

謹啓 初秋の候、貴社ますます御清栄のこととお慶び申し上げます。

物価高騰の継続や米国の関税政策等の影響により、景気の先行きが不透明である中、県内事業者の皆様におかれましては、雇用の維持と事業の継続に日々御尽力いただいておりますこと、深く感謝申し上げます。

さて、少子高齢化により人口減少が進む中で、我が国が経済活動を維持・発展させていくためには、多様な人材がそれぞれの意欲や能力に応じ、社会の担い手として長く活躍できる社会の実現が重要となっています。

こうした状況の下、障害者雇用につきましては、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の改正により民間企業における障害者に係る法定雇用率が段階的に引き上げられており、令和8年7月からは2.7%に、障害者を雇用する義務の対象となる事業主の範囲も37.5人以上に拡大されることとなっています。

また、高齢者雇用につきましても、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、事業主は個々の労働者の希望に応じて、70歳までの就業機会の確保のため、多様な選択肢を企業内の制度として設けることが努力義務となっています。

皆様のこれまでの御理解・御協力により、就職者は着実に増加傾向にあるものの、ハローワークには多くの障害者や高齢者の方々が相談に訪れ、熱心に求職活動を行っておられます。

そうした中、毎年9月は「障害者雇用支援月間」、10月は「高年齢者就業支援月間」と定められ、全国的に啓発活動を展開し、それぞれの雇用の確保を推進しています。

和歌山県におきましては、障害者を対象とした職業訓練の実施に加え、県内7か所に設置された障害者就業・生活支援センターへの支援や障害者の就労等をサポートする「ジョブサポーター」の育成・派遣、職場実習を行うインターンシップ、障害者雇用促進セミナーの開催等を通じ、障害者の方々が職場に適応して働くための支援を行っています。

また、高齢者の雇用促進につきましては、シルバー人材センターへの支援や、わかやま就職支援センター（はたらコードわかやま）での相談業務を通じ、高齢者の方々が培った豊富な経験や能力を生かした就業機会の確保と雇用の推進に取り組んでいます。

和歌山労働局におきましては、障害者や高齢者を雇い入れた企業への助成金の支給等、雇用機会の確保に取り組まれる企業に対する支援や各種セミナー等の実施による啓発を行っています。

また、ハローワークでは、障害者就業・生活支援センターをはじめとする地域の支援機関との連携による支援、高齢者を対象とした生涯現役支援窓口等での専門スタッフによるきめ細かな相談・職業紹介、面接会の実施等様々な雇用施策に取り組んでいます。

今後とも、和歌山県、和歌山労働局・ハローワークが連携し、各施策を推進してまいりますので、事業者の皆様には、一人でも多くの障害者や高齢者の方々に雇用の場を確保くださいますよう、格別の御協力をお願い申し上げます。

敬白

令和7年9月1日

事業主各位

和歌山県知事
和歌山労働局長

宮崎 泉
中山 始

資 料 一 覧

- ① 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について
- ② 精神・発達障害者しごとサポーター養成「オンライン(Zoom)講座」のご案内
- ③ 障害者就業・生活支援センターとは
- ④ 盲・ろう・支援学校で学ぶ生徒たちの「働きたい！」を応援してください
(特別支援学校生徒の現場実習への協力依頼)
- ⑤ 和歌山県立和歌山産業技術専門学院 総合実務課のご案内
- ⑥ 和歌山県立和歌山産業技術専門学院 障害者委託訓練のご案内
- ⑦ 高年齢者雇用安定法の概要(パンフレット簡易版)

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%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		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した。（令和7年4月）

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なりました。（これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。）

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）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・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	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・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）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%



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した。****▶ 精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

▶ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

Point**④****障害者雇用のための事業主支援を強化しました。（令和6年4月以降）****▶ 「障害者雇用相談援助事業」が始まっています。**

- ◆ 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した。

（「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内：<https://www.mhlw.go.jp/content/001245754.pdf>）

**▶ 障害者雇用関係の助成金を拡充・新設しました。**

- ◆ 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した。
- ◆ 障害者介助等助成金の拡充（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の拡充（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の他、職場実習・見学の受入れ助成を新設しました。

（各種助成金の詳細はこちら：<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>）

**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. 今後の法定雇用率について、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8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に引き上げとなります。また、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和8年7月1日から2.9%となります。
- なお、除外率制度について、民間企業と同様に令和7年4月から10ポイント引き下げられました。

精神・発達障害者しごとサポーター養成 「オンライン(Zoom)講座」のご案内

精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。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「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」ですが、企業等で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関し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オンライン講座を実施いたします。



精神・発達障害者しごとサポーター養成オンライン講座の概要

- ◆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）」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分程度を予定（専門スタッフによる講義75分および質疑応答）
- ◆受講対象：企業等に雇用されている方であれば、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等は問いません。)
- ◆実施方法：Zoomによるオンライン講座（ライブ形式）
- ◆実施日時：令和7年9月29日（月）14時～
- ◆受講対象：無料
- ◆申込方法：当課メールアドレス（taisakuka-wakayamakyoku@mhlw.go.jp）あてメールの件名に「しごとサポ受講申込み」、本文に「企業（団体）名、担当者名、連絡先（住所、TEL）、受講（招待）者数」をそれぞれご記入の上
令和7年9月24日（水）までにご連絡ください。



メール確認後、当課より詳細につきましてご案内いたします。

ご留意
ください

- 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、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。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成は、広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、精神・発達障害者にとって働きやすい職場環境づくりを推進し、「障害者と一緒に働くことが当たり前」の社会になることを後押しすることを目的としています。

しごとサポーターポータルサイトを開設しています。
受講者の声をはじめ、幅広い情報をご覧いただけます。



しごとサポーター 検索



お問い合わせ
先

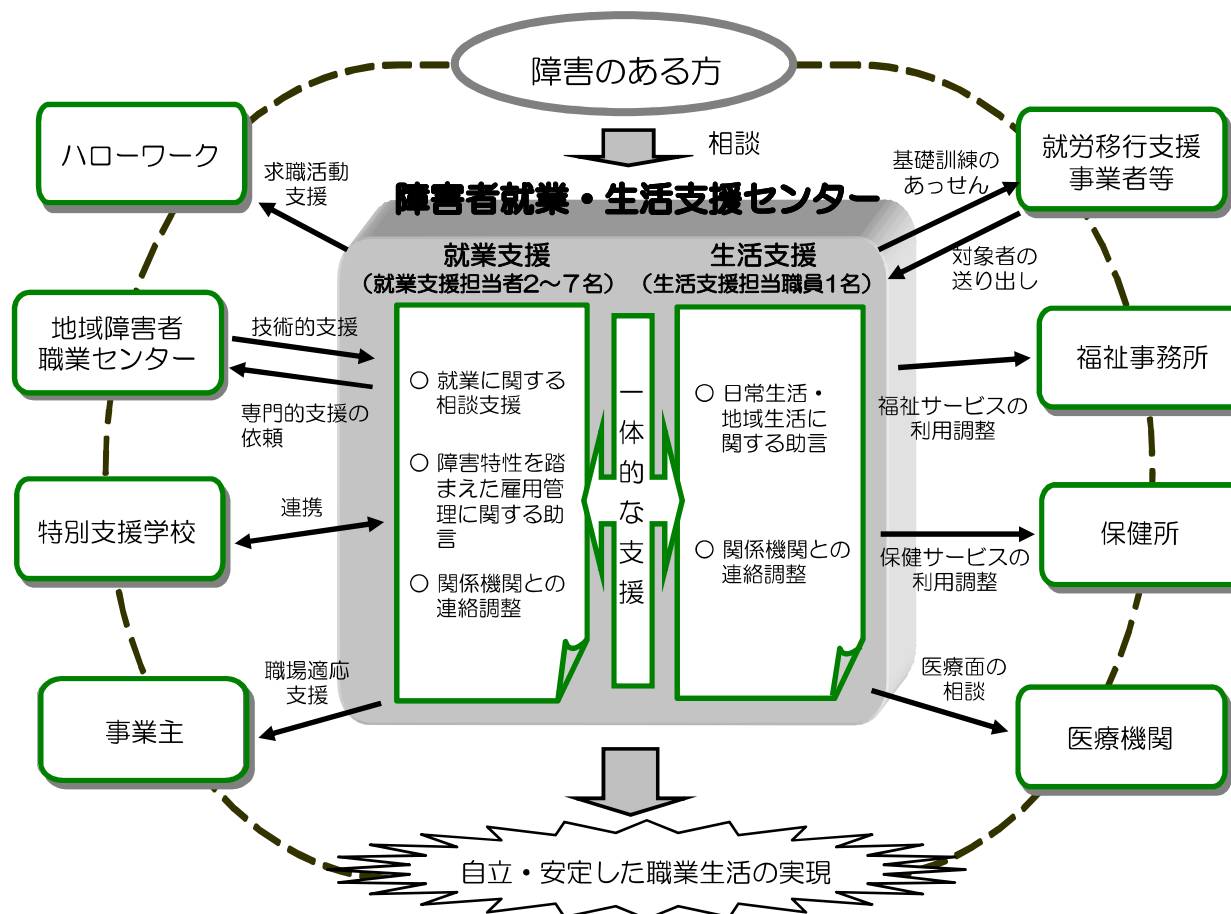


和歌山労働局職業安定部職業対策課
TEL 073-488-1161

障害者就業・生活支援センターとは

障害のある方の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う支援機関で、国と都道府県から事業を委託された法人が運営しています。

一般企業で働きたい障害のある方等や、障害のある方の雇用に取り組んでいる、またはこれから取り組もうとしている企業の皆さまへの相談・支援を行っています。



業務の内容等

○求職者の方への支援

＜就業面での支援＞

- ・就業に関する相談支援
- ・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- ・就職活動の支援
- ・職場定着に向けた支援

＜生活面での支援＞

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

○事業主の方への支援

- ・雇用管理についての事業所に対する助言
- ・職場定着支援
- ・復職支援
- など

～相談・支援料は無料です

～職業のあっせん（紹介）は行っていない

和歌山県内 障害者就業・生活支援センター 一覧

センター名	運営法人名	センター所在地	センター電話番号	支援地域	センターウェブサイト（URL）
障害者・就業生活支援センター つれもて	（社福）一麦会	和歌山市美園町5丁目5-3 麦の郷総合支援センター	073-427-3221	和歌山市	http://muginosato.jp/office/turemote/
海草圏域障害者就業・生活支援センター るーと	（社福）和歌山県福祉事業団	海南市名高449	073-483-5152	海南市、紀美野町	https://kainankaiso.jp.org/support/211/
岩出紀の川障害者就業・生活支援センター フロンティア	（社福）きのかわ福祉会	岩出市東坂本6番地1	0736-61-6300	岩出市、紀の川市	https://www.kinokawafukusikai.com/
伊都障がい者就業・生活支援センター	（社福）筭憩会	橋本市東家1-3-1 橋本市保健福祉センター内	0736-33-1913	橋本市、かつらぎ町、 九度山町、高野町	https://shunkeikai.or.jp/shugyocenter/index.html
紀中障害者就業・生活支援センター わーくねっと	（社福）太陽福祉会	御防市湯川町丸山478-1	0738-23-1995	有田市、有田川町、湯浅町、 広川町、御坊市、由良町、 日高町、美浜町、日高川町、 印南町	https://www.taiyo.or.jp/page13782336.html
紀南障害者就業・生活支援センター アンカー	（社福）やおき福祉会	田辺市上の山2-23-52	0739-26-8830	田辺市、上富田町、白浜町、 すさみ町、みなべ町	http://yaoki.or.jp/cnts/shisetsu/?c=4-1&p=0
東牟婁圏域障害者就業・生活支援センター あーち	（社福）和歌山県福祉事業団	新宮市野田1-8	0735-21-7113	新宮市、那智勝浦町、 太地町、古座川町、串本町、 北山村	https://www.wfj.or.jp/facilities/455

障害のある方を雇用する場合に活用できる支援制度

助成金制度

障害者を雇い入れた事業主に對して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成します。
そのほか各種援助制度も活用できます。

【お問い合わせ】
和歌山労働局（職業対策課）
☎073-488-1161
各ハローワーク

職場適応援助者 (ジョブコーチ)による支援

障害者の職場適応のために、ジョブコーチが事業所に出向き、障害者自身に対して支援を行います。
また、事業主や職場の上司、同僚などに対しても、必要な助言を行います。

【お問い合わせ】
和歌山障害者職業センター
☎073-472-3233

障害者雇用を 支援する機関

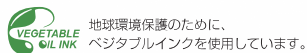
ハローワークをはじめ、障害者職業センター、地域の障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などがネットワークを形成し、必要に応じて本人、事業所への支援を実施します。

【お問い合わせ】
障害者就業・生活支援センター
県内特別支援学校

県内の障害者就業・生活支援センター	電話番号
障害者就業・生活支援センターつれもて	073-427-3221
海草園域障害者就業・生活支援センターーと	073-483-5152
岩出紀の川障害者就業・生活支援センターフロンティア	0736-61-6300
伊都障がい者就業・生活支援センター	0736-33-1913
紀中障害者就業・生活支援センターわーくねっと	0738-23-1955
紀南障害者就業・生活支援センターアンカー	0739-26-8830
東牟婁園域障害者就業・生活支援センターあーち	0735-21-7113

県内特別支援学校	住 所	電話番号
和歌山県立和歌山盲学校	和歌山市府中 949-23	073-461-0322
和歌山県立和歌山ろう学校	和歌山市砂山南 3-1-73	073-424-3276
和歌山県立きのかわ支援学校	橋本市高野口町向島 101-3	0736-42-0415
和歌山県立紀伊コスモス支援学校	和歌山市弘西 555	073-461-6500
和歌山県立和歌山さくら支援学校	和歌山市西庄 1148-1	073-453-0303
和歌山県立紀北支援学校	和歌山市冬野 227	073-479-1356
和歌山県立たちばな支援学校	有田郡広川町和田 21-3	0737-62-3599
和歌山県立みはま支援学校	日高郡美浜町和田松原 1138-259	0738-23-2379
和歌山県立南紀はまゆう支援学校	西牟婁郡上富田町岩田 1787-1	0739-47-2118
和歌山県立みくまの支援学校	新宮市蜂伏 13-26	0735-31-6101
和歌山大学教育学部附属特別支援学校	和歌山市西小二里 2-5-18	073-444-1080

和歌山県教育委員会 和歌山市小松原通一丁目1番地 TEL 073-441-3683



盲・ろう・支援学校で学ぶ生徒たちの 「働きたい！」 を応援してください



事業主のみなさまへ 現場実習にご協力ください

【作成・監修】

和歌山県教育委員会特別支援教育室／和歌山県特別支援学校長会／特別支援学校進路指導部長会
令和5年3月改訂

現場実習のお願い！

「社会に出て働きたい」という願いの実現に向けて 一生懸命仕事に取り組みます！

特別支援学校の生徒は、卒業後の自立と社会参加に向けて、日々学習に取り組んでいます。障害の有無に関係なく、地域で働き、社会に貢献する人材の育成を進めていくためには、事業所の皆様のご理解とご協力を得ながら、実際に働く経験を重ねることが大切です。

少しの支援と工夫で職場の一員として力を発揮できる生徒たちです。ぜひ、皆様のお力をお貸しくださいますようお願いいたします。



現場実習の概略

対象は、特別支援学校高等部の生徒です。

- ◆実習期間、時間、内容につきましては、ご相談のうえ決定します。
(例：3日間 9：00～15：00 荷物の仕分け)
- ◆実習中は、学校の教員が必要に応じて、付き添いまたは巡回指導を行います。
- ◆通勤途中や実習中の事故等につきましては、学校で加入している保険を適用します。
- ◆実習は教育活動の一環ですので、賃金・報酬等は一切いただきません。
- ◆実習終了後は、就業の様子についての評価をお願いし、今後の進路指導の参考にさせていただきます。

※詳細は各学校に直接お問い合わせください。

校内の取組（作業学習等）・現場実習

生徒の働く意欲を
培い、将来の職業生活や
社会自立に必要な事柄を
総合的に学習して
います！

校内実習

いろいろな
職場でがんばって
います！

現場実習

校内実習

作業学習

現場実習

作業学習

現場実習

現場実習

自立と社会参加に向けた
教育の充実

進路
実現へ

実習から就職（雇用）までの流れ 【参考例】



たいしりょう ちてきしりょうがい かた たいしりょう にゅうがく じ き がつ がつ くんれん き かん ねん ていいん めい
対象 知的障害のある方を対象とするコース **入学時期** 4月・10月 **訓練期間** 1年 **定員** 20名

*定員は「4月入学」と「10月入学」の合計で20名です。

自分に合った就職先を一緒に見つけましょう!



総合実務科より皆様へ

個人サポートを 求めたい方へ

あなた 希望する職種に合わせ、職員
全員が徹底的にサポートし、一人一人
の特性に合わせた訓練を実施してい
ます。

仕事への不安が ある方へ

仕事をする上での不安は、誰にでも
あります。
貴方の力が発揮できて、自信を持っ
て頂けるようになるまで、一つ一つ
の作業においても全力で指導してい
きます。

希望の就職先を 見つけたい方へ

職場実習を通じて、求人先の雰囲気
や仕事内容を在学中に学べます。また、
就職が決定するまで、確実なフォロー
アップ体制もおこなっています。

主な就職先 (五十音順)

- 製造業(和歌山市、海南市、かつらぎ町)
- 卸売・小売業(和歌山市、有田市、湯浅町)
- サービス業(和歌山市、湯浅町)

- 福祉的就労
- 公務員

総合実務科 の概要

1年間の 主な カリキュラム

見学・体験 交流会に ついて

軽度の知的障害がある方を対象とした訓練コースです。
パソコン操作や販売実務などを学習し、商品販売や商品管理の
仕事において即戦力となれる人材の育成を目的としています。

= 学科 =

普通学科 国語、数学

基礎学科 社会生活基本、労働習慣基本、販売基本、事務基本、安全衛生

= 実技 =

基礎実技 コンピュータ操作基本実習、物流基本実習、販売基本実習、
事務基本実習、清掃基本実習

専攻実技 コンピュータ操作実習、物流業務実習、販売業務実習、
事務業務実習、接客応対実習、安全衛生作業法

地域二一ス 職場実習

授業や、実習の一部を体験してみませんか？
一度に体験していただける人数が限られますので希望される方は、お気軽に、
県立和歌山産業技術専門学院までお問い合わせください。

TEL073-477-1253

修了生インタビュー

貴志さん

社会福祉法人親和園

グループホーム第6親和園 勤務



入学した時は不安でいっぱいでしたが、言葉遣いや、
電話対応の訓練をすることで、不安は軽くなりました。
親和園では職場実習の時からスタッフの方々に優しく
していただき、就職した後も仕事でわからないこと
や悩みがあったらすぐに相談ができています。ご
利用者様から『ありがとう』と言われると元気が湧い
てきてもっと役に立ちたいと思います。これからも
仕事を頑張ります。

企業担当者インタビュー

川崎様

社会福祉法人親和園

グループホーム第6親和園 計画作成担当者



当グループホームの新規開設と同時に訓練生として
来ていただき、施設のアットホームで温かい雰囲気
にすぐに溶け込んでくれました。この度、ご縁があり職
員として社会への第一歩を踏み出した彼女ですが、
笑顔絶やさず誰にでも優しく接してくれるので、ご
利用者様にも大変喜んでいただいております。総合
実務科での訓練が介護現場でも役立っていて感心し
ています。

障害者の雇用を考えている事業主の方々へ

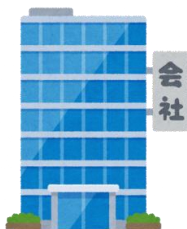
障害者委託訓練を活用しませんか！

実践能力習得訓練コース

県（公共職業能力開発校）が企業や団体に委託して、就労に必要な知識・技能の習得、または実際の職場環境における実践的な職業体験を実施する公共職業訓練です。

障害のある方を雇用する前に、仕事が実際にできそうかどうか、対象者の様子や特性を知ること、ミスマッチの防止や、定着率の向上が期待できる制度です。事業主様には委託料をお支払いします。訓練中は雇用関係を結ばないため給与の支払いはありません。

訓練実施までの流れ



【打合せ】

- ・事業主委託訓練について説明
- ・担当してもらう業務の洗い出し、確認
- ・作業環境の確認
- ・提案書類提出
- ・キーパーソンを決めます。



【訓練計画の作成】

- ・作業実習を中心に座学を含んだカリキュラムの作成
- ・訓練に耐えられるように時間や日程を設定
- ・1か月から3か月以内で、事業所の所定時間内の訓練
例：1日 5時間 1か月（20日） 100時間程度

【訓練生の募集】

ハローワークに訓練実施の案内をして、訓練生を募集します。
対象者：自力で通う事が可能で、自分で身の回りの事もできる、就労意欲のある障害のある方が対象。

【訓練実施】

訓練中は本学院障害者職業訓練コーチがサポートします。



【申し込みがあったら】

- ・面接を実施
- ・訓練の内容や
 メリットの説明
- ・合否通知



【訓練期間終了】

- ・課題の洗い出し
- ・雇用に向けての話し合い

- ・雇用を前提に職業訓練を希望する事業所は、ハローワークに求人申込をします。
- ・訓練の実施に当たっては、本学院の障害者職業訓練コーチが、企業の担当者様と訓練時間や日数、内容についてアドバイスします。
- ・事業所は、県と契約を結び訓練を実施します。
（訓練実施エントリーから訓練の実施まで、概ね3週間程度要します。）
- ・訓練終了後、県は事業所から報告を受け、事業所に対し委託料を支払います。
- ・雇用できると判断された場合には、雇用条件等を決定し採用となります。

お問い合わせ

和歌山県立和歌山産業技術専門学院

障害者職業訓練担当

東

Tel:073-477-1253 Fax:073-477-1254

〒649-6261

和歌山県和歌山市小倉90

和歌山県立田辺産業技術専門学院

障害者職業訓練コーチ

宮崎

Tel:0739-22-2259 Fax:0739-22-3123

〒646-0011

和歌山県田辺市新庄町1745-2

障害者の雇用を考えている事業主の方々へ

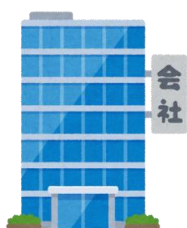
障害者委託訓練を活用しませんか！

特別支援学校早期訓練コース

県（公共職業能力開発校）が企業や団体に委託して、特別支援学校高等部に在籍する生徒（3年）に対して、就労に必要な知識・技能の習得、または実際の職場環境における実践的な職業体験を実施する公共職業訓練です。

障害のある方を雇用する前に、仕事が実際にできそうかどうか、対象者の様子や特性を知ること、ミスマッチの防止や、定着率の向上が期待できる制度です。事業主様には委託料をお支払いします。訓練中は雇用関係を結ばないため給与の支払いはありません。

訓練実施までの流れ



【打合せ】

- ・事業主委託訓練について説明
- ・担当してもらう業務の洗い出し、確認
- ・作業環境の確認
- ・提案書類提出
- ・キーパーソンを決めます。

将来



【訓練計画の作成】

- ・作業実習を中心に座学を含んだカリキュラムの作成
- ・訓練に耐えられるように時間や日程を設定
- ・1か月から3か月以内で、事業所の所定時間内の訓練
例：1日 5時間 1週間4日 100時間標準
※下限の時間を60時間とします。

【特別支援学校在籍生徒の募集】

進路指導をととして、訓練生徒を募集します。
対象者：自力で通う事が可能で、自分で身の回りの事もできる、就労意欲のある障害のある方が対象。

【訓練実施】

訓練中は本学院障害者職業訓練コーチや進路指導の教諭がサポートします。

【申し込みがあったら】

- ・面接を実施
- ・訓練の内容やメリットの説明
- ・可否通知



【訓練期間終了】

- ・課題の洗い出し
- ・雇用に向けての話し合い

- ・雇用を前提に職業訓練を希望する事業所は、ハローワークに求人申込をします。
- ・訓練の実施に当たっては、本学院の障害者職業訓練コーチが、企業の担当者様と訓練時間や日数、内容についてアドバイスします。
- ・事業所は、県と契約を結び訓練を実施します。
（訓練実施エントリーから訓練の実施まで、概ね3週間程度要します。）
- ・訓練終了後、県は事業所から報告を受け、事業所に対し委託料を支払います。
- ・雇用できると判断された場合には、雇用条件等を決定し採用となります。

お問い合わせ

和歌山県立和歌山産業技術専門学院

障害者職業訓練担当

東

Tel:073-477-1253 Fax:073-477-1254

和歌山県立田辺産業技術専門学院

障害者職業訓練コーチ

宮崎

Tel:0739-22-2259 Fax:0739-22-3123

〒649-6261

和歌山県和歌山市小倉90

〒646-0011

和歌山県田辺市新庄町1745-2

高年齢者雇用安定法は、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的とする法律です。事業主は65歳までの雇用機会を確保する義務の履行に加え、70歳までの就業機会を確保するよう努める必要があります。

**65歳までの雇用機会
の確保（義務）**



**70歳までの就業機会
の確保（努力義務）**

70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の「努力義務」になったことに伴い、65歳以上70歳未満で離職する者も再就職援助措置・多数離職届等の対象になります。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P 2、3
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P 2、3
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。
- ・ 高年齢者就業確保措置において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとなるよう努める必要があります。
- ・ 短時間や隔日での就業制度など、高年齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めるとともに、勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇については、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努める必要があります。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するもの、公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。

創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※**労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は、次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。**

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・事業主の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は電磁的記録媒体をもって調製するファイルに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：社内ネットワークに掲示し労働者が常時パソコンで確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いします。



高年齢者等が離職する場合について

<再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※)		A	
継続雇用制度の対象者基準に該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当しないことによる離職			
定年年齢に到達したことによる離職			B
継続雇用制度の上限年齢に到達したことによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達したことによる離職			

※ 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

再就職援助措置

事業主は、**A** または **B** 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、
(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、
(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています
(努力義務)。

多数離職届

事業主は、**A** または **B** 部分に該当する高年齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合**は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を**ハローワークに届け出**なければなりません(義務)。

求職活動支援書

事業主は、**A** に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に交付**しなければなりません(義務)。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

お問い合わせ先

- ◆高年齢者雇用安定法や高年齢者就業確保措置についての詳細は、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



関連情報

- ◆厚生労働省ホームページ

厚生労働省HPでは、高年齢者雇用安定法や高齢者雇用に関する情報を発信しております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureis/ha/index.html



- ◆高齢者雇用対策ラボ

高齢者雇用対策ラボでは、労働者や企業の皆様に役立つ情報を幅広く発信しております。

<https://www.kourei-koyou.mhlw.go.jp/>



- ◆高齢者雇用に関するご相談

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、高年齢者雇用アドバイザー等を企業へ派遣し、高年齢者の雇用に関する各種相談・援助を行っています。

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>



- ◆65歳超雇用推進助成金

○65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入などを実施した企業を支援します。

○高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した企業を支援します。

○高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理システムの導入等）を実施した企業を支援します。

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>



- ◆高年齢者活躍企業事例サイトなど

65歳を超えた高年齢者を雇用している企業の取組事例や、70歳までの就業機会の確保に必要な人事制度改訂の手順等の情報は、下記URLをご参照ください。

○高年齢者活躍企業事例サイト

<https://www.elder.jeed.go.jp/>

○70歳雇用推進マニュアル・70歳雇用推進事例集・65歳超雇用推進事例集

<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/manual.html>

(事例サイト) (マニュアル等)



- ◆高齢者の活躍に取り組む企業の事例

役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等により、高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業の事例を紹介しています。

https://www.elder.jeed.go.jp/topics/katsuyaku_jirei_r6.html

