

ロ 関係機関に期待する取組み

関係機関の支援に期待することとして、「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口」を必要とするとしたのが全体の 31.1 %と最も高く、次いで「雇用管理に役立つマニュアル等の提供」が 29.8 %となっている。知的障害者については、障害者雇用や雇用管理に係るノウハウや情報の提供への期待が進退障害者の場合以上に高くなっている。

障害者雇用に関する広報・啓発活動への期待は、身体障害者と同様に高くなっている。

図 4 - 4 関係機関に期待する取組み（複数回答） (%)

	10	20	30	40
障害者雇用に関する広報啓発			25.6	
企業での実習や就労に関する家族の理解の促進		19.0		
定期的な職場訪問による職場適応・職場定着指導		20.2		
具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口				31.1
雇用管理に役立つマニュアル等の提供				29.8
障害者の対する能力向上のための再訓練		20.2		
障害者の雇用支援設備・機器の導入促進のための助成援助			25.3	
障害者の退職後の受け皿の確保		12.3		
生活面を含めた相談援助			21.7	
余暇活動の企画や場の提供	5.0			
その他	6.1			

5 雇用上の課題

(1) 身体障害者

身体障害者の雇用上の課題について 73.4 %が「ある」としている。課題とされているのは、「会社内に適当な仕事があるか」が 68.8 %と最も高くなっており、「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が 42.5 %と次いで高くなっている。適性と職務遂行能力、作業の安全確保に関する事項を課題としている事業所の割合が高くなっている。

図 4 - 5 身体障害者を雇用する上での課題（複数回答：3つまで） (%)

	20	40	60	80
雇用上の課題「ある」				73.4
労働意欲・作業態度に不安	16.6			
社内における障害についての理解・知識が得られるか	17.4			
採用時に適性、能力を十分把握できるか		28.8		
会社内に適当な仕事があるか				68.8
給与の設定をどうするか	6.8			
通勤上の配慮が要らないか	13.9			
採用後の処遇をどうするか	6.9			
職場定着上の問題について外部の支援を得られるか	2.6			
設備・施設の改善をどうしたらよいか		26.9		
職場での援助者が要らないか	13.5			
職場の安全面の配慮が適切にできるか			42.5	
仕事以外の生活面等の問題への対応は要らないか	4.0			
作業能力低下時にどうしたら良いのか		12.2		
雇用継続困難な場合の受け皿があるか		16.6		
その他	1.7			

（「課題がある」とする事業所＝100）