

障害者雇用の進め方

ステップ1 障害者雇用の基礎理解(その3)

一般社団法人宮城就業支援ネットワーク
代表理事 相澤 欽一

元障害者総合職業センター主任研究員
社会福祉法人チャレンジドらいふ 理事

全国障害者雇用事業所協会 障害者雇用相談員

障害者雇用の進め方

ステップ1：障害者雇用の基礎理解

(その3)

ステップ2：採用計画の検討

ステップ3：募集活動

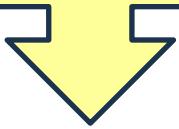
ステップ4：職場定着の取組み

ステップ1

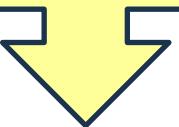
障害者雇用の基礎理解(その3)

- 支援機関と支援制度の概要
 - 障害者雇用促進法に規定される職業リハビリテーション機関
 - 障害者総合支援法に規定される就労系障害福祉サービス事業所
 - トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金、ジョブコーチ支援
- 障害者雇用のメリットとダイバーシティ経営の視点

雇用義務、納付金の徴収、差別禁止と合理的配慮の提供義務



障害者雇用は大変そう……



支援機関や支援制度を利用し、障害者雇用を進める

障害者雇用に関する支援機関

- 職業リハビリテーション機関(障害者雇用促進法)
 - ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター
- 就労系障害福祉サービス事業所(障害者総合支援法)
 - 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所
- その他
 - 特別支援学校、障害者職業能力開発校など

＜雇用促進法で規定される職業リハビリテーション機関＞

ハローワーク

- ・求職者支援、企業支援、雇用保険関連業務など
- ・障害者雇用
 - －障害者の求職に関する情報を収集し、事業主にその情報を提供して、雇入れの勧奨を行うと共に、障害者の能力に適合する求人の開拓に努める
 - －事業主に対し、雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境など障害者雇用に関する技術的事項について助言・指導する 等々

＜雇用促進法で規定される職業リハビリテーション機関＞

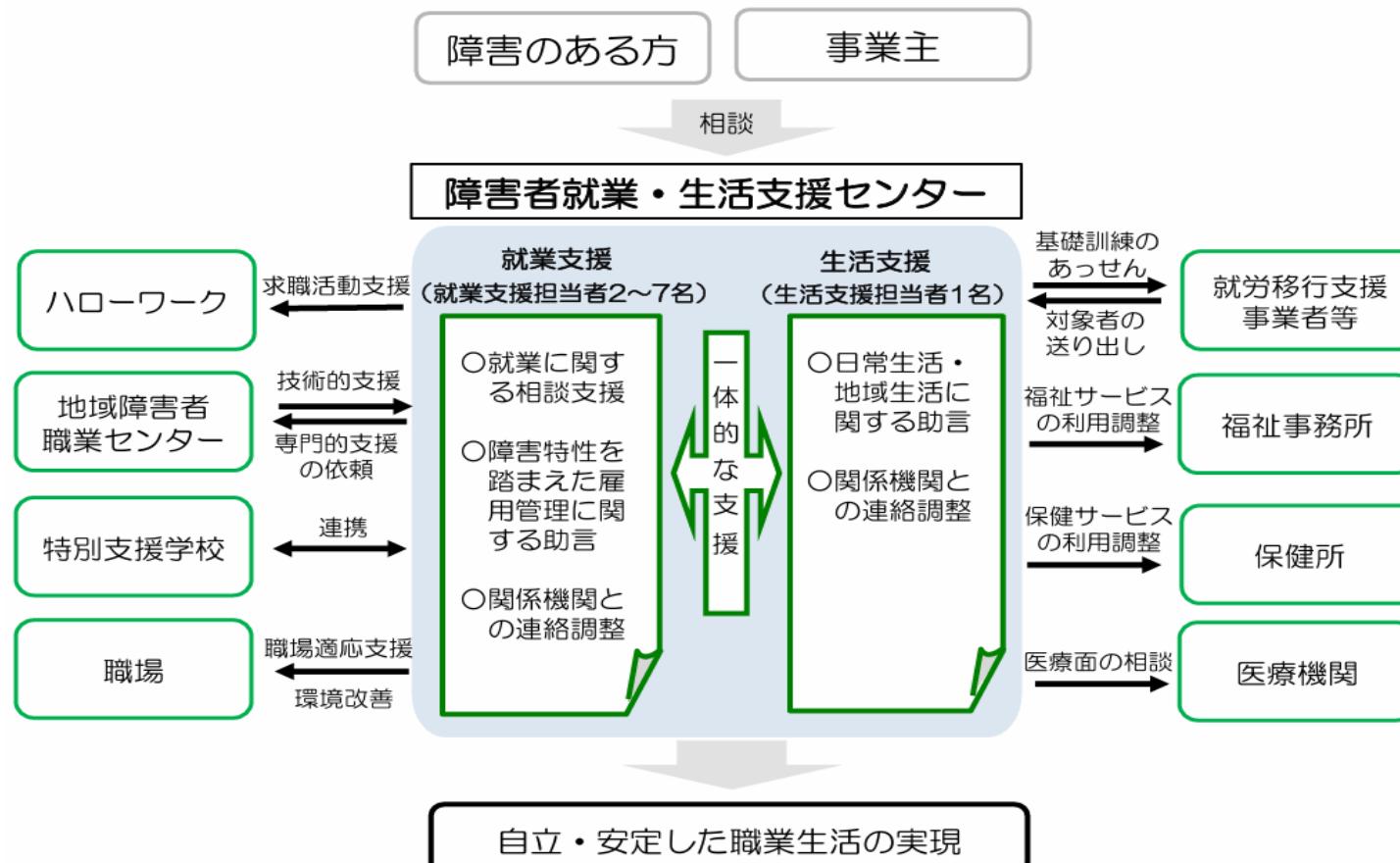
障害者職業センター

- 地域障害者職業センター（宮城県内1カ所）
 - 障害者職業カウンセラーの配置
 - 職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ、リワーク支援、支援機関への技術的援助、企業支援など
- その他の障害者職業センター
 - 障害者職業総合センター（千葉市）
 - 職業リハビリテーションに関する調査研究、障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成・研修、関係機関に対する助言、指導、研修
 - 広域障害者職業センター（所沢市、岡山県加賀郡）
 - 障害者職業能力開発校などと連携した職業リハビリテーションの提供

＜雇用促進法で規定される職業リハビリテーション機関＞

障害者就業・生活支援センター

- 雇用と福祉のネットワークを形成し、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う。(原則、保健福祉圏域に1カ所の設置)



宮城県内の障害者就業・生活支援センターなど

- 障害者就業・生活支援センター 管轄圏域
 - 障害者就業・生活支援センターこノコノ (仙南)
 - 障害者就業・生活支援センターわ～く (仙台)
 - 障害者就業・生活支援センターRole (大崎)
 - 障害者就業・生活支援センターゆい (登米)
 - 石巻地域就業・生活支援センター (石巻)
 - くりはら障がい者就業・生活支援センターあしすと (栗原)
 - 障害者就業・生活支援センターかなえ (気仙沼・本吉)
- 仙台市障害者就労支援センター(仙台市独自事業)

就労系障害福祉サービス事業所①

- 就労移行支援(宮城県内:61事業所)
 - 就職を目指した訓練や仕事探しなど
 - 訓練期間は上限2年間
- 就労継続支援事業所(宮城県内:A型69事業所, B型346事業所)
 - 一般企業に雇用されることが困難な障害者に対し就労の場を提供し、就労能力向上の訓練など
 - A型(雇用契約有り)とB型(雇用契約無し)がある
- 就労定着支援事業所(宮城県内:39事業所)
 - 就労移行支援や就労継続支援などから就職した障害者を対象に就労定着の支援(最大3年間)

就労系障害福祉サービス事業所②

- ・仙台市内の障害福祉サービス事業所の就職者数(2023年度) *
 - 就労移行支援35事業所から就職者306人
 - 就労継続支援A型36事業所から就職者26人
 - 就労継続支援B型154事業所から就職者29人
- ・各サービス事業所は、職リハ機関と比べ設置数が多く、就労移行支援を中心に、就職を目指し訓練している障害者が多く在籍。
- ・特別支援学校や障害者職業能力開発校にも多数の生徒が在籍。
- ・採用段階では、職リハ機関に加え、これらの支援機関と連携。

連携の進め方はステップ3で解説

支援制度

- ・トライアル雇用
- ・特定求職者雇用開発助成金
- ・障害者雇用納付金関係の助成金
- ・ジョブコーチ支援

トライアル雇用

試しに雇用して様子を見てから、常用雇用に進む制度



障害者トライアル雇用の助成金額など

○精神障害者の場合

・実施期間	原則6ヶ月～12ヶ月
・助成金額	最初の3ヶ月 ⇒月8万円 4ヶ月～6ヶ月 ⇒月4万円
	6ヶ月～12ヶ月⇒助成金なし

○精神障害者以外の場合

・実施期間	原則3ヶ月
・助成金額	月4万円(最長3ヶ月)

短時間障害者トライアル雇用

- ・週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、職場適応状況や体調等に応じて、短時間トライアル雇用期間中に20時間以上することを目指す。
- ・対象労働者：障害者短時間トライアル雇用制度を理解した上で、短時間トライアル雇用による雇入れにを希望している「精神障害者」・「発達障害者」が対象。
- ・期間：3ヶ月～12ヶ月
- ・助成金額：月4万円(最大12ヶ月)
- ・助成金受給要件：ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- ・3ヶ月～12ヶ月間の短時間トライアル雇用をすること

特定求職者雇用開発助成金

(特定就職者困難コース)

	支給総額		支給方法
①精神障害者及び 重度又は45歳以上の 身体・知的障害者	中小企業	240万	40万×6回
	中小企業以外	100万	33万*×3回 *3回目34万
②上記以外の 身体・知的障害者	中小企業	120万	30万×4回
	中小企業以外	50万	25万×2回
短時間雇用*の場合 (①②とも同じ) *週20時間以上30時間未満	中小企業	80万	20万×4回
	中小企業以外	30万	15万×2回

* 半年毎に助成金を支給。1回目の支給は雇用6ヵ月後。支給額は支払った賃金額を上限とする。
 *トライアル雇用と併用する場合は、2回目から支給。

特定求職者雇用開発助成金

(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

	支給総額	支給方法
短時間労働者	中小企業 80万	20万×4回
	中小企業以外 30万	15万×2回
短時間労働者以外	中小企業 120万	30万×4回
	中小企業以外 50万	25万×2回

- * 半年毎に助成金を支給。1回目の支給は雇用6ヵ月後。支給額は、支払った賃金額を上限とする。
- * トライアル雇用と併用する場合は、2回目から支給。。

トライアル雇用助成金の支給要件

- 対象労働者:(1)と(2)の両方に該当する者であること
 - (1)継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者
 - (2)障害者雇用促進法に規定する障害者のうち、次のア～エのいずれかに該当する者
 - ア 就労の経験のない職業に就くことを希望する者
 - イ 2年以内に、離職が2回以上又は転職が2回以上ある者
 - ウ 離職している期間が6ヶ月を超えている者
 - エ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者
- 雇入れの条件:(1)と(2)の両方に該当すること
 - (1)ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
 - (2)障害者トライアル雇用等の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと

特定求職者雇用開発助成金の手続きなど

◆助成金支給の流れ

- ①ハローワークから障害者の紹介
- ②障害者を雇用保険の被保険者として雇用
*原則常用雇用、有期雇用の場合は本人が希望する限り更新できること
- ③雇用半年後に1回目の支給申請(以下、半年ごとに申請)

◆中小企業の範囲

資本金か従業員数のいずれかに該当する企業

- | | | |
|-------------|-----------|------------|
| ・小売業(飲食店含む) | 資本金5千万円以下 | 従業員 50人以下 |
| ・サービス業 | 資本金5千万円以下 | 従業員100人以下 |
| ・卸売業 | 資本金1億円以下 | 従業員 100人以下 |
| ・その他の業種 | 資本金3億円以下 | 従業員 300人以下 |

各種助成金

- 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
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_trial.html
 - 特定求職者雇用開発助成金
 - 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html
- * 以上、問い合わせ先：ハローワーク

障害者雇用納付金関係の助成金

- ・ 障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金、障害者介助等助成金などの各種助成金がある。
- ・ 支給要件、申請手続きなどで様々に留意すべき点がある。
- ・ 詳細は、下記URL(もしくは「助成金 高障求機構」)でインターネット検索するか独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課で要確認
- ・ <https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>

ジョブコーチ支援

● ジョブコーチ「支援のしくみ」と「標準的な支援の流れ」

- ・障害特性に配慮した雇用管理に関する支援
 - ・配置、職務内容の設定に関する支援
- ・職務の遂行に関する支援
 - ・職場内のコミュニケーションに関する支援
 - ・体調や生活リズムの管理に関する支援



支援期間 1～8か月（標準 2～4か月）

集中支援／週3～4日訪問

職場適応上の課題を分析し、
集中的に改善を図る

移行支援／週1～2日訪問

支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成
により、支援の主体を徐々に職場に移行

フォローアップ

数週間～数か月に
一度訪問

※「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。

雇用義務

納付金の徴収

差別禁止と合理的配慮の提供義務

障害者雇用は大変そう……

支援機関や支援制度を利用し、障害者雇用を行なう

「障害者雇用=企業の負担」という発想しかないのか？

障害者雇用のメリットを指摘する企業経営者

企業経営者が指摘する障害者雇用のメリット

1. 障害者が戦力として活躍している

仕事ぶりはゆっくりだが、丁寧で間違いなく信頼できる。
人手不足の中、戦力として会社を支えてくれている。

2. 業務効率化につながった

雑多な作業をシンプルにするきっかけになった。
職人化した業務を誰でもできるよう工夫するようになった。

3. 職場環境の改善につながった

障害に配慮した環境整備が他の社員の働きやすさに繋がった。
上長のマネジメント能力が向上している。

ダイバーシティ経営の視点

障害者が能力を発揮し、戦力として活躍できる
環境設定・雇用管理

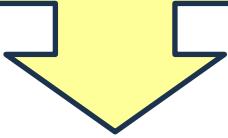


多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげる



ダイバーシティ経営(経済産業省HP)

人手不足、働き方の多様化、市場の不確実性の高まりなど
激しい環境変化への対応



障害者雇用を単なる数あわせではなく
経営理念の浸透、人事制度の設計、現場の風土作り、
人材育成などの視点で考える

なぜ障害者雇用か？

法的義務だから

障害者雇用を通じ
業務の効率化と職場環境の改善を行ない
多様な人材が活躍できる職場作りを行なうため

ステップ1

障害者雇用の基礎理解(その3)

- 支援機関と支援制度の概要
 - 障害者雇用促進法に規定される職業リハビリテーション機関
 - 障害者総合支援法に規定される就労系障害福祉サービス事業所
 - トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金、ジョブコーチ支援
- 障害者雇用のメリットとダイバーシティ経営の視点