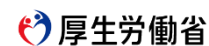


障がい者雇用の現状、障がい者雇用対策、 各種制度の概要



大阪労働局

大阪労働局職業対策課
地方障害者雇用担当官 西浦 智恵子

- 1 障害者雇用の現状
- 2 障害者雇用促進法の概要
 - ① 職業リハビリテーション
 - ② 障害者雇用率制度
 - ③ 障害者差別禁止・合理的配慮提供
- 3 ハローワークの活用
- 4 障害者雇用のための助成措置

1 障害者雇用の現状



障害者雇用の状況(全国)

(令和7年6月1日現在)

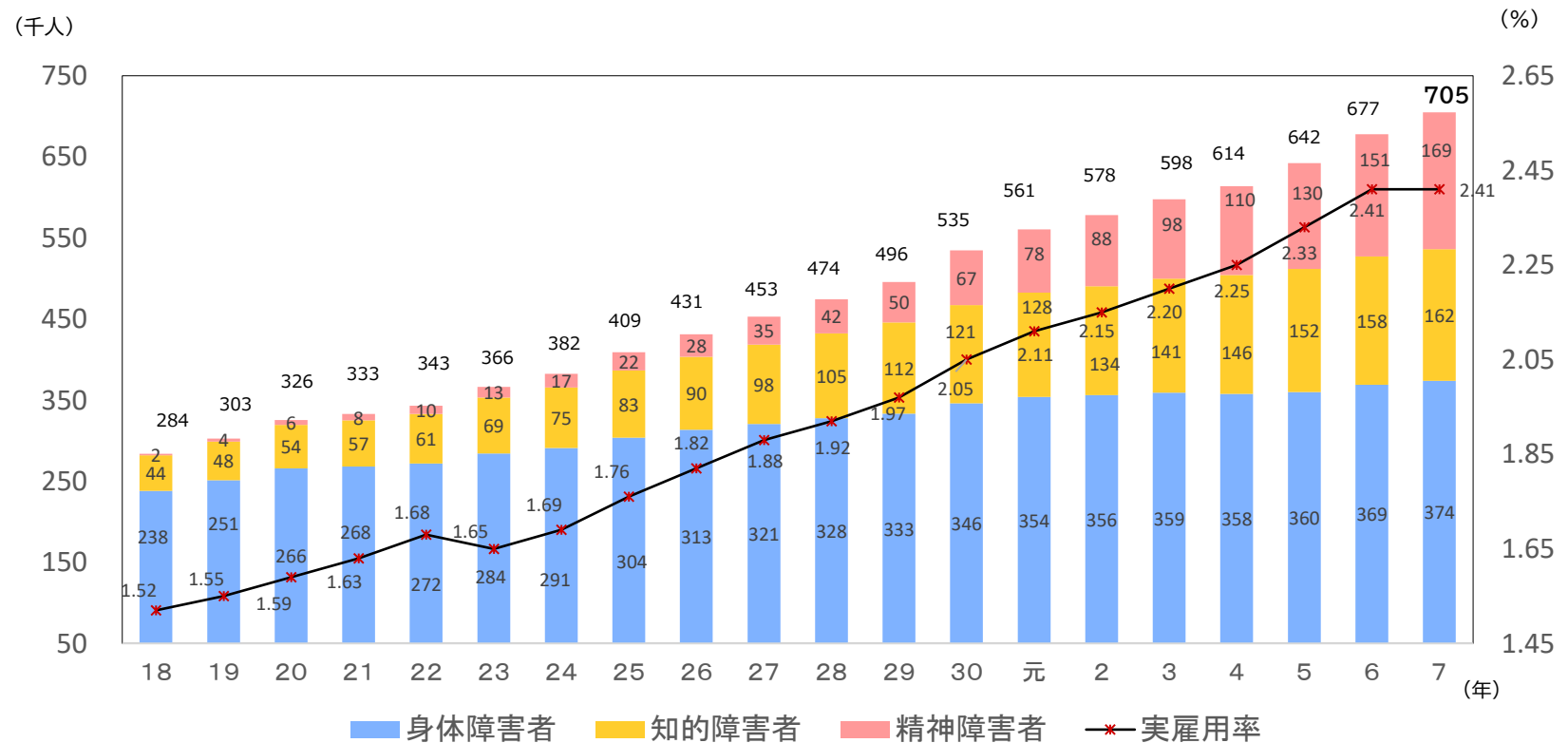
○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 70.5万人 (身体障害者37.4万人、知的障害者16.2万人、精神障害者16.9万人)

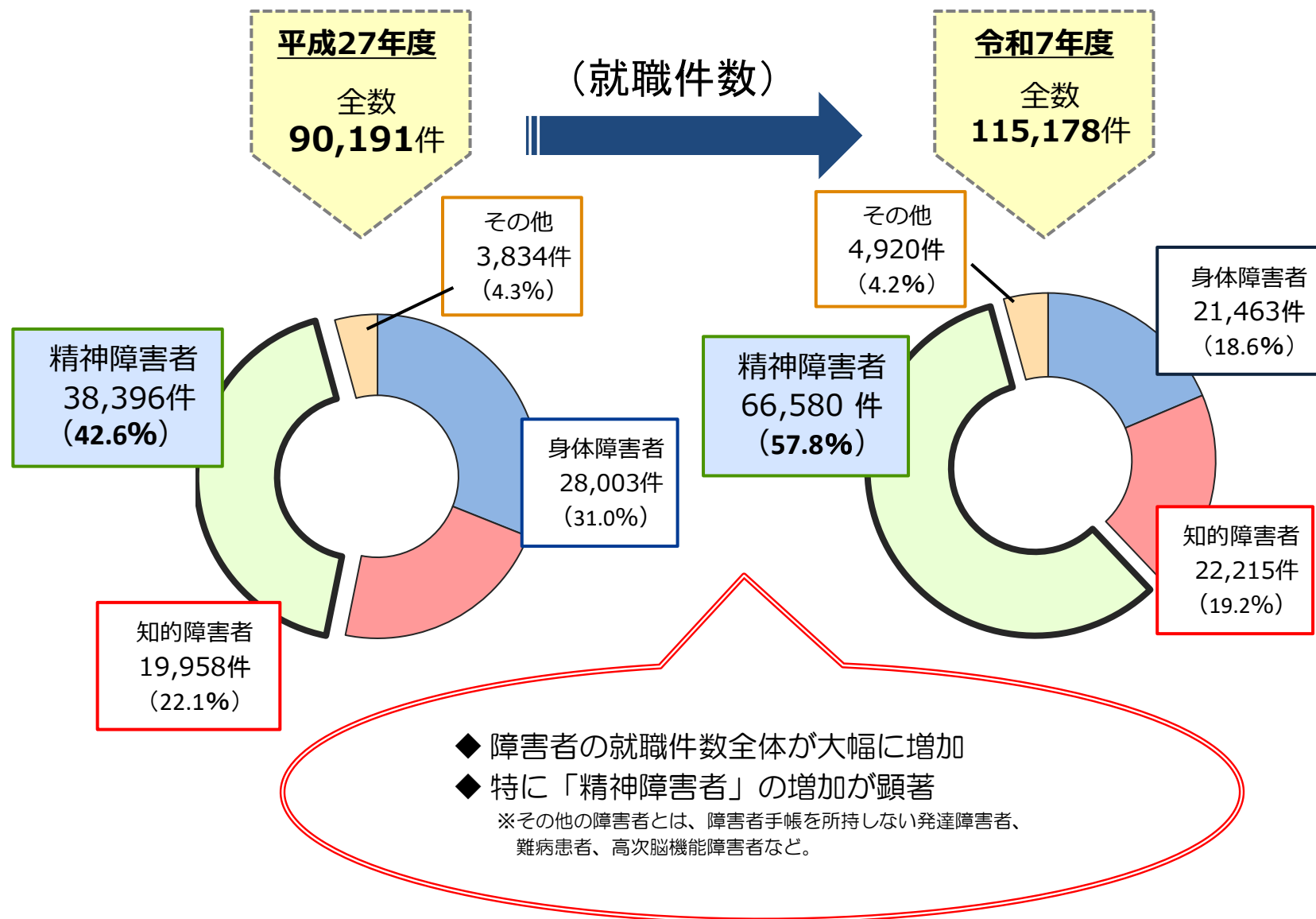
実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%

○ **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】

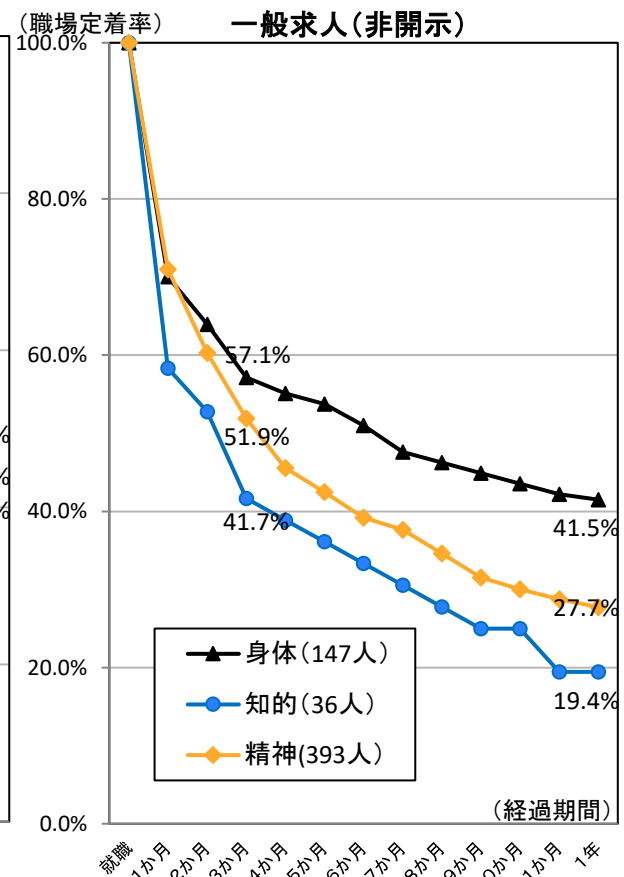
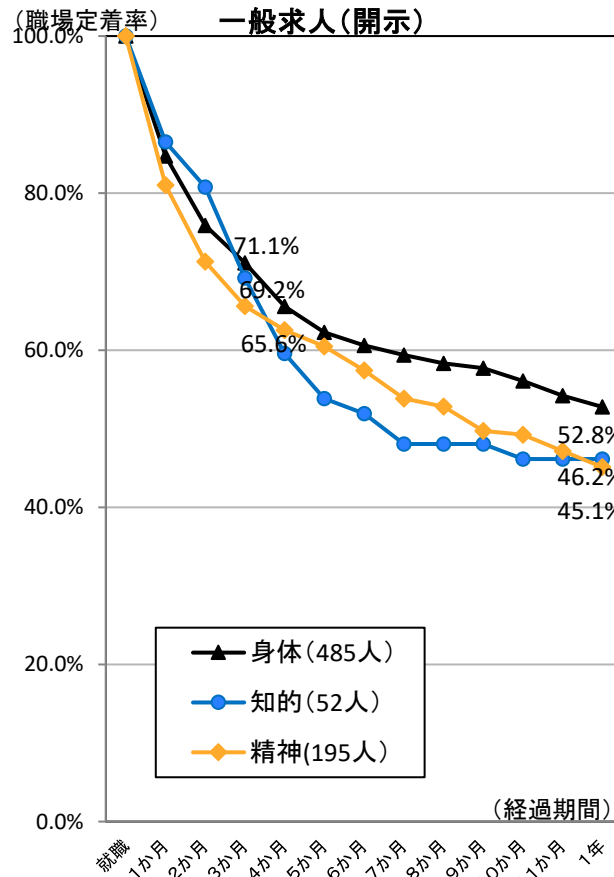
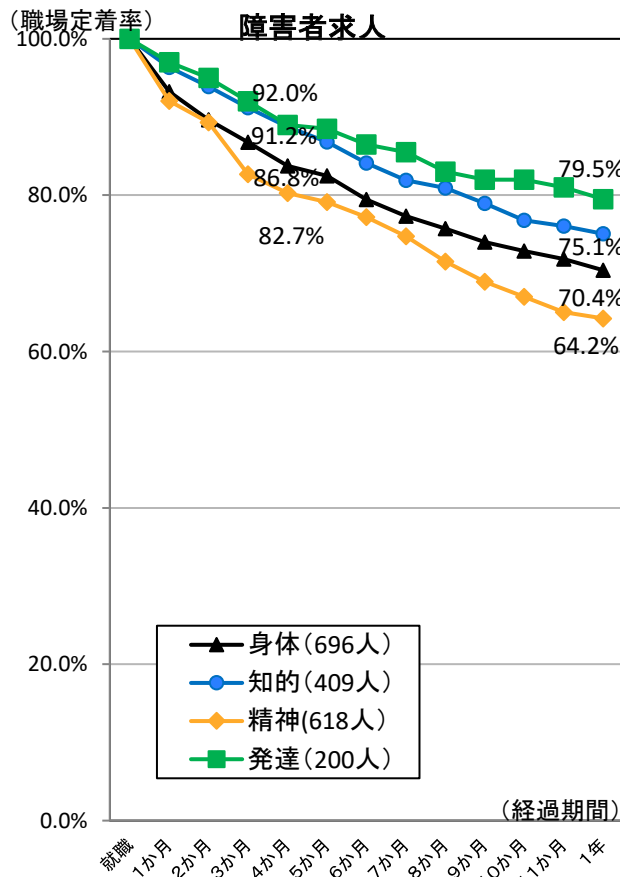


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)



障害者の定着状況について(求人種別・障害種別)

- いずれの障害種別でも、障害者求人、一般求人開示、一般求人非開示の順に定着率が低下する傾向。
- 障害者求人において、知的障害や発達障害は比較的安定しているのに対して、精神障害の場合は定着率が低水準となっている。
- 一般求人において当初大幅に離職する傾向はあるが、3～6ヶ月経過後からは、比較的定着状況が安定。



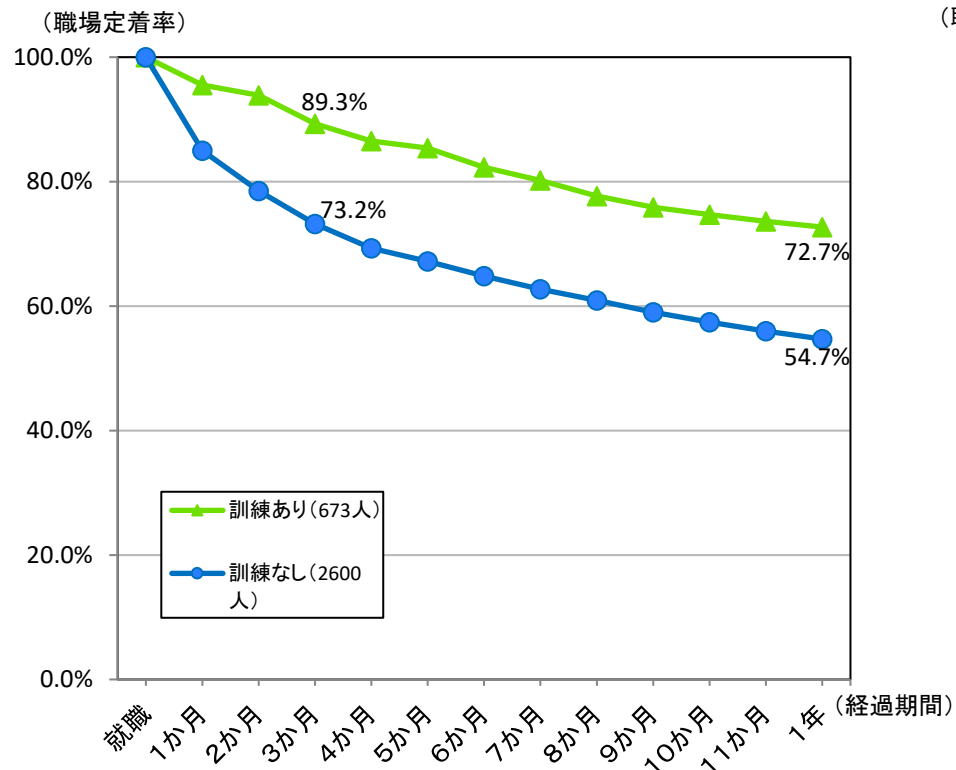
※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JIED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

※一般求人については、サンプルが少ないことから発達障害者を除いて表を作成。また、知的障害者については、表には含んでいるものの、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

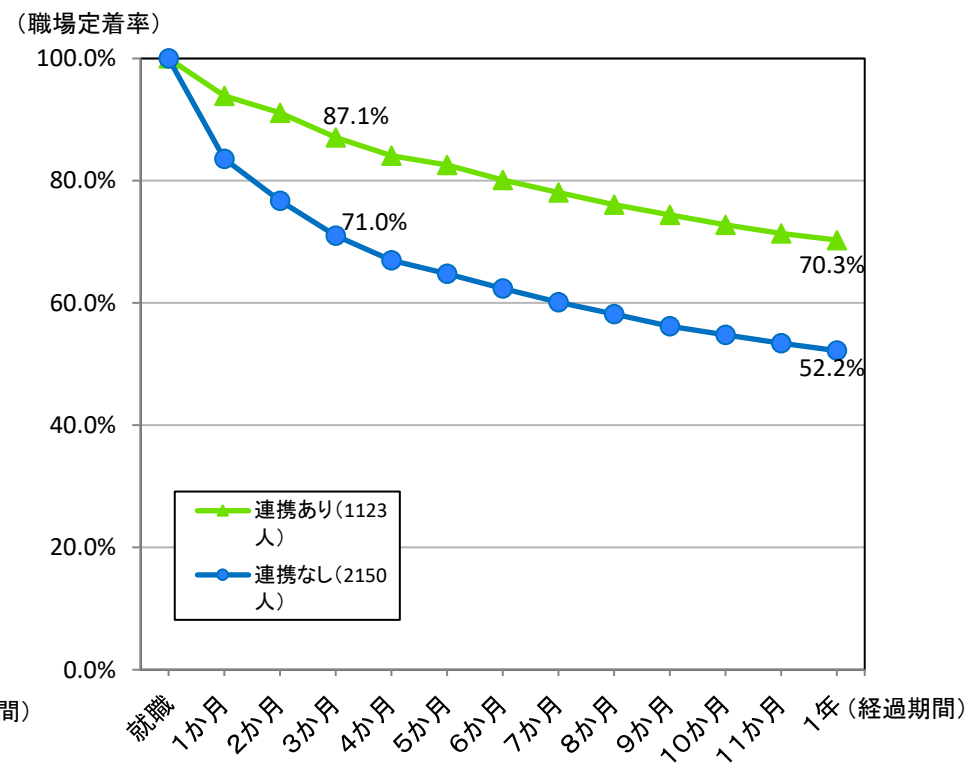
地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

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）

2 障害者雇用促進法の概要



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

1949 身体障害者福祉法

昭和51(1976)年 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%

1970 心身障害者対策基本法

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

1993 障害者基本法

平成10(1998)年 知的障害者についての雇用の義務化

2005 障害者自立支援法

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

2012 障害者総合支援法

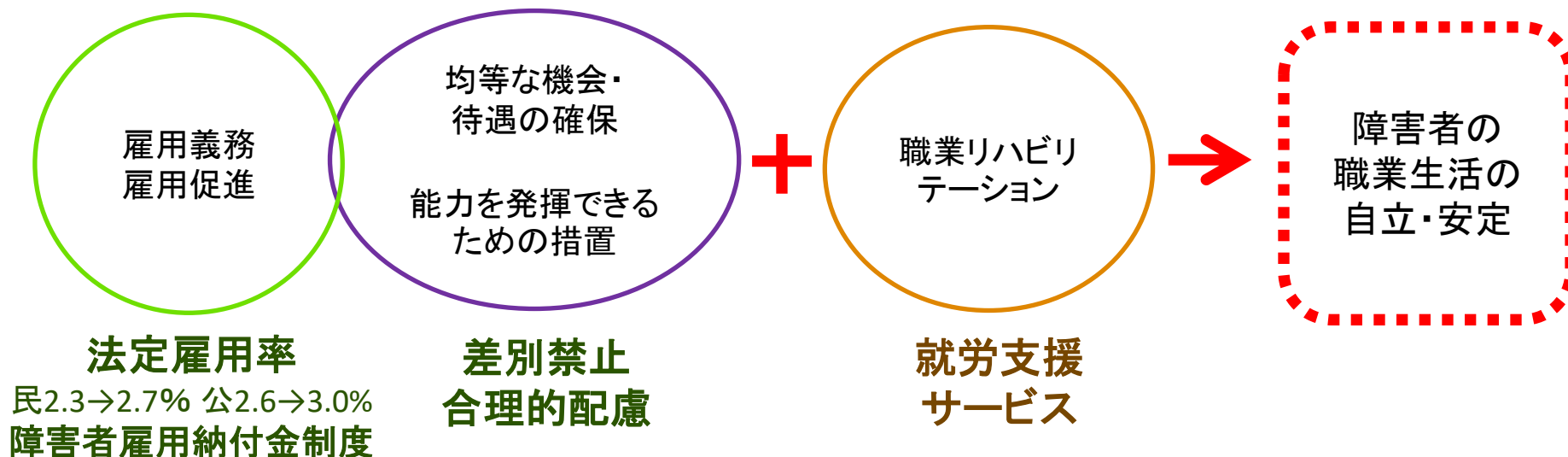
平成30(2018)年 精神障害者についての雇用の義務化

2013 障害者差別解消法

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の目的

第一条

この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くことを等を通じてそ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を目的とする。



障害者雇用の基本理念（障害者の雇用の促進等に関する法律）

第三条

障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第四条

障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

第五条

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つて、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。

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、もつ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

障害者雇用促進法改正について

障害者雇用促進法の一部改正を含む「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律」が令和4年12月16日に公布されました。

令和4年改正では、事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることの明確化、週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の障害者や精神障害者の実雇用率への算定による障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進、企業が実施する職場環境の整備や能力開発のための措置等への助成による障害者雇用の質の向上などが盛り込まれており、令和5年4月1日以降に順次施行されます。

改正の概要等

令和5年4月1日施行分

- ・雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化 →[レジュメP10](#)
- ・有限責任事業組合(LLP)算定特例の全国展開
- ・在宅就業支援団体の登録要件の緩和
- ・精神障害者である短時間労働者の雇用率算定に係る特例の延長(省令改正) →[P19](#)

令和6年4月1日施行分

- ・週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度身体・知的障害者、精神障害者の算定特例 →[P19](#)
- ・障害者雇用調整金・報奨金の支給方法の見直し
- ・納付金助成金の新設・拡充

公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日施行

- ・平成14年に廃止され当分の間措置されている除外率について、一律10P引き下げる。(令和7年4月・省令改正) →[P18](#)
- ・ハローワークは就労選択支援(仮称)を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

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）
※「障害種別」別の雇用率がある訳ではない。

…「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）

2 ① 職業リハビリテーション



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・発達障害者雇用サポーターによる専門的支援
- 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(340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(3,240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(1,885カ所)

- ◎ 職場定着支援(3年間)

就労継続支援A型事業(4,634カ所)

就労継続支援B型事業(17,973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

2 ② 障害者雇用率制度



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。

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。

障害者雇用率の引き上げ

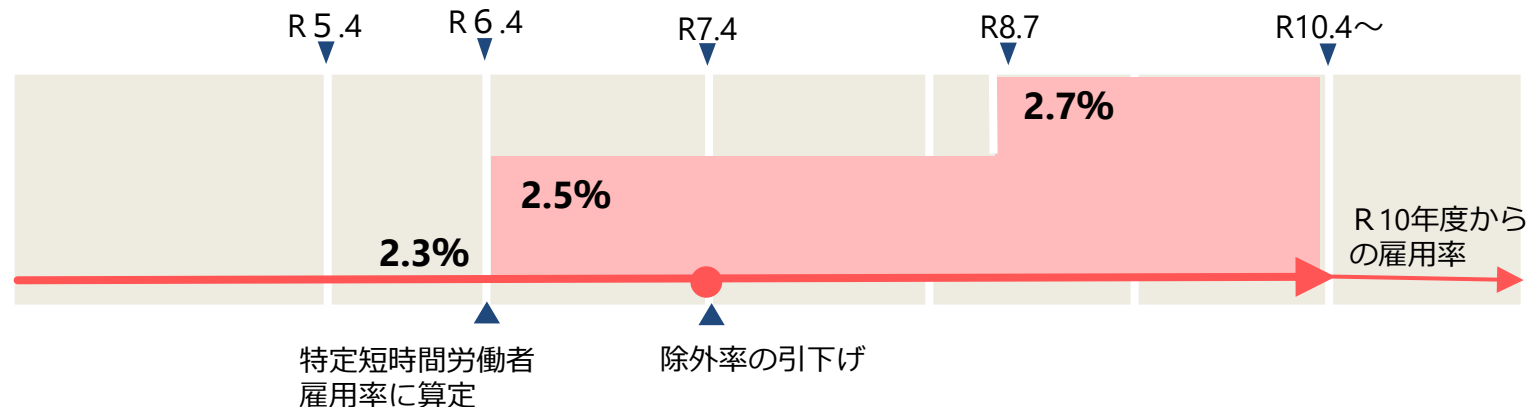
1. 新たな雇用率の設定について

- 民間企業:2.7%
計画的な雇い入れができるよう、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。
- 国及び地方公共団体等:3.0%(教育委員会は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6年4月は2.8%(教育委員会は2.7%)、令和8年7月からは3.0%(教育委員会は2.9%)と段階的に引き上げ。

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期:令和7年4月

	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% ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	<u>37.5人以上</u>



重度障害者、短時間労働者のカウントについて

○実雇用率算定上、重度障害者については1人を2人としてカウントする。

○短時間労働者については、1人を0.5人としてカウントする。

○ただし、精神障害者である短時間労働者については特例として1人を1カウントとする。

○また令和6年度より、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も1人を0.5人とカウントする。

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	0.5→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。

雇用率達成にむけた指導

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで「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。

雇用状況報告(毎年6月1日の状況)

- 次のいずれかに該当する場合（障害者雇用促進法第46条第1項）
- ① **実雇用率**が前年の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上であること。
 - ② **不足数**が10人以上であること。
 - ③ 法定雇用障害者数が3人又は4人であり、**雇用障害者数**が0人であること。

雇入れ計画作成命令(2年計画)

※ 翌年1月を始期とする2年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出(同法第46条第1項)

雇入れ計画の適正実施勧告

※ 計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告(計画の1年目終了時)(同法第46条第6項)

特別指導

※ 雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施(計画期間終了後に9か月間)

企業名の公表

※ (同法第47条)

最近の公表の状況 : R7年度 0社、R6年度 0社、R5年度 1社、R4年度 5社、R3年度 6社、R2年度 1社

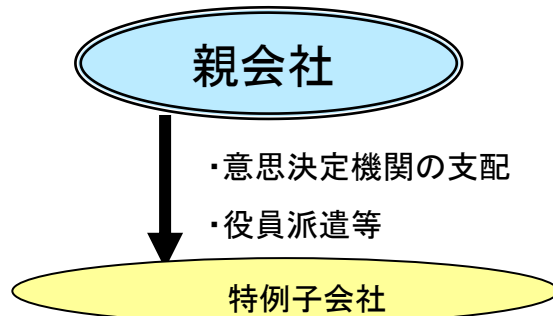
特例子会社制度

- 障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保(法定雇用率=2.7%)は個々の事業主(企業)ごとに義務づけられている。
- 一方、①障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、②特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。
- これにより、事業主にとっては障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができること等や、障害者本人にとっては障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されること等のメリットがある。

親会社の要件

- 親会社が、当該子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること。(具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等)

①〔特例子会社制度〕



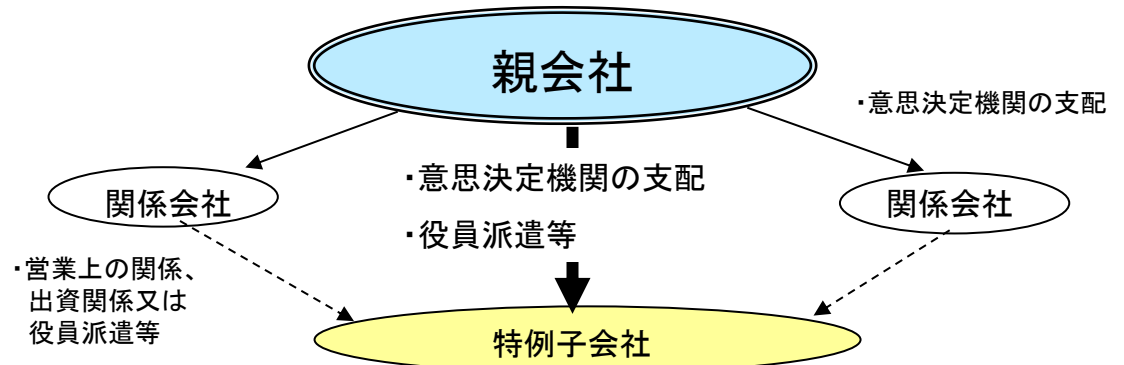
→特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

2025(令和7)年6月1日現在 631社

子会社の要件

- ① 親会社との人的関係が緊密であること。(具体的には、親会社からの役員派遣等)
- ② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等)
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

②〔グループ適用〕

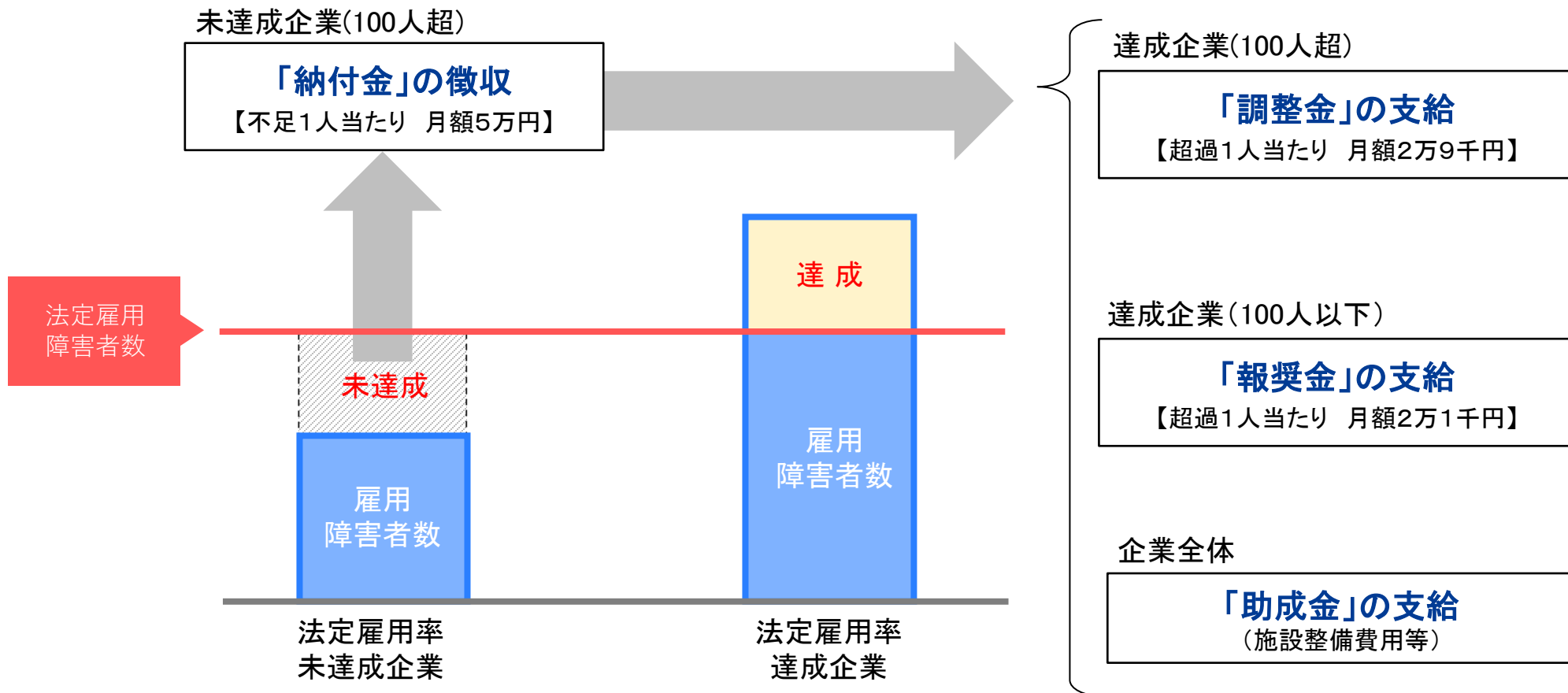


→関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定

2025(令和7)年6月1日現在 394グループ

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2万9千円）・**報奨金**を支給。



2 ③ 障害者差別禁止・合理的配慮提供



障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

平成19年に署名した「障害者権利条約」の批准に向けた法整備

内閣府

- 平成25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」を制定

雇用分野以外の全般について

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

国・地方公共団体等は法的義務
事業者はR6.4より努力義務から法的義務に

平成28年4月施行

- 差別解消のための「基本方針」を策定
- 「基本方針」に即して、各府省庁等において
 - ・ 当該機関における取組に関する対応要領
 - ・ 事業分野別の対応指針(ガイドライン)を策定。

厚生労働省

- 平成25年6月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」を一部改正し、以下の規定を新設。

雇用分野(事業主)

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

法的義務

平成28年4月施行

- 必要があると認めるときは、事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。
- 労働政策審議会 障害者雇用分科会の意見を聴いて、「指針」を策定。
- Q&A及び事例集を作成し、現在都道府県労働局において事業主等に精力的に周知

1(1) 障害者差別禁止指針

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。
- 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：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。
昇進：労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
福利厚生：企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- 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

1(2) 合理的配慮指針

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。

(参考※抜粋) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例
知的障害	募集及び採用時	面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 - 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。 - 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 - 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

●合理的配慮事例集【第6版】より抜粋

- ・業務の急な変更は避けるようにしている(100～299人／サービス業／事務)
- ・落ち着かない様子がみられた時は、気持ちを落ち着かせられるよう、業務時間中でも更衣室で10分程度休憩することを認めている(10～49人／宿泊業／清掃員)
- ・連続勤務とならないよう、週の半ばに休日を固定するなど、シフト作成において配慮をしている(10～49人／医療／清掃、1000人以上／小売業／調理補助)

(参考※抜粋) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例
精神障害	募集及び採用時	面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 - 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 - できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 - 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 - 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

● 合理的配慮事例集【第6版】より抜粋

- ・通常60分休憩だが、本人の希望に応じて、45分と15分に分割して休憩をとれるようにしている(500～999人／運輸業／事務)
- ・新しい仕事を依頼する場合は、事前に伝えて心の準備をしてもらっている(1000人～／宿泊業／事務)
- ・事務作業に専念できるよう、人の出入りする窓口から離れた場所に配置している(300～499人／農業協同組合／事務)

参考資料 : 厚生労働省ホームページ

ホーム＞政策について＞分野別の政策一覧＞雇用・労働＞雇用＞障害者雇用対策＞障害者雇用促進法の概要＞雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務

【告示】 障害者差別禁止指針

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
(平成27年厚生労働省告示第116号)

合理的配慮指針

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
(平成27年厚生労働省告示第117号)

【解釈通知】 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行について

【Q&A】 改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A

【事例集】 合理的配慮指針事例集

【リーフレット等】 周知用リーフレット ・ 周知用パンフレット

【障害者の差別禁止に係る自主点検】 障害者の差別禁止に係る自主点検資料

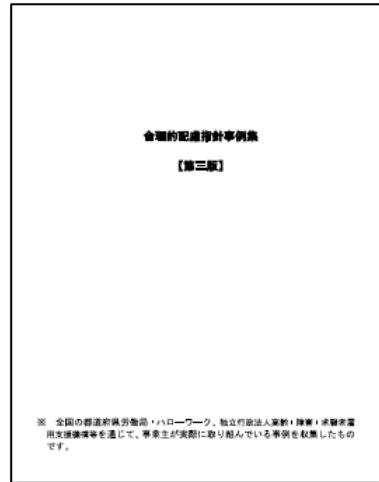
＊高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページでも合理的配慮事例が掲載されています＊

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

『障害者雇用事例リファレンスサービス ◆合理的配慮事例』 から検索

参 考 資 料 ～WEBで入手できるもの～

合理的配慮指針事例集 Q&A (厚生労働省)



合理的配慮のための対話シート (大阪府)

合理的配慮のための対話シート		氏名	支援機関	(担当)
職場で働きを続けるために障がいのある方が事業主に配慮してもらいたいことを記入します。 事業主は適宜な配慮とならない場合や対応できない場合があります。難しい場合は、代替案を提案し合い合せてください。 本人は事業主に対して十分なケアを受けたいと希望する場合は、その旨を記載欄に記入してください。				
事業主への配慮希望	配慮の目的と効果	セルフケア	調整内容	
1	就業時間外に自分の体調を 2週間以上休むと有難いです	集中力を高めさせ 生産性を向上させるため	休憩時間や退社するようステップ など気分転換法を活用します	休憩の配慮はしますので特段への 配慮の要請はございません
2				
得意・不得意・特性等 (得意・不得意な作業で丁寧に仕事に取り組みます。得意な作業は積極的に取り組むので調整等は必要ありません。得意な作業のチェック表をつけています。)				
内容共有 所属 氏名				

障害者雇用マニュアル コミック版 (高齢・障害・求職者支援機構)



職場で使える虎の巻 ～発達障がいのある人たちへの支援ポイント～ (札幌市)

障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員

- 障害者雇用促進法において、民間事業主に対しては、
 - ・ 第78条により、労働者37.5人以上の事業主に対して「**障害者雇用推進者**」の選任についての努力義務を課すとともに、
 - ・ 第79条により、障害者を5人以上雇用する事業所において「**障害者職業生活相談員**」を選任する義務を課している。
- 「**障害者雇用推進者**」は、各企業に置かれ、障害者職業生活相談員の配置等を含めた障害者の雇用管理等を責任を持って行うとともに、障害者雇用に関する国との連絡窓口となるべき者である。
- 「**障害者職業生活相談員**」は、各事業所に置かれ、各障害者の職業生活上に関する相談及び指導を行う者であり、資格認定講習を修了した者等である必要がある。

<参照条文>

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）

（障害者雇用推進者）

第七十八条 事業主は、その雇用する労働者の数が常時第四十三条第七項の厚生労働省令で定める数以上であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

- 一 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- 二 第四十三条第七項の規定による報告（※雇用状況の報告）及び第八十一条第一項の規定による届出（※解雇の届出）を行う業務
- 三 第四十六条第一項の規定による命令（※雇入れ計画作成命令）を受けたとき、又は同条第五項若しくは第六項の規定による勧告（※計画変更勧告・適正実施勧告）を受けたときは、当該命令若しくは勧告に係る国との連絡に関する業務又は同条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

2 （略）

（障害者職業生活相談員）

第七十九条 事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者（厚生労働省令で定める者に限る。以下この項において同じ。）に限る。以下この項及び第八十一条において同じ。）である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であつて、厚生労働大臣が行う講習（以下この条において「資格認定講習」という。）を修了したものその他厚生労働省令で定める資格を有するものの中から、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

2 （略）

障害者虐待の防止、障害者の擁護者に対する支援等に関する法律の概要

目 的

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布)

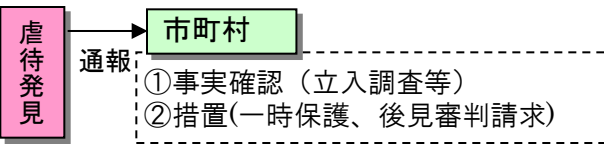
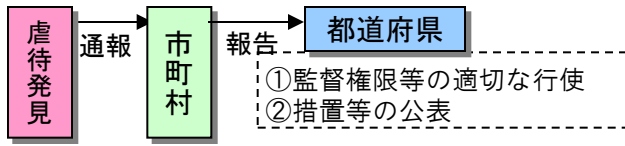
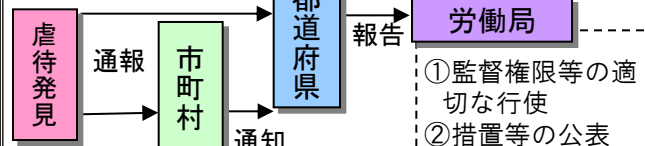
障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定 義

- 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう(改正後障害者基本法2条1号)。
- 「障害者虐待」とは、①養護者による障害者虐待、②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、③使用者による障害者虐待をいう。
- 障害者虐待の類型は、①身体的虐待、②ネグレクト、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待の5つ。

虐待防止施策

- 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める。

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
[市町村の責務] 相談等、居室確保、連携確保 [スキーム] 	[設置者等の責務] 当該施設等における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施 [スキーム] 	[事業主の責務] 当該事業所における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施 [スキーム] 

- 就学する障害者、保育所等に通う障害者及び医療機関を利用する障害者に対する虐待への対応について、その防止等のための措置の実施を学校の長、保育所等の長及び医療機関の管理者に義務付ける。

その他

- 市町村・都道府県の部局又は施設に、障害者虐待対応の窓口等となる「市町村障害者虐待防止センター」・「都道府県障害者権利擁護センター」としての機能を果たさせる。
- 政府は、障害者虐待の防止等に関する制度について、この法律の施行後3年を目途に検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。
- 平成24年10月1日から施行する。

※ 虐待防止スキームについては、家庭の障害児には児童虐待防止法を、施設入所等障害者には施設等の種類(障害者施設等、児童養護施設等、養介護施設等)に応じてこの法律、児童福祉法又は高齢者虐待防止法を、家庭の高齢障害者にはこの法律及び高齢者虐待防止法を、それぞれ適用。

障害者虐待防止

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。

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。



事業主の責務

障害者虐待防止法では、以下のとおり、事業主の責務が定められています。

1 障害者虐待の防止のための措置

障害者を雇用する事業主は、障害者虐待を防止するため(1)(2)のような措置を講じることが必要です。

(1) 労働者に対する研修の実施

障害者虐待を防止するためには、障害者の人権についての理解を深め、障害の特性に配慮した接し方や仕事の教え方などを学ぶことが大切です。

障害者虐待の防止に向けて、労働者に対する研修を実施する、労務管理担当者を各種研修会へ参加させるなどの取り組みを行いましょう。加えて、職場内で率直に意見交換できるような環境を作ることも重要です。

(2) 障害者や家族からの苦情処理体制の整備

雇用する障害者やその家族からの相談、苦情などに対応するための相談窓口を開設し、その周知を図ることが重要です。

2 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が通報や届出をしたことを理由に、その労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

使用者による障害者虐待を受けたら届出を、発見したら通報を！

障害者虐待防止法では、虐待の発見者は、市町村または都道府県に通報する義務がありまた、虐待を受けた障害者は届出をすることができます。

使用者による障害者虐待を受けたり、虐待を受けた恐れのある障害者を発見したら、まず、事業所所在地の市町村または都道府県の障害者虐待対応窓口にご連絡ください。以下の流れで、都道府県労働局へ報告されます。通報などの秘密は守られます。



報告を受けた都道府県労働局（労働基準監督署、ハローワークを含む）では、都道府県と連携を図りつつ、所管する法律の規定による権限を適切に行使します。



Q & A

Q1 障害者虐待防止のための従業員研修を行う場合、どのような研修内容にすればよいでしょうか？

A1 障害の特性を理解し、障害者への接し方などを学ぶ研修や、どのような行為が障害者虐待に該当するのか、障害者虐待を事業所で発見した場合にどこに報告し、事業所としてどのような措置を行うのかなどの研修を実施することが考えられます。

Q2 障害者や家族からの苦情処理体制の整備とは、具体的にどのようなことをすればよいのでしょうか？

A2 事業所内で発生した障害者虐待に関して、相談担当者（または担当部署）を決め、周知を図ることが重要です。また、相談の内容や状況に応じて、相談担当者（または担当部署）と人事部門が連携を図るなど、万が一、事業所内で障害者虐待が発生した場合に、事業所内で適切に対応ができる体制を整備することも重要です。

Q3 事業所内で虐待が発生した場合、都道府県労働局はどのような権限を行使するのでしょうか？

A3 労働基準法、障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法など、所管する法令に違反する障害者虐待が行われている恐れがある場合には、所轄の都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークの職員が事業所に出向くなどして、虐待の有無などを調査し、法令違反が認められれば、その是正を指導します。

◆その他、不明な点は、お近くの都道府県労働局総務部企画室へお問い合わせください。適切な窓口をご案内します。

**障害者虐待防止のためには、国民一人ひとりが
その責務を果たすことが重要です。**

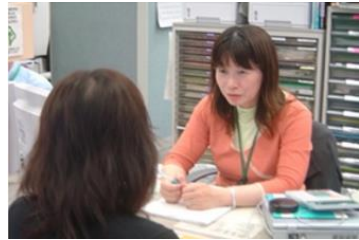


3 ハローワークの活用



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。



労働局・ハローワーク

(全国47箇所・全国544箇所)

連携

地域の関係機関

(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体 等)



担当者制によるきめ細かな就職支援

【障害特性等に応じた専門的支援】

- ・身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制（ケースワーク方式）によりきめ細かく就職支援

【障害者向けチーム支援】

- ・障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

雇用率達成指導・雇入れ支援 等

【雇用率達成指導】

- ・障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表

【企業向けチーム支援】

- ・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

【各種助成金制度】

- ・障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成

【認定制度】

- ・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

【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

- ・精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

「ハローワークの紹介状況」

(令和7年度)

新規求職申込件数：278,136件
就職件数：115,178件

R8.6.19厚労省発表

障害者

「自分の能力を發揮したい」
「必要な配慮を受けながら、安心して働きたい」

マッチング支援

- ・職業紹介
- ・就職面接会
- ・就職説明会

事業主

「障害者に活躍してもらいたい」
「ニーズに合った労働者を採用したい」

「民間企業の障害者雇用状況」

(令和7年：法定雇用率2.5%)

雇用障害者数：70.5万人
実雇用率：2.41%

R7.12.19厚労省発表

ハローワークの専門援助部門について

専門援助部門

- ・障害のある方に対する職業相談・職業紹介
- ・刑余者に対する職業相談・職業紹介
- ・生活保護受給者等に対する職業相談・職業紹介 ※ハローワークにより異なる

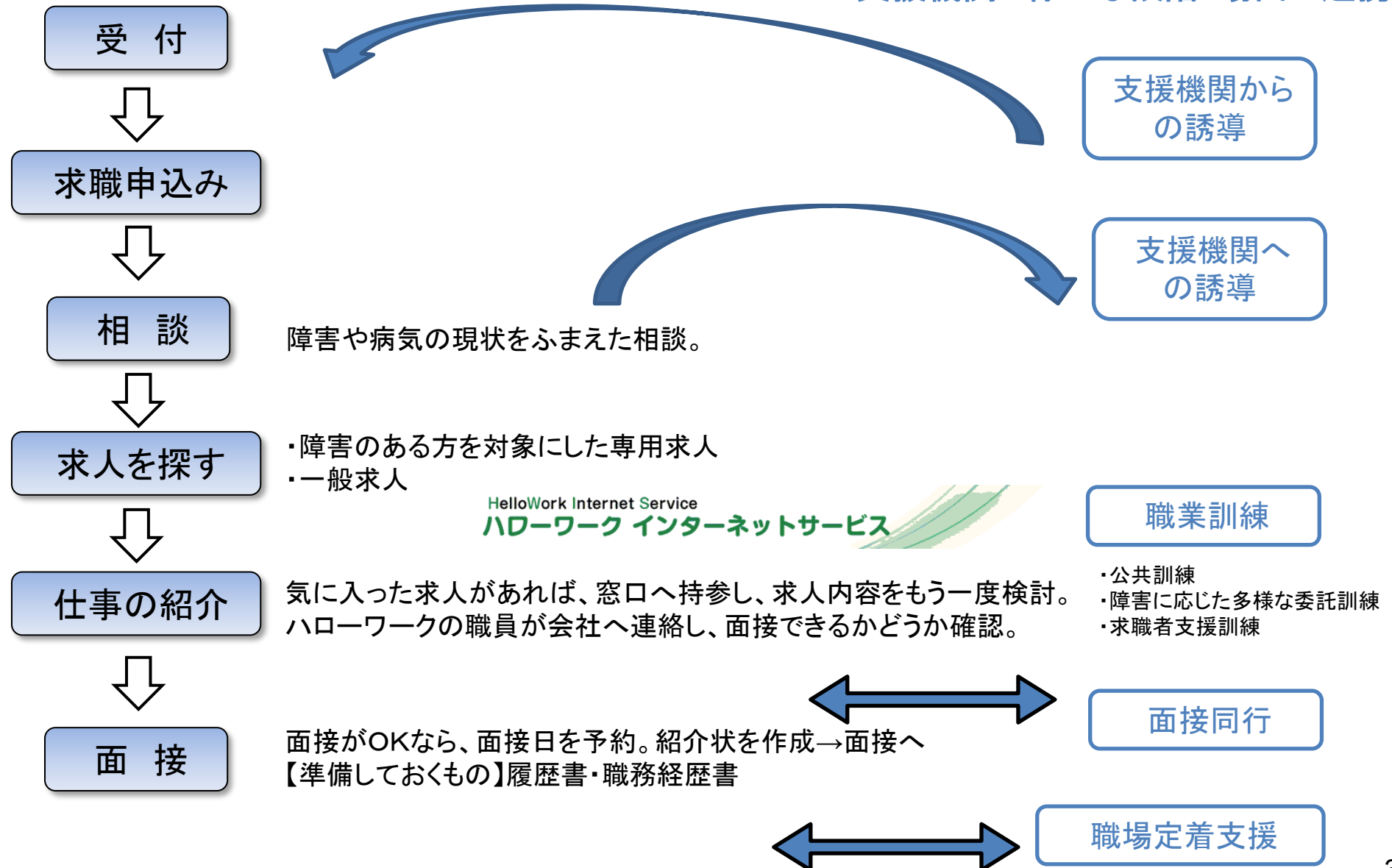
スタッフ（※ハローワークにより異なる）

（職 員） 統括職業指導官 — 就職促進指導官 — 上席職業指導官 — 職業指導官
雇用指導官（企業指導）

（相談員） 職業相談員、就職支援ナビゲーター、就職支援コーディネーター
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

ハローワークの（標準的な）利用の流れ

支援機関と様々な段階・場面で連携



求人票のポイント(表面)

1

所在地

所在地と就業場所は異なる場合があります。就業場所を確認するには⑤「就業場所」欄をご確認ください。

2

ホームページアドレス

ホームページは必ずチェックしましょう。応募書類や面接対策で、志望動機等を考える際役立ちます。

3

職種 仕事内容

職種名だけで判断せず、具体的な仕事の内容も確認しましょう。内容に不明な点があれば遠慮なく窓口でお尋ねください。

4

雇用形態

採用時の雇用形態です。
フルタイム求人の場合

- ・正社員
 - ・正社員以外・契約社員、準社員、嘱託など
 - ・有期雇用派遣・期間を定めて雇用される派遣労働者
 - ・無期雇用派遣・期間を定めず雇用される派遣労働者
- ※正社員以外では、正社員登用の実績が記載されます。
- パートタイム求人の場合
- ・パート労働者
 - ・有期派遣パート
 - ・無期派遣パート

受付年月日 令和元年5月18日

紹介期限日 令和元年7月31日

求人票 (フルタイム)

公開範囲	事業所名等を含む求人情報を公開する
識別欄	

トライアル雇用併用
地方自治体、民間人材ビジネス共に可

就業地住所

東京都千代田区

職業分類

361-01

産業分類

854 老人福祉・介護事業

求人番号



事業所番号



1301-123456-8

1 求人事業所

事業所名	カブシキカイシャ ハローワークケア
所在地	〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇1-X-X
ホームページ	https://xxxx/xxxx/xxxx

2 仕事内容

職種	介護福祉士
仕事内容	グループホーム(2ユニット:18人定員)にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いたします。 (主な業務) ・移動、食事、入浴(2人体制)、排泄など日常生活の介助 ・介護記録作成 ・誕生日会などレクリエーション開催 ・買い物代行や、食材の買い出し ・機能訓練 など ※社用車(普通車1BOX:AT車)の運転をお願いすることがあります。
雇用形態	正社員 正社員以外の名称
雇用形態	正社員登用 正社員登用の実績(過去3年間)
派遣・請負等	就業形態 派遣・請負ではない 労働者派遣事業の許可番号
雇用期間	雇用期間の定めなし
試用期間	契約更新の条件

就業場所	事業所所在地と同じ 〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇1-X-X
就業場所	〇〇線△△駅 から 徒歩10分
就業場所	屋内の受動喫煙対策 あり(禁煙)

マイ通勤	可
駐車場	あり
転勤可能性	なし
年齢	年齢制限 あり(59歳以下) 年齢制限該当事由 定年を上限 定年が60歳のため
学歴	必須 高校以上
必要経験等	必要な経験・知識・技能等 不同
必要スキル	簡単なPC入力(定型フォームへの簡単な入力業務があります)
必要な免許・資格	介護福祉士 必須 普通自動車運転免許 必須
試用期間	試用期間あり 期間 3ヶ月 試用期間中の労働条件 同条件

3 賃金・手当

月額(a+b)	205,000円 ~ 290,000円
基本給(月額平均)又は時間額	185,000円 ~ 255,000円
月平均労働日数(21.5日)	
資格手当	5,000円 ~ 10,000円
処遇改善手当	15,000円 ~ 25,000円
その他手当	
固定残業代	なし(円 ~ 円) 固定残業代に関する特記事項
その他手当	基本給は資格及び同一職種の経験年数に応じて決定します。 深夜手当:6,000円/1回 ※月4回程度 深夜手当(月4回)を含めると月額229,000円 ~ 314,000円となります。
賞与	月給 円 ~ 円 賞与形態等 賞与内容
賞与	賞与支給(上限あり) 月額 35,000円
賞与	固定(月末以外) 毎月 20日
賞与	固定(月末以外) 当月 25日
昇給	あり(前年度実績 あり) 金額 1月あたり 0円 ~ 5,000円(前年度実績)
賞与	あり(前年度実績 あり) 年2回(前年度実績) 賞与月数 計 4.00ヶ月分(前年度実績)

5

就業場所・マイカー 通勤・転勤等

所在地と就業場所は異なる場合があります。就業場所へ通勤することを想定して検討しましょう。
また、転勤の有無やマイカー通勤の可否も確認しておきましょう。

6

応募要件

学歴、必要な経験、免許資格等がご自身の経歴等に合っているか確認しましょう。
ただし、資格はないが経験はある等の場合には応募要件が緩和されることもありますので、遠慮なく窓口でご相談ください。

7

賃金・通勤手当等

賃金は税込の金額ですので、実際の手取り額は少なくなります。

フルタイム求人の場合

a+b欄:毎月支払われる1ヶ月分の金額の合計 a欄:1ヶ月分の基本給の合計 b欄:毎月支払われる手当
日給や時給制の場合も平均的な勤務時間により月額に換算されます。

パートタイム求人の場合

a+b欄:a欄:時間額で表示されます。日給や月給制の場合も平均的な勤務時間により時間額に換算されます。

c欄:固定残業代がある場合、その詳細が確認できます。 d欄:個人の条件により支払が異なる賃金。

賞金形態欄:月給、日給、時間給、年俸制があります。通勤手当欄:上限あり、支給なしの場合もあるのでご注意ください。

昇給欄・賞与欄:前年度実績です。事業所の業績や個人の成績により変動します。目安程度に考えましょう。

求人票のポイント(裏面)

8 労働時間

就業時間等 希望に合う就業時間か確認しましょう。交代制の有無や、残業の目安も確認できます。
休日等 休日となる曜日が記載されます。シフト制などで曜日が決まっていない場合は「他」と記載されます。

フルタイム求人では年間休日数、パートタイム求人では週所定労働日数が記載されていますので、併せてご確認ください。

9 その他の労働条件

各種社会保険の加入状況や退職金、企業年金の有無などの情報が確認できます。
また、定年制や再雇用制度、託児施設、入居可能住宅の有無もこちらで確認できます。

10

会社の情報

会社の規模、従業員数、事業内容、特長は確認しておきましょう。
育児休業、介護休業、看護休業の取得実績も確認できます。

12

求人に関する特記事項

応募方法の補足事項や、各項目に記載しきれなかった労働条件が記載されることがありますので、忘れず確認しましょう。

受付年月日 令和元年5月18日 紹介期限日 令和元年7月31日

求人票 (フルタイム)

求人番号 13010-3591 事業所番号 1301-123456-8 (2/2)

株式会社 ハローワークア

4 労働時間

変形労働時間制 (1ヶ月間)

(1) ~ (2) ~ (3) ~

又は ~ の間の 時間

就業時間に関する特記事項

変形労働時間制により、(1) 7:00~16:00、(2) 10:00~19:00、(3) 16:00~翌10:00とし、シフト表で決定する。((3) は休憩120分)

時間外労働時間 月平均 10時間

36協定における特別条項 なし

特別な事項 短期間等

就業時間 60分 年間休日数 108日

休日等

その他 週休二日制 その他

4週8休 シフト制

6ヶ月経過後の年次有給休暇日数 10日

5 その他の労働条件等

加入保険 雇用 労災 健康 厚生 退職金共済 退職金制度

時給 月給 賞与 未加入 (勤続 3年以上)

企業年金 厚生年金基金 確定拠出年金 確定給付年金

定年制 あり (一律 60歳) 再雇用制度 あり (上限 65歳まで) 勤務延長 なし

入居可能住宅 あり あり

利用可能託児施設 なし

託児施設に関する特記事項

6 会社の情報

企業情報

従業員数 110人 設立年 昭和58年

就業場所 25人 資本金 3,000万円

(うち女性 13人) 労働組合 あり

(うちパート 15人)

事業内容

介護付き有料老人ホーム・住宅型有料老人ホーム・認知症対応型共同生活介護施設(グループホーム)の運営

会社の特長

「ご利用者やご家族、地域の方に満足していただく」ため、「社員が活き活きと働けること」を大切にしています。現在、東京都内に〇施設を運営。子育て休暇等、福利厚生にも力を入れています。

役員/代表者名

代表取締役 香風 吹 法人番号 6012345678901

就業規則

フルタイム あり パートタイム あり

職務給制度 あり 復職制度 あり

育児休業 あり 介護休業 あり

取得実績 取得実績

外国人雇用実績

求人に関する特記事項

・制服は貸与します。
・駐車場の利用費用は無料です。
・職場は25名体制で、20代から60代まで、幅広い年齢層の方が活躍されています。
※「資格は取得したが、業務経験がない」という方も歓迎します。丁寧にOJTを行いますので安心して応募ください。

7 選考等

採用人数 1人 募集 欠員補充

理由

選考方法

書類選考 面接 (予定 2回) 筆記試験 その他

結果通知

書類選考結果通知 面接選考結果通知 面接後 7日以内 その他

通知方法

求職者マイページに連絡 郵送 電話 その他

日時

随時

選考場所

〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇1-X-X

〇〇線△△駅 から 徒歩10分

AD-ワーク紹介状 履歴書 (写真貼付) 職務経歴書 自己PR (職歴がない方)

送付方法

郵送

郵送の送付場所

〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇1-X-X

応募書類の返戻 選考後は返却

選考に関する特記事項

ハローワークから電話連絡の上、面接日前日までに履歴書、職務経歴書 (又は自己PR)、ハローワーク紹介状を郵送してください。

人事課人事係長

担当 者

ハシモト ハナコ 橋本 花子

電話番号 99-9999-9876 内線 ()

FAX 99-9999-9870

Eメール XXXXXXX@XXXXXXXX.XX.XX

ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

12

選考等

選考にあたり、面接や書類選考の有無、必要な応募書類の内容について記載しています。
また、面接時の選考場所や書類を郵送する送付場所が、求人票の表面に記載の所在地や就業場所と異なる場合がありますのでご確認ください。

9

その他の労働条件

10

会社の情報

11

求人に関する特記事項

4 障害者雇用のための助成措置



雇用保険二事業に基づく障害者雇用関係助成金

特定求職者雇用開発助成金

特定就職困難者コース	・対象：障害者を継続して雇用する事業主 ・金額：1人当たり50万円（中小企業の場合は120万円） 等
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	・対象：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 ・金額：50万円（中小企業の場合は120万円）

トライアル雇用助成金

障害者トライアルコース	・対象：障害者を原則3か月（精神障害者は6か月）間、試行雇用する事業主 ・金額：障害者1人につき月額最大4万円を最大3か月支給。 ※精神障害者は月額最大8万円を3か月＋月額最大4万円を3か月（最大6か月）
障害者短時間トライアルコース	・対象：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 ・金額：精神障害者等1人につき月4万円を12か月

キャリアアップ助成金

障害者正社員化コース	・対象：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、有期雇用労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換、無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置を講じる事業主 ・金額：対象者1人当たり、 有期雇用から正規雇用への転換：67.5万円（中小企業は90万円） 有期雇用から無期雇用 or 無期雇用から正規雇用への転換：33万円 （中小企業は45万円）
------------	--

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

■ 概要

障害者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。

	支給額	助成対象期間
身体・知的障害者 ※短時間労働者を除く	120万円 (50万円)	2年 (1年)
重度障害者等 ※短時間労働者を除く (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)
障害者（短時間労働者）	80万円 (30万円)	2年 (1年)

※「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時間未満の労働者をいう

※（ ）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

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※¹のある人を、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。

トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)

事業主

不安

職場の配慮事項？

どのような仕事を担当させればよい
か分からない

障害者への接し方、雇用
管理が分からない

事業主の障害者
雇用の理解促進

HWの紹介



面接

障害者トライアル雇用 (有期雇用契約)

原則：3ヶ月 精神障害者：最大12か月

助成額：

月額4万円、最大3か月（精神障害者の場合は月額8万円
を3か月、月額4万円を3か月の最大6か月）

常用雇用

1年を超える期間の
雇用

障害者

不安

どのような仕事が適職
か分からない

訓練を受けたことが
実際に役立つか不安

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

障害者の不安軽減

精神障害や発達障害のある方で、週20時間以上の勤務が難しい場合は、週10～20時間から始め、体調や職場への慣れに合わせて徐々に調整し、最大12か月間かけて、トライアル雇用期間中に20時間以上の就業を目指す「障害者短時間トライアル雇用」制度もあります。