

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」という概念はあります。

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	1-5 p
	障がい者雇用企業インタビュー	6-8 p
	障がいのある方と 企業をつなぐ支援機関の紹介	9 p
	開催レポート 障がい者雇用促進セミナー&企業見学会	10 p
	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した。

(除外率が 10% 以下だった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



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 × 2.7% = 3.78人)



A 社

障がい者を **4** 名雇用中

年間 **348,000** 円
プラス +α

本来は 3 人の障がい者を雇用すれば 2.7% 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。年額ではなんと 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。





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法定雇用率を超えて障がい者を雇用
支給内容：法定雇用率を超えて雇用した障がい者数 × 2.9万円（月額）

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（月額）

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。(経過措置は、令和7年3月31日をもって終了)

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。

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。

- 職務経歴
- 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。

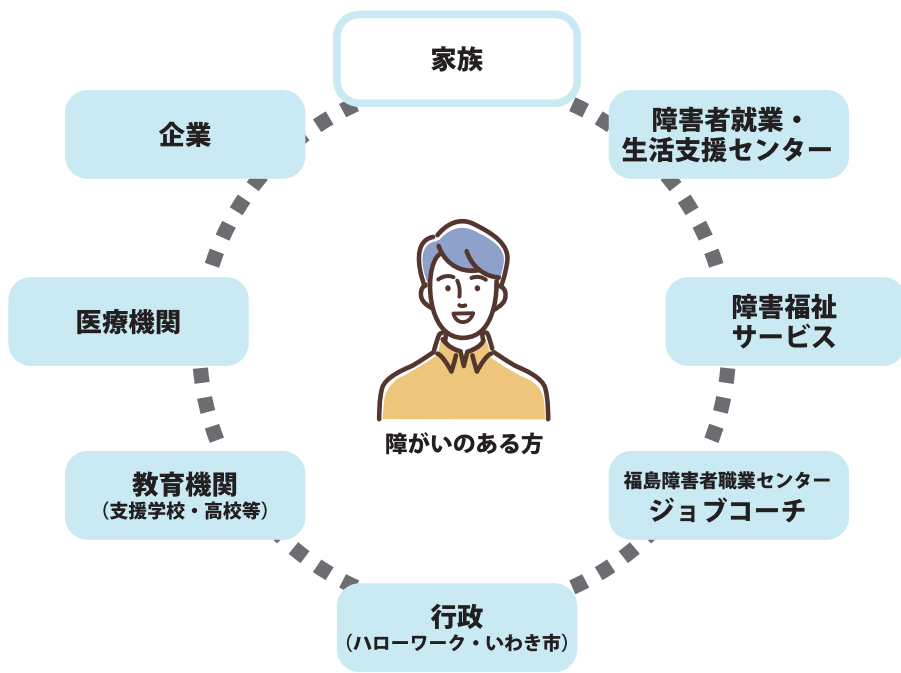
体験中は、支援機関の支援員によるサポートがあり、職場体験に対する賃金等の謝礼は不要で、保険に加入した上で体験を行います。

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

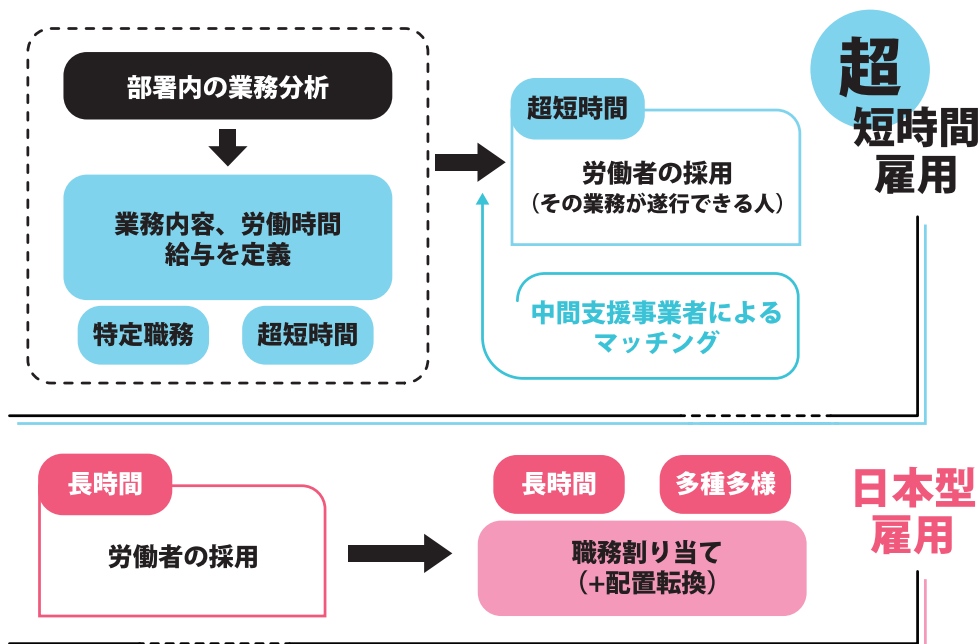


医療・福祉に関わらず各領域が相互連携した支援体制を構築することで、障がいのある方の「働く・働き続ける」ことを支援しています。



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すが(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)ドームユナイテッド
ドームいわきベース



ドームいわきベース

株式会社ドームユニテッドが運営する「ドームいわきベース」は、スポーツブランド「アンダーアーマー」の物流拠点として2016年に福島県いわき市に開設されました。

震災復興をきっかけに誕生し、「魂の息吹く物流センター」を掲げながら、地域の雇用創出とスポーツ文化の発信を担っています。

障がい者雇用にも積極的に取り組み、支援機関と連携しながら、多様な人材が安心して働ける環境づくりを進めています。

設立の背景（木場千秋様、木場隆成様）

きっかけは、2011年の東日本大震災にあります。当時、被災地の窮状を知ったドーム経営陣は、「自分たちも何か手助けをしたい」という思いから、東北へ向かうことを決意、震災発生の翌週、車にサプリメント商品などを満載して被災地へ向かいました。燃料の供給状態が不十分であった中、燃料が半分になった時点で戻ろうとしていたところ、たまたまたどり着いたのが、いわき市小名浜だったのです。ドームといわき市の縁は、ここから始まりました。

供などを続けましたが、本当にいわき市そして被災地の力になっているのか、という疑問を抱いておりました。そこで、「いわき市が真の意味で復興するためには、地元の人達が働く場所を作り、雇用を生み出すことが必要だ。それならば、いわき市にドームの物流センターを作ってみてはどうだろう」という思いに至りました。「雇用を通じて、いわき市の復興の一助になりたい。」ドームいわきベースが誕生した原点には、そんな思いがありました。スポーツによる地方創生を実現

し、復興に留まらず「いわき市を東北一の都市にする」ことが我々のミッションです。障がい者雇用も特別な枠を設けたわけではなく、この方針の延長として自然にスタート。ハローワークと連携し、一般向け障がい者向けの面接会を開催しながら採用を進めてきました。

Information

- 従業員数

正社員	49名
パート社員	90名



地域との連携

（木場千秋様、木場隆成様）

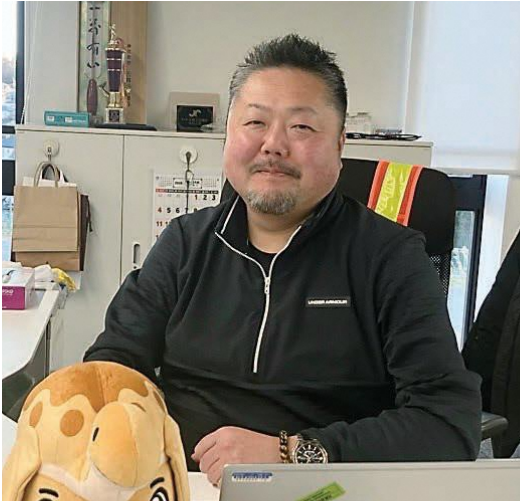
障がいのある方を迎えるうえで、地域の支援機関とのつながりは大きな力になっていきます。特に、いわき市障がい者職親会との出会いは転機でした。勉強会への参加を通じて、ハローワーク、市役所、就労支援センター、特別支援学校など、多様な専門機関とのネットワークが一気に広がりました。

今後の課題と目指す姿

（統括本部長兼センター長 澁谷晋司様）

大きな課題として挙げられるのが、公共交通機関の減便・廃止による通勤手段の確保です。企業だけでは解決が難しく、行政や交通事業者を含めた地域全体での議論が必要だと感じています。また、社内で障がい者雇用の意義を共有し、誰もが安心・安全に、自分らしく働ける環境をつくるための理解促進も重要です。目指すのは、特別扱いでも制限でもない、互いの特性を自然に尊重し合える職場。

そして、障がいのある子どもを持つ親が「この地域でなら将来に希望が持てる」と思える社会をつくることを目標としています。今後も企業と行政が連携し、雇用・生活・交通を含めた支援体制を強化しながら、誰もが地域で安心して働ける社会の実現に向けて取り組んでいきます。



（統括本部長兼センター長 澁谷晋司様）



スタッフインタビュー



北野様
パート

勤務時間9時～18時

集品ラインでのピッキング作業を担当。受注が読めない状況でも、事前準備と連携でミスなく進められることにやりがいを感じています。社員不在の作業も多く、自分たちで工夫しながらお客様の要望に応えることを大切にしています。将来は契約社員、正社員へのステップアップを目指しています。趣味はライブ遠征で、観光を含めた旅行を楽しみにしています。

スタッフインタビュー



会田様
パート

勤務時間9時～18時

加工ラインで値付けやタグ入れを担当。職場の仲間が簡単な手話を覚えてくれたことで、疑問をすぐに確認できる環境が整い、働きやすさを実感しています。繁忙期をミスなく乗り切り、仲間と「よくやったね」と称え合える瞬間が最大のやりがいです。趣味は10年続けているバドミントンで、サークル活動や仲間との食事が楽しみ。家ではハムスターの“おもち”に癒されています。

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。

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、今も元気に働き続けています。

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受け付けています。

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

障がいのある方からの、就労や生活の面まで多岐にわた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)◀



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。

障がいのある方が就職するまで



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7年9月12日(金)、いわき産業創造館を会場として、「いわき市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の星様より、いわき地区における障がい者雇用の状況や推移、各種助成金制度についての講話をして頂きました。

ミニパネルディスカッションでは、株式会社小名浜包装資材の常務取締役営業副本部長の大島様より、障がい者雇用の取組として障がい者の雇用状況や仕事の内容について講話を頂きました。また関係機関として、いわき支援学校進路指導主事の國田先生より実習から就職までの流れについて、そして支援者の立場として、障害者就業・生活支援センターの根本様と柳生様より登録者への支援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7年9月24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28名の参加者で、株式会社マルトの本部とSC窪田店、株式会社小名浜包装資材を見学しました。マルト本部では、事務職の現場で視覚障がい者、聴覚障がい者の仕事を見学。SC窪田店では、ドライ部門での商品陳列作業を見学しました。また小名浜包装資材では、当事者の方に仕事の内容や通勤方法について、色々と質問させて頂きました。

(マルト本部)



(小名浜包装資材)



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。

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。

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) 正会員

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

(2) 賛助会員

年会費 団体 一口 5,000 円 個人 一口 3,000 円

事務局 **いわき障害者就業・生活支援センター**
〒970-8026 いわき市平字堂ノ前2
TEL:0246-24-1588 FAX:0246-22-1233
Mail:syuurou-fukuin@watch.ocn.ne.jp