

障害者雇用の すすめ

- 障害者雇用をためらっていませんか？ …………… 2
- 障害についての基礎知識 …………… 3
- 障害者雇用を促進するための制度 …………… 4
- 障害者雇用に対する各種支援 …………… 5
- 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 …………… 8
- 障害者職場実習推進事業のご案内 …………… 9
- 県内の支援機関一覧 …………… 10

平成29年12月



厚生労働省・愛媛労働局・公共職業安定所

障害者雇用をためらっていませんか？

障害者雇用という、どのようなイメージをお持ちでしょうか。

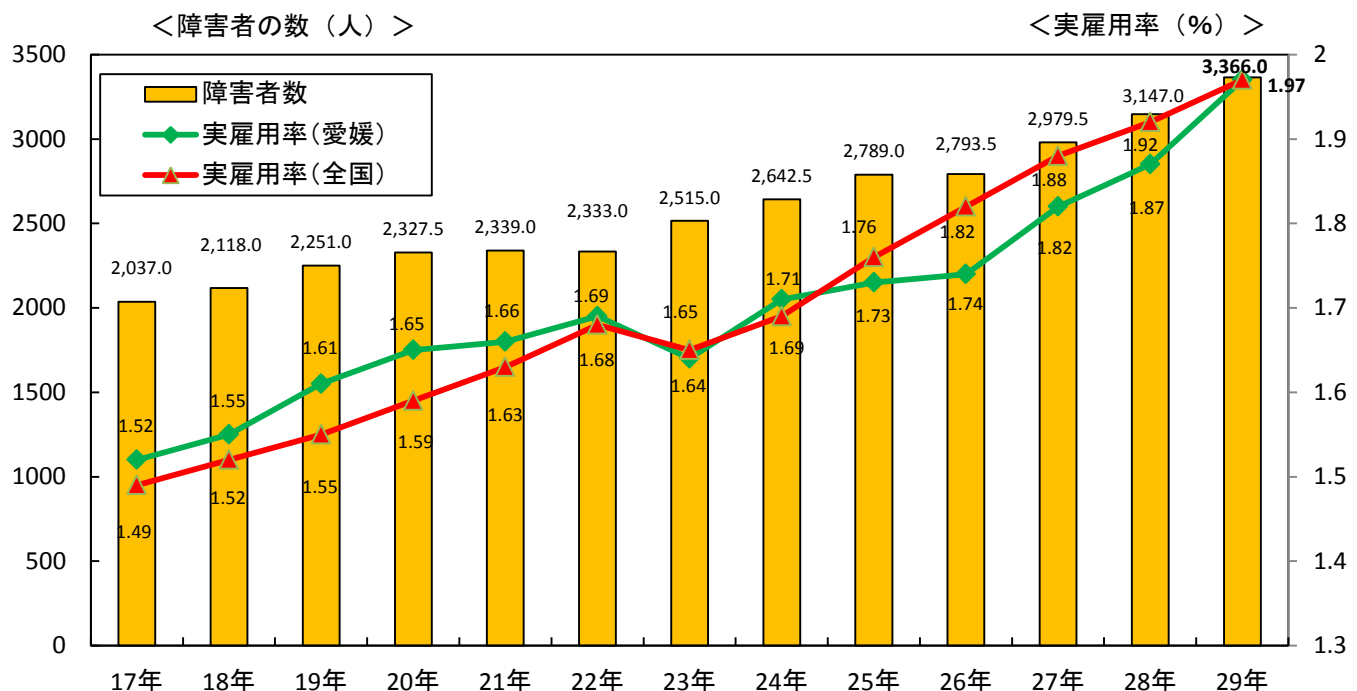
障害のある人を雇わなければいけないということはわかっているけれど、どのような仕事ができるのか、会社の利益につながるのだろうか、となかなか一步を踏み出せないところがあるのではないのでしょうか。しかし実際は、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職まで、さまざまな職種で障害のある人が活躍しています。

これは、近年の障害者雇用の状況を見ても明らかです。

障害者の雇用は近年着実に進展しており、愛媛労働局における、平成29年6月1日現在の民間企業（50人以上規模の企業：法定雇用率2.0%）に雇用される障害者の数は、3,366.0人で、前年より7.0%（219.0人）増加しています。

なお、実雇用率は、1.97%（前年1.87%）、法定雇用率達成企業の割合は54.2%（前年51.7%）となっています。

○障害者雇用状況



注：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。平成22年7月の制度改正により、算定方法が変わったため（短時間労働者の算入、指定業種に対する除外率の引き下げなど）、平成23年とその前年までの数値を単純に比較することはできません。

障害者雇用を積極的に進めている企業は、障害のある人の「できないこと」ではなく、「できること」に目を向けています。その人の能力を生かせる仕事を切り出し、能力が発揮できる職場環境を整備することで、その人に活躍の場を与えると同時に、企業の利益につながっているのです。これは、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）の考え方にも通じます。

また、障害者雇用をきっかけに社内のコミュニケーションが活性化した、雰囲気明るくなったという声も聞かれます。障害のある人に必要な配慮を考えることが障害のない人への配慮につながったり、障害のある人の存在が周囲に刺激を与えたりすることもあります。

さまざまな支援機関が皆さまのお手伝いをしますので、ぜひ障害者雇用に取り組んでみてください！

障害についての基礎知識

「障害のある人」と言っても、さまざまな障害特性があります。特性を理解して、雇用につなげてください。

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。就労支援機器(拡大読書器、パソコンの音声化ソフトなど)の発達もあり、ヘルスキーパー(企業内理療師)のほか事務職での採用など職域が広がっています。
	聴覚障害	聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、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の手段がありますが、いずれもできる人とできない人がいます。近年は、店頭での販売業務に携わるなど職域が広がっています。
	肢体不自由	障害の原因・部位・程度によりさまざまな障害があります。個人の状況に合わせて、できる範囲で物理的環境の整備をすることで就労が可能です。
	内部障害	心臓機能障害、腎臓機能障害など、生命の維持に関わる重要な機能の障害です。通院や治療機器の装着などが必要となります。また、疲れやすい傾向があり、無理のない勤務態勢などの配慮が必要ですが、中途障害者も多く、豊富な職務経験のある人もいます。
知的障害	知的な発達に遅れがあり、意思交換(言葉を理解し気持ちを表現することなど)や日常生活(お金の計算など)が苦手なために援助が必要なことがあります。障害の程度、能力、意欲、体力などは個人差があります。従来からの定型業務に加え、事務補助や介護などの業務にも職域が広がっています。	
精神障害	精神障害には、統合失調症、そううつ病、てんかんなどがあります。精神的、身体的にも疲れやすい傾向があるため、短時間勤務からはじめ、体力の状況をみながら勤務時間を徐々に延長するといった工夫や、通院など健康管理面の配慮を行うことで就労が可能です。	
その他の障害	発達障害者、難病のある人、高次脳機能障害者などです。	

※ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用 事業主のためのQ&A集」(2012)を一部改編

県内の障害者職業紹介状況

平成28年度の県下8ハローワークにおける障害者の就職件数は、1,143件(対前年度比3.3%増)となり、過去最高となった前年度を上回りました。

年度	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率(③/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
23年度	1,448	9.8	1,865	11.5	731	21.0	50.5	4.7
24年度	1,573	8.6	2,012	7.9	835	14.2	53.1	2.6
25年度	1,765	12.2	2,268	12.7	942	12.8	53.4	0.3
26年度	1,816	2.9	2,353	3.7	1,042	10.6	57.4	4.0
27年度	1,979	9.0	2,804	19.2	1,107	6.2	55.9	▲1.5
28年度	1,918	▲3.1	2,962	5.6	1,143	3.3	59.6	3.7

障害者雇用を促進するための制度

雇用・就労は、障害のある人の自立・社会参加のための重要な柱です。「**障害者の雇用の促進等に関する法律**」は、障害のある人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を目指し、さまざまな制度について規定しています。

以下、障害者の雇用義務と障害者雇用納付金制度について説明します。

障害者雇用率制度

従業員50人以上の事業主は、**従業員の2.0%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。**

〔 ※ 障害者雇用率制度の算定対象となる障害者は、原則として身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を持つ人に限ります。 〕

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。



（お知らせ）平成30年4月1日から

- **民間企業については、2.3%（当分の間 2.2%、3年を経過する日より前に 2.3%）【現行 2.0%】に上がります。**
- **国及び地方公共団体並びに特殊法人については、2.6%（当分の間 2.5%、3年を経過する日より前に 2.6%）【現行 2.3%】に上がります。**
- **都道府県等の教育委員会については、2.5%（当分の間 2.4%、3年を経過する日より前に 2.5%）【現行 2.2%】に上がります。**

障害者雇用納付金制度

常時雇用している障害者の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。この納付金を財源に、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。この制度は、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、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

- **障害者雇用納付金（法定雇用率未達成事業主）**
不足1人につき 月額50,000円（※）納付
※従業員100人超200人未満の事業主は、平成32年3月まで月額40,000円
- **障害者雇用調整金（従業員100人超で、法定雇用率達成事業主）**
超過1人につき 月額27,000円支給
- **報奨金（従業員100人以下で、一定水準を超えて障害者を雇用する事業主）**
超過1人につき 月額21,000円支給



障害者雇用納付金制度は、平成27年4月から常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象となりました。

障害者雇用に対する各種支援

障害者雇用を進めるに当たっては、さまざまな支援機関や制度をご利用いただけます。

6・7・9でそれぞれの詳細を紹介しています。

障害者雇用は初めてなので、
何から始めたらよいか相談したい

- まずは**ハローワーク**へご相談ください。ご利用いただける支援制度の案内や、必要に応じて専門機関の紹介をしています。

障害のある人をどのような職務に
従事させたらよいか知りたい

- 障害者雇用に取り組む事業所の好事例を紹介している**障害者雇用リファレンスサービス**や**各種マニュアル**をウェブ上でご覧いただけます。(→6で「2. 雇用ノウハウ」)
- **ハローワーク**や**地域障害者職業センター**では職務の切り出しのご相談にも応じています。

障害のある人を募集したい

- 就職を希望している障害者の多くは、**ハローワーク**に求職登録していますので、まずはハローワークにご相談ください。
- 求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催しています。

いきなり障害のある人を雇うのは
不安なのですが・・・

- 障害者雇用への不安を解消するために、まずは短期の試用雇用(トライアル雇用)の形で受け入れる**障害者トライアル雇用事業**(障害者トライアル雇用奨励金)をご利用ください。(→7で「3. 助成金など」)
- 障害のある人を雇い入れた後も、必要に応じて**ハローワーク**や**障害者就業・生活支援センター**の担当者が職場を訪れ、業務に適應できるよう職場定着指導を行っています。
- **地域障害者職業センター**では、事業所に職場適應援助者(ジョブコーチ)を派遣して障害者・事業主に直接的・専門的な援助を行っています(ジョブコーチ支援事業)。

障害のある人の受け入れを体験し
てみたい

- **職場実習制度**をご利用ください。
(→9で「障害者職場実習推進事業のご案内」)

障害のある人を雇用した場合に活用
できる助成制度はありますか

- さまざまな助成制度をご利用いただけます。
(→7で「3. 助成金など」)

1. 主な支援機関

ハローワーク

ハローワークでは、**障害者を対象とした求人の申込み**を受け付けています。専門の職員・相談員が就職を希望する障害者にきめ細かな職業相談を行い、就職した後は業務に適應できるよう**職場定着指導**も行っています。

その他、障害者を雇用する事業主や雇用しようとしている事業主に、**雇用管理上の配慮などについての助言**や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの**専門機関の紹介**、**各種助成金の案内**を行っています。また、求人者・求職者が一堂に会する**就職面接会**も開催しています。

地域障害者職業センター

地域障害者職業センターでは、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の指導方法についての助言、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、就職した障害者が円滑に職場適應できるよう、事業所に職場適應援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害のある人を支援するとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、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、**ジョブコーチ支援事業**を行っています。

その他、**高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部**では、障害者雇用調整金、報奨金、助成金などの申請や障害者雇用納付金の申告の受付を行っています。

障害者就業・生活支援センター

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。

2. 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好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/>

リファレンスサービス

検索

各種資料（障害者雇用）

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/>

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ます。

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

就労支援機器

検索

3. 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。

① 障害者雇用のための助成金

○問い合わせ先：ハローワーク

障害者トライアル雇用助成金	I 障害者トライアルコース II 障害者短時間トライアルコース
特定求職者雇用開発助成金	I 特定就職困難者コース II 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース III 障害者初回雇用コース
障害者雇用安定助成金	I 障害者職場定着支援コース II 障害者職場適応援助コース III 障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース

② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

○問い合わせ先：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛媛支部

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
障害者介助等助成金	障害者が主体的に業務を実施するために必要な介助または適切な雇用管理等を実施する場合に、その費用の一部を助成

③ 税制上の優遇措置

○問い合わせ先：ハローワーク・税務署

- 事業所税の軽減措置 など

※ 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パンフレット「雇用関係助成金のご案内 ～雇用の安定のために～」をご覧ください。

※ ③の詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou-roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/intro-yugusochi.html>

障害者雇用に係る税制上の優遇措置

検索 

お問い合わせ先

愛媛労働局 職業安定部 職業対策課

〒790-8538 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎

(参考) 愛媛労働局ホームページ <http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

または 各ハローワークへ

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の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) 障害者差別禁止指針

- すべての事業主が対象
- 障害者であることを理由とする差別（直接差別）を禁止
- 事業主や同じ職場で働く人が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要
- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの項目で障害者に対する差別を禁止

例：募集・採用

- ・障害者であることを理由として、障害者を募集または採用の対象から排除すること。
- ・募集または採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

(2) 合理的配慮指針

- すべての事業主が対象
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの

例：募集

- ・採用内容について、音声などで提供すること（視覚障害）
- ・面接を筆談などにより行うこと。（聴覚・言語障害）
- ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。（知的障害）

(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き上げ分について、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。

障害者職場実習推進事業のご案内

愛媛労働局では、障害者の雇用促進のため、企業の皆様を対象に、障害者の職場実習受入のご協力についてご案内しております。

このような企業の皆様へ

- ・ 障害者雇用をしたいと考えているが雇用にはためらいがある。
- ・ 障害のある人にどんな仕事ができるかわからない。
- ・ 障害者雇用に関心がある。社会貢献したい。

実習に際しては就労支援機関等のスタッフがフォローいたします

実習の流れ

実習受入事業所として登録

労働局・ハローワークが
実習希望者を紹介

雇用を前提としない
職場実習を経験

事業の内容

実習対象者

職場実習を希望する障害者の方

実習日数

5日～10日間

実習時間

必要に応じて1日3時間から事業所の所定労働時間内

保険の加入

実習期間中の事故等に関する保険加入は、就労支援機関または愛媛労働局が行います。

賃金の支払い

実習期間中の賃金や交通費の支払いは必要ありません。

協力謝金

実習を行った事業所に対して、一定の要件により、1日一人当たり2,000円の協力謝金をお支払いいたします。
(一回の実習に対し、一人当たり上限20,000円)



お問合せ先

愛媛労働局 職業安定部 職業対策課

〒790-8538 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎5階
電話 089-941-2940 FAX 089-941-5200

担当：地方障害者雇用担当官、就職支援コーディネーター



県内の支援機関一覧

ハローワーク

公共職業安定所名	所在地	電話番号	管轄地域
松山	〒791-8522 松山市六軒家町 3-27	089-917-8609 FAX089-917-5233	松山市、伊予市、東温市、伊予郡、上浮穴郡
今治	〒794-0043 今治市南宝来町 2-1-6	0898-32-5020 FAX0898-33-3593	今治市（新居浜公共職業安定所の管轄区域を除く）、 越智郡
八幡浜	〒796-0010 八幡浜市松柏丙 838-1	0894-22-4033 FAX0894-22-5051	八幡浜市、西予市、西宇和郡
宇和島	〒798-0036 宇和島市天神町 4-7	0895-22-8609 FAX0895-22-8566	宇和島市、北宇和郡、南宇和郡
新居浜	〒792-0025 新居浜市一宮町 1-14-16	0897-34-7100 FAX0897-37-0590	新居浜市、今治市のうち四阪島
西条	〒793-0030 西条市大町受 315-4	0897-56-3015 FAX0897-56-3001	西条市
四国中央	〒799-0405 四国中央市三島 中央1-16-72	0896-24-5770 FAX0896-23-6639	四国中央市
大洲	〒795-0054 大洲市中村 210-6	0893-24-3191 FAX0893-23-3620	大洲市、喜多郡

地域障害者職業センター

名称	所在地	電話番号
愛媛障害者職業センター	松山市若草町7-2	089-921-1213 FAX089-921-1214
高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛媛支部	松山市西垣生町2184	089-905-6780 FAX089-905-6781

障害者就業・生活支援センター

名称	所在地	電話番号
えひめ障がい者就業・生活支援センター	松山市道後町2-12-11 愛媛県身体障害者福祉センター内	089-917-8516 FAX089-917-8518
障害者就業・生活支援センター あみ	今治市北宝来町2-2-12	0898-34-8811 FAX0898-34-8833
南予圏域障害者就業・生活支援センター きら	宇和島市大宮町3-2-10	0895-22-0377 FAX0895-28-6622
障がい就業・生活支援センター エール	新居浜市政枝町2-6-42	0897-32-5630 FAX0897-31-2322
八幡浜・大洲圏域障がい者就業・生活支援センター ねっと Work ジョイ	西予市宇和町卯之町5丁目234	0894-69-1582 FAX0894-69-1583
障害者就業・生活支援センター ジョブあしすと UMA	四国中央市三島中央3-13-12 サンハイツ三島中央1階	0896-23-6558 FAX0896-23-6558