

## 第9期（R5～R6年度）就労支援部会の活動方針

### 1 目的

地域における様々な関係機関が就労支援等に係る情報の共有・協議を通じて、きめ細やかな支援体制整備や障がい特性を踏まえた多様な仕事や就労形態の創出など、障がい者就労支援のさらなる充実を図るための取組を主体的に行うネットワークとして、就労支援部会を設置する。

### 2 部会の事務

- （1）就労の促進と定着支援に関すること。
- （2）就労支援体制の整備に関すること。
- （3）福祉的就労の場における工賃向上に関すること。
- （4）その他障がい者の就労支援に関すること。

### 3 委員構成

1	板橋区障がい者就労支援センター	6	東京障害者職業センター
2	板橋産業連合会	7	特別支援学校進路指導部
3	東京商工会議所	8	就労移行・定着支援事業所
4	ハローワーク	9	板橋区就労支援関係所管課
5	障がい者就業・生活支援センター		

### 4 第9期協議事項

- （1）就労支援ハンドブックを活用した民間企業における障がい者雇用促進に向けた支援策の検討
- （2）ハートワーク、就労支援、定着支援事業所の連携強化
- （3）就労支援機関と連携したチャレンジ就労の充実

### 5 スケジュール

第1回 令和5年7月10日（月）10:00～12:00

第2回 令和5年10月～12月頃

※令和5年度においても、年2回程度

※時間は2時間程度

※場所は板橋区役所本庁舎及び周辺施設

## 6 障害者の雇用の促進等に関する法律の概要

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）は、障がい者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置や職業リハビリテーション※の措置等を通じて、障がい者の職業の安定を図ることを目的としています。

※ 職業リハビリテーションとは、障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介、その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること。

### （1）障害者雇用率制度

現在、一定規模以上の企業に対し、法定雇用率とよばれる一定比率以上の割合で身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者を雇用することが義務付けられています。

令和5年度以降、各事業主区分で新たな雇用率が設定され、年度ごとに段階的に引き上げられることとなりました。

事業主区分	現行	令和6年4月から
民間企業	2.3%	2.5%
国、地方公共団体等	2.6%	2.8%
都道府県等の教育委員会	2.5%	2.7%

※雇用率に関しては、令和8年度まで段階的に引き上げ。

令和6年4月からの法定雇用率の変更に伴い、障がい者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲は、従業員43.5人以上から40.0人以上に変わります。

また、事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障がい者雇用状況をハローワークに報告。
- ◆ 障がい者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任(努力義務)

### （2）障がい者雇用における障がい者の算定方法

#### ① 精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間に関係なく、1カウントとして算定。

#### ② 一部の所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）

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・重度知的障害者に対して、雇用率上、0.5カウントとして算定。

### （３）障害者雇用納付金制度

雇用率未達成企業（常用雇用労働者の総数が 100 人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して、調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給するものです。

この制度を通じて、障がい者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整が図られています。

#### ① 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）

不足 1 人当たり月額 5 万円徴収

※ 100 人以下の事業主については、徴収していない。

#### ② 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）

超過 1 人につき月額 2 万 7 千円支給

※ 100 人以下の事業主については、超過 1 人につき月額 2 万 1 千円の報奨金の支給。