資料１―１

ハローワークにおける障がい者の就労支援

○ 職業相談・職業紹介

ハローワークでは、就職を希望する**障がい者の求職登録**を行い、専門の職員・職業相談員がケースワーク方式により、障がいの態様や適性、希望職種等に応じ、きめ細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施しています。

職業相談・職業紹介に当たっては、公共職業訓練のあっせん、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の**各種支援策も活用**しています。

また、障がい者を雇用している事業主、雇い入れようとしている事業主に対して、雇用管理上の配慮等についての助言を行い、必要に応じて地域障害者職業センター等の専門機関の紹介、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。

○ 障がい者向け求人の確保

障がい者向け求人の開拓を行うとともに、一般求人として受理したもののうちから、障がい者に適したものについて**障がい者求人への転換**を勧め、求人の確保に努めています。

○ 雇用率達成指導

事業主は障害者雇用促進法で定められた障害者雇用率を達成する義務がありますが、毎年、事業主から雇用状況報告を求め、雇用率未達成の事業主に対して指導を行っています。

雇用率達成のために雇い入れなければならない障がい者数の特に多い事業主等に対しては、安定所長名による**障害者雇入れ計画の作成命令**、同計画の**適正実施勧告**等を発出し、指導を行っています。

○ 障害者雇用率達成指導と結び付けた職業紹介

事業主に対して雇用率達成指導を行う中で、**職業紹介部門、事業主指導部門が連携**し、雇用率未達成企業からの求人開拓、未達成企業への職業紹介を行っています。

○ 関係機関との連携

的確な職業紹介を行うに当たって、より専門的な支援等が必要な場合に、地域障害者職業センターにおける専門的な職業リハビリテーションや、障害者就業・生活支援センターにおける生活面を含めた支援を紹介するなど、**関係機関と連携した就職支援**を行っています。

ハローワークにおける障がい者の職業紹介状況

1 令和３年度の概要

○　就職件数は、対前年度比5.0%増の4,441件となりました。
障害種別でみると、身体障がい者、精神障がい者の就職件数が伸びています。

身体障がい者	950件	（対前年度比	51件、 5.7%増）
知的障がい者	1,041件	（対前年度比	42件、 3.9%減）
精神障がい者	2,075件	（対前年度比	130件、 6.7%増）
その他の障がい者	375件	（対前年度比	74件、24.6%増）

○　新規求職申込件数は、対前年度比6.8%増の10,881件となり、うち精神障がい者が5,234件（対前年度比483件、10.2%増）と11年連続で伸びています。

○　産業別の就職件数では、「医療,福祉（2,064件）」、「卸売業,小売業（476件）」、「サービス業（352件）」、「製造業（293件）」が多くなっています。

○　就職率は、対前年度比0.7ポイント減の40.8%となりました。

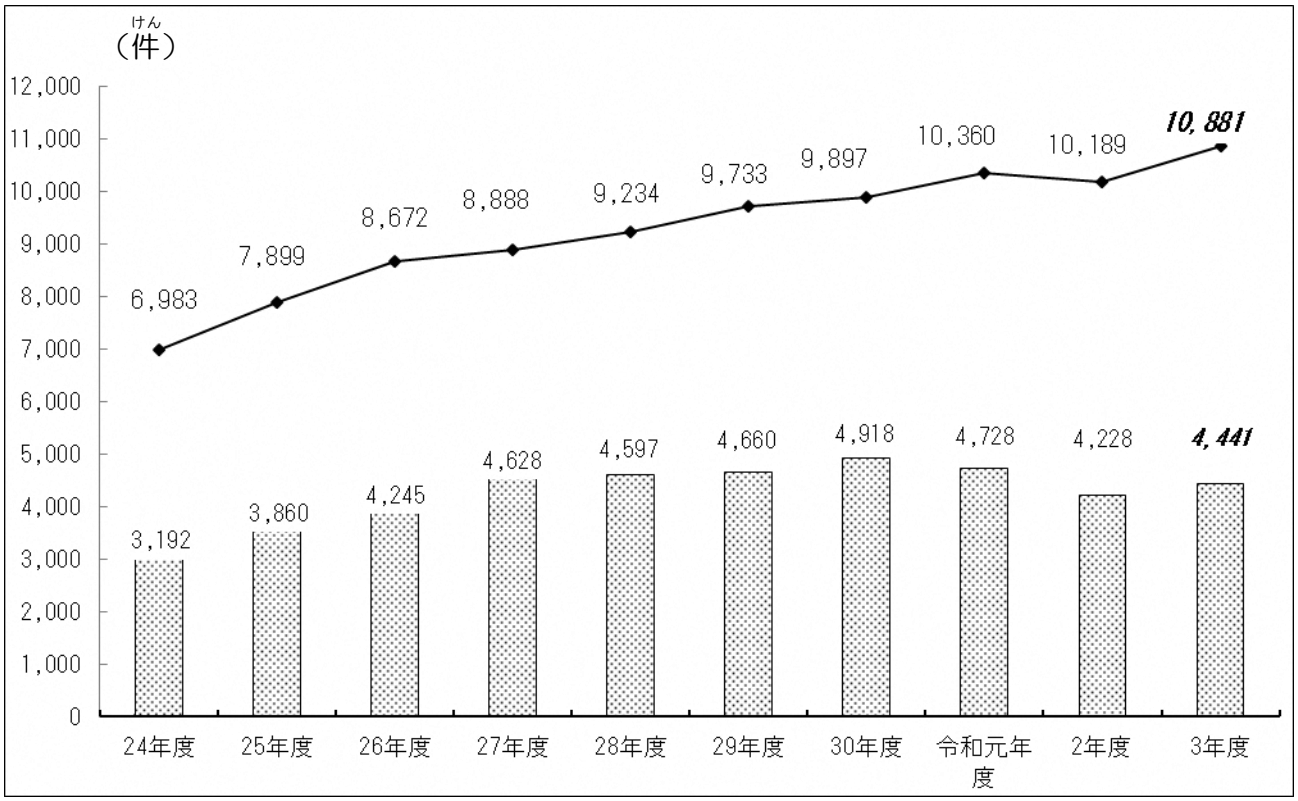
【障がい者の職業障害状況の概要】

年度	新規求職申込件数（件）	有効求職者数（人）	就職件数（件）	就職率（%）
２８	9,234	12,095	4,597	49.8
２９	9,733	12,832	4,660	47.9
３０	9,897	12,615	4,918	49.7
令和元	10,360	13,292	4,728	45.6
2	10,189	14,271	4,228	41.5
3	**10,881**	**15,751**	**4,441**	**40.8**

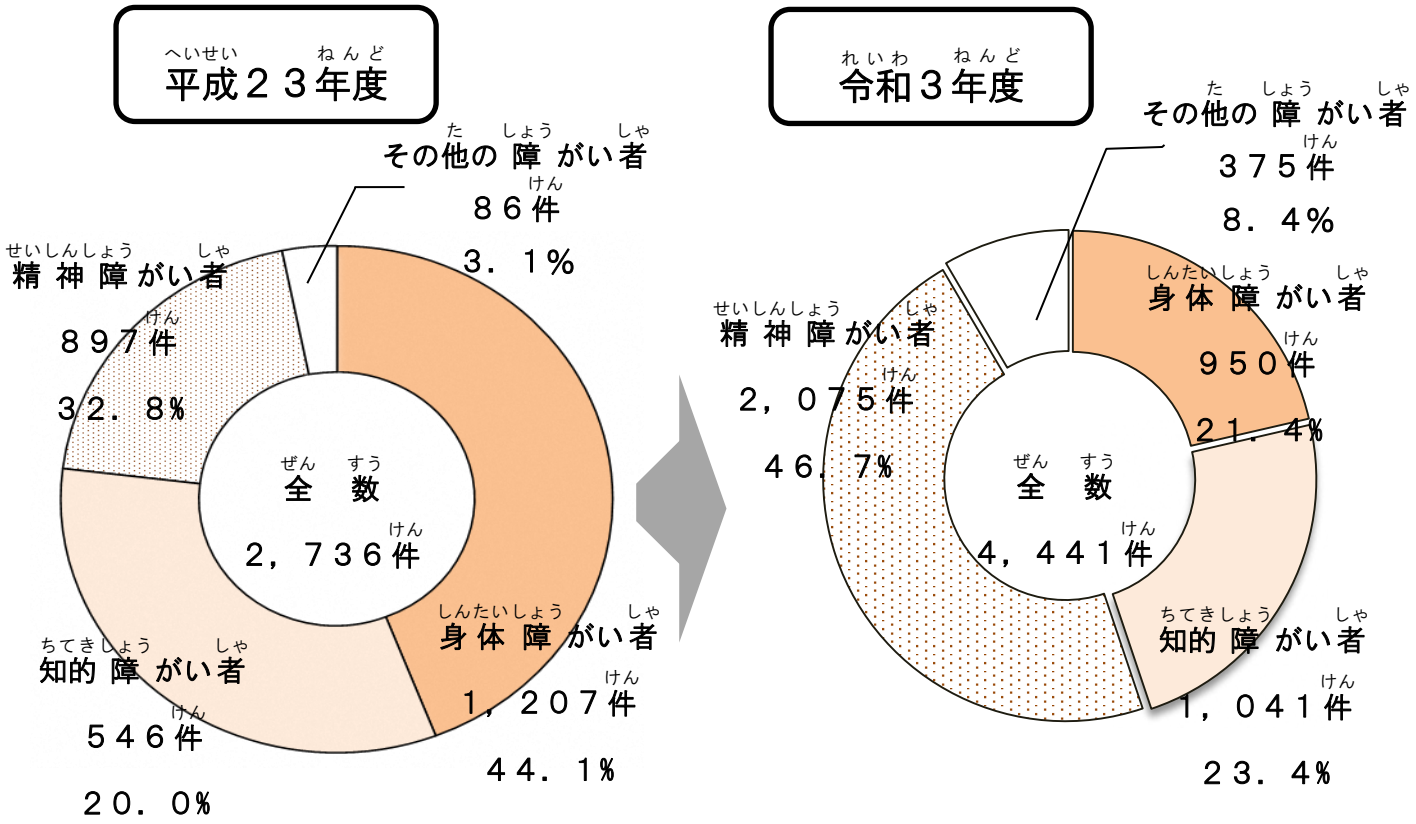
※就職率とは、就職件数÷新規求職申込件数

２　就職件数等の推移・比較

○就職件数・新規求職申込件数の推移



○障害別就職件数の比較



（事業主の方へ）

このパンフレットの内容は令和４年４月１日現在のものです。

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「雇い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
・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

Ⅱ　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

Ⅲ　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］・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

(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

Ⅳ　障害者に対する差別の禁止と合理的配慮義務 17

Ⅴ　まだまだあります、障害者雇用に関する支援制度 19

(1) 令和２年４月から始まった制度（特例給付金制度・中小事業主認定制度） 19

(2) 政策金融公庫による低利貸付制度 20

(3) 在宅就業障害者支援制度 20

(4) 障害者雇用に関する税制優遇制度 21

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　都道府県労働局・ハローワーク

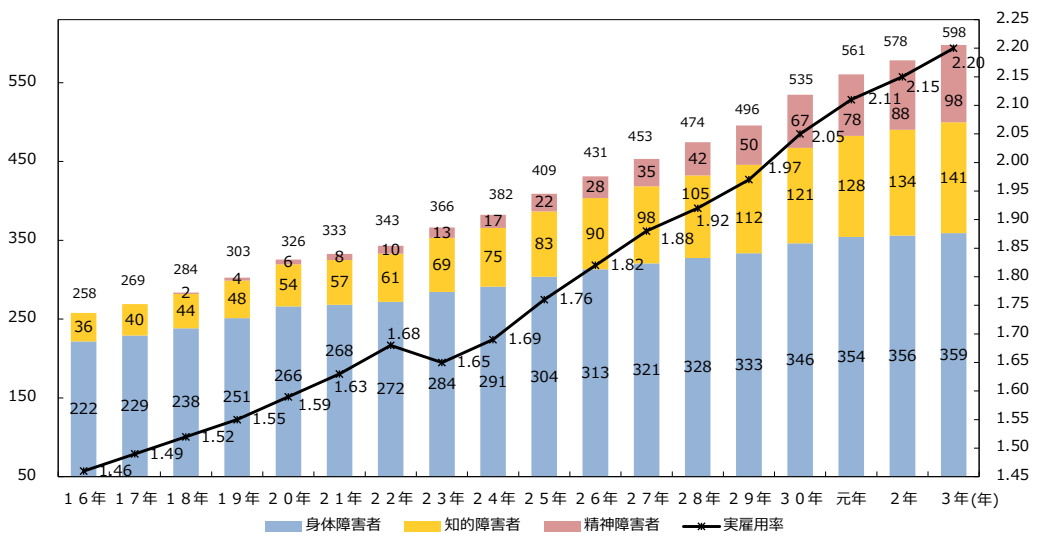
PL040628障01

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

- 民間企業に雇用されている障害者の数は59.8万人となり、18年連続で過去最高を更新しています。（令和３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2.20%、障害者雇用率達成企業割合は47.0%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→ｐ12,16

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→ｐ14

障害者就業・生活支援センター　▶ 全国338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120人の企業の場合、２人以上の障害者雇用義務があります。

120人 × 2.3%（法定雇用率） ＝ 2.76人

２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	**2.3%**
国、地方公共団体など	**2.6%**
都道府県などの教育委員会	**2.5%**

※　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43.5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。

障害者雇用納付金制度

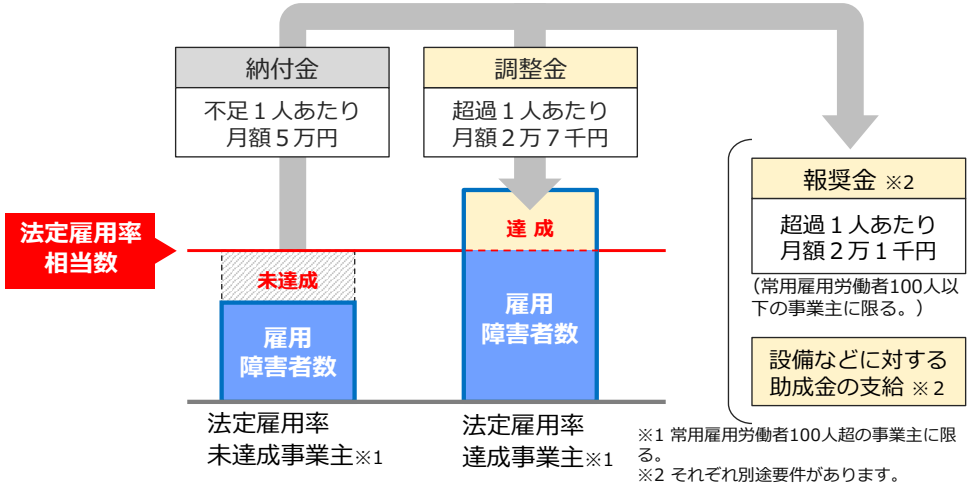
問い合わせ先：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
都道府県支部（高齢・障害者業務課）

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。



※1 常用雇用労働者100人超の事業主に限る。
※2 それぞれ別途要件があります。

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
身体障害者	1	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	0.5

精神障害者である短時間労働者で、
新規雇い入れから３年以内の方　または
精神障害者保健福祉手帳取得から３年以内の方
　かつ、
令和５年３月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方
は、0.5ではなく１と算定します。

※　ただし、上記を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細はハローワークにお尋ねください。

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→ｐ10

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 受け入れ体制を整え、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
- 指導担当者の専任
- 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→ｐ9

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→ｐ11　助成金→ｐ12

⑤ 職場定着

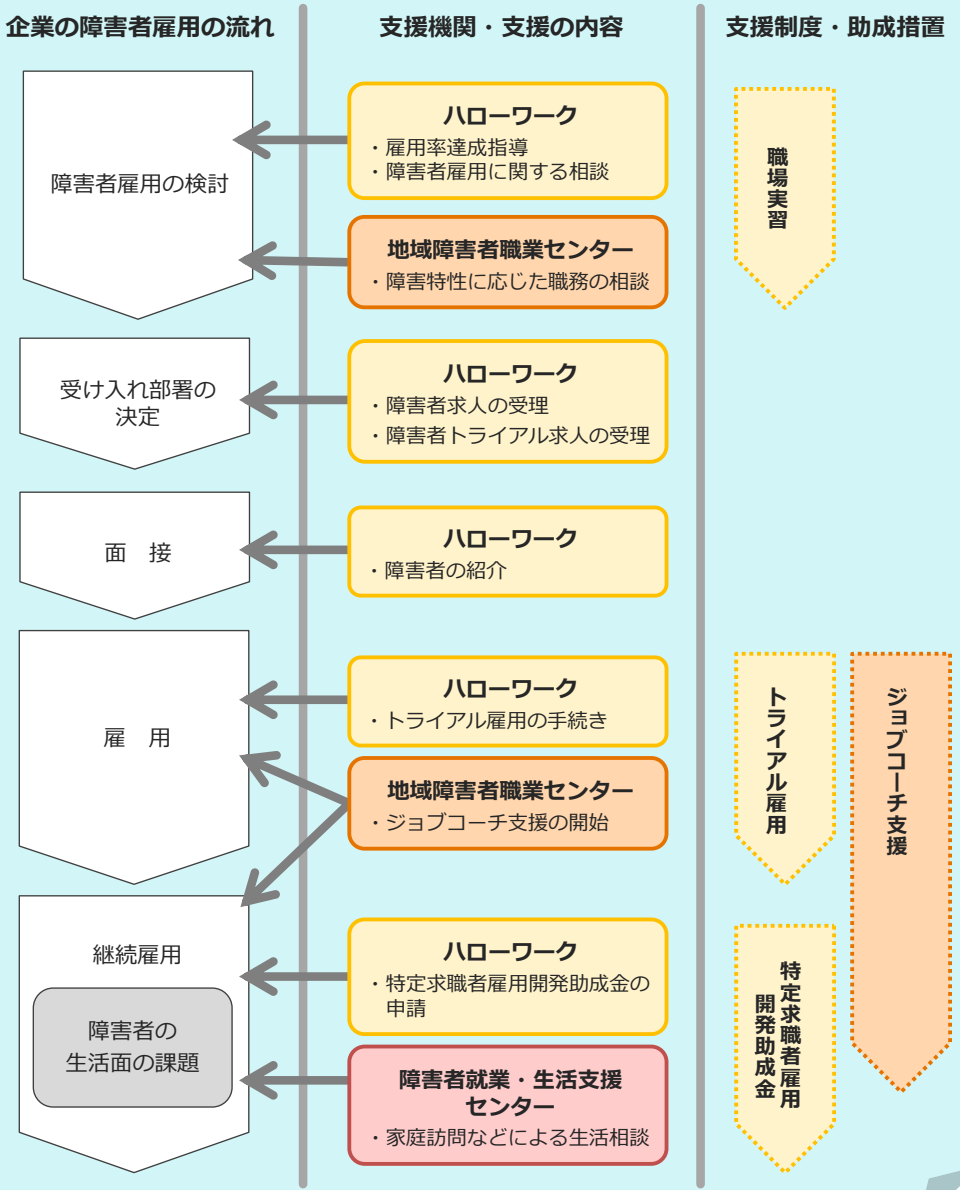
- ジョブコーチ支援の活用
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などの連携による支援

もっと詳しく　ジョブコーチ支援→ｐ14

（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

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、ご留意ください。



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。その後、障害者のトライアル雇用を開始。
- 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

- 職場実習とトライアル雇用を行い、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**。
- トライアル雇用終了後は、継続雇用に移行。**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　障害者に対する職場実習→ｐ10　障害者トライアル雇用→ｐ10

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　ジョブコーチ支援→ｐ14

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

セミナー・見学会

問い合わせ先：都道府県労働局・ハローワーク

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。

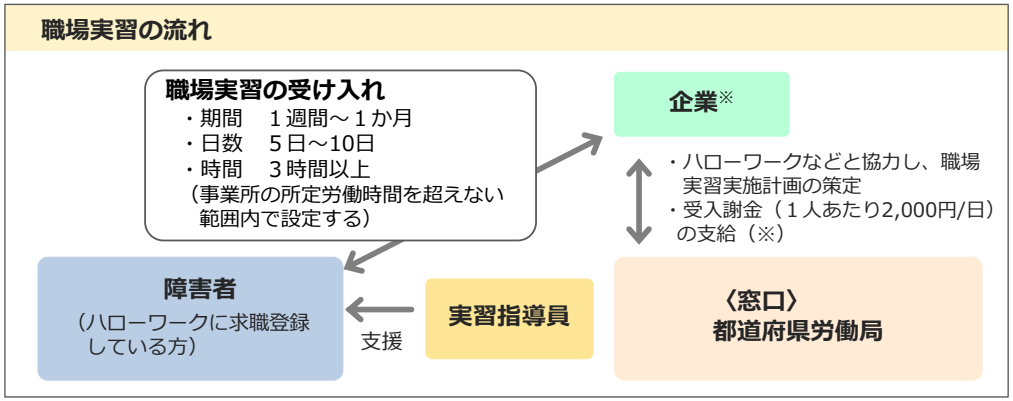
また、障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業を訪問し、障害者が実際に働いている様子を見学したり、障害者の担当業務の選定や雇用管理についての話を聞くことができる、企業見学会を開催しています。

障害者に対する職場実習

問い合わせ先：都道府県労働局

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



※ 謝金の支払い対象となる事業主には、常用雇用者数が300人以下の事業主であることまたは300人を超える事業主で、法定雇用率未達成の事業主であることなどの条件があります。

障害者トライアル雇用

問い合わせ先：ハローワーク

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。

精神障害者雇用トータルサポーター・発達障害者雇用トータルサポーター

精神障害者や発達障害者の雇用に関して、就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を行います。求職者本人に対して、カウンセリングや就職に向けた準備プログラムを行うとともに、事業主に対して、精神障害者・発達障害者の採用や定着のための課題解決支援を行います。

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、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

(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。

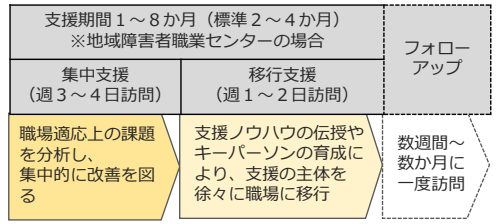
・障害者に対して、職場の従業員との関わり方や、効率の良い作業の進め方などのアドバイス

・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。

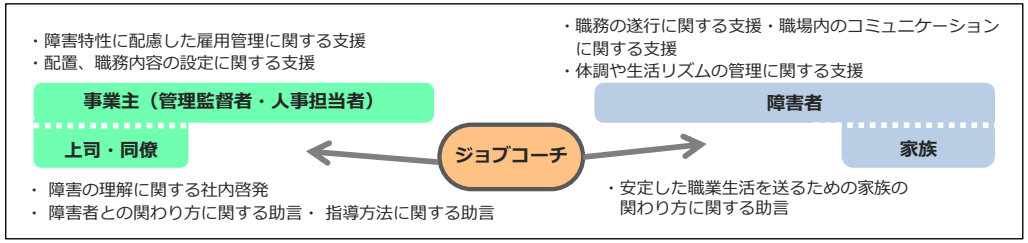
① 配置型	**地域障害者職業センターに所属するジョブコーチ**が、事業所に出向いて支援を行います
② 訪問型	就労支援を行っている**社会福祉法人などに所属するジョブコーチ**が、事業所に出向いて支援を行います
③ 企業在籍型※	**自社の従業員がジョブコーチ養成研修を受けて**、自社で雇用する障害者の支援を行います

<標準的な支援の流れ>



※ 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>



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:http://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。

Ⅲ 障害者雇用のために利用できるサービスや支援策　(4)障害者を雇用した後の支援が受けたい方へ

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、継続して雇用し続け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。

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。
- 積極的な差別是正措置として、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。

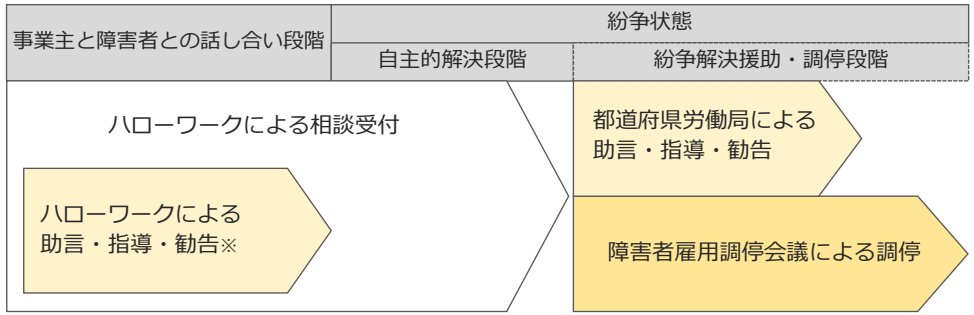
合理的配慮の提供義務は、その措置を講ずることが事業主にとって「過重な負担」となる場合は除かれます。過重な負担に当たるかどうかは、次の要素を総合的に勘案しながら、個別に判断します。

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。



※必要に応じて都道府県労働局も実施

Ⅴ まだまだあります、障害者雇用に関する支援制度

(1)　令和２年４月から始まった制度

令和元年６月に障害者雇用促進法が改正され、民間事業主向けに、２つの制度が新たに創設されました。どちらも令和２年４月１日から制度が始まりました。

詳細は、厚生労働省または（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のＨＰで確認できます。

週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金制度

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）

- 短時間であれば就労可能な障害者などの雇用機会の確保を支援するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある方（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、特例給付金を支給する仕組みが始まりました。

支給対象となる障害者
次のいずれも満たす障害者（特定短時間労働者） ・障害者手帳等を持つ障害者 ・１年を超えて雇用される障害者（見込みを含む） ・週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者
支給額
・支給額＝上記の障害者の人月×5,000円／人月　（100人以下事業主の場合） ・支給額＝上記の障害者の人月×7,000円／人月　（100人超事業主の場合）

- 週所定労働時間20時間未満の障害者は、今までどおり、障害者雇用率制度のカウント対象とはなりません。
- 週所定労働時間20時間以上の雇用障害者数が、特例給付金の支給上限人数になります。

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（https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html）をご確認ください。

(2)　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。

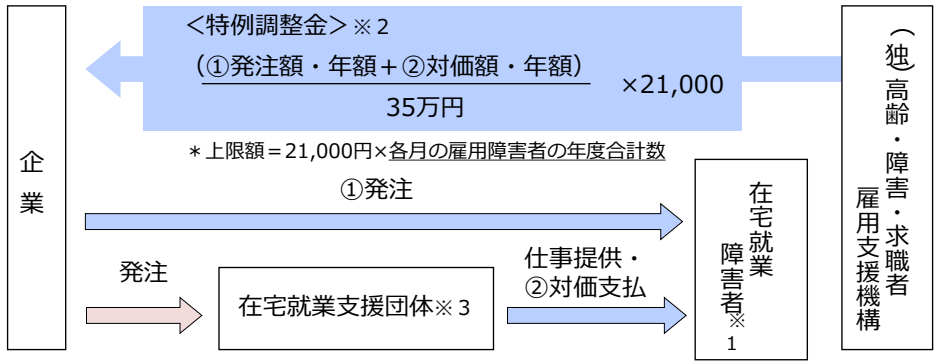
対象となる事業主	障害者の雇用または障害者に対する合理的配慮の提供に取り組む事業主
対象資金	働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金および運転資金
貸付限度額	＜国民生活事業＞ ７,200万円 （うち運転資金4,800万円） ＜中小企業事業＞ ７億2,000万円 （うち運転資金２億5,000万円）
貸付金利	＜国民生活事業＞ 特別利率ＡまたはＢ ＜中小企業事業＞ ２億7,000万円まで　特別利率①または② ２億7,000万円超　基準利率 ※　障害者雇用中小事業主の認定を受けた事業主については、貸付利率の低い融資（特別利率Ｂまたは特別利率②）を受けることができます。 ※　具体的な利率は、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

日本金融公庫ホームページ：https://www.jfc.go.jp/

(3)　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＝（①発注額・年額＋②対価額・年額）／35万円×17,000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４年４月現在、２３団体。

(4)　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、不動産取得税、固定資産税、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→ｐ16

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

③　不動産取得税の軽減措置

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事業用施設を取得し、引き続き３年以上、事業用に使用した場合には、その施設の取得に伴う不動産取得税について、取得価格の10分の１相当額に税率を乗じた額が減額されます。

対象となる事業所の要件
・雇用している障害者数が20人以上、かつ労働者の総数に占める障害者の割合が50%以上 ※　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、重度障害者である短時間労働者は１人をそのまま１人としてカウント
対象となる助成金
・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

④　固定資産税の軽減措置

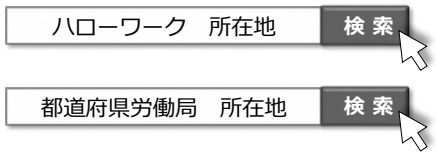
障害者を多数雇用する事業所が重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の支給を受けて事業用施設を取得した場合には、その施設についての固定資産税の課税標準は、当初５年度分に限り、課税標準となるべき価格から、取得価格の６分の１に障害者雇用割合と税率を乗じた金額が減額されます。

対象となる事業所の要件および対象となる助成金は、③と同じです。

● ②～④（②は資産割のみ）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。

このパンフレットの内容に関するご不明点は、
最寄りのハローワーク、または各都道府県の労働局に
お問い合わせください。



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare