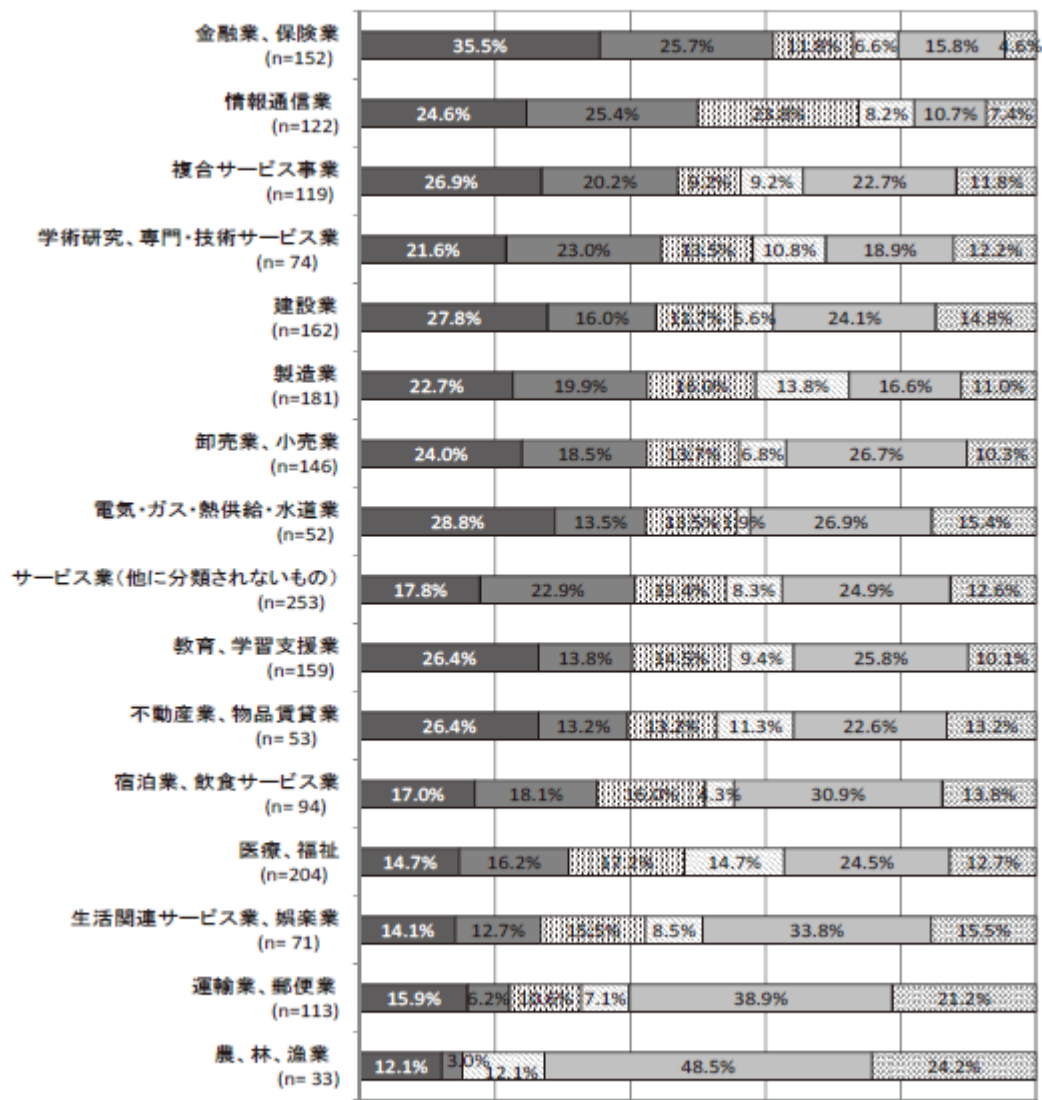


# 業種別の職場復帰状況

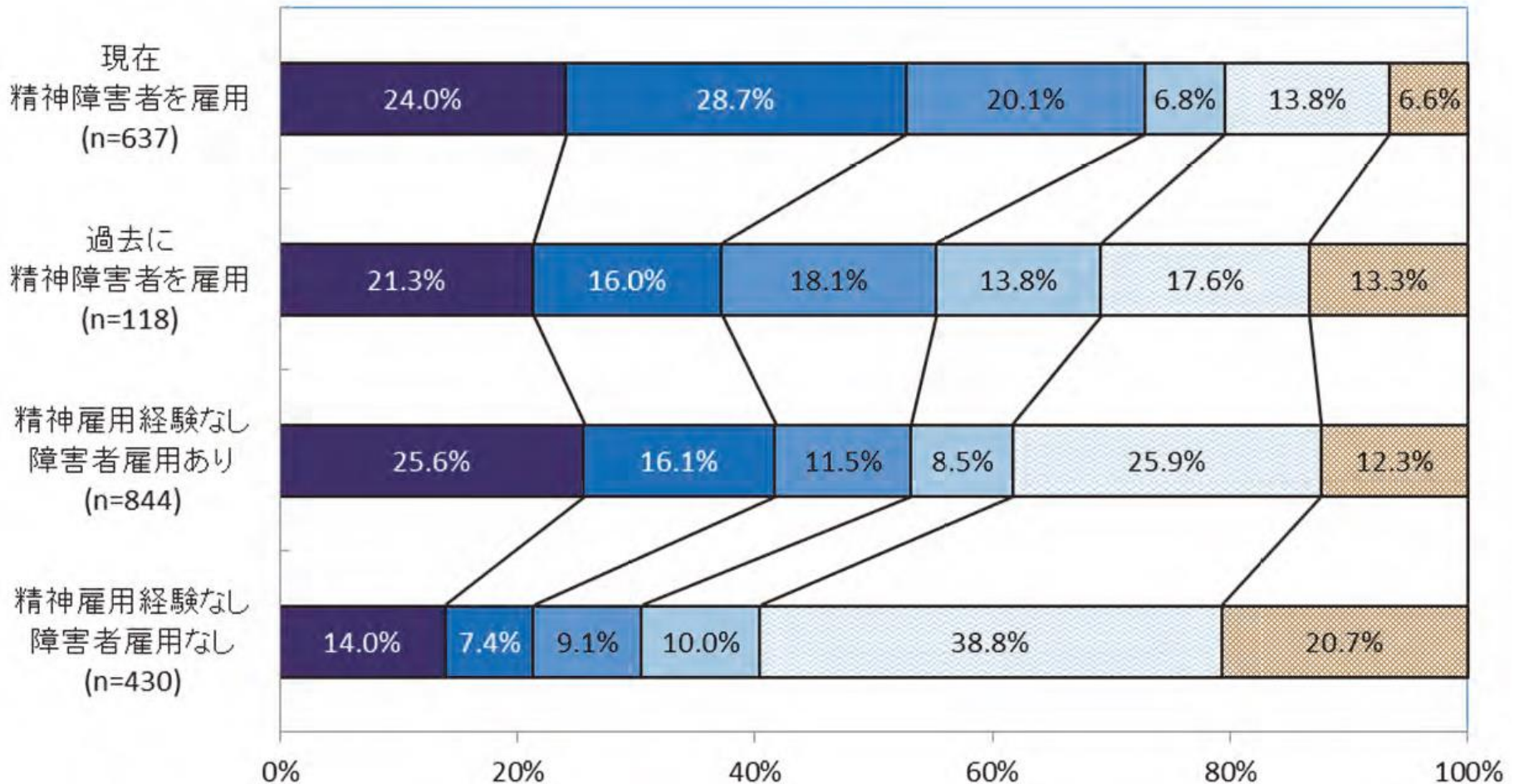
■ ほとんどが安定的 ■ 半分以上は安定的 ▨ 安定的は一部 □ ほとんどの者は安定しない □ 復帰する者がほとんどいない □ 無回答



(資料)「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方法に関する研究」(2016年3月: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)

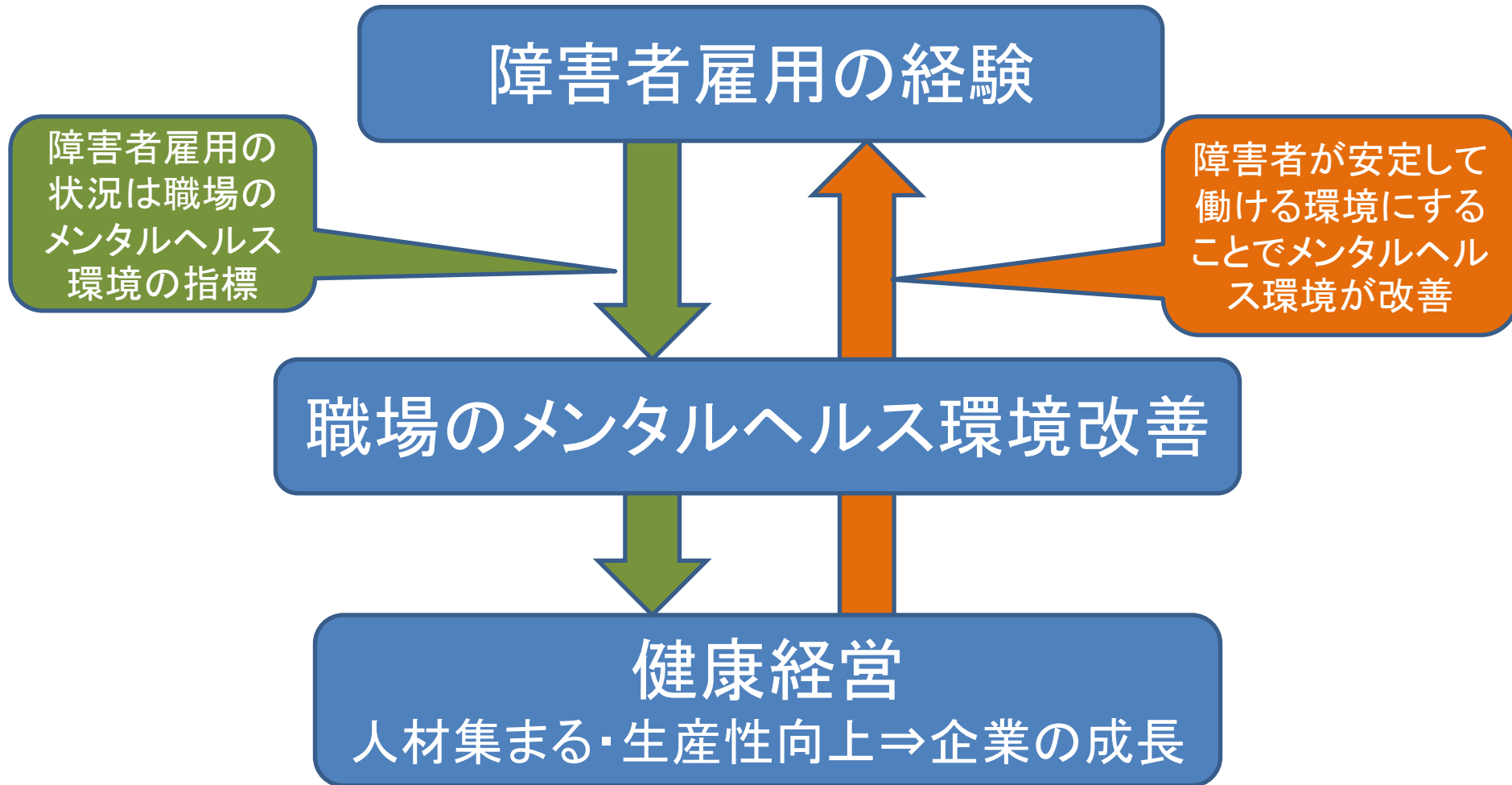
# 雇用経験別の職場復帰状況

ほとんどが安定的
  半分以上は安定的
  安定的は一部
  ほとんどの者は安定しない
  復帰する者がほとんどいない
  無回答



(資料)「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方法に関する研究」(2016年3月: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)

# 障害者雇用と健康経営のつながり



障害者等の活躍支援の枠組みが「一億総活躍社会の実現」に向けた政府の「働き方改革」の中に位置づけられた

# 第2部：雇用率制度の改正と 精神障害の雇用

1. 障害者雇用の状況
2. 法定雇用率の引き上げ
3. 精神障害の特性

# 障害者雇用の状況

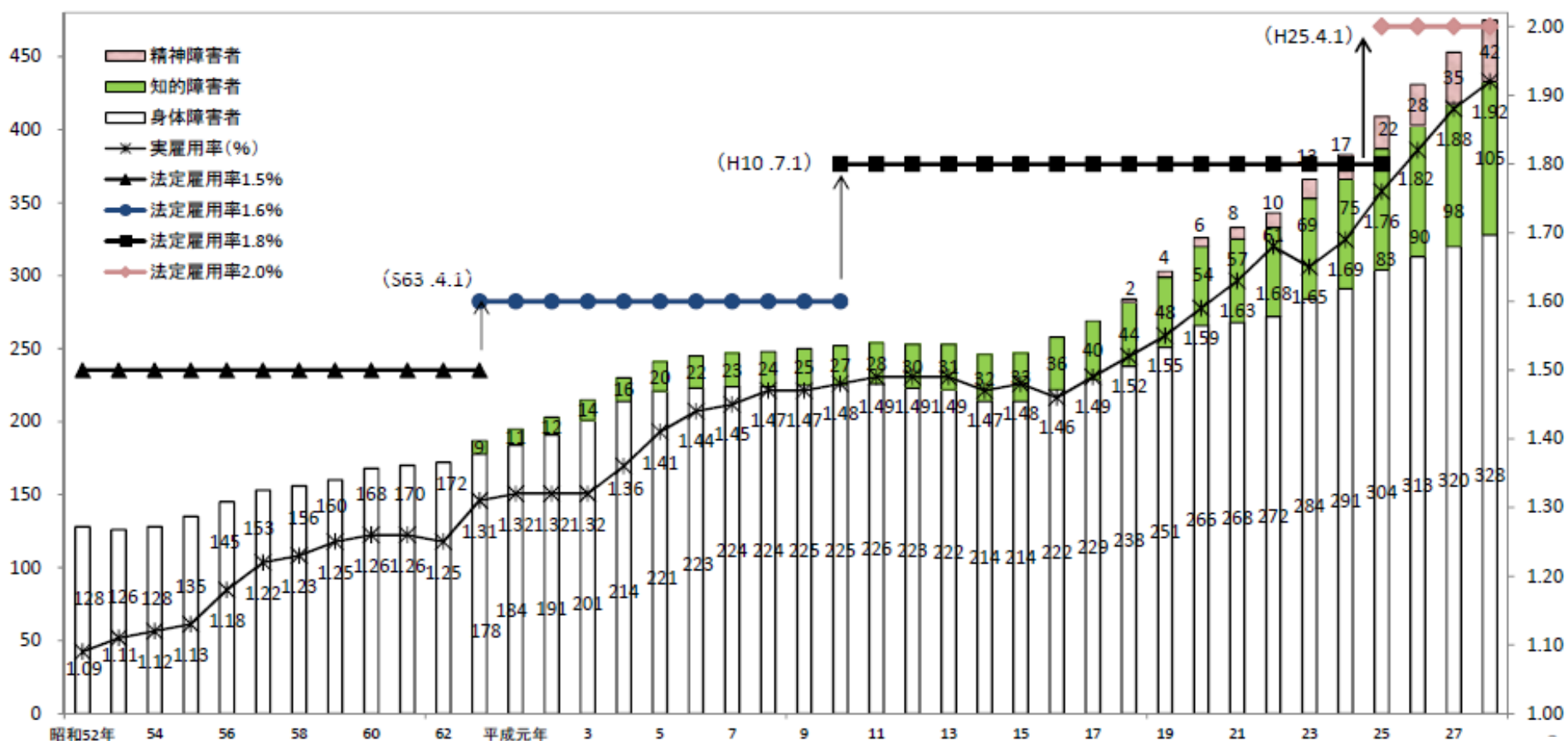
(平成28年6月1日現在)

## ○ 民間企業の雇用状況

**雇用者数 47.4万人** (身体障害者32.8万人、知的障害者10.5万人、精神障害者4.2万人)

**実雇用率 1.92%** 法定雇用率達成企業割合 **48.8%**

○ **雇用者数は13年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



## 障害者雇用状況報告における障害種別の状況

	平成18年		平成24年		平成28年	
	企業数(社)	aに占める割合 (%)	企業数(社)	aに占める割合 (%)	企業数(社)	aに占める割合 (%)
報告企業数(a)	67,168	—	76,308	—	89,359	—
身体障害者を 雇用している企業数	39,448	58.7	46,037	60.3	53,856	60.3
知的障害者を 雇用している企業数	10,082	15.0	14,799	19.4	20,281	22.7
精神障害者を 雇用している企業数	1,496	2.2	7,846	10.3	16,026	17.9
(参考) 障害者を雇用している 企業数	42,765	63.7	51,509	67.5	62,405	69.8

3.5%

25.7%

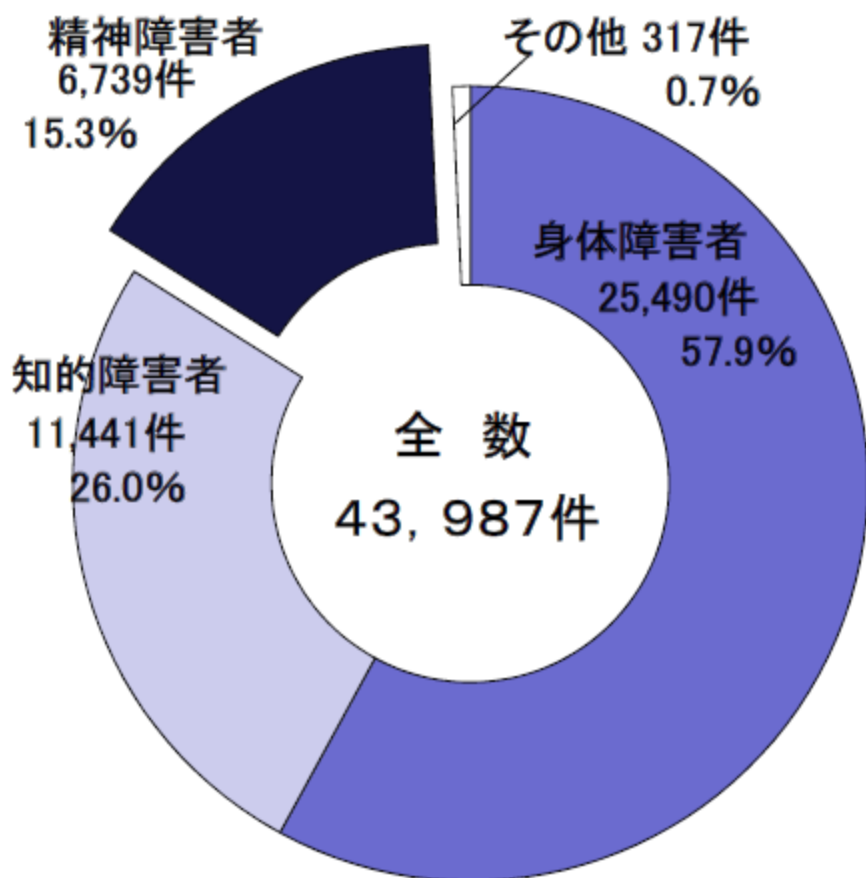
※ 数値はいずれも6月1日時点のもの。

※ 平成18年と平成24年の障害者雇用状況報告においては、企業規模56人以上の企業を報告対象としている。

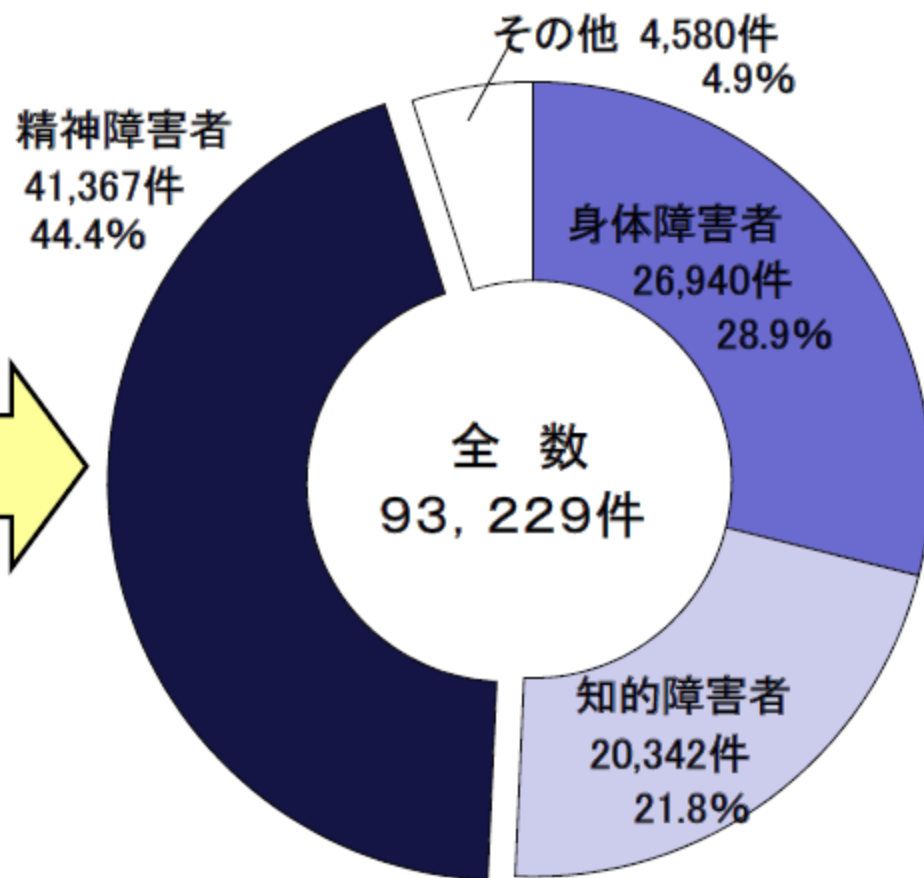
※ 障害者は週の所定労働時間が20時間以上である者(平成18年は重度以外の身体障害者及び重度以外の知的障害者である短時間労働者である者を除く)のみを報告対象としている。

# ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

平成18年度



平成28年度



# 法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害を平成18年に追加。

## 知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」と「知的障害」

## 精神障害者

実雇用率に追加

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者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

## 身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」のみ

昭和51年  
10月

昭和63年  
4月

平成10年  
7月

平成18年  
4月

平成30年  
4月



# 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

## 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（※1）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

精神障害者保健福祉手帳所持者

- 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。

### 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

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。

（法第43条第1項）

## 実雇用率算定の対象

※平成30年から雇用義務の対象

（雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例）

事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項（第43条第1項）の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

（法第71条第1項）

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

# 法定雇用率の引き上げ

- 法定雇用率の算定式の計算上は、民間企業に適用される法定雇用率は2.0%から2.42%に引き上げるところ、
- 法律で本来の率よりも低い設定が可能とされる中で、2.3%に引き上げることになり、しかも段階的に引き上げることとなった。
- 具体的には、
  - 平成30年4月1日から2.2%に引き上げ
  - 3年を経過するより前に2.3%に引き上げ
- 平成35年の改定時には、5年後の調査結果に基づき新たな雇用率が設定されるが、傾向的には2.42%からの更なる上昇は必至。

(注) 国・地方公共団体・特殊法人(+0.3%)、教育委員会(+0.2%)  
の上乗せ幅は維持。

# 常用雇用職員数に応じた障害者の雇用必要数 (法定雇用率引き上げの影響)

$$\text{雇用必要数} = \text{常用労働者数} \times \text{法定雇用率(小数点以下切り捨て)}$$

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人
2.0% (現行)	50~ 99人	100~ 149人	150~ 199人	200~ 249人	250~ 299人	300~ 349人	350~ 399人	400~ 449人	450~ 499人
2.2%	46~ 90人	91~ 136人	137~ 181人	182~ 227人	228~ 272人	273~ 318人	319~ 363人	364~ 409人	410~ 454人
2.3%	44~ 86人	87~ 130人	131~ 173人	174~ 217人	218~ 260人	261~ 304人	305~ 344人	345~ 391人	392~ 434人

(注) 法定雇用率は、現行の2.0%から、平成30年4月1日に2.2%に引き上げられ、3年を経過する日より前に2.3%に引き上げられることが決まっている。上記の表は、常用雇用労働者数に応じた障害者の雇用必要数を示したものの。

## 障害者の平均勤続年数の推移(障害種別)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

※ 勤続年数: 事業所に採用されてから調査時点(各年11月1日)までの勤続年数をいう。  
(たとえば、調査の1ヶ月前に採用された者の勤続年数は1ヶ月となるため、結果の解釈には留意が必要。)  
ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典: 障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20、25年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

# 障害特性の理解

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している障害別の雇用マニュアル(コミック版)は、障害特性に対する理解や雇用事例を分かりやすく紹介しており、事業所に対する支援でも活用できる。



# 精神障害のある者の特性

## 1. 多様性

精神疾患の種類は多岐にわたり、疾患が同じでも症状や程度特性は一人ひとり違い、もともとの能力や性格発病前に身につけていた技能経験なども異なるため、一括りに説明できない。

## 2. 共通性

それでも共通な特性として、一般的には以下のような特性があるとされている。

- 疲れやすい
- 環境の変化に慣れるのに時間がかかる
- 失敗により自信を失いやすい
- あいまいな状況で困惑しやすい

# 精神障害のある者の雇用管理上の留意点(1)

## 1. 職務の設定

- 負荷が比較的軽い業務の設定から始める
- 職務を作り出す(作業内容を切り出す)
- 作業を標準化する
- 数種類の作業を設定する

## 2. 指示の出し方や教え方

- 指導担当者を設定する
- 指示は具体的に、確認しながら、一度に言わない
- できたことは認める(ほめる)
- 慣れるまでは確認を促す
- ミスをしたら対応策を一緒に考える
- 定期的な振り返りと目標を設定する

# 精神障害のある者の雇用管理上の留意点(2)

## 3. 健康管理面への配慮

- 通院時間を確保する
- 就業時間を段階的・柔軟に設定する
- 体調の変化に気を配る
- 調子を崩す際の状況等を把握しておく
- 体調不良時の対応は支援機関等と連携しながら検討する
- 産業保健スタッフを活用する

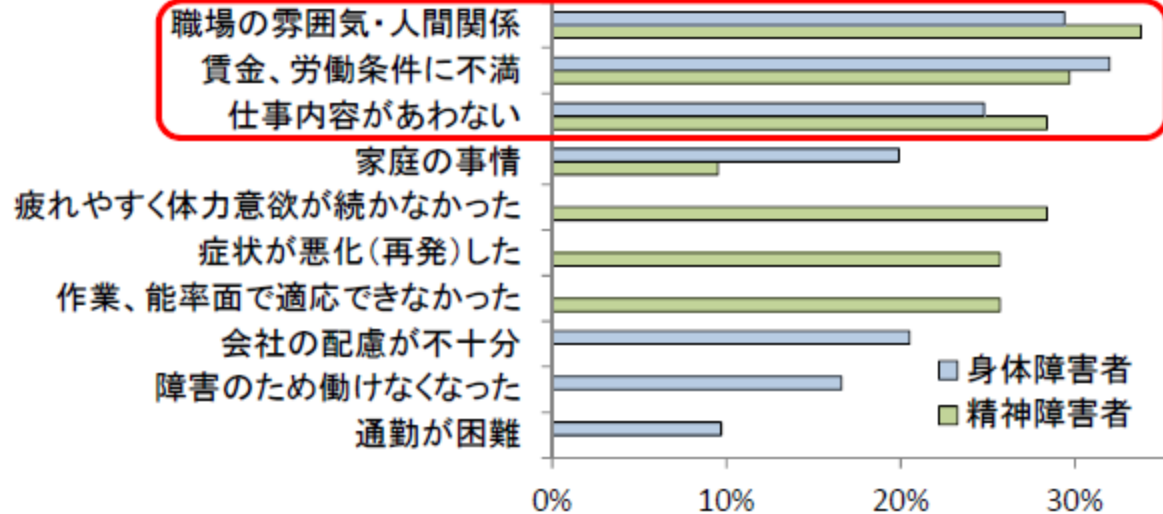
## 4. コミュニケーション(接し方)

- 定期的に相談できる場を設定する
- 休憩時間の接し方に配慮する
- 本人の話に耳を傾ける
- 職場の雰囲気をややかにする
- 環境の変化に適切に対応する

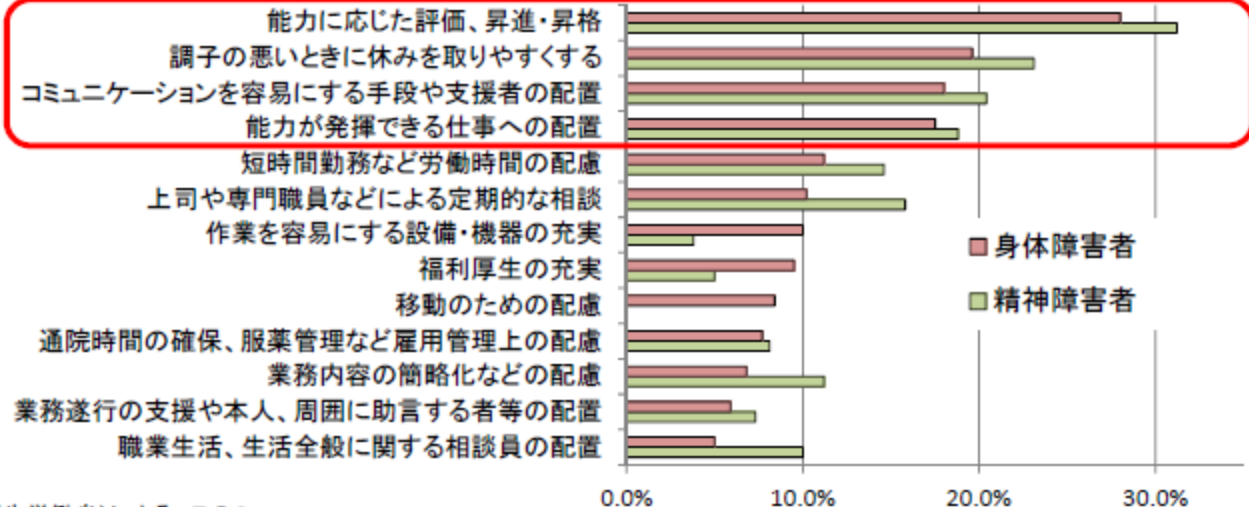


## 精神障害者の継続雇用の課題となり得る要因

### 離職の理由 (個人的理由)



### (仕事を続ける上で) 改善等が必要な事項



(出典)「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。

# 障害者に対する就労支援の推進 ～平成29年度障害者雇用施策関係予算のポイント～

平成29年度予定額 307.8(270.2)億円

※括弧書きは前年度予算額

## I 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

76.0(66.4)億円

### 1 ハローワークにおける支援の充実・強化

- (1)ハローワークのマッチング機能の強化
- (2)福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施

### 2 精神障害者等に対する雇用支援の拡充

- (1)精神障害者等に対する総合的な雇用支援の拡充
- (2)障害者トライアル雇用事業の実施

### 3 発達障害者・難病患者に対する就労支援

- (1)発達障害者の総合的な雇用支援の実施
- (2)難病相談支援センターと連携した難病患者への就労支援の強化
- (3)発達障害者・難病患者を雇い入れた事業主に対する助成の実施

### 4 障害者の多様な働き方と職域の拡大

- (1)ICTを活用した障害者の在宅雇用推進のための支援事業等の実施
- (2)農業分野における障害者雇用推進モデル事業の実施

## II 障害者及び企業への職場定着支援の強化

98.5(89.7)億円

- 1 障害者就業・生活支援センターの機能強化
- 2 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援
- 3 精神・発達障害者を支援する環境づくりに向けた支援

## III 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援と相談支援の実施

11.5(8.0)億円

- 1 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援(再掲)
- 2 精神・発達障害者を支援する環境づくりに向けた支援(再掲)
- 3 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る相談支援など

## IV 障害者の職業能力開発支援の強化

88.1(70.2)億円

# 障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

平成29年度予算額  
598,333(478,236)千円

## 概要

事業所が、雇用する障害者の職場定着に資する、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置について計画を作成し、計画に基づいて1つ以上の措置を講じた場合に助成金を支給。

## 流れ

計画作成

計画確認

措置の実施

助成金支給

## 措置の内容

項目	① 柔軟な休暇取得・ 時間管理	② 短時間労働者の 勤務時間延長	③ 正規・ 無期転換	④ 職場支援員の 配置	⑤ 職場復帰 の支援	⑥ 社内理解の 促進
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>通院等に配慮した休暇取得</li> <li>障害特性に配慮した勤務時間や休憩時間の設定</li> <li>通勤時間短縮のための勤務地の変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20時間未満→20～30時間</li> <li>20～30時間→30時間以上</li> <li>20時間未満→30時間以上への延長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有期→無期</li> <li>有期→正規</li> <li>無期→正規</li> </ul>	職場支援員の配置による定着支援	いずれかの職場適応措置の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>時間的配慮等</li> <li>職務開発等</li> </ul>	職場の同僚などに対する講習の実施
要件	合理的配慮の提供の手続きを経ていること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	職場支援員を配置(雇用、委託、委嘱により)すること 等	「医師の意見書」で休職が必要とされた者であること 等	専門的知識を有する者による講習であること 等
対象労働者が措置実施後6か月以上職場に定着していること						
金額	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別助成 8(6)万円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20時間未満→20～30時間への延長</li> <li>対象者1人あたり20(15)万円 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有期→正規</li> <li>対象者1人あたり 90(67.5)万円 等</li> </ul>	対象者1人あたり 月4(3)万円	対象者1人あたり 月6(4.5)万円	講習に要した経費に応じた額

※⑥社内理解の促進は他の措置と組み合わせる場合にのみ助成

# 精神・発達障害者しごとサポーターの養成について

平成29年度予算額43,391(0)千円

## 趣旨

企業内において、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、発達・精神障害に対する正しい理解を促進する。また、当該サポーターを増やしていくことにより、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

