

障害者の 雇用に向けて

(事業主のためのガイドブック)

平成29年8月

石川労働局・公共職業安定所

平成29年度 障害者の雇用に向けて (事業主のためのガイドブック)

1. 障害者雇用の正しい理解のために	1～2
(1) 障害の区分と職業能力	
(2) 障害者の能力を発揮させるために 障害者の職場配置、作業施設・設備等の改善、受け入れる際の配慮	
(3) プライバシーに配慮した障害者の把握・確認を [参考資料] 障害者雇用促進法改正に伴う法定雇用率の算定基礎の見直し	
2. 事業主の責務	3
(1) 障害者雇用率の達成義務	
(2) 障害者雇用状況報告の提出	
(3) 障害者雇入れ計画の作成及び実施状況報告	
(4) 障害者雇用推進者の配置	
(5) 障害者職業生活相談員の選任	
(6) 障害者雇用納付金の納付	
(7) 障害者の解雇の届出	
(8) 差別禁止・合理的配慮の提供義務	
3. 石川県内の障害者の現況	4～5
(1) ハローワークにおける求職登録者の現況	4
(2) 障害者手帳所有者数	4
(3) 民間企業の雇用状況	5
(4) 障害者の就職件数の推移(障害種別)	
4. 障害者雇用に関する援助制度	問い合わせ先 6～12
(1) (常用)雇用に向けての制度は	6
① 石川県障害者職場実習	ハローワーク
② トライアル雇用助成金	ハローワーク
③ 職場適応訓練	ハローワーク
(2) 常用雇用した場合の賃金助成は	7～8
① 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
② 特定求職者雇用開発助成金(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
③ 特定求職者雇用開発助成金(障害者初回雇用コース)	ハローワーク
(3) 雇用環境整備のための助成は	9～10
① 障害者雇用安定助成金	ハローワーク・労働局
② 障害者介助等助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
(4) 通勤対策のための助成は	10
重度障害者等通勤対策助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
(5) 施設・設備等を改善したい場合は	11
① 障害者作業施設設置等助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
② 障害者福祉施設設置等助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
(6) 重度障害者等を多数雇用する事業所を設置・整備した場合は	11
① 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	ハローワーク・労働局
② 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
(7) 職場内で人的支援を求めたい場合は	12
ジョブコーチ支援事業	石川障害者職業センター
(8) 雇用管理に関して相談・助言を求めたい場合は	12
障害者職業センターによる事業主支援サービス	石川障害者職業センター
5. 雇用管理について知りたい	13
(1) 障害者職業センターによる事業主支援サービス	
(2) 障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない	
(3) 障害者職業生活相談員資格認定講習	
(4) 雇用移行推進事業における障害者職場実習	

【参考資料】 14～19

障害者雇用率算定の特例・障害者本人に対する公的支援策・関係機関・障害者の雇用援助制度・障害者の範囲と義務対象・雇用事例

◎お問い合わせやご相談先一覧裏表紙

1 障害者雇用の正しい理解のために

障害のある人々もない人々も同じように社会の一員として社会活動に参加し、自立して生活することのできる社会を目指す「ノーマライゼーションの理念」(完全参加と平等)に沿った社会を実現すべく私たちはそれぞれの立場で努力することが必要です。

障害のある人の社会的自立の基盤は職業を通じての社会参加ですが、とりわけ障害者に直接雇用の場を提供できるのは事業主であり、その雇用の促進と職業の安定は事業主の方々のご理解を得てはじめて進展するものです。

このことを十分ご認識いただき、一人でも多くの障害者が働く場を得て、社会の一翼を担い、生きがいを感じることができますよう、さらなるご理解とご協力をお願いします。

(1) 障害の区分と職業能力

■ 身体障害者

身体の障害には、大きく分けて視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害といったものがあり、またそれぞれ障害の程度に応じ、最も重い1級から軽度の7級までの等級に区分されます。

一般に、障害の程度が重い者は、職業能力が低いと思われがちですが、実際にそうでしょうか。例えば、足に障害があっても、両手の機能が正常であれば、座って行う作業については全く障害の影響は受けません。

身体障害者の職業能力の判断には、実際に行う作業との関連を考慮することが必要です。

■ 知的障害者

知的障害者とは、知的機能に障害を持っている人のことで、判定機関によって知的障害があると判定された者をいいます。一般に知能指数(IQ)で判断されますが、これはその人の一つの側面を表すもので、生活能力や職業能力の全てを示すものではありません。

知的障害者がスムーズに職場になじみ、企業の戦力となっている多くの事例に見られることは、周りのサポートによって、高い職業能力を発揮できるということです。

■ 精神障害者

精神障害者とは、精神面の疾患がある人のことで、統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者又は「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある者をいいます。

精神障害者は一般的に臨機応変な判断が苦手であり、精神症状の変動により作業効率に波がみられますが、障害の程度、職業能力の個人差も大きく、職務内容や労働時間の配慮、また服薬管理等の便宜を図ることで職場に定着することは十分可能です。

必要があれば短時間労働からスタートすること、通院・服薬管理に配慮することが重要です。

■ 身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者

発達障害者(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等)、身体障害者障害程度等級が7級のため身体障害者とならない者又はその身体の障害が障害者法別表に掲げる身体障害に該当しない膠原病等のいわゆる難病、低身長症等の疾患、精神障害には至らない精神疾患若しくは高次脳機能障害等のある人ですが、働けない病人ではなく、持病がある労働者としてとらえていただく必要があります。

(2) 障害者の能力を発揮させるために

① 障害者の職場配置

これから障害者を雇用しようとする企業がまず直面するのは、「障害者にどのような仕事をさせるのか。」「どこに配置するのか。」という問題です。

障害者が能力を十分に発揮できる適正な職場配置を行うためには、障害者一人一人の能力・適性の把握、社内での職務の分析、この二つが最も重要な鍵となり、これらを結び付けてこそ、障害者がその能力を十分に発揮できるのです。

また、その際に大切なことは、「この仕事は無理だろう。」というような消極的な考え方ではなく、可能性を引き出すような積極的な姿勢で、「人に仕事を合わせる。」といった「人を中心においた考え方」に発想を転換することが、障害者に向く仕事を検討するにあたって必要です。

② 作業施設・整備等の改善

障害者の能力が発揮されるためには、施設や設備などの改善も重要な要件です。

施設、設備の改善というと、とかく経費のかさむものと考えがちですが、それは誤った発想です。

身近にある材料や器具を「ちょっとした発想で工夫」し活用しても、大きな成果が生まれるものです。また、施設、設備の改善に関しては、助成制度も設けられており、経費の節減が図られます。

③ 受け入れる際の配慮

障害者を受け入れるにあたっては、まず、企業の障害者雇用についての考え方、姿勢を明確にし、それを従業員に徹底し、理解を求めることが必要です。

とりわけ、障害者が配属される部署の上司、同僚の理解を深めることは、職場適応を進める上で、最も重要な鍵となります。

しかし、障害者だからということで、特別扱いしたり、同情したり、また過保護に接したりすることは、本人のためにも、職場全体のためにもなりません。他の新入社員と同じように、温かく接するということが大切です。

障害者は、ささいな失敗を悔やんだり、絶えず周囲の言動に気をつかい、必要以上に緊張感を持つことになりがちです。気兼ねのいらぬ職場作りをモットーに職場全体が障害者に対する理解を高めるよう心掛けてください。

(3) プライバシーに配慮した障害者の把握・確認を

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用にあたっては、障害者である労働者の人数や障害種別、障害程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については個人情報保護法をはじめとする法令やプライバシー等に十分に留意しながら、適正に取り扱って下さい。

詳しくは、厚生労働省ホームページ「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要」をご覧ください。

【参考資料】 障害者雇用促進法改正に伴う法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】

法定雇用率の算定式

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加

施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。

※ 平成30年4月1日以降の雇用率については18ページをご覧ください。

2 事業主の責務

「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「法」という。)では、すべての事業主は障害者に適当な雇用の場を与える共同の責務を有するとされており、障害者の雇入れに努めることになっています。法では、次の事項が義務付けられています。

(1) 障害者雇用率の達成義務

事業主は、法に基づき当該企業の常用労働者数に一定の割合(法定雇用率)を乗じて得た数(1人未満切捨)以上の身体障害者又は知的障害者を雇用しなければならないこととされています。

民間企業の法定雇用率は2.0%。常用労働者50人以上規模の企業は、障害者の雇用義務が生じます。

※平成30年4月1日から法定雇用率が2.2%に引き上げられ、常用労働者45.5人以上規模企業に広がります。

詳細はP18をご覧ください。

(2) 障害者雇用状況報告の提出

毎年6月1日現在において、障害者雇用義務のある常用労働者数50人以上規模の企業は、障害者雇用状況報告を、7月15日までに管轄の公共職業安定所(ハローワーク)に提出しなければならないことになっています。

※平成30年度からは、常用労働者数45.5人以上規模に広がります。

(3) 障害者雇入れ計画の作成及び実施状況報告

障害者雇用率の未達成企業の事業主のうち一定基準以下の事業主に対しては、公共職業安定所長が「障害者の雇入れ計画」の作成を命ずることになります。

この命令に反して計画を作成しない事業主、また計画の実施状況を報告しない事業主については罰則規定が適用されます。

(4) 障害者雇用推進者の配置

障害者雇用義務のある常用労働者数50人以上の企業にあつては、企業内で障害者雇用の推進を責任をもって担当する者「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければならないこととなっています。

※平成30年度からは常用労働者数45.5人以上規模企業に広がります。

(5) 障害者職業生活相談員の選任

身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者を5人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談、指導を行う「障害者職業生活相談員」を選任する必要があります。

(6) 障害者雇用納付金

常時100人を超える常用労働者を雇用する事業主のうち、雇用障害者数が法定雇用障害者数を下回っている事業主については、不足する障害者1人につき、月額50,000円(注)を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に納付しなければなりません。なお、納付金の納付をもって雇用義務が免ぜられるものではありません。

(注)平成27年4月1日から平成32年3月31日までの間は、常用労働者数が100人を超え200人以下の事業主については、月額40,000円

(7) 障害者の解雇の届出

障害者の再就職は一般的に難しく、再就職に長い期間を要する場合が多いことから、事業主が障害者を解雇しようとする場合には、事前に管轄するハローワークに届け出なければならないこととなっています。

(8) 差別禁止・合理的配慮の提供義務

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

□雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

□合理的配慮の提供義務

障害者に対する合理的配慮の提供が義務となりました。

□相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

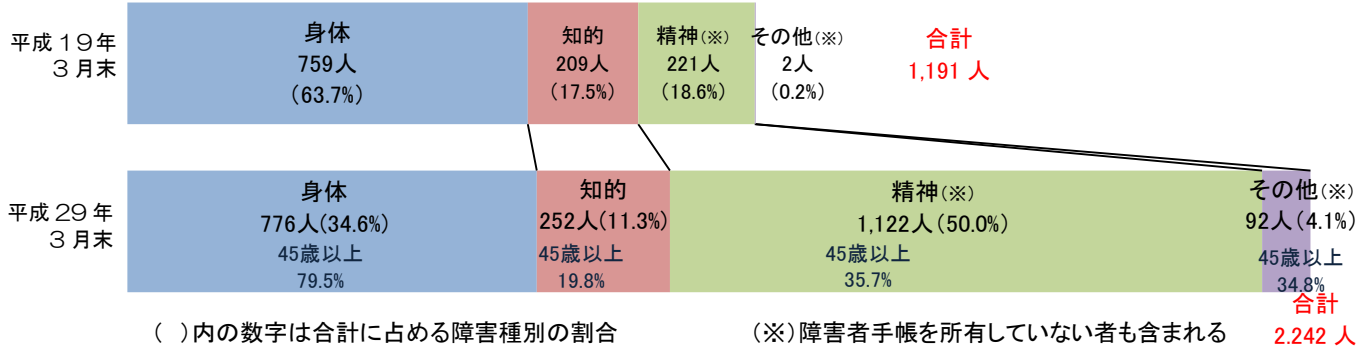
事業主は、相談窓口の設置など、相談者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に、Q&A や事例集などを掲載しております。

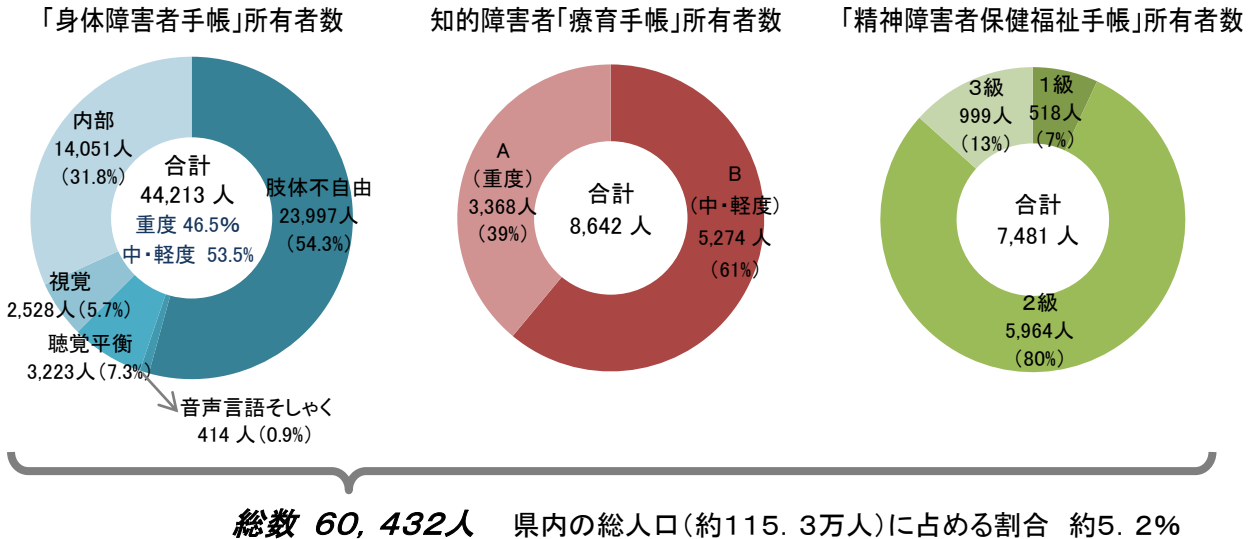
3 石川県内の障害者の現況

(1) ハローワークにおける求職登録者の現況

ハローワークに求職登録している障害者は下記の通りとなっています。
この10年間で約2倍に増加し、特に精神障害者は5.4倍に大幅増加しています。



(2) 障害者手帳所有者数 (平成29年3月末現在)



[資料出所: 石川県健康福祉部障害保健福祉課]

● 障害種別・障害度数一覧表

障害種別	判定	手帳の等級	雇用率カウント※6		備考
			①	②	
身体障害 ※1, 2	重度	・単一では1, 2級。 ・3級は、同一等級の障害を2以上重複した場合を重度とする。	2人	1人	※1 手帳がない場合のほか、7級単一では、雇用率にカウントできない。 ※2 同一の等級において二つの重複する障害がある場合は、1級上の級とする。ただし、二つの重複する障害が特に指定されているもの(厚生労働省 HP「身体障害者手帳の概要 等級表」参照)は、該当等級となる。
	重度以外	・単一では3~6級。 ・7級は、同一等級の障害を2以上重複した場合に雇用率にカウントできる。	1人	0.5人	
		7級単一	0人	0人	
知的障害 ※3, 4	重度	A判定	2人	1人	※3 手帳の等級に関わらず、障害者職業センター等判定機関により職業判定上の重度知的判定がなされた場合、雇用率は重度でカウントできる。 ※4 表中の知的障害の等級は石川県の表記です。他府県は違う表記の場合があります。
	重度以外	B判定	1人	0.5人	
精神障害 (軽重度の別なし)※5		1~3級	1人	0.5人	※5 「精神障害者保健福祉手帳」がない場合は、雇用率にカウントできない。

雇用率カウント①: 常用労働者(週30時間以上)

雇用率カウント②: 短時間労働者(週20時間以上30時間未満)

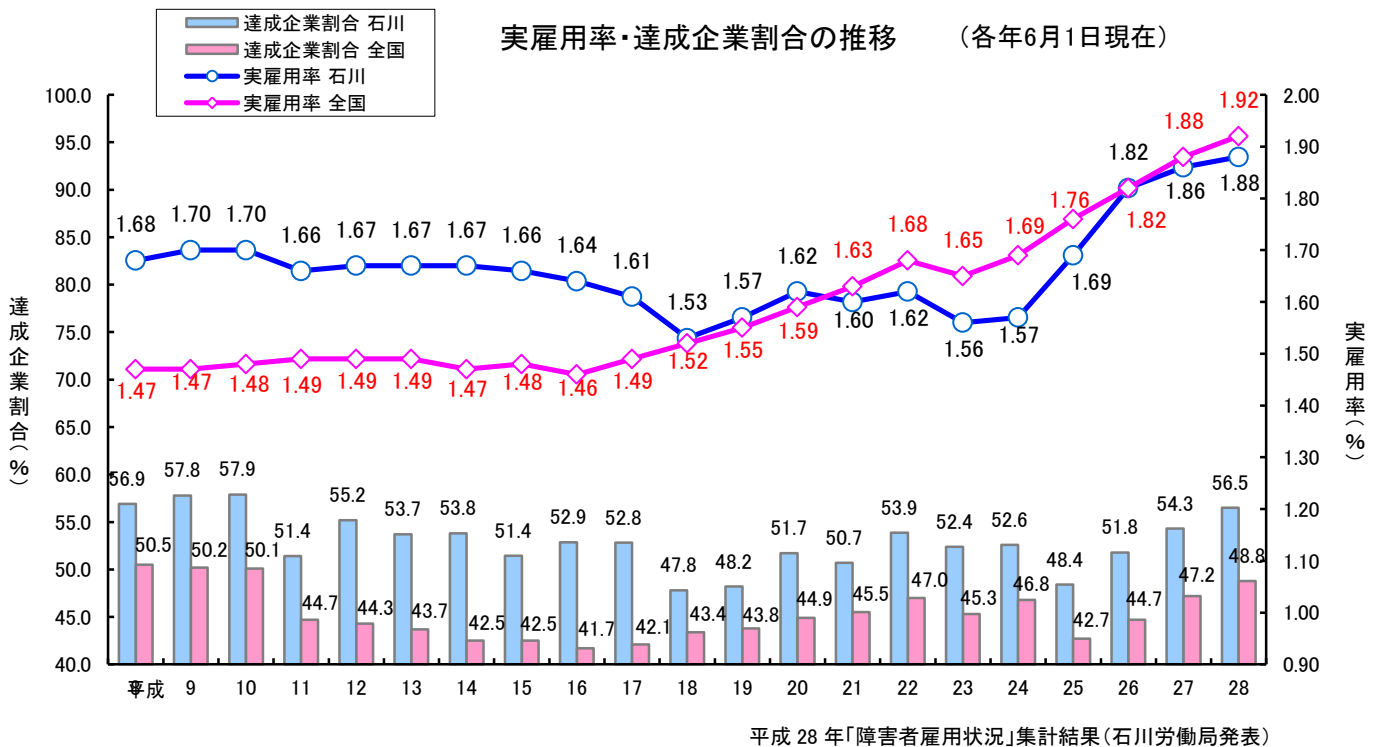
※6 週20時間未満の労働者については、雇用率にカウントできない。

(3) 民間企業の雇用状況

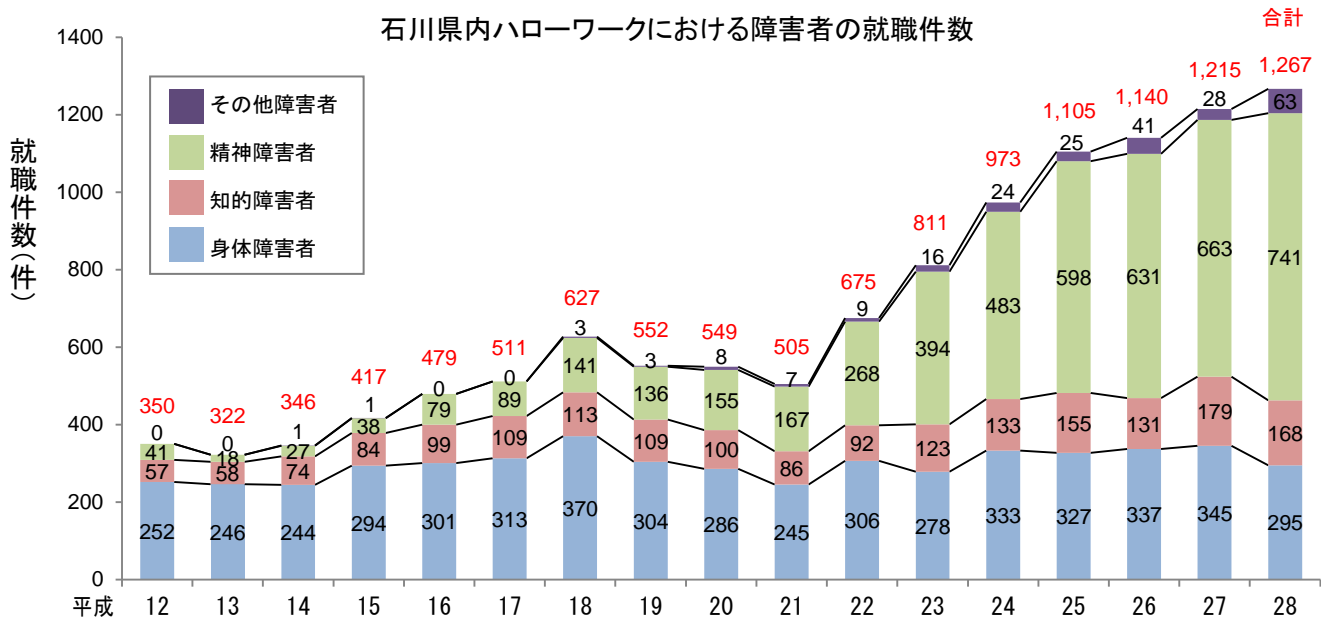
県内の障害者の雇用状況 (平成28年6月1日現在の状況)

対象企業数 (※)	雇用率 達成企業数	算定基礎 労働者数	障害者の数				実雇用率 (%)	達成企業 の割合 (%)
			身体障害者	知的障害者	精神障害者	計		
951	537	167,040.0	2,259.5	541.5	340.5	3,141.5	1.88	56.5

※対象企業は、障害者雇用義務のある事業主(平成28年6月1日現在、企業全体の常用労働者数が50人以上)



(4) 障害者の就職件数の推移 (障害種別)



4 障害者雇用に関する援助制度

(1) (常用) 雇用に向けての制度は

① 石川県障害者職場実習

問い合わせ先⇒ハローワーク

障害者に実際の職場で就職に必要な職務を経験させることにより就業の自信を与え、また事業主には障害者の職業能力等について理解を深めていただくことにより、円滑な就職促進を図ることを目的としています。

◇実習期間 1カ月以内

◇支給される手当等

事業主	委託費	<月額>	18,000円
実習生	実習手当	<日額>	4,630円
	通所手当	<日額>	500円を限度

② トライアル雇用助成金

問い合わせ先⇒ハローワーク

ハローワーク等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

なお、継続雇用する労働者への移行を前提としてトライアル雇用を実施していただきます。

【障害者トライアルコース】

◇対象障害者 ①重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

②①以外の障害者で以下のいずれかに該当する方

- ・紹介日に、就労経験のない職業に就くことを希望する方
- ・紹介日前2年以内に、2回以上の離職・転職を繰り返している方
- ・紹介日前に、離職している期間が6カ月を超えている方

◇雇用期間 原則3カ月間(精神障害者については、3カ月以上12カ月以内の期間を定めることも可能)

◇助成金の額 1人当たり、<月額> 40,000円 *精神障害者を初めて雇用する場合は月額8万円(最長3カ月)

※精神障害者について3カ月以上12カ月以内の期間を定めた場合も助成金の支給は3カ月が限度
但し、雇用期間が1カ月に満たない場合については、日割り計算となります。

【障害者短時間トライアルコース】

◇対象障害者 精神障害者又は発達障害者で雇入れ時に週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることを希望される方

◇雇用期間 3カ月間以上12カ月以内

◇助成金の額 1人当たり、<月額> 20,000円(最長12カ月)

但し、雇用期間が1カ月に満たない場合については、日割り計算となります。

◆その他 一定の要件に該当した場合、特定求職者雇用開発助成金等の制度も活用できます。

※開始日の前日から起算して6カ月前の日からトライアル雇用終了時まで、雇用する被保険者を事業主都合により解雇した場合等は、助成金が支給されませんのでご注意ください。

③ 職場適応訓練

問い合わせ先⇒ハローワーク

障害者の雇用を前提に、実際の職場で作業環境に適応することを容易にするための訓練を行うことを目的としています。

【雇用保険の受給資格者等の場合】

◇訓練期間 6カ月以内(中小企業又は重度障害者は1年以内)

◇支給される手当等

事業主 訓練委託費 <月額> 25,000円(重度)
24,000円(その他)

訓練生 基本手当 <日額> 3,930円(2級地)
3,530円(3級地、その他)

※2級地該当者(金沢市、小松市在住の20歳以上の者)

受講手当 <日額> 500円

通所手当 <月額> 実費相当額(支給限度額 42,500円)

(2) 常用雇用した場合の賃金助成は

① 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

問い合わせ先⇒ハローワーク

身体障害者、知的障害者又は精神障害者（それぞれ65歳未満の者に限る）をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもので、障害者の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

●支給額

支給額、助成対象期間は次の表のとおりです。助成対象期間を6カ月ごとの支給対象期に区切り、この支給対象期ごとに支給されます。

(中小企業)

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1)身体障害者、知的障害者 (③に該当する者、短時間労働者を除く。)	120万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 30万円
(2)身体障害者、知的障害者、精神障害者である短時間労働者	80万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 20万円
(3)重度身体障害者、45歳以上の身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の知的障害者、精神障害者(短時間労働者を除く。)	240万円	3年	第1期・第2期・第3期・第4期・第5期・第6期 40万円

(大企業)

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1)身体障害者、知的障害者 (③に該当する者、短時間労働者を除く。)	50万円	1年	第1期・第2期 25万円
(2)身体障害者、知的障害者、精神障害者である短時間労働者	30万円	1年	第1期・第2期 15万円
(3)重度身体障害者、45歳以上の身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の知的障害者、精神障害者(短時間労働者を除く。)	100万円	1年6カ月	第1期・第2期33万円、第3期34万円

※支給対象期ごとの支給額は、支給対象期中に対象労働者に対して支払った賃金額を上限とします。

ただし、雇入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期について対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額に次の助成率を乗じた額(上表の支給対象期ごとの支給額が上限)となります。

※対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1カ月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

対象労働者	助成率
①身体障害者、知的障害者、精神障害者(②に該当する者を除く。)	1/4
	1/3
②重度身体障害者、45歳以上の身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の知的障害者、精神障害者(短時間労働者を除く。)	1/3
	1/2

※①②それぞれの下段は中小企業事業主に対する助成率です。

〈注〉雇入れ日の前後各6カ月間に、雇用する被保険者を事業主都合により解雇した場合等は、支給されませんので、ご注意ください。

② 特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

問い合わせ先⇒ハローワーク

発達障害者(65歳未満)又は難治性疾患患者(65歳未満)をハローワーク等の紹介(紹介時点で失業中の方)により、継続して雇用する労働者として雇入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもので雇用を促進し職業生活上の課題を把握することを目的としています。

なお、障害者手帳を所持する発達障害者の雇入れの場合は、本コースの対象外となり、特定就職困難者の対象者として手続きを行うことになります。

【対象労働者】

- ・発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者
- ・厚生労働省が指定する助成金等の対象疾患

●支給額

支給額、助成対象期間は次の表のとおりです。助成対象期間を6カ月ごとの支給対象期に区切り、この支給対象期ごとに支給されます。

(中小企業)

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1)短時間労働者以外	120万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 30万円
(2)短時間労働者	80万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 20万円

(大企業)

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1)短時間労働者以外	50万円	1年	第1期・第2期 25万円
(2)短時間労働者	30万円	1年	第1期・第2期 15万円

※支給対象期ごとの支給額は、支給対象期中に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。ただし、雇入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合の助成額は、対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額に一定の助成率を乗じた額となります。

※対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1カ月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

〈注〉雇入れ日の前後各6カ月間に、雇用する被保険者を事業主都合により解雇した場合等は、支給されませんので、ご注意ください。

③ 特定求職者雇用開発助成金 (障害者初回雇用コース)

問い合わせ先⇒ハローワーク

障害者雇用の経験のない中小企業(※1)において、ハローワーク等の紹介により、雇用率制度の対象となる身体障害者、知的障害者及び精神障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合(※2)に、助成金を支給するもので、障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

◇**対象事業主** 障害者雇用の経験のない中小企業事業主

◇**支給額** 初めて障害者を雇用し、法定雇用率を達成した場合120万円支給(雇入れ後6カ月経過後に支給申請)。但し、重度身体障害者又は重度知的障害者以外で短時間労働者として雇入れる場合は、2人で1人分としてカウントされます。

◇**その他** 特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金との併給可。

〈注〉雇入れ日の前後各6カ月間に、雇用する被保険者を事業主都合により解雇した場合等は、支給されませんので、ご注意ください。

(※1) 過去3年間に障害者雇用実績のない労働者数50~300人の中小企業

(※2) 1人目の対象労働者を雇入れた日の翌日から起算して3ヶ月後までの間に、雇入れた対象労働者の数が障害者雇用促進法第43条第1項に規定する法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること。

(3) 雇用環境整備のための助成は

① 障害者雇用安定助成金

問い合わせ先⇒ハローワーク・労働局

(i) 障害者職場定着支援コース

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成するもので、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

対象となる職場定着に係る措置	措置の概要	支給額 ※()内はすべて中小企業以外
① 柔軟な時間管理・休暇取得	通院による治療等のための特別な有給休暇の付与、勤務時間の変更等の労働時間の調整を行うこと。	一人につき 8万円(6万円)
② 短時間労働者の勤務時間延長	週所定労働時間が20時間未満の労働者を20時間以上に、30時間未満の労働者を30時間以上に延長すること。	<重度障害者・精神障害者> 勤務時間の延長に応じて、 27万円 または 54万円(20万円または40万円) <重度障害者・精神障害者以外> 勤務時間の延長に応じて、 20万円 または 40万円(15万円または30万円)
③ 正規・無期転換	有期契約労働者を正規雇用や無期雇用に、無期雇用労働者を正規雇用に転換すること。	<重度障害者・精神障害者> 雇用形態に応じて、 60万円または120万円(45万円または90万円) <重度障害者・精神障害者以外> 雇用形態に応じて、 45万円または90万円(33万円または67.5万円)
④ 職場支援員の配置	障害者の業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置すること。	・雇用契約または業務委託による場合、一人につき月額 4万円(3万円)×2年 (精神障害者は ×3年) 短時間労働者は月額 2万円(1.5万円)×2年 (精神障害者は ×3年) ・委嘱による支援1回あたり 1万円
⑤ 職場復帰支援	中途障害等により休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い雇用を継続すること。	一人につき月額 6万円(4.5万円)×1年
⑥ 社内理解の促進	雇用する労働者に対して、障害者の就労の支援に関する知識を習得させる講習を受講させること。	講習に要した費用(5万円以上)に応じて 3万円～12万円(2万～9万円) を助成

※ 各措置によってそれぞれ要件があります。また、各措置をする1か月前までに支援計画書の提出が必要です。

また、複数の措置を組み合わせることで計画を作成することができます。

※ 社内理解の促進は1～5の措置と組み合わせた場合にのみ助成対象となります。

※ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業(A型)の利用者として雇用されている方は対象とはなりません。

(ii) 障害者職場適応援助コース

職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成するものであり、障害者の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。

● 支給額

地域障害者職業センターが作成又は承認する支援計画に基づいて支援を行った期間を対象として、申請事業所ごとに初めて実施する支援の開始日から3カ月ごとに支給します。支給額は①と②の合計です。

【① 職場適応援助者による支援】

(a) 訪問型職場適応援助者

上記支援計画に基づいて支援を行った日数に、以下の日額単価を掛けて算出された額

・1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間以上の日 **16,000円**

・1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間未満の日 **8,000円**

※助成対象期間は、1年8か月(精神障害者は2年8か月)が上限

(b) 企業在籍型職場適応援助者

上記支援計画に基づいて支援を行った期間を「助成対象期間」として、助成が行われ、1回の支援につき6カ月を上限とします。

対象労働者		支給額
中小企業	短時間労働者以外	8万円/月
	短時間労働者	4万円/月
大企業	短時間労働者以外	6万円/月
	短時間労働者	3万円/月

※実施する支援の回数や対象労働者の出勤割合等の条件があります。

【②職場適応援助者養成研修】

職場適応援助者養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、かつ養成研修の修了後6カ月以内に、初めて支援を実施した場合に、その受講料の1/2の額

(iii) 障害・治療と仕事の両立支援制度コース

障害のある労働者または反復・継続して治療が必要と傷病を負った労働者の雇用維持を図ることを目的とし、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入する事業主に対して助成

支給額 制度整備助成 10万円

②障害者介助等助成金

問い合わせ先⇒(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課

重度身体障害者または就職が特に困難と認められる身体障害者を雇い入れるか、継続して雇用している事業主が、障害の種類、程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

支給額及び支給期間等

助成金の種類	助成率	支給限度額	支給期間	備考
職場介助者の配置	3/4	配置1人 月 15万円	10年間	事務的業務に従事する重度視覚障害者又は重度四肢機能障害者が対象
職場介助者の委嘱		委嘱1回 1万円 (年 150万円 まで)		
		委嘱1回 1万円 (年 24万円 まで)		
職場介助者の配置(継続措置)	2/3	配置1人 月 13万円	5年間	事務的業務に従事する重度視覚障害者又は重度四肢機能障害者が対象
職場介助者の委嘱(継続措置)		委嘱1回 9千円 (年 135万円 まで)		
		委嘱1回 9千円 (年 22万円 まで)		
手話通訳担当者の委嘱	3/4	委嘱1回 6千円 (年 28万8千円 まで)	10年間	

(4) 通勤対策のための助成は

重度障害者等通勤対策助成金

問い合わせ先⇒(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を雇入れる事業主又はこれらの障害者を雇用する事業主が加入する事業主団体が、障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

支給額及び支給期間等

助成金の種類	助成率	支給限度額	支給期間	備考
住宅の賃借 世帯用 単身用	3/4	世帯用 月 10万円 単身用 月 6万円	10年間	
指導員の配置 (障害者住宅への配置)		配置1人 月 15万円		
通勤用バスの購入		1台 700万円		通勤障害者5人以上
通勤用バス運転従事者の委嘱		委嘱1回 6千円	10年間	通勤障害者5人以上
通勤援助者の委嘱		1回 2千円	1カ月	
駐車場の賃借		1人 月 5万円	10年間	
通勤用自動車の購入		1台 150万円 (1級又は2級の両上肢 250万円)		

(5) 施設・設備等を改善したい場合は

- ①障害者作業施設設置等助成金** **問い合わせ先**→(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課
 障害者を常用労働者として雇入れる事業主又は継続雇用する事業主であって、その障害者が障害を克服し作業を容易にするための施設、又は障害を克服するために改造された設備の設置・整備(賃借を含む)を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

支給額及び支給期間等

助成金の種類	助成率	支給限度額	支給期間	備考
①第1種作業施設設置等助成金 (設置又は整備)	2/3	障害者1人 450万円 (1年度 4,500万円)		作業設備については1人150万円 (中途障害者は1人450万円)
②第2種作業施設設置等助成金 (賃借)		障害者1人月 13万円	3年間	作業設備については1人5万円 (中途障害者は1人13万円)

※重度以外の身体・知的障害者である短時間労働者の場合は、「1年度の限度額」を除き1/2の額となります。

- ②障害者福祉施設設置等助成金** **問い合わせ先**→(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課
 障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された福利厚生施設の整備等を行う費用に対する助成金です。

支給額等

助成金の種類	助成率	支給限度額	備考
福利厚生施設の整備等	1/3	障害者 1人 225万円 (1年度 2,250万円)	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・重度身体障害者である短時間労働者 ・知的障害者 ・重度知的障害者である短時間労働者 ・精神障害者 ・精神障害者である短時間労働者等 ・中途障害者

※重度以外の身体・知的障害者である短時間労働者の場合は、「1年度の限度額」を除き1/2の額となります。

(6) 重度障害者等を多数雇用する事業所を設置・整備した場合は

- ①中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金** **問い合わせ先**→ハローワーク
 中小企業である事業主が障害者雇用促進のための計画を作成し、当該計画に基づき重度障害者等を5人以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・整備等の設置・整備をした場合に、当該施設・設備等の設置等に要する費用の一部を助成するものです。

【支給額】

設置・整備に要した費用	支給対象者数					
	5~9人		10~14人		15人以上	
	第1期	第2期・第3期	第1期	第2期・第3期	第1期	第2期・第3期
1,500万円以上	500万円	250万円	500万円	250万円	500万円	250万円
3,000万円未満	(720万円)	(90万円)	(720万円)	(90万円)	(720万円)	(90万円)
3,000万円以上	500万円	250万円	1,000万円	500万円	1,000万円	500万円
4,500万円未満	(720万円)	(90万円)	(1,440万円)	(180万円)	(1,440万円)	(180万円)
4,500万円以上	500万円	250万円	1,000万円	500万円	1,500万円	750万円
	(720万円)	(90万円)	(1,440万円)	(180万円)	(2,160万円)	(270万円)

※事業主の希望により、下段()内の支給額を選択することも可能です。

※当該助成金を受ける場合は、施設等の設置・整備に着手する前に事業計画書を作成し「受給資格の認定」を受ける必要があります。

- ②重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金** **問い合わせ先**→(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課

対象障害者を多数雇用し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成するものです。

※対象障害者を1年以上の期間、10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者に占める重度障害者の割合が20%以上であること。

支給額等 支給対象費用の **2/3** (特例の場合**3/4**)
 ただし、**5,000万円** (特例の場合**1億円**)を限度とします。

(7) 職場内で人的支援を求めたい場合は

ジョブコーチ支援事業

問い合わせ先⇒石川障害者職業センター

「職場の人に障害のことをもっと理解してほしい。」「人間関係でうまくいかない。」、障害者の雇用では、障害者からこのような声がある一方で、事業主側からは「障害者の特性に配慮した指導方法がわからない。」「仕事の分担や教え方がわからない。」という声があり、事業所内の努力だけでは障害者の職場適応が困難なケースが少なくありません。

このようなときに、職場内で、直接専門的な支援を行うのがジョブコーチです。

ジョブコーチによる支援

- 障害者が職場に適應できるよう、ジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。
 - 障害者自身に対する支援だけでなく、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適應に必要な助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案します。
 - 事業所に支援ノウハウの引き継ぎを行い、障害者の職場定着を図ることが目的です。
 - 支援期間は、個別に必要な期間を設定しますが、標準的には2～3カ月を想定しています。
- ◇支援は、永続的に行うものではなく、直接障害者と事業主に支援を行いながら、上司や同僚に適切な支援方法を伝え、ジョブコーチによる支援を終了しても、職場内で障害者への支援が継続されることを目指しています。

支援の契機

- ①雇用前…採用前の実習段階から支援を行います。
 - ②雇用と同時…採用になった時点から支援を行います。
 - ③雇用後…採用後に現れた職場定着に係る課題等に対して支援を行います。
- その他 雇用前は「石川県障害者職場実習」と、雇用と同時は「トライアル雇用」との併用も可能です。

(8) 雇用管理に関して相談・助言を求めたい場合は

障害者職業センターによる事業主支援サービス

問い合わせ先⇒石川障害者職業センター

①事例や制度の情報提供

障害者雇用の進め方や利用可能な支援制度、雇用事例等に関して障害者雇用マニュアルや事例DVD等による情報提供を行います。また、事業主支援ワークショップを開催し、事業主同士がグループワーク方式で雇用管理上の必要な配慮や取組み事例に関して意見交換を行います。

②具体的な提案・助言

障害特性や配慮事項等に関して、従業員の方々を対象に研修を行います。また、受け入れ部署の検討や障害者の方に対応可能な職務の設計に関する助言、提案を行います。

また、障害のある方の雇用管理上不安があり、対応に困っておられる事業主の方に関して、各領域の専門家(雇用管理サポーター)の協力を得て、課題の解決に向けて取り組む「雇用管理サポート事業」を実施しています。

③職場復帰に関する支援

うつ病等の精神疾患により休職している方に対して、また、休職中の方の復職を検討している事業所の方に対して、主治医と連携して、リワーク支援(職場復帰支援)を行います。

具体的には、事業主の方には休職者の復職に向けた受け入れ準備の相談等を行い、休職者の方には、復職に向けた生活リズムの構築、ストレスへの対処方法の習得等のリワーク支援プログラムの提供を行います。

※いずれのサービスも利用料は無料です。

5 雇用管理について知りたい

(1) 障害者職業センターによる事業主支援サービス →P12

(2) 障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等のごあんない

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでは、障害者雇用に関するマニュアルや、各社の取組みをとりまとめた事例集や検索システムを公開しています。

障害者雇用資料

検索 

マニュアル・事例集等

(下記以外にも多数掲載)

「はじめからわかる障害者雇用～事業主のための Q&A 集～」

「障害者雇用マニュアル」(業種別・障害別にまとめた実践的なマニュアル)

「職域拡大マニュアル」(受入れ準備、仕事の選定、雇用管理上の配慮等について解説したマニュアル)

「事例集等」(雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて各社の取組を紹介)

障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用についてさまざまな取組みを行っている全国の事業所を取材してデータベースに蓄積し、インターネットで情報提供しています。業種や障害、指定するキーワード等によって障害者雇用事例を検索できます。 URL <http://www.ref.jeed.or.jp/>

(3) 障害者職業生活相談員資格認定講習

問合せ先⇒(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部
高齢・障害者業務課

雇用対策・制度や特性に応じた雇用管理の方法など、障害者雇用に関する幅広い基礎知識を得ることができ、受講後には修了証書が授与されます。

障害者の雇用の促進等に関する法律により、障害者を5人以上雇用している事業所では、従業員の中から障害者職業生活相談員を選任して職業生活の相談・指導を行うよう義務づけられていますが、これから障害者雇用に取り組む事業所においても受講いただけます。

平成29年度は11月20日(月)・21日(火)の2日間(計12時間)で開催。

(4) 雇用移行推進事業における障害者職場実習

問合せ先⇒石川労働局・ハローワーク

企業において障害者が仕事体験することを通じて、障害者にとっては働くために必要な能力を理解し、企業にとっては障害者雇用への理解を深めることを目的とした制度です。

将来的な雇入れに向けて、受入環境の醸成や業務範囲の明確化等に役立ちます。

- ・ 原則として雇用を予定するものではありません。
- ・ 実習期間は5～10日間・1日3時間程度から設定できます。
- ・ 実習生を支援する機関(特別支援学校・就労移行支援機関等)がフォローします。
- ・ 賃金等の支払いの必要がなく、一定の要件を満たす場合は協力謝金をお支払いします。
- ・ 実習にあたっては、事前に受入候補事業所として登録が必要となります。

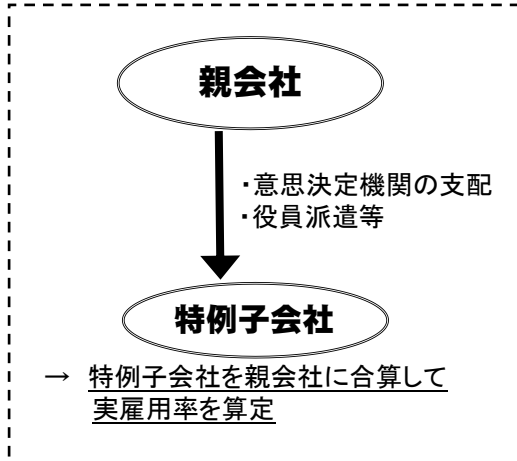
〔参考資料〕 障害者雇用率算定の特例

特例子会社制度

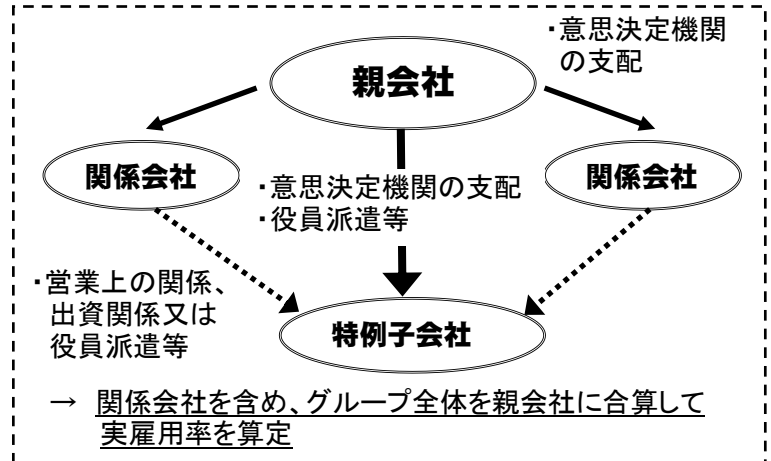
障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしています。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としています。

〔特例子会社制度〕



〔グループ適用〕



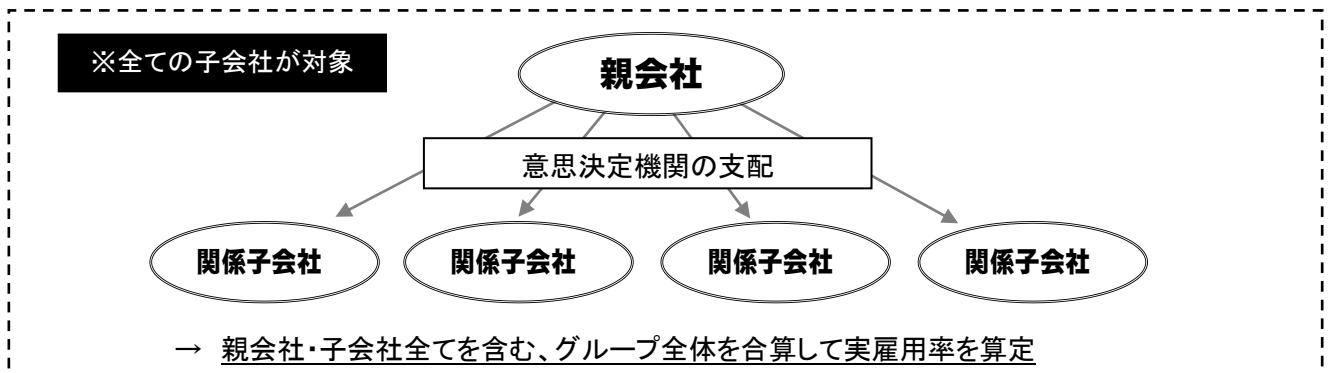
特例子会社認定の要件

- (1) 親会社の要件
親会社が、当該子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること。(具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等)
- (2) 子会社の要件
 - ① 親会社との人的関係が緊密であること(具体的には、親会社からの役員派遣等)。
 - ② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。
また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
 - ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等)
 - ④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

企業グループ算定特例

平成 21 年 4 月から、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算できます。

〔企業グループ算定特例〕



企業グループ算定特例認定の要件

- (1) 親会社の要件
 - ① 親会社が、当該子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること。(具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等)
 - ② 親会社が障害者雇用推進者を選任していること。
- (2) 関係子会社の要件
 - ① 各子会社の規模に応じて、それぞれ常用労働者数に1.2%を乗じた数(小数点以下は切捨て)以上の障害者を雇用していること。ただし、中小企業については、次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数 167 人未満	要件なし
イ 常用労働者数 167 人以上 250 人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数 250 人以上 300 人以下	障害者2人
 - ② 障害者の雇用管理を適正に行うことができると認められること(具体的には、障害者のための施設の改善、選任の指導員の配置等)又は他の子会社が雇用する障害者の行う業務に関し、人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。
 - ③ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

〔参考資料〕 障害者本人に対する公的支援策

障害者に関する税制度

平成29年4月1日現在

種類	内容	金額等	取扱
所得税 (国税)	障害者控除 ・本人又は控除対象配偶者、扶養親族が障害者(身障手帳3級～6級、療育手帳B、精神保健福祉手帳2・3級)の場合	所得控除 27万円	税務署
	特別障害者控除 ・上記の障害者が重度(身障手帳1・2級、療育手帳A、精神保健福祉手帳1級)の場合	所得控除 40万円	
	同居特別障害者扶養控除等 ・控除対象配偶者又は扶養親族が同居している特別障害者の場合	所得控除 75万円	
住民税	障害者控除 ・本人又は控除対象配偶者、扶養親族が障害者(身障手帳3級～6級、療育手帳B、精神保健福祉手帳2・3級)の場合	所得控除 26万円程度	市町村 役場
	特別障害者控除 ・上記の障害者が重度(身障手帳1・2級、療育手帳A、精神保健福祉手帳1級)の場合	所得控除 30万円程度	
	同居特別障害者扶養控除等 ・控除対象配偶者又は扶養親族が同居している特別障害者の場合	所得控除 53万円程度	
	前年の合計所得が125万円以下の障害者	非課税	
事業税 (県税)	重度の視力障害者(失明又は両眼の視力が0.06以下の者)が行うあんま・はり等その他の 医業に類する事業	非課税	県税務課

手帳の種類		減免の対象となる障害の範囲	(別表)減免の対象となる身体障害者等の範囲		減免
手帳の種類	減免の対象となる障害の範囲	区分	身体障害者手帳の交付を受けている者	戦傷病者手帳の交付を受けている者	
身体障害者手帳	別表のとおり	別表のとおり	障害区分	本人運転及び家族運転(介護者運転)	本人運転及び家族運転(介護者運転)
			視覚障害	1級～5級	特別項症～第5項症
			聴覚障害	2級及び3級	特別項症～第5項症
			平衡機能障害	3級及び5級	特別項症～第5項症
			音声機能障害 〔頸部に気管孔を設け呼吸しなければならないものに限る〕	3級	特別項症～第2項症
			上肢不自由	1級及び2級	特別項症～第4項症
			下肢不自由	1級～6級	特別項症～第6項症及び第1款症～第3款症
			体幹不自由	1級～3級及び5級	特別項症～第6項症及び第1款症～第3款症
			乳幼児期以前の非進行性脳病変による運動機能障害 上肢機能 〔一上肢のみの運動機能障害がある場合を除く。〕	1級及び2級	
			移動機能 〔一下肢のみの運動機能障害がある場合を除く。〕	1級～6級	
戦傷病者手帳	別表のとおり	別表のとおり	心臓機能障害	1級及び3級	特別項症～第3項症
			じん臓機能障害	1級及び3級	特別項症～第3項症
療育手帳	重度(A)	重度(A)	呼吸器機能障害	1級及び3級	特別項症～第3項症
			ぼうこう又は直腸の機能障害	1級及び3級	特別項症～第3項症
精神障害者保健福祉手帳	1級	1級	小腸機能障害	1級及び3級	特別項症～第3項症
			ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	1級～3級	
			肝臓機能障害	1級～3級	特別項症～第3項症

種類	内容	金額等	取扱
相続税 (国税)	障害者が相続又は遺贈により財産を取得した場合	税額控除 〔85歳に達するまでの1年につき6万円 (特別障害者については12万円)を乗じた金額〕	税務署
贈与税 (国税)	特定障害者を受益者とする一定の信託受益権	非課税 〔受益権の価格のうち6,000万円(特別障害者以外の者については3,000万円)まで〕	
消費税 (地方消費税)	義肢・車いすなど身体障害者用物品で一定のものの譲渡及び貸付等	非課税	

〔参考資料〕 関係機関

◇障害者職業能力開発校(一部抜粋)

名称・所在地・電話番号・(FAX)	訓練科目
石川障害者職業能力開発校 〒921-8836 野々市市末松2-245 076(248)2235・(076(248)2236)	機械製図、電子機器、製版、陶磁器製造、 一般事務、生産実務
中央障害者職業能力開発校 (国立職業リハビリテーションセンター) 〒359-0042 所沢市並木4-2 04(2995)1711・(04(2995)1052) URL http://www.nvr.cd.ac.jp/	機械技術、電子機器、テクニカルオペレーション、 インテリアデザイン、OAシステム、経理事務、OA事務、 オフィスワーク、DTP・Web技術、職域開発、職業実務
吉備高原障害者職業能力開発校 (国立吉備高原職業リハビリテーションセンター) 〒716-1241 加賀郡吉備中央町吉川7520 0866(56)9000・(0866(56)7636) URL http://www.kibireha.jeed.or.jp/	【メカトロニクス】、機械製図、電子機器 【システム設計】、経理事務、OA事務、職業実務、職域 開発

◇障害者就業・生活支援センター

雇用、福祉、教育等の関係機関との連携を図りながら、障害のある方の就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行っています。

センター名	所在地	電話番号	支援地域
金沢障害者 就業・生活支援センター	〒920-0864 金沢市高岡町 7-25 金沢市松ヶ枝福祉館2階	076-231-0800	金沢市、白山市、 かほく市、河北郡、 野々市市
こまつ障害者 就業・生活支援センター	〒923-0942 小松市桜木町 96-2	0761-48-5780	小松市、加賀市、 能美市、能美郡
さいこうえん障害者 就業・生活支援センター	〒926-0045 七尾市袖ヶ江町 14-1	0767-52-0517	七尾市、羽咋市、志賀町、 中能登町、宝達志水町、輪島市、 珠洲市、能登町、穴水町、

◇その他の関係機関

名称	所在地	電話番号
石川県発達障害支援センター	〒920-8201 金沢市鞍月東2-6	076-238-5557
発達障害者支援センター「パース」	〒920-3123 金沢市福久東1-56 オフィスオーセド2階	076-257-5551
石川県難病相談・支援センター	〒920-0353 金沢市赤土町ニ 13-1 石川県リハビリテーションセンター内	076-266-2738

〔参考資料〕 障害者の雇用援助制度

平成29年8月1日現在

求 職 申 込 み

石川県障害者職場実習 →P6

[実習期間] 1カ月以内
 [支給される手当等]
 <実習生> 実習手当[日額] 4,630円
 通所手当[日額] 500円を限度
 <事業主> 委託費[月額] 18,000円

公共職業訓練

○石川障害者職業能力開発校訓練
 [訓練期間] 1年間
 ○障害者委託訓練
 [訓練期間] 2～3カ月
 ・実践能力習得コース
 ・知識技能習得コース
 [支給される手当等]
 訓練生に支給される手当は職場適応訓練と同じです。

障害者トライアルコース→P6

[トライアル雇用期間] 3カ月間
 ※精神障害者については3カ月以上12カ月以内の期間を定めることも可能
 [対象] 障害者を継続雇用する労働者への移行を前提として試行雇用(1週間の所定労働時間20時間以上)する事業主
 [支給額] 4万円(1カ月1人につき)
 精神障害者を初めて雇用する場合、月額8万円
 [支給期間] 最長3カ月

障害者短時間トライアルコース→P6

[トライアル雇用期間] 3～12カ月間
 [対象] 下記対象労働者を試行雇用する事業主
 [対象労働者]精神障害者又は発達障害者で雇入れ時に週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることを希望される方を
 [支給額] 2万円(1カ月1人につき)
 [支給期間] 最長12カ月

職場適応訓練→P6

障害者の雇用を前提に、実際の職場で作業環境に適応することを容易にするための訓練を行うことを目的としています。
 [訓練期間]6カ月以内(中小企業及び重度は1年以内)

就 職

石川県心身障害者就業資金<就職者>

[対象者] 身体障害者(1級～4級)及び知的障害者<ただし、学校卒業後6カ月を経過しない者は除く。>
 [金額] 就職支度金50,000円以内を貸与(ただし、貸与は1人1回限りとし、1年以上勤務すれば返還免除となる。(要申請))

特定求職者雇用開発助成金<事業主> ◎職場適応訓練終了者は対象外 →P7

【支給額】

短時間労働者以外

①重度身体障害者、重度知的障害者、身体及び知的障害者のうち45歳以上の者、精神障害者
 中小企業 3年 240万円 大企業 1年半 100万円
 ②①以外の障害者
 中小企業 2年 120万円 大企業 1年 50万円

短時間労働者

中小企業 2年 80万円 大企業 1年 30万円

トライアル雇用等の後、常用雇用に移行した場合、要件を満たせば特定求職者雇用開発助成金が支給されます。
 また、障害者初回雇用コース(→P8)の要件を満たす場合は、この併給も可能です。

市による制度 → 詳細については各市にお問合せください

金沢市障害者継続雇用奨励金 <事業主> [窓口:金沢市]

【支給額】

特定求職者雇用開発助成金の支給終了後2年間
 (月額)給与月額の1/3(限度月額22,000円)
 *重度障害者等(短時間労働者を除く)は限度月額24,000円
 *2年目の限度月額は半額(28年度以降新規に支給対象となった方)

小松市障がい者継続雇用奨励金 <事業主> [窓口:小松市]

【支給額】

特定求職者雇用開発助成金の支給終了後
 (月額)給与月額の1/3(限度月額20,000円)×24カ月
 ※重度障がい者等

金沢市安定雇用促進奨励金(トライアル雇用奨励金) <事業主> [窓口:金沢市]

【支給額】 トライアル雇用終了後常用雇用となって3カ月経過後 60,000円支給(短時間トライアルにあつては30,000円)

野々市市障害者雇用奨励金交付制度 <事業主> [窓口:野々市市]

【支給額】 障害者を新たに雇用または職場復帰した中途障害者を引続き雇用する事業主に交付 (月額)20,000円、36カ月以内

加賀市トライアル雇用常用転換奨励金 <事業主> [窓口:加賀市]

【支給額】 トライアル雇用終了後、常用雇用となって6カ月経過後50,000円支給

輪島市障害者継続雇用奨励金 <事業主> [窓口:輪島市]

【支給額】 特定求職者雇用開発助成金の支給終了後
 (月額)給与月額の1/3(限度月額25,000円)×24カ月

輪島市障害者雇用促進奨励金 <事業主> [窓口:輪島市]

【支給額】 特定求職者雇用開発助成金の支給対象とならない雇入れに対し
 (月額)給与月額の1/2(限度月額25,000円)×24カ月

雇用環境整備、施設・整備等に関する助成金 →P9～11

雇入れの助成金と併せて、雇用環境整備、作業施設・設備等の設置・整備など必要な措置を行う場合に利用できる助成制度があります。

平成30年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

また併せて、下記の2点についてもご注意くださいよう、お願いいたします。

留意点

①

対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。

▶ **従業員45.5人以上50人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。**

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

留意点

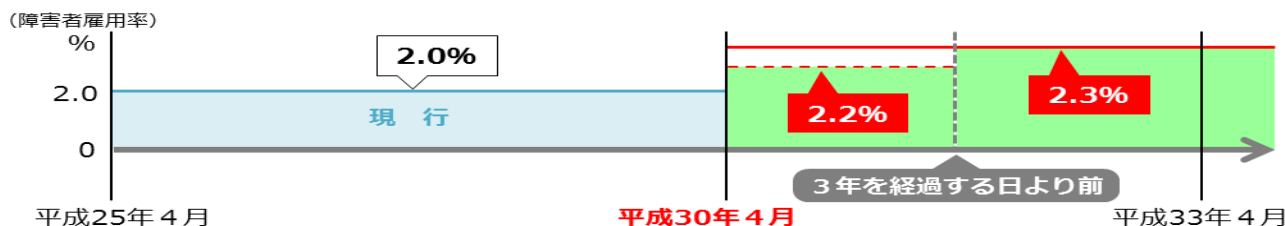
②

平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

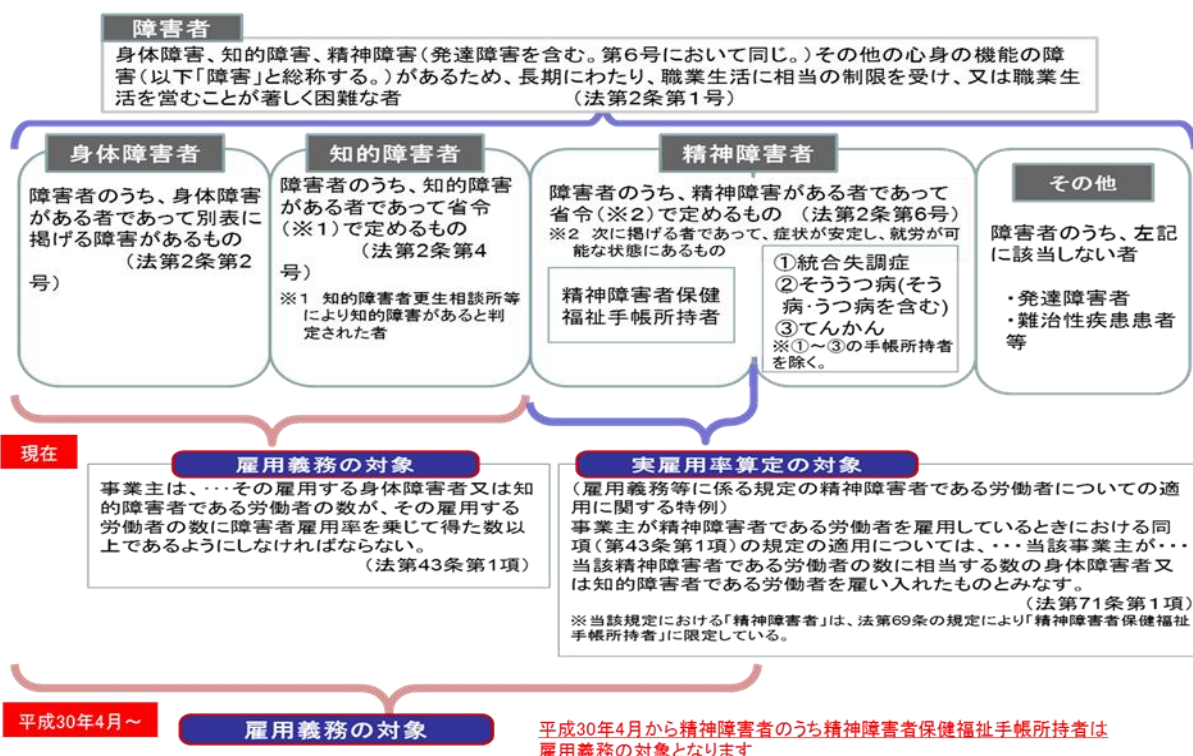
▶ **平成30年4月から3年を経過する日より前※に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引上げになります。）**

※ 具体的な次回の引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。

※ 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。



障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象



◇ 障害者雇用事例 ◇

最近の特徴

- 障害者を雇用して人手不足に対応！
- 精神障害者が活躍！

① 介護分野で、人手不足に対応！

【事業内容】 社会福祉事業
【従業員数】 399.5 人
【うち障害者数】 13 人
(身体 9 人、知的 2 人、精神 2 人)
【仕事内容】
シーツ交換、車イス清掃、美化

【概要】

介護職員は、人手不足で、負担が大きい業務のため、シーツ交換、車イス清掃、美化業務を切り分けて、ハローワークの紹介で、障害者を雇用することとした。それによって、介護職員は、本業に専念でき、負担軽減となった。
障害者も戦力となっており、事業所にとっても、助かっている。
採用時には、障害者職業センターから、本人の特性などの説明があり、不安が軽減した。その後も時々様子を見に来ていただき、助かっている。

② 中小企業で、人手不足に対応！

【事業内容】 給食弁当の製造
【従業員数】 87 人
【うち障害者数】 5 人
(身体 2 人、知的 2 人、精神 1 人)
【仕事内容】
弁当の盛り付け、容器の洗浄など

【概要】

早朝勤務や深夜勤務もある中小企業では、労働者の確保にとっても苦労している。そこで、ハローワークや特別支援学校から、障害者を受け入れ、弁当の盛り付け、容器の洗浄業務などを担当してもらい、会社にとっては、重要な戦力として活躍してくれて、とても助かっている。
障害者についても、可能な方は、健常者と同様に深夜、早朝等のシフト勤務に従事している。入社後しばらくは、ジョブコーチによる支援を受けている。

③ 仕事を切り出し、精神障害者が活躍！

【事業内容】 製造業
【従業員数】 867.5 人
【うち障害者数】 19 人
(身体 11 人、知的 5 人、精神 3 人)
【仕事内容】 ボルトの仮締め作業、
鋳入れ、シール貼り、部品運搬等

【概要】

会社全体で障害者雇用を進める方針のもと、時間に追われない仕事や手が空いた時に行っている仕事などを切り出すこととした。その一つが、従業員のボルト締めのうち、手作業部分(仮締め)を切り出し、精神障害者を雇用した。障害者は、ラインの手前のため、自分のペースで作業ができる。従業員は、工具で打つだけのため、効率的に作業ができるようになった。また、この取組により、障害者に仕事を教える立場となった従業員は、仕事に向き合うようになったり、指導力が向上するなどの効果もあった。

④ 在宅勤務で、精神障害者が活躍！

【事業内容】 情報サービス業
【従業員数】 1,781 人
【うち障害者数】 40.5 人
(身体 24 人、知的 1 人、精神 15.5 人)
【うち在宅勤務者数】 36.5 人
【仕事内容】
データ入力(商品名のルビ入力)

【概要】

対人ストレスや通勤面を考慮し、在宅勤務として雇用している。インターネットを利用し、業務指示、勤怠管理を行っている。
最初3カ月間は、月 1 回、その後は3カ月に1回程度出勤し、ミーティングを行っている。また、2、3カ月毎に個人面談を行い、目標設定や進捗状況、本人の体調について、話を聞いている。
面談時等、障害者の支援機関に協力してもらい、職場定着を図っている。
パソコンスキルの高い人もおり、本業務は黒字化している。

※「従業員数」及び「障害者数」について：①短時間労働者は1人を0.5人、②重度身体、重度知的障害者は1人を2人、③短時間の重度身体、重度知的障害者は1人として、算定している。(短時間労働者：週所定労働時間20時間以上30時間未満)

お問い合わせやご相談は

石川県内ハローワーク（公共職業安定所）一覧

名 称	所 在 地	電話番号	FAX番号
金沢公共職業安定所	〒920-8609 金沢市鳴和 1-18-42	076-253-3033	076-253-3045
同 津幡分室	〒929-0326 河北郡津幡町字清水ア 66-4	076-289-2530	076-289-2543
小松公共職業安定所	〒923-8609 小松市日の出町 1-120	0761-24-8609	0761-22-8580
白山公共職業安定所	〒924-0871 白山市西新町 235	076-275-4131	076-275-8047
七尾公共職業安定所	〒926-8609 七尾市小島町西部 2	0767-52-3255	0767-53-7106
同 羽咋出張所	〒925-8609 羽咋市南中央町キ 105-6	0767-22-1241	0767-22-0942
加賀公共職業安定所	〒922-8609 加賀市大聖寺菅生イ 78-3	0761-72-8609	0761-72-8619
輪島公共職業安定所	〒928-8609 輪島市鳳至町畠田 99-3	0768-22-0325	0768-22-1394
同 能登出張所	〒927-0435 鳳珠郡能登町宇出津新港 3-2-2	0768-62-1242	0768-62-1243

○石川労働局職業安定部職業対策課

〒920-0024 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5階
電話:076-265-4428 FAX:076-261-1408

○独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 石川障害者職業センター

〒920-0901 金沢市彦三町一丁目2番1号 アソルティ金沢彦三2F
電話:076-225-5011 FAX:076-225-5017

○独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課

〒920-0352 金沢市観音堂町へ1番地
石川職業能力開発促進センター（ポリテクセンター石川）2F
電話:076-267-6001 FAX:076-267-6084

このガイドブックは、石川労働局ホームページの中の、パンフレット・リーフレット集 → 障害者雇用関係 からダウンロードいただけます。