

障害者及び難病患者の 雇用について

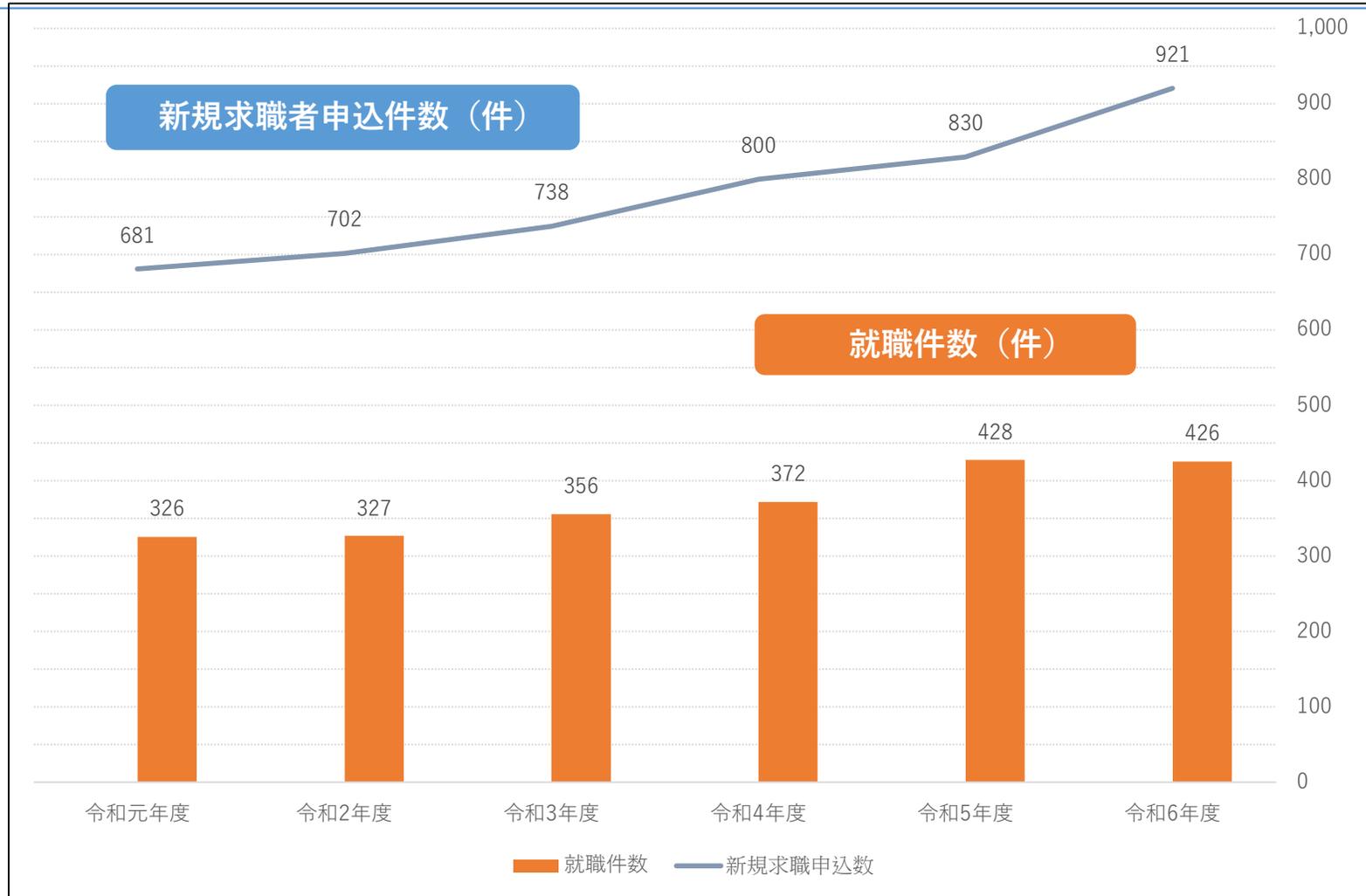
障害者雇用の状況（令和6年6月1日現在）

- 民間企業の雇用状況(法定雇用率**2.5%**)※令和6年4月1日より2.3%から引き上げ
- ・市内の民間企業に雇用されている障害者数は**5817.0人**と過去最高を更新(前年比**337.5人**増)
 - ・実雇用率は**2.41%**(同**0.12ポイント**上昇)※全国平均**2.41%**(同**0.08ポイント**上昇)
 - ・法定雇用率達成企業の割合は**54.8%**(同**1.9ポイント**下降)※全国平均**46.0%**(同**4.1ポイント**下降)
- 障害者雇用は着実に進展。

地域	項目	年度	企業数	算定基礎労働者数	雇用障害者数	実雇用率	雇用率達成企業の割合
						(%)	(%)
全国		2	102,698	26,866,997.0	578,292.0	2.15	48.6
		3	106,924	27,156,780.5	597,786.0	2.20	47.0
		4	107,691	27,281,606.5	613,958.0	2.25	48.3
		5	108,202	27,523,661.0	642,178.0	2.33	50.1
		6	117,239	28,162,399.0	677,461.5	2.41	46.0
福島県		2	1,456	239,887.5	5,170.5	2.16	55.7
		3	1,512	241,963.0	5,195.0	2.15	53.1
		4	1,520	240,342.5	5,264.5	2.19	54.3
		5	1,519	239,619.5	5,479.5	2.29	56.7
		6	1,645	240,919.5	5,817.0	2.41	54.8
福島所		2	308	52,292.5	1,074.5	2.05	50.0
		3	309	51,990.0	1,070.5	2.06	47.9
		4	312	51,459.5	1,054.0	2.05	47.4
		5	305	52,091.5	1,102.0	2.12	49.2
		6	336	53,660.0	1,171.5	2.18	51.2

ハローワークにおける職業紹介状況

ハローワーク福島における障害者の新規求職申込件数、及び就職件数は年々増加傾向。
障害者雇用は着実に進展している状況。



障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

1. 障害者の法定雇用率が段階的な引き上げ(令和6年4月以降)

	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% ⇒	<u>2.5%</u> ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	<u>40.0人以上</u>	<u>37.5人以上</u>

▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進員」の選任(努力義務)

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：令和7年4月

障害者雇用で期待できること

共生社会の実現

- 障害者雇用を進めていく根底には、**「共生社会」の実現**という理念があります。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」をつくっていく必要があります。

労働力の確保

- 障害者雇用は、企業にとっても良い効果をもたらします。例えば、障害者の特性を「強みとして捉え、合致した活躍の場を提供することで、企業にとっても**貴重な労働力・戦力の確保**につながります。

企業の社会的責任と社会的評価

- 企業の社会的責任（CSR）やコンプライアンス（法令遵守）の考え方からも、障害者雇用は重要との考えが示されています。
- **障害者雇用の取組み状況がCSRの評価基準の一つとなり、社会的評価にもつながっています。**
- **地方自治体の発注、物品調達において、障害者を積極的に雇用している企業を優先**する状況もみられます。

生産性の向上

- ほかに、障害者がその能力を発揮できるよう職場環境の改善やコミュニケーションの活性化が図れることで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。これは、**企業全体の生産性向上、マネジメント力の強化にも結びつきます。**

充実した支援策

- 企業が障害者を雇い入れるに当たっては、雇用事例の提供、従事させる業務の相談、職場実習の実施、雇入れに関する助成金、職場定着の支援など、様々な支援策を実施しています。
→ **企業だけで障害者雇用を考える必要はありません。**

「難病」とは？

- 「発病の機構が明らかでなく、治療方法が確立していない、希少な疾病であって、長期の療養を必要とする疾病」（難病の患者に対する医療等に関する法律）

難病の種類

- 医療費助成の対象となっている「指定難病」は348疾病（2025年4月時点）
- 特に生産年齢で患者数が多いものとしては、消化器系疾病（潰瘍性大腸炎、クローン病等）、自己免疫疾病（全身性エリテマトーデス、全身性強皮症、皮膚筋炎）、神経・筋疾病（パーキンソン病、もやもや病、多発性硬化症）があります。
- 皮膚障害、免疫機能障害、痛み、意欲の低下等、障害認定基準外の障害により、障害認定のない難病患者が多い状況です。

難病患者は働けるのですか？

- 重篤で全面介助の生活を送っている人は一部であり、完治はしないものの、**通院治療や服薬等で普通の生活を送れている人が増えている。**（「持病」としての高血圧や糖尿病のような慢性疾患となっています。）
- デスクワークや短時間勤務等の**比較的身体負荷の少ない仕事内容**で、かつ、**通院や業務調整等について職場の理解や配慮があれば**、体調を悪化させることなく働くことができます。