



# 障害者求人の申込みについて

ハローワーク飯田橋  
専門援助第二部門

2026.4

## （障害者雇用率について）

- ・ 障害者雇用率の対象となる障害者
- ・ 障害者雇用率の算定方法

## （障害者の労働市場について）

- ・ 障害者の職業紹介状況
- ・ 障害者の職種別就職状況

## （障害者専用求人申し込み手続きについて）

- ・ 障害者求人申込～採用までの手続きの流れ
- ・ 障害者専用求人＜サンプル＞

補足：個人情報取扱い、合理的配慮、屋内の受動喫煙対策

## （障害者の雇用に関する助成金の制度）

- ・ 障害者トライアル雇用助成金
- ・ 特定求職者雇用開発助成金

## （障害者の採用選考について）

＜1＞必要な配慮の例

＜2＞採用面接で確認すること

## （障害者の雇用を支援する制度）

- ・ 精神・発達障害者雇用サポーターによる支援
- ・ その他の支援制度

# 障害者雇用率の対象となる障害者

種別	確認方法	等級など
身体障害者	<p>原則として「身体障害者手帳」を持つ者</p> <p>※都道府県知事指定医または産業医の診断書により確認することも可</p>	<p>重度障害 1級・2級 重度以外 3級から6級</p> <p>※7級の単一障害は対象外 ※7級の障害を重複している場合は6級相当となる ※3級の障害を重複している場合は重度の取扱いとなる</p>
知的障害者	<p>「療育手帳」を持つ者 ※東京都は「愛の手帳」</p> <p>※知的障害者判定機関で知的障害と判定された者</p>	<p>重度障害 1度・2度 重度以外 3度・4度</p> <p>※手帳では重度に該当しない者でも、知的障害者判定機関で重度の知的障害者と判定されれば、重度知的障害者として取り扱う</p>
精神障害者	<p>「精神障害者保健福祉手帳」を持つ者</p>	<p>1級～3級</p> <p>※障害者手帳を所持していない者は対象外</p>

# 障害者雇用率の算定方法

週の所定労働時間	カウント方法	
	20時間以上30時間未満	30時間以上
身体障害者	0.5	1
身体障害者（重度）	1	2
知的障害者	0.5	1
知的障害者（重度）	1	2
精神障害者	1（以下の特例）	1

## 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



対象者  
1人につき

**雇用率算定方法**

**0.5→1**

## 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 ～2024年4月以降～

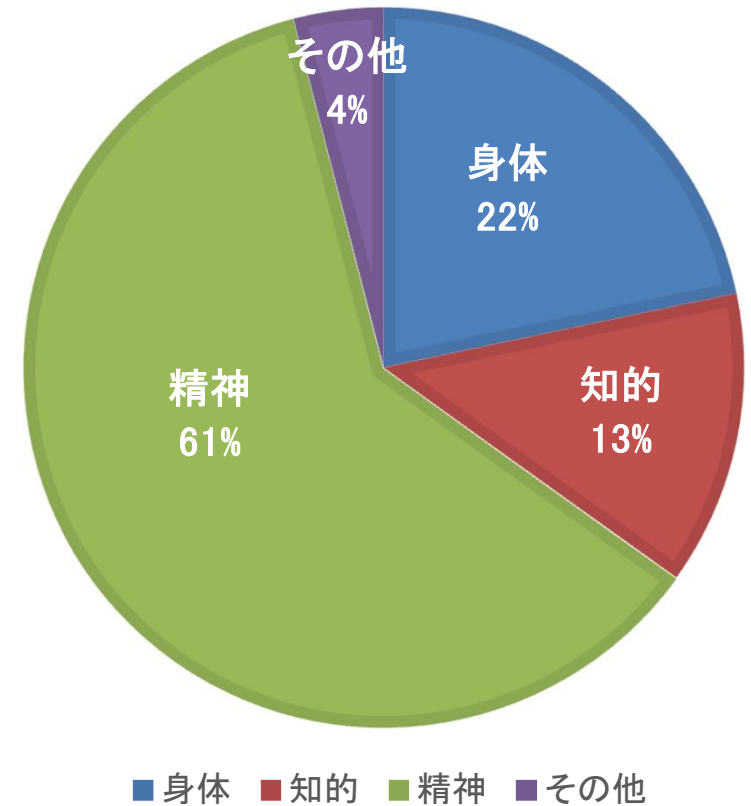
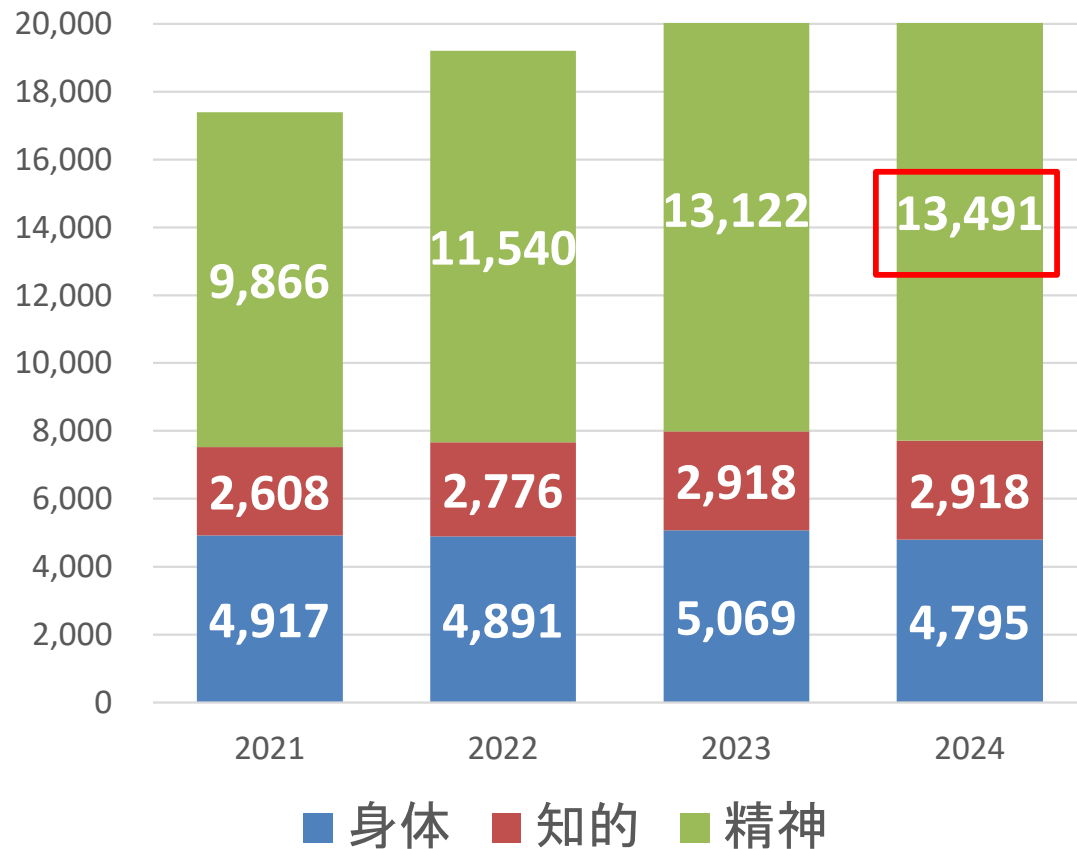
週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定

# 障害者の職業紹介状況

都内ハローワーク

2024年度障害別割合

## 新規求職申し込み件数の推移



※その他:発達障害や難病等で  
障害者手帳を所持していない者

2024年度は、求職申込件数が前年度と比較するとほぼ同じですが、就職件数は令和元年度以来、過去最高となっております。

障害者種別では身体障害者が年々減少し、精神障害者の割合が増加傾向にあります。

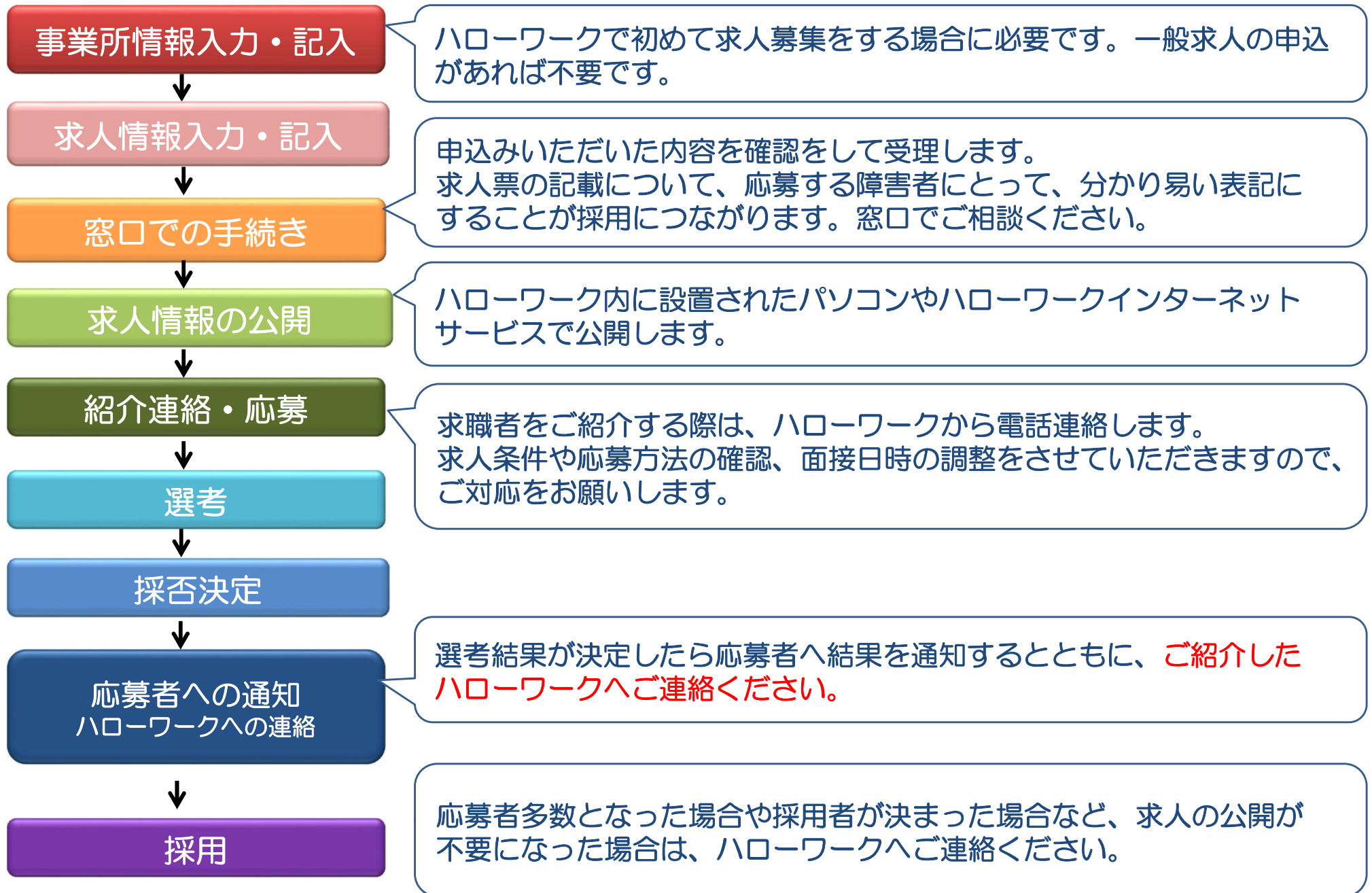
# 障害者の職種別就職状況 2024年度

都内ハローワーク

単位: % (構成比)

	【職業分類】	【職種の例】	全障害	身体	知的	精神
1	事務的職業	一般事務(データ入力、ファイリング等)	43.0	42.5	24.7	49.3
2	運搬・清掃・包装等の職業	清掃、倉庫内作業、売場作業	27.2	22.1	43.1	23.6
3	サービスの職業	食器洗浄、調理補助、介護職	10.4	9.2	16.1	8.8
4	専門的・技術的職業	プログラマー、システムエンジニア、WEB制作、ヘルスキーパー、設計(CAD)	6.2	9.7	0.7	6.7
5	生産工程の職業	食品製造スタッフ、機器類製造スタッフ、CADオペレーター	3.9	3.3	4.4	4.0
6	販売の職業	衣料品販売スタッフ、食品販売スタッフ、レジスタッフ	3.3	1.9	6.0	2.9
7	輸送・機械運転の職業	配送ドライバー、設備管理	2.0	5.8	0.3	0.9
8	その他の職業	警備員、建設作業員、農業従事者など	4.1	5.4	5.0	5.2

# 障害者求人申込～採用までの手続きの流れ



## ■ 求人の有効期限

○申し込まれた求人の公開期限（有効期限）は、原則として、求人受理日の翌々月末日までです。 例：4月中に求人受理⇒6月30日まで有効

○有効期限前に求人の募集を終了する場合は、速やかにご連絡ください。

## ■ 求人者マイページの開設

ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると、会社のパソコンなどから、次のサービスをご利用いただけます。

- 求人の申込み
- 求人の募集停止
- ハローワークからご紹介した求職者（応募者）の紹介状の確認
- 選考結果の登録（ハローワークへの連絡）

### <マイページ開設手順>

- 窓口でメールアドレスを登録 ⇒ ハローワークインターネットサービスにアクセス  
⇒ 登録したメールアドレスの入力・利用規約などに同意  
⇒ 認証キー受信  
⇒ パスワード登録・認証キー入力 ★開設完了★

# 障害者専用求人<サンプル>

障害種別に関係なく、適性と能力で選考してください  
障害種別を限定して募集することは差別になります

※赤枠の部分は令和6年4月1日以降、必ず求人票に明示

求人番号 99999-99999999	受付年月日 令和 00 年 00 月 00 日	紹介期限日 令和 00 年 00 月 00 日	就業地住所 東京都台東区	職業分類 252-01
事業所番号 9999-999999-9	<b>求人票 (フルタイム)</b> (障)		職業分類 252-01	産業分類 522 食料・飲料卸売業
<b>サンプル</b>		公開範囲 ハローワークの検索範囲に限定し、事業所名等を含む求人情報を公開する	地方自治体 民間人材ビジネス共に不可	
識別欄 299				
1 求人事業所	2 仕事内容	3 賃金・手当 (1/2)		
事業所名 株式会社ハローワーク商事 所在地 〒999-9999 東京都千代田区 ホームページ http://www.hello-work.com/	就業場所 東京都千代田区 業務内容 定型のデータ入力(専用端末、エクセル) 簡単な文書作成(ワード) 書類整理、ファイリング 事務室内の整理、簡単な清掃 など ※障害の状況や適性により業務内容を考慮します。 変更範囲: 変更なし	就業場所 東京都千代田区 業務内容 定型のデータ入力(専用端末、エクセル) 簡単な文書作成(ワード) 書類整理、ファイリング 事務室内の整理、簡単な清掃 など ※障害の状況や適性により業務内容を考慮します。 変更範囲: 変更なし	月額(a+b) 99,999,999円 ~ 99,999,999円 ※(固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給(月額平均)又は時間額 99,999,999円 ~ 99,999,999円 月平均労働日数(99.9日) 賃金 固定残業代(月額) あり ( 円 ~ 円 ) 固定残業代に関する特記事項	
雇用形態 正社員 雇用期間 平成33年03月01日 ~ 平成33年03月01日	必要経験 必要経験・知識・技能等 不問	賃金 年俸制 99,999,999円 ~ 99,999,999円 その他内容		
試用期間 あり(原則更新) 契約更新の条件	試用期間 試用期間あり 期間 試用期間中の労働条件 同じ 条件の内容	賞与 あり(前年度実績あり) 金額 1月あたり 999,999円 ~ 999,999円(前年度実績) 賞与 あり(前年度実績あり) 年9回(前年度実績) 賞与金額 99,999,999円 ~ 99,999,999円(前年度実績)		

**<仕事内容>**  
 ・適性等により業務内容を決定する場合  
 ⇒業務内容を例示し、「**障害の状況や適性により業務内容を考慮します**」と記入しても可  
 ⇒必須業務がある場合はその旨を記入してください  
 (例)・パソコン入力(必須)

事業所名 株式会社ハローワーク商事

受付年月日 令和 00 年 00 月 00 日 紹介期限日 令和 00 年 00 月 00 日

求人票 (フルタイム)



サンプル

4 労働時間

就業時間	<p>変形労働時間制 (1週間単位非定型的)</p> <p>(1) 09時 00分 ~ 09時 00分</p> <p>(2) 09時 00分 ~ 09時 00分</p> <p>(3) 09時 00分 ~ 09時 00分</p> <p>又は 09時 00分 ~ 09時 00分の間の09時間以上</p> <p>就業時間に関する特記事項</p> <p>原則的な所定の始業時刻は〇時〇分~〇時〇分であるが、1週間単位の非定型的労働時間制により、宿泊予備状況に基づいて、1週間の各日の所定の始業時刻(最長〇時〇分)を前週中に通知。</p>
時間外労働時間	
休憩時間	
休日等	6ヶ月経過後の年次有給休暇日数 10 日

6 会社の情報

企業情報	<p>従業員数 999,999人</p> <p>就業場所 99,999人</p> <p>(うち女性 99,999人)</p> <p>(うちパート 99,999人)</p>	<p>設立年 平成99年</p> <p>資本金 99兆9999億9999万円</p> <p>労働組合 あり</p>
事業内容	<p>和食中心のお惣菜を販売するデリカショップ「〇〇〇」を関東地区の百貨店、ショッピングセンターに出店しています(30店舗)。また、〇〇県〇〇市に食品加工工場があります。</p>	
会社の特長	<p>当社の商品は、幅広い年齢層の方に支持され、今年も3店舗を新規出店しました。入社時には当社独自の教育研修プログラムを全員が受講し、安全安心の食品衛生と接客で高い評価を。</p>	
役員	代表者名	法人番号 999999999999
労働時間	フルタイム あり	パートタイム あり
休日	あり	有給休暇 あり
その他	求人に対する配慮	必要な合理的配慮についてはお申し出ください。

7 選考等

採用人数	999人	募集理由	新規事業所設置
選考方法	面接(予定 XX回)	書類選考	筆記試験 その他
結果通知	即決	書類選考結果通知	面接選考結果通知 その他
通知方法	求職者マイページに連絡	郵送	電話 Eメール その他
日時	随時		
選考場所	〒999-9999 東京都千代田区	最寄り駅	から 徒歩 10分
担当	課長名、役職名	氏名	シメイカナ
電話	電話番号 99999-99999-99999	FAX	99999-99999-99999
メール	Eメール		

<勤務時間>

「入社当初の時短勤務について相談可」  
「週20時間以上で相談可」とするなど、  
障害の状況にあわせた配慮もご検討ください

【必須記載事項2:合理的配慮の提供】 ※次ページ参照

「必要な合理的配慮についてはお申し出ください」

「業務遂行上の配慮事項の確認のため、障害の状況(種別や程度)や配慮事項を可能な範囲で応募書類にご記入ください」

【必須記載事項1:就業場所の設備状況】

- ①エレベーター(有・無)
- ②出入口ドア(自動・開き戸・引き戸)
- ③出入口段差(無・有 ●cm)
- ④階段手すり(両側・片側・無)
- ⑤トイレ(オストメイト対応・車いす対応・洋式)
- ⑥建物内の車いす移動スペース(有・無)
- ⑦休憩室(有・無)
- その他:点字設備など

障害者専用求人  
上記の記載が必須です

## 障害者求人の申込み時における合理的配慮に係る記載について

障害者雇用促進法に基づき、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務については、すべての事業主が対象となっています。

そのうち、合理的配慮の提供義務については、いわゆる『合理的配慮指針』において「募集及び採用時における合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること」と示されています。

そのため、ハローワークで障害者の求人申込みを受け付ける際には、就業場所における現在の施設等の状況に加えて、合理的配慮が必要な場合に応募者から申し出る旨の記載を付記いたしますので、ご理解をいただきますようよろしくお願いいたします。

# 求人募集時における個人情報の取扱いに関するお願い

障害者手帳には障害に関する様々な情報が記載されており、障害者の方の個人情報保護の観点から、取得情報の適正な管理が求められます。

障害者求職登録を希望する障害者の方に「障害者であるかの確認」を行う必要があります。同意をいただいたうえで障害者手帳のご提示をお願いしていますが、**都内ハローワークでは、障害者手帳の写しは取得せずに必要な範囲のみの確認を行う**こととしています。（一部の業務を除く。）

## 事業主の皆さまへ

別紙3

### 障害者の求人募集時における個人情報の取扱いに関するお願い

現在施行されている改正個人情報保護法において、障害に関する情報は「要配慮個人情報」として規定されており、その情報を収集するにあたっては、事前に本人の同意を得る必要があるため、要配慮個人情報を含む「障害者手帳の写し」等を一律に必要応募書類として設定することはできなくなっています。

採用選考の際、どのような情報が必要となるか、収集目的を示し、必要な範囲で障害の状況や配慮事項等を確認する手段を「求人条件特記事項」欄等に記入し、本人の同意を得た上で収集するようお願いいたします。

障害者手帳等には、大変重要な個人情報が記載されているため、障害者のプライバシーへのご配慮をお願いいたします。

……求人申込書【第20欄 求人条件特記事項】の記載例……

業務遂行上の合理的配慮等の確認のため、障害の状況(障害種別や程度)や配慮事項等を可能な範囲で応募書類にご記入いただくかお申し出ください。

東京労働局・都内ハローワーク



(H29.10.10)

## 求人募集時における個人情報の取扱いに関するお願い

個人情報保護法において、障害に関する情報は「要配慮個人情報」として規定されており、その情報を収集するにあたっては、事前に本人の同意を得る必要があります。

⇒要配慮個人情報を含む「障害者手帳の写し」等を一律に必要書類として設定することはできません。

\* 採用選考の際、どのような情報が必要となるか、収集目的を示し、必要な範囲で障害の状況や配慮事項等を確認する手段を「求人に関する特記事項」欄に記入し、本人の同意を得た上で収集するようにお願いします。

\* 障害者手帳等には、大変重要な個人情報が記載されているため、障害者のプライバシーへのご配慮をお願いします。

# 就業場所における「受動喫煙防止」のための取組の明示

求人者の申込みに当たっては、改正健康増進法に規定する施設の類型に応じて、受動喫煙対策について明示してください。

就業場所	改正健康増進法上の施設の類型と受動喫煙を防止するための措置		求人申込み時の明示方法 ～「屋内の受動喫煙対策」の選択・記載方法～		
			「有無」欄	「対策」欄	「特記事項」欄
病院、学校、 児童福祉施設、 行政機関など (2019年7月～)	第一種 施設	敷地内禁煙の場合	あり	禁煙	「敷地内禁煙」などと記載
		敷地内に特定屋外喫煙場所設置の場合★	あり	禁煙	「敷地内禁煙（屋外に喫煙場所）」などと記載
バス・タクシー、旅客機など		禁煙	あり	禁煙	次ページ(1)注2を参照
事業所、 飲食店、 ホテル・旅館、 鉄道・船舶、 その他の施設	第二種 施設	屋内禁煙の場合	あり	禁煙	—
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置の場合★	あり	喫煙室あり	「喫煙専用室設置」「加熱式たばこ専用喫煙室設置」などと記載
		適用除外の場所あり（例：宿泊室内など）の場合★	あり	喫煙室あり	「喫煙可の宿泊室あり」などと記載
(経過措置) 既存の 営業規模の小さな 飲食店※ <sup>3</sup>	既存特定 飲食提供施設	店内の一部を喫煙可能室としている場合★	あり	喫煙室あり	「喫煙可能室設置」などと記載
		店内の全部を喫煙可能室としている場合	なし (喫煙可)	—	—
喫煙が主目的の バー・スナック、た ばこ販売店など	喫煙 目的 施設	店内の一部を喫煙目的室としている場合★	あり	喫煙室あり	「喫煙目的室設置」などと記載
		店内の全部を喫煙目的室としている場合	なし (喫煙可)	—	—
屋外 (第一種施設を除く)		—	その他	—	「屋外喫煙可（屋外で就業）」などと記載

(注) 就業場所に禁煙区域と喫煙可能区域がある場合(★)は、喫煙可能区域での業務があるか否かについて、可能な限り「屋内の受動喫煙対策に関する特記事項」欄に記載・入力してください。 記載例：「喫煙可能区域での業務あり」「喫煙可能区域での業務なし」

## (1) 求人事業所の所在地と就業場所が異なる場合

求人事業所の所在地と就業場所が異なる場合は、**実際の就業場所における受動喫煙対策を明示**してください。

(注1) **求人申し込み時点で複数の場所での就業が予定されている場合**は、「屋内の受動喫煙対策に関する特記事項」欄や「就業場所に関する特記事項」欄を活用して、それぞれの就業場所における受動喫煙対策を明示してください。ただし、出張や営業など立ち寄る可能性のある場所や、将来的に就業する可能性のある場所について、あらかじめ網羅して明示する必要はありません。

(注2) バス・タクシー、鉄道、船舶、航空機の乗務員など、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄る所属事務所など（鉄道の駅や空港のターミナルビルを含む）および業務に従事する場所（バス・タクシー、鉄道の車内、航空機の機内）の状況を明示する必要があります。このため、恒常的に立ち寄る所属事務所などの状況については、「就業場所に関する特記事項」欄に記載・入力してください。

(注3) **労働者派遣求人**の場合は、**派遣先における受動喫煙対策を明示**してください。

## (2) 喫煙可能区域で就業する場合（年齢制限の取扱い）

改正健康増進法では、施設の管理権原者は、喫煙専用室などの喫煙可能区域に**20歳未満の者を立ち入らせてはならない**としています。

このため、喫煙可能区域で就業する求人は、**年齢制限の下限を20歳以上とする必要があります**。（労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項に規定する例外事由（2号：法令の規定による年齢制限）に該当）

### 【記載例】

年齢制限	:	あり
年齢制限範囲	:	20歳以上 ～
年齢制限該当事由	:	法定の規定により年齢制限がある
年齢制限の理由	:	健康増進法により20歳未満立入禁止のため

## (3) 地方公共団体が条例などで受動喫煙の防止に関する事項を定めている場合

地方公共団体の条例により受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、求人申し込み時の明示に当たっても、条例などに適合したものとなるようご注意ください。

# 障害者雇用に関する助成金の制度

## ■障害者トライアル雇用助成金

障害者を原則3ヶ月間（精神障害者は原則6か月間）試行雇用することで、適性・能力を見極め、継続（常用）雇用のきっかけとする制度

- 【対象】 ① **重度身体障害者／重度知的障害者／精神障害者**  
② **重度以外の身体・知的障害者**で以下のいずれかの要件を満たす者
- (1) 紹介日において**経験のない職業**に就く事を希望する者
  - (2) 紹介日前**2年以内に2回以上離転職**を繰り返している者
  - (3) 紹介日前において**離職期間が6ヶ月を超えている者**

- 【期間】 ・ **身体／知的障害者…原則3ヶ月**  
・ **精神障害者…原則6ヶ月以上12ヶ月以内**（助成金の支給は6ヶ月まで）

- 【支給額】 ・ **身体／知的障害者…月額4万円×3ヶ月**  
・ **精神障害者…月額8万円×3ヶ月＋月額4万円×3ヶ月**

あらかじめ  
「障害者トライアル」の  
求人申込を行い、  
職業紹介を受ける  
必要があります

## ■障害者短時間トライアル雇用助成金

短時間であれば働ける障害者を試行的に雇用（週10～20時間未満）し、職場への適応状況や体調等に応じて試行雇用期間中に週20時間以上の就労を目指す制度

【対象】 **精神障害者または発達障害者**

【期間】 3ヶ月以上12ヶ月以内

【支給額】 月額4万円×最大12ヶ月

## ■ 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(65歳未満)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）として雇入れる事業主に対して助成金を支給します。

■ フルタイム（週30時間～） ※（ ）内は中小企業以外の企業

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
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）
重度障害者 45歳以上の障害者 精神障害者	240（100）万円	3年（1年6ヶ月）	40万円×6期（33万円×3期） ※第3期の支給額は34万円

■ パートタイム（週20時間～30時間未満） ※（ ）内は中小企業以外の企業

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
障害者	80（30）万円	2年（1年）	20万円×4期（15万円×2期）

【中小企業】	小売店・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
	サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
	卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
	その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

助成金の支給要件の詳細や申請手続きは、5F助成金窓口でご確認ください

# 障害者の選考について< 1 > 必要な配慮の例

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構作成  
「はじめからわかる障害者雇用／事業主のためのQ&A集」より抜粋

## 視覚障害者

- 面接・選考場所まで公共交通機関を利用する場合は、経路やバリアフリー状況を確認する
- 筆記試験等の際に点訳が必要な人には、点字図書館などに点訳を依頼する
- 弱視者に対しては拡大読書器の使用を認める。試験問題や資料を拡大コピーする
- 読取に時間を要するので試験時間や資料を読む時間を長めに設定する

## 聴覚障害者

- 面接では口話・手話・筆談のどの方法で面接するかあらかじめ確認しておく
- 説明が聞き取りやすい場所に席を設ける
- 説明事項を板書や資料に記載する
- 手話通訳を配置する

## 肢体不自由者

- 試験場所まで公共交通機関を利用する場合は、経路やバリアフリー状況を確認する
- 自家用車を使用する場合は駐車スペースを確保する
- 車いす使用者の場合は、試験・面接場所のバリアフリー状況を確認する
- 上肢障害や言語（発語）に障害がある場合は、面接・試験時間を長くするなど配慮する

## 知的障害者

- 障害の特性を考えると筆記試験だけで採否を決めないほうがよい
- 職業能力だけでなく、身辺処理が自立しているか、規則正しい生活習慣が確立しているか、協調性があるかなど生活状況も把握した方がよい
- 本人との短い面接だけでは職務遂行能力、就職に対する態度や考え、人柄などが把握しにくい面があるので、（支援者がいる場合は）支援機関の担当者等に同席してもらい、支援機関の通所状況や実習の結果、日ごろの生活状況などをきくと良い

## 精神障害者

- 緊張しやすい人も多いので 緊張を解きほぐすような雰囲気を作る
- 職業能力だけでなく、身辺処理が自立しているか、規則正しい生活習慣が確立しているか、協調性があるかなど生活状況も把握した方がよい
- 通院や服薬がきちんとできているか、調子が悪くなった時に適切に主治医に相談したり医療機関のサポートを受けられるかなども把握したほうがよい
- （支援者がいる場合）本人への面接に加えて支援機関等の担当者と同席してもらい、訓練の取組状況や病状などを把握すると良い

■ 知的障害者や精神障害者の場合は、仕事や職場環境へのマッチングなどを見極めるため、採用選考の前に一定期間職場実習を行う方法もあります。詳細は窓口でご相談ください。

## 障害者の選考について< 2 >採用面接で確認すること

採用面接で障害のことについて聞いてよいのでしょうか？

採用面接では「スキルや能力」「意欲」「協調性」など一般的な事項を確認するとともに、職務遂行に関係した障害状況や職場での配慮事項についても確認することが必要です。

ただし、以下の点に留意が必要です

- 障害に関する情報は個人情報の中でも特に取扱いに配慮を必要とする情報であること
- 障害の種類や程度で採否を決めるべきではないこと

- 障害状況などを確認する理由をきちんと伝える  
(配属先や担当業務を決めるため、働きやすいよう職場環境を整えるため、職場でのサポート体制を整えるため、など)
- 本人の了解を得る
- 職務遂行や職場生活において「できること」「制限があること」「サポートが必要なこと」の視点で確認する
- 障害特性により、緊張しやすくうまく質問に答えられない人もいるので、まず緊張を解く事から始める

## 雇用管理のために把握しておく事項

雇用した場合の配属先や担当業務、教育訓練の方法、職場環境の整備のため、必要な範囲で本人の状況を把握してください。

### ●障害関係

- 障害の状況
- 治療の必要性・内容、通院・服薬の状況
- 必要な支援内容

### ●職務遂行関係

- 希望する仕事
- 仕事に関するスキルの習得状況（専門知識、機器などの操作、パソコン操作ほか）
- コミュニケーション方法（メール・電話・会話、聴覚障害者の場合は口話・手話・筆談）
- 出張、異動の可否

### ●職場生活関連

- 通勤経路と時間（方法）
- 職場内の移動方法

## 採否決定のポイント

基本的には一般社員の選考と同じですが、加えて、障害の自己理解がポイントになります。

### ●一般的なポイント

- 仕事への意欲
- 職務経歴、スキル、職務遂行能力から判断する仕事とのマッチング
- 周囲との協調性

### ●障害について

障害の内容や程度に加えて、本人が障害を正しく理解し適切に対応できること

- 正しく障害の自己理解ができています
- 職場で「自分ができること」「できないこと」「サポートを受けなければならないこと」などをわかっており、それを説明できる
- 困った時に自分から周囲にサポートを依頼できる

# 障害者の雇用を支援する制度

## 精神・発達障害者雇用サポーター ～ハローワークの支援をご活用ください～

ハローワーク飯田橋では、精神・発達障害者の雇用促進に取り組む管内事業所の皆さまを、採用前の受け入れ準備から採用後の職場定着支援までトータルサポートしております。

### 対 象

ハローワーク飯田橋の管内企業

(千代田区・中央区・文京区に本社・事業所がある企業)

### 相談方法

ハローワークへの来所 又は 訪問

★事前予約が必要です

## 相談内容(例)

- 募集、採用に向けて何から始めたらよいかわからない
- 精神・発達障害者にどんな仕事に向いているかわからない
- 他社の取り組み事例について知りたい
- 精神・発達障害者の雇用に関して具体的な支援内容や支援体制を知りたい
- 障害者雇用について基礎的なことから教えてほしい
- まずは、社内理解の促進からスタートしたい
- 精神障害や発達障害について知りたい

など、お気軽にご相談下さい。

### ◇お問い合わせ・ご予約◇

ハローワーク飯田橋 専門援助第二部門

〒112-8577 文京区後楽1-9-20(9階)

TEL:03-3812-8609 (部門コード 44#)

「精神・発達サポートの件」とお伝え下さい

# その他の支援制度

## 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業

（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構

### ジョブコーチ支援とは

- 障害のある方が働く企業に一定期間ジョブコーチが訪問し、本人と企業の双方に支援を行うサービスです。
- 本人に対しては「職場適応に向けた助言・援助」を、企業に対しては「雇用管理に関する助言」を行います。特に、障害のある方を直接指導、サポートする担当者に対して、具体的なノウハウをお伝えします。

### ジョブコーチ支援の内容

- 本人、企業のニーズに合わせたオーダーメイド型サービスです。
- 課題や適応状況に合わせて、支援期間、訪問頻度、支援内容等をご提案します。

問合せ先

東京障害者職業センター（上野本所）

〒110-0015 台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル3階  
TEL 03-6673-3938 FAX 03-6673-3948

# 東京ジョブコーチ職場定着支援事業

(公財) 東京しごと財団

障害者が就職し、新しい職場で円滑に働き続けることができるように、また、障害者を雇用する企業がスムーズに受け入れられるように、都独自の「東京ジョブコーチ」が障害者の作業適応支援や職場内の環境調整など、職場定着に向けた支援をします。

(テレワークの定着支援も含む。)

※【東京ジョブコーチ】とは(公財)東京しごと財団が認定した職場適応援助者です。

## ■支援対象者

都内在住又は在勤の障害者で、原則として就業中又は就職が決定している方

## ■支援内容

個々のニーズに応じて以下の支援を行います。

1. 支援対象者の業務内容の検討・組み立て
2. 作業習得支援
3. コミュニケーション支援
4. 通勤支援
5. 障害者を雇用する企業の従業員への理解促進・職場の環境調整
6. 支援対象者の家族および企業等への相談支援
7. 職場に適応・定着するために必要な体制作り

問合せ先

東京ジョブコーチ支援センター

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-11-2 代々木コミュニティビル3階

TEL(03)3378-7057 FAX(03)3378-7058