

障害者就職支援について

ハローワーク半田

令和8年1月22日

障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)の目的等

■ 目的

この法律は、

- ①障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置
- ②雇用の分野における障害者と障害者ではない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置
- ③職業リハビリテーションの措置、その能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置

を総合的に講じ、もって**障害者の職業の安定を図ることを目的とする**

(第1条)

障害者の雇用により、期待されること

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、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」をつかっていく必要があります。

労働力の確保



□ 障害者雇用は、企業にとって良い効果をもたらします。たとえば、障害者の「できないこと」ではなく、「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても**貴重な労働力の確保**につながります。

生産性の向上

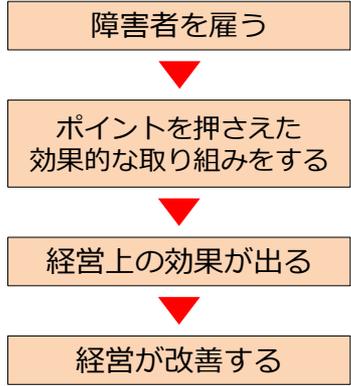


□ 障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。これは、**企業の生産性向上**にも結びつきます。

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、**活躍してもらおう戦略が身に付き、企業経営の改善につながる。**



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**。

障害者雇用促進法の基本理念

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

・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確保される(第3条)

2 障害者の職業人としての自立の努力

・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

・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、進んで能力の開発・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(第4条)

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

・事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者が有為な職業人として自立する努力に協力する責務を有し、その能力を正當に評価し、適当な雇用の場を確保なら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、雇用の安定を図るよう努めなければならない(第5条)

4 国及び地方公共団体の責務

・国は憲法第二十五条(生存権)、第二十七条(勤労の権利と義務)等の理念に基づき、障害者の職業の安定のための施策を積極的に展開する責務を有する

・国及び地方公共団体は、社会一般への啓発活動、事業主や障害者に対する援助措置や職業リハビリテーションの措置を講ずる等、障害者の雇用の促進及び雇用の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進しなければならない(第6条)

障害者雇用促進法における事業主の具体的な責務

障害者の雇入れ

- ・ 障害者雇用率制度
【第43条第1項～第6項】

- ・ 障害者雇用納付金制度
【第49条、第53条】

- ・ 障害者雇用推進者の選任
【第78条】

適正な雇用管理

- ・ 差別禁止・合理的配慮の提供
【第34条～第36条】

- ・ 障害者雇用状況報告
【第43条第7項】

- ・ 障害者職業相談員の選任
【第79条】

- ・ 解雇の届出
【第81条】

雇用の安定

- ・ 新規雇用に係る助成金制度等

- ・ 雇用管理の改善、環境整備に係る助成金制度等

- ・ ジョブコーチ制度等

法定雇用率の引き上げ

- 障害者雇用率は、障害者雇用促進法の基づき、労働者に対する対象障害者である労働者の割合を基準とし、少なくとも5年ごとにその割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 事業主に対して、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ている。(法第43条)
 現行：民間企業：2.5% 国、地方自治体：2.8% 都道府県等の教育委員会：2.7%
- 令和5年度からは新たな雇用率が設定されたが、雇い入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から段階的に引き上げる。

<法定雇用率の段階的な引き上げ>

	令和5年4月		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>
国・地方公共団体の法定雇用率	2.6%	⇒	<u>2.8%</u>	⇒	<u>3.0%</u>
都道府県等教育委員会の法定雇用率	2.5%	⇒	<u>2.7%</u>	⇒	<u>2.9%</u>

除外率の引き下げ

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）を設けていたが、令和7年4月1日から以下のような10ポイント引き下げられた。（前回は平成22年7月に10%引き下げ）

除外率設定業種	除外率 (変更前)	除外率 (現在)
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次精錬・精製業を除く) ・船舶製造・修理業 ・舶用機関製造業 ・倉庫業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置しているものに限る)	5 %	0 %
・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業 ・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原材料に限る) ・その他鉱業	10 %	0 %
・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)	15 %	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。)	20 %	10 %
・港湾運送業 ・警備業	25 %	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	30 %	20 %
・林業(狩猟業を除く。)	35 %	25 %
・金属鉱業 ・児童福祉事業	40 %	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。)	45 %	35 %
・石炭・亜炭鉱業	50 %	40 %
・道路旅客運送業 ・小学校	55 %	45 %
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	60 %	50 %
・船員等による船舶運航等の事業	80 %	70 %

障害者雇用数の算定方法

○精神障害者の算定特例の延長

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、1カウントとして算定する。(令和5年4月以降)

○一部の所定労働時間20時間未満の労働者の雇用率への算定

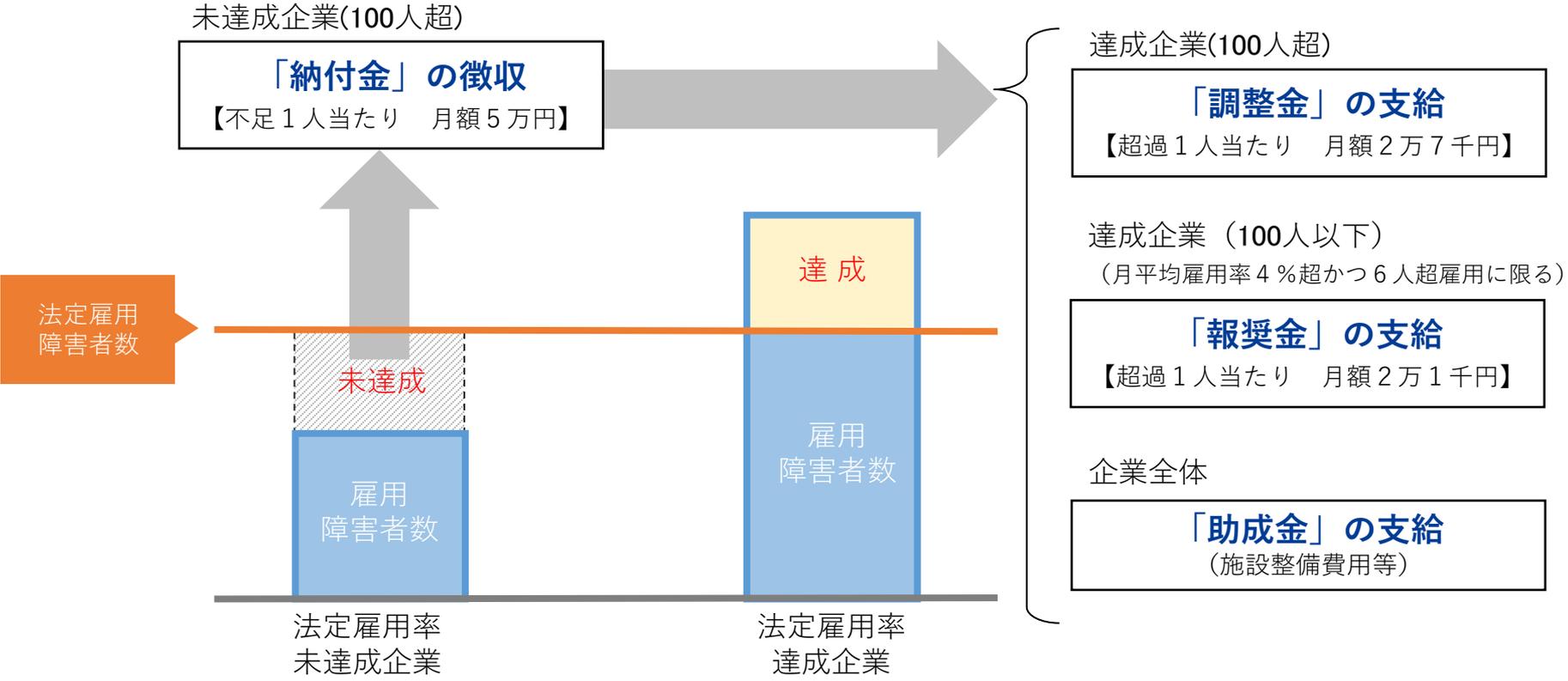
週所定労働時間が特に短い10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定する。【特定時間労働者】※就労継続支援A型の利用者は除く(令和6年4月以降)

<障害者雇用数の算定方法>

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満 (令和6年4月以降)
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

障害者雇用納付金制度 (障害者雇用促進法 第49条)

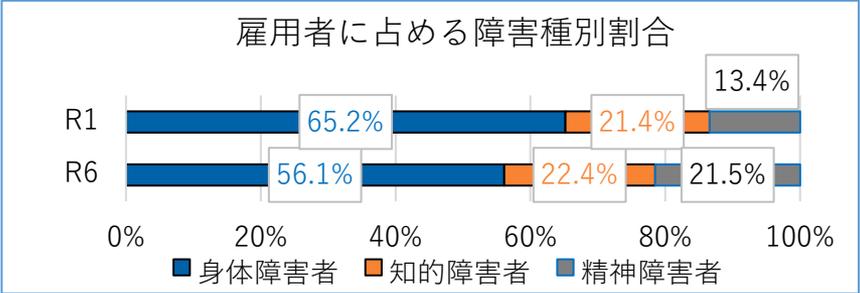
- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備。
 - 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金（不足1人当たり原則月5万円）を徴収。
 - 雇用率達成企業に対して調整金（超過1人当たり月2万7千円）・報奨金を支給。



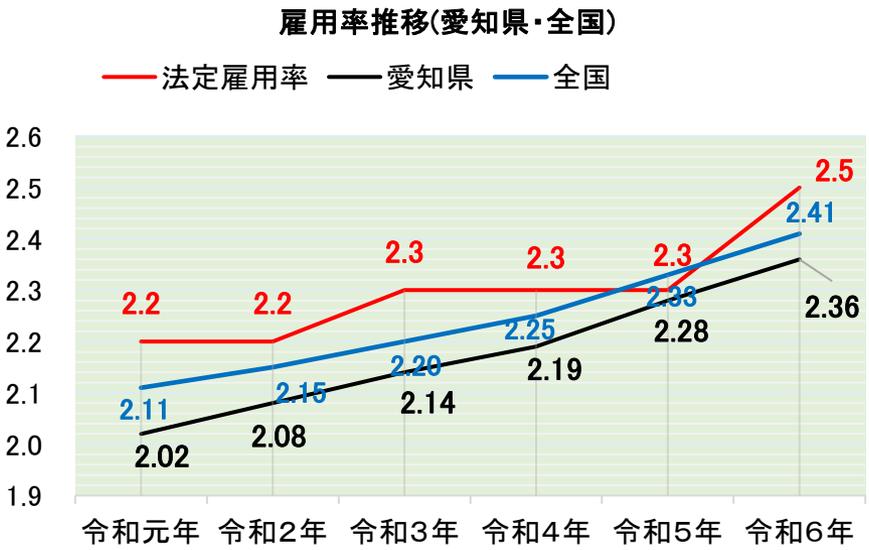
障害者雇用の現状【愛知】

増加する雇用数

令和6年6月1日現在の「障害者雇用状況報告書」によると愛知の民間企業における障害者の雇用数は5年前(令和元年)に比較して、**21.6%増加**しており、特に、**精神障害者の雇用数は94.8%と大幅に増加**している。
 そのほか身体障害者は、**12.1%増**
 知的障害者は、**31.6%増**



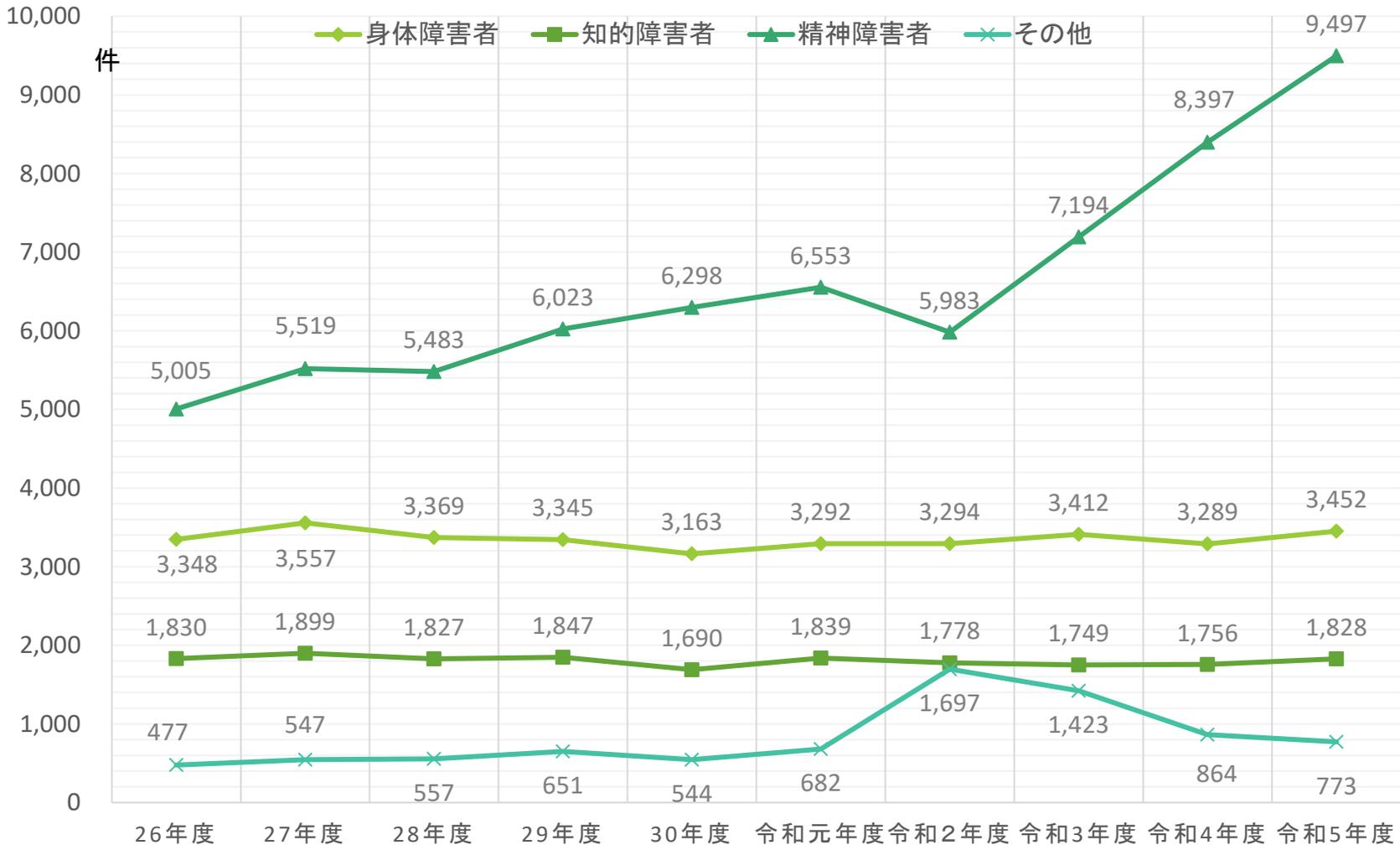
愛知の民間企業における障害者の雇用率は過去最高を更新し、5年前(令和元年)に比較して、**0.34p 上昇**するも、全国の**2.41%**を下回り、全国47都道府県中**42番目**。



求職申込件数の推移【愛知】

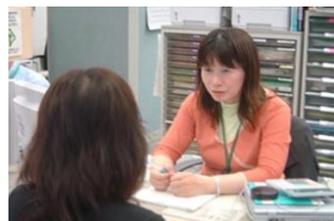
障害種別新規求職申込件数の年次推移

※障害者手帳を所持する発達障害者は「精神」に含む。
ただし、令和2年以降、一部が「その他」に計上されている。



ハローワークの就労支援

- ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



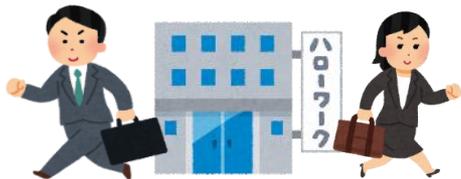
労働局・ハローワーク

(全国47箇所・全国544箇所)

連携

地域の関係機関

(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体 等)



担当者制によるきめ細かな就職支援

【障害特性等に応じた専門的支援】

・身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制(ケースワーク方式)によりきめ細かく就職支援

【障害者向けチーム支援】

・障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

雇用率達成指導・雇入れ支援等

【雇用率達成指導】

・障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表

【企業向けチーム支援】

・障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援

【各種助成金制度】

・障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成
・障害者の職場定着のための措置を行った事業主への助成

【認定制度】

・障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定

【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

・精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

障害者

「自分の能力を発揮したい」
「必要な配慮を受けながら、安心して働きたい」

マッチング支援

- ・職業紹介
- ・就職面接会
- ・就職説明会

事業主

「障害者に活躍してもらいたい」
「ニーズに合った労働者を採用したい」

「ハローワークの紹介状況」
(愛知：令和4年度)
新規求職申込件数：14,306件
就職件数：6,208件

「民間企業の障害者雇用状況」
(愛知：令和5年6月1日)
雇用障害者数：39,079人
実雇用率：2.28%

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。

雇用状況報告(毎年6月1日の状況)

(障害者雇用促進法 第43条第7項)

雇入れ計画作成命令(2年計画)

※ 翌年1月を始期とする2年間の計画作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出(同法第46条第1項)

雇入れ計画の適正実施勧告

※ 計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告(計画の1年目終了時)(同法第46条第6項)

特別指導

※ 雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施(計画期間終了後に9か月間)

企業名の公表

※ (同法第47条)

障害者雇用関係助成金

● 特定求職者雇用開発助成金	
特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を継続して雇用する事業主に、1人当たり50万円（中小企業の場合は120万円）等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難病患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円（中小企業の場合は120万円）を支給。
● トライアル雇用助成金	
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者を、原則3か月（精神障害者は6か月）間、試行雇用する事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円を最大3か月支給。（精神障害者を雇用する事業主に対しては月額最大8万円を3か月、月額最大4万円を3か月の最大6か月支給）。
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月4万円の助成金を支給。
● キャリアアップ助成金	
障害者正社員化コース	<p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して支給（（ ）は中小企業の場合の支給額）。</p> <p>①有期→正規：1人当たり67.5万円（90万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり90万円（120万円）</p> <p>②有期→無期：1人当たり33万円（45万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり45万円（60万円）</p> <p>③無期→正規：1人当たり33万円（45万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり45万円（60万円）</p>

この他、雇用環境の整備のための助成金や障害者の能力開発のための助成金など、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構で扱う助成金があります。



厚生労働省HP
障害者を雇い入れた場合などの助成

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

企業内において、精神・発達障害者を暖かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、精神・発達障害に対する正しい理解を促進します。

企業 **〔管理職〕**



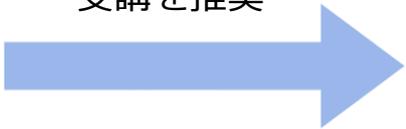
精神障害者
離職理由
第1位
「職場の雰囲気・
人間関係」

〔一般従業員〕



平成25年度障害者雇用実態
調査より

一般従業員に
受講を推奨



しごとサポーター養成講座



講習の内容 (90～120分程度)

- ・精神疾患（発達障害を含む）の種類について
- ・精神・発達障害の特性について
- ・共に働く上での留意事項（コミュニケーション方法等）について

※集合講座のほか、職場での講習会（出前講座）も実施可能です。

受講後は精神・発達障害について基礎知識や理解を有することを**職場内で表示**
（しごとサポーターのストラップを進呈します）



- ・いつもと違う様子が
見られたら一声かけよう！
- ・和やかな雰囲気づくりを
心がけよう！

障害者に対する職場実習

1 職場実習の目的

障害者雇用について不安を抱えている企業と企業への就労に対して不安を抱えている障害のある求職者の不安解消のために、企業において職場実習を体験することを通じて相互理解を深め、障害者雇用を一層促進することを目的に実施する。

2 概要

- (1)実習対象事業所： 障害者雇用に不安を抱えており、各種社会保険等に加加入している事業所を対象とする。
- (2)実習期間： 概ね5日から10日間程度
- (3)実習時間： 1日3時間から8時間程度
- (4)実習内容： 危険な作業を伴わないもの。
- (5)指導者の選任： 実習のための指導者を選任
- (6)賃金などの支払い： 実習のため、賃金、通勤手当などの支払いはなし
- (7)傷害・賠償責任保険： 障害者就労支援機関もしくは労働局において、実習中の事故等に備えた傷害保険に加加入する
- (8)その他： 実習は就職を前提としたものではないこと。

3 職場実習対象者

ハローワークに求職登録している障害者で、就労支援機関を利用している者

4 職場実習までの流れ

就労支援機関から事業所に職場実習の実施を依頼する。就労支援機関、本人及び実習先事業所との間で、障害特性等を踏まえた実習の内容、時間、日数などを検討する。