

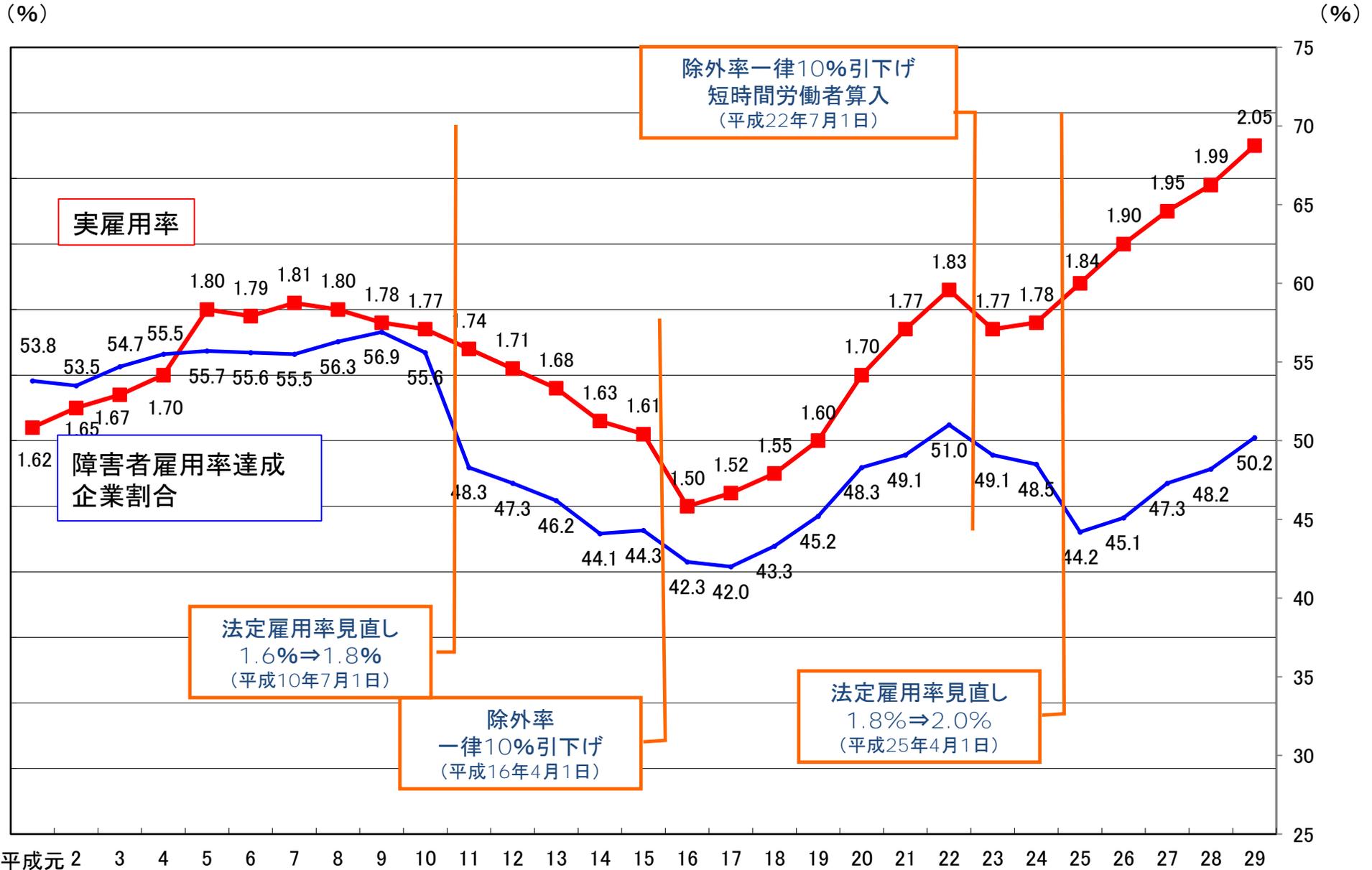
障害者雇用状況等について

平成30年2月15日



厚生労働省広島労働局
職業安定部職業対策課

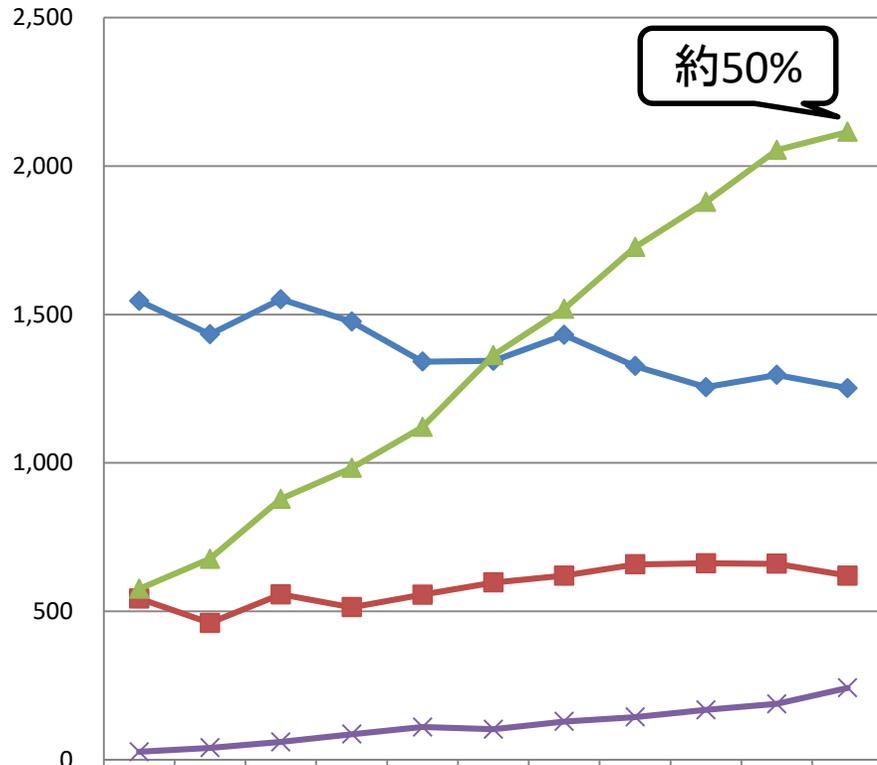
広島県内の民間企業における実雇用率及び障害者雇用率達成企業割合の推移



(注) 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(平成25年度から50人以上規模の企業、平成11年～平成24年は56人以上)

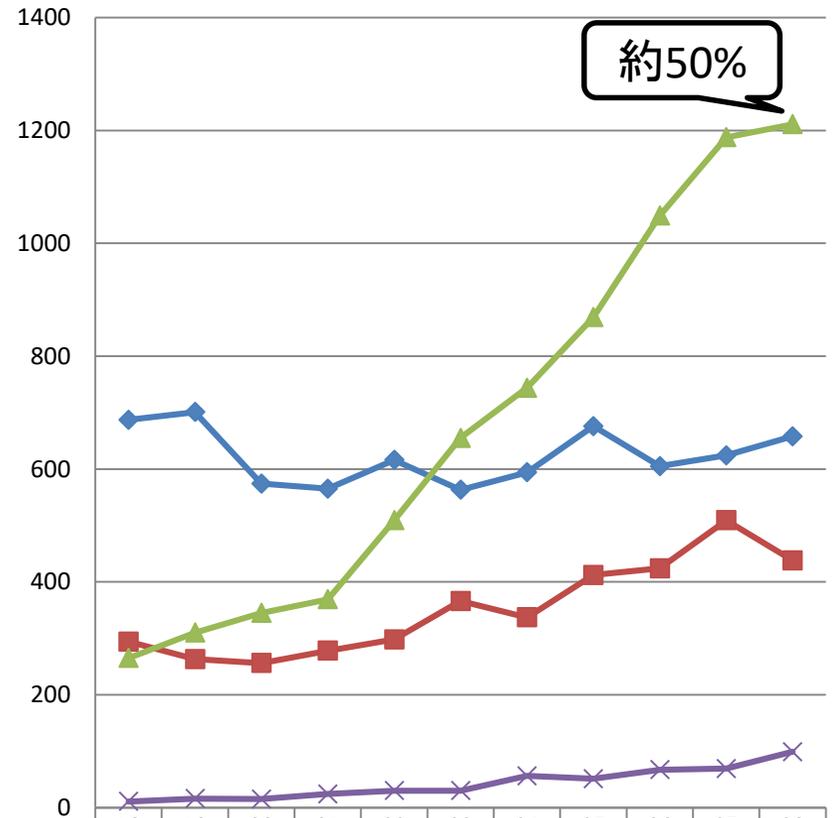
広島労働局管内における障害者の新規求職件数及び就職件数の推移

障害種別新規求職申込件数



身体	1,546	1,433	1,551	1,476	1,341	1,344	1,431	1,326	1,255	1,296	1,252
知的	543	461	557	514	556	597	620	658	662	660	620
精神	576	677	879	983	1,121	1,363	1,519	1,727	1,879	2,054	2,115
その他	27	40	60	86	110	103	129	144	168	188	242

障害種別就職件数



身体	687	701	574	565	616	563	594	676	605	624	658
知的	294	263	256	278	298	366	337	412	424	509	438
精神	265	310	345	369	509	655	744	869	1,049	1,188	1,211
その他	11	16	15	24	30	30	56	51	67	69	99

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(平成30年3月31日まで)

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

(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。

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(平成30年4月1日から)

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

対象障害者とは身体障害者、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ものにかぎる)
(法第37条第2項)

事業主は、…その雇用する対象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)

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

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、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（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、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%

また併せて、下記の2点についてもご注意ください。お願いいたします。

留意点 平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

- ▶ 平成30年4月から3年を経過する日より前※に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引上げになります。）

※ 具体的な次回の引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。
 ※ 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。



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

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。

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。



障害のある人の 就労支援

平成30年2月15日（木）

障害者雇用特別セミナー ～人が働くということ～

広島西障がい者就業・生活支援センターもみじ
主任就業相談員 齋藤 ひとみ

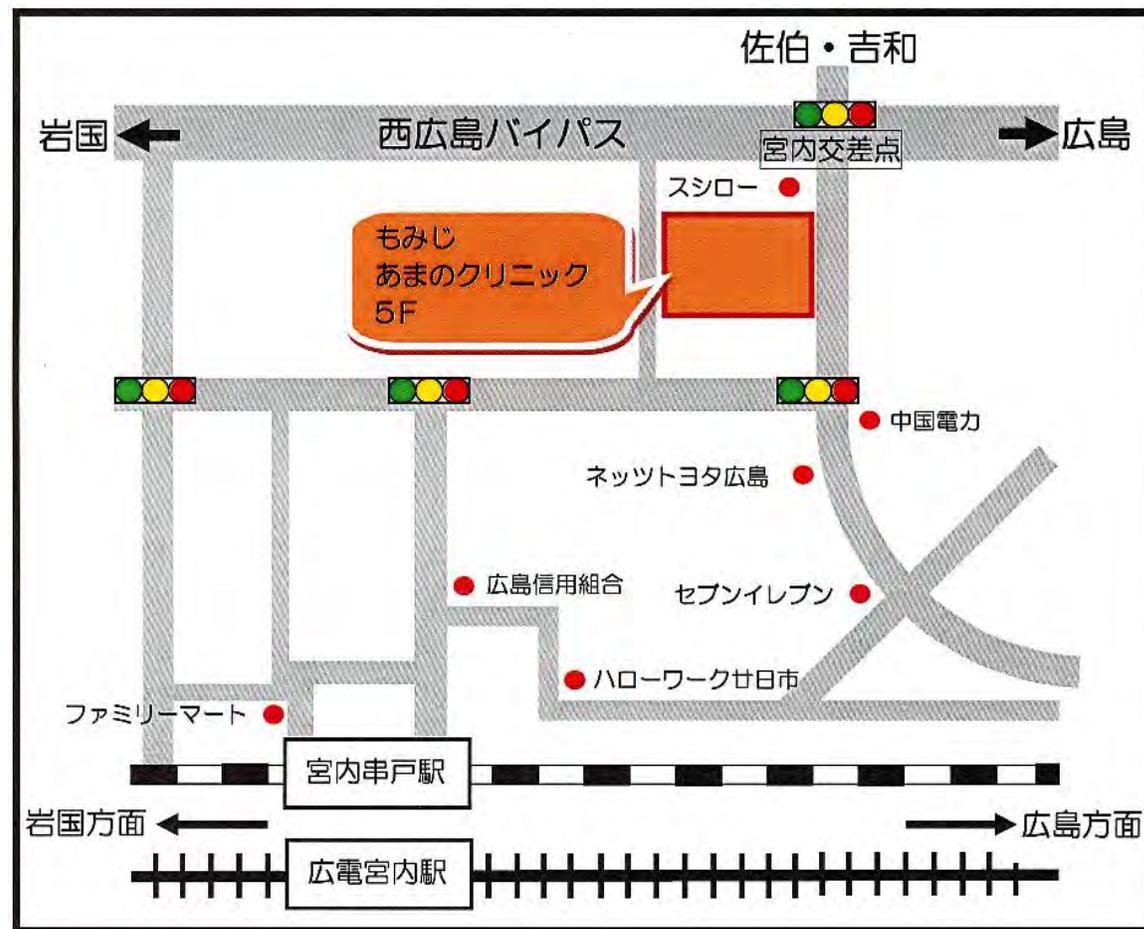
広島西障がい者就業・生活支援センターもみじ

創立 平成23年12月1日

〒738-0033

廿日市市串戸五丁目1-37 あまのクリニック5階

TEL 0829-34-4717 FAX 0829-34-4718



平成30年1月1日現在

廿日市市人口： 117,649人

大竹市人口： 27,509人

合計 145,158人

障害者就業・生活支援センターとは？

目的

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を行う。

★障害者雇用促進法に基づいて、都道府県知事が指定した社会福祉法人・NPO法人などが運営。

(参考) 障害者雇用促進法

- 障害者の雇用機会を広げ、障害者が自立できる社会を築くことを目的とする。
- 職業リハビリテーションや在宅就業の支援など障害者の雇用の促進について定めている。
- 1960年(昭和35年)、障害者の雇用は事業主の努力目標であったが、1976年(昭和51年)には法的義務となった。
- 1998年(平成10)には、身体障害者に加えて、知的障害者の雇用が法的に義務化された。
- 常用労働者全体に占める障害者の雇用目標割合を「**法定雇用率**」として定める。
- 2013年(平成25年)4月以降、民間企業(従業員50人以上)の法定雇用率は**2.0%以上**。
- 2018年(平成30年)から**2.2%**に引き上げになる。
また、精神障害者の雇用が法的に義務化される。

支援対象者

- 就職を希望している方。
- 働く意欲のある方。
- 就業に伴う日常生活の支援が必要な方。
- 離職・休職するおそれのある方。
または、離職・休職した方で継続的な支援が必要な方。
- 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病
高次脳機能障害の方。

障害者就業・生活支援センターの全国の設置数

全国 平成14年5月事業開始時 21センター

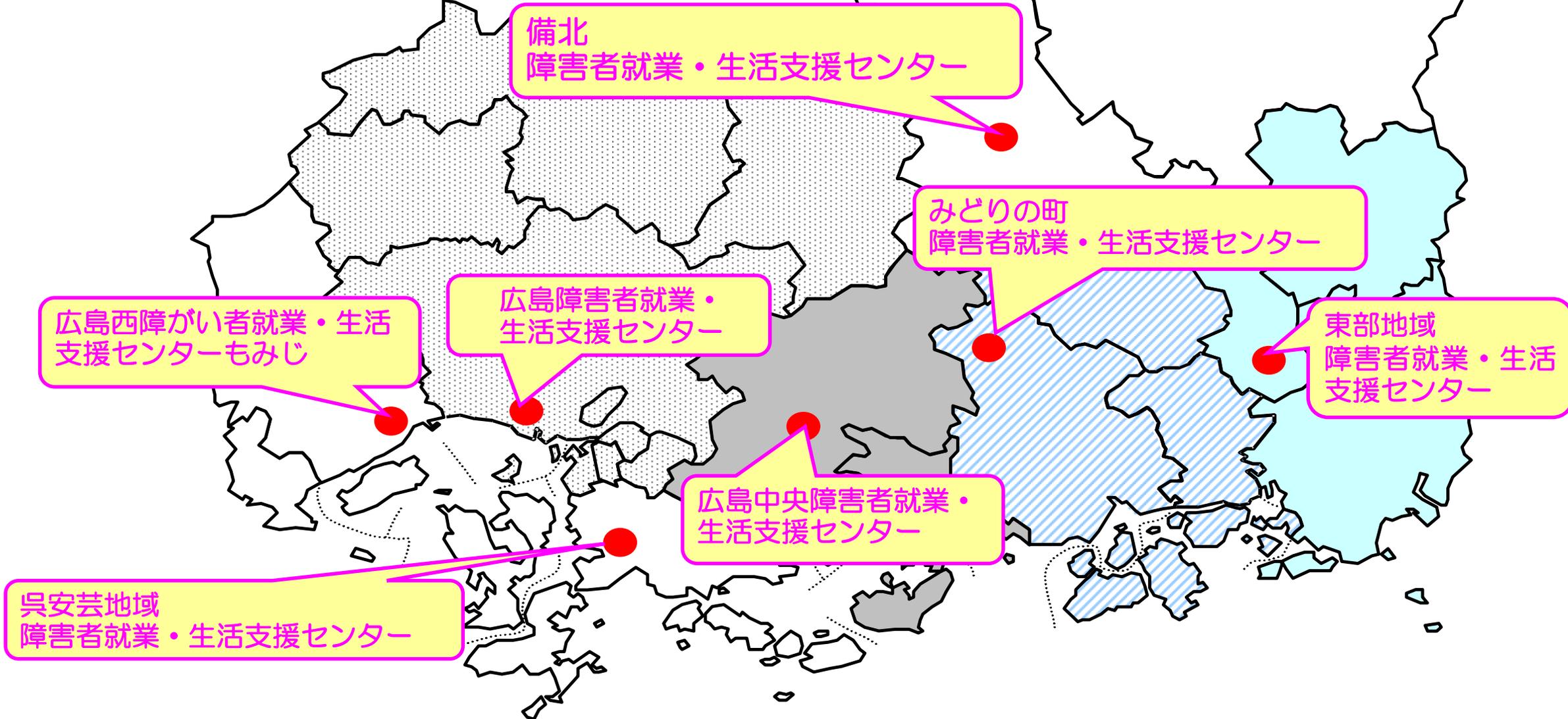


平成29年9月15日現在 332センター

広島県 7センター

お住まいのご住所で、担当エリアが分かれています。

障害者就業・生活支援センター 広島県内の配置図



広島県内の『障害者就業・生活支援センター』

担当エリア	名 称	所 在 地	連 絡 先
広島市, 安芸高田市 府中町, 海田町, 熊野町, 坂町, 安芸太田町, 北広島町	広島障害者就業・生活支援センター	広島市西区横川町2-5-6メゾン寿々201号	082-297-5011
大竹市, 廿日市市	広島西障がい者就業・生活支援センターもみじ	廿日市市串戸5-1-37 あまのクリニック5F	0829-34-4717
呉市, 江田島	呉安芸地域障害者就業・生活支援センター	呉市中央5-12-21 呉市福祉会館 2F	0823-25-8870
東広島市, 竹原市, 大崎上島町	広島中央障害者就業・生活支援センター	東広島市西条町西条414-31 (サポートオフィスQUEST内)	082-490-4050
三原市, 尾道市, 世羅町	みどりの町障害者就業・生活支援センター	三原市大和町箱川1470-2	0847-34-1375
		【三原センター】 三原市城町1-2-1 三原市総合保健福祉センター 3F	0848-67-0039
		【尾道センター】 尾道市門田町22-5 尾道市総合保健福祉センター 1F	0848-23-2040
福山市, 府中市, 神石高原町	東部地域障害者就業・生活支援センター	府中市広谷町959-1 パレットせいわ 2F	0847-46-2636
		【福山事務所】 福山市三吉町南2-11-22 福山すこやかセンター 2F	084-926-3805
三次市, 庄原市	備北障害者就業・生活支援センター	三次市十日市東3-14-1 三次市福祉健康保健センター1F	0824-63-1896

支援内容

(窓口でのご相談や職場訪問・家庭訪問等、お一人お一人に合った支援を行う)

障害者就業・生活支援センター

就業に関する支援

1. 就業に向けた準備支援
⇒ 職業準備訓練、職場実習のあっせん
2. 就職活動の支援
⇒ ハローワーク、面接等の同行
3. 職場定着に向けた支援
⇒ 事業所、企業等との話し合い
4. 関係機関との連絡調整

一体的な支援

生活に関する支援

1. 日常生活・地域生活に関する助言
2. 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等、自己管理に関する助言
3. 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
4. 関係機関との連絡調整

就業相談

「仕事を探しているがうまくいかない」
「働きたいけど自信がない」
などの話をお聞きし、
解決に向けて一緒に考えます

就業に関わる 生活支援

生活習慣や金銭管理など、
自立した生活に向けて
関係機関と連絡調整します

訓練や実習

福祉施設や協力企業などと
連携をとりながら、
就職に向けた訓練、実習を
あっせんします

情報提供

就業に向けた制度や
教育訓練などの情報を
提供します

事業主への支援

「今後、障がい者雇用をどう進めたらいいか
分からない」
「職場に定着できるように支援してほしい」
などのご相談をお受けします

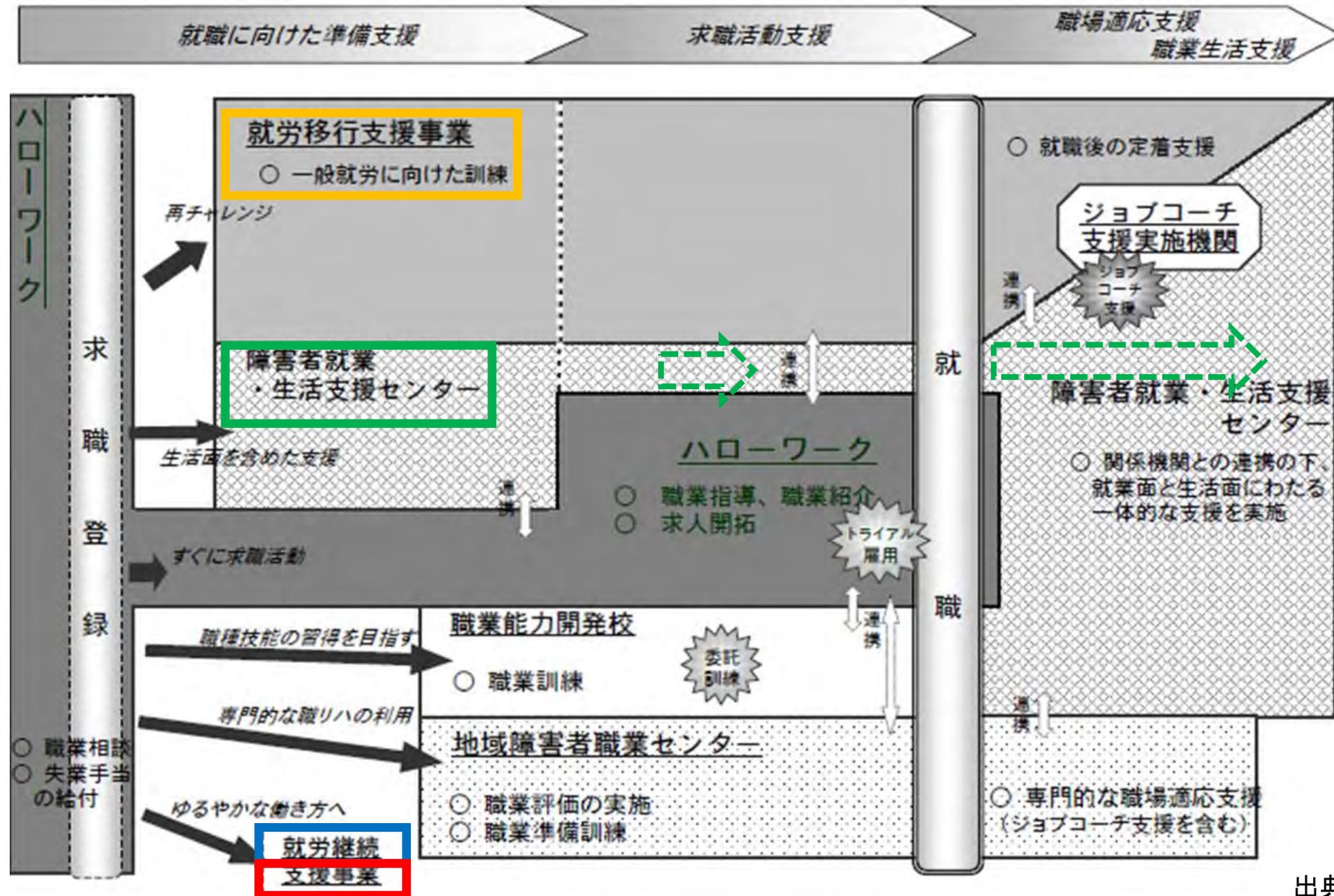
定着支援

就職した後も安定して働くことが出来るよう、
継続的に支援を行います。具体的には、
会社訪問や、定期面談などを行います

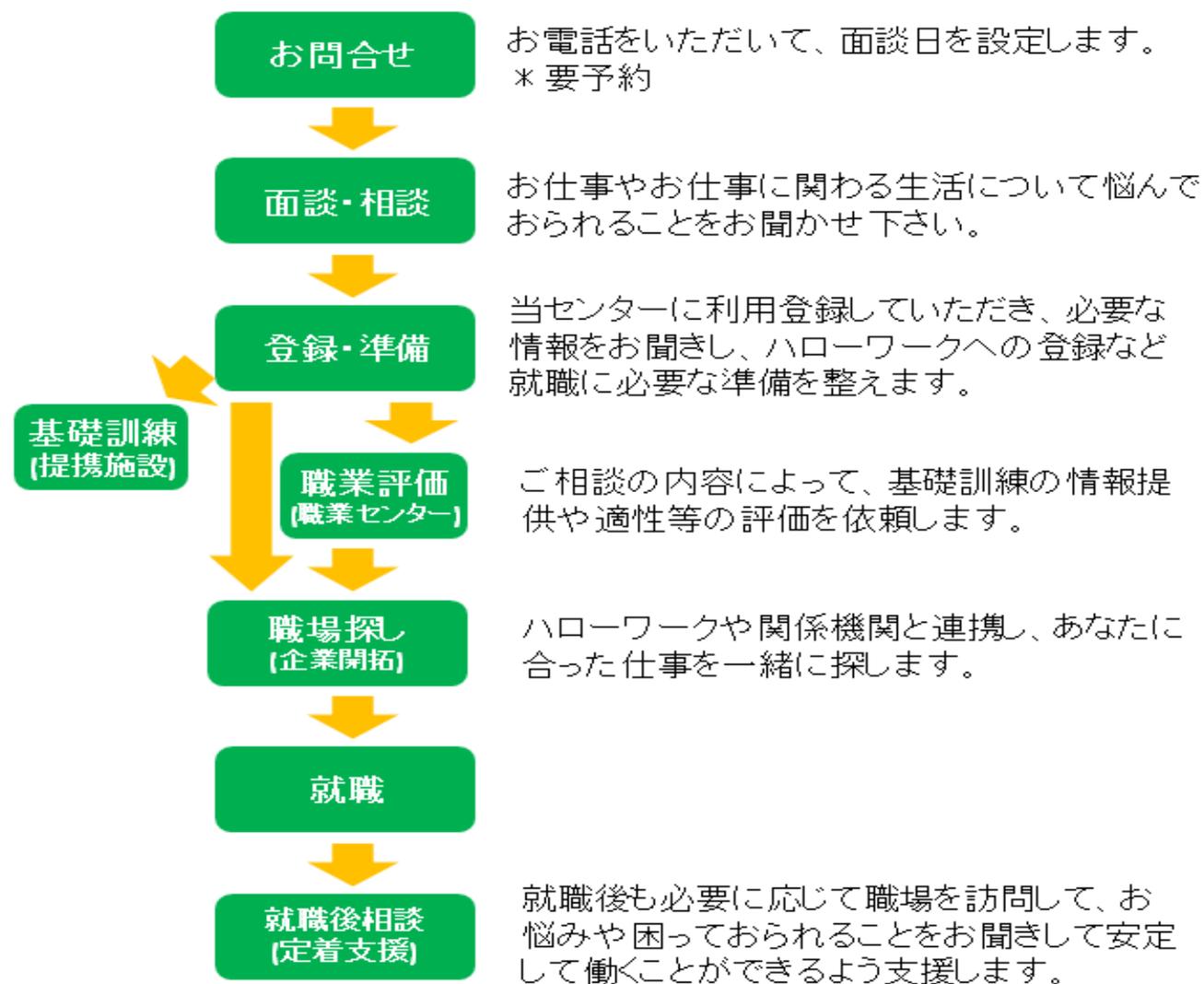
職場開拓

ハローワークと協力しながら
新たな雇用を開拓します

就職から職場定着するまでの標準的な支援の流れ



ご相談から職場定着までの流れ



就労支援 悲しく感じたこと

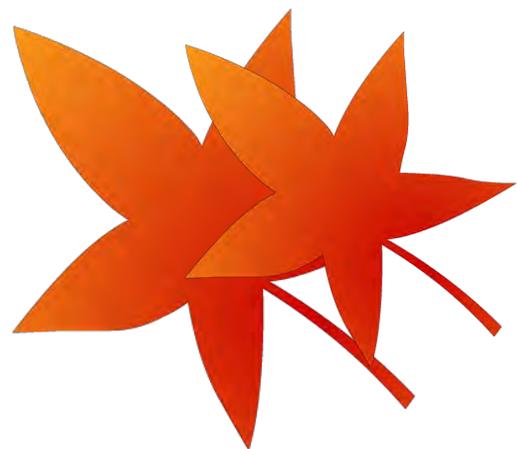
- 面接時、障がいを開示しないで応募し採用になった。
入社前の打合せの時に定期通院のあることを話したら・・・
⇒採用取り消しになった。
- 会社の規定に合わせるよう求められる。
⇒求人票の内容通りの時間帯、日数以外での働き方の配慮がない。
体調を崩した時には、時間を短くする、日数を減らすなどして様子を見て欲しかった。
- 元々の働いているスタッフを守ろうとする上司。
⇒採用後、他のスタッフの対応に不満があり相談したところ、怪訝そうな表情になった。

など

就労支援 嬉しく感じたこと

- 体調不良になった時、日数や時間数など、働き方を相談した結果、無理のない働き方に変更して様子を見ていただいた。
- 誰が見ても分かるよう、手順書を作成していただいた。⇒「見える化」
- 戦力として捉えていただき、意欲的に仕事を行なっている。
- 休まず働けるよう、家族と常に連携を取っていただいている。

など



障害のある人の「働く」を
応援するために・・・

ご清聴ありがとうございました