

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	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人のいずれが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339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7年10月1日施行）の概要

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及び児童福祉法の一部を改正する法律の施行により「就労選択支援」が創設され、新たな障害福祉サービスとして令和7年10月から実施されることになりました。

1. 事業概要

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス「就労選択支援」が創設されました。

2. 基本方針

短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価や就労に関する意向、就労するために必要な配慮やその他の主務省令で定める事項について整理を行います。アセスメント結果を踏まえ、障害者本人や関係者（家族や学校、支援機関等）を交えた多機関連携によるケース会議を行い、障害者本人の就労に関する意思決定支援を行います。なお実施主体は就労選択支援事業所になります。



3. 期待される効果

- 本人の就労能力や適性、ニーズや強み、本人が力を発揮しやすい環境要因、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項等を本人と協同して整理することで、本人の自己理解を促進することが可能となります。
- 本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となります。また就労継続支援A型・B型利用開始後も、本人の希望に応じて就労選択支援を受けることができ、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となります。

4. 対象者

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	令和7年10月から原則利用	希望に応じて利用
	・50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者（就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者）	希望に応じて利用	
就労継続支援A型		令和9年4月から原則利用	令和9年4月から原則利用 ※標準利用期間を超えて更新を希望する者
就労移行支援		希望に応じて利用	

障害者雇用について

障害者雇用の推移

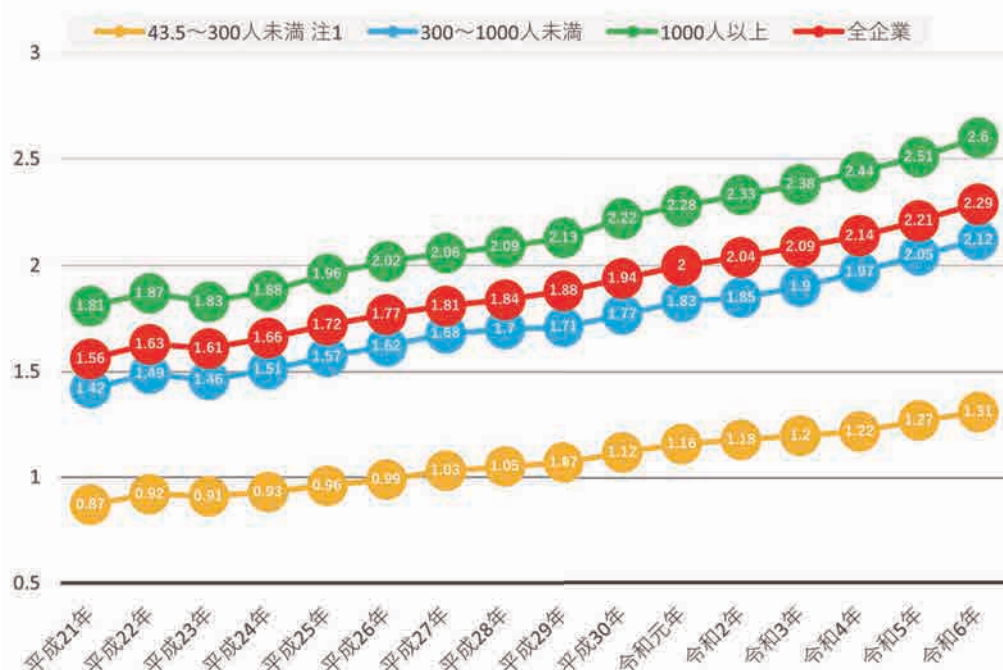
事業主が労働者を雇い入れる場合には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に定める法定雇用率を上回る障害者を雇用しなければならないこととされています。

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6年6月1日現在の民間企業（法定雇用率2.5%）の実雇用率をみると、東京都については2.29%（前年は2.21%）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、30.5%（同34.4%）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

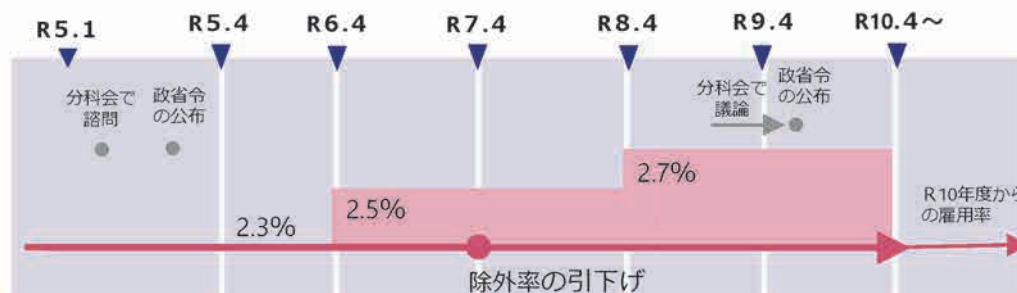


（注1）平成24年までは「56～300人未満」、平成25年から平成30年までは「50～300人未満」令和3年から「43.5～300人未満」

出典：令和6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、更に除外率が引下げられました。



出典：障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について（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0.8%増の22,095件で、このうち障害種別では、身体障害者は4,795件（対前年度比5.4%減）、知的障害者は2,918件（同0.0%）、精神障害者は13,491件（同2.8%増）となっています。

就職件数は、対前年度比8.8%増の7,510件で、このうち障害種別では、身体障害者は1,495件（対前年度比2.8%増）、知的障害者は1,528件（同6.0%増）、精神障害者は4,371件（同12.4%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6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。

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 03(3812)8609 38#

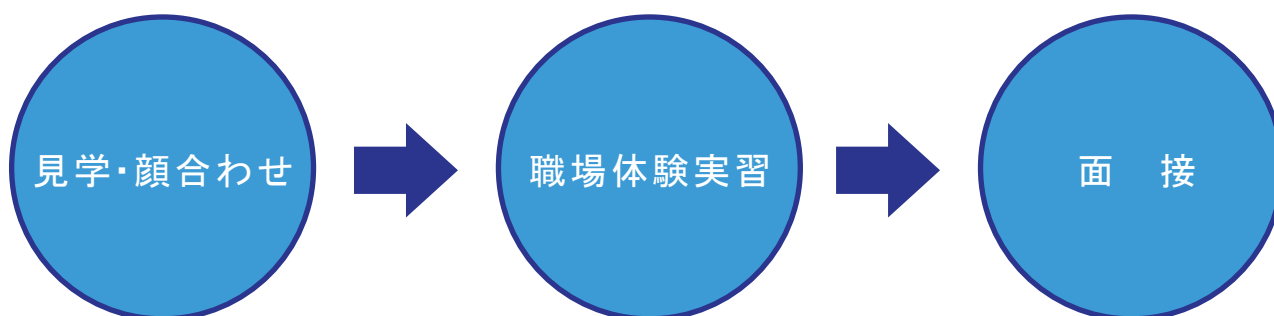
職場体験実習の活用

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、雇用にあ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、雇用時のイメージがしやすい
- ・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

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 40.0 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 40.0 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 03(5211)4219 FAX 03(3556)1223

E メール shogaishafukushi@city.chiyoda.lg.jp