

## 第2章 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

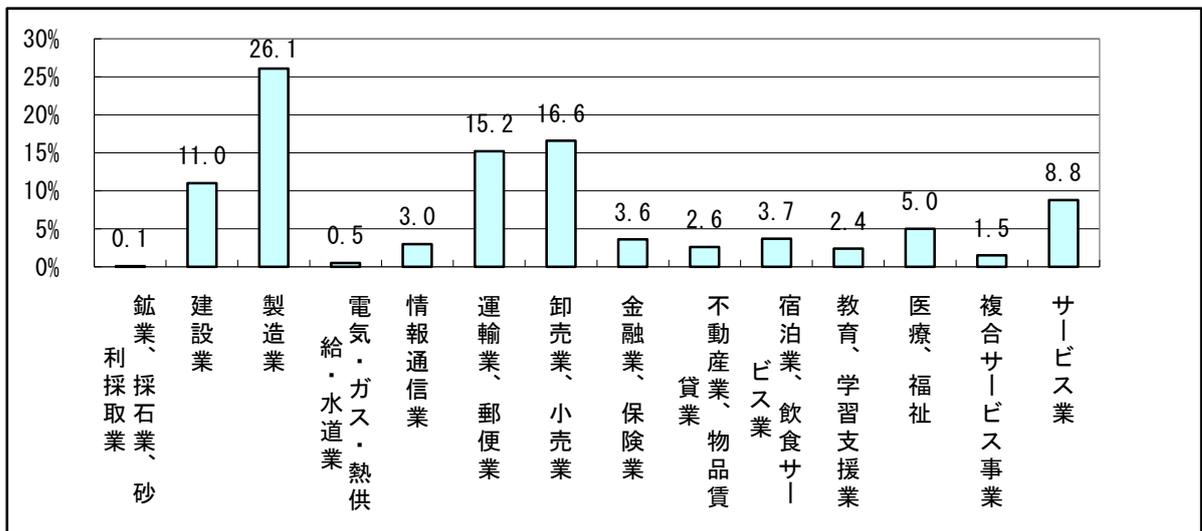
平成20年11月時点で回答事業所(5,511社)において雇用されている身体障害者は20,179人であり、復元すると推計34万6千人であった。

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、製造業で26.1%と最も多く雇用されている。次いで、卸売業、小売業16.6%、運輸業、郵便業15.2%となっている。

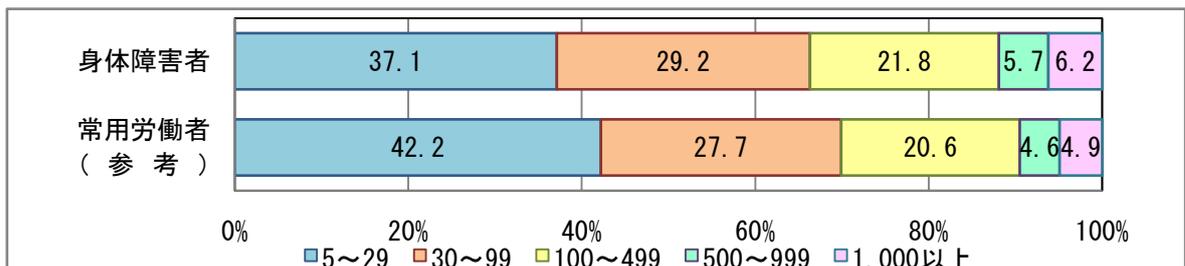
図1-1 産業別



##### (3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29人規模で37.1%と最も多く、次いで30~99人規模29.2%、100~499人規模21.8%、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5~29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 20 年 11 月分）」より算出。

(4) 性別

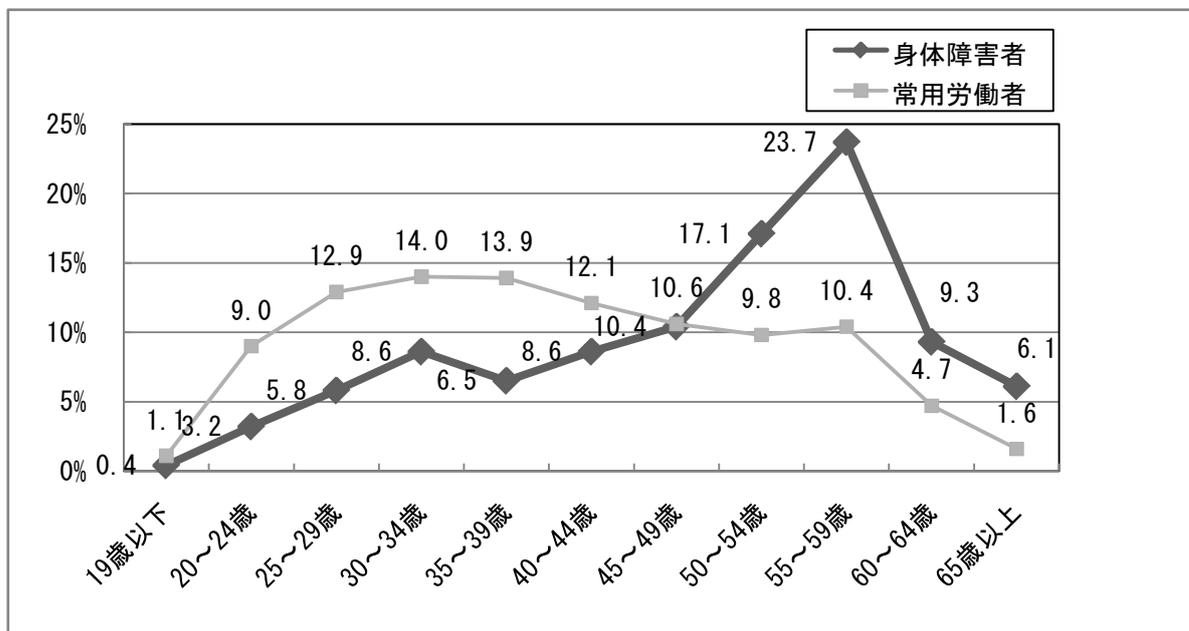
性別にみると、男子 79.4%、女子 20.0%、無回答 0.6%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、55～59 歳層が 23.7%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

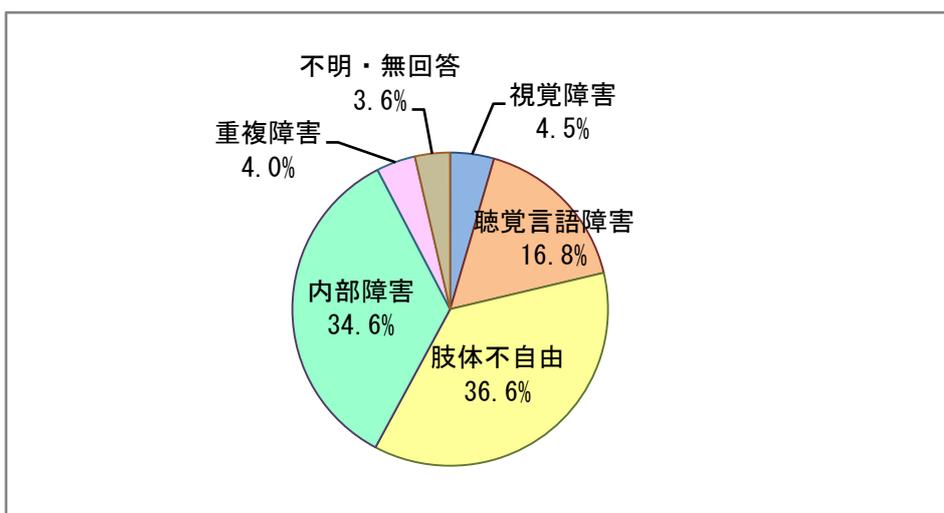


(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 20 年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(6) 障害の種類別

障害の種類別にみると、肢体不自由が 36.6%を占め、次いで、内部障害が 34.6%、聴覚言語障害が 16.8%となっている。

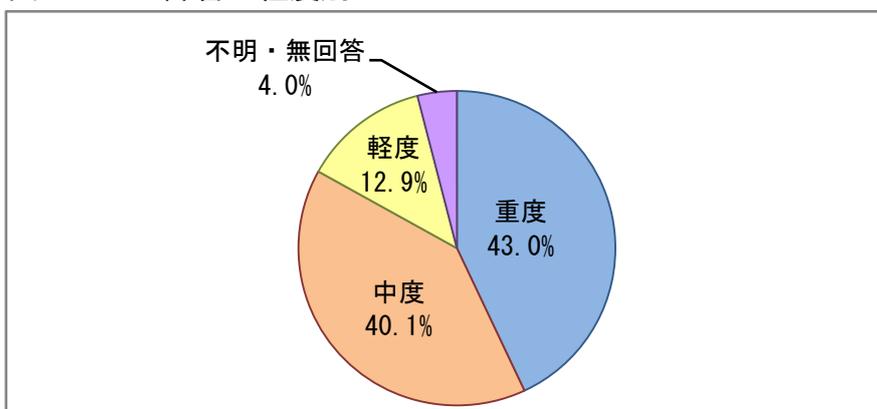
図1-4 障害の種類別



(7) 障害の程度別

障害の程度別にみると、重度が43.0%を占め、次いで中度が40.1%、軽度が12.9%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58.0%、採用後が31.2%、無回答が10.7%となっている。

(9) 雇用形態・労働時間別

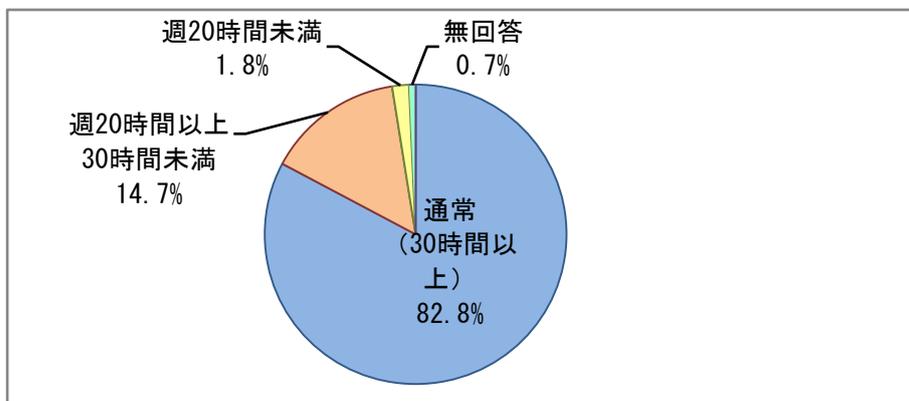
雇用形態別にみると、正社員が64.4%、正社員以外が25.5%、無回答が10.1%となっている。

また、概ね1ヶ月以上にわたり休職している身体障害者の割合は、2.2%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82.8%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が14.7%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）が 168 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 55 時間となっている。

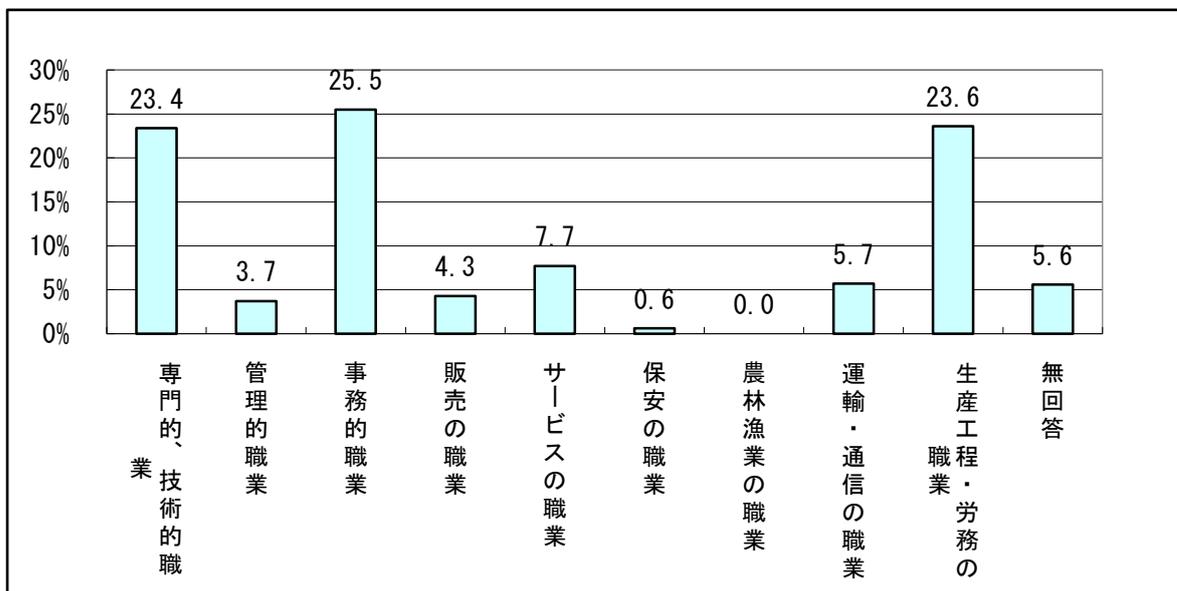
図 1－6 週所定労働時間別



(10) 職業別

職業別にみると、事務的職業が 25.5%と最も多く、次いで生産工程・労務の職業 (23.6%)、専門的、技術的職業 (23.4%) 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

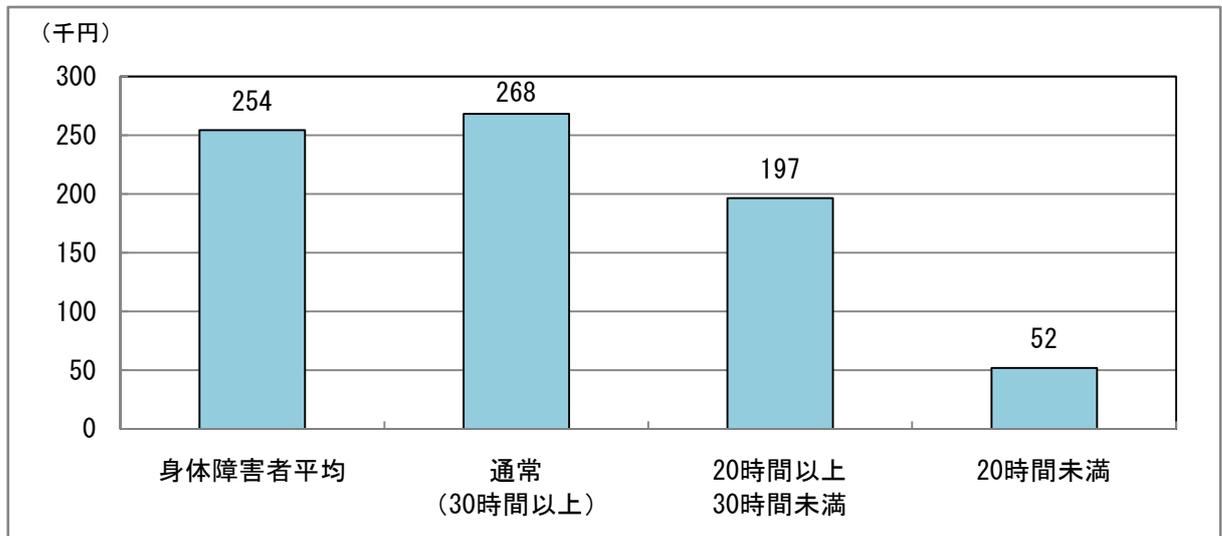
身体障害者の 1 か月の平均賃金は、25 万 4 千円となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30 時間以上）の者が 26 万 8 千円、20 時間以上 30 時間未満の者が 19 万 7 千円、20 時間未満の者が 5 万 2 千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が 66.5%、日給制が 3.8%、時給制が 27.0%、

その他が 2.2%、無回答が 0.6%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9年2月となっている。

## 2 知的障害者の雇用について

### (1) 雇用者数

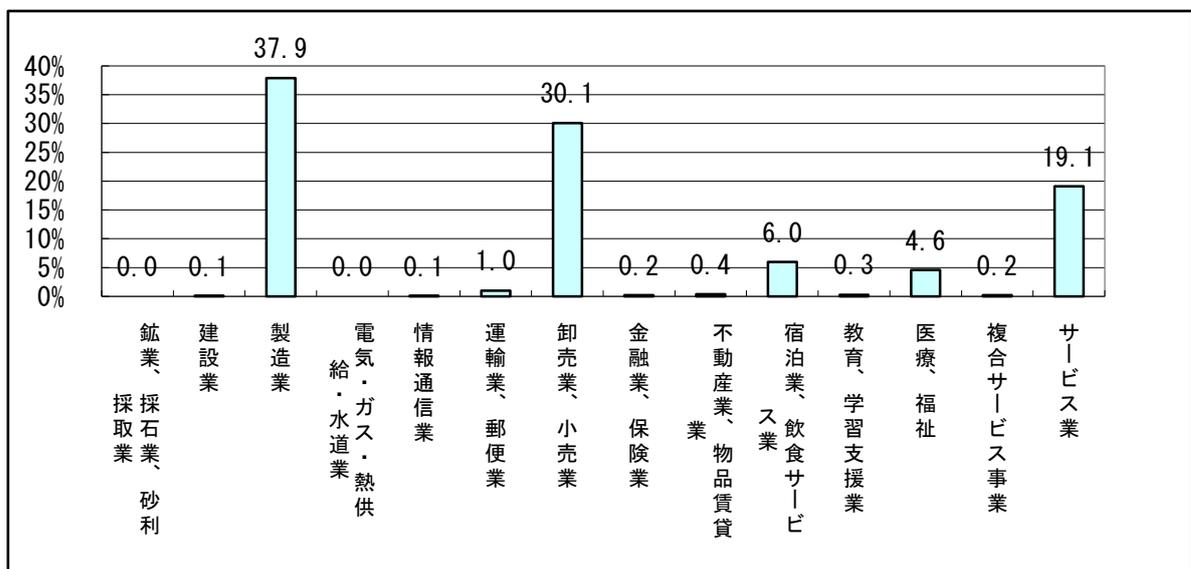
平成 20 年 11 月時点で回答事業所（5,511 社）において雇用されている知的障害者は 2,438 人であり、復元すると推計 7 万 3 千人であった。

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、製造業で 37.9%と最も多く雇用されている。次いで、卸売業、小売業 30.1%、サービス業 19.1%となっている。

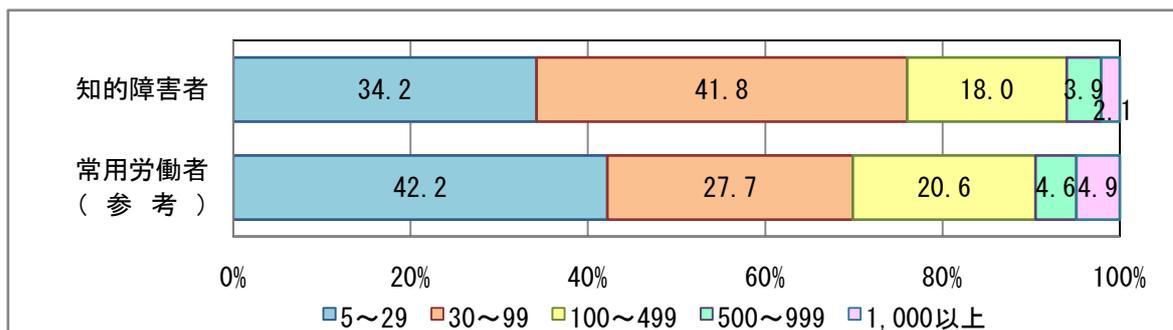
図 2-1 産業別



### (3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、30~99 人規模で 41.8%と最も多く、次いで 5~29 人規模 34.2%、100~499 人規模 18.0%、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20年11月分）」より算出。

(4) 性別

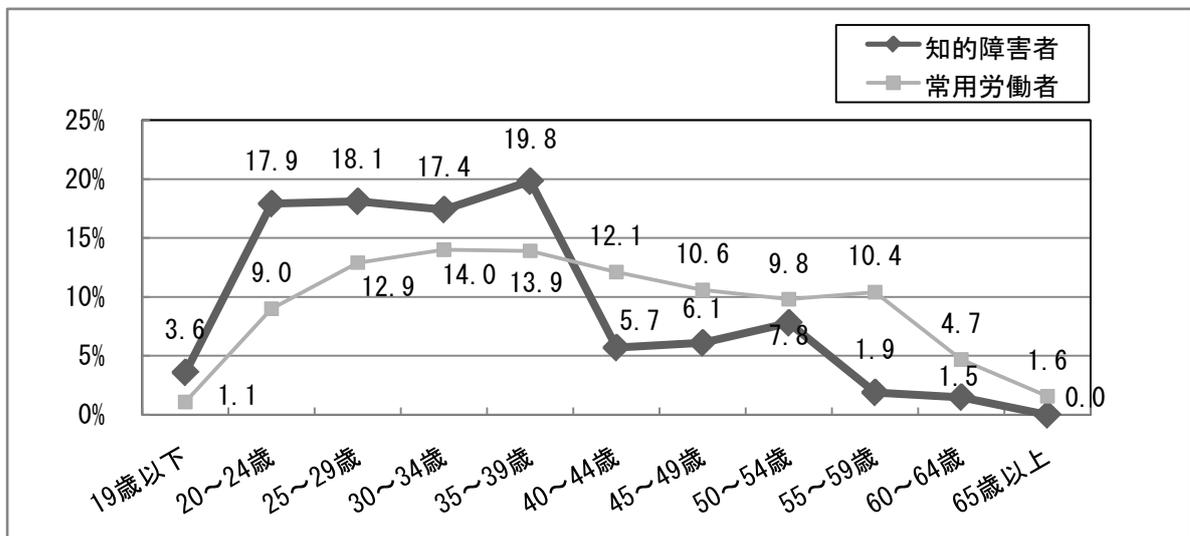
性別にみると、男子72.3%、女子23.3%、無回答4.4%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、35～39歳層が19.8%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

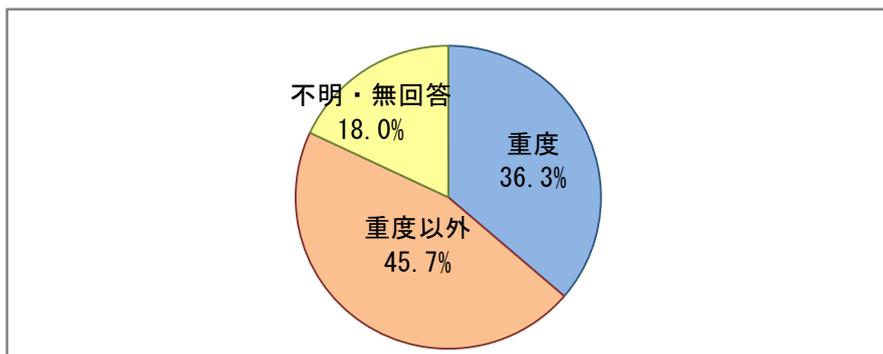


(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成20年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(6) 程度別

障害の程度別にみると、重度が36.3%を占め、重度以外が45.7%を占めている。

図2-4 程度別



### (7) 雇用形態・労働時間別

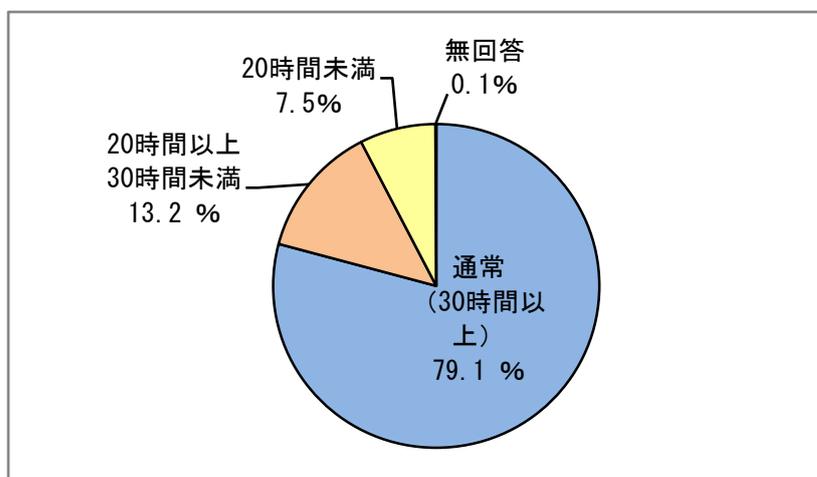
雇用形態別にみると、正社員が37.3%であり、正社員以外が62.6%、無回答が0.0%となっている。

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、0.2%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79.1%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が13.2%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154時間、20時間以上30時間未満の者が106時間、20時間未満の者が62時間となっている。

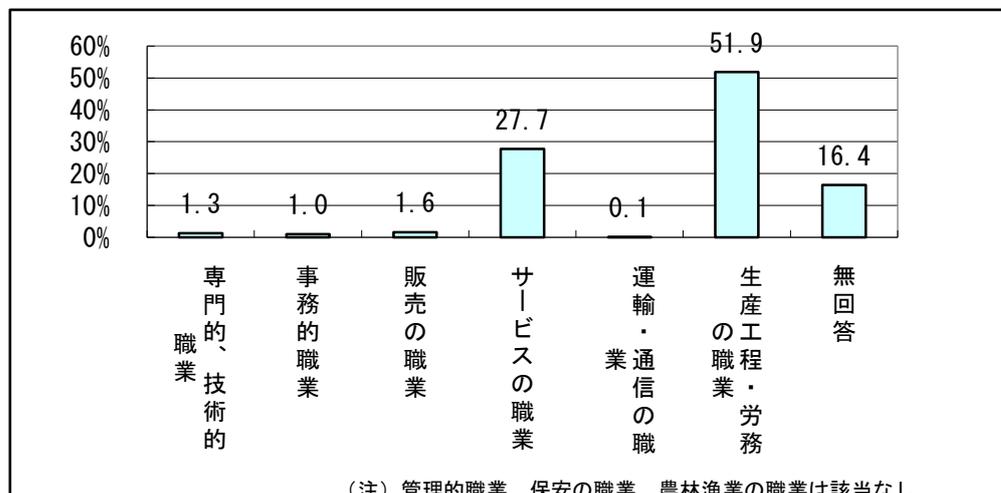
図2-5 週所定労働時間別



### (8) 職業別

職業別にみると、生産工程・労務の職業が51.9%と最も多く、次いでサービスの職業が27.7%と多くなっている。

図2-6 知的障害者の職業



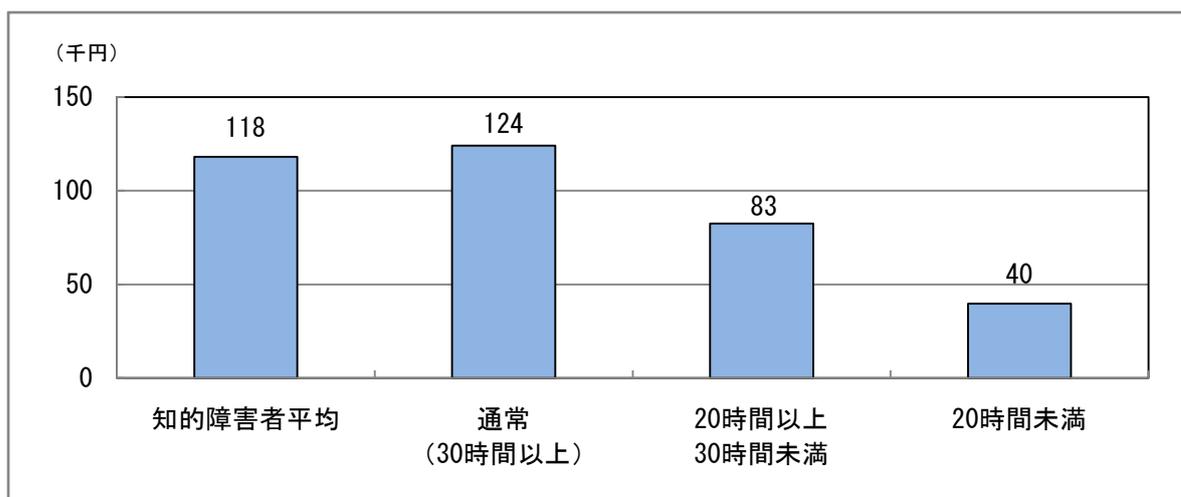
(9) 賃金の状況

知的障害者の1か月の平均賃金は、11万8千円となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）の者が12万4千円、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4万0千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が29.5%、日給制が3.4%、時給制が59.1%、その他が7.8%、無回答が0.2%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9年2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

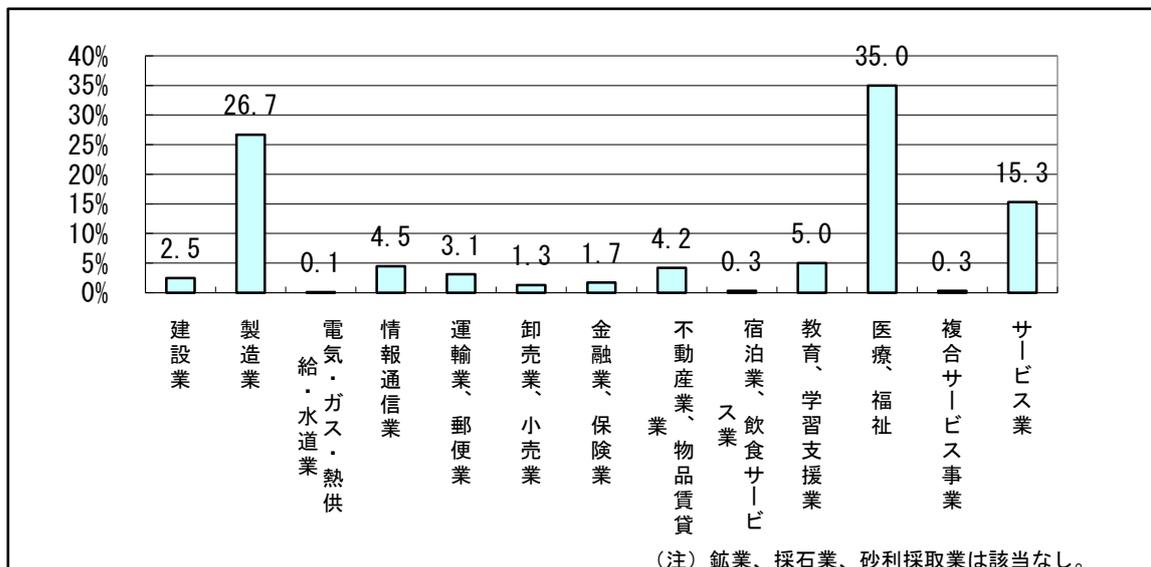
平成 20 年 11 月時点で回答事業所 (5,511 社) において雇用されている精神障害者は 755 人であり、復元すると推計 2 万 9 千人である。

分析に当たっては推計値を用いているが、対象者が少数であるため、結果については参考値である。

#### (2) 産業別

産業別にみると、医療・福祉で 35.0%と最も多く雇用されている。次いで、製造業が 26.7%となっている。

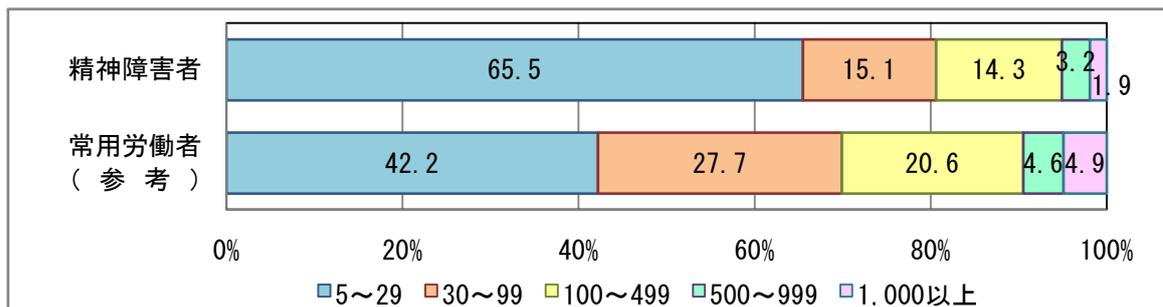
図 3-1 産業別



#### (3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29 人規模で 65.5%と最も多く、次いで 30~99 人規模 15.1%、100~499 人規模 14.3%、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、精神障害者の雇用は 5~29 人規模で多くなっている。

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20年11月分）」より算出。

(4) 性別

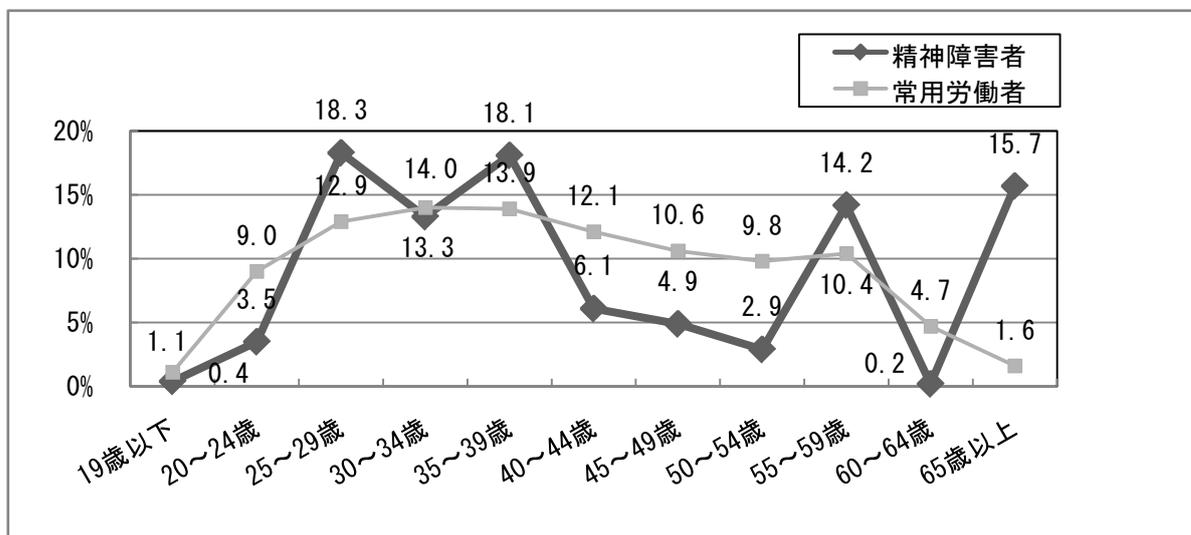
性別にみると、男子67.4%、女子31.4%、無回答1.2%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、25～29歳層において18.3%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、40～54歳層で割合が低くなっている。

図3-3 年齢階級別



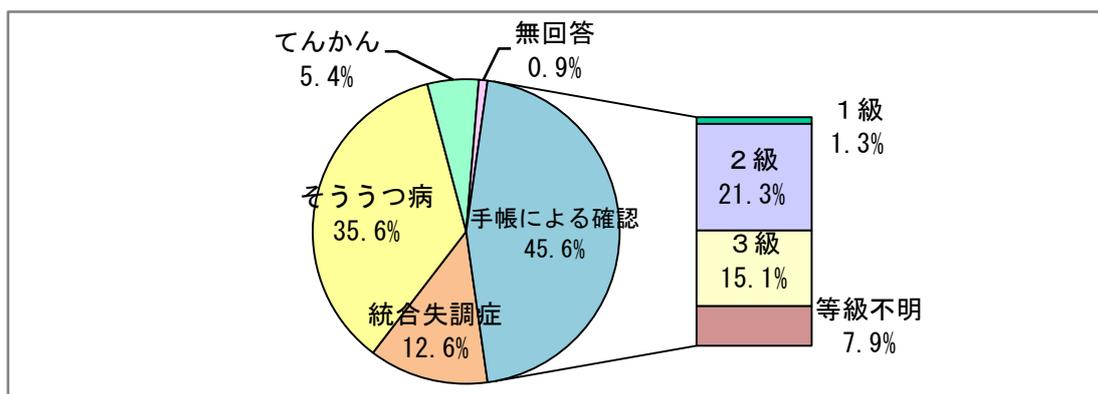
(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成20年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(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45.6%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53.6%となっている。

精神保健福祉手帳の等級で最も多いのは「2級」で21.3%、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35.6%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 64.3%、採用後が 32.9%、無回答が 2.8%となっている。

(8) 労働時間・雇用形態別

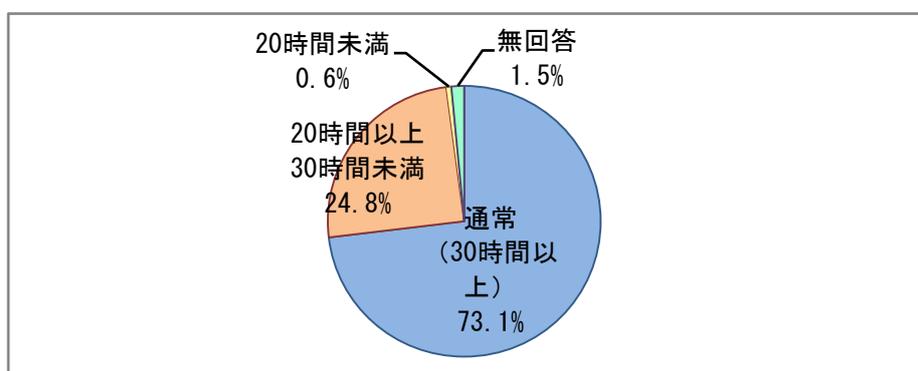
雇用形態別にみると、正社員が 46.7%、正社員以外が 53.3%、無回答が 0.0%となっている。

また、概ね 1 ヶ月以上にわたり休職している精神障害者の割合は、21.1%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 73.1%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 24.8%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 100 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 91 時間、20 時間未満の者が 26 時間となっている。

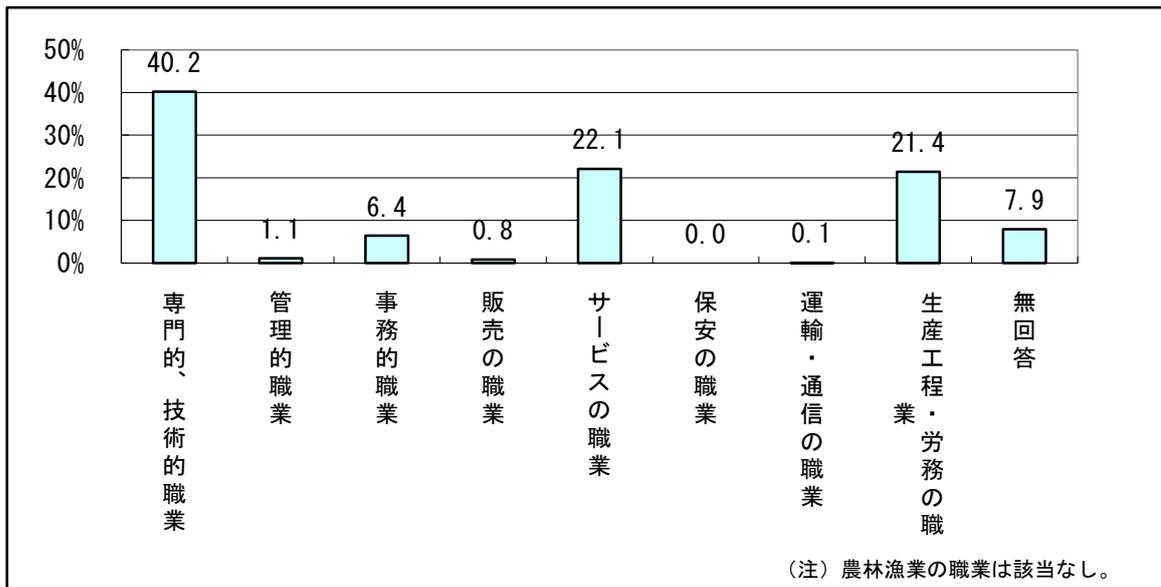
図3-5 週所定労働時間別



(9) 職業別

職業別にみると、専門的、技術的の職業が 40.2%と最も多く、次いでサービスの職業（22.1%）、生産工程・労務の職業（21.4%）の順に多くなっている。

図3-6 精神障害者の職業



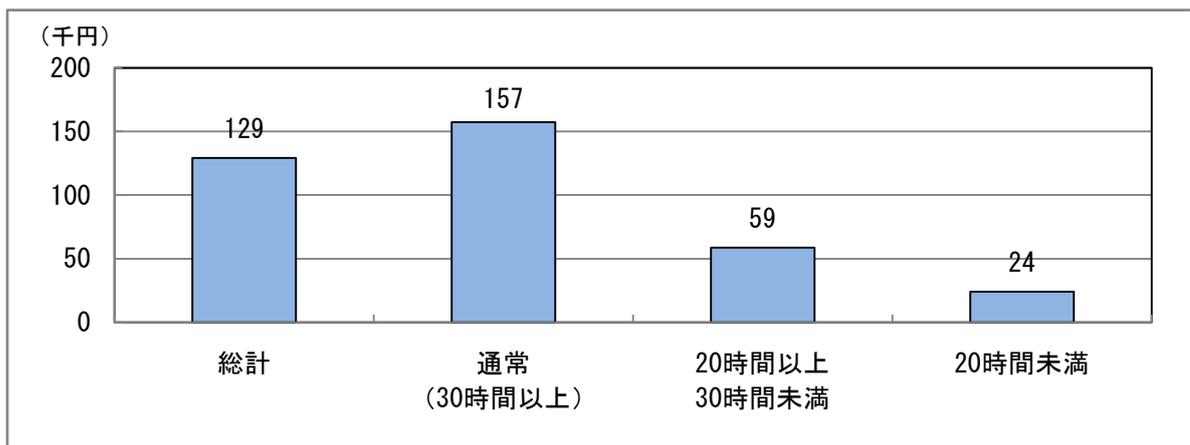
(10) 賃金の状況

精神障害者の1か月の平均賃金は、12万9千円となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）の者が15万7千円、20時間以上30時間未満の者が5万9千円、20時間未満の者が2万4千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が50.9%、日給制が10.9%、時給制が37.5%、その他が0.7%、無回答が0.0%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6年4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

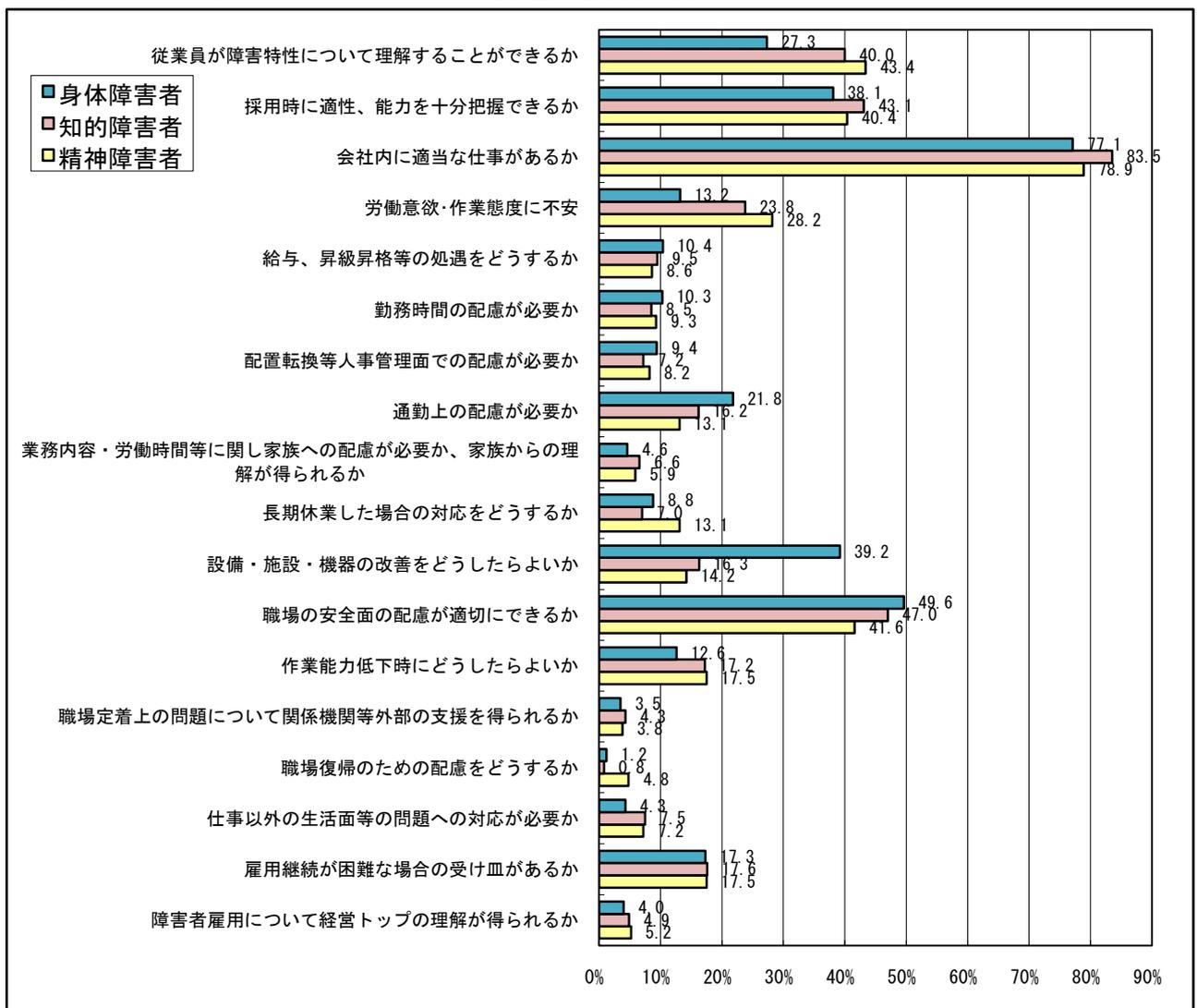
##### (1) 雇用するに当たっての課題

身体障害者の雇用上の課題について、73.2%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77.1%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49.6%、「設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか」が39.2%と多くなっている。

知的障害者の雇用上の課題について、75.7%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83.5%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47.0%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が43.1%と多くなっている。

精神障害者の雇用上の課題について、76.3%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78.9%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43.4%、「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が41.6%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）



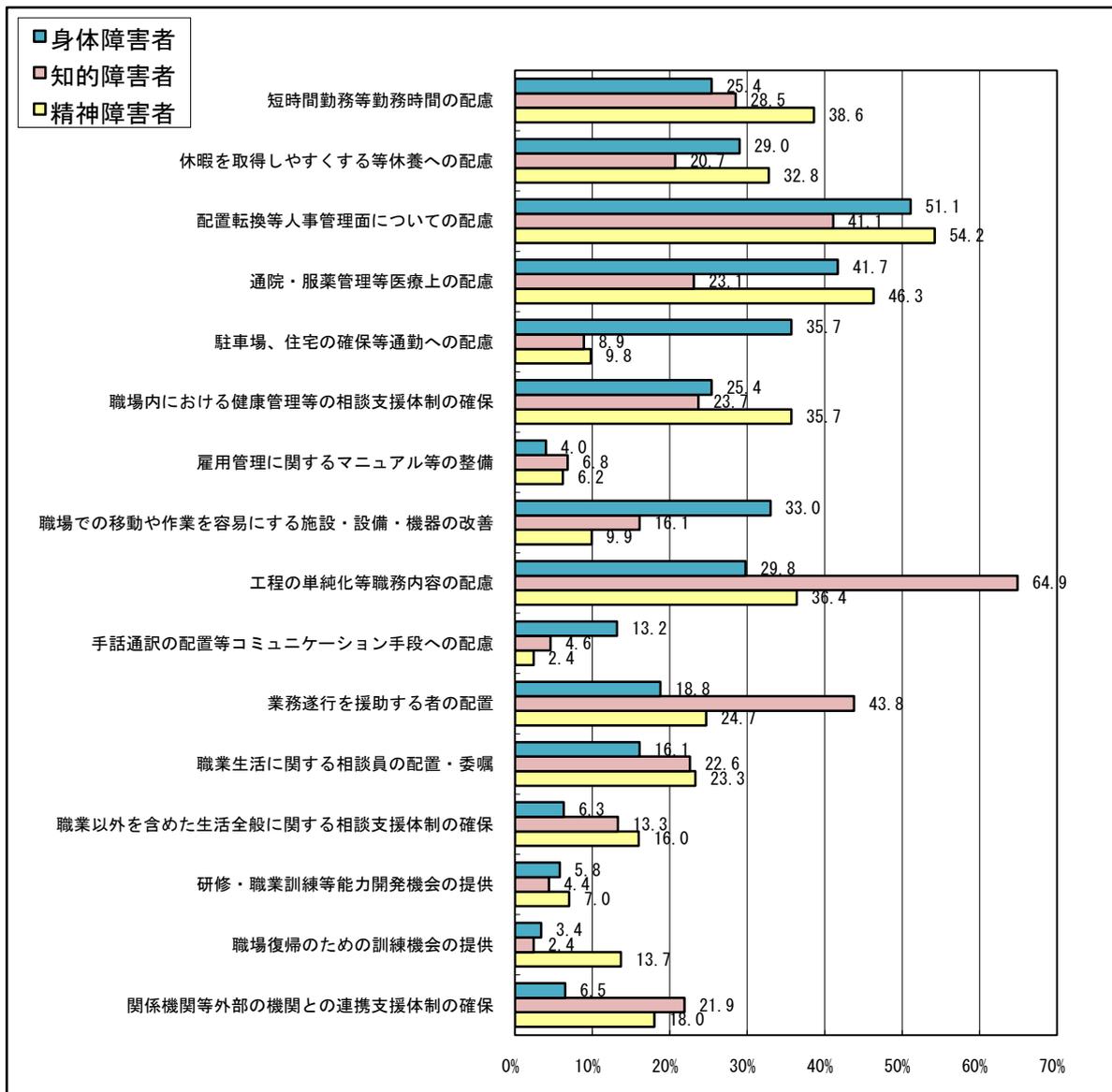
(2) 雇用している障害者への配慮事項

身体障害者の雇用上の配慮について、72.6%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中では、「配置転換等人事管理面についての配慮」が51.1%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、61.9%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64.9%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、52.4%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、「配置転換等人事管理面についての配慮」が54.2%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）

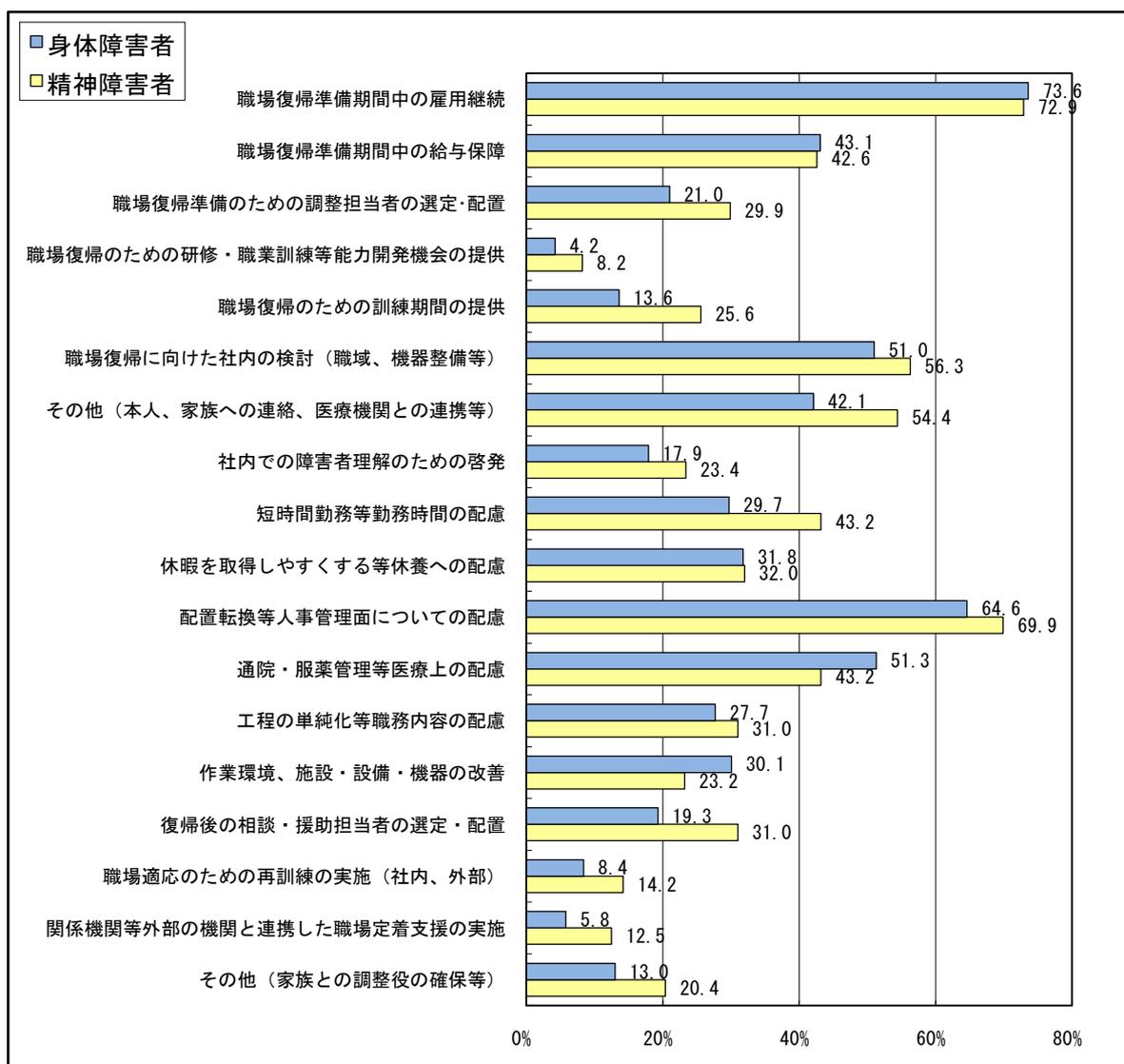


### (3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

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 80.3%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 73.6%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 59.5%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 72.9%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

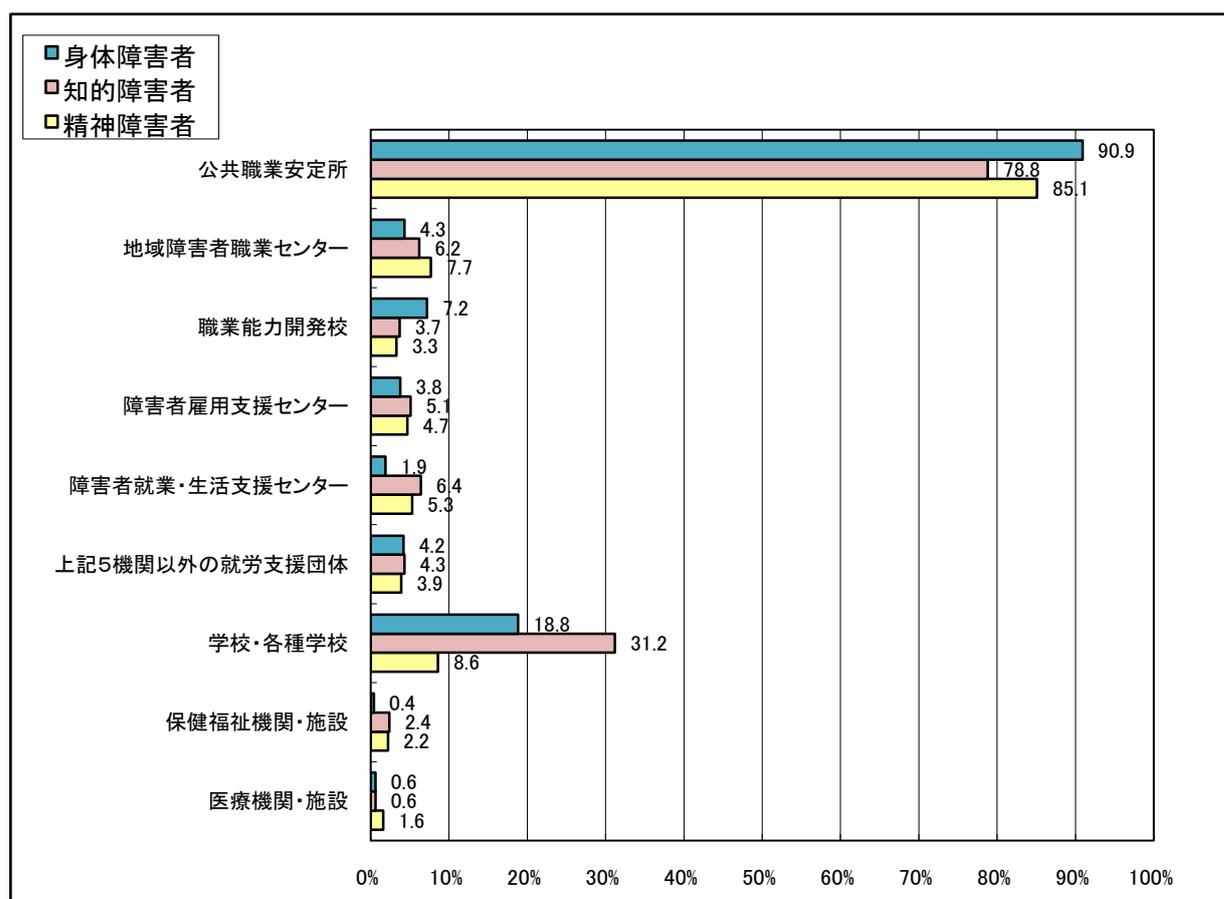
身体障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の40.4%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が90.9%、次いで、学校・各種学校が18.8%となっている。

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22.1%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78.8%、次いで、学校・各種学校が31.2%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12.4%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85.1%、次いで、学校・各種学校が8.6%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：2つまで)



イ 雇用継続、職場定着における連携状況

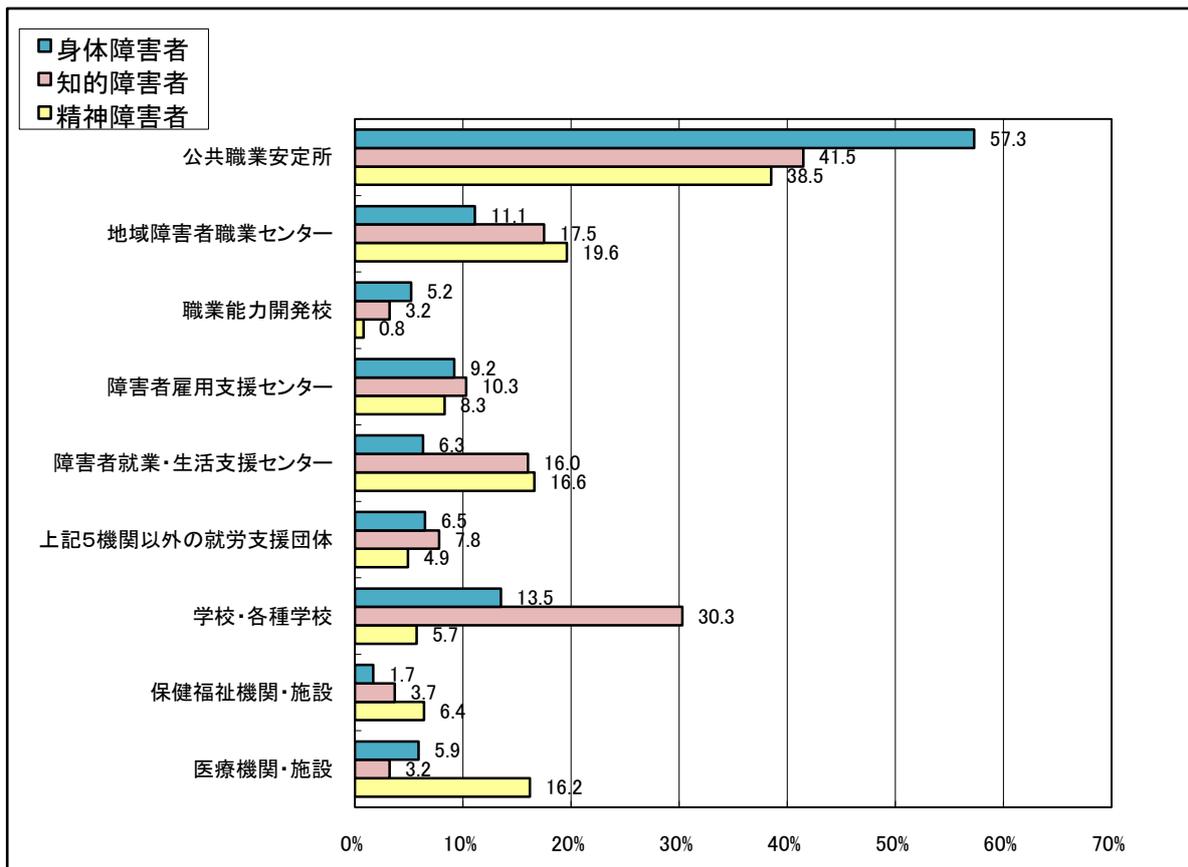
身体障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の14.7%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が57.3%、次いで、学校・各種学校13.5%となっている。

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11.1%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41.5%、次いで、学校・各種学校が30.3%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5.3%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38.5%、次いで、地域障害者職業センターが19.6%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：2つまで)



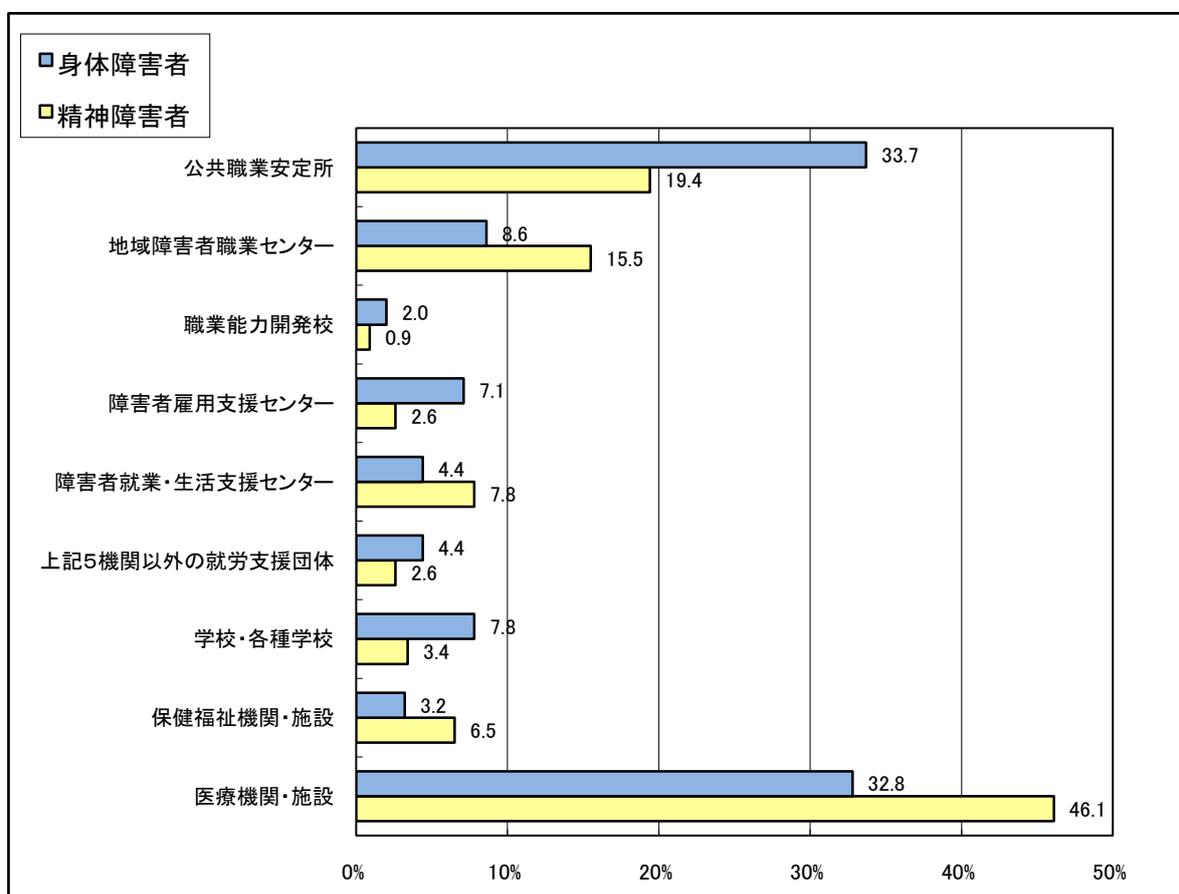
### ウ 職場復帰における連携状況

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 8.0%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 33.7%、次いで、医療機関・施設が 32.8%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 4.6%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 46.1%、次いで、公共職業安定所が 19.4%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：2 つまで)



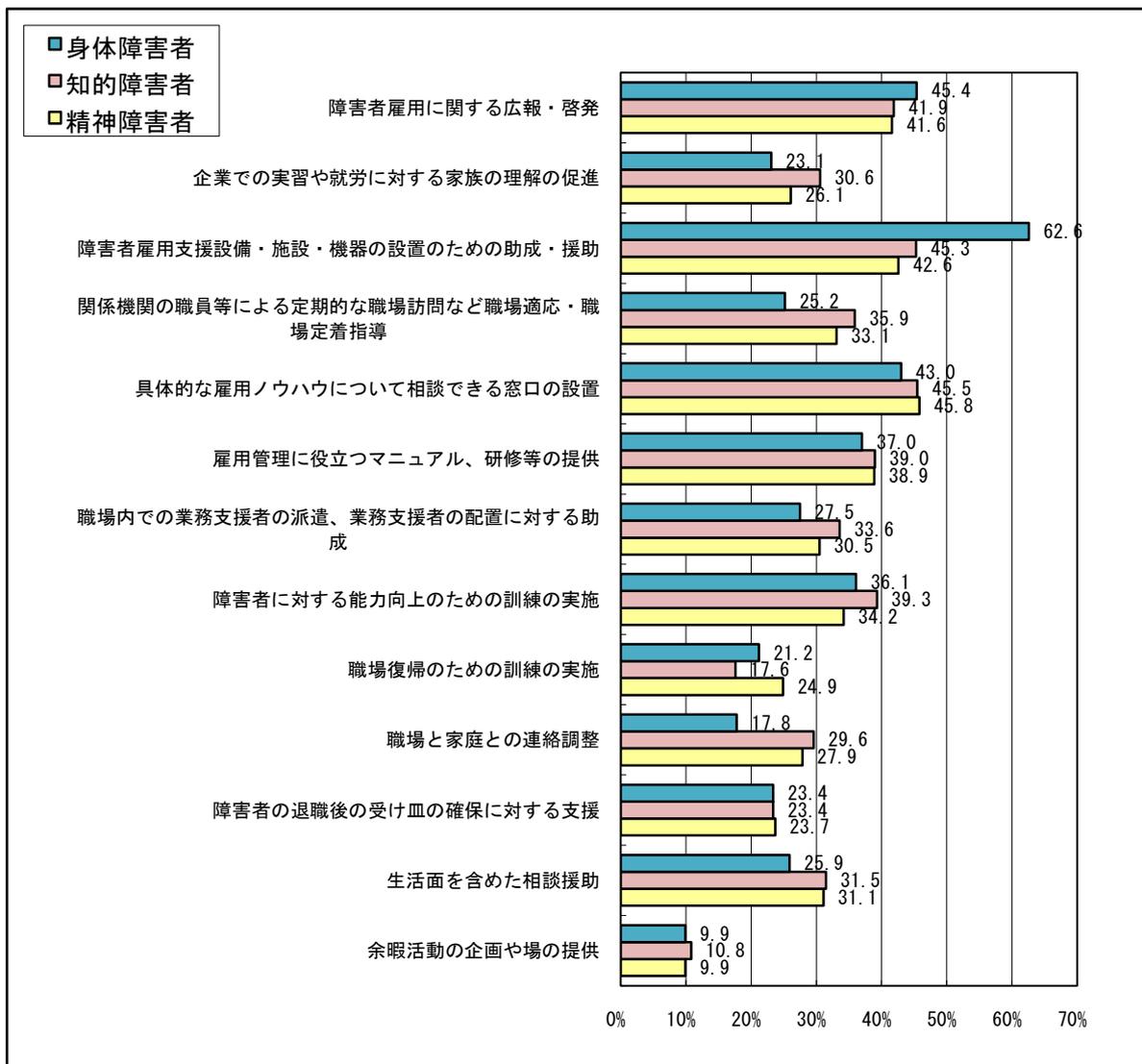
(5) 関係機関に期待する取組み

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62.6%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が45.4%、「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置」が43.0%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、「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置」が45.5%、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45.3%、「障害者雇用に関する広報・啓発」が41.9%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、「具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置」が45.8%、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42.6%、「障害者雇用に関する広報・啓発」が41.6%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）



## II 個人調査

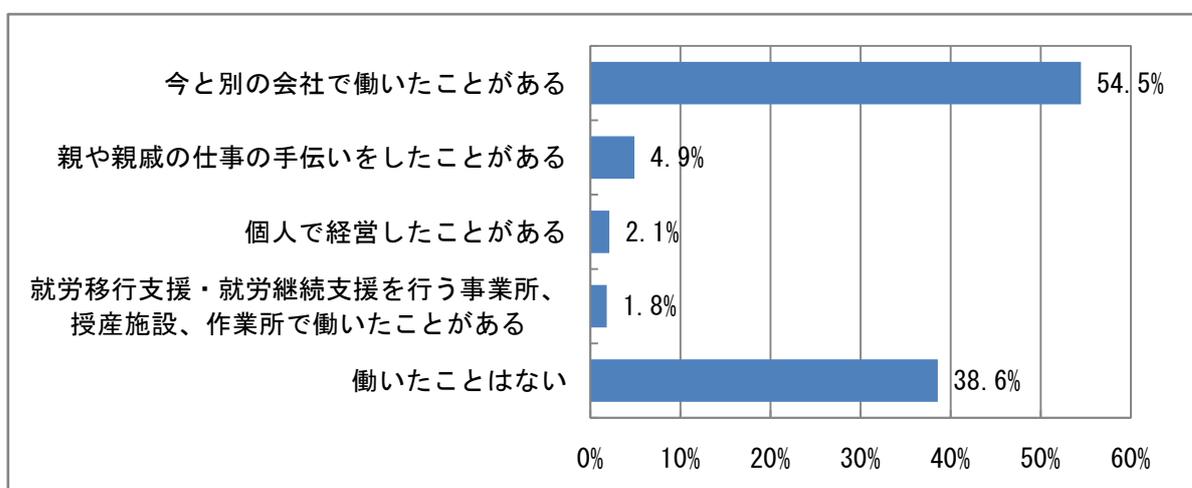
### 1 身体障害者

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 12,393 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 54.5%であり、平均転職回数は、2.3 回である。

図 5-1 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 65.9%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 23.0%と最も多く、次いで「職場の雰囲気・人間関係」が 20.3%となっている。

図 5-2 離職経験者の前職の離職理由

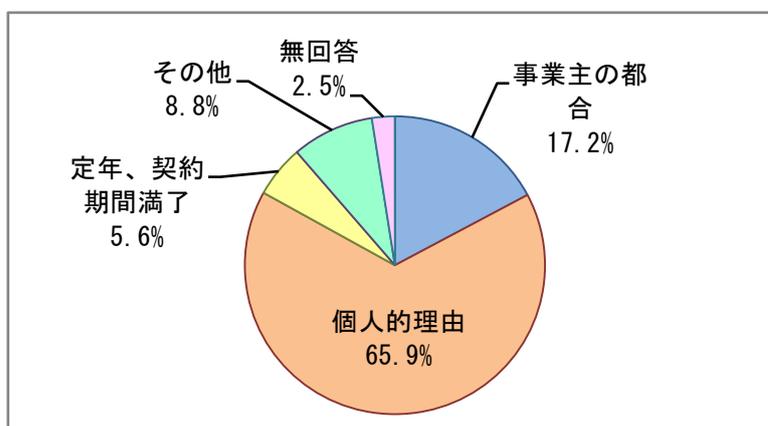
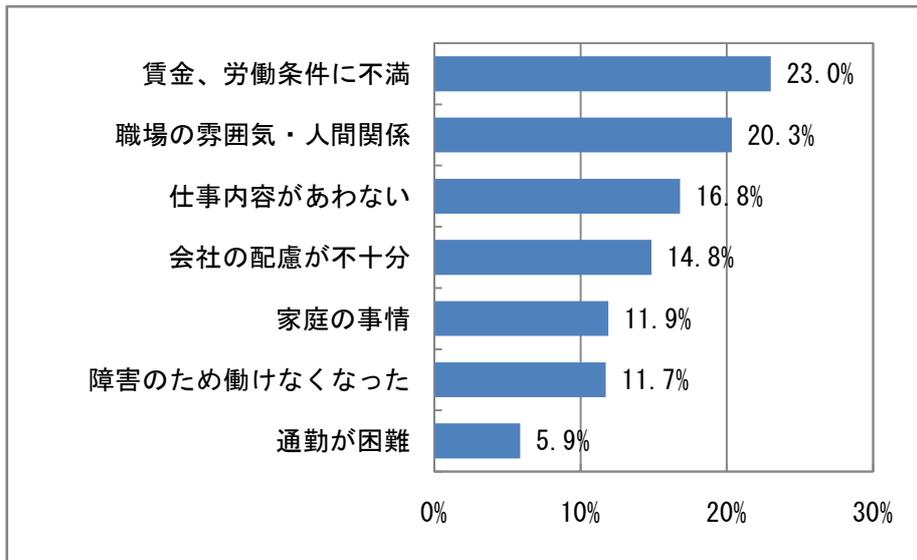


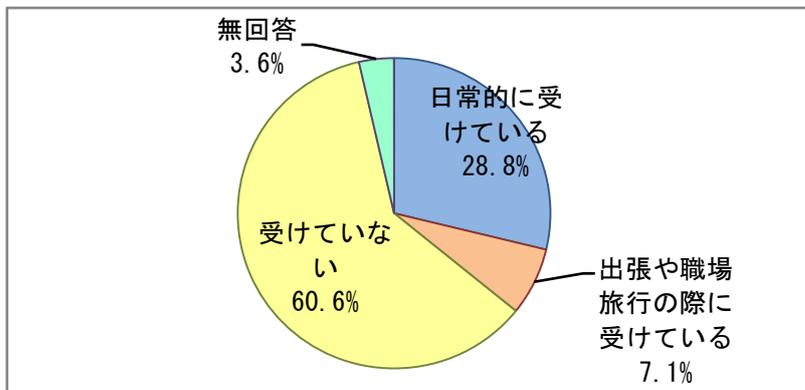
図5-3 個人的理由の具体的な内容（複数回答）



(3) 同僚からの援助

職場の同僚からの障害に配慮した援助については、「障害があるための援助は受けていない」が60.6%と最も多く、日常的に援助を受けている人は28.8%となっている。

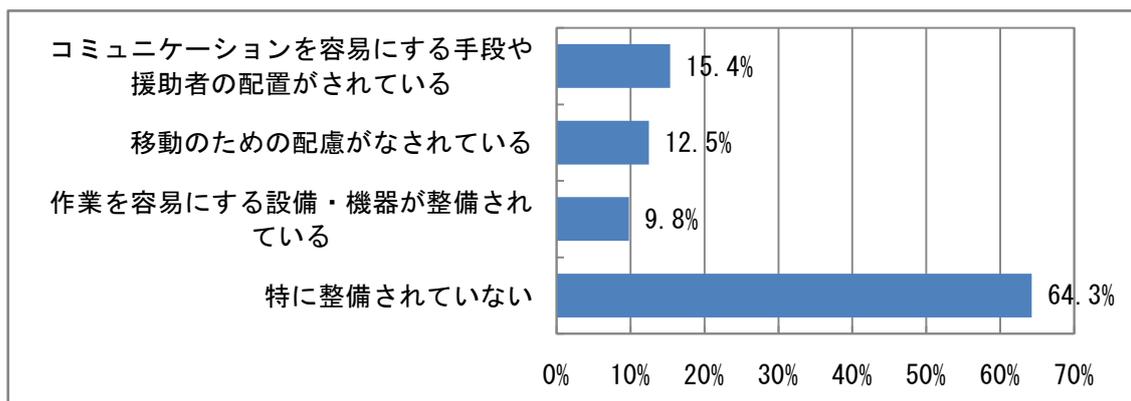
図5-4 職場における障害に配慮した援助



(4) 職場における施設・設備等の整備

職場で障害に配慮した施設・設備・機器の整備がなされているかについては、「特に整備されていない」と回答した者が64.3%となっている。

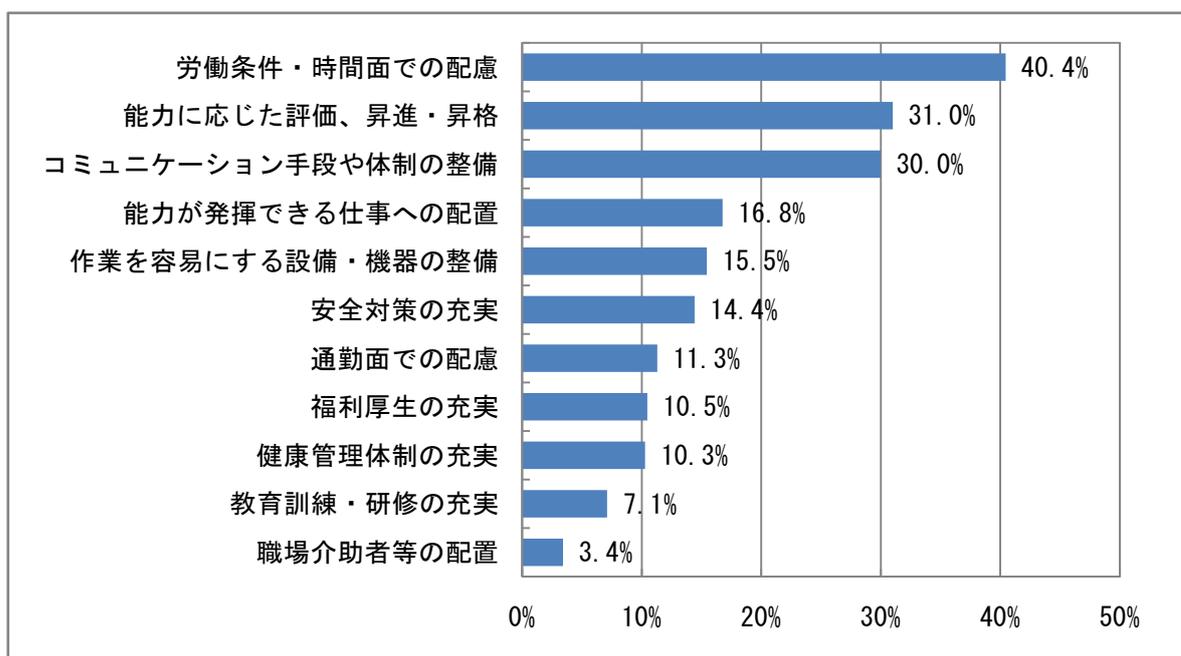
図5-5 職場における施設・設備・機器の整備状況（複数回答）



(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、40.2%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、「労働条件・時間面での配慮」(40.4%)、「能力に応じた評価、昇進・昇格」(31.0%)、「コミュニケーション手段や体制の整備」(30.0%)が順に多くなっている。

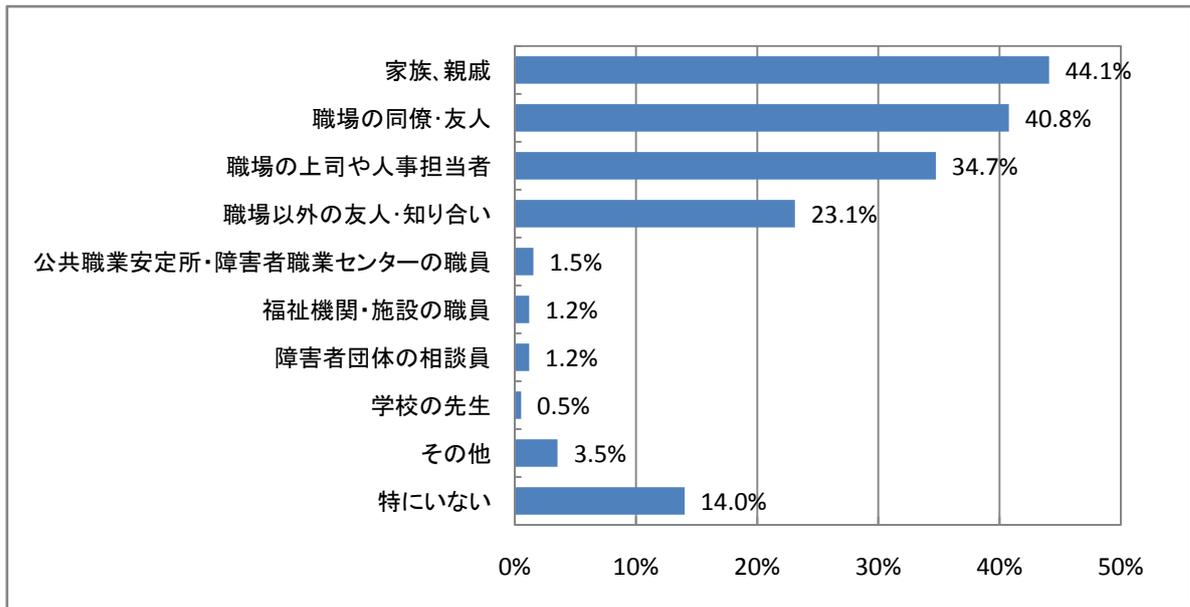
図5-6 改善等が必要な事項（複数回答、2つまで）



(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」(44.1%)、「職場の同僚・友人」(40.8%)、「職場の上司や人事担当者」(34.7%)が順に多くなっている。

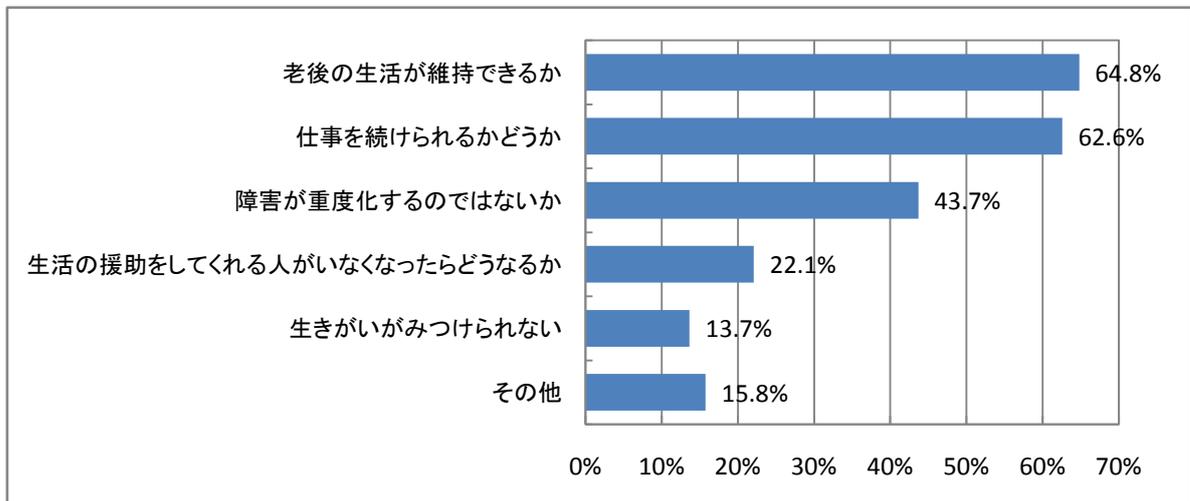
図5-7 仕事に関する相談相手（複数回答、2つまで）



(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70.4%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」(64.8%)、「仕事を続けられるかどうか」(62.6%)が順に多くなっている。

図5-8 将来への不安（複数回答）



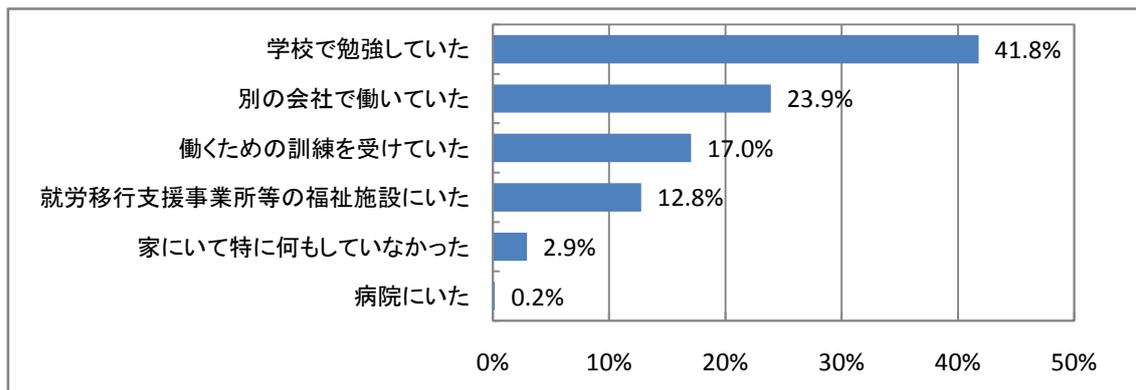
## 2 知的障害者

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 1,678 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」(41.8%)、「別の会社で働いていた」(23.9%)が順に多くなっている。

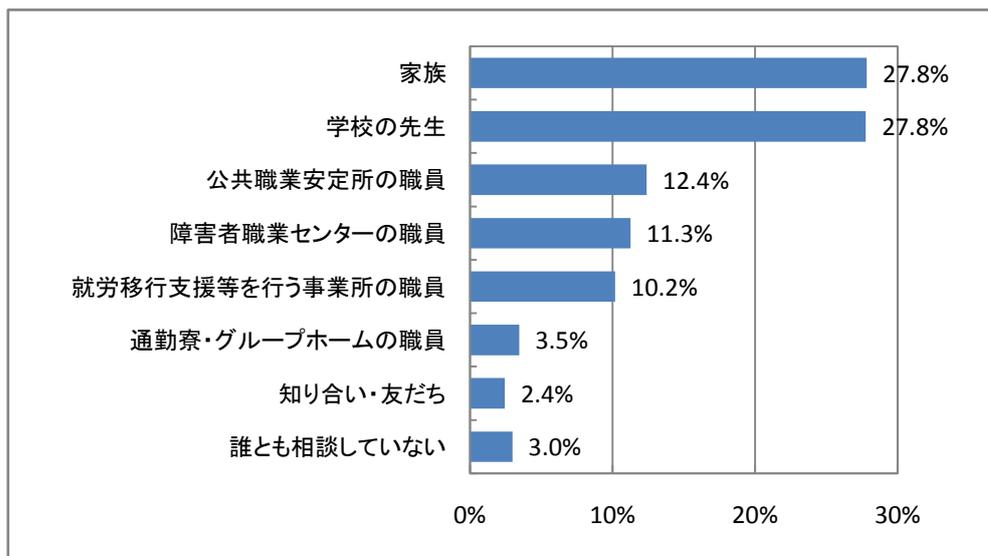
図6-1 就職する前の状況



### (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27.8%で最も多く、次いで公共職業安定所(12.4%)が多くなっている。

図6-2 就職にあたっての相談相手

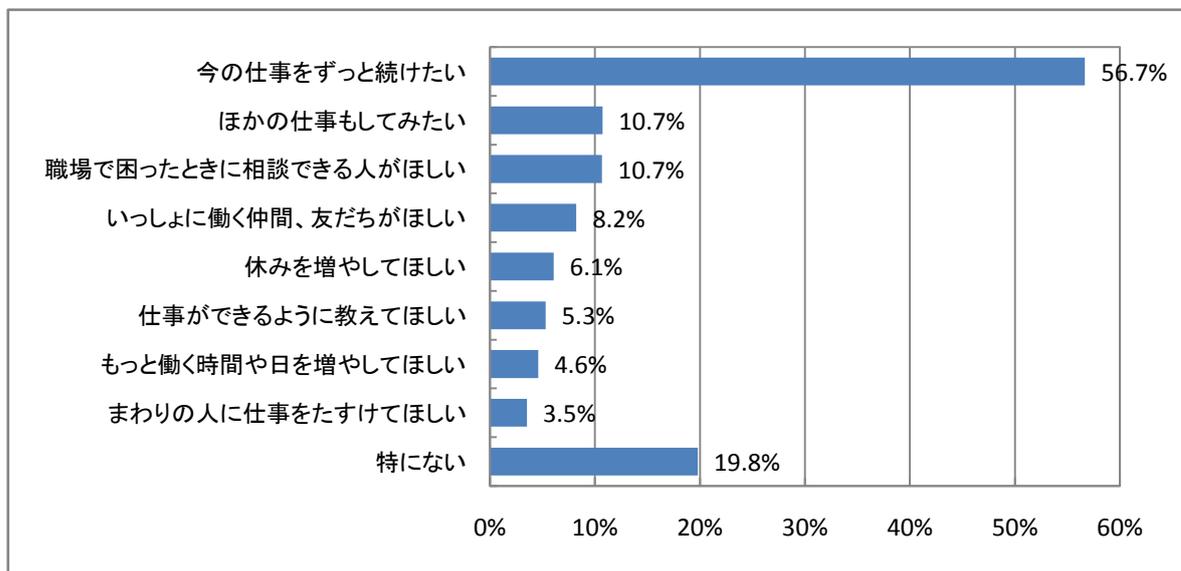


### (3) 職場での要望事項

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」(56.7%)

が最も多く、次いで「ほかの仕事もしてみたい」(10.7%)、「職場で困ったときに相談できる人がほしい」(10.7%)となっている。

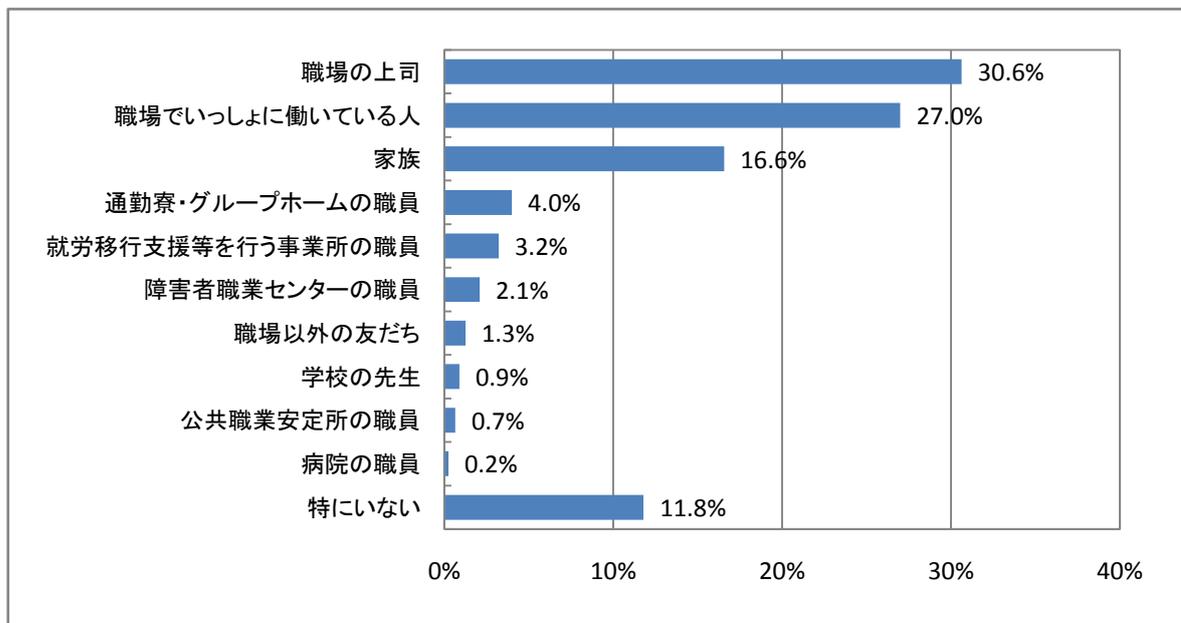
図6-3 職場での要望事項(複数回答)



(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」(30.6%)、「職場でいっしょに働いている人」(27.0%)が順に多くなっている。

図6-4 職場で困った時の相談相手

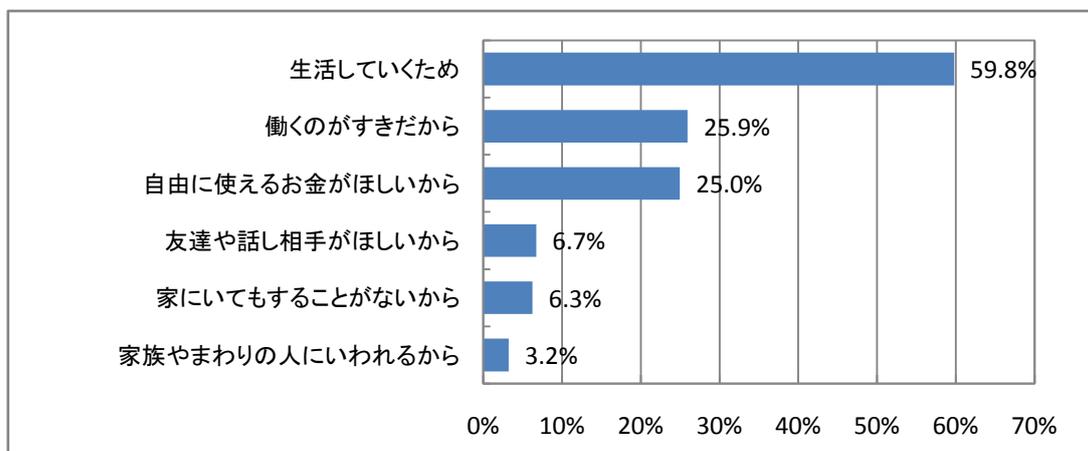


(5) 仕事をする理由

仕事をする理由については、「生活をしていくため」(59.8%)が最も多く、次

いで「働くのが好きだから」(25.9%)、「自由に使えるお金がほしいから」(25.0%)が多くなっている。

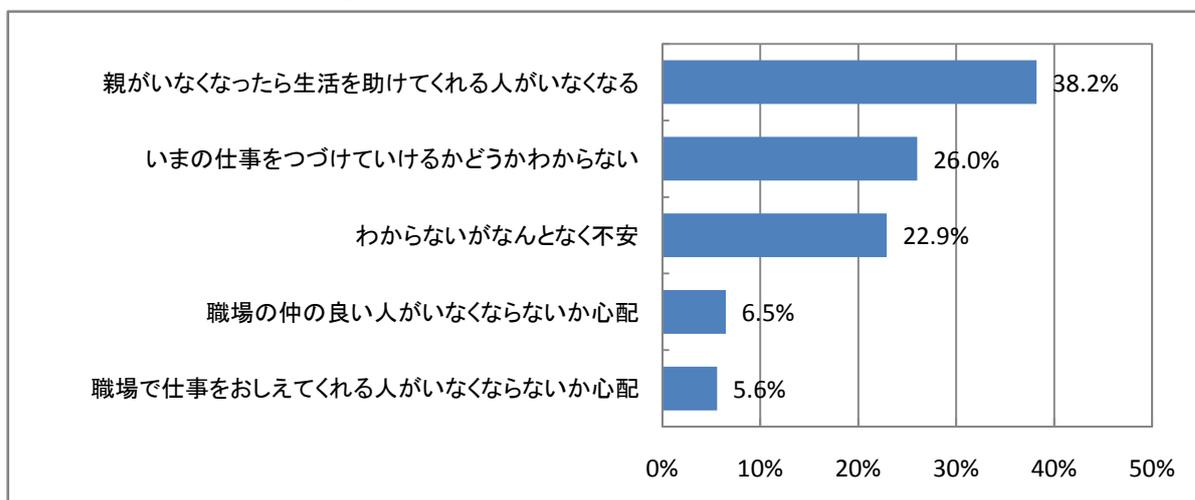
図6-5 仕事をする理由(複数回答)



(6) 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53.3%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」(38.2%)、「いまの仕事をつづけていけるかどうかわからない」(26.0%)が順に多くなっている。

図6-6 将来への不安



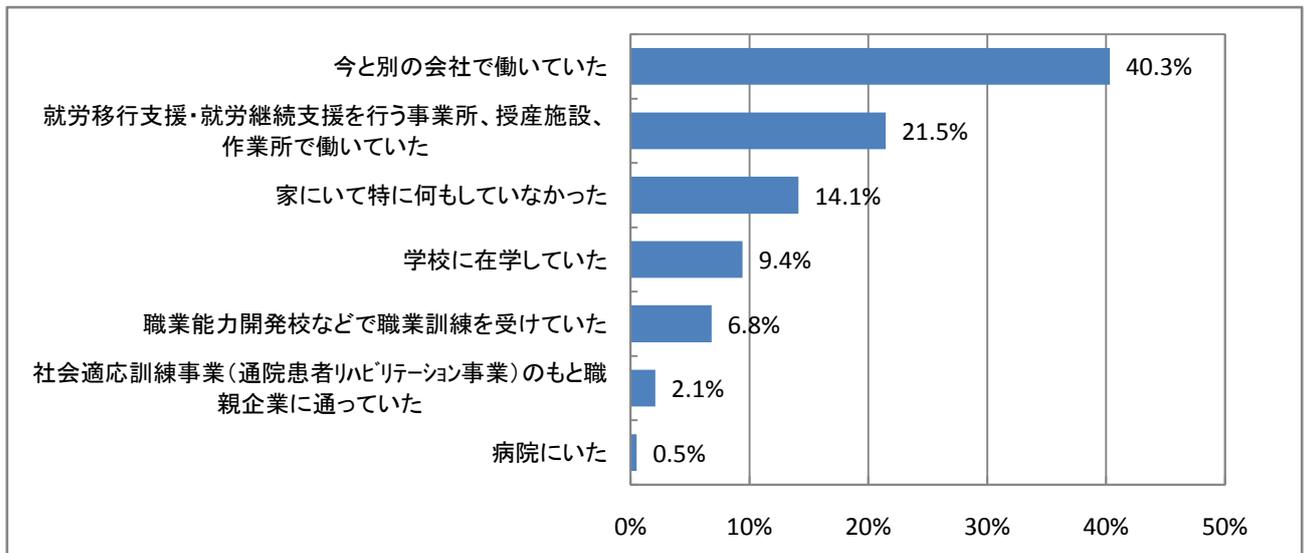
### 3 精神障害者

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 311 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 40.3% である。

図 7-1 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 61.0% 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」(22.1%)、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」(20.8%) が多くなっている。

図 7-2 前職の離職理由

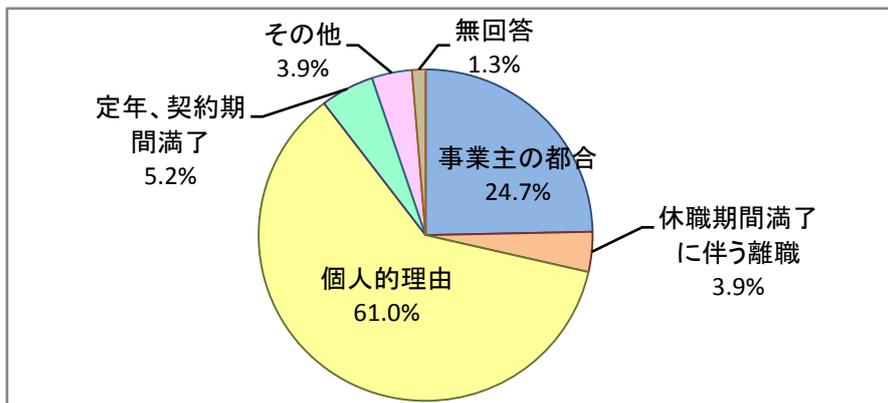
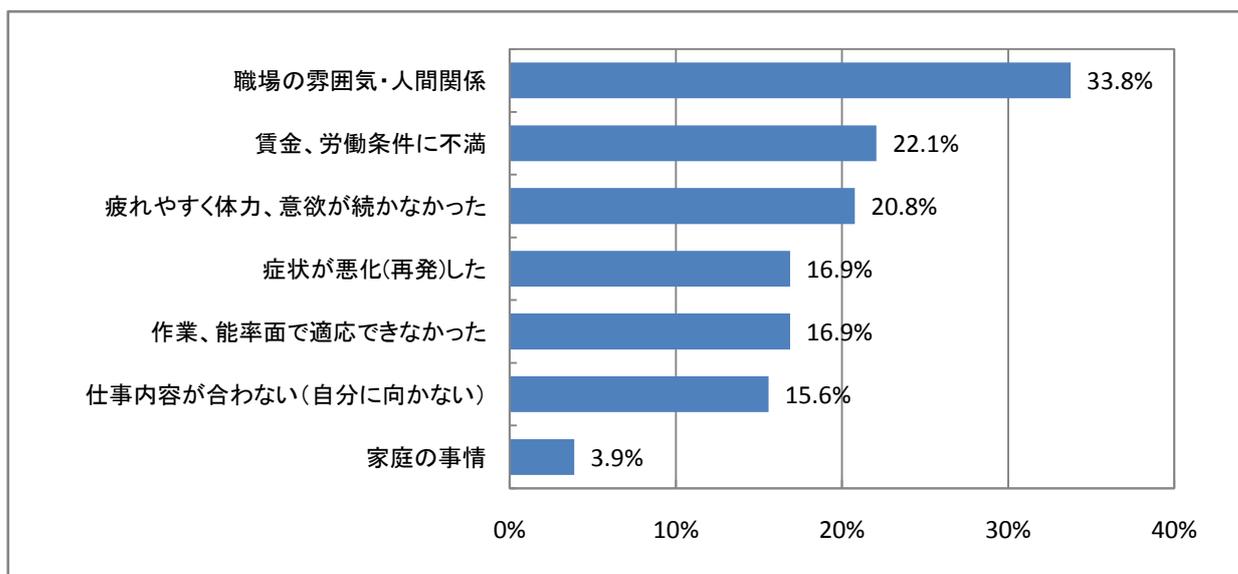


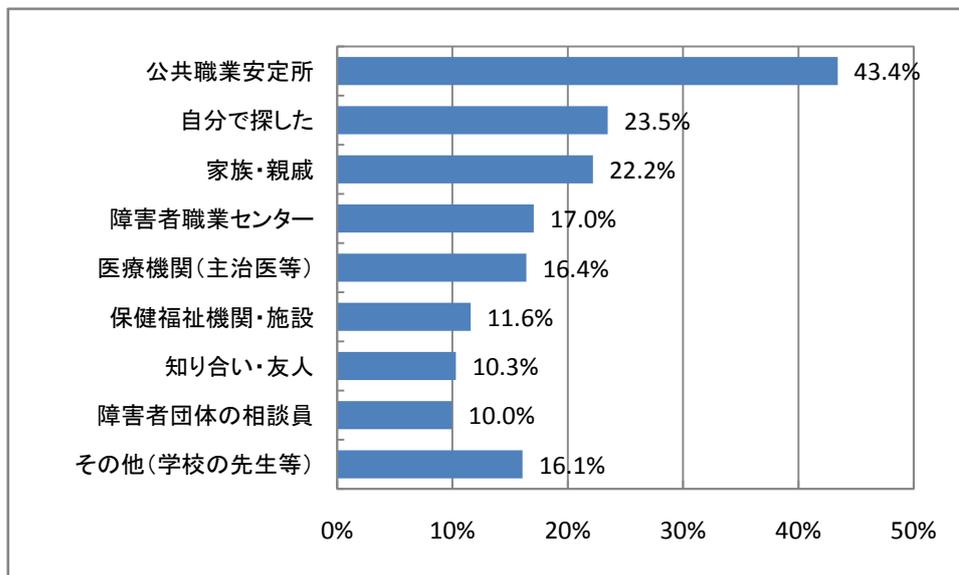
図 7-3 個人的理由の具体的な内容（複数回答）



(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 43.4%と最も多く、次いで「自分で探した」が 23.5%となっている。

図 7-4 就職に際しての相談先（複数回答）



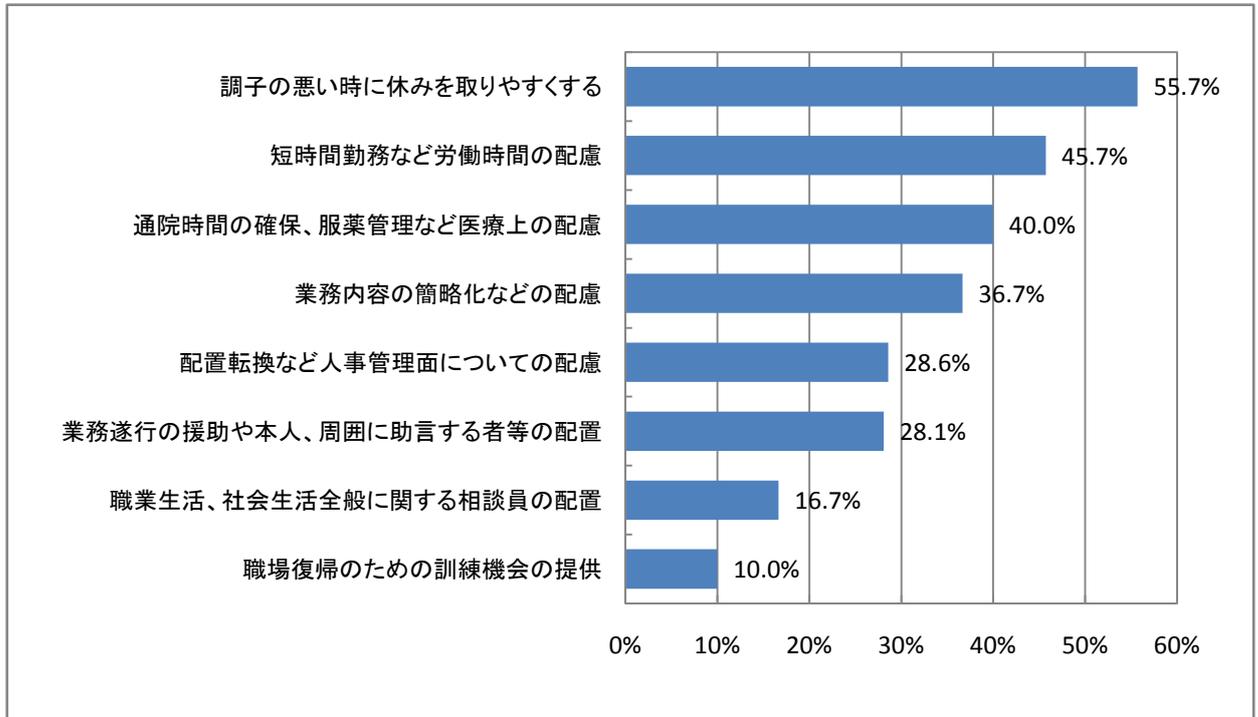
(4) 職場における障害に配慮した援助

職場において障害に配慮した援助を受けているかについては、「援助を受けている」と回答した者が 67.5%となっている。

援助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」(55.7%)が最も多く、次いで「短時間勤務など労働時間の配慮」(45.7%)、「通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮」

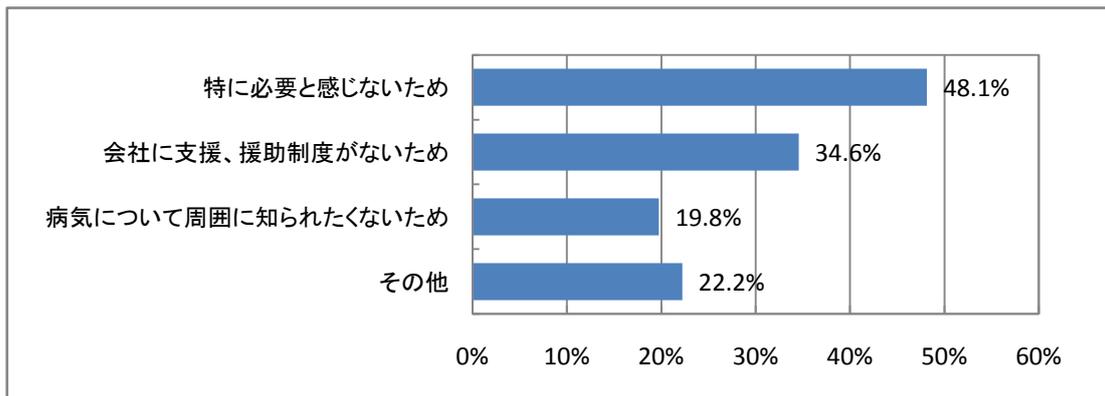
(40.0%)が多くなっている。

図7-5 職場における障害に配慮した援助（複数回答）



援助を受けていない人のうち、援助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」（48.1%）、「会社に支援、援助制度がないため」（34.6%）が順に多くなっている。

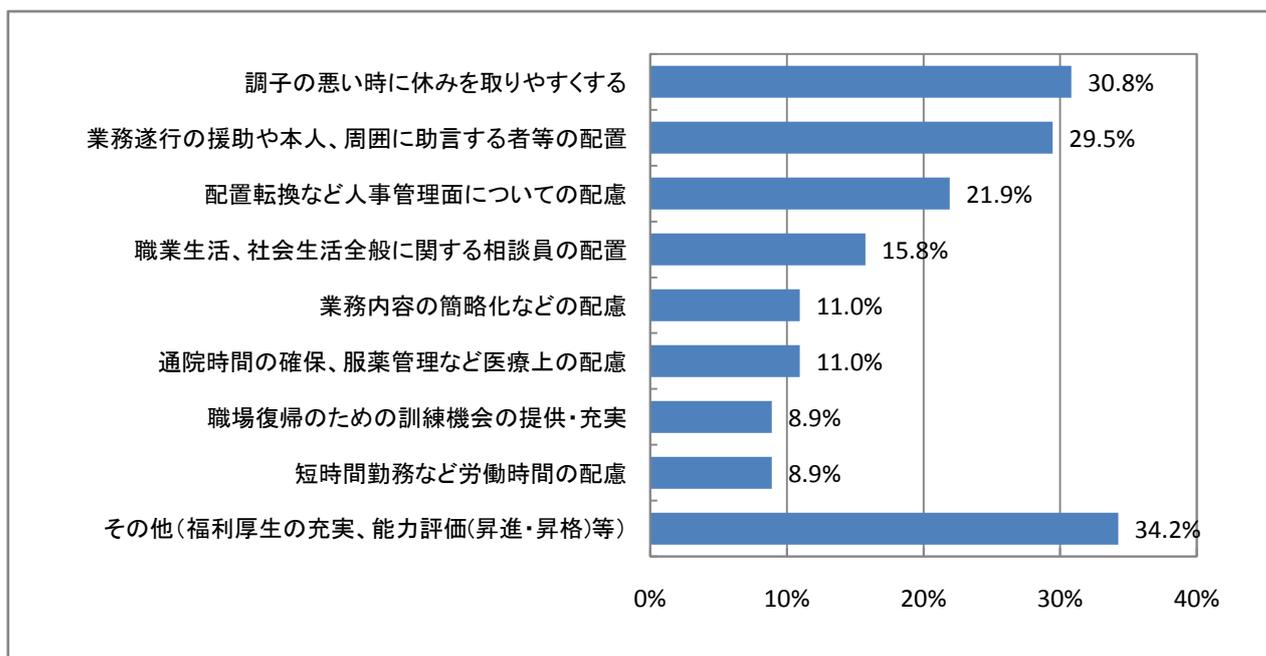
図7-6 援助を受けていない理由（複数回答）



#### (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、46.9%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、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」（30.8%）、「業務遂行の援助や本人、周囲に助言する者等の配置」（29.5%）が順に多くなっている。

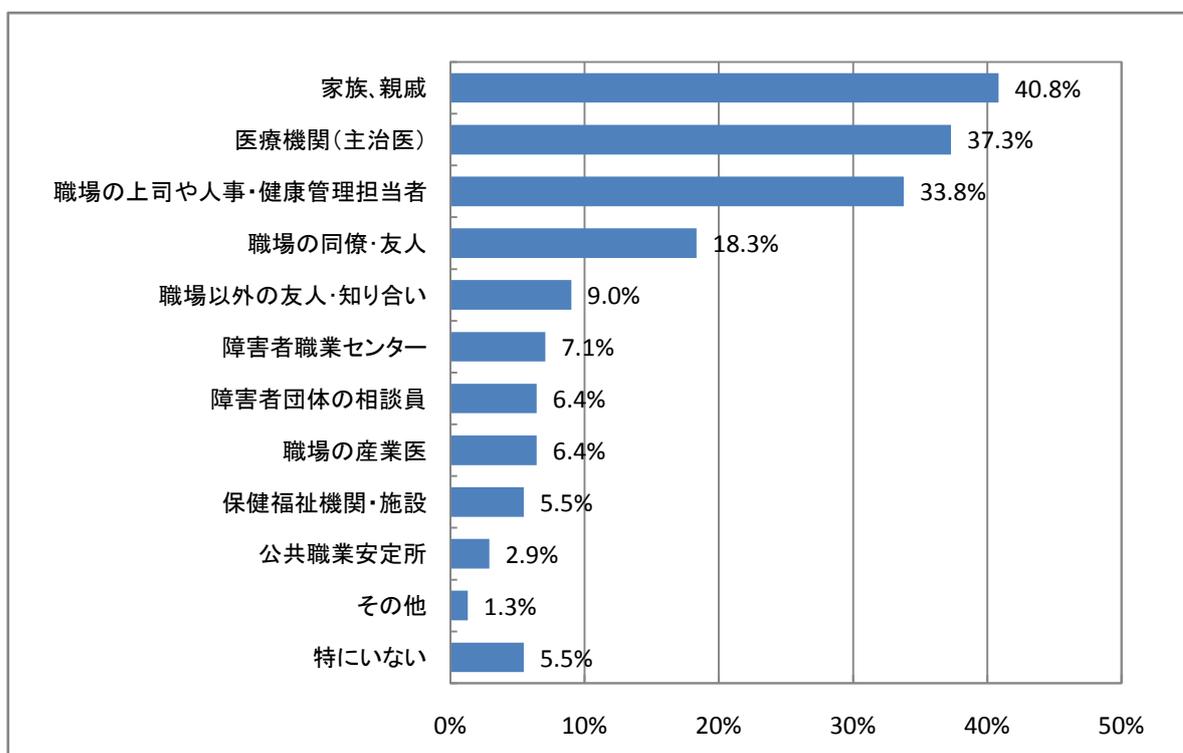
図7-7 改善等が必要な事項（複数回答、2つまで）



(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」(40.8%)、「医療機関(主治医)」(37.3%)、「職場の上司や人事・健康管理担当者」(33.8%)が順に多くなっている。

図7-8 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83.3%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」(83.0%)、「老後の生活が維持できるか」(60.6%)が順に多くなっている。

図7-9 将来への不安（複数回答）

