中央統括支部
令和４年度第2回研修会

本日はご参加ありがとうございます。
15:00になりましたら始めさせていただきます。
お時間までもう少々お待ちくださいませ。

障害者雇用における
企業側の課題と未来の法改正

コロナ禍において、各企業進まない「障害者雇用」。法改正の動き、法定雇用率の%UPを見据えて、障害者雇用の採用マーケットに、大きな変化が見られます。障害者雇用の手法としても、自社雇用とアウトソーシングのメリットデメリットも交えながら、各民間企業（人事部）が抱える課題と未来の方向性をご説明させて頂きます。

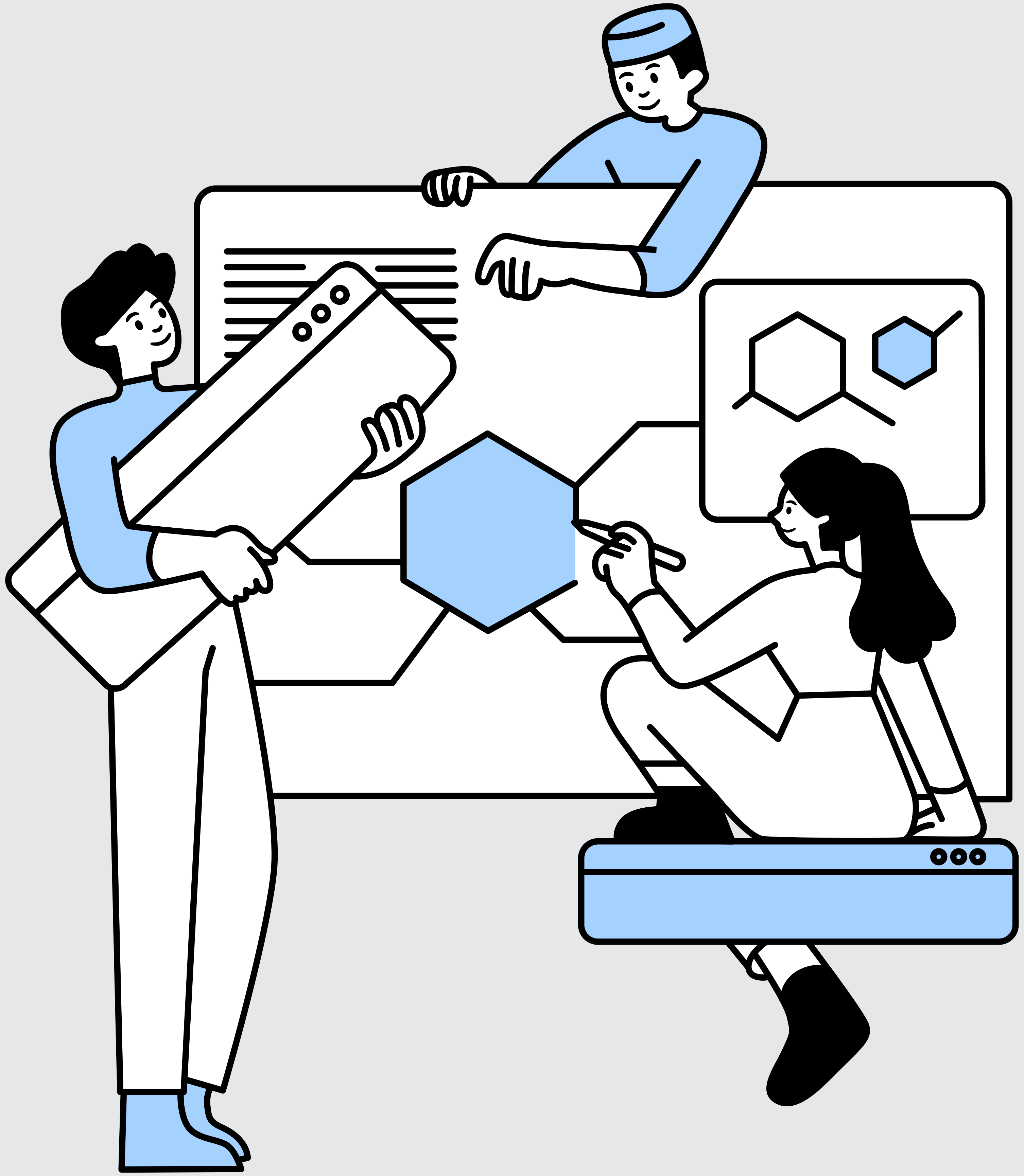
2022年 11月28日
株式会社IVOO　沖野正樹

※本日セミナーにおいて、現場及び障害者雇用の現状をお伝えさせて頂くことにより、表現及び状況につきまして、
不快な思いになる方々もおられるかと思いますが、何卒ご理解の程、宜しくお願い致します。

会社概要　及び　沿革

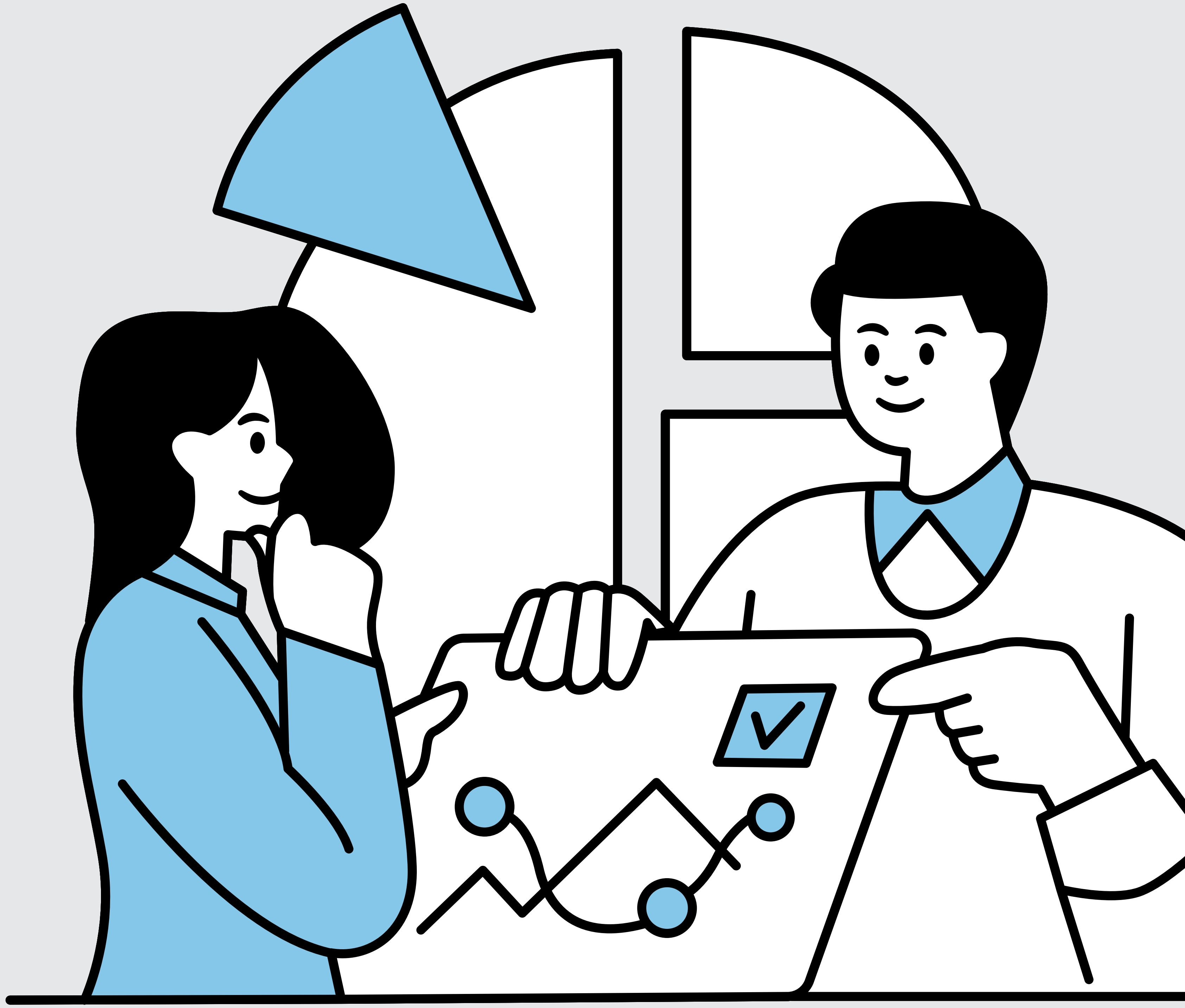
社名	株式会社IVOO
設立	2013年4月
代表者	沖野正樹
資本金	100万円
本社所在地	東京都新宿揚場町2番18号　ブリエ飯田橋6階
従業員数	8名　※精神保健福祉士、薬剤師（業務委託含む）
事業内容	障害者雇用におけるコンサルティング事業 （当事者研修、定着支援システム販売及び、東京都限定サテライトオフィス）

・㈱ DD ホールディングス（東証プライム） 2013年～現在（現在雇用率/2.6%） 新宿 15 店舗清掃+本社事務にて、採用から定着支援及び評価制度構築
給与・評価連動を常用化。精神・発達障害者を中心に、退職率 15%以内に抑える。 現在、生産性設計を人事部と伴走中。
・㈱道とん堀（飲食チェーン店） 2015～2017年（３年間） 法定雇用率の達成 新規店舗清掃を障がい者清掃チーム構築。
・日本オラクル㈱2016～2018 年（3 年間） 定着支援（発達障害と身体/知的W障害の面談、清掃業務マニュアル作成。
・東京しごと財団（行政）より、年３～５人（１回につき５日程度）を実習体験企業認



1. 障害者手帳の種類
2. 障害者雇用の現状
3. 法定雇用率及び法改正について
4. 障害者の採用状況
及び雇用/定着について
5. 国（東京都）助成金について

①障害者手帳の種類



身体障害者手帳

保持者:身体障害者
等級：1～7級

【主な障害者】
・視覚障害
・聴覚又は平衡機能の障害
・音声、言語又は咀嚼機能の障害
・肢体不自由
・心臓、じん臓又は呼吸器機能の障害
・ぼうこう又は直腸機能の障害
・小腸機能の障害
・HIV免疫機能の障害
・肝臓機能の障害

療養手帳

保持者:知的障害
等級：最重度(A)～軽度(B)
愛の手帳、4段階

【主な障害者】
・知的障害
・ダウン症

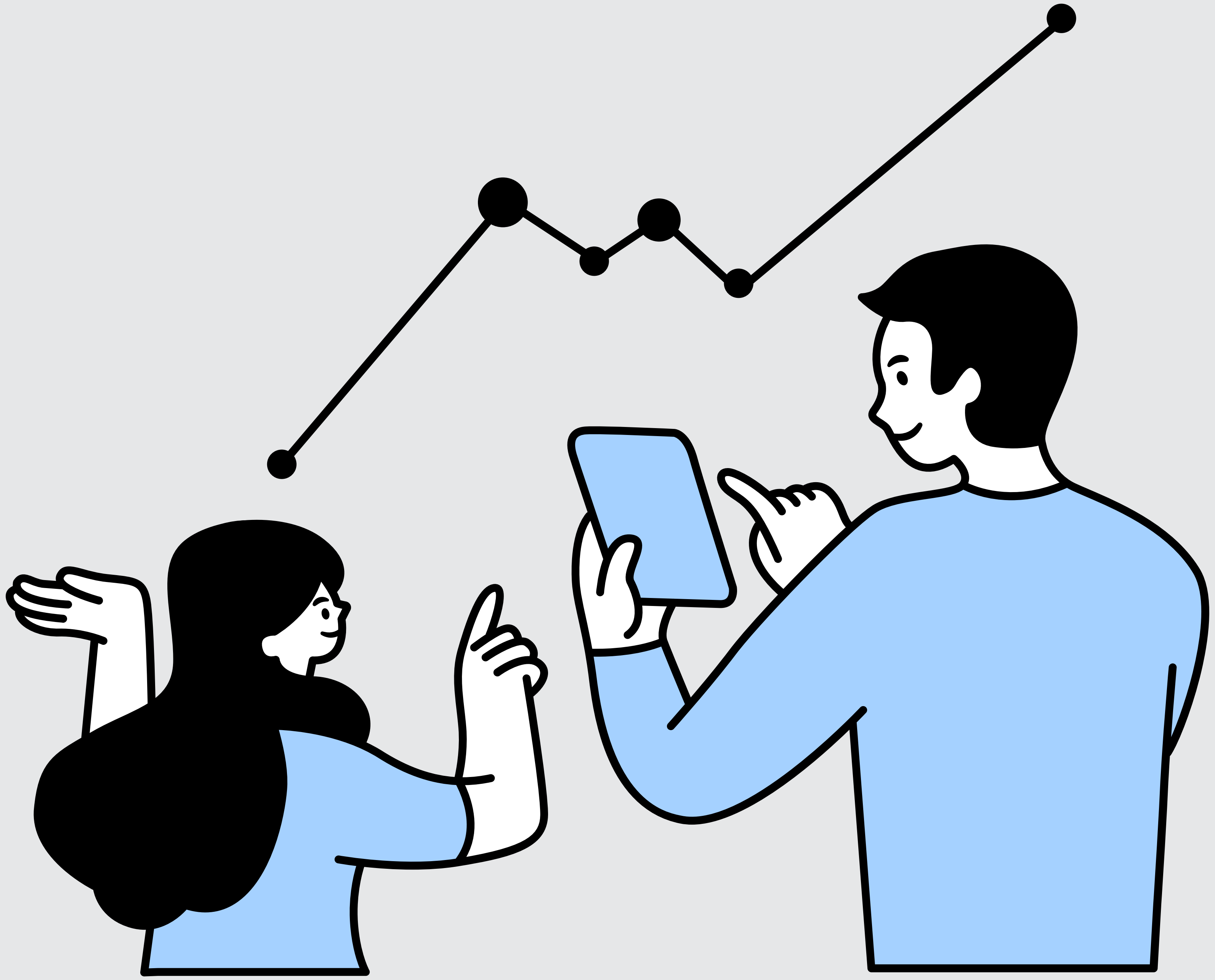
精神保健福祉手帳

保持者:精神障害者、発達障害者
等級：1～3級

【主な障害者】
・統合失調症
・気分障害
・てんかん
・中毒精神病
・器質性精神障害
・発達障害

【トピックス①】　障がい者・障碍者・障害者の記載の仕方、何故違うのか？
【トピックス②】　手帳の交付は？　（受給者証とは別？）
【トピックス③】　更新は？

②障害者雇用の現状



●2022年度の障害者雇用支援サービス市場規模は前年度比8.2%増の7,500億円を予測する●

（某Y経済研究所調べ）

障害者雇用支援サービスは…

- 多くの企業が段階的に引き上げられる障害者の法定雇用率に対応ができていない
- 障害者の数は増加傾向（特に精神・発達障がい者）

障害者雇用は法定雇用率の達成に注目が集まる傾向はある…

- 障害者の安定就業と戦力化（生産性）を企業が求めるためには、ノウハウを習得していくことが必要となる。
- サービス提供事業者（注１）は企業理解を深める為に、こちらもノウハウの習得蓄積が重要。※福祉の観点は△。
  →就労移行、定着支援、A型事業所、B型事業所等を指す

●コロナ禍における「障害者雇用」の現状●

企業側は、企業存続の為に、会社都合も余儀なくされた（しかし、障害者方々は、最後に回されるケースも…）

- 健常者がうつ病を発症し、通院をし始める方々が増える。（手帳取得には至っていない/隠れ鬱）
- 在宅が増え、管理問題及び帰属意識への低下など、環境整備については、プラスマイナスが見え隠れする。

会社としてのSDGs・CSRの観点から、現状の「障害者雇用」を見直す企業も増え始める

- アウトソースから自社雇用への転換　（外資系企業等）
- 事業成長と共に、特例子会社では賄いきれず、アウトソース企業に依頼も増える

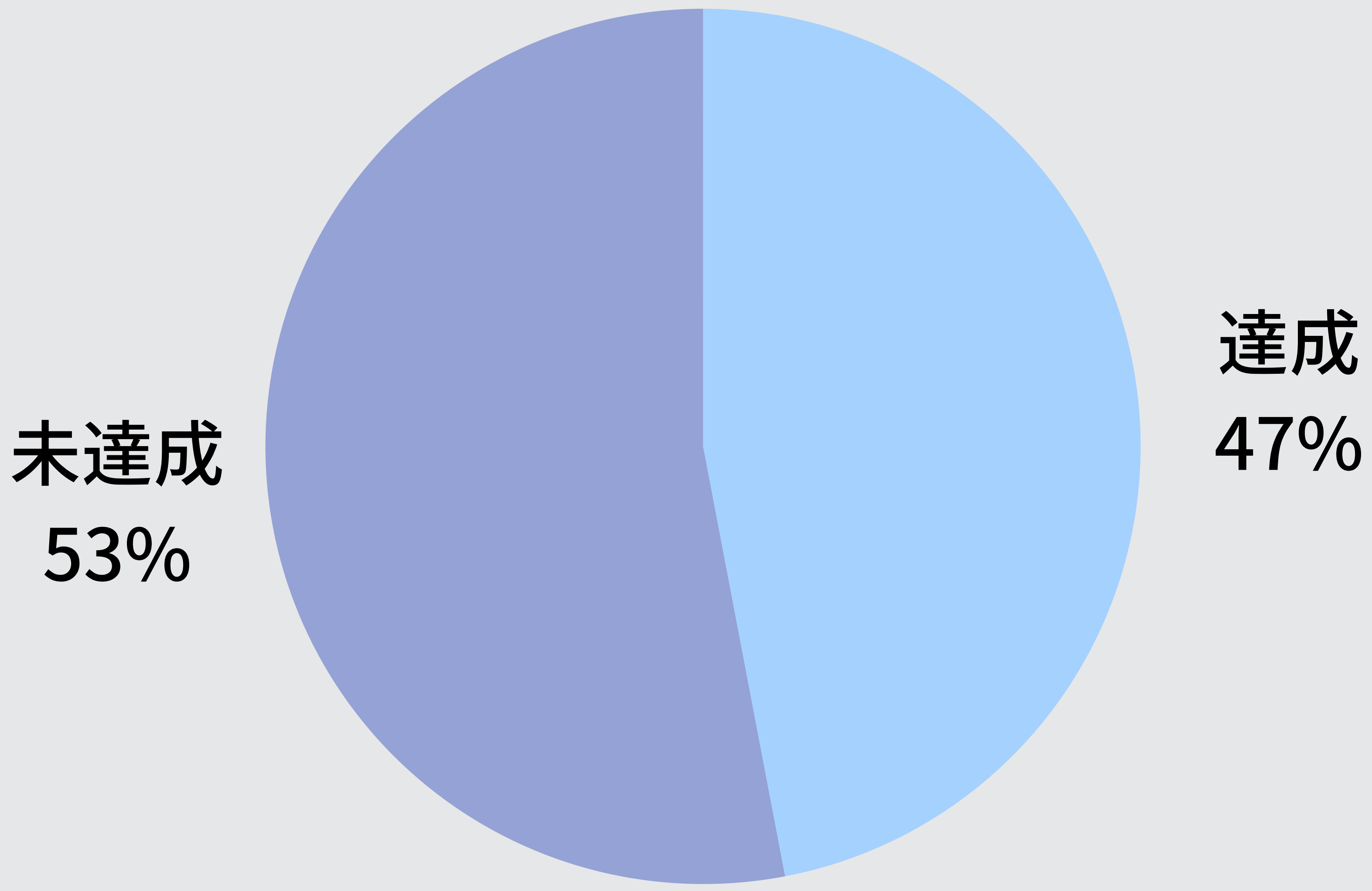
当事者自身、不安から退職・休職も増える傾向にある

- 支援機関の有無、定着支援制度の有無が問われている（企業側負担も増える）

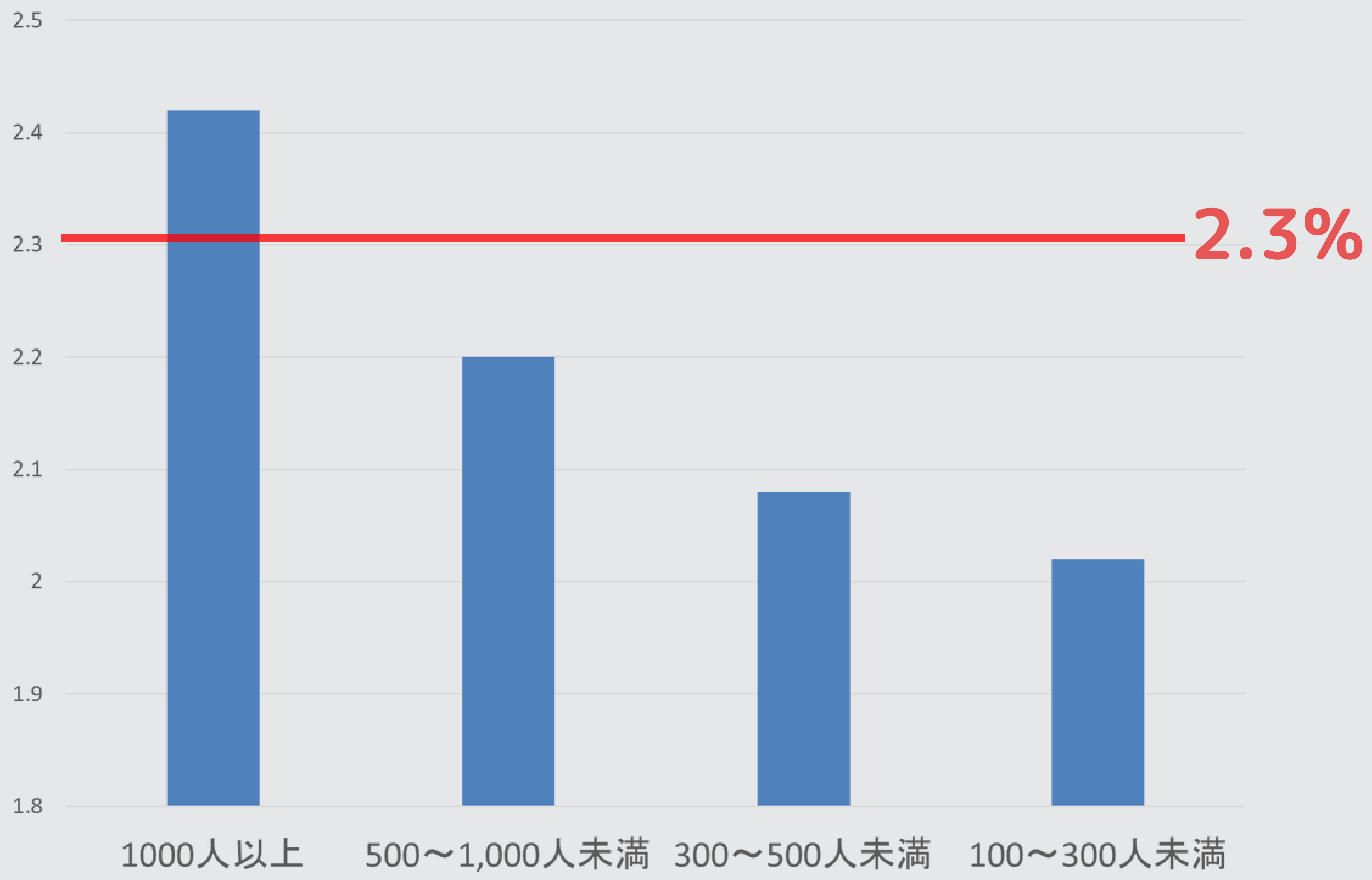
③法定雇用率
及び法改正について

現在の法定雇用率：2.3%

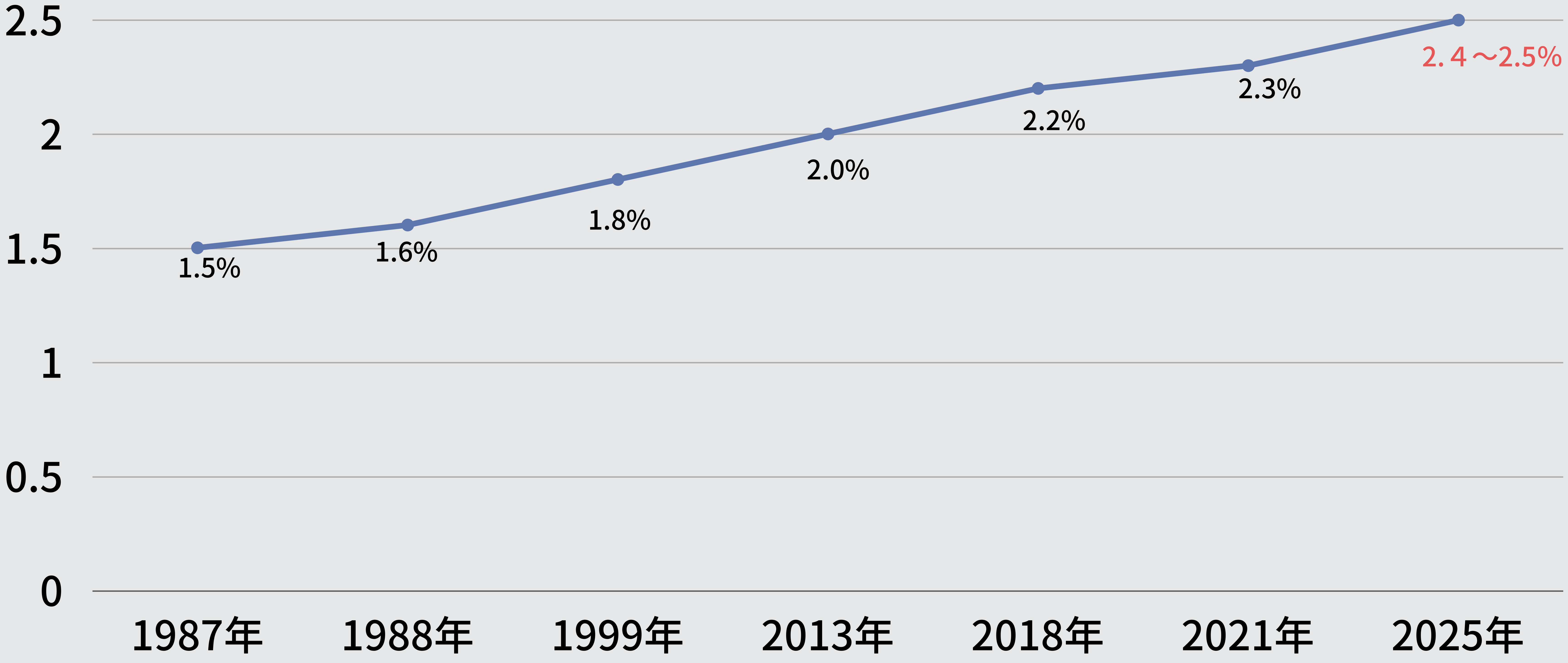
達成企業割合(民間)



企業規模別実雇用率



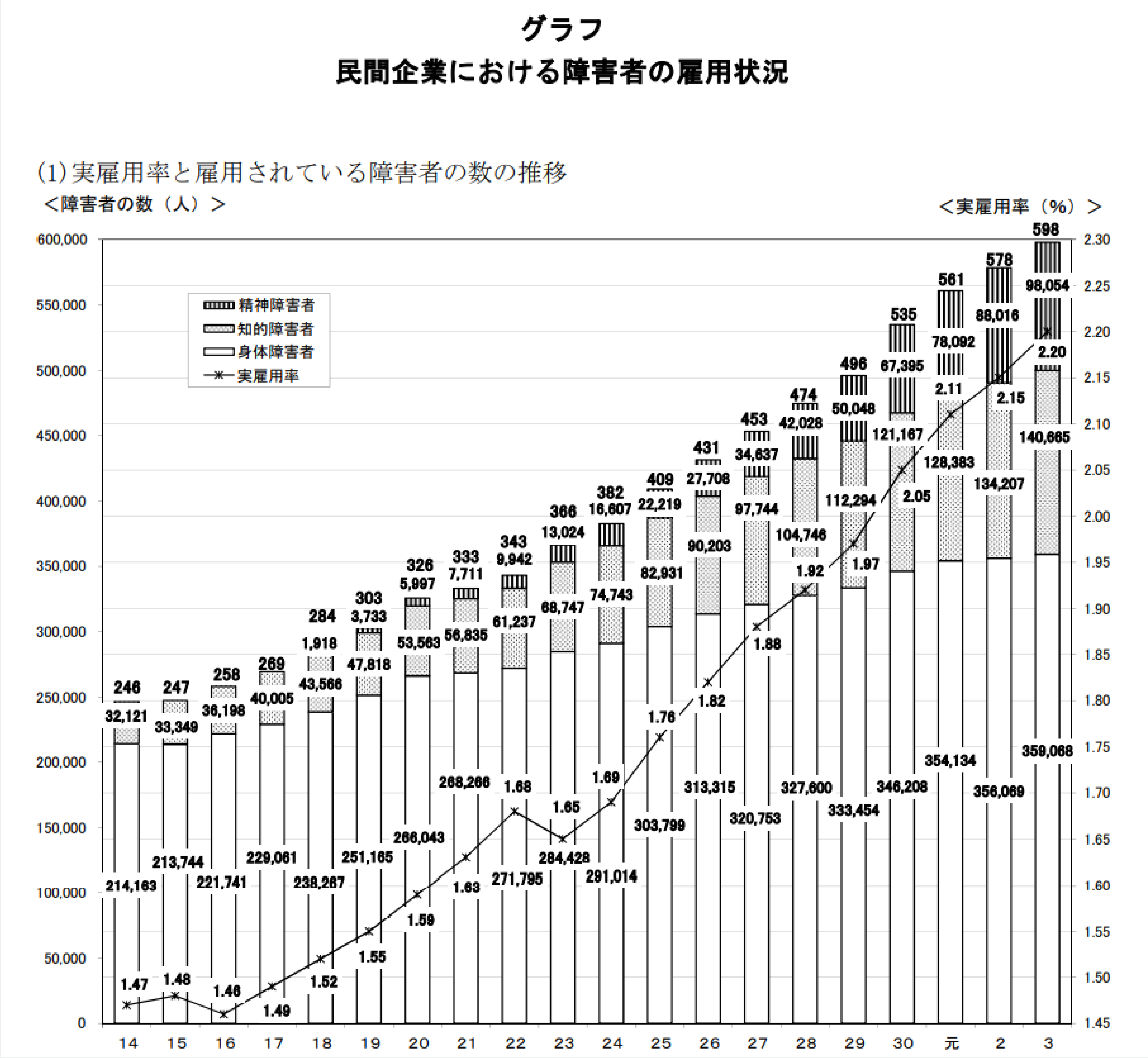
法定雇用率の推移


2.5
2
1.5
1
0.5
0
1.5%
1.6%
1.8%
2.0%
2.2%
2.3%
2.4～2.5%
1987年
1988年
1999年
2013年
2018年
2021年
2025年

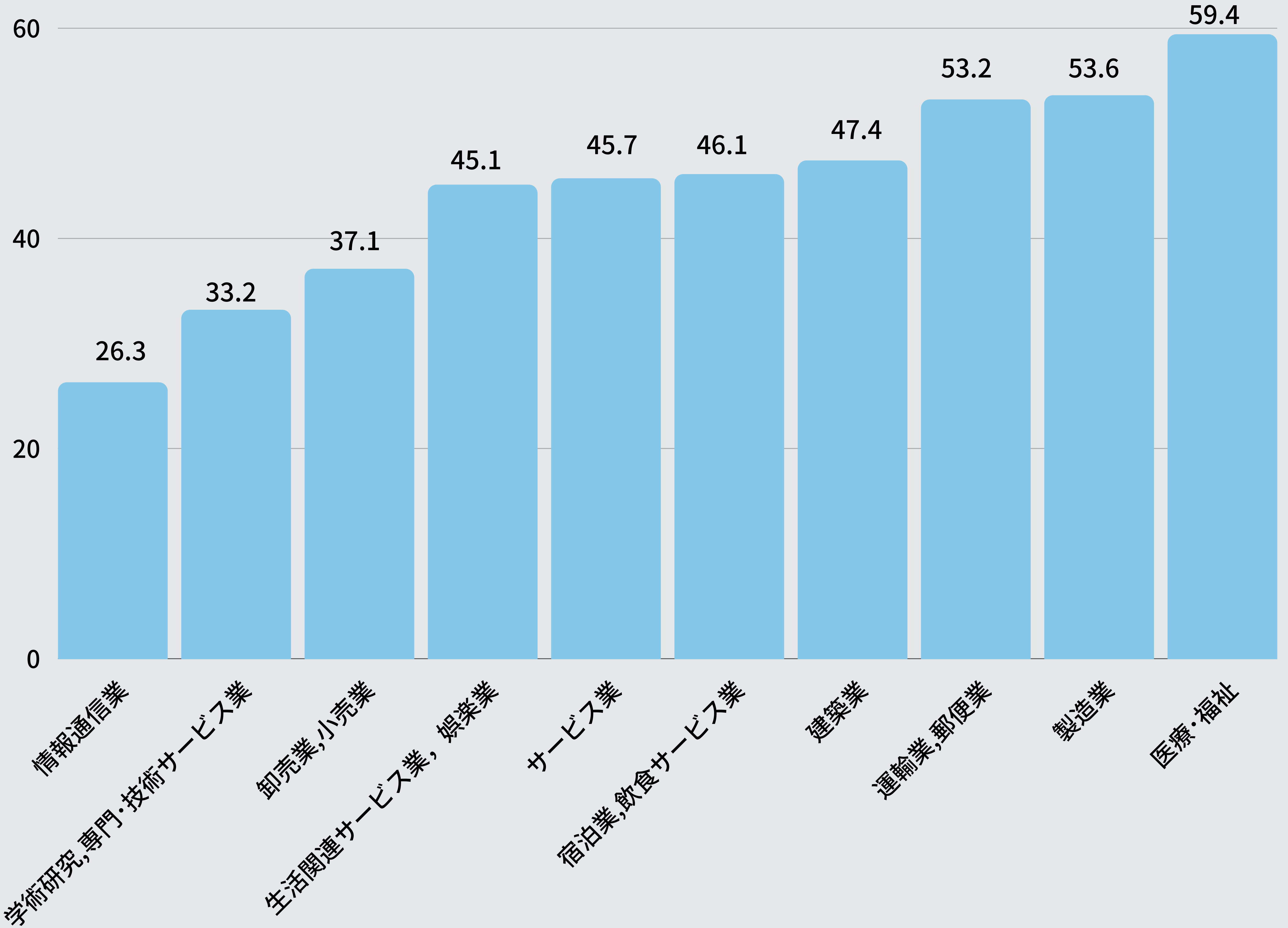
障害者労働推移

企業に雇用されている障害者 の数は597,786.0人で、前年より19,494.0人増加（対前年比3.4％増）

身体障害者は359,067.5人（対前年比0.8％増）
知的障害者は 10,665.0人（同4.8％増）
精神障害者は98,053.5人（同11.4％増）



産業別達成企業割合



60
40
20
0
26.3
33.2
37.1
45.1
45.7
46.1
47.4
53.2
53.6
59.4
情報通信業
学術研究,専門・技術サービス業
卸売業,小売業
生活関連サービス業，娯楽業
サービス業
宿泊業,飲食サービス業
建築業
運輸業,郵便業
製造業
医療・福祉

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。）　・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業　・航空運輸業 ・国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	5%
・採石業、砂・砂利・玉石採取業　・水運業 ・窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） ・その他の鉱業	10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	15%
・建設業　・鉄鋼業　・道路貨物運送業　・郵便業（信書便事業を含む。）	20%
・港湾運送業	25%
・鉄道業　・医療業　・高等教育機関	30%
・林業（狩猟業を除く。）	35%
・金属鉱業　・児童福祉事業	40%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	45%
・石炭・亜炭鉱業	50%
・道路旅客運送業　・小学校	55%
・幼稚園　・幼保連携型認定こども園	60%
・船員等による船舶運航等の事業	80%

※除外率設定業種は、総務省編日本標準産業分類の中分類に限らない。

労働時間と障害者雇用

現在

週20〜30時間未満	0.5P
週30時間以上	1 P

※精神障害者は特例で短時間労働者でも１P
※障害程度が重度だとポイントが変動

今後

週10時間以上〜20時間未満	0.5P
週20〜30時間未満	0.5P
週30時間以上	1 P

納付金調整金

	障害者雇用納付金	障害者雇用調整金	報奨金
対象	常時雇用している労働者数が100人を超えている企業	常時雇用している労働者数が100人を超えている企業	常時雇用している労働者数が100人以下の企業
要件	法定雇用労働者数に対して雇用障害者数が不足している	雇用障害者数が法定雇用労働者数を超えている	定められている数を超えて障害者を雇用している事業主
金額	月50,000円/人 徴収	月額27000円/人 支給	月額21000円/人 支給

障害者雇用状況報告
（毎年６月１日の状況）

（障害者雇用促進法 第43条第７項）

↓

障害者雇入れ計画作成命令
（２年計画）

翌年１月を始期とする２年間の計画（※）を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出
（同法第46条第１項）

↓

障害者雇入れ計画の適正実施勧告

計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告（計画１年目12月）
（同法第46条第６項）

↓

特　別　指　導

雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施（計画期間終了後に９か月間）

↓

企　業　名　の　公　表

（同法第47条）

不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施している。

現従業員に
手帳の有無確認

時期	手続き
【0年目】6月1日～7月15日	障害者雇用状況報告
10月～12月	障害者雇用計画の作成
【1年目】1月	障害者雇用計画の開始
9月～10月	障害雇用の勧奨
【2年目】2月～3月	適正実施の勧告
4月	障害雇用の勧奨
12月31日	障害者雇用計画の終了
【3年目】4月～12月	特別指導
【4年目】3月	社名公表

ハロワからの電話

社長呼び出し

社名公表企業

2021	6社	１　株式会社タウンハウジング （本社：東京都千代田区、代表者：新田　泉、不動産賃貸業） ２　三栄電気工業株式会社 （本社：東京都渋谷区、代表者：一瓢　秀次、設備工事業） ３　シーレックス株式会社 （本社：東京都千代田区、代表者：松浦　誠、ビルメンテナンス業） ４　SKECHERS JAPAN合同会社 （本社：東京都港区、代表者：デイビッド　K．トダ、靴・履物小売業） ５　株式会社 SIMMTECH　GRAPHICS （本社：長野県茅野市、代表者：李　珍煥、電子デバイス製造業） ６　株式会社サンポークリエイト （本社：広島県広島市、代表者：新原　純平、アクセサリー・雑貨小売業）
2020	1社	成豊建設　株式会社　（本社：東京都渋谷区、代表者　上山　晃彦、土木工事業）
2019	0	
2018	0	
2017	0	
2016	2社	１　株式会社エル・エム・エス（本社：東京都文京区、代表者　朝比奈　幸一郎、卸売業） ２　株式会社きもと（本社：東京都渋谷区、代表者　木本　和伸、その他の製造業）

障害者雇用促進法

- 障害者雇用を法的義務とした「障害者雇用率制度」
- 障害者雇用をコストの面から支える「障害者雇用納付金制度」
- 障害者に対する「差別の禁止及び合理的配慮の提供」
- 職業生活における自立を実現する「職業リハビリテーション」

障害者差別解消法

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

合理的配慮とは？

障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう

社会生活において平等に参加できるよう、それぞれの障害特性や困りごとに合わせておこなわれる配慮

④障害者の採用状況
及び雇用/定着について

企業側から見たポイント

身体障害	環境の調整？在宅ワーク？
知的障害	管理は？採用するには？
精神障害	どのような配慮が必要？
発達障害	

その他の疾患や多様性採用：　LGBT　難病

◆障害者雇用の採用マーケット…

・中途採用マーケットと状況は同じである。※大手の動向
・障害者専門の「紹介会社」の乱立状態。※身体、スポーツ選手等
・まずは採用ではなく、既にいる従業員から探す

社員（アルバイト）に障害者手帳を開示してもらうにはどうすればいいの？

◆障害者雇用の観点ではなく、一労働者としての募集…

・媒体掲載（一般募集）及び事業性から募集がこない場合
・配置変更について
・助成金、CSR、従業員満足度について

アウトソース型雇用

企業が障害者雇用のコンサルティング会社へアウトソースして、**主に本社や事務所とは別の場所**で、障害者を雇用し、**本社業務や農業などの軽作業**を行う障害者雇用。
◎ほぼ確実な法定雇用率の確保ができる
◎管理者がいる安全で働きやすい職場の提供

一般の自社雇用

自社雇用とは一般雇用と同じよう障害者求人応募者の採用を行い、**同オフィス又は同現場**で障害者を雇用し、**本社業務**を行う障害者雇用。
◎高い生産性
◎帰属意識
◎社内啓発やCSR

特例子会社

特例子会社という障害者を雇用する別会社を設立し障害者求人応募者の採用を行い、**本社とは別の「特例子会社」といわれる会社**で障害者を雇用し、**本社やグループ会社に関わる業務**を行う障害者雇用。
◎助成金
◎専門的な配慮提供
◎管理がスムーズ

自社雇用は難しいのでは？

ダイバシティ、CSR、SDGsなどに意欲的な企業は自社雇用の風土が作りやすい

障害者を雇用するにあたって専門家や外部機関との関係構築が難しい企業

現在採用している障害者スタッフの管理が難しい

障害者雇用の担当スタッフが疲弊している

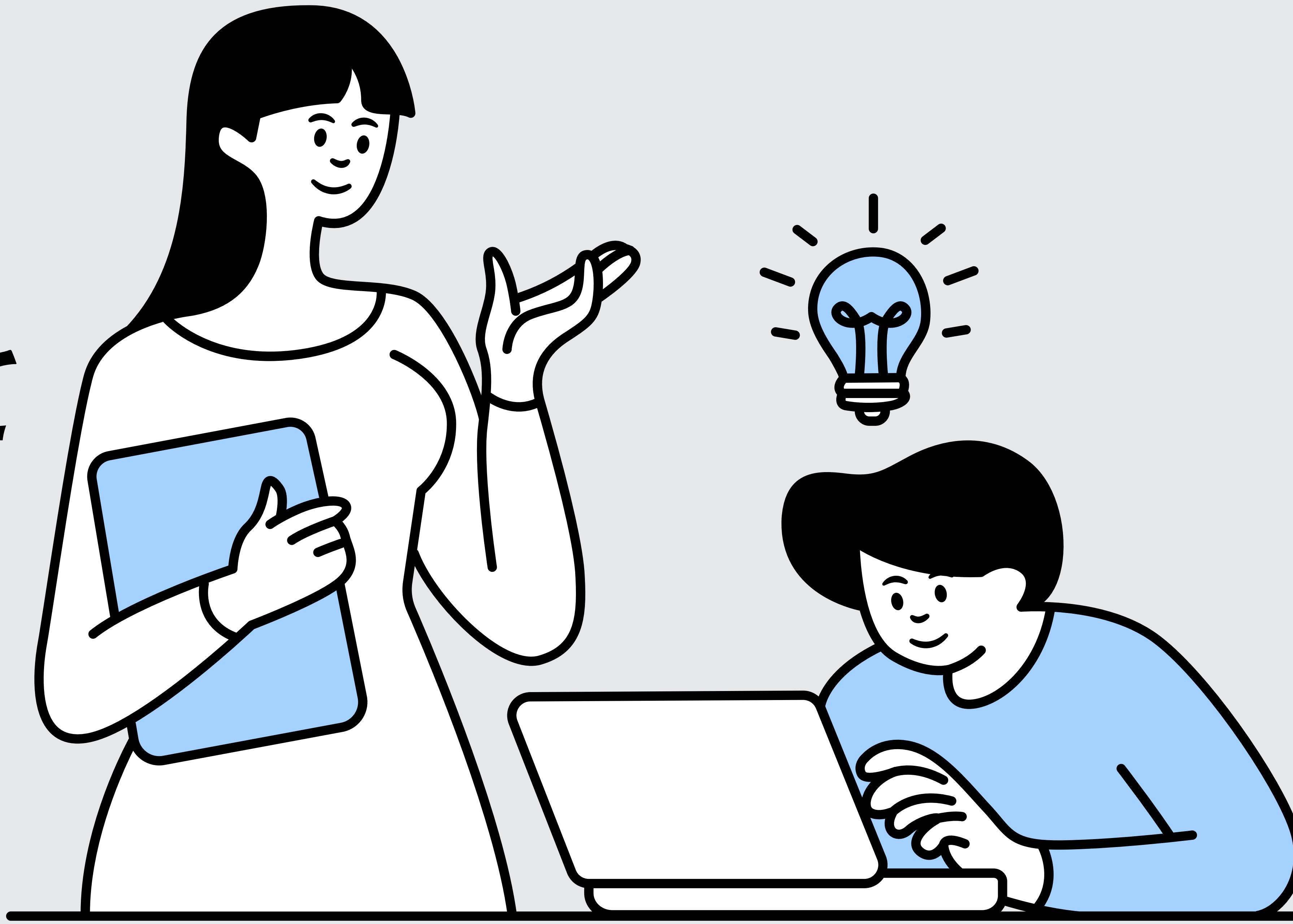
採用後、精神障害や発達障害の傾向が発覚したスタッフにどう介入すればいいか分からない

人事部自体の多忙さからの優先順位低し…採用、社会保険、メンタルヘルス、労務、

採用までの流れ

1. **求人出し**
   ハローワーク
   人材紹介会社
2. **面談**
3. **実習**
   3〜7日程度
   無給
   法定雇用率の加算✖
4. **トライアル雇用**
   原則3ヶ月〜12ヶ月
   有給
   法定雇用率の加算◯
5. **本採用**

⑤国（東京都）助成金について



国の助成金

特定求職者雇用開発助成金

特定就職困難者コース…最大240万円

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース…最大120万円

トライアル雇用助成金

障害者短時間トライアルコース…月額最大8万円

障害者短時間トライアルコース…月額最大4万円

キャリアアップ助成金

障害者正社員化コース…1人最大120万円

東京都の助成金

東京都中小企業障害者雇用支援助成金…月額最大5.5万円

東京都障害者安定雇用奨励金…最大180万円

その他、東京都難病・がん患者就業支援奨励金

その他、職場適応援助者助成金、障害者介助等助成金、重度障害者等通勤対策助成金、障害者作業施設設置等助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金など

職場適用援助者助成金

訪問型職場適応援助者による支援

支援計画に基づいて支援を行った日数 × 日額日額の規定）

1日の支援時間の合計が4時間以上：16000円（精神障害者は3時間以上で16000円）

1日の支援時間の合計が4時間未満：8000円（精神障害者は3時間未満で8000円）

企業在籍型職場適応援助者による支援

支援計画に基づいて支援を行った日数 × 日額日額の規定）

1日の支援時間の合計が4時間以上：16000円（精神障害者は3時間以上で16000円）

1日の支援時間の合計が4時間未満：8000円（精神障害者は3時間未満で8000円）

企業在籍型職場適応援助者養成研修：受講料1/2の額

障害者介助等助成金

職場支援員の配置または委嘱助成金

【職場支援員を配置(雇用)した場合】

短時間労働以外の者…月額４万円（2年：24万円×４期）

短時間労働者…月額2万円（2年：12万円×4期）

【職場支援員を委嘱した場合】支援（訪問面談）一回当たり…1万円

職場復帰支援助成金：月額6万円（最大１年：36万円×2期

研修に関する助成金(国)

人材開発支援助成金※賃金助成１時間当たり

特定訓練コース…OFF-JT【経費助成】45%【賃金助成】760円

OJT　【経費助成】ー　【賃金助成】665円

一般訓練コース…OFF-JT【経費助成】30%【賃金助成】380円

教育訓練休暇付与コース…助成額は一律で30万円

特別育成訓練コース

人への投資促進コース

高度デジタル人材訓練…【経費助成】75%【賃金助成】960円

成長分野等人材訓練…【経費助成】75%【賃金助成】960円

情報技術分野認定実習併用職業訓練…【経費助成】60%【賃金助成】760円

定額制訓練…【経費助成】45%【賃金助成】ー

自発的職業能力開発訓練…【経費助成】30%【賃金助成】ー

長教育訓練休暇制度…【経費助成】20万円【賃金助成】6000円（1日あたり）

教育訓練短時間勤務等制度…【経費助成】20万円【賃金助成】ー

その他キャリアアップ助成金

研修に関する助成金(東京都)

社内型スキルアップ助成金

助成対象受講者数×訓練時間数×730円

民間派遣型スキルアップ助成率

助成対象受講者１人１コースあたり受講料等（税抜き）の２分の１（20,000円を上限）

オンラインスキルアップ助成金（中小企業人材スキルアップ支援事業）

小規模企業者…【助成額】助成対象経費の3分の2【助成上限】27万円

その他の中小企業等…【助成額】助成対象経費の2分の1【助成上限】20万円

DXリスキリング助成金（中小企業人材スキルアップ支援事業）

【助成額】助成対象経費の3分の2【助成上限】64万円

【トピックス①】　助成金、納付金等の各企業事業計画？

【トピックス②】　今後の助成金とセミナーの関連性

①障害者雇用における労災関係、他

②障害者の就業規則及び雇用契約の課題

③障害者雇用における退職時、会社都合及び自社都合の対応とは

障害者が賃上げスト　オリンパス特例子会社「生活できぬ

東京

毎日新聞 | 2021/6/22 地方版 有料記事 739文字

組合員が働く渋谷区の事業所の前でスト集会を開く首都圏青年ユニオンの組合員ら

光学機器メーカーオリンパスの特例子会社、オリンパスサポートメイト（八王子市）の障害を持つ労働者が21日、生活できる賃金への引き上げを求めて終日ストライキをした。障害者雇用の促進を図るために設けられた特例子会社でのストは異例で、労働者は「賃金が最低賃金レベルで生活が成り立たない」と話す。今年度の最低賃金の議論にも一石を投じそうだ。

ストをしたのは労働組合「首都圏青年ユニオン・オリンパスサポートメイト分会」の組合員で、月額1万円の賃上げを求めている。同日、厚生労働省で記者会見した同労組によると、月曜―金曜にフルタイムで契約書のデータベース作成や翻訳などの事務的業務をして賃金は月額約17万円。手取りは約14万円だという。時給に換算すると1126円で、都の最低賃金（最賃、1013円）と1割程度

東京・千代田区の本社ビル、Salesforce Tower Tokyo。（同社サイトより引用）

巨大企業相手に裁判を闘う発達障害シングルマザー…の思い。「合理的配慮」をめぐって

長谷川 祐子（長谷ゆう）
ライター・翻訳者/リンクトイン日本2020「最も人を惹きつけるクリエイター10人」/ニューロダイバーシティ（強いこだわり）/属性・場所を超えた課題解決型発信
＋ フォロー
公開日: 2022年5月19日

発達障害を抱え障害者採用でセールスフォース日本法人に入社した元契約社員が、雇い止めの無効、合理的配慮拒否などで受けた精神的苦痛への損害賠償などを求めて東京地裁に起こした裁判で、会社側弁護士が「障害者だからといって特別扱いが許されると思うのは間違いである」などと障害者への誤解や偏見を助長するとみら

ご質問にお応えいたします。

ご清聴ありがとうございました