

平成30年4月1日から

障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります

「障害者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も変わります。

障害者の雇用により、以下のことが期待されます ※裏面の事例もご参照ください。

共生社会の実現

・ 障害に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

労働力の確保

・ 障害者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保につながります。

生産性の向上

・ 障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。

法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。

あわせて、精神障害者である短時間労働者の算定方法が変わります

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者(※)に関する算定方法を、以下のように見直します。

精神障害者である短時間労働者であって、
雇入れから3年以内の方 又は
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
平成35年3月31日までに、雇い入れられ、
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

雇用率算定方法

〔対象者
1人につき〕 **0.5 → 1**

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。



▶ 精神障害者が企業で活躍している事例

事例 1

障害のある方ができない仕事はないと思っています。

<精神障害者が従事している業務：事務>
グループ会社の事務代行・契約書管理・印刷関係など



企業の担当者の声

採用当初は職域確保に苦労しましたが、1部門ずつ研修、説明、部門に即した業務の例示を繰り返し行った結果、障害のある方に適した業務を確保しました。

当社には多くの仕事がありますが、障害のある方ができない仕事はないと思っています。会社の工夫と本人のモチベーション次第で様々なことが実現でき、双方にメリットがあります。今では、障害のある方のためだけに新たな仕事を創る必要はないと感じています。

事例 2

障害者雇用は、
自分たちの仕事を見直すことができる良い刺激です。

<精神障害者が従事している業務：接客>
喫茶店のホール・厨房・レジ業務



企業の担当者の声

障害者雇用については、自分達の仕事を見直すことができる良い刺激になると考えています。朝の挨拶で社員それぞれの調子分かるのですが、例えば、自分の思いをあまり言葉にしない社員に対しては、様子を見て声をかけるなどの対応をしています。日常的に何でも話してもらうことが重要だと考えているので、社員同士で話し合ってもらうこともあります。

▶ 各種支援策があります！ お近くのハローワークにお問合わせください

雇用する時

● トライアル雇用助成金

ハローワーク等の紹介により、一定期間試用雇用を行う事業主に対して助成金が支給されます。精神障害者の場合は、平成30年4月から試用雇用開始から3か月間は月額最大8万円、4か月目から6か月目までは月額最大4万円に拡充予定です。（現行は3か月間、月額最大4万円）

● 特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成金が支給されます。例えば、中小企業には240万円（助成期間3年）が支給されます。

定着に向けて

● ジョブコーチの派遣

事業主に対して、働く障害者本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスを行い、障害者の職場適応に向けた支援を行います。

● 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催

企業の従業員が、精神障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを1時間程度で学ぶことができます。ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座もあります。

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加

○ **身体障害者** 及び **知的障害者** について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

○ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。

○ **平成30年4月～ 算定基礎に新たに精神障害者を追加**

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

障害者雇用率制度の雇用障害者数の算定方法

企業における雇用障害者数



法定雇用障害者数

企業全体の常時雇用する労働者の総数

- 短時間労働者は、1人を0.5人として計算します。
- 除外率設定業種に属する事業所については、除外率に相当する労働者を控除します。



障害者雇用率
(民間) **2.0%**

企業における雇用障害者数の算定方法

所定労働時間	30時間以上の常時雇用する労働者	20時間以上30時間未満の短時間労働者
身体(3級~6級)	○	△
身体(1級~2級)	◎	○
知的重度以外	○	△
知的重度	◎	○
精神障害者	○	△

○ = 1 カウント
◎ = 2 カウント
△ = 0.5 カウント

常用労働者とは、次のように1年を超えて雇用される者(見込みを含みます。)をいいます。

- (1) 雇用期間の定めのない労働者
- (2) 一定期間(1か月、6か月等)を定めて雇用される者であっても、その雇用期間が反復更新されて事実上(1)と同一状態にあると認められるもの
- (3) 日々雇用される者があっても、雇用契約が日々更新されて事実上(1)と同一状態にあると認められるもの

※出向労働者、外国勤務者、登録型派遣労働者については取扱いが異なります。

※1週間の所定労働時間が20時間未満の方については、障害者雇用率制度上の常用労働者の範囲には含まれません。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令について

1. 精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法

精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内の者又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者に係る雇用率のカウントにおいて、平成35年3月31日までに雇い入れられた者等については、1人をもって1人とみなすこととする。(現行は1人をもって0.5人とみなしている。)

<留意事項>

・退職後3年以内に、同じ事業主(※)に再雇用された場合は、上記の対象とはしない。

※ 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主の場合は、これらの特例の適用を受けている、当該事業主以外の事業主を含む。

・発達障害により知的障害があると判定されていた者が、その発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、判定の日を、精神保健福祉手帳取得の日とみなす。

2. 平成25年改正法に伴う規定の整備

平成25年改正により精神障害者の雇用が義務化されたことに伴い、精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用したものとみなす特例を定めた規定の削除や、「対象障害者」という定義への転換等、所要の規定の整備を行う。

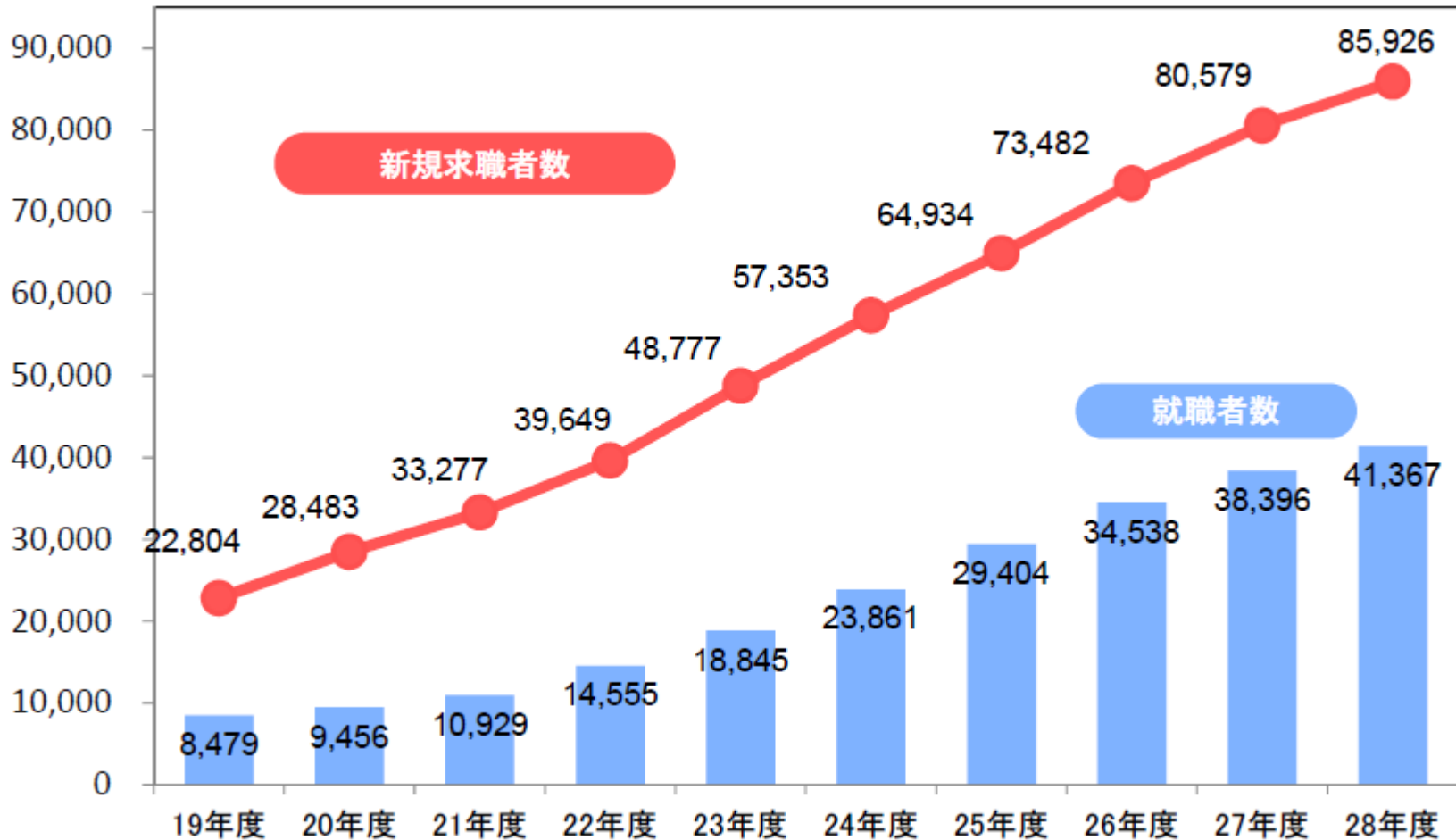
3. 施行期日

平成30年4月1日

精神障害者の雇用の状況

精神障害者の職業紹介状況を見ると、この10年で新規求職者数は3.8倍、就職者数は4.9倍と、着実に増加している。

精神障害者の職業紹介状況

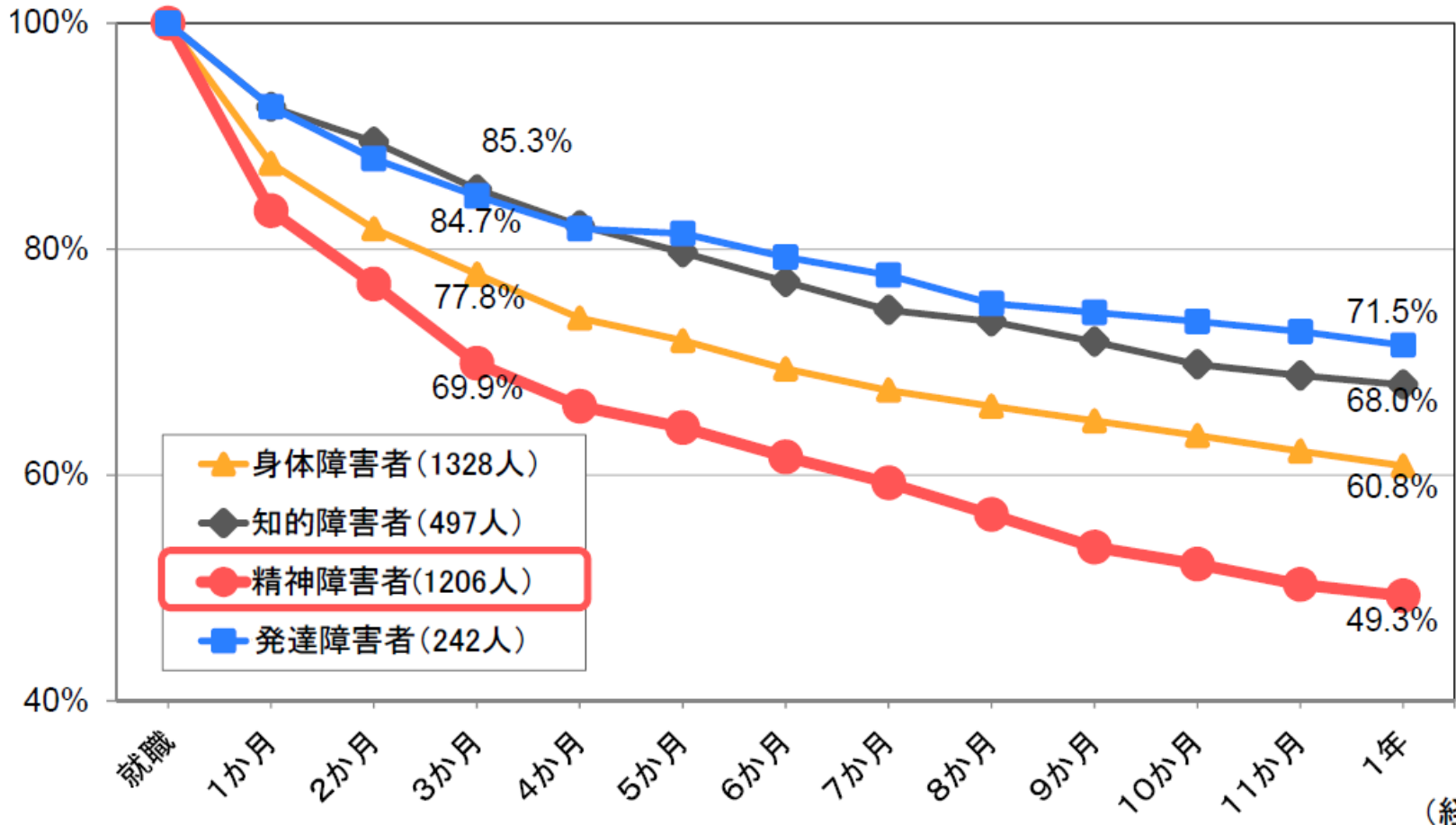


障害者の定着状況について(障害種別)

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。

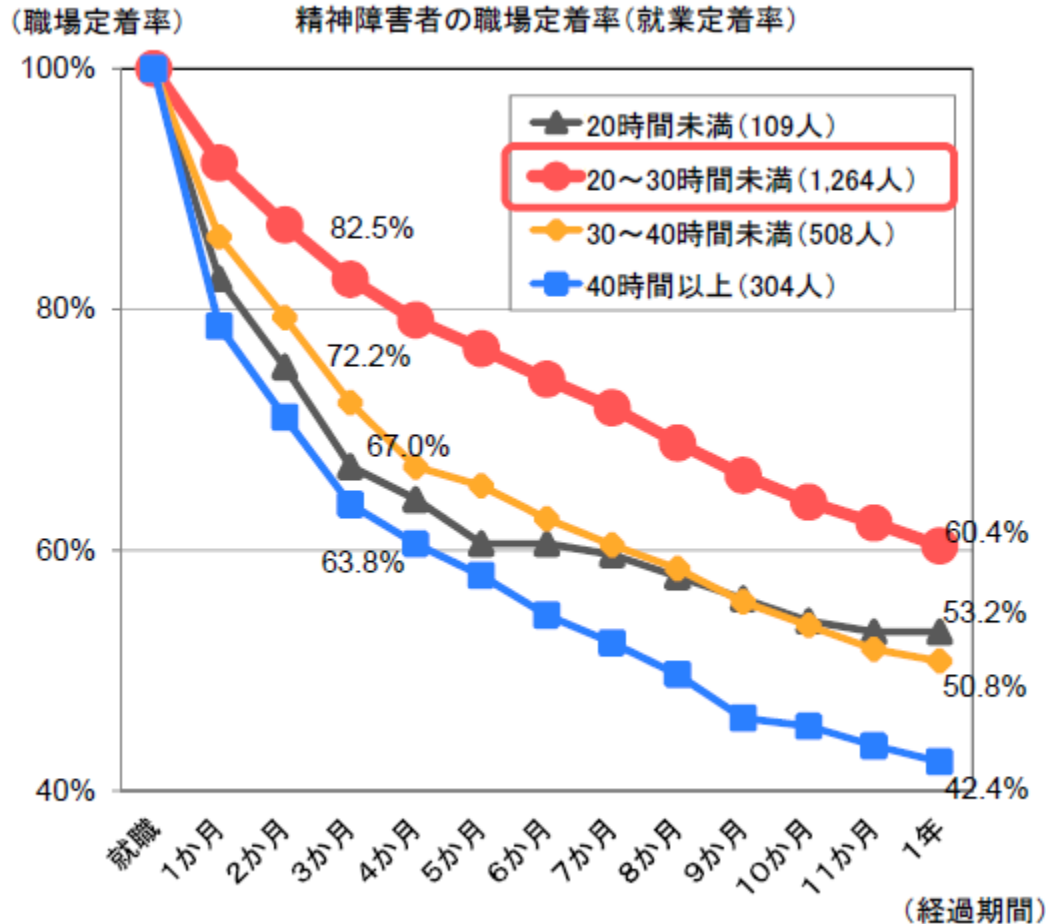
(職場定着率)

障害者の職場定着率(障害種別)

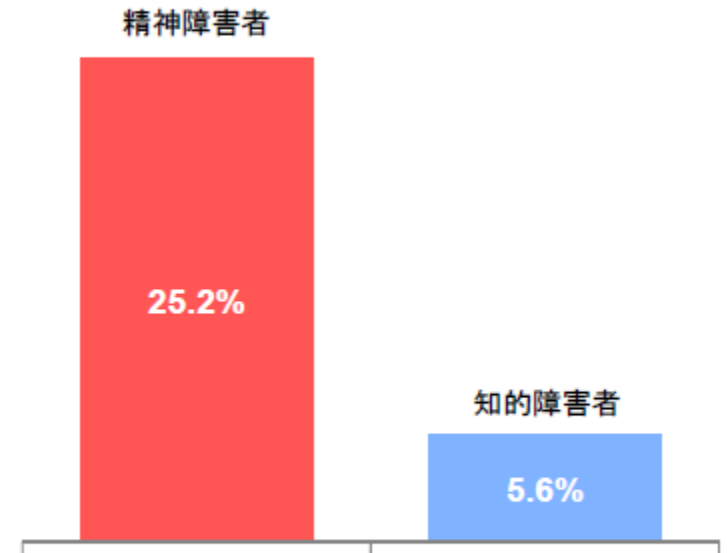


精神障害者の定着状況について

- 精神障害者の職場定着率を就業時間別に見ると、週20～30時間勤務の精神障害者の定着率が最も高い。
- また、精神障害者の場合、就職時に短時間勤務であっても、就職後、週30時間以上勤務に移行する割合が高い。



就職時の所定労働時間が週20時間以上30時間未満の者で、就職後、週30時間以上勤務に移行した割合



(出典)平成24年度の就職者数45人以上である障害者就業・生活支援センター(106センター)において、当該センターが支援して平成24年4月～9月に新たに雇用された知的障害者又は精神障害者の平成29年10月時点の雇用状況を調査した結果から算出(回収率97%)。「不明」との回答が混在している者を除いたデータ。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっただけするための講座を開始しました。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- ◆内 容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の（予 定）特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- ◆メリット： 精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆講座時間： 90分程度（講義80分、質疑応答10分程度）
- ◆受講対象： 企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません



事業所への出前講座もあります

ハローワークから講師が事業所に出向きます。また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。



- 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成は、広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、精神・発達障害者にとって働きやすい職場環境づくりを推進し、「障害者と一緒に働くことが当たり前」の社会になることを後押しすることを目的としています。