

「障害者を雇用して良かった」と 思える取り組みを支える支援 (採用から雇用管理までの支援について)



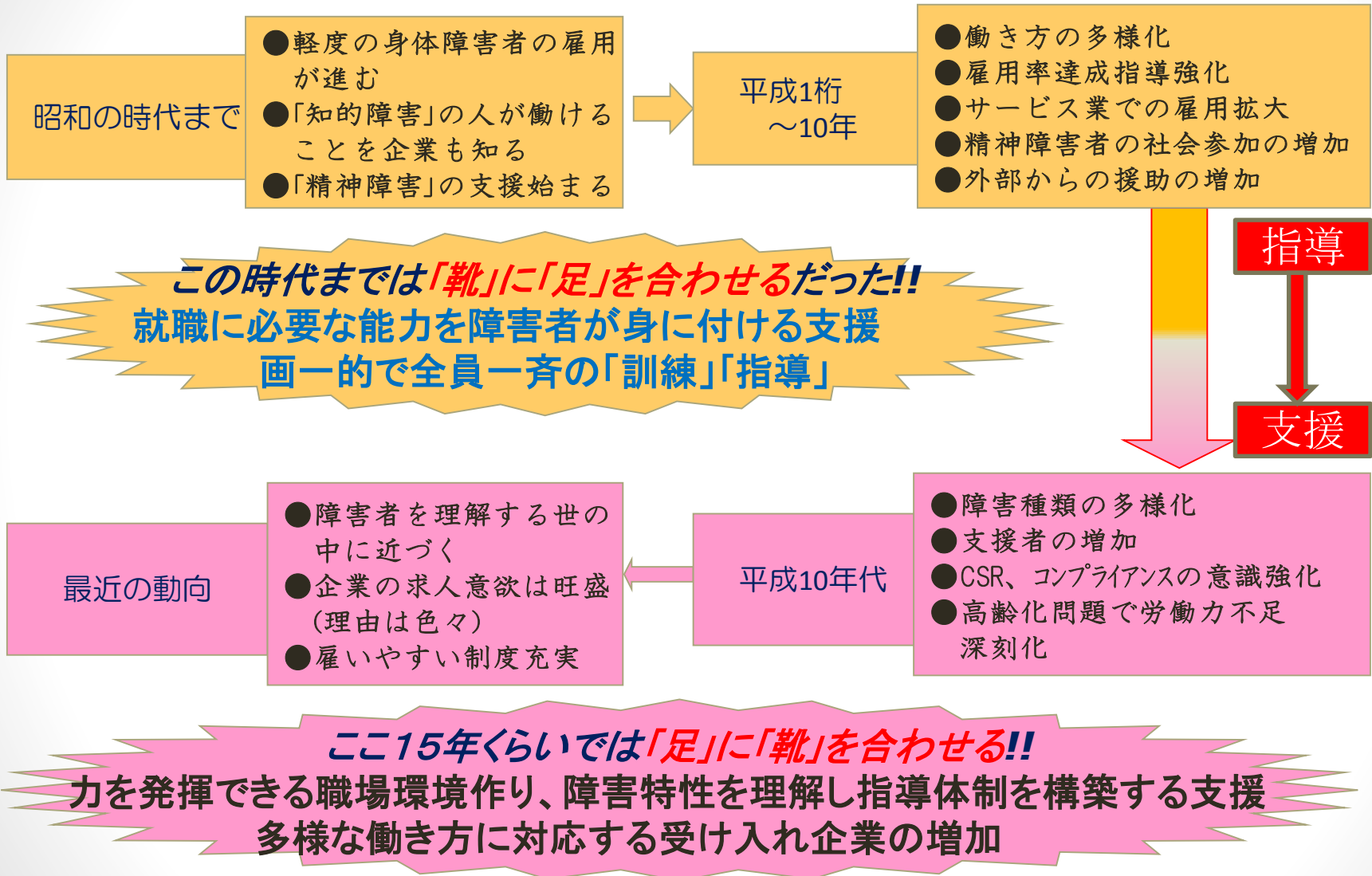
独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構
神奈川支部 神奈川障害者職業センター
所長 宮崎 哲治

目次

- はじめに
障害者の雇用援護制度・支援の変化
障害者が働く意味を考える

- 就労支援機関の上手な活用

障害者の就職支援の変化



障害のある方の雇用制度の変化

対象障害拡大の時代

昭和35年
身体障害者雇用促進法
制定

昭和47年
障害者職業センター創設
(神奈川:昭和53年開設)

昭和51年
身体障害者雇用義務付け
(納付金制度の創設)

昭和56年～(10年間)
国際障害者年

昭和62年
雇用促進法の対象を
すべての障害者に拡大

人的支援・支援体制充実の時代

平成4年
重度障害者雇用対策強化
(重度知的障害者の分類)

平成9年
知的障害者を雇用率参入
(平成10年～雇用率引上げ)

平成11年
トライアル雇用事業開始

平成14年
ジョブコーチ制度創設
就業・生活支援センター創設

平成16年～17年
発達障害者支援法成立
精神障害者雇用対策強化

対象企業の拡大の時代

平成18年 障害者自立支援法
(現障害者総合支援法)施行
※福祉・教育・医療から雇用へ

平成21年 雇用率制度見直し
(施行は22年、27年)
※納付金支払い義務
22年～:200人超企業対象
27年～:100人超企業対象

平成25年
障害者法定雇用率引き上げ
(前回平成10年)

改正障害者雇用促進法成立
28年～:障害者の権利擁護、
使用者の合理的配慮施行
30年～:精神障害者の雇用
義務化施行(雇用率改定)
(法定雇用率引上げ)

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
身体障害者又は知的障害者
を雇用したものとみなす。

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ものと
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25年
4月

平成30年
4月

法定雇用率

1.5%

1.6%

1.8%

2.0%

2.2%

※平成30年4月1日からの省令の一部改正の情報

精神障害者の短時間労働者のカウント方法の変更!!

新規雇入れから3年以内

又は

精神保健福祉手帳取得から3年以内

平成35年3月31日まで

精神の短時間労働者は
1人を持ってカウント1.0

※現行では0.5カウント

<例外>

- ① 退職後3年以内に同じ事業主に再雇用された場合は特例対象にしない
- ② 発達障害で知的障害の判定を受けている人がその発達障害について新たに精神保健福祉手帳を取得した時には判定日を精神保健福祉手帳取得日とみなす。

人の成長は働くことを通して作られる (労働の価値観)

●人は、

- ①愛されること
- ②褒められること
- ③役に立つこと
- ④必要とされること

によって成長していきます。

福祉的就労でも
得られるもの

企業に就職して職
場で得られるもの

●企業で働くことは、

- ①労働の対価としての報酬の獲得
 - ②社会参加(帰属)と社会貢献による満足感
 - ③能力発揮の結果得られる自己実現
 - ④安定した日常生活リズムの形成による体力の強化と余暇の充実
- という様々な目的を叶えてくれるものです。

※ したがって、働くことは義務より『権利』と捉えて、障害のある方の目標達成をサポートすることが企業の社会的責任の一つです。

障害者雇用がもたらす効果を考えてみると

法律に定められたことなので障害者を採用する

障害者を配置できる場所がない【**思い込み**】ので、他の社員と別の仕事を用意して配置

障害者には、**期待するけれど期待しすぎないように【重荷にならないように】**注意。他社員の協力を得られる仕事に配置

障害者 = 孤独感、スキルアップに繋がらない、モチベーションダウン
他社員 = 障害者に関心が持てない、サポート意識が高まらない

障害者 = 会社への帰属意識向上、仕事を通じて貢献できる満足感、目標設定
他社員 = 障害者の成長を喜ぶ、サポート意識が職場内の和を高める

障害者 = 辛いこと、嫌なことがあると辞めたい、仕方なく続けるだけ
他社員 = やっぱりダメという無力感

障害者 = 辛いこと、嫌なことがあっても乗り越えられる、次の目標を持てる
他社員 = 自然に支えの体制が構築、職場の雰囲気良くなる

障害者雇用の大変さ **強調**
離職、不適応の発生 **多い**

WIN-WIN⇒障害者雇用の成功
障害者が職場で戦力として安定就労

障害者雇用に取り組む企業の声

(「働く広場」、「障害者ととともに働く」等より)

受け入れる
企業の立場
から

- ・ 人を見る目を育てられ、**指導者にとって良いマネジメントの勉強**になる
- ・ 障害者が身近にいる社員も多い、自身が障害を受けることもある、そういった弱者にきちんと目を向ける職場は暖かみがあり、**相身互いの環境が安心感と自尊心を高め、帰属意識を強める**
- ・ CSRの視点で障害者雇用を見ると、「コンプライアンス」という義務に加えて、企業が自己選択できる「責任」を果たし、**社会的な活動で世の中に貢献**することができるので**社内の士気が高まる**
- ・ **自然体**で障害者に接した**周囲の人達が理解者・支援者**に変わっていく力がある
- ・ いろいろな出来事に遭遇するが、「日々新た」の気持ちで明日に向かって取り組める **等**

5つの分野での事業主への支援

- 「人的支援」 (ジョブコーチによる支援：資料1)

社内の体制整備(障害者職業生活相談員、職場定着推進チーム、職場介助者の配置等)、外部の専門家の活用(ジョブコーチ、精神障害者雇用トータルサポーター、就職支援ナビゲーター等) 等

- 「物的支援」 (就労支援機器：資料2)

補助具や補装具の整備、バリアフリー対応、機械設備改造、就労支援機器の貸与等

- 「経済的支援」 (各種助成金：資料3)

障害者雇用納付金制度による経済的負担の軽減、特定求職者雇用開発助成金の活用等の貸金の補填等

- 「情報支援」 (障害者雇用事例リファレンスサービス：資料4)

個別相談の実施、事業主支援ワークショップ、雇用管理サポート事業、障害等の知識の普及啓発のためのセミナー等実施、雇用事例リファレンスサービスの提供、関連知識の提供のためのマニュアル等の作成整備等

- 「社会基盤支援」 (トライアル雇用助成金：資料5)

受入れ時の諸制度の整備(実習制度(職務試行)、トライアル雇用等)、通勤対策、職場復帰のための助成金制度等の整備

※赤字の項目は障害者職業センターが主として実施している分野

目次

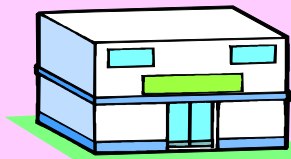
- はじめに

- 就労支援機関の上手な活用
就労支援機関のネットワーク
これからの企業支援に求められていること
地域障害者職業センターの行う事業主支援

障害者雇用に係る地域の就労支援ネットワーク

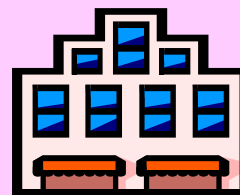
神奈川県の場合

県単位の専門支援機関



障害者職業センター

- ・職業評価
- ・職業準備支援
- ・ジョブコーチ支援
- ・事業主支援



障害者職業能力開発校

- ・職業訓練
- ・能力開発
- ・技能習得

連携

支援

地域単位の関係機関ネットワーク



就労移行支援事業者
就労継続支援事業所

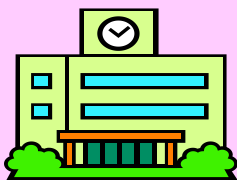
- ・基礎学習・教育・訓練
- ・実践的訓練・職場実習
- ・就職活動の支援

医療機関

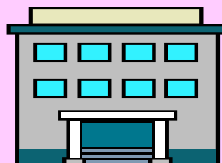
発達障害者支援センター

- ・相談支援
- ・発達支援
- ・就労支援

連携



特別支援学校

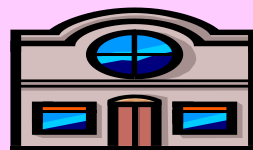


ハローワーク

支援

- ・職場開拓
- ・職業紹介
- ・職業指導
- ・事業主指導

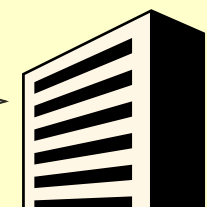
連携



就業・生活支援センター
就労援助センター

支援

- ・就職活動の支援
- ・生活支援
- ・就職後のフォローアップ



企業

地域の就労支援のあり方研(第2次)の報告書のポイント

(参考:<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000038701.html>)

I. 総論

- 《障害者を取り巻く現状》
- 《定着支援と就労支援機関の重要性》
- 《定着支援の強化の方向性》

II. ジョブコーチについて

- ◆ジョブコーチの対応能力の向上
 - 《特定の障害への対応強化》
 - 《ジョブコーチの支援能力の向上》
- ◆企業のニーズへの対応
- ◆ジョブコーチ養成促進
 - 《養成研修関係》
 - 《企業内でのジョブコーチ活用促進》

平成27年度：
ジョブコーチ助成金の改正
＜障害者雇用安定助成金＞
障害者職場適応援助コース
の新設

III. 障害者就業・生活支援センターについて

- ◆特定の障害への対応強化
- ◆職場定着支援の強化
- ◆障害者就業・生活支援センターの支援水準の引き上げ
- ◆障害者就業・生活支援センターの設置

精神障害者雇用義務化への対応

企業ニーズに即した定着支援推進

都道府県の事業評価委員会の創設

就業・生活支援センターの増設

地域の就労支援のあり方研(第2次)報告書総論から

背景

- ・雇用障害者数は10年連続で増加（前年7%増）
- ・精神障害者の就職者数が全体の1/3
- ・平成30年に精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加
- ・精神障害者の特性を考えると、定着支援の必要性と就業継続上の課題への早期対応が重要

定着支援と就労支援機関の重要性

- ・職場定着にあたって、特性理解と業務遂行の支援のほか、変化の際の対処が必要
- ・精神障害者の支援には専門的な知見が不可欠であり、就労支援機関の重要性の高まりとその支援能力の向上を図ることが必要
- ・各支援機関がそれぞれの役割を果たしつつ、不足部分を相互に補うといった就労支援に係るネットワークの形成

定着支援の強化の方向性

- 【企業ニーズに迅速に対応するために】
- ・障害者就業・生活支援センターが企業相談の第一次的な窓口となり、各関係機関とのコーディネート機能を担うことが必要
- ・対象者の送り出し機関は支援経過を踏まえた対応とともに、必要に応じて障害者就業・生活支援センターと連携
- ・企業内での定着支援を行うために、企業内の支援策の必要性と、周知啓発を行うことが求められる。

障害者職業センターの事業主支援

支援の内容

計画的サポート

- ・ 提案書に基づく体系的な支援の提供
- ・ 雇用管理専門家の有効活用
- ・ 他社との経験交流、情報交換の機会の提供

全国ネット

- ・ 他都道府県センターとの連携支援(全国均質サービス)
- ・ 全国事例の蓄積、各種情報・マニュアルの整備
- ・ 支援技術の研究開発、最新技法・情報に基づく援助

個別性

- ・ 障害特性に合わせた職務再設計、環境整備の援助
- ・ 支援ノウハウを伝授するジョブコーチ支援の実施
- ・ 円滑な復職のためのリワーク支援の提供

体制／環境整備の援助

- ・ 社内の自然な受け入れ態勢(ナチュラルサポート体制)を作り、バトンタッチ
- ・ 指導ノウハウの提供、環境整備

<障害者支援の延長での事業主支援ではなく、個々の事業主のための支援を提供>

4つの領域（タイミング）での事業主支援の内容

障害者雇用の理解・社内啓発

(内容)

障害者雇用の理念、方針の共有化
社内の協力体制・啓発
障害者雇用援護制度の理解
障害者採用計画の社内共有

(提供するサービス例)

社員研修(階層別)

他社との意見交換、交流機会の設定

他社の取り組み事例、制度の情報提供

各種研修会・セミナーの案内・情報提供 等

障害者の採用準備・職務創出

(内容)

作業環境の整理
人的環境・指導体制(組織体制)の検討
作業設定の検討・調整
指導方法の調整・共有化

(提供するサービス例)

職務・作業・物的環境の分析と相談援助

指導体制・組織・人的環境の分析と相談援助

指導担当社員の研修(就労支援場面の見学・実習)

他社の取り組み事例、求人情報の提供 等

募集・選考・採用

(内容)

採用要件、労働条件の整理
採用手続き(面接・インターンシップ)方法の
理解

就労支援サポート体制の理解、活用の検討

応募者の募集とマッチング

(提供するサービス例)

採用時の活用制度(面接方法・実習等)の解説

就労支援機関マップ・ネットワーク図の作成

面接技法のロールプレイ

採用に当たってのジョブコーチ支援の提供

他社の取り組み事例の情報提供 等

職場定着に向けた援助

(内容)

業務評価方法の確立
職域拡大・スキルアップ・キャリアアップ・配転
離職予防、職場不適應課題の改善
休職者の職場復帰の援助

業務外の課題の整理

(提供するサービス例)

職場適応・定着のためのジョブコーチ支援の提供

リワーク支援・復職のための準備支援の提供

社員研修・ケーススタディの実施

就労支援機関マップ・ネットワーク図の作成

他社の取り組み事例の情報提供 等

採用に向けた取り組み課題と支援内容

取り組み課題

支援内容

採用意識の共有化

無

上層部、他部署への
意識啓発・研修

有

職務切り出し

無

職務再設計、各部署
での職務創出

有

受け入れ体制の整備

苦慮

障害特性理解のため
の研修(一般的理解)

適

求人条件の整理、
採用時の要件の整理

無

採用要件の整理、
採用方法の検討

有

採用面接・職場実習
での能力把握

無

採用予定者の査定・
評価、指導ノウハウ
の習得(個別特性)

有

採用 / 配属 ⇒ 職場定着～(職場適応指導)

職場定着に向けての雇用管理のサポート

モチベーションの維持向上のための 取り組みに対する支援

- 障害社員のステップアップ、キャリア形成、勤務評価に係る助言、情報提供
 - 障害社員の職域拡大のための職務設計の援助
 - 障害社員に対する的確なフィードバック方法の助言、情報提供
- ※ 他社の事例紹介、課題分析等の実施

障害者の採用拡大に当たっての 障害社員への対応方法に係る支援

- 採用拡大の手順・留意事項、職域拡大の取組みについての助言・援助
- 採用した障害のある社員のケーススタディの実施援助
- 障害者のマッチング、円滑採用のための関係機関との連携に係る助言・援助
- 新規受け入れ部署の指導者に対する研修の企画、実施の援助

社内の受け入れ体制の強化、理解 促進のための取り組みへの支援

- 障害者雇用の啓発のための社員研修の企画、実施の援助
 - 指導社員、サポート社員の異動に当たっての障害社員への対応方法等の引継ぎ方法についての助言・援助
 - 障害者のステップアップのための支援体制作りのための助言・援助
- ※ 研修講師派遣、雇用管理サポート活用

障害者の職場定着に向けた取組み に対する支援<提案書の作成提示>

- 職場不適合要因の事前把握、他社の例を参考にした予防策の情報提供
- 不適合発生時の改善方法についての検討に対する助言・援助
- 雇用管理のためのセルフチェックの実施とそれに基づく助言援助
- 休職者の職場復帰のための流れの整理、社内体制構築に係る援助

<資料編>

- ジョブコーチによる支援：資料1
- 就労支援機器：資料2
- 各種助成金：資料3
- 障害者雇用事例リファレンスサービス：資料4
- トライアル雇用助成金：資料5

資料1 職業センターのジョブコーチによる支援の特徴

ジョブコーチ

- ＝職場で障害者に仕事ができるように支援する人
- ＝障害者が働きやすい環境を模索し、**受け入れ環境を整備**する人
- ＝事業所の**指導者に支援方法を伝授**していく人
- ＝職場内に**ナチュラルサポート体制を構築**し、維持できるように継続援助する人



イン
シタ
プ

採用直後
適応

採用後
(不適応状況発生、配置転換、上司/指導者の異動)
(長期就労のための予防的ジョブコーチ＝課題整理)

支援が必要な障害者（求職者・在職者）・企業に対して、**雇用の前後を問わず、必要なタイミングで支援**を提供(どのようなタイミングでも支援開始)。

ジョブコーチ支援の流れ



【事前支援】

支援課題の整理/確認、対象社員との関係性構築、職場環境指導体制の確認、仕事の流れの確認等を行います

【支援計画の策定(プランニング)】

支援期間の設定、支援方法の整理等を行います
※必要に応じてケース会議を開催します

【集中支援前期(導入期)】

支援の開始時期、スタートとともにプラン内容や新たな課題の確認を行います

【集中支援後期】

ジョブコーチの直接支援、モデル提示等、集中的に支援する時期を経て、支援頻度を徐々に減らしていきます

【移行支援期】

目標の達成状況、終了後の対応方法について話し合います (フォローアップ計画を立案します)

【フォローアップ】

ジョブコーチは、支援終了後も必要に応じて会社訪問する等のフォローアップを行います

- ジョブコーチ = 事業所の指導者のモデルであり、アドバイザーのため、
※ 黒子として徐々にフェードアウトしていきます。

ジョブコーチでは対応が難しい事項

① 指導社員の指導の肩代わり

⇒障害特性、指導ノウハウ、接し方、声かけ方法を助言する立場であり、業務遂行の責任を負うことは不可（つきっきりの支援は行いません）

② 障害社員の業務遂行力向上のための技術指導

⇒ジョブコーチは技能者ではないので、仕事の段取り、障害に起因するミスの改善、作業理解の援助等を行うことによる効率性、作業精度の向上を図る

③ 日常生活、余暇活動の指導

⇒ジョブコーチの職務の範囲は、支援終了後に企業の指導者にバトンタッチできる領域(ジョブコーチ支援は事業主にノウハウをお知らせする事業主支援)

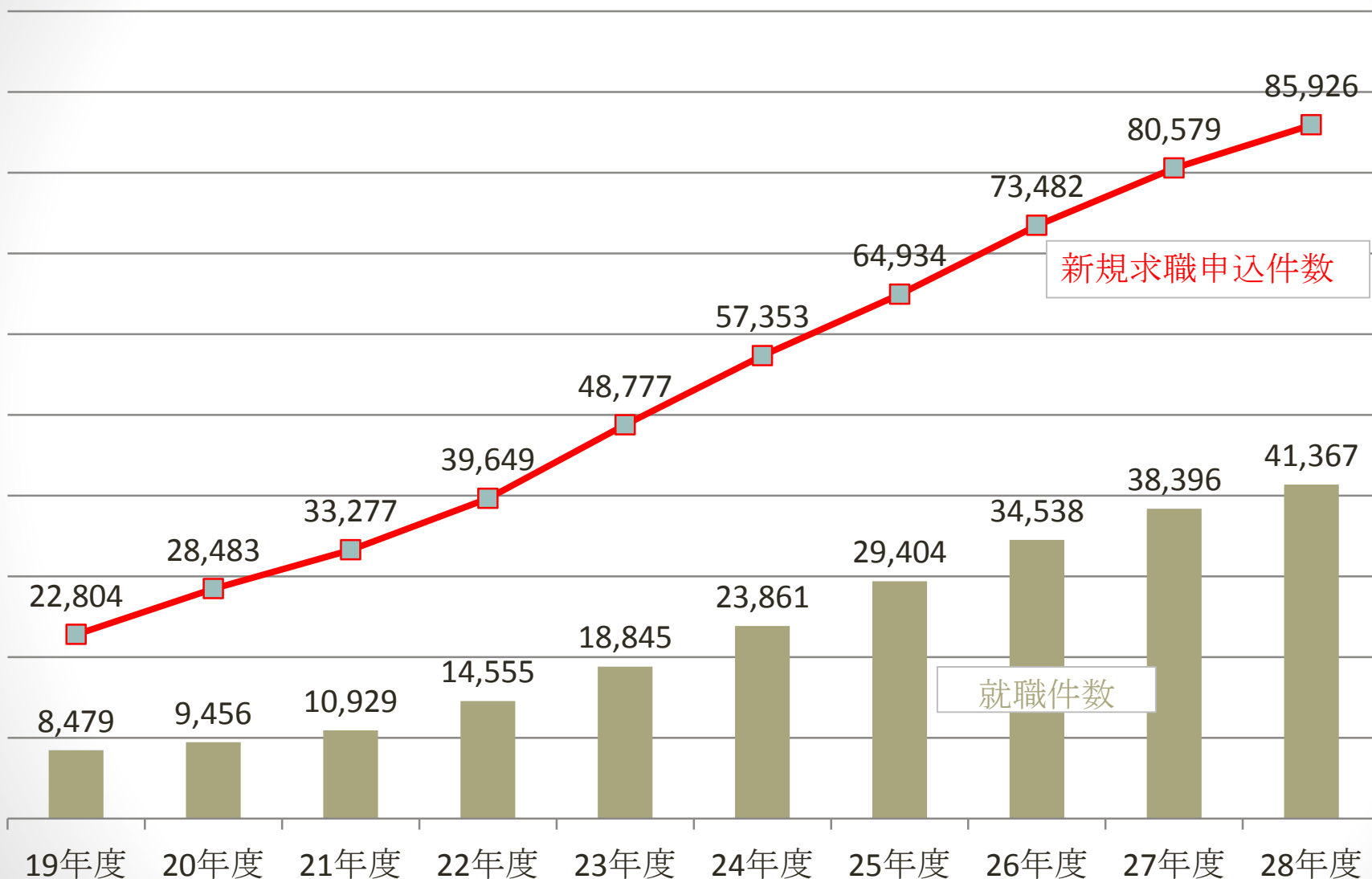
④ 障害社員に対する医療的なケア、介護

⇒ジョブコーチは、生活リズムの確認、服薬管理の助言等職業生活に影響する日常生活、医療面の対応についての助言はできるが、医療資格や介護の資格はないので、直接的なケアは困難

⑤ 障害者を解雇、不採用、退職勧奨するための対応

⇒障害社員が職場で持ちうる力を発揮し、業務に係るモチベーションを高めていくことで労使双方がWIN - WIN の関係を構築し、長期的な安定就労(職場適応)を図るために支援する

ハローワークにおける精神障害者の職業紹介状況



出典：「平成28年度 障害者の職業紹介状況等」(厚生労働省)

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、近年、新たに雇い入れられる者が増加していることもあるが、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 |
|-------|--------|--------|-------|
| 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 |

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（各年11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となった者については身体障害者手帳の交付年月を、
 採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを
 確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成10、15、20、25年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

障害者の就労を容易にするための支援機器について、インターネットで情報提供しています。

一部の機器について、障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主等に対して無料で貸出しを行っています。また、中央障害者雇用情報センターでは就労支援機器の一部を展示するとともに、就労支援機器の導入や活用に関しての相談を行っています。

就労支援機器のページ
Resources for Job-related Assistive Technology

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

このサイトでは、障害者の就労を支援する機器を、製品ごとに写真や動画をを使用して紹介しています。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構では、これらの就労支援機器を、障害者を雇用する事業主が事業主団体に対し、原則として一定期間、無料で貸出しする事業をおこなっています。詳しくは「就労支援機器の貸出しの概要」をごらんください。

- ▶ はじめてご訪問になる時は「このサイトを見やすくするには」と「このサイトのアクセシビリティについて」をご覧ください。
- ▶ 新規掲載製品の一覧はこちら。

就労支援機器貸出しとは？

- 障害の種類と必要な就労支援機器の紹介
- 就労支援機器の貸出しの概要
- 貸出しの申請手続き
- 貸出し申請のための書類データ
 - 貸出し申請書類: □ ワード形式 (67KB) □ PDF形式 (131KB)
 - 貸出し申請書類の記入例: □ ワード形式 (52KB) □ PDF形式 (177KB)
 - 貸出し変更申請書類: □ ワード形式 (26KB) □ PDF形式 (77KB)
 - 貸出し変更申請書類の記入例: □ ワード形式 (32KB) □ PDF形式 (95KB)
- PDF形式書類の閲覧は、Adobeリーダーが必要です(無料)。Adobeリーダーのダウンロードはこちら。

就労支援機器の展示

就労支援機器を探す

- キーワードで探す

雇用関係助成金（障害者関係）

● 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治性疾患患者を雇用し、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。 |
| 障害者初回雇用コース | 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、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に対し、原則3か月の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を支給。（精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額最大8万円）。 |
| 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2万円の助成金を支給。 |

● 障害者雇用安定助成金

| | |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 障害者職場定着支援コース | 職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。 ※助成額は措置ごとに異なる。 |
| 障害者職場適応援助コース | 職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施1日当たり16,000円（4時間未満の日8,000円）、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は月額6万円（中小企業の場合は8万円）を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。 |

● 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を5名以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定（要した費用の下限額1,500万円）。

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

1 概要

高齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、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を行う。

2 助成期間と助成額

| | 助成額 | | 助成期間 | |
|--------------------------------------------------|-------|-------|-------|------|
| | 大企業 | 中小企業 | 大企業 | 中小企業 |
| ○身体・知的障害者 ※短時間労働者を除く | 50万円 | 120万円 | 1年 | 2年 |
| ○重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者) ※短時間労働者を除く | 100万円 | 240万円 | 1年6ヶ月 | 3年 |
| ○障害者(短時間労働者) | 30万円 | 80万円 | 1年 | 2年 |

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)

1 趣旨

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病のある人^{※1}を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年(中小企業2年)

(3) 支給金額

50万円(中小企業の場合 120万円)^{※2}

※1 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(平成27年7月～))

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。

特定求職者雇用開発助成金 (障害者初回雇用コース)

1 趣旨

中小企業においては、比較的障害者雇用への取組が遅れている傾向にあり、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約4分の3を占めていることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、ハローワークや一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により初めて身体・知的・精神障害者を雇用し、法定雇用率を達成した場合に、奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図る。



2 内容

(1) 対象事業主

障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる**50人～300人規模**の中小企業)の事業主

(2) 支給金額

初めて障害者を雇用した日から3か月の間に法定雇用障害者数以上の障害者を一般被保険者として雇い入れた場合 **120万円**支給

・ 特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用奨励金と併給可

・ 法定雇用障害者数以上の雇入れを行った後6か月経過後に支給

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備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うことができ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支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等)

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、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整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(職場介助者の配置1人につき月上限15万円 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等に支給(駐車場の賃借 1人につき月上限5万円 等)

障害者雇用事例リファレンスサービス (<http://www.ref.jeed.or.jp/>)

障害者雇用についてさまざまな取組を行っている全国の事業所を取材してデータベースに蓄積し、インターネットで情報提供しています。業種や障害、指定するキーワード等によって障害者雇用事例を検索できます。

障害者雇用事例リファレンスサービス

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 >

「障害者雇用事例リファレンスサービス」では、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を紹介しています。

アンケートへのご協力をお願いします >

【事例検索】

モデル事例

合理的配慮事例

※モデル事例または合理的配慮事例のどちらか希望する方を選択してください。

<モデル事例>
 障害者雇用に関する企業（事業所）の全体的な取組を紹介し、事業所名等は原則公表となっております。
 <合理的配慮事例>
 対象となる障害者の特性や本人の希望・ニーズに応じて個別に配慮している取組（「合理的配慮」の提供）を紹介し、事業所名・所在地は原則非公表となっております。

【障害者の雇用管理に関する各種相談】

- [地域障害者職業センター](#)
- [中央障害者雇用情報センター](#)

【障害者雇用に関する資料】

- [マニュアル・好事例集・動画など](#)

【合理的配慮の提供に関する情報】
（厚生労働省）

- [合理的配慮の拒絶](#)
- [合理的配慮の事例集](#)

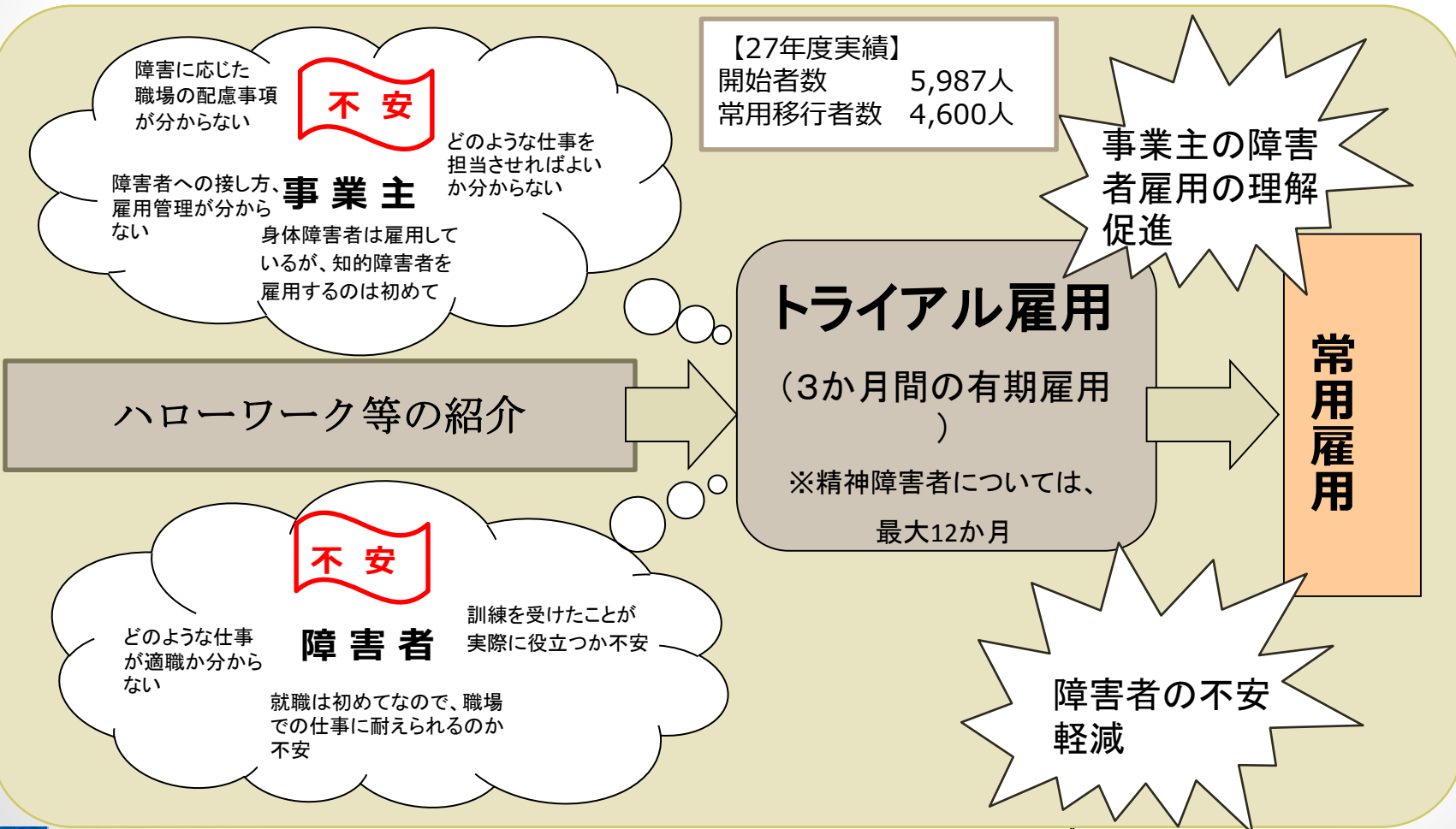
条件を選んで探す

| 業種 | 障害 | 従業員規模 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 農・林・漁業 <input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 運輸・物流業 <input type="checkbox"/> 卸売・小売業 <input type="checkbox"/> 金融・保険業 <input type="checkbox"/> 飲食・宿泊業 <input type="checkbox"/> 医療・福祉業 <input type="checkbox"/> 教育、学習支援業 <input type="checkbox"/> サービス業 <input type="checkbox"/> 電気・ガス・水道・熱供給業 <input type="checkbox"/> 不動産業 | <input type="checkbox"/> 視覚障害 <input type="checkbox"/> 聴覚・言語障害 <input type="checkbox"/> 肢体不自由 <input type="checkbox"/> 内部障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害 <input type="checkbox"/> 発達障害 <input type="checkbox"/> 高次脳機能障害 <input type="checkbox"/> 難病 <input type="checkbox"/> その他 掲載紙 <input type="checkbox"/> 働く広場 <input type="checkbox"/> ... | <input type="checkbox"/> 50人以下 <input type="checkbox"/> 51人～100人 <input type="checkbox"/> 101人～300人 <input type="checkbox"/> 301人～500人 <input type="checkbox"/> 501人～1,000人 <input type="checkbox"/> 1,001人以上 その他 <input type="checkbox"/> 特例子会社 <input type="checkbox"/> 福祉工場 <input type="checkbox"/> 第三セクター <input type="checkbox"/> 就労継続支援A型 |

資料5 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、障害者を事業主が試用雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進めることを目的としています。

また、事業主に対しては、障害者トライアル雇用奨励金（月額4万円（精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額8万円）、最大3ヶ月）を支給し、その取組を促進しています。



トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）

- 精神障害者または発達障害者について、雇入れ時の週の所定労働時間を20時間未満から開始するトライアル雇用
- 一定期間(3～12か月)をかけて週20時間以上の労働時間の常用雇用への移行を目指す。

