

障害者雇用支援ハンドブック

（ 障 害 者 雇 用 の ご 案 内 ）

（ 埼玉の障害者就労・雇用支援機関 ）

令和6年度版

（令和6年10月改訂）



厚生労働省埼玉労働局職業安定部職業対策課

目次

I 障害者雇用のご案内

1. 障害者雇用とは？ ～支援機関と雇用促進制度～ 2

〔参考〕・障害者の雇用で期待できること
・法定雇用率に関するQ&A
・障害者雇用における障害者の算定方法

2. 障害者雇用の流れ 6

〔参考〕・支援機関や助成措置の活用例
・ハローワークへの相談が雇用につながった2つの事例

3. 障害者雇用のために利用できるサービスや支援策 9

(1) 障害者に適した職務や雇用事例などを知りたい方へ（好事例・マニュアルなど） 9

(2) 障害者を雇うイメージが湧かない方へ（セミナー等・職場実習・トライアル雇用） 10

(3) 障害者を募集したい方へ（相談窓口・就職面接会） 11

〔参考〕・ハローワークの専門職員・相談員
・障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金

(4) 障害者を雇用した後の支援が受けたい方へ（ジョブコーチ支援・しごとサポーター） 14

〔参考〕・障害者の雇用を継続するために受けられる助成金

4. 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮義務 17

5. まだまだあります、障害者雇用に関する支援制度 19

(1) 中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度） 19

(2) 在宅就業障害者支援制度 19

(3) 日本政策金融公庫による低利貸付制度 20

(4) 障害者雇用援助制度 20

(5) 障害者雇用に関する税制優遇制度 21

II 埼玉の障害者就労・雇用支援機関 22

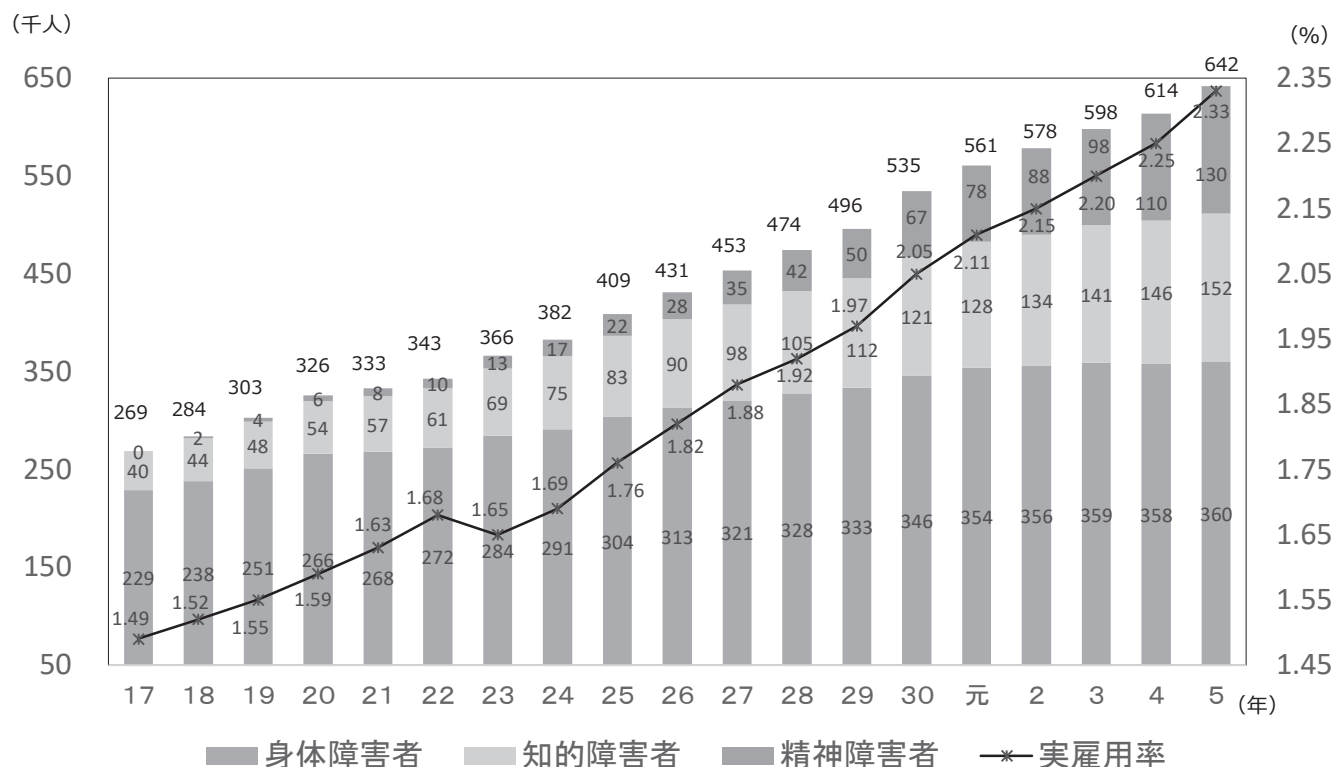
III 参考資料 32

1. 障害者雇用とは？～支援機関と雇用促進制度～

障害者雇用の状況

- 民間企業に雇用されている障害者の数は64.2万人となり、20年連続で過去最高を更新しています。（令和5年6月1日現在）
- 実雇用率（常用雇用労働者に占める、障害者である労働者の数）は2.33%、障害者雇用率達成企業割合は50.1%で、障害者雇用は着実に進展しています。

雇用障害者数と実雇用率の推移



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。

障害者雇用のための支援機関

障害者を雇用する事業主に対して、相談や支援を行う中心的な機関として、以下の3つがあります。それぞれの機関のお問い合わせ先は、各機関のホームページや、厚生労働省ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

ハローワーク

全国**544**か所

障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓などを行っています

具体的には…

- 就職を希望する障害者に対して、専門の職員・職業相談員が、障害の態様や適性、希望職種などに応じ、きめ細かな職業相談、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、雇用管理上の配慮など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、地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介、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。

もっと詳しく

助成金→p 12,16

地域障害者職業センター

全国**47**か所 + **5**支所

障害者職業カウンセラーによる障害者に対する職業評価や職業準備支援を行っているほか、事業主に対しては障害者雇用に関する専門的な支援を行っています。

具体的には…

- 障害者の雇い入れ計画や、職場配置・職務設計、職場での配慮や業務の指導方法についての助言、従業員への研修などを行っています。
- 就職した障害者が円滑に職場に適応できるよう、事業所にジョブコーチ（職場適応援助者）を派遣し、事業主と障害者双方に対して支援を行っています。
- 精神障害により休職している方や、休職中の従業員の復職を考える事業主に対し、職場復帰の支援を行っています。

もっと詳しく

ジョブコーチ支援→p 14

障害者就業・生活支援センター

全国**337**か所

- 障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行います。
- 事業主からの雇用管理についての相談も受け付けており、企業訪問による支援も行っています。

障害者雇用率制度

全ての事業主は、従業員の一定割合（＝法定雇用率）以上の障害者を雇用することが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。

例

常時雇用している労働者が150人の企業の場合、3人以上の障害者雇用義務があります。

$$150人 \times 2.5\% = 3.75人$$

(法定雇用率)

↓

3人 (小数点以下切り捨て)

※短時間労働者や、重度身体障害者、重度知的障害者などは、カウント方法が異なります。詳しくは5ページを参照してください。

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.5%
国、地方公共団体など	2.8%
都道府県などの教育委員会	2.7%

※ 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は、労働者40.0人以上の事業主です。

法定雇用率に関するQ & A

Q1. 常時雇用する労働者とは、具体的にどのような労働者ですか？

- A. 1週間の所定労働時間が20時間以上で、1年を超えて雇用される見込みがある、または1年を超えて雇用されている労働者をいいます。このうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方は、短時間労働者となります。

Q2. パートやアルバイトの方は、常時雇用する労働者に含まれますか？

- A. パートやアルバイトの方であっても、Q1の要件に当てはまれば、常時雇用する労働者に含まれます。

Q3. 雇用率の対象になる障害者は、具体的にどのような方ですか？

- A. 身体障害者は、身体障害者手帳1～6級に該当する方、知的障害者は、児童相談所などで知的障害者と判定された方、精神障害者は、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方を指します。



令和5年4月からの民間企業における新たな法定雇用率は2.7%とされ、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度は2.3%に据え置き、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的な引上げが行われているところです。

障害者雇用納付金制度

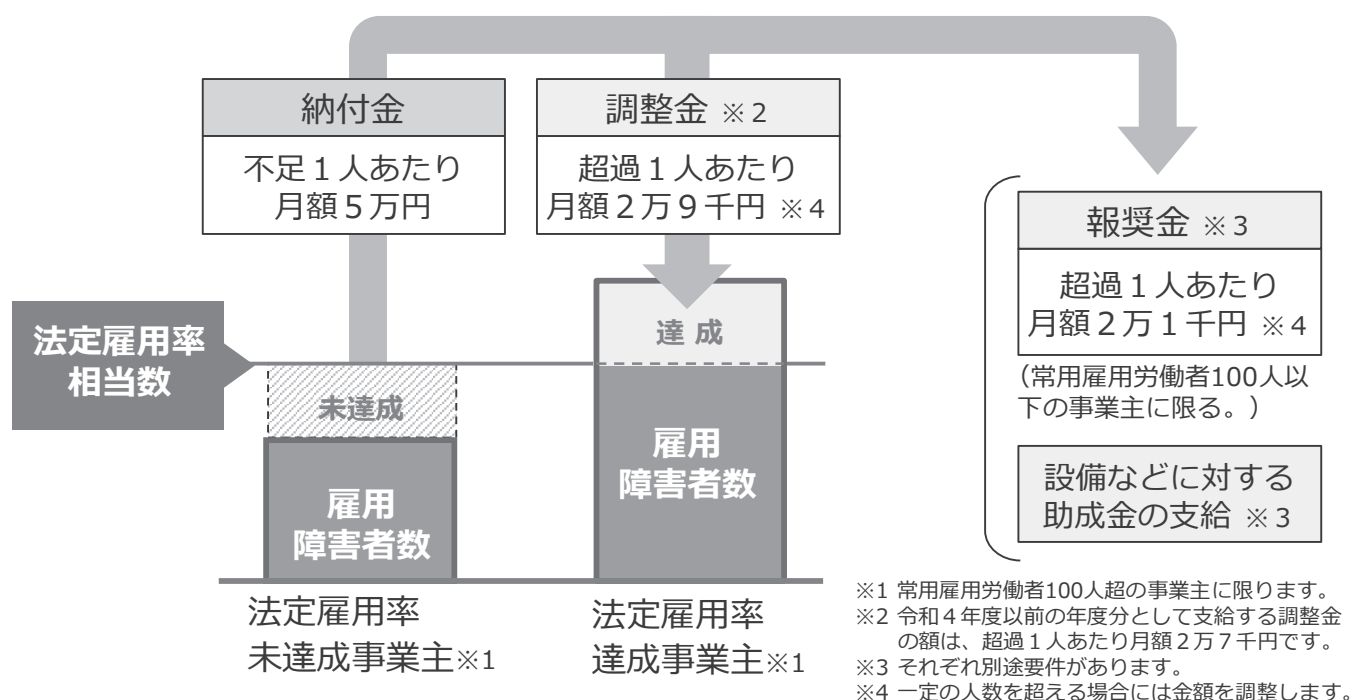
問い合わせ先：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
都道府県支部（高齢・障害者業務課）

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任を果たしていただくため、法定雇用率を満たしていない事業主※から納付金を徴収する一方、障害者を多く雇用している事業主に対しては調整金、報奨金や各種の助成金を支給しています。これを「障害者雇用納付金制度」といいます。

※ 納付金の徴収は、常用雇用労働者100人超の事業主に限ります。

制度のポイント

- 常用雇用労働者100人超の事業主は、毎年度、納付金の申告が必要です。
- 法定雇用率を下回る場合は、申告とともに、納付金の納付が必要です。
- 法定雇用率を上回る場合は、事業主の申請に基づき調整金が支給されます。



障害者雇用における障害者の算定方法

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	10時間以上 20時間未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1 ※	0.5

令和6年4月以降、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体・知的障害者及び精神障害者についても、雇用率の算定対象となります。

※令和5年度の雇用実績に対する障害者雇用納付金等の申告申請（令和5年度申告申請分）においては、令和6年3月以前のカウント方法により申告・申請を行うこととなりますので、ご注意ください。

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしています。

▶ 「令和6年度 障害者雇用納付金制度 申告申請書 記入説明書」

https://www.jeed.go.jp/disability/levy_grant_system_procedure_manual_noufu.html



2. 障害者雇用の流れ

初めて障害者雇用に取り組む場合、例えば、次のように段階的に進めることができます。
また、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関との連携もポイントです。

※ これはあくまで一例です。

①

障害者雇用の理解を深める

- ハローワークなど支援機関への相談
- ハローワークが実施する特別支援学校の実習の見学会などを通じて、障害者雇用をイメージする
- 社員研修の実施、障害者に対する職場実習の受け入れ

もっと詳しく

障害者に対する職場実習→ p 10

②

配置部署や従事する職務を選定する

- 社内での検討
- 地域障害者職業センターによる提案・助言など、支援機関の活用

③

受入れ体制を整え、労働条件などを決める

- 施設などの改造、就労支援機器の無料貸出の活用
- 指導担当者の選任
- 募集人数、採用時期、採用部署などの決定

もっと詳しく

就労支援機器の無料貸出→ p 9

④

採用活動を行う（募集～採用）

- ハローワークへの求人申し込み
- 障害者就職面接会への参加
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などの連携による支援
- 障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金の活用

もっと詳しく

障害者就職面接会→ p 11 助成金→ p 12

⑤

職場定着

- ジョブコーチ支援の活用
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などの連携による支援

もっと詳しく

ジョブコーチ支援→ p 14

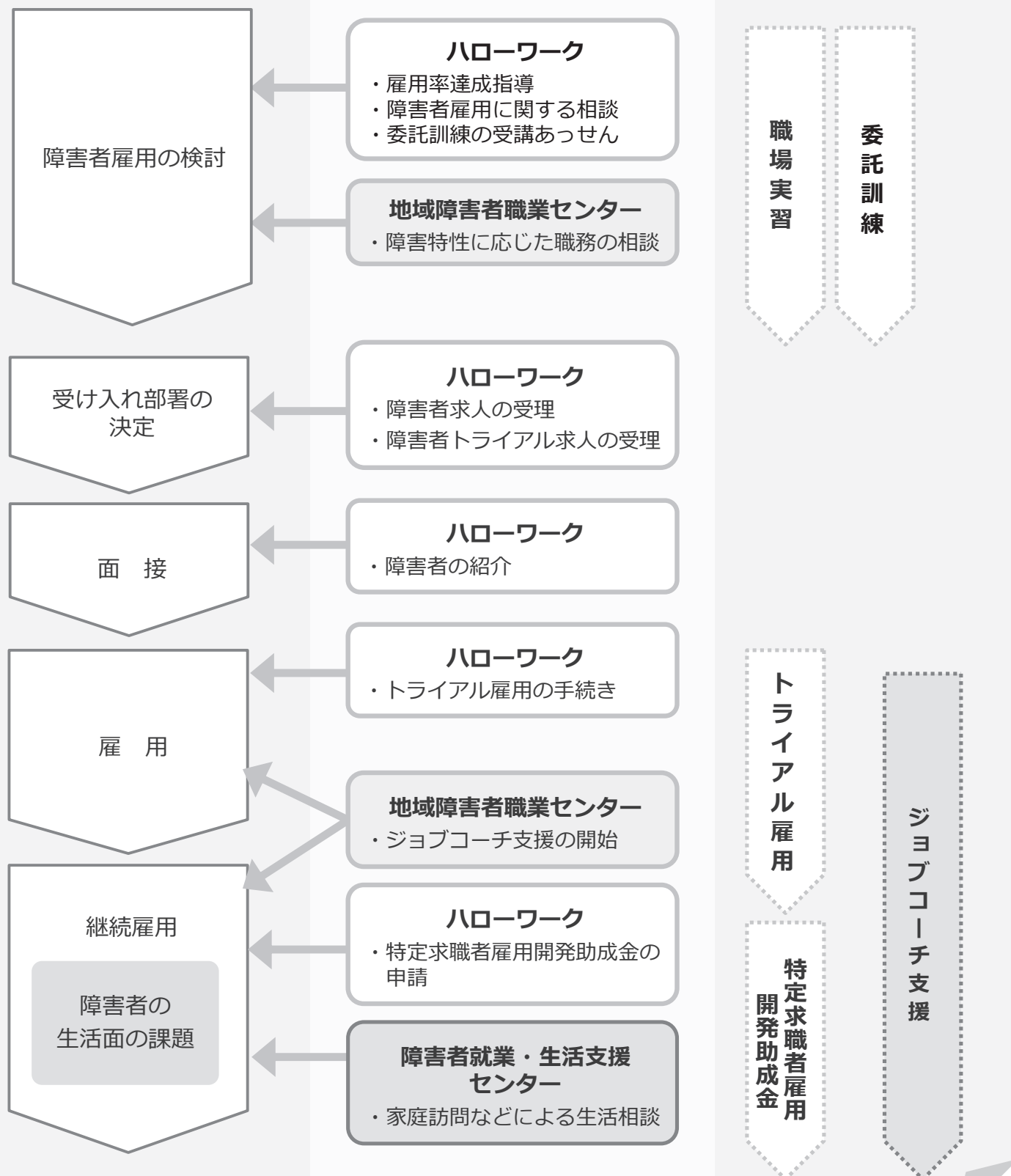
支援機関や助成措置の活用例

支援機関と連携した支援制度や助成措置の活用例を、障害者雇用の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、ご注意ください。

企業の障害者雇用の流れ

支援機関・支援の内容

支援制度・助成措置



ハローワークへの相談が雇用につながった2つの事例

事例 1

障害者の雇用が初めてで、漠然とした不安があるのですが…



＜事業主データ＞

- ・畜産食料品製造業、小規模事業所
- ・障害者の雇用経験がなく、障害者を雇用するためのノウハウがない。
- ・障害者を雇用することに対して、漠然とした不安を抱えている。

ハローワークによる支援

- まずは養鶏作業員としての職場実習を受け入れ。
- ハローワークが地域の支援機関と連携して行う「障害者向けチーム支援」体制により、職員が定期的に事業所を訪問。その結果、事業所内における障害特性の理解や、障害者の受け入れ環境の整備が進展。

結果

- 職場実習を行い、事前に障害者が作業する様子を間近で見ることで、労働能力を確認でき、障害者を雇用する不安を払拭。
- 職場実習を経て雇用後は、障害者就業・生活支援センターが引き続き支援を継続。

もっと詳しく

チーム支援→P10 障害者に対する職場実習→p 10

事例 2

過去に障害者を雇用したものの、すぐに離職してしまって…



＜事業主データ＞

- ・設備工事業。本社から障害者雇用の指示を受ける。
- ・過去に障害者を雇用した際、短期間で離職してしまったことや、障害者の配置部署の担当者が障害者との関わりが初めてであることから、不安が大きい。

ハローワークによる支援

- トライアル雇用を活用。職務内容と本人が実際に対応できる内容を具体的に整理。
- 併せてジョブコーチ支援を活用。ジョブコーチが職場に赴き、事業主や担当者に対して、障害特性と対応方法を助言。

結果

- ジョブコーチからの助言で、担当者が障害特性を理解。他の従業員にも対応のポイントを伝えるなどして、障害者の業務を円滑に進められるようになった。
- 初めは週5日、1日7時間のパート勤務で継続雇用し、その後のステップアップについても方針を決定。継続雇用後もジョブコーチが事業所を訪問し、職場定着支援を継続。

もっと詳しく

障害者トライアル雇用→p 10 ジョブコーチ支援→p 14

3. 障害者雇用のために利用できるサービスや支援策

(1) 障害者に適した職務や雇用事例などを知りたい方へ

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者雇用に取り組む事業所の好事例の紹介や、きめ細かなマニュアルを配信しているほか、就労支援機器の無料貸出を行っています。

これらのサービスについては、以下に紹介する(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご覧ください。

障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用に先駆的に取り組んでいる事業所の好事例を、ホームページで紹介しています。

業種や障害種別、従業員規模などを細かく指定して検索することができます。

障害者 リファレンス

検索

URL:<https://www.ref.jeed.go.jp/>



障害者雇用ハンドブック・マニュアル

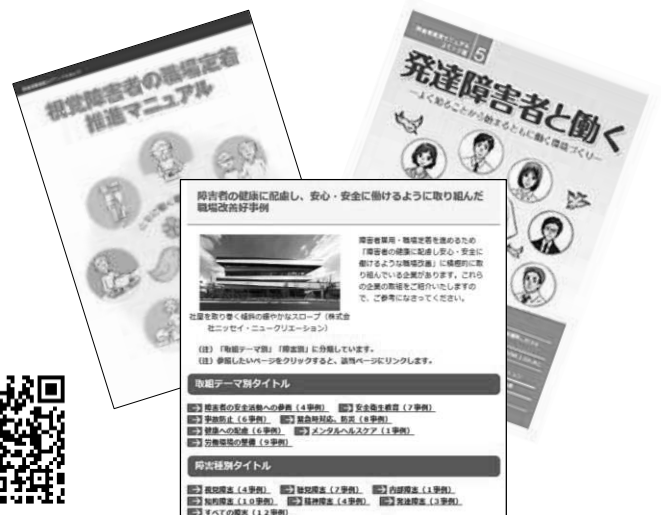
障害者雇用に関する問題点の解消のためのノウハウや具体的な雇用事例を、業種別・障害別にまとめたマニュアルを配信しています。

ほかにも、障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて、事業所が創意工夫して実践している取り組みを、テーマ別にとりまとめた事例集も紹介しています。

障害者 マニュアル

検索

URL:<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>



就労支援機器の紹介・無料貸出

障害者の就労を支援する機器をホームページに写真で紹介しています。また、一定期間(原則6か月以内)、機器の無料貸出も行っています。

就労支援機器

検索

URL:<https://www.kiki.jeed.go.jp/>



上記のほかにも、ハローワークや地域障害者職業センターでは、障害者が従事する職務の検討に関する相談等も受け付けています。

(2) 障害者を雇うイメージが湧かない方へ

企業の方向けのチーム支援

都道府県労働局と全国のハローワークでは、各種支援機関と連携し、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内など、企業ごとのニーズに合わせて、求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援しています。

セミナー・見学会

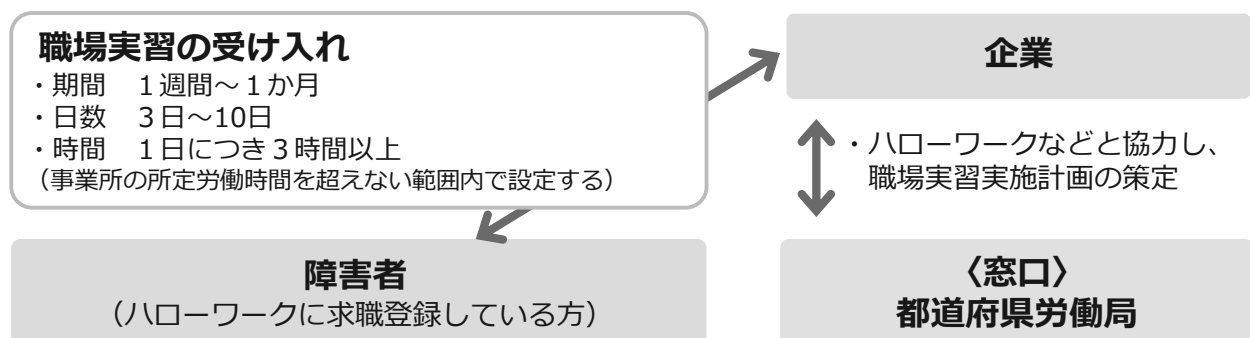
都道府県労働局と全国のハローワークでは、障害者雇用制度の内容、障害者の雇用管理に関する情報、各種支援策などへの理解を深めるための事業主向けセミナーを開催しています。

また、障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業を訪問し、障害者が実際に働いている様子を見学したり、障害者の担当業務の選定や雇用管理についての話を聞くことができる、企業見学会を開催しています。

障害者に対する職場実習

障害者を雇用したことがない事業主や、障害者の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。職場実習を経て雇用することで、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。

職場実習の流れ



障害者委託訓練（実践能力習得訓練コース）

障害者委託訓練では、企業等の訓練委託先を活用し、多様な職業訓練を実施しており、中でも実践能力習得訓練コースは、企業等の実際の職場環境を活用した障害者の実践的な職業能力の開発と向上を目的として実施する職業訓練です。訓練受講生の指導を通じて、作業手順や職場のルールの伝え方、業務遂行に必要な配慮等のノウハウも蓄積できます。また、現場担当者が訓練受講生の持っている能力や障害特性を把握することができ、より確実な雇用につながります。

※ 訓練期間は原則3か月以内です（1か月当たり標準100時間、下限60時間）。委託料として、訓練受講生1人当たり上限6万円（中小企業の場合は9万円）が支給されます。

障害者トライアル雇用

ハローワークなどの紹介により、障害者を試行的・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が進み、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。

あわせて、事業主に対しては、トライアル雇用助成金※が支給されます。

※ 障害者トライアル雇用の期間は、原則3か月（テレワーク勤務を行う者は原則3か月以上6か月以内。精神障害者は原則6か月以上12か月以内）です。1人あたり月額最大4万円を最長3か月（テレワーク勤務を行う者も同様。精神障害者の場合のみ雇い入れから3か月間は月額最大8万円、その後3か月間は月額最大4万円）が支給されます。

(3) 障害者を募集したい方へ

ハローワークへの相談・求人申し込み

- 地域のハローワークには、障害者専門の職業相談・紹介窓口があり、就職を希望する多くの障害者が求職登録しています。障害者の採用を考えている場合、まずはハローワークにご相談ください。
- また、職種・賃金・労働時間・労働形態などの具体的な労働条件がすでに決まっている場合は、ハローワークに求人票を出してください。
- ハローワーク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。

もっと詳しく

助成金→p 12

障害者職業訓練修了者の雇い入れ

- 全国19カ所の障害者職業能力開発校では、訓練受講者の障害の態様に配慮した職業訓練を実施しています。
- 障害者職業能力開発校の修了者に限定した求人をいただくことも可能です。職業訓練の実施時期等は各校で異なりますので、詳細は、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

障害者就職面接会

- 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、障害者就職面接会を開催しています。
- 企業にとっては、多くの障害者の中から選考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。
- また、条件にマッチした障害者のみを対象に、就職面接会よりも開催規模の小さい面接会（管理選考等）も行っています。
- 開催回数や時期は各都道府県で異なりますので、詳細は、最寄りのハローワークにお問い合わせください。



ハローワークの専門職員・相談員

ここでは、ハローワークに配置されている、障害者雇用に関する専門の職員・相談員を一部紹介します。 ※ハローワークによっては配置されていない場合もあります。

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、必要に応じて職場定着支援や雇用管理上の助言を行います。

精神・発達障害者雇用サポーター

精神障害者や発達障害者の雇用を促進するため、求職者本人に対しては、担当者制による職業相談により求職者の能力、障害特性や配慮事項を整理し、職場実習の活用や関係機関との連携により職業紹介を行っています。また、事業主に対しては、障害特性に関する理解促進のための研修や受入れについて助言を行い、就職後については、職場への適応状況を確認し必要な助言を行うなど、課題解決に向けた職場定着支援を行っています。

障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金

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。

助成金を受給するためには、受給要件や支給申請期間に注意が必要です。ここでは、4種類の助成金の概要をご紹介します。各助成金の詳しい内容は、ハローワークにお問い合わせください。

障害者を試行的に雇用する事業主の方には >>> ①または②の助成金

障害者を雇い入れようとする事業主の方には >>> ③または④の助成金

① トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

就職が困難な障害者を、ハローワークなどの紹介により、一定期間試行雇用する事業主に対して助成されます。

助成額等	<精神障害者以外の場合> ・助成期間：最長3か月 ・トライアル雇用期間：原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能。 ・助成額：1人あたり月額最大4万円 <精神障害者の場合> ・助成期間：最長6か月 ・トライアル雇用期間：原則6～12か月 ・助成額：雇い入れから3か月間 → 1人あたり月額最大8万円 雇い入れから4か月以降 → 1人あたり月額最大4万円
------	---

② トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者や発達障害者について、3～12か月の期間をかけながら20時間以上勤務を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成されます。

助成額 (助成期間)	支給対象者1人につき 月額最大4万円（最長12か月間）
---------------	--------------------------------

③ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

障害者などの就職困難者を、ハローワークなどの紹介により、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されます。

助成額 (助成期間)	● 対象労働者が身体・知的障害者（短時間労働者以外）である場合 大企業：50万円（1年）／中小企業：120万円（2年） ● 対象労働者が重度障害者など（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者（短時間労働者以外））である場合 大企業：100万円（1年6か月）／中小企業：240万円（3年） ● 対象労働者が障害者（短時間労働者）である場合 大企業：30万円（1年）／中小企業：80万円（2年）
----------------------	---

※ 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、その雇用期間が継続して2年以上（重度障害者などを短時間労働者以外として雇い入れる場合には3年以上）であることが確実と認められること

④ 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）

発達障害者や難病患者を、ハローワークなどの紹介により、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されます。

助成額 (助成期間)	● 対象労働者が短時間労働者以外である場合 大企業：50万円（1年）／中小企業：120万円（2年） ● 対象労働者が短時間労働者である場合 大企業：30万円（1年）／中小企業：80万円（2年）
----------------------	---

※ 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、正規雇用または無期雇用、もしくは有期雇用であって対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、その雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること。（有期雇用の場合「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合に対象となり、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は対象となりません。）

(4) 障害者を雇用した後の支援が受けたい方へ

ジョブコーチによる支援

問い合わせ先：地域障害者職業センター

ジョブコーチは、障害者の職場適応に向けた支援として、以下の2点を行っています。

- ・障害者に対して、職場の従業員との関わり方や、効率の良い作業の進め方などのアドバイス
- ・事業主に対して、本人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などのアドバイス

ジョブコーチには、次の3つの形があります。

＜標準的な支援の流れ＞

① 配置型	地域障害者職業センターに所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行います	支援期間 1～8 か月（標準 2～4 か月） ※地域障害者職業センターの場合		フォローアップ
② 訪問型	就労支援を行っている社会福祉法人などに所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行います	集中支援 (週3～4日訪問)	移行支援 (週1～2日訪問)	
③ 企業 在籍型※	自社の従業員がジョブコーチ養成研修を受けて、自社で雇用する障害者の支援を行います	職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図る	支援ノウハウの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	数週間～数か月に一度訪問

※ ③の企業内在籍型ジョブコーチによる支援を実施する事業主に対しては、助成金制度があります。

支援内容

- ・障害特性に配慮した雇用管理に関する支援
- ・配置、職務内容の設定に関する支援

- ・職務の遂行に関する支援・職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・体調や生活リズムの管理に関する支援

事業主（管理監督者・人事担当者）

上司・同僚

ジョブコーチ

障害者

家族

- ・障害の理解に関する社内啓発
- ・障害者との関わり方に関する助言
- ・指導方法に関する助言

- ・安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

もっと詳しく

助成金→p 16

障害者雇用支援人材ネットワーク事業

問い合わせ先：中央障害者雇用情報センター

障害者を雇用している、または雇用を予定している事業所で、雇用管理に際して具体的な助言や支援を希望する事業主に対して、さまざまな分野の専門家（障害者雇用管理サポーター）が障害特性を踏まえた雇用管理（合理的配慮の提供、企業内教育・人的環境整備、作業環境・設備改善など）に関する助言を行っています。

障害者雇用支援人材ネットワークシステム 検索

URL: <https://shienjinzai.jeed.go.jp/>



就労支援機器の紹介・無料貸出

問い合わせ先：中央障害者雇用情報センター

障害者を雇用している事業主に対して、障害者の就労を支援する機器を、原則として一定期間（原則6か月以内）、無料で貸し出ししています。（再掲※詳細はp9）

精神・発達障害者しごとサポーターの養成

問い合わせ先：都道府県労働局

平成29年度から、全国の都道府県労働局で、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。



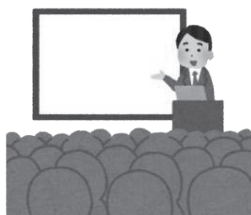
精神・発達障害者しごとサポーターとは？

精神・発達障害者しごとサポーターは、職場の中で、精神障害、発達障害のある方々を温かく見守り、支援する応援者です。

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。

労働局・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。

養成講座の概要



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。

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に出向きます。また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、相談に対応することも可能です。



「精神・発達障害者しごとサポーター」は、特別な資格制度などではありません。また、この講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。

障害者の雇用を継続するために受けられる助成金

障害者を雇い入れる場合だけでなく、障害者を雇用した後に、継続して雇用するための措置を行った場合にも、さまざまな助成金が受けられます。

助成金を受給するためには、受給要件や支給申請期間に注意が必要です。詳しい内容は、受付の各機関にお問い合わせください。

ハローワーク（地域により労働局）で受け付けている助成金の例

キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害者の雇用促進と職場定着を図るために、次の①または②のいずれかの措置を講じた場合に助成されます。

- ① 有期雇用労働者を正規雇用労働者、多様な正社員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または多様な正社員に転換すること

※助成額は、措置ごとに異なります。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の都道府県支部で受け付けている助成金の例

障害者作業施設設置等助成金

障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設などの設置・整備を行う事業主に対して助成されます。

※助成額は、支給対象費用の2／3です。

障害者介助等助成金

障害者の障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者の配置などの特別な措置を行う事業主に対して助成されます。

※助成額は、支給対象費用の一部であり、措置ごとに異なります。

職場適応援助者助成金

ジョブコーチ（職場適応援助者）による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき企業在籍型ジョブコーチによる初回の支援を実施する事業主に対して助成されます。

※訪問型ジョブコーチについては、ジョブコーチ支援を提供する社会福祉法人などが支給対象となります。

重度障害者等通勤対策助成金

障害者の障害特性に応じ、通勤を容易にするための措置を行う事業主に対して助成されます。

※助成額は、支給対象費用の3／4です。

4. 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮義務

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主の障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務が規定されています。その具体的な内容は、「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」に記載されています。

詳しい内容や細かなQ & Aは、厚生労働省のホームページに掲載していますので、「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。

ポイント① 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。

〈差別の例〉

募集・採用時

- ・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
- ・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

採用後

- ・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、異なる取り扱いをすること

次の場合は、禁止される差別に該当しません。

- 積極的な差別は正措置として、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、障害者でない方と異なる取り扱いをすること

ポイント② 合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただく必要があります。

〈合理的配慮の例〉

募集・採用時

- ・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

採用後

- ・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する、業務指示は内容を明確にして一つずつ行うなど、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・休暇など、通院・体調に配慮すること
- ・聴覚障害がある方に対し、危険箇所や危険発生を視覚で確認できるようにすること

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個性が高いものです。したがって、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。

合理的配慮は、個々の事情がある障害者と、事業主との相互理解の中で提供されるべきものであることに充分ご留意ください。

ポイント③ 合理的配慮提供の手続き

①

障害者からの申し出・事業主による確認

● 募集・採用時

障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。

● 採用後

事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。

②

合理的配慮に関する措置について事業主と障害者との話し合い

③

合理的配慮に関する措置を確定

- 合理的配慮に関する措置を確定し、その措置の内容・理由を障害者に説明。
- 「過重な負担」にあたる場合は、その旨と理由を説明。

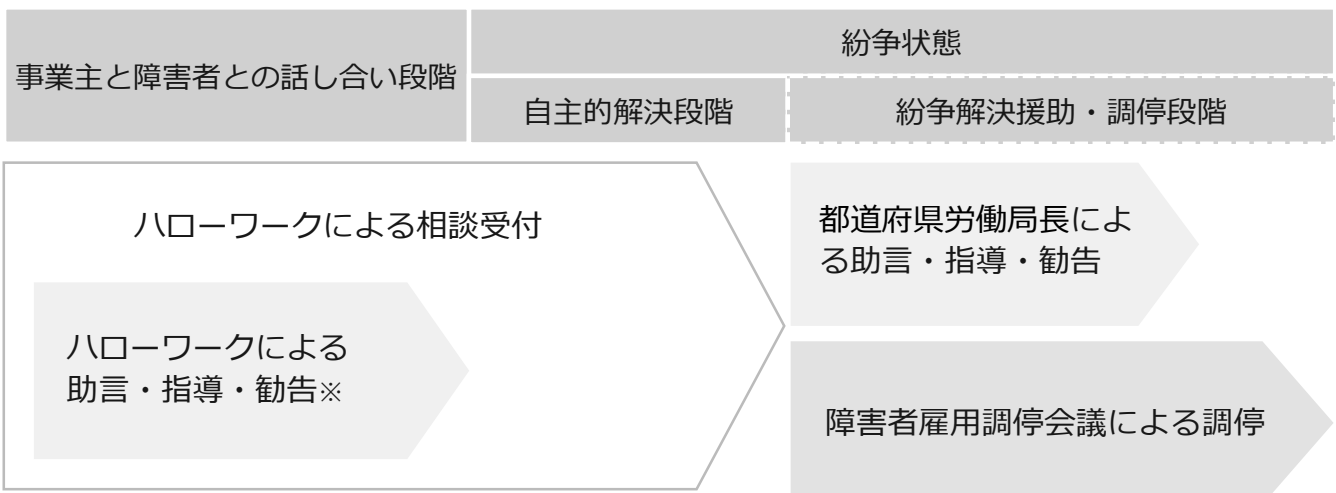
合理的配慮の提供義務は、その措置を講ずることが事業主にとって「過重な負担」となる場合は除かれます。過重な負担に当たるかどうかは、次の要素を総合的に勘案しながら、個別に判断します。

- 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

ポイント④ 紛争解決手続き

障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関しては、ハローワークが中心となって、事業主に対する相談受付や、助言・指導・勧告を行っています。

事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合は、都道府県労働局長による助言・指導・勧告や調停制度の対象となります。調停制度では、都道府県労働局に設けられた障害者雇用調停会議で解決が図られます。



※勧告は都道府県労働局が実施

5. まだまだあります、障害者雇用に関する支援

(1) 中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）

- 中小事業主（常時雇用する労働者の数が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。

※認定事業主になるには

雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用している中小事業主のうち、障害特性に配慮した環境づくり等の評価項目ごとに採点し、一定以上の得点のある事業主を認定します。

認定申請は、主たる事業所を管轄する都道府県労働局かハローワークに必要書類を提出してください。

必要書類や詳しい内容は、厚生労働省ホームページをご確認ください。

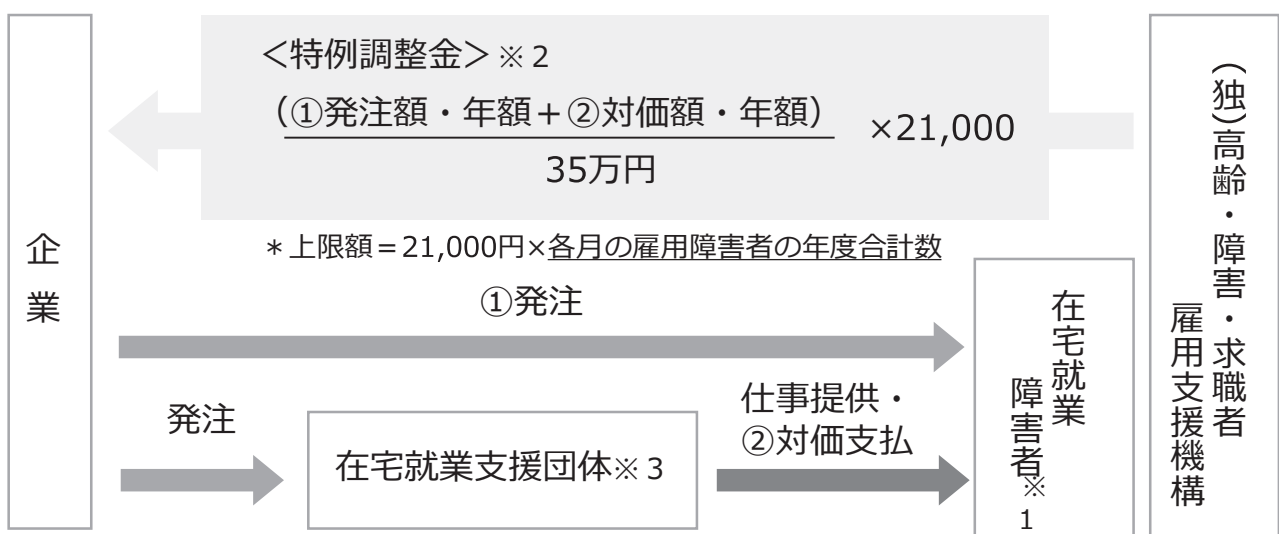
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>)



(2) 在宅就業障害者支援制度

在宅就業障害者（自宅などで働く障害者）に仕事を発注する企業（常用雇用労働者100人超）に対して、障害者雇用納付金制度で、在宅就業障害者特例調整金を支給しています。

在宅就業障害者支援制度の仕組み



※1 自宅や就労移行支援事業所等において就業する障害者（雇用されている者を除く）

※2 常用雇用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上または年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。

支給額 = $(\text{①発注額} \cdot \text{年額} + \text{②対価額} \cdot \text{年額}) / 35\text{万円} \times 17,000\text{円}$ 。

※3 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援などの援助を実施。令和6年4月現在、23団体。

(3) 日本政策金融公庫による低利貸付制度

働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

障害者雇用に取り組む中小企業・小規模事業者を対象に、日本政策金融公庫が低利融資を実施しています。詳しい内容は、日本政策金融公庫の各支店にお問い合わせください。

対象となる事業主	障害者の雇用または障害者に対する合理的配慮の提供に取り組む事業主
対象資金	働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金および運転資金
貸付限度額	7億2,000万円（うち運転資金2億5,000万円）
貸付金利	2億7,000万円まで 特別利率①または② 2億7,000万円超 基準利率 ※ 障害者雇用中小事業主の認定（もにす認定）を受けた事業主については、貸付利率の低い融資（特別利率②）を受けることができます。 ※ 具体的な利率は、担保の有無や貸付期間などによって異なります。
返済期間	設備資金：20年以内 運転資金：7年以内

日本政策金融公庫ホームページ：
<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html>



(4) 障害者雇用相談援助事業

障害者雇用の経験やノウハウを有する認定事業者から、雇入れから定着に至るまでの障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を無料で受けることができます。

【支援対象となる事業主】

法定雇用率未達成企業（特に障害者の雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）、中小企業、除外率設定業種の企業（特に除外率引下げによる影響の大きい企業））等

詳しい内容は、厚生労働省ホームページをご確認ください
<https://www.mhlw.go.jp/content/001245754.pdf>



(5) 障害者雇用に関する税制優遇制度

障害者を多数雇用するなど、障害者の雇用や就業に積極的な企業は、税制優遇制度を利用することができます。優遇措置は、事業所税、法人税（個人事業主の場合は所得税）に設けられています。

税制優遇の利用には、要件を満たしているかどうかの確認が必要となるものもありますので、詳しくは、ハローワークにお問い合わせください。

① 助成金の非課税措置（法人税・所得税）

国や地方公共団体の補助金、給付金、障害者雇用納付金制度に基づく助成金※の支給を受け、それを固定資産の取得または改良に使った場合、その助成金分については、圧縮記帳により損金算入（法人税）、または総収入金額に不算入（所得税）とすることができます。

※ 以下の4つの助成金が対象です。

- ・ 障害者作業施設設置等助成金
- ・ 障害者福祉施設設置等助成金
- ・ 重度障害者等通勤対策助成金
- ・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

もっと詳しく

助成金→p 16

② 事業所税の軽減措置

【資産割】

障害者を多数雇用する事業所の事業主が重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の支給を受けて施設の設置を行った場合、その施設で行う事業にかかる事業所税について、課税標準となるべき事業所床面積の2分の1に相当する部分を控除できます。

【従業員割】

事業所税の課税標準となるべき従業員給与総額の算定について、障害者に支払う給与総額を控除できます。

【資産割】のみ、以下の要件を満たす必要があります。

対象となる事業所の要件（資産割）

雇用している障害者数が10人以上※1、かつ労働者総数に占める障害者割合が50%以上※2

※1 重度以外の障害者で短時間労働者は1人を0.5人としてカウント

※2 短時間労働者を除く重度障害者は1人を2人として、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人としてカウント

対象となる助成金（資産割）

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

- ②（資産割のみ）の税制優遇制度を利用するには、要件を満たしているかどうかの確認が必要です。最寄りのハローワークで、要件確認の手続きをしてください。要件を満たしている場合には、証明書が交付されます。
- 証明書は、税務署や都道府県税事務所で税の申告をする際、求めに応じて提示してください。

Ⅱ 埼玉の障害者就労・雇用支援関係機関

① ハローワーク（公共職業安定所）

主 な 支 援 内 容	就職を希望する障害者に対して、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。	
	事業主に対して、雇用管理上の配慮に係る助言や専門機関の紹介、各種助成金の案内等を行っています。	

安定所 (出張所)	所在地		管轄区域
	電話番号	FAX	
川口	川口市川口3-2-2 リプレ川口一番街2号棟1F		川口市、蕨市、戸田市
	048-229-8609	048-252-8605	
熊谷	熊谷市箱田5-6-2		熊谷市、深谷市、寄居町
	048-522-5656	048-524-5690	
(本庄)	本庄市中央2-5-1		本庄市、上里町、美里町、神川町
	0495-22-2448	0495-21-4924	
大宮	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
	048-667-8609	048-651-0331	
川越	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
	049-242-0197	049-246-2754	
(東松山)	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
	0493-22-0240	0493-23-6272	
浦和	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)
	048-832-2461	048-829-2984	
所沢	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
	04-2992-8609	04-2992-2445	

安定所 (出張所)	所在地		管轄区域
	電話番号	FAX	
(飯能)	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
	042-974-2345	042-973-7318	
秩父	秩父市下影森1002-1		秩父市、皆野町、長瀬町、小鹿野町、横瀬町
	0494-22-3215	0494-24-6898	
春日部	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
	048-736-7611	048-737-5232	
行田	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)
	048-556-3151	048-556-1309	
草加	草加市弁天4-10-7		草加市、八潮市、三郷市
	048-931-6111	048-931-6615	
朝霞	朝霞市本町1-1-37		朝霞市、志木市、和光市、新座市
	048-463-2233	048-464-3012	
越谷	越谷市東越谷1-5-6		越谷市、吉川市、松伏町
	048-969-8609	048-969-8610	

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 / FAX	04-2995-1201 / 04-2995-1277	
E メール	Shokureha-hyokaka@jeed.go.jp	
主 な 支 援 内 容	障害のある方々の自立に必要な職業訓練や職業指導などを、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。	

③ 埼玉障害者職業センター

所 在 地	〒338-0825 さいたま市桜区下大久保136-1	
電 話 / FAX	048-854-3222 / 048-854-3260	
E メール	saitama-ctr@jeed.go.jp	
主 な 支 援 内 容	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	

④ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 高齢・障害者業務課

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 / FAX	048-813-1112 / 048-813-1114	
主な支援内容	障害者雇用納付金等の申告・申請受付 各種助成金等の申請受付 障害者雇用に関する講習・啓発活動等 地方アビリンピックの開催	

⑤ 障害者就業・生活支援センター

主 な 支 援 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。
	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を行います。

機 関 名		ホームページ
住 所		
TEL	FAX	
障害者就業・生活支援センター ZAC (運営主体 NPO法人東松山障害者就労支援センター)		
〒355-0028 東松山市箭弓町 1-11-7 ハイムグランデ東松山2階		
0493-24-5658	0493-24-5658	
障害者就業・生活支援センター こだま (運営主体 社会福祉法人美里会)		
〒367-0101 児玉郡美里町小茂田756-3		
0495-76-0627	0495-75-1870	
埼葛北障害者就業・生活支援センター (運営主体 社会福祉法人啓和会)		
〒346-0011 久喜市青毛753-1 ふれあいセンター久喜内		
0480-21-3400	0480-26-4870	
障害者就業・生活支援センター CSA (運営主体 社会福祉法人あげお福祉会)		
〒362-0075 上尾市柏座1-1-15 プラザ館5階		
048-767-8991	FAX 048-767-8995	
障がい者就業・生活支援センター 遊谷 (運営主体 社会福祉法人熊谷礎福祉会)		
〒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		
048-598-7669	048-598-7679	

機 関 名		ホームページ
住 所		
TEL	FAX	
秩父障がい者就業・生活支援センター キャップ (運営主体 社会福祉法人清心会)		
〒368-0032 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	
障害者就業・生活支援センター かわごえ (運営主体 社会福祉法人親愛会)		
〒350-1150 川越市中台南2-17-15 川越親愛センター相談室内		
049-246-5321	049-293-4571	
東部障がい者就業・生活支援センター みらい (運営主体 社会福祉法人草加市社会福祉事業団)		
〒340-0011 草加市栄町2-1-32 ストック草加貳番館1階		
048-935-6611	048-933-9632	
障害者就業・生活支援センター みなみ (運営主体 社会福祉法人戸田わかくさ会)		
〒335-0021 戸田市新曽1993-21 カーサ・フォルテ北戸田1階		
048-432-8197	048-229-3950	
障害者就業・生活支援センター SWAN (運営主体 社会福祉法人ヤマト自立センター)		
〒352-0017 新座市菅沢1-3-1		
048-480-3603	048-479-5873	

⑥ 埼玉県障害者雇用総合サポートセンター

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 / FAX	企 業 支 援	電 話	0120-540-271 (障害者雇用ヘルプデスク) 048-827-0540		
		FAX	048-827-1033		
	定 着 支 援	電 話	048-823-9020		
		FAX	048-834-6980		
	E メ ー ル	(企業支援)		koyou-support@bz03.plala.or.jp	
(定着支援)		jcc-teichaku@bz04.plala.or.jp			
主 な 支 援 内 容	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。				

⑦ 埼玉県立職業能力開発センター

所 在 地	〒331-0825 さいたま市北区櫛引町2-499-11	
電 話 / FAX	048-651-3122 / 048-651-3114	
E メ ー ル	m513122@pref.saitama.lg.jp	
主 な 支 援 内 容	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。	

⑧ 埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」(運営：社会福祉法人けやきの郷)

所 在 地	〒350-0813 川越市平塚新田東河原201-2	
電 話 / FAX	049-239-3553 / 049-233-0223	
ホ ー ム ペ ー ジ	https://www.dd-mahoroba.com/	
E メ ー ル	autism.s.c.keyaki@ninus.ocn.ne.jp	
主 な 支 援 内 容	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。支援機関や企業など、関係機関からの相談もお受けしています。	

⑨ 障害者就労支援センター

主 な 支 援 内 容	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。	埼玉県雇用労働課HP「市町村障害者就労支援センター連絡先一覧」 【あ〜た行】  【な〜わ行】 
-------------	---	---

名称	所在地	電話 FAX
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

名称	所在地	電話 FAX
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 048-598-7679
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
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 共生社会推進課内)	048-473-1464 048-471-7092
朝霞市はあとび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

名称	所在地	電話 FAX
鴻巣市障がい者就労支援センター	鴻巣市本町1-2-1 エルミここのすアネックス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内)	049-283-6161 049-289-3911
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 / FAX	048-781-2222 / 048-725-0211	
主 な 支 援 内 容	<就労移行支援> 一般企業への就職や在宅での就労を希望する方に、就業に必要な知識や能力の向上を図るための訓練や、企業などへの実習を行うとともに、就職活動の支援や就職後の職場定着支援を行います。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。 <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	

⑪ 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

所在地	〒349-0196 蓮田市黒浜4147 国立病院機構東埼玉病院内	
電話 / FAX	048-768-3351 / 048-768-2305	
利用時間	月～金曜日 10:00～16:00 (祝日・年末年始は除く)	
主な支援内容	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。	

(2) 生活に関する相談など

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)	
電話 / FAX	048-834-6674 / 048-834-6674	
利用時間	月～金曜日 10:00～16:00 (祝日・年末年始は除く)	
主な支援内容	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。	

⑫ 発達障害者就労支援センター

主な支援内容	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。	
--------	--	---

名称	所在地	電話番号 FAX
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)	川越市脇田町15-21 ジョージビルワキタ1F	049-299-4927 049-299-4937
ジョブセンター熊谷 (運営 労働者協同組合ワークスコープ・センター事業団)	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

Ⅲ 参 考 資 料

1	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―	33
2	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？	41
3	「企業向けチーム支援」の障害者雇用の流れ	45
4	企業向けチーム支援メニュー	46
5	事業主のみなさまへ 障害者職場実習受入のお願い	47
6	障害者雇用率達成指導の流れ	51
7	「特例子会社」制度の概要	52
8	障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について	54

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よう、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續に即して、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。

☞ 35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

☞ 36・37ページを御覧下さい。

③ 把握・確認した情報の更新

☞ 38ページを御覧下さい。

④ 把握・確認に当たっての禁忌事項

☞ 38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

☞ 39ページを御覧下さい。

② 処理・保管に当たっての禁忌事項

☞ 39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

☞ 40ページを御覧下さい。

対象者の把握・確認方法

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、以下の手続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（35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、35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を呼びかけるとともに、情報の変更を申し出る場合の手続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のない情報の取得を行ってははいけません。
- 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、その範囲に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いけません。

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（36.0人*以上の特殊法人、40.0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
- （４）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
- （５）障害者の余暇活動に関すること
- （６）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

※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

※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						
						人						
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〕

- 1 「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。
- 2 「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、
- 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 の数を計上すること。
- 3 「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。
- 4 「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～ヘの合計の人数)	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	☐ 常時雇用身体障害者 ☐ 短時間雇用身体障害者 ☐ 常時雇用知的障害者 ☐ 短時間雇用知的障害者 ☐ 常時雇用精神障害者 ☐ 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				障害の 程 度	障害の等級・程度		
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〕

- 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。
- 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。
- 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のホ欄及び⑤の「障害の種類」欄の「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記載すること。
- 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。

「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。

各種制度を活用した一例を、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注意ください。

企業の障害者雇用の流れ

障害者雇用の検討

受け入れ部署の決定

面接

雇用

継続雇用

障害者の
生活面の課題

支援の内容・支援機関

ハローワーク

- ・雇用率達成指導
- ・障害者雇用に関する相談

支援機関

- ・雇用事例の提供
- ・職場実習
- ・業務の切り出し支援
- ・障害特性に応じた職務の相談

ハローワーク

- ・障害者トライアル雇用求人の受理
- ・障害者の紹介

ハローワーク

- ・トライアル雇用の手続き

支援機関

- ・ジョブコーチ支援の開始

ハローワーク

- ・特定求職者雇用開発助成金の申請

障害者就業・生活支援センター等

- ・家庭訪問などによる生活相談

制度・助成措置

精神・発達障害者
しごとサポーター養成講座

雇用事例の提供
業務の切り出し支援

職場実習

障害者トライアル雇用

ジョブコーチ支援

特定求職者雇用開発助成金

(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で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行っています。

- ・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。

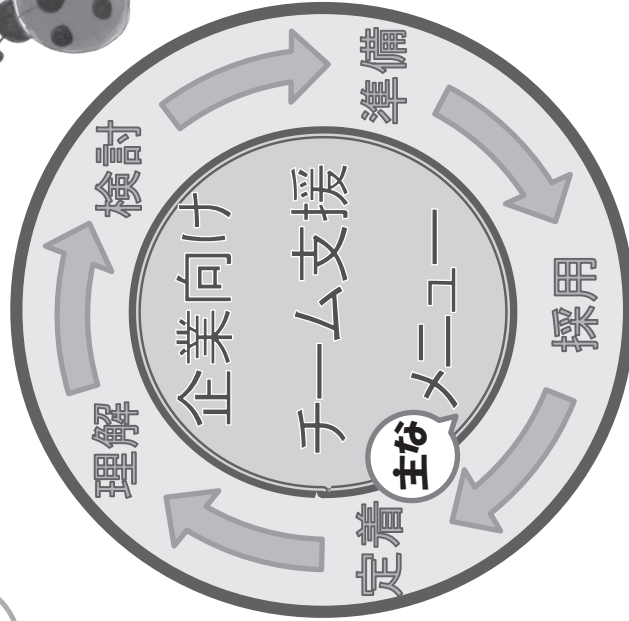
特定求職者雇用開発助成金

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 しごとサポーター養成講座

主に企業で働く一般の
従業員の皆様向け

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。



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、社内になんない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できます。

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、双方の課題を確認し、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。

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

～ 障害者に対する職場実習を推進しています ～

●職場実習を経て雇用することで、障害者本人と事業主との相互理解を深め、よりよい雇用環境を整備することができます。

●職場実習を通じて、障害者本人や事業主が、職業能力・職場適応スキル・職場環境整備などの課題の把握、必要な配慮、雇用にあたり必要となる内容の検討を行うことができます。

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。

○労働局等が実習中の傷害保険に加入します。

○ハローワークや就労支援機関等が、職場実習の相談・実習生の紹介・実習のための見学会や説明会開催などの支援を行います。

制度の概要

- ・実習日数は原則 3 日～10 日です。
- ・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)

・令和 6 年 4 月から労働局の協力謝金は廃止となりました。

ただし、障害者を雇用したことがない事業主等については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機関（以下機構）の実施する障害者職場実習等支援事業において、受入謝金支給要件に該当する場合がございます。

なお、実習実施 1 カ月前までに申請書の提出が必要のため、事前に機構埼玉支部高齢・障害者業務課（電話 048-813-1112）にお問い合わせください。

実習の感想

- ・社会人としての経験や特性が異なるため、仕事の切り出しや伝え方の工夫が必要だった。
- ・生徒が初めての实習で緊張状態であったが、受入事業所の配慮により、行える業務が増えて成長した。
- ・受入に消極的だったが、具体的な配慮や戦力として活躍してくれることが明確となった。

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・就労支援機関等が実習希望者を紹介

実習開始

- ・雇用を前提としない
又はマッチングのための
職場実習を開始

申込用紙は、こちら↓



厚生労働省 埼玉労働局 職業対策課 障害者職場実習担当

電話：048-600-6209



060904TAS02

障害者に対する職場実習の受入れに当たって注意頂きたい事項について

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、障害者本人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 障害者の就労支援関係機関への情報提供について

職場実習の実施のご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、実習担当の方の氏名）を、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、発達障害者支援センター、都道府県・市町村等に提供させていただきます。

2 職場実習受入れの依頼等について

労働局・ハローワークのほか、上記 1 により提供を受けた関係機関から直接、職場実習の受入れを依頼されることがありますので、あらかじめご了解ください。

なお、労働局・ハローワークから依頼する場合は下記 3 によることとなりますが、他の関係機関から直接、依頼があった際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）職場実習の対象者

職場実習の対象者は、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、労働局・ハローワークが職場実習を実施することが必要と認めた者といたします。

（２）職場実習担当者の選任

職場実習の実施に当たって、職場実習を受け入れる事業所の従業員の方の中から、職場実習の対象者に係る指導・援助を行う者を実習担当者として選任していただきます。

（３）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、職場実習の対象者が利用するハローワーク・就労支援機関等が事業所の実習担当者の方と連携、協力して実施することといたします。

（４）守秘義務

職場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。

(5) 損害賠償等

職場実習の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。

(6) 変更及び辞退

労働局へ登録している事業所の情報の変更、職場実習協力の辞退など、変更が生じた場合には、労働局にお申し出てください。

職場実習受入れ回答票

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、職場実習受入れに協力いたします。

なお、当事業所において職場実習の受入れ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）

所属部署・氏名

連絡先電話番号

【障害者の就労支援関係機関への情報提供について】

職場実習の実施のご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、実習担当の方の氏名）を、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、発達障害者支援センター、都道府県・市町村等に提供させていただくことの同意について、チェックをお願いします。

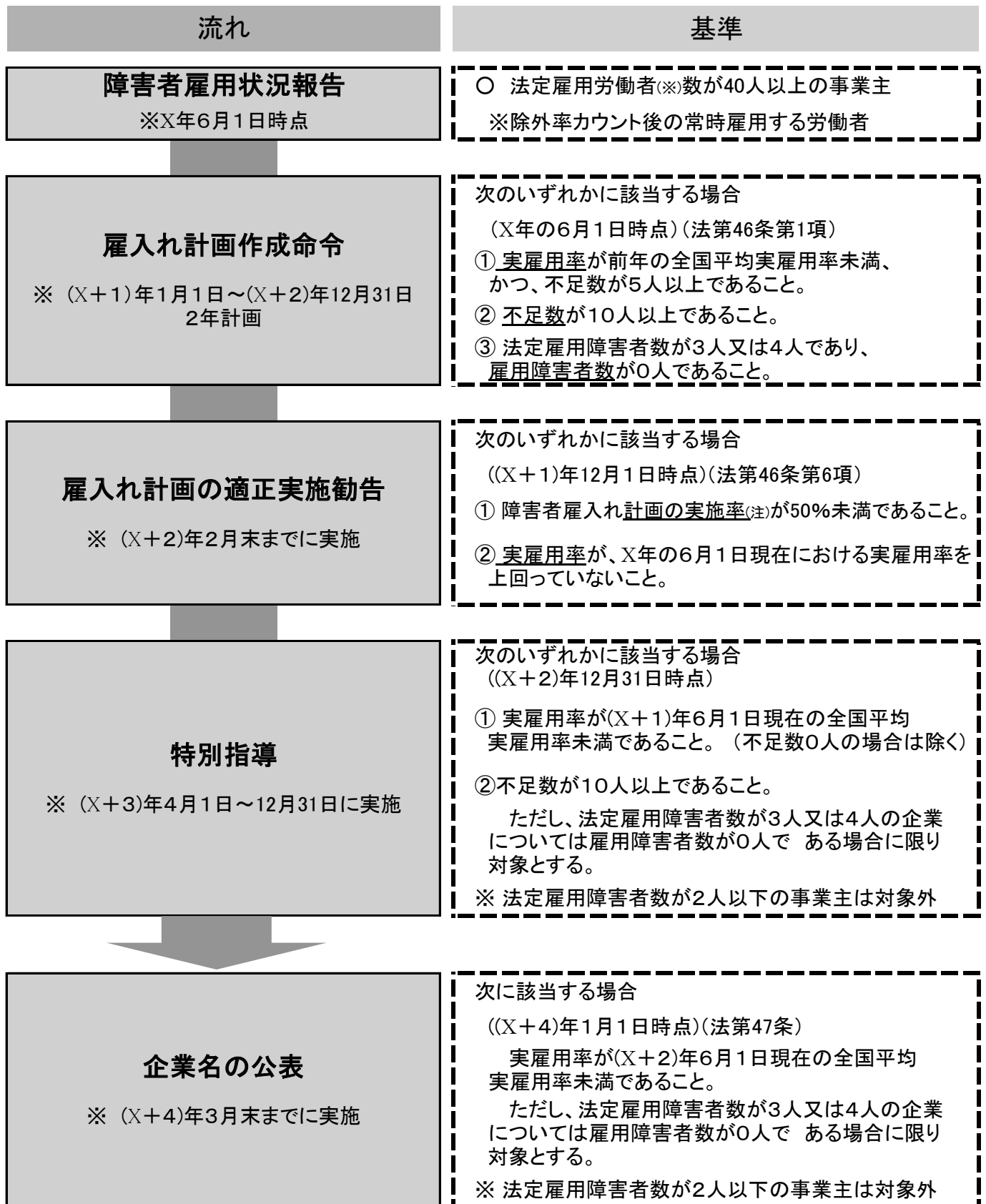
☐ 同意します。

☐ 同意しません。

令和 年 月 日

事業所名：

障害者雇用率達成指導の流れ



(注) 「計画始期からその年の12月1日までの間における新規雇入れ労働者数に占める新規雇入れ対象障害者の割合」の
 「計画始期からその年の12月31日までの間における新規雇入れ予定労働者数に占める新規雇入れ予定対象障害者の割合」
 に占める割合。

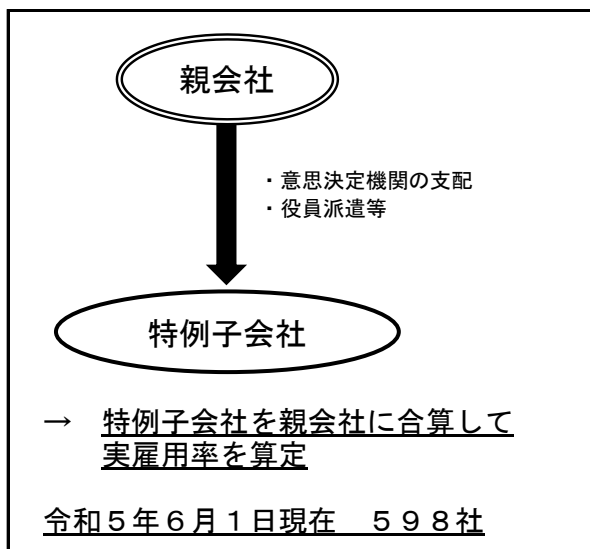
「特例子会社」制度の概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.5％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、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る。

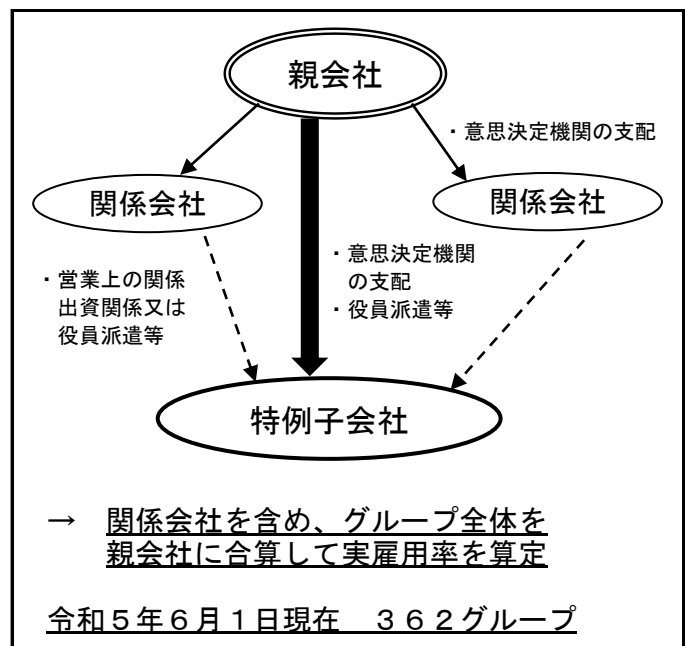
また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

【特例子会社制度】



【グループ適用】

（平成14年10月から施行）



○ 特例子会社の要件

（１）親会社の要件

- 親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
（具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等）

（２）子会社の要件

- ① 株式会社であること。
- ② 親会社との人的関係が緊密であること。（具体的には、親会社からの役員派遣等）
- ③ 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。
また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- ④ 障害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、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
- ⑤ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

○ 関係会社の要件

- 親会社が、関係会社の意思決定機関を支配していることその他、関係会社と特例子会社との人的関係、営業上の関係又は資本関係等、また、企業グループ内の障害者の雇用管理状況等の要件がありますので、管轄のハローワークにご相談ください。

「企業グループ算定特例」（関係子会社特例）の概要

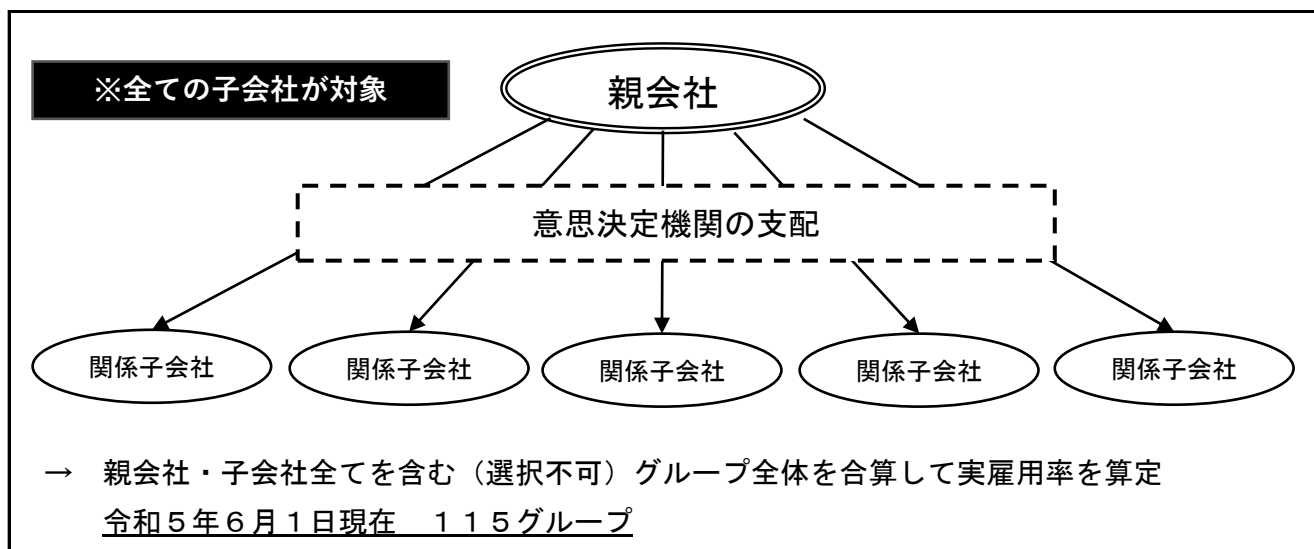
障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.5％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、一定の要件を満たす場合に複数の事業主で実雇用率を通算することができる制度として、従来の特例子会社制度及び企業グループ適用（関係会社特例）に加え、平成21年4月より、企業グループ算定特例（関係子会社特例）が創設された。

この企業グループ算定特例は、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の通算が可能となるものである。

【企業グループ算定特例】

（平成21年4月から施工）



○ 企業グループ算定特例認定の要件

（１）親会社の要件

- ① 親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
（具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等）
- ② 親会社が障害者雇用推進者を専任していること。

（２）関係子会社の要件

- ① 株式会社であること。
- ② 各子会社の規模に応じて、それぞれ常用労働者数に1.2％を乗じた数（小数点以下は切捨て）以上の障害者を雇用していること。ただし、中小企業については、次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数167人未満	要件なし
イ 常用労働者数167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数250人以上300人以下	障害者2人
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うことができると認められること（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）又は他の子会社が雇用する障害者の行う業務に関し、人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されたと認められること。

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

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」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

	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	2.3%	⇒	<u>2.5%</u>	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		<u>40.0人以上</u>		37.5人以上

▶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）

Point

②

除外率が引き下げられます。（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、令和7年4月1日から以下のように変わります。（現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>



Point**③****障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。****▶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す。

▶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。

Point**④****障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。****（令和6年4月以降）**

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A**Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくことになります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

**Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？**

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。
- なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。

メ モ

▶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）



ハローワーク 所在地	検索	
埼玉労働局	検索	

令和6年10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
