

□障害者雇用率制度

民間企業の法定雇用率は**令和8年7月より2.7%(令和8年6月まで2.5%)**となり**常時雇用している労働者の数が37.5人以上(令和8年6月まで40人以上)の民間企業**は雇用義務があります。

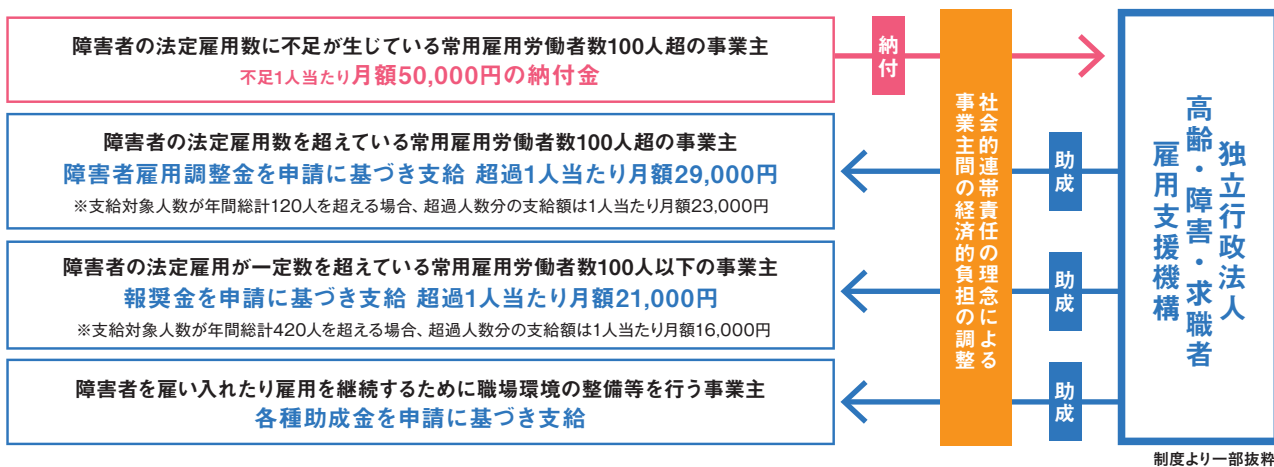
法定雇用障害者数の算定方法 **法定雇用障害者数=(常時雇用している労働者数+常時雇用している短時間労働者数×0.5)×法定雇用率**

週所定労働時間	身体障害者	重度	知的障害者	重度	精神障害者
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

□障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度は、障害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、障害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、障害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。



□障害者雇用企業への各種助成金

① 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、障害のある人を週20時間以上の勤務で一定期間試行雇用(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

身体障害・知的障害のある人の場合の助成額	精神障害のある人の場合の助成額	
対象者1人につき、月額最大4万円×最長3か月	対象者1人につき、月額最大8万円×最長3か月	その後、対象者1人につき、月額最大4万円×最長3か月

□障害者短時間トライアルコース

精神障害のある人や発達障害のある人で週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か月試行雇用する場合

助成額	対象者1人につき、月額最大4万円×最長12か月
-----	-------------------------

② 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*の紹介により、身体障害者、知的障害者または精神障害者を雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上(重度障害者等を短時間労働者以外として雇い入れる場合は3年以上)であることが確実であると認められる事業主に対して、賃金の一部を助成する制度です。

③ 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)

障害者手帳を持たない発達障害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る事業主に対して助成する制度です。

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

掲載情報は令和8年4月現在のものです。

ご利用無料

かがやくけん、かがわけん。

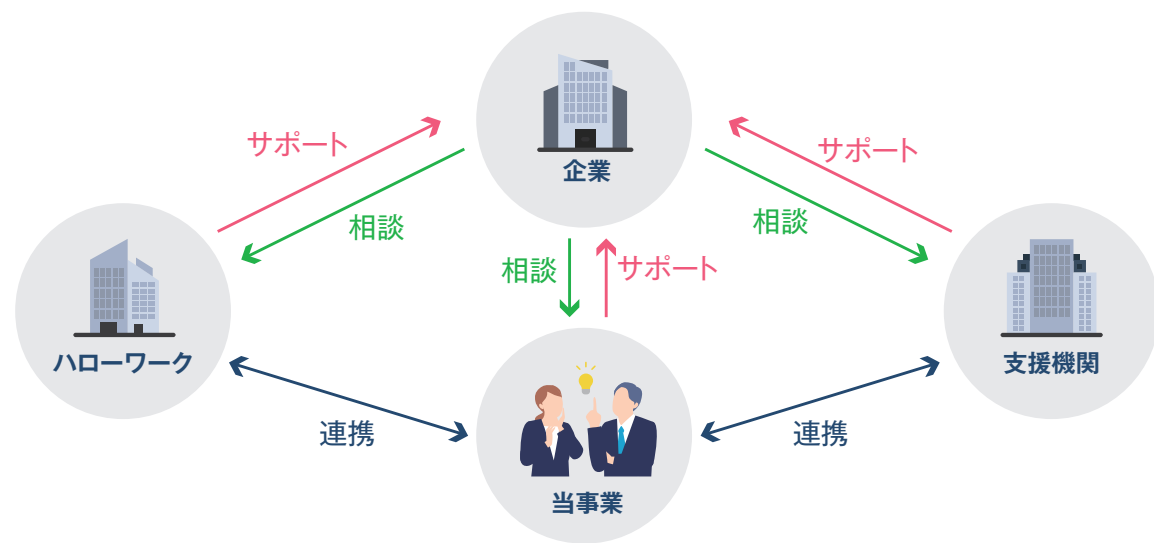
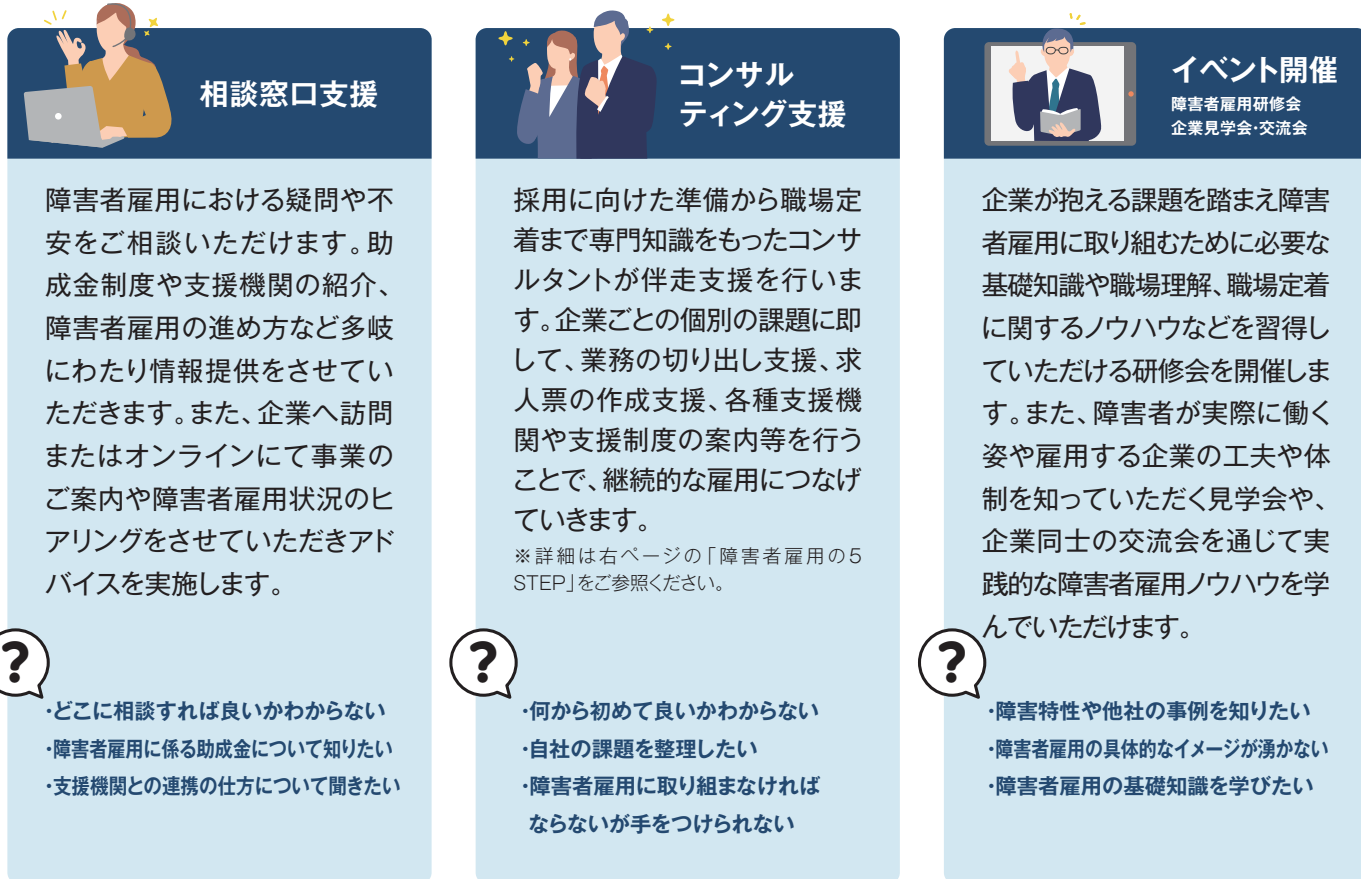
香川県

障害者雇用・定着支援事業

一歩踏み出す企業へ。丁寧なサポートで、障害者雇用をかたちに。

障害者雇用に取り組む企業をサポートします！

香川県内に本社を置く障害者雇用義務のある企業等を支援する
「障害者雇用・定着支援事業」を実施しています。
企業の課題やニーズを丁寧に把握し、職場ごとの課題に向き合う支援を通じて、
障害者雇用の導入と安定的な定着をサポートします。



ご相談・お問い合わせ

障害者雇用・定着支援事業 [事業主体] 香川県商工労働部労働政策課

受託事業者 **カムコムグループ 株式会社 総合キャリアトラスト**
事業ホームページ <https://www.support.pref.kagawa.lg.jp>

TEL.050-3816-8159

Email:kagawa_support@cam-com.jp



香川県 障害者雇用・定着支援事業にてサポートします

障害者雇用の5STEP

コンサルティング支援による一貫したサポート

STEP.1
相談・理解

障害者雇用について情報収集し理解を深める、経営者・社内全体に理解を広げる

- 障害者雇用に関する法律や制度の基礎知識を得る
- 障害者の雇用事例を知る
 - ・研修会への参加
 - ・障害者雇用に取り組んでいる企業の見学
 - ・企業担当者同士の交流
- 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
 - ・障害者雇用を進める目的を策定・社内共有する

STEP.2
計画

業務の選定と受け入れ部署、勤務地の選定

- 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
 - ・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部署、受け入れ環境の整備ができる部署、人事部門と連携しやすい部署を選定する
- 職場実習の受け入れ

STEP.3
受入準備

求人内容の決定と受け入れ体制の整備

- 求人内容と雇用条件の決定
- 受け入れ部署の準備
 - ・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
- 組織としての受け入れ準備
 - ・相談体制の整備、相談窓口を定め社内に周知する
 - ・障害者差別禁止、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害者への配慮に対応できるよう整備する
- 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)

STEP.4
採用活動

募集・選考・採用

- 求人を出し、求職者を募集する
 - ・ハローワーク等に求人を出す
 - ・障害者合同面接会等のイベントに参加する
 - ・職場見学を受け入れる
- 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
- 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の同席を依頼する
 - ・支援者や医療機関と連携し雇用管理、合理的配慮のために必要な範囲で障害や疾病、日常生活や職業上の能力、適性等の情報を得る
 - ※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

定着のための体制づくり

- 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
- 支援機関、制度の活用
 - ・障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等と連携する
- 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、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
 - ・本人の状況や希望を踏まえたステップアップを検討する