

事務局説明資料

障害者雇用率制度等の在り方について：

精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けること

令和 7 年 6 月 10 日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

現状の障害者雇用率の算定方法について

- 障害者雇用率の算定については、障害種別、週所定労働時間、重度区分（身体障害者、知的障害者のみ）により算定方法が異なっており、重度身体障害者・重度知的障害者については、1人を2人としてカウントする。
- 精神障害者には重度区分が設けられていないが、所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者の短時間労働者は、1カウントとする特例が当面の間の措置として適用されている。（本来の雇用率制度上の算定は、0.5カウント）。

週所定労働時間		30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1（※）	0.5

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

精神障害者の重度区分を設けることに関するこれまでの議論

■ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書（平成24年8月3日）（抄）

V 雇用率制度に関するその他の論点

1 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

（ダブルカウント制度について）

- ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。
- 一方、就労の困難度という捉え方が従来と異なり、重度障害者とする基準が実態と乖離する部分があるのであれば、より効果的なものにするために実態に応じた見直しを検討していくべきとの意見もあった。
- また、長時間労働が難しい精神障害者を短時間で雇用し、長時間労働を目指していく過程は企業にとって労力を要するため、**精神障害者の短時間労働をダブルカウントにより評価すべきとの意見もあったが、他の障害者との公平性の観点や精神障害の特性に関わらず、本人その他の事情で雇用契約が短時間である場合もあること等を考慮し、慎重な議論が必要**である。

■ 今後の障害者雇用施策の充実強化について（労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（平成25年3月14日）（抄）

3 障害者雇用率制度に関するその他の論点

（1）重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

- ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。一方で、**就労の困難度に基づく重度障害者の基準については、引き続き研究を行っていくことが必要**である。

精神障害者の重度区分を設けることに関するこれまでの議論

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

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。

重度区分について

- ・ 障害者雇用促進法における「職業重度」の考え方は、働く上でより困難性が高い場合に該当することを踏まえると、精神障害者における働きづらさを鑑みて、「重度」の区分を検討することは自然。
- ・ 「重度」区分は、手帳の級で区分するのではなく、「真に雇用に際して判定が必要な対象者」をしっかりと検証することが必須。例えば地域障害者職業センターが実施する知的障害者の「職業的重度判定」を参考とし、同様の方法の適用が有効ではないか。
- ・ 精神障害者は体調や症状に波があることも多いため、「重度」の線引きは困難であり、区分設定は適さない。

週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の精神障害者の雇用率算定特例について

- ・ 精神は他の種別と異なり、短時間ほど雇用管理の負担が重いことや、精神障害者の雇用推進に恩恵が大きいいため、特例措置は維持・恒常化されるべき。

これまでの制度・議論の経緯 | 本研究会において構成員から出された意見

重度区分について

- ・ JEED の実施している精神障害者の等級・疾患と就業状況に関する研究結果を踏まえ、重度区分の設定について検討すべき。
- ・ 身体障害者及び知的障害者の重度区分も維持するのであれば、精神障害者についても検討が必要。一方、そもそも雇用率制度等において「重度」の区分が今後必要かどうか検討すべき。
- ・ 精神障害者の就労困難性について客観的指標があれば重度区分を考えても良いが、状態が回復したり悪化したりと波がある中で、「重度認定」の可否は疑問。十分な検討が必要。

週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の精神障害者の雇用率算定特例について

- ・ 特例措置については、安易に延期されることは望ましくないのではないか。
- ・ 精神障害者は特に短時間労働の必要性は高い。特例制度のままとするのではなく、維持・恒常化していただきたい。

(参考) 身体・知的障害者の「重度」区分に関する制度・議論の変遷

- 重度区分が設けられている身体障害、知的障害について、その経緯を見ると、
 - ・ (身体障害) 今後は重度身体障害者の対策に重点を置いていくことが特に肝要であること
 - ・ (知的障害) 雇用に伴う事業主の負担は相当に大きい状況にあると認められたこと等が理由とされている。

身体障害

○昭和51年の改正で重度身体障害者の雇用率の計算方法を改正した際の考え方（身体障害者雇用審議会答申（昭和50年12月11日））（抄）

（2）身体障害者雇用率の計算における重度身体障害者の取扱い

従来、身体障害者雇用率の計算に当たっては、障害の重度・軽度の区別無く一律に取り扱われてきたが、今後は重度身体障害者の対策に重点を置いていくことが特に肝要であるので、例えば重度身体障害者1人を雇用した場合には2人として計算するなどにより重度身体障害者の雇用の促進を図ることが重要である。

知的障害

○平成4年の改正で重度知的障害者の雇用率の計算方法を改正した際の考え方（「障害者雇用対策の今後の方向」（平成3年12月 障害者雇用審議会意見書））（抄）

3 精神薄弱者（※）・精神障害回復者の雇用対策の充実

（1）精神薄弱者（※）の雇用の促進

重度精神薄弱者（※）は、重度身体障害者と同様、その雇用に伴う事業主の負担は相当に大きい状況にあることから、身体障害者雇用率制度等の適用に当たっては、このような負担が適正に評価され、調整されるよう、重度身体障害者と同様にその1人をもって2人の精神薄弱者（※）に相当するものとみなすことが適当である。また、重度精神薄弱者（※）についても、短時間勤務の形態によるものであっても、身体障害者雇用率制度等の対象とすることが適当である。

（※）平成3年12月当時の知的障害者の呼称。平成10年の法改正により、呼称を改正。当該記載は意見書の引用のため、旧呼称のまま記載。

(参考) 身体障害・重度身体障害の範囲・確認方法

身体障害者・重度身体障害者の範囲

- 身体障害者の範囲：障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「促進法」という）第2条第2号において定めており、促進法別表でその範囲が示されている。具体的には、原則として身体障害者障害程度等級表の障害等級が1級から6級までに掲げる身体障害のある者及び7級に掲げる障害が2以上重複している者。
 - 重度身体障害者の範囲：重度身体障害者の範囲は、促進法第2条第3号において定めており、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号。以下「促進法施行規則」という）別表第1で範囲が示されている。具体的には、身体障害者障害程度等級表の1級又は2級に該当する障害を有する者及び同表の3級に該当する障害を2以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するとされる者。
- ※障害の具体的な等級については、身体障害者福祉法施行規則（昭和25年厚生省令第15号）別表第5号に規定

身体障害者・重度身体障害者の確認方法

- 原則として身体障害者福祉法第15条に規定する身体障害者手帳によって行う。
- 身体障害者手帳を所持しない者については、当分の間、身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）や労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第13条に規定する産業医等の医師が作成した診断書又は意見書により判断
 - ※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。

(参考) 知的障害・重度知的障害の範囲・確認方法

知的障害者・重度知的障害者の範囲

- 知的障害者の範囲：促進法施行規則第1条の2でその範囲が示されている。具体的には、
 - ・児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第9条第6項に規定する知的障害者更生相談所
 - ・精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター
 - ・精神保健指定医又は促進法第19条の障害者職業センターにより知的障害があると判定された者。
- 重度知的障害者の範囲：促進法施行規則第1条の3でその範囲が示されている。具体的には、知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者。

知的障害者・重度知的障害者の確認方法

- 知的障害者であることの確認は、
 - ・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又は精神保健指定医において判定を受けた者については、原則として療育手帳により、療育手帳を所持していない者については、判定を受けた機関の判定書
 - ・地域センターにおいて判定を受けた者については、地域センターの判定書のいずれかにより確認するものとする。
- 重度知的障害者であることの確認は、知的障害者であることの確認方法と同様である。一方、療育手帳又は知的障害者判定機関による判定書において、その判定が重度とされていない者であっても、その知能指数が60未満の者については、重度知的障害者の基準に該当するものもあることから、これらの者の判定については、地域センターに依頼し、その判定書により確認することとする。

重度知的障害者の判定基準

地域センターの判定において、「知的障害の程度が重い」とは、次のいずれかの要件の範囲に該当するものとしている。

- ① 知能検査によって測定された知能指数（IQ）が50未満の知的障害者であって、厚生労働省編一般職業適性検査（事業所用（GATB-Ⅱ））の手腕作業検査盤を使用し、その器具検査1、器具検査2の評価のいずれかが中以下であるもの。
- ② 知能指数（IQ）が50以上60未満の知的障害者（50未満で上記器具検査1、器具検査2の評価がいずれも上であるものを含む。）であって、知的障害者社会生活能力調査票によって調査された「意思の表示と交換能力」、「移動能力」及び「日常生活の能力」のうちいずれか2つの能力の評価が中以下であるもの。

※ なお、療育手帳の重度区分は市町村ごとに表記の仕方や基準に違いがあること、また、知的障害者判定機関における重度の判定の基準は、地域センターの上記判定基準より、さらに重度のものとなっており、地域センター以外の知的障害者判定機関において重度とはされない者であっても、地域センターでは重度知的障害者であるとされることがあるので留意することが必要。

(参考) 障害者手帳制度と障害者雇用制度における範囲・確認方法 | 全地域障害者職業センターにおける(手帳を持たない)知的障害の判定数

- 当該判定は、知能検査、社会生活能力検査、職業的検査を行い、それらの結果を踏まえ、一定の基準を満たしているかどうかを確認するもの。
- 全地域障害者職業センターにおける(手帳を持たない)知的障害の判定は極めて限定的な利用となっている。

実施対象者数(人) ※判定を実施した実人数	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
知的障害者判定	11人	6人	5人	7人	6人
重度知的障害者判定	3,682人	3,362人	3,138人	2,854人	2,888人

判定結果(人)	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当
知的障害者判定	10人	1人	6人	0人	4人	1人	7人	0人	6人	0人
重度知的障害者判定	2,923人	759人	2,621人	741人	2,503人	635人	2,107人	747人	2,164人	724人

(参考) 障害者手帳制度と障害者雇用制度における範囲・確認方法 | 知的障害者の療育手帳所持者数・HWにおける新規求職申込件数

○療育手帳所持者数（推計値）

(単位：千人)	総数	障害の程度		
		重度	その他	不明
令和4年	1,140	420	587	134

出典：令和4年生活のしづらさなどに関する調査

○HWにおける新規求職申込件数

新規求職申込件数	知的障害者	
	重度以外	重度
R1	32,181人	4,672人
R2	30,212人	4,088人
R3	30,622人	4,029人
R4	31,555人	4,054人
R5	33,248人	4,267人

出典：ハローワークシステムの障害者求職台帳より確認

精神障害者の範囲及びその確認方法

精神障害者の範囲

- 精神障害者・・・促進法第2条第6号において定めており、促進法施行規則第1条の4でその範囲が示されている。具体的には、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とされている。
 - ①精神保健福祉法第45条第2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者（発達障害の診断書のみにより精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者を含む。）
 - ②統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（①に該当する者を除く。）
- ※促進法の雇用義務等に関する規定の適用、並びに、障害者雇用納付金、障害者雇用調整金及び報奨金の算定等に関する規定の適用に関しては、①に該当する者が対象となる。

精神障害者の確認方法

- 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者の精神障害者であることの確認については、促進法第38条第6項及び第43条第9項並びに促進法施行規則第4条の15第3号の規定に基づき、原則として精神障害者保健福祉手帳により行う。

(参考) 精神障害者保健福祉手帳制度の概要

1. 概要

一定の精神障害の状態にあることを認定して精神障害者保健福祉手帳を交付することにより、各種の支援策を講じやすくし、精神障害者の社会復帰、自立及び社会参加の促進を図ることを目的としており、都道府県知事や指定都市市長が交付する。

根拠：精神保健福祉法第45条

2. 交付対象者

次の精神障害の状態にあると認められた者に交付する。

精神疾患の状態と能力障害の状態の両面から総合的に判断し、次の3等級とする。

1級：精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの

2級：精神障害であって、日常生活が著しく制限を受けるか又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの

3級：精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの

3. 交付申請手続き

その居住地（居住地を有しないときは、その現在地とする。以下同じ。）の市区町村を経由して、都道府県知事（指定都市市長の場合は直接）に申請する。

手帳の有効期限は交付日から2年が経過する日の属する月の末日となっており、2年ごとに、障害等級に定める精神障害の状態にあることについて、都道府県知事又は指定都市市長の認定を受けなければならない。

4. 交付者数

1,448,917人（1級：138,622人、2級：843,633人、3級：466,662人）※令和5年度末現在

5. 手帳に基づく主なサービス

- ・航空運賃割引（※）
- ・鉄道、バス等の運賃割引（※）
- ・公営住宅の優先入居（※）（※）事業者又は自治体ごとに取扱は異なる
- ・NHK受信料の減免
- ・国税、地方税の諸控除及び減免税 等

精神障害者手帳の等級別就職状況

- 精神障害者手帳 1 級所持者については、手帳所持者数の等級別割合（1 級：15.0%、2 級：55.8%、3 級：29.2%）と比較して、HWでの新規求職申込件数割合（1 級：2.6%、2 級：49.1%、3 級：48.2%）、民間企業に就職している者の等級別割合（1 級：2.9%、2 級：44.9%、3 級：52.2%）は低くなっている。
- 一方で、HWでの求職申込をした場合の就職率（1 級：40.0%、2 級：42.4%、3 級：37.7%）は、1 級～3 級でほぼ同じである。

	1 級	2 級	3 級
①手帳所持者数の等級別割合（推計値）	15.0% (16万4千人)	55.8% (60万8千人)	29.2% (31万8千人)
②HWでの新規求職申込件数割合（実績値）	2.6% (1,844人)	49.1% (34,447人)	48.2% (33,803人)
③②のうち就職した割合（実績値）	40.0%	42.4%	37.7%
④民間企業に就職している者の等級別割合（JEED調査の回答者の数値）	2.9%	44.9%	52.2%

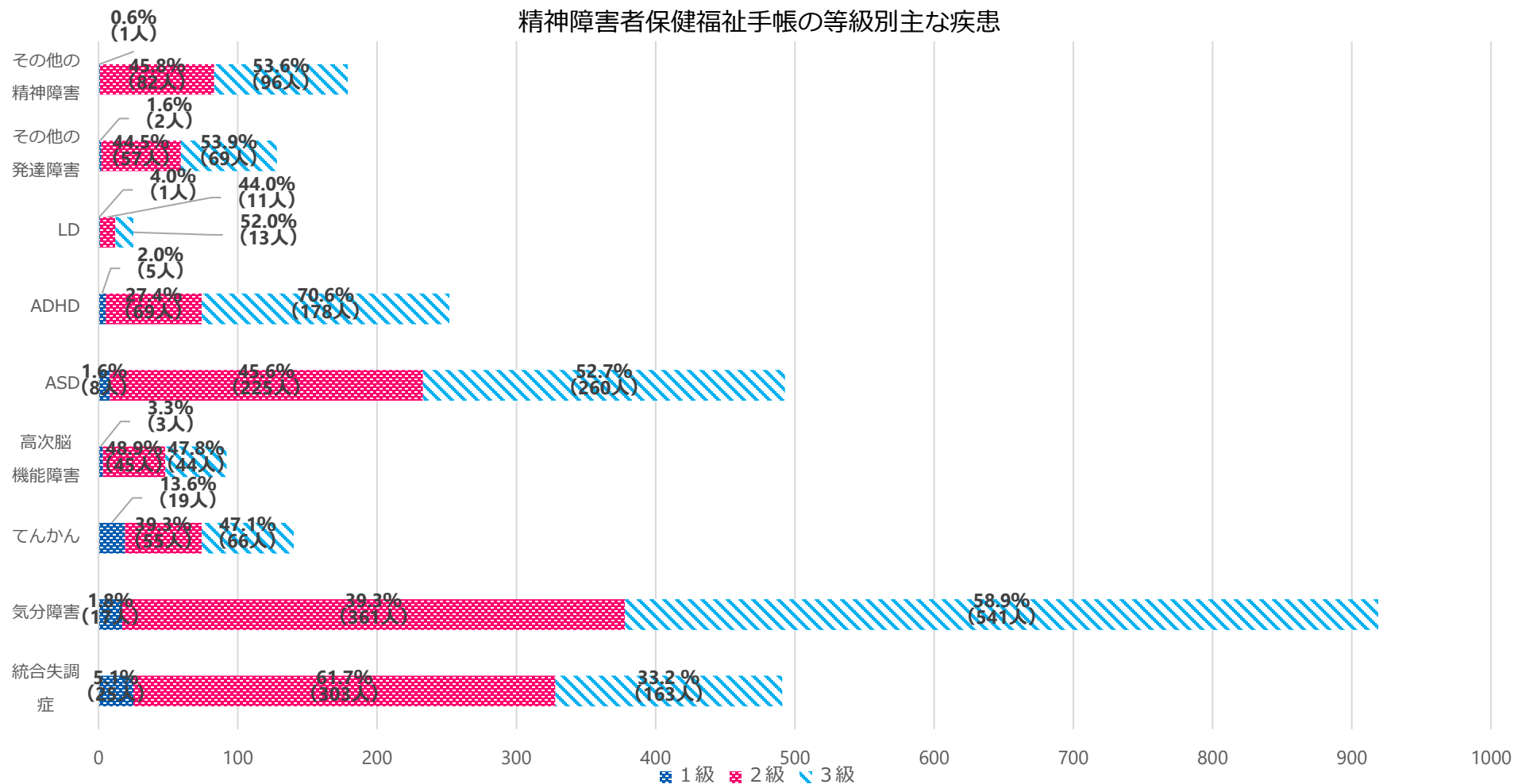
事業形態	手帳等級		
	1 級	2 級	3 級
一般企業・事業所	3.0% (96人)	44.4% (1,429人)	52.6% (1,694人)
特例子会社	0	45.2% (19人)	54.8% (23人)
就労継続支援A型	2.3% (3人)	57.4% (74人)	40.3% (52人)
計	2.9% (99人)	44.9% (1,522人)	52.2% (1,769人)

※当該割合は不明者を除外して計算

出典：①令和 4 年生活のしづらさなどに関する調査より障害者雇用対策課が作成、②③ハローワークシステムの障害者求職台帳より確認（令和 5 年度）、④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（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）表 1 - 13 精神障害者保健福祉手帳の等級、表 1 - 14 事業形態別精神障害者保健福祉手帳の等級 より障害者雇用対策課が作成

JEED調査研究 | 精神障害者保健福祉手帳の等級別主な疾患

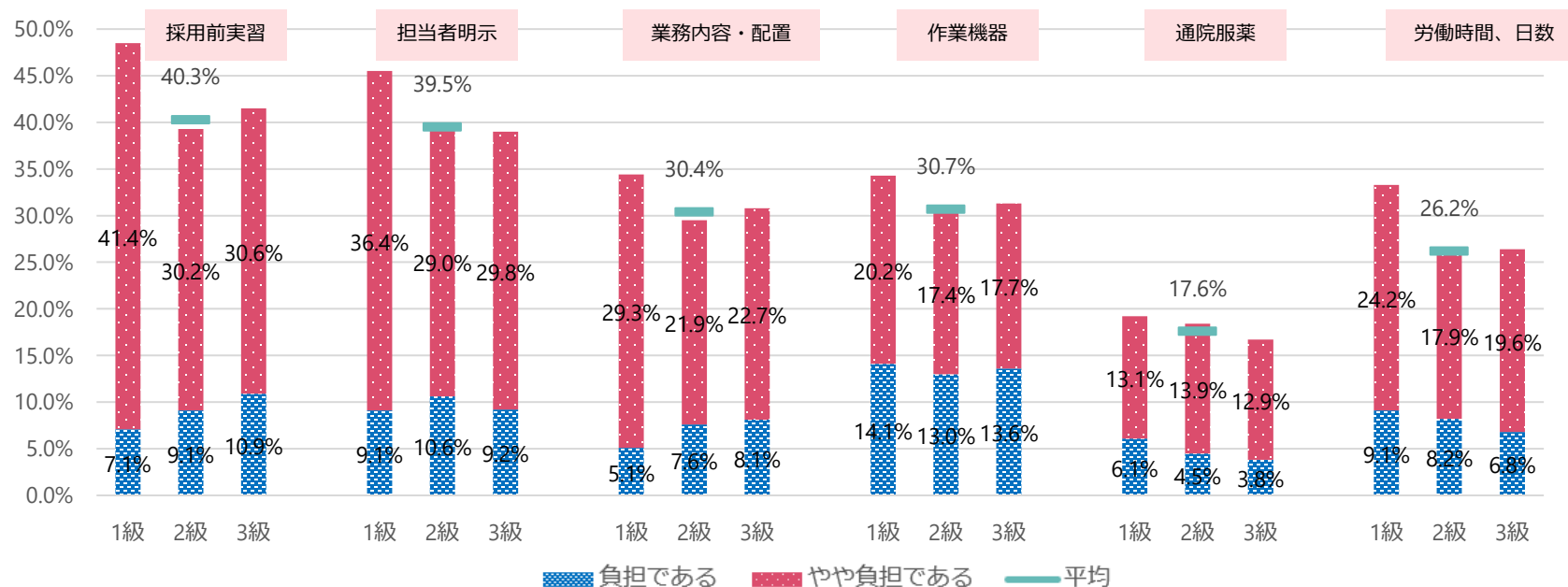
- 対象者の主な疾患を手帳の等級別にみると、多くの疾患で3級が最も多いが、統合失調症（61.7%）と高次脳機能障害（48.9%）については、2級の割合が最も高くなっている。
- また、1級は全体的に少ないが、てんかんで1級の割合が13.6%と比較的高くなっている。



JEED調査研究 | 精神障害者の等級別に見た雇用にかかる事業主の雇用管理

- 雇用管理上の配慮・措置に関する事業主の負担の程度について等級別にみたところ、1級の障害者に関して「負担である」又は「やや負担である」との回答割合が高い項目も複数みられたものの、逆に1級の障害者の方が他の等級に比して負担が相対的に低い項目や、他の等級とほぼ同様の負担感である項目も見られた。
- したがって、等級が高ければ負担感が大きいという結論にはなっていない。

① 1級の負担感が相対的に高いという結果が出た項目

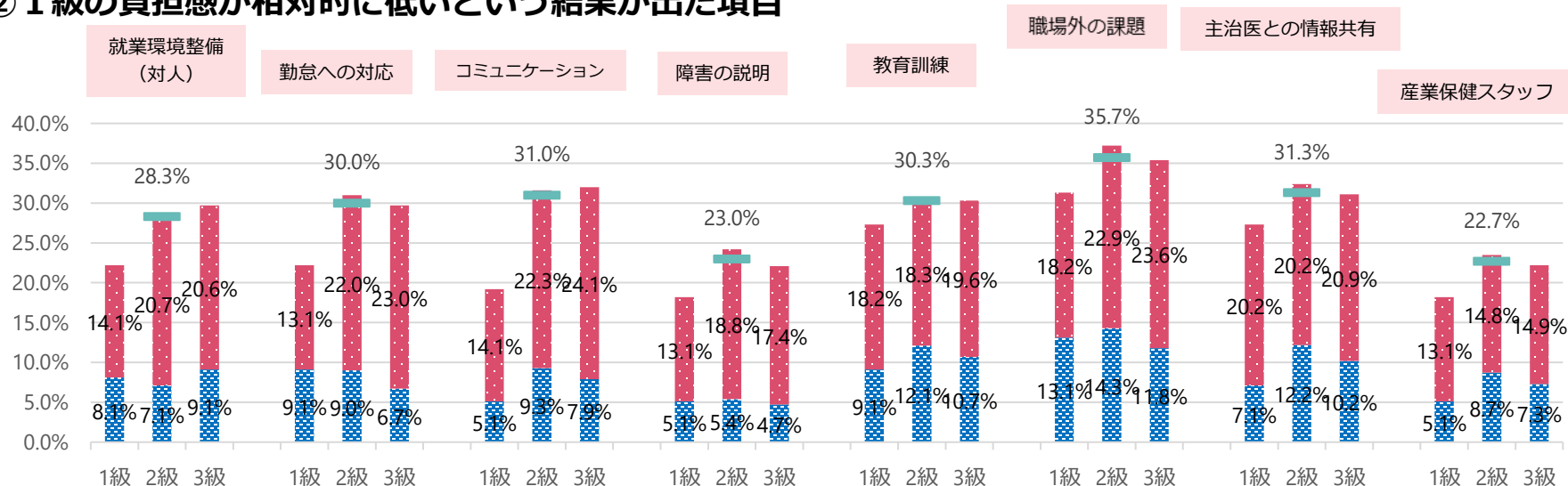


※p.16、p.17のグラフは、就業の状況が分かる方（人事・労務担当者、職場の上司等）に回答を求めたもの。

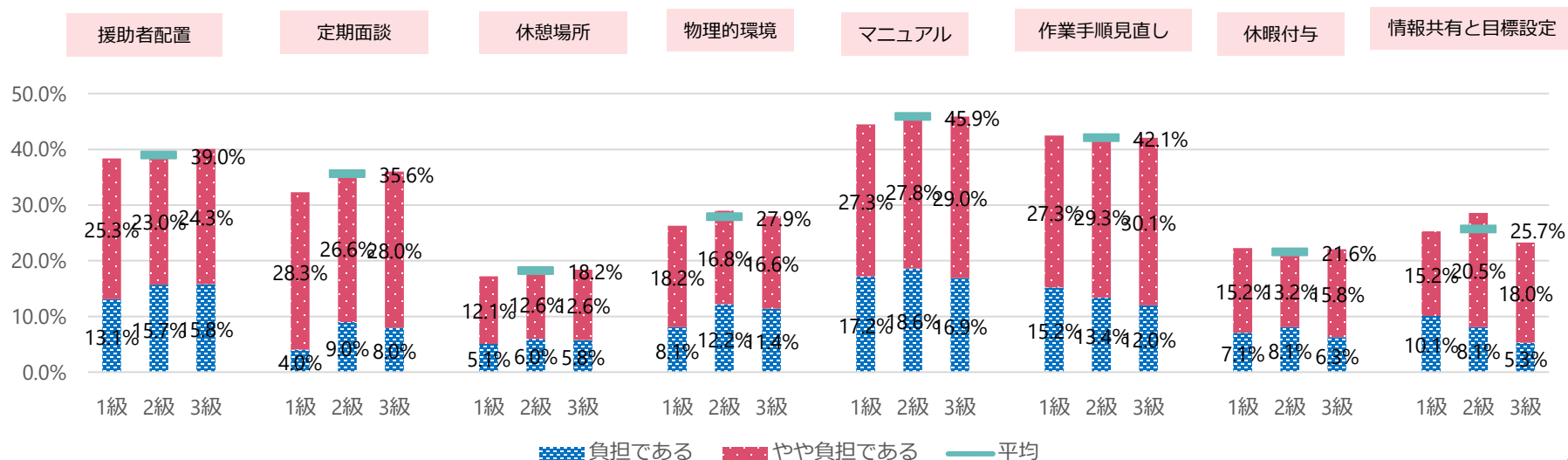
また、雇用管理上の配慮・措置の各項目について、未実施の場合も「実施した場合」にどの程度の負担が発生することが想定されるかを回答した結果であることに留意が必要。

JEED調査研究 | 精神障害者の等級別に見た雇用にかかる事業主の雇用管理

② 1級の負担感が相対的に低いという結果が出た項目



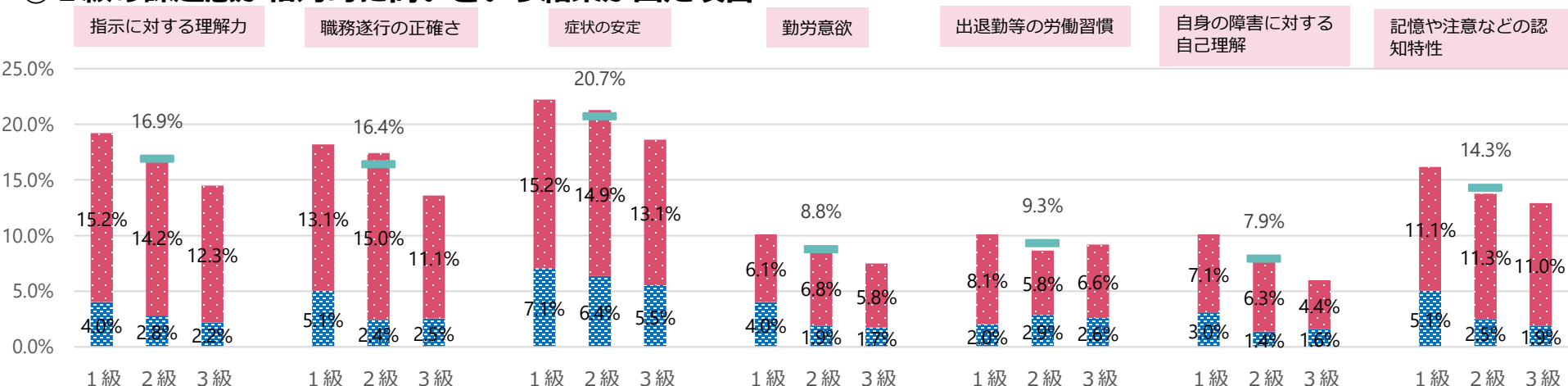
③ 1級～3級で負担感に大差がないという結果が出た項目



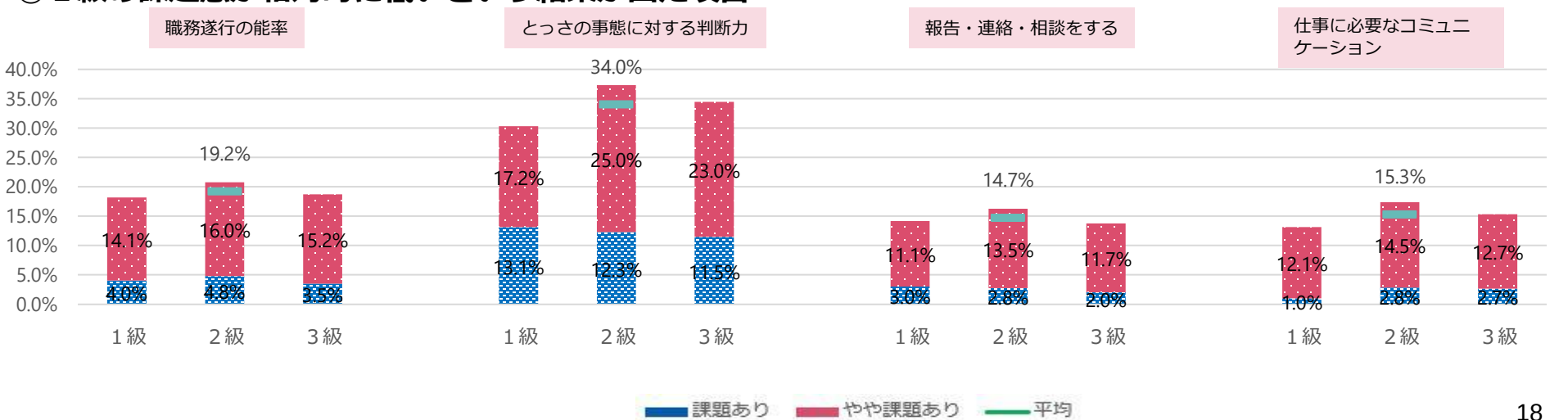
精神障害者本人の等級別に見た雇用にかかる就業上の課題の程度

○ 障害者本人の就業上の課題について、障害者が働いている企業の就業の状況が分かる方（人事・労務担当者、職場の上司等）に対し、その程度を等級別に聞いたところ、1級の障害者に関して「課題あり」又は「やや課題あり」との回答割合が高い項目は比較的が多かったが、1級の障害者の方が他の等級に比して負担が相対的に低い項目も見られた。

① 1級の課題感が相対的に高いという結果が出た項目



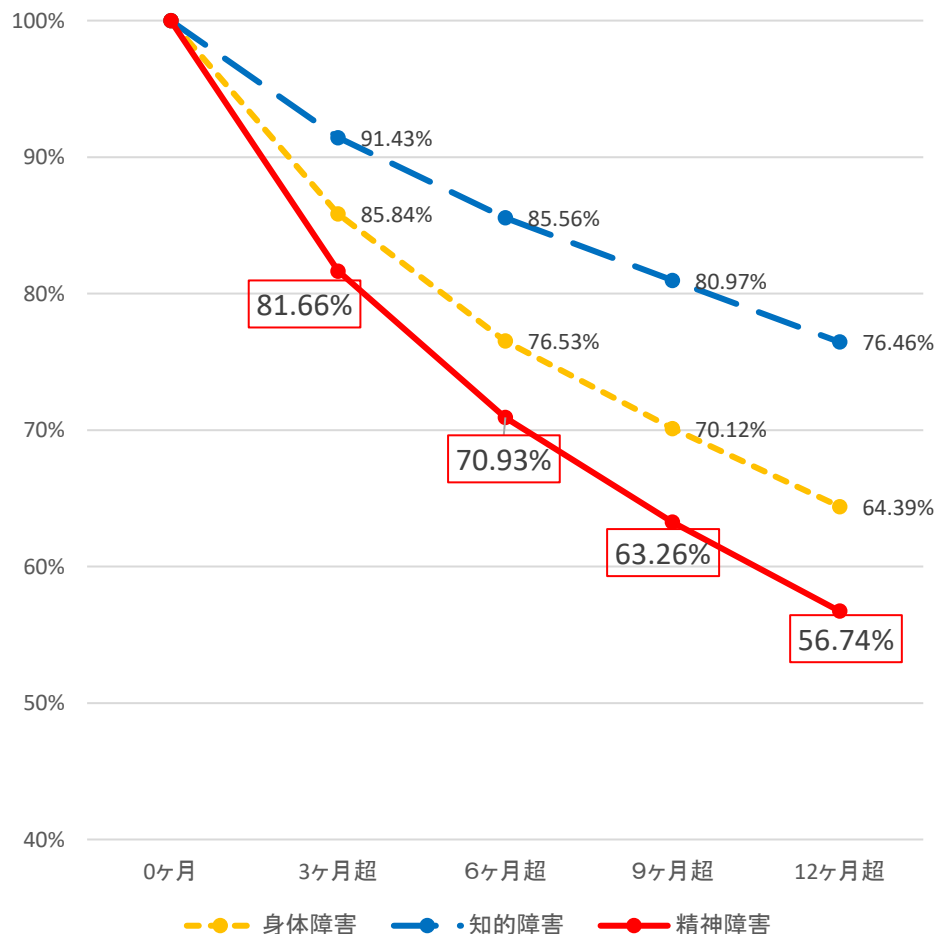
② 1級の課題感が相対的に低いという結果が出た項目



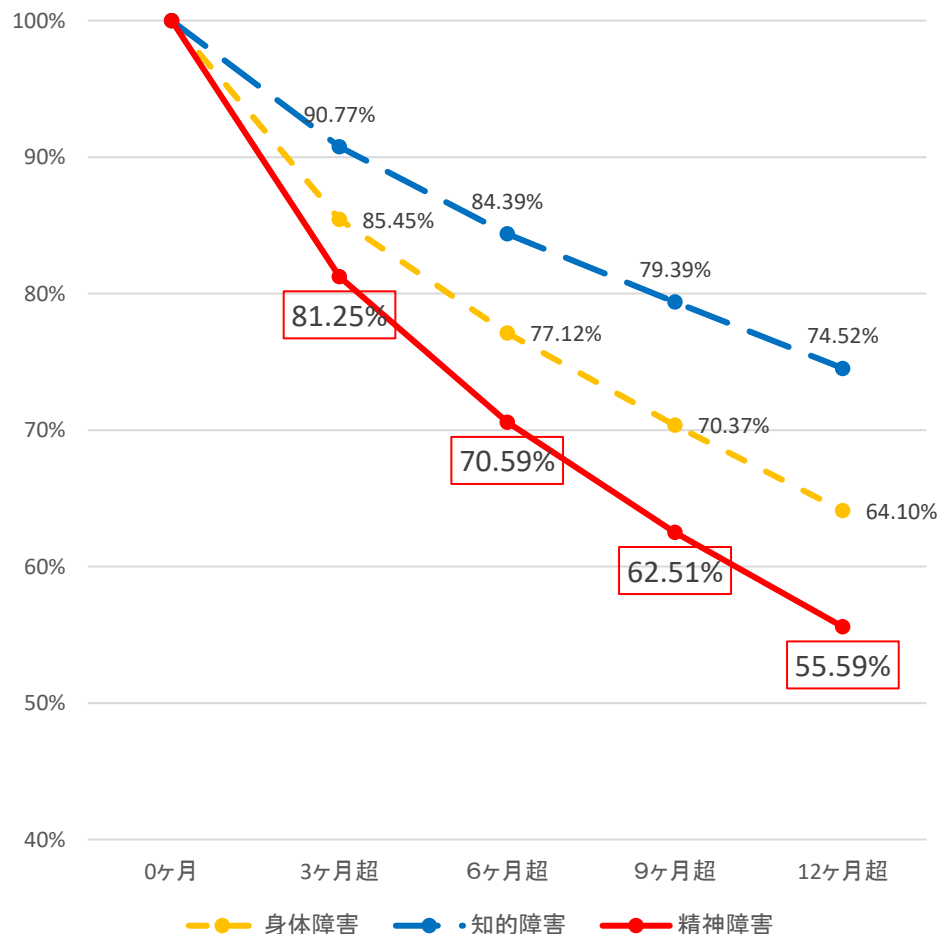
障害者雇用の定着率等について | 障害種別定着率

- 定着率について、障害種別毎に比較すると、精神障害者が最も定着率が低くなっている。

障害種別定着率（2022年4月1日～2023年3月31日までのHW
紹介就職者）



障害種別定着率（2023年4月1日～2024年3月31日までのHW
紹介就職者）



集計方法：職業紹介システムと雇用保険システムの情報を紐付けることで、雇用保険被保険者資格の取得・喪失状況を用いてハローワークの紹介により就職した者について、雇用保険取得日と喪失日を元に在職月数を算出し、全体の就職数のうち在職月数が3,6,9,12カ月以上の割合を〇カ月定着率として定義し、数値を算出したもの。なお、より長い区分に該当する者は、それよりも短い区分にも計上されます（例えば、在職期間が6か月超（集計表上の標記は「6ヶ月超」）に該当する者は、「3ヶ月超」区分にも計上）。

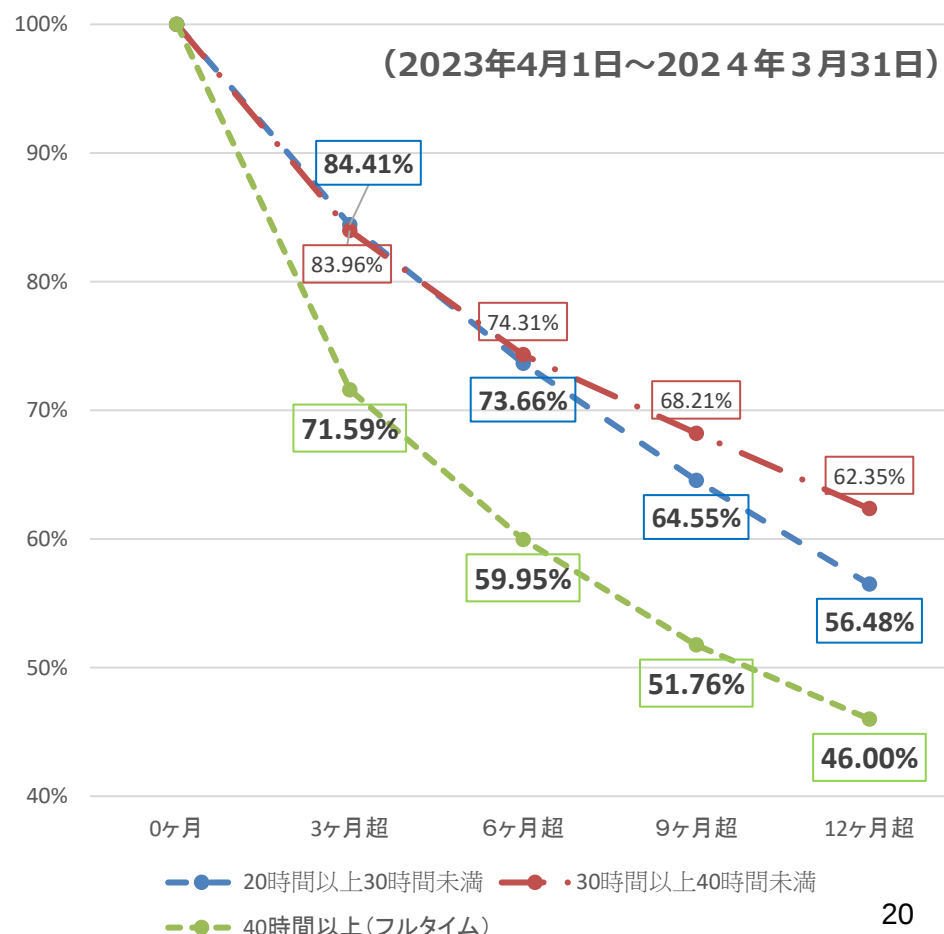
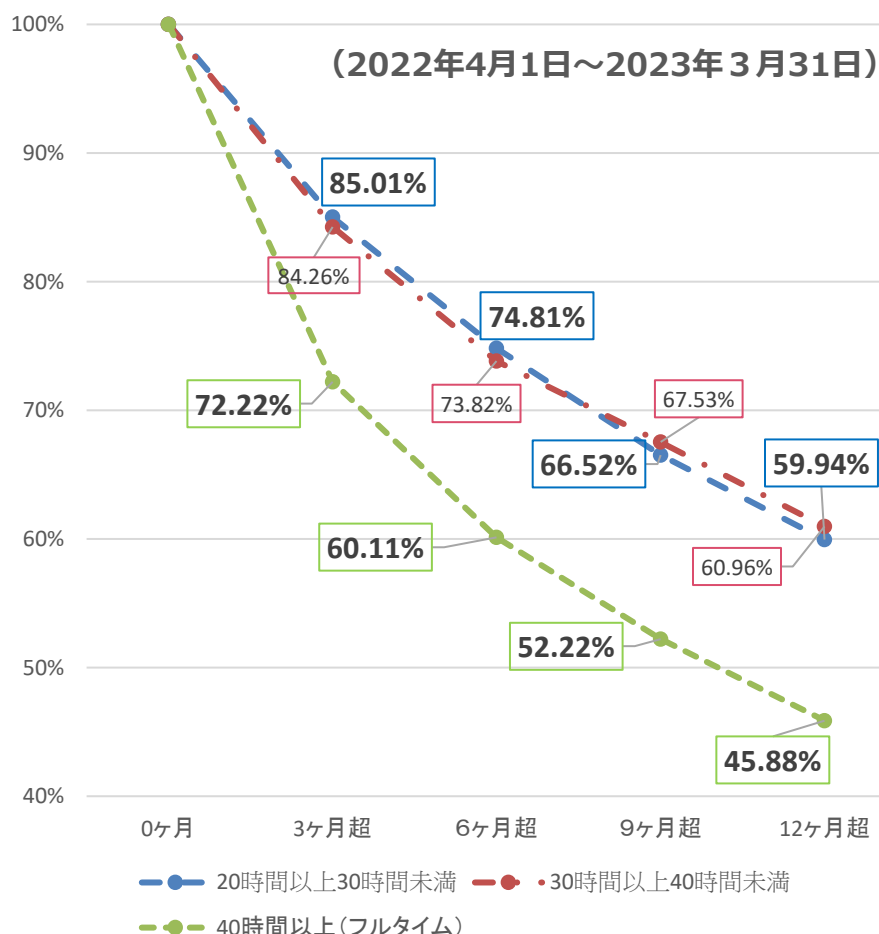
障害者雇用の定着率等について |

精神障害者の週の所定労働時間別職場定着率

- 各障害種別毎の週所定労働時間別の定着率を見ると、身体障害・知的障害と比較して、精神障害者は、20時間以上30時間未満、30時間以上40時間未満、40時間以上のいずれについても定着率が低くなっている。
- 精神障害者のうち、週所定労働時間別に定着率をみると、20時間以上30時間未満の者は、40時間以上の者（フルタイム）と比較して、10～15ポイント以上定着率に差がある（12ヶ月超の場合）。これは、他の障害種別における40時間以上の者（フルタイム）の定着率との差に比べて、大きくなっている。

精神障害者の定着率（週所定労働時間別）

※ハローワークでの職業紹介を経て就職した者

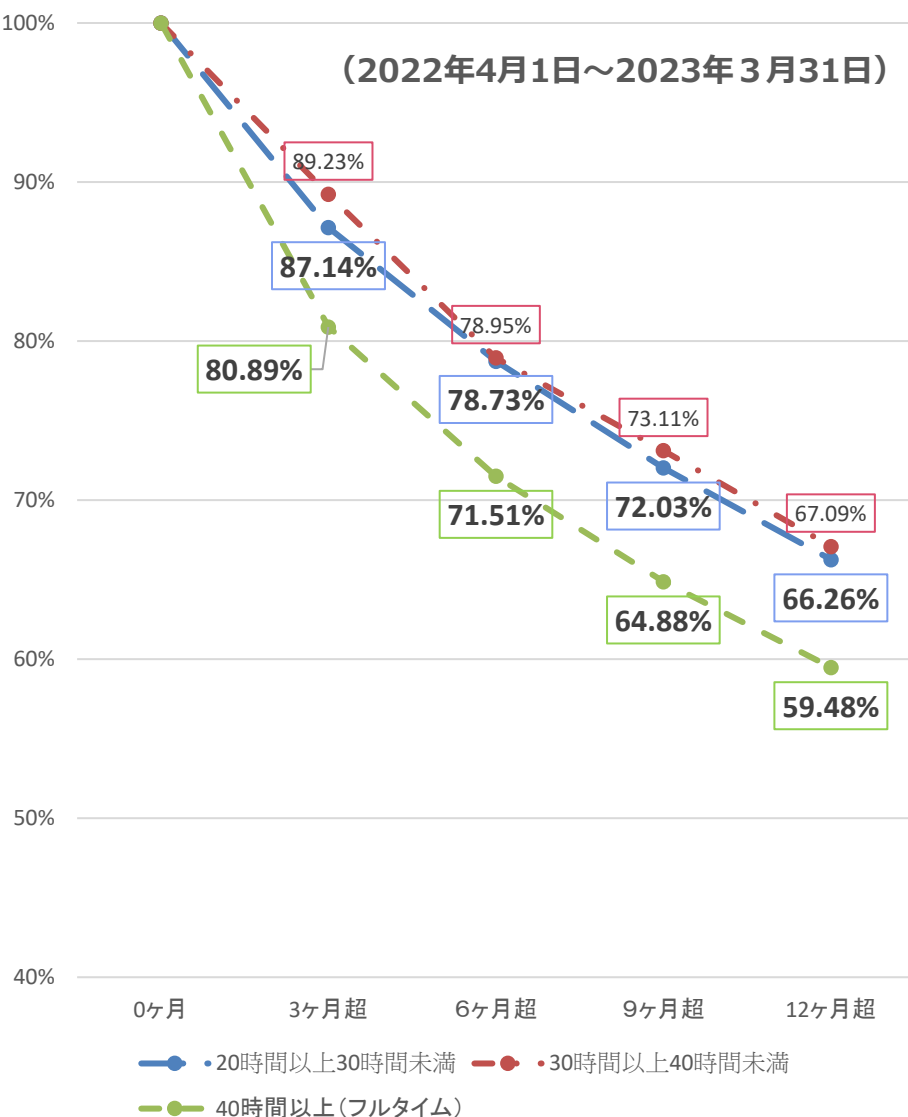


障害者雇用の定着率等について | 身体障害者の週の所定労働時間別職場定着率

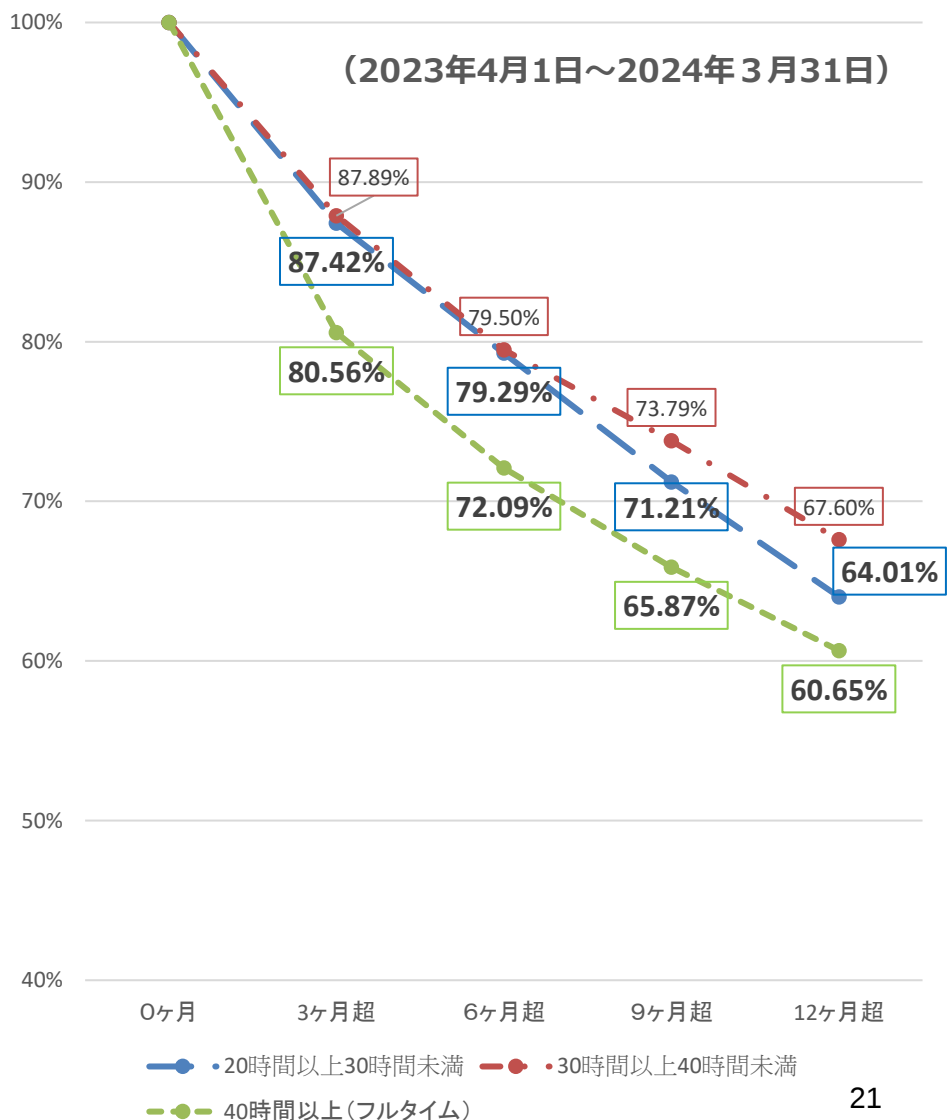
身体障害者の定着率（週所定労働時間別）

※ハローワークでの職業紹介を経て就職した者

（2022年4月1日～2023年3月31日）



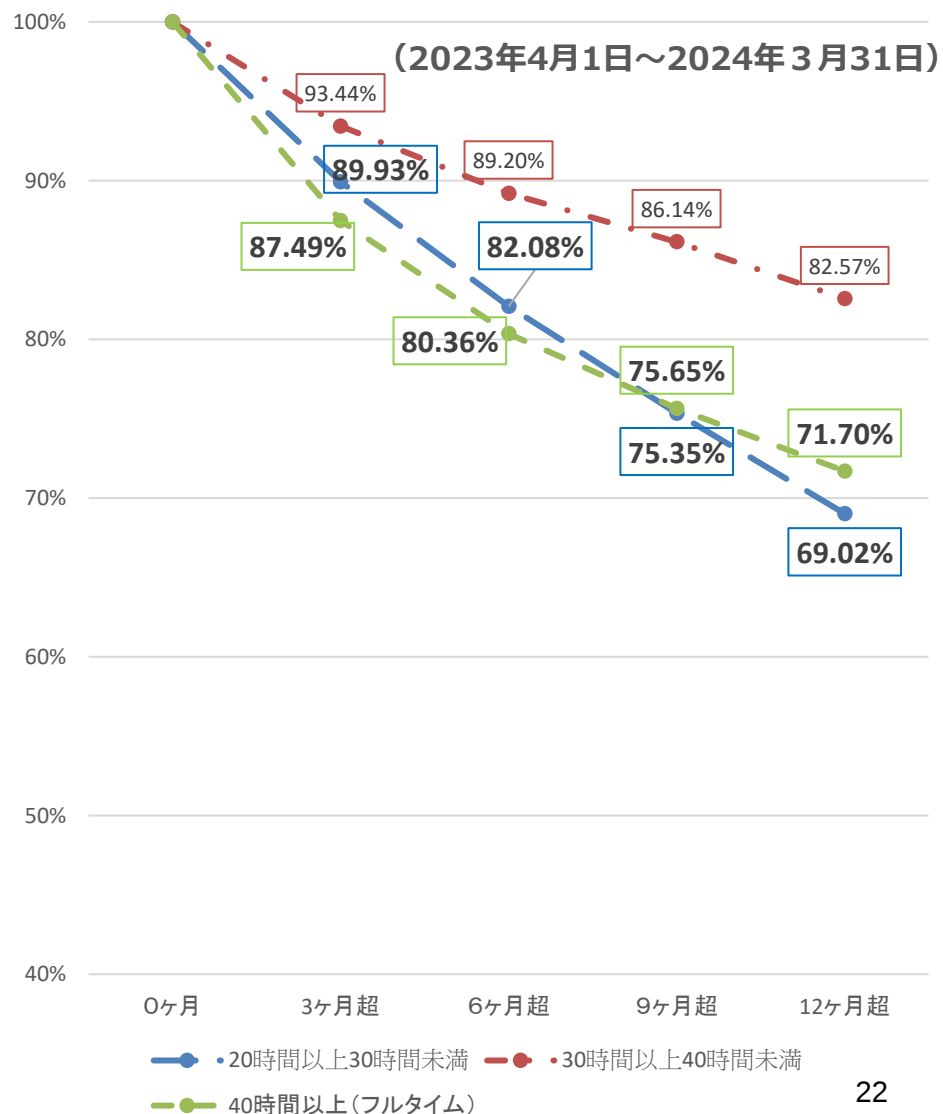
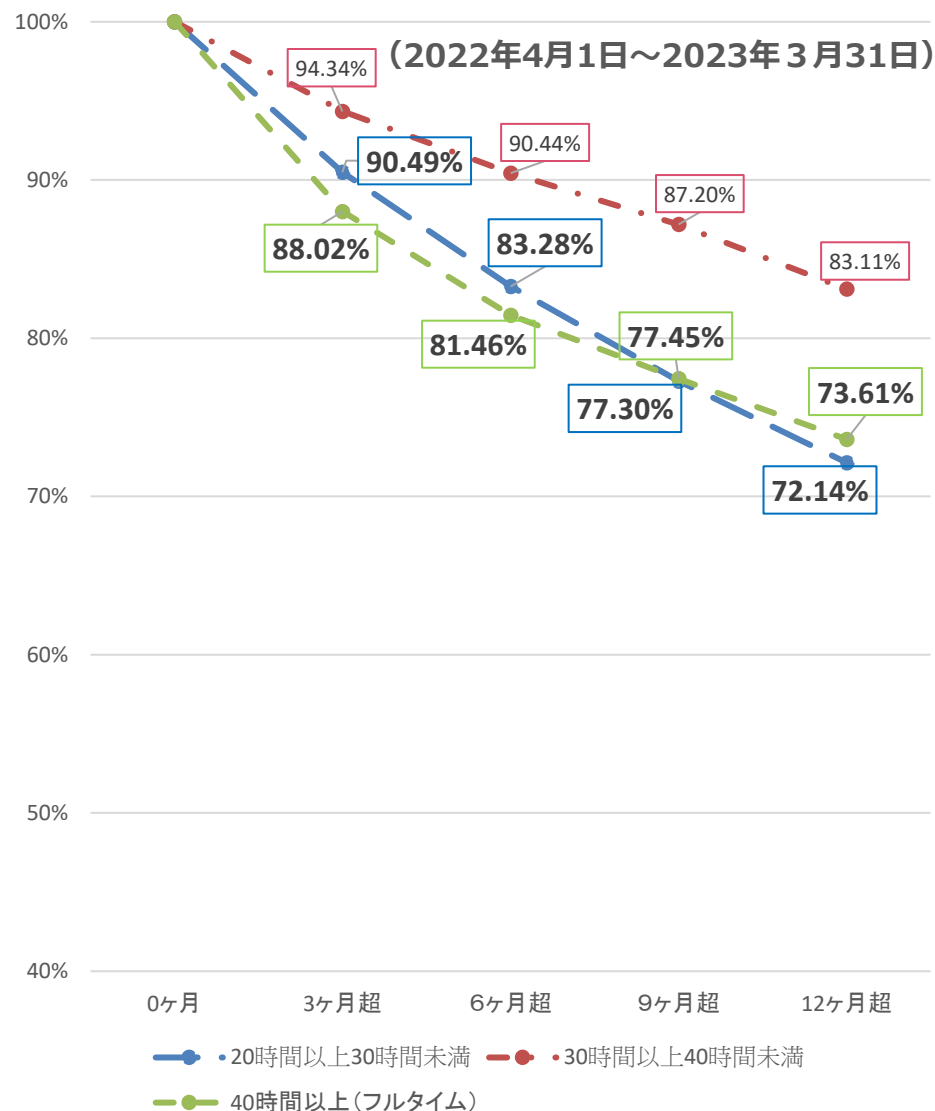
（2023年4月1日～2024年3月31日）



障害者雇用の定着率等について | 知的障害者の週の所定労働時間別職場定着率

知的障害者の定着率（週所定労働時間別）

※ハローワークでの職業紹介を経て就職した者

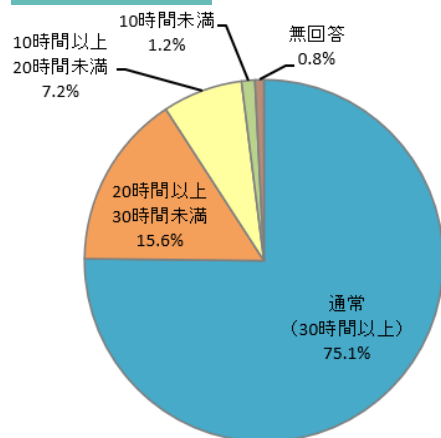


障害者雇用の定着率等について | 週所定労働時間別雇用者数の割合・平均勤続年数

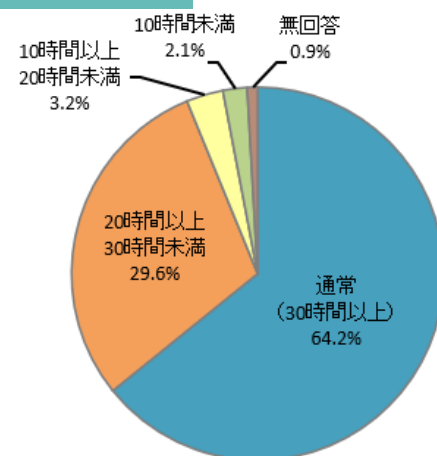
- 週所定労働時間別雇用者数の割合をみると、精神障害者の週所定労働時間が30時間以上の者の割合は、身体障害者・知的障害者よりも少ない（令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書）

週所定労働時間

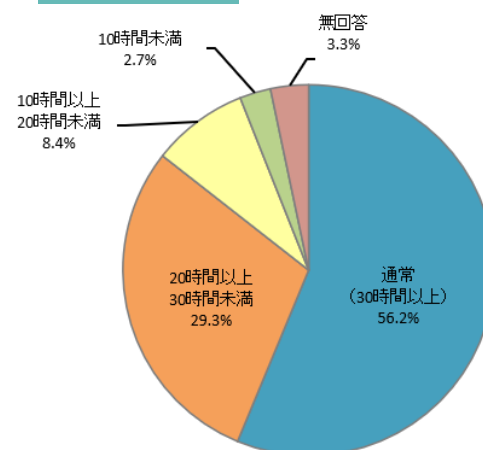
身体障害者



知的障害者



精神障害者

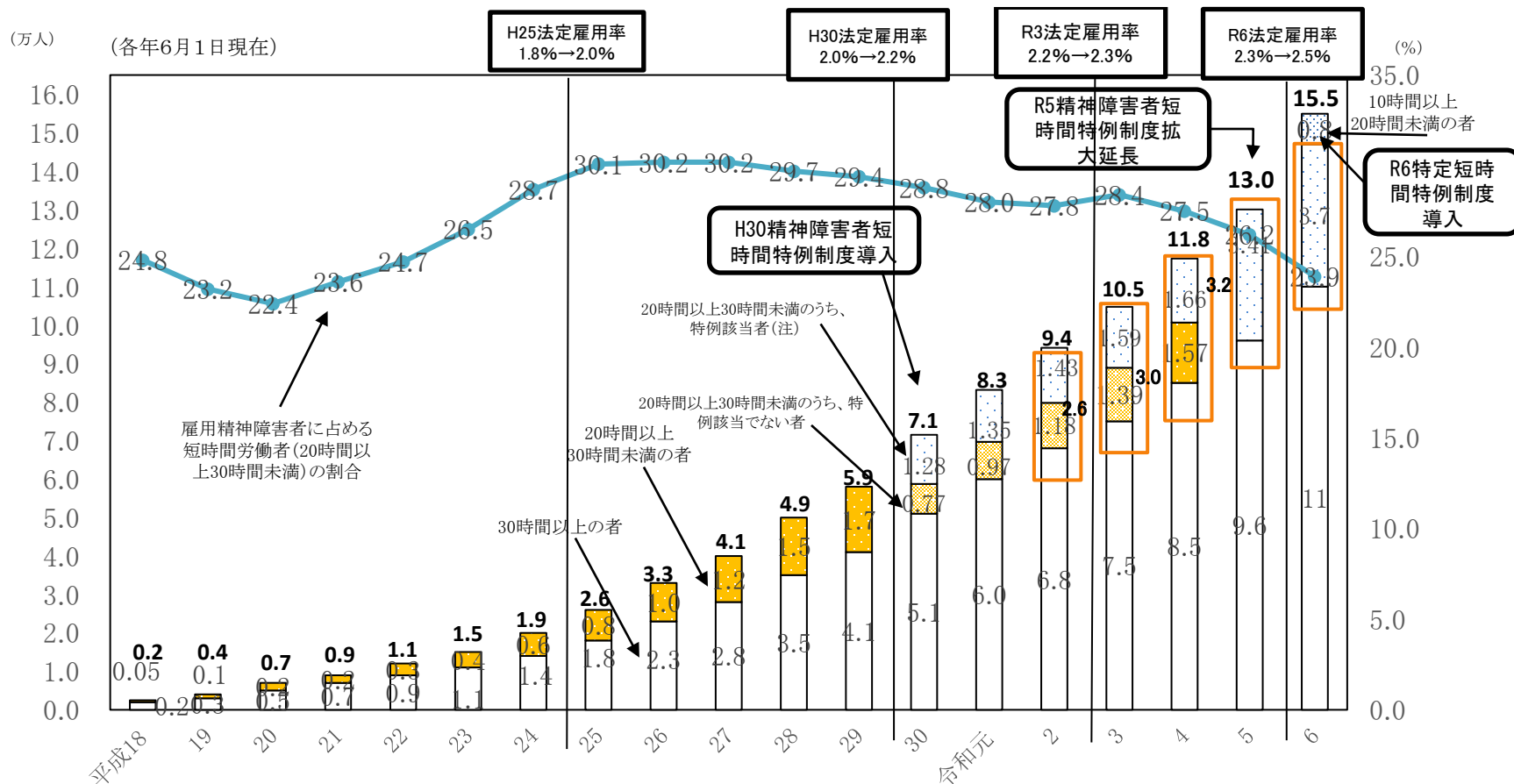


平均勤続年数

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成25年	10年 0 ヶ月	7年 9 ヶ月	4年 3 ヶ月
平成30年	10年 2 ヶ月	7年 5 ヶ月	3年 2 ヶ月
令和5年	12年 2 ヶ月	9年 1 ヶ月	5年 3 ヶ月

週所定労働時間別雇用精神障害者(実人数)の推移(H18～R06)

- 精神障害者の短時間労働者数(20時間以上30時間未満, 実人数)は増加傾向。
- 短時間労働者の割合は約3割で横ばい傾向。



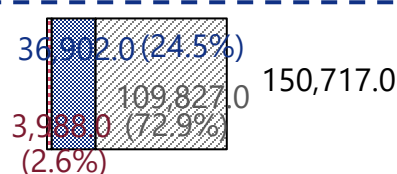
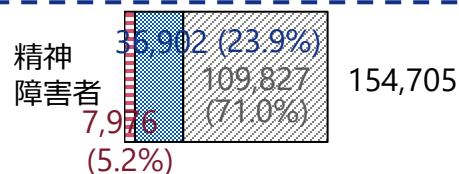
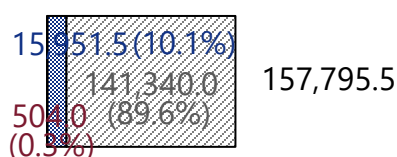
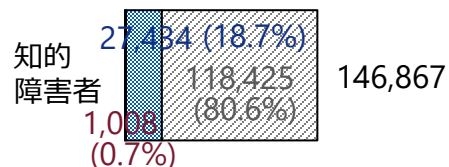
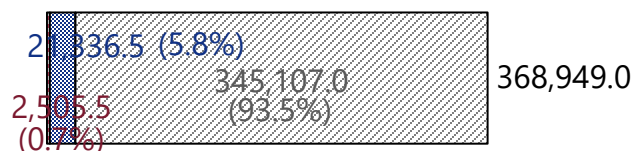
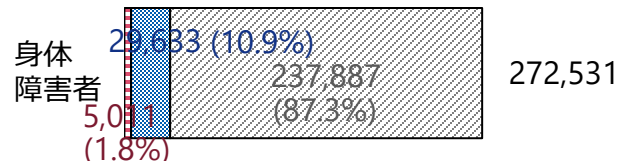
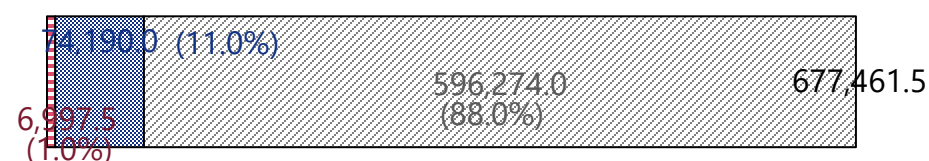
(注) 精神障害者短時間特例制度: 平成30年4月1日から令和5年3月31日までに雇入れられた精神障害者である短時間労働者で、次のいずれかに該当する者は1人としてカウントしている。
 ① 報告年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
 ② 報告年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
 令和5年度以降、精神障害者である短時間労働者については、1人分としてカウントしている。

障害者雇用状況報告上の就業時間区分別の人数

- 令和6年障害者雇用状況報告においては、実人数で精神障害者15.5万人のうち、短時間労働者が3.7万人で23.9%、特定短時間労働者が8千人で5.2%。
- 雇用率カウントを反映すると、精神障害者15万人カウントのうち、特定短時間労働者が4千人となり2.6%に該当。

実人数

雇用率カウント反映後



■ 特定短時間 ■ 短時間 ■ その他

出典：令和6年障害者雇用状況報告

論点

- ◎ 精神障害者の法定雇用率制度において重度区分を設けることについてどう考えるか。
- ◎ 精神障害者の短時間労働者の算定特例についてどう考えるか。
- 精神障害者保健福祉手帳所持者の等級別就労状況は、ハローワークの求職者情報やJEEDの調査研究によれば、
 - ・ 就職割合や新規求職申込みの割合は、1級の精神障害者の割合が比較的低いものの、
 - ・ ハローワークに新規求職申込みをした者の就職率は、各等級を比較しても同じであること
 - ・ JEED調査研究においても、精神障害者の雇用に係る事業主の負担感や就業の課題については、細かい違いはあるものの、等級別で大きな特徴は見られなかったことなどから、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとの結果は明確にはなっていない。
- 一方、等級別以外による就労状況の違いについては、JEEDの調査研究においても調査されておらず、個別の障害者の違いの明確な就労困難性の違いを明らかにするまでには至っていない。
- また、手帳以外で判定を行っている知的障害については重度区分の判定に明確な基準があり、JEED等が活用可能な判定基準や検査ツール等によって判定を行うこともある一方で、精神障害については、症状に波がある等、個別の判定が困難との指摘もある。
- こうした前提の中で、現時点で、法定雇用率制度において等級ごと又は等級以外での困難性の違いにより、重度区分を設けることについて、どう考えるか。
- また、精神障害者の障害特性を踏まえれば、身体・知的障害者との取扱いを異なるものとし、重度区分を設けない制度を存置することについて、どう考えるか。
- 一方で、週所定労働時間20時間以上30時間未満の精神障害者の実雇用率の算定特例について、この労働時間の精神障害者は、その人数が減少基調にあるものの依然一定の割合を保っていること、フルタイムの者と比べ定着率が高いこと、算定特例が実態上も雇用推進に貢献しているとの指摘があること等を鑑み、1人をもって1人とする現在の算定方法を維持すること、また、その措置の性格について、どう考えるか。

（参考）ドイツの雇用率の複数カウントの認定方法

法律上の雇用率複数カウントに係る規定（SBG第9篇第159条）

- 連邦雇用エージェンシーは、**困難度の高い障害者、特に第155条第1項^{※1}に規定する障害者が、労働生活への参加が特に困難な場合、3カウントを上限としてカウント**することが可能（第1項）
- 上記のほか、職業訓練を受けている困難度の高い障害者、職業訓練を修了した困難度の高い障害者、障害者作業所又は他のサービス提供事業者の下で就労していた困難度の高い障害者も、複数カウントが可能^{※2}。
（第2項・第2a項）

「労働生活への参加が特に困難」であることの判断基準（コメンタール）

- 複数カウントの前提条件となる、労働生活への参加が特に困難であるとする事情として、以下が考慮されることとされている。
 - 障害の種類及び程度により**著しい給付能力（パフォーマンス）低下**として、**少なくとも30%の低下**がある。
 - 第164条第4項第4号及び第5号^{※3}により、ポストに**技術的作業補助具を特別に備える必要**がある
 - 特別の支援者を雇用する必要**がある。例えば、視覚障害者のために読み上げる人。
 - 特別に**装備された自動車の必要性**あるいは**通勤のための毎日の移動支援サービスの必要性**
- また、労働生活の参加における「特別の困難」の存在は障害との関係で存在する必要はなく、例えば、**長期失業、加齢、前科による採用困難、障害に起因しない給付能力の低さ、職業資格の欠如、その他、個々の職場における特別の関係性等、個々のケースにおいて審査された理由も複数カウントを正当化**しうるとされている。

複数カウントの認定方法

- 「**困難度の高い障害者であることや同等認定を受けていることの証明**」及び「**申請書（特別の困難の具体的内容を含む）**」を雇用エージェンシーに提出し、**審査を経て認められる**（なお2023年データでは雇用義務制度のもと雇用されている困難度の高い障害者のうち、複数カウントされている者は1.5%）。

※1 GdB50以上の困難度の高い障害者のうち、特別なグループとして、①障害の性質または程度が特に労働生活において影響を及ぼす障害者（特に、特別な援助を必要とする者、雇用主にとって特別の出費を伴う者、大幅に軽減された業務しか遂行できないことが明らかな者、知的・精神障害又は発作性障害の結果としてのみ、GdBが50以上の者、職業訓練を修了していない者）、②50歳以上のGdB50以上の困難度の高い障害者が規定されている。

※2 複数カウントの期間の定めがあるものあり ※3 困難度が高い障害者が雇用主から受ける権利がある補償の対象として、職場の設備や作業補助具等を規定

出典：Sozialgesetzbuch (SGB IX)、Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Westphal/Krohne, Sozialgesetzbuch IX: SGB IX, 15. Auflage 2024、Bundesagentur für Arbeit Statistik「Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung」