

## 調査結果の概要

### 1 身体障害者の雇用について

#### (1) 雇用者数

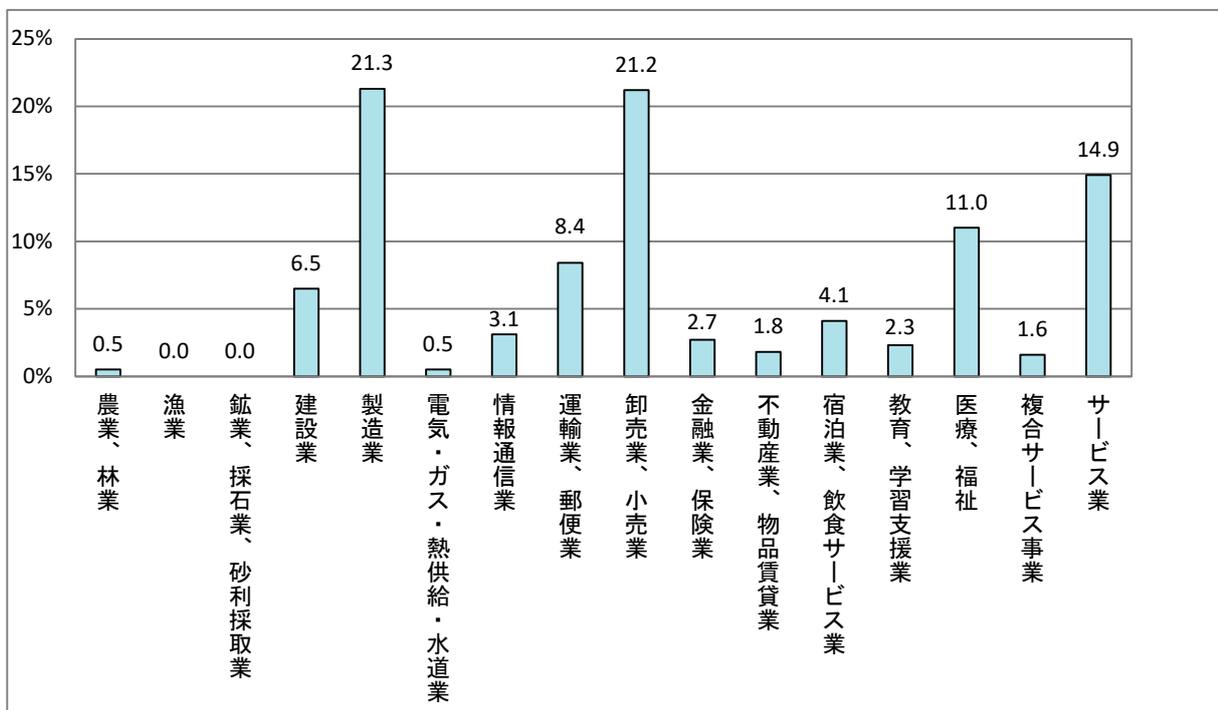
令和5年6月時点で回答事業所(6,406社)において雇用されている身体障害者は17,425人であり、復元すると推計52万6千人であった。

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

産業別に雇用者数の割合をみると、製造業で21.3%と最も多く雇用されている。次いで、卸売業、小売業21.2%、サービス業14.9%となっている。

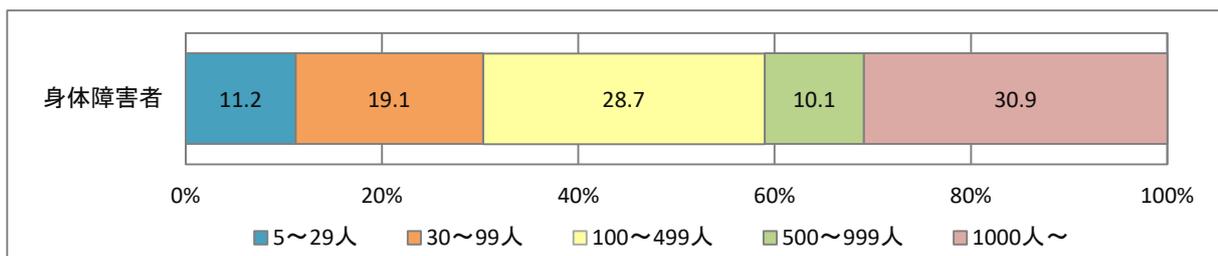
図1-1 産業別雇用者数の割合



#### (3) 企業規模別

企業規模別に雇用者数の割合をみると、1,000人以上規模で30.9%と最も多く、次いで100~499人規模28.7%、30~99人規模19.1%、5~29人規模、500~999人規模の順になっている。

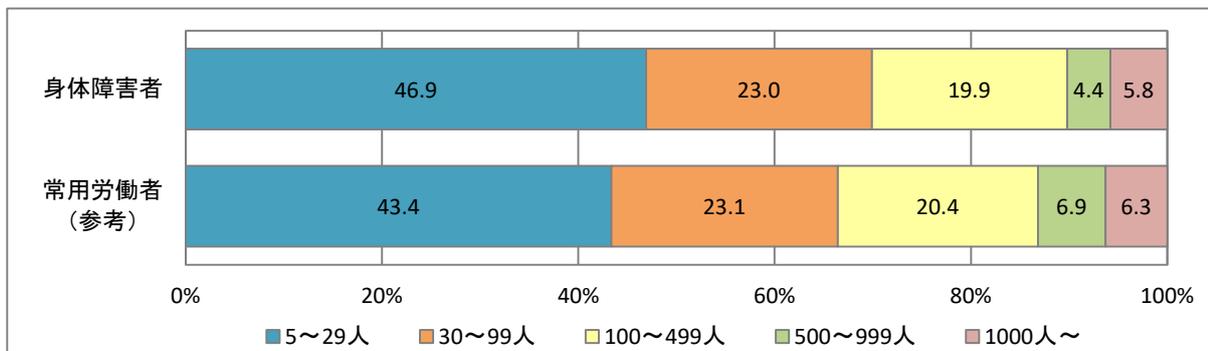
図1-2 企業規模別雇用者数の割合



#### (4) 事業所規模別

事業所規模別に雇用者数の割合をみると、5～29人規模で46.9%と最も多く、次いで30～99人規模23.0%、100～499人規模19.9%、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5～29人規模を除く全ての項目で少なくなっている。

図1-3 事業所規模別雇用者数の割合



(注) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室「毎月勤労統計調査月報(令和5年6月分)」より算出。

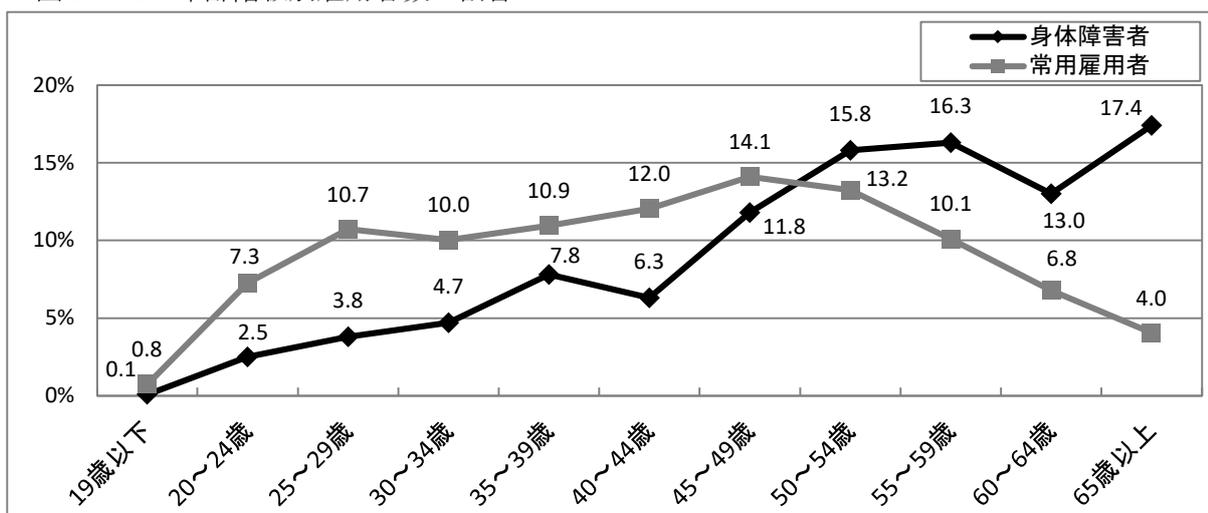
#### (5) 性別

性別に雇用者数の割合をみると、男性73.7%、女性26.3%、無回答0.0%となっている。

#### (6) 年齢階級別

年齢階級別に雇用者数の割合をみると、65歳以上層が17.4%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1-4 年齢階級別雇用者数の割合



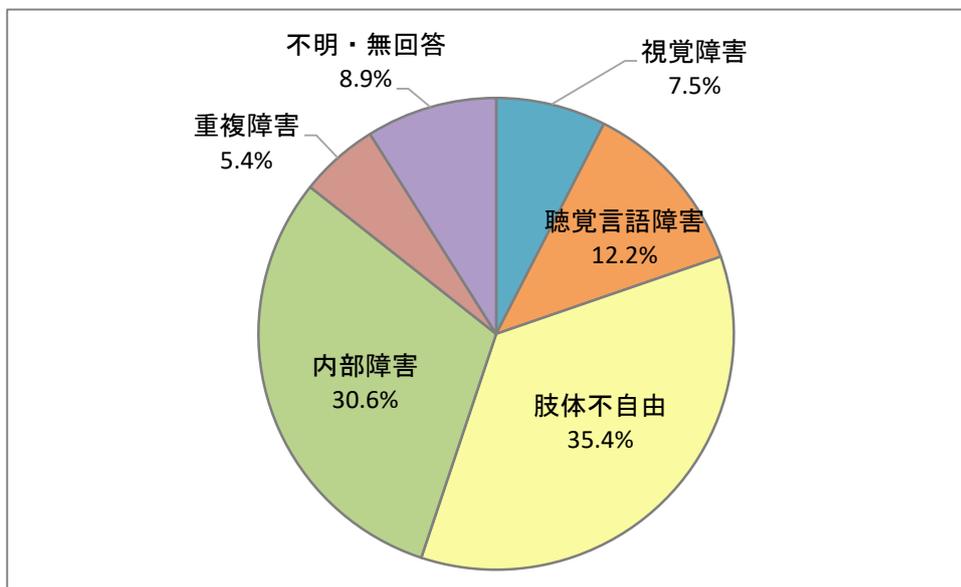
(注1) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「令和4年賃金構造基本統計調査報告書」より算出。

(注2) 常用労働者は10人以上の事業所の合計値。

(7) 障害の種類別

障害の種類別に雇用者数の割合をみると、肢体不自由が 35.4%を占め、次いで内部障害が 30.6%、聴覚言語障害が 12.2%となっている。

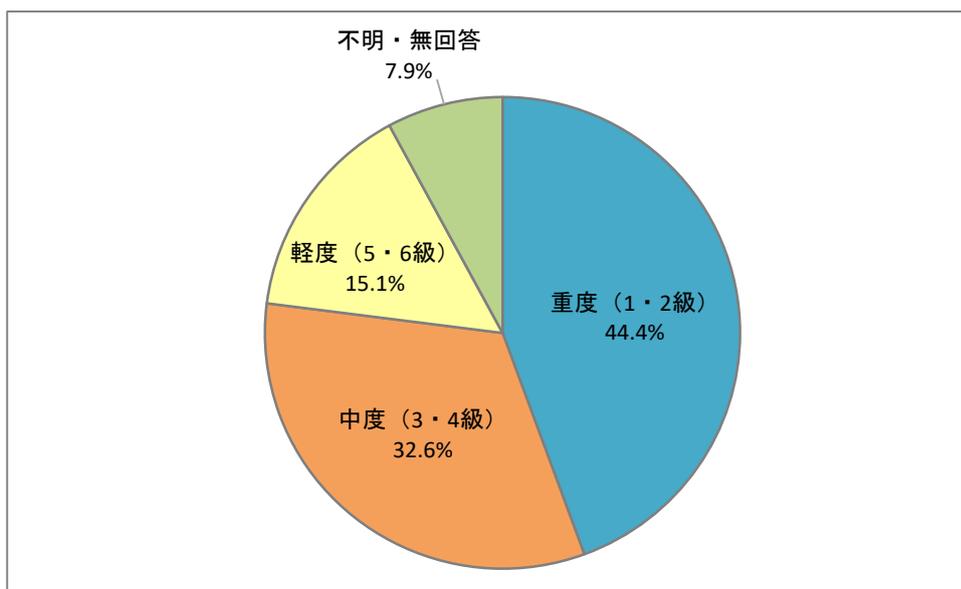
図 1 - 5 障害の種類別雇用者数の割合



(8) 障害の程度別

障害の程度別に雇用者数の割合をみると、重度（1・2級）が 44.4%を占め、次いで中度（3・4級）が 32.6%、軽度（5・6級）が 15.1%となっている。

図 1 - 6 障害の程度別雇用者数の割合



(9) 障害者となった時点

障害者となった時点別に雇用者数の割合をみると、事業所の採用前が 63.1%、採用後が 34.2%、無回答が 2.6%となっている。

(10) 雇用形態・週所定労働時間別

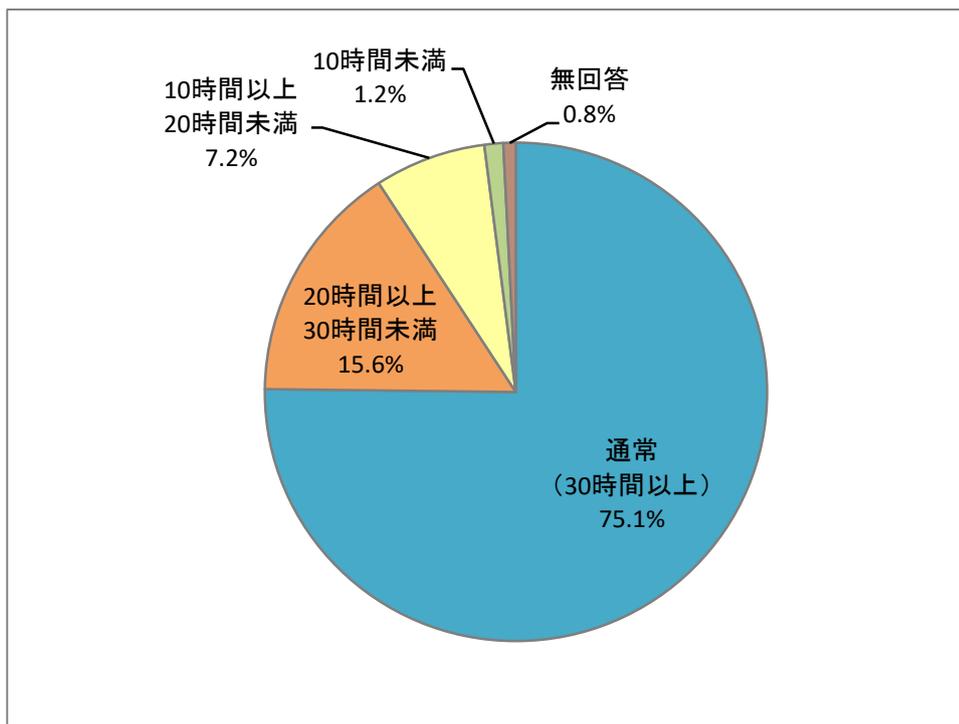
雇用形態別に雇用者数の割合をみると、無期契約の正社員が 53.2%、有期契約の正社員が 6.1%、無期契約の正社員以外が 15.6%、有期契約の正社員以外が 24.6%、無回答が 0.5%となっている。

また、概ね1ヵ月以上にわたり休職している雇用者数の割合は、1.7%となっている。

週所定労働時間別に雇用者数の割合をみると、通常（30 時間以上）が 75.1%と最も多く、次いで20 時間以上 30 時間未満が 15.6%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）の者が 150.6 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 99.1 時間、10 時間以上 20 時間未満の者が 61.0 時間、10 時間未満の者が 27.8 時間となっている。

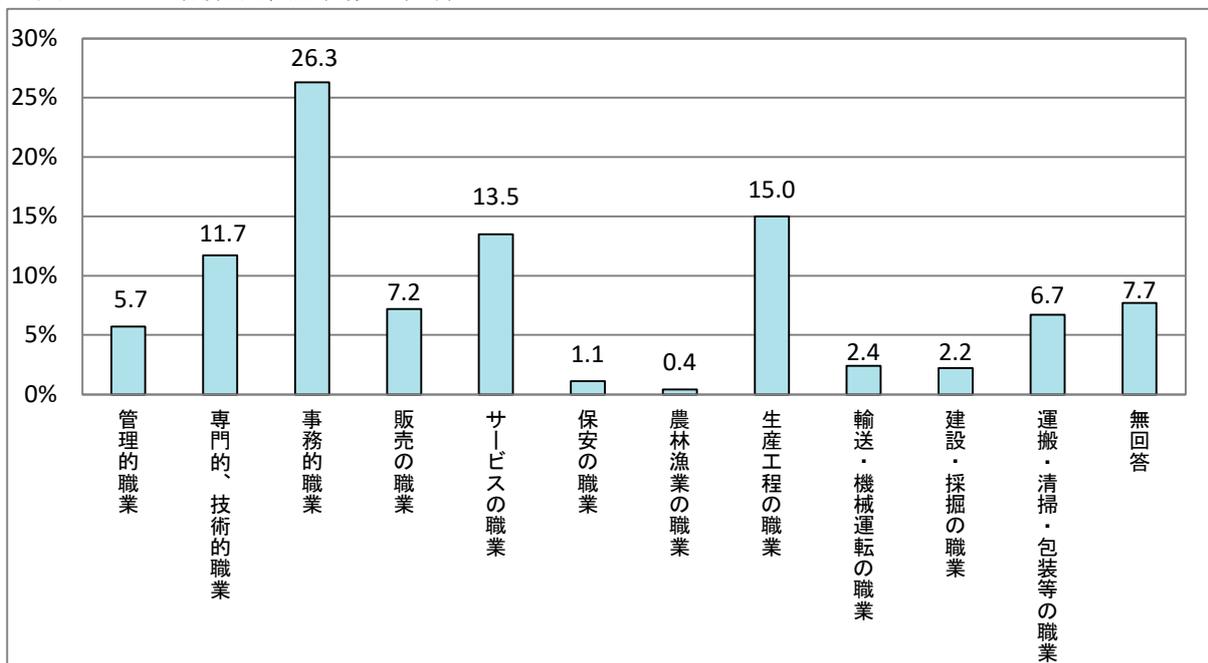
図 1 - 7 週所定労働時間別雇用者数の割合



(11) 職業別

職業別に雇用者数の割合をみると、事務的職業が 26.3%と最も多く、次いで生産工程の職業 (15.0%)、サービスの職業 (13.5%) の順に多くなっている。

図 1-8 職業別雇用者数の割合

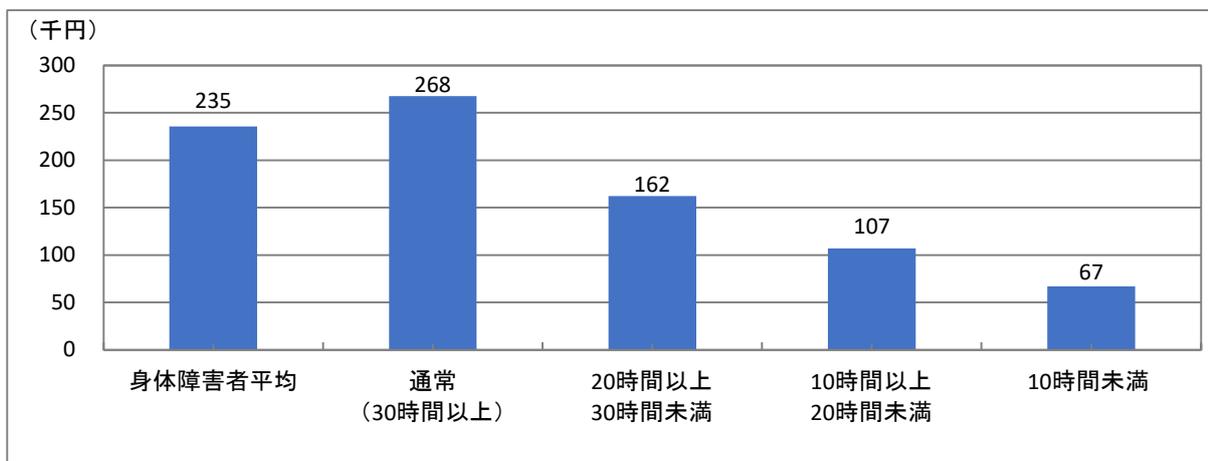


(12) 賃金の状況

身体障害者の1ヵ月の平均賃金は、23万5千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は22万3千円）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16万2千円、10時間以上20時間未満の者が10万7千円、10時間未満の者が6万7千円となっている。なお、賃金の支払形態は、月給制が65.7%、日給制が4.1%、時給制が27.3%、その他が1.6%、無回答が1.3%となっている。

図 1-9 週所定労働時間別平均賃金（きまって支給する給与）



(13) 勤続年数

身体障害者の平均勤続年数は12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

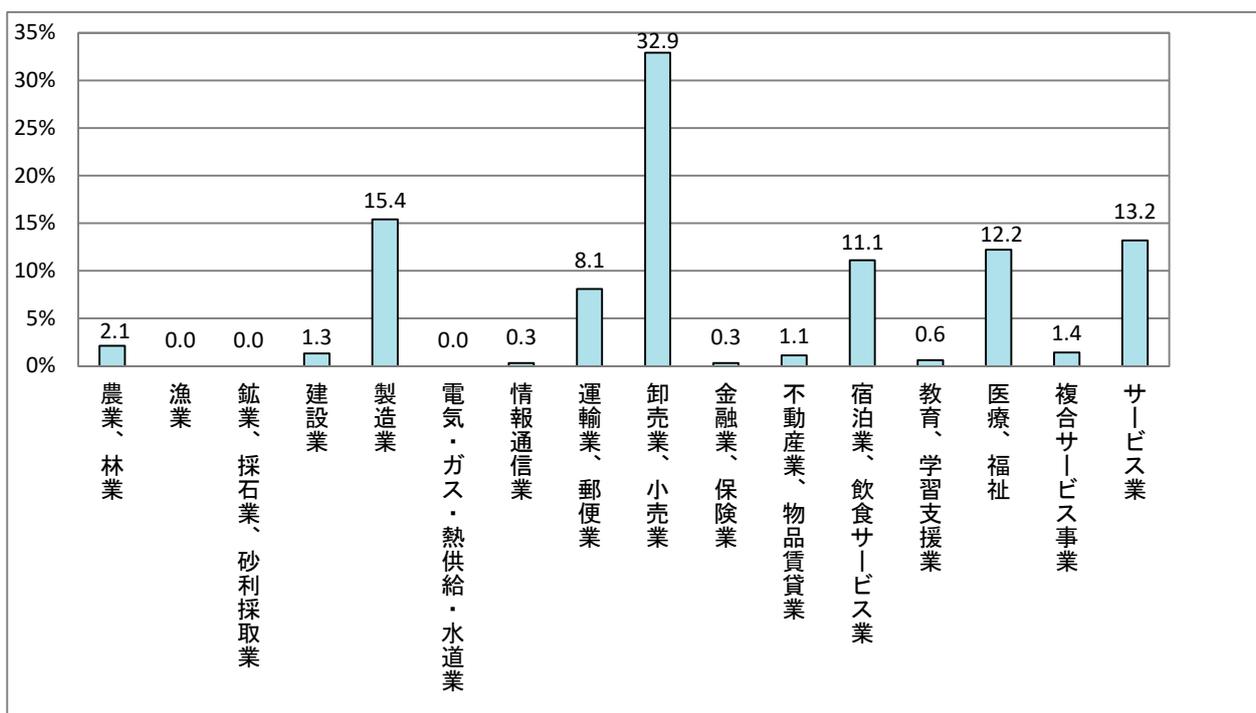
令和5年6月時点で回答事業所(6,406社)において雇用されている知的障害者は5,964人であり、復元すると推計27万5千人であった。

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

産業別に雇用者数の割合をみると、卸売業、小売業で32.9%と最も多く雇用されている。次いで、製造業15.4%、サービス業13.2%となっている。

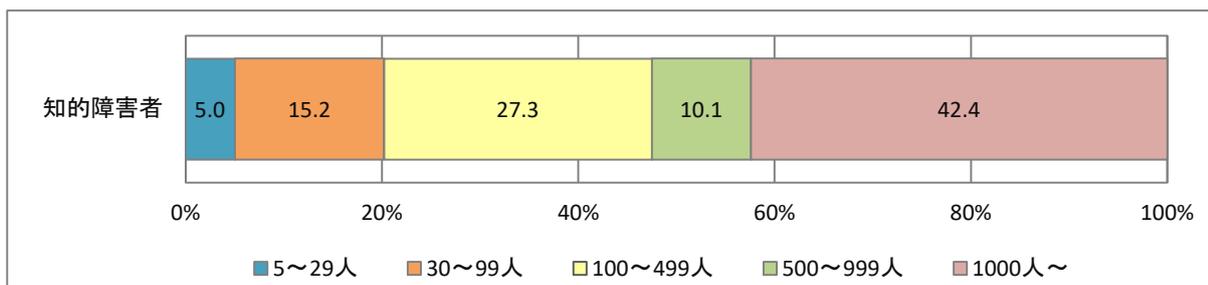
図2-1 産業別雇用者数の割合



### (3) 企業規模別

企業規模別に雇用者数の割合をみると、1,000人以上規模で42.4%と最も多く、次いで100~499人規模27.3%、30~99人規模15.2%、5~29人規模の順になっている。

図2-2 企業規模別雇用者数の割合

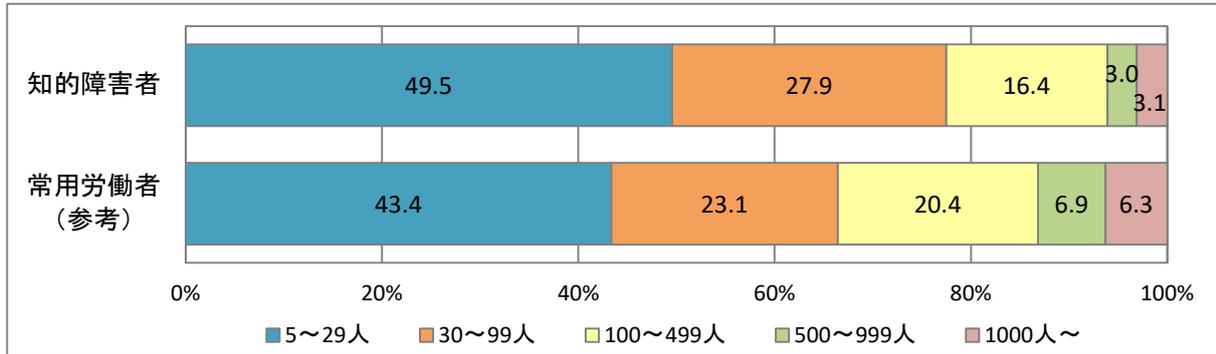


### (4) 事業所規模別

事業所規模別に雇用者数の割合をみると、5~29人規模で49.5%と最も多く、次いで30~

99人規模 27.9%、100～499人規模 16.4%、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、知的障害者の雇用は100人以上規模で少なくなっている。

図2-3 事業所規模別雇用者数の割合



(注) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室「毎月勤労統計調査月報(令和5年6月分)」より算出。

(5) 性別

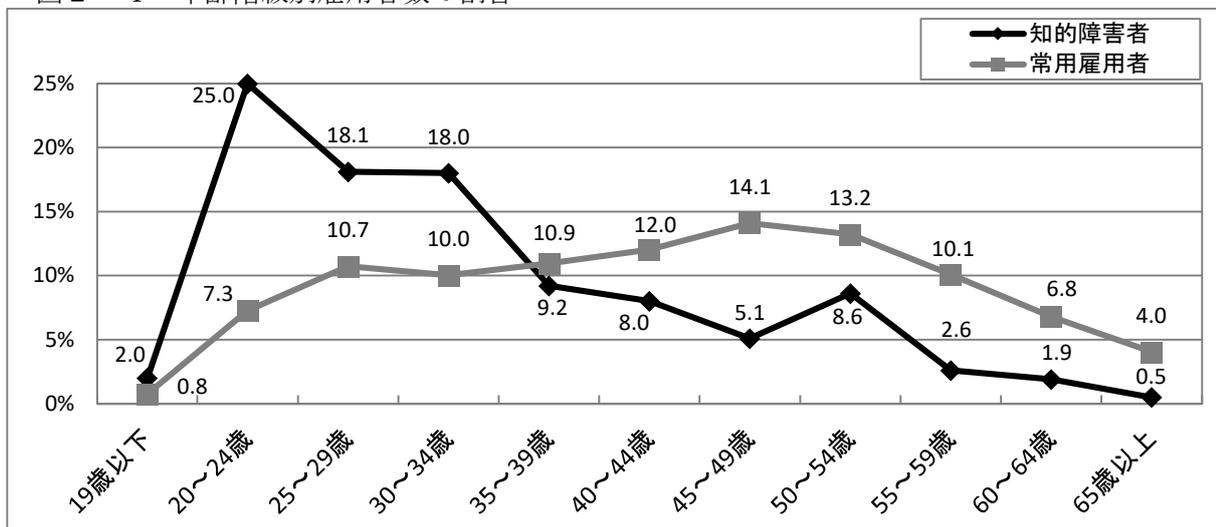
性別に雇用者数の割合をみると、男性 68.2%、女性 31.8%、無回答 0.0%となっている。

(6) 年齢階級別

年齢階級別に雇用者数の割合をみると、20～24歳層が 25.0%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、34歳以下の層で割合が高く、35歳以上の層で割合が低くなっている。

図2-4 年齢階級別雇用者数の割合



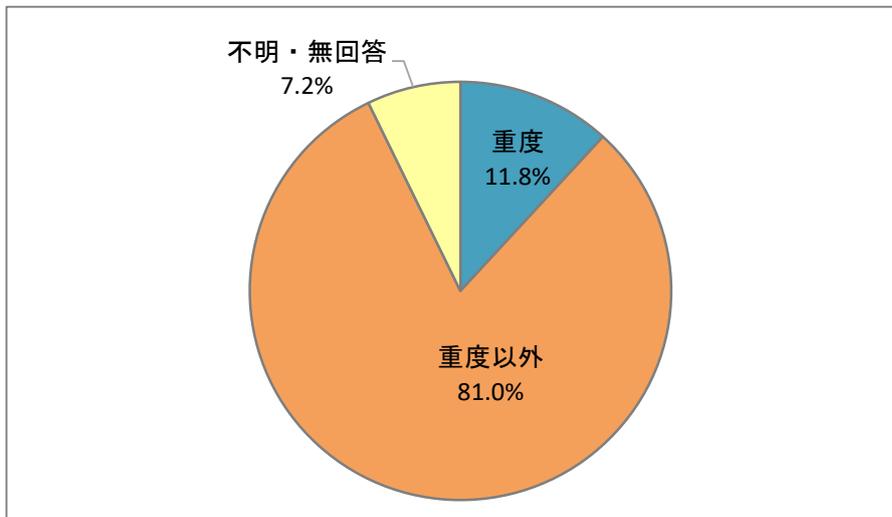
(注1) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「令和4年賃金構造基本統計調査報告書」より算出。

(注2) 常用労働者は10人以上の事業所の合計値。

(7) 障害の程度別

障害の程度別に雇用者の割合をみると、重度が 11.8%を占め、重度以外が 81.0%を占めている。

図 2-5 障害の程度別雇用者数の割合



(8) 雇用形態・週所定労働時間別

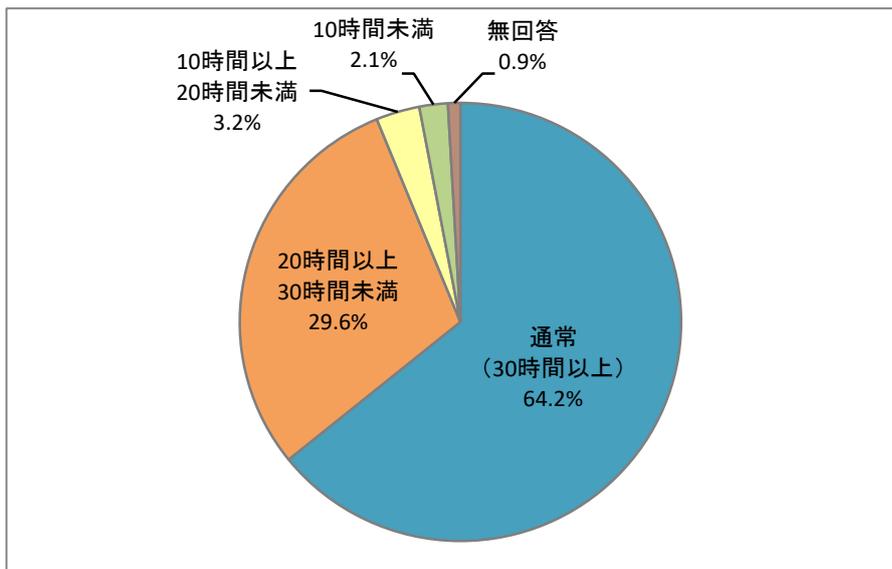
雇用形態別に雇用者数の割合をみると、無期契約の正社員が 17.3%、有期契約の正社員が 3.0%、無期契約の正社員以外が 38.9%、有期契約の正社員以外が 40.7%、無回答が 0.1%となっている。

また、概ね1ヵ月以上にわたり休職している雇用者数の割合は、0.4%となっている。

週所定労働時間別に雇用者数の割合をみると、通常（30 時間以上）が 64.2%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 29.6%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）の者が 143.2 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 104.1 時間、10 時間以上 20 時間未満の者が 63.0 時間、10 時間未満の者が 33.4 時間となっている。

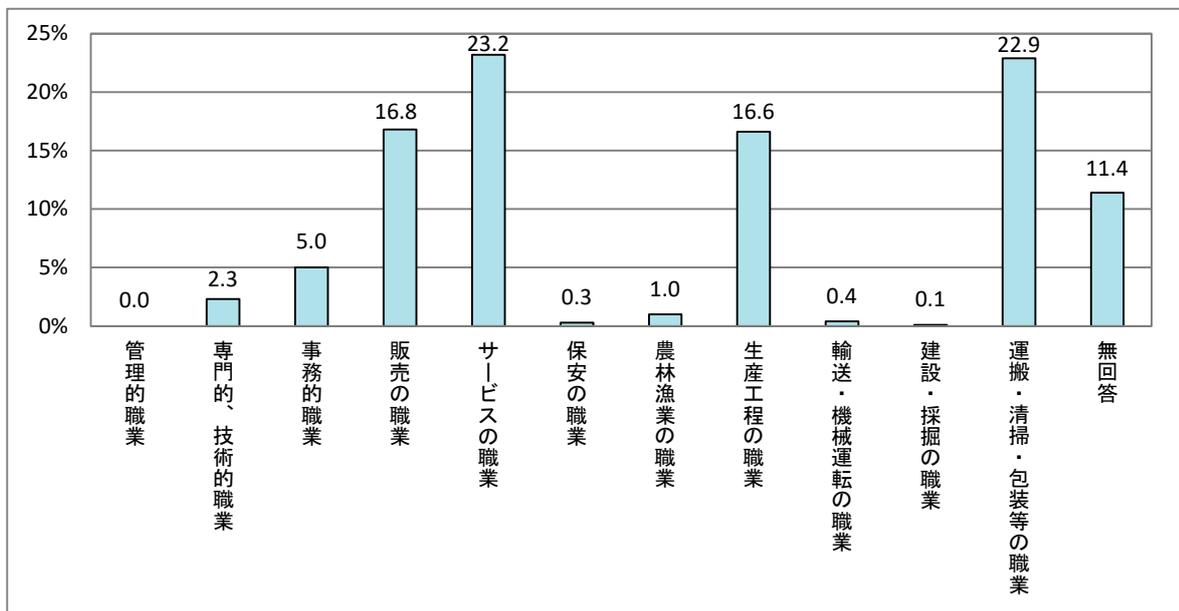
図 2-6 週所定労働時間別雇用者数の割合



### (9) 職業別

職業別に雇用者数の割合をみると、サービスの職業が 23.2%と最も多く、次いで運搬・清掃・包装等の職業 (22.9%)、販売の職業 (16.8%) の順に多くなっている。

図 2-7 職業別雇用者数の割合



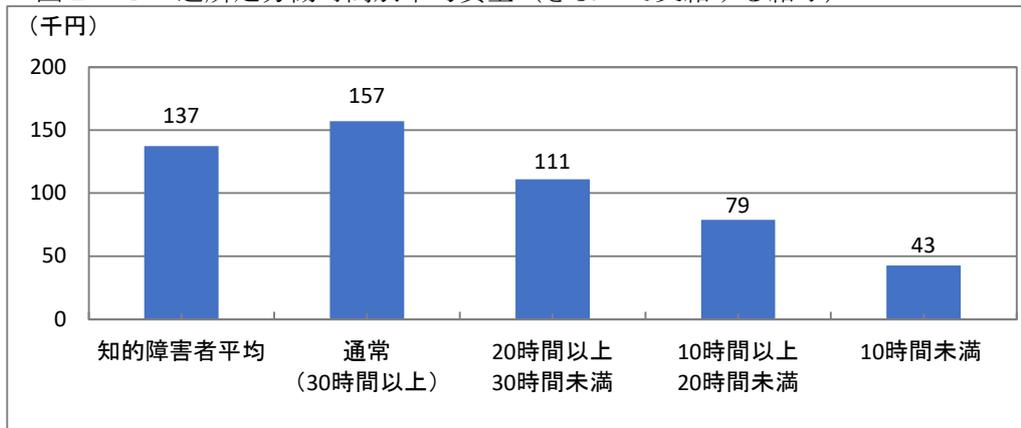
### (10) 賃金の状況

知的障害者の1ヵ月の平均賃金は、13万7千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は13万3千円）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11万1千円、10時間以上20時間未満の者が7万9千円、10時間未満の者が4万3千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が24.8%、日給制が1.9%、時給制が72.5%、その他が0.6%、無回答が0.2%となっている。

図 2-8 週所定労働時間別平均賃金（きまって支給する給与）



### (11) 勤続年数

知的障害者の平均勤続年数は9年1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

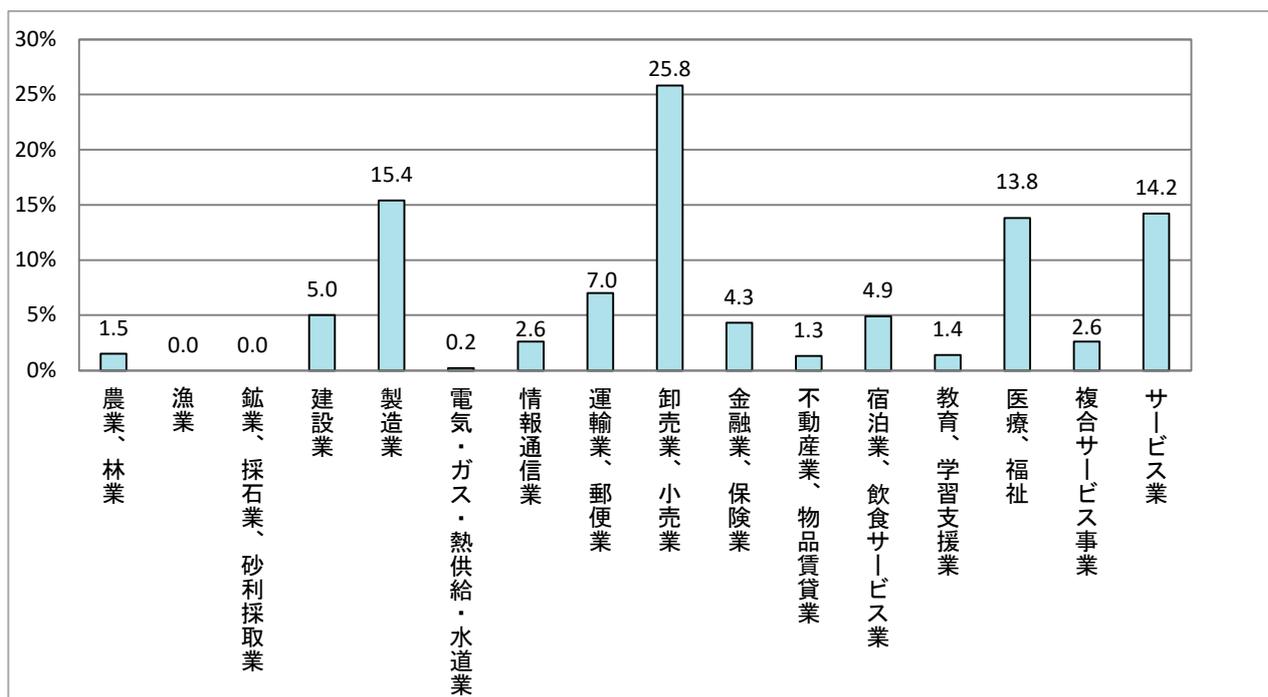
令和5年6月時点で回答事業所(6,406社)において雇用されている精神障害者は6,387人であり、復元すると推計21万5千人である。

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

産業別に雇用者数の割合をみると、卸売業、小売業で25.8%と最も多く雇用されている。次いで、製造業15.4%、サービス業14.2%となっている。

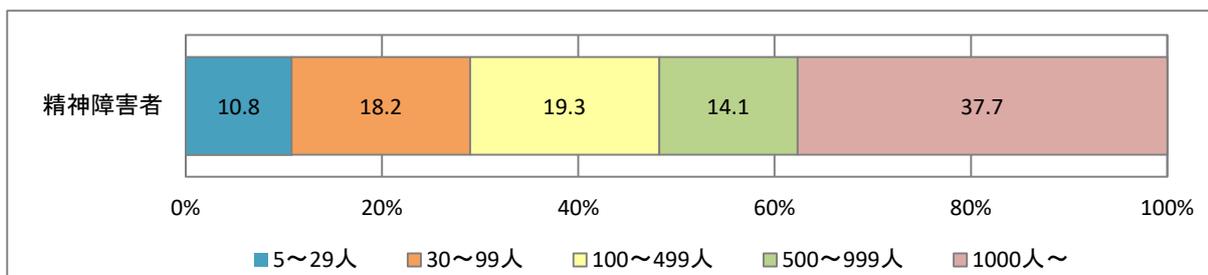
図3-1 産業別雇用者数の割合



#### (3) 企業規模別

企業規模別に雇用者数の割合をみると、1,000人以上規模で37.7%と最も多く、次いで100~499人規模19.3%、30~99人規模18.2%、500~999人規模、5~29人規模の順になっている。

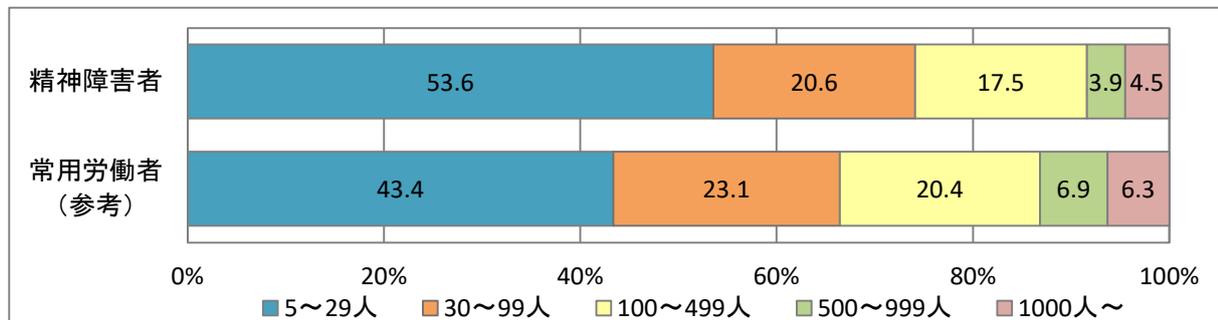
図3-2 企業規模別雇用者数の割合



#### (4) 事業所規模別

事業所規模別に雇用者数の割合をみると、5～29人規模で53.6%と最も多く、次いで30～99人規模20.6%、100～499人規模17.5%、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30人以上の規模で少なくなっている。

図3-3 事業所規模別雇用者数の割合



(注) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室「毎月勤労統計調査月報(令和5年6月分)」より算出。

(5) 性別

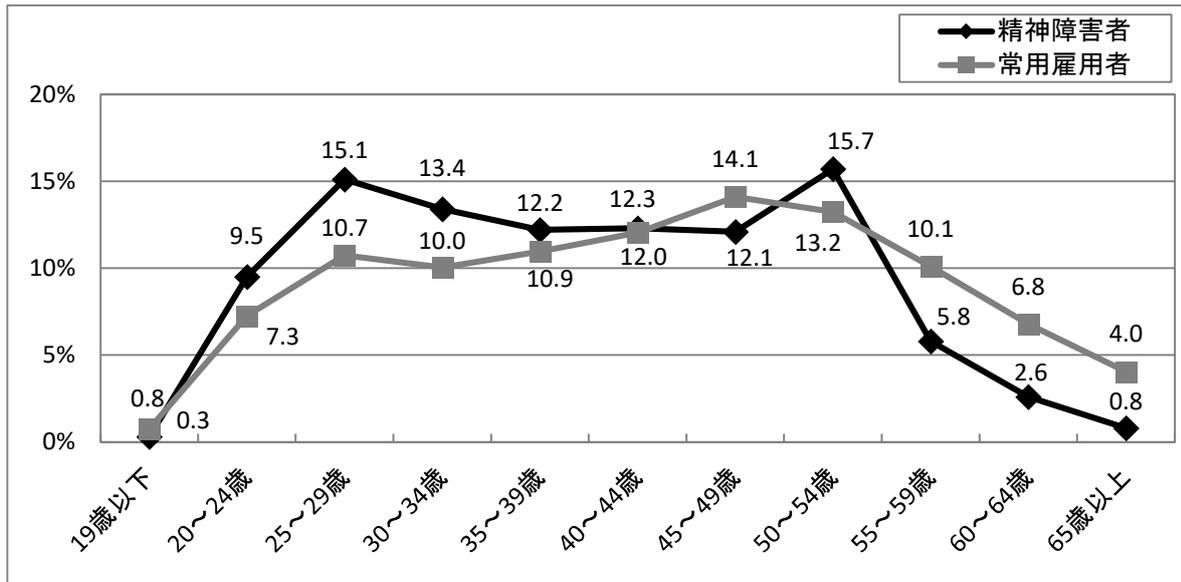
性別に雇用者数の割合をみると、男性 67.2%、女性 32.8%、無回答 0.0%となっている。

(6) 年齢階級別

年齢階級別に雇用者数の割合をみると、50～54 歳層が 15.7%と最も割合が高くなっている。

常用労働者と比較すると、精神障害者の雇用は 20 歳～39 歳の層と 50 歳～54 歳の層で割合が高くなっている。

図 3-4 年齢階級別雇用者数の割合



(注 1) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「令和 4 年賃金構造基本統計調査報告書」より算出。

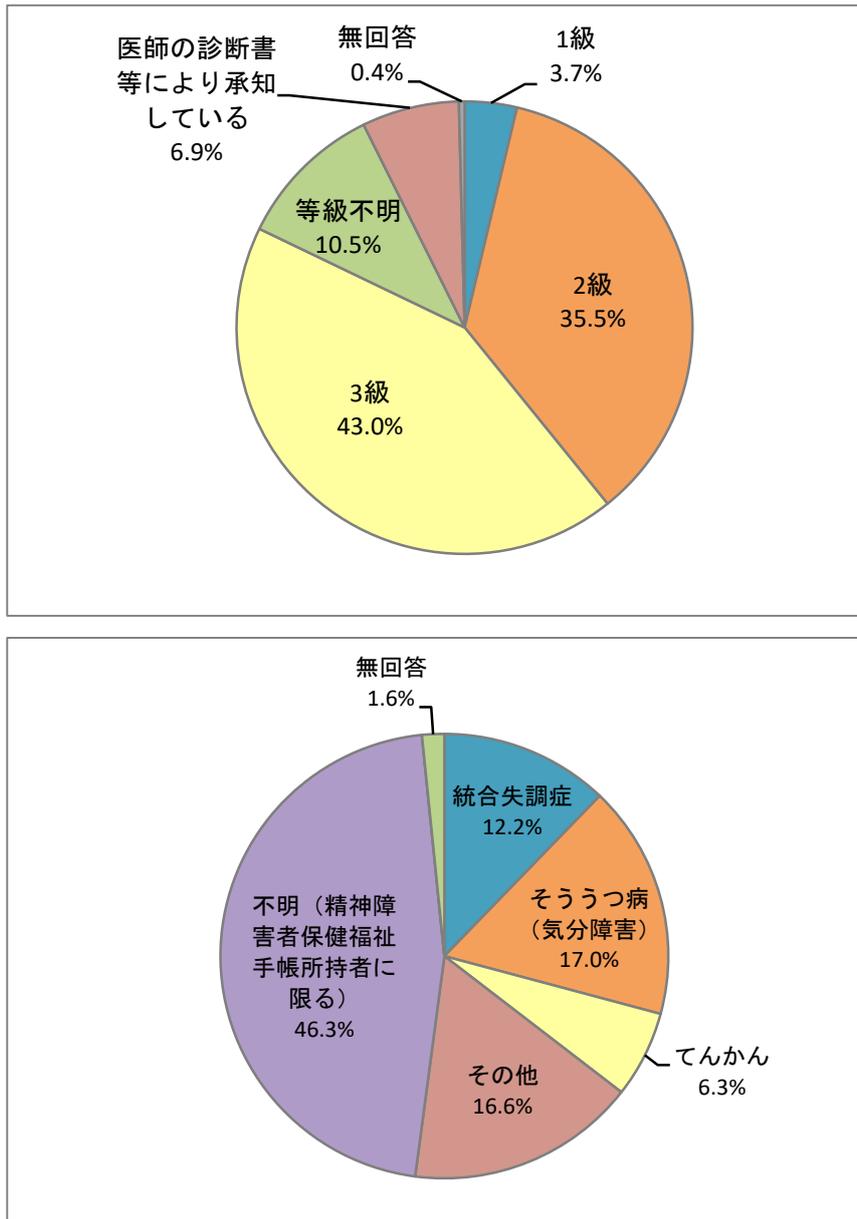
(注 2) 常用労働者は 10 人以上の事業所の合計値。

### (7) 障害の程度・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の雇用者数の割合は 92.7%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 6.9%となっている。

精神障害者保健福祉手帳の等級で最も多いのは「3級」で 43.0%、最も多い疾病は「そううつ病（気分障害）」で 17.0%となっている。

図 3-5 障害の程度・疾病別雇用者数の割合



### (8) 障害者となった時点

障害者となった時点別に雇用者数の割合をみると、事業所の採用前が 78.5%、採用後が 17.8%、無回答が 3.7%となっている。

### (9) 雇用形態・週所定労働時間別

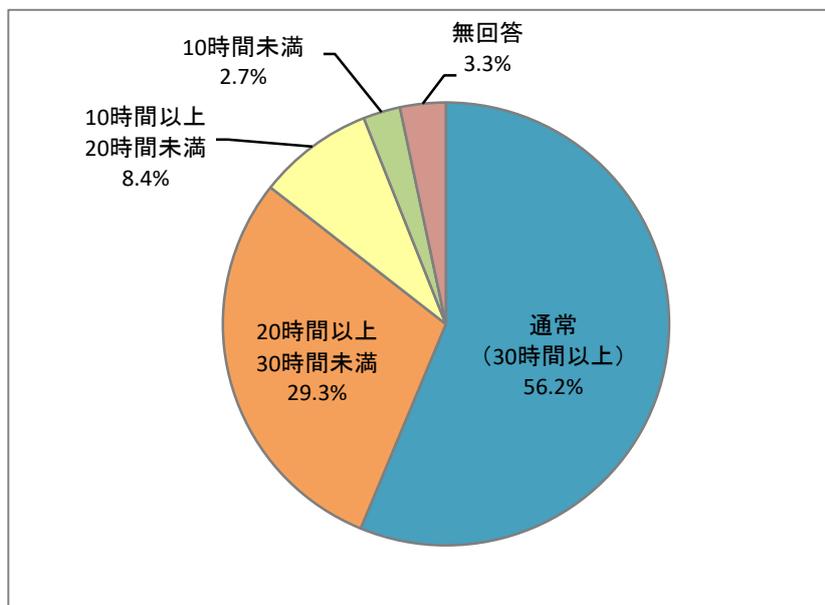
雇用形態別に雇用者数の割合をみると、無期契約の正社員が 29.5%、有期契約の正社員が 3.2%、無期契約の正社員以外が 22.8%、有期契約の正社員以外が 40.6%、無回答が 3.9%となっている。

また、概ね1ヵ月以上にわたり休職している雇用者数の割合は、5.7%となっている。

週所定労働時間別に雇用者数の割合をみると、通常（30 時間以上）が 56.2%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 29.3%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）の者が 134.2 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 100.9 時間、10 時間以上 20 時間未満の者が 59.9 時間、10 時間未満の者が 20.8 時間となっている。

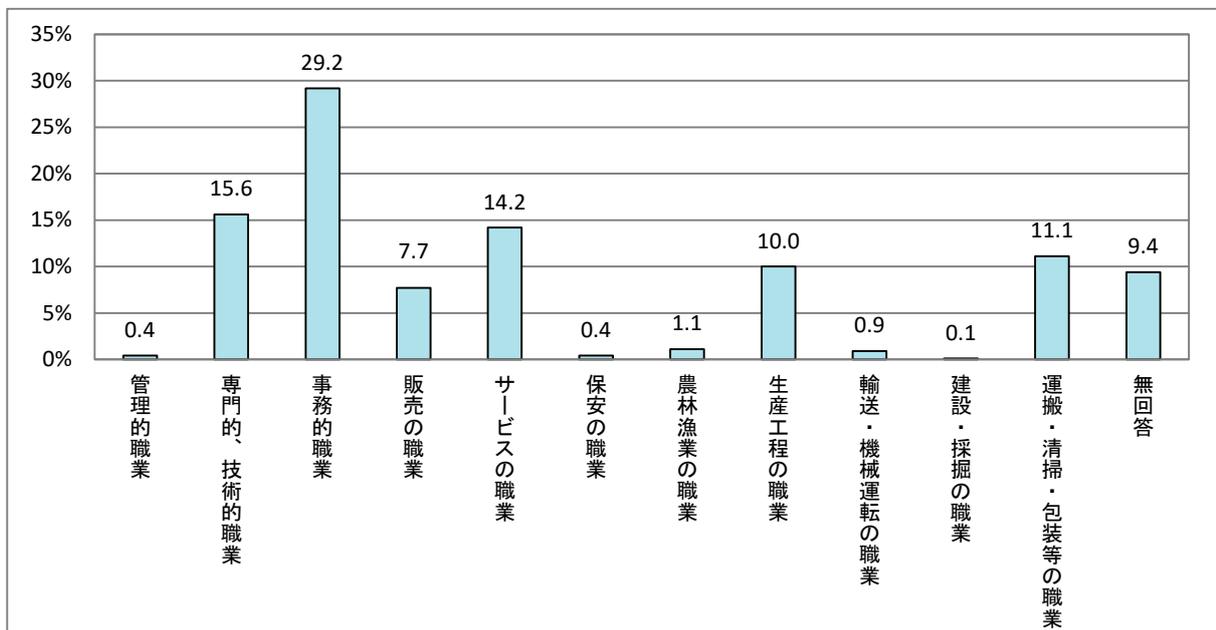
図 3-6 週所定労働時間別雇用者数の割合



(10) 職業別

職業別に雇用者数の割合をみると、事務的職業が 29.2%と最も多く、次いで専門的、技術的職業（15.6%）、サービスの職業（14.2%）の順に多くなっている。

図 3 - 7 職業別雇用者数の割合



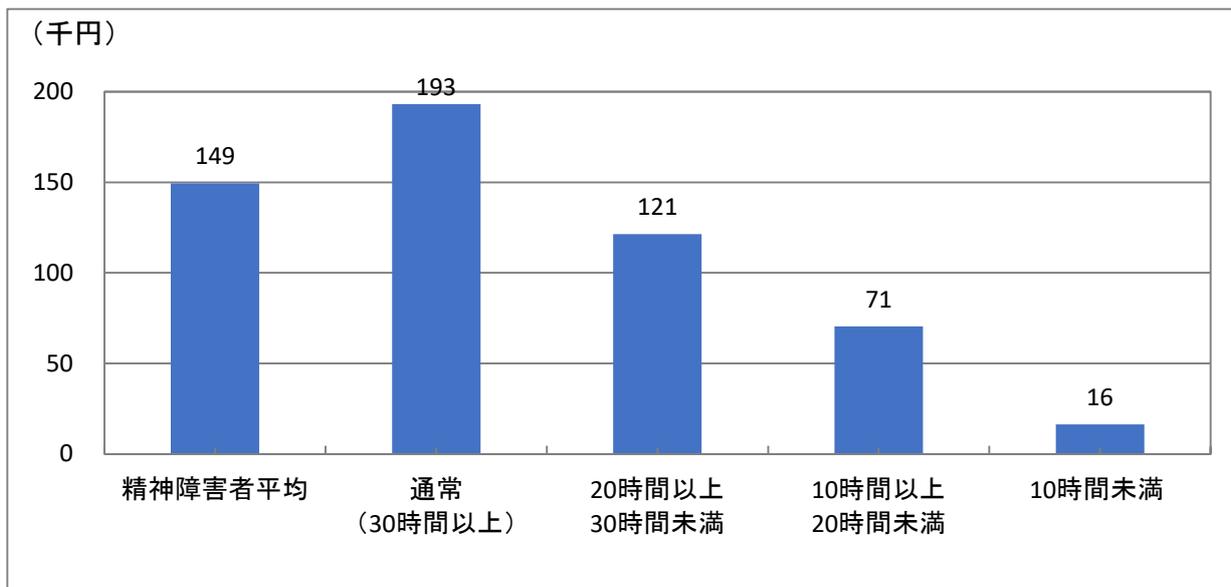
(11) 賃金の状況

精神障害者の1ヵ月の平均賃金は、14万9千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は14万6千円）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19万3千円、20時間以上30時間未満の者が12万1千円、10時間以上20時間未満の者が7万1千円、10時間未満の者が1万6千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が43.4%、日給制が1.8%、時給制が53.6%、その他が1.1%、無回答が0.1%となっている。

図3-8 週所定労働時間別平均賃金（きまって支給する給与）



(12) 勤続年数

精神障害者の平均勤続年数は5年3月となっている。

#### 4 発達障害者の雇用について

##### (1) 雇用者数

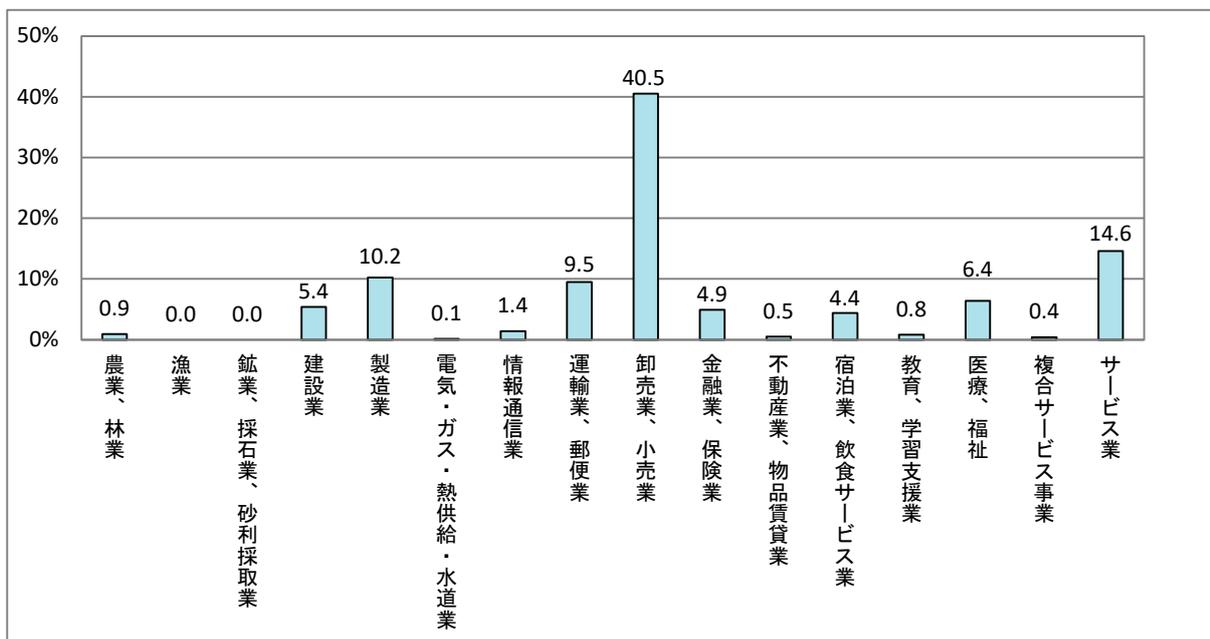
令和5年6月時点で回答事業所（6,406社）において雇用されている発達障害者は1,583人であり、復元すると推計9万1千人であった。

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

産業別に雇用者数の割合をみると、卸売業、小売業で40.5%と最も多く雇用されている。次いでサービス業14.6%、製造業10.2%となっている。

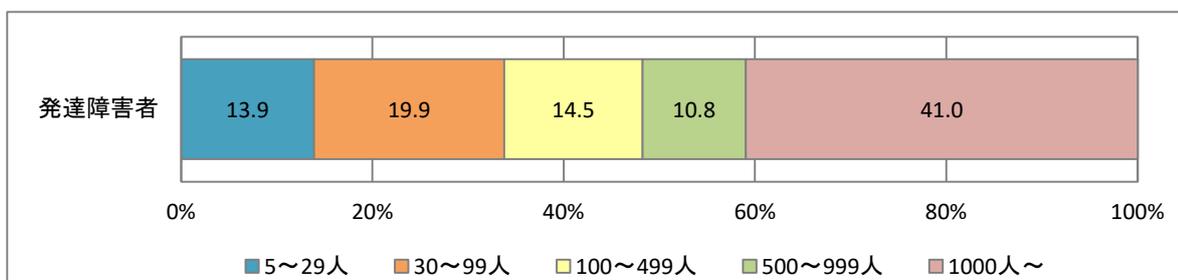
図4-1 産業別雇用者数の割合



##### (3) 企業規模別

企業規模別に雇用者数の割合をみると、1,000人以上規模で41.0%と最も多く、次いで30~99人規模19.9%、100~499人規模14.5%、5~29人規模、500~999人規模の順になっている。

図4-2 企業規模別雇用者数の割合

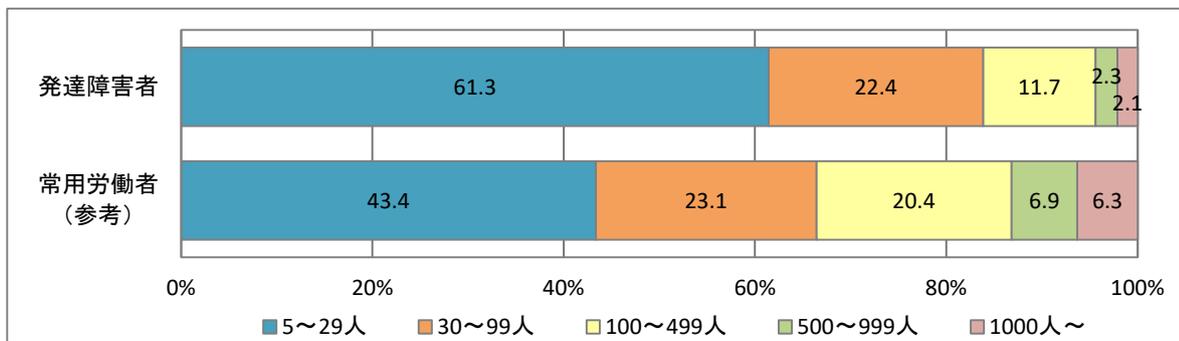


#### (4) 事業所規模別

事業所規模別に雇用者数の割合をみると、5～29人規模で61.3%と最も多く、次いで30～99人規模22.4%、100～499人規模11.7%、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、発達障害者の雇用は30人以上の規模で少なくなっている。

図4-3 事業所規模別雇用者数の割合



(注) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室「毎月勤労統計調査月報(令和5年6月分)」より算出。

#### (5) 性別

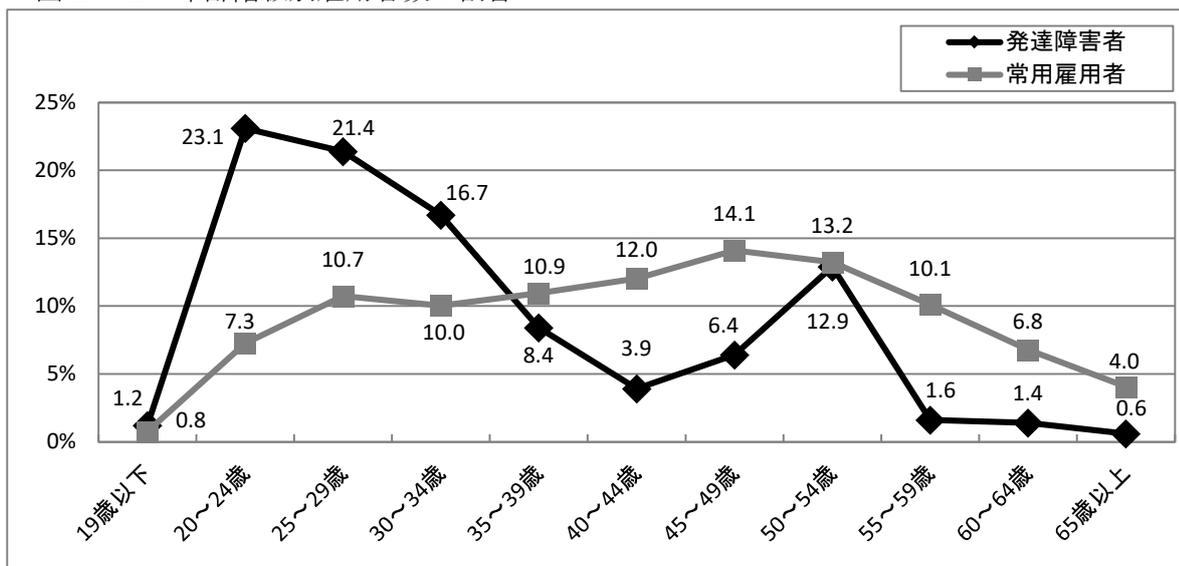
性別に雇用者数の割合をみると、男性73.7%、女性26.3%、無回答0.0%となっている。

#### (6) 年齢階級別

年齢階級別に雇用者数の割合をみると、20～24歳層が23.1%と最も割合が高くなっている。

常用労働者と比較すると、発達障害者の雇用は34歳以下の層で割合が高くなっている。

図4-4 年齢階級別雇用者数の割合



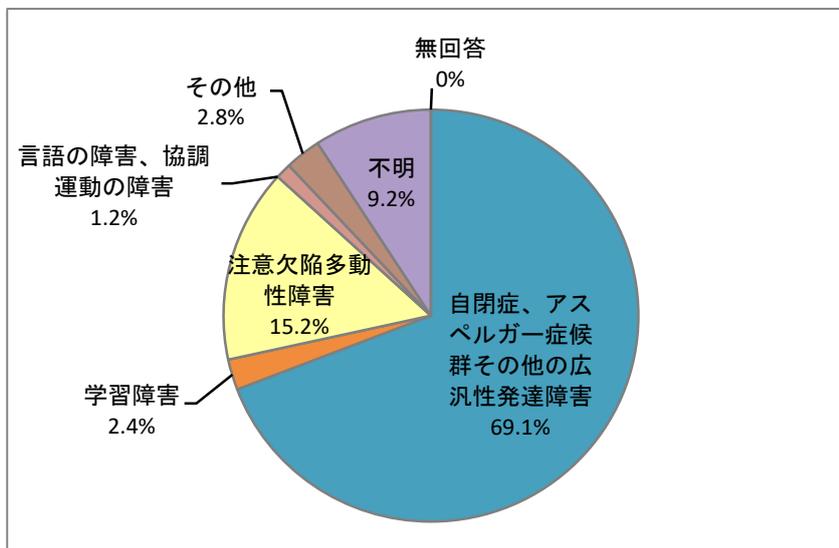
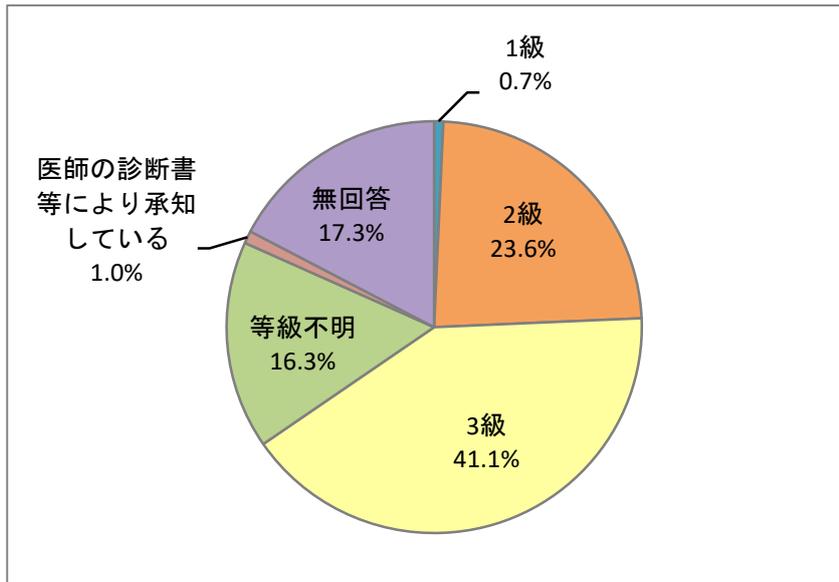
(注1) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「令和4年賃金構造基本統計調査報告書」より算出。

(注2) 常用労働者は10人以上の事業所の合計値。

### (7) 障害の程度・疾病名別

発達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、精神科医の診断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雇用者の割合は 81.7%となっている。また、精神科医の診断により確認している雇用者の割合は 1.0%となっている。精神障害者保健福祉手帳の等級で最も多いのは「3級」で 41.1%、最も多い疾病は「自閉症、アスペルガー症候群その他広汎性発達障害」で 69.1%となっている。

図 4-5 障害の程度・疾病名別雇用者数の割合



(8) 障害者となった時点

障害者となった時点別に雇用者数の割合をみると、事業所の採用前が 78.0%、採用後が 19.9%、無回答が 2.1%となっている。

(9) 雇用形態・週所定労働時間別

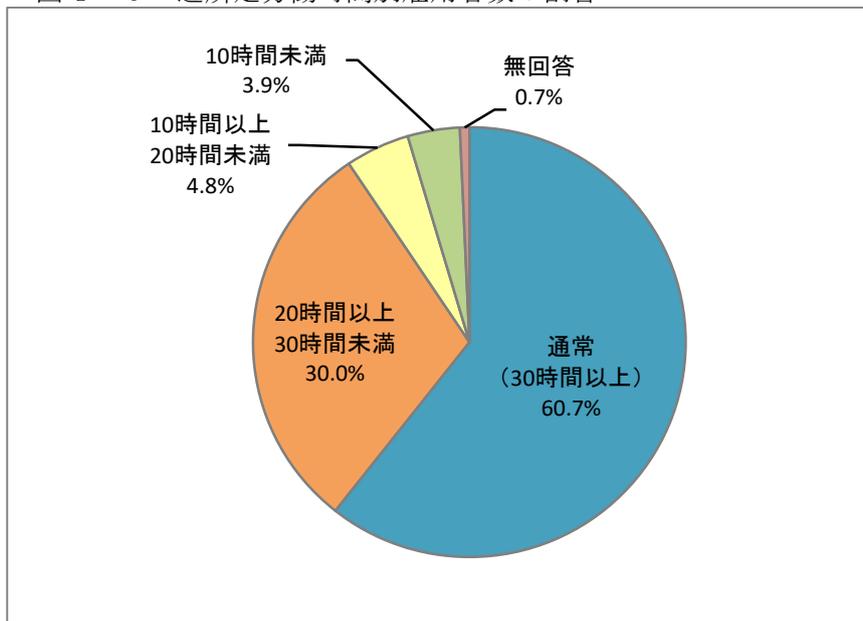
雇用形態別に雇用者数の割合をみると、無期契約の正社員が 35.3%、有期契約の正社員が 1.3%、無期契約の正社員以外が 23.8%、有期契約の正社員以外が 37.2%、無回答が 2.4%となっている。

また、概ね1ヵ月以上にわたり休職している雇用者数の割合は、1.7%となっている。

週所定労働時間別に雇用者数の割合をみると、通常（30 時間以上）が 60.7%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 30.0%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）の者が 138.2 時間、20 時間以上 30 時間未満の者が 102.5 時間、10 時間以上 20 時間未満の者が 63.3 時間、10 時間未満の者が 26.1 時間となっている。

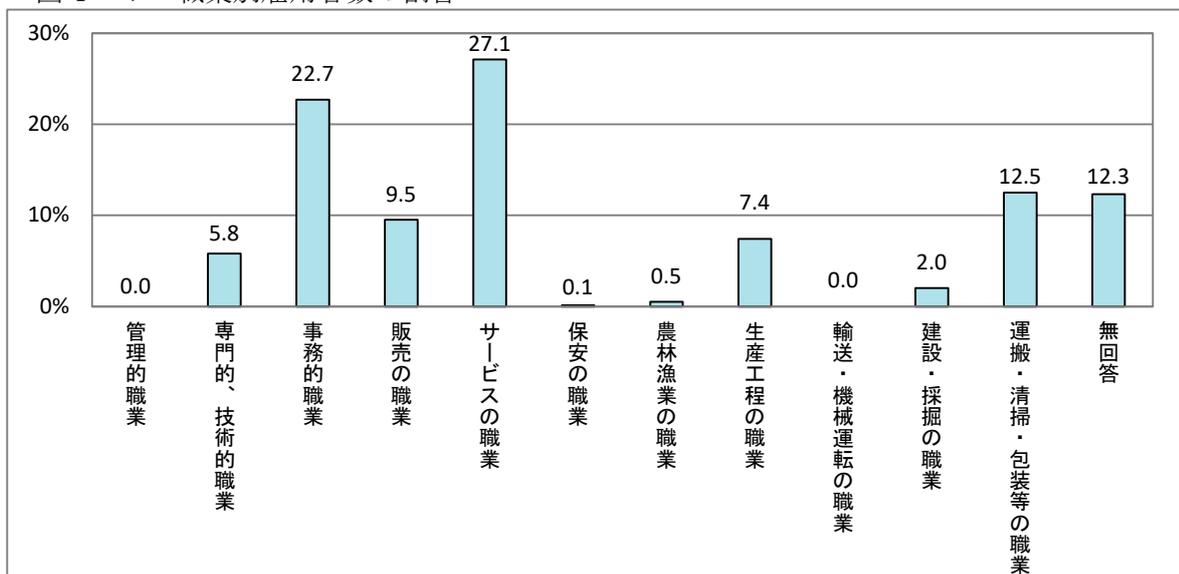
図 4-6 週所定労働時間別雇用者数の割合



#### (10) 職業別

職業別に雇用者数の割合をみると、サービスの職業が 27.1%と最も多く、次いで事務的職業 (22.7%)、運搬・清掃・包装等の職業 (12.5%) の順に多くなっている。

図 4-7 職業別雇用者数の割合



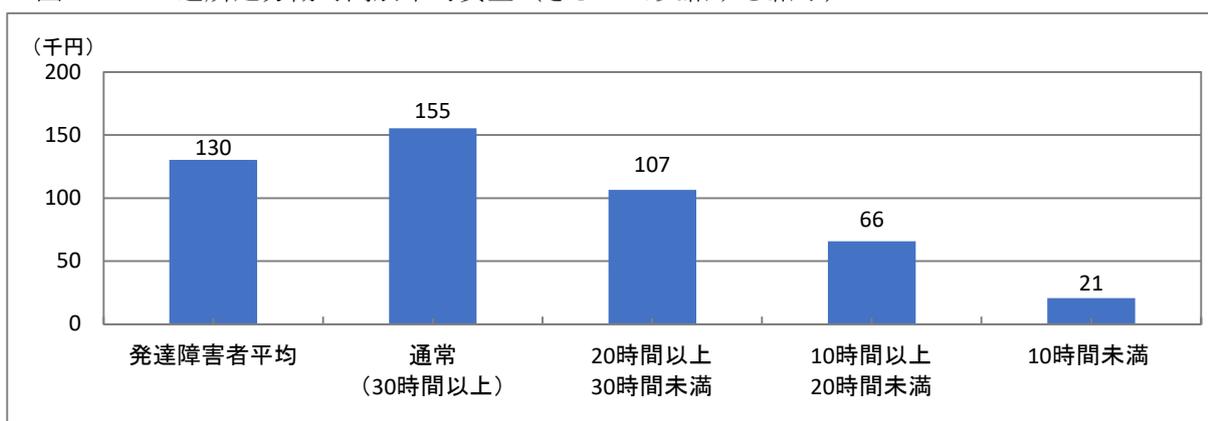
#### (11) 賃金の状況

発達障害者の1ヵ月の平均賃金は、13万円（超過勤務手当を除く所定内給与額は12万8千円）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15万5千円、20時間以上30時間未満の者が10万7千円、10時間以上20時間未満の者が6万6千円、10時間未満の者が2万1千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が52.3%、日給制が1.1%、時給制が44.2%、その他が2.3%、無回答が0.1%となっている。

図 4-8 週所定労働時間別平均賃金（きまって支給する給与）



#### (12) 勤続年数

発達障害者の平均勤続年数は5年1月となっている。

## 5 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

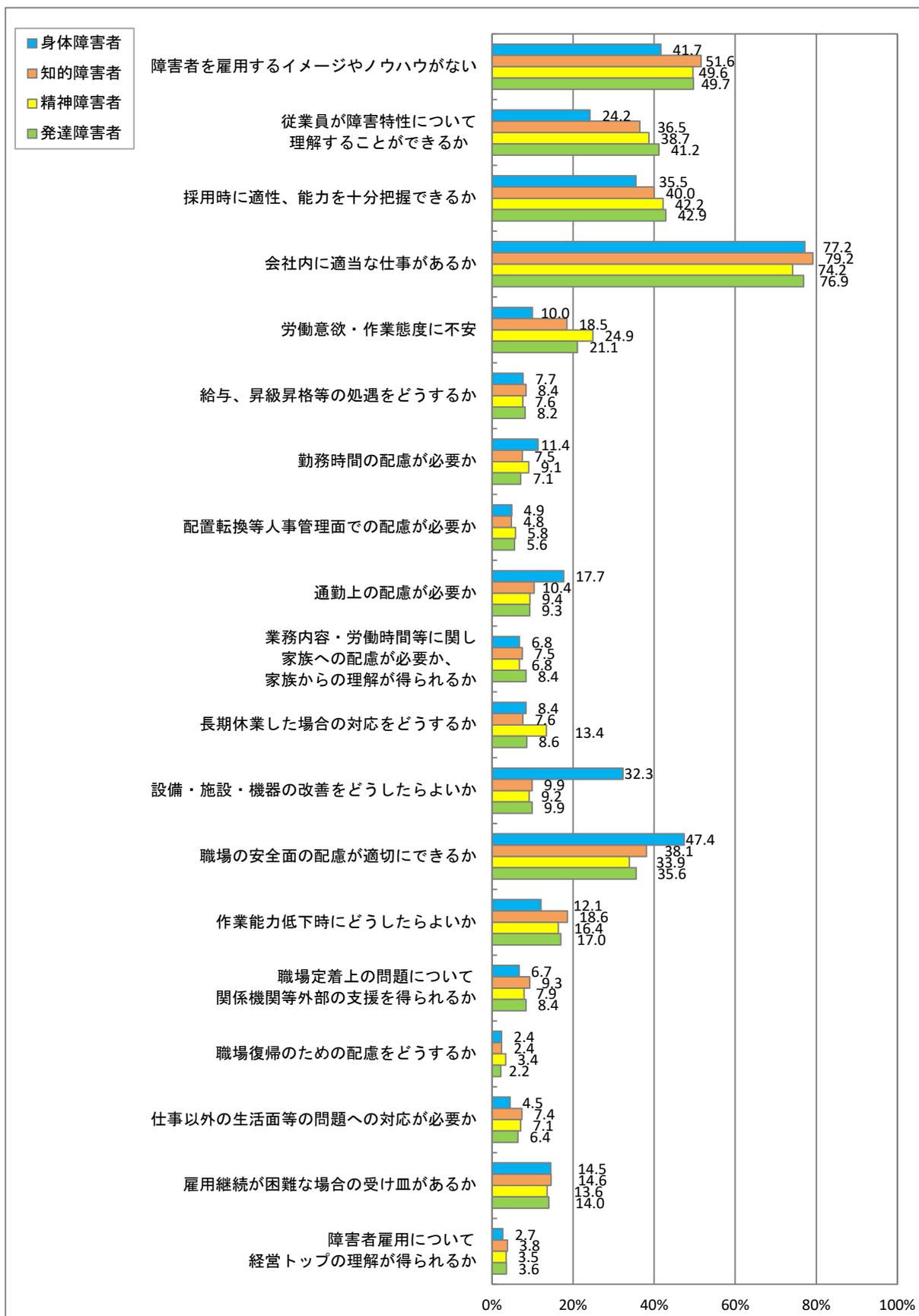
身体障害者の雇用上の課題について、63.0%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が77.2%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が47.4%、「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が41.7%と多くなっている。

知的障害者の雇用上の課題について、66.1%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が79.2%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が51.6%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が40.0%と多くなっている。

精神障害者の雇用上の課題について、66.2%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が74.2%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が49.6%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が42.2.%と多くなっている。

発達障害者の雇用上の課題について、65.3%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が76.9%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が49.7%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が42.9%と多くなっている。

図5-1 雇用するに当たっての課題の有無別事業所数の割合（複数回答：4つまで）



## (2) 雇用している障害者への配慮事項

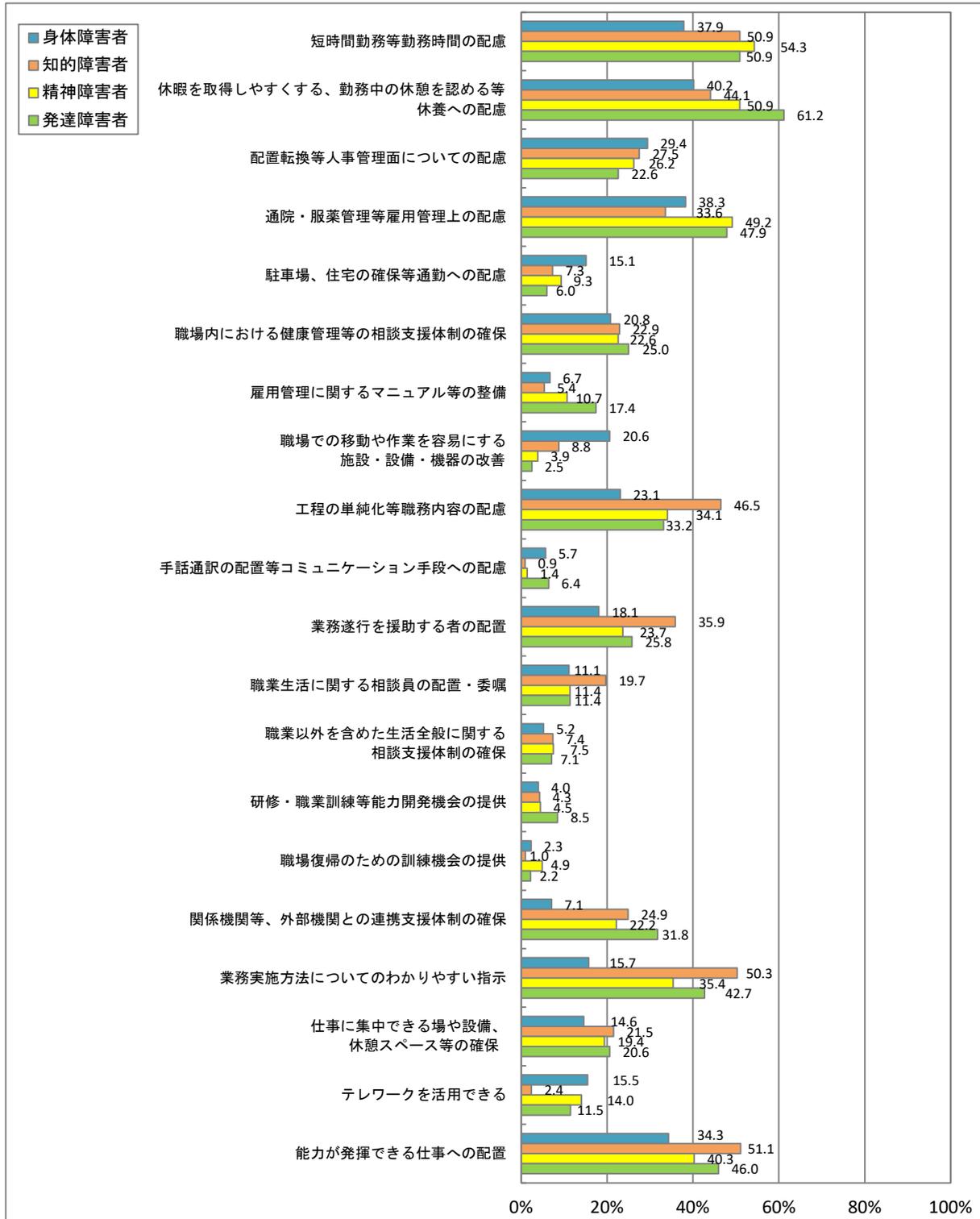
身体障害者の雇用上の配慮について、58.7%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたもののなかでは、「休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮」が40.2%と最も多く、次いで「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が38.3%、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が37.9%となっている。

知的障害者の雇用上の配慮について、61.0%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なかでは、「能力が発揮できる仕事への配置」が51.1%と最も多く、次いで「短時間勤務等勤務時間の配慮」が50.9%、「業務実施方法についてのわかりやすい指示」が50.3%となっている。

精神障害者の雇用上の配慮について、63.3%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なかでは、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が54.3%と最も多く、次いで「休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮」が50.9%、「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が49.2%となっている。

発達障害者の雇用上の配慮について、38.0%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なかでは、「休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮」が61.2%、と最も多く、次いで、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が50.9%となっている。

図5-2 雇用している障害者への配慮事項別事業所数の割合（複数回答）

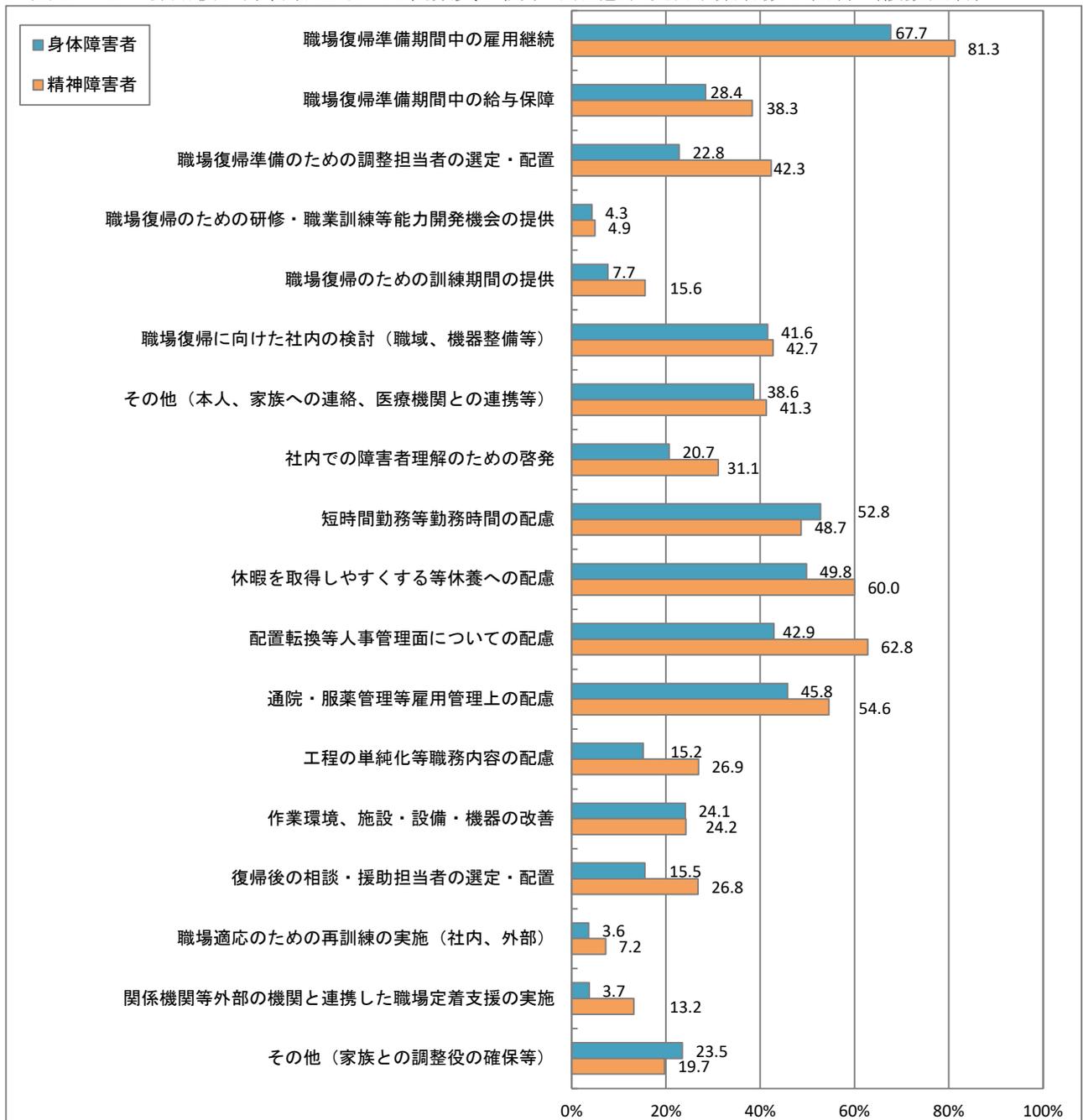


(3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

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 69.9%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 67.7%と最も多く、次いで「短時間勤務等勤務時間の配慮」が 52.8%、「休暇を取得しやすくなる等休養への配慮」が 49.8%となっている。

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 62.4%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 81.3%と最も多く、次いで「配置転換等人事管理面についての配慮」が 62.8%、「休暇を取得しやすくなる等休養への配慮」が 60.0%となっている。

図5-3 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項別事業者数の割合（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

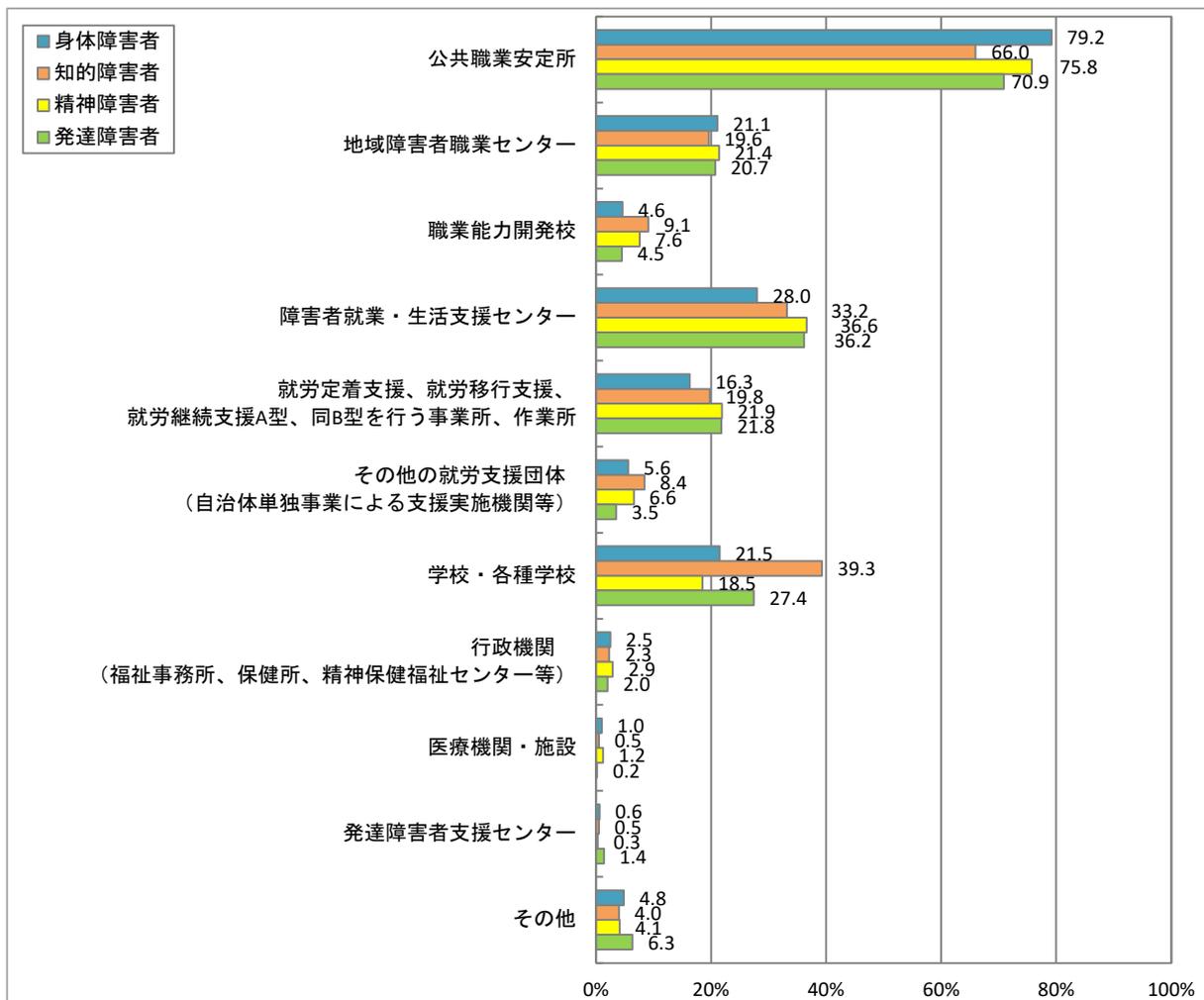
身体障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 16.0%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が 79.2%、次いで障害者就業・生活支援センターが 28.0%となっている。

知的障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 15.3%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 66.0%、次いで学校・各種学校が 39.3%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、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 13.9%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 75.8%、次いで障害者就業・生活支援センターが 36.6%となっている。

発達障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 10.8%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 70.9%、次いで障害者就業・生活支援センターが 36.2%となっている。

図5-4 障害者を募集・採用する際の連携機関別事業所数の割合（複数回答）



イ 雇用継続、職場定着における連携状況

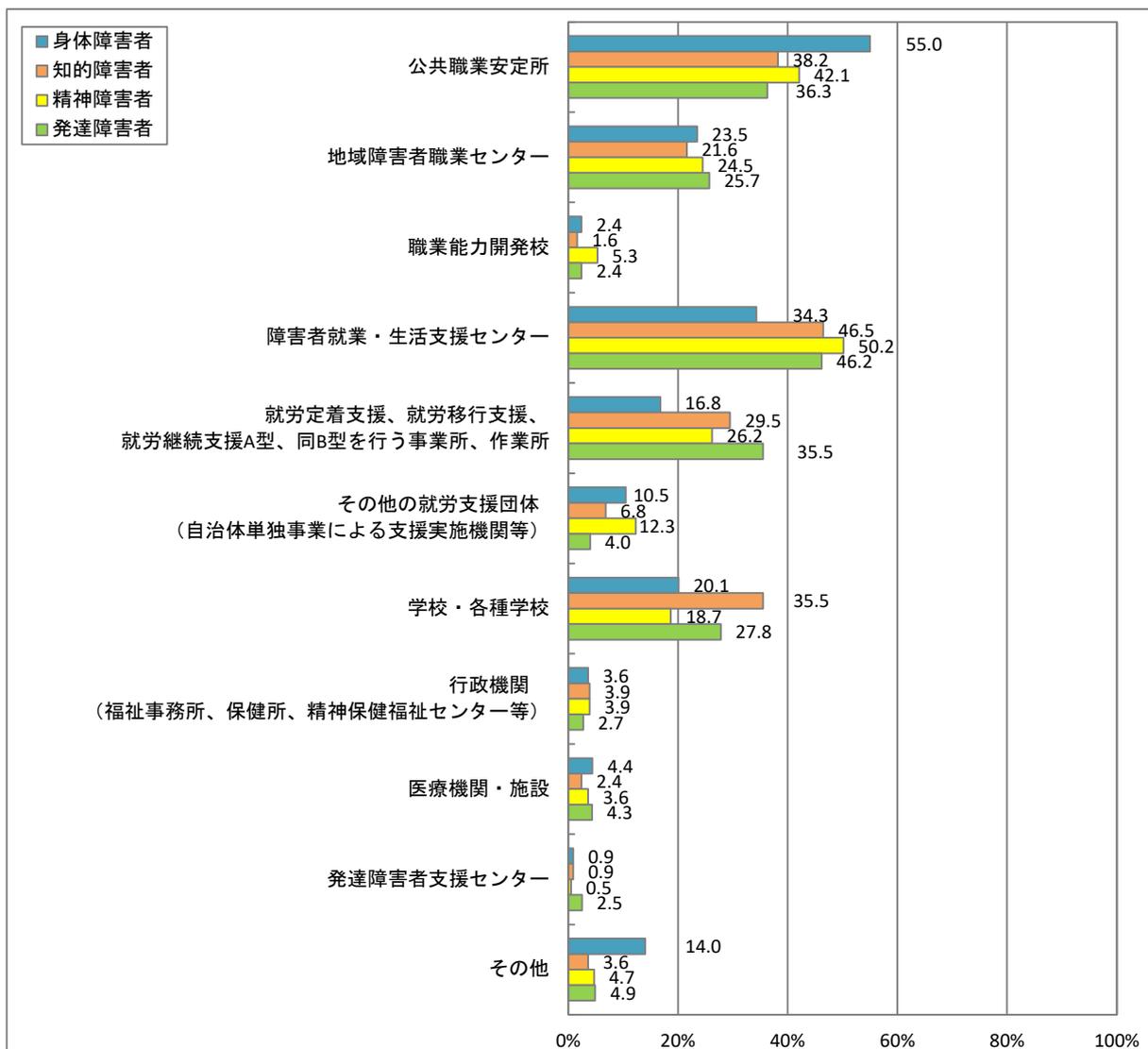
身体障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 9.2%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が 55.0%、次いで障害者就業・生活支援センターが 34.3%となっている。

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、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 9.2%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 46.5%、次いで公共職業安定所が 38.2%、学校・各種学校が 35.5%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、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 9.4%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 50.2%、次いで公共職業安定所が 42.1%となっている。

発達障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 6.4%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 46.2%、次いで公共職業安定所が 36.3%となっている。

図 5 - 5 障害者の雇用継続・職場定着における連携機関別事業所数の割合（複数回答）

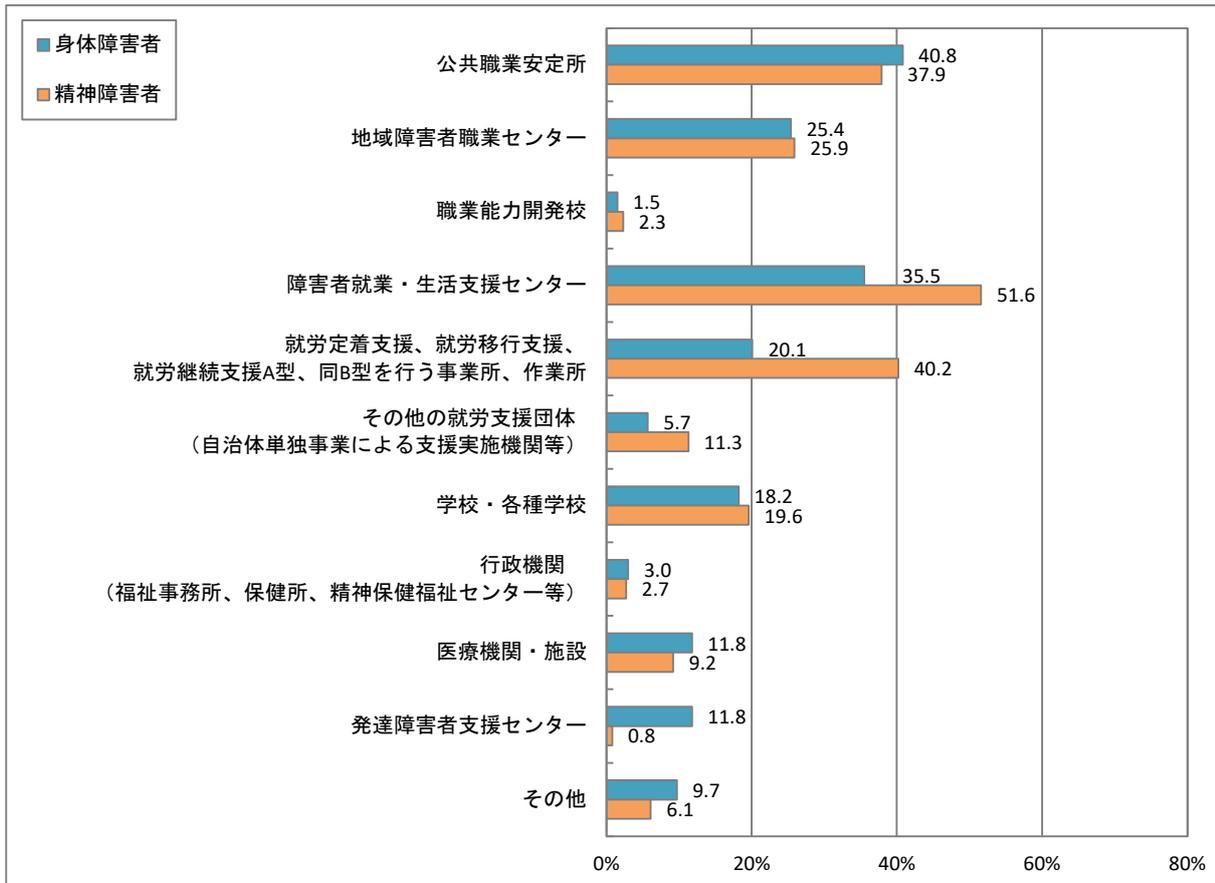


ウ 職場復帰における連携状況

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、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 5.4%となっており、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 40.8%、次いで障害者就業・生活支援センターが 35.5%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、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の 5.8%となっており、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 51.6%、次いで就労定着支援、就労移行支援、就労継続支援 A 型、同 B 型を行う事業所、作業所が 40.2%となっている。

図 5-6 障害者の職場復帰における連携機関別事業所数の割合（複数回答）



#### (5) 関係機関に期待する取組み

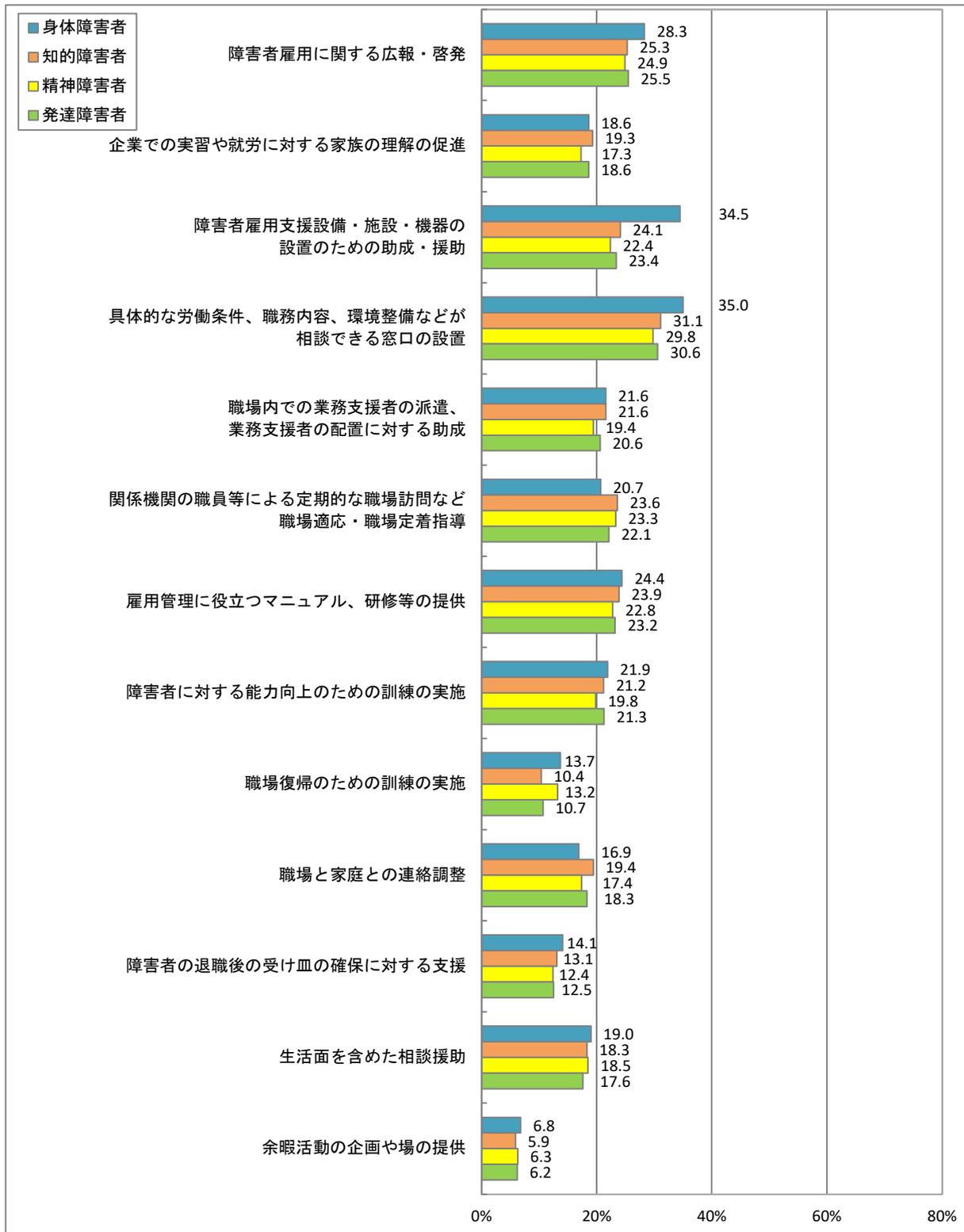
身体障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が 35.0%、次いで「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が 34.5%、「障害者雇用に関する広報・啓発」が 28.3%となっている。

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、環境整備などが相談できる窓口の設置」が 31.1%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が 25.3%、「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 24.1%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、環境整備などが相談できる窓口の設置」が 29.8%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が 24.9%、「関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導」が 23.3%となっている。

発達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、環境整備などが相談できる窓口の設置」が 30.6%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が 25.5%、「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 23.4%となっている。

図5-7 関係機関に期待する取組み別事業所数の割合（複数回答）



## 6 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

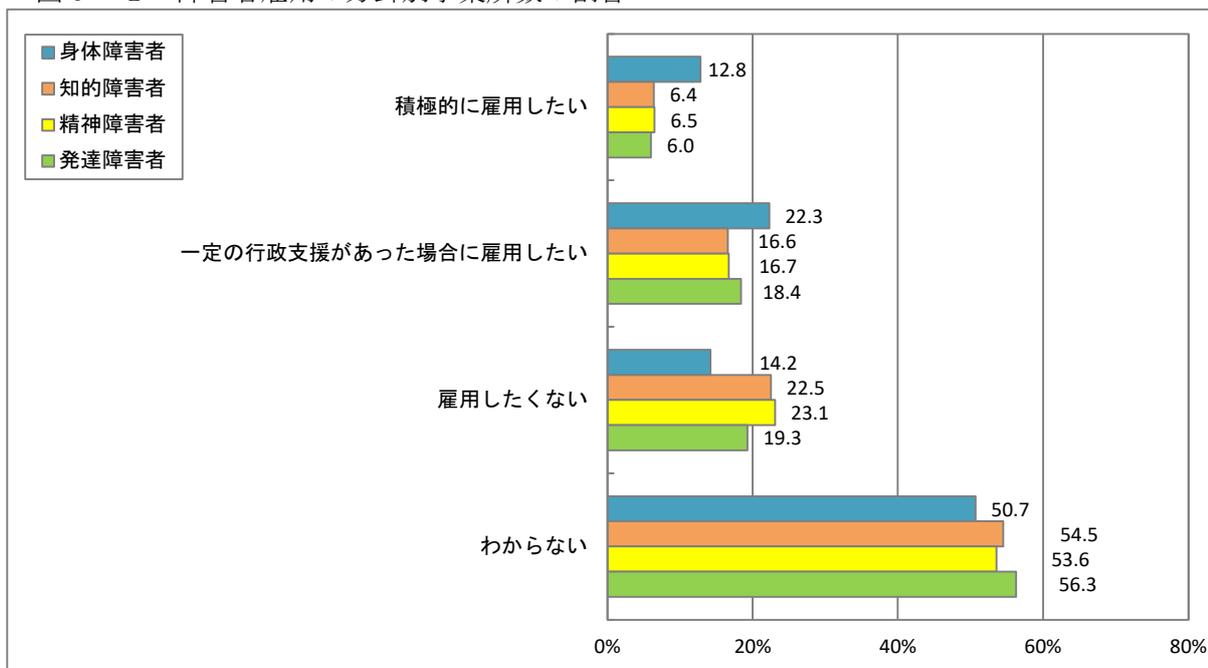
身体障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が 12.8%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が 22.3%、「雇用したくない」が 14.2%、「わからない」が 50.7%であった。

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 6.4%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が 16.6%、「雇用したくない」が 22.5%、「わからない」が 54.5%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 6.5%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が 16.7%、「雇用したくない」が 23.1%、「わからない」が 53.6%であった。

発達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 6.0%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が 18.4%、「雇用したくない」が 19.3%、「わからない」が 56.3%であった。

図 6 - 1 障害者雇用の方針別事業所数の割合



(2) 障害者雇用を促進するために必要な施策

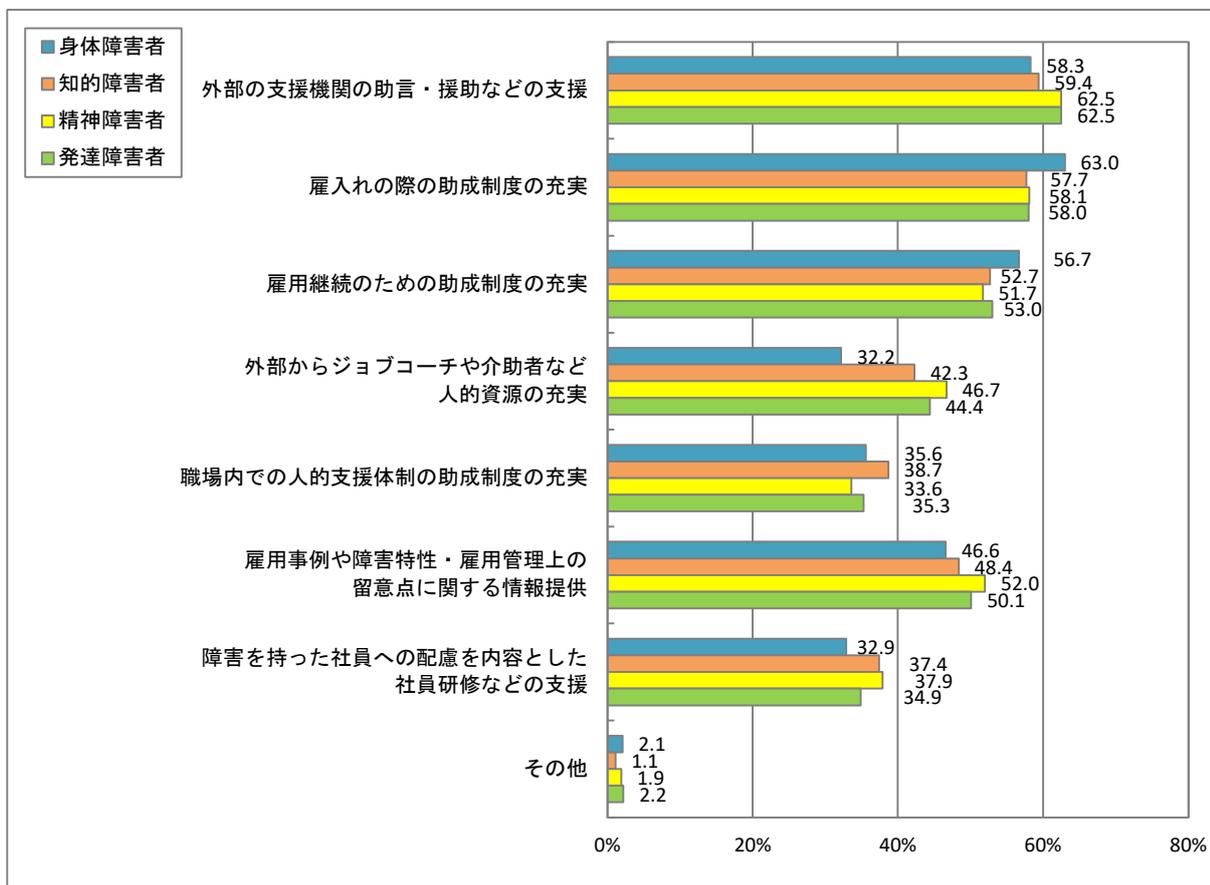
一定の行政支援のうち、身体障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「雇入れの際の助成制度の充実」が 63.0%、次いで「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が 58.3%、「雇用継続のための助成制度の充実」が 56.7%となっている。

知的障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が 59.4%、次いで「雇入れの際の助成制度の充実」が 57.7%、「雇用継続のための助成制度の充実」が 52.7%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、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が 62.5%、次いで「雇入れの際の助成制度の充実」が 58.1%、「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」が 52.0%となっている。

発達障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が 62.5%、次いで「雇入れの際の助成制度の充実」が 58.0%、「雇用継続のための助成制度の充実」が 53.0%となっている。

図6-2 障害者雇用を促進するために必要な施策別事業所数の割合（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 74.4%、次いで「施設・設備が対応していないから」が 38.8%、「職場になじむのが難しいと思われるから」が 18.9%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 78.3%、次いで「施設・設備が対応していないから」が 31.2%、「職場になじむのが難しいと思われるから」が 25.2%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 72.6%、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が 29.1%、「施設・設備が対応していないから」が 26.1%となっている。

発達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 77.3%、次いで「施設・設備が対応していないから」が 29.2%、「職場になじむのが難しいと思われるから」が 27.5%となっている。

図 6-3 障害者を雇用しない理由別事業所数の割合（複数回答）

