

障害者雇用のご案内

～共に働くを当たり前に～

このパンフレットでは、これから障害者雇用を始める事業主の方や、障害者雇用を始めたばかりの事業主の方向けに、「障害者雇用制度の内容」や「障害者雇用をどのように進めれば良いのか」、また「雇入れや継続雇用に当たって、どのような支援策があるのか」などをご案内します。

目次

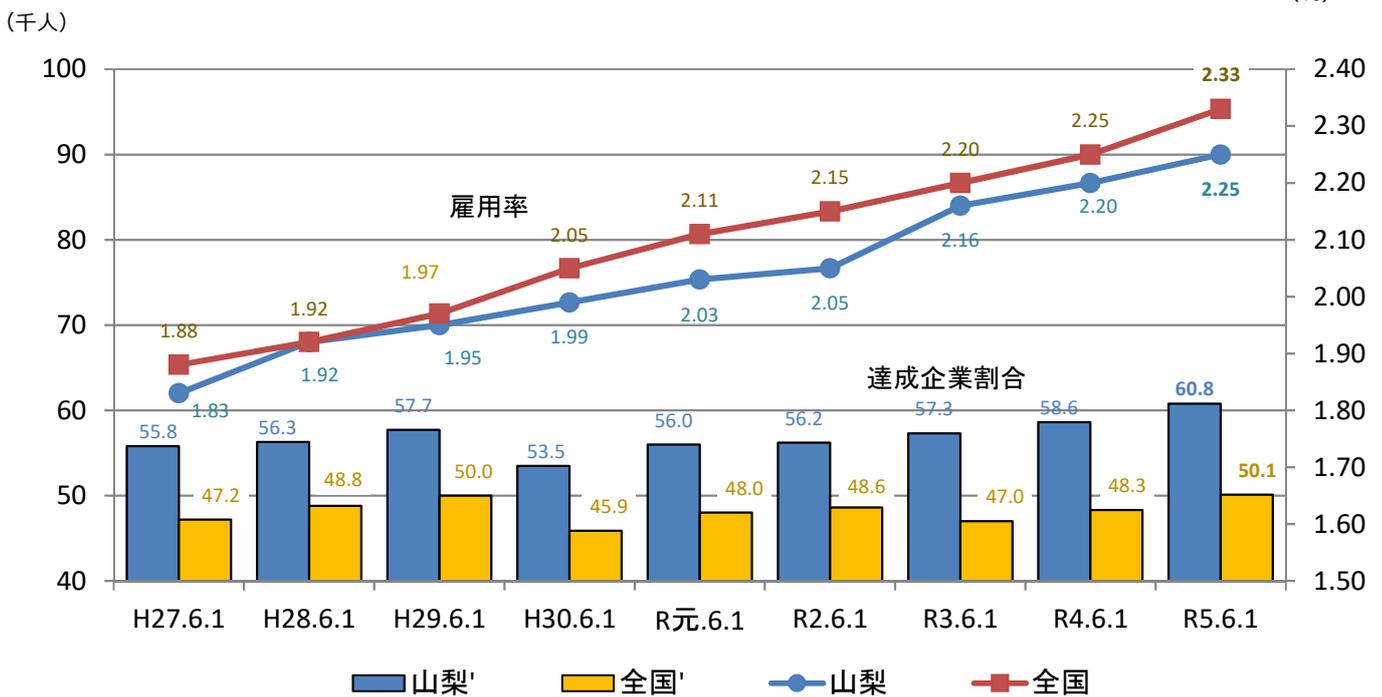
I 障害者雇用とは？ ～支援機関と雇用促進制度～	2
[参考] ・障害者の雇用で期待できること	2
・法定雇用率、障害率が引き下げられます	4
・障害者雇用における障害者の算定方法	6
II 障害者雇用の流れ	7
[参考] ・支援機関や助成措置の活用例	8
・ハローワークへの相談が雇用につながった2つの事例	9
III 障害者雇用のために利用できるサービスや支援策	10
(1) 障害者に適した職務や雇用事例などを知りたい方へ（好事例・マニュアルなど）	10
(2) 障害者を雇うイメージが湧かない方へ（セミナー等・職場実習・トライアル雇用）	11
(3) 障害者を募集したい方へ（相談窓口・就職面接会）	12
[参考] ・ハローワークの専門職員・相談員	12
・障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金	13
(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）	15
[参考] ・障害者の雇用を継続するために受けられる助成金	17
IV 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮義務	18
V まだまだあります、障害者雇用に関する支援制度	20
(1) 中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）	20
(2) 在宅就業障害者支援制度	20
(3) 日本政策金融公庫による低利貸付制度	22
(4) 障害者雇用援助事業	22
(5) 障害者雇用に関する税制優遇制度	23
(6) その他 障害者雇用安定促進助成金のご案内	24
山梨県障害者職業能力検定	25
VI 障害者雇用に関する法令	26
VII 県内の支援機関一覧	27

I 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

- 山梨県内においては民間企業に雇用されている障害者の数は2,125.0人となり、11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2.25%、障害者雇用率達成企業割合は60.8%で、障害者雇用は着実に進展していますが、調査時法定雇用率2.3%には届いていません。（令和6年4月1日現在：法定雇用率2.5%）

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

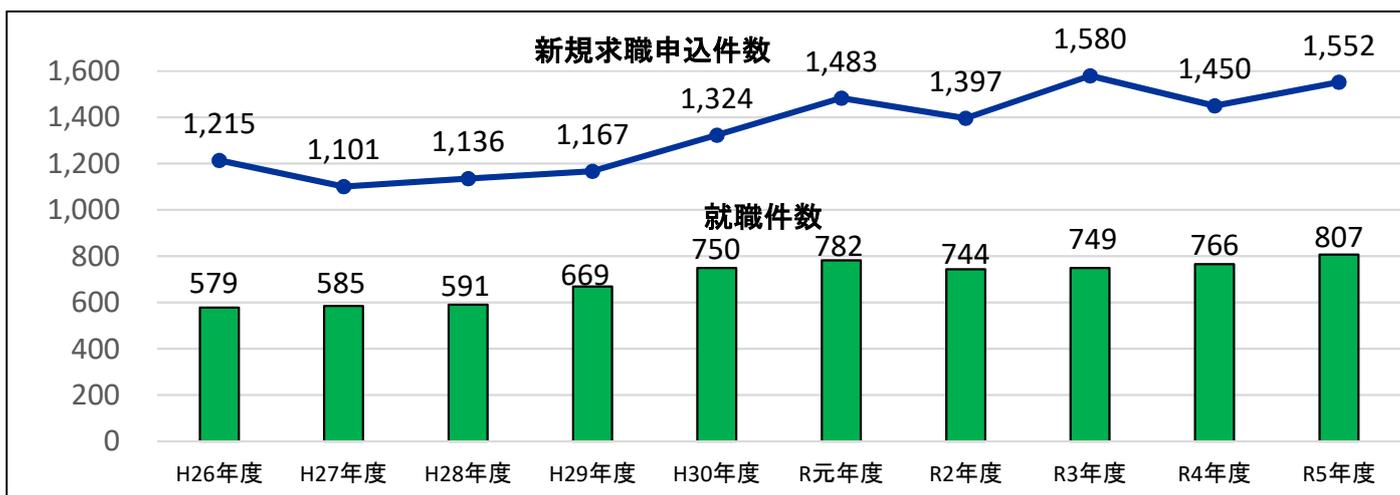
障害者雇用は、企業にとっても良い効果をもたらします。例えば、障害者の特性を「強みとして捉え、合致した活躍の場を提供することで、企業にとっても**貴重な労働力・戦力の確保**につながります。

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。

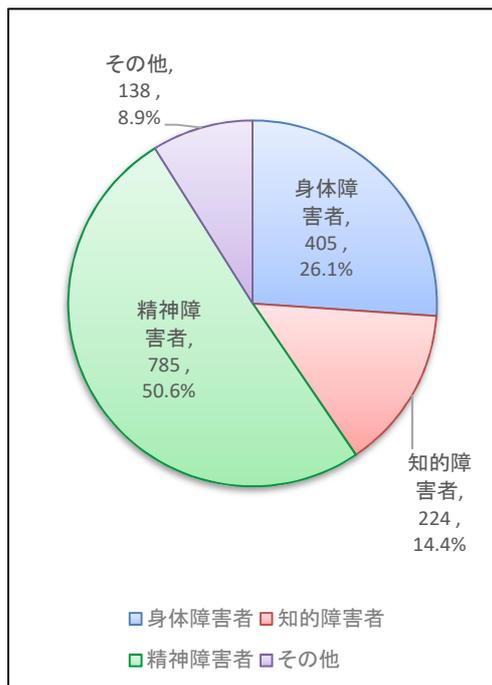
障害者の職業紹介状況（令和5年度）

- 各ハローワークを通じた障害者の就職件数は、前年度の766件から41件増加し、807件（対前年度比5.4%増）となり、3年連続の増加となった。新規求職申込件数は1,552件で、前年度から102件増加（対前年度比7.0%増）となった。
- 就職件数については、身体障害者、精神障害者は増加となったが、知的障害者、その他の障害者は減少した。

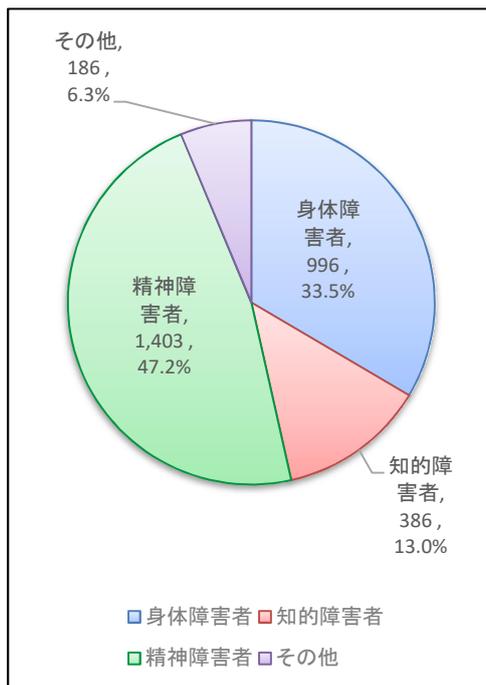


就職件数等における障害種別の割合（令和5年度）

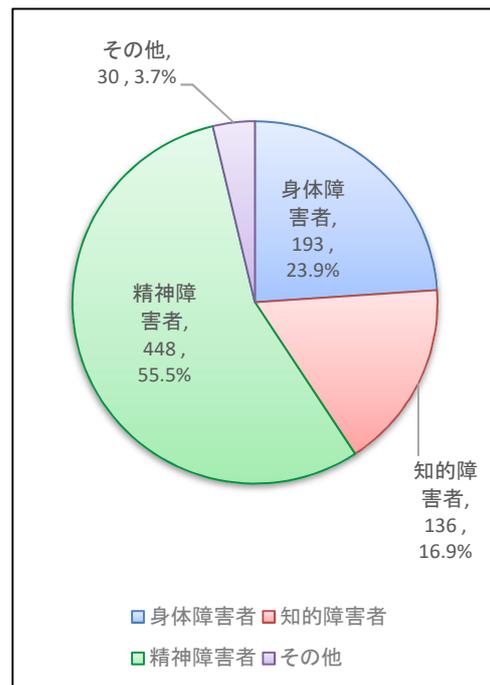
① 新規求職申込件数



② 有効求職者数



③ 就職件数



法定雇用率

事業主区分	法定雇用率 ()内の人数以上が報告対象企業となります。		
	令和5年度 まで	令和6年4月 現在	令和8年 7月から
民間企業	2.3% (43.5人)	2.5% (40.0人)	2.7% (37.5人)
国、地方公共団体等	2.6% (38.5人)	2.8% (36.0人)	3.0% (33.5人)
都道府県等の教育委員会	2.5% (40.0人)	2.7% (37.5人)	2.9% (34.5人)

- 従業員40.0人以上の事業主は、従業員の2.5%（法定雇用率）に相当する以上の障害者を雇用しなければなりません。

たとえば・・・常用労働者数110人の企業の場合

($110 \times 2.5\% = 2.75 \text{人} \div 2 \text{人}$ (小数点以下は切り捨て))

→すなわち、障害者雇用率制度においては2人以上の障害者を雇用しなければなりません。

雇用義務を履行しない事業主は、ハローワークから雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合は、企業名が公表されます。

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）	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%

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

山梨県内 7 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 13、14、17

地域障害者職業センター

山梨県内 1 か所

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 15

障害者就業・生活支援センター

山梨県内 4 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

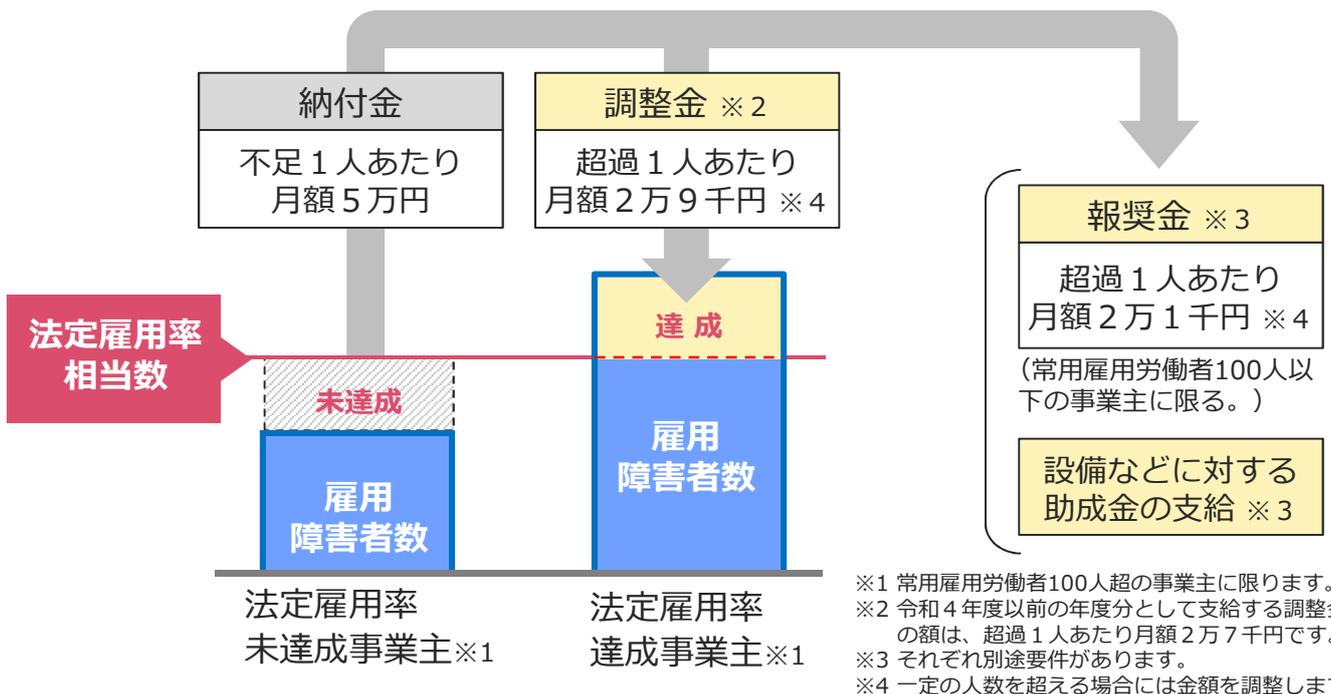
問い合わせ先：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
山梨支部（高齢・障害者業務課）

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



II 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 11

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 10

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 12 助成金→ p 13、14、24

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 15

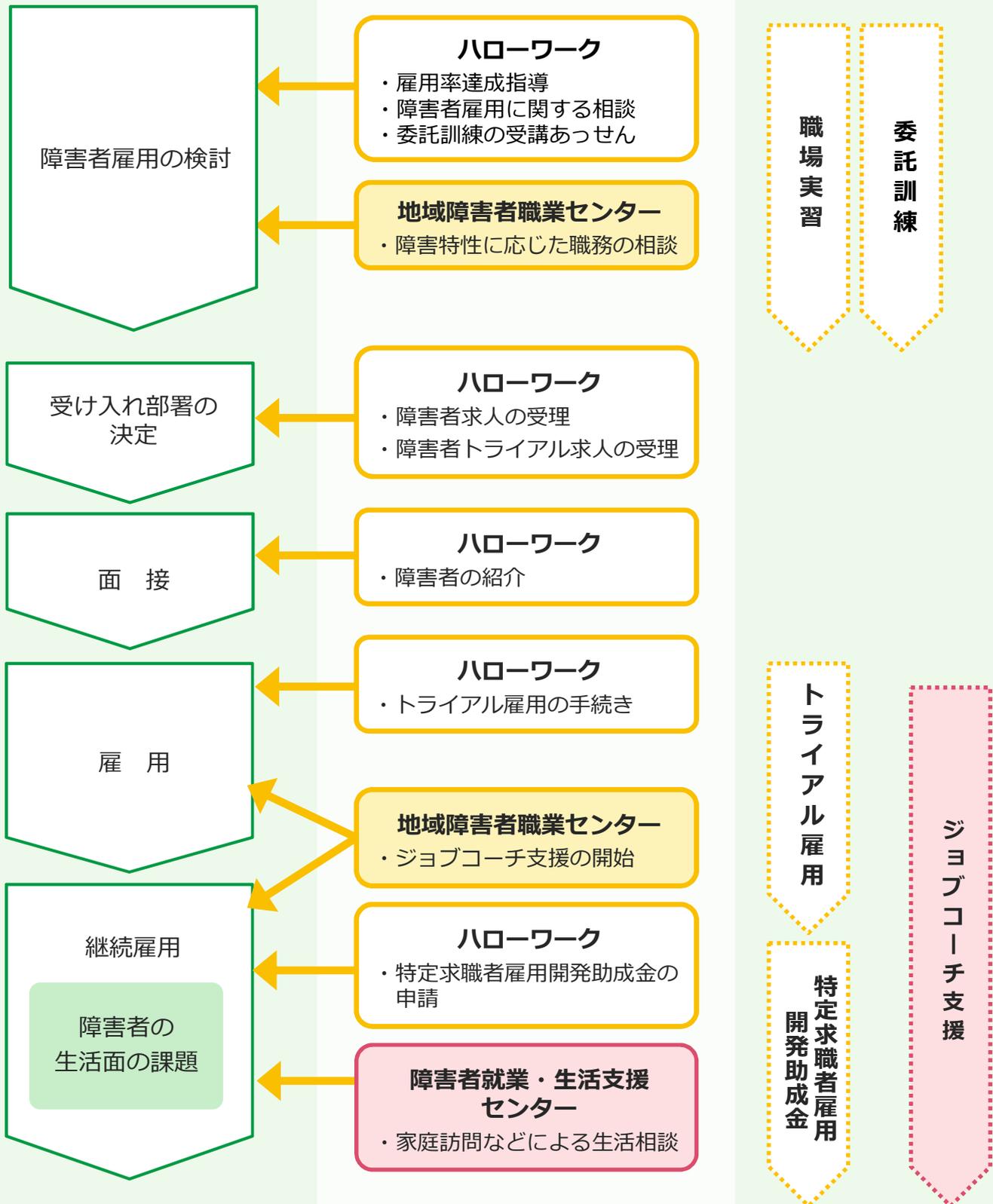
支援機関や助成措置の活用例

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→P11 障害者に対する職場実習→p11

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、短時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→p11 ジョブコーチ支援→p15

Ⅲ 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/>



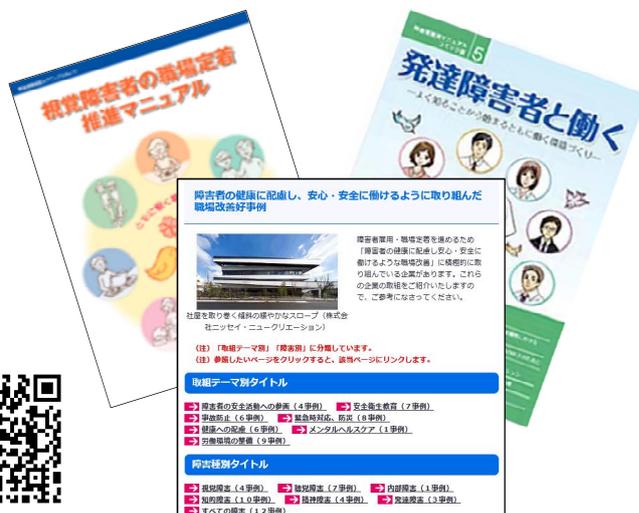
障害者雇用ハンドブック・マニュアル

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

労働局とハローワークでは、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

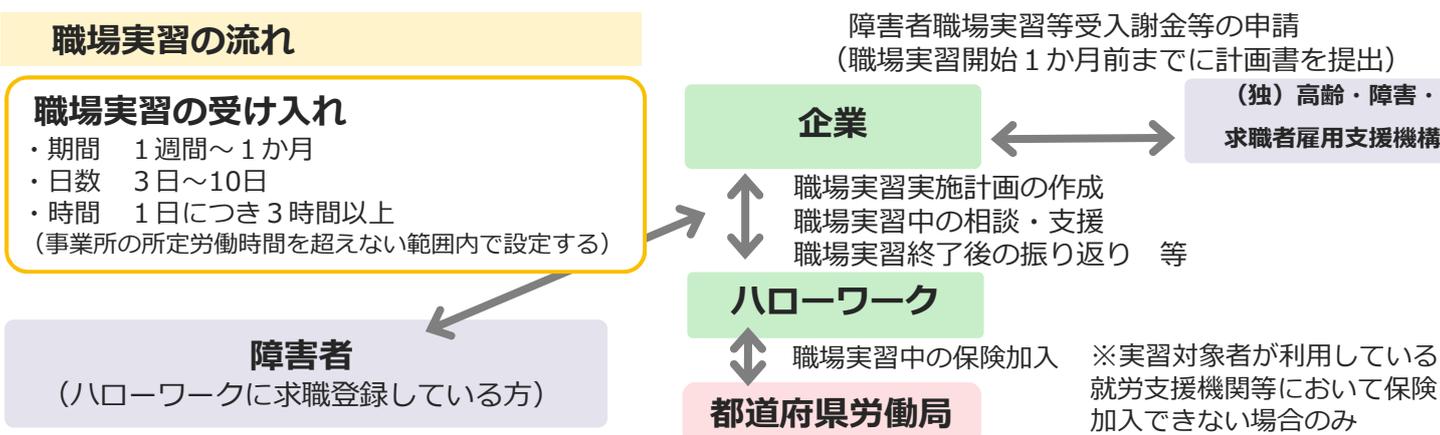
労働局とハローワークでは、障害者雇用制度の内容、障害者の雇用管理に関する情報、各種支援策などへの理解を深めるための事業主向けセミナーを開催しています。

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 13、14、24

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（ミニ面接会等）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	<p><精神障害者以外の場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p><精神障害者の場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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)	<ul style="list-style-type: none"> ● 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)	<ul style="list-style-type: none"> ● 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：山梨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 17

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p10）

精神・発達障害者しごとサポーターの養成

問い合わせ先：労働局／ハローワーク

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ただけいでいます。



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）となっただけ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。

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。

IV 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、個別性が高いものです。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。

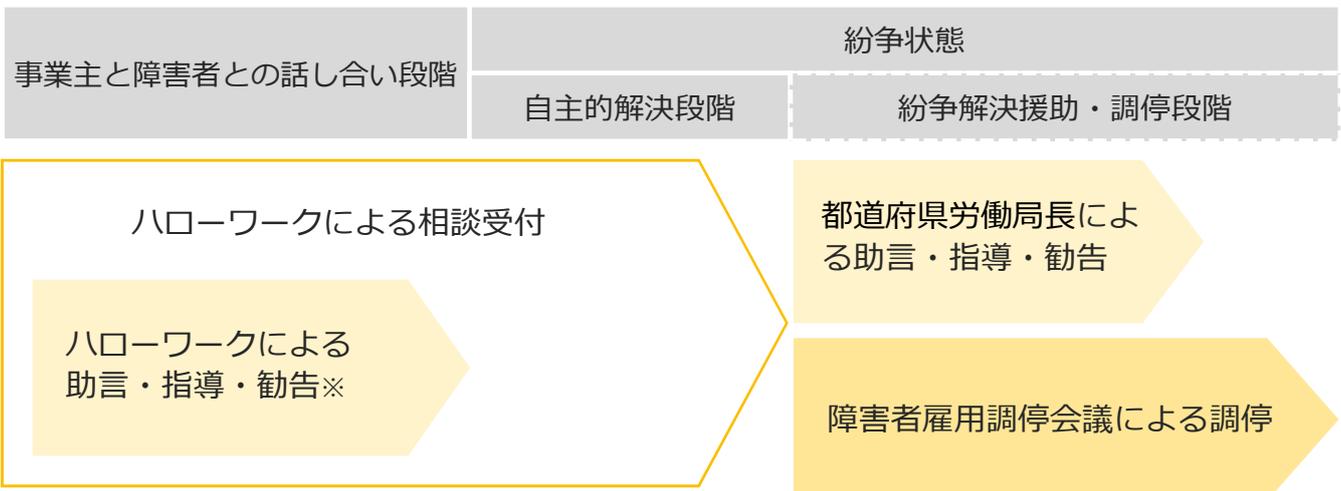
合理的配慮の提供義務は、その措置を講ずることが事業主にとって「過重な負担」となる場合は除かれます。過重な負担に当たるかどうかは、次の要素を総合的に勘案しながら、個別に判断します。

- 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

V 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な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。

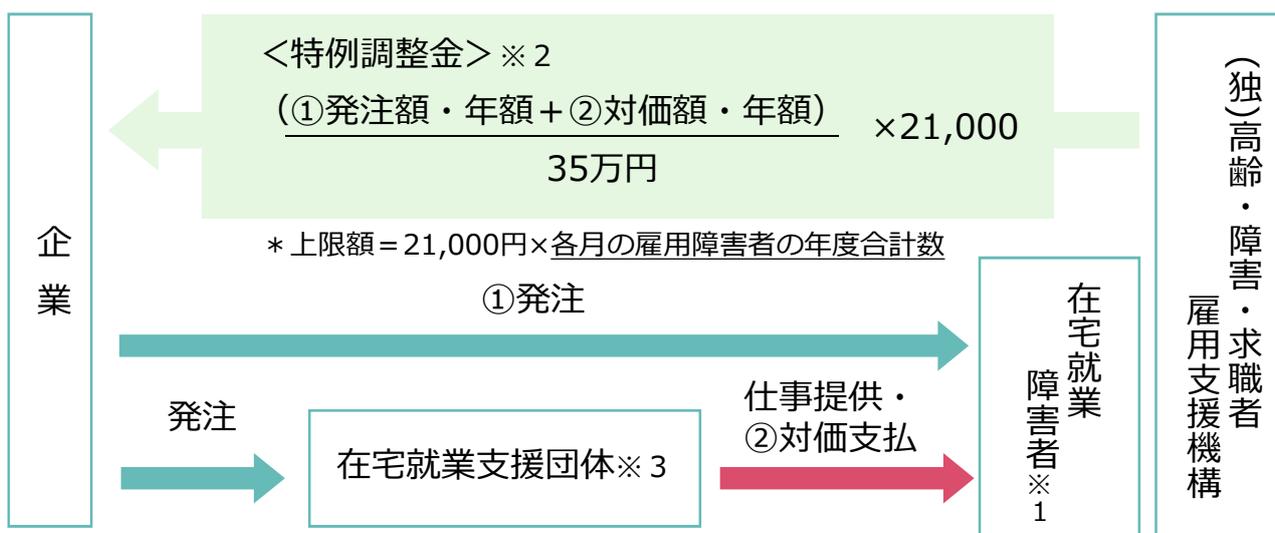
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>)



(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



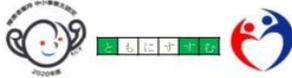
※1 自宅や就労移行支援事業所等において就業する障害者（雇用されている者を除く）

※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。

障害者雇用に関する優良な中小事業主認定制度



『もにす認定』企業

株式会社 ササキ

「多様性を大切にする企業です」

会社概要

本社所在地:山梨県韮崎市穂坂町宮久保 1155-1
 創業:平成7年8月1日
 事業内容:ワイヤーハーネス製造、電子機器組立
 会社PR:
 従業員の平均年齢が35歳、男女比率はほぼ同率、社長をファーストネームで呼ぶ等、柔軟かつ新しい発想でチャレンジする会社です。自分と異なる価値観・意見を受け入れ、理解することで、新たな発想につなげ、成長を続けています。障害のある社員も個性と捉え、一般社員と同様の業務を担当しています。その中で積極的に改善提案を打ち上げてもらう等、皆にとって働きやすい環境づくりに努めています。



障害者雇用への主な取組

- ◆障害者雇用状況(令和2年6月1日現在)
 - ・算定基礎労働者数:223.5人, 法定雇用障害者数:5.0人, 雇用率:2.24%
 - ※令和2年12月末現在3.13%
- ◆障害者の定着率
 - ・過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が100%
- ◆体制づくり
 - ・社長が全社員に向けて「CSR推進企業」であることを宣言
 - ・テーマごとの推進メンバーを中心に活動を実施
 - ・担当部署内に支援担当者を定め、毎月面談を実施する等サポートを行っている

◆仕事づくり

- ・職場実習において複数部署を体験し、障害特性に適した職務を選定
- ・支援機関と連携し、就労前に「ナビゲーションブック」を共有することで障害特性を把握し、特性に合わせた職務のマッチングを行っている

◆環境づくり

- ・安全に配慮した職場環境を整備
 - ハンディーキャップ対応トイレ・廊下曲がり角のミラー設置
 - 聴覚障害者の緊急時連絡用の機器・筆談ボードの整備等
- ・ミス等防止のための分かりやすい手順書の作成等を実施
 - 写真入りの手順書作成、掲示
 - 取り間違え防止用のイラストを棚へ貼り付け
 - 備品の片づけが一目で確認できる工具箱の作成等
- ・福利厚生として、社員旅行・永年表彰を実施
 - 従業員の交流・リフレッシュを目的に社員旅行を実施(自己負担1,000円、バス料発給手数料会社負担)
 - 永年表彰においては、障害者の方を2名表彰
- ・職場実習の受け入れ
 - 過去3年で7回職場実習を受け入れ、うち5名が採用につながっている
- ・短時間勤務制度を整備
 - 過去3年間で7名中5名の障害者の方の利用実績あり
- ・時間単位の年次有給休暇制度を整備
 - 過去3年間で7名中4名の障害者の方の利用実績あり
- ・障害特性に合わせたキャリアプランを作成
 - 事業所規定の力量認定により、スキル判定を実施
 - 毎月の課長面談(1on1)によりフィードバックを行い、処遇改善の判断材料としている
- ・教育訓練制度を整備
 - 社内規定の資格認定制度を整備し、取得奨励、教育訓練を実施
 - 個別計画を作成し、勤務時間中に実技練習・座学を実施
 - 過去3年間で2名の障害者の方の利用実績あり
 - 必要経費は会社負担、国家資格の受験費負担制度もあり
- ・人事・給与制度の明確化
 - 昇給評価、昇格評価、賞与評価に係る基準を定め、障害者である従業員も適用される
- ・障害者の職場定着に向けた外部機関との連携
 - 就労支援機関に定期的に職場訪問いただき、連携
 - 支援機関・医療機関の専門家と交えた面談を実施し、助言を受けている



障害者雇用に関する優良な中小事業主認定制度



『もにす認定』企業

ジット株式会社

「人を大切にする企業です」

会社概要

本社所在地:山梨県南アルプス市和泉 984-1
 創業:1991年設立
 事業内容:プリンター用インクカートリッジの製造・販売、保育園の経営、医療ヘルスケア商品の製造・販売、リユース事業、山梨の名産物を使った「食べるジュース」の製造・販売
 会社PR:
 ジットグループはリサイクル・リユース・セラモニー・ブライダル・障がい福祉・保育園・観光・農園・コンサル、全ての事業そのものがSDGsの取組みに直結している企業です。従業員の平均年齢が33歳、製品づくりにおいては、高品質な商品を開発するために設備・材料・製法にこだわり、リサイクルという行動で、ゴミの削減・CO2の抑制に貢献しています。また、グループ会社の障がい福祉サービス事業所「たいよう」と連携して障がい者雇用に取り組んでいます。ハンディキャップも1つの個性として捉え、障がいを持つ方も同じ仲間として関わることで、やりがい・生きがいを感じながら社会活動に参加するきっかけを創り、地域社会の活性化に努めています。



障害者雇用への主な取組

- ◆障害者雇用状況(令和5年6月1日現在)
 - ・算定基礎労働者数:142.0人 法定雇用障害者数:4.5人 雇用率:3.17%
- ◆体制づくり
 - ・グループ会社の支援員1名を配置し、常に相談できる体制を整えている。
 - ・新入社員に対し、障がい者雇用についての研修を実施している。

◆仕事づくり

- ・グループ会社の障がい福祉サービス事業所の支援員が、現場管理職と相談の上、障がい特性に配慮した職務を選定。
- ・グループ会社の障がい福祉サービス事業所の支援を通して、障がい特性に配慮した職務をマッチング。



◆環境づくり

- ・障がい特性に配慮した作業施設・設備等の整備
 - 車いすの障がい者のために、玄関にスロープ、階段に昇降機を設置している。生産設備についても、作業がしやすいように作業台の変更や、ボタン一つで作業ができるよう設備改善を行っている。また、作業場や廊下、トイレ等に呼び出しボタンを設置している。
 - 聴覚障がい者が配置されている現場では、タブレットを用いて、コミュニケーションをとっている。
- ・作業マニュアルの掲示
 - 作業マニュアルを作成し、いつでも見て確認ができるように、壁や作業台に掲示している。
- ・他企業の見学、ヒアリングの実施
 - 企業間の繋がりを利用して、県内外の障がい者雇用に積極的な企業へ訪問し、情報交換、情報共有をしている。
- ・人事・給与制度の明確化
 - 昇給、賞与に関する人事考課制度が明示されており、従業員に周知されている。



◆数的側面

- ・従業員全体の平均勤続年数に対して、障がい者の平均勤続年数が同等以上。
- ・障がい者の半数が勤続年数10年以上。

◆質的側面

- ・人事が面談し、本人の希望を踏まえ、所定労働時間の延長を実施した。

◆その他

- ・運動会、納涼会などグループのイベントにも自由参加ができるようにしている。

(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	<p>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</p> <p>※ 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。</p>
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→p17

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。

(6) その他

山梨県が中小企業の障害者継続雇用を支援します

障害者雇用安定促進助成金のご案内

ハローワークの特定求職者雇用開発助成金（特開金）の支給対象期間が満了した後も、引き続き障害者を雇用する中小企業事業主に対し、10万円を限度に山梨県が助成金を交付します。

対象者ごとの助成金額および助成対象期間

助成金額

- ・勤務時間が週20～30時間未満の重度障害者等※1を引き続き雇用する場合 → **1人につき10万円**
 - ・重度障害者等以外※2を引き続き雇用する場合 → **1人につき5万円**
- ※1 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者、45歳以上の身体障害者、45歳以上の知的障害者
 ※2 45歳未満の身体障害者、45歳未満の知的障害者

助成対象期間

特開金支給対象期間の終了日が属する月の翌月から6か月

国の特定求職者雇用開発助成金

対象区分	勤務時間	支給対象期間
重度障害者等	週30時間以上	36か月
	週20～30時間	24か月
重度障害者等以外	週30時間以上	24か月
	週20～30時間	24か月

特開金受給終了の翌月から



山梨県の障害者雇用安定促進助成金

対象区分	勤務時間	支給対象期間
重度障害者等	週30時間以上	対象外※
	週20～30時間	6か月
重度障害者等以外	週30時間以上	
	週20～30時間	

※勤務時間が週30時間以上の重度障害者等を対象とする障害者雇用安定促進助成金は、国の特定求職者雇用開発助成金の支給対象期間が24か月から36か月に延長されたことにより、助成対象外となります。

交付要件 次の(1)から(5)のすべてに該当する事業主

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 資本の額若しくは出資の総額が3億円を超えない事業主又は常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主であること。
- (3) 山梨県内在住の障害者を、ハローワーク又は適正な職業紹介事業者の紹介により常用労働者(1週間の所定労働時間が20時間未満の者を除く。)として県内の事業所に雇用し、特開金の受給終了後も引き続き雇用する事業主であること。
- (4) 特開金を支給対象期間満了日まで受給していること。
- (5) 県版ジョブコーチ等による職場定着のための巡回訪問の受け入れに同意すること。

手続き等

- 交付要件を満たす事業主の方は、特開金支給対象期間の**終了後2か月以内**に「継続雇用計画書」に、次の①～③の書類を添付し、下記提出先までご提出ください（郵送可）。
 - ①特開金の支給決定通知書（最終期以前のもので可）の写し
 - ②交付対象者であることを証する書類（障害者手帳等）の写し
 - ③障害者雇用安定促進助成金に係る情報提供承諾書
- 継続雇用計画書の到着後、連絡の上、当該事業所を県版ジョブコーチ等が巡回訪問します。
- 助成対象期間の経過後、改めて交付申請書を提出していただきます。

【問い合わせ・提出先】

〒400-8501 山梨県甲府市丸の内一丁目6番1号 山梨県 多様性社会・人材活躍推進局 労政人材育成課
 TEL : 055-223-1562 FAX : 055-223-1560

山梨県障害者職業能力検定

～ 障害者雇用をお考えの採用担当者の皆様へ ～

山梨県では、障害者雇用促進のための取り組みとして、「障害者職業能力検定」を実施しています。この検定は、障害のある方が職業に関する技術・技能に習熟し、企業への円滑な就労や職業意識・職業能力の向上を促進することを目的として実施しており、受検者の職業能力を山梨県知事が認定する制度です。

- 受検対象者：15歳以上の知的障害者の方
- 認定内容：受検者の作業内容に対して「初級」、「中級」、「上級」の認定をします。

・ 検定の様子を見学することができます。

面接等では見ることができない、専門的な作業を見学していただき、障害者雇用への認識をより一層高めていただければと思います。

・ 就労を目指して、真剣に取り組む受検者を、ぜひ会場でご覧ください。

●実施している検定

検定名（作業名）	検定内容
接客サービス検定 （喫茶サービス）	模擬的に設置された喫茶店において、来店されたお客様に提供する接客サービスについて検定を行います。
事務アシスタント検定 （文書発送作業）	「文書の三つ折り作業」、「あて名シール貼り作業」、「文書の封入作業」、「封筒の仕分け作業」の速度や精度について検定を行います。
ビルクリーニング検定 （清掃基本作業）	ビルクリーニングにおける基本作業として、「タオル」と「自在ぼうき」を使用した、オフィスでの清掃作業について検定を行います。
ビルクリーニング検定 （掃除機かけ作業） （ダスタークロス・湿式モップかけ作業） （ガラス拭き作業） （床磨き作業）	ビルクリーニングにおける専門用具「掃除機」、「ダスタークロス」、「湿式モップ」、「スクイージー」、「ポリッシャー」を使用した、オフィスでの清掃作業について検定を行います。
食品加工検定 （食品基本作業）	「手洗い」、「材料の計量」、「生地成形作業」、「生地を伸ばす」、「生地から型を取る」など食品加工の基本作業について検定を行います。

【お問い合わせ先】 山梨県 多様性社会・人材活躍推進局 労政人材育成課 人材育成担当

電話：055-223-1566

VI 障害者雇用に関する法令

障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）

- 昭和51年10月～ 身体障害者を対象とする雇用率制度を創設
- 平成25年4月～ 法定雇用率の引上げ（1.8%→2.0%）
- 平成27年4月～ 障害者雇用納付金対象企業の拡大
（常用労働者100人を超える企業）
- 平成28年4月～ 雇用分野における障害を理由とする差別の禁止・合理的配慮の提供義務
- 平成30年4月～ 算定基礎に精神障害者を加えて法定雇用率を算定
（法定雇用率の引き上げ 2.0%→2.2%）
- 令和3年3月～ 法定雇用率の経過措置廃止（2.2%→2.3%）
- 令和6年4月～ 法定雇用率引き上げ（2.3%→2.5%）と支援策強化

障害者差別解消法 （障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律等）

- 平成28年4月～ 差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供
（合理的配慮の提供は民間事業者は努力義務）
- 令和6年4月～ 障害者差別解消法改正
（合理的配慮の提供は民間事業者も義務化）

障害者虐待防止法 （障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律）

- 平成24年10月～ 障害者虐待の禁止、障害者虐待防止のスキーム等

障害者総合支援法 （障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律）

- 就労系福祉サービス（就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業）から一般就労への移行

障害者優先調達推進法 （国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律）

- 平成25年4月～ 国、独立行政法人等の公契約における障害者の就業を促進するための措置競争参加資格を定めるに当たって、法定雇用率を満たしていること等に配慮する等の措置を講ずるよう努める

Ⅶ 県内の支援機関一覧

ハローワーク（障害者を対象とした求人申し込み、職業紹介、助成金案内、職場実習等）

名称	電話番号	所在地
ハローワーク甲府	055-232-6060	甲府市住吉1-17-5
ハローワーク富士吉田	0555-23-8609	富士吉田市竜ヶ丘2-4-3
ハローワーク大月	0554-22-8609	大月市大月3-2-17
ハローワーク都留	0554-43-5141	都留市下谷3-7-31
ハローワーク塩山	0553-33-8609	甲州市塩山上於曾1777-1
ハローワーク韮崎	0551-22-1331	韮崎市若宮1-10-41
ハローワーク鵜沢	0556-22-8689	南巨摩郡富士川町鵜沢1760-1 合同庁舎2F

高齢・障害・求職者雇用支援機構 山梨支部（事業主に対する相談援助、ジョブコーチ支援事業、リワーク支援、障害者雇用納付金制度に関すること）

名称	電話番号	所在地
山梨障害者職業センター	055-232-7069	甲府市湯田2-17-14
高齢・障害者業務課	055-242-3723	甲府市中小河原町403-1

訓練施設（障害者を対象とした職業訓練の実施）

名称	電話番号	所在地
山梨県立就業支援センター	055-251-3210	山梨県甲府市塩部4-5-28

障害者就業・生活支援センター（障害者を対象とした就業面・生活面の一体的支援）

名称	電話番号	所在地
障がい者就業・生活支援センター 陽だまり	0551-45-9901	韮崎市若宮1-2-50 ニコリ3F
すみよし障がい者就業・生活支援センター	055-221-2133	甲府市住吉4-7-20
障がい者就業・生活支援センター コピット	0553-39-8181	山梨市下井尻951-1 マロニエテラス1-201
障がい者就業・生活支援センター ありす	0555-30-0505	富士吉田市新西原3-4-20

山梨労働局（障害者を対象とした助成金等について）

名称	電話番号	所在地
山梨労働局 職業安定部 職業対策課	055-225-2858	山梨県甲府市丸の内1-1-11



山梨労働局・ハローワーク