

令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書

令和5年6月調査

厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課

第1章 調査の概要

1 目的

この調査は、主要産業の民営事業所の事業主に対し、雇用している身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者の雇用者数、賃金、労働時間、職業、雇用管理上の措置等を産業、事業所規模、障害の種類、程度、障害者の年齢、性別に調査し、今後の障害者の雇用施策の検討及び立案に資することを目的として行った。

2 調査の対象

全国の日標準産業分類（平成25年10月改定）の大分類（「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業（バー、キャバレー、ナイトクラブを除く）」「生活関連サービス業、娯楽業（生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）」）に属する常用労働者5人以上を雇用している民営事業所から無作為に抽出した約9,400事業所を対象とした。

3 調査方法

調査受託業者から調査対象事業所へ郵送で調査票を配付し、郵送、オンラインシステム又は調査員の訪問により、調査票を回収した。

調査受託業者：株式会社エイジェック

4 調査実施時点

令和5年6月1日現在。ただし、賃金及び労働時間については、令和5年5月中。

5 回収及び推計

(1) 回収率

回答事業所数は6,406事業所で、回収率は67.9%であった。

(2) 推計方法

障害者数については、産業別、規模別に回収事業所数／母集団事業所数の逆数を復元倍率として推計して表示している。

6 主な用語の定義

(1) 身体障害者

身体障害者とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）に規定される身体障害者をいう。原則として身体障害者手帳の交付を受けている者をいうが、身体障害者手帳の交付を受けていなくても、指定医又は産業医（内部障害者の場合は指定医に限る。）の診断書・意見書により確認されている者も含む。

この調査の障害の種類、程度の集計区分は次のとおりとした。

イ 障害の種類

視覚障害	視覚障害
聴覚言語障害	聴覚、平行機能、音声又は言語機能
肢体不自由	上肢切断、上肢機能、下肢切断、下肢機能、体幹機能、脳病変上肢機能、脳病変移動機能
内部障害	心臓機能、腎臓機能、呼吸器機能、膀胱直腸機能、小腸機能、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能、肝臓機能
重複障害	身体障害の重複

ロ 障害の程度

重度	身体障害者程度等級表の1級、2級
中度	身体障害者程度等級表の3級、4級
軽度	身体障害者程度等級表の5級、6級

(2) 知的障害者

知的障害者とは、法に規定される知的障害者をいう。具体的には児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターによって知的障害があると判定された者をいう。

また、重度知的障害者とは次のイからハまでのいずれかの者をいう。

イ 療育手帳（愛の手帳等他の名称の場合も）で程度が「A」（「愛の手帳」の場合は「1度」及び「2度」とされている者

ロ 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医から療育手帳の「A」に相当する判定書をもっている者

ハ 障害者職業センターで重度知的障害者と判定された者

(3) 精神障害者

精神障害者とは、法に規定される精神障害者をいう。具体的には次のイ又はロの者であって、症状が安定し、就労可能な状態の者をいう。

イ 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者（発達障害のみにより交付を受けている者を除く）

ロ イ以外の者であって、産業医、主治医等から統合失調症、そううつ病又はてんかんの診断を受けている者

(4) 発達障害者

発達障害者とは、精神科医により、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等の発達障害の診断を受けている者をいう。

(5) 障害者となった時点

身体障害者については、採用時点で企業が身体障害者であることを承知していた場合のみ「採用前」としており、採用後に身体障害者であることを承知した場合は「採用後」としている。

精神障害者については、採用時点で企業が精神障害者であることを承知していた場合のみ「採用前」としており、採用後に精神障害者となった場合や、採用時点では企業が精神障害者であることを承知していなかったが、採用後に精神障害者であることを承知した場合は「採用後」としている。

発達障害者については、採用時点で企業が発達障害者であることを承知していた場合のみ「採用前」としており、採用後に発達障害者であることを承知した場合は「採用後」としている。

(6) 月間総実労働時間

令和5年5月の所定内実労働時間と超過実労働時間の合計である。

「所定内実労働時間」とは、事業所の規則等で定められた所定労働時間（所定労働日における始業時刻から終業時刻まで）において実際に就業した時間である。

「超過実労働時間」とは、残業、早出、休日出勤等の実労働時間である。

(7) 正社員

勤め先で正社員又は正職員などと呼ばれている者。

(8) 正社員以外

(7)の正社員以外の者（派遣労働者、パートタイマー、臨時・日雇、契約・登録社員、嘱託、出向中の者）。

(9) 賃金

労働契約・労働協約・就業規則等により予め定められている支給条件、算定方法によって支給される給与であって、超過勤務手当も含む。

(10) 勤続年数

企業に採用されてから令和5年6月1日までの勤続年数をいう。

ただし、採用後に身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを承知した者については、上記(1)、(3)、(4)の確認方法により企業が身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを承知した年月（ただし、身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを承知した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日又は診断日）を、それぞれ起点としている。

7 利用上の注意

(1) 重複障害の計上

重複障害のある者はそれぞれの障害に重複して計上している。従って、身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者の合計と調査対象となった事業所に雇用されている全障害者数は一致しない。

(2) 産業分類の表章

集計に当たっては、「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く）」及び「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）」の3分類

を合算し、「サービス業」として表章している。

(3) 表章単位

障害者の雇用状況については、復元を行った推計値であり、原則として千人単位で表章しているが、構成比(%)については、1人単位で算出し、少数第2位を四捨五入した数値を表示している。

なお、構成比以外の数値についても、表章単位未満は四捨五入している。

(4) 図に用いた符号は、次のとおりである。

「0.0」・・・単位未満

「-」・・・該当なし

第2章 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

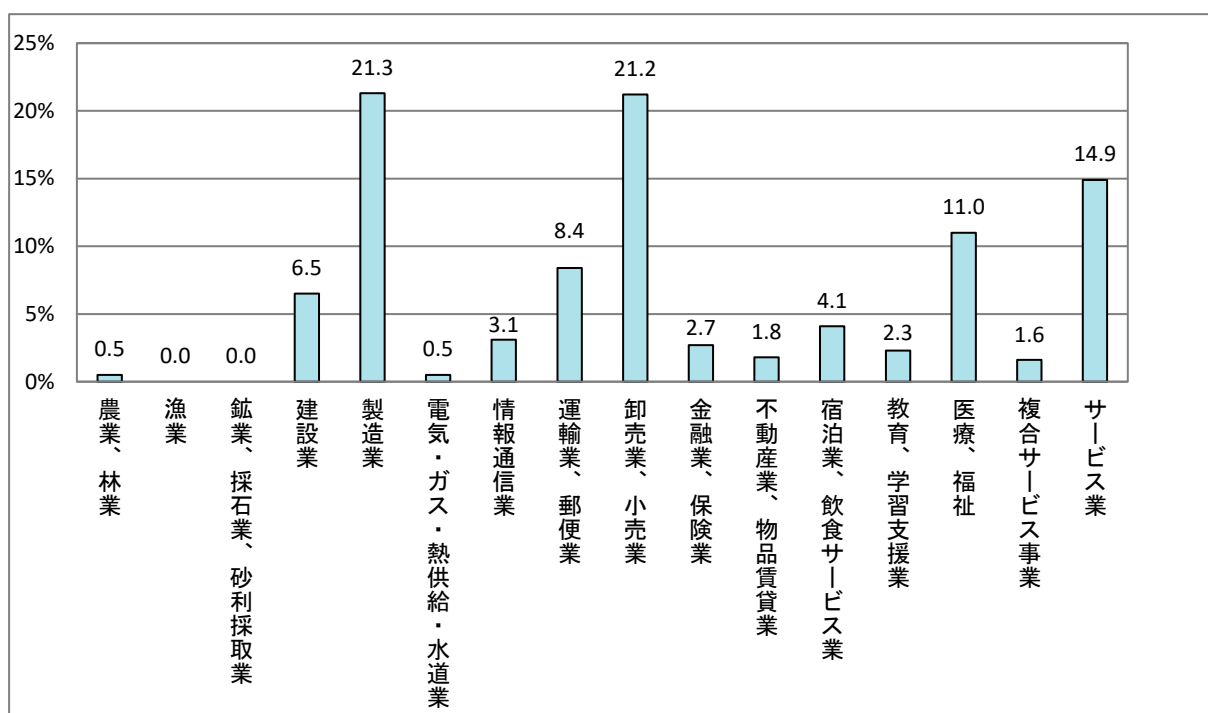
令和5年6月時点で回答事業所（6,406社）において雇用されている身体障害者は17,425人であり、復元すると推計52万6千人であった。

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。

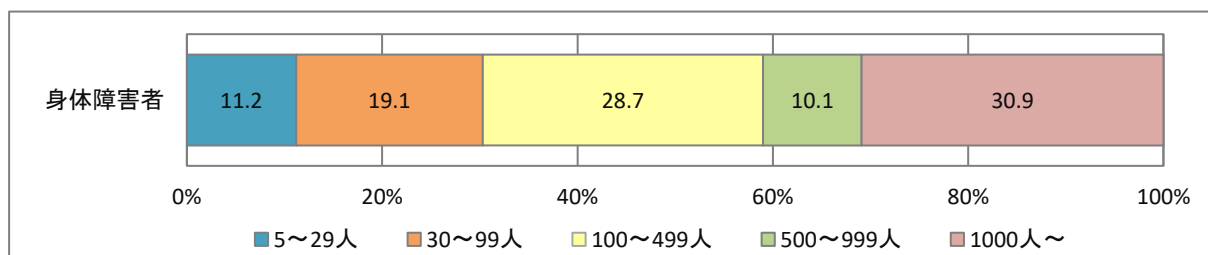
図1-1 産業別雇用者数の割合



(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。

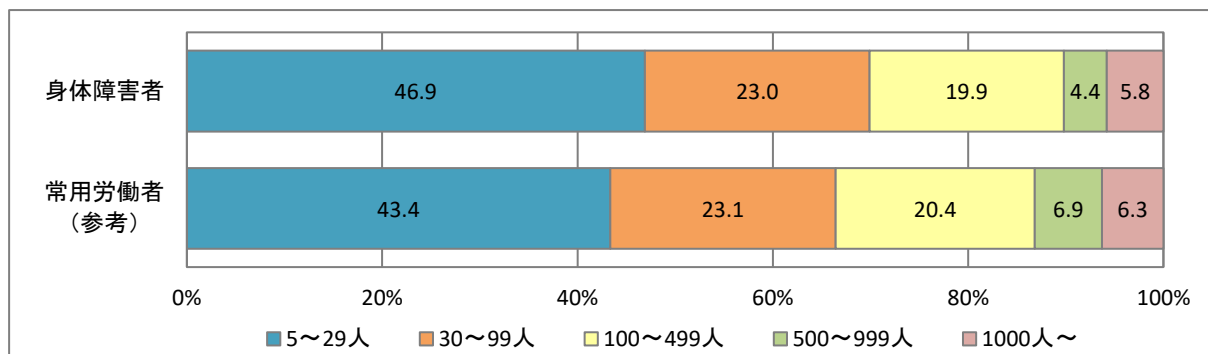
図1-2 企業規模別雇用者数の割合



(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%、500～999人規模4.4%、1,000人以上規模5.8%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。

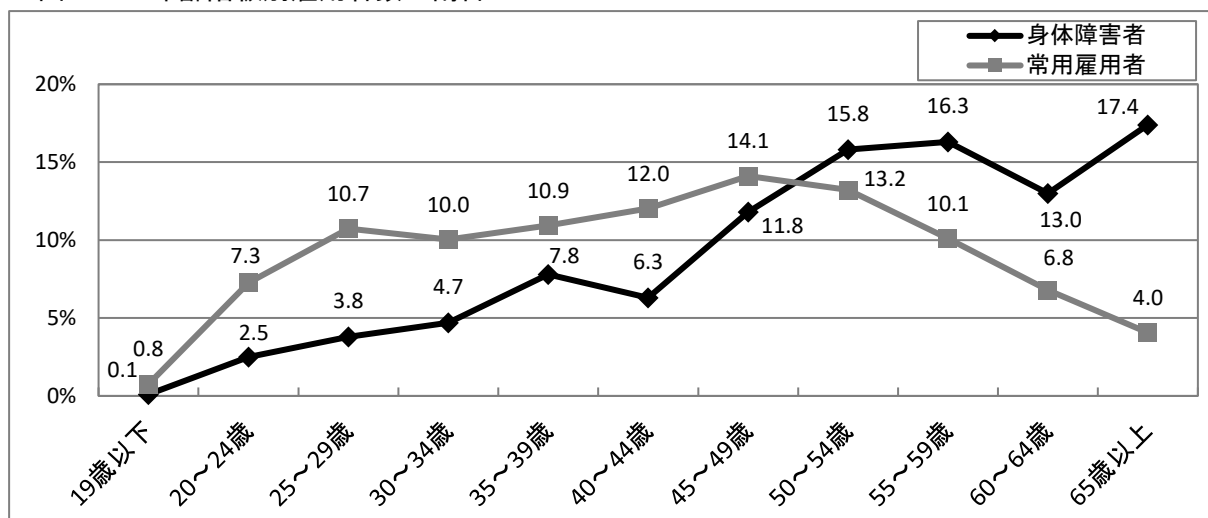
(5) 性別

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



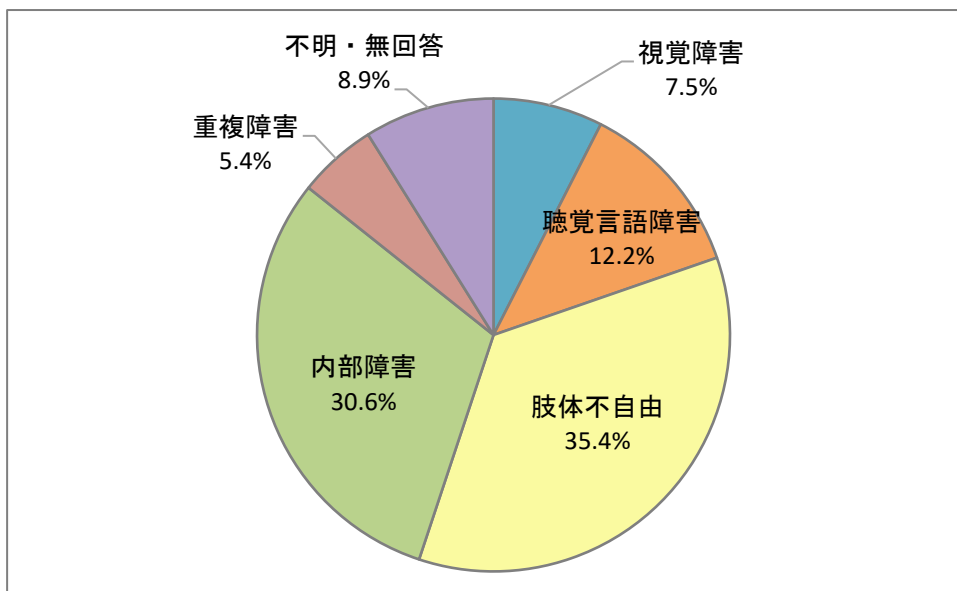
(注1) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「令和4年賃金構造基本統計調査報告書」より算出。

(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。

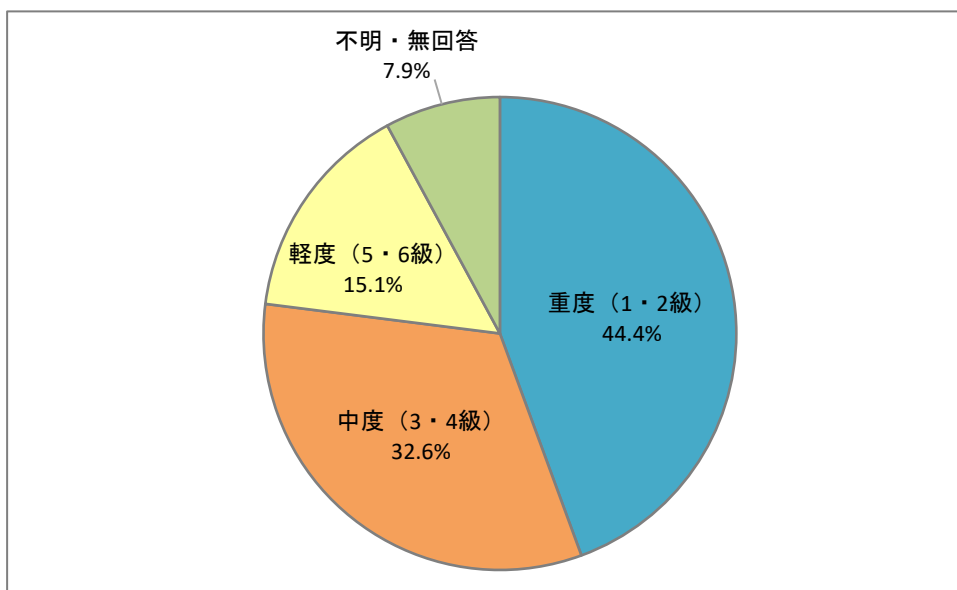
図1-5 障害の種類別雇用者数の割合



(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

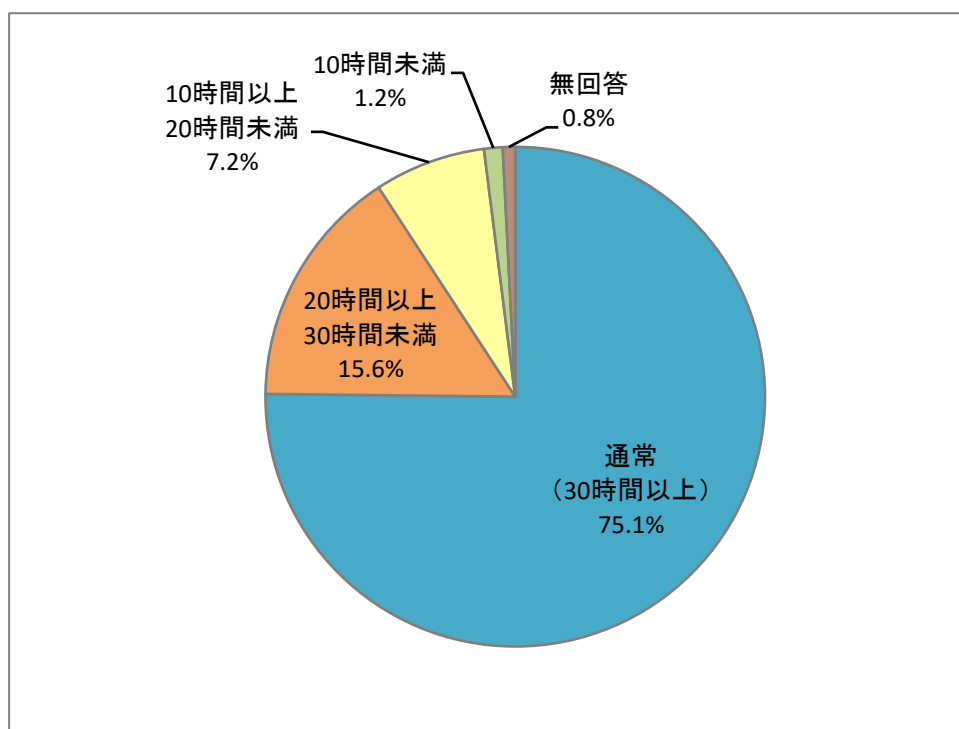
雇用形態別に雇用者数の割合をみると、無期契約の正社員が 53.2%、有期契約の正社員が 6.1%、無期契約の正社員以外が 15.6%、有期契約の正社員以外が 24.6%、無回答が 0.5%となっている。

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。

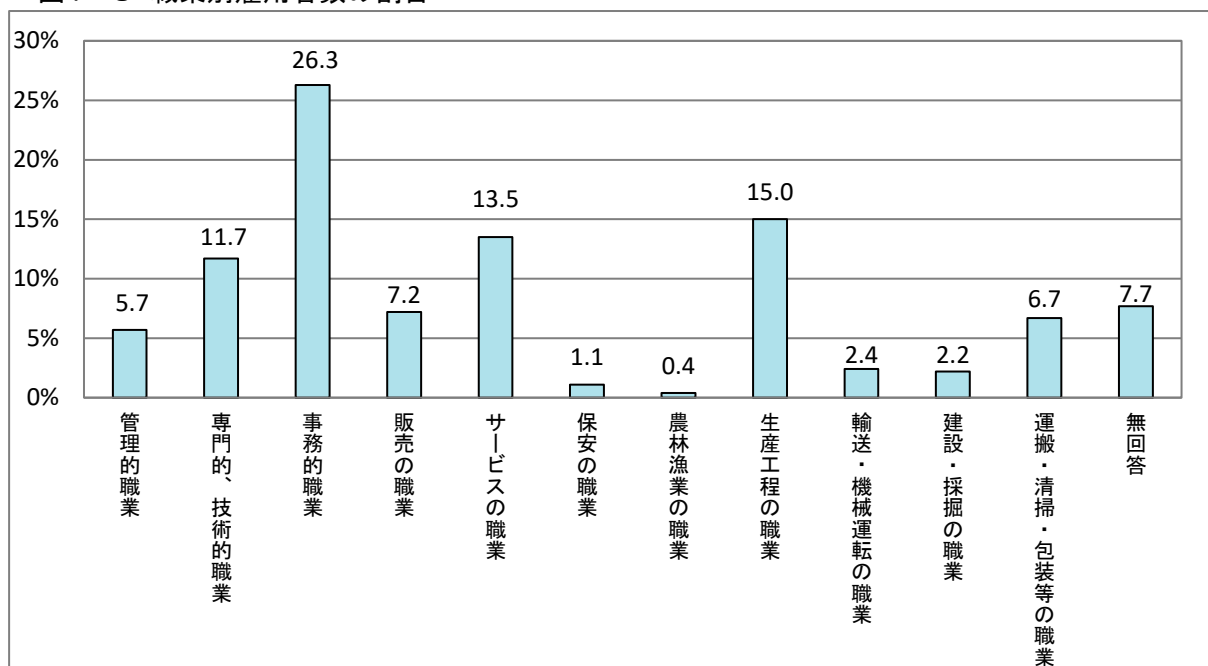
図1-7 週所定労働時間別雇用者数の割合



(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

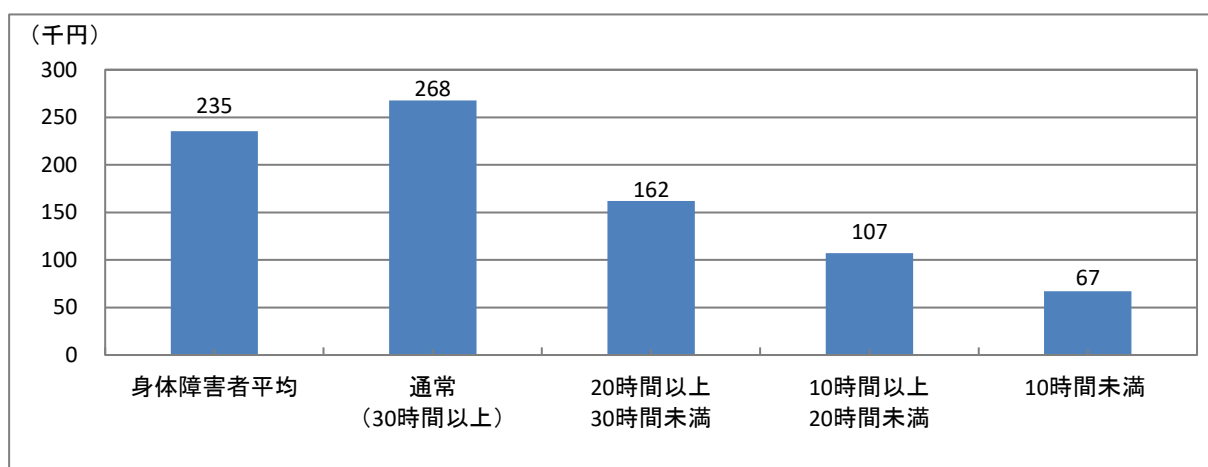


(12) 賃金の状況

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

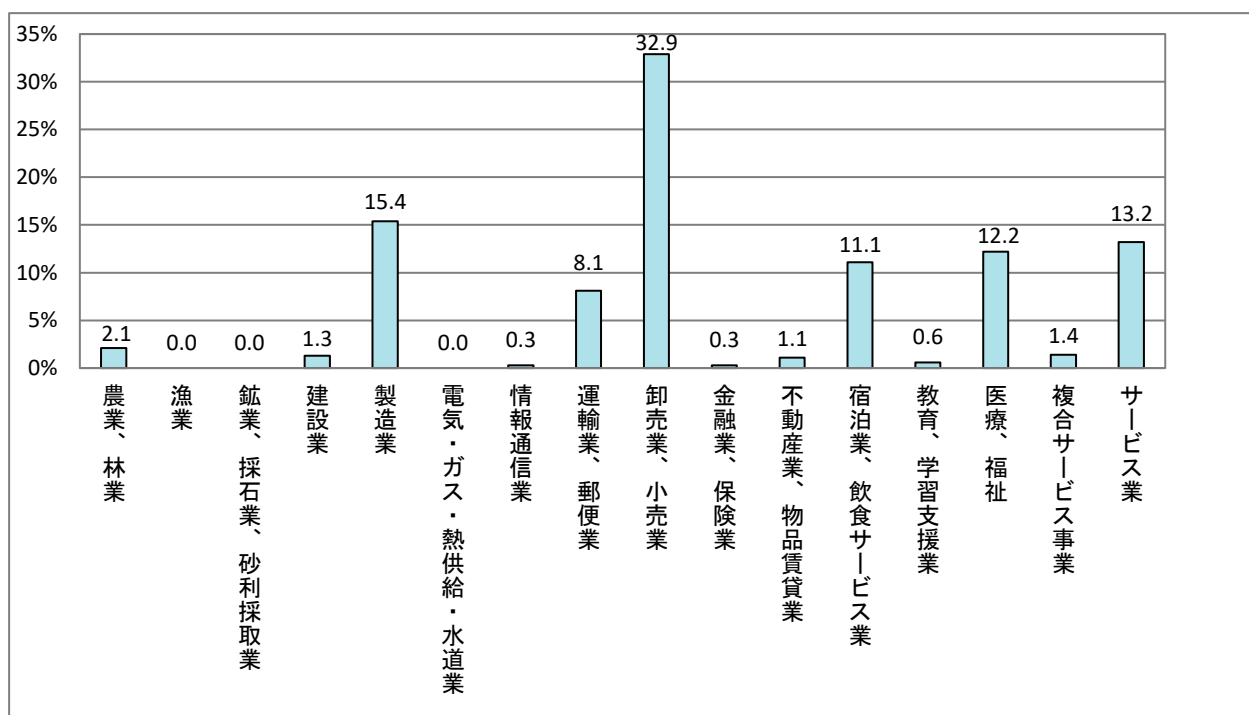
令和5年6月時点で回答事業所（6,406社）において雇用されている知的障害者は5,964人であり、復元すると推計27万5千人であった。

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。

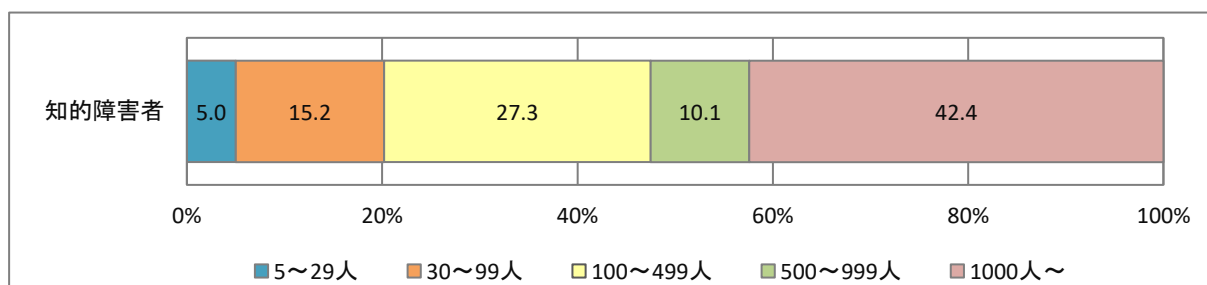
図2-1 産業別雇用者数の割合



(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%、500～999人規模、5～29人規模の順になっている。

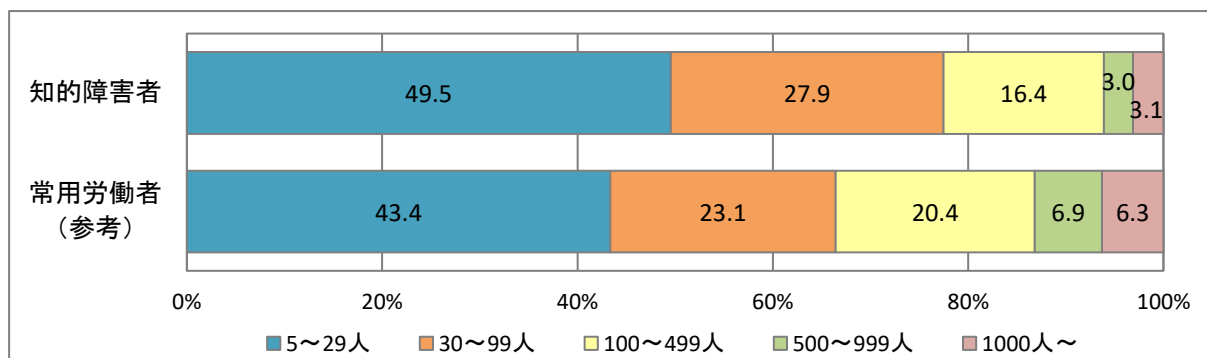
図2-2 企業規模別雇用者数の割合



(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。

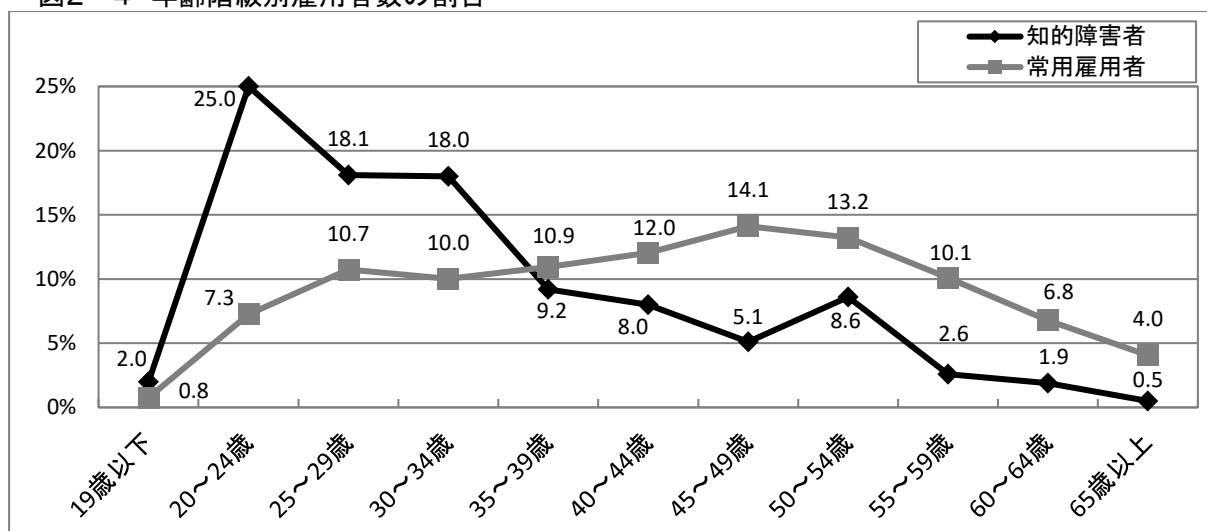
(5) 性別

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



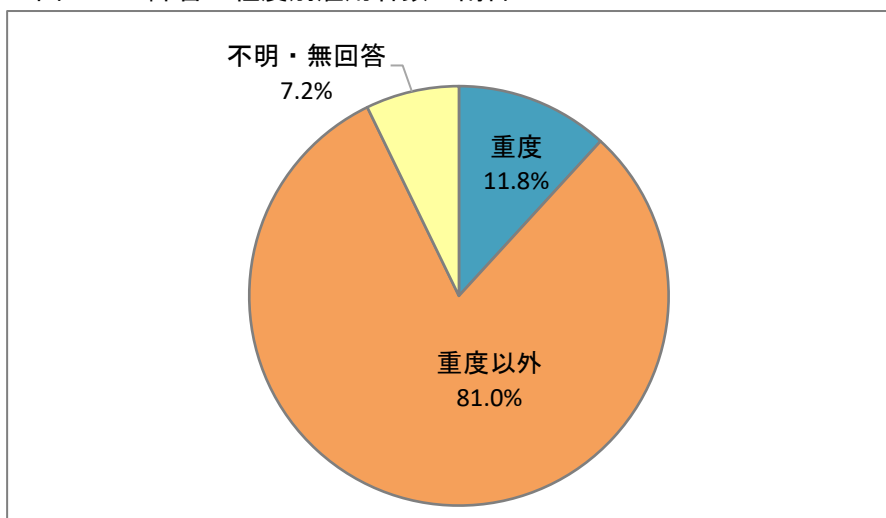
(注1) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「令和4年賃金構造基本統計調査報告書」より算出。

(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

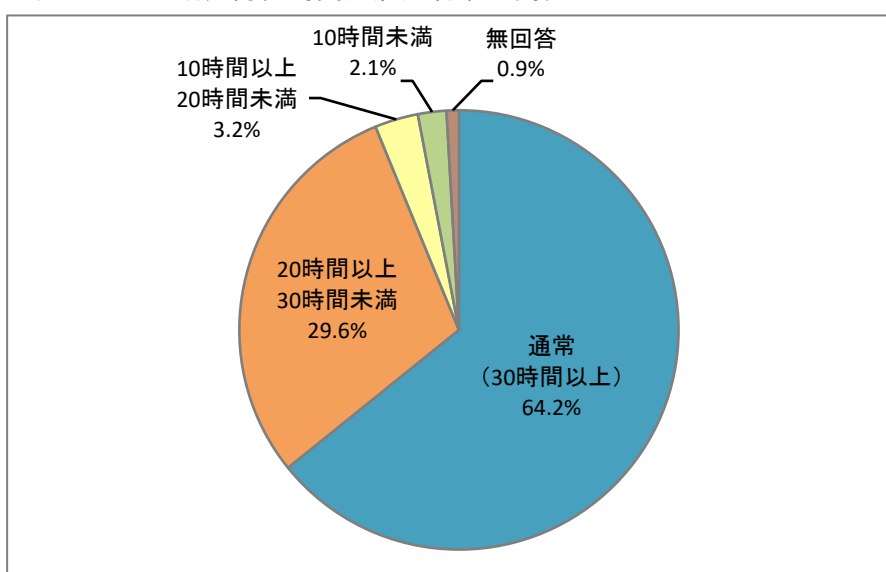
雇用形態別に雇用者数の割合をみると、無期契約の正社員が 17.3%、有期契約の正社員が 3.0%、無期契約の正社員以外が 38.9%、有期契約の正社員以外が 40.7%、無回答が 0.1%となっている。

また、概ね 1 ヶ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。

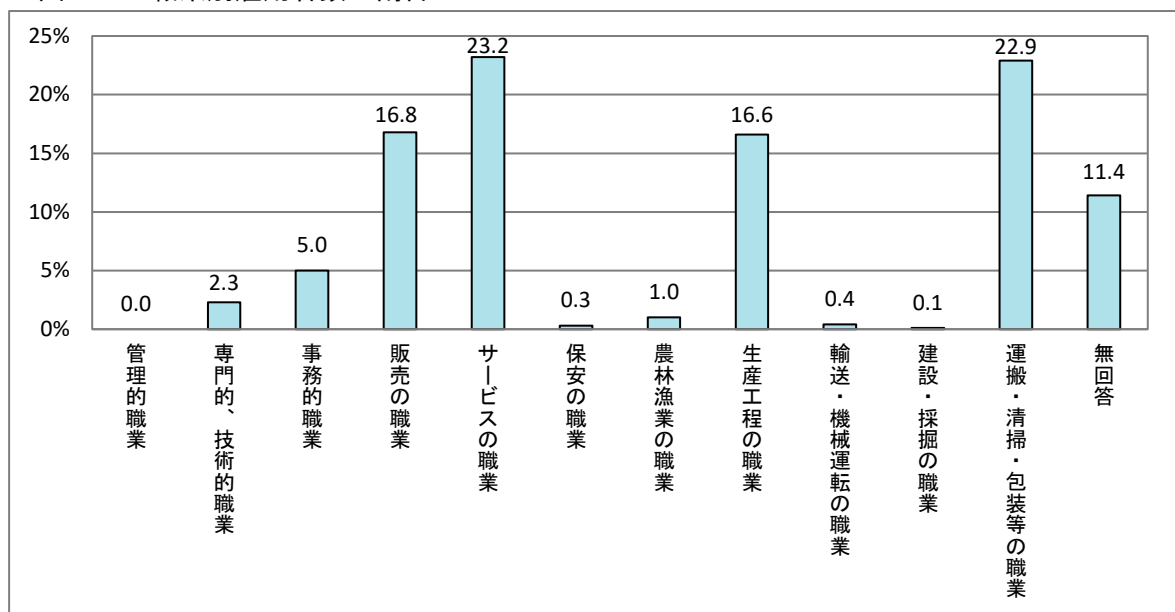
図2-6 週所定労働時間別雇用者数の割合



(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



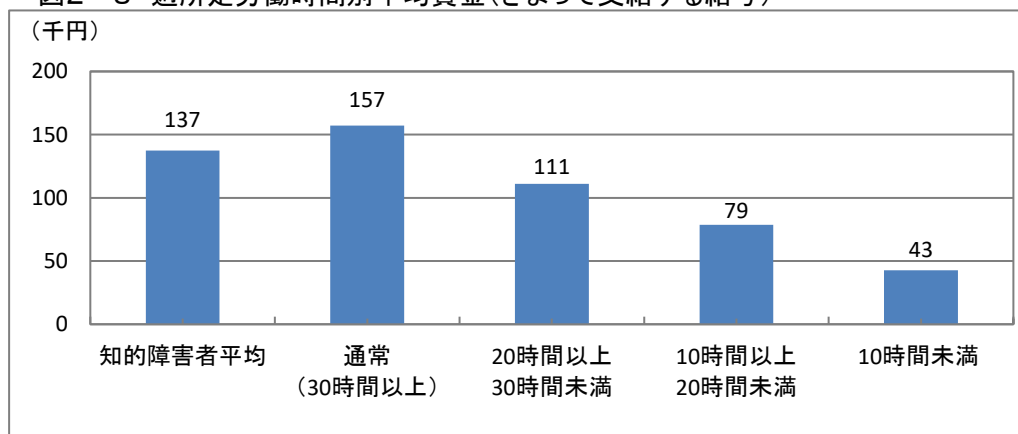
(10) 賃金の状況

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

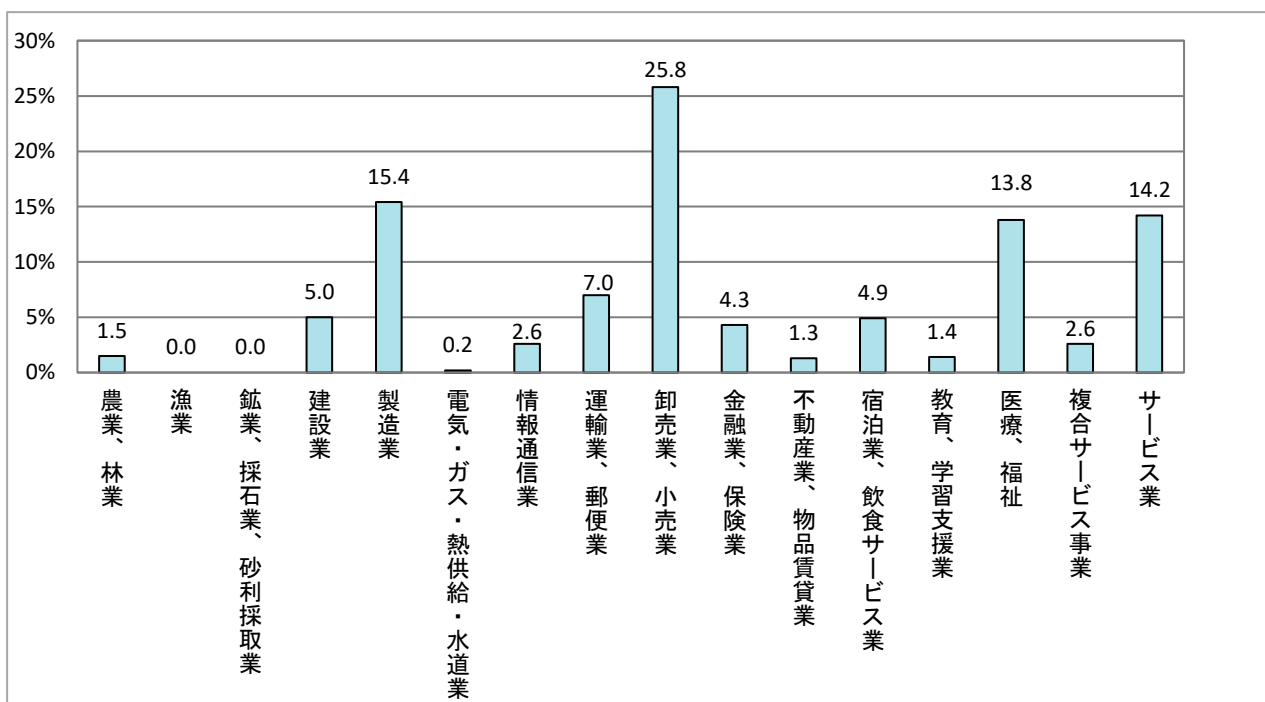
令和5年6月時点で回答事業所（6,406社）において雇用されている精神障害者は6,387人であり、復元すると推計21万5千人である。

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。

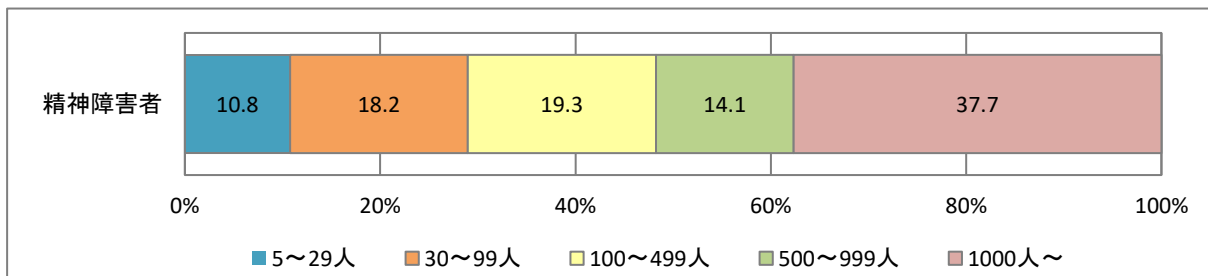
図3-1 産業別雇用者数の割合



(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%、5~29人規模10.8%の順になっている。

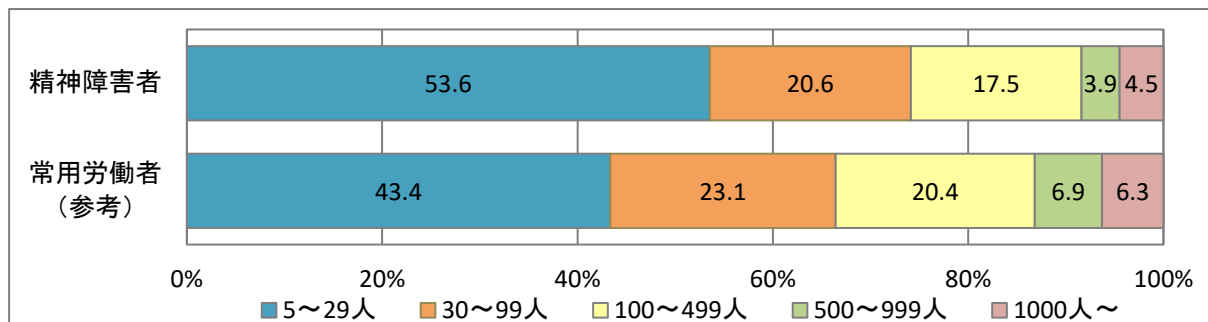
図3-2 企業規模別雇用者数の割合



(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

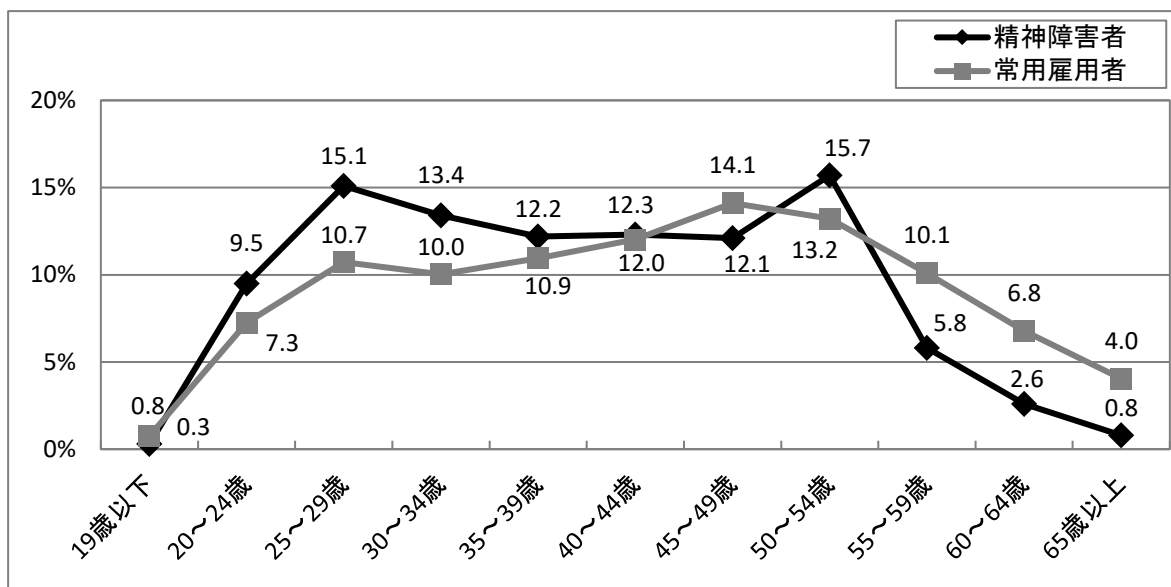
性別に雇用者数の割合をみると、男性 67.2%、女性 32.8%、無回答 0.0%となっている。

(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。

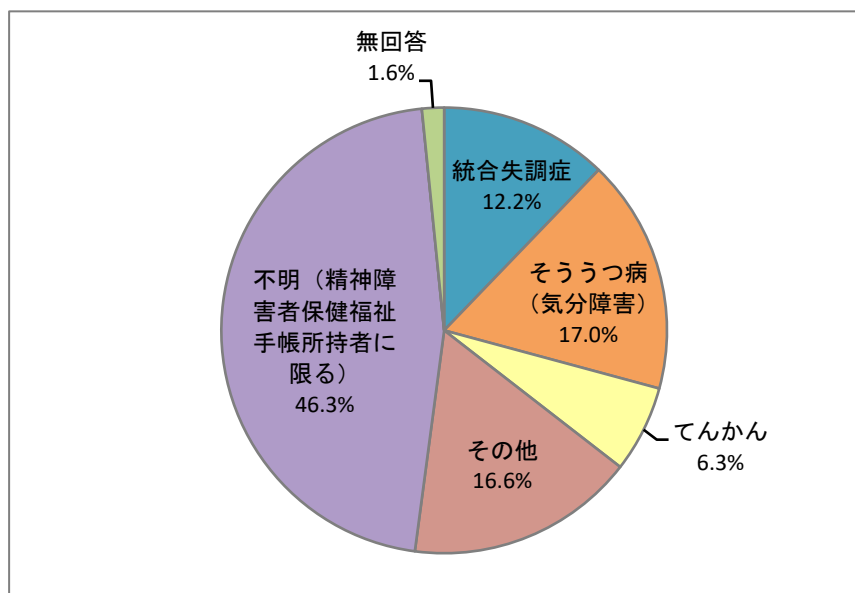
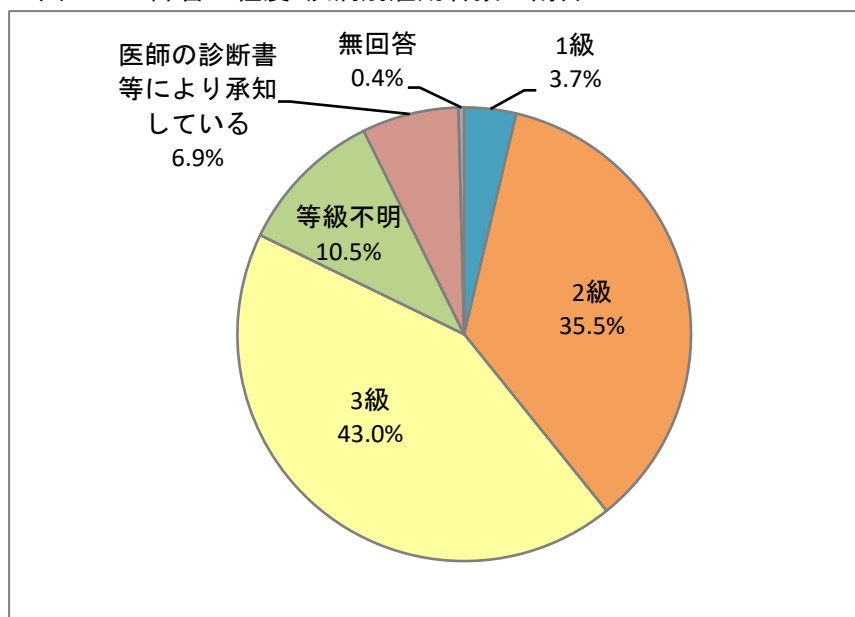
(注2) 常用労働者は10人以上の事業所の合計値。

(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

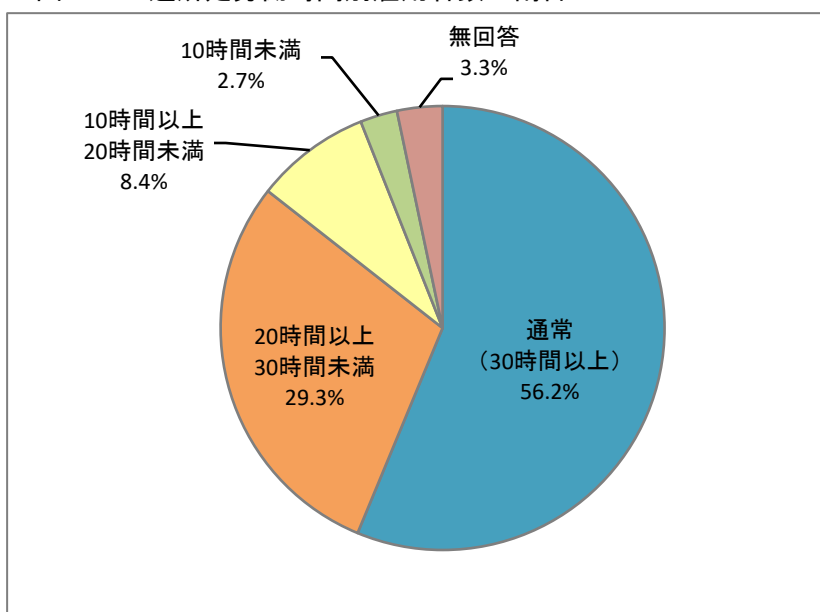
雇用形態別に雇用者数の割合をみると、無期契約の正社員が 29.5%、有期契約の正社員が 3.2%、無期契約の正社員以外が 22.8%、有期契約の正社員以外が 40.6%、無回答が 3.9%となっている。

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。

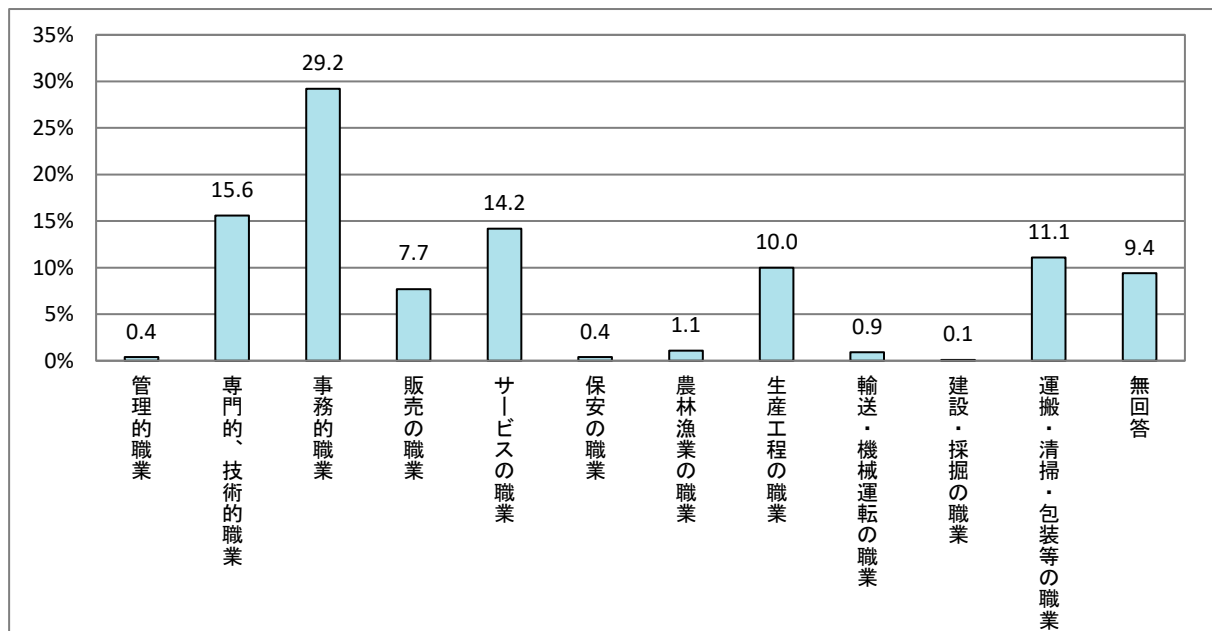
図3-6 週所定労働時間別雇用者数の割合



(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



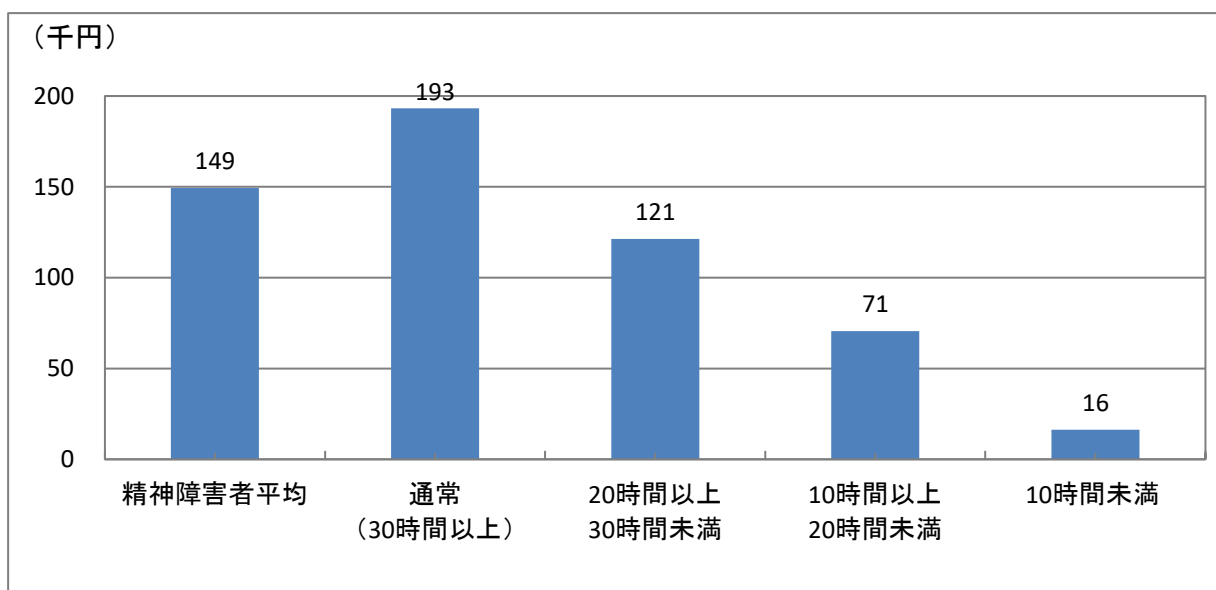
(11) 賃金の状況

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

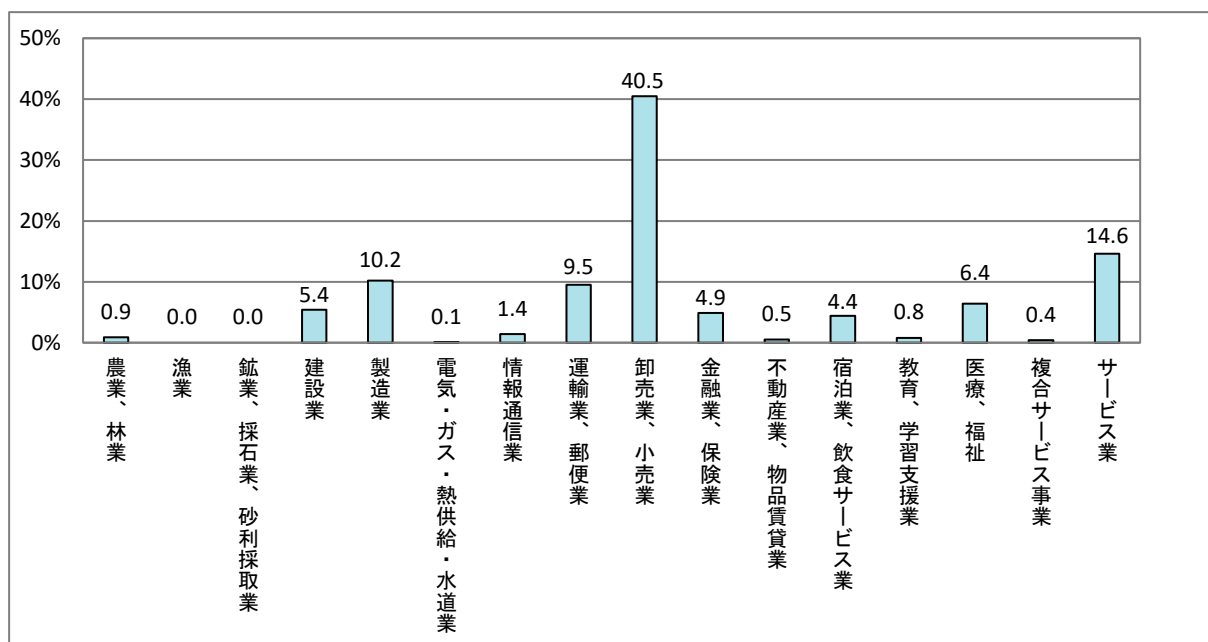
令和5年6月時点で回答事業所（6,406社）において雇用されている発達障害者は1,583人であり、復元すると推計9万1千人であった。

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。

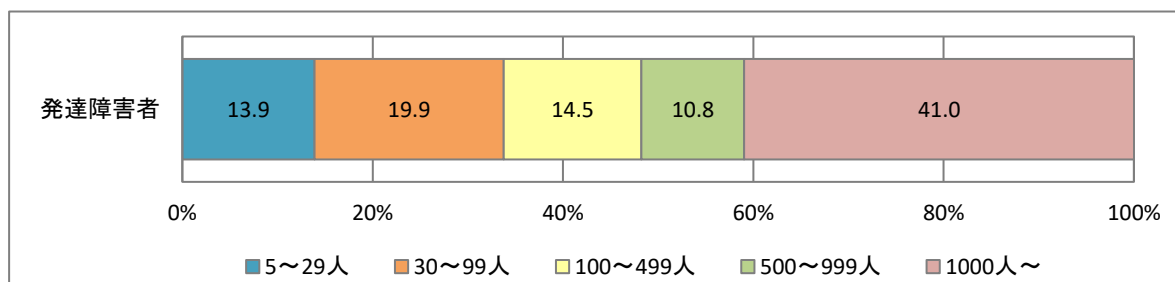
図4-1 産業別雇用者数の割合



(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

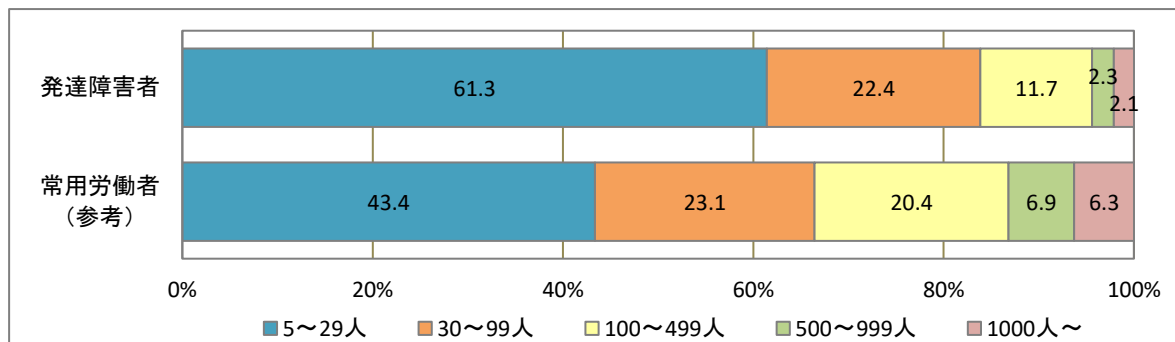


(4) 事業所規模別

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

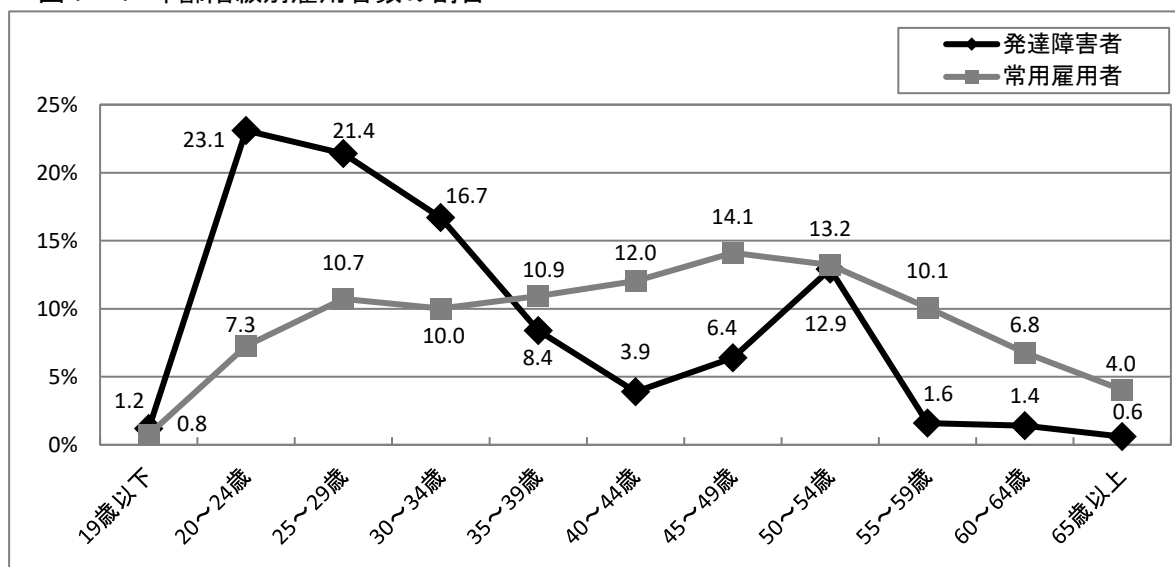
性別に雇用者数の割合をみると、男性73.7%、女性26.3%、無回答0.0%となっている。

(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



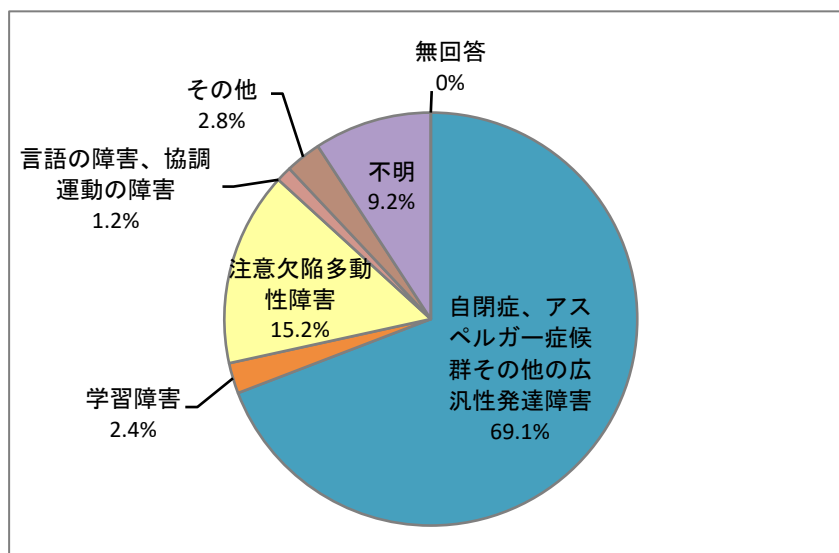
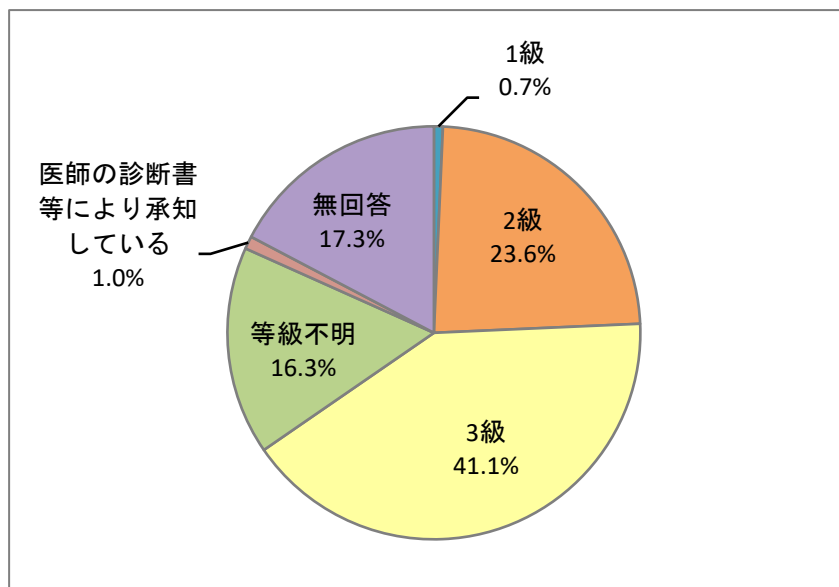
(注1) 常用労働者は厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「令和4年賃金構造基本統計調査報告書」より算出。

(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

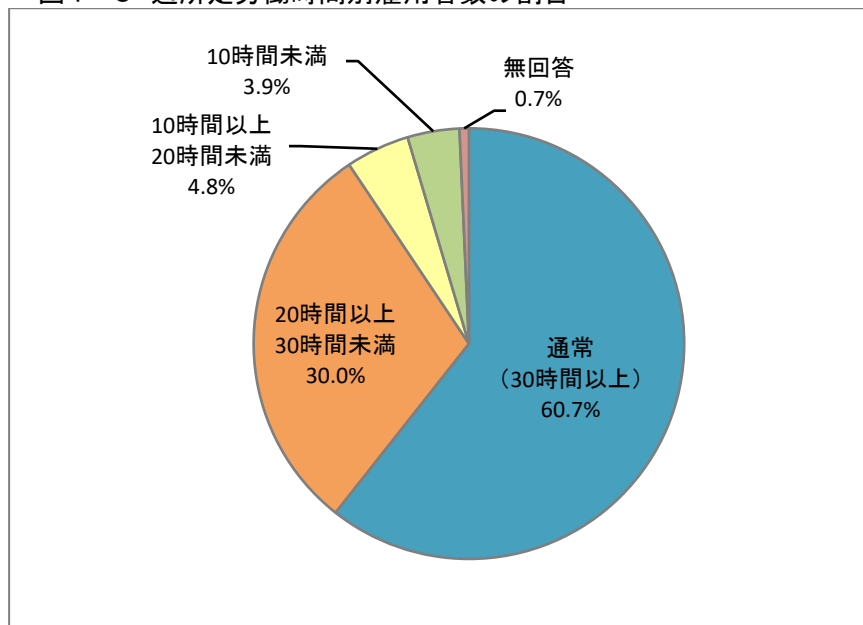
雇用形態別に雇用者数の割合をみると、無期契約の正社員が 35.3%、有期契約の正社員が 1.3%、無期契約の正社員以外が 23.8%、有期契約の正社員以外が 37.2%、無回答が 2.4%となっている。

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。

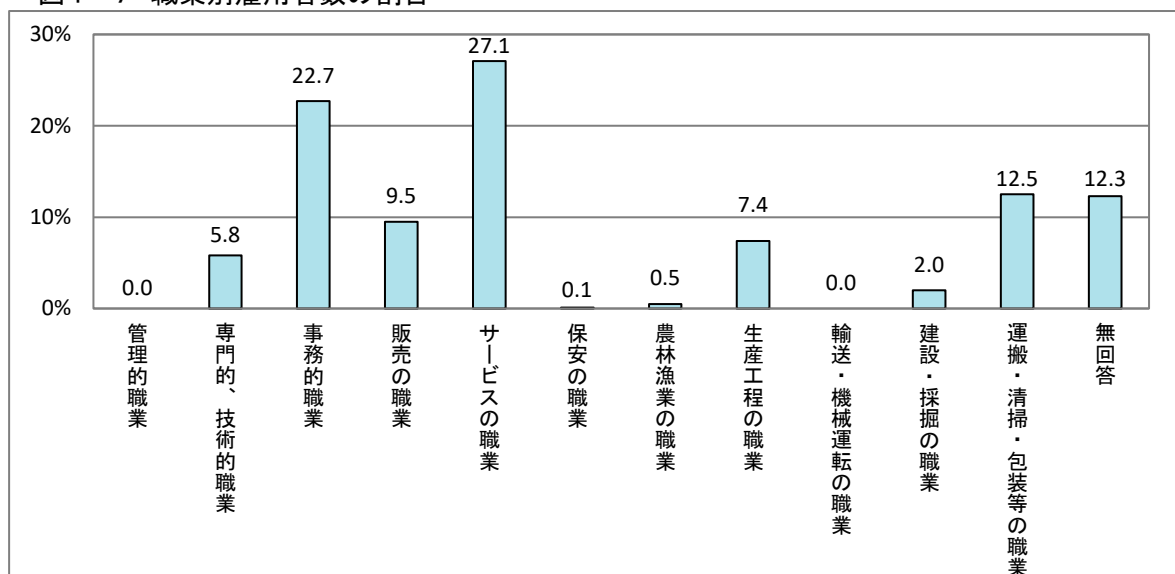
図4-6 週所定労働時間別雇用者数の割合



(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



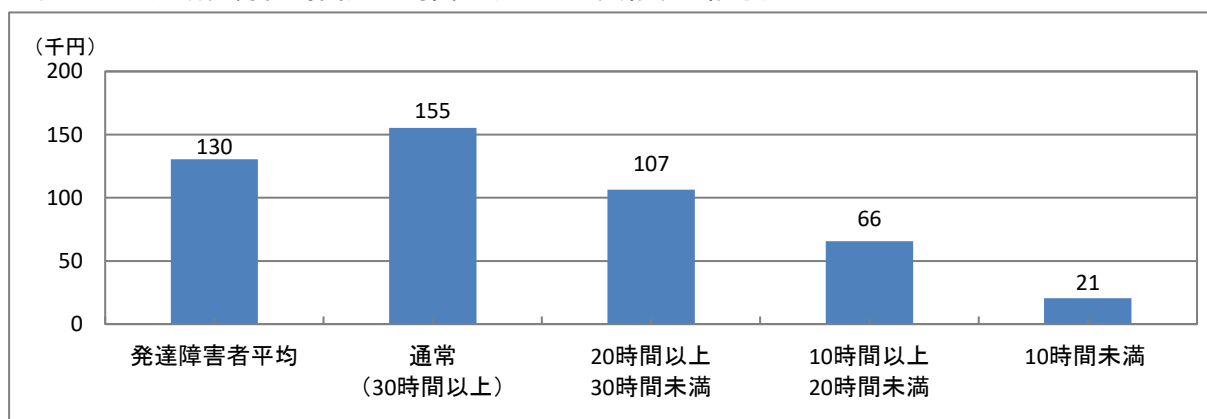
(11) 賃金の状況

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

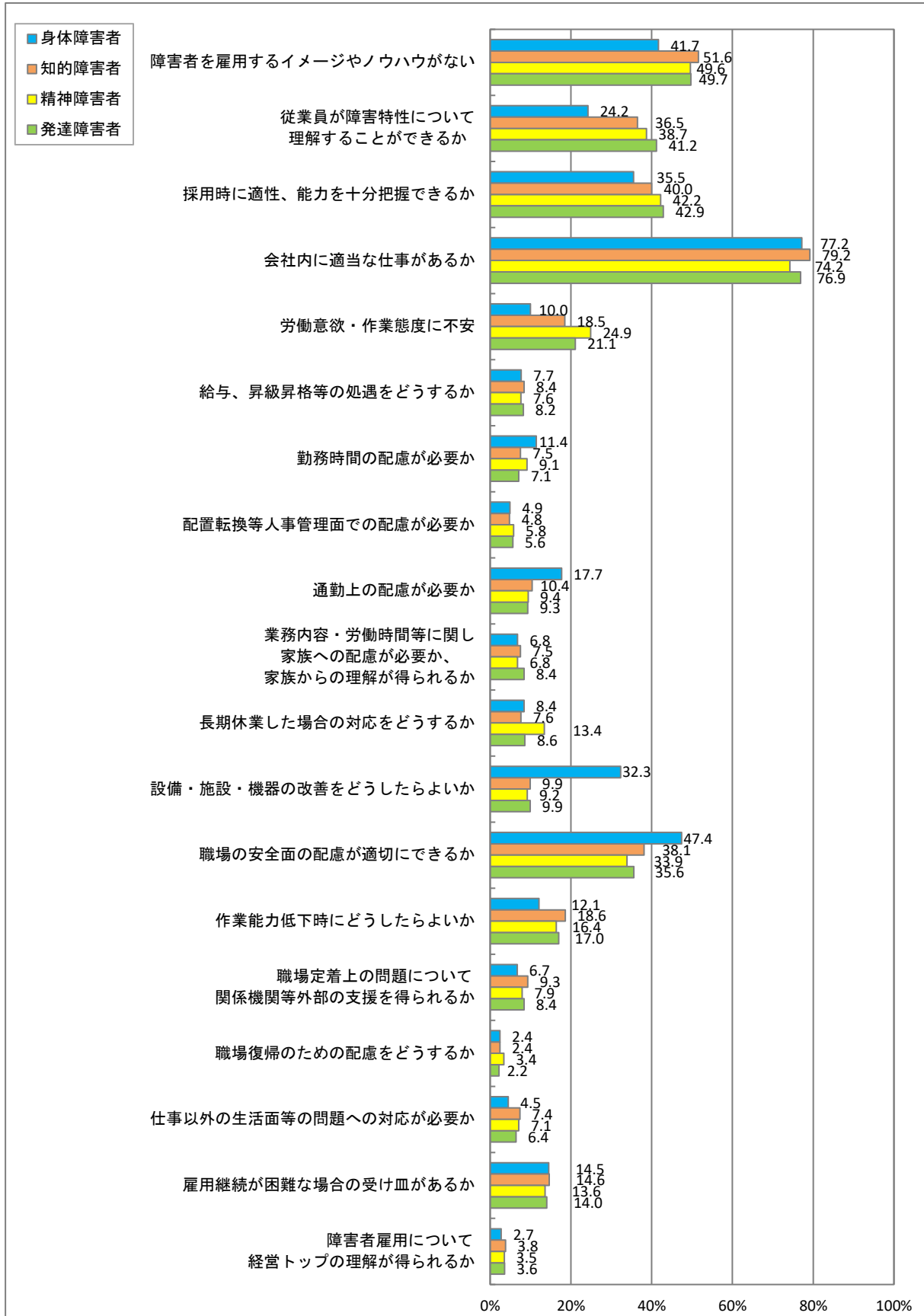
身体障害者の雇用上の課題について、63.0%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が77.2%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が47.4%、「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が41.7%と多くなっている。

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

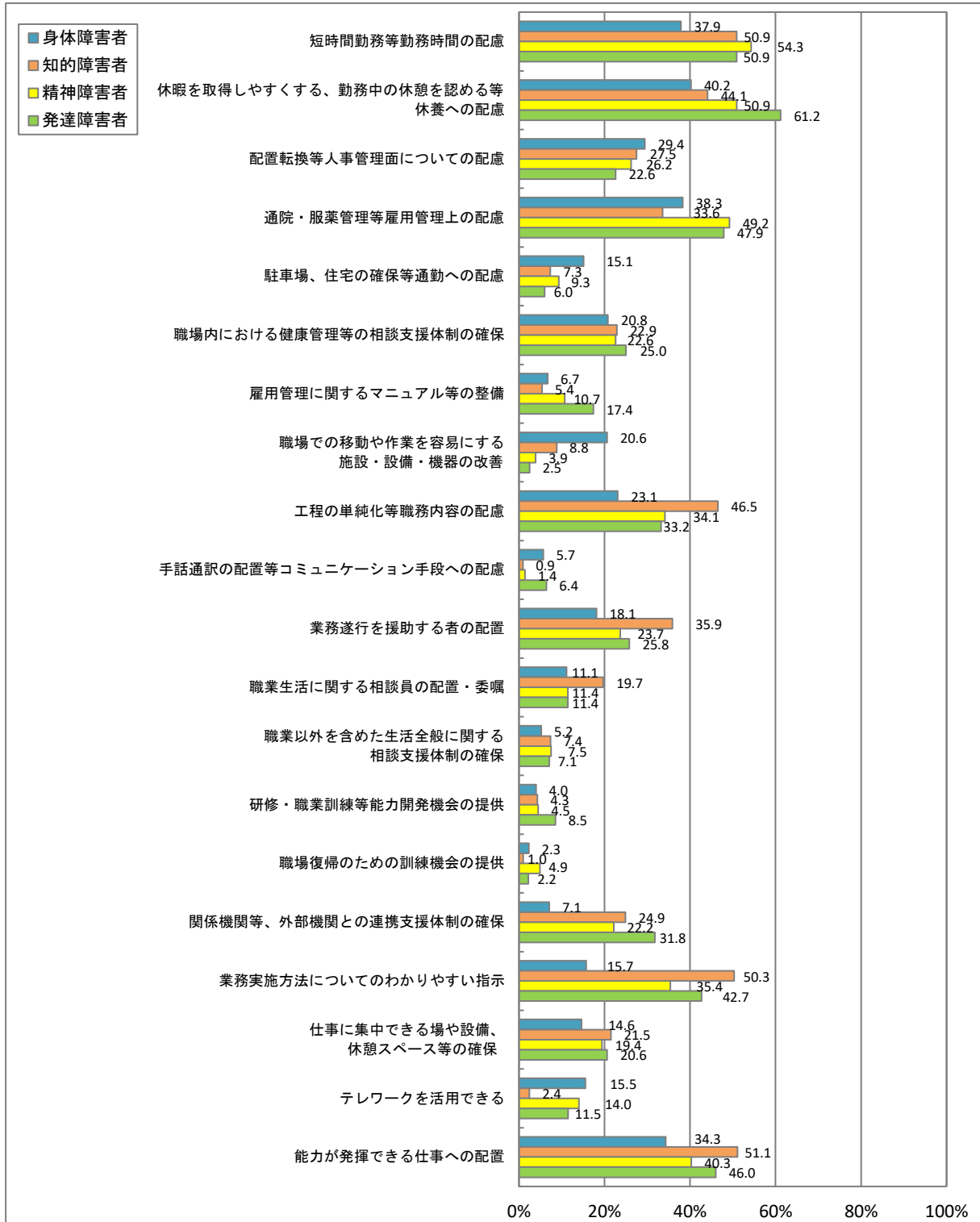
身体障害者の雇用上の配慮について、58.7%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたもののなかでは、「休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮」が40.2%と最も多く、次いで「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が38.3%、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が37.9%となっている。

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)

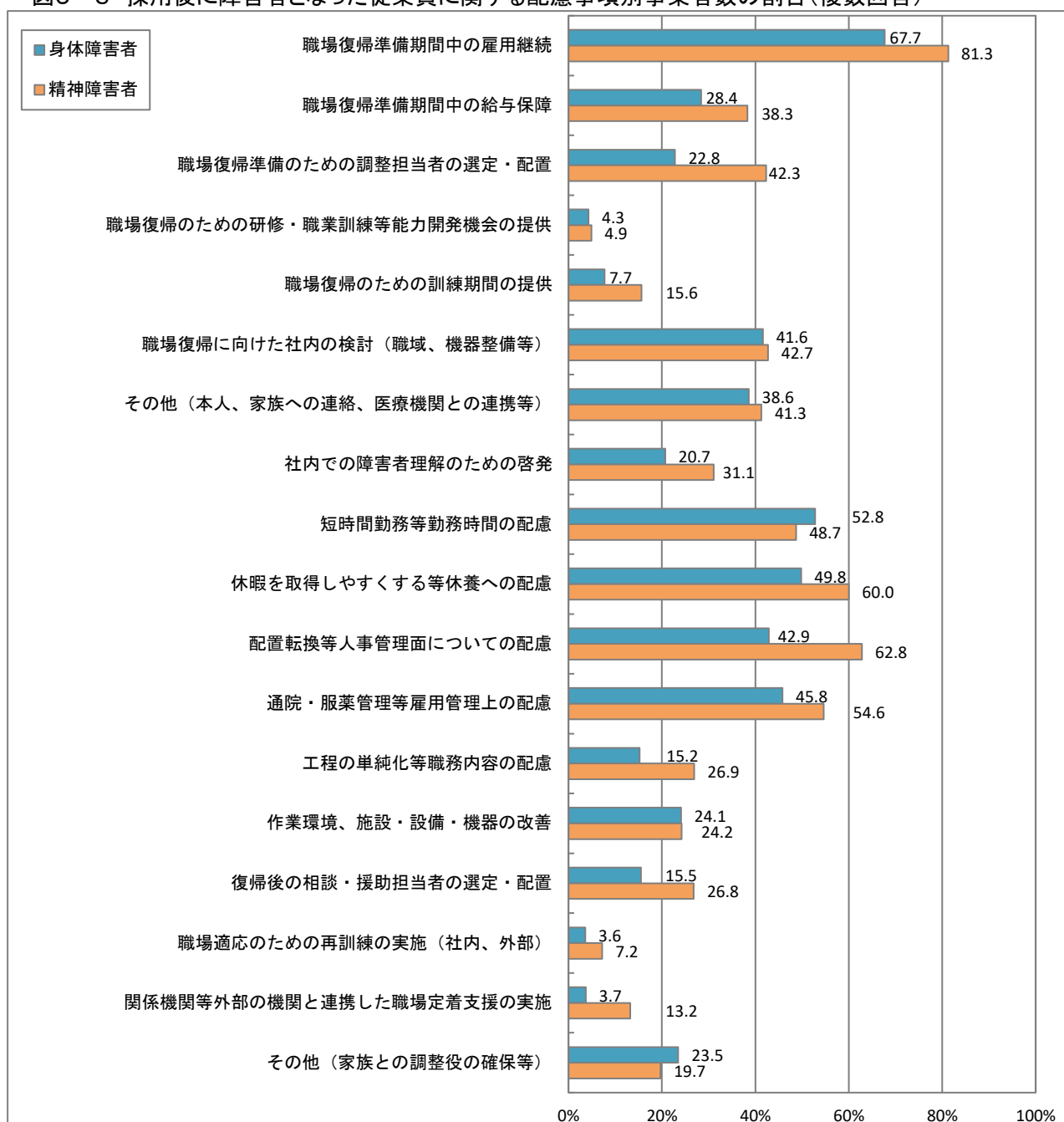


(3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

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

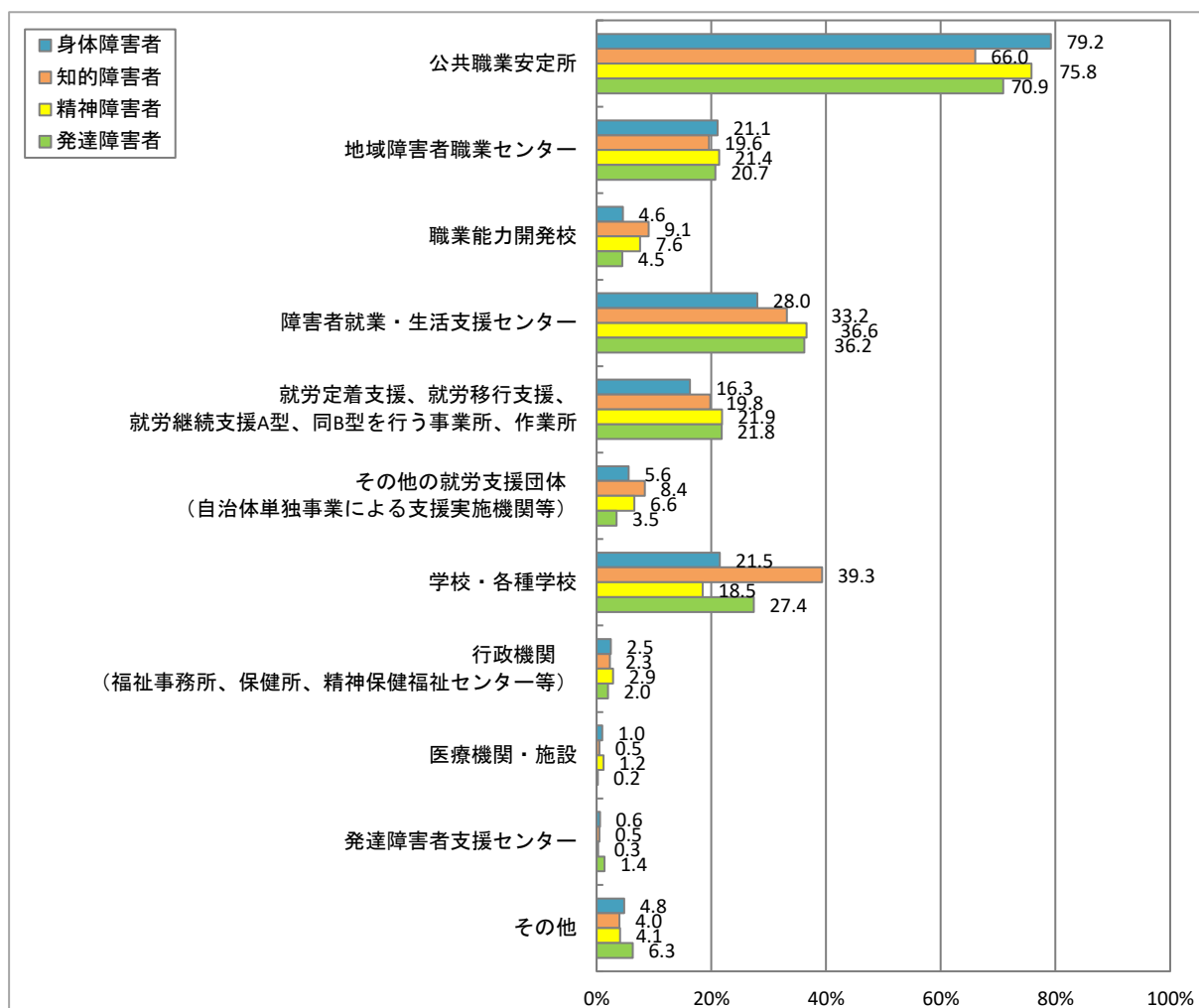
身体障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の16.0%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が79.2%、次いで障害者就業・生活支援センターが28.0%となっている。

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

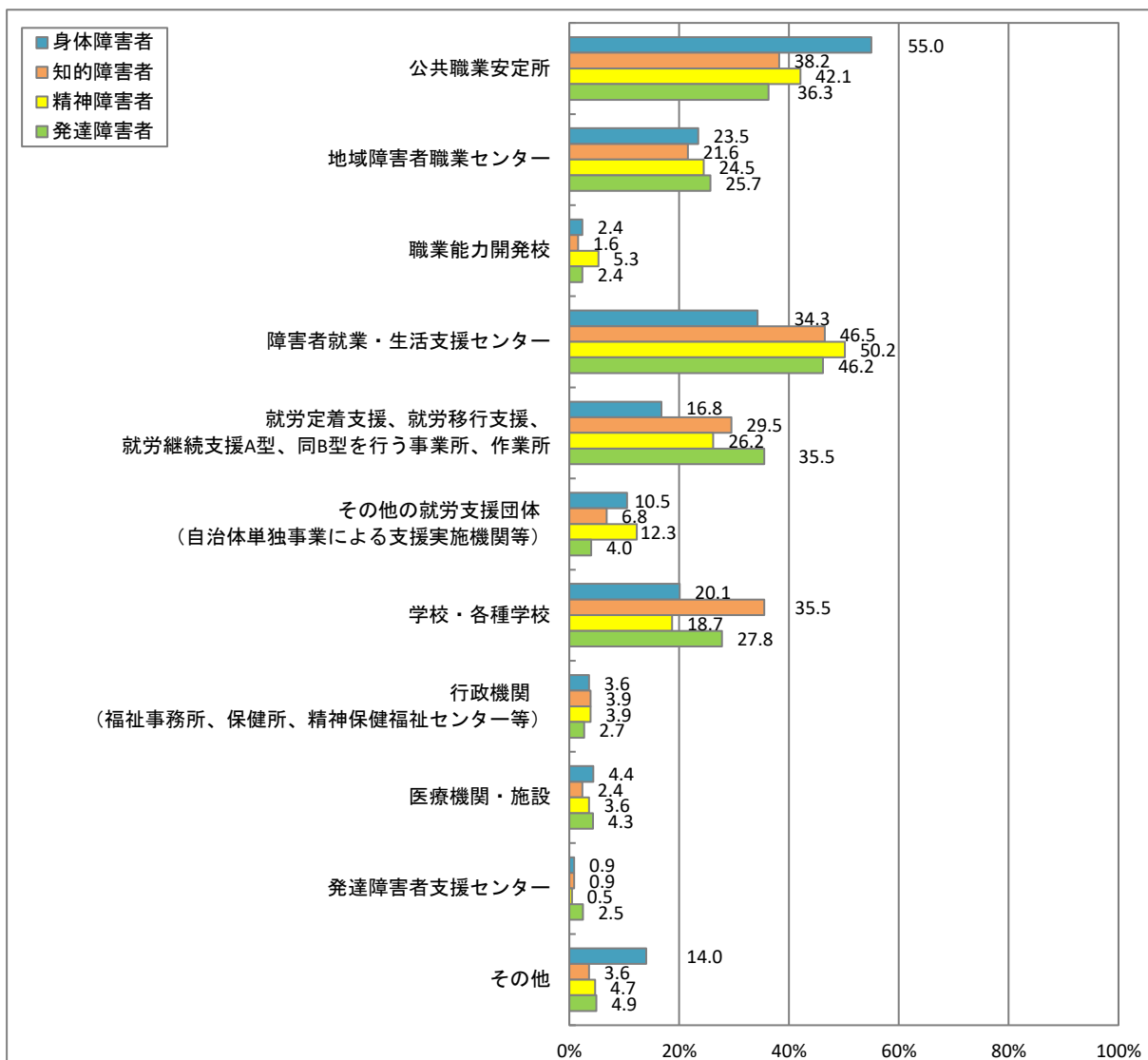
身体障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の9.2%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が55.0%、次いで障害者就業・生活支援センターが34.3%となっている。

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)

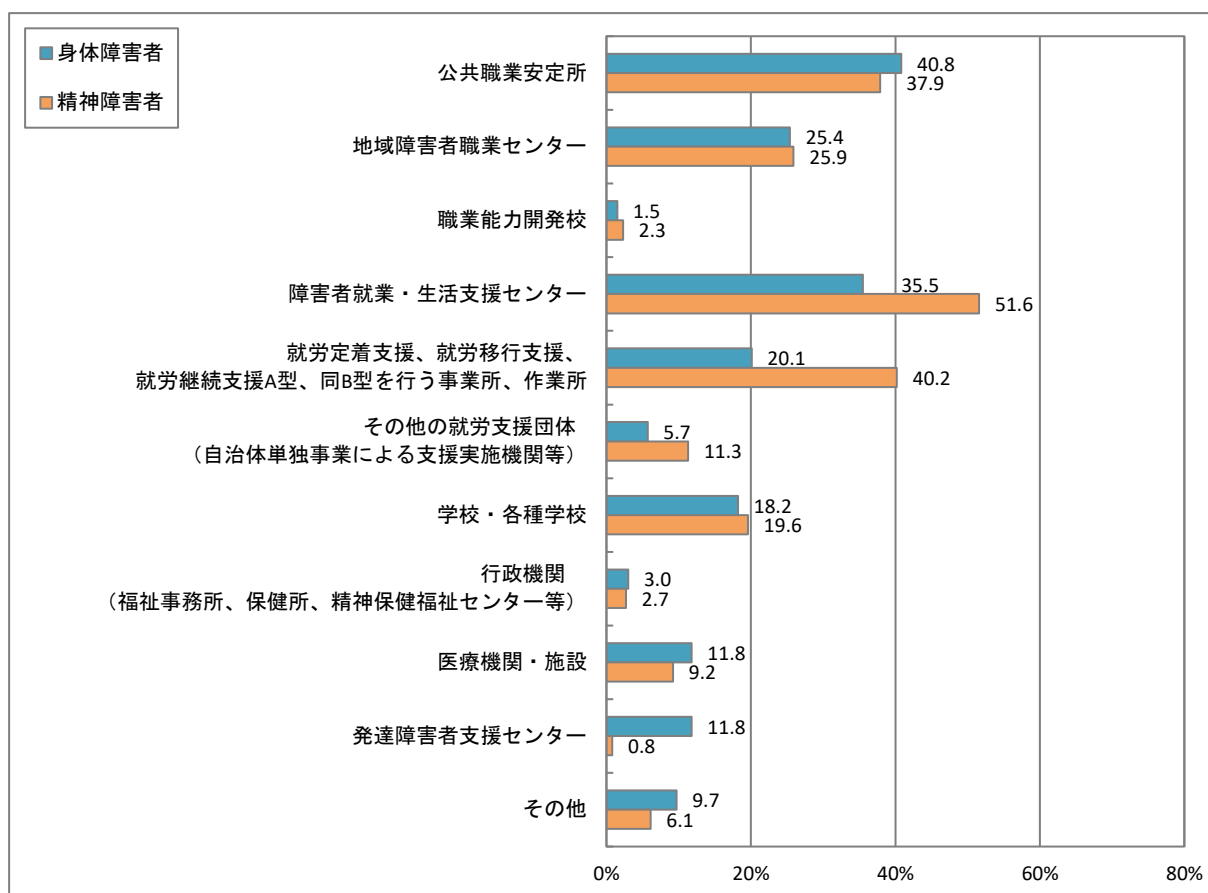


ウ 職場復帰における連携状況

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

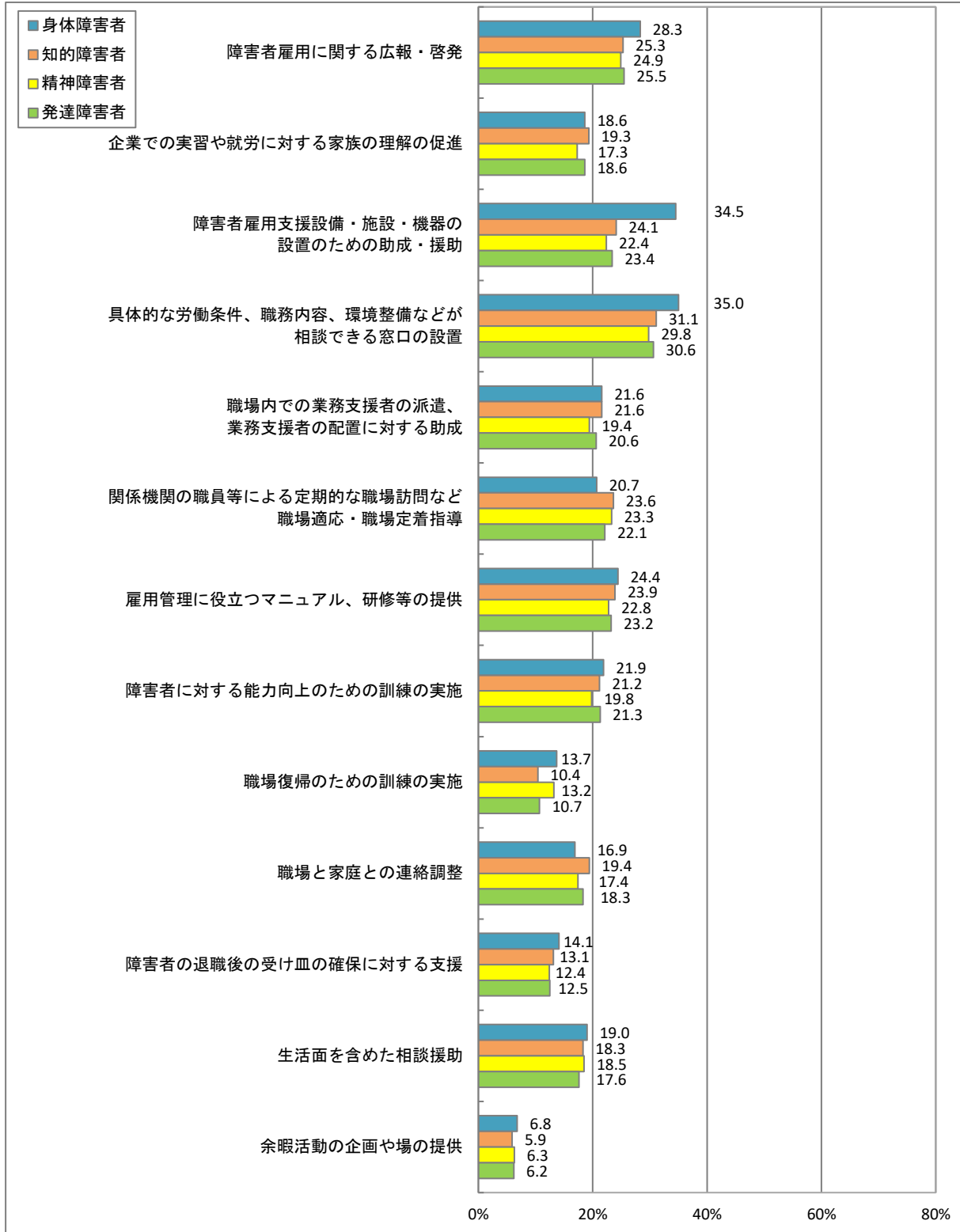
身体障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が35.0%、次いで「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が34.5%、「障害者雇用に関する広報・啓発」が28.3%となっている。

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

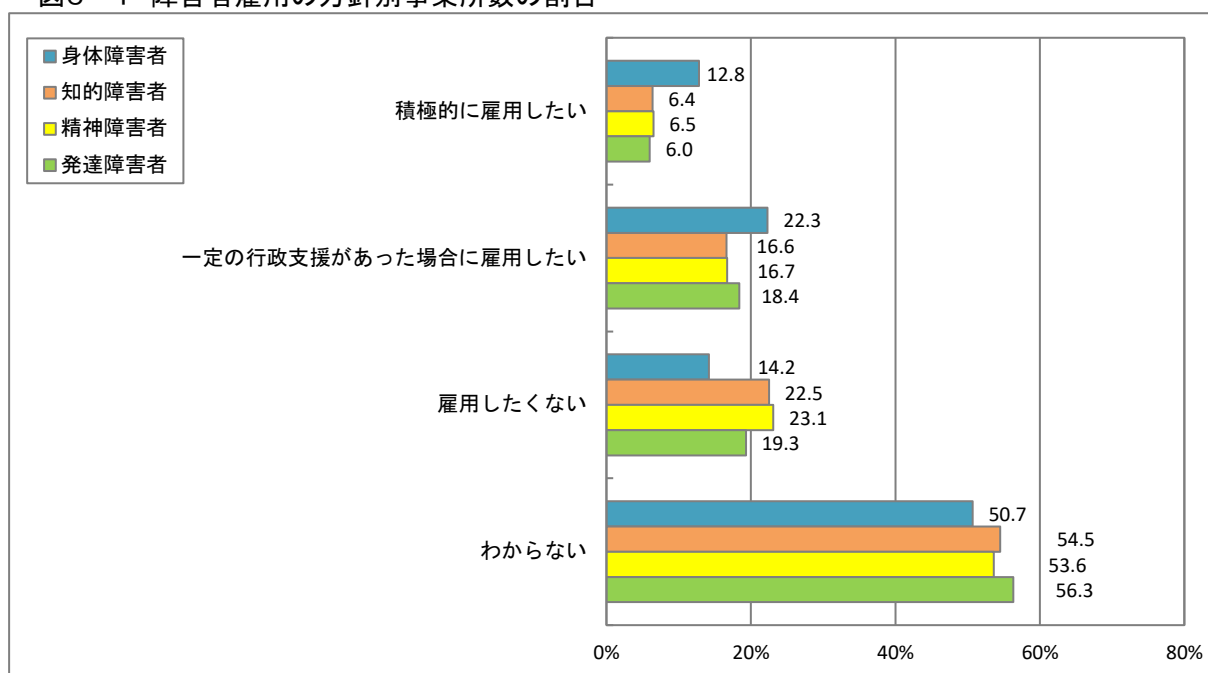
身体障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が12.8%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が22.3%、「雇用したくない」が14.2%、「わからない」が50.7%であった。

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

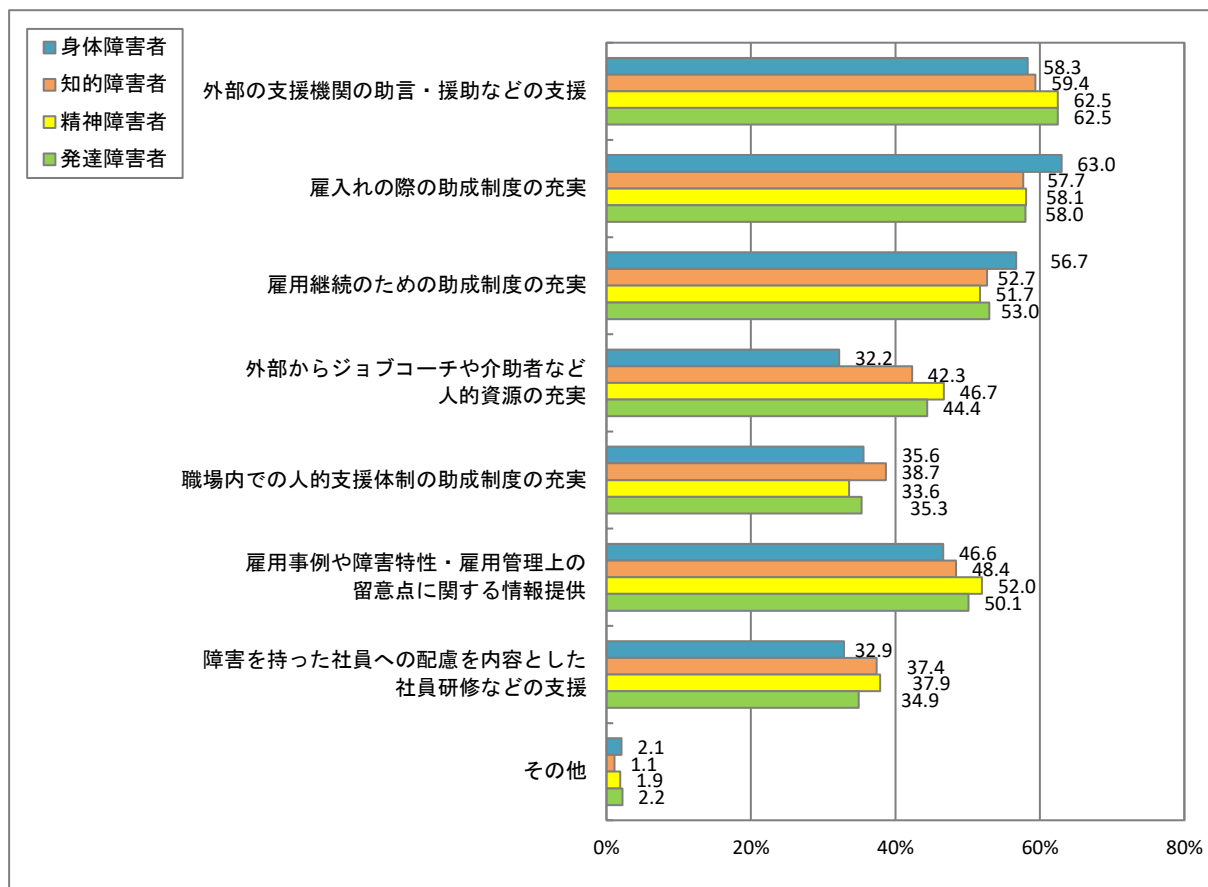
一定の行政支援のうち、身体障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「雇入れの際の助成制度の充実」が63.0%、次いで「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が58.3%、「雇用継続のための助成制度の充実」が56.7%となっている。

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%、「雇用継続のための助成制度の充実」が51.7%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)

