

(別添)

平成 30 年度障害者雇用実態調査結果

厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課
地域就労支援室

調査の概要

1 目的

この調査は、主要産業の民営事業所の事業主に対し、雇用している身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者の雇用者数、賃金、労働時間、職業、雇用管理上の措置等を産業、事業所規模、障害の種類、程度、障害者の年齢、性別に調査し、今後の障害者の雇用施策の検討及び立案に資することを目的として行った。

2 調査の対象

全国の日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）の大分類（「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業（バー、キャバレー、ナイトクラブを除く）」「生活関連サービス業、娯楽業（生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）」）に属する常用労働者 5 人以上を雇用している民営事業所から無作為に抽出した約 9,200 事業所を対象とした。

3 調査方法

調査受託業者から調査対象事業所へ郵送で調査票を配布し、郵送又はオンラインシステム又は調査員の訪問により、調査票を回収した。

調査受託業者：株式会社インテージリサーチ

4 調査実施時点

平成 30 年 6 月 1 日現在。ただし、賃金及び労働時間については、平成 30 年 5 月中。

5 回収及び推計

(1) 回収率

回答事業所数は 6,181 事業所で、回収率は 67.2%であった。

(2) 推計方法

障害者数については、産業別、規模別に回収事業所数／母集団事業所数の逆数を復元倍率として推計して表示している。

6 主な用語の定義

(1) 身体障害者

身体障害者とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）に規定される身体障害者をいう。原則として身体障害者手帳の交付を受けている者をいうが、身体障害者手帳の交付を受けていなくても、指定医又は産業医（内部障害者の場合は指定医に限る。）の診断書・意見書により確認されている者も含む。

この調査の障害の種類、程度の集計区分は次のとおりとした。

イ 障害の種類

視覚障害	視覚障害
聴覚言語障害	聴覚、平行機能、音声又は言語機能
肢体不自由	上肢切断、上肢機能、下肢切断、下肢機能、体幹機能、脳病変上肢機能、脳病変移動機能
内部障害	心臓機能、腎臓機能、呼吸器機能、膀胱直腸機能、小腸機能、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能、肝臓機能
重複障害	身体障害の重複

ロ 障害の程度

重度	身体障害者程度等級表の1級、2級
中度	身体障害者程度等級表の3級、4級
軽度	身体障害者程度等級表の5級、6級

(2) 知的障害者

知的障害者とは、法に規定される知的障害者をいう。具体的には児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターによって知的障害があると判定された者をいう。

また、重度知的障害者とは次のイからハまでのいずれかの者をいう。

- イ 療育手帳（愛の手帳等他の名称の場合も含む。）で程度が「A」（「愛の手帳」の場合は「1度」及び「2度」とされている者
- ロ 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医から療育手帳の「A」に相当する判定書をもっている者
- ハ 障害者職業センターで重度知的障害者と判定された者

(3) 精神障害者

精神障害者とは、法に規定される精神障害者をいう。具体的には次のイ又はロの者であって、症状が安定し、就労可能な状態の者をいう。

- イ 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者（発達障害のみにより交付を受けている者を除く）
- ロ イ以外の者であって、産業医、主治医等から統合失調症、そううつ病又はてんかんの診断を受けている者

(4) 発達障害者

発達障害者とは、精神科医により、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等の発達障害の診断を受けている者をいう。

(5) 障害者となった時点

身体障害者については、採用時点で企業が身体障害者であることを承知していた場合のみ「採用前」としており、採用後に身体障害者であることを承知した場合は「採用後」としている。

精神障害者については、採用時点で企業が精神障害者であることを承知していた場合のみ「採用前」としており、採用後に精神障害者となった場合や、採用時点では企業が精神障害者であることを承知

していなかったが、採用後に精神障害者であることを承知した場合は「採用後」としている。

発達障害者については、採用時点で企業が発達障害者であることを承知していた場合のみ「採用前」としており、採用後に発達障害者であることを承知した場合は「採用後」としている。

(6) 月間総実労働時間

平成 30 年 5 月の所定内実労働時間と超過実労働時間の合計である。

「所定内実労働時間」とは、事業所の規則等で定められた所定労働時間（所定労働日における始業時刻から終業時刻まで）において実際に就業した時間である。

「超過実労働時間」とは、残業、早出、休日出勤等の実労働時間である。

(7) 正社員

勤め先で正社員又は正職員などと呼ばれている者。

(8) 正社員以外

(7) の正社員以外の者（派遣労働者、パートタイマー、臨時・日雇、契約・登録社員、嘱託、出向中の者）。

(9) 賃金

労働契約・労働協約・就業規則等により予め定められている支給条件、算定方法によって支給される給与であって、超過勤務手当も含む。

(10) 勤続年数

企業に採用されてから平成 30 年 6 月 1 日までの勤続年数をいう。

ただし、採用後に身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを承知した者については、上記 (1)、(3)、(4) の確認方法により企業が身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを承知した年月（ただし、身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを承知した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日又は診断日）を、それぞれ起点としている。

7 利用上の注意

(1) 重複障害の計上

平成 25 年度調査では、重複障害のある者については、いずれかの障害に寄せて（知的障害と他の障害の重複障害のある者は知的障害者とする等）計上していたが、それぞれの障害について把握する方がより詳細なデータとなり、施策に活かせるため、平成 30 年度調査では、それぞれの障害に重複して計上している（例：身体障害と知的障害の重複障害のある者は、身体障害、知的障害それぞれに、精神障害と発達障害の重複障害のある者（うつ病と広汎性発達障害の重複のある者など）は、精神障害、発達障害それぞれに計上して集計）。従って、平成 30 年度調査では、身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者の合計と調査対象となった事業所に雇用されている全障害者数は一致しない。

(2) 産業分類の表章

集計に当たっては、「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業（家事サー

「製造業を除く）」及び「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）」の3分類を合算し、「サービス業」として表章している。

(3) 表章単位

障害者の雇用状況については、復元を行った推計値であり、原則として千人単位で表章しているが、構成比（％）については、1人単位で算出し、少数第2位を四捨五入した数値を表示している。

なお、構成比以外の数値についても、表章単位未満は四捨五入している。

(4) 図に用いた符号は、次のとおりである。

「0.0」・・・単位未満

「－」・・・該当なし

調査結果の概要

1 身体障害者の雇用について

(1) 雇用者数

平成30年6月時点で回答事業所(6,181社)において雇用されている身体障害者は17,903人であり、復元すると推計42万3千人であった。

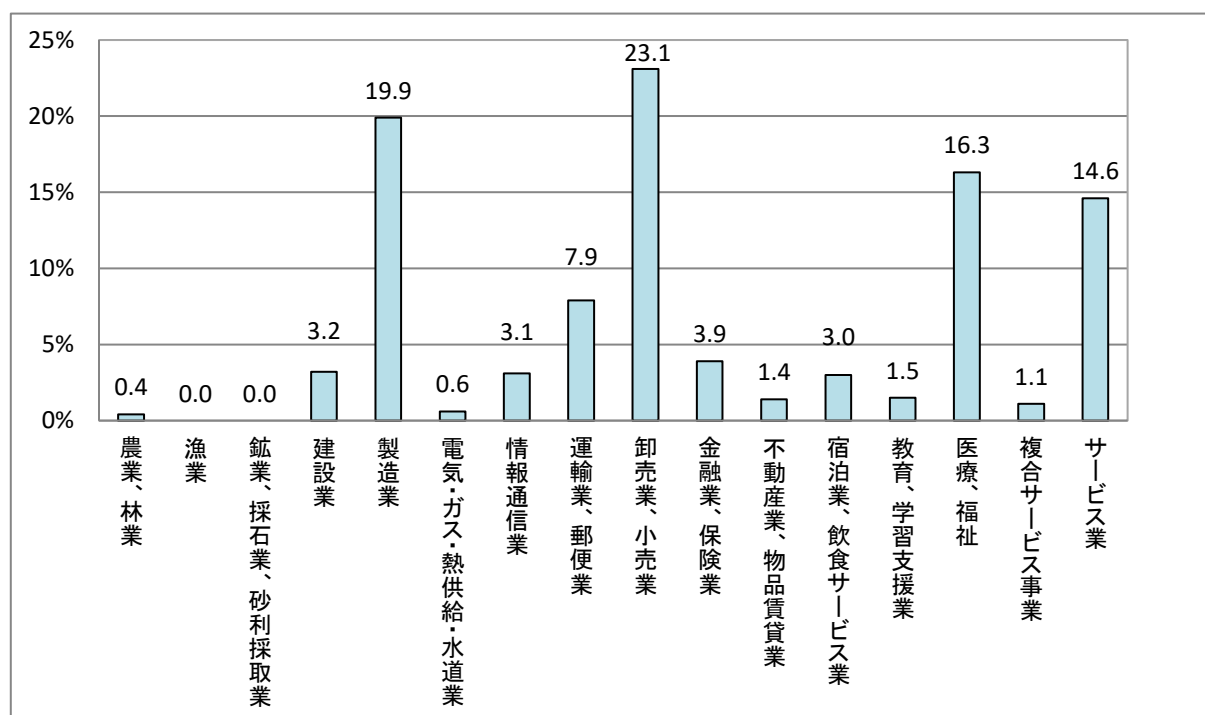
以下の分析においては、全て推計値を用いている。

(参考)平成25年度調査結果では、身体障害者は推計43万3千人であった。平成30年度調査は平成25年度調査と実施方法が異なるため、そのまま比較することはできないが、身体障害者の定義を平成25年度調査に合わせた場合(平成25年度調査結果では身体障害に計上されていない身体障害と知的障害の重複障害のある者を平成30年度調査結果でも同様に除いた場合)、平成30年度調査結果における身体障害者は40万6千人と推計される。

(2) 産業別

産業別にみると、卸売業、小売業で23.1%と最も多く雇用されている。次いで、製造業19.9%、医療、福祉16.3%となっている。

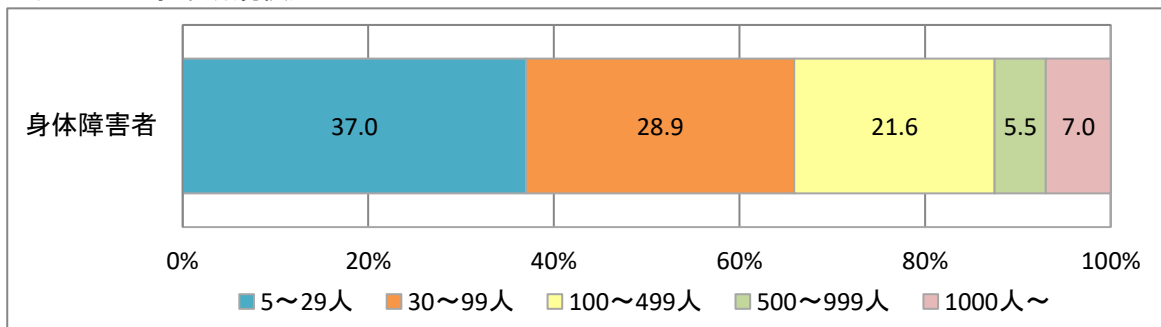
図1-1 産業別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5～29人規模で37.0%と最も多く、次いで30～99人規模28.9%、100～499人規模21.6%、1,000人以上規模、500～999人規模の順になっている。

図1-2 事業所規模別



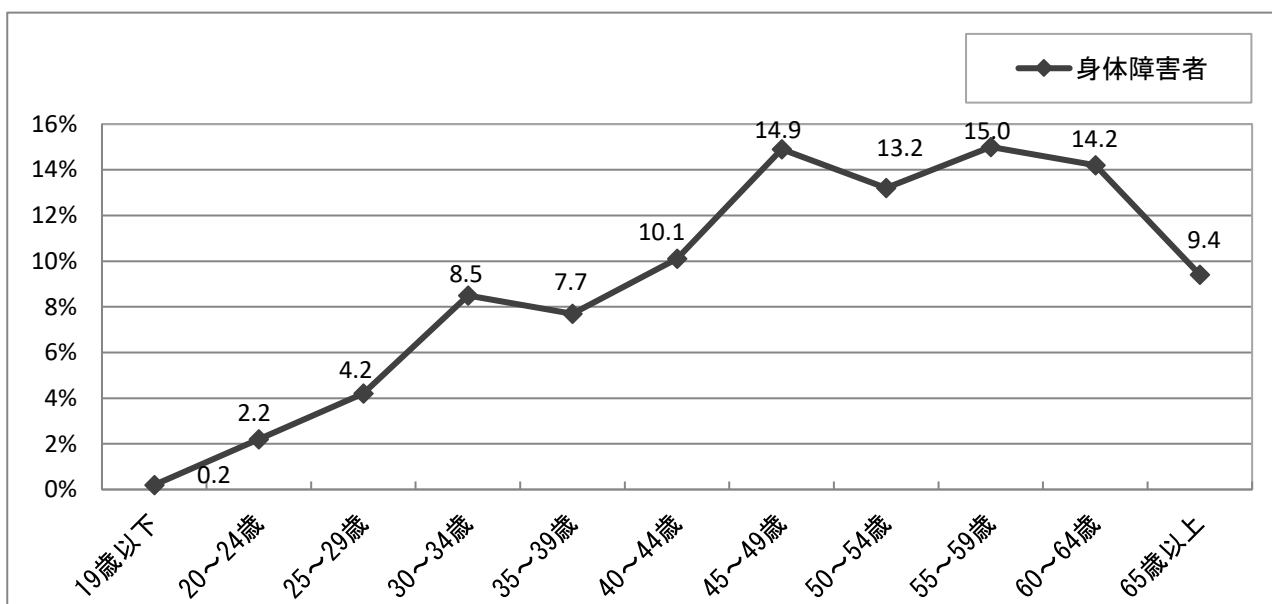
(4) 性別

性別にみると、男性67.7%、女性31.9%、無回答0.3%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、55～59歳層が15.0%と最も割合が高くなっている。

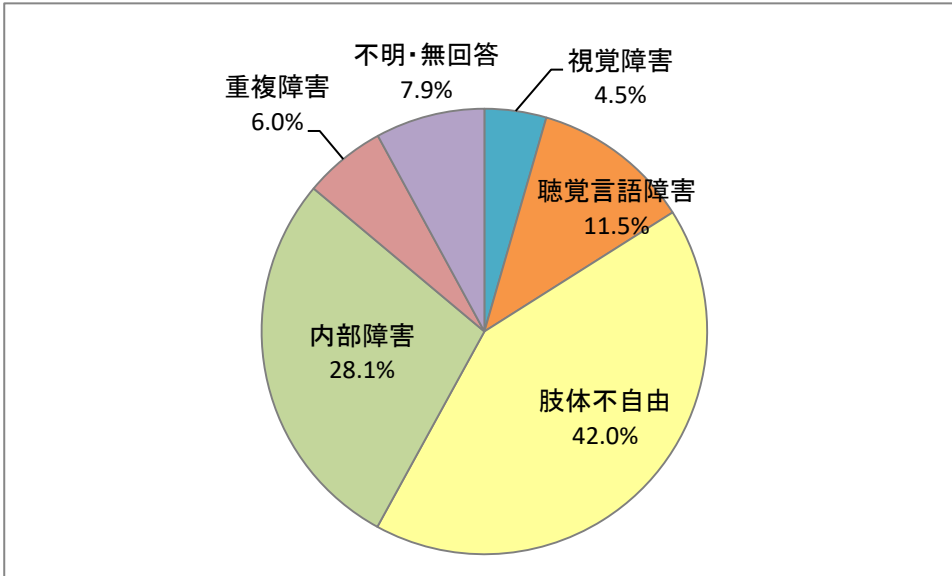
図1-3 年齢階級別



(6) 障害の種類別

障害の種類別にみると、肢体不自由が 42.0%を占め、次いで内部障害が 28.1%、聴覚言語障害が 11.5%となっている。

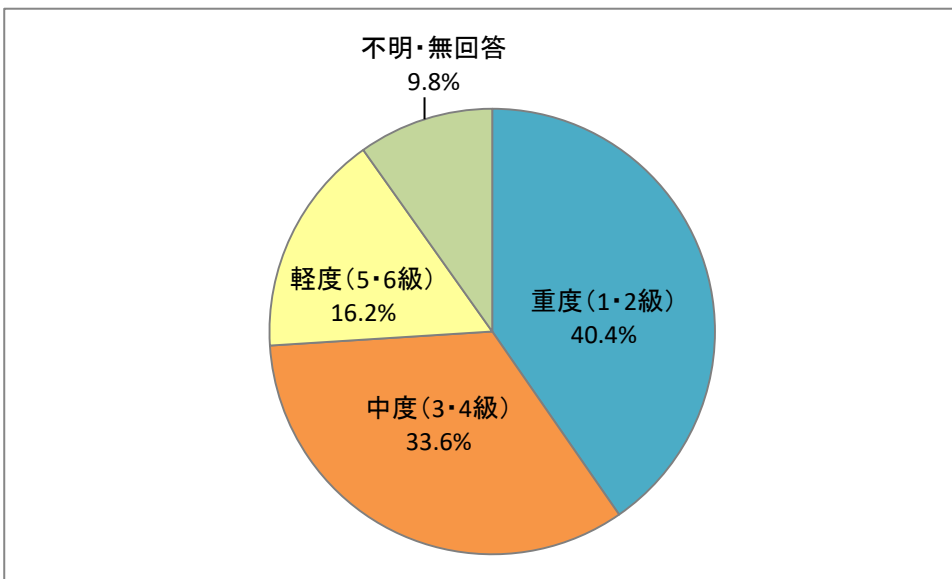
図1-4 障害の種類別



(7) 障害の程度別

障害の程度別にみると、重度（1・2級）が 40.4%を占め、次いで中度（3・4級）が 33.6%、軽度（5・6級）が 16.2%となっている。

図1-5 障害の程度別



(8) 障害者となった時点

障害者となった時点別にみると、事業所の採用前が 70.2%、採用後が 27.0%、無回答が 2.8%となっている。

(9) 雇用形態・労働時間別

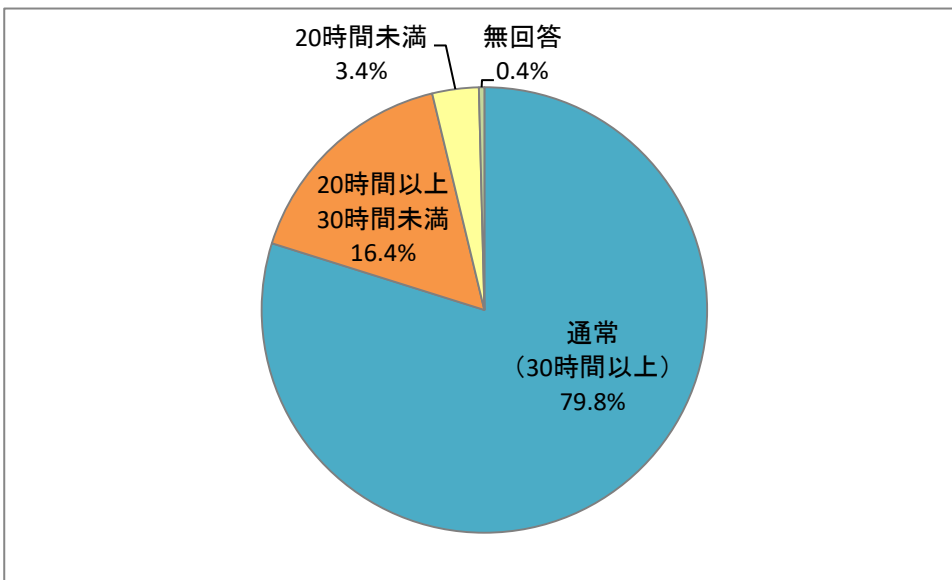
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が 49.3%、有期契約の正社員が 3.2%、無期契約の正社員以外が 19.9%、有期契約の正社員以外が 27.2%、無回答が 0.4%となっている。

また、概ね 1 ヶ月以上にわたり休職している身体障害者の割合は、2.8%となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30 時間以上）が 79.8%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 16.4%となっている。

週所定労働時間別の月間総実労働時間の平均は、通常（30 時間以上）の者が 149.7 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 92.0 時間、20 時間未満の者が 57.0 時間となっている。

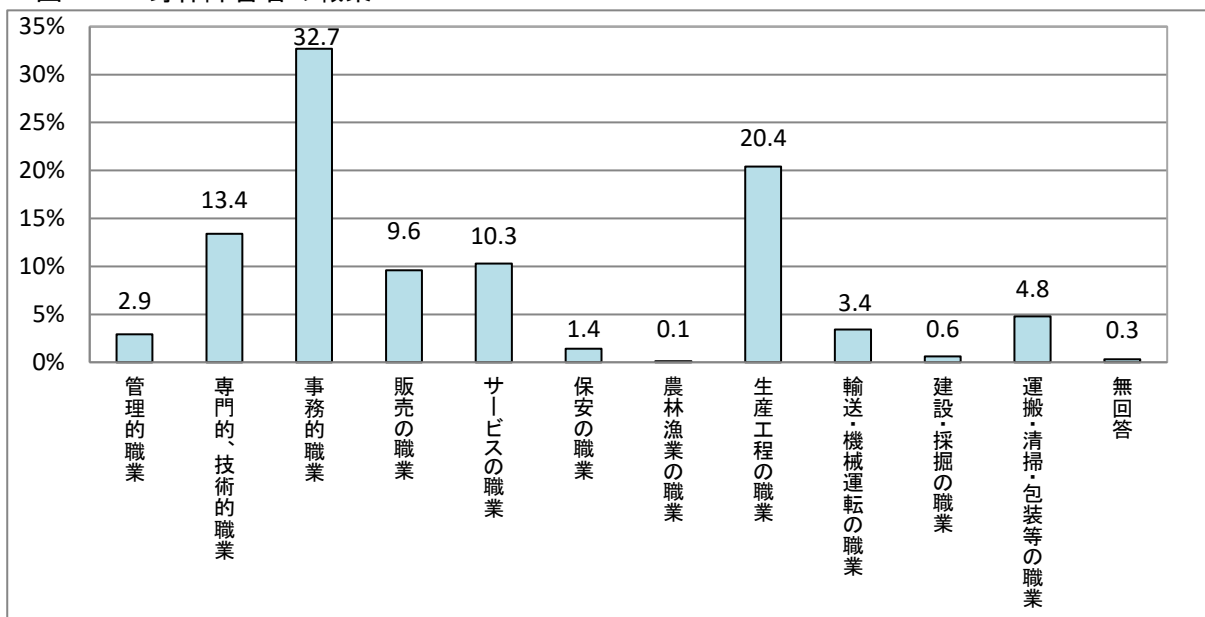
図1-6 週所定労働時間別



(10) 職業別

職業別にみると、事務的職業が 32.7%と最も多く、次いで生産工程の職業（20.4%）、専門的、技術的職業（13.4%）の順に多くなっている。

図1-7 身体障害者の職業



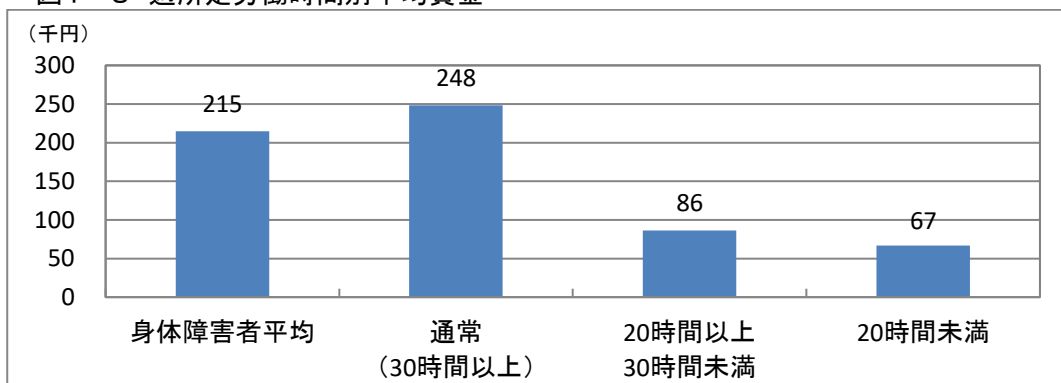
(11) 賃金の状況

身体障害者の1ヵ月の平均賃金は、21万5千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は20万4千円）となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）の者が24万8千円、20時間以上30時間未満の者が8万6千円、20時間未満の者が6万7千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が58.6%、日給制が4.6%、時給制が34.0%、その他が1.5%、無回答が1.3%となっている。

図1-8 週所定労働時間別平均賃金



(12) 勤続年数

身体障害者の平均勤続年数は10年2月となっている。

（参考）身体障害者の定義を平成25年度調査に合わせた場合でも、平成30年度調査結果における身体障害者の平均勤続年数は10年2月と推計される。

2 知的障害者の雇用について

(1) 雇用者数

平成 30 年 6 月時点で回答事業所（6,181 社）において雇用されている知的障害者は 4,106 人であり、復元すると推計 18 万 9 千人であった。

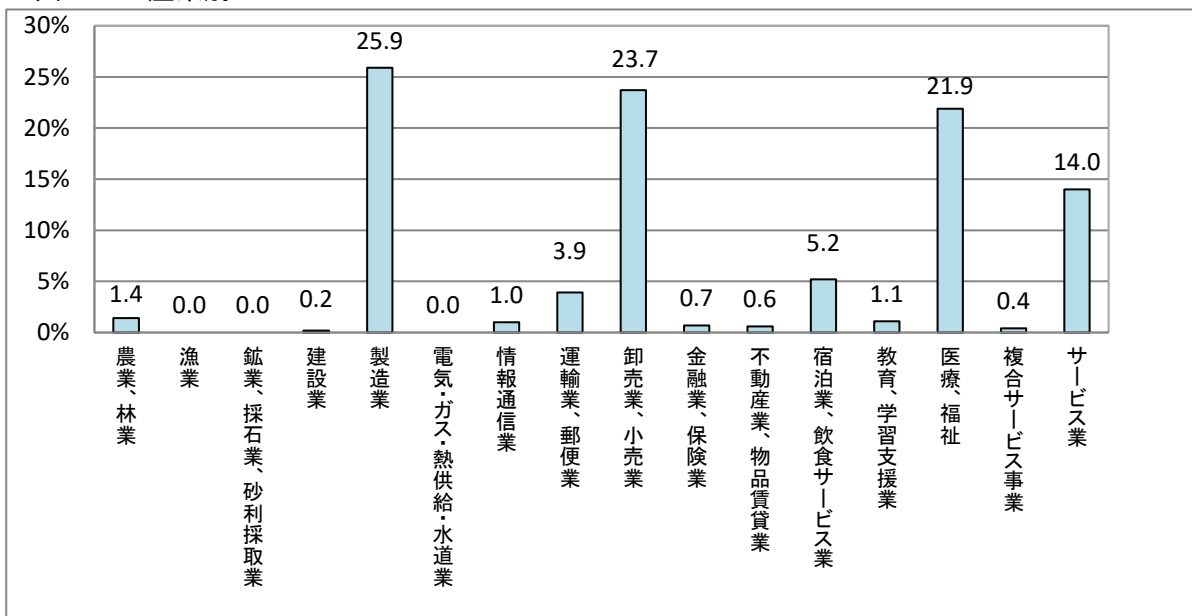
以下の分析においては、全て推計値を用いている。

（参考）平成 25 年度調査結果では、知的障害者は推計 15 万人であった。知的障害者の定義は、平成 30 年度調査と平成 25 年度調査で同一である。

(2) 産業別

産業別にみると、製造業で 25.9%と最も多く雇用されている。次いで、卸売業、小売業 23.7%、医療、福祉 21.9%となっている。

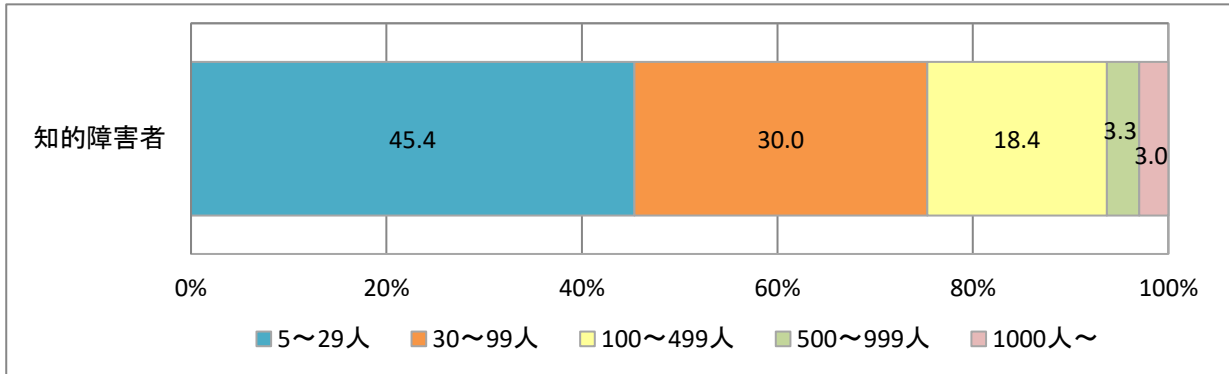
図2-1 産業別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5～29人規模で45.4%と最も多く、次いで30～99人規模30.0%、100～499人規模18.4%、500～999人規模、1,000人以上規模の順になっている。

図2-2 事業所規模別



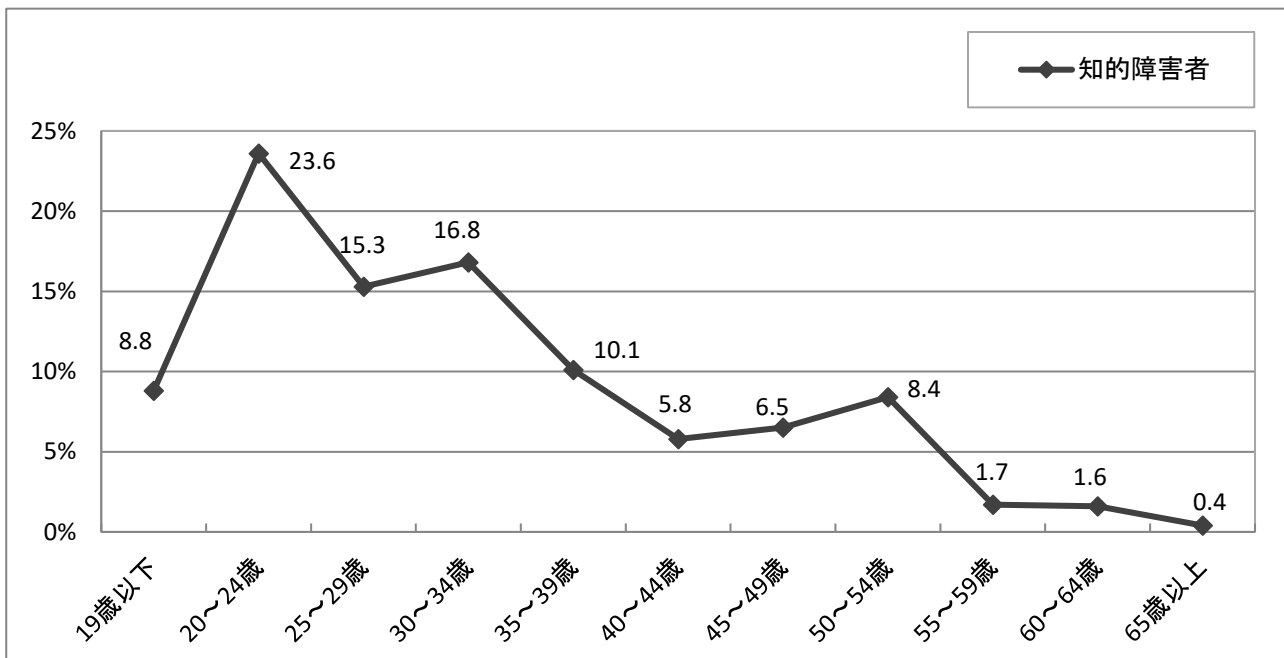
(4) 性別

性別にみると、男性74.0%、女性26.0%、無回答0.0%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、20～24歳層が23.6%と最も割合が高くなっている。

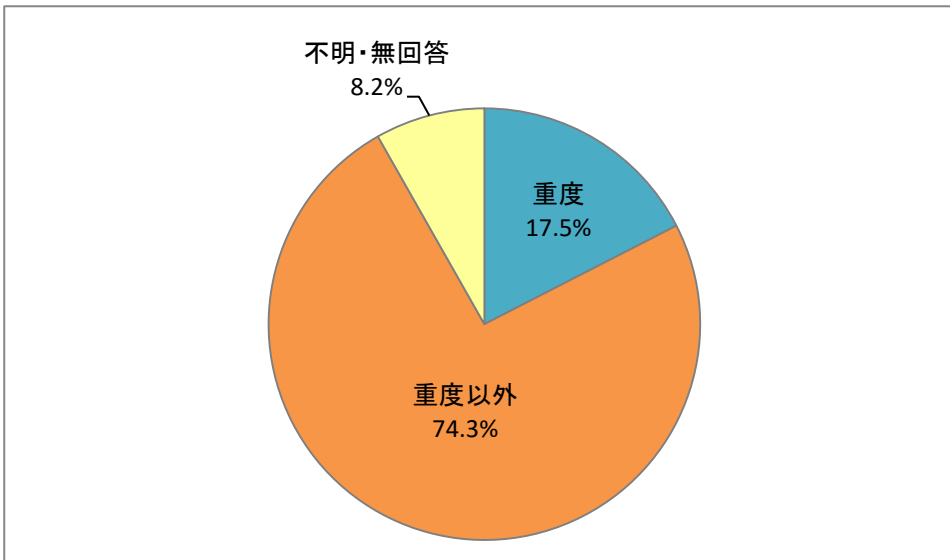
図2-3 年齢階級別



(6) 程度別

障害の程度別にみると、重度が17.5%を占め、重度以外が74.3%を占めている。

図2-4 程度別



(7) 雇用形態・労働時間別

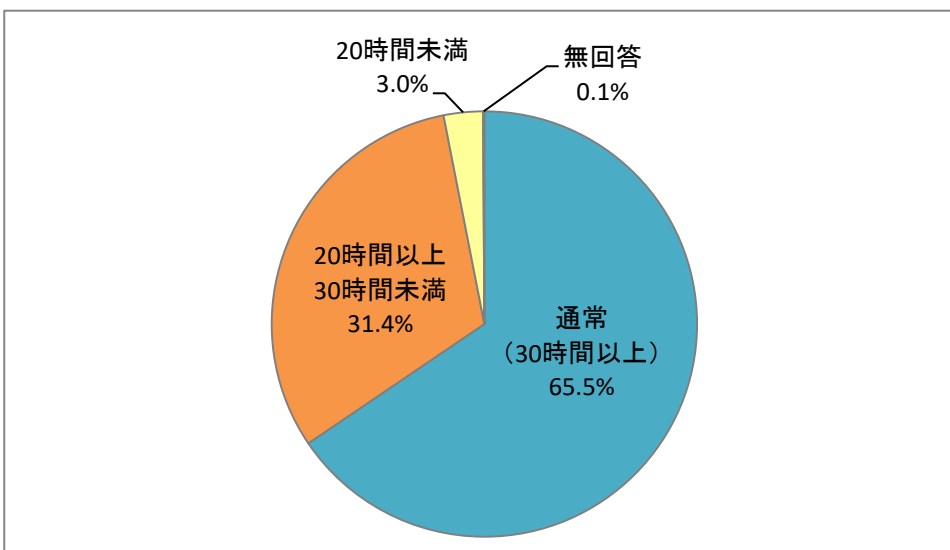
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が 18.4%、有期契約の正社員が 1.4%、無期契約の正社員以外が 40.9%、有期契約の正社員以外が 39.1%、無回答が 0.2%となっている。

また、概ね 1 ヶ月以上にわたり休職している知的障害者の割合は、2.7%となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30 時間以上）が 65.5%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 31.4%となっている。

週所定労働時間別の月間総実労働時間の平均は、通常（30 時間以上）の者が 139.4 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 92.4 時間、20 時間未満の者が 49.2 時間となっている。

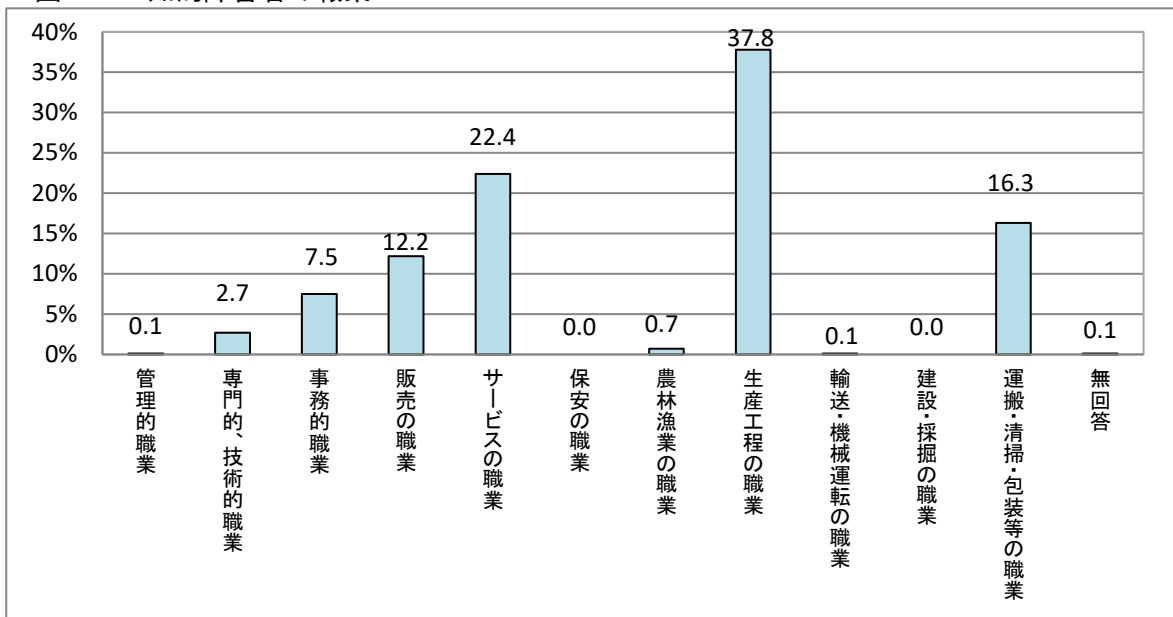
図2-5 週所定労働時間別



(8) 職業別

職業別にみると、生産工程の職業が 37.8%と最も多く、次いでサービスの職業が 22.4%と多くなっている。

図2-6 知的障害者の職業



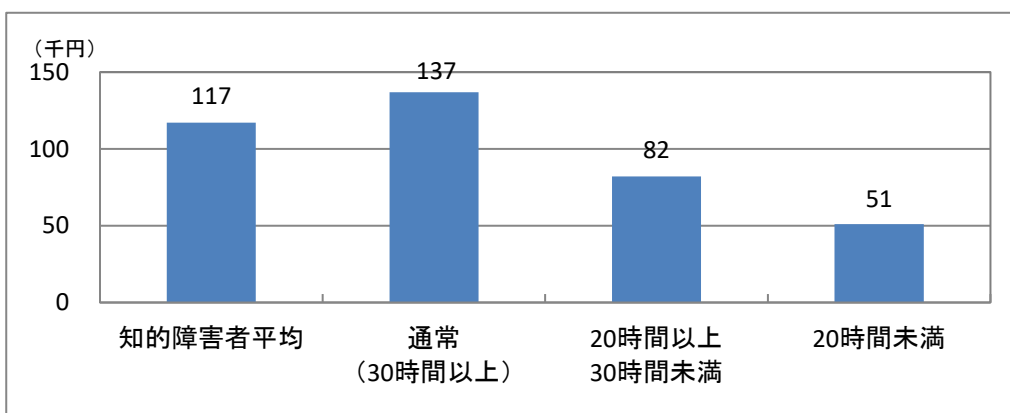
(9) 賃金の状況

知的障害者の1ヵ月の平均賃金は、11万7千円(超過勤務手当を除く所定内給与額は11万4千円)となっている。

週所定労働時間別にみると、通常(30時間以上)の者が13万7千円、20時間以上30時間未満の者が8万2千円、20時間未満の者が5万1千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が19.9%、日給制が6.0%、時給制が73.8%、その他が0.2%、無回答が0.1%となっている。

図2-7 週所定労働時間別平均賃金



(10) 勤続年数

知的障害者の平均勤続年数は7年5月となっている。

3 精神障害者の雇用について

(1) 雇用者数

平成 30 年 6 月時点で回答事業所 (6,181 社) において雇用されている精神障害者は 3,518 人であり、復元すると推計 20 万人である。

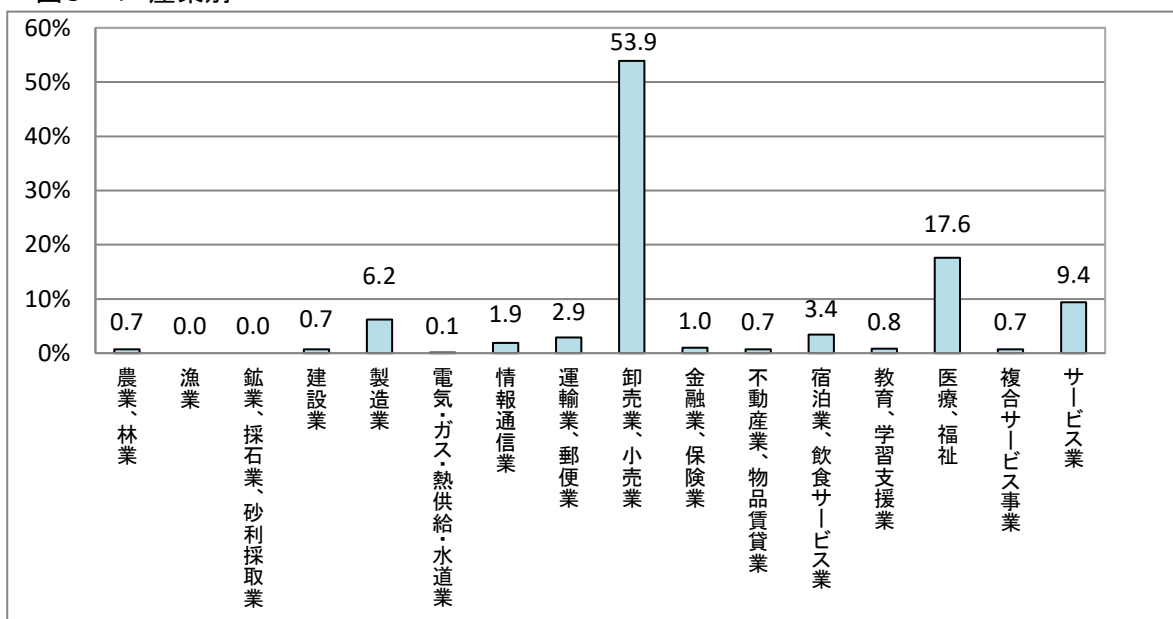
以下の分析においては、全て推計値を用いている。

(参考) 平成 25 年度調査結果では、精神障害者は推計 4 万 8 千人であった。平成 30 年度調査は平成 25 年度調査と実施方法が異なるため、そのまま比較することはできないが、精神障害者の定義を平成 25 年度調査に合わせた場合 (平成 25 年度調査結果では精神障害に計上されていない精神障害と身体障害又は知的障害の重複障害のある者を平成 30 年度調査結果でも同様に除き、平成 25 年度調査結果では精神障害に計上されている精神障害者保健福祉手帳を所持する発達障害者を平成 30 年度調査結果でも同様に精神障害に計上した場合)、平成 30 年度調査結果における精神障害者は 21 万 6 千人と推計される。

(2) 産業別

産業別にみると、卸売業、小売業で 53.9% と最も多く雇用されている。次いで、医療、福祉 17.6%、サービス業 9.4% となっている。

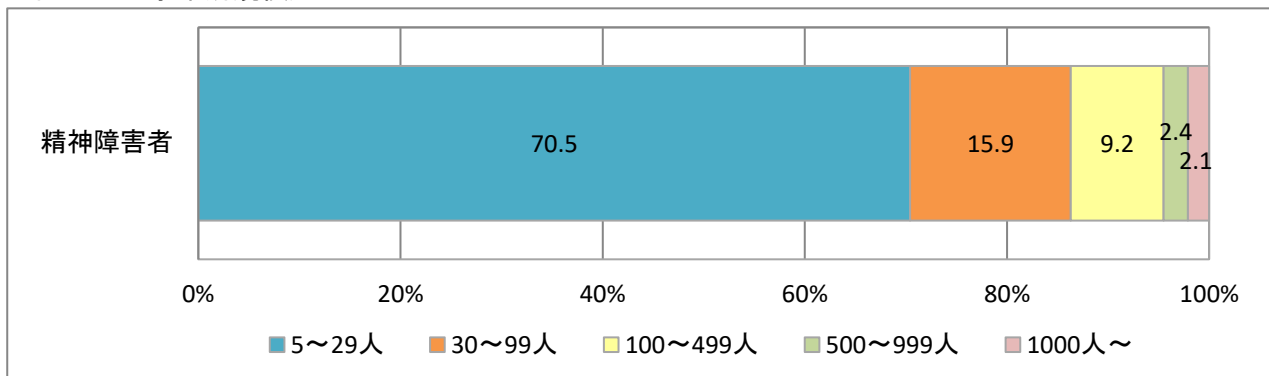
図3-1 産業別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5～29人規模で70.5%と最も多く、次いで30～99人規模15.9%、100～499人規模9.2%、500～999人規模、1,000人以上規模の順になっている。

図3-2 事業所規模別



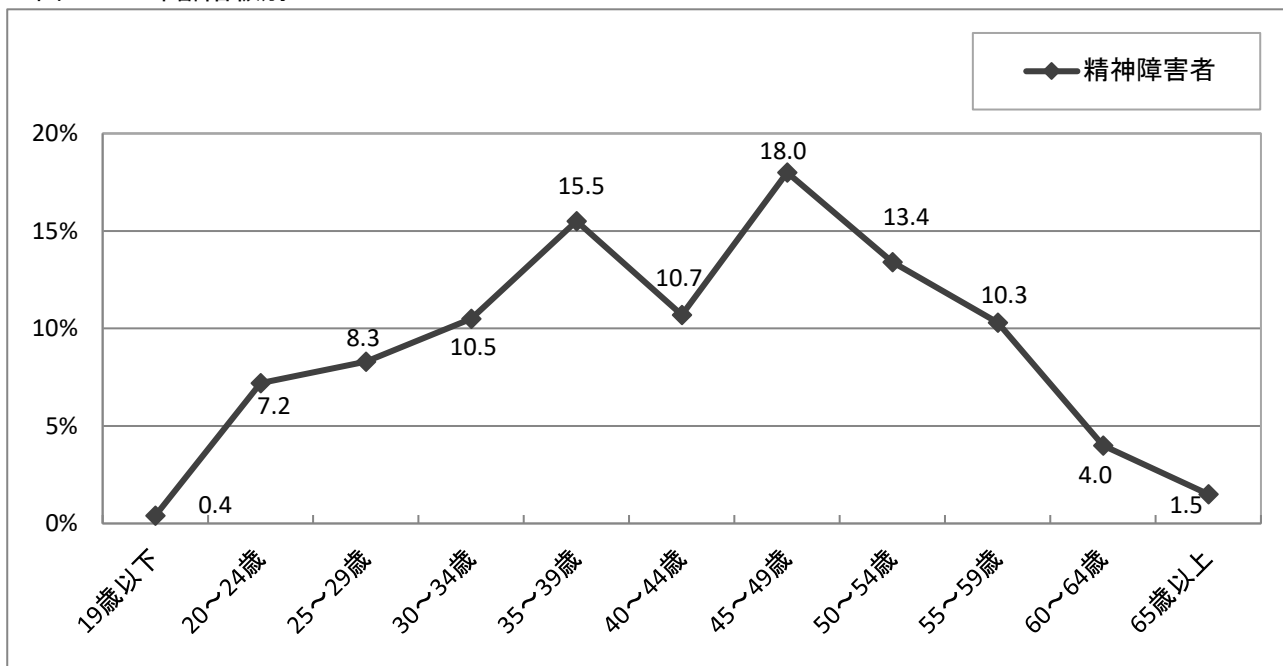
(4) 性別

性別にみると、男性55.0%、女性44.3%、無回答0.7%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、45～49歳層において18.0%と最も割合が高くなっている。

図3-3 年齢階級別



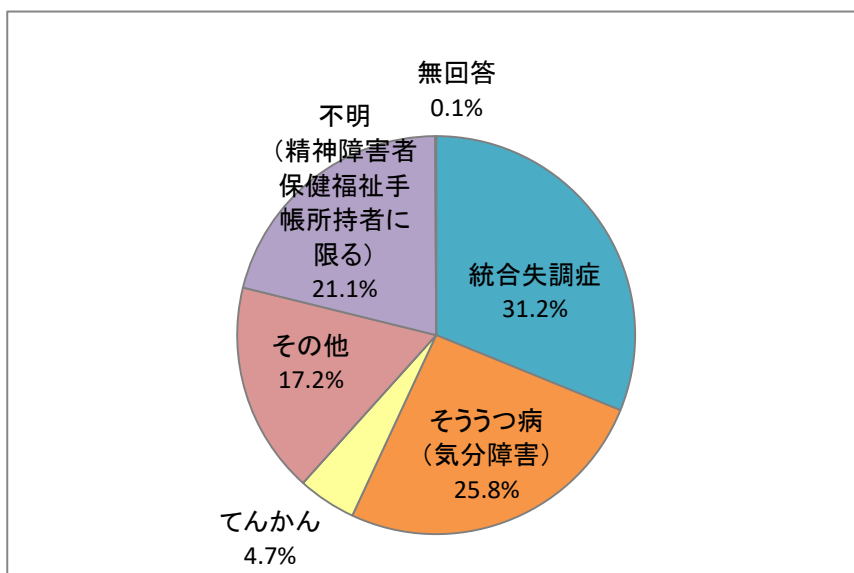
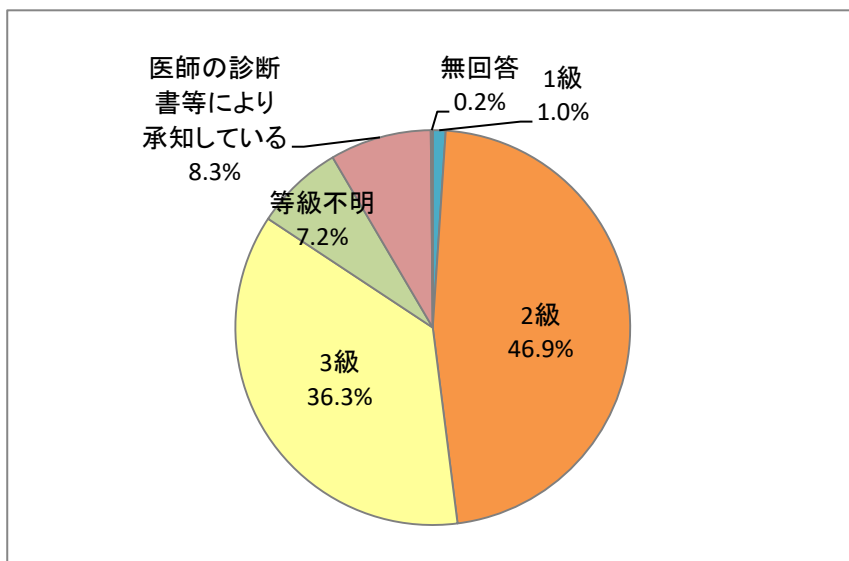
(6) 程度・疾病別

精神障害者であることの確認方法としては、精神障害者保健福祉手帳により確認する場合と、医師の診断により確認する場合があるが、事業所が精神障害者保健福祉手帳により確認している者は91.4%となっている。また、医師の診断等により確認している者は8.3%となっている。

精神障害者保健福祉手帳の等級で最も多いのは「2級」で46.9%、最も多い疾病は「統合失調症」

で 31.2% となっている。

図3-4 程度・疾病別



(7) 障害者となった時点

障害者となった時点別にみると、事業所の採用前が 87.7%、採用後が 12.2%、無回答が 0.1% となっている。

(8) 雇用形態・労働時間別

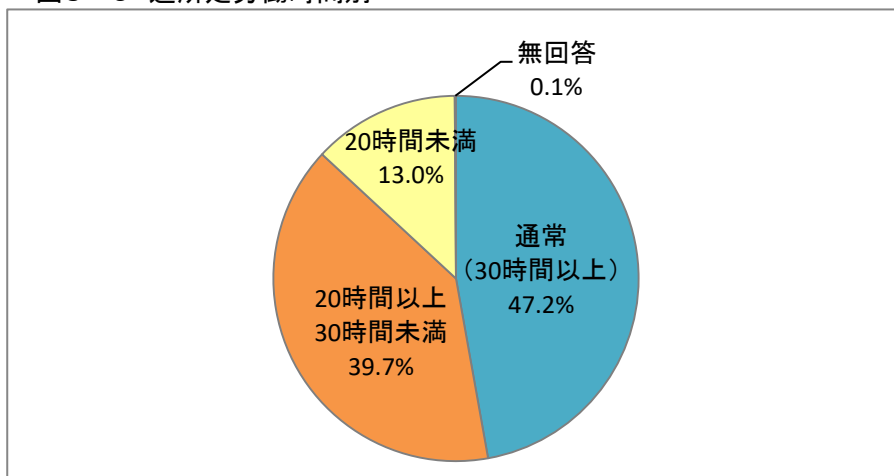
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が 25.0%、有期契約の正社員が 0.5%、無期契約の正社員以外が 46.2%、有期契約の正社員以外が 28.2%、無回答が 0.1%となっている。

また、概ね 1 ヶ月以上にわたり休職している精神障害者の割合は、1.1%となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30 時間以上）が 47.2%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 39.7%となっている。

週所定労働時間別の月間総実労働時間の平均は、通常（30 時間以上）の者が 138.6 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 82.9 時間、20 時間未満の者が 32.5 時間となっている。

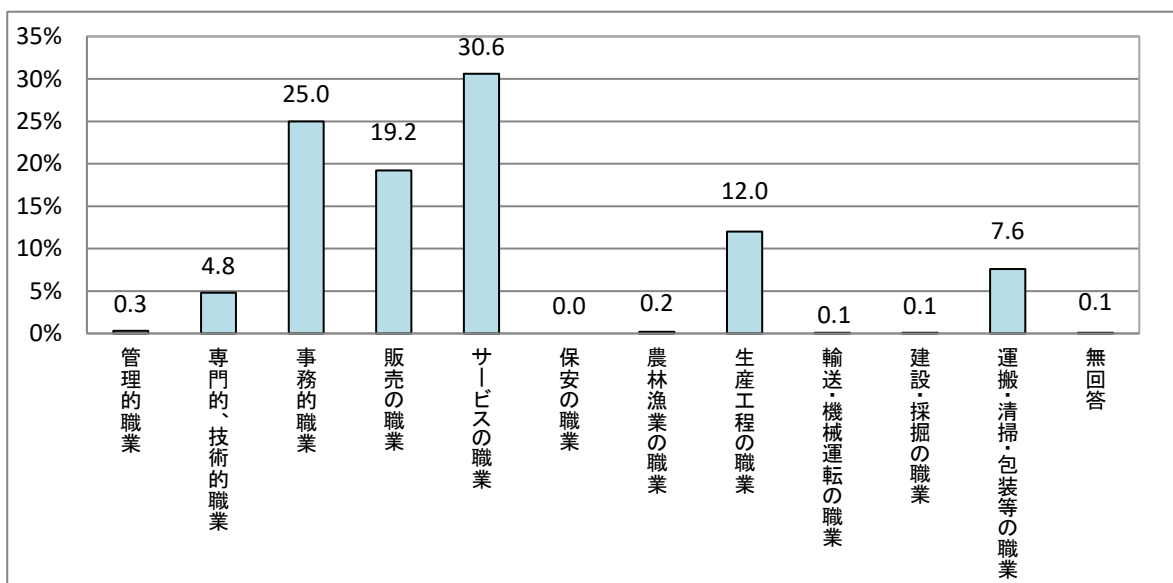
図3-5 週所定労働時間別



(9) 職業別

職業別にみると、サービスの職業が 30.6%と最も多く、次いで事務的職業（25.0%）、販売の職業（19.2%）の順に多くなっている。

図3-6 精神障害者の職業



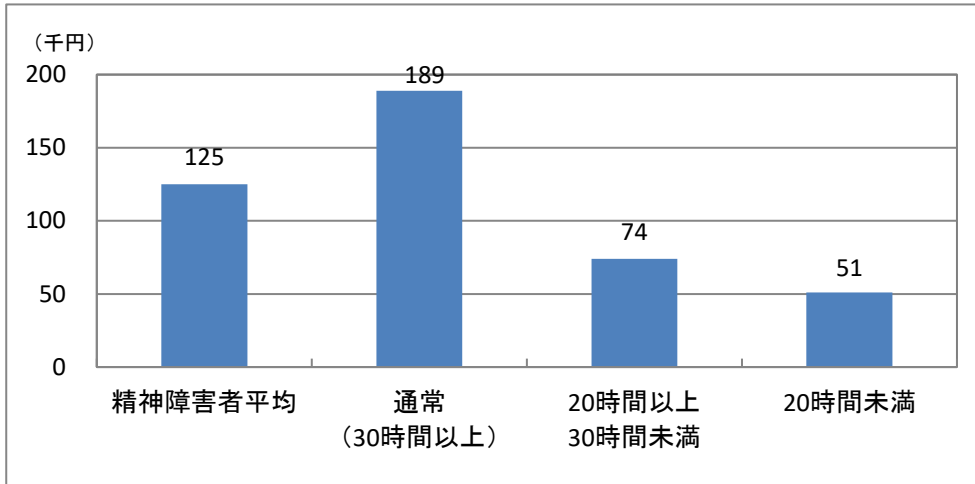
(10) 賃金の状況

精神障害者の1ヵ月の平均賃金は、12万5千円(超過勤務手当を除く所定内給与額は12万2千円)となっている。

週所定労働時間別にみると、通常(30時間以上)の者が18万9千円、20時間以上30時間未満の者が7万4千円、20時間未満の者が5万1千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が28.6%、日給制が2.3%、時給制が68.9%、その他が0.0%、無回答が0.2%となっている。

図3-7 週所定労働時間別平均賃金



(11) 勤続年数

精神障害者の平均勤続年数は3年2月となっている。

(参考) 精神障害者の定義を平成25年度調査に合わせた場合でも、平成30年度調査結果における精神障害者の平均勤続年数は3年2月と推計される。

4 発達障害者の雇用について

(1) 雇用者数

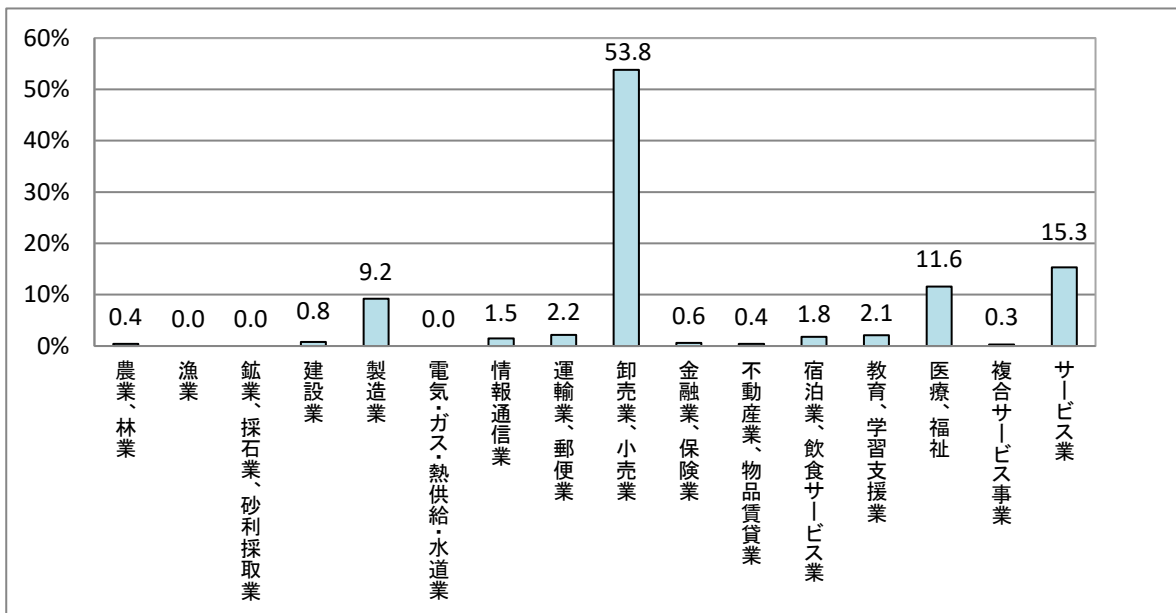
平成30年6月時点で回答事業所(6,181社)において雇用されている発達障害者は616人であり、復元すると推計3万9千人であった。

以下の分析においては、全て推計値を用いている。

(2) 産業別

産業別にみると、卸売業、小売業で53.8%と最も多く雇用されている。次いでサービス業15.3%、医療、福祉11.6%となっている。

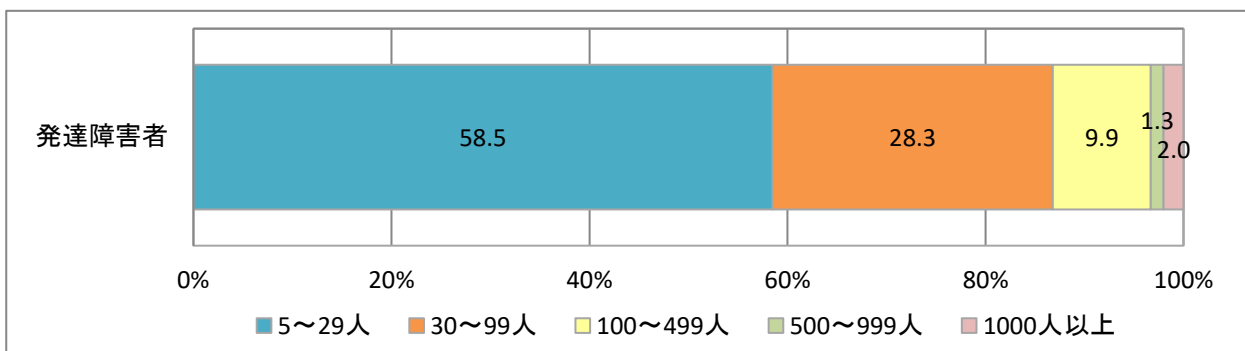
図4-1 産業別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29人規模で58.5%と最も多く、次いで30~99人規模28.3%、100~499人規模9.9%、1,000人以上規模、500~999人規模の順になっている。

図4-2 事業所規模別



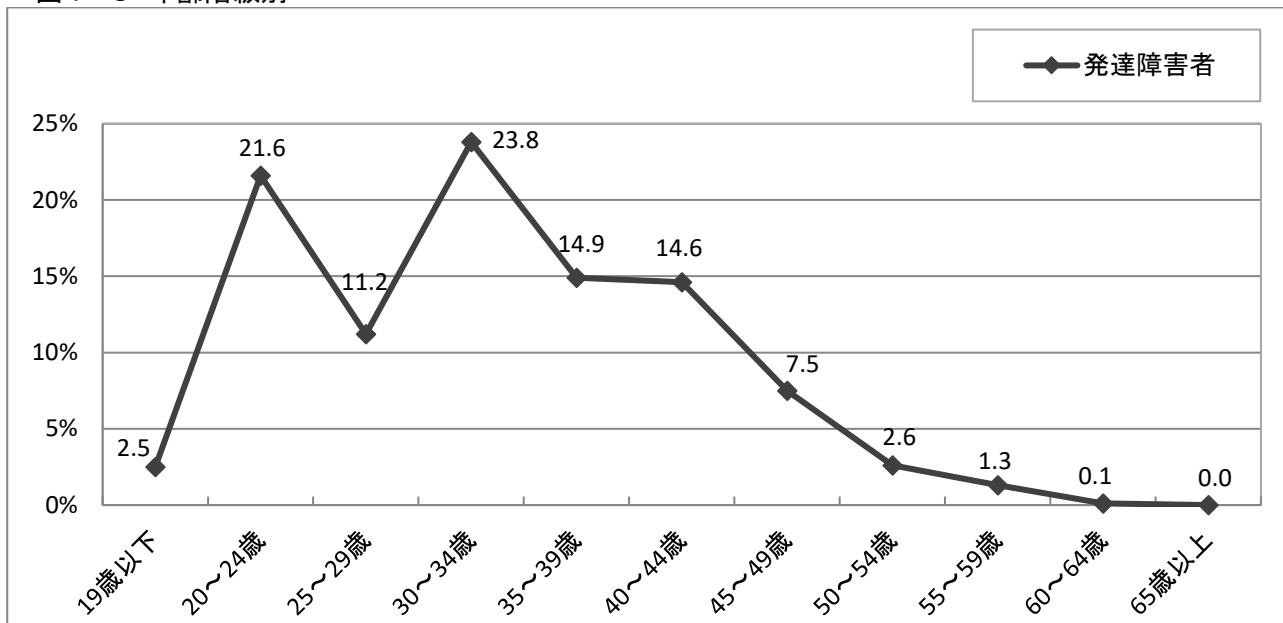
(4) 性別

性別にみると、男性 79.9%、女性 20.1%、無回答 0.0%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、30～34歳層が 23.8%と最も割合が高くなっている。

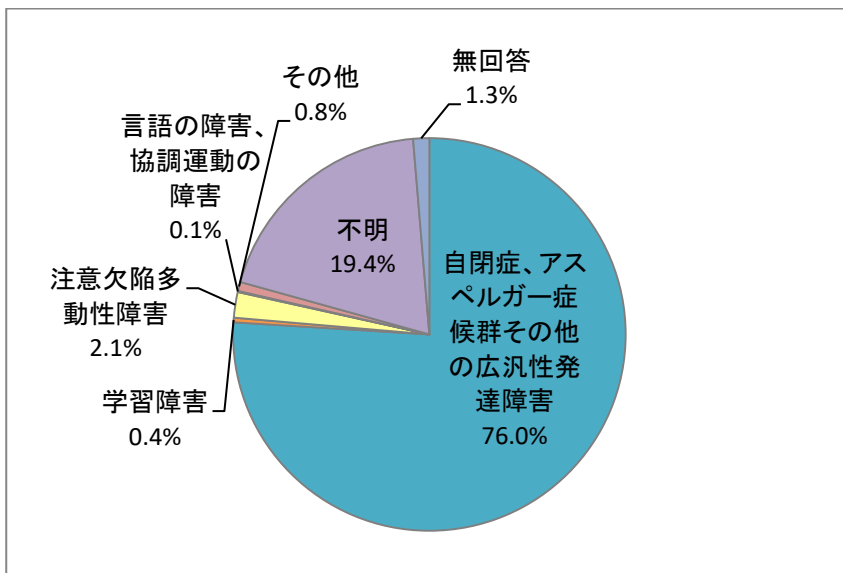
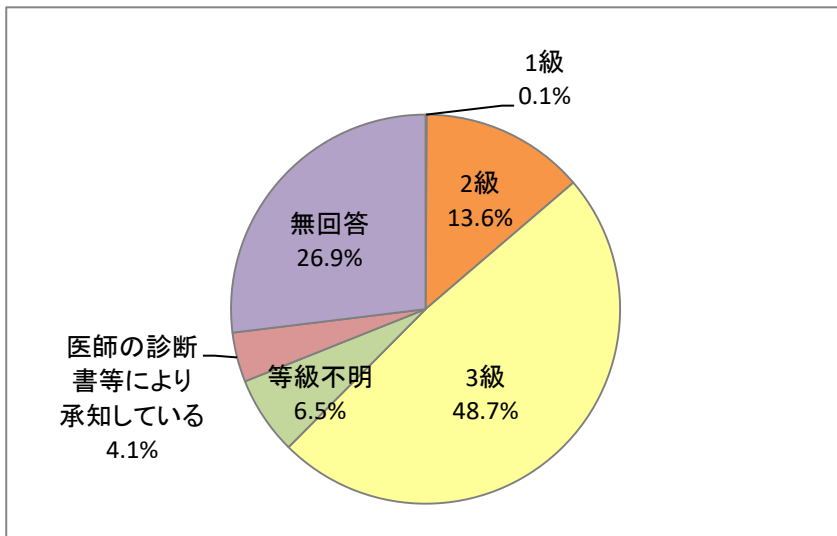
図4-3 年齢階級別



(6) 程度・疾病別

発達障害者であることの確認方法としては、精神障害者保健福祉手帳により確認する場合と、精神科医の診断により確認する場合があるが、事業所が精神障害者保健福祉手帳により確認している者は 68.9%となっている。また、精神科医の診断により確認している者は 4.1%となっている。精神障害者保健福祉手帳の等級で最も多いのは「3級」で 48.7%、最も多い疾病は「自閉症、アスペルガー症候群その他広汎性発達障害」で 76.0%となっている。

図4-4 程度・疾病別



(7) 障害者となった時点

障害者となった時点別にみると、事業所の採用前が 88.4%、採用後が 11.6%、無回答が 0.0%となっている。

(8) 雇用形態・労働時間別

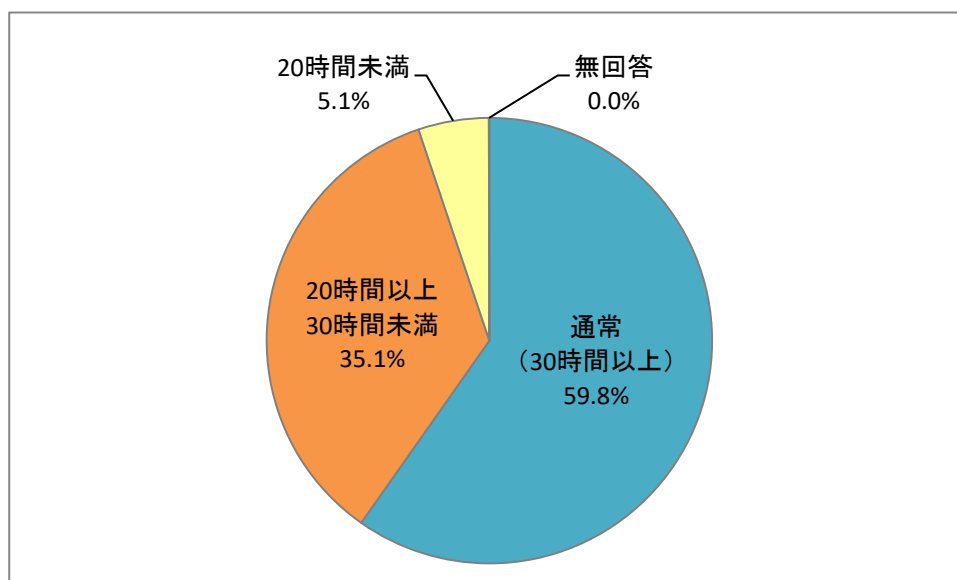
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が 21.7%、有期契約の正社員が 1.0%、無期契約の正社員以外が 31.3%、有期契約の正社員以外が 45.9%、無回答が 0.0%となっている。

また、概ね1ヵ月以上にわたり休職している発達障害者の割合は、0.6%となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30 時間以上）が 59.8%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 35.1%となっている。

週所定労働時間別の月間総実労働時間の平均は、通常（30 時間以上）の者が 146.6 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 88.5 時間、20 時間未満の者が 49.3 時間となっている。

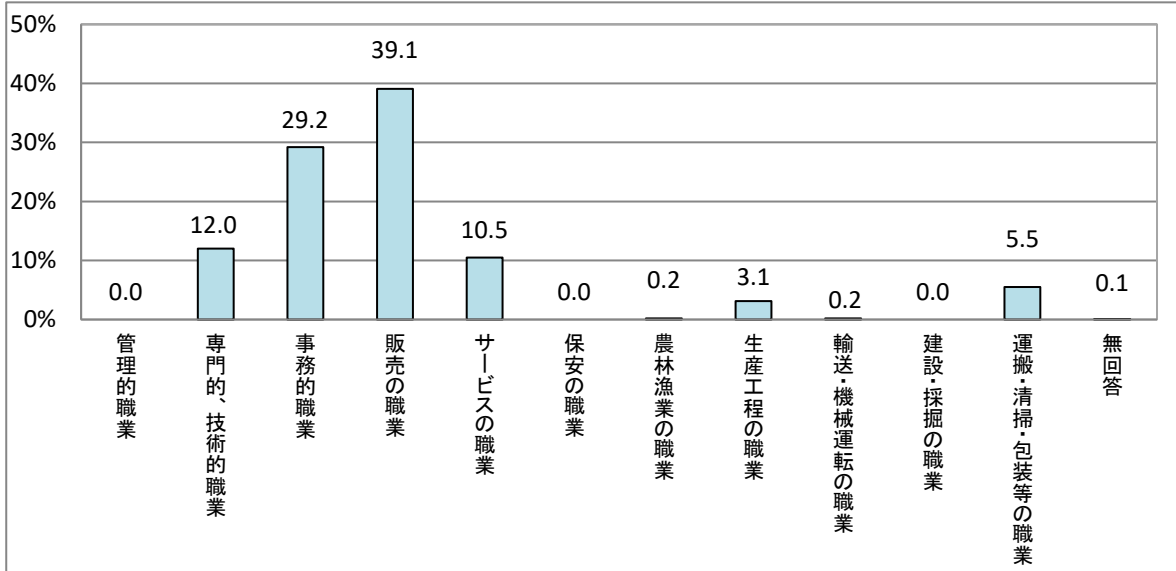
図4-5 週所定労働時間別



(9) 職業別

職業別にみると、販売の職業が 39.1%と最も多く、次いで事務的職業 (29.2%)、専門的、技術的職業 (12.0%) の順に多くなっている。

図4-6 発達障害者の職業



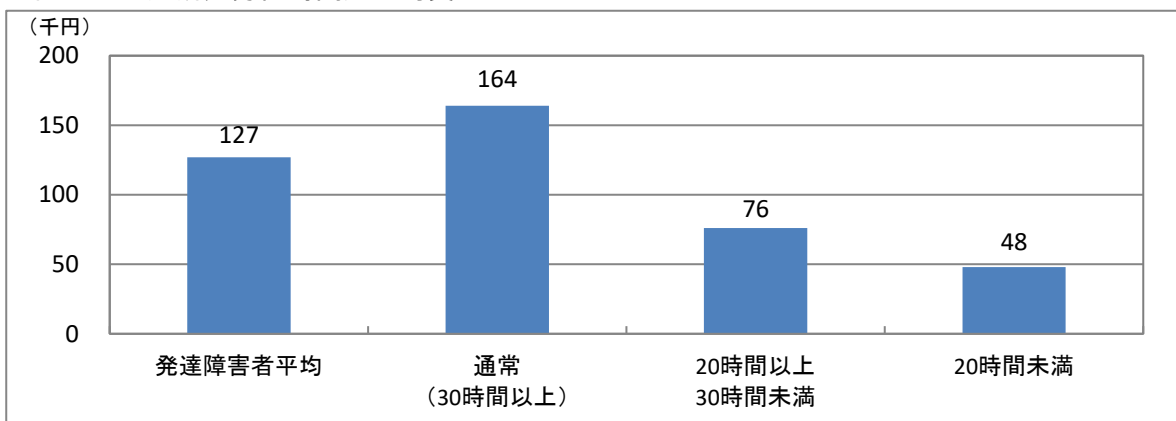
(10) 賃金の状況

発達障害者の1ヵ月の平均賃金は、12万7千円(超過勤務手当を除く所定内給与額は12万3千円)となっている。

週所定労働時間別にみると、通常(30時間以上)の者が16万4千円、20時間以上30時間未満の者が7万6千円、20時間未満の者が4万8千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が27.2%、日給制が1.0%、時給制が71.8%、その他が0.0%、無回答が0.0%となっている。

図4-7 週所定労働時間別平均賃金



(11) 勤続年数

発達障害者の平均勤続年数は3年4月となっている。

5 障害者雇用上の課題及び配慮について

(1) 雇用するに当たっての課題

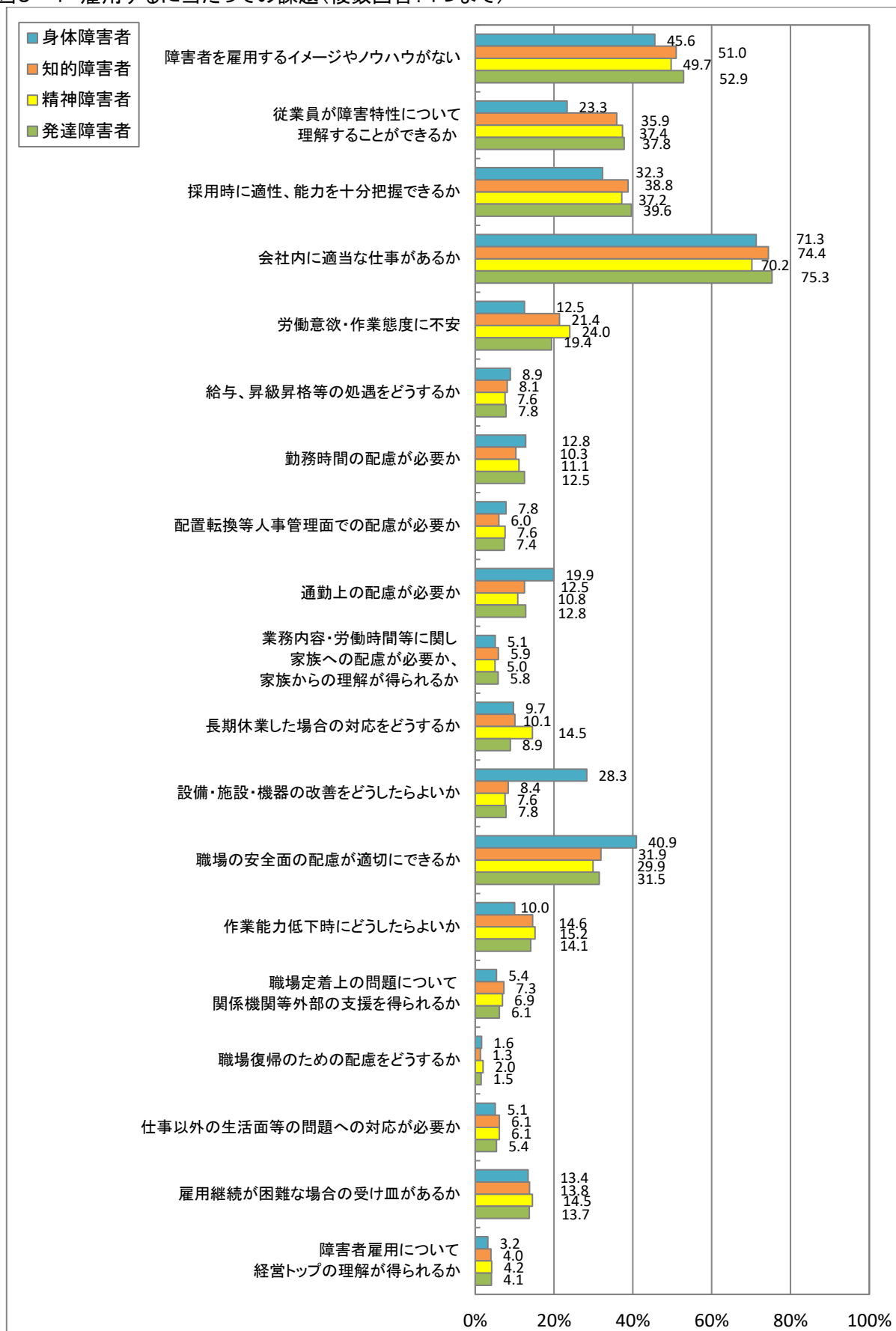
身体障害者の雇用上の課題について、66.9%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が71.3%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が45.6%、「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が40.9%と多くなっている。

知的障害者の雇用上の課題について、70.9%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が74.4%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が51.0%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が38.8%と多くなっている。

精神障害者の雇用上の課題について、72.5%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が70.2%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が49.7%、「従業員が障害特性について理解することができるか」が37.4%と多くなっている。

発達障害者の雇用上の課題について、69.5%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が75.3%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が52.9%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が39.6%と多くなっている。

図5-1 雇用するに当たっての課題(複数回答:4つまで)



(2) 雇用している障害者への配慮事項

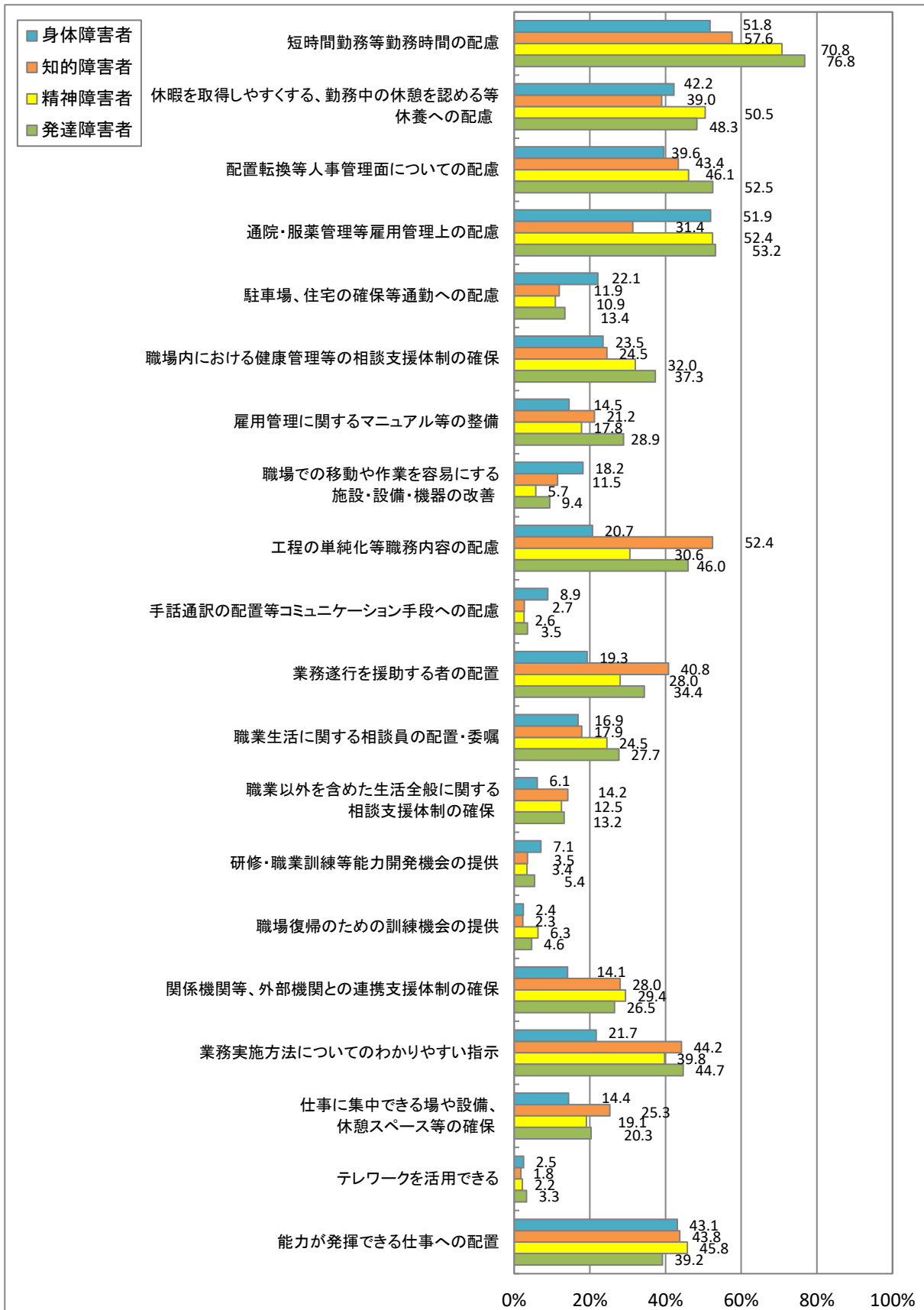
身体障害者の雇用上の配慮について、60.1%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたもののなかでは、「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が51.9%と最も多くなっている。

知的障害者の雇用上の配慮について、51.6%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたもののなかでは、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が57.6%と最も多くなっている。

精神障害者の雇用上の配慮について、55.0%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたもののなかでは、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が70.8%と最も多くなっている。

発達障害者の雇用上の配慮について、40.3%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたもののなかでは、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が76.8%と最も多くなっている。

図5-2 現在配慮している事項(複数回答)

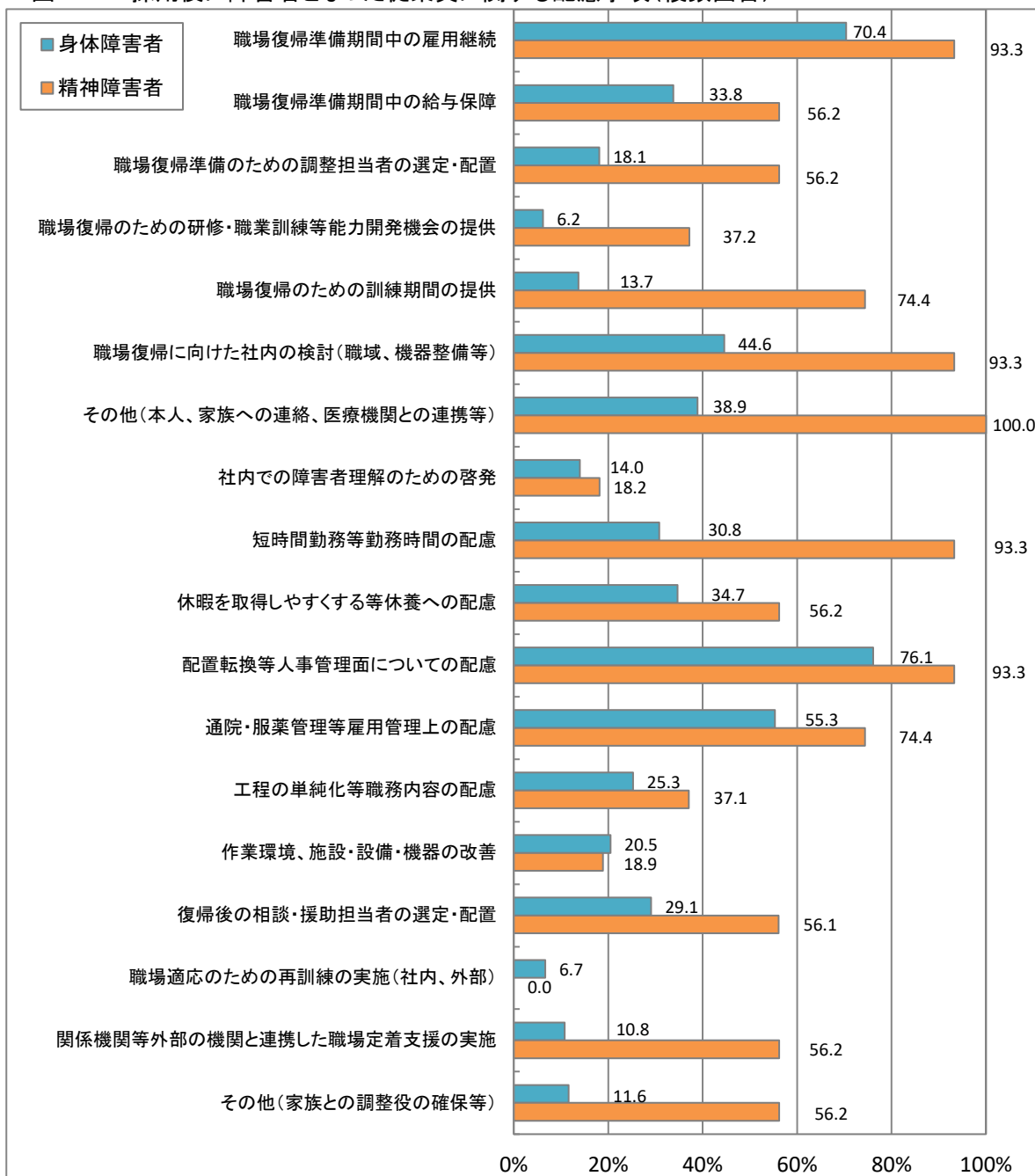


(3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

採用後に身体障害者となった従業員を雇用する事業所の 56.2%が職場復帰について配慮を行っている。配慮していることとして、「職場復帰準備期間中の雇用継続」が 70.4%と最も多くなっている。

採用後に精神障害者となった従業員を雇用する事業所の 91.0%が職場復帰について配慮を行っている。配慮していることとして、「その他（本人、家族への連絡、医療機関との連携等）」が 100.0%と最も多くなっている。

図5-3 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項（複数回答）



(4) 障害者雇用における事業所と関係機関の連携状況

ア 募集・採用する際の連携状況

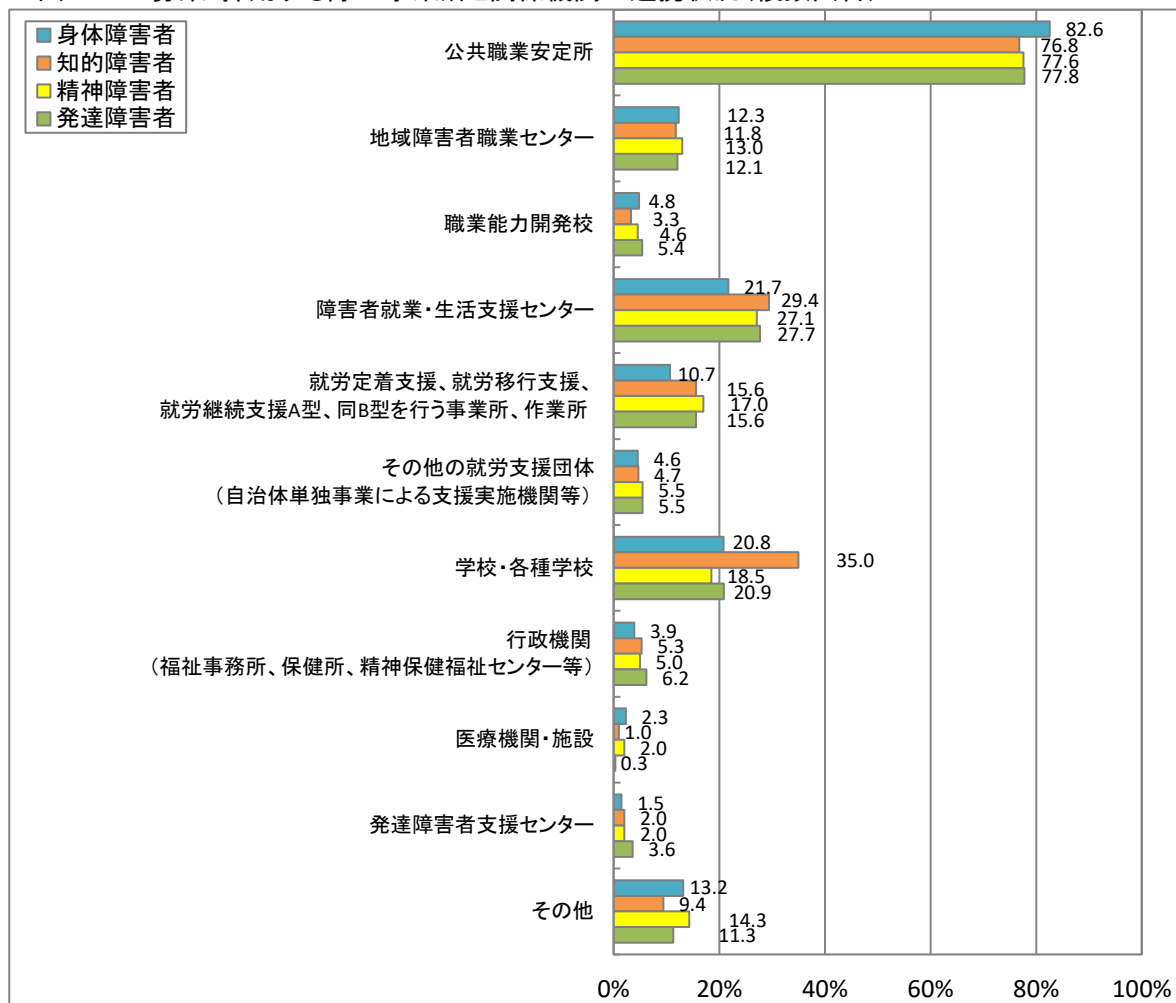
身体障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の20.8%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が82.6%、次いで障害者就業・生活支援センターが21.7%となっている。

知的障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の17.7%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が76.8%、次いで学校・各種学校が35.0%となっている。

精神障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の16.7%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が77.6%、次いで障害者就業・生活支援センターが27.1%となっている。

発達障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の11.8%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が77.8%、次いで障害者就業・生活支援センターが27.7%となっている。

図5-4 募集・採用する際の事業所と関係機関の連携状況(複数回答)



イ 雇用継続、職場定着における連携状況

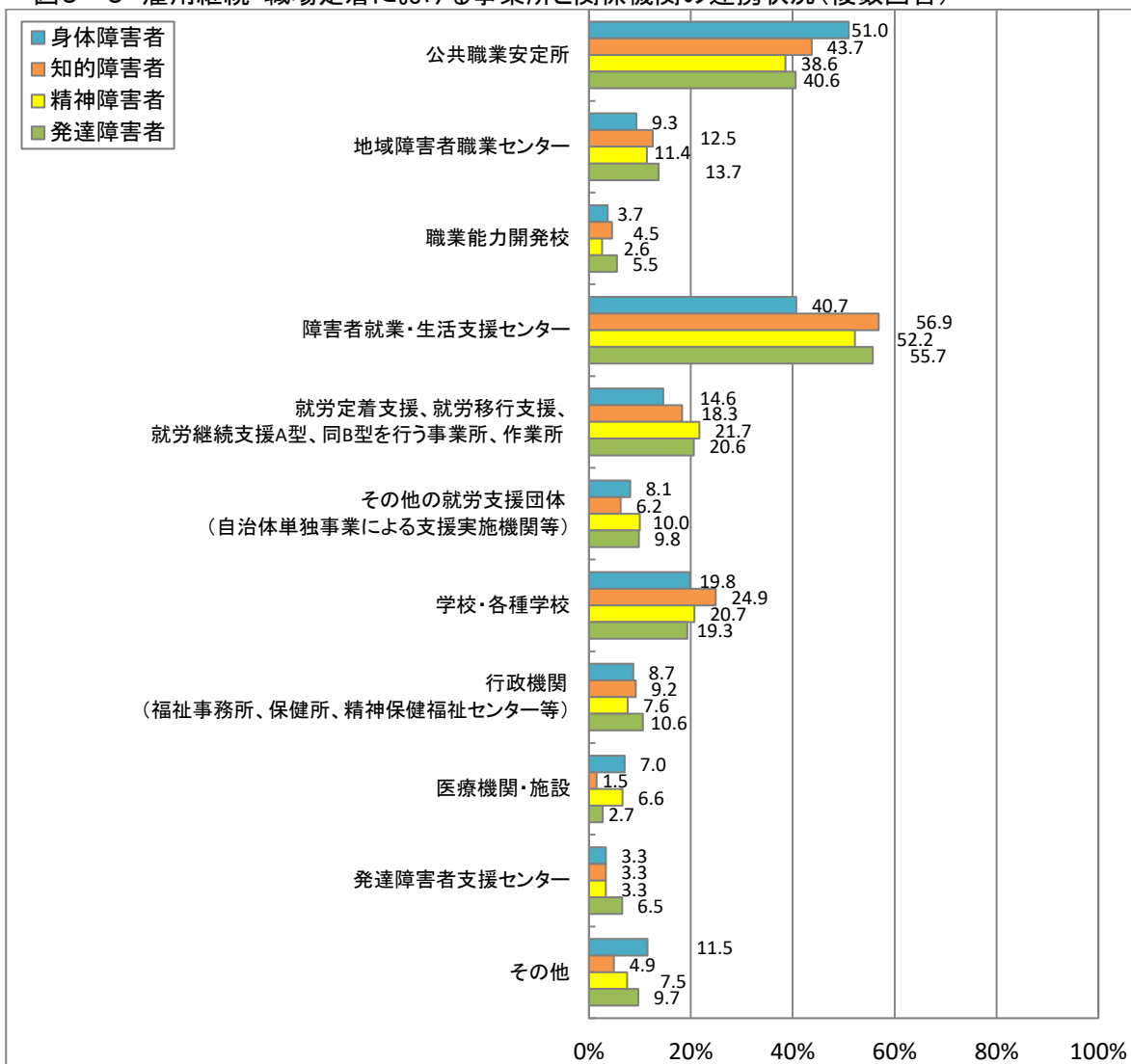
身体障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の9.8%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が51.0%、次いで障害者就業・生活支援センターが40.7%となっている。

知的障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の10.1%であり、利用している事業所の連携先をみると、障害者就業・生活支援センターが56.9%、次いで公共職業安定所が43.7%となっている。

精神障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の9.6%であり、利用している事業所の連携先をみると、障害者就業・生活支援センターが52.2%、次いで公共職業安定所が38.6%となっている。

発達障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の6.1%であり、利用している事業所の連携先をみると、障害者就業・生活支援センターが55.7%、次いで公共職業安定所が40.6%となっている。

図5-5 雇用継続・職場定着における事業所と関係機関の連携状況(複数回答)

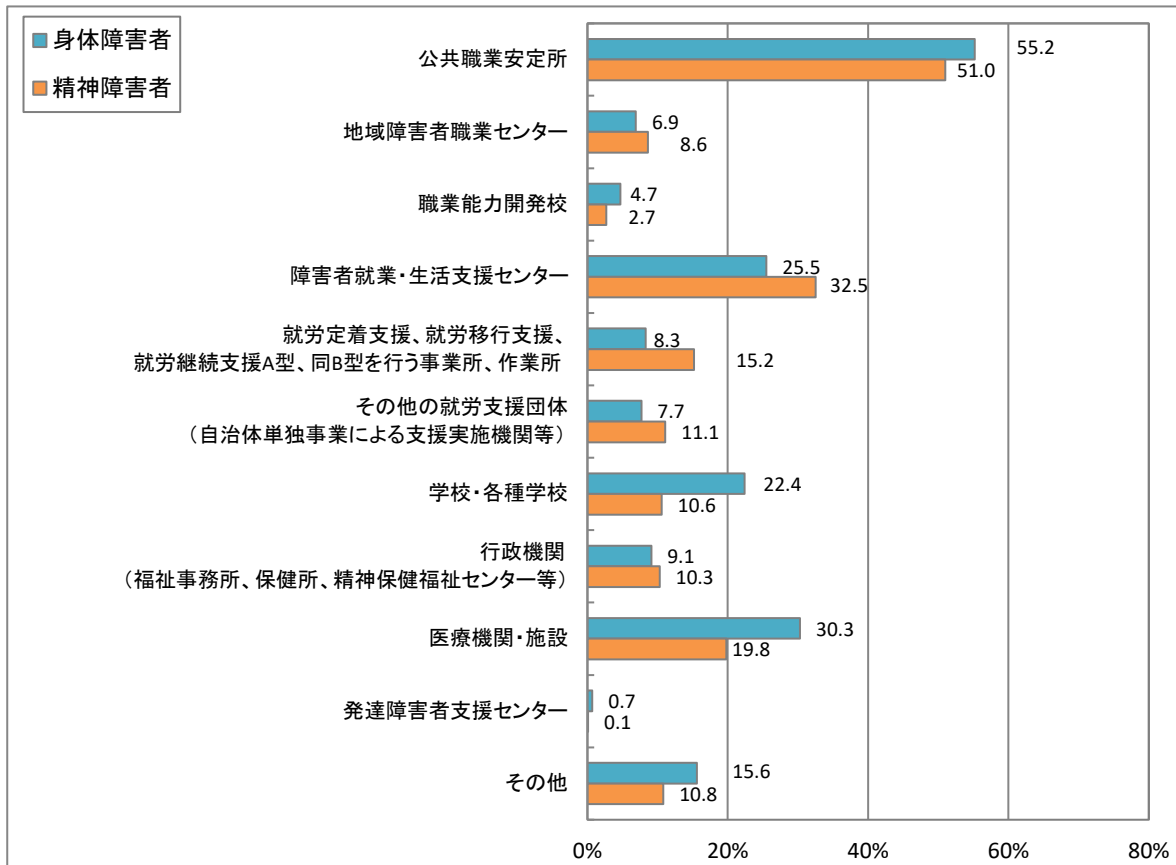


ウ 職場復帰における連携状況

採用後に身体障害者となった従業員の職場復帰において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 4.7%となっており、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が 55.2%、次いで医療機関・施設が 30.3%となっている。

採用後に精神障害者となった従業員の職場復帰において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 4.7%となっており、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が 51.0%、次いで障害者就業・生活支援センターが 32.5%となっている。

図5-6 職場復帰における事業所と関係機関の連携状況(複数回答)



(5) 関係機関に期待する取組み

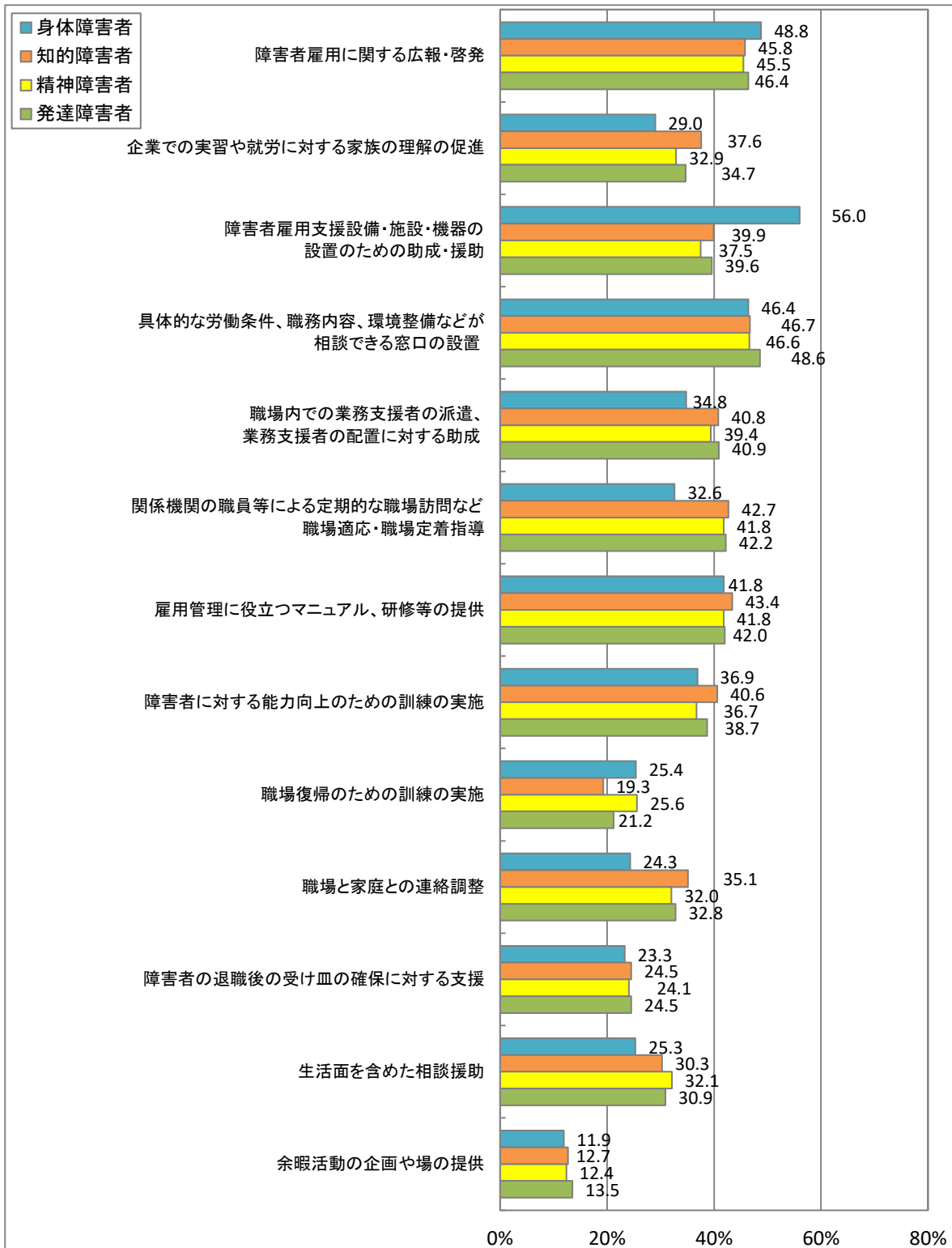
身体障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が56.0%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が48.8%、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が46.4%となっている。

知的障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が46.7%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が45.8%、「雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供」が43.4%となっている。

精神障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が46.6%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が45.5%、「雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供」が41.8%となっている。

発達障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が48.6%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が46.4%、「関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導」が42.2%となっている。

図5-7 関係機関に期待する取組み(複数回答)



6 今後の障害者雇用の方針について

(1) 今後の障害者雇用の方針

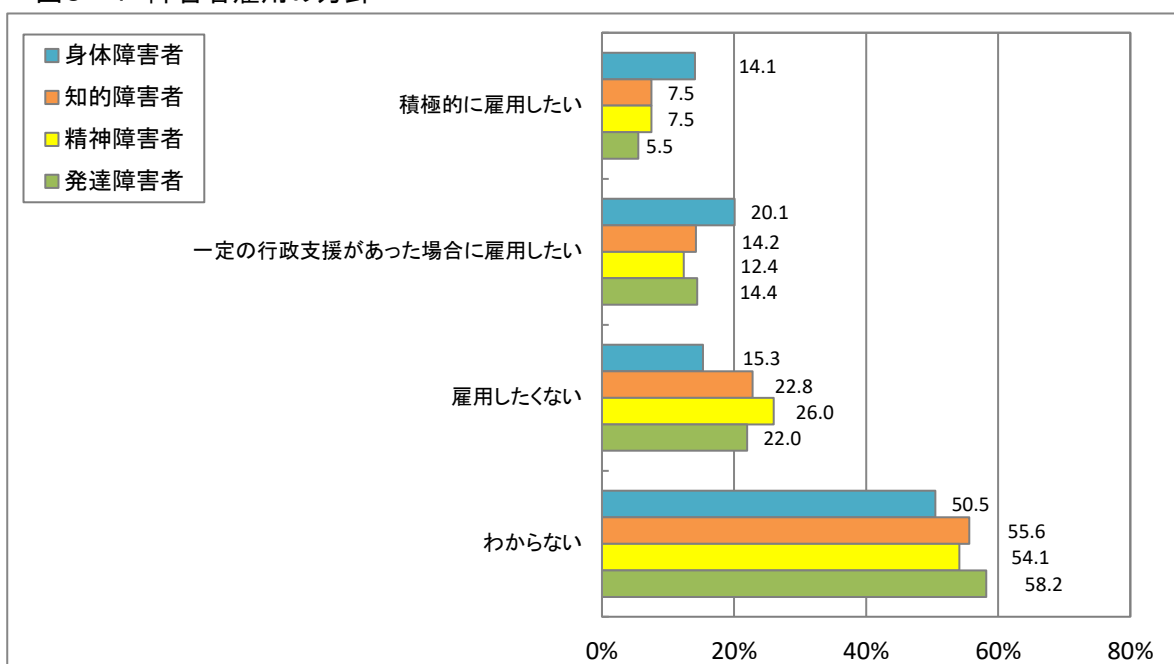
身体障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が14.1%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が20.1%、「雇用したくない」が15.3%、「わからない」が50.5%であった。

知的障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が7.5%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が14.2%、「雇用したくない」が22.8%、「わからない」が55.6%であった。

精神障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が7.5%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が12.4%、「雇用したくない」が26.0%、「わからない」が54.1%であった。

発達障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が5.5%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が14.4%、「雇用したくない」が22.0%、「わからない」が58.2%であった。

図6-1 障害者雇用の方針



(2) 障害者雇用を促進するために必要な施策

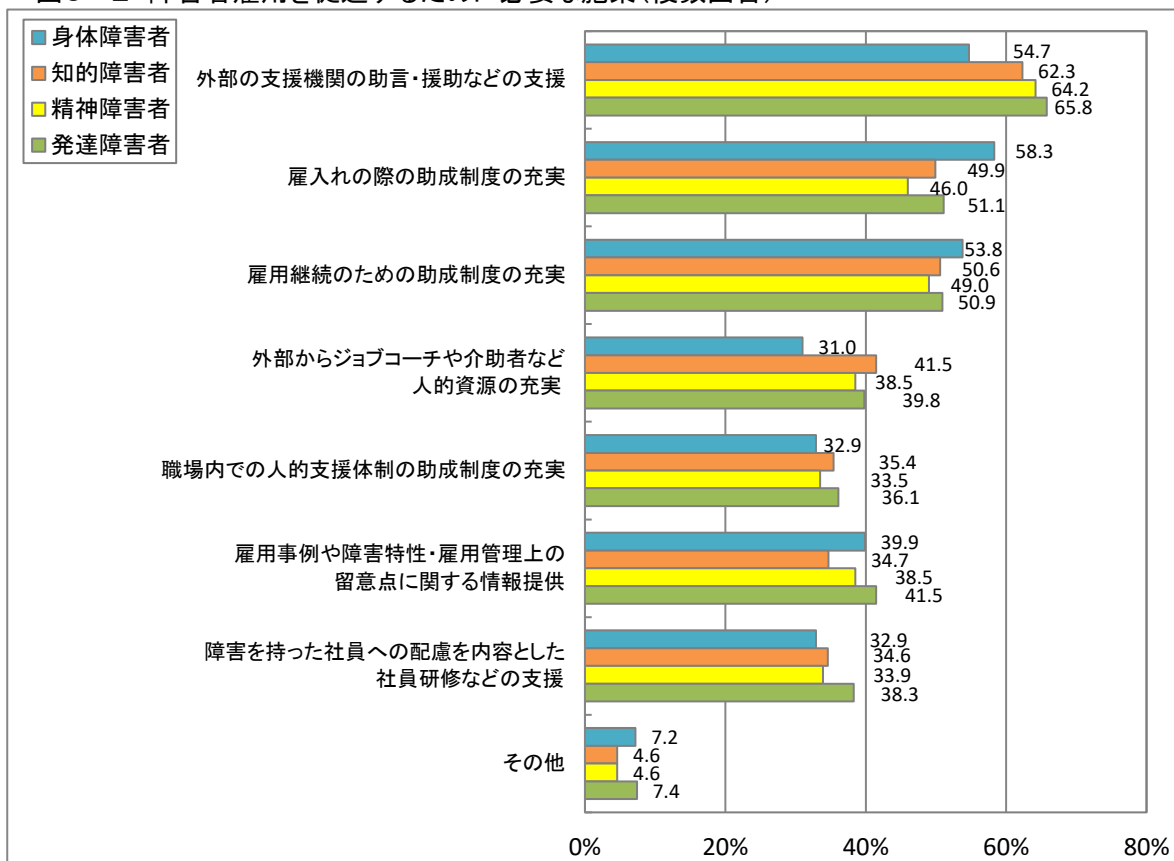
一定の行政支援のうち、身体障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「雇入れの際の助成制度の充実」が58.3%、次いで「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が54.7%、「雇用継続のための助成制度の充実」が53.8%となっている。

知的障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が62.3%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が50.6%、「雇入れの際の助成制度の充実」が49.9%となっている。

精神障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が64.2%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が49.0%、「雇入れの際の助成制度の充実」が46.0%となっている。

発達障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が65.8%、次いで「雇入れの際の助成制度の充実」が51.1%、「雇用継続のための助成制度の充実」が50.9%となっている。

図6-2 障害者雇用を促進するために必要な施策(複数回答)



(3) 障害者を雇用しない理由

身体障害者を雇用しない理由は、「当該障害者に適した業務がないから」が 81.7%、次いで「施設・設備が対応していないから」が 32.5%、「障害者雇用について全くイメージが湧かないから」が 20.4%となっている。

知的障害者を雇用しない理由は、「当該障害者に適した業務がないから」が 84.0%、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が 29.1%、「施設・設備が対応していないから」が 27.7%となっている。

精神障害者を雇用しない理由は、「当該障害者に適した業務がないから」が 79.6%、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が 33.9%、「施設・設備が対応していないから」が 26.0%となっている。

発達障害者を雇用しない理由は、「当該障害者に適した業務がないから」が 82.6%、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が 29.2%、「施設・設備が対応していないから」が 26.3%となっている。

図6-3 障害者を雇用しない理由(複数回答)

