

# 考えてみよう！障がい者雇用



障がい者雇用について、どうしたらいいのかわからない。何を知っておいた方がいいの？

障がい者雇用を行う上で、知っておくべきことがあります。ポイントを押さえて、ぜひ障がい者雇用を前向きにご検討ください。

## 障がい者雇用のメリット

- 多様な人材の受け入れで、**ダイバーシティ化**が進む
- 「**社会的責任を果たす企業**」と社外へのイメージアップへ
- 仕事の進め方を**見直すきっかけ**に
- 障がい者雇用による**助成金**を受け取ることができる



## 障がい者を雇用する上で、知っておくべきこと

### 〈法定雇用率〉

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「**法定雇用率**」以上にする義務があります。（障害者雇用促進法43条第1項）

民間企業の法定雇用率は本年度2.7%へ引き上げられました。但し、R5年度は**2.3%**で据え置き、R6年度から2.5%、R8年度からは2.7%と段階的に引き上げられます。R5年度は、従業員を**43.5人以上**雇用している事業主は、障がい者を**1人以上**雇用しなければなりません。

雇用義務を履行しない事業主に対しては行政指導が行われます。

### 〈障がい者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務〉

障がい者に対して不当な**差別的取扱い**は禁止されています。

雇用分野でも募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で障がい者を**排除**すること、**不利な条件を設ける**こと、**障がいのない人を優先**することは差別に該当し、禁止されています。

**合理的配慮の提供義務**とは、障がいのある人も雇用される際、均等な待遇が確保され、能力を十分に発揮できるよう、事業者側が過度な負担にならない程度に**個別的な配慮**をすることです。

職場でこういった配慮が必要なのか、よく話し合いを行いましょう。

また、障がい者からの**相談に対応する体制の整備**も義務付けられています。

## 助成金制度とジョブコーチについて

### 〈助成金〉

制度名称	概要
特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	障がい者を労働者として継続して雇用する事業主に対して助成 例) 中小企業事業の場合、短期労働者以外で重度障がい者等を雇用すると、3年で240万円が支給されます
障害者トライアル雇用	障がい者を原則3か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけづくりを目的とした助成 例) 月額最大4万円(最長3か月間)、精神障がい者を雇用する場合、月額最大8万円を3か月、その後最大4万円を3か月支給されます
障害者雇用納付金制度に基づく助成金	事業主が障がい者の雇用のために、職場環境の設置・整備等適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を講じた場合、その費用を一部助成 例) 作業施設等の設置または設備をした場合、助成率は2/3 限度額は、障がい者1人につき450万円まで
人材開発支援助成金 (障害者職業能力開発コース)	障がい者の職業に必要な能力を開発、向上させるため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主に対して、その費用を一部助成 例) 施設または設備の設置・整備・更新に要した費用に3/4を乗じた額が助成されます

### 〈ジョブコーチ制度〉

障がい者のある方が、できるだけ早く職場に適応し、安心して能力を発揮するためには、適切なサポートが大切です。

ジョブコーチ制度は、障がい者に対しては、**職場の従業員の方との関わり方や、効率の良い作業の進め方**などのアドバイスを、事業主に対しては、**本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障がい特性を踏まえた仕事の教え方**などのアドバイスをを行います。

**配置型・訪問型・企業在籍型**の3つの形があります。

「雇用前から」「雇用と同時に」「雇用後に」と、必要なタイミングで開始できます。

ジョブコーチ支援が必要な場合は、**地域障害者職業センター**にお問合せください。

詳細は、それぞれのホームページをご覧ください。

厚生労働省  
障害者雇用 事業者の方へ



ハローワーク  
障害者の方の雇用に向けて



高齢・障害・求職者  
雇用支援機構



地域障害者職業  
センター



全求協 障がい者雇用支援キャンペーン (2023.7.1 ~ 9.30)  
主催 /  公益社団法人 全国求人情報協会  
後援 / 厚生労働省