

事業主と雇用支援者のための

# 障害者雇用促進 ハンドブック

平成27年度版

理解・チャレンジ・そして笑顔!

## 1 障害者を雇用しようと思ったときは…Page 4

## 2 障害者の雇用状況…Page 6

東京都内における障害者数  
東京都内の民間企業の実雇用率、障害者の就職件数

## 3 障害者に関する法律…Page 8

障害者雇用促進法

- 障害者雇用促進法の一部を改正する法律の概要
- 障害者雇用促進法の概要

障害者総合支援法

- 障害者総合支援法の概要
- 障害者総合支援法における就労支援に関する事業

障害者虐待防止法、障害者優先調達推進法

## 4 障害者を雇用する際の配慮事項…Page 17

障害者雇用における留意事項とポイント

障害別の特徴と雇用の際の配慮事項

- 発達障害について

在宅勤務について

障害者の雇用の安定等のための措置等

賃金・労働時間等の条件

## 5 障害者雇用に関する制度等…Page 24

障害者雇用に関する制度一覧

障害者雇用納付金制度

各種助成金

税制上の優遇措置

各種制度等

## 6 障害者雇用に関する制度を活用した事例…Page 39

東京ジョブコーチ／委託訓練事業

## 7 障害者の雇用を支援する様々な機関…Page 41

障害者の雇用を支援する機関一覧

職業紹介・情報提供機関

就労支援機関

都立特別支援学校

各種機関等

## 8 連絡先一覧…Page 60

## 9 索引…Page 71

## 障害者の雇用の促進に向けて

ノーマライゼーションの理念の浸透から障害をもつ人々の社会参加が進み、企業や地域などさまざまな場所で活躍する人も増え、同時に就職を希望する人も多くなっています。

地域のネットワークも拡大しており、ジョブコーチ制度や実習制度、委託訓練といった就労を支援する仕組みも普及してきています。また、企業においても、大企業を中心とした特例子会社の設立が進むなど、障害をもつ人々の働く場は拡大しております。

しかし、このような状況があるものの、障害者が生き生きと働き、生活していくためには事業主やそこで働く人、地域の人々の理解と支援が必要です。

東京都では、企業における障害者雇用を促進し、また、職場定着を図るため、障害者雇用を支援する制度や関係機関などを紹介したハンドブックを作成しています。

特に、表紙のキャッチフレーズ「理解・チャレンジ・そして笑顔」は、事業主の方が障害者雇用や障害者の能力・特性を「理解」し、障害者雇用へ積極的に「チャレンジ」していただくことで、障害をもつ人も、もたない人も共に働く、明るい「笑顔」のある職場が増えていくことへの希望がこめられています。

ぜひ、職場において、このハンドブックを活用し、障害をもつ人々の社会参加や働くことについてご理解いただくとともに、一人でも多くの障害者の雇用をお願いいたします。

東京都産業労働局

注) 制度については簡潔に紹介しています。詳細については、各機関へ直接お問い合わせください。なお、制度や連絡先等については、原則として、平成27年6月1日現在のものです。

# 1 障害者を雇用しようと思ったときは



**まずハローワークへご相談ください！** →P42

ハローワークには、専門の雇用指導官がおり、求人の相談や助成金など支援制度の紹介を含め障害者を雇用する場合の様々なナビゲーションをしています。

**地域の就労支援機関でもご相談に応じています！**

- ・ 障害者就業・生活支援センター →P48~51
- ・ 区市町村障害者就労支援事業 →P51

**① 障害者に関する基本的な疑問を解消しましょう。**

障害ってどんなものがあるの？  
障害別の特性は？  
職場で気をつけることは？

→P17~21

障害者の雇用を支援する制度は？

→P24~

**② あなたの会社で障害者に合う仕事は何かを考えましょう。**

他社ではどのような仕事をしているのだろう？

**障害者雇用事例リファレンスサービス**

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、公開しています。(裏表紙をご覧ください)

知的障害者、精神障害者などの仕事内容に悩んだときは…

**東京障害者職業センターへご相談ください！**

東京障害者職業センターでは、専門のカウンセラーによる相談や、能力開発、医療など専門家による雇用管理サポートを行っています。

→P46

### ③あなたの会社で障害者を雇用する場合、何が問題となるのか、 どうしたら解決できるか一緒に考えましょう。

バリアフリー  
にするため施設  
や設備を改善  
するには？

施設改善のための  
助成金の活用  
障害者雇用納  
付金制度に基  
づく助成金

→P26

就労支援機器  
の貸出制度の  
活用  
中央障害者雇  
用情報センター

→P43

適正な賃金や  
労働条件等につ  
いて相談する  
には？

ハローワーク・  
労働基準監督  
署での相談

賃金・労働時  
間等の条件

→P23

障害者の職業  
能力の向上を  
図るには？

公共職業訓練  
委託訓練等の  
活用

各種機関等

→P37・  
54~58

それぞれの障  
害者にマッチ  
する仕事かど  
うか見極める  
には？

トライアル雇  
用や実習制度  
の活用

トライアル雇  
用・職場体験  
実習等

→P27・28  
・32

できるだけ長  
く勤めてもら  
うには？

障害者職業生  
活相談員、障  
害者雇用推進  
者等の選定

障害者の雇用  
の安定等のた  
めの措置等

→P23

求人登録、募集

面接・採用

### ④雇用すると助成金の受給や税制上の優遇措置などが受けら れる場合があります。

- ・ 障害者雇用納付金制度 →P25・26
- ・ 各種助成金 →P27~32
- ・ 税制上の優遇措置 →P33

### ⑤採用後、何か問題があったら、関係機関に相談しましょう！

- ・ 職場定着支援（ハローワーク →P42、東京障害者職業センター →P46・47、  
東京ジョブコーチ支援室 →P35、地域の就労支援機関 →P48~51）
- ・ 職場復帰支援（東京障害者職業センター →P46、都立中部総合精神保健福祉センター →P58）

# 2 障害者の雇用状況

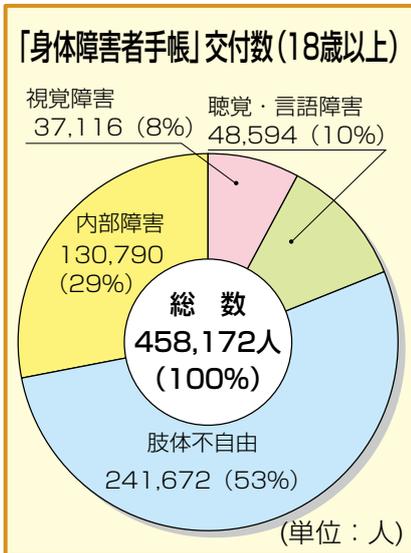
地方公共団体、民間企業などが労働者を雇い入れる場合には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に定める法定雇用率を上回る障害者を雇用しなければならないこととされています。

民間企業の法定雇用率は2.0%であり、50人規模以上の企業は、この法律に基づいて障害者を雇用する義務があります。（※平成25年4月1日より法定雇用率が変更になりました。）

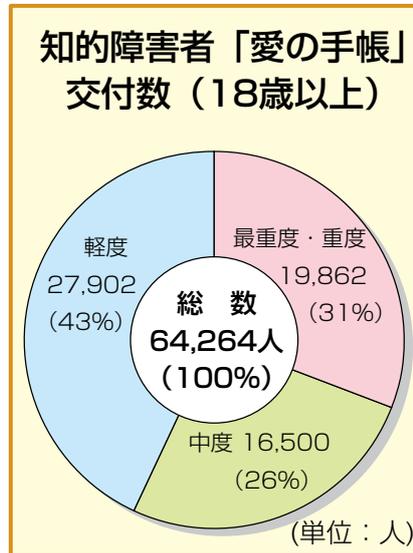
しかし、平成27年6月1日現在の民間企業の実雇用率を見ると、全国では1.88%、東京都については1.81%と、法定雇用率は達成されていない状況となっています。

## 東京都内における障害者数（平成27年3月末現在）

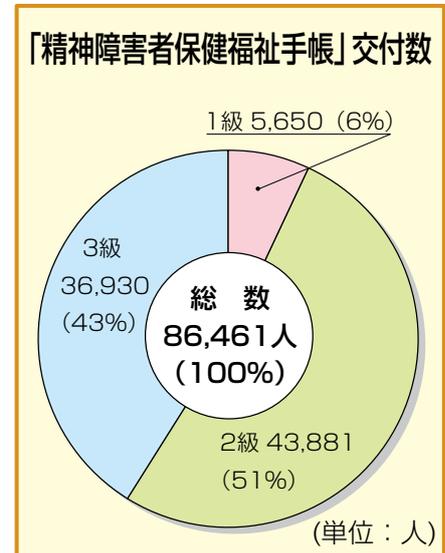
東京都内における障害者数を身体障害、知的障害（愛の手帳）、精神障害の障害別手帳の交付状況からみると、以下のとおりとなっています。



資料：福祉保健局「福祉・衛生行政統計」



資料：福祉保健局「福祉・衛生行政統計」



資料：中部総合精神保健福祉センター

### ●障害種別・障害度数一覧表

障害種別	判定	手帳の等級	雇用率カウント※6		備考
			①	②	
身体障害 ※1、2	重度	・単一では1、2級。 ・3級は、同一等級の障害を2以上重複した場合を重度とする。	2人	1人	※1 手帳がない場合のほか、7級単一では、雇用率にカウントできない。 ※2 同一の等級において二つの重複する障害がある場合は、1級上の級とする。ただし、二つの重複する障害が特に指定されているもの（下記「身体障害者手帳の概要 等級表」参照）は、該当等級となる。
	重度以外	・単一では3～6級。 ・7級は、同一等級の障害を2以上重複した場合に雇用率にカウントできる。	1人	0.5人	
		7級単一	0人	0人	
知的障害 ※3、4	重度	1度、2度	2人	1人	※3手帳の等級に関わらず、精神保健センター、障害者職業センター等により、職業判定上の重度知的判定がなされた場合、雇用率は重度でカウントできる。 ※4 表中の知的障害の等級は東京都の表記です。他府県は違う表示場合があります。
	重度以外	3度、4度	1人	0.5人	
精神障害 (重症度の別なし) ※5		1～3級	1人	0.5人	※5 「精神障害者保健福祉手帳」がない場合は、雇用率にカウントできない。

雇用率カウント①：常用労働者（週30時間以上）

雇用率カウント②：短時間労働者（週20時間以上30時間未満）

※6 週20時間未満の労働者については、雇用率にカウントできない。

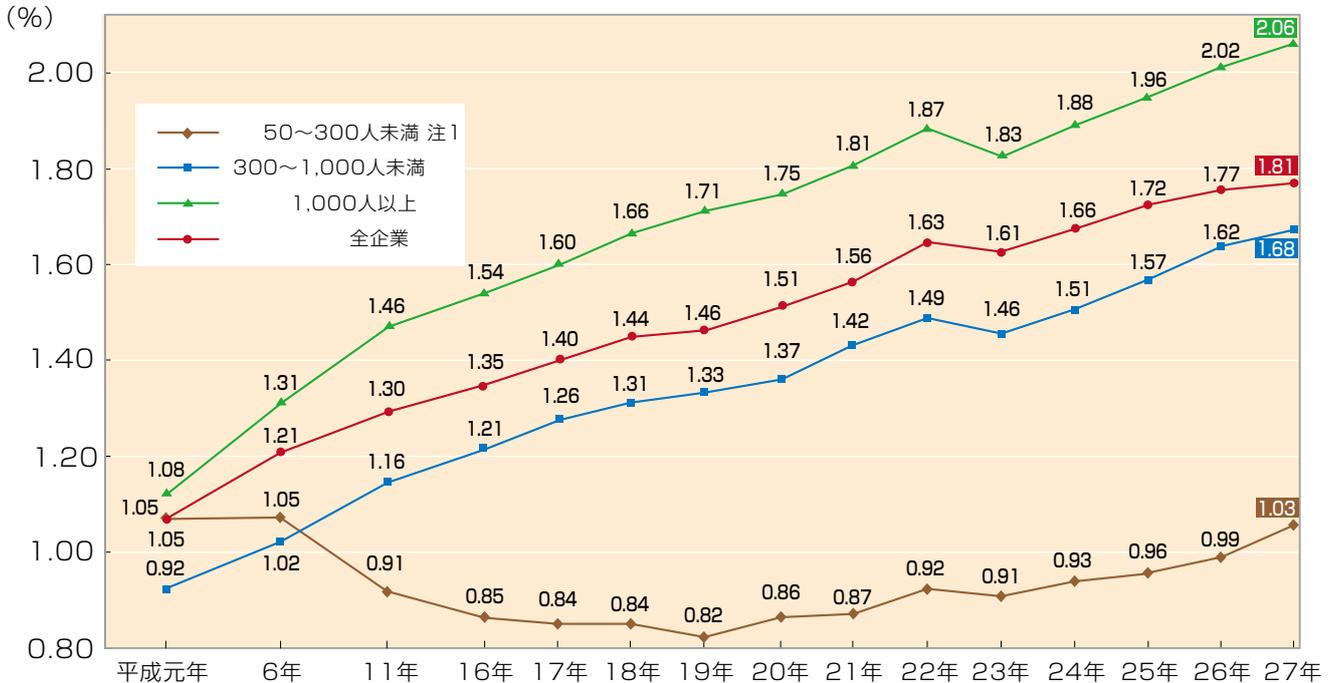
### ◆身体障害者手帳の概要 等級表

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shougaiashatechou/dl/toukyu.pdf>

## 東京都内の民間企業の実雇用率、障害者の就職件数

民間企業の実雇用率の推移（企業規模別）

各年6月1日現在

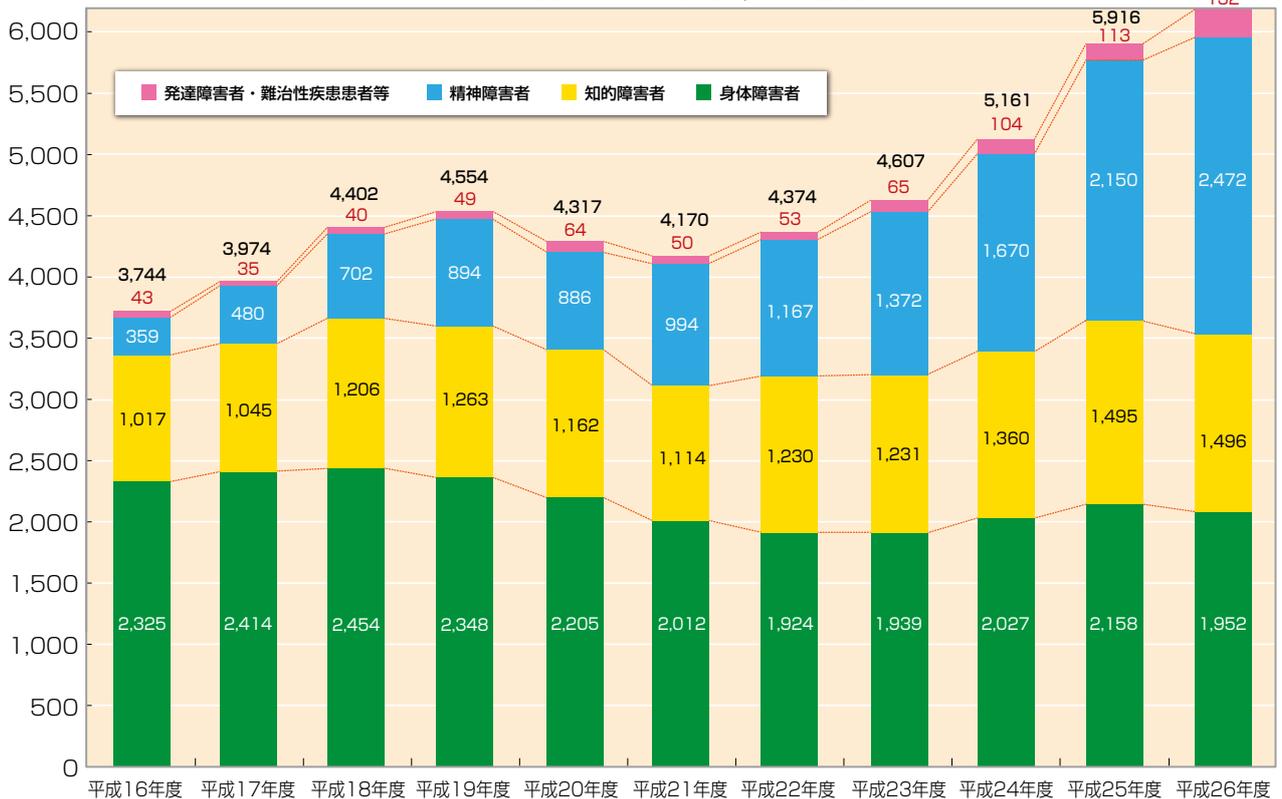


（注1）平成10年までは「63～300人未満」、平成11年から平成24年までは「56～300人未満」

（注2）平成22年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない。

平成27年「障害者雇用状況」集計結果（東京労働局発表）

障害者の就職件数の推移（障害種別）



平成26年度都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（東京労働局発表）

# 3 障害者に関する法律

## 障害者雇用促進法

### 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概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

#### 1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

##### (1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

※ 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) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が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。

→ (1)(2) については、平成25年9月から「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」を開催、差別禁止及び合理的配慮の提供の指針について、両指針に盛り込むことが必要な事項について検討を行い報告書を取りまとめ、平成26年6月6日公表。平成27年3月25日差別禁止指針・合理的配慮指針公布。全国労働局にて収集した具体的事例の事例集とQ&Aを作成、厚生労働省のHPに掲載。

##### (3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備。

#### 2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行（H30）後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

#### 3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：平成28年4月1日（ただし、2は平成30年4月1日、3（障害者の範囲の明確化に限る。）は平成25年6月19日）

## 障害者雇用促進法の概要

### 事業主に対する措置

#### ●雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率（法定雇用率）に相当する人数以上の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける。

法定雇用率（平成25年4月から）

区分	官公庁	教育委員会	特殊法人	民間企業
率(%)	2.3	2.2	2.3	2.0

平成18年4月から、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を各企業の雇用率に算定できることとなっています。また、納付金・調整金・奨励金の算定においても、同様の扱いとなります。

なお、短時間労働（週20時間以上30時間未満）の精神障害者、平成22年7月以降は、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者についても、0.5人分として雇用率に算定できるようになりました。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

○=1カウント ◎=2カウント △=0.5カウント

上記の雇用率に基づき、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲は、従業員50人以上です。また、その事業主には、以下の義務があります。

#### ◆毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません

事業主は、毎年1回6月1日現在の身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告書）を本社の所在地を管轄する公共職業安定所長に対して報告しなければなりません。

報告義務のある事業主は、法定雇用障害者数が1人以上となる事業主、すなわち常用雇用労働者数（除外率により除外すべき労働者数を控除した数）が50人以上の事業主です。（官公庁、特殊法人は43.5人以上、一部の教育委員会は45.5人以上）

障害者雇用率未達成の事業主で一定の基準を下回る事業主に対しては、公共職業安定所長が「障害者の雇入れに関する計画書」の作成を命令します。

なお、行政の指導にもかかわらず障害者雇用に適正に取り組まなかった企業については、その旨を厚生労働大臣が公表します。

#### ◆障害者雇用推進者（P23）を選任するよう努めなければなりません

# 3 障害者に関する法律

## ○除外率制度

各企業が雇用しなければならない法定雇用障害者数を算定する際の基礎となる常用雇用労働者数の計算にあたっては、一定の業種に属する事業を行う事業主については、その労働者数から一定率に相当する労働者数を控除します。ただし、納付金制度に基づく障害者雇用調整金及び報奨金の支給を算定する際に除外率は適用されません。

※平成22年7月から除外率が各除外率設定業種ごとにそれぞれ10%引き下げられました。

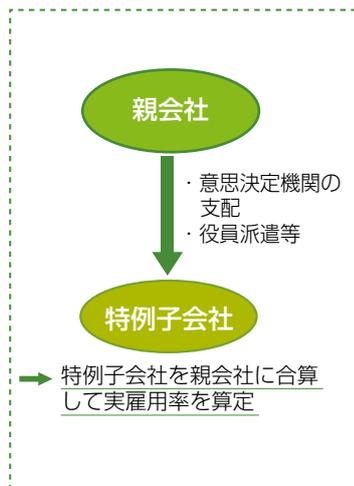
## ○障害者雇用率算定の特例

### ◇特例子会社制度

事業主が障害者の雇用に特別に配慮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ます。

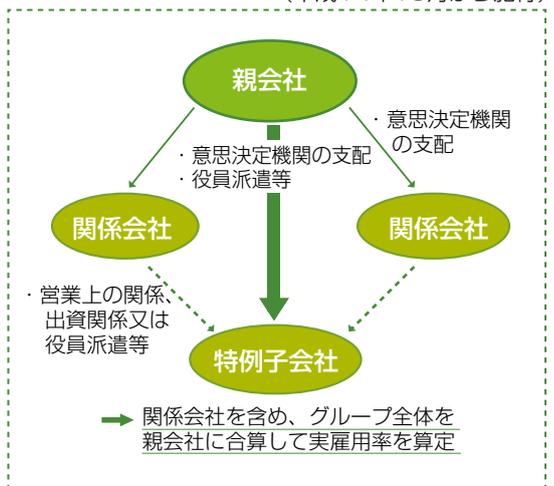
また、特例子会社を有する親会社は、一定の要件を満たす場合には、関係する他の子会社（関係会社）についても、特例子会社と同様の実雇用率の算定が可能です。

〔特例子会社制度〕



〔グループ適用〕

(平成14年10月から施行)

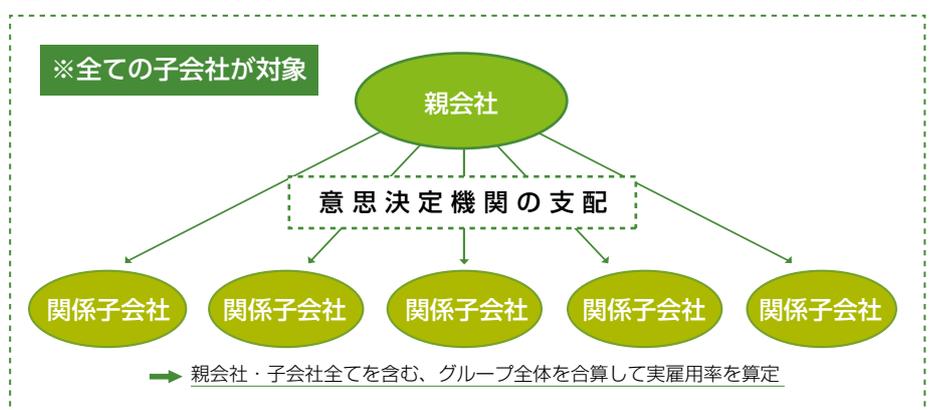


### ◇企業グループ算定特例

平成21年4月から、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算できます。

〔企業グループ算定特例〕

(平成21年4月から施行)

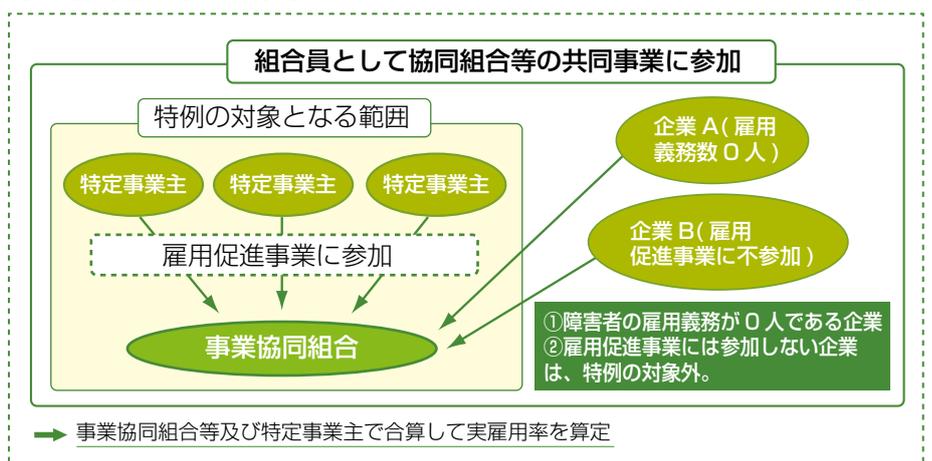


### ◇事業協同組合等算定特例

平成21年4月から、中小企業が事業協同組合等を活用して協同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、事業協同組合等（特定組合等）とその組合員である中小企業（特定事業主）で実雇用率を通算できます。

〔事業協同組合等算定特例〕

(平成21年4月から施行)



## 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内容

雇用の分野で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となります。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正 **平成28年4月1日から施行**

### 改正のポイント

#### ①雇用の分野での障害者差別を禁止

障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いが禁止されます。

#### ②雇用の分野での合理的配慮の提供義務

障害者に対する合理的配慮の提供が義務となります。

#### ③相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

障害者からの相談に対応する体制の整備が義務となります。障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務となります。

### 対象となる事業主の範囲は、

- ・対象となる事業主の範囲は、すべての事業主です。

### 対象となる障害者は、

- ・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（発達障害を含む）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。

なお、平成27年3月に、障害者に対する差別の禁止、障害者に対する合理的配慮の提供義務についての具体的な内容を定めた、差別禁止指針及び合理的配慮指針が策定されました。ここでいう合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、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必要な措置のことです。

合理的配慮は、個々の障害者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、個別性が高いものです。したがって、合理的配慮の提供にあたっては、障害者と事業主がしっかりと話し合った上で、どのような措置を講ずるかを決定することが重要です。

### 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）

- 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

# 3 障害者に関する法律

## 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) 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

#### 【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

### (2) 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。

### (3) 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。

### (4) 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

## 【問い合わせ先】

詳細は、東京労働局またはハローワークにお問い合わせ下さい。

また、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に関係資料（障害者差別禁止指針、合理的配慮指針、解釈通知、Q & A、合理的配慮指針事例集など）を掲載しています。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html)

## ●納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る。(→P25)

### 障害者本人に対する措置

## ●職業リハビリテーションの実施

地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援

## 障害者雇用促進施策を障害者福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進

### ☆ハローワーク (→P42)

障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等

### ☆地域障害者職業センター (→P46)

専門的な職業リハビリテーションサービスの実施

(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)

### ☆障害者就業・生活支援センター (→P48~51)

就業・生活両面にわたる相談・支援

# 3 障害者に関する法律

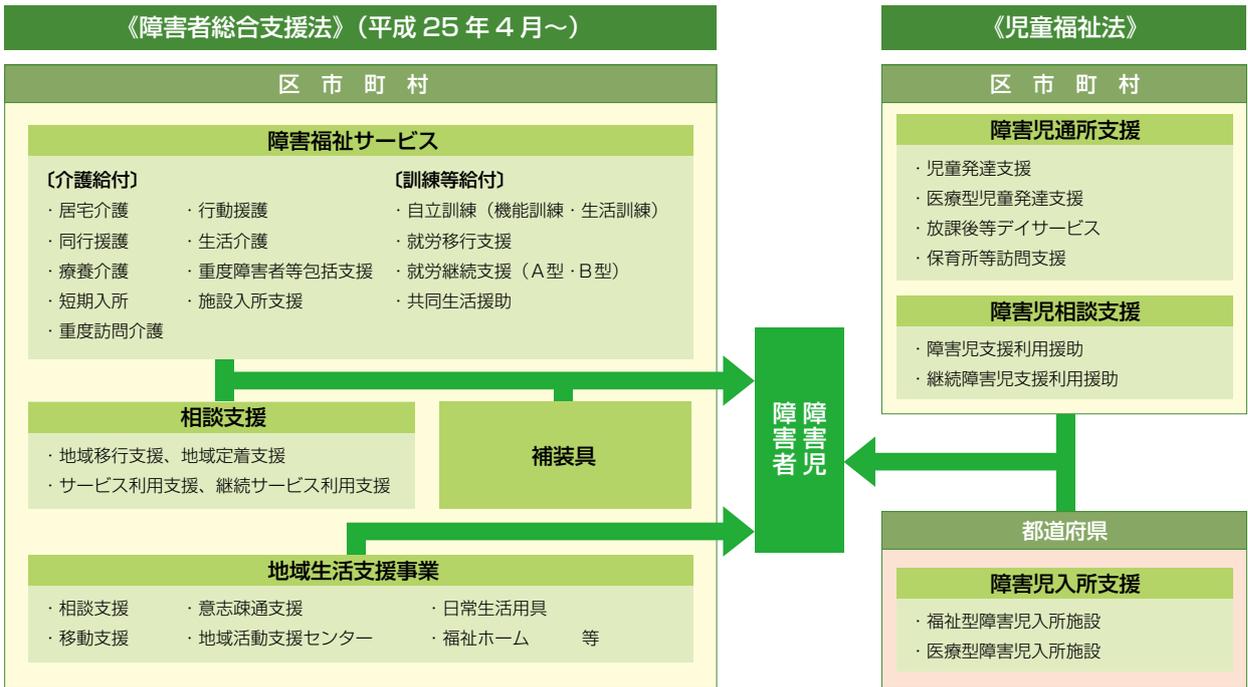
## 障害者総合支援法

「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律」の施行により、平成 25 年 4 月から「障害者自立支援法」が「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(障害者総合支援法)」となりました。

### 1. 障害福祉サービスの種類

「障害福祉サービス」は、介護の支援を受ける場合の「介護給付」及び訓練等の支援を受ける場合の「訓練等給付」があります。

#### ■障害者・障害児に対する福祉サービスの体系



### 2. 障害福祉サービスの利用の手続

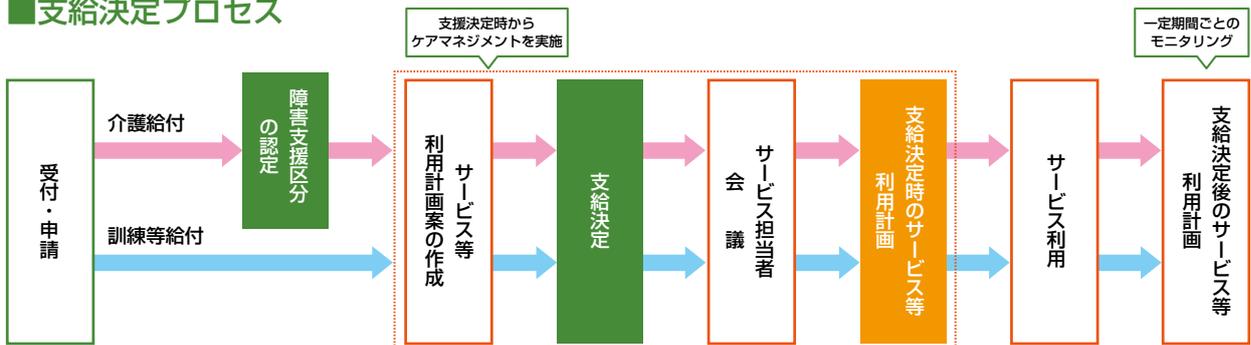
サービスの利用を希望する方は、区市町村の窓口申請します。

区市町村は、サービスの利用の申請をした方(利用者)に、「サービス等利用計画案」の提出を求めます。利用者は、指定特定相談支援事業者等が作成した「サービス等利用計画案」を区市町村に提出します。

区市町村は、提出された計画案や勘案すべき事項を踏まえ、支給決定します。

指定特定相談支援事業者は、支給決定された後にサービス担当者会議を開催し、サービス事業者等との連絡調整を行い、実際に利用する「サービス等利用計画」を作成します。その後サービス利用が開始されます。

#### ■支給決定プロセス



### 3. 障害福祉サービスの利用者負担額

利用者負担には、所得に応じた負担上限月額が設定されています(個別減免などの負担軽減措置があります)。食費や光熱水費は、原則実費負担です(負担軽減措置があります)。

## 障害者総合支援法における就労支援に関する事業

### 1 就労移行支援事業

#### 【利用者】

一般就労等（企業等への就労、在宅就業、起業）を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる65歳未満の者

#### 【サービス内容】

利用者ごとに、標準期間（24ヶ月）内で利用期間を設定。通所する事業所内での作業を通じ体力向上や職業習慣の確立などの準備訓練を行い、職場実習や就職後の職場定着の支援など個別支援計画に基づく職場訪問等による支援も実施する。

### 2 就労継続支援事業

#### ア 就労継続支援事業A型（雇用型）

#### 【利用者】

就労機会の提供を通じ、生産活動にかかる知識・能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労が可能な者（利用開始時65歳未満の者、利用期限なし）

#### 【サービス内容】

通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識・能力が高まった者に対しては一般就労への移行に向けて支援を行う。

#### イ 就労継続支援事業B型（非雇用型）

#### 【利用者】

就労移行支援事業を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢（50歳）に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識・能力の向上や維持が期待される者（利用期限なし）

#### 【サービス内容】

通所により、就労や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、一般就労に必要な知識・能力が高まった者に対して一般就労への移行支援を行う。

#### 【工賃の水準】

- ・平均工賃が月額3,000円程度を上回ることを事業者指定の要件とする。
- ・事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて知事へ報告し、公表する。
- ・平均工賃が地域の最低賃金の1/2以上であり、事業者が設定した目標水準を越える場合等には、事業者への報酬に目標工賃達成加算を行う。

## 障害者虐待防止法

「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(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。この法律では、養護者および障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止のほか、使用者による障害者虐待の防止について規定されています。

### ○「使用者による障害者虐待」とは

- ・「使用者」とは、障害者を雇用する事業主又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。
- ・障害者虐待となる行為には、身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、放棄・放置、経済的虐待があります。

# 3 障害者に関する法律

## ○障害者虐待防止法のポイント

- ・虐待者・被虐待者の「自覚」は問いません。 虐待者や被虐待者が虐待だと認識していないこともあります。  
使用者が直接虐待をした場合だけでなく、他の従業員による虐待を放置している場合も「放棄・放置」に当たります。
- ・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  
労働者に対する研修の実施、障害者や家族からの苦情処理体制の整備など
  - ②不利益取扱いの禁止  
労働者が通報・届出をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- ・障害者虐待の発見者は、速やかに区市町村または都道府県に通報しなければなりません。また、虐待を受けた障害者は、届出をすることができます。通報等の秘密は守られます。都内の通報・届出窓口は、東京都福祉保健局ホームページに掲載しています。

URL [http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shougai/shougai\\_shisaku/gyakutai\\_kenriyogo/gyakutai\\_madoguchi.html](http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shougai/shougai_shisaku/gyakutai_kenriyogo/gyakutai_madoguchi.html)

## 障害者優先調達推進法

### ○「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）」について

この法律は、障害者就労施設で就労する障害者や在宅で就業する障害者の経済面の自立を進めるため、国や地方公共団体、独立行政法人などの公機関が、物品やサービスを調達する際、障害者就労施設から優先的・積極的に購入することを推進するために制定されました。（平成25年4月1日に施行）

### ○「東京都による障害者就労施設等からの物品等の調達方針」の策定について

障害者就労施設等で就労する障害者の自立の促進に資するため、東京都が行う物品等の調達に際し、障害者就労施設等からの調達の推進を図ることを目的として、「障害者優先調達推進法」第9条に基づき、「東京都による障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を策定しました。

TOKYOはたらくネット『東京都による障害者就労施設等からの物品等の調達方針』

URL <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/koyo/shogai/seido/index.html>

### その仕事、障害者施設にお任せください！

「この DM 発送をどこかに頼めないかな?」、「セールの商品でなにか面白いモノはないかな?」と思うときはありませんか。そんなときこそ、障害者施設を利用してみてはいかがでしょうか。

障害者就労施設では、DM送付や各種梱包発送、清掃作業などのほか、イベントで配布するノベルティグッズの製作など様々な仕事を請け負っています。また、パンやお菓子、雑貨等を企業や官公庁の中で販売し、ご要望があればギフトセットの注文も承っています。ロットが大きい仕事や納期が短い仕事にも、施設同士の連携で対応しています。

各施設が提供できるサービス等の具体的内容や受注実績等をまとめたリストを以下のHPに掲載していますので、発注を検討される際にご活用ください。

#### 《障害者福祉施設が提供できる物品・役務の情報リスト》

(福祉保健局 > 障害者 > 障害者施策 > 障害者福祉施設への発注促進 > 障害者福祉施設が提供できる物品・役務の情報リスト)

URL [http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shougai/shougai\\_shisaku/sokusin/buppin\\_ekimulist.html](http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shougai/shougai_shisaku/sokusin/buppin_ekimulist.html)

障害をもつ人を雇用するにあたっては、適職の判定、作業施設の改善等、雇用管理上の配慮が必要な場合がありますが、これらの問題は決して解決できないものではありません。現在、さまざまな場所で障害をもつ人々が活躍し、障害者に適する職場や就業可能な作業は多岐にわたっています。

採用にあたって個々の障害者の能力を適正に評価し、その能力に適合した職業に就いた場合には、十分な作業能力を発揮することができます。企業の努力と工夫により多数の障害者を雇用し、経営的にも成功している例も数多く見られます。障害をもつ人を雇用するにあたっては、障害の有無にかかわらず、どうすれば採用できるか、常に工夫する前向きな姿勢が重要なのです。

## 障害者を雇用するにあたっての留意事項とポイント

### ○積極的な職域開発と配置をこころがけましょう。

障害者の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することが積極的な採用につながります。また、必要に応じて職場環境の改善を図るなど、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置と職務の設計を行いましょう。

### ○十分な教育訓練の時間をとりましょう。

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの時間を必要とする場合があるので、十分な教育訓練の期間を設けましょう。また、技術革新等により職務内容が変化する場合、能力向上のための教育訓練を実施することも必要です。これらの教育訓練の実施にあたっては、職業能力開発センター等の在職者訓練などの活用も検討してみましょう。

### ○個々人の能力に応じた適正な処遇に努めましょう。

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じた適正な賃金・労働時間等の条件の設定に努めましょう。

### ○障害の種類及び程度に応じた安全管理や労働時間等の管理を進めましょう。

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行いましょう。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図りましょう。

さらに、健康診断の実施や、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図りましょう。

### ○職場内での支援体制を確立しましょう。

職場に障害者雇用推進者や、障害者職業生活相談員を配置する場合は、その業務に適した人を選任するようにしましょう。また、障害者が働いている職場内において関係者による支援体制のチームを配置するなど、職場定着に努めましょう。

### ○障害者や障害についての意識啓発に努めましょう。

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発など、職場全体で、障害や障害者に対する理解や認識を深めるよう努めることも重要です。

# 4 障害者を雇用する際の配慮事項

## 障害別の特徴と雇用の際の配慮事項

### ● 視覚障害者 ●

ひと口に視覚障害といっても、その見え方は視力、視野、色覚などの違いによってさまざまです。また、障害の程度によって、視力がゼロで光覚がない全盲者、また支援機器等を使用すれば文字の読み書きが可能な弱視者など、それぞれの状況により職域や配慮する事項が違う場合がありますので、個々の障害者にあった配慮をしましょう。

(雇用の際の配慮事項)

- ・通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう職場の整理整頓を行うなど配慮するようにしましょう。また、照明や就労支援機器など施設・設備の整備や、援助者の配置など職場における援助体制の整備を図りましょう。
- ・コミュニケーションについてもっとも簡単で有効なのが音声による伝達です。録音テープなど利用してメモを残す方法もあります。なお、この場合、「ここ」「そこ」といった指示代名詞でなく、具体的な内容を指示するようにしましょう。



拡大読書器(卓上型)

### ● 聴覚・言語障害者 ●

聴覚・言語障害は、特にコミュニケーションの場面で困難を伴うという特徴があります。職場におけるコミュニケーションの難しさは、対人関係の問題を引き起こしたり、教育訓練上の配慮が必要となったりしますので、職場ではこの点に留意しましょう。

(雇用の際の配慮事項)

- ・聴覚障害者については、電子メール、筆談用ボードの利用など職場内における情報の伝達やコミュニケーションを容易にする手段を図るよう工夫してみましょう。
- ・また、必要に応じて、手話や要約筆記のできる人を配置するなど職場における援助体制の整備を図りましょう。



音声拡張器

### ● 肢体不自由者 ●

肢体不自由者は、上肢や下肢など身体に運動機能障害を持つため、義肢や車いすなどの補装具を使用し、その作業や移動を補完している場合があります。職場においては、施設の改善や設備の整備を含め、作業や移動が困難にならないよう配慮することが必要です。

(雇用の際の配慮事項)

- ・通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件が過重なものにならないよう留意しましょう。
- ・スロープなど施設の改善やトイレなど設備等の整備を図りましょう。



休憩室

車椅子から昇り降りしやすいように、段差を設けた休憩室を設置しています。



タイムレコーダー

車椅子利用者も使用しやすいよう横向きに設置しています。

## ● 内部障害者 ●

内部障害とは、からだの内部に障害を持っている状態のことで、外見からは見えないため、まわりの人に理解してもらいにくい障害です。種類としては、心臓機能障害、腎臓機能障害、呼吸器機能障害、膀胱・直腸機能障害、小腸機能障害、免疫機能障害(HIV)、肝臓機能障害があります。

(雇用の際の配慮事項)

- ・職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものにならないよう配慮しましょう。また、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制の整備を図り、定期的な通院が必要なときは、適宜労働時間等に配慮しましょう。

参考

### 肝炎などの慢性疾患への配慮

- ・時に強い倦怠感がでる場合があるので、仕事がつらいときは休ませるなどの配慮をしましょう。
- ・一見症状がわかりにくいので、本人や主治医から症状や職場において必要な配慮などの聞き取りを行いましょう。
- ・勤務内容・勤務条件が身体的に過重なものにならないようにするとともに、勤務と治療が両立できるよう配慮しましょう。

## ● 知的障害者 ●

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することや、言葉により意思表示をすることが困難な場合があることを踏まえて、障害者本人への指導・援助を行います。

(雇用の際の配慮事項)

- ・作業工程の単純化、単純作業の抽出等による職域開発を行いましょう。
- ・また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にしましょう。
- ・必要事項の伝達にあたっては、わかりやすい言葉づかい、表現を用いるよう心がけましょう。
- ・日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには、家族等の生活支援に関わる人の協力が重要であることから、連絡体制を確立しましょう。

## ● 精神障害者 ●

精神障害者については、病気を抱えながら就労することの難しさはありますが、本人が自らの病気の症状や特性を理解することで軽減できます。本人が自分自身の状態について正確な判断ができない場合でも、さまざまな支援機関を上手に利用しながら、本人がひとりで悩まずに済むように配慮して、指導・援助を行います。支援体制を確保することにより、その能力を十分に発揮させることが可能です。

### 統合失調症について

統合失調症は、思考や感情などの精神機能のネットワークがうまく働かなくなるため、考えや気持ちちがまとまらなくなる状態が続く精神疾患で、その原因は脳の機能にあると考えられています。

### そううつ病について

そううつ病は「そう」状態と「うつ」状態の気分・感情面での症状が周期的にあらわれる疾患です。症状のあらわれ方は人により様々ですが、発病しても適切な治療と服薬やリハビリテーションを受けることにより、社会生活や職業生活において問題になるような障害が残らない場合が多いといわれています。

# 4 障害者を雇用する際の配慮事項

## てんかんについて

てんかんは、意識消失、けいれん等の発作が反復してあらわれる脳の疾患です。医学が進歩した現在では、ほとんどのてんかんは定期的に通院し、服薬を怠らない限り、発作の抑制が可能といわれています。

(雇用の際の配慮事項)

- 本人の状況に合わせ、根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定しましょう。
- 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等、必要に応じ勤務の弾力化を図りましょう。
- 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での人間関係が円滑にいくよう配慮しましょう。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図ることが必要な場合もあります。
- 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるように、必要な指導及び援助を行う人を配置することもよいでしょう。
- 必要に応じて医療機関や社会復帰施設との連携を図りましょう。

## ● 高次脳機能障害 ●

交通事故や頭部の怪我、脳卒中などで脳が部分的に損傷を受けたため、言語や記憶などの機能に障害が起きた状態をいいます。症状のあらわれ方に個人差が大きく、また、一見ただけでは障害があることがわかりにくいと、周囲の理解を得るのが難しいという特徴があります。

(雇用の際の配慮事項)

- 作業スピードの低下や脳の疲労のしやすさなどに配慮しましょう。
- わかりやすい業務内容の切り出し、指示系統の一本化などを図りましょう。
- 障害のあらわれ方は一人ひとり異なっています。職務内容や配置の決定には時間をかけましょう。必要に応じて医療機関や支援機関と連携を図りましょう。

## ● 難病 ●

難病は、原因が必ずしも解明されておらず、治療方法も未確立な疾患です。長期にわたり、症状が良くなったり悪くなったりを繰り返す特徴はありますが、定期的な治療、自己管理、職場環境の整備などが適切に配慮されることで、継続的な就労が可能な人も少なくありません。

(雇用の際の配慮事項)

- 一見症状が分かりにくい場合も多いので、本人や主治医から症状や職業生活上支障となる機能障害について、十分な情報を聞き取り、職場の配慮内容を検討しましょう。
- 定期的な通院、休憩をとれる場所の確保、体調の変動に合わせた仕事量の調節などが必要です。

## 参考 ヘルプマークをご存知ですか？

義足や人工関節を使用している方、内部障害や難病の方、または妊娠初期の方など、外見から分からなくても援助や配慮を必要としている方がいます。

そうした方々が、周囲の方に配慮を必要としていることを知らせることで、援助を得やすくなるよう、東京都が作成したマークです。

職場等にヘルプマークを身に着けている方がいる場合は、ご配慮をお願いします。



ヘルプマーク



ヘルプマーク  
(help mark)

## 発達障害について

平成17年4月1日「発達障害者支援法」が施行されました。

「発達障害者支援法」は、発達障害を早期に発見し、発達支援を行うことに関する国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、発達障害者の自立及び社会参加に資するようその生活全般にわたる支援を図り、もってその福祉の増進に寄与することを目的としています。

この法律において、「発達障害」とは以下の障害をいいます。

### ○ 自閉症

3歳位までに生じ、①社会性、②コミュニケーション、③イマジネーションのすべての領域で障害がみられるものをいいます。知的障害を伴うことが多くみられます。

自閉症のうち、知的発達の遅れを伴わないものを高機能自閉症といいます。

### ○ アスペルガー症候群

自閉症と同様に、他者との関係の障害やこだわりがみられるが、知的障害を伴わず、言語的発達も良好であるものをいいます。特徴としては、「見ず知らずであるのに、あたかも親しい仲のように話しかけてしまう」「会話はスムーズであるが、辞書のような硬い言い回しや慣用句などのフレーズを使う」などといった現れ方のため、一見問題ない、あるいは他の問題に見えてしまうような場合があります。

### ○ 広汎性発達障害

自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群等を一連の障害ととらえた総称です。

### ○ 学習障害 (LD)

知的発達に遅れはないものの、他の全般的な能力に対し、「読む」「書く」「計算する」ことが単独、もしくは複数で苦手とする特徴があります。

### ○ 注意欠陥多動性障害 (ADHD)

不注意、多動性、衝動性を特徴としており、これらの特徴を伴った症状が年齢や全体的な能力と比べ、不相応に著しく認められます。

### ○ その他政令で定めるもの

その他、これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものをいいます。

※発達障害を持つ方の中には、障害者手帳の対象になる方もいます。

発達障害のある方の雇用管理については、それぞれの障害特性により異なるところはあるとしても、基本的には他の障害者雇用と共通することが多いと考えられます。発達障害のある方の採用や職場配置に当たっても、本人の理解や行動上の課題を把握した上で、具体的な仕事を検討し、職場に配置していくことがまず重要です。

また、企業においては、本人との面接や医療、福祉その他専門機関の意見を通して、職業上の課題を把握していくことが多いと思いますが、その過程では、①情緒(気持ちの安定、自信や意欲)、②対人関係、③仕事や学習への対応ぶり、④生活・健康等の事項を含めて、本人理解を進めることが必要です。

しかし、発達障害のある方の雇用管理ノウハウが社会全体としてまだ蓄積の途上であること、個々の企業においても雇用経験がない企業が多いこと等から、雇用するに当たっては一つひとつ工夫しながら進めていくことが必要でしょう。また、特に発達障害のある方々の人権への配慮、権利擁護については十分な配慮が必要です。

〈参考文献〉 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター  
(現：(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)  
「発達障害を理解するために ～支援者のためのQ&A～」

# 4 障害者を雇用する際の配慮事項

## 在宅勤務について

障害者の働き方の可能性を広げるものとして在宅勤務があります。在宅勤務とは「労働日の全部又は大部分について事業所への出勤を免除され、かつ自己の住所又は居所において勤務すること」をいいますが、最近では、パソコン、インターネットなどの普及により、これらを活用した仕事の形態が増えています。

また、平成18年4月より、在宅就業障害者に対する支援制度が創設されました。

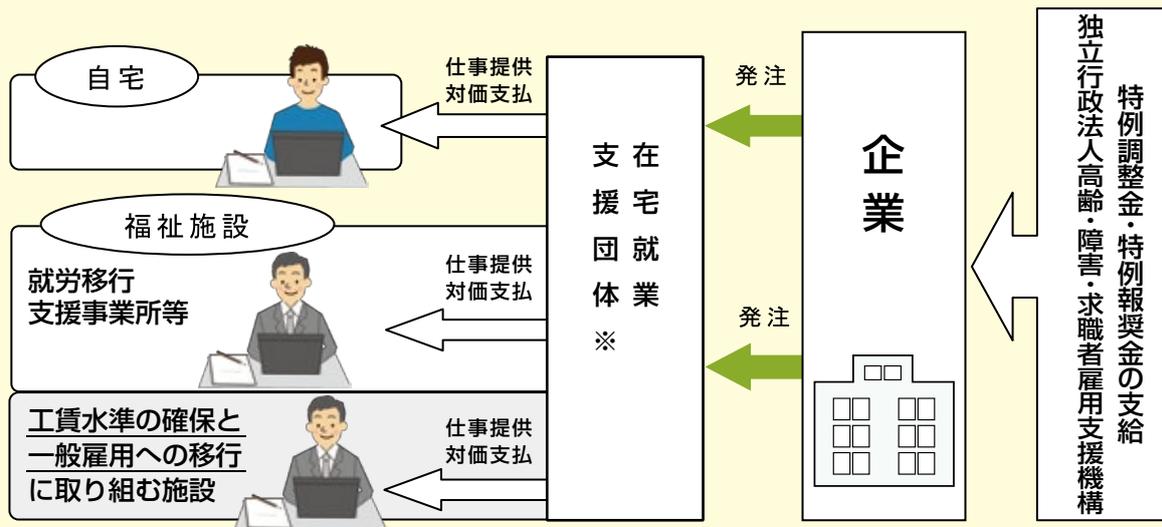
### ○在宅就業障害者支援制度とは

在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給する制度です。在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、制度の対象となります。

（特例調整金・特例報奨金についてはP25をご参照ください。）

### ○在宅就業障害者支援制度のイメージ

在宅就業支援団体(福祉施設)を介して発注する場合



※福祉施設を運営する法人が、在宅就業支援団体として登録を受け、福祉施設で就業する障害者に対し、仕事の提供・対価の支払い等を行う場合も、制度の対象となります。

#### お問い合わせ先

在宅就業障害者支援制度および在宅就業支援団体の登録については

⇒東京労働局またはハローワークまで(P60)

特例調整金・特例報奨金の申請・支給手続きについては

⇒(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部まで(P44)

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/shibu/tokyo/>

在宅就業支援ホームページについては

⇒(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構雇用開発推進部まで(P43)

<http://www.challenge.jeed.or.jp/>

## 障害者の雇用の安定等のための措置等

障害者の雇用の安定を図るため、下記のような制度が定められています。

### 1 障害者職業生活相談員

障害者の職場適応の向上を図り、その有する能力を最大限に発揮させるよう障害者の特性に配慮した雇用管理を期するため、5人以上の障害者を雇用する事業所において、障害者職業生活相談員を選任し、職場において障害者の職業生活全般における相談、指導を行わなければならないとされています。

### 2 障害者雇用推進者

雇用義務が生じる規模以上の企業は、企業における障害者雇用に係る連絡窓口として、障害者雇用推進者を設置するよう努めなければならないとされています。

なお、推進者は企業における障害者雇用についての取組体制を整備することに主眼があり、人事労務担当の部長クラスが選任されることが望ましいとされています。

### 3 解雇の届出

事業主は、障害者を解雇する場合（一定の場合を除く）、事業所を管轄するハローワークに届けなければなりません。

※「障害者職業生活相談員」の選任届および解雇の届出の詳細は**ハローワーク**にご相談ください。

また、障害者職業生活相談員資格認定講習については**(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部**にお問い合わせください。

## 賃金・労働時間等の条件

障害者を雇用する上で、労働条件をどう設定し、働きやすい環境とするかは重要な問題です。多様な勤務形態の中から、それぞれ本人の障害の特性と程度にあった労働条件を選択する必要があります。

しかし、障害者との労働契約は基本的に通常の労働契約と変わりありませんので、障害を考慮して通常の労働者と異なる環境、条件を取り決めた場合は本人にそのことを十分説明し、個別契約としておくことが必要です。

また、賃金・労働時間等の条件を決める場合、雇用率の算定や在宅勤務者として認められる範囲、重度障害者等については特例がありますので、障害者を雇用する際は**ハローワーク**にご相談ください。また、最低賃金の減額特例許可などは**労働基準監督署**に申請が必要ですので、直接ご相談いただくようお願いいたします。

### 労働相談情報センターのご紹介

都内各労働相談情報センターでは、賃金や労働時間など労働問題全般にわたって、相談に応じています。また、事業主や人事労務担当者の方々にも役に立つ各種セミナーを開催しています。ぜひご利用ください。（セミナーは『TOKYOはたらくネット』上からも申し込みます。）

[労働相談情報センター 連絡先一覧 P66]

**TOKYOはたらくネット** URL <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/rodosodan/index.html>

# 5 障害者雇用に関する制度等

## 1. 障害者雇用納付金制度

法定雇用率未達成の事業主から納付金を徴収し、障害者を多く雇用する事業主に調整金・報奨金を支給する制度です。

- 障害者雇用納付金制度の概要 →P25
- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金 →P26

## 2. 各種助成金

### (1) 国の助成金

- 特定求職者雇用開発助成金 →P27
- 障害者トライアル雇用事業 →P27
- 障害者短時間トライアル雇用奨励金 →P28
- 障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金） →P28
- 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金 →P29
- 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金 →P29
- 障害者職場定着支援奨励金 →P30

### (2) 東京都の助成金

- 東京都中小企業障害者雇用支援助成金 →P31
- 障害者等訓練修了者雇入奨励金 →P32

### (3) (公財) 東京しごと財団の助成金

- コンビネーションジャンプ職場体験実習助成金 →P32

## 3. 障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置 →P33

## 4. 東京都障害者雇用優良企業登録事業 →P34

## 5. 各種制度等

- 東京ジョブコーチ職場定着支援事業 →P35
- 精神障害者雇用サポート事業 →P36
- 障害者の態様に応じた多様な委託訓練 →P37
- 精神障害者社会適応訓練事業 →P38
- 第3セクター方式による重度障害者雇用モデル企業の育成 →P38

## 障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度は、障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度です。

### 障害者雇用納付金制度の概要

#### 障害者雇用納付金の徴収

1人あたり月額  
50,000円（注）

- 常時雇用している労働者数が100人（平成27年4月から100人）を超える事業主は、
  - 毎年度、納付金の申告が必要
  - 法定障害者雇用率を達成している場合も申告が必要
  - 法定雇用障害者数を下回っている場合は、申告とともに納付金の納付が必要

独立行政法人  
高齢・障害・  
求職者  
雇用支援機構

#### 障害者雇用調整金の支給 1人あたり月額27,000円

- 常時雇用している労働者数が100人（平成27年4月から100人）を超えており、雇用障害者数が法定雇用労働者数を超えている事業主

#### 報奨金の支給 1人あたり月額21,000円

- 常時雇用している労働者数が100人（平成27年4月から100人）以下で、支給要件として定められている数を超えて障害者を雇用している事業主

#### 在宅就業障害者 特例調整金の支給

- 在宅就業障害者等に仕事を発注した納付金申告事業主の申請に基づき、支払った業務の対価に応じた額を支給

#### 在宅就業障害者 特例報奨金の支給

- 在宅就業障害者等に仕事を発注した報奨金申請事業主の申請に基づき、支払った業務の対価に応じた額を支給

#### 各種助成金の支給

- 障害者の雇用に当たり、施設、設備の整備等や適切な雇用管理のための特別な措置を行う事業主等の申請に基づき費用の一部を助成（P26を参照）

法定雇用障害者数を下回っている事業主

法定雇用障害者数

納付金

雇用している身体、知的、  
精神障害者の数

法定雇用障害者数を超過している事業主

調整金

常時雇用している労働者数が100人（平成27年4月から100人）を超える事業主

（注）以下に該当する場合は、納付金の減額特例が適用されます。

- 常時雇用する労働者数が200人を超え300人以下の事業主は、平成22年7月1日から平成27年6月30日まで
  - 常時雇用する労働者数が100人を超え200人以下の事業主は、平成27年4月1日から平成32年3月31日まで
- 納付金の額が1人あたり月額「5万円」から「4万円」に減額されます。

# 5 障害者雇用に関する制度等

## ■障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者の雇用に当たり、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を行うための特別な措置を実施する事業主等を対象とした障害者雇用納付金制度に基づく助成金が設けられています。

### ① 障害者作業施設設置等助成金

雇い入れまたは継続して雇用する障害者のために、その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・整備を行う事業主に対して助成

【第1種作業施設設置等助成金】  
○作業施設等の設置または整備  
【第2種作業施設設置等助成金】  
○作業施設等の賃借  
支給対象費用の2/3

### ② 障害者福祉施設設置等助成金

継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成

支給対象費用の1/3

### ③ 障害者介助等助成金

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その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を対象に助成

【重度中途障害者等の職場適応】  
1人あたり月額3万円（短時間労働者は2万円）  
【職場介助者、職業コンサルタント、在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱】  
支給対象費用の3/4  
【職場介助者の配置または委嘱の継続措置】  
支給対象費用の2/3  
【手話通訳担当者、健康相談医師の委嘱】  
委嘱1回あたりの費用の3/4

### ④ 重度障害者等通勤対策助成金

雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その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を対象として助成

【住宅の賃借助成金】  
【指導員の配置助成金】  
【住宅手当の支払助成金】  
【通勤用バスの購入助成金】  
【通勤用バス運転従事者の委嘱助成金】  
【通勤援助者の委嘱助成金】  
【駐車場の賃借助成金】  
【通勤用自動車の購入助成金】  
支給対象費用の3/4

### ⑤ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

対象障害者を多数雇用\*し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成

\*対象障害者を、1年以上の期間、10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者数に占める重度障害者の割合が20%以上であること

支給対象費用の2/3（特例の場合3/4）

詳細は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部 高齢・障害者窓口サービス課まで

(P44)

## 各種助成金

障害者の雇用を促進するために、次のような助成金制度や優遇措置が設けられています。

### (1) 国の助成金

国の助成金についての詳細は最寄りのハローワークまでお問い合わせください。(P60)

#### ○特定求職者雇用開発助成金

雇用保険の適用事業の事業主であって、ハローワーク等の紹介により、身体障害者、知的障害者または精神障害者を常用労働者または短時間労働者として雇い入れ、65歳以上に達するまで継続して雇用することが確実であると認められる事業主に対して、賃金の一部を助成する制度です。

なお、対象労働者の雇入れ前後6か月間に当該雇入れに係る事業所で、雇用する被保険者を事業主の都合により解雇したことがない等の一定の要件を満たすことが必要です。

#### 支給額（6か月ごとの支給対象期に分けて支給されます）

対象労働者	① ②及び③以外の対象者	② 短時間労働者	③ 重度障害者等* (短時間労働者を除く)
大企業	50万円 (助成期間1年)	30万円 (助成期間1年)	100万円 (助成期間1年6か月)
中小企業	120万円 (助成期間2年)	80万円 (助成期間2年)	240万円 (助成期間3年)

\* 重度障害者等…重度障害者、45歳以上65歳未満の障害者、精神障害者

#### ○障害者トライアル雇用事業

##### 障害者トライアル雇用とは

ハローワーク等の紹介で障害者を一定期間雇用することにより、その適性或業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とするものです。継続雇用する労働者（1年を超える期間の雇用が見込まれる者）へ移行することを目指して原則3か月間（1週間の所定労働時間は20時間以上）の試行雇用を行うことにより、対象者の適性或能力などを実際に見極めることができます。障害者トライアル雇用を実施した場合、1か月最大4万円（最長3か月）が支給されます。

なお、精神障害者については3か月以上12か月以内の期間を定めることも可能です。（ただし、3か月を超える期間を定めても奨励金の支給対象は最長3か月までとなります。）

##### 対象障害者

- ① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者  
(障害者雇用促進法第2条第3号、第5号、第6号に規定する者)
- ② ①以外の障害者であって次のイ～ハのいずれかに該当する者
  - イ 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望する者
  - ロ 紹介日前2年以内に、2回以上離職又は転職を繰り返している者
  - ハ 紹介日前において離職している期間が6か月を超えている者

##### 対象事業所

事前に障害者トライアル雇用求人ハローワーク等へ提出し、ハローワーク等の紹介により対象者を原則3か月の有期契約で雇い入れ、一定の要件を満たしている事業所。詳しくは最寄りのハローワークへお問い合わせください。

# 5 障害者雇用に関する制度等

## ○障害者短時間トライアル雇用

### 障害者短時間トライアル雇用とは

ハローワーク等の紹介で障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とする点は障害者トライアル雇用と同じですが、障害者短時間トライアル雇用は、精神障害者又は発達障害者を対象としており、3か月以上12か月以内の期間、1週間の所定労働時間は10時間以上20時間未満の試行雇用から開始します。

その上で、障害者短時間トライアル雇用期間中に対象者の職場適応状況や体調等に応じて、対象者との合意に基づき、週の所定労働時間を20時間以上に変更することを目指す必要があります。

障害者短時間トライアル雇用を実施した場合、1か月最大2万円（最長12か月）が支給されます。

### 対象障害者

- ① 精神障害者（障害者雇用促進法第2条第6号に規定する者）
- ② 発達障害者（発達障害者支援法第2条に規定するもの）

※具体的には、自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等の診断を医師から受けている者をいいます。

### 対象事業所

事前に障害者短時間トライアル雇用求人ハローワーク等へ提出し、ハローワーク等の紹介により対象者を3か月以上12か月以内の有期契約で雇い入れ、一定の要件を満たしている事業所。詳しくは最寄りのハローワークへお問い合わせください。

## ○障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

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労働者数50～300人の中小企業）において、雇用率制度の対象となるような障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合\*に助成するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

支給額は、120万円です。

（ただし、重度障害者以外の障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は2人の雇入れをもって1人分とみなします。）

※1人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3か月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数が障害者雇用促進法第43条第1項に規定する法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成する場合

## ○中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

中小企業事業主が障害者を雇用するための計画を作成し、その計画に基づいて、障害者を10人以上雇用し、障害者の雇入れに必要な施設や設備などを設置・整備した場合に、それらにかかった費用の一部を助成します。

### 対象事業主

- ① 支給申請時点で雇用する常用労働者数が300人以下\*であること  
※「障害者雇用促進法」第43条第1項に規定する労働者をいいます。  
除外率設定業種では、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。  
※業種や資本の金額・出資の総額は問いません。
- ② 受給資格が認定された日（以下「受給資格認定日」という）の翌日から6か月以内に、事業計画に基づいて、以下の対象労働者を10人以上雇い入れること
  - ① 重度身体障害者
  - ② 知的障害者（療育手帳の交付を受けている障害者、または児童相談所等による判定を受けている障害者に限る。ただし、重度でない知的障害者の短時間労働者は除く）
  - ③ 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障害者に限る）
- ③ 対象労働者を雇い入れる事業所の事業に使用する施設や設備の設置などを行うこと  
※設置・整備に要する費用が、1契約当たり20万円以上で、合計額が3,000万円以上となる  
ことが必要です。
- ④ 支給申請時点で、この事業所に雇用される常用労働者に占める対象労働者の割合が、10分の2以上であること

### 支給額

対象労働者の数と施設や設備などの設置・整備にかかった費用に応じて、下表の額を支給します。

設置・整備に 要した費用	対象労働者数					
	10～14人			15人以上		
	第1期	第2期・第3期	合計額	第1期	第2期・第3期	合計額
3,000万円以上 4,500万円未満	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)
4,500万円以上	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	1,500万円 (2,160万円)	750万円 (270万円)	3,000万円 (2,700万円)

- ・事業主の希望により、それぞれ下段（ ）内の支給額を選択することもできます。  
（下段は、支給の合計額は少なくなりますが、第1期の支給額が多いことが特徴です）
- ・支給額は、受給資格認定時の対象労働者の雇入れ計画に基づく支給額を上限とします。

## ○発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

発達障害者または難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものであり、発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握することを目的としています。

事業主の方からは、雇い入れた者に対する配慮事項等についてご報告いただきます。

また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

### 支給額（6か月ごとの支給対象期に分けて支給されます）

対象労働者	大企業	中小企業
短時間労働者以外の者	50万円(助成期間1年間)	120万円(助成期間2年)
短時間労働者	30万円(助成期間1年間)	80万円(助成期間2年)

# 5 障害者雇用に関する制度等

## ○障害者職場定着支援奨励金

障害者を雇い入れるとともに、その業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成するもので、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

### 対象労働者

- ①雇い入れ時点でいずれかに該当する方  
・身体障害者・知的障害者・精神障害者・発達障害者・難治性疾患のある方  
・高次脳機能障害のある方
- ②雇い入れ日現在で65歳未満の方
- ③ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により雇い入れる方
- ④雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実である方  
(年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、この雇用期間が継続して2年以上あること)

### 職場支援員の配置の方法

※職場支援員となる方には一定の資格や実務経験が必要となります。

(詳しくは最寄りのハローワークへお問い合わせください)

- ①雇用による配置  
自社で雇い入れた者に支援を行わせる場合
- ②業務委託による配置  
就業・生活支援センターや、就労移行支援事業を行う者と業務委託により支援を行わせる場合
- ③委嘱による配置  
職場支援員の資格を有する個人(医師等)と委嘱契約により支援を行わせる場合

### 支給額

支給期間は2年間(精神障害者は3年間)で、支給対象期(6か月)ごとに支給します。

- ①雇用または②業務委託による配置の場合  
下表に示す1人当たりの月額に、対象労働者が支給対象期中に実際に就労した月数を掛けた額を支給します。

対象労働者	大企業	中小企業
短時間労働者以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

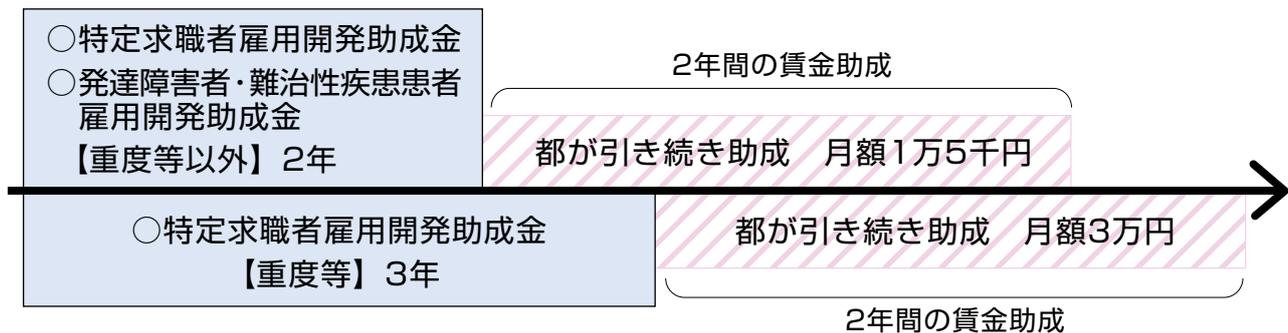
- ③委嘱による配置の場合  
委嘱による支援回数×10,000円を支給します。  
ただし、支援を実施した月数に上表の対象労働者1人当たりの月額を掛けた額が上限となります。

## (2) 東京都の助成金

### ○東京都中小企業障害者雇用支援助成金

#### ●趣旨・目的

大企業と比べて障害者雇用が進んでいない都内の中小企業に対して、国の賃金助成である特定求職者雇用開発助成金（P27参照）または、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金（P29参照）の支給対象となる障害者を支給対象期間満了後も引き続き雇用する場合に、さらに都独自の賃金助成を行い、併せて、相談員の巡回訪問により、障害者雇用の拡大と職場定着の一層の促進を図ります。



#### ●助成要件

- ・ 障害者を雇用し、国（ハローワークに支給申請書を提出）の特定求職者雇用開発助成金または、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の支給を受け、平成20年3月31日～平成30年3月30日までの間に支給対象期間が満了となった後も、引き続き雇用を継続する事業主であること。
- ・ 中小企業であること（ただし、特例子会社を除く）。
- ・ 障害者の就労場所が都内であること。
- ・ 障害者の雇用管理をより適正なものとするため、相談員の巡回訪問・相談を受けること。

#### ●助成内容

- 6ヶ月ごとにまとめて支給いたします。支給対象期間は最長2年間です。
- ・ 重度障害者等・・・一人当たり 月額3万円（2年総額72万円）
  - ・ 上記以外・・・一人当たり 月額1万5千円（2年総額36万円）

#### ●手続

特定求職者雇用開発助成金または、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の最終期の受給満了前、または支給対象期間満了後おおむね4か月以内に「継続雇用計画書」を作成・押印のうえ、参考資料として特定求職者雇用開発助成金または、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の「支給決定通知書」（どの期でも可）の写しを添付して、担当までご提出ください。

東京都産業労働局 雇用就業部 就業推進課 障害者雇用促進係  
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1 東京都庁第一本庁舎31階北側  
TEL 03-5320-4663

「継続雇用計画書」は以下のホームページからダウンロードできます。

**TOKYOはたらくネット** <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/koyo/shogai/cyuusyou>

障害者を雇用しようと思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 5 障害者雇用に関する制度等

## ○障害者等訓練修了者雇入奨励金

障害者等の支給対象となる職業訓練の訓練修了者を6か月以上の期間の定めのある雇用契約（当該契約を更新すること又は更新する場合があることが明示されているもの）又は期間の定めのない雇用契約を締結して雇入れた事業主の方（雇入れ時の年齢が65歳未満）に奨励金を支給します。

### ●支給対象

奨励金の支給対象となる障害者の訓練修了者は、以下に示す方で修了した日の翌日から6か月以内の訓練修了者です。

- ①東京障害者職業能力開発校の施設内訓練及び委託訓練の訓練修了者
- ②都立職業能力開発センター実務作業科の訓練修了者
- ③都立職業能力開発センターの施設内訓練及び委託訓練の訓練修了者のうち障害者で公共職業安定所長の受講指示（雇用保険・訓練手当）を受けていた方

### ●支給内容

訓練修了者1人につき奨励金50万円の支給

### ●手続

修了した都立職業能力開発センター・校、東京障害者職業能力開発校に雇入れの日から3か月以内に申請してください。

詳細は、対象となる訓練修了者が修了した都立職業能力開発センター・校、東京障害者職業能力開発校、または東京都産業労働局 雇用就業部 能力開発課 公共訓練係まで  
TEL 03-5320-4807

**TOKYOはたらくネット** <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/koyo/shogai/shorei/index.html>

## (3) (公財) 東京しごと財団の助成金

### ○コンビネーションジャンプ職場体験実習助成金

就労を目指す障害者を職場体験実習生として受け入れた中小企業等に対して「コンビネーションジャンプ職場体験実習助成金」を支給します。

この助成金は3種類あり、各実習助成金の主な支給要件は次のとおりとなっています。

助成金の種類	助成金の主な支給要件	助成金額
ステップ 実習助成金	◆障害者を雇用していない企業等 ◆1日4時間以上×3日以上の実習を実施 など	6万円
リフトアップ 実習助成金	◆ステップ実習を終了した企業等 ◆すでに障害者を雇用している企業等で、 次の①～③いずれかに該当する企業等 ①障害者雇用状況報告書の提出義務がない ②障害者の法定雇用率を満たしていない ③雇用している障害者と異なる障害種別での実習受入れ ◆1日4時間以上×5日以上の実習を実施 など	6万円
シングル 実習助成金	◆障害者雇用支援アドバイザーの支援なしで実習を受け入れることが可能な企業等 ◆1日4時間以上×5日以上の実習を実施 など	3万円
各助成金共通	◆本社または事業所が東京都内にある企業等 ◆常時雇用労働者の総数が300人以下の企業等 など	※この他にも支給要件があります

**この助成金についてのお問い合わせ**：TEL 03-5211-2682  
(公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課 コーディネート事業係

## 障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置

障害者を雇用する事業所にかかわる税制上の優遇措置は、租税特別措置法、所得税法、法人税法及び地方税法により講じられています。その概要は次のとおりです。

項目	要件	内容
機械等の割増償却 (税務署)	1. 青色申告者であること 2. 次に掲げる要件のいずれかを満たすこと ① 障害者雇用割合が50%以上 ② 障害者を20人以上雇用している場合は障害者雇用割合が25%以上 ③ 常時雇用する障害者等が20人以上でその障害者等のうち重度障害者等の割合が50%以上であり、かつ、法定雇用障害者数以上を達成 3. その年又は前年以前5年内(個人)、その事業年度またはその事業年度開始の日前5年以内に開始した各事業年度(法人)において取得、製作、建設した機械および装置、工場用の建物およびその附属設備であること	普通償却限度額の24%(工場用の建物およびその附属設備については32%)の割増償却ができる。
助成金の課税の特例措置等 (税務署)	次の助成金を受けて固定資産の取得又は改良をした事業主 1. 障害者作業施設設置等助成金 2. 障害者福祉施設設置等助成金 3. 重度障害者等通勤対策助成金 4. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 5. 障害者能力開発助成金	固定資産の取得または改良に充てられた助成金の額は総収入金額に不算入(所得税)または圧縮記帳により損金算入(法人税)することができる。
不動産取得税の軽減 (都税事務所)	1. 障害者を20人以上雇用* 2. 雇用割合が50%以上* 3. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金または中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金を受給して平成29年3月31日までの間に取得した事業用施設(事業の用に供するものに限る。) 4. 取得者が取得の日から引き続き3年以上当該施設を当該事業所の事業の用に供したとき	価格の1/10に相当する額に税率を乗じて得た額を税額から減額
固定資産税の軽減 (市役所町村役場)  東京都23区内は 都税事務所	1. 障害者を20人以上雇用* 2. 雇用割合が50%以上* 3. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金または中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金を受給して平成29年3月31日までの間に取得した事業用家屋(事業の用に供するものに限る。)	税率を乗じる価格(課税標準額)を5/6に減額(新たに課税する年度から5年度分)
事業所税の軽減 (市役所)  東京都23区内は 都税事務所	障害者を雇用	従業者割については、免税点の判定及び課税標準(従業者給与総額)の算定において、障害者(役員を除く。)を従業者から除く。
	1. 障害者を10人以上雇用 2. 雇用割合が50%以上* 3. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金または中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金の受給	資産割については、当該事業所の床面積の1/2に相当する面積を控除

\* 重度障害者の雇用人数や雇用割合のカウントの仕方についてはP9を参照してください。

詳細は税務署など関係機関へお問い合わせください。

# 5 障害者雇用に関する制度等

## 東京都障害者雇用優良企業登録事業

- 趣旨・目的 障害者を率先して雇用し、その能力活用に積極的な中小企業に対し、シンボルマークを付与のうえ、その取組を広くホームページ等で紹介することにより、障害者雇用の促進を図ります。
- 登録要件 下記の全ての条件を満たしている民間企業等です。
  - (1) 都内に本社または事業所を設置していること。
  - (2) 障害者雇用率が 2.3%以上であること。なお、障害者総合支援法における就労継続支援事業所利用者は、本事業の障害者雇用率の算定に含めないこと。
  - (3) 常用労働者数が 300 人未満であること。
  - (4) 特例子会社ではないこと。
  - (5) 都が実施する普及啓発事業に協力すること。
  - (6) 労働関係法規を遵守し、その他の法令上または社会通念上、認証するにふさわしくないと判断される状況にないこと。
  - (7) 公序良俗に反する事業を行っていないこと。
  - (8) 暴力団あるいは暴力団員等と関与していないこと。
- 登録企業のメリット
  - (1) 東京都障害者雇用優良企業シンボルマーク・名称を使用することができます。
  - (2) 登録企業の企業名を障害者雇用の取組とともに東京都のホームページで公表します。
  - (3) 東京都が開催するセミナーの案内や障害者雇用促進ハンドブックなど、役立つ情報をお送りします。
  - (4) 東京都中小企業融資制度の産業力強化融資（チャレンジ）の申込を行うことができます。  
(融資の可否は、金融機関及び保証協会の審査の結果によります。)  
※有効期限は 3 年です。更新は手続きを行うことにより可能です。
- 登録申請方法 「東京都障害者雇用優良企業登録申請書」（様式第 1 号）に以下の書類を添えて、下記担当までご提出ください。
  - (1) 会社概要
  - (2) 直近に国へ報告した障害者雇用状況報告書の写し  
(常用労働者数 50～300 人未満の企業等)  
※労働者数 50 人未満の企業等は、雇用している障害者の障害者手帳の写し
  - (3) 「東京都障害者雇用優良企業」必要事項申告書（様式第 1 号-2）
  - (4) その他、障害者雇用の取組がわかる資料



東京都産業労働局 雇用就業部 就業推進課 障害者雇用促進係  
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1 東京都庁第一本庁舎31階北側  
TEL 03-5320-4663

「申請書」は下記ホームページからダウンロードできます。

TOKYOはたらくネット <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/koyo/shogai/touroku/>

## ○東京都の融資制度～産業力強化融資(チャレンジ)

東京都障害者雇用優良企業登録事業において登録を受けた企業や福祉を目的とした設備導入・設備改善を行う企業等に対する融資制度です。

詳細は産業労働局金融部金融課まで (P69)

## 各種制度等

### ○東京ジョブコーチ職場定着支援事業

障害者が就職し、新しい職場で円滑に働き続けることができるように、また、障害者を雇用する企業がスムーズに受け入れられるように、都独自の「東京ジョブコーチ」を派遣し、障害者の作業適応支援や職場内の環境調整など、職場定着に向けた支援をします。

【東京ジョブコーチとは】（公財）東京しごと財団が認定した職場適応援助者です。

#### ■支援対象となる障害者

都内に在住または在勤の障害者で、原則として就業中または就職が決定している方

#### ■支援内容

個々のニーズに応じて下記のような支援を行います。

- ① 支援対象者の業務内容の検討・組み立て
- ② 作業習得支援
- ③ コミュニケーション支援
- ④ 通勤支援
- ⑤ 障害者を雇用する企業の従業員への理解促進・職場の環境調整
- ⑥ 支援対象者の家族および企業等への相談支援

#### ■支援回数・期間等

支援回数は、障害者1名に対して概ね20回（20日）以内を目安としています。

20回（20日）は連続日程のほか、週に1回ずつ（20週）や、支援の初期は高い頻度、その後は低い頻度にするなど、個々の支援に応じて利用できます。

#### ■利用のながれ

支援のながれはおおむね次のとおりです。支援を受けたい障害者の方、企業・支援機関等の方は、まず「東京ジョブコーチ支援室」にお電話ください。

インテーク



支援



フォローアップ

##### 相談・申込み

まずは東京ジョブコーチ支援室にお電話ください。

企業等  
障害者  
支援機関等

東京  
ジョブ  
コーチ  
支援室

##### 訪問・打合せ

東京ジョブコーチ支援室のコーディネーター・担当東京ジョブコーチが就業先等を訪問して、支援内容の事前打合せをします。

##### 支援計画

打合せ結果から、担当東京ジョブコーチが支援計画を策定します。

##### 支援

支援計画をもとに、担当東京ジョブコーチが就業先で支援をしています。

##### 定着確認（再支援）

- 支援終了から6ヶ月後に、担当東京ジョブコーチ定着状況を確認します。
- 新たな課題が生じた場合は、再支援も可能です。

#### ■費用

費用の負担はありません。

支援に関するご相談・利用のお申込み：東京ジョブコーチ支援室

TEL 03-5386-7057 FAX 03-5386-2227

# 5 障害者雇用に関する制度等

## ○精神障害者雇用サポート事業

平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化となります。そこで、（公財）東京しごと財団では、精神障害者の雇用を検討している中小企業等を対象に、経験豊富なアドバイザーが訪問し、雇用前から雇用後の定着支援まで一貫した支援を行う「精神障害者雇用サポート事業」を実施しています。

### ■支援対象

次の要件をいずれも満たす中小企業等\*

- ① 現在、精神障害者を雇用していないこと。
- ② 都内事業所での精神障害者の雇用に積極的に取り組む意思があること。

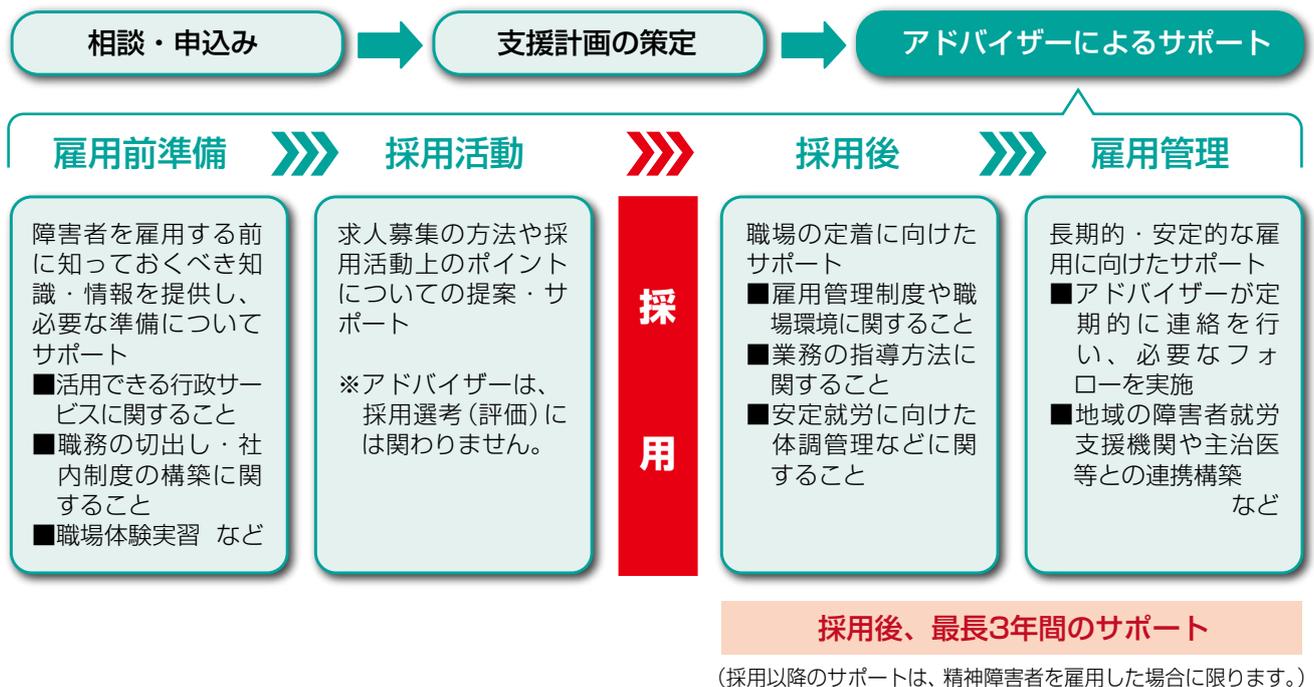
※ 雇用状況報告ベースで従業員300人以下の企業等。ただし、特例子会社は対象外となります。

※ この他にも要件があります。詳しくはお問い合わせください。

### ■支援内容・支援期間

アドバイザーがそれぞれの現状に応じた支援計画を策定して、雇用前の準備段階から雇用後の定着支援まで一貫したサポート\*を行います。なお、雇用後のサポートは、最長で採用後3年間となります。

※ 雇用後のサポート（採用以降の支援）は、精神障害者を採用した場合に限ります。



### ■利用のながれ

支援を受けたい場合、まずは下記までお電話ください。  
(お電話の際「精神サポートの件」とお伝えください。)

### ■費用

費用の負担はありません。

支援に関するご相談・利用のお申込み：TEL 03-5211-2318  
(公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課コーディネーター事業係

## ○障害者の態様に応じた多様な委託訓練

障害のある方が、就職に必要な基礎的知識や技能を身につけ、雇用の促進が図られるよう、企業をはじめ社会福祉法人、NPO法人、民間教育機関等、地域の多様な委託先（訓練機関）で職業訓練を行います。

### 《訓練コースの種類》

#### 知識・技能習得訓練コース（原則3か月以内、標準訓練時間：月当たり100時間）

民間教育機関、社会福祉法人やNPO法人等を委託先として、就職に必要な基礎的な知識・技能の習得を図ります。

##### 《訓練事例》

○パソコン技能 ○オフィス作業 ○封入作業 ○軽食喫茶業務 ○清掃 など

#### 障害者向け日本版デュアルシステム（原則6か月以内、標準訓練時間：月当たり100時間）

民間教育機関、社会福祉法人やNPO法人等を委託先として、就職に必要な知識・技能の習得とビジネスマナー等の講座、職場実習による実践的な職業能力の習得を一体的に行います。

##### 《訓練事例》

○オフィスパソコン実践 ○事務作業で必要なパソコン操作と職場実習 など

#### 実践能力習得訓練コース（原則3か月以内、標準訓練時間：月当たり100時間）

企業等を委託先として、事業所現場を活用して実際の業務に即した作業実習を実施し、実践的な職業能力の習得を図ります。

##### 《訓練事例》

○事務補助 ○飲食店舗における補助的業務 ○清掃作業 など

#### eラーニングコース（原則3～6か月、標準訓練時間：月当たり100時間）

在宅就業支援団体等を委託先として、通所が困難な重度身体障害者の方を対象に、インターネットを通じてIT技能の習得を図ります。

##### 《訓練事例》

○IT技能 ○Web制作基礎 など

#### 在職者訓練コース（原則3か月以内、訓練時間：12時間以上160時間以内）

民間教育機関、企業等を委託先として在職者の方を対象に、雇用継続を図るために必要な知識・技能の習得を図ります。

##### 《訓練事例》

○仕事に役立つパソコン（ワード、エクセル応用） ○簿記 など

### 《訓練の受講を希望される方は・・・》

居住地管轄のハローワークの障害者担当窓口でお申込みください。

※在職者訓練コースは（公財）東京しごと財団委託訓練推進班へ直接お申し込みください。

- ・受講料は無料ですが、通所に係る交通費、昼食代等の自己負担があります。
- ・訓練手当の支給はありません。

### 《訓練の実施にご協力いただける企業・団体などの方は・・・》

ハローワーク又は下記の委託訓練推進班までご相談ください。

- ・実施可能な訓練内容を登録していただき、訓練の実施が可能な場合、（公財）東京しごと財団と委託訓練の契約を締結し、訓練を実施していただけます。
- ・訓練修了後、訓練機関に対し、訓練委託料をお支払いいたします。（委託料は訓練コースにより異なります。）

※訓練を実施した障害者の雇用についてもご検討ください。（求人申込が必要になります。）

**訓練の実施にあたり、ご協力いただける企業、団体を募集しています。**

詳細は（公財）東京しごと財団 障害者就業支援課 委託訓練推進班まで

TEL 03-5211-2683 FAX 03-5211-2680

URL <http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>

# 5 障害者雇用に関する制度等

## ○精神障害者社会適応訓練事業

精神障害者が地域で生活することを可能にするため、社会復帰に理解ある事業所に一定期間通い、就労への意欲、仕事の集中力、持続力、人づきあいなど社会復帰に必要な適応能力の向上を目的に行う訓練です。

- ・訓練期間は6か月を単位として、必要に応じて最長3年まで更新できます。
- ・訓練期間中は協力事業所に対し委託料1日1人あたり3,564円が支給されます。  
(うち1,100円は訓練者に対する訓練手当として支給します。)

**訓練の実施にあたり、ご協力いただける事業所を募集しています。**

**詳細は福祉保健局障害者施策推進部自立生活支援課まで (P69)**

**協力事業所の登録及び利用希望者は最寄りの保健所まで**

## ○第3セクター方式による重度障害者雇用モデル企業の育成

東京都では、民間活力を導入して経営を維持しながら、重度障害者がその能力を十分に発揮できるような様々な配慮を行った「第三セクター方式による重度障害者雇用モデル企業」の育成事業を進め、障害者の雇用の場の拡大を図るとともに、特例子会社制度の普及啓発に努めています。



## 東京ジョブコーチ

事業所名	株式会社フジアール
規模（従業員数）	136名
事業の種類	放送、映画、イベントの美術・装飾の企画、設計、製作及び販売等
障害の種別	精神障害者
利用の経緯	<p>当社は、平成26年から障害者雇用について検討すべく支援機関等への相談をしていました。いきなり雇用をする前に、どのような仕事内容が準備できるか考え、障害者ご本人に当社のことを知っていただく機会を作ったほうがよいというアドバイスを受け、また当社としても雇用に向けてノウハウを蓄積していきたい意向とご本人を知る機会を作りたいという思いから実習という形でスタートいたしました。</p> <p>当社ではテレビ放送やイベント等で使用するセットを製作し、提供するサービスを行っております。一度製作したセットのベースは再利用できるため、もとの状態に復元するという仕事内容をお願いしようと決めました。コツさえつかんでいただければ、複雑な作業工程ではないため取り組みやすいであろうと考えたのです。しかし、実習とはいえ実際の仕事ををお願いするための細かい指示出しやコミュニケーションが発生するので、配慮すべきポイントや他の社員との交流の仕方等について悩んでいたところ、「東京ジョブコーチ」という雇用の前段階である実習期間であっても支援を受けることができるサービスを知り、頼んでみることにしました。</p>
利用した企業の声	<p> 1日5時間の実習を2～3日おきに合計5日間という実習計画を立てて、東京ジョブコーチに支援へ入っていただきました。障害の特性やご本人との面談内容を考慮して、曖昧な表現ではなく、<b>企業担当者</b> 明確な指示や基準となる目安をはっきりさせることを決めました。また主に業務上の指示を出す社員を決め、フォローアップ体制を整えました。複雑な作業工程ではなかったことで、仕事内容は比較的早い段階で理解していただくことができました。また、不特定多数の方が出入りするような職場環境ではなかったことも功を奏して、精神的にも落ち着いた状態で仕事を進めていただくことができました。</p> <p>当社として、雇用を前向きに考えるきっかけとなり、実際に障害者雇用をすることができました。実習は短期間の関わりでしたが、今後会社の戦力として活躍していただくために、また、より安定的な職場定着を目指すために、採用直後から再度東京ジョブコーチに支援に入っていただき、段階的な支援をお願いすることにしました。手さぐりの障害者雇用ですが、わからないことは東京ジョブコーチに聞いてみようということで社員の不安も払拭された気がします。</p> <p>今回当社が取り組んだ障害者雇用についてグループ内企業からも注目を浴びることとなり、障害者雇用をさらに前向きに検討するよいきっかけとなりました。</p>

# 6 障害者雇用に関する制度を活用した事例

## 委託訓練事業

### 訓練内容について

コースの種類	知識・技能習得訓練コース
訓練期間（時間）	2ヶ月（32日間、160時間）
訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>①マウス操作・キーボードからの文字入力操作</li> <li>②インターネット、電子メール、セキュリティー</li> <li>③Word、Excel、PowerPointの基礎操作から応用操作</li> <li>④ビジネスマナー（挨拶、報連相、電話対応等）</li> <li>⑤就労支援（履歴書・経歴書の作成指導、キャリアコンサル、面接時の心得・対策）</li> </ul>

### 訓練実施企業について

事業所名	有限会社スタートメニュー
規模（従業員数）	3名
業種	教育・サービス業
訓練実施の経緯	<p>2009年1月から健常者の職業訓練を受託しておりました。しかし、当時は障害者に関する知識と経験は皆無に近かったため、障害者向け委託訓練については、社内で一度、実施可能か検討することとなりました。</p> <p>その後、東京しごと財団や各機関で行うセミナー等を通じて障害についての知識を深めていき、翌年の2010年、それまでの職業訓練の実績を、障害者向けの委託訓練に活用できる状態になったと考え、障害者向けの委託訓練にエントリーした結果、訓練を開始することとなりました。</p>
受入後の感想（訓練後の変化等）	<p>受講生の多くの方が、ご自身のハンディキャップとどのように付き合っていくか、その自己認知力が高いと思いました。</p> <p>また、実際に訓練を実施すると、素直で前向きな方々が多く見受けられ、訓練出席率も高く、何よりも「目標を達成したい」という強い気持ちを感じました。</p>

### 実習生について

障害種別	精神障害者（3級）
受講の理由	<p>前職で病状が悪化したため、治療・休養で約2年のキャリアブランクとなりました。</p> <p>独りで生計を立てることを目標にして、障害をオープンにしての再就職を目指しましたが、独学で身につけたスキルだけでは、就職に向けての有効な資格がなく、とても不安でした。そのため、再就職に向けたパソコン技能を身につけるために、当訓練の受講を希望しました。</p>
受講後の感想	<p>基礎から実践に繋がるパソコンスキル、ビジネスマナーの外、個々に合わせた的確なアドバイスがいただけました。また、講師の先生方の体験談や、アットホームな雰囲気の中で、共通の悩みを抱える仲間と学ぶ事で、就職・病気に対しても前向きになれました。</p>
受講後について（就職の有無等）	<p>訓練修了で自信が付き、就職活動の幅も広がり、訓練修了の翌月には就職内定して、無事就職できました。</p>

## 1. 職業紹介・情報提供機関

- ハローワーク **→P42** 連絡先→P60
- (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 **→P43** 連絡先→P62
- (独法) 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 **→P43** 連絡先→P62
- (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部 **→P44** 連絡先→P62
- 労働相談情報センター **→P23** 連絡先→P66

## 2. 就労支援機関

- 東京障害者職業センター **→P46・47** 連絡先→P62
- 障害者就業・生活支援センター **→P48~51** 連絡先→P63
- 区市町村障害者就労支援センター等 **→P51** 連絡先→P63~65

## 3. 都立特別支援学校

**→P52・53** 連絡先→P67・68

## 4. 各種機関等

- (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
国立職業リハビリテーションセンター **→P45** 連絡先→P62
- 東京障害者職業能力開発校 **→P54** 連絡先→P62
- 都立職業能力開発センター **→P55** 連絡先→P62
- (公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課 **→P56** 連絡先→P62
- 東京都心身障害者福祉センター **→P57** 連絡先→P66
- 東京都立(総合) 精神保健福祉センター **→P58** 連絡先→P66
- 東京都発達障害者支援センター  
<TOSCA(トスカ)> **→P58** 連絡先→P67
- 東京都難病相談・支援センター **→P59** 連絡先→P67
- 障害福祉サービス事業所  
・就労移行支援事業所  
・就労継続支援事業所 等 **→P15**

障害者を雇用しようとするときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 7 障害者の雇用を支援する様々な機関

## 職業紹介・情報提供機関

### ハローワーク（公共職業安定所）

障害者の採用や求人・求職者情報、関連する制度等についてのご相談は、最寄りのハローワーク（公共職業安定所）へご連絡ください。

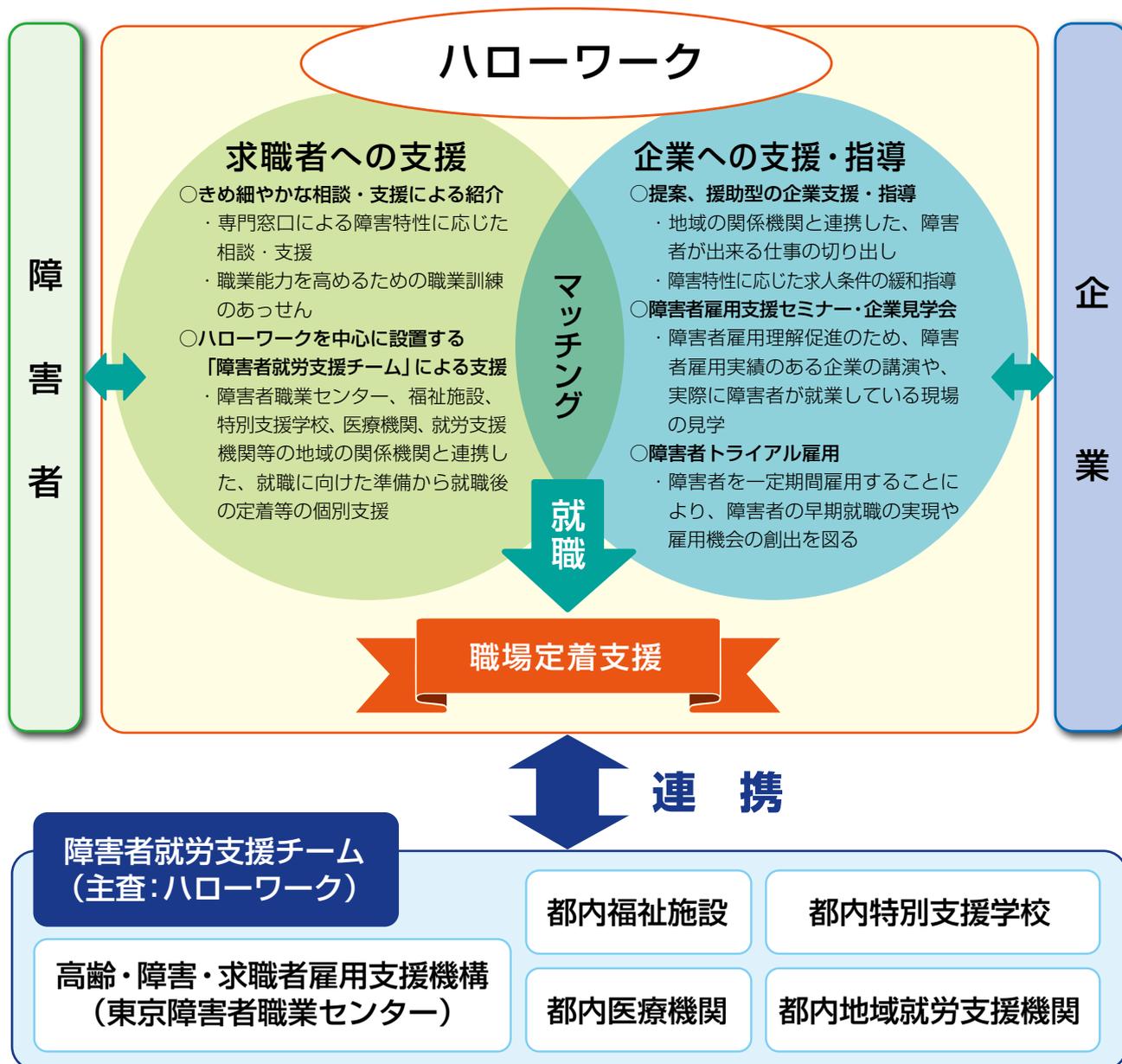
ハローワークには障害者専門の職業相談窓口がある「**専門援助部門**」と、企業の障害者雇用の窓口となる「**雇用指導官**」が配置されています。

**専門援助部門**では、求職者と面談し、個々のニーズや障害の状況、技能や適性を把握した上で、適切な職業選択ができるように職業相談・紹介を行います。また、企業訪問により採用後の職場定着支援も実施しています。

なお、雇用保険や、公共職業訓練などの各種相談も受けています。

**雇用指導官**は、企業が障害者雇用に当たり抱えている具体的な課題を把握し、企業の状況に応じた具体的な提案・指導を行っています。

**【都内のハローワーク一覧 P60】**



## 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」は、障害者、高齢者及び求職者等の雇用支援を一体的に実施する組織として、設立された組織です。障害者関係業務として、次の業務を行っています。

- 障害者職業センターの設置及び運営、障害者職業能力開発校の運営
- 障害者雇用納付金関係業務（納付金の徴収、助成金等の支給、障害者技能競技大会の開催、障害者雇用に関する講習・啓発等）

障害者職業総合センターでは、職業リハビリテーションサービスの基盤整備と質的向上を図るため、①職業リハビリテーションに関する研究、②効果的な職業リハビリテーション技法の開発、③職業リハビリテーションに関する専門職員の養成・研修を行っています。

詳細は、**（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ（URL <http://www.jeed.or.jp>）**をご覧ください。

### 障害者雇用マニュアル等の作成

事業主の方が障害者雇用を進める上で役立つ、読みやすくわかりやすいマニュアル等を作成しております。当機構ホームページでご覧いただけます。

送付を希望される場合は、ホームページから請求していただくか、下記までお問い合わせください。

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3 障害者職業総合センター内  
雇用開発推進部雇用開発課 TEL 043-297-9513 FAX 043-297-9547

## 中央障害者雇用情報センター

（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部内）

当センターでは、次のような業務を行っています。

- 障害者雇用エキスパートによる専門的相談・援助（採用配置、職場適応、受入れ体制の整備等）
- 就労支援機器の展示及び導入にかかる相談
- 障害者雇用に関するビデオ・DVDの貸出し

〒130-0022

墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階

TEL 03-5638-2792

FAX 03-5638-2282



### 障害者の就労支援機器の貸出し制度

積極的に  
活用を！

機器等の貸出し先は、「障害者を雇用する事業主」と「障害者を雇用する事業主が構成する団体」です。貸出期間は原則として6ヶ月、経費は無料となっています。このほか、機器の種類、条件等ありますので、詳細はホームページをご覧ください。 <http://www.kiki.jeed.or.jp/>

障害者を雇用しよう  
と思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する  
際の配慮事項

障害者雇用に関する  
制度等

障害者雇用に関する  
制度を活用した事例

障害者の雇用を  
支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 7 障害者の雇用を支援する様々な機関

## 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部

障害者雇用納付金の申告及び障害者雇用調整金・助成金等の申請の受付、障害者職業生活相談員資格認定講習の開催、障害者の雇用に関する啓発活動等を行っています。

〒130-0022

墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階

- 高齢・障害者業務課  
(障害者職業生活相談資格認定講習、啓発活動等)

TEL 03-5638-2794

FAX 03-5638-2282

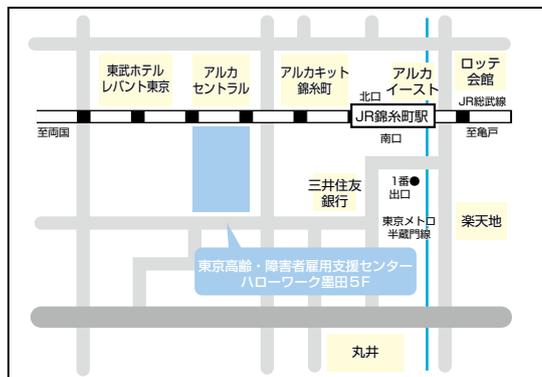
E-mail tokyo-kosyo@jeed.or.jp

- 高齢・障害者窓口サービス課  
(納付金、調整金、助成金関係)

TEL 03-5638-2284

FAX 03-5638-2282

E-mail tokyo-kosyoma@jeed.or.jp



### 障害者職業生活相談員資格認定講習

事業主は障害者を5人以上雇用している事業所ごとに障害者職業生活相談員を選任し、管轄の公共職業安定所に届け出る必要があります。東京支部では資格認定講習を開催しています。講習の開始日や申込方法は、毎年度、当センターのホームページでお知らせしています。

### 「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されました

～平成27年4月から、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象になりました～

適用対象になると平成28年4月から、前年度（平成28年度は、平成27年4月から平成28年3月まで）の雇用障害者数をもとに、

- 納付金の申告を行っていただきます。
- 障害者の法定雇用率を下回る場合は、納付金の納付が必要となります。
- 障害者の法定雇用率を上回る場合は、調整金の支給申請ができます。

※年度（27年4月～28年3月）の途中で事業廃止した場合（吸収合併等含む）は、廃止した日から45日以内に申告・申請が必要です。

### 第14回東京障害者技能競技大会(アビリンピック)開催のご案内

東京都及び東京支部では、障害のある方々が、日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を高め、その雇用の促進を図ることを目的として開催します。皆様のご参加をお待ちしております！

開催日：平成28年2月13日（土）  
会場：東京障害者職業能力開発校  
職業能力開発総合大学校  
（東京都小平市）

競技種目(予定)：①ワープロ  
②DTP  
③ホームページ  
④表計算  
⑤オフィスアシスタント  
⑥ビルクリーニング  
⑦喫茶サービス  
⑧パソコン操作(視覚障害者)  
⑨パソコンデータ入力(知的障害者)  
\*①～⑦の競技種目は、身体・知的・精神障害者が対象です。

詳細は、東京支部高齢・障害者業務課または東京都産業労働局雇用就業部能力開発課技能評価担当まで（P69）

## 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 国立職業リハビリテーションセンター

当センターは障害のある方の自立に必要な職業指導や職業訓練などを体系的に提供する、我が国における職業リハビリテーションの先駆的実践機関です。

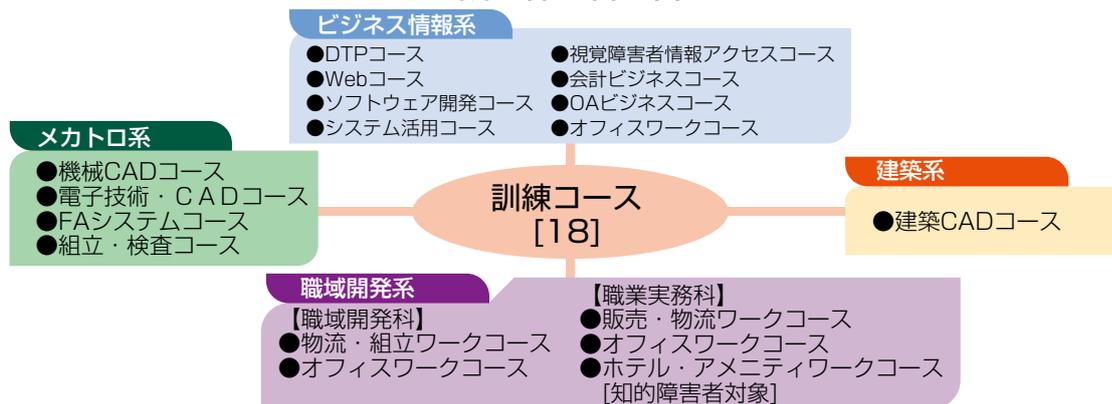
### ■ 職業評価

入所を希望される方を対象に職業評価を実施します。  
職業訓練の受講に必要な基礎学力、適性等を把握するとともに、就職に対する要望などを確認し、総合的に入所の可否を判断します。 実施期間：7～8日間程度

### ■ 職業訓練

職業に就くために必要な知識・技能を習得するための訓練を行います。  
対象者：身体障害者、難病者、高次脳機能障害者、発達障害者、精神障害者及び知的障害者  
訓練期間：1年間  
入所機会：身体障害者、難病者〈年7回〉、高次脳機能障害者〈年4回〉  
発達障害者〈年2回〉、精神障害者〈年2回〉、知的障害者〈年2回〉  
授業料：無料

### 訓練科目



### ■ 職業指導・就職支援

就職活動準備支援、求人情報の収集と提供、就職に関する相談等を行います。  
○訓練生に対する職業指導・就職支援  
職業選択、就職活動への指導・助言、ハローワーク、地域障害者職業センター等との連携・協力による求人開拓、求人情報の提供、就職後のフォローアップ等を行います。  
○訓練生の採用等に係る事業主への援助  
雇用管理の相談、職場実習制度の活用、採用後の職場定着等に係る助言・援助を行います。

見学説明会を毎月開催しています。（毎月第三または第四火曜日 14時開始）  
応募される方は参加されることをお勧めします。（事前申込み制）  
詳細について当センターホームページまたは下記お問い合わせ先まで

### 《お問い合わせ先》

〒359-0042  
埼玉県所沢市並木4-2  
ホームページ <http://www.nvrcd.ac.jp>  
電話・FAX 共通局番 04(2995)

- 入所、見学説明会に関する相談  
職業指導部 職業評価課  
TEL:1201・1712 FAX:1277
- 障害者雇用に関する事業主の相談・見学  
職業指導部 職業指導課  
TEL:1207・1712 FAX:1277
- その他のお問い合わせ  
管理課  
TEL:1711 FAX:1052



障害者を雇用しようと思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 7 障害者の雇用を支援する様々な機関

## 就労支援機関

### 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京障害者職業センター・東京障害者職業センター多摩支所

ハローワークと密接に連携し、障害者の就職の相談・支援、事業主に対する障害者雇用の相談・支援、関係機関に対する職業リハビリテーションの技術的助言・援助を行う専門機関です。

#### 《障害者に対するサービス》

##### ■ 職業指導・職業評価

- 就職活動を円滑に実施できるように、適切な職業選択が行えるように、また職場で安心して働き続けられるように、相談や助言を行います。
- 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支援計画を策定します。

##### ■ 職業準備支援

- 障害者に対して、就職または職場適応に必要な次の支援を行います。
- 障害特性の詳細な把握や職業上の課題の分析とその改善を図るためのセンター内での作業支援（常設の模擬的就労場面を利用しての作業支援）
  - 職業に関する知識の習得を図るための支援（職業準備支援カリキュラム）
  - 精神障害者を対象とした社会生活技能等の向上を図るための支援（精神障害者自立支援カリキュラム）
  - 発達障害者を対象とした職務遂行技能等の向上を図るための支援（発達障害者就労支援カリキュラム）

#### 《障害者・事業主双方に対するサービス》

##### ■ 精神障害者職場復帰支援（リワーク支援）

うつ病等により休職している方を対象に、職場復帰に向けた事業所・主治医とのコーディネートや、復職に向けたウォーミングアップ等の各種支援を行います。

##### ■ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業

知的障害者、精神障害者、発達障害者等の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、障害特性を踏まえた直接的・専門的な支援を行います。

## 《事業主に対するサービス》

### ■ 障害者の雇入れ、雇用管理等に関する援助

障害者の雇入れ、配置、職務設計・指導方法等、障害者の雇用管理に係る助言や援助を行います。

### ■ 雇用管理サポート事業

医療、建築・工学、社会福祉、能力開発、労務管理等、それぞれの領域の専門家と協力して、事業主の相談に対する具体的な支援を行います。

### ■ 事業主支援ワークショップ（雇用管理サポート講習会）

企業の人事、労務担当者に対して、障害特性や雇用管理方法等をテーマにし、講議や意見交換を通じて実務に役立つ講習会を実施します。

## 《関係機関に対するサービス》

支援計画の策定や支援の実施方法、他機関との連携方法等の職業リハビリテーションに関する技術的な助言・援助を行います。

## 東京障害者職業センター（上野本所）

〒110-0015  
台東区東上野4-27-3  
上野トーセイビル3階  
TEL 03-6673-3938  
FAX 03-6673-3948



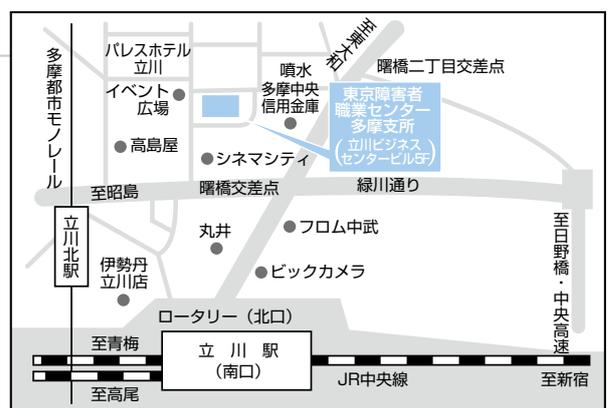
## リワークセンター東京

〒111-0041  
台東区元浅草3-18-10  
上野NSビル7階  
TEL 03-5246-4881  
FAX 03-5246-4882



## 東京障害者職業センター（多摩支所）

〒190-0012  
立川市曙町2-38-5  
立川ビジネスセンタービル5階  
TEL 042-529-3341  
FAX 042-529-3356



# 7 障害者の雇用を支援する様々な機関

## 地域における障害者の就業・就労支援機関

地域において、障害者の就労を支援する機関が増えてきています。

これらは、福祉作業所通所者や在宅の障害者などを対象に、より身近な地域においてきめ細やかな支援を行っていかうとするものです。障害者の方々の雇用を地域の中で考えていくという視点も重要です。事業主の方々においても、ぜひご協力のほどお願いいたします。

### 障害者就業・生活支援センター

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて設置されており、職業生活における自立を図るために就業およびこれに伴う日常生活支援を行うものです。

#### ワーキング・トライ[板橋区]

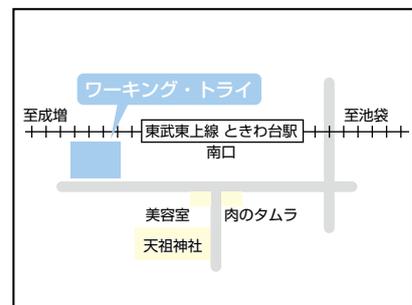
- 一般企業で「働くこと」「働き続けること」を希望している方に対して、職業の安定と自立を図るため、就労や生活に関する相談や支援を継続的に行います。
- これから障害者雇用を始めようとする企業の方、すでに障害者雇用を行っている企業からのご相談に応じます。
- 施設職員・障害者雇用支援者の方々への研修や、情報収集および提供を行います。

#### 障害のある人、ご家族、支援者の方へ

- ・ 就労生活相談 ・ 雇用支援プランの作成 ・ 職場開拓
- ・ 就職活動支援
- ・ 職業準備訓練、職場実習先の情報提供 ・ 職場定着支援

#### 事業主の方へ

- ・ 雇用、職場実習に関する相談 ・ 職場定着に関する相談
- ・ 情報提供



\*ご利用につきましては、下記連絡先までお問い合わせください。

〒174-0072 板橋区南常盤台2-1-7

TEL 03-5986-7551 FAX 03-3554-8202 E-mail [worktry@jhcityabashi.or.jp](mailto:worktry@jhcityabashi.or.jp)

## アイキャリア [世田谷区]

利用していただく方への相談・支援を行うこと、事業主に対しての助言を行うこと、および関係機関と連携することを柱として、障害者の就労を包括的に支援します。

### 障害者の方へ

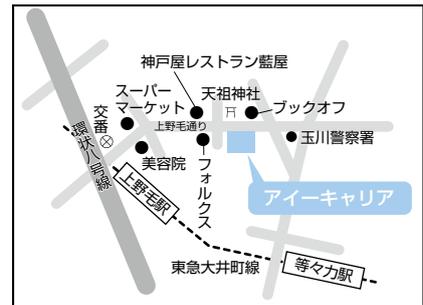
- ・ 支援対象障害者からの相談に対する指導・助言
- ・ ハローワーク、障害者職業センター、医療機関などの関係機関との連絡調整
- ・ 障害者職業センターや協力事業所における職業準備訓練および職場実習のあっせんと、訓練期間中の支援
- ・ 就職後の職場定着支援・職業生活への助言

### 事業主の方へ

- ・ 障害者雇用、雇用管理、職場実習、各種助成金等に関する相談
- ・ 特に障害者雇用に不安や戸惑いを感じている事業主への相談・助言及び職務切り出し等の技術的支援
- ・ 障害者の就労・職場定着支援

### 施設および医療機関職員・就労支援担当者の方へ

- ・ 就労支援のノウハウや事業所支援の方法などスムーズな支援体制作りの研修や支援



\*ご利用につきましては、下記連絡先までお問い合わせください。  
〒158-0091 世田谷区中町2-21-12 なかまちNPOセンター306号  
TEL・FAX 03-3705-5803 E-mail i-cari@nifty.com

## オープナー [国立市]

【働くことを希望している障害者と事業所の皆様への支援をします】

地域の中で安心して働き、自立した生活を送るために必要なことを共に考えていきます。相談に時間をかけ、信頼関係を作りながらサポートすることを心がけています。

### 障害者の方へ

- 1) 就職前相談…………… ご相談を通して、就職までの計画を一緒に考えます。その他、就職に関して様々なご相談にお応えします。
- 2) 就職準備…………… 職業訓練の紹介とサポート。企業やハローワーク・市役所等での職場実習を実施します。
- 3) 求職活動…………… 履歴書・職務経歴等の必要書類作成のアドバイス、就職面接（練習・同行）、ハローワークとの連携。
- 4) 就職スタート期… ジョブコーチ支援、各種実習・制度の利用、スタート時の就業条件を事業主とご相談させていただきます。
- 5) 就職後…………… 電話相談や面接相談、会社訪問の支援をします。



### 事業主の方へ

- 1) 相談…………… 実習受入れ・雇用する際の相談を随時受け付けています。
- 2) 情報提供…………… 障害をお持ちの方の雇用・サポート・各種助成金制度の活用等必要な情報を提供いたします。

\*ご利用につきましては、下記連絡先までお問い合わせください。  
〒186-0003 国立市富士見台1-17-4  
TEL 042-577-0079 (オープナー直通) FAX 042-575-8332  
E-mail opener@shuro.jp

# 7 障害者の雇用を支援する様々な機関

## WEL'S TOKYO[千代田区]

「私たちがサービスを提供するのは、障害のある方と企業の双方です。」

障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの特徴は、障害のある方と企業双方の支援をすることにあります。企業の所在地、求職者、在職者の在住区市を限定せず、ご相談等をお受けいたします。

### 障害のある方・ご家族・支援機関の方へ

- ・ 就労相談
- ・ ハローワーク、職業センター等関係機関との連絡調整
- ・ 職場実習情報提供
- ・ 職業準備訓練のあっせん職場実習支援
- ・ 各種研修

### 企業の方へ

- ・ 雇用に係る相談
- ・ 雇用管理サポート（情報提供、職務分析、職場実習支援、研修等ニーズに応じて組み立てます。）



\*ご利用につきましては、下記連絡先までお問い合わせください。

- ・ NPO法人WEL'S新木場 障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYO  
〒101-0054 千代田区神田錦町3-21 ちよだプラットフォームスクエア CN312  
TEL 03-5259-8372 (就業担当) TEL 03-5259-8437 (生活担当)  
E-mail info@wels.jp
- ・ あだちオフィス  
〒121-0831 足立区舎人4-9-13 TEL・FAX 03-5837-4495

## TALANT [八王子市]

就労を希望される障害者（すでに就労している障害者）と採用する事業所とのかけ橋となる支援を行います。

### 障害者の方へ

- ・ 新規の方はまずお電話にてご相談
- ・ 必要な方には就労移行支援事業所などの職業準備訓練機関を紹介
- ・ 一般事業所での職場実習などの機会提供
- ・ ハローワークの求人情報を活用した就職活動の支援
- ・ 就職前後の定着支援
- ・ 就職された方の当事者活動支援
- ・ 登録者向けの各種研修の実施

### 事業主の方へ

- ・ 障害者雇用や実習機会の提供に関するご相談
- ・ 障害者雇用前後の定着に関するご相談
- ・ 各種障害者雇用制度の情報提供

### 紹介機関、訓練施設の方へ

- ・ 登録された方の情報提供（既往歴、個別評価など）をお願いしています。



\*ご利用につきましては、下記連絡先までお問い合わせください。

- 〒192-0046 八王子市明神町4-5-3 橋捷ビル4階  
TEL 042-648-3278 FAX 042-648-3598 E-mail talant@mbe.nifty.com  
URL <http://www.wakakusaf.com>

## けるん【福生市】

障がいをお持ちで働くことを希望されている方に、就業とそれに関わる生活面のサポートを地域の支援機関と連携しながら行います。

また、事業主の方からの障がいのある方の雇用に関するさまざまな相談もお受けします。

### 障がいをお持ちの方へ

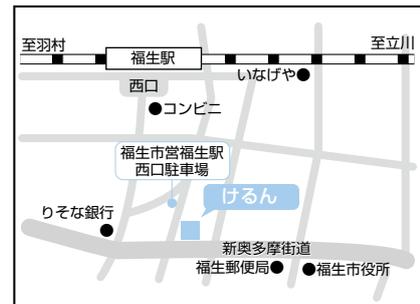
**相談** 障がいの状況、職業の希望などをお聞きし、一緒に支援計画を立てます。

**職業準備** 職業訓練機関などでの訓練を紹介できます。

**職場実習** 協力していただいている事業所での職場実習を紹介できます。

**求職活動** 履歴書の書き方、面接の練習をします。ハローワークと連携し仕事を探します。

**職場定着** 就職後も継続して働けるように相談や、職場訪問などのサポートを行います。



### 事業主の方へ

障がい特性の説明、雇用管理サポート、各種雇用制度の情報提供を行います。

\*ご利用につきましては、下記連絡先までお問い合わせください。

〒197-0022 福生市本町94-9 G.C.Cビル1F

TEL・FAX 042-553-6320

E-mail info@cairn-ysc.jp

URL <http://www.cairn-ysc.jp/>

## 区市町村障害者就労支援事業

区市町村障害者就労支援事業を行う就労支援センターには、就労支援コーディネーター、生活支援コーディネーター及び地域開拓促進コーディネーターが配置されており、障害者の就労支援と生活支援を一体的に行うことで、地域で働くことを支援します。

在宅の障害者、現在福祉的就労をしていて将来一般就労を目指している障害者、障害者を現在雇用しているが、コミュニケーションがうまくいかないなど悩んでいる企業等を対象としています。

また、地域開拓促進コーディネーターが、個人に着目した支援とは別に就労希望者を積極的に掘り起こしていくとともに、企業側に障害者雇用へのアプローチを行っています。

### 就労面の支援

- ・ 職業相談
- ・ 就職準備支援
- ・ 職場開拓
- ・ 職場実習支援
- ・ 離職時の調整及び離職後の支援
- ・ 職場定着支援

### 生活面の支援

- ・ 日常生活の支援
- ・ 安心して職業生活を続けられるための支援
- ・ 豊かな社会生活を築くための支援
- ・ 将来設計や本人の自己決定支援

区市町村障害者就労支援事業実施地区（平成27年7月現在） 50区市町 [P63~65参照]

地域開拓促進コーディネーター配置地区（平成27年7月現在） 42区市

相談等は、お住まいの区市町村障害者就労支援センター等まで（P63~65）  
事業に関するお問い合わせは、福祉保健局障害者施策推進部自立生活支援課まで（P69）

# 7 障害者の雇用を支援する様々な機関

## 都立特別支援学校

東京都教育委員会では、都立特別支援学校の児童・生徒の社会参加を目指し、これからの生活に必要な知識や技能等を育成する職業教育の充実を図り、企業等のニーズに適切に応える人材育成に努めています。また、企業の皆様に都立特別支援学校生徒の雇用およびインターンシップの受入れをお願いしています。既に受け入れていただいた企業からは、障害の理解が進んだ、職場の雰囲気明るくなった、人権意識が高まった、等の感想をいただいています。一層のご理解とご協力をお願いいたします。

### インターンシップについて

生徒が授業の一環として、企業において実際に業務を体験させていただく取組です。グループでの職場見学や1日の職場体験、数週間にわたり一人で勤務させていただくなど、様々なインターンシップを展開しています。企業の皆様にも、障害について理解を深めていただけるよい機会となります。ぜひ、インターンシップにご協力ください。

### <対応可能な業務例>

#### 視覚障害

視覚障害は一般的に情報収集の障害と言われます。見えにくさには個人差がありますが、生徒一人一人の状況に応じて、視覚以外の情報収集手段（パソコンやインターネット環境、歩行誘導設備等）を保障することで、能力を発揮し、就労することが可能です。

##### 【主な就労先の業務内容】

あん摩・マッサージ・指圧師、はり師、きゅう師、企業内ヘルスキーパー等

#### 聴覚障害

コミュニケーションを図ることに困難さがありますが、障害の特性を理解し、筆談・電子メール・ファクシミリ等を用いた配慮をしていただければ、様々な職務に就くことが可能です。

##### 【主な就労先の業務内容】

事務、印刷、製図・図案、自動車等製造、食品製造等

#### 肢体不自由・病弱

通勤や社内での移動、仕事のスピード等生徒一人一人への支援内容や配慮事項が異なります。生徒はインターンシップ等で学習を積み重ねることで、能力を発揮できるようになり、着実に業務を遂行できるようになります。

##### 【主な就労先の業務内容】

庶務・入力事務等

#### 知的障害

必要な支援は生徒一人一人異なりますが、作業工程を細分化・単純化することや、写真や図を活用して見本を示し、繰り返し練習することで業務を覚えることができます。

##### 【主な就労先の業務内容】

庶務・入力事務等、包装・梱包等の物流作業、ビルクリーニング、レストラン等での調理補助

都立特別支援学校の就労支援については東京都特別支援教育推進室まで (P67)

## 【参考】知的障害特別支援学校高等部における 職業教育を主とする専門学科の設置について

東京都教育委員会は、平成16年11月に策定した「東京都特別支援教育推進計画」において、新しいタイプの特別支援学校高等部の設置計画を示しました。新しいタイプの特別支援学校高等部は主に中学校の通常の学級や特別支援学級から進学してくる知的障害が軽度の生徒等を対象とした職業学科「就業技術科」と知的障害が中度から軽度の生徒等を対象とした「職能開発科」を設置し、将来の職業的自立に向けた教育を実施しています。

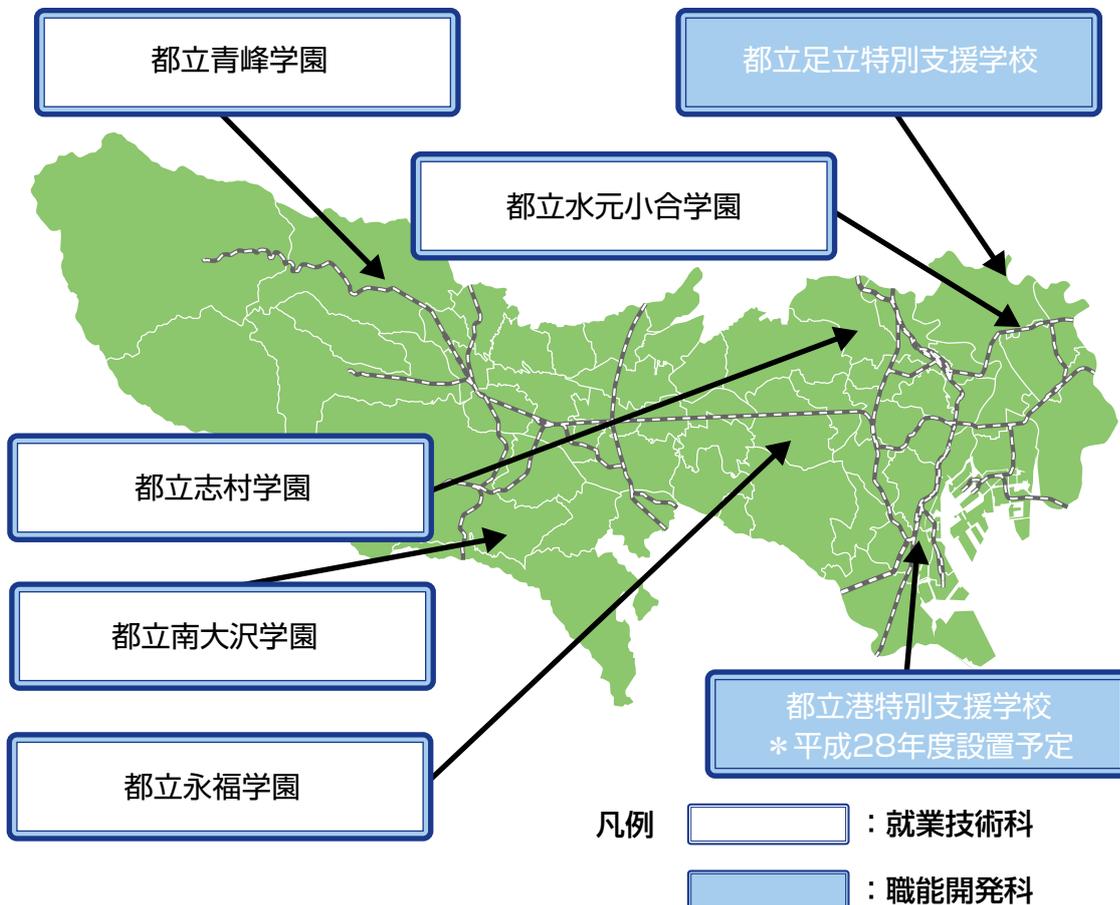
### 〔就業技術科〕

永福学園	平成19年開校
青峰学園	平成21年4月開校
南大沢学園	平成22年4月開校
志村学園	平成25年4月開校
水元小合学園	平成27年4月開校

### 〔職能開発科〕

足立特別支援学校	平成26年4月設置
港特別支援学校	平成28年4月設置予定

詳細は、**教育庁都立学校教育部特別支援教育課まで（P69）**



障害者を雇用しようとするときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 7 障害者の雇用を支援する様々な機関

## 各種機関等

障害者の就職を支援する制度に職業訓練があります。訓練を行う都内の都立職業能力開発センターでは、施設のバリアフリー化に努め、障害者の訓練生の受入れを進めています。詳細は**各都立職業能力開発センター**または**ハローワーク**にお問い合わせください。

また、東京障害者職業能力開発校では、一般の職業能力開発センターで訓練を受けることが困難な身体障害者と、知的障害者、精神障害者及び発達障害者の方のための職業訓練を行っています。中央・城北職業能力開発センター板橋校、城南職業能力開発センターおよび城東職業能力開発センターでは、軽度の知的障害者の方のための職業訓練を行っています。さらに（公財）東京しごと財団障害者就業支援課では、障害者の身近な地域で多様な委託先を活用した職業訓練を行っています。

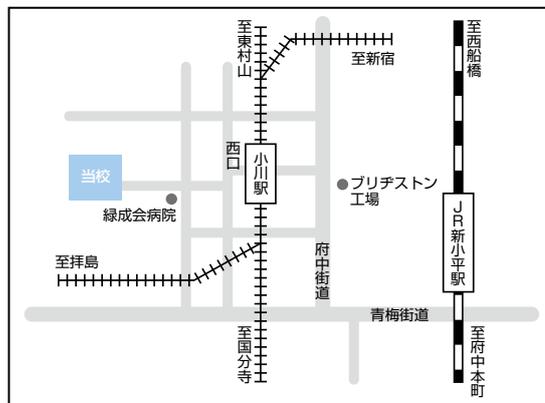
事業主の方においては、ぜひ、これらの訓練修了生の採用や、委託訓練の受託についてご検討ください。また、すでに仕事についている障害者の職業能力向上のための受託訓練も行っていますので、ぜひご相談ください。

## 東京障害者職業能力開発校

職業能力開発センターで訓練を受けることが困難な身体障害者と知的障害者、精神障害者および発達障害者を対象に職業訓練を実施しています。身体障害者で通校が困難な方のために、寮を備えています。

〒187-0035 小平市小川西町2-34-1  
 TEL 042-341-1411 (代表)  
 FAX 042-341-1451

- 入校は4月（オフィスワーク科・職域開発科は4月・10月、就業支援事務科は4月・7月・10月・1月）
- 訓練期間は1年間（オフィスワーク科・職域開発科は6ヶ月間、就業支援事務科は3ヶ月間）
- 申し込みは住所地を管轄するハローワークにて応募してください。応募者には入校選考を行います。
- 授業料は無料。
- 修了時には、ハローワークと連携して就職の相談・支援をします。



科目内容※	<b>情報系</b> ビジネスアプリ開発科 (1年)	<b>ビジネス系</b> ビジネス経理科・ビジネス文書科 ビジネス養成科	<b>医療事務系</b> 医療総合事務科	
	<b>グラフィックメディア系</b> カラーDTP科 編集デザイン科	<b>CAD系</b> 機械CAD科 建築CAD科	<b>ものづくり系</b> スキルワーク科 製品塗装・製パン	<b>短期ビジネス系</b> オフィスワーク科 (6ヶ月)
	<b>職域開発系</b> 職域開発科 (6ヶ月)	<b>実務作業系</b> (知的障害者対象) 実務作業科	<b>就職支援系</b> 就職支援事務科 (3ヶ月)	<small>このほか、重度視覚障害者対象のOA実務科を都内の重度視覚障害者専門の教育訓練機関に委託して実施しています。</small>

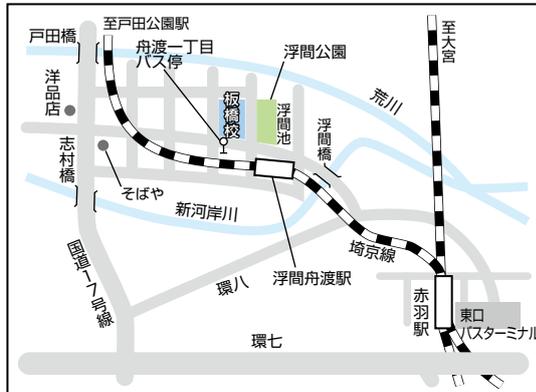
※上記の科目は平成27年度の科目です。

その他、詳細は**東京障害者職業能力開発校**または**ハローワーク**にお問い合わせください。  
 なお、訓練修了生の採用をご検討の際は、ハローワークにおいて求人を受け付けていますので、ご相談ください。

## 都立職業能力開発センター

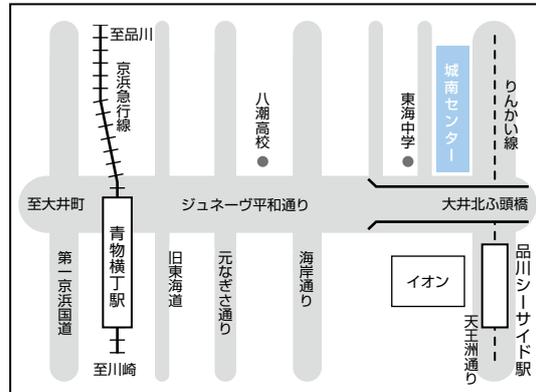
軽度の知的障害者の方のための職業訓練を実施しています。

### 中央・城北職業能力開発センター板橋校



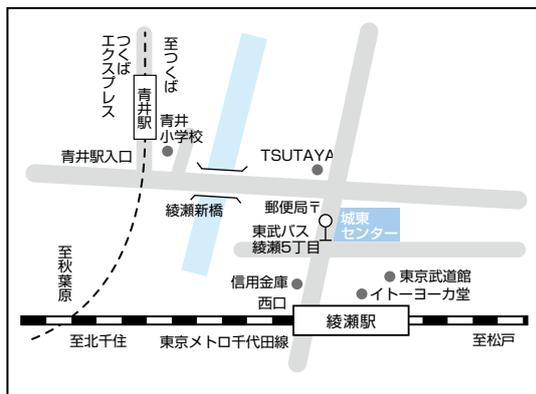
〒174-0041 板橋区舟渡2-2-1  
TEL 03-3966-4131 (代表)  
FAX 03-3966-3161

### 城南職業能力開発センター



〒140-0002 品川区東品川3-31-16  
TEL 03-3472-3411 (代表)  
FAX 03-3450-1864

### 城東職業能力開発センター



〒120-0005 足立区綾瀬5-6-1  
TEL 03-3605-6140 (代表)  
FAX 03-3605-6124

- 入校は4月
- 訓練期間は1年間
- 申し込みは住所地を管轄するハローワークにて応募してください。ただし、中学・高校・特別支援学校(盲・ろう・養護)を卒業予定の方が応募するときは、学校を通じて申し込んでください。応募者には入校選考を行います。
- 授業料は無料。
- 修了時には、ハローワークと連携して就職をあっせんします。

### 科目内容

**実務作業系**  
(軽度の知的障害者)  
実務作業科

その他、詳細は上記都立職業能力開発センターまたはハローワークにお問い合わせください。  
なお、訓練修了生の採用をご検討の際は、ハローワークにおいて求人を受け付けていますので、ご相談ください。

都立職業能力開発センターでは、主に中小企業で働いている方を対象にスキルアップや資格試験受験対策のための短期講習を行っています。なお、東京障害者職業能力開発校においても、短期の技能講習を行っていますのでご利用ください。

※障害者手帳をお持ちの方は授業料、テキスト代が免除になります。

**詳細は各都立職業能力開発センターまたは産業労働局雇用就業部能力開発課まで (P69)**

障害者を雇用しようと思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 7 障害者の雇用を支援する様々な機関

## (公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課

(公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課では、地域の就労支援機関等と連携し、障害者の方の就業促進を図るためのセミナーや就業相談会、就職後の職場定着を支援するための企業等へのジョブコーチ派遣等、様々な事業を行っています。

また、民間企業等を活用し、就職に必要な知識・技能や実践的な作業能力を習得するための職業訓練を行っています。

〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター8階  
TEL 03-5211-2681 (代) FAX 03-5211-5463  
URL <http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>

### ■総合コーディネート事業

障害者の一般就労に向けて、関係機関との連携を取りながら雇用・就業に関する各種事業を行います。

#### ◎普及啓発

- ・情報発信：シンポジウムやパネル展示の開催
- ・意見交換会：地域障害者就労支援機関との意見交換
- ・セミナー：保護者や中小企業・特例子会社に向けたセミナーの開催
- ・機関紙『いんくる』発行

#### ◎障害者就業支援情報コーナー (東京しごとセンター5階)

障害者や企業への情報提供(職業紹介は行っていません)

#### ◎就業総合相談 総合相談会の実施

#### ◎雇用促進に向けたコーディネート

- ・就活セミナー：少人数で就活等のノウハウを習得
- ・交流会・見学会：障害者雇用企業の見学と交流
- ・企業合同説明会：障害者と企業の面談の場を設定
- ・職場体験実習：実習協力企業の募集・紹介、保険等の適用
- ・障害者雇用実務講座：初めて障害者を雇用する中小企業等に対する知識・ノウハウを習得
- ・精神障害者雇用サポート事業：詳細はP36をご参照ください



**お問い合わせ：障害者就業支援課 コーディネート事業係**

TEL 03-5211-2682 FAX 03-5211-5463

### ○東京ジョブコーチ職場定着支援事業

詳細はP35をご参照ください。

**支援に関するご相談・利用のお申込み：東京ジョブコーチ支援室**

TEL 03-5386-7057 FAX 03-5386-2227

## 東京都心身障害者福祉センター

東京都心身障害者福祉センターは、身体障害者更生相談所及び知的障害者更生相談所として、補装具の処方・適合判定及び愛の手帳交付に係る判定をはじめとする医学的、心理学的及び職業的判定を行うとともに、区市町村等への専門的な知識及び技術を必要とする相談及び指導などを行っています。また、高次脳機能障害者の支援拠点機関として、高次脳機能障害のある方への相談・支援等を行っています。これらの業務に加えて、身体障害者手帳および愛の手帳の交付や、東京都重度心身障害者手当の認定及び支給等も行っています。

就労支援については、疑問点や困難ケースについての地域支援機関からの相談に応じるほか、身体障害、知的障害、高次脳機能障害の方の職業評価を行います。障害による制限、就労の準備状態はできているかどうか、どのような仕事がよいのか、課題は何かなどについて、就労支援室への通所による評価を地域の就労支援機関の依頼により行っています。

### ■高次脳機能障害者支援普及事業

平成18年11月より障害者総合支援法に基づく高次脳機能障害者支援普及事業の支援拠点として、高次脳機能障害者の支援を積極的に進めています。支援の柱は相談支援、支援ネットワークの構築、都民等への広報、普及・啓発、人材養成です。

### 高次脳機能障害をもつ人の就労準備支援プログラム・社会生活評価プログラム

東京都心身障害者福祉センター就労支援係では、地域の支援機関からの依頼に基づき、高次脳機能障害者を対象とした二つのプログラムを実施しています。

#### ① 就労準備支援プログラム（職業準備性の向上）

模擬的な作業課題による評価やトレーニングのほか、障害者雇用についての学習、障害を理解するための当事者同士のグループワーク等を通して、その人らしい働き方を見つけることができるよう支援を行うためのプログラムです。なお、標準的な利用期間は6か月です。

#### ② 社会生活評価プログラム（生活能力の向上）

自立した社会生活や就労（福祉的就労を含む）等、社会参加を目指している人に対して、作業能力面や生活管理面、対人技能面等の評価とトレーニングを通して、課題の整理をするためのプログラムです。なお、標準的な利用期間は4か月です。

本所	〒162-0052 新宿区戸山3-17-2 TEL 03-3203-6141 FAX 03-3203-6185 URL <a href="http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/">http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/</a>
多摩支所	〒186-0003 国立市富士見台2-1-1 TEL 042-573-3311 FAX 042-576-5295
<p>☆ <b>高次脳機能障害専用電話相談</b> 03-3200-0077（平日午前9時から正午まで午後1時から午後4時まで）</p> <p>☆ <b>とうきょう高次脳機能障害インフォメーション</b> URL <a href="http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/kojino/index.html">http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/kojino/index.html</a></p>	

# 7 障害者の雇用を支援する様々な機関

## 東京都立（総合）精神保健福祉センター

東京都内には都立の総合精神保健福祉センター（中部、多摩）及び精神保健福祉センター（下谷）の3つのセンターがあり、地域精神保健福祉活動への支援、精神障害者の社会復帰に向けての支援、都民のこころの健康づくりなどを行っています。

就労関連では就労を希望する精神障害者の相談・援助（下記の通所訓練等）、雇用主、事業所への技術援助や関係機関の研修、社会適応訓練事業での協力事務所・保健所・利用者への援助等を行っています。

### 〈就労を目的とした通所訓練事業〉

中部総合精神保健福祉センターでは就職のための「ワークトレーニングコース」と復職を目的とした「うつ病リターンワークコース」を行っています。（週5日）

多摩総合精神保健福祉センターでは、40歳以下の方を対象に、発達障害を持つ方を含む個別のニーズに応じた段階的なトレーニングを行っています。（週4日）

名称	所在地・電話番号	担当地区
東京都立中部総合精神保健福祉センター <a href="http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/chusou/index.html">http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/chusou/index.html</a>	〒156-0057 世田谷区上北沢2-1-7 TEL 03-3302-7711	区部西部 *コースの申込は全てこちら
東京都立多摩総合精神保健福祉センター <a href="http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/tamasou/index.html">http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/tamasou/index.html</a>	〒206-0036 多摩市中沢2-1-3 TEL 042-371-5560	多摩地域
東京都立精神保健福祉センター <a href="http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/sitaya/index.html">http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/sitaya/index.html</a>	〒110-0004 台東区下谷1-1-3 TEL 03-3842-0946	区部東部 及び 島しょ

\*ワークトレーニングコース  
うつ病リターンワークコース

詳細は各センターまたは福祉保健局精神保健・医療課まで（P69）

## 東京都発達障害者支援センター 〈TOSCA（トスカ）〉

東京都内に住む、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥／多動性障害などの発達障害のある人、その家族、関係機関・施設からの電話相談および来所面接による各種支援を行います。

### 主なサービス内容

#### 1) 相談支援

医療・保育・教育・就労・福祉などの、関係する施設・機関の情報提供や、対応についてのアドバイスなど、問題解決に向けて電話相談、来所相談を実施します。

#### 2) 発達支援

発達支援を希望する場合は、本人の状態をみながら、家族および所属集団における養育・療育の方針や具体的な援助計画・方法などを助言します。

#### 3) 就労支援

面談等を通じて本人の状況を確認し、必要に応じて就労支援機関との連携を図ります。

〒156-0055 世田谷区船橋1-30-9  
TEL 03-3426-2318 FAX 03-3706-7242  
E-mail [tosca@kisenfukushi.com](mailto:tosca@kisenfukushi.com) URL <http://www.tosca-net.com>

詳細は当センターまたは福祉保健局精神保健・医療課まで（P69）

## 東京都難病相談・支援センター

東京都内に住む難病患者とその家族、関係機関、施設からの電話相談及び来所面接による各種支援、医療相談会・講演会、患者交流会等を行っています。

### 主なサービス内容

#### 1) 療養相談

- ・日常生活・療養生活・就労について、難病相談支援員（保健師等）やピア相談員（患者・家族）が電話や面接（予約制）で対応します。  
月～金 午前10時～午後4時（祝日・年末年始を除く）
- ・難病患者就職サポーター（ハローワークに配置）による出張相談を行っています。  
相談日：毎月 第3金曜日 午前10時～午後4時（予約制）

#### 2) 医療相談会・医療講演会・就労支援シンポジウム（予約制）

専門医等による疾病分野別の相談会や講演会・シンポジウムを開催します。  
日時、場所はホームページ等に掲載。

#### 3) 患者及び患者会等の自主的な活動に対する育成・支援

### 【連絡先等】

〒150-0012 渋谷区広尾5-7-1  
TEL（相談専用）03-3446-0220（予約・問合せ）03-3446-1144  
FAX 03-3446-0221  
URL <http://www.tokyo-nanbyou-shien-yi.jp/>

障害者を雇用しようと思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 8 連絡先一覧

## 東京労働局

職業安定部職業対策課 障害者雇用対策係	〒102-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12階	03 (3512) 1664
------------------------	--	----------------

## ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワーク（公共職業安定所）			管轄区域
飯田橋	〒112-8577 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎	03(3812)8609	千代田・中央・文京・島しょ
上野	〒110-8609 台東区東上野4-1-2	03(3847)8609	台東
品川	〒105-0012 港区芝大門1-3-4 芝大門ビル	03(3433)8609	港・品川
大森	〒143-8588 大田区大森北4-16-7	03(5493)8609	大田
渋谷	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5	03(3476)8609	渋谷・世田谷・目黒
新宿	(歌舞伎町庁舎) 〒160-8489 新宿区歌舞伎町2-42-10	03(3200)8609	新宿・中野・杉並
池袋	(本庁舎) 〒170-8409 豊島区東池袋3-5-13	03(3987)8609	豊島・板橋・練馬
王子	〒114-0002 北区王子6-1-17	03(5390)8609	北
足立	〒120-8530 足立区千住1-4-1 東京芸術センター6~8階	03(3870)8609	足立・荒川
墨田	〒130-8609 墨田区江東橋2-19-12	03(5669)8609	墨田・葛飾
木場	〒135-8609 江東区木場2-13-19	03(3643)8609	江東・江戸川
八王子	〒192-0904 八王子市子安町1-13-1	042(648)8609	八王子・日野
立川	〒190-8609 立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎1~3階	042(525)8609	立川・国立・小金井・昭島・小平・東村山・国分寺・東大和・武蔵村山
青梅	(分庁舎) 〒198-0042 青梅市東青梅3-20-7	0428(24)8609	青梅・福生・あきる野・羽村・西多摩郡
三鷹	〒181-8517 三鷹市下連雀4-15-18	0422(47)8609	三鷹・武蔵野・西東京・東久留米・清瀬
町田	〒194-0022 町田市森野2-28-14 町田合同庁舎1階	042(732)8609	町田
府中	〒183-0045 府中市美好町1-3-1	042(336)8609	府中・稲城・多摩・調布・狛江

労働基準監督署

労働基準監督署			管轄区域
中央	〒112-8573 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎6・7階	03(5803)7381	千代田・中央・文京・島しょ
上野	〒110-0008 台東区池之端1-2-22 上野合同庁舎7階	03(3828)6711	台東
三田	〒108-0014 港区芝5-35-1 産業安全会館3階	03(3452)5473	港
品川	〒141-0021 品川区上大崎3-13-26	03(3443)5742	品川・目黒
大田	〒144-8606 大田区蒲田5-40-3 月村ビル8・9階	03(3732)0174	大田
渋谷	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5 渋谷神南合同庁舎	03(3780)6527	渋谷・世田谷
新宿	〒169-0073 新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4・5階	03(3361)3949	新宿・中野・杉並
池袋	〒171-8502 豊島区池袋4-30-20 豊島地方合同庁舎1階	03(3971)1257	豊島・板橋・練馬
王子	〒115-0045 北区赤羽2-8-5	03(3902)6003	北
足立	〒120-0026 足立区千住旭町4-21 足立地方合同庁舎4階	03(3882)1187	足立・荒川
向島	〒130-8612 墨田区錦糸1-2-1 アルカセントラル6階	03(5819)8730	墨田・葛飾
亀戸	〒136-8513 江東区亀戸2-19-1 カメラアプラザ8階	03(3637)8130	江東
江戸川	〒134-0091 江戸川区船堀2-4-11	03(3675)2125	江戸川
八王子	〒192-0046 八王子市明神町3-8-10	042(642)5296	八王子・日野・稲城・多摩
立川	〒190-8516 立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎3階	042(523)4472	立川・昭島・府中・小金井・小平・東村山・国分寺・国立・武蔵村山・東大和
青梅	〒198-0042 青梅市東青梅2-6-2	0428(22)0285	青梅・福生・あきる野・羽村・西多摩郡
三鷹	〒180-8518 武蔵野市御殿山1-1-3 クリスタルパークビル3階	0422(48)1161	三鷹・武蔵野・調布・西東京・狛江・清瀬・東久留米
町田	〒194-0022 町田市森野2-28-14 町田地方合同庁舎2階	042(724)6881	町田

障害者を雇用しようとするときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 8 連絡先一覧

## 障害者に関する各種施策、相談等

(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構	〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2	043(213)6000
(独法)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	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田 5階	03(5638)2792
東京障害者職業センター (上野本所)	〒110-0015 台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル 3階	03(6673)3938
リワークセンター東京	〒111-0041 台東区元浅草3-18-10 上野NSビル 7階	03(5246)4881
東京障害者職業センター (多摩支所)	〒190-0012 立川市曙町2-38-5 立川ビジネスセンタービル 5階	042(529)3341
(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田 5階	03(5638)2284

## 都立職業能力開発センター

中央・城北職業能力開発センター	〒112-0004 文京区後楽1-9-5	03(5800)2611
高年齢者校	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター10~12F	03(5211)2340
板橋校	〒174-0041 板橋区舟渡2-2-1	03(3966)4131
赤羽校	〒115-0056 北区西が丘3-7-8	03(3909)8333
城南職業能力開発センター	〒140-0002 品川区東品川3-31-16	03(3472)3411
大田校	〒144-0044 大田区本羽田3-4-30	03(3744)1013
城東職業能力開発センター	〒120-0005 足立区綾瀬5-6-1	03(3605)6146
江戸川校	〒132-0021 江戸川区中央2-31-27	03(5607)3681
台東分校	〒111-0033 台東区花川戸1-14-16	03(3843)5911
多摩職業能力開発センター	〒196-0033 昭島市東町3-6-33	042(500)8700
八王子校	〒193-0931 八王子市台町1-11-1	042(622)8201
府中校	〒183-0026 府中市南町4-37-2	042(367)8201

## 障害者訓練施設等

(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構 国立職業リハビリテーションセンター	〒359-0042 埼玉県所沢市並木4-2	04(2995)1711
東京障害者職業能力開発校	〒187-0035 小平市小川西町2-34-1	042(341)1411
(公財)東京しごと財団 障害者就業支援課	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター8F	03(5211)2681

## その他の能力開発施設

名称・所在地・電話番号/FAX番号	対象者	訓練職種	訓練期間	訓練開始月
(社福) 日本盲人職能開発センター 〒160-0003 新宿区本塩町10-3 03(3341)0900/03(3341)0967	視覚障害者	OA実務科 事務処理科	1年	4月
			6ヶ月	随時
			3ヶ月	随時
(一財) 障害者職能訓練センター 〒166-0012 杉並区和田1-5-18 アテナビル2F 03(3381)2289/03(3381)2289	障害者全般	就労移行科	1年	4月
			2年	4月

## 障害者就業・生活支援センター

ワーキング・トライ	〒174-0072 板橋区南常盤台2-1-7	03(5986)7551
アイキャリア	〒158-0091 世田谷区中町2-21-12 なかまちNPOセンター306号	03(3705)5803
オープナー	〒186-0003 国立市富士見台1-17-4	042(577)0079
WEL'S TOKYO	事務局 〒101-0054 千代田区神田錦町3-21 ちよだプラットフォームスクエアCN312 あだちオフィス 〒121-0831 足立区舎人4-9-13	事務局 03(5281)2345 あだちオフィス 03(5837)4495
TALANT (タラント)	〒192-0046 八王子市明神町4-5-3 橋捷ビル4階	042(648)3278
けるん	〒197-0022 福生市本町94-9 G.C.Cビル1F	042(553)6320

## 区市町村障害者就労支援センター

千代田区	千代田区障害者就労支援センター	〒102-0074	千代田区九段南1-2-1	03(3264)2153
中央区	中央区障害者就労支援センター	〒103-0004	中央区東日本橋2-27-12 両国郵便局合同建物内	03(3865)3889
港区	みなと障がい者福祉事業団	〒105-0014	港区芝1-8-23 港区立障害保健福祉センター5F	03(5439)8062
新宿区	公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター 就労支援部就労支援課 障害者等就労支援担当	〒160-0022	新宿区新宿7-3-29 新宿ここから広場しごと棟1階	03(3200)3316
文京区	文京区障害者就労支援センター	〒112-0003	文京区春日1-16-21 文京シビックセンター(文京区役所内)	03(5803)1814
台東区	台東区障害者就労支援室	〒111-0036	台東区松が谷1-4-12 松が谷福祉会館6階	03(3847)6431
墨田区	すみだ障害者就労支援総合センター	〒130-0021	墨田区緑4-25-4	03(5600)2004
江東区	江東区障害者就労・生活支援センター	〒135-0016	江東区東陽4-11-28 防災センター2階	03(3699)0325
品川区	障害者就労支援センター げんき品川	〒141-0032	品川区大崎4-11-12	03(5496)2525
目黒区	目黒障害者就労支援センター	〒152-0001	目黒区中央町2-32-5 スマイルプラザ中央町1階	03(5794)8180

障害者を雇用しよう  
と思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する  
際の配慮事項

障害者雇用に関する  
制度等

障害者雇用に関する  
制度を活用した事例

障害者の雇用を  
支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 8 連絡先一覧

大田区	大田区障がい者就労支援センター	〒146-0092	大田区中央4-30-11	03(5728)9135
世田谷区	世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」	〒156-0055	世田谷区船橋5-33-1	03(3302)7927
	世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」分室「クローバー」	〒154-0004	世田谷区太子堂2-15-1 野村三軒茶屋ビル8階	03(5787)4355
	世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」分室「そしがや」	〒157-0072	世田谷区祖師谷3-1-3	03(5494)5581
	世田谷区障害者就労支援センター 「しごとねっと」	〒154-0004	世田谷区太子堂2-15-1 野村三軒茶屋ビル8階	03(3418)1432
	世田谷区障害者就労支援センター 「ゆに (UNI)」	〒158-0098	世田谷区上用賀5-14-1 アートホール2階	03(5793)2343
渋谷区	渋谷区障害者就労支援センター ハートバレーしぶや	〒150-0041	渋谷区神南1-19-8 勤労福祉会館内	03(3462)2513
中野区	中野区障害者福祉事業団	〒165-0026	中野区新井2-8-13	03(3388)2941
杉並区	杉並区障害者就労支援センター	〒168-0072	杉並区高井戸東4-10-26	03(5346)3250
豊島区	豊島区障害者就労支援センター	〒170-0011	豊島区南池袋2-45-1 豊島区役所4階	03(3985)8330
北区	就労支援センター北 ドリームヴィ	〒114-0034	北区上十条2-1-12	03(3906)7753
	就労支援センター北 わくわくかん	〒115-0044	北区赤羽南2-6-6 スカイブリッジビル地下1階	03(3598)3337
荒川区	荒川区障害者就労支援センター じょぶ・あらかわ	〒116-0003	荒川区南千住1-13-20	03(3803)4510
板橋区	板橋区障がい者就労支援センター ハートワーク	〒174-0063	板橋区前野町4-16-1 おとしより保健福祉センター1F	03(3968)9900
練馬区	公益財団法人練馬区障害者就労促進協会	〒176-0012	練馬区豊玉北6-15-14 共栄ビル402号	03(3557)8182
足立区	足立区障がい福祉センター 雇用支援室	〒121-0816	足立区梅島3-31-19	03(5681)0133
葛飾区	葛飾区障害者就労支援センター	〒124-0012	葛飾区立石5-27-1 男女平等推進センター2階	03(3695)2224
江戸川区	江戸川区立障害者就労支援センター	〒133-0052	江戸川区東小岩6-15-2	03(5622)6050
八王子市	八王子市障害者就労・生活支援 センター ふらん	〒192-0904	八王子市子安町1-8-3 コーポ森1F	042(642)0080
立川市	自立生活センター・立川 就労支援部門	〒190-0023	立川市柴崎町2-10-16 オオノビル2F	042(525)0879
武蔵野市	武蔵野市障害者就労支援センター あいる	〒180-0022	武蔵野市境2-11-3 フォレイヤーハートヴ1階	0422(50)0255
三鷹市	三鷹市障がい者就労支援センター かけはし	〒181-0013	三鷹市下連雀4-15-18	0422(27)8864
青梅市	青梅市障害者就労支援センター	〒198-0042	青梅市東青梅1-2-5 東青梅センタービル3階	0428(25)8510
府中市	府中市立心身障害者福祉センター 地域生活・就労支援事業 み〜な	〒183-0026	府中市南町5-38	042(360)1312
昭島市	昭島市障害者就労支援センター クジラ	〒196-0003	昭島市松原町3-6-7 アートヒルズ105	042(569)6433

調布市	調布市障害者地域生活・就労支援センター ちようふだぞう	〒182-0024	調布市布田2-29-1	042(487)4552
	調布市こころの健康支援センター 就労支援室ライス	〒182-0024	調布市布田5-46-1	042(426)9161
町田市	町田市障がい者就労・生活支援センター りんく	〒194-0013	町田市原町田4-24-6 せりがや会館1階	042(728)3161
	町田市障がい者就労・生活支援センター Let's (レッツ)	〒194-0013	町田市原町田4-24-6 せりがや会館1階	042(728)3162
小金井市	小金井市障害者就労支援センター エンジョイワーク・こころ	〒184-0013	小金井市前原町3-41-15	042(387)9866
小平市	小平市障害者就労・生活支援センター ほっと	〒187-0001	小平市大沼町2-1-3	042(316)9078
日野市	日野市障害者生活・就労支援センター くらしごと	〒191-0062	日野市多摩平2-5-1 クレヴィア豊田多摩平の森 サウスレジデンス1階	042(843)1806
東村山市	東村山市障害者就労支援室	〒189-0014	東村山市本町1-1-1	042(313)3794
国分寺市	国分寺市障害者就労支援センター	〒185-0024	国分寺市泉町2-3-8 国分寺市障害者センター内	042(300)1500
国立市	国立市役所健康福祉部 しょうがいしゃ支援課相談係就労支援担当	〒186-0003	国立市富士見台2-47-1	042(576)2111 内148
福生市	福生市障害者自立生活支援センター 「すてっぷ」	〒197-0004	福生市南田園2-13-1 福祉センター内	042(539)3217
狛江市	狛江市障がい者就労支援センター 「サポート」	〒201-0013	狛江市元和泉2-35-1 あいとびあセンター内	03(5438)3533
清瀬市	清瀬市障害者就労支援センター ワークル・きよせ	〒204-0021	清瀬市元町1-9-14	042(495)0010
東久留米市	東久留米市障害者就労支援室 「さいわい」	〒203-0052	東久留米市幸町3-9-28	042(477)3100
	東久留米市障害者就労支援室 「あおぞら」	〒203-0052	東久留米市幸町3-7-7 ロワ・ヴェール6号館101号	042(476)2625
武蔵村山市	武蔵村山市障害者就労支援 センターとらい	〒208-0023	武蔵村山市伊奈平1-64-1	042(560)7839
多摩市	多摩市障がい者就労支援センター	〒206-0011	多摩市関戸4-19-5 市立健康センター4F	042(311)2324
稲城市	稲城市障害者総合相談センター マルシェいなぎ	〒206-0802	稲城市東長沼2107-3 ヒルテラス稲城103	042(379)9234
羽村市	羽村市障害者就労支援センター エール	〒205-0023	羽村市神明台1-27-4	042(570)1233
あきる野市	あきる野市障がい者就労・生活支援センター あすく	〒197-0814	あきる野市二宮670 秋川健康会館1階	042(532)1793
西東京市	西東京市障害者就労支援センター 一歩	〒188-0011	西東京市田無町4-17-14 西東京市障害者総合支援センター フレンドリー内	042(452)0095
瑞穂町	瑞穂町障害者就労支援センター	〒190-1211	西多摩郡瑞穂町大字石畑2008 ふれあいセンター1F	042(568)0139
日の出町	日の出町障害者就労・生活支援センター あるって	〒190-0182	西多摩郡日の出町平井3261-2	042(519)9761
東大和市	東大和市福祉部障害福祉課	〒207-8585	東大和市中央3-930	042(563)2111
奥多摩町	奥多摩町福祉保健課福祉係	〒198-0212	西多摩郡奥多摩町氷川1111	0428(83)2777
新島村	新島村障害者就労支援事業	〒100-0402	新島村本村3-12-8	04992(5)1856

※ 東大和市、奥多摩町、新島村の3市町村については、障害者就労支援の窓口の設置をしています。

障害者を雇用しよう  
と思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する  
際の配慮事項

障害者雇用に関する  
制度等

障害者雇用に関する  
制度を活用した事例

障害者の雇用を  
支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 8 連絡先一覧

## 労働相談情報センター

### ■電話相談（随時）

東京都ろうどう110番 0570-00-6110

月～金曜日 AM 9:00～PM 8:00【終了時間】（祝日及び12月29日～1月3日を除く）

土曜日 AM 9:00～PM 5:00【終了時間】（祝日及び12月28日～1月4日を除く）

■来所相談（予約制） ●担当区域（会社所在地）に応じて、各事務所が月曜から金曜日の午前9時から午後5時（終了時間）まで実施しています。（祝日及び12月29日～1月3日は除く）

窓口	所在地	電話	担当区域(会社所在地)	夜間
労働相談 情報センター (飯田橋)	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9F	03(3265)6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、島しょ	月曜 金曜
大崎 事務所	〒141-0032 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2F	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、大田区 世田谷区	火曜
池袋 事務所	〒170-0013 豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、荒川区 板橋区、練馬区	木曜
亀戸 事務所	〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7F	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火曜
国分寺 事務所	〒185-0021 国分寺市南町3-22-10	042(321)6110	立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、 昭島市、小金井市、小平市、東村山市、 国分寺市、国立市、福生市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、羽村市 あきる野市、西東京市、西多摩郡	月曜
八王子 事務所	〒192-0046 八王子市明神町3-5-1	042(645)6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、 日野市、狛江市、多摩市、稲城市	水曜

★夜間来所相談（予約制） ●夜間は、各事務所が担当曜日に午後8時（終了時間）まで実施しています。（祝日及び12月29日～1月3日は除く）  
●予約制のため、必ず事前に予約をしてください。

★土曜来所相談（予約制） ●土曜日は、飯田橋で午前9時～午後5時（終了時間）まで実施しています。（祝日及び12月28日～1月4日は除く）  
●予約制のため、必ず事前に予約をしてください。

## 東京都心身障害者福祉センター

東京都心身障害者福祉センター	〒162-0052 新宿区戸山3-17-2	03(3203)6141
東京都心身障害者福祉センター多摩支所	〒186-0003 国立市富士見台2-1-1	042(573)3311

## 東京都立（総合）精神保健福祉センター

東京都立中部総合精神保健福祉センター	〒156-0057 世田谷区上北沢2-1-7	03(3302)7711
東京都立多摩総合精神保健福祉センター	〒206-0036 多摩市中沢2-1-3	042(371)5560
東京都立精神保健福祉センター	〒110-0004 台東区下谷1-1-3	03(3842)0946

### 発達障害者支援センター

東京都発達障害者支援センター(TOSCA)	〒156-0055 世田谷区船橋1-30-9	03(3426)2318
-----------------------	------------------------	--------------

### 難病相談・支援センター

東京都難病相談・支援センター	〒150-0012 渋谷区広尾5-7-1	03(3446)0220
----------------	----------------------	--------------

### 都立特別支援学校の就労支援については

東京都特別支援教育推進室	〒162-0817 新宿区赤城元町1-3	03(5228)3433
--------------	----------------------	--------------

### 都立特別支援学校（高等部設置校） 視覚障害特別支援学校

文京盲学校	03(3811)5714	八王子盲学校	042(623)3278
-------	--------------	--------	--------------

### 聴覚障害特別支援学校

中央ろう学校	03(5301)3034	立川ろう学校	042(523)1358
葛飾ろう学校	03(3606)0121		

### 肢体不自由特別支援学校

光明特別支援学校	03(3323)8421	北特別支援学校	03(3906)2321
小平特別支援学校	042(342)1671	城北特別支援学校	03(3883)7271
城南特別支援学校	03(3734)6308	町田の丘学園	042(737)0570
村山特別支援学校	042(564)2781	八王子東特別支援学校	042(646)8120
府中けやきの森学園	042(367)2511	多摩桜の丘学園	042(374)8111
大泉特別支援学校	03(3921)1381	あきる野学園	042(558)0222
墨東特別支援学校	03(3634)8431	青峰学園	0428(32)3811
永福学園	03(3323)1380	鹿本学園	03(3653)7355
志村学園	03(3931)2323		

### 知的障害特別支援学校

青鳥特別支援学校	03(3424)2525	王子特別支援学校	03(3909)8778
八王子特別支援学校	042(621)5500	武蔵台学園	042(576)7491
しいの木特別支援学校	0436(66)2789	七生特別支援学校	042(591)1095
町田の丘学園	042(737)0570	矢口特別支援学校	03(3759)6715
羽村特別支援学校	042(554)0829	墨田特別支援学校	03(3619)4852
江東特別支援学校	03(3615)2341	中野特別支援学校	03(3384)7741
足立特別支援学校	03(3850)6066	清瀬特別支援学校	042(494)0511
葛飾特別支援学校	03(3608)4411	港特別支援学校	03(3471)9191
白鷺特別支援学校	03(3652)4151	板橋特別支援学校	03(5398)1221
田無特別支援学校	042(463)6262	府中けやきの森学園	042(367)2511

障害者を雇用しよう  
と思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する  
際の配慮事項

障害者雇用に関する  
制度等

障害者雇用に関する  
制度を活用した事例

障害者の雇用を  
支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

# 8 連絡先一覧

南大沢学園	042(675)6075	あきる野学園	042(558)0222
田園調布特別支援学校	03(3721)6861	多摩桜の丘学園	042(374)8111
永福学園	03(3323)1380	青峰学園	0428(32)3811
練馬特別支援学校	03(5393)3524	志村学園	03(3931)2323
水元小合学園	03(5699)0141		

## 病弱特別支援学校

久留米特別支援学校	042(417)0502
-----------	--------------

## 区役所、市役所、町村役場

千代田区	03(3264)2111	葛飾区	03(3695)1111	東久留米市	042(470)7777
中央区	03(3543)0211	江戸川区	03(3652)1151	武蔵村山市	042(565)1111
港区	03(3578)2111	八王子市	042(626)3111	多摩市	042(375)8111
新宿区	03(3209)1111	立川市	042(523)2111	稲城市	042(378)2111
文京区	03(3812)7111	武蔵野市	0422(51)5131	羽村市	042(555)1111
台東区	03(5246)1111	三鷹市	0422(45)1151	あきる野市	042(558)1111
墨田区	03(5608)1111	青梅市	0428(22)1111	西東京市	042(464)1311
江東区	03(3647)9111	府中市	042(364)4111	瑞穂町	042(557)0501
品川区	03(3777)1111	昭島市	042(544)5111	日の出町	042(597)0511
目黒区	03(3715)1111	調布市	042(481)7111	檜原村	042(598)1011
大田区	03(5744)1111	町田市	042(722)3111	奥多摩町	0428(83)2111
世田谷区	03(5432)1111	小金井市	042(383)1111	大島町	04992(2)1441
渋谷区	03(3463)1211	小平市	042(341)1211	利島村	04992(9)0011
中野区	03(3389)1111	日野市	042(585)1111	新島村	04992(5)0240
杉並区	03(3312)2111	東村山市	042(393)5111	神津島村	04992(8)0011
豊島区	03(3981)1111	国分寺市	042(325)0111	三宅村	04994(5)0981
北区	03(3908)1111	国立市	042(576)2111	御蔵島村	04994(8)2121
荒川区	03(3802)3111	福生市	042(551)1511	八丈町	04996(2)1121
板橋区	03(3964)1111	狛江市	03(3430)1111	青ヶ島村	04996(9)0111
練馬区	03(3993)1111	東大和市	042(563)2111	小笠原村	04998(2)3111
足立区	03(3880)5111	清瀬市	042(492)5111		

<b>都庁代表</b>	〒163-8001 新宿区西新宿2-8-1	代表 03 (5321) 1111
障害者の就業促進については	産業労働局 雇用就業部 就業推進課	内37-725
職業能力開発センターについては	産業労働局 雇用就業部 能力開発課	内37-851
技能の振興（アビリンピック）については	産業労働局 雇用就業部 能力開発課	内37-821
労働相談情報センターについては	産業労働局 雇用就業部 労働環境課	内37-652
地域での障害者の就労支援及び生活支援については	福祉保健局 障害者施策推進部 自立生活支援課	内33-250
発達障害者の支援については	福祉保健局 障害者施策推進部 精神保健・医療課	内33-171
都立特別支援学校の学校設置計画等については	教育庁 都立学校教育部 特別支援教育課	内53-274
東京都の融資制度・産業力強化融資については	産業労働局 金融部 金融課	内36-831

## ホームページ一覧

東京都庁	<a href="http://www.metro.tokyo.jp/">http://www.metro.tokyo.jp/</a>
東京都産業労働局	<a href="http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/">http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/</a>
東京都福祉保健局	<a href="http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/">http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/</a>
東京都教育委員会	<a href="http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/">http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/</a>
東京労働局	<a href="http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/">http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/</a>
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	<a href="http://www.jeed.or.jp/">http://www.jeed.or.jp/</a>
TOKYOはたらくネット	<a href="http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/">http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/</a>
東京障害者職業能力開発校	<a href="http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/school/handi/">http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/school/handi/</a>
(公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課	<a href="http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/">http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/</a>
ハローワークインターネットサービス	<a href="https://www.hellowork.go.jp/">https://www.hellowork.go.jp/</a>
しごと情報ネット	<a href="http://www.job-net.jp/">http://www.job-net.jp/</a>



## あ行

- あ アスペルガー症候群→発達障害  
アビリンピック……………44
- い 委託訓練……………37,40

## か行

- か 学習障害 (LD) →発達障害
- き 企業グループ算定特例……………10
- こ 高次脳機能障害……………20  
広汎性発達障害→発達障害  
高齢・障害・求職者雇用支援機構……………43  
合理的配慮指針……………8,12  
雇用義務制度……………9  
コンビネーションジャンプ職場体験実習  
助成金……………32

## さ行

- さ 在宅勤務……………22  
差別禁止指針……………8,11
- し 視覚障害者……………18  
事業協同組合等算定特例……………10  
肢体不自由者……………18  
自閉症→発達障害  
就労移行支援事業……………15  
就労継続支援事業……………15  
障害者虐待防止法……………15~16  
障害者雇用推進者……………23  
障害者雇用促進法……………8~11  
障害者雇用調整金→障害者雇用納付金制度  
障害者雇用納付金制度……………25  
障害者就業・生活支援センター……………48~51  
障害者就労支援センター……………51,63~65  
障害者初回雇用奨励金……………28  
障害者職業生活相談員……………23  
障害者職場定着支援奨励金……………30  
障害者総合支援法……………14~15  
障害者短時間トライアル雇用……………28  
障害者等訓練修了者雇入奨励金……………32  
障害者トライアル雇用事業……………27~28  
障害者優先調達推進法……………16  
除外率制度……………10  
職場体験実習……………32  
職場適応援助者 (ジョブコーチ)……………46  
(東京ジョブコーチ)……………35,39

## さ行

- せ 精神障害者……………19,20  
精神障害者雇用サポート事業……………36
- そ そううつ病→精神障害者

## た行

- ち 知的障害者……………19  
注意欠陥多動性障害 (ADHD) →発達障害  
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金……………29  
聴覚・言語障害者……………18
- て てんかん→精神障害者
- と 東京しごと財団……………56  
東京ジョブコーチ……………35,39  
東京都障害者雇用優良企業登録事業……………34  
東京都中小企業障害者雇用支援助成金……………31  
統合失調症→精神障害者  
特定求職者雇用開発助成金 (特開金)……………27  
特別支援学校……………52,53,67,68  
特例子会社制度……………10

## な行

- な 内部障害者……………19  
難病……………20,59
- の 納付金→障害者雇用納付金制度

## は行

- は 発達障害……………21,58  
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金……………29  
ハローワーク……………42,60
- ふ ファースト・ステップ奨励金→障害者初回雇用  
奨励金
- ほ 報奨金→障害者雇用納付金制度  
法定雇用率……………9

障害者を雇用しよう  
と思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する  
際の配慮事項

障害者雇用に関する  
制度等

障害者雇用に関する  
制度を活用した事例

障害者の雇用を  
支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

## TOKYOはたらくネット

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

雇用・就業情報をはじめ、労働に関する様々な知識や情報が入手できます。



### 労働相談 Q&A ～トラブル解決のポイントをわかりやすく～

日頃、労働相談情報センターに寄せられている労働相談の中から代表的な質問について取り上げ、対応策などを回答しています。



### 労働関係のイベント・セミナー、職業訓練の情報等

都が実施する労働関係のイベントやセミナーへネット上で参加申し込みができます。また、各職業能力開発センターの情報がわかります。



『障害者雇用促進ハンドブック』は、TOKYOはたらくネットでもご覧いただけます。

## 障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用における課題に対して解決の参考となる全国の事業所の取組事例等をホームページで紹介しています。業種や障害ごとに検索することができます。

<http://www.ref.jeed.or.jp>

詳細は(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構雇用開発推進部まで

平成27年12月発行 登録(27)169

[編集・発行] 東京都産業労働局雇用就業部就業推進課

〒163-8001 新宿区西新宿2-8-1

[印刷] 株式会社 能登浦



古紙配合率70%再生紙を使用しています