

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

障害者雇用に関するリーフレット

事業主のみなさまへ
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う義務があります。
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 ※業種の事例もご参照ください。

- 共生社会の実現** 障害者に関係なく、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、障害者雇用義務の対象となる企業が、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、法定雇用率制度と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、雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳取得した方

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、ハローワークにお問合せください。

※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。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

▶ 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
採用当初は職場環境に苦労しましたが、1部門ずつ環境、役割、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制度です。
＜精神障害者が従事している業務：接客＞
喫茶店のホール・巡回・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制度になると考えています。朝の挨拶で社員それぞれの調子が分かるのですが、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いただく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ってほしいです。

▶ 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	定着に向けて
<ul style="list-style-type: none"> ● トライアル雇用助成金 ハローワークの紹介により、一定期間だけ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1日施行期間から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。（期間：3か月間、月額最大4万円） ● 特定求職者雇用奨励助成金 ハローワークの紹介により、積極的に雇用する労働者として選り入れた事業主に対して助成金が支給されます。概ね、中小企業には240万円（助成期間3年）が支給されます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブコーチの派遣 事業主に対して、働く障害者本人が働きやすい作業環境を、障害特性を踏まえた仕事の内容と工夫などのアドバイスを行い、障害者の職場定着に努めます。 ● 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催 企業のみならず、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知識などを1時間講座で学ぶことができます。ハローワークから講師が派遣されるので、お問合わせが必要です。

障害者雇用については
こちらからアクセス



<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192051.html>

障害の有無に関わらず、現代社会において社会的・経済的に自立するうえで、雇用・就業機会の確保は必要不可欠です。厚生労働省では、「共生社会の実現」という理念のもと、働きたい・自立したい・社会参加したいと願う障害のある方の雇用・就業機会の拡大をめざし、事業主に對して、従業員数の一定割合以上の障害者の雇用を義務付ける「障害者雇用率制度」をはじめとした各種施策を行っています。これに加えて、障害者の就業意欲の高まりもあり、雇用障害者数は14年連続で、ハローワークを通じた障害者の就

職件数は7年連続で、それぞれ過去最高を更新しています。そのようななか、本年4月から、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）の施行により、精神障害者が雇用義務の対象となります。これを踏まえ、障害者雇用率が算定され、民間企業の障害者雇用率が2.2%（現行：2.0%）となります。併せて、精神障害者の希望に添った働き方を実現し、より一層の雇用促進と職場定着を実現するために、定着しやすい傾向が見られる短時間（週20時間以上30時間未満）で就業してい

る精神障害者について、雇用率上の算定方法の見直しを行います（左上のリーフレットの「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」を参照）。また、本年4月から精神障害者が雇用義務の対象になることに先立ち、厚生労働省では、2月・3月に「精神障害者雇用促進キャンペーン」を行っています。具体的には、官民一体となつて社会全体で障害者雇用が促進されるよう、①各府省庁に対して、所管業界内における障害者雇用の促進を勧奨するよう要請する、②各労働局より、地域の

関係団体に対して、精神障害者雇用について要請活動を実施する、③リーフレットや厚生労働省ホームページで精神障害者の雇用について周知するなど、さまざまな取り組みを実施しているところでは、

厚生労働省では、前述の取り組みなどを通じて、これからも、「障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等にに応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会」をめざしていきます。