

障害者の法定雇用率達成に向けて



千葉労働局

松戸公共職業安定所

野田出張所

なぜ障害者雇用に取り組む必要があるのか

● 法律による雇用義務（「共生社会」実現のため）

「障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会」

- ①雇用義務制度
- ②差別禁止・合理的配慮提供義務
- ③障害者職業生活相談員の選任
- ④障害者雇用に関する届出
- ⑤職業リハビリテーションの実施

- ・ 障害者の「法定雇用率」
- ・ 障害者雇入れ計画作成命令
- ・ 障害者雇用納付金

● 障害者雇用に対する関心の高まり

- ①企業の法令遵守、社会的責任の対する高まり。
- ②働く障害者の求職申し込み状況が年々増加傾向であること。
- ③障害特性は強み。合致した活躍の場を提供＝貴重な戦力に。

※障害程度の区分認定は、医学的見地からみた「機能障害」を基準に定められており、

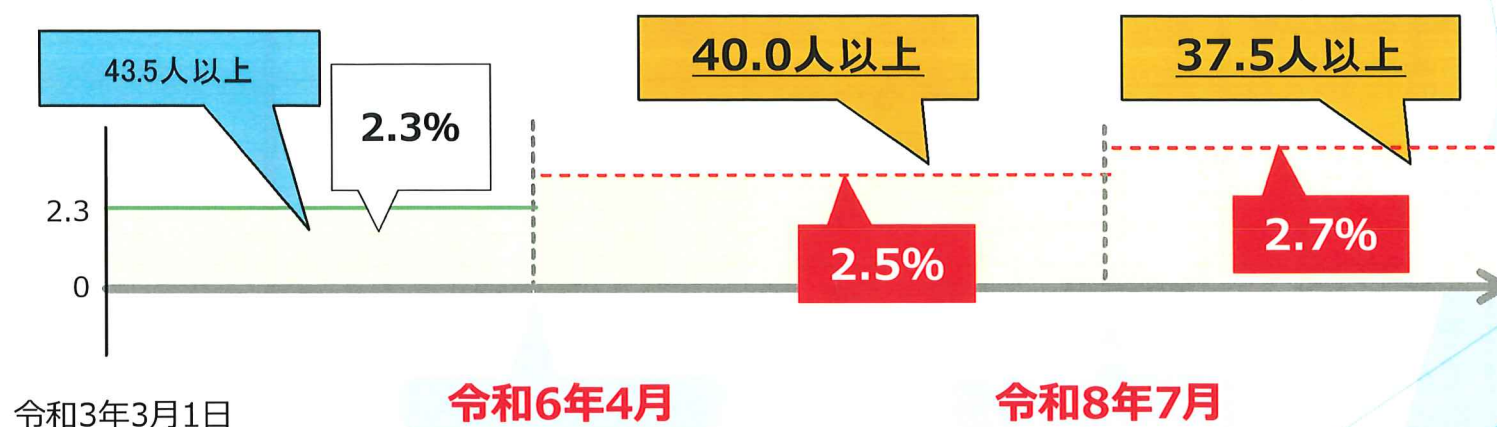
（働く）能力障害は機能障害から「推測」しているに過ぎない。

障害者雇用率制度

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。

▶ **令和6年4月から、民間企業の法定雇用率は2.5%になります。**

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上



法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員43.5人以上から**40.0人以上、37.5人以上**と広がる予定。

障害者の種別

重度障害者の場合は、1人をもって2人の障害者雇用とみなします。

赤枠が令和6年4月1日からの内容

種別	内容	確認方法	程度	週30時間以上	週20～30時間未満 (短時間労働者)	週10～20時間未満
身体障害者	肢体不自由 内部障害 聴覚障害 視覚障害 など	身体障害者手帳	重度以外 (3～6級及び7級を重複)	1カウント	0.5カウント	—
			重度(1、2級及び3級を重複)	2カウント	1カウント	0.5カウント
知的障害者	知能指数や社会生活能力が一定水準以下	療育手帳	重度以外	1カウント	0.5カウント	—
			重度(判定機関の重度判定、手帳のA)	2カウント	1カウント	0.5カウント
精神障害者	統合失調症 そううつ病 てんかん など	精神障害者保健福祉手帳	1級～3級	1カウント※		0.5カウント
その他の障害者	発達障害 難病等の慢性疾患 高次脳障害 など	カウントしない ただし、障害の状態により、精神障害者保健福祉手帳や身体障害者手帳などを所持している場合はそれぞれの区分でカウントする				

※令和5年4月1日～、雇用の時期に関係なく、週20時間以上勤務する精神障害者は1カウント

「障害者雇入れ計画の作成」命令

雇用率未達成企業のうち、以下の条件に該当する企業は、「障害者雇入れ計画の作成」命令の対象となります。

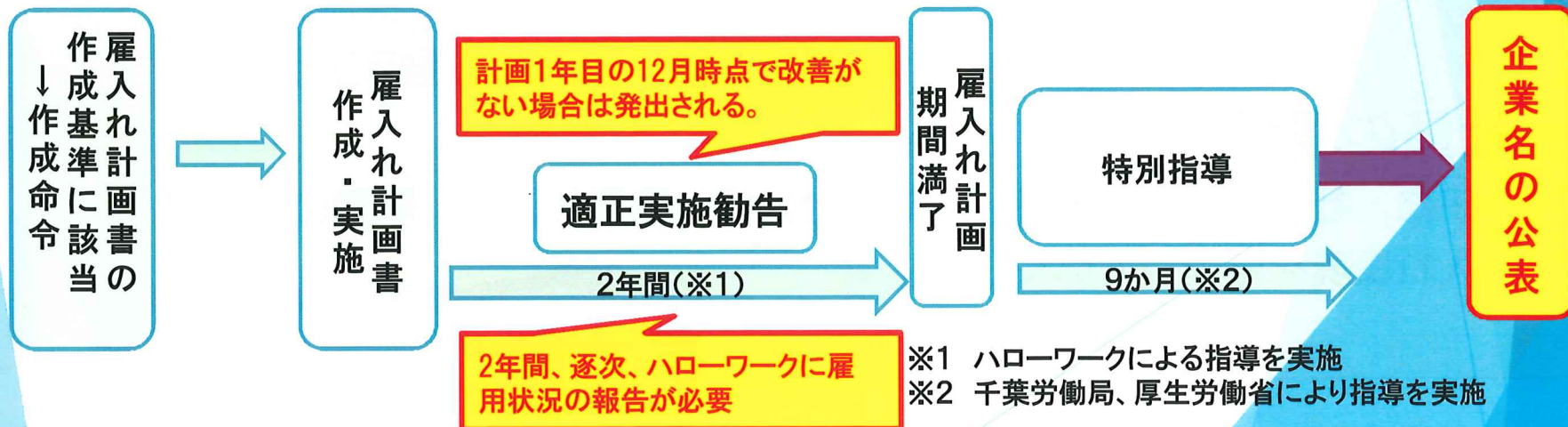
【命令発出基準】

次のいずれかに該当する場合作成を命ずる。

- ・ 実雇用率が前年の全国平均未満、かつ、**不足数5人以上**
- ・ 実雇用率に関係なく、**不足数10人以上**
- ・ **法定雇用数3人または4人**であり、雇用している障害者が**0人の場合**

「法令違反の企業」であると公表される恐れがある

「障害者雇入れ計画」は、作成しただけでなく、それを適正に実施する必要があります。**計画通りに障害者の雇用が進まない場合、最終的に企業名の公表**を行うことがあります。



～障害者雇用をスムーズに進めるポイント～ 雇用の促進はトップの指導力が不可欠

- **企業トップの理解・決断**→企業の社会的責務の理解

トップの強いリーダーシップによる指示→社内への理解を図る
経営会議や取締役会議等での理解の徹底

- 採用に向けての社内体制の整備

経営計画に盛り込む → 責任ある採用計画

一般枠でなく**別枠の採用**で→ ★受入れ部署、担当者まかせにしない。

★支援機関の活用（研修の実施など）

★現場担当者を適正に評価をする

- 社員の理解

研修、社内報等による正しい知識の習得・啓発により、職場の受け入れ環境を整備していく

単なる欠員補充は×

障害者の職場定着には、現場の従業員理解が必要です。

具体的な目標の設定

「法定雇用率達成」を目標に、確実に障害者雇用を進めていくことが重要

1 検討する場合

何を、いつまでに、検討するのかを**具体的に**定めることがポイント。

※障害者雇用は採用までに通常3～6か月程度かかります。

※厚生労働省作成の「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要」を参考にしてください。

2 責任者の明確化

まず、採用計画の**責任者を明確化**し、次に障害者を受け入れる現場の責任者（リーダー）を明確化する。

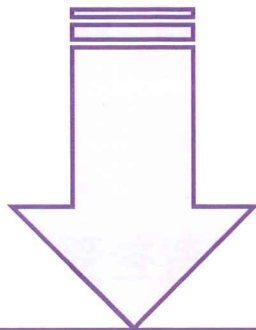
3 早期に法令違反状態を是正する意識が重要

スピード感を持って障害者雇用率**2.3%**達成を目指す。

具体的な雇い入れの検討

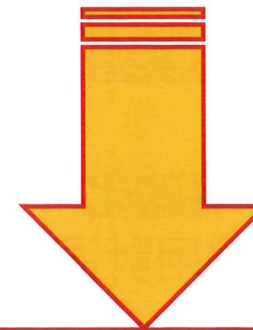
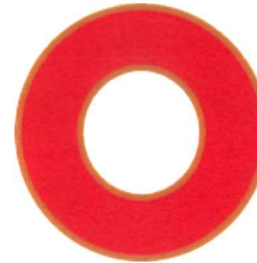
「どうすれば雇い入れられるか」という視点が重要

欠員補充で通常の職務に配属



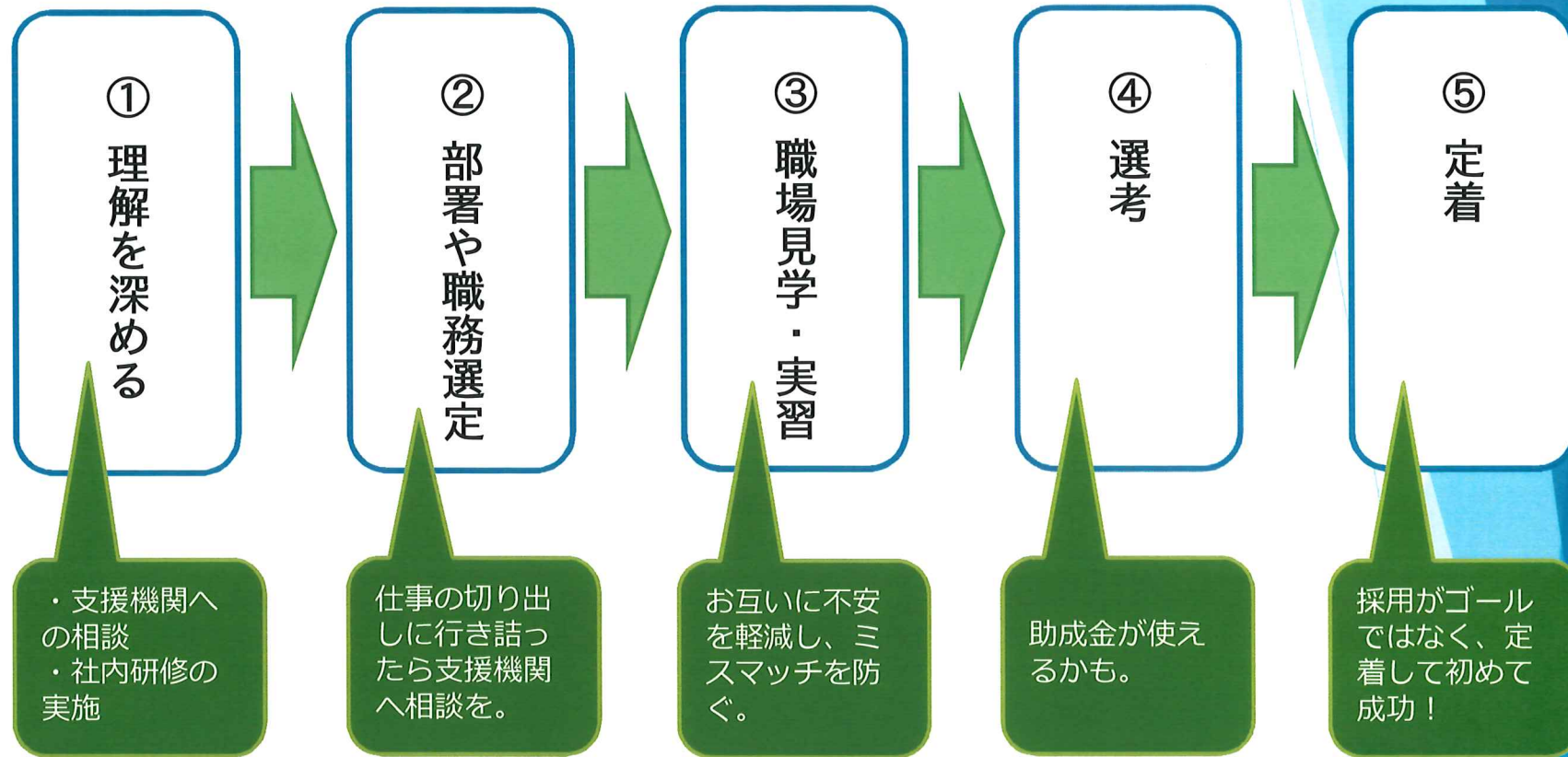
- ・採用に結び付きにくい
- ・採用しても定着しない

仕事の切り出し
(職域開発)



- ・マッチングしやすい
- ・能力発揮、定着化
- ・職場の戦力化

障害者の採用までの流れ（例）

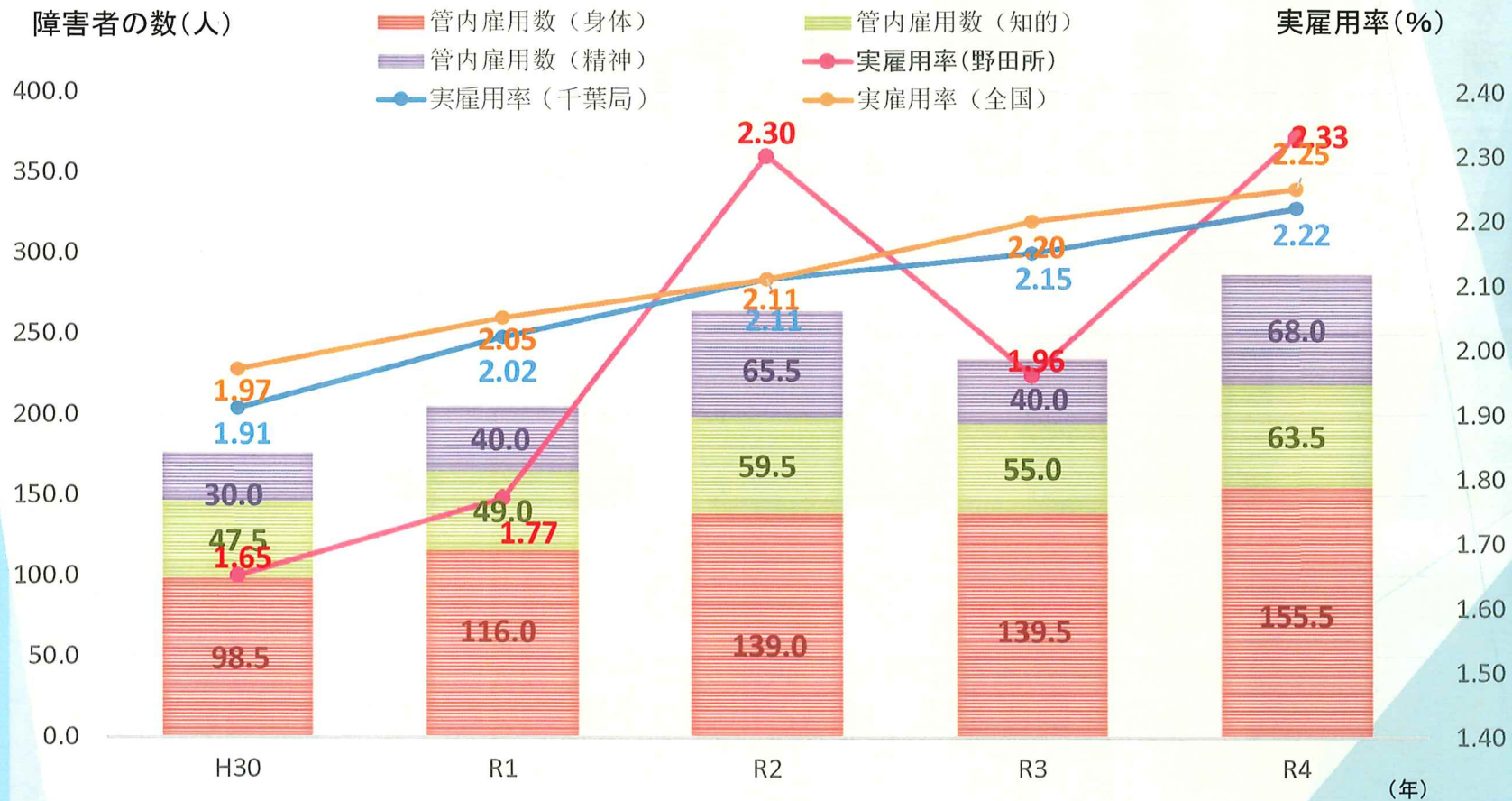


<職場実習？>

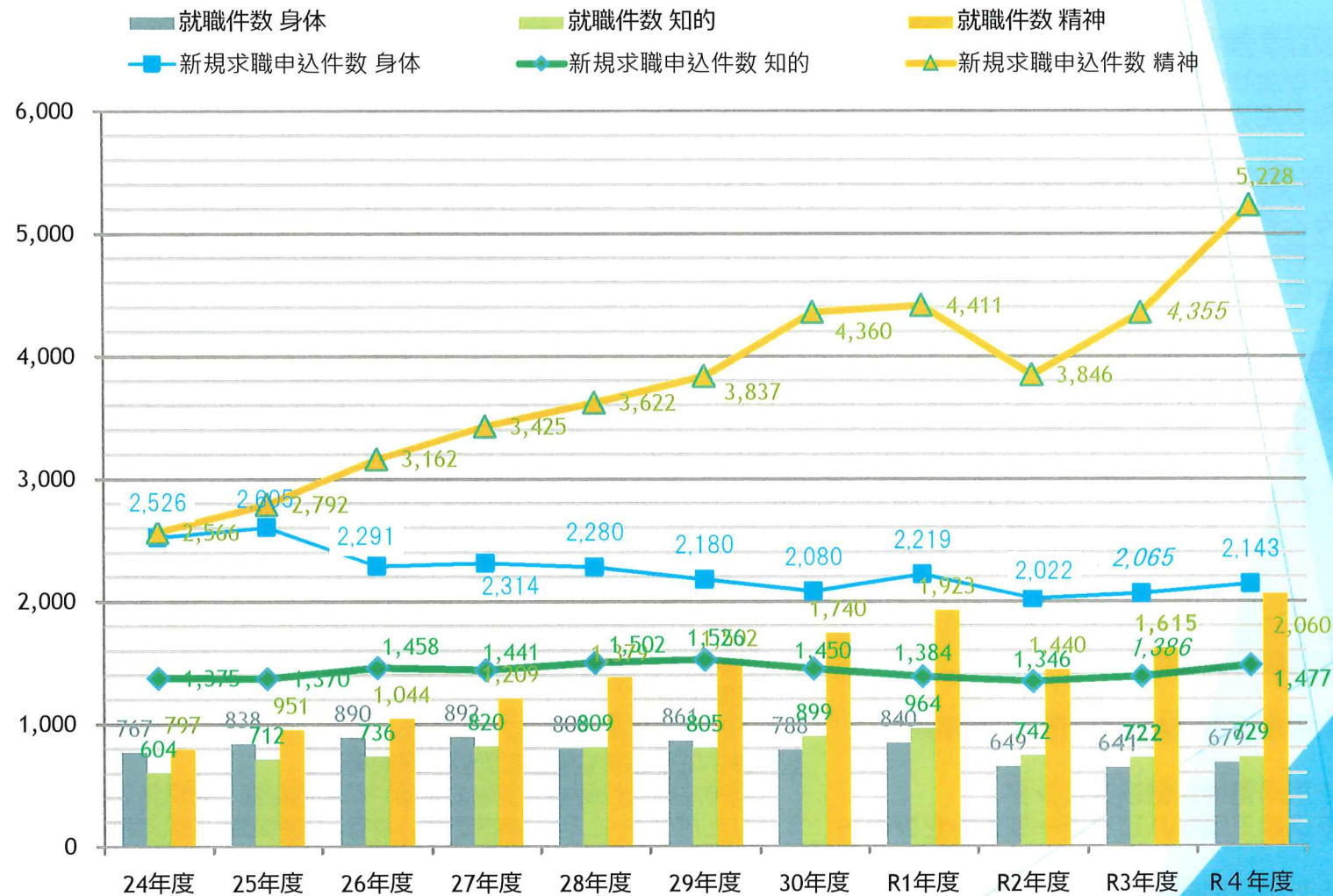
通常の採用選考の前に、実際の業務を体験することによりミスマッチを防ぎます。**雇用とは異なりますので賃金も発生しません。**

障害者雇用、雇用率の進展状況

- 民間企業の雇用状況：実雇用率 全国2.25%、千葉局2.22%、野田所2.33%
- ハローワーク野田の障害者雇用数は287.0人
- **実雇用率、障害者雇用数ともに過去最高を更新**



千葉局管内における障害者の職業紹介状況



障害者雇用の支援機関（障害者雇用＝チーム支援）

1 公共職業安定所（ハローワーク）

◆職業相談・紹介、求人確保、雇用率達成指導、職場定着指導など、就職に関する幅広い業務を行っております。

2 千葉障害者職業センター（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）

◆事業主や職場の方に対して、障害者雇用に関する各種ご相談から社員等への研修や採用後のジョブコーチによる職場定着支援まで、障害の理解促進や雇用に関わる助言・支援を行っております。

3 障害者就業・生活支援センター（ナカポツ）

◆障害者雇用のために、業務内容や雇用環境整備のご提案、各種助成金制度についての情報提供、採用プランのご相談、職場実習支援、社内の障害者理解促進のお手伝いから定着支援まで、企業と雇用者とのパイプ役としてのサポートを行っております。

4 特別支援学校

◆学校では作業実習を中心に職業教育を実施しています。その一環として、1年間に数回、約2週間程度の期間で、企業等において「産業現場等における実習」を実施しています。生徒本人には実習を通じて基本的な職業能力や知識を身に付ける機会になるとともに、各人の職業適性を判断する機会にもなっており、これらの経験から円滑な就職への移行を図っています。

5 その他

◆就労移行支援事業所

〔一般企業へ就職することを希望する障害者が必要なスキルを訓練する民間事業〕

◆就労継続支援A型事業所、B型事業所

〔一般企業へ就職することが不安、あるいは困難な方が就労の機会を得ながら必要な訓練を受ける民間事業〕

◆千葉県精神保健福祉センター

〔精神障害者保健福祉手帳の発給や精神的な悩みや病気などの相談〕

◆千葉県千葉リハビリテーションセンター

〔リハビリテーション病院の他、身体・知的障害に係る相談や、発達障害・高次脳機能障害に関する相談援助〕

◆千葉県発達障害者支援センターCAS（キャス）

〔発達障害に係る相談援助〕

◆千葉県総合難病相談支援センター

〔難病に関する日常の悩みから医療に関する相談援助を行う基幹施設〕

障害者就業・生活支援センター (通称：ナカポツ)

業務内容

国からの委託を受け、障害者雇用のために、業務内容（仕事の切り出し）や雇用環境整備のご提案、各種助成金制度についての情報提供、採用プランのご相談、職場実習支援、社内の障害者雇用理解促進のお手伝いから定着支援まで、企業と雇用者のパイプ役としてサポートしている機関。県内16カ所に設置。

ハローワーク野田管内のナカポツ

はーとふる

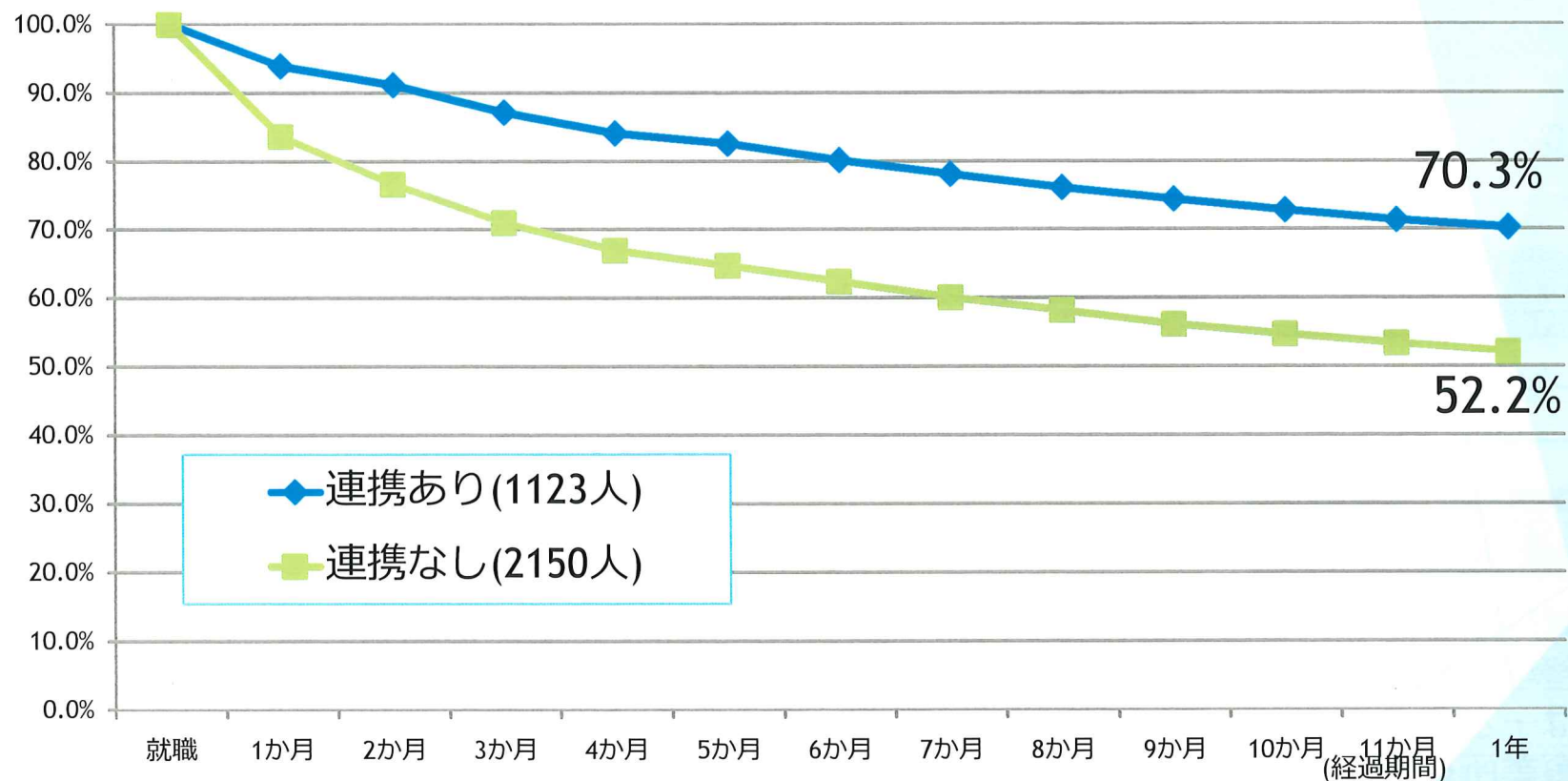
支援の流れ

- ①雇用が想定される障害者、仕事内容（仕事内容の切り出し）を整理する
- ②整理した内容を基に、簡易求人票を作成する
- ③はーとふるに登録している障害者の中で、求人条件にあう障害者を選定する
- ④事業所見学及び職場実習を実施する
- ⑤見学実習後、「選考開始前に」ハローワークに求人（指名求人）を提出する。
- ⑥採用選考 → 採用

(参考) 連携機関の有無による職場定着率

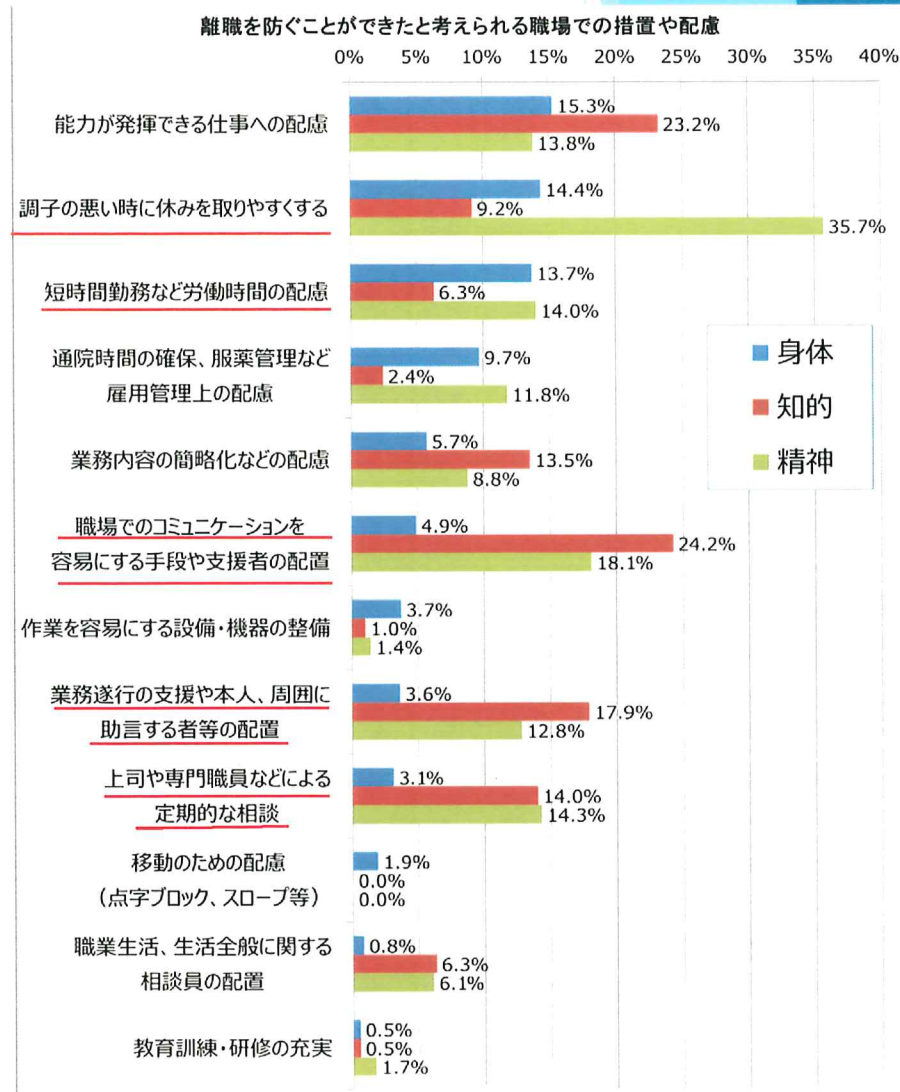
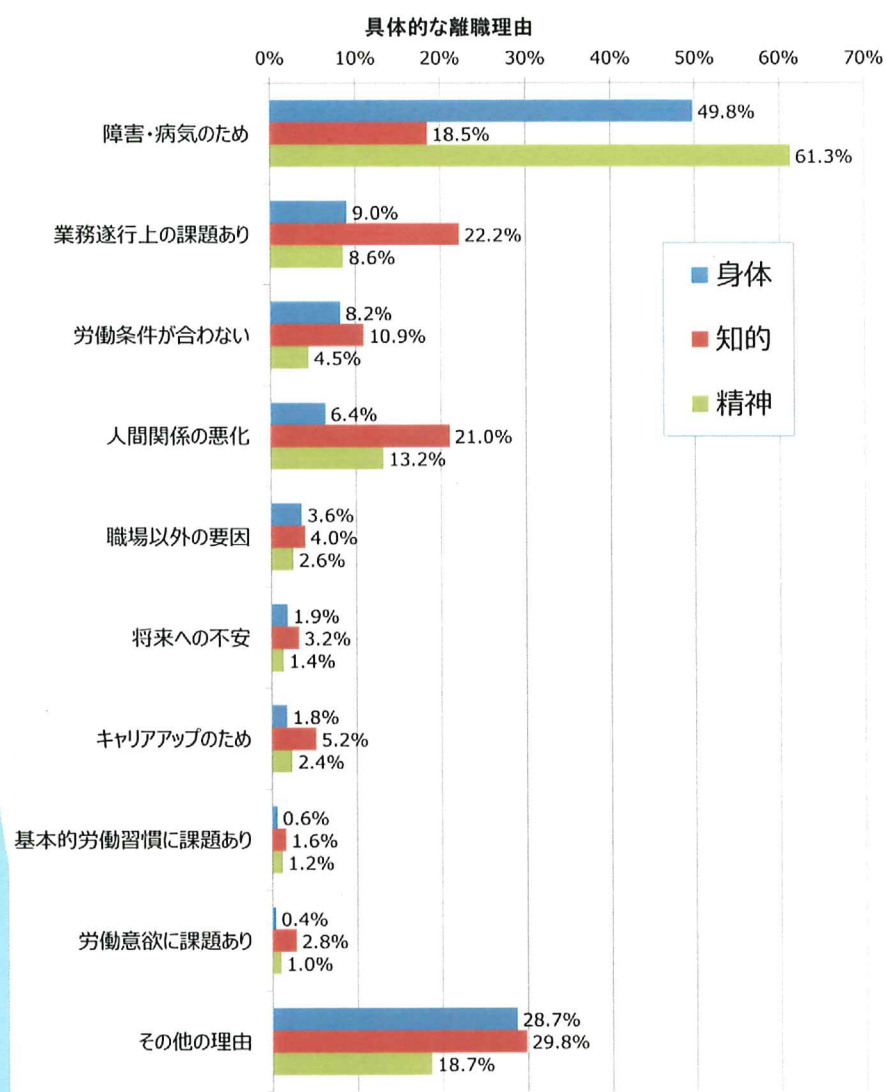
(職場定着率)

就職時の連携機関別に見た職場定着率の推移



出典 『障害者の就業状況等に関する調査研究』 (2017年、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

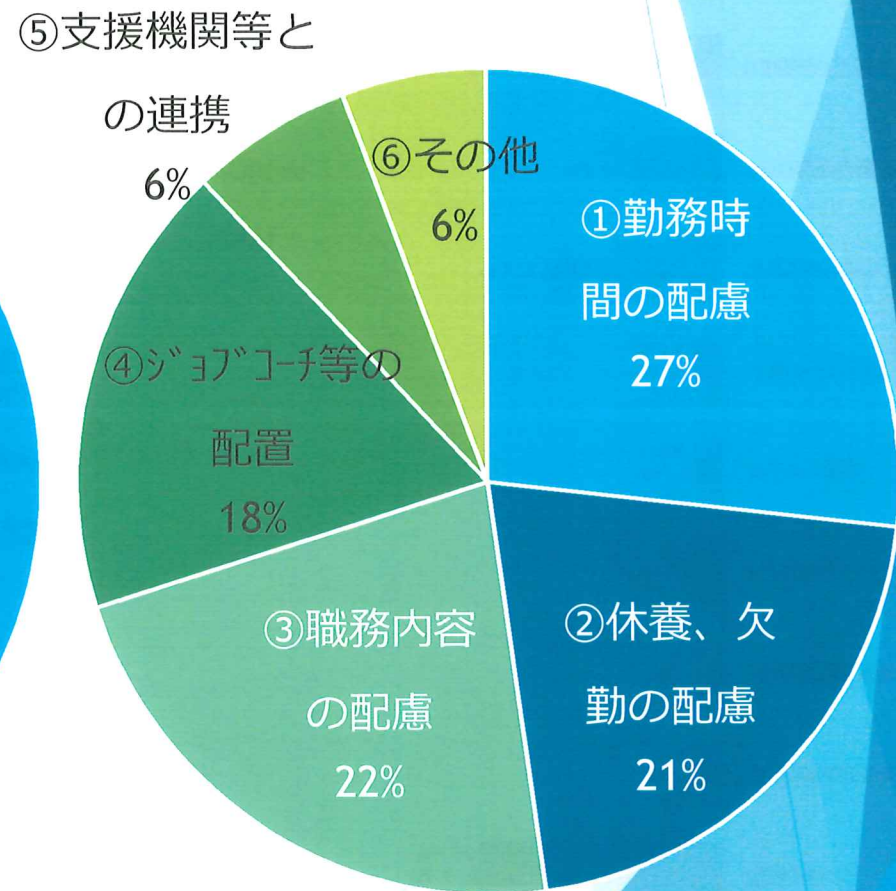
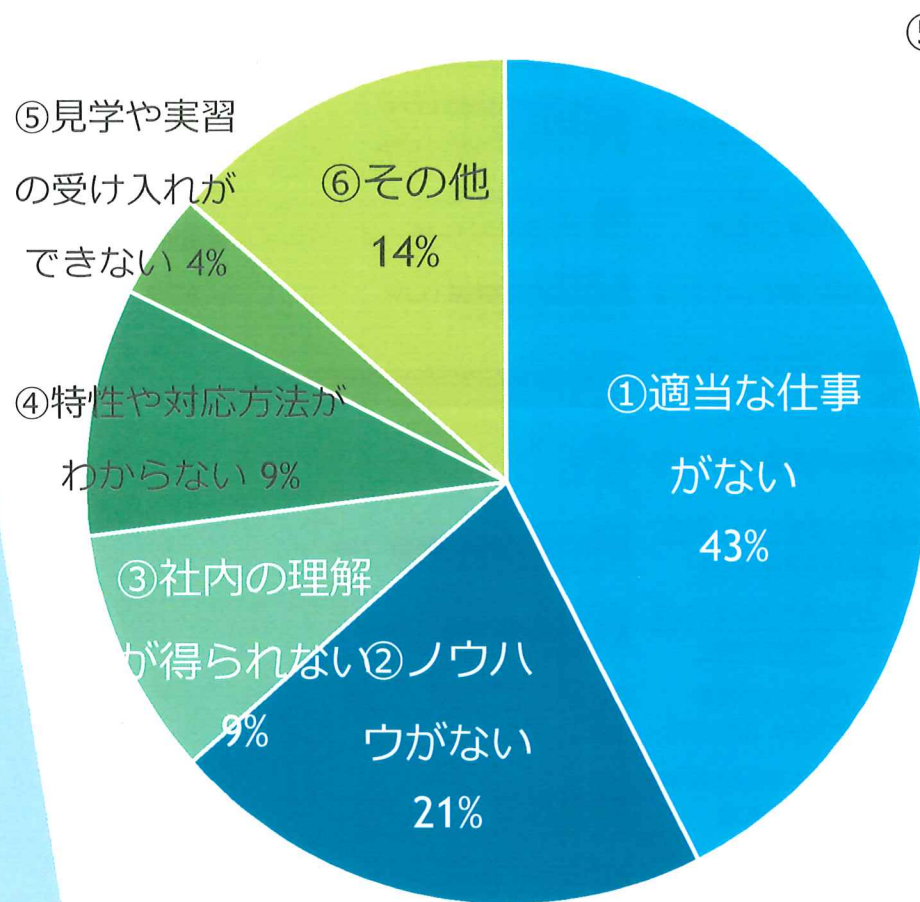
(参考) 障害者の継続雇用の課題となり得る要因



(参考) 管内企業の雇用を進める上での問題、配慮事項

雇用を進める上で問題となっていること

障害者雇用に配慮している事項



出典 R2年10月21日「障害者雇用率の引上げについて」アンケート

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

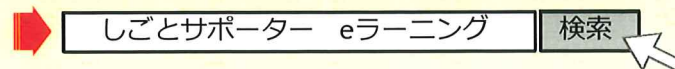
精神障害、発達障害のある方々の雇用は年々増加しています。
これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「**職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること**」ですが、企業において障害雇用に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られています。

精神障害、発達障害について正しくご理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を毎年開催しています。

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」、
（予 定） 「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。
- ◆受講対象： **企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。**

e-ラーニング版を始めました！



主な障害者関係の助成金（令和5年度版）

特定求職者雇用開発助成金 【特定就職困難者コース】

高齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワーク等の紹介により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助成

30～
240万円

特定求職者雇用開発助成金 【発達障害者・難治性 疾患患者雇用開発コース】

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、継続して雇用する労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握し報告する事業主に対して助成

30～
120万円

トライアル雇用助成金 【障害者トライアルコース】

就職が困難な障害者をハローワーク等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成

月額4万円×3か月
※精神障害者の場合：助成期間6ヶ月（雇入れから3ヶ月は月額8万円）

トライアル雇用助成金 【障害者短時間 トライアルコース】

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者及び発達障害者の求職者について3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成

月額最大4万円
×最長12か月

キャリアアップ助成金 【障害者正社員化コース】

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に対して助成

22.5～
120万円

このほか、障害者雇用納付金制度に基づく助成金もあります。

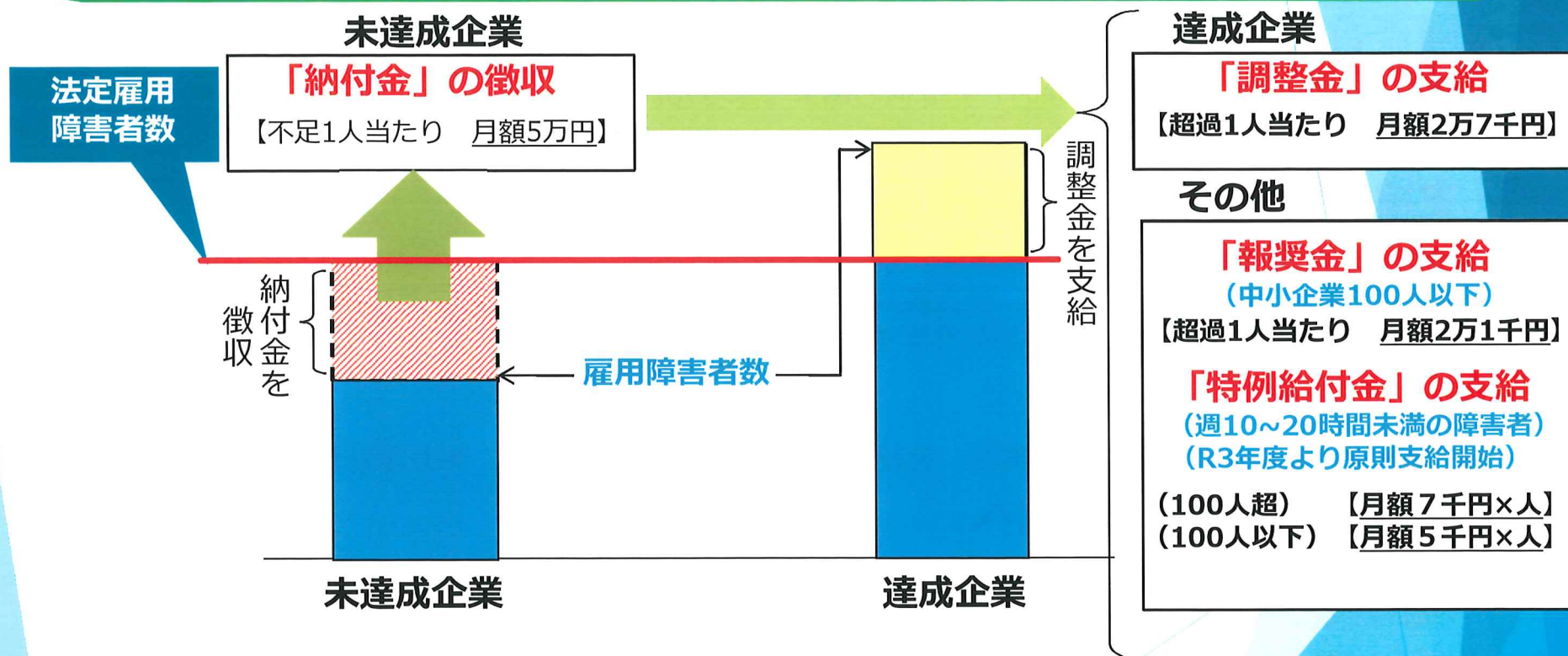
（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が取り扱っています）

障害者雇用納付金制度

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
の管轄業務です。

障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、雇用する事業主に対して助成・援助を行うことにより、障害者雇用の促進と安定を図る。

- ・ 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金を徴収
- ・ 徴収した納付金を原資に、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給



- ※ 納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。
- ※ 対象となる事業主の基準は障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

障害者雇用の第一歩

- **就職を希望している障害者にも視野を広げて**

特別支援学校・就労移行支援事業所の見学、障害者雇用に取り組む事業所の見学

- **障害者にあつた仕事を創りましょう**

「障害者を受け入れる余地がない」では何も始まりません。

「どうすれば受け入れられるか」という観点でのアプローチが重要です。

- **支援機関や支援制度も活用して**

支援機関には経験豊富な「企業支援員」が配置されています。

採用に向けた様々な不安の解消、また採用後の雇用管理上のアドバイスにより、負担が軽減され定着につながるなどのメリットがあります。

- **まずは職場実習を**

書類選考や面接だけではなく「実習」を行うことでミスマッチを防ぎ、相互理解が深まります。

- **採用から定着、戦力化へ**

障害者雇用は定着させて初めて成功したといえます。職場内の協力体制の構築、また必要に応じ、障害者が能力を発揮できるような環境・設備を工夫すること等も重要です（**合理的配慮の提供**）。