

## □障がい者雇用率制度

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では事業主に対して、雇用する労働者のうち一定割合以上障がいのある人を雇用するよう義務付けています。民間企業の法定雇用率は**現在①2.5%、②令和8年7月より2.7%**となり **常時雇用している労働者の数が①40人以上②37.5人以上の民間企業**は雇用義務があります。

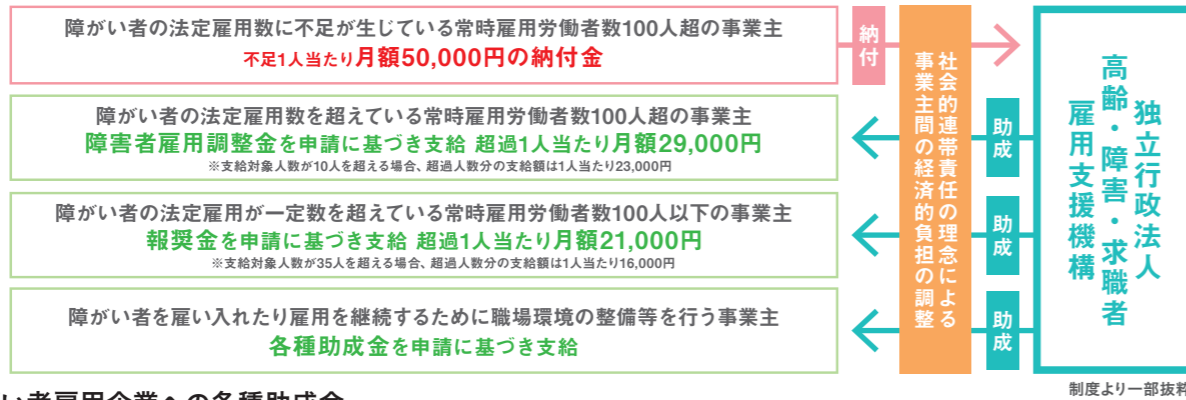
法定雇用障がい者数の算定方法 **法定雇用障がい者数=(常時雇用している労働者数+常時雇用している短時間労働者数×0.5)×法定雇用率**

週所定労働時間	身体障がい者	重度	知的障がい者	重度	精神障がい者
30時間以上	1	2	1	2	1
20時間以上30時間未満	0.5	1	0.5	1	1※
10時間以上20時間未満	-	0.5	-	0.5	0.5

※当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく1カウントとして算定

## □障がい者雇用納付金制度

障がい者を雇用するには、設備改善や環境整備、特別の雇用管理等など経済的負担が伴います。障がい者雇用納付金制度は、障がい者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の経済的負担の調整を図るとともに、障がい者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障がい者の雇用の促進と職業の安定を図るため「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度です。



## □障がい者雇用企業への各種助成金

### ① 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\*の紹介で障がいのある人を継続して雇用する労働者として新たに雇い入れたときに、一定の金額を一定期間助成するものです。

対象労働者	助成額および助成期間(いずれも半年ごとの申請)	
	大企業	中小企業
重度障がいのある人等**2	<b>100万円</b> 33万円×2期、34万円×1期(計1年6か月)	<b>240万円</b> 40万円×6期(計3年)
重度障がいのある人等を除く 身体・知的障がいのある人	<b>50万円</b> 25万円×2期(計1年間)	<b>120万円</b> 30万円×4期(計2年間)
短時間労働者**3	<b>30万円</b> 15万円×2期(計1年間)	<b>80万円</b> 20万円×4期(計2年間)

※1 ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

※2 重度の身体・知的障がいのある人、45歳以上の身体・知的障がいのある人及び精神障がいのある人

※3 一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の重度障がい者等を含む身体・知的・精神障がいのある人

### ② 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)

障がい者手帳を持たない発達障がいのある人又は難治性疾患患者を、ハローワーク等の職業紹介により継続して雇用する労働者として新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項等を報告する事業主に対して助成する制度です。

### ③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)

ハローワーク等の職業紹介により、継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障がいのある人を週20時間以上の勤務で一定期間試用雇用(トライアル雇用)する事業主に対し、助成する制度です。トライアル雇用が終了した後、継続雇用に移行した場合、特定求職者雇用開発助成金が支給される場合があります。

#### □障害者トライアルコース

身体障がい・知的障がいのある人の場合の助成額	精神障がいのある人の場合の助成額	
対象者1人につき、最大月額4万円×月数 <small>原則として3か月 テレワーク勤務の場合は原則3か月以上6か月以内</small>	雇入れから3か月までは、 対象者1人につき、最大月額8万円×月数	雇入れから4か月以降6か月までは、 対象者1人につき、最大月額4万円×月数
	<small>原則として6か月以上12か月以内</small>	

□**障害者短時間トライアルコース**：精神障がいのある人や発達障がいのある人で週20時間以上の勤務が難しい人を、トライアル雇用期間中に20時間以上の就労を目指して3~12か月試用雇用する場合

助成額
対象者1人につき、最大月額4万円×月数

お申込み/お問合せは下記の事務局まで

掲載情報は令和6年4月現在のものです。

事業主体 **福岡県福祉労働部労働局就業支援課**

福岡県 障がい者雇用開拓事業 事務局  
福岡市中央区天神1-9-17 福岡天神フコク生命ビル13階

TEL: **092-733-3925** 受付時間 10:00~17:00  
(土日祝を除く)

FAX: 092-733-3926 E-mail: koyoukaitaku@socat.jp

株式会社 **総合キャリアトラスト**  
https://fukuokapref-navi.jp/



福岡県  
障がい者雇用開拓事業

**ご利用は無料**

詳細は中面をご覧ください



Employing  
people with disabilities to  
the POWER of your company.

障がい者雇用のための  
福岡県障がい者雇用開拓事業 活用ガイド

障がいのある人を  
企業の戦力に。

事前準備から採用・定着まで、ワンストップでサポートします。

福岡県障がい者雇用開拓事業にご相談ください。

# 障がい者雇用のための基本5STEP

Employing people with disabilities to

# the POWER

障がいのある人を企業の戦力に。

of your company.

## STEP.1 — 相談・理解

人事担当者が情報収集して理解を深める  
経営者・社内全体に理解を広げる

- 障がい者雇用に関する法律や制度など  
基礎知識を得る
- 障がいのある人の雇用事例を知る
  - セミナーへの参加
  - インターネットや事例集から情報収集
  - 雇用に取り組んでいる企業の見学
- 人事部門や経営トップの理解を得る
- 社内全体に理解を広げる
  - 法律や制度、現状を把握し自社の課題を示す
  - 障がい者雇用を進める目的を策定・共有する
  - 社内説明会を開催し、会社全体で取り組む姿勢を示す

## STEP.2 — 計画

障がいのある人が従事する仕事の選定

- 障がいのある人が従事する業務、  
職種を選定する
  - 社内業務を総点検し、考えられる業務をできるだけ多く選ぶ
  - 手順やツールなどを工夫すればできる業務も選ぶ
  - 重複している作業をまとめられないか検討する
  - 事例集を参考にしたり、支援機関にアドバイスを求める
- 受け入れ部署、勤務地を選定する
  - 従事する業務のある勤務地、部署を選定する
  - 受け入れ環境の整備ができる部署を選定する
  - 人事部門と連携しやすい部署を選定する
- 職場実習の受入
  - 雇用前に職場実習を受け入れて、障がいのある人の雇用の見通しを立てる
  - ※実習期間は、概ね2週間以内、賃金等の支払いは不要
  - ※本事業負担で、実習生の傷害保険・個人賠償責任保険に加入（いずれも本事業の実習制度を利用する場合）

## STEP.3 — 受入準備

求人内容の決定と受入体制の整備

- 求人内容と雇用条件の決定
  - 募集時の雇用形態、業務内容、就業時間等を決定する
  - 上記の内容を踏まえ、賃金等の処遇を決定する
- 組織としての受入準備
  - 就業規則等の規定を、雇用形態や合理的配慮に対応できるように整備する
  - 相談体制の整備、相談窓口を定め社内に周知する
  - 障がい者差別禁止、合理的配慮の提供などの社内研修を実施する
  - 設備や作業環境を、障がいのある人への配慮に対応できるように整備する
  - 直属の上司や指導担当者のフォロー体制を整備する
- 受入部署の準備
  - 従事する業務や手順を決定する
  - マニュアルやチャートを作成する
  - 主として業務を教えたり指導する担当社員を決定する
  - 直属の上司、指導担当者、同僚社員に立場に応じた研修を実施する

## STEP.4 — 採用活動

募集・採用

- 求人を出し、求職者を募集する
  - ハローワークや福岡県障がい者雇用開拓事業に求人を出す
  - 障がいのある人の合同面接会や就職相談会に参加する
  - 求職者に職場見学をしてもらう
- 応募者を選考する
  - 選考、採用判断にあたり、面接や実習を実施する
  - 試験や面接・実習の際には合理的配慮を提供する
- 助成金の活用を検討する
  - トライアル雇用助成金の活用を検討する（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）
- 諸条件の調整、支援機関との連携
  - 本人の状況や希望をヒアリングし、具体的な雇用条件を調整する
  - 条件提示の際は、本人がわかりやすいように工夫するとともに、必要に応じて支援者や家族等も同席してもらう
  - 支援者や医療機関と連携し、雇用管理・合理的配慮に必要な範囲で、障がいや疾病、日常生活や職業上の能力、適性など情報を得る
  - ※支援機関、医療機関からの情報収集は本人の了承のもと実施

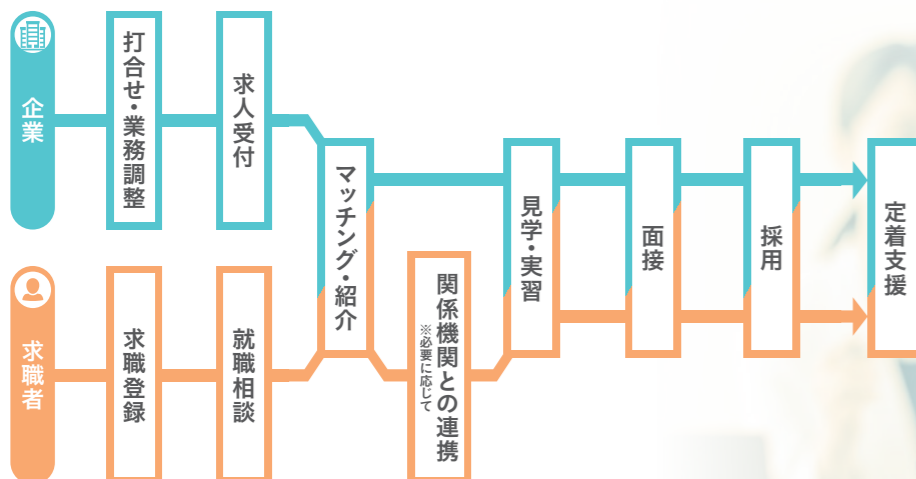
## STEP.5 — 職場定着

定着のための支援

- 社内サポート体制の整備
  - 管理監督者、指導担当者、本人の相互理解を深め信頼関係をつくる
  - その他の社員に、必要な範囲で本人の状況や接し方を伝える
  - 指導担当者のサポートやケアも行う
- 適切な雇用管理と合理的配慮の提供
  - 本人及び指導担当者と、定期及び随時の面談を実施する
  - 本人の状況と業務進捗を把握し、適宜、業務量や内容を調整する
  - 合理的配慮として必要な場合、職場環境や勤務条件を調整する
  - 本人の状況や意向を踏まえたステップアップを検討する
- 支援機関、制度の活用
  - 受入部署、支援機関を含めた、サポート体制を構築する
  - 福岡障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の支援を受ける

### 福岡県障がい者雇用開拓事業とは

障がいのある人を雇用しようとする企業と、企業への就職を希望する障がいのある人を対象に、障がい者雇用に関する相談～人材紹介～定着支援まで無料で実施します。



### 障がい者短時間雇用の活用について

令和6年4月からの  
短時間雇用算定方法



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

## 障がい者雇用数0人企業のための障がい者雇用相談窓口

障がいのある人を雇用していない企業向けに無料コンサルティングを実施します。

常時雇用する労働者の数が40人以上の企業は障がいのある人の雇用義務があります。障がい者雇用に取り組むことで企業の様々な課題解決に繋がったケースもあります。障がいに関する基礎知識、業務の選定・切り出し方法、活用できる助成金制度など、障がい者雇用全般の情報提供や相談を受け付けます。障がい者雇用に取り組む企業を一からサポートします。

