平成30年度版

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



理解・
チャレンジ・
そして笑顔！

東京都

Contents

1 障害者を雇用しようと思ったときは 4

2 障害者の雇用状況 6

東京都内における障害者数 6
東京都内の民間企業の実雇用率、障害者の就職件数 7

3 障害者に関する法律 8

● 障害者雇用促進法 8
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 8
障害者雇用促進法の概要 9
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 11
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 13

● 障害者総合支援法 14
障害者総合支援法における就労支援に関する事業 15
障害者虐待防止法 16
障害者優先調達推進法 17

4 障害者を雇用する際の配慮事項 18

障害者を雇用するにあたっての留意事項とポイント 18
障害別の特徴と雇用の際の配慮事項 19
発達障害について 22
在宅勤務について 23
障害者の雇用の安定等のための措置等 24
賃金・労働時間等の条件 24

5 障害者雇用に関する制度等 25

障害者雇用納付金制度 26
各種助成金 28
障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置 41
東京都障害者雇用優良取組企業の顕彰制度 42
各種制度等 43

6 障害者雇用に関する制度を活用した事例 49

東京ジョブコーチ 49
職場内障害者サポーター事業 50
委託訓練事業 51

7 障害者の雇用を支援する様々な機関 52

職業紹介・情報提供機関 53
就労支援機関 57
都立特別支援学校 63
各種機関等 65

8 連絡先一覧 71

9 索引 82

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、障害を持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。

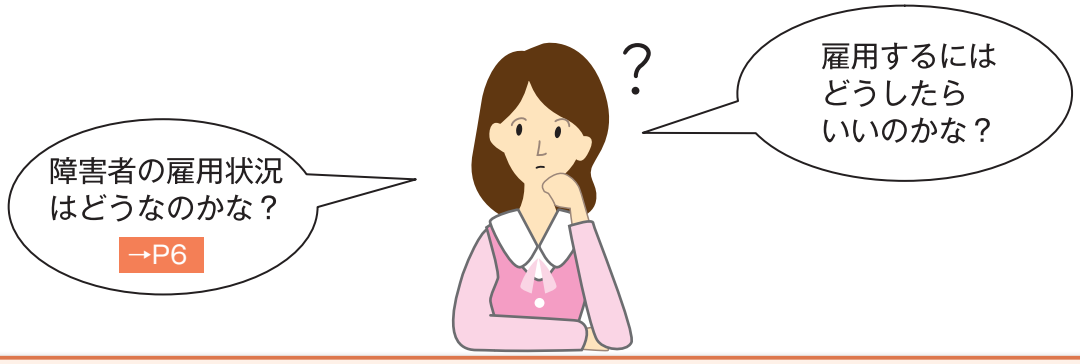
特に、表紙のキャッチフレーズ「理解・チャレンジ・そして笑顔」は、事業主の方が障害者雇用や障害者の能力・特性を「理解」し、障害者雇用へ積極的に「チャレンジ」していただくことで、障害をもつ人も、もたない人も共に働く、明るい「笑顔」のある職場が増えていくことへの希望がこめられています。

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30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！ →P53

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 →P59 ～ 62
- 区市町村障害者就労支援事業 →P62

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？ → →P18 ～ 22

障害者の雇用を支援する制度は？ → →P25 ～

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。



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。 →P57

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？	適正な賃金や労働条件等について相談するには？	障害者の職業能力の向上を図るには？	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？	できるだけ長く勤めてもらうには？
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 →P27 **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 →P54	**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 →P24	**公共職業訓練・委託訓練等の活用** 各種機関等 →P47・65～69	**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 →P29・40	**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 →P24

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 →P26・27
- 各種助成金 →P28～40
- 税制上の優遇措置 →P41

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 →P53 、東京障害者職業センター →P57・58 、東京ジョブコーチ支援室 →P43 、地域の就労支援機関 →P59～62 ）
- 職場復帰支援（東京障害者職業センター →P57・58 、都立中部総合精神保健福祉センター →P69 ）

2 障害者の雇用状況

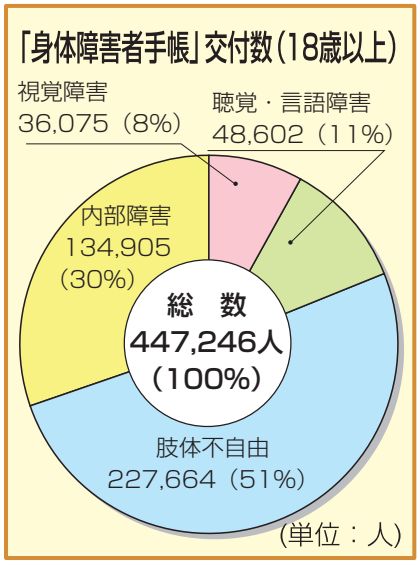
地方公共団体、民間企業などが労働者を雇い入れる場合には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に定める法定雇用率を上回る障害者を雇用しなければならないこととされています。

民間企業の法定雇用率は 2.2%であり、45.5 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。なお、平成 33 年 4 月までには法定雇用率は 2.3%、企業規模は 43.5 人以上になります。

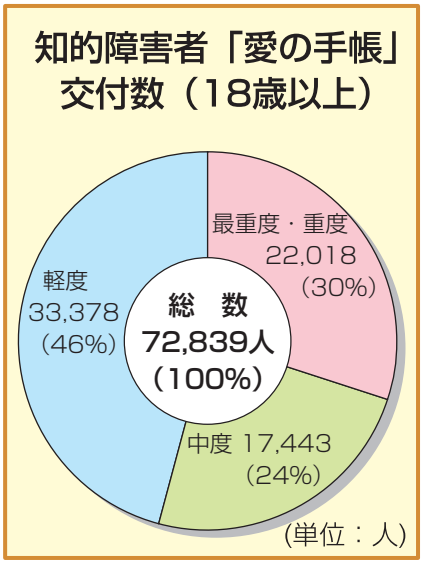
しかし、平成 29 年 6 月 1 日現在の民間企業の実雇用率を見ると、全国では 1.97%、東京都については 1.88%と、法定雇用率は達成されていない状況となっています。

東京都内における障害者数（平成30年3月末現在）

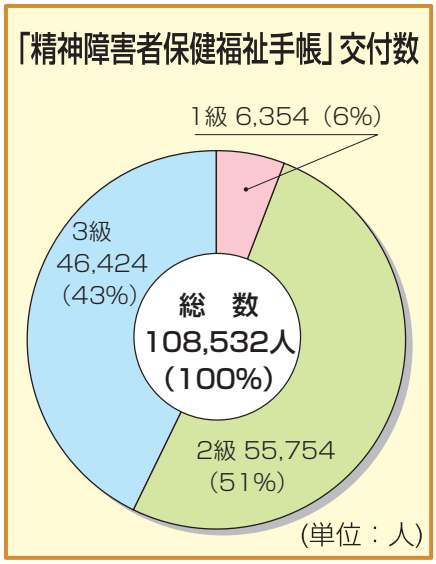
東京都内における障害者数を身体障害、知的障害（愛の手帳）、精神障害の障害別手帳の交付状況からみると、以下のとおりとなっています。



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 ①	雇用率カウント※6 ②	備　考
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。他府県は違う表示の場合があります。
	重度以外	3度、4度	1人	0.5人	
精神障害（重軽度の別なし）※5		1～3級	1人	※7 0.5 又は1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。
※7「新規雇入れから3年以内」又は「精神障害者保健福祉手帳の取得から3年以内」の者は1カウント

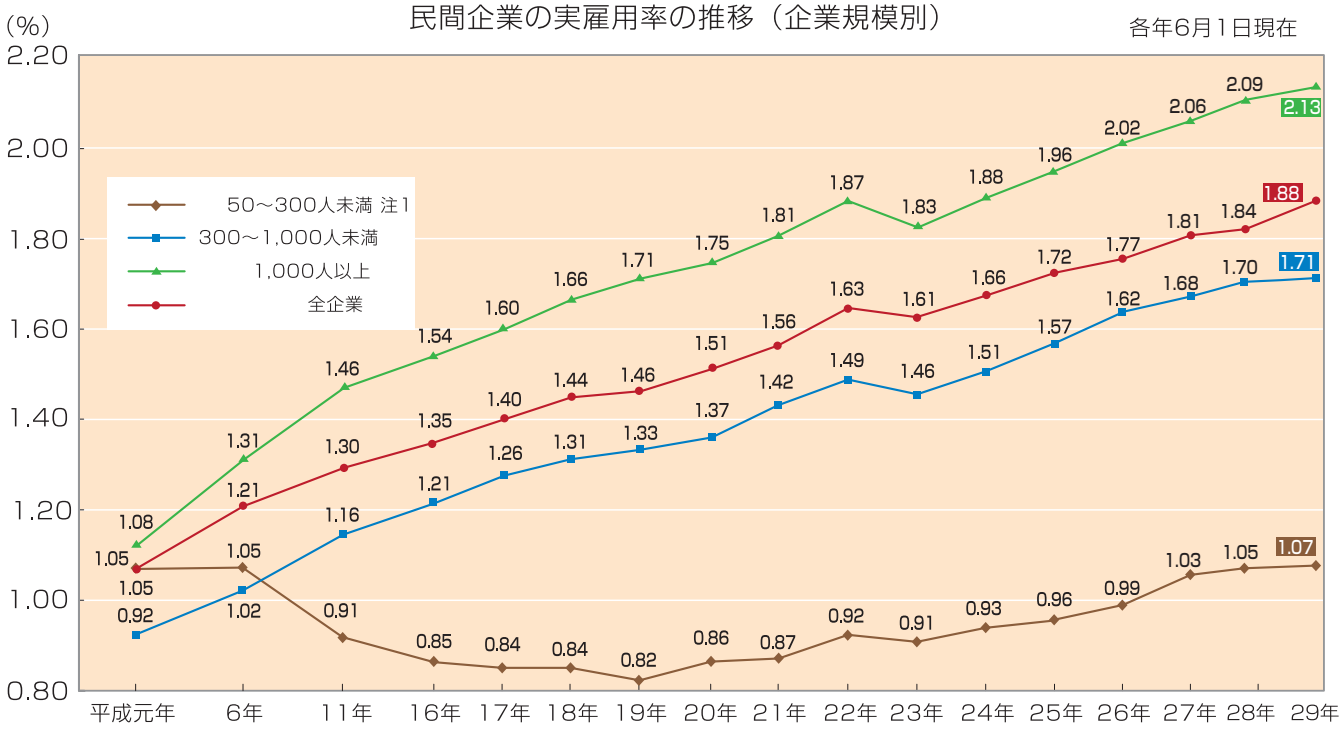
◆身体障害者手帳の概要　等級表

http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shougaishatechou/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）

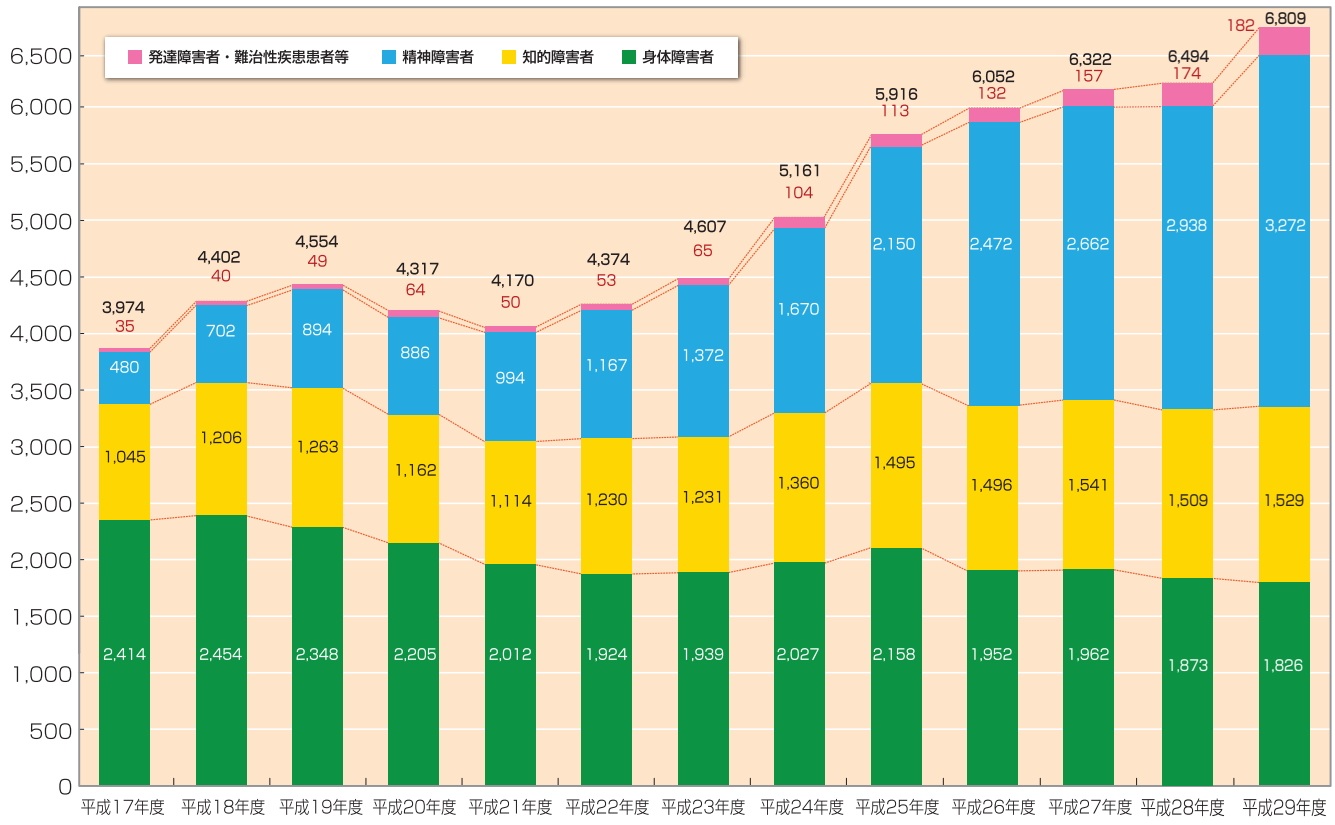
各年6月1日現在



（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29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29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）

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（平成30年）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・精神障害者の雇用を義務づける。

（※）平成 30 年 4 月から精神障害者が雇用義務の対象に加えられました。（雇用率への算定は平成 18 年 4 月から開始しています。）

なお、障害の程度や労働時間により雇用率への算定（カウント）が異なります。

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

※「新規雇入れから3年以内」又は「精神障害者保健福祉手帳の取得から3年以内」の者は1カウント

区分	現行（%）	平成 33 年4月までに
民間企業	2.2%	2.3%
官公庁	2.5%	2.6%
一部の教育委員会	2.4%	2.5%
特殊法人	2.5%	2.6%

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 45.5 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 45.5 人以上の事業主です。（官公庁、特殊法人は 40 人以上、一部の教育委員会は 42 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（→ P24）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。

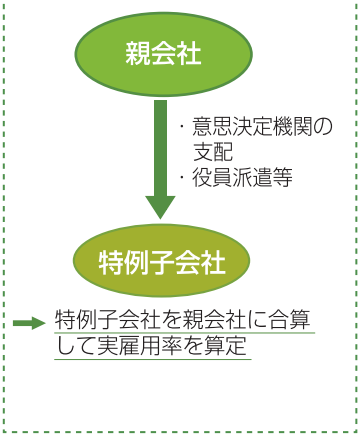
○障害者雇用率算定の特例

◇特例子会社制度

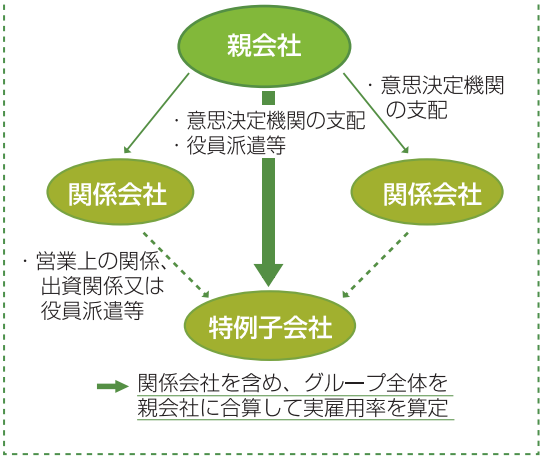
事業主が障害者の雇用に特別に配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしています。

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〕



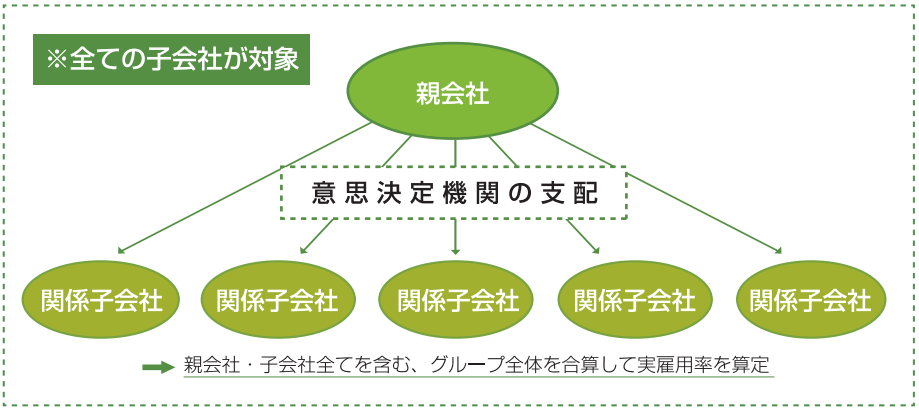
〔グループ適用〕 （平成14年10月から施行）



◇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。

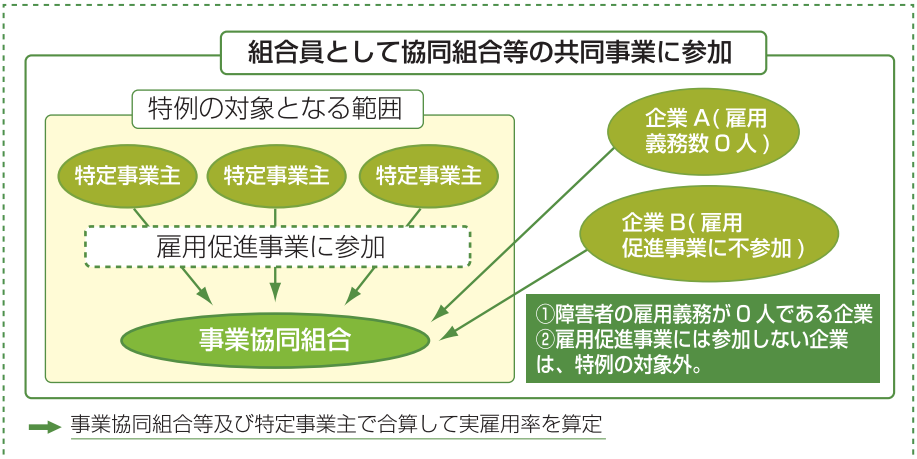
〔企業グループ算定特例〕 （平成21年4月から施行）



◇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の禁止、合理的配慮の提供が義務となりました。

（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、どの様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/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

●納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整を図る。（→ P26）

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（→ P53）

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（→ P57・58）

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（→ P59 ～ 62）

就業・生活両面にわたる相談・支援

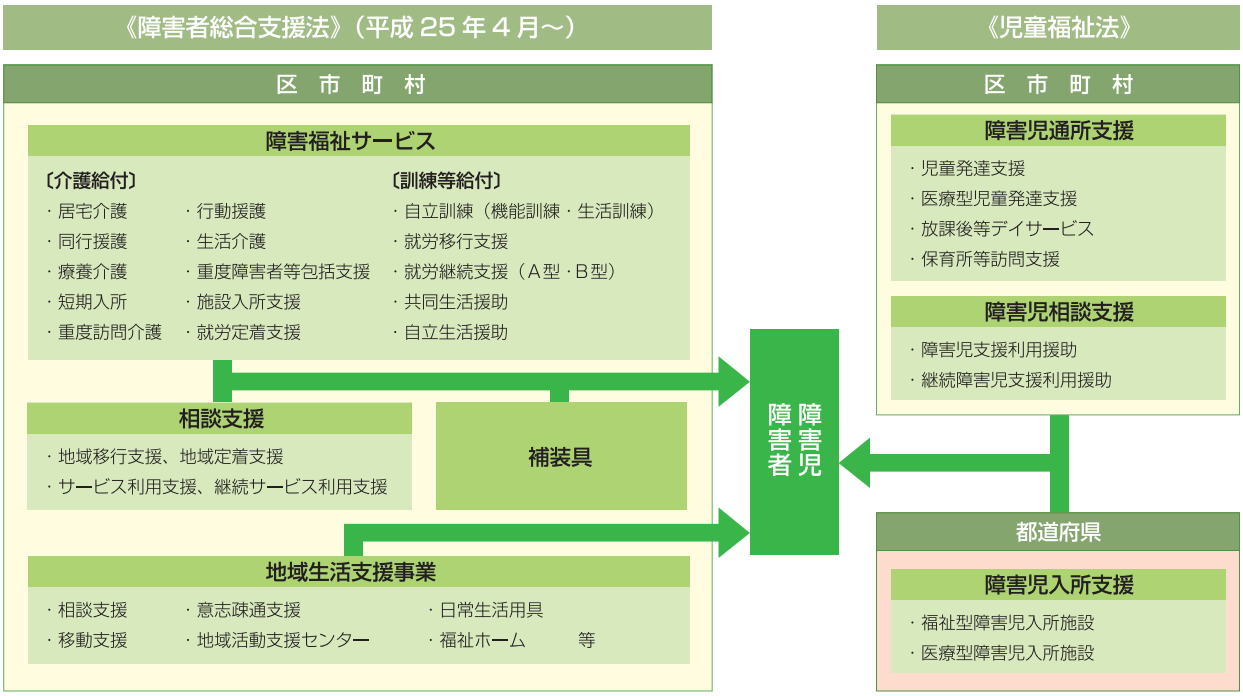
障害者総合支援法

「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

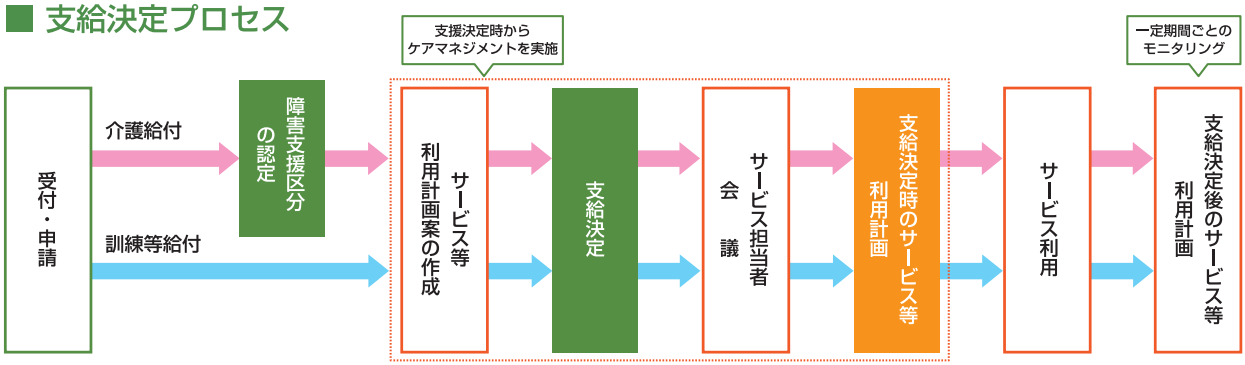
サービスの利用を希望する方は、区市町村の窓口に申請します。

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(利用開始時65歳未満の者に限る）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する。

ウ　就労定着支援事業

【利用者】

就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者

【サービス内容】

３年を利用期間の上限とし、障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を行う。

3 障害者に関する法律

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。

○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、**他の従業者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_kenriyougo/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

平成30年度より、受注内容を対応可能な複数の障害福祉事業所にあっせん仲介する共同受注窓口も本方針の対象となりました。

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？」、「セールの景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

4 障害者を雇用する際の配慮事項

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に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。

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と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。

4 障害者を雇用する際の配慮事項

◆ 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と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と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。

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、一見しただけでは障害があることがわかりにくいため、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じですか？

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）

4 障害者を雇用する際の配慮事項

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～」

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。

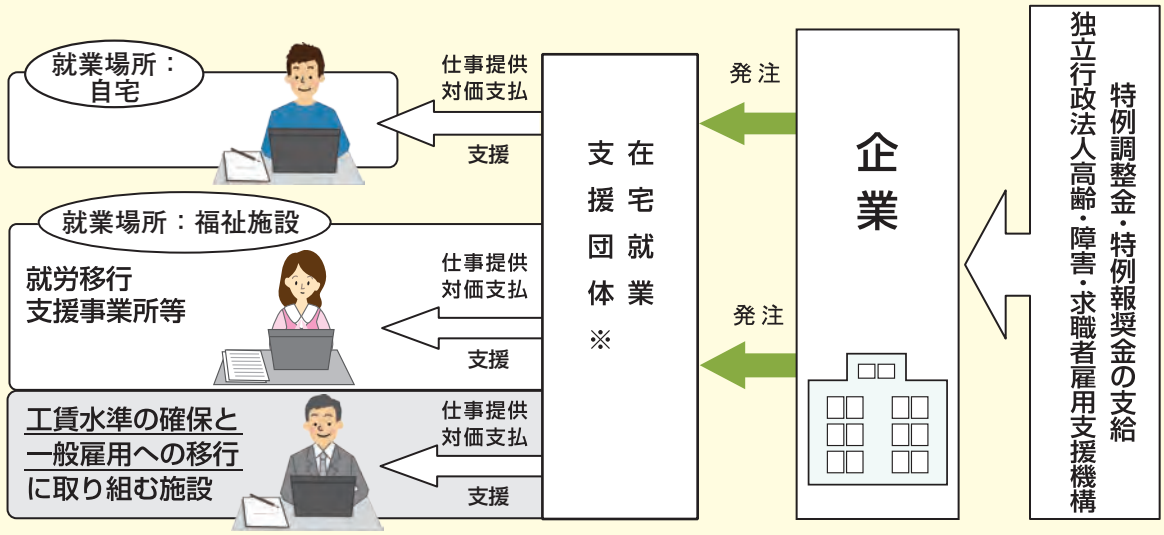
○在宅就業障害者支援制度とは

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P26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（P71）
特例調整金・特例報奨金の申請・支給手続きについては
⇒(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構　東京支部まで（P55）
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)高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用開発推進部まで（P54）
http://www.challenge.jeed.or.jp/

4 障害者を雇用する際の配慮事項

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いての相談、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』上からも申し込めます。）

［労働相談情報センター　連絡先一覧　P77］

TOKYOはたらくネット　URL　http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/sodan/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・報奨金等を支給する制度です。

○障害者雇用納付金制度の概要 → P26
○障害者雇用納付金制度に基づく助成金 → P27

2. 各種助成金

（1）国の助成金

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース） → P28
○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） → P28
○特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース） → P28
○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース） → P29
○トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース） → P29
○障害者雇用安定助成金（Ⅰ障害者職場定着支援コース） → P30
○障害者雇用安定助成金（Ⅱ障害者職場適応援助コース） → P32
○障害者雇用安定助成金（Ⅲ障害や傷病治療と仕事の両立支援コース） → P34
○障害者雇用安定助成金（Ⅳ中小企業障害者多数雇用施設設置等コース） → P36

（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 → P37
○東京都障害者安定雇用奨励金 → P38
○東京都難病・がん患者就業支援奨励金 → P39

（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 → P40

3. 障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置

→ P41

4. 東京都障害者雇用優良取組企業の顕彰制度

→ P42

5. 各種制度等

○東京ジョブコーチ職場定着支援事業 → P43
○企業見学支援事業 → P44
○精神障害者雇用サポート事業 → P45
○職場内障害者サポーター事業 → P46
○障害者の態様に応じた多様な委託訓練 → P47
○精神障害者社会適応訓練事業 → P48
○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 → P48

5 障害者雇用に関する制度等

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。

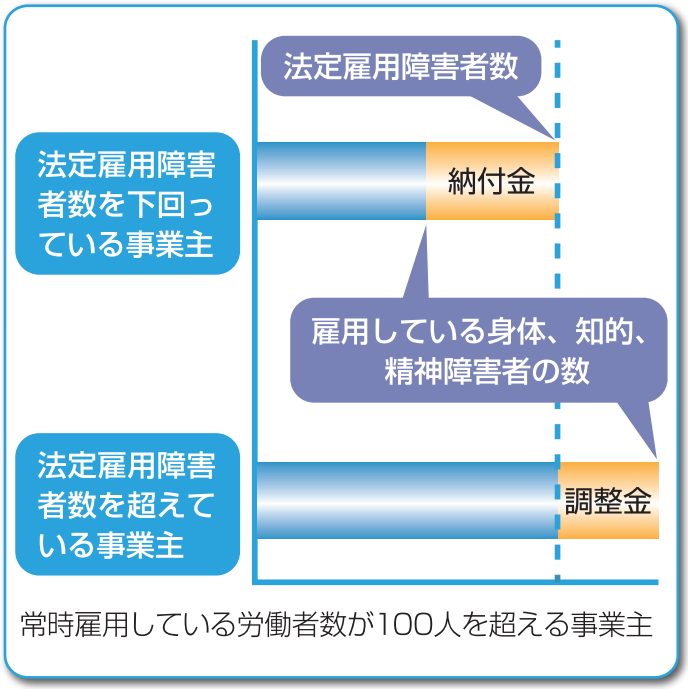
■障害者雇用納付金制度の概要

障害者雇用納付金の徴収

1人当たり月額
50,000円（注）

○常時雇用している労働者数が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



常時雇用している労働者数が100人を超える事業主

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人当たり月額27,000円

●常時雇用している労働者数が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人当たり月額21,000円

●常時雇用している労働者数が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

●障害者の雇用にあたり、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（P27を参照）

（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人当たり月額「5万円」から「4万円」に減額されます。

■障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者の雇用にあたり、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。

❶ 障害者作業施設設置等助成金

障害者の新規雇い入れまたは継続雇用を図るため、その障害特性による就労上の課題を克服し、作業を容易に行えるような配慮された作業施設等の設置・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

❷ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者の継続雇用を図るため、障害者が利用できるよう配慮された福利厚生施設等の設置・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

❸ 障害者介助等助成金

重度身体障害者等の新規雇い入れまたは継続雇用を図るため、その障害種類や程度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に対して助成

【職場介助者の配置または委嘱】
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
【手話通訳担当者の委嘱】
委嘱１回あたりの費用の3/4

❹ 重度障害者等通勤対策助成金

通勤が特に困難な身体障害者等の新規雇い入れまたは継続雇用を図るため、その通勤を容易にするための措置を行う事業主または事業主を構成員とする事業主の団体に対して助成

【障害者相談窓口担当者の配置】
担当者を増配置したことに対する費用、担当者の研修受講費、相談業務の外部への委嘱費用
【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

❺ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者等を多数継続して雇用※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10人以上を、1年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）

■障害者職場実習支援事業

障害者を雇用したことがない事業主、精神障害者を雇用したことがない事業主が、障害者の受入を進めるため、就職を目指す障害者を対象として職場実習を計画し、実習生を受入れた場合に、謝金等を支給します。

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（P55）

5 障害者雇用に関する制度等

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。（P71）

○ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

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雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、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	①②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

○ 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）

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ものであり、発達障害者や難治性疾患患者の雇用と職場定着の促進を図ることを目的としています。

事業主の方からは、雇い入れた労働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）

○ 特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）（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45.5～300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

○ トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

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、対象者の適性や業務遂行可能性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原則6か月以上12か月以内の期間を定めて試行雇用を行うことにより、雇入れ日から3か月間は1か月最大8万円、4～6か月目は1か月最大4万円が支給されます。（ただし、6か月を超える期間を定めても助成金の支給対象は最長6か月となります。）

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を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。

○ トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）

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時間以上にすることを目指していただきます。

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4万円（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条に規定する者）
※ 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を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。

5 障害者雇用に関する制度等

○ 障害者雇用安定助成金（Ⅰ障害者職場定着支援コース）

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成し、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。

対象措置と対象労働者

職場定着支援計画の認定*を受けた上で、対象労働者に対して、以下の職場定着に係る措置を実施し、６か月以上職場に定着させた場合に助成金を支給します。

＊職場定着支援計画は、計画の開始日の前日から起算して１か月前までに管轄労働局に提出してください。

対象となる職場定着に係る措置	措置の概要	対象労働者
措置１ 柔軟な時間管理・休暇取得	通院による治療等のための有給休暇の付与、勤務時間の変更等の労働時間の調整を行うこと	措置の開始日の時点で、 次の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
措置２ 短時間労働者の勤務時間延長	週所定労働時間が 20 時間未満の労働者を 20 時間以上に、30 時間未満の労働者を 30 時間以上に延長すること	
措置３ 正規・無期転換	有期契約労働者を正規雇用や無期雇用に、無期雇用労働者を正規雇用に転換すること	
措置４ 職場支援員の配置	障害者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こと	
措置５ 職場復帰支援	中途障害等により休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、雇用を継続すること	職場復帰の日の時点で、 次のいずれかに該当する方 ◆身体障害者 ◆精神障害者 ◆難治性疾患のある方 ◆高次脳機能障害のある方
措置６ 中高年障害者の雇用継続支援	中高年障害者に対して雇用継続のために必要な職場適応の措置を行い、雇用を継続すること	措置開始の時点で※に該当し、満45歳以上かつ勤続10年以上の方
措置７ 社内理解の促進	雇用する労働者に対して、障害者の就労の支援に関する知識を習得させる講習を受講させること	事業所に雇用される労働者

※複数の措置を組み合わせて計画を作成することができます。
※社内理解の促進は、１～６の措置と組み合わせた場合にのみ助成対象となります。
※障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（Ａ型）の利用者として雇用されている方は対象とはなりません。

支給額

支給額は、対象となる措置により異なります（下記は一例です）。
支給期間は１年間（措置４は２年間）で、支給対象期（６か月単位）ごとに支給します。

措　置		支給額	各支給対象期における支給額
措置１ 柔軟な時間管理・休暇取得		8万円 （6 万円）	4 万円× 2 期 （3 万円× 2 期）
措置２ 短時間労働者の勤務時間延長 （20 時間未満→ 30 時間以上の場合）	重度身体障害、 重度知的障害、 精神障害の場合	54 万円 （40 万円）	27 万円× 2 期 （20 万円× 2 期）
	上記以外の場合	40 万円 （30 万円）	20 万円× 2 期 （10 万円× 2 期）
措置３ 正規・無期転換 （有期雇用→正規雇用の場合）	重度身体障害、 重度知的障害、 精神障害の場合	120 万円 （90 万円）	60 万円× 2 期 （45 万円× 2 期）
	上記以外の場合	90 万円 （67.5 万円）	45 万円× 2 期 （33.5※万円× 2 期） ※第 2 期は 34 万円
措置４ 職場支援員の配置 （雇用で職場支援員を配置する場合）	短時間労働者以外の者	4 万円／月 （3 万円／月）	24 万円× 4 期 （18 万円× 4 期） ※精神障害の場合は 6 期
	短時間労働者	2 万円／月 （1.5 万円／月）	12 万円× 4 期 （9 万円× 4 期） ※精神障害の場合は 6 期
措置５ 職場復帰支援		6 万円／月 （4.5 万円／月）	36 万円× 2 期 （27 万円× 2 期）
措置６ 中高年障害者の雇用継続支援		70 万円 （50 万円）	35 万円× 2 期 （25 万円× 2 期）
措置７ 社内理解の促進　（講習に計 20 万円以上を要した場合）		12 万円 （9 万円）	

注（　）内は中小企業以外の事業主に対する支給額になります。

この他にも支給要件があります。詳しくは、東京労働局また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

○ 障害者雇用安定助成金（Ⅱ障害者職場適応援助コース）

企業に雇用される障害者に対して、訪問型職場適応援助者または企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成し、障害者の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。

対象労働者

次の①～⑦のいずれかに当てはまる方

① 身体障害者
② 知的障害者
③ 精神障害者
④ 発達障害者
⑤ 難治性疾患のある方
⑥ 高次脳機能障害のある方
⑦ ①～⑥以外の障害者であって、地域センター（※）が作成する職業リハビリテーション計画で、訪問型職場適応援助者による支援が必要であると認められる方

（※）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、地域障害者職業センター

職場適応援助者による支援内容

訪問型職場適応援助者による支援	企業在籍型職場適応援助者による支援
支援計画に記載された対象労働者の職場適応を図るための以下の①～⑧の支援	支援計画に基づく対象労働者の職場適応を図るための以下の①～④の支援
①支援計画書の策定 ②支援総合記録票の策定 ③支援対象労働者に対する支援 ④支援対象事業主に対する支援 ⑤家族に対する支援 ⑥精神障害者の状況確認 ⑦地域センターが開催するケース会議への出席 ⑧その他の支援（地域センターが、職業リハビリテーション計画に基づき必要と認めた支援）	①支援対象労働者と家族に対する支援 ②事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整 ③関係機関との調整 ④その他の支援（地域センターが必要と認めて支援計画に含めた支援）

支給額

●訪問型職場適応援助者による支援

支援計画に基づいて支援を行った期間を対象として、申請事業所ごとに初めて実施する支援の開始日から３か月ごとに支給します。

支給額は以下の①と②の合計です。

①支援計画に基づいて支援を行った日数に、以下の日額単価を掛けて算出された額

・１日の支援時間（移動時間を含む）の合計が４時間以上の日　　16,000 円
（ただし、精神障害者への支援を行った場合は、３時間以上の日）

・１日の支援時間（移動時間を含む）の合計が４時間未満の日　　8,000 円
（ただし、精神障害者への支援を行った場合は、３時間未満の日）

※下線部は、平成 30 年４月１日以降の支援から適用されます。

②訪問型職場適応援助者養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、かつ、養成研修の修了後６か月以内に、初めての支援を実施した場合に、その受講料の２分の１の額

●企業在籍型職場適応援助者による支援

支給額は以下の①と②の合計です。

①「支給額」に示す対象労働者１人あたりの月額に、支援計画に基づく支援が実施された月数（上限６か月）を掛けた額

※平成 30 年４月１日から精神障害者の支援に対する助成額が増額されています。

対象労働者		支給額（1 人あたり月額）			
障害の種別	雇用形態				
精神障害者 ※平成 30.4.1 以降の支援から適用	短時間労働者以外の者	中小企業	12 万円	中小企業以外	9 万円
	短時間労働者		6 万円		5 万円
精神障害者以外	短時間労働者以外の者		8 万円		6 万円
	短時間労働者		4 万円		3 万円

②企業在籍型職場適応援助者養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、かつ、養成研修の修了後６か月以内に、初めての支援を実施した場合に、その受講料の２分の１の額

この他にも支給要件があります。詳しくは、東京労働局また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

○ 障害者雇用安定助成金（Ⅲ障害者や傷病治療と仕事の両立支援コース）

労働者の障害や疾病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入するとともに、両立支援に関する専門人材を配置することにより、障害や疾病の治療と仕事を両立しやすい環境整備を促進する事業主に対して助成します。なお、労働者の雇用維持を図ることを目的としており、「環境整備助成」と「制度活用助成」に区分されます。

	1 環境整備助成	2 制度活用助成
概　要	事業主が労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための柔軟な勤務制度や休暇制度を導入し、かつ両立支援に関する専門人材を配置した場合	事業主ががん等の反復・継続して治療が必要となる傷病を抱える労働者のために、両立支援コーディネーターを活用して社内制度を運用し、就業上の措置を行った場合
対　象 労働者	○障害のある方　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　かつ就労継続支援Ａ型事業の利用者でないこと ○傷病を抱える労働者 がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの反復・継続して治療が必要となる傷病を抱える者で、治療と仕事の両立に一定の就業上の措置が必要な者、治療の状況や就業の可否等に関する主治医の意見書において、一定の就業上の措置が必要な期間が３か月以上で、かつ事業主に対して支援を申し出た者	がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの反復・継続して治療が必要となる傷病を抱える者で、治療と仕事の両立に一定の就業上の措置が必要な者、治療の状況や就業の可否等に関する主治医の意見書において、一定の就業上の措置が必要な期間が３か月以上で、かつ事業主に対して支援を申し出た者
措置の 内　容	以下の（1）～（3）の措置をすべて実施した場合 （1）両立支援制度の導入（以下の①～③のいずれにも該当することが必要） ①労働者の治療等への配慮（時間単位の有給休暇制度、傷病休暇、フレックス、時差出勤、短時間勤務在宅勤務等の制度）がなされること ②雇用形態を問わずに適用すること ③労働者に適用する合理的な条件の労働協約、就業規則に明示されていること	以下のすべての措置を実施した場合 （1）両立支援制度活用計画の認定 対象労働者に実施する両立支援制度や両立支援コーディネーターの活用方法が記載されている両立支援制度活用計画を作成し労働局長の認定を受ける。 （2）両立支援コーディネーターの活用・両立支援制度の実施

措置の内　容	(2) 専門人材の配置 ・企業在籍型職場適応援助者 ・両立支援コーディネーター (3) 両立支援制度整備計画の認定 導入予定の両立支援制度及び配置予定の専門人材について両立支援環境整備計画を作成し労働局長の認定を受けていること	
支給額	企業在籍型職場適応援助者を配置 30 万円 両立支援コーディネーターを配置 20 万円	両立支援コーディネーターを活用し両立支援制度を運用し就業上の措置を行った場合 20 万円

5 障害者雇用に関する制度等

○ 障害者雇用安定助成金（Ⅳ中小企業障害者多数雇用施設設置等コース）

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、当該計画に基づいて、障害者を新規に５人以上雇用して、その雇入れ後障害者を 10 人以上継続雇用するとともに、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

❶ 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。

❷ 受給資格が認定された日の翌日（以下「受給資格認定日」という）から１年以内に、事業計画に基づいて、以下の労働者を５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、重度知的障害者以外の知的障害者については短時間労働者を除く）
③ 精神障害者（精神保健福祉手帳の交付を受けている障害者に限る）

❸ 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 1,500 万円以上となることが必要です。

❹ 支給申請時点で、当該事業所に雇用される常用労働者に占める対象労働者である常用労働者の数の割合が、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等の設置・整備にかかった費用等に応じて、下表の額が支給されます。

設置・整備に要した費用	対象労働者数					
	５～９人		10～14人		15人以上	
	第１期	第２、３期	第１期	第２、３期	第１期	第２、３期
1,500 万円以上 3,000 万円未満	500 万円（720 万円）	250 万円（90 万円）	500 万円（720 万円）	250 万円（90 万円）	500 万円（720 万円）	250 万円（90 万円）
3,000 万円以上 4,500 万円未満	500 万円（720 万円）	250 万円（90 万円）	1,000 万円（1,440 万円）	500 万円（180 万円）	1,000 万円（1,440 万円）	500 万円（180 万円）
4,500 万円以上	500 万円（720 万円）	250 万円（90 万円）	1,000 万円（1,440 万円）	500 万円（180 万円）	1,500 万円（2,160 万円）	750 万円（270 万円）

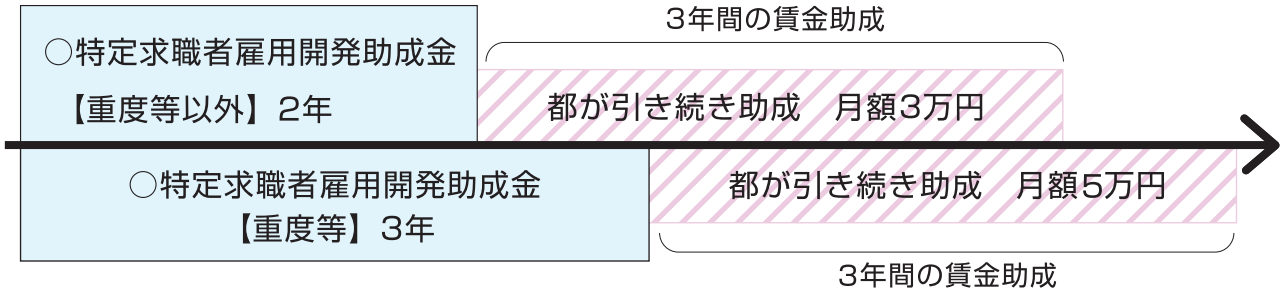
・事業主の希望により、それぞれ下段（　）内の支給額を選択することもできます。
（下段は、支給の合計額は少なくなりますが、第１期の支給額が多いことが特徴です）
・支給額は、受給資格認定時の対象労働者の雇入れ計画に基づく支給額を上限とします。

（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、国の助成である特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コースまたは発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）（P28）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（特定就職困難者コースまたは発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の受給が平成 34 年 3 月 30 日までに満了となった後も、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）。
- 当該障害者が東京都内の事業所に勤務していること。
- 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。
- 当該障害者が就労継続支援 A 型事業所の利用者でないこと。
- 過去 5 年間に労働関係法令、障害者虐待防止法、その他重大な法令違反等がないこと。

●助成内容

6 か月ごとにまとめて支給いたします。支給対象期間は最長 3 年間です。

- 重度障害者等・・一人当たり　月額 5 万円（3 年総額 180 万円）
- 上記以外・・・・一人当たり　月額 3 万円（3 年総額 108 万円）

●手　　続

特定求職者雇用開発助成金の助成対象期間満了前、または満了後４か月以内に「継続雇用計画書」を作成･押印のうえ、特定求職者雇用開発助成金の「第 1 期支給決定通知書」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　障害者雇用促進担当
〒163−8001 東京都新宿区西新宿2−8−1　東京都庁第一本庁舎21階北側
TEL 03−5321−1111(代)　37−725(内)

「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/shogai/josei/chushou_shien/index.html

5 障害者雇用に関する制度等

○ 東京都障害者安定雇用奨励金

● 趣旨・目的

東京都は、障害を持つ方や難病を抱える方が希望とやりがいを持って、いきいきと活躍できる社会の実現を目指しています。そこで、障害者等の正規雇用や無期雇用等の安定雇用と処遇改善に取り組む事業主に対し奨励金を支給します。

● 支給の要件

以下の（１）又は（２）に該当し、それぞれの要件をすべて満たすこと。（この他にも要件があります）

（１）雇入れの場合：障害者等を正規雇用や無期雇用で採用した場合

①一週間の所定労働時間が 20 時間以上の無期雇用労働者として雇入れていること。
②雇入れた労働者に支払われる賃金が、雇入れ後も継続して常に最低賃金を５%以上上回る額であること。
③雇入れた労働者に適用される次のいずれか二つ以上の制度を設けていること。
●昇給制度　●賞与制度　●通院有給休暇又は病気有給休暇制度　●テレワーク制度
④雇入れ後６か月間の評価を行い、今後の育成方針を策定すること。
⑤特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース又は発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の支給決定を受けていること。

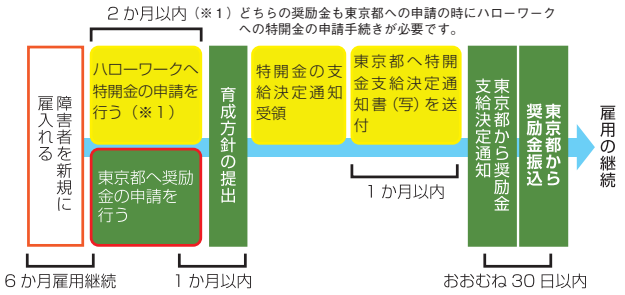
（２）転換の場合：障害者等を有期雇用から正規雇用や無期雇用に転換した場合

①有期雇用労働者を無期雇用（一週間の所定労働時間 20 時間以上）に転換していること。
②転換後の賃金が、転換前の賃金より５%以上昇給していること及び転換後も常に継続して最低賃金を５%以上上回る額であること。
③から⑤まで、上記「（１）雇入れの場合」と同様。
⑥転換の日の前日から、支給対象企業に雇用される期間が過去３年以内の有期契約労働者であって、転換日から６か月以上の期間継続して雇用されている労働者であること。

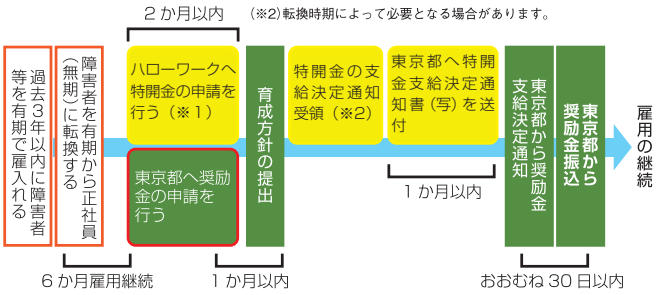
● 事業の内容

○手続の流れ

（１）雇入れの場合



（２）転換の場合



○支給金額

（１）雇入れの場合　　障害者等一人当たり 150 万円（大企業は 100 万円）を支給。
さらに、精神障害者を正規雇用・無期雇用で雇入れた場合は上記金額に 30 万円を加算（企業規模不問）。

（２）転換の場合　　障害者等一人当たり 120 万円（大企業は 100 万円）を支給。
さらに、精神障害者を正規雇用・無期雇用に転換した場合は上記金額に 30 万円を加算（企業規模不問）。

● 利用方法

本事業の利用をご希望の事業主の方は、雇入れ日又は転換日から6か月経過し、かつ雇入れ又は転換後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して、2か月以内に下記担当まで郵送または持参でご申請ください（郵送の場合は「消印有効」とします）。

ただし、賃金支払の実績が8割未満となる月がある場合は、その月を除いて、雇入れ日又は転換日から6か月経過し、かつ雇入れ又は転換後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して、2か月以内に申請してください。

申請に必要な様式等は、下記ホームページからダウンロードできます。

東京都産業労働局 雇用就業部 就業推進課 障害者雇用促進担当
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1 都庁第一本庁舎21階北側
TEL 03−5321−1111(代)　37−771〜774(内)
URL http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/koyo/shogai/antei_koyou/

○ 東京都難病・がん患者就業支援奨励金

● 趣旨・目的

東京都は、難病やがん患者の方が、疾患があっても安心して活躍できる社会の実現を目指しています。このため、新規雇入れ、雇入れからの職場定着、発症時や再発における休職からの職場復帰、復職後の就業継続といった各場面において、治療と仕事の両立に向けて積極的に取り組む事業主を対象に奨励金を支給し、難病やがん患者の方が職場で安心して活躍できる環境整備づくりを支援しています。

● 支給要件（このほかにも要件があります）

1. 採用奨励金【企業規模不問】

都内のハローワークから紹介を受けた難病・がん患者を週所定労働時間 10 時間以上の労働者（就労継続支援 A 型事業所利用者として雇用される者は除く。）として新たに雇入れ、治療と仕事の両立に向けて支援計画を策定し、その計画に基づき、6か月以上雇用を継続したこと。

2. 雇用継続助成金【中小企業事業主のみ】

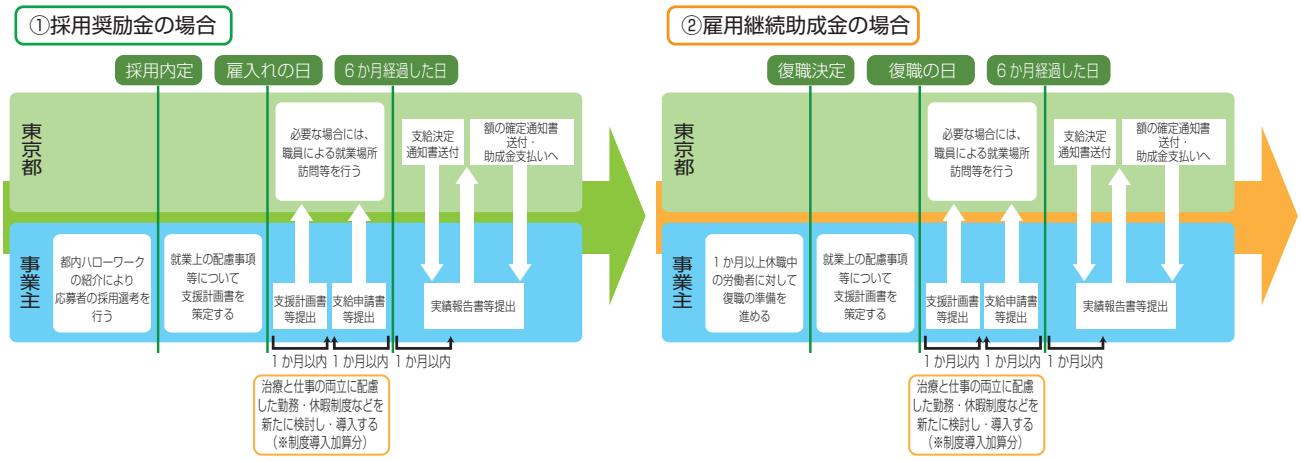
週所定労働時間 20 時間以上で継続的に雇用されている労働者（就労継続支援 A 型事業所利用者として雇用されている者は除く。）が、発症等により 1 か月以上休職した後、労働者の復職時に治療と仕事の両立に向けて支援計画を策定し、その計画に基づき、6か月以上雇用を継続したこと。

3. 制度導入加算【企業規模不問】

上記の雇入れ又は復職に併せて、新たに治療と仕事の両立に配慮した勤務・休暇制度などを導入すること。

● 事業の内容

○手続の流れ



○支給金額

1．採用奨励金
- 雇入れ時の週所定労働時間 20 時間以上勤務：60 万円／人
- 雇入れ時の週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満勤務：40 万円／人

2．雇用継続助成金
- 復職時の週所定労働時間 20 時間以上勤務：60 万円／人
- 復職時の週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満勤務：40 万円／人

3．制度導入加算
- 上記「採用奨励金」又は「雇用継続助成金」に加算して、1 制度導入で 10 万円　最大 30 万円

● 利用方法

本事業の利用をご希望の事業主の方は、雇入れ日（又は復職日）の翌日から起算して1か月以内に「支援計画書」等を提出してください。（上記図のとおり、その後、「支給申請書」「実績報告書」等を提出していただきます。）

申請に必要な様式等は、下記ホームページからダウンロードできます。

東京都産業労働局　雇用就業部　就業推進課　障害者雇用促進担当
〒163-8001　東京都新宿区西新宿2-8-1　東京都庁第一本庁舎 21階北側
TEL 03−5321−1111（代）　37−771 ～ 776（内）
URL http://www.hatarakuc.metro.tokyo.jp/koyo/shogai/nan_gan/

（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、法人税法およ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 55%以上（個人については平成30年分の申告は 50%以上、平成 31年度分以降の申告は55%以上）であり、かつ、法定雇用障害者数以上を達成 3. その年の指定期間内または前年以前 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、障害者が労働に従事する事業所にあることにつき公共職業安定所の長による証明を受けたものであること 4. 上記３の資産の取得等に際して、一定の課税の繰延べの特例等の適用を受けていないこと	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また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. 障害者職業能力開発助成金	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コース助成金を受給して平成 31 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コース助成金を受給して平成 31 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コース助成金の受給	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取組企業の顕彰制度

平成 30 年 6 月現在

●趣旨・目的

優良な取組を行う企業に「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」を授与することで、障害者が職場でいきいきと活躍することができる環境を整備していきます。さらに、受賞企業の取組を広く紹介し、障害者雇用に関する周知啓発を行います。

●応募要件

次に揚げる要件をすべて満たしていること。

（1） 当該年度及び過去 1 年間において、障害者法定雇用率を達成していること。
ただし、就労継続支援 A 型事業所利用者は、本事業の障害者雇用率の算定に含めない。

（2） 労働関係法令の違反がないこと。

（3） その他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される状況にないこと。

（4） 都内に本社又は事業所があること。

（5） 以下に掲げるいずれか又は複数の障害者雇用に係る特色ある優れた取組をおこなっていること。

ア 重度障害者や職業的困難度の高い障害者を積極的に雇用している。
イ 障害者の特性を理解し、個々の特性に適した業務を提供している。
ウ 障害に応じた職場環境の整備を行っている。
（バリアフリー化、休憩室の設置、治具の整備等）。
エ 障害者の能力開発やキャリアアップ、処遇改善に積極的に努めている。
オ 障害者と健常者が共に働く仲間として、ノーマライゼーションの理念が浸透している。

●メリット

その 1） 東京都知事の表彰状を贈呈します。
その 2） 事例集・「TOKYO はたらくネット」に取組内容を紹介します。
その 3） 東京都事業への参加の機会が増加します。

●申請方法

応募は、募集期間内に、下記の書類を用意して事務局へ郵送してください。

- 申請書（様式 1）
- 次の項目について規定されている書類（例：就業規則、給与規定等）
就業時間、休憩時間、休日、休暇制度、給与（基本給、賞与等）、定期昇給等
- 申請書（様式 1）に記入した内容の詳細がわかる資料
- 要件該当申告書（様式 1 別紙）
- 推薦書（様式 2）（区市町村の障害者就労支援機関等から推薦がある場合）

東京都産業労働局　雇用就業部　就業推進課　障害者雇用促進担当
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2−8−1　東京都庁第一本庁舎 21 階北側
TEL 03−5321−1111(代)　37−724(内)
TOKYOはたらくネット http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/shogai/shien/award/

○ 東京ジョブコーチ職場定着支援事業

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、また、障害者が円滑に働き続けることができるように、都独自の「東京ジョブコーチ※」が訪問し、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」は（公財）東京しごと財団が認定した職場適応支援者です。

■支援対象者

都内在住又は在勤の障害者で、原則として就業中又は就職が決定している方

■支援内容

①支援対象者が作業等に適応・定着するために必要とされる体制づくり等の支援
②支援対象者を雇用する企業の従業員への理解促進・環境調整
③支援対象者の業務内容の検討・組立
④コミュニケーション支援
⑤作業習得支援
⑥通勤支援
⑦支援対象者及び企業等への相談支援

■支援回数・支援期間、頻度

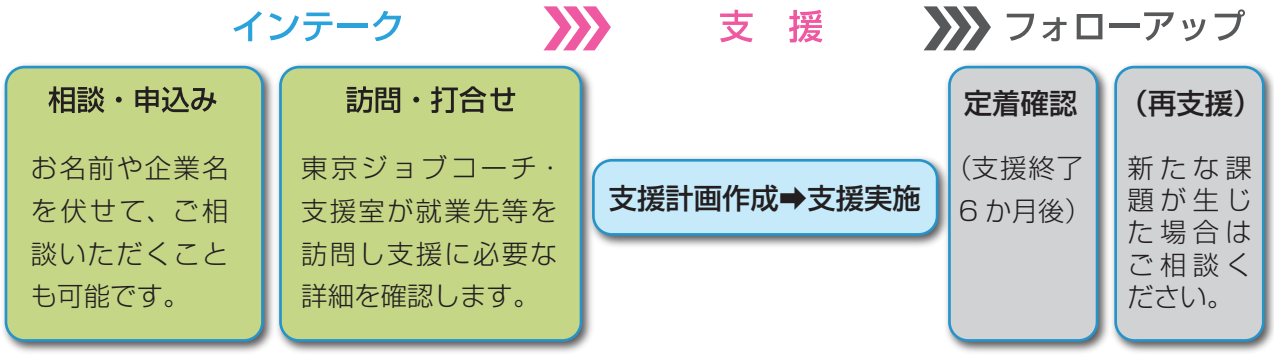
①支援回数	おおむね 20 回（20 日）以内
②支援期間、及び頻度	個別に必要な期間を設定します。 （例：20 日連続、週に 1 回ずつ等）

■利用料

無料

■利用のながれ

まずは、東京ジョブコーチ支援室へお電話ください。



ご相談・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

○ 企業見学支援事業

東京しごと財団では、障害者が職場で働くイメージを構築できるように、障害者雇用に先進的に取り組む企業等の企業見学を行っています。

■支援対象

①障害者雇用未経験等の中小企業等の人事担当者
②一般就労を目指す障害者及びその就労支援機関支援者

○ 東京しごと財団障害者職場体験実習

東京しごと財団では「障害者雇用を検討している企業」と「就労を目指す障害者」を結びつける、職場体験実習事業を実施しています。

障害者雇用支援アドバイザーによる個別支援

障害者雇用支援アドバイザーが、実習のための業務の切出しや実習運営の留意点について丁寧に助言いたします。また「職場体験実習受入企業」に登録していただければ、地域の就労支援機関を通じて実習希望者を募ることができます。障害者雇用支援アドバイザーが地域の就労支援機関と企業の仲立ちもしますので安心して實習を行うことができます。

■支援対象

実習生の受入れを検討中の都内企業

■利用料

無料

職場体験実習面談会（年８回）・職場体験実習ミニ面談会（年４回）

職場体験実習面談会は、企業で実習を行いたい障害者と、障害者を受け入れたい企業との双方の出会いの場として開催しており、企業と障害者･就労支援機関の支援者の双方で実習に向けた面談を行い、マッチングを図っています。

■支援対象

①実習受入れを希望する都内企業等
②東京都内の就労支援機関から推薦された知的障害者、精神障害者、発達障害者等

■利用料

無料

職場体験実習保険

職場体験実習中の障害者の安全等を確保するため、また、企業が実習を安心して受け入れられるよう、職場体験実習生（就労支援機関）の申請により、普通傷害保険･賠償責任保険に加入することで、職場体験実習の負担軽減を図っています。



支援に関するご相談・利用の申込み：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

○ 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。

相談・申込み → 支援計画の策定 → アドバイザーによるサポート

雇用前準備	採用活動	採用	採用後	雇用管理
障害者を雇用する前に知っておくべき知識・情報を提供し、必要な準備についてサポート ■活用できる行政サービスに関すること ■職務の切出し・社内制度の構築に関すること ■職場体験実習　など	求人募集の方法や採用活動上のポイントについての提案・サポート ※アドバイザーは、採用選考（評価）には関わりません。	採用	職場の定着に向けたサポート ■雇用管理制度や職場環境に関すること ■業務の指導方法に関すること ■安定就労に向けた体調管理などに関すること	長期的・安定的な雇用に向けたサポート ■アドバイザーが定期的に連絡を行い、必要なフォローを実施 ■地域の障害者就労支援機関や主治医等との連携構築 など

採用後、最長3年間のサポート

（採用以降のサポートは、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ト事業係

5 障害者雇用に関する制度等

○ 職場内障害者サポーター事業

企業における自立的な障害者支援を推進するため、企業の人事担当者や障害者と一緒に働く職場の社員を対象に、障害者支援のノウハウが学べる養成講座を実施します。さらに、講座修了者が「職場内障害者サポーター」として、職場の障害者の支援活動を６か月間行った場合、企業に対し奨励金を支給します。

■養成講座受講要件

・勤務地が東京都内の方
・障害のある社員と原則として同一の事業所に勤務（予定）している方
・障害のある社員に対する支援活動を十分に行うことができる方

■職場内障害者サポーター養成講座

・実施回数：年間 12 回程度
・講座内容：障害者雇用の現状、障害の特性、就労現場見学、障害特性に合わせた指導･管理、社内理解の促進、業務の切り出し、サポーター活動について

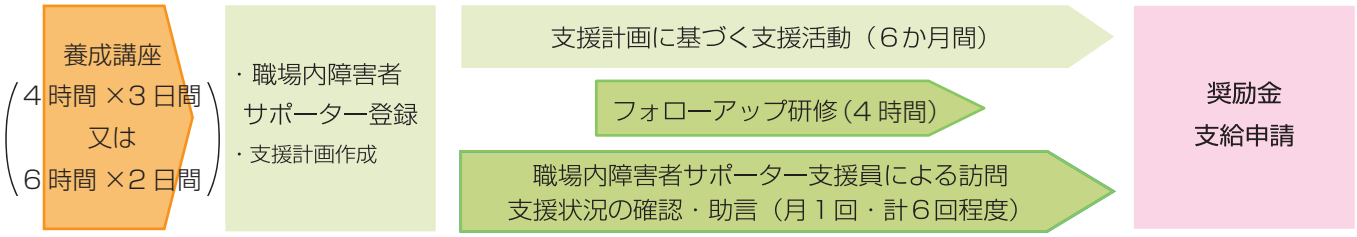
■支援活動

・養成講座修了後、支援計画を策定して「職場内障害者サポーター」として登録し、職場の障害者を６か月間支援していただきます。
・６か月の間に、専門知識を有した支援員が月１回程度職場を定期訪問し、「職場内障害者サポーター」をバックアップします。また、支援スキルのブラッシュアップのためのフォローアップ研修を受講していただきます。

■奨励金

・支給要件：「職場内障害者サポーター」が、対象となる障害のある社員を６か月間支援し、その社員が職場定着している場合、企業に対し奨励金を支給します。
・支 給 額：中小企業 24 万円　大企業・特例子会社 12 万円
※１事業所につき１年度あたり１回限り。他にも支給要件があります。

「職場内障害者サポーター事業」全体の流れ



問い合わせ：職場内障害者サポーター運営事務局（株式会社パソナハートフル内）
TEL　03−6734−1096　FAX　050−3730−9195
URL　https://www.shougaisya-support.jp
※本事業は、東京しごと財団が株式会社パソナハートフルに委託して実施しています。

●奨励金・事業全体に関すること：（公財）東京しごと財団障害者就業支援課雇用促進係
TEL　03−5211−2303

○ 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　○清掃業務　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きます。
・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　（公財）東京しごと財団　障害者就業支援課　委託訓練推進班
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

精神障害者に対する理解を持つ協力事業所に一定期間通いながら、集中力、対人能力、仕事に対する持続力及び環境適応能力等を向上させ、社会復帰及び社会経済活動への参加を促進すること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地域生活支援課まで（P81）
協力事業所の申し込み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。



6 障害者雇用に関する制度を活用した事例

東京ジョブコーチ

事業所名	Zebra Japan 株式会社
規模（従業員数）	450 名
事業の種類	北欧デザインの雑貨販売（「フライング タイガー コペンハーゲン」の展開）
障害の種別	精神障害
利用の経緯	当社は、デンマーク発の雑貨販売店「フライング　タイガー　コペンハーゲン」の日本展開に向けて、平成 23 年 7 月に Zebra A/S と株式会社サザビーリーグが共同出資して設立した会社です。平成 26 年 7 月に本社サポートセンターで初めて障害のある方を採用したのですが、その後、国内店舗数の急激な増加に伴い、翌年には 8 名の方を雇用する必要が生じました。そこで、本社ではなく、路面店（ストア）での雇用に踏み切りました。 ストアでの雇用は当初難航しました。障害のある方が仕事を覚えるまでのサポートや賃金、コストは全て本社サポートセンターが一括管理する体制を整えるとともに、障害のある方も貴重な戦力となりうるというメリットを各店舗に啓発しましたが、どの店舗も経験がなく、不安も感じていたことから、十分な理解を得ることができませんでした。しかし、「採用から定着までを本社人事が責任を負う。」と説得を続け、さらに入社時の条件として「就労支援機関のサポートをしっかり受けること」として、ストアでの雇用を実現することができました。 東京ジョブコーチについては利用するまで全く知りませんでしたが、ストアで最初に雇用した A さんが登録している就労支援機関の勧めで利用することにしました。
利用した企業の声	A さんは勤務初日から東京ジョブコーチに支援してもらいました。ともに働く社員にも「分かりやすい指示の出し方」や「障害特性を理解した上での作業・スケジュールの組立て方」を丁寧にアドバイスしてくれたので、社員たちも「こうすればいいんだ！」とすっきりと理解することができたようです。 次に雇用した B さんについても支援してもらいましたが、東京ジョブコーチが B さんと事前に面談を行い、仕事のプロセスを丁寧に説明してくれたおかげで、スムーズに職場に入ってもらうことができました。また、その面談で社員たちも気が付かなかった B さんの「ヤル気スイッチ」を見つけ、それを押してくれたことで、B さんの意欲が引き出され、目覚ましい成長につなげてくれました。 以前から「ありがとう」と自然に言い合える暖かい雰囲気の会社でしたが、障害のある方が職場に加わったことで、「もっと働きやすい環境にしたい」という想いが周囲の社員に芽生え、普段の挨拶やフォロー等の声掛けコミュニケーションへの意識が一層高まったようです。こうした意識も、東京ジョブコーチの支援のおかげで、一歩前進させることができました。

6 障害者雇用に関する制度を活用した事例

職場内障害者サポーター事業

事業所名	株式会社フロンティアワークス
規模（従業員数）	170 名
事業の概要	映像・ＣＤ・書籍・グッズ等の企画制作
職場内障害者サポーター	今関さん（職場上司）
被支援者	20 代男性（アスペルガー症候群／発達障害）
利用の経緯と取り組みの成果	サポーターの今関さんは、映像・ＣＤ・舞台・出版などのコンテンツ企画・制作や、電子書籍等メディア事業も展開する会社に勤務し、事務管理部の次長として社内の管理業務全般を担当しています。学生時代に福祉関連の学部に在籍していたこともあって、障害に関する基礎知識は多少ありましたが、もっと専門的な知識を身につけたいと考えていた時に、丁度サポーター事業と出会いました。そして、入社して間もないＡさんを支援対象者として想定しながら養成講座を受講し、サポーター登録を行いました。 ある日、Ａさんが体調を大きく崩したことがきっかけで、慢性的に疲労が溜まっていることが分かりました。これは、得意業務として積極的に引き受けていた、集中力を要する校正業務が続くことで過集中となったためのようでした。今関さんは、過集中を防ぎ、疲れを溜めずに体調の安定化を図る方法を改めて考え、以下の取り組みを即実行することにしました。 ＜実施した５つの取り組み＞ ①勤務時間を８時間から７時間に変更 ②校正業務は１日あたり最長 3.5 時間までに制限 ③「15 時になったら 10 分間の休息をとること」をルール化、併せて周囲の社員も必要に応じた声かけを行うように依頼することで、休息ルールを徹底 ④日報を導入し、体調・気分を○△×で記入することで、体調面等を適時把握 ⑤ Web 上のスケジュール表の活用により、今後の予定を分かりやすく管理 今関さんは、これらの５つの取り組みを日々実践していきましたが、この５つの取り組みがＡさんの過集中を防ぎ、体調の安定を図る上でもっとも適切な内容なのか、もっと良い方法はないのか不安に思うこともありました。そこで、サポーター支援員の定期訪問の際に、５つの取り組みの有用性について相談したところ、サポーター支援員から、理にかなったものですと肯定され、安心して取り組みを継続することができました。その後、Ａさんの体調に変化が現れ、それまで日報の体調欄に△がつく日が多かったのが、徐々に○がつく日が見られるようになってきました。また、日報や業務予定を見返すことでＡさん自身も体調の変化に気づくようになり、業務量も調整しやすくなりました。
利用した企業の声	今まで、自分なりにＡさんの指導・支援を行ってきましたが、「本当にこれでいいのか」と迷うこともありました。そのような時に、定期訪問で支援員の方に支援内容を相談し、肯定してもらったことは、安心と自信に繋がりました。また支援員の方の月１回ペースの訪問は、現状の課題に対して自分自身がどのように取り組んだかを振り返り、成果や進捗を確認・整理する上でとても良い機会となりました。フォローアップ研修では、課題解決に向け様々なアプローチがあることを学び、また他社の事例発表を聞きながら、自社でも取り入れてみたいと思うことが多く、大変勉強になりました。これからも障害者雇用の推進担当として、個々の持っている能力を活かして活躍して頂ける機会を増やしたいと考えています。

委託訓練事業

訓練内容について

コースの種類	実践能力習得訓練コース（IT 機器関連の軽作業）
訓練期間（時間）	1 か月（12 日間、72 時間）
訓練内容	①モバイル端末、PC の開梱、梱包作業 ②リユースのための端末初期化、部品の清掃、ラベル貼り ③手順書、説明書の封入作業 ④発送伝票貼りと送付先リストとのチェック ⑤事業所内の清掃、洗車、植木の水やり、郵便物の受取 ⑥就労支援（ビジネスマナーの指導、面談時の心得対策など）

訓練実施企業について

事業所名	株式会社　ピーエスシースマイル
規模（従業員数）	17 名
業種	IT 関連
訓練実施の経緯	東京しごと財団から送られてきた委託訓練の案内を見たことがきっかけで委託訓練募集説明会に参加しました。 自社でテーマ、日数、時間などのカリキュラムを組むことができる点が魅力でした。東京しごと財団の方からいろいろとアドバイスを頂きながらコースを決定しました。 IT 関連企業といってもPC やネットワークの技術ばかりではなく機器の清掃、ダンボール箱の処理、発送業務など軽作業があり、初日から訓練生がすぐにでき、訓練をして頂くにはとてもよい環境と思いエントリーをしました。
受入後の感想（訓練後の変化等）	未就労の期間が長く、少し不安と緊張の混じった表情からのスタートでしたが、どの受講生の方も就労に対する意欲が強く、まじめに受講されていました。 PC の知識がなくても出来る作業も多く 12 日間の訓練で自分の得意なこと、強みなどを再発見され、修了時は自信に満ちた明るい表情になっていることがとても嬉しく思いました。

受講生について

障害種別	精神（統合失調症）
受講の理由	前職でよく叱られたことがきっかけでうつ病を発症し治療した結果、統合失調症と診断されました。 治療、休養で約 2 年間のブランクがありましたが親も定年間近になり再び就労することを考え始めたときにハローワークの担当者の方に訓練を紹介して頂きました。
受講後の感想	PC のスキルは全くなかったのですが機械いじりは幼少のころから好きでしたのでPC が山積みされている現場の環境は居心地が良かったです。 12 日間の訓練の間、指導員や社員の人もとてもやさしく丁寧に指導をして頂き、復帰できそうな自信がつきました。 訓練途中 2 回の土曜、日曜が入り休日明け月曜日の体調、訓練状況の様子も見ていただきましたが、全く問題がないと評価して頂きました。
受講後について（就職等の有無等）	訓練修了後、すぐにハローワークの担当者の方へご挨拶と報告にお伺いしたところ、企業を紹介して頂き、採用となりました。

7 障害者の雇用を支援する様々な機関

1. 職業紹介・情報提供機関

○ハローワーク → P53 連絡先→ P71

○（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 → P54 連絡先→ P73

○（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 → P54 連絡先→ P73
中央障害者雇用情報センター

○（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部 → P55 連絡先→ P73

○労働相談情報センター → P24 連絡先→ P77

2. 就労支援機関

○東京障害者職業センター → P57・58 連絡先→ P73

○障害者就業・生活支援センター → P59～62 連絡先→ P74

○区市町村障害者就労支援センター等 → P62 連絡先→ P74～76

3. 都立特別支援学校

→ P63・64 連絡先→ P78・79

4. 各種機関等

○（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 → P56 連絡先→ P73
国立職業リハビリテーションセンター

○東京障害者職業能力開発校 → P65 連絡先→ P73

○都立職業能力開発センター → P66 連絡先→ P73

○（公財）東京しごと財団　障害者就業支援課 → P67 連絡先→ P73

○東京都心身障害者福祉センター → P68 連絡先→ P78

○東京都立（総合）精神保健福祉センター → P69 連絡先→ P78

○東京都発達障害者支援センター → P69 連絡先→ P78
＜TOSCA（トスカ）＞

○東京都難病相談・支援センター → P70 連絡先→ P78

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。

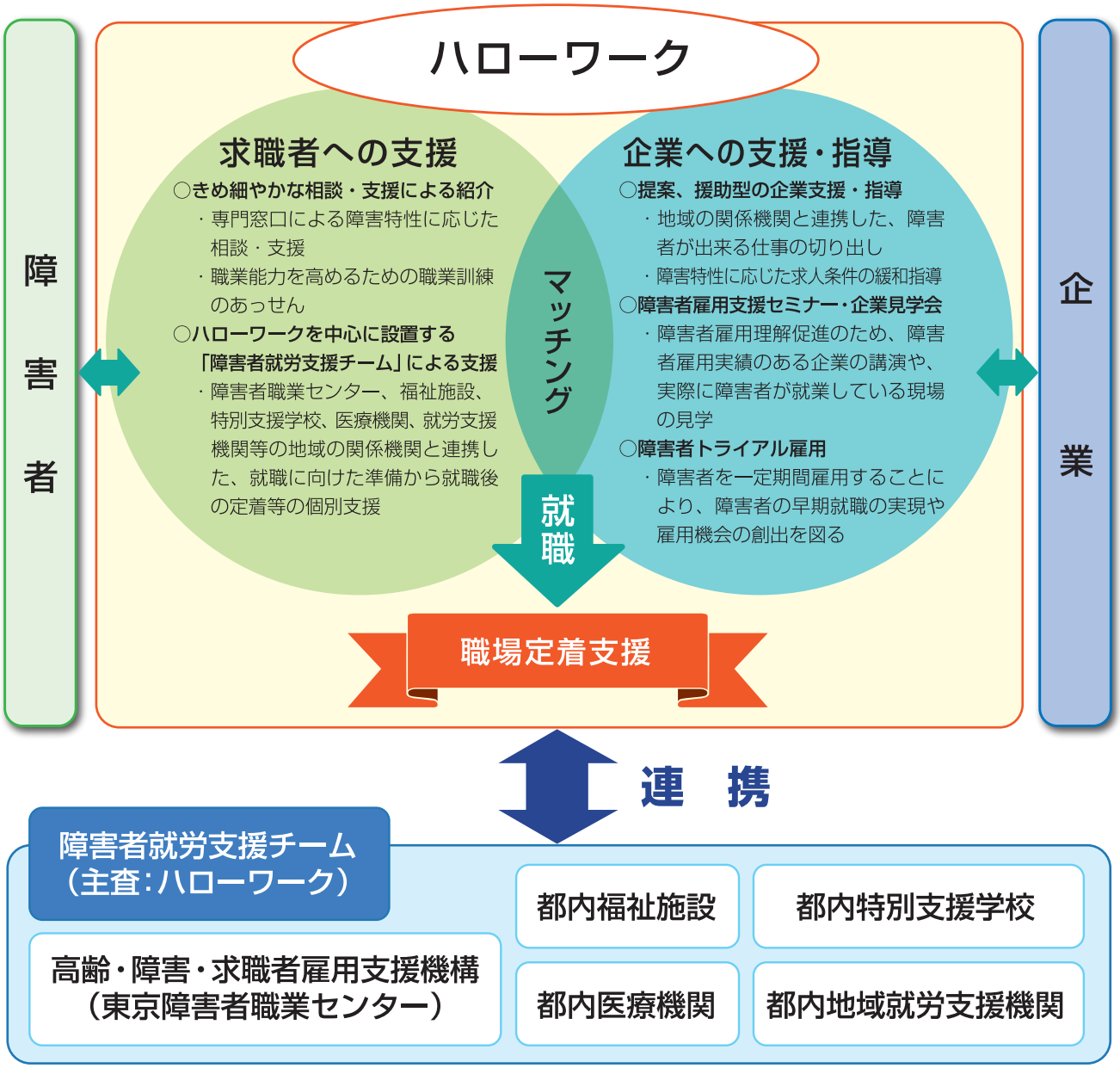
ハローワークには障害者専門の職業相談窓口がある「専門援助部門」と、企業の障害者雇用の窓口となる「雇用指導官」が配置されています。

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　P71］



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

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、調整金、報奨金、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。

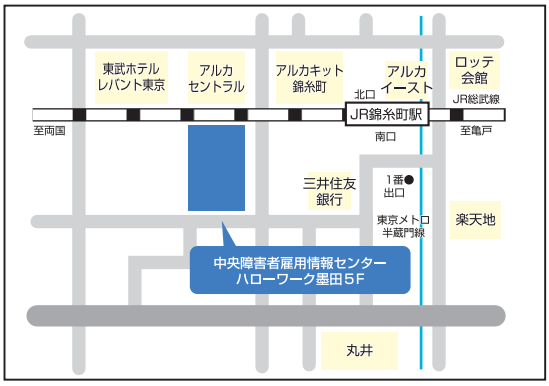
送付を希望される場合は、ホームページから請求していただくか、下記までお問い合わせください。

〒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）

中央障害者雇用情報センターでは、次のような業務を行っています。

○障害者雇用支援ネットワークコーディネーターによる専門的相談・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

積極的に活用を！

障害者の就労支援機器の貸出し制度

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/

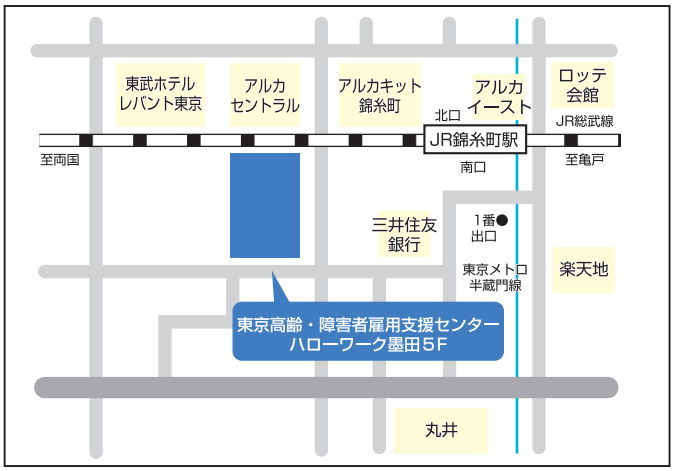
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
東京支部

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員資格認定講習、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。本年度の予定は次のとおりです。なお、講習の申込期間や方法等の詳細は、当支部のホームページをご覧ください。

【開催予定】
第１回　平成30年　7月　5日～　6日
第２回　平成30年　9月13日～14日
第３回　平成30年10月　2日～　3日
第４回　平成30年11月13日～14日
第５回　平成30年12月19日～20日

【開催場所】
国立オリンピック記念青少年総合センター

【最 寄 駅】
・小田急線参宮橋駅下車 徒歩7分
・地下鉄千代田線代々木公園駅下車 徒歩10分

第17回東京障害者技能競技大会（東京アビリンピック）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31年2月2日（土）
会　　場：東京障害者職業能力開発校
　　（東京都小平市）
競技種目：①ワープロ　②DTP
（予定）　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）
　　⑩データベース
　　⑪製品パッキング
　　（デモンストレーション）
　　＊①～⑦⑩⑪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（P81）

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
国立職業リハビリテーションセンター

国立職業リハビリテーション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５回〉、 高次脳機能障害者〈年４回〉
発達障害者〈年４回〉、精神障害者〈年３回〉、知的障害者〈年２回〉
※新規学校卒業予定者（身体障害、難病、高次脳機能障害、発達障害または知的障害のある方）は翌年度4月入所の機会があります。
受 講 料 ：無料

訓　練　科　目

訓練コース［17］

- ビジネス情報系
  - ●DTPコース
  - ●Webコース
  - ●ソフトウェア開発コース
  - ●システム活用コース
  - ●視覚障害者情報アクセスコース
  - ●会計ビジネスコース
  - ●OAビジネスコース
- メカトロ系
  - ●機械CADコース
  - ●電子技術・ＣＡＤコース
  - ●FAシステムコース
  - ●組立・検査・物品管理コース
- 建築系
  - ●建築CADコース
- 職域開発系
  - 【職域開発科】
    - ●物流・組立ワークコース
    - ●オフィスワークコース
  - 【職業実務科】［知的障害者対象］
    - ●販売・物流ワークコース
    - ●オフィスワークコース
    - ●ホテル・アメニティワークコース

■ 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。
（毎月一回火曜日 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



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となる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（職業準備講習カリキュラム）
○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》

■ 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、高次脳機能障害者等が円滑に職場に適応することができるよう、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。

■ 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。

7 障害者の雇用を支援する様々な機関

《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。

■ 障害者雇用支援人材ネットワーク事業

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）

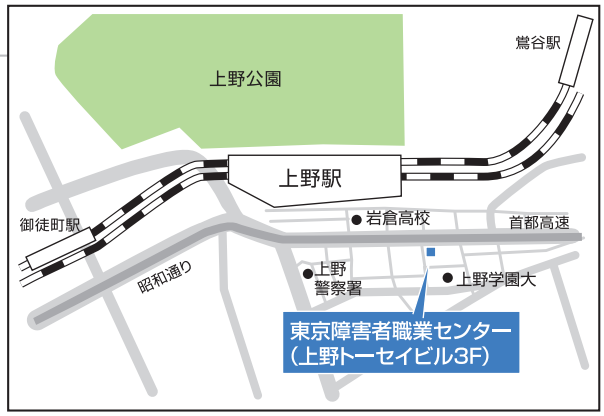
企業の人事、労務担当者に対して、障害特性や雇用管理方法等をテーマにし、講議や意見交換を通じて実務に役立つ講習会を実施します。

《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。

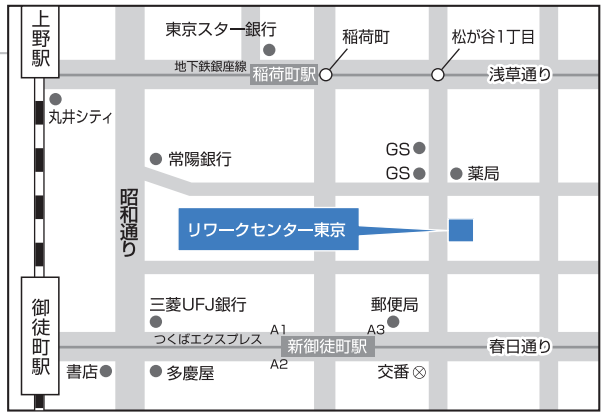
東京障害者職業センター（上野本所）

〒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



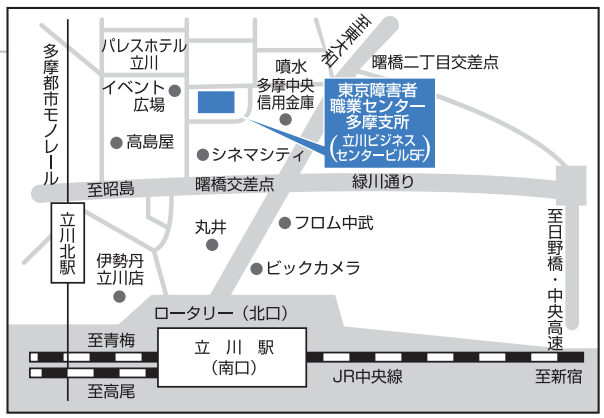
リワークセンター東京

〒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



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、福祉施設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こうとするものです。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センターです。

ワーキング・トライ[板橋区]

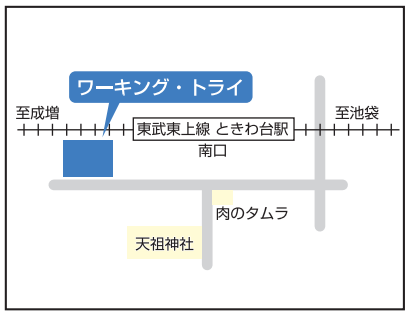
○ 一般企業で「働くこと」「働き続けること」を希望している障害のある方に対して、職業の安定と自立を図るため、就労や生活に関する相談や支援を継続的に行います。
○ これから障害者雇用を始めようとする企業、すでに障害者雇用を行っている企業からの相談に応じます。
○ 施設職員・障害者雇用支援者の方々への研修や、情報収集および提供を行います。

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@jhcitabashi.or.jp

7 障害者の雇用を支援する様々な機関

アイ- キャリア［世田谷区］

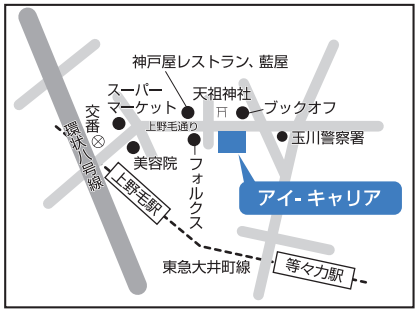
利用していただく方への相談・支援を行うこと、事業主に対しての助言を行うこと、および関係機関と連携することを柱として、障害者の就労を包括的に支援します。

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2F
TEL　03−3705−5803　FAX　03−6809−8387　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 …… ご相談をお聞きしながら、就職までのプランを提案いたします。
2）就職準備 …… 職業訓練の紹介。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。「アセスメント」を通して適職等のご相談に乗ります。
3）求職活動 …… 履歴書･職務経歴等作成のアドバイス､就職面接（練習や同行）､ハローワークとの連携を行います。
4）職場定着 …… 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。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 …… 障害者雇用に関わるご相談全般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管理・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

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と職場実習支援
- 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 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　E-mail　info@wels. jp

• あだちオフィス
〒121−0831　足立区舎人4−9−13　TEL　03−5837−4495　FAX　03−5838−2024

TALANT（タラント）[八王子市]

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

障害のある方（手帳の有無は問いません）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@wakakusaf.or.jp
URL　http://www.wakakusaf.com

7 障害者の雇用を支援する様々な機関

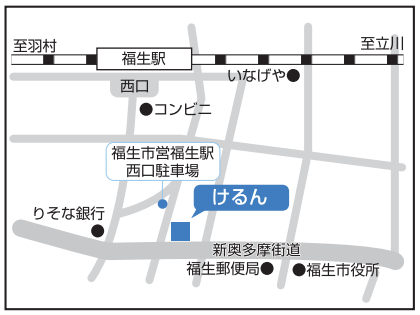
けるん［福生市］

一般企業での就労を希望されている障がいのある方に、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。

障がいのある方へ

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 30 年 6 月現在）51 区市町　［P74 ～ 76 参照］
地域開拓促進コーディネーター配置地区（平成 30 年 6 月現在）44 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（P74 ～ 76）
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地域生活支援課まで（P81）

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、職場の雰囲気が明るくなった、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、入力事務、包装・梱包等の物流作業等

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（P78）

7 障害者の雇用を支援する様々な機関

参考

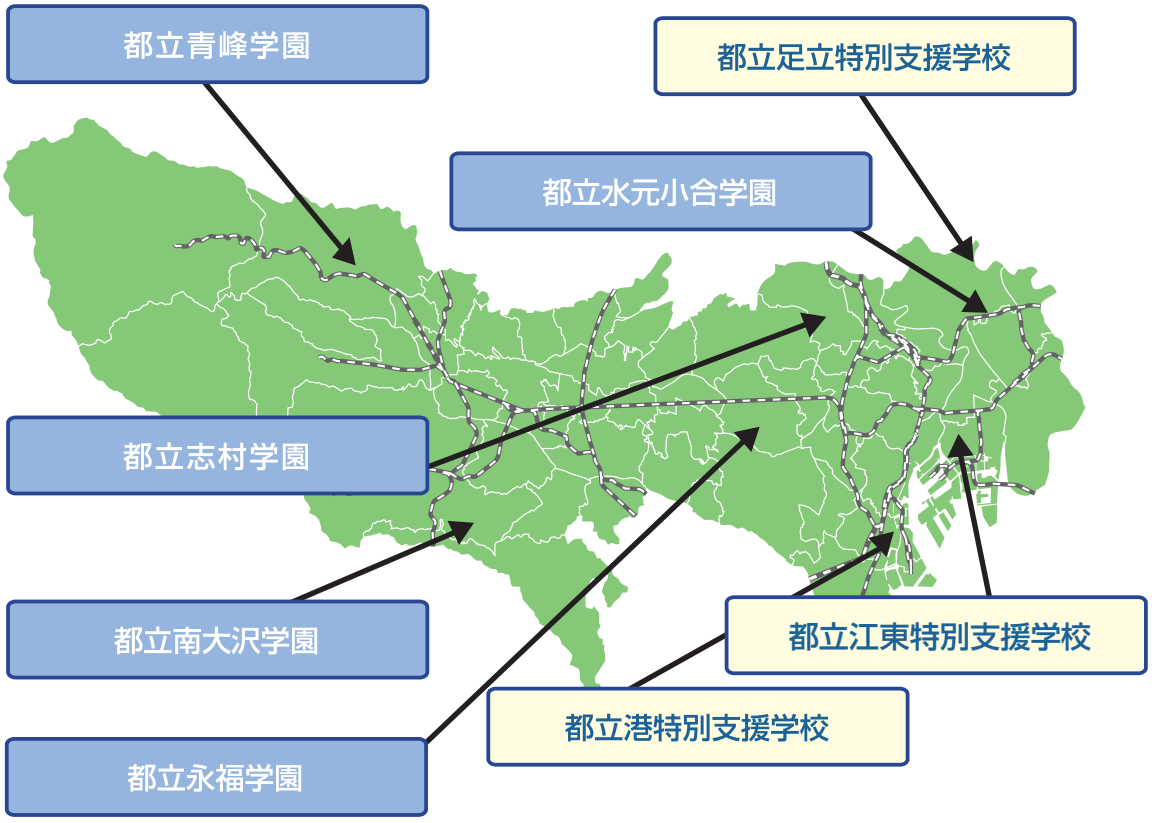
知的障害特別支援学校高等部における職業教育を主とする専門学科の設置について

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4月開校
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
江東特別支援学校	平成30年4月設置

詳細は、教育庁都立学校教育部特別支援教育課まで（P81）



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。

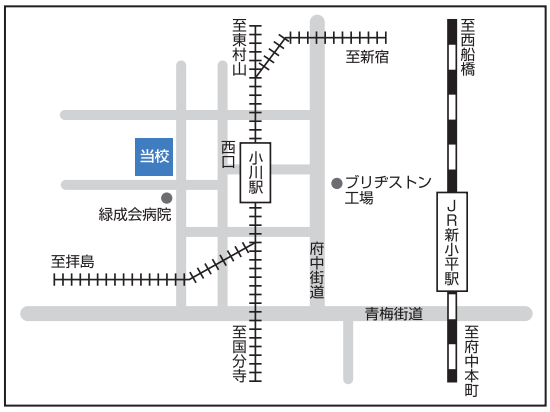
また、東京障害者職業能力開発校では、一般の職業能力開発センターで訓練を受けることが困難な身体障害者と、知的障害者、精神障害者及び発達障害者の方のための職業訓練を行っています。中央・城北職業能力開発センター板橋校、城南職業能力開発センターおよび城東職業能力開発センターでは、軽度の知的障害者の方のための職業訓練を行っています。さらに（公財）東京しごと財団障害者就業支援課では、障害者の身近な地域で多様な委託先を活用した職業訓練を行っています。

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。

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（調理・清掃サービス科・オフィスワーク科・職域開発科・就業支援科は４月・7月・10月・１月）
○訓練期間は１年間（調理・清掃サービス科・オフィスワーク科・職域開発科は６ヶ月間、就業支援科は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※

ビジネスアプリ開発科（1年）	ビジネス総合事務科（1年）	グラフィックDTP科（1年）	ものづくり技術科（1年）
建築CAD科（1年）	製パン科（1年）	調理・清掃サービス科（6ヶ月）	オフィスワーク科（6ヶ月）
職域開発科（6ヶ月）	実務作業科（知的障害者対象）（1年）	就業支援科（3ヶ月）	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。

※上記の科目は平成 30 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。

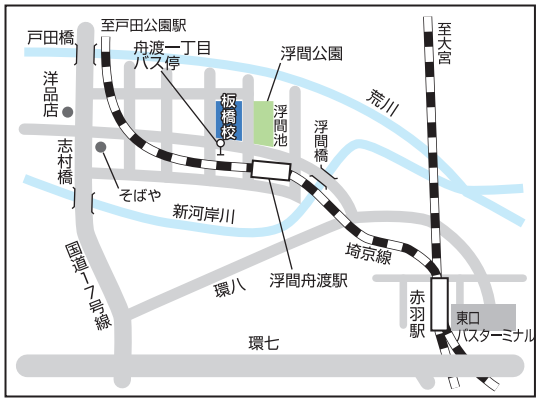
なお、訓練修了生の採用をご検討の際は、ハローワークにおいて求人を受け付けていますので、ご相談ください。

7 障害者の雇用を支援する様々な機関

都立職業能力開発センター

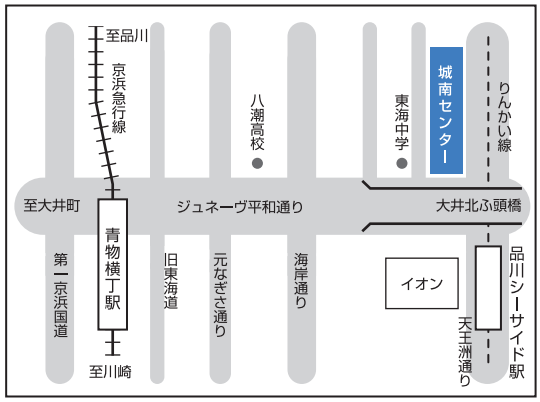
軽度の知的障害者の方のための職業訓練を実施しています。

中央・城北職業能力開発センター板橋校



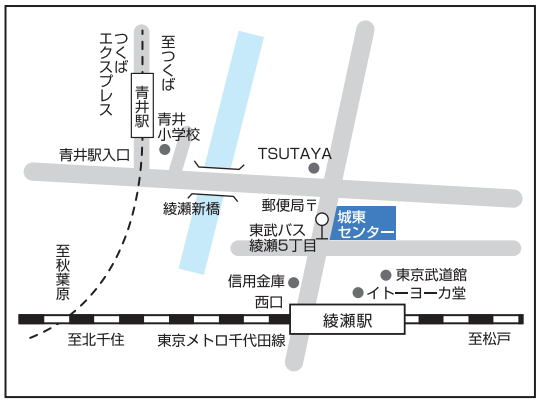
〒174−0041　板橋区舟渡2−2−1
TEL　03−3966−4131（代表）
FAX　03−3966−3161

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の相談・支援をします。

科目内容

実務作業科
（軽度の知的障害者）

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（P81）

（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東京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。

◎企業の障害者雇用に向けたコーディネート

・中小企業向けセミナー・企業見学支援事業：障害者の特性や他社の取り組みを紹介
・障害者雇用実務講座：初めて障害者を雇用する中小企業に対する知識・ノウハウの付与
・職場体験実習　　：実習協力企業の募集・紹介、保険等の適用
・コンビネーションジャンプ職場体験実習助成金：詳細はP40をご覧ください。
・精神障害者雇用サポート事業：詳細はP45をご参照ください。

◎障害者の就業促進に向けたコーディネート

・就活セミナー　　：就職活動に必要なノウハウの付与
・企業見学支援事業　　：障害者雇用企業の見学と交流
・就業に関する総合相談：総合相談会の実施

◎障害者就業支援情報コーナー

（東京しごとセンター5階　利用時間　9:00～17:00
土日祝日、年末年始を除く）

障害者雇用に関する制度や活用可能な支援等の情報提供
（職業紹介は行っておりません）

◎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
・機関紙『いんくる』の発行



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P43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

○ 職場内障害者サポーター事業

詳細はP46をご参照ください。

養成講座に関するお問い合わせ・お申込み：職場内障害者サポーター運営事務局
TEL　03−6734−1096　FAX　050−3730−9195
奨励金及び事業全般に関するお問い合わせ：障害者就業支援課　雇用促進係
TEL　03−5211−2303

○ 中小企業障害者雇用応援連携事業

東京都、東京しごと財団、国（東京労働局・ハローワーク）、都内障害者就労支援機関が連携し、障害者雇用を進めていく必要のある中小企業を個別訪問し、企業のニーズに応じた情報提供や支援メニューの提案等を行う。　年間支援対象企業数　都内300社程度

7 障害者の雇用を支援する様々な機関

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、就労への準備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。

高次脳機能障害者のため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担当では、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（職業準備性の評価と支援）
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（社会生活能力の評価と課題整理）
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	〒162-0823　新宿区神楽河岸 1−1　東京都飯田橋庁舎（セントラルプラザ）12 階〜 15 階 TEL　03−3235−2946　FAX　03−3235−2968 URL　http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/
多摩支所	〒190-0012　立川市曙町 3−7−10　都営曙町三丁目アパート 1 階・2 階 TEL　042−521−1100　FAX　042−522−2260

☆ **高次脳機能障害専用電話相談**
03−3235−2955　※電話での相談が難しい場合は FAX　03−3235−2957 まで

☆ **とうきょう高次脳機能障害インフォメーション**
URL　http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/kojino/index.html

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、主に 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 http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/chusou/index.html	〒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 http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/tamasou/index.html	〒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 http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/sitaya/index.html	〒110-0015　台東区東上野3−3−13 プラチナ第２ビル TEL　03-3834-4102	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（P81）

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、問題解決に向けて本人や家族、関係機関等に対して電話相談、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、本人や家族・関係機関等に対して養育・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。

【連絡先等】

〒156-0055　世田谷区船橋１−30−９
TEL　03−3426−2318　FAX　03−3706−7242
E-mail　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（P81）

7 障害者の雇用を支援する様々な機関

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、日常生活用具の展示等を行っています。

主なサービス内容

1）療養相談及び就労相談

・ 療養相談･就労相談について､難病相談支援員（保健師等）や難病患者就労コーディネーターが電話や面接（予約制）で対応します。
月曜日～金曜日　　午前 10 時～午後 5 時（祝日・年末年始を除く。）
※相談受付は午前 10 時から午後 4 時まで

・ 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 5 時（予約制）

2）医療相談会・医療講演会（予約制）
専門医等による医療相談会や医療講演会を開催します。
日時、場所はホームページ等に掲載

3）日常生活用具展示コーナー

4）難病に関する資料の提供

【連絡先等】
〒 113-8431　文京区本郷 3-1-3　順天堂大学医学部附属順天堂医院内（1 号館 2 階）
TEL 03 － 5802 － 1892
URL　http://www.tokyo-nanbyou-shien-yi.jp/

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）

			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	〒108−0014 港区芝5−35−3	03(5419)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

8 連絡先一覧

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(6872)1230	台東
三田	〒108−0014 港区芝5−35−2 安全衛生総合会館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(6679)0183	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)1188	足立・荒川
向島	〒131−0032 墨田区東向島4−33−13	03(5630)1031	墨田・葛飾
亀戸	〒136−8513 江東区亀戸2−19−1 カメリアプラザ8階	03(3637)8130	江東
江戸川	〒134−0091 江戸川区船堀2−4−11	03(6681)8212	江戸川
八王子	〒192−0046 八王子市明神町3−8−10	042(680)8752	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(28)0058	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(67)0651	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(718)8610	町田

障害者に関する各種施策、相談等

(独)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)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)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)6140
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 浅草保健相談センター3〜4階	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)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

8 連絡先一覧

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　新宿区四谷本塩町2−5 03（3341）0900／03（3341）0967	視覚障害者	ＯＡ実務科	１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2Ｆ	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	〒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	03（5259）8372 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 千代田区役所３階	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5階	03（3865）3889
港　区	就労支援センター　かもめ	〒105-0014	港区芝1−8−23 港区立障害保健福祉センター5階	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	〒113-0033	文京区本郷4−15−14 文京区民センター1階	03（5805）1600
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

大田区	大田区立障がい者就労支援センター	〒143-0024	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 上用賀アートホール2階	03(5797)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	03(3462)2513
中野区	一般財団法人 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	豊島区保健福祉部障害福祉課 就労支援グループ	〒171-0022	豊島区南池袋2－45－1	03(3985)8330
北区	就労支援センター北　ドリームヴイ	〒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 板橋区おとしより保健福祉センター内	03(3968)9900
練馬区	練馬区障害者就労支援センター	〒176-0012	練馬区豊玉北5－14－6 新練馬ビル5階	03(3948)6501
足立区	足立区障がい福祉センター 就労促進訓練係　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1階	042(642)0080
立川市	立川市障害者就労支援センターはたらこ	〒190-0023	立川市柴崎町2－10－16 オオノビル2F	042(525)0884
武蔵野市	武蔵野市障害者就労支援センターあいる	〒180-0023	武蔵野市境南町2－5－8 ヴィラージュ武蔵野102号室	0422(26)1855
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	府中市障がい者就労支援センターみ～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

8 連絡先一覧

調布市	調布市障害者地域生活・就労支援センター ちょうふだぞう	〒182-0022	調布市国領町3－19－1	042(487)4552
	調布市こころの健康支援センター 就労支援室　ライズ	〒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1階	042(300)1500
国立市	国立市健康福祉部しょうがいしゃ支援課 相談支援係就労支援担当	〒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 あいとぴあセンター内	03(5438)3533
東大和市	東大和市総合福祉センターは～とふる 障害者就労生活支援センター	〒207-0022	東大和市桜が丘2－53－6	042(516)3983
清瀬市	清瀬市障害者就労支援センター	〒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	マルシェたま　多摩市障がい者 就労支援センター　なちゅーる	〒206-0011	多摩市関戸4－19－5 市立健康センター4階	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	〒197-0804	あきる野市秋川1－7－6 リヴェール麗2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1階	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
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 （※）	新島村民生課福祉介護係	〒100-0402	新島村本村3－12－8	04992(5)1856

※印以外の区市町：障害者就労支援事業を実施　　※印の町村：障害者就労支援の窓口を設置。

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 カメリアプラザ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。

8 連絡先一覧

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	〒162-0823 新宿区神楽河岸1−1 東京都飯田橋庁舎(セントラルプラザ)12階~15階	03(3235)2946
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	〒110-0015 台東区東上野3−3−13 プラチナ第2ビル	03(3834)4102

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	〒113-8431 文京区本郷3−1−3	03(5802)1892

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)3031	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

光明学園	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	水元小合学園	03(5699)0141

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)8777
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	墨田特別支援学校	03(3619)4851
羽村特別支援学校	042(554)0829	中野特別支援学校	03(3384)7741
江東特別支援学校	03(3615)2341	清瀬特別支援学校	042(494)0511
足立特別支援学校	03(3850)6066	港特別支援学校	03(3471)9191
葛飾特別支援学校	03(3608)4411	板橋特別支援学校	03(5398)1221
白鷺特別支援学校	03(3652)4151	府中けやきの森学園	042(367)2511
田無特別支援学校	042(463)6262	あきる野学園	042(558)0222
南大沢学園	042(675)6075	多摩桜の丘学園	042(374)8111
田園調布特別支援学校	03(3721)6861	青峰学園	0428(32)3811
永福学園	03(3323)1380	志村学園	03(3931)2323
練馬特別支援学校	03(5393)3524	水元小合学園	03(5699)0141

病弱特別支援学校

光明学園	03(3323)8421	北特別支援学校	03(3906)2321
小平特別支援学校	042(342)1671	墨東特別支援学校	03(3634)8431

8 連絡先一覧

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		

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

9 索引

あ行

あ アスペルガー症候群→発達障害 …… 22
アビリンピック …… 55
い 委託訓練 …… 47, 48

か行

か 学習障害（LD）→発達障害 …… 22
解雇の届出 …… 24
き 企業グループ算定特例 …… 10
企業見学支援事業 …… 44
こ 高次脳機能障害 …… 21
広汎性発達障害→発達障害 …… 22
高齢・障害・求職者雇用支援機構 …… 54
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 …… 40

さ行

さ 在宅勤務 …… 23
差別禁止指針 …… 8,11
し 視覚障害者 …… 19
事業協同組合等算定特例 …… 10
肢体不自由者 …… 19
自閉症→発達障害 …… 22
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 …… 16
障害者雇用安定助成金
Ⅰ障害者職場定着支援コース …… 30,31
Ⅱ障害者職場適応援助コース …… 32,33
Ⅲ障害者や傷病治療と仕事の両立支援コース
…… 34,35
Ⅳ中小企業障害者多数雇用施設設置等コース
…… 36
障害者雇用推進者 …… 24
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 … 26
障害者雇用納付金制度 …… 26
障害者就業・生活支援センター … 59～62,74
障害者就労支援センター ……62, 74～76
障害者職業生活相談員 …… 24
障害者総合支援法 …… 14～15
障害福祉サービス …… 14
障害者優先調達推進法 …… 17
障害種別・障害度数 ……6
除外率制度 …… 10
職業能力開発センター …… 66
職場体験実習 …… 40
職場適応援助者（ジョブコーチ） …… 57
職場内障害者サポーター事業 …… 46,50
心身障害者福祉センター …… 68
（東京ジョブコーチ）……43, 49
せ 精神障害者 ……20, 21
精神障害者雇用サポート事業 …… 45
精神障害者社会適応訓練事業 …… 48
精神保健福祉センター …… 69
税制上の優遇措置 …… 41
そ そううつ病→精神障害者 …… 20

た行

ち 知的障害者 …… 20
注意欠陥多動性障害（ADHD）→発達障害… 22
聴覚・言語障害者 …… 19
て てんかん→精神障害者 …… 21
と 東京しごと財団 …… 67
東京ジョブコーチ ……43, 49
東京都障害者安定雇用奨励金 …… 38
東京都障害者雇用優良取組企業の顕彰制度 … 42
東京障害者職業能力開発校 …… 65
東京都中小企業障害者雇用支援助成金 …… 37
東京都難病・がん患者就業支援奨励金 …… 39
東京労働局 …… 71
統合失調症→精神障害者 …… 20
特定求職者雇用開発助成金（特開金）
特定就職困難者コース …… 28
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース … 28
障害者初回雇用コース …… 28
特別支援学校 …… 63, 64, 78, 79
特例子会社制度 …… 10

トライアル雇用助成金
障害者トライアルコース…… 29
障害者短時間トライアルコース…… 29

な行

な 内部障害者 …… 20
難病 ……21, 70
難病相談・支援センター …… 70
の 納付金→障害者雇用納付金制度 …… 26

は行

は 発達障害 ……22, 69
発達障害者支援センター …… 69
ハローワーク ……53, 71
ふ ファースト・ステップ奨励金
→特定求職者雇用開発助成金
障害者初回雇用コース …… 28
へ ヘルプマーク …… 21
ほ 報奨金→障害者雇用納付金制度 …… 26
法定雇用率 ……9

ら行

ろ 労働相談情報センター …… 77

TOKYOはたらくネット

https://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）高齢・障害・求職者雇用支援機構
雇用開発推進部まで

平成30年9月発行　印刷番号(30)23
［編集・発行］東京都産業労働局雇用就業部就業推進課
〒163―8001　東京都新宿区西新宿2―8―1
［印　　刷］株式会社 アイネット

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。
R70
古紙配合率70％再生紙を使用しています