

# 障害者雇用支援ハンドブック

( 障 害 者 雇 用 の 現 状 )

令和5年度版



厚生労働省埼玉労働局職業安定部職業対策課

## なぜ、障害者雇用？

キーワードは…

### ➤ 共生社会、働き方改革

- 障害のある人もない人たちと同じように生活、活動できる「完全参加と平等」（1981年 国際障害者年）
- 障害の特性等に応じて活躍できることが**普通の社会**、障害者と共に働くことが**当たり前の社会**に（2017年 働き方改革実現会議）

### ➤ 社会的責任

- CSR (Corporate Social Responsibility)

### ➤ コンプライアンス

- 障害者の雇用は**事業主の義務**（「障害者雇用促進法」）

### ➤ ダイバーシティ

- **多様な人材を積極的に活用！**

## 障害者の雇用で期待できること

### 共生社会 の実現

障害者雇用を進めていく根底には、「**共生社会**」の**実現**という理念があります。障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」をつくっていく必要があります。

### 労働力の 確保

障害者雇用は、企業にとっても良い効果をもたらします。例えば、障害者の特性を「強み」として捉え、合致した活躍の場を提供することで、企業にとっても**貴重な労働力・戦力の確保**につながります。

### 生産性の 向上

ほかにも、障害者がその能力を発揮できるよう職場環境の改善やコミュニケーションの活性化が図られることで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。これは、**企業全体の生産性向上、マネジメント力の強化**にも結びつきます。

# 障害者雇用の進め方



## ①制度等を知る P.1~24

### 障害者雇用を取り巻く制度等を知る

- 「障害のある方の雇用義務はどんななの？」
- 「障害のある方は企業でどれくらい働いているの？」
- 「障害のある方の雇用についてどんな助成金があるの？」

ポイント

## ②業務を整理する P.25~27

### 職務の検討

- 「障害のある方にどんな仕事をしてもらえばいいの？」

ポイント

## ③受け入れ準備をする P.28

### 採用の準備

- 「障害のある方を受け入れるとき、どんなことを決めておく必要があるの？」
- 「社内の障害者雇用の意識をどう高めればいいのか？」



## ④採用活動をする P.29~32

### 募集から採用

- 「募集活動はどのように行えばいいの？」
- 「面接するときに注意することはどんなこと？」



## ⑤職場定着を支援する P.33~37

### 職場定着、雇用管理のための支援

- 「採用後にもサポートしてくれるの？」

ハローワークが就労支援機関と連携してサポートします！

# 目 次

## I 障害者雇用制度についての理解



1	埼玉県内の雇用情勢等	1
2	障害者雇用対策の推進	2
3	障害者の雇用義務	3
	(1) 「障害者雇用促進法」における障害者	3
	(2) 法定雇用率	3
	(3) 実雇用率	4
	(4) 障害者雇用における障害者の算定方法（カウント方法）	4
	(5) 除外率制度	4
	(6) 障害者雇用状況の報告	5
	(7) 「特例子会社」制度	5
	(8) 障害者の雇入れに関する計画の作成命令	7
	(9) 解雇の届出（早期の再就職を図るための支援）	8
4	障害者雇用納付金制度	9
5	障害者雇用促進法の主な改正について	13
6	障害者手帳所持者の状況	14
7	障害者雇用の現状	15
	(1) 埼玉県内の民間企業における雇用状況（令和4年6月1日現在）	15
	(2) 埼玉県内の障害者の職業紹介状況等（令和3年度）	18
8	各種雇用関係助成金	19
	(1) トライアル雇用助成金（ハローワーク）	19
	① 障害者トライアルコース	
	② 障害者短時間トライアルコース	
	(2) 特定求職者雇用開発助成金（ハローワーク）	21
	① 特定就職困難者コース	
	② 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	
	(3) キャリアアップ助成金（埼玉労働局）	23
	障害者正社員化コース	

- (4) その他ハローワーク又は労働局が担当する助成金…………… 23
- (5) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金等  
 (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部 高齢・障害者業務課)・ 24

## II 職務の検討から職場定着

1	職務の検討 	25
	(1) ハローワークに相談する……………	25
	(2) 他社の雇用事例等を知る……………	25
	(3) 障害者が従事する職務を検討する……………	26
	(4) 職場実習を行う……………	27
2	採用の準備 	28
	(1) 社内の障害者雇用の意識を高める……………	28
	(2) 労働条件等を決める……………	28
	(3) 受入体制を整備する……………	28
	(4) 支援機関の利用を検討する……………	28
3	採用活動（募集から採用） 	29
	(1) 幅広い人材の確保……………	29
	(2) 採用選考の際の留意点……………	29
	(3) 募集及び採用時の合理的配慮の検討……………	30
	(4) ハローワークへの求人申込……………	32
	(5) 障害者就職面接会への参加……………	32
	(6) 障害者トライアル雇用……………	32
	(7) 障害者の就労支援機器の貸出し制度……………	32
4	職場定着支援 	33
	(1) 採用後の合理的配慮の検討……………	33
	(2) 職場定着に向けたポイント……………	33
	(3) ジョブコーチ（職場適応援助者）支援……………	34
	(4) リワーク支援（職場復帰支援）……………	35
	(5) 障害者雇用推進者……………	35
	(6) 障害者職業生活相談員……………	36

(7) 精神・発達障害者しごとサポーターの養成	37
-------------------------	----

### Ⅲ 障害者の就労・雇用支援関係機関

1 ハローワーク（公共職業安定所）	38
2 国立職業リハビリテーションセンター	40
3 埼玉障害者職業センター	41
4 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部 高齢・障害者業務課	42
5 障害者就業・生活支援センター	43
6 公益社団法人埼玉県雇用開発協会	44
7 埼玉県障害者雇用総合サポートセンター	45
8 埼玉県立職業能力開発センター	46
9 障害者就労支援センター	47
10 埼玉県総合リハビリテーションセンター（障害者社会復帰・訓練支援部門）	49
11 埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」	50
12 特別支援学校高等部	51
13 埼玉県難病相談支援センター	52
14 発達障害者就労支援センター	53

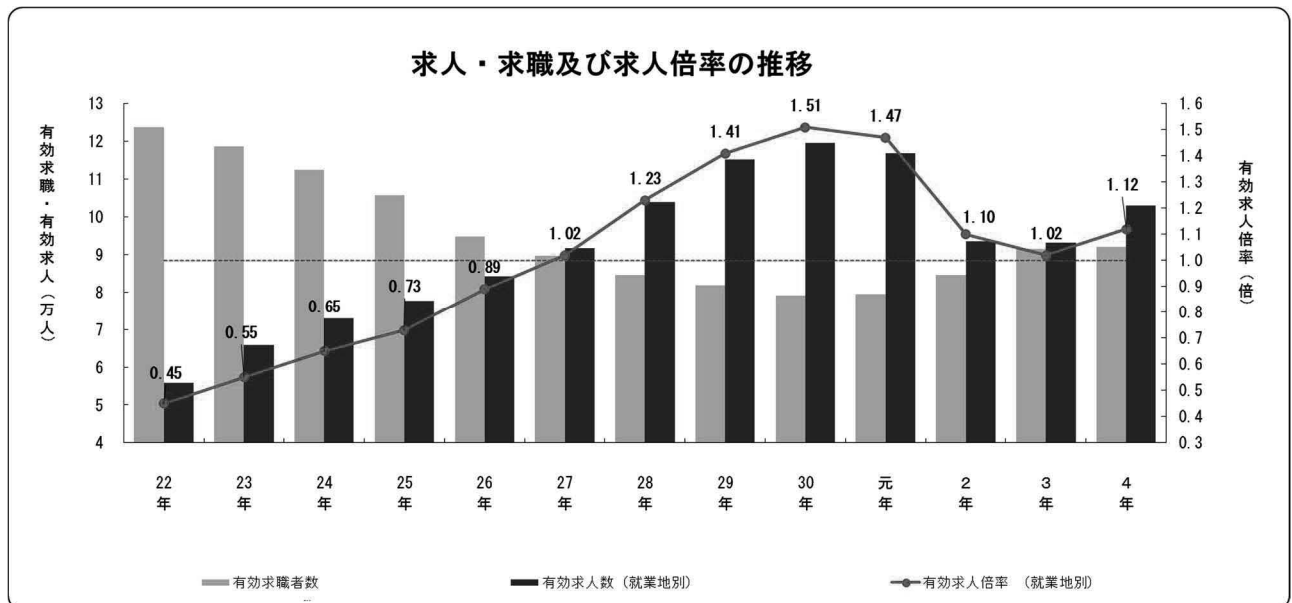
### Ⅳ 参考資料

1 雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的な配慮の提供が義務となりました	56
2 プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要—事業主の皆様へ—	63
3 障害者を雇用する上で必要な3つの手続きをご存じですか？	71
4 障害者雇用率達成指導の流れ	75
5 「企業向けチーム支援」の障害者雇用の流れの一例	76
6 障害者職場実習受入のお願い	78
7 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主への認定制度を始めました！	82
8 障害者就職面接会のご案内	83
9 ハローワーク一覧（事業主支援に関する部門）	84

## 1 埼玉県内の雇用情勢等

埼玉県の令和4年の有効求人倍率（就業地・原数値）は1.12倍と、前年に比べて0.10ポイント上昇し、4年ぶりに上昇となった。有効求人数（月平均）は103,020人で、前年に比べ10.6%増加し、有効求職者数（月平均）は92,073人で、前年に比べ0.6%増加した。有効求人数が大きく増加したことにより、有効求人倍率が上昇した。

令和3年においては、新型コロナウイルス感染症の影響により有効求人倍率が落ち込んだが、令和4年3月にまん延防止等重点措置が解除され、行動制限などが緩和されると、社会経済活動が活性化し、雇用情勢にも回復がみられた。



また、主要11産業の動向をみると、令和3年において、緊急事態宣言等の行動制限の影響を強く受けた「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」等の非製造業で求人数が大きく減少したが、令和4年には非製造業においても求人状況が回復している。

【主要産業別の新規求人数の前年比】

(%)

	産業計	建設	製造	情報通信	運輸、郵便	卸売、小売	学術研究、 専門・技術	宿泊、飲食	生活関連 サービス、 娯楽	教育、学習 支援	医療、福祉	サービス
令和3年	2.2	9.2	22.3	1.6	5.4	-5.2	3.1	-15.2	-2.1	8.2	3.8	1.3
令和4年	9.3	2.4	16.3	10.8	10.7	8.2	0.7	34.5	13.2	-11.6	4.0	13.6

(注)主要産業別の新規求人数(就業地)※原数値より算出

資料出所：埼玉労働局

令和4年の職種別の有効求人倍率をみると、事務的職業は0.30倍となっており、常態として低い水準にある。また、運搬・清掃等の職業についても0.62倍と低い水準となった。一方、保安の職業(5.86倍)、建設・採掘の職業(5.15倍)においては、コロナ禍を通じて高い水準にあり人手不足の状態がみられる。

【令和4年職種別の有効求人倍率】※受理地・原数値

(倍)

職業計	管理	専門・ 技術	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	生産工程	輸送・ 機械運転	建設・ 採掘	運搬・ 清掃等
1.03	1.08	1.42	0.30	1.25	2.50	5.86	1.01	1.81	1.53	5.15	0.62

資料出所：埼玉労働局

## 2 障害者雇用対策の推進

### (1) 事業主に対する障害者雇用支援・指導

#### 重点対策

- ① 障害者を一人も雇用していない企業に対して、障害者雇用を検討いただくため、各ハローワークにおいては、個別に企業訪問を行い、事業主とともに各企業の状況に応じた配属部署や仕事の選定、雇用条件の検討、障害者が働くための環境整備などを働きかけてまいります。
- ② 障害者の雇用機会の増大及び雇用の安定を図るため、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）、障害者を一定期間試行雇用し常用雇用への移行を促進するトライアル雇用助成金の活用による就業支援、職場定着を実施いたします。
- ③ 地域で障害者を支援している機関と連携し、仕事を探している障害者と雇用を検討している企業との出会いの場となる企業説明会・就職面接会を開催しております。また、企業での実際の仕事をさせていただくための企業見学会や職場での実習を提案、実施してまいります。

### (2) 障害特性に応じた就労支援の強化

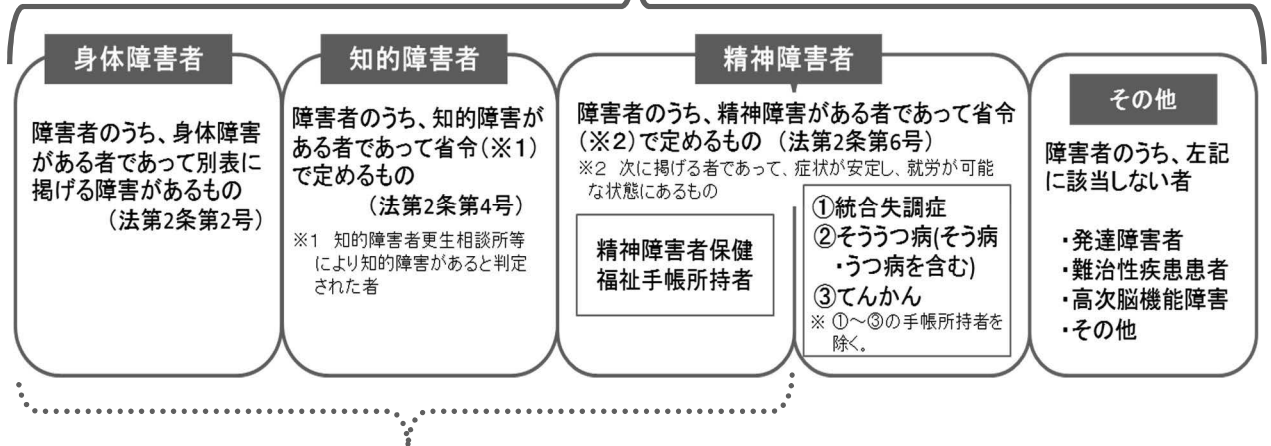
#### 重点対策

- ① 増加傾向にある精神障害者及び発達障害者の就労支援として、精神保健福祉士や臨床心理士といった専門的な知識を有する「精神・発達障害者雇用トータルサポーター」をハローワークに配置し、本人の症状に配慮した個別支援を実施しています。また、企業への支援として、精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）をハローワークに配置し、個々の企業における精神障害者等の雇用にあたっての課題や状況に応じた、採用の準備段階から採用後の定着支援までの一貫した支援を実施してまいります。
- ② 精神障害者や発達障害者の雇用が進む一方、採用後の職場定着が必ずしも順調ではないことから、事業主に対して精神障害・発達障害の特性を理解していただくための研修会「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を積極的に開催します。
- ③ 難病患者については、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）を活用しつつ、本人の症状や通院・治療の状況に応じてその能力を発揮できる職業に就けるよう、勤務時間などの就業条件のほか職務内容等に十分配慮した個別支援を行います。支援にあたっては、ハローワーク浦和に配置する難病患者就職サポーターが、浦和以外のハローワーク及び難病相談支援センターへも巡回相談を行うことにより実施してまいります。



## (1) 「障害者雇用促進法」における障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）、その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（法第2条第1号）



・雇用義務の対象・ 事業主は、… その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

## (2) 法定雇用率

全ての事業主は、従業員的一定割合（＝法定雇用率）以上の障害者を雇用することが障害者雇用促進法で義務づけられており、これを「障害者雇用率制度」といいます。

障害者雇用率は障害者雇用促進法（法第43条第2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされています。

令和5年の法改正により事業主区分ごとの障害者雇用率は下表のとおりとなりました。計画的に雇い入れが行えるよう、民間企業においては令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的な引き上げとなります（段階的な引上げに係る対応は国、地方公共団体等も同様）。

事業主区分	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	<u>2.3%</u>	<u>2.5%</u>	<u>2.7%</u>
国、地方公共団体など	<u>2.6%</u>	<u>2.8%</u>	<u>3.0%</u>
都道府県等の教育委員会	<u>2.5%</u>	<u>2.7%</u>	<u>2.9%</u>

※今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、令和6年4月より従業員40.0人以上、令和8年7月より従業員37.5人以上の企業に段階的に広がります。

各事業主は次のように法定雇用率によって計算される法定雇用障害者数以上の障害者を雇用しなければなりません。

なお、この法定雇用障害者数は、各事業所をまとめた企業全体について計算しなければならないことに、ご注意ください。

**例** 常時雇用している労働者が120人の企業の場合、2人以上の障害者雇用義務があります。

$$120人 \times 2.3\% = \underline{2.76人}$$

(法定雇用率)

↓  
2人(小数点以下切り捨て)

### (3) 実雇用率

各企業における実雇用率は次のように計算します。

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数}}{\text{常用労働者数}}$$

※1. 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。

ただし、精神障害者である短時間労働者については、1人を1人としてカウント。下記(4)を参照して下さい。

※2. 重度身体障害者、重度知的障害者は、1人を2人としてカウント。

※3. 短時間重度身体障害者、短時間重度知的障害者は、1人を1人としてカウント。

### (4) 障害者雇用における障害者の算定方法(カウント方法)

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度では、雇用する障害者の数を、下表のように算定します。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体障害者	1	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	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、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

### ○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(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す。

### (5) 除外率制度

障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、除外率制度が設けられていたところ、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止となっていま

す。

ただし、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされております。  
今回は、令和7年4月より10ポイント引き下げられることとなります。

## (6) 障害者雇用状況の報告

事業主は、障害者雇用促進法第43条第7項に基づき、障害者の雇用に関する状況について、毎年、厚生労働大臣に報告しなければならないこととされています（報告書は、6月1日現在の状況を企業の主たる事業所（いわゆる本社）において、支社、支店等の分をとりまとめて、本社の所在地を管轄する公共職業安定所長に提出）。また、障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

報告義務のある事業主は、企業全体の常用雇用労働者（除外率により除外すべき労働者を控除した数）が**43.5人以上**（法定雇用率2.3%適用）の事業主です。**雇用している障害者数が0人の場合でも報告義務があります。**

※法定雇用率は段階的に引き上げられることとされており、令和6年4月からは2.5%となるため、40人以上の事業主が報告義務のある事業主となります。

障害者雇用状況の報告にあたって、対象障害者を把握・確認する際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」により、障害者の適正な把握・確認に努めてください。

※「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の概要は、参考資料に掲載しています。

## (7) 「特例子会社」制度

### ○ 子会社特例

障害者の雇用義務は、原則として個々の事業主ごとに課せられますが、**事業主が対象障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣の認定を受けた場合に限り、特例的にその子会社が雇用する労働者を親事業主が雇用する労働者とみなし、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度の適用上、同一の事業主とみなすこと**としています。

一定の要件（抜粋）は、次のとおりです。

#### ① 親事業主の要件

イ 親事業主が特例子会社の意思決定機関を支配していること。（連結決算の対象となる子会社の判定基準と同一。以下「支配力基準」という。）

ロ 親事業主と特例子会社との人的交流が密であること。（親会社からの役員派遣、従業員出向等）

#### ② 子会社の要件

イ **株式会社**であること。

ロ 常時雇用される対象障害者が**5人以上**であり、かつ、当該特例子会社の全常用労働者に占める割合が**20%以上**であること。

また、常時雇用される対象障害者の合計数に占める重度身体障害者等の合計数の割合が**30%以上**であること。

ハ 雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。  
具体的には対象障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等を行っていること。

ニ その他、雇用する重度身体障害者等である労働者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。

## 埼玉県内の特例子会社一覧

特例子会社名	所在地		親会社		認定年月日	グループ適用
	所在地	管轄所	所在地	所在地		
1 (株)アドバンス	狭山市	所沢	(株)コーセー	東京	H5.3.31	○
2 日立金属ハロー(株)	熊谷市	熊谷	日立金属(株)	東京	H10.8.10	○
3 (株)西友サービス	川越市	川越	株式会社 西友	東京	H13.3.1	○
4 (株)エム・エル・エス	東松山市	東松山	(株)松屋フーズホールディングス	東京	H31.3.8	○
5 (株)マルイキットセンター	戸田市	川口	(株)丸井グループ	東京	H15.11.7	○
6 あげぼの123(株)	羽生市	行田	曙ブレーキ工業(株)	埼玉	H16.4.1	○
7 (株)アドバンテスト グリーン	加須市	行田	(株)アドバンテスト	東京	H16.9.17	○
8 (株)UACJグリーンネット	深谷市	熊谷	(株)UACJ	東京	H19.5.11	○
9 (株)シンフォニア東武	春日部市	春日部	東武鉄道(株)	東京	H19.11.26	○
10 (株)富士薬品ユニバーサルネット	さいたま市大宮区	大宮	(株)富士薬品	埼玉	H20.12.25	
11 (株)JR東日本グリーンパートナーズ	戸田市	川口	東日本旅客鉄道(株)	東京	H21.5.14	○
12 MCSハートフル(株)	さいたま市北区	大宮	メディカル・ケア・サービス(株)	埼玉	H22.10.12	○
13 ウエルシアオアシス(株)	さいたま市見沼区	大宮	ウエルシアホールディングス(株)	東京	R1.5.27	○
14 SAPハピネス(株)	川口市	川口	サンキョー(株)	埼玉	H28.3.24	
15 (株)トライ・ウィズ	深谷市	熊谷	東京ワックス(株)	埼玉	H24.7.2	
16 (株)ウイズリサイクル	さいたま市大宮区	大宮	(株)ウィズウェイストジャパン	埼玉	H24.8.23	○
17 (株)ミクニライフ&オート	加須市	行田	(株)ミクニ	東京	H26.12.1	
18 (株)カインズ・ビジネスサービス	本庄市	熊谷	(株)カインズ	埼玉	H27.3.5	○
19 ポラスシェアード(株)	越谷市	越谷	ポラス(株)	埼玉	H27.4.15	○
20 (株)TXハーモニー	八潮市	草加	首都圏新都市鉄道(株)	東京	H28.5.17	
21 (株)エコ計画フレンズ	さいたま市浦和区	浦和	(株)エコ計画	埼玉	H28.6.1	
22 (株)ニューメック	上尾市	大宮	UDトラックス(株)	埼玉	H29.7.18	
23 藤栄サービス(株)	さいたま市岩槻区	行田	藤倉コンボジット(株)	東京	H29.12.27	
24 むさしのハーモニー(株)	さいたま市大宮区	大宮	(株)武蔵野銀行	埼玉	H30.4.18	
25 (株)スマートFun	草加市	草加	(株)デリモ (旧:クリタエイムデリカ)	埼玉	R1.5.28	
26 (株)西武パレット	所沢市	所沢	(株)西武ホールディングス	東京	R1.10.1	○
27 スリーボンドパートナーズ(株)	入間市	所沢	(株)スリーボンドホールディングス	東京	R1.10.30	
28 (株)Fubic Beyond	戸田市	川口	(株)nobitel	東京	R4.6.1	
29 (株)Genkiリレーションズ	さいたま市大宮区	大宮	(株)サンガジャパン	埼玉	R5.2.16	

### ○ 関係会社特例（雇用率制度のグループ適用）

特例子会社を保有する親事業主が特例子会社以外の他の子会社（以下「関係会社」という。）も含めて対象障害者の雇用を進める場合に、一定の要件を満たす旨の厚生労働大臣の認定を受けた場合に限り、特例的に特例子会社及び関係会社の雇用する労働者を親事業主に雇用されている労働者とみなして、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度の適用上、同一の事業主とみなすこととしています。一定の要件（抜粋）は次のとおりです。

- イ 親事業主が特例子会社を保有しているとともに、関係会社が株式会社であること。
- ロ 親会社が関係会社の意思決定機関を支配していること。（支配力基準）
- ハ 関係会社と特例子会社との間の人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること又は関係会社が特例子会社に出資していること。
  - ① 関係会社と特例子会社との人的関係が緊密であること。
  - ② 関係会社から特例子会社に対し最低年間 60 万円程度の発注が行われている又は行われる見込みがあること。
  - ③ 関係会社が特例子会社に対し 100 万円以上の出資を行っていること、又は関係会社が特例子会社の議決権の総数の 5%以上を所有していること。
- ニ 親事業主が障害者雇用推進者を選任しており、かつ、その者が関係会社及び特例子会社に関しても障害者雇用推進者の義務を行うこと。
- ホ 親事業主が、企業グループ内の対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができると認められること。

## ○ 関係子会社特例（企業グループ算定特例）

特例子会社がなくても、親事業主の責任の下で、企業グループ全体で対象障害者の雇用を進める場合に、一定の要件を満たす旨の厚生労働大臣の認定を受けた場合に限り、特例的に当該子会社（以下「関係子会社」という。）の雇用する労働者を親事業主（以下「関係親事業主」という。）の雇用する労働者とみなして、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度の適用上、同一の事業主とみなすこととしています。

一定の要件（抜粋）は次のとおりです。

- イ 株式会社であること。また、関係子会社（関係親事業主の全ての子会社が対象）は少なくとも2社以上必要となること。
- ロ 関係親会社が関係子会社の意思決定機関を支配していること。（支配力基準）
- ハ 関係親事業主が障害者雇用推進者を選任しており、かつその者が関係子会社に関しても障害者雇用推進者の義務を行うこと。
- ニ 関係親事業主が企業グループ内の対象障害者である労働者の雇用促進及び安定を確実に達成することができると認められること。
- ホ 関係子会社が雇用する常用の対象障害者の数が、その雇用する常用労働者の数に1.2%を乗じた数（小数点以下は切捨て）以上であること。（ただし、中小企業については別要件あり。）
- ヘ 関係子会社がその雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適切に行うに足りる能力を有し、他の関係子会社が雇用する対象障害者である労働者の行う業務に関し、その行う業務と当該他の関係子会社の行う業務との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。

## ○ 特定事業主特例（事業協同組合等算定特例）

事業協同組合等が当該事業協同組合等の事業主及びその組合員である事業主の申請に基づいて、一定の要件を満たす旨の厚生労働大臣の認定を受けた場合に限り、特例的に組合員である事業主が雇用する労働者を当該事業協同組合等の雇用する労働者とみなして、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度の適用上、同一の事業主とみなすこととしています。

## （8）障害者の雇入れに関する計画の作成命令

- ① 雇用率未達成の事業主に対しては、管轄公共職業安定所長が、「障害者の雇入れに関する計画」を作成するよう命ずることがあります。計画の期間は2年間で、この期間内に雇用率を達成できるように雇入れの計画を作成する必要があります。
- ② 雇入れ計画を作成した事業主は、これを誠実に実施すべきことは当然ですが、計画に従った雇入れを怠っている場合など、特に必要があると認める場合には、管轄公共職業安定所長が、雇入れ計画の適正な実施を勧告することがあります。
- ③ さらに、雇入れ計画の適正実施勧告に従わないときは、その旨を厚生労働大臣が公表できるとされています。

※「障害者雇用率達成指導の流れ」は参考資料を参照ください。

## ● 雇入れ計画作成命令の基準等

- ① 雇入れ計画作成命令の基準（次のいずれか）
  - ・ **実雇用率が前年の全国平均実雇用率未滿かつ不足数5人以上**
  - ・ **法定雇用障害者数が3人又は4人であって、0人雇用の企業**
  - ・ **不足数10人以上の企業**

雇入れ計画作成企業については、その後の雇入れが進んでいない場合には計画の適正な実施の勧告を行う等、当該計画に基づいた障害者雇用を促進します。

② 企業名公表を前提とした特別指導

適正実施勧告を行った一般の企業で、勧告対象となった雇入れ計画終期において、一定水準に達しなかった企業に対し、特別指導を実施し、特別指導終了後に一定の改善がみられなかった企業を公表の対象とします。

また、企業名公表を前提とした特別指導の後、一定の水準に達したとして公表猶予になった企業についても、その後の取組みが充分でない場合は、引き続き指導を継続し、雇用状況によっては企業名の公表を行います。

③ 企業名の再公表を前提とした継続的指導の実施

企業名公表の対象となった企業において、その後の取組みが充分でない場合は、公表後も引き続き、再公表を前提とした継続的指導を行います。

**(9) 解雇の届出（早期の再就職を図るための支援）【ハローワーク】**

障害者の再就職は一般の求職者と比べて困難であるとされているため、ハローワークでは、解雇される障害者に対して、早期再就職の実現に向けて的確かつ迅速な支援を行っています。

このため、全ての事業主は、障害者を解雇する場合（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合又は天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能になったことにより解雇する場合は除く。）には、速やかに障害者を雇用していた事業所を管轄するハローワークに「解雇届」を届け出る必要があります。

届出様式は厚生労働省ホームページでダウンロードできるほか、電子申請も可能です。

問い合わせ先：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部 高齢・障害者業務課

事業主が障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要とされることが多く、経済的負担が伴うことから、雇用義務を履行している事業主と履行していない事業主とでは、その経済的負担に差が生じることとなります。

障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）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務であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の障害者雇用に伴う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。（この制度の実施は、同法律に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行うこととされています。）

具体的には、障害者法定雇用率未達成事業主から納付金を徴収し、その納付金によって調整金や報奨金の支給、障害者の雇入れ又は雇用を継続する事業主などに対する各種助成金の支給を行うこととされています。但し、納付金の納付をもって障害者の雇用義務が免ぜられるものではありません。

※令和5年度より障害者雇用納付金制度に基づく申告申請は、従来の申告申請作成支援シート（マクロ機能付き Excel ファイル）から、インターネットを利用した「電子申告申請システム」に移行しました。原則といたしまして、同システムによるご提出をお願いいたします。

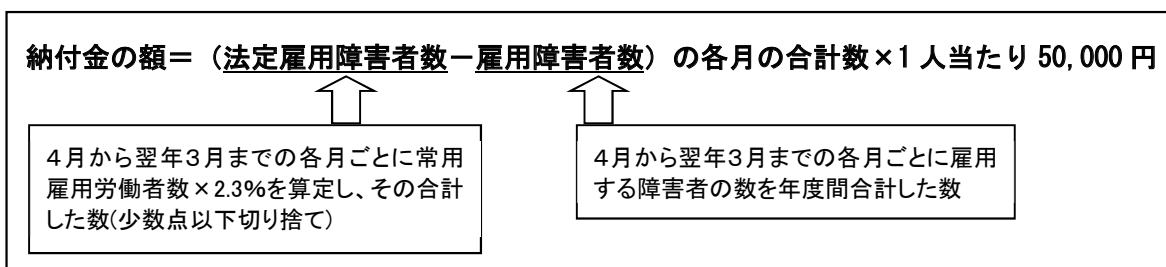
また、電子申告申請システムは24時間利用可能ですが、申告申請書等の送信可能時間は以下のとおりとなります。申告申請期限直前はシステムが混み合うことが予想されますので、お早めの申告申請をお願いいたします。

- ・令和5年4月1日～5月15日 5:00～23:00（土日祝日含む）
- ・令和5年5月16日以降 9:30～17:00（土日祝日除く）

### （1）納付金の納付

常用雇用労働者の総数が100人を超える事業主に納付金の申告義務があります。そして、雇用障害者数が法定雇用障害者数を下回っている場合には、申告とともに納付金の納付が必要です。

納付金の額は、年度ごとに法定雇用障害者不足数の各月の合計数に1人当たり月額50,000円を掛けた合計額となります。なお、納付金の額の計算式は、下記の通りです。



上記により算出し、翌年度(令和5年度申告の場合)の4月1日から5月15日までの間に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に対し所定の方法により申告・納付していただきます。

※令和5年度の申告の対象期間は令和4年4月～令和5年3月となります。

### （2）調整金の支給

常用雇用労働者の総数が100人を超える事業主で納付金の申告が必要な事業主のうち、雇用障害者数が法定雇用障害者数を超過している事業主に対し、当該事業主からの申請に基づき、法定雇用障害者数を超過して雇用している障害者1人当たり月額27,000円を支給します。

**調整金の額 = (雇用障害者数 - 法定雇用障害者数) の各月の合計数 × 1人当たり 27,000円**

### (3) 報奨金の支給

常用雇用労働者数の総数が100人以下である月が8か月以上ある事業主であって、一定数(年度における各月ごとの常用労働者の4%の合計数又は72人のいずれか多い数)を超える障害者を雇用している事業主に対し、当該事業主からの申請を受けて、その一定数を超えて雇用している障害者1人当たり月額21,000円を支給します。

**報奨金の額 = (B - A) × 1人当たり21,000円**

A → 「各月ごとの常用雇用労働者数に100分の4を乗じて得た数(1人未満端数切り捨て)の合計数」又は「72人」のいずれか多い数

B → 各月ごとの雇用障害者数のカウント合計数

### (4) 調整金、報奨金の支給申請手続き

調整金又は報奨金の支給を受けようとする事業主は、年度ごとに、所定の支給申請書を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(埼玉支部高齢・障害者業務課(P42))が窓口となります。)に提出します。

※令和5年度の申請期限は以下の通りです。

- ・調整金申請：令和5年4月1日～5月15日
- ・報奨金申請：令和5年4月1日～7月31日

### (5) 在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金

在宅就業障害者への仕事の発注を奨励し、障害者の在宅就業を支援するため、在宅就業障害者に仕事を発注した事業主に対して、納付金申告事業主には在宅就業障害者特例調整金、報奨金申請対象事業主には在宅就業障害者特例報奨金が支給されます。

また、事業主が在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、在宅就業障害者特例調整金又は在宅就業障害者特例報奨金が支給されます。

#### ※ 在宅就業障害者とは

自宅のほか、障害者が業務を実施するために必要となる施設及び設備を有する場所、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等が行われる場所、障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所その他これらに類する場所において、物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務を自ら行う障害者です。

#### ① 在宅就業障害者特例調整金の支給

##### イ 支給額

在宅就業障害者特例調整金の額は、「調整額(21,000円)」に「事業主が当該年度に支払った在宅就業障害者への支払総額を評価額(35万円)で除して得た数」を乗じて得た額となります。

なお、**法定雇用率未達成企業(常用雇用労働者が100人を超える)**については、**在宅就業障害者特例調整金の額に応じて、障害者雇用納付金が減額されます。**

##### ロ 支給要件及び制限

① **支給申請対象事業主は、納付金の申告が必要な事業主**であって、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し仕事を発注した事業主です。



- ② 在宅就業障害者特例調整金の支給限度額は、「在宅就業単位調整額（21,000円）×各月における当該事業主の雇用する身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用雇用労働者の数の年間合計数」となっております。

ハ 支給申請期間及び支給時期

- ① 支給申請期間は、年度ごとに4月1日から5月15日まで

- ② 支給時期は、10月1日から12月31日までの間

② 在宅就業障害者特例報奨金の支給

イ 支給額

在宅就業障害者特例報奨金の額は、「報奨額（17,000円）に「事業主が当該年度に支払った在宅就業障害者への支払総額を評価額（35万円）で除して得た数」を乗じて得た額となります。

ロ 支給要件及び制限

- ① **支給申請対象事業主は、報奨金申請対象事業主**であって、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し仕事を発注し、業務の対価を支払った事業主です。

- ② 在宅就業障害者特例報奨金の限度額は、「在宅就業単位報奨額（17,000円）×各月における当該事業主の雇用する身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用雇用労働者の数の年間の合計数」となっております。

ハ 支給申請期間及び支給時期

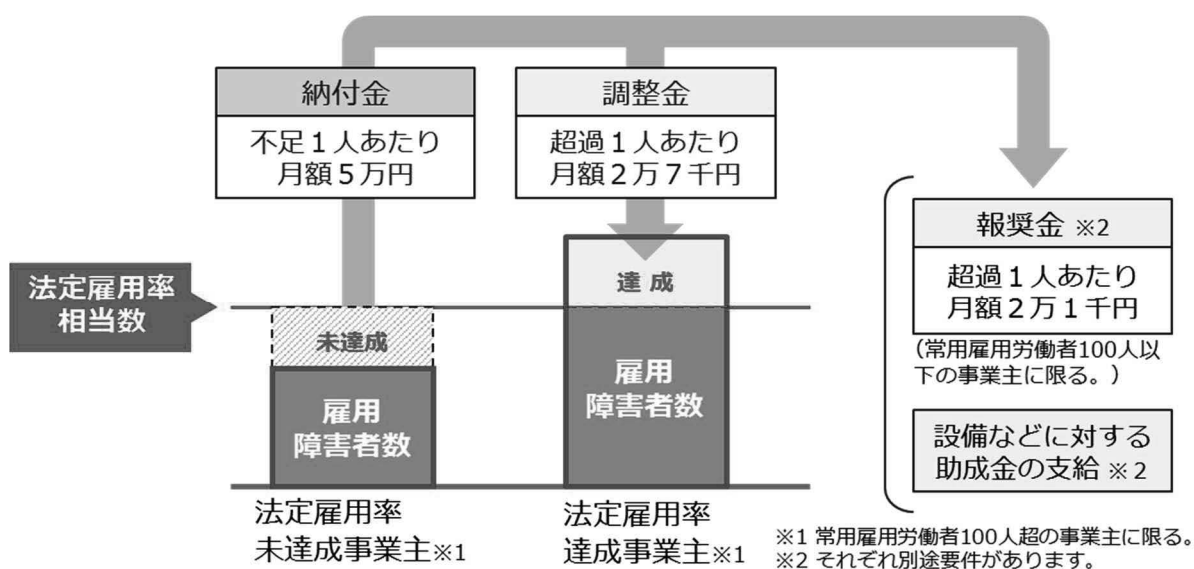
- ① 支給申請期間は、年度ごとに4月1日から7月31日まで

- ② 支給時期は、10月1日から12月31日までの間

③ 在宅就業支援団体

在宅就業支援団体は、在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた団体です。

埼玉県内では「社会福祉法人埼玉福祉事業協会（所在地：さいたま市西区塚本町1-94-1）」が登録されています。



## (6) 特例給付金の支給

特に短い時間であれば働くことができる障害者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者）である労働者を雇用する事業主に対する支援として、「特例給付金」が支給されます。

- ① 支給対象となる障害者  
1年を超えて雇用される障害者（見込みを含む）であって、申請対象期間に週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満で雇用した障害者
- ② 支給額  
申請対象期間中に雇用した対象障害者の実人月数（注 1）×支給単価（注 2）  
（注 1）週所定労働時間 20 時間以上の障害者の人月数が上限となります。  
（注 2）支給単価（対象障害者 1 人当たり月額）は、週所定労働時間 20 時間以上の労働者の総数に応じ、
- |             |         |
|-------------|---------|
| 100 人超の事業主  | 7,000 円 |
| 100 人以下の事業主 | 5,000 円 |
- ③ 申請期間  
週所定労働時間 20 時間以上の労働者の総数が  
100 人超の事業主 4 月 1 日から 5 月 15 日まで  
100 人以下の事業主 4 月 1 日から 7 月 31 日まで
- ④ 支給時期  
10 月 1 日から 12 月 31 日までの間

## 5 障害者雇用促進法の主な改正について

施行日	改正内容
平成30年 4月1日	① 障害者の法定雇用率を2.2%に引き上げ ○ 障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わる ○ 法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、一定の条件を満たした精神障害者である短時間労働者の算定方法が、1人をもって0.5人とみなしていたところ、1人をもって1人とみなす時限的な特例措置を設けることとなる
令和2年 4月1日	② 週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の創設 ③ 「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」の創設
令和3年 3月1日	④ 障害者の法定雇用率を2.3%に引き上げ (参考) ○ 国、地方公共団体等 (2.5%→ <u>2.6%</u> ) ○ 都道府県等の教育委員会 (2.4%→ <u>2.5%</u> )
令和5年 4月1日	⑤ 精神障害者の算定特例の延長 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、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できることとなる。
令和6年 4月1日	⑥ 障害者雇用率を2.5%に引き上げ (参考) ○ 国、地方公共団体等 (2.6%→ <u>2.8%</u> ) ○ 都道府県等の教育委員会 (2.5%→ <u>2.7%</u> ) ⑦ 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こととなる。
令和7年 4月1日	⑧ 除外率の引き下げ 除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げることとなる。
令和8年 7月1日	⑨ 障害者雇用率を2.7%に引き上げ (参考) ○ 国、地方公共団体等 (2.8%→ <u>3.0%</u> ) ○ 都道府県等の教育委員会 (2.7%→ <u>2.9%</u> )

## 6

## 障害者手帳所持者の状況

## 1. 身体障害者手帳所持者数（各年度末）

（単位：人）

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
1 級	68,216 (34.5%)	72,808 (35.3%)	71,441 (35.0%)
2 級	32,097 (16.2%)	30,634 (14.9%)	29,450 (14.4%)
3 級	33,183 (16.8%)	33,417 (16.2%)	32,285 (15.8%)
4 級	44,229 (22.3%)	47,912 (23.2%)	49,101 (24.1%)
5 級	10,681 (5.4%)	11,154 (5.4%)	10,774 (5.3%)
6 級	9,593 (4.8%)	10,305 (5.0%)	10,832 (5.3%)
合 計	197,999	206,230	203,883

## 2. 療育手帳所持者数（各年度末）

（単位：人）

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
㊤	8,468 (22.4%)	9,676 (21.0%)	10,583 (19.4%)
A	9,721 (25.8%)	10,533 (22.8%)	11,602 (21.3%)
B	11,137 (29.5%)	13,286 (28.8%)	15,391 (28.2%)
C	8,403 (22.3%)	12,629 (27.4%)	16,944 (31.1%)
合 計	37,729	46,124	54,520

## 3. 精神障害者保健福祉手帳所持者数（各年度末）

（単位：人）

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
1 級	3,187 (9.9%)	4,128 (8.5%)	5,579 (7.9%)
2 級	20,822 (64.7%)	30,047 (61.9%)	41,382 (58.9%)
3 級	8,170 (25.4%)	14,361 (29.6%)	23,349 (33.2%)
合 計	32,179	48,536	70,310

※（ ）内は構成比（小数点第2位を四捨五入しているため100%とならない場合がある。）

（資料出所：埼玉県福祉部障害者福祉推進課）

# 7 障害者雇用の現状

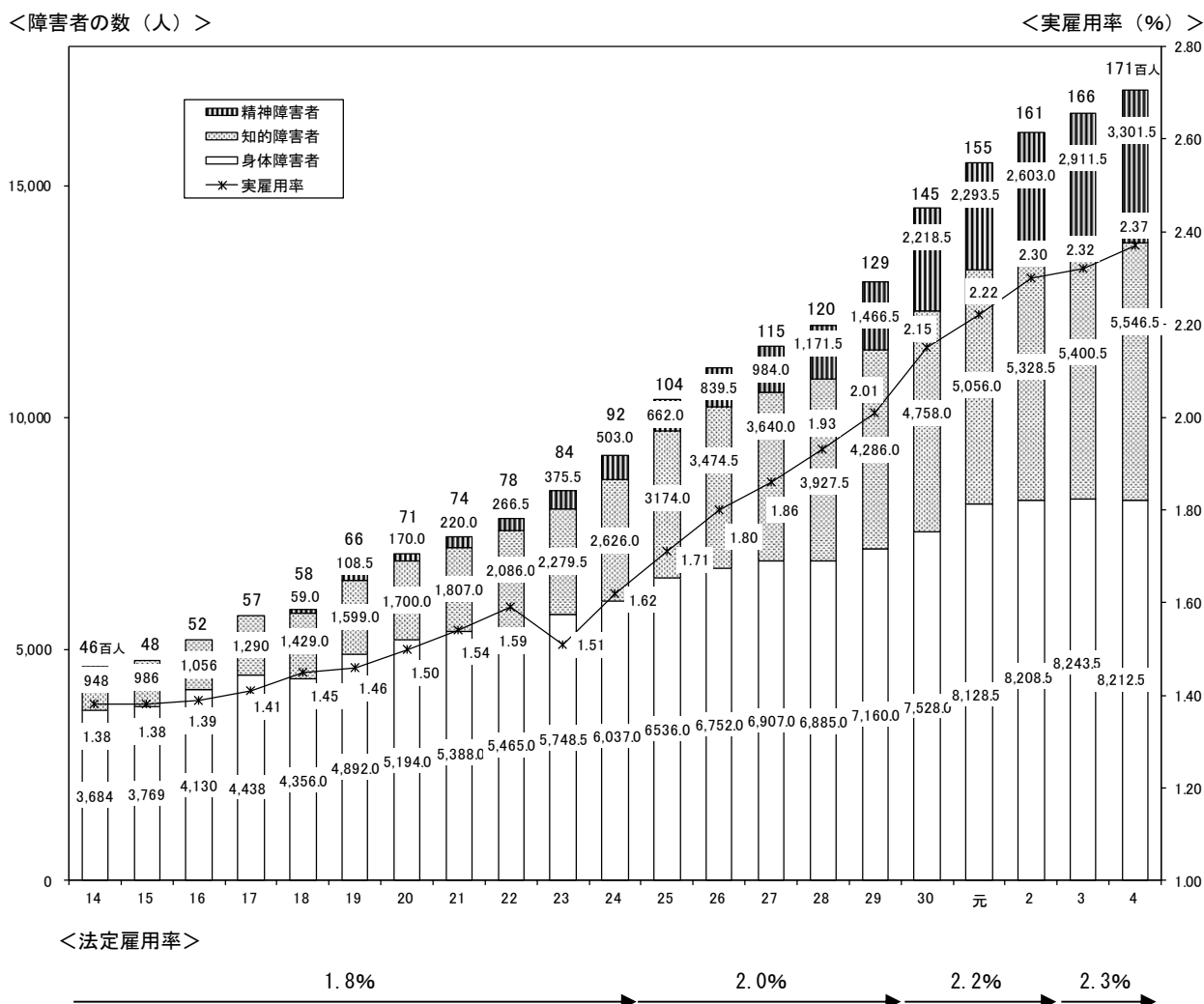
埼玉県内に本社をおく民間企業や公的機関などの令和4年6月1日現在における障害者の雇用状況の概要は以下のとおりです。※記者発表全文は埼玉労働局HP→ニュース&トピックス→報道発表資料に掲載

## (1) 埼玉県内の民間企業における雇用状況（各年6月1日現在）

	令和4年	令和3年	対前年増減
雇用障害者数	17,060.5人	16,555.5人	+505.0人
実雇用率	2.37%	2.32%	+0.05%
法定雇用率達成企業割合	48.8%	47.8%	+1.0%
法定雇用率未達成企業	1,913社	1,904社	+9社

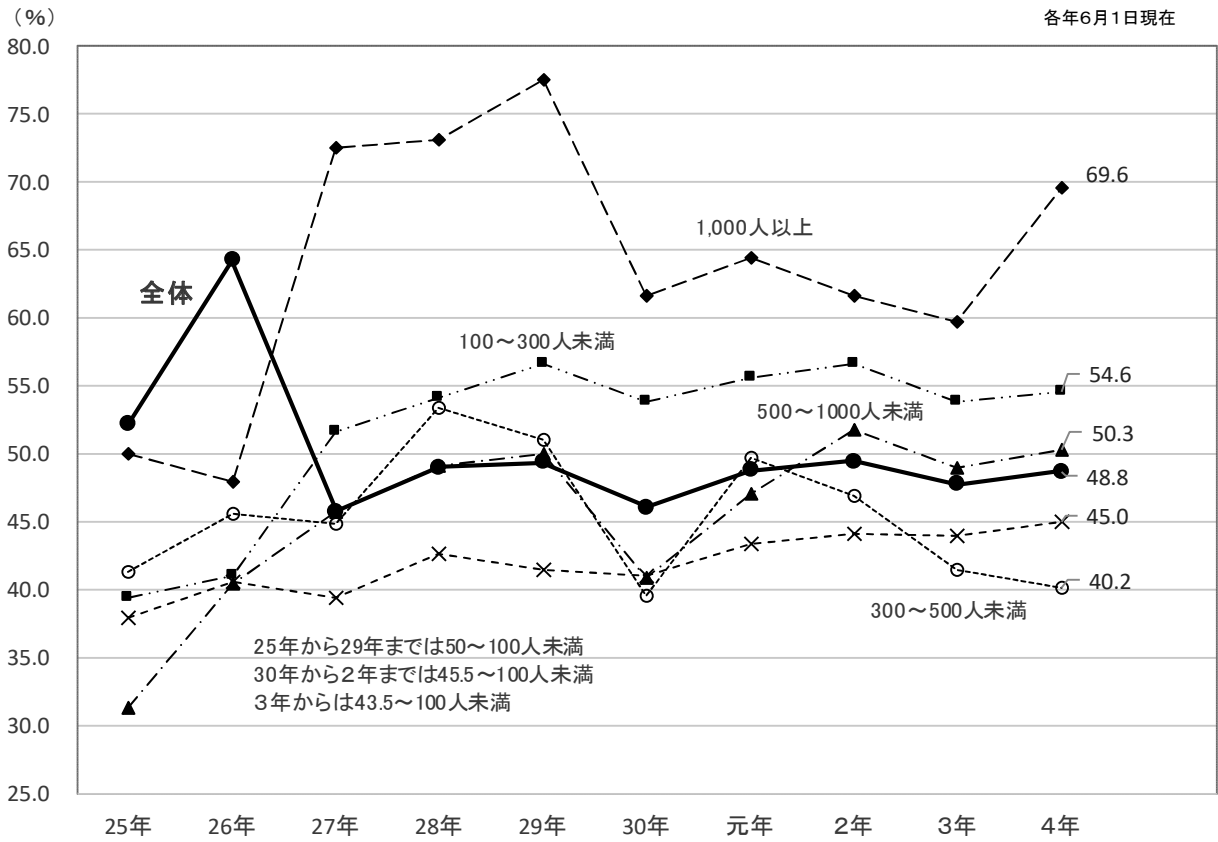
	26年	27年	28年	29年	30年	元年	2年	3年	4年
埼玉県内の実雇用率	1.80%	1.86%	1.93%	2.01%	2.15%	2.22%	2.30%	2.32%	<b>2.37%</b>
全国の実雇用率	1.82%	1.88%	1.92%	1.97%	2.05%	2.11%	2.15%	2.20%	<b>2.25%</b>
全国順位	31位	33位	30位	28位	25位	24位	18位	22位	<b>24位</b>

### ○ 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移

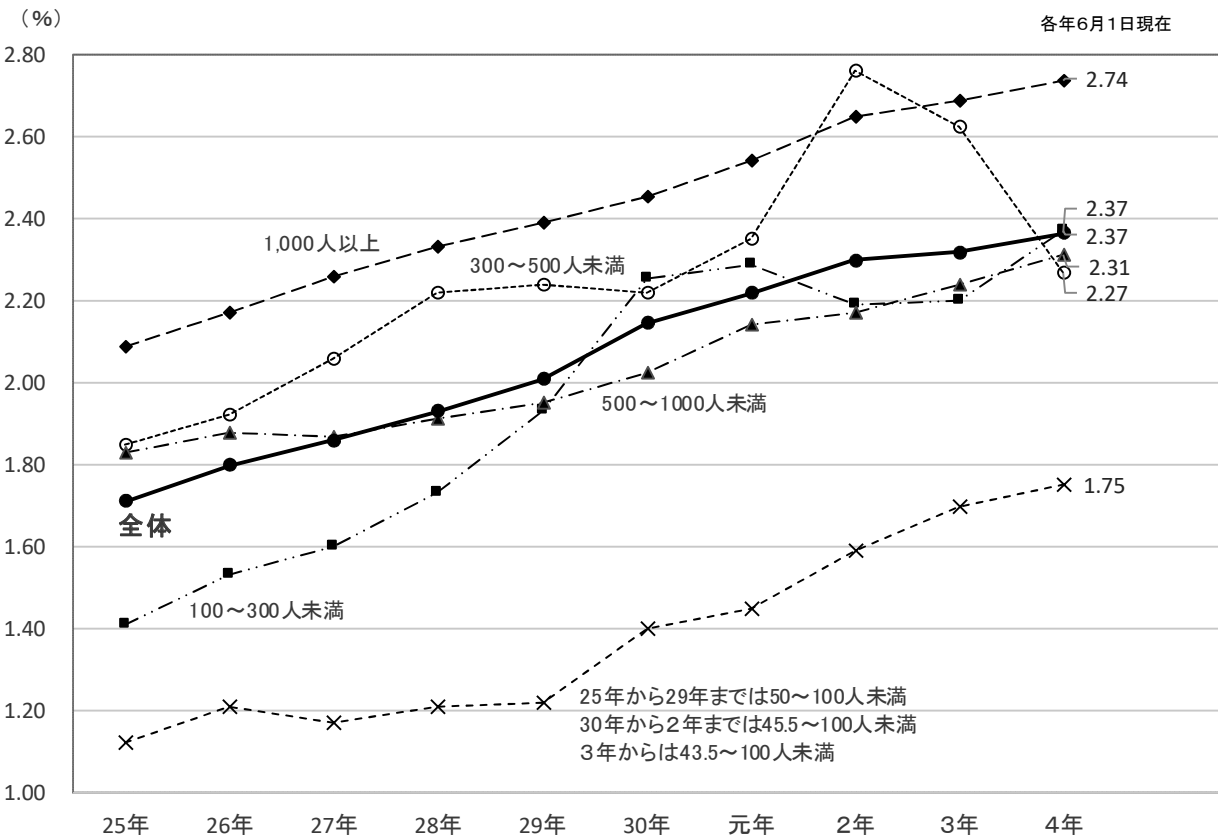


# ① 企業規模別の状況

## ○ 達成企業割合

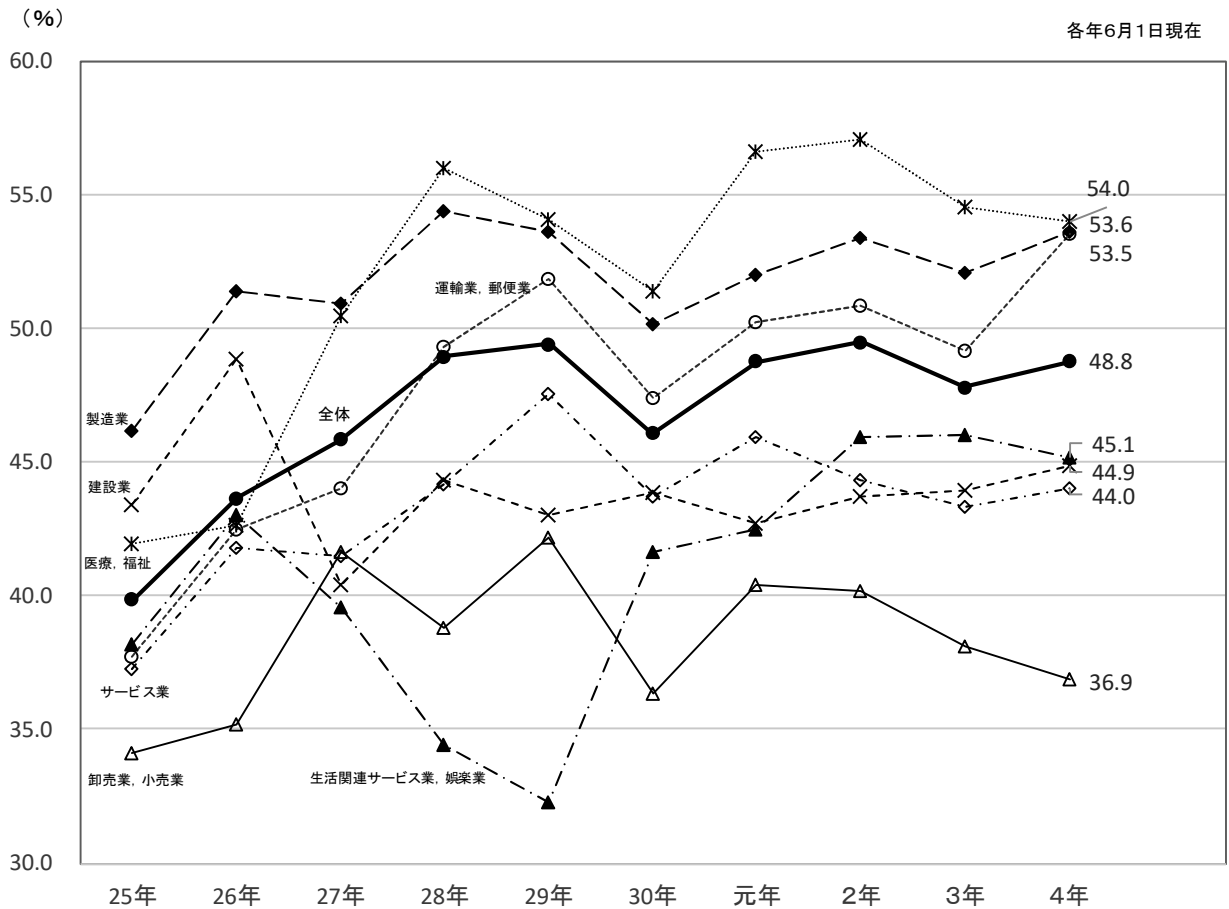


## ○ 実雇用率

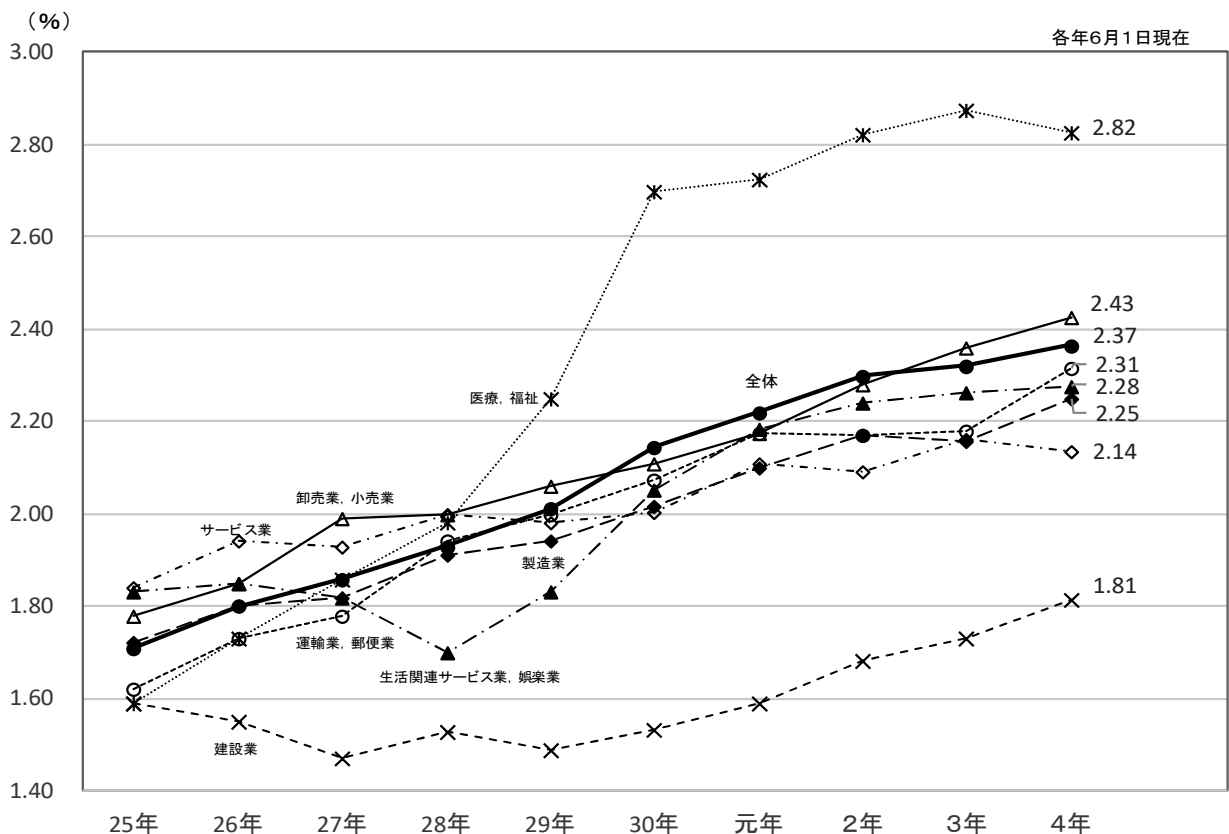


## ② 産業別の状況（漁業は対象企業がないため、下記から除外）

### ○ 達成企業割合



### ○ 実雇用率



## (2) 埼玉県内の障害者の職業紹介状況等（令和3年度）

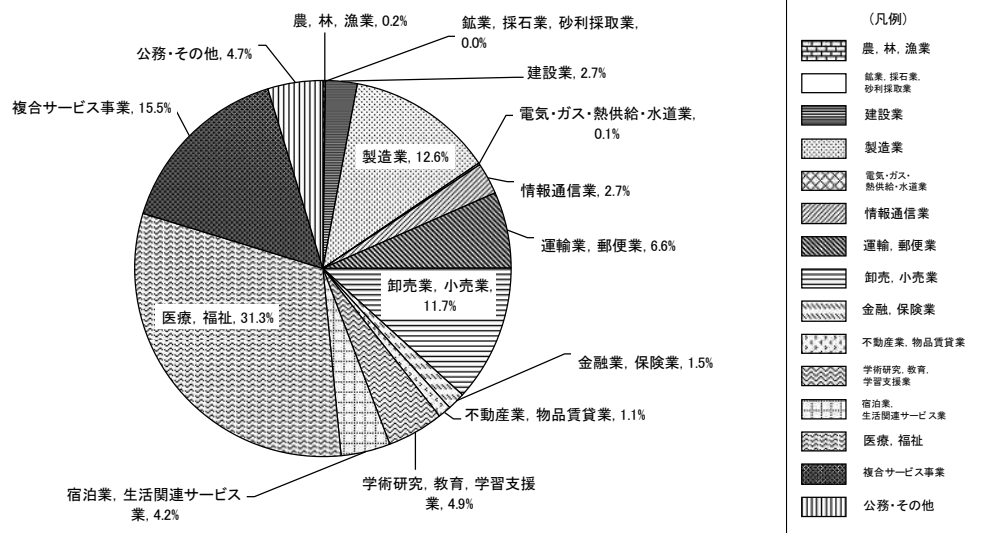
※記者発表全文は埼玉労働局HP→ニュース&トピックス→報道発表資料に掲載

- 新規求職申込件数は11,416件で、対前年度比11.3%の増となった。
- 就職件数は4,099件で、対前年度比16.1%の増となった。
- 就職率(就職件数/新規求職申込件数)は35.9%で、対前年度差1.5ポイントの増となった。

	就職件数(件)	対前年度差(比)	就職率(%) (対前年度差)
身体障害者	810	176件増(27.8%増)	31.1(5.5ポイント増)
知的障害者	931	103件増(12.4%増)	55.9(0.8ポイント増)
精神障害者	1,860	174件増(10.3%増)	33.0(1.1ポイント減)
その他の障害者	498	115件増(30.0%増)	32.9(4.4ポイント増)
合計	4,099	568件増(16.1%増)	35.9(1.5ポイント増)

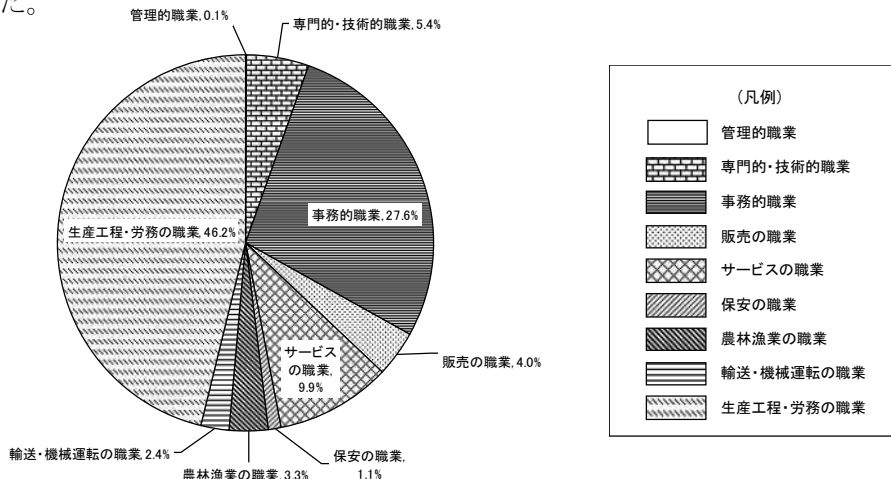
### ① 産業別の就職状況

- 産業別の就職件数は、多い順に、「医療、福祉」(1,282件、構成比31.3%)、「複合サービス事業・サービス業」(637件、同15.5%)、「製造業」(517件、同12.6%)、「卸売業、小売業」(481件、同11.7%)となった。



### 職業別の就職状況

- 職業別の就職件数は、多い順に、「生産工程・労務の職業」(1,893件、構成比46.2%)、「事務的職業」(1,132件、同27.6%)、「サービスの職業」(407件、9.9%)となった。





## 8 各種雇用関係助成金

国及び県では、障害者の雇用を促進するために様々な援助制度を設けています。

各種助成金等の制度の詳しい支給要件等は担当の機関へお問い合わせください。

主な助成金	コース	担当機関（お問い合わせ先）	
(1) トライアル雇用助成金	① 障害者トライアルコース	ハローワーク	→P19
	② 障害者短時間トライアルコース		→P20
(2) 特定求職者雇用開発助成金	① 特定就職困難者コース	ハローワーク	→P21
	② 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク	→P23
(3) キャリアアップ助成金	障害者正社員化コース	埼玉労働局	→P23
(4) その他のハローワーク又は埼玉労働局が担当する助成金		ハローワーク、埼玉労働局	→P23
(5) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金等		独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部	→P24

※特例給付金について「4 障害者雇用納付金制度」をご覧ください。

### (1) トライアル雇用助成金【ハローワーク】

#### ① 障害者トライアルコース

障害者トライアル雇用は、障害者を試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、継続雇用への移行のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。

障害者トライアル雇用求人事前にハローワーク等に提出し、これらの紹介によって、対象者を有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合、助成金を受けることができます。

#### ○ 雇用期間と助成金の支給額

- ・雇用期間は原則3か月間。

ただし、身体障害者（重度を除く）及び知的障害者（重度を除く）については、対象者と事業主との合意により1か月間または2か月間にすることが可能です。（この場合、期間を3か月に延長することはできません。）

助成額は1人につき月額最大4万円（最長3か月間）となります。

- ・精神障害者の雇用期間は原則6か月以上12か月以内。

対象者と事業主の合意により①当初の期間を12か月まで延長することや、②3か月以上5か月以内として開始することが可能です。（②の場合は期間を延長することはできません。）

助成額は1人につき雇用後3か月間は月額最大8万円、4か月目から6か月目は月額最大4万円となります。（6か月を超えて実施した場合でも助成額は6か月間分です。）

#### ○ 障害者トライアル雇用の対象となる方

「障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号」に規定する障害者に該当する方（障害の原因や種類は問いません）で、次のいずれかの要件を満たし、紹介日に障害者トライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望している
- 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- 紹介日の前日時点で、離職している期間が6か月を超えている
- 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

※紹介日時点で、次に該当する方は障害者トライアル雇用の対象者にはなりません。

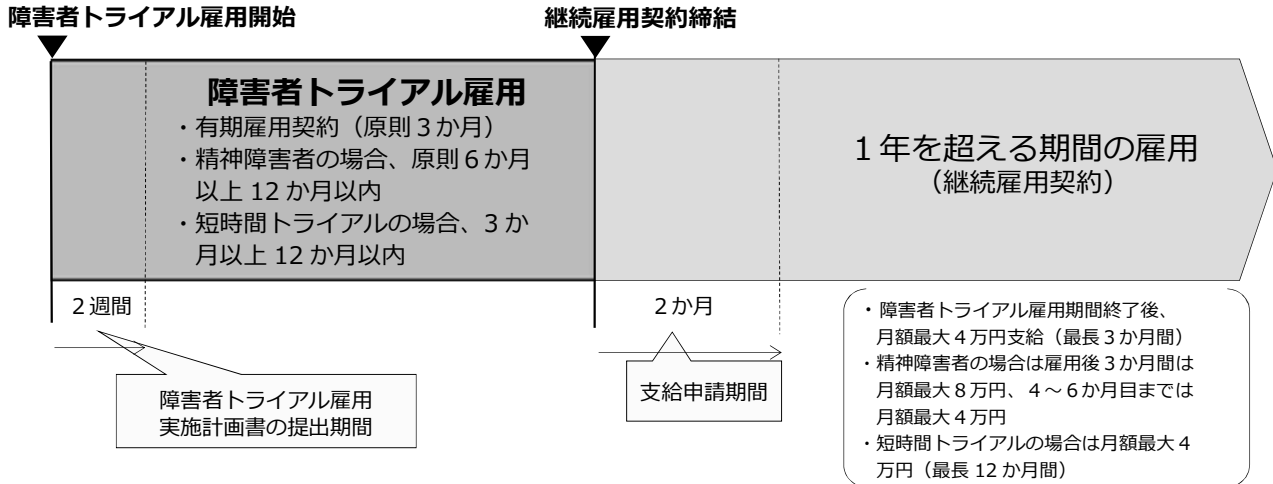
- ・継続雇用されている人（重度身体障害者、重度知的障害者や45歳以上の身体障害者・知的障害者、精神障害者は対象となります）
- ・自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人で、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の人
- ・学校に在籍中で卒業していない人（卒業年度の1月1日以降も卒業後の内定がない人は対象となります）
- ・他の事業所で障害者トライアル雇用期間中の人

## ② 障害者短時間トライアルコース

精神障害者や発達障害者で、1週間に20時間以上の就業時間での勤務が難しい人を雇用する場合に、短時間（10～20時間）の試用雇用から開始し、障害者の職場への適応状況や体調などに応じてトライアル雇用期間中に20時間以上の就労を目指すものです。

- 助成金の支給額は、1人当たり、月額最大4万円（最長12か月間）
- 障害者短時間トライアル雇用専用求人への提出が必要です。

### 「障害者トライアル雇用」のイメージ ハローワーク等から紹介を受けた場合



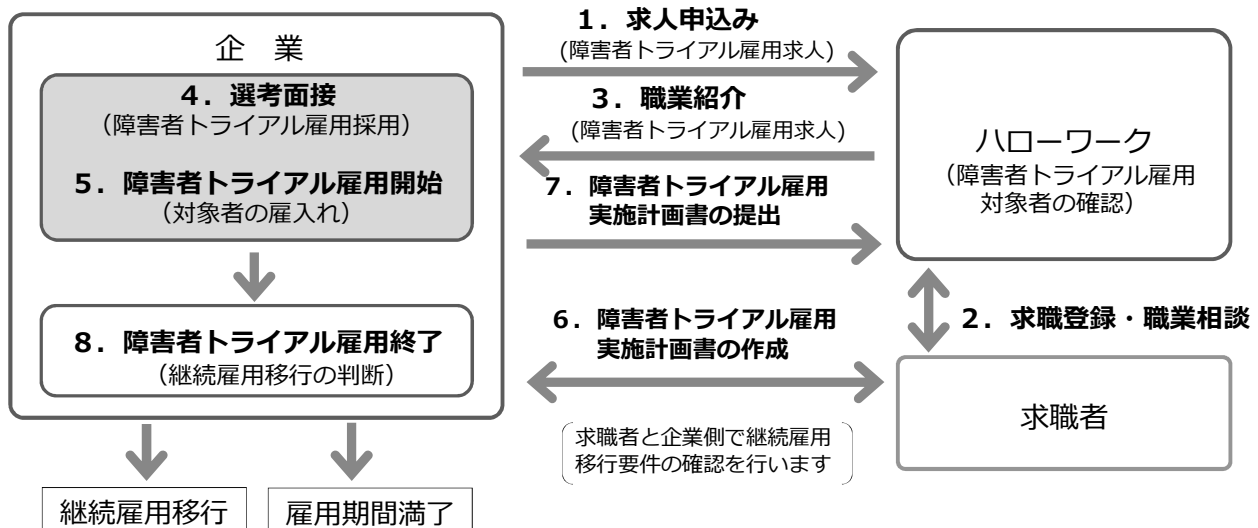
※障害者トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。

※実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。

※助成金を受給するためには、障害者トライアル雇用終了日の翌日から起算して2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局（埼玉県の場合はハローワーク）に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますので、ご注意ください。

※障害者トライアル雇用の途中で継続雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合は、支給申請期間も変わりますので、速やかに対象者を紹介したハローワークへ連絡してください。

### 「障害者トライアル雇用」の仕組み ハローワークから紹介を受けた場合



#### <ご注意>

- ◆ 求人数を超えた障害者トライアル雇用は実施できません。
  - ◆ 障害者トライアル雇用対象者の選考は、書類ではなく面接で行うようにしてください。
  - ◆ 障害者トライアル雇用求人への選考中の人数が求人数の5倍を超える場合は、それ以降の障害者トライアル雇用としての紹介は行いません。
  - ◆ 労働者派遣又は出向を前提とした求人は、原則としてトライアル雇用求人とすることができません。
- ※この他にも支給要件があります。詳しくは、事業所管轄のハローワークまでお問い合わせください。

## (2) 特定求職者雇用開発助成金【ハローワーク】

障害者・高齢者など、特に就職が困難とされる方の雇用機会の増大を図るため、これらの方をハローワーク等の紹介により、雇用保険被保険者かつ継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成するものです。障害者などを対象とする「特定就職困難者コース」、65歳以上の高齢者を対象とする「生涯現役コース」など、対象者の種類に応じた複数のコースが用意されています。

### ① 特定就職困難者コース

身体障害者、知的障害者又は精神障害者をハローワーク等の紹介により、雇用保険被保険者かつ継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、その雇い入れた者に支払った賃金の一部を助成するものです。雇い入れから6か月ごとに区分した期間を支給対象期として、下表の金額が支給対象期ごとに2～6回に分けて支給されます。

また、このコースは母子家庭の母や60歳以上の高齢者などの就職困難者も対象となる場合があります。

### ○ 助成金額と助成対象期間

( )内は中小企業以外の企業に対する助成額・助成対象期間

		総支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間を除く	身体・知的障害者	120(50)万円	2年(1年)	30万円×4期 (25万円×2期)
	重度身体・知的障害者 精神障害者 45歳以上の障害者	240(100)万円	3年 (1年6か月)	40万円×6期 (33万円×3期※) ※第3期は34万円
短時間	障害者	80(30)万円	2年(1年)	20万円×4期 (15万円×2期)

(注1)「精神障害者」とは、次に掲げる者で、症状が安定し、就労可能な状態にあるものをいいます。

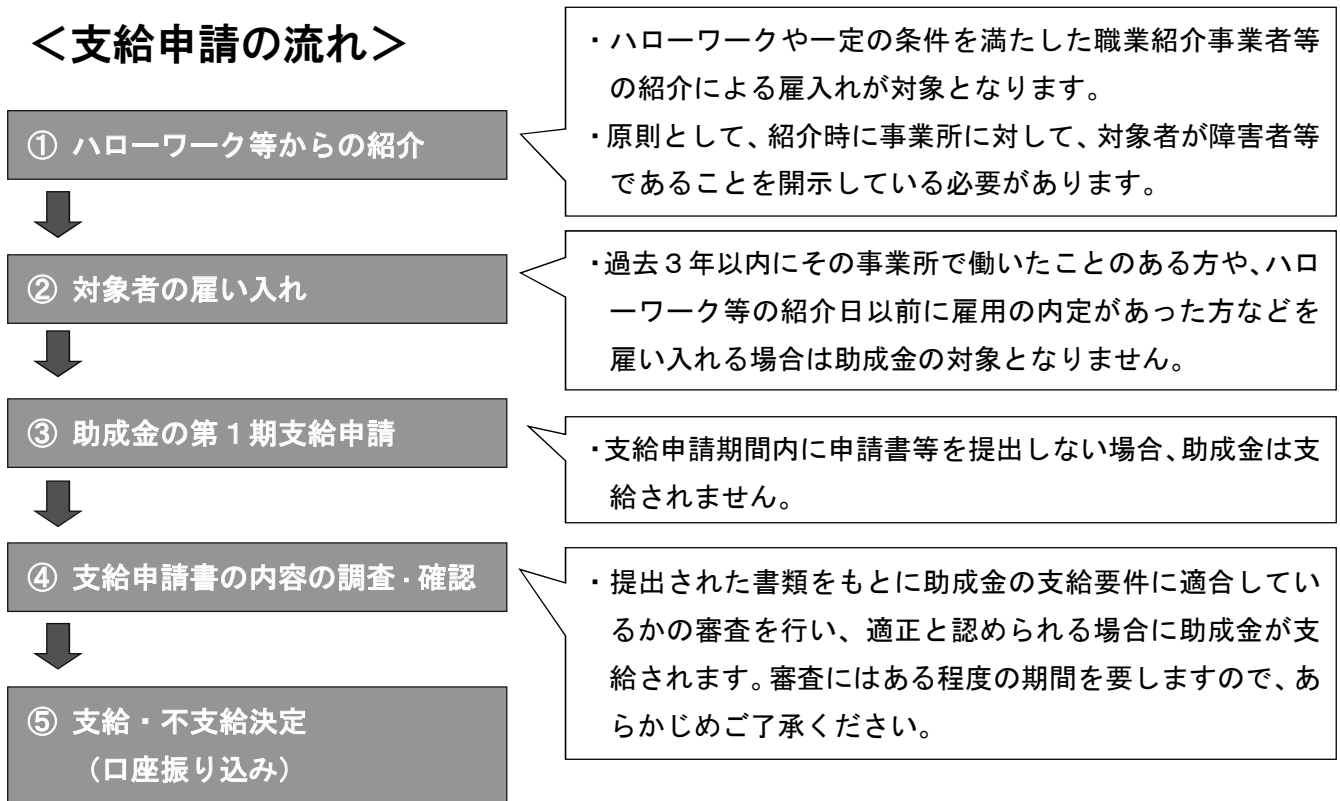
- 1 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- 2 統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者

(注2) 週の所定労働時間が30時間以上の条件で雇い入れる場合、「短時間を除く」の表が適用され、20時間以上30時間未満の場合は「短時間」の表が適用されます。

### ○ 中小企業とは

小売業・飲食店	資本金若しくは出資の総額が5千万円以下又は常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金若しくは出資の総額が5千万円以下又は常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金若しくは出資の総額が1億円以下又は常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金若しくは出資の総額が3億円以下又は常時雇用する労働者数300人以下

## <支給申請の流れ>



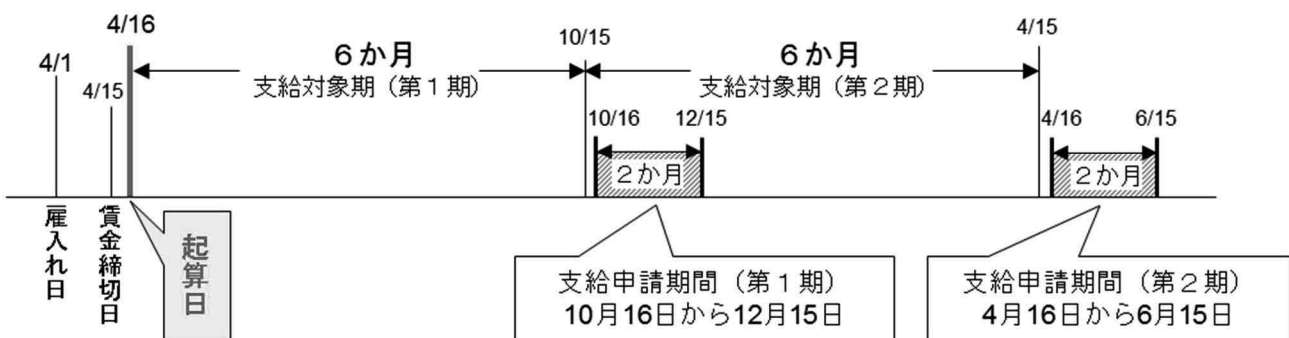
## <支給申請の手続き>

○支給対象期ごとに支給申請を行う必要があります。支給対象期は起算日<sup>\*</sup>から6か月ごとに区切った期間になります。

○支給申請期間は各支給対象期の末日の翌日から2か月以内です。

<sup>\*</sup>起算日とは雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日となります。ただし、賃金締切日当日に雇い入れた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日となります。

### 【例：4月1日に中小企業事業主が対象者を雇い入れた場合】



※ 対象労働者が支給対象期の途中または支給決定までに離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。

※ 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金の支給を受けることはできません。

## ② 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者や難病のある方をハローワーク等の紹介により、雇用保険被保険者かつ継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、その雇い入れた者に支払った賃金の一部を助成するものです。発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進し、職業生活上の課題を把握することを目的としており、事業主には雇入れた方に対する配慮事項等について報告して頂きます。また、雇入れから約6か月後を目途にハローワークの職員等が職場適応支援のため職場訪問を行います。助成金の支給の流れは特定就職困難者コースと同様です。

### ○ 助成金額と助成対象期間

( )内は中小企業以外の企業に対する助成額・助成対象期間

	総支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外	120 (50) 万円	2年 (1年)	30万円×4期 (25万円×2期)
短時間労働者	80 (30) 万円	2年 (1年)	20万円×4期 (15万円×2期)

※対象となる難治性疾患については、厚生労働省ホームページ掲載のリーフレットをご覧ください。

## (3) キャリアアップ助成金 (障害者正社員化コース) 【埼玉労働局】

キャリアアップ助成金 (障害者正社員化コース) では、障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、次の①または②のいずれかを継続的に講じた場合に助成します。

- ① 有期雇用労働者を正規雇用労働者等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等に転換すること

### ○ 助成金額と助成対象期間

( )内は中小企業以外の企業に対する助成額・助成対象期間

	措置内容	総支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
重度身体障害者、 重度知的障害者 および精神障害者	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)
	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)
	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、 重度以外の知的障害者、発達 障害者、難病患者、高次脳 機能障害と診断された者	有期雇用から正規雇用への転換	90万円 (67.5) 万円	1年 (1年)	45万円×2期 (33.5万円※×2期) ※第2期の支給額は34万円
	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)
	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ヶ月を第1期、次の6ヶ月を第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。

## (4) その他ハローワーク又は埼玉労働局が担当する助成金

上記の助成金のほかにも、ハローワーク及び埼玉労働局では様々な雇用関係助成金を取り扱っております。詳しくは、厚生労働省HPをご覧ください。最寄りのハローワーク又は労働局にお問い合わせください。

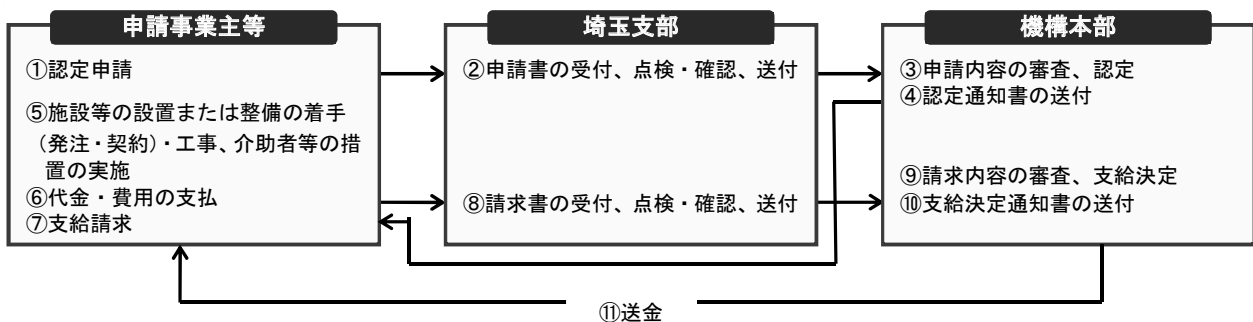
**(5) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金等 (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部高齢・障害者業務課)**

障害者各人の能力と適性を十分に引き出すため、施設・設備の整備や、雇用管理を図るために特別な措置を行うことが必要な場合があります。これらの措置を行うことにより生じる経済的負担の調整ならびに障害者の雇用の促進および継続を図るため、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」(以下「機構」)が予算の範囲内で支給するものです。各種助成金の内容、支給に係る要件等の詳細は、機構ホームページに掲載しています。(https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/)

助成金	内容
1 障害者作業施設設置等助成金	障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業を容易にするために配慮された作業設備の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。
2 障害者福祉施設設置等助成金	障害者を労働者として継続して雇用している事業主またはその事業主が加入している事業主の団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。
3 障害者介助等助成金	事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。 職場介助者の配置・委嘱の外、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱や障害者相談窓口担当者の増配置等が対象となります。
4 重度障害者等通勤対策助成金	重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるまたは継続して雇用する事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主の団体が、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合にその費用の一部を助成するものです。
5 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成するものです。
6 職場適応援助者助成金	対象障害者の職場適応のために(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが作成または承認する支援計画において必要と認められた支援を、訪問型職場適応援助者または企業在籍型職場適応援助者に行わせた場合に支給するものです。
7・8 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金・通勤援助助成金	市町村等が「就業中の支援が必要」と認めた障害者を雇用する事業主が、障害者が行う業務の介助や通勤の援助を重度訪問介護等サービス事業者に委託する場合に、委託費用に係る助成金を支給するものです。

(注) 上欄の内容は、令和5年4月1日現在のものです。また、受給するためには、定められた要件を満たす必要があります。

**手続の流れ図**



※ 認定申請や支給請求には、助成金ごとに期限があり、期限内に申請するだけでなく、要件に合致している必要がありますので、助成金の活用をお考えの場合には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部障害者業務課へご相談ください。

ハローワークでは、障害のある方が従事する職務の検討から職場定着（採用後の支援）までの各段階における支援を関係機関と連携して実施しております。

## 1 職務の検討

### (1) ハローワークに相談する (P38・84)

障害者雇用を進めていただくために、関係機関と連携して以下の支援を行っています。

- ① 各ハローワーク配置の担当職員による個別相談
- ② 企業向けチーム支援 (P39・76)
- ③ 先進企業や支援機関見学会等の開催

### (2) 他社の雇用事例等を知る

#### ① 障害者雇用事例リファレンスサービス【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 P42】

創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を URL : <https://www.ref.jeed.go.jp> で紹介しています。業種や障害種別、事業所規模などを指定して検索出来ます。



#### ② 障害者雇用ハンドブック・マニュアル・DVD等【①と同様】

障害者雇用マニュアルや好事例、動画を紹介しています。

また、障害者雇用への理解を深めていただくためのDVDを無料で貸し出しています。URL : <https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>

#### ③ 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度 (もにす)【ハローワーク P84】

中小事業主（常時雇用する労働者数が300人以下）の障害者雇用の取り組みを促進するため、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度が始まりました。

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付けることができ、障害者雇用の取り組みが優良であることをPRすることができるほか、日本政策金融公庫による低利融資や地方公共団体の公共調達等における加点が受けられる場合があります。…詳しい制度の内容は、P82をご確認ください。



と も に す す む

共に進むという言葉と、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けました。

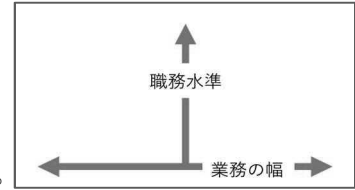
#### 【認定企業一覧】

No.	事業主名	所在地	業種	認定日
1	社会福祉法人 両宜会	深谷市	社会福祉	R3.3.5
2	有限会社 ノア	富士見市	クリーニング業	R3.7.30
3	株式会社 長谷川製作所	草加市	その他製造業	R3.10.6
4	秩父テック 株式会社	秩父市	その他製造業	R4.6.22
5	NXTトランスポートサービス株式会社	三郷市	貨物運送取扱業	R4.7.7
6	株式会社 カインズ・ビジネスサービス	本庄市	その他のサービス業	R4.9.27
7	株式会社 多田紙工	さいたま市	印刷・同関連業	R4.12.5
8	株式会社 彩玉舗道	久喜市	舗装工事業	R5.1.12
9	株式会社 テスココンポ	行田市	流通加工業	R5.1.17
10	リハプライム 株式会社	さいたま市	介護事業	R5.2.15
11	株式会社ユーコム	所沢市	各種物品賃貸業	R5.3.24

### (3) 障害者が従事する職務を検討する

#### (例1) 就業経験がある方（経験分野からのステップアップ）

経験のある分野に専念・特化できるようにする方法や、求められる職務の水準に向けて、一定の時間をかけて業務の幅を広げていき、未経験分野を少しずつ担当していく方法などがあります。



#### (例2) 就業経験が少ない方（定型業務からのステップアップ）

##### ①社内に障害のある方が従事できる業務がある場合

当初の業務として、専門知識を必要としない、判断基準が明確な定型業務（下記表を参照）を検討する。

また、一人ひとりの特性に応じて、職務内容、指示方法、労働時間、休憩時間、作業環境、使用機器等の配慮を行うことで就業の可能性を広げることができます。

当初の業務に慣れた段階で他の業務を組み合わせる等、職域拡大に向けたステップアップを支援します。

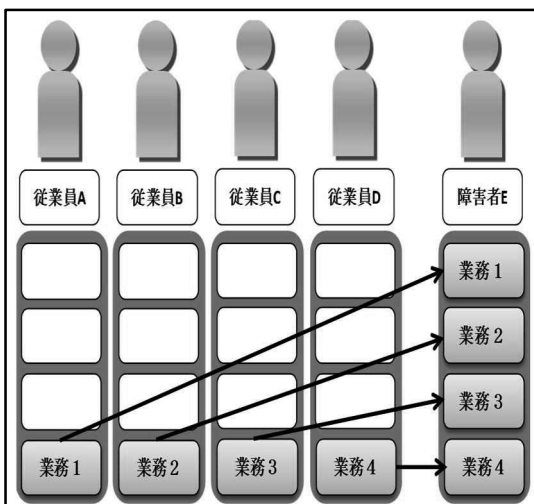


領域	定型作業例				
事務部門	社内郵便物の仕分け	資料の封入	現業部門 ・生産 ・物流 ・販売 ・飲食店等	段ボールの組立	部品のバリ取り
	最寄り支店への郵便物・荷物の配達	新聞・雑誌のスクラップ		段ボールの解体	店舗、工場のごみの分別・回収
	郵便局からの荷物の発送	スタンプの押印		カート・かごの清掃	建物・緑地部分の清掃
	領収書の仕分け	タイムカード・給与明細の発送		店舗、トイレ、お客様コーナーの清掃	社用車の洗車
	リサイクルペーパーの仕分け	資料のコピー・ファイリング		容器・食器の洗浄	POPの作成
	数字・氏名等のデータ入力	パンフレットへのちらしの挟み込み		器具・部品の洗浄	社員用休憩室の清掃
	コピー機・プリンターへの用紙補充	伝票のファイリング		製品のラベル貼り	駐車場の清掃・ごみ拾い
	シュレッダーによる機密文書裁断	会議室のテーブルのセット			
	ダイレクトメールの封入	事務所の清掃・ごみ回収			
	名刺の作成・印刷	社用車の洗車			
	文書のスキャニング・保存	給茶器のメンテナンス			

##### ②社内に障害のある方が従事できる仕事がない場合

#### 職務の再構築

- 各従業員の業務の定型部分を抽出  
→統合して障害者の業務を創出



#### 社員への「アンケート」

- 組織全体から定型業務を抽出  
→障害者が担う業務を創出する。

**社員の皆様へ**

当社では障害のある方にお仕事をさせていただく予定です。障害のある方が従事できるお仕事を作っていく必要があります。つきましては、皆様が行っている作業の中で専門的な知識や技術を必要としない職務(作業)の状況についてアンケート調査を行うこととしましたので、ご協力をお願いいたします。

作業例	
簡単な入力作業	資料のコピー
郵便仕分け作業	ハンコ押し
資料の封入作業	資料を閉じる業務
シュレッダ作業	リーフレット等を折る作業

頻度…ほぼ毎日(A)、週に何日か(B)、週に1日(C)、月に1回くらい(D)、極たまに(E)

作業名	内容・手順	頻度	時間帯	所要時間

ご協力ありがとうございました。今後、随時追加で承りますので●●までご連絡ください。

御記入者様 \_\_\_\_\_ 所属 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

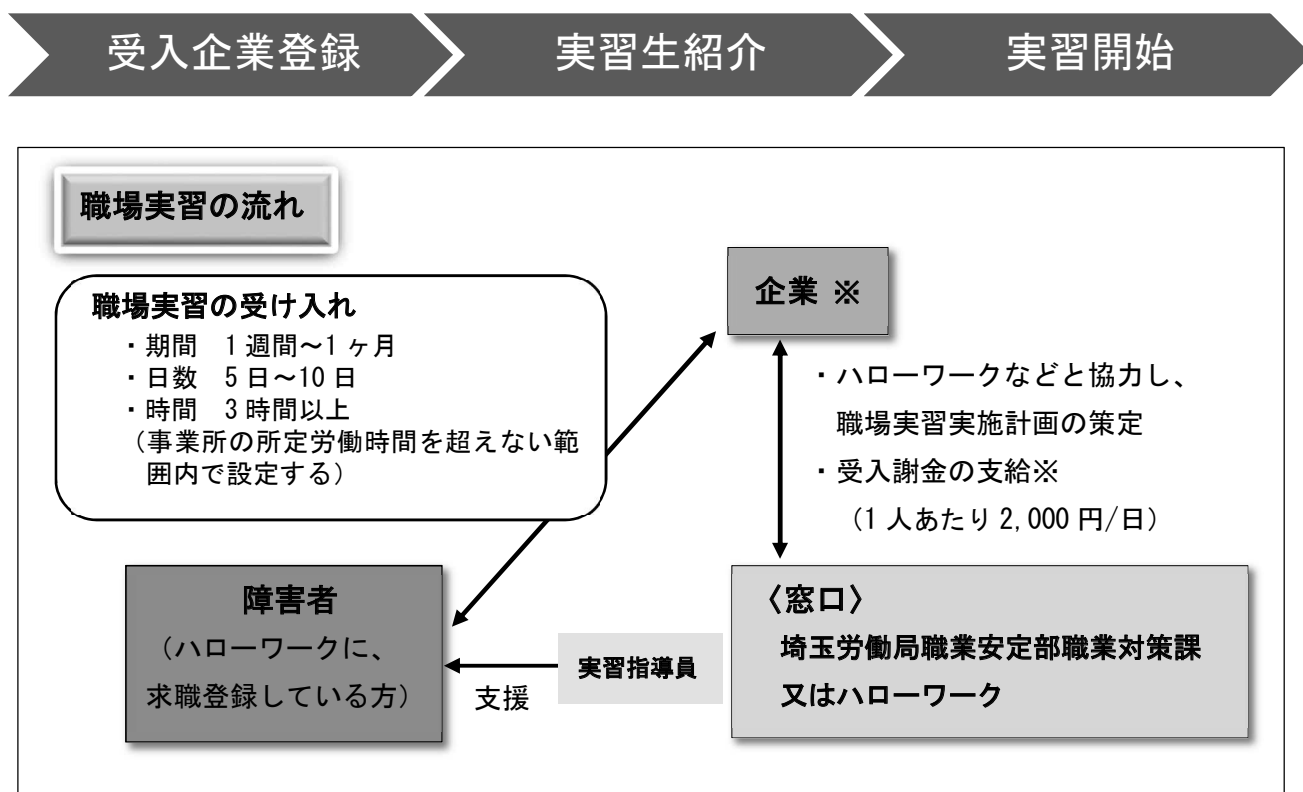


#### (4) 職場実習を行う

障害者を雇用したことがない事業主や、障害者雇用に関するノウハウが不足している事業主に対して、障害者の職場実習の受け入れを推進しています。職場実習を実施することで、障害者本人と事業主との相互理解を深め、より良い雇用環境を整備することができます。

##### ① 労働局及びハローワークの職場実習制度

実習生受入をご希望の事業主は、「職場実習受入回答票」(受入同意書)(P81)を労働局又はハローワークへご提出ください。



※1. 謝金の支払い対象となる事業主には、常用雇用者数が300人以下の事業主であること、または、300人を超える事業主で、法定雇用率未達成の事業主であることなどの条件があります。

※2. ハローワークと就労支援機関が協力して、障害のある実習生をご紹介します。

##### ② 障害者雇用開拓・チャレンジ体験事業【埼玉県障害者雇用総合サポートセンター P45】

障害者雇用の経験がない企業に対し、ハローワーク等と連携し、短期雇用体験による障害者への理解と雇用へのきっかけづくりを推進しています。

## 2 採用の準備

### (1) 社内の障害者雇用の意識を高める

障害者雇用を進めるにあたっては、経営者、人事部、受入部署だけでなく、社内全体の障害者雇用への理解が重要です。障害者への関わり方や障害特性等、適切な知識を身につけることで、不安を軽減し、障害者雇用を進める雰囲気を醸成することが重要になります。

#### ① ハローワークが開催するセミナー・見学会への参加

障害者雇用制度の内容、障害者の特性や必要な配慮等の雇用管理に関する情報、各種支援制度などへの理解を深めるための事業主を対象としたセミナーを開催しています。

また、障害者雇用に積極的な企業や特別支援学校、国立職業リハビリテーションセンター等を訪問し、障害者が実際にどのような環境において仕事や訓練を行っているのか見学することで、障害者雇用に必要な配慮や環境等への理解を深め、より良い雇用環境を整備することができます。

#### おすすめのセミナー

##### ○ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 (P37)

精神障害、発達障害に基本的な知識を身につけていただき、職場における応援者となっていただくための講座を実施しています。

eラーニングや出前講座もあります。



#### ② 各支援機関が開催するセミナーへの参加

地域の支援機関等が開催するセミナーに参加することで、障害特性等に関する適切な知識を身につけるとともに、障害者雇用への動機付けを行います。

※詳しくはお近くの支援機関へお問い合わせください。

### (2) 労働条件等を決める

採用人数、採用時期、雇用形態、部署、就業場所、就業時間、障害者トライアル雇用、その他労働条件（労働時間、賃金等）を決めます。

※実際の採用段階で、障害特性に配慮した労働条件に柔軟に対応することも可能です。

### (3) 受入体制を整備する

障害者が業務を行うにあたって指示等を行う指導担当者を設定するとともに、指導担当者や所属部署上長及び人事部門等の役割分担を整理します。また、指導担当者が障害者の指導を行う時間を確保するために業務量を軽減する等の調整を行い、指導担当者に負担が偏ることを防止し、円滑に障害者の雇用管理が行える体制を整備します。

### (4) 支援機関の利用を検討する

職務切り出し等の受入準備や採用活動を進めるにあたっての助言、採用後の定着支援等の必要性を考慮し、支援機関を利用することも効果的です。

### （１）幅広い人材の確保

障害種別を限定することなく、多様な人材を活用していく視点が必要となります。障害特性により、対応しにくい業務がある方もいるため、どのような配慮があれば、どの業務に対応できそうかという視点から、幅広く募集することが重要になります。

ハローワークには障害者専門の職業相談・職業紹介窓口があり、就職を希望する多くの障害者が求職登録していることから、地域ごとに幅広く求人支援を行っています。

### （２）採用選考の際の留意点

採用後の安定した職場定着のためには、障害特性や働く上で必要な配慮等の確認が重要です。ご本人の同意をいただいたうえで確認をするようにしてください。

#### ・選考にあたっての確認事項例

- |                               |                                     |                                     |
|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 障害特性 | <input type="checkbox"/> 業務遂行上必要な配慮 | <input type="checkbox"/> 業務経験・スキル   |
| <input type="checkbox"/> 通勤手段 | <input type="checkbox"/> 支援機関の利用状況  | <input type="checkbox"/> 通院・服薬状況 など |

#### ・採否の判断ポイント

##### ①マッチング（意欲、経験・スキル、協調性、自己理解）

基本的には一般社員の採否の判断ポイントと同じです。①仕事への意欲、②職務経歴、スキル、職務遂行能力などから判断する職務適性、③周囲との協調性や企業風土との相性などがポイントになります。

障害者雇用の場合は上記に加えて、④障害特性、⑤職場が提供できる配慮事項、⑥就業環境がマッチングするかがポイントとなります。そのため、面接時に確認する事項として、適切に障害特性や対処方法等について自己理解ができているかが重要になります。具体的には、「自分でできること」「自分だけではできないこと」「サポートを受けなければならないこと」「困ったときに自発的にサポートを求められること」等になります。

##### ②職業準備性

職業準備性とは、どの職業にも共通して必要とされる職業人としての基礎的な要件のことを言います。イメージとしては安定した職業生活を送る上で基礎部分となる健康管理や日常生活管理が土台となり、その上に対人技能や基本的労働習慣、職業適性が積み上げられたピラミッド型になります。

これらの項目を全て独力でできないとならないということではなく、必要なサポートを受けることで対応できることも重要なポイントになります。

#### ▶健康管理に関する事項

障害（疾病）のことを正しく理解し、体調管理に必要な治療や検査のための通院、適切な服薬管理や体調が悪化した場合の対処手段の確立、適切なタイミングで医師に相談するなどの対応ができる。

#### ▶日常生活管理に関する事項

食事や睡眠等、規則正しい生活習慣が身についていることや身の整理が自立している。金銭管理を適切に行うことができる。余暇を自身で管理し、適切に過ごすことができる。

#### ▶対人技能

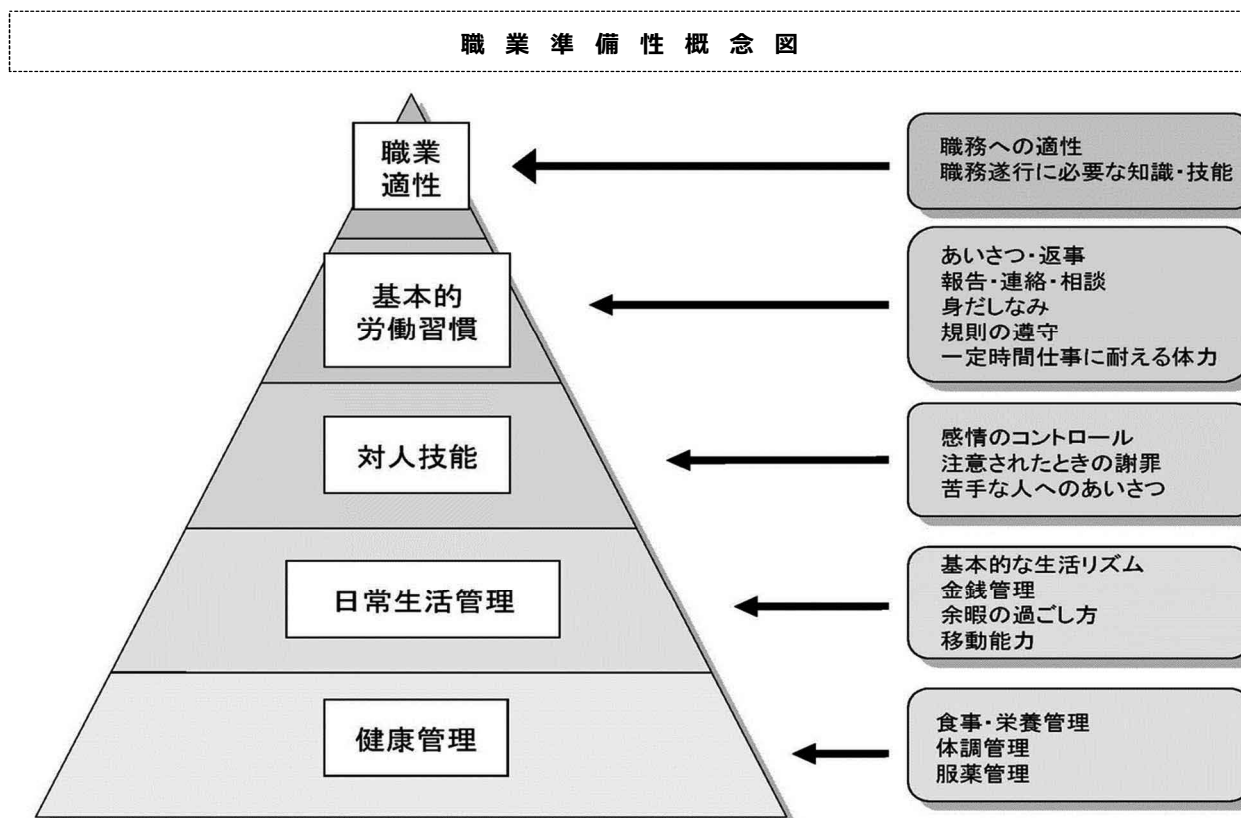
感情をコントロールし、周囲と協調性をもって適切な人間関係をつくることができる。

▶基本的労働習慣

職場で求められる基本的なマナーである挨拶・返事・報告・連絡・相談・質問ができる。困ったことが起きた場合は助けを求めることができる。ミスした場合に報告・相談・謝罪ができる。職場の規則を守る。就業時間中、安定して仕事に取り組める。危険を察知することができる。

▶職業適性

職務遂行に必要な知識や技能、経験等がある。



(資料出所：はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A集～JEED 発行より抜粋)

・面接官の設定

面接では具体的な業務内容や就業環境を共有し、相互の理解を綿密に行うことで、その後の職場定着においてもスムーズに進めやすくなります。そのため採用面接の実施にあたって、面接官は人事担当者に加えて、就業環境を把握する受け入れ部署の管理者や実際に障害者への業務指示等を行うスタッフを含めて実施することで。

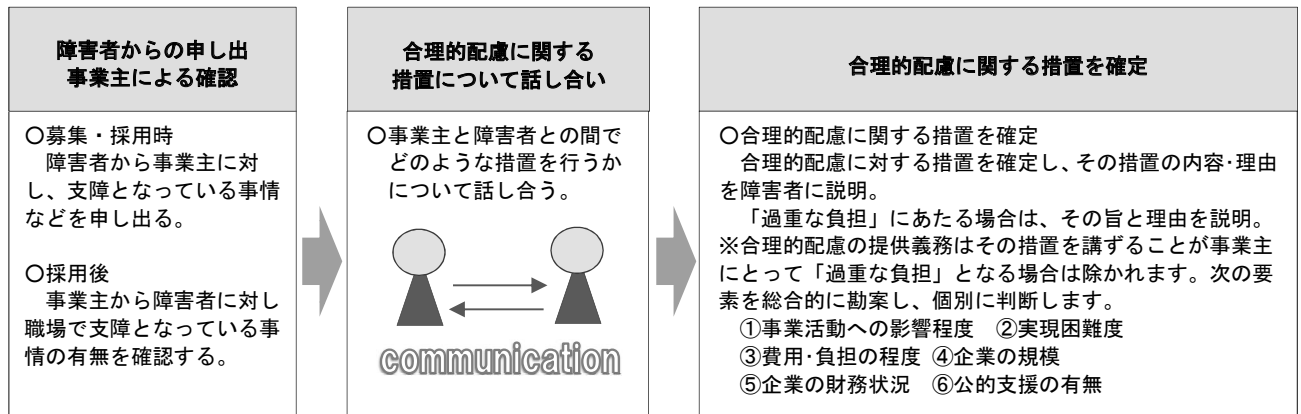
面接では障害特性等を確認することで職場定着に向けてどのような配慮が提供できるか判断することができるようになります。

(3) 募集及び採用時の合理的配慮の検討

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主の合理的配慮の提供義務が規定されています。障害特性により業務遂行にあたって配慮が必要な場合は、募集採用時には障害者側から配慮の必要性を申し出て、話し合いにより配慮内容を決めていくこととなります。

また、採用後は事業主側から障害者に対して業務遂行上において必要な配慮があるか確認を行う必要があります。

## 合理的配慮の手続き流れ



## 障害種別に対する配慮の例

障害種別	配慮の内容
身体障害（視覚障害）	ユニバーサルデザイン機器・文字の拡大器・音声ソフトの活用、安全に移動するための段差のない床面、広い通路、音声案内の環境整備など
身体障害（聴覚障害）	手話通訳者などの専門的支援者の活用、筆談やメールによる指示・連絡等のコミュニケーション方法の工夫、パトライトなどの安全管理に対する理解と配慮など
身体障害（肢体不自由）	作業机の高さ調整、席の配置や動線の工夫、スロープ・手すりの設置、服薬・通院への配慮など
身体障害（内部障害）	時差出勤、フレックス勤務、体調に合わせた休憩時間の設定、産業医・保健師による健康相談、服薬・通院への配慮など
精神障害（統合失調症）	優先順位や手順を示したマニュアルの整備、ジョブコーチによる作業支援や労働習慣・コミュニケーションに関する支援、主治医からの助言を勘案した職務調整や健康管理、労働時間の調整など
発達障害	感覚過敏を緩和するサングラスや耳栓の使用、特性に合った機器・道具の使用、視覚的な情報提供や具体的かつ明確な指示等のコミュニケーション方法の工夫、休憩時間や場所の調整など
難病	職場での疾病理解促進のための研修、上司等による体調確認、服薬・通院・休憩への配慮、本人の体調に合わせた業務内容・量の調整、本人の意見を踏まえた業務改善など
高次脳機能障害	ジョブコーチ支援等による職場内での障害への理解促進、障害特性に合わせた配置転換、体調に合わせた休憩時間の設定、特性に合わせたコミュニケーション方法の工夫、通院・服薬への配慮など

### ○ 雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

#### 〔基本的な考え方〕

対象となる事業主の範囲は、事業所の規模・業種に関わらず、すべての事業主が対象です。

対象となる障害者は、障害者手帳を持っている方に限定されません。

⇒ 詳しい内容や細かなQ & Aは、厚生労働省ホームページに掲載されています。

「障害者雇用促進法 障害者差別禁止」などで検索してください。

また、各企業において必要な配慮がなされているか、障害者差別を行っていないかを確認するための自主点検資料（P61）もありますので、ぜひご活用ください。

#### (4) ハローワークへの求人申し込み

ハローワークには、障害者専門の職業相談・紹介窓口があります。就職を希望する多くの障害者が求職登録しており、幅広い人材の紹介や就業環境に合致した求人票の作成等についての支援を行っています。求人票作成にあたっては事前に具体的労働条件（職種・賃金・労働時間・労働形態等）を設定しておくとしスムーズに作成いただけます。労働条件等でお悩みのお場合はお近くのハローワークにご相談ください。

ハローワーク等の紹介により雇用した場合は、特定求職者雇用開発助成金などの支給対象となる場合があります。

#### (5) 障害者就職面接会への参加

ハローワークでは、求職活動をしている障害者と複数の企業が一堂に会する、就職面接会を開催しています。企業にとっては、多くの障害者と対面できるというメリットがあり、企業の求める人材が確保しやすくなります。

※令和5年度の埼玉県内で実施する主な障害者就職面接会一覧（P83）をご確認ください。

参加申込期間につきましては、就職面接会を主催するハローワークへお問い合わせください。



#### (6) 障害者トライアル雇用

ハローワーク等の紹介により、障害者を短期試行的・段階的に雇い入れることができます（トライアル雇用）。これにより、事業主や従業員の皆さんの障害者雇用についての理解を促し、トライアル雇用終了後の常用雇用への移行も進めやすくなります。

トライアル雇用の期間中は、事業主と対象障害者との間で有期雇用計画を締結します。トライアル雇用期間中の労働条件は、労働基準法などの労働関係法令に基づき定めなければなりません。

また、事業主に対しては、トライアル雇用助成金が支給される場合もあります。

#### (7) 障害者の就労支援機器の貸出し制度

就労支援機器の貸出しの対象は、障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主等で、貸出し期間は原則として6か月以内（費用は無料）となっています。

就労支援機器として、例えば、視覚障害者用の拡大読書器や画面読み上げソフト、聴覚障害者用の集音システムなどがあります。

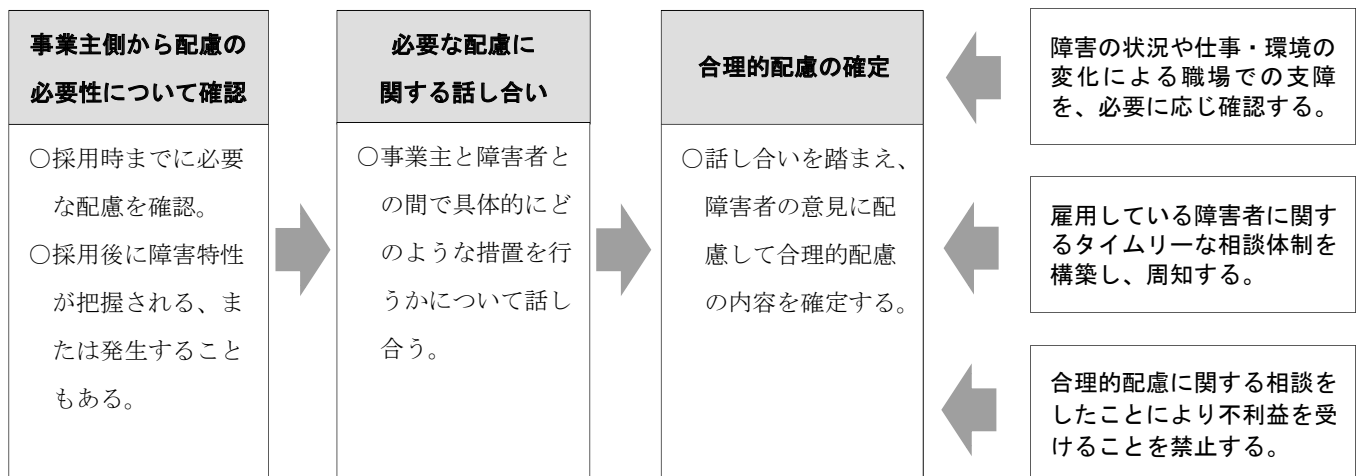
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター  
所在地 〒130-0022  
東京都墨田区江東橋2丁目19番12号ハローワーク墨田5階  
電話番号 03-5638-2792 FAX番号 03-5638-2282  
就労支援機器ホームページ <https://www.kiki.jeed.go.jp/>

就職は就労支援の必ずしもゴールではなく、上司や同僚の異動や仕事内容の変更、家族の状況変化等のような就業継続の危機があるため、予防的・早期対応が重要です。

ハローワークでは、障害者の職場適応を図るために、事業主の方及び障害のある方への支援を多岐及び長期にわたり関係機関と連携し、職場定着支援を行っています。

### (1) 採用後の合理的配慮の検討

採用後も、障害による業務遂行上の支障等をなくしていくため、障害者本人からの相談等だけでなく、事業主側からも配慮の必要性について確認し、本人との話し合いにより配慮内容を決めていきます。



### (2) 職場定着に向けたポイント

#### ①作業面

- ・作業マニュアルを作成し、手順の標準化、判断基準の明確化を行う。
- ・作業手順を単純化し、図示する等により、作業手順等をわかりやすくする。
- ・チェックリストを活用し、作業手順の漏れ等を防ぐ。
- ・チェック式の作業報告様式にする等の工夫を行い、報告をスムーズに行いやすくする。
- ・作業報告書に作業量を記載するようにし、視覚的に確認できるようにする。
- ・手順や動線、使用する機器等を整理し、ミスが起こりにくいよう手順を定める等、作業環境を構造化する。

#### ②コミュニケーション面

- ・挨拶や体調や気分等について確認する等、孤立感を与えないよう特性に合わせて適切なコミュニケーションを行う。
- ・口頭だけでなく、資料を用意する等視覚的な情報伝達を行い、繰り返し確認できるようにする。
- ・曖昧な指示ではなく、具体的に「何を」「いつまでに」「どうするか」を伝える。また、必要に応じてメモをとってもらうことや、指示内容を復唱してもらう等により確実に指示を伝達する。

#### ③職場環境面

- ・指示者や相談先等を明確にし、安心して働ける環境づくりを行う。
- ・雇用管理の主体者を明確にし、組織としてどのようなことを期待するかについて目標を共有する

とともに定期的な振り返りを実施し、仕事への動機づけを行う。

- ・定期的に面談を行う等により、体調や業務上困っていること、気になること等を確認し、早期に問題を解決できるようにする。
- ・仕事内容を変更する場合は、事前に変更の理由やどのような内容に変わるかを具体的に伝え、変更後の業務にスムーズに適応できるようにマニュアル等を準備する。

※支援機関の利用について

作業習得に係る指示方法、雇用管理の方法や特性に合った配慮事例等の障害者雇用の進め方等について地域の就労支援機関へ相談することも効果的です。

(※) 障害者の生活面の課題については、地域の障害者就業・生活支援センター（P43）、障害者就労支援センターが支援を実施しています。

### (3) ジョブコーチ（職場適応援助者）支援

就職又は職場への定着に際して課題がある障害のある方に対して、事業所へ一定期間ジョブコーチ（職場適応援助者）を派遣して、継続して働くことができるように様々な支援を行います。

障害者が新たに就職するに際しての支援だけでなく、雇用後の職場適応支援も行います。

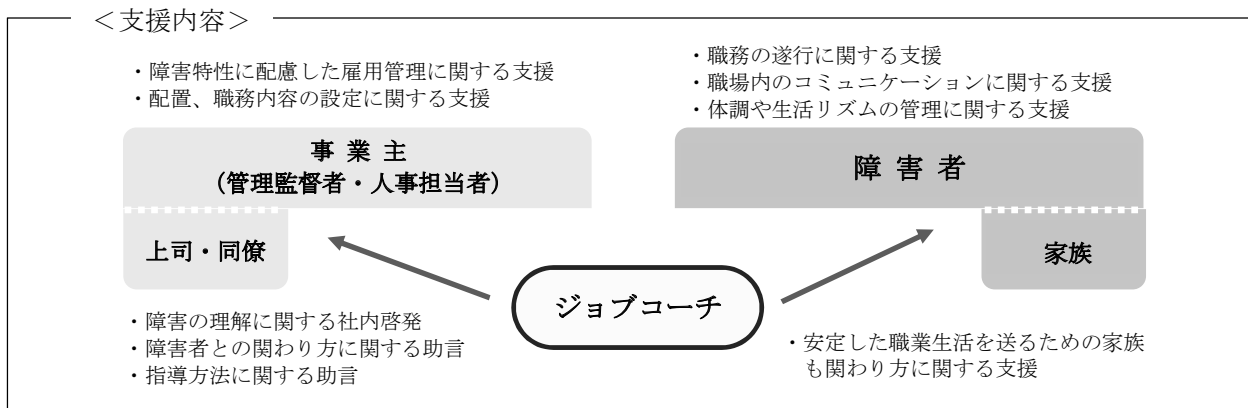
#### ○ ご本人・ご家族への助言

- ① 職務の遂行、職場内のコミュニケーション、体調や生活リズムの管理に関する支援
- ② 職業生活を支えるための家族の関わり方、事業所との連絡についての助言 など

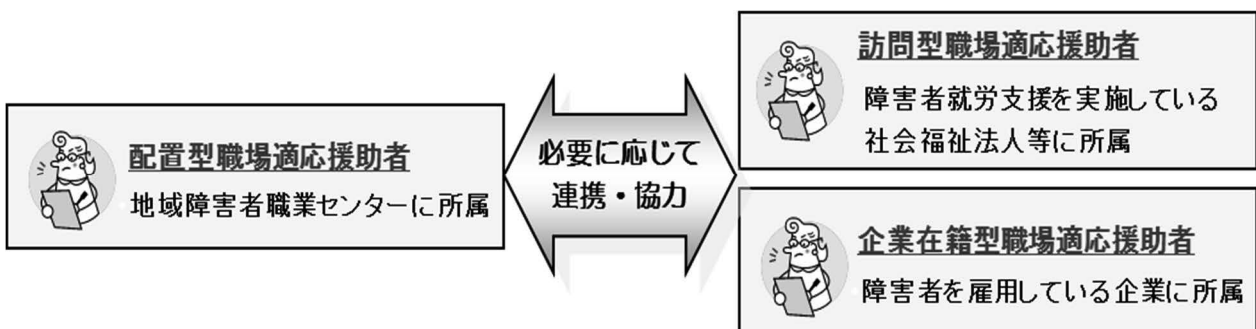
#### ○ 職場の方へ

- ① 障害特性に配慮した雇用管理に関する支援
- ② 配置、職務内容の設定に関する支援
- ③ 指導方法に関する助言 など

#### ○ 支援の内容



#### ○ 種類





## ○ 実施機関

埼玉障害者職業センター（P41）

### （4）リワーク支援（職場復帰支援）【埼玉障害者職業センター】（P41）

うつ病などの精神疾患により休職中の方に対して、主治医、雇用事業主との連携の下、ストレス場面での気分・体調の自己管理及び対人技能の習得、復職後の新たな職務や環境に対する対応力の向上等による職場復帰に向けた支援を行います。

## ○ 対象者

うつ病などの精神疾患により休職中の方が支援の対象です。支援の実施にあたっては、ご本人、職場及び主治医の「三者の同意」が必要です。

また、ご本人については、以下のことに全て該当する方が対象になります。

- ① 主治医から職場復帰に向けた活動の開始を許可されている方
- ② 午前中から支援プログラムに参加できる方
- ③ 雇用保険に加入されている方（公務員の方は対象外です。）

## ○ 実施期間

ご本人、事業所の状況に応じて個別に必要な期間を設定します。休職期間が6ヶ月以上残っていると、無理なくプログラムを受講していただけますが、状況により相談に応じます。

## ○ 支援内容

### ■ 休業者（従業員）へ

- ① 生活リズムの構築、通所等に必要な体力の向上
- ② 作業遂行に必要な集中力、持続力等の向上
- ③ ストレス場面での気分・体調の自己管理及び対人技能の習得
- ④ 復職後の新たな職務や環境に対する対応力の向上
- ⑤ キャリアプランの再構築、働き方の見直し

### ■ 事業主（職場の方）へ

・職場復帰後の雇用管理のポイント等についての助言・援助等

※発達障害の特性を有する精神疾患のある方は、職業準備支援を併用してご利用いただくことがあります。

※リワーク支援の対象とならない高次脳機能障害者等の職場復帰にあたっては、同センターの職業準備支援をご利用いただくことができます。また、職業準備支援については、在職中の方や採用前の方もご利用いただけます。詳しくはご相談ください。

### （5）障害者雇用推進者の設置

障害者の雇用の促進及び安定を図るためには、障害者雇用に関する企業内部の責任体制を確立し、障害者に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理を行う必要があります。

このようなことから、企業における障害者雇用に係る国との連絡窓口を明確にするとともに、下記業務を同一企業内においては同一の責任者において処理されることが適当であること等の理由から、**障害者の雇用義務が生じる規模**（特殊法人については38.5人、それ以外の民間企業については43.5人）以上の企業は、**障害者雇用推進者を設置するよう努めなければならない**とされています。

## ○ 推進者の業務

- ① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設や設備の設置又は整備、その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② ハローワークに対する対象障害者である労働者の雇用に関する状況の報告
- ③ 障害者を解雇する場合におけるハローワークへの届出の業務
- ④ 対象障害者の雇入れに関する計画の作成命令を受けた場合におけるハローワークとの連絡等

に関する業務

## ○ 推進者の選任

業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者（企業における障害者雇用についての取組体制を整備することに主眼があり、人事労務担当者の部長クラスが選任されるのが望ましい）を障害者雇用推進者として選任します。

## (6) 障害者職業生活相談員の選任

障害者が職業を通じて社会参加しようとする場合、各企業が積極的に雇用の促進を図ることが必要であるだけでなく、雇用関係に入った後における障害者の職業生活の充実を図ることも必要です。

このため、事業主は一定数（5人）以上の障害者を雇用する事業所において障害者職業生活相談員（以下「相談員」という。）を選任し、その者に障害者の職業生活全般についての相談、指導を行わせなければなりません。これにより、障害者の職場適応の向上を図り、その有する能力が最大限に発揮できるよう障害者の特性に配慮した適切な雇用管理の展開を期することとされています。

## ○ 相談員の役割

- ① 職務内容の選定（適職の選定、能力の開発向上など）
- ② 作業環境の整備（障害に応じた施設設備の改善など）
- ③ 職業生活に係る相談（労働条件、職場の人間関係など）
- ④ 余暇活動に係る相談
- ⑤ そのほか、職場適応に係る相談

## ○ 相談員選任の届出【ハローワーク P84】（届出様式 P73）

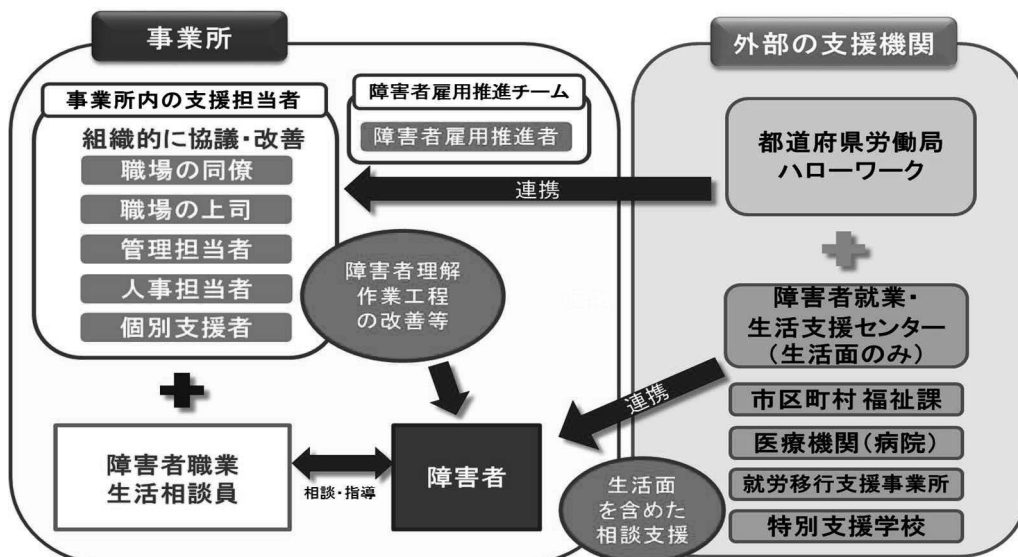
事業主は、相談員を選任すべき事由が発生した日から3か月以内に、相談員を選任し、所定の様式により、その事業所の所在地を管轄するハローワークに提出しなければなりません。

届出様式は厚生労働省ホームページよりダウンロードできるほか、電子申請も可能です。

## ○ ハローワークとの連携

相談員は、ハローワークと障害者の職場適応及び作業環境の整備の状況、障害者から受けた相談の状況及びそれに対して講じた措置の状況について連絡を取り、適宜、適切な指導、助言を求め、障害者の職場適応の向上に努めなければなりません。

## ○ 相談員を含めた組織的な対応



事業所内のサポート体制として相談員をはじめとした同僚や上司、管理職、人事担当者等がそれぞれ連携しながら雇用管理を行えるように体制を作ることが望ましく、相談員一人に負担を集中させるのではなく、組織として役割分担を行う必要があります。

また、相談役として障害者職業生活相談員が中心となって対応するとともに、外部資源としてハローワークや医療機関、就労移行支援事業所等の支援機関と連携し、職場定着を促進することも有効です。

障害者職業生活相談員の役割と活動を紹介した動画は、以下のアドレスから閲覧できます。

アドレス (<https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer04/jirei.html>)

## (7) 精神・発達障害者しごとサポーターの養成【ハローワーク】

平成 29 年度から、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催しており、毎年多くの方にサポーターとなっていただいています。

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場の同僚や上司がその方の障害特性を理解し、共に働く上での配慮があること」です。

ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象として、精神障害、発達障害について正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を行っています。

内容	「精神疾患(発達障害を含む)の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント(コミュニケーション方法)」など
メリット	精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。
講座時間	90分程度(講義75分、質疑応答15分程度)
受講対象	企業に雇用されている方を中心に、どなたでも受講可能です。現在、障害のある方と一緒に働いているかどうかなどは問いません。



講師が事業所へ出向き講習を行う「出前講座」や、厚生労働省のホームページで受講する「eラーニング」もあります。

…詳しくはハローワーク・埼玉労働局へお問い合わせください。

1 ハローワーク（公共職業安定所）

埼玉県内の各ハローワーク一覧は P84 をご確認ください。

ハローワークは、障害者の特性や希望に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を行っています。  
具体的には…

- 就職を希望する障害者に対して、専門の職員が、障害の特性や適性、希望職種等に応じ、きめ細やかな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施します。
- 障害者を雇用している事業主や、雇い入れようとしている事業主に対して、雇用管理上の配慮等についての助言を行います。
- 事業主に対しては、必要に応じて、埼玉障害者職業センター等の専門機関の紹介、各種助成金の案内を行うほか、一部の助成金の申請受付を行っています。

《 ハローワーク内のおもな事業主支援 》

(1) 事業所の相談窓口

各ハローワークには求人部門が設置されており、担当職員が雇い入れ等に係る支援を実施しています。

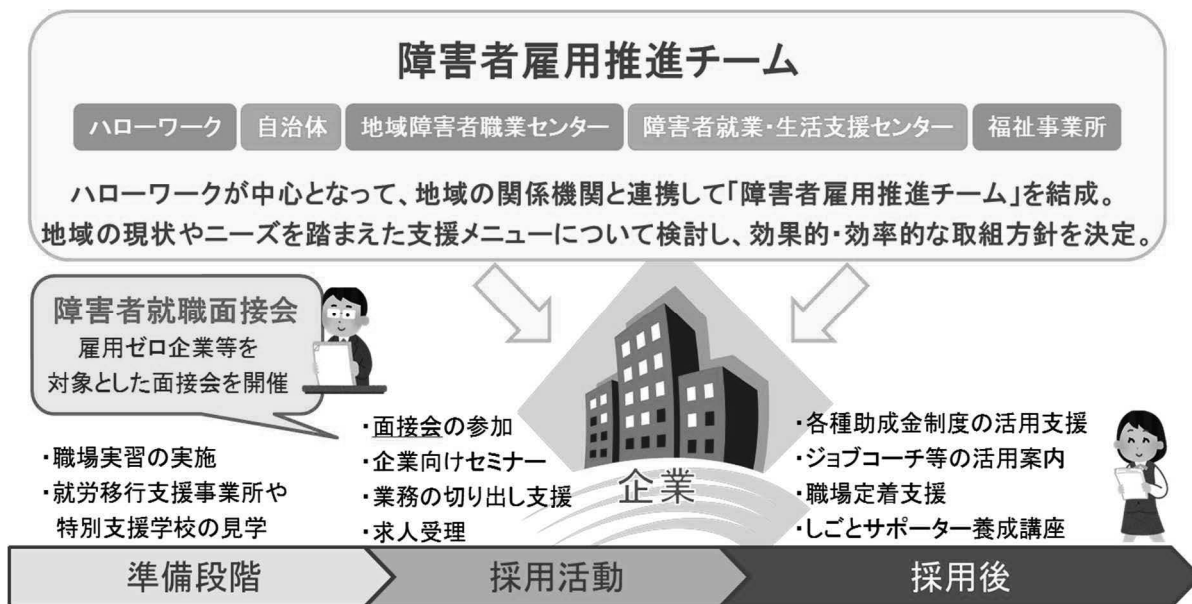
(2) 障害特性に応じた相談窓口（配置日等については各ハローワークにお問い合わせください。）

ハローワークには障害者の特性に応じたきめ細かい支援を実施しており、それぞれの役割に応じた専門職員が配置されています。

就職支援ナビゲーター	障害者を紹介する際に、必要に応じて事業主に対する助言を行います。採用後も、職場定着支援や雇用管理上の助言を行います。
精神障害者雇用トータルサポーター 発達障害者雇用トータルサポーター (各ハローワーク配置・巡回相談)	精神保健福祉士等の専門家が精神障害者や発達障害者の雇用に関して、就職準備段階から職場定着まで一貫した専門的支援を行います。 求職者本人へのカウンセリングを行うとともに、事業主に対して、精神障害者・発達障害者の採用や定着のための課題解決支援を行います。
雇用トータルサポーター（大学等支援分） (一部ハローワーク配置)	コミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている新規大卒者等に対する職業相談、専門支援機関への誘導、個別求人開拓、職場定着に向けた支援を実施しています。
難病患者就職サポーター (ハローワーク浦和に配置。埼玉県難病相談支援センター・一部ハローワークへ巡回相談)	難治性疾患患者で就労を希望する方に対する相談支援や企業に対する理解促進等の援助を実施しています。
手話協力員 (各ハローワーク指定日に配置)	ハローワークの職員に随伴し、聴覚障害者、音声又は言語機能障害者と手話により、就職指導業務に協力をしています。

### (3) 企業向けチーム支援 (P77)

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、ハローワークが中心となって自治体や就労支援機関等、地域の関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成し、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援します。



## 《 ハローワークへの相談が雇用につながった事例 》

### ▶ 求人者・求職者



<事業主データ> A事業所

- ・製造業
- ・障害者雇用の経験が少なく、精神障害者の雇用は初めてであるため不安が強い
- ・事務職での求人



<求職者データ> Bさん

- ・30代
- ・統合失調症
- ・事務職経験あり
- ・体調は安定しており余暇も充実

### ▶ 実施した支援

- ・採用選考前に事業所説明会を実施。
- ・A事業所職員を対象に精神科医療機関職員を講師として統合失調症についての研修を実施。
- ・実習をコーディネートし、5日間の実習を実施。
- ・業務マニュアルや人事制度等、受け入れにあたっての準備事項等を助言。
- ・採用後は業務量やペース、周囲との人間関係形成における支援を行うため、ジョブコーチ支援を実施。

### ▶ チームメンバー

- ・ハローワーク  
就職支援ナビゲーター：事業所との連絡調整、打合せの調整、説明会・セミナーの企画、調整
- ・精神科医療機関  
精神保健福祉士：障害特性説明、障害者への相談・助言、セミナー講師対応、余暇活動の機会提供
- ・埼玉障害者職業センター  
障害者職業カウンセラー：アセスメント（職業評価）、模擬的就労環境による就職前トレーニング実施、ジョブコーチ支援の実施

### ▶ 結果

- ・事業所説明会によりBさんの様子等がわかり、また、統合失調症についての研修実施により正しい知識を身につけたことも相まって、精神障害者の受入に対する不安が軽減。
- ・実習を行いコミュニケーションをとることでBさんの人となりや職務スキルも把握することができたことから採用の判断を行うことができた。
- ・ジョブコーチ支援を行い、A事業所とBさんの関係は良好な状態を保ち、職場定着することができた。

## 2 国立職業リハビリテーションセンター

所在地	〒359-0042 所沢市並木 4-2		
電話	04-2995-1201	F A X	04-2995-1277
ホームページ	https://www.nvrcd.jeed.go.jp/		
eメール	Shokureha-hyokaka@jeed.go.jp		

国立職業リハビリテーションセンターは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく「中央広域障害者職業センター」と職業能力開発促進法に基づく「中央障害者職業能力開発校」の2つの側面をもつ厚生労働省設置の施設であり、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営しています。

同センターは、障害のある方々の自立に必要な職業指導や職業訓練などを、一人ひとりの特性に合わせた個別カリキュラムにより体系的に提供しています。

(1) **対象障害者** 身体障害、高次脳機能障害、難病、発達障害、精神障害、知的障害のある方

### (2) 職業訓練の内容

訓練系	訓練コース (注)
メカトロ系	機械 CAD コース、電子技術・CAD コース、FA システムコース、組立・検査・物品管理コース
建築系	建築 CAD コース
情報系	ソフトウェア開発コース、システム活用コース、視覚障害者情報アクセスコース、DTP コース、Web コース
ビジネス系	会計ビジネスコース、OA ビジネスコース、オフィスワークコース
物流系	物流・資材管理コース
職域開発係	オフィスアシスタントコース、販売・物流ワークコース、サービスワークコース

注) 訓練期間は原則として1年。

### (3) 国立職業リハビリテーションセンターの特長

#### ○ 障害状況等に応じた職業訓練・職業指導の実施

- ①年間合計 10 回の入所機会を設けています。
- ②障害特性等を把握し、障害の特性に応じた対応方法の提案などを行います。
- ③個別の訓練カリキュラムを作成し、個々の状況に合わせた訓練を行い実務能力を身につけます。
- ④職場実習を行うことで、実際の企業での業務を体験することができます。
- ⑤就職が内定した場合、実際に担当する職務や環境に合わせた訓練を行います。
- ⑥技能訓練と並行して、訓練生が職業人として自立し、定着を図るための指導・助言を行います。
- ⑦採用後も、地域障害者職業センター等と連携してフォローアップを行います。
- ⑧専任の看護師による健康相談・指導、病院受診に関する相談・指導を行います。

#### ○ 事業主への支援

- ①企業の障害者採用計画及び雇用管理等について、助言を行います。
- ②職場実習を行うことで、実際に訓練生の状況を見ていただくことができます。
- ③特注型の訓練メニューによるセンター内での訓練と実際の企業現場での訓練（企業内訓練）を組み合わせた「企業連携職業訓練」を、採用・職場定着のための支援として実施しています。
- ④当センター内で訓練生対象の会社説明会を行うことができます。
- ⑤障害者採用実績のある企業による講習会の開催など、雇用に関するノウハウを提供します。
- ⑥採用日に合わせて訓練の修了日を早めることができます。

所在地	〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 136-1		
電話	048-854-3222	F A X	048-854-3260
ホームページ	<a href="https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/saitama/">https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/saitama/</a>		
eメール	saitama-ctr@jeed.go.jp		

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部 埼玉障害者職業センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく職業リハビリテーションの専門機関です。

当センターでは、障害者の雇用の促進と職業の安定のために、公共職業安定所（ハローワーク）等と連携して、次の業務を行っています。

- 障害のある方に対して：就職に関する相談、職場に定着するための援助、就職又は復職準備のための支援。
- 事業主の方に対して：障害のある方の雇い入れ、雇い入れ後の合理的配慮の提供等雇用管理、休職中の方の職場復帰に関する支援。
- 関係機関の方に対して：効果的な支援方法等職業リハビリテーションに関する助言、援助。

### 障害者を雇用するための5つのステップと職業センターの事業主に対する支援



所在地	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 ポリテクセンター埼玉内		
電話	048-813-1112	F A X	048-813-1114
ホームページ	<a href="https://www.jeed.go.jp/location/shibu/saitama/">https://www.jeed.go.jp/location/shibu/saitama/</a>		

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部高齢・障害者業務課では、障害者の雇用支援のために以下の業務を実施しています。

#### 障害者雇用納付金等の申告・申請受付 (P9)

障害者雇用納付金の申告が必要な事業主の方々からの申告書の受付等を行います。また、障害者雇用調整金・報奨金等の支給を受けようとする事業主の方々からの申請書の受付等を行います。

<納付金等一覧>

- |                                       |                                   |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 障害者雇用納付金     | <input type="checkbox"/> 障害者雇用調整金 |
| <input type="checkbox"/> 在宅就業障害者特例調整金 | <input type="checkbox"/> 報奨金      |
| <input type="checkbox"/> 在宅就業障害者特例報奨金 | <input type="checkbox"/> 特例給付金    |

#### 各種助成金等の申請受付 (P24)

事業主が障害者個人々の障害による就業上の課題を克服するために施設・設備の整備や特別な措置を行わなければ、障害者の新規雇入れ又は雇用継続が困難な場合に、その費用の一部を予算の範囲内で助成します。高齢・障害者業務課では、助成金等を受けようとする事業主の方々からの申請書の受付等を行います。

<助成金等一覧>

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 障害者作業施設設置等助成金         | <input type="checkbox"/> 障害者福祉施設設置等助成金        |
| <input type="checkbox"/> 障害者介助等助成金             | <input type="checkbox"/> 重度障害者等通勤対策助成金        |
| <input type="checkbox"/> 職場適応援助者助成金            | <input type="checkbox"/> 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 |
| <input type="checkbox"/> 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金 |   |
| <input type="checkbox"/> 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金 |   |

#### 障害者雇用に関する講習・啓発活動等

障害のある労働者に対し職業生活に関する相談・指導を行う「障害者職業生活相談員」の資格認定講習を開催しています。また、事業主や事業主団体の方々に向けた、障害者の雇入れ等に関する工夫・改善策をまとめた各種マニュアルの提供や、障害者が職場において能力を発揮し、活躍できるよう各企業が実施した様々な実例を取りまとめた「好事例集」の提供を行っています。

併せて、障害者雇用の理解と認識を深めることを目的とし、障害者雇用に積極的に取り組んでいる事業所等を表彰する「障害者雇用優良事業所等の表彰」やその取組に係る詳細な事例等を全国から収集し当機構のホームページで紹介する「障害者雇用事例リファレンスサービス」を行っています。

#### 地方アビリンピックの開催

障害のある方々が日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害のある方々に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ることを目的として、年に1回、地方アビリンピック（障害者技能競技大会）を開催しています。



## 5 障害者就業・生活支援センター

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行います。

### (1) 障害者就業・生活支援センターでの業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

#### <就業面での支援>

- 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 就職活動の支援                      ○職場定着に向けた支援                      ○関係機関との連絡調整

#### <生活面での支援>

- 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言                      ○関係機関との連絡調整

### (2) 埼玉県内の障害者就業・生活支援センター（10か所）

<b>障害者就業・生活支援センター ザック ZAC</b> (運営主体 NPO法人東松山障害者就労支援センター) <平成15年4月1日指定>	〒355-0028 東松山市箭弓町 1-11-7 ハイムグランデ東松山 2階 TEL 0493-24-5658      FAX 0493-24-5658
<b>障害者就業・生活支援センター こだま</b> (運営主体 社会福祉法人美里会) <平成16年10月1日指定>	〒367-0101 児玉郡美里町小茂田 756-3 TEL 0495-76-0627      FAX 0495-75-1870
<b>埼葛北障害者就業・生活支援センター</b> (運営主体 社会福祉法人啓和会) <平成19年4月1日指定>	〒346-0011 久喜市青毛 753-1 ふれあいセンター久喜内 TEL 0480-21-3400      FAX 0480-26-4870
<b>障害者就業・生活支援センター シーエス CSA</b> (運営主体 社会福祉法人あげお福祉会) <平成20年4月1日指定>	〒362-0075 上尾市柏座 1-1-15 プラザ館 5階 TEL 048-767-8991      FAX 048-767-8995
<b>障がい者就業・生活支援センター ゆうこく 遊谷</b> (運営主体 社会福祉法人熊谷礎福祉会) <平成20年4月1日指定>	〒360-0192 熊谷市江南中央 1-1 熊谷市役所江南庁舎（江南行政センター）3階 TEL 048-598-7669      FAX 048-598-7679
<b>秩父障がい者就業・生活支援センター キャップ</b> (運営主体 社会福祉法人清心会) <平成20年4月1日指定>	〒368-0032 秩父市熊木町 12-21 さやかサポートセンター内 TEL 0494-21-7171      FAX 0494-24-9963
<b>障害者就業・生活支援センター かわごえ</b> (運営主体 社会福祉法人親愛会) <平成21年4月1日指定>	〒350-1150 川越市中台南 2-17-15 川越親愛センター相談室内 TEL 049-246-5321      FAX 049-293-4571
<b>東部障がい者就業・生活支援センター みらい</b> (運営主体 社会福祉法人草加市社会福祉事業団) <平成22年4月1日指定>	〒340-0011 草加市栄町 2-1-32 ストーク草加弐番館 1階 TEL 048-935-6611      FAX 048-933-9632
<b>障害者就業・生活支援センター みなみ</b> (運営主体 社会福祉法人戸田わかきさ会) <平成23年4月1日指定>	〒335-0021 戸田市新曽 1993-21 カーサ・フォルテ北戸田 1階 TEL 048-432-8197      FAX 048-229-3950
<b>障害者就業・生活支援センター スワン SWAN</b> (運営主体 社会福祉法人ヤマト自立センター) <平成23年4月1日指定>	〒352-0017 新座市菅沢 1-3-1 TEL 048-480-3603      FAX 048-479-5873

所在地	〒330-0062 さいたま市浦和区仲町 2-16-4 第3アルクビル4階 A号室		
電話	048-824-8739	F A X	048-822-6481
ホームページ	<a href="https://www.saitama-koyou.or.jp/">https://www.saitama-koyou.or.jp/</a>		

障害者、高齢者等の雇用並びに就業への啓発及び援助等により雇用の促進を図り、福祉の向上に寄与することを目的としています。

障害者の雇用支援業務では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の趣旨に沿って、行政と協力しながら障害者の雇用を円滑にするための事業を行っています。

#### (1) 雇用啓発事業

##### ① 優秀勤労障害者・障害者雇用優良事業所の表彰

障害を克服し模範的な職業人として業績をあげている方及び障害者雇用に積極的な事業所に対する協会長表彰と知事表彰対象者及び事業所の推薦と協会長表彰。

##### ② 雇用促進キャンペーン等の実施

#### (2) 事業主への相談・援助・・・各種支援制度を活用した雇用相談、助言、支援

#### (3) 障害者への相談・援助・・・各種支援制度を活用した就業・定着等に関する相談、助言、援助

#### (4) 研修・講習会・セミナーの実施

##### ① 社内研修への講師派遣

当協会専任コンサルタントを派遣し、障害者雇用担当者や社員等に対して、障害者の雇用に係る事業所ニーズに応じた研修を実施します。

##### ② 企業内ジョブコーチ育成講習会の開催

障害者雇用に携わる事業所の担当者の方等に対して、新たに社内で働く障害者の職場適応支援から障害者自身に対する支援など職業生活全般にわたっての様々な支援により、障害者の方々が安心して定年まで働ける体制が構築できるように自前の事業所内ジョブコーチを育てる講習会を開催します。

##### ③ 企業と特別支援学校との情報交換会の開催

埼玉県教育局との共催で、県内の特別支援学校と企業との障害者雇用に関わる情報交換会を開催します。

##### ④ 特別支援学校の保護者等を対象としたセミナーの実施

特別支援学校の保護者の方等を対象に、卒業後に働くために家庭内から取り組むノウハウ、障害者の目線に立った支援等を学んでいただく出前セミナーを実施します。

##### ⑤ 「障害者職業生活相談員」等に対するフォローアップ研修会の開催

障害者雇用の動向や障害者職業生活相談員の活躍事例の紹介など、障害者職業生活相談員等のフォローアップのための研修会を開催します。

##### ⑥ 関係機関との連携によるセミナーの実施

関係行政機関等と連携して障害者雇用支援のためのセミナーを実施します。

所在地	〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和 5-6-5 浦和合同庁舎別館 1 階				
電話	(企業支援)	0120-540-271 (障害者雇用ヘルプデスク) 048-827-0540	FAX	(企業支援)	048-827-1033
	(定着支援)	048-823-9020		(定着支援)	048-834-6980
ホームページ	<a href="http://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/syougai-map/suportsenter.html">http://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/syougai-map/suportsenter.html</a>				
eメール	(企業支援)	koyou-support@bz03.plala.or.jp			
	(定着支援)	jcc-teichaku@bz04.plala.or.jp			

埼玉県障害者雇用総合サポートセンターでは、企業の障害者雇用について、雇用開拓から雇用支援、定着支援まで一連の支援を行っています。

### (1) 障害者雇用開拓

障害者雇用開拓員が企業を訪問して、障害者雇用制度の仕組みや各種支援制度について説明し、障害者雇用を働き掛けます。

### (2) 企業の障害者雇用支援

#### ○障害者雇用の個別支援

企業支援アドバイザーが企業を訪問し、障害者雇用のための環境整備、業務内容や手順の工夫など、障害者を円滑に雇用できるよう専門的な助言と提案を行います。また、実際に障害者を雇用している企業の見学会や障害者雇用について理解を深めるセミナーなどを開催します。

#### ○精神障害者の雇用に関するチームサポート

精神障害者雇用アドバイザーと精神保健福祉士のチーム支援により、精神障害者雇用の提案や専門的な助言等の個別支援を行うとともに、障害者に対する社内理解促進のための出前研修を行います。また、企業からの精神障害者の雇用に関する相談に対応します。

#### ○短期雇用体験の実施

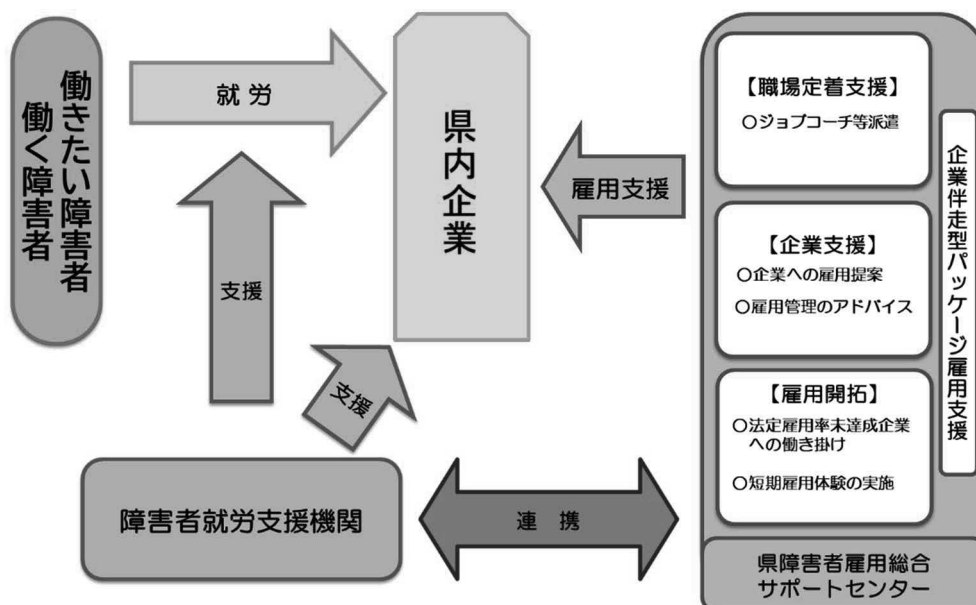
主に障害者雇用の経験がない事業主の方に、3～5日間の職場体験実習を受け入れていただくことで、障害者雇用を体験していただきます。

### (3) 障害者職場定着支援

職場適応に課題がある障害者の職場定着に向けて、就労支援機関等からの要請でジョブコーチ（職場適応援助者）派遣による支援を行うとともに、就労支援機関のスタッフ向けにOJTや研修を行い、スキルアップを支援します。

### (4) 企業伴走型パッケージ雇用支援

雇用後すぐに週20時間以上働くことができない重度障害者及び精神障害者の雇用促進のため、雇用開拓からマッチング支援、週所定労働時間20時間以上へのステップアップや定着支援をパッケージ化し、専門スタッフによる伴走型支援を実施します。



所在地	〒331-0825 さいたま市北区櫛引町 2-499-11		
電話	048-651-3122	F A X	048-651-3114
ホームページ	<a href="http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/b0810/index.html">http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/b0810/index.html</a>		
eメール	m513122@pref.saitama.lg.jp		

埼玉県では、障害のある方が就職に必要な知識・技能や実践的な作業能力を身につけ雇用の促進が図られるよう、県立職業能力開発センターで施設内訓練及び地域の企業、社会福祉法人や民間教育訓練機関等に委託して職業訓練を実施しています。

## 1 施設内訓練

- (1) 訓練科名
- ・ サービス実務科 (知的障害のある方対象 訓練期間：1年 入校月：4月)
  - ・ 職域開発科 (精神障害、発達障害のある方対象 訓練期間6か月 入校月：4月、10月)

## 2 委託訓練 (訓練の対象者については、お問い合わせください。)

### (1) コース名称等

#### ① 知識・技能習得コース

民間教育訓練機関、社会福祉法人、特定非営利活動法人等を委託先として、就職に必要な知識・技能などを習得します。

- 訓練内容 O A事務、IT基礎技能など
- 期間 原則3か月以内 ○ 訓練時間 1か月あたり標準100時間 (最低時間80時間)

#### ② 実践能力習得コース

企業等の事業所現場で、実務に即した作業実習を行い、実践的な職業能力を習得します。

- 訓練内容 清掃作業、製品の検品作業、ピッキング作業、介護補助など
- 期間 原則1～3か月以内 ○ 訓練時間 1か月あたり標準100時間 (最低時間60時間)

※特別支援学校の生徒を対象とした「特別支援学校早期訓練コース」として実施することもできます。

#### ③ デュアルコース 座学と企業等における実習を組み合わせた訓練です。

- 訓練内容 O A事務や介護分野等の習得と企業等の事業所現場での作業実習
- 期間 原則として集合訓練と職場実習を通算して6か月以内。ただし、集合訓練は1か月以上5か月以内、職場実習は1か月以上3か月以内。
- 訓練時間 1か月あたり標準100時間 (最低時間80時間。ただし、職場実習部分が月の過半数を占める場合は最低時間60時間。)

### (2) 訓練の申込み手続き

委託訓練の実施を希望する場合は、職業能力開発センターに相談いただくとともに、「障害者委託訓練提案書」を提出してください。

### (3) 事業主に対する委託費等の支給

#### ① 委託費

受講生1名につき 月額 60,000円 (外税、上限)

※デュアルコースは別単価。

※実践能力習得訓練コースは、委託先が中小企業の場合、受講生1名につき月額90,000円 (外税、上限) となる場合があります。

#### ② 就職支援経費

知識・技能習得コースとデュアルコースについては、就職者数 (就職による中退者を含む) に応じて就職支援経費を支給します。就職者1名につき 20,000円 (外税)

※就職支援経費の対象となる就職者は、訓練修了後3か月以内に雇用保険の被保険者となった者 (①週の所定労働時間が20時間以上、②雇用見込みが31日以上) などの条件があります。

障害者に身近な場所で、個々の障害者の相談から就労、職場定着までのきめ細かい支援を行うため、市町村が設置しています。

### 埼玉県内の障害者就労支援センター（41か所）

（令和5年4月1日現在）

名 称	所 在 地	電話番号 F A X
ところざわ就労支援センター	所沢市泉町 1861-1 (所沢市こどもと福祉の未来館 1階)	04-2921-9200 04-2923-4780
新座市障がい者就労支援センター	新座市野火止 1-1-1 (新座市役所本庁舎 1階)	048-477-1552 048-482-7725
東松山市障害者就労支援センターZAC	東松山市小松原町 17-19	0493-24-5658 0493-24-5658
幸手市障害者就労支援センター	幸手市天神島 1030-1 (幸手市保健福祉総合センター社会福祉課内)	0480-43-6711 0480-43-5600
川越市障害者総合相談支援センター	川越市脇田本町 8-1 U_PLACE 3階 (川越市民サービスステーション内)	049-293-4319 049-293-4329
秩父障がい者就労支援センターキャップ	秩父市熊木町 12-21 (さやかサポートセンター内)	0494-21-7171 0494-24-9963
久喜市障がい者就労支援センター	久喜市青毛 753-1 (ふれあいセンター久喜内)	0480-21-3400 0480-26-4870
草加市障害者就労支援センター	草加市栄町 2-1-32 ストーク草加式番館 1階	048-935-6611 048-933-9632
蕨市障害者就労支援センター	蕨市錦町 3-3-27 (蕨市総合社会福祉センター内)	048-432-6820 048-441-5405
越谷市障害者就労支援センター	越谷市東越谷 1-5-6 (ビジネスサポートセンター 1階)	048-967-2422 048-967-2433
春日部市障害者就労支援センター	春日部市樋堀 369-1 (春日部市リサイクルショップ内)	048-752-7483 048-752-7483
八潮市障がい者就労支援センター	八潮市中央 1-2-1 (八潮市役所内)	048-949-6317 048-949-6318
川口市障害者就労支援センター	川口市西青木 5-2-43 (クサカビル内)	048-259-3976 048-240-1788
さいたま市障害者総合支援センター	さいたま市中央区鈴谷 7-5-7	048-859-7266 048-852-3273
狭山市障害者就労支援センター	狭山市富士見 1-1-11 (狭山市障害者基幹相談支援センター内)	04-2937-7864 04-2937-7772
ふじみ野市障がい者総合相談支援センター	ふじみ野市大井中央 2-2-1 (大井総合福祉センター 3階)	049-266-1186 049-269-1428
桶川市障害者就労支援センター	桶川市坂田 885-1	048-729-1255 048-728-7141
熊谷市障害者就労支援センター	熊谷市江南中央 1-1 (熊谷市役所江南庁舎(江南行政センター) 3階)	048-598-7662 048-598-7663
上尾市障害者就労支援センター	上尾市柏座 1-1-15 (プラザ館 5階)	048-767-8991 048-767-8995

名 称	所 在 地	電話番号 F A X
飯能市障害者就労支援センター	飯能市新町 2-10 ジョイステージ飯能 203	042-971-2020 042-971-2020
深谷市障害者就労支援センター	深谷市本住町12-8 (深谷市ボランティア交流センター内)	048-573-6561 048-573-0806
三郷市障がい者就労支援センター	三郷市幸房 1433 番地	048-953-1521 048-953-4779
杉戸町障がい者就労支援センター	北葛飾郡杉戸町清地 2-9-29 (杉戸町役場内)	0480-33-1713 0480-33-5077
戸田市障害者就労支援センター	戸田市笹目 2-9-1 (福祉作業所かがやき 2 階)	048-471-9333 048-471-9334
吉川市障がい者就労支援センター レゴリス	吉川市川藤 14-1 (社会福祉法人彩凜会 障がい福祉総合支援センター 「なまずの里」内)	048-999-6509 048-999-6854
和光市障害者就労支援センター	和光市広沢 1-5 (和光市役所内)	048-424-9126 048-466-1473
富士見市障がい者就労支援センター	富士見市鶴瀬東 1-9-26 (富士見市障がい者基幹相談支援センター内)	049-257-7535 049-293-2149
入間市障害者就労支援センターりぼん	入間市豊岡 1-16-1 (入間市役所 B 棟 3 階)	04-2901-7088 04-2966-6791
志木市障がい者等就労支援センター	志木市中宗岡 1-1-1 (志木市役所内)	048-473-1464 048-471-7092
朝霞市はあとぴあ障害者就労支援センター	朝霞市浜崎 51-1 (朝霞市総合福祉センター内)	048-486-2575 048-486-2418
児玉郡市障がい者就労支援センター	本庄市いまい台 2-43 (本庄市障害福祉センター内)	0495-22-3064 0495-22-1271
鴻巣市障がい者就労支援センター	鴻巣市本町 1-2-1 エルミこうのすアネックス 3 階	048-577-3518 048-577-5031
蓮田市障がい者就労支援センター	蓮田市関山 4-5-6 (ふれあい福祉センター内)	048-769-7122 048-768-1815
日高市障がい者就労支援センター「えるむ」	日高市楡木 201 (日高市総合福祉センター内)	042-985-2116 042-985-1411
鶴ヶ島市生活サポートセンター	鶴ヶ島市三ツ木 16-1 (鶴ヶ島市役所内)	049-277-4116 049-287-0557
北埼玉障がい者就労支援センター	羽生市砂山 210	048-561-0296 048-563-3072
坂戸市障害者就労支援センター	坂戸市石井 2327-6 (坂戸市福祉センター 2 階)	049-283-6161 049-277-6380
入間西障害者就労支援センター	入間郡毛呂山町川角 449-1 (あいあい作業所内)	049-295-2030 049-295-2036
寄居町障害者就労支援センター	大里郡寄居町寄居 1180-1 (寄居町役場内)	048-581-2121 048-581-9160
北本市障がい者就労支援センター	北本市本町 1-111 (北本市役所内)	048-594-5535 048-593-2862
三芳町障がい者就労支援センター	入間郡三芳町藤久保 1078-3 (三芳太陽の家 1 階)	049-293-1870 049-259-0196

10 埼玉県総合リハビリテーションセンター（障害者社会復帰・訓練支援部門）

所在地	〒362-8567 上尾市西貝塚 148-1		
電話	048-781-2222	F A X	048-725-0211
ホームページ	http://www.pref.saitama.lg.jp/rihasen/		

(1) センターの概要

当リハビリテーションセンターは、障害者に対するリハビリテーション活動の県内中核施設として、相談・判定から医療・職業訓練・社会復帰までの総合的なリハビリテーションを実施するとともに、研修事業等を通してリハビリテーション関係者の技術向上を支援しています。

障害者社会復帰・訓練支援部門では、障害者に対し地域での自立した生活を目指す「自立訓練」と就労を目指す「就労移行支援」、通所が困難な方に対する「施設入所支援」を行っています。また就労した方の職場定着を目的とした「就労定着支援」も行っています。

(2) 障害者社会復帰・訓練支援部門の就労移行支援（定員 30 名、随時募集）

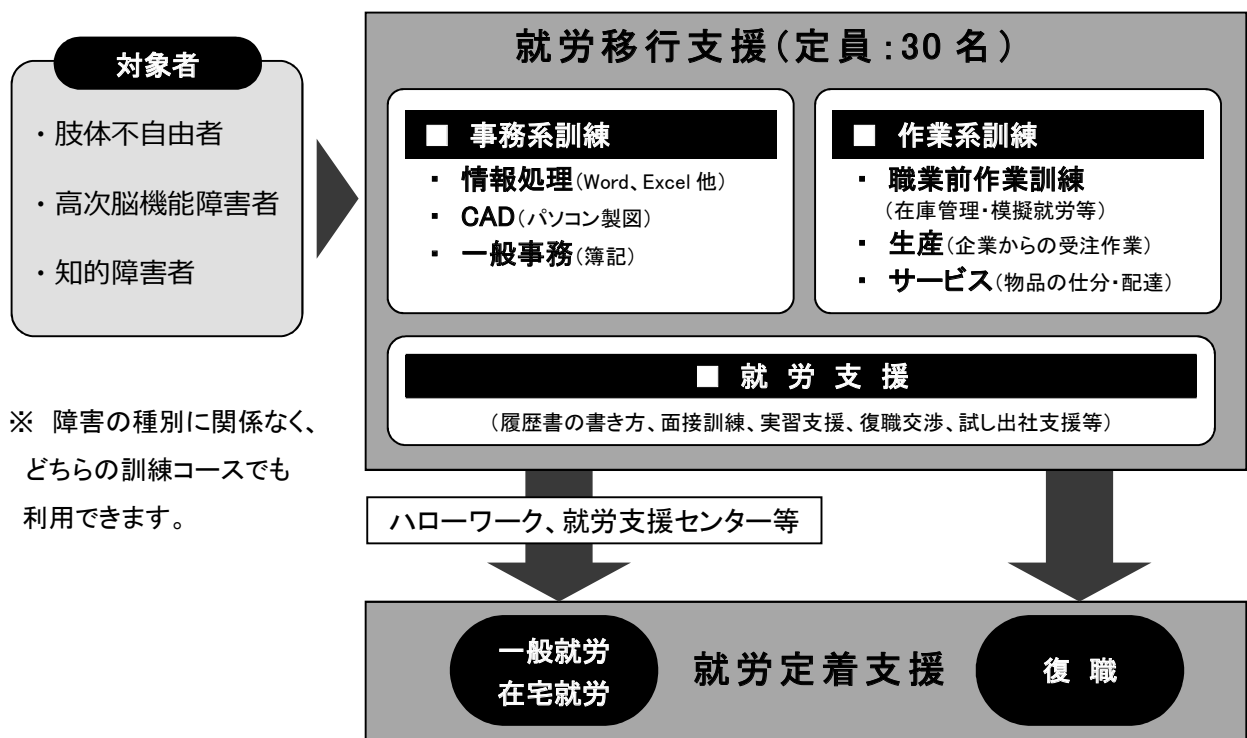
一般企業への就職や在宅での就労を希望する障害者に、職業に関する知識や能力の向上を図るための訓練や企業などでの実習を行うとともに、適性に合った職場探しや職場開拓、就労後の職場定着などの支援を行います。なお、在宅での訓練を希望される方には ZOOM 等を活用した「在宅支援」も行っています。

① 訓練科目：

☆事務系＝情報処理、CAD、一般事務  
 ☆作業系＝職業前作業訓練、生産訓練、サービス訓練

② スタッフ：職業指導員、就労支援員、就労定着支援員、生活支援員が支援します。

○ 総合リハビリテーションセンターの就労移行支援、就労定着支援の概要



所在地	〒350-0813 川越市平塚新田東河原 201-2		
電話	049-239-3553, 3554	F A X	049-233-0223
ホームページ	<a href="https://www.dd-mahoroba.com/">https://www.dd-mahoroba.com/</a>		
eメール	autism.s.c.keyaki@ninus.ocn.ne.jp		

埼玉県発達障害者支援センター『まほろば』では、自閉症をはじめとした19歳以上の発達障害者の相談支援を実施しています。

## (1) 業務内容

### ① 発達障害者とご家族並びに支援者に対する相談支援

※障害者支援に関する情報提供、家庭や関係機関の支援に関する相談など

- ・面接相談（要予約：受付時間 祝日を除く平日 9:00～12:00、13:00～16:00）
- ・電話相談（祝日を除く平日 9:00～12:00、13:00～17:00）
- ・メール相談

### ② 支援機関等に対する助言支援

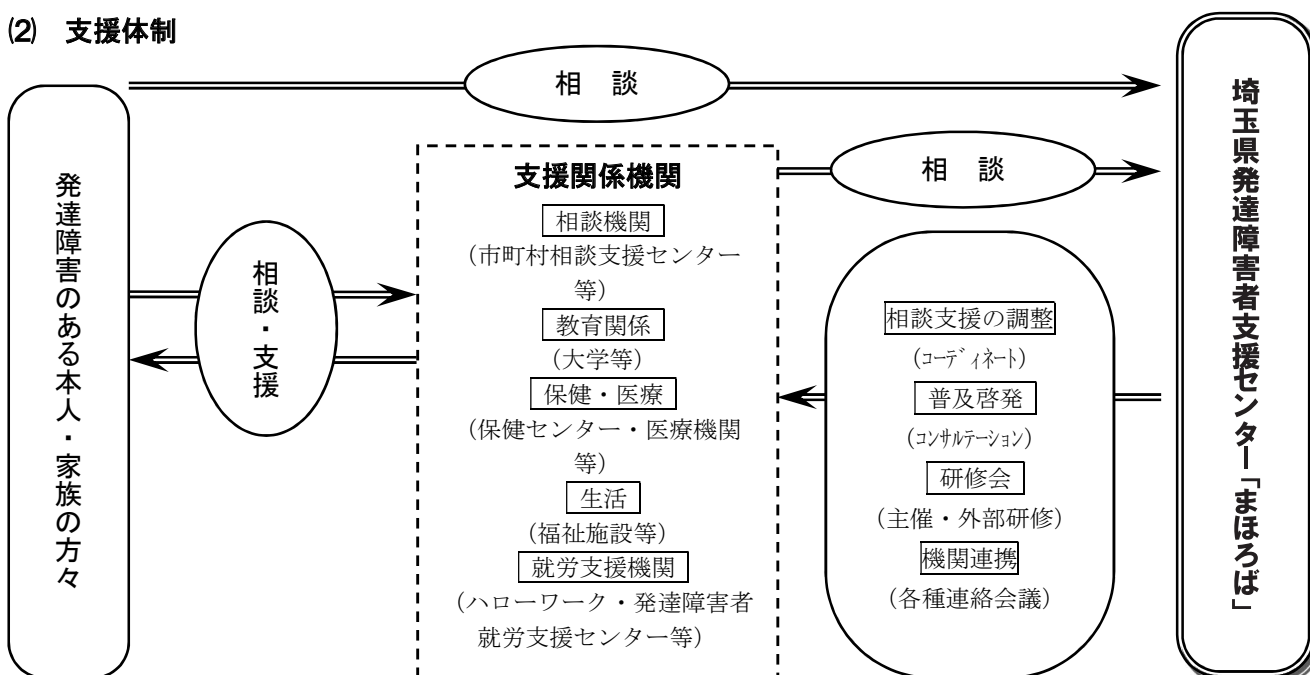
※障害者職業センター、発達障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関や、ハローワーク、学校などと連携した支援

- ・発達障害者の自立に向けて支援する支援機関に対する助言支援
- ・発達障害者の雇用拡大に向けた企業への啓発及び支援

### ③ 普及啓発と研修、連携

- ・発達障害者の支援に関わる方を対象とした専門研修の開催
- ・発達障害に関する情報（及び埼玉県）をホームページにて紹介
- ・地域の関係機関との連携、個別の調整会議の実施
- ・埼玉県発達障害総合支援センター（発達障害児支援の拠点）との合同運営協議会による連携強化など

## (2) 支援体制





埼玉県教育局県立学校部 特別支援教育課 特別支援学校就労支援担当			
電 話	048-830-6891	F A X	048-830-4960
ホームページ	http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/f2212/index.html		
eメール	a6880@pref.saitama.lg.jp		

### (1) 産業現場等における実習について

障害のある生徒は実習を通して自らの力に気づき、自らの可能性を伸ばし、社会自立を実現しようとしています。また、各事業所様には障害のある生徒について知っていただく良い機会となります。

実習等についてのお問い合わせは、お近くの特別支援学校又は特別支援教育課までお願いします。

#### ＜実習の進め方＞

##### ①各事業所様へは学校から依頼に伺います。

実習の目的、本人の様子、書類等の手続などについてご説明いたします。

##### ②事前に本人や保護者と顔合わせをします。

学校の教員や本人、保護者を交えて打ち合わせする機会をとります。

##### ③実習中も本人への支援をします。

学校の教員が実習先を巡回します。必要に応じて、本人への支援を行います。

##### ④終了後、各事業所様より実習の評価をいただきます。

次回の実習や就労に向けての貴重なご意見をいただきます。

### (2) 高等部のある県立特別支援学校一覧表

区分	学校名	TEL	住所	区分	学校名	TEL	住所
視	塙保己一学園	049-231-2121	川越市笠幡 85-1	知	東松山特別支援学校	0493-24-2611	東松山市野田 1306-1
聴	大宮ろう学園	048-663-7525	さいたま市北区榎竹町 2-68	知	狭山特別支援学校狭山清陵分校	04-2968-4663	狭山市上奥富 34-3
聴	坂戸ろう学園	049-281-0174	坂戸市鎌倉町 14-1	知	浦和特別支援学校	048-878-1221	さいたま市緑区大崎 58
病肢	蓮田特別支援学校	048-769-3191	蓮田市黒浜 4088-4	知	久喜特別支援学校	0480-23-0081	久喜市上清久 1100
肢	熊谷特別支援学校	048-532-3689	熊谷市川原明戸 605	知	白岡分校	0480-53-3121	白岡市高岩 275-1
肢	越谷特別支援学校	048-975-2111	越谷市船渡 500	知	大宮北特別支援学校	048-622-7111	さいたま市西区中釘 2290-1
肢	和光特別支援学校	048-465-9770	和光市広沢 4-3	知	さいたま西分校	048-620-5251	さいたま市西区西遊馬 1601
肢	日高特別支援学校	042-985-4391	日高市高富 59-1	知	越谷西特別支援学校	048-962-0272	越谷市西新井 850-1
肢	宮代特別支援学校	0480-35-2432	宮代町黒原 636-1	知	松伏分校	048-940-5763	松伏町ゆめみ野東 2-7-1
肢	川島ひばりが丘特別支援学校	049-297-7753	川島町伊草南向野 780	知	騎西特別支援学校	0480-73-3510	加須市上種足 4 番 888-1
知	川越特別支援学校	049-235-0616	川越市古谷上 2690-1	知	北本分校	048-594-6679	北本市古場 1-152
	川越たかしな分校	049-238-8051	川越市砂新田 2564	知	毛呂山特別支援学校	049-294-7200	毛呂山町川角 1024-1
知	川口特別支援学校鳩ヶ谷分校	048-452-4140	川口市里 225-1	知	さいたま桜高等学園	048-858-8815	さいたま市桜区上大久保 519-7
知	和光南特別支援学校	048-465-9780	和光市広沢 4-5	知	羽生ふじ高等学園	048-560-2020	羽生市下羽生 320-1
知	行田特別支援学校	048-554-3302	行田市長野 4235	知	上尾かしの木特別支援学校	048-776-4601	上尾市平塚 1281-1
知	春日部特別支援学校	048-761-1991	春日部市八丁目 776-1	知肢	所沢おおぞら特別支援学校	04-2951-1102	所沢市南永井 619-7
	宮代分校	0480-47-0033	宮代町東 611	知	深谷はばたき特別支援学校	048-578-1701	深谷市本田 50
知肢	秩父特別支援学校	0494-24-1361	秩父市大宮 5676-1	知	草加かがやき特別支援学校	048-946-2131	草加市松原 4-6-1
知	三郷特別支援学校	048-952-1205	三郷市駒形 56	知	草加分校	048-946-6607	草加市原町 2-7-1
知	本庄特別支援学校	0495-24-3747	本庄市栗崎 828	知	入間わかさ高等特別支援学校	04-2941-5771	入間市小谷田 745-1
知	上尾特別支援学校	048-774-9331	上尾市東町 3-2009-3	知	戸田かけはし高等特別支援学校	048-299-7919	戸田市新曾 1093-1
	上尾南分校	048-729-8828	上尾市中新井 585	知	岩槻はるかぜ特別支援学校	048-795-6450	さいたま市岩槻区馬込 2 4 2 6-1

(表の区分は 視は視覚障害 聴は聴覚障害 病は病弱 肢は肢体不自由 知は知的障害の各部門がある学校です。)

## 13 埼玉県難病相談支援センター

埼玉県では、2か所に難病相談支援センターを設けています。

### (1) 医療に関する相談など

難病相談支援員が難病のある方やご家族の相談に応じています。

所在地	〒349-0196 蓮田市黒浜 4147 国立病院機構東埼玉病院内	
相談窓口	T E L	048-768-3351 ※来室による面接相談は要予約
	F A X	048-768-2305
ホームページ	<a href="http://esaitama.org/nanbyo/">http://esaitama.org/nanbyo/</a>	
利用時間	月～金曜日 10:00～16:00（祝日・年末年始は除く）	

### (2) 生活に関する相談など

ピアサポーター（難病患者やその家族など）が患者会の紹介、日常生活の相談やピア・カウンセリング等を行っています。

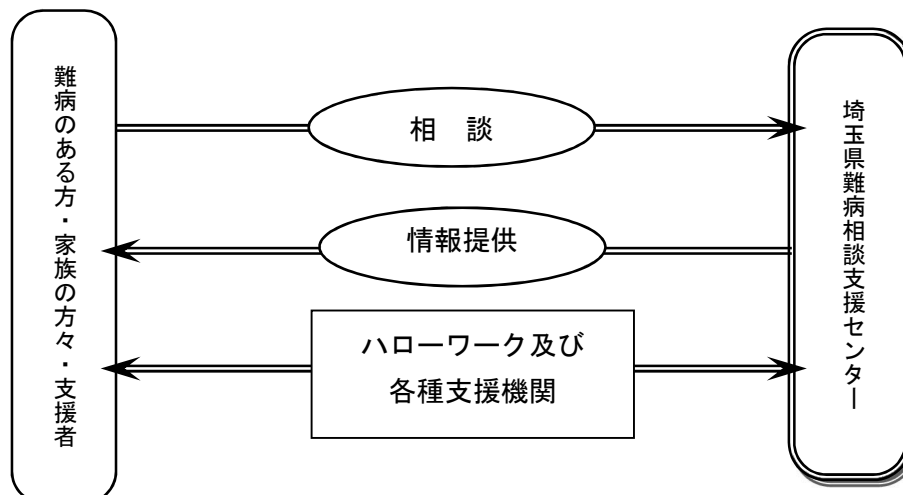
所在地	〒330-8522 さいたま市浦和区大原 3-10-1 埼玉県障害者交流センター内 （一般社団法人埼玉県障害難病団体協議会）	
相談窓口	T E L	048-834-6674 ※来室による面接相談は要予約
	F A X	048-834-6674
ホームページ	<a href="http://www2.tbb.t-com.ne.jp/snk/">http://www2.tbb.t-com.ne.jp/snk/</a>	
利用時間	月～金曜日 10:00～16:00（祝日・年末年始は除く）	

### (3) 就労に関する相談など

○埼玉県難病相談支援センター（一般社団法人埼玉県障害難病団体協議会）が担う役割

- ① ハローワークと連携したきめ細やかな就労相談業務  
ハローワークの専門スタッフ（難病患者就職サポーター）による出張相談（P38）  
（要予約：原則第1・3金曜日 10:00～16:00）
- ② 難病医療講演会
- ③ 患者会自主活動支援と関係者の連絡調整
- ④ 難病患者就労セミナー

### (4) 支援体制



※埼玉県難病相談支援センターでの就労相談の他に、ハローワークの難病患者就職サポーターによる巡回就労相談もご利用いただけます。

## 14 発達障害者就労支援センター

埼玉県では、就労を希望する発達障害者の方に対して、就労相談から職業能力評価、就労訓練、就職活動支援、職場での定着まで支援する発達障害者就労支援センター「ジョブセンター川口／草加／川越／熊谷」を設置しています。

### (1) 対象者：一般就労を希望する発達障害者

発達障害の特性を持ち、その自覚がある方で一般就労（障害者雇用枠での就労を含む）を希望している方。ただし、就労移行支援事業として就労訓練を受ける際には、医師の診断及び市町村による障害福祉サービスの受給決定が必要となります。

### (2) 支援内容

#### ① 就労相談、職業能力評価

来所や電話による相談にきめ細かく対応します。また、パソコンの入力などの実務作業を体験していただくことにより、得意・不得意な作業や能力を評価します。

#### ② 就労訓練

オフィスを再現し会社での業務を体験するトレーニングやコミュニケーション能力やビジネスマナーを修得する訓練を実施します。

#### ③ 就職活動支援

模擬面接や採用面接への同行支援を行うとともに、合同企業説明会の開催や受け入れ企業の開拓を実施します。

また、職場体験やボランティア体験の受入先企業の開拓、調整も行っています。

#### ④ 職場定着支援

就職後も職場に定着できるように定期的に職場を訪問するなど本人と雇用主の双方をフォローしていきます。

### ○ 埼玉県内の発達障害者就労支援センター（4か所）

（令和5年4月1日現在）

名 称	所 在 地	電話番号 F A X
ジョブセンター川口 (運営 ウェルビー株式会社)	川口市西川口1丁目6-3 西川口ビル 5階B号室	048-299-2070 048- 287-9695
ジョブセンター草加 (運営 ウェルビー株式会社)	草加市氷川町2101-1 シーバイオビル3F	048-929-7600 048- 929-7576
ジョブセンター川越 (運営 ウェルビー株式会社)	川越市脇田本町9-1 長谷部ビル3F	049-249-8772 049- 249-8773
ジョブセンター熊谷 (運営 NPO法人ワーカーズコープ)	熊谷市桜木町1-137 サンライズ桜木・堀口第二ビル4F・5F	048-501-8917 048-501-8928

※まずは、お電話にてお問い合わせください。センターの見学は随時行っています。

### (3) 主な就職先（令和5年1月末現在）

発達障害者就労支援センターを利用して就職された方の就職先は、事務系が40.9%、作業系が51.5%、販売、介護などのその他の職種は7.6%となっており、幅広い職種で採用されています。

### (4) その他

職場実習は、就労訓練では体験できない作業を体験することができ、就労を希望する業種を広げる機会になっています。発達障害者就労支援センターでは実習先企業の協力を求めています。



## IV 参考資料

1	雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的な配慮の提供が義務となりました	56
2	プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要—事業主の皆様へ—	63
3	障害者を雇用する上で必要な3つの手続きをご存じですか？	71
4	障害者雇用率達成指導の流れ	75
5	「企業向けチーム支援」の障害者雇用の流れの一例	76
6	障害者職場実習受入のお願い	78
7	障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主への認定制度を始めました！	82
8	障害者就職面接会のご案内	83
9	ハローワーク一覧（事業主支援に関する部門）	84

# 雇用の分野で 障害者に対する差別が禁止され、 合理的な配慮の提供が義務となりました

## ●改正障害者雇用促進法が施行されました

「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、平成28年4月1日に施行されました。

### 改正のポイント

#### ①雇用の分野での障害者差別の禁止

障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いが禁止されています。

#### ②雇用の分野での合理的配慮の提供義務

障害者に対する合理的配慮の提供が義務付けられています。

#### ③相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

障害者からの相談に対応する体制の整備が義務付けられています。  
障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

#### 対象となる事業主の範囲は、

事業所の規模・業種に関わらず、すべての事業主が対象となります。

#### 対象となる障害者は、

- ・ 障害者手帳を持っている方に限定されません。
- ・ 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。



募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で、

- ・ 障害者であることを理由に障害者を排除すること
- ・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・ 障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されています。

#### <募集・採用時の差別の例>

◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと

※ 特例子会社を設置している親会社で求人募集を行う場合や、障害者のみを対象とする求人募集を行っている事業所において、別に求人募集を行う場合であっても、全ての求人において、障害者だからという理由で障害者の応募を受け付けないことは禁止される差別に該当します。

◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

※ 障害者のみ一定の資格等を応募の要件とすることも禁止される差別に該当します。

#### <採用後の差別の例>

◆労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

※ 単に障害者であることを理由として、昇進の対象としない、特定の職務を割り当てる（割り当てない）、雇用形態を変更する、障害者のみを退職の勧奨対象とすることなどが禁止される差別に該当します。

### <禁止される差別に該当しない場合>

◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと

例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）

◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること

例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害のない労働者を昇進させること

◇合理的配慮に応じた措置をとること

（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）

例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすることなど

### 合理的配慮とは、

- ・ 募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
  - ・ 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置
- のことをいいます。

障害の種類によっては、見た目だけではどのような支障があり、どのような配慮が必要なかわからない場合があります。また、障害部位・等級が同じ場合であっても、障害者一人ひとりの状態や職場環境などによって、求められる配慮は異なり、多様で個別性が高いものである点に留意が必要です。

具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

#### ● 募集・採用時の合理的配慮のための手順

障害者から事業主に対して、支障となっている事情や必要な配慮を申し出ていただきます。申し出を受けた場合は、どのような合理的配慮を提供するかを当該障害者と事業主の間でよく話し合ってください。

#### ● 採用後の合理的配慮のための手順

##### 1. 配慮を必要としている障害者の把握・確認

労働者本人からの申し出の有無に関わらず、事業主から障害者に対して、職場で支障となっている事情の有無を確認してください。全従業員への一斉メール送信、書類の配付、社内報等の画一的な手段により、合理的配慮の提供の申し出を呼びかけることが基本となります。

##### 2. 必要な配慮に関する話し合い

障害者本人から、障害の状況や職場で支障となっている事項、配慮事項への意向を確認することが必要です。障害者本人の意向が十分に確認できない等の場合は、障害者の家族や支援機関の担当者等から、支障となっている事項やその対処方法についての意見を聞くことも有効です。

##### 3. 合理的配慮の確定

障害者の意向を十分に尊重しつつ、提供する合理的配慮を決め、障害者本人に伝えます。その際、障害者が希望する措置が過重な負担（※ P56）であり、より提供しやすい措置を講じることとした場合は、その理由を障害者本人に説明いただく必要があります。

##### 4. 職場内での意識啓発・説明

障害者が職場に適応し、有する能力を十分に発揮できるよう、一緒に働く上司や同僚に、障害の特性と配慮事項を理解してもらえるように職場内での意識啓発が必要です。

なお、説明に当たっては、障害者本人の意向を踏まえ、説明内容や説明する対象者の範囲等について、障害者本人と十分に打ち合わせしておくことが肝要です。



## ● 必要な配慮について話し合う際の参考例

どのような配慮が必要か話し合うに当たっては、障害特性や状況等を踏まえ、例えば次のような観点から進めることができます。

### <参考例>

- ・就業時間・休暇等の労働条件面での配慮が必要か
- ・障害の種類や程度に応じた職場環境の改善や安全管理がなされているか
- ・職務内容の配慮・工夫が必要か
- ・職場における指導方法やコミュニケーション方法の工夫ができないか
- ・相談員や専門家の配置または外部機関との連携方法はどうか
- ・業務遂行のために必要な教育訓練は実施されているか など

## ● 合理的配慮の具体例

### <募集・採用時の合理的配慮の例>

- ◆視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

### <採用後の合理的配慮の例>

- ◆肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

事業主が障害のある労働者に合理的配慮を提供する際に、参考となる事例を紹介しております。

- 「合理的配慮指針事例集」厚生労働省ホームページに掲載中  
(URL:[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html))
- 「障害者雇用事例リファレンスサービス」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)  
(URL:<https://www.ref.jeed.go.jp/>)

## ● 過重な負担

合理的配慮は「過重な負担」にならない範囲で事業主に講じていただくものであり、合理的配慮の提供義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしています。

過重な負担は、以下の6つの要素を総合的に勘案し、個別に判断します。

- |              |          |          |
|--------------|----------|----------|
| ①事業活動への影響の程度 | ②実現困難度   | ③費用負担の程度 |
| ④企業の規模       | ⑤企業の財務状況 | ⑥公的支援の有無 |

### 3 相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

#### ● 相談体制の整備

事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、相談窓口の設置などの相談体制の整備が義務づけられています。

#### <相談体制の整備その他の雇用管理上必要な措置>

- ◆相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ◆相談者のプライバシーを保護するために必要な措置をとること
- ◆相談したことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、労働者にその周知・啓発をすること  
(例：就業規則、社内報、パンフレット、社内ホームページなどで規定する)

など

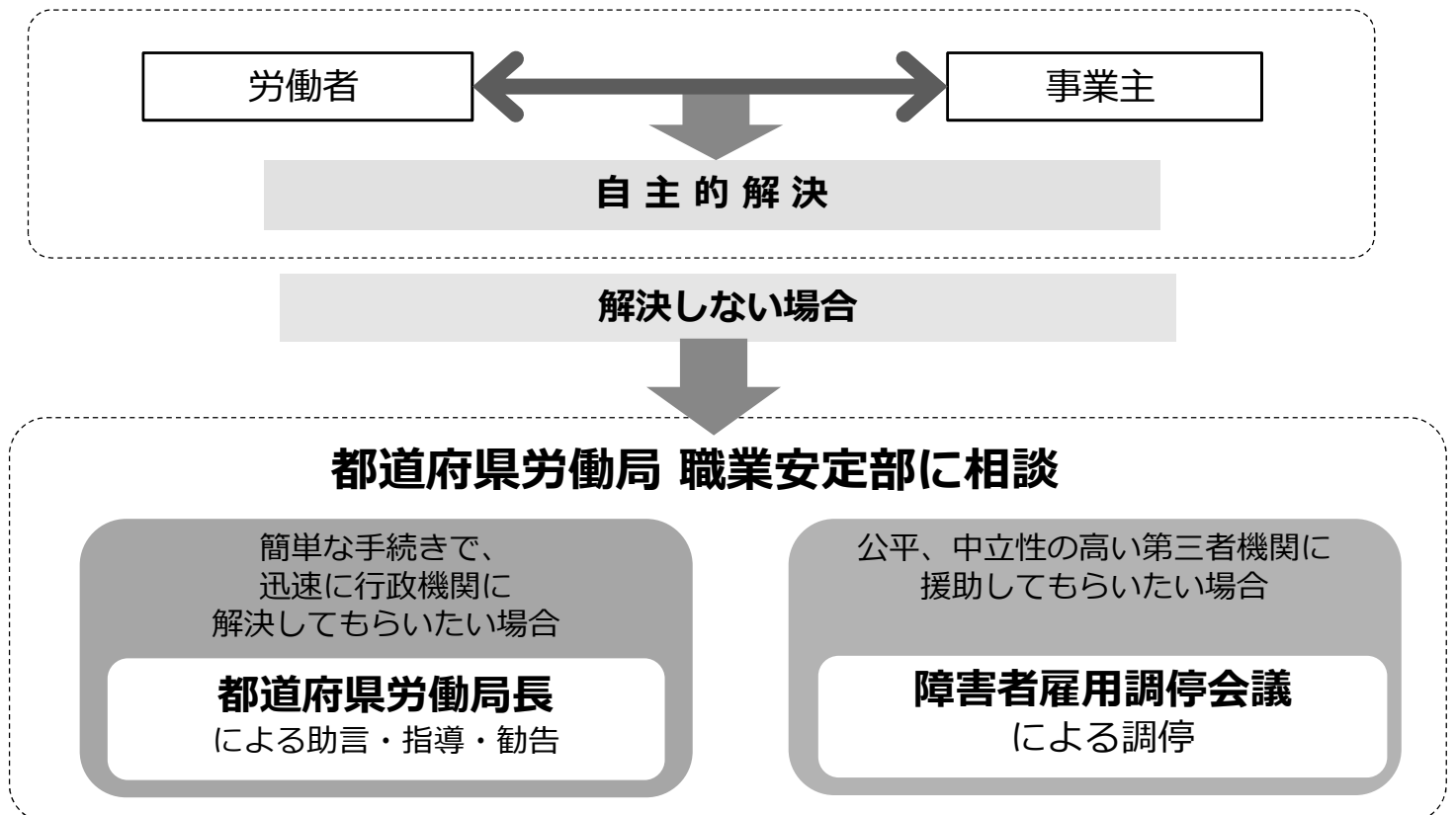
#### ● 苦情の処理

事業主は、障害者に対する差別禁止や合理的配慮の提供に関する事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

#### ● 紛争解決の援助制度

障害のある労働者と事業主の話し合いによる自主的な解決が難しい場合における紛争解決を援助する仕組みが整備されています。お困りの際は、都道府県労働局職業安定部にご相談ください。

- ①都道府県労働局長による助言、指導または勧告
- ②第三者による調停制度



事業主の皆様へ

## 自主点検資料

～障害者の差別禁止・合理的配慮の提供のために～

- 障害者雇用促進法に基づき、全ての事業主に募集・採用など雇用のあらゆる局面での障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務づけられています。
- 各企業において障害者差別を行っていないか、必要な配慮がなされているか、自主点検を実施していただきたく、本資料を送付しております。
- 「はい」に該当しない項目がある場合は、厚生労働省ホームページ（下記URL）に掲載しております指針等をご参照の上、措置内容等を改善するようお願いします。  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html)

### <障害者差別の禁止>

#### A 募集・採用時

点検項目	点検結果
1. <u>障害者であることを理由として、募集又は採用の対象から障害者を排除していない。</u> (例) 障害者からの応募を拒否することや、障害者でない者を優先的に採用することは差別にあたります。	はい <input type="checkbox"/>
2. <u>募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付していない。</u> (例) 障害者に対してのみ特定資格を有することを応募要件とすることは差別にあたります。	はい <input type="checkbox"/>

#### B 採用後

点検項目	点検結果
1. <u>労働能力を適正に評価することなく、「障害者だから」という理由で、賃金、配置、昇進、教育訓練、契約の更新、雇用形態の変更、定年、福利厚生などの面で差別的な取扱いをしていない。</u> (例) 次に掲げる措置を講ずることは差別にあたります。 <ul style="list-style-type: none"><li>・ 障害者であることを理由として、昇進、教育訓練の受講、労働契約の更新、福利厚生の措置等の対象者とししない。</li><li>・ 一定の職務への配置、雇用契約の変更、解雇の対象者の選定等において、障害者のみに不利な条件を付す。</li><li>・ 労働能力に基づかず、障害者を優先して降格や退職勧奨の対象とする。</li></ul>	はい <input type="checkbox"/>

## <障害者への合理的配慮の提供>

### A 募集・採用時

点検項目	点検結果
<p>1. 障害者である応募者から合理的配慮の提供を求められた場合は、過重な負担（注）とならない範囲で、必要な配慮を提供することとしている。</p> <p>（例）視覚障害がある方に対し、音声などで採用試験を行うことや、聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うことが配慮に当たります。</p>	<p>はい</p> <input type="checkbox"/>

### B 採用後

点検項目	点検結果
<p>1. 雇用している障害者に対して、合理的配慮の提供（※）が事業主に義務付けられていることを知っている。</p> <p>（※） 「合理的配慮」とは、障害者と障害者でない人との均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置のことを言います。</p>	<p>はい</p> <input type="checkbox"/>
<p>2. 雇用している労働者が障害者であることを把握した場合（注）は、当該労働者に職場で支障となっている事情がないか確認をしている。</p> <p>（注） 障害者の把握・確認をする場合は、利用目的を明確にし、業務命令として回答を求めるものではないことを伝えた上で、プライバシーに十分に配慮して行う必要があります。</p>	<p>はい</p> <input type="checkbox"/>
<p>3. 障害者から支障となっている事情があると確認された場合は、過重な負担（注）とならない範囲において、合理的配慮を提供している。</p>	<p>はい</p> <input type="checkbox"/>
<p>4. 雇用している障害者からの相談に応じるための相談窓口を設置して、雇用している労働者に周知をしている。</p>	<p>はい</p> <input type="checkbox"/>
<p>5. 雇用している障害者が合理的配慮に関して相談したことを理由に、不利益な取扱いをしていない。</p>	<p>はい</p> <input type="checkbox"/>

（注） 合理的配慮の提供義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしています。なお、過重な負担かどうかは、①事業活動への影響の程度、②実現困難度、③費用負担の程度、④企業の規模、⑤企業の財務状況、⑥公的支援の有無、の6つの要素を総合的に勘案し、個別に判断します。

※ 次に掲げる措置等を講ずることは障害者であることを理由とする差別に該当しません。

- ・ 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。
- ・ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害がない者と異なる取扱いをすること。
- ・ 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。
- ・ 障害者専用の求人の採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク(公共職業安定所)

詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に係る資料を掲載中です。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaihakoyou/shougaihasha\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shougaihasha_h25/index.html)

# プライバシーに配慮した障害者の 把握・確認ガイドラインの概要

## — 事業主の皆様へ —

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たっては、各事業主において、障害者である労働者の人数、障害種別、障害程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱っていただく必要があります。

また、今般の障害者雇用促進法改正に伴い、精神障害者に対して雇用率制度が適用されることになりましたが（平成 18 年 4 月施行）、特に在職している精神障害者の把握・確認の際は、プライバシーに配慮する必要があります。

このため、障害者本人の意に反した制度の適用等が行われないう、制度の対象となるすべての障害者（身体障害・知的障害・精神障害）を対象として、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を策定しました。

企業の皆様におかれては、このガイドラインにより、障害者の適正な把握・確認に努めていただくよう、お願いいたします。

このパンフレットは、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の内容をより簡潔にまとめたものです。詳細につきましては「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」をご覧ください。

ご不明な点等につきましては、各都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

厚生労働省  
都道府県労働局  
公共職業安定所（ハローワーク）

## 「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の構成

「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」においては、障害者雇用促進法に基づいて企業が行う業務の手続に即して、把握・確認の具体的な手順及び禁忌事項等を示しています。

### 対象者の把握・確認方法

#### ① 障害者の把握・確認(1)

《採用段階で障害者を把握・確認する場合》

※ 具体的には、合同面接会等の機会に障害者雇用求人に応募する等、採用段階から本人が自ら障害者であることを明らかにしている場合等が考えられます。

☞ 65ページを御覧下さい。

#### ② 障害者の把握・確認(2)

《採用後に障害者を把握・確認する場合》

※ 具体的には以下の場合を指します。

- ・ 採用後に障害を有することとなった者を把握・確認する場合
- ・ 採用前や採用面接時等においては障害を有することを明らかにしていなかったが、採用後、明らかにすることを望んでいる者を把握・確認する場合

☞ 66・67ページを御覧下さい。

#### ③ 把握・確認した情報の更新

☞ 68ページを御覧下さい。

#### ④ 把握・確認に当たっての禁忌事項

☞ 68ページを御覧下さい。

### 把握・確認した情報の処理・保管方法

#### ① 処理・保管の具体的な手順

☞ 69ページを御覧下さい。

#### ② 処理・保管に当たっての禁忌事項

☞ 69ページを御覧下さい。

### 障害に対する理解や障害者に対する支援策についての理解の普及

☞ 70ページを御覧下さい。

## 対象者の把握・確認方法

### ① 障害者の把握・確認(1) 《採用段階で障害者を把握・確認する場合》

採用段階で障害者の把握・確認を行う場合には、以下の手順に従って障害者の適正な把握・確認に努めてください。

#### (i) 利用目的の明示等

- 採用決定前から障害者であることを把握している者を採用した場合は、採用決定後に、その労働者に対して障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的等の事項(\*)を明示した上で、本人の同意を得て、その利用目的のために必要な情報を取得します。
- また、採用決定後の確認手続は、情報を取り扱う者を必要最小限とするため、企業において障害者雇用状況の報告等を担当する人事担当者から直接本人に対して行うことが望まれます。

#### (\*) 本人に対して明示する利用目的等の事項

- ① 利用目的（障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請のために用いること）
- ② ①の報告等に必要な個人情報の内容
- ③ 取得した個人情報は、原則として毎年度利用するものであること
- ④ 利用目的の達成に必要な範囲内で、障害等級の変更や精神障害者保健福祉手帳の有効期限等について確認を行う場合があること
- ⑤ 障害者手帳を返却した場合や、障害等級の変更があった場合は、その旨人事担当者まで申し出てほしいこと
- ⑥ 特例子会社又は関係会社の場合、取得した情報を親事業主に提供すること  
なお、これらに加え、
- ⑦ 障害者本人に対する公的支援策や企業の支援策についてもあわせて伝えることが望まれます。

#### (ii) 本人の同意を得るに当たって

- 障害者雇用状況の報告等以外の目的で、労働者から障害に関する個人情報を取得する際に、あわせて障害者雇用状況の報告等のためにもその情報を用いることについて同意を得るようなことはせず、あくまで別途の手順を踏んで同意を得ることとします。

例えば、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的が、他の多くの事項が記載された文書の中に記載されており、この利用目的が記載された部分が容易に識別できない書面を、口頭で補足せずに単に手渡しただけの場合、労働者がその部分に気付かない可能性も考えられます。

このため、企業は、労働者本人が、情報の利用目的及び利用方法を理解したうえで同意を行うことができるよう別途説明を行うなどの配慮を行う必要があります。

## ② 障害者の把握・確認(2) 《採用後に障害者を把握・確認する場合》

採用後に把握・確認を行う場合には、雇用する労働者全員に対して、画一的な手段で申告を呼びかけることを原則とします。

なお、例外的に、個人を特定して照会を行うことができる場合も考えられます。

### 1. 雇用している労働者全員に対して申告を呼びかける場合

#### (i) 呼びかけ方法

- 労働者全員に対して申告を呼びかける場合には、メールの送信や書類の配布等画一的な手段で行うことを原則とします。

(適切な呼びかけの方法は、以下の事例を参考にしてください。)

##### 【呼びかけ方法として適切な例】

- 労働者全員が社内 LAN を使用できる環境を整備し、社内 LAN の掲示板に掲載する、又は労働者全員に対して一斉にメールを配信する。
- 労働者全員に対して、チラシ、社内報等を配布する。
- 労働者全員に対する回覧板に記載する。

##### 【呼びかけの例として不適切な例】

- 労働者全員が社内 LAN を使用できる環境にない場合において、労働者全員に対してメールを配信する。
- 障害者と思われる労働者のいる部署に対してのみチラシを配布する。

#### (ii) 利用目的の明示等

- 申告を呼びかける際には、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的等の事項（前ページ\*参照）に加えて、「業務命令として、この呼びかけに対する回答を求めているものではないこと」を明らかにすることが望まれます。

### 2. 個人を特定して照会を行うことができる場合

- 障害者である労働者本人が、職場において障害者の雇用を支援するための公的制度や社内制度の活用を求めて、企業に対し自発的に提供した情報を根拠とする場合は、個人を特定して障害者手帳等の所持を照会することができます。

(照会を行う根拠として適切な例は、以下の事例を参考にしてください。)

##### 【照会を行う根拠として適切な例】※1

- 公的な職業リハビリテーションサービスを利用したい旨の申出
- 企業が行う障害者就労支援策を利用したい旨の申出

##### 【照会を行う根拠として不適切な例】

- 健康等について、部下が上司に対して個人的に相談した内容
- 上司や職場の同僚の受けた印象や職場における風評
- 企業内診療所における診療の結果
- 健康診断の結果
- 健康保険組合のレセプト

##### 【個別の状況によっては照会を行う根拠として不適切な場合があり得る例】※2

- 所得税の障害者控除を行うために提出された書類
- 病欠・休職の際に提出された医師の診断書
- 傷病手当金(健康保険)の請求に当たって事業主が証明を行った場合



- ※ 1 復職支援制度の利用の申出を根拠に照会を行おうとする場合は、あらかじめ本人の復職支援を担当している医師の意見を聞くようにします。
- ※ 2 労働者本人の障害の受容の状況や病状等によっては、これらの情報をもとに照会を行うこと自体が、本人の意に反するようなケースも生じうると考えられる事例です。  
これらの情報をもとに照会を行おうとする際には、照会を行うことが適切かどうかの見極めを企業において個別ケースごとに慎重に行う必要があります。  
この場合、企業において本人の障害の受容の状況や病状等を熟知している専門家（保健医療関係者、例えば産業医（下欄参照）など）がいるときは、そうした者にあらかじめ相談することなどを通じて、照会を行うことが適切かどうかを判断することが考えられます。

## (i) 照会に当たって

- 照会を行う際には、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的を明示した上で、障害者手帳等の所持の確認を行うこととします。  
その際、なぜ当該労働者を特定して尋ねるのか、根拠となる情報を明らかにし、本人に対して経緯を明確にすることが求められます。
- また、照会は、企業において障害者雇用状況の報告等を担当する人事担当者から直接本人に対して行うことが望まれます。
- 照会に対して、障害者手帳等の所持を否定した場合や、照会に対する回答を拒否した場合に、回答するよう繰り返し迫ったり、障害者手帳等の取得を強要してはいけません。

## (ii) 利用目的の明示等

- 個人を特定して障害者手帳等の所持について照会を行い、その労働者が障害者手帳等を所持しており、かつ障害者雇用状況の報告等のために用いることについて同意が得られた場合には、利用目的等の事項（65ページ\*参照）を明示して、その利用目的のために必要な情報の確認を行うこととします。
- 利用目的等の明示方法については、65ページ(ii)をご参照下さい。

### ～産業医とは～

#### 産業医とは(労働安全衛生法第13条第1項～第3項)

- ◎ 事業主は常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、産業医を選任しなければなりません。
- ◎ 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について一定の要件を備えた医師でなければなりません。
- ◎ 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業主に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告ができます。

#### 産業医の要件(労働安全衛生法規則第14条第2項)

- ◎ 労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した者
- ◎ 厚生労働大臣が指定した産業医の養成課程を設置している産業医科大学その他の大学で当該課程を修めて卒業し、厚生労働大臣が定める実習を履修した者
- ◎ 労働衛生コンサルタント試験（保健衛生区分）に合格した者など

#### 産業医の職務(労働安全衛生規則第14条第1項及び第15条第1項)

- ◎ 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理等労働者の健康管理に関すること
- ◎ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること
- ◎ 衛生教育に関すること
- ◎ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること
- ◎ 少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、必要に応じ措置を講じること

産業医が選任されている事業場においては、労働者の健康情報に関する秘密保持や適正な取扱いを徹底するため、健康診断の結果のうち診断名、検査値等のいわゆる生データの取扱いについては、産業医等に行わせることが望ましく、産業医等以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう、必要に応じて健康情報を適切に加工した上で提供することとされています。（「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について（平成16年10月29日付け基発第1029009号）」より）

### ③ 把握・確認した情報の更新

労働者の障害に関する情報を一度把握・確認した後も、情報に変更がある場合は更新が必要です。その際の留意事項は、以下のとおりです。

- 障害の状態に変更がない限り、把握・確認した情報を毎年度利用することについて、あらかじめ本人の同意を得ておくこととします。
  - ※ ただし、精神障害者手帳の場合は有効期限は2年間であることから、把握・確認した手帳の有効期限が経過した後に、手帳を更新しているかを確認する必要があります。  
また、身体障害者手帳については再認定の条件が付されていることに注意する必要があります。
- 手帳の有効期限や障害程度等の情報に変更がないか確認を行う場合、その頻度は必要最小限とします。
- 本人に対して、情報の確認を行う理由や、確認を行うに至った経緯を明確にしつつ、尋ねなければなりません。
- 本人に対して、情報の変更のあった場合には事業主に申し出ることと呼びかけるとともに、情報の変更を申し出る場合の手続きをあらかじめ示しておかなければなりません。
- 本人から、障害者雇用状況の報告等のために利用しないよう要求された場合、その求めが適正であると認められるときは、利用を停止しなければなりません。

### ④ 把握・確認に当たっての禁忌事項

把握・確認に当たって、どのような場合であっても行ってはならない事項は以下のとおりです。

- 利用目的の達成に必要なない情報の取得を行ってはいけません。
- 労働者本人の意思に反して、障害者である旨の申告又は手帳の取得を強要してはいけません。
- 障害者である旨の申告又は手帳の取得を拒んだことにより、解雇その他の不利益な取扱いをしないようにしなければいけません。
- 正当な理由無く、特定の個人を名指しして情報収集の対象としてはいけません。
- 産業医等医療関係者や企業において健康情報を取り扱う者は、障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請の担当者から、労働者の障害に関する問い合わせを受けた場合、本人の同意を得ずに、情報の提供を行ってはいけません。

## 把握・確認した情報の処理・保管方法

### ① 処理・保管の具体的な手順

事業主は、労働者から提供された情報を、以下のような手順で適切に処理・保管する体制を整えていることが求められます。

#### (i) 安全管理措置等

- ある労働者が障害者であることを明らかにする書類を備え付けるとともに、本人の死亡・退職または解雇の日から3年間保存するものとされています。
- 障害者雇用状況の報告書等の漏洩防止等、情報の安全管理のために必要な措置を講じなければなりません。
- 情報を管理する者の範囲を必要最小限に限定した上で、その範囲を従業員にわかるように明確化することや、情報管理者の守秘義務等を定めた個人情報保護法の取扱いに関する内部規定を整備すること等の措置を講じなければなりません。
- 他の一般の個人情報とは別途保管することが望まれます。
- 障害者雇用状況報告の等のために取得した情報を、他の目的のために、本人の同意なく利用してはなりません。

#### (ii) 苦情処理体制の整備

- 把握・確認した情報の取扱いに関する苦情処理の担当者を明らかにするとともに、苦情を適切かつ迅速に処理するために必要な体制の整備に努めることとします。
- 苦情処理の窓口は、産業医・保健師等・衛生管理者、その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者との連携を図ることができる体制を整備しておくことが望まれます。

### ② 処理・保管に当たっての禁忌事項

取得後の情報の処理・保管に当たって、行ってはならないことは以下のとおりです。

- 本人の同意なく、利用目的の範囲を超えて情報を取り扱ってははいけません。
- 障害者である旨の申告を行ったことや、情報の開示・訂正・利用停止等を求めたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

## 障害に対する理解や障害者に対する支援策についての理解の普及

精神障害者をはじめとする障害者に対する社会の理解を進めていくとともに、職場においても障害についての理解が進み、障害者であることを明らかにして、周囲のサポートを受けながら働くことができるような職場環境を整備することが必要です。

具体的には、以下のような取り組みを行うことが望めます。

### (i) 管理職や従業員の意識啓発

- 同じ職場で働く管理職や従業員が、障害について正しく理解し、適切な雇用管理上の配慮を行うことができるよう、啓発や研修を行うことが重要です。
- 精神障害者については、厚生労働省が策定した「心の健康問題の正しい理解のための普及啓発指針」（「こころのバリアフリー宣言～精神疾患を正しく理解し、新しい一歩を踏み出すための指針～」）を社内 LAN の掲示板への掲載等により、従業員への周知を行うことが望めます。

「こころのバリアフリー宣言」は、以下の厚生労働省のホームページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0331-4.html#2>

### (ii) 企業や障害者本人に対して行われる公的支援の活用

企業や障害者本人に対して行われる公的支援策としては、次のようなものがあります。

- 精神障害者総合雇用支援による職場復帰支援
- ジョブコーチによる職場定着支援
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等における相談・支援
- 障害者を雇用する事業主に対する障害者雇用助成金の支給
- 障害者職業生活相談員による相談・指導（障害者を5人以上雇用する事業所には、配置の義務があります）

### (iii) 障害者に対する企業独自の雇用支援策

障害者に対する企業独自の雇用支援策としては、例えば、次のような支援策を採用している企業があります。

- 通勤が困難な身体障害者である労働者のための在宅勤務制度を設けること
- 腎臓透析を行っている労働者の通院のためのフレックス勤務制度を設けること
- 有給休暇の積立日数の限度を超えて、傷病による休業や通院のために有給休暇を積み立てる制度を設けること
- 車いすを使用している労働者に自家用車通勤を認め、駐車場を確保すること

## 障害者を雇用する上で必要な3つの手続きをご存知ですか？

障害者職業生活相談員の選任、障害者雇用推進者の選任、障害者の解雇は届け出等が必要です

以下の3つについて、ハローワークへの届け出等をお願いいたします。

### 1. 障害者職業生活相談員の選任

**常時雇用する障害者が5人以上の事業所**では、障害者の実人員が5人以上となってから3か月以内に、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」を選任する必要があります（選任する者には一定の要件があります。）。これは、障害者が職場に適応し、また、その能力を最大限に発揮できるよう、障害特性に十分配慮した適切な雇用管理を行うことを目的としています。

また、選任後は、遅滞なくその事業所を管轄するハローワークに「障害者職業生活相談員選任報告書」を届け出る必要があります。

### 2. 障害者雇用推進者の選任

**障害者の雇用義務のある事業主（38.5人※以上の特殊法人、43.5人※以上の民間企業）**は、企業内で障害者雇用の取組体制を整備する「障害者雇用推進者」を選任するよう努める必要があります（人事労務担当の部長クラスを想定しています）。

毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）をハローワークに報告する様式内に、障害者雇用推進者の役職・氏名を記入する欄があります。

※ 短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います）の場合は、1人を0.5人としてカウント。

### 3. 障害者の解雇の届け出

障害者の再就職は一般の求職者と比べて困難であるとされているため、ハローワークでは、解雇される障害者に対して、早期再就職の実現に向けて的確かつ迅速な支援を行っています。

このため、**全ての事業主**は、障害者を解雇する場合、速やかに障害者を雇用していた事業所を管轄するハローワークに「解雇届」を届け出る必要があります。

※ 週所定労働時間20時間未満の常時雇用する障害者を解雇する場合も、届出が必要です。

※ 「事業所」とは、雇用保険制度における適用事業所と同様の考え方により判断します。

各制度の詳細は裏面をご覧ください

各制度の詳細は以下のとおりです。

## 1. 障害者職業生活相談員について

障害者職業生活相談員（以下「相談員」）は、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行う企業内担当者をいいます。

具体的な職務は以下のとおりです。

- (1) 障害者の適切な職務の選定、能力の開発向上等障害者が従事する職務の内容に関すること
- (2) 障害者の障害に応じた施設設備の改善など作業環境の整備に関すること
- (3) 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- (4) 障害者の余暇活動に関すること
- (5) その他障害者の職場適応の向上に関すること

相談員に選任する者は、以下のような要件のいずれかを満たす必要があります。

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を修了している  
※研修の日程等はこちらをご参照ください。  
<https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer04/koshu.html>
- 大学等卒業後、1年以上障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の実務に従事した経験がある
- 3年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の実務に従事した経験がある 等

相談員を選任（変更を含む）した場合は、「障害者職業生活相談員選任報告書」の提出が必要です。届出様式は厚生労働省ホームページでダウンロードできるほか、電子申請も可能です。

届出様式のダウンロード・電子申請（e-gov） ※リンク先を「障害者職業生活相談員」で検索してください  
: [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)

※こちらのQRコードからもアクセスできます→



## 2. 障害者雇用推進者について

障害者雇用推進者は、障害者の雇用の促進及び継続を図るため、企業内の障害者雇用の取組体制の整備や、施設又は設備、その他の諸条件の整備を図る責任者をいいます。

毎年6月1日現在の「障害者雇用状況報告」を記入する際、障害者雇用推進者の選任状況も併せて記入してください。

## 3. 障害者の解雇の届け出について

「労働者の責めに帰すべき理由による解雇」や「天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによる解雇」を除き、障害者を1人でも解雇する場合、解雇届の提出が必要です。

届出様式は厚生労働省ホームページでダウンロードできるほか、電子申請も可能です。

届出様式のダウンロード・電子申請（e-gov）（リンク先を「解雇届」で検索してください）  
: [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)

※こちらのQRコードからもアクセスできます→



詳しくは都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

(様式)

## 障害者職業生活相談員選任報告書

①事業所	名称		②事業の種類	(国・都道府県/市町村等/事業主)
	所在地	〒  TEL		
③労働者数			④障害者数	
障害者職業生活相談員	⑤氏名		⑥生年月日	年 月 日
	⑦選任年月日	年 月 日		
	⑧職歴等			
	⑨権限及び職務区分			
⑩新任、改任の事由等				
障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第40条第2項の規定により、上記のとおり届けます。  年 月 日  殿  事業所所在地  事業主代表者又は任命権者氏名				

【注意】

- 「②事業の種類」欄には、当該事業所の事業の種類を日本標準産業分類の中分類により記載すること。また、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第40条第3項各号に掲げる区分に従い、「国・都道府県」「市町村等」「事業主」のいずれかを選択すること。
- 「④障害者数」の欄には、身体障害者、知的障害者、精神障害者の合計を記載すること。  
なお、精神障害者については、
  - 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者又は
  - 統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者(①に該当する者を除く)であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある者であって、職場適応訓練の終了後当該職場適応訓練を委託された事業主に雇用されている者の数を計上すること。
- 「⑧職歴等」欄には、障害者職業生活相談員の資格を有することを明らかにするため、それに必要な職歴、勤務年数、学歴等について記載すること。
- 「⑨権限及び職務区分」欄には、障害者職業生活相談員が2人以上いる場合に、この報告に係る障害者職業生活相談員が担当する職務区分、主任等の区分を記載すること。

## 障害者解雇届

①事業所	名称						②事業の種類		
	所在地	〒  Tel							
③労働者数		④うち障害者数 (イ～への合計の人数)	イ 常時雇用 身体障害者の数	ロ 身体障害 者である短時 間労働者の数	ハ 常時雇用 知的障害者の数	ニ 知的障害 者である短時 間労働者の数	ホ 常時雇用 精神障害者の数	ヘ 精神障害 者である短時 間労働者の数	
解雇前	人	人	人	人	人	人	人	人	
解雇後	人	人	人	人	人	人	人	人	
⑤解雇の対象となる障害者									
氏名				性別		年齢		歳	障害の種類  <input type="checkbox"/> 常時雇用身体障害者 <input type="checkbox"/> 短時間雇用身体障害者 <input type="checkbox"/> 常時雇用知的障害者 <input type="checkbox"/> 短時間雇用知的障害者 <input type="checkbox"/> 常時雇用精神障害者 <input type="checkbox"/> 短時間雇用精神障害者
住所									
生年月日									
雇用保険被 保険者番号									
職 種				雇入れ 年月日					
解雇理由				解 雇 年月日					
障害者の雇用の促進等に関する法律第81条第1項の規定により、上記のとおり届けます。									
年 月 日									
公共職業安定所長 殿  事業所所在地  事業主代表者氏名									

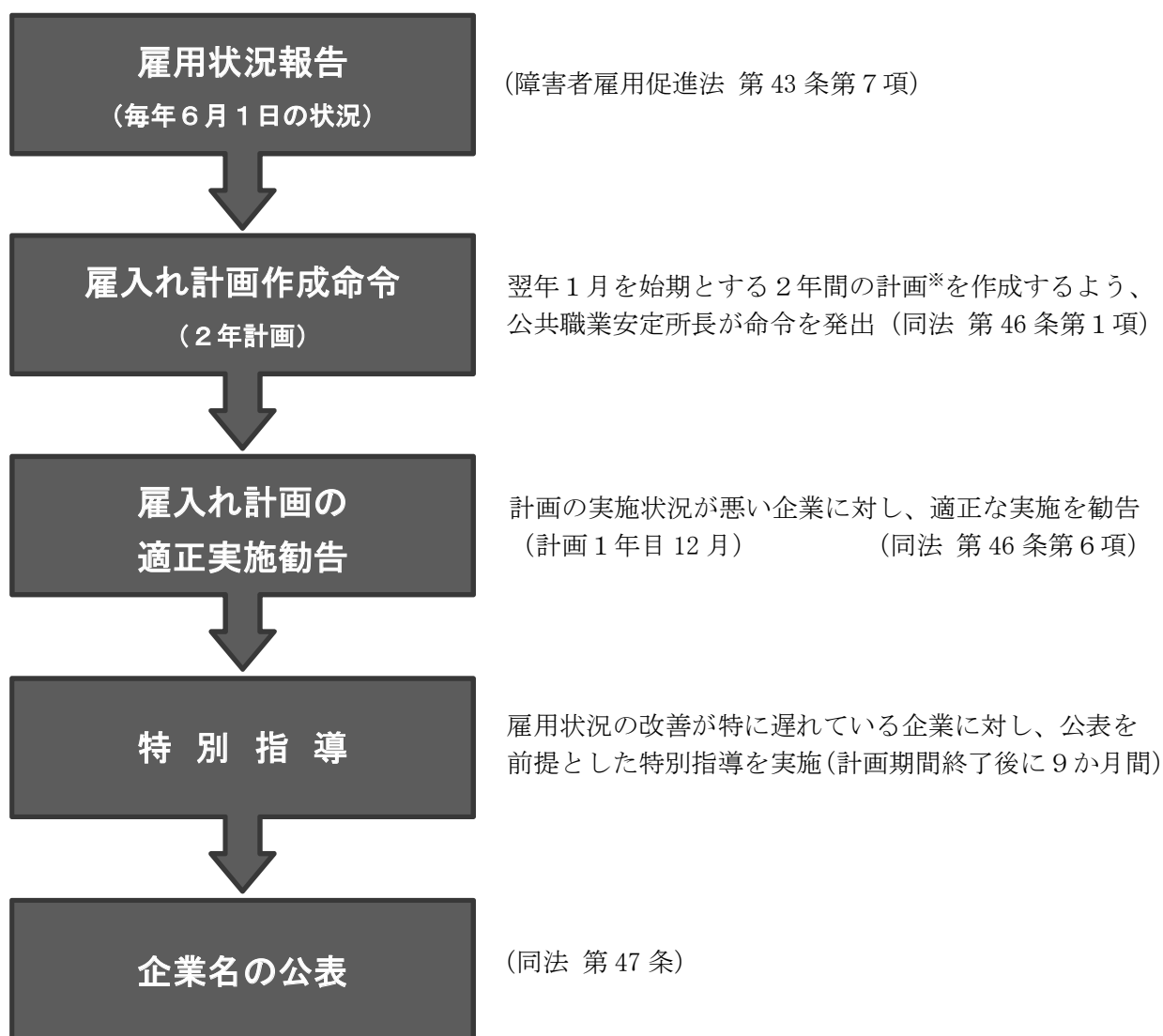
[注意]

- 1 ②欄には、当該事業所の事業の種類を日本標準産業分類の中分類により記載すること。
- 2 ③、④欄については、解雇前、解雇後の状況をそれぞれ記載すること。
- 3 ⑤の「障害者の種類」欄には、解雇の対象となる者の障害の部位等を記載するとともに、常用雇用身体障害者、短時間雇用身体障害者、常用雇用知的障害者、短時間雇用知的障害者、常用雇用精神障害者、短時間雇用精神障害者のうち該当するものをチェックすること。
- 4 ④のホ欄及び⑤の「障害の種類」欄の「精神障害者」については、
  - ① 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者  
又は
  - ② 統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者(①に該当する者を除く)であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある者であって、職場適応訓練の終了後当該職場適応訓練を委託された事業主に雇用されている者
 の数を記載すること。
- 5 ⑤の「障害の程度」欄には、解雇の対象となる者の障害の等級等を記載すること。



# 障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導しております。



※平成24年1月1日以降の日を始期とする雇入れ計画から、計画期間は3年間から2年間に短縮しています。

不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施しております。

## 全国の企業名公表状況

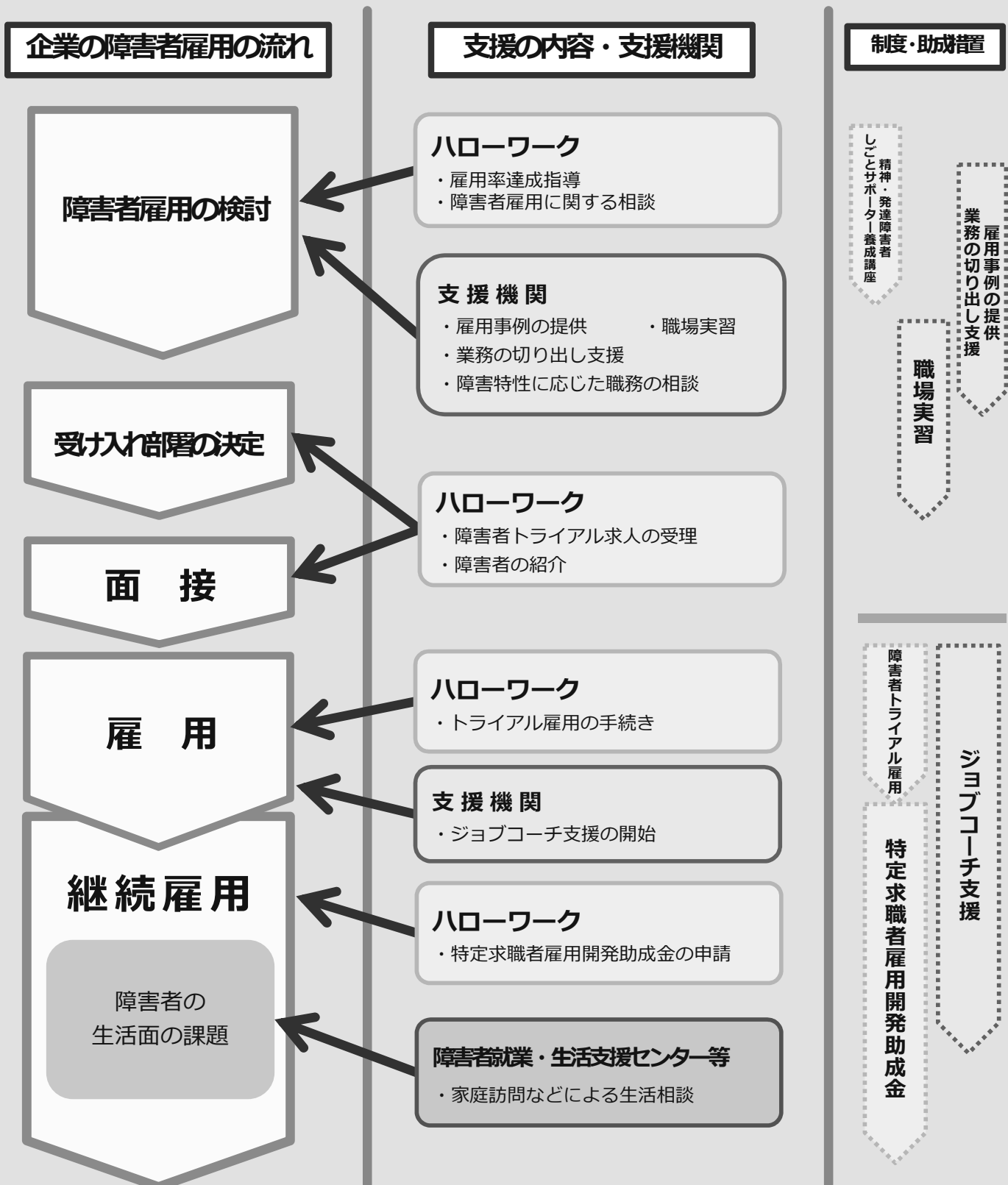
平成16年度 1社	平成17年度 2社
平成18年度 2社	平成19年度 3社 (うち1社は再公表)
平成20年度 4社	平成21年度 7社 (うち1社は再公表)
平成22年度 6社 (うち2社は再公表)	平成23年度 3社 (うち1社は再公表)
平成24年度 0社	平成25年度 0社
平成26年度 8社	平成27年度 0社
平成28年度 2社	平成29年度 0社
平成30年度 0社	令和元年度 0社
令和2年度 1社	令和3年度 6社
令和4年度 5社 (うち3社は再公表)	

# 「企業向けチーム支援」の障害者雇用の流れの一例

障害のある方の雇入れから雇入れ後の職場定着まで、支援機関が連携して一連の就職支援を行っています。

「障害者トライアル雇用」を活用した一例を、流れに沿ってご紹介します。

※支援制度や助成措置の活用のためには、それぞれ要件がありますのでご留意ください。



(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構『はじめからわかる障害者雇用-事業主のためのQ&A集-』を参考に作成

## 雇用事例の提供

### 見学会

先進企業（特別支援学校）  
国立職業リハビリテーションセンター

障害のある方が実際にどんな作業の仕事や訓練をしているのかを見学することで、任せる仕事のイメージを持つことが出来ます。

他社の雇用事例を提供  
他社の事例を参考に検討することにより具体的に学ぶことが出来ます。

## 職場定着支援

障害者の生活面・就業面等について支援機関のサポートにより職場定着を支援します。

### 障害者の職場適応を 専門家が支援

### ジョブコーチ支援

障害のある方が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方等のアドバイスをしています。

- ・集中支援期…職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図ります。
- ・移行支援期…支援のノウハウ伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行します。
- ・フォローアップ期…数週間～数ヶ月に一度訪問等を行います。

## 特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により、障害のある方を雇用保険被保険者かつ継続して雇用する労働者として雇入れた事業主に対して経済的負担の軽減などのための助成を行っています。

## 精神・発達障害者 しごととサポーター養成講座

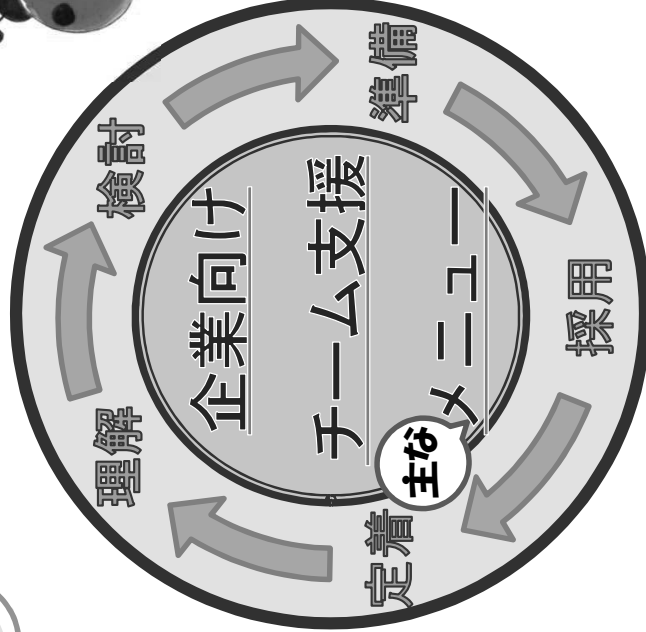
精神・発達障害者についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことが出来ます。  
企業に講師が出向く「出前講座」もあります。

主に企業で働く一般の  
従業員の皆様向け

## 職場実習

職場実習を経て雇用することで、障害のある方と事業主との相互理解を深めます。さらに、双方の課題を認識し、改善することで、より良い雇用環境を整備することが出来ます。

教育や訓練の一環として実施するための実習であり賃金は発生しません。万一の場合のケガ等に対応するため、支援機関又は労働局において損害保険に加入しています。



## 業務の切り出し支援

障害の特性に応じた職務内容を設定するための準備を支援いたします。

障害のある方に実際にどんな仕事を任せたらよいか考える際は、社内にどんな仕事があるかを洗い出すことが第一歩となります。社内の作業を細分化しておくことで、採用後に習得状況を確認しながら徐々に仕事を拡大していくことも出来ます。

## 面接会

求職活動をしている障害者と企業が一堂に会する場をご提供します。  
多くの求職者と会うことができるというメリットがあり、企業の求める人材を確保しやすくなります。

事業主のみなさまへ

# 障害者職場実習受入のお願い

～障害者雇用を検討している事業主に対して、障害者の職場実習を推進しています～

障害者を雇用することへの不安を抱える事業主の方にとって、**雇用を前提としない**職場実習の実施は、障害者雇用への第一歩となります。

**障害者の職場実習に関心のある事業主の方は、ご連絡ください。**見学、実習相談、ハローワークや就労支援機関等で実習生の紹介や日程調整をさせていただきます。

## 職場実習について

- 実習期間中は、賃金及び通勤手当の支払いは必要ありません。
- 労働局等が実習保険に加入します。
- 職場実習の目的は、事業主の方が実習生と接することで、障害者雇用の具体的なイメージ（職域、配慮事項等）を持っていただくことです。

## 制度の概要

- ・実習日数は原則数日～10日
- ・実習時間は3時間以上  
(事業所の所定労働時間を超えない範囲)
- ・協力謝金の支払い対象  
直近障害者雇用状況報告において  
常用労働者300人以下  
又は法定雇用率未達成企業となります。  
【実習生1人×1日2千円(上限2万円)】

## 実習の感想

- ・想像していたよりも細かい判断ができることに気づかされた。
- ・支援機関のアドバイスにより、作業指示を工夫した。職務能力が合っていたため、採用した。
- ・統一した指示や適度な休憩で業務を遂行できた。

## 利用の流れ

### 登録

- ・実習協力事業所として登録  
受入回答票(別紙2)提出

### 実習生の紹介

- ・ハローワーク等が  
実習希望者を紹介

### 実習開始

- ・雇用を前提としない  
職場実習を開始



厚生労働省埼玉労働局職業安定部 職業対策課 障害者雇用担当

電話：048-600-6209

FAX：048-600-6229

## 障害者に対する職場実習に係る注意事項 (職場実習受入事業所)

労働局では、障害者雇用を一層促進するため、障害者が企業において職場実習を体験することを通じて、障害者、関係者と企業との相互理解を進めるための事業を実施しております。

職場実習の実施に当たり、以下の注意事項を御理解の上、御協力いただきますようお願いいたします。

### 1 職場実習受入候補事業所情報の提供について

職場実習受入意向のある事業所の情報（事業所名称、所在地、事業の種類、従業員数、実習対象者に従事させる業務、特記事項、実習担当者の情報）については、職場実習の実施を希望する地域の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校等、精神課病院・診療所、保健所、精神保健福祉センター、発達障害者支援センター、都道府県、市町村等にリスト化した上で提供させていただきます。

### 2 職場実習受入の依頼等について

職場実習受入の依頼は、原則として、労働局が行いますが、上記1のように関係機関に提供させていただくこととしており、関係機関から直接、依頼があることもありますので、あらかじめご了解ください。

なお、労働局から依頼させていただいた場合の職場実習については、下記3によることとなりますが、他の関係機関から直接、依頼があったときの職場実習の取扱いは当該関係機関と調整をお願いします。

### 3 職場実習について

#### (1) 実習対象者

実習対象者は、就職を希望しているものの、企業での就業経験が不足している、又は離職後相当の期間が経過していること等により直ちに雇用へ移行することが困難な障害者であって、福祉施設や、就労支援機関等において就労のための支援を受けている者又は特別支援学校等に所属している生徒のうち、労働局が職場実習を実施することが適当と認めた者といたします。

#### (2) 実習担当者の選任

職場実習受入事業所は、実習対象者に対する実習の実施に当たって、従業員の中から、実習対象者の実習に係る指導・援助を行う者を実習担当者として選任させていただきます。

(3) 職場実習の実施

1に定める実習対象者に対する職場実習を実施する際は、職場実習受入事業所は、実習対象者が利用する就労支援機関等と調整の上、実習対象者ごとに「職場実習実施計画書」を作成していただきます。

(4) 職場実習中の実習対象者の管理

職場実習期間中における実習対象者の管理監督は、原則として、実習対象者が利用する就労支援機関等が職場実習実施事業所の実習担当者と連携、協力して実施することといたします。

(5) 職場実習実施結果報告

職場実習受入事業所と実習対象者が利用する就労支援機関等は、原則として、実習終了後1か月以内に「職場実習実施結果報告書」を作成し、就労支援機関等から労働局へ提出していただきます。

(6) 守秘義務

職場実習受入事業所は、実習実施に当たり知り得た秘密を第三者に口外してはならないことといたします。

(7) 損害賠償等

実習対象者が職場実習受入事業所に損害を与えた場合、労働局の指導に重大な過失がない限り、労働局は一切の責任を負わないものといたします。ただし、就労支援機関等又は労働局により、実習期間中の本人の傷害及び第三者に身体障害や財物損害を発生させたことに伴う損害賠償責任を補償する保険に加入します。

(8) 変更及び解除

職場実習受入事業所は、労働局へ登録している職場実習に係る事項の変更、職場実習協力の辞退など、変更が生じた場合には、職場実習受入事業所より労働局へ申し出てください。

(9) 協議

職場実習の受入に関して、疑義が生じた場合には、その都度、労働局と職場実習受入事業所が協議の上定めるものといたします。

## 職場実習受入回答票

当事業所は、「障害者に対する職場実習に係る注意事項」を確認の上、職場実習受入に協力いたします。

なお、当事業所において職場実習の受入を予定している業務等は以下のとおりです。

①事業所名称 \_\_\_\_\_ (適用事業所番号: \_\_\_\_\_)

②所在地

郵便番号 \_\_\_\_\_

住 所 \_\_\_\_\_

③事業内容 \_\_\_\_\_

④従業員数 受入事業所 \_\_\_\_\_ 人 企業全体 \_\_\_\_\_ 人

⑤実習対象者に従事させる業務 \_\_\_\_\_

⑥特記事項 \_\_\_\_\_

⑦実習担当者（又は連絡担当者）

氏 名 \_\_\_\_\_

所属部署 \_\_\_\_\_

連絡先電話番号 \_\_\_\_\_

令和 年 月 日

事業所名: \_\_\_\_\_

# 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

## 認定事業主となることのメリット

### ● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます



### ● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク による周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります  
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

### ● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります  
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます  
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

### ● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受ける  
ことができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など



「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

## A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。※詳しい認定基準については厚生労働省HPをご参照ください。

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



# 障害者面接会のご案内

## 令和5年度 障害者を対象とした就職面接会開催日程

☆就職を希望している沢山の障害者が集まる障害者面接会に是非ご参加ください！

埼玉労働局職業安定部職業対策課

	日時	場所	企業申込受付期間	主催ハローワーク
ハローワーク川口・王子 障害者就職面接会	令和5年9月15日(金) 13:00～16:00	川口駅前市民ホール フレンディア 川口市川口1丁目1-1	6月上旬～中旬 (予定)	ハローワーク川口 ハローワーク王子
ハローワーク川越 障害者就職面接会	令和5年9月22日(金) 13:00～16:00	ウエスタ川越多目的ホール 川越市新宿町1-17-17	6月上旬～中旬 (予定)	ハローワーク川越 ハローワーク東松山
県東地域 障害者就職面接会	令和5年10月12日(木) (予定) 13:00～16:00	越谷市中央市民会館 越谷市越谷4-1-1	7月上旬～中旬 (予定)	ハローワーク草加 ハローワーク越谷 ハローワーク春日部
県央 障害者就職面接会	令和5年10月16日(月) 13:30～16:00	大宮ソニックシティビル さいたま市大宮区桜木町1-7-5 大宮ソニックシティ	6月中旬～下旬 (予定)	ハローワーク大宮 ハローワーク浦和
ハローワーク所沢・飯能 障害者就職面接会	令和5年10月19日(木) 13:00～16:00	所沢市民文化センター 「ミューズ」 所沢市並木1-9-1	7月上旬～下旬 (予定)	ハローワーク所沢 ハローワーク飯能
県北地域 障害者就職面接会	令和5年10月20日(金) 13:00～16:00	彩の国くまがやドーム体育館 熊谷市上川上300	6月下旬～7月上旬 (予定)	ハローワーク熊谷 ハローワーク本庄 ハローワーク行田
秩父地域 障害者就職面接会	令和5年11月15日(水) (予定) 13:30～16:00	秩父宮記念市民会館 「けやきフォーラム」 秩父市熊木町8-15	8月中旬～9月上旬 (予定)	ハローワーク秩父
人間東部 障害者就職面接会	令和6年1月26日(金) 13:00～16:00	富士見市民文化会館 キラリ☆ふじみ 富士見市鶴馬1803-1	10月中旬～11月上旬 (予定)	ハローワーク川越 ハローワーク所沢 ハローワーク朝霞

※各障害者面接会の詳細につきましては、主催のハローワークにお問い合わせください。

※企業の申込受付期間は変更となる場合がございます。参加を希望される企業の方は、大変お手数ですが、

お早めに主催のハローワークにお問い合わせください。

※上記日程は変更になる可能性があるため、最新情報は労働局ホームページをご確認ください。

▶ ハローワーク一覧（事業主支援に関する部門）

安定所 (出張所名)	電話番号 F A X	所在地	管轄区域
川 口	048-229-8609 048-252-8605	〒332-0015 川口市川口 3-2-2 リブレ川口一番街2号棟1F (ハローワーク川口駅前庁舎)	川口市、蕨市、戸田市
熊 谷	048-522-5656 048-524-5690	〒360-0014 熊谷市箱田 5-6-2	熊谷市、深谷市、寄居町
(本 庄)	0495-22-2448 0495-21-4924	〒367-0053 本庄市中央 2-5-1	本庄市、上里町、美里町、神川町
大 宮	048-667-8609 048-651-0331	〒330-0852 さいたま市大宮区大成町1-525	さいたま市(のうち西区・北区・大宮区・見沼区・岩槻区)、鴻巣市(旧吹上町、旧川里町を除く)、上尾市、桶川市、北本市、蓮田市、伊奈町
川 越	049-242-0197 049-246-2754	〒350-1118 川越市豊田本1-19-8 川越合同庁舎1F	川越市、富士見市、ふじみ野市、坂戸市、鶴ヶ島市
(東松山)	0493-22-0240 0493-23-6272	〒355-0073 東松山市上野本 1088-4	東松山市、小川町、嵐山町、川島町、吉見町、滑川町、鳩山町、ときがわ町、東秩父村
浦 和	048-832-2461 048-829-2984	〒330-0061 さいたま市浦和区常盤5-8-40	さいたま市(のうち中央区・桜区・浦和区・南区・緑区)
所 沢	04-2992-8609 04-2992-2445	〒359-0042 所沢市並木6-1-3 所沢合同庁舎1・2F	所沢市、入間市(仏子、野田、新光を除く)、狭山市、三芳町
(飯 能)	042-974-2345 042-973-7318	〒357-0021 飯能市双柳 94-15 飯能合同庁舎1F	飯能市、入間市(のうち仏子、野田、新光)、日高市、毛呂山町、越生町
秩 父	0494-22-3215 0494-24-6898	〒369-1871 秩父市下影森 1002-1	秩父市、皆野町、長瀬町、小鹿野町、横瀬町
春日部	048-736-7611 048-737-5232	〒344-0036 春日部市下大増新田 61-3	春日部市、久喜市、幸手市、白岡市、宮代町、杉戸町
行 田	048-556-3151 048-556-1309	〒361-0023 行田市長野 943	行田市、加須市、羽生市、鴻巣市(のうち旧吹上町、旧川里町)
草 加	048-931-6111 048-931-6615	〒340-8509 草加市弁天 4-10-7	草加市、八潮市、三郷市
朝 霞	048-463-2233 048-464-3012	〒351-0011 朝霞市本町 1-1-37	朝霞市、志木市、和光市、新座市
越 谷	048-969-8609 048-969-8610	〒343-0023 越谷市東越谷 1-5-6	越谷市、吉川市、松伏町

メ 毛

# 障害者雇用支援ハンドブック

( 障 害 者 雇 用 の 現 状 )

---

令和5年4月発行

編集／発行



厚生労働省埼玉労働局

職業安定部職業対策課

〒330-6016

埼玉県さいたま市中央区新都心11-2

ランド・アクシス・タワー15階

電 話 048-600-6209

---

