

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	<p>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</p> <p>民間企業 2.3%</p> <p>国、地方公共団体、特殊法人等 2.6%</p> <p>都道府県等の教育委員会 2.5%</p> <p>※1 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。</p>
納付金制度	<p>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</p> <p>○ 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）</p> <p>○ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）超過 1 人月額 2 万 7 千円支給（適用対象：常用労働者 100 人超）</p> <p>※ 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）</p> <p>・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・特例報奨金の制度、週10～20時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対する特例給付金制度がある。</p>
各種助成金	<p>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</p> <p>・障害者作業施設設置等助成金</p> <p>・障害者介助等助成金 等</p>
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	<p>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＞</p> <p>○ 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</p> <p>○ 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）</p> <p>○ 障害者就業・生活支援センター（全国 338 か所）... 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>

障害者雇用促進法の一部を改正する法律（平成 28 年 4 月施行）の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

※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り扱いが禁止されるものではない。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が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。

→(1)(2)については、平成 27 年 3 月 25 日に差別禁止指針・合理的配慮指針を公布。
Q&A および事例集と共に厚生労働省の HP に掲載されている。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ①事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ②(1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行（平成 30 年）後 5 年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：平成 28 年 4 月 1 日（ただし、2 は平成 30 年 4 月 1 日、3（障害者の範囲の明確化に限る。）は公布日（平成 25 年 6 月 19 日））

障害者雇用の推移

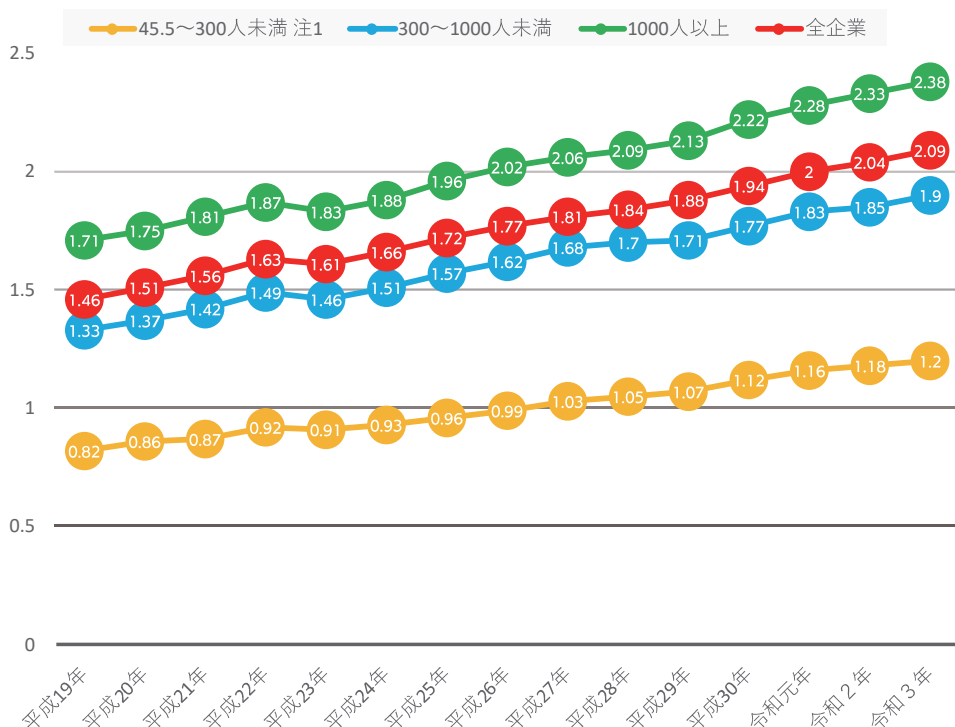
事業主が労働者を雇い入れる場合には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に定める法定雇用率を上回る障害者を雇用しなければならないこととされています。

民間企業の法定雇用率は2.3%であり、43.5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3年6月1日現在の民間企業（法定雇用2.3%）の実雇用率を見ると、東京都については2.09%と過去最高ではあるものの、法定雇用率達成企業の割合は、30.9%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

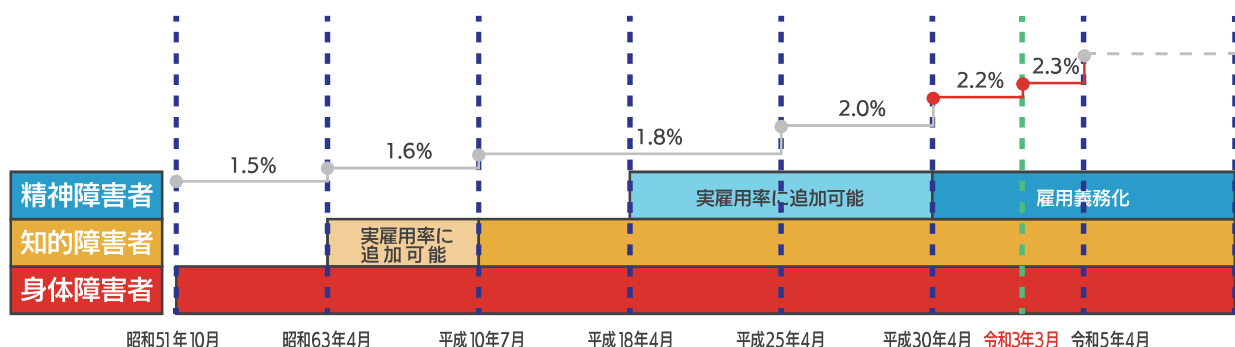


（注1）平成24年までは「56～300人未満」、平成25年から平成30年までは「50～300人未満」

出典：令和3年「障害者雇用状況」集計結果（東京労働局発表）

障害者雇用の推移

平成30年4月に行われた法改正によって精神障害者の雇用が義務化されました。これに伴い法定雇用率も上昇しています。令和3年3月から法定雇用率が2.3%に引き上げになります。



障害者雇用における障害者の算定方法

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。

週所定労働時間	30 時間以上	20 時間以上 30 時間未満
身体障害者	1	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	1※

※条件によって1カウントとなります。詳細は下記参照

精神障害者である短時間労働者の雇用率算定方法の変更

平成30年4月より精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、**精神障害者である短時間労働者**（※）に関する算定方法が、以下のように見直されました。

精神障害者である短時間労働者で、
新規雇入れから3年以内の方 又は
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
令和5年3月31日までに、雇い入れられ、
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

雇用率算定方法
対象者1名につき

0.5 → 1

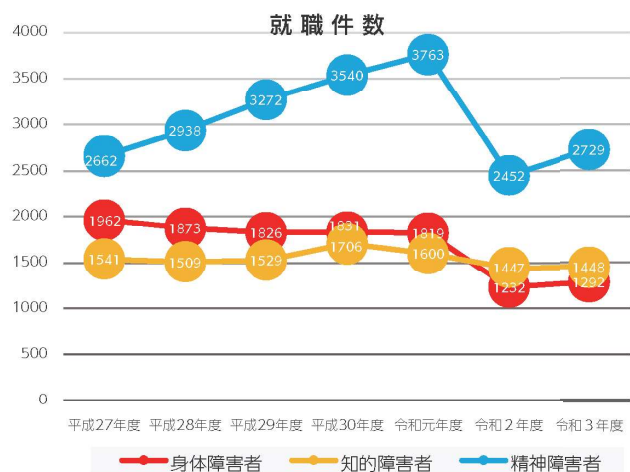
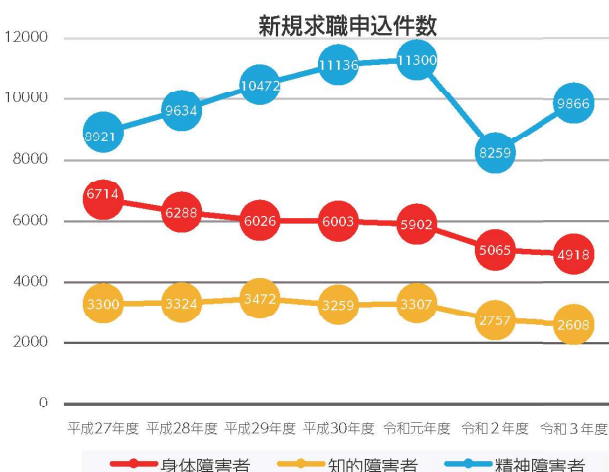
※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

※1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。

※精神障害者（発達障害者を含む）で障害者雇用数に算入できる者は、「精神障害者保健福祉手帳」を取得している者となります。

コロナ禍以前との比較

新規求職申込件数は、対前年度比6.1%増の19,383件ですが、コロナ禍以前の令和元年度（21,970件）と比べると11.8%減となっています。就職件数は、対前年度比8.1%増の6,081件です、すべての障害種別において前年度を上回りましたが、令和元年度（7,467件）と比べると全体で18.6%の減となっています。



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い合わせください。

雇用する時	<p>●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。</p> <p>●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。</p>
定着に向けて	<p>●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。</p>

※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 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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