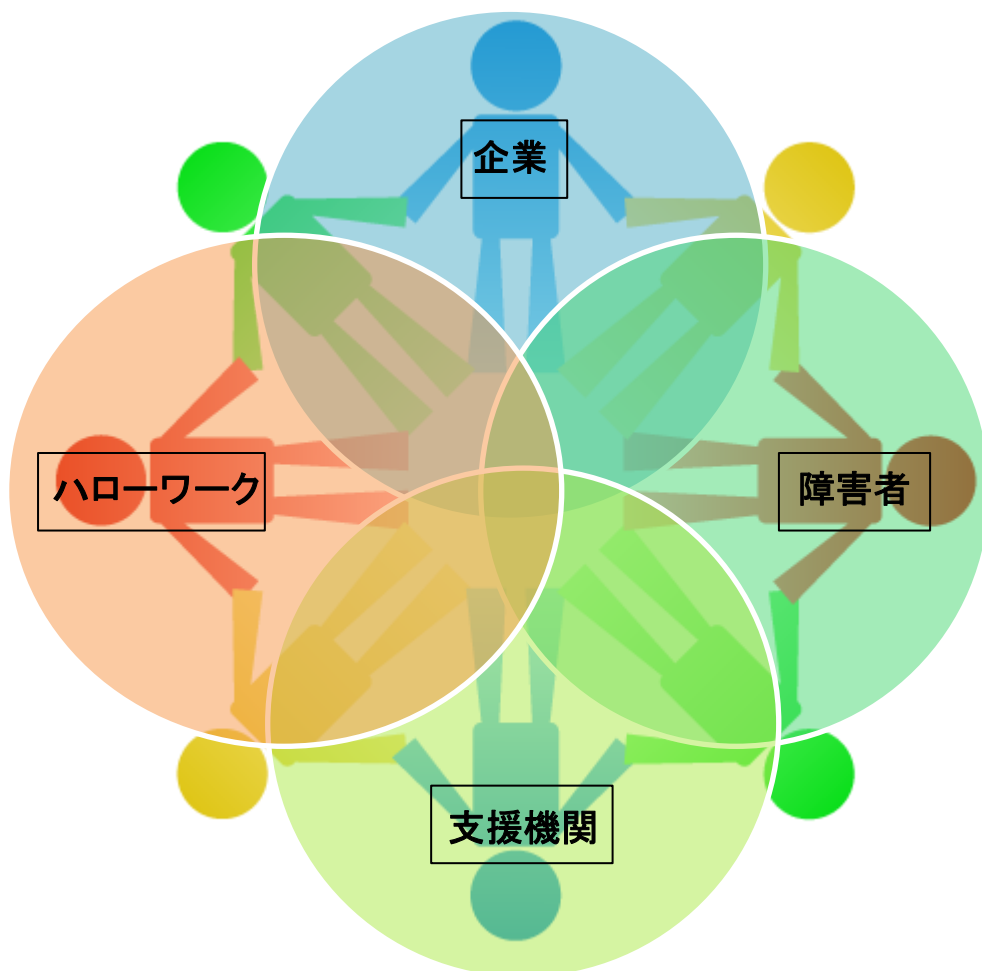


障害者の雇用に向けて

- ～ 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



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）等による企業の採用意欲、障害者本人の一般就労への意欲の高まりにより、雇用される障害者の数は年々増加しています。

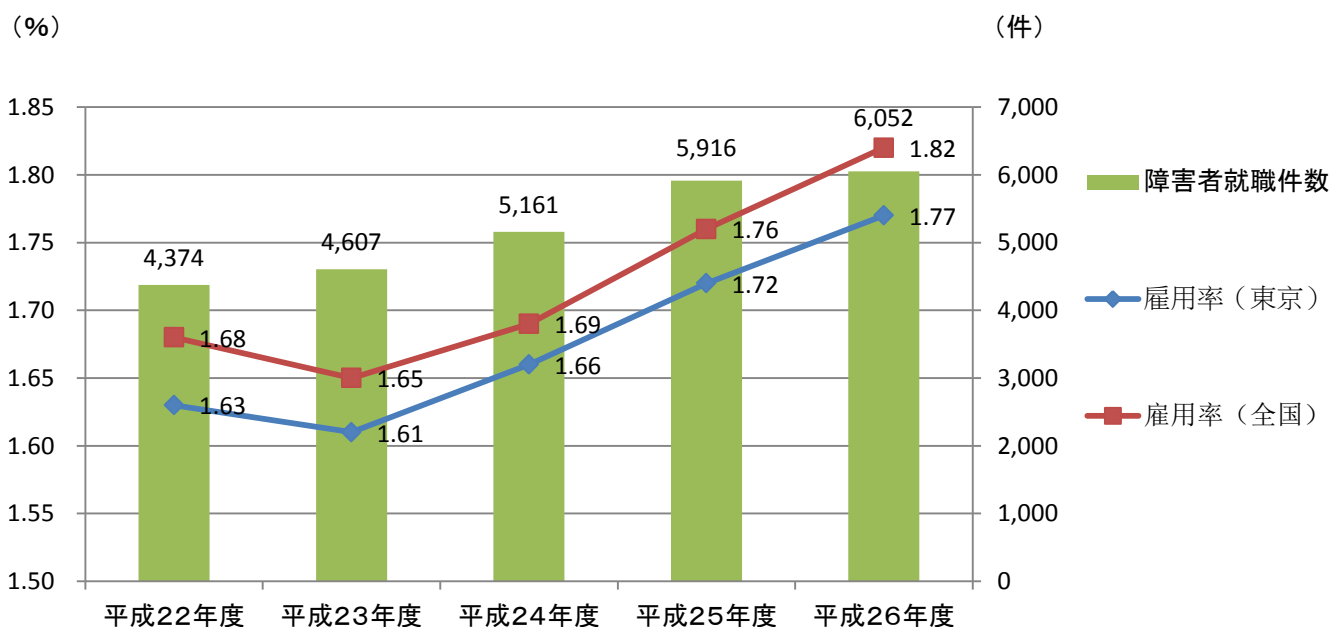
障害者雇用は法律によって義務とされており、法令遵守は最低限の企業の社会的責任ではありますが、義務として障害者雇用に取り組むだけでなく社会的貢献として積極的に取り組む企業も多数みられます。

平成26年度の雇用状況を見ると、東京のハローワークで紹介し就職した障害者の方が6千人を超えました。

様々な職場で、自分の能力や適性を活かし、企業の戦力として活躍されている障害者の方が多数いらっしゃいます。

一方、障害者の雇用の仕方がわからない、やっってもらう仕事がないなどの理由により、障害者雇用に一步踏み出せないでいる企業様もいらっしゃるのではないのでしょうか。

ハローワークでは、そうした不安を軽減し、障害者雇用への一步を進めていただくために様々な支援を行っております。



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または知的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）、平成25年4月1日から民間企業の法定雇用率は2%になっています。

※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

一般の民間企業 法定雇用率2.0%

【常用労働者数50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.....

300人の常用労働者がいる企業では、
 $300人 \times 2.0\% = 6人$ （少数点以下切り捨て）
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を含みます。ただし、1人を0.5人として計算します。
- ※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を持つ人に限ります。

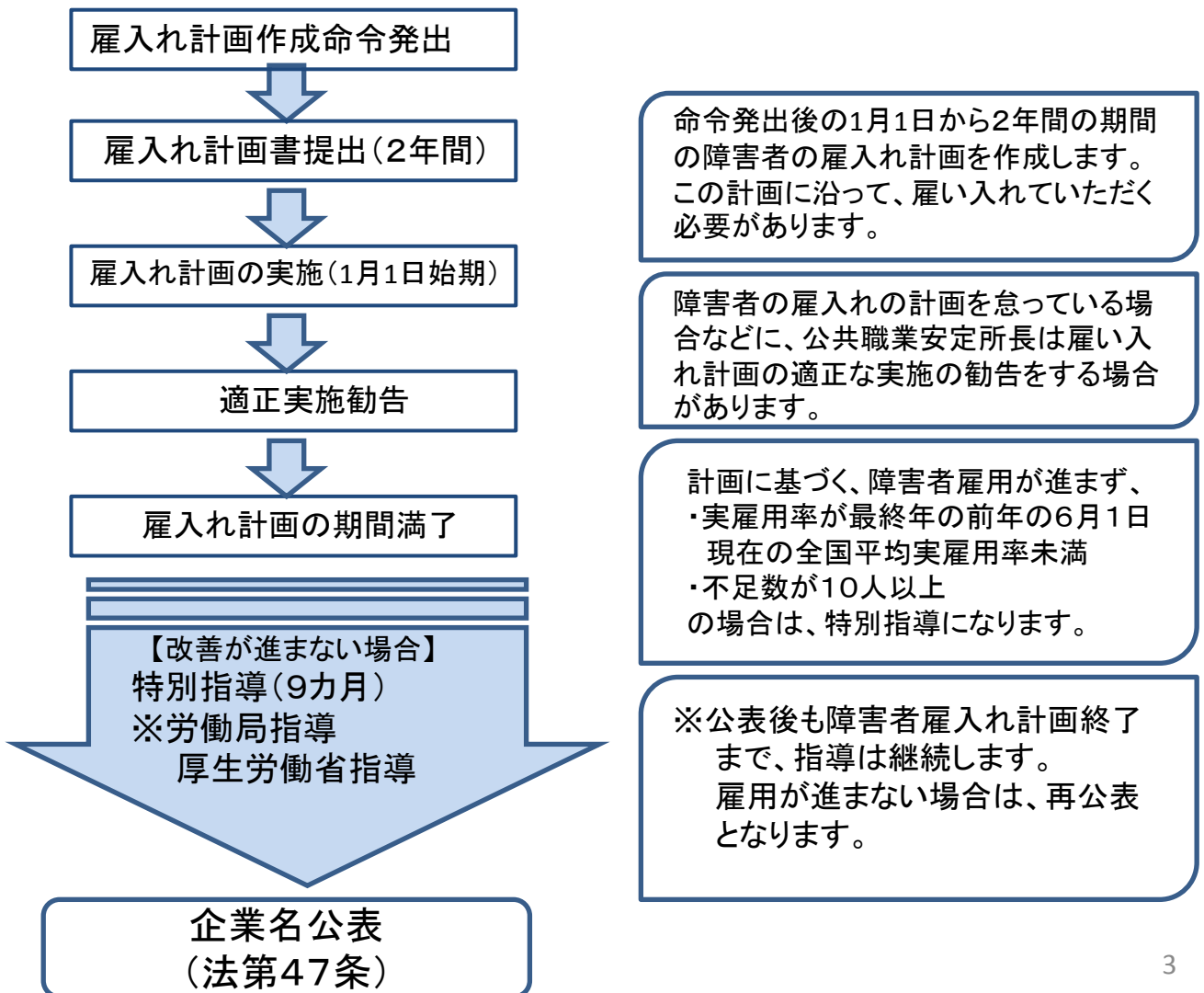
障害者を雇えず、法定雇用率を下回る場合はどうなりますか？

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は、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あります（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150人～249人規模企業）であって雇用障害者数0人

【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は（従業員200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。

【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（減額特例あり※1）納付

※1 従業員100人超200人以下の事業主は、平成32年3月31日まで40,000円
（従業員200人超300人以下の事業主は、平成27年6月30日まで40,000円）

○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27,000円支給

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 $500人 \times 2\% = 10人$

現在、雇用している障害者 $= 3人$

不足している障害者数 $10人 - 3人 = 7人$

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（※2）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

※2 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

【重要！】平成27年4月からは従業員100人超の事業主にも納付金制度が適用されます！（申告開始は平成28年4月から）

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御相談ください。

ハローワーク飯田橋 障害者雇用支援サービスメニュー

障害者雇用のイメージをつかんでいただくための見学会等の実施

障害者雇用に積極的に取り組んでいただいている企業や障害者職業訓練施設等にお願ひし、見学会やセミナー、意見交換の場を提供しています。障害者雇用のイメージをつかんでいただけます。

- 特別支援学校の見学
(都立永福学園、江東特別支援学校など)
- 障害者職業能力開発校の見学
(東京障害者校、国立障害者リハビリテーションセンターなど)
- 障害者を積極的に雇用する企業の見学

全国ネットワークを利用した障害者の求人募集

ハローワークには、障害者専門の職業相談・職業紹介窓口があり、就職を希望する多くの障害者の方が求職登録しています。

全国ネットワークなので、様々な地域での採用が可能です。

また、障害者の方が一堂に会する面接会を実施しています。一日で多くの障害者の中から選考できます。

- 全都就職面接会(年2回)
- 中央ブロック就職面接会(年1回)

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。

御社においても、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。

社内理解を深めるためや、適性をみるための職場実習の実施

社内理解を深めるためや、適性を見るために、御社で、まずは実習生として受け入れていただくことが可能です。

特別支援学校の生徒の実習や各訓練施設の訓練生の実習は、適性等を見極めるため、企業において数多く実施されています。

実習中の事故対応については、傷害保険(企業の負担なし)での対応となります。

トライアル雇用の実施

障害者を正社員として雇用する場合に、いろいろと不安がある場合は、一定期間についてトライアル雇用(試行雇用:原則3カ月の有期雇用契約)をしていただくことが可能です。

トライアル雇用では、トライアル雇用期間中に障害者の作業状況等を見ていただいた上で、より安心して、その後の正規雇用につなげていただけます。

なお、一定の要件を満たせば、トライアル雇用期間中について、月額4万円(最大3カ月)支給されます。

委託訓練の実施

委託訓練では、企業等において障害者の職業訓練を行い、就労に必要な基礎的な知識・技能を付与することにより就労に結びつけることを目的として、東京都が国から委託を受けて実施しています。

障害者の方の作業レベルやその向上可能性を確認するため、委託訓練の実践能力訓練コースを活用し、御社で職業訓練を行い、その結果として常用雇用していただくことも可能です。

期間は原則3カ月以内、標準の訓練時間は月100時間です。

委託訓練を行った企業に対して、受講生1人あたり月額上限60,000円の委託料が支払われます。

職場定着についての支援

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・コーチによる支援について

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。

各種助成金等のご案内

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支援制度があります。ここでは、助成金の一部をご紹介します。

助成金の詳細については、ハローワーク飯田橋事業所第5部門にお問い合わせください。

① 障害者雇用のための助成金

特定求職者雇用開発助成金

障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して賃金の一部を助成

【身体・知的障害者(重度以外)】

1人当たり50万円(中小企業120万円※)

短時間労働者は30万円(中小企業80万円※)

【身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者】

1人当たり100万円(中小企業は240万円)

短時間労働者は30万円(中小企業は80万円※)

※制度の変更があったため、中小企業については平成27年4月30日までの雇入れの場合は助成額が異なります。

障害者トライアル雇用奨励金

就職が困難な障害者をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成

1人あたり月額最大4万円(最長3か月間)

障害者短時間トライアル雇用奨励金

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う場合に助成

1人あたり月額最大2万円(最長12か月間)

障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)

障害者雇用の経験のない中小企業において雇用率制度の対象となるような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に助成

対象となる措置のすべてを満たした場合、120万円

中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

中小企業である事業主が、地域の障害者雇用促進のための計画を作成し、当該計画に基づき障害者を10人以上等多数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・設備等の設置・整備をした場合に、当該施設・設備等の設置に要する費用に対して助成

支給対象者数と施設整備に要した費用に応じて、総額2,000万円～3,000万円(3年間)

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

発達障害者または難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して助成

1人あたり50万円(中小企業は135万円)
短時間労働者は30万円
(中小企業は90万円)

精神障害者等雇用安定奨励金

精神障害者を雇い入れるとともに、カウンセリング体制の整備等の精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対して助成

支給対象経費の1/2(上限100万円)
(ただし一部メニューは支給額の上限を設定)

重度知的・精神障害者職場支援奨励金

重度知的障害者または精神障害者を雇い入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成

1人あたり月額3万円(中小企業は月額4万円)
短時間労働者は、月額1万5千円
(中小企業は月額2万円)

② 税制上の優遇措置

障害者を雇用する事業所への税制上の優遇制度が、租税特別措置法、所得税法、地方税法により講じられています。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/roudouseisaku/koyousokushinzei.html