

# 障害者の雇用に関する事業所アンケート 調査結果

## I 事業所の属性と障害者雇用

### 1 事業所の従業員数、企業の形態、事業所の業種別紙のとおり

### 2 障害者の雇用状況（身体、知的、精神（採用前・採用後））

432 事業所中、身体障害者については 192 事業所(44.4%)1293 人、知的障害者については 66 事業所(15.3%)389 人、精神障害者については 62 事業所(14.4%)116 人（採用前精神障害者：36 事業所(8.3%)70 人、採用後精神障害者：34 事業所(7.9%)46 人）が雇用されていた。※（ ）内は回答事業所に占める割合

#### （1）事業所規模別の障害者の雇用の状況

事業所規模別にみると、概ね事業所規模が大きいほど障害者雇用をしている事業所の割合が高くなっていた。

<表 1> 事業所規模別身体障害者・知的障害者の雇用状況（N=432）

事業所規模	全体		身体障害者			知的障害者		
	事業所数	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
9人以下	67	0	4	(6.0%)	5	0	(0.0%)	0
10～29人	87	0	16	(18.4%)	29	3	(3.4%)	5
30～55人	68	0	21	(30.9%)	27	8	(11.8%)	18
56～99人	68	0	28	(41.2%)	56	10	(14.7%)	11
100～199人	45	0	33	(73.3%)	82	8	(17.8%)	20
200～299人	16	0	14	(87.5%)	94	4	(25.0%)	98
300～999人	45	0	43	(95.6%)	255	14	(31.1%)	68
1000人以上	26	0	26	(100.0%)	665	16	(61.5%)	146
不明・無記入	10	0	7	(70.0%)	80	3	(30.0%)	23
合計	432	0	192	(44.4%)	1293	66	(15.3%)	389

<表 2> 事業所規模別精神障害者（採用前・採用後）の雇用状況（N=432）

事業所規模	全体		精神障害者			採用前精神障害者			採用後精神障害者		
	事業所数	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
9人以下	67	0	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
10～29人	87	0	5	(5.7%)	5	3	(3.4%)	3	3	(2.3%)	2
30～55人	68	0	6	(8.8%)	7	3	(4.4%)	4	3	(4.4%)	3
56～99人	68	0	5	(7.4%)	6	3	(4.4%)	2	3	(4.4%)	4
100～199人	45	0	11	(24.4%)	20	5	(11.1%)	14	5	(11.1%)	6
200～299人	16	0	5	(31.3%)	20	5	(31.3%)	19	1	(6.3%)	1
300～999人	45	0	14	(31.1%)	27	6	(13.3%)	9	10	(22.2%)	18
1000人以上	26	0	14	(53.8%)	25	9	(34.6%)	13	9	(34.6%)	12
不明・無記入	10	0	2	(20.0%)	6	2	(20.0%)	6	0	(0.0%)	0
合計	432	0	62	(14.4%)	116	36	(8.3%)	70	34	(7.9%)	46

(2) 業種別の障害者の雇用状況

業種別に見た障害者の雇用状況は、表3・表4の通り。

<表3> 業種別身体障害者・知的障害者の雇用状況 (N=432)

業種	全体				身体障害者			知的障害者		
	事業所数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
農業、林業、漁業	2	1	(50.0%)	2	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
鉱業、建設業	31	7	(22.6%)	38	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
製造業	111	60	(54.1%)	486	26	(23.4%)	65			
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1	(33.3%)	6	0	(0.0%)	0			
情報通信業	8	3	(37.5%)	37	1	(12.5%)	1			
運輸業、郵便業	33	18	(54.5%)	60	3	(9.1%)	10			
卸売業、小売業	44	19	(43.2%)	171	7	(15.9%)	118			
金融業、保険業	11	11	(100.0%)	66	1	(9.1%)	11			
不動産業、物品賃貸業	6	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0			
学術研究、専門・技術サービス業	8	2	(25.0%)	2	0	(0.0%)	0			
宿泊業、飲食サービス業	14	4	(28.6%)	5	4	(28.6%)	7			
生活関連サービス業、娯楽業	7	1	(14.3%)	7	2	(28.6%)	12			
教育、学習支援業	10	7	(70.0%)	92	2	(20.0%)	17			
医療、福祉	70	33	(47.1%)	90	13	(18.6%)	39			
複合サービス事業	7	5	(71.4%)	18	2	(28.6%)	12			
その他サービス業	51	15	(29.4%)	82	4	(7.8%)	23			
不明・無記入	16	5	(31.3%)	131	1	(6.3%)	74			
合計	432	192	(44.4%)	1293	66	(15.3%)	389			

<表4> 業種別精神障害者（採用前・採用後）の雇用状況 (N=432)

業種	全体				精神障害者			採用前精神障害者			採用後精神障害者		
	事業所数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
農業、林業、漁業	2	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
鉱業、建設業	31	1	(3.2%)	2	0	(0.0%)	0	1	(3.2%)	2	1	(3.2%)	2
製造業	111	18	(16.2%)	24	10	(9.0%)	11	9	(8.1%)	13	9	(8.1%)	13
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1	(33.3%)	1	1	(33.3%)	1	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
情報通信業	8	1	(12.5%)	1	1	(12.5%)	1	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
運輸業、郵便業	33	1	(3.0%)	1	0	(0.0%)	0	1	(3.0%)	1	1	(3.0%)	1
卸売業、小売業	44	7	(15.9%)	20	6	(13.6%)	16	3	(6.8%)	4	3	(6.8%)	4
金融業、保険業	11	5	(45.5%)	6	3	(27.3%)	3	2	(18.2%)	3	2	(18.2%)	3
不動産業、物品賃貸業	6	1	(16.7%)	0	1	(16.7%)	0	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
学術研究、専門・技術サービス業	8	1	(12.5%)	1	0	(0.0%)	0	1	(12.5%)	1	1	(12.5%)	1
宿泊業、飲食サービス業	14	1	(7.1%)	1	0	(0.0%)	0	1	(7.1%)	1	1	(7.1%)	1
生活関連サービス業、娯楽業	7	1	(14.3%)	8	1	(14.3%)	8	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
教育、学習支援業	10	4	(40.0%)	7	1	(10.0%)	1	3	(30.0%)	6	3	(30.0%)	6
医療、福祉	70	10	(14.3%)	21	6	(8.6%)	16	4	(5.7%)	5	4	(5.7%)	5
複合サービス事業	7	1	(14.3%)	5	1	(14.3%)	4	1	(14.3%)	1	1	(14.3%)	1
その他サービス業	51	7	(13.7%)	10	3	(5.9%)	4	6	(11.8%)	6	6	(11.8%)	6
不明・無記入	16	2	(12.5%)	8	2	(12.5%)	5	2	(12.5%)	3	2	(12.5%)	3
合計	432	62	(14.4%)	116	36	(8.3%)	70	34	(7.9%)	46	34	(7.9%)	46

### (3) 各障害者の雇用経験の有無

調査に回答した 432 事業所のうち、身体障害者の雇用経験のある事業所は約 5 割であった一方で、知的障害者や精神障害者の雇用経験のある事業所は約 2 割であった。

<表 5> 障害者の雇用経験の有無 (N=432)

項目	身体障害者 (構成比)	知的障害者 (構成比)	精神障害者 (構成比)	採用前精神 (構成比)	採用後精神 (構成比)
いる	192 (44.4%)	66 (15.3%)	62 (14.4%)	36 (8.3%)	34 (7.9%)
現在はいないが過去はいた	32 (7.4%)	16 (3.7%)	31 (7.2%)	11 (2.5%)	22 (5.1%)
現在も過去もない	186 (43.1%)	305 (70.6%)	297 (68.8%)	326 (75.5%)	309 (71.5%)
不明	10 (2.3%)	15 (3.5%)	19 (4.4%)	22 (5.1%)	25 (5.8%)
無記入	12 (2.8%)	30 (6.9%)	23 (5.3%)	37 (8.6%)	42 (9.7%)
合計	432 (100.0%)	432 (100.0%)	432 (100.0%)	432 (100.0%)	432 (100.0%)

### (4) 前回調査との比較

平成 15 年 2 月に精神障害者の雇用の促進等に関する研究会において行われた「精神障害者の雇用に関するアンケート調査」(以下、「前回調査」という。)は、今回と同様の調査方法(事業所規模 5 人以上の雇用保険適用事業所 1000 事業所を事業所規模別の層化無作為抽出して行う郵送調査)によりアンケートを行ったものであり、回収数は 415 通(回収率 41.5%)であった。

前回調査は精神障害者の雇用についてのみ調査をしたものであることから、精神障害者の雇用状況について比較してみると、前回調査では精神障害者を雇用していると回答した事業所は、回答 415 事業所中 45 事業所(10.8%)だったが、今回は 432 事業所中 62 事業所(14.4%)と増加していた。

また、採用前精神障害者については、前回 7 事業所(1.7%)から今回 36 事業所(8.3%)と大幅に増加していた。

<表 6> 事業所規模別精神障害者の雇用状況 (前回調査との比較)

事業所規模	今回調査			前回調査		
	回答事業所数	雇用事業所数	(割合)	回答事業所数	雇用事業所数	(割合)
9 人以下	67	0	(0.0%)	56	0	(0.0%)
10~29 人	87	6	(6.9%)	65	1	(1.5%)
30~55 人	68	6	(8.8%)	59	1	(1.7%)
56~99 人	68	5	(7.4%)	57	5	(8.8%)
100~299 人	61	15	(24.6%)	85	10	(11.8%)
300~999 人	45	14	(31.1%)	58	16	(27.6%)
1000 人以上	26	14	(53.8%)	33	12	(36.4%)
不明・無記入	10	2	(20.0%)	2	0	(0.0%)
合計	432	62	(14.4%)	415	45	(10.8%)

## Ⅱ 精神障害者の雇用経験のある事業所への調査

### 1 採用前精神障害者の雇用経験のある事業所

#### (1) 採用前精神障害者の雇用のきっかけ

採用前精神障害者の雇用経験がある 47 事業所に対し、精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけを聞いたところ、最も多かったのは「精神障害者が雇用率の算定対象になった（法定雇用率を達成するため）」（42.6%）であり、続いて「企業の社会的責任を果たすため」（34.0%）、「ハローワークから紹介された」（31.9%）、「必要な仕事ができそうなので雇い入れた」（31.9%）が多かった。

「その他」の自由記述としては、親会社や社員からの紹介、グループ会社からの移籍などであった。

前回調査でも、同様の質問をしているが、回答数が少ないため、参考値とする。

<表 7> 精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけ（複数回答）

項目	今回調査		前回調査(参考値)	
	事業所数(N=47)	(割合)	事業所数(N=7)	(割合)
精神障害者が雇用率の算定対象になった(法定雇用率を達成するため)	20	(42.6%)	-	-
事業拡大や人手不足のため雇入れの必要があった	4	(8.5%)	2	(28.6%)
ハローワークから紹介された	15	(31.9%)	0	(0.0%)
民間の職業紹介事業者等から紹介された	3	(6.4%)	-	-
医療機関から頼まれた	1	(2.1%)	1	(14.3%)
支援機関から頼まれた	4	(8.5%)		
知り合いから頼まれた	4	(8.5%)	1	(14.3%)
必要な仕事ができそうなので雇い入れた	15	(31.9%)	2	(28.6%)
企業の社会的責任を果たすため	16	(34.0%)	2	(28.6%)
その他	6	(12.8%)	2	(28.6%)

#### (2) 採用前精神障害者の精神障害者であることの確認方法

採用前精神障害者の雇用経験がある 47 事業所に対し、精神障害者を雇い入れた時に精神障害者であることを何によって確認したか聞いたところ、「精神保健福祉手帳」が最も多く、30 事業所（63.8%）であった。

「その他」の自由記述としては、紹介元からの情報が 5 件、本人の申出が 3 件などであった。

なお、前回調査では、個人票において同様の質問をしているが、回答があった 11 人の確認方法は、精神障害者保健福祉手帳(6 人、54.5%)であり、「その他」の 3 人は、公費負担患者票、障害年金の年金証書、紹介元からの情報であった。

<表 8> 精神障害者であることの確認方法（複数回答）

項目	今回調査(複数回答)		前回調査	
	事業所数(N=47)	(割合)	障害者数(N=11)	(割合)
精神障害者保健福祉手帳	30	(63.8%)	6	(54.5%)
主治医の診断・意見書	7	(14.9%)	2	(18.2%)
産業医の診断・意見書	0	(0.0%)	0	(0.0%)
1～3以外の方法で確認	10	(21.3%)	3	(27.3%)

## 2 精神障害者について

### (1) 精神障害者の雇用管理上の配慮事項

採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある 93 事業所に対し、雇用している（していた）精神障害者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていたか聞いたところ、回答 87 事業所のうち、最も多かったのは「業務量への配慮」（72.4%）であり、続いて「配置転換など配置についての配慮」（56.3%）、「短時間勤務など勤務時間の配慮」（46.0%）、「通院・服薬管理など医療上の配慮」（46.0%）が多かった。

採用前・採用後精神障害者別にみると、ともに「業務量への配慮」（採用前 73.9%、採用後 76.5%）が多かったが、採用前精神障害者を雇用している事業所においては次いで「短時間勤務など勤務時間の配慮」（56.5%）が多く、採用後精神障害者を雇用している事業所においては次いで「配置転換など配置についての配慮」（74.5%）が多かった。

「その他の配慮」の自由記述としては、在宅業務の提供、担当業務の配慮（苦手な業務を担当させない等）等の記述があった。

「特段の配慮を行っていない」と回答した事業所は 0 事業所であったが、無回答が 6 事業所あったことに留意が必要である。

<表 9> 精神障害者の雇用管理上の配慮（複数回答）

項目	精神障害者		採用前精神		採用後精神	
	事業所数 (N=87)	(割合)	事業所数 (N=46)	(割合)	事業所数 (N=51)	(割合)
短時間勤務など勤務時間の配慮	40	(46.0%)	26	(56.5%)	22	(43.1%)
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	32	(36.8%)	12	(26.1%)	23	(45.1%)
業務量への配慮	63	(72.4%)	34	(73.9%)	39	(76.5%)
配置転換など配置についての配慮	49	(56.3%)	18	(39.1%)	38	(74.5%)
作業環境、施設・設備・機器の改善	12	(13.8%)	9	(19.6%)	6	(11.8%)
工程の単純化など職務内容への配慮	30	(34.5%)	19	(41.3%)	15	(29.4%)
作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	20	(23.0%)	19	(41.3%)	7	(13.7%)
通院・服薬管理など医療上の配慮	40	(46.0%)	19	(41.3%)	27	(52.9%)
業務遂行を援助する者の配置	24	(27.6%)	17	(37.0%)	10	(19.6%)
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	12	(14.0%)	7	(15.2%)	6	(11.8%)
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	18	(20.7%)	8	(17.4%)	13	(25.5%)
外部の支援機関との連携支援体制の確保	18	(20.7%)	13	(28.3%)	8	(15.7%)
その他の配慮	3	(3.4%)	2	(4.3%)	1	(2.0%)
特段の配慮を行っていない	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)

### (2) 精神障害者の職場定着等の協力機関

採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある 93 事業所に対し、精神障害者の職場定着、職場適応のための支援について協力を得た者について聞いたところ、回答 70 事業所のうち、最も多かったのは「産業医や産業保健スタッフ」（37.1%）であり、続いて「主治医」（35.7%）、「障害者就業・生活支援センターの職員」（31.4%）が多かった。

採用前・採用後精神障害者別にみると、採用前精神障害者を雇用している事業所においては、「障害者就業・生活支援センター」（51.4%）「地域障害者職業センターの職員」（35.1%）、採用後精神障害者を雇用している事業所においては「産業医や産業保健スタッフ」（53.5%）、「主治医（48.8%）」の順に回答が多かった。

「その他」の自由記述としては、特別支援学校教諭、院内相談員等の記述があった。

「どこからの支援も受けていない」と回答した事業所は0事業所であったが、無回答が23事業所あったことに留意が必要である。

<表 10> 精神障害者の職場定着等の協力機関（複数回答）

項目	精神障害者		採用前		採用後	
	事業所数 (N=70)	(割合)	事業所数 (N=37)	(割合)	事業所数 (N=43)	(割合)
ハローワークの職員	12	(17.1%)	12	(32.4%)	3	(7.0%)
地域障害者職業センターの職員	14	(20.0%)	13	(35.1%)	5	(11.6%)
障害者就業・生活支援センターの職員	22	(31.4%)	19	(51.4%)	7	(16.3%)
主治医	25	(35.7%)	6	(16.2%)	21	(48.8%)
医療機関のソーシャルワーカー	5	(7.1%)	4	(10.8%)	1	(2.3%)
社会福祉施設の指導員等	7	(10.0%)	7	(18.9%)	0	(0.0%)
保健所や精神保健福祉センターの職員	1	(1.4%)	0	(0.0%)	1	(2.3%)
産業医や産業保健スタッフ	26	(37.1%)	5	(13.5%)	23	(53.5%)
家族	18	(25.7%)	7	(18.9%)	14	(32.6%)
その他	4	(5.7%)	2	(5.4%)	3	(7.0%)
どこからの支援も受けていない	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)

### (3) 精神障害者を雇用してよかったこと

採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある93事業所に対し、精神障害者の職場定着、職場適応のための支援について協力を得た者について聞いたところ、回答62事業所のうち、最も多かったのは「精神障害に対する従業員の理解が進んだ」(56.5%)であり、続いて「会社としても精神障害者雇用のノウハウを学ぶことができた」(53.2%)であった。

「その他」の自由記述としては、「得意分野を生かして戦力となっている。」「単純作業に従事してもらう事が多いが、健常者より能力が上回る場合もあり、適材適所で助けられた。」といった記述があった。

「特にない」と回答した事業所は2事業所であったが、無回答が31事業所あったことに留意が必要である。

<表 11> 精神障害者を雇用して良かったこと(複数回答)(N=62)

項目	事業所数	(割合)
社員の対人態度が柔らかくなった。	5	(8.1%)
職場全体の雰囲気良くなった	2	(3.2%)
精神障害に対する従業員の理解が進んだ	35	(56.5%)
精神障害者の働く姿勢に刺激を受けて、職場全体の意欲	6	(9.7%)
会社としても精神障害者雇用のノウハウを学ぶことができた	33	(53.2%)
その他	2	(3.2%)
特にない	2	(3.2%)

### 3 精神障害者の職務遂行面・職場適応面の状況

全事業所に対し、精神障害者の職務遂行や職場適応について聞いたところ、概ね「問題あり」や「個人差が大きい」との回答がそれぞれ約3割、「わからない」との回答が約2割であった。

各項目をみると、「基礎体力」(22.6%)や「出退勤等の労働習慣」(20.8%)では「問題ない」と回答した事業所が他の項目に比べて多く、「とっさの事態に対する判断力」(48.8%)や「指示に対する理解力」(39.3%)では「問題あり」と回答した事業所が他の項目に比べて多かった。

また、「問題あり」と回答した事業所を、精神障害者の雇用経験等の有無別で見ると、多くの項目について雇用経験のない事業所ほど「問題あり」と回答した事業所の割合が高かった。

<表 12> 精神障害者の職務遂行面・職場適応面 (N=424)

		問題ない	問題あり	個人差が大きい	わからない	未回答
職務遂行面	(1)基礎体力	22.6%	20.3%	34.2%	22.9%	1.7%
	(2)持久力	13.0%	26.9%	34.9%	25.2%	1.9%
	(3)手先の器用さ	18.2%	20.0%	37.3%	24.5%	1.9%
	(4)動作の機敏さ	11.1%	30.4%	36.1%	22.4%	1.9%
	(5)指示に対する理解力	9.2%	39.3%	32.0%	19.5%	1.6%
	(6)職務への集中力	8.2%	36.2%	34.3%	21.4%	1.4%
	(7)とっさの事態に対する判断力	3.8%	48.8%	25.6%	21.8%	1.4%
	(8)職務遂行の正確さ	9.4%	33.6%	34.8%	22.1%	1.6%
	(9)職務遂行の能率	6.6%	32.3%	39.6%	21.5%	1.9%
職場適応面	(10)健康管理	18.0%	25.1%	29.3%	27.7%	1.9%
	(11)症状の安定	6.1%	36.2%	31.7%	26.1%	1.2%
	(12)精神的なタフさ	4.0%	36.5%	32.0%	27.5%	1.2%
	(13)勤労意欲	13.6%	26.3%	35.9%	24.2%	1.2%
	(14)出退勤等の労働習慣	20.8%	26.7%	26.4%	26.2%	1.7%
	(15)円滑な人間関係	9.9%	30.3%	33.1%	26.8%	1.2%
	(16)生活管理	14.4%	20.0%	31.4%	34.2%	1.7%
(17)総合的に見て	6.4%	36.1%	35.8%	21.7%	1.7%	

<表 13> 精神障害者の職務遂行面・職場適応面 (問題ありと回答した事業所の割合)

	「問題あり」と回答した事業所の割合	全体 (N=424)	精神障害者雇用経験あり (N=93)	他の障害者雇用経験あり (N=160)	雇用なし (N=169)
職務遂行面	(1)基礎体力	20.3%	7.5%	15.6%	31.4%
	(2)持久力	26.9%	18.3%	15.6%	31.4%
	(3)手先の器用さ	20.0%	3.3%	16.3%	32.9%
	(4)動作の機敏さ	30.4%	17.2%	26.1%	39.5%
	(5)指示に対する理解力	39.3%	10.2%	38.1%	51.8%
	(6)職務への集中力	36.2%	24.7%	32.3%	45.9%
	(7)とっさの事態に対する判断力	48.8%	37.6%	45.3%	57.6%
	(8)職務遂行の正確さ	33.6%	11.8%	32.5%	46.5%
	(9)職務遂行の能率	32.3%	21.5%	28.1%	42.0%
職場適応面	(10)健康管理	25.1%	21.5%	22.4%	29.3%
	(11)症状の安定	36.2%	38.7%	35.2%	35.5%
	(12)精神的なタフさ	36.5%	45.7%	34.0%	34.3%
	(13)勤労意欲	26.3%	18.3%	24.7%	32.5%
	(14)出退勤等の労働習慣	26.7%	15.1%	29.2%	31.0%
	(15)円滑な人間関係	30.3%	26.9%	30.2%	32.0%
	(16)生活管理	20.0%	16.1%	18.5%	24.0%
(17)総合的に見て	36.1%	22.8%	31.1%	48.2%	

### Ⅲ 今後の精神障害者雇用の方針

#### 1 精神障害者の採用方針の変化

##### (1) 精神障害者の雇用率算定特例の認知度と平成18年度以前の雇用の状況

精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）については、平成18年度から障害者雇用率の算定対象になったところであるが、その認知度について聞いたところ、432事業所中「知っていた」と回答した事業所が237事業所(54.9%)であった。

また、平成18年度以前に精神障害者を雇用していたか聞いたところ、「雇用していた」と回答した事業所が36事業所(8.3%)であった。

平成18年度以前に精神障害者を雇用していた事業所は、雇用していなかった事業所に比べ、雇用率算定特例の認知度が高かった。

<表14>精神障害者の雇用率算定特例の認知度と平成18年度以前の雇用の状況 (N=432)

		平成18年度以前の精神障害者の雇用の状況			
		雇用あり (構成比)	雇用なし (構成比)	未回答 (構成比)	合計 (構成比)
雇用率算定	知っていた	29 (80.6%)	205 (53.7%)	3 (21.4%)	237 (54.9%)
	知らなかった	6 (16.7%)	175 (45.8%)	3 (21.4%)	184 (42.6%)
	未回答	1 (2.8%)	2 (0.5%)	8 (57.1%)	11 (2.5%)
	合計	36 (8.3%)	382 (88.4%)	14 (3.2%)	432 (100.0%)

##### (2) 平成18年度以降の精神障害者の雇用方針の変化

平成18年度以降の精神障害者の雇用方針の変化について聞いたところ、多くの事業所が「特に雇用に関する方針は変わらない」(86.8%)と回答した。

「その他」の自由記述としては、「職種や業務内容（技術が必要、危険が伴う等）により雇用が難しい」といった記述が8件、「障害の種別にかかわらず採用している」、「応募がなかった」、「本社にて採用は一元化している」といった内容の記述がそれぞれ2件などであった。

<表15>平成18年度以降の精神障害者の雇用方針 (N=432)

項目	事業所数	(構成比)
積極的に雇用するようになった	12	(2.8%)
特に雇用に関する方針は変わらない	375	(86.8%)
その他	27	(6.3%)
不明	18	(4.2%)
全体	432	(100.0%)



平成18年度以前の雇用状況などを合わせてみてみると、積極的に雇用するようになった12事業所のうち全事業所が、精神障害者の雇用率算定を知っていたことがわかった。

<表 16>平成18年度以降の精神障害者の雇用方針(雇用の有無、雇用率算定の認知度別)

	知っていた		知らなかった		合計
	雇用あり	雇用なし	雇用あり	雇用なし	
積極的に雇用するようになった (構成比)	4 (33.3%)	8 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12 (100.0%)
特に雇用に関する方針は変わらない (構成比)	23 (6.1%)	178 (47.5%)	6 (1.6%)	164 (43.7%)	375 (100.0%)
その他 (構成比)	2 (7.4%)	16 (59.3%)	0 (0.0%)	6 (22.2%)	27 (100.0%)
合計 (構成比)	29 (6.7%)	205 (47.5%)	6 (1.4%)	175 (40.5%)	432 (100.0%)

## 2 今後の精神障害者の雇用方針

### (1) 今後の精神障害者の雇用の方針

今後の精神障害者の雇用についてどのような考えか聞いたところ、「積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所が最も多く128事業所(29.6%)あり、「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」(3.2%)を合わせると、約3分の1の事業所(32.8%)が精神障害者の雇用に前向きであることがわかった。

なお、前回調査では2項目を合わせて17.4%であり、前回調査に比べて精神障害者の雇用に前向きな事業所の割合が増加したことがわかった。

<表 17>今後の精神障害者の雇用方針

	今回調査(N=432)		前回調査(N=415)	
	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)
積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい	14	(3.2%)	4	(1.0%)
積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない	128	(29.6%)	68	(16.4%)
精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない	54	(12.5%)	70	(16.9%)
精神障害者は仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりすると思うので雇いたくない	57	(13.2%)	52	(12.5%)
過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない	13	(3.0%)	13	(3.1%)
その他	67	(15.5%)	68	(16.4%)
わからない	90	(20.8%)	111	(26.7%)
不明	9	(2.1%)	29	(7.0%)
全体	432	(100.0%)	415	(100.0%)

「その他」の自由記述としては、雇用経験のない事業所からの記述が大半を占めており、記述のあった66件中約3分の2が業務内容上雇い入れが困難としており、理由としては、危険を伴う8件、免許や専門性が必要8件、接客・顧客対応7件、介護・保育業務5件などであった。また、経営上の理由(新規採用の予定なし等)を挙げたものや、仕事ができるかできないかで判断するといった、記述も見られた。

## (2) 精神障害者の雇用促進のため期待する支援

精神障害者の雇用を促進するために、どのような支援が必要か聞いたところ、「雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援」(47.6%)が最も多く、続いて「社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進」(44.5%)が多かった。

「支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない」と回答した事業所は61事業所(14.6%)であった。

「その他」の自由記述としては、「できる仕事を見つけること」、「事業主と本人との間に障害者の事を良く知る人からの助言」、「通勤手段に制限があるので、何か支援を」といった具体的な支援に関する意見や、業務内容や経営上の理由から雇入れが難しいといった意見などがあつた。

<表 18>精神障害者の雇用促進のため期待する支援(複数回答)(N=418)

項目	事業所数	(割合)
雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援	199	(47.6%)
雇入れの際の助成制度の充実	135	(32.3%)
雇用継続のための助成制度の充実	148	(35.4%)
雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実	153	(36.6%)
雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実	114	(27.3%)
社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進	186	(44.5%)
雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供	165	(39.5%)
雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供	139	(33.3%)
現行の支援制度(※別紙参照)に関する情報提供	70	(16.7%)
支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない	61	(14.6%)
その他	40	(9.6%)

## 3 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況

### (1) 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況

精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度を知っているか、また利用したことがあるか聞いたところ、利用が多かったのは「特定求職者雇用開発助成金」(6.7%)やジョブコーチ支援(4.9%)であった。

利用したことのない事業所の中で、今後利用したいとの回答が多かった項目としては、「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等

(29.4%)が最も多く、続いて「ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加」(22.4%)、「職場支援従事者助成金」(20.9%)、「トライアル雇用奨励金」(20.6%)が多かった。

<表 19>精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況 (N=432)

	利用したことがある		利用したことはない				無回答
	役に立った	役に立たなかった	知っており、今後利用したい	知らなかったが、今後利用したい	知っているが、利用予定はない	知らず、利用する予定もない	
1 ハローワークの専門スタッフによる支援(精神障害者雇用トータルサポーター等)	2.1%	0.2%	4.9%	13.9%	28.0%	44.0%	6.9%
2 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金	0.7%	0.0%	4.4%	13.7%	25.2%	49.3%	6.7%
3 精神障害者雇用安定奨励金	1.2%	0.0%	5.6%	13.7%	26.6%	46.1%	6.9%
4 地域障害者職業センターで実施する雇入れや職場復帰のための支援	1.6%	0.5%	6.5%	13.0%	24.3%	46.8%	7.4%
5 特定求職者雇用開発助成金	6.0%	0.7%	9.3%	9.5%	26.4%	40.3%	7.9%
6 トライアル雇用奨励金	3.9%	0.2%	12.7%	7.9%	28.0%	40.0%	7.2%
7 ジョブコーチ支援	4.4%	0.5%	6.9%	11.1%	22.7%	48.1%	6.3%
8 職場支援従事者助成金	1.2%	0.2%	6.5%	14.4%	20.8%	49.8%	7.2%
9 業務遂行援助者の配置(職場介助者等助成金)	1.9%	0.2%	4.4%	13.4%	19.0%	53.7%	7.4%
10 9以外の障害者雇用納付金制度に基づく助成金(健康相談医師の委嘱等)	0.2%	0.0%	3.9%	14.1%	18.5%	55.1%	8.1%
11 ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加	3.0%	0.7%	8.3%	14.1%	21.8%	44.9%	7.2%
12 「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等	2.3%	0.2%	7.9%	21.5%	16.0%	45.1%	6.9%

## (2) 現行の支援制度の中で、改善した方がよい点

現在の支援制度の中で、改善した方がよい点等について自由記述で意見を聞いたところ、29件の記述(「ありません」、「わかりません」を除く。)があった。

そのうち、助成制度に関するもの13件と多く、要件の緩和や申請の簡略化を求める内容が8件、採用後精神障害者の支援の充実を求めるものが2件等であった。その他、情報提供や企業への意識啓発の充実を求めるものが5件あった。

## (3) その他、精神障害者の雇入れや職場復帰の促進、雇用継続のために、期待する支援制度や外部の支援機関に求めること等

その他、精神障害者の雇入れや職場復帰の促進、雇用継続のために、期待する支援制度や外部の支援機関に求めること等について自由記述で意見を聞いたところ、30件の記述(「ありません」、「わかりません」を除く。)があった。

そのうち、助成制度に関することや情報提供・情報交換を求めるものが各5件、支援機関に関するものが4件、意識啓発に関するものが3件等であった。

例えば、助成制度に関して「就労の継続や欠勤等による企業側のリスクにも配慮した支援制度を作って欲しい」、情報提供・情報交換に関して「同業種で雇用している企業間の情報交換」、「他の社員への研修など。障害者に対する理解や対応を教えて欲しい」、支援機関に関して「雇用継続の為に相談事ができる機関」、意識啓発に関して「精神障害者が働く職場(上司・同僚)への勉強会の開催」、その他として「業種、職種により活用できる人材は異なり、十把一絡げの対応は適用そのものが困難であるので、中小企業にとってメリットが大きくなるような施策でない活用は難しい。」などの記述があった。

#### IV その他雇用管理上の配慮が必要な方の状況

##### 1 発達障害者や難治性疾患患者の雇用状況

身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の発達障害者又は難治性疾患患者で、その方の特性に応じて仕事の内容や勤務時間の配慮等雇用管理上の配慮が必要な方を雇用しているか聞いたところ、発達障害者を現在雇用している事業所は13事業所(3.0%)20人、難治性疾患患者を現在雇用している事業所は10事業所(2.3%)13人であった。

なお、無回答が約3割あったこと(※)に留意が必要である。

※ 調査票に、「把握している場合のみお答え下さい。本調査のために改めて本人に確認していただく必要はありません。」と記載している。

<表 20> 発達障害者や難治性疾患患者の雇用状況 (N=432)

項目	発達障害者	(構成比)	難治性疾患患者	(構成比)
いる	13	(3.0%)	10	(2.3%)
現在はいないが過去はいた	7	(1.6%)	5	(1.2%)
現在も過去もない	256	(59.3%)	246	(56.9%)
不明	42	(9.7%)	51	(11.8%)
無回答	114	(26.4%)	120	(27.8%)
全体	432	(100.0%)	432	(100.0%)

##### 2 発達障害者の疾患名・雇用管理上の配慮事項

###### (1) 雇用している発達障害者の疾患名

発達障害者の雇用経験のある20事業所に対し、疾患名について質問したところ、回答があった18事業所のうち、「広汎性発達障害(自閉症・アスペルガー症候群等)」を選択した事業所が13事業所(68.4%)と最も多かった。

また、「把握していない」とした事業所が4事業所(22.2%)あった。

<表 21> 雇用している発達障害者の疾患名(複数回答) (N=18)

項目	事業所数	(割合)
広汎性発達障害(自閉症・アスペルガー症候群等)	13	(68.4%)
学習障害	4	(21.1%)
注意欠陥多動性障害(ADHD)	1	(5.3%)
その他	0	(0.0%)
把握していない	4	(22.2%)

###### (2) 発達障害者の雇用管理上の配慮事項

発達障害者の雇用経験がある20事業所に対し、雇用している(していた)発達障害者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていたか聞いたところ、回答があった18事業所のうち、最も多かったのは「業務量への配慮」及び「作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫」(73.7%)であり、続いて「配置転換など配置についての配慮」及び「工程の単純化など職務内容への配慮」(52.6%)が多かった。

「特段の配慮を行っていない」と回答した事業所は1事業所(5.6%)であった。

<表 22> 発達障害者の雇用管理上の配慮（複数回答）（N=18）

項目	事業所数	(割合)
短時間勤務など勤務時間の配慮	5	(26.3%)
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	0	(0.0%)
業務量への配慮	14	(73.7%)
配置転換など配置についての配慮	10	(52.6%)
作業環境、施設・設備・機器の改善	3	(15.8%)
工程の単純化など職務内容への配	10	(52.6%)
作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	14	(73.7%)
通院・服薬管理など医療上の配慮	4	(21.1%)
業務遂行を援助する者の配置	3	(15.8%)
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	1	(5.3%)
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	2	(10.5%)
外部の支援機関との連携支援体制の確保	4	(21.1%)
その他の配慮	0	(0.0%)
特段の配慮を行っていない	1	(5.6%)

### 3 難治性疾患患者の疾患名・雇用管理上の配慮事項

#### (1) 雇用している難治性疾患患者の疾患名

難治性疾患患者の雇用経験のある 15 事業所に対し、疾患名について質問したところ、「潰瘍性大腸炎」、「パーキンソン病関連疾患」、「クローン病」がそれぞれ 3 事業所（20.0%）と多かった。

「その他」の自由記述としては、多発性硬化症、大腿骨頭壊死などであった。また「把握していない」とした事業所は 1 事業所（6.7%）であった。

<表 23> 雇用している難治性疾患患者の疾患名（複数回答）（N=15）

項目	事業所数	(割合)
潰瘍性大腸炎	3	(20.0%)
パーキンソン病関連疾患	3	(20.0%)
クローン病	3	(20.0%)
網膜色素変性症	2	(13.3%)
脊髄小脳変性症	1	(6.7%)
特発性拡張型(うっ血型)心筋症	1	(6.7%)
その他	5	(33.3%)
把握していない	1	(6.7%)

#### (2) 難治性疾患患者の雇用管理上の配慮事項

難治性疾患患者の雇用経験がある 15 事業所に対し、雇用している（していた）難治性疾患患者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていたか聞いたところ、最も多かったのは「業務量への配慮」（60.9%）が最も多く、続いて「短時間勤務など勤務時間の配慮」及び「休暇を取得しやすくする等休養への配慮」（53.3%）が多かった。

「特段の配慮を行っていない」と回答した事業所は 2 事業所（13.7%）あった。

<表 24> 難治性疾患患者の雇用管理上の配慮（複数回答）（N=15）

項目	事業所数	(割合)
短時間勤務など勤務時間の配慮	8	(53.3%)
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	8	(53.3%)
業務量への配慮	9	(60.0%)
配置転換など配置についての配慮	6	(40.0%)
作業環境、施設・設備・機器の改善	2	(13.3%)
工程の単純化など職務内容への配	1	(6.7%)
作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	0	(0.0%)
通院・服薬管理など医療上の配慮	6	(40.0%)
業務遂行を援助する者の配置	1	(6.7%)
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	0	(0.0%)
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	3	(20.0%)
外部の支援機関との連携支援体制の確保	0	(0.0%)
その他の配慮	1	(6.7%)
特段の配慮を行っていない	2	(13.3%)

#### 4 今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用方針

##### (1) 今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用の方針

今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用についてどのような考えか聞いたところ、それぞれ「積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所が最も多く約2割であった。前述の精神障害者と比較すると、「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」と合わせた雇用に前向きな事業所の割合は10%程度低かった。

「その他」の自由記述としては、記述があった47件のうち、32件が「業務上の都合により雇用が難しい」といった内容であり、「危険を伴う仕事であるため」、「免許が必要」「重労働のため」「対人業務であるため」などであった。また、「問題なく業務を遂行できる人材であれば雇用したい」「今後余裕ができれば考えたい」「その方の能力や職場へのなじみ具合による」「支援の仕方を検討した上で」といった回答もあった。

また、「わからない」と回答した事業所がそれぞれ約27%であったが、これについても精神障害者（20.8%）に比べるとやや高くなっていた。

<表 25> 今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用方針（N=432）

	発達障害者		難治性疾患患者		精神障害者(再掲)	
	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)
積極的に雇用に取り組みたい	5	(1.2%)	4	(0.9%)	14	(3.2%)
積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない	91	(21.1%)	94	(21.8%)	128	(29.6%)
雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない	46	(10.6%)	44	(10.2%)	54	(12.5%)
仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりと思うので雇いたくない	74	(17.1%)	63	(14.6%)	57	(13.2%)
過去に雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない	6	(1.4%)	4	(0.9%)	13	(3.0%)
その他	44	(10.2%)	47	(10.9%)	67	(15.5%)
わからない	116	(26.9%)	117	(27.1%)	90	(20.8%)
不明	50	(11.6%)	59	(13.7%)	9	(2.1%)
全体	432	(100.0%)	432	(100.0%)	432	(100.0%)

## (2) 発達障害者や難治性疾患患者の雇用促進のため期待する支援

発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進するために、どのような支援が必要か聞いたところ、「雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援」(52.0%)がもっと多く、続いて「社内での発達障害者や難治性疾患患者雇用に関する周知や理解促進」(43.6%)が多かった。

「その他」の自由記述としては、「企業がその病気に関して詳しい情報を持っていない。本人や業務の状況に合わせて個別に対応していく他ないと思う」、「医療機関との連携」、「社会がまだ対応しきれていないのに雇用ばかりが促進するのは不可能」といった記述があった。

「支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない」と回答した事業所は68事業所(18.5%)であった。

<表 26> 発達障害者や難治性疾患患者雇用のため期待する支援(複数回答)

項目	発達障害・難病		精神障害者(再掲)	
	事業所数 (N=367)	(割合)	事業所数 (N=418)	(割合)
雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援	191	(52.0%)	199	(47.6%)
雇入れの際の助成制度の充実	123	(33.5%)	135	(32.3%)
雇用継続のための助成制度の充実	145	(39.5%)	148	(35.4%)
雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実	146	(39.8%)	153	(36.6%)
雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実	120	(32.7%)	114	(27.3%)
社内での発達障害者や難治性疾患患者雇用に関する周知や理解促進	160	(43.6%)	186	(44.5%)
雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供	145	(39.5%)	165	(39.5%)
雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供	142	(38.7%)	139	(33.3%)
現行の支援制度(※別紙参照)に関する情報提供	58	(15.8%)	70	(16.7%)
支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない	68	(18.5%)	61	(14.6%)
その他	23	(6.3%)	40	(9.6%)

## 回答事業所の属性

## 1 従業員数と業種

回答があった432事業所の従業員規模と業種は表1・2のとおりであった。

＜表1＞回答事業所の従業員規模（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
9人以下	67	(15.5%)
10～29人	87	(20.1%)
30～55人	68	(15.7%)
56～99人	68	(15.7%)
100～299人	61	(14.1%)
100～199人	45	(10.4%)
200～299人	16	(3.7%)
300～999人	45	(10.4%)
1000人以上	26	(6.0%)
無回答	10	(2.3%)
全体	432	(100.0%)

＜表2＞回答事業所の業種（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
農業、林業、漁業	2	(0.5%)
鉱業、建設業	31	(7.2%)
製造業	111	(25.7%)
a 食料品、飲料・たばこ	14	(3.2%)
b 繊維工業	1	(0.2%)
c 木材、家具、パルプ・家具、印刷	10	(2.3%)
d 化学工業、窯業・土石	11	(2.5%)
e 鉄鋼	5	(1.2%)
f 非鉄金属	2	(0.5%)
g 金属製品	11	(2.5%)
h 機械器具	27	(6.3%)
i その他	28	(6.5%)
j 不明	2	(0.5%)
電気・ガス・熱供給・水道業	3	(0.7%)
情報通信業	8	(1.9%)
運輸業、郵便業	33	(7.6%)
卸売業、小売業	44	(10.2%)
金融業、保険業	11	(2.5%)
不動産業、物品賃貸業	6	(1.4%)
学術研究、専門・技術サービス業	8	(1.9%)
宿泊業、飲食サービス業	14	(3.2%)
生活関連サービス業、娯楽業	7	(1.6%)
教育、学習支援業	10	(2.3%)
医療、福祉	70	(16.2%)
複合サービス事業	7	(1.6%)
その他サービス業	51	(11.8%)
不明	16	(3.7%)
全体	432	(100.0%)

## 2 企業の形態

回答事業所の企業の形態及び規模は、表3・4のとおりであった。また、事業所複数事業所の263事業所に、事業所数を聞いたところ、回答があった235事業所の平均事業所数は22.1所（最小値1、最大値800、分散4452.09）であった。

＜表3＞企業の形態（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
1企業1事業所	163	(37.7%)
1企業複数事業所	263	(60.9%)
a 本社	185	(42.8%)
b 本社以外	65	(15.0%)
c 無回答	13	(3.0%)
その他	2	(0.5%)
無回答	4	(0.9%)
全体	432	(100.0%)

＜表4＞企業の規模（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
9人以下	7	(2.7%)
10～29人	19	(7.2%)
30～55人	27	(10.3%)
56～99人	42	(16.0%)
100～299人	40	(15.2%)
300～999人	50	(19.0%)
1000人以上	66	(25.1%)
不明	12	(4.6%)
全体	263	(100.0%)