

精神障害者雇用の現状と課題

障害者雇用の意義

「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、企業に対して従業員の一定割合以上の障害者を雇用することが義務付けられていますが、どうして障害者雇用を進める必要があるのかを考えたことはありませんか。

コンプライアンス(法令順守)、CSR(社会的責任)の観点はもちろん、障害者雇用を進めることにより、共生社会の実現、SDGsの推進、ダイバーシティによる組織活性化、職場環境改善に伴う生産性の向上、そして何より企業にとって欠かせない戦力としての労働力の確保など、期待される効果がたくさんあります。

コンプライアンス

C S R

共生社会・SDGs

ダイバーシティ

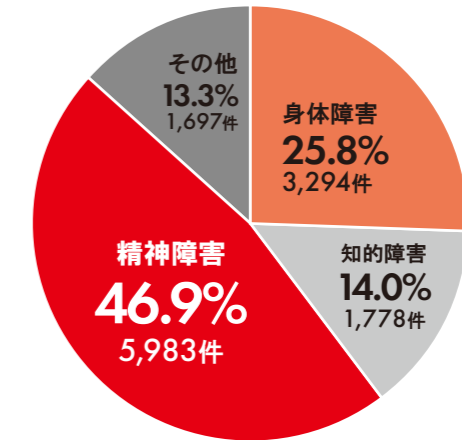
生産性向上

労働力確保

働くことを希望する精神障害者

右のグラフでは、ハローワークで求職登録する障害者のうち、精神障害者が約半数を占めていることがわかります。精神障害者には、症状が安定し、医師から十分働けると判断されている方が多くいます。

ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数

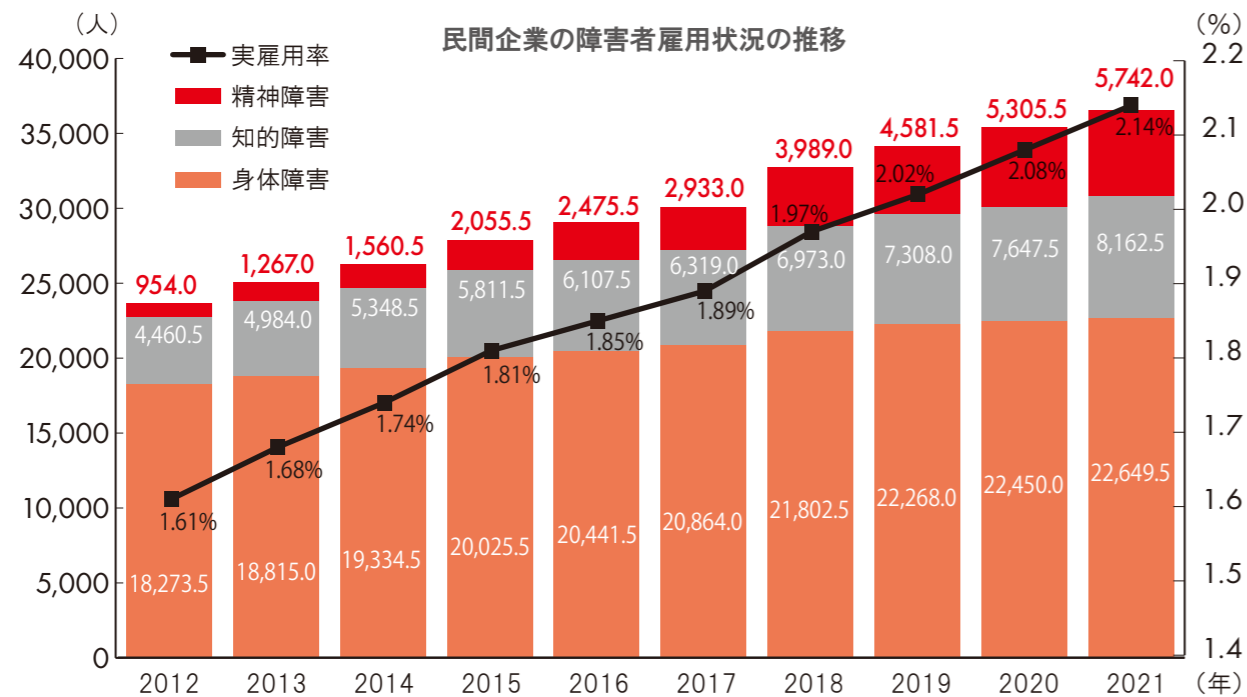


「ハローワークにおける障害者の職業紹介状況(愛知労働局)」(2020年)
※精神障害者保健福祉手帳を所持していない「発達障害」は「その他」に含まれる。

障害者の雇用状況

下のグラフでは、法定雇用義務がある民間企業で雇用されている障害者の数は、法定雇用率の引上げとともに着実に増加していることがわかります。

その中でも、特に近年は精神障害者の数が大幅に増えており、今後も増加していくことが見込まれます。



「愛知県の障害者雇用状況(愛知労働局)」
※精神障害者保健福祉手帳を所持している「発達障害」は「精神障害」に含まれる。

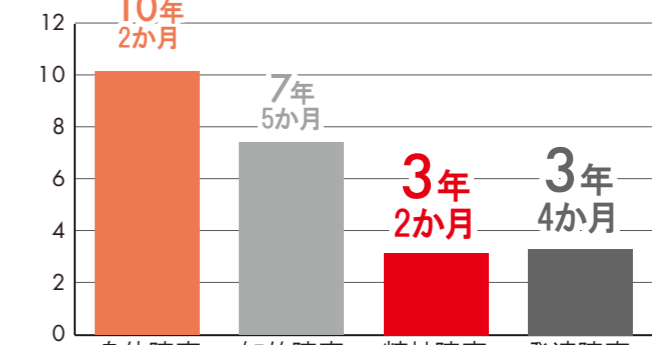
障害者の職場定着の状況

精神障害者の雇用が増える一方で、就職後の職場定着の状況を見ると、精神障害者の平均勤続年数は約3年、1年後の職場定着率は約半数と、他の障害種別に比べて職場定着に課題があることがわかります。

障害者が退職する理由としては、職場の雰囲気や人間関係、体力や通勤など、「働く場」に関する課題が多く見られます。

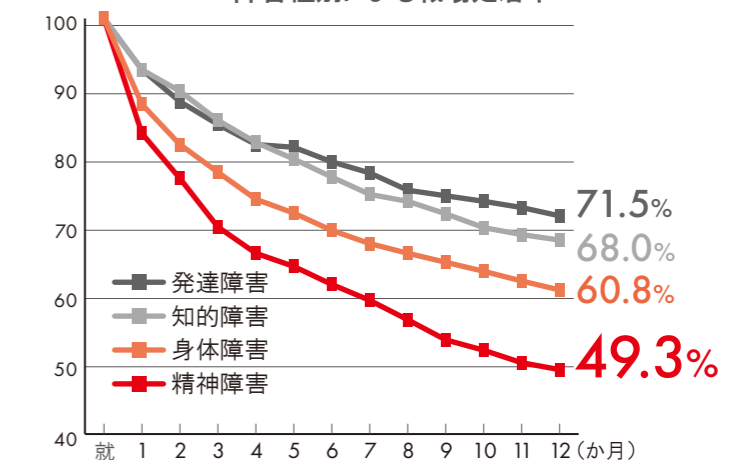
精神障害者の雇用や職場定着を進めるために、まずは企業の皆様が精神障害者について理解する必要があります。

障害種別による平均勤続年数



「障害者雇用実態調査(厚生労働省)」(2018年)

障害種別による職場定着率



「障害者の就業状況等に関する調査研究 ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)」(2017年)