

2 知的障害者の雇用について

(1) 雇用者数

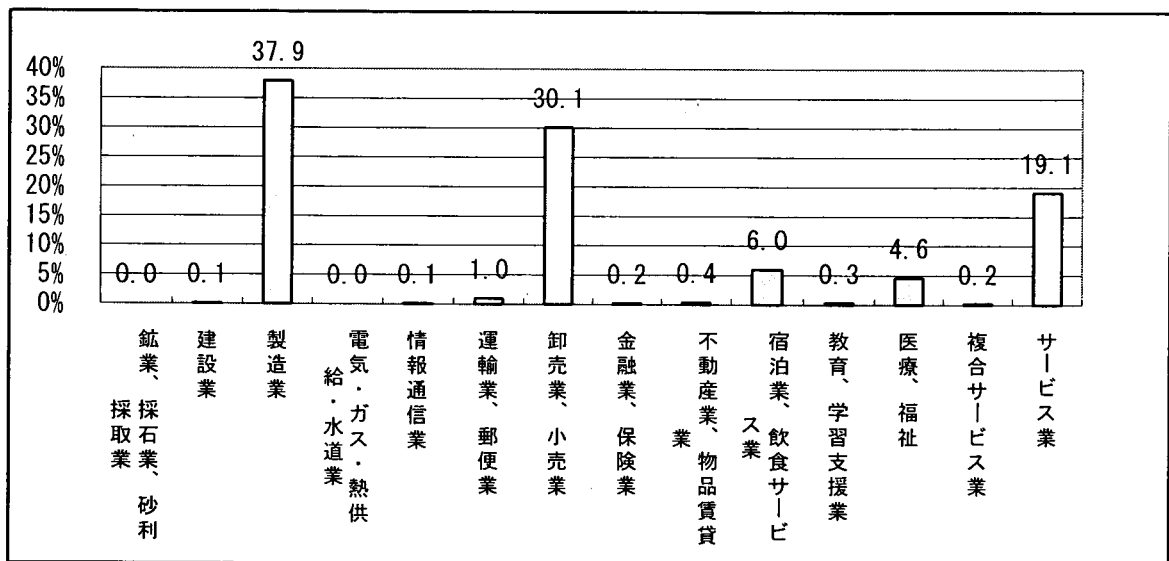
平成 20 年 11 月時点で回答事業所 (5,511 社) において雇用されている知的障害者は 2,438 人であり、復元すると推計 7 万 3 千人であった。

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。

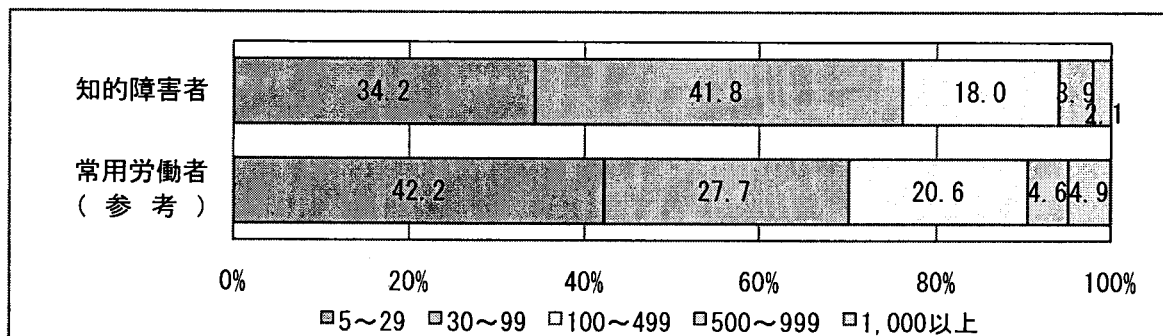
図 2-1 産業別



(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

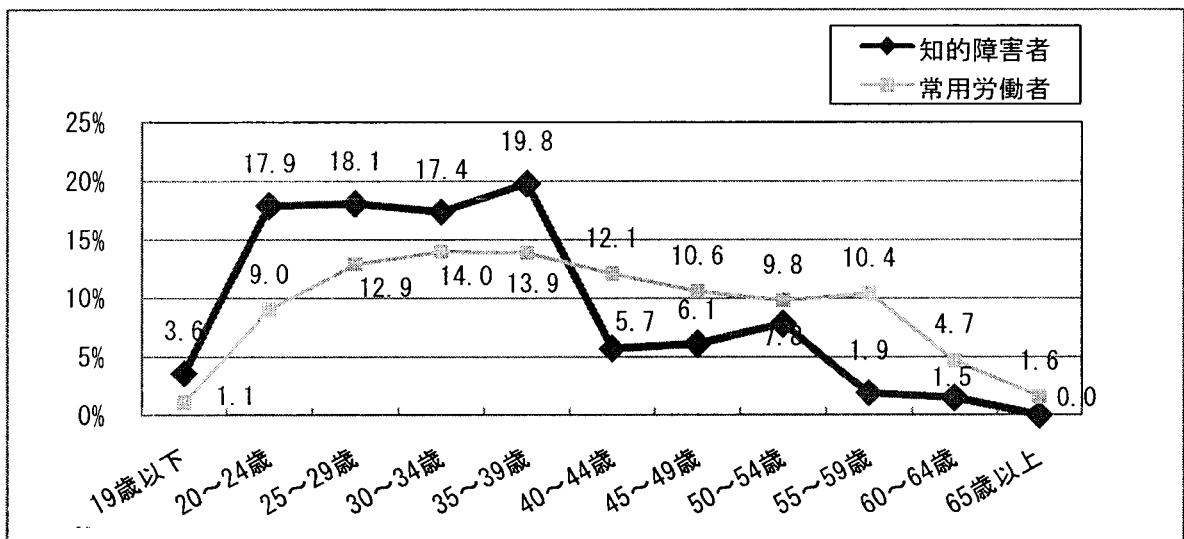
性別にみると、男子 72.3%、女子 23.3%、無回答 4.4%となっている。

(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

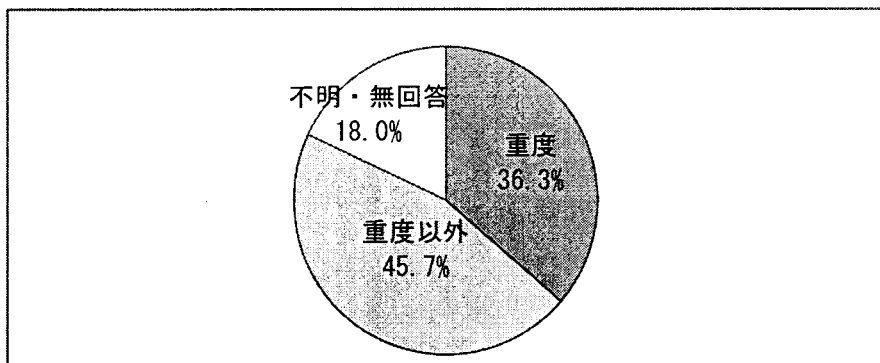


(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 20 年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(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

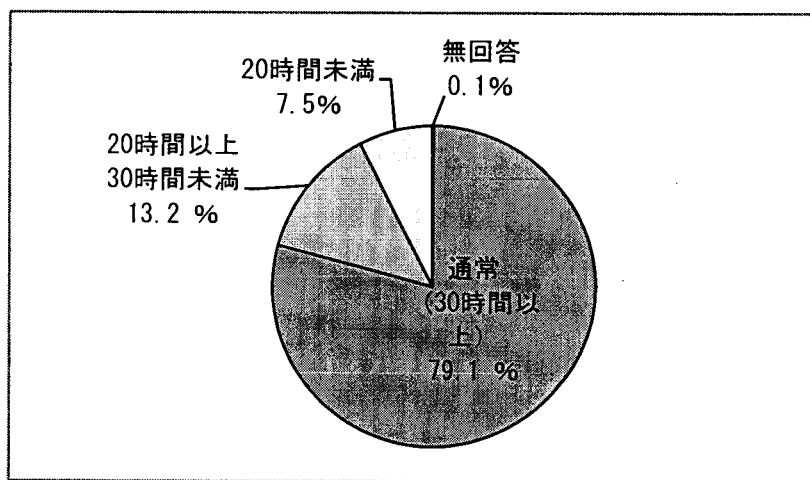
雇用形態別にみると、正社員が37.3%であり、正社員以外が62.6%、無回答が0.0%となっている。

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。

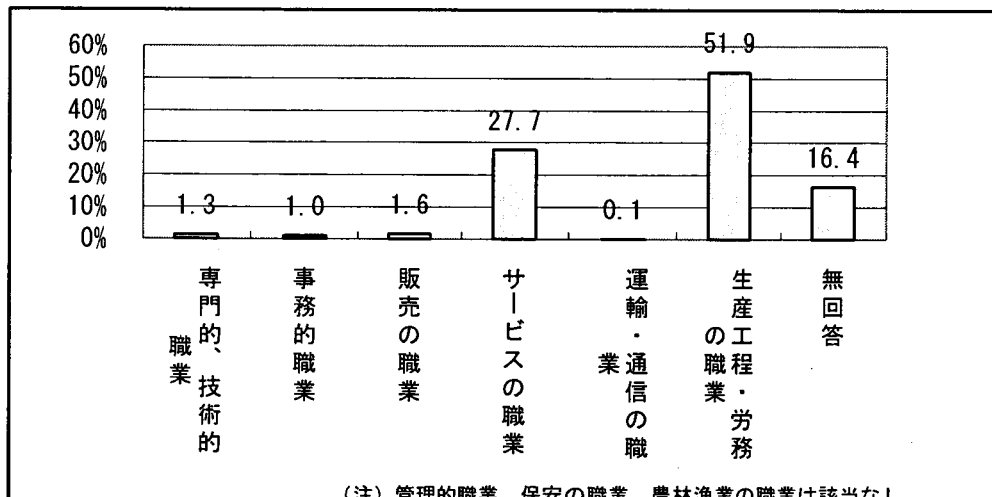
図2-5 週所定労働時間別



(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



(注) 管理的職業、保安の職業、農林漁業の職業は該当なし。

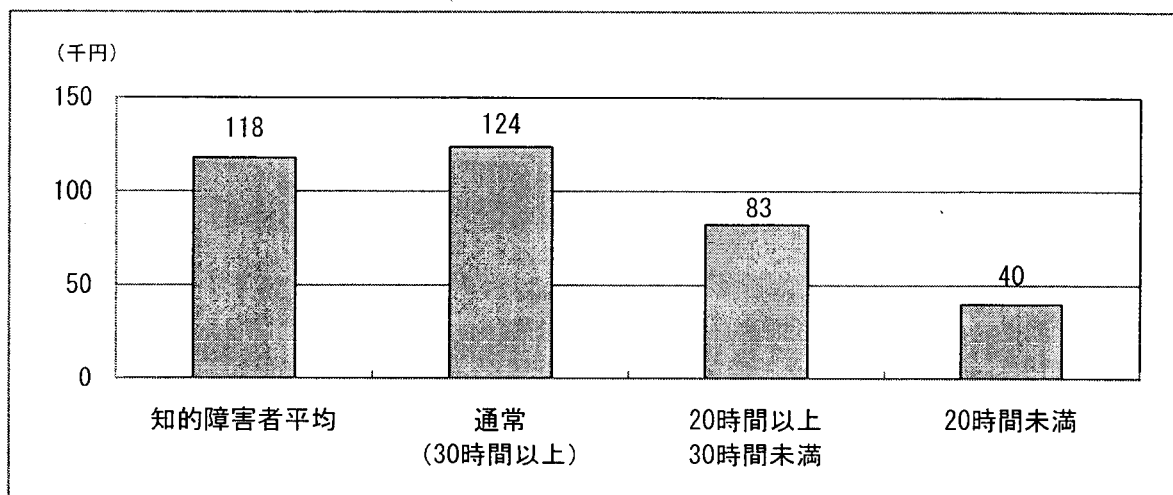
(9) 賃金の状況

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

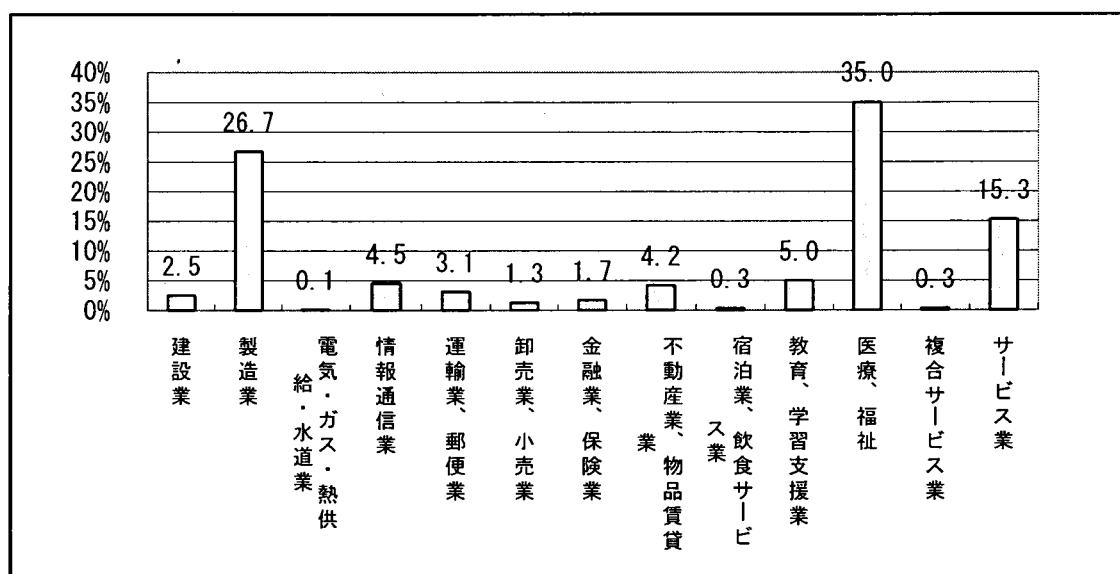
平成 20 年 11 月時点で回答事業所 (5,511 社) において雇用されている精神障害者は 755 人であり、復元すると推計 2 万 9 千人である。

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。

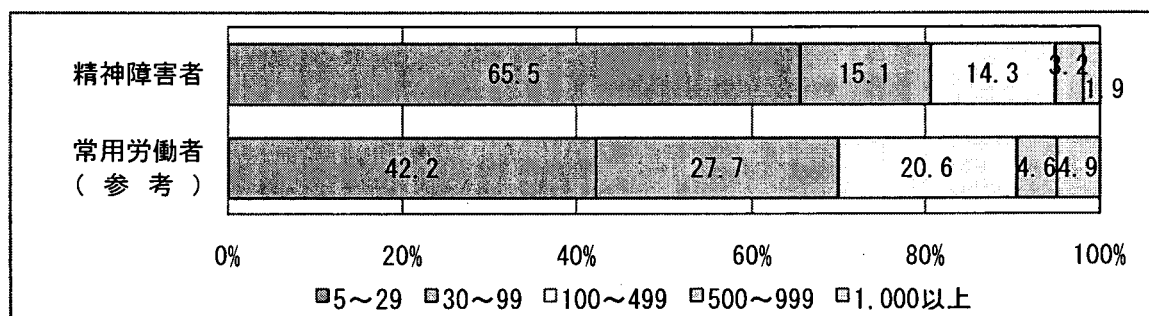
図 3-1 産業別



(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

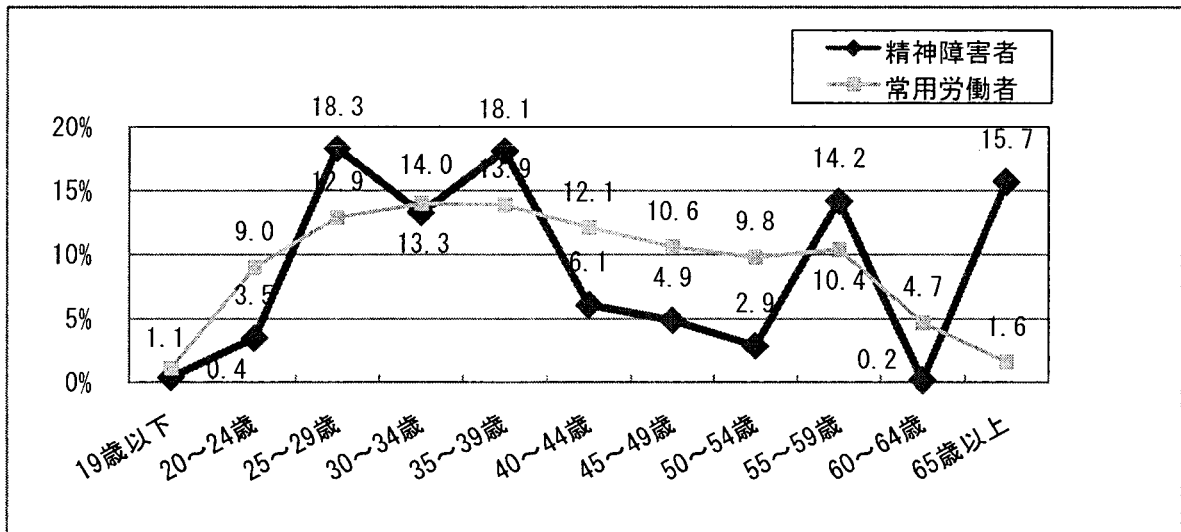
性別にみると、男子 67.4%、女子 31.4%、無回答 1.2%となっている。

(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



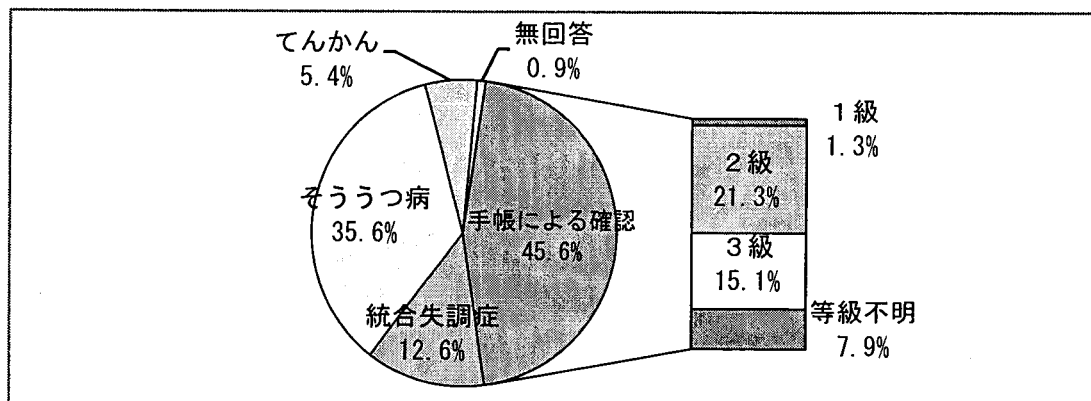
(注) 常用労働者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成20年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

(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

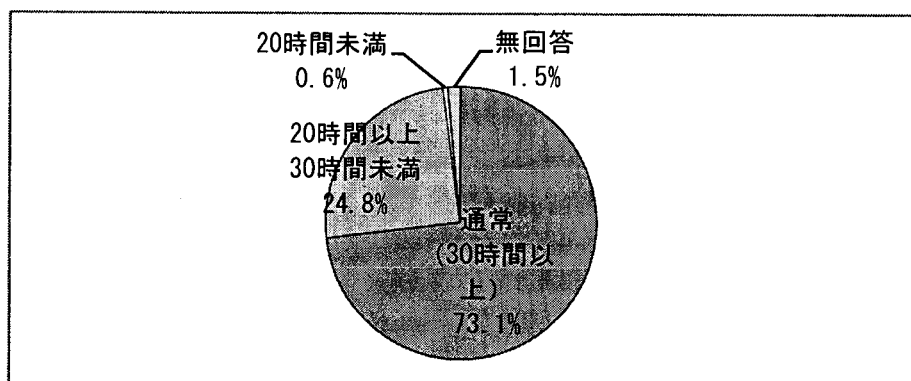
雇用形態別にみると、正社員が46.7%、正社員以外が53.3%、無回答が0.0%となっている。

また、概ね1ヶ月以上にお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。

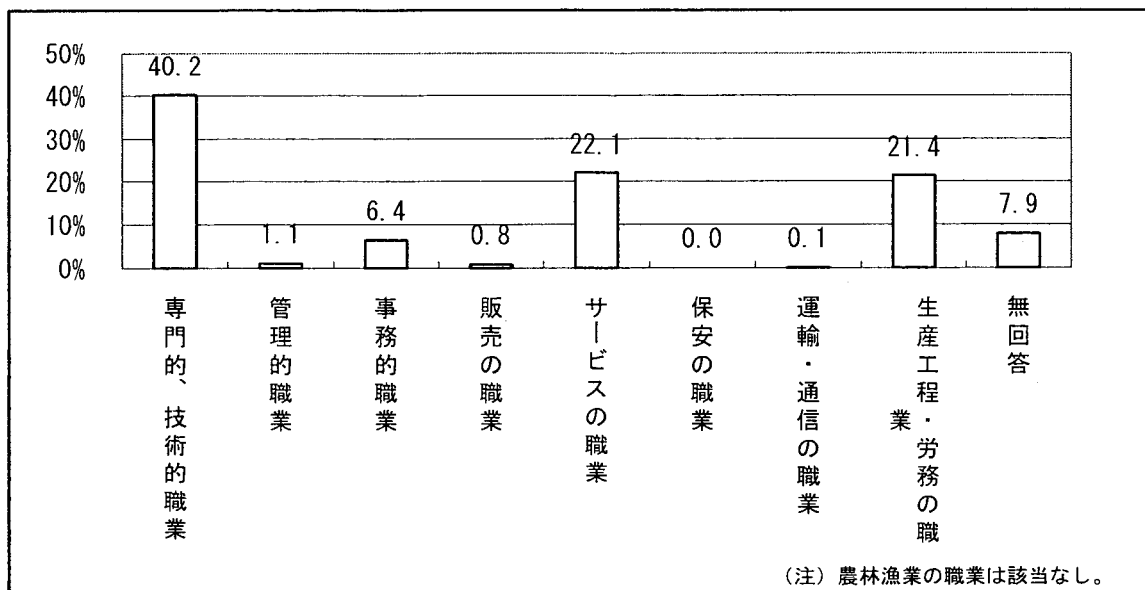
図3-5 週所定労働時間別



(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



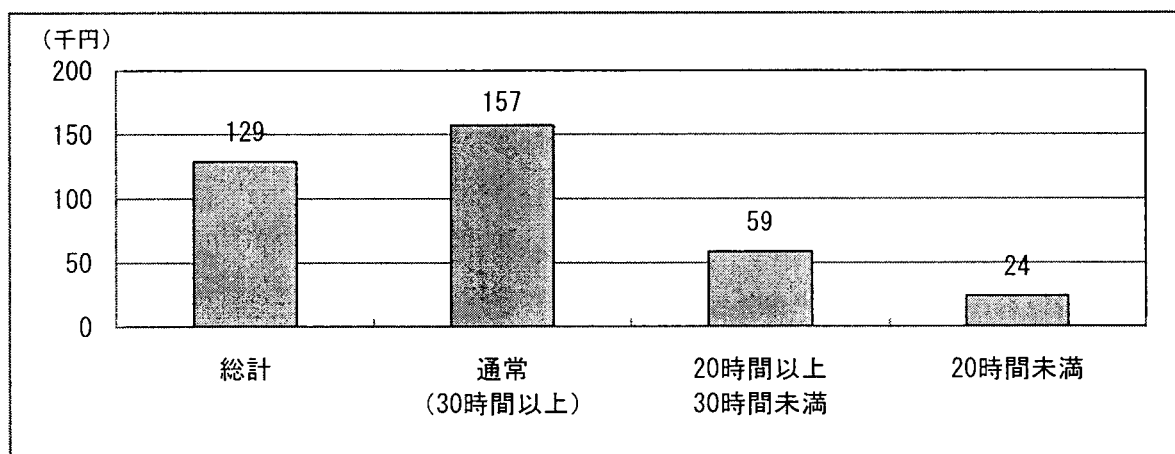
(10) 賃金の状況

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

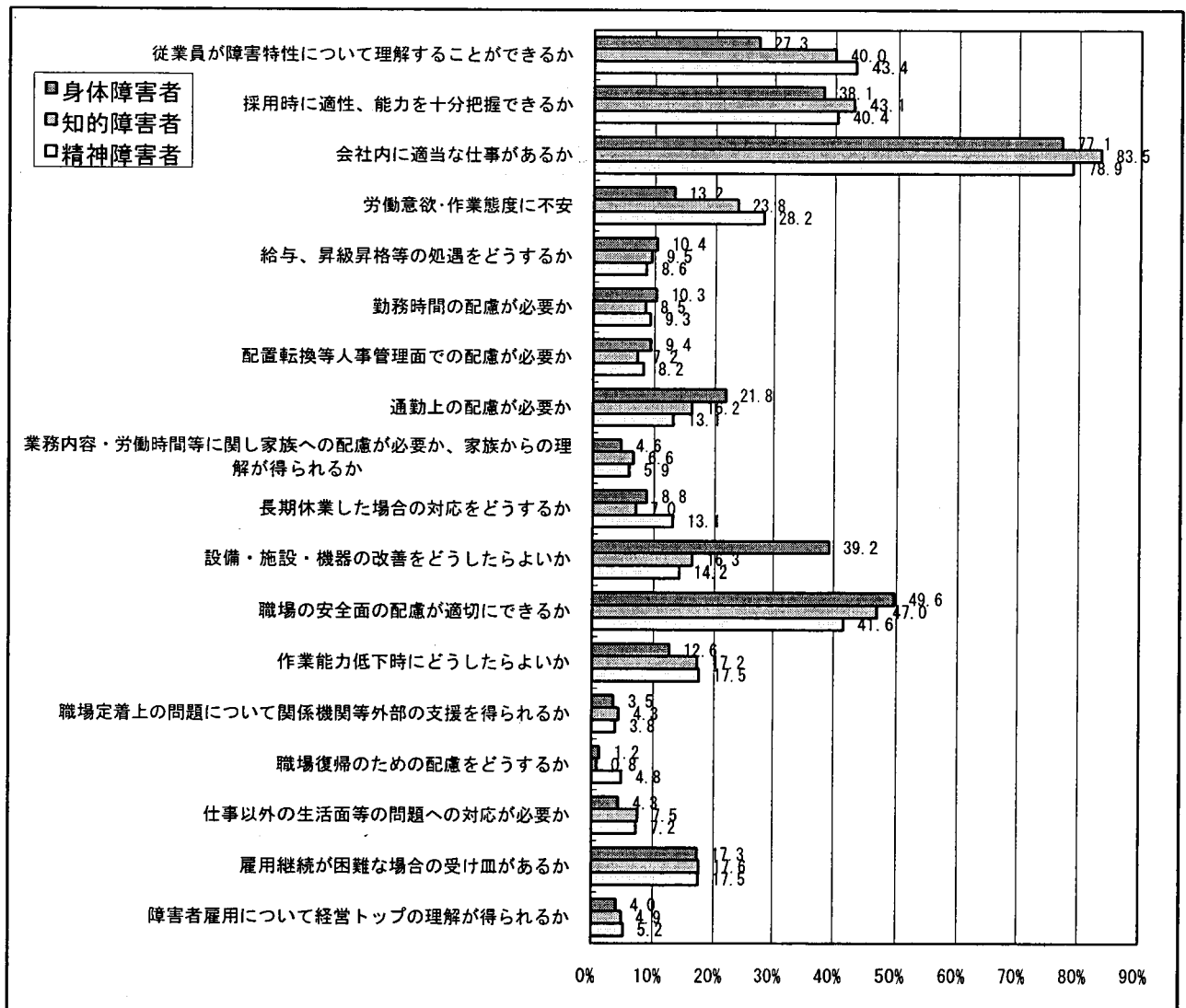
(1) 雇用するに当たっての課題

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）



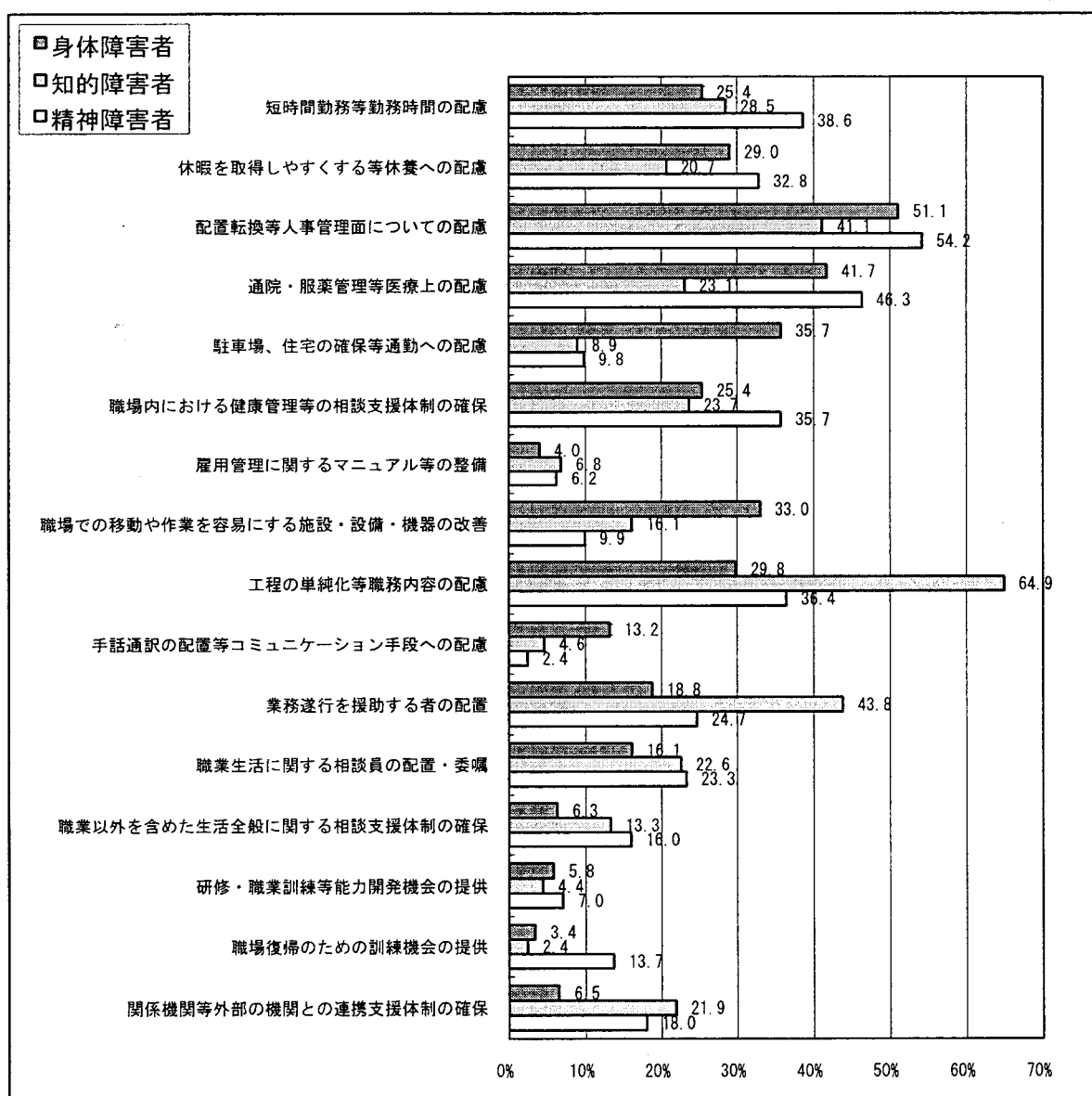
(2) 雇用している障害者への配慮事項

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）

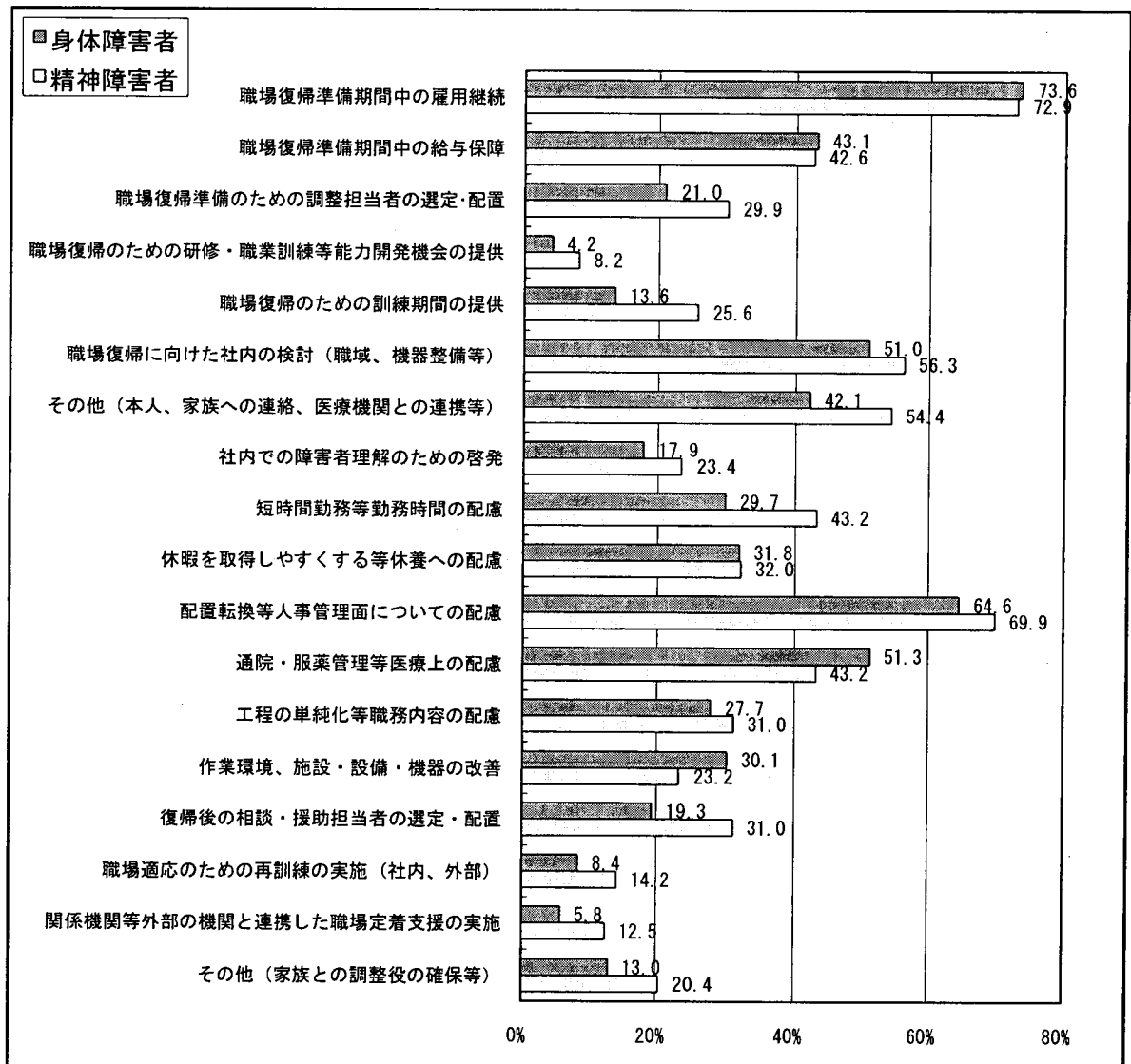


(3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

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

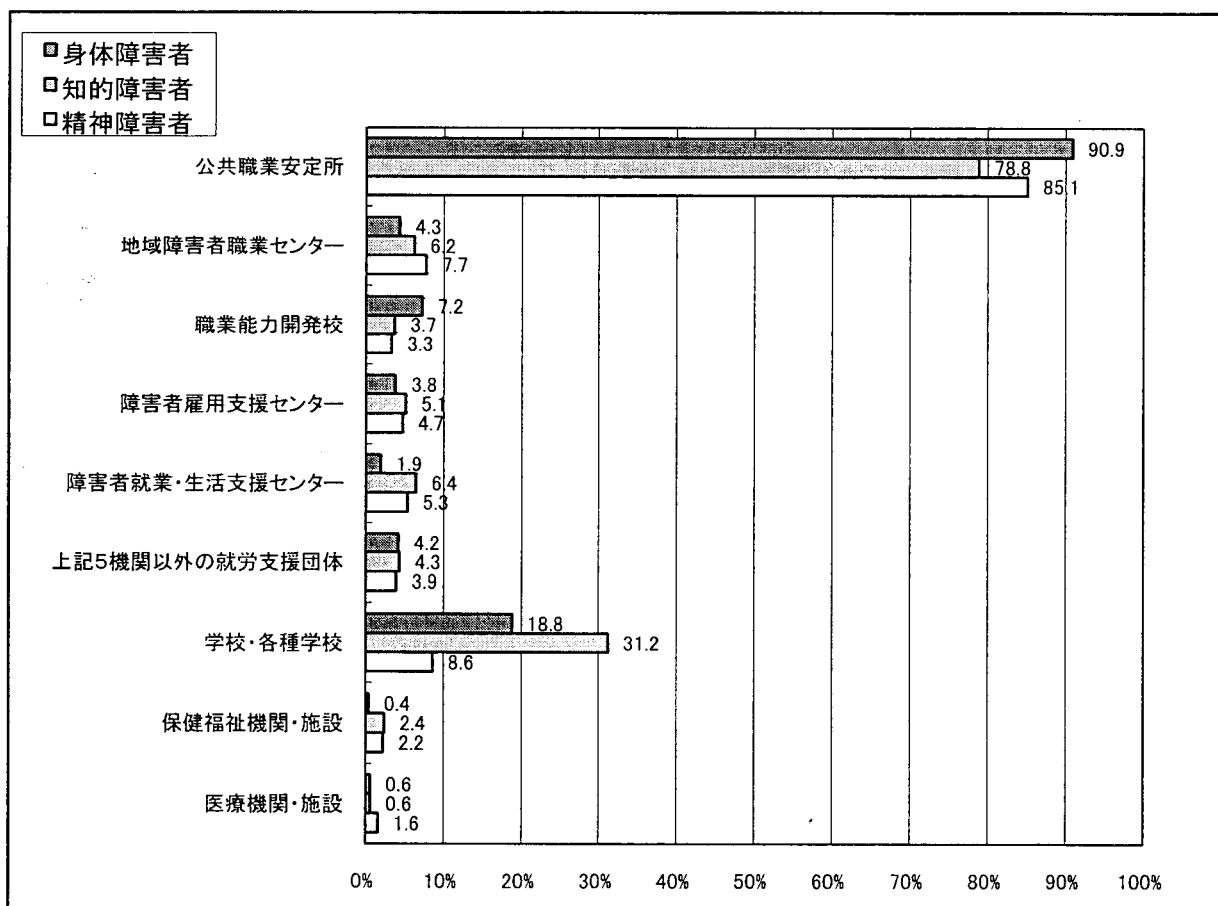
身体障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の40.4%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が90.9%、次いで、学校・各種学校が18.8%となっている。

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

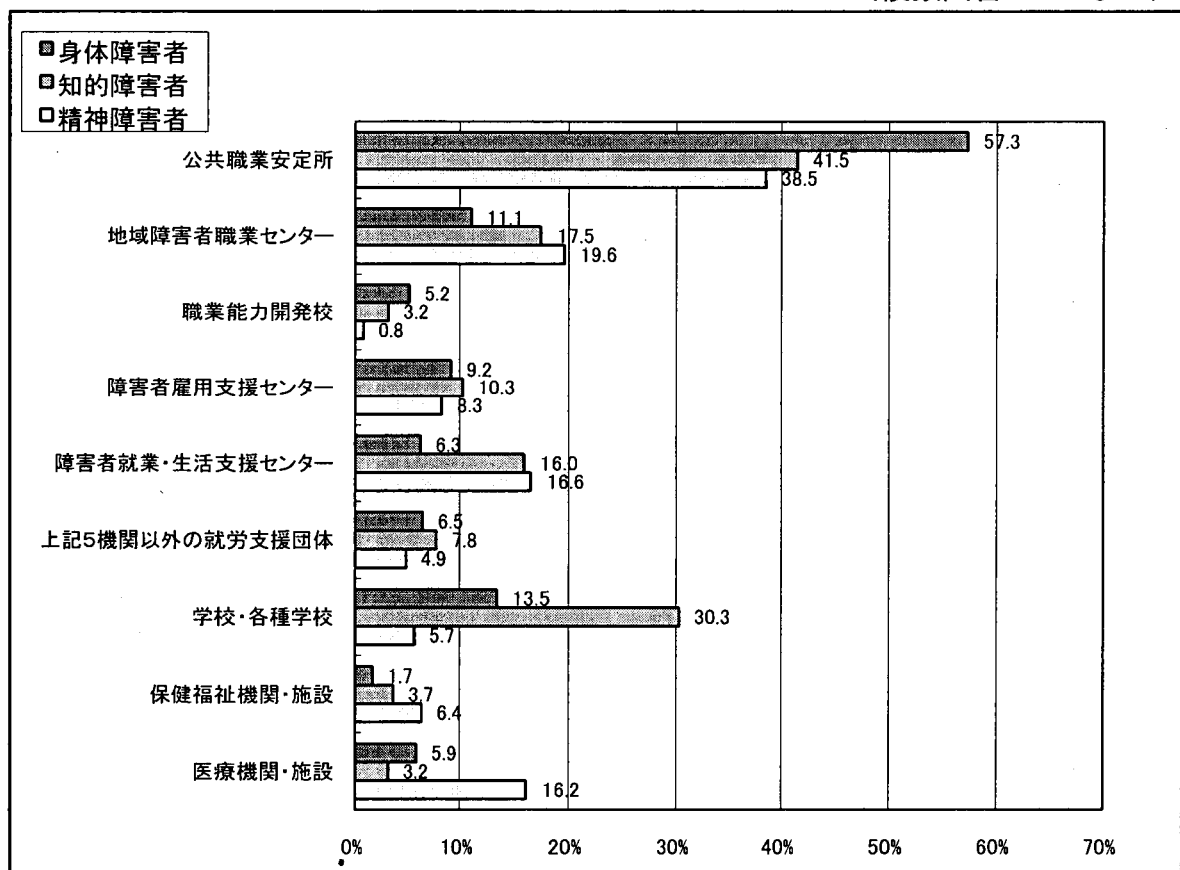
身体障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の14.7%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が57.3%、次いで、学校・各種学校13.5%となっている。

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)



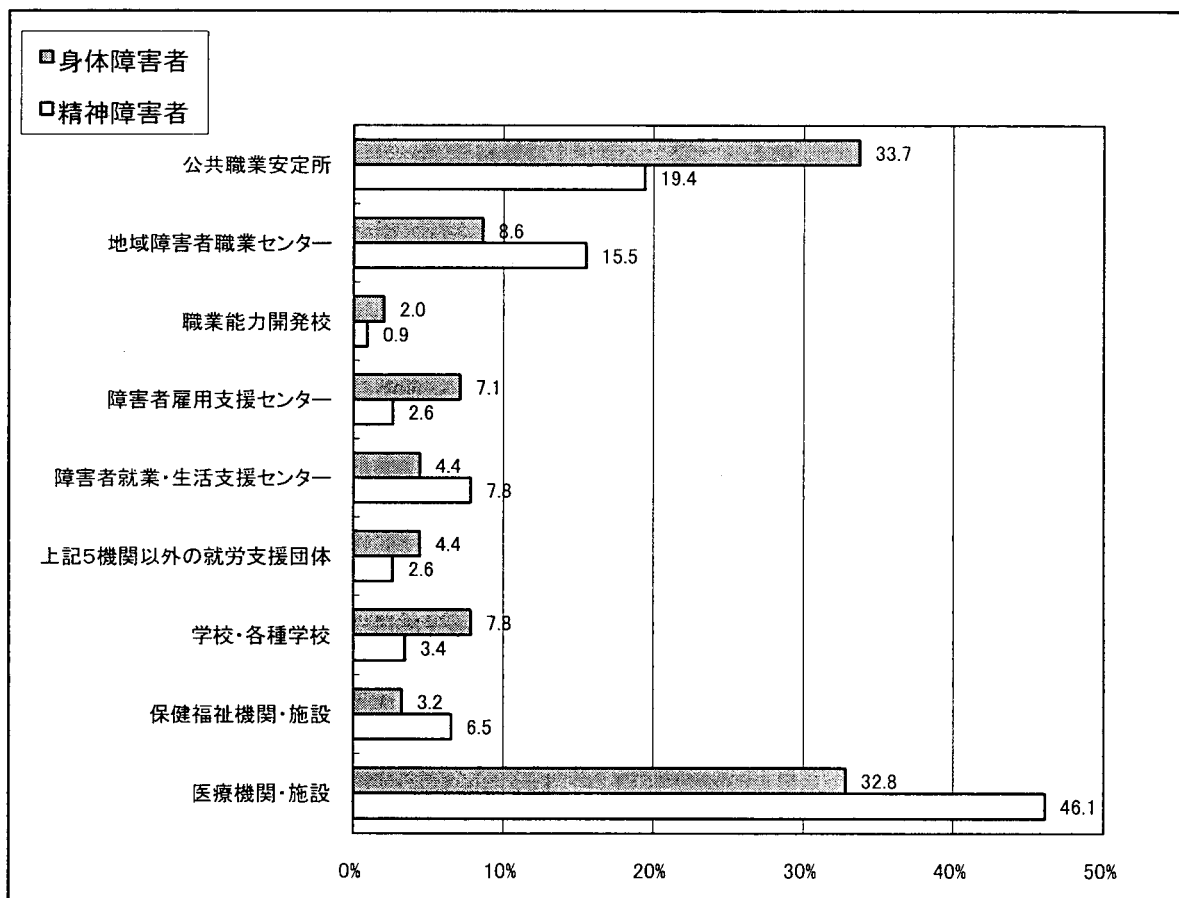
ウ 職場復帰における連携状況

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）

