計局が整備する事業所母集団データベースを用いて、日本標準産業分類（2013年10月改定）に基づく18カテゴリーの産業大分類に属する常用労働者5人以上を雇用する事業所のうち、従業員規模（6カテゴリー）×地域（2カテゴリー）による層化抽出により無作為に15,000事業所を抽出した。抽出した事業所の障害者の雇入れ・雇用管理を担当している方あてに「障害者の雇用の実態等に関する調査（障害者の雇入れ・雇用管理を担当されている方を対象とした事業所調査）」（以下「事業所調査」という。）の調査票を送付した。回答について、紙の調査票に自記式で回答し郵送する方法とアンケート回答サイトに入力して回答する方法の2種類を用意した。

また、事業所調査の中で、アンケートの回答に関わるより詳細な内容について、ヒアリング調査に協力いただけるかを確認し、協力可能と回答した事業所のうち、雇用した経験がある障害者の障害種別、産業、事業所規模を考慮して24の事業所にEメールでのヒアリング調査を行った。

(2) 調査時期

ア 事業所調査

2021年10月末～2021年11月末を調査期間とした。

イ ヒアリング調査

2022年8月～2022年10月にEメールの送付及び回答の受付を行った。

(3) 調査項目

ア 事業所調査

事業所の形態、主な事業内容、事業所及び事業所を含む企業全体の従業員数、現在雇用している・もしくは過去に雇用していた障害者の障害種別、障害種別ごとの具体的な職務内容等を尋ねた。

イ ヒアリング調査

主な事業内容、雇用している障害者の障害種別の実人数、雇用している障害者のうち精神障害・発達障害・高次脳機能障害・難病に該当する方の業務内容等に関する情報（障害種別、配属先・職種、雇用形態、具体的な業務内容、具体的な業務内容のうち障害者雇用のために業務から切り出した業務や新たに創出した業務、配慮事項等）、配置先及び職務内容検討時に苦慮したこと及びその解消の取組・工夫、今後の自社での障害者雇用における職務内容について懸念している点及びそれに対する対応策を尋ねた。

3 調査結果

(1) 事業所調査

2,734件の事業所から有効な回答を得た（回収率19.9%）。

今回は調査結果のうち、主要な設問について、その結果を報告する。

ア 事業所の形態

「一般の事業所」が97.1%と大半を占めた。次いで「特例子会社」が0.9%、「就労継続支援A型事業所」が0.4%であった。1.6%は不明であった。

イ 主な事業内容

「製造業」が13.5%と最も多かった。次いで、「医療・福祉」が13.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」が11.6%であった。1.0%は不明であった。

ウ 事業所の従業員規模

「100～499人」が42.4%と最も多かった。次いで「30～99人」が23.1%、「500～999人」が11.1%であった。

エ 企業全体の従業員規模

「1,000人以上」が38.4%と最も多かった。次いで「100～499人」が30.4%、「500～999人」が11.9%であった。

オ 障害者を現在雇用している、もしくは過去に雇用していた事業所の割合（障害種別）

現在雇用している、もしくは過去に雇用していた障害者

の障害種別について10の項目から、当てはまるものをすべて選ぶことを求めた。「身体障害（肢体不自由）」が60.5%と最も多かった。次いで「精神障害」が47.5%、「身体障害（内部障害）」が46.6%であった。

カ 障害者が従事する具体的な職務内容（速報）

障害者が従事する具体的な職務内容について自由記述で回答を求めた。回答内容を研究担当者2名により263の課業に区分した。回答数が多かった課業は表1のとおりである。

キ 産業別の回答数が多かった課業（速報）

回答数の多かった課業について、18の産業分類別に確認した。一例は表2のとおりである。

ク 障害種別の回答数が多かった課業（速報）

回答数の多かった課業について、10の障害種別に確認した。一例は表3のとおりである。

ケ 産業別×障害種別の回答数が多かった課業（速報）

回答課業について18の産業分類別と10の障害種別にクロス集計を行った。一例は表4のとおりである。

表1 回答数上位10種の課業

| 課業名 | 回答数 |
|----------|-------|
| データ入力 | 1,520 |
| 書類の整理・管理 | 1,201 |
| 清掃 | 1,190 |
| 事務 | 1,141 |
| 文書等発受 | 568 |
| コピー・印刷 | 531 |
| 電話・窓口業務 | 529 |
| 書類・資料の作成 | 498 |
| 製造・加工・組立 | 438 |
| 経理 | 252 |

表2 製造業の回答数上位10種の課業

| 課業名 | 回答数 |
|-------------|-----|
| 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 |
| 開発 | 57 |

表3 肢体不自由の回答数上位10種の課業

| 課業名 | 回答数 |
|----------|-----|
| データ入力 | 420 |
| 事務 | 380 |
| 書類の整理・管理 | 268 |
| 電話・窓口業務 | 221 |
| 清掃 | 138 |
| 書類・資料の作成 | 137 |
| コピー・印刷 | 113 |
| 教育 | 113 |
| 文書等発受 | 105 |
| 経理 | 85 |

表4 製造業×肢体不自由の回答数上位10種の課業

| 課業名 | 回答数 |
|-------------|-----|
| 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 |
| 生産管理 | 14 |
| 書類の整理・管理 | 14 |
| 設計・製図 | 12 |
| 食品加工・食品製造 | 12 |
| 電話・窓口業務 | 12 |
| 品質の管理・保証 | 12 |

※従業員1人当たりの従事する課業数は各人ごとに異なる。

(2) ヒアリング調査

24の事業所から、計73の事例について収集した。今回は調査結果のうち、主要な設問について、その結果を報告する。

ア 雇用している障害者の業務内容等に関する回答

具体的な業務については、「健常者も同様に行っている業務、またはその一部を障害のある者の業務内容としつつ、難易度や負担度を踏まえ、一部業務を外す、期限が厳格で

ないものを選ぶ」等の対応をしているといった回答が多く見られた。また、配慮事項として「勤務の日時や休憩時間に関する内容」、「定期面談の実施」、「指示・指導方法に関する内容」等の回答が見られた。回答の一例は図1のとおりである。

| | |
|------------------------------------|--|
| 事業所記号／従業員数（事業所）／業種 | 事業所F / 500~999人 / 情報通信業 |
| 障害種別 | 発達障害（自閉症スペクトラム、アスペルガー症候群、広汎性発達障害） |
| 雇用形態 | 正社員 |
| 現在の具体的な業務 | 手順書がある業務の対応および書類整理 |
| 上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務 | 新たに切り出した業務ではないが、プロジェクト工程の中で縦割りを分解する等、担当しやすいよう見直しを行った。手順書通りに一人でできること、人とのやり取りは対面でなくても問題がないようなチームに参加することで本人にとって、不安要素の少ない働きやすい状況にするよう対応している。 |
| 配慮事項 | ・突発作業を与えないようにしている ・同じ業務を連続させるようにし、新たな業務にあるときは担当がついて確認している |

図1 ヒアリング調査回答例

イ 配置先及び職務内容検討時に苦慮したこと及びその解消の取組・工夫

精神障害・発達障害・高次脳機能障害・難病に該当する方を雇用する際の配置先及び職務内容検討等において、苦慮したこと及びその解消の取組や工夫については、「適あった。その他、「労務管理に関すること」、「社員における障害理解に関すること」等を内容とした回答があった。

ウ 今後の自社での障害者雇用における職務内容について懸念している点及びそれに対する対応策

今後における障害者の職務内容について、自社で懸念している点及び対応策については、「ペーパーレス化に伴う業務減少」、「単純入力作業の減少」等の回答が複数あった。その他、「顧客への対応業務が主体である」などの事情、「高齢化による問題」などの回答があった。一方で、対応策に関する回答は多くはないが、ペーパーレス化等による既存業務の減少に対しては、「他業務の検討」や「今後に向けて障害者の育成」を行う等の回答があった。

4 終わりに

今回の事業所調査では、障害者が従事する具体的な業務内容について幅広いデータを収集することができた。また、ヒアリング調査では、事業所が取り組んでいる職務創出・再設計、それに付随する工夫や合理的配慮、今後の懸念等について事業所担当者のさまざまな声を聴くことができた。引き続き、内容の整理、分析を行い、最終的な内容について2023年3月に調査研究報告書として公表する予定である。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省（2022）『令和4年障害者雇用状況の集計結果』
- 2) 厚生労働省（2018）『平成30年度障害者雇用実態調査結果』