



石川労働局発表
平成30年2月23日(金)

【照会先】

石川労働局職業安定部職業対策課
課長 北南 介規
課長補佐 武苗 薫
地方障害者雇用担当官 今町 聡
電話 076 (265) 4428

報道関係者 各位

経済団体への「精神障害者の雇用促進及び職場定着に向けた取組」に関する要請について

本年4月から、障害者雇用義務の対象に精神障害者が追加されることに伴い、民間企業の法定雇用率が2.2%へ引き上げとなります。あわせて、精神障害者である短時間労働者の算定方法に特例措置が設けられます。

このため、石川労働局（局長 小奈 健男）では、改定前にあたる2月・3月を「精神障害者雇用促進キャンペーン」月間と定め、県内企業に対し、精神障害者をはじめとする障害者の更なる雇用促進や職場定着を勧奨するとともに、地域の関係機関等とも連携しながら障害者雇用の意義や制度・支援策等について、集中的に周知を行うこととしています。

今般、この取組の一環として、以下のとおり、経済団体に対し精神障害者の雇用促進及び職場定着に向けた要請を行います。

【日時等】

日時：平成30年2月28日（水） 13：15～

要請先：一般社団法人 石川県経営者協会
<金沢商工会議所会館 3階（金沢市尾山町9番13号）>

訪問者：石川労働局長、職業安定部長

※ 当訪問は、上記要請先において、マスコミに公開して行います。

◇上記団体の他、

石川県商工会議所連合会、石川県商工会連合会、石川県中小企業団体中央会
に対し、順次、要請を行います。

平成30年4月1日から

◇ **障害者の法定雇用率が引き上げになります**

◇ **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**

「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用する義務があります。

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。

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、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。

※ 平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

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、法定雇用率制度や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ます。

- ① 精神障害者である短時間労働者（※）
- ② 雇入日又は精神障害者保健福祉手帳交付日のいずれか遅い日から3年以内の者
- ③ 平成35年3月31日までに、上記①②のいずれにも該当する者



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、ハローワークにお尋ねください。

⇒裏面のQ&Aをご参照ください。

※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満で、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者

▶ 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

雇用前	<ul style="list-style-type: none"> ● 職域開拓 ⇒ 企業の職務を分析し、障害者に対応可能な職務を提案します ● 石川県障害者職場実習 ⇒ 実習を通じて障害者の職業適性等を理解していただきます
雇用する時	<ul style="list-style-type: none"> ● トライアル雇用助成金 ⇒ 一定期間試行雇用を行う事業主に助成金を支給 ● 特定求職者雇用開発助成金 ⇒ 常用雇用労働者として雇い入れた事業主に助成金を支給
定着に向けて	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブコーチの派遣 ⇒ 障害者への関わり方や仕事の教え方等をアドバイスします ● 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 ⇒ 障害適性や接し方等の社員向け研修



▶ 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

採用当初は職域確保に苦労しましたが、1部門ずつ研修、説明、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。

当社に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刺激です。

<精神障害者が従事している業務：接客>
喫茶店のホール・厨房・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刺激になると考えています。朝の挨拶で社員それぞれの調子分かるのですが、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もらう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うこともあります。

▶ 精神障害者である短時間労働者に関する算定方法の特例措置 Q & A

Q1. 新規雇い入れから3年以内とは、施行日(平成30年4月1日)前から雇用している方は対象ですか。

A1. 施行日前に雇用されていた場合であっても、新規雇い入れから3年を経過するまでは、本特例措置の対象となります。従って、例えば平成28年4月1日に新規雇い入れされた者であっても、平成31年3月31日までの1年間は、(新規雇い入れから3年以内という点で、)本特例措置の対象となり得ます。

Q2. 3年以上前に一般雇用として雇い入れられ、その後に精神疾患を発症。2年前に精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者(現在は短時間勤務)は対象ですか。

A2. 要件①から③までを全て満たしていますので、精神障害者保健福祉手帳の取得から3年を経過するまでの間(今後1年間)については、特例措置の対象(1人と算定)となります。

Q3. 要件①について、月によって勤務時間数等に差異が生じているのですが、短時間労働者かどうかは、どう判断すれば良いのでしょうか。

A3. この「短時間労働者」については、週所定労働時間数が週20時間以上30時間未満の常用労働者を指しますが、具体的には、6・1調査や、障害者雇用納付金の額の算定等、それぞれの手続きにおける短時間労働者の整理に従ってください。また例えば、一旦、フルタイム勤務に移行した後、再び短時間勤務に戻ってきた場合には、その他の要件を満たす場合には、本特例の適用を受けることができます。

Q4. 新規雇い入れから3年以内とは、同一事業主に雇用されてからの期間を指すのでしょうか。

A4. 精神障害者が退職した場合であって、その退職後3年以内に、退職元の事業主と同じ事業主(※)に再雇用された場合は、特例の対象とはなりません(原則どおり、実人員1人を「0.5人」と算定します)。

※退職元の事業主が、子会社特例やグループ適用、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている場合は、その特例を受けているグループ内の他の事業主も「退職した事業主と同じ事業主」とみなされます。