

平成25年度障害者雇用実態調査結果

厚生労働省職業安定局
雇用開発部
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、知的障害者及び精神障害者の雇用者数、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、障害者の年齢別に調査するとともに、雇用されている身体障害者、知的障害者及び精神障害者本人に対し、属性、職場環境・職場生活、相談相手、将来の不安等を調査し、その実態を明らかにし、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調査を行った。

2 調査の対象

(1) 事業所調査

日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）に基づく 18 大産業〔「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」、「生活関連サービス業、娯楽業（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 人以上を雇用する民営事業所のうち無作為に抽出した約 13,100 事業所を対象とした。

(2) 個人調査

上記（1）の事業所調査の対象事業所から半数の事業所を抽出し、当該事業所に雇用されている身体障害者、知的障害者及び精神障害者を対象とした。

3 調査方法

調査票は、事業所に対する「事業所票」と雇用されている障害者本人に対する「個人票」に分けられ、個人票はさらに、身体障害者用の「個人票A」、知的障害者用の「個人票B」及び精神障害者用の「個人票C」からなる。

これらの調査票は実地自計の方法で記入し、各公共職業安定所を通じて回収した。

4 調査実施時点

平成 25 年 11 月 1 日現在。ただし、事業所票のうち、賃金及び労働時間については平成 25 年 10 月中。

5 回収及び推計

(1) 回収率

事業所票の回答事業所数は 8,673 事業所で、回収率は 66.0%であった。

個人票の回答者数は、個人票A（身体障害者用）が 7,507 人（回収率 62.4%）、個人票B（知的障害者用）が 1,620 人（回収率 71.6%）、個人票C（精神障害者

用) が 552 人 (回収率 52.6%) であった。

(注) 個人票の回収率は、事業所票の回答事業所で雇用されている障害者数を分母として計算した。集計には、事業所票の回答がなかった事業所に雇用されている障害者からの回答も含まれる。

(2) 推計方法

事業所票の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。

個人調査については実数である。

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、身体障害と精神障害の重複

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)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

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) 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。

(5) 月間総実労働時間

平成 25 年 10 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。

(6) 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。

(7) 正社員以外

(6) の正社員以外の雇用形態であり、派遣労働者、パートタイマー、臨時・日雇、契約・登録社員、嘱託、出向中の者をいう。

(8) 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。

(9) 勤続年数

企業に採用されてから平成 25 年 11 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又は精神障害者であることを承知した者については、身体障害者手帳又は精神障害者保健福祉手帳等により身体障害者又は精神障害者であることを承知した年月（ただし、身体障害者又は精神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）を、それぞれ起点としている。

7 利用上の注意

(1) 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（家事サービス業を除く）」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。

(2) 表章単位

事業所調査による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、小数第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。

(3) 図に用いた符号は、次のとおりである。

「0.0」・・・単位未満

調査結果の概要

I 事業所調査

1 身体障害者の雇用について

(1) 雇用者数

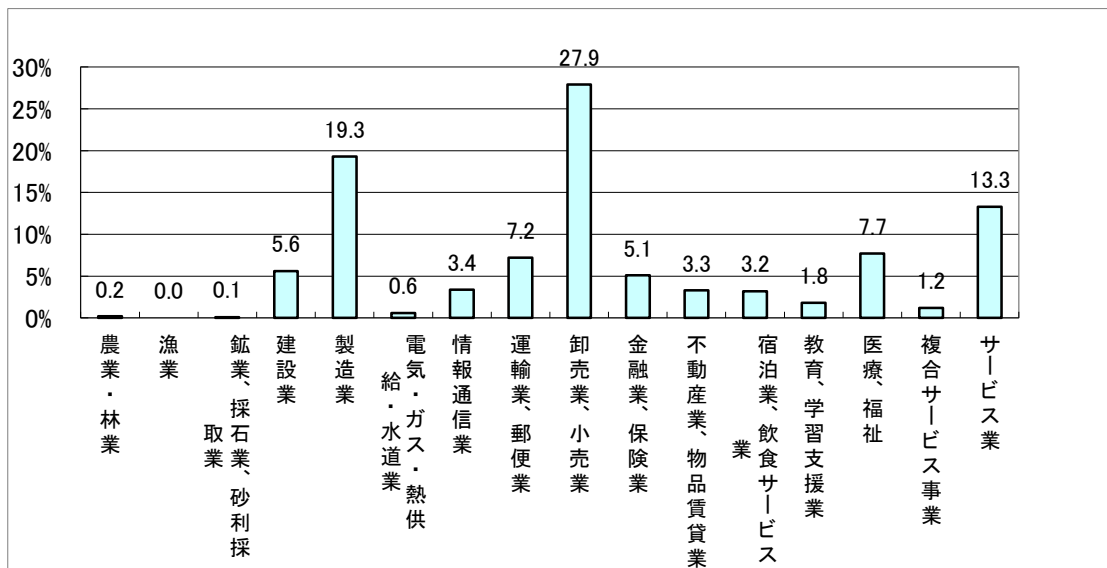
平成 25 年 11 月時点で回答事業所（8,673 社）において雇用されている身体障害者は 23,803 人であり、復元すると推計 43 万 3 千人であった。

以下の分析においては、全て推計値を用いている。

(2) 産業別

産業別にみると、卸売業、小売業で 27.9%と最も多く雇用されている。次いで、製造業 19.3%、サービス業 13.3%となっている。

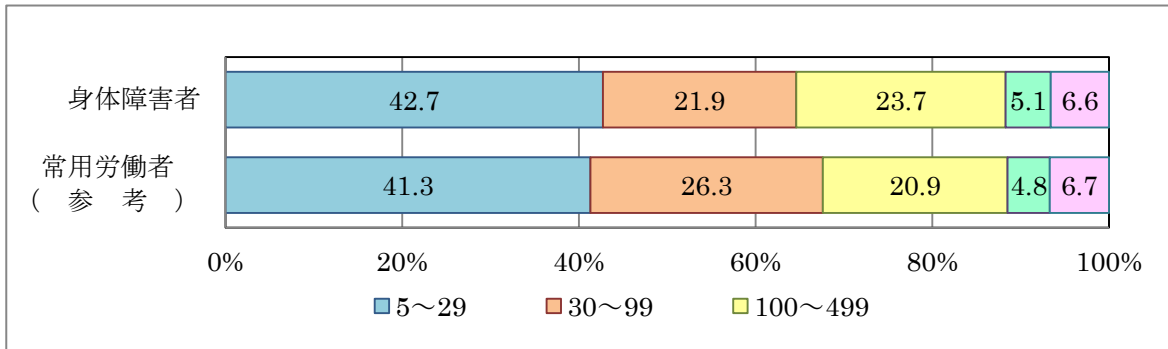
図 1-1 産業別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29 人規模で 42.7%と最も多く、次いで 100~499 人規模 23.7%、30~99 人規模 21.9%、1,000 人以上規模、500~999 人規模の順になっている。常用労働者と比較すると、身体障害者の雇用は 30~99 人規模で少なくなっている。

図 1-2 事業所規模別



(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報 (平成 25 年 11 月分)」より算出。

(4) 性別

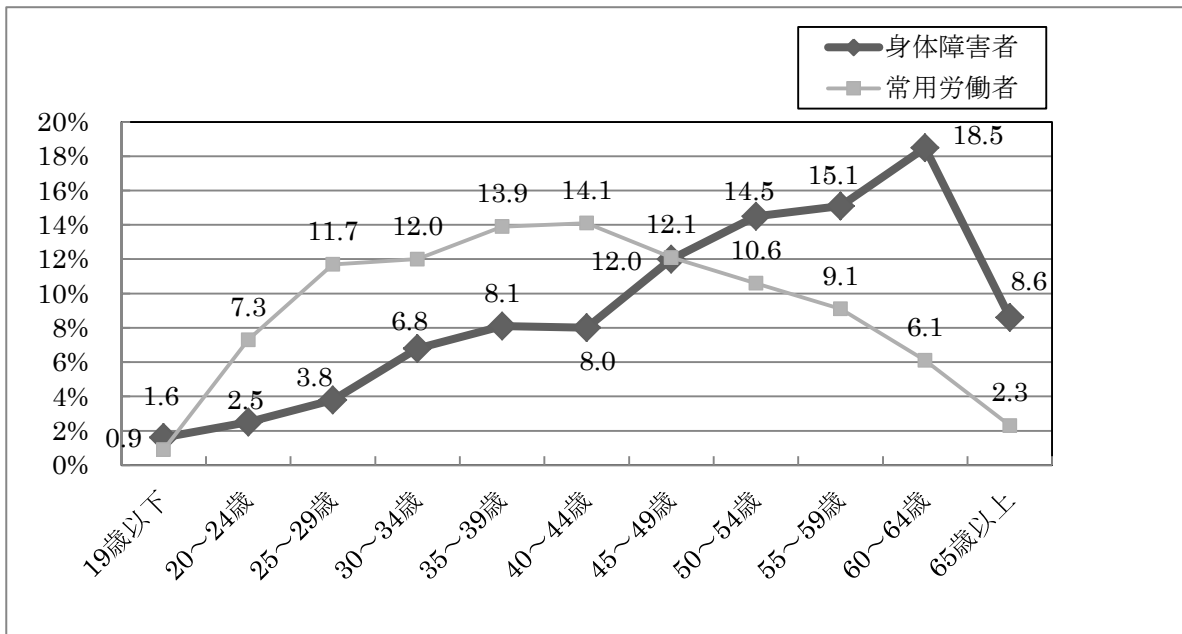
性別にみると、男子 66.7%、女子 32.3%、無回答 1.0%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、60~64 歳層が 18.5%と最も割合が高くなっている。

常用労働者と比較すると、身体障害者の雇用は、49 歳以下の層で割合が低く、50 歳以上の層で割合が高くなっている。

図 1-3 年齢階級別



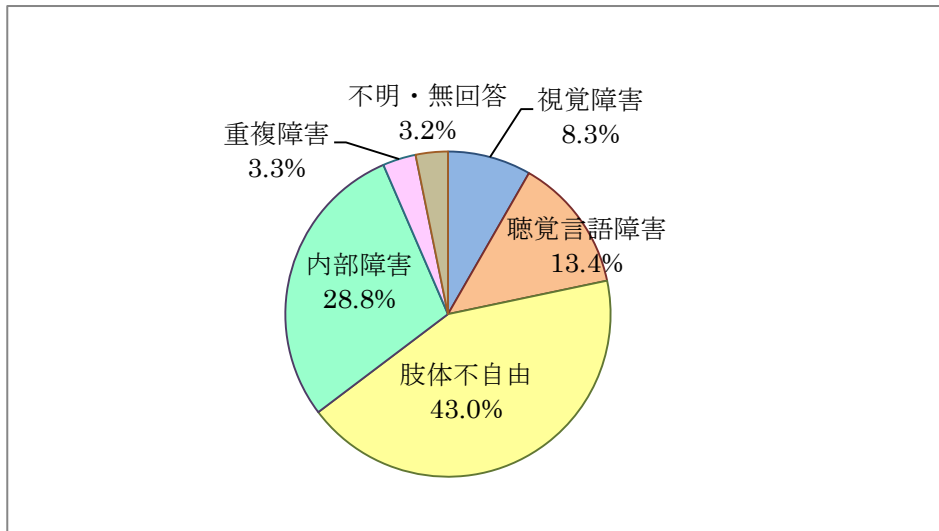
(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 25 年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(6) 障害の種類別

障害の種類別にみると、肢体不自由が 43.0%を占め、次いで、内部障害が

28.8%、聴覚言語障害が 13.4%となっている。

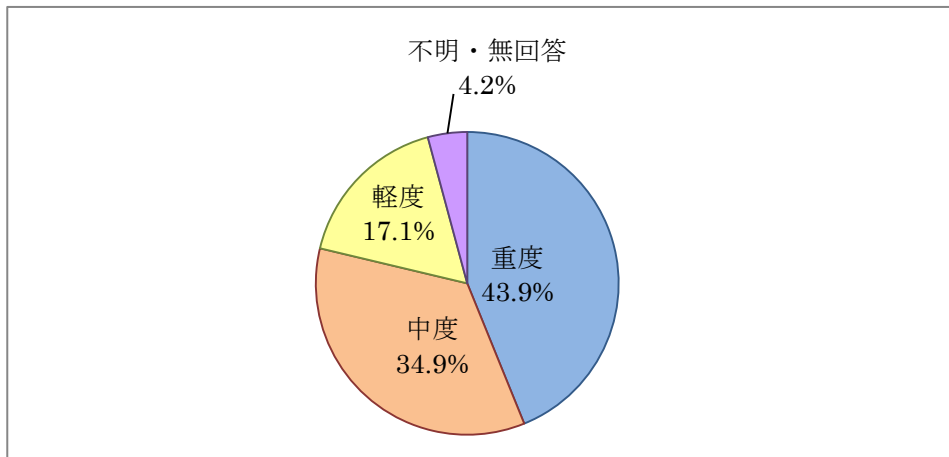
図 1-4 障害の種類別



(7) 障害の程度別

障害の程度別にみると、重度が 43.9%を占め、次いで中度が 34.9%、軽度が 17.1%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 71.1%、採用後が 27.1%、無回答が 1.7%となっている。

(9) 雇用形態・労働時間別

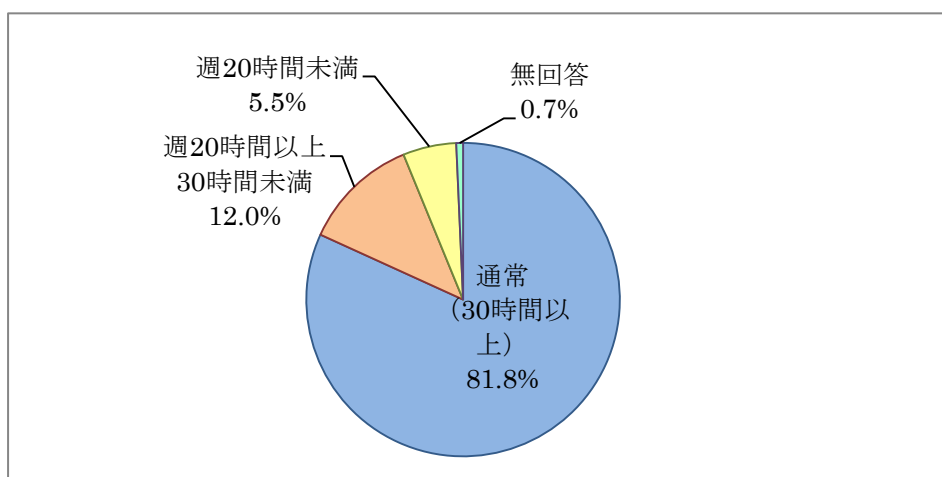
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が 48.1%、有期契約の正社員が 7.8%、無期契約の正社員以外が 6.5%、有期契約の正社員以外が 37.3%、無回答が 0.4%となっている。

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、2.7%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81.8%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が12.0%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）が159時間、20時間以上30時間未満の者が100時間、20時間未満の者が54時間となっている。

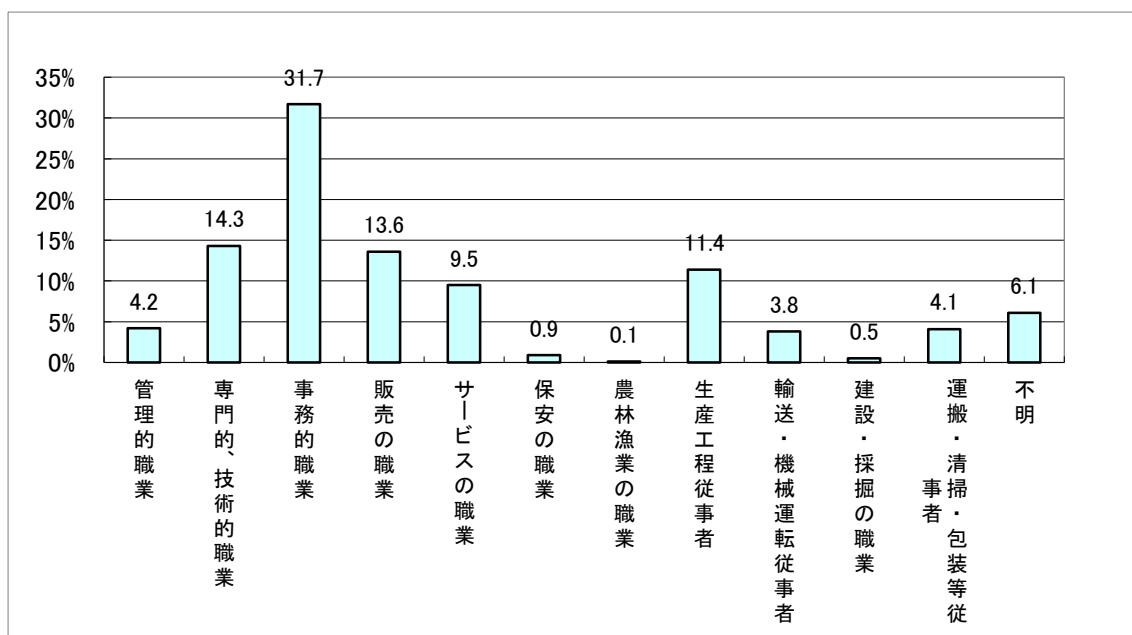
図1-6 週所定労働時間別



(10) 職業別

職業別にみると、事務的職業が31.7%と最も多く、次いで専門的、技術的職業（14.3%）、販売の職業（13.6%）の順に多くなっている。

図1-7 身体障害者の職業



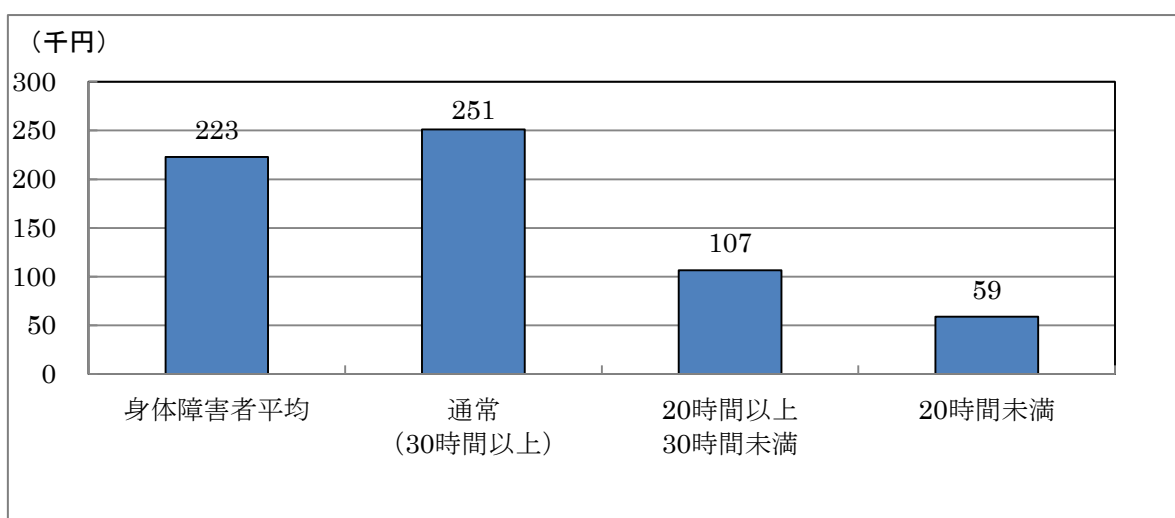
(11) 賃金の状況

身体障害者の1か月の平均賃金は、22万3千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は21万1千円）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25万1千円、20時間以上30時間未満の者が10万7千円、20時間未満の者が5万9千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が58.8%、日給制が4.8%、時給制が32.6%、その他が2.8%、無回答が1.0%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年となっている。

2 知的障害者の雇用について

(1) 雇用者数

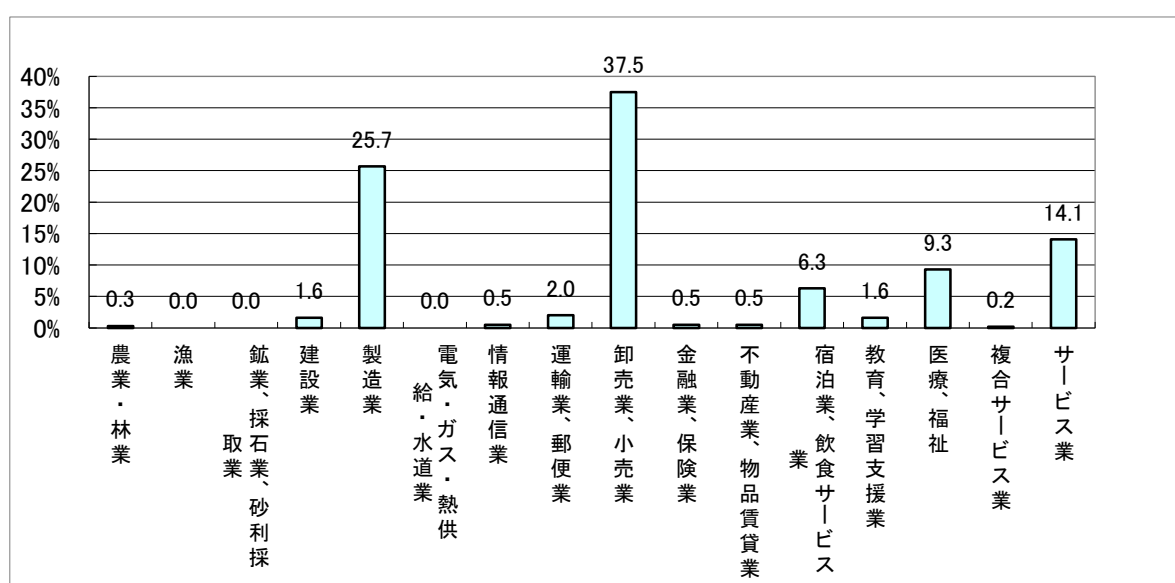
平成 25 年 11 月時点で回答事業所（8,673 社）において雇用されている知的障害者は 4,632 人であり、復元すると推計 15 万人であった。

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 37.5%と最も多く雇用されている。次いで、製造業 25.7%、サービス業 14.1%となっている。

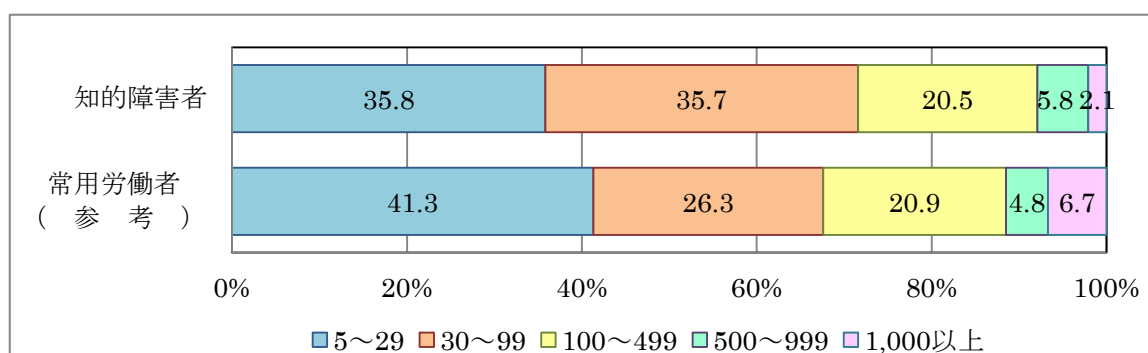
図 2-1 産業別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29 人規模で 35.8%と最も多く、次いで 30~99 人規模 35.7%、100~499 人規模 20.5%、500~999 人規模、1,000 人以上規模の順になっている。常用労働者と比較すると、知的障害者の雇用は 5~29 人規模で少なくなっている。

図 2-2 事業所規模別



(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報（平成 25 年 11 月分）」より算出。

(4) 性別

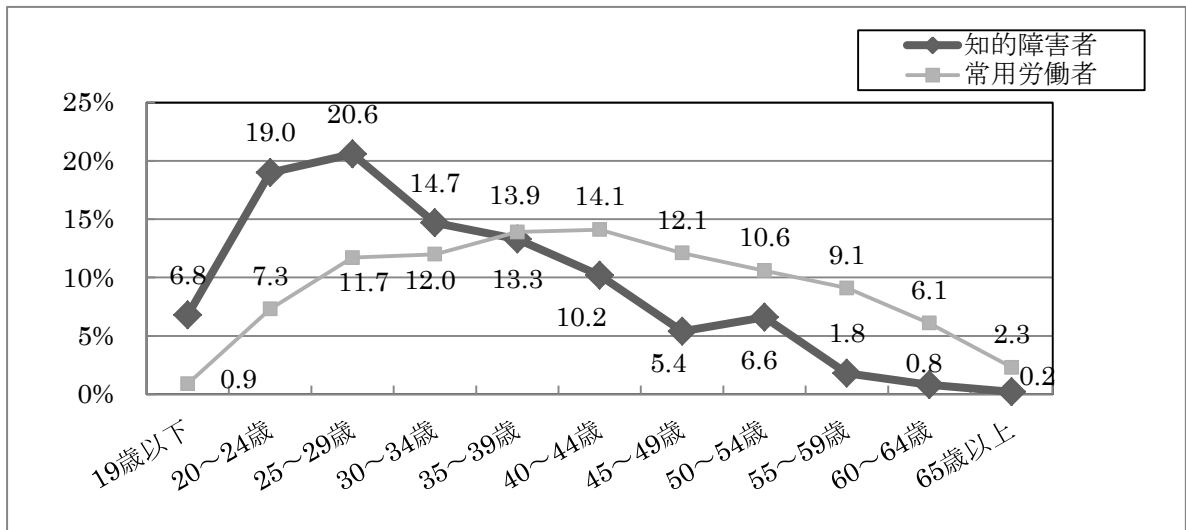
性別にみると、男子 67.1%、女子 32.3%、無回答 0.6%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、25～29 歳層が 20.6%と最も割合が高くなっている。

常用労働者と比較すると、知的障害者の雇用は、39 歳以下の層で割合が高く、40 歳以上の層で割合が低くなっている。

図 2-3 年齢階級別

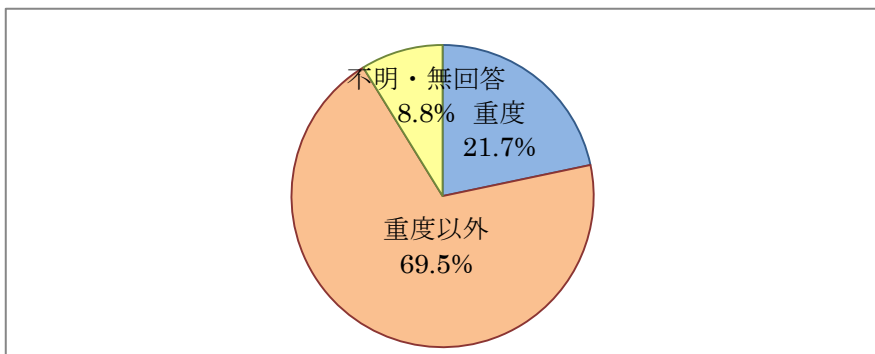


(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 25 年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(6) 程度別

障害の程度別にみると、重度が 21.7%を占め、重度以外が 69.5%を占めている。

図 2-4 程度別



(7) 雇用形態・労働時間別

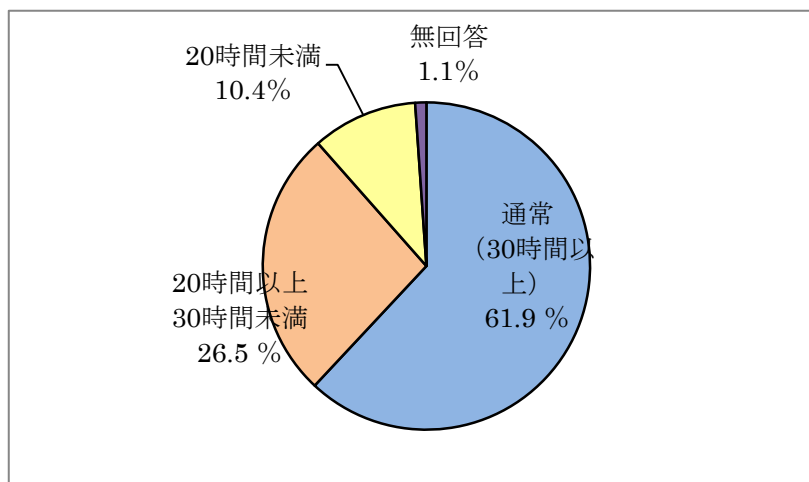
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が 16.9%、有期契約の正社員が 1.9% であり、無期契約の正社員以外が 26.5%、有期契約の正社員以外が 54.8%、無回答が 0.0%となっている。

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、0.7%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 61.9%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 26.5%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）が 142 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 110 時間、20 時間未満の者が 45 時間となっている。

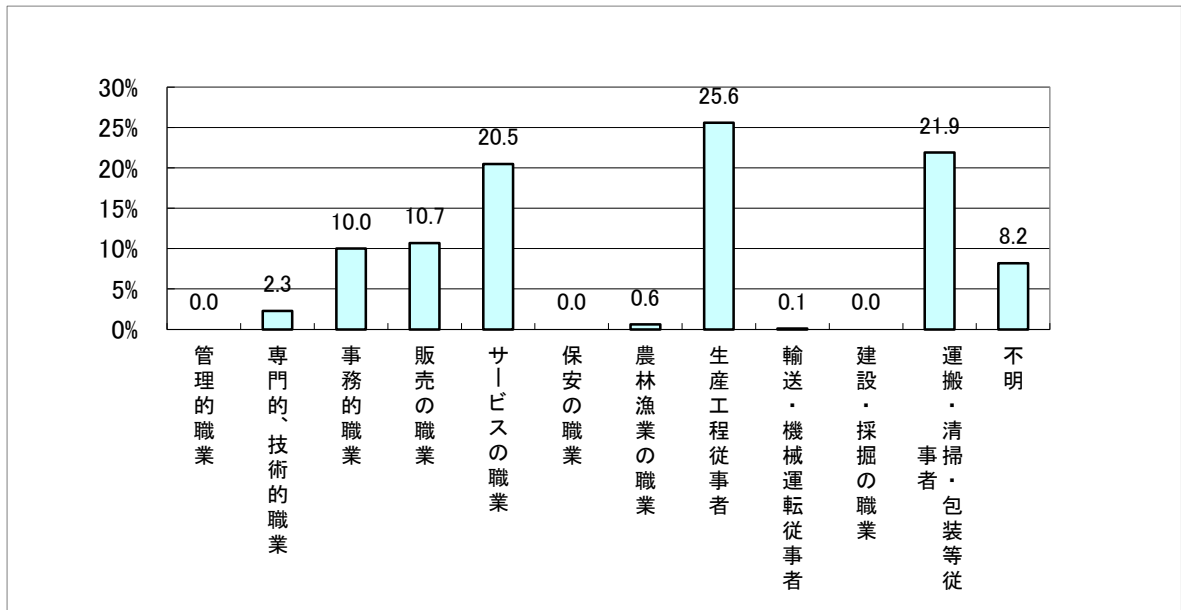
図 2-5 週所定労働時間別



(8) 職業別

職業別にみると、生産工程従事者が 25.6%と最も多く、次いで運輸・清掃・包装等従事者が 21.9%と多くなっている。

図 2-6 知的障害者の職業



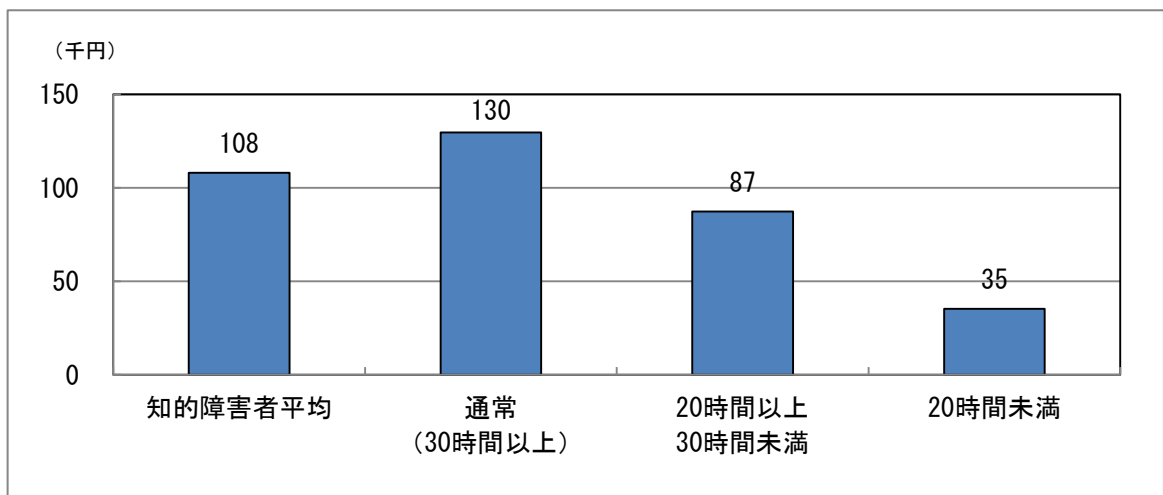
(9) 賃金の状況

知的障害者の1か月の平均賃金は、10万8千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は10万6千円）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13万0千円、20時間以上30時間未満の者が8万7千円、20時間未満の者が3万5千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が28.3%、日給制が4.9%、時給制が65.9%、その他が0.4%、無回答が0.4%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9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

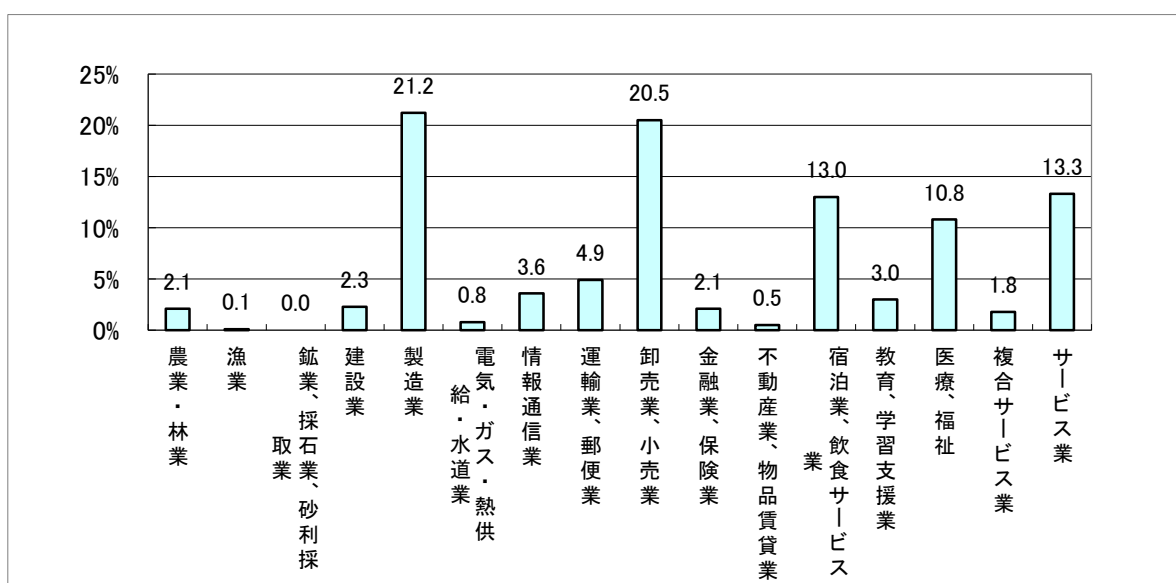
平成 25 年 11 月時点で回答事業所（8,673 社）において雇用されている精神障害者は 2,124 人であり、復元すると推計 4 万 8 千人である。

以下の分析においては、全て推計値を用いている。

(2) 産業別

産業別にみると、製造業で 21.2%と最も多く雇用されている。次いで、卸売業、小売業が 20.5%となっている。

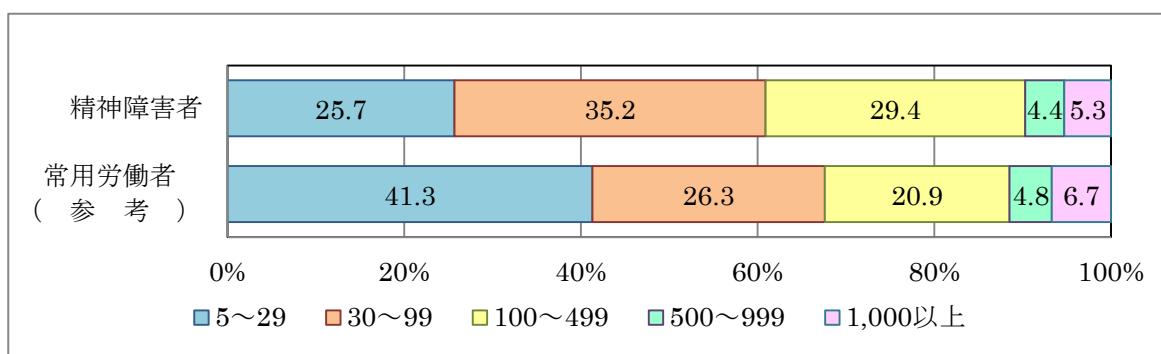
図 3-1 産業別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、30~99 人規模で 35.2%と最も多く、次いで 100~499 人規模 29.4%、5~29 人規模 25.7%、1,000 人以上規模、500~999 人規模の順になっている。常用労働者と比較すると、精神障害者の雇用は 5~29 人規模で少なくなっている。

図 3-2 事業所規模別



(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報（平成 25 年 11 月分）」より算出。

(4) 性別

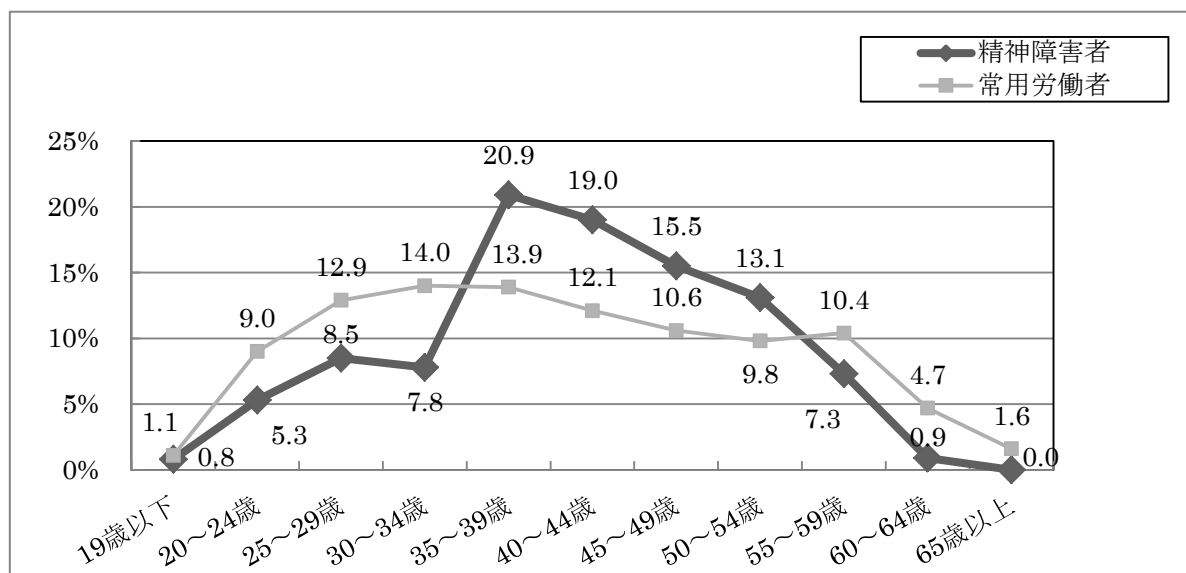
性別にみると、男子 63.3%、女子 35.2%、無回答 1.5%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、35～39 歳層において 20.9%と最も割合が高くなっている。

常用労働者と比較すると、精神障害者の雇用は、35 歳から 54 歳の層で割合が高くなっている。

図 3-3 年齢階級別



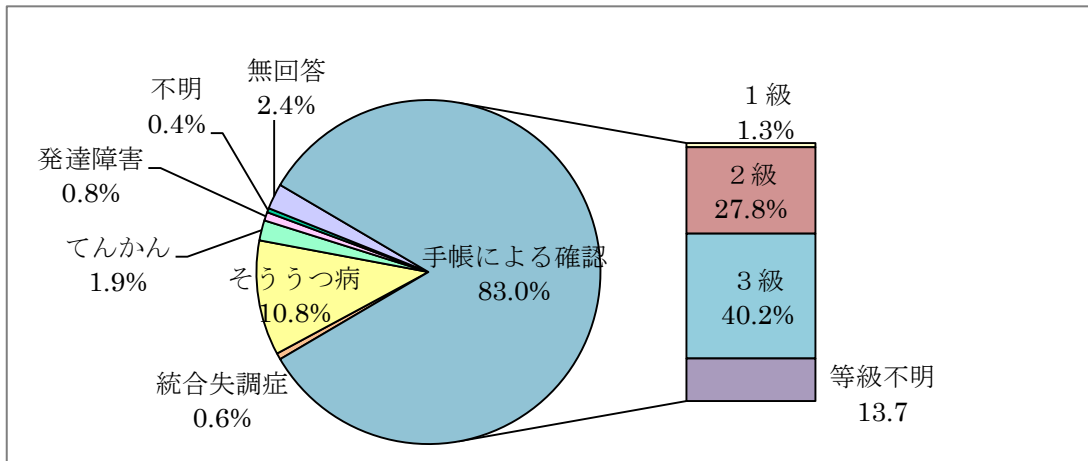
(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 25 年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(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、医師の診断等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 83.0%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 14.6%となっている。

精神保健福祉手帳の等級で最も多いのは「3 級」で 40.2%、医師の診断等による確認のうち最も多い疾病は「そううつ病」で 10.8%となっている。

図3-4 程度・疾病別



(7) 障害者となった時点

障害者になった時点別にみると、事業所の採用前が76.9%、採用後が22.5%、無回答が0.6%となっている。

(8) 労働時間・雇用形態別

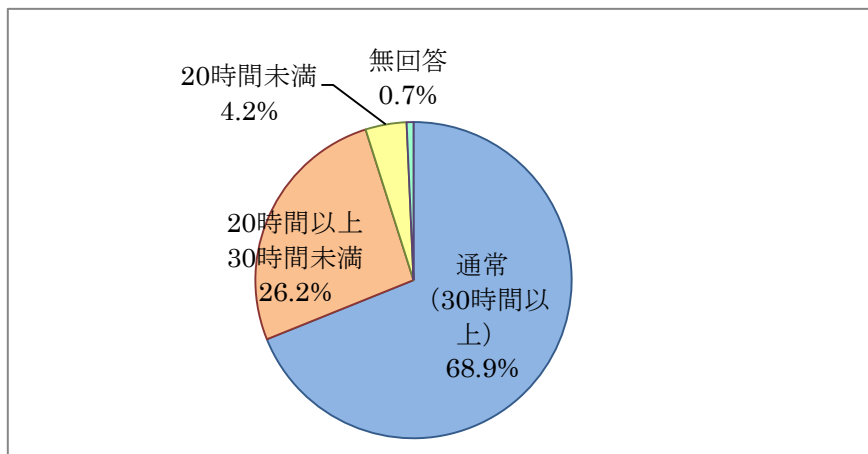
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が32.0%、有期契約の正社員が8.8%、無期契約の正社員以外が11.1%、有期契約の正社員以外が47.8%、無回答が0.2%となっている。

また、概ね1ヶ月以上にわたり休職している精神障害者の割合は、7.0%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68.9%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が26.2%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）が128時間、20時間以上30時間未満の者が96時間、20時間未満の者が51時間となっている。

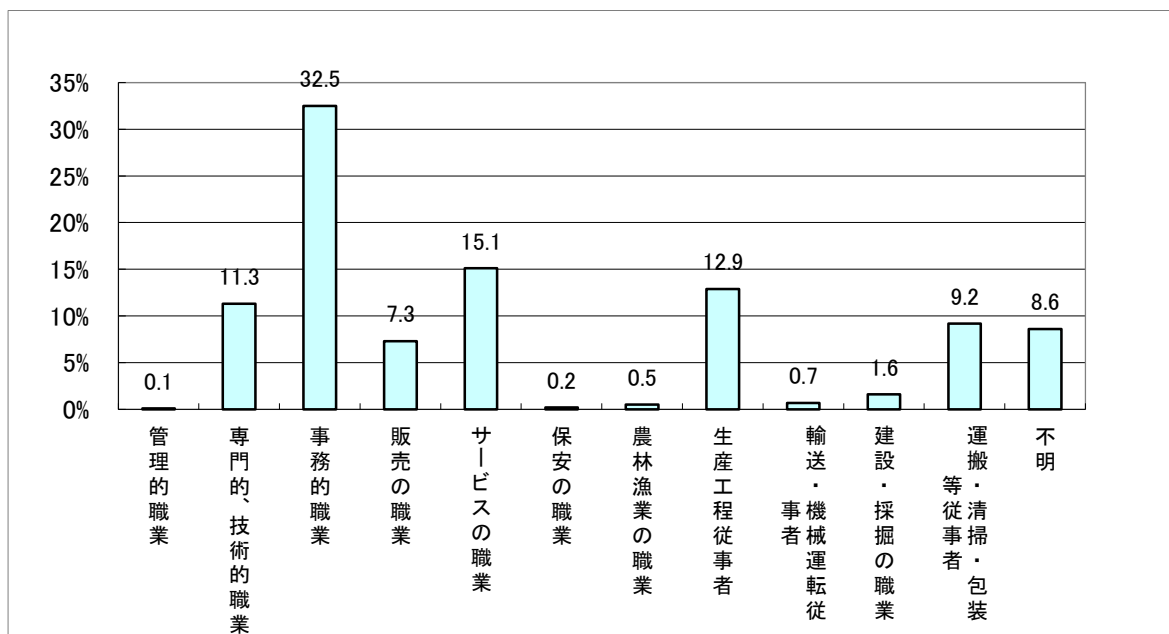
図3-5 週所定労働時間別



(9) 職業別

職業別にみると、事務的職業が 32.5%と最も多く、次いでサービスの職業 (15.1%)、生産工程従事者 (12.9%) の順に多くなっている。

図 3-6 精神障害者の職業



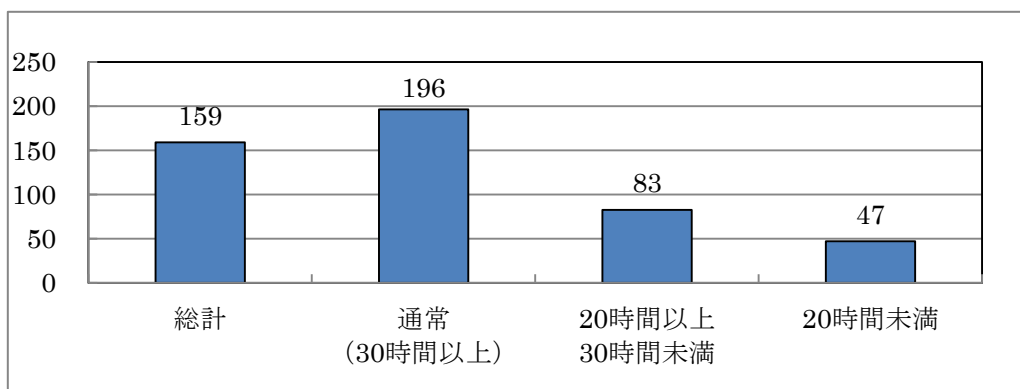
(10) 賃金の状況

精神障害者の 1 か月の平均賃金は、15 万 9 千円 (超過勤務手当を除く所定内給与額は 15 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 19 万 6 千円、20 時間以上 30 時間未満の者が 8 万 3 千円、20 時間未満の者が 4 万 7 千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が 44.0%、日給制が 3.2%、時給制が 51.7%、その他が 0.5%、無回答が 0.6%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4年3月となっている。

4 障害者雇用上の課題及び配慮について

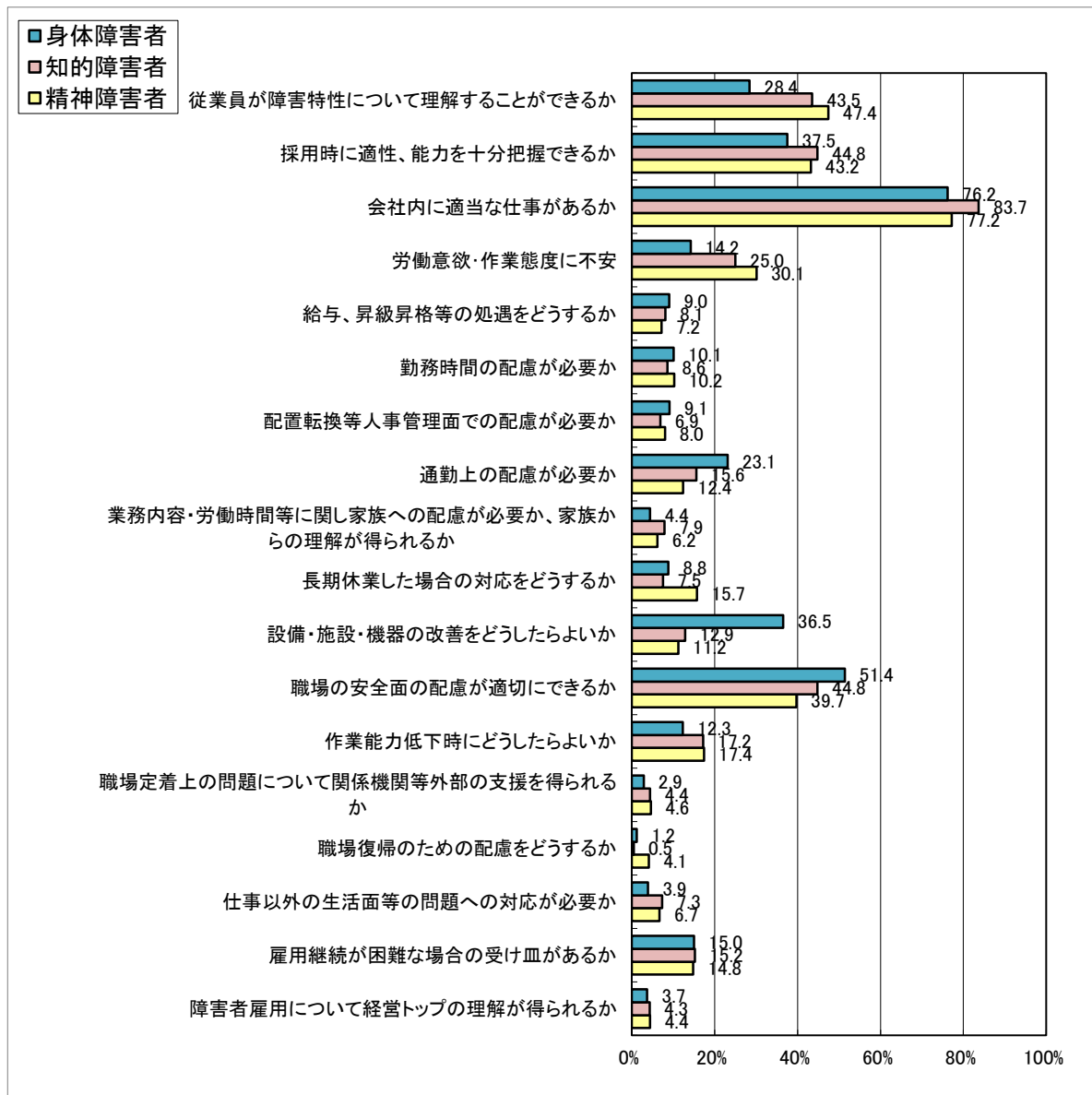
(1) 雇用するに当たっての課題

身体障害者の雇用上の課題について、72.2%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が76.2%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が51.4%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が37.5%と多くなっている。

知的障害者の雇用上の課題について、76.6%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が83.7%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が44.8%と多くなっている。

精神障害者の雇用上の課題について、77.3%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が77.2%と最も多く、次いで「従業員が障害特性について理解することができるか」が47.4%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が43.2%と多くなっている。

図4-1 雇用するに当たっての課題（複数回答：4つまで）



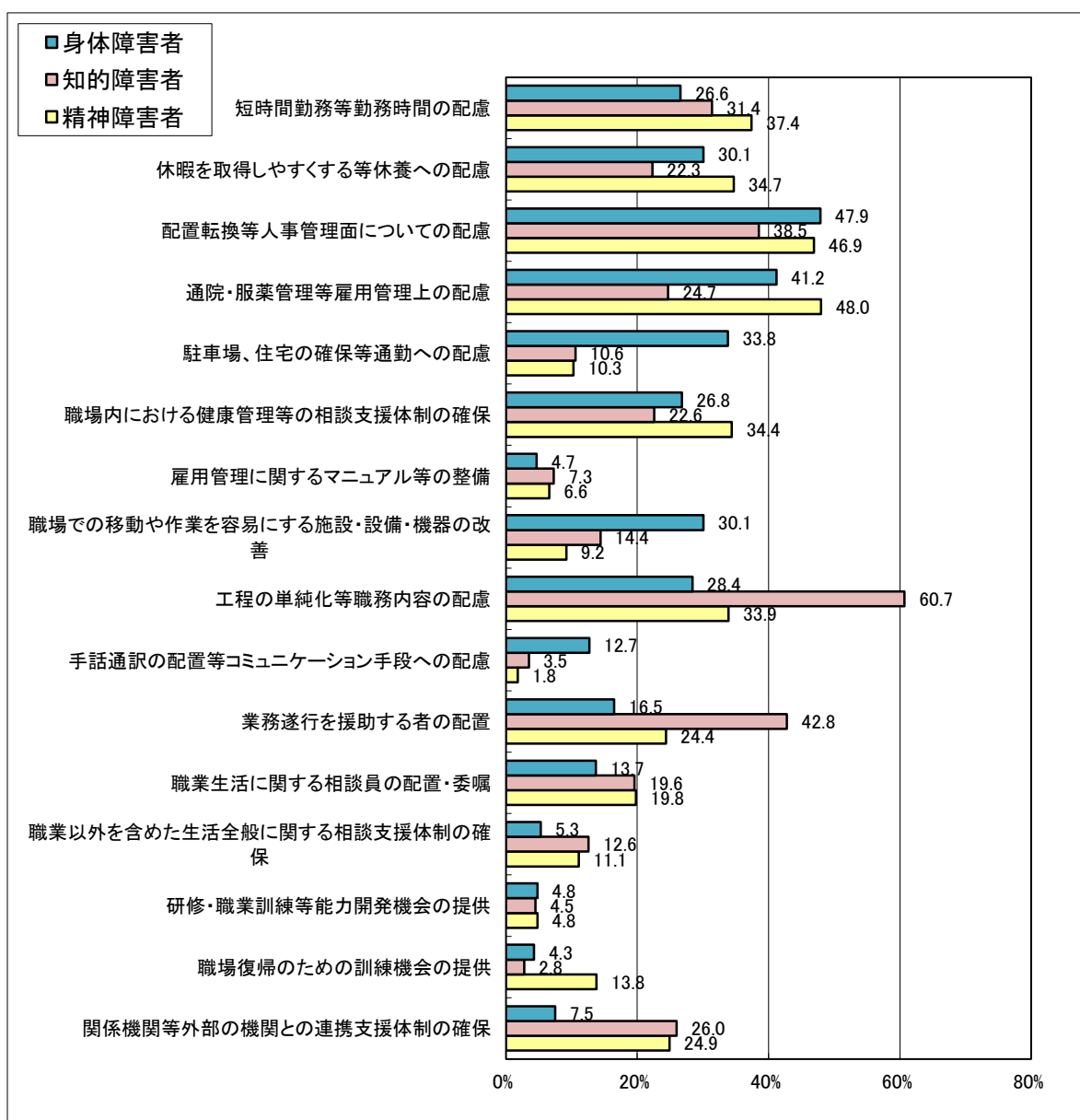
(2) 雇用している障害者への配慮事項

身体障害者の雇用上の配慮について、73.8%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中では、「配置転換等人事管理面についての配慮」が47.9%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、68.4%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中では、「工程の単純化等職務内容の配慮」が60.7%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、66.0%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中では、「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が48.0%と最も多くなっている。

図4-2 現在配慮している事項（複数回答）

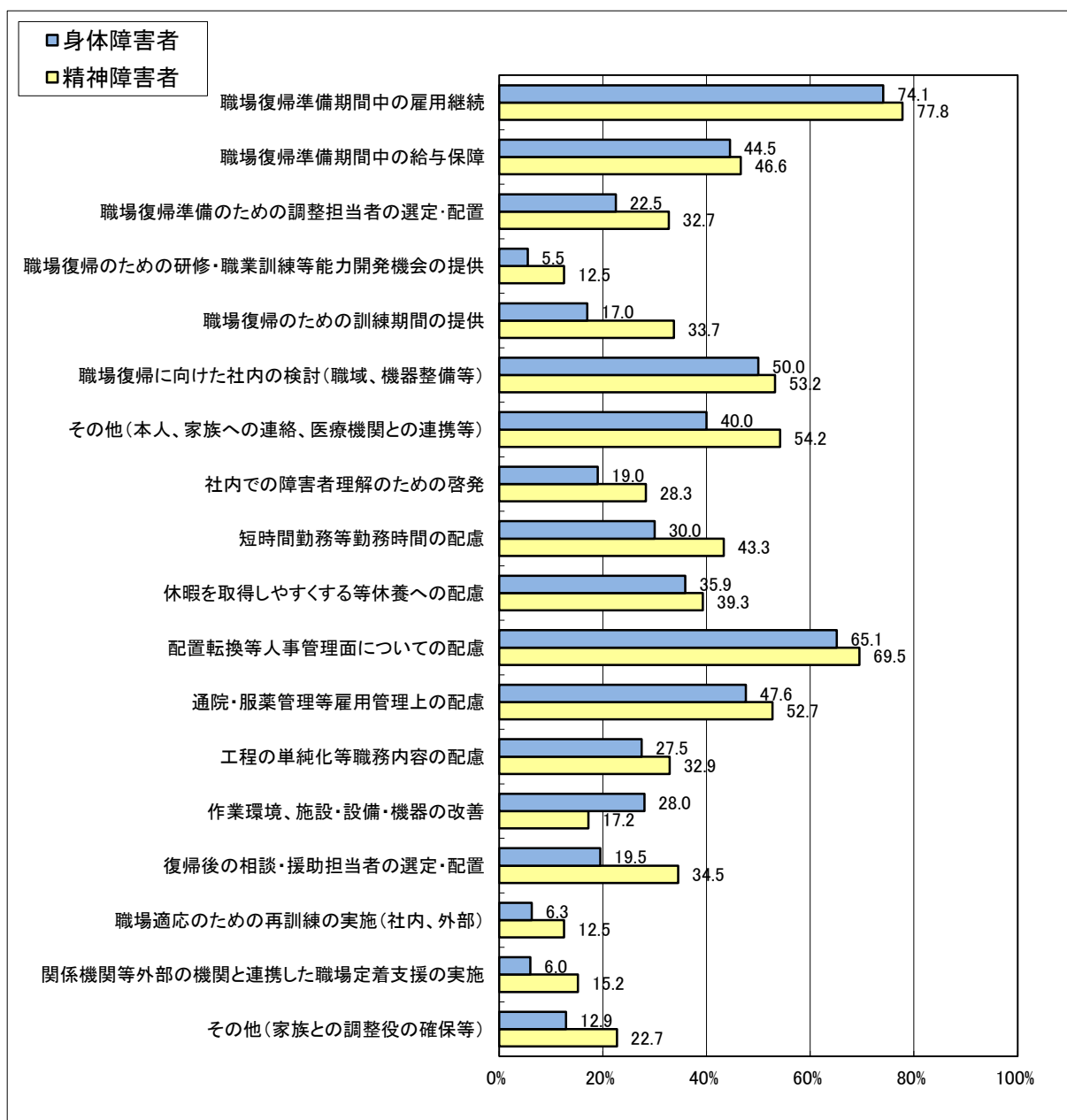


(3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

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 77.1%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 74.1%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 67.5%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 77.8%と最も多くなっている。

図4-3 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

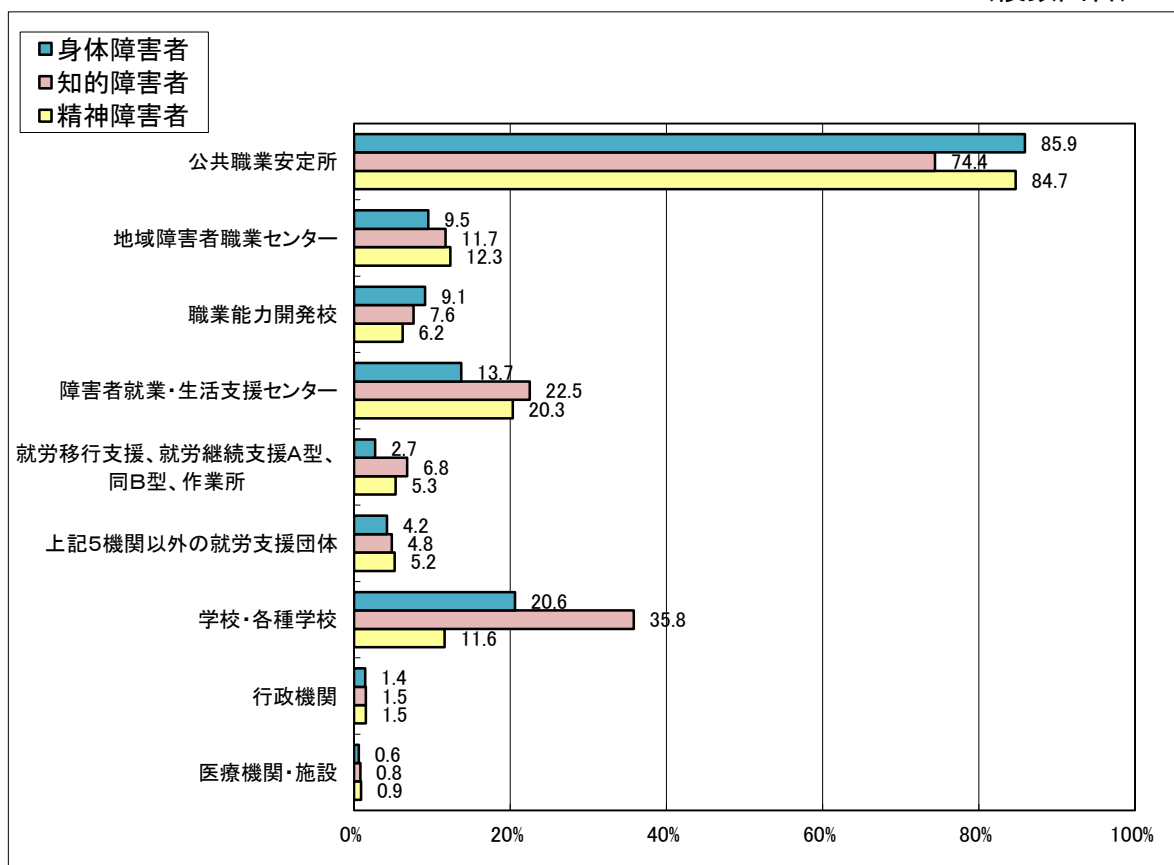
身体障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の37.9%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が85.9%、次いで、学校・各種学校が20.6%となっている。

知的障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の24.5%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74.4%、次いで、学校・各種学校が35.8%となっている。

精神障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用したり、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84.7%、次いで、障害者就業・生活支援センターが20.3%となっている。

図4-4 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

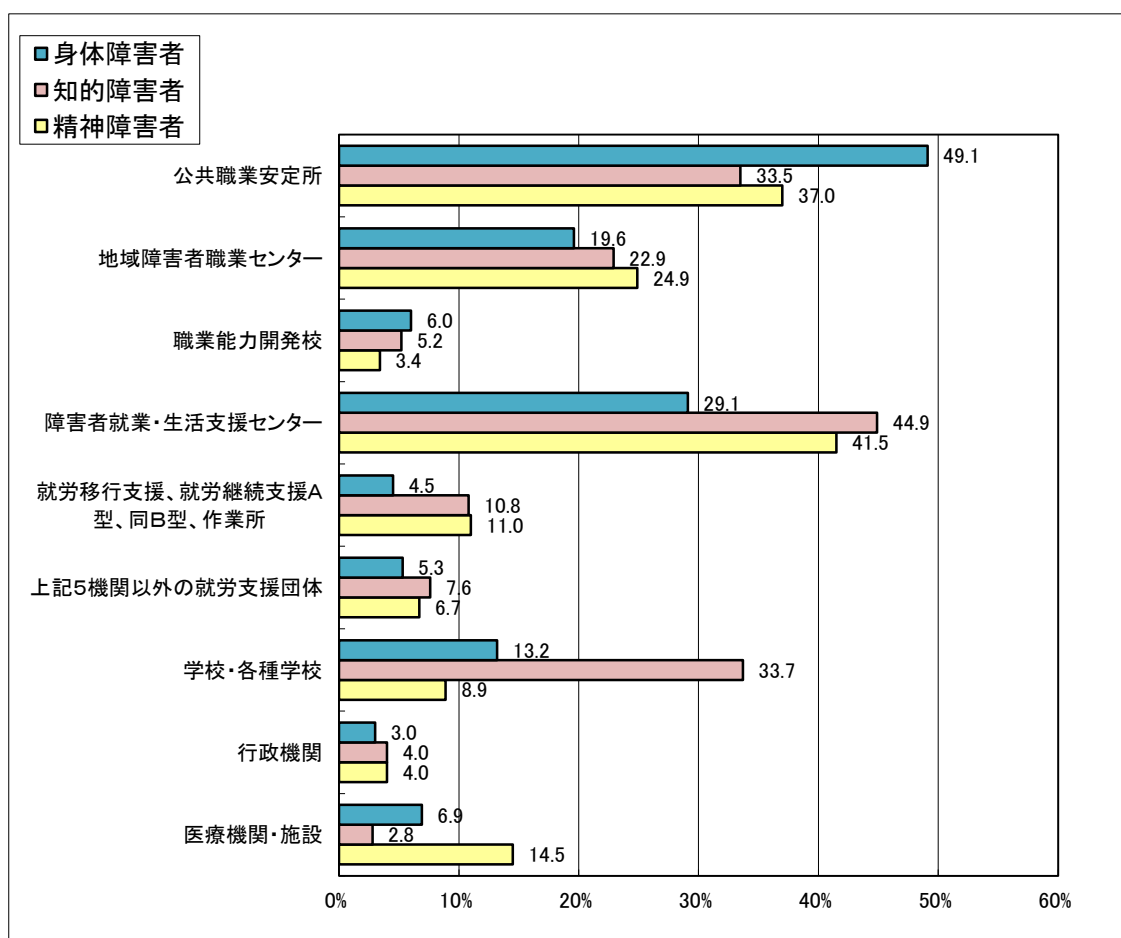
身体障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の13.0%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が49.1%、次いで、障害者就業・生活支援センター29.1%となっている。

知的障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の12.6%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44.9%、次いで、学校・各種学校が33.7%となっている。

精神障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の8.5%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41.5%、次いで、公共職業安定所が37.0%となっている。

図4-5 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)



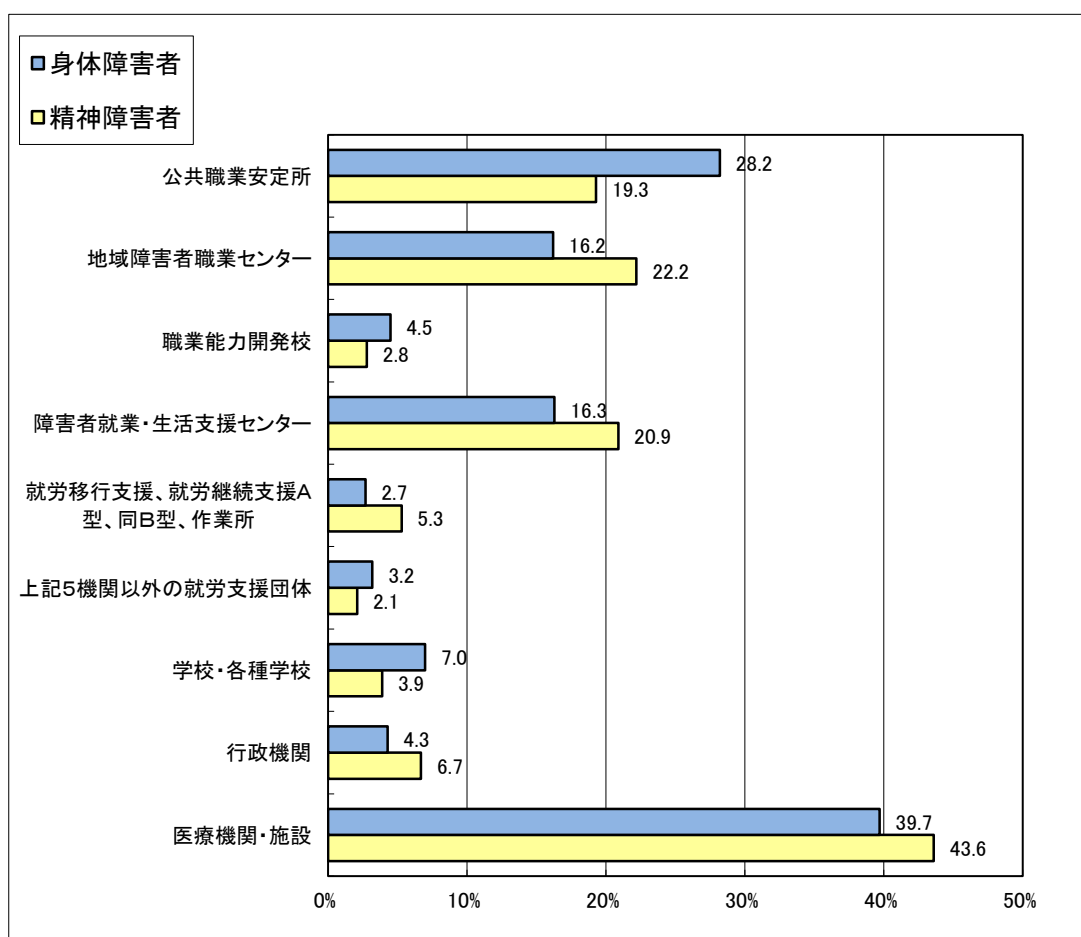
ウ 職場復帰における連携状況

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、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の6.7%であり、利用している事業所の連携先をみると、医療機関・施設が39.7%、次いで、公共職業安定所が28.2%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、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の5.3%であり、利用している事業所の連携先をみると、医療機関が43.6%、次いで、地域障害者職業センターが22.2%となっている。

図4-6 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)



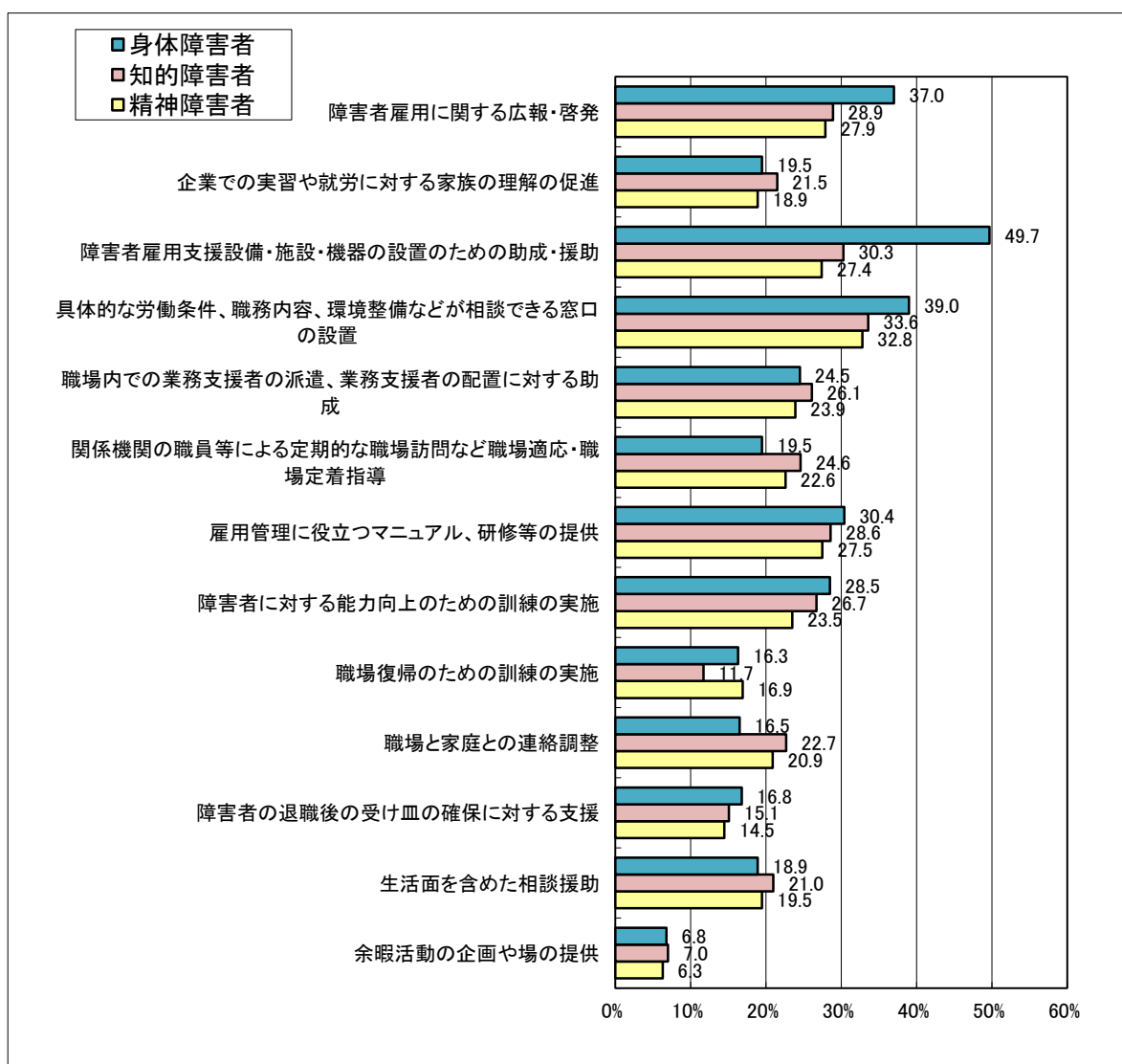
(5) 関係機関に期待する取組み

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49.7%、次いで「具体的な労働条件、職務内容等について相談できる窓口の設置」が39.0%、「障害者雇用に関する広報・啓発」が37.0%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、職務内容等について相談できる窓口の設置」が33.6%、次いで「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30.3%、「障害者雇用に関する広報・啓発」が28.9%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、職務内容等について相談できる窓口の設置」が32.8%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が27.9%、「雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供」が27.5%となっている。

図4-7 関係機関に期待する取組み（複数回答）



5 今後の障害者雇用の方針について

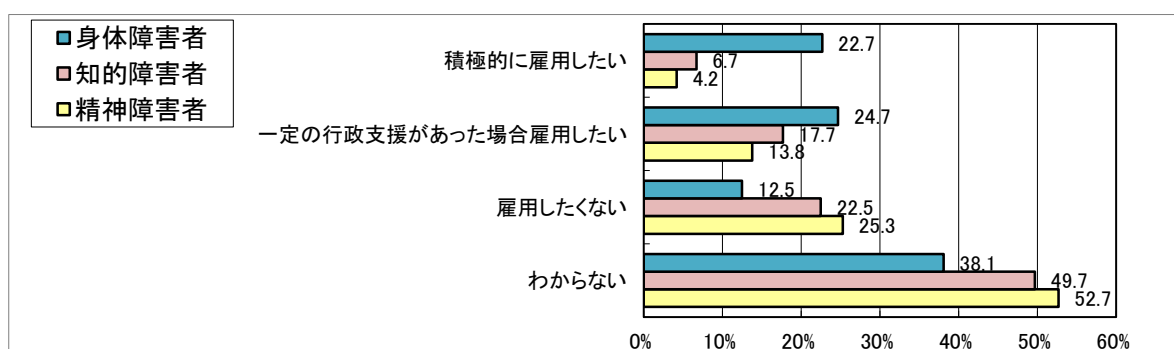
(1) 今後の障害者雇用の方針

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22.7%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が24.7%、「雇用したくない」が12.5%、「わからない」が38.1%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6.7%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が17.7%、「雇用したくない」が22.5%、「わからない」が49.7%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4.2%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が13.8%、「雇用したくない」が25.3%、「わからない」が52.7%であった。

図5-1 障害者雇用の方針



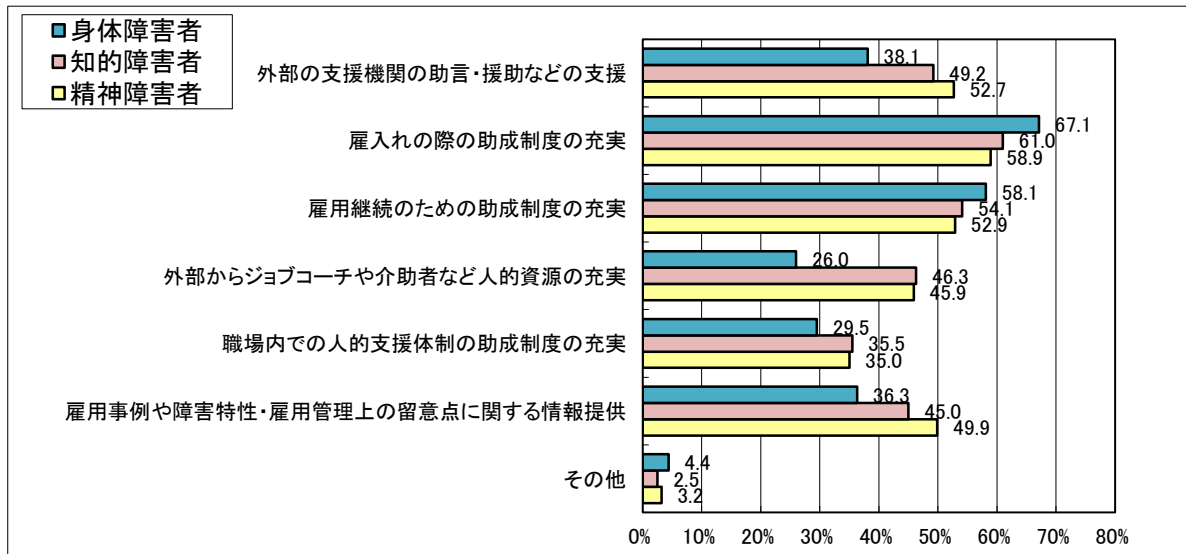
(2) 障害者雇用を促進するために必要な施策

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67.1%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が58.1%、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が38.1%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、「雇入れの際の助成制度の充実」が61.0%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が54.1%、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が49.2%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、「雇入れの際の助成制度の充実」が58.9%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が52.9%、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が52.7%となっている。

図5-2 障害者雇用を促進するために必要な施策（複数回答）



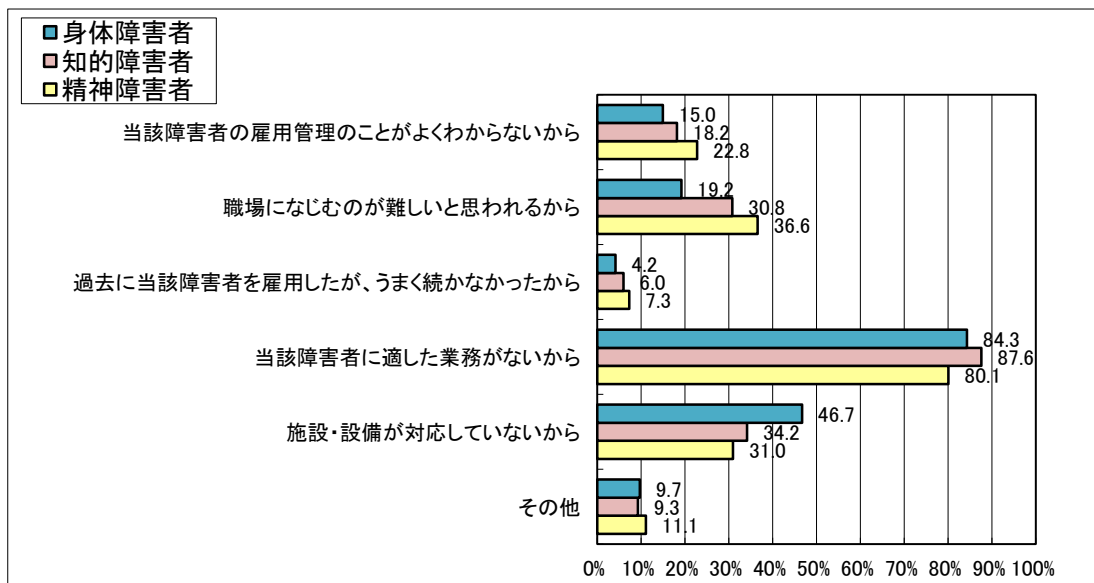
(3) 障害者を雇用しない理由

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84.3%、次いで「施設・設備が対応していないから」が46.7%、「職場になじむのが難しいと思われるから」が19.2%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87.6%、次いで「施設・設備が対応していないから」が34.2%、「職場になじむのが難しいと思われるから」が30.8%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80.1%、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が36.6%、「施設・設備が対応していないから」が31.0%となっている。

図5-3 障害者を雇用しない理由（複数回答）



II 個人調査

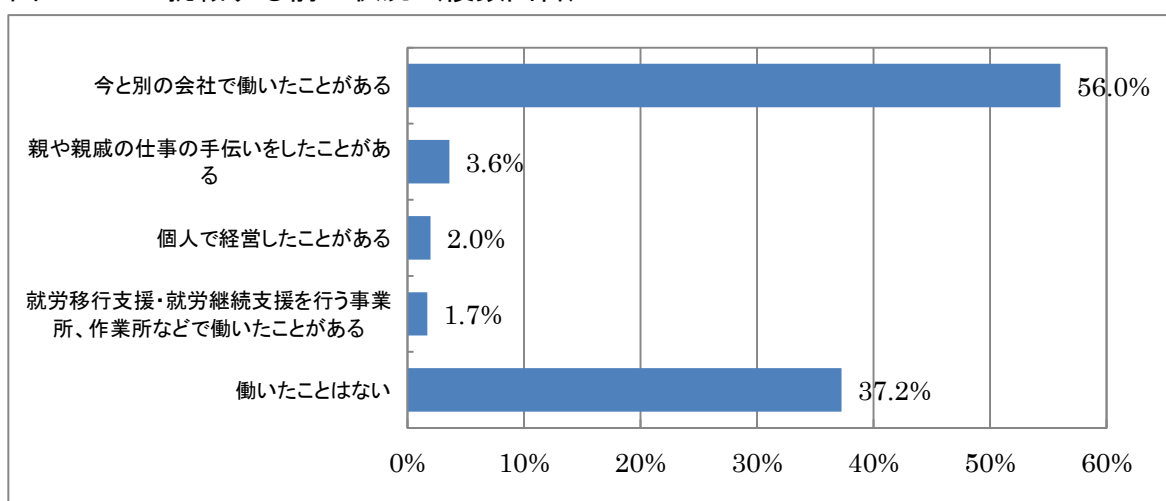
1 身体障害者

事業所調査の対象事業所に雇用されている障害者のうち、身体障害者 7,507 人から得た回答に基づいて集計を行った。

(1) 就職する前の状況

現在の会社に入る前に障害者となった人の、現在の会社に就職する前の状況について、「今と別の会社で働いたことがある」と回答した者は 56.0%であり、平均転職回数は、2.2 回である。

図 6-1 就職する前の状況（複数回答）



(2) 前職の離職理由

転職経験者の現在の勤め先に転職する直前の職場を離職した理由については、個人的理由が 61.3%と最も多く、その主な理由としては、「賃金、労働条件に不満」が 32.0%と最も多く、次いで「職場の雰囲気・人間関係」が 29.4%となっている。

図 6-2 離職経験者の前職の離職理由

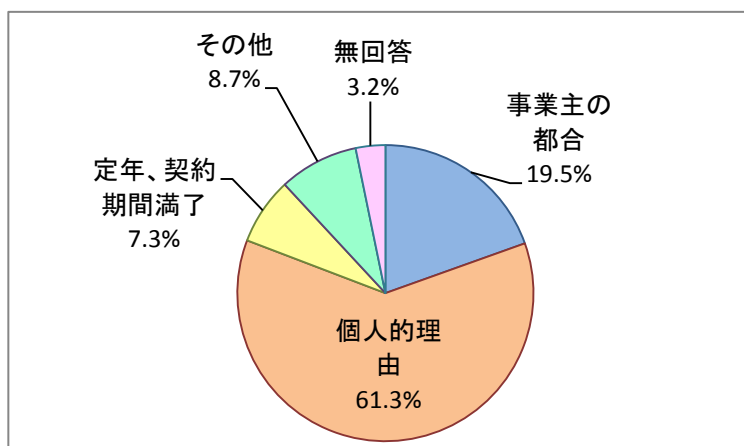
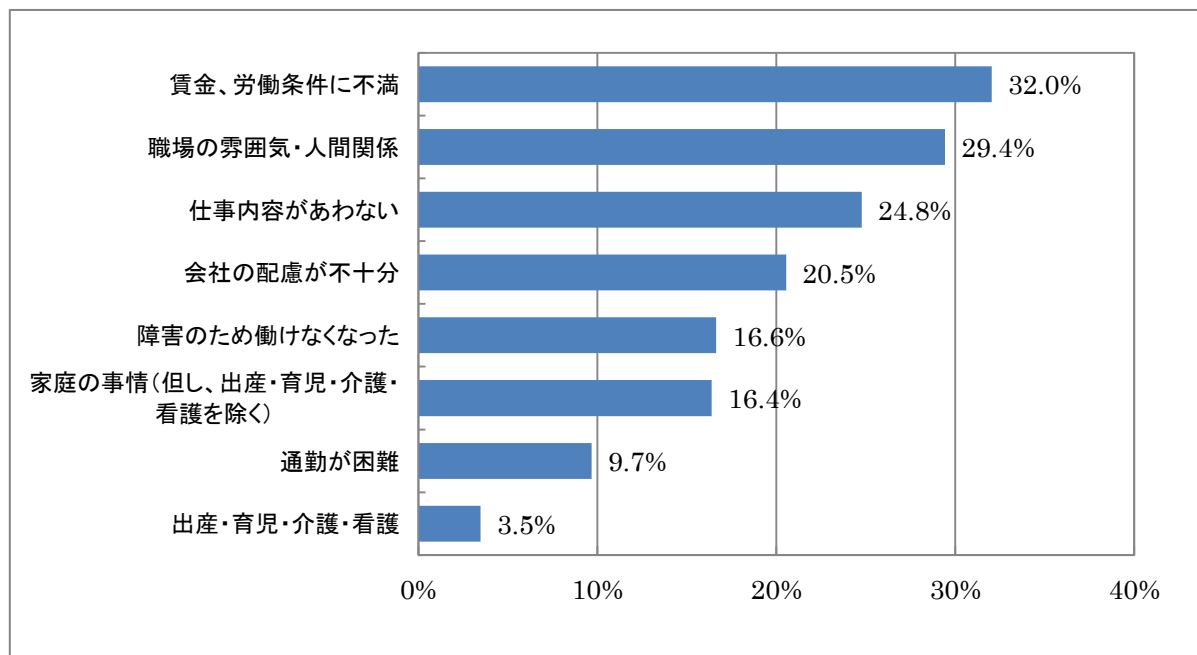


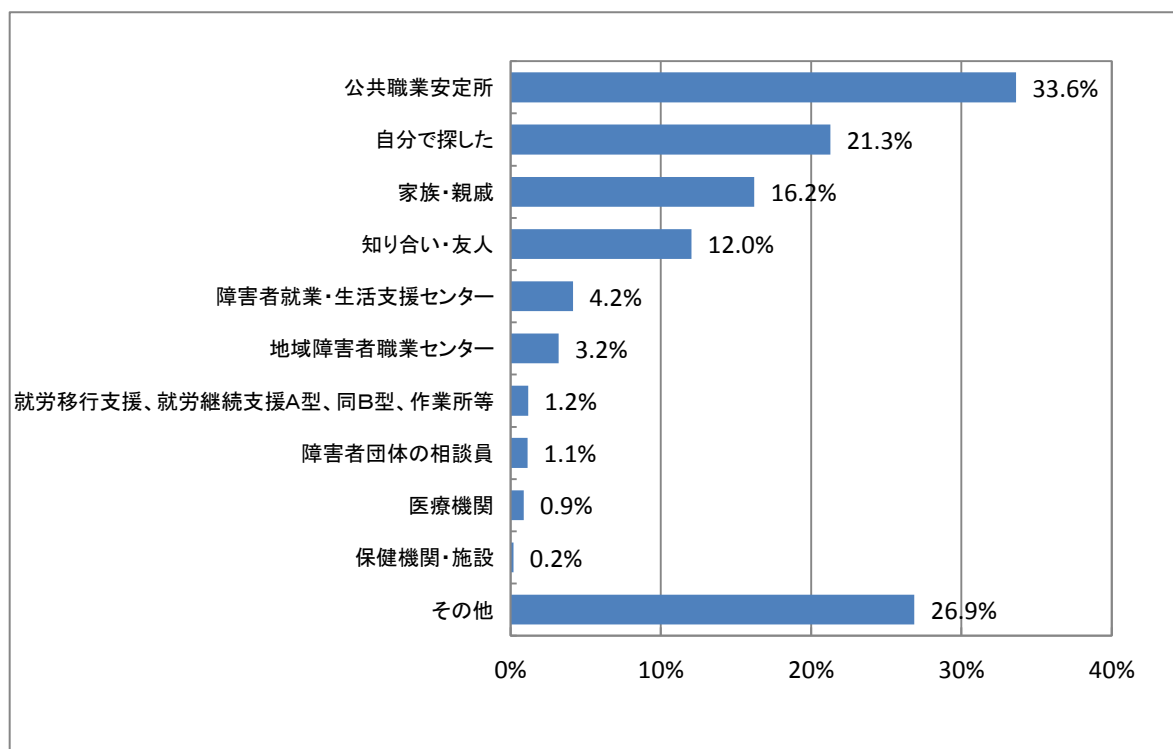
図6-3 個人的理由の具体的な内容（複数回答）



(3) 就職に際しての相談先

就職に際しての相談先については、「公共職業安定所」が33.6%と最も多く、次いで「自分で探した」が21.3%となっている。

図6-4 就職に際しての相談先（複数回答）

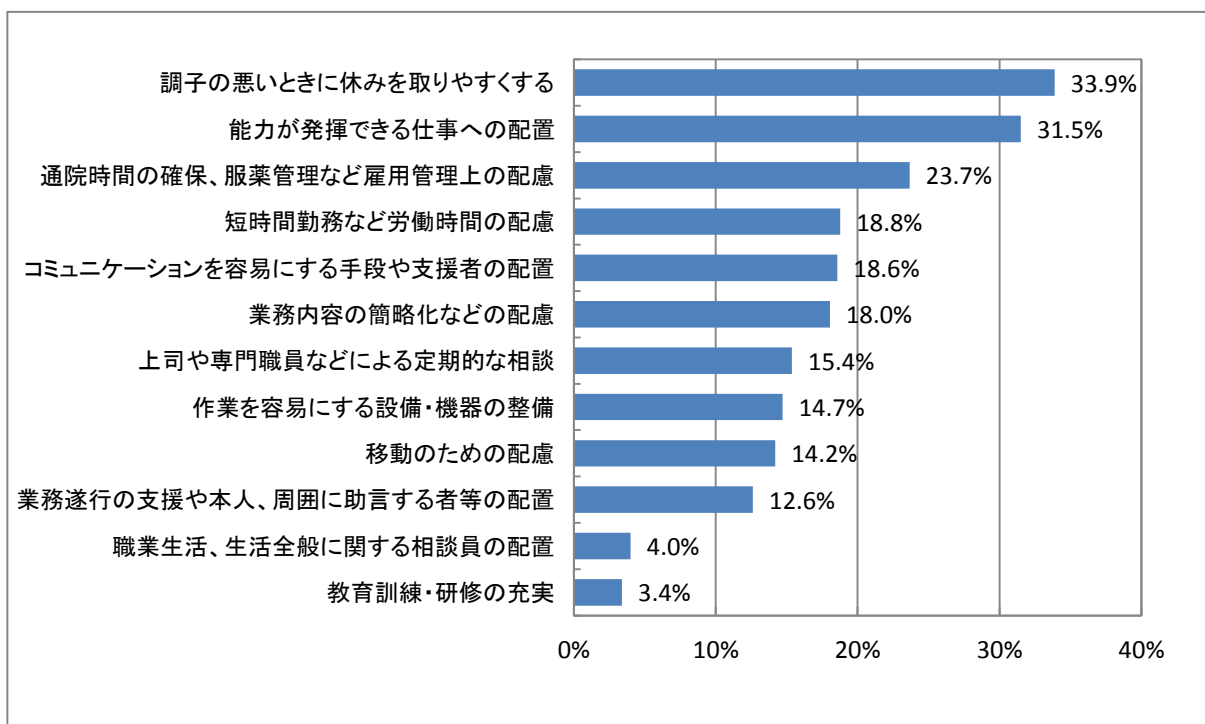


(4) 職場における障害に配慮した支援

職場において障害に配慮した支援を受けているかについては、「支援を受けている」と回答した者が45.9%となっている。

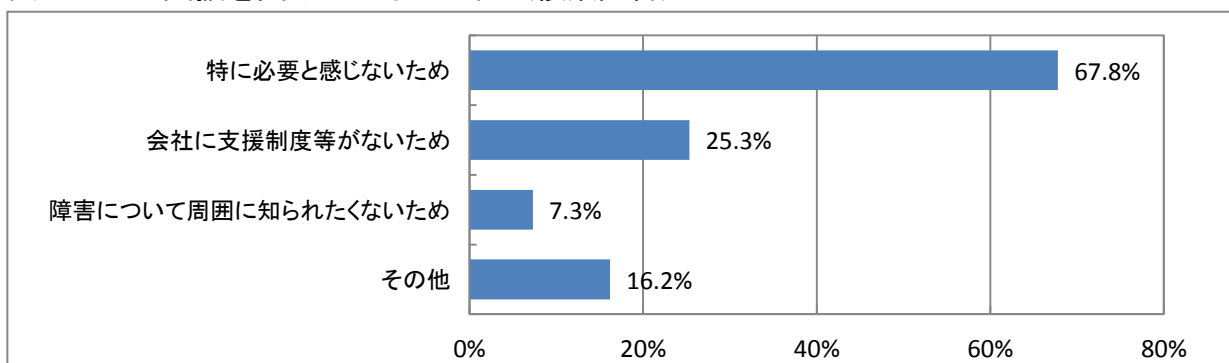
支援を受けている人のうち、職場で配慮されている事項としては、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」(33.9%)が最も多く、次いで「能力が発揮できる仕事への配置」(31.5%)、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」(23.7%)が多くなっている。

図6-5 職場における障害に配慮した支援（複数回答）



支援を受けていない人のうち、支援を受けていない又は希望しない理由としては、「特に必要と感じないため」(67.8%)、「会社に支援制度等がないため」(25.3%)が順に多くなっている。

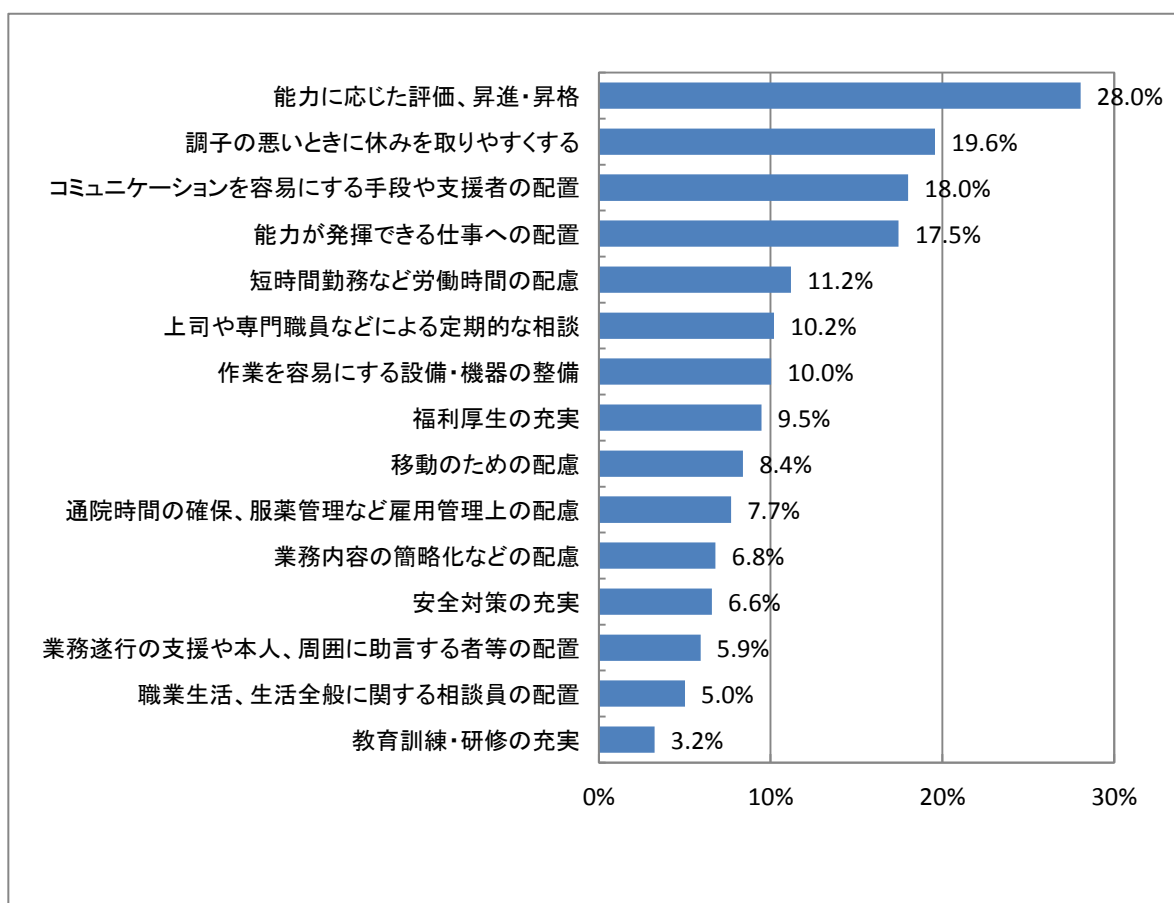
図6-6 支援を受けていない理由（複数回答）



(5) 職場における改善等が必要な事項

現在の会社で仕事を続けていく上で、何らかの改善・充実・整備が必要と回答した者は、38.2%である。そのうち、改善・充実・整備が必要と思われる事項としては、「能力に応じた評価、昇進・昇格」(28.0%)、「調子の悪いときに休みを取りやすくする」(19.6%)、「コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」(18.0%)が順に多くなっている。

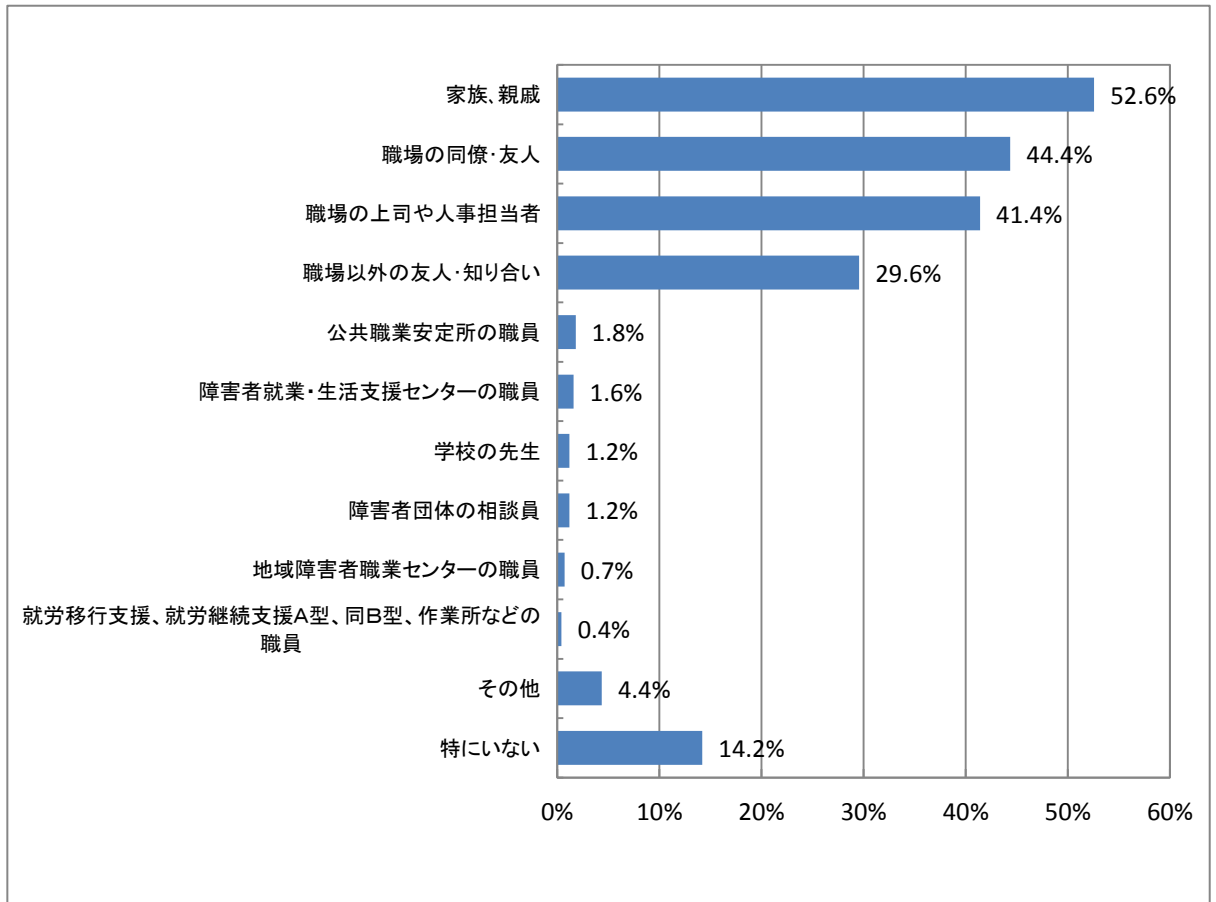
図6-7 改善等が必要な事項（複数回答、2つまで）



(6) 仕事に関する相談相手

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いた時の主な相談相手については、「家族・親戚」(52.6%)、「職場の同僚・友人」(44.4%)、「職場の上司や人事担当者」(41.4%)が順に多くなっている。

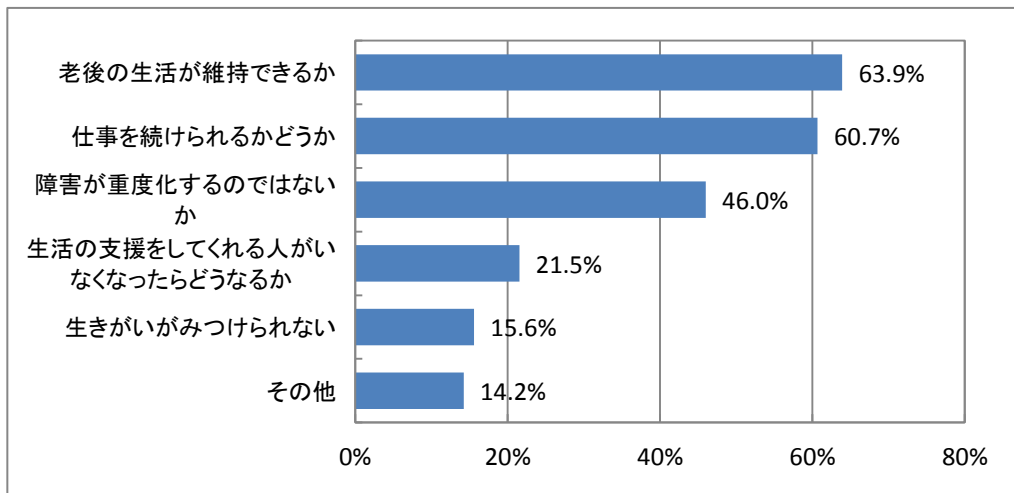
図6-8 仕事に関する相談相手（複数回答）



(7) 将来への不安

将来に対する不安について、「ある」と回答した者は70.0%である。そのうち、不安に思っている事項としては、「老後の生活が維持できるか」(63.9%)、「仕事を続けられるかどうか」(60.7%)が順に多くなっている。

図6-9 将来への不安（複数回答）



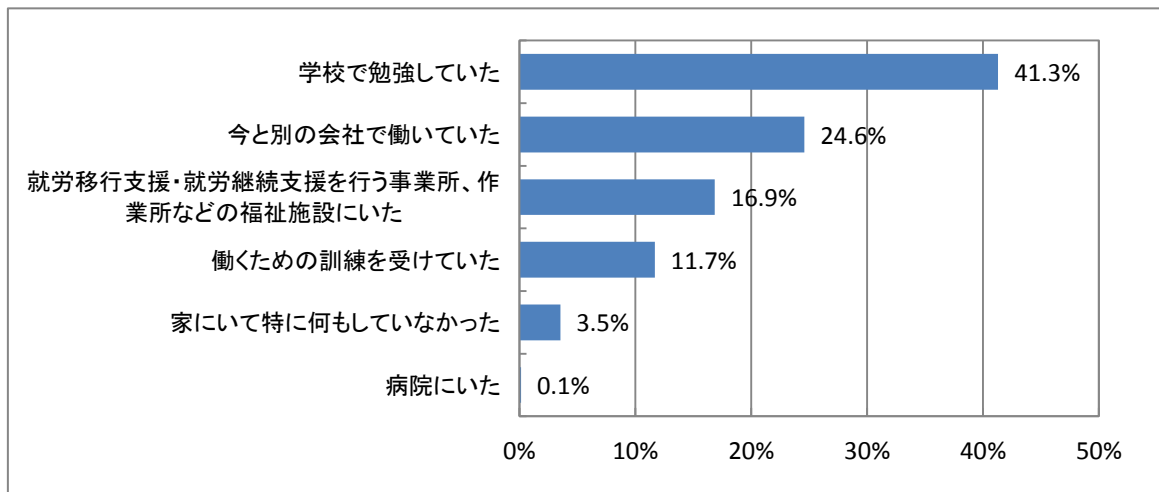
2 知的障害者

事業所調査の対象事業所に雇用されている障害者のうち、知的障害者 1,620 人から得た回答に基づいて集計を行った。

(1) 就職する前の状況

現在の会社に入る前の状況については、「学校で勉強していた」(41.3%)、「別の会社で働いていた」(24.6%)が順に多くなっている。

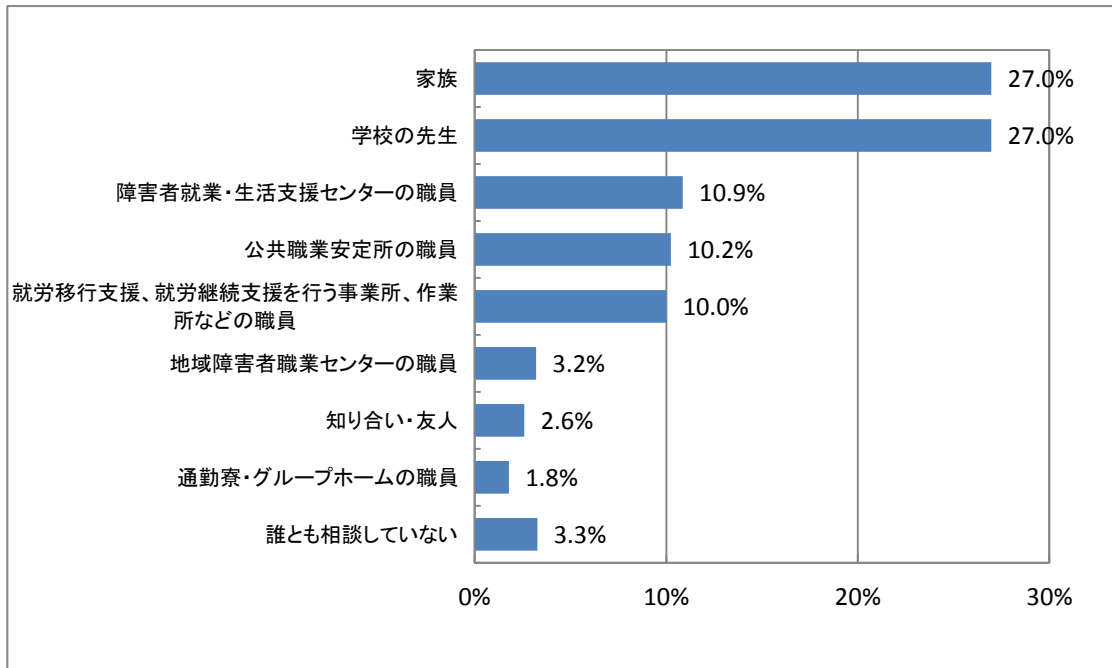
図 7-1 就職する前の状況



(2) 就職にあたっての相談相手

現在の会社に就職する際の主な相談相手については、「家族」「学校の先生」が 27.0%で最も多く、次いで障害者就業・生活支援センターの職員 (10.9%)が多くなっている。

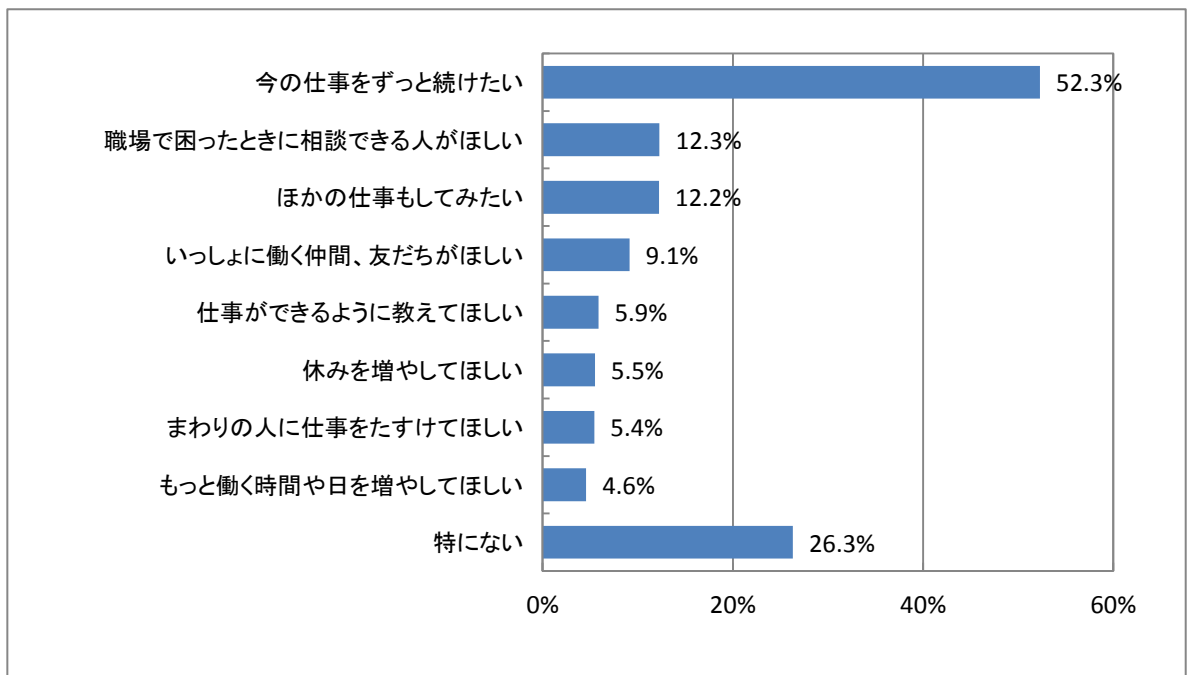
図7-2 就職にあたっての相談相手



(3) 職場での要望事項

現在の職場での要望事項については、「今の仕事をずっと続けたい」(52.3%)が最も多く、次いで「職場で困ったときに相談できる人がほしい」(12.3%)、「ほかの仕事もしてみたい」(12.2%)となっている。

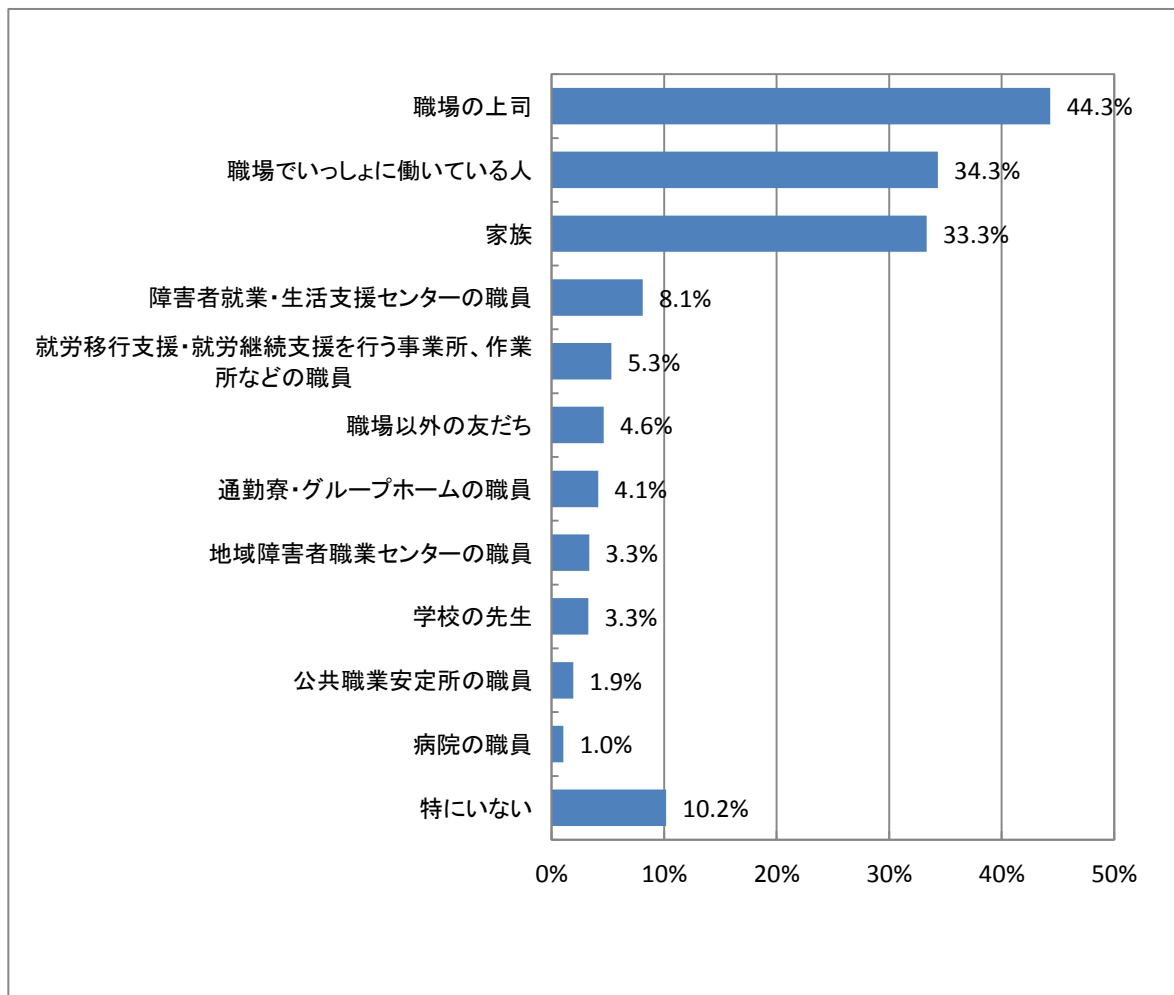
図7-3 職場での要望事項（複数回答）



(4) 職場で困ったときの相談相手

職場で困ったときの主な相談相手については、「職場の上司」(44.3%)、「職場でいっしょに働いている人」(34.3%)が順に多くなっている。

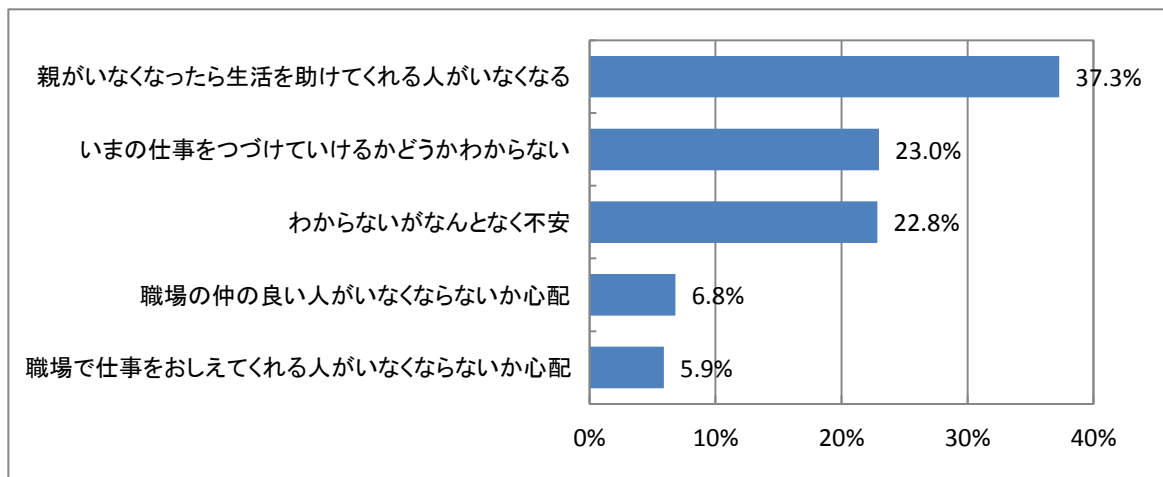
図7-4 職場で困った時の相談相手(複数回答)



(5) 将来への不安

将来に対する不安について、「ある」と回答した者は47.0%である。その理由としては、「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる」(37.3%)、「いまの仕事をつづけていけるかどうかわからない」(23.0%)が順に多くなっている。

図7-5 将来への不安



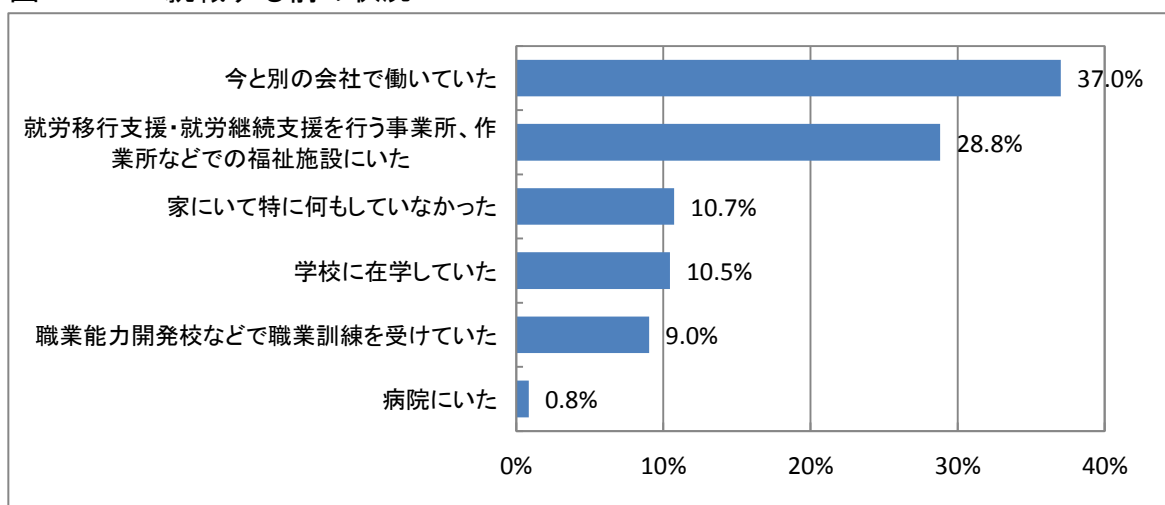
3 精神障害者

事業所調査の対象事業所に雇用されている障害者のうち、精神障害者 552 人から得た回答に基づいて集計を行った。

(1) 就職する前の状況

現在の会社に入る前に精神疾患であると診断を受けた人の、現在の会社に就職する前の状況について、「今と別の会社で働いていた」と回答した者は 37.0% である。

図 8-1 就職する前の状況



(2) 前職の離職理由

転職経験者の現在の勤め先に転職する直前の職場を離職した理由については、個人的理由が 56.5% と最も多く、その主な理由としては、「職場の雰囲気・人間関係」が 33.8% と最も多く、次いで「賃金、労働条件に不満」(29.7%)、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」「仕事内容が合わない(自分に向かない)」(28.4%) が多くなっている。

図 8-2 前職の離職理由

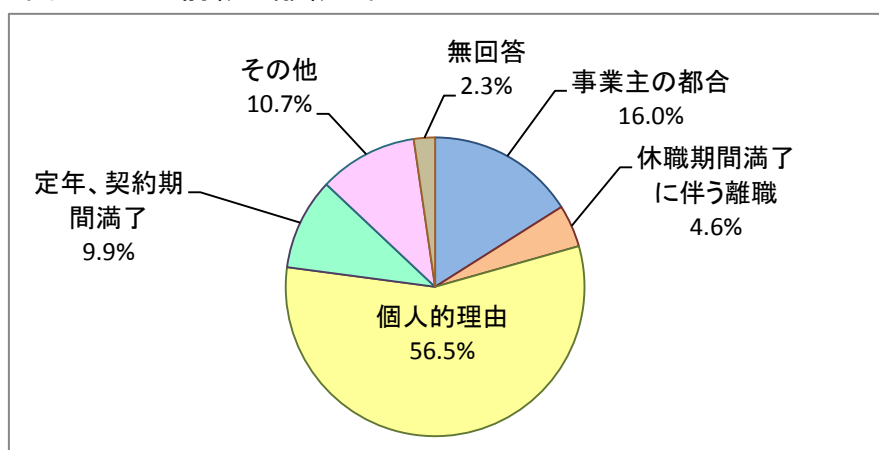
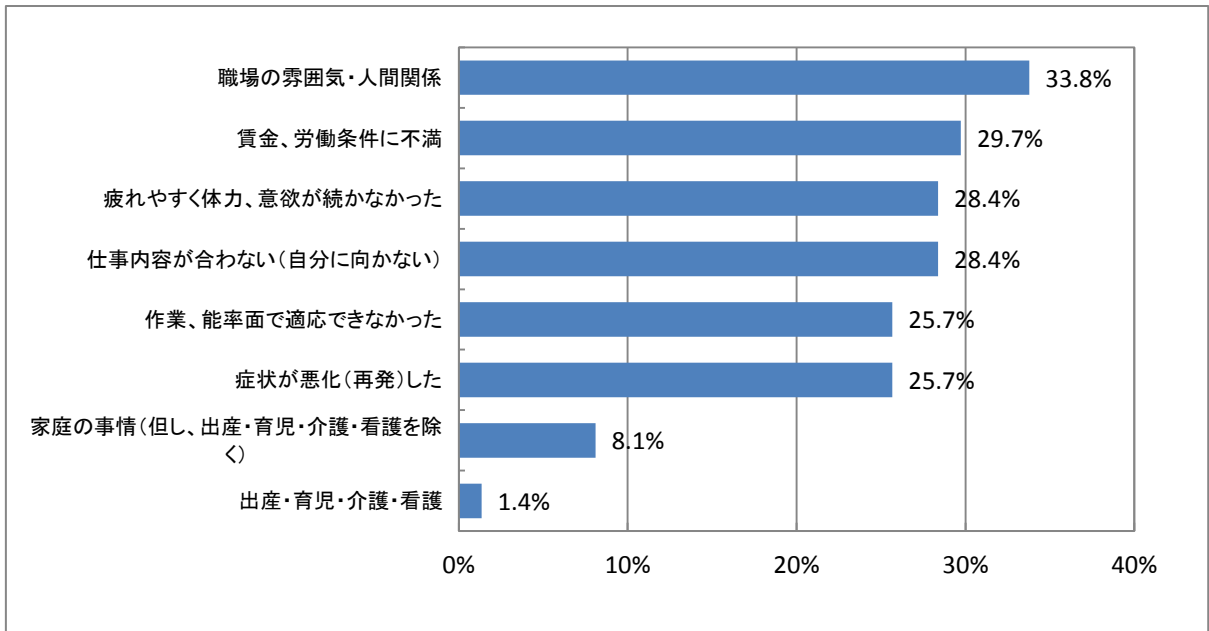


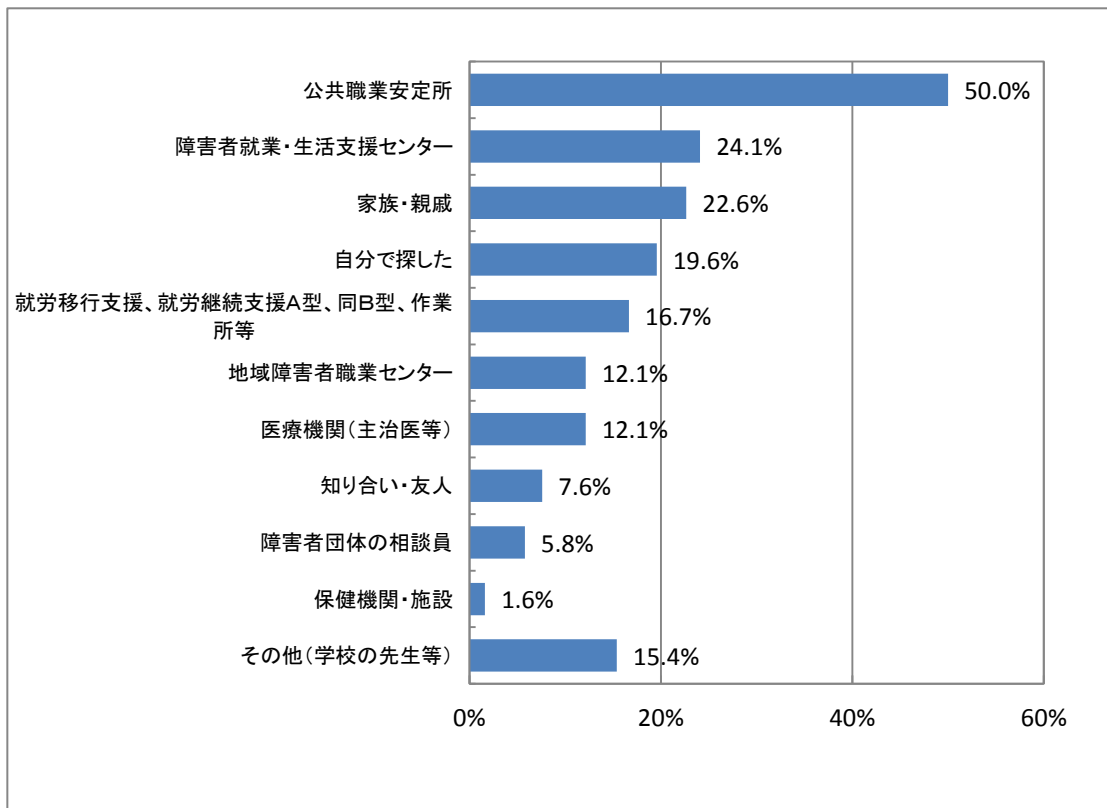
図8-3 個人的理由の具体的な内容（複数回答）



(3) 就職に際しての相談先

就職に際しての相談先については、「公共職業安定所」が50.0%と最も多く、次いで「障害者就業・生活支援センター」が24.1%となっている。

図8-4 就職に際しての相談先（複数回答）

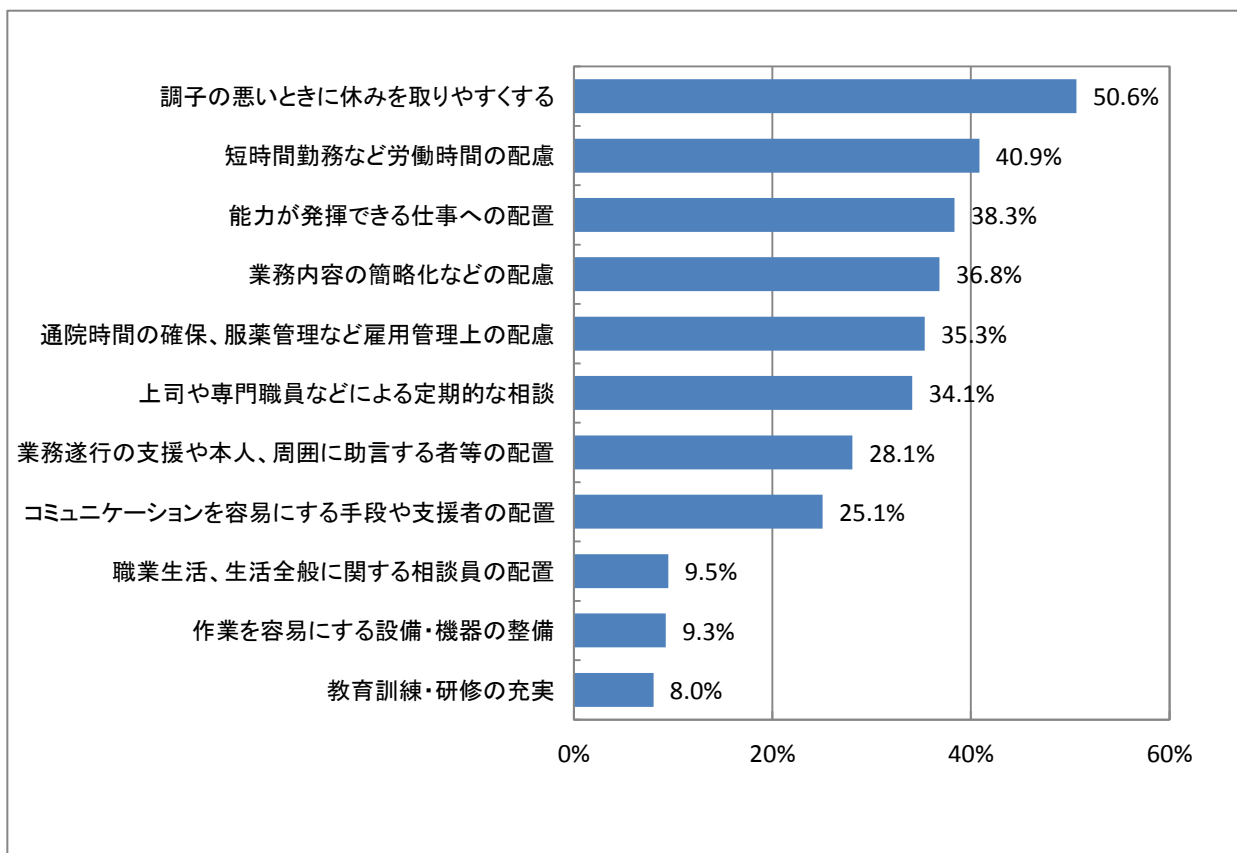


(4) 職場における障害に配慮した支援

職場において障害に配慮した支援を受けているかについては、「支援を受けている」と回答した者が72.3%となっている。

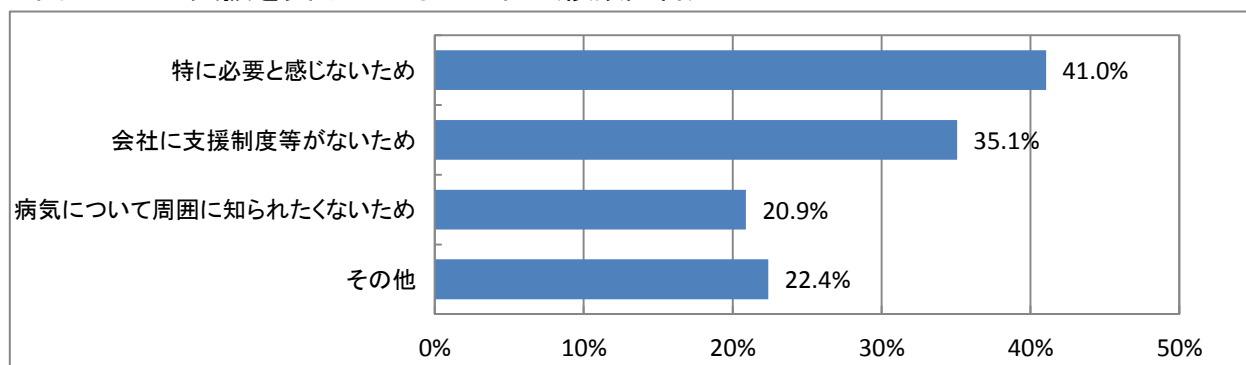
支援を受けている人のうち、職場で配慮されている事項としては、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」(50.6%)が最も多く、次いで「短時間勤務など労働時間の配慮」(40.9%)、「能力が発揮できる仕事への配置」(38.3%)が多くなっている。

図8-5 職場における障害に配慮した支援（複数回答）



支援を受けていない人のうち、支援を受けていない又は希望しない理由としては、「特に必要と感じないため」(41.0%)、「会社に支援制度等がないため」(35.1%)が順に多くなっている。

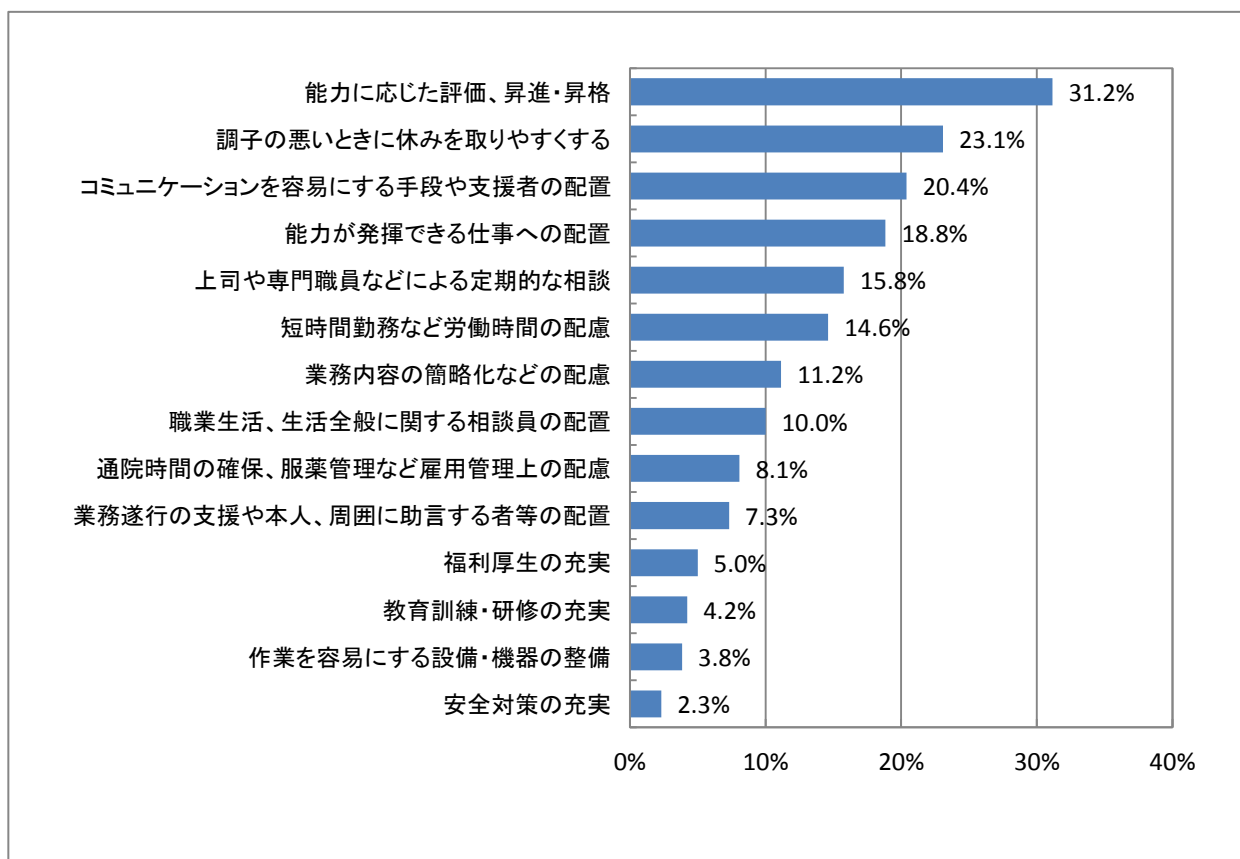
図8-6 支援を受けていない理由（複数回答）



(5) 改善等が必要な事項

仕事を続けていく上で、さらに改善・充実・整備が必要と回答した者は、47.1%である。そのうち、改善・充実・整備が必要と思われる事項としては、「能力に応じた評価、昇進・昇格」(31.2%)、「調子の悪いときに休みを取りやすくする」(23.1%)が順に多くなっている。

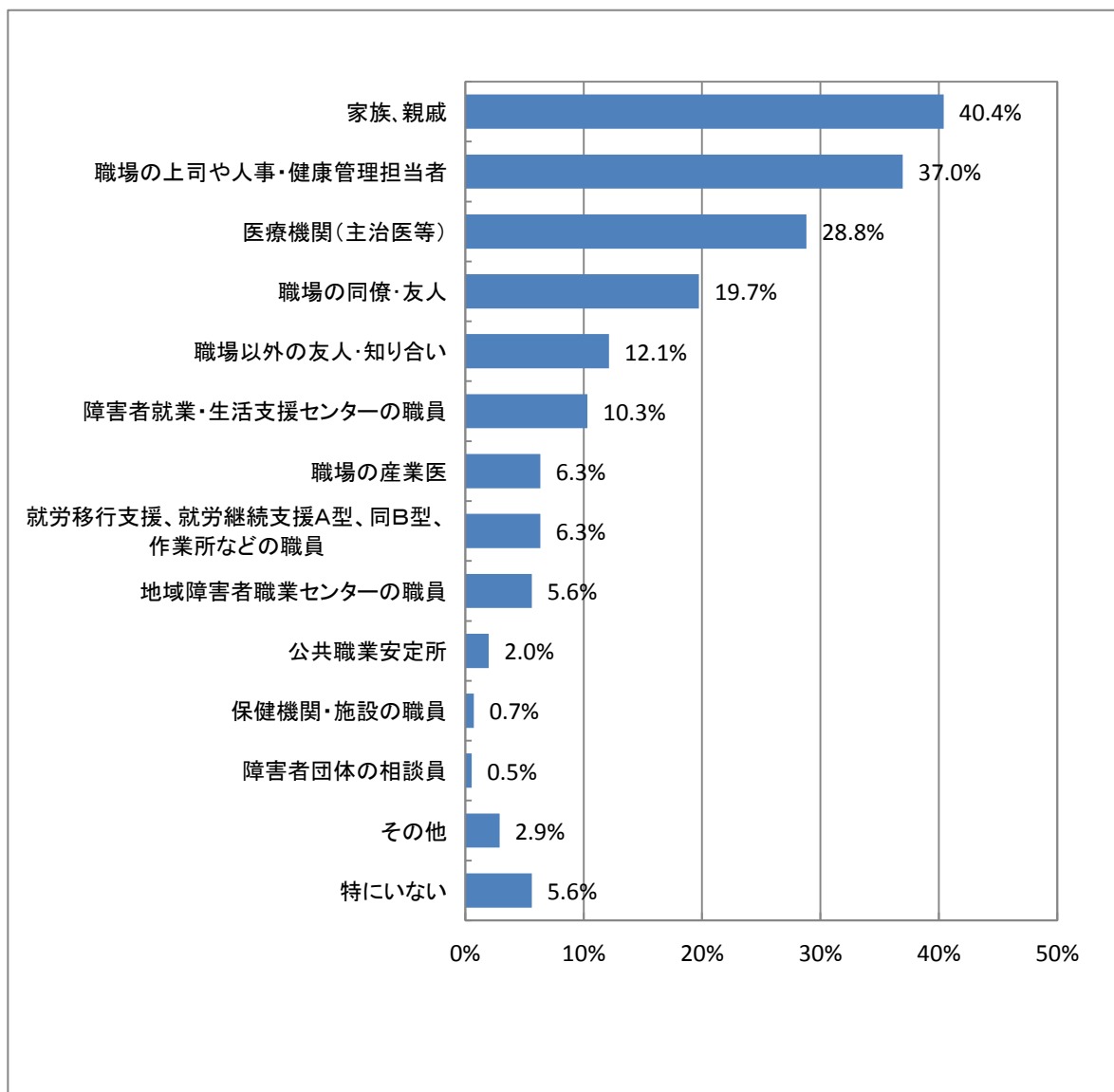
図8-7 改善等が必要な事項（複数回答、2つまで）



(6) 仕事に関する相談相手

仕事や職場に関して悩みや不安を抱いた時の主な相談相手については、「家族・親戚」(40.4%)、「職場の上司や人事・健康管理担当者」(37.0%)、「医療機関(主治医等)」(28.8%)が順に多くなっている。

図8-8 仕事に関する相談相手(複数回答、2つまで)



(7) 将来への不安

将来に対する不安について、「ある」と回答した者は81.9%である。そのうち、不安に思っている事項としては、「仕事を続けられるかどうか」(71.5%)、「老後の生活が維持できるか」(68.1%)が順に多くなっている。

図8-9 将来への不安（複数回答）

