

精神障害者の算定特例の延長について（案）

- 平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例措置が設けられている。
- 当分科会の意見書を踏まえ、令和5年度から、精神障害者の算定特例を以下のとおり延長する。

1. 算定特例の延長について

- 令和5年4月1日から、対象障害者である労働者や職員の数の算定に当たっては、**当分の間**、精神障害者である短時間労働者や短時間勤務職員については、**一人**とカウントする。

2. 算定特例の期間について

- この算定特例については、
 - ・ 当分の間、継続し、
 - ・ 今後、令和6年度末までに調査研究（「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」）をとりまとめ、この結果等も参考に、精神障害者の「重度」という取扱いについての一定の整理をし、検討する。

【参考】今後の障害者雇用施策の充実強化について（令和4年6月17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（抄）

第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定

（1）精神障害者の算定特例の延長

- 平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例措置を設けている。
- 精神障害者の職場定着率は週20時間以上30時間未満勤務の場合が相対的に高くなっており、その職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者を1カウントとする特例を継続することが適当である。
- また、精神障害者の個別性の高さを踏まえると、週30時間以上の雇用への移行に要する期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週30時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、特例を継続するに当たっては、一律に適用期間を区切ることはせず、新規雇入れ又は手帳取得から3年間という要件を外すことが適当である。
- ただし、週30時間以上の勤務を希望する障害者が短時間勤務のまま留め置かれることがないよう、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、ハローワークが事業所訪問を通じて職場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが適当である。
- なお、特例の期間については、当分の間、特例を継続することとし、今後、（2）のとおり、精神障害者の重度に係る検討について一定の整理がされた際に改めて検討することが適当である。

（2）精神障害者に係る重度の取扱い

- 精神障害者は身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない。
- 精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当である。