

第1回障がい者雇用推進会議説明資料

平成30年9月28日(金)



三重労働局 職業安定部 職業対策課

○ 公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議（平成30年8月28日） 官房長官御発言

- ・ 今回、多数の国の行政機関が法定雇用率を達成しておらず、また、地方公共団体においても未達成の事実の公表が相次いでいることは、障害のある方の雇用や活躍の場の拡大を民間に率先して進めていくべき立場として、あってはならない由々しき事態です。
 - ・ 今後、危機感を持って再発防止に全力を挙げることがはもちろんのこと、障害者の雇用の推進等に向けて、国の行政機関が一体となって取り組む必要があります。
- ## ○ 公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議（平成30年8月28日） 厚生労働大臣御発言
- ・ 今般、国の行政機関において、通報の対象とした障害者の範囲に誤りが見られたことから、厚生労働省から各行政機関に対し、再点検を行うよう依頼しました。
その結果、多数の国の行政機関が法定雇用率を達成しておらず、また、地方公共団体においても未達成の旨の公表が相次いでいることは、障害のある方の雇用や活躍の場の拡大を民間に率先して進めていくべき立場として、あってはならない由々しき事態です。
 - ・ 今後、各府省においては、今回の事態を深く反省し、障害者雇用促進法の下で、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の確保や安定を図る責務を有していることの認識を改めて徹底していただくようお願いいたします。
その上で、危機感を持って再発防止に全力を挙げることがはもちろんのこと、法律に基づく障害者雇用率の達成や、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けて、国の行政機関が一体となって取り組む必要があります。

障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置	
雇用義務制度	<p>①事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づける</p> <p>民間企業 ……………2.2%(～平成30年3月2.0%)(平成33年4月より前に、2.3%) 国、地方公共団体、特殊法人等 ……………2.5%(" 2.3%)(平成33年4月より前に、2.6%) 都道府県等の教育委員会 ……………2.4%(" 2.2%)(平成33年4月より前に、2.5%)</p> <p>※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社(特例子会社)を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。</p>
納付金・調整金	<p>②障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <p>○ 障害者雇用納付金(雇用率未達成事業主) 不足1人 月額5万円徴収 (適用対象:常用労働者100人超) ※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人 月額4万円</p> <p>○ 障害者雇用調整金(雇用率達成事業主) 超過1人 月額2万7千円支給(適用対象:常用労働者100人超)</p> <p>※ この他、100人以下の事業主については報奨金制度あり。 (障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給)</p> <p>・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。(在宅就業障害者支援制度)</p>
納付金制度	
各種助成金	<p>③障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給</p> <p>・ 障害者作業施設設置等助成金 ・ 障害者介助等助成金 等</p>

障害者本人に対する措置	
職業リハビリテーションの実施	<p>④地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援<福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進></p> <p>○ ハローワーク(全国544か所) … 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等 ○ 地域障害者職業センター(全国52か所) … 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等) ○ 障害者就業・生活支援センター(全国334か所) … 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>

障害者雇用率制度

- ① 事業主に対して、従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け
 民間企業: **2. 2%** 国、地方自治体: **2. 5%** 都道府県等の教育委員会: **2. 4%**

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	1	0.5
	重度 2	1
知的障害者	1	0.5
	重度 2	1
精神障害者	1	0.5※

※ 精神障害者である短時間労働者で、①かつ②を満たす方については、1人をもって1人とみなす。

①新規雇入れから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

②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

- ② 平成33年4月の前に、更に、0. 1%ずつの引き上げ

障害者雇用率の計算方法

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、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。

■ 民間企業における雇用率設定基準

対象障害者である常用労働者の数 + 失業している対象障害者の数

障害者雇用率 =

常用労働者数 + 失業者数

※ 対象障害者とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者(精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者に限る。)をいう。

※ 短時間労働者(所定労働時間週20時間以上30時間未満の者)は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

※ 常用労働者と対象障害者である常用労働者ともに1年を超えて雇用されていること又は1年を超えて雇用される見込みがあること

※ 障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種については、分母の常用労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除している(除外率制度)。除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成16年4月に廃止されたが、経過措置として、除外率設定業種における障害者雇用の状況等を考慮しつつ、段階的に縮小することとされている。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定められている。

障害者の範囲

障害者

身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者(法第2条第1号)

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの
(法第2条第2号)

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令で定めるもの
(法第2条第4号)

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令(※2)で定めるもの(法第2条第6号)

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

- ① 統合失調症
 - ② そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③ てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

精神障害者保健福祉手帳所持者

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

この章、第八十六条第二号及び附則第三条から第六条までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者(精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和二十五年法律第百二十三号)第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているもの)に限る。第三節及び第七十九条を除き、以下同じ。)をいう。(法第37条第2項)

障害者任免状況通報の対象となる障害者の範囲等

障害者手帳等による確認

対象となる障害者の範囲は、身体障害者、知的障害者、精神障害者、精神障害者手帳等によって確認する。

○ 身体障害者：身体障害者手帳（※）

※身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師又は産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）によって確認を行うことも可。

○ 知的障害者：（イ）都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳

（自治体によって名称が異なる。例：東京都においては愛の手帳。）

（ロ）児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医、又は障害者職業センターによる知的障害者であることの判定書

○ 精神障害者：精神障害者保健福祉手帳

雇用障害者数の算定における重度身体障害者又は重度知的障害者の取扱い

重度身体障害者又は重度知的障害者については、1人を2人分に算定する。また、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）については、1人を1人分に算定する。

○ 重度身体障害者：身体障害者障害程度等級表の1級又は2級の障害を有する方

○ 重度知的障害者：（イ）療育手帳で障害の程度が重度とされている方

（ロ）児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医による判定書において、障害の程度が重度と判定された方

（ハ）地域障害者職業センターによる判定書において「重度知的障害者である」と判定された方

精神障害者である短時間労働者の特例的な取扱い（平成30年4月より）

精神障害者である短時間労働者は、雇入れから3年以内の日又は精神障害者保健福祉手帳取得の日のいずれか遅い日から起算して3年以内の方については、1人を1人分に算定する（※）。

※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者方が対象となります。

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、

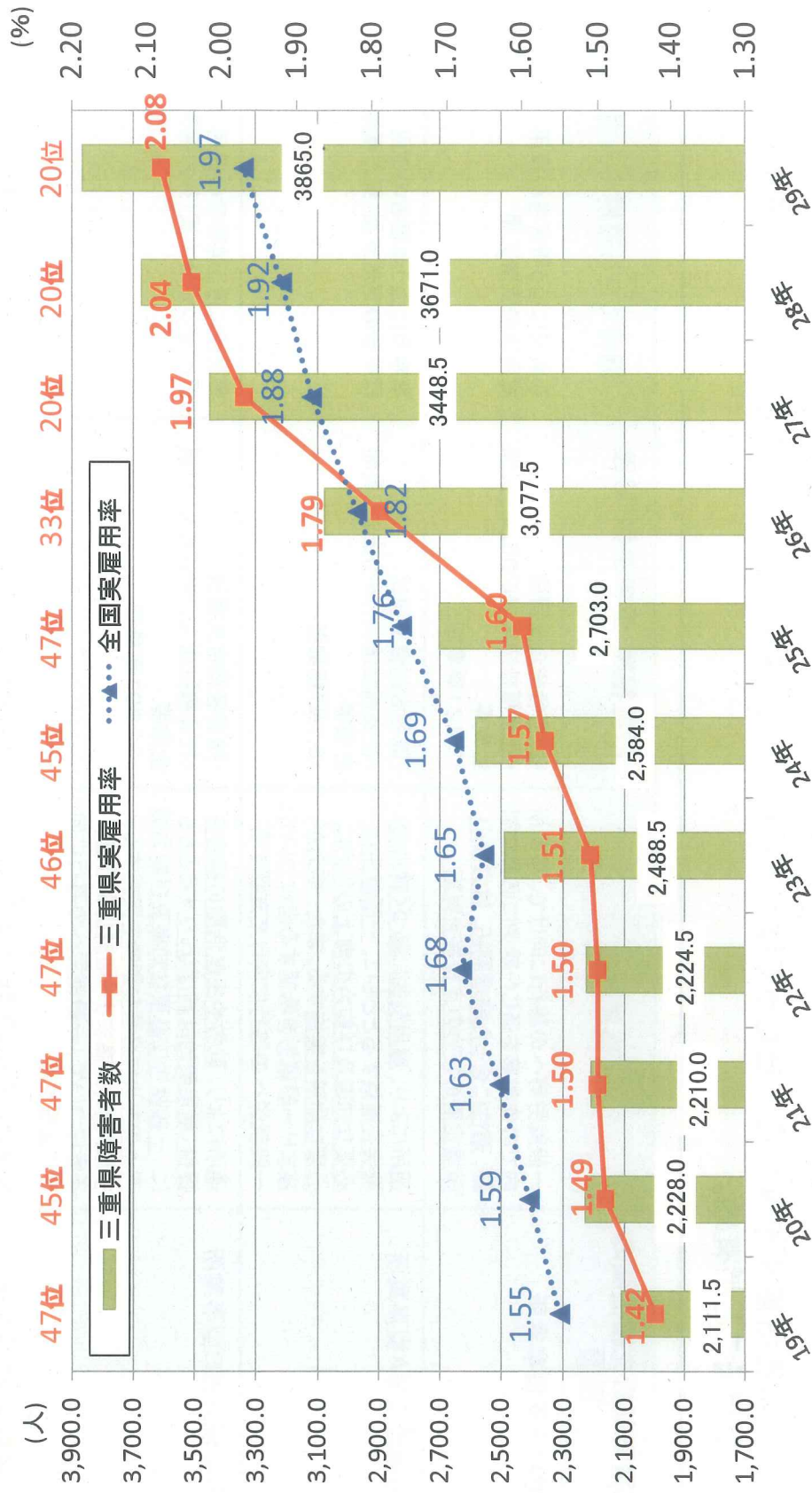
- ① 新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
- ② 平成35年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方
については、1人をもって1人とみなすこととする。(現行は1人をもって0.5人とみなして
いる。)

<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、特例の対象とはしな
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。

障害者実雇用率の推移(三重)

- 三重県の民間企業の雇用状況 **実雇用率2.08%** **法定雇用率達成割合 61.3%**
- 三重労働局の最重点課題として取り組むことにより着実に改善は進み、昨年より0.04ポイント上回った。
(全国20位)



※参考：実雇用率は本社所在の都道府県においてカウントされているが、事業所所在地による集計の実雇用率（100人以上規模企業）でも、平成21年度：1.58%（全国41位）と低い水準。（事業所所在地による集計は平成22年度以降実施されていない）

障害者就労支援機関

○ 障害者雇用を進めるに当たっては、障害者就労支援機関との連携を図るとともに、その支援を受けることが有効。

障害者就労支援機関の種類	事業内容	設置根拠・運営主体・設置数等	期待できる連携や支援の内容
就労移行支援事業所	一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場開拓、就労後の職場定着のための支援等を実施	・障害者総合支援法 ・社会福祉法人、NPO法人、民間企業等 ・3,421事業所	事業所に通う障害者の採用 採用後の定着支援
就労継続支援A型事業所	通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を実施する。また、能力が高まり一般就労を希望する者について、一般就労への移行に向けて支援する	・障害者総合支援法 ・社会福祉法人、NPO法人、民間企業等 ・3,767事業所	事業所に通う障害者の採用 採用後の定着支援(努力義務)
就労継続支援B型事業所	通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を実施する。また、能力が高まり一般就労を希望する者について、一般就労への移行に向けて支援する	・障害者総合支援法 ・社会福祉法人、NPO法人、民間企業等 ・1,601事業所	事業所に通う障害者の採用 採用後の定着支援(努力義務)
障害者就業・生活支援センター	就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする方に対し、相談や職場訪問等を実施。就職に向けた準備支援、就職活動の支援、職場定着に向けた支援等を行う	・障害者雇用促進法 ・社会福祉法人等 ・334センター	センターに通う障害者の採用 就職後の定着支援 生活面の支援

障害種別ごとの特性

障害種別	特性
身体障害者	<ul style="list-style-type: none"> ○視覚障害…全盲、弱視、視野狭窄(見える範囲が限定されている)等。 ○聴覚障害…聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえない、または聞こえにくい。 ○肢体不自由…上肢(腕や手指、肘関節などの)障害、下肢(股関節、膝関節などの)障害、体幹障害(座位、立位などの姿勢の保持が難しいこと)、脳病変による運動機能障害(脳性まひ)等。いくつかを複合している場合もある。 ○内部障害…心臓機能障害、腎臓機能障害、呼吸器機能障害、膀胱または直腸の機能障害、小腸機能障害、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害、肝臓機能障害の7種類。
知的障害者	<ul style="list-style-type: none"> ・知的な発達に遅れがあり、意思交換(言葉を理解し気持ちを表示すること等)や日常的な事柄(お金の計算等)が苦手なために、援助が必要な人といえる。 ・全ての能力が遅れているわけではなく、「話し言葉は理解できるが、文章の理解や表現は苦手」、「言葉による指示より視覚的指示の方が理解しやすい」という人もいる。
精神障害者	<ul style="list-style-type: none"> ○統合失調症…急性期から回復しても各種の障害が後遺症として残って自立した生活を困難にすることが多くある。急性期から回復した人によく見られる特徴として、「細かな指先の動作が苦手」、「複雑なことが苦手」、「臨機応変に判断することが苦手」、「新しいことに対して不安が強い」などが指摘されている。 ○気分障害…生活に支障をきたすほど以上に気分が沈んだり紅葉したりする状態が長く続く。代表はうつ病(単一性障害)とそううつ病(双極性障害)。うつ病では身体と精神の両方に症状が現れる。睡眠障害、食欲不振等、抑うつ状態、集中力低下。注意力散漫等が特徴的。そう状態は、気分の高場が特徴で、社交性が高まり話が止まらない等の行動が見られ、寝なくても平気である場合が多いのが特徴。このそう状態と鬱状態が交互に繰り返されるのがそううつ病。 ○てんかん…様々な成因による慢性的な脳の疾患で、てんかん発作は脳の神経が一時的に激しく活動することにより起こる。「全身けいれんを起こして倒れる」というイメージがあるが、発作には多くの種類がある。
その他の障害者 (※)	<ul style="list-style-type: none"> ○発達障害…自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等。自閉症は社会性の障害、コミュニケーションの障害、こだわりが強く、興味や行動が極めて限られている障害の組み合わせで診断される。アスペルガー症候群は知的発達の遅れがある場合はほとんどない。 ○高次脳機能障害…脳出血・脳梗塞・くも膜下出血等の頭部外傷、脳腫瘍の後遺症として発症することが多くある。症状としては注意力・集中力の低下等の記憶、注意等の認知機能の障害があげられる。 ○難病…治療が難しく、慢性の経過をたどる疾患の総称。完治はしないもの、適切な治療や疾患管理を続けられれば、普通に生活できる状態になっている疾患が多くなっている。症状、状態像は個人により様々。

(※)「その他の障害者」のうち、「身体障害者」「知的障害者」「精神障害者」に該当してそれらの手帳を所持している者は、雇用率の算定対象となる。

出典

：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成「はじめからわかる障害者雇用事業主のためのQ&A集」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成「障害者雇用マニュアルコミック版④ 精神障害者と働く」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成「障害者雇用マニュアルコミック版⑤ 発達障害者と働く」

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

趣旨

精神障害、発達障害のある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」だが、企業が働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的。ハローワークでは、一般の従業員を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となる講座を、平成29年秋より開始。（平成30年3月末までに約1,000回講座を開催、約34,000人がサポーターに）

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 ◆ 90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- 受講対象 ◆ 企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能
- ※ 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わない。
- ※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。
- 実績 ◆ 実施回数：992回、養成者数：34,018人（平成30年3月末時点）



ハローワークから講師が事業所に向く、出前講座も実施。また、精神障害者・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などが相談対応することも可能。

採用計画の前提条件の検討

○ 採用計画を策定するためには、その前提となる各種条件を検討していく必要があるが、一般的に次のような点についての検討を行うことが必要となる。

1. 職務内容や配置部署の検討

- ・職務内容や配置部署を検討するのに当たって、**どのような障害種別の障害者を配置するか**のイメージをもつことが重要
- ・障害者が従事する職務については、まずは、既存の職務の中から可能なものがないかどうか選定を試みる
- ・既存の職務の中に従事することが可能なものがない場合は、**障害者のために職務の切り出し・開発を行う**
- ・職務の切り出し・開発にはいくつかの手法がある。例えば、データ入力作業などの軽易な作業が、複数の担当者や部署に共通して存在していたとすると、それを切り出して1人分の職務を設定する方法や、これまで必要でありながら誰も手をつけられなかった職務を整理して1人分の職務を設定するなどである。これまで外注していた業務を内製化して職務を作り出すという方法もある。
- ・また、通常では障害者には処理が困難と考えられる職務でも、作業機器の配置、勤務環境の整備、勤務条件の配慮、支援者の配置などによって処理することが可能な場合も多い。
- ・出先機関を含め、それぞれの職場ごとに職務内容や配置部署を検討していく必要がある。

2. 勤務条件などの検討

- ・民間においては、勤務日数や勤務時間を、通常よりも短くしたり、本人の体調変化や職務遂行能力の向上に応じて、長短可変させる仕組みをとる例もあるため、可能な制度を活用し、柔軟な勤務条件をとることも考えられる。(職員種別により活用可能な制度が異なることに留意されたい)
- ・なお、所定の勤務時間が週20時間以上30時間未満の場合は、短時間労働者として、雇用率の算定上0.5人分となり、週20時間未満であるとカウントの対象とならない。
- ・また、短時間労働者の社会保険の適用については、それぞれの規定に従うことになる。

3. 採用予定時期と採用予定数の検討

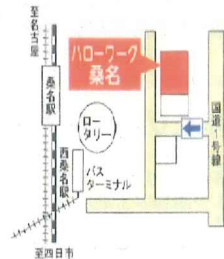
- ・採用予定数は、平成30年6月1日現在の雇用状況報告に基づいて計算された**雇用率2.4%**に対する不足数を満たす数以上とする。
その際、採用を予定する障害者が重度障害者の場合は2人分・短時間労働者の場合は0.5人分と換算する。

ハローワークあんない

■休日/土曜日 祝日・年末年始 ■業務取扱時間/午前8時30分～午後5時15分

ハローワーク桑名

〒511-0076
桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階
(桑名駅より徒歩2分)
電話/0594(22)5141
FAX/0594(23)2604
〔管轄区域〕
桑名市、いなべ市、桑名郡、員弁郡、
三重郡のうち朝日町



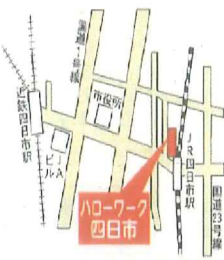
ハローワーク伊勢

〒516-8543
伊勢市母本1-1-17
(伊勢市駅より徒歩8分 近鉄宇治山辺駅より徒歩7分)
電話/0596(27)8609
FAX/0596(27)1384
〔管轄区域〕
伊勢市、尾羽市、志摩市、
度会郡(大紀町を除く)



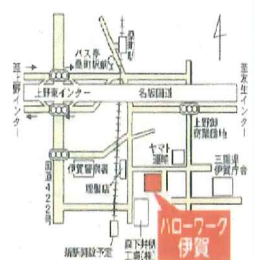
ハローワーク四日市

〒510-0093
四日市市本町3-95
(JR四日市駅より徒歩1分
近鉄四日市駅より徒歩15分)
電話/059(353)5566
FAX/059(354)1921・(353)7744
〔管轄区域〕
四日市市、三重郡(朝日町を除く)



ハローワーク伊賀

〒518-0823
伊賀市四十九町3074-2
(桑町駅より徒歩10分)
電話/0595(21)3221
FAX/0595(24)2989
〔管轄区域〕
伊賀市、名張市



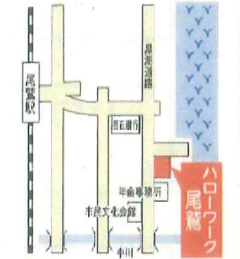
ハローワーク鈴鹿

〒513-8609
鈴鹿市神戸9-13-3
(近鉄鈴鹿市駅より徒歩3分)
電話/059(382)8609
FAX/059(383)5594
〔管轄区域〕
鈴鹿市、龜山市



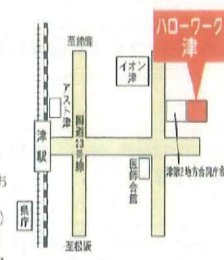
ハローワーク尾鷲

〒519-3612
尾鷲市林町2-35
(尾鷲駅より徒歩20分)
(尾鷲駅よりバス「ハローワーク前」下車)
電話/0597(22)0327
FAX/0597(23)2664
〔管轄区域〕
尾鷲市、北牟婁郡、度会郡のうち大紀町



ハローワーク津

〒514-8521 津市島崎町327-1
(津駅より徒歩15分)
電話/059(228)9161
FAX/059(223)2395
〔管轄区域〕津市
●在職中の方を対象とした職業相談・職業紹介を下記のとお
り行っています。
・月・水曜日 午後5時15分～午後7時(祝日、年末年始は除く)
・第1・3土曜日 午前10時～午後5時(祝日、年末年始は除く)
※上記日時については雇用保険関係業務及び求人受理業務は行っていません。



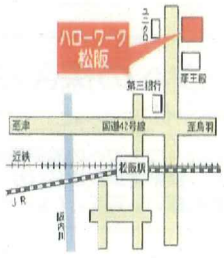
ハローワーク熊野

〒519-4324
熊野市井戸町赤坂739-3
(熊野市駅より徒歩10分)
電話/0597(89)5351
FAX/0597(89)5369
〔管轄区域〕
熊野市、南牟婁郡



ハローワーク松阪

〒515-8509
松阪市高町493-6 松阪合同庁舎
(松阪駅より徒歩20分)
電話/0598(51)0860
FAX/0598(50)4186
〔管轄区域〕
松阪市、多気郡



三重労働局職業安定部

〒514-8524
津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎
職業安定課
電話/059(226)2305 FAX/059(227)4331
職業調整事業室
電話/059(226)2165 FAX/059(227)4331
職業対策課
電話/059(226)2306 FAX/059(227)4331
訓練室
電話/059(261)2941 FAX/059(227)4331



求人申込みの基本

- 求人は、事業所所在地を管轄するハローワークにお申し込みください。
- 求人をお申し込みができるのは、原則として雇用保険適用事業所単位となります。
- 求人は、職種別、就業場所別、雇用形態別にお申し込みください。
- 法令に違反する内容が含まれているもの、雇用関係でないもの、必要な条件が明示されていないものは受理できません。

求人申込み～採用までの手続きの流れ

