

令和6年度

**I 障害者の法定雇用率引き上げと支援策
（民間企業人事担当者向け）**

令和7年3月12日（水）、3月14日（金）

山梨労働局職業安定部職業対策課

目次

- 1 障害者雇用の理念
- 2 障害者雇用の現状
- 3 障害者雇用促進法の概要
- 4 障害者雇用に対する支援について
- 5 <参考>・障害者に対する差別禁止及び
合理的配慮の提供義務・障害者雇用に関
する法令・県内の支援機関一覧

1 障害者雇用の理念

障害者雇用の理念

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

1. ノーマライゼーションの理念

- ノーマライゼーションとは、障害者が他の一般市民と同様に社会の一員として種々の分野の活動に参加することができるようにしていこうとする理念



(基本的理念)

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

障害者雇用の理念

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

ソーシャル・インクルージョン
(Social Inclusion)

Ⅱ

社会的包摂

共生社会の実現

障害者雇用の理念

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

2. 障害者の職業人としての自立への努力

- ノーマライゼーションの理念に基づいた社会を実現するためには、何よりも障害者自身の職業的自立に向けた努力が重要



第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

障害者雇用の理念

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

3. 事業主の責務

- 1・2を可能とする社会を実現するためには、国民、特に事業主の理解、協力は不可欠



(事業主の責務)

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

障害者雇用のメリット

障害者雇用のメリット① 人材の戦力化による経営改善

- 「障害者雇用は社会貢献」ではなく、「**障害者雇用は経営戦略になる**」と認識し、障害者雇用に取り組むことが必要。
- 業務を細分化し、障害特性や能力に応じた業務選定、働きやすさへの配慮などの**ポイントを押さえた取り組みを**すると障害者が戦力として活躍することができる。
- 障害者にかかわらず、社員全体の能力を引き出し、**活躍してもらう戦略が身に付き、企業経営の改善につながる。**

障害者を雇う

ポイントを押さえた
効果的な取り組みをする

経営上の効果が出る

経営が改善する

障害者雇用のメリット② 職場環境の改善

- 障害者に直接関わる社員を中心に、業務指示や作業手順などを障害者にわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれた。こうした姿勢が周囲の社員から組織全体に派生し、**コミュニケーションが活性化**。
 - さらに、安心して発言・行動できる、心理的安全性の高い職場づくりが実現。その結果、**企業全体の生産性の向上が期待できる**。
- <主な事例 B社（飲食業）>
- ・ 知的障害者を雇用したところ、仕事の教え方などを皆で話し合う中で、**チームワークが良くなり、職場の雰囲気改善**。
 - ・ 社員の笑顔も増え、店頭や電話対応などでの**接客の質も向上。その結果、顧客満足度も向上**。

障害者雇用のメリット③ 会社全体の労働生産性の改善

- 障害者が働きやすいように合理的配慮を実施し、業務の流れや部品などの置き場所をわかりやすく整理。**健常者社員も作業しやすくなり、会社全体の労働生産性が向上**。
- さらに、障害者が一生懸命働く姿を見て、健常者社員が刺激を受けて、より一層積極的に業務に当たり、**意欲や作業効率が向上**。

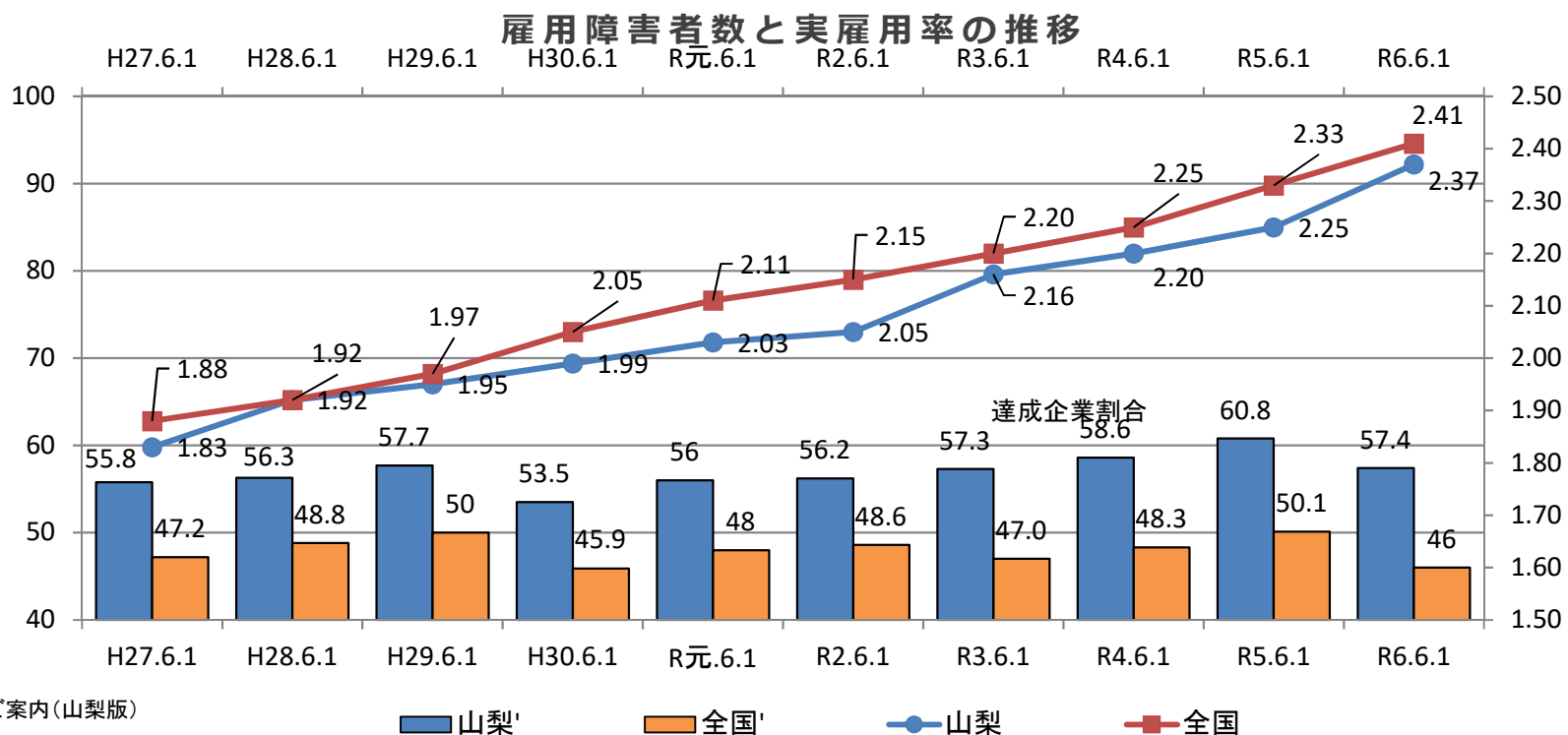
<部品倉庫内の在庫主な事例 C社（製造業）>

- ・ 部品倉庫内の在庫が十分整理されておらず、知的障害者にとって部品探しが難しかったため、**在庫の置き場所等をわかりやすく整理**。
- ・ 実は健常者社員も部品を探すことに苦慮しており、在庫があるのに発注してしまうことがあった。
- ・ 在庫管理が適正化され、**余分な在庫で埋められていたスペースに空きが生まれた。従業員の作業スペースが拡大し、作業効率が向上**。

2 障害者雇用の現状

障害者雇用の状況

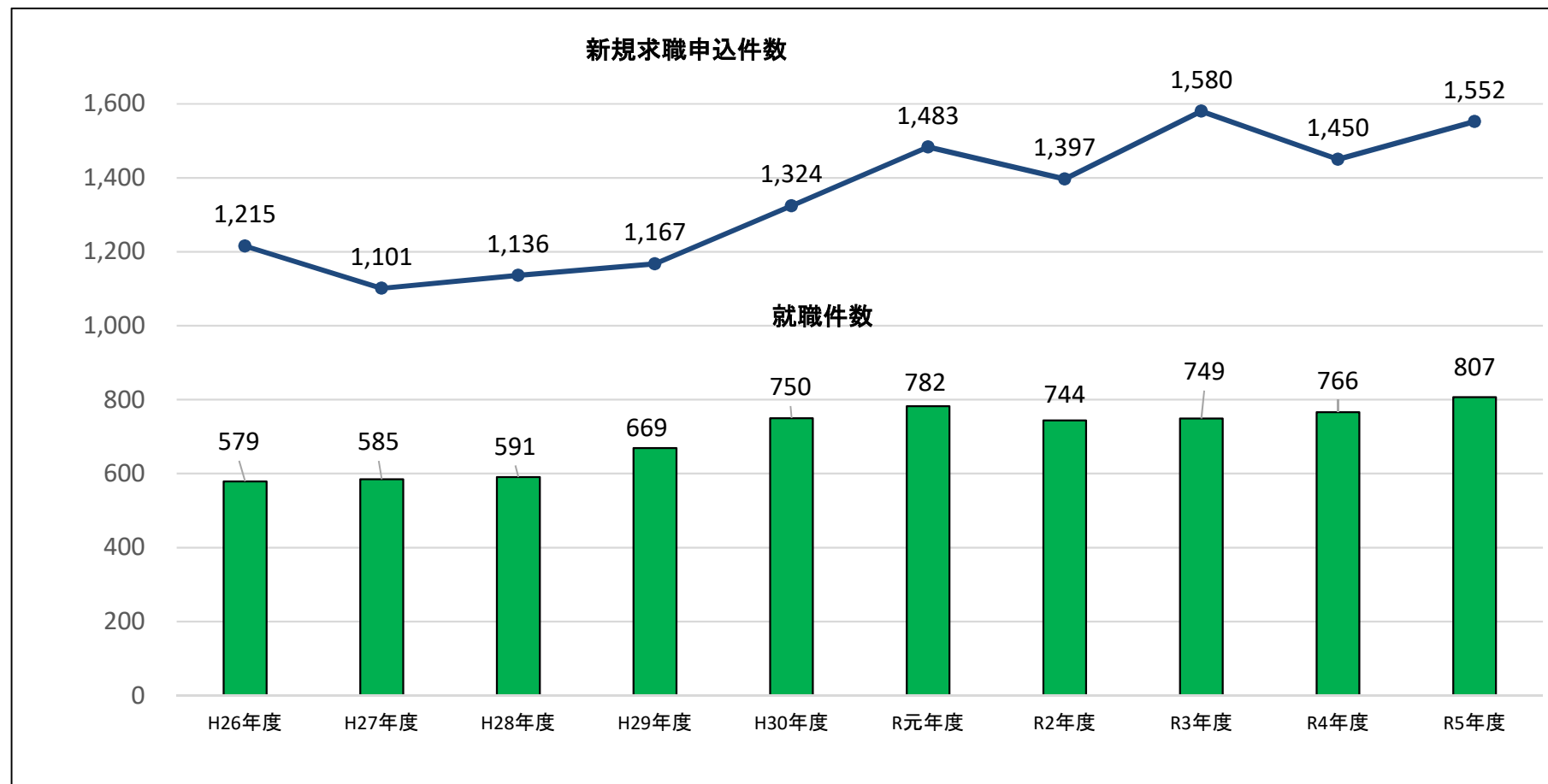
- 山梨県内においては民間企業に雇用されている障害者の数は2,283.5人となり、12年連続で過去最高を更新しています。（令和6年6月1日現在）
- 実雇用率（常用雇用労働者に占める、障害者である労働者の数）は**2.37%**、障害者雇用率達成企業割合は**57.4%**で、障害者雇用は着実に進展していますが、調査時法定雇用率**2.5%**には届いていません。今後、雇用率達成に向けた取組が課題となっています。（令和6年4月1日現在：法定雇用率2.5%）



出典：障害者雇用のご案内（山梨版）

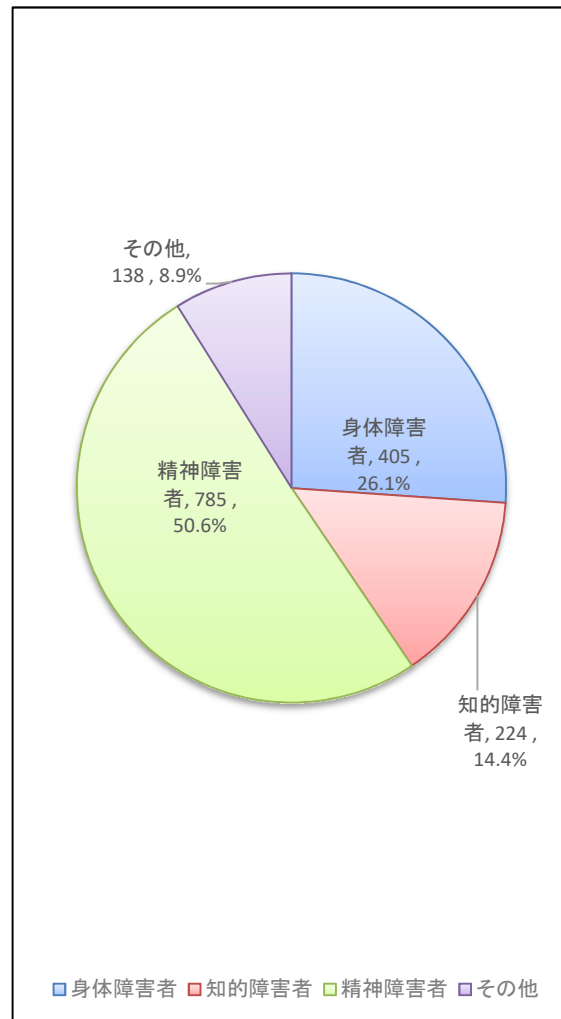
山梨県のハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 各ハローワークを通じた障害者の就職件数は、前年度の766件から41件増加し、**807件**（対前年度比5.4%増）となり、**3年連続の増加**となった。新規求職申込件数は1,552件で、前年度から102件増加（対前年度比7.0%増）となった。
- 就職件数については、身体障害者、精神障害者は増加となったが、知的障害者、その他の障害者は減少した。

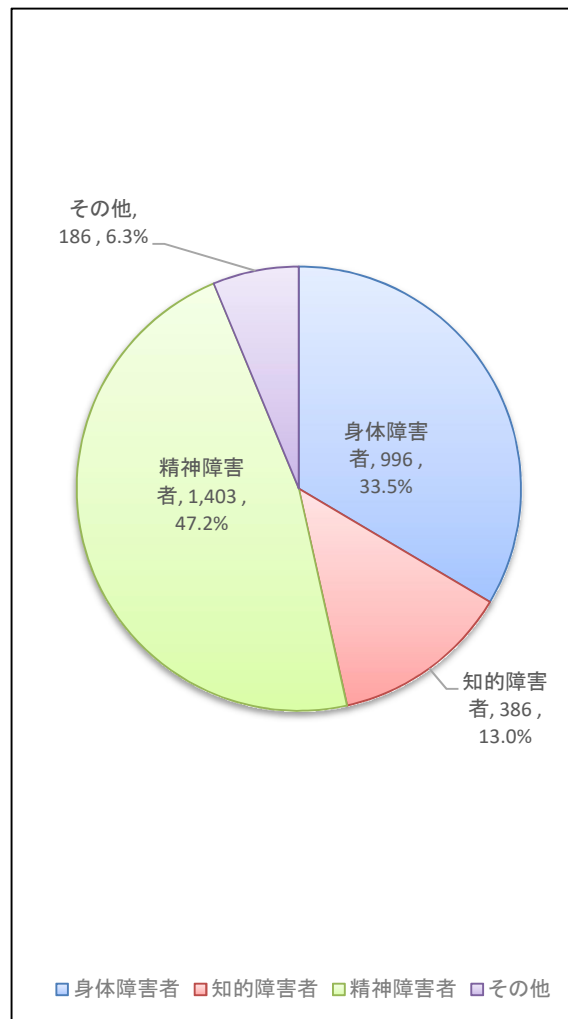


就職件数等における障害種別の割合（令和5年度）

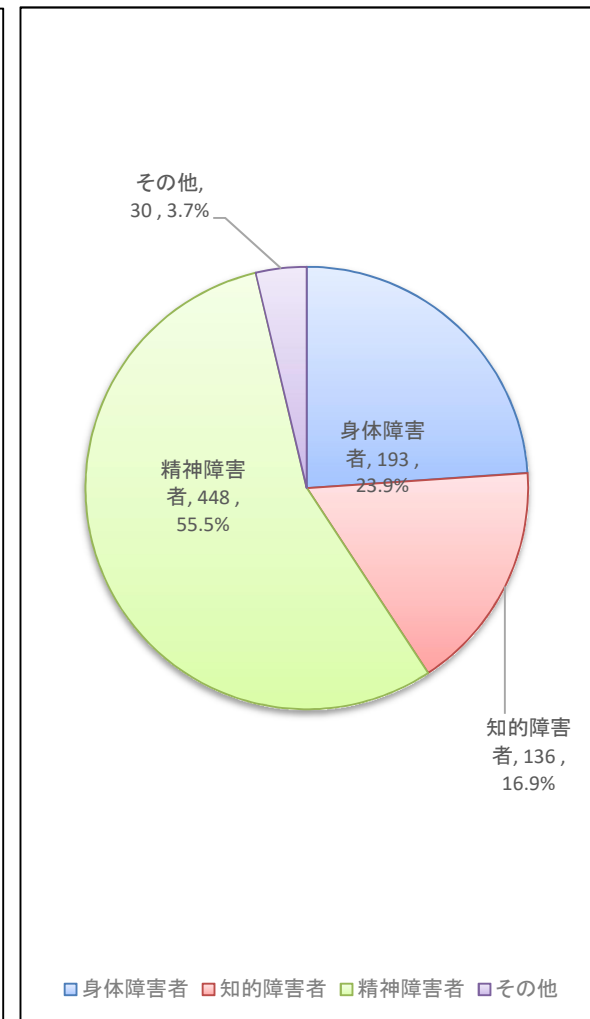
① 新規求職申込件数



② 有効求職者数

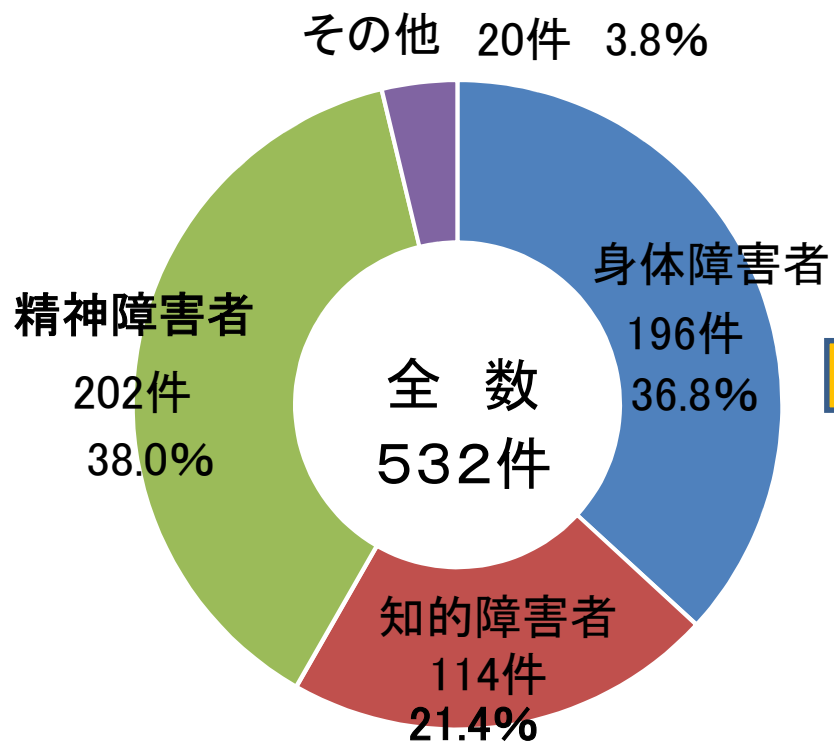


③ 就職件数

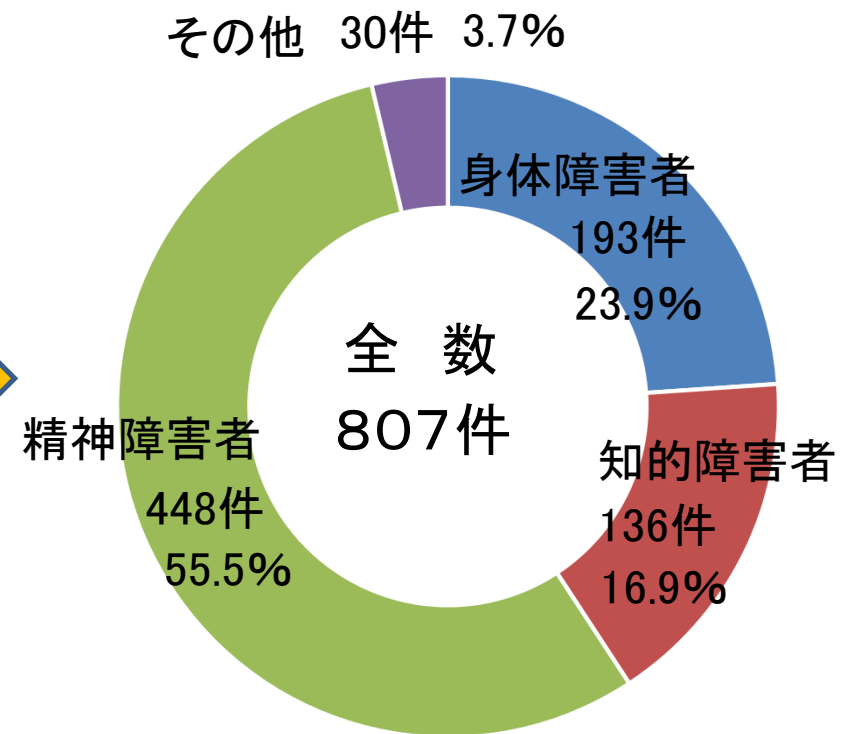


山梨県のハローワークの障害種別職業紹介状況 (就職件数)

平成25年度



令和5年度



3 障害者雇用促進法の概要

障害者雇用対策について

① 障害者の雇用義務と納付金制度

全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない(障害者雇用促進法第37条)。

○ 障害者雇用率制度

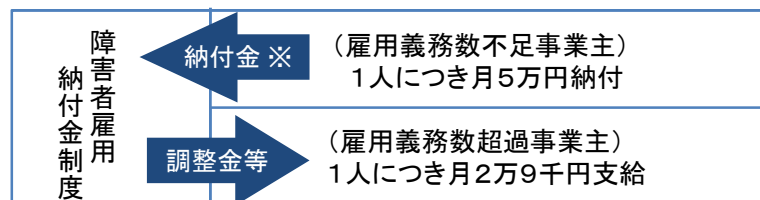
事業主に対し、従業員の一定割合(＝法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け

	法定雇用率
民間企業※	2. 7%
国、地方自治体	3. 0%
都道府県等の教育委員会	2. 9%

※令和6年4月から2. 5%、令和8年7月から2. 7%と段階的に引き上げ

○ 障害者雇用納付金制度

事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給



※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

② 職業紹介・地域就労支援

ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対し、就職準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

- ハローワーク 544ヶ所<産業や人口の集積地域であることや利用者の利便性等を総合的に勘案して設置>
… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施
- 障害者就業・生活支援センター 337ヶ所<障害福祉圏域単位で設置(令和5年4月時点)>
… 身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施
- 地域障害者職業センター 52ヶ所<各都道府県に1ヶ所＋5ヶ所の支所>
… 専任カウンセラーによる専門的な支援(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)を実施

障害者雇用率制度について

事業主区分	法定雇用率 ()内の人数以上が報告対象企業となります。		
	令和5年度 まで	令和6年4月 現在	令和8年 7月から
民間企業	<u>2.3%</u> (43.5人)	<u>2.5%</u> (40.0人)	2.7% (37.5人)
国、地方公共団体等	<u>2.6%</u> (38.5人)	<u>2.8%</u> (36.0人)	3.0% (33.5人)
都道府県等の教育委員会	<u>2.5%</u> (40.0人)	<u>2.7%</u> (37.5人)	2.9% (34.5人)

- 従業員40.0人以上の事業主は、従業員の2.5%（法定雇用率）に相当する以上の障害者を雇用しなければなりません。

たとえば・・・常用労働者数110人の企業の場合

(110 × 2.5% = 2.75人 ÷ 2人 (小数点以下は切り捨て)

→すなわち、障害者雇用率制度においては2人以上の障害者を雇用しなければなりません。

雇用義務を履行しない事業主は、ハローワークから雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合は、企業名が公表されます。

除外率制度について

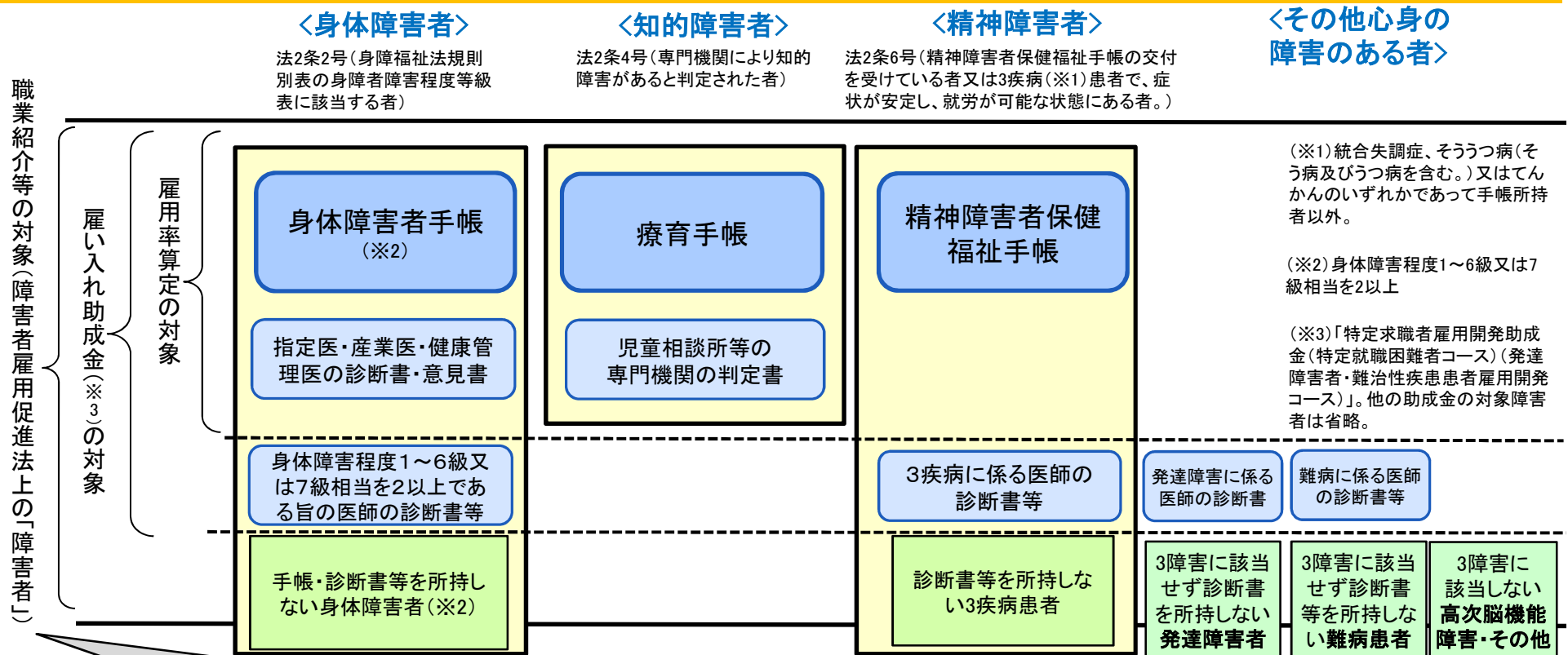
- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていた。
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている（法律附則）。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施したほか、令和7年4月に、一律に10ポイント引き下げ予定。

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）	<u>5%</u>
・ 建設業 ・ 鉄鋼業 ・ 道路貨物運送業 ・ 郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・ 港湾運送業 ・ 警備業	<u>15%</u>
・ 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	<u>20%</u>
・ 林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・ 金属鉱業 ・ 児童福祉事業	<u>30%</u>
・ 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）	<u>35%</u>
・ 石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・ 道路旅客運送業 ・ 小学校	<u>45%</u>
・ 幼稚園 ・ 幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・ 船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>

雇用分野における「障害者」の範囲について



法2条1号(身体障害・知的障害・精神障害その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者)→ハローワーク・地域障害者職業センターにおいて判断

【雇用率算定対象範囲の考え方】

法的公平性と安定性を確保するため、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるようにする趣旨から、対象障害者の条件を、原則として障害者手帳等を所持していることとしている。

【難病患者・発達障害者を雇用率算定対象としない考え方】

企業が社会的な責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること、②対象範囲が明確であり、公正性や一律性が担保されることが必要だが、これをまだ満たさない。
また対象者全部が、職業生活困難性を満たすとはいえない。

【雇用率算定対象範囲に関する分科会意見書の指摘】

発達障害者は、「障害者本人の特性により就労場面において生じる課題は個性が高い一方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活躍できる事例もみられる」、難病患者は、「全身的な体調の崩れやすさといった一定の共通する点もある一方で、その症状の有無や程度は、疾病により個性が高く、さらには治療の状況により個人差も大きい」などの指摘があり、意見書において「手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者について、雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに言うのではなく、手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当」とされている。

重度障害者、短時間労働者のカウントについて

- 実雇用率算定上、重度障害者については1人を2人としてカウントする。
- 短時間労働者については、1人を0.5人としてカウントする。
- ただし、精神障害者である短時間労働者については特例として1人を1カウントとする。
- また令和6年度より、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者についても1人を0.5人とカウントする。

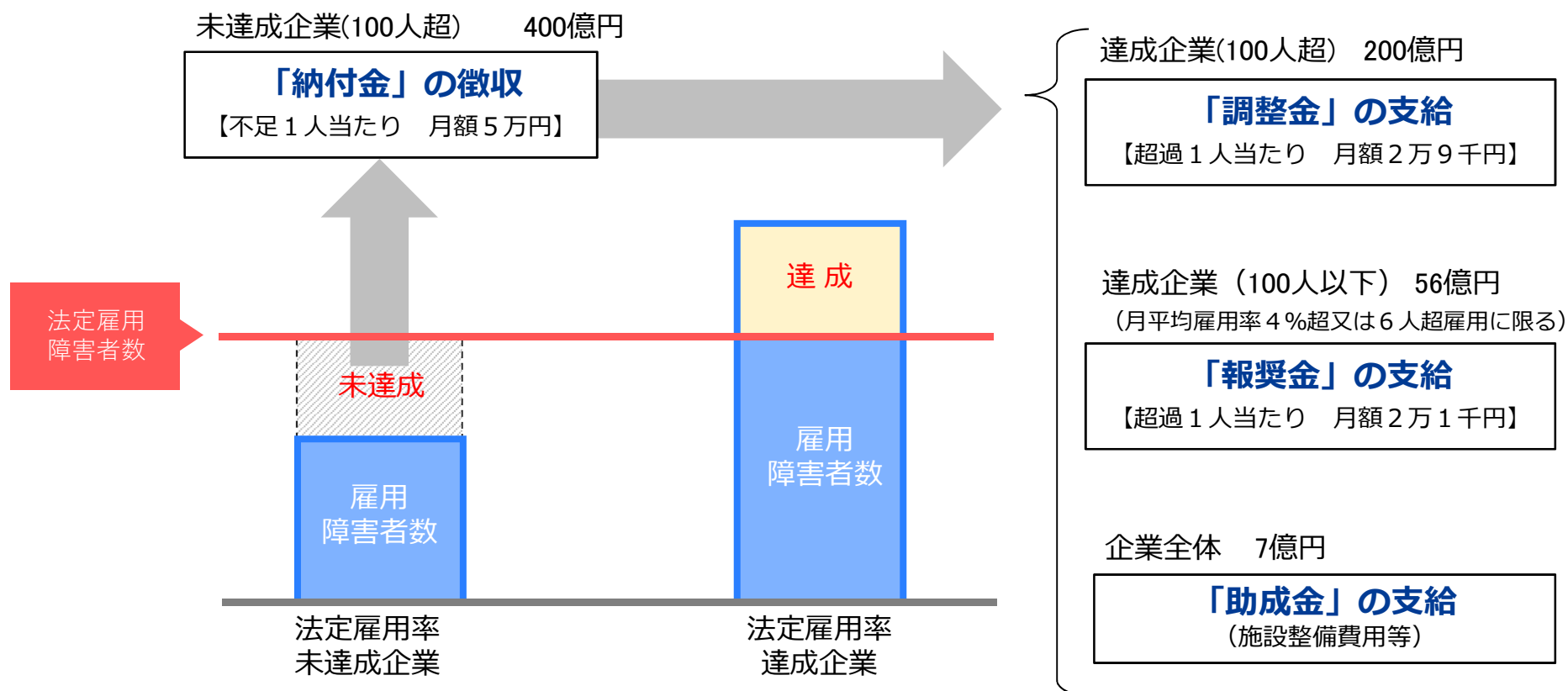
週所定労働時間		30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1(※)	0.5

赤枠内は
令和6年4月から

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

障害者雇用納付金制度

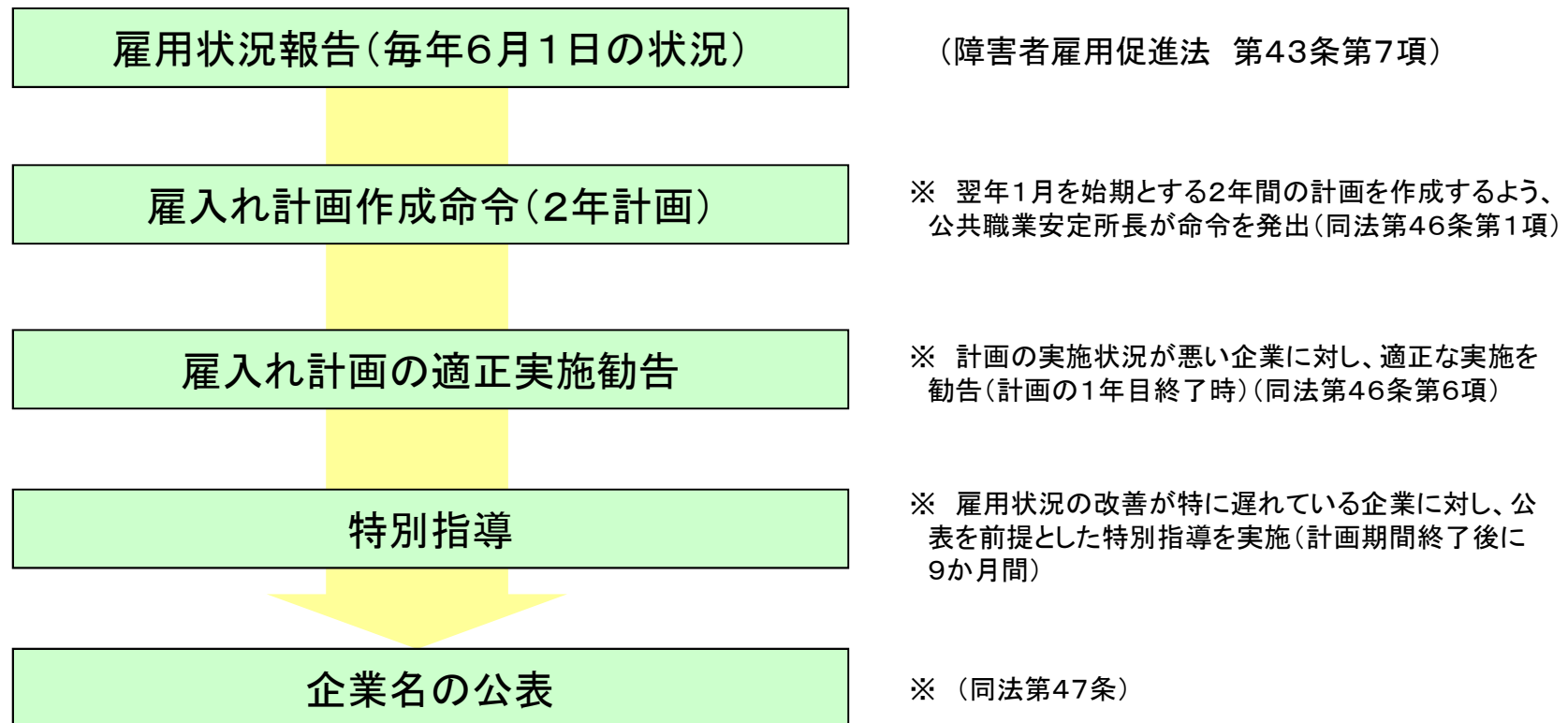
- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
 - ・ 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から**納付金**（不足1人当たり原則月5万円）を徴収。
 - ・ 雇用率達成企業に対して**調整金**（超過1人当たり月2万9千円）・**報奨金**を支給。



※ 額は令和4年度の制度・実績。

障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



公表の状況 : **令和4年度 5社**、令和3年度 6社、令和2年度 1社、元年度 0社、平成30年度 0社、29年度 0社、28年度 2社、27年度 0社、26年度 8社、25年度 0社、24年度 0社、23年度 3社、22年度 6社、21年度 7社、20年度 4社、19年度 2社

4 障害者雇用に対する支援について

お気軽にハローワークへご相談ください

ハローワークでは、障害者を対象とした求人の申込みを受け付けています。専門の職員・相談員が就職を希望する障害者にきめ細かな職業相談を行い、就職した後は業務に適応できるよう職場定着指導も行っています。

その他、障害者を雇用する事業主や雇用しようとしている事業主に、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内を行っています。また、求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催しています。お気軽に御相談ください。

どんな仕事を任せたら良いのか分からない。

どんな障害者がいるか分からない。

障害者と働くイメージがない。

配慮するべきことが分からない。

精神障害者、発達障害者ってどんな人？

周りの理解を得られないのではないかな。

どんな求人を出したら良いか分からない。



障害者雇用に対する相談

求人の出し方、雇用管理の方法、各種助成金の活用についてご相談いただけます。

障害者求人の掲載

求人の出し方について助言いたします。
ハローワークインターネットサービスに障害者専用求人を掲載できます。

障害者向け チーム支援の実施

雇い入れ前から職場定着まで支援機関と共にサポートします。

職場見学会の 開催

求職者に働く職場について知ってもらえます。

障害者面接会 の実施

複数の求職者との面接の機会を設けることができます。

職場実習の 実施

どのように仕事を任せられるか、お互いの理解が深まります。

障害求職者の 紹介

本人了解のもと、障害特性をお伝えした上でご紹介いたします。

各種セミナー の実施

求職者を対象に就職に向けたセミナーを開催しています。

絶賛開催中！

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

一般の従業員の方を対象として、「障害の特性」「共に働く上でのポイント」等について、講師が事業所に出向いてお話しします。



障害者雇用のために利用できる助成金制度

I 障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金

事業主に対して、経済的負担の軽減などのための助成を行っています。
ここでは、4種類の助成金の概要をご紹介します。

障害者を試行的に雇用する事業主の方には >>> ①または②の助成金

障害者を雇い入れようとする事業主の方には >>> ③または④の助成金



① トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

就職が困難な障害者を、ハローワークなどの紹介により、一定期間試行雇用する事業主に対して助成されます。

助成額等	<p><精神障害者以外の場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成期間：最長3か月 ・トライアル雇用期間：原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能。 ・助成額：1人あたり月額最大4万円 <p><精神障害者の場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成期間：最長6か月 ・トライアル雇用期間：原則6～12か月 ・助成額：雇い入れから3か月間 → 1人あたり月額最大8万円 雇い入れから4か月以降 → 1人あたり月額最大4万円
------	---

② トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者や発達障害者について、3～12か月の期間をかけながら20時間以上勤務を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成されます。

助成額 (助成期間)	支給対象者1人につき 月額最大4万円（最長12か月間）
---------------	--------------------------------

③ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

障害者などの就職困難者を、ハローワークなどの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた※事業主に対して助成されます。

助成額 (助成期間)	<ul style="list-style-type: none"> ● 対象労働者が身体・知的障害者（短時間労働者以外）である場合 大企業：50万円（1年）／中小企業：120万円（2年） ● 対象労働者が重度障害者など（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者（短時間労働者以外））である場合 大企業：100万円（1年6か月）／中小企業：240万円（3年） ● 対象労働者が障害者（短時間労働者）である場合 大企業：30万円（1年）／中小企業：80万円（2年）
---------------	---

※ 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、その雇用期間が継続して2年以上（重度障害者などを短時間労働者以外として雇い入れる場合には3年以上）であることが確実と認められること



④ 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）

発達障害者や難病患者を、ハローワークなどの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた※事業主に対して助成されます。

助成額 (助成期間)	<ul style="list-style-type: none"> ● 対象労働者が短時間労働者以外である場合 大企業：50万円（1年）／中小企業：120万円（2年） ● 対象労働者が短時間労働者である場合 大企業：30万円（1年）／中小企業：80万円（2年）
---------------	---

※ 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、正規雇用または無期雇用、もしくは有期雇用であって対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、その雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること。（有期雇用の場合「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合に対象となり、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は対象となりません。）



Ⅱ 障害者の雇用を継続するために受けられる助成金

障害者を雇い入れる場合だけでなく、障害者を雇用した後に、継続して雇用するための措置を行った場合にも、さまざまな助成金が受けられます。

労働局で受け付けている助成金の例

キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害者の雇用促進と職場定着を図るために、次の①または②のいずれかの措置を講じた場合に助成されます。

- ① 有期雇用労働者を正規雇用労働者、多様な正社員または無期雇用労働者に転換すること
- ② 無期雇用労働者を正規雇用労働者または多様な正社員に転換すること



助成金を受給するためには、受給要件や支給申請期間に注意が必要です。各助成金の詳しい内容は、ハローワークまたは労働局にお問い合わせください。

名称	所在地	電話番号	管轄区域
ハローワーク甲府	〒400-0851 甲府市住吉1-17-5	055-232-6060	甲府市・南アルプス市・甲斐市・笛吹市・中央市・昭和町
ハローワーク富士吉田	〒403-0014 富士吉田市竜ヶ丘2-4-3	0555-23-8609	富士吉田市・忍野村・山中湖村・鳴沢村・富士河口湖町
ハローワーク大月	〒401-0013 大月市大月3-2-17	0554-22-8609	大月市・上野原市・小菅村・丹波山村
ハローワーク都留	〒402-0051 都留市下谷3-7-31	0554-43-5141	都留市・道志村・西桂町
ハローワーク塩山	〒404-0042 甲州市塩山上於曽1777-1	0553-33-8609	山梨市・甲州市
ハローワーク韭崎	〒407-0015 韭崎市若宮1-10-41	0551-22-1331	韭崎市・北杜市
ハローワーク鯉沢	〒400-0601 南巨摩郡富士川町鯉沢1760-1 富士川地方合同庁舎2階	0556-22-8689	市川三郷町・早川町・身延町・南部町・富士川町

キャリアアップ助成金問い合わせ先

山梨労働局 職業安定部 職業対策課	〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11	055-225-2858
-------------------	---------------------------	--------------

○開庁時間は平日（月～金）8時30分～17時15分です。
○土・日・祝日・12/29～1/3は開庁していません。
（詳しい開庁日については、山梨労働局ホームページのお知らせをご確認ください。）

障害者雇用の事例の紹介

I 障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業の動画について

山梨県内で障害者雇用に積極的に取り組んでいる事業所の動画を山梨労働局HPで紹介しています。



ロングバージョン（約14分）

ショートバージョン（約6分）

ショート動画（約1分13秒）

II 障害者雇用に関する優良な中小事業主（もにす認定）の取り組みについて

山梨県内で厚生労働大臣が認定した障害者雇用に関する優良な事業主（もにす認定）の取り組みを山梨労働局HPで紹介しています。



企業と障害者が、明るい未来や
社会の実現に向けて
ともにすすむ
という思いをこめて、愛称を
「もにす」と名付けました。

- もにす認定とは、中小事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下）の障害者雇用の取り組みを促進するため、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度です。
- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用している中小事業主のうち、障害特性に配慮した環境づくり等の評価項目ごとに採点し、一定以上の得点のある事業主を認定します。



やまなし もにす認定企業



もにす認定とは、
障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小企業事業主への認定制度で
す

**株式会社
ササキ**

韮崎市 | 製造業

令和3年2月15日認定

**ジット
株式会社**

南アルプス市 | 製造業

令和5年8月4日認定

**TAMAYA
ロジスティクス
株式会社**

富士川町 | 運輸業

令和7年2月21日認定

**株式会社
山梨貨物自動車**

中央市 | 運輸業

令和7年2月21日認定

**社会福祉法人
明清会**

富士吉田市 | 福祉事業

令和7年2月12日認定

障害者雇用 中小事業主認定

企業と障害者が、明るい未来や
社会の実現に向けて
もにす
という思いをこめて、愛称を
「もにす」と名付けました。

認定事業主となることのメリット

- 認定マークを使用できます！
- 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！
- 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！
- 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

障害者雇用優良中小事業主

検索



5 ＜参考＞

- 障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務
- 障害者雇用に関する法令
- 県内の支援機関一覧

<参考>

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

(2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。
例:募集・採用
 - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
 - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
 - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3)合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4)過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ②実現困難度、 ③費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤企業の財務状況、 ⑥公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

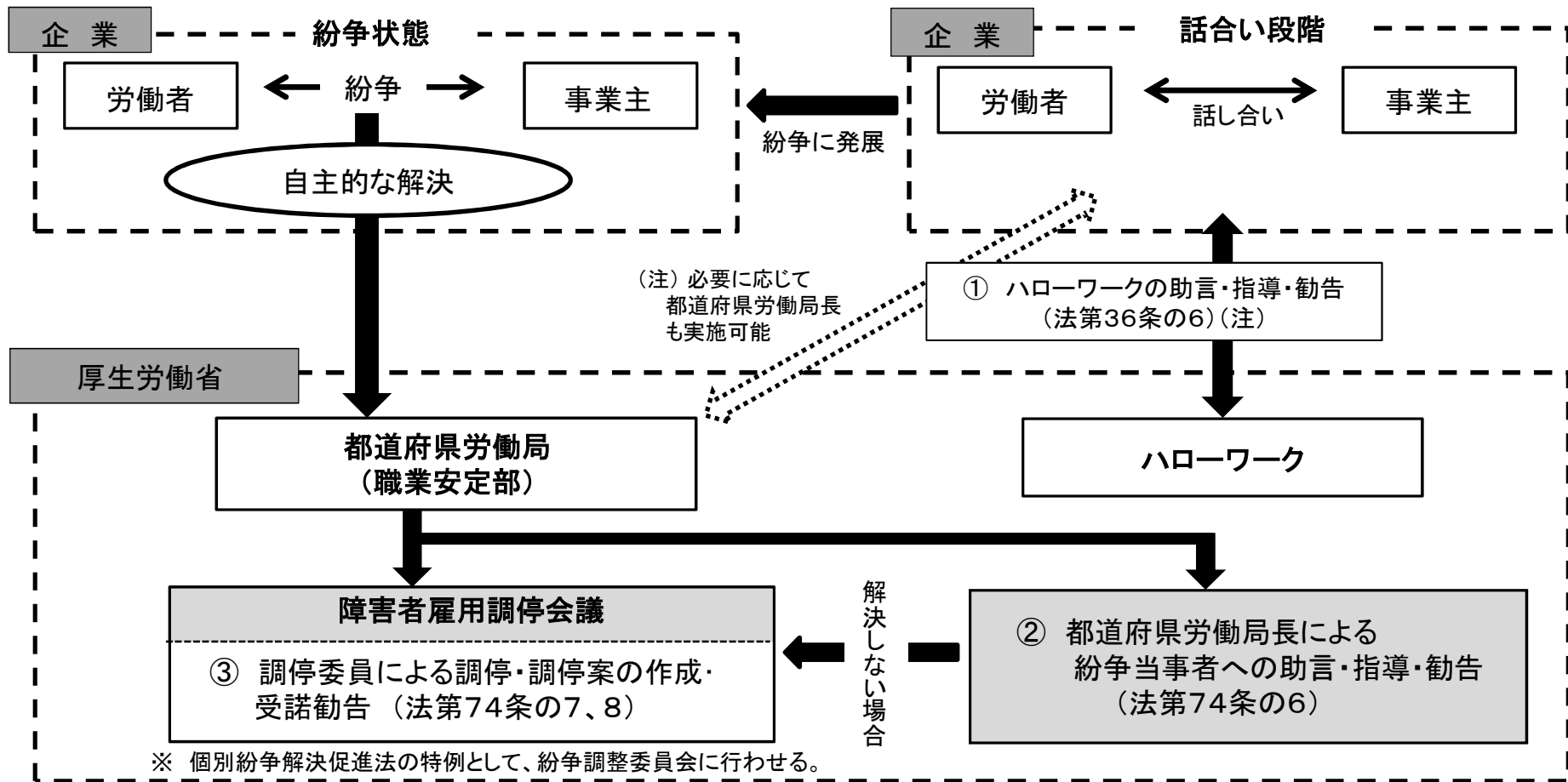
(5)相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。

など

障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が 必要な助言、指導又は勧告をする**（法第74条の6）とともに、**創設した調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



VI 障害者雇用に関する法令

障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）

- 昭和51年10月～ 身体障害者を対象とする雇用率制度を創設
- 平成25年4月～ 法定雇用率の引上げ（1.8%→2.0%）
- 平成27年4月～ 障害者雇用納付金対象企業の拡大
（常用労働者100人を超える企業）
- 平成28年4月～ 雇用分野における障害を理由とする差別の禁止・合理的配慮の提供義務
- 平成30年4月～ 算定基礎に精神障害者を加えて法定雇用率を算定
（法定雇用率の引き上げ 2.0%→2.2%）
- 令和3年3月～ 法定雇用率の経過措置廃止（2.2%→2.3%）
- 令和6年4月～ 法定雇用率引き上げ（2.3%→2.5%）と支援策強化

障害者差別解消法 （障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律等）

- 平成28年4月～ 差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供
（合理的配慮の提供は民間事業者は努力義務）
- 令和6年4月～ 障害者差別解消法改正
（合理的配慮の提供は民間事業者も義務化）

障害者虐待防止法 （障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律）

- 平成24年10月～ 障害者虐待の禁止、障害者虐待防止のスキーム等

障害者総合支援法 （障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律）

- 就労系福祉サービス（就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業）から一般就労への移行

障害者優先調達推進法 （国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律）

- 平成25年4月～ 国、独立行政法人等の公契約における障害者の就業を促進するための措置競争参加資格を定めるに当たって、法定雇用率を満たしていること等に配慮する等の措置を講ずるよう努める³⁵

県内の支援機関一覧

ハローワーク（障害者を対象とした求人申し込み、職業紹介、助成金案内、職場実習等）

名称	電話番号	所在地
ハローワーク甲府	055-232-6060	甲府市住吉1-17-5
ハローワーク富士吉田	0555-23-8609	富士吉田市竜ヶ丘2-4-3
ハローワーク大月	0554-22-8609	大月市大月3-2-17
ハローワーク都留	0554-43-5141	都留市下谷3-7-31
ハローワーク塩山	0553-33-8609	甲州市塩山上於曽1777-1
ハローワーク韮崎	0551-22-1331	韮崎市若宮1-10-41
ハローワーク鯉沢	0556-22-8689	南巨摩郡富士川町鯉沢1760-1 合同庁舎2F

高齢・障害・求職者雇用支援機構 山梨支部（事業主に対する相談援助、ジョブコーチ支援事業、リワーク支援、障害者雇用納付金制度に関すること）

名称	電話番号	所在地
山梨障害者職業センター	055-232-7069	甲府市湯田2-17-14
高齢・障害者業務課	055-242-3723	甲府市中小河原町403-1

訓練施設（障害者を対象とした職業訓練の実施）

名称	電話番号	所在地
山梨県立就業支援センター	055-251-3210	山梨県甲府市塩部4-5-28

障害者就業・生活支援センター（障害者を対象とした就業面・生活面の一体的支援）

名称	電話番号	所在地
障がい者就業・生活支援センター 陽だまり	0551-45-9901	韮崎市若宮1-2-50 ニコリ3F
すみよし障がい者就業・生活支援センター	055-221-2133	甲府市住吉4-7-20
障がい者就業・生活支援センター コビット	0553-39-8181	山梨市下井尻951-1 マロニエテラス1-201
障がい者就業・生活支援センター ありす	0555-30-0505	富士吉田市新西原3-4-20

山梨労働局（障害者を対象とした助成金等について）

名称	電話番号	所在地
山梨労働局 職業安定部 職業対策課	055-225-2858	山梨県甲府市丸の内1-1-11

ご静聴ありがとうございました

※山梨労働局のHPでは「障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業の動画」及び「もにす認定企業」の取り組みを、ご紹介しています。ご活用ください。
<https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/>

