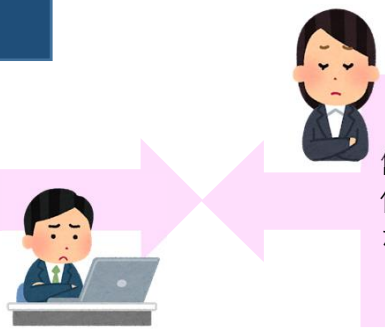
障害者雇用に取り組みやすくなります！

令和6年度から、障害者雇用率のカウント方法が変更され、一部の障害者については週所定労働時間10時間以上から雇用率のカウントの対象となります。これにより、少しの仕事量からでも、障害者雇用に取り組みやすくなります。

ニーズの一致

（企業のニーズ）
人手が足りず、本来取り組みたい業務や「いつかやりたい」と思っていた業務に取り組む余裕がない。



（障害者のニーズ）
働く意欲・能力はあるが、個々の状況（体調管理、通院など）から長時間の就労が難しい。

週１０時間以上からの就労によって解消できます！

- 残業の減少
- 業務に余裕が生まれエラー発生を抑制
- やりたい仕事に集中でき業務効率が改善

- 個々の状況に応じた時間での就職が可能
- 業務や就業場所の多様な選択肢で無理なく就職
- 就労・収入による生活の安定、改善

採用・就職までの流れ

障害者雇用に取り組みたい企業の方 → 企業訪問（業務切り出し）

まずはハローワークにご相談ください。

働きたい障害者の方 → 職業相談（見極め）

企業見学 → 実習 → 面接 → 採用

実習後、企業と訓練生の希望があれば、ハローワークによる職業紹介を行います。

実習は、豊富な支援メニュー（公募型委託訓練など）を活用することができます。

ご相談ください

障害者の方も戦力として来てほしいが・・・、
- 自社内でどのくらいの仕事を用意できるだろうか。
- どのくらいの仕事をしてもらえるだろうか。

求人のご提出や実習、委託訓練のご相談はハローワークへ！

お問い合わせ先
ハローワーク甲府（甲府公共職業安定所）
〒400-0851　甲府市住吉１－１７－５
TEL　055-232-6060（部門コード　＃３１）

甲府所　0606

短時間からの障害者雇用に関するＱ＆Ａ

短時間からの障害者雇用に取り組むことで、企業にはどのようなメリットがありますか？

業務の一部を障害者の方に担当してもらうことで、社員の方がより得意な業務へとシフトすることができ、業務効率が改善され、残業時間の縮減や人為的なエラーの解消が期待できます。

また、障害者との協働を通じて他者への理解力、発信力が高まり、外部への営業や社内の雇用管理への応用が期待できます。

障害者の方に担当してもらう仕事は、どうやって探せばよいですか？

①「特定の規則やルールに沿って処理する定型的な仕事」
②「納期が一定でコツコツ処理できる仕事」
などが比較的向いていると言えます。（例：普段なかなか行き届かない場所の清掃や、書類の電子化、シュレッダー処理、など）

また、社内で募集をかける際には、
③「担当がはっきり決まっていない仕事」
④「手が空いたらそのうちやろうと思っていた仕事」
⑤「誰かがやってくれると、社内皆のためになる仕事」
など、いったん「障害者でもできる仕事」という視点を離れた切り口で呼びかけ、提出があった中から①、②の視点で選抜、再構築する方法が有効です。慣れてくれば、より特性に合った仕事を担当してもらうことも考えられます。障害者雇用に取り組んでいただく企業様に対しては、ハローワークはじめとする支援機関が「業務切り出し」をお手伝いします。

将来的に勤務時間を延長し、週２０時間以上の勤務とすることが必要ですか？

働く方ご自身が、短時間での雇用を経験したことで自信がつき「週２０時間以上の雇用にチャレンジしたい」という意向がでてきた場合には、社内の業務量等をご勘案のうえ、ご本人や支援者と調整しながら適切な待遇を行うよう努めていただきますようお願いします。

賃金の支払いは必要ですか？

短時間でも「雇用」であるため、最低賃金（山梨県は時給９３８円　※令和５年１０月１日現在）以上での賃金の支払いをお願いします。

雇用後は、どのようなフォローがありますか？

雇用された障害者の方が就労や生活のための支援機関を利用されている場合には、就職後も引き続き支援機関のスタッフがご本人と職場の方のコミュニケーションをバックアップします。ハローワークでも支援機関のご利用をお勧めしているほか、実習開始時に企業側から支援機関を利用するよう条件を付していただくことも可能です。

また、企業の方のご相談には、ハローワークや障害者職業センターの職員が採用後も対応させていただきます。

短時間からの雇用でも障害者雇用率のカウント対象となりますか？

令和６年度より、精神障害者等一部の障害者の方は週１０時間からでも０．５人分としてカウントが可能となります。詳しくは「法定雇用率引上げと支援策の強化」リーフレット裏面のPOINT３をご覧ください。

☆短時間からの雇用で障害者を受け入れていただく場合にお願いしたいこと

・雇用前に実習期間を設けていただけると、人材の見極めや採用後の定着に効果的です。
・障害者の公的職業訓練である、実践型トレーニングが利用できる場合があります。雇用によらない実習形式で実際に企業の現場をお借りして行うもので、提供いただいた企業様には委託料が支払われます。（詳細別途）
・実習の際は、雇用していただく障害者が担うマニュアル（手順書）を作成いただくことをお勧めします。マニュアルを見ながら仕事ができるよう、具体的な手順を整理していただきますと、障害者の方や受け入れる職場の方も安心して働くことができます。