

平成30年度

# 障害者雇用セミナー



滋賀労働局職業安定部  
職業対策課

## なぜ、障害者雇用？

### ◆ 共生社会、働き方改革

- 障害のある人もない人たちと同じように生活、活動できる「完全参加と平等」  
(1981年 国際障害者年)
- 障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが  
当たり前の社会に (2017年 働き方改革実現会議)

### ◆ 社会的責任

- CSR(Corporate Social Responsibility)

さらに3年以内に  
0.1%引き上げ

### ◆ コンプライアンス

- 障害者の雇用は企業の義務(「障害者雇用促進法」)

【障害者法定雇用率】 民間企業: 2.0% → 2.2%

国、地方自治体: 2.3% → 2.5%

都道府県等の教育委員会: 2.2% → 2.4%

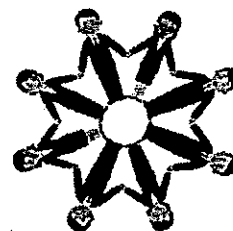
平成30年4月～  
障害者法定雇用率  
が引上げ

### ◆ ダイバーシティ

- 多様な人材を積極的に活用！

### ◆ インクルージョン

- 多種・多様な価値観や考え方を持つ個人ひとり一人の能力・スキルを活用！



# 障害者の雇用の促進等に関する法律

## ○(目的)

第一条 この法律は、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、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及び待遇の確保並びに障害者があ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、職業リハビリテーションの措置その他障害者がある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。

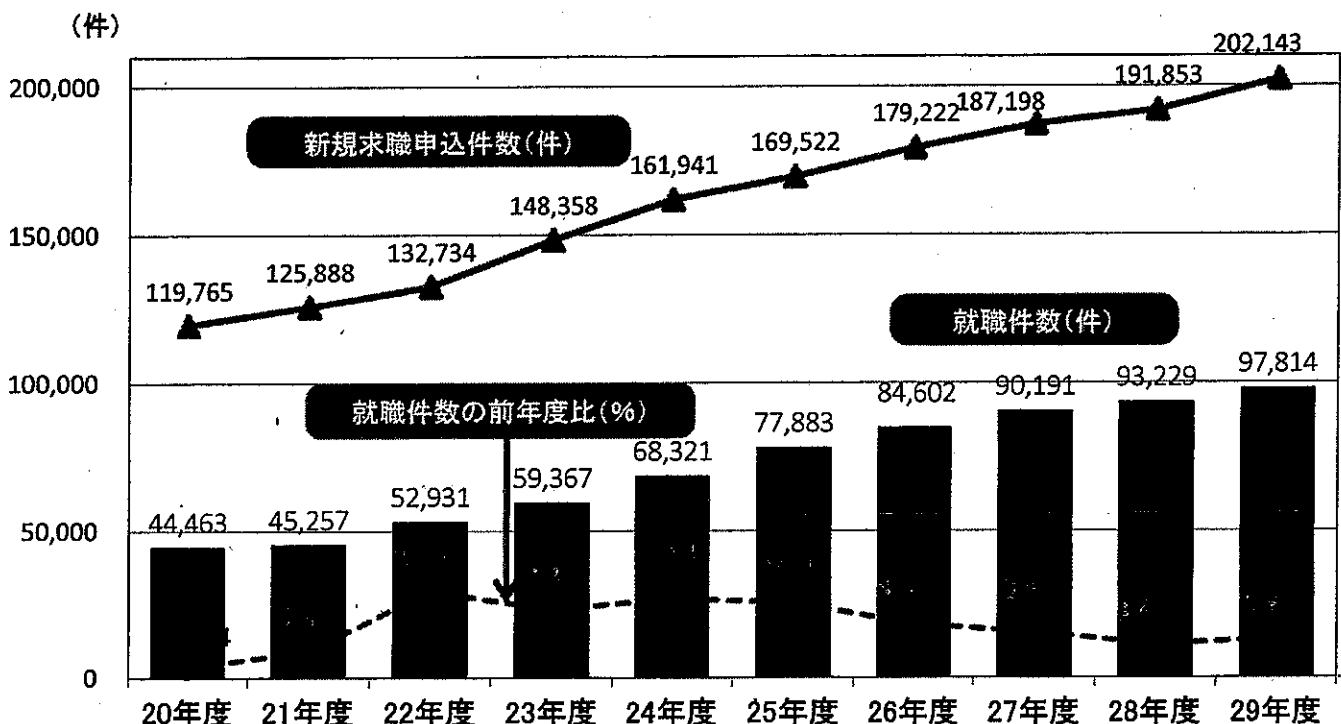
障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的として、

- ① 障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介等の措置を講じ、その職業生活における自立を図る職業リハビリテーションの推進
- ② 身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用を法的義務とした障害者雇用率制度の運営
- ③ 身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用を経済的側面から支える障害者雇用納付金制度等の運営を中心とする施策を講じることとされています。

3

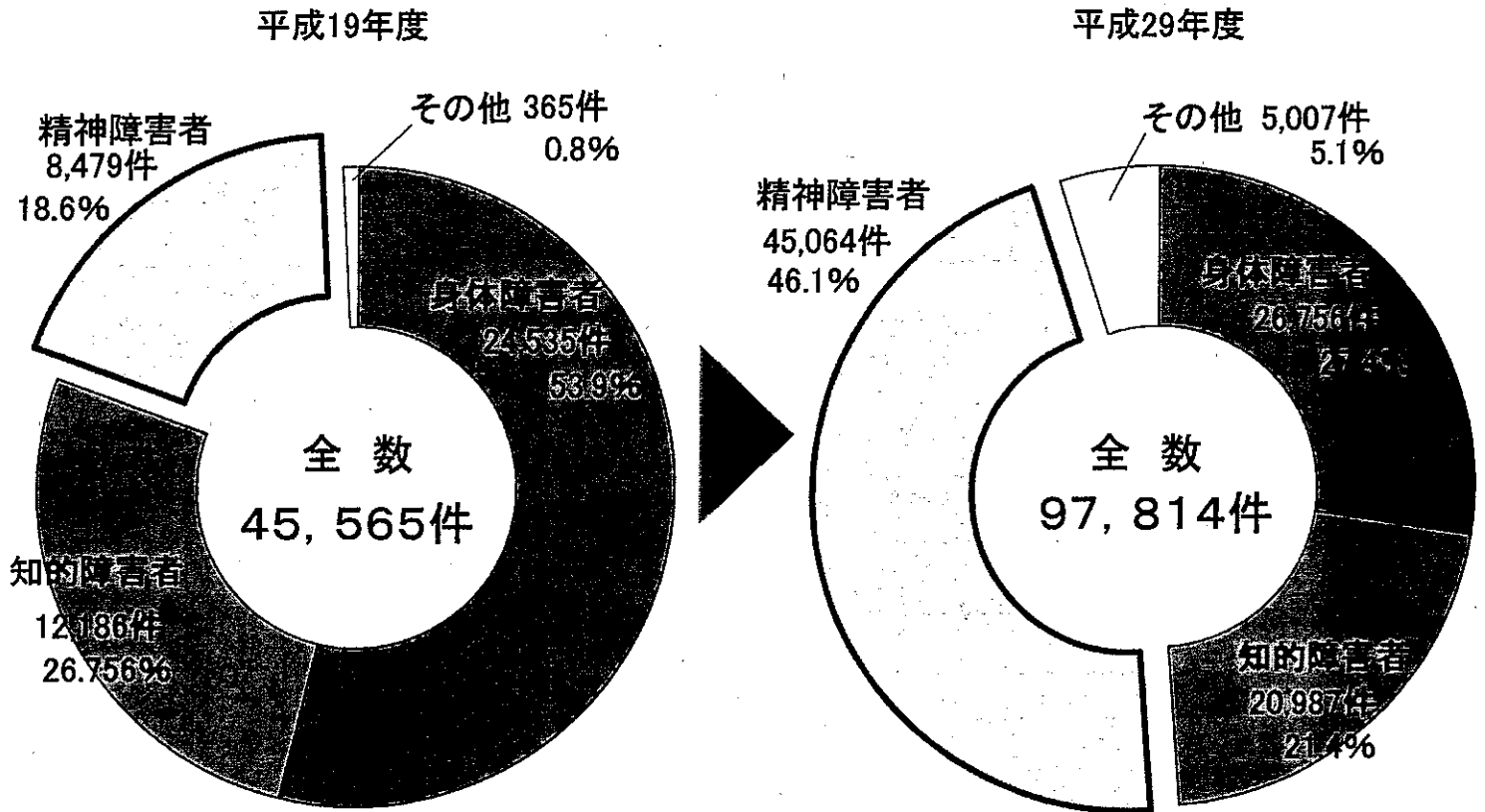
## ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 2017年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は97,814件と9年連続で増加。



4

# ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）



5

## 障害者雇用率制度による事業主（企業）の雇用義務

事業主には、常時雇用する労働者（以下「常用雇用労働者」）について、一定割合以上の障害者を雇用すること（次の計算式の右辺の数以上の対象障害者を雇用すること）が、義務づけられている。

$$\text{対象障害者である常用雇用労働者数} \geq \text{常用雇用労働者数} \times \text{障害者雇用率}$$

- ・右辺は、小数点以下の端数を切り捨てる。（法定雇用障害者数）
- ・対象障害者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者（精神障害保健福祉手帳所持者）である。
- ・除外率が適用される事業主の場合は、事業所ごとに除外すべき常用雇用労働者数を算出し、当該事業主の常用雇用労働者総数（上記計算式右辺の常用雇用労働者数）から控除する。

### 【事例1】常用雇用労働者が45人の民間事業所の場合

$$\text{常用雇用労働者数}(45\text{人}) \times \text{障害者雇用率}(2.2\%) = 0.99 \rightarrow 0\text{人}$$

### 【事例2】常用雇用労働者が46人の民間事業所の場合

$$\text{常用雇用労働者数}(46\text{人}) \times \text{障害者雇用率}(2.2\%) = 1.012 \rightarrow 1\text{人}$$

### 【事例3】常用雇用労働者が45人の民間事業所の場合（再引上げ後）

$$\text{常用雇用労働者数}(45\text{人}) \times \text{障害者雇用率}(2.3\%) = 1.035 \rightarrow 1\text{人}$$

平成30年4月以降、45.5人につき1人の雇用義務

3年以内の引上げ後は、43.5人につき1人の雇用義務が生じる。

6

# 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

## 障害者

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（以下「障害」と総称する。）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（法第2条第1号）

### 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの  
（法第2条第2号）

身体障害者手帳  
所持者 ※1～6級

### 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの  
（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

療育手帳所持者

### 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健  
福祉手帳所持者

- ①統合失調症
- ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
- ③てんかん

※①～③の手帳所持者を除く。

### その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者
- ・高次脳機能障害等

## 雇用義務の対象

事業主は、雇用する対象障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）である労働者数が、雇用する労働者数に障害者雇用率を乗じて得た数（1人未満の端数切り捨て。法定雇用障害者数）以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

# プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン

◎障害者雇用率制度や障害者納付金制度の適用に当たっては、各事業主において、障害者である労働者の人数、障害種別、障害程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱っていただく必要があります。

## 1 対象者の把握・確認方法

### ①障害者の把握・確認(1)

<採用段階で障害者を把握・確認する場合>

- ・利用目的の明示等
- ・本人の同意を得るに当たって

### ②障害者の把握・確認(2)

<採用後に障害者を把握・確認する場合>

- ・雇用している労働者全員に対して申告を呼びかける場合
  - ⅰ呼びかけ方法 ⅱ利用目的の明示等
- ・個人を特定して照会を行うことができる場合
  - ⅰ照会にあたって ⅱ利用目的の明示等

### ③把握・把握した情報の更新

## 2 把握した情報の処理・保管方法

### ①処理・保管の具体的な手順

- ⅰ安全管理措置等 ⅱ苦情処理体制の整備

### ②処理・保管に当たっての禁忌事項

## 3 障害に対する理解や障害者に対する支援策についての理解の普及

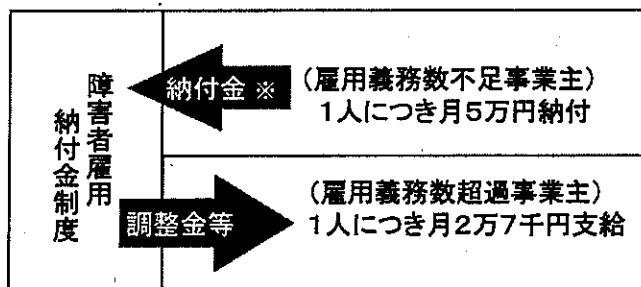
- ⅰ管理職や従業員の意識啓発 ⅱ企業や障害者本人に対して行われる公的支援の活用 ⅲ障害者に対する企業独自の雇用支援策

詳しくは、厚生労働省のHPでご確認ください  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaiisha/04.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaiisha/04.html)

# 納付金と企業名公表

## ○ 障害者雇用納付金制度

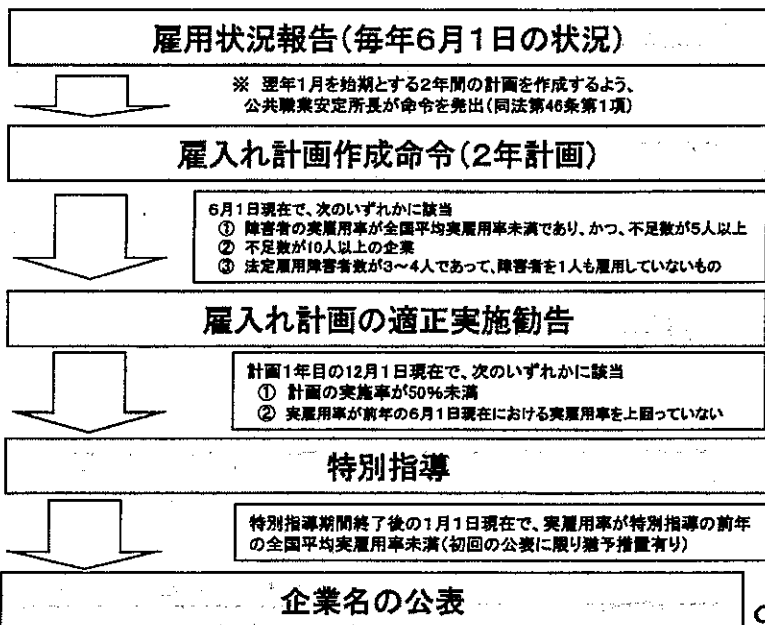
事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給



※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

## ○ 企業名公表

障害者の雇用がすすまない企業について、以下のプロセスにより企業名を公表



# 雇用関係助成金 (障害者関係)

※都道府県労働局又はハローワークにおいて支給

● 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治性疾患患者を雇用し、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。
障害者初回雇用コース	障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、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に対し、原則3か月(精神障害者は6か月)の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を最大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。
● 障害者雇用安定助成金	
障害者職場定着支援コース	職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「中高年障害者の雇用継続支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。 ※助成額は措置ごとに異なる。
障害者職場適応援助コース	職場適応援助者(ジョブコーチ)による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施1日当たり最大16,000円、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は最大月額9万円(中小企業の場合は12万円)を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
中小企業障害者多数雇用施設設置等コース	障害者の雇入れに係る計画等を作成し、当該計画に基づき障害者を新規に5名以上雇用して、その雇入れ後障害者を10名以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定(支給上限額3,000万円)。

# 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

- ◎ 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

11

# 障害者雇用の流れ

初めて障害者雇用に取り組む場合、例えば、次のように段階的に進めることができます。また、ハローワークや滋賀障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関との連携もポイントです。  
(滋賀県障害者働き・暮らし応援センター)

①

## 障害者雇用の理解を深める

- ハローワークなど支援機関への相談
- ノウハウ集や職場見学会などを通じて障害者雇用をイメージする
- 社員研修の実施、障害者に対する職場実習の受け入れ

②

## 配属部署や従事する職務を選定する

- 社内での検討
- 支援機関への相談

③

## 受け入れ体制を整え、労働条件などを決める

- 施設などの改造、就労支援機器の無料貸出の活用
- 指導担当者の専任
- 募集人数、採用時期、採用部署などの決定

④

## 採用活動を行う(募集～採用)

- ハローワークへの求人申し込み
- 障害者就職面接会への参加
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などの連携による支援
- 障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金の活用

⑤

## 職場定着

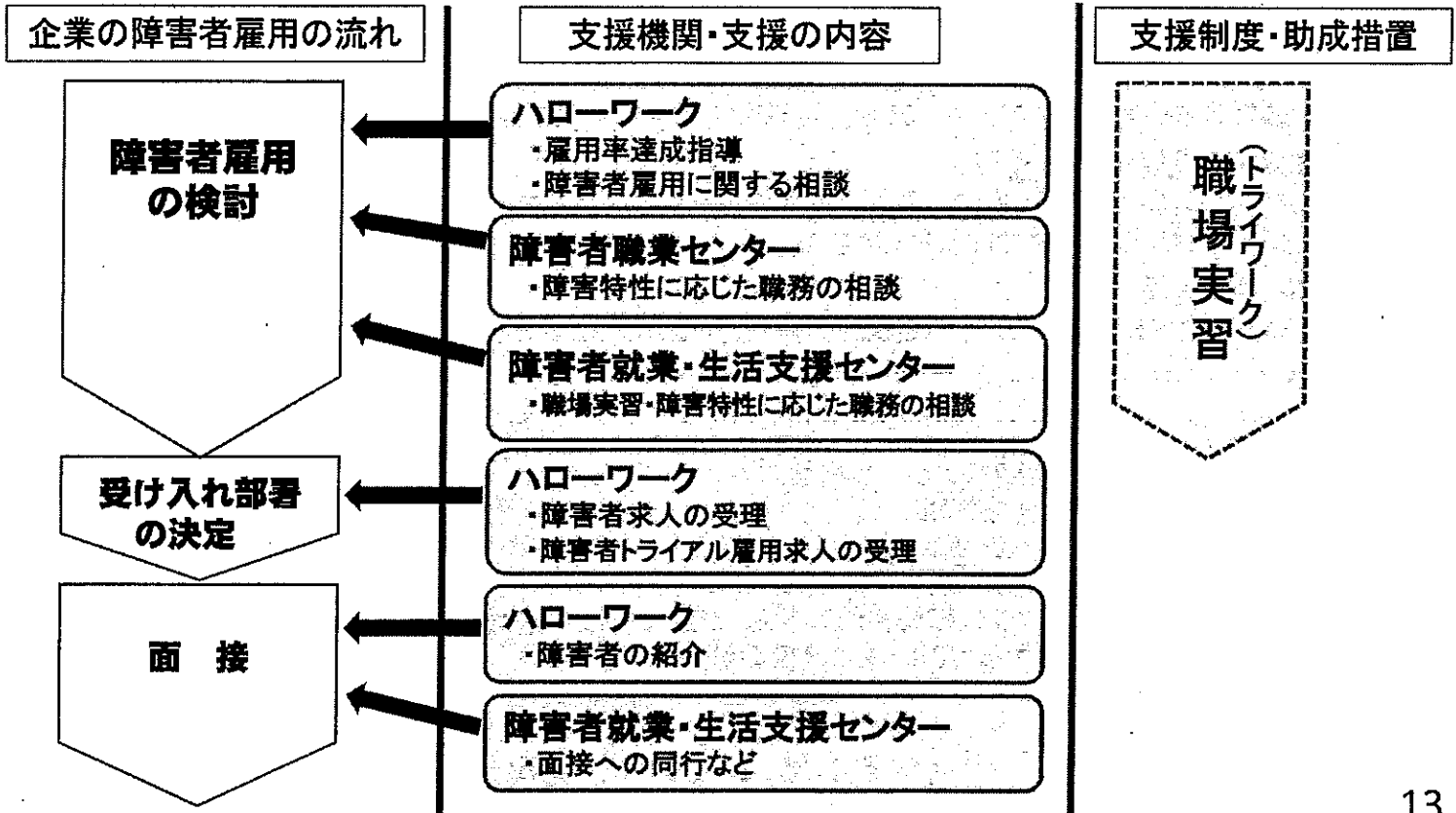
- ジョブコーチ支援の活用
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などの連携による支援

12

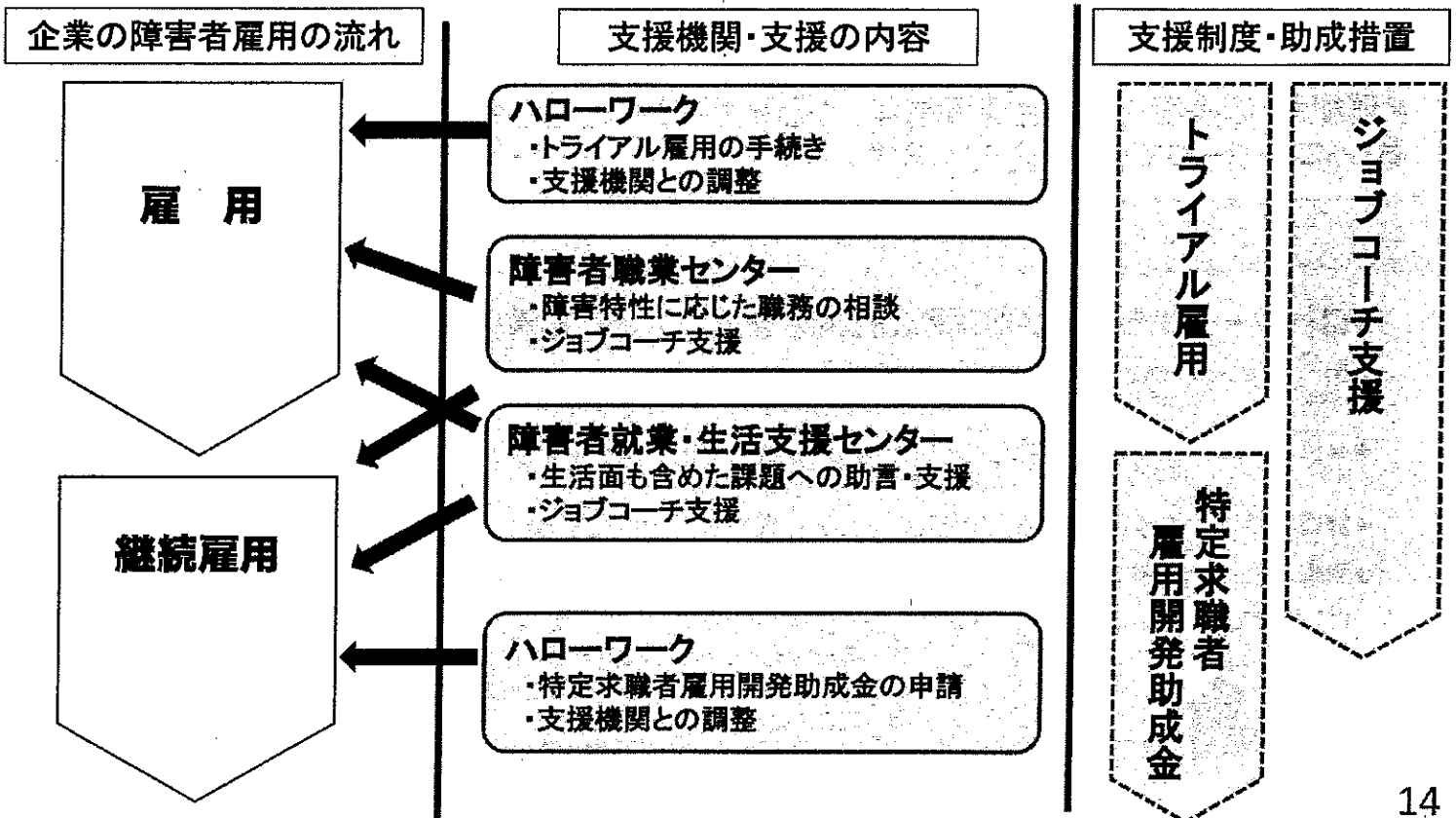
# 支援機関や助成措置の活用例 ①

支援機関と連携した支援制度や助成措置の活用例を、障害者雇用の流れに沿ってご紹介します。

※支援制度や助成措置の活用のためには、それぞれ要件がありますので、ご注意ください。



# 支援機関や助成措置の活用例 ②



# 障害者雇用の促進はトップの理解から！

## ●企業トップの理解

トップの強いリーダーシップによる指示、経営会議や取締役会等での理解の徹底

## ●採用に向けての社内体制の整備

経営計画に盛り込む → 責任ある採用計画

通常の採用枠と分けて → 配属先部署には、経費や営業成績上の配慮

## ●障害者雇用の場を創出

社内の理解や配慮によって、個々の能力や特性に合った仕事内容、仕事の切り出しで会社の戦力として働ける障害者はたくさんいます

## ●社員の理解

研修、社内報等による正しい知識の習得・啓発により、職場の受け入れ環境を整備

ハローワークにご相談ください！

ハローワーク

・障害者雇用、職域開発のノウハウ提供

・障害者雇用の好事例の提供

・障害者就職面接会への参加

・各種支援機関と連携したチームによる支援

(支援機関や支援学校の職場実習の活用、ジョブコーチ制度などの活用について)

・障害者トライアル雇用などの助成金制度の活用

・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(出前講座)の活用

・採用後の定着支援

…その他、いろいろな支援メニューがあります

15

## 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

精神・発達障害のある方が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」です。企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得ることで、職場におけるよき理解者・応援者(精神・発達障害者しごとサポーター)となっていただくための講座を、労働局・ハローワークでは実施しています。

### 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(出前講座)の概要

ハローワークから講師が事業所に出向きます。社員研修等にもご活用下さい。

◆内容(予定) 「精神疾患(発達障害を含む)の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント(コミュニケーション方法)」等について

◆メリット 精神・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短時間で学ぶことができます。

◆講座時間 60～100分程度(講義50～80分、質疑応答10～20分程度、応相談)

◆受講対象 企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。



※講師は、以下のハローワークに配置しています。お気軽にお問合せください。

ハローワーク天津(担当エリア: 天津・高島・甲賀所管内) 077-522-3773

ハローワーク彦根(担当エリア: 彦根・長浜・東近江所管内) 0749-22-2500

ハローワーク草津(担当エリア: 草津所管内) 077-562-3720

※その他不明な点は、滋賀労働局職業安定部職業対策課まで 077-526-8686

16