

神奈川県労働局発表  
平成30年 1月29日

神奈川県労働局  
職業安定部職業対策課  
課長 新津節治  
課長補佐 有坂孝祐  
地方障害者雇用担当官 斧田典子  
電話 045-650-2801  
(内線) 310、315

報道関係者 各位

## 「精神障害者等雇用促進キャンペーン」

現在、神奈川県労働局の障害者雇用については、過去最高の雇用障害者数を実現し、平成29年6月時点での障害者雇用率も1.92%となる等、着実に改善しています。

本年4月には、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を2.0%から2.2%へ引き上げることとなっており、これらの取組を更なる雇用促進と職場定着の推進に繋げていくためには、行政や地域の関係機関、民間企業をはじめ社会全体が一体となって、誰もが希望や能力、特性等を活かして活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現を目指していくことが肝要です。

このため、2月～3月を「精神障害者雇用促進キャンペーン」と定め、より一層の周知啓発に取り組むこととしました。

### キャンペーンの取組内容

#### ◇ 経済団体等への要請

労働局及び公共職業安定所(以下「安定所」という。)管内の主要な経済団体等を労働局幹部又は安定所幹部が訪問し、障害者の積極的な雇用を要請します。

#### ◇ 地方自治体と連携した周知

県・政令市等のご協力をいただき、広報誌等による周知を行います。

#### ◇ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

平成30年2月1日(木)に神奈川県、海老名市とともに、海老名市役所において養成講座を実施いたします。

#### ◇ 障害者就職面接会の開催

平成30年2月9日(金)神奈川県障害者職業能力開発校、2月15日(木)横浜文化体育館において障害者就職面接会を開催します。

◇ 神奈川労働局ホームページによる周知

労働局ホームページに独自バナーを設けて周知を行います。

◇ 安定所における事業主への周知及び検討要請

各種事業主向けセミナー等、あらゆる場を利用して精神障害者等の雇用を積極的に検討するよう要請します。

**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。

## 障害者の雇用により、以下のことが期待されます ※裏面の事例もご参照ください。

### 共生社会の実現

・ 障害に関係なく、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% ⇒	<b>2.2%</b>
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	<b>2.5%</b>
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	<b>2.4%</b>

※ 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。

## 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。

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、雇い入れられ、かつ、  
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

### 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、ハローワークにお尋ねください。

※ 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。

## ▶ 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。

## ▶ 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

##### ● トライアル雇用助成金

ハローワーク等の紹介により、一定期間試用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月から試用雇用開始から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。（現行は3か月間、月額最大4万円）

##### ● 特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成金が支給されます。例えば、中小企業には240万円（助成期間3年）が支給されます。

#### 定着に向けて

##### ● ジョブコーチの派遣

事業主に対して、働く障害者本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスをを行い、障害者の職場適応に向けた支援を行います。

##### ● 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催

企業の従業員が、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配慮などを1時間程度で学ぶことができます。ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座もあります。