

令和6年度

**I 障害者の法定雇用率引き上げと支援策
（公的機関人事担当者向け）**

令和7年3月10日（月）

山梨労働局職業安定部職業対策課

目次

- 1 障害者雇用の理念
- 2 障害者雇用の現状
- 3 障害者雇用促進法の概要
- 4 障害者雇用に対する支援について
- 5 ＜参考＞
 - ・障害者雇用に関する法令
 - ・県内の支援機関一覧

1 障害者雇用の理念

障害者雇用の理念

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

1. ノーマライゼーションの理念

- ノーマライゼーションとは、障害者が他の一般市民と同様に社会の一員として種々の分野の活動に参加することができるようにしていこうとする理念



(基本的理念)

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

障害者雇用の理念

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

ソーシャル・インクルージョン
(Social Inclusion)

Ⅱ

社会的包摂

共生社会の実現

障害者雇用の理念

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

2. 障害者の職業人としての自立への努力

- ノーマライゼーションの理念に基づいた社会を実現するためには、何よりも障害者自身の職業的自立に向けた努力が重要



第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

障害者雇用の理念

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

3. 事業主の責務

- 1・2を可能とする社会を実現するためには、国民、特に事業主の理解、協力は不可欠



(事業主の責務)

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

障害者雇用のメリット

障害者雇用のメリット① 人材の戦力化による経営改善

- 「障害者雇用は社会貢献」ではなく、「**障害者雇用は経営戦略になる**」と認識し、障害者雇用に取り組むことが必要。
- 業務を細分化し、障害特性や能力に応じた業務選定、働きやすさへの配慮などの**ポイントを押さえた取り組みを**すると障害者が戦力として活躍することができる。
- 障害者にかかわらず、社員全体の能力を引き出し、**活躍してもらう戦略が身に付き、企業経営の改善につながる。**

障害者を雇う

ポイントを押さえた
効果的な取り組みをする

経営上の効果が出る

経営が改善する

障害者雇用のメリット② 職場環境の改善

- 障害者に直接関わる社員を中心に、業務指示や作業手順などを障害者にわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれた。こうした姿勢が周囲の社員から組織全体に派生し、**コミュニケーションが活性化**。
 - さらに、安心して発言・行動できる、心理的安全性の高い職場づくりが実現。その結果、**企業全体の生産性の向上が期待できる**。
- <主な事例 B社（飲食業）>
- ・ 知的障害者を雇用したところ、仕事の教え方などを皆で話し合う中で、**チームワークが良くなり、職場の雰囲気改善**。
 - ・ 社員の笑顔も増え、店頭や電話対応などでの**接客の質も向上。その結果、顧客満足度も向上**。

障害者雇用のメリット③ 会社全体の労働生産性の改善

- 障害者が働きやすいように合理的配慮を実施し、業務の流れや部品などの置き場所をわかりやすく整理。**健常者社員も作業しやすくなり、会社全体の労働生産性が向上**。
- さらに、障害者が一生懸命働く姿を見て、健常者社員が刺激を受けて、より一層積極的に業務に当たり、**意欲や作業効率が向上**。

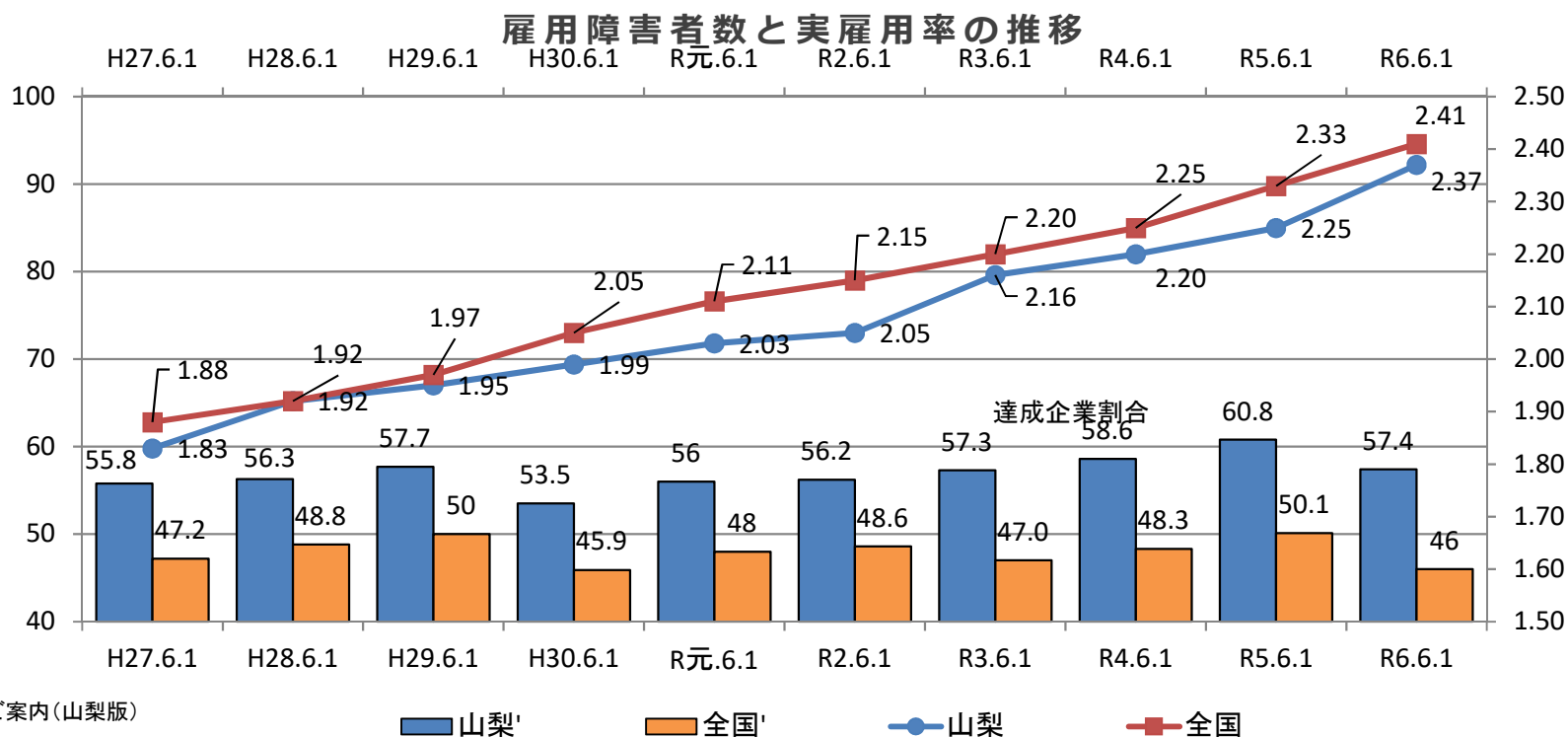
<部品倉庫内の在庫主な事例 C社（製造業）>

- ・ 部品倉庫内の在庫が十分整理されておらず、知的障害者にとって部品探しが難しかったため、**在庫の置き場所等をわかりやすく整理**。
- ・ 実は健常者社員も部品を探すことに苦慮しており、在庫があるのに発注してしまうことがあった。
- ・ 在庫管理が適正化され、**余分な在庫で埋められていたスペースに空きが生まれた。従業員の作業スペースが拡大し、作業効率が向上**。

2 障害者雇用の現状

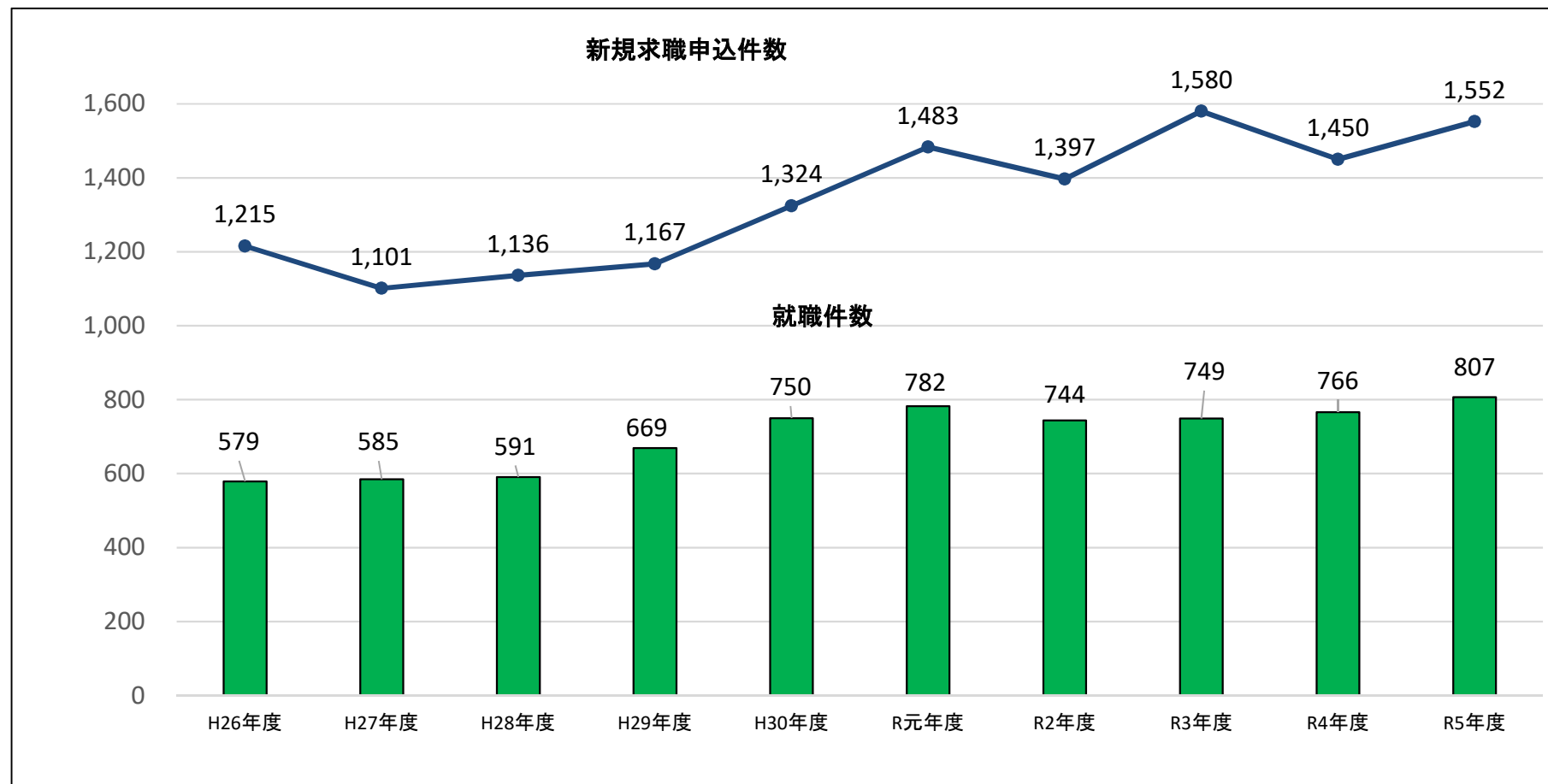
障害者雇用の状況

- 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2,283.5人となり、12年連続で過去最高を更新しています。（令和6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**2.37%**、障害者雇用率達成企業割合は**57.4%**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**2.5%**には届いていません。今後、雇用率達成に向けた取組が課題となっています。（令和6年4月1日現在：法定雇用率2.5%）



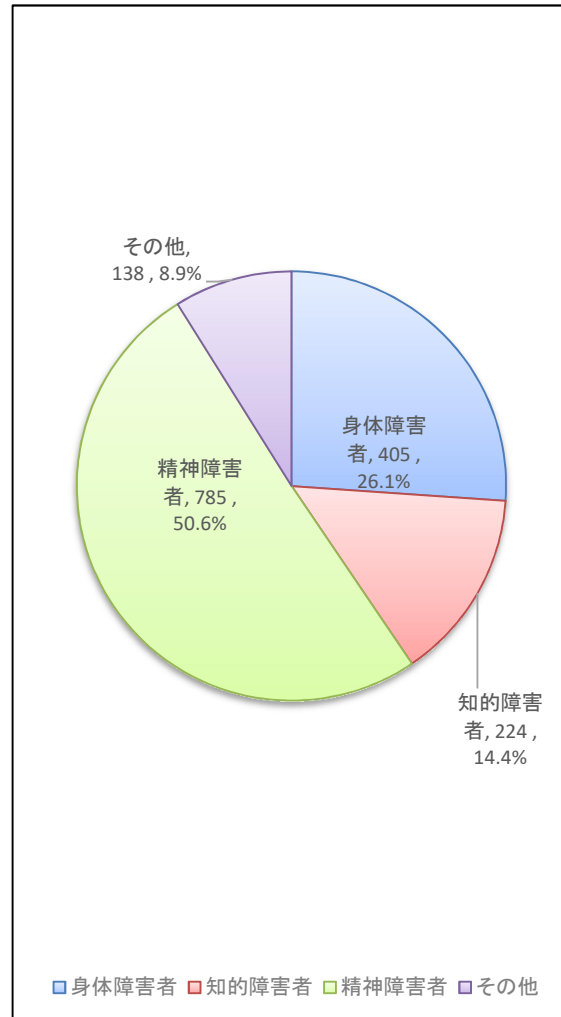
山梨県のハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 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。

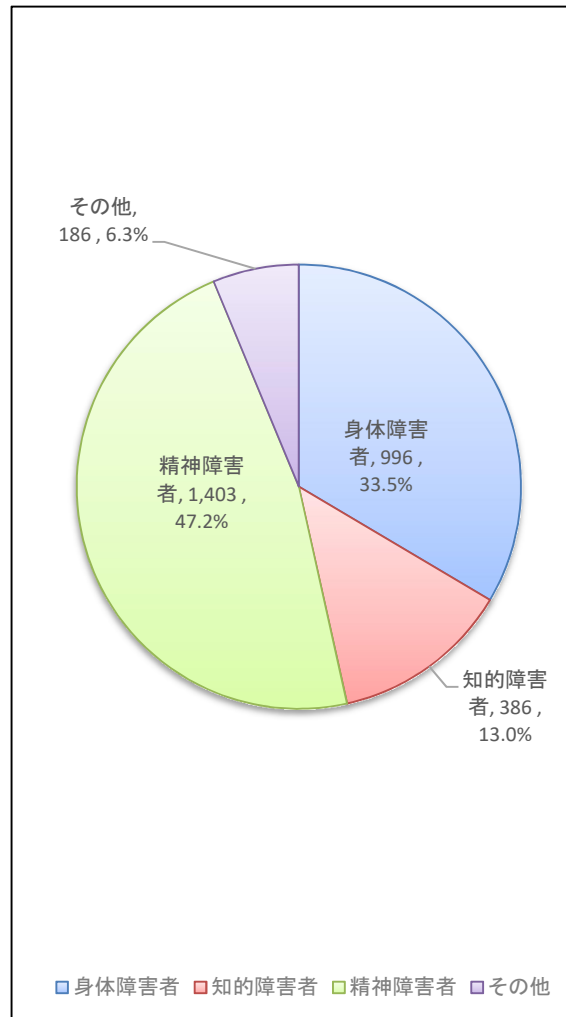


就職件数等における障害種別の割合（令和5年度）

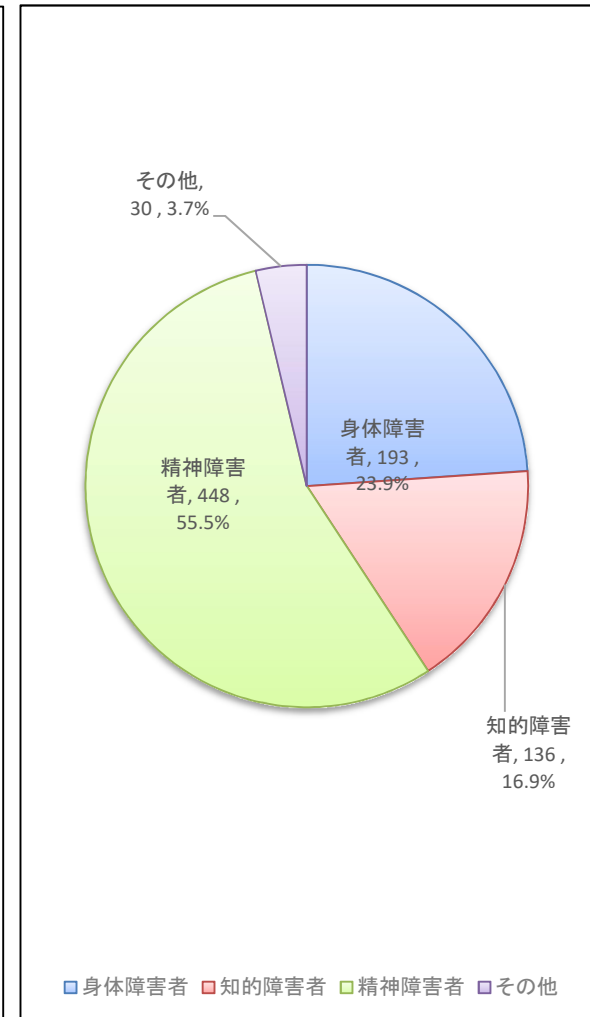
① 新規求職申込件数



② 有効求職者数

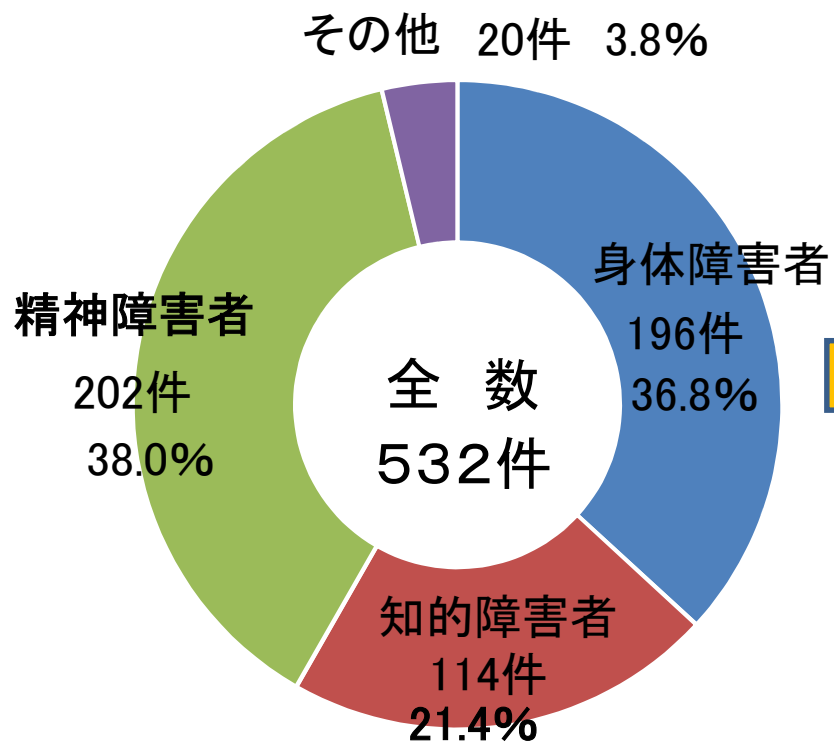


③ 就職件数

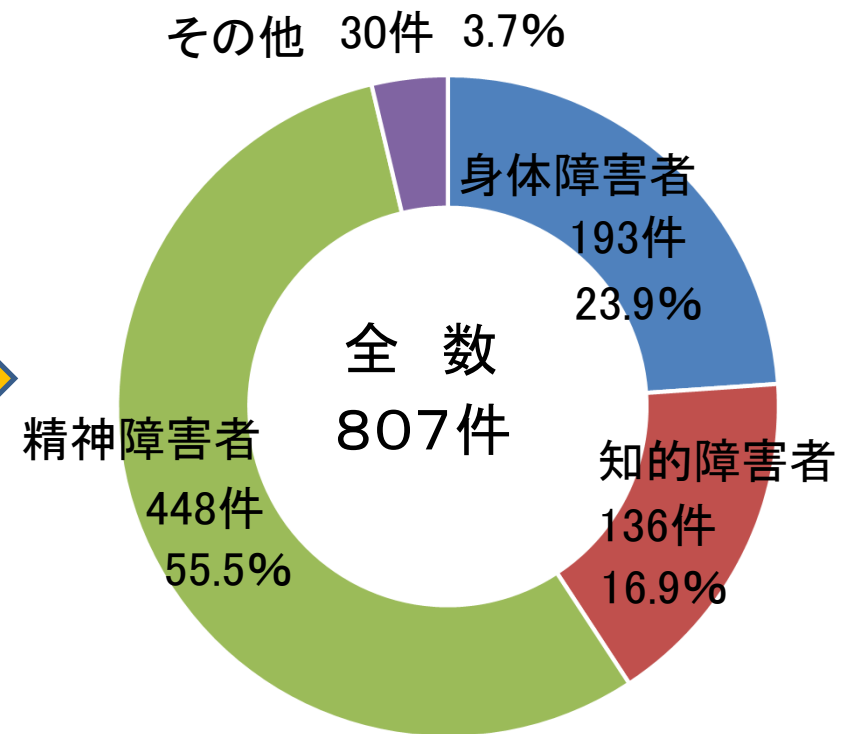


山梨県のハローワークの障害種別職業紹介状況 (就職件数)

平成25年度



令和5年度



3 障害者雇用促進法の概要

障害者雇用対策について

① 障害者の雇用義務と納付金制度

全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない(障害者雇用促進法第37条)。

○ 障害者雇用率制度

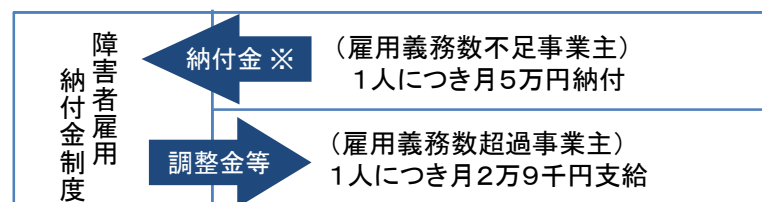
事業主に対し、従業員の一定割合(＝法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け

	法定雇用率
民間企業※	2. 7%
国、地方自治体	3. 0%
都道府県等の教育委員会	2. 9%

※令和6年4月から2. 5%、令和8年7月から2. 7%と段階的に引き上げ

○ 障害者雇用納付金制度

事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給



※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

② 職業紹介・地域就労支援

ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対し、就職準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

- ハローワーク 544ヶ所〈産業や人口の集積地域であることや利用者の利便性等を総合的に勘案して設置〉
… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施
- 障害者就業・生活支援センター 337ヶ所〈障害福祉圏域単位で設置(令和5年4月時点)〉
… 身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施
- 地域障害者職業センター 52ヶ所〈各都道府県に1ヶ所＋5ヶ所の支所〉
… 専任カウンセラーによる専門的な支援(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)を実施

障害者雇用率制度について

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	<u>2.3%</u> (43.5人)	<u>2.5%</u> (40.0人)	2.7% (37.5人)
国、地方公共団体等	<u>2.6%</u> (38.5人)	<u>2.8%</u> (36.0人)	3.0% (33.5人)
都道府県等の教育委員会	<u>2.5%</u> (40.0人)	<u>2.7%</u> (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 × 2.5% = 2.75人 ÷ 2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。

除外率制度について

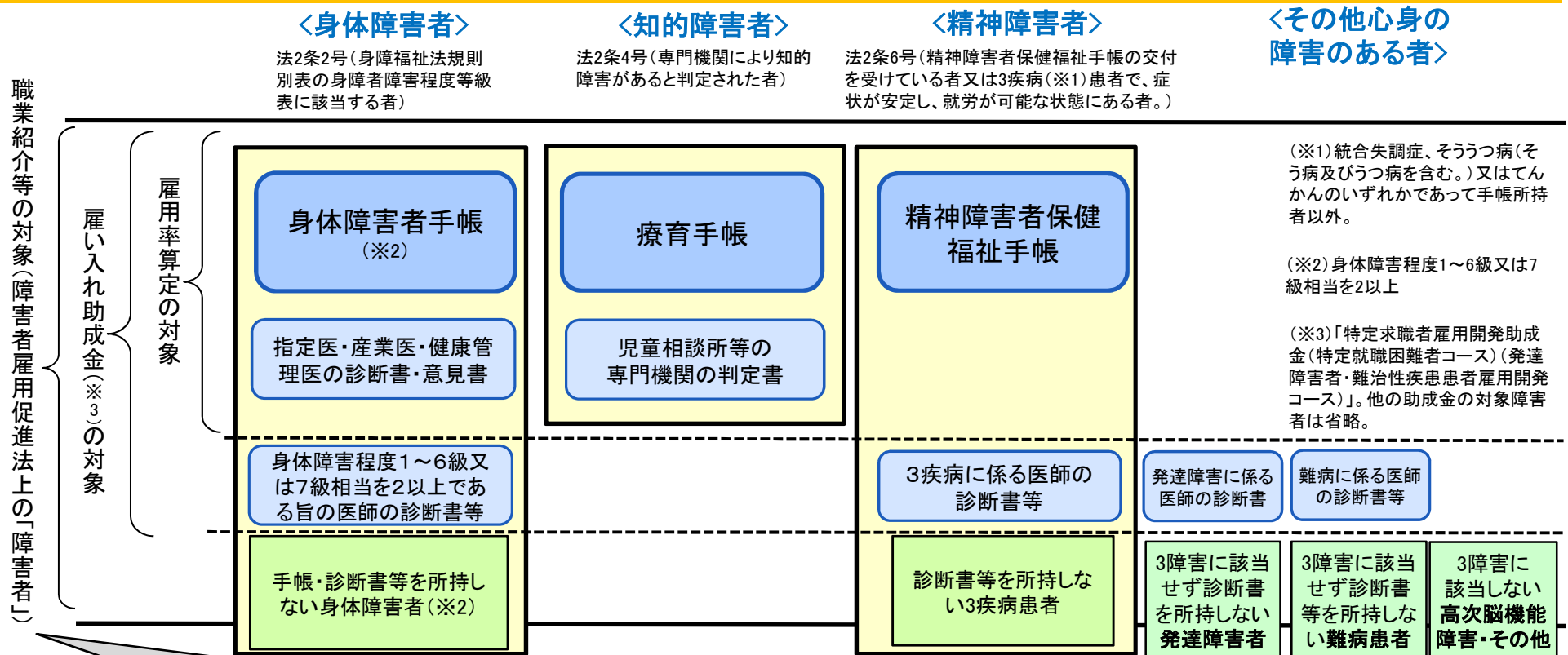
- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていた。
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている（法律附則）。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施したほか、令和7年4月に、一律に10ポイント引き下げ予定。

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>

雇用分野における「障害者」の範囲について



法2条1号(身体障害・知的障害・精神障害その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者)→ハローワーク・地域障害者職業センターにおいて判断

【雇用率算定対象範囲の考え方】

法的公平性と安定性を確保するため、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるようにする趣旨から、対象障害者の条件を、原則として障害者手帳等を所持していることとしている。

【難病患者・発達障害者を雇用率算定対象としない考え方】

企業が社会的な責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること、②対象範囲が明確であり、公正性や一律性が担保されることが必要だが、これをまだ満たさない。
また対象者全部が、職業生活困難性を満たすとはいえない。

【雇用率算定対象範囲に関する分科会意見書の指摘】

発達障害者は、「障害者本人の特性により就労場面において生じる課題は個性が高い一方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活躍できる事例もみられる」、難病患者は、「全身的な体調の崩れやすさといった一定の共通する点もある一方で、その症状の有無や程度は、疾病により個性が高く、さらには治療の状況により個人差も大きい」などの指摘があり、意見書において「手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者について、雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに言うのではなく、手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当」とされている。

重度障害者、短時間労働者のカウントについて

- 実雇用率算定上、重度障害者については1人を2人としてカウントする。
- 短時間労働者については、1人を0.5人としてカウントする。
- ただし、精神障害者である短時間労働者については特例として1人を1カウントとする。
- また令和6年度より、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者についても1人を0.5人とカウントする。

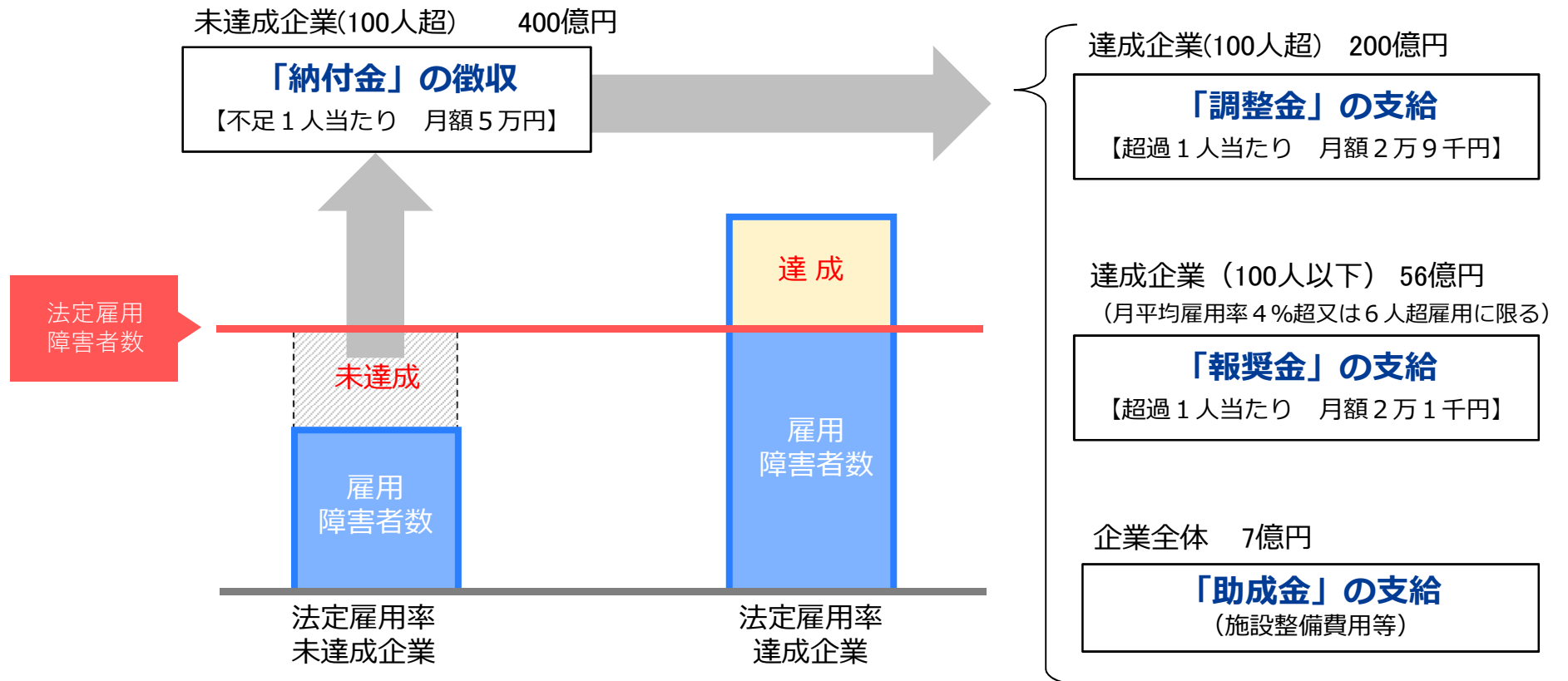
週所定労働時間		30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1(※)	0.5

赤枠内は
令和6年4月から

※ 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る。

障害者雇用納付金制度

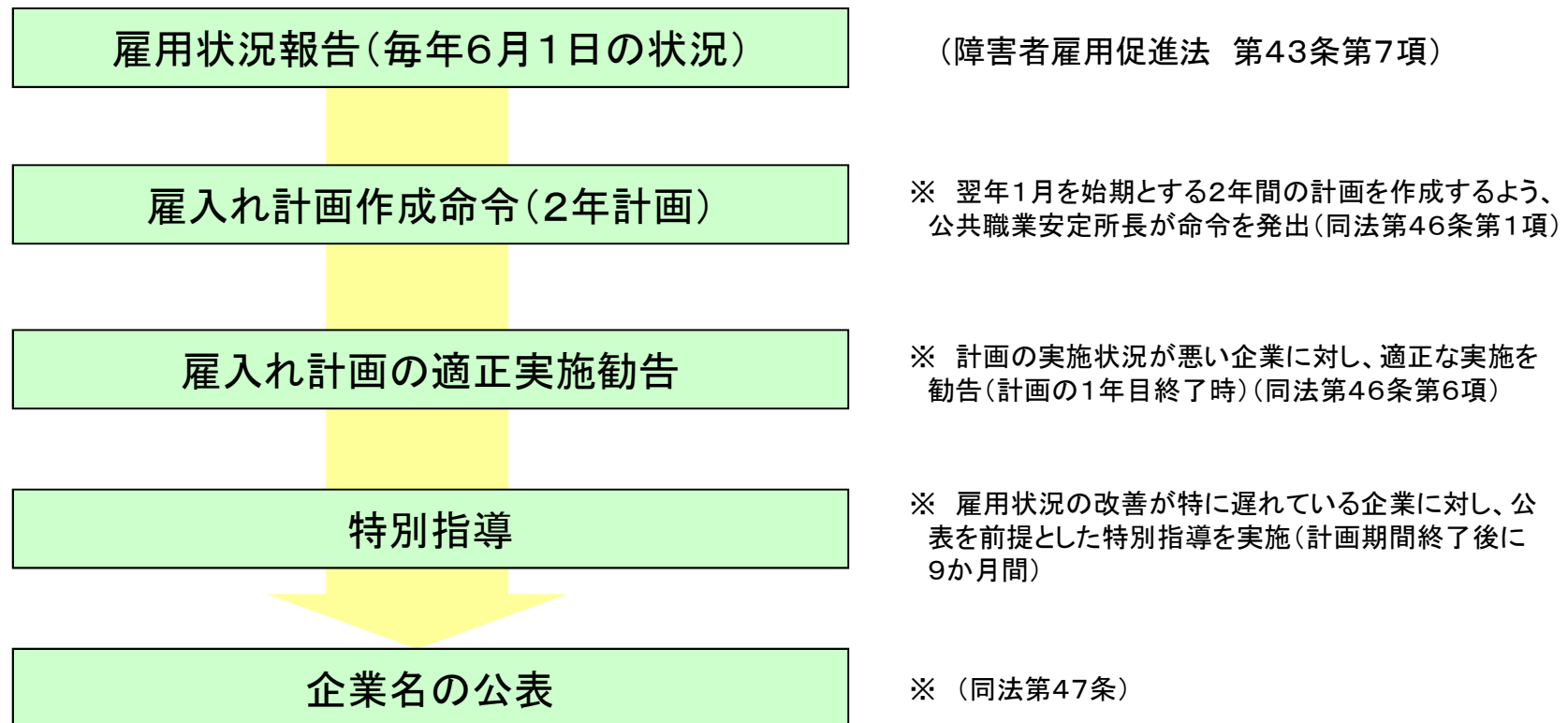
- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
 - ・ 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から**納付金**（不足1人当たり原則月5万円）を徴収。
 - ・ 雇用率達成企業に対して**調整金**（超過1人当たり月2万9千円）・**報奨金**を支給。



※ 額は令和4年度の制度・実績。

障害者雇用率達成指導の流れ

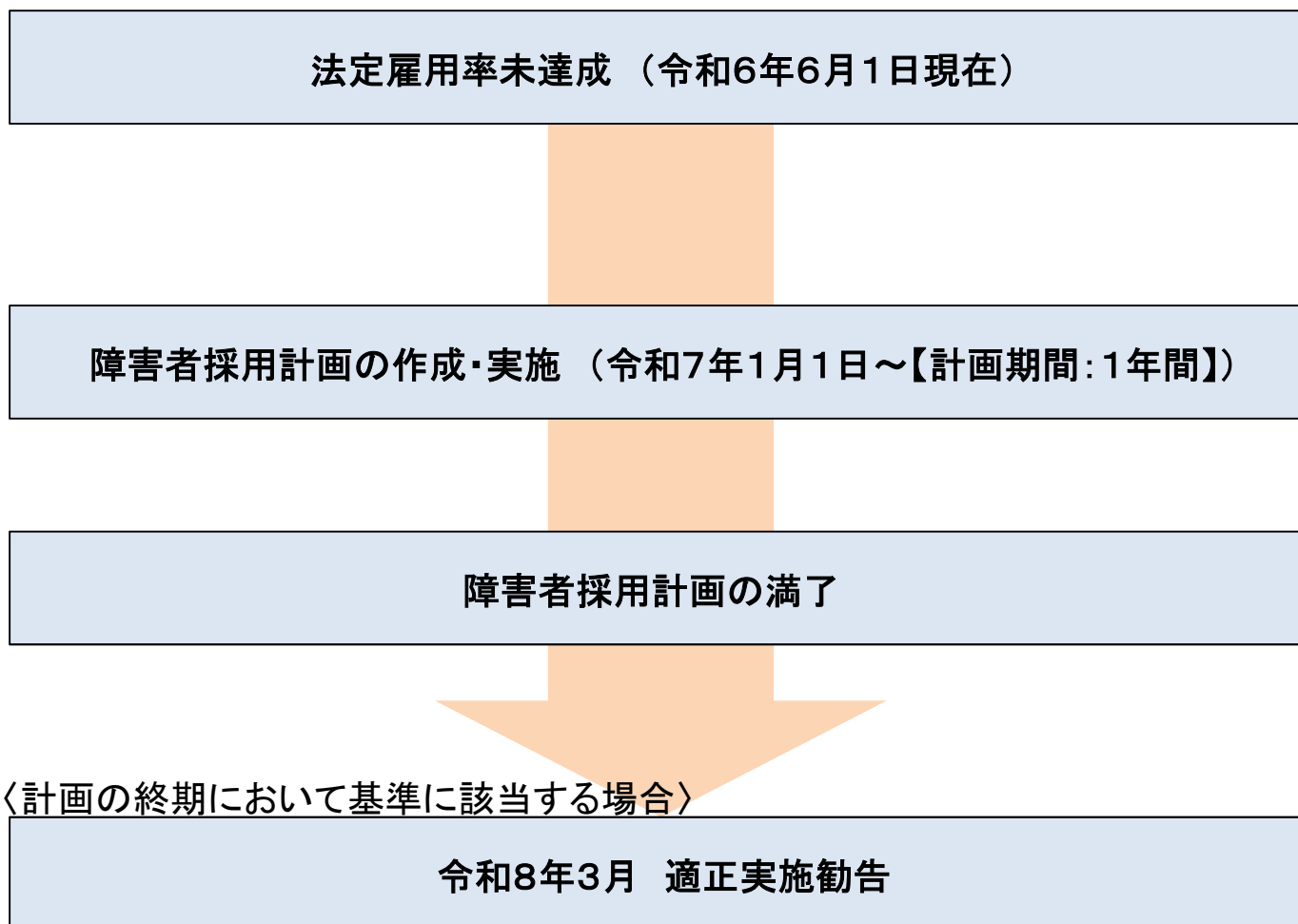
実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



公表の状況 : **令和4年度 5社**、令和3年度 6社、令和2年度 1社、元年度 0社、平成30年度 0社、29年度 0社、28年度 2社、27年度 0社、26年度 8社、25年度 0社、24年度 0社、23年度 3社、22年度 6社、21年度 7社、20年度 4社、19年度 2社

公的機関において法定雇用率未達成となった場合の対応

(2.7%適用教育委員会を除く)



適正実施勧告の発出基準

次のいずれかの基準に該当する場合に行う。

- ① 障害者採用計画の実施率が50%未満であること。
- ② 計画期間終期の実雇用率が、当該機関における計画始期の前年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと。

採用計画について

- 障害者雇用促進法第38条において、法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体は、法定雇用率の達成に向けた障害者採用計画を作成しなければならないとされており、その計画期間は、関係法令により一年間とされている。

※ 法定雇用率を達成していない民間事業主については、同法第46条において、厚生労働大臣は、対象障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、雇入れに関する計画の作成を命ずることができるとされている。

<参照条文>

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）（抄）

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）

第三十八条 国及び地方公共団体の任命権者は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であつて、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。第七十九条第一項及び第八十一条第二項を除き、以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第四十三条第二項に規定する障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるものを乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）未満である場合には、対象障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするため、政令で定めるところにより、対象障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

2～7 （略）

（一般事業主の対象障害者の雇入れに関する計画）

第四十六条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である事業主（特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。）に対して、対象障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

2～6 （略）

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和三十五年政令第二百九十二号）（抄）

（対象障害者の採用に関する計画の作成）

第三条 法第三十八条第一項の対象障害者の採用に関する計画（以下第六条までにおいて「計画」という。）には、次の事項を含むものとする。

一～三 （略）

2 計画の始期及び終期については、厚生労働大臣が定める基準によるものとする。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第三条第二項の厚生労働大臣が定める基準（昭和51年労働省告示第325号）（抄）

第一条 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号。以下「法」という。）第三十八条第一項の対象障害者の採用に関する計画（以下この条において「計画」という。）の始期は、六月一日の翌日から起算して七月以内の日とし、その終期は、始期から起算して一年（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第二条ただし書の教育委員会が作成する計画にあっては、二年）を経過する日とする。

4 障害者雇用に対する支援について

お気軽にハローワークへご相談ください

ハローワークでは、障害者を対象とした求人の申込みを受け付けています。専門の職員・相談員が就職を希望する障害者にきめ細かな職業相談を行い、就職した後は業務に適応できるよう職場定着指導も行っています。

その他、障害者を雇用する事業主や雇用しようとしている事業主に、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、各種助成金の案内を行っています。また、求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催しています。お気軽に御相談ください。

どんな仕事を任せたら良いのか分からない。

どんな障害者がいるか分からない。

障害者と働くイメージがない。

配慮すべきことが分からない。

精神障害者、発達障害者ってどんな人？

周りの理解を得られないのではないかな？

どんな求人を出したら良いか分からない。



障害者雇用に対する相談

求人の出し方、雇用管理の方法、各種助成金の活用についてご相談いただけます。

障害者求人の掲載

求人の出し方について助言いたします。
ハローワークインターネットサービスに障害者専用求人を掲載できます。

障害者向け チーム支援の実施

雇い入れ前から職場定着まで支援機関と共にサポートします。

職場見学会の 開催

求職者に働く職場について知ってもらえます。

障害者面接会 の実施

複数の求職者との面接の機会を設けることができます。

職場実習の 実施

どのように仕事を任せられるか、お互いの理解が深まります。

障害求職者の 紹介

本人了解のもと、障害特性をお伝えした上でご紹介いたします。

各種セミナー の実施

求職者を対象に就職に向けたセミナーを開催しています。

絶賛開催中！

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

一般の従業員の方を対象として、「障害の特性」「共に働く上でのポイント」等について、講師が事業所に出向いてお話しします。



障害者雇用の事例の紹介

I 障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業の動画について

山梨県内で障害者雇用に積極的に取り組んでいる事業所の動画を山梨労働局HPで紹介しています。



ロングバージョン（約14分）

ショートバージョン（約6分）

ショート動画（約1分13秒）



II 障害者雇用に関する優良な中小事業主（もにす認定）の取り組みについて

山梨県内で厚生労働大臣が認定した障害者雇用に関する優良な事業主（もにす認定）の取り組みを山梨労働局HPで紹介しています。



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

- もにす認定とは、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です。
- 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。



やまなし もにす認定企業



もにす認定とは、
障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小企業事業主への認定制度で
す

株式会社
ササキ

韮崎市 | 製造業

令和3年2月15日認定

ジット
株式会社

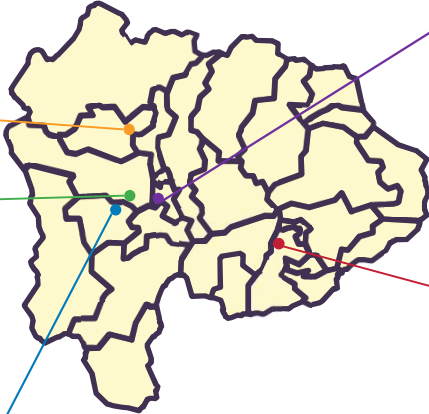
南アルプス市 | 製造業

令和5年8月4日認定

TAMAYA
ロジスティク
ス
株式会社

富士川町 | 運輸業

令和7年2月21日認定



株式会社
山梨貨物自動
車


中央市 | 運輸業

令和7年2月21日認定

社会福祉法人
明清会

富士吉田市 | 福祉事業

令和7年2月12日認定



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

認定事業主となることのメリット

- 認定マークを使用できます！
- 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！
- 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！
- 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

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

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

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

障害者雇用優良中小事業主

検 索



5 ＜参考＞

- 障害者雇用に関する法令
- 県内の支援機関一覧

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²⁹

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
ハローワーク韭崎	0551-22-1331	韭崎市若宮1-10-41
ハローワーク鯉沢	0556-22-8689	南巨摩郡富士川町鯉沢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	韭崎市若宮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 コビット	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

ご静聴ありがとうございました

※山梨労働局のHPでは「障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業の動画」及び「もにす認定企業」の取り組みを、ご紹介しています。ご活用ください。
<https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/>

