

# 障害者の 雇用に向けて

(事業主のためのガイドブック)

令和7年7月

石川労働局・公共職業安定所

# 令和7年度 障害者の雇用に向けて

## (事業者のためのガイドブック)

1. はじめに	1
障害者雇用のステップ	
2. 障害者雇用の正しい理解のために	2～3
(1) 障害の区分と職業能力	
(2) 障害者の能力を発揮させるために	
(3) プライバシーに配慮した障害者の把握・確認を	
(4) 障害者雇用の理解を深めるために	
3. 事業者の責務	4～6
障害者の法定雇用率制度について	
4. 石川県内の障害者の現況	6～7
(1) ハローワークにおける求職登録者の現況	6
(2) 障害者手帳所有者数	6
(3) 民間企業の雇用状況	7
(4) 障害者の就職件数の推移(障害種別)	7
5. 環境整備、求人、採用まで	8
6. 障害者雇用に関する援助	9～16
(1) (常用)雇用に向けての制度は	9～10
① 石川県障害者職場実習	ハローワーク
② トライアル雇用助成金	ハローワーク
③ 職場適応訓練	ハローワーク
④ 障害者に対する職場実習	ハローワーク
(2) 常用雇用した場合の賃金助成は	11～12
① 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	ハローワーク
② 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)	ハローワーク
(3) 雇用環境整備のための助成は	13～14
① 障害者介助等助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
② 職場適応援助者助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
③ キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)	労働局・ハローワーク
(4) 通勤対策のための助成は	15
重度障害者等通勤対策助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
(5) 施設・設備等を改善したい場合は	15
① 障害者作業施設設置等助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
② 障害者福祉施設設置等助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
(6) 重度障害者等を多数雇用する事業所を設置・整備した場合は	16
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課
7. 職場定着に向けて	16
(1) 職場内で人的支援を求めたい場合は	16
ジョブコーチ支援事業	石川障害者職業センター
(2) 雇用管理に関して相談・助言を求めたい場合は	17
① 障害者職業センターによる事業者支援サービス	石川障害者職業センター
② 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座	労働局・ハローワーク
(3) 雇用管理について知りたい場合は	18
① 障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等	
② 障害者職業生活相談員資格認定講習	
【参考資料】	19～21
関係機関・障害者の雇用援助制度・中小企業への認定制度	

# 1 はじめに

障害者雇用という、どのようなイメージをお持ちでしょうか。

障害のある人を雇わなければいけないことはわかっているけれど「どのような仕事ができるのか」、「会社にメリットはあるのだろうか」となかなか第一歩を踏み出せない企業も多いのではないのでしょうか。

しかし実際には、さまざまな職種で障害のある人が活躍しています。

障害者雇用を積極的に進めている企業は、障害のある人の「できないこと」ではなく、「できること」に目を向け、その能力を発揮できるよう工夫をこらし、企業の利益につなげています。

ハローワークを中心に、さまざまな支援機関が連携し、雇用のお手伝いをしておりますので、ぜひ障害者雇用への取組をお願いいたします！

## 障害者雇用のステップ

障害者の雇用を進めていくためには、ステップを踏んで準備を進めることが重要です。

初めて障害者雇用に取り組む場合、まず、①障害者雇用に関する理解を深め、②配置する部署や従事する職務を選定し、受入れ態勢を整え、③採用活動を行い、④職場定着を支援するというステップが考えられます。

### ■①障害者雇用の理解を深める

障害者雇用を進めるにあたって、「障害者雇用の理念」、「事業主の義務」、「障害者雇用の現状」など知っておいていただきたいことはたくさんあります。経営者、採用担当者、受入部署の担当者はもとより、全社員が障害者雇用に関心・理解を持つことが大切です。

詳細は P2～3 をご覧ください

### ■②採用職種・条件の決定、環境の整備

事業所内の作業環境、仕事内容を再確認してみることから始めてみましょう。

職場のバリアフリー化など施設・機材の整備に目が行きがちですが、障害によっては、本人の特性に合った業務の提供、休憩時間や休日などの配慮により力を発揮する方もいます。雇用する障害者のイメージを絞りこまず、多様な人材の活躍につながるような環境整備をご検討ください。

詳細は P8 をご覧ください

### ■③採用活動

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、就職を希望している多くの障害者が求職登録しています。求人公開、障害者求職情報の提供、障害者面接会の開催など様々な雇入れ支援メニューがあります。採用活動の第一歩は、まずはハローワークへの相談からスタートいただければと思います。

詳細は P8 をご覧ください

### ■④職場定着

せっかく障害者を採用しても、短期間で離職してしまうと、また一からのスタートになってしまいます。障害者がその能力を最大限発揮できるよう事業主が合理的配慮を提供し、障害者がそれに応え企業において欠かせない戦力となる。双方が満足度を持って働くことが、職場に定着いただく前提になります。職場適応支援者(ジョブコーチ)制度のほか、様々な定着支援制度がありますので、支援機関の活用についてもご検討ください。

詳細は P16～18 をご覧ください

### ■障害者雇用に関する援助制度(助成金等)について

障害者雇用を進めるにあたり、助成金制度の活用は有効な手段の一つです。賃金の一部を助成する制度のほか、障害者の就業環境の整備、支援担当者を配置などの配慮事項を講じている企業に対し、生じた負担を助成する制度などもあります(各助成金には支給要件があるため、取り扱い各機関にご確認ください)。

詳細は P9～16 をご覧ください

## 2 障害者雇用の正しい理解のために

障害のある人々もない人々も同じように社会の一員として社会活動に参加し、自立して生活することのできる社会を目指す「ノーマライゼーションの理念」(完全参加と平等)に沿った社会を実現すべく私たちはそれぞれの立場で努力することが必要です。

障害のある人の社会的自立の基盤は職業を通じての社会参加ですが、とりわけ障害者に直接雇用の場を提供できるのは事業主であり、その雇用の促進と職業の安定は事業主の方々のご理解を得てはじめて進展するものです。

このことを十分ご認識いただき、一人でも多くの障害者が働く場を得て、社会の一翼を担い、生きがいを感じることができますよう、さらなるご理解とご協力をお願いします。

### (1) 障害の区分と職業能力

#### ■ 身体障害者

身体の障害には、大きく分けて視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害といったものがあり、またそれぞれ障害の程度に応じ、最も重い1級から軽度の7級までの等級に区分されます。

一般に、障害の程度が重い人は、職業能力が低いと思われがちですが、実際にそうでしょうか。例えば、足に障害があっても、両手の機能が正常であれば、座って行う作業については全く障害の影響は受けません。

身体障害者の職業能力の判断には、実際に行う作業との関連を考慮することが必要です。

#### ■ 知的障害者

知的障害者とは、知的機能に障害を持っている人のことで、判定機関によって知的障害があると判定された者をいいます。一般に知能指数(IQ)で判断されますが、これはその人の一つの側面を表すもので、生活能力や職業能力の全てを示すものではありません。

知的障害者がスムーズに職場になじみ、企業の戦力となっている多くの事例に見られることは、周りのサポートによって、高い職業能力を発揮できるということです。

#### ■ 精神障害者

精神障害者とは、精神面の疾患がある人のことで、統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者又は「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある者をいいます。

精神障害者は一般的に臨機応変な判断が苦手であり、精神症状の変動により作業効率に波がみられますが、障害の程度、職業能力の個人差も大きく、職務内容や労働時間の配慮、また服薬管理等の便宜を図ることで職場に定着することは十分可能です。

必要があれば短時間労働からスタートすること、通院・服薬管理に配慮することが重要です。

#### ■ 身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者

発達障害者(自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等)、身体障害者障害程度等級が7級のため身体障害者とならない者又はその身体の障害が障害者法別表に掲げる身体障害に該当しない膠原病等のいわゆる難病、低身長症等の疾患、精神障害には至らない精神疾患若しくは高次脳機能障害等のある人です。働く上で、どのような配慮が必要か、本人と十分に話し合う必要があります。

## (2) 障害者の能力を発揮させるために

### ① 障害者の職場配置

これから障害者を雇用しようとする企業がまず直面するのは、「障害者にどのような仕事をさせるのか。」「どこに配置するのか。」という問題です。

障害者が能力を十分に発揮できる適正な職場配置を行うためには、障害者一人一人の能力・適性の把握、社内での職務の分析、この二つが最も重要な鍵となり、これらを結び付けてこそ、障害者がその能力を十分に発揮できるのです。

また、その際に大切なことは、「この仕事は無理だろう。」というような消極的な考え方ではなく、可能性を引き出すような積極的な姿勢で、「人に仕事を合わせる。」といった「人を中心においた考え方」に発想を転換することが、障害者に向く仕事を検討するにあたって必要です。

### ② 作業施設・設備等の改善

障害者の能力が発揮されるためには、施設や設備などの改善も重要な要件です。

施設、設備の改善というと、とかく経費のかさむものと考えがちですが、それは誤った発想です。

身近にある材料や器具を「ちょっとした発想で工夫」し活用しても、大きな成果が生まれるものです。また、施設、設備の改善に関しては、助成制度も設けられており、経費の節減が図られます。

### ③ 受け入れる際の配慮

障害者を受け入れるにあたっては、まず、企業の障害者雇用についての考え方、姿勢を明確にし、それを従業員に徹底し、理解を求めることが必要です。

とりわけ、障害者が配属される部署の上司、同僚の理解を深めることは、職場適応を進める上で、最も重要な鍵となります。

しかし、障害者だからということで、特別扱いしたり、同情したり、また過保護に接したりすることは、本人のためにも、職場全体のためにもなりません。他の新入社員と同じように、温かく接するということが大切です。

障害者は、ささいな失敗を悔やんだり、絶えず周囲の言動に気をつかい、必要以上に緊張感を持つことになりがちです。気兼ねのいらぬ職場作りをモットーに職場全体が障害者に対する理解を高めるよう心掛けてください。

## (3) プライバシーに配慮した障害者の把握・確認を

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用にあたっては、障害者である労働者の人数や障害種別、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やプライバシー等に十分に留意しながら、適正に取り扱ってください。

詳しくは、石川労働局ホームページ「障害者雇用のすすめ」の「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」および「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本文」をご覧ください。

## (4) 障害者雇用の理解を深めるために

障害者雇用の理解を深めるために、労働局は石川県、石川障害者職業センターなどと連携し、以下の取り組みを行っています。

#### □障害者雇用促進セミナー

有識者による基調講演、障害者雇用に積極的に取り組む企業による事例発表を通じ、障害者雇用の意義・成功のポイントをわかりやすくお伝えします。

#### □精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

精神・発達障害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る講習です。

#### □障害者雇用優良企業見学会

事業主や人事担当者を対象に障害者雇用に積極的な企業への見学会を実施し、障害者雇用への理解を深め、障害者雇用の促進を図ります。

## 3 事業主の責務

「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「法」という。)では、すべての事業主は障害者に適当な雇用の場を与える共同の責務を有するとされており、障害者の雇入れに努めることになっています。法では、次の事項が義務付けられています。

### (1) 障害者雇用率の達成義務

事業主は、法に基づき当該企業の常用労働者数に一定の割合(法定雇用率)を乗じて得た数(1人未満切捨て)以上の身体障害者又は知的障害者を雇用しなければならないこととされています。

民間企業の法定雇用率は2.5%。常用労働者40.0人以上規模の企業は、障害者の雇用義務が生じます。

### (2) 障害者雇用状況報告書の提出

毎年6月1日現在において、障害者雇用義務のある常用労働者数40.0人以上規模の企業は、障害者雇用状況報告書を、7月15日までに管轄の公共職業安定所(ハローワーク)に提出しなければならないことになっています。

### (3) 障害者雇入れ計画の作成及び実施状況報告

障害者雇用率の未達成企業の事業主のうち一定基準以下の事業主に対しては、公共職業安定所長が「障害者の雇入れ計画」の作成を命ずることになります。

この命令に反して計画を作成しない事業主、また計画の実施状況を報告しない事業主については罰則規定が適用されます。

### (4) 障害者雇用推進者の配置

障害者雇用義務のある常用労働者数40.0人以上の企業にあつては、企業内で障害者雇用の推進を責任をもって担当する者「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければならないこととなっています。

### (5) 障害者職業生活相談員の選任

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を5人以上雇用する事業所(公的機関含む)では、障害者の職業生活全般にわたる相談、指導を行う「障害者職業生活相談員」を選任する必要があります。

### (6) 障害者雇用納付金制度

常時100人を超える常用労働者を雇用する事業主のうち、雇用障害者数が法定雇用障害者数を下回っている事業主については、不足する障害者1人につき、月額50,000円を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に納付しなければなりません。なお、納付金の納付をもって雇用義務が免ぜられるものではありません。

### (7) 障害者の解雇の届出

障害者の再就職は一般的に難しく、再就職に長い期間を要する場合が多いことから、事業主が障害者を解雇しようとする場合には、事前に管轄するハローワークに届け出なければならないこととなっています。

### (8) 差別禁止・合理的配慮の提供義務

雇用の分野では障害者に対する差別が禁止されており、合理的配慮の提供が義務となっています。

□雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進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とする差別が禁止されています。

□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とされています。

□相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、相談者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、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。

※ 石川労働局ホームページ「障害者雇用のすすめ」に、Q&A や事例集などを掲載しています。

# 障害者の法定雇用率制度について

## <現行の法定雇用率>

民間企業：2.5%、国、地方公共団体：2.8%、都道府県等の教育委員会：2.7%

例えば・・・常時雇用している労働者262人の民間企業の場合

$$262 \text{ 人} \times 2.5\% = 6.55 \text{ 人} \approx 6 \text{ 人 (小数点以下は切り捨て)}$$

障害者雇用率制度においては、6人の障害者雇用義務があります。

## 障害種別・障害度数一覧表

障害種別	判定	手帳の等級	雇用率カウント ※6			備考
			I	II	III※7	
身体障害 ※1, 2	重度	・単一では1, 2級。 ・3級は、同一等級の障害を2以上重複した場合を重度とする。	2人	1人	0.5人	※1 手帳等により確認できない場合のほか、7級単一では、雇用率にカウントできない。 ※2 同一の等級において二つの重複する障害がある場合は、1級上の級とする。ただし、二つの重複する障害が特に指定されているもの(厚生労働省 HP「身体障害者手帳の概要等級表」参照)は、該当等級となる。
	重度以外	・単一では3～6級。 ・7級は、同一等級の障害を2以上重複した場合に雇用率にカウントできる。	1人	0.5人	-	
		7級単一	0人	0人	0人	
知的障害 ※3, 4	重度	A判定	2人	1人	0.5人	※3 手帳の等級に関わらず、障害者職業センター等判定機関により職業判定上の重度知的判定がなされた場合、雇用率は重度でカウントできる。 ※4 表中の知的障害の等級は石川県の表記です。他府県は違う表記の場合があります。
	重度以外	B判定	1人	0.5人	-	
精神障害 (重軽度の別なし) ※5		1～3級	1人	1人 ※8	0.5人	※5 「精神障害者保健福祉手帳」がない場合は、雇用率にカウントできない。

雇用率カウント I：常用労働者(週所定労働時間30時間以上)

雇用率カウント II：短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)

雇用率カウント III：特定短時間労働者(週所定労働時間10時間以上20時間未満)

※6 週所定労働時間10時間未満の労働者については、雇用率にカウントできない

※7 就労継続支援A型の利用者は特定短時間労働者に含めることができない

※8 精神障害者である短時間労働者は、当分の間、雇入れからの期間等に関係なく、「1人」とカウントできる

## 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

### 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)

### 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの(法第2条第2号)

### 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令(※1)で定めるもの(法第2条第4号)  
※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

### 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令(※2)で定めるもの(法第2条第6号)  
※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
  - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
  - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

### その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

### 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)

**Point**

**障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和8年7月以降)**

	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.5% ⇨	<b>2.7%</b>
対象事業主の範囲	40.0人以上 ⇨	<b>37.5人以上</b>

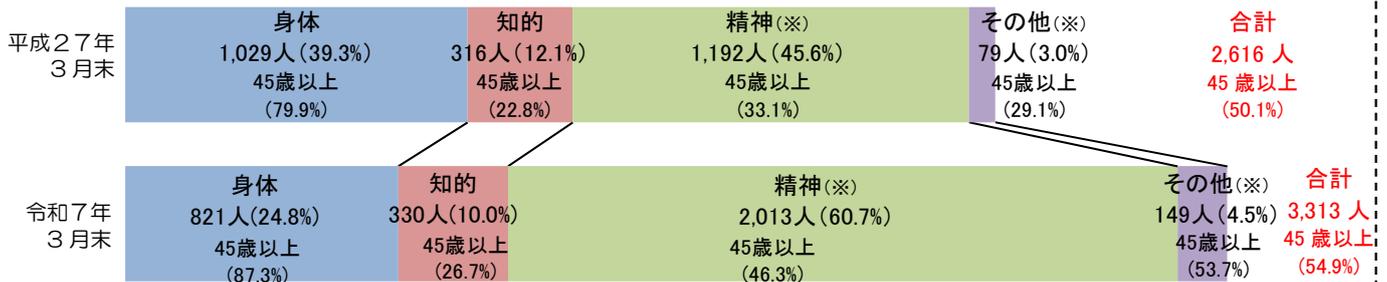
また、令和7年4月以降、除外率が各除外率設定業種ごとにそれぞれ 10 ポイント引き下げられています。

- ◆ **障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の報告義務があります**
  - ・ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告。
  - ・ 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」の選任（努力義務）

## 4 石川県内の障害者の現況

### (1) ハローワークにおける求職登録者の現況

ハローワークに求職登録している障害者は下記のとおりとなっています。  
この10年間で約1.3倍に増加し、特に精神障害者は約1.7倍に大幅増加しています。

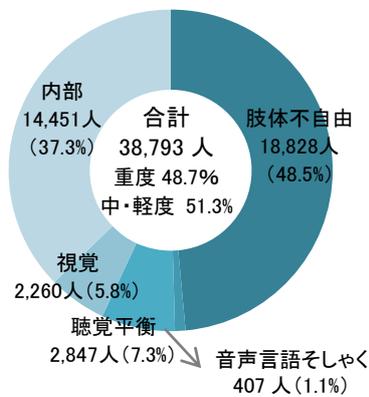


( )内の数字は合計に占める障害種別の割合

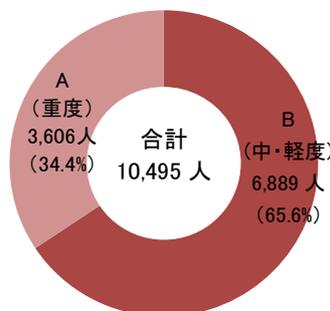
(※)障害者手帳を所有していない者も含まれる

### (2) 障害者手帳所有者数 (令和7年3月末現在)

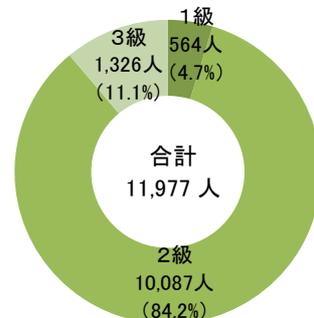
「身体障害者手帳」所有者数



知的障害者「療育手帳」所有者数



「精神障害者保健福祉手帳」所有者数



**総数 61,265人** 県内の総人口(約109.3万人)に占める割合 約5.6%

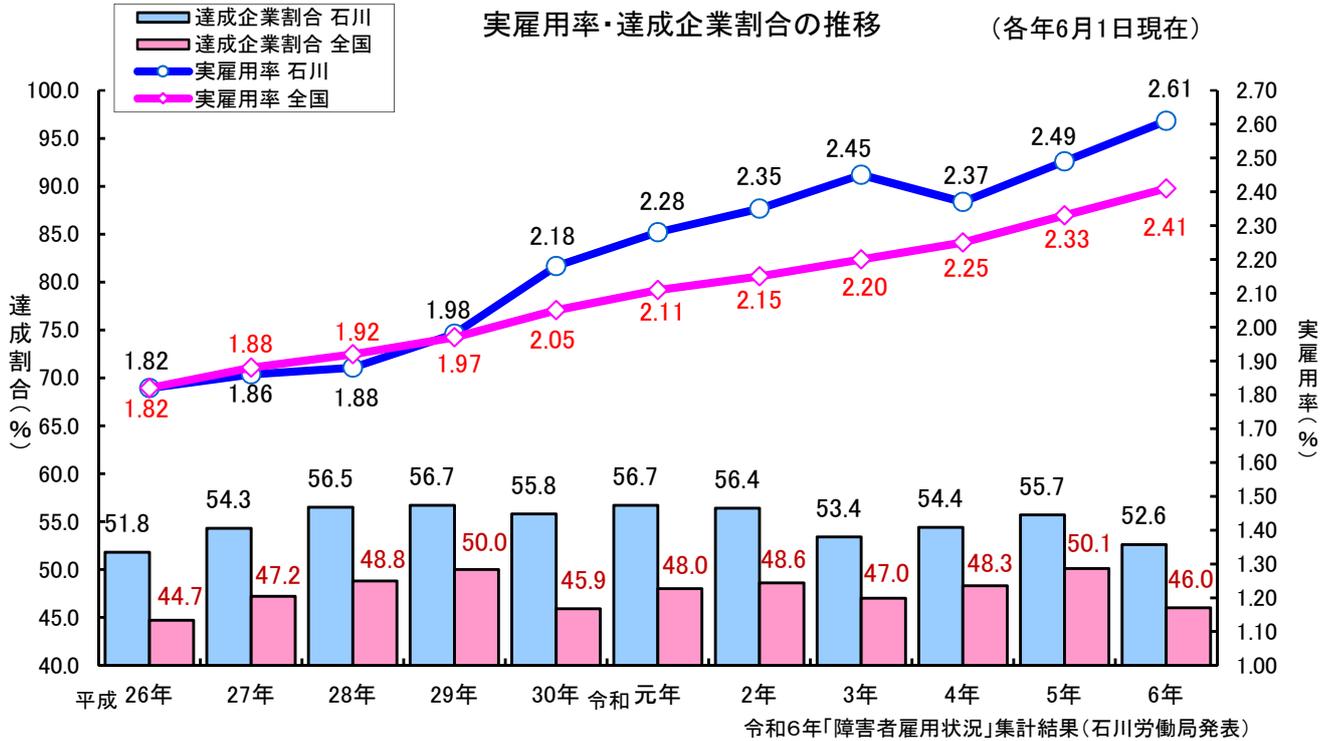
[ 資料出所: 石川県健康福祉部障害保健福祉課 ]

### (3) 民間企業の雇用状況

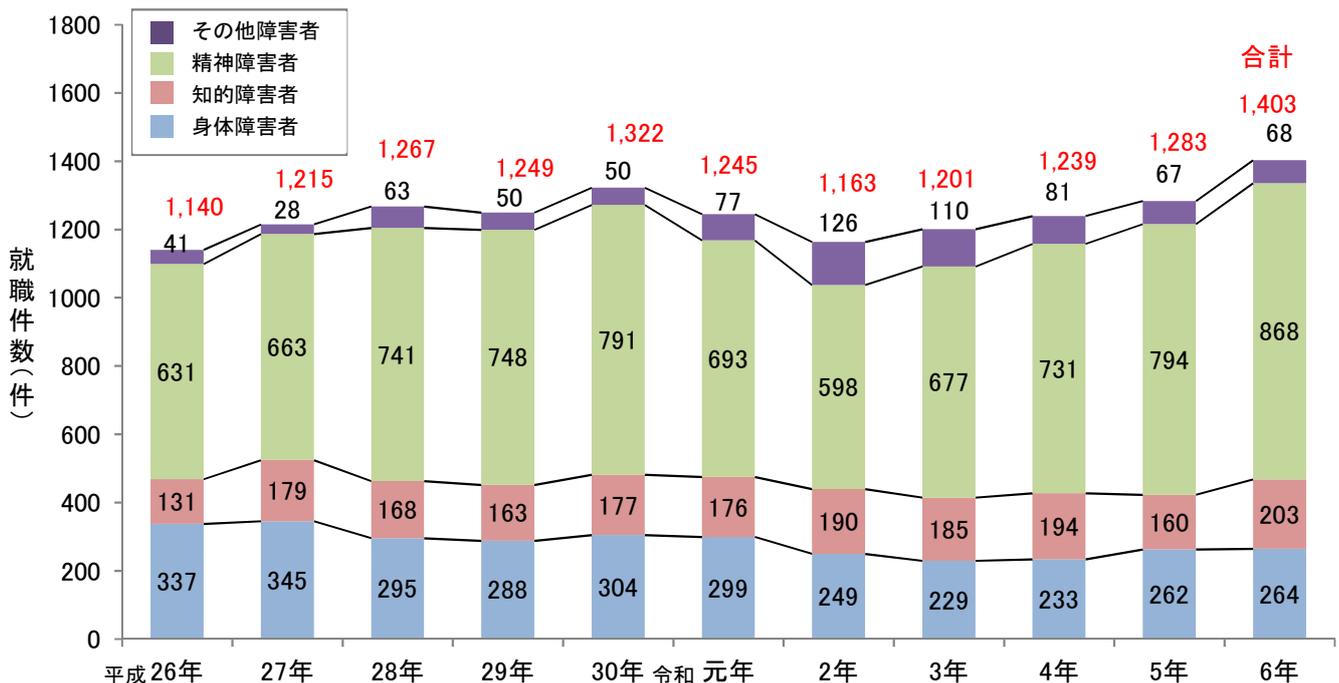
#### 県内の障害者の雇用状況 (令和6年6月1日現在の状況)

対象 企業数 (※)	雇用率 達成企業数	算定基礎 労働者数	障害者の数				実雇用率	達成企業 の割合
			身体障害者	知的障害者	精神障害者	計		
1,266社	666社	193,331.5人	2,535.0人	942.5人	1,575.0人	5,052.5人	2.61%	52.6%

※対象企業は、障害者雇用義務のある事業主(企業全体の常用労働者数が40人以上)



#### (4) 障害者の就職件数の推移 (障害種別)



「令和6年度における障害者の職業紹介状況等」(石川労働局発表)

## 5 環境整備、求人、採用まで

即戦力の人材を求める企業が多いかもしれませんが、人材を長期的な視点で育てていくことは非常に大切です。環境を整え、経験を重ねることにより職場に欠くことのできない戦力となっている障害者もたくさんいます。雇入れの準備にはどのようなことをすることが必要なのか考えてみましょう。

### (1) 配置部署・従事職務の選定

事業所内のすべての仕事内容を再確認してみることから始めてみましょう。

業務内容、作業ペース、心身の負担感、作業環境(安全面、周囲のフォロー)などを勘案し、採用担当者が検討するのが一般的ですが、全社員に対しアンケートを実施し、多数の部署から障害者が対応可能と思われる仕事をピックアップし一まとまりの仕事を作り出すのも有効な方法です。

また、事業所内で検討しても、職務の選定が難しい場合、地域障害者職業センター等による「職務設計・職務開発(※)」のサービスもあります。

※ 職務設計・職務開発とは: 専門のカウンセラーが事業所内の既存職務を分析し、障害者が対応可能な職務について、事業所の方と協力して検討すること。

### (2) 雇用形態、就業時間、賃金などの決定

従業員の雇用形態や、職務内容、就業時間などの労働条件は、求人に明示したうえで、本人の希望などを踏まえて最終決定するのが一般的ですが、障害者雇用の場合も同様です。また、障害の状況によって、短時間勤務から始め、徐々に勤務時間を延長している企業もあります。

なお、障害者であることを理由として障害のない人と、雇用形態・賃金あるいは昇進などで不当な差別を行うことは法令違反となりますのでご注意ください。

### (3) 職場環境の見直し・改善

雇用する障害者の状況によって、「施設の改善(バリアフリー化など)」、「安全対策の実施(機械の自動停止装置の導入、パトライトの設置など)」、「就業時間の調整(通院時間の確保など)」、「コミュニケーションの配慮(聴覚障害者への手話通訳の配置など)」、「補助具の整備(視覚障害者への拡大読書器、画面読み上げソフトの導入など)」などの様々な配慮を提供することにより、大きな戦力となることもあります。また、配慮事項の内容により、負担した経費の一部を助成する制度もあります。

### (4) 採用活動(求人から採用まで)

ハローワークでは、事業主の皆様には障害者雇用を進めていただくために、様々な支援を行っております。主な、障害者の雇入れ支援メニューとして、以下のものがあります。

#### □障害者専用求人の受付・公開

ハローワークの求人の中には、応募者を障害者に限定する障害者専用求人という区分があります。求人票の記載方法についてのアドバイスも行っていますので、具体的な労働条件が固まっている場合は、まずは求人をご提出ください。

#### □障害者求職者情報の提供

ハローワークでは求職登録を行っている障害者の求職者情報(障害種類、経歴、所持資格等の一覧表)を作成しています。求職者情報の中に面接してみたいと感じる障害者がいれば、ハローワークが橋渡しをします。

#### □障害者面接会の開催

ハローワークでは求職活動を行っている障害者と複数の企業が一堂に会する障害者面接会を開催しています。また、ハローワークの会議室等を会場としたミニ面接会も随時行っております。

#### □支援機関との連携による紹介

ハローワークを利用している障害者の中には、地域障害者職業センターなどの支援機関(P19 参照)を利用し就職を目指している方や、障害者職業能力開発校に在籍している方もいます。これらの方については、支援機関や学校の担当者が、当人の障害特性や職務遂行能力などを理解しており、助言や協力を得ることによりスムーズな受け入れが可能となります。

また、関係支援機関が連携し、雇入れ準備から定着までの一連のプロセスに関わるチーム支援を実施する制度もありますので、事業所側の負担軽減につながることを期待できます。

# 6 障害者雇用に関する援助

## (1) (常用) 雇用に向けての制度は

### ①石川県障害者職場実習

問い合わせ先⇒ハローワーク

障害者が本格的に雇用される前に、実際の職場で短期間の実習を行い、本人と事業主の相互理解を深めることにより、障害者の雇用及び職場定着を推進します。

◇実習期間 1カ月以内

◇支給される手当等

**事業主** 委託費 <月額> 18,333円

**実習生** 実習手当 <日額> 4,630円

通所手当 <日額> 500円を限度

### ②トライアル雇用助成金

問い合わせ先⇒ハローワーク

ハローワーク等の紹介により、障害者を原則3カ月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。

#### 【障害者トライアルコース】

◇対象障害者 ① 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

② ①以外の障害者で以下のいずれかに該当する方

- ・紹介日に、就労経験のない職業に就くことを希望する方
- ・紹介日前2年以内に、2回以上の離職・転職を繰り返している方
- ・紹介日前に、離職している期間が6カ月を超えている方

◇雇用期間 原則3カ月間(精神障害者については、原則6カ月)

◇助成金の額 1人当たり、<月額最大> 40,000円

\*精神障害者を雇用する場合は、雇入れから3カ月間は月額最大8万円、その後3カ月間は4万円

※精神障害者のトライアル雇用期間については、最長12カ月間。6カ月を超えて実施する場合も、助成金の支給は6カ月間のみです。

※テレワークによる勤務を行う場合は、原則3カ月のトライアル雇用期間を最長6カ月まで延長できます。但し、助成金の支給は3カ月間のみです。

#### 【障害者短時間トライアルコース】

◇対象障害者 精神障害者又は発達障害者で雇入れ時に週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることを希望される方

◇雇用期間 3カ月間以上12カ月以内

◇助成金の額 1人当たり、<月額最大> 40,000円(最長12カ月)

但し、雇用期間が1カ月に満たない場合については、日割り計算となります。

※ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業(A型)の利用者として雇用されている方は対象とはなりません。

◆その他 一定の要件に該当した場合、特定求職者雇用開発助成金等の制度も活用できます。

※令和3年7月1日以降に障害者トライアル雇用で紹介された方を、トライアル雇用終了後も引き続き雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金の支給は、第2期支給対象期分からとなります。

### ③ 職場適応訓練

問い合わせ先⇒ハローワーク

障害者の雇用を前提に、実際の職場で作業環境に適応することを容易にするための訓練を行うことを目的としています。

◇訓練期間 6カ月以内（中小企業又は重度障害者は1年以内）

◇支給される手当等

**事業主** 訓練委託費 <月額> **25,000円**（重度）  
**24,000円**（その他）

**訓練生** 基本手当 <日額> **3,930円**（2級地）  
**3,530円**（3級地、その他）

※2級地該当者（金沢市、小松市在住の20歳以上の者）

受講手当 <日額> **500円**

通所手当 <月額> 実費相当額（支給限度額 **42,500円**）

※所得により上記と異なる場合があります。詳細はハローワークまでお問い合わせください。

### ④ 障害者に対する職場実習

問い合わせ先⇒ハローワーク

企業において障害者が仕事体験することを通じて、障害者にとっては働くために必要な能力を理解し、企業にとっては障害者雇用への理解を深めることを目的とした制度です。

将来的な雇入れに向けて、受入環境の醸成や業務範囲の明確化等に役立ちます。

- ・原則として雇用を約束するものではありません。
- ・実習期間は3～10日間、1日3時間程度から設定できます。
- ・実習生を支援する機関（特別支援学校・就労移行支援機関等）がフォローします。
- ・実習生に対する賃金等の支払いは必要ありません。
- ・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構から謝金の支払いを受けることができます場合があります（要件あり、要申請）。
- ・実習を受け入れていただく事業所を募集しています。

#### コラム 障害者の職場定着について

近年、障害者雇用に積極的に取り組む企業が増加する中、雇用した障害者の職場定着に苦慮している事業所があることも事実です。

職場定着の状況について障害種別ごとにみると、身体障害者や知的障害者の場合は比較的安定しているのに対して、精神障害者については定着が困難な方が多い状況となっています。

障害者の職場定着のためには、「定期的な面談、声かけ」、「本人の特性にあった業務の提供、職場環境の整備」「指導担当者の配置」、「健康状態（心理面含む）のきめ細やかな把握」、「能力開発支援等によるモチベーションの向上」などが考えられます。

また、「支援機関との連携」や「支援制度（助成金の活用やジョブコーチ支援）の利用」があると職場定着率が高くなっているとの調査結果もあります。

石川県内の主な支援機関の情報はP19「関係機関」に掲載しておりますので、自社内のみで障害者の職場定着に取り組むのではなく、各機関への相談もぜひ御検討ください。

#### 障害者の平均勤続年数の推移

調査年度	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	—
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	—
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月
令和5年	12年2ヶ月	9年1ヶ月	<b>5年3ヶ月</b>	<b>5年1ヶ月</b>

出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成15、20、25、30、令和5年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

## (2) 常用雇用した場合の賃金助成は

### ① 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

問い合わせ先⇒ハローワーク

身体障害者、知的障害者又は精神障害者（それぞれ65歳未満の者に限る）をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもので、障害者の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

#### ● 支給額

支給額、助成対象期間は次の表のとおりです。助成対象期間を6カ月ごとの支給対象期に区切り、この支給対象期ごとに支給されます。

（中小企業）

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1)身体障害者、知的障害者 （(3)に該当する者、短時間労働者を除く。）	120万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 30万円
(2)身体障害者、知的障害者、精神障害者である短時間労働者	80万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 20万円
(3)重度身体障害者、45歳以上の身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の知的障害者、精神障害者（短時間労働者を除く。）	240万円	3年	第1期・第2期・第3期・第4期・第5期・第6期 40万円

（中小企業以外）

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1)身体障害者、知的障害者 （(3)に該当する者、短時間労働者を除く。）	50万円	1年	第1期・第2期 25万円
(2)身体障害者、知的障害者、精神障害者である短時間労働者	30万円	1年	第1期・第2期 15万円
(3)重度身体障害者、45歳以上の身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の知的障害者、精神障害者（短時間労働者を除く。）	100万円	1年6カ月	第1期・第2期33万円、第3期34万円

※支給対象期ごとの支給額は、支給対象期に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

※所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が〔最低賃金×30時間〕を下回っている場合は、支給額が減額される場合や支給がされない場合があります。

※支給対象期の途中で対象労働者が離職した場合は、当該対象期について原則不支給となります。

※対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額に次の助成率を乗じた額（上表の支給額が上限）となります。

対象労働者	助成率
①身体障害者、知的障害者、精神障害者（②に該当する者を除く。）	1/4
	1/3
②重度身体障害者、45歳以上の身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の知的障害者、精神障害者（短時間労働者を除く。）	1/3
	1/2

※①②それぞれの下段は中小企業事業主に対する助成率です。

〈注〉雇入れ日の前後各6カ月間に、雇用する被保険者を事業主都合により解雇した場合等は、支給されませんので、ご注意ください。

## ② 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)

問い合わせ先⇒ハローワーク

発達障害者(65歳未満)又は難治性疾患患者(65歳未満)をハローワーク等の紹介(紹介時点で失業中の方)により、継続して雇用する労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもので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います。

なお、障害者手帳を所持する者の雇入れの場合は、本コースの対象外となり、特定就職困難者コースの対象者として手続きを行うこととなります。

### 【対象労働者】

- ・発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者
- ・厚生労働省が指定する「対象疾患患者」

### ●支給額

支給額、助成対象期間は次の表のとおりです。助成対象期間を6カ月ごとの支給対象期に区切り、この支給対象期ごとに支給されます。

(中小企業)

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1)短時間労働者以外	120万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 30万円
(2)短時間労働者	80万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 20万円

(中小企業以外)

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
(1)短時間労働者以外	50万円	1年	第1期・第2期 25万円
(2)短時間労働者	30万円	1年	第1期・第2期 15万円

### ●注意点

※事業主には、雇入れた者に対する配慮事項等について報告をしていただきます。

※雇入れから第1期支給申請後にハローワーク職員等が職場訪問を行う場合があります。

※支給に際しては、特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)と共通の注意点があります。

〈注〉雇入れ日の前後各6カ月間に、雇用する被保険者を事業主都合により解雇した場合等は、支給されませんので、ご注意ください。

## コラム 障害者雇用率算定の特例

障害者の法定雇用率の適用は、事業主が有するすべての事業所を総合して、企業全体を一つ単位(法人単位または個人事業主自身)として行うことが原則となりますが、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社(特例子会社)を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしています(特例子会社制度)。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としています(関係会社特例)。

その他、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算できる制度もあります(企業グループ算定特例)。

- ◆ 本特例を適用するには、親会社を管轄するハローワークに申請が必要となります。詳細は最寄りのハローワークまでご相談ください。

## (3) 雇用環境整備のための助成は

### ①障害者介助等助成金

問い合わせ先⇒(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高年齢・障害者業務課

支給対象となる障害者を雇入れ、または継続して雇用している事業主が、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や、加齢に伴う心身の変化により生じる課題の解消のために必要な介助等の各種措置を行う場合に支給します。

#### 【支給額及び支給期間等】

◆下表の※は中小企業への支給限度額

助成金名	助成率	支給限度額	支給期間	備考
職場介助者の配置又は委嘱助成金	3/4	配置1人 月 15万円 委嘱1人1回 1万円 (年150万円まで)	10年間	重度視覚障害者又は重度四肢機能障害者等が対象
上記の中高年齢等措置に係る助成金	2/3	配置1人 月 13万円 委嘱1人1回 9千円(年135万円まで)		上欄の対象者であって、35歳以上で雇用後6か月を超える期間経過している方が対象
職場介助者の配置又は委嘱の継続措置に係る助成金	2/3	配置1人 月 13万円 委嘱1人1回 9千円(年135万円まで)	5年間	重度視覚障害者又は重度四肢機能障害者等が対象
手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱助成金	3/4	配置1人 月 15万円 委嘱1人1回 1万円(年150万円まで)	10年間	2、3、4級または6級の聴覚障害者が対象
上記配置又は委嘱の継続措置に係る助成金	2/3	配置1人 月 13万円 委嘱1人1回9千円(年135万円まで)	5年間	支給期間は上欄の支給期間終了の翌日から5年間
手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱の中高年齢等措置に係る助成金	2/3	配置1人 月 13万円 委嘱1人1回9千円(年135万円まで)	10年間	上欄の対象者であって、35歳以上で雇用後6か月を超える期間経過している方が対象

※在宅勤務の方も含まれます。

助成金名	対象となる措置	限度額等 ※( )内は中小企業	支給期間	備考
職場復帰支援助成金	中途障害等により1か月以上の休職等を余儀なくされた方が職場復帰のために必要な以下の措置を実施すること ①時間的配慮等 ②職務開発等	①②:月額 4万5千円 (※6万円)	1年間	・身体障害者 ・精神障害者(発達障害のみ有する方を除く) ・難病等にかかっている方 ・高次脳機能障害のある方 ※在宅勤務の方も含まれます
職場支援員の配置又は委嘱助成金	対象障害者の雇入れ日、勤務時間日、配置転換日、業務内容変更日、職場復帰日又は企業在籍型職場適応援助者による支援の終了日の翌日から6か月以内に支援を開始すること	配置:1人につき 一般労働者 月額3万円(※4万円) 短時間労働者 月額1万5千円(※2万円) 特定短時間労働者 月額7千5百円(※1万円) 委嘱:1回1万円(月4万円まで)	2年間 (精神障害者は3年間) (注)	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・難病等にかかっている方 ・高次脳機能障害のある方 ※在宅勤務の方も含まれます
上記の中高年齢等措置に係る助成金	加齢に伴う心身の変化により生じる課題を解消するための援助や指導を行う職場支援員の配置または委嘱	配置:1人につき 一般労働者 月額3万円(※4万円) 短時間労働者 月額1万5千円(※2万円) 特定短時間労働者 月額7千5百円(※1万円) 委嘱:1回1万円(288万円まで)	6年間	上欄の支給対象障害者であって、35歳以上で雇用後6か月を超える期間が経過している方

(注)企業在籍型職場適応援助者助成金による支援終了を配置または委嘱事由とするものは6か月です。

※ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業(A型)の利用者として雇用されている方は対象とはなりません。

## ② 職場適応援助者助成金

問い合わせ先⇒(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 石川支部 高齢・障害者業務課

職場適応に課題を抱える障害者への対応や、加齢に伴い生ずる心身の変化により職場への適応が困難となったため職場への適応を容易にするために、職場適応援助者による支援を行う場合に助成します。

助成金名	対象となる障害者	対象となる措置	限度額等 ※( )内は中小企業	支給期間
訪問型職場適応援助者助成金	以下のいずれかの方で 地域障害者職業センターが作成する職業リハビリテーション計画で支援が必要とされた方	地域障害者職業センターが作成または承認した支援計画に基づく訪問型職場適応援助者による支援	・精神障害者以外の場合 1日:4時間以上 <b>1万8千円</b> 、 4時間未満 <b>9千円</b> ・精神障害者の場合 1日:3時間以上 <b>1万8千円</b> 、 3時間未満 <b>9千円</b> ・養成研修受講料の1/2	精神障害者以外: 1年8か月  精神障害者: 2年8か月
企業在籍型職場適応援助者助成金	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・難病等にかかっている方 ・高次脳機能障害のある方  ※在宅勤務の方も含まれます	地域障害者職業センターが作成または承認した支援計画に基づく企業在籍型職場適応援助者による支援	・精神障害者以外の場合 一般労働者 月 <b>6万円</b> (※ <b>8万円</b> ) 短時間労働者月 <b>3万円</b> (※ <b>4万円</b> ) 特定短時間労働者 月 <b>1万5千円</b> (※ <b>2万円</b> ) ・精神障害者の場合 一般労働者月 <b>9万円</b> (※ <b>12万円</b> ) 短時間労働者月 <b>5万円</b> (※ <b>6万円</b> ) <small>特定短時間労働者月2万円(※2万円)</small>	6か月

## ③ キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)

問い合わせ先⇒労働局・ハローワーク

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に対して助成するものであり、より安定度の高い雇用形態への転換等を通じた障害者の職場定着を目的としています。

### 【支給額及び支給期間等】

支給対象期間は1年間とし、対象労働者の転換後最初の6ヵ月間を第1期、次の6ヵ月間を第2期とします。

支給対象者	措置の概要	支給額 ※( )内は大企業の額		
		第1期給額	第2期支給額	支給総額
重度身体障害者 重度知的障害者 精神障害者	有期雇用から正規雇用への転換	<b>60万円</b> (45万円)	<b>60万円</b> (45万円)	<b>120万円</b> (90万円)
	有期雇用から無期雇用への転換	<b>30万円</b> (22.5万円)	<b>30万円</b> (22.5万円)	<b>60万円</b> (45万円)
	無期雇用から正規雇用への転換	<b>30万円</b> (22.5万円)	<b>30万円</b> (22.5万円)	<b>60万円</b> (45万円)
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	<b>45万円</b> (33.5万円)	<b>45万円</b> (34万円)	<b>90万円</b> (67.5万円)
	有期雇用から無期雇用への転換	<b>22.5万円</b> (16.5万円)	<b>22.5万円</b> (16.5万円)	<b>45万円</b> (33万円)
	無期雇用から正規雇用への転換	<b>22.5万円</b> (16.5万円)	<b>22.5万円</b> (16.5万円)	<b>45万円</b> (33万円)

※ 転換の前日までに、計画書の提出が必要です。

※ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業(A型)の利用者として雇用されている方は対象とはなりません。

※ 他の助成金と併給調整がかかる場合があります。

〈注〉雇入れ日の前後各6ヵ月間に、雇用する被保険者を事業主都合により解雇した場合等は、支給されませんので、ご注意ください。

※ R4.10.1以降、支給要件の変更があり、厳格化されました。

## (4) 通勤対策のための助成は

### 重度障害者等通勤対策助成金

問い合わせ先⇒(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を雇入れる又は継続して雇用する事業主、又はこれらの障害者を継続して雇用している事業主が加入する事業主団体が、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。

#### 【支給額及び支給期間等】

助成金の種類	助成率	支給限度額	支給期間	備考
住宅の賃借	3/4	世帯用 月 10万円 単身用 月 6万円	10年間	対象障害者5人以上
指導員の配置 (障害者用住宅への指導員配置)		配置1人 月 15万円		
住宅手当の支払		1人 月 6万円		
通勤用バスの購入		1台 700万円		対象障害者5人以上
通勤用バス運転従事者の委嘱		委嘱1人1回 6千円	10年間	対象障害者5人以上
通勤援助者の委嘱		委嘱1人1回 2千円 交通費 1認定 月 3万円	3か月間	
駐車場の賃借		1人 月 5万円	10年間	
通勤用自動車の購入		購入1台につき 150万円 (1級又は2級の両上肢 250万円)		

## (5) 施設・設備等を改善したい場合は

### ①障害者作業施設設置等助成金

問い合わせ先⇒(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課

障害者を労働者として雇入れ、または継続して雇用している事業主が、障害を克服し作業を容易に行えるよう配慮された作業施設や作業設備、就労を容易にするための附帯施設の設置や整備を行う場合、加齢に伴う就労上の課題を克服・軽減し、雇用の継続に必要な措置を行う場合に支給します。

#### 【支給額及び支給期間等】

助成金の種類	助成率	支給限度額	支給期間	備考
①第1種作業施設設置等助成金 (設置・整備)	2/3	障害者1人450万円 (一会計年度4,500万円)		作業設備については1人150万円 (中途障害者は1人450万円)
②第2種作業施設設置等助成金 (賃借)		障害者1人月13万円	3年間	作業設備については1人5万円 (中途障害者は1人13万円)

※短時間労働者または特定短時間労働者の場合は、上記の半額となります。在宅勤務の方も含まれます。

※上記①②については中高年齢等障害者を対象とした助成金もございます。

### ②障害者福祉施設設置等助成金

問い合わせ先⇒(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課

障害者を労働者として継続して雇用している事業主又はその事業主が加入している事業主団体であって、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福利厚生施設の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成金するものです。

#### 【支給額等】

助成金の種類	助成率	支給限度額	備考
障害者福祉施設設置等助成金	1/3	障害者 1人225万円 (一会計年度 2,250万円)	身体障害者、知的障害者、精神障害者が対象 (在宅勤務の方を含まず)

※短時間労働者または特定短時間労働者の場合は、上記の半額となります。

## (6) 重度障害者等を多数雇用する事業所を設置・整備した場合は

### 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

問い合わせ先⇒(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齡・障害者業務課

重度障害者を多数継続して雇用するために必要となる事業施設等の設置または整備を行うことと併せて、障害者を雇用する事業所としてのモデル性が認められる場合に支給します。なお、申請には事前相談が必須となります。

※対象障害者を1年以上継続して10人以上雇用し、雇用労働者数に占める対象障害者数の割合が10分の2以上であること。

※特定短時間労働者である重度身体障害者、重度知的障害者以外の短時間労働者又は特定短時間労働者である知的障害者、特定短時間労働者である精神障害者は対象になりません。

支給額等 支給対象費用の2/3

1認定につき5,000万円まで(同一事業所に対する支給額との合計額は1億円を限度)

## 7 職場定着に向けて

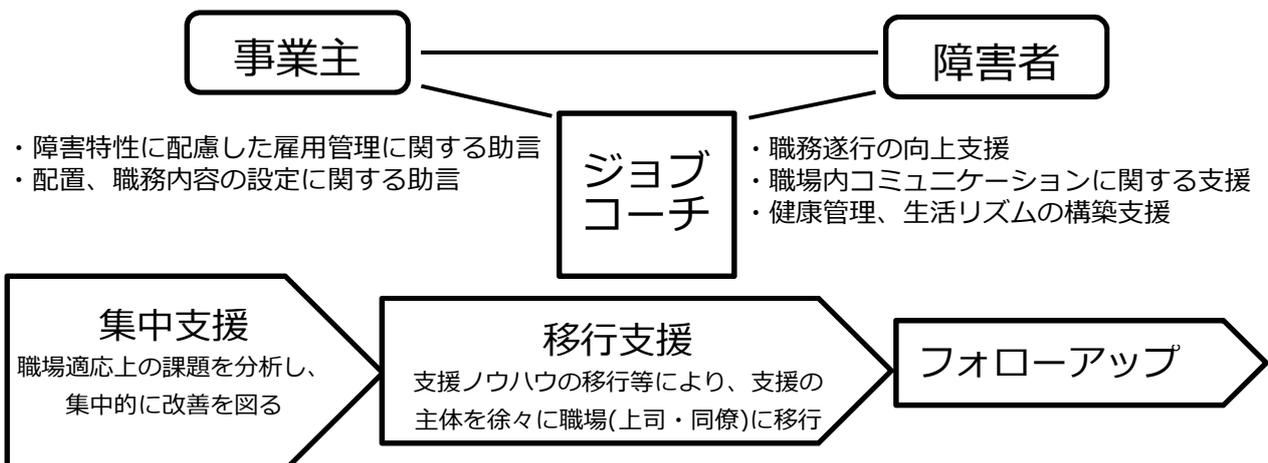
### (1) 職場内で人的支援を求めたい場合は

#### ジョブコーチ支援事業

問い合わせ先⇒石川障害者職業センター

職業センターでは「ジョブコーチ支援」という支援があります。雇用する障害者の特性を知りたい、特性に応じた指示の出し方や関わり方を知りたい、障害者を初めて雇用するにあたり、何に配慮すべきか分からず不安があるなどの事業所のニーズにお応えしています。

ジョブコーチが会社に出向き、それぞれの状況やニーズに応じた支援をするもので、その方の障害特性に応じた、具体的な指示の出し方、関わり方、あるとよい配慮事項などを把握して雇用管理に役立てることができます。



発達障害者や精神障害者への支援は年々増加傾向にあります。作業支援だけでなく、面談による物事の捉え方や考え方のクセの確認と解説、体調・疲労面への支援が増えています。

- 採用時、在職中、職場復帰のタイミングで利用できます。
- 石川県障害者職場実習及び障害者トライアル雇用と併用しての利用が可能です。

※利用料は無料です。

## (2) 雇用管理に関して相談・助言を求めたい場合は

### ①障害者職業センターによる事業主支援サービス

問い合わせ先⇒石川障害者職業センター

#### ①事例や制度の情報提供

障害者雇用の進め方、利用可能な支援制度、雇用事例等に関して、障害者雇用マニュアルや事例DVD等による情報提供を行います。また、事業主支援ワークショップを開催し、事業主同士がグループワーク方式で雇用管理上の必要な配慮や取組み事例に関して意見交換を行える場を提供します。

#### ②具体的な提案・助言

- ① 受け入れ部署の検討や障害者の対応可能な職務の設計に関する助言、提案を行います。
- ② 障害特性や配慮事項等に関して、従業員の方々を対象に研修を行います。
- ③ 障害者の雇用管理上の課題について、各領域の専門家(障害者雇用管理サポーター)の協力を得て、具体的な解決を図るための助言・援助を行う「障害者雇用支援人材ネットワーク事業」を実施しています。

#### ③職場復帰に関する支援

うつ病等の精神疾患により休職している方とその方の復職を予定している事業所の方に対して、主治医と連携して、リワーク支援(職場復帰支援)を行います。

具体的には、事業主の方には休職者の復職に向けた受け入れ準備の相談等を行い、休職者の方には、復職に向けた生活リズムの構築、ストレスへの対処方法の習得等のリワーク支援プログラムの提供を行います。

※いずれのサービスも利用料は無料です。

### ②精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

問い合わせ先⇒石川労働局・ハローワーク

精神障害・発達障害に関して正しく理解していただき、職場における応援者(精神・発達障害者しごとサポーター)となっていただく一般従業員の方を養成する講座を開催します。

受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です(数に限りがあります)。

#### ◇内容(予定)

「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)」等について

#### ◇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～120分程度

#### ◇受講対象

企業に雇用されている方なら、どなたでも受講可能です。



#### ★事業所への出前講座もあります★

ハローワークから講師が事業所へ出向いて講座を開催します(講座時間については、60分からご相談に応じます)。

精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談することができます。

## (3) 雇用管理について知りたい場合は

### ① 障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでは、障害者雇用に関するマニュアルや、各社の取組みをとりまとめた事例集や検索システムを公開しています。

障害者雇用資料

検索 

#### マニュアル・事例集等

( 下記以外にも多数掲載 )

「はじめての障害者雇用～事業主のための Q&A～」

「障害者雇用支援マニュアル」(業種別・障害別にまとめた実践的なマニュアル)

「職域拡大マニュアル」(受入れ準備、仕事の選定、雇用管理上の配慮等について解説したマニュアル)

「障害者雇用の事例紹介」(雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて各社の取組を紹介)

#### 障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用についてさまざまな取組みを行っている全国の事業所取材してデータベースに蓄積し、インターネットで情報提供しています。業種や障害、指定するキーワード等によって障害者雇用事例を検索できます。 URL <http://www.ref.jeed.go.jp/>

### ② 障害者職業生活相談員資格認定講習

問い合わせ先⇒【民間企業】(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課  
【公的機関】NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク (電話：080-4356-8370)

雇用対策・制度や特性に応じた雇用管理の方法など、障害者雇用に関する幅広い基礎知識を得ることができ、受講後には修了証書が授与されます。

障害者の雇用の促進等に関する法律により、障害者を5人以上雇用している事業所では、従業員の中から障害者職業生活相談員を選任して職業生活の相談・指導を行うよう義務づけられていますが、これから障害者雇用に取り組む事業所においても受講いただけます。

※ 事業主は、障害者職業生活相談員を選任したときは、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に選任届を提出することになっています。(選任手続き等ご不明な点は、公共職業安定所へお問い合わせ下さい。)

※ 令和7年度の民間企業向け認定講習の予定

11月18日(火)・19日(水)・20日(木)の3日間 **オンライン講習**(必須講習時間10時間)

11月27日(木) 任意講習1日間(特別支援学校見学、意見交換会)

## 〔参考資料〕 関係機関

### ◇障害者職業能力開発校(一部抜粋)

名称・所在地・電話番号・(FAX)	訓練科目
石川障害者職業能力開発校 〒921-8836 野々市市末松2-245 076(248)2235・(076(248)2236) URL <a href="https://www.pref.ishikawa.lg.jp/syonou/index.html">https://www.pref.ishikawa.lg.jp/syonou/index.html</a>	機械 CAD、電子機器、陶磁器製造、OA ビジネス、実務作業、キャリア・マネジメント
中央障害者職業能力開発校 (国立職業リハビリテーションセンター) 〒359-0042 埼玉県所沢市並木4-2 04(2995)1201・(04(2995)1277) URL <a href="https://www.nvrccdjeed.go.jp/">https://www.nvrccdjeed.go.jp/</a>	機械製図、電子機器、テクニカルオペレーション、建築設計、OAシステム、DTP・Web技術、経理事務、OA事務、職域開発、物流
吉備高原障害者職業能力開発校 (国立吉備高原職業リハビリテーションセンター) 〒716-1241 岡山県加賀郡吉備中央町吉川7520 0866(56)9000・(0866(56)7636) URL <a href="https://www.kibirehajeed.go.jp/">https://www.kibirehajeed.go.jp/</a>	メカトロ系(機械 CAD コース、電気・電子技術・CAD コース、組立・検査コース、製造ワークコース)、ビジネス情報系(システム設計・管理コース、IT ビジネスコース、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)、アシスタント系(販売・物流ワークコース、サービスワークコース)

### ◇障害者就業・生活支援センター

雇用、福祉、教育等の関係機関との連携を図りながら、障害のある方の就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行っています。

センター名	所在地	電話番号	支援地域
金沢障害者 就業・生活支援センター	〒920-0864 金沢市高岡町 7-25 金沢市松ヶ枝福祉館2階	076-231-0800	金沢市、白山市、 かほく市、河北郡、 野々市市
こまつ障害者 就業・生活支援センター	〒923-0004 小松市長崎町 2-103	0761-48-5780	小松市、加賀市、 能美市、能美郡
さいこうえん障害者 就業・生活支援センター	〒926-0831 七尾市青山町ろ部 22 番 青山彩光苑リハビリテーションセンター内	0767-57-5161	七尾市、羽咋市、志賀町、 中能登町、宝達志水町、輪島市、 珠洲市、能登町、穴水町

### ◇その他の関係機関

名称	所在地	電話番号
石川県発達障害支援センター	〒920-8201 金沢市鞍月東2-6	076-238-5557
発達障害者支援センター パース	〒920-3123 金沢市福久東1-56 オフィスオーセド2階	076-257-5551
石川県難病相談・支援センター	〒920-0353 金沢市赤土町ニ13-1 石川県リハビリテーションセンター内	076-266-2738
石川県高次脳機能障害相談・支援センター	〒920-0353 金沢市赤土町ニ13-1 石川県リハビリテーションセンター内	076-266-2188

# [参考資料]障害者の雇用援助制度

令和7年6月1日現在

## 求 職 申 込 み

### 公共職業訓練

- 石川障害者職業能力開発校訓練  
[訓練期間] 6カ月又は1年
- 障害者委託訓練  
・実践能力習得訓練コース  
・知識・技能習得訓練コース  
[訓練期間] 1～3カ月  
[支給される手当等]  
訓練生に支給される手当は職場適応訓練(P10)と同じです。  
・特別支援学校早期訓練コース  
[訓練期間] 60時間以上

### 石川県障害者職場実習 →P9

- [実習期間] 1カ月以内
- [支給される手当等]
- <実習生> 実習手当[日額] 4,630円  
通所手当[日額] 500円を限度
- <事業主> 委託費[月額] 18,333円

### 障害者トライアルコース→P9

- [トライアル雇用期間] 3カ月間
- ※精神障害者については3カ月以上12カ月以内の期間を定めることも可能
- [対象] 障害者を継続雇用する労働者への移行を前提として試行雇用(1週間の所定労働時間20時間以上)する事業主
- [支給額] 4万円(1カ月1人につき)  
精神障害者を雇用する場合、  
雇入れから3カ月は月額8万円
- [支給期間] 最長3カ月(精神障害者6カ月)

### 障害者短時間トライアルコース→P9

- [トライアル雇用期間] 3～12カ月間
- [対象] 下記対象労働者を試行雇用する事業主
- [対象労働者]精神障害者又は発達障害者で雇入れ時に週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることを希望される方
- [支給額] 4万円(1カ月1人につき)
- [支給期間] 最長12カ月

### 職場適応訓練→P10

- 障害者の雇用を前提に、実際の職場で作業環境に適應することを容易にするための訓練を行うことを目的としています。
- [訓練期間]6カ月以内(中小企業及び重度は1年以内)

## 就 職

### 石川県心身障害者就業資金<就職者>

- [対象者] 身体障害者(1級～4級)及び知的障害者<ただし、学校卒業後6カ月を経過しない者は除く。>
- [金額] 就職支度金50,000円以内を貸与(ただし、貸与は1人1回限りとし、一年以上勤務すれば返還免除となる。(要申請))

### 特定求職者雇用開発助成金<事業主> ◎職場適応訓練終了者は対象外 →P11

#### 【支給額】

#### 短時間労働者以外

- ① 重度身体障害者、重度知的障害者、身体及び知的障害者のうち45歳以上の者、精神障害者 ② ①以外の障害者
- 中小企業 3年 240万円 中小企業以外 1年半 100万円 中小企業 2年 120万円 中小企業以外 1年 50万円

#### 短時間労働者

- 中小企業 2年 80万円 中小企業以外 1年 30万円

トライアル雇用等の後、常用雇用に移行した場合、特定求職者雇用開発助成金は、第2期支給対象期分からの支給となります。

### (参考) 市による制度 → 詳細については各市にお問合せください

#### 金沢市障害者継続雇用奨励金 <事業主> [窓口:金沢市]

- 【支給額】 特定求職者雇用開発助成金の支給終了後2年間(月額)給与月額の1/3(限度月額22,000円)

- \* 重度障害者等(短時間労働者を除く)は限度月額24,000円
- \* 2年目の限度月額は半額

#### 小松市障がい者継続雇用奨励金 <事業主> [窓口:小松市]

- 【支給額】 特定求職者雇用開発助成金の支給終了後(月額)給与月額の1/3(限度月額30,000円)×24カ月

#### 金沢市安定雇用促進奨励金(トライアル雇用奨励金) <事業主> [窓口:金沢市]

- 【支給額】 トライアル雇用終了後常用雇用となって3カ月経過後 60,000円支給(短時間トライアルにあっては30,000円)

#### 野々市市障害者雇用奨励金交付制度 <事業主> [窓口:野々市市]

- 【支給額】 障害者を新たに雇用または職場復帰した中途障害者を引き続き雇用する事業主に交付 (月額)20,000円、36カ月以内

#### 能美市障害者雇用促進事業補助金 <事業主> [窓口:能美市]

- 【支給額】 法定雇用率未達成の市内の中小企業が新たに市内の対象労働者を雇用し、6か月以上継続雇用している場合  
月額20,000円/人(短時間労働者にあっては月額10,000円/人)、最長24カ月

#### 輪島市障害者継続雇用奨励金 <事業主> [窓口:輪島市]

- 【支給額】 特定求職者雇用開発助成金の支給終了後(月額)給与月額の1/3(限度月額30,000円)×24カ月

#### 輪島市障害者雇用促進奨励金 <事業主> [窓口:輪島市]

- 【支給額】 特定求職者雇用開発助成金の支給対象とならない雇入れに対し(月額)給与月額の1/2(限度月額30,000円)×24カ月

#### かほく市障害者トライアル雇用奨励金 <事業主> [窓口:かほく市]

- 【支給額】 トライアル雇用終了後、常用雇用している事業者に支給 (月額)60,000円×最長3カ月支給

# 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)

「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！
- 厚生労働省・石川労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！
- 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！
- 公共調達などの加點評価を受けられる場合があります！

## 障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- 障害者の法定雇用率を達成しており、障害者を1人以上雇用(就労継続支援A型事業所利用者を除く)し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加點方式で採点し、一定以上の得点となる事業主を認定します。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した)環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果(アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

## 石川県内の認定事業主 (2025年3月31日時点) 15社

- ・2021年度認定 (株)光パックス石川(加賀市)、(株)ガード北陸(小松市)
- ・2022年度認定 (株)横山商会(白山市)、ふぁみーゆツダコマ(株)(金沢市)、(社福)ひろびろ福祉会(金沢市)
- ・2023年度認定 (株)ホクチン(金沢市)、(株)まごころ(穴水町)、(株)中山飼料(金沢市)、(株)北上製作所(金沢市)、(株)吉田倉庫(金沢市)、(株)リハス(金沢市)、(社福)洋和会(野々市市)、(医社)洋和会(野々市市)、(医社)安田内科病院(金沢市)、(株)北陸エレテック(加賀市)

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて、  
「**ともによすむ**」  
という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

## 「認定事業主」になるには

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する石川労働局又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、石川労働局長から認定通知書を交付します。

なお、認定審査には3カ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



お問い合わせやご相談は

## 石川県内ハローワーク(公共職業安定所)一覧

名 称	所 在 地	電話番号
金沢公共職業安定所	〒920-8609 金沢市鳴和 1-18-42	076-253-3033
同 津幡分室	〒929-0326 河北郡津幡町字清水ア 66-4	076-289-2530
小松公共職業安定所	〒923-8609 小松市日の出町 1-120	0761-24-8609
白山公共職業安定所	〒924-0871 白山市西新町 235	076-275-4131
七尾公共職業安定所	〒926-8609 七尾市小島町西部 2	0767-52-3255
同 羽咋出張所	〒925-8609 羽咋市南中央町キ 105-6	0767-22-1241
加賀公共職業安定所	〒922-8609 加賀市大聖寺菅生イ 78-3	0761-72-8609
輪島公共職業安定所	〒928-8609 輪島市鳳至町畠田 99-3	0768-22-0325
同 能登出張所	〒927-0435 鳳珠郡能登町宇出津新港 3-2-2	0768-62-1242

### ○石川労働局職業安定部職業対策課

〒920-0024 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5階  
電話:076-265-4428

### ○独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 石川障害者職業センター

〒920-0901 金沢市彦三町一丁目2番1号 アソルティ金沢彦三2階  
電話:076-225-5011 FAX:076-225-5017

### ○独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部 高齢・障害者業務課

〒920-0352 金沢市観音堂町へ1番地  
石川職業能力開発促進センター(ポリテクセンター石川)2階  
電話:076-267-6001 FAX:076-267-6084

このガイドブックは、石川労働局ホームページの中の、「障害者雇用のすすめ」からダウンロードいただけます。