

精神障害者の雇用促進について

～精神障害者の就職件数は8年間で約5倍に！！～

ポイント

平成25年度

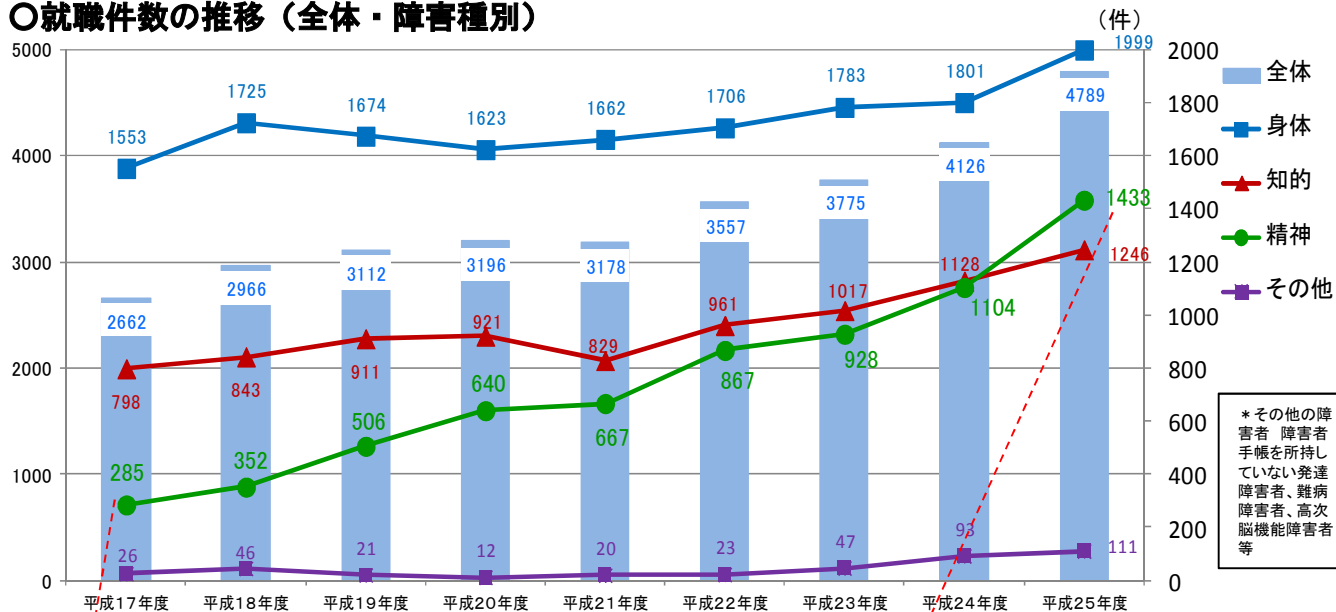
ハローワークを通じた就職件数は 4,789件

(4年連続で過去最高を更新)

うち精神障害者の就職件数は 1,433件

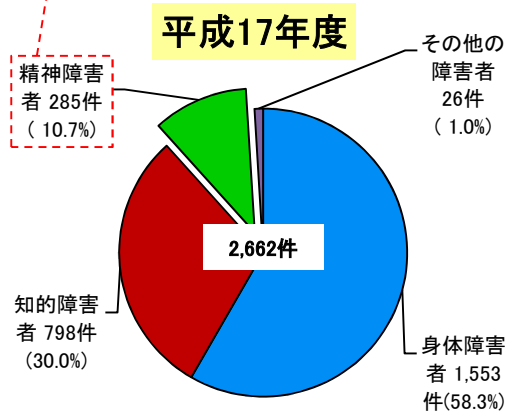
(はじめて知的障害者を上回る)

○就職件数の推移（全体・障害種別）

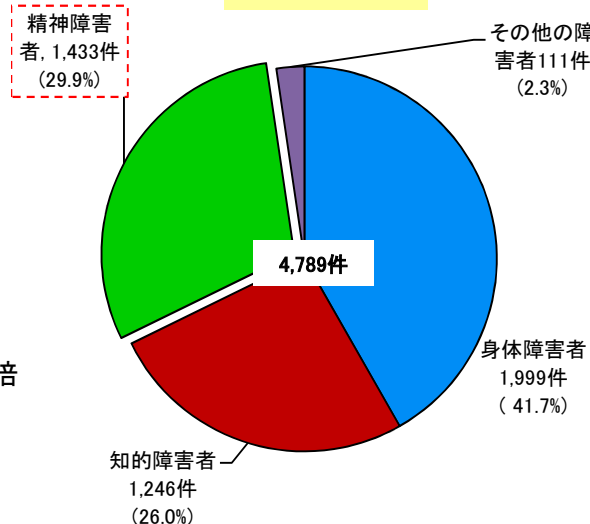


精神障害者の就職件数は約5倍に

平成25年度



全体では約1.8倍の増加



精神障害者の就職件数が増加している要因

- ①平成18年4月から精神障害者が障害者雇用率に算入できる(算定特例)こととなったこと。
- ②精神障害者の雇用に対して、企業の理解が深まってきたこと。
- ③関係機関と連携した就職支援、各種助成金の支給、ジョブコーチによる支援等の雇用支援策の充実を図っていることなどから就職件数が増加したと考えられる。

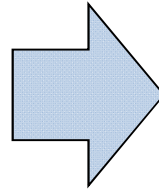
～精神障害者に対する関係機関と連携した就職支援～

関係機関と連携した“チーム支援”

○就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワークと障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施

精神障害者

- ・そううつ病
- ・統合失調症 等
 - ・どのような仕事に適職が分からない
 - ・就職は初めてなので、職場での仕事に耐えられるのか不安
 - ・コミュニケーションが上手くとれるのか不安



企業

- ・職場の配慮事項が分からない
- ・どのような仕事を担当させればよいのか分からない
- ・コミュニケーション方法、雇用管理が分からない
- ・精神障害者を雇用するのは初めて



不安感の除去、障害者と企業のかげ橋

ハローワーク

- 精神障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリング
- 障害者を対象とした求人開拓
- 面接会の開催 等

◎トライアル雇用（3ヶ月）

障害者を試用雇用（トライアル雇用）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

- 各種助成金の支給
- 職場定着支援

障害者就業・生活支援センター

- 仕事と日常生活上の支援を必要とする障害者に対する相談を実施

◎本人へ仕事と生活支援を実施

- 企業に対して就職後の雇用管理に関する相談を実施
- 職場定着支援

地域障害者職業センター

- 障害者に対する職業評価、職業準備支援などを実施

◎ジョブコーチ支援

障害者とジョブコーチが一緒に職場に入り、障害者が一人で作業できるように支援を実施、また必要に応じて事業所や家族に対しても助言を実施

- 企業に対する職場配置・仕事の切り出し、職場での配慮や指導方法についての助言を実施
- 職場定着支援

障害者就労支援チーム

～精神障害者の雇用義務化に向けて～

◎ 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。

今後、4年間の取り組みが非常に重要

労働局・ハローワークが取り組むこと

- ・障害特性に応じた就労支援の実施
- ・「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進
- ・「チーム支援」や「就職面接会」等の積極的な実施

平成26年度新規事業として

- ・精神障害者等雇用促進モデル事業を実施

精神障害者等雇用促進モデル事業

“精神障害者”及び“発達障害者”の障害特性に応じた職域開拓や支援体制の整備等について、精神障害者等の雇用に取り組む意欲のある企業に委託することにより、雇用及び定着のノウハウを構築するとともに、その好事例やノウハウを他の企業に広く周知し、精神障害者等の雇用を促進する。(2社委託予定)