

引上げ時期：令和3年1月1日

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令(平成29年政令第175号)附則(経過措置)
3 前項の規定は、この政令の施行の日[平成三十年四月一日]から起算して三年を経過する日よりも前に、障害者の雇用の促進し、及び障害者の雇用の安定させ、廃止するものとする。

主な理由

障害者雇用促進の取組状況(主な取組内容)

- 採用準備段階から採用後の定着支援までの一貫した「企業向けチーム支援」をハローワークで実施。
- ハローワークに「精神障害者雇用トータルサポーター」等を配置し、カウンセリング等の専門的な支援を実施。
- 職場での職務遂行やコミュニケーション等の課題解決を行うジョブコーチによる職場訪問・支援を促進。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の実施を通じ、精神障害者等が働きやすい職場づくりを促進。

障害者雇用の進展状況

- 各指標について、過去最高を更新中。
 - ・ 実雇用率：2.05%(平成30年)、2.11%(令和元年)
 - ・ 雇用障害者数：534,769.5人(平成30年)、560,608.5人(令和元年)
 - ・ ハローワークを通じた障害者の就職件数：102,318件(平成30年度)、103,163件(令和元年度)
うち精神障害者の就職件数：48,040件(平成30年度)、49,612件(令和元年度)

企業への周知

- 引上げ時期の周知に一定程度の期間を確保することが必要。

雇入れ計画に基づき取り組む企業等にとっての簡明性・利便性

- 法定雇用率達成に向けた雇入れ計画に基づく企業の取組や行政の指導のサイクルと合致。
 - ・ 法定雇用率未達成企業が作成する雇入れ計画は、始期が1月1日、終期が2年後の12月末。
 - ・ 引上げ時期を1月1日とすれば、新たに計画を作成する企業は、計画の始期から新たな雇用率を前提として取組を開始できる。
 - ・ (引上げ公布前に)既に計画を作成・実施している企業においても、1年ごとの実施・進捗管理のサイクルに合致。

新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響について①

- 障害者雇用率は、**社会連帯の理念**に基づき、**一般労働者と同じ水準で障害者の雇用機会を確保**するため、事業主に対して平等に課された義務。民間企業に法定雇用率が義務化された昭和51年以降、いかなる社会・経済環境の中にあっても、法定雇用率は、公労使・障害者代表の合意の下、計算式の結果に基づき設定されてきた。 ※リーマンショック(平成20年)の際にも法定雇用率の引下げ等を行われていない。
前回の雇用率引上げ時の障害者雇用分科会(平成29年5月30日)において、「障害者の雇用の促進及び安定」が0.1%引上げの条件ではないこと、できる限り速やかに0.1%引き上げること等が全体で確認された上で、政令案の諮問・答申がなされた。
- 新型コロナウイルス感染症の影響に対しては、政府において、雇用調整助成金の特例措置を含め、**雇用の維持と事業の継続に関する各種支援措置を講じてきた**。
- その上で、ハローワーク業務統計や関係団体・企業からの回答によれば、**新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響が一定程度見られる一方、実雇用率や法定雇用率達成企業割合、今後の見通しが堅調であり、法定雇用率0.1%引上げを猶予・凍結する状況にはないと考えられる**。

ハローワーク業務統計

- 障害者の職業紹介等の状況について、以下表のとおり、
 - ・ 解雇者数、求人数、新規求職申込件数、就職件数及び就職率のいずれについても、前年同期と比べて悪化している一方、
 - ・ 一般労働者と比較すると、障害者の就職件数や就職率の減少幅は、小規模に収まっている。

※()内数値は対前年差・前年比

	解雇者数(R2. 2-6)	求人数(R2. 5)	新規求職申込件数(R2. 5)	就職件数(R2. 5)	就職率(R2. 5)
障害者	1,104件 ※うち5月221件、6月206件 (152人・16.0%増)	11,972件 ※障害者専用求人 (6,776件・36.1%減)	13,999件 (3,854件・21.6%減)	6,814件 (3,080件・31.1%減)	48.7% (6.7ポイント減)
一般	- <届出義務無し>	637,335件 (938,680件・32.1%減)	356,652件 (417,227件・14.5%減)	80,622件 (135,994件・40.7%減)	22.6% (10.0ポイント減)

関係団体・企業の協力による障害者雇用状況報告(令和2年6月1日現在)

- (公社)全国障害者雇用事業所協会(全障協)及び(一社)障害者雇用企業支援協会(SACEC)を通じ、各会員企業に対し、障害者雇用状況報告(令和2年6月1日現在)の事前報告※1を依頼したところ、121社(企業全体ベース90社、特例子会社単体ベース※231社)からの回答が得られた。

※1 今年度の障害者雇用状況報告は、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、例年の7月15日から8月31日に報告期限を延期。

※2 特例子会社のうち、企業(グループ)全体の状況報告のあったものは(企業全体ベースとして集計することとして)含めず、特例子会社のみでの状況報告のあったものに限定。

- 回答企業の障害者雇用状況について、令和元年6月1日現在と比較すると、
 - ・ 特例子会社単体ベースでは、**実雇用率(96.44%)が5.33ポイント減少※1**している一方、
 - ※1 常用労働者数が3,497.5人(296.5人・9.3%増)、雇用障害者数が3,373.0人(112.0人、3.4%増)。
 - ・ **企業全体ベース(以下表参照)では、実雇用率※2や法定雇用率達成企業割合が増加している**。

※()内数値は対前年差・前年比

※2 企業全体ベース90社のうち、実雇用率が上昇した企業は51社(56.7%)、低下した企業は35社(38.9%)、変化しなかった企業は4社(4.4%)

企業全体ベース90社	実雇用率	不足数	法定雇用率達成企業割合
令和2年6月1日現在	2.59%(0.04ポイント増)	35.0人(3.0人・7.9%減)	93.3%(3.3ポイント増)

新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響について②

※調査対象 (公社)全国障害者雇用事業所協会(全障協)・(一社)障害者雇用企業支援協会(SACEC)の会員企業
回答数 全障協104社、SACEC69社

アンケート結果概要

【全障協】

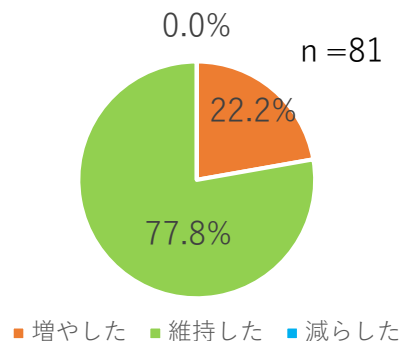
- 障害者の雇用数(6月頃まで)に関する回答は、「増やした」が22.2%(18社)、「維持した」が77.8%(63社)、「減らした」が0.0%(0社)となっている。
- 障害者の雇用数(今後の見通し)に関する回答は、「増やす」が36.0%(31社)、「維持する」が64.0%(55社)、「減らす」が0.0%(0社)となっている。

【SACEC】

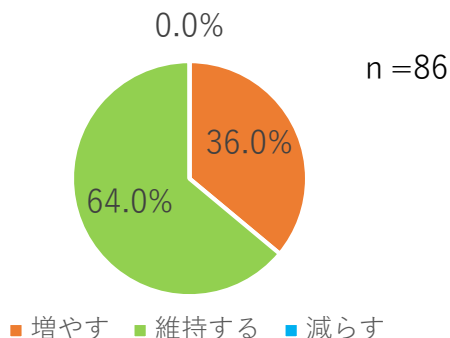
- 今後の雇用拡大や採用の見通しに関する回答は、「計画通り遂行する」が66.7%(46社)、「計画を縮小し遂行する」が10.1%(7社)、「計画を再検討する」が17.4%(12社)、「その他」が5.8%(4社)となっている。

全障協アンケート結果抜粋

障害者の雇用数 (6月頃まで)

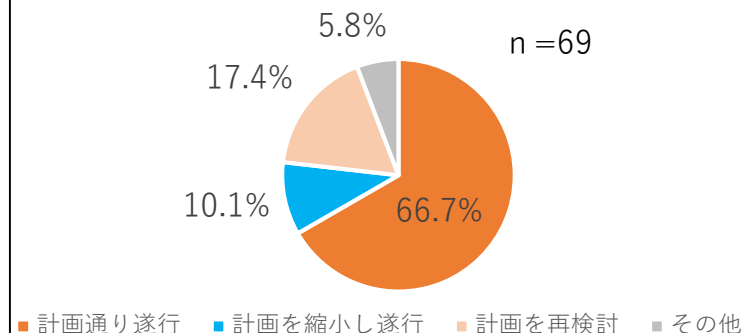


障害者の雇用数 (今後の見通し)



SACECアンケート結果抜粋

雇用拡大や採用の見通し



全障協及びSACECのアンケートにおける主な意見

- コロナ禍のなか雇用抑制の話もあるが、当社としては積極的に障害者向けの仕事の開発や、採用を進める。
- 来春の法定雇用率2.3%の必達は企業の当然の責務である、という認識のもと、今後も積極的に障がい者の方を採用する所存である。
- 雇用率の達成が出来ておらず、法令遵守のためにも計画通り遂行予定です。
- 基本的には計画通りに進める予定であるが、社会情勢を見極めながら計画を見直すことも視野に入れている。
- 雇用維持と拡大を図る所存であるが、斯様な経済状況の中、雇用率や除外率の変更は、慎重にご判断頂きたい。
- コロナ禍の影響で想定していた通りには受注が進まない現状において、2.3%への引上げに伴う人件費上昇は経営をますます圧迫する。せめて1年程度延期できないか、見直しをして頂ければ有難い。
- 経済状況が悪化している中で、少なくとも現在の障害者雇用を維持することが最重要。今年度に予定されている法定雇用率の改正を実施すると、経営環境低迷の中、負担増となる企業が増えると思われる。是非、法定雇用率の改定を延期(撤廃)して頂きたい。

【参考1-1】障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (平成30年4月1日から。令和3年3月31日より前に、さらに0.1%ずつの引上げ予定。)

<民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

【参考1-2】法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年7月 1960年	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月 1968年	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月 1976年	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年4月 1988年	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年7月 1998年	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年4月 2013年	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年4月 2018年	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%

※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

※ (現業的機関): 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関

(非現業的機関): 現業的機関以外

【参考2-1】新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた経済対策

新型コロナウイルス感染症緊急経済対策＜施策例＞（令和2年5月内閣府）（抜粋）

I. 感染拡大防止策と医療提供体制の整備及び治療薬の開発

II. 雇用の維持と事業の継続

- 雇用調整助成金の特例措置の更なる拡大（厚生労働省）
- 雇用保険を受給できない求職者を対象とする求職者支援訓練の拡充（対象者数の拡充等）（厚生労働省）
- 日本政策金融公庫等による特別貸付及び危機対応業務による資金繰り支援（中小・小規模事業者への実質無利子化含む）の継続（財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、内閣府）
- 民間金融機関でも実質無利子・無担保の融資を受けることができる制度の創設（経済産業省、金融庁）
- 日本政策金融公庫等や保証付き民間融資の既往債務の借換（財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、内閣府）
- 航空会社に対する着陸料等の支払い猶予や危機対応融資等（国土交通省、財務省）
- 民間金融機関による資金繰り支援の促進等（金融庁）
- 中小・小規模事業者等に対する新たな給付金（持続化給付金）（経済産業省）
- 中小企業生産性革命推進事業の特別枠創設（経済産業省）
- 国内外の中堅・中小企業等へのハンズオン支援（経済産業省）
- 全国全ての人々への新たな給付金（特別定額給付金）（総務省）
- 子育て世帯への臨時特別給付金（内閣府）
- 国民健康保険料、介護保険料等の減免を行った市町村等に対する財政支援（厚生労働省）
- 個人向け緊急小口資金等の特別貸付の継続（厚生労働省）
- 住居確保給付金の支給対象見直しによる支援の拡充（厚生労働省）

III. 次の段階としての官民を挙げた経済活動の回復

IV. 強靱な経済構造の構築

【参考2-2】新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置について

- 雇用調整助成金について、令和2年度第1次補正予算、第2次補正予算により、新型コロナウイルス感染症により影響を受ける事業主に対して、生産指標要件の緩和、雇用保険被保険者以外の労働者の対象追加、助成額の上限引上げ、助成率の引上げ等を措置。

令和2年度第1次補正予算 8,330億円

令和2年度第2次補正予算 7,717億円

	通常の扱い	第1次補正予算での措置 (4月1日から6月30日まで)	第2次補正予算での措置 (4月1日から 9月30日まで) ※2
生産指標要件	◎最近3か月間の生産指標が前年同期に比べ10%以上減少	◎最近 1か月間 の生産指標が前年同期に比べて 5% 以上減少 〔上記の比較ができない場合は ①前々年同月との比較 ②計画届を提出する月の前々月からさかのぼった12月のうち適切な1か月と比較が可能 ※1〕	同左
対象労働者	◎雇用保険被保険者	◎ 雇用保険被保険者以外 の労働者を追加	同左
助成内容	◎1人1日当たり助成額の上限：8,330円	同左	◎1人1日当たり助成額の上限： 15,000円
	◎助成率 ●中小企業：2/3 ●大企業：1/2	◎助成率 ●中小企業： 4/5 ●大企業： 2/3 ◎解雇等行わない場合の助成率 ●中小企業： 9/10 〔・休業要請を受けて休業等一定要件を満たす場合、助成率100% ・休業手当支払率が60%を超える場合、超える部分の助成率100%〕 ●大企業： 3/4	◎解雇等を行わない場合の助成率 ●中小企業： 10/10 ●大企業：同左
	◎教育訓練の加算額：1,200円	●中小企業： 2,400円 ●大企業： 1,800円	同左

※1 本特例措置は4月17日に追加

※2 上限引上げ、助成率引上げは、4月1日以降を含む賃金締切期間中の休業に遡って適用

電話・遠隔相談の実施

- [ハローワーク、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター](#)において、[電話による相談対応](#)等、できる限り来所を求めない柔軟な対応を推進。
 - [第2次補正予算](#)に基づき、ハローワークにおけるリモートによる相談の試行実施（[タブレット等の導入](#)）。
 - [障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）](#)において、緊急事態宣言中（※）に、ジョブコーチ（職場適応援助者）が職場を訪問して直接支援できない場合については、[ICT等を活用した顔が見えるような支援形式による遠隔相談](#)も助成対象とした。
- ※ 緊急事態宣言後も当分の間、助成対象とすることとしている。

障害者就業・生活支援センターにおける遠隔・対面相談の環境整備の充実

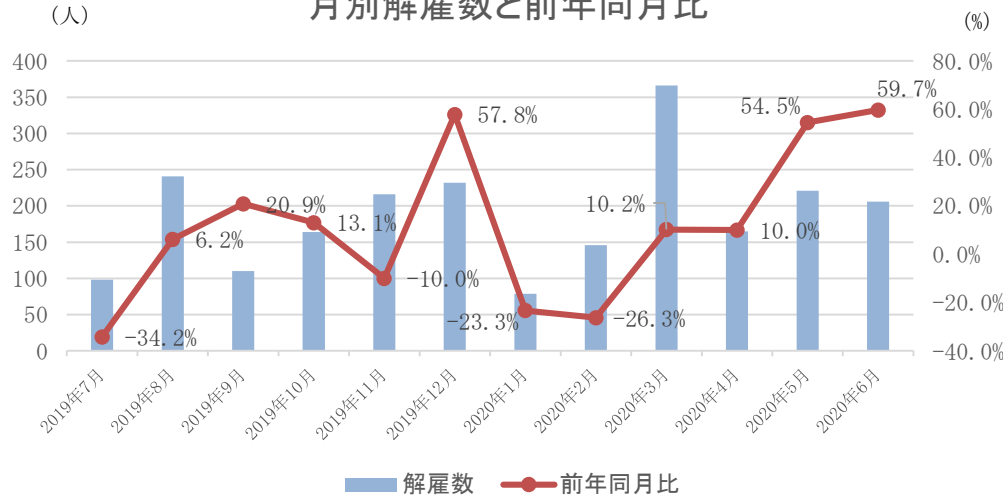
- [第2次補正予算](#)に基づき、以下を実施。
 - ① 障害者就業・生活支援センターにおけるリモート面談、Web会議、職員の在宅からの支援を実施するための[ポータブル機器、Wi-Fi環境の導入](#)等
 - ② 障害特性や個別の事情により対面相談を希望する利用者のための[衛生環境の整備](#)

※ 事業主に対して、障害者雇用納付金の申告・納付の期限延長及び納付猶予、並びに障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金の申請に係る特例措置、並びに報奨金等の支給前倒し措置を実施。

【参考3-1】障害者の雇用の状況について(一般との比較)

障害者

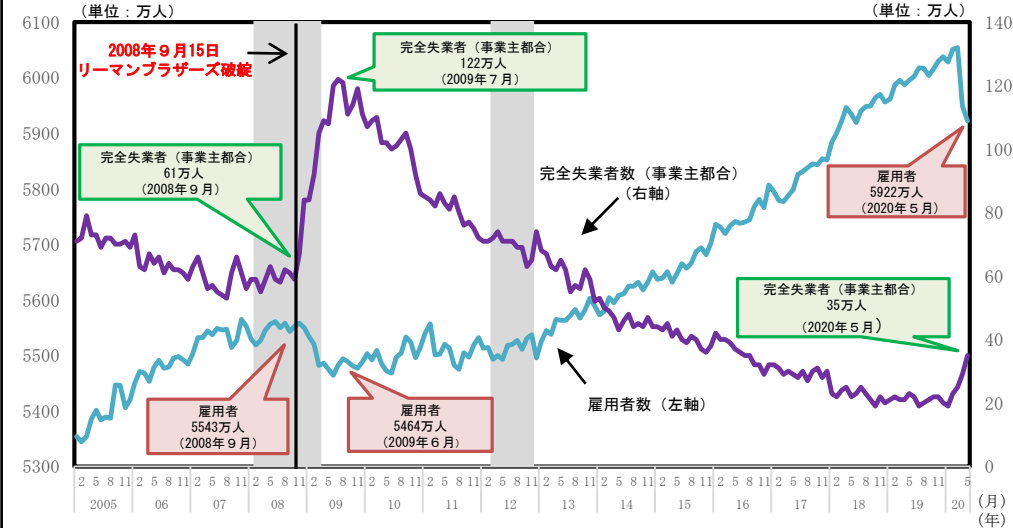
月別解雇数と前年同月比



(注)数値は原数値

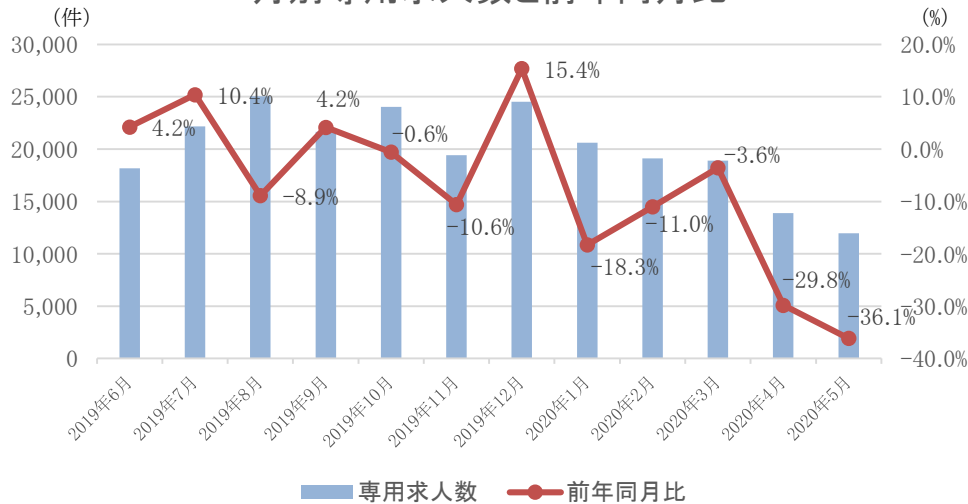
一般

雇用者や完全失業者(事業主都合による離職)の動向



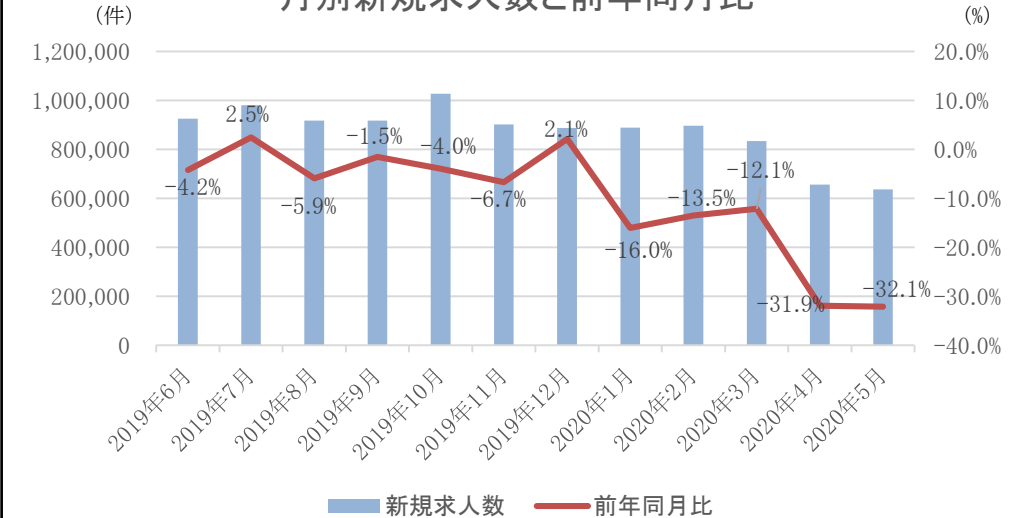
(資料出所)総務省「労働力調査」(注)いずれも季節調整値。シャド一部分は景気後退期。

月別専用求人数と前年同月比



(注)数値は原数値

月別新規求人数と前年同月比

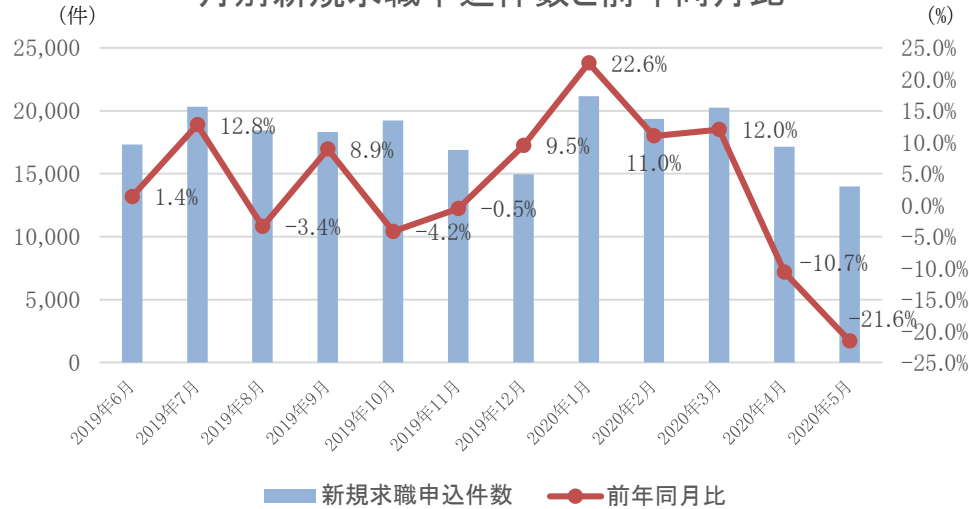


(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」(注)数値は原数値

【参考3-2】障害者の雇用の状況について(一般との比較)

障害者

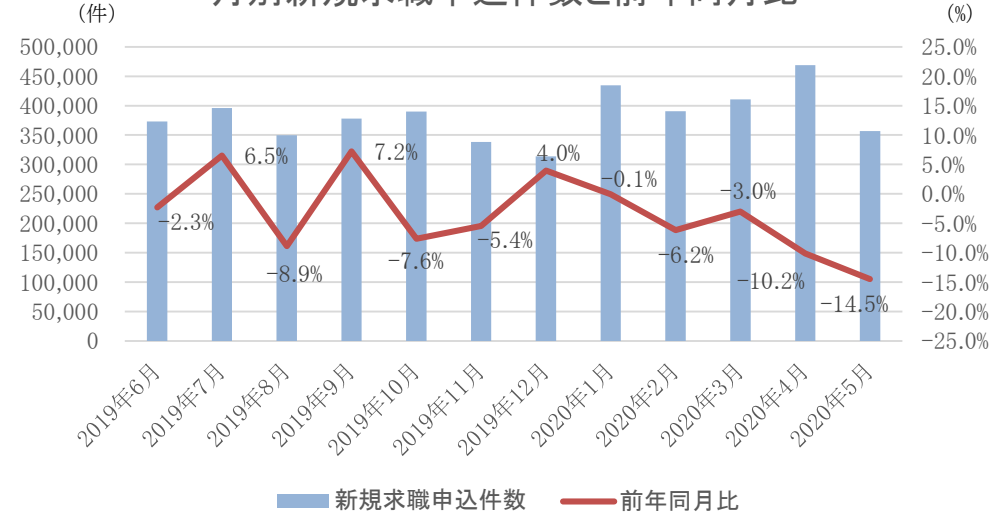
月別新規求職申込件数と前年同月比



(注) 数値は原数値

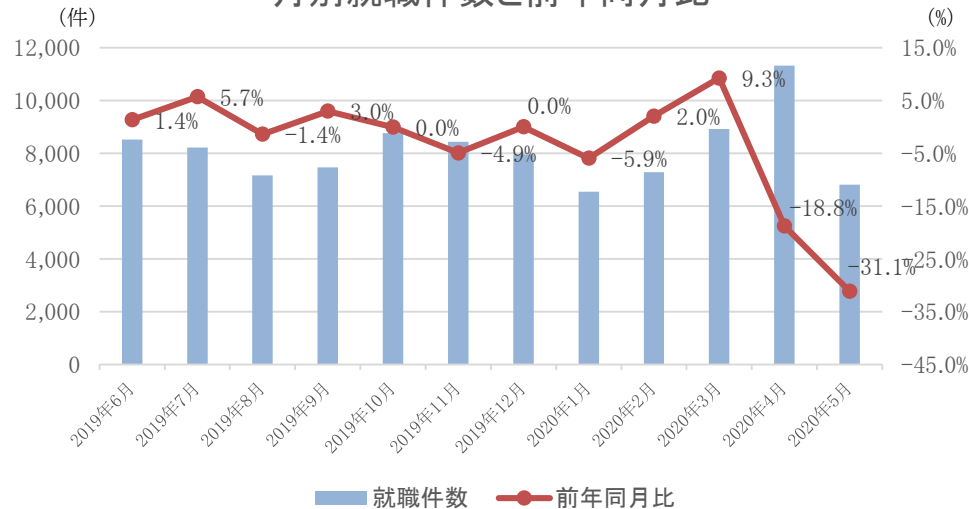
一般

月別新規求職申込件数と前年同月比



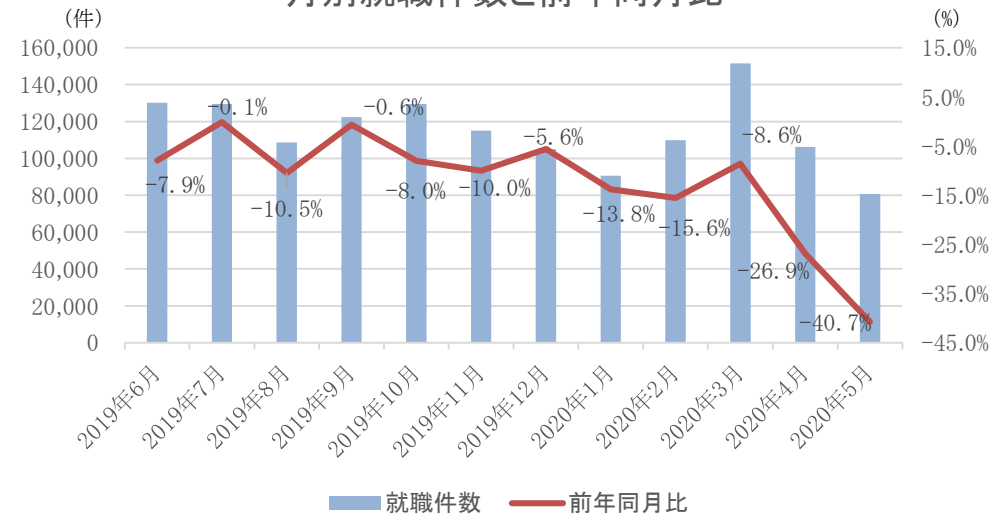
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 数値は原数値

月別就職件数と前年同月比



(注) 数値は原数値

月別就職件数と前年同月比

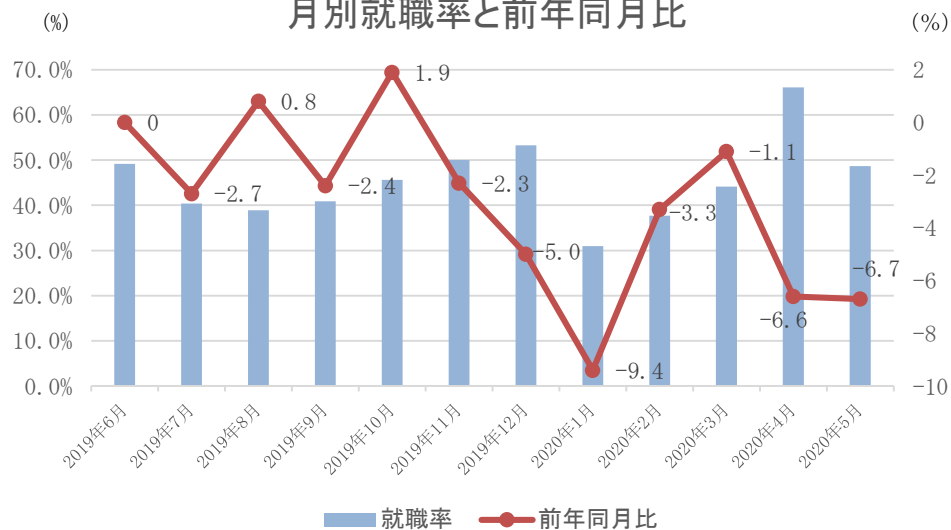


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 数値は原数値

【参考3-3】障害者の雇用の状況について(一般との比較)

障害者

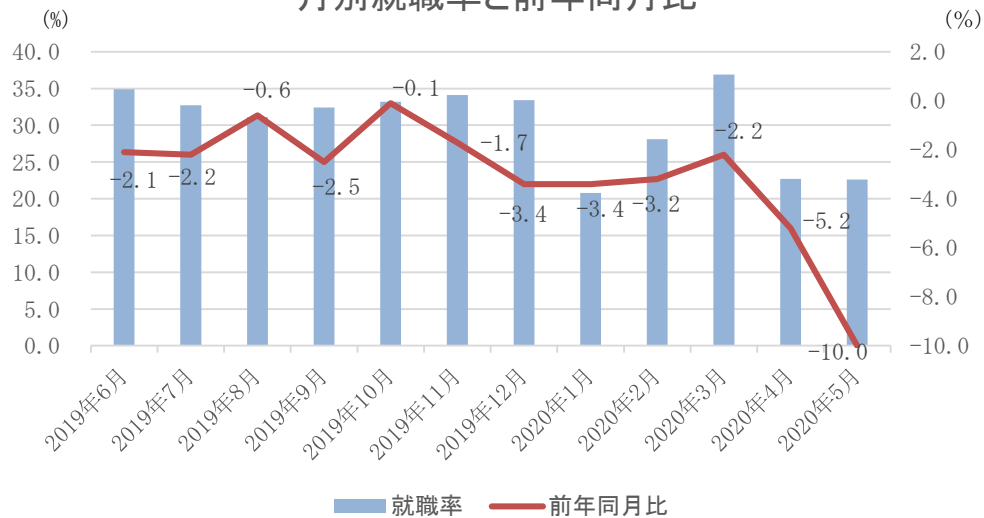
月別就職率と前年同月比



(注)数値は原数値

一般

月別就職率と前年同月比



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」(注)数値は原数値

【参考4】関係団体・企業の協力による障害者雇用状況報告(令和2年6月1日現在)について

○ 企業規模別にみると、100～300人未満企業、300～500人未満企業では実雇用率が低下している一方、45.5～100人未満企業、500～1,000人未満企業、1,000人以上規模企業では実雇用率が上昇している。

企業規模別の雇用状況(企業全体ベース)

※()内数値は対前年差・前年比

【参考】企業規模別法定雇用障害者数の範囲の変化

規模	法定雇用障害者数の範囲の変化
43.5以上 45.5未満	0 → 1
45.5以上 100.0未満	1-2 → 1-2 (範囲の変化は無し)
100.0以上 300.0未満	2-6 → 2-6 (範囲の変化は無し)
300.0以上 500.0未満	6-10 → 6-11
500.0以上 1,000.0未満	11-21 → 11-22
1,000.0以上 5,000.0未満	22-109 → 23-114
5,000.0以上 10,000.0未満	110-219 → 115-229
10,000.0以上	220- → 230-

R2. 6. 1	常用労働者数	雇用障害者数	実雇用率	不足数	法定雇用率 達成企業割合
45.5以上 100.0未満 【8社】	558.5人 (107.5人・23.8%増)	397.0人 (115.5人・41.0%増)	71.08% (8.67ポイント増)	0.0人 (変化なし)	100.0% (変化なし)
100.0以上 300.0未満 【9社】	1,761.5人 (79.5人・4.3%減)	578.0人 (59.5人・9.3%減)	32.81% (1.81ポイント減)	0.0人 (変化なし)	100.0% (変化なし)
300.0以上 500.0未満 【1社】	319.0人 (4.5人・1.4%増)	17.0人 (1.0人・5.6%減)	5.33% (0.39ポイント減)	0.0人 (変化なし)	100.0% (変化なし)
500.0以上 1,000.0人未満 【7社】	5,543.5人 (705.0人・11.3%減)	364.0人 (27.0人・6.9%減)	6.57% (0.31ポイント増)	0.0人 (変化なし)	100.0% (変化なし)
1,000.0人以上 【65社】	886,936.0人 (50,283.0人・6.0%増)	21,857.0人 (1604.0人・7.9%増)	2.46% (0.04ポイント増)	35.0人 (3.0人・7.9%減)	90.8% (4.6ポイント増)
合計【90社】	895,118.5人 (49,610.5人・5.9%増)	23,213.0人 (1632.0人・7.6%増)	2.59% (0.04ポイント増)	35.0人 (3.0人・7.9%減)	93.3% (3.3ポイント増)

※常用労働者数・雇用障害者数の前年比較に当たっては、合併・会社分割等も想定されることに留意。

【参考】障害種別の雇用状況

※企業全体ベース90社のうち障害種別が把握できる55社のデータで抽出。

※()内数値は対前年差・前年比

R2. 6. 1	常用労働者数		雇用障害者数							
	企業全体 ベース(※)	特例子会社 単体ベース	企業全体ベース(※)				特例子会社単体ベース			
			身体	知的	精神	合計	身体	知的	精神	合計
	218,458.5人 (80.0人・0.0% 増)	3,497.5人 (296.5人・ 9.3%増)	3,504.5人 (1.0人・0.0% 減)	2,153.5人 (50.0人・2.4% 増)	805.0人 (88.5人・ 12.4%増)	6,463.0人 (137.5人・ 2.2%増)	1,439.0人 (85.0人・5.6% 減)	1,082.0人 (78.5人・7.8% 増)	846.0人 (112.5人・ 15.3%増)	3,373.0人 (112.0人・ 3.4%増)

參考資料

障害者雇用の状況

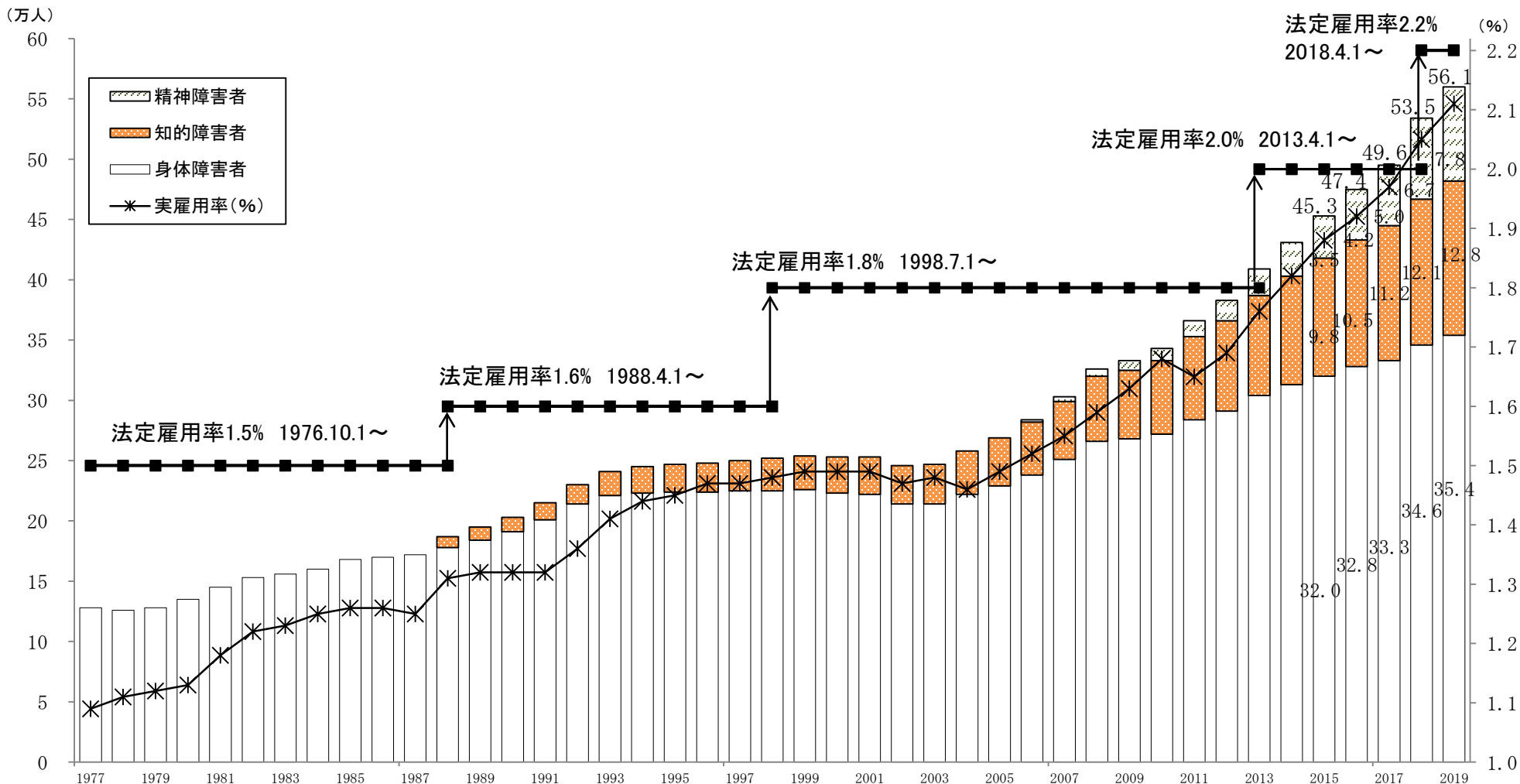
(2019年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 56.1万人 (身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人)

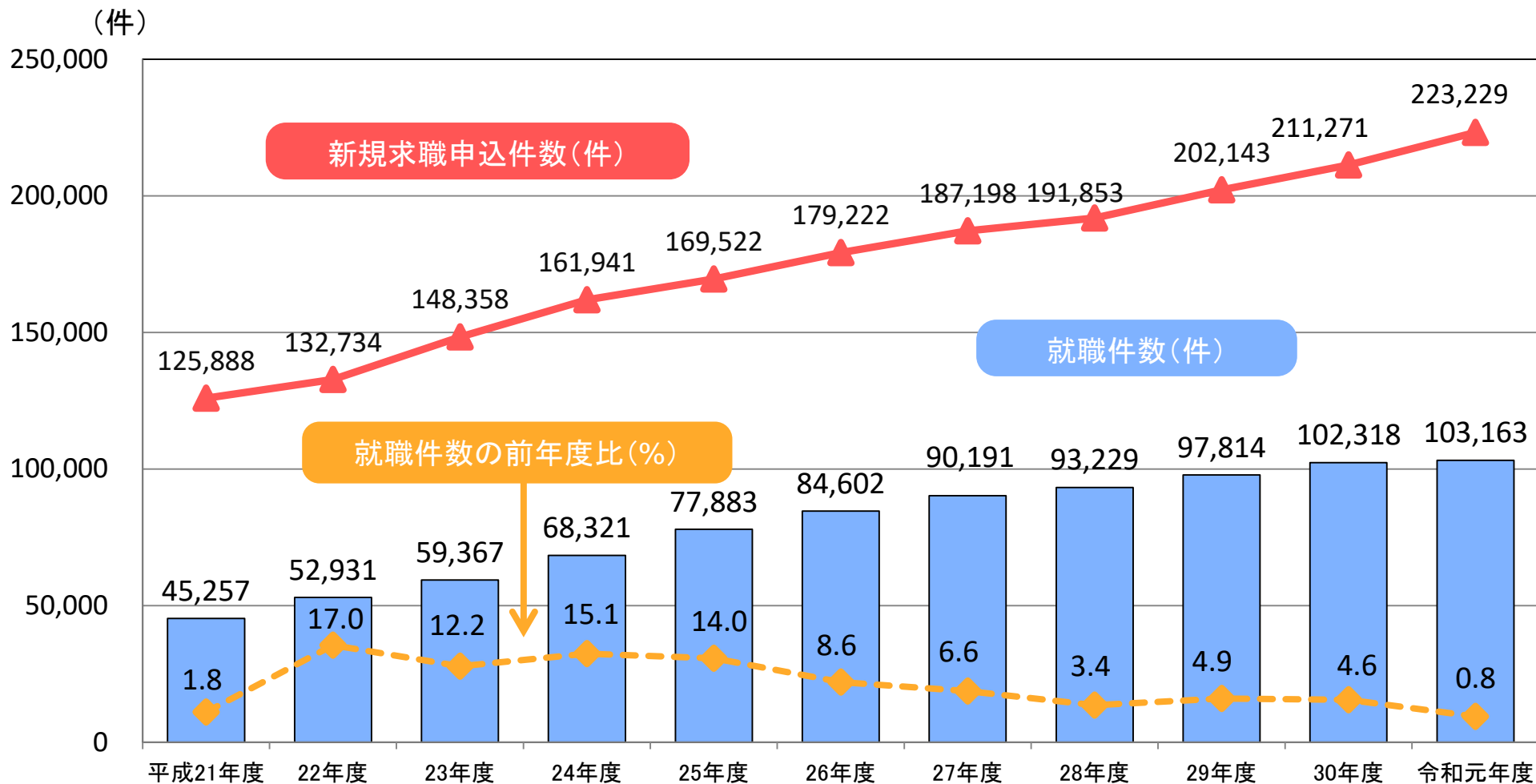
実雇用率 2.11% 法定雇用率達成企業割合 **48.0%**

○ **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



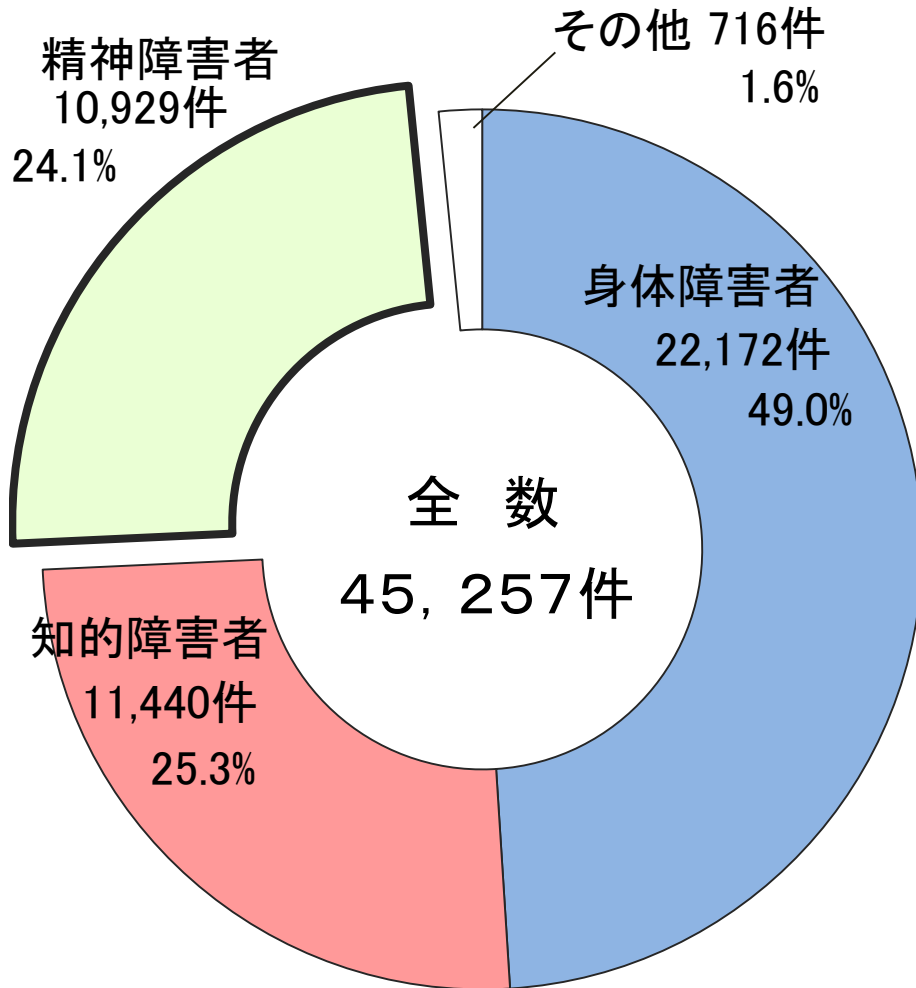
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 令和元(2019)年度の就職件数・新規求職申込件数は、**前年度から更に増加**。
- 就職件数は103,163件と**11年連続で増加**。新規求職申込件数は223,229件と**20年連続で増加**。

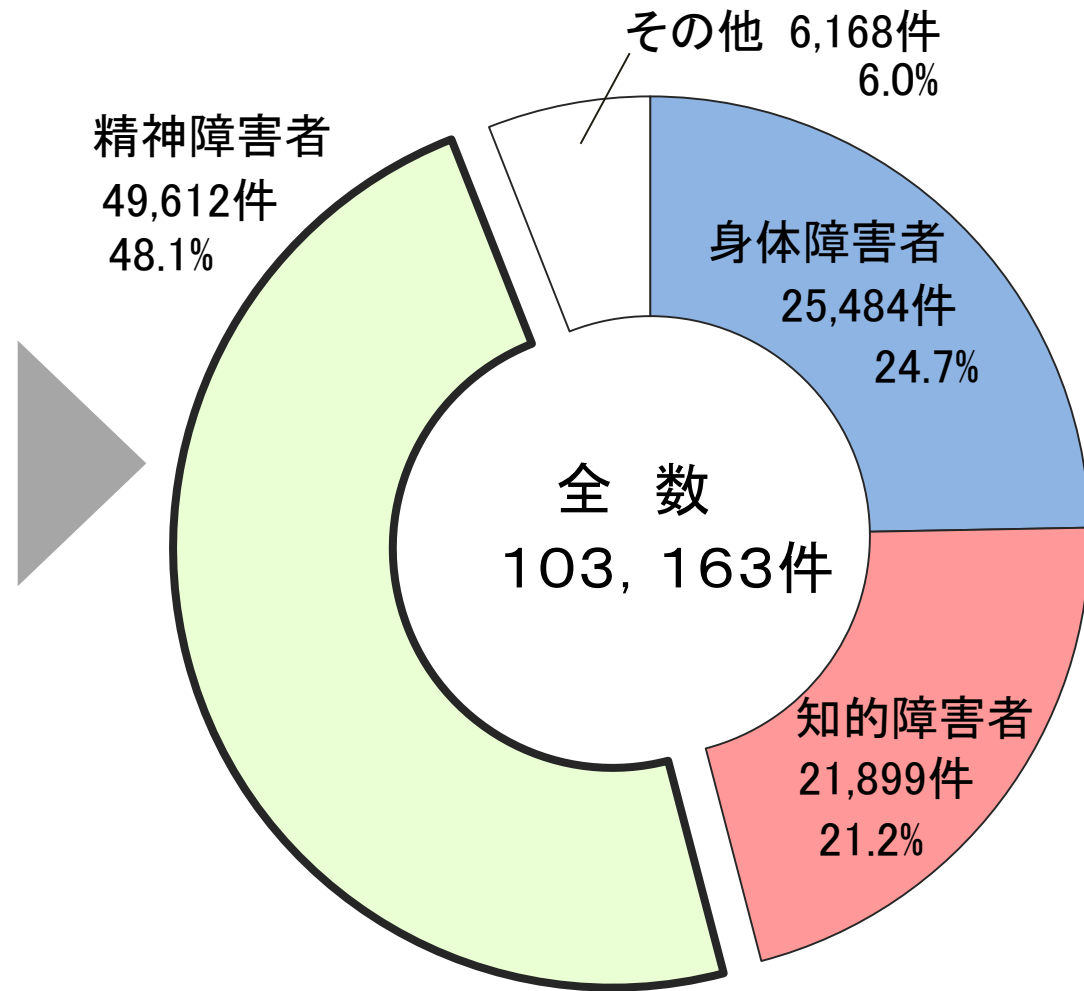


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成21年度



令和元年度

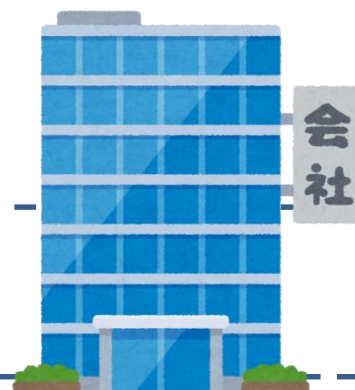
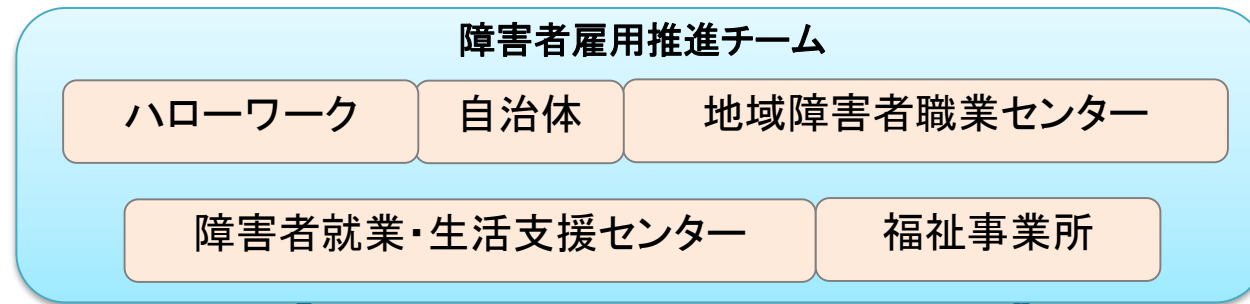


障害者雇用ゼロ企業に対する提案型雇用支援の推進

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援する。

障害者雇用推進チーム

- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援計画を作成。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成。地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。



支援計画

- 職場実習の実施
- 就労移行支援事業所や特別支援学校の見学
- 企業向けセミナー
- 業務の切り出し支援
- 求人受理
- 各種助成金制度の活用支援
- ジョブコーチ等の活用案内
- 職場定着支援

準備段階

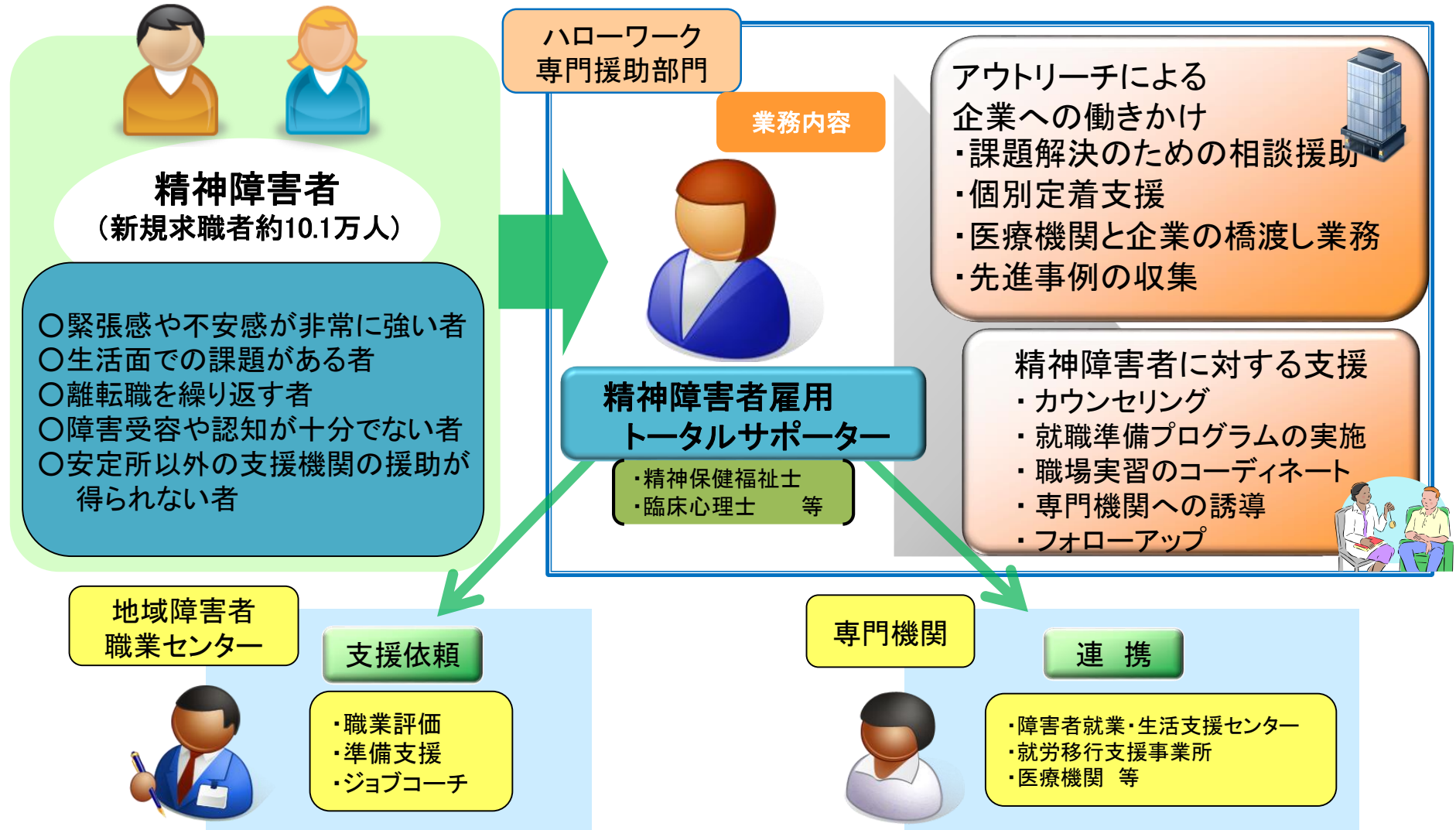
採用活動

採用後

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施
○令和元年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 73.3% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合



職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、

- ・ 障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

<支援内容>

- ・ 障害特性に配慮した雇用管理に関する支援
- ・ 配置、職務内容の設定に関する支援

事業主
(管理監督者・人事担当者)

上司・同僚

- ・ 障害の理解に関する社内啓発
- ・ 障害者との関わり方に関する助言
- ・ 指導方法に関する助言

ジョブコーチ

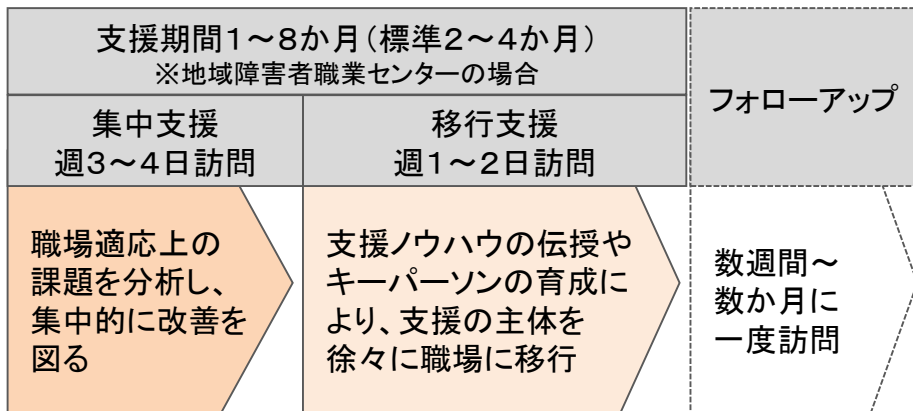
- ・ 職務の遂行に関する支援
- ・ 職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・ 体調や生活リズムの管理に関する支援

障害者

家族

- ・ 安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

<標準的な支援の流れ>



<ジョブコーチ養成実績(令和元年度)>

計1,418人(10,939人)

- ー 訪問型ジョブコーチ(福祉施設型) 588人(7,105人)
- ー 企業在籍型ジョブコーチ(事業所型) 830人(3,834人)

※()内は、養成研修開始(平成17年度)からの養成実績累計

<地域障害者職業センターのジョブコーチによる支援実績> (令和元年度)

- ・ 支援対象者 3,321人
- ・ 職場定着率(支援終了後6か月時点) 89.3%

(支援終了後6か月時点:H30年10月~R元年9月までの支援終了者の実績)19

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

趣旨

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「**職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること**」だが、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的。ハローワークでは、一般の従業員を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となる講座を、平成29年秋より開始。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

内容 ◆ 「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について

メリット ◆ 精神・発達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、短時間で学ぶことができます。

講座時間 ◆ 90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定

受講対象 ◆ **企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能**

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。

※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。

実績 ◆ 令和元年度 実施回数：1,376回、養成者数：35,614人



ハローワークから講師が事業所に出向く、出前講座も実施。また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士などが相談対応することも可能。

障害者雇用率達成指導の流れ

流れ	基準
<p>障害者雇用状況報告 ※X年6月1日時点</p>	<p>○ 法定常用労働者※数が45.5人以上の事業主 ※ 除外率カウント後の常時雇用する労働者</p>
<p>雇入れ計画作成命令 ※ (X+1)年1月1日～(X+2)年12月31日の2年計画</p>	<p>次のいずれかに該当する場合 (X年の6月1日時点) (同法第46条第1項)</p> <ol style="list-style-type: none">① 実雇用率が前年の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上であること。② 不足数が10人以上であること。③ 法定雇用障害者数が3人又は4人であり、雇用障害者数が0人であること。
<p>雇入れ計画の適正実施勧告 ※ (X+2)年2月末までに実施</p>	<p>次のいずれかに該当する場合 ((X+1)年12月1日時点) (同法第46条第6項)</p> <ol style="list-style-type: none">① 障害者雇入れ計画の実施率注が50%未満であること。② 実雇用率が、X年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと。
<p>特別指導 ※ (X+3)年4月1日～12月31日に実施</p>	<p>次のいずれかに該当する場合 (X+2)年12月31日時点)</p> <ol style="list-style-type: none">① 実雇用率が(X+1)年6月1日現在の全国平均実雇用率未満であること (不足数0人の場合は除く。)② 不足数が10人以上であること③ 法定雇用障害者数が3人又は4人の企業であって、雇用障害者数が0人であること <p>※ 法定雇用障害者数が2人以下の事業主は対象外</p>
<p>企業名の公表 ※ (X+4)年3月末までに実施</p>	<p>次のいずれかに該当する場合 ((X+4)年1月1日時点) (同法第47条)</p> <ol style="list-style-type: none">① 実雇用率が(X+2)年6月1日現在の全国平均実雇用率未満であること。② 法定雇用障害者数が3人または4人の企業であって雇用障害者数が0人である場合 <p>※ 法定雇用障害者数が2人以下の事業主は対象外</p>

(注) 「計画始期からその年の12月1日までの間における新規雇入れ労働者数に占める新規雇入れ対象障害者数の割合」の「計画始期から12月31日までの間における新規雇入れ予定労働者数に占める新規雇入れ予定対象障害者数の割合」に占める割合。