

# 障害者雇用のための サポートツール

## チェックポイント別 参考資料

### 趣旨と使い方

この参考資料は、別冊「障害者雇用のためのサポートツール」の7つのチェックポイントについて、詳しく説明しています。

これから障害者雇用に取り組む事業主や既に取り組んでいる事業主が、別冊「障害者雇用のためのサポートツール」で現状の取組を確認し、必要なページを参照していただいたり、障害者雇用の取組を検討する前に参考資料として活用していただくなど、事業主のニーズに応じてご活用ください。



# 目次

## ■ チェックポイント別 参考資料

経営者は障害者雇用の方針を広く社内に示していますか	2
障害者雇用が社内に理解されていますか	4
職務内容、配属部署は決まっていますか	6
募集・採用の方法は決まっていますか	8
上司や同僚は、障害者への関わり方を理解していますか	10
社内のサポート体制はありますか	12
障害者雇用をサポートする支援機関を利用していますか	14

## ■ 巻末情報

[1] 障害者雇用の相談窓口・支援機関等	16
[2] 雇用事例に関する各種情報・資料	18
[3] 障害者に対する差別の禁止	19
[4] 合理的配慮の提供	20
[5] プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン	23
[6] 障害者雇用率制度	24
[7] 障害者雇用に関する助成制度	25



## Check point

### 経営者は障害者雇用の方針を広く社内を示していますか

#### 関連チェックポイント

- ❑ 貴社が障害者を雇用する理由は、どのようなものですか。
- ❑ 貴社の障害者雇用の考え、計画は、どのようなものですか。

## 📎 経営者が示す障害者雇用の方針について

- 多くの企業が、障害者雇用に取り組み、雇用管理のノウハウを積み重ねています。障害者雇用を進めるためには、障害者雇用を経営課題の一つに位置づけ、他の経営課題とのバランスを図る経営者のリーダーシップが重要となっています。
- 障害者雇用のあり方について社内のコンセンサスを得るため、経営者が障害者雇用の方針と実現方法を明確に示すことが大切です。

#### <障害者雇用の方針（例）>

- ✦ 障害のある社員●名を20XX年度末までに●●工場に配属する。
- ✦ 障害者を配属する店舗の人件費を本社経費とする。
- ✦ 社内に障害者雇用と定着に取り組む「プロジェクトチーム」を立ち上げる。

## 📎 経営者の方針の有無と障害者雇用状況

- 企業規模が大きくなるほど、トップ・マネジメントが障害者の雇入れ、人材活用、能力開発等に積極的に取り組む方針・方向性を示していました。
- 40～49人、50～99人規模の企業では、トップ・マネジメントの障害者雇用方針等の言及の有無と、障害者雇用の有無に有意な差が見られました(図1)。

(障害者職業総合センター 調査研究報告書No.143(2019年))

「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」103ページ

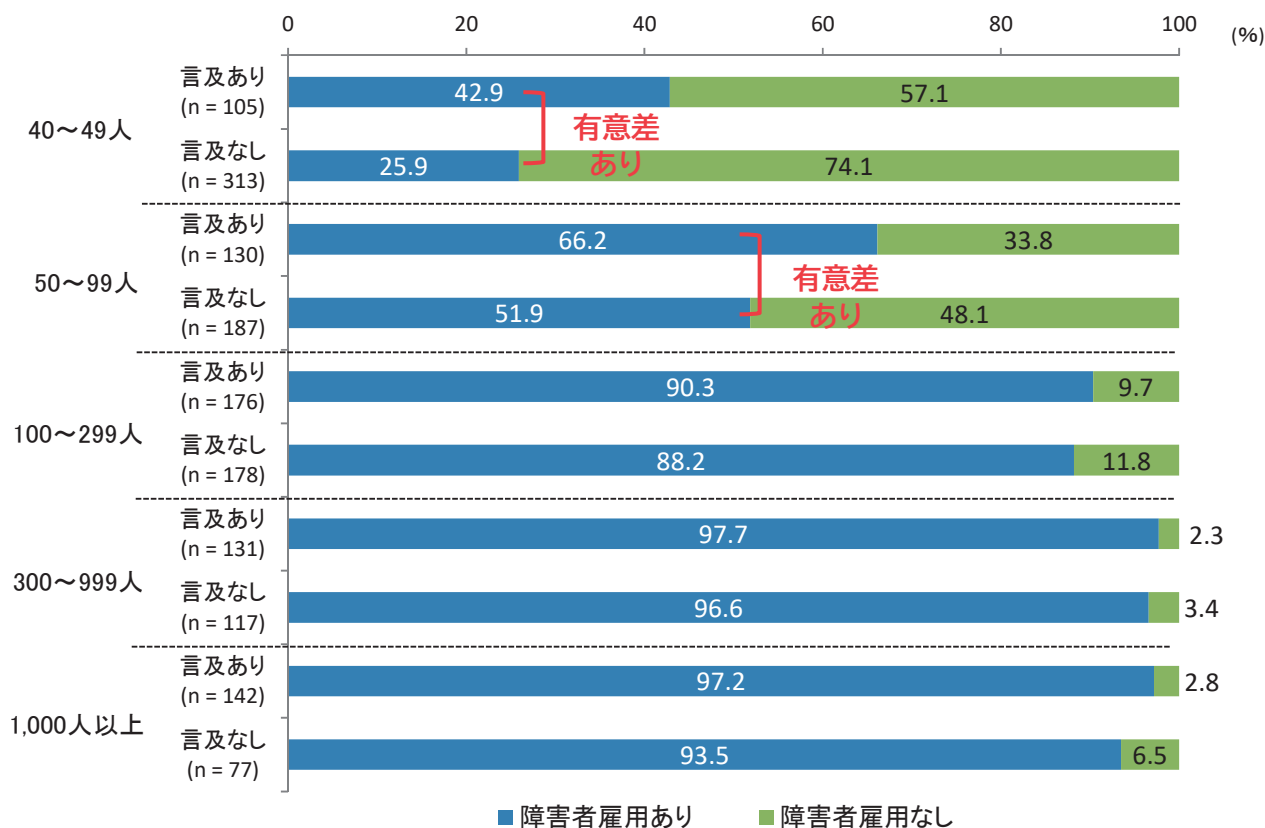


図1 トップ・マネジメントによる言及の有無と障害者雇用状況

## 障害者雇用のメリット(企業トップの声)

### 障害者が戦力として活躍している

- ・ 会社にとって、なくてはならない戦力となっている。
- ・ 人手不足の中、戦力として会社を支えてくれている。

### 職場環境の改善につながった

- ・ 障害者が働きやすくなるように行った環境整備が、障害のない従業員の働きやすさにもつながった。
- ・ 上司のマネジメント能力が向上している。

### 業務効率化につながった

- ・ 雑多だった作業プロセスをシンプルにする検討のきっかけになった。
- ・ これまで職人化していた業務について、誰でもその業務ができるよう工夫するようになった。

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(2019年)「障害者の職場定着と戦力化」4ページ



## Check point

### 障害者雇用が社内に理解されていますか

#### 関連チェックポイント

- 人事管理部門の担当者、障害者の配属先の管理責任者と従業員、配属先以外の従業員が、障害者雇用を理解し、連携して取り組んでいますか。

### 障害者雇用の社内理解について

- 障害者雇用率制度の趣旨、達成方針、達成に向けた具体的方法が、人事管理部門の担当者や、障害者の配属先の管理責任者など特定の社員のみならず、社内の幅広い社員に理解され、社員一人一人が障害者雇用に参加する意識を持つことが大切です。
- 社内で障害者雇用についてのコミュニケーションが進むと、採用部署の拡大や障害者の能力発揮のための職場環境の整備につながることを期待できます。
- 障害者の職場定着とともに、社員同士の連携や関わりが増えてくることから、障害者雇用の理解を社内へ広げる意義は大きいと言えます。

### 社内理解の効果

- 障害者雇用の理解は、必ずしも**一気に進むものばかりではありません**。雇用後においても、障害者が他の社員とともに努力を重ねる過程で、戦力としての人材であることの理解が、**徐々に浸透**した事例もあります。

→ 18 ページ[巻末情報 2]雇用事例に関する各種情報・資料



## 社内理解を進める方法

社内理解を進める方法として、社内のできる取組(会議などでの周知、啓発用資料の作成など)のほか、社外の機関を活用する方法もあります。それぞれの企業にあった効果的な方法で進めるために、「障害者雇用の相談窓口・支援機関等」にご相談ください。

→ 16、17ページ[巻末情報1] 障害者雇用の相談窓口・支援機関等

### 社員研修の実施

- 障害者雇用に関する知識の習得や演習等、外部講師を招いた社内研修の実施や社外セミナーへの参加等を通して、障害者雇用の理解を深めることができます。
- 企業の障害者雇用の取組状況に応じて、必要な研修テーマや方法で実施することが効果的です。

### 障害者雇用企業等の見学

- 障害者雇用企業を見学し、募集・採用から職場定着までの障害に応じた職場環境整備や取組の工夫についての情報を社内理解の促進につなげることができます。

### 就労支援施設、特別支援学校等の見学

- 就労支援施設や特別支援学校を見学し、就職を希望する障害者を知ることで、障害者雇用のイメージを持つことができます。
- 就労支援施設や特別支援学校からの職場見学や職場実習を受け入れることで、障害者雇用の社内理解だけでなく、職務内容や職場環境の見直しにつながることもあります。

### ジョブコーチ(職場適応援助者)の活用

ジョブコーチは、障害者の働く職場を訪問し、障害者の上司や同僚と協力して、仕事の進め方や職場でのコミュニケーション等、障害者の職場適応に必要な支援を行います。

- ジョブコーチを配置している地域障害者職業センターや就労支援機関が、ジョブコーチ支援の必要性や効果的な支援について相談に応じます。
- ジョブコーチ養成研修を修了した社員が、「企業在籍型ジョブコーチ」として、障害者の職場適応、職場定着、社内理解の促進のための支援を行う方法もあります。
- ジョブコーチの支援により、障害者雇用についての社内理解が進んでいる事例が多く見られます。



## Check point

### 職務内容、配属部署は決まっていますか

#### 関連チェックポイント

- 仕事を教える社員は決まっていますか。

障害者にどのような仕事を配分・指導するかは、戦力化を図る上でも重要な課題です。

### 📎 職務内容、配属部署について

企業が障害者を雇用しない理由は、「当該障害者に適した業務がないから」が最も多い。  
(身体障害者 81.7%、知的障害者 84.0%、精神障害者 79.6%、発達障害者 82.6%)

企業が障害者を雇用する際の課題として、「会社内に適当な仕事があるか」が最も多い。  
(身体障害者 71.3%、知的障害者 74.4%、精神障害者 70.2%、発達障害者 75.3%)

(厚生労働省 平成30年度障害者雇用実態調査)

- 障害者への仕事の配分・指導、必要な機械器具等の確認については、配属先の職場の仕事をよく知る社員の意見を十分に聞き、それ以外の課題には人事担当者が中心となって取り組むなどの連携が重要です。

### 📎 職務内容、配属部署の検討方法

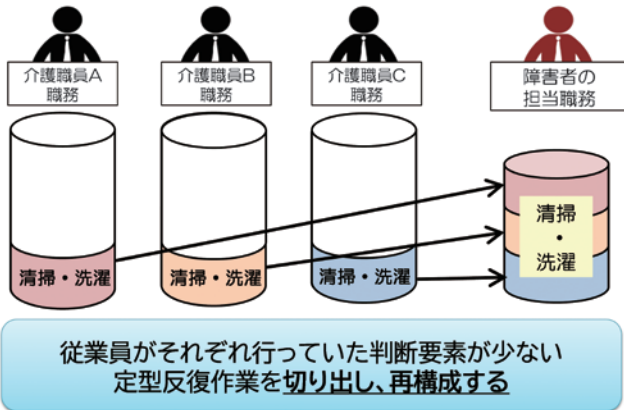
- 職務内容、配属部署の検討については、社内の各部署や担当者の協力を得て、職務をリストアップし、その職務に必要なスキルなどを確認する等により、職務内容を検討する方法があります。
- 職務内容、配属部署の検討と併せて、「仕事を教える社員」を決めることも大切です。仕事の段取りの組み方、社員の配属等のマネジメントに長けている社員は、新たに雇用された障害者の指導役として適任です。
- 既存の職務の中に障害者に合った仕事が見当たらない場合は、障害者の上司や同僚と話し合い、既存の仕事の枠組みを見直し、新たに障害者が従事する仕事を作ります。  
この方法には、「切り出し・再構成モデル」、「積み上げモデル」、「特化モデル」があります。※次ページ参照

(障害者職業総合センター調査研究報告書No.133(2017年))

「精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究」より作成)



職務再設計の例 一切り出し・再構成モデル  
介護施設における雇用事例

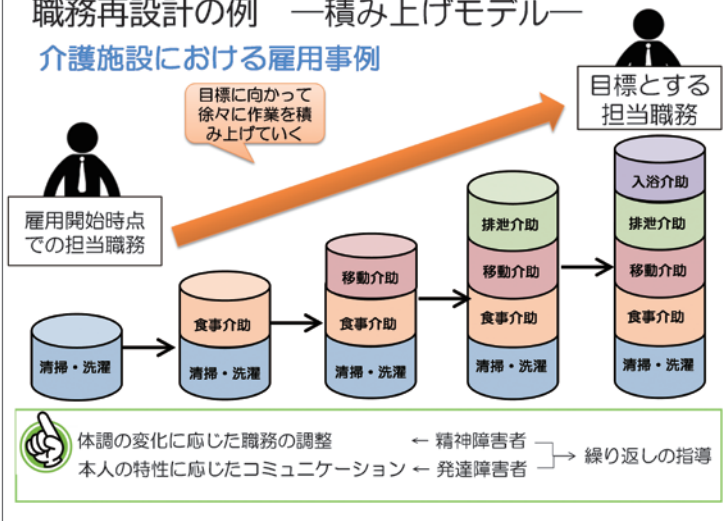


切り出し・再構成モデル

障害者が従事できる作業を切り出し、組み合わせて職務を構成します。

例えば、介護施設において、介護職員が行っている職務のうち、清掃・洗濯作業を切り出し、障害者の担当職務として構成することにより、介護職員が介護の仕事に専念できるといった例があります。

職務再設計の例 積み上げモデル  
介護施設における雇用事例

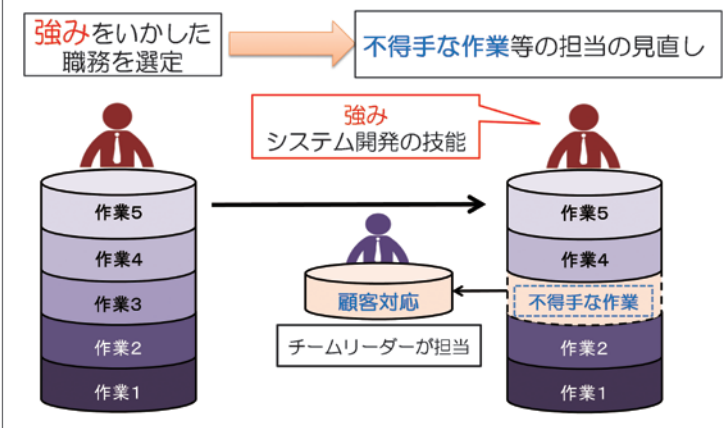


積み上げモデル

能力の向上に必要な時間を考慮し、一定の時間をかけて次第に職務の内容の幅を広げ、多様な業務、専門的な業務、マネジメント等の職務を担当できるようにすることを目指す職務設計を行います。

例えば、精神障害者の体調の変化に応じた職務の調整や、発達障害者の特性に応じたコミュニケーションの工夫を行いながら、段階的に職務を積み上げていった例があります。

職務再設計の例 特化モデル  
システムエンジニア（SE）の雇用事例



特化モデル

個々の障害の特性、能力や経験の強みに着目し、強みを生かすことのできる専門性の高い職務を担当できるようにすることを目指す職務設計を行います。

例えば、システムエンジニアとしての技能を持った発達障害者が、不得手な作業（顧客対応）の担当を見直すことで、得意とする職務（システム開発）に専念・特化できるといった例があります。



## Check point

### 募集・採用の方法は決まっていますか

#### 関連チェックポイント

- ❑ 障害者の求職状況、就職状況を理解していますか。
- ❑ 募集や採用の方法で、分からないことはありませんか。

## 📎 募集・採用の方法

- 就職活動を行っている障害者は、専門知識やスキル、業務経験がある者、専門的なスキルをもたないが得意分野がある者、職場環境が整えば力を発揮できる者等、様々です。それぞれの特性を踏まえ、多様な人材を活用する視点で募集・採用活動を行っていくことが重要です。
- 令和3年度のハローワーク(公共職業安定所)を通じた障害者の就職件数は、身体障害者 20,829件(21.7%)、知的障害者 19,957件(20.7%)、精神障害者 45,885件(47.7%)、その他 9,509件(9.9%)でした。(厚生労働省, 令和3年度障害者職業紹介状況等)

### ■ ハローワークの利用

ハローワークには、就職を希望する障害者が求職申込み(登録)をしています。ハローワークの障害者専門の相談窓口(専門援助部門)等で、障害者専用求人を作成し募集することができます。

オンライン上で求人申込みができる「ハローワークインターネットサービス」もご覧ください。

#### ハローワークインターネットサービス(事業主の方へのサービス)

- ・障害者専用求人の申込み
- ・障害者の求職情報検索
- ・各種制度の情報

### ■ 支援機関との連携

就職を希望する障害者の中には、ハローワークへの登録に加えて、支援機関(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害福祉サービス事業所等)を利用している人もいます。

このような場合は、個々の障害者の特性を理解した各支援機関の担当者と連携することにより、障害者の募集・採用をスムーズに進めることができます。

→ 16、17ページ [巻末情報1] 障害者雇用の相談窓口・支援機関等

## 募集・採用時の留意事項

- 障害者専用求人の場合、募集の対象から特定の障害種別の障害者を排除することがないようにする必要があります。例えば、採用を身体障害者に限定する求人票は作成できません。
- 一般求人に障害者からの応募があった場合、障害があることを理由として応募を受け付けないことは禁止されています。また、単に障害者であることを理由として障害者を募集や採用の対象から排除することはできません。

→ 19 ページ[巻末情報3] 障害者に対する差別の禁止

## 採用面接の実施

- 採用面接では、**配属先や担当業務の決定に向け、雇用管理上必要な事柄を把握するため、基本的な質問や確認を行います。**

### ■ 基本的な質問・確認項目

- 障害に関すること（障害状況、通院・服薬の状況、配慮や支援が必要な事項）
- 勤務及び職務の遂行に関すること（希望する仕事、得意なこと・苦手なこと、コミュニケーション方法、移動方法等）
- その他（必要に応じて、支援機関を利用しているか、支援機関のフォローアップが受けられるか等）

### ■ 留意事項：質問や確認の意図を説明すること

「障害に関すること」は、採用後、社内のどの範囲の社員に何を伝えるか、仕事上必要と判断される内容を本人と確認し、同意を得ておくことが大切です。

#### <募集及び採用時の合理的配慮の対応例>

募集及び採用時の合理的配慮の対応について、「取り組んでいる（一部取組も含む）」と回答のあった上位5項目(1,442 社が回答)。

- ・ 体調に配慮した面接時間の設定をしている(31.6%)
- ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めている(30.7%)
- ・ 面接の際にできるだけ移動が少ないようにしている(23.6%)
- ・ 面接を筆談等により行っている(11.7%)
- ・ 文字による説明プリントを配布している(10.3%)

(障害者職業総合センター調査研究報告書No.157(2021年)「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」53 ページ)



## Check point

### 上司や同僚は、障害者への関わり方を理解していますか

#### 関連チェックポイント

- 個々の障害の特徴と配慮事項について理解していますか。

### 📎 上司や同僚の理解を進めるために

- 上司や同僚が障害者の障害特性と配慮事項を理解することは、お互いのコミュニケーションを円滑にするとともに、障害状況に応じた適切な関わりと配慮の提供につながります。
- 初めての障害者雇用では、障害者の上司や同僚から「**障害者との関わり方が分からない**」という声が聞かれます。上司が障害者との接し方について部下から相談されても、「対応の仕方が分からない」といった事例も見られます。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構のWeb サイトでは、障害者雇用企業の取組事例や、企業向けのマニュアル・ツールを紹介していますので、ぜひご覧ください。

→ 18 ページ[巻末情報2] 雇用事例に関する各種情報・資料

- 障害者雇用の相談窓口・支援機関等では、障害特性の理解と配慮事項、仕事の教え方等について、障害者雇用企業のノウハウを集め、企業向けの各種セミナーや社員研修、ジョブコーチ支援等を通じ、障害者の上司や同僚への情報提供や具体的な支援を行っています。

→ 16、17ページ[巻末情報1] 障害者雇用の相談窓口・支援機関等



## 障害種類と配慮事項

- 事業主は、障害者を採用後、職場において支障となる事情の有無を確認し、支障となる事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認することとされています。事業主からの確認を待たず、障害者から支障となっている事情を申し出ることでもあります。

→ 20 ページ[巻末情報4]合理的配慮の提供

- 企業への調査により得られた「採用後の合理的配慮に関する障害種類別の特徴と具体例」

(障害者職業総合センター調査研究報告書No.143(2019年))

「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」117、118ページより作成

障害種類	事例の特徴	支障の内容(例)	対応の結果(例)
視覚障害	移動に関すること	エレベーター到着時の電子音が「昇り」も「降り」も同じであるため、利用したいエレベーターの前に立つことができない場合がある	エレベーターの改修工事に合わせて、到着時の電子音を「昇り」と「降り」で変えた
聴覚・言語障害	従業員とのコミュニケーションに関すること	健聴者との意思疎通が円滑でない	音声認識ソフトをインストールしたタブレット端末を用意した
肢体不自由	移動に関すること	車椅子のため開き戸を開閉しづらい	自動ドアを設置した
内部障害	体調管理(通院・服薬)、体力に関すること	通院のため就業できない日がある ..... 体力的に長時間の勤務が困難である	就業可能な日を就業日と定め雇い入れた ..... 本人の申し出により適宜休憩時間を確保した
知的障害	業務遂行に関すること	長時間一つのことに集中できない	違う作業に切り替えるタイミング等、仕事内容を見直した
精神障害	職場環境に関すること	周囲のスタッフとの人間関係悪化により業務に集中できない	席などの配置換え、休息を促す等により継続的に勤務を行えるようになった
発達障害	苦手な業務内容に関すること	定例的な業務以外(突発的な業務、電話、接客等)に対応できない	定例的な業務のみとし、他の業務は必ず上司が同席した



## Check point

### 社内のサポート体制はありますか

#### 関連チェックポイント

- 障害者が困っていることを相談できる窓口がありますか。相談の機会を設けていますか。
- 障害者に仕事を教える社員、障害者の相談を受ける社員を、サポートする体制がありますか。

## 社内のサポート体制について

- 障害者を雇用している企業では、雇用管理の担当者、現場の担当者などが役割分担をして、チームで障害者を支える体制整備を進めています。
- 社内のサポート体制が確立されれば、障害者雇用の課題に取り組んできた担当者が異動・退職しても、それまでの雇用管理のノウハウが引き継がれ、障害者の職場定着を図ることができます。
- 障害者雇用のサポート体制づくりとともに、障害者雇用の担当者(キーパーソンとなる社員)を**孤立させないようにする**ことも重要です。障害者雇用に普段関わっていない社員や役員が、キーパーソンとなる社員に障害者への対応を**任せきりにしてしまう**ことがないよう、キーパーソンとなる社員を支える体制づくりが必要です。障害者への仕事の配分・指導、必要な機械器具等の確認については、配属先の職場の仕事をよく知る社員の意見を十分に聞き、それ以外の課題には人事担当者が中心となって取り組むなどの連携が重要です。

## サポート体制をつくるために

### ▶▶▶ 障害者職業生活相談員

5人以上の障害者を雇用する事業主には、一定の要件を満たす社員の中から障害者職業生活相談員を選任し、職業生活に関する相談・指導を行わせることが義務付けられています。

### ▶▶▶ 企業在籍型ジョブコーチ(職場適応援助者)

企業に在籍し、同じ企業に雇用されている障害のある労働者が職場適応できるよう様々な支援を行う人を、「企業在籍型ジョブコーチ」といいます。

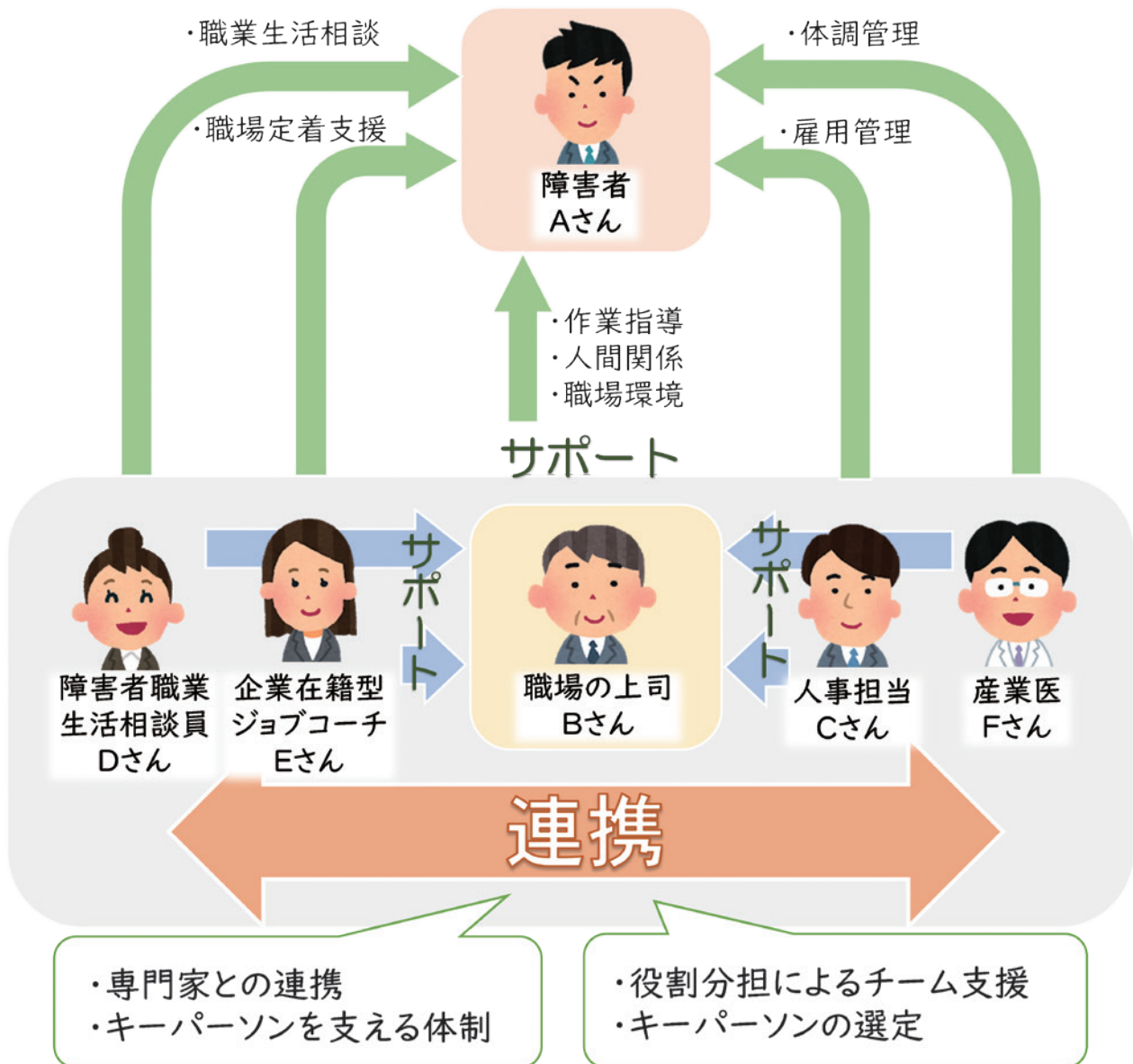
社員がジョブコーチ養成研修を修了することにより、企業在籍型ジョブコーチとして障害のある従業員への支援を行うことができます。

### ▶▶▶ 産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者、産業看護師、産業保健師)

→ 18 ページ[巻末情報2] 雇用事例に関する各種情報・資料

## 社内のチーム支援について

- 企業の規模や業態によって、社内の体制は様々です。  
それぞれの企業の体制に応じて、社員同士が役割分担・連携し、障害者雇用のキーパーソンを支えるとともに、障害者へ適切な支援を行う「チーム支援」の体制を整えることが大切です。





## Check point

### 障害者雇用をサポートする支援機関を利用していますか

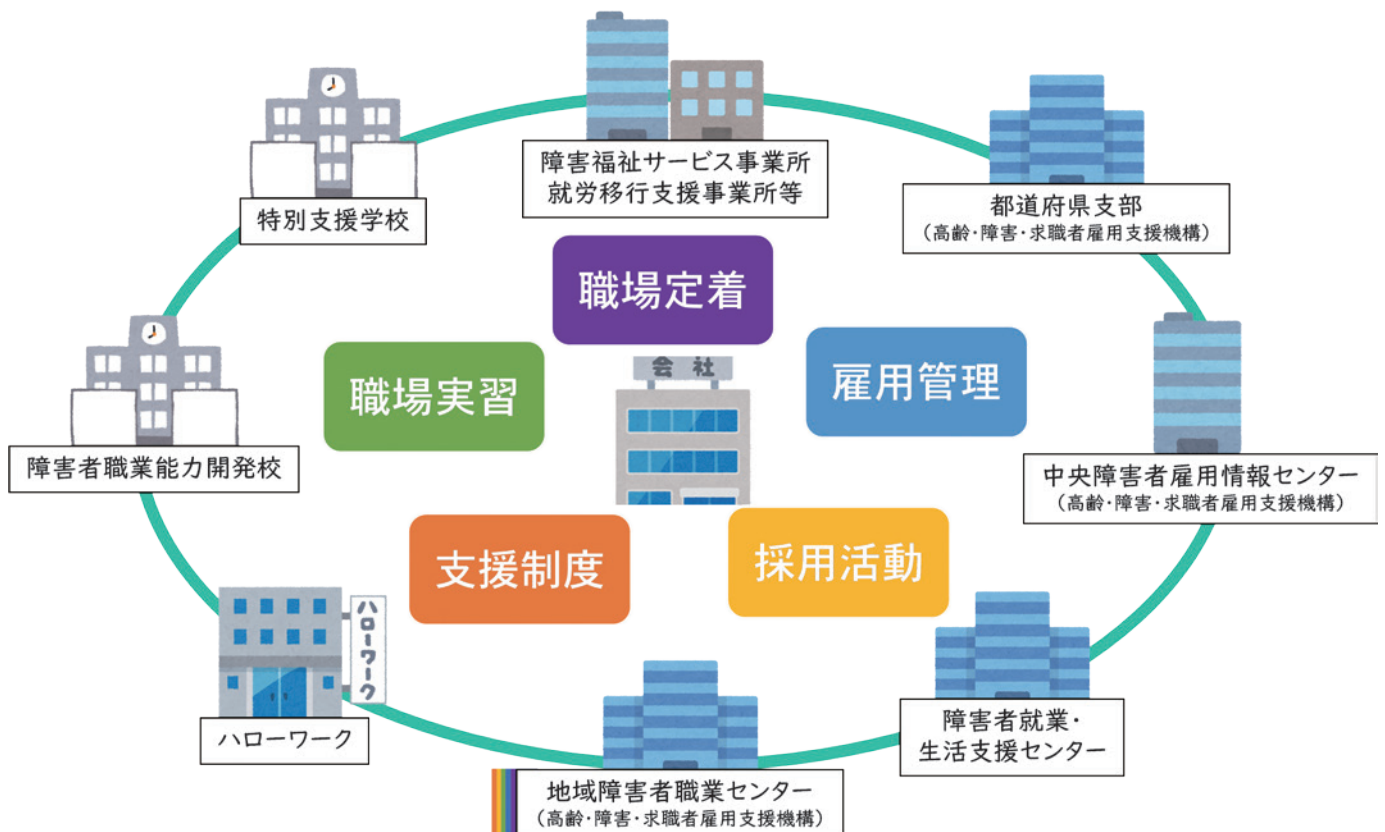
#### 関連チェックポイント

- 障害者を雇用し、人材育成を図るため、障害者雇用の相談窓口・支援機関を活用していますか。

## 障害者雇用の支援機関について

- 全国に設置されているハローワーク、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の障害者雇用の相談窓口・支援機関が、障害者雇用に取り組む企業の相談に応じるとともに、地域の相談窓口・支援機関のコーディネーターを担い、企業の状況に応じた活用や連携の仕方について情報を提供しています。
- 地域の各支援機関は、お互いの役割や強みを理解し合い、必要な連携を図っています。障害者の就職の相談から就職後の支援まで、障害者の家族、福祉機関、教育機関、医療機関等と情報共有を行いながらチームで支援を行う場合があります。

→ 16、17ページ[巻末情報 1]障害者雇用の相談窓口・支援機関等





## 障害者雇用に関する相談内容(例)と対応できる支援機関

～活用方法が分かりにくい場合は、地域障害者職業センターへご相談ください～

### 障害者を雇用する際に活用できる支援制度を知りたい

ハローワーク

地域障害者職業センター  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

都道府県支部  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

### 自社の業務に合った、障害のある求職者を探している

ハローワーク

地域障害者職業センター  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

障害者就業・生活支援  
センター

障害福祉サービス事業所  
就労移行支援事業所等

特別支援学校

障害者職業能力開発校

医療機関

※精神科デイケア等にて就労支援に関するプログラムを実施している医療機関

### 障害者雇用に向けて、職場実習を受け入れたい

地域障害者職業センター  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

障害福祉サービス事業所  
就労移行支援事業所等

特別支援学校

障害者職業能力開発校

### 障害者の雇用管理について専門的な支援を受けたい

地域障害者職業センター  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

中央障害者雇用情報センター  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

### 障害者の職場適応支援、職場定着支援を受けたい

地域障害者職業センター  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

障害者就業・生活支援  
センター

障害福祉サービス事業所  
就労移行支援事業所等

# 〔巻末情報1〕 障害者雇用の相談窓口・支援機関等

## ハローワーク(公共職業安定所)

### ▶ 企業に対する支援

- ・ 雇用管理上の助言、助成措置の案内、各種セミナーや障害者の就職面接会の開催、地域障害者職業センター等の専門機関との連携方法、必要な制度の活用等の紹介を行っています。

### ▶ 障害者に対する支援

- ・ 個々の障害者に応じた職業相談、職業紹介、就職後の職場適応指導を行っています。
- ・ トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の各種支援策の活用を図り、障害者の職場適応と職場定着を進めています。

## 地域障害者職業センター(高齢・障害・求職者雇用支援機構)



←詳しくはこちら！

### ▶ 企業に対する支援 (障害者雇用全般の相談に応じます)

- ・ 障害者の雇用前の準備から雇用後の職場適応についての相談、支援を行います。
- ・ 障害者雇用に向けた「事業主支援計画」を作成し、継続した支援を行います。
- ・ 障害者雇用の制度や利用できる支援について説明します。
- ・ 障害者雇用に関する社内の理解を進めるための支援を行います。

全国52か所の地域障害者職業センターが、企業に対して「社員研修」を実施しています。

#### ＜社員研修のテーマ(例)＞

「障害者雇用の制度」、「障害特性と配慮事項」、「職場定着のポイント」

#### ＜社員研修の方法(例)＞

企業主催の研修・勉強会での従業員への説明

障害者の配属部署の上司への説明

人事担当者への説明



### ▶ 障害者に対する支援

- ・ 職業相談、職業評価を通して職業上の特性を整理し、就職及び職場適応のための「職業リハビリテーション計画」を策定します。
- ・ 「職業リハビリテーション計画」に基づいて、就職及び職場適応に必要な支援(職業準備支援、リワーク支援、ジョブコーチ支援)を行います。
- ・ ハローワーク等の関係機関と連携し、求職活動支援、職場適応支援、職場定着支援を行います。

### ▶ 関係機関に対する支援

- ・ 企業や障害者への支援方法に係る助言・援助を行います。
- ・ 支援技術に関する実務的な研修を行います。

## 障害者就業・生活支援センター

### ▶ 障害者に対する支援

- ・ 就業に伴う日常生活上の支援を必要とする方に対し、窓口での相談や、職場・家庭訪問等による支援を行うとともに、雇用、保健・福祉、教育等の地域の関係機関との連絡調整を実施しています。

<就業面での支援> 就職に向けた準備支援、職場実習のあっせん、就職活動の支援、職場定着に向けた支援、企業に対する障害特性を踏まえた雇用管理についての助言

<生活面での支援> 就業に伴う日常生活に関する助言(健康管理等の日常の自己管理、生活習慣の形成、家庭生活、地域生活、年金等の生活設計等)

## 都道府県支部(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

- ▶ 障害者の雇用支援(障害者雇用納付金の申告・申請の受付、障害者雇用に関する助成金の受付、障害者職業生活相談員資格認定講習など)を行っています。

## 中央障害者雇用情報センター(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

- ▶ 民間企業で障害者雇用経験を有する障害者雇用支援ネットワークコーディネーターが、障害者の雇用管理に関する相談や援助及び様々な分野の専門家(障害者雇用管理サポーター)の派遣に関する相談を行っています。また、就労支援機器アドバイザーが、障害者の就労を支援する機器の紹介や貸出しに関する相談を行っています。

## 国立職業リハビリテーションセンター(埼玉県所沢市) (高齢・障害・求職者雇用支援機構) 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター(岡山県)

### ▶ 障害者に対する支援

- ・ 職業訓練の実施(各職種の専門知識・技能の訓練)
- ・ 就職支援

### ▶ 企業に対する支援

- ・ 訓練状況の見学の受入れ
- ・ 職業訓練受講者又は修了者の求職情報の公開  
(就職希望地域、希望職種、免許・資格、職業訓練の修了予定日等)
- ・ 訓練生の採用を検討するための職場実習

◎国立職業リハビリテーションセンターと国立吉備高原職業リハビリテーションセンターの  
職業訓練を受講中又は修了した障害者の求職情報の公開と問合せ先 →



## 〔巻末情報 2〕 雇用事例に関する各種情報・資料

(高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ <https://www.jeed.go.jp/>)

### 障害者雇用事例リファレンスサービス

- ▶ 全国の障害者雇用の事例を、業種、障害、フリーワード等から検索できます。

### はじめての障害者雇用 事業主のための Q&A

- ▶ 初めての障害者雇用でイメージを描きにくい企業に向け、Q&A形式で解説しています。

### 障害者雇用職場改善好事例集

- ▶ テーマ別に事例を紹介しています。
  - ・ 身体障害や難病のある方などの職場定着
  - ・ 中高年齢層の障害者の雇用継続
  - ・ 精神障害のある方や発達障害のある方のキャリアアップ
  - ・ 障害者の雇用管理の知識やノウハウを有する企業内の専門人材の育成 など

### 障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例

- ▶ 中小企業15事例(職務内容、工夫、経営者の声、経営上のメリットなど)を紹介しています。

### 障害者の職場定着と戦力化

- ▶ 職場定着と戦力化の14事例。企業トップが語る障害者雇用のメリットなどを紹介しています。

### 障害者雇用マニュアル コミック版

- ▶ 障害者雇用のノウハウや具体的な雇用事例を、障害別にコミック形式でまとめたマニュアルです。

〔 「視覚障害者と働く」、「知的障害者と働く」、「聴覚障害者と働く」、「精神障害者と働く」、  
「発達障害者と働く」、「高次脳機能障害者と働く」 〕

### 障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト

- ▶ 障害者が働く現場で、障害者の職業生活全般についての支援を行う障害者職業生活相談員としての認定を受ける方のためのテキストです。  
障害者雇用に関する相談の内容別に、相談窓口・支援機関を図解しています。

□ 障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト  
「事業主の方への支援」 →





## 【巻末情報 3】 障害者に対する差別の禁止

- ▶ 2013年6月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が制定されました。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の実現に向け、障害者差別の解消が求められています。
- ▶ 障害者差別を解消するために、企業や同じ職場で働く者は、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です。

### 雇用分野での障害者差別の例（差別禁止指針より）

- ・ 障害者であることを理由として、応募を受け付けないこと。
- ・ 障害者であることを理由として、募集又は採用の対象から排除すること。
- ・ 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。
- ・ 障害者であることを理由として、賃金・手当等に不利な労働条件を課すこと。
- ・ 障害者であることを理由として、教育訓練を受けさせないこと。
- ・ 障害者であることを理由として、福利厚生を不利なものとする。 など

- ▶ 2015年3月に策定された「障害者差別禁止指針」では、すべての事業主を対象に、「募集及び採用」、「賃金」、「配置」、「昇進」、「降格」、「教育訓練」、「福利厚生」、「職種の変更」、「雇用形態の変更」、「退職の勧奨」、「定年」、「解雇」、「労働契約の更新」の待遇について、障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いが行われないよう禁止措置を定めています。

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ません。

- ・ 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。
- ・ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。
- ・ 合理的配慮の措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。
- ・ 障害者専用求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

- ▶ 障害者の範囲は、障害者手帳を持っている方に限定されません。  
身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

【出典】厚生労働省ホームページ

「平成28年4月（一部公布日又は平成30年4月）より、改正障害者雇用促進法が施行されました。」



[厚生労働省ホームページ]

## 【巻末情報 4】 合理的配慮の提供

雇用分野での合理的配慮とは、以下の措置のことを指します。

- ・ 募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
  - ・ 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善する措置
- ▶ 2015年3月に策定された「合理的配慮指針」では、全ての事業主を対象に、募集及び採用時には障害者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮をすることなどを定めています。
- ▶ 障害者の範囲は、障害者手帳を持っている方に限定されません。  
身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、その他の心身の機能に障害があるため、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方が対象となります。
- ▶ 合理的配慮の手続

### ＜募集・採用時＞

- ・ 障害者から事業主に対し、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出る。
- ・ 事業主は、合理的配慮に関する措置について、障害者と話し合いを行う。
- ・ 事業主は、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、当該措置を実施できない理由）を障害者に伝える。

### ＜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。
- ・ 事業主は、合理的配慮に関する措置について、障害者と話し合いを行う。
- ・ 事業主は、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、当該措置を実施できない理由）を障害者に伝える。

※ 募集・採用時、採用後のいずれにおいても、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。

### 募集・採用時の合理的配慮の例

- ・ 募集内容を、音声などで提供すること（視覚障害ほか）
- ・ 面接を筆談などにより行うこと（聴覚・言語障害ほか）
- ・ 机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと（肢体不自由ほか） など

### 採用後の合理的配慮の例

- ・ 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（知的障害ほか）
- ・ 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

【出典】 厚生労働省ホームページ

「平成 28 年 4 月（一部公布日又は平成 30 年 4 月）より、改正障害者雇用促進法が施行されました。」

事業主の皆様へ

## 自主点検資料

～障害者の差別禁止・合理的配慮の提供のために～

- 障害者雇用促進法に基づき、全ての事業主に募集・採用など雇用のあらゆる局面での障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務づけられています。
- 各企業において障害者差別を行っていないか、必要な配慮がなされているか、自主点検を実施していただきたく、本資料を送付しております。
- 「はい」に該当しない項目がある場合は、厚生労働省ホームページ（下記URL）に掲載しております指針等をご参照の上、措置内容等を改善するようお願いします。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa\\_h25/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html)

### <障害者差別の禁止>

#### A 募集・採用時

点検項目	点検結果
1. <u>障害者であることを理由として、募集又は採用の対象から障害者を排除していない。</u> (例) 障害者からの応募を拒否することや、障害者でない者を優先的に採用することは差別にあたります。	はい <input type="checkbox"/>
2. <u>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していない。</u> (例) 障害者に対してのみ特定資格を有することを応募要件とすることは差別にあたります。	はい <input type="checkbox"/>

#### B 採用後

点検項目	点検結果
1. <u>労働能力を適正に評価することなく、「障害者だから」という理由で、賃金、配置、昇進、教育訓練、契約の更新、雇用形態の変更、定年、福利厚生などの面で差別的な取扱いをしていない。</u> (例) 次に掲げる措置を講ずることは差別に当たります。 <ul style="list-style-type: none"><li>・ 障害者であることを理由として、昇進、教育訓練の受講、労働契約の更新、福利厚生の措置等の対象者としなない。</li><li>・ 一定の職務への配置、雇用契約の変更、解雇の対象者の選定等において、障害者のみに不利な条件を付す。</li><li>・ 労働能力に基づかず、障害者を優先して降格や退職勧奨の対象とする。</li></ul>	はい <input type="checkbox"/>

## <障害者への合理的配慮の提供>

### A 募集・採用時

点検項目	点検結果
1. 障害者である応募者から合理的配慮の提供を求められた場合は、過重な負担（注）とならない範囲で、必要な配慮を提供することとしている。  （例）視覚障害がある方に対し、音声などで採用試験を行うことや、聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うことが配慮に当たります。	はい <input type="checkbox"/>

### B 採用後

点検項目	点検結果
1. 雇用している障害者に対して、合理的配慮の提供（※）が事業主に義務付けられていることを知っている。  （※） 「合理的配慮」とは、障害者と障害者でない人との均等な待遇の確保または障害者の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の措置のことを言います。	はい <input type="checkbox"/>
2. 雇用している労働者が障害者であることを把握した場合（注）は、当該労働者に職場で支障となっている事情がないか確認をしている。  （注） 障害者の把握・確認をする場合は、利用目的を明確にし、業務命令として回答を求めるものではないことを伝えた上で、プライバシーに十分に配慮して行う必要があります。	はい <input type="checkbox"/>
3. 障害者から支障となっている事情があると確認された場合は、過重な負担（注）とならない範囲において、合理的配慮を提供している。	はい <input type="checkbox"/>
4. 雇用している障害者からの相談に応じるための相談窓口を設置して、雇用している労働者に周知をしている。	はい <input type="checkbox"/>
5. 雇用している障害者が合理的配慮に関して相談したことを理由に、不利益な取扱いをしていない。	はい <input type="checkbox"/>

（注） 合理的配慮の提供義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしています。なお、過重な負担かどうかは、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、の6つの要素を総合的に勘案し、個別に判断します。

- ※ 次に掲げる措置等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ません。
- ・ 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。
  - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害がない者と異なる取扱いをすること。
  - ・ 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。
  - ・ 障害者専用の求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。



 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク(公共職業安定所)

詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に関係資料を掲載中です。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisyakoyou/shougaisha\\_h25/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisyakoyou/shougaisha_h25/index.html)



## 【巻末情報 5】 プライバシーに配慮した 障害者の把握・確認ガイドライン

- 2005年11月に「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」が策定されました。このガイドラインは、各企業が障害者雇用の実雇用率算定の際に、採用後に障害者となった者の把握・確認に当たって、プライバシーに配慮する必要があることを踏まえて策定されたものです。
- 障害者本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないよう、すべての障害者に共通するものとして、障害者の把握・確認の具体的な手順及び禁忌事項を示しています。

### 障害者手帳や判定書に基づく障害の確認

障害者の把握・確認方法について、特定の社員に申告を呼びかけるのではなく、雇用する労働者全員に申告を呼びかけることが原則とされています。

さらに、申出のあった社員の障害に関する情報を基に、障害者雇用状況報告等において雇用障害者としてカウントする際は、個人情報保護法等の法令に留意し、当該社員の同意を得る必要があります。

◎厚生労働省「プライバシーに配慮した  
障害者の把握・確認ガイドライン 事業主の皆様へ」



[概要]



[本文]



### 採用後、障害者であることの申し出があった社員

採用後、障害者であることの申し出がある社員には、採用時に障害がなかったケースと、採用時に障害があったが申告する必要がなかったケースがあります。

当該社員が障害者手帳や判定書を取得しており、障害者雇用状況報告及び障害者雇用納付金の申告において雇用障害者としてカウントする際は、個人情報保護法等の法令に留意し、当該社員の同意を得る必要があります。

当該社員が障害者手帳や判定書を取得していない場合でも、障害者差別禁止指針・合理的配慮指針に沿った対応が求められます。

[巻末情報 3] 障害者に対する差別の禁止 (19 ページ) / [巻末情報 4] 合理的配慮の提供 (20 ページ)

### 《ご留意ください》

「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」は、2005年11月に作成されたものであるため障害者雇用状況報告等を行う事業主の範囲に関する記載が当時のものとなっています。現行制度では以下のとおりです。

障害者雇用状況の報告	→現行制度 (従業員 <b>43.5人以上</b> の企業が対象)
障害者雇用納付金の申告	→現行制度 (従業員 <b>100人を超える</b> 企業が対象)
障害者雇用調整金の申請	→現行制度 (従業員 <b>100人を超える</b> 企業が対象)
報奨金の申請	→現行制度 (従業員 <b>100人以下</b> の企業が対象)



[厚生労働省ホームページ]

## 【巻末情報 6】 障害者雇用率制度

- 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号では、障害者を「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、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」と定めています。
- 障害者雇用率制度は、障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第1項に基づき、企業等に障害者雇用率の達成義務を課すことにより、障害者に対し雇用の機会を保障するものです。

障害者雇用率（法定雇用率）	
<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%



- ・ 短時間労働者は、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、短時間重度知的障害者は、1人を1人としてカウント

週の 所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満 (短時間労働者)
身体障害者	1人を1人としてカウント	1人を0.5人としてカウント
重度	1人を2人としてカウント	1人を1人としてカウント
知的障害者	1人を1人としてカウント	1人を0.5人としてカウント
重度	1人を2人としてカウント	1人を1人としてカウント
精神障害者	1人を1人としてカウント	1人を0.5人としてカウント または <u>1人を1人としてカウント</u> (※)

※ 精神障害者である短時間労働者のうち、次の①と②の両方を満たす方については、1人を1人としてカウントします。

- 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年以内である方
- ② 令和5年3月31日までに雇用され、かつ、令和5年3月31日までに精神障害者保健福祉手帳を取得した方

【出典】厚生労働省ホームページ「障害者雇用率」



## [巻末情報 7] 障害者雇用に関する助成制度 厚生労働省 障害者を雇い入れた場合などの助成など

### 特定求職者雇用開発助成金

### 雇い入れた場合

#### ▶ 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企業を対象とする助成措置です。

#### ▶ 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継続して雇用する従業員として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する等の要件を満たす企業を対象とする助成措置です。

### トライアル雇用助成金

#### ▶ 障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース

障害者を試行的に雇い入れた場合又は週20時間以上の勤務が難しい精神障害者・発達障害者を、20時間以上の勤務を目指して試行雇用を行う企業を対象とする助成措置です。

### 特定求職者雇用開発助成金

### 施設等の整備や 適切な雇用管理の措置を行った場合

企業が障害者を雇用するために、職場の作業施設・福祉施設等の設置・整備、適切な雇用管理のために必要な介助等の措置、通勤を容易にするための措置等を講じた場合、一定の要件を満たす企業を対象とする助成措置です。

また、職場適応に特に課題を抱える障害者に対して訪問型・企業在籍型職場適応援助者による支援を実施した企業、中途障害等により1ヶ月以上の療養のための休職を余儀なくされた者の、職域開発その他職場復帰のために必要な措置を講じた企業を対象とする助成措置が設けられています。

### 人材開発支援助成金

### 職業能力開発をした場合

#### ▶ 障害者職業能力開発コース

障害者の職業能力の開発・向上のために、対象障害者に対して障害者職業能力開発訓練事業を行うための施設または設備の設置・整備または更新を行う企業及び対象障害者に対して障害者職業能力開発訓練事業を行う企業を対象とする助成措置です。

### キャリアアップ助成金

### 職場定着のための措置を実施した場合

#### ▶ 障害者正社員化コース

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、(1)有期雇用労働者を正規雇用労働者(多様な正社員を含む)または無期雇用労働者に転換する措置又は、(2)無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置、のいずれかを継続的に講じた企業を対象とする助成措置です。





ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

---

障害者雇用のためのサポートツール チェックポイント別参考資料

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
〒261-0014  
千葉県美浜区若葉 3-1-3  
電話 043-297-9067  
FAX 043-297-9057

発行日 2022年3月（第1刷）  
2022年8月（第2刷）

印刷・製本 株式会社丸井工文社

---





NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION