

2020/03/13

---

---

---

# 介護事業所向けアンケート集計結果

平成 30 年度介護等における知的障害者就労促進事業  
(滋賀県健康医療福祉部障害福祉課委託事業)

---

---

---

NPO 法人滋賀県社会就労事業振興センター

# 介護事業所向けアンケート集計結果

## 内容

アンケート概要.....	3
回答期間： .....	3
特記： .....	3
設問 1 集計 .....	4
設問 1 「障害者雇用促進のため、介護保険サービス事業所の職員の方向けに障害理解等の研修を実施しています。どのような研修内容があれば良いですか。（複数回答可能）」 .....	4
設問 2 .....	5
また、雇用の経験がある場合は雇用形態・就業期間・勤務時間・サービス形態・業務内容・通勤方法を回答ください。（対象の方お一人ずつお答えください。）	5
■全体（前年度との比較） .....	5
■圏域別雇用事業所数、被雇用者数 .....	5
■障害種別被雇用者数 .....	7
■障害種別 雇用形態別 被雇用者数.....	7
■障害種別 平均勤続年数.....	8
■障害種別 平均勤務日数・時間 .....	9
■雇用されている事業所（現在、過去とも）のサービス形態.....	9
■従事している業務内容（現在、過去とも） .....	10
■障害種別 通勤方法 .....	11
設問 3 .....	11
質問 2 で障害のある人を雇用している、もしくは、雇用していた事業所で、障害者雇用を始めたきっかけはどのようなことですか。（複数回答可） .....	11
設問 4 .....	12
障害のあるスタッフがどのような介護技術・知識の向上を図れるとよいと考えますか。自由にお答えください。 .....	12
設問 5 .....	15

障害者雇用を行って事業所にどのような効果がありましたか。自由にお答えください。 .....	15
設問 6 .....	18
知的障害のある人に対して現場実習等の調整を行っております。貴事業所での実習の受入れは可能ですか。 .....	18
■雇用状況別の実習受け入れ対応可否 .....	18
■雇用検討状況別の実習受け入れ対応可否 .....	19
■障害者支援職員の有無と実習受け入れ対応可否 .....	19
設問 7 .....	20
過去に障害のある人の支援をしていた職員がいますか。 .....	20
設問 8 .....	20
現在、障害者雇用を検討していますか。 .....	20
設問 9 .....	21
障害者雇用・雇用継続に向けた必要な支援など障害者雇用について自由にお考えをご記入ください。 .....	21

## アンケート概要

---

アンケートは障害者雇用の現状調査の目的のため、滋賀県内の介護事業所に対して滋賀県健康医療福祉部障害福祉課より発送された。

	平成 30 年度	平成 28 年度	平成 27 年度
配布先数	1205 カ所	1,160 カ所	1,080 カ所
返却部数	535 部	597 部	561 部
回収率	44.3%	51.4%	51.9%

### 回答期間：

平成 31 年 1 月 18 日～平成 31 年 2 月 15 日

※ ただし、3 月 28 日までの到着部 535 部すべてを有効回答とした。

### 特記：

集計にあたってはなるべく原本の記入内容を尊重したが、明らかな誤字等については適宜修正を行った。

自由記述形式の設問に関して事業所名や個人名等が容易に特定可能な部分については適宜修正を行った。

自由記述形式の設問に関しては分析にテキストマイニングツールを用いた。ツールには KH Coder を用い、共起ネットワークを作成し、図を掲載した。共起ネットワーク図は文章から特徴づける単語を抽出し、その単語と共に使用される別の単語を図示化したものである。回答の全体から特徴とその関連単語を抽出し、文脈を俯瞰する目的で使用した。

KH Coder <http://khc.sourceforge.net/>

## 設問 1 集計

設問 1 「障害者雇用促進のため、介護保険サービス事業所の職員の方向けに障害理解等の研修を実施しています。どのような研修内容があれば良いですか。（複数回答可能）」

障害種別を選択していないが、「障害特性の理解」にチェックをしている事業所については、「身体」「知的」「精神」全てに回答したものとした。

雇用実績の有る介護事業所は「障害特性の理解」の割合が最も高い。また雇用実績の無い事業所は、「就業支援方法」の割合が最も高い。

期待する研修内容	現在の雇用状況								件数計
	現在雇用している		過去に雇用していた		雇用したことがない		未記入		
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
障害特性の理解（種別の指定なし）	92	31%	46	23%	201	27%	23	22%	362
障害特性の理解 身体	6	2%	1	1%	8	1%	0	0%	15
障害特性の理解 知的	14	5%	3	2%	7	1%	3	3%	27
障害特性の理解 精神	13	4%	2	1%	8	1%	2	2%	25
障害特性の理解 その他	2	1%	2	1%	1	0%	0	0.0%	5
就業支援方法	68	23%	41	21%	208	28%	26	25%	343
研修は必要ない	5	2%	26	13%	15	2%	3	3%	49
障害者雇用を実施している事業所と意見交換や情報共有や助言を受ける	40	14%	26	13%	91	12%	15	15%	172
障害者雇用を実施している事業所の見学	21	7%	19	10%	99	13%	16	16%	155
障害者就労支援施策や支援機関	27	9%	29	15%	86	12%	14	14%	156
その他	5	2%	4	2%	5	1%	1	1%	15
未記入	2	1%	0	0%	5	1%	0	0%	7
<b>総計</b>	<b>295</b>		<b>199</b>		<b>734</b>		<b>103</b>		<b>1331</b>

## 設問 2

また、雇用の経験がある場合は雇用形態・就業期間・勤務時間・サービス形態・業務内容・通勤方法を回答ください。（対象の方お一人ずつお答えください。）

### ■全体

現在雇用している事業所・過去に雇用していた事業所ともに一昨年度と比較して増加した。一度も雇用したことがない事業所は一昨年度と比較して 117 カ所減少している。

雇用状況	平成 30 年度 調査 事業所数	平成 28 年度 との増減	平成 28 年度 調査 事業所数	平成 27 年度 との増減	平成 27 年度 調査 事業所数
現在 雇用している	144 (25.4%)	+20	124 (20.8%)	-4	128 (22.8%)
過去に 雇用していた	73 (12.9%)	+24	49 (8.2%)	+3	46 (8.2%)
一度も雇用した ことがない	305 (53.9%)	-117	422 (70.9%)	+37	385 (68.8%)
未記入	43 (7%)	+41	2 (3%)	+2	
計	<b>565</b>		<b>597</b>		<b>559</b>

### ■圏域別雇用事業所数、被雇用者数

圏域別に雇用の状況と人数を見ると、現在 144 事業所で 244 名が雇用されている。現在雇用されている事業所の割合で見ると、湖西圏域、甲賀圏域、湖東圏域では 30% を上回っている。

圏域	市町	事業所 数	現在 雇用している		過去に 雇用していた		雇用したこ とがない	未記入
			事業所数	人数	事業所数	人数	事業所数	
大津	大津市	120	29	44	14	20	68	9
			24.2%		11.7%		56.7%	
湖西	高島市	19	6	13	2	4	10	1
			31.6%		10.5%		52.6%	
湖南		112	24	39	13	14	65	10
			21.4%		11.6%		58.0%	
	栗東市	19	1	1	0	0	15	3
			5.3%		0.0%		78.9%	
	守山市	30	6	16	4	4	16	4
			20.0%		13.3%		53.3%	
	草津市	45	12	15	6	7	24	3
			26.7%		13.3%		53.3%	
	野洲市	18	5	7	3	3	10	0
			27.8%		16.7%		55.6%	

甲賀		73	22	39	16	15	31	4	
			30.1%				21.9%		
	湖南市	33	13	25	12	16	8	0	
					39.4%				36.4%
	甲賀市	40	9	14	4	5	23	4	
					22.5%				10.0%
東近江		82	21	38	13	15	40	8	
									25.6%
	日野町	6	3	5	0	0	3	0	
							50.0%		
	近江八幡市	32	5	7	7	8	16	4	
					15.6%				21.9%
	東近江	40	12	21	5	6	19	4	
					30.0%				12.5%
	竜王町	4	1	5	1	1	2	0	
					25.0%				25.0%
	湖東		73	22	44	6	10	39	6
								30.1%	
愛知郡		10	2	3	1	1	7	0	
					20.0%				10.0%
犬上郡		16	5	15	1	4	6	4	
					31.3%				6.3%
彦根市		47	15	28	4	5	26	2	
					31.9%				8.5%
湖北			84	19	26	9	11	52	4
	長浜市	59	14	17	7	9	38	0	
					23.7%				11.9%
	米原市	25	5	8	2	2	14	4	
					20.0%				8.0%
不明		2					1	1	
総計		<b>565</b>	<b>144</b>	<b>244</b>	<b>73</b>	<b>95</b>	<b>305</b>	<b>43</b>	

## ■障害種別被雇用者数

現在雇用している、および過去に雇用されていた障害がある人を、障害種別で分類すると知的障害、身体障害、精神障害の順で多いことが分かる。

障害種別	現在雇用している事業所	過去に雇用していた事業所	総計
知的障害	101	51	152
身体障害	79	23	102
精神障害	49	17	66
視覚障害	6	1	7
発達障害	3	1	4
聴覚障害	1		1
聴覚障害、知的障害		1	1
精神障害、知的障害	2		2
未記入 または不明な障害	3	1	4
<b>総計</b>	<b>244</b>	<b>95</b>	<b>339</b>

※障害種別の欄に記入がないものを未記入とし、記載はあるが障害種別が明らかでないものは不明な障害に分類をした。

## ■障害種別 雇用形態別 被雇用者数

以下は「現在雇用している事業所」での、障害種別ごとの雇用形態の表である。知的障害はパートタイム雇用が96.9%を占めており、他の障害種別と比べるとパートタイム雇用の比率が高い。精神障害でも同様に、パートタイム雇用の比率が高い。

障害種別	正社員	パート	未記入	総計
知的障害	3	95	3	101
身体障害	30	49		79
精神障害	10	39		49
未記入または不明な障害		3		3
視覚障害	1	4	1	6
発達障害		2	1	4
聴覚障害		1		1
知的障害、精神障害		2		2
<b>総計</b>	<b>44</b>	<b>195</b>	<b>5</b>	<b>244</b>

※障害種別の欄に記入がないものを未記入とし、記載はあるが障害種別が明らかでないものは不明な障害に分類した。



## ■障害種別 平均勤続年数

「現在雇用している事業所」での障害種別ごとの勤続年数の平均を見ると、知的障害と身体障害に比べ、精神障害の平均勤続年数が3年程度短い。

なお、平成30年度介護労働実態調査によると介護職員の平均勤続年数は6.3年であり、本調査での4.2年という結果はやや低いと言える。ただし、サンプル数が少ないため単純比較はできない。

障害種別	平均勤続年数（年）	サンプル数（人）
視覚障害	6.4	6
聴覚障害	1.8	1
発達障害	6.9	3
知的障害	6.3	97
身体障害	5.6	75
知的障害、精神障害	1.6	2
未記入	2	1
精神障害	3.2	47
不明な障害	4.2	2
平均/サンプル数総計	<b>4.2</b>	<b>234</b>

次に「過去に雇用していた事業所」での障害種別ごとの勤続年数の平均である。こちらでも精神障害の平均勤続年数が他と比べ、1年以上短いことが分かる。

障害種別	平均勤続年数（年）	サンプル数（人）
知的障害、聴覚障害	15.9	1
身体障害	3.5	21
知的障害	4.1	47
発達障害	0.5	1
精神障害	1.0	17
視覚障害	1.0	1
不明な障害	5.5	1
平均/サンプル数総計	<b>4.5</b>	<b>89</b>

## ■障害種別 平均勤務日数・時間

下表は障害種別ごとの一週間での勤務日数と一日の勤務時間の平均である。ほぼ一週間に20時間以上であり、雇用率算定基準をクリアしている事が分かる。また、パートタイム雇用の平均勤務時間は週に25時間以上となっている。

障害種別	正社員		パート		未記入	
	勤務日数 /週	勤務時間 /日	勤務日数 /週	勤務時間 /日	勤務日数 /週	勤務時間 /日
発達障害			3.3	8.0	5.0	8.0
知的障害	5.0	8.0	4.6	6.3	5.0	7.1
無記入			2.0	5.0		
精神障害	5.0	8.0	4.1	6.2	5.0	8.0
身体障害	5.0	7.8	4.1	6.4		
聴覚障害			3.0	8.0		
知的障害、 精神障害			5.0	7.8		
不明な障害			4.7	6.8		
知的障害、 聴覚障害			3.0	7.0		
視覚障害	5.1	7.6	4.0	6.3	5.0	8.0
平均	<b>5.0</b>	<b>7.9</b>	<b>3.8</b>	<b>6.8</b>	<b>5.0</b>	<b>7.8</b>

## ■雇用されている事業所（現在、過去とも）のサービス形態

雇用事業所のサービス形態は、特別養護老人ホームでの雇用人数が一番多く、次いで通所介護が多い。

サービス形態の種類	人数	割合
特別養護老人ホーム	75	30.74%
通所介護	61	25.00%
入所施設	23	9.43%
グループホーム	19	7.79%
その他	16	6.56%
小規模多機能型居宅介護事業所	8	3.28%
有料老人ホーム	6	2.46%
無記入	6	2.46%
介護老人保健施設	5	2.05%
ショートステイ	5	2.05%
通所リハビリテーション	4	1.64%
訪問介護	3	1.23%

サービス付き高齢者住宅	3	1.23%
居宅介護支援	3	1.23%
ケアハウス	2	0.82%
保育園・児童福祉	2	0.82%
救護施設	1	0.41%
行政機関	1	0.41%
特定施設入居者生活介護	1	0.41%
総計	<b>244</b>	<b>100.00%</b>

※短期、長期入所と記載されていたものは入所施設で集計した。

※サービス形態ではなく、業務内容が記載されているもの（事務職、営繕、メンテナンス等）はその他で集計した。

### ■従事している業務内容（現在、過去とも）

介護補助業務の割合が最も高く、ついで介護、事務職と続いている。

業務内容・資格の種類	人数	割合
介護補助業務	184	54.28%
介護業務	94	27.73%
事務職	14	4.13%
その他	7	2.06%
調理・調理補助	7	2.06%
看護職	6	1.77%
あん摩・マッサージ・指圧師	5	1.47%
介護支援専門員	5	1.47%
機能訓練指導員	4	1.18%
無記入	4	1.18%
運転業務	3	0.88%
理学療法士	2	0.59%
相談業務	2	0.59%
保育業務	1	0.29%
薬剤師	1	0.29%
総計	<b>339</b>	<b>100.00%</b>

※洗浄、洗濯、清掃、リネン業務、用務員と記載があったものは介護補助業務で集計した。

※記載はあるが、業務内容に分類できないもの（〇、企画 etc、施設長、管理者、雇用師、児童発達支援センター、ならでの働き）はその他で集計した。

## ■障害種別 通勤方法

障害種別ごとの通勤方法を見た場合、身体障害・精神障害は車の割合が最も高い。また、知的障害では電車の割合が最も高く、会社送迎を利用している人もいる。他の障害種別と比較すると、知的障害は自転車・徒歩通勤の割合が高い。

通勤方法	知的障害	身体障害	精神障害	発達障害	不明な障害	未記入
車	20.11%	66.38%	50.67%	40.00%	50.00%	0.00%
バイク (原動機付自転車 含む)	2.23%	0.00%	2.67%	0.00%	0.00%	0.00%
自転車	18.99%	6.03%	9.33%	0.00%	0.00%	0.00%
徒歩	10.06%	6.03%	5.33%	0.00%	0.00%	0.00%
電車	22.35%	11.21%	18.67%	40.00%	25.00%	50.00%
バス	18.44%	7.76%	10.67%	20.00%	25.00%	50.00%
タクシー (相乗りタクシー 含む)	0.56%	1.72%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
家族送迎	5.59%	0.86%	2.67%	0.00%	0.00%	0.00%
会社送迎	1.68%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

## 設問 3

質問2で障害のある人を雇用している、もしくは、雇用していた事業所で、障害者雇用を始めたきっかけはどのようなことですか。（複数回答可）

「障害に関係なく、雇用条件や人柄を評価できたため」が一番多い。なお、その他には「地域の民生委員」や「社会福祉協議会」、「ハローワークからの紹介により雇用した」という回答があった。

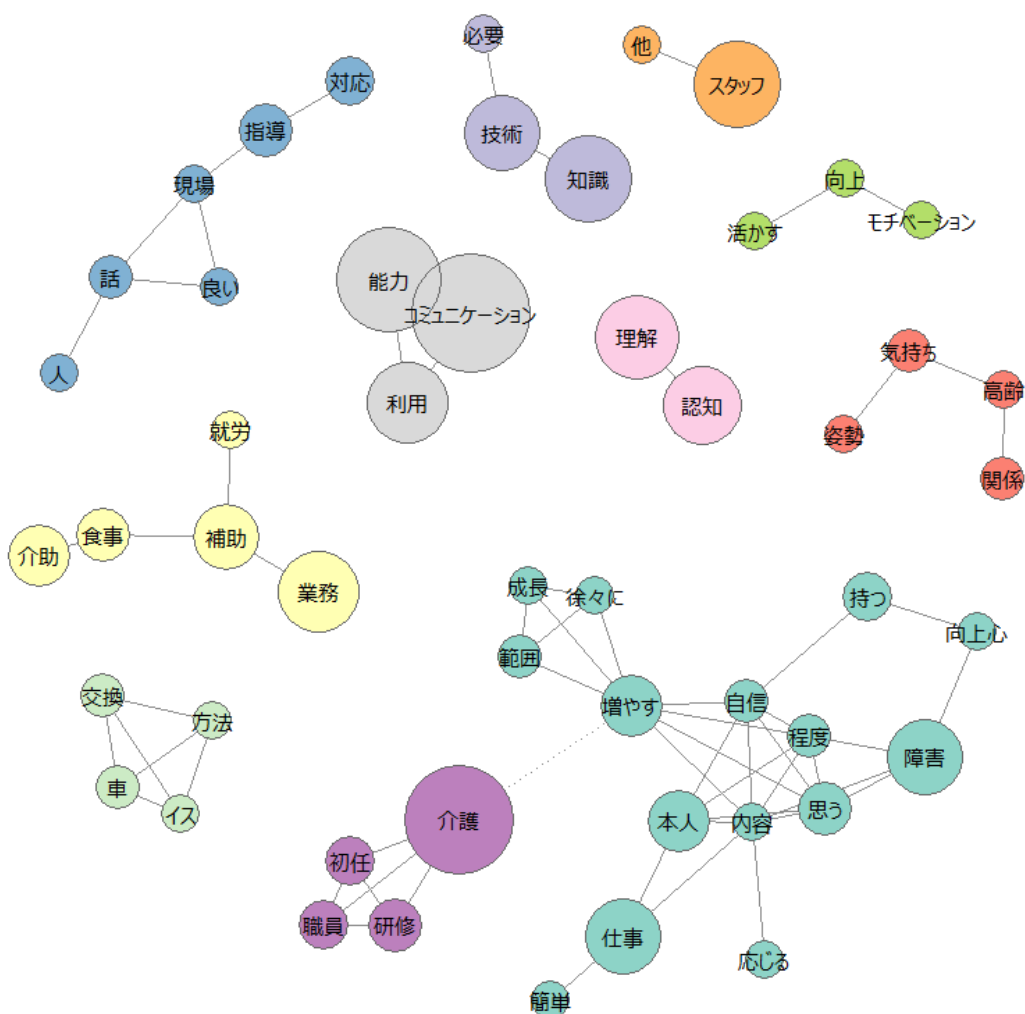
きっかけ	現在雇用している。		過去に雇用していた。	
	件数	割合	件数	割合
障害に関係なく、雇用条件や人柄を評価できたため	78	29.89%	39	26.00%
法定雇用率を達成するため	65	24.90%	19	12.67%
社会貢献につながると考えたため	19	7.28%	35	23.33%
特別支援学校や障害福祉サービス事業所からの働きかけがあったため	43	16.48%	24	16.00%
人手不足を解消するため	49	18.77%	24	16.00%
未記入	3	1.15%	2	1.33%
その他	4	1.53%	7	4.67%
総計	261	100.00%	150	100.00%

## 設問 4

障害のあるスタッフがどのような介護技術・知識の向上を図れるとよいと考えますか。自由にお答えください。

下図はフリーフォーマットで記入された内容を分析し、共起ネットワークをプロットしたものである。最も多く言及されているのは左上やや中央の群で、回答者は、利用者とのコミュニケーション能力に関心が高いことがうかがえる。

また、介護職員初任者の資格や、認知症に関する知識の習得についての言葉も散見されるほか、右下の群では、「本人」「徐々に」「仕事」「範囲」「増やす」といった言葉がみられることから、障害の程度に応じた技術・知識の習得についての言及が示唆される。



回答一部抜粋：

#	回答内容
個別に合わせた知識と技術	障害があるスタッフの障害の種類に応じて、そのスタッフの活かせる能力の向上。
	勤続年数が長くなると、勤務時間や日数の延長、担当業務の見直しを行うことにより、モチベーションの向上が図れる。
	新しい発見、新しい知識を自分なりに良い方向でとらえ身に付ける。
	就業前の職業訓練は限界があるだろうし、就職先に一任されても限界がある。就職されてからも支援員と就職先が連携をとり、適時本人を混じえた面談で現時点での状況と次の目標を話し合っていければ、個々人に合ったステップアップがはかれる。
	お年寄りと一緒に時間を過ごす中で、言葉だけではなく、在宅として、お互い尊重しあえる関係でありたいです。 人と人との関わりなので、介護技術や知識も大切ですが、相手のペースに合わせるという事も学ぶ。
	障害のレベルを自覚した上で、向上心を持って事に当たる。
	自分のことをよく知った上で、精神的に安定して、バランスの良い判断が出来る向上心と努力があれば良い。技術は基礎さえあれば良い。
	知的障害の方は慣れるまで支援が必要であり、社内にて支援を専門にできる職員がいるのといないでは違いがある。
	その方に何ができて、何ができないか、又何に興味があるかによる
コミュニケーション	大切なポイントとして①障害にあわせる、②物事を分かりやすく「シンプルなものに」の2点をあげ、共存できる態勢に整えることから始める。
	優しさを持って接するコミュニケーション、現場の指導員の話をよく聞き、一つずつ自分のものにしていく熱心さ、気持ち。
	コミュニケーション技術の向上。但し疾患も有り無理のない範囲での対応。適性能力の見極めが大事。
	難しい部分もあると思いますが、施設を利用されている高齢者の気持ちの理解、認知症の理解を深められることで、円滑なコミュニケーションができ、ご自身たちのやりがいにつながる。
	他のスタッフとのコミュニケーション
	障害特性にもよりますが、コミュニケーション能力の向上が図れるとよい。
	・施設利用者や職員とのコミュニケーションの取り方 ・理解できたこと／理解できないことの表出方法
	職員とのコミュニケーションが上手に取れることが最も大切かと思います。技術や知識は二の次、後からついてくるものです。
	個人個人の障害の程度によるため、具体的には上げられないが、一般の介護職員の業務を担うために必要となる技術、知識を段階的に身に付けてほしい。
	身体の直接介護が出来る方が多くなれば助かる。 全てではなくても、食事介助が手伝えるなど。 現在の採用者は介護資格なし
介護	入浴、排泄、食事介助の技術力向上 利用者様とのコミュニケーション能力の向上
	基本介護技術が「できる」にこしたことはないが、それよりも”仕事” ”働くこと” について心得があると、教えやすいです。

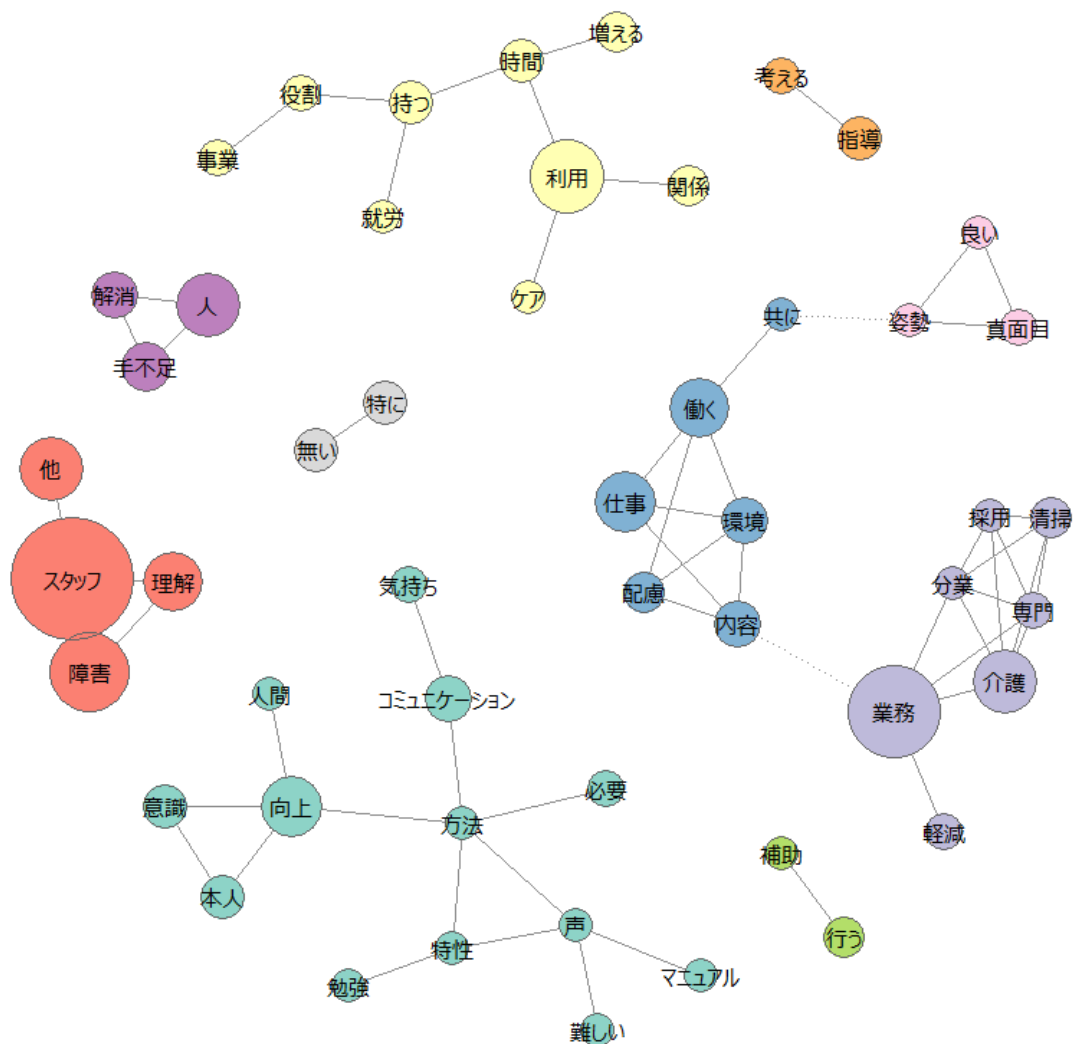
<b>技術</b>	最初は短い時間から始め、介護に対する抵抗等無くし、併せて職員とのコミュニケーションを増やしていき、 介護に対する興味、知識、技術の向上を図れると良い。
	配置部署、業務内容等の調整、配慮は必要と考えるが、介護サービス従事者として勤務する以上、他スタッフと同等の技術、知識は必要。
	グループホームの施設ですので認知症の理解がすこしでもしてもらえれば良い。 トイレ介助の入居者数が多数おられます。紙パンツやパットの交換の勉強をお願いします。
	認知症を持ったご利用者様は年々増えております。認知症にも色々あるので認知症とはどのようなものか、知識をつけ、その方達と話せる技術を持って頂きたい。
	当事業所が担ってもらっている業務の中では、マヒのある方の歩行や立ち上がり等の軽介助を行なえればよい。
<b>資格</b>	初任者、実務者研修だけではなく、認知症初任者研修なども講座開催をすべき。
	介護職として最低知識を学ぶ機会が必要。 初任者研修などがあるが障害者雇用の方に費用負担が難しいので県や自治体で費用の支援があれば良い。
	事前の基礎知識の修得は大切だと思います。 または、現場での実施指導がさらに大切。
	円滑に業務を遂行するためにも介護職員初任者研修の修了。
	基本的な介護技術。初任者研修を修了できていると良い。
	事前に研修を基本的な心構えがあると良い
	あたりまえの事ができれば十分
	病原菌など、目に見えないものへの理解。
	一般職員と同様に行っているのも特別にはない
<b>その他</b>	今いるスタッフは技術・知識の向上は図れないので、みなといっしょに楽しく過ごせる場としてこのまま、自分の力を発揮してほしい。
	無理なく御自身の技量に合った形での習得
	休憩時間を守る。ゴミが落ちていないようきれいに清掃するなどの基本的な事が出来ればよい。

## 設問 5

障害者雇用を行って事業所にどのような効果がありましたか。自由にお答えください。

下図はフリーフォーマットで記入された内容を分析し、共起ネットワークをプロットしたものである。最も多く言及されているのは、左中央にある他スタッフの障害理解に関する言葉である。

また、右下の群では介護業務が軽減されたり、事業所内の分業化につながったことが示唆されている。その他、「人手不足」「解消」「利用者」「ケア」「時間」「増えた」という言葉が散見されることから、業務負担の軽減や、他スタッフの利用者ケアに充てる時間増加に寄与していることがうかがえる。





回答一部抜粋：

#	回答内容
周囲への心理的効果	盲学校や視覚障害者支援センターの方々と関わることが出来、幅広く採用活動ができるようになった。
	コミュニケーションをとる事のむずかしいスタッフでも、働いている姿をみて、お年寄りからの声が聞こえます。 障がいがあっても、認知症になっても、その人らしい暮らし、仕事場である様に努めたいです。
	優しい、懸命に働く姿が利用者に通じ、信頼関係ができました。
	職員間で”障害”の特性を自然に体得できるとともにご利用者ご家族の方々及び関係機関関係者にとって”障害”の有無に関わらず「就労」の場が身近に存在することを周知できた。
	障害者の方とかかわりが持て、職員全員が勉強させていただき、今までより理解することができました。 主に清掃作業をしていただき、施設もきれいになり職員も清掃作業を以前より積極的にやっています。
	入居者とのなじみの関係の中で、受け入れられ、身の回りのことをお願いされたり、何かを教えてもらったり・・・と、他のスタッフとは違うつながりができている。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他のスタッフが障害特性など理解するように学習をしている。</li> <li>・その事が他の事業にかかわるメンバーにも伝わっている。</li> <li>・共に働くという文化になっている。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認知症の方が心を開くタイミングが多くなった。</li> <li>・利用者さんが職員の事を気づかいしてくれる様になった。</li> </ul>
	自然な関わりで誰とでも話しをされるので、とても雰囲気やわらかくなる。
	利用者様の声掛けがやさしくなった。又、逆のきびしくなる時も人によってはあります。
業務プロセスや職場環境への効果	誰もが指導できるように指導マニュアルを作成したり、ご本人に対してはわかり易い行程表を渡すなど、”共生”の道を学び、意識改革につながった。
	業務の切り出し、担当わけが細かくできたため、全職員が無駄なく動けるようになった。視察に来られる機会が増え、全職員が常に緊張感をもって業務に携わるようになった。
	障害のあるなしに関わらず、職員個々の事情に合わせて、勤務時間・内容等、配慮できるようになった
	その方に合わせた業務内容や環境の工夫ができました。
	発達障害（現在精神保健福祉手帳2級）についてのスタッフの理解が広がった。全てのスタッフが受容する迄は時間がかかったが、全体会議等の中で特性の周知、勉強会を行った。滋老協での雇用事例発表を通じ、事業所全体でのサポート体制が充実した。
	マニュアルの作成がより分かりやすいものになった。
	障害のある職員を受入れて共に働くための環境づくり、指導のあり方や”待つ”という姿勢について、職員皆が考えられるようになった。
	無資格から介護福祉士取得するまでに成長してくれる課程で、職員同士でサポートし合えた。
	正直に申しますと 働きぶりへの愚痴は聞こえますが、それ以上にスタッフのギスギス感が無くなった。教えようとする気持ちや、仕事の補助という部分で、スタッフのゆとりが生まれている

戦力としての効果	資格者及び経験者はスタッフの一員として十分期待できる
	清掃等の専門として採用しているケースは介護職の業務を分業化することができ、業務の軽減、差別化を図れている。
	人手不足が解消された
	その人の能力に合わせて決められた仕事をしてもらうことで十分に戦力として働いて頂いています。
	細かいところまで、良くきづいてくれます。見守りや体操（レク）等も実施して助かっています。
	時間のある時は入居者さまとの関わりでゲームなどのレクの提供をして頂いています。楽しい時間を共に持って下さっています。
	メンテナンス業務や介護補助業務(シーツ交換、食事の下膳等)を行ってもらいことにより、他の職員が利用者への直接介護や個別支援に集中してもらえるようになった。
	清掃等の専門として採用しているケースは、介護職の業務を分業化することができ、業務の軽減、差別化が図れている。
効果なし	お風呂掃除をしてもらっているおかげで、速やかに送迎に出たり、ご利用者に対するケアの時間が増えたりしました。
	なし
	採用した方がたまたま障害をお持ちの方であったため、効果などは特に無し。
	自然体でなんら変化しておりません
その他	障害があることを公にせず、勤務頂いているため、効果は測れない。
	法定雇用率が上がった。
	受け入れ側の研修の大切さを学んだ。
	人員の余剰ができた。最低人員が増えるので、スタッフの急な欠勤や早退等にも対応可能となった。

## 設問 6

知的障害のある人に対して現場実習等の調整を行っております。貴事業所での実習の受入れは可能ですか。

### ■雇用状況別の実習受け入れ対応可否

現在雇用中の事業所と過去に雇用していた事業所を比較すると、現在雇用中の事業所は、過去に雇用していた事業所と比較して約半数多い。

一方、雇用したことがない事業所は「対応可能です」の回答が少なく、「事業所の見学は対応可能です」が多い。

対応可否	現在雇用している。		過去に雇用していた。		雇用したことがない。		未記入	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
対応可能です。	44	30.56%	25	34.25%	49	16.07%	7	17.50%
対応可能です。 ;事業所の見学は対応可能です。 (両方選択)	8	5.56%	4	5.48%	7	2.30%	4	10.00%
事業所の見学は対応可能です。	63	43.75%	30	41.10%	162	53.11%	16	40.00%
事業所の見学は対応可能です。 ;対応できません。 (両方選択)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
対応できません。	27	18.75%	11	15.07%	81	26.56%	9	22.50%
未記入	2	1.39%	3	4.11%	6	1.97%	4	10.00%
総計	<b>144</b>	<b>100.00%</b>	<b>73</b>	<b>100.00%</b>	<b>305</b>	<b>100.00%</b>	<b>40</b>	<b>100.00%</b>

## ■雇用検討状況別の実習受け入れ対応可否

雇用を検討している事業所は、実習受け入れ対応可能な事業所が多い。一方、検討していない事業所では「事業所の見学は対応可能です」と「対応できません」の回答が多い。

対応可否	雇用の検討 はい		雇用の検討 いいえ		雇用の検討 未記入	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
対応可能です。	71	40.80%	35	10.39%	4	23.53%
対応可能です。 ;事業所の見学は対応可能です。 (両方選択)	14	8.05%	5	1.48%	1	5.88%
事業所の見学は対応可能です。	76	43.68%	180	53.41%	5	29.41%
事業所の見学は対応可能です。 ;対応できません。 (両方選択)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
対応できません。	12	6.90%	105	31.16%	5	29.41%
未記入	1	0.57%	12	3.56%	2	11.76%
総計	174	100.00%	337	100.00%	17	100.00%

## ■障害者支援職員の有無と実習受け入れ対応可否

過去に障害のある人の支援を経験していた職員がいる事業所では、「対応可能です」の割合が30%を上回っている。

また、支援をしていた職員がいた事業所において、「対応可能です」、「対応可能です；事業所の見学は対応可能です」、「事業所の見学は対応可能です」と回答した割合を合計すると、80%を上回っている。一方、支援をしていた職員がいない事業所では約68%である。

対応可否	過去に障害のある人の支援をしていた職員がいますか。					
	はい		いいえ		未記入	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
対応可能です。	60	32.26%	47	14.78%	3	13.04%
対応可能です。 ;事業所の見学は対応可能です。 (両方選択)	8	4.30%	12	3.77%	0	0.00%
事業所の見学は対応可能です。	89	47.85%	163	51.26%	9	39.13%
事業所の見学は対応可能です。 ;対応できません。 (両方選択)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
対応できません。	29	15.59%	84	26.42%	9	39.13%
未記入	0	0.00%	12	3.77%	2	8.70%
総計	186	100.00%	318	100.00%	23	100.00%

## 設問 7

過去に障害のある人の支援をしていた職員がいますか。

下表は障害のある人の支援をしていた職員の有無と、現在の事業所での雇用状況を見たものである。雇用したことがない事業所については、支援員がいないとする回答が多い。過去に雇用していた事業所では、「支援員がいない」事業所が「支援員がいる/いた」の約半数である。

	現在雇用している。		過去に雇用していた。		雇用したことがない。		未記入	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
障害のある人の支援員がいる/いた								
はい	68	47.22%	51	69.86%	82	26.89%	10	25.00%
いいえ	68	47.22%	20	27.40%	210	68.85%	28	70.00%
未記入	8	5.56%	2	2.74%	13	4.26%	2	5.00%
総計	<b>144</b>	<b>100.00%</b>	<b>73</b>	<b>100.00%</b>	<b>305</b>	<b>100.00%</b>	<b>40</b>	<b>100.00%</b>

## 設問 8

現在、障害者雇用を検討していますか。

「雇用したことがない事業所」では、「いいえ」に回答した事業所が3倍以上である。一方、雇用実績のある事業所では「はい」「いいえ」の回答数がほぼ同数である。

雇用の検討	現在雇用している。		過去に雇用していた。		雇用したことがない。	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
はい	72	50.00%	37	50.68%	75	24.59%
いいえ	67	46.53%	34	46.58%	221	72.46%
未記入	5	3.47%	2	2.74%	9	2.95%
総計	<b>144</b>	<b>100.00%</b>	<b>73</b>	<b>100.00%</b>	<b>305</b>	<b>100.00%</b>

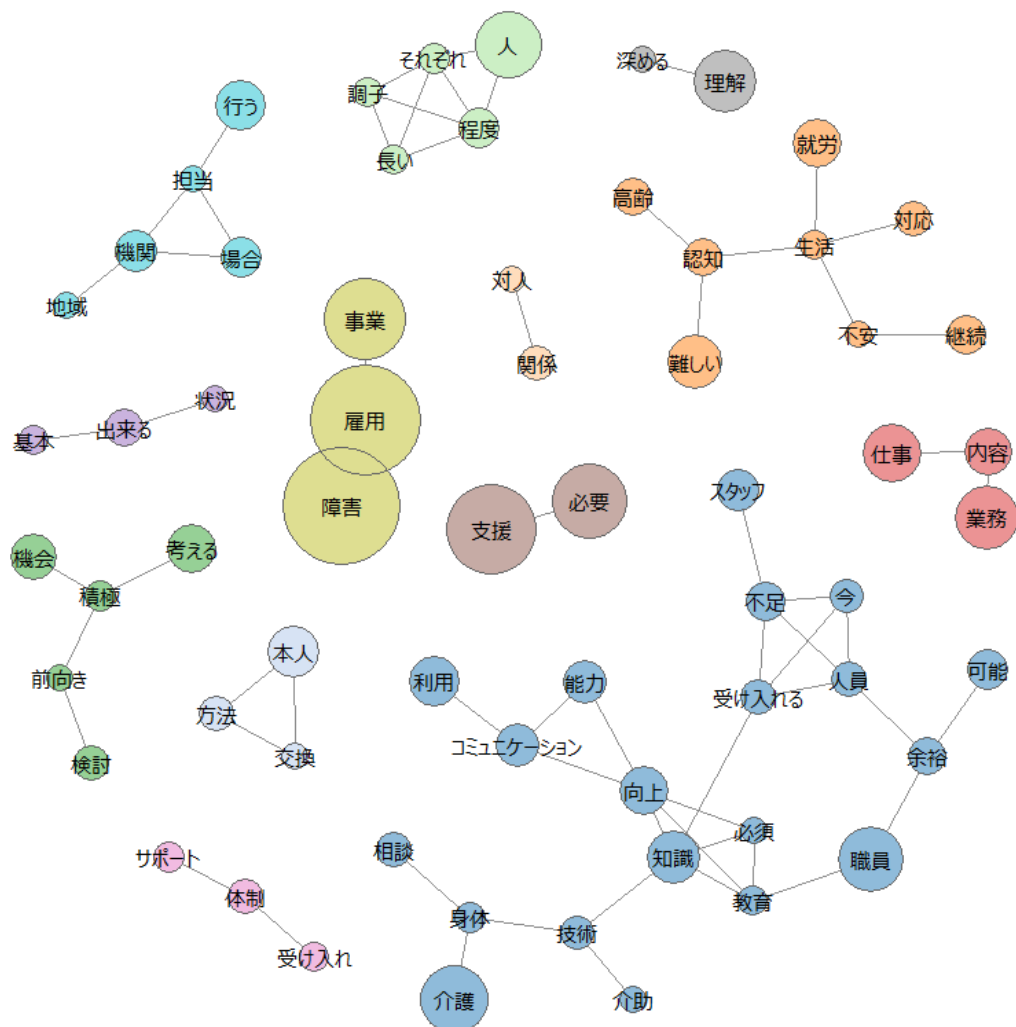
## 設問 9

障害者雇用・雇用継続に向けた必要な支援など障害者雇用について自由にお考えをご記入ください。

下図はフリーフォーマットで記入された内容を分析し、共起ネットワークをプロットしたものである。左下の群では、「積極」「前向き」「検討」という言葉がみられることから、回答者は障害者雇用に関心が高いと推測される。

一方、右上の「生活」を中心とした群では、「就労」と「生活」、「生活」と「不安」、「生活」と「対応」の間にそれぞれ相関が認められる。加えて、「難しい」と「認知」、「認知」と「生活」の間に相関が認められることから、回答者は「認知症の高齢者への対応に不安」があるために、障害者雇用に困難さを感じていると推測される。

また、右下にある「スタッフ」以下の群では事業所の人員不足や、職員教育の人員不足に関わる言葉が散見されることから、介護事業所における職員数の増加が必要であることがうかがえる。



回答一部抜粋：

#	回答内容
経営環境の厳しさの意見	本来、障害の有無は大きな問題ではないと思います。障害がなければ良いかと言うと、よっぽどそういう人たちがチームケアを行うことが難しい人も多いです。「やりたい！」という意志、思いを本当は大切にしたい。でもそこに常に向き合うための時間や資金といった余裕が介護事業所には多くないという実があります。
	法的にも雇用率を達成しなければならない事業所であるが、支援指導にさける人的余裕がなく、厳しい状況である。
	小さな事業所ではなかなか余裕ができず。障害者雇用に対して必要な支援ができる状態ではありません。これからますます介護保険の見直しで、厳しくなる。
	給与体系においては最低賃金しか支給できなく申し訳ない気持ち。ただ、他の職員との働きぶりや責任など違い、どうしても差をつけなければ不平となる。
	現状のスタッフの不足では、十分にOJTができないと考えているため今は検討していません。
	障害の程度は人それぞれで、長く調子を維持できる人もいれば、どうしても同じ調子が保てない人もいます。その時に職員に余裕があれば、障害者の方と向きあい支援することも可能だと思うが、人員不足と知識不足で今は受け入れることができない職員の教育と知識の向上が必須。
	当事業所は受け入れ体制が整っておらず、申し訳ございません。障害者雇用は重要な事と深く思慮しております。
障害特性等への理解の重要性に関する意見	障害の程度は人それぞれでその人その人によって仕事内容が変わってくるが、良い状態を使ったまま長く仕事を続ける事が難しい。職員に知識と余裕があれば、悪くなった時に向きあい支援することも可能だと思うが今は余裕がなく受け入れられない。障害者雇用には職員の教育と知識の向上、心の余裕が必須。
	障害者を雇用するにあたって、その人がどういう障害をもっていて、どういう支援が必要か、その人は何ができるのか把握しないといけない。また、特定の問題行動（という言い方はいけませんが）がある場合、どうやってさせないようにすればいいかは考えないといけない。
	その人にもよると思うが、障害者雇用に際し、継続的に雇用を考えているにもかかわらず、本人が自分自身で勝手に雇用を解除し、雇用側の負担が大きい一面あり。その人に合ったニーズを策定するのは難しい。
	少し問題が起こった時にどの程度まで彼らに現実的な事柄を伝えるべきか悩みます。例えば、実際にそのことを伝えたとしても、どの程度まで理解出来たかをはかることは難しい
	対象者の言動やちょっと困るクセ等が障害に起因するものなのか、単なる性格なのかかわからず、どのように注意していくべきか悩むことがあります。
初めて、今年度障害者さんを採用し、就労していただいておりますが、障害(病気)の特性を理解することの重要性を学ばせていただきました。	
事業	それぞれの障がい者雇用にかかる、各関係機関の役割と対応範囲を明確にし、就労・生活・将来の不安や心配事、夢を各機関が共有しておきたい。

所 へ の 支 援 や 就 労 支 援 機 関 等 に 関 す る 意 見	各人に得き不向きがありますのでトライアルのような形での取組みが必要
	雇用の機会を得られるようなマッチングイベントがあればよいのでは？ 雇用したいと思っているがどうしたらよいのかわからない、というお話をよく聞きます。
	甲賀・湖南地域では、以前の様なジョブコーチなどの支援機関による、密な支援がなくなっている。 新規の雇入れ・定着を行う場合は、支援してもらえる機関、連絡しやすい担当者が必要。
	引続き就労までに専門知識、介護の資格取得支援。 資格があることで障害者にとって大きな自信になる。
	支援センターからの職員さんによります支援が大変ありがたい。
	ジョブコーチの派遣
そ の 他 意 見	現場でのフォローだけでは対応できないことが多いので、 定期的に支援センターの訪問フォローをしていただきたい
	法定雇用率は必要だが、一方で除外率等職種に沿った柔軟な施策も必要
	対人関係、利用者様の介助など研修の時間が長く必要になる為に事業所だけでは無理が出ます。 国や自治体などの支援が長くほしい。
	スキルアップのための方法に苦勞しています。
	公的助成制度の充実
雇用継続のための助成制度	