

旭川公共職業安定所発表  
令和2年1月15日（水）

担当 旭川公共職業安定所  
所長 小笠原 淳  
事業所第一部門  
統括職業指導官 西口 勝美  
電話 (0166) 51-0176 (内線 31#)

## 令和元年 障害者雇用状況の集計結果

(令和元年6月1日現在)

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、常時雇用する従業員の一定割合以上の障害者の雇用義務がある事業主等から、毎年6月1日現在における身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用状況について公共職業安定所への報告を求めています。

旭川公共職業安定所管内の令和元年6月1日現在における雇用状況に関する集計結果は以下のとおりです。

[管内(2市12町1村):旭川市・鷹栖町・東神楽町・当麻町・比布町・愛別町・上川町・東川町・美瑛町・幌加内町・富良野市・上富良野町・中富良野町・南富良野町・占冠村]

### I 概 要

法定雇用率適用区分	法定雇用率	実雇用率			法定雇用率達成割合			
		旭川所	北海道	全国	旭川所	北海道	全国	
民間企業	% 2.2	% 2.67	% 2.27	% 2.11	% 56.8	% 50.4	% 48.0	
地方公共団体	都道府県知事部局、都道府県機関、市町村長部局及び下記以外の市町村の教育委員会等	% 2.5	% 2.60	% 2.43	% 2.43	% 72.2	% 75.1	% 72.5
	都道府県の教育委員会及び一定の市町村の教育委員会	% 2.4	% -	% 2.02	% 1.89	% -	% 71.4	% 38.0
独立行政法人等	% 2.5	% 2.50	% 2.60	% 2.63	% 100.0	% 91.7	% 80.1	

#### ◎ 集計結果のポイント

##### 【民間企業(45.5人以上規模の企業)】(法定雇用率2.2%)

- 集計企業数は257社(対前年比-3.7%、10社減少)
- 雇用率の算定基礎となる対象労働者数は32,574.0人(対前年比-2.6%、873人減少)
- 雇用されている障害者の数は869.5人(対前年比9.0%、72.0人増加)
- 実雇用率は2.67%(対前年比0.29ポイント増加)
- 法定雇用率達成企業の割合は56.8%(対前年比4.4ポイント増加)

**【 公的機関 】（法定雇用率 2. 5%）**

○ 2. 5%の法定雇用率が適用される機関：

対象機関数は、**18機関**（前年と同じ）

実雇用率は**2. 60%**（対前年比0. 06ポイント上昇）

法定雇用率達成機関の割合は**72. 2%**（対前年比11. 1ポイント低下）

**【独立行政法人等】（法定雇用率 2. 5%）**

対象法人数は、**1法人**（前年と同じ）

実雇用率は**2. 50%**（対前年比0. 23ポイント上昇）

法定雇用率達成機関の割合は**100. 0%**（対前年比100ポイント上昇）

**このため、旭川公共職業安定所では**

**民間企業については**

◎雇用されている障害者の数は、平成22年度以降10年連続で増加しており、障害者雇用の着実な進展が見られますが、43. 2%の企業が法定雇用率を未達成であるため、今後とも各企業が法定雇用率を達成するよう指導に努めてまいります。

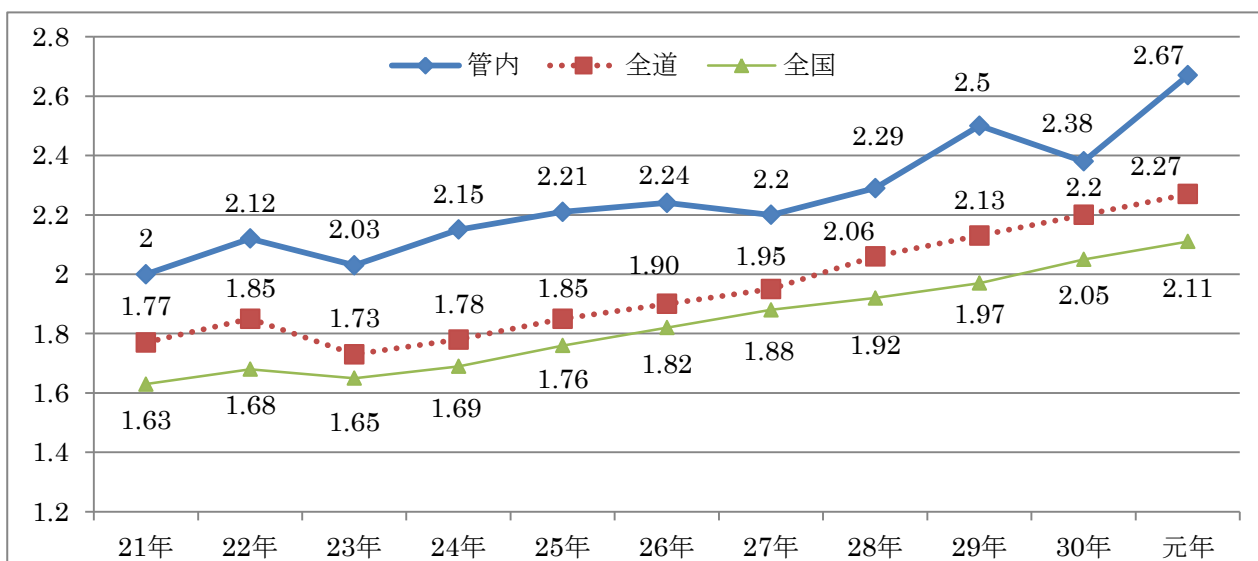
◎また、旭川公共職業安定所では、法定雇用率達成指導を強化するとともに、求人の開拓や北海道障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉施設及び特別支援学校等との連携によるチーム支援の充実、ジョブコーチ等を活用した職場適応の促進等により、法定雇用率の未達成企業に対する障害者の雇入れの支援にも努めてまいります。

**地方公共団体及び独立行政法人等については**

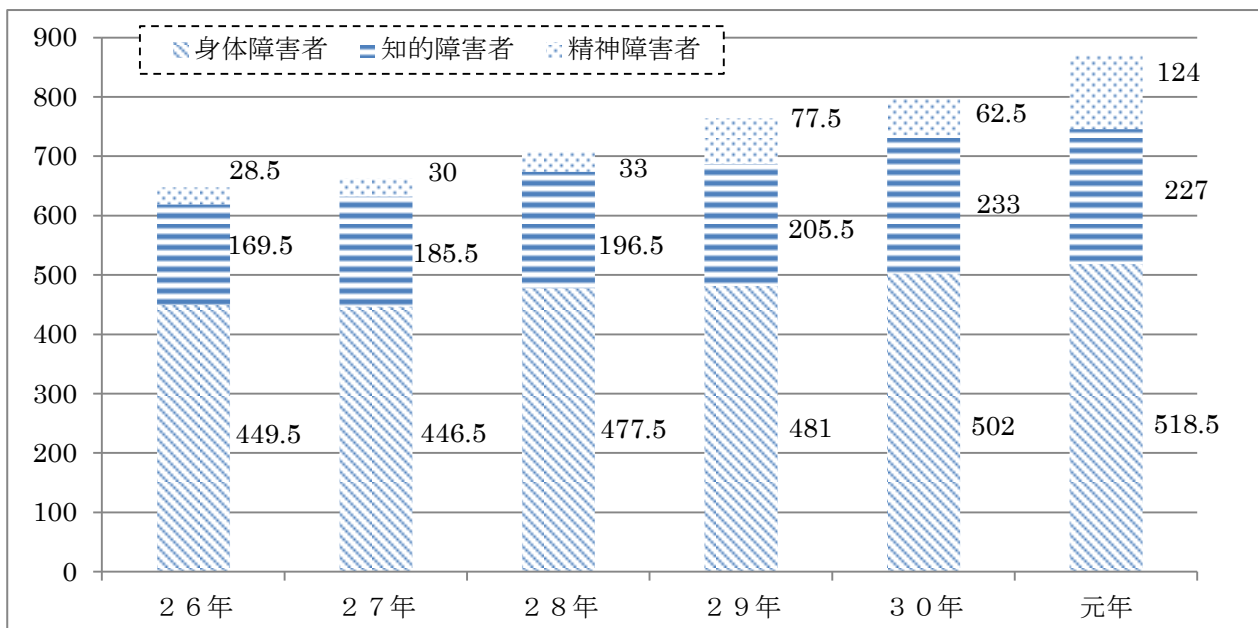
◎民間企業に率先垂範して法定雇用率を達成する立場にあることから、未達成の機関等に対する達成指導を強力的に実施することとしています。

## Ⅱ 民間企業における雇用状況

### ○ 障害者実雇用率の推移



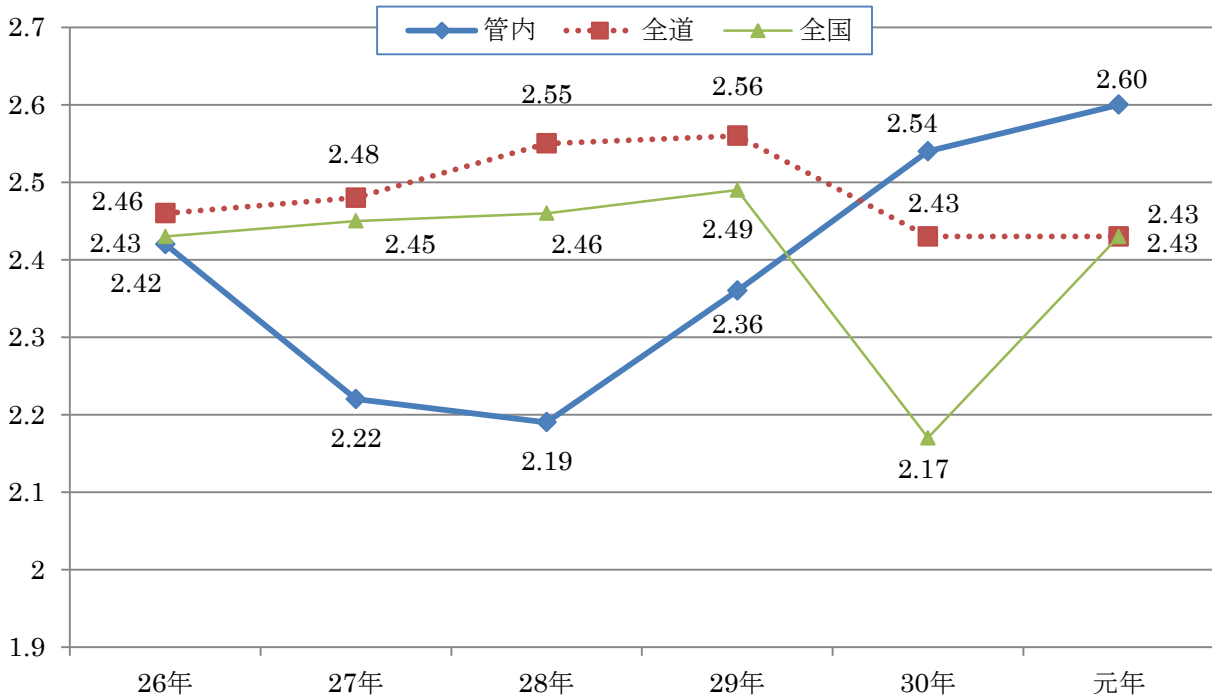
### ○ 障害種別の雇用障害者数の推移



	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
対象労働者数	28,877.5	30,028.0	30,933.5	30,559.0	33,447.0	32,574.0
障害者全数	647.5	662.0	707.0	764.0	797.5	869.5
身体障害者	449.5	446.5	477.5	481.0	502.0	518.5
知的障害者	169.5	185.5	196.5	205.5	233.0	227.0
精神障害者	28.5	30.0	33.0	77.5	62.5	124.0

## 地方公共団体における在職状況

### ○ 法定雇用率2.5%が適用される機関の雇用率の推移



### ○ 法定雇用率2.5%が適用される機関の在職状況（障害種別等）

区 分		① 機関数 (機関)	② 対象職員数 (人)	③ 障害者の数			④ 実雇用率 (%)	⑤ 法定雇用率 達成 機関の数 (機関)	⑥ 達成割合 (%)
				身体障害者 (人)	知的障害者 (人)	精神障害者 (人)			
旭 川	元年	18	4,420.5	111.0	0.0	4.0	2.60	13	72.2
	30年	18	4,426.0	109.5	0.0	3.0	2.54	15	83.3
北海道	元年	217	70,018.0	1,584.0	22.0	97.0	2.43	163	75.1
	30年	218	68,814.5	1,571.5	23.5	78.0	2.43	161	73.9
全 国	元年	2,643	1,874,318.5	38,322.5	1,391.5	5,874.0	2.43	1,915	72.5
	30年	2,674	1,798,874.5	35,249.5	1,138.5	2,904.5	2.18	1,825	68.2

## ◎ 法定雇用率とは

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（**法定雇用率**）に相当する数以上の身体障害者又は知的障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、雇用義務の対象となる障害者は、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ている者に限る。)である(なお、平成 30 年 3 月まで、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる)

- **一般の民間企業** …………… **2. 2%**
- **独立行政法人等** …………… **2. 5%**
- **国、地方公共団体** …………… **2. 5%**
- **都道府県等の教育委員会** …… **2. 4%**

※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その 1 人の雇用をもって、2 人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

※ 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（1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の労働者）については、1 人分として、重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者である短時間労働者については、0.5 人分としてカウントされる。

※ ただし、精神障害者である短時間勤務職員であっても、次のいずれかに該当する者については、1 人分としてカウントされる。

- ① 通報年の 3 年前の年に属する 6 月 2 日以降に雇い入れられた者であること
- ② 通報年の 3 年前の年に属する 6 月 2 日より前に雇い入れられた者で、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

## ◎ 障害者雇用率達成指導

### ○ 「雇入れ計画作成命令」とは

未達成企業のうち、障害者雇用率を相当下回っており、ある程度の期間にわたって継続的かつ計画的に障害者を雇い入れしなければ、その達成が困難と認められる企業の事業主に対して、公共職業安定所長が障害者雇入れ計画（2 年間）の作成を命ずることとなっている。

### ○ 「障害者雇入れ計画作成命令」の発出基準

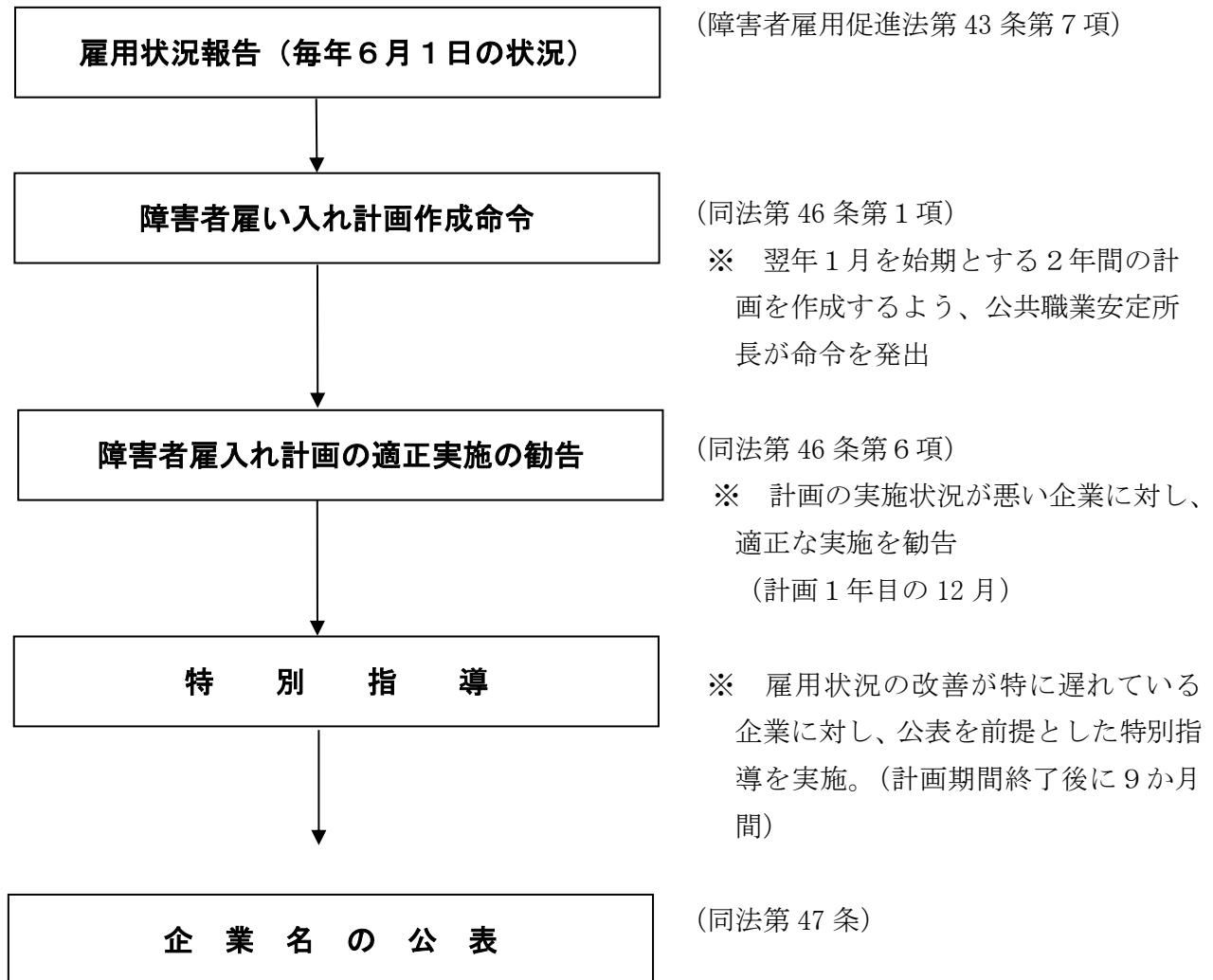
今後の雇入れ（過去 3 年間の新規労働者雇入れ数  $\geq$  不足数）が見込まれており、次の①から③のいずれかに該当する企業の事業主

- ① 実雇用率が前年度全国平均実雇用率未満（平成 30 年 2.05%）かつ不足数 5 人以上
- ② 法定雇用障害者数が 3～4 人(対象労働者数 150 人以上 250 人未満規模の企業)であって、雇用障害者数が 0 人の企業
- ③ 不足数 10 人以上の企業

## ◎ 雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主等に対しては、「障害者の雇用の促進に関する法律」に基づき、下記のように、**ハローワーク**において雇用率達成指導を行っている。

不足数の多い企業等については、当該企業等の事業主に対して、北海道労働局、厚生労働省本省が直接指導を実施している。



### 【指導実績】

#### 1 平成 30 年度の実績

- \* 「障害者雇入れ計画作成命令」の発出 430 社（うち、北海道内 10 社）
- \* 障害者雇入れ計画を実施中の企業（30 年度末現在） 190 社（うち、北海道内 12 社）
- \* 障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」 40 社（うち、北海道内 1 社）
- \* 「公表を前提とした特別指導」の実施 26 社（うち、北海道内 0 社）

#### 2 企業名の公表実績（全国値）

18 年度 2 社、19 年度 1 社（再公表）、20 年度 4 社、21 年度 7 社（うち 1 社は再公表）  
22 年度 6 社（うち 2 社は再公表）、23 年度 3 社（うち 1 社は再公表）、24 年度 0 社、  
25 年度 0 社、26 年度 8 社、27 年度 0 社、28 年度 2 社、29 年度 0 社、  
30 年度 0 社

# ハローワークの障害者雇入れ支援メニュー

ハローワークでは、事業主の皆様の障害者雇用を積極的に支援しております。

## ハローワークのサポート

### Step1

### 求人提出

貴社の業務から職域を検討し、ハローワークへ求人をご提出してください

Q 当社では障害者に対応した業務がないが

A ハローワークでは障害者に担当させる業務の相談支援も行っております。  
同業他社の事例の紹介や、関係機関と連携し、実際に現場を見学させていただくなどして、障害特性を踏まえた業務の切り出し・創設のお手伝いもさせていただきます。

### Step2

### 職業紹介

ハローワークに登録している障害をお持ちの方をご紹介します

Q どんな方を紹介してくれますか？

A 貴社の求人内容と応募者の障害特性を考慮のうえ、ご紹介します。  
適格な方がいない場合は、登録されている方に応じた職域拡大などのご相談にも応じ、紹介できるように努めます。

### Step3

### 面接

ご紹介した方と面接してください。「できることは何か」といった視点が重要です

Q 面接ではどんなことを聞けばいいのですか？留意する点はありますか？

A ハローワーク職員や関係機関の担当者が同行し、配慮すべきことなど採用の参考となる情報を提供させていただくことも可能です。

### Step4

### 採用

採用後は障害特性等に配慮し、職場定着に留意してください

Q 採用後に留意する点は？

企業へはどんなサポートがありますか。

A 障害者の採用後は、障害特性に応じた配慮により定着を図っていくことが大切です。ハローワークでも各種支援メニューをご用意しています。

常用雇用への不安がある場合は障害者トライアル雇用事業を活用ください

指導方法に不安がある場合はジョブコーチを活用ください

雇入れ時の賃金補助として各種助成金制度があります。