

雇用の バリアフリー ハンドブック

Equality&Diversity in Employment



障がいのある人も、そうでない人も もっと活躍できる地域社会を作る

「雇用のバリアフリー」は、決して法定雇用率や数字の上での達成を目的としているものではありません。
障がいがあってもなくても生き生きと働くことができる、何ら引け目を感じない誰もが生きていきやすい
地域づくりを目指して、この「雇用のバリアフリー」という概念があります。
この冊子には、障がい者雇用に積極的に取り組んでいる企業のインタビューをはじめ、雇用の多様性を
考えるためのヒントになる情報がたくさん詰まっています。
ぜひ、企業の「利」になる障がい者雇用を進めていく参考にいただければと思います。

目次

雇用のバリアフリーの目的

表紙

障がい者雇用のススメ

1-5p

障がい者雇用企業インタビュー

6-8p

障がいのある方と 企業をつなぐ支援機関の紹介

9p

開催レポート 障がい者雇用促進セミナー&企業見学会

10p

関係機関コンタクトリスト

裏表紙



- 法定雇用率の引き上げ、また、障がい者雇用を義務付けられる企業の対象も広がります。

	2024 年 4 月から	2026 年 7 月から
法定雇用率	2.5%	2.7%
雇用義務対象企業の範囲	従業員数 40 人以上	従業員数 37.5 人以上

- 一部の週所定労働時間 20 時間未満の方の雇用率への算定

週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5 カウントとして算定できるようになりました。

- 令和 7 年 4 月 1 日から、除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられます。

(現在除外率が 10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)



2.7% になります
2026 年 7 月から、法定雇用率は

障がい者雇用のススメ

TOPICS1

法定雇用率について

TOPICS2

助成制度について

TOPICS3

支援内容について



[従業員 140 人の企業で比較]

▶ 3 人の雇用が必要 (140人 × 2.5% = 3.5人)

A 社

障がい者を 4 名 雇用中

年間 348,000 円
プラス +a

本来は 3 人の障がい者を雇用すれば 2.5% を達成できますが、熱心な A 社は 4 名を雇用。この場合、超えて雇用している一人につき月額 29,000 円の「障害者雇用調整金」が会社側に支給されます。1 人分超えているので年間で 348,000 円のプラス。トライアル雇用期間は、さらに助成金がプラスされます。

B 社

障がい者を 2 名 雇用中

年間 600,000 円
損失

本来は 3 人を雇用しなければならない規模ですが、B 社は、障がい者雇用にまだ不安があり、残りの 1 人を採用できていません。この場合、不足する障がい者一人につき月額 50,000 円の「障害者雇用納付金」の納付義務が発生。年額はなんと 600,000 円の納付義務が発生してしまうのです。



雇用率未達成の企業は「納付金」の支払い義務も

障がい者雇用をめぐっては、雇用率を達成できない企業には「納付金」の支払義務が生じます。一方で、達成した企業には「調整金」や「報奨金」が支給されます。雇用率を達成せずに納付金を支払うか、障がいのある方たちに活躍してもらい、さらに調整金・報奨金を得るかは、企業にとって大きな差が生まれます。さまざまな制度をうまく活用して障がい者雇用を促進していくことが企業の「利」となり得ます。



主な助成金、調整金

特定求職者雇用開発助成金

(特定就職困難者コース)

条件：ハローワーク等の紹介により障がい者を継続して雇入
助成内容：30万円～

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)

条件：ハローワーク等の紹介により発達障がい者等を継続して雇い入れ、配慮事項等を報告
助成内容：30万円～

雇い入れた

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)

条件：障がい者を試行的に雇い入れ、または、短時間勤務が難しい精神障がい者等を、20時間以上の勤務を目指して試行雇用を実施
助成内容：最大月額8万円/人

キャリアアップ助成金

(障害者正社員化コース)

条件：障がいのある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換
助成内容：33万円～

職場定着の措置を実施

障害者作業施設設置等助成金

条件：雇用している障がい者が障がいを克服し作業を容易に行えるよう施設等の整備等を実施
助成内容：対象費用の2/3（上限あり）

障害者福祉施設設置等助成金

条件：雇用している障がい者の福祉の増進を図るため、福祉施設等の整備等を実施
助成内容：対象費用の1/3（上限あり）

施設等の整備や適切な措置を実施

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

条件：重度身体障がい者や知的障がい者等を多数継続雇用し施設等の整備等を実施
助成内容：対象経費の2/3（上限あり）

障害者介助等助成金

条件：雇用管理のために必要な介助等の措置を実施
助成内容：対象経費の3/4等

障害者雇用調整金

条件：常時雇用労働者数が100人を超える事業主で雇用率を超えて障がい者を雇用
支給内容：雇用率を超えて雇用した障がい者数×2.9万円

障害者雇用報奨金

条件：常時雇用労働者数が100人以下の事業主で一定数を超えて障がい者を雇用
支給内容：一定数を超えて雇用した障がい者数×2.1万円

その他

※上記制度やここに記載の無い制度は、お近くのハローワークや
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構へお問い合わせください

制度概要

週10時間以上20時間未満で働く障がいのある方を雇用する事業主に対して支給していた特例給付金は、令和6年4月1日をもって廃止となりました。



POINT

04 就労パスポートとは？

ご本人の障がいの特性や、最近の体調をはじめ、理解しやすい指示の方法や企業に求める配慮事項などがまとまっています！



就労パスポートは、障害のある方が、働く上での自分の特徴や希望する配慮などを整理し、就労や職場定着に向け、支援機関や職場と必要な支援などについて話し合う際に活用できる情報共有ツールです。

障がい者がハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援を活用している場合には職場定着率が高くなる傾向にあります。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省では、障がい者本人が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、事業主に配慮を希望することなどを支援機関と一緒に整理し、職場や支援機関と円滑に情報を共有することにより、自分に合った支援を活用して職場定着を図るための共通フォーマット「就労パスポート」を導入しました。

職務
経験得意
不得意体調
働き方コミュニ
ケーション障がい
特性

就労パスポート 活用時の注意点

企業側が採用の可否判断のために就労パスポートの作成・提示を「必須」とすることや就労パスポートを所持していないからといって「不利に取り扱うこと」、就労パスポートに記載されている情報量が多い、または少ないからといって選考時に「不利に取り扱う」などの対応は不適切な運用にあたりますのでご注意ください。

詳細は ▼
厚生労働省
特集ページへ



POINT

05 職場定着に向けて 企業での活用方法

障がいのある方が、安心して働き続けるために

- ①ご本人の自己理解
- ②職場での適切な配慮や工夫
- ③福祉等の関係機関との連携

が不可欠です。それぞれが連携した定着支援を実施するための情報共有の際に、就労パスポートを活用することができます。

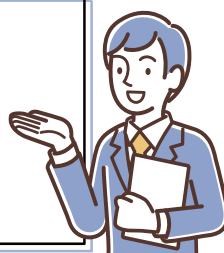
障がいのある方が就職するまでには 職場体験が重要

障がいのある方の就職を支援する機関として、就労移行支援事業所やハローワーク、障害者就業・生活支援センターなどさまざまな支援機関がありますが、どの支援機関も「職場体験」や「企業実習」を経て、障がいのある方の就職支援を行なっています。

「職場体験」は、就労を希望する障がいのある方にとっては実際に「働く体験、訓練」ができる場です。一方で、企業にとっては実際に「雇用した場合の支援」をどのように行うかを知る機会となります。また、CSR（企業の社会的責任）を果たしていくことにつながります。職場体験の結果、障がい者、企業が互いに課題に気付いたり、体験の結果が良好だった場合は、その後、ハローワークの紹介を受けて正式な採用面接にすむこともあります。

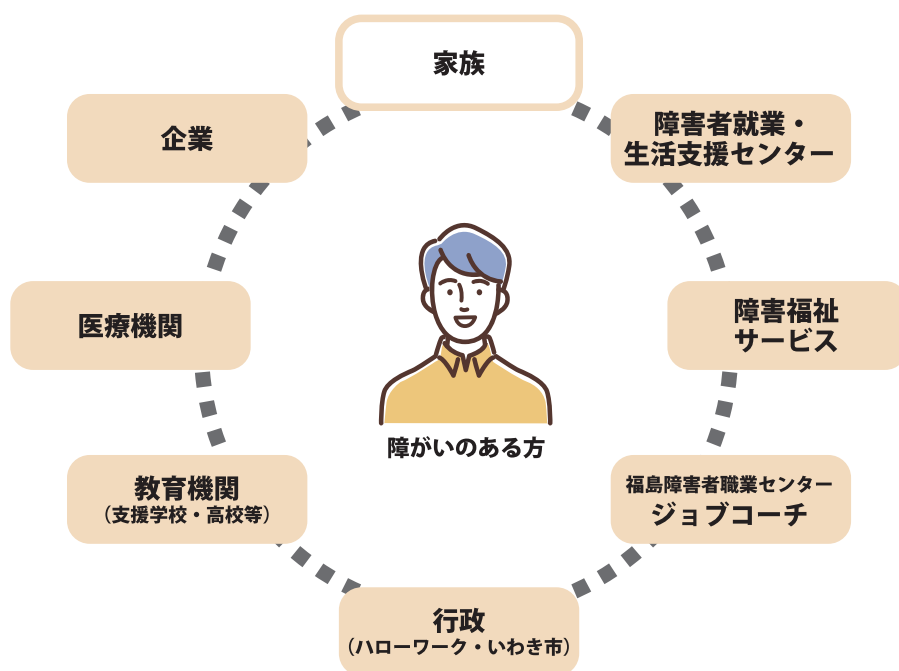
体験中は、支援機関の支援員によるサポートがあり、職場体験に対する賃金等の謝礼は不要で、保険に加入した上で体験を行います。

**職場体験ができる機会を
募集しています！**



障がいのある方が一般社会・企業で「働く体験」ができる機会を募集しています

障がいのある方への支援のネットワーク

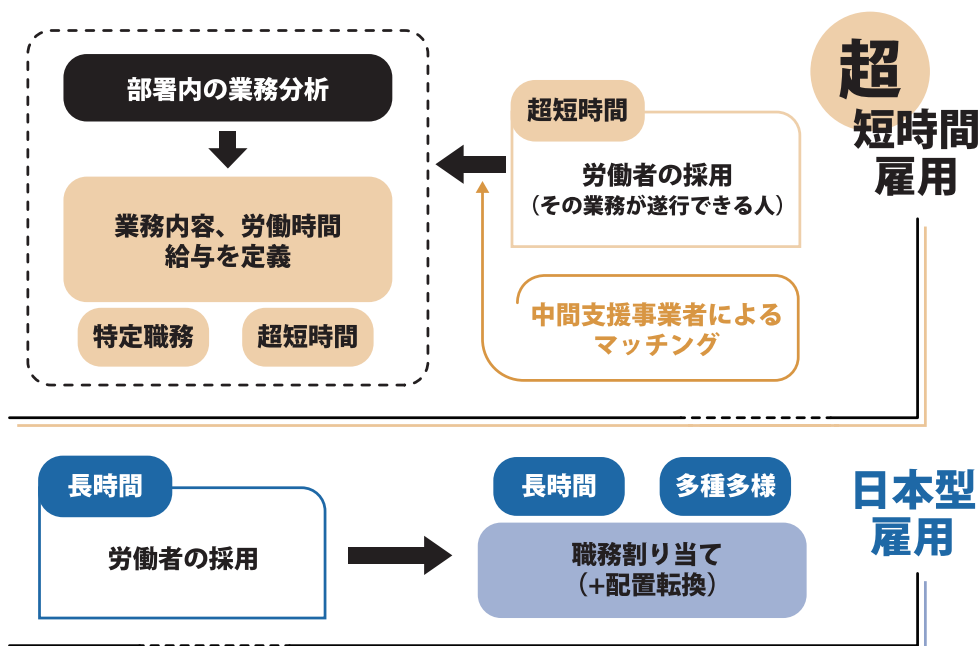


医療・福祉に関わらず各領域が相互連携した支援体制を構築することで、障がいのある方の「働く・働き続ける」ことを支援しています。



障がいのある方の新しい働き方

超短時間雇用モデルの導入



超短時間雇用とは

法定雇用率は、週の労働時間が30時間以上で1名としてカウントされませんが(20〜30時間未満は0.5名、精神障がい者は10〜20時間未満も0.5名)、20時間未満の短時間であれば働くことができる障がいのある方も多く存在します。

そこで、障がいのある方の新たな働き方として、東京大学先端科学技術研究センター社会包摂システム分野が提唱する「超短時間雇用モデル」を導入し、地域一体となった支援体制を構築します。

「超短時間雇用モデル」とは

週に15分や1時間からでも、通常の職場で役割を持って働くことのできる働き方と、そうした働き方を実現するための地域社会システムや、社内の業務・雇用環境作りのための技術を総称して「超短時間雇用モデル」と呼んでいます。

これまで、自治体では川崎市、神戸市などで実装されています。

超短時間雇用モデル実現のための要件

- 1 採用前に、職務内容を明確に定義しておく
- 2 定義された特定の職務で超短時間から働く
- 3 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない
- 4 同じ職場でともに働く
- 5 超短時間雇用を創出する地域システムがある

引用：東京大学先端科学技術研究センター I D E A プロジェクト

障がい者雇用 企業インタビュー



いわき市内で障がい者を雇用する企業の中から
障がい者雇用への取り組み状況や、利用した制度などをご紹介します。



株式会社一歩



株式会社一步

就労継続支援A型事業を行う株式会社一步は、一般企業への就労が困難な方が施設内外のお仕事を通じて徐々にステップアップしながら就労し、一般就労を目指していく福祉サービス事業を展開しています。

地域のあらゆる方が社会から分断されぬよう、有機的につながるハブとして、サポートが必要な方と社会とのつながりを作り続けている北郷社長に話を伺いました。

会社を立ち上げたきっかけ

私は以前、食品スーパーで働いていました。独立前に努めた会社は障がい者雇用に積極的な会社でしたが、一緒に働いていた障がい者の方から、同じ障がい者でも働いていない人や、ひきこもってしまい仕事をみつけれない人がいるという話を聞いて、障がい者雇用の支援が出来ないかと考え、独立して就労継続支援事業会社を立ち上げることにしました。

就労継続支援にはA型とB型があり、A型は雇用契約を結び働くことが出来るサービスです。一方B型は雇用契約を結ばずに障害や体調に合わせて利用する

ことができません。私がA型を行う理由は、最低賃金を保証することで自立につなげてもらいたい、社会で生きていく力を身につけてもらいたいという想いからです。最低賃金分の仕事を確保する大変さもありますが、働きたくても働けない方がまだまだ沢山いる現状を変え、雇用の底上げをしていきたいです。



Information

- 従業員数

社員数	7名	
利用者数	20名	1人あたり1日平均4.5時間労働



仕事の内容

食肉加工工場での洗浄や仕分け作業、トマト農園での箱折りや美化作業、ガス会社での封入作業・パソコンの解体作業などの仕事があります。特にパソコンの解体では、レアメタルの再資源化にも取り組んでいて、企業にも注目されてきています。障がい者の手で再資源化することを常識に変えていきたいです。また、外で働く環境づくりにも取り組んでいて、企業と業務委託契約を締結しマルトの店舗やいわき小名浜菜園等での仕事も請け負っています。



今後の目標

この事業を始めて4期目が終わりますが、少しずつ就労支援の認知が向上し、障がい者の雇用率を上げようとする企業が増えてきた実感はありますが、まだまだ知られていないのが現状だと思っています。雇用の創出+再資源化があたりまえになるよう尽力していきたいです。

また、最近開始したママクリーンという事業での物件数を増やし、障がい者の方の賃金アップに繋がってほしいです。その他にも色々な新規事業を作っていき、みんなが活躍できる場を広げていきたいと思っています。



利用者インタビュー



安部 正光さん

私はパソコンやHDD解体を中心に、1日4.5時間仕事をしています。もともとは溶接や配管の仕事をしていた、パソコン解体のような仕事があるとは知りませんでしたが、やることも面白く感じています。出張解体も楽しく、これからはもっと綺麗に解体できるようになりたいです。周りの方もやさしく接してくれ、いまは仕事が生きています。

利用者インタビュー



山口 千尋さん

普段はパソコンの解体や内職作業、車の部品のバリ取り・検品などの仕事を1日4.5時間行っています。パソコンの解体は、ネジが硬く閉まっていた外すのが難しく、もう少しスピードを上げて出来るようになります。趣味がTIKTOKライブや戦国ゲームの配信なので、これからも趣味と仕事を充実させていきたいです。

障がいのある方と企業をつなぐ支援機関の紹介

働く訓練をしたい



障がいのある方

働きたい



雇用したい

長く働いてもらうためのサポートをしてほしい



企業

企業に就職するのは治療やリハビリが終わった後がほとんど。外科的なケガとほとんど状況は変わりません。

職場でも、支援スタッフが定期的な面談を行い、悩みをため込むことなく、今も元気に働いています。

就労移行支援事業所

就職がしたいという希望がある障がいのある方を対象に、就職するために必要なスキルを身に付け、一般企業への就職をサポートする福祉サービスを行う事業所です。

公共職業安定所 (ハローワーク)

障がいのある方への専門の窓口があり、ひとりひとりに合った求人をご紹介します。また企業の方からの障がいのある方の採用や求人・助成金に関する相談も行っています。

NPO 法人いわき市障がい者職親会

障がいのある方の雇用促進と安定、自立を目的とした活動をしている団体です。いわき障害者就業・生活支援センター内にある事務局までお問い合わせください。

就労継続支援 A 型事業所

働きたいという希望をお持ちの障がいのある方の中で一般企業への就職は自信がないという方を対象に事業所と雇用契約を結び、福祉に近い環境で働くための事業所です。

いわき障害者 就業・生活支援センター

障がいのある方へ就労や生活の面まで多岐に渡る相談を受け付けています。企業の方からの障がい者雇用についての相談も受け付けています。

就労継続支援 B 型事業所

働きたいという希望をお持ちの障がいのある方の中で左記 A 型や一般企業への就職は自信がないという方を対象に、一定の工賃を貰いながら福祉の環境で働くための事業所です。

(独) 福島障害者 職業センター

障がいのある方に対する専門的な職業リハビリテーションサービスを提供し、企業の方に対する、障がいのある方の雇用やトレーニング、地域の関係機関に対する助言・援助を行っています。

ジョブコーチ (職場適応援助者)

就職してから職場で円滑に働き続けることができるように、障がいがある方への作業習得支援やコミュニケーション支援を行います。また企業の方に対しても職場内の環境調整、障がい特性等の説明や助言を行います。

Aさんのケース 精神障害者手帳2級(統合失調症)◀



障がいのある方が
就職するまで

職場で人間関係に悩んでいたAさん。悩みを抱え込んでしまい精神疾患の「統合失調症」を発症し入院、治療に専念するため退職をすることに。一ヶ月で退院し、再就職を考えましたが、人間関係に不安があると主治医へ相談し近くの就労移行支援を紹介されました。

事業所では、ストレスの対処法を学び、早めに悩みを相談する習慣も身に付けました。徐々に体調も安定したAさんは、主治医に相談し就職活動を開始。希望の会社で実習を行い、そのまま就職することができました。就職後も、支援スタッフが定期的な面談を行い、悩みをため込むことなく、今も元気に働いています。

開催レポート

障がい者雇用促進セミナー&企業見学会

①障がい者雇用促進セミナー

令和6年9月11日(水)、いわき産業創造館を会場として、「いわき地区障がい者雇用促進セミナー」を開催しました。9月は障害者雇用支援月間に当たります。

今回のセミナーでは、ハローワークいわきの統括職業指導官阿部様より、いわき地区における障がい者雇用の状況や推移、各種助成金についての講話をして頂きました。

シンポジウムでは、「障がい者雇用のすすめ方」と題して3名のシンポジストにそれぞれの立場での発表をして頂きました。企業の担当者として株式会社ハニーズハートフルサポートの佐藤様から障がい者雇用の現状と仕事の内容、支援学校の進路指導の立場でいわき支援学校の國田先生から卒業生の進路状況や校内での作業学習について、そして支援者の立場から、障害者就業・生活支援センターの佐藤様から登録者の状況や企業実習の進め方について発表して頂きました。



②企業見学会

令和6年9月25日(水)、障がい者雇用促進セミナーを受けての「障がい者雇用企業見学会」を開催しました。事務局を含めて34名の参加者で、北島産業株式会社いわき工場様、株式会社ハニーズハートフルサポート様、株式会社マルトSC湯本店様を見学しました。北島産業様では、工場内で仕事をする様子、ハニーズハートフルサポート様では、広い物流センター内で荷受からピッキング、検品、お直し、清掃等の作業の様子、マルトSC湯本店様では、店舗内の品出しやバックヤードでの加工等の作業の様子を見学させて頂きました。3社とも障がいのある方の働く様子だけではなく、それぞれの事業内容等も丁寧に説明頂きました。



いわき市障がい者雇用関係機関コンタクトリスト

ニーズ 会社として初めて、障がい者雇用を進めていきたいと考えている

contact

公共職業安定所 (ハローワーク)

まずは管轄のハローワークへ
お問い合わせください



【平地区】 ハローワークいわき
0246-23-1421

【小名浜地区】 ハローワーク小名浜
0246-54-6666

【勿来地区】 ハローワーク勿来
0246-63-3171

ニーズ 障がい者雇用を進めるうえで、事前に体験や実習を実施したい

contact

いわき障害者 就業・生活支援センター



0246-24-1588
福島県いわき市平堂ノ前2

contact

福祉サービス事業所



いわき市内の事業所
一覧からご確認ください

ニーズ 雇用に備えて、障がいのある方に対する業務教育などの研修を受けられる機会を知りたい、障がい者雇用に関する助成金、納付金について知りたい

contact

(独) 福島障害者 職業センター



024-526-1005
福島県福島市三河北町 7-14
Email fukushima-ctr@jeed.go.jp
開庁日時 9:00 ~ 17:15
(土日祝、年末年始休暇を除く)

contact

(独) 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 福島支部



024-534-3637
福島市三河北町 7-14
福島職業能力
開発促進センター内

特定非営利活動法人いわき市障がい者職親会

いわき市障がい者職親会は、いわき市内の事業所、福祉施設、教育機関及びその他、会の目的に賛同される方々により平成7年10月に組織され、会員の会費により運営されている団体です。公共職業安定所、福島県いわき地方振興局、いわき市等、行政機関と連携を図り、いわき市内における障がい者の雇用問題に積極的に取り組み、雇用の促進と安定を図り、福祉の増進に寄与し、障がい者の自立を目指すための事業を進めております。

ご入会を希望される個人、企業、団体の方は、事務局までご連絡をお願いします。

(1) 正社員

入会金 団体 10,000 円 個人 5,000 円
年会費 団体 10,000 円 個人 5,000 円

●勉強会、研修視察等には、別途負担金が発生する場合がございます。

障がい者も健常者も一人一役

国際障害者年以降、時代は、障がい者を保護する流れから障がい者と共に地域のなかで生活する流れへと移行しています。社会は、それぞれ自分たちのできる役割を分担し、責任を持つことにより形成されています。たとえ障がい者であっても、自分たちのできることに対する責任においては、健常者と変わりありません。

会員募集

職親会では、障がい者と健常者が共に社会のなかで責任を分かち合い、支え合って社会を構成していこうとする皆様をお待ちしております。

(2) 賛助会員

年会費 団体 一口 5,000 円 個人 一口 3,000 円