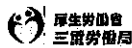


障がい者雇用について

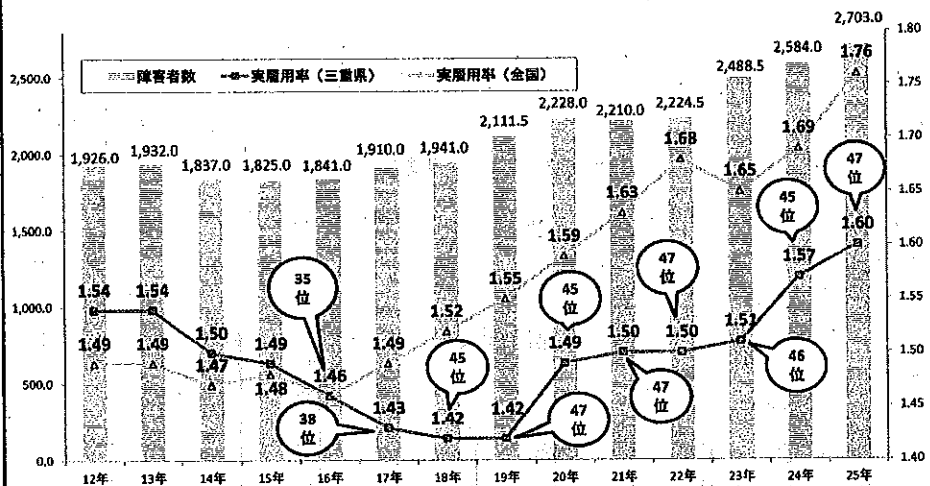
平成26年11月19日(水)

三重労働局



障害者実雇用率の推移

- 三重県の民間企業の雇用状況 実雇用率1.60% 法定雇用率達成割合 46.4%
- 改善は進んでいるが、全国平均と比べ隔たりが大きく、低迷している。



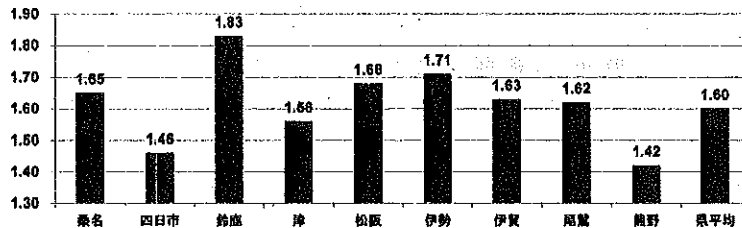
※参考：実雇用率は本社所在の都道府県においてカウントされているが、事業所所在地による集計の実雇用率（100人以上規模企業）でも、平成21年度：1.58%（全国41位）と低い水準。（事業所所在地による集計は平成22年度以降実施されていない）

地域別の状況

○ 地域別にみると、報告対象企業数は四日市・津地域で県内全体の44%を占めている。また、雇用障害者数についても、四日市・津地域で県内全体の45.3%を占めている。

○ 障害者実雇用率は、四日市、津、熊野地域で県内平均を下回っている。

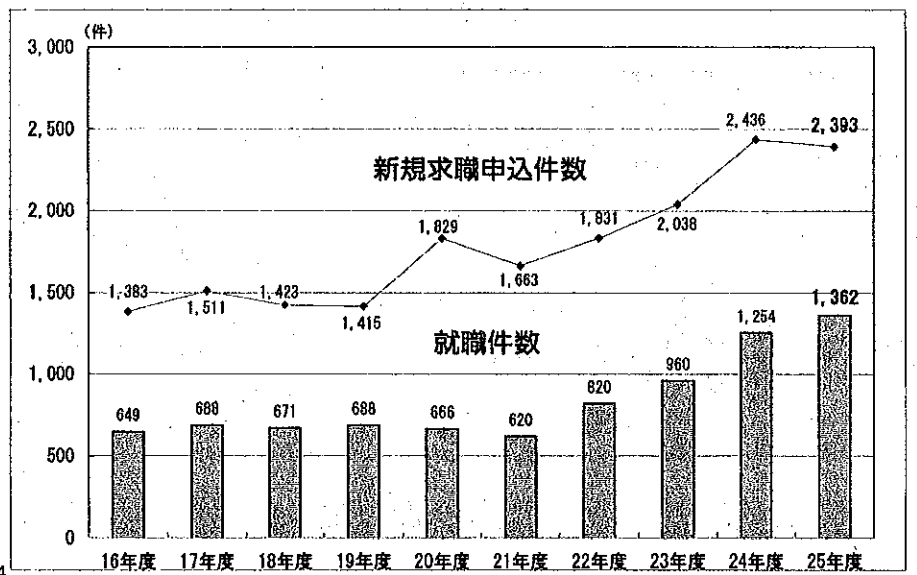
【三重県内の地域別実雇用率】



	桑名	四日市	鈴鹿	津	松阪	伊勢	伊賀	尾鷲	熊野	県内全体
対象事業所数(件)	116	245	116	189	111	111	69	16	16	989
算定基礎となる労働者数(人)	21,277.0	46,718.0	17,244.5	34,914.0	18,831.5	15,498.5	10,359.0	2,133.5	1,977.0	168,951.0
障害者数(人)	351.5	681.0	315.5	543.0	316.5	264.5	168.5	34.5	28.0	2,703.0
雇用率(%)	1.65	1.46	1.83	1.56	1.68	1.71	1.63	1.62	1.42	1.60

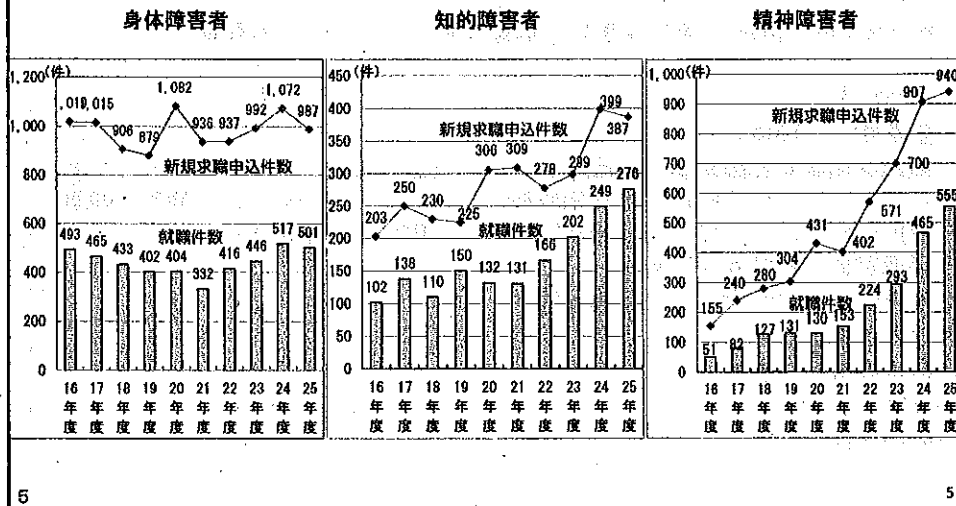
三重県内ハローワークの障害者職業紹介状況

○ 平成25年度の三重県内のハローワークを通じての就職件数は、1,362件で全国22位



三重県内ハローワークの障害者職業紹介状況 ②

- 精神障害者の求職申込件数が、10年間で大幅に増加している。
- 平成25年度に初めて、精神障害者の就職件数が、身体障害者の就職件数を上回った。



6

5

職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1 公共職業安定所(ハローワーク) [544カ所] (厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

2 障害者職業センター ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

- 障害者職業総合センター[1カ所]
高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施
- 広域障害者職業センター[2カ所]
障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施
- 地域障害者職業センター[各都道府県(52カ所(うち支所5カ所))]
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営) [322センター]

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実施

6

ハローワーク

障害のある求職者と、障害者を対象とした求人のマッチングを行う。

- 厚生労働省の機関（全国544箇所）
- 三重県内9ヶ所設置
- 専門援助部門職員、雇用指導官、就職支援ナビゲーターを配置

<業務内容>

◇職業相談・職業紹介

就職を希望する障害者の求職登録を行い（就職後のアフターケアまで一貫して利用）、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

◇職場定着・継続雇用の支援

◇雇用管理上の配慮についての助言

◇専門機関の紹介

◇各種助成金の案内

◇就職面接会の開催

◇雇用率達成指導

7

三重障害者職業センター

事業主や職場の従業員に対する相談・援助を行う。

- （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置
- 障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ、リワークアシスタントが配置
- 全国47ヶ所、三重県内1ヶ所設置（津市島崎町327-1 Tel.059-224-4726）

<業務内容>

◇相談・援助

事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を策定して体系的な支援を行う。

◇ジョブコーチ支援

障害者が職場に適應できるよう、ジョブコーチが職場に出向いて、障害者及び事業主に対して支援や助言を行う。

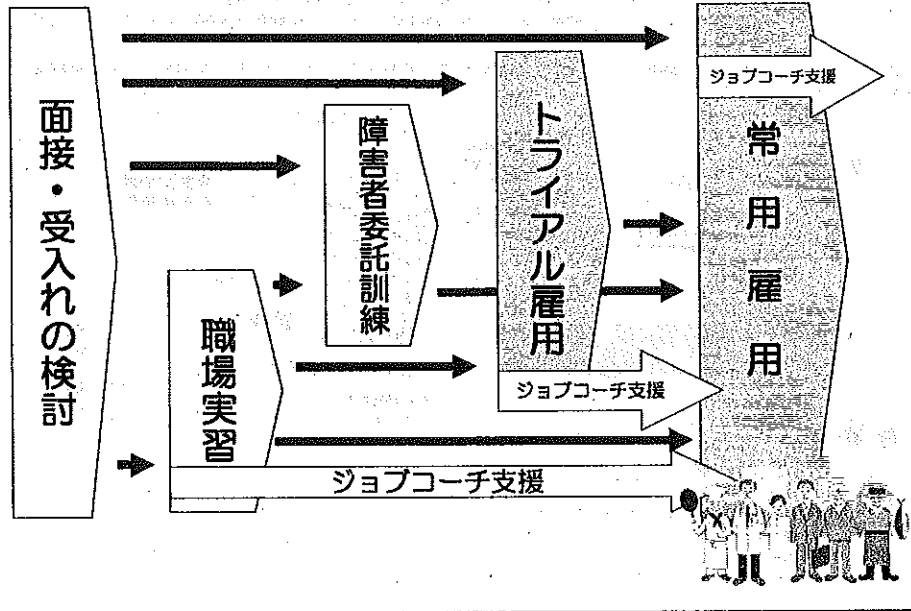
◇リワーク支援

主治医などとの連携の下、職場復帰に向けたコーディネート、生活リズムの立て直し、リハビリ出勤、職場の受け入れ態勢の整備などの支援を行う。

◇その他雇用管理サポート事業等

8

障害者雇用 就職までのプロセス



9

障害者に対する職場実習

障害者との接し方や仕事の教え方がわからないので雇えない

作業環境や設備が整っていないのに障害者は雇えない

雇いたいけど、障害の知識がないから不安

雇いたいけど、社員の理解が得られるか心配

こんな思いを抱えて、障害者雇用をためらっていませんか？
まずは、職場実習制度をご活用ください！

企業において、障害者の就労体験の場を提供することで、企業が、障害者本人やその保護者、支援者との相互理解を深めることを目的とした実習制度ができました。
ご協力いただいた事業主（一定の要件を満たした事業主）に対して、協力謝金を支給いたします。

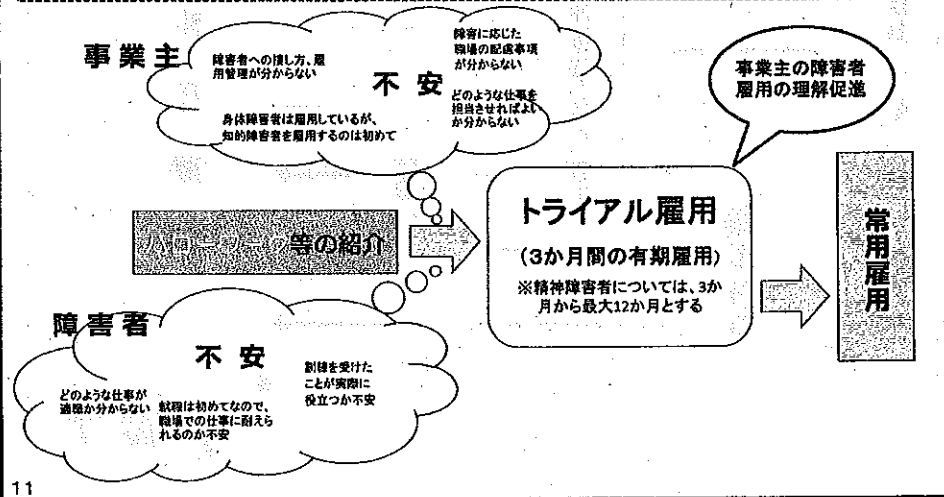
実習日数：1回1人につき、5日～10日
謝金単価：1日2,000円 対象事業主のみ

10

新制度

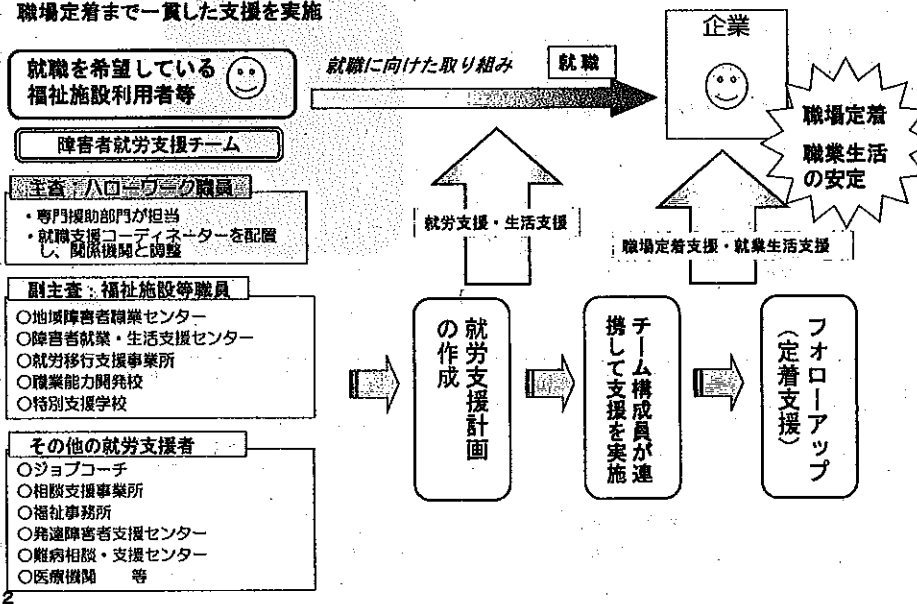
障害者トライアル雇用によるきっかけづくり

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進めることを目的としています。
また、事業主に対しては、障害者トライアル雇用奨励金（月額4万円、最大3ヶ月）を支給し、その取組を促進しています。



障害者の就労に向けたハローワークを中心としたチーム支援

○ 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、就職から職場定着まで一貫した支援を実施



障害者雇用に活用できる助成金

※平成26年4月1日現在

障害者試用雇用 (トライアル雇用)事業

・ ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月の試用雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月4万円の奨励金を支給。

短時間トライアル雇用

・ 精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試用雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月2万円の奨励金を支給。

精神障害者雇用安定奨励金

・ カウンセリング等を行う専門家を雇うなど、精神障害者を新たに雇い入れ、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、その費用の一部を助成。

重度知的・精神障害者職場支援奨励金

・ ハローワーク等の紹介により重度知的障害者又は精神障害者を雇い入れ、職場支援員の配置を行う事業主に対し助成。

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障害者を雇用する事業主に対し助成。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

・ 発達障害者又は難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対し助成。

障害者初回雇用奨励金 (ファーストステップ奨励金)

・ 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。

13

精神障害者等雇用安定奨励金

1 趣旨

精神障害者等の雇用の促進・安定を図るため、新規雇用した精神障害者等が、働きやすい職場づくりに努める事業主や、その雇用管理を行うために必要な業務遂行上の支援を行う者を配置する事業主に対し、奨励金を支給する。

2 内容

◎ 精神障害者雇用安定奨励金

助成対象

- 新たに精神障害者を雇入れ、以下のア～オのいずれかを実施する事業主
 - ア 精神障害者に対するカウンセリング等を行う精神保健福祉士等を新たに雇用又は委嘱
 - イ 社内の専門人材を養成するため、従業員に精神保健福祉士等の養成課程を履修させる
 - ウ 従業員に社内で行実施する精神障害に関する講習又は外部機関が実施する精神障害者雇用に関する講習を受講させる
 - エ 在職精神障害者を他の精神障害者に対する相談等を行う担当者として配置
 - オ 新規雇用した精神障害者が体調不良等により休職した場合に、精神障害者の代替要員を確保
 - カ 新規雇用した精神障害者に対し、自らのストレスケアに関する講習を受講させた場合(新規)

支給額

- 上記ア～オに要した費用の1/2 (上限100万円)

◎ 重度知的・精神障害者職場支援奨励金

助成対象

- 新たに重度知的障害者又は精神障害者を雇入れ、職場支援員(※)を配置する事業主
※ 対象労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導を行う者で、一定の要件に該当する者

支給額

- 支給期間は2年間で、支給対象期ごとに支給。(平成20年度から、対象労働者が精神障害者の場合の支給期間を2年から3年へ延長)
- 職場支援員1人あたり3人を上限とする支給対象労働者の数に、右に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額(ただし、賃金額が上限)

	中小企業 以外	中小企業
短時間労働者 以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

14

特定求職者雇用開発助成金

新たにハローワーク等の紹介により高年齢者(60歳以上65歳未満)、障害者等の就職が特に困難な者を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賃金相当額の一部の助成を行う。

※平成21年2月6日雇入れから中小企業に対する支給額が増額された。

特定就職困難者雇用開発助成金

対象労働者	支給額(総額)		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
身体・知的障害者	50万円	135万円	1年	1年6ヶ月
身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者	100万円	240万円	1年6ヶ月	2年
短時間労働者の身体・知的・精神障害者	30万円	90万円	1年	1年6ヶ月

15

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

1 趣旨

発達障害のある人は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。
また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際に就労するに当たっては様々な制限・困難に直面している。
このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用した事業主に対する助成を行う。



2 内容

- (1) 対象事業主
発達障害者又は難病のある人※1を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主
- (2) 助成対象期間
1年(中小企業1年6ヶ月)
- (3) 支給金額
50万円(中小企業の場合 135万円)※2

※1 難治性疾患克服研究事業(臨床調査研究分野)の対象疾患(平成24年4月現在で130疾患)を対象とする。
また、筋ジストロフィーを含む。
※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

16

障害者初回雇用奨励金

1 趣旨

中小企業においては、比較的障害者雇用への取組が遅れている傾向にあり、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約4分の3を占めていることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、ハローワークや一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により初めて身体・知的・精神障害者を雇用し、法定雇用率を達成した場合に、奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図る。



2 内容

(1) 対象事業主

障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる50人～300人規模の中小企業)の事業主

(2) 支給金額

初めて障害者を雇用した日から3か月の間に法定雇用障害者数以上の障害者を一般被保険者として雇い入れた場合 120万円支給

・ 特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用奨励金と併給可

・ 法定雇用障害者数以上の雇入れを行った後6か月経過後に支給

17

法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ◎ 法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。
- ◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
 - ⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。
 - ※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

18

SECRET

SECRET

1. The purpose of this document is to provide information regarding the activities of the [redacted] in the [redacted] area.

SECRET

2. The [redacted] has been identified as a [redacted] of the [redacted] organization.

SECRET

3. The [redacted] is currently active in the [redacted] area and is [redacted] to [redacted] activities.

SECRET

4. The [redacted] is believed to be [redacted] to [redacted] activities in the [redacted] area.

5. The [redacted] is currently [redacted] to [redacted] activities in the [redacted] area.

6. The [redacted] is currently [redacted] to [redacted] activities in the [redacted] area.

SECRET

7. The [redacted] is currently [redacted] to [redacted] activities in the [redacted] area.

8. The [redacted] is currently [redacted] to [redacted] activities in the [redacted] area.