

障がい者法定雇用率達成支援事業について

株式会社G E N 気



CONTENTS

～弊社のご紹介～

- 1-1. 代表者ご挨拶
- 1-2. GEN気グループのネットワークと取り組み

～障害者雇用について～

- 2-1. 障がい者雇用の現状（法定雇用率未達成）
- 2-2. 企業における障がい者の雇用率達成・未達成の影響
- 2-3. 企業における障がい者の雇用上の課題

～弊社からのご提案～

- 3-1. GEN気からのご提案／在宅就労での雇用
- 3-2. 契約からサービス開始まで
- 3-3. 弊社のサービスの中身
- 3-4. オプションサービスについて
- 3-5. 在宅就労支援プラットフォーム『Oasis』
- 3-6. GEN気グループ 全国に対応

～Appendix～

- 【1】 研修コンテンツ『こころ学びステーション』
- 【2-1】 障がい者雇用の助成金等 ①
- 【2-2】 障がい者雇用の助成金等 ②

1-1.代表者ご挨拶

「人は変わる」「人は障がいに関係なく幸せになれる」「自分の力で悔いのない人生を」
そんな熱いメッセージを具現化しながら邁進中。

中京大学小学部卒業後、福井県に本社があるセーレン株式会社に入社。
身近に障がい者が多く、その方々の生きづらさを目の当たりにして参りました。
その後、コンビニ経営をしていく中で多くの障がい者を雇用しながら、自分が通
いたくなるような福祉施設の創業に一念発起し、愛媛県で就労継続支援B
型事業所を開所いたしました。

障がい者が自分らしさを追求できる場所として、本当にやりたいことを見出し、
目標や夢を叶えるためにチャレンジできる必要なスキルを身につけられるよう、
様々な自立のお手伝いをする独自のプログラムを開発・提供しております。



代表取締役下村俊樹
1967年11月12日生まれ（57歳）

会社情報



会社名 株式会社GEN気



設立 2022年7月



代表者 下村 俊樹



本社所在地

愛媛県松山市高岡町127番地7

経営理念



障がいがあっても、皆、平等に幸せになれる社会を実現するために、
民間の発想を福祉業界に積極的に取り入れ、今までに無い新しい
福祉の輪を創造して行きます。

世の中に
無ければ
創ればいい

事業内容

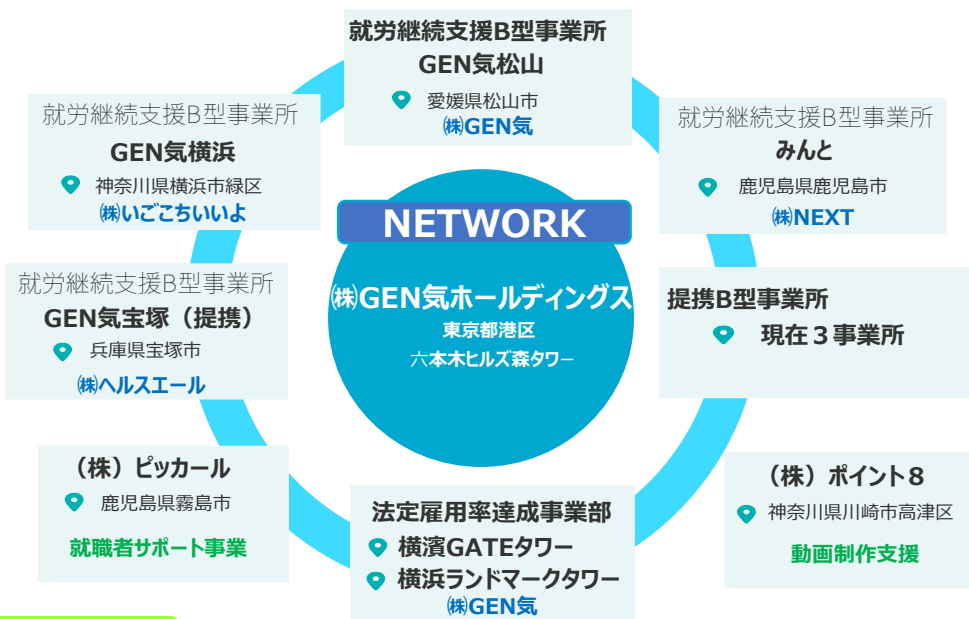


・就労継続支援 他

障がい者福祉に新規アイデア「新しい福祉の創造」

1-2.GEN気グループのネットワークと取り組み

就労継続支援B型事業所 障がい者の働き方を叶えるため、グループで多様性且つ本質的な支援を展開しています



サテライト型
ワークスペース

【サテライトオフィス】
横濱ゲートタワー

【ホールディングス】
六本木ヒルズ森タワー

【事業オフィス】
横浜ランドマークタワー

**障がい者に与える仕事がないを解決
技術指導～業務管理を一括代行**

貴社社内専用Chatbot

- ① 事業部毎や部門・業務毎に専用Chatbot制作
- ② 構築したChatbotの保守・運用

社外からのお問い合わせ専用Chatbot

- ① 商品やサービスの詳細情報の回答
- ② 各種お問い合わせの回答

**労務管理～メンタルサポートを一括代行
就労継続支援と定着支援をサポート**

体調管理～メンタルサポート

- ① 障がいの特性を熟知した専門スタッフが就労定着支援
- ② 勤怠管理～労務管理を一括代行

**「貴社専用の実際の事務所」と
「障がい者の就業場所（専用バーチャルオフィス）」を
弊社がご用意して一括管理運営**

貴社専用オフィス：横濱GATEタワー

- ① オプションで貴社専用の管理用オフィスをご用意致します。

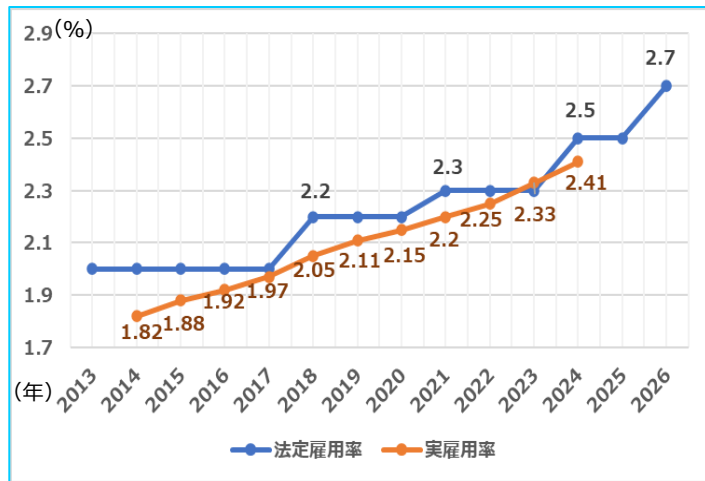
貴社障がい者専用オフィス：バーチャルオフィス

- ① 障がい者のスタッフは全国各地から完全在宅ワークにてバーチャルオフィスで勤務します。

2-1.障がい者雇用の現状（法定雇用率未達成）

日本の障がい者総数は約1,160万人で、日本の人口のおよそ9%前後。その内、18歳～64歳未満は約500万人で、民間企業に雇用されている障がい者は68万人。**法定雇用率の上昇で、企業の雇用率達成は依然として厳しい環境。**

障害者の法定雇用率と実雇用率の推移



- ◆法定雇用率は段階的に引き上げられており、現在は民間企業での義務率が2.5%、2026年7月に2.7%へ更に引き上げ予定。
- ◆実雇用率は2023年に初めて法定雇用率を上回ったが、2024年の法定雇用率の2.5%への引き上げで、再び未達成となった。

企業規模別 法定雇用率達成企業割合

企業規模 (常用労働者数)	法定雇用率達成企業の割合 (2024年度)
40.0～43.5人未満（新対象）	約33.3%
43.5～100人未満	約45.4%（前年：47.2%）
100～300人未満	約49.1%（前年：53.3%）
300～500人未満	約41.1%（前年：46.9%）
500～1,000人未満	約44.3%（前年：52.4%）
1,000人以上	約54.7%（前年：67.5%）

- ◆法定雇用率を達成できている企業の割合は、2024年時点で約46%と過半数に達していない。（法定雇用率の引き上げで前年よりも悪化）
- ◆小規模企業ほど法的義務を満たすハードルが高い傾向にある。

	2024年4月～	2026年7月～
法定雇用率	2.5%	2.7%
障害者雇用の対象となる事業主の範囲	従業員40人以上	従業員37.5人以上

法定雇用率の更なる上昇を目前に、雇用率達成には課題が多く、更なる取組強化が重要です！

2-2.企業における障がい者の雇用率達成・未達成の影響

法定雇用率を達成する企業は「助成金や社会的評価」というプラスを享受でき、未達成企業は「納付金や行政指導、社会的イメージ」でマイナスを受ける。

法定雇用率の達成は、企業として、法令遵守ともに、経営戦略上も「達成を目指す取り組み」です。

例	雇用するメリット（雇用率達成）	雇用しないリスク（雇用率未達成）
金銭的負担	助成金・報奨金の支給対象となる	不足している障害者1人につき、 月5万円（年間で60万円）の納付金を納める必要がある
社会的な信用	（※社会的信用失墜を防げる）	障害者採用/雇用状況に改善が見られない場合、企業名を公表される可能性があり、公表された場合、社会的な信用を失う
社会的責任 （CSR）	（※企業価値の低下を防げる）	CSR、ダイバーシティ、SDGs、ESGなどが近年注目されている社会的意義のある取り組みへの遅れが、企業価値を下げる恐れがある
公共入札	法定雇用率達成企業が有利になるよう 加点されるケースがある	自治体によって、法定雇用率未達成の企業は、 公共入札において不利になるような制度が設けられていることがある
社内影響	多様性推進、職場改善・生産性向上に繋がる	CSRなどに消極的と見られ、企業文化にマイナス

2-3.企業における障がい者の雇用上の課題

企業における障がい者雇用の課題

✿ 採用・定着面

- ・応募が少ない（地域差）
- ・定着率が低い（早期離職）

≡ 業務面

- ・適した業務の切り出しが難しい
- ・生産性への不安

Ⅷ 職場環境面

- ・社内理解不足・偏見
- ・受け入れ部署の負担感
- ・バリアフリー未整備

💰 コスト面

- ・職場改善コストの負担感
- ・助成金制度を活用できていない

障がい者が職場定着しない原因

👤 職場環境・人間関係の問題

- ・職場の雰囲気合わない
- ・人間関係での不満

🕒 賃金・労働条件の不満

- ・労働条件や賃金が業務内容に見合っていないと感じる

♿ 合理的配慮の不足

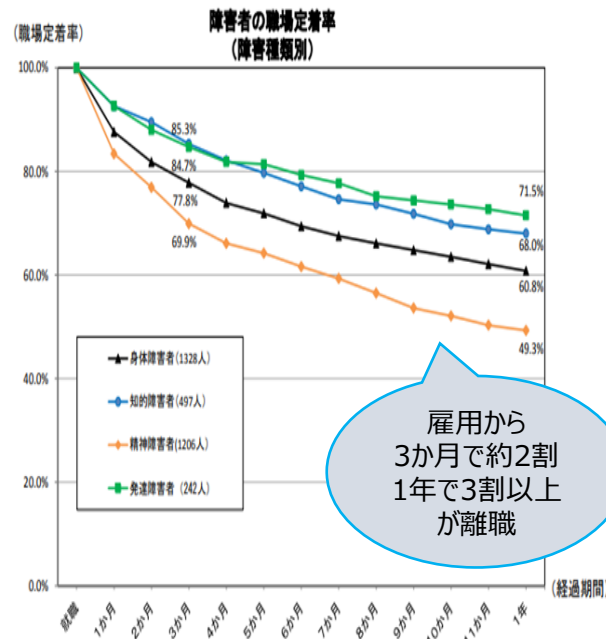
- ・障害特性に応じた配慮が不十分（本人の自己管理に負担）

📋 業務内容のミスマッチ

- ・業務が難しすぎる
- ・（または）簡単すぎてやりがいがない

🧠 精神障がい者特有の要因

- ・疲れやすさ、症状の悪化・再発、業務適応の困難など



出典:『障害者の就業状況に関する調査研究』(2017年、JEED)



訓練や支援体制の有無も、定着率に影響します

支援の有無での定着率の差 (厚生労働省資料)

就労前 訓練 : 有り89.3% → 無し 72.7%

支援機関 連携 : 有り87.1% → 無し 70.3%

3-1.GEN気からのご提案／在宅就労での雇用

ご提案

在宅就労型雇用で雇用率UP

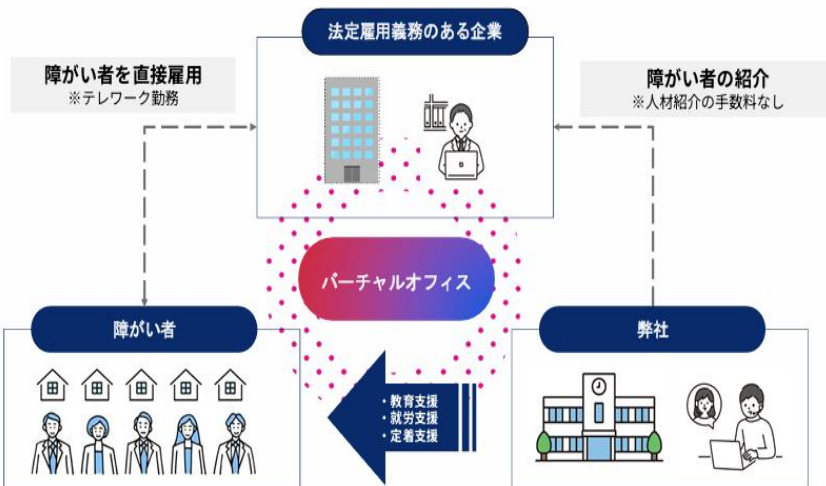
GEN気グループは「支援が必要な障がい者」と「企業」との架け橋となり、双方にとって価値ある関係の構築を支えます。

法定雇用率の達成、企業の社会的価値向上と障がい者の就労機会創出という社会的意義の両立。

在宅就労（テレワーク）での障がい者雇用と社会貢献



人材確保・職場の負担減・生産性の向上が図れます！



出社を前提とした雇用の場合

企業

- ◆有効求人倍率が高く集まりにくい
- ◆安全な職場環境整備が必要
- ◆定着には周囲の理解が必要不可欠

障がい者

- ◆地方では就職先が少ない
- ◆通勤はリスクが伴うため避けたい
- ◆職場の安全面の配慮が不足してる

在宅就労での雇用の場合

企業

- ◆地方の人材を採用できる
- ◆職場環境の設備投資が少なく済む
- ◆職場内での配慮負担が軽減する

障がい者

- ◆就職先の選択肢が増える
- ◆安全な環境で勤務できる
- ◆肉体的負荷が少なく長期就業しやすい

3-2. 契約からサービス開始まで

STEP 1 契約

サービス提供に関わる
契約締結

- ・基本サービス
- ・オプションサービス



STEP 2 障がい者確保

貴社に就職する
障がい者の確保

- ・弊社利用者
- ・提携先利用者
- ・弊社就職者（障がい者）



STEP 3 面接・採用

- ・貴社での選考業務
- ・就職者との
雇用契約の締結
(弊社と必要情報共有化)

※バーチャルオフィス
『Oasis』の準備



STEP 4 サービス開始

- ・就職者フォロー管理
(勤怠・業務)
- ・就労定着支援
(メンタル管理)



採用支援（採用負担軽減）

◆採用する障がい者をGEN気ご紹介

- ・早期に障がい者確保を実現できます。
- ・採用に関わる 時間・コストを抑制できます。
- ・バーチャルオフィスなので、全国対応です。
(地方での勤務可能)



業務開始までの支援

- ◆バーチャルオフィスをご提供  oasis
- ◆困りごとなど発生時のサポート

- ・バーチャルオフィスなので、就業場所の用意不要で、
初期費用を軽減できます。

3-3. 弊社のサービスの中身

基本サービス

1. 勤怠管理

- ◆日々の勤怠管理を実施（出退勤）
- ◆締め日に合わせた月間情報の提供

2. 業務管理サポート

- ◆Chatbot制作などの業務管理を実施

3. 就労定着サポート

- ◆就職者の定期モニタリング（月1回）実施

オプションサービス

1. 紹介した就職者のメンタルサポート

- ◆特別なフォローが必要な場合にサポートを実施。

2. 既存従業員（健常者）メンタルフォロー

- ◆心の病など生じた既存従業員にも、ご依頼に基づきメンタルフォローを実施。
- ◆更に、B型事業所でお預かりして現場復帰を支援

3. 休職者復職支援

- ◆既に休職している従業員の復職支援
（もし、障がい者ならば、法定雇用率の対象）

サービスによるメリット

安定した障がい者雇用

管理の一括代行

◆職場管理者の負担が全体的に軽減できます。

◆業務管理サポートにより、人数合わせではなく、業務効果・貴社メリットに繋がります。

◆定期モニタリングで就職者の定着化を図ります。

◆専門的なサポートで、就労安定化が図れます。

◆既存従業員の離職や休職予防で、企業の損失を抑制できます。

◆既存従業員の復職支援で、現場復帰や障がい者雇用率の達成に寄与。

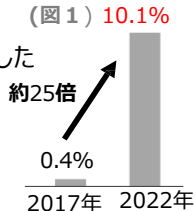
3-4. オプションサービスについて

どんな会社でも休職者が発生。健常者も精神疾患などのリスク有り

10社に1社は 精神疾患による休職者を抱えている (図1) 10.1%

過去1年間にメンタルヘルス不調により、連続1か月以上休職した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合は、2022年の調査では10.1%

(図1)メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者の状況 [厚生労働省 労働安全衛生調査(2022)]



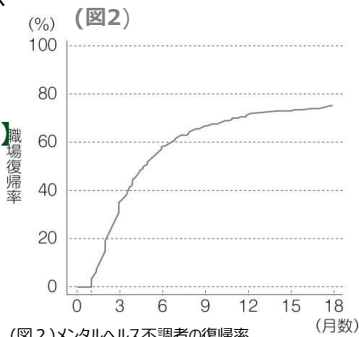
休職者をしっかりとフォローで復帰へ

精神疾患で休職すると長期的な支援が必要となる

1年未満の休養では約半数程度しか復帰できず、およそ1年単位の休養が必要なのが実態で、復帰への支援が求められている。

【精神疾患によって休職した労働者の復帰時期】

3ヶ月の時点までの復帰 35%
6ヶ月の時点までに復帰 58%
12ヶ月の時点までに復帰 71%
18ヶ月の時点までに復帰 75%



(図2)メンタルヘルス不調者の復帰率

産業医学財団 民間企業における長期失病休業の発生率、復帰率、退職率の記述疫学研究(2015-2016)

オプションサービスのプログラム

段階別・状況に応じたプランでご支援

企業支援
(期間: 2ヶ月間)

休職者の方に個別のヒアリングを行い、改善支援計画書を策定します。
また、休職者の方の企業側への要望等を吸い上げ、企業様へ情報提供を行います。

休職者個別支援
(期間: 6ヶ月間)

企業様の要望に応じて、個別支援計画書の策定を行い、弊社グループB型事業所で休職者をお預かりして、復帰に向けたご支援を実施。
復職に向けたトータルサポートを行います。

休職者復職後サポート
(期間: 6ヶ月間)

復帰後の6ヶ月間、月に1回モニタリングを行い、復帰後の業務定着をサポートします。
また、モニタリングの内容について企業様に、情報提供をいたします。

オプション料金は、個別お見積もりでご案内いたします

3-5. 在宅就労支援プラットフォーム『Oasis』

バーチャルオフィス環境は、
在宅就労支援プラットフォーム『Oasis』と連携



総導入数
200件
突破



特 徴

- ✓ 自宅で安心しながら社会とのつながりを持てる
心理的安全性を担保する会話構造
- ✓ ログ管理機能により勤怠・就労時間の把握が可能
- ✓ 利用者の約7割が問題なくログインできるわかりやすいUI

導入企業

RICOH
imagine. change.

SB C&S

TOSHIBA

TEC
TECH. machine. vision.

WARREN KICHO



3-6. GEN気グループ 全国に対応

【企業】

株式会社GEN気ホールディングス	東京都港区六本木6丁目10-1 六本木ヒルズ森タワー1654
株式会社GEN気	愛媛県松山市高岡町127番地7 シニアマンション住夢1階
株式会社いごちいはい	神奈川県横浜市西区みなとみらい2丁目2-1 横浜ランドマークタワー20階
株式会社NEXT	鹿児島県鹿児島市明和1丁目25-1 山形屋ショッピングプラザ内
株式会社ピッカル	鹿児島県霧島市隼人町住吉623番地10
株式会社ポイント8	神奈川県川崎市高津区下作延2丁目5-43 アールエイビル101

【B型事業所】

就労継続支援B型事業所 GEN気松山	愛媛県松山市高岡町127番地7 シニアマンション住夢1階
就労継続支援B型事業所 GEN気横浜	神奈川県横浜市緑区青砥町1128-3 イチカワビル
就労継続支援B型事業所 みんな	鹿児島県鹿児島市明和1丁目25-1 山形屋ショッピングプラザ内
その他、提携B型事業所（3ヶ所）	①神奈川県相模原市 ②愛知県名古屋市 ③兵庫県宝塚市

**弊社事業所での障がい者支援は、
通所だけではなく、在宅でのオンライン活用による支援も行なってます。**



Appendix

Appendix【1】研修コンテンツ『こころ学びステーション』



パソコン操作、Word、Excel簿記、画像デザイン、プログラミング基礎など、これから必要とされる様々なITスキルを基礎から学べる監修コンテンツです

メンタル改善・スキルアップに！



インボイス制度と経理システム活用術



Wordの活用方法



Excel活用やデータの分析



パワーポイントの活用術



Instagramのビジネス活用



YouTubeのビジネス活用



LINE公式アカウントの活用



業務フロー図の作り方



課題発見方法と課題解決

カリキュラム



自己啓発
メンタルヘルス



IT関連



クリエイティブ
マーケティング



カルチャー



運動・エクササイズ



一般企業で特に使いやすいものは

- 1.採用時 → 特定求職者雇用開発助成金
- 2.試験的雇用 → 障害者トライアル雇用奨励金

特定就職困難者コース（特定求職者雇用開発助成金）は、雇用の定着を見込んで本採用する企業向けで、最も支給額が大きく4～6期にわたり段階的に支給。

トライアル雇用助成金は「採用前や初期雇用段階」での活用しやすさが特徴で、比較的手続きが簡略で、“試し雇い”から始めたい企業に向いている。特に精神障害者の場合は、支給額が手厚い。

短時間トライアルコースは、週20時間未満の勤務が適切な障害者を対象。段階的な勤務時間の増加を支援する仕組み。

	特定求職者雇用開発助成金		トライアル雇用助成金
	<u>特定就職困難者コース</u>	<u>発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース</u>	<u>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</u>
対 象	ハローワークや民間の職業紹介事業者の紹介の障害者	障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方 ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介の障害者	紹介日の前日から過去2年以内に2回以上離職や転職 紹介日の前日時点で、離職している期間が6か月超
助成金	身体・知的障害者 120万円/50万円（80万円/30万円） ※半年毎×2期割 重度障害者・45歳以上障害者・精神障害者 240万円/100万円（80万円/30万円） ※半年毎×3期割 【注】金額 中小企業/中小以外 （ ）内は短時間	中小企業 120万円（80万円）※半年毎×4期割 中小企業以外 50万円（30万円）※半年毎×2期割 【注】金額 （ ）内は短時間	月額最大4万円 ※最長3ヶ月 精神障害者 月額最大8万円 ※8万円×3ヶ月+4万円×3ヶ月 トライアル期間は6～12ヶ月。 助成金支給は6ヶ月迄

Appendix【2-2】 障がい者雇用の助成金等 ②

キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

① 有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含みます）または無期雇用労働者に転換すること

② 無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること（①・② いずれか）

支給額（ ）内は大企業の額

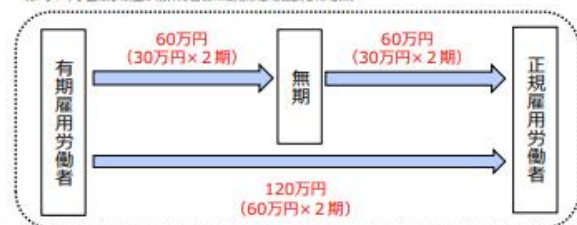
支給対象者	措置内容	支給総額	支給対象期間	各支給対象期間における支給額
重度身体障害者	有期雇用から正規雇用への転換	120万円 (90万円)	1年 (1年)	60万円 × 2期 (45万円 × 2期)
重度知的障害者	有期雇用から無期雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円 × 2期 (22.5万円 × 2期)
精神障害者	無期雇用から正規雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円 × 2期 (22.5万円 × 2期)
重度以外の身体障害者	有期雇用から正規雇用への転換	90万円 (67.5万円)		45万円 × 2期 (33.5万円 × 2期) ※第2期の支給額は34万円
重度以外の知的障害者	有期雇用から無期雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円 × 2期 (16.5万円 × 2期)
発達障害者	無期雇用から正規雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円 × 2期 (16.5万円 × 2期)

支給対象者1人あたり、上記の額を支給します。

支給対象期間1年間のうち、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期といいます。ただし、この支給額が、各々の支給対象期間における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額とします。

※ キャリアアップ助成金における正社員化コースの支給申請と雇人数には該当しません。

（参考：中小企業事業主が精神障害者の雇用形態を転換した場合）



施設等の整備や適切な雇用管理の措置を行った場合の助成金

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

対 象	知的障害者、精神障害者、発達障害者、難病、高次脳機能障害
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 職場適応援助者助成金 障害者雇用相談援助助成金 障害者福祉施設設置等助成金 障害者介助等助成金 重度障害者等通勤対策助成金

法定雇用率を上回る雇用をした場合などの調整金等

	法定雇用率達成 義務有り	法定雇用率義務 対象外
制度	障害者雇用調整金	報奨金
対象	常用労働者43.5人以上の企業	常用労働者100人以下の企業
金額	超過雇用1人あたり 27,000円/月	雇用1人あたり 21,000円/月

法定雇用率以上の雇用で、調整金の受給と社会貢献（企業価値向上）が図れます

