

# 障害者雇用の 基礎知識

- 障害者雇用を身近に感じる社会へ …… 1
- 障害についてご存じですか？ …… 2
- 障害者雇用を促進するための制度 …… 4
- 障害者雇用の「はじめて」のために …… 5
- 宮城県内の支援センターの配置状況 …… 7
- 障害者雇用優良中小事業主認定制度 …… 8
- 障害者雇用に対する各種支援 …… 9
- 助成金など ……10



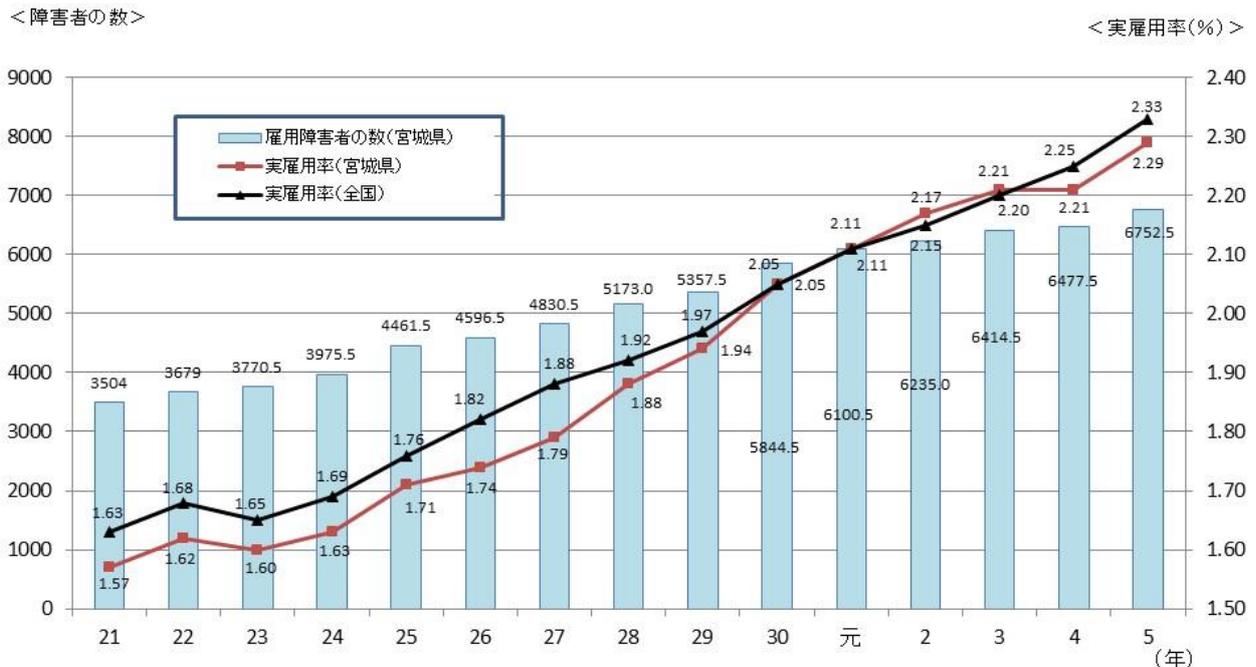
宮城労働局・ハローワーク

# 障害者雇用を身近に感じる社会へ

事務、販売、製造、清掃、品出し、農業、介護、エンジニアなど、障害のある人がさまざまな職業に就き能力を發揮しています。

宮城県の障害者の雇用数は14年連続で増加しました。また、法定雇用率2.3%を達成している企業は51.1%となっています(令和5年6月1日現在)。

## ○宮城県内の障害者雇用状況(各年6月1日現在)



※実雇用率とは、実際に企業で働いている障害者の割合をいいます。

※従業員43.5人以上の企業における障害者雇用状況です。

(平成24年までは56人以上、平成29年までは50人以上の企業、令和2年までは45.5人以上の企業)

「障害者を雇わなければいけない」ことはわかっているけれど、どのような仕事ができるのか、会社の利益につながるのか、なかなか第一歩を踏み出せないところがあるのではないのでしょうか。

「〇〇免許を持つ人がいる。小さいときに障害を負ったが、彼はまじめでいい技術を持っている」と聞いたらいかがでしょう。「障害」という部分ではなく、持っている「スキル」や「人柄」に関心は向くのではないのでしょうか。

障害のある人の「できないこと」ではなく、「できること」に目を向ける。能力を活かせる仕事を切り出す。能力を發揮できる職場環境を整備する。障害者雇用を積極的に進めている企業は、さまざまな支援機関を活用し、連携しながら、これらの配慮を実現しています。

障害のある従業員へ講じた工夫が他の従業員にも役立ち、職場全体が活性化することもあります。障害のある人に活躍の場を与えるのと同時に企業の利益につなげているのです。

このことは障害の「ある・なし」ではなく、多様な価値観や属性を持つ人材の活用(ダイバーシティ推進)という考え方にも通じています。さまざまな支援機関が皆さまのお手伝いをします。積極的な障害者雇用への取り組みをご検討願います。

# 障害についてご存じですか？

次の絵をみて、障害のある人はどちらだと思いますか？



- 手話をしているかも 【聴覚障害】
- 言葉の理解が苦手かも 【知的障害】



- 麻痺があるかも 【肢体不自由】
- 骨折で通院中かも (一時的)

障害は外目から分かるものに限りません。心臓や腎臓に疾患のある内部障害、理解や判断にサポートが必要な知的障害や発達障害、メンタル面に配慮が必要な精神障害など、外目からは分かりにくい障害もあります。

障害種別	障害特性	
身体障害	視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害などがあります。	
	視覚障害	全盲、弱視、視野狭窄（見える範囲が限定されている）などがあります。
	聴覚障害	聴覚に何らかの障害があることで全く聞こえない、または聞こえにくいことをいいます。手話、筆談、口話（相手の口元を見て内容を理解する方法）などのコミュニケーション手段がありますが、できる人とできない人がいます。
	肢体不自由	四肢(上肢・下肢)、体幹の機能が病気や怪我で損なわれ、歩行や筆記などの日常生活動作に困難がともなう状態で、原因・部位・程度によりさまざまです。
内部障害	心臓機能、腎臓機能など、生命の維持に関わる重要な機能の障害です。定期的な通院や治療機器の装着などが必要となります。	
知的障害	知的な発達に遅れがあり、意思交換（言葉の理解、気持ちの表現など）や日常生活（金銭管理など）で援助が必要なことがあります。障害の程度、能力、体力などは個人差があります。	
精神障害	統合失調症	幻覚や妄想の病状があり、社会で交流しながら生活を営むことに障害があります。薬と心理的ケアの進歩により長期的回復が期待できるようになりました。
	気分障害	持続する気分(感情)の不調により日常生活に何らかの支障が出ている状態をいいます。うつ病、双極性障害(躁うつ病)などがあります。
	てんかん	脳の一時的な異常興奮状態により、意識障害やけいれんなどが起こるものです。適切な服薬により発作を抑制することができます。
	その他	社会不安障害、パニック障害、強迫性障害など、過去の体験や身体の不調などによる強い不安感から日常生活に支障が出る障害です。
発達障害	A S D(自閉症スペクトラム・アスペルガー症候群)	先天的な脳機能が要因で、人との関わりやコミュニケーションに苦手さがあったり、独特のこだわり行動や振る舞いが見られることもあります。他にも五感が人より敏感であったり、あるいは感じない人もいます。
	ADHD(注意欠陥多動性障害)	注意が散漫で、じっとしていることが苦手であったり、必要なことに注意を向ける、あるいは向け続けることが苦手といった特徴があります。
	LD(学習障害)	日常的な意思疎通に問題はないのに、特定分野の学び、文字や文章を書くこと、数の理解や計算などに課題があるという特徴があります。
その他の障害	難病、高次脳機能障害など、心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な方がいます。	

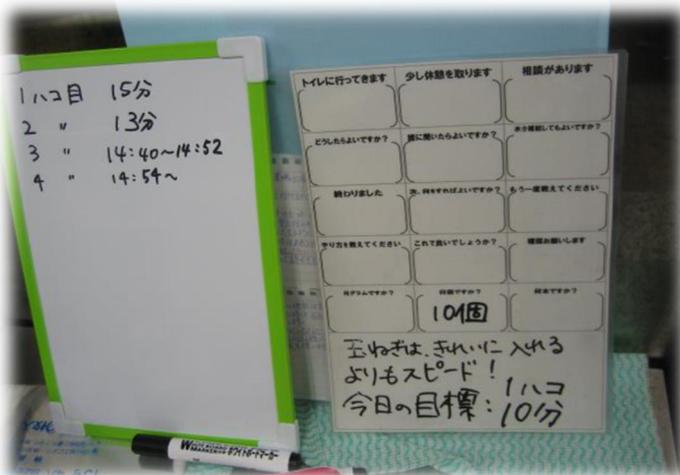
## 障害への配慮はさまざま

段差をなくす、作業スペースを広くする配慮は、働く上で必要な「移動」への制限を軽減します。他にも「言葉で理解することが苦手」、「ミスへの強い恐怖がある」、「優先順位の判断が苦手」、「悩み・困りごとを発信するのが苦手」など、障害に応じて働く上での制限はさまざまです。障害者雇用に積極的な企業は、これらの制限を軽減する配慮や工夫を講じて、障害のある人の活躍の場をつくっています。

良い例と悪い例を、言葉ではなく写真で示す



何を優先にすべきかを具体的に見える化



作業手順をカードで携帯できるようにする



👉 こういった配慮・工夫のためのツールは、専門知識を持つ支援者と共に考えることもできます。

ジョブコーチ支援制度の活用がそのひとつです。宮城障害者職業センターにはジョブコーチ(職場適応援助者)が配置されています。職場へ訪問しながら、障害のある従業員とその事業主・職場の双方に支援を行い、その中で双方に合ったツールを作成するという支援もしています。

# 障害者雇用を促進するための制度

障害者の雇用義務制度や納付金制度を規定する**障害者雇用促進法(正式名称:障害者の雇用の促進等に関する法律)**は労働法のひとつです。

目的は障害者の雇用の確保と安定(差別の禁止、合理的配慮の提供義務を含む)で、対象は**障害者と事業主**です。

## 障害者の雇用義務制度と法定雇用率（お問い合わせ先：ハローワーク）

■令和6年4月から、**従業員40.0人以上の事業主は、従業員の2.5%に相当する数以上の障害者を雇用しなければなりません**（令和6年3月までは法定雇用率2.3%）。

※障害者雇用率制度の算定対象となる障害者は、身体障害者及び知的障害者、精神障害者保健福祉手帳を持つ精神障害者です。

※短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者）は雇用率の算定において0.5カウントとなりますが、精神障害者は特例により1カウントとなります。

※週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率の算定において0.5カウントとなります。

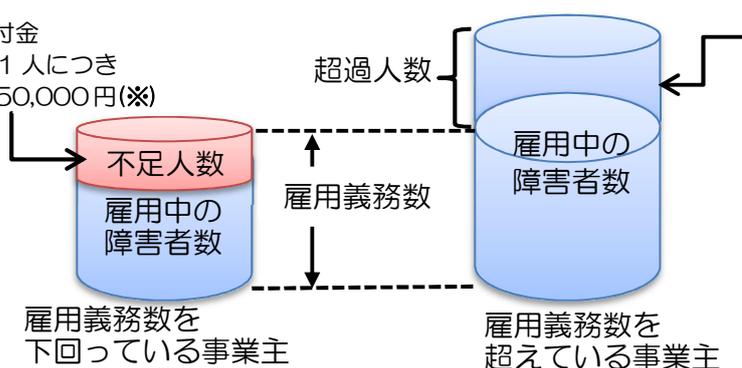
■雇用義務を履行しない事業主は、ハローワークから「雇入れ計画作成命令」などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合は「企業名が公表」されます。

## 障害者雇用納付金制度

（お問い合わせ先・納付手続き：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部 022-361-6288）

雇用中の障害者数が雇用義務数を下回っている事業主（従業員100人超）は、不足する人数に応じて障害者雇用納付金を納める必要があります。

■納付金  
不足1人につき  
月額50,000円(※)



■調整金  
超過1人につき  
月額29,000円（令和5年3月31日  
までの期間については27,000円）

■報奨金(従業員100以下)  
超過1人につき  
月額21,000円

■助成金  
障害者作業施設設置等助成金  
障害者介助等助成金  
重度障害者等通勤対策助成金

納付金を財源に、雇用義務数を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給しています。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主の負担の公平を図ることが目的です。雇用率未達成への罰金的な性格のものではありません。

# 障害者雇用の「はじめて」のために

障害者雇用をすることが「はじめて」である、あるいは身体障害者は雇用しているが精神障害者を「はじめて」雇用する、など、障害種別によつての「はじめて」もあります。

このような「はじめて」の場合に、次のような進め方があります。



何から始めたらよいのでしょうか。

## 1. まずは「不安」の解消から

障害のある人と会って話をする機会を作ってみませんか。

### ① 職場見学

本人に仕事内容を実際に見てもらい、意見を聞いてみましょう。想定と違っていたなど、お互いの気づきにつながることもあります。本人の人柄もぜひ見てあげてください。不安なのは障害のある本人も「いっしょ」です。支援機関に相談して見学会の開催を補助してもらう方法もあります。

### ② 職場実習

本人に仕事を体験してもらう制度です。障害のある人とのかかわり方、周囲への障害理解、切り出し作業の適切さなどを支援者を交えて見極める機会になります。本人にとっては作業への適性や必要な体力、交通機関の利用に課題はないかなど、現場体験を通して見極める機会になります。



実習は「雇用」ではありませんので、賃金や通勤費、労働保険の負担は不要です。また、短期間(3~10日間程度)設定が可能で、支援者が間に入り調整役となります。実習期間中の事故への損害保険も支援機関と本人で加入します。支援者(機関)を交えることで、本人の長所や必要な配慮、普段の支援内容について情報が得られやすくなり、さらなる不安解消につながります。



どのような職務に従事させたらよいか知りたい。



#### 【仕事の切り出しに悩んだら】

ハローワークや宮城障害者職業センターが職場見学に同行するなどしながら、障害のある人の目線に立って「できる仕事」「できない仕事」をいっしょに考え、提案します。障害者雇用リファレンスサービスや各種マニュアルの活用もできます(→9章「雇用ノウハウ」)。



障害のある人を募集したい。不安が少しある。

## 2. 「不安」が軽減、解消されたなら

支援や助成制度を活用した求人、雇用を検討してみませんか。

### ③ 障害者求人

ハローワークで作成できる求人票には一般枠求人(一般求人)だけでなく、障害者枠で募集する障害者求人があります。就職を希望する障害者の多くはハローワークの専門援助部門が担当する相談窓口で応募相談をしています。専門援助部門のアドバイスを受けながら障害者求人を作成することができます。

#### 【このようなデータも】

障害者求人と一般求人では1年後の職場定着率が20%も違うというデータがあります。

## ④ トライアル雇用(試行雇用)

仕事への適性や業務をやり遂げる力などを見極め、本人と企業がお互いに理解を深めるために一定期間試行的に雇用する制度です。常用雇用への移行を目的に試行期間は原則3か月間です。

## ⑤ ジョブコーチ支援

宮城障害者職業センターでは、**ジョブコーチ(職場適応援助者)**を派遣して、障害のある従業員が不安なく働けるような仕事の流れ(作業の手順)についての助言や、本人に仕事を指示する際に有効なツール作成の支援など、専門的な支援を行います。また、障害のある人が利用する就労支援施設にジョブコーチが配置されており、そこからの派遣によりジョブコーチ支援を受けることもできる場合があります。



採用した後のサポートはどうなる。

**3. 雇用が開始された「後」も「職場定着支援」制度を積極的に活用してみませんか。**

## ⑥ 定着支援

支援機関が雇用先(職場)に定期的な連絡を行い、必要に応じて訪問などにより定着のための支援を行う制度です。本人と企業の双方から、勤務後の新たな悩みや課題への対応など、相談に応じながら支援します。

企業と障害のある本人が、お互いの不安を解消しながら信頼関係を築き採用した「人財」「戦力」です。短期での離職で手放さないようお願いします。

また、さまざまな助成金を活用できる場合があります。(10万、助成金など)



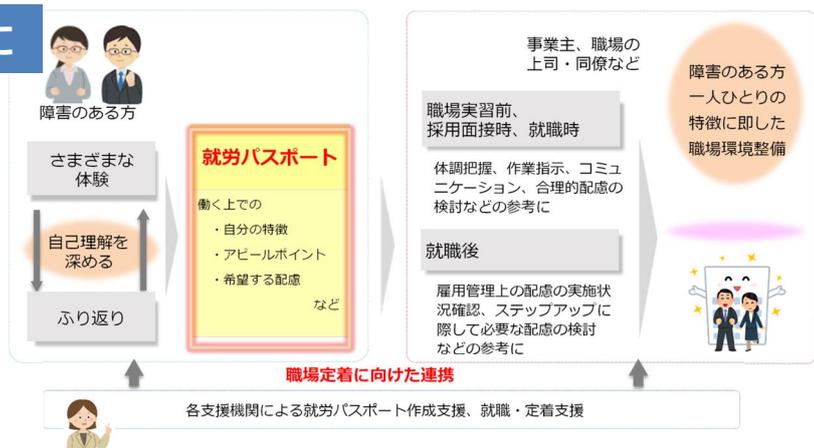
本人に必要な配慮を含めて、社員への理解促進をしたい。

**4. 本人に必要な配慮を共有するためにツールやセミナー・出張講座を積極的に活用してみませんか。**

## ⑦ 本人への配慮を共有するために

厚生労働省では、障害のある方が働く上で、自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを整理できるツールとして「**就労パスポート**」を作成し、普及促進をしています。

本人と職場、支援機関とで必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツールです。



## ⑧ 社員の理解促進・不安解消

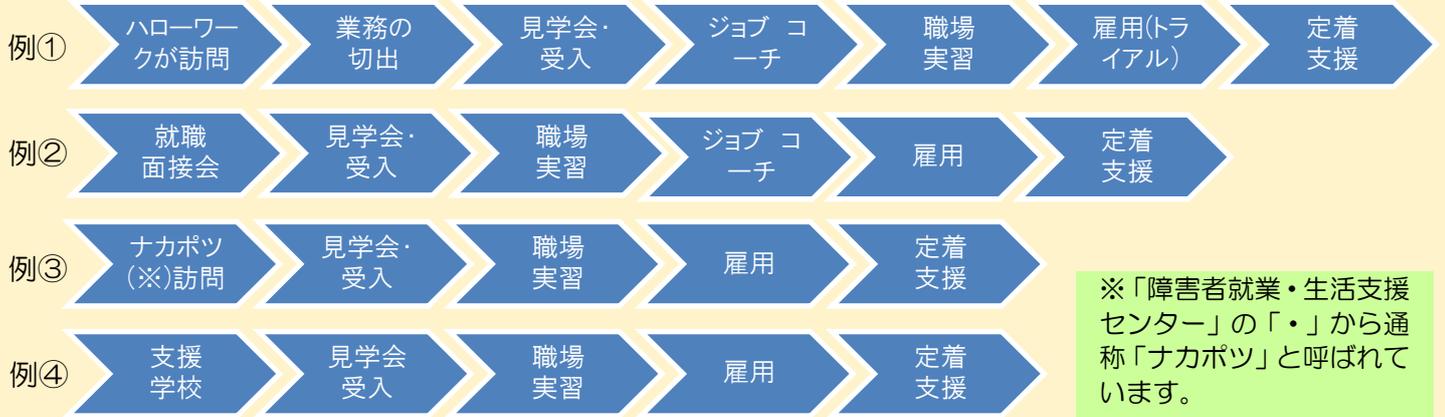
職場の同僚や上司等を対象として、「**精神・発達障害者しごとサポーター養成講座**」を県内各地で開催しています。

主に精神障害や発達障害について、正しく理解いただき、職場での応援者(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です。





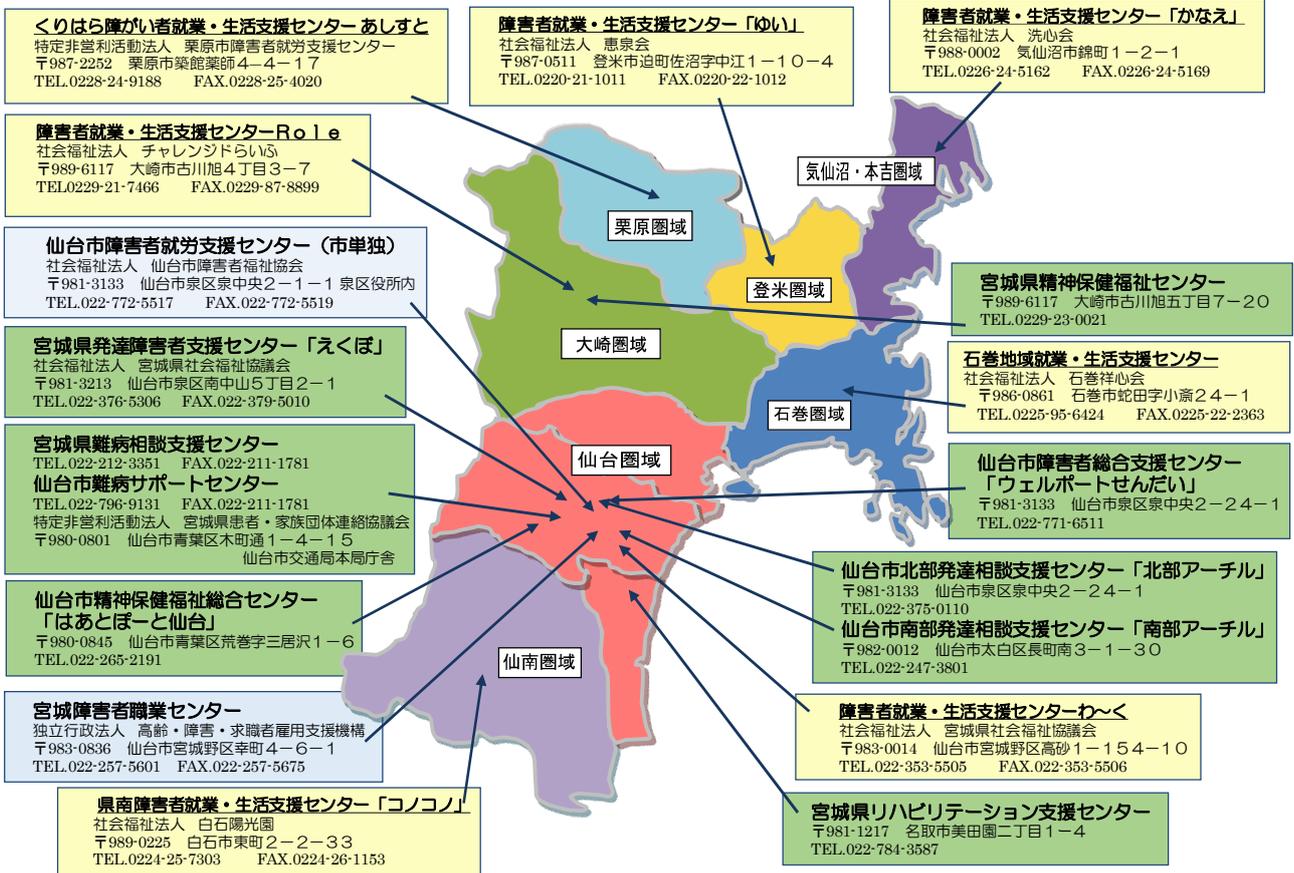
下の図は実際に行われている障害者雇用の流れです。不安の解消から雇用、その後のサポートへの流れは1つではありません。きっかけ(入口)、活用した支援機関、見学会の開催、職場実習の受入、ジョブコーチ制度活用など、その組み合わせや順番はさまざまです。障害者雇用についての悩みや不安を企業だけで抱えるのではなく、外部の支援機関を積極的に活用しながら協働で一歩ずつ進めてみてはいかがでしょうか。その一歩一歩が障害者本人との信頼関係を築き、安心して長く働ける自信のためのステップになりえます。



## 障害の内容に応じて多様な相談機関があります

就労の面だけでなく、障害の特性についての相談や職場外の生活支援に対応できる多様な支援機関があります。課題を本人や職場内だけで抱えるのではなく、支援機関に相談と連携を求めることが大切です。

## 宮城県内の主な支援センターの配置状況



# 障害者雇用優良中小事業主認定制度

障害者の雇用や、雇用した後の長期定着（安定）に関する取組の実施状況が、「優良である」とする基準を満たす中小企業（常時雇用する労働者の数が300人以下の企業）に対して、厚生労働省が「障害者雇用優良中小事業主」として認定する制度です。

この制度には、企業と障害者が明るい未来や社会の実現に向けて「**ともにすすむ**」という思いがこめられており、愛称が「もにす」と名付けられました。この制度は「もにす認定」とも呼ばれ、認定の証である「もにす認定マーク」があります。



障害者の就業による社会的自立に注目が集まっています。認定を受けた事業主は、その優良な取組に社会的認知度が高まり、地域では身近なロールモデルとして注目されます。さらに、商品やサービス、広報に「もにす認定マーク」を活用して優良な取組をアピールすることができます。

宮城労働局、ハローワークでは障害者雇用の取組が一層推進されるよう、認定事業主を好事例として取り上げていきます。

## 障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること  
（取組関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
  - ②法定雇用率を達成していること  
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること  
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
  - ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
  - ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと
- ※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウト カム)	体制 づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウト カム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
		優良	1点	優良				4点	
	②人材面	特に優良	2点	良			2点		
		優良	1点	⑫定着状況			特に優良	6点	
	仕事 づくり	③事業創出	特に優良	2点		優良	4点		
			優良	1点		良	2点		
		④職務選定・創出	特に優良	2点		⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点	
			優良	1点			優良	4点	
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点		良	2点		
			優良	1点		⑭キャリア形成	特に優良	6点	
環境 づくり	⑥職務環境	特に優良	2点	優良	4点				
		優良	1点	良	2点				
	⑦募集・採用	特に優良	2点	成果関係の合格最低点		6点 (満点24点)			
		優良	1点	情報 開示 (ディス クロー ジャー)	取組(アウトカム)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点	
特に優良	2点	優良	1点						
⑧働き方	特に優良	2点	⑯数的側面		特に優良	2点			
	優良	1点			優良	1点			
⑨キャリア形成	特に優良	2点	⑰質的側面	特に優良	2点				
	優良	1点		優良	1点				
⑩その他の雇用管理	特に優良	2点	情報開示関係の合格最低点		2点 (満点6点)				
	優良	1点	合計の合格最低点		20点 (満点50点)				
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)					

## ハローワーク

障害のある方への求人相談、専門相談員による求職者の窓口相談は各ハローワークの専門援助部門が担当しています。精神障害者や発達障害者に特化した専門の相談員（トータルサポーター）も配置しており、本人と事業主の双方を、他支援機関と連携して支援する体制があります。

安定所	電話番号	所在地
仙台公共職業安定所	022-299-8811	仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル
仙台公共職業安定所 大和出張所	022-345-2350	黒川郡大和町吉岡南2-3-15
石巻公共職業安定所	0225-95-0158	石巻市泉町4-1-18 石巻合同庁舎内
塩釜公共職業安定所	022-362-3361	塩竈市港町1-4-1 マリンゲート塩釜3F
古川公共職業安定所	0229-22-2305	大崎市古川中里6-7-10 古川合同庁舎内
大河原公共職業安定所	0224-53-1042	柴田郡大河原町大谷字町向126-4オーガ1階
大河原公共職業安定所 白石出張所	0224-25-3107	白石市字銚子ヶ森37-8
築館公共職業安定所	0228-22-2531	栗原市築館薬師2-2-1 築館合同庁舎内
迫公共職業安定所	0220-22-8609	登米市迫町佐沼字内町42-10
気仙沼公共職業安定所	0226-24-1716	気仙沼市古町3-3-8 気仙沼駅前プラザ2階

## 宮城障害者職業センター（☎ 022-257-5601）

雇入れ計画の作成、職場配置・職務設計、職場での配慮や業務指導方法の助言、従業員への研修など、**事業主に対する相談・援助**を行っています。また、障害者が円滑に職場適応できるよう、事業所にジョブコーチ（職場適応援助者）を派遣し、本人と事業主や職場の従業員に対して助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案する支援もしています。

## 障害者就業・生活支援センター（☎ 7 ☎ 配置状況）

求職中または在職中の障害者が抱える課題に応じて、雇用および福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面・生活面の一体的な支援を行います。

## 雇用ノウハウ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、さまざまな障害者雇用ノウハウの紹介や、障害者の就労を支援する機器の紹介・貸し出しなどを行っています。ぜひご利用ください。

## 障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用に関心のある事業者の事例をホームページで紹介しています。業種や障害ごとに検索することができます。

URL : <http://www.ref.jeed.or.jp/>

障害者雇用リファレンスサービス

検索

## 各種マニュアル

障害者雇用に関するノウハウや具体的な雇用事例を業種別・障害別にまとめた『**雇用マニュアル**』、障害特性、雇用管理などについてコミック形式で紹介した『**コミック版**』、障害者の職域拡大について障害別にまとめた『**障害者職域拡大マニュアル**』、障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて事業所が創意・工夫して実践している取り組みをテーマ別にまとめた『**事例集**』ほかを紹介しています。

URL : <http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/index.html>

障害者雇用マニュアル ごあんない

検索

## 就労支援機器の紹介・貸し出し

障害者の就労を支援する機器をホームページに写真や動画で紹介。また、一定期間（原則6か月）機器の無料貸し出しも行っていきます。

URL : <http://www.kiki.jeed.or.jp/>

就労支援機器

検索

## 助成金など

障害者の雇用を促進するために、事業主に対する助成金や税制上の優遇措置などの、さまざまな支援制度があります。ここではその一例をご紹介します。

※ 助成を受けるためには一定の要件を満たす必要がありますので、ご注意願います。

### ① 障害者雇用のための助成金

お問い合わせ先：ハローワーク

トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)	ハローワーク等の紹介により原則 3 か月の試行雇用を行う場合、対象者 1 人当たり月額最大 4 万円(精神障害者雇用は特例あり。)を支給します。精神・発達障害者については週 10 時間以上 20 時間未満(3 か月以上 12 か月以内)の短時間トライアル雇用制度もあります。
特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	ハローワーク等の紹介により障害者を継続して雇用する事業主に対し賃金の一部を助成します。(障害程度、所定労働時間等により 30 万円～240 万円)

### ② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

お問い合わせ先：独立行政法人高齢・障害・

求職者雇用支援機構宮城支部

障害者作業施設設置等助成金	障害者が作業しやすいような施設設備(スロープや特殊設備など)を設置した場合、その費用の一部を助成します。
障害者介助等助成金	職場において障害者の支援を行う人(手話通訳者など)を雇入れた場合などに、その費用の一部を助成します。

※ ①、②の詳細(支給要件、支給額など)は、ハローワークで配布している「雇用・労働分野の助成金のご案内(詳細版)」をご覧ください。

## おわりに

「雇用」は、社会参加のための基本活動です。障害のある方も、障害のない方と同様に、働くことを通じて社会に参加し、社会に貢献していくことが強く求められています。このことを実現・進展させるためには、とりわけ障害者のある方に直接雇用の場を提供する事業主の方のご理解が大変重要となります。

一人でも多くの障害のある方が、早期に安定した職業に就くことができますよう事業主の皆様のご理解をお願いします。