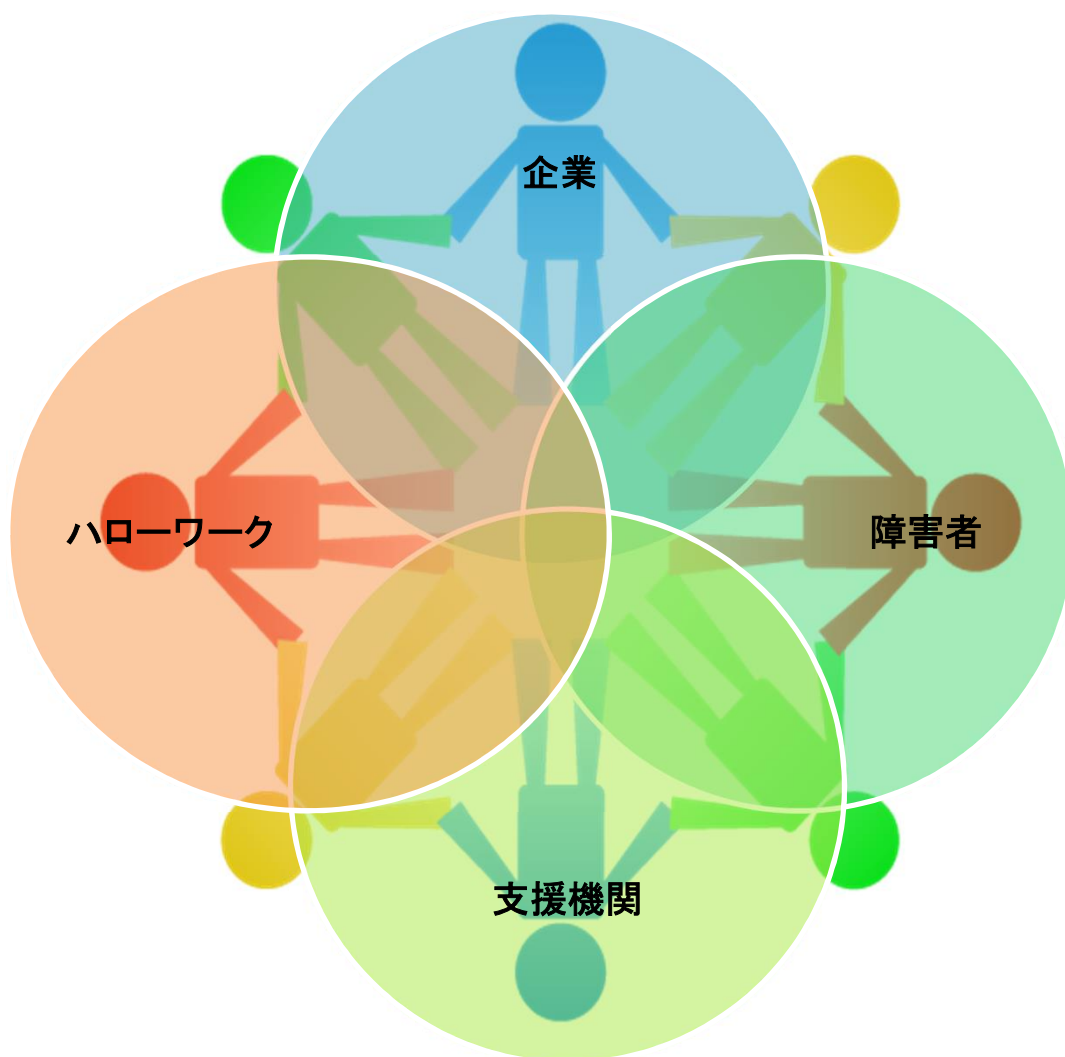


障害者の雇用に向けて

- ～ 障害者雇用に取り組む企業を
ハローワークは支援いたします。
是非、ご相談ください！！～



ハローワーク飯田橋
雇用指導部門



R6.4月版

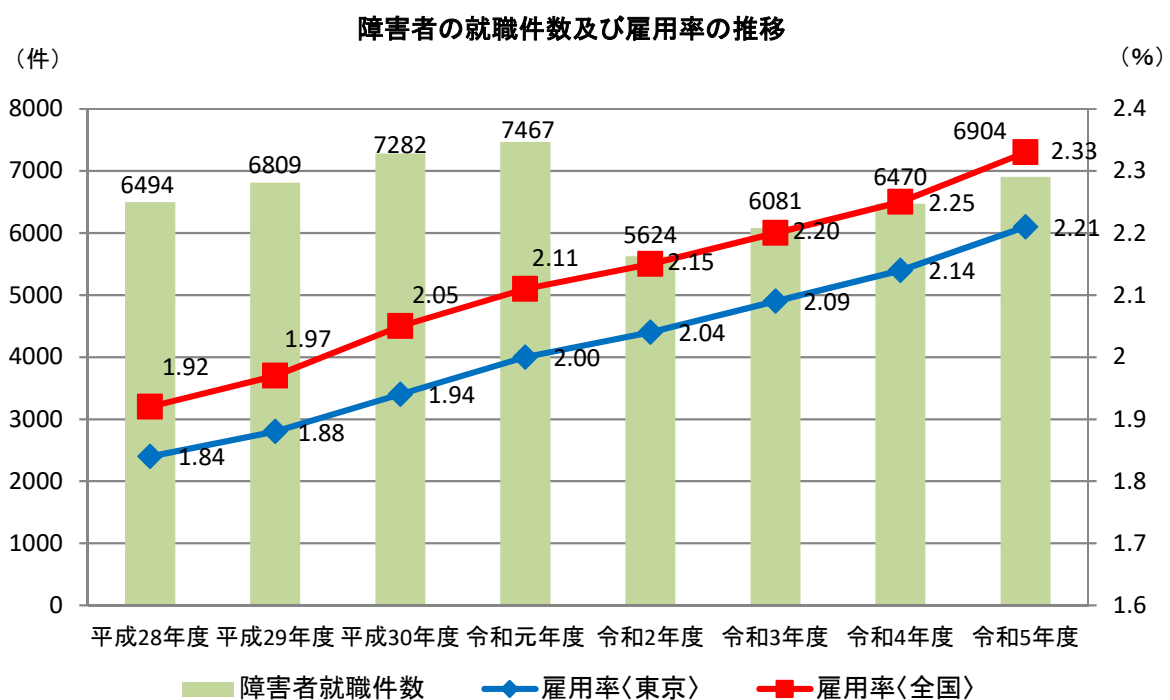
障害者雇用になぜ取り組む必要があるのですか？

企業の社会的責任（CSR）やコンプライアンス（法令遵守）等により企業の採用意欲は高まっており、最近では障害者の能力を活かすための採用を進める企業も増えております。また障害者本人の一般就労への意欲も高いことから、採用となる障害者の数は年々増加傾向にあります。

障害者雇用は法律によって義務とされていることから、法令遵守のみを目的に雇用に取り組む企業もあることは事実ですが、障害者の特性を正しく理解し、本人の適性と能力をきちんと把握することで、貴重な戦力として障害者を迎え入れることは可能です。法令遵守に加えて、企業価値を高めるといった視点が障害者雇用を進めるにはとても重要になってきています。

ただ、実際に障害者雇用を進めていくにあたっては様々な不安や疑問点が生じるかと思えます。特に初めて障害者雇用をする場合にはスタート時点からつまずいてしまうことも少なくありません。

ハローワークでは、そのような皆様の不安や疑問点を少しでも解消できるお手伝いのできるかと考えております。



障害者雇用率制度とは何ですか？

障害者の雇用を促進するにあたって根幹となる法律は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「法」といいます。）です。この法は、障害者の雇用の安定を図ることを目的としており、目的を達成するために障害者雇用率制度を設けています。

障害者雇用率制度では、民間企業、国、地方公共団体は、法に基づき、それぞれ法定雇用率に相当する数以上の身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用しなければならないこととされており（法第43条）、**民間企業の法定雇用率は2.5%です。**

※令和6年度から法定雇用率が段階的に引き上げになります！！（次ページ参照）

◆ 一般の民間企業・・・法定雇用率2.5%

【常用労働者数40人以上規模の企業】

法定雇用障害者数＝全体の常用労働者数の総数×法定雇用率

例えば・・・ 常用労働者が500人の企業では、
 $500人 \times 2.5\% = 12人$ (小数点以下切り捨て)
 の障害者を雇用する必要があります。

※1 企業全体の常用労働者総数には短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）を含みます。

ただし、1人を0.5人として計算します。⇒精神障害者については算定特例あり

※2 障害者雇用率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の交付を受けている人に限ります。

※3 一定の業種の事業を行う事業主については、除外率が適用される場合があります。

カウント方法

週の所定労働時間	20時間以上30時間未満	30時間以上
身体障害者	0.5	1
身体障害者（重度）	1	2
知的障害者	0.5	1
知的障害者（重度）	1	2
精神障害者	1（以下の特例）	1

精神障害者の算定特例 ～当分の間延長になりました～

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく



雇用率算定方法

対象者
1人につき **0.5 → 1**

令和6年4月以降の法定雇用率はどうなりますか？

① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（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%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

② 除外率が引き下げられます。（令和7年4月以降）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。（**現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。**）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

③ 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者（以下「特定短時間労働者」という。）について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。**なお、特定短時間労働者は常用雇用労働者には含めません。**

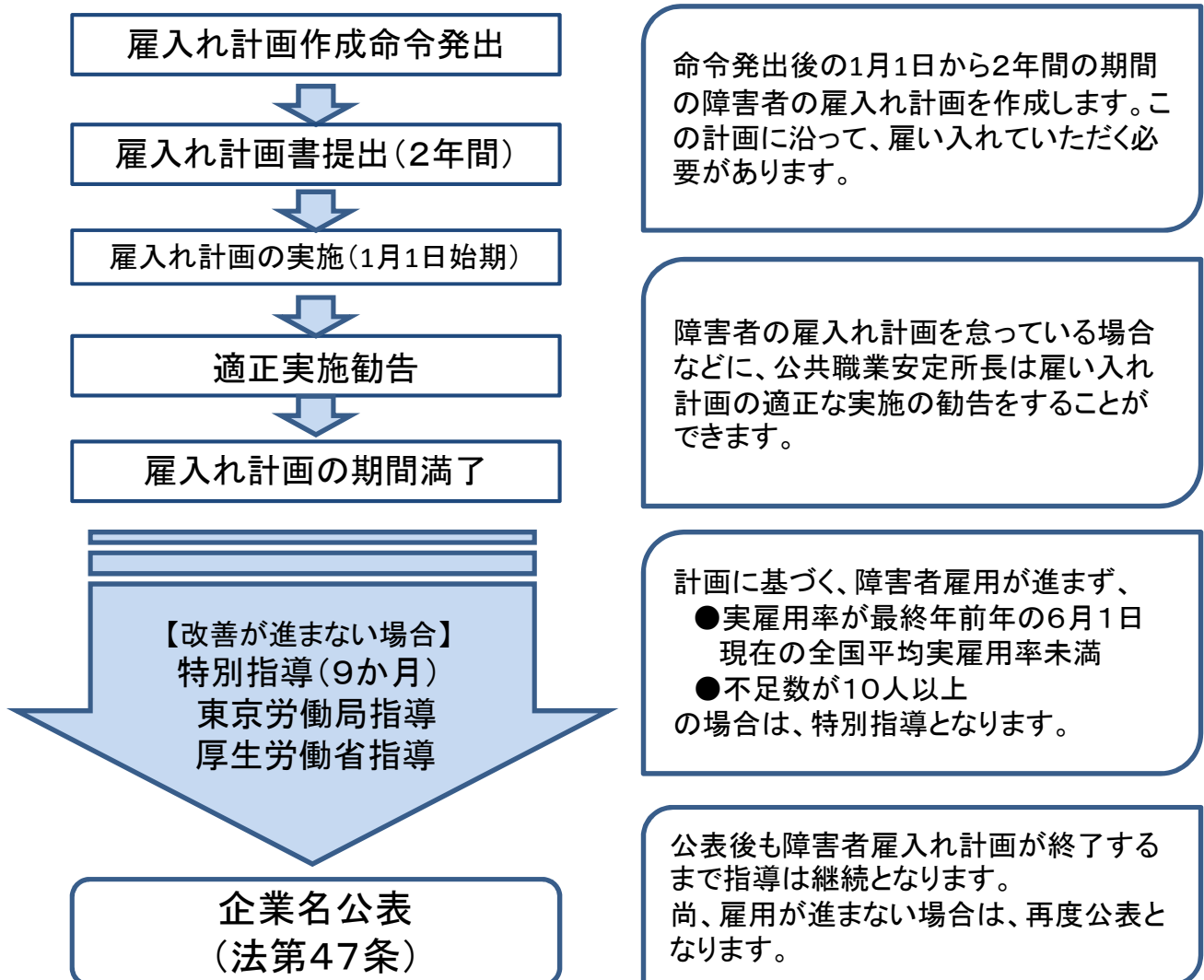
障害者を雇えず、法定雇用率を下回る場合はどうなりますか？

障害者の雇用割合が法定雇用率を下回っている企業に対して、公共職業安定所長は「障害者の雇入れに関する計画」の作成を命じることができます（法第46条）。その命令発出基準は以下のとおりです。

「障害者雇入れ計画」の作成命令発出基準（次のいずれかに該当する場合）

- a 実雇用率が全国平均実雇用率未満であり、かつ不足数が5人以上の場合
- b 実雇用率に関係なく、不足数10人以上の場合
- c 雇用義務数が3人から4人の企業（労働者数120人～199.5人規模企業）であって雇用障害者数0人の場合

【障害者雇入れ計画作成命令制度】



障害者雇用納付金制度とは何ですか？

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。また、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。

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。

なお、これにより障害者の雇用義務数が免除されるものではありません。

【従業員100人超の事業主の場合】

- 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
- 障害者雇用調整金（法定雇用率達成事業主）
超過1人につき 月額29,000円支給（超過人数により変動）

例えば……

常用労働者が500人の事業主の場合

雇用義務障害者数 $500人 \times 2.3\% = 11人$

現在、雇用している障害者 $= 4人$

不足している障害者数 $11人 - 4人 = 7人$

納付金の額 $7人 \times 5万円 \times 12月 = 420万円$

（年間ベース）

【従業員100人以下の事業主の場合】

- 報奨金（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
※ 各月の常用労働者の4%相当の年間合計数または72人のいずれか多い数

障害者を雇用するために具体的にどのように進めればよいですか？

ハローワーク飯田橋では、障害者の雇用を進めていただくため、さまざまなバックアップをさせていただきます。

是非、ハローワーク飯田橋雇用指導部門にご相談ください。

ハローワーク飯田橋 障害者雇用支援サービスメニュー

障害者セミナー

障害者雇用に関する制度、障害者雇用の進め方、雇用事例の紹介などのセミナーを年2回実施しているほか、ハローワーク主催で東京都や各自治体と連携して実施しているセミナーもあります。

初めて障害者雇用を進める企業や障害者雇用を担当する方などにおすすめです。

施設見学会

学校や企業で実際に作業している様子を見ることで、障害者を雇用する際の配置部署や職務内容を決定するのに役立ちます。

また、企業や支援機関なども個別に見学できる場合もあります。

- 特別支援学校の見学
(都立水元小合学園、都立志村学園 等)
- 障害者職業能力開発校の見学
(国立職業リハビリテーションセンター 等)

面接会

ハローワークでは採用選考の場を提供するために随時面接会を開催しております。面接会では一日で多くの障害者と面接することができます。

- ・今年度開催予定の面接会
- 全都就職面接会(東京体育館 等)
- 新規大学等卒業予定障害者就職面接会
(東京新卒応援ハローワーク 等)
- ハローワーク飯田橋でのミニ面接会(ほぼ毎月)

※各種イベントについては、ご希望により事前に案内をお送りしています。

職場実習面談会

障害者を雇用する企業の側において、障害者を雇用することについての不安を抱えている場合があります。これには、障害者の雇用に関するノウハウの不足や、障害者に接し共に働く機会が不足していることが要因として考えられるところです。こういった不安を解消し、障害者雇用を一層促進するためには、障害者が企業において職場実習を体験することを通じて、障害者と企業の相互理解を進めることが有効です。ハローワークでは、関係機関と連携しながら、障害者の職場実習のための面談会を随時実施しております。

職務の切り出し

「障害者に適した仕事がない」という理由で障害者雇用をあきらめている場合、「職務の創出」というアプローチが必要です。

企業において、コピー、シュレッダー作業、清掃業務、メールなどの仕分け・配送、資料セット、封入などの作業があると思います。これを集約し、新しい職務として再構築することで、障害者の雇用が可能となります。また、社員にとっては、自分本来の職務に専念できるというメリットもあります。職務の選定については、東京障害者職業センターの障害者職業カウンセラーより専門のアドバイスを受けることもできます。

精神・発達障害者しごとサポーター出前講座

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントは、「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」です。

このため、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための出前講座を講師が事業所に出向いて実施しています。

- ・最少開催人員は15名程度
 - ・講師はハローワーク配置の精神障害者雇用トータルサポーター
 - ・講座時間は90分程度（講義75分質疑応答15分）
 - ・企業に雇用されている方であればどなたでも受講可
- ※希望日時等を相談の上で実施いたします。時間・内容についてカスタマイズ可能です。

職場定着 支援

採用後は、職場定着が重要です。
ハローワークの紹介により就職された方については、就職から一定期間後に、ハローワークが事業所を訪問し、仕事をする上で困っている点はないかなど、企業のご担当者、障害者の双方からお話をお伺いし、必要な支援を行っています。
また、区の就労支援センターや東京障害者職業センターなども、定着に向けた支援を行っています。

ジョブ・コーチ 支援

障害者を雇用するにあたって、より専門的な助言を受けたい場合などについては、東京障害者職業センターが企業にジョブコーチを派遣して、職場での課題を解決する支援を実施しています。

トライアル雇用

障害者を原則3か月間(精神障害者の場合は原則6ヶ月)試用雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。

一定の要件を満たせば、トライアル雇用期間中について、助成金を受けることができます。

なお、トライアル雇用を行うためには、原則としてハローワークへトライアル雇用の求人を申し込むことが必要です。また、対象者は要件を満たし、トライアル雇用を希望した方となります。

◎障害者雇用について不明な点等がございましたら、是非お問い合わせください。

☆問い合わせ先☆

飯田橋公共職業安定所 雇用指導部門 (ダイヤルイン)

TEL 03-3812-8781 8