

はじめに

障害者の自立と社会参加を促進するためには、働く意欲と能力を有するすべての障害者に、その適性と能力に応じた雇用の場が確保される必要があります。このため「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にしなければならないことが規定されています。

平成30年4月からは精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられたことにより、民間企業の法定雇用率が2.0%から2.2%となり、令和3年3月からはさらに0.1ポイント引き上げられ2.3%となりました。

このような状況のなか、新潟労働局が公表した「令和2年障害者雇用の集計結果」によると、本県の民間企業（45.5人以上規模）における障害者実雇用率が2.17%と過去最高となりました。

このように、企業の障害者雇用の取組が進んでいる一方で、障害者の雇用に対する経済的な負担感や不安感があることも事実です。

しかし、県内には、支援機関等としっかりと連携を図り、助成金をはじめとする様々な支援制度を活用しながら障害者雇用の取組を計画的かつ前向きに進め、雇用した障害者が能力を十分に発揮できる職場づくりを実現している企業が多くあります。

本事例集では、そうした企業の採用までのプロセス、職場定着のための工夫に加え、支援機関との連携及び支援制度の活用事例などを紹介しています。

障害者雇用の経験がない、または今後更に雇用に取り組む事業主の皆様にとって、本事例集が雇用に向けた一歩を踏み出すきっかけ、そして雇用ノウハウの構築の一助となれば幸いです。

最後に、本事例集の作成において、インタビューにご協力いただいた企業並びに関係機関の皆様にも、心から感謝を申し上げます。

新潟県産業労働部しごと定住促進課