

障がい者雇用のすすめ

「障がい者雇用促進法」で定められている障がい者の「法定雇用率」により、常用労働者が一定以上である企業や団体が達成していない場合に「障がい者雇用納付金」を支払う義務があります



今後、企業の法定雇用率は令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられます

ご存じですか？

「障がい者雇用法定雇用率」社員数43.5人以上に一人の、障がい者の雇用が義務づけられています

障がい者雇用率（法定雇用率）	週の所定労働時間	
	30 時間以上	20 時間以上 30 時間未満（短時間労働者）
＜民間企業＞ 民間企業 2.3% 特殊法人等 2.6%	身体障がい者 1人を1人としてカウント 重度 1人を2人としてカウント	1人を0.5人としてカウント 1人を1人としてカウント
	知的障がい者 1人を1人としてカウント 重度 1人を2人としてカウント	1人を0.5人としてカウント 1人を1人としてカウント
＜国及び地方公共団体＞ 国、地方公共団体 2.6% 都道府県等の教育委員会 2.5%	精神障がい者 1人を1人としてカウント	1人を0.5人としてカウント または 1人を1人としてカウント（※）

※ 精神障がい者である短時間労働者のうち、次の①と②の両方を満たす方については、1人を1人としてカウントします

- ① 新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障がい者保健福祉手帳取得から3年以内である方
- ② 令和5年3月31日までに雇用され、かつ、令和5年3月31日までに精神障がい者保健福祉手帳を取得した方（今後、この要件については変更がある可能性があります）

その他知っておきたい障がい者雇用の基礎知識

Point1 雇用の分野での障がい者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別が禁止されています。

＜募集・採用時＞

- ◆ 単に「障がい者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆ 業務遂行上必要でない条件を付けて、障がい者を排除すること

＜採用後＞

- ◆ 労働能力などを適正に評価することなく、単に「障がい者だから」という理由で、異なる取り扱いをすること など

Point2 合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

＜募集・採用時＞

- ◆ 視覚障がいがある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆ 聴覚・言語障がいがある方に対し、筆談などで面接を行うこと

＜採用後＞

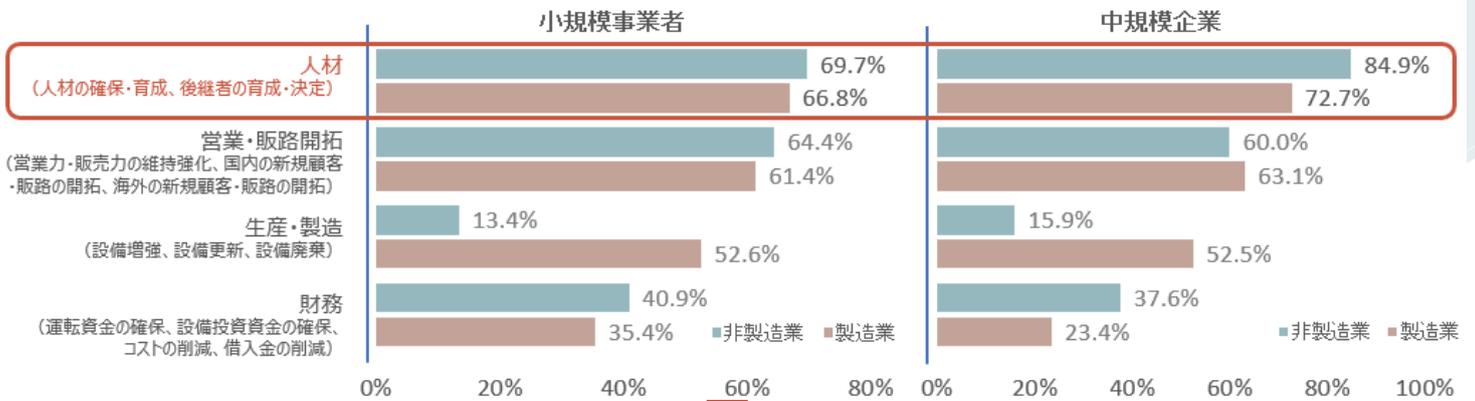
- ◆ 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆ 知的障がいがある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆ 精神障がいがある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること
事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます

Point3 相談体制の整備・苦情処理 紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障がい者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。



多くの中小企業が、重要な経営課題は人材の確保・育成等の人材面の課題であると感じています



障がい者の能力を引き出し、戦力化することで、経営に必要な人材確保が期待できます

経営者は障がい者雇用の方針を広く社内に示していますか

関連チェックポイント

- 貴社が障がい者を雇用する理由は、どのようなものですか。
- 貴社の障がい者雇用の考え、計画は、どのようなものですか。

経営者が示す障がい者雇用の方針について

- 多くの企業が、障がい者雇用に取り組み、雇用管理のノウハウを積み重ねています。障がい者雇用を進めるためには、障がい者雇用を経営戦略の一つに位置づけ、他の経営改善ポイントとのバランスを図る経営者のリーダーシップが重要となっています。
- 障がい者雇用のあり方について社内のコンセンサスを得るため、経営者が障がい者雇用の方針と実現方法を明確に示すことが大切です。

経営者の方針の有無と障がい者雇用状況

- 企業規模が大きくなるほど、トップ・マネジメントが障がい者の雇入れ、人材活用、能力開発等に積極的に取り組む方針・方向性を示していました。
- 40～49人、50～99人規模の企業では、トップ・マネジメントの障がい者雇用方針等の言及の有無と障がい者雇用の有無に有意な差が見られました(図1)。

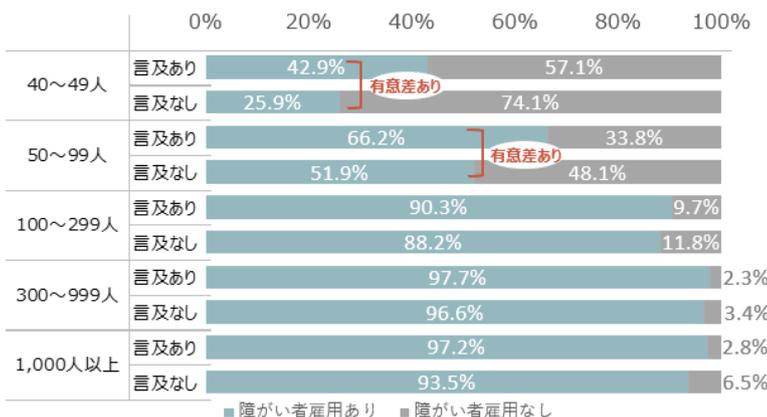


図1 トップマネジメントによる言及の有無と障がい者雇用状況

出典：「障がい者雇用のためのサポートツール」

障がい者雇用のメリット（企業トップの声）

- 障がい者が戦力として活躍している
- ・会社にとって、なくてはならない戦力となっている。
 - ・人手不足の中、戦力として会社を支えてくれている。
- 職場環境の改善につながった
- ・障がい者が働きやすくなるように行った環境整備が、障がいのない従業員の働きやすさにもつながった。
 - ・上司のマネジメント能力が向上している。
- 業務効率化につながった
- ・雑多だった作業プロセスをシンプルにする検討のきっかけになった
 - ・これまで職人化していた業務について、誰でもその業務ができるよう工夫するようになった。

障がい者雇用のためのステップと支援機関

企業が行う雇用までの準備

1 理解する

- ・障がい者について知る
支援機関への情報収集・相談、職場見学
障がいの理解を深める
- ・社内の理解を深める
経営者への提案・報告、社員への研修会・講習会

2 職務を選ぶ・作り出す

- ・「できること」を探す
部署の選定、職務・職種の選定
- ・作業の切り出し
職務をつくる

3 態勢を整える

- ・職場環境を見直す
施設・設備の改善、支援機器の貸出制度の活用
- ・雇用管理体制の整備
指導担当者の選任、社内の役割分担の検討
- ・雇用条件を決定する
労働時間、賃金など
- ・採用計画をつくる
募集人数・時期・部署の検討、実習生の受け入れ

4 募集・採用する

- ・ハローワークに相談する
制度活用の相談と求人作成
- * 職場実習
- * ジョブコーチ支援の活用
- * トライアル雇用
(短期間の試用雇用で企業と求職者が相互に適性を判断し、合意すれば本採用が決まる制度)

5 職場定着を図る

- ・雇用管理するときに
さまざまな配慮、働きやすい環境づくり
- ・支援機関と連携する
- ・ジョブコーチ支援を受ける
円滑に就労できるように職場内外の環境を整える職場
適応援助者（ジョブコーチ）の支援

支援機関のサポートを受け整える準備

Step 1

障がい者雇用の理解を深める

- 雇入れのスケジュール、必要な取り組みの相談
 - 障がい者雇用職場の見学・意見交換
 - 障がい者の訓練場面の見学
 - 管理職等への社員研修の実施
- 例：「障がい者雇用の現状」、「精神障がい者の雇用」など

Step 2

職務を選ぶ・創り出す

- 職務分析・職務の再設計を踏まえたアドバイス
職場の見学、業務内容のヒアリングなどを通じて様々な
障がい者が力を発揮できる職務と一緒に検討します

Step 3

受け入れ態勢を整える

- 雇用条件、求人票作成に係るアドバイス
- 受け入れ部署への社員研修の実施
- 職場体験実習の受け入れを通じた理解の促進

Step 4

募集・選考・採用する

- ハローワークと連携し、人材推薦・マッチングを支援
- 職場体験実習を通じたマッチングの確認
- 就労支援を実施する医療機関への橋渡し、
協力体制の構築

Step 5

職場定着を図る

- ジョブコーチによる支援の活用
職場へジョブコーチを派遣して、障がい者が職場定着できる
よう、障がい者・事業主・家族へ助言・援助を行います

障がい者雇用の相談窓口・支援機関等

<ハローワーク（公共職業安定所）>

◆ 企業に対する支援

- ・採用の準備から採用後の定着まで、様々な支援を行っています
(雇用管理上の助言、助成措置の案内、各種セミナーや障がい者の就職面接会の開催、必要な制度活用の紹介等)

◆ 障がい者に対する支援

- ・個々の障がい者に応じた職業相談、職業紹介、就職後の職場適応指導を行っています
- ・トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の各種支援策の活用を図り、障がい者の職場適応と職場定着を進めています

<行政機関福祉窓口>

◆ 障がい者に対する支援

- ・福祉サービス事業所等を通じ、行政機関の各部署における職場体験実習の機会を提供しています

◆ 企業に対する支援

- ・障がい者雇用企業における成功事例の紹介や、障がい特性や求められる配慮等について職場への出前講座などを行っています

<障がい者就業・生活支援センター>

◆ 障がい者に対する支援

- ・就業面での支援・・・就職に向けた準備支援、職場実習のあっせん、就職活動の支援、職業評価などを行います
- ・生活面での支援・・・就業に伴う健康・金銭管理・衣食住などの日常生活に関する相談をお受けいたします

◆ 企業に対する支援

- ・雇入れから職場定着まで、企業のニーズに合わせてサポートいたします



トライアル雇用助成金

雇い入れのきっかけづくり

▶ 障がい者トライアル雇用

安定所等の紹介により障がい者を一定の期間を定めて雇用することにより障がいに対する理解を深めていただき、その後の常用雇用のきっかけづくりを進める制度です。

▶ 障がい者短時間トライアル雇用

週 10 時間以上 20 時間未満の労働時間で、一定の期間を定めて雇用し、最終的に週 20 時間以上の常用労働者となることを目指す制度です。精神障がい者、発達障がい者が対象です。

委託訓練

▶ 障がい者の多様なニーズに対応した委託訓練

障がいのある方の住む身近な地域で、企業・社会福祉法人・民間機関などに委託し実施する障がい者訓練です。

- 訓練期間・・・原則 3 か月以内・月 100 時間が標準です。
- 企業が訓練先となり、障がい者のニーズに合わせた訓練内容を提供します。

特定求職者雇用開発助成金

雇い入れに活用できる助成金制度

▶ 特定就職困難者コース

安定所等の紹介により身体・知的・精神障がい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、賃金の一部に相当する額を助成する制度です。

▶ 発達障がい者・難治性疾患患者雇用開発コース

発達障がい者や難病のある人を安定所等の紹介で雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に助成を行います。

キャリアアップ助成金

職業定着に活用できる助成金制度

▶ 障がい者正社員化コース

障がい者である労働者の職場定着を図るために、有期雇用等から正規雇用等のより安定した雇用形態に転換した事業主に対して助成する制度です。

ジョブコーチ（職場適応援助者）

職場定着の為の支援

▶ ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援

職場での適応に課題をもつ障がい者に対して、ジョブコーチを事業所に派遣または配置します。事業主・障がい者の双方に、課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を行います。

- 事業主に対しては、職務内容の設定、指導方法に関する助言など
- 障がい者に対しては、職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など

R5 年 3 月現在

各助成金の支給額・支給要件の詳細については、
お近くのハローワーク・労働局へお問い合わせください。