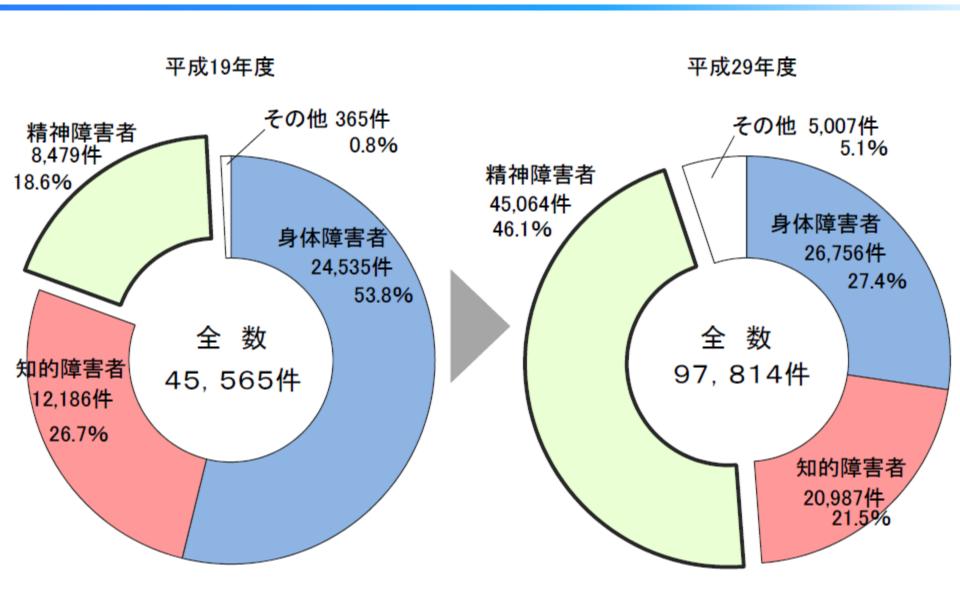
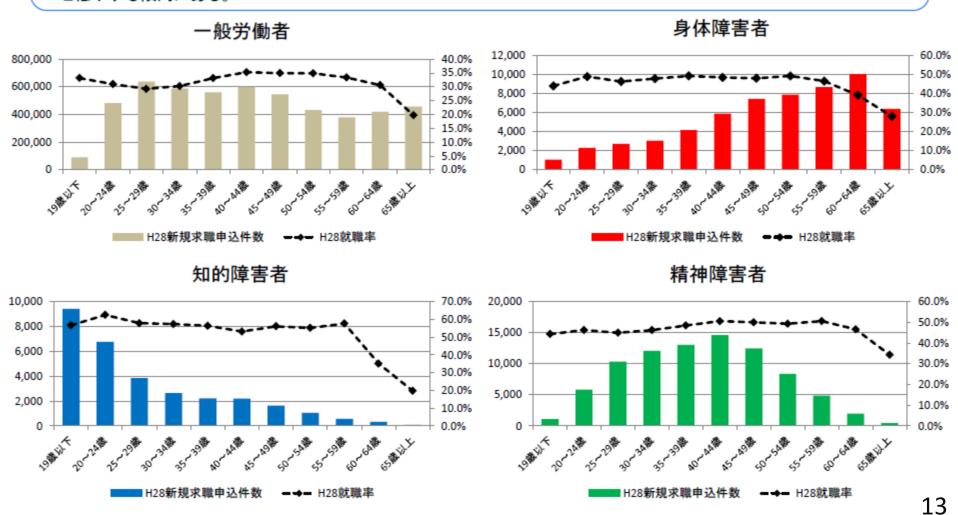
ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)



ハローワークにおける職業紹介状況(年齢別)

- 新規求職件数の最頻値について、身体障害者の場合は中途障害者の影響等もあって60~64歳であるのに対して、 知的障害者の場合は19歳以下、精神障害者の場合は40~44歳である。
- 就職率については、いずれの障害区分についても50歳代までは、それほど年齢による差異は見られず、60代になる と低下する傾向にある。



障害者の平均勤続年数の推移

○ 障害者の平均勤続年数については、近年、新たに雇い入れられる者が増加していることもあるが、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

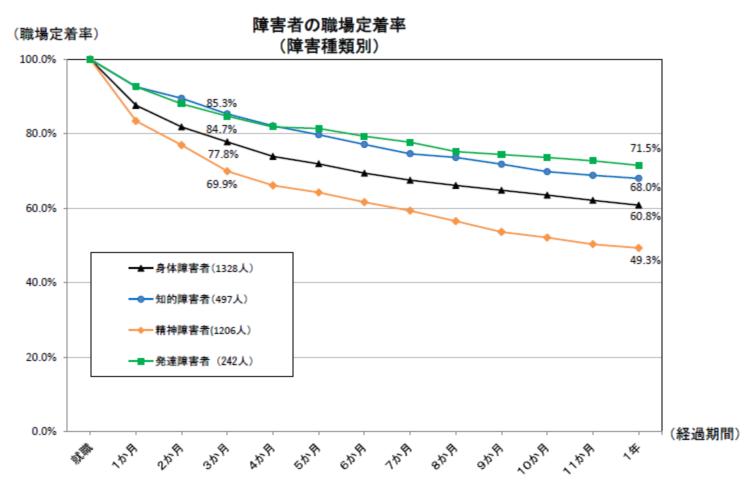
	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	_
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

[※] 勤続年数:事業所に採用されてから調査時点(各年11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となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者 については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典:障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20、25年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

障害者の定着状況について(障害種別)

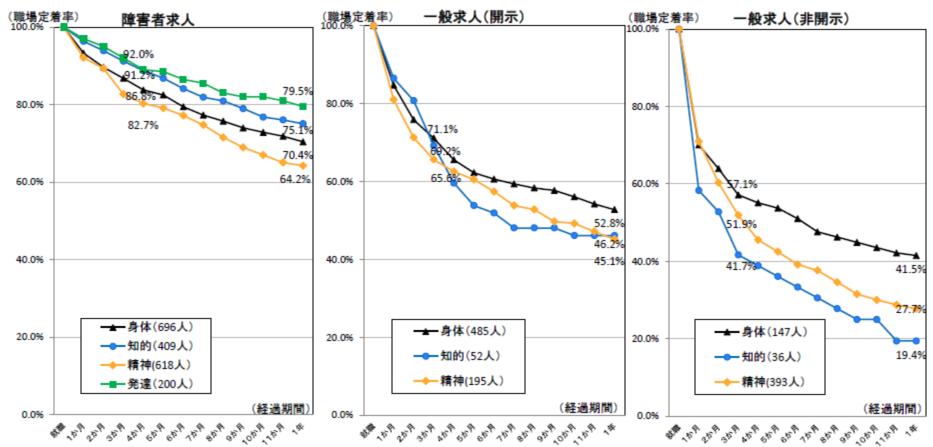
○ 障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害に ついては定着が困難な者が多い状況となっている。



障害者の定着状況について(求人種類別・障害種別)

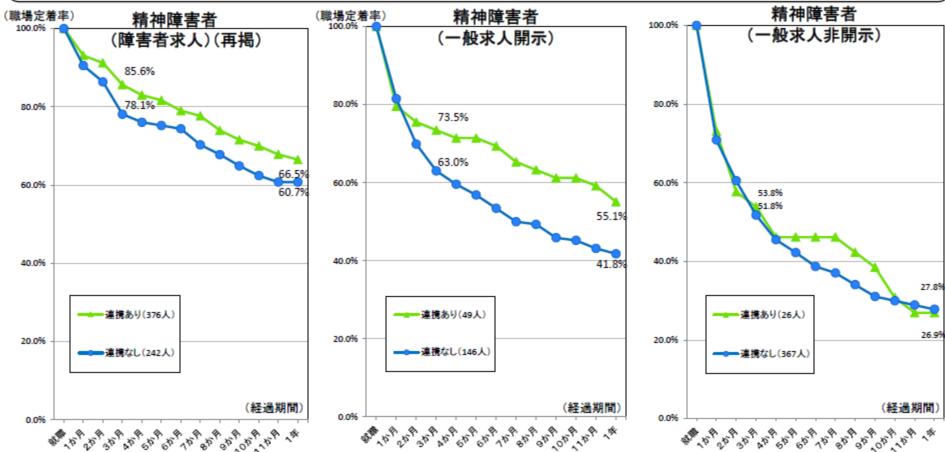
第1回資料

- いずれの障害種別でも、障害者求人、一般求人開示、一般求人非開示の順に定着率が低下する傾向。
- 障害者求人において、知的障害や発達障害は比較的安定しているのに対して、精神障害の場合は定着率が低水準となっている。
- 一般求人において当初大幅に離職する傾向はあるが、3~6ヶ月経過後からは、比較的定着状況が安定。



- ※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。
- ※一般求人については、サンブルが少ないことから発達障害者を除いて表を作成。また、知的障害者については、表には含んでいるものの、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

障害者の定着状況については、一般求人開示の場合には、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも定着率が高い。また、一般求人開示で連携「あり」の場合、当初1ヶ月は急激に離職するものの、その後は定着する傾向。(2ヶ月目以後であれば、障害者求人と同水準)また、一般求人非開示の場合には、連携が「ある」場合も、「ない」場合も、定着率は同水準となる。



※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成

[※]一般開示、一般非開示について、身体障害、知的障害、発達障害はサンブル数が少ないことから、個別には分析していない。また、一般開示、一般非開示の精神障害者の「連携あり」については、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

障害種別の正社員割合

○ 雇用されている身体障害者全体の6割弱が正社員となっているのに対して、知的障害の場合は2割弱、精神障害の場合は4割程度に留まっている。

		正	社員	正社員	員以外	無同答	Δ.H
		無期	有期	無期	有期	無回答	全体
	平成20年度	6	4.4	25	5.5	10.1	100.0
身体障害	亚世纪 年	5	5.9	43	3.8	0.4	100.0
	平成25年度	48. 1	7.8	37.3	6.5	0.4	
	平成20年度	3	7.3	62	2.6	0.1	100.0
知的障害	知的障害 平成25年度	18	8.8	81	1.3	0.0	100.0
		16. 9	1. 9	26. 5	54.8	0.0	100.0
	平成20年度	4	6.7	50	3.3	0.0	100.0
精神障害 平成25年度	40	0.8	58	8.9	0.2	100.0	
	干队25年度	32. 0	8.8	11.1	47.8	0.2	100.0

出典:障害者雇用実態調査結果報告書(平成20年度、25年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

[※] 正社員について、平成20年度は「契約期間の定めの無い(定年による定めを除く。)社員であり、他企業への出向者は除く。」と定義しているのに対して、平成25年度は「勤め先で正社員又は正職員などと呼ばれている者」と定義。

障害種別の平均給与及び平均勤続年数

○ いずれの障害種別においても、「きまって支給する給与」の平均は、正社員がもっとも高く、正社員以外 の無期雇用、有期雇用の順に低くなる。平均勤続年数も同様の傾向にある。

		正社員 無期契約	正社員以外 無期契約	正社員以外 有期契約
身体障害者		28. 8万円	18. 6万円	17. 4万円
		(10.1年)	(8.2年)	(5.5年)
判的信息者		18. 7万円	13. 8万円	13. 2万円
		(13.7 年)	(11.4年)	(8.7年)
培州(有丰		23. 0万円	14. 4万円	12. 9万円
		(4.3年)	(3.6年)	(2.8年)
一般労働者	30代前半	32. 0万円(7.6年)	21. 7万円(5.1年)	23. 6万円(3.8年)
	30代後半	35. 1万円(10.5年)	21. 9万円(6.2年)	23. 5万円(4.9年)

(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、30代の雇用者に限定して調査。

各項目中、金額は「決まって支給する給与(平成25年10月分)、括弧内の年数は平均勤続年数。

本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

賃金構造基本統計調查(平成29年)

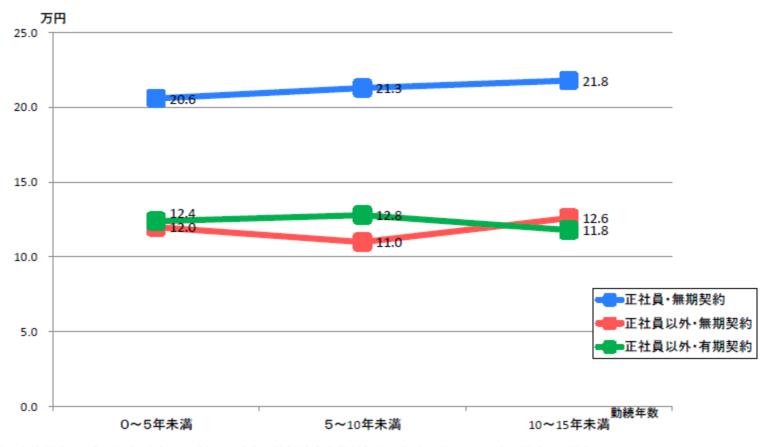
短時間労働者は除く。本調査における「きまって支給する給与」とは、障害者雇用実態調査と同じ。

(参考)福祉的就労における平均収入(月額)

- 就労継続支援A型事業所 7.1万円(賃金)
- 就労継続支援B型事業所 1.5万円(工賃)

雇用形態別の賃金カーブ(精神障害者(中途障害を除く))

○ 正社員の場合に、正社員以外の場合と比べて待遇は良くなる傾向は見られる。なお、長期にわたって雇用継続しているケースが少ないことから、雇用継続期間に応じた比較については検討が困難である。



(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、採用の時点で精神障害者保健福祉手帳を取得していた者に限定して調査。 本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。 なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。 精神障害者については、勤続年数15年以上のサンプルが非常に少ないため、グラフ化していない。

職場における障害者への配慮

雇用障害者への配慮事項の有無(企業への質問)	身体 障害者	知的 障害者	精神 障害者
ある	73.8	68.4	66.0
ない	26.2	31.6	34.0
雇用障害者への配慮事項	身体 障害者	知的 障害者	精神 障害者
短時間勤務等勤務時間の配慮	26.6	31.4	37.4
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	30.1	22.3	34.7
配置転換等人事管理面についての配慮	47.9	38.5	46.9
通院・服薬管理棟雇用管理上の配慮	41.2	24.7	48
駐車場、住宅の確保等通勤への配慮	33.8	10.6	10.3
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	26.8	22.6	14.4
職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器 の改善	30.1	14.4	9.2
行程の単純化等職務内容の配慮	28.4	60.7	33.9
手話通訳の配置等コミュニケーション手段への配慮	12.7	3.5	1.8
業務遂行を援助する者の配置	16.5	42.8	24.4
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	13.7	19.6	19.8
職業以外を含めた生活全般に関する相談支援体制 の確保	5.3	12.6	11.1
研修・職業訓練等能力開発機会の提供	4.8	4.5	4.8
職場復帰のための訓練機会の提供	4.3	2.8	13.8
関係機関等外部の機関との連携支援体制の確保	7.5	2.6	24.9
雇用管理に関するマニュアル等の整備	4.7	7.3	6.6

職場における障害に配慮した支援の有無(本人への質問)	
支援を受けている	45.9
支援を受けていない	51.4
職場における障害に配慮した支援内容(本人への質問)	
短時間勤務など労働時間の配慮	18.8
調子の悪いときに休みを取りやすくする	33.9
能力が発揮できる仕事への配置	31.5
通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮	23.7
移動のための配慮	14.2
上司や専門職員などによる定期的な相談	15.4
作業を容易にする設備・機器の整備	14.7
業務内容の簡略化などの配慮	18.0
コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置	18.6
業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置	12.6
職業生活、生活全般に関する相談員の配置	4.0
教育訓練・研修の充実	3.4

(出典)平成25年度障害者雇用実態調査 左の調査は事業所に対する調査による回答。 右の調査は障害者個人に対する調査による回答。 いずれも単位は%

障害者雇用に関する現行の助成措置について①

障害者雇用に関する助成措置について、近年、雇入れ段階への支援が大幅に拡充されてきている。 また、平成29年度から、継続的に安定して働くことのできるような職場環境の配慮に対する支援を実施。

雇入れ

特定求職者雇用開発助成金	障害者などの就職困難者を継続して雇用
(特定就職困難者コース)	する労働者として雇い入れる。
特定求職者雇用開発助成金 (障害者初回雇用コース)	障害者雇用の経験のない中小企業が初 めて障害者を雇い入れ、法定雇用率を達 成する。
特定求職者雇用開発助成金	手帳を所持していない、発達障害者や難
(発達障害者・難治性疾患患者雇用	治性疾患患者を継続して雇用する労働者
開発コース)	として雇い入れる。
トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース、 障害者短時間トライアルコース)	障害者を試行的・段階的に雇い入れる(トライアル期間は、原則3ヶ月。精神障害者の場合は最大12ヶ月。)。
障害者雇用安定助成金(中小企業	施設整備をしつつ、新たに障害者を5人
障害者多数雇用施設設置等コース)	以上雇い入れる。

環境整備

障害者雇用安定助成金	障害者が継続的に安定して働くことが できるよう、ジョブコーチによる支援を 実施する。また、労働条件等に係る職 場環境の配慮や、正規・無期雇用転 換、勤務時間の延長等、職場復帰支 援等を実施する。 (ジョブコーチによる支援に対する助成 は、平成17年より実施)
障害者介助等助成金	障害者の雇用管理のために必要な介 助者の配置等を実施する。(納付金助 成金)
重度障害者通勤対策助成金	障害者の通勤を容易にするための措 置を実施する。(納付金助成金)

施設整備

障害者作業施設設置等助成金	障害者を雇用する事業主が、障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する。(納付金助成金)
重度障害者多数雇用事業所施設設置 等助成金	重度障害者を多数雇用する事業施設等 の整備等を実施する。(納付金助成金)
障害者福祉施設設置等助成金	障害者の福祉の増進を図るための福祉 施設等を設置・整備する。(納付金助成金)

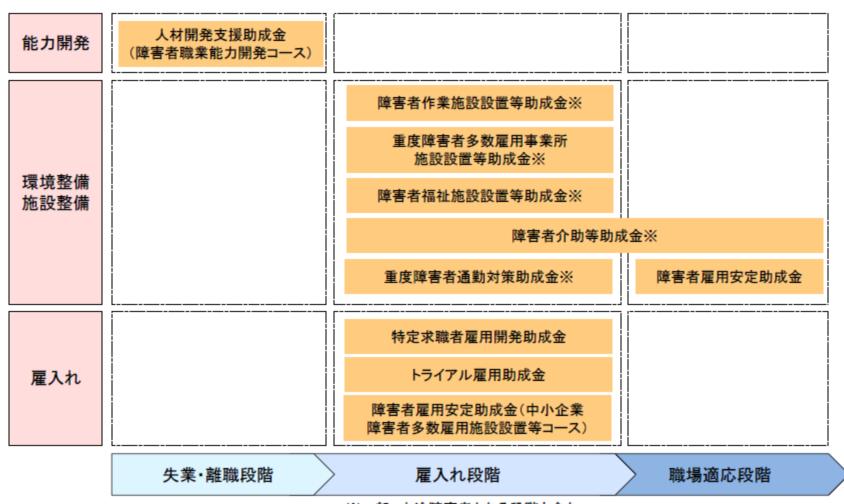
能力開発

	求職中の障害者の能力開発訓練事業 を行う。
(障害者職業能力開発コース)	C1170

- ※色塗りは、過去10年以内に新設された助成金。
- ※他方、10年以内で見ると、障害者支援センターの設置や、特例子 会社の設立に対する支援のための助成金は廃止されている。

障害者雇用に関する現行の助成措置について②

障害者雇用に関する助成措置については、雇入れ段階を評価する助成が多い。また、その約半分は雇入れ助成であり、もう 半分は環境整備・施設整備に対する助成となっている。



障害者相談窓口担当者の配置助成

雇用する障害者に対する合理的配慮の取組みを推進するため、事業主が、従前からある相談体制に加えて(※)、新たに障害者の雇用管理の経験を有する担当者を配置すること、外部の障害者雇用専門機関に相談業務を委託することなどにより、その機能を拡充する場合に、助成金を支給します。

対象となる 障害者	対象となる措置	支給額	支給回数	
身体障害者知的障害者	新たに障害者相談窓口担当者を「増配置」	①専従の場合(2名まで) 1名につき月額8万円 (最大6か月) ②兼任の場合(5名まで) 1名につき月額1万円 (中小企業:最大12か月、その他:最大6 か月)	1 回	
精神障害者	障害者相談窓口担当者が 研修を受講	研修等の受講費の3分の2 (最大20万円) 1名につき時間額700円 (上限月10時間かつ10名まで)		
	相談業務等を 専門機関に委託	委嘱経費として支払った額の3分の2 (上限月額10万円かつ最大6か月)		

認定申請書の提出期限:対象となる措置を行おうとする日の前日まで

[※]障害者雇用促進法の改正により、平成28年4月より、雇用の分野で障害者に対する合理的な配慮の提供が義務化され、障害者からの相談に対応する体制の整備(相談窓口の整備)が義務付けられています。