

「職業リハビリテーション・雇用対策」

令和4年度 視覚障害・就労支援者講習会

令和5年2月17日

ハローワーク浜松

- 1 障害者の職業紹介・就職状況
- 2 障害者雇用対策の枠組み
 - 障害者雇用促進法
 - 障害者雇用率制度
- 3 職業リハビリテーションの実施体制
- 4 障害者関係各種助成金について

1 障害者の職業紹介・ 就職状況について

令和3年度の障害者雇用状況報告の概要

	雇用障害者数	実雇用率	法定雇用率達成企業
浜松所管内	4,572.5人	2.46%	53.3%
静岡県	13,686.5人	2.28%	51.9%
全国	597,786.0人	2.20%	47.0%

雇用障害者数は11年連続、実雇用率は10年連続で上昇。

	農林漁業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸・小売業
実雇用率	6.25%	2.01%	2.18%	1.39%	2.59%	2.13%
達成企業割合	66.7%	41.0%	55.1%	35.3%	61.5%	40.2%
	金融・保険・ 不動産業	学術研究、専門・ 技術サービス	宿泊・飲食	生活関連サービス 娯楽業	教育・学習支 援業	医療・福祉
実雇用率	1.85%	1.35%	2.41%	5.10%	1.63%	3.81%
達成企業割合	36.4%	27.3%	73.3%	68.4%	30.0%	72.3%

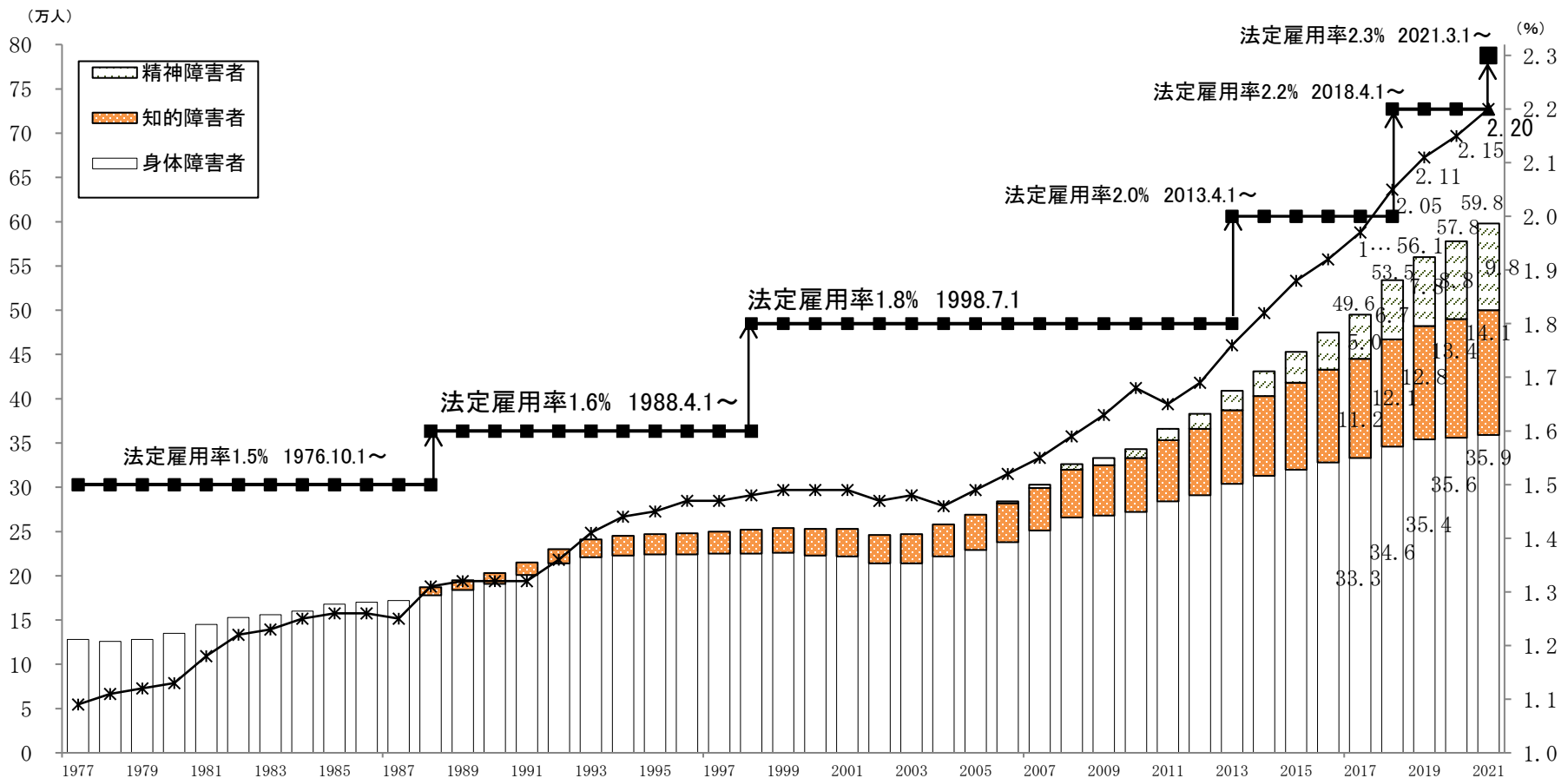
障害者雇用の状況

(2021年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 59.8万人（身体障害者35.9万人、知的障害者14.1万人、精神障害者9.8万人）
実雇用率 2.20% **法定雇用率達成企業割合 47.0%**

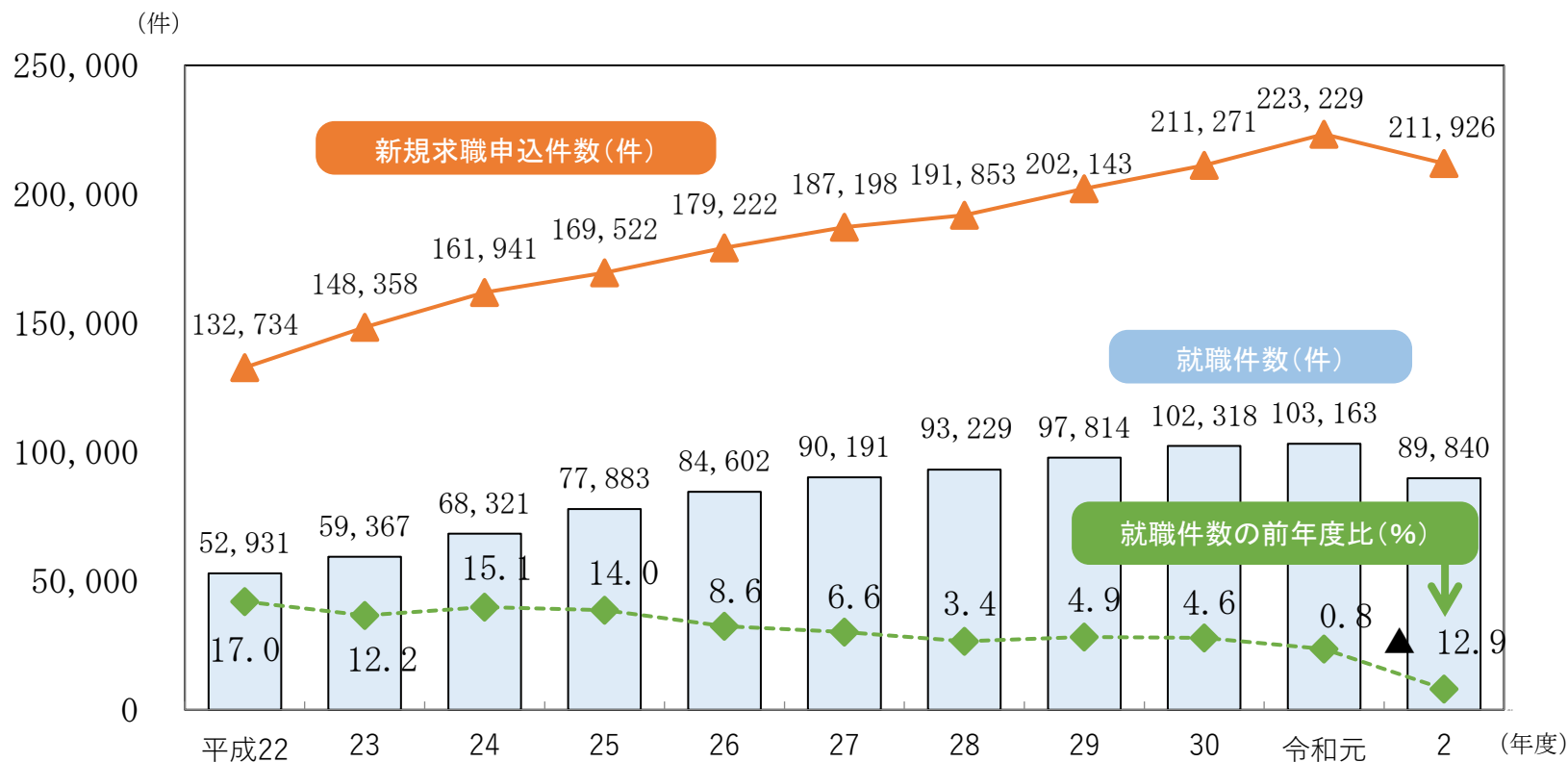
○ 雇用者数は18年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



出典: 障害者雇用状況の集計結果

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和2(2020)年度のハローワークにおける障害者の就職件数は89,840件と、平成20年度以来、**12年ぶりに減少**。新規求職申込件数は211,926件と、平成11年度以来、**21年ぶりに減少**。

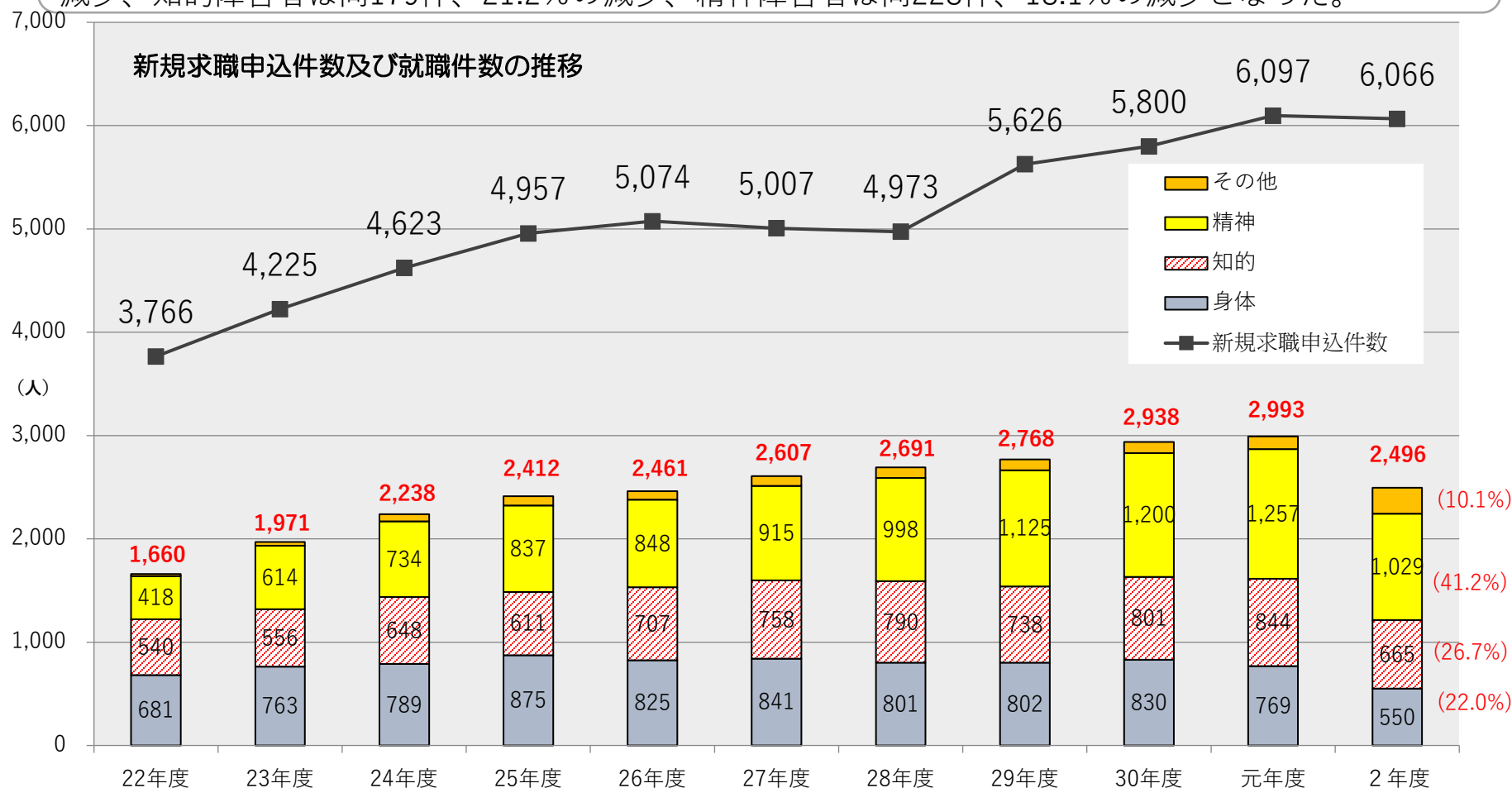


ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（静岡県）

- 令和2年度の就職件数は11年ぶりに減少。
- 就職件数は2,496件で、対前年度比16.6%減。

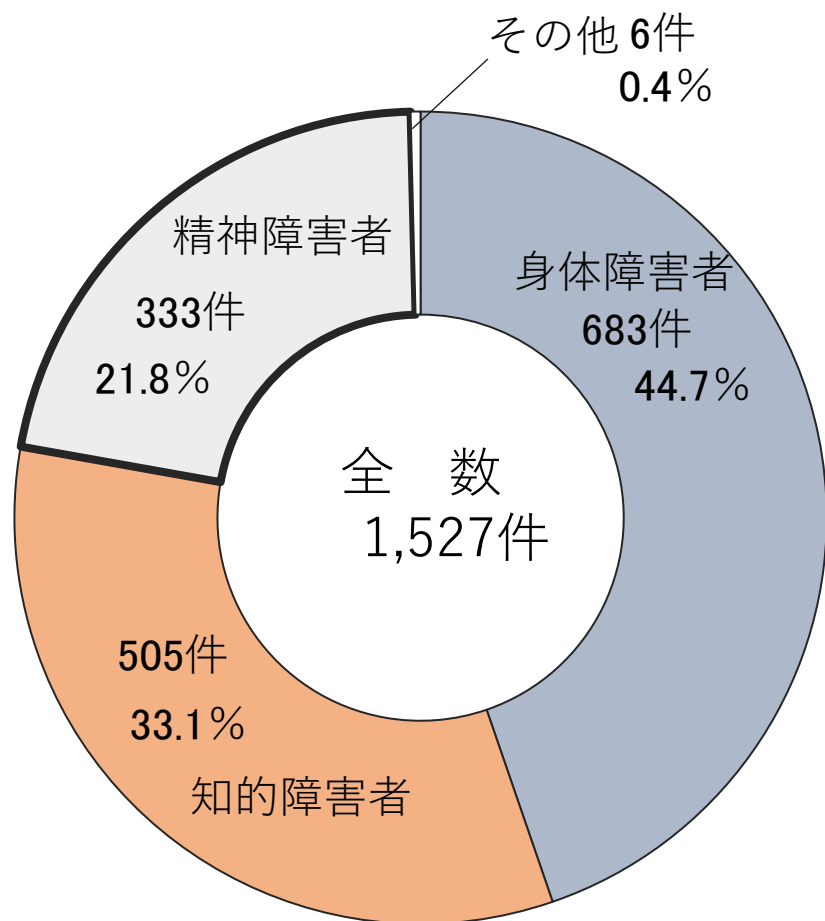
新規求職申込件数は6,066件で対前年度比31件、0.5%の減となった。

就職件数は2,496件で同497件、16.6%の減となり、障害種別では、身体障害者は同219件、28.5%の減少、知的障害者は同179件、21.2%の減少、精神障害者は同228件、18.1%の減少となった。

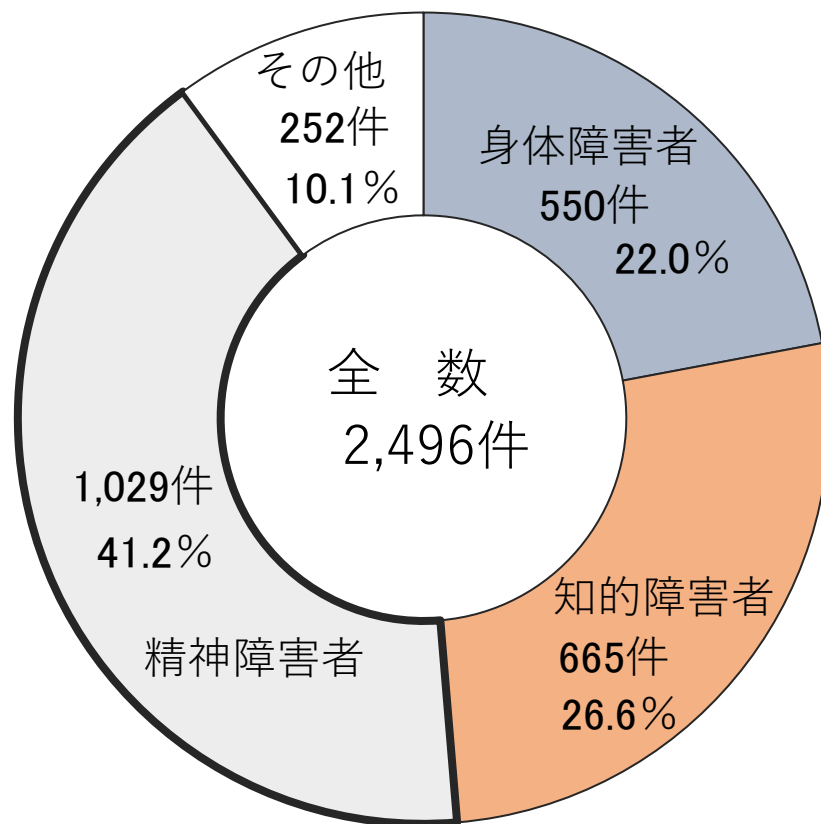


ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）：静岡県

平成20年度



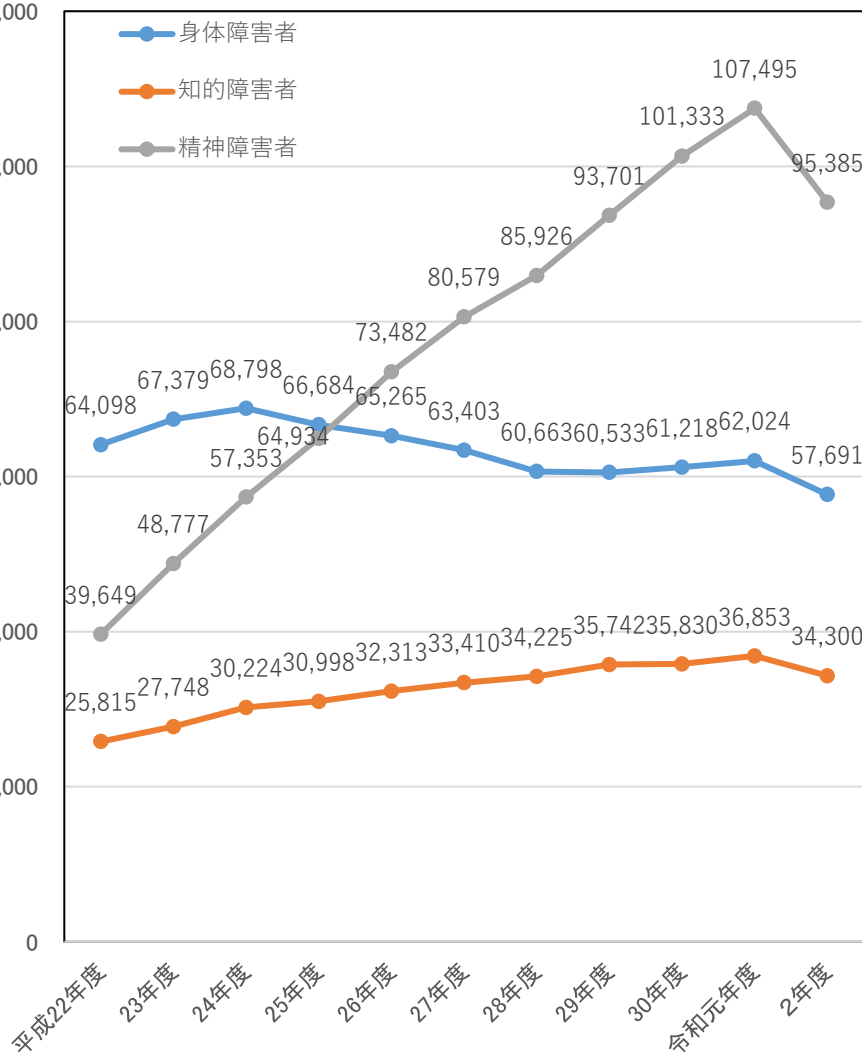
令和2年度



ハローワークにおける障害者の求職・就職状況の推移

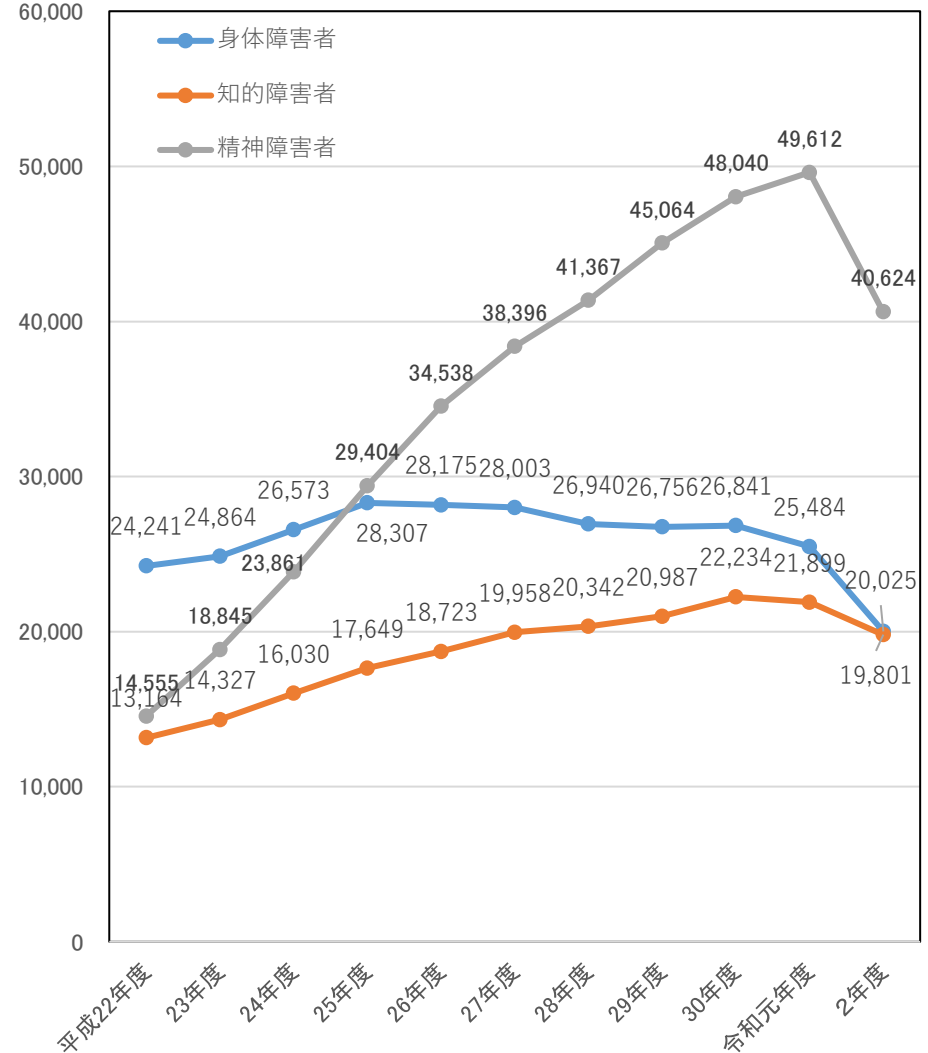
新規求職申込件数

(件)



就職件数

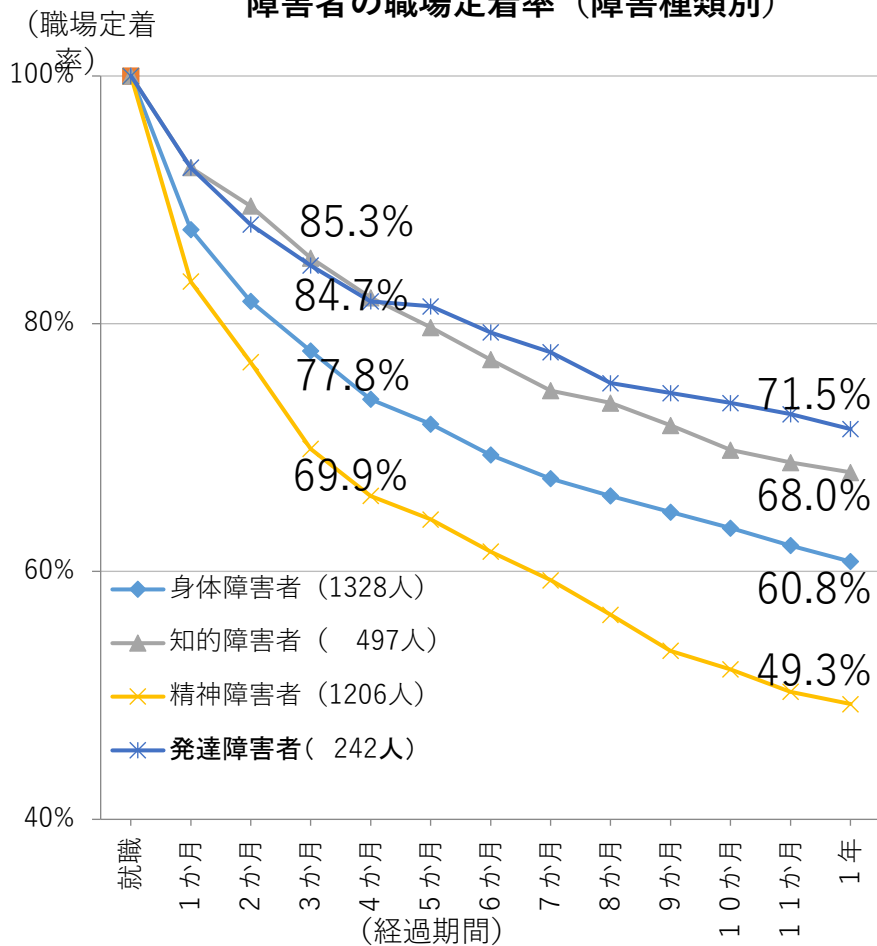
(件)



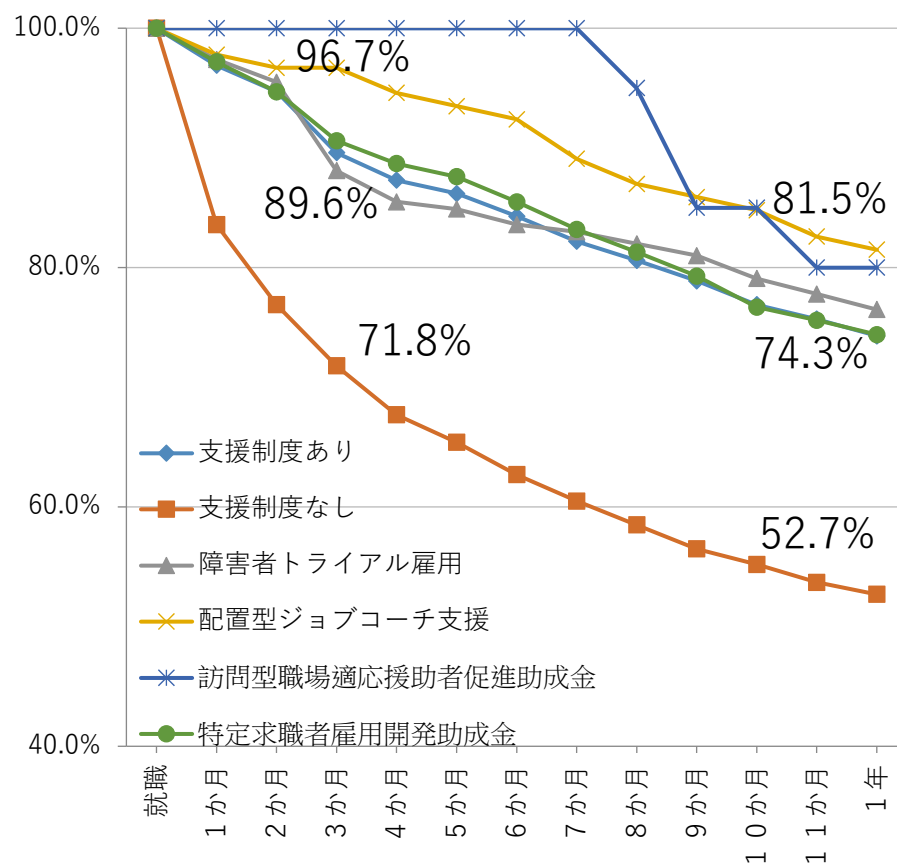
障害者の定着状況について

障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。一方で、支援制度の利用があると定着率が高くなっている。

障害者の職場定着率（障害種類別）



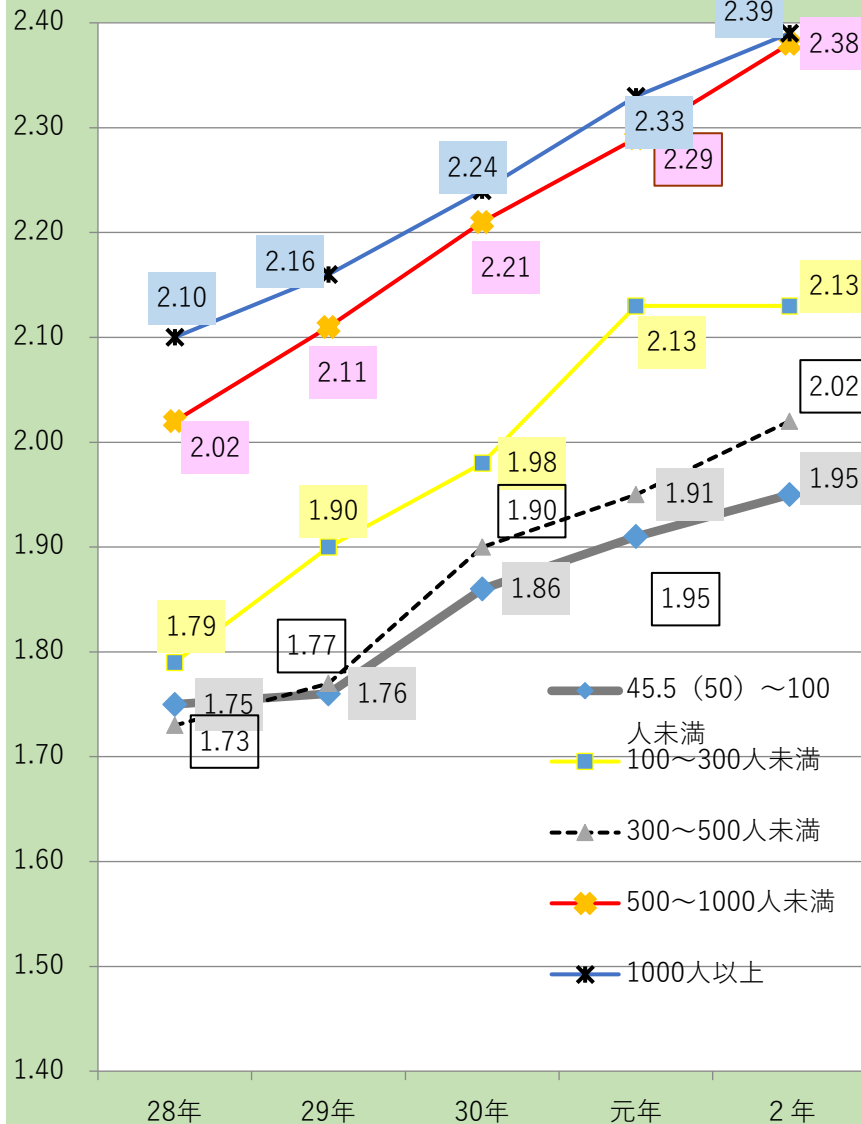
障害者の職場定着率（支援制度の利用別）



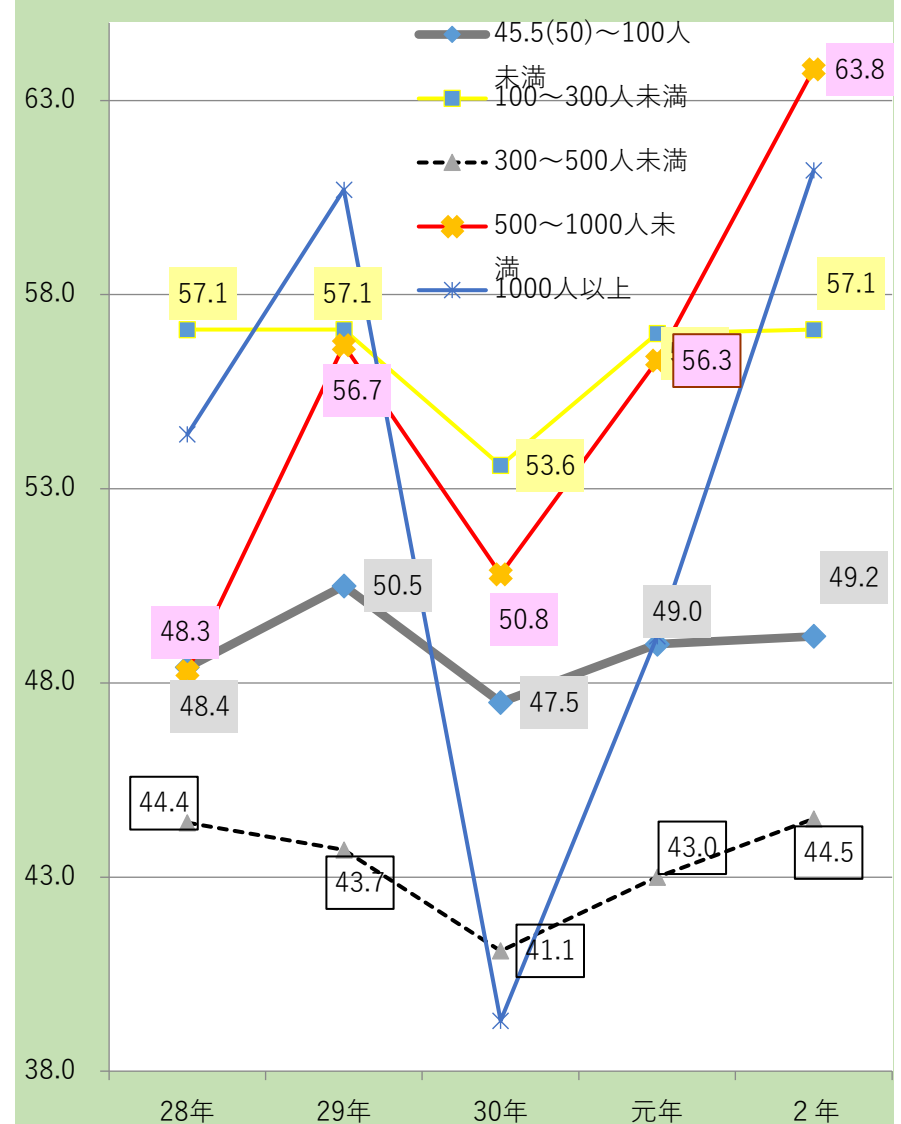
出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

企業規模別の実雇用率・達成企業割合（静岡県）

企業規模別実雇用率



企業規模別達成企業割合



2 障害者雇用対策の枠組み

障害者雇用促進法

障害者雇用納付金制度

障害者雇用促進法の概要（昭和35年法律第123号）

総則

目的（障害者の職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ること）、基本的理念、事業主の責務、国及び地方公共団体の責務、厚生労働大臣による障害者雇用対策基本方針・障害者活躍推進計画作成指針、国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成義務等

職業リハビリテーションの推進

職業紹介等

ハローワークにおける求人の開拓・条件指導、職業指導、就職後の助言・指導、事業主に対する助言・指導等

障害者職業センター

障害者職業センターにおける障害者に対する職業評価・職業準備訓練、事業主に対する助言、職場適応援助者の養成・研修、関係機関に対する技術的助言等

障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センター（都道府県知事指定）における障害者に対する指導・助言、関係機関との連絡調整、地域障害者職業センター等による職業準備訓練のあっせん等

障害者に対する差別の禁止等

事業主における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等

対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

対象障害者の雇用義務等

国及び地方公共団体における、法定雇用率が未達成の場合の採用計画の作成義務、民間事業主における、法定雇用率の達成義務等

障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収

法定雇用率を上回った場合の障害者雇用調整金、週20時間未満の障害者を雇用した場合の特例給付金、施設・設備等の助成金の支給、法定雇用率が未達成の場合の障害者雇用納付金の徴収等

対象障害者以外の障害者に関する特例

手帳所持者以外の精神障害者等に関する助成金の支給業務の実施等

障害者の在宅就業に関する特例

在宅就業障害者等に対する業務発注に関する特例調整金の支給等

紛争の解決

事業主による苦情の自主的解決、都道府県労働局長による紛争の解決の援助（助言・指導・勧告）、紛争調整委員会による調停等

雑則

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定
障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任、解雇の届出及び書類の保存の義務等

障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

・民間企業 2.3% ・国、地方公共団体等 2.6% ・都道府県等の教育委員会 2.5%

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）不足1人 月額5万円徴収

※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人月額4万円

・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）超過1人 月額2万7千円支給
100人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月（精神障害者は6か月）のトライアル雇用を行う事業主に対し助成金を支給。

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。

○キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成。

労働局・ハローワークにおける支援

○職業紹介等（ハローワーク）

専門職員や職業相談員による障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

○障害者向けチーム支援（ハローワーク）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。

○企業向けチーム支援（ハローワーク）

障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援を実施。

○障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（労働局）

障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定（愛称：もにす）。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣または配置し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

* 主な支援内容

○障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など

○事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

* 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言

②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

障害者雇用対策の趣旨、これまでの経緯等

背景・趣旨

○雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。

○障害者が、適性に応じて、能力を十分に発揮して働くことができるようにしていく必要。

※労働施策基本方針(平成31年厚生労働省告示第12号)(抄)

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

日本における障害者の雇用法について

昭和35（1960）年 身体障害者雇用促進法の制定

我が国で最初に定められた障害者の雇用に関する法律

法定雇用率：公的機関は義務、民間企業は努力目標

昭和51（1976）年 すべての企業に法定雇用率を義務化（納付金制度も施行）

当初の法定雇用率は、1.5%

昭和62（1987）年 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正

法の対象となる範囲を、身体障害者から、知的障害者や精神障害者を含む全ての障害者に拡大

平成10（1998）年 知的障害者についての雇用の義務化

平成28（2016）年 事業主に、障害者に対する差別の禁止・合理的配慮を義務化

平成30（2018）年 精神障害者についての雇用の義務化

障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率

< 民間企業 >

民間企業 = 2.3%

特殊法人等 = 2.6%

< 国及び地方公共団体 >

国、地方公共団体 = 2.6%

都道府県等の教育委員会 = 2.5%

障害者雇用率制度について

○雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。

○障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す。

○ 事業主に対して、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
民間企業：**2. 3%** 国、地方自治体：**2. 6%** 都道府県等の教育委員会：**2. 5%**

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、①かつ②を満たす方については、1人をもって1人とみなす。

①新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方

②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

法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年 7 月 1960年	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月 1968年	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月 1976年	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年 4 月 1988年	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年 7 月 1998年	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年 4 月 2013年	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年 4 月 2018年	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%
令和 3 年 3 月 2021年	国及び地方公共団体 : 2.6% 教育委員会 : 2.5%	2.3%	2.6%

※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

※ (現業的機関) : 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関
(非現業的機関) : 現業的機関以外

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加（※）。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者（失業者を含む。）の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者（失業者を含む。）の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合（実雇用率）を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

精神障害者

実雇用率に追加

（精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。）

法定雇用率の算定基礎の対象

「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

知的障害者

実雇用率に追加

（知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。）

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）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（法第2条第1号）

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの
（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの
（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

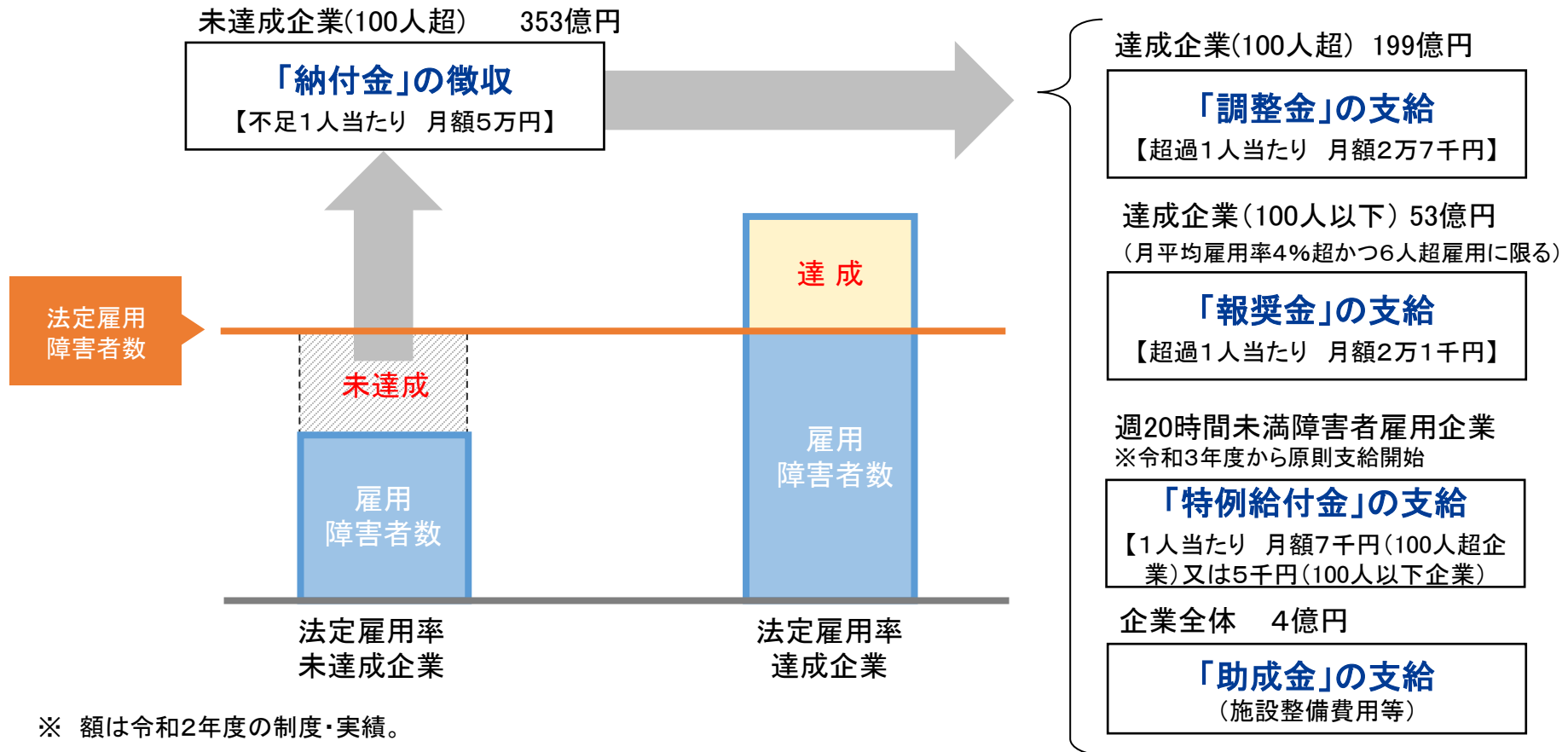
雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

障害者雇用納付金制度について

- 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2万7千円）・報奨金を支給。



ハローワークにおける障害者雇用関係業務

1 雇用率達成指導

- ・ 法定雇用率未達成企業に対する「障害者雇入れ計画作成命令」
- ・ 「障害者雇入れ計画」の実施状況に応じて、適正実施勧告の実施
- ・ 「障害者雇入れ計画」に対する適正実施勧告後の状況に応じて、企業名公表

2 障害者に対する職業紹介等

- ・ 相談・支援体制の充実・強化（「就職支援ナビゲーター、精神障害者雇用トータルサポーターの配置等）
- ・ 各種の雇用支援策の活用（トライアル雇用、ジョブコーチ支援等）
- ・ 関係機関との連携の強化（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等）
- ・ 定着指導 等

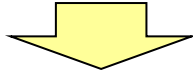
3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組

- ・ 雇用率達成指導と連動した職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施（一般求人から障害者求人への転換を含む。）
- ・ 各種助成金制度の周知
- ・ 障害者の職場定着のための支援 等

障害者雇用率達成指導の流れ

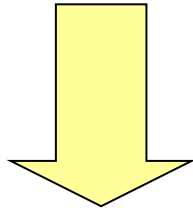
雇用状況報告(毎年6月1日の状況)で未達成

例: 令和3年6月1日時点で未達成



雇入れ計画作成命令(2年計画)

例: 令和4年1月1日～5年12月31日の
雇入れ計画を作成

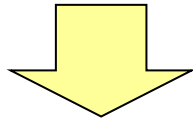


6月1日現在で、次のいずれかに該当

- ① 障害者の実雇用率が前年の全国平均実雇用率未満であり、かつ、不足数が5人以上
- ② 不足数が10人以上の企業
- ③ 法定雇用障害者数が3～4人であって、障害者を1人も雇用していないもの

雇入れ計画の適正実施勧告

例: 令和5年2月

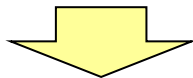


計画1年目の12月1日現在で、次のいずれかに該当

- ① 計画の実施率が50%未満
- ② 実雇用率が前年の6月1日現在における実雇用率を上回っていない

特別指導

例: 令和6年4月～12月



企業名の公表

例: 令和7年3月

特別指導期間終了後の1月1日現在で、実雇用率が特別指導の前年の全国平均実雇用率未満(初回の公表に限り猶予措置有り)

3 障害者職業リハビリテーション の実施体制

職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1 公共職業安定所(ハローワーク)〔544カ所〕(厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

2 障害者職業センター ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

○ 障害者職業総合センター〔1カ所〕

高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施

○ 広域障害者職業センター〔2カ所〕

障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施

○ 地域障害者職業センター〔各都道府県(52カ所(うち支所5カ所))〕

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言、関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施

3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営)〔335センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施

障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ（全体像）

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、**地域における一貫した障害者の就労支援**を実施。

○：主に障害者本人に対する支援施策
◎：事業主に対する支援施策（障害者と事業主双方を支援するもの含む）

ハローワーク（544カ所）

- 福祉、教育、医療の現場と連携し、雇用への移行を推進職業訓練（個人の特性や希望に対応）

- 就労移行支援事業所や、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、難病相談支援センター等と連携（チーム支援）して1人1人の特性を踏まえた支援
- ◎ 精神障害者雇用トータルサポーターや、就職支援ナビゲーター（発達障害者担当）による専門的支援
 - 就職支援ナビゲーター等による職業相談・紹介
 - ◎ 求人公開、面接会開催等
- ◎ トライアル雇用（3ヶ月（精神障害は最大12ヶ月））
- ◎ 各種助成金（障害者を初めて雇い入れる場合や、多数雇用して施設整備をする場合など）による支援
- ◎ 職場適応指導

地域障害者職業センター（47カ所＋5支所）

- 本人への職業準備支援
- ◎ 研修・セミナー等の開催
- ◎ 雇用マニュアルや好事例の紹介

- ◎ ジョブコーチによる支援
- 職場への適応に関して助言等

- ◎ リワーク支援
※ 主治医とも連携

障害者就業・生活支援センター（335カ所）

- 職場実習のあっせん等就業に向けた支援
- 本人への職業生活の自立に必要な生活支援

- ◎ 事業主支援（雇用管理についての助言など）
- 日常生活や職場での悩みなどをサポート



（一般就労を希望する者で生活支援の必要性が高い者等については、市区町村の支給決定を経て、次の障害福祉サービスの利用が可能）

就労移行支援事業（2,999カ所）

- 就労訓練
- 求職活動支援、職場開拓

- ◎ 職場定着支援

就労定着支援事業（1,274カ所）

- ◎ 職場定着支援（3年間）

就労継続支援A型事業（3,841カ所）

就労継続支援B型事業（13,403カ所）

通常の事業所で雇用されることが直ちに困難である者に対して、就労の機会を提供し、働きながら一般就労に必要な知識、能力等の向上に必要な訓練等を実施

就職準備段階

マッチング段階

就職

職場適応段階

就職後
半年程度

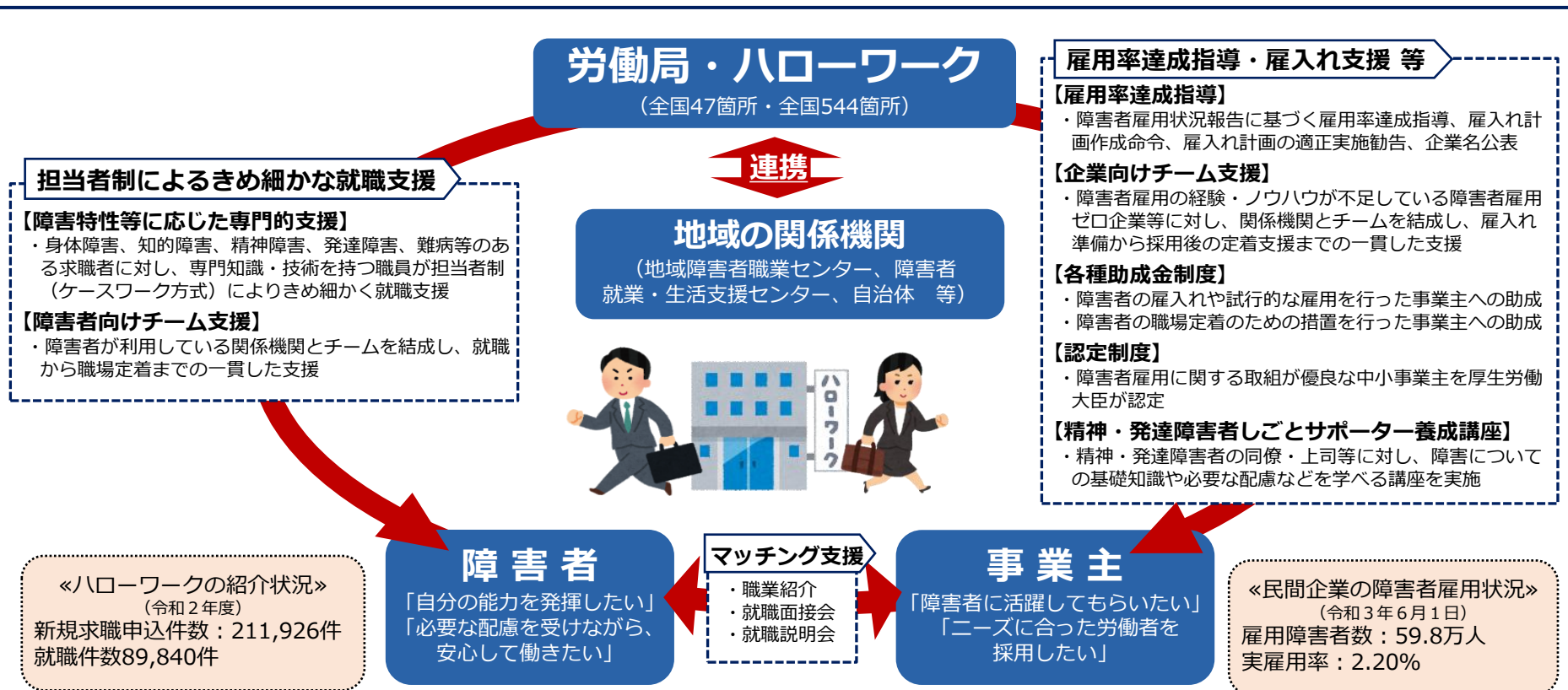
定着段階

休職

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関（医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等）と連携し、就労支援を実施

ハローワークにおける障害者雇用の促進

- ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



障害者向けチーム支援の実施

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

就職を希望している
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター（※1）
- 就労移行支援事業所
- 職業能力開発校
- 特別支援学校等

その他の就労支援者

- ジョブコーチ
- 相談支援事業所
- 福祉事務所
- 発達障害者支援センター
- 難病相談・支援センター
- 医療機関（※2） 等



就労支援・生活支援

企業

就職



就職後の職場定着
職業生活の安定

職場定着支援・就業生活支援

就職準備段階

- ・就労支援計画の作成
- ・地域障害者職業センターによる職業評価の実施
- ・職場実習、職業訓練の実施等

職業紹介

- ・個々の障害特性に応じた職業紹介
- ・個別求人開拓の実施

就職後

- ・職場訪問による職場定着支援
- ・ジョブコーチ支援の実施等
- ・障害者就業・生活支援センターと連携した就業生活支援

（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。

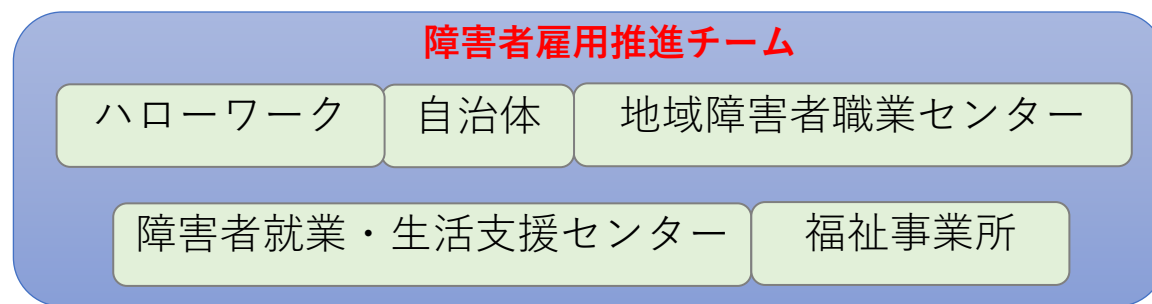
（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

企業向けチーム支援の実施

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援する。

障害者雇用推進チーム

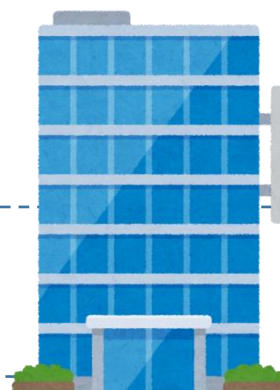
- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援計画を作成。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成。地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。



支援計画

- ・職場実習の実施
- ・就労移行支援事業所や特別支援学校の見学
- ・企業向けセミナー
- ・業務の切り出し支援
- ・求人受理

- ・各種助成金制度の活用支援
- ・ジョブコーチ等の活用案内
- ・職場定着支援



準備段階

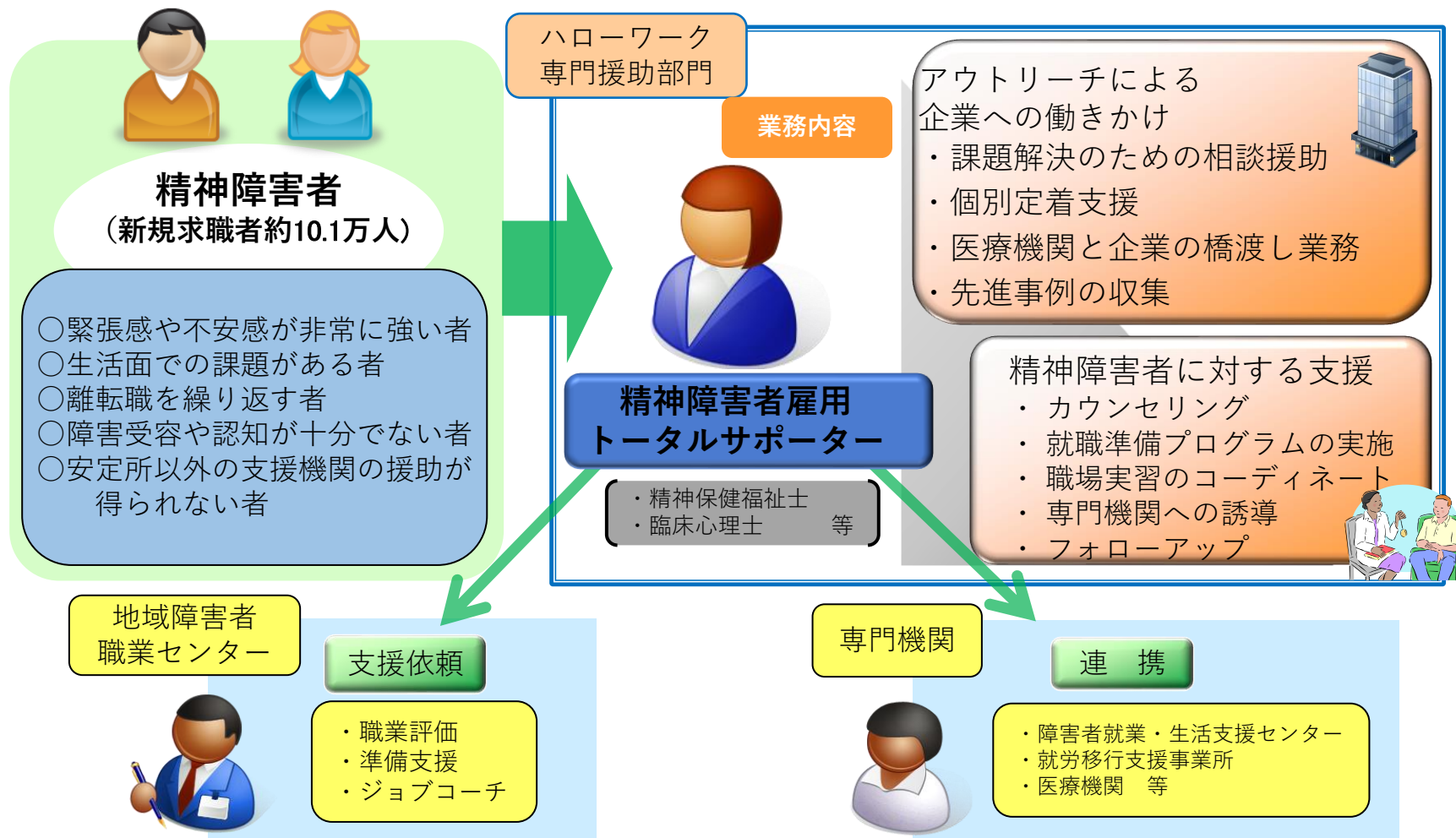
採用活動

採用後

精神障害者雇用トータルサポーターについて

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

○令和元年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 73.3% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合



精神障害者等の就労パスポート

概要

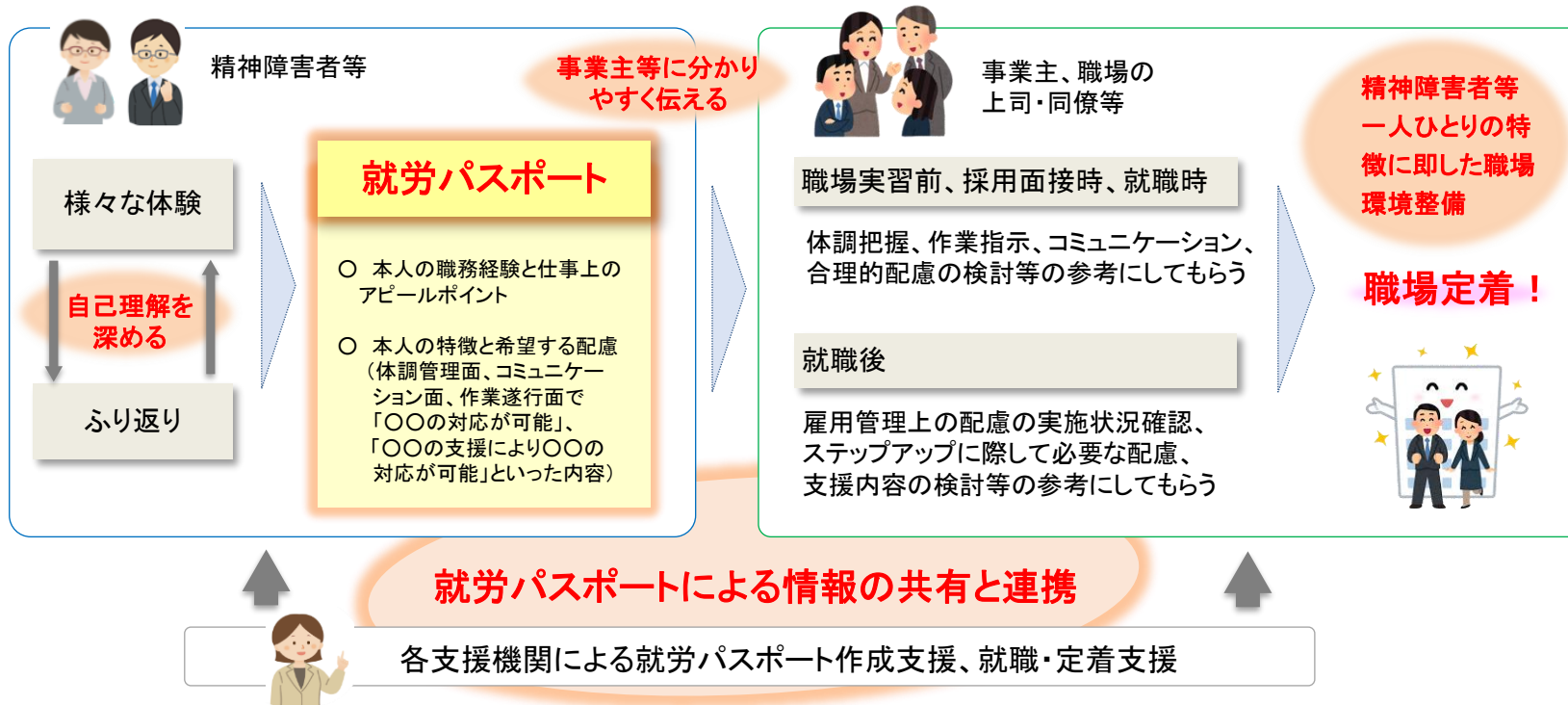
- 精神障害者等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。
- 精神障害者等の障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促進。

背景

- ① 雇用される精神障害者が大幅に増加
平成21年 7,711人(障害者計332,812人) → 令和元年 78,092人(障害者計560,609人) (障害者雇用状況報告、各年6月1日現在)
- ② ハローワークと地域の支援機関の連携による支援を活用している場合、職場定着率が高くなる傾向
1年経過時点 連携あり:63.0% 連携なし:41.1% (地域の支援機関との連携の有無別の精神障害者の定着率(平成29年4月、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構))

活用スキーム

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲等は、精神障害者等本人の意向による。



精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

趣 旨

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**」だが、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的。ハローワークでは、一般の従業員を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となる講座を、平成29年秋より開始。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

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）」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 ◆ 90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定

受講対象 ◆ 企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。

※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。

実 績 ◆ 令和元年度 実施回数：1,376回、養成者数：35,614人



ハローワークから講師が事業所に出向く、出前講座も実施。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、精神保健福祉士や臨床心理士などが相談対応することも可能。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について（もにす認定）

- **中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。**
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、積極的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、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を創設した。（令和2年4月1日施行）

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうちの2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。



4 各種助成金について

雇用保険二事業に基づく障害者雇用関係助成金

※都道府県労働局又はハローワークにおいて受付

● 特定求職者雇用開発助成金		
	特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円（中小企業の場合は120万円）等を支給。
	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難病患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円（中小企業の場合は120万円）を支給。
● トライアル雇用助成金		
	障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者を、原則3か月（テレワークによる勤務を行う者は3か月以上6か月以内。精神障害者は6か月以上12か月以内）間、試行雇用する事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円を最大3か月支給。（精神障害者を雇用する事業主に対しては月額最大8万円を3か月、月額最大4万円を3か月の最大6か月支給）。
	障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月4万円の助成金を支給。
● キャリアアップ助成金		
	障害者正社員化コース	<p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して支給（（ ）は中小企業の場合の支給額）。</p> <p>①有期→正規：1人当たり67.5万円（90万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり90万円（120万円）</p> <p>②有期→無期：1人当たり33万円（45万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり45万円（60万円）</p> <p>③無期→正規：1人当たり33万円（45万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり45万円（60万円）</p>
● 人材開発支援助成金		
	障害者職業能力開発コース	障害者の職業に必要な能力を開発、向上させるため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主又は事業主団体に対し助成。設置等に要する経費の3/4（上限額：5000万円、更新の場合は1000万円）、運営費の4/5（上限額：1人当たり月17万円）を支給。

納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、費用の2/3を助成(上限額:障害者1人につき450万円(作業施設の場合)等)

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成(上限額:障害者1人につき225万円)

○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると認められる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成(上限額:5千万円)

障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

障害特性に応じた雇用管理のために必要な介助者等を配置又は委嘱、職場復帰のための職場適応措置を行う事業主に対して助成

- ・ 職場介助者の委嘱(費用の3/4助成、上限額:原則1回1万円及び年150万円、支給期間:原則10年間)
- ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱(費用の3/4助成、上限額:1回6千円及び年28万8千円、支給期間:10年間)
- ・ 職場支援員の委嘱(上限額:月額4万円、支給期間:2年間)
- ・ 中途障害等により休職を余儀なくされた者への職場復帰のための職場適応措置(障害者1人につき月額6万円、支給期間:1年間) 等

職場適応援助者による支援を行った場合の助成措置

○ 職場適応援助者助成金

雇入れ後の職場適応を図るための職場適応援助者による専門的な支援を行う事業主に対して助成

- ・ 訪問型職場適応援助者による支援(1日4時間以上1.6万円、支給期間:最長1年8ヶ月間)
- ・ 企業在籍型職場適応援助者による初回の支援(障害者1人につき月8万円、支給期間:最長6ヶ月間) 等

通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して、費用の3/4を助成

- ・ 通勤援助者の委嘱(上限額:1回2千円及び交通費計3万円、支給期間:1月間)
- ・ 駐車場の賃借(上限額:障害者1人につき月5万円、支給期間:10年間) 等

トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）の概要

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

支給額：月額**4万円**、最大**3か月**（**精神障害者**に対しては月額**8万円**を3か月、月額**4万円**を3か月の最大**6か月**）

事業主

障害に応じた
職場の配慮事項
が分からない

障害者への接し方、
雇用管理が
分からない

どのような仕事を
担当させれば
よいか分からない

身体障害者は雇用して
いるが、知的障害者を
雇用するのは初めて

障害者

訓練を受けたことが
実際に役立つか不安

どのような仕事が
適職か分からない

就職は初めてなので、
職場での仕事に
耐えられるのか不安

ハローワーク等の紹介

トライアル雇用 （3か月間の有期雇用）

※**精神障害者**については、**最大12か月**
（7ヶ月目以降は支給対象外）

【対象となる障害者】

- ① 紹介日時点で、**就労経験のない職業に就くことを希望**している
- ② 紹介日の前日から過去2年以内に2回以上**離職や転職を繰り返している**
- ③ 紹介日の前日時点で、**離職している期間が6か月を超えている**

※ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の方は上記①～③の要件を満たさなくても対象となります

障害者雇用の 理解促進

継続雇用

障害者の 不安軽減

トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）の概要

障害者短時間トライアルコースとは

継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用するものであって、雇入れ時の週の所定労働時間を**10時間以上20時間未満**とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを**20時間以上とすることを旨とする**ものをいいます。

支給額：月額**4万円**、最大**12か月**

精神障害者、 発達障害者の特性

- 心身が疲れやすい。
- 緊張しやすい。
- 判断・責任等のプレッシャーに弱いことがある。
- コミュニケーション能力に困難がある。
- 直ちに雇用率適用となる週20時間以上働くことが困難。

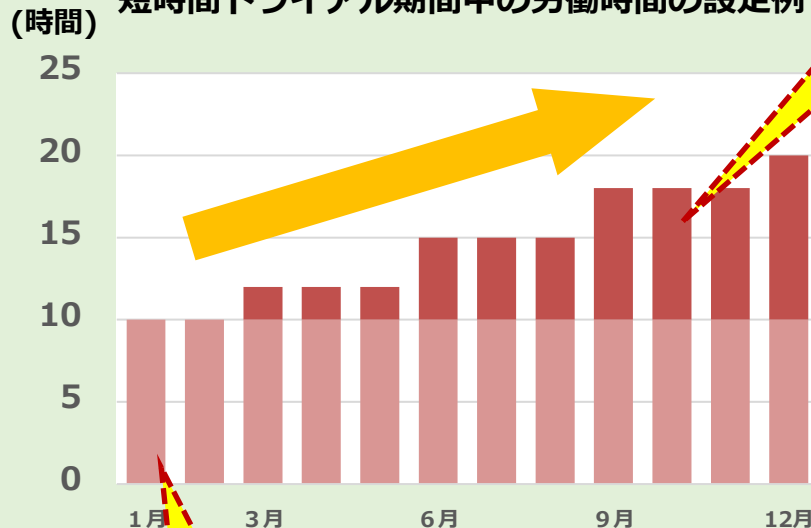


事業所

- 精神障害等についての知識がない。
- 精神障害者等の受入れに不安がある。
- 精神障害者等の常用雇用に踏み切れない。



短時間トライアル期間中の労働時間の設定例



事業主と対象者の
合意により、労働
時間の延長も可能

継続雇用

当初は
週10時間以上
20時間未満から
スタート

トライアル雇用により事業所と
精神障害者等の相互理解を促進！

- ・雇用経験や知識の取得、不安の除去
- ・障害特性や職場適応の見極め等



特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

■ 概要

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

対象労働者	短時間労働者以外			短時間労働者		
	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額
高年齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)
重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	240万円 (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			

※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者、「短時間労働者以外」とは30時間以上の労働者をいう

※ 支給対象期は、雇入れ日直後の賃金締切日の翌日を起点に6ヶ月ごとに設定

※ () 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

■ 対象労働者

高年齢者（60歳以上の者）、母子家庭の母等、父子家庭の父（児童扶養手当を受けている者）

身体障害者、知的障害者、精神障害者 等

※ 雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限る。

■ 対象事業主

対象労働者をハローワーク等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められる雇用保険適用事業所。

※ 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）している場合など、一定の要件に該当しないことが必要。