

1 しょうがいしゃこよう 障害者雇用について

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）の概要

【目的】 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、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置				
雇用義務制度	①事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づける			
		令和3年3月～	令和6年4月～	令和8年7月～
	民間企業	2.3%	2.5%	2.7%
	国、地方公共団体、特殊法人等	2.6%	2.8%	3.0%
	都道府県等の教育委員会	2.5%	2.7%	2.9%
	※ 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。			
納付金制度	納付金・調整金	②障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る		
		○ 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）不足 1 人 月額 5 万円徴収 （適用対象：常用労働者 100 人超） ○ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）超過 1 人月額 2 万 9 千円支給 （適用対象：常用労働者 100 人超） ※ この他、100 人以下の事業主については報奨金制度あり。 （障害者を年度間合計数4%又は72 人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給） ・上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金がある。尚、週所定労働時間 10時間以上 20時間未満の障害者を対象とした特例給付金は廃止されます。（令和 6 年 4 月 1 日施行）		
	各種助成金	③障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給 ・ 障害者作業施設設置等助成金 ・ 障害者介助等助成金 ・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等		
障害者本人に対する措置				
職業リハビリテーションの実施	④地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援 ＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞			
	○ ハローワーク（全国 544 か所）... 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等 ○ 地域障害者職業センター(全国52か所)... 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施 （職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等） ○ 障害者就業・生活支援センター（全国 337 か所）... 就業・生活両面にわたる相談・支援			

障害者総合支援法の一部を改正する法律（令和6年4月1日施行）の概要

令和4年の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の改正に伴い、令和6年4月1日より、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることが法令上位置付けられました。

1. 労働時間延長支援型

生活リズムの維持、雇用先の企業等と就労系障害福祉サービスの事業所との情報共有、合理的配慮の内容等についての調整等を通じ、円滑な一般就労への移行を目指すことを目的としています。利用条件は①企業等での働き始めに、概ね週10時間以上20時間未満から段階的に労働時間の延長を図ろうとする場合であって、就労系福祉サービスを就職前より受けており、就職後も引き続き、同一の就労福祉サービスの事業所において、就労系サービスの利用を必要としている場合。②企業等、市区町村が就労系福祉サービス事業所への通所が認めた場合等としています。利用期間（支給決定期間）は1か月～6か月までの範囲で月単位の定めがあり、個々の状況に応じ、原則3か月から6か月以内の間となります。また延長が必要な場合は合計1年まで認められます。

2. 復職支援型

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指すことを目的としています。利用条件は①雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない又は困難である場合、②休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び休職に係る診断をした主治医が就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合、③休職中の障害者にとって、就労系障害福祉サービスを実施することにより効果的に復職につなげることが可能であると市区町村が判断した場合となっています。利用期間は、企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）としています。

3. 就労移行支援短時間型

就労移行支援事業所の利用を経て、企業等での所定労働時間が概ね週10時間未満であることを目安として一般就労し、就労移行支援事業所で引き続き訓練を受けながら働くことが、勤務時間や労働日数を増やすことにつながる場合や、新たな職種への就職を希望しており、就労移行支援事業所の利用が必要であると判断された場合に利用することができます。利用期間については就労移行支援事業所の標準利用期間（2年間）とし、最大で3年間の利用をすることができます。

4. 就労継続支援短時間型

企業等での所定労働時間が概ね週10時間未満であることを目安として、非常勤のような形態で一般就労している利用者が対象となります。企業等が他の事業所等に通うことを認めている場合や日中活動サービスを受ける必要があると市区町村が認めた場合に利用することができます。またフリーランスや個人事業主といった雇用以外の形態で就労している障害者についても、同様に認められ、日中活動サービスを受ける必要があると区市町村が認めた場合に利用ができます。利用期間に定めはありません。

1 しょうがいしゃこよう 障害者雇用について

障害者雇用の推移

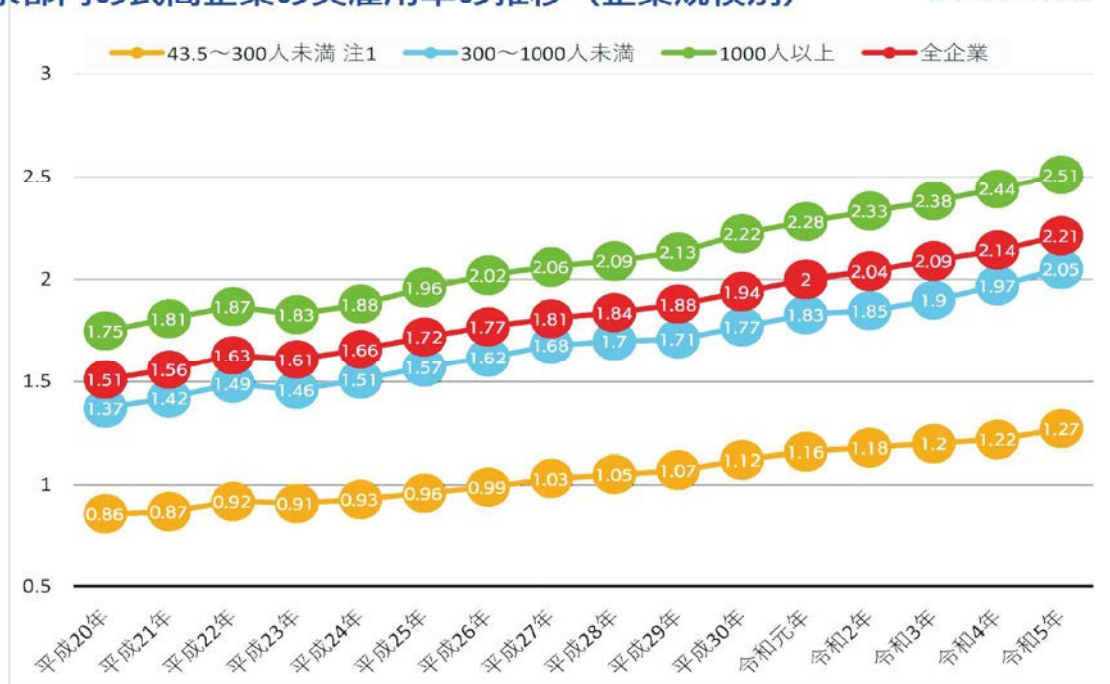
事業主が労働者を雇い入れる場合には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に定める法定雇用率を上回る障害者を雇用しなければならないこととされています。

民間企業の法定雇用率は2.5%であり、40.0人規模以上の企業は、この法律に基づいて障害者を雇用する義務があります。

令和5年6月1日現在の民間企業（法定雇用率2.3%）の実雇用率をみると、東京都については2.21%（前年は2.14%）と過去最高となっています。法定雇用率達成企業の割合は、34.4%（同32.5%）となっています。

東京都内の民間企業の実雇用率の推移（企業規模別）

各年6月1日現在

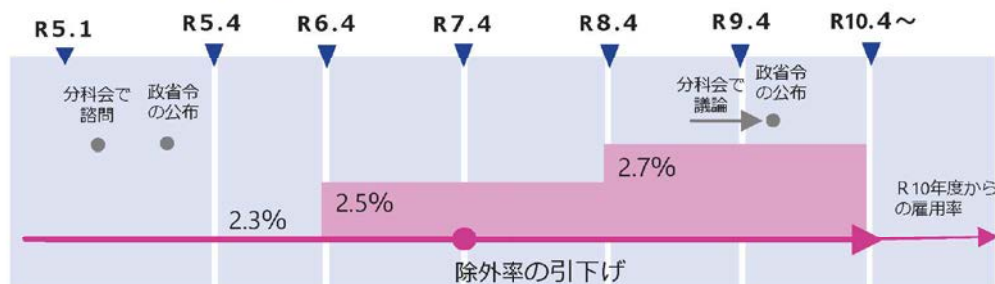


（注1）平成24年までは「56～300人未満」、平成25年から平成30年までは「50～300人未満」令和3年から「43.5～300人未満」

出典：令和5年「障害者雇用状況」集計結果（東京労働局発表）より

障害者法定雇用率の推移

令和5年度の障害者雇用率は据え置かれ、令和6年4月1日に2.5%、令和8年度中に2.7%へと段階的に引き上げられます。除外率制度は平成14年に廃止が示され、以降、段階的に引き下げが実施されてきました。令和7年4月には、雇用率の引き上げと重ならないように、更なる除外率の引下げが予定されています。



出典：令和5年度からの障害者雇用率の設定等について（厚生労働省）より

障害者雇用における労働者の雇用率算定方法

障害の程度や労働時間により雇用率への算定（カウント）が異なります。法改正において、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者について、就労機会の拡大を図るため、実雇用率において算定できることとされました。（令和6年4月施行）

雇用率制度における算定方法（赤枠が新たに措置された内容）

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	0.5 ※	0.5

※一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置について、当分の間延長予定

出典：特定短時間労働者の雇用率算定について（厚生労働省）より

障害者の就職件数の推移

新規求職申込件数は、対前年度比 8.7%増の 21,921 件で、このうち障害種別では、身体障害者は 5,069 件（対前年度比 3.6%増）、知的障害者は 2,918 件（同 5.2%増）、精神障害者は 13,122 件（同 13.7%増）となっています。

就職件数は、対前年度比 4.9%増の 6,904 件で、このうち障害種別では、身体障害者は 1,454 件（対前年度比 4.7%増）、知的障害者は 1,441 件（同 2.9%増）、精神障害者は 3,890 件（同 10.2%増）となっています。

新規求職申込件数及び就職件数の推移

■ 新規求職申込件数：棒グラフ（左軸）（その他障害者（発達障害者、難病等）を除く）

■ 就職件数：折れ線グラフ（右軸）



出典：令和5年度都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況について（東京労働局資料）より

障害者雇用について

障害者の雇用により、以下のことが期待されます

共生社会の実現

障害に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

労働力の確保

障害者の「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

障害者と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。

ハローワーク（公共職業安定所）の活用

ハローワークには、専門の雇用指導官がおり、求人の相談や助成金など支援制度の紹介を含め障害者を雇用する場合の様々なナビゲーションをしています。

雇用指導官とは・・・

企業が障害者雇用に当たり抱えている具体的な課題を把握し、企業の状況に応じた具体的な提案・指導を行っています。

○提案、援助型の企業支援・指導

- ・地域の関係機関と連携した、障害者が出来る仕事の切り出し
- ・障害特性に応じた求人条件の緩和指導

○障害者雇用支援セミナー・企業見学会

- ・障害者雇用理解促進のため、障害者雇用実績のある企業の講演や、実際に障害者が就業している現場の見学

○障害者トライアル雇用

- ・障害者を一定期間雇用することにより、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図る

各種支援策があります！詳細はハローワークにお問合わせください。

雇用する時	●トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース） ハローワーク等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成金が支給されます。 ●特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、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、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金が支給されます。
定着に向けて	●精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催 企業の従業員が、精神障害・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを学ぶことができます。ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座やe-ラーニング版もあります。

※助成金制度・支援策の一部を抜粋

お問い合わせ

ハローワーク飯田橋 雇用指導部門
〒112-8577 文京区後楽 1-9-20 飯田橋合同庁舎
TEL (3812)8609 38#

職場体験実習の活用

職場体験実習とは、障害のある方を一定期間職場に受け入れることで、従業員が障害のある方についての理解を深めるとともに、雇用に当たっての課題の発見とその改善策の検討などに取り組むことにより、障害のある方の雇用に係るノウハウの蓄積を図り、障害者雇用の推進に資するものです。

障害のある方を受け入れたことのない職場では、障害に対する不安、障害のある方に対する不安があります。これらの不安を払拭するため、職場体験実習を実施し、障害のある方に接することは大変有効です。

また、雇用する前に職場体験実習を行うメリットは、企業側も障害者のある方もお互いを知ることができるという点にあります。短い時間の採用面接だけではわからない特性が見えてくることが多くあります。職場体験実習等の機会を設け、企業側・障害のある方、双方が納得のいく採用を実現することが重要です。

<採用までの流れ>



企業のメリット

- ・業務に従事する姿を実際に見ることで、雇用時のイメージしやすい
 - ・実際に配属する現場従業員の理解が進む
 - ・実際の業務のレベル感がわかり、業務遂行可否判断が可能となる
 - ・会社の社風にあった人材の採用ができる
 - ・採用率および定着率の向上
- など

障害のある方のメリット

- ・就労後のイメージが湧くため、安心して入社しやすい
 - ・業務適性だけでなく、職場の雰囲気や社員の人柄、社風を感じた上で入社を決めやすい
- など

1 しょうがいしゃこよう 障害者雇用について

千代田区の障害者雇用に関する助成金制度

■障害者等雇用促進援助事業（事業主への援助金）

知的障害者・精神障害者・身体障害者を雇用する事業主に対して、援助金を支給します

内 容	月間の就労日数により、援助金を支給します。 13 日以上の場合 月額 20,000 円 8～12 日の場合 月額 17,000 円
対 象	区内に住所を有する手帳（知的・精神・身体）を所持している障害者を 3 ヶ月を超えて雇用している事業主が対象です。 ただし、その事業主が経営する全ての事業所の総従業員数が 43.5 人未満であること、事業所の所在地が東京 23 区内にあること、特例子会社でないことが条件です。

■障害者等雇用促進援助事業（実習奨励金・報奨金）

就労実習を行った障害者は奨励金、実習を受け入れた事業所は報奨金が受けられます

内 容	・実習生への奨励金 1 時間 200 円 ※日数制限なし、1 日 3 時間以上、1 ヶ月の間に 1 日以上実習を行った場合に受けられます。 ・事業所への報奨金 1 ヶ月 10,000 円 ※1 日あたり 3 時間以上、1 ヶ月の間に 3 日以上の実習を行った場合に受けられます。
対 象	千代田区障害者就労支援センターに登録して障害者の就労実習を行った障害者と、就労実習を受け入れた事業所です。 （事業所は東京 23 区内であることが必要です）

■障害者等雇用促進援助事業（環境整備助成金）

事業所が障害者を雇用又は実習の受け入れをするときに、整備工事施工や補助具購入を行う場合は、環境整備助成金を支給します

内 容	工 事 支給限度額年度内 20 万円 補助具購入 支給限度額年度内 10 万円
対 象	区内に住所を有する手帳（知的・精神・身体）を所持している障害者を 1 年以上継続して雇用する事業主が対象です。 ただし、その事業主が経営する全ての事業所の総従業員数が 43.5 人未満であること、事業所の所在地が東京 23 区内にあること、特例子会社でないことが条件です。

お問い合わせ

障害者福祉課 施設・就労支援担当
 TEL (5211)4217 FAX (3556)1223
 E メール shogaishafukushi@city.chiyoda.lg.jp