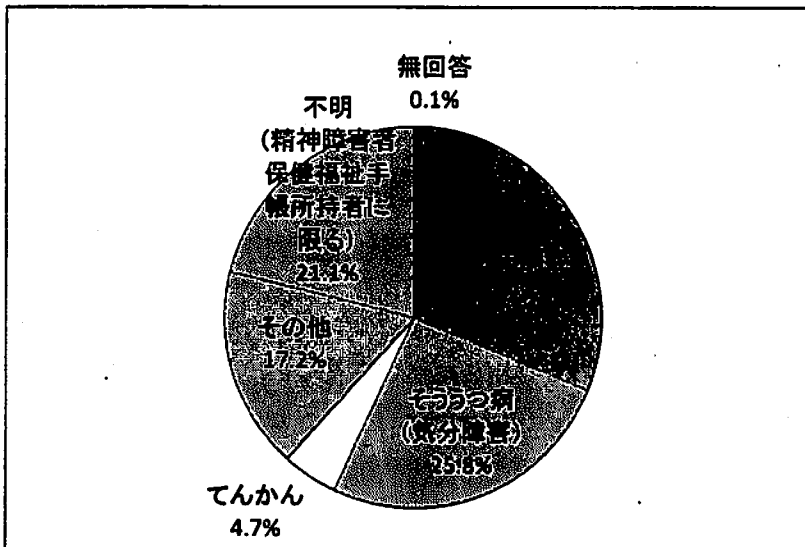
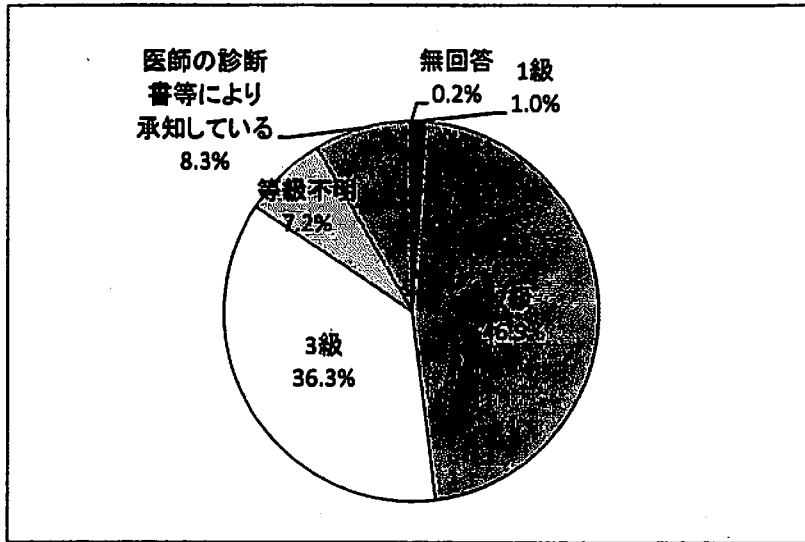


で31.2%となっている。

図3-4 程度・疾病別



(7) 障害者となった時点

障害者となった時点別にみると、事業所の採用前が87.7%、採用後が12.2%、無回答が0.1%となっている。

(8) 雇用形態・労働時間別

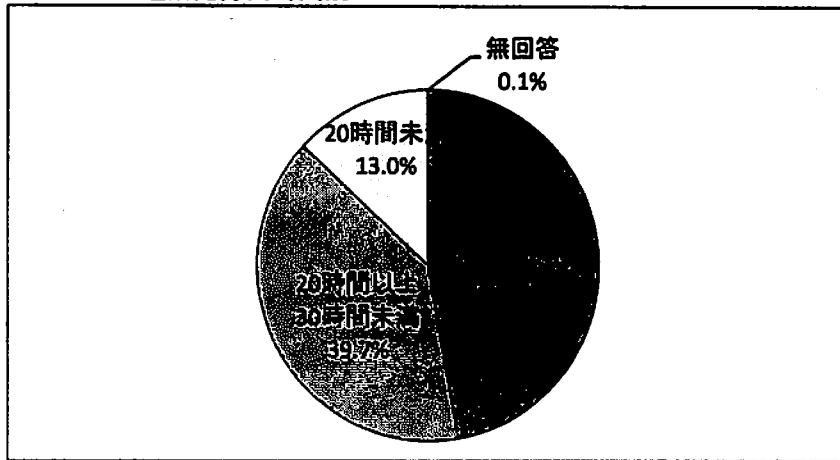
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が25.0%、有期契約の正社員が0.5%、無期契約の正社員以外が46.2%、有期契約の正社員以外が28.2%、無回答が0.1%となっている。

また、概ね1ヵ月以上にわたり休職している精神障害者の割合は、1.1%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47.2%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が39.7%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）の者が138.6時間、20時間以上30時間未満の者が82.9時間、20時間未満の者が32.5時間となっている。

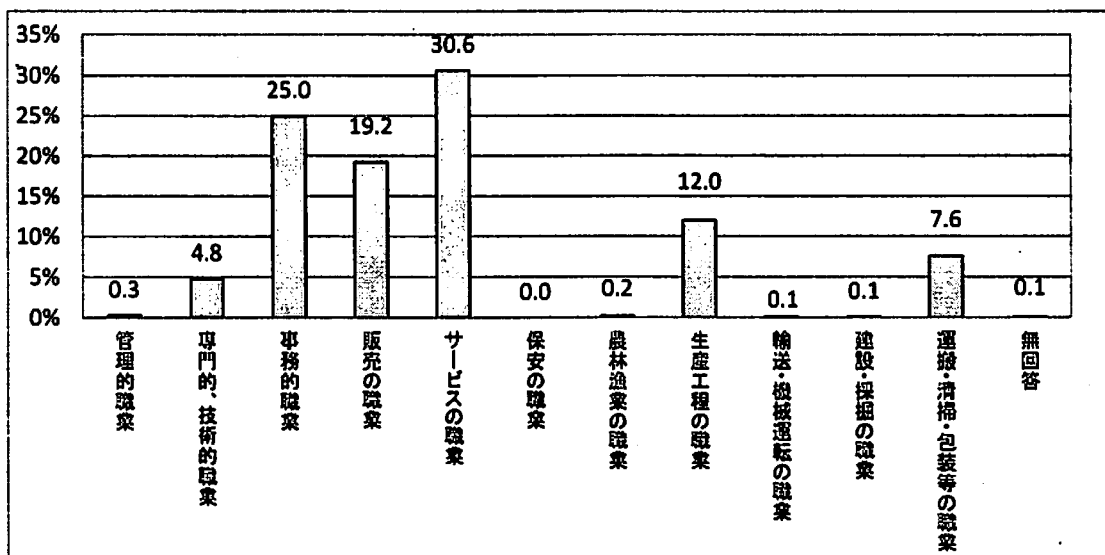
図3-5 週所定労働時間別



(9) 職業別

職業別にみると、サービスの職業が30.6%と最も多く、次いで事務的職業（25.0%）、販売の職業（19.2%）の順に多くなっている。

図3-6 精神障害者の職業



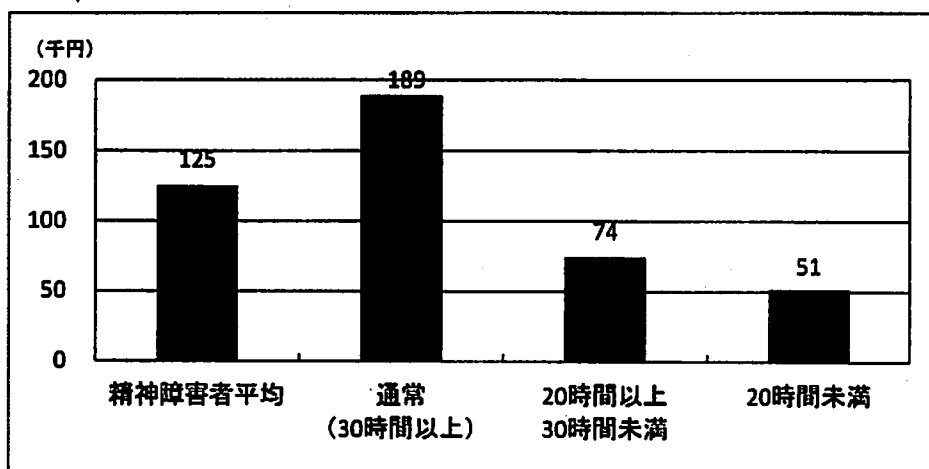
(10) 賃金の状況

精神障害者の1ヵ月の平均賃金は、12万5千円(超過勤務手当を除く所定内給与額は12万2千円)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18万9千円、20時間以上30時間未満の者が7万4千円、20時間未満の者が5万1千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が28.6%、日給制が2.3%、時給制が68.9%、その他が0.0%、無回答が0.2%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3年2月となっている。

(参考) 精神障害者の定義を平成25年度調査に合わせた場合でも、平成30年度調査結果における精神障害者の平均勤続年数は3年2月と推計される。

4 発達障害者の雇用について

(1) 雇用者数

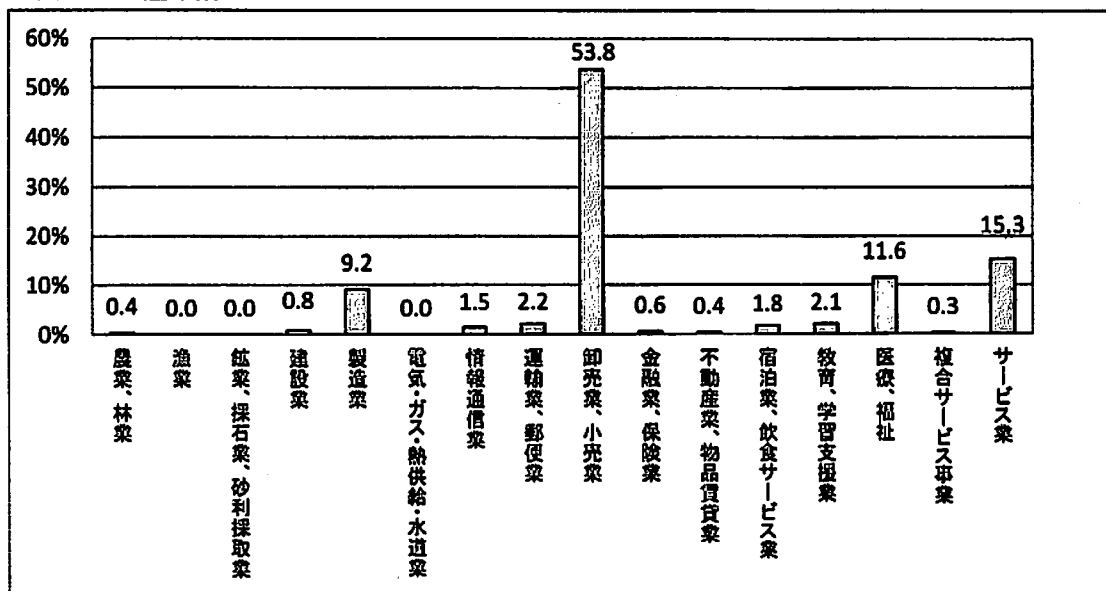
平成30年6月時点で回答事業所(6,181社)において雇用されている発達障害者は616人であり、復元すると推計3万9千人であった。

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、卸売業、小売業で53.8%と最も多く雇用されている。次いでサービス業15.3%、医療、福祉11.6%となっている。

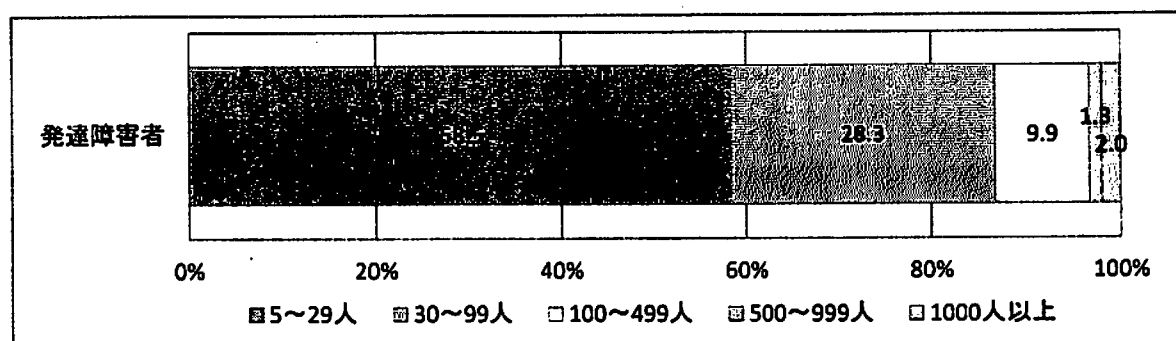
図4-1 産業別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29人規模で58.5%と最も多く、次いで30~99人規模28.3%、100~499人規模9.9%、1,000人以上規模、500~999人規模の順になっている。

図4-2 事業所規模別



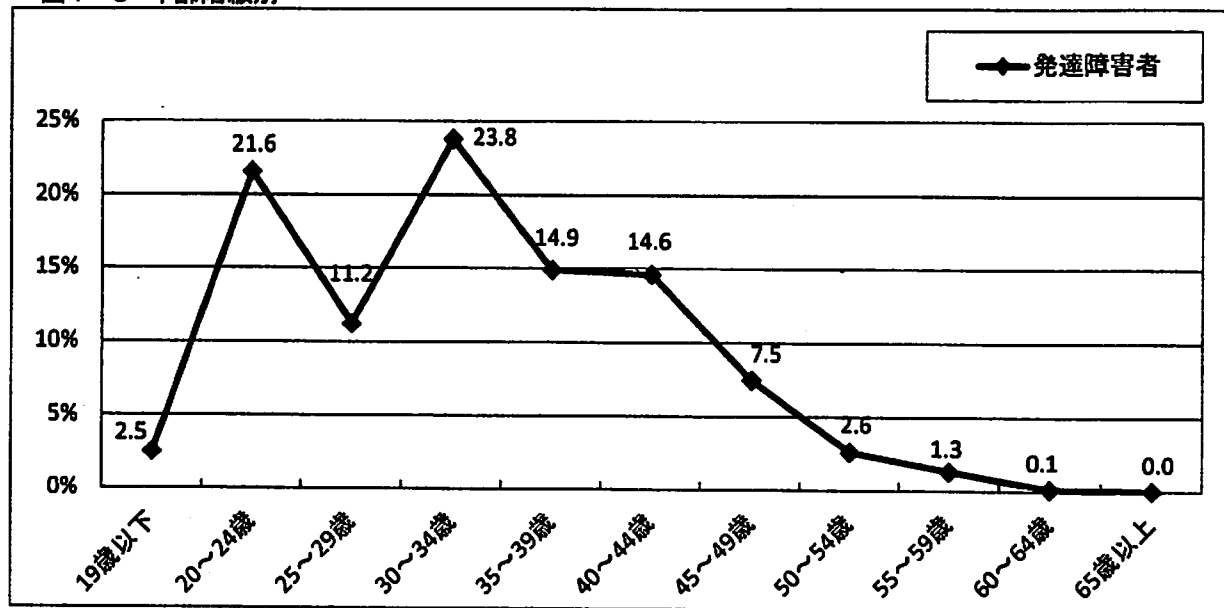
(4) 性別

性別にみると、男性 79.9%、女性 20.1%、無回答 0.0%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、30～34 歳層が 23.8%と最も割合が高くなっている。

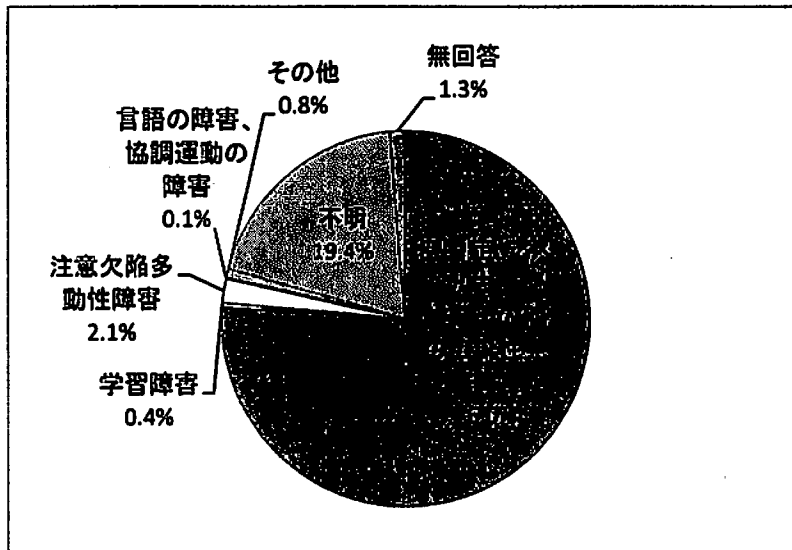
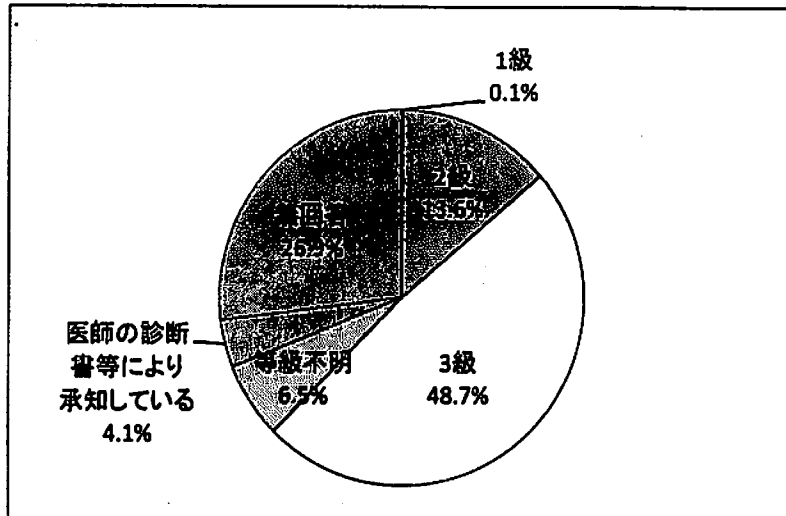
図4-3 年齢階級別



(6) 程度・疾病別

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者は 68.9%となっている。また、精神科医の診断により確認している者は 4.1%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 48.7%、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 76.0%となっている。

図4-4 程度・疾病別



(7) 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88.4%、採用後が11.6%、無回答が0.0%となっている。

(8) 雇用形態・労働時間別

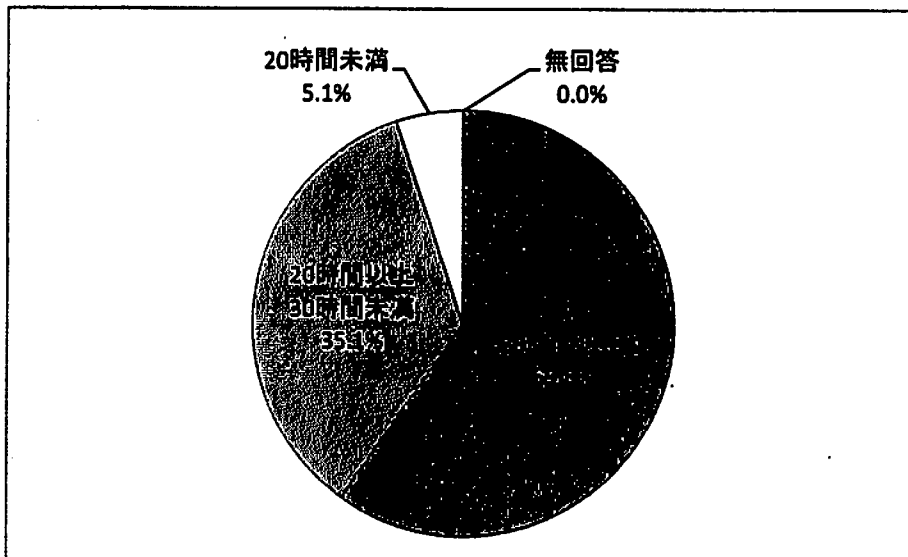
雇用形態別にみると、無期契約の正社員が21.7%、有期契約の正社員が1.0%、無期契約の正社員以外が31.3%、有期契約の正社員以外が45.9%、無回答が0.0%となっている。

また、概ね1ヵ月以上にわたり休職している発達障害者の割合は、0.6%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59.8%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が35.1%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146.6時間、20時間以上30時間未満の者が88.5時間、20時間未満の者が49.3時間となっている。

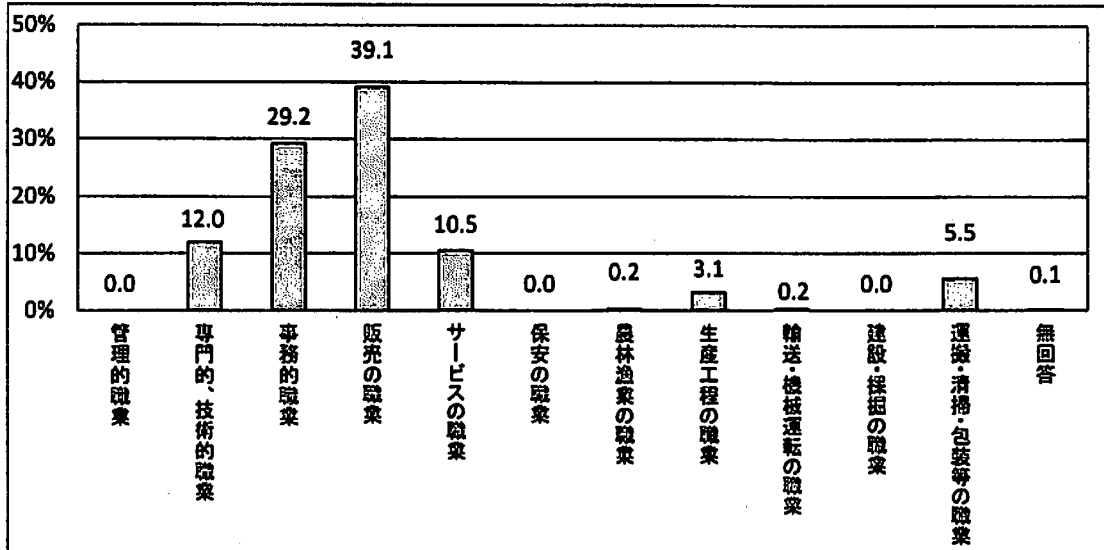
図4-5 週所定労働時間別



(9) 職業別

職業別にみると、販売の職業が 39.1%と最も多く、次いで事務的職業 (29.2%)、専門的、技術的職業 (12.0%) の順に多くなっている。

図4-6 発達障害者の職業



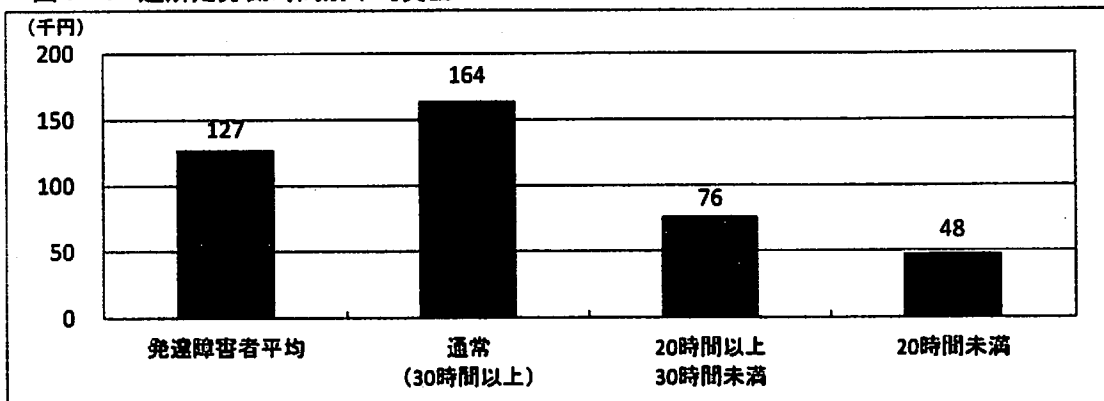
(10) 賃金の状況

発達障害者の1ヵ月の平均賃金は、12万7千円(超過勤務手当を除く所定内給与額は12万3千円)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16万4千円、20時間以上30時間未満の者が7万6千円、20時間未満の者が4万8千円となっている。

なお、賃金の支払形態は、月給制が27.2%、日給制が1.0%、時給制が71.8%、その他が0.0%、無回答が0.0%となっている。

図4-7 週所定労働時間別平均賃金



(11) 勤続年数

発達障害者の平均勤続年数は3年4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

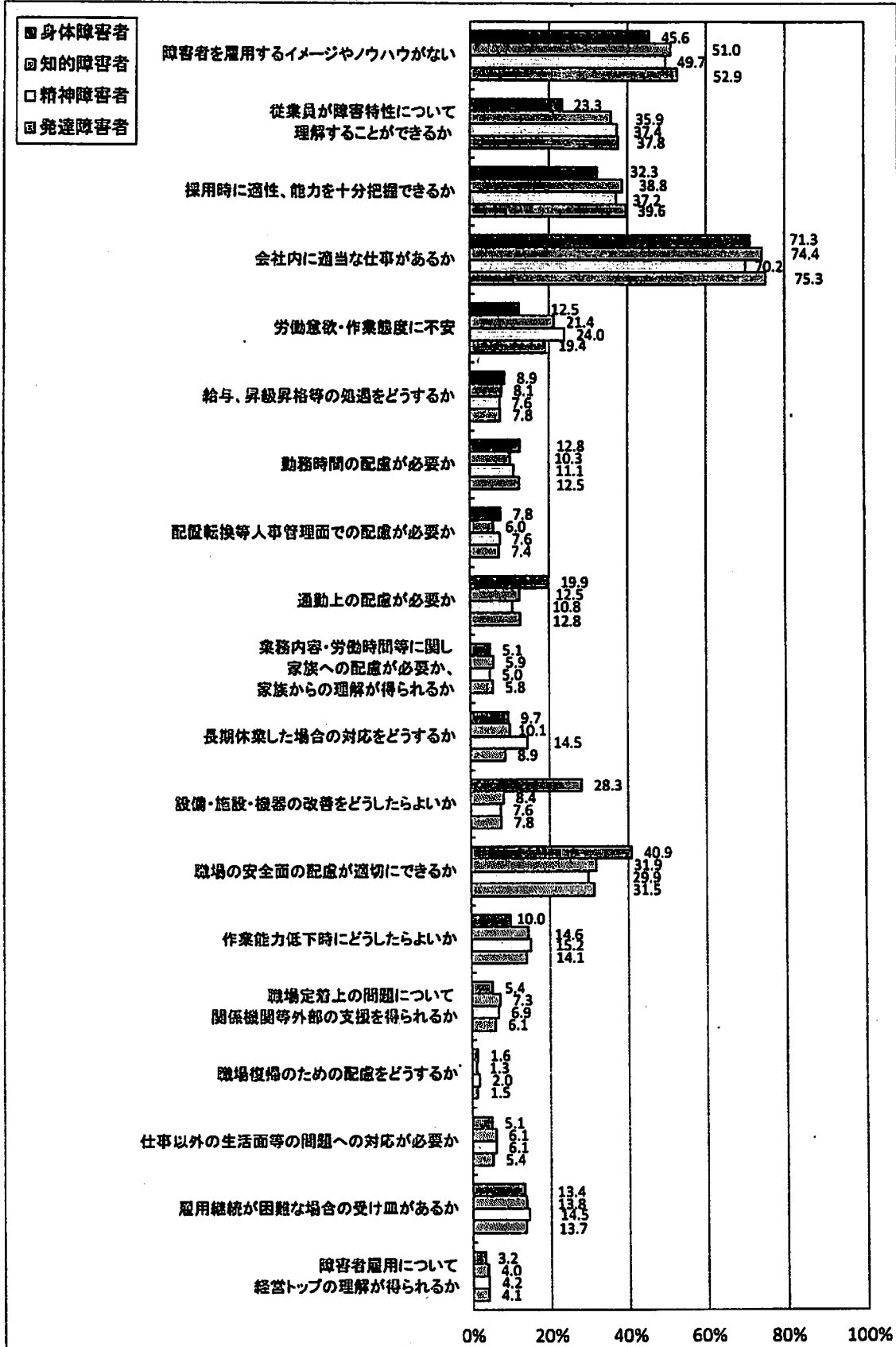
身体障害者の雇用上の課題について、66.9%が「ある」としている。課題として回答されたもののなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が71.3%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が45.6%、「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が40.9%と多くなっている。

知的障害者の雇用上の課題について、70.9%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74.4%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51.0%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が38.8%と多くなっている。

精神障害者の雇用上の課題について、72.5%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70.2%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49.7%、「従業員が障害特性について理解することができるか」が37.4%と多くなっている。

発達障害者の雇用上の課題について、69.5%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75.3%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52.9%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が39.6%と多くなっている。

図5-1 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

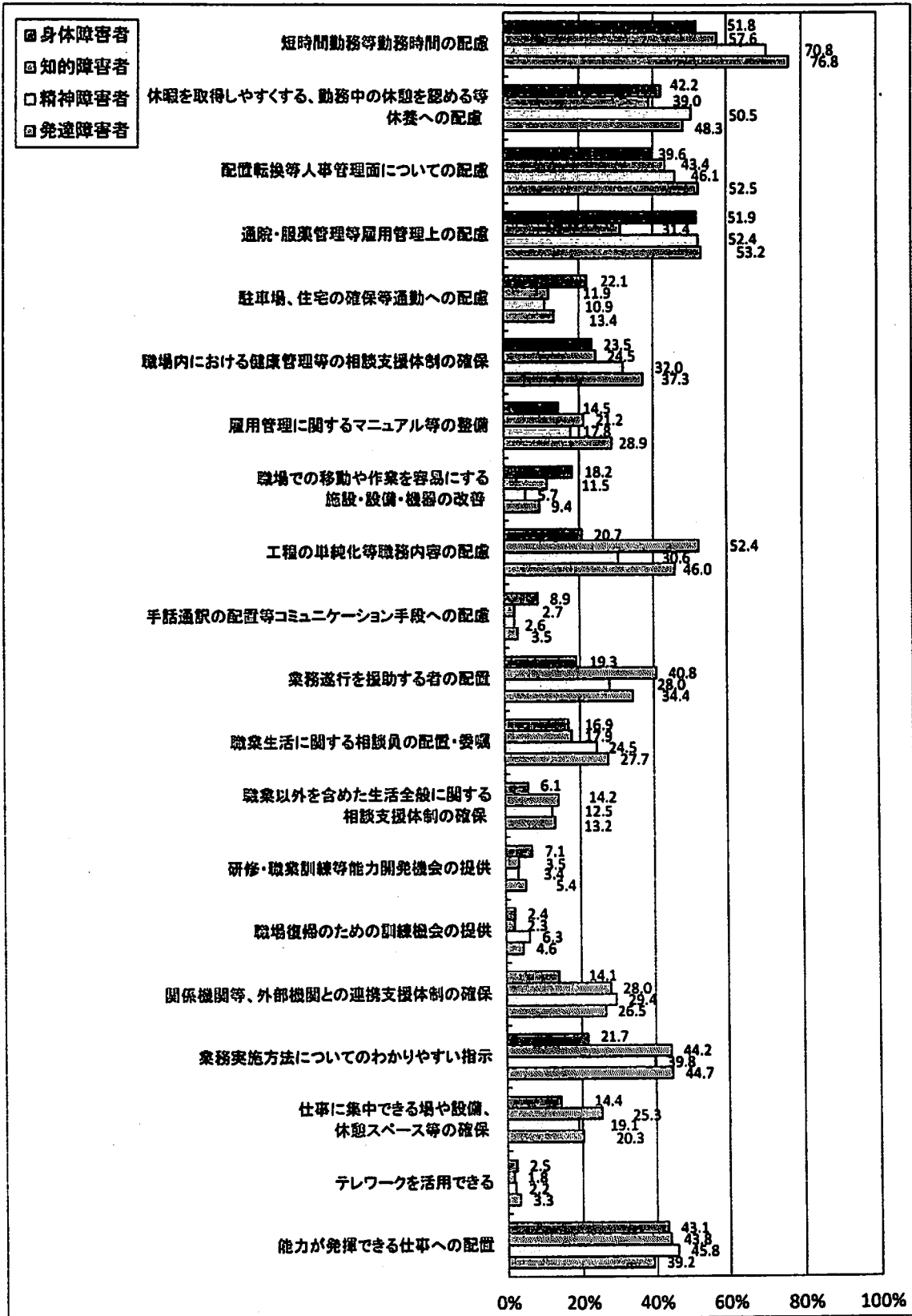
身体障害者の雇用上の配慮について、60.1%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたもののなかでは、「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が51.9%と最も多くなっている。

知的障害者の雇用上の配慮について、51.6%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なかでは、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が57.6%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、55.0%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、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が70.8%と最も多くなっている。

発達障害者の雇用上の配慮について、40.3%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76.8%と最も多くなっている。

図5-2 現在配慮している事項(複数回答)

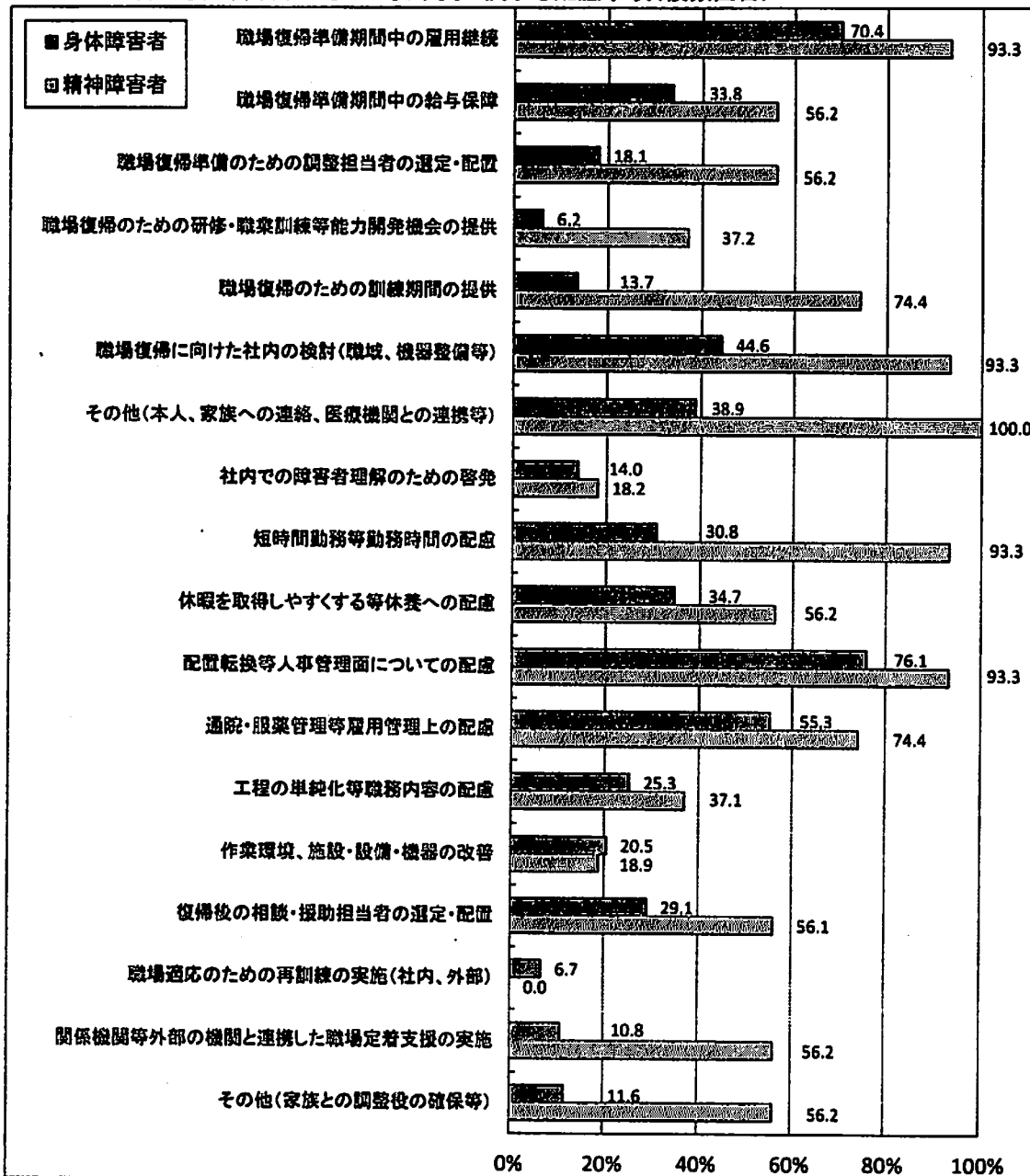


(3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

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 56.2%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 70.4%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 91.0%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、「その他（本人、家族への連絡、医療機関との連携等）」が 100.0%と最も多くなっている。

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(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

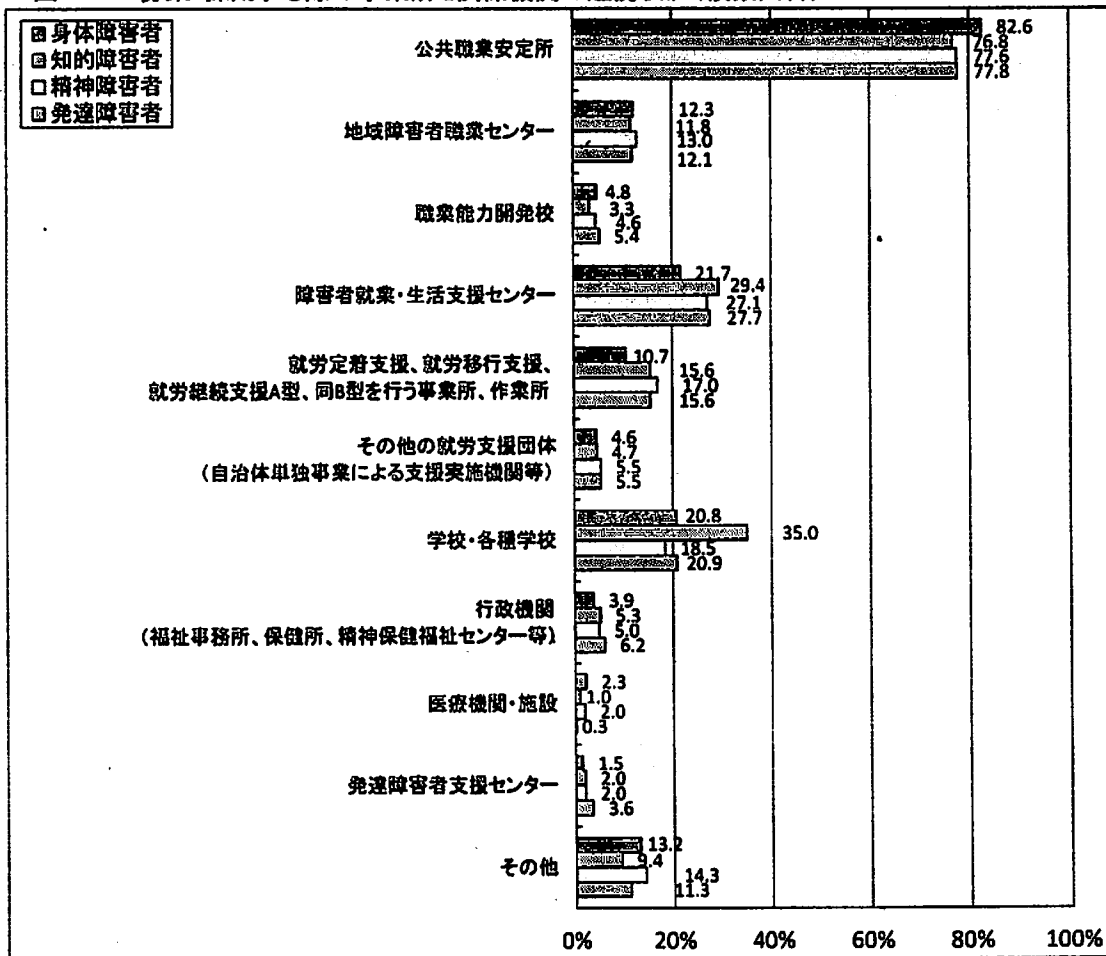
身体障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の20.8%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が82.6%、次いで障害者就業・生活支援センターが21.7%となっている。

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17.7%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76.8%、次いで学校・各種学校が35.0%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16.7%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77.6%、次いで障害者就業・生活支援センターが27.1%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11.8%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77.8%、次いで障害者就業・生活支援センターが27.7%となっている。

図5-4 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)



イ 雇用継続、職場定着における連携状況

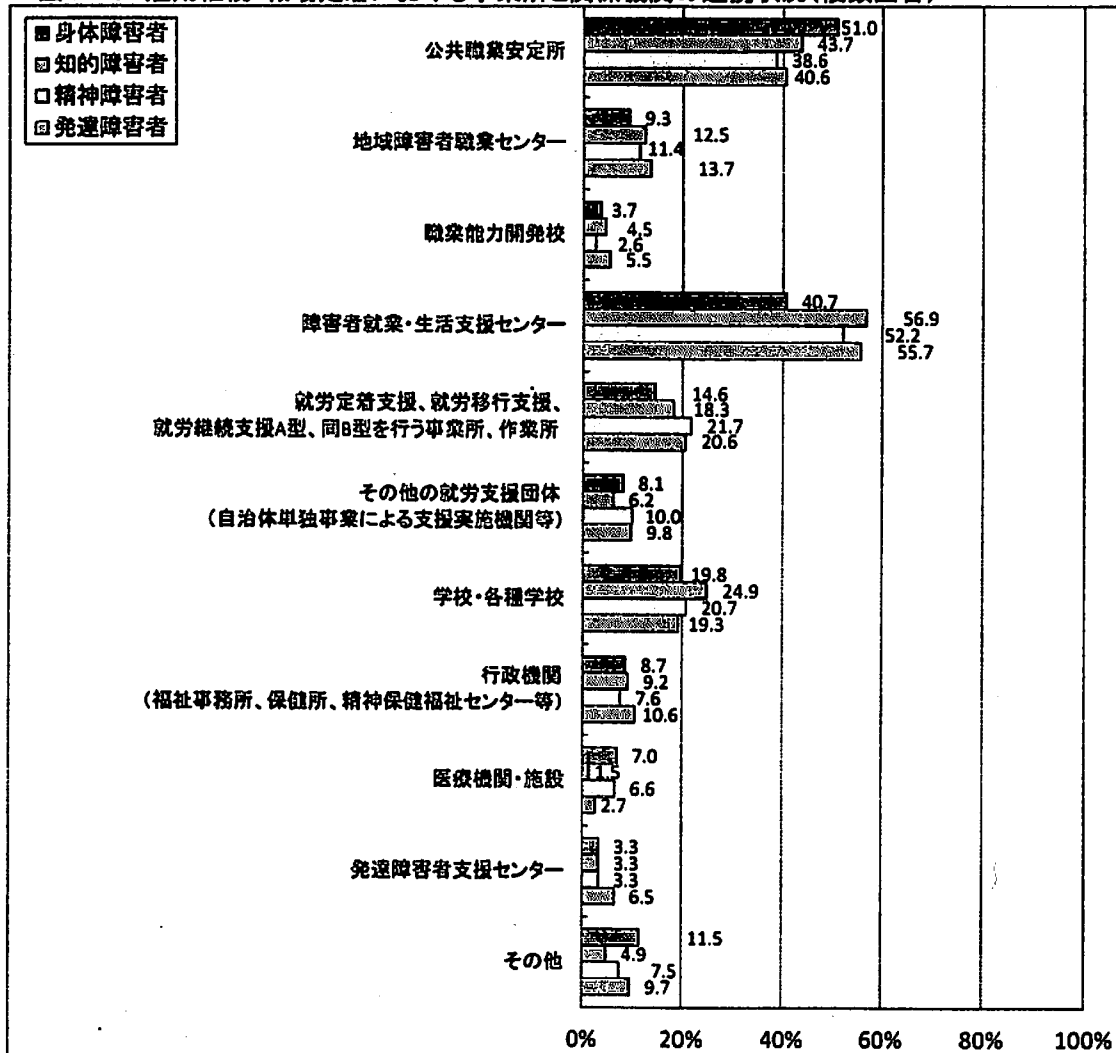
身体障害者の雇用継続、職場定着において、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の9.8%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が51.0%、次いで障害者就業・生活支援センターが40.7%となっている。

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10.1%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56.9%、次いで公共職業安定所が43.7%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9.6%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52.2%、次いで公共職業安定所が38.6%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6.1%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55.7%、次いで公共職業安定所が40.6%となっている。

図5-5 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)

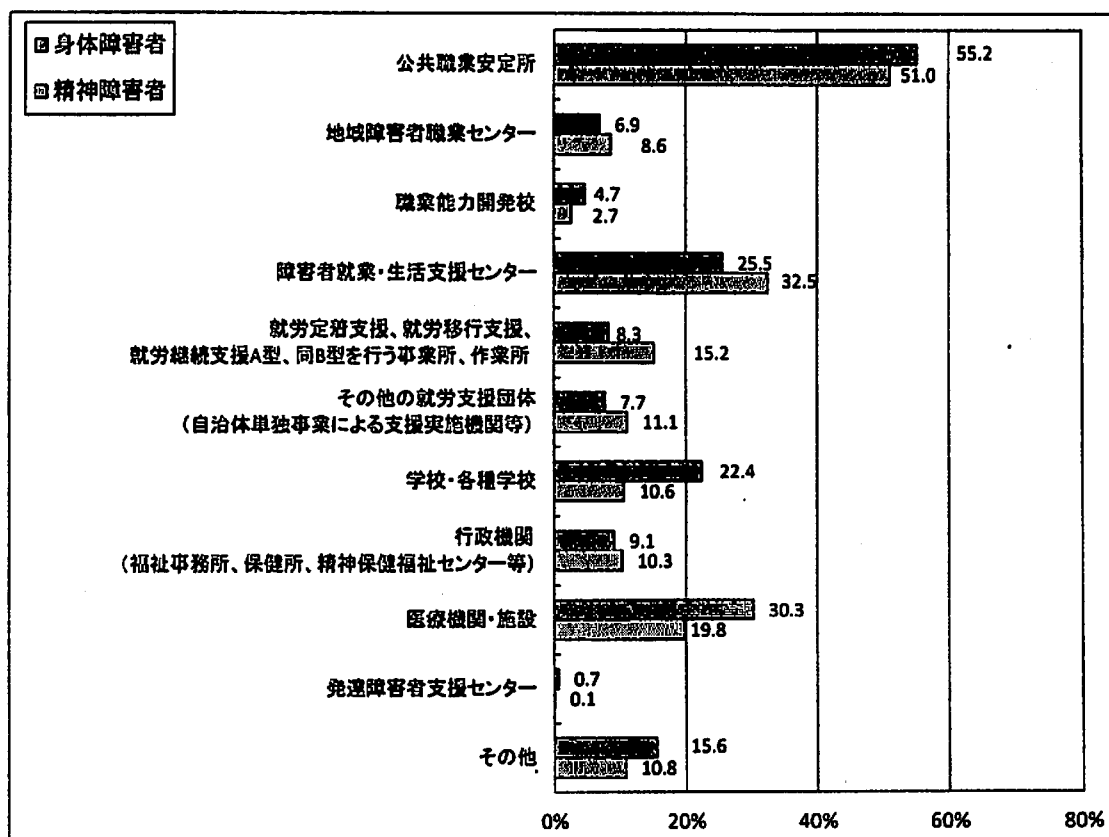


ウ 職場復帰における連携状況

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4.7%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55.2%、次いで医療機関・施設が30.3%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4.7%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51.0%、次いで障害者就業・生活支援センターが32.5%となっている。

図5-6 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)



(5) 関係機関に期待する取組み

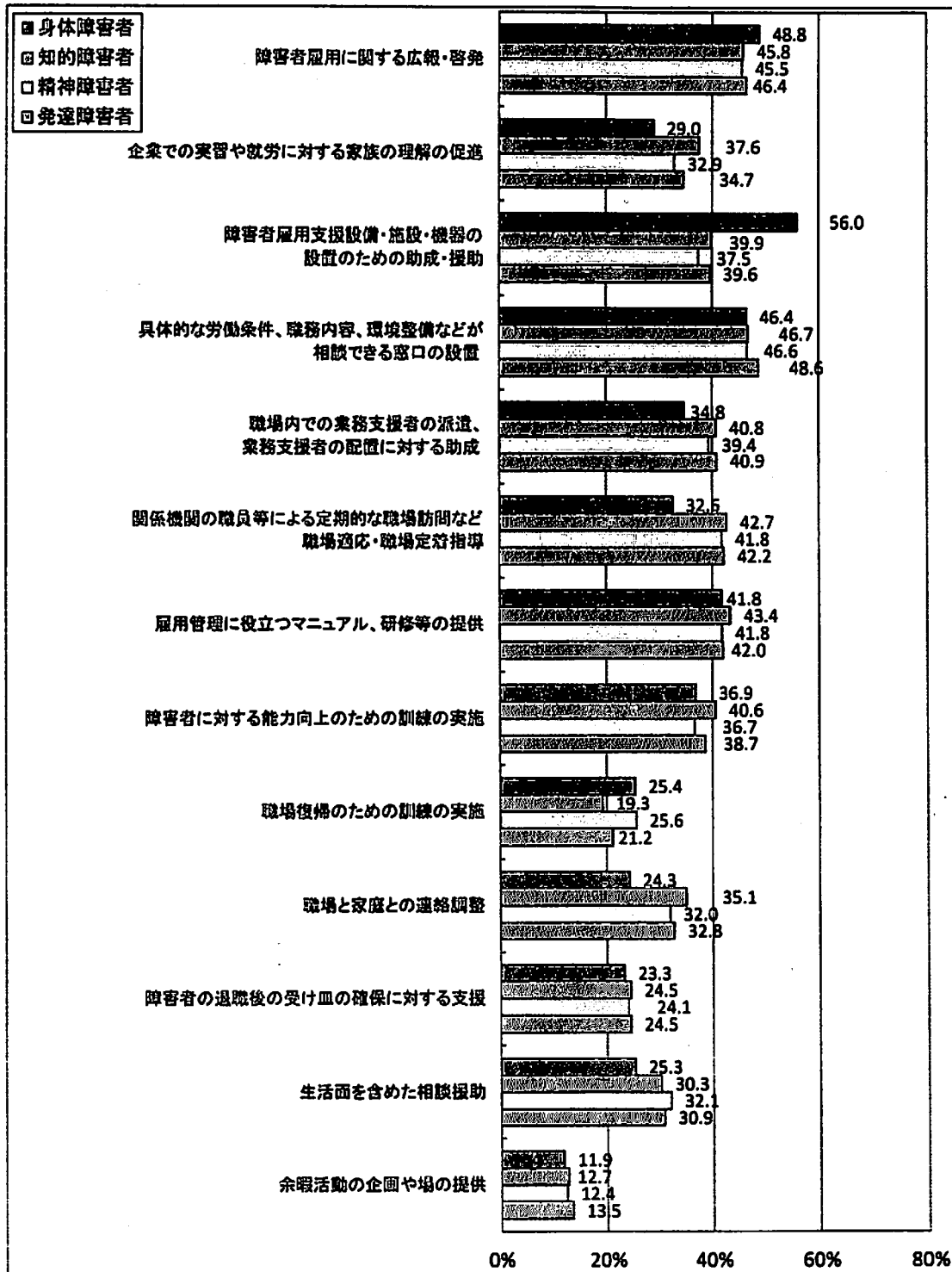
身体障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が56.0%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が48.8%、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が46.4%となっている。

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46.7%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が45.8%、「雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供」が43.4%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46.6%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が45.5%、「雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供」が41.8%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48.6%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が46.4%、「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42.2%となっている。

図5-7 関係機関に期待する取組み(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

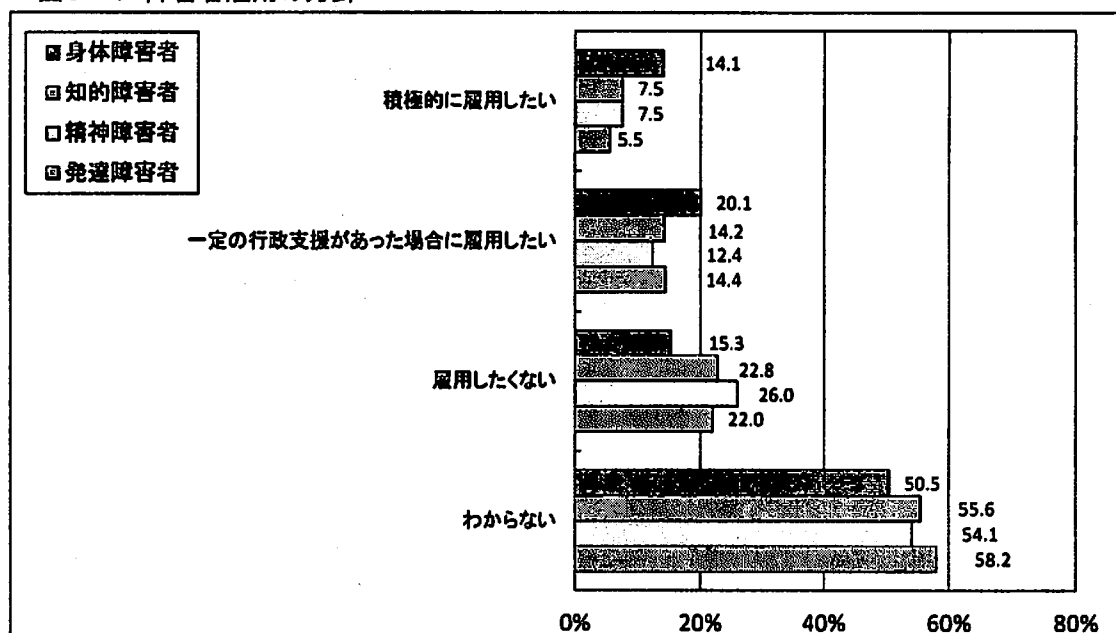
身体障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が14.1%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が20.1%、「雇用したくない」が15.3%、「わからない」が50.5%であった。

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7.5%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が14.2%、「雇用したくない」が22.8%、「わからない」が55.6%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7.5%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が12.4%、「雇用したくない」が26.0%、「わからない」が54.1%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5.5%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が14.4%、「雇用したくない」が22.0%、「わからない」が58.2%であった。

図6-1 障害者雇用の方針



(2) 障害者雇用を促進するために必要な施策

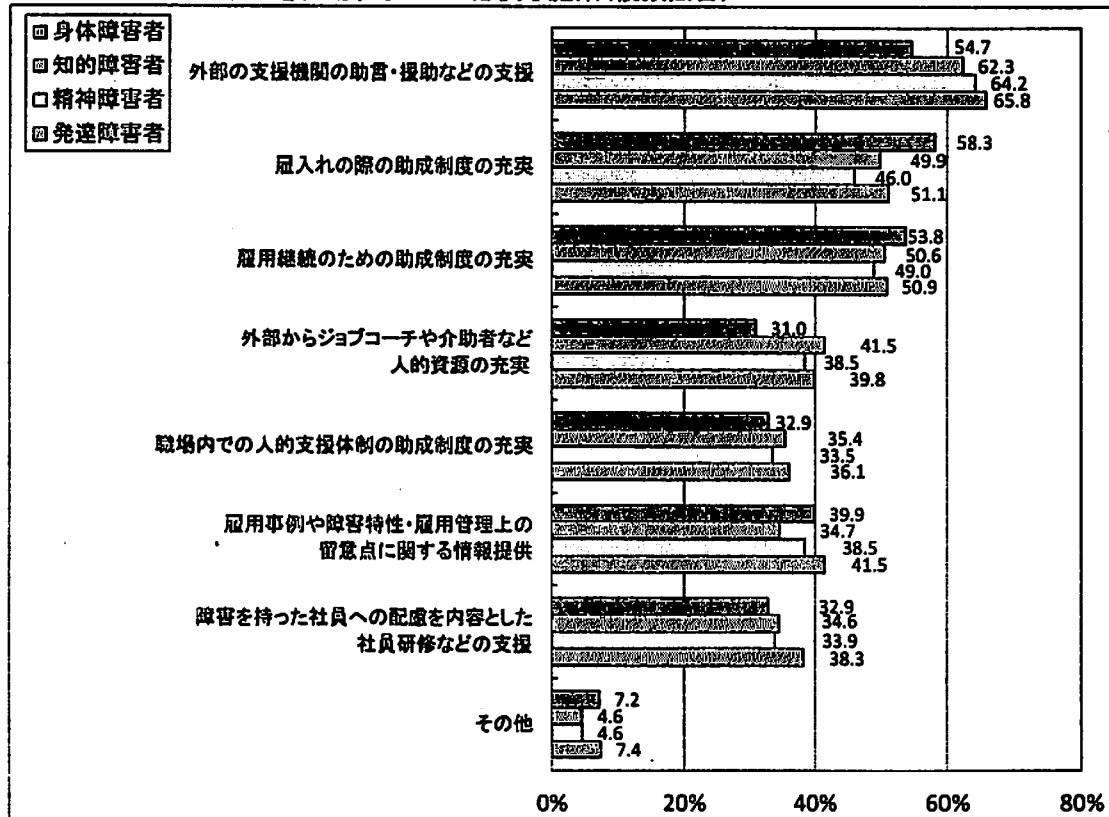
一定の行政支援のうち、身体障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「雇入れの際の助成制度の充実」が58.3%、次いで「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が54.7%、「雇用継続のための助成制度の充実」が53.8%となっている。

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62.3%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が50.6%、「雇入れの際の助成制度の充実」が49.9%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64.2%、次いで「雇用継続のための助成制度の充実」が49.0%、「雇入れの際の助成制度の充実」が46.0%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65.8%、次いで「雇入れの際の助成制度の充実」が51.1%、「雇用継続のための助成制度の充実」が50.9%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(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81.7%、次いで「施設・設備が対応していないから」が32.5%、「障害者雇用について全くイメージが湧かないから」が20.4%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84.0%、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27.7%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79.6%、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が33.9%、「施設・設備が対応していないから」が26.0%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82.6%、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が29.2%、「施設・設備が対応していないから」が26.3%となっている。

図6-3 障害者を雇用しない理由(複数回答)

