

障がい者雇用の現状と障がい者雇用施策

令和8年度 神奈川県障がい者就労支援力向上研修会



神 奈 川 労 働 局
職 業 安 定 部 職 業 対 策 課

研修資料は、お申込みされた事業所内の職員に限り複製・配布・使用することができます。
資料の一部若しくは全部を許諾なく配信、インターネット上へのアップロード等することを禁止します。

目次

- 1 障害者雇用促進法の概要
- 2 障害者雇用の現状と課題
- 3 職業リハビリテーションの実施体制
- 4 障害者差別禁止・合理的配慮提供義務
- 5 助成金関係

1. 障害者雇用促進法の概要

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、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

特定短時間労働者等に関する特例

週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体・知的、精神障害者の実雇用率算定等

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

障害者雇用対策の目的・沿革

目的(障害者基本法第1条)

- 全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現。

※労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（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。

障害者雇用促進法の沿革

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

令和5年(2023)年 雇用の質向上のための事業主の責務の明確化(第5条)

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 2.7% ・国、地方公共団体等 3.0% ・都道府県等の教育委員会 2.9%
- ※ 令和8年7月に、それぞれ0.2%ずつ引上げが行われた。

○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
 - ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）超過1人 月額2万9千円支給
- 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。

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）

精神・発達障害者雇用サポーター、難病患者就職サポーターなどの多様な障害特性に対応した専門職員を配置するなど、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、関係機関と連携し、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）。

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て助成。

○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継続して雇用する事業主に対して助成。

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

発達障害者や難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により継続して雇用する事業主に対して助成。

○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。

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）が事業所を訪問等し、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。

～障害者雇用促進法の基本理念～

雇用の質向上のための事業主の責務の明確化（障害者雇用促進法改正 令和5年4月施行）

第五条（事業主の責務）

すべての事業主は、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って、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。

キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を
より一層積極的に行うことを求める

第五条（事業主の責務）

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って、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。

リーフレット

「障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント」
(厚生労働省ホームページ)

事業主の皆様へ

厚生労働省において、障害者雇用ビジネス（※1）実施事業者やその利用企業の実態把握を行っています。明らかに法令に反する事例は確認されていませんが、障害者雇用促進法の趣旨に照らして疑義が生ずる事例等があった一方で、能力開発・向上につながる事例もみられたところです（※2）。

※1 障害者の就業場所となる施設・設備（集居、サテライトオフィス等）及び障害者の業務の提供等を行う事業
※2 令和5年4月時点

【参考資料】
障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001087235.pdf>

今後、これらの把握した事例などを踏まえ、障害者が活躍できる職場環境の整備や適正な雇用管理のための事業主が行うことが望ましい取組のポイントについてリーフレットにまとめました。障害者が活躍できる職場づくりの取組の参考としていただきたいと思います。

障害のある方の特性を強みとして捉え、事業活動に貢献するような活躍の場を提供することは、雇用する企業にとっても貴重な労働力や戦力の確保につながります。

また、障害のある方が能力を発揮し、活躍できるよう、職場環境の改善やコミュニケーションの活性化、必要な能力の開発を図ることにより、多く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るだけでなく、企業全体の生産性向上やマネジメント強化にも結びつきます。

取組に当たっては、ハローワークが関係機関と連携しながら支援いたします。お気軽にご相談ください。

障害者の法定雇用率引上げ等について

- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。

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

第43条 略

- 2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

1. 新たな雇用率の設定について

■ 民間企業

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。

	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

- 国及び地方公共団体、特殊法人（令和6年4月～ 2.8% ⇒ 令和8年4月～ 3.0%）
- 教育委員会（令和6年4月～ 2.7% ⇒ 令和8年4月～ 2.9%）
段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。令和8年7月に0.2%引き上げ。

2. 除外率の引下げについて

- 除外率10ポイント引き下げ：令和7年4月

企業による障害者採用活動の活発化

＜神奈川労働局内：障害者専用求人数＞

令和5年度10,123人 → 令和6年度10,693人 → 令和7年度11,582人

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、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、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 = 2.7%

特殊法人等 = 3.0%

＜国及び地方公共団体＞

国、地方公共団体 = 3.0%

都道府県等の教育委員会 = 2.9%

※ 令和8年7月に0.2%の引き上げが行われた。

障害者雇用率制度について

○令和5年4月～ 精神障害者の算定特例延長

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、当分の間、1人をもって1人とカウントとする。

○令和6年4月～ 特定短時間労働者のカウント(赤枠内)

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、1人を0.5人とカウントする。

(就労継続支援A型の利用者は除く)

赤枠内は
令和6年4月から

週所定労働時間		30H以上	20H以上30H未満 ＜短時間労働者＞	10H以上20H未満 ＜特定短時間労働者＞
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

※ 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、当分の間、1人をもって1人とみなす。

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

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%
令和 6 年 4 月 2024年	国及び地方公共団体 : 2.8% 教育委員会 : 2.7%	2.5%	2.8%
令和 8 年 7 月 2026年	国及び地方公共団体 : 3.0% 教育委員会 : 2.9%	2.7%	3.0%

※ 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

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

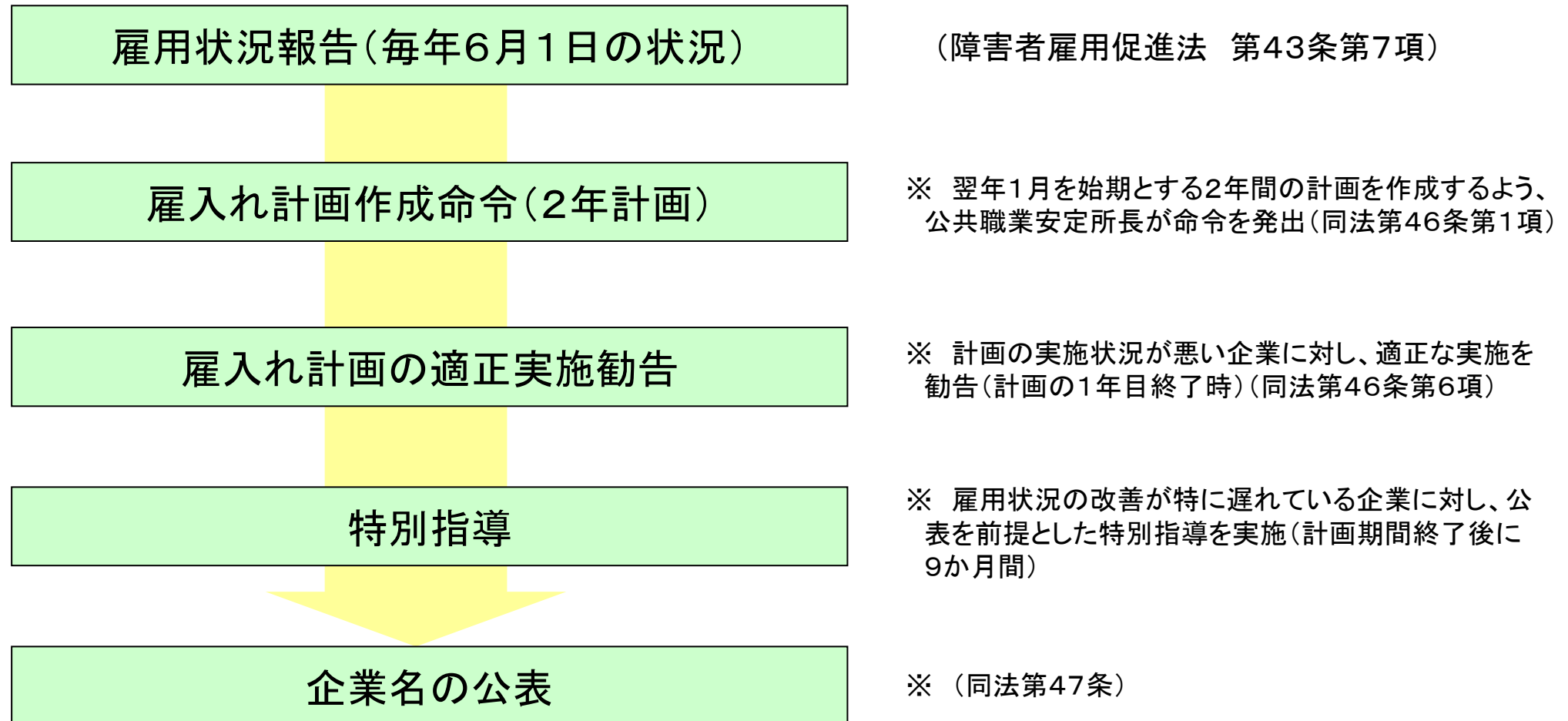
雇用義務の対象

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

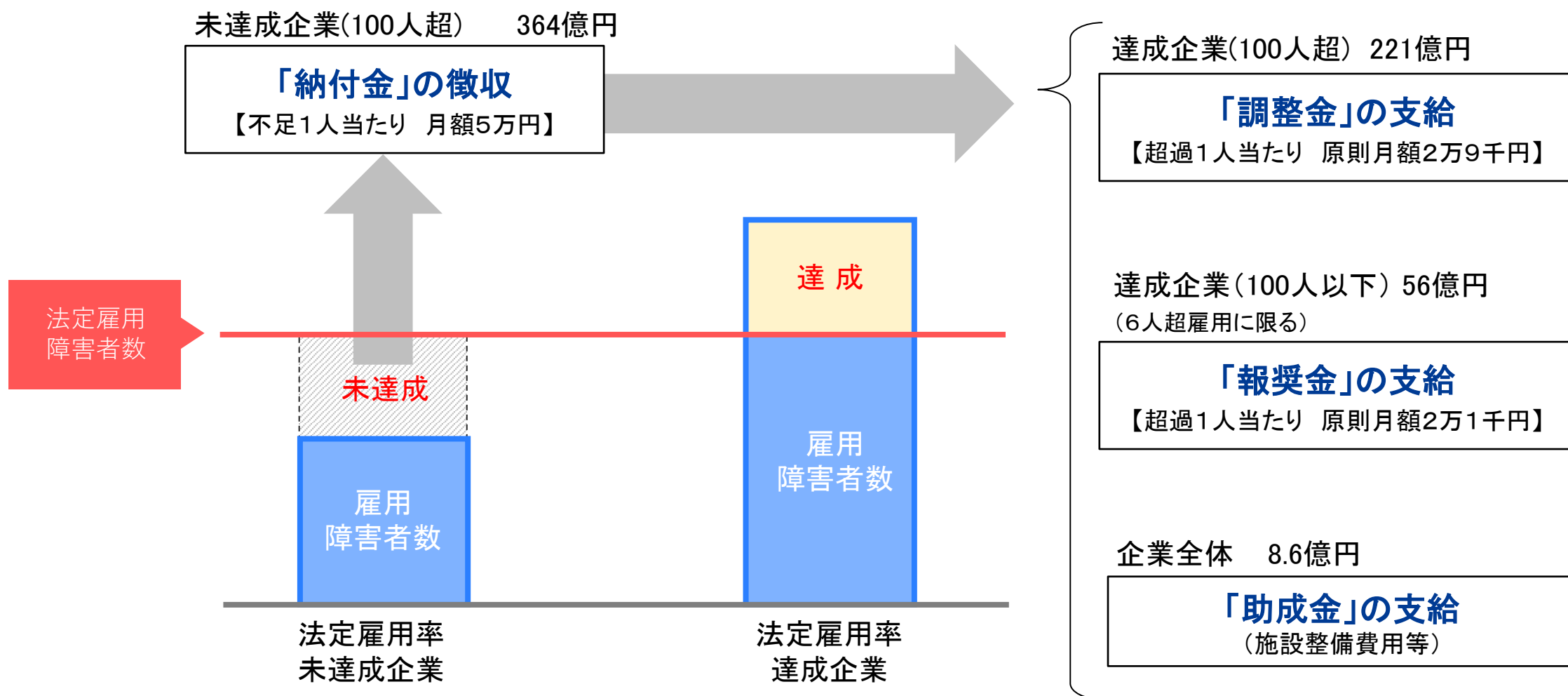
実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



公表の状況 : 令和7年度 0社 令和6年度 0社、5年度 1社、4年度 5社、3年度 6社、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、平成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

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人当たり原則月額2万9千円）・報奨金を支給。



※ 令和5年度の制度に基づく実績

障害者雇用相談援助事業

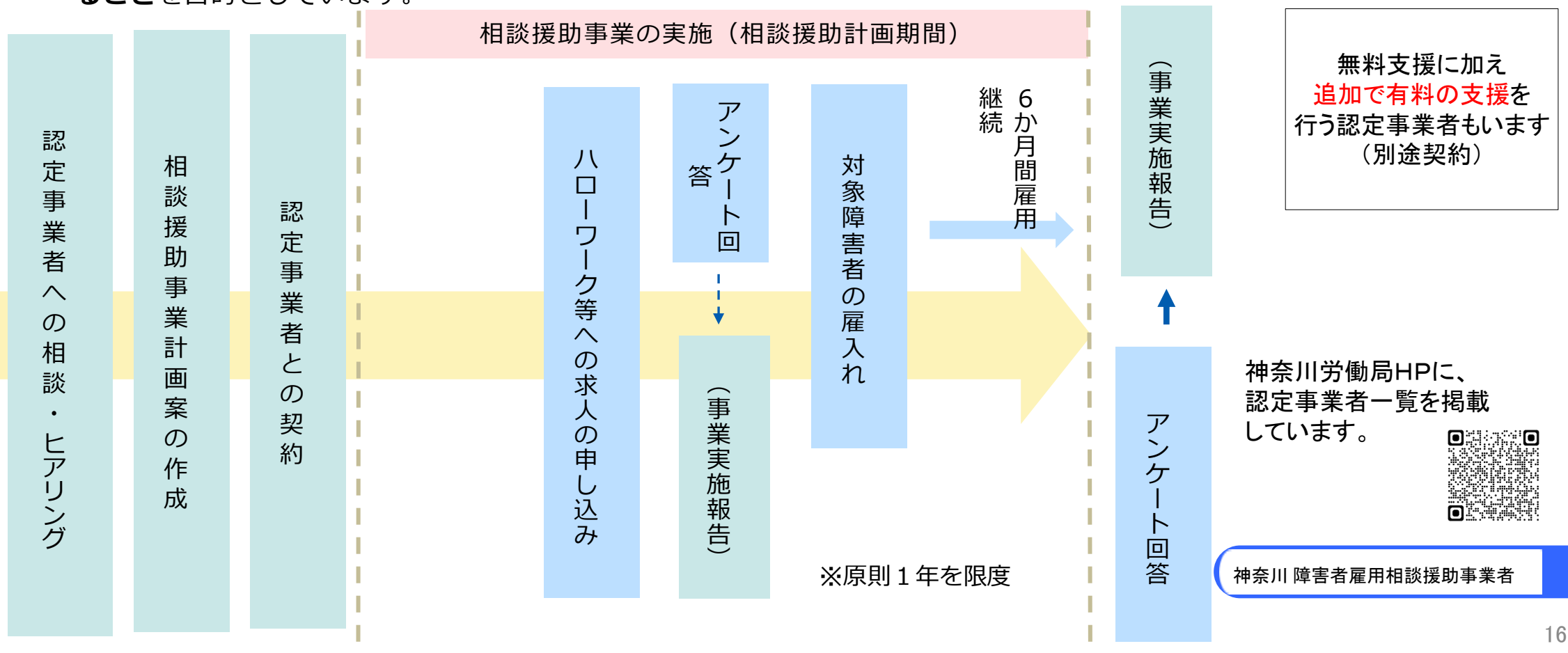
令和6年4月創設

都道府県労働局長の認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、**無料**で雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行う制度

【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、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

本事業による相談援助は、①ハローワーク等に求人の申し込みを行うこと、②対象障害者を雇入れ、その雇用を継続することを目的としています。



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。



2. 障害者雇用の現状と課題

障害者雇用の状況

(令和7年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況（法定雇用率2.5%）

実雇用率 2.41%

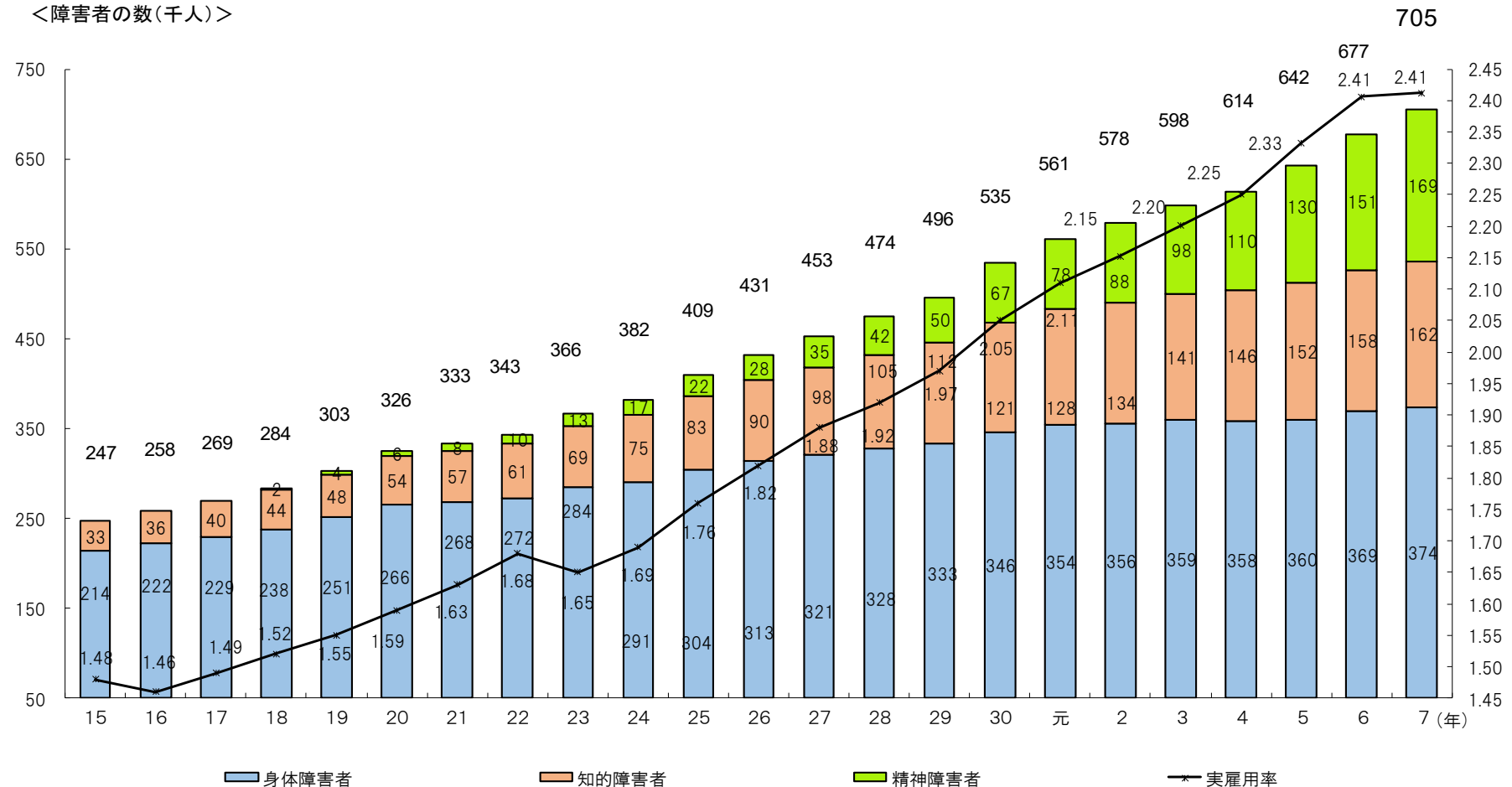
達成企業割合 46.0%

○ **雇用者数は22年連続で過去最高を更新。** 障害者雇用は着実に進展。

【雇用障害者数と実雇用率の推移】

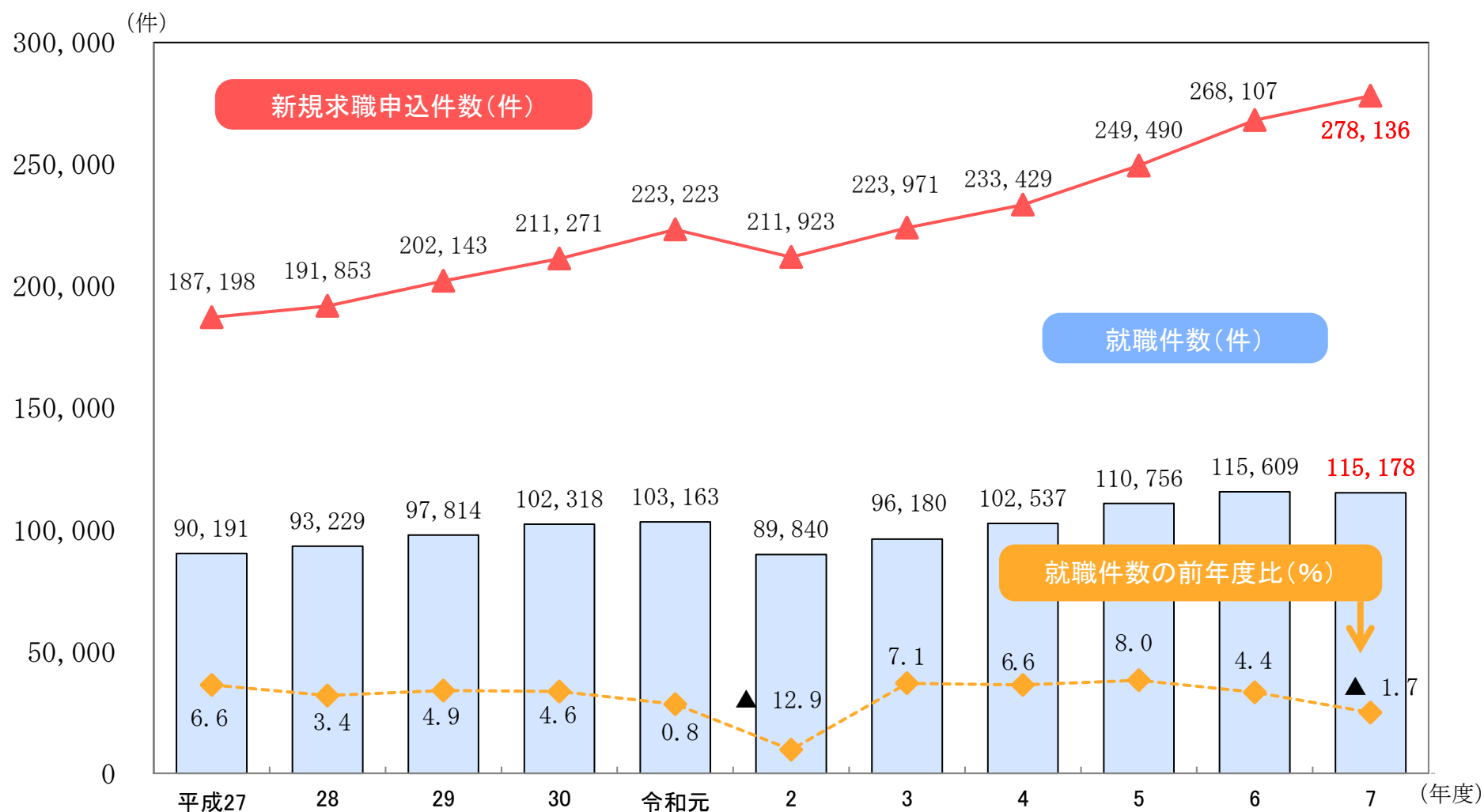
出典：厚生労働省 障害者雇用状況の集計結果

<障害者の数(千人)>

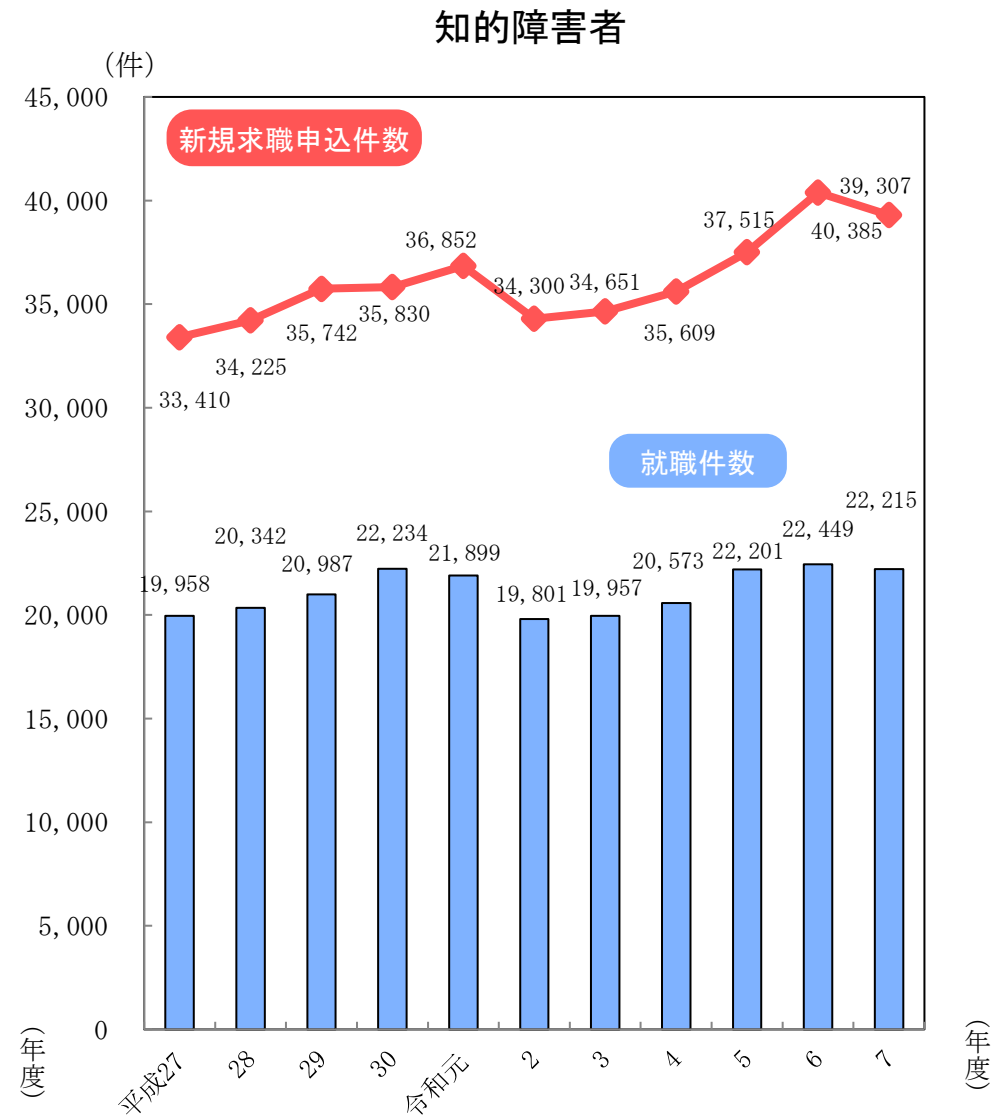
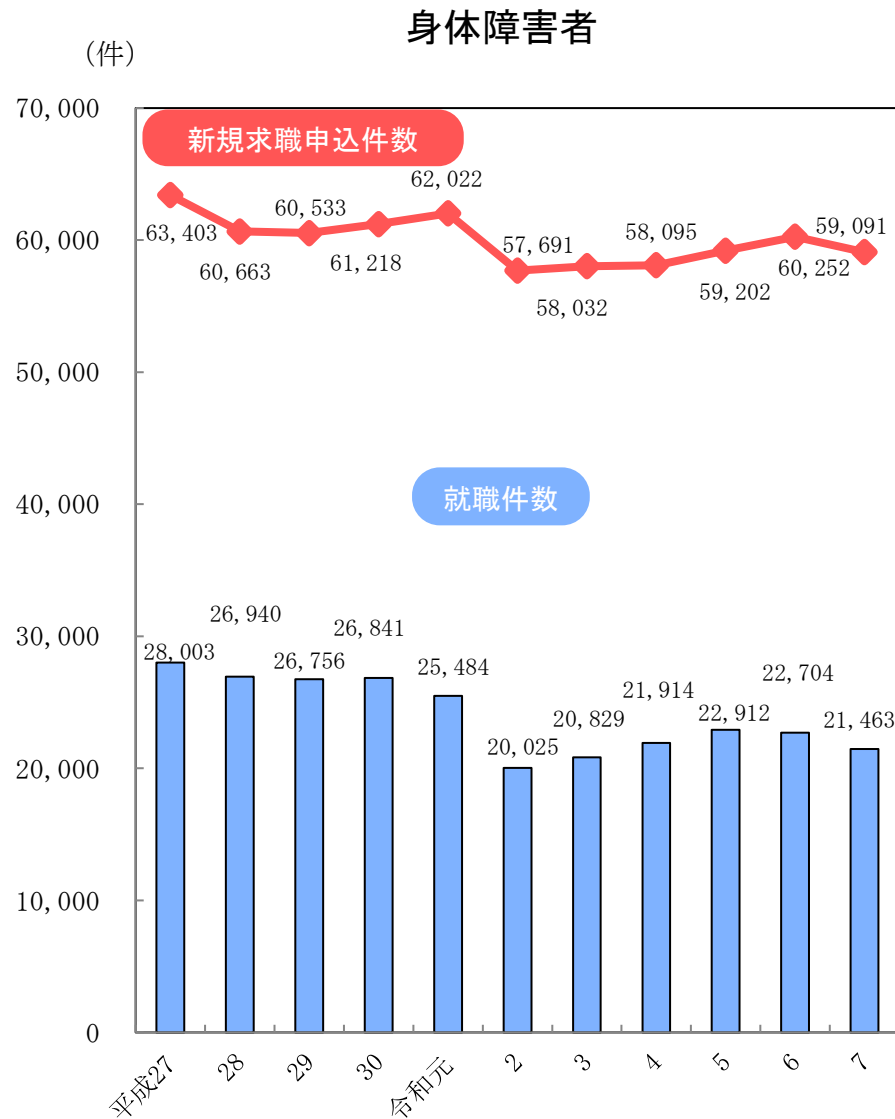


ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和7(2025)年度のハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は278,136件、就職件数は115,178件となり、新規求職申込件数は過去最高だった令和6年度実績を上回った。

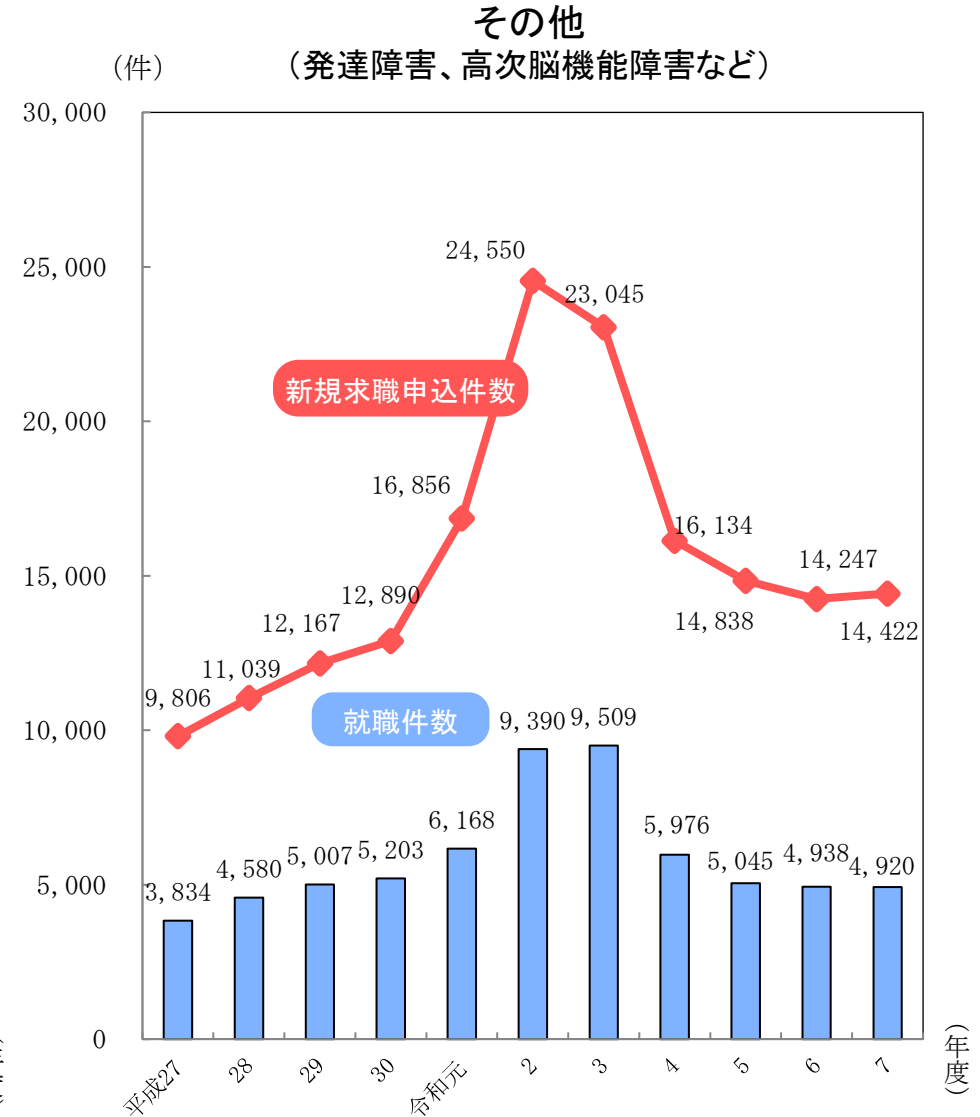
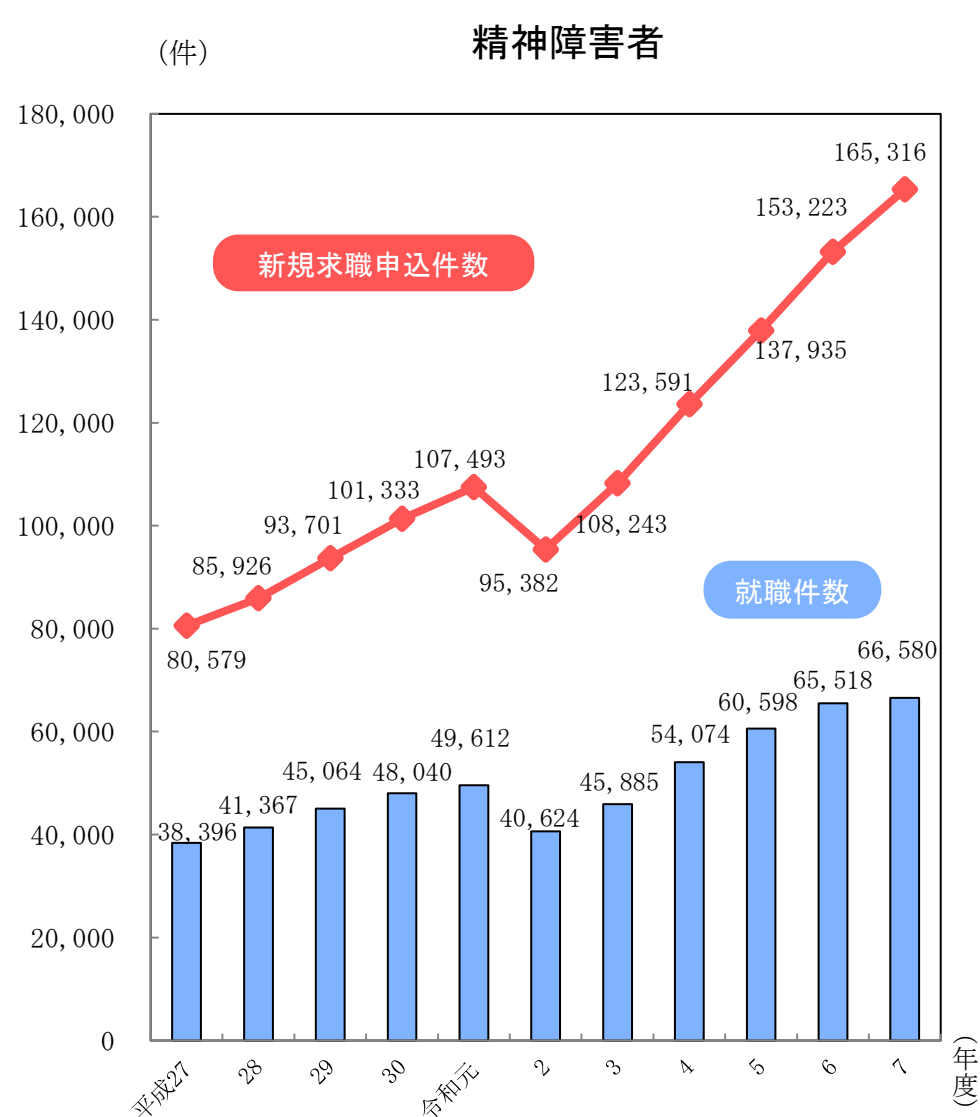


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①



※令和2年1月のハローワーク刷新の影響により、令和2年度の実績はそれ以前の実績と単純比較できないことに留意。

ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

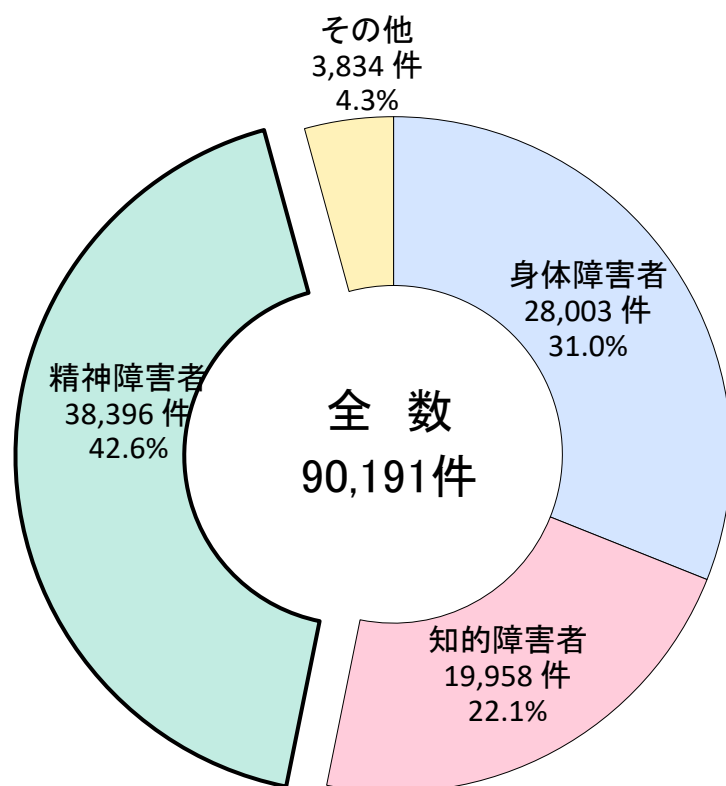


※令和2年1月のハローワーク刷新の影響により、令和2年度の実績はそれ以前の実績と単純比較できないことに留意。

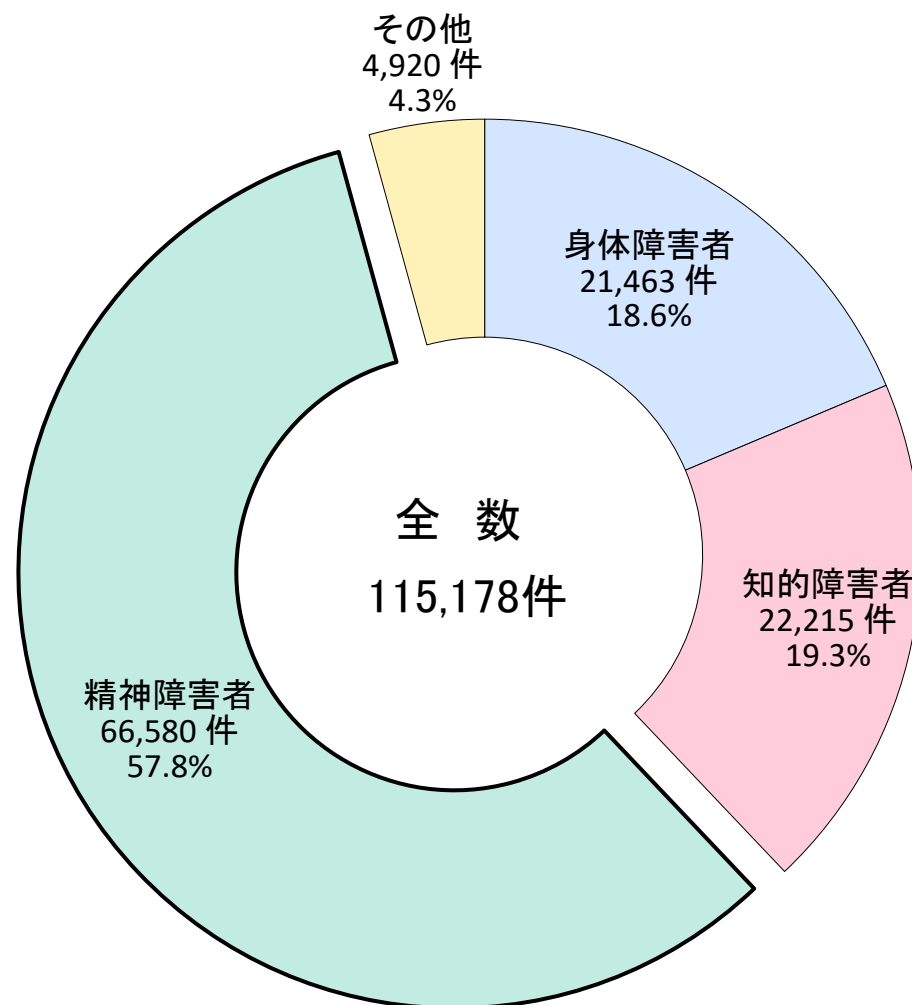
ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。

平成27年度



令和7年度



障害者の平均勤続年数の推移

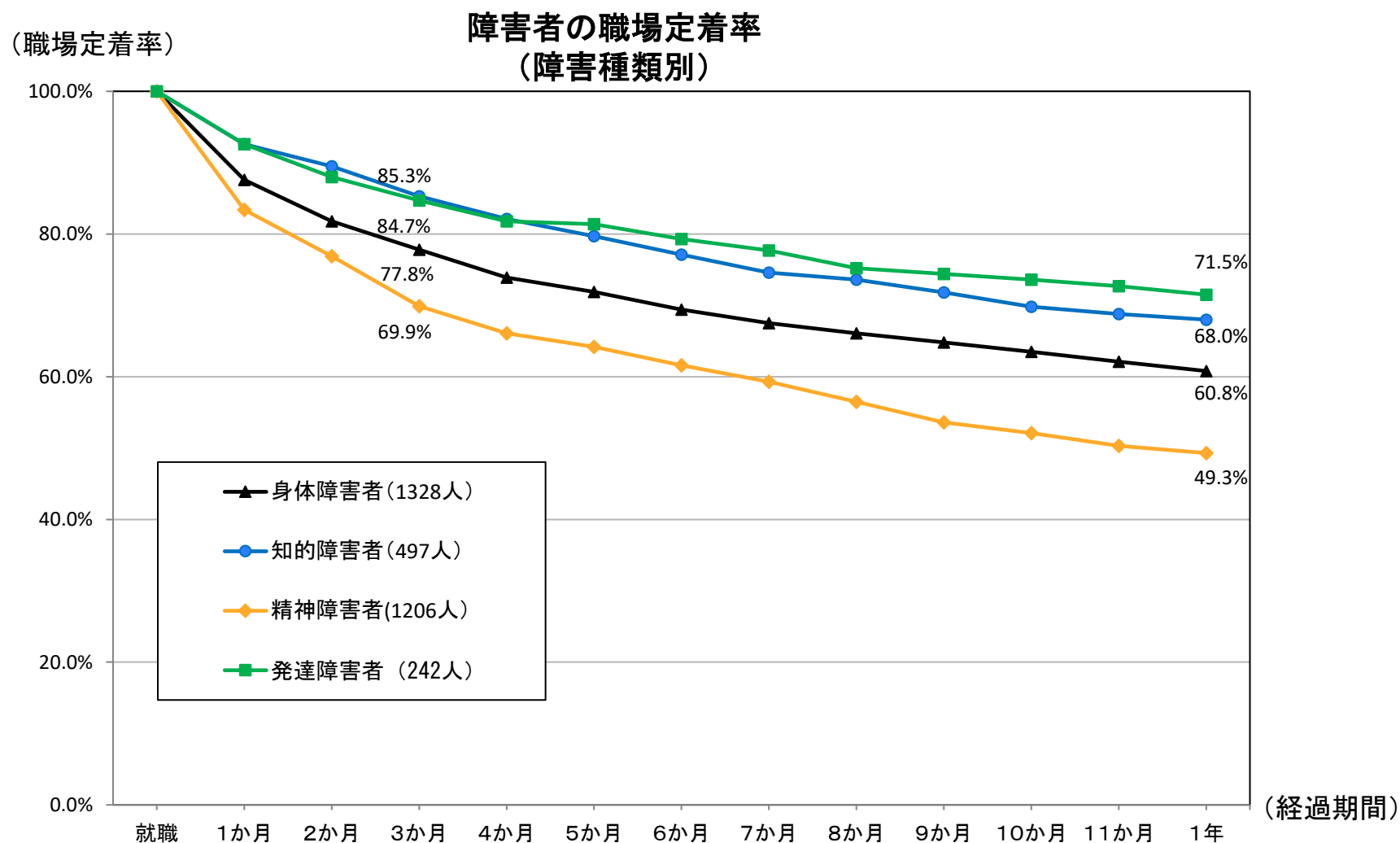
○ 障害者の平均勤続年数については、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	—
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	—
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月
令和5年	12年2ヶ月	9年1ヶ月	5年3ヶ月	5年1ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（平成10年～25年：11月1日、平成30年、令和5年：6月1日）までの勤続年数をいう。
ただし、採用後に身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることが明らかとなった者の勤続年数は、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳又は精神科医の診断書により企業が把握した年月（ただし、身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを把握した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日（診断日））を起点とした。

障害者の定着状況について(障害種別)

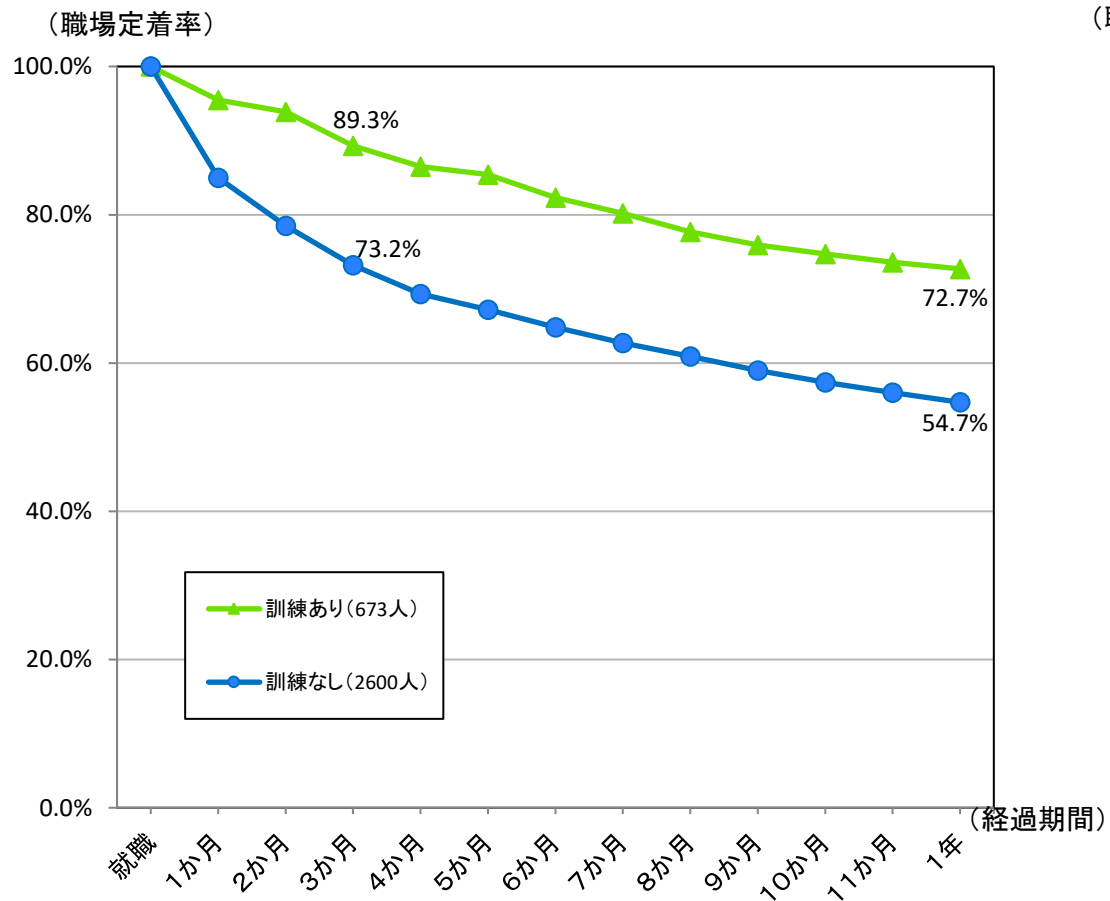
障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。



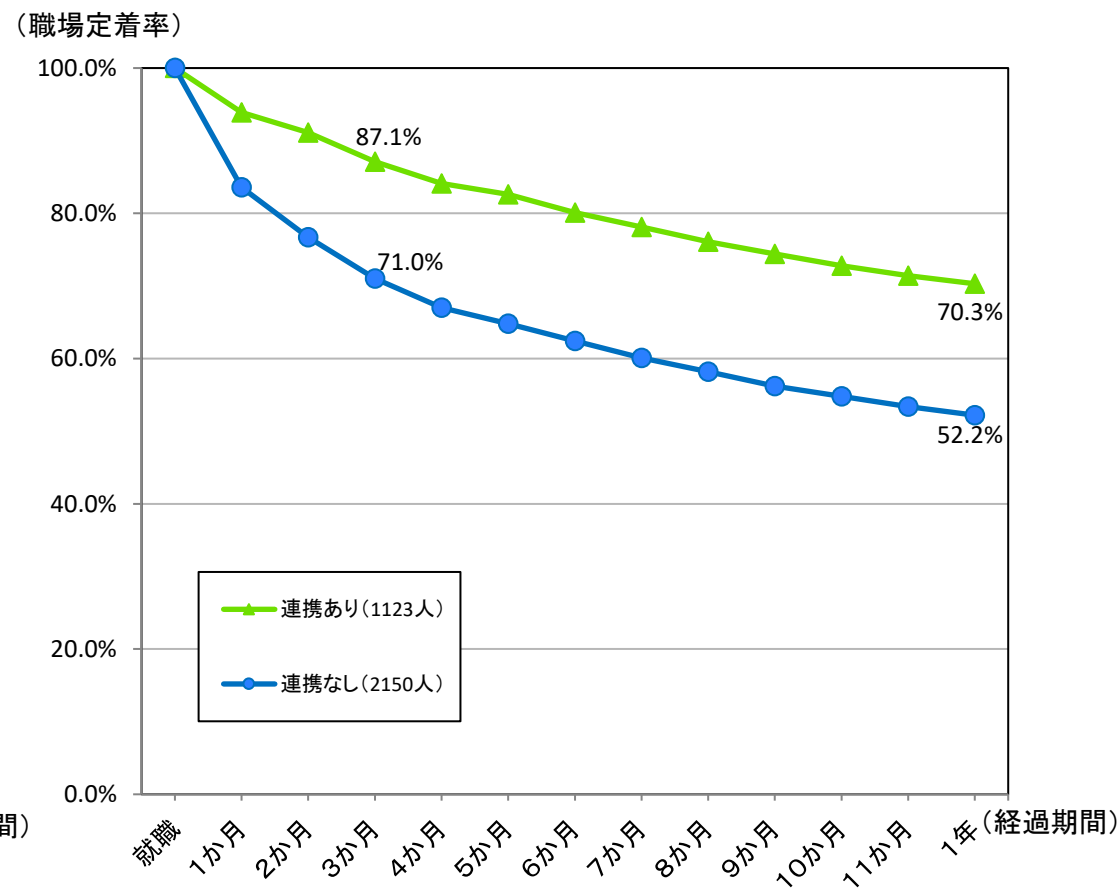
地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

障害者の定着状況については、就労前の訓練受講や、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、定着率が高い。

障害者の職場定着率
(就労前訓練の受講の有無別)



障害者の職場定着率
(地域の就労支援機関との連携の有無別)

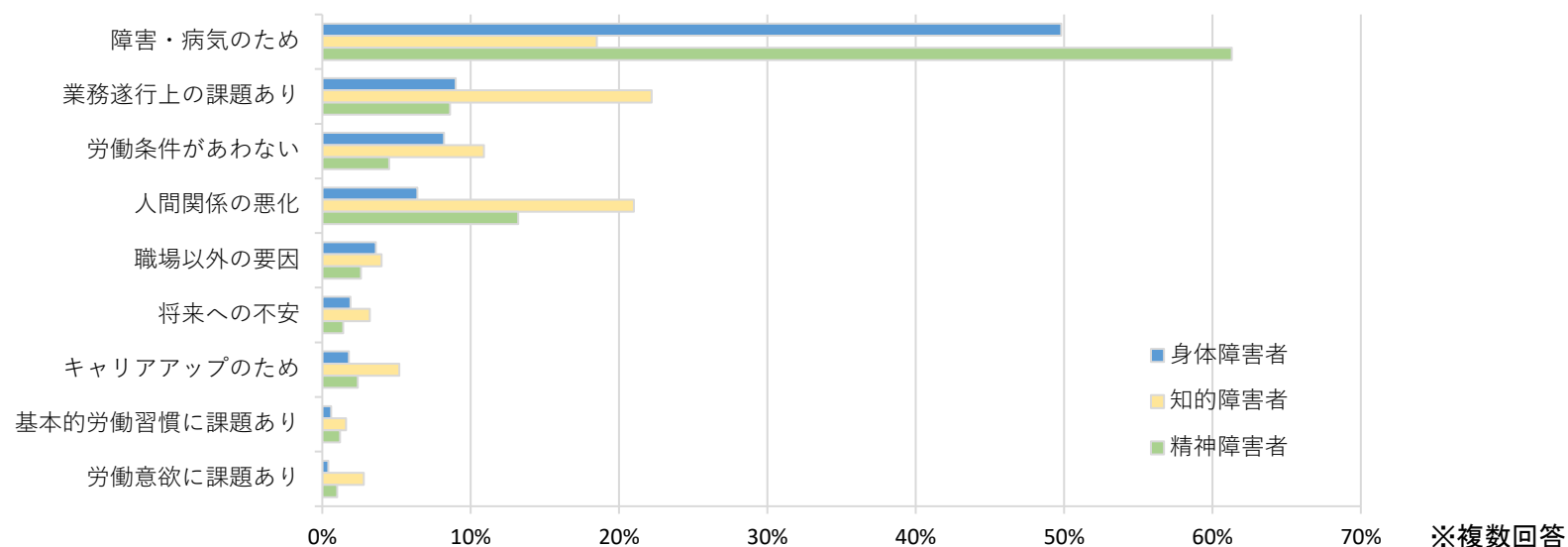


出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)

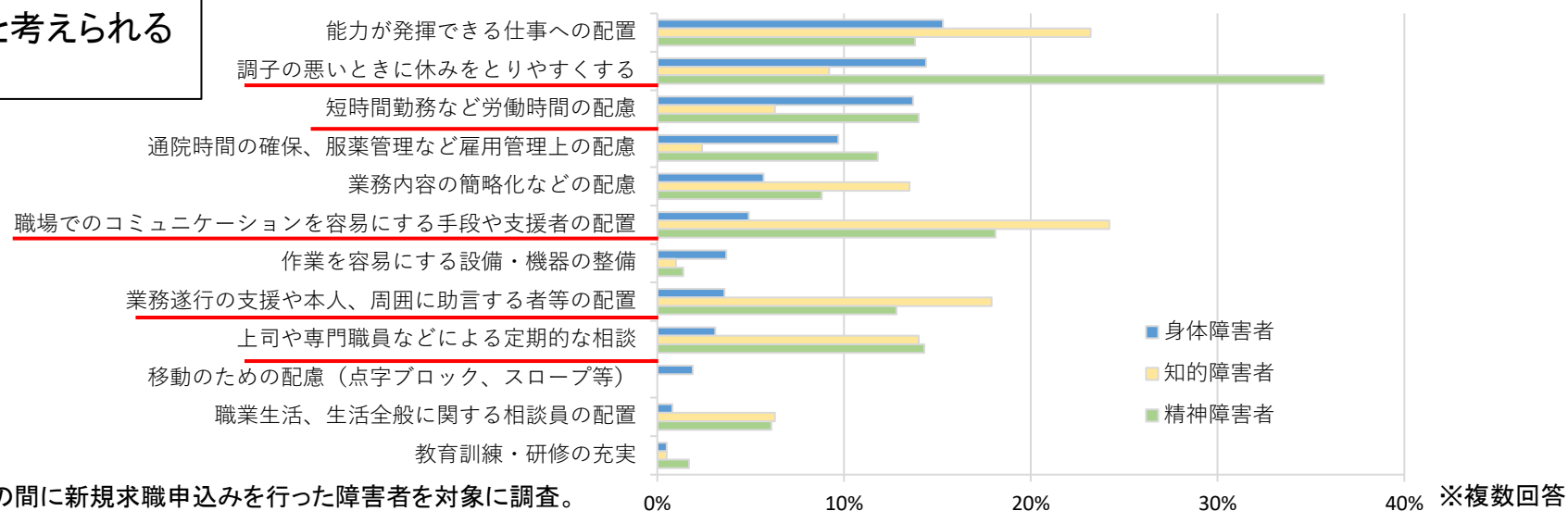
障害者の継続雇用の課題となり得る要因

障害者の継続雇用の課題としては、労働条件のほか、コミュニケーションや不調時の対応、労働時間等の雇用管理に関する課題も多く見られる。

具体的な離職理由



離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮

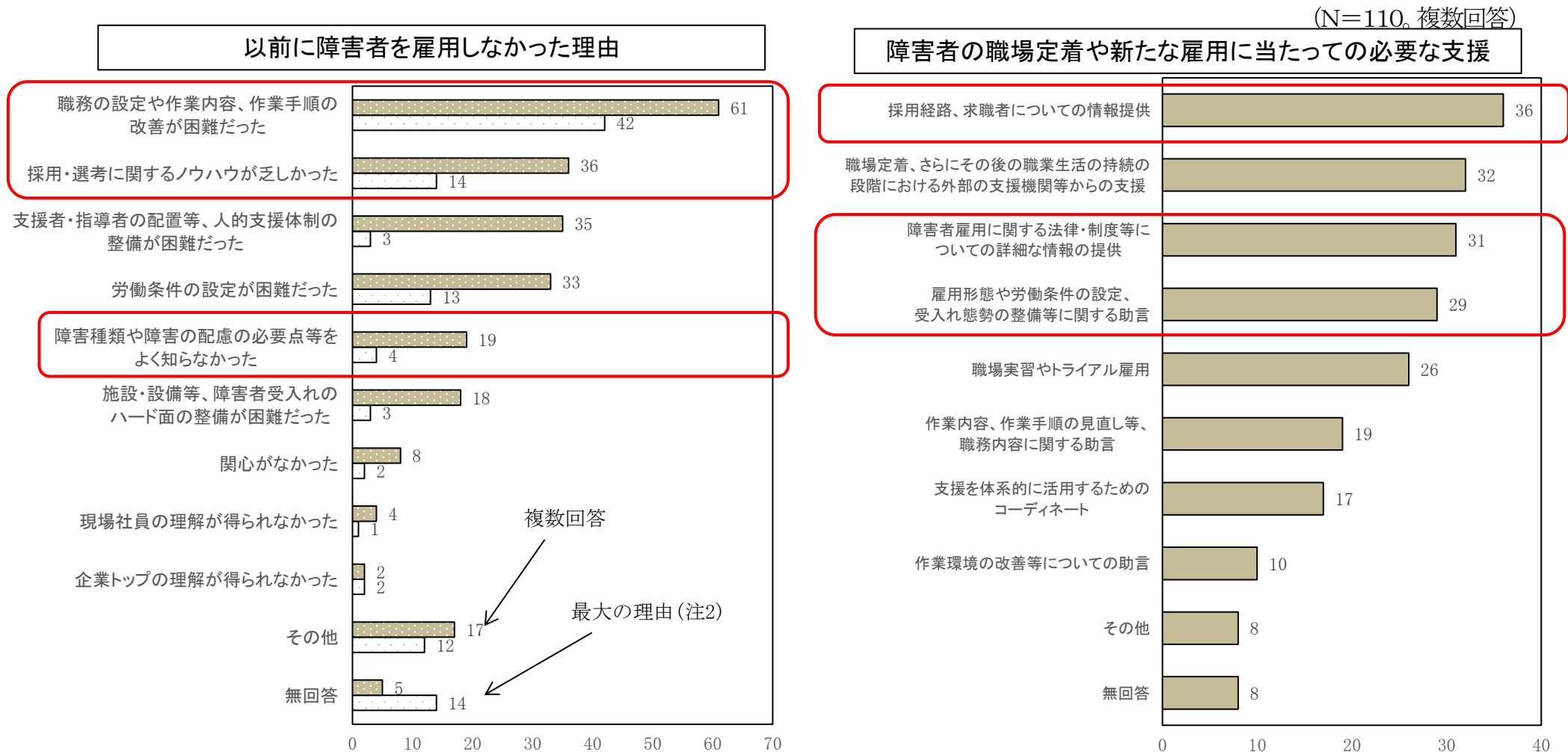


※平成30年6月1日から6月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象に調査。

(出典)「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2020年3月、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。

中小企業における障害者雇用の課題

- 300 人以下規模の企業であって、初めて障害者を雇用した(注1)と回答があった中小企業について調査を行った。
- 同調査によると、障害者雇用に関するノウハウの不足が課題であるといった回答が多くみられる。



(資料出所) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」(2012)

(注1) 2009年10月1日以前に障害者を雇用したことがなく、2010年6月2日から2011年6月1日の間に初めて障害者を雇用した、と回答した企業。

(注2) 該当する全ての項目について複数回答の上、そのうち「最大の理由」を一つ選択。

3. 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))〕

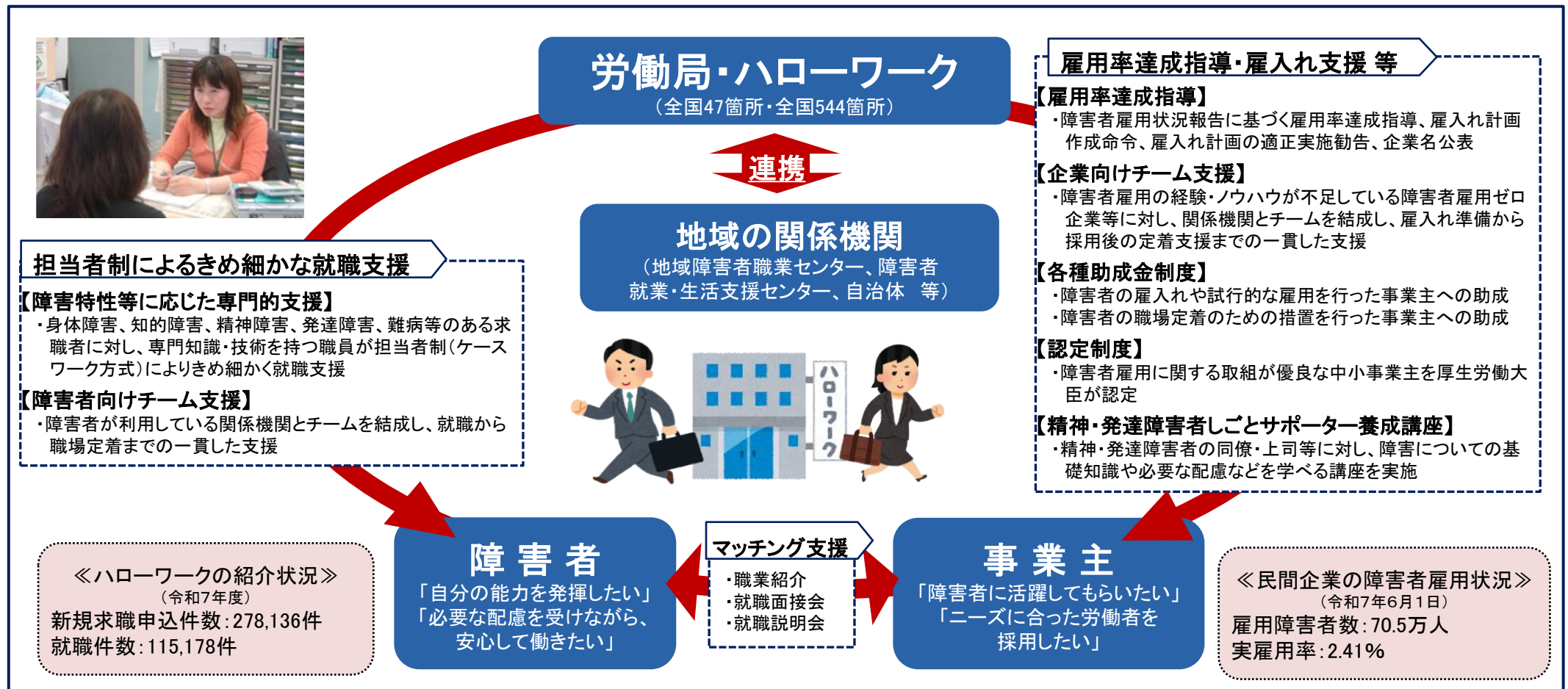
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

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)〔340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

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。

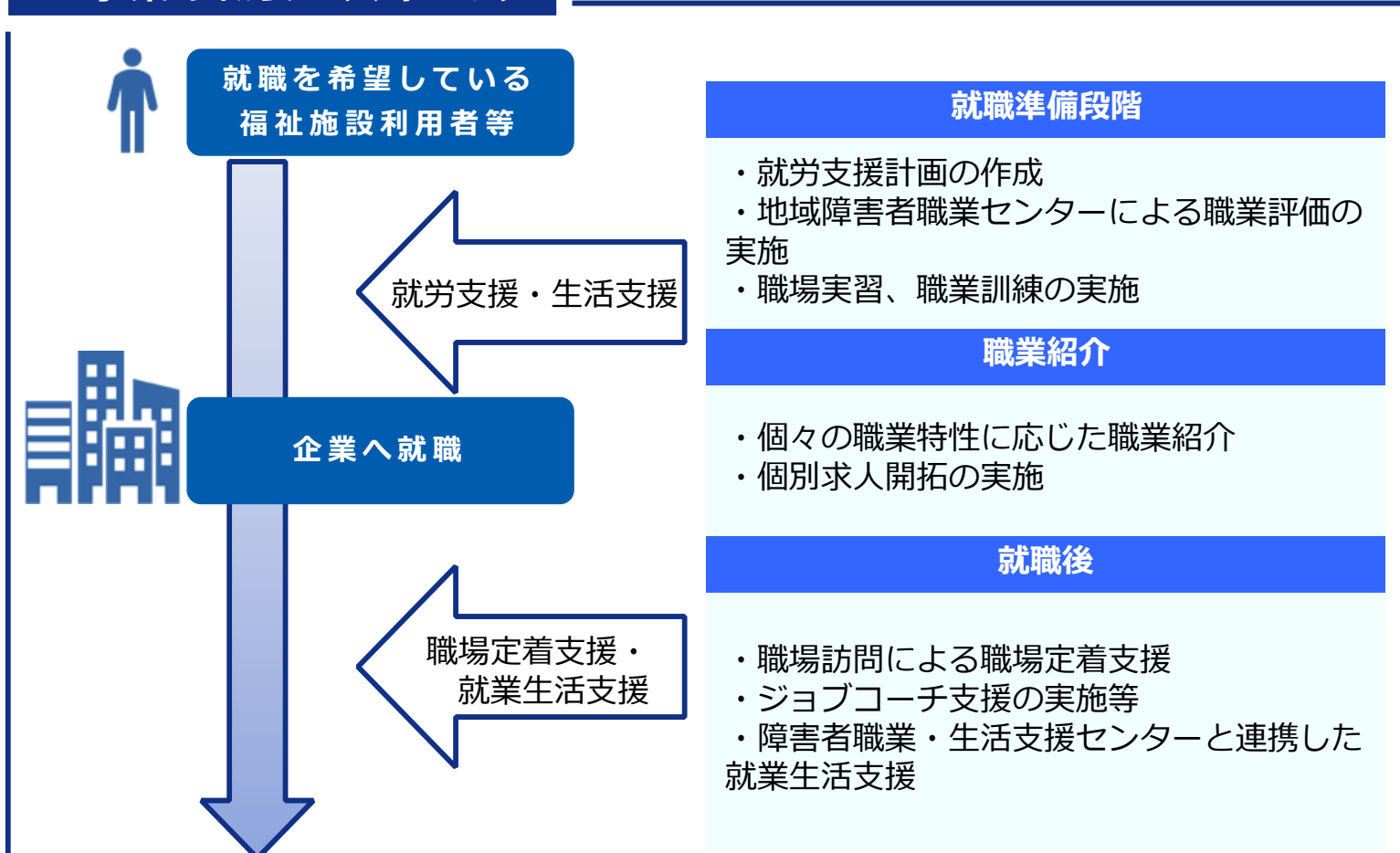


「障害者向けチーム支援」の実施

1 事業の目的

・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）と福祉施設の職員、その他の就職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）

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

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
- 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 等

障害者雇用ゼロ企業等に対する「企業向けチーム支援」の実施

1 事業の目的

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、ハローワークが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した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ます。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

障害者雇用推進チーム

ハローワーク、自治体、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉事業所等との連携の下で以下の事業等を実施

- ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター(企業支援分)」や「精神・発達障害者雇用サポーター(企業支援分)」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、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。

支援内容

- ・ 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
- ・ 職務の切り出し支援
- ・ 求人受理



企業

- ・ 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

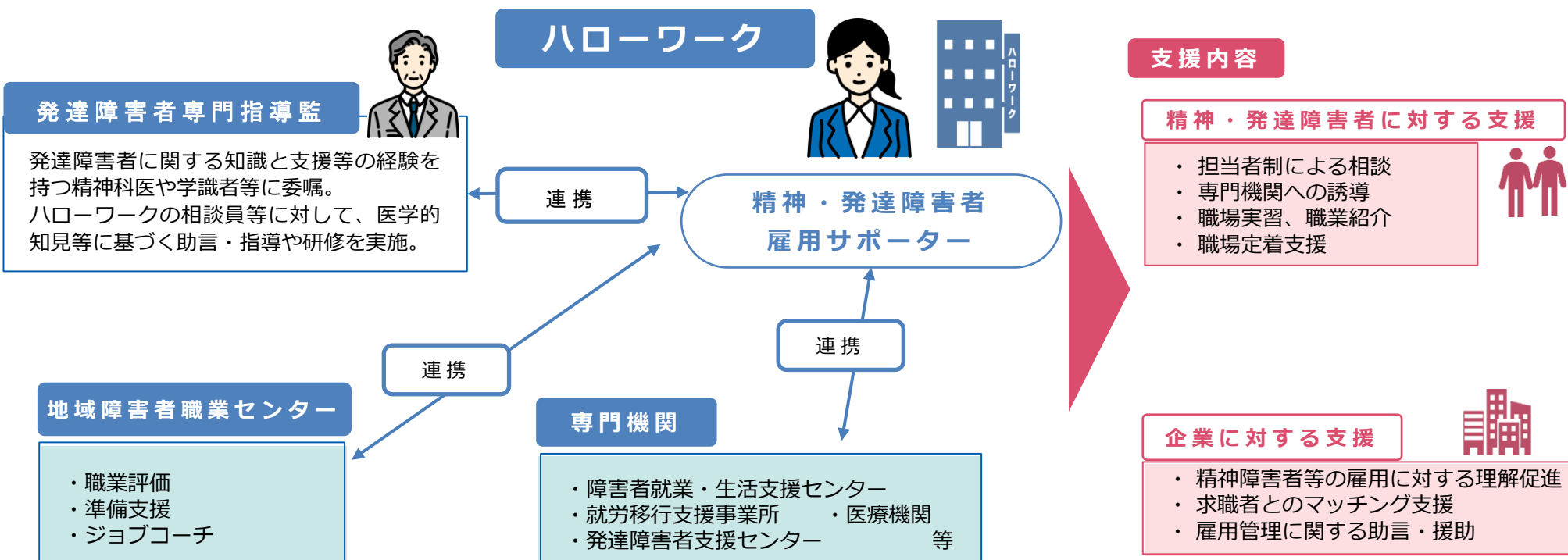
精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援 (精神・発達障害者雇用サポーター)

1 事業の目的

- きめ細やかな支援を要する精神障害及び発達障害のある求職者が増加していることから、障害特性を踏まえた専門的な就職支援や職場定着支援、及び事業主に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助を実施する必要がある。
- ハローワークに精神・発達障害者等の専門知識や支援経験を有する者を配置し、障害特性に応じた専門的な就職支援を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

求職者に対する職業相談・紹介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相談援助等の業務を実施。



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方を中心に、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は問いません。

※ 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）。

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しています。

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、ハローワークが相談に対応することも可能です。

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、幅広い情報をご覧ください。



しごとサポーター

検索



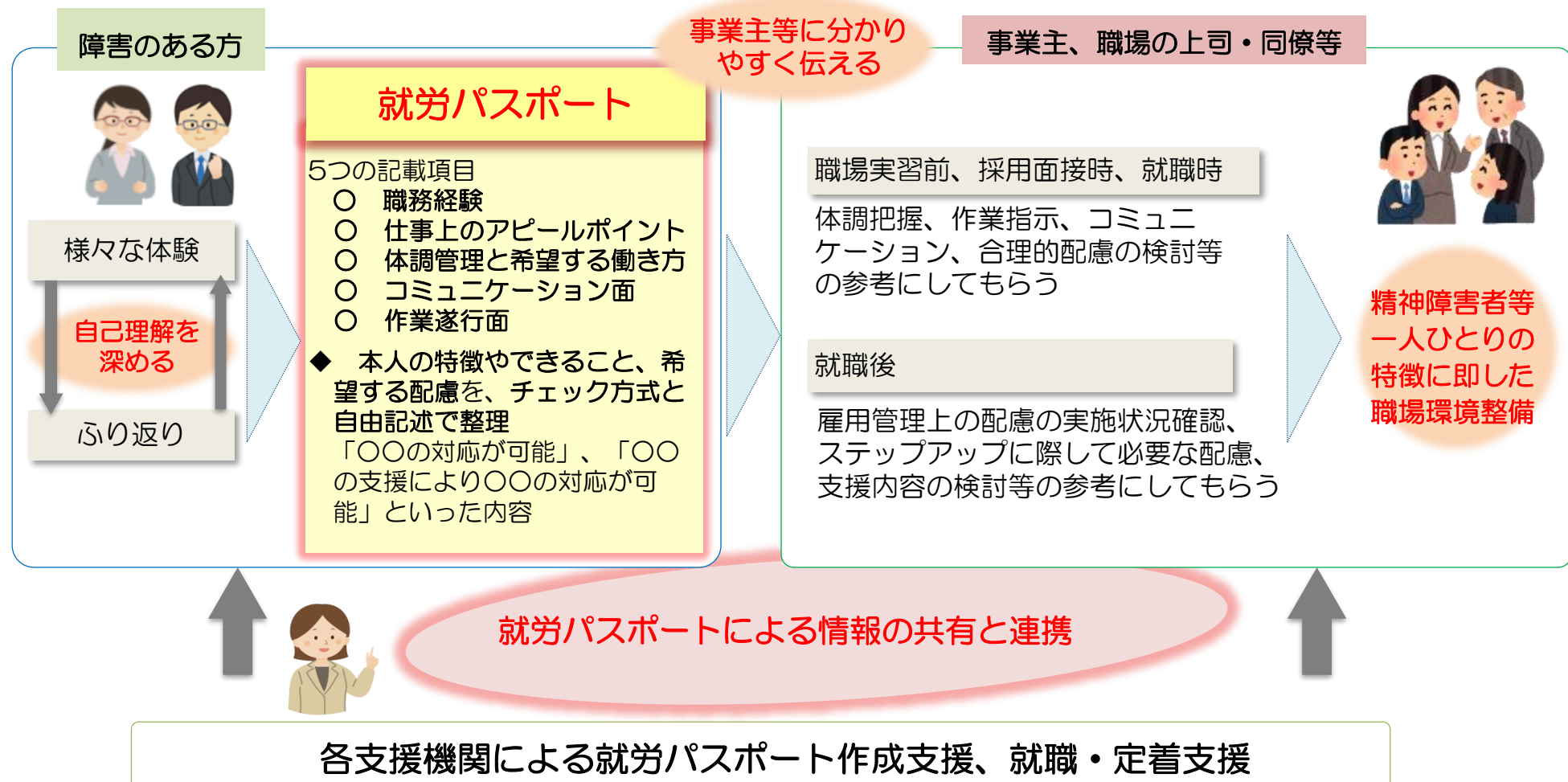
精神障害者等の就労パスポート

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。

活用スキーム

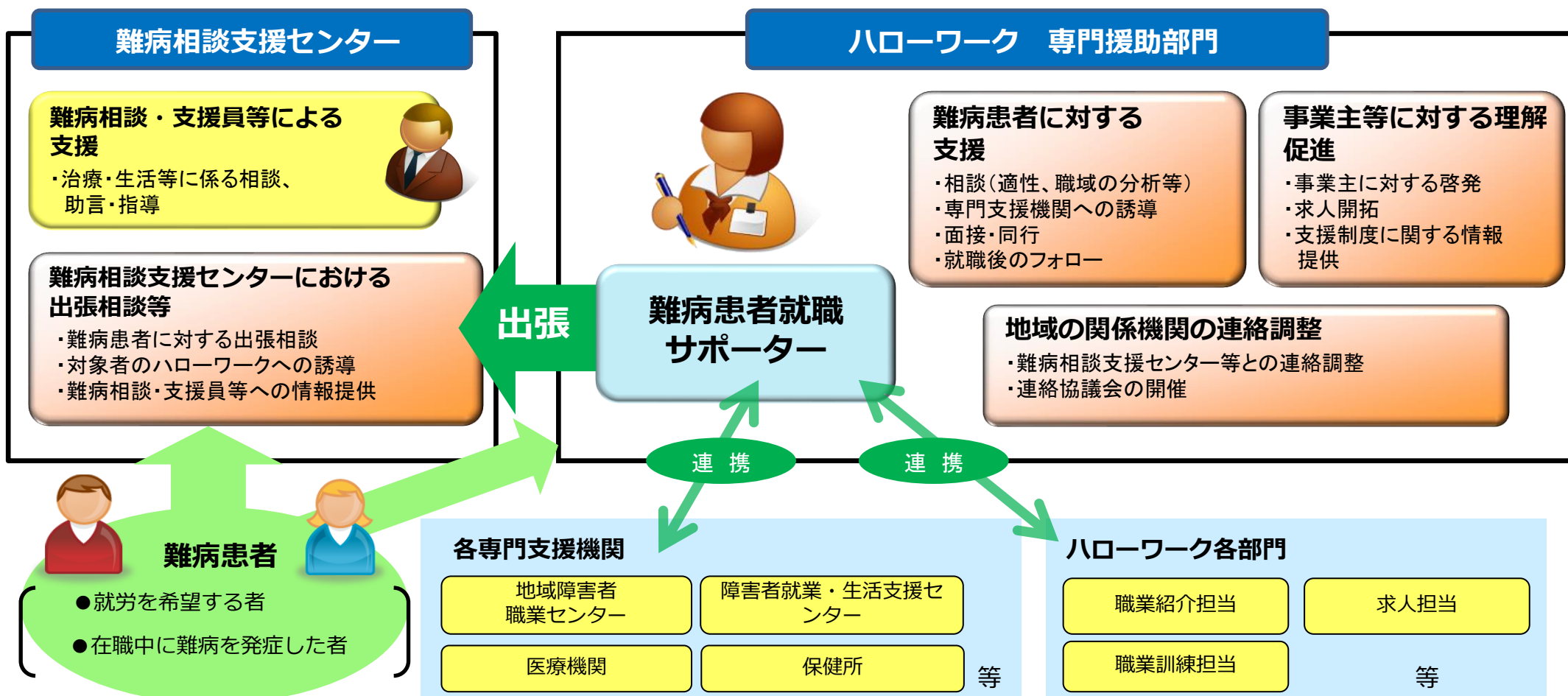
※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲等は、精神障害者等本人の意向による。
※ 厚生労働省HPに様式あり



難病相談支援センターと連携した就労支援の実施

ハローワークに「**難病患者就職サポーター**」（※）を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行う。

※ 配置数 : 全国51人(神奈川県2人配置 ハローワーク横浜・ハローワーク厚木)
配置場所 : ハローワークの専門援助窓口



地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。

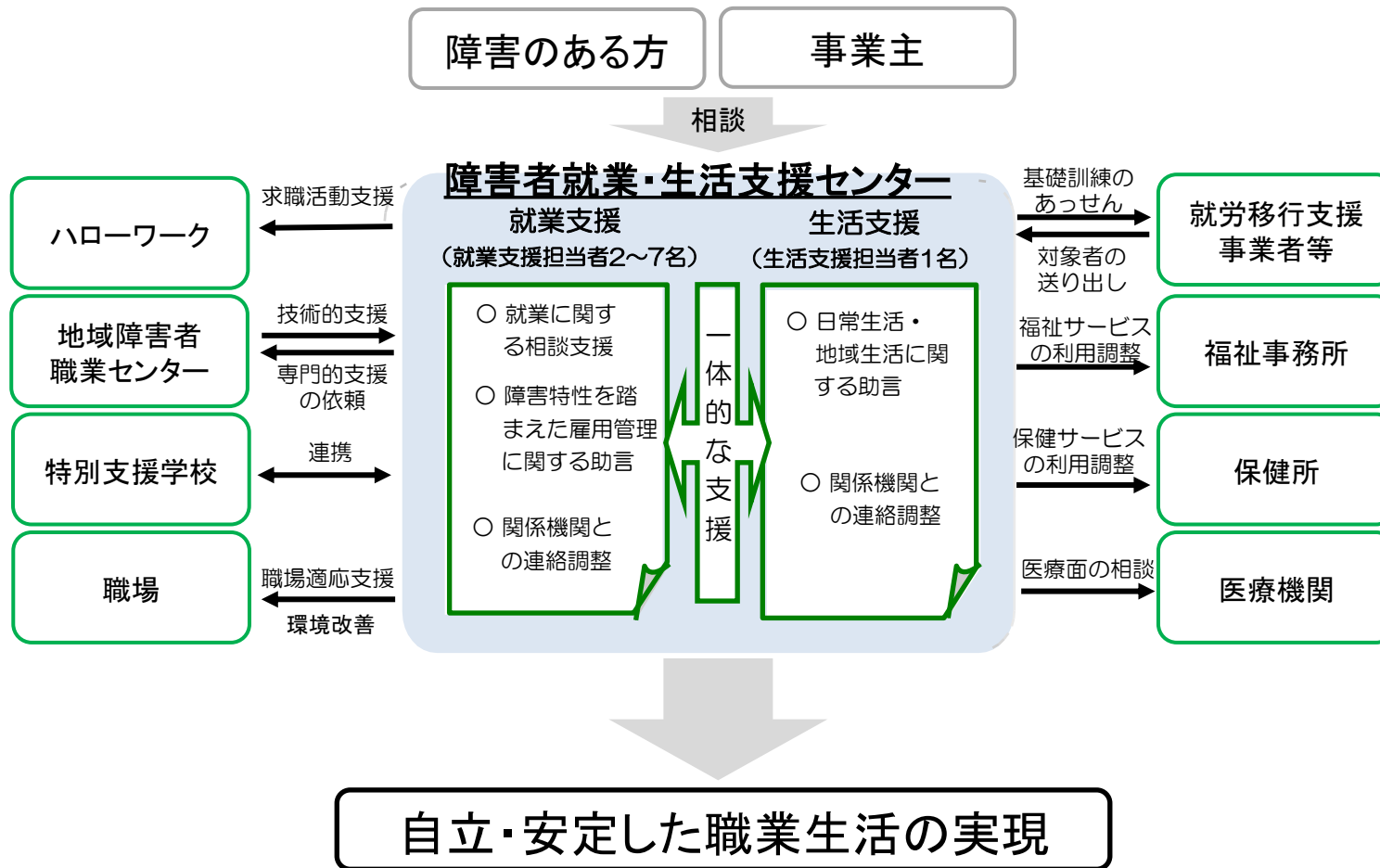
○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

障害者就業・生活支援センター

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・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」を設置(令和8年4月現在 340センター)

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

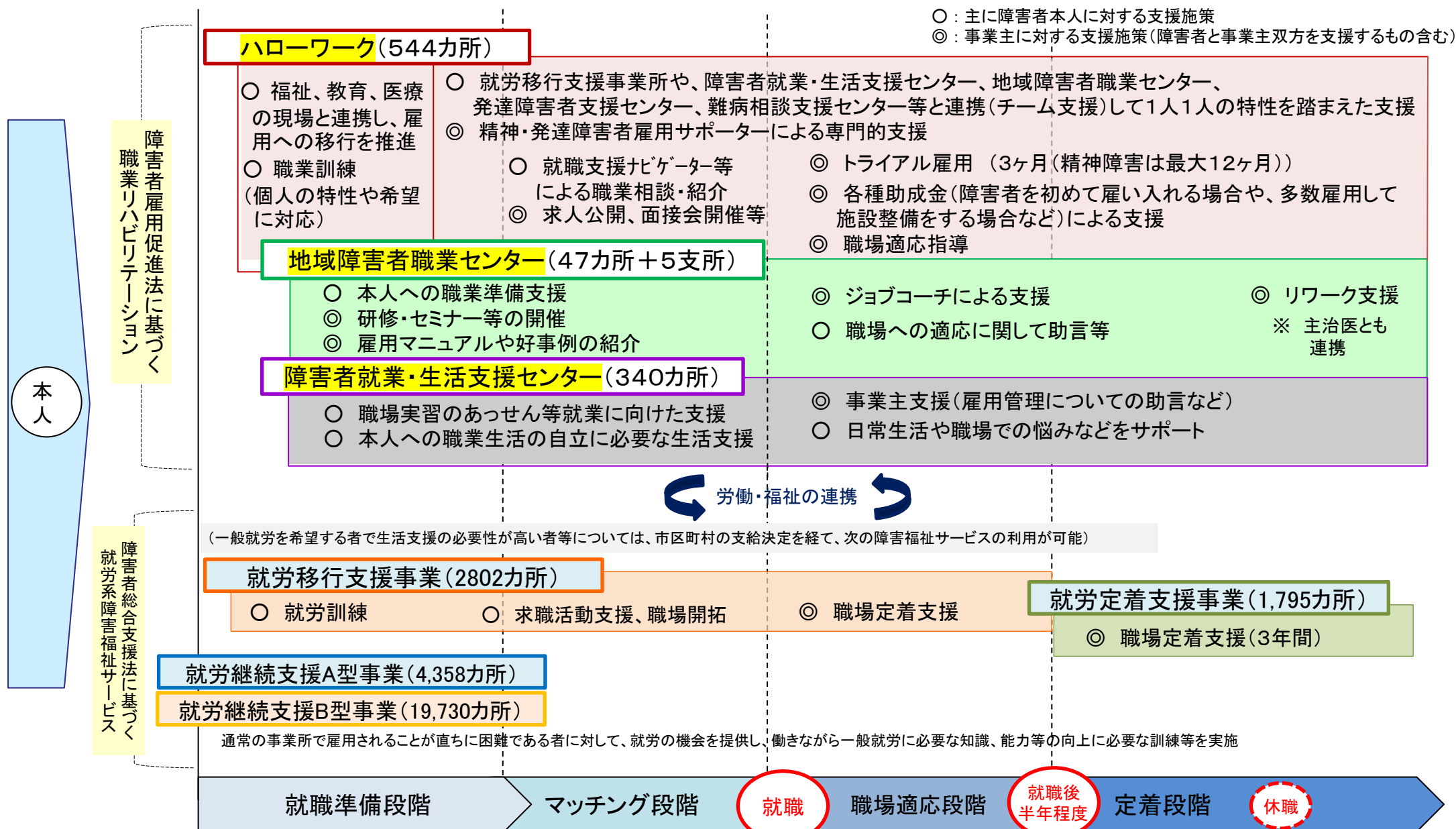
- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 障害者の特性、能力に合った職務の選定
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 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
- 関係機関との連絡調整

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。



※ 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
(注)箇所数は全て令和8年4月時点

4. 障害者差別禁止・合理的配慮提供義務

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：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。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

(2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。
例: 募集・採用
 - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること
 - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと
 - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
 - ・ 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、異なる取扱いを行うこと
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること など

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲 : 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。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3) 合理的配慮の手続

- 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。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - 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
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。 など

使用者による障害者虐待をなくそう

すべての人が安心して働き続けられる職場にするために



● 障害者虐待防止法が施行されました

「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」（以下「障害者虐待防止法」）が平成24年10月1日に施行されました。この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取り組みや、障害者を現に養護する人（養護者）に対して支援措置を講じることなどを定めたものです。

● 「使用者による障害者虐待」とは

法律では、「養護者による障害者虐待」「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」「使用者による障害者虐待」の3つについて、それぞれの防止等を規定していますが、このリーフレットでは、「使用者による障害者虐待」を解説します。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者（工場長、労務管理者、人事担当者など）をいいます。使用者が事業所で雇用する障害者について行う、次のページのような行為を「使用者による障害者虐待」と定義しています。



厚生労働省・都道府県労働局

障害者虐待の具体例

虐待行為	例
1 身体的虐待 障害者の身体に外傷が生じたり、生じる恐れのある暴行を加えること、または正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。	たたく、つねる、なぐる、熱湯を飲ませる、異物を食べさせる、監禁する、危険・有害な場所での作業を強いるなど。
2 性的虐待 障害者に対してわいせつな行為をすること、または障害者にわいせつな行為をさせること。	裸の写真やビデオを撮る、理由もなく不必要に身体に触る、わいせつな図画を配布する、性的暴力をふるう、性的行為を強要するなど。
3 心理的虐待 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動その他、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。	脅迫する、怒鳴る、悪口を言う、拒絶的な反応を示す、他の障害者と差別的な扱いをする、意図的に恥をかかせるなど。
4 放棄・放任による虐待 障害者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置のほか、他の労働者による1～3の虐待行為の放置など、これに準じる行為を行うこと。	住み込みで食事を提供することになっているにもかかわらず食事を与えない、仕事を与えない、意図的に無視する、放置することで健康・安全への配慮を怠るなど。
5 経済的虐待 障害者の財産を不当に処分することその他、障害者から不当に財産上の利益を得ること。	障害者であることを理由に賃金等を支払わない、賃金額が最低賃金に満たない（※）、強制的に通帳を管理する、本人の了解を得ずに現金を引き出すなど。 （※）都道府県労働局長から最低賃金の減額特例許可を受けている場合については、減額後の最低賃金に満たないとき。

虐待者、被虐待者本人の「自覚」は問いません

虐待が発生している場合、虐待をしている人（虐待者）、虐待を受けている人（被虐待者）に自覚があるとは限りません。虐待者が、「指導・しつけ・教育」の名の下に不適切な行為を続けていることや、被虐待者が、自身の障害の特性から自分のされていることが虐待だと認識していないこともあります。

また、長期間にわたって虐待を受けた場合などでは、被虐待者が無力感から諦めてしまっていることもあります。



5. 助成金関係

※各種助成金の支給要件等詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご参照ください。

納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金の例

※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部において受付

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等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、助成。

※助成額は、支給対象費用の2／3。

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等の特別な措置を行う事業主に対して助成。※助成額は、支給対象費用の一部であり、措置ごとに異なる。

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。

※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。

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。

※助成額は、支給対象費用の3／4。

障害者の雇用を継続するために受けられる助成金

キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

※労働局またはハローワークにおいて受付

障害者の雇用促進と職場定着を図るために、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。

※（ ）内は中小企業の場合の支給額

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した場合

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）

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）

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した場合

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）

トライアル雇用助成金

※労働局またはハローワークにおいて受付

障害者を原則3か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。

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 (助成期間)	<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)
---------------	--------------------------------

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

※労働局またはハローワークにおいて受付

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。

助成額 (助成期間)

- 身体・知的障害者 ※短時間労働者を除く
大企業：50万円（1年）／中小企業：120万円（2年）
- 重度障害者等 ※短時間労働者を除く
（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）
大企業：100万円（1年6か月）／中小企業：240万円（3年）
- 障害者（短時間労働者）
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

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）

※労働局またはハローワークにおいて受付

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。

※難病患者

治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者（障害者総合支援法の対象疾病を基に設定）

**助成額
（助成期間）**

●短時間労働者以外

大企業：50万円（1年）／中小企業：120万円（2年）

●短時間労働者

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。）



ご清聴ありがとうございました