

岡山労働局発表
平成28年3月28日(月)

岡山労働局職業安定部職業対策課
担当：職業対策課長 大熊 学
職業対策課長補佐 行廣 淳治
地方障害者雇用担当官 石原 祥雅
電話：086-801-5108

精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業を実施

～ 岡山市内精神科医療機関2機関と協定を締結し、精神障害者の就労を促進 ～

岡山労働局管内のハローワークを通じた障害者の就職件数は、2,056件（平成26年度）となっており、6年連続で過去最高を更新しています。なかでも、精神障害者の就職件数は、927人（前年度比13.2%増）となっているほか、新規求職者数も1,385人（前年度比12.8%増）と増加傾向が続いており、平成30年4月1日の法定雇用率の算定基礎見直し（法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える）に向け、精神障害者の就労支援の充実・強化が求められています。

特に、精神障害者の就職支援に当たっては、精神科医療機関とハローワークをはじめとした関係機関の連携による就職から職場定着までの一貫した支援が非常に重要となっています。

このため、岡山労働局では、平成28年度からハローワーク岡山と就労支援プログラムを実施する精神科医療機関との間で連携協定を締結し、当該医療機関を利用する精神障害者に対する就労支援に取り組む連携モデル事業を実施することとしました。

1. 協定を締結する精神科医療機関

- 地方独立行政法人 岡山県精神科医療センター（岡山市北区鹿田本町3-16）
- 公益財団法人 慈圭会 慈圭病院（岡山市南区浦安本町100-2）

2. 連携モデル事業の実施内容

新たにハローワークに配置する就職支援コーディネーターと両医療機関の精神保健福祉士などのコーディネーターが連携して「就労支援チーム」を構成し、支援対象者に対して個別支援を実施。

- (1) 職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、就職ガイダンス(履歴書の書き方等)、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
- (2) 職場実習の機会の積極的な提供
- (3) 3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
- (4) 職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について(平成28年度)

1 目的

都市部のハローワークにおいて、就労支援プログラム等を実施する医療機関と連携したモデル事業を実施し、当該医療機関との信頼関係を構築するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、医療機関との連携を推進することとする。

2 事業実施体制

地方独立行政法人 岡山県精神科医療センター
公益財団法人 慈圭会 慈圭病院

- ①一定の実績のある就労支援プログラムを実施。
 - ②支援対象者の就職可能性が確認できる。
 - ③事業実施体制の整備がされている。
- 医療機関就労支援プログラム担当者

協定締結

- ① 事業実施計画
- ② 個人情報相互利用・守秘義務

ハローワーク岡山

事業責任者(HW統括職業指導官等)
就労支援コーディネーター(医療機関
連携担当) ※新規配置

支援対象者

- ① 求職登録者・離職中である者(在職者は除く)
- ② 障害を事業主に開示して就職支援を受けることに同意した者
- ③ 両機関で個人情報を共有することに同意している者

事業周知・参加希望者の把握

「就労支援チーム」による就職支援

3 事業内容等

- 主治医等として医療機関の関与は継続。就労支援の観点から支援対象者を医療機関からハローワークに引き継ぐ。
- 支援方法については、「**チーム支援事業**」を活用し、支援期間は原則6ヶ月以内とする。
- 想定される支援内容は次のとおり。
 - ① 職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、就職ガイダンス(履歴書の書き方等)、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
 - ② 職場実習の機会の積極的な提供
 - ③ 3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
 - ④ 職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

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】

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

追加

【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

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷（参考）

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、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とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別的禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別的禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

（想定される例）

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：平成28年4月1日（ただし、**2は平成30年4月1日**、**3は障害者の範囲の明確化に限る。**）は公布日（平成25年6月19日）