

# 事業主のみなさまへ

## 障害者雇用の すすめ

- 障害者雇用をためらっていませんか？ …… 2
- 障害者とは …… 3
- 障害者雇用率制度 …… 4
- 障害者雇用納付金制度 …… 7
- 障害者雇用相談援助事業 …… 8
- 障害者雇用に関する優良な中小事業主  
に対する認定制度
- 障害者雇用を促進するための制度 …… 9
- 障害者雇用に関する各種支援 …… 11
- 事業所内の体制整備 …… 14
- 大阪府内の支援機関一覧 …… 15

令和7年4月

大阪労働局・ハローワーク（公共職業安定所）



# 障害者雇用をためらってませんか？

障害者雇用という、どのようなイメージをお持ちでしょうか。

どのような仕事ができるのか、会社の利益につながるのだろうか、となかなか障害者雇用  
に一步を踏み出せない企業もあるのではないのでしょうか。

しかし実際は、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職まで、さまざまな  
職種で活躍しています。

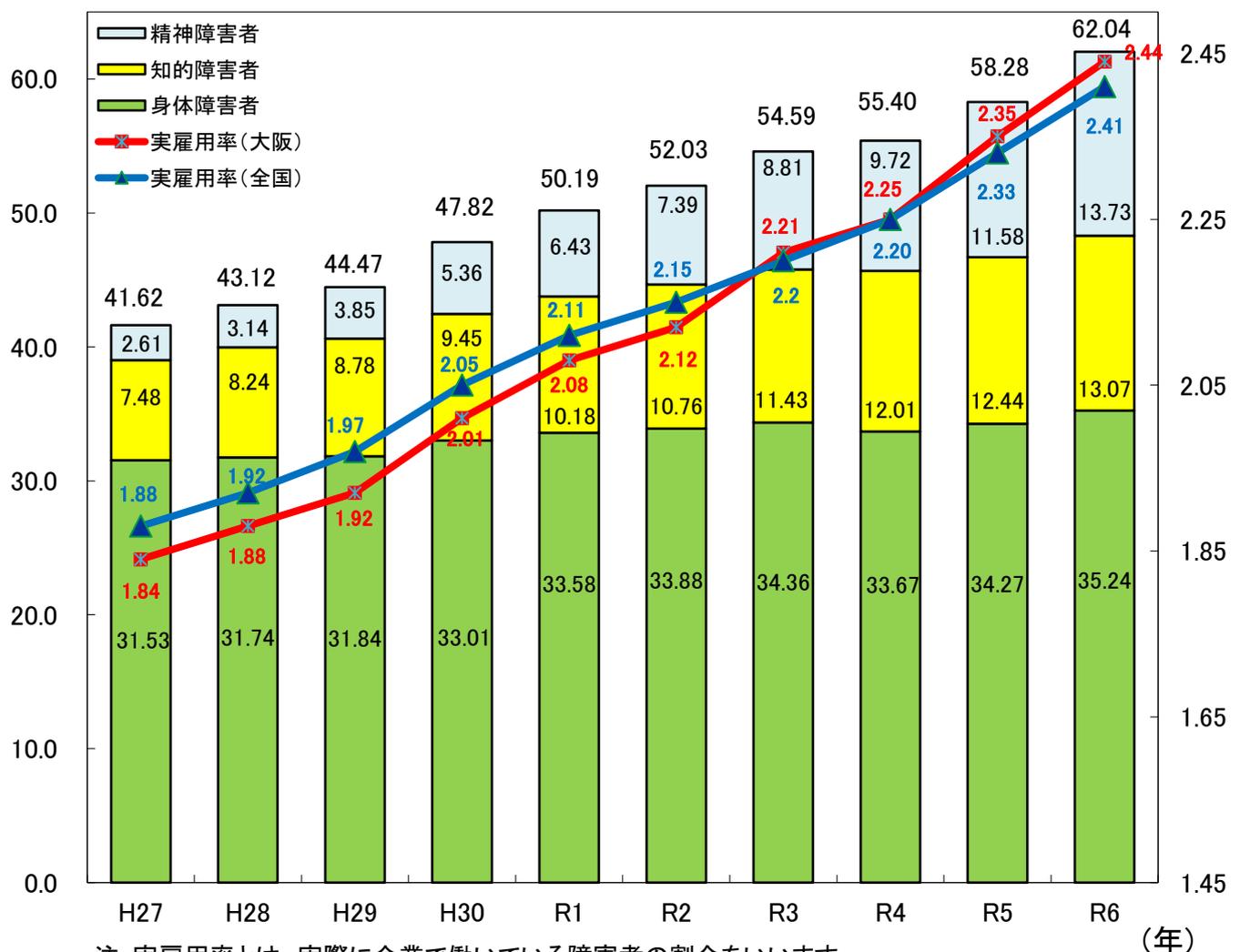
これは、近年の障害者雇用の状況を見ても明らかです。

障害者の雇用は近年着実に進展しており、**雇用障害者数は過去最高**（大阪労働局管内にお  
ける令和6年6月1日現在の雇用障害者数 6万2038.0人）を更新しています。

## ○ 民間企業における障害者雇用の状況(大阪)

<障害者の数(千人)>

<実雇用率(%)>



注: 実雇用率とは、実際に企業で働いている障害者の割合をいいます。

令和6年6月1日現在の大阪労働局管内の民間企業の障害者の実  
雇用率は、**2.44%**（対前年比0.09ポイント上昇）となりました。

# 障害者とは

「障害者」と言っても、さまざまな障害特性があります。特性を理解して、雇用につなげてください。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者法」）においては、「障害者」を「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と定めています。

障害種別	障害の範囲・障害特性等								
身体障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者法別表「身体障害者障害程度等級表」の1級～6級の身体障害のある者及び7級の障害が2つ以上重複している者を言います。</li> <li>・例えば、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害などがあります。</li> <li>・原則として「<b>身体障害者手帳</b>」によって確認を行います。</li> </ul>								
	<table border="1"> <tr> <td>視覚障害</td> <td>全盲、弱視、視野狭窄(見える範囲が限定されている)などがあります。就労支援機器(拡大読書器、パソコンの音声化ソフトなど)の発達もあり、ヘルスキーパー(企業内理療師)のほか事務職での採用など職域が広がっています。</td> </tr> <tr> <td>聴覚障害</td> <td>聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことをいいます。手話、筆談、口話(相手の口元を見て、内容を理解する方法)などのコミュニケーションの手段がありますが、いずれもできる人とできない人がいます。近年は、店頭での販売業務に携わるなど職域が広がっています。</td> </tr> <tr> <td>肢体不自由</td> <td>障害の原因・部位・程度によりさまざまな障害があります。個人の状況に合わせて、物理的環境や工程の整備をすることで就労が可能です。</td> </tr> <tr> <td>内部障害</td> <td>心臓機能障害、腎臓機能障害など、生命の維持に関わる重要な機能の障害です。通院や治療機器の装着などが必要となります。また、疲れやすい傾向がある人もおり、無理のない勤務体制などの配慮が必要ですが、中途障害者も多く、豊富な職務経験のある人もいます。</td> </tr> </table>	視覚障害	全盲、弱視、視野狭窄(見える範囲が限定されている)などがあります。就労支援機器(拡大読書器、パソコンの音声化ソフトなど)の発達もあり、ヘルスキーパー(企業内理療師)のほか事務職での採用など職域が広がっています。	聴覚障害	聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことをいいます。手話、筆談、口話(相手の口元を見て、内容を理解する方法)などのコミュニケーションの手段がありますが、いずれもできる人とできない人がいます。近年は、店頭での販売業務に携わるなど職域が広がっています。	肢体不自由	障害の原因・部位・程度によりさまざまな障害があります。個人の状況に合わせて、物理的環境や工程の整備をすることで就労が可能です。	内部障害	心臓機能障害、腎臓機能障害など、生命の維持に関わる重要な機能の障害です。通院や治療機器の装着などが必要となります。また、疲れやすい傾向がある人もおり、無理のない勤務体制などの配慮が必要ですが、中途障害者も多く、豊富な職務経験のある人もいます。
	視覚障害	全盲、弱視、視野狭窄(見える範囲が限定されている)などがあります。就労支援機器(拡大読書器、パソコンの音声化ソフトなど)の発達もあり、ヘルスキーパー(企業内理療師)のほか事務職での採用など職域が広がっています。							
	聴覚障害	聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことをいいます。手話、筆談、口話(相手の口元を見て、内容を理解する方法)などのコミュニケーションの手段がありますが、いずれもできる人とできない人がいます。近年は、店頭での販売業務に携わるなど職域が広がっています。							
肢体不自由	障害の原因・部位・程度によりさまざまな障害があります。個人の状況に合わせて、物理的環境や工程の整備をすることで就労が可能です。								
内部障害	心臓機能障害、腎臓機能障害など、生命の維持に関わる重要な機能の障害です。通院や治療機器の装着などが必要となります。また、疲れやすい傾向がある人もおり、無理のない勤務体制などの配慮が必要ですが、中途障害者も多く、豊富な職務経験のある人もいます。								
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センター(以下「知的障害者判定機関」)によって知的障害があると判定された者を言います。</li> <li>・知的な発達に遅れがあり、意思疎通(言葉を理解し気持ちを表現することなど)や日常生活(お金の計算など)が苦手なために援助が必要なことがあります。障害の程度、能力、意欲、体力などは個人差があります。従来からの定型業務に加え、事務補助や介護などの業務にも職域が広がっています。</li> <li>・原則として「<b>療育手帳</b>」や知的障害者判定機関の判定書によって確認を行います。</li> </ul>								
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神障害には、統合失調症、そううつ病(そう病・うつ病を含む)、てんかんなどがあります。</li> <li>・精神的、身体的にも疲れやすい傾向があるため、短時間勤務からはじめ、体力の状況をみながら勤務時間を徐々に延長するといった工夫や、通院など健康管理面の配慮を行うことで、様々な職種での就労が可能です。</li> <li>・原則として「<b>精神障害者保健福祉手帳</b>」や医師の診断書、意見書などにより確認を行います。</li> </ul> <p>※障害者雇用率にカウントできるのは、「精神障害者保健福祉手帳」所持者に限ります。</p>								
その他の障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者法では、身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の障害者も支援の対象としています。</li> <li>・例えば、発達障害者、難病のある人、高次脳機能障害者などです。</li> </ul>								

# 障害者雇用率制度

障害者法により、事業主は、社会的連帯の理念に基づき、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者・精神障害者の雇用が義務づけられています。

**従業員40.0人以上**の事業主は、従業員の**2.5%（法定雇用率）**に相当する数以上の障害者を雇用しなければなりません。

また、その事業主は、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ていただく必要があります。

法定雇用率は、令和8年7月から2.7%に引き上げられます。

	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	<b>2.5%</b> ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	<b>40.0人以上</b>	37.5人以上

## ○ 事業主（民間企業）が雇用しなければならない障害者数

各企業はその雇用する障害者数が、法定雇用障害者数以上であるようにしなければなりません。

企業における雇用障害者数

≥

法定雇用障害者数

この場合において、「法定雇用障害者数」は次により算出します。その際、計算の結果生じた1人未満は切り捨てます。

法定雇用障害者数

=

企業全体の常時雇用する  
労働者の総数

×

法定雇用率  
(**2.5%**)

## ○ プライバシーに配慮した障害者の把握・確認

障害者雇用率制度等の適用に当たっては、事業主において、障害者である労働者の人数や障害種別、障害程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱っていただく必要があります。

つきましては、「[プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン](#)」（厚生労働省のホームページに掲載されています）により、適正な把握・確認に努めていただくようお願いいたします。

## 1 「企業全体の常時雇用する労働者の総数」の算定方法

### (1) 常用労働者

雇用期間の定めのない等の労働者で、週所定労働時間が 30時間以上

⇒ 雇用労働者1人をもって1カウント

### (2) 常用労働者のうち短時間労働者

雇用期間の定めのない等の労働者で、週所定労働時間が 20時間以上30時間未満

⇒ 雇用労働者1人をもって0.5カウント

例：週所定労働時間が30時間以上の労働者が80人、20時間以上30時間未満の労働者が60人の企業の場合の法定雇用障害者数

$(80人 \times 1 \text{ カウント} + 60人 \times 0.5 \text{ カウント}) \times 2.5\% = 2.75 \rightarrow \underline{2}$

小数点以下  
切り捨て

すなわち、2人以上の障害者を雇用しなければなりません

## 2 障害者雇用率制度の対象となる障害者の範囲と障害者1人を雇用している場合のカウント数

	常用労働者		
		短時間労働者	特定短時間労働者
週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者		0.5	
	重度	1	0.5
知的障害者		0.5	
	重度	1	0.5
精神障害者 ※1	1	1※2	0.5

※1 精神障害者については、「精神障害者保健福祉手帳」所持者のみ対象となります。

※2 当分の間、雇入れからの期間に関係なく、1カウントとして算定できます。

# 民間企業に対する障害者雇用率達成指導の流れ



障害者雇用率未達成企業に対しては、ハローワークより雇用率達成指導を行います。障害者の不足数が多い等の事業主には、「障害者雇入れ計画」の作成命令を発出し、計画の着実な実施による障害者雇用の推進を指導します。

また、障害者雇用状況の改善が特に遅れている事業主については、労働局や厚生労働省による特別指導を実施します。

それでもなお、障害者雇用状況の改善が進まなければ、「企業名の公表」を行う場合があります。

雇用状況報告(毎年6月1日の状況)

(障害者雇用促進法 第43条第7項)

雇入れ計画作成命令(2年計画)

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

6月1日現在で、次のいずれかに該当

- ①障害者の実雇用率が全国平均実雇用率未満であり、かつ不足数が5人以上
- ②不足数が10人以上の企業
- ③法定雇用障害者数が3~4人であって、障害者を1人も雇用していないもの

雇入れ計画の適正実施勧告

計画の実施状況が悪い企業に対し適正な実施を勧告(同法第46条第6項)

計画1年目の12月1日現在で、次のいずれかに該当

- ①計画の実施率が50%未満
- ②実雇用率が前年の6月1日現在における実雇用率を上回っていない

特別指導

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

企業名の公表

(同法第47条)

特別指導期間終了後の1月1日現在で、実雇用率が特別指導の前年の全国平均実雇用率未満

# 障害者雇用納付金制度

障害者雇用について、事業主間の経済的負担を調整する観点から、常時雇用している障害者の数が雇用義務数（法定雇用障害者数）を下回っている事業主（従業員100人超）は、不足する人数に応じて障害者雇用納付金を納める必要があります。

この納付金を財源に、雇用義務数を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金を支給しています。また、障害者雇用調整金、報奨金以外にも、この納付金を財源に、各種の助成金を支給しています。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

## 【従業員100人を超える事業主】

- 障害者雇用納付金（法定雇用率未達成事業主）  
不足1人につき 月額50,000円納付

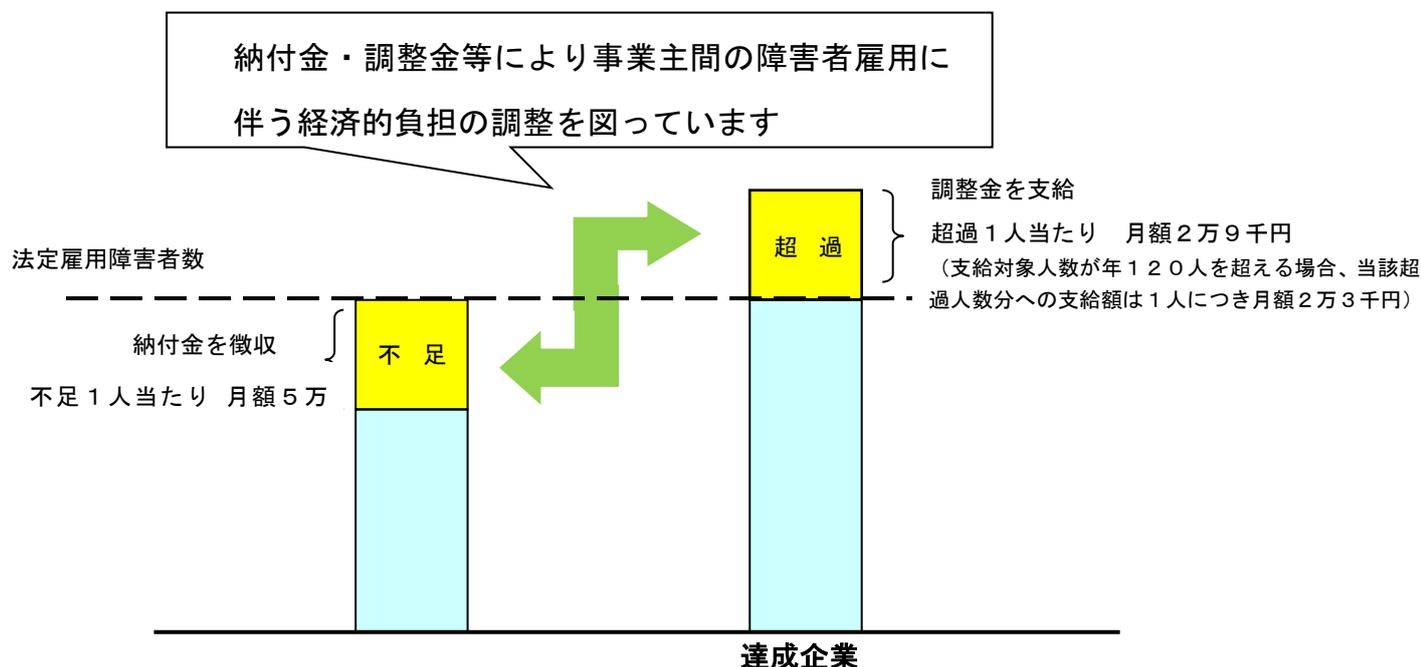


障害者雇用納付金は罰金ではありません。納付したからといって障害者雇用義務を免れることができるものではありません。

- 障害者雇用調整金（法定雇用率達成事業主）  
超過1人につき 月額29,000円支給  
ただし、支給対象人数が年120人を超える場合、当該超過人数分への支給額は1人につき月額23,000円支給

## 【従業員100人以下の事業主】

- 報奨金（一定水準を超えて障害者を雇用する事業主）  
超過1人につき 月額21,000円支給  
ただし、支給対象人数が年420人を超える場合、当該超過人数分への支給額は1人につき月額16,000円支給



## 障害者雇用相談援助事業について

- 障害者雇用の経験やノウハウを有する認定事業者（各都道府県労働局長が認定）から、「企業内における職務の創出・選定」や「企業内の支援体制等の環境整備」など、障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を**無料**で受けることができます。
- 支援対象となるのは、法定雇用率未達成企業（特に、障害者の雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業、中小企業、除外率設定業種の企業）等です。

大阪労働局HPに認定企業一覧を掲載しています。

相談援助を希望する場合は、認定企業へ直接お問い合わせください。

[https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-hellowork/soudan\\_enjyo.html](https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-hellowork/soudan_enjyo.html)



## 障害者雇用に関する優良な中小事業主 (300人以下) に対する認定制度

- 厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小事業主を認定する制度です。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付けることができ、障害者雇用の取り組みが優良であることをPRすることができます。



認定基準には、次のような評価項目があります。

- 障害者雇用の推進体制の整備
- 障害者雇用に関する理解浸透
- 職務の選定・創出
- 職場環境の整備
- 雇用管理の充実
- 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案
- 募集・採用の取り組み
- 職場定着の取り組み
- 関係機関との連携

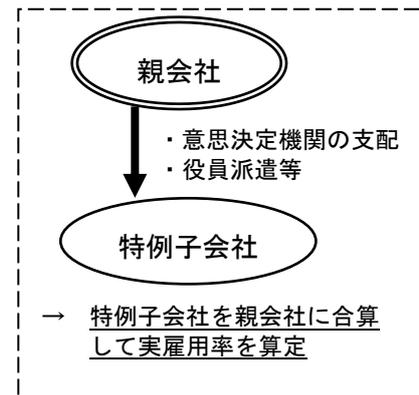
など

# 障害者雇用を促進するための制度

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率 2.5%）は個々の事業主（企業）ごとに義務付けられていますが、障害者の雇用の促進及び安定を図るため事業主が次のような措置を講じた場合には、その特例が認められます。

## 子会社特例（「特例子会社」制度）

障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）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、実雇用率を算定することができます。



### 認定要件

- 特例子会社が株式会社であること。
- 親会社が、特例子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
- 親会社との人的関係が緊密であること。（具体的には、親会社からの役員派遣等）
- 特例子会社において雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。  
また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
- その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

### 特例子会社によるメリット

（事業主にとってのメリット）

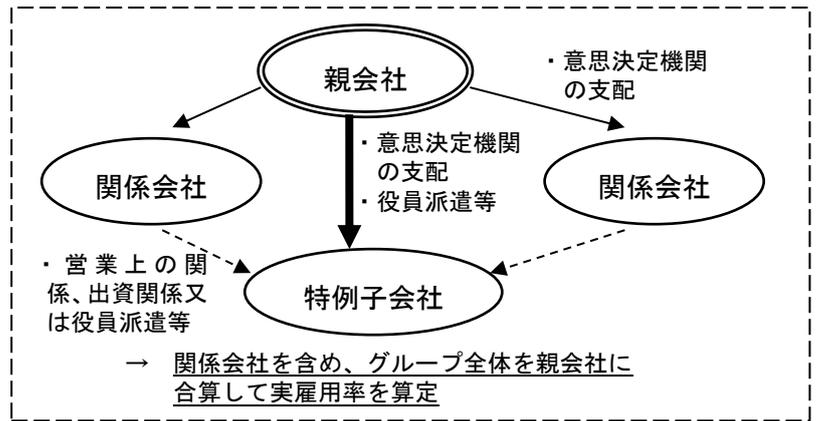
- 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- 職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。

（障害者にとってのメリット）

- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

## 関係会社特例

特例子会社を持つ親会社と親子関係にある関係会社が特例子会社の障害者雇用に貢献している場合で、一定の要件を満たす場合には、関係する子会社も含め、企業グループ全体で実雇用率を算定することができます。

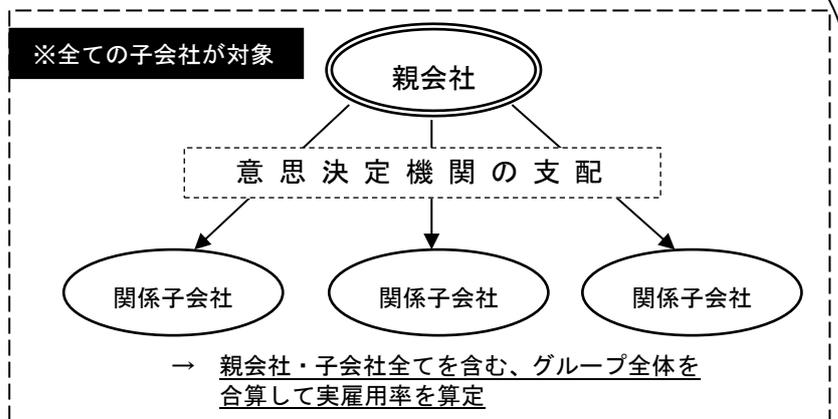


### 認定要件

- ・親会社が、特例子会社及び関係会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
- ・関係会社と特例子会社との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること又は関係会社が特例子会社に出資していること。
- ・親会社が障害者雇用推進者（→14条）を選任しており、かつその者が特例子会社及び関係会社についてもその業務を行うこと。
- ・親会社が、特例子会社及び関係会社を含めて、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成することができることと認められること。

## 関係子会社特例（企業グループ算定特例）

親会社の責任の下、グループ全体で障害者雇用を進めることとし、一定の要件を満たす場合は、特例子会社を持たない場合でも、企業グループ全体で雇用率を算定することができます。



### 認定要件

- ・関係子会社が2社以上あること。
- ・親会社が、関係子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
- ・親会社が障害者雇用推進者（→14条）を選任しており、かつその者が関係子会社についてもその業務を行うこと。
- ・企業グループ全体で障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成することができることと認められること。
- ・各関係子会社の規模に応じて、それぞれ実雇用率1.2%（小数点以下切り捨て）に相当する数以上の障害者を雇用していること。ただし、中小企業については以下の数以上の障害者を雇用していること。
 

ア 常用労働者数167人未満	要件なし
イ 常用労働者数167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数250人以上300人以下	障害者2人
- ・各関係子会社が、その雇用する障害者に対して適切な雇用管理を行うことができると認められること又は他の関係子会社が雇用する障害者の行う業務に関し、人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。

その他、「特定事業主特例（事業協同組合等算定特例）」があります。

# 障害者雇用に関する各種支援

障害者雇用を進めるに当たっては、さまざまな支援機関や制度をご利用いただけます。

12～16でそれぞれの詳細を紹介しています。

障害者雇用は初めてなので、  
何から始めたらよいか相談したい

- まずはハローワークへご相談ください。ご利用いただける支援制度の案内や、必要に応じて専門機関の紹介をいたします。

障害者をどのような職務に従事させたらよいか知りたい

- 障害者雇用に取り組む事業所の好事例を紹介している障害者雇用リファレンスサービスや各種マニュアルをインターネットでご覧いただけます。  
(→12「2. 雇用ノウハウ」)
- ハローワークや大阪障害者職業センターでは仕事の内容（職務の切り出し方）に関するご相談もさせていただきます。

障害者を募集したい

- 就職を希望している障害者の多くは、ハローワークに求職登録されていますので、まずはハローワークにご相談ください。
- 求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催しています。

いきなり障害者を雇うのは不安なのですが・・・

- 障害者雇用への不安を解消するために、まずは短期の試用雇用（トライアル雇用）の形で受け入れる障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコースをご利用ください。(→13「3. 主な支援制度」)
- 障害者を雇い入れた後も、必要に応じてハローワークや障害者就業・生活支援センターの担当者が職場を訪れ、業務に適應できるよう職場定着支援を行っています。  
また、大阪障害者職業センターでは、事業所に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣して障害者や事業主に直接的・専門的な援助を行っています（ジョブコーチ支援事業）。

障害者を雇用した場合に活用できる助成制度はありますか

- さまざまな助成制度をご利用いただけます。  
(→13・14「3. 主な支援制度」)

## 1. 主な支援機関

### ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークでは、**障害者を対象とした求人の申込み**を行うことができます。専門の職員・相談員が就職を希望する障害者にきめ細かな職業相談を行い、就職した後は業務に適應できるよう**職場定着支援**も行っていきます。

その他、障害者を雇用する事業主や雇用を検討している事業主に、**雇用管理上の配慮などについての助言**や、必要に応じて大阪障害者職業センターなどの**専門機関の紹介**、**各種助成金の案内**を行っています。また、求人者・求職者が一堂に会する**就職面接会**も開催しています。

### 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪障害者職業センター

大阪障害者職業センターでは、障害者の職場配置・職務設計、職場での配慮や業務の指導方法についての助言、従業員への研修など、**事業主に対する相談・援助**を行っています。

また、就職した障害者が円滑に職場適應できるよう、事業所に**職場適應援助者（ジョブコーチ）**を派遣し、障害者を支援するとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案する、**ジョブコーチ支援事業**を行っています。

### 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部 高齢・障害者窓口サービス課

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部 高齢・障害者窓口サービス課では、障害者雇用調整金、報奨金、助成金などの申請や障害者雇用納付金の申告の受付を行っています。

### 障害者就業・生活支援センター

身近な地域で、障害者が抱える課題に応じて、ハローワーク等の関係機関との連携の下、**就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援**を一体的に行います。**職場定着支援**も行います。

## 2. 雇用ノウハウ

**独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構**では、さまざまな障害者雇用ノウハウの紹介や、障害者の就労を支援する機器の紹介・貸し出しなどを行っています。ぜひご利用ください。

### 障害者雇用リファレンスサービス

障害者雇用に先駆的に取り組んでいる事業所の好事例をホームページに紹介しています。業種や障害種別ごと等により検索することができます。

URL：<https://www.ref.jeed.go.jp>

障害者雇用リファレンスサービス

検索

### 各種マニュアル

障害者雇用に関するノウハウや具体的な雇用事例を業種別・障害別にまとめた『**障害者雇用マニュアル**』、障害特性、雇用管理などについてコミック形式で紹介した『**コミック版**』、障害者の職域拡大について障害別にまとめた『**職域拡大マニュアル**』、障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて事業所が創意・工夫して実践している取り組みをテーマ別にまとめた『**事例集**』ほかを紹介しています。

URL：<http://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>

障害者雇用マニュアル

検索

### 就労支援機器の紹介・貸し出し

障害者の就労を支援する機器をホームページに写真や動画で紹介。また、一定期間（原則6か月）機器の無料貸し出しも行っていきます。

URL：<https://www.kiki.jeed.go.jp>

就労支援機器

検索

### 3. 主な支援制度

#### 障害者雇用のための助成金

○問い合わせ先：ハローワークまたは  
大阪労働局 助成金センター

障害者の雇用を促進するためのさまざまな支援制度があります。その一例をご紹介します。

特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介で、身体障害者、知的障害者又は精神障害者を継続して雇用する労働者として雇入れた事業主に対して、賃金の一部を助成(企業規模や対象者区分により、1～3年間(6か月単位)で30～240万円)します。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介で、 <b>障害者手帳を所持しない</b> 発達障害者又は難治性疾患患者を継続して雇用する労働者として雇入れた事業主に対して、賃金の一部を助成(企業規模や対象者区分により、1～2年間(6か月単位)で30～120万円)します。
障害者 トライアルコース	就職が困難となっている障害者を、ハローワーク等の紹介で試用雇用(トライアル雇用)することにより(週20時間以上の所定労働時間で原則3か月、精神障害者は原則6か月以上※最大12か月)、適性や業務遂行の可能性などを実際に見極めた上で、本採用するかどうかを決めることができます。 事業主に対して、精神障害者以外の場合は対象者1人当たり、1か月最大4万円(最長3か月)を支給します。精神障害者の場合は、対象者1人当たり、3か月間は月額最大8万円、4か月目以降は月額最大4万円(最長6か月)になります。
障害者短時間 トライアルコース	精神障害者又は発達障害者で、週20時間以上の就業で直ちに働くことが困難な者を、ハローワーク等の紹介で原則週10～20時間の労働時間で、3～12か月の試用雇用を行い、週20時間以上の就労を目指す制度です。事業主に対して、対象者1人当たり、1か月最大4万円(最長12か月)を支給します。
障害者正社員化コース	障害者正社員化コースは、障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、 ・有期雇用労働者を正規雇用労働者(多様な正社員を含む)または無期雇用労働者に転換する措置 ・無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置 のいずれかを継続的に講じた場合、助成金を受けることができます。

※ 上記以外にも支給に関しては一定の要件があります。

詳しくはハローワークまたは大阪労働局 助成金センター (TEL: 06-7669-8900) まで。

#### 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

○問い合わせ先：高齢・障害者窓口サービス課

事業主が障害者の雇用にあたって、施設・設備の整備等や雇用管理を行う場合に、その経済的負担を軽減し、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的に、障害者雇用納付金を財源とし、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において助成金を支給します。

障害者作業施設設置等助成金	障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主が、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行えるよう配慮された施設または改造等がなされた設備の設置または整備を行う(賃借による設置を含む)場合に、その費用の一部を助成します。
障害者介助等助成金	障害者を労働者として雇用する事業主が、その雇用を継続するために、障害の種類または程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を行う場合に、その費用の一部を助成します。

<b>重度障害者等通勤対策 助成金</b>	重度障害者等を労働者として雇用する事業主、または事業主が加入している事業主団体が、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成します。
<b>職場適応援助者助成金</b>	職場適応に課題を抱える障害者に対して、訪問型・企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合に、その費用の一部を助成します。
<b>障害者雇用相談援助 助成金</b>	一定の要件を満たす事業者として労働局により認定を受けた事業者（認定事業者）が、労働局等による雇用指導と一体となって障害者の雇入れや雇用管理に関する相談援助事業（障害者雇用相談援助事業）を支援の対象となる事業主（利用事業主）に実施した場合に助成します。

※上記以外の助成金もあります。

詳しくは独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部

高齢・障害者窓口サービス課（TEL：06-7664-0722）まで。

障害者雇用に係る税制上の優遇措置

○問い合わせ先：ハローワーク

事業所税の軽減措置などがあります。詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page16.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page16.html)

## 事業所内の体制整備

障害者法により、事業主は、障害者の雇用の安定を図るため、事業主は以下の対応を行うことが定められています。

### ○「障害者雇用推進者」の選任

従業員を40.0人以上雇用する事業主（1人以上の障害者雇用義務のある事業主）は、「障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置・整備や、その他の諸条件の整備を図るための業務」や「障害者雇用状況報告の業務」等を行う「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

### ○「障害者職業生活相談員」の選任

身体障害者、知的障害者又は精神障害者（※）である常時雇用する労働者を5人以上雇用する事業所では、これら障害者の職業生活全般にわたる相談、指導を行う「障害者職業生活相談員」を選任しなければなりません。

障害者を5人以上雇用することになったときは、その日から3か月以内に障害者職業生活相談員を選任し、ハローワークに届出を行ってください。

※「精神障害者保健福祉手帳」所持者又は職場適応訓練を終了し、当該訓練を委託された事業主に雇用されている者

# 大阪府内の支援機関一覧

## ハローワーク（公共職業安定所）

名称	電話番号	管轄区域
梅田	06-6344-8609	北区、都島区、旭区、福島区、此花区、西淀川区
大阪東	06-6942-4771	中央区(大阪西公共職業安定所の管轄区域を除く)、天王寺区、東成区、生野区、城東区、鶴見区
大阪西	06-6582-5271	西区、港区、大正区、浪速区、中央区のうち 安堂寺町、上汐、上本町西、瓦屋町、高津、島之内、心斎橋筋、千日前、宗右衛門町、谷町6～9丁目、東平、道頓堀、中寺、難波、難波千日前、西心斎橋、日本橋、東心斎橋、松屋町、南船場
阿倍野	06-4399-6007	住之江区、住吉区、西成区、阿倍野区、東住吉区、平野区
淀川	06-6302-4771	淀川区、東淀川区、吹田市
堺	072-238-8301	堺市
布施	06-6782-4221	東大阪市、八尾市
岸和田	072-431-5541	岸和田市、貝塚市
池田	072-751-2595	池田市、豊中市、箕面市、豊能郡
泉大津	0725-32-5181	泉大津市、和泉市、高石市、泉北郡忠岡町
藤井寺	072-955-2570	柏原市、松原市、羽曳野市、藤井寺市
枚方	072-841-3363	枚方市、寝屋川市、交野市
泉佐野	072-463-0565	泉佐野市、泉南市、阪南市、泉南郡
茨木	072-623-2551	茨木市、高槻市、摂津市、三島郡島本町
河内長野	0721-53-3081	河内長野市、富田林市、大阪狭山市、南河内郡
門真	06-6906-6831	守口市、門真市、大東市、四條畷市

## 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪障害者職業センター

名称	電話番号	管轄区域
大阪障害者職業センター	06-6261-7005	ハローワーク梅田・大阪東・大阪西・淀川・布施・池田・枚方・茨木・門真の管轄区域
大阪障害者職業センター 南大阪支所	072-258-7137	ハローワーク阿倍野・堺・岸和田・泉大津・藤井寺・泉佐野・河内長野の管轄区域

障害者就業・生活支援センター

名称	電話番号	管轄区域
大阪市 障がい者就業・生活支援センター	06-6776-7336	大阪市
北河内東 障害者就業・生活支援センター	072-871-0047	大東市、四條畷市、交野市
南河内南 障害者就業・生活支援センター	0721-53-6093	富田林市、河内長野市、大阪狭山市、河南町、太子町、千早赤阪村
すいた 障がい者就業・生活支援センター	06-6317-3749	吹田市
高槻市 障がい者就業・生活支援センター	072-668-4510	高槻市、島本町
八尾・柏原 障害者就業・生活支援センター	072-940-1215	八尾市、柏原市
とよなか 障害者就業・生活支援センター	06-4866-7100	豊中市
東大阪市 障害者就業・生活支援センター J-WAT	072-975-5711	東大阪市
枚方市 障害者就業・生活支援センター	090-2064-2188	枚方市
南河内北 障害者就業・生活支援センター	072-957-7021	松原市、羽曳野市、藤井寺市
寝屋川市 障がい者就業・生活支援センター	072-813-4153	寝屋川市
泉州中 障害者就業・生活支援センター	072-422-3322	貝塚市、岸和田市
茨木・摂津 障害者就業・生活支援センター	072-665-7670	茨木市、摂津市
北河内西 障害者就業・生活支援センター	06-6994-3988	守口市・門真市
泉州北 障害者就業・生活支援センター	0725-26-0222	和泉市、泉大津市、高石市、忠岡町
泉州南 障害者就業・生活支援センター	072-463-7867	泉佐野市、阪南市、泉南市、熊取町、田尻町、岬町
豊能北 障害者就業・生活支援センター	072-723-3818	箕面市、池田市、豊能町、能勢町
堺市 障害者就業・生活支援センター エマリス	072-275-8162	堺市

作成  
大阪労働局職業安定部職業対策課  
TEL06-4790-6310(代表)

※ 当冊子の内容については、  
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構発行  
「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」(令和6年1月改定)から一部内容を掲載しています。