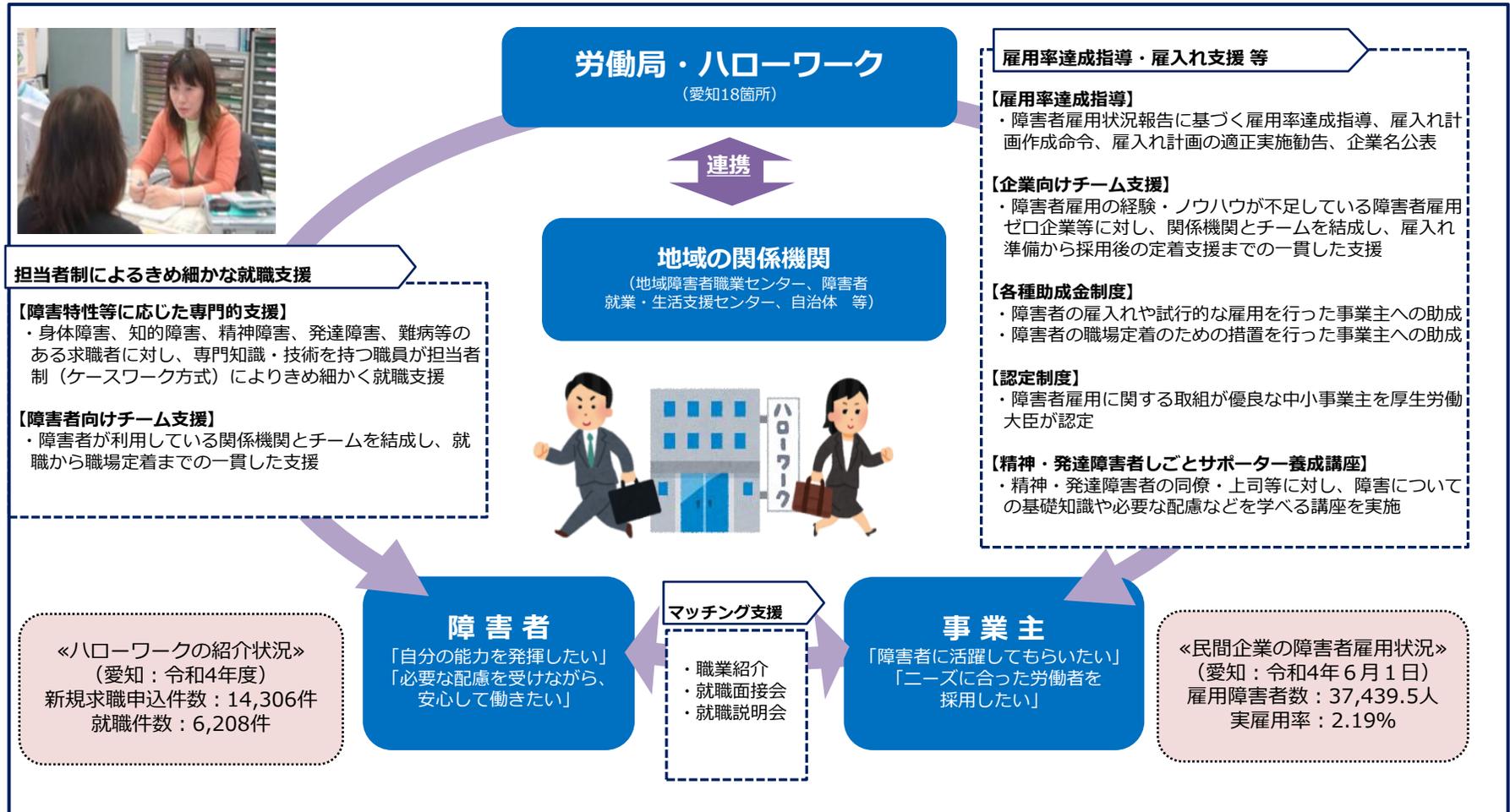


ハローワークにおける障害者雇用の促進

- 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。



障害のある求職者のみなさまへ

ハローワークは、就職を希望する障害者の方に 専門的な支援を行っています

仕事をしたいと思ったら、まずハローワークへお越しください。

ハローワークでは、障害について専門的な知識をもつ担当者が、仕事に関する情報を提供したり、就職に関する相談に応じるなど、きめ細かい支援体制を整えています。

(ハローワークの所在地：<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>)。

- 障害があるため（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病など）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支援の対象です。手帳の有無は問いません。
- 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳をお持ちの方はご持参ください。なお、相談の内容によっては、主治医の診断書、意見書（ハローワークの書式）の提出をお願いする場合があります。



たとえば、次のようなご相談に応じています。

仕事をしたいが、不安がある。

- 仕事の探し方や履歴書の書き方など、仕事に関するさまざまな相談に応じます。
- 生活面を含む幅広い支援を希望される方には、「障害者就業・生活支援センター」などの支援機関をご案内します。
- 障害者を対象とした求人の情報を提供します。
※求人の閲覧方法はハローワークにお尋ねください。

どのような仕事に向いているかわからない。

- 障害の状況やこれまでの経験などをお聞きしながら、アドバイスします。
- 職業能力や仕事の適性などを把握するため、必要に応じて専門機関（地域障害者職業センター）による職業評価（無料）をご案内します。
- 就職のために新たな技能を身につけたい方には、職業訓練（無料）をご案内します。

採用面接で、自分のことをうまく説明する自信がない。

- 求人に応募する際、配慮を必要とする内容などをハローワークから求人企業に説明します。
- ご希望に応じて、ハローワークや就労支援機関の担当者が採用面接に同行します。

就職しても長続きしないのではないかと心配。

- 就職した後も、ハローワークや就労支援機関が、電話や訪問を通じて継続的に支援します。
- 専門的な知識を持った援助者（ジョブコーチ）が就職先を訪問し、職場に適應できるよう、さまざまな支援を行う制度をご紹介します。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

「障害者職場復帰支援助成金」のご案内

「障害者職場復帰支援助成金」は、事故や難病の発症などの原因による中途障害などで、**長期の休職を余儀なくされた労働者**に対して、**職場復帰のために必要な職場適応の措置**をとり、**雇用を継続した事業者**に対して助成するもので、中途障害者などの雇用継続の促進を目的としています。

対象労働者

以下の①～④のすべての要件を満たす方

- ① 「職場復帰の日」※¹に、次のいずれかに該当する方
 - ◆ 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第2号に規定する身体障害者
 - ◆ 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第6号に規定する精神障害者（発達障害のみの方を除く）
 - ◆ 難治性疾患のある方
 - ◆ 高次脳機能障害のある方
- ② 指定の医師の意見書※²で、①の障害に関連して、3か月以上の療養のための休職が必要とされた方
- ③ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）の利用者として雇用されていない方
- ④ 国など※³の委託事業費から人件費が支払われていない方

※¹ 職場復帰の日とは、出勤簿など労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた書類により確認できる、療養のための休職に引き続く連続した休職期間後の最初の出勤日をいいます。

※² 指定の医師の意見書は、職場適応の措置の開始日か、職場復帰の日のいずれか早い日より前に交付されている必要があります。

※³ 国、地方公共団体、独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を指します。

対象となる職場適応の措置

以下の①～③のいずれかの措置をとる必要があります。なお、対象労働者がそううつ病（そう病・うつ病を含む）の場合、①～③のいずれかの措置に加えて④の措置をとる必要があります。

① 能力開発・訓練関係	職場復帰にあたって必要な能力開発であって、受講時間数が50時間以上（OJTを除く）の訓練を本人に無料で受講させること
② 時間的配慮等関係	次のいずれかの措置を継続的に実施すること ◆ 指定の医師の意見書に従い、本人の同意の下で、労働時間を調整すること ◆ 通院のために、通常の有給休暇制度以外の特別な有給の休暇を付与すること ◆ 本人の同意の下で、独居を解消し親族などと同居するために勤務地を変更すること
③ 職務開発等関係	次のいずれかの措置を継続的に実施すること ◆ 外部専門家※ ⁴ の援助や指定の医師の意見書の内容や身体障害によって、明らかに実施できない業務がある場合に、これを踏まえた職務開発※ ⁵ や職種転換※ ⁶ を行うこと ◆ 外部専門家の援助、指定の医師の意見書の内容や身体障害によって、必要と認められる支援機器の導入や施設整備を行うこと
④ リワーク支援関係	主治医と本人の同意の下、就労に関する作業支援や集団指導、個別カウンセリングを含む支援計画に基づく1か月以上のリワーク支援を実施すること

※⁴ 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業所など対象労働者を支援する障害者の就労支援機関の支援者をいいます。

※⁵ 職務開発とは、対象労働者の適性・能力等に適合する作業の開発や改善、作業工程の変更などを行う措置をいいます。

※⁶ 「厚生労働省職業分類表」の中分類の異なる職務に就かせる職種の転換をさせる必要があります。

助成額

企業規模	助成対象期間※ ⁷	支給総額※ ⁸	
		第1期	第2期
中小企業以外	1年	50万円	25万円
中小企業	1年	70万円	35万円

※^{7,8} 助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期・第2期）といい、支給総額を支給対象期に分けて支給します。

対象となる事業主の要件

- ◆ 雇用している雇用保険被保険者で、中途障害などによって3か月以上の療養のための休職を余儀なくされた方に対し、休職期間中または職場復帰の日から3か月以内に職場適応の措置を開始し、雇用保険被保険者としての雇用を継続すること
- ◆ 対象労働者を継続して雇用すること※9が確実であると認められること
- ◆ 職場適応の措置に要する経費、指定の医師の意見書の交付、その他この助成金の申請に要する経費を全額負担すること
- ◆ 支給対象期の対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日までに支払っていること
- ◆ 起算日※10前4年間に、同一の対象労働者について、同一の障害の種類と認められるものを理由に、この助成金の支給を受けたことがないこと
- ◆ 対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類※11を整備・保管していること

※9 継続して雇用することとは、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、職場復帰の日以後の雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。

※10 起算日とは、職場復帰の日か、対象となる職場適応の措置のうち「能力開発・訓練関係」や「リワーク支援関係」の終了日の翌日のいずれか遅い日の直後の賃金締切日の翌日をいいます。

※11 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など

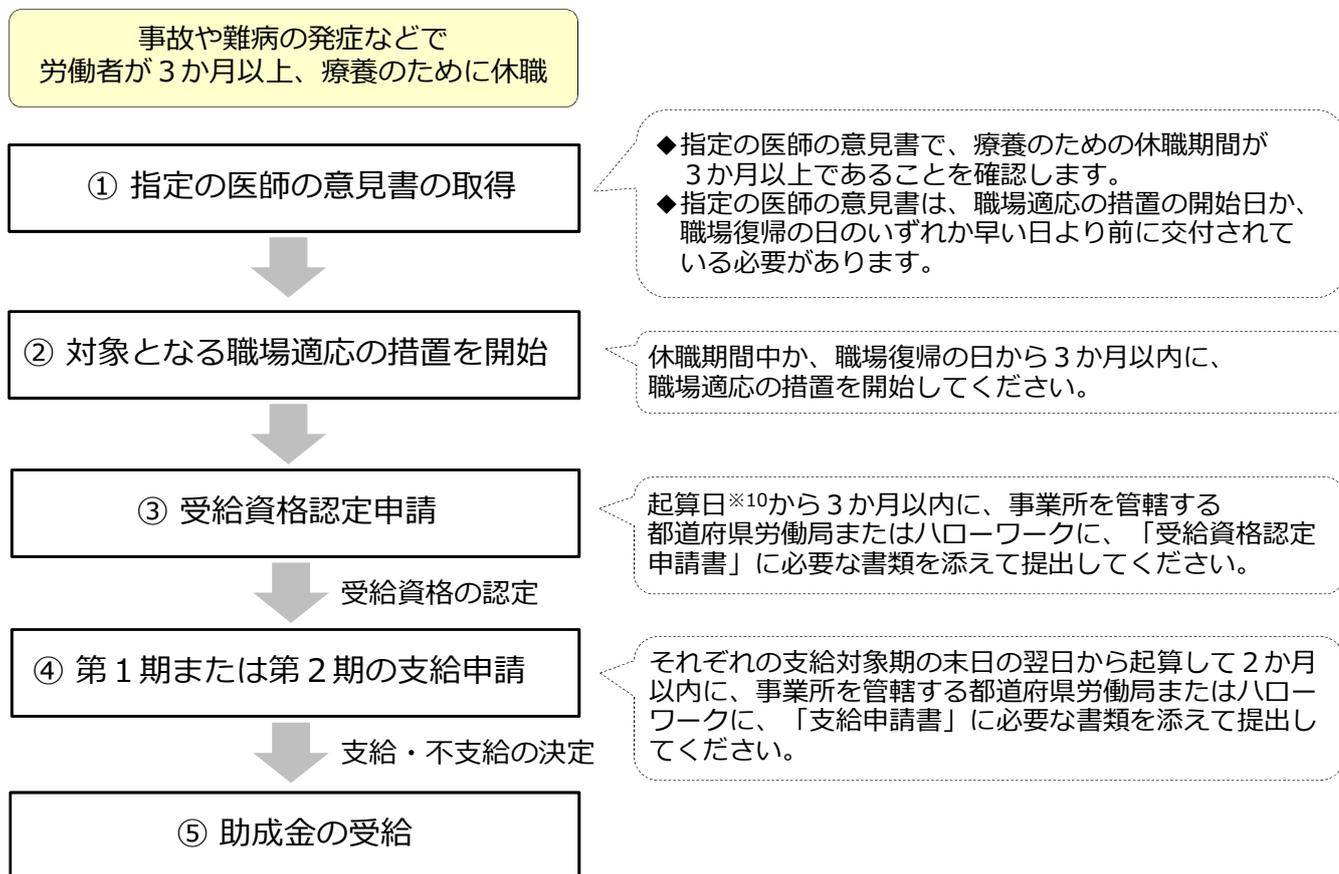
<ご注意>

支給対象期の途中や当該支給対象期に係る支給決定までに、当該対象労働者を事業主都合により離職※12させた場合は、当該支給対象期は不支給となります。また、最後の支給対象期が経過する前に当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、すでに支給されている分があればそれを返還する必要があります。

※12 事業主都合による離職とは、解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当自己都合離職などを指します。

この他にも支給要件があります。詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。

労働者の休職から支給申請までの流れ



詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。

令和5年度

障害者雇用 促進セミナー

オンライン
開催

～雇用率引上げに対応するために～

開催日時

☆定員：500名（先着順）

令和5年

☆参加費無料（事前申込必要）

6月16日（金）14：00－15：25

開催方法

ZOOMによるオンライン開催

プログラム
内容

- I 障害者雇用の現状
- II 障害者雇用促進法の改正について
- III 求める人材の獲得に向けて～障害者求人の書き方～
- IV 講演「採用前から職場定着までの進め方
～個々を見極める～」

就労移行支援事業所 ココ・カラ・フル
サービス管理責任者 松本 知子 氏

※申込み方法は裏面をご参照ください。

愛知労働局 障害者雇用

検索



主催：愛知労働局 **ハローワーク**

厚生労働省

障害者雇用促進セミナーの参加申込み方法について

【お申し込み方法】以下の1又は2のいずれかの方法でお申し込みください。

- 1 以下の①から⑥をメール本文に記載し、
メールの件名に「障害者雇用促進セミナー申込み」と記載して
参加申込先メールアドレスに送信してください。

- ①企業名
- ②所在地
- ③連絡先（TEL）
- ④連絡先（メール）
- ⑤参加者の役職
- ⑥参加者氏名

※左記①～⑥で記載いただいた内容は
当セミナー関係連絡用以外に使用しません。

- 2 愛知労働局HP「障害者雇用促進セミナー案内ページ」の申込書（Excel）
をダウンロードして必要事項を入力の上、メールに添付してください。



「障害者雇用促進セミナー案内ページ」



参加申込先（メール）：syougai050616@mhlw.go.jp

申込み受付期限：令和5年6月2日（金）まで（先着順）

※定員に達し次第、締切とさせていただきます。

- ◎参加される方には、参加ID及びパスコードを連絡先メールアドレス宛に送付します。
6月14日（水）までに案内通知、返信メールが届かない場合は、下記問い合わせ先まで
ご連絡願います。
- ◎セミナーは録音・録画禁止とさせていただきます。

オンラインでの参加方法について

ビデオ会議ツール「Zoom」のウェビナー機能を利用して開催いたします。
ご参加予定の環境でZoomが使用可能であることを「Zoomの接続テスト」
（<https://zoom.us/test>）で事前にご確認ください。
パソコンからご参加の場合はWebブラウザからご参加いただけますが、
タブレット・スマートフォンより参加の場合、アプリのインストールが必須となります。

※当セミナーに参加するには愛知労働局におけるオンラインを活用したサービス利用規約（愛知労働局ホームページに掲載）への同意が必要です。参加申込みをした時点で同意があるものとみなしますので
ご承知ください。

【お問い合わせ先】愛知労働局 職業対策課 TEL052-219-5507

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「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」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット



● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます

● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など

Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。＊詳しい認定基準については裏面をご参照ください

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
- ②法定雇用率を達成していること
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		②人材面	特に優良	2点			⑫定着状況	特に優良	6点
	優良		1点	優良				4点	
	良	2点	良	2点					
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点		質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		④職務選定・創出	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点	優良			4点	
			優良	1点	良			2点	
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点	成果関係の合格最低点			6点 (満点24点)	
			優良	1点	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点	
		⑦募集・採用	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示 (ディスクロージャー)	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点
			⑨キャリア形成	特に優良		2点	⑰質的側面	特に優良	2点
		優良		1点		優良		1点	
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点	情報開示関係の合格最低点			2点 (満点6点)	
優良			1点	取組関係の合格最低点			5点 (満点20点)		
				合計の合格最低点			20点 (満点50点)		

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

ともにすすむ

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。