

令和6年度
奥越障害者雇用推進セミナー



誰もが活躍できる社会づくりを！

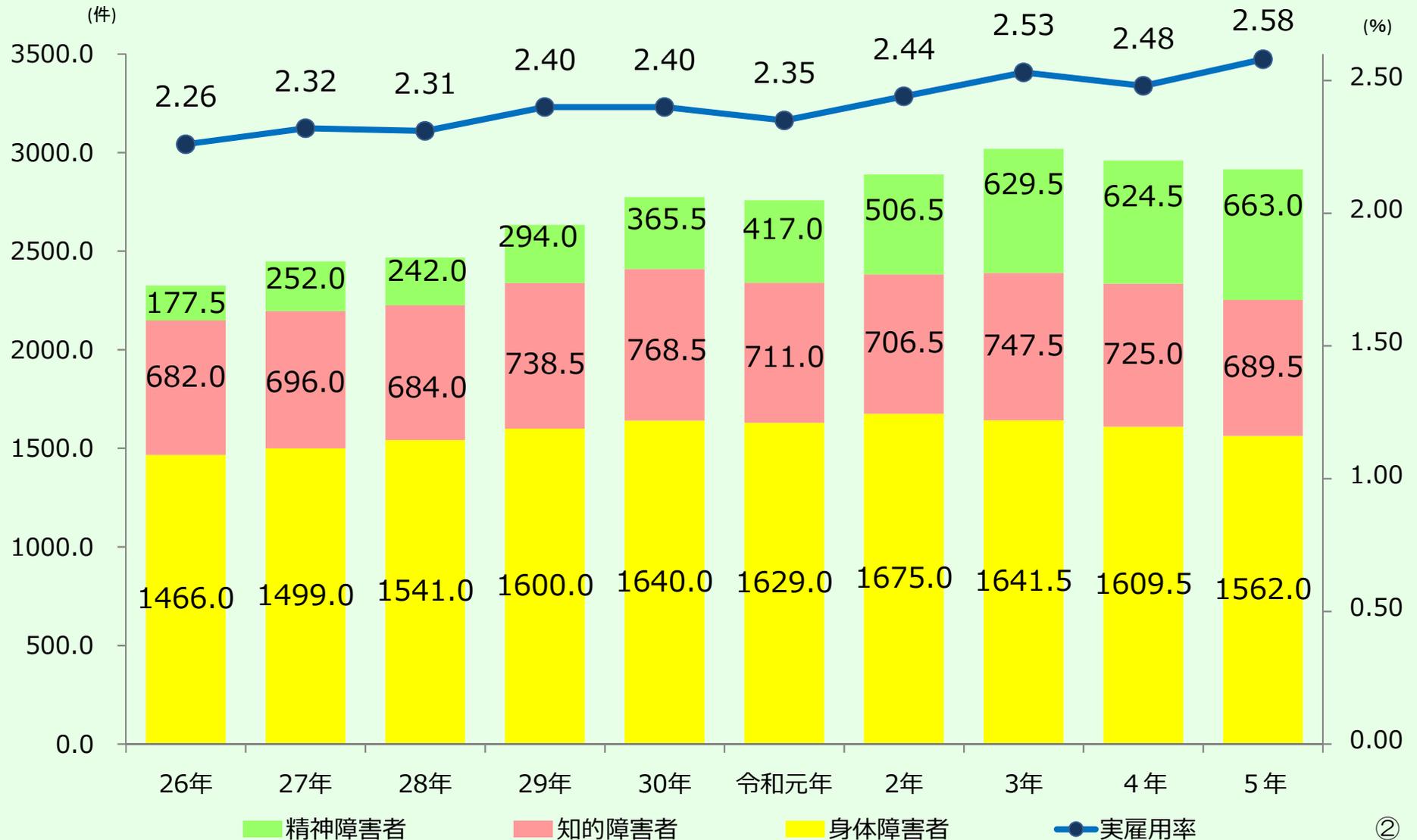
～ダイバーシティ &
インクルージョンの促進(R6)～

障害の有無といった多様性を互いに尊重し、認め合い誰もが活躍できる社会

福井労働局・ハローワーク大野 ①

福井県における障害者雇用の状況（民間企業）

- **民間企業の法定雇用率は、令和6年4月より2.5%となっており、令和8年7月より2.7%に上げられます。**
- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 2.58%** **法定雇用率達成企業割合 60.1%**



身体、知的、精神障害者の状況（福井県）

令和4年

障害者新規求職者 18,47人（令和4年度）のうち、
身体：426人（約23.1%） 知的：207人（約11.2%） 精神：1,042人（約56.4%） その他の障害※3：172人（約9.3%）

HW
※1
申込

障害者就職者 876人（令和4年度）のうち、
身体：200人（約22.8%） 知的：90人（約10.3%） 精神：515人（約58.8%） その他の障害：71人（約8.1%）

HW
紹介

雇用障害者の2,959.0人（令和4年6月1日の雇用状況報告）のうち、
身体：1,609.5人（約54.4%） 知的：725.0人（約24.5%） 精神：624.5人（約21.1%）

6-1
報告
※2

令和5年

HW
※1
申込

障害者新規求職者 **1,982人**（令和5年度）のうち、
身体：426人（約21.5%） 知的：229人（約11.6%） 精神：1,155人（約58.3%） その他の障害※3：172人（約8.7%）

HW
紹介

障害者就職者 **1,108人**（令和5年度）のうち、
身体：222人（約20.0%） 知的：160人（約14.4%） 精神：652人（約58.8%） その他の障害：74人（約6.7%）

6-1
報告
※2

雇用障害者の2,914.5人（令和5年6月1日の雇用状況報告）のうち、
身体：1,562.0人（約53.6%） 知的：689.5人（約23.7%） 精神：663.0人（約22.7%）

実雇用率 2.58%（全国 **2.33%**） 雇用率達成企業の割合 60.1%（全国 **50.1%**）

※1 HW…ハローワーク

※2 障害者雇用状況報告（6月1日現在）の略称で、令和4年は43.5人以上規模企業を対象としており、週20時間以上の労働条件で雇用される障害者がカウント対象となります。

※3 「その他の障害」とは、障害者手帳を保有しない発達障害、高次脳機能障害及び難治性疾患等の者である。

障害者の種別

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 (特定短時間 労働者)
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 (B1及びB2)	1 カウント	0.5カウント	—
			重度 (A 1 及びA 2、 判定機関の重度判定)	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	1 カウント 当分の間、精神障害 者である短時間労働 者について、雇入れ の期間等に関係なく、 1 カウントとする	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	原則、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別でカウントする			—	—

※ 重度障害者の場合（週30時間以上）は、1人をもって2人の障害者雇用とみなします。

障害者雇用の第一歩

★障害者の特性を知りましょう

身体・知的・精神・高次機能障害の特性を理解することが重要です。

「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のか」という観点でのアプローチが重要です。

★障害者に合った仕事を見つけましょう

まずは、職場実習を

書類選考や面接だけで判断するのではなく、実習を受け入れてみましょう。

実際に障害者と働いてみると、従業員の不安解消や障害者への理解が進むといった企業からのお話もいただいています。

★障害者に合わせてみましょう

お近くの特別支援学校への見学、障害者雇用の成功事業所の見学

面接会を見学頂くだけでも求職活動中の障害者への理解が進みます。

また、可能であれば、求人企業として参加頂き、求職活動中の障害者に企業説明をして頂いたり、面接をしてください。

★障害者就職面接会に参加してみましょう

障害者を雇用して、どのような職務に従事させたらいいのでしょうか？

①障害特性に応じた職務の検討

- 一般的には、各障害には共通の特性があり、その特性に応じて職務を検討すると次のように限定されます。

★肢体不自由者－移動が少なく座って行える職務

★視覚障害者－視覚的判断や頻繁な移動の必要がない職務

★内部障害者－長時間の残業や交代勤務のない職務

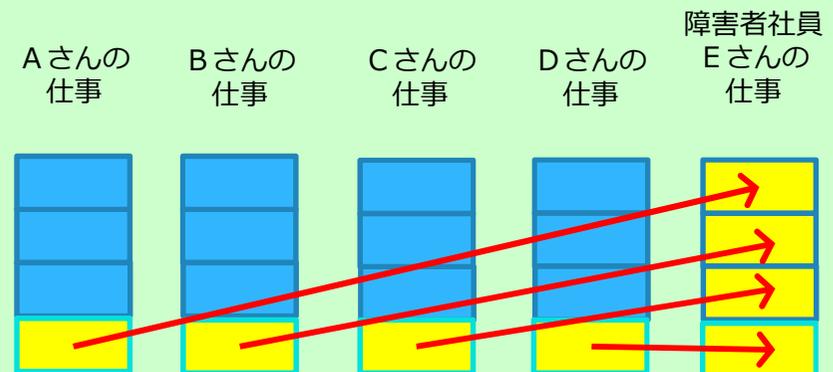
★知的障害者－簡単な判断で行える職務

★精神障害者－対人対応が少なく短時間勤務が設定しやすい職務

- 職場環境の改善や就労支援機器の導入、適切な教育訓練により、障害特性上、不向きだといわれていた職種に従事する障害者も数多くいます。
- 事業所内の仕事の内容を再確認し、仕事の内容や要求されるスキルなどを整理してみるのもよいでしょう。

②職務を新たに作り上げる

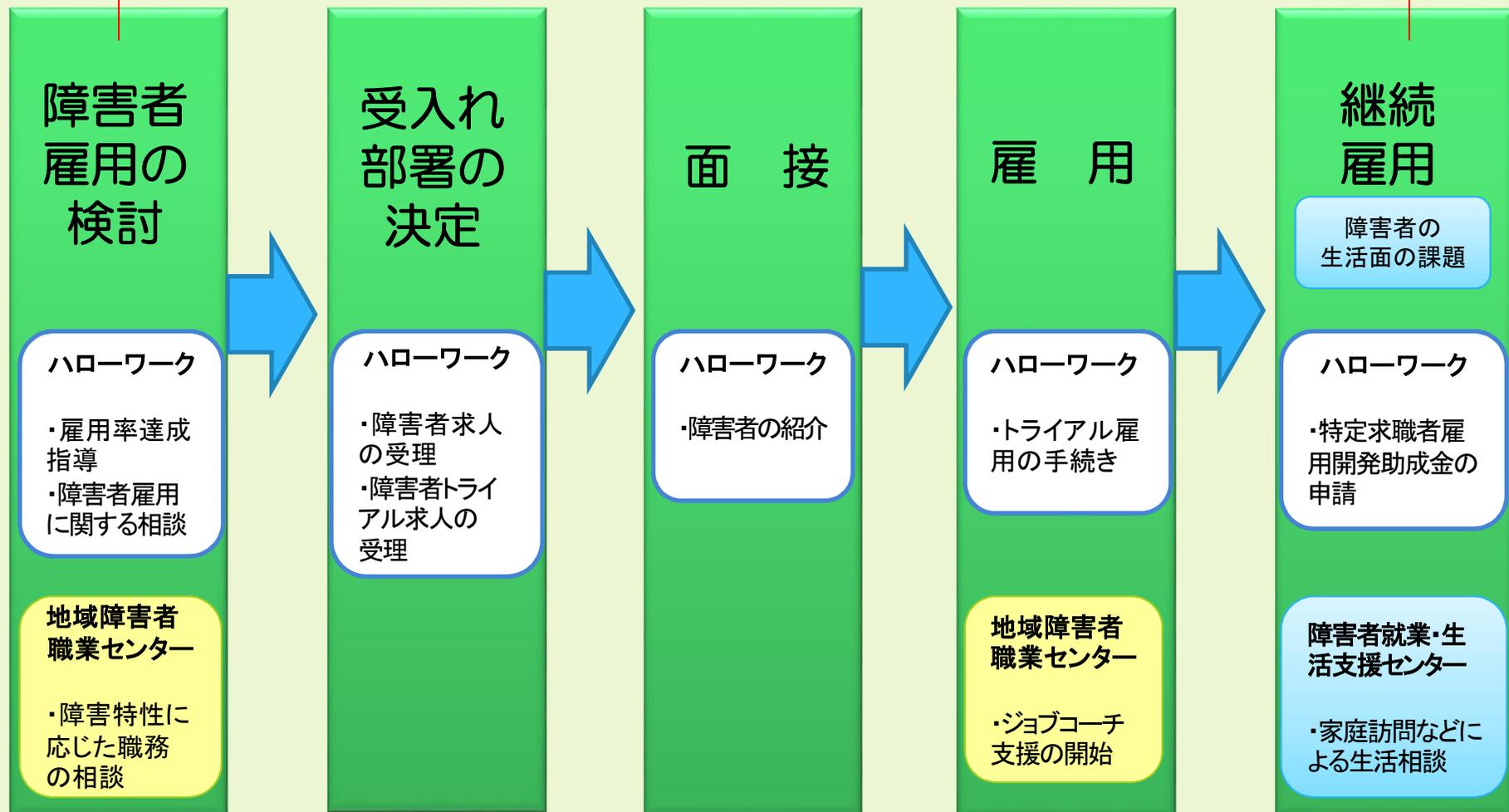
- 資格や専門技術を必要とする専門職が多い職場で有効な考え方です。
- どの職場でもある、やり方が決まった簡単な作業を集約し、新しい職務として再構築します。
- 社員にとっては、本来の職務に専念できるというメリットがあります。



空いた時間で本来の職務に専念！

障害者雇用の流れと支援機関

雇入れ準備から定着まで一貫した支援(チーム支援)



障害者雇用支援メニュー①

雇用関係助成金（障害者関係の一部）

特定求職者雇用開発助成金

※助成対象期間（1期は6ヶ月）です。

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て、1人当たり120万円（30万円×4期※）（大企業の場合は50万円（25万円×2期※））等を支給。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を継続して雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して120万円（30万円×4期※）（大企業の場合は50万円（25万円×2期※））等を支給。

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障害者を原則3か月、試用雇用を行う事業主に対して、1人当たり最大月額4万円（最長3か月）を支給。精神障害者の場合は、原則6か月1人当たり最大36万円（月額8万円3か月+月額4万円を3か月）を支給。

障害者短時間トライアルコース

精神障害者等について、雇い入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら週20時間以上を目指して試用雇用を行う事業主に対して、1人当たり月額最大4万円を支給。

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に転換した事業主に対して助成。

※この他に障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度が利用できる場合があります。

障害者雇用支援メニュー②

1 ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援

就職又は職場への定着に際して、一定期間、職場への適応を援助する者（ジョブコーチ）を職場に派遣し、雇用の促進と職場定着を促進します。

2 障害者就業・生活支援センターの利用

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、関係機関と調整しつつ職場と私生活の両面からの支援を行い、職業生活の安定を図ります。

3 職場適応訓練

実際に従事する仕事を体験させ、作業環境への適応を容易にするために事業主に委託して実施する訓練で、訓練終了後はその事業所で雇用されることを目指す制度です。

4 障害者雇用事例リファレンスサービス

全国の事業所の様々な取組み事例がHP上で紹介されており、貴社の課題解決の参考として活用できるサービスです。  <http://www.ref.jeed.or.jp/>

※その他、税制上の優遇措置を受けられる場合があります。

（お問い合わせ先は、税目により、税務署・税務事務所・市役所等となります。）

身体障害者への対応のポイント

1 通勤と職場内移動

⇒通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるように配慮する。通勤手段、駐車場、職場内のレイアウトの確認や通路の整理整頓、段差等に留意する。

2 職場と職務内容

⇒障害による影響を補完する設備等の整備を図るとともに、職務内容や勤務条件が過重なものにならないように留意する。

⇒必要に応じて、職場介助者の配置等を検討する。(視覚障害など)

3 職場のコミュニケーション

⇒とくに情報保障の手段を用意する必要がある。(視覚障害、聴覚障害)

⇒「情報障害」による誤解やコミュニケーションの困難さから疎外感や孤立感を感じるといった心理的側面や職場の人間関係に配慮が必要。

4 雇用上の注意(合理的配慮を含む)

⇒健康面の自己管理がなされやすいよう、労働時間や通院等に配慮するとともに、必要に応じて医療機関とも連携しつつ、職場における健康管理のための体制整備を図る。

知的障害の特性と対応へのポイント

知的能力や性格は千差万別であり、

一人一人のできることと、できないことを見極めることが大切

苦手な部分

- 抽象的な言葉や概念
- 自分で判断して行動する
- 臨機応変な対応
- 計算や読み書き
- 仕事の習熟度

得意な部分

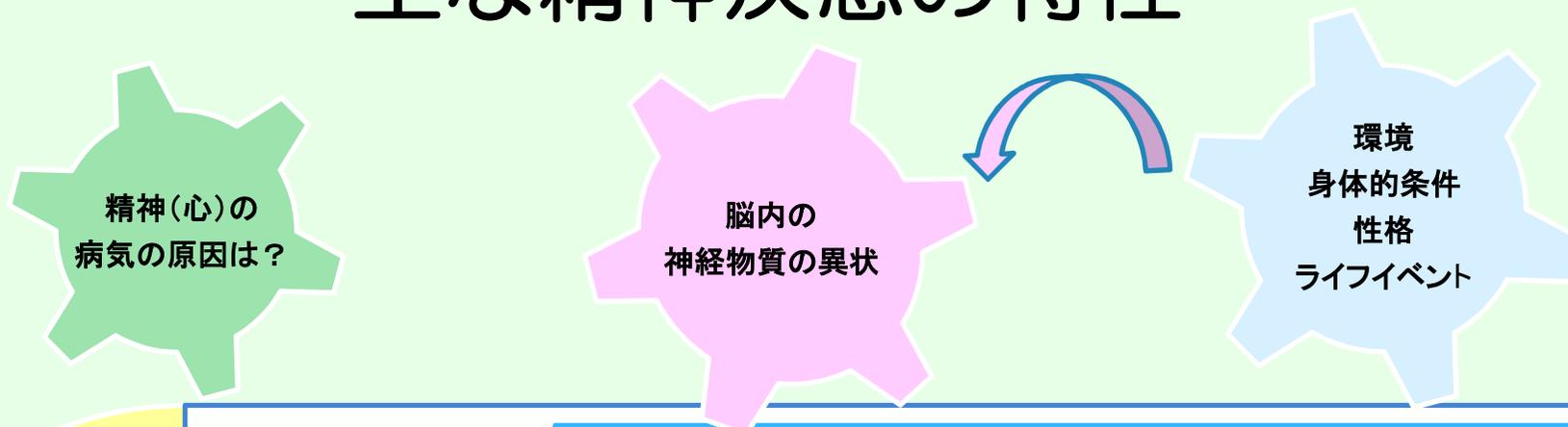
- 一度覚えたことはしっかりとこなす
- 反復／単純作業に耐えられる
- 素直

対応のポイント

- 指示を出すときは「あれ、これ」を使わず、具体的かつ分かりやすく見本を見せると効果的
- 一度に複数の指示を出さない
- 何度も繰り返し、積み重ねが大切
- 正のフィードバック(できたことを誉める)
- 社会生活の経験が不足していることが多いため、労働習慣の基本についても教える→**家庭や支援機関と協力**

* 障害者雇用率の対象となる場合、療育手帳等が必要となります。

主な精神疾患の特性



統合失調症

- ・幻聴、幻視、思考の混乱、意欲低下、感情平板化
- ・疲れやすい、機敏動作が苦手
- ・臨機応変、複数の同時処理等が苦手

気分障害

- ・睡眠障害(寝つけない、眠りが浅い)
- ・気分・感情の障害(憂鬱・不安・悲観的⇔その逆の感情)
- ・体調不良(疲れやすい、だるい、食欲減退、頭痛)
- ・思考、判断の障害(考えがまとまらない、判断、決断不可)

てんかん

- ・発作が反復・・・服薬で発作の抑制が可能
- ・服薬は絶対条件、変則勤務は好ましくない

障害者雇用率の算定対象となる場合：精神障害者保健福祉手帳が必要

精神障害者への対応のポイント

① ストレス・疲労のマネジメント～日々のストレス・疲労をためないために～

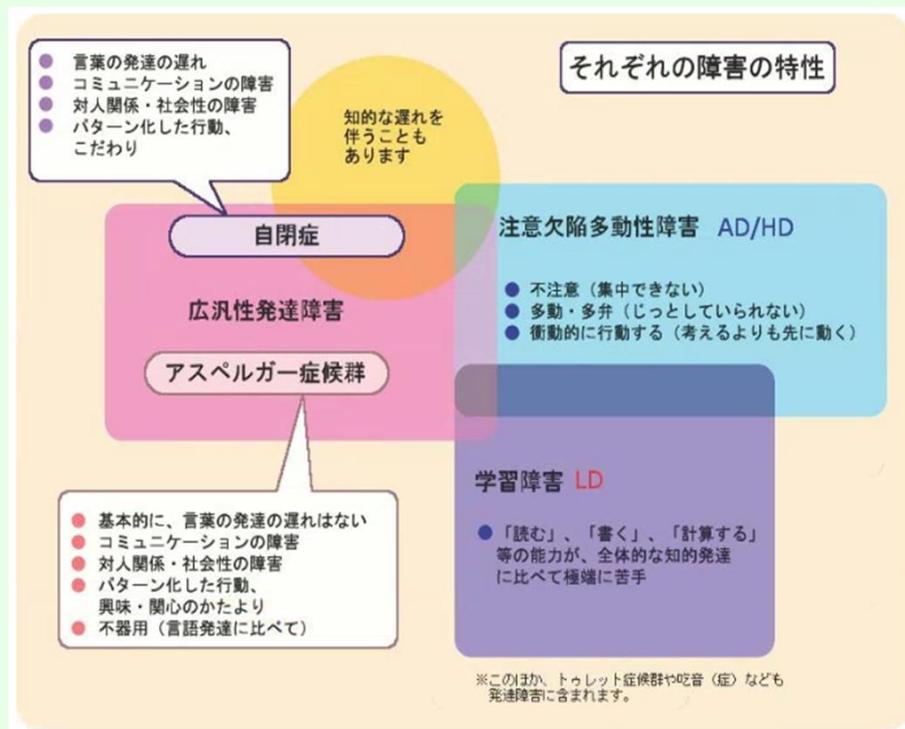
- ★ 通院や服薬が継続できるよう配慮する
- ★ 疲労を考慮した、勤務時間、休憩の設定
- ★ 上手な休憩の取り方、休み方を
- ★ 作業負荷（時間、難易度等）は段階的に設定
- ★ ストレスや疲労のサインを把握する
 - ↳ 必要に応じて専門機関、支援機関の利用を
- ★ 本人が相談できる人をつくる

② 分かりやすい作業指導の工夫～ミスの生起を最小限に～

- ★ 指示系統、指示の出し方を、職場内で統一
- ★ 目標は段階的に。フィードバックの機会を作る
- ★ 流れ作業、集団作業での負荷が高い場合、 単独でできる作業に
- ★ 注意や批評は具体的に、感情を入れず淡々と（感情的な批判や叱責、議論はしない）。

発達障害とは

「発達障害」は「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの」と定義されています。



発達障害情報・支援センターホームページより

* 障害者雇用率の対象となる場合、療育手帳等、または精神障害者保健福祉手帳が必要となります。

- 発達障害のある人の雇用管理といっても、障害のない人や他の障害のある人の雇用管理と特別な違いがあるわけではありません。
- その人が力を発揮できるように、障害特性を理解し、職場の受け入れ体制を整えることが大切です。
- 特徴は一人ひとり多様ですから、支援制度を活用したり、支援機関と連携することで、円滑な適応が期待できます。特に、ジョブコーチ支援やトライアル雇用など、「やってみて確かめる」仕組みの利用が効果的です。

「広汎性発達障害者の雇用支援のために」(障害者職業総合センター作成)より一部改変

高次脳機能障害 とは

ケガや病気により、脳に損傷を負うと、次のような症状が出る可能性があります。これらの症状により、日常生活または社会生活に制約がある状態が高次脳機能障害です。

記憶障害

- ・物の置き場所を忘れる。
- ・新しいできごとを覚えられない。
- ・同じことを繰り返し質問する。

- 物の置き場所を決め、ラベルなど目印をつける。
- 出来事や予定はメモをとり、必要に応じて見る。
- 道に迷いやすい場合は、お店などの建物や看板を目印にする。

注意障害

- ・ぼんやりしていて、ミスが多い。
- ・ふたつのことを同時に行うと混乱する。
- ・作業を長く続けられない。

- こまめに休憩をとる。
- 気付きやすいようにする。
 - ・付箋に注意事項を書いて、パソコンに貼る。
 - ・タイマー(音、光、振動)を利用して気付かせる。

遂行機能障害

- ・自分で計画を立ててものごとを実行することができない。
- ・人に指示してもらわないと何もできない。
- ・約束の時間に間に合わない。

- 計画を立てるときは、紙に書きながら行う。
- スケジュールは、時間や場所、内容をスケジュール帳に記入する。
- 手順書を作り、混乱した場合に見る。
(頭の中ではなく、目で確かめられるようにすることが重要。)

社会的行動障害

- ・興奮する、暴力を振るう。
- ・思い通りにならないと、大声を出す。
- ・自己中心的になる。

* 障害者雇用率の対象となる場合、身体障害者手帳等または療育手帳等、精神障害者保健福祉手帳が必要となります。

参考資料

	<p>はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ & A集～ http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/qa.html</p> <p>障害者雇用を進めるに当たり職務の選定や労働条件の検討、職場環境の整備等について不安や悩みを抱える事業主のために、関連情報や具体的方策を30のQ & Aを通じてわかりやすく解説 内容を一部改訂し、平成25年4月1日からの法定雇用率の引き上げや、平成27年4月1日からの障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大、助成金制度の変更にも対応</p>
---	--

	<p>障害者雇用のための企業自己診断チェックリスト (チェックシート) http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/om5ru80000004en3-art/om5ru8000000lkm.pdf (チェックシート採点表) http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/om5ru80000004en3-art/om5ru8000000lkpa.pdf (チェックシート活用の手引き) http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/om5ru80000004en3-art/om5ru8000000lkev.pdf</p> <p>障害者の雇用について、採用から定着までの各段階に応じて、社内の理解や職務の選定、募集・採用方法の検討、職場環境の整備などの取組状況を自己点検できるチェックシート</p>
---	--

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構 より

参考資料

	<p>コミック版1 視覚障害者と働く http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic01.html</p> <p>視覚障害に関する基礎知識、就労支援機器や支援制度の活用例、職場での具体的な支援方法などを盛り込みながら雇入れと職場定着に必要な雇用管理の手法等について、コミック形式で紹介したマニュアル</p>
---	---

	<p>コミック版4 精神障害者と働く http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic04.html</p> <p>統合失調症やうつ病、てんかんなど精神障害の特性に配慮した雇用管理について、職場での対応や支援機関との連携など事例をまじえてコミック形式で紹介したマニュアル</p>
---	--

	<p>コミック版2 知的障害者と働く http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic02.html</p> <p>知的障害に関する基礎知識、職場で起こりやすいトラブルや日常生活上の指導・配慮点、能力開発等について、コミック形式で紹介したマニュアル</p>
---	---

	<p>コミック版5 発達障害者と働く http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic05.html</p> <p>発達障害の特性や、わかりやすい作業指示の出し方、コミュニケーション上の留意事項など雇用管理上のノウハウについて、コミック形式で紹介したマニュアル</p>
---	---

	<p>コミック版3 聴覚障害者と働く http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic03.html</p> <p>聴覚障害の特性や雇用管理全般に関するノウハウ等をコミック形式で紹介したマニュアル</p>
---	---

	<p>コミック版6 高次脳機能障害者と働く http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic06.html</p> <p>高次脳機能障害に関する基礎知識、支援機関の活用例、職場での具体的な支援方法などを盛り込みながら、雇入れと職場復帰に必要な雇用管理の手法等について、コミック形式で紹介したマニュアル</p>
---	---