

□ 採用後身体障害者となった従業員に対する配慮

採用後身体障害者となった従業員に対して、何らかの配慮をしている事業所は83.9%であった。障害者となった時点及び職場復帰準備中の配慮として、「職場復帰準備中の雇用継続」が79.6%と最も高く、次いで「職場復帰準備中の給与保障」が50.6%と高くなっており、休職中の処遇に対して配慮している割合が高くなっている。また、「職場復帰に向けた社内の検討」も50.3%と高くなっており、職場復帰に対し早期に取り組む事業所が多くなっている。

職場復帰時点における配慮としては、「仕事内容・職種・職場の変更」が85.3%と最も高く障害の状況、適性に応じた部署へ配置する等の配慮をする割合が高くなっている。また、「通院・リハビリテーション受講に対する配慮」も49.5%と高く、職場復帰後も医療措置や健康管理に対する配慮割合が高くなっている。

図4-8 採用後身体障害者となった者に対する配慮（複数回答） (%)

		30	60	90
受 障 時 点	職場復帰準備中の雇用継続			79.6
	職場復帰準備中の給与保障		50.6	
	職場復帰準備のための調整担当者の選定・配置	13.4		
	職場復帰のためのリハビリテーション計画の策定	8.4		
	職場復帰に向けた社内の検討		50.3	
	その他の職場復帰のための配慮		35.4	
職 場 復 帰 時 点	社内での障害者理解のための啓発	13.9		
	勤務時間の配慮	29.3		
	仕事内容・職種・職場の変更			85.3
	作業環境・施設・設備の改善		30.6	
	復帰後の相談・援助担当者の選定・配置	14.2		
	職場適応のための再訓練の実施	8.4		
	通院・リハビリテーション受講に対する配慮		49.5	
	関係機関と連携した職場定着支援の実施	5.6		
	その他の職場復帰後の配慮		25.4	