

令和7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！



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
	雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務	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
	障害別の特性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	37
	東京都障害者雇用優良取組企業の顕彰制度	37
	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（もにす認定制度）	39
	各種制度等	40
6	障害者雇用に関する制度を活用した事例	46
	東京ジョブコーチ	46
	職場内障害者サポーター事業	47
	委託訓練事業	49
7	障害者の雇用を支援する様々な機関	50
	職業紹介・情報提供機関	51
	就労支援機関	55
	都立特別支援学校	61
	各種機関等	63
8	連絡先一覧	70
9	索引	81

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のある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、障害のある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、障害のある人々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、障害のある人もない人も共に働く、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、障害のある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。

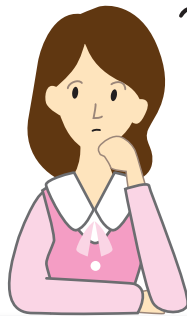
東京都産業労働局

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、制度については、原則として令和7年6月1日現在のものです。

障害者を雇用しようと思ったときは

障害者の雇用状況
はどうなのかな？

→P6



雇用するには
どうしたら
いいのかな？

まずハローワークへご相談ください！ →P51

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 →P57 ~ 60
- ・ 区市町村障害者就労支援事業 →P60

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 ~ 24

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。

他社では
どのような仕事
をしているの
だろう？

障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用についてさまざまな取組を行っている全国の事業所を取材してデータベースに蓄積し、公開しています。(裏表紙をご覧ください)

知的障害者、精神障害者などの
仕事内容に悩んだときは…

東京障害者職業センターへご相談ください！

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

→P55・56



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

バリアフリーにするため施設や設備を改善するには？

施設改善のための助成金の活用
障害者雇用納付金制度に基づく助成金

→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

→P52

適正な賃金や労働条件等について相談するには？

ハローワーク・労働基準監督署での相談

賃金・労働時間等の条件

→P24

障害者の職業能力の向上を図るには？

公共職業訓練・委託訓練等の活用

各種機関等

→P44・63～67

それぞれの障害者にマッチする仕事かどうか見極めるには？

トライアル雇用や実習制度の活用

トライアル雇用・職場体験実習等

→P28・29・36

できるだけ長く勤めてもらうには？

障害者職業生活相談員、障害者雇用推進者等の選定

障害者の雇用の安定等のための措置等

→P24

求人登録、募集

面接・採用

④障害者を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 →P28～36
- ・ 税制上の優遇措置 →P37

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 →P51、東京障害者職業センター →P55・56、東京ジョブコーチ支援センター →P40、地域の就労支援機関 →P57～60）
- ・ 職場復帰支援（東京障害者職業センター →P55・56、都立中部総合精神保健福祉センター →P67）

2

障害者の雇用状況

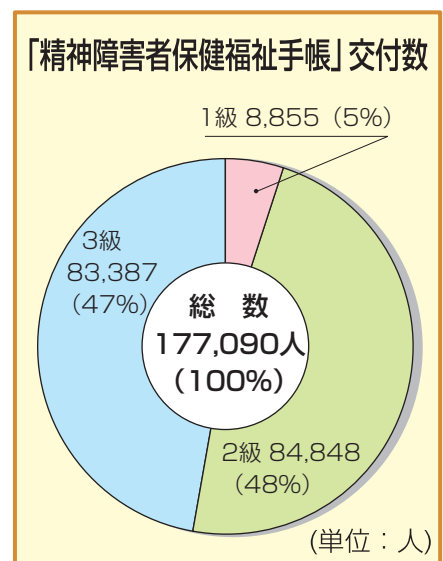
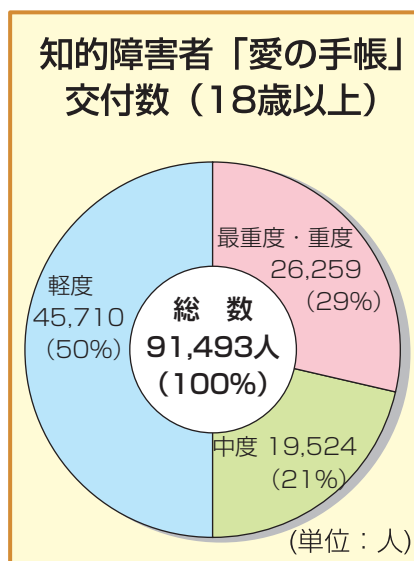
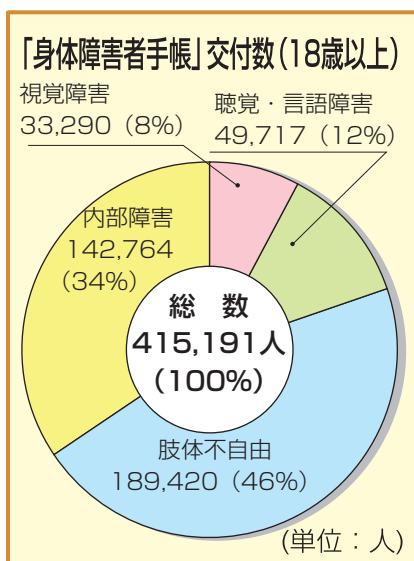
地方公共団体、民間企業などが労働者を雇い入れる場合には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に定める法定雇用率を上回る障害者を雇用しなければならないこととされています。

令和6年度における民間企業の法定雇用率は2.5%であり、40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。

令和6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2.41%、東京については2.29%と、東京の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（令和7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：福祉局「福祉・衛生行政統計」

資料：福祉局「福祉・衛生行政統計」

資料：福祉局「福祉・衛生行政統計」

(注)構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100%とはならない。

●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			備考
			①	②	③	
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	0.5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	0人	
		7級単一	0人	0人	0人	
知的障害 ※3、4	重度	1度、2度	2人	1人	0.5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	0人	
精神障害 (重症度の別なし) ※5		1～3級	1人	※6 1人	0.5人	※5 「精神障害者保健福祉手帳」がない場合は、雇用率にカウントできない。

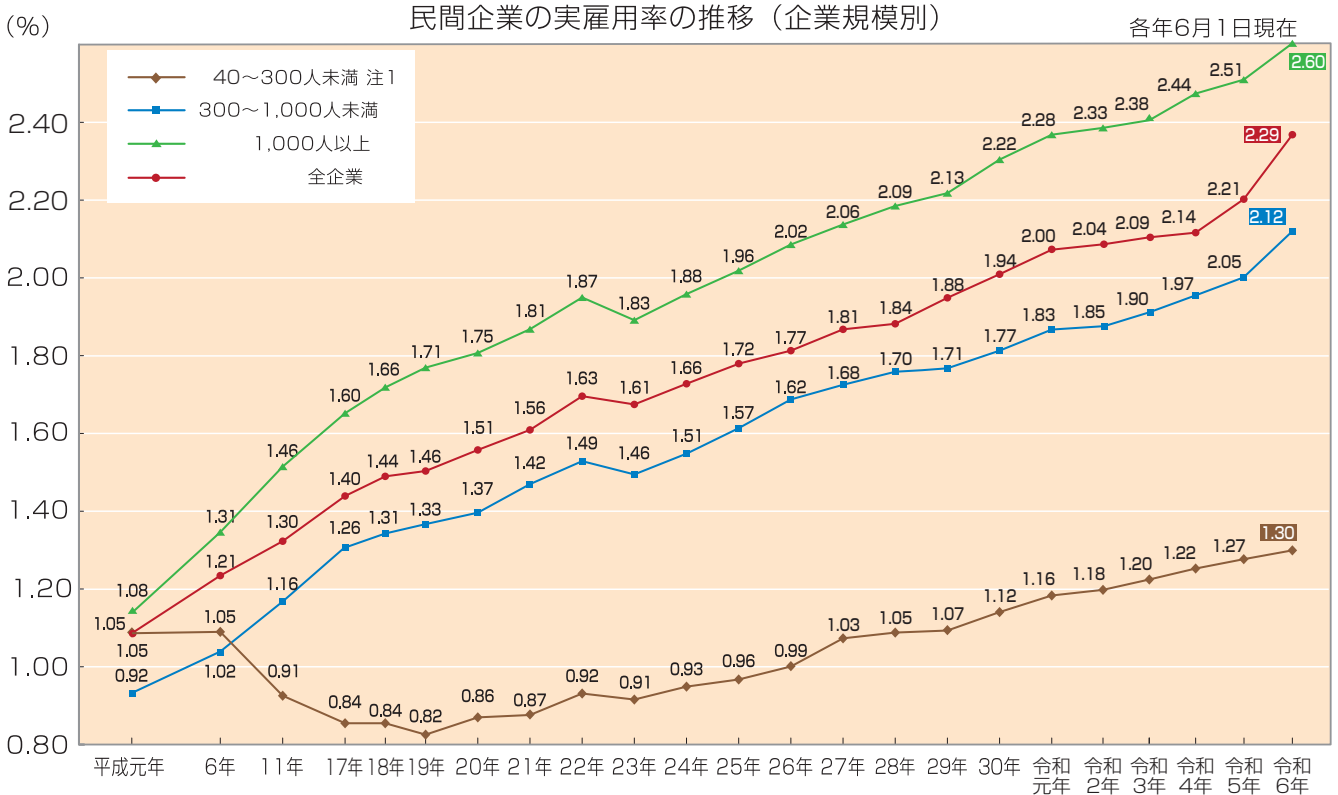
雇用率カウント①：常用労働者（週30時間以上）

雇用率カウント②：短時間労働者（週20時間以上30時間未満）

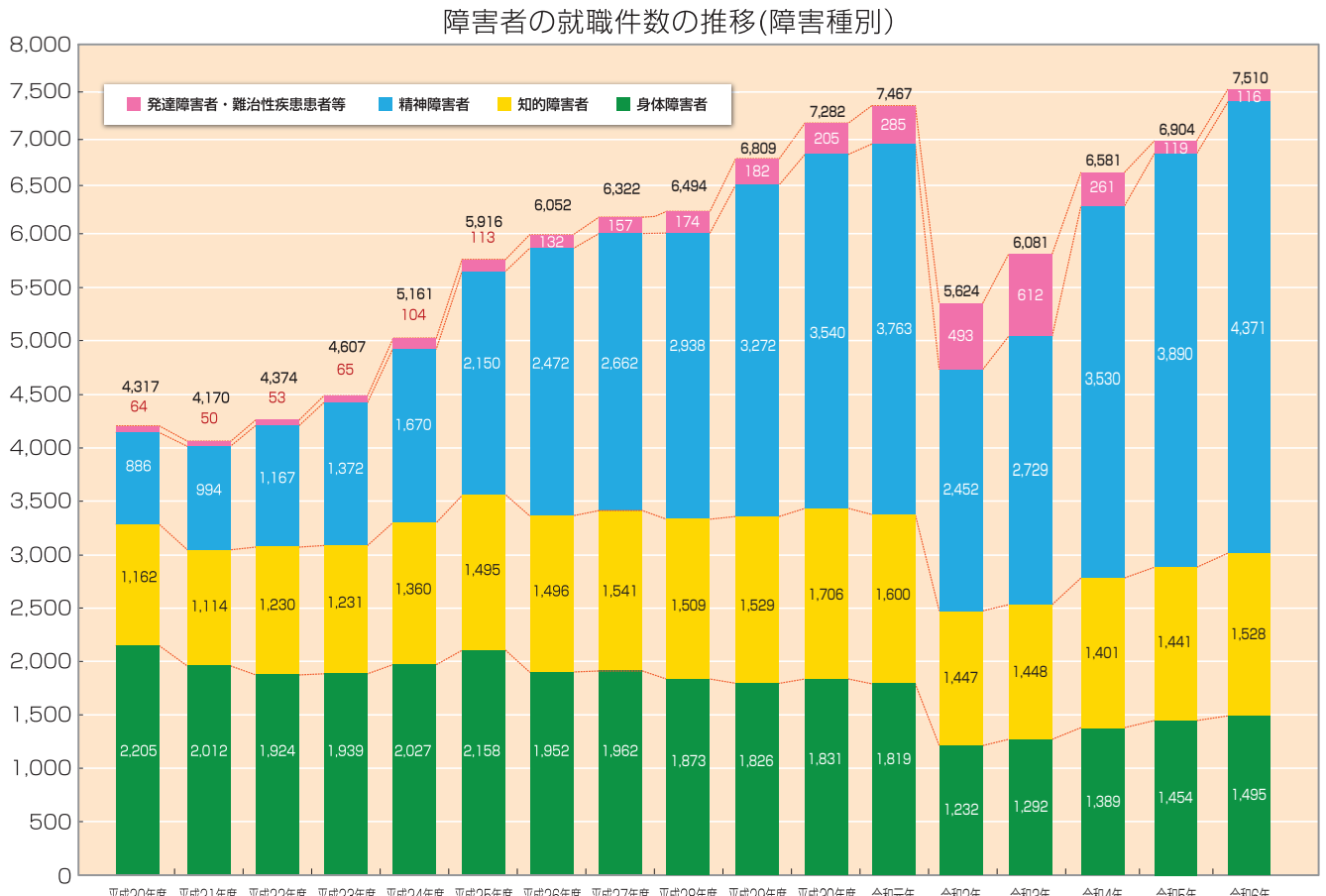
雇用率カウント③：特定短時間労働者（週10時間以上20時間未満）

※6 当分の間、1人をもって1人とカウント

東京都内の民間企業の実雇用率、障害者の就職件数



(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」、平成25年から平成30年までは「50～300人未満」、平成30年から令和2年までは「45.5～300人未満」、令和3年から令和5年までは「43.5～300人未満」、令和6年から「40～300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。
 令和6年「障害者雇用状況」集計結果（東京労働局発表）



令和6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）

障害者を雇用しようとしたときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇う際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

障害者雇用促進法

障害者の雇用の促進等に関する法律(省令を含む)の一部を改正する法律の概要

1. 雇用の質の向上（法第5条）

すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力開発の向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。



(参考) 障害者が活躍できる職場づくりのための取組のポイント→

2. 法定雇用率の引き上げ

令和6年4月から法定雇用率が引き上げられました。

※段階的に引き上げられ、令和8年7月にも引き上げられます。

区分	令和6年4月～ 令和8年6月	令和8年7月～
一定の民間企業 (常用労働者 40.0 人以上規模)	2.5%	2.7% (37.5 人以上)
独立行政法人・特殊法人等 (常用労働者 36.0 人以上規模)	2.8%	3.0% (33.5 人以上)
国、地方公共団体 (常用労働者 36.0 人以上規模)	2.8%	3.0% (33.5 人以上)
都道府県等の教育委員会 (常用労働者 37.5 人以上規模)	2.7%	2.9% (34.5 人以上)

3. 除外率の引下げ

令和7年4月から除外率設定業種ごとにそれぞれ 10 ポイント引き下げられました。

除外率設定業種	除外率	
	～令和7年3月	令和7年4月～
非鉄金属製造業（非鉄金属第一次精錬精製業を除く。）、倉庫業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空運輸業、国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	5%	0%
窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。）、その他の鉱業、採石業、砂・砂利・玉石採取業、水運業	10%	0%
非鉄金属第一次精錬・精製業、貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	15%	5%
建設業、鉄鋼業、道路貨物運送業、郵便業（信書便事業を含む。）	20%	10%
港湾運送業、警備業	25%	15%
鉄道業、医療業、高等教育機関	30%	20%
林業（狩猟業を除く。）	35%	25%
金属鉱業、児童福祉事業	40%	30%
特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	45%	35%
石炭・亜炭鉱業	50%	40%
道路旅客運送業、小学校	55%	45%
幼稚園	60%	50%
船員等による船舶運航等の事業	80%	70%

4. 障害者の算定方法が変更となります。

- 令和5年4月以降、精神障害者の算定特例が延長されました。
週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1 カウントとして算定できるようになりました。
- 令和6年4月以降、一部の週所定労働時間 20 時間未満の方が雇用率への算定できるようになりました。
週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者について、雇用率上、0.5 カウントとして算定できるようになりました（就労継続支援 A 型を除く）。

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。

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	10時間以上 20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
※令和5年4月より当分の間1カウント

区分	現行 (%)
民間企業	2.5%
官公庁	2.8%
一部の教育委員会	2.7%
特殊法人	2.8%

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40.0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40.0人以上の事業主です（官公庁、特殊法人は36.0人以上、一部の教育委員会は37.5人以上）。

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

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

◆障害者雇用推進者（→P24）を選任するよう努めなければなりません。

○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。

※ 令和7年4月から除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられました。

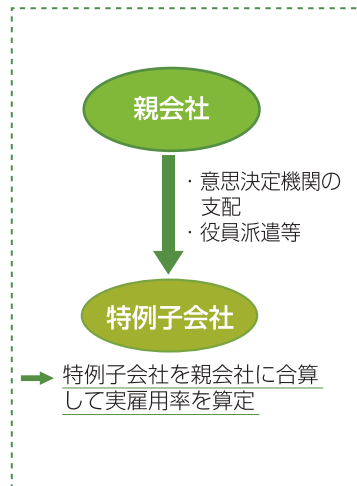
○障害者雇用率算定の特例

◇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。

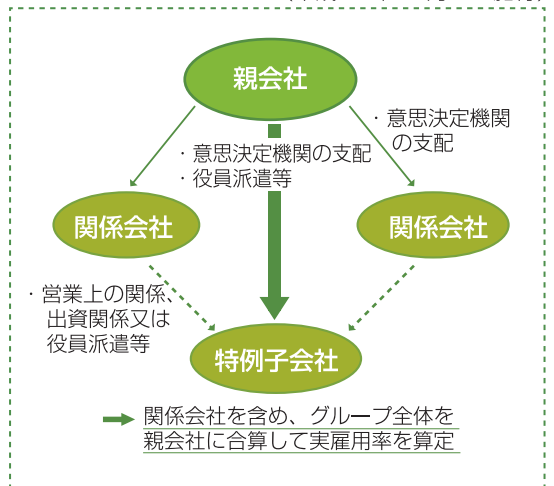
また、特例子会社を有する親会社は、一定の要件を満たす場合には、関係する他の子会社（関係会社）についても、特例子会社と同様の実雇用率の算定が可能です。

〔特例子会社制度〕



〔グループ適用〕

(平成14年10月から施行)

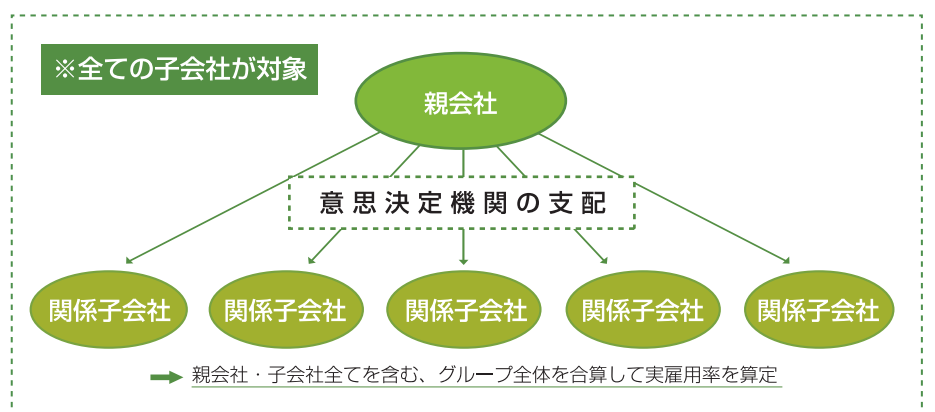


◇企業グループ算定特例

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)

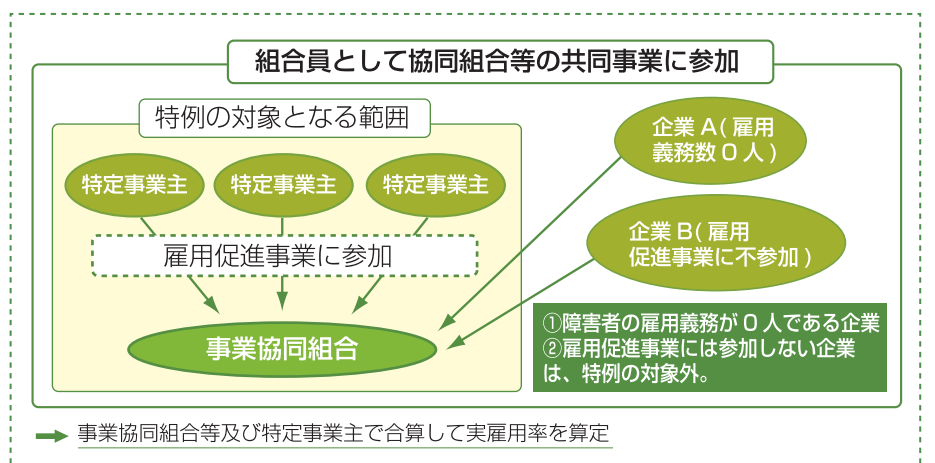


◇事業協同組合等算定特例

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)



雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務

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)

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。

平成27年3月に、障害者に対する差別の禁止、障害者に対する合理的配慮の提供義務についての具体的な内容を定めた、差別禁止指針及び合理的配慮指針が策定されました。ここでいう合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置のことです。

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

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。

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

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」に係る資料（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。

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

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

●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 (→ P51)

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 (→ P55・56)

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 (→ P57～60)

就業・生活両面にわたる相談・支援

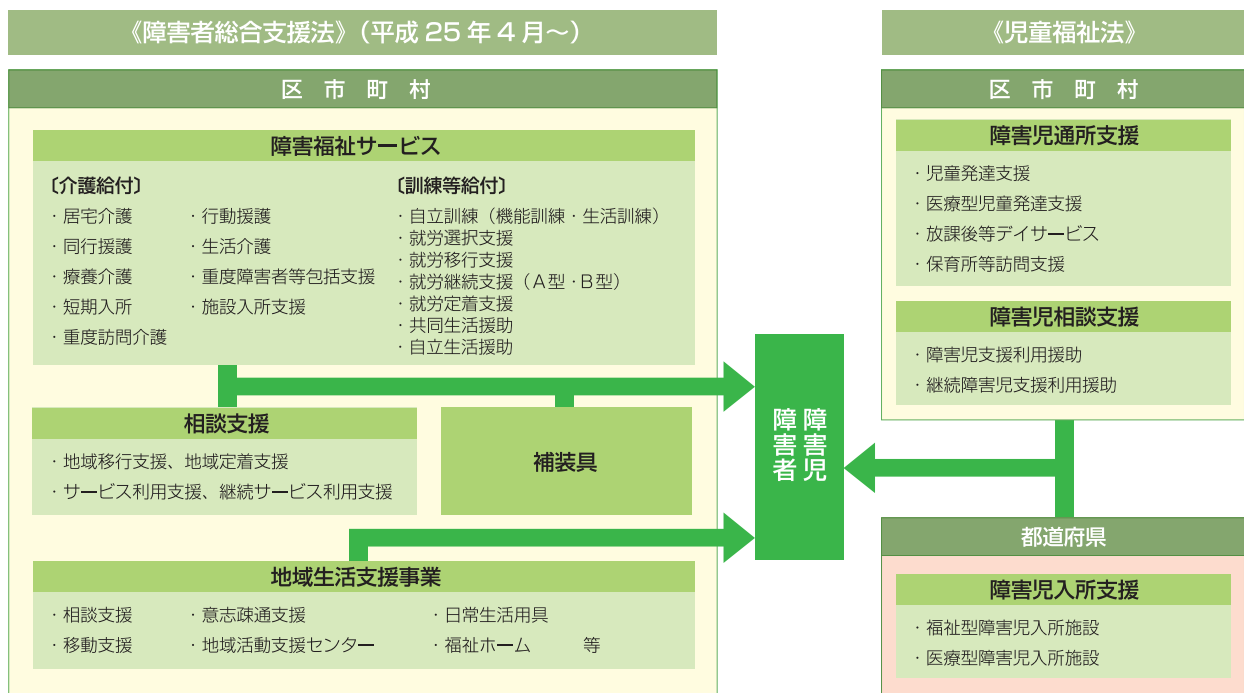
障害者総合支援法

「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

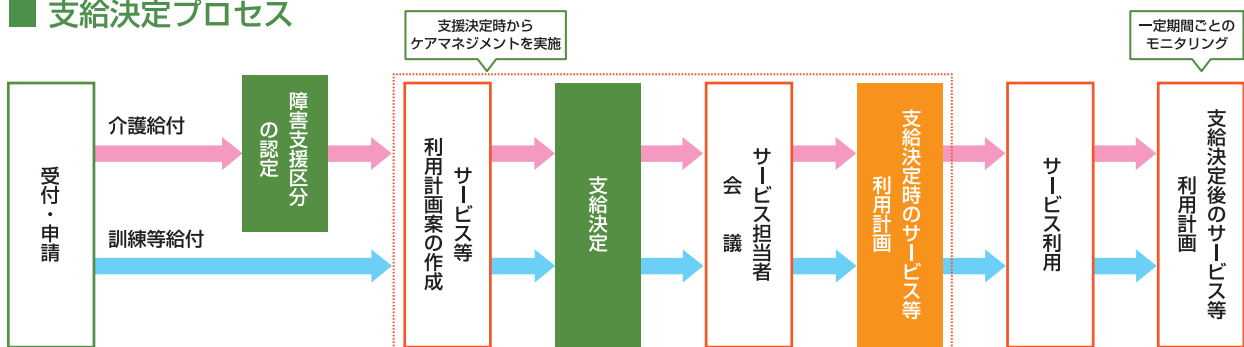
サービスの利用を希望する方は、区市町村の窓口申請します。

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 就労選択支援事業

【利用者】

就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

【内容】

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援を行う。

2 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。

3 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。

4 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。

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、他の従業員による虐待を放置している場合も「放棄・放置」に当たります。
- 事業主の責務
障害者虐待防止法では、以下のとおり、事業主の責務が定められています。
 - ① 障害者虐待の防止のための措置
労働者に対する研修の実施、障害者や家族からの苦情処理体制の整備など。
 - ② 不利益取扱いの禁止
労働者が通報・届出をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- 障害者虐待の発見者は、速やかに区市町村または都道府県に通報しなければなりません。また、虐待を受けた障害者は、届出をすることができます。通報等の秘密は守られます。都内の通報・届出窓口は、東京都福祉局ホームページに掲載しています。

URL https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shougai/shougai_shisaku/gyakutai_kenriyogo/gyakutai_madoguchi.html

障害者優先調達推進法

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

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

○ 「東京都による障害者就労施設等からの物品等の調達方針」の策定について

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

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

URL <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/shien/seido/index.html>

また、平成30年度より、受注内容に対応可能な複数の障害者福祉施設にあっせん仲介する共同受注窓口ができましたので、ご活用ください。

その仕事、障害者福祉施設にお任せください！

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

障害者福祉施設では、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》

(東京都福祉局 > 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 https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shougai/shougai_shisaku/sokusin/buppin_ekimulist.html

障害のある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のある人々が活躍し、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。障害のある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よう。

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よう。

○ 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よう。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よう。

○ 障害者や障害についての意識啓発に努めましよう。

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。

障害別の特性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があるため、義肢や車いすなどの補装具を使用し、その作業や移動を補完している場合があります。職場においては、施設の改善や設備の整備を含め、作業や移動が困難にならないよう配慮することが必要です。

(雇用の際の配慮事項)

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



休憩室

車椅子から昇り降りしやすいように、段差を設けた休憩室を設置しています。



タイムレコーダー

車椅子利用者も使用しやすいよう横向きに設置しています。

◆ 内部障害者

内部障害とは、からだの内部に障害がある状態のことで、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)、肝臓機能障害等があります。

(雇用の際の配慮事項)

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

参考

肝炎などの慢性疾患への配慮

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

◆ 知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することや、言葉による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、本人が自らの病気の症状や特性を理解することで、就労することの難しさを軽減できます。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、考えや気持ちがあ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。

うつ病について

うつ病は、気分が極端に沈む抑うつ状態が長く続く病気です。うつ状態の兆候である遅刻が増える、顔色が冴えない等の変化を見逃さないことが重要です。

双極性障害(躁うつ病)について

うつ状態と躁状態を繰り返す病気です。躁状態は「うつ」とは逆に気分の高揚が特徴であり、本人が病気に気づきにくいいため、周囲が気づくことも大切です。

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いため、周囲の理解と配慮が必要です。

(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。必要に応じて医療機関や支援機関と連携を図りながら、職務内容や配置を決定しましょう。

◆ 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)

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

①社会性、②コミュニケーション、③イメージ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。

※ 発達障害のある方の中には、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。

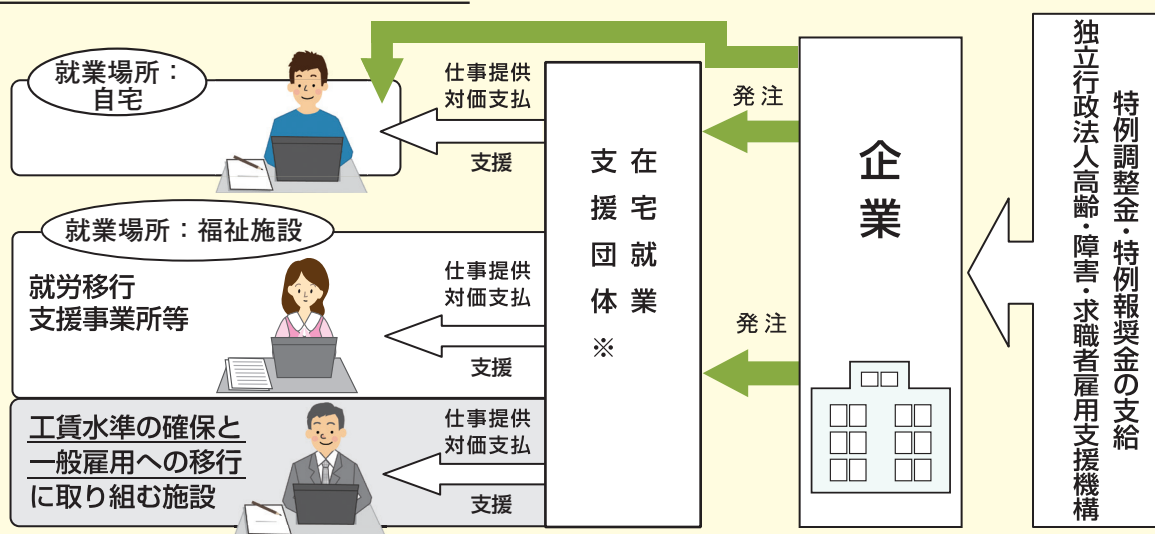
○在宅就業障害者支援制度とは

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

⇒東京労働局まで(P70)

特例調整金・特例報奨金の申請・支給手続きについては

⇒(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構 東京支部まで(P53)

在宅就業支援ホームページについては

⇒(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構障害者雇用開発推進部まで(P52)

URL <https://www.challenge.jeed.go.jp/>

障害者の雇用の安定等のための措置等

障害者の雇用の安定を図るため、下記のような制度が定められています。

1 障害者職業生活相談員

障害者の職場適応の向上を図り、その有する能力を最大限に発揮させるよう障害者の特性に配慮した雇用管理を期するため、5人以上の障害者を雇用する事業所において、障害者職業生活相談員を選任し、職場において障害者の職業生活全般においての相談、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)高齡・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

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

[労働相談情報センター 連絡先一覧 P76]

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

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
- トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース） → P28
- 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
- キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース） → P30
- ※障害者雇用安定助成金の変更について（統廃合） → P31

(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 → P32
- 東京都障害者安定雇用奨励金 → P33
- 東京都難病・がん患者就業支援奨励金 → P35
- 東京都中小企業障害者雇用スタート支援奨励金 → P34

(3) (公財) 東京しごと財団の助成金

- 東京しごと財団 職場体験実習助成金 → P36

3. 障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置

→ P37

4. 東京都障害者雇用優良取組企業の顕彰制度

→ P37

5. 障害者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度（もにす認定制度）

→ P39

6. 各種制度等

- 東京ジョブコーチ職場定着支援事業 → P40
- 企業見学支援事業、障害者雇用実務講座、東京しごと財団障害者職場体験実習 → P41
- 障害者雇用ナビゲート事業 → P42
- 職場内障害者サポーター事業 → P43
- 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業 → P44
- 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 → P45
- TOKYO 障害者雇用支援ポータル → P69

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

不足する障害者1人当たり月額
50,000円

- 常用雇用労働者の総数が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

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29,000円(※1)

- 常用雇用労働者の総数が100人を超えており、常用雇用障害者数が法定雇用障害者数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給

(※1 支給対象人数が年120人月を超える場合には、当該超過人数分への支給額は1人当たり月額23,000円となります。)

報奨金の支給

1人当たり月額21,000円(※2)

- 常用雇用労働者の総数が100人以下で、常用雇用障害者数が一定数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給

(※2 支給対象人数が年420人月を超える場合には、当該超過人数分への支給額は1人当たり月額16,000円となります。)

在宅就業障害者 特例調整金の支給

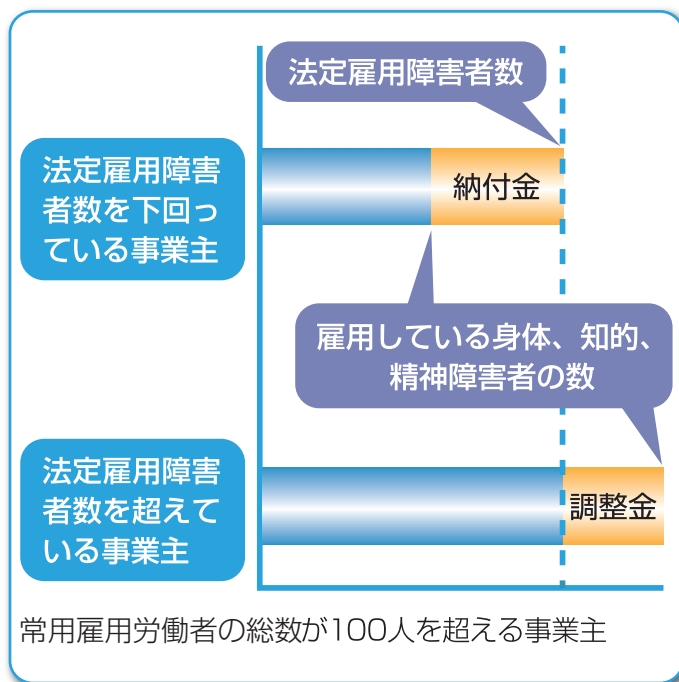
- 在宅就業障害者に仕事を発注した納付金申告申請事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額を、申請に基づき支給

在宅就業障害者 特例報奨金の支給

- 在宅就業障害者に仕事を発注した報奨金申請対象事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額を、申請に基づき支給

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)



お問い合わせ先

(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 (P53)

TEL 03-5638-2284

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。

障害者作業施設設置等助成金

雇い入れ、雇用の継続に必要な障害特性による就労上の課題（加齢に伴う課題を含む）を克服し、作業を容易にするために配慮された施設等の設置・整備を行う場合に支給します。

助成対象となる措置

- ①障害者用トイレを設置または整備
- ②拡大読書器を購入
- ③就業場所に手すりを設置または整備 等

助成額

支給対象費用の3分の2

助成額

- ①対象障害者1人につき月4万5千円まで ほか
- ②③④⑦⑩⑬⑭⑮ 支給対象費用の4分の3
- ⑤⑥⑧⑨ 支給対象費用の3分の2
- ⑩⑪ 月3万円まで ほか
- ⑯ 支給対象費用の5分の4 ほか

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

事業施設等の設置または整備を行うことと併せてそのモデル性が認められる場合費用の一部を助成します。※事前相談が必要です。

助成対象となる措置

作業・管理施設や福祉施設設備等の設置・整備

助成額

支給対象費用の3分の2

障害者福祉施設設置等助成金

障害者の福祉の増進のために障害特性に配慮した休憩室等の福祉施設の設置や整備を行う場合に支給します。

助成対象となる措置

- ①休憩室・食堂等の施設を設置または整備
- ②①の施設に附帯するトイレ・玄関等を設置または整備
- ③①、②の付属設備を設置または整備 等

助成額

支給対象費用の3分の1

重度障害者等通勤対策助成金

障害の特性に応じた通勤を容易にするための措置を行う場合に支給します。

助成対象となる措置

- ①住宅の賃借
- ②指導員の配置
- ③住宅手当の支払い
- ④通勤用バスの購入
- ⑤通勤用バス運転従事者の委嘱
- ⑥通勤援助者の委嘱
- ⑦駐車場の賃借
- ⑧通勤用自動車の購入
- ⑨重度障害者の通勤援助のために必要な支援を重度訪問介護等サービス事業者に委託

助成額

- ①～⑧ 支給対象費用の4分の3 ほか
- ⑨ 支給対象費用の5分の4 ほか

障害者雇用相談援助助成金

対象障害者の雇い入れおよび雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する援助の事業（障害者雇用相談援助事業）を実施する事業者（※）に支給します。
※事前に労働局の認定が必要です。

助成対象となる措置

- ①利用事業主に対して障害者雇用相談援助事業を行った場合
- ②①を行った後に利用事業主が対象障害者を雇い入れ、かつ6か月以上の雇用継続をした場合

助成額

①60万円 ほか ②1人7万5千円 ほか

職場適応援助者助成金

職場への適応を容易にするために職場適応援助者による支援を行う場合に支給します。

助成対象となる措置

- ①訪問型職場適応援助者による支援
- ②企業在籍型職場適応援助者による支援
- ③訪問型職場適応援助者による中高年齢等措置
- ④企業在籍型職場適応援助者による中高年齢等措置

助成額

- ①③合わせて1日3万6千円まで ほか
- ②④月9万円 ほか

障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助等の措置や、加齢に伴う課題の解消のために必要な介助等の各種措置を行う場合に支給します。

助成対象となる措置

- ①職場復帰支援
- ②中途障害者等の技能習得支援
- ③中高年齢等障害者の技能習得支援
- ④職場介助者の配置または委嘱
- ⑤職場介助者の配置または委嘱の継続
- ⑥職場介助者の配置または委嘱の中高年齢等措置
- ⑦手話通訳・要約筆記等担当者の配置または委嘱
- ⑧手話通訳・要約筆記等担当者の配置または委嘱の継続
- ⑨手話通訳・要約筆記等担当者の配置または委嘱の中高年齢等措置
- ⑩職場支援員の配置または委嘱
- ⑪職場支援員の配置または委嘱の中高年齢等措置
- ⑫健康相談医の委嘱
- ⑬職業生活相談支援専門員の配置または委嘱
- ⑭職業能力開発向上支援専門員の配置または委嘱
- ⑮介助者等の資質向上措置
- ⑯重度障害者の業務遂行のために必要な支援を重度訪問介護等サービス事業者に委託

障害者能力開発助成金

能力開発訓練の事業を行うための施設・設備の設置やその事業を運営する場合に支給します。

助成対象となる措置および助成額

- ①施設設置 支給対象費用の4分の3
- ②運営 支給対象費用の4分の3

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。(P70)

○ 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し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上（重度障害者等を短時間労働者以外として雇い入れる場合は3年以上）であることが確実であると認められる事業主に対して、賃金の一部を助成する制度です。

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

支給額（6か月ごとの支給対象期に分けて支給されます）

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

* 重度障害者等…重度障害者、45歳以上65歳未満の障害者、精神障害者

○ 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)

○ 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、その適性或業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とするものです。継続雇用する労働者（1年を超える期間の雇用が見込まれる者）へ移行することを目指して原則3か月間（1週間の所定労働時間は20時間以上）の試行雇用を行うことにより、対象者の適性或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。

対象者がテレワークによる勤務を行う場合は、原則3か月のトライアル雇用期間を最長6か月まで延長できます（ただし、支給額の変更はなく期間延長分の支給はありません。）。

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
※パート・アルバイト等を含め、学校在学中のパート・アルバイト等は除く。
 - 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
※離職が2回以上又は転職が2回以上あることを指す。
 - 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
※パート・アルバイト等を含め一切の就労をしていないことを指す。

対象事業所

事前に障害者トライアル雇用求人ハローワーク等へ提出し、ハローワーク等の紹介により対象者を原則3か月の有期契約で雇入れ、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。

○ キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害者雇用安定助成金の令和2年度末での廃止に伴い、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）の「正規・無期転換」措置を、キャリアアップ助成金の「障害者正社員化コース」に移管しました。

次の①または②のいずれかの措置を講じた事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用促進と職場定着を図ることを目的としています。

- ①有期雇用労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換すること
- ②無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること

支給額（6か月ごとの支給対象期に分けて支給されます）

支給対象者	措置内容	支給総額		支給対象期間	各支給対象期における支給額	
		中小企業	大企業		中小企業	大企業
重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者	有期雇用から正規雇用への転換	120万円	90万円	1年	60万円×2期	45万円×2期
	有期雇用から無期雇用への転換	60万円	45万円		30万円×2期	22.5万円×2期
	無期雇用から正規雇用への転換	60万円	45万円		30万円×2期	22.5万円×2期
重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者	有期雇用から正規雇用への転換	90万円	67.5万円		45万円×2期	33.5万円*×2期 ※第2期の支給額は34万円
	有期雇用から無期雇用への転換	45万円	33万円		22.5万円×2期	16.5万円×2期
	無期雇用から正規雇用への転換	45万円	33万円		22.5万円×2期	16.5万円×2期

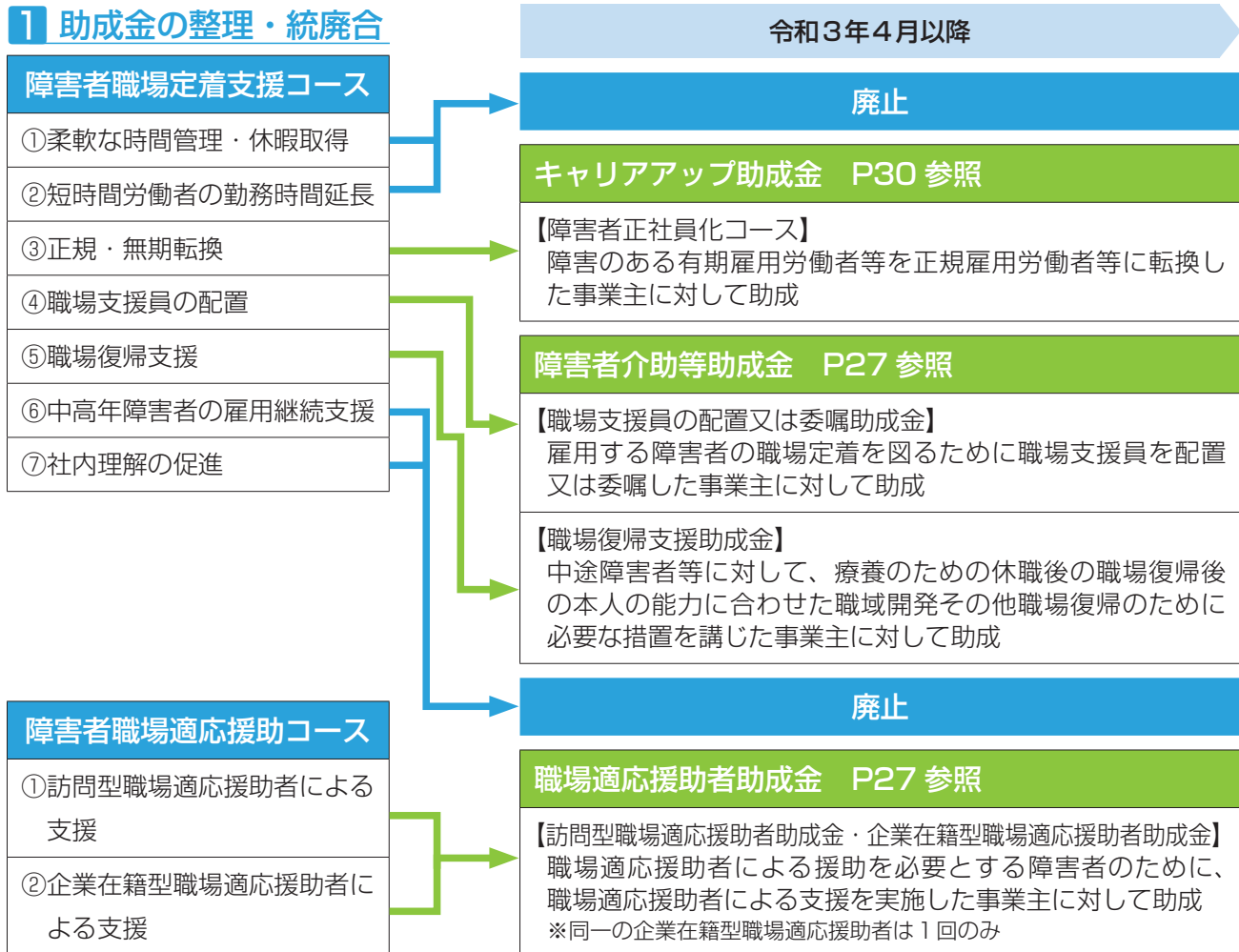
※支給対象者1人あたり、上記の額が支給されます。ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限とします。
詳しくは最寄りのハローワークへお問い合わせください。

○ ※障害者雇用安定助成金の変更について（統廃合）

「障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース・障害者職場適応援助コース）」は、雇用する障害者の職場定着のための措置を行う事業主や、職場適応援助者による障害者の職場適応の援助を行う事業主に対して、経費や賃金の一部を助成する制度ですが、令和3年3月31日をもって終了しました。

令和3年4月からの障害者雇用安定助成金の両コースについて、以下のとおりとなりました。

1 助成金の整理・統廃合



2 一部助成金の申請先変更

「障害者介助等助成金」と「職場適応援助者助成金」の申請先は
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部になります。P53参照

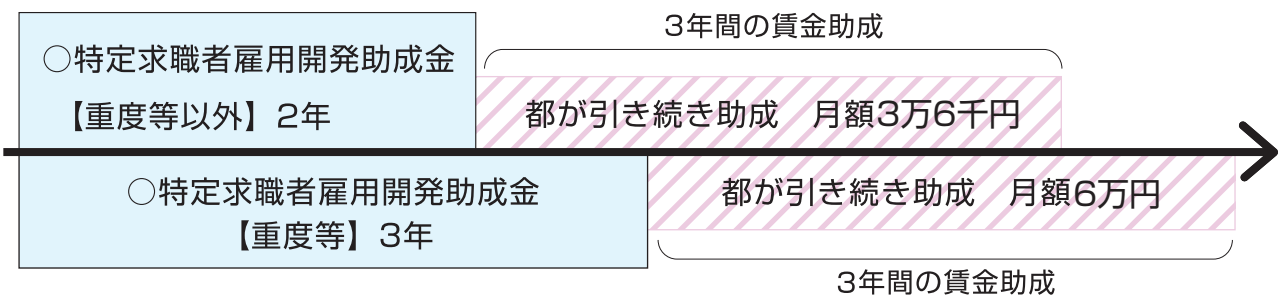
なお、令和3年3月31日までに労働局またはハローワークに提出された職場定着支援計画に基づく措置（障害者職場定着支援コース）、令和3年3月31日までに地域障害者職業センターが作成または承認した支援計画に基づく職場適応援助（障害者職場適応援助コース）については、障害者雇用安定助成金として令和3年4月以降も引き続き労働局で支給審査等を行います。

(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）を受給し、特定求職者雇用開発助成金が満了となった後も、引き続き雇用を継続する事業主であること。
- ・ 中小企業であること（ただし、特例子会社を除く）。
- ・ 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 6 万円（3 年総額 216 万円）
 - ・ 上記以外・・・一人当たり 月額 3 万 6 千円（3 年総額 129 万 6 千円）

● 手 続

特定求職者雇用開発助成金の第 1 期支給決定後から助成対象期間満了後 4 か月以内に「継続雇用計画書」を作成し、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 03-5320-4663

「継続雇用計画書」は以下のホームページからダウンロードできます。

TOKYOはたらくネット

URL https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/chushou_shien/

○ 東京都障害者安定雇用奨励金

● 趣旨・目的

東京都は、障害や難病のあ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。このため、安定的な雇用と処遇改善に取り組む企業を応援し、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3%(大企業は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欠有給休暇制度 ●テレワーク制度 ●フレックスタイム制度
 - 通勤緩和制度 ●時間単位での年次有給休暇制度 ●永年勤続表彰制度
- 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)の支給決定通知を受けていること。

(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へ転換した場合

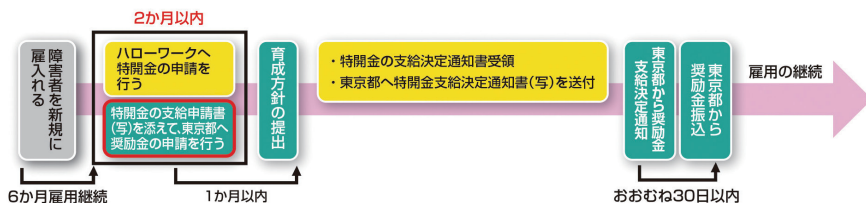
- ①有期雇用労働者を無期雇用(一週間の所定労働時間20時間以上)に転換していること。
- ②転換後の賃金が、転換前の賃金より3%(大企業は5%)以上昇給していること又は最低賃金を6%(大企業は10%)以上上回っていること及び転換後も常に継続して最低賃金を3%(大企業は5%)以上上回る額であること。
- ③から④まで、上記「(1)雇入れの場合」と同様。
- ⑤特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース又は発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)又はトライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)の支給決定通知を受けていること。
- ⑥転換日の前日から、支給対象企業に雇用される期間が過去3年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 ※どちらの奨励金も東京都への申請時にハローワークへ特開金の申請手続を終えていることが必要です。

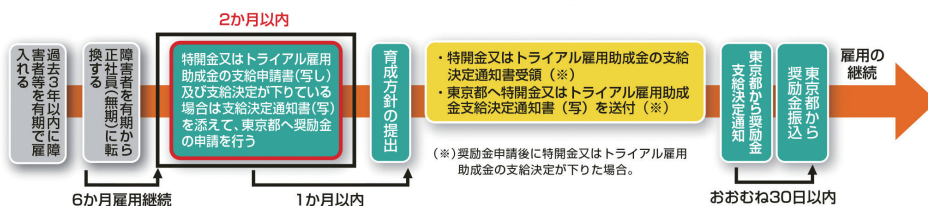
1. 雇入れの場合

対象となる労働者を採用した日より6か月経過し、かつ6か月分以上の賃金を支払った日の翌日から**2か月以内**に東京都へ申請してください。



2. 転換の場合

対象となる労働者を転換した日より6か月経過し、かつ6か月分以上の賃金を支払った日の翌日から**2か月以内**に東京都へ申請してください。



○ 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・無期雇用へ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(精神障害者の場合は6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、以下の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 03-5320-4663
URL <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/antei-koyou/>

○ 東京都中小企業障害者雇用スタート支援奨励金

● 趣旨・目的

東京都は、障害者を1人も雇っていない中小企業が初めて障害者を雇用した場合に、受入れ初期段階の体制整備に係る費用に対して助成することで、中小企業における障害者雇用の促進を図る。

● 支給要件（このほかにも要件があります）

- ① 中小事業主であり、これまでに障害者の雇用実績がないこと。
- ② 障害者の雇用時点を基準とし、その基準の直前にハローワークに障害者雇用状況報告書を提出した事業主であること（提出義務があった事業主に限る）。
- ③ 雇入れた障害者の週所定労働時間が20時間以上であること。重度障害者である場合は、週所定労働時間が10時間以上であること。
- ④ 障害者、重度障害者（※）を6か月間継続して雇用し6か月分以上の賃金を支給していること。
- ⑤ 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
- ⑥ 雇入れた労働者が東京都内の事業所に勤務していること。
- ⑦（週所定労働時間が20時間以上の場合）東京労働局長に特開金の支給申請を行い、支給決定を受けていること。

※本奨励金における『重度障害者』とは、重度身体・重度知的障害者、精神障害者及び雇入れられた日現在の満年齢が45歳以上の身体・知的障害者のことを指します。

● 事業の内容

○ 手続きの流れ



※特開金に関する項目は支給対象労働者の週所定労働時間が20時間以上の場合適用となります。

○ 支給金額

- ① 週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満：60 万円 / 人
- ② 週所定労働時間 30 時間以上：90 万円 / 人

※重度、45 歳以上又は精神で、週所定労働時間が 10 時間～ 20 時間未満の場合は 30 万円を支給し、20 時間以上の場合は週所定労働時間に応じ上記の支給額に 30 万円を加算。

※支給対象事業主に対する支給対象労働者数の上限は 1 名。

● 利用方法

本事業の利用をご希望の事業主の方は、雇入れ日から6か月経過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・持参または電子申請（Jグランツ）でご申請ください（郵送の場合は「消印有効」とします）。

申請に必要な様式等は、以下の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 03-5320-4663
 URL <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/start/>

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】

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、発症等により連続して 10 日間以上休職した後、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。

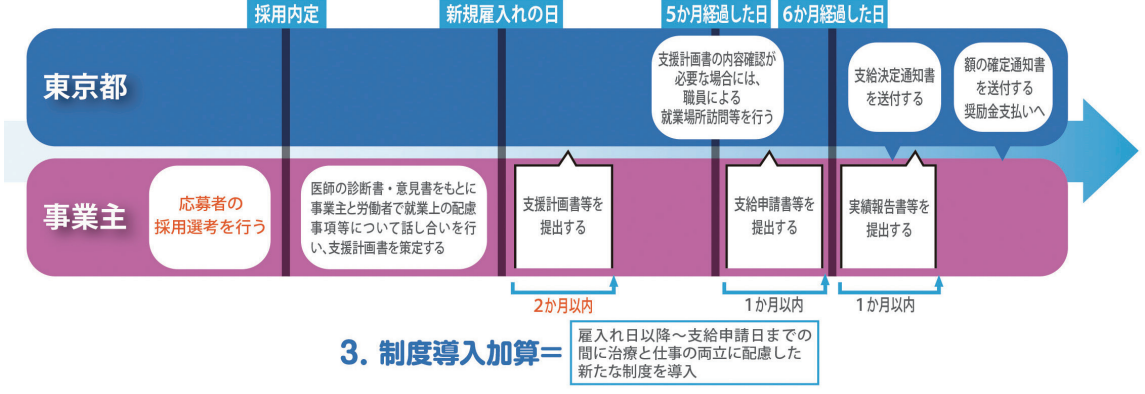
3. 制度導入加算【企業規模不問】

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・休暇制度や産業保健スタッフへの相談体制などを導入すること。

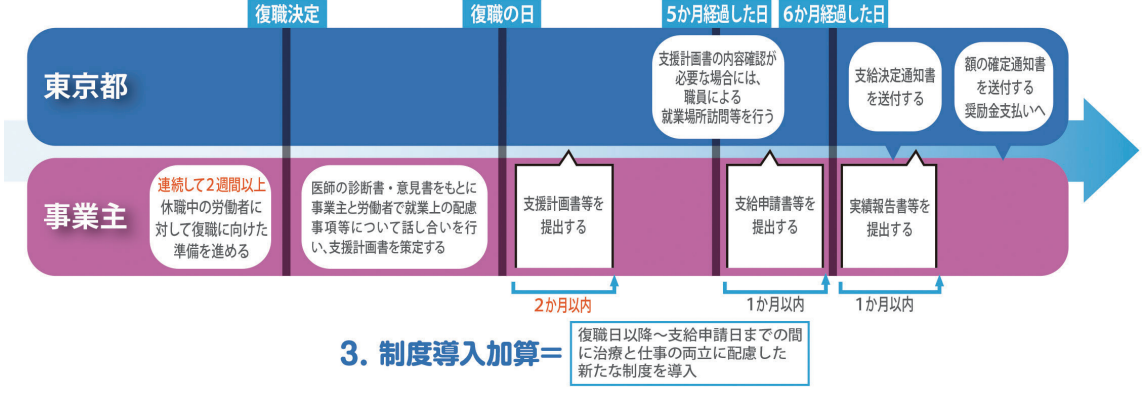
事業の内容

○手続の流れ

1. 採用奨励金の場合



2. 雇用継続助成金の場合



○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：70 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：45 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：70 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：45 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2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。郵送の場合は「消印有効」とします。)

申請に必要な様式等は、以下の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 03-5320-4663
URL <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/nan-gan/>

(3) (公財) 東京しごと財団の助成金

○ 東京しごと財団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「東京しごと財団職場体験実習助成金」を支給します。

助成金の主な内容は次のとおりです。

対象企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 本社又は事業所が東京都内にあること。 ● 申請日以前直近の6月1日現在において、短時間労働者※以外の常時雇用する労働者の数と短時間労働者(1人を0.5カウント)の数の合計が300人以下であること。(特例子会社を除く) <p>※短時間労働者とは常時雇用する労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者をいいます。</p>
助成額	60,000円(同一年度の利用は1企業1回まで)
主な支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ● 申請日以前直近の6月1日現在において、下記の(ア)(イ)いずれかを満たす企業等 <ul style="list-style-type: none"> (ア) 障害者を雇用していない又は法定雇用率未達成の企業等 (イ) 雇用する障害者とは異なる障害種別の実習生を受け入れた企業等 ● 都内実習場所において、下記の(ウ)(エ)いずれかを満たす実習であること <ul style="list-style-type: none"> (ウ) 1日あたり4時間以上かつ5日以上の実習を実施すること (エ) 障害の状況から(ウ)の実習が難しい障害者については、1日あたり2時間以上かつ5日以上の実習を実施すること ● 障害者雇用支援アドバイザーの支援を受け、障害特性に配慮した実習を行うこと(原則として職場体験実習受入登録企業が対象)など <p>※助成金の支給にあたっては他にも要件があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● リモートワーク活用型実習も対象です。 <p>※リモートワーク活用型実習とは、実習の初日と最終日を職場(企業の現場)で実施する実習で、その他の実習日(1日以上)をリモートで行う場合の実習を指します。</p>

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 総合支援部 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
助成金の課税の特例措置等 (税務署)	障害者雇用納付金制度に基づく次の助成金の支給を受けてそれを固定資産の取得または改良に使った事業主 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	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。
事業所税の軽減 (市役所)	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。
東京都23区内は 都税事務所	次に掲げる要件をすべて満たすこと 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。

東京都障害者雇用優良取組企業の顕彰制度

令和7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

次に掲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) 当該年度及び過去1年間において、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) 東京都から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) 東京都が開催するイベントでの紹介などPRの機会が増加します。

5

障害者雇用に関する制度等

●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提出してください。
応募書類①～③は下記 TOKYO はたらくネットよりダウンロード又は下記担当宛て請求依頼をお願いいたします。

- ① 申請書（様式 1）
- ② 要件該当申告書（様式 1 別紙）
- ③ 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）
- ④ 次の項目について規定されている書類（例：就業規則、給与規程等）
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
- ⑤ 申請書（様式 1）に記入した内容の詳細がわかる資料
- ⑥ 申請日を基準としその直前に管轄職業安定所に提出した障害者雇用状況報告書の写し
- ⑦ 会社案内（会社概要がわかる資料）

●令和 7 年度受賞企業の主な取組

企業名	主な取組	
ぜんち共済株式会社 ・保険業 ・従業員数 29 人 （うち障害者数 2 人）	・知的障害者を 2 名（うち重度障害者が 1 名）を雇用し、 各部署の担当者が直に障害当事者とコミュニケーションを取り、密接に連携しながら業務を行っている。 ・障害者の業務を支援するチームを、毎年社員が入れ替わりで担当し、 全社員が社内横断的に障害者雇用に参加する社風が形成されている。	
株式会社ニッスイ ・食料品製造業 ・従業員数 2,702 人 （うち障害者数 73 人）	・障害者の集中配属先であるビジネスチームでは、 多様な経験や教育機会を通じて成長を支援し、他部署へ人材を輩出するキャリア形成の仕組みを確立している。 ・ 全社の 8 割超の部署で障害のある社員が働き、協働の中で多様な力を活かし合い、成長できる職場づくりを進めている。	
まいばすけっと株式会社 ・小売業 ・従業員数 4,167 人 （うち障害者数 199 人）	・複数の店舗で品出し業務等を行う『キャラバン隊』をはじめとした、 障害者主体の業務チームを結成し、店舗の売上向上に大きく貢献している。 ・『キャラバン隊』のチームのうち約半数に障害者がリーダーとして 在籍し、更にそこから正社員登用された社員は、マネジメント側に回るなど、障害者の新しいキャリアパス像も示している。	
株式会社マネーフォワード ・情報・通信業 ・従業員数 1,874 人 （うち障害者数 54 人）	・障害者雇用について、支援ポリシーを公開の上、 各々の特性に合わせた段階的なキャリアアップを制度化することで、キャリア形成と高い定着率を両立させている。 ・バックオフィスの管理から、業務自動化による業務改善や、社内での AI の活用推進など様々な業務を障害者が担う。	
株式会社 LIXIL Advanced Showroom ・サービス業 ・従業員数 1,163 人 （うち障害者数 34 人）	・障害者が一般部署で他の社員と一緒に働きながら、 個人の特性を活かせる様々な業務にチャレンジできる環境を整えている。 ・実店舗（ショールーム）の業務をオンライン上でも行えるよう、 オンラインショールームを設け、障害者がテレワークで実店舗と変わらない接客・提案業務を行う。	

※従業員数(うち障害者数)は、管轄の公共職業安定所提出の障害者雇用状況報告書(令和6年6月1日時点)の状況等に基づく

各企業の取組事例集も下記 URL で公開しています。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/shien/award/award25.html>



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 03-5320-4663

TOKYO はたらくネット URL <https://www.hataraku.metro.lg.jp/shogai/shien/award/>

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（もにす認定制度）

●もにす認定制度とは？

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた事業主の取組状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待されます。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

と も に す す む

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

●認定事業主となることのメリット

①認定マークを使用できます

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

②厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります

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

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります。

御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます。

③日本政策金融公庫の低利融資対象となります

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります。

障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます。

詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください。

④公共調達などの加点評価を受けられる場合があります

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

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

●認定事業主となるための手続き

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

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

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

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。



お問い合わせ先

東京労働局またはハローワークまで (P70)

各種制度等

○ 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（テレワークの定着支援を含む）。

※「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
（※テレワークの定着支援の場合は、必要に応じて ICT 分野の専門家がサポートして支援にあたります。）
- 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 支援対象者の家族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 支援対象者 1 名につきおおむね 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センターへお電話ください。

インテーク



支援



フォローアップ

相談・申込み

まずは東京ジョブコーチ支援センターにお電話ください。

企業等
障害者
支援機関等

東京
ジョブ
コーチ
支援セ
ンター

打合せ

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

支援計画

打合せ結果から、担当東京ジョブコーチが支援計画を作成します。

支援

支援計画をもとに、担当東京ジョブコーチが就業先で支援をします。

定着確認（再支援）

- 支援終了から6ヶ月後に、定着状況を確認します。
- 新たな課題が生じた場合は、ご相談ください（再支援も検討します）。

ご相談・申込み 東京ジョブコーチ支援センター

TEL 03-3378-7057 FAX 03-3378-7058

○ 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、障害者雇用に進められる企業等と連携し、企業見学を行っています。(随時開催)

■ 支援対象

- ① 都内企業の人事担当者等
- 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

○ 障害者雇用実務講座

東京しごと財団では、障害者雇用に必要な基礎的な知識やノウハウを、座学とワークショップを通じて実践的に学ぶことができます。都内中小企業向けの集中講座を行っています。(全3日間、年6回)

■ 受講対象

障害者を雇用したことがない都内の中小企業(労働者数300人以下)の人事担当者等

○ 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。専任アドバイザーによる個別支援と面談会があります。

障害者雇用支援アドバイザーによる個別支援(随時受付)

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「職場体験実習受入れ企業」に登録していただければ、都内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都内の就労支援機関と企業の仲立ちもしますので安心して実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

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、障害者の職業準備性及び企業等の雇用準備性をより高めるため、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等のマッチングを図る場として開催しています。

■ 支援対象

- ① 実習受入れを希望する都内企業等(都内の実習場所が含まれていること)
- ② 東京都内の就労支援機関から推薦された障害者

職場体験実習の補償の付与

職場体験実習中の障害者の方が一歩の事故に備えて、企業が実習を安心して受け入れられるよう、実習生(就労支援機関経由)の申請により、実習の補償の付与を行っています。

■ 支援対象

就労を目指して企業等において実習を行う障害者で、次の①②のいずれも満たす方

- ① 都内在住又は実習先となる企業等の所在地(実習場所)が都内である方
- ② 都内の就労支援機関等に登録している方

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 総合支援部 障害者就業支援課 コーディネート事業係

○ 障害者雇用ナビゲート事業

障害者雇用ナビゲート事業は、「障害者雇用コース」「テレワーク導入コース」の二つのコースで中小企業等の障害者雇用を支援します。

■ 支援内容

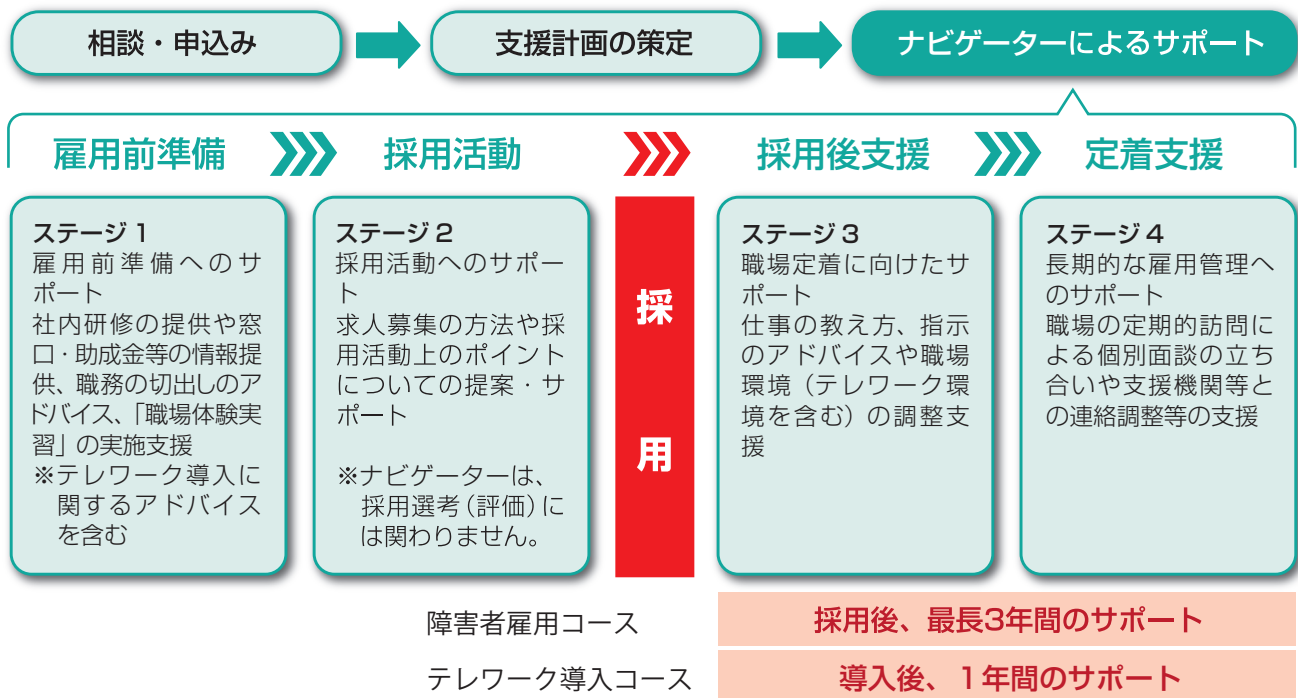
① 障害者雇用コース

障害者を初めて雇用することを検討している中小企業等を対象にして、雇用前から雇用後の職場定着まで支援します。

② テレワーク導入コース

障害のある方に初めてテレワークを導入する企業等を対象にして、テレワーク導入前から導入後の運用・定着まで支援します。

各コース、専任のナビゲーターが、皆さまの職場へ訪問して、伴走型の一貫した支援（ナビゲート）を提供します。



■ 支援対象

次の要件を満たす東京都内に本社又は主たる事務所がある中小企業等（労働者数 300 人以下。但し特例子会社を除く）

① 障害者雇用コース

- ・現在、障害者を雇用していない
- ・身体障害者、知的障害者は雇用しているが、新たに精神障害者を雇用したい

② テレワーク導入コース

- ・現在、障害者雇用でテレワークを導入していない
- ・雇用している障害者にテレワークを導入したい
- ・テレワークをする障害者を新たに雇用したい

※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。

■ 費用

費用の負担はありません。

■ 奨励金

本事業の支援により障害者にテレワークを導入し、障害者雇用を一定期間（6 か月）継続した場合に、企業に対し奨励金を支給します（他にも要件があります）。

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 総合支援部 障害者就業支援課 雇用促進係

○ 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することができる方

■ 職場内障害者サポーター養成講座

- ・開催日程：随時開催（年間25回程度）
※日時及び開催場所は、ホームページで公開しています。
- ・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。
- ・6か月間の支援活動終了後は、障害者雇用に関する課題や支援策の相談が可能な「個別電話相談」や、支援について理解を深める「アフターフォローアップ研修」を何度でもご利用いただけます。

■ 奨励金

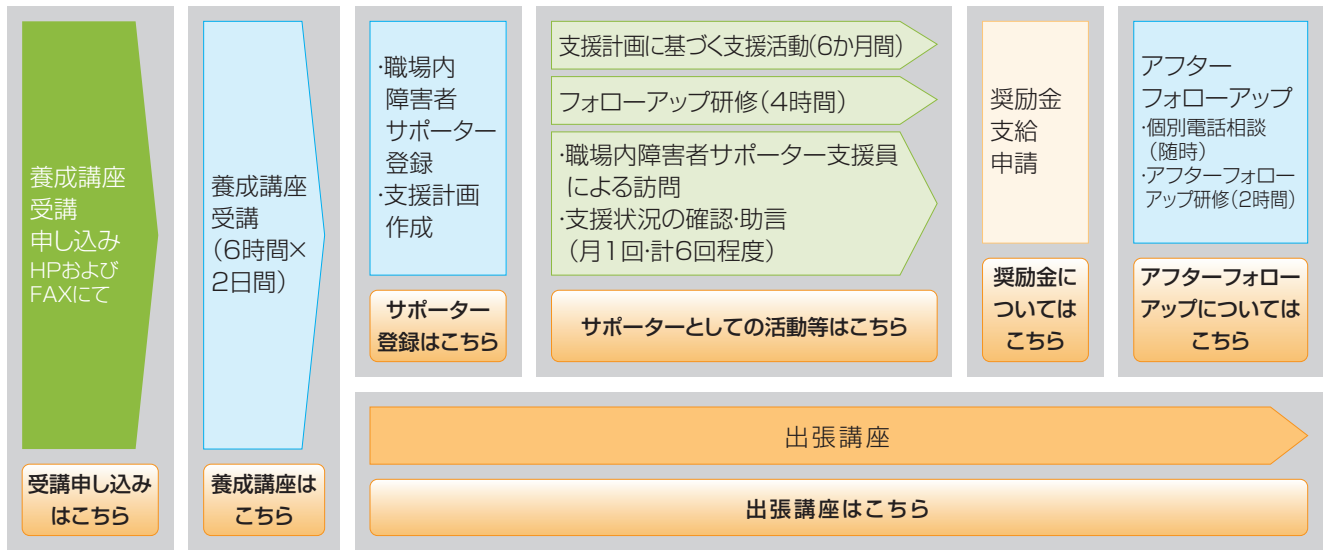
- ・支給要件：「職場内障害者サポーター」が、対象となる障害のある社員を6か月間支援し、その社員が職場定着している場合、企業に対し奨励金を支給します。
- ・支給額：中小企業 24万円 大企業・特例子会社 12万円
※1事業所につき1年度あたり1回限り。他にも支給要件があります。

■ 出張講座

養成講座修了者の所属企業へ事務局より講師を派遣して、現地で障害のある社員の定着に向けて、職場の意識啓蒙を目的とした講座を開催します。

※詳細・テーマ例はホームページをご確認ください。

「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事業運営事務局

TEL 03-6734-1096

URL <https://www.shougaisya-support.jp>

●奨励金・事業全体に関すること：

(公財) 東京しごと財団 総合支援部 障害者就業支援課 雇用促進係

TEL 03-5211-2303



○ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業

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。オンラインによる訓練もあります。

《訓練事例》

○パソコン技能 ○オフィス作業 ○弁当配膳 ○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 ○軽作業 ○物流業務 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。オンラインによる訓練もあります。

〈訓練事例〉

- 仕事に役立つパソコン(ワード、エクセル応用) 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。
- ・訓練終了後、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 総合支援部 障害者就業支援課 委託訓練推進班
 TEL 03-5211-2683
 URL <https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>

○ 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、重度障害者とその能力を十分に発揮できるような様々な配慮を行った「第三セクター方式による重度障害者雇用モデル企業」の育成事業を進め、障害者の雇用の場の拡大を図るとともに、特例子会社制度の普及啓発に努めています。

東京ジョブコーチ

事業所名	株式会社ファミリーマート
規模（従業員数）	5,531人（2025年2月末）
事業の種類	フランチャイズシステムによるコンビニエンスストア事業
障害の種類別	身体障害、知的障害、精神障害
障害者雇用の取り組み	<p>当社では「like Family 多様性をちからに。誰もが生き活きかがやく未来へ。」をダイバーシティ推進のミッションに掲げ、障がいも多様性の一部と捉え、障がい者雇用に取り組んでいます。</p> <p>多様性を尊重する当社では、身体障がい、知的障がい、精神障がいの3障がいを偏りなく雇用し、雇用率3.3%（2025年6月1日）を達成しています。</p> <p>障がい者雇用に特化した組織「総務部 業務サポートグループ」を設置し、各部署やグループ会社から切り出された定型業務を障がい特性に合わせて割り振っています。また、農場では障がいのある多くの社員が有機野菜を栽培し、近隣のファミリーマート14店舗に出荷したり、農場での対面販売を実施したりするなど、地域密着の取り組みをおこなっています。</p> <p>社内においては、社員の障がい理解を促進するため、「車椅子体験」や「白杖歩行体験」、「感覚過敏体験」、聴覚・言語障がいを想定した「音声を使わないコミュニケーション体験」、「手話体験」など、様々な体験型イベントを実施しています。社員の障がい理解の促進を進めると同時に、ダイバーシティ&インクルージョンの観点から全国へ職域拡大を図っています。採用後は安心して働けるよう定期的に面談を実施。また、ステップアップできるよう評価制度を導入し、働きがいを感じながら安定して働けるよう環境整備をおこなっています。</p>
利用した経緯と利用して特に良かった点	<p>店舗での採用前実習や、特別支援学校の生徒さんの実習時に、ジョブコーチ支援をお願いしています。本社での実習なら支援担当者がしっかりサポートすることができそうですが、店舗ではお客様に快適にお買い物いただくことを優先するため、実習生のサポートが難しくなることがあります。そのためジョブコーチについてもらい、円滑に進められるように対応していただいております。</p> <p>例えば、どのように進めれば実習生が業務内容を覚えやすいのか、抜け漏れが起きた場合の対応法などをアドバイスしていただけるので助かります。商品陳列の際に、一部の棚を忘れるということがありましたが、忘れないようにする手順を示してもらい改善されました。また、実習中はできるだけシングルタスクでできるように配慮していますが、突発的な状況によりマルチタスクになった場合の優先順位をどうするかなどもアドバイスいただき、ご本人が混乱することなく安心して実習を進められています。こちらが気づけていない課題に気づきフィードバックしてもらえるので、本人、学校や支援機関、会社と共通認識を持って課題に取り組むことができ、とても助かっています。</p>
利用した企業の声	<p>当社では、できないことを周りの社員がするのではなく、どうすればできるようになるかを考え、サポートすることが本人の成長につながると考えています。</p> <p>その点、ジョブコーチはアドバイスをしていただけますが、代わりにやってあげるということはなく、あくまでも本人主体で進めていただけるので、実習生は実習を経て学び、成長されていると感じています。また、入社後の就労イメージを持ってもらいやすくなり、店舗での採用活動においてジョブコーチ支援は欠かせないと思っています。東京ジョブコーチ支援センターは多くの企業の取り組み事例をお持ちですので、参考にさせていただいています。これからも障がいをはじめ、多様な人たちが生き活きと自分らしく働いていけるよう取り組んでまいります。</p>

職場内障害者サポーター事業

事業所名	株式会社オンワードコーポレートデザイン
従業員数	282人（令和7年3月現在）
事業の概要	制服、雑貨等の製造と販売
職場内障害者サポーター	松岡さん、栗林さん、原さん（職場同僚）
被支援者	Aさん（視覚障害）、Bさん（身体障害）
利用の経緯と取り組みの成果	<p>Aさん、Bさんそれぞれの悩みの相談窓口の設置</p> <p>株式会社オンワードコーポレートデザインは、生活文化創造企業である株式会社オンワードホールディングス100%出資の会社で、ユニフォームやセールスプロモーション、空間づくりなどを行っており、障害のあるAさんとBさんが働いています。</p> <p>Aさんは視覚障害、Bさんは透析を必要とする身体障害があります。今まで特別な配慮は行っていませんでしたが、活躍してくれていました。最近になり、各々に悩みを抱えている様子が感じられ、会社として更に長期にわたり安定して働いてもらうため、サポートが必要だと感じていました。</p> <p>そこで、以前から存在を知っていた東京しごと財団の「職場内障害者サポーター事業」に申し込むことにしましたが、2人の被支援者に対して1人では支援が難しいと判断し、同僚社員3人で申し込むことにしました。</p> <p>Aさんの業務上に発生する手隙時間のための業務切り出し</p> <p>まず2人の悩みを確認するためにサポーター支援員に相談をしたところ、被支援者各々とコミュニケーションを深める必要があるため、定期的に面談をする必要があると助言をもらいました。</p> <p>早速、Aさんに面談を行うことを伝えて4人での面談を実施しました。</p> <p>初めこそ硬い表情でしたが、回数を重ねるごとに悩みや希望について教えてくれるようになりました。その面談で判明した悩みは、下記の4点でした。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①現在のエレベーターには点字表示や音声案内がないため、毎日階段で社内を移動している。 ②飲料自販機に点字表示がなく商品が選べないため、都度コンビニまで出かけている。 ③社員通用口のスロープが無くなり、入口が分かり難い。 ④マッサージ業務は手隙時間が発生しやすく、「することがない」というストレスを感じている。 <p>Aさんが安心して仕事に取り組める職場環境の整備</p> <p>サポーターの3人はAさんとの面談後、早速相談をして、下記4点を提案しました。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①エレベーターへの点字表記を行い、会社に音声案内のエレベーターへの変更依頼をする。 ②大容量のペットボトルを購入し、Aさん専用の飲み物置き場を決めて、飲み物を探さなくてもよいようにする。 ③社員通用口にスロープの再設置をする。 ④手隙時間対策として社員向け研修動画のナレーションに挑戦する。 <p>Aさんは3人のサポーターが、エレベーターの点字表示（後日音声案内導入）、飲み物の購入、スロープの設置を迅速に対応してくれたことに感謝して、サポーターから提案された手隙時間に行う業務として、社内向け研修動画のナレーションにも挑戦することにしました。</p> <p>初めは聞き取りやすい声のトーンやリズムを、意識しながら、サポーターと共に何回も練習し録音を重ねました。</p> <p>その結果、約10分間の研修動画が完成し、現在では全社員に対しての研修に使用されることになりました。</p> <p>Aさんはこの成功から自信を得たようで、現在は2作目を検討するまでに至り、手隙時間も解消されました。</p> <p>今後の勤務継続に対する不安を抱えたBさんへの配慮</p> <p>サポーター3人はBさんとの定期面談で、Bさんは業務に問題はないが、年齢や定期的な通院が必要な障害の影響で体力低下を実感していて、いつまで働けるのかという将来への不安を抱えていたことが分かりました。</p>

<p>利用の経緯と 取り組みの成果</p>	<p>まずサポーターは、周りの社員に B さんが体力面で業務上問題を抱えていないかを確認したところ、特段問題がないことが分かりました。</p> <p>次に行った面談で「どんな時に体力低下を感じているのか」を確認したところ、B さんは定期的な医療ケアのため勤務時間の調整が必要な状況にあり、周囲への配慮など精神的負担もあることが分かりました。</p> <p>サポーター 3 人で相談した結果、実は体力低下ではなく、早退することが B さんにとってストレスとなっているのではないかと考えました。</p> <p>B さんの障害特性に配慮した勤務時間の変更</p> <p>会社は従業員の働きやすさ向上のため柔軟な勤務制度を検討し、5 種類のシフトを導入しました。これにより、B さんが早退する際には出勤時間を前倒しにして、早退の形を取らずに済むようになりました。</p> <p>その結果、B さんのストレスは解消されて業務に集中できるようになり、B さんは以前より楽しそうに業務を行うようになりました。</p> <p>さらに、担当の業務は常に人手不足だったため、新規採用者の指導も任されるようになりました。</p> <p>B さんの不安が解消されたことが面談で確認ができたため、サポーターの 3 人も安心しました。</p> <p>A さんと B さんの問題がそれぞれ解決されたのは、サポーターが 1 人だけではなく、3 人の知識と協力によるものでした。</p> <p>これにより、サポーターの 3 人は自信を持って支援ができるようになりました。</p>
<p>利用した 企業の声</p>	<p>松岡さん「企画から参加して、やりがいを持って働いて欲しい」</p> <p>初めての研修動画のナレーション作業で苦労した A さんですが、最後までやり遂げて周囲から高評価を受けたことで自信ができました。既に 2 作目、3 作目の話も出ており、次回からは研修の目的や台本作成から参加予定です。</p> <p>また、B さんは新規採用者への研修講師として活躍しましたが、内容やテキストの更新、研修時間などで改善点が見つかり、企画段階から参加することになりました。</p> <p>これからは、サポーター 3 人の依頼部署担当者だけで決めず、A さんと B さんも初めから参加し、自分に任された仕事としてやりがいを持ち、さらにイキイキと働いてもらいたいと考えています。</p> <p>A さんと B さんには障害の有無に関係なく、皆の見本となってほしいという期待もあります。</p> <p>3 人のサポーターは、余計な口出しをせずに A さんと B さんに任せ、彼らが楽しそうに仕事をする姿を想像して期待を膨らませています。</p>

委託訓練事業

訓練内容について

コースの種類	知識・技能訓練コース
訓練期間(時間)	A:2ヶ月(32日、160時間)、B:3ヶ月(48日、240時間) C:2ヶ月(32日、160時間)
訓練実施の経緯	A:パソコン基礎、タイピング、ワード、エクセル、パワーポイント B:パソコン基礎～応用、タイピング、ワード、エクセル、パワーポイント、インターネット検索等 C:ビジネスソフト& MOS エクセル、タイピング、ワード、エクセル、パワーポイント、MOS エクセル対策 ※各コースにも就職支援(履歴書の書き方、ビジネスマナー等あり)

訓練実施企業

事業所名	学校法人 盛本学園 専門学校中野スクールオブビジネス
従業員数	12名(委託訓練担当)
訓練実施の経緯	当校は1950年の中野タイピスト学校創設から端を発し、1979年専門学校中野スクールオブビジネス創設以来、国際ビジネス社会に必要な知識と技能の専門教育を行い、あわせて教養を高める活力ある社会有用の人材を育成し、国際社会の発展に寄与することに努めてまいりました。その傍ら生涯学習として社会人向けのPC教育、及び健常者の職業訓練も受託していましたが、その経験を障害者向け委託訓練にも活用すべく東京しごと財団の障害者委託訓練にエントリーし、約20年以上障害者の為の訓練を実施しております。
訓練の特色	講師は10年以上のベテランを中心に、当校オリジナルの教材を使用し、一斉授業と個別授業を組み合わせることで、障害に配慮しながら個人の進捗に合わせて、理解し操作できるように指導します。 毎日10分間のタイピング練習の中で、その方の状況に合わせた無理のない入力方法で繰り返し練習し、正確性とスピードの向上を目指します。豊富な練習問題を使用して、学んだ機能を活用した反復練習を行いスキルの定着化を図ります。各種検定試験の試験会場になっているので、希望者の方には慣れた環境で受験も可能です。最終日には、総仕上げとして自由な発想で取得した機能を活かした作品を作り、PCを活用することの楽しさを体験してもらいます。

受講生について

<p><受講後の感想></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆こまめにお声をかけてくださったので、ささいな疑問でも直ぐに訊きやすく、疑問を積み残さずに済みました。また大変分かりやすいご指導だったので、パソコンに対する苦手意識が膨らまず、委託訓練に休まず通えました。頻繁に進捗状況を確認してきめ細かい対策をいただいたおかげで試験に合格致しました。 ◆就職活動の結果、最初に受けた会社に採用されました。5倍の倍率という難関で大きな救いになったのは、ご指導いただき取ることができた資格と、毎日の入力練習で伸びたタイピング速度です。面接官の方も高く評価してくださいました。仕事をやる上でも、特にエクセルは大変役に立っています。一緒に学んだ方々とは修了後もお付き合いをさせてもらっており、良き道が開け良きご縁にも恵まれ感謝しかありません。先生方はみな熱心で優しく、自ら努力したことも含め、ずっとずっと心の支えになると思います。 ◆最初、ちゃんと修了できるのかと心配でしたが、先生方の温かく丁寧なサポート、分かりやすい教え方やアドバイスなど、先生方の優しい思いのおかげで、通い続けることができました。訓練中は、毎日新しいことが自分に身についていくのが分かり、それが本当に嬉しく、楽しい訓練でした。
--

1. 職業紹介・情報提供機関

- | | | |
|---------------------------------------|-------|----------|
| ○ハローワーク | → P51 | 連絡先→ P70 |
| ○(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 | → P52 | 連絡先→ P72 |
| ○(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
就労支援機器貸出・相談窓口 | → P52 | 連絡先→ P72 |
| ○(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部 | → P53 | 連絡先→ P72 |
| ○労働相談情報センター | → P24 | 連絡先→ P76 |

2. 就労支援機関

- | | | |
|-------------------|----------|-------------|
| ○東京障害者職業センター | → P55・56 | 連絡先→ P72 |
| ○障害者就業・生活支援センター | → P57～60 | 連絡先→ P73 |
| ○区市町村障害者就労支援センター等 | → P60 | 連絡先→ P73～75 |

3. 都立特別支援学校

→ P61・62 連絡先→ P77・78

4. 各種機関等

- | | | |
|---|-------|----------|
| ○(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 | → P54 | 連絡先→ P72 |
| ○東京障害者職業能力開発校 | → P63 | 連絡先→ P72 |
| ○都立職業能力開発センター | → P64 | 連絡先→ P72 |
| ○(公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課 | → P65 | 連絡先→ P72 |
| ○東京都心身障害者福祉センター | → P66 | 連絡先→ P77 |
| ○東京都立(総合)精神保健福祉センター | → P67 | 連絡先→ P77 |
| ○東京都発達障害者支援センター
< TOSCA (トスカ) > | → P67 | 連絡先→ P77 |
| ○東京都難病相談・支援センター | → P68 | 連絡先→ P77 |
| ○東京都多摩難病相談・支援室 | → P68 | 連絡先→ P77 |
| ○東京都難病ピア相談室 | → P69 | 連絡先→ P77 |

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。

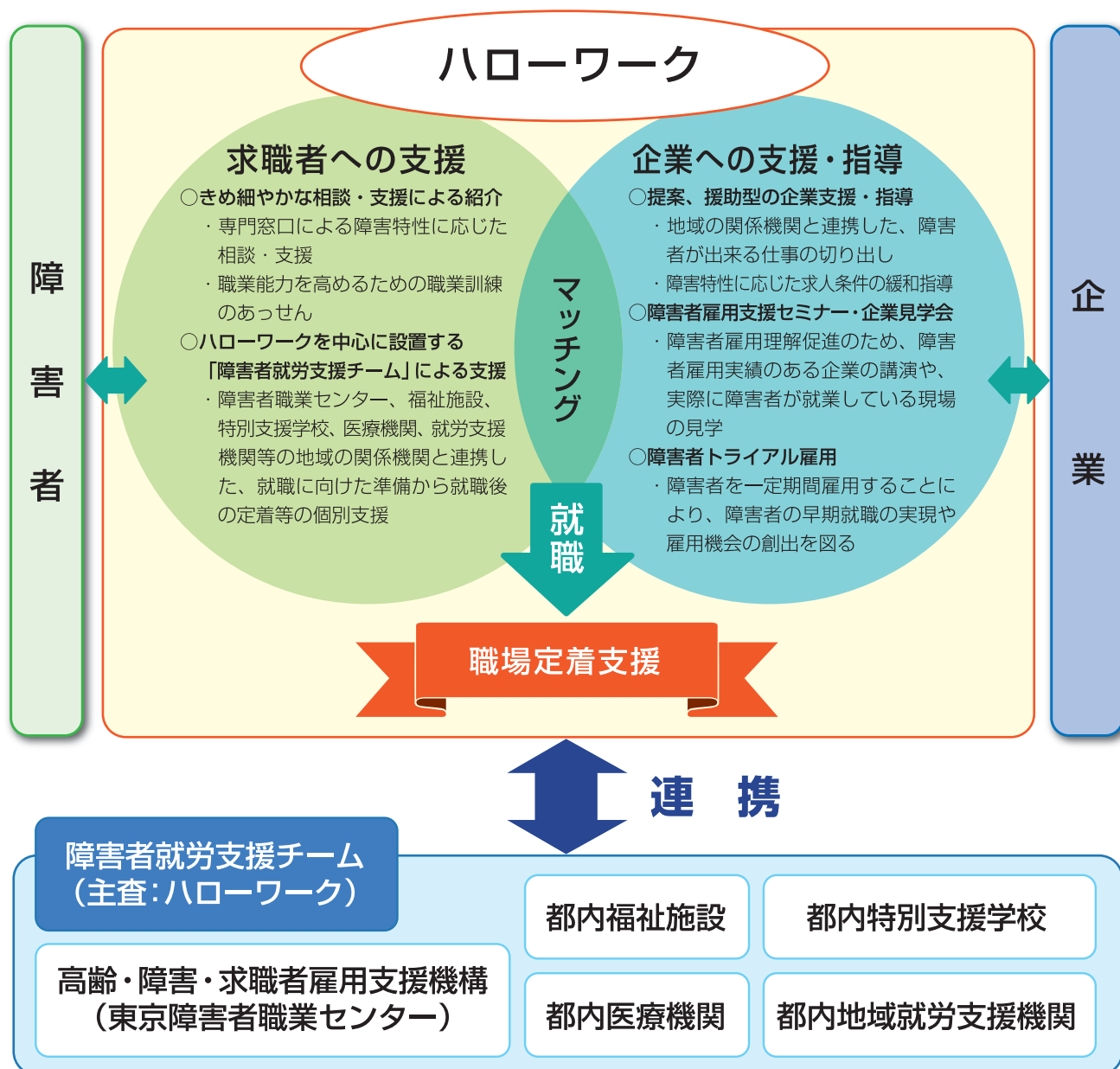
ハローワークには障害者専門の職業相談窓口がある「**専門援助部門**」と、企業の障害者雇用の窓口となる「**雇用指導官**」が配置されています。

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 P70】



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、特例給付金、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 <https://www.jeed.go.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。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
障害者雇用開発推進部雇用開発課 TEL 043-297-9513 FAX 043-297-9547

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
就労支援機器貸出・相談窓口

就労支援機器貸出・相談窓口では、就労支援機器の展示及び導入にかかる相談を行っています。

墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階 (JR 錦糸町駅南口徒歩4分)

電話：03-5638-2792

積極的に
活用を！

就労支援機器の貸出し制度

障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主など（国、地方公共団体、独立行政法人を除く）に、原則6ヶ月、無料で機器を貸出す事業を行っております。詳細はホームページをご覧ください。 <http://www.kiki.jeed.go.jp>

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業リハビリテーション部指導課 障害者雇用支援ネットワークコーディネーターによる支援

- 障害者雇用に関する専門的相談・援助
（採用配置、職場適応、受入れ体制の整備、社員研修、特例子会社等）
- 障害者雇用管理サポーターによる支援

令和7年3月まで中央障害者雇用情報センターにおいて行っていた上記の業務につきましては、令和7年4月より東京障害者職業センター（上野本所）において行っております。

台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル 3階

電話：03-6673-3938 / Mail: syougai-soudan@jeed.go.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実施、障害者の雇用に関する啓発活動等を行っています。

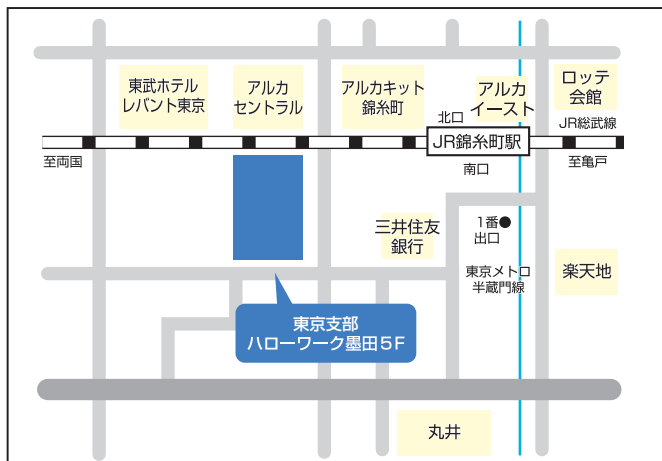
〒130-0022
墨田区江東橋2-19-12
ハローワーク墨田5階

● 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-kosyo02@jeed.go.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.go.jp



障害者職業生活相談員資格認定講習

事業主は障害者を5人以上雇用している事業所ごとに障害者職業生活相談員を選任し、管轄の公共職業安定所に届け出る必要があります。東京支部では資格認定講習を開催しています。講習の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。

回数	開催日程	形式
第1回	令和7年 7月2日(水)	オンライン 配信講習
	令和7年 7月3日(木)	
	令和7年 7月4日(金)	
第2回	令和7年 8月4日(月)	オンライン 配信講習
	令和7年 8月5日(火)	
	令和7年 8月6日(水)	
第3回	令和7年 9月2日(火)	オンライン 配信講習
	令和7年 9月3日(水)	
	令和7年 9月4日(木)	
第4回	令和7年10月7日(火)	オンライン 配信講習
	令和7年10月8日(水)	
	令和7年10月9日(木)	
第5回	令和7年11月4日(火)	オンライン 配信講習
	令和7年11月5日(水)	
	令和7年11月6日(木)	

東京支部ホームページ

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/index.html>

第24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、障害者が、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深め、その雇用の促進を図ることを目的として東京障害者技能競技大会を開催します。皆様のご参加をお待ちしております！

開催日：令和8年2月14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
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ネイル施術
⑫製品パッキング
⑬フラワーアレンジメント

*①~⑦、⑩~⑬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まで(P80)

障害者を雇用しようと思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

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、就職に対する希望などを確認し、総合的に入所の可否を判断します(実施期間：3日間～5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職業訓練を行います。

対象者：身体障害、難病、高次脳機能障害、精神障害、発達障害、知的障害のある方

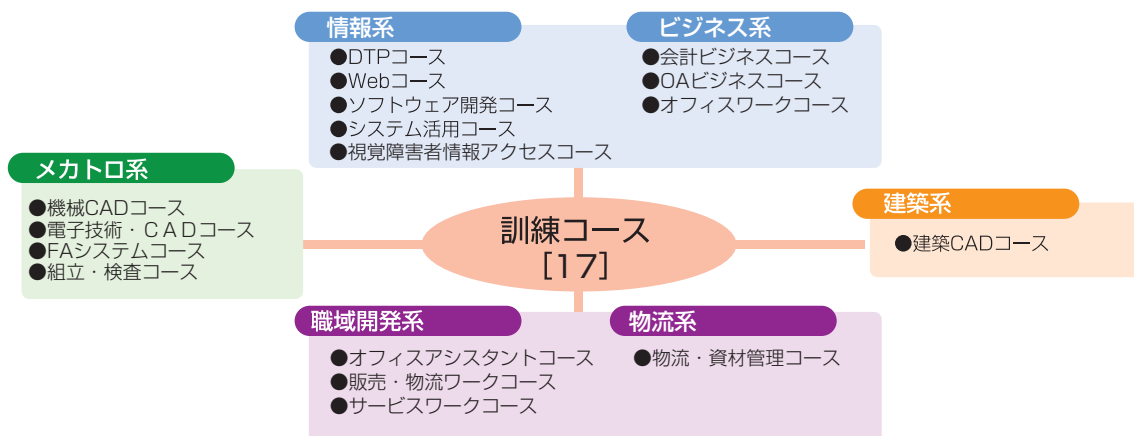
訓練期間：1年間又は6カ月間

入所機会：年10回

※新規学校卒業予定者は第6回以降の募集日程で応募の上、翌年度4月入所となります。

受講料：無料(参考書、作業服などは自己負担)

訓練科目



適応支援・職業指導・就職支援

○適応支援：円滑な職業生活と職場への定着を目的とした講座の開催と個別相談を行います。

○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。

オープンキャンパスを毎月開催しています。

訓練に応募される方はオープンキャンパスに参加されることをお勧めします(事前申込み制)。詳細についての確認は当センターホームページ又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 <https://www.nvr.cd.jeed.go.jp>

電話

●入所の申し込みに関する相談
職業指導部 職業評価課
TEL：04(2995)1201

●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：04(2995)1207

●その他のお問い合わせ
管理課 TEL：04(2995)1711



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、障害者の就職や職場定着に関する相談・支援、事業主に対する障害者雇用の相談・援助、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應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、就職または職場適應に必要な次の支援を行います。
- 障害特性の詳細な把握や職業上の課題の分析とその改善を図るための作業支援（センター内の模擬的就労場面を利用した作業支援）
 - 職業に関する知識の習得を図るための支援
 - 講座やグループワークによるコミュニケーションスキルやストレス対処スキルの向上、職場での課題に対する自己対処方法と配慮事項を検討するナビゲーションブックの作成など、職場定着に関するスキル向上のための支援

《障害者・事業主双方に対するサービス》

■ 職場適應援助者（ジョブコーチ）による支援事業

障害者が円滑に職場に適應することができるよう、一定期間職場にジョブコーチが訪問し、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を行い、復職に向けたウォーミングアップ（生活リズムの構築、基礎体力・集中力の向上など）やストレス対処法の習得等の各種支援を行います。

《事業主に対するサービス》

■ 障害者の雇入れ、雇用管理等に関する援助

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

■ 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）

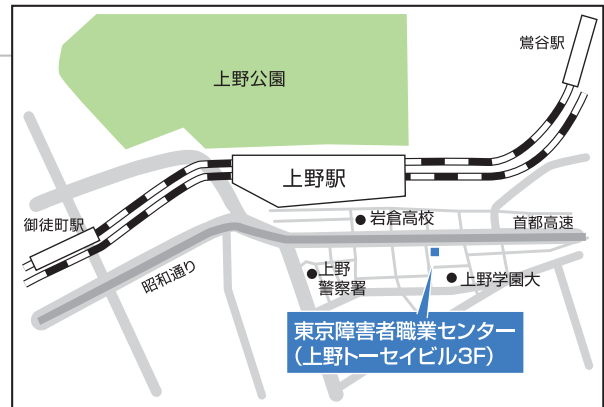
企業の人事、労務担当者に対して、障害特性や雇用管理方法等をテーマとした講義や意見交換など、実務に役立つ講習会を実施します。

《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・援助及び各種研修を行います。

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



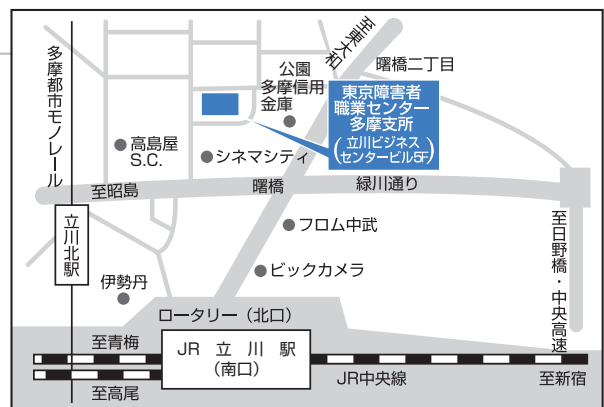
リワークセンター東京

〒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かうとするものです。障害者の方々の雇用を地域の中で考えていくという視点も重要です。事業主の方々においても、ぜひご協力のほどお願いいたします。

障害者就業・生活支援センター

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

ワーキング・トライ[板橋区]

一般事業所で「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る事業所、すでに障害者雇用を行っている事業所からの相談に応じます。

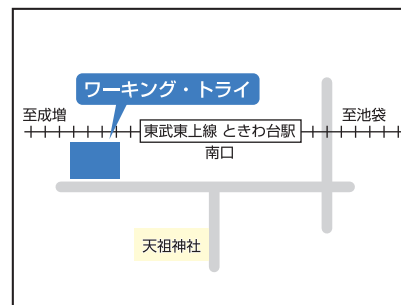
施設職員・障害者雇用支援者の方々への研修や、情報収集および提供を行います。

障害のある方、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

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



*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。
〒158-0083 世田谷区奥沢3-31-4 W.OKUSAWA 4F
TEL FAX 03-6421-8127 E-mail i-career@mahiro.or.jp

オープナー [国立市]

【就労を希望している障害者と就労支援機関や事業主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。また、医療機関との連携も行います。丁寧な相談を行い、信頼関係を作ることを心がけています。

下記 HP アドレスに障害のある方・支援機関・事業主の方向けの各種ツールを掲載しております。ぜひご活用下さい。

障害者の方へ

- 1) 就職前相談 …………… ご意向をお伺いし、就職までのプランを提案いたします。
- 2) 就職準備 …………… 職業訓練の紹介や企業などでの職場実習を実施します。アセスメントを通して、適職を考える等のご相談にのります。
- 3) 求職活動 …………… 各種書類等の作成のアドバイス、採用面接、各種実習の練習等をハローワークとも連携しながら行います。
- 4) 職場定着 …………… ジョブコーチ支援、個別面接や会社訪問での相談を行います。さらに、月1回 在職者交流会を開催しています。

就労支援機関の方へ………… 障害者の就労に向けて、アセスメントや就労プログラム等のご相談を行っています。

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 HP www.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 ・ 職場実習情報提供
- ・ ハローワーク、職業センター等関係機関との連絡調整
- ・ 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 CN308

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

・ 一ツ橋オフィス

〒101-0003 千代田区一ツ橋2-6-2 日本教育会館2階

TEL 03-5809-0849 FAX 03-5809-0949

タラント

TALANT【八王子市】

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

障害のある方へ

- ・ 新規の方はホームページの問い合わせフォームまたはお電話でお問い合わせ下さい
- ・ 就労移行支援事業所などの職業準備訓練機関の紹介
- ・ 就労アセスメントの実施（職業レディネステスト、GATB 等含めたツール使用）
- ・ 一般事業所での職場実習などの機会提供 ・ 就職前後の職場定着支援
- ・ ハローワークの求人情報を活用した就職活動の支援
- ・ 就職された方の当事者活動支援
- ・ 登録者向け各種研修（就労研修プログラム）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
- ・ 障害者雇用の職場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

- ・ 職場実習、就職活動、就職後の職場定着支援のご相談
- ・ 初回面談の際に、ご同席または、ご紹介いただく方の情報提供（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 <https://wakakusaf.or.jp/business/talant/>



けるん [福生市]

障害のある方を対象に、安心して働き続け自立した生活を送るための各種支援を行っています。事業主や関係機関の方からの障害者雇用に関する様々な相談もお受けしています。

障害者の方へ

相談 職歴や生活歴等をお聞きしたうえで、目標達成のための計画を一緒に考えていきます。

アセスメント 各種ツールを使って障害特性や必要な配慮事項についての検討を行います。

就職準備 訓練施設などのご紹介や職場実習等のコーディネートを行います。

職場定着 ジョブコーチ支援や定着支援、余暇活動支援などを行います。

事業主の方へ

業務の切り出しから雇用管理まで、障害者雇用にかかる各種相談をお受けいたします。

紹介機関、関係機関の方へ

初回面談時には可能な限りご同席ください。引き継ぎの際は、支援経過やアセスメント記録などの情報共有をお願いすることがあります。



*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 53 健之会ビル 4F

TEL 042-553-6320 FAX 042-513-4620

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（令和7年4月現在）51 区市町 [P73～75 参照]

地域開拓促進コーディネーター配置地区（令和7年4月現在）47 区市町

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（P73～75）
事業に関するお問い合わせは、福祉局障害者施策推進部地域生活支援課まで（P80）

都立特別支援学校

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

インターンシップについて

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

〈対応可能な業務例〉

視覚障害

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

【主な就労先の業務内容】

あん摩・マッサージ・指圧師、はり師、きゅう師、企業内ヘルスキーパー、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（P77）

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

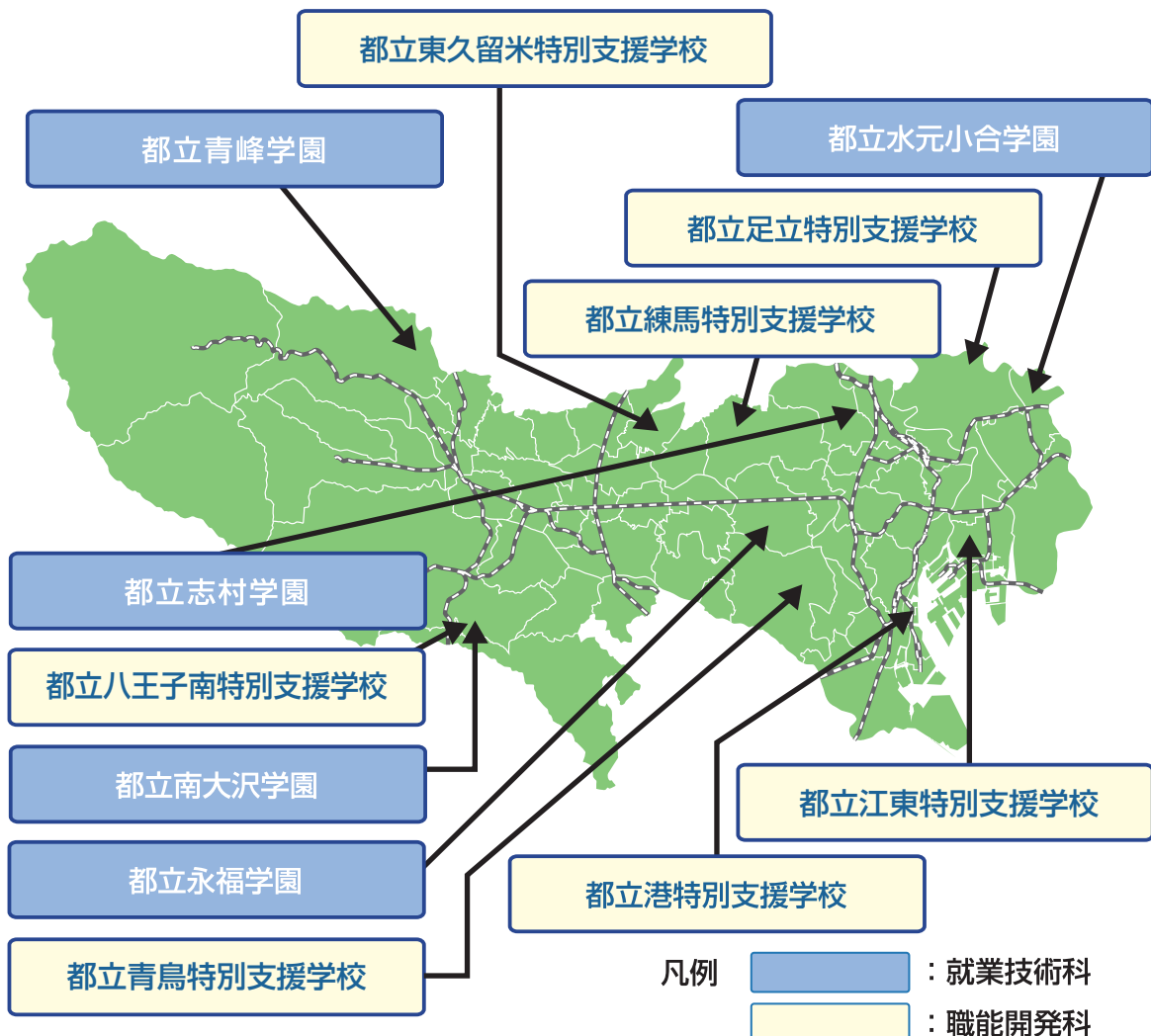
東京都教育委員会は、平成16年11月に策定した「東京都特別支援教育推進計画」において、新しいタイプの特別支援学校高等部の設置計画を示しました。新しいタイプの特別支援学校高等部は主に中学校の通常の学級や特別支援学級から進学してくる知的障害が軽度の生徒等を対象とした「就業技術科」と知的障害が軽度から中度の生徒等を対象とした「職能開発科」を設置し、将来の職業的自立に向けた教育を実施しています。

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
東久留米特別支援学校	令和3年4月設置
青鳥特別支援学校	令和5年4月設置
練馬特別支援学校	令和6年4月設置
八王子南特別支援学校	令和6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 (P80)

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

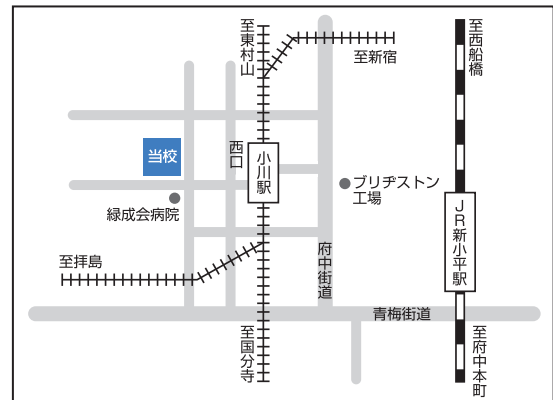
職業能力開発センターで訓練を受けることが困難な身体障害者と知的障害者、精神障害者および発達障害者を対象に職業訓練を実施しています。身体障害者で通校が困難な方のために、寮を備えています。

〒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(中学校、高等学校、特別支援学校に在学中の方は学校を通じて学校の所在地を所管するハローワーク)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2025年度の科目です。

その他、詳細は**東京障害者職業能力開発校**または**ハローワーク**にお問い合わせください。

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

都立職業能力開発センター

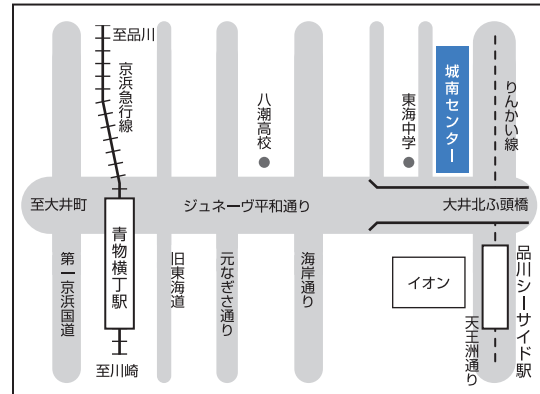
軽度の知的障害者の方のための職業訓練を実施しています。

中央・城北職業能力開発センター板橋校



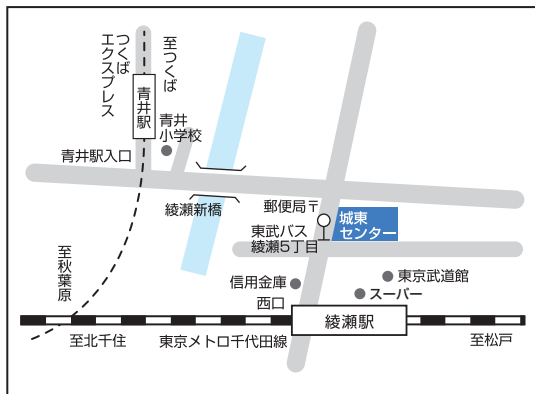
〒174-0041 板橋区舟渡2-2-1
TEL 03-3966-4131 (代表)
FAX 03-3966-3161

城南職業能力開発センター



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

城東職業能力開発センター



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

- 入校は4月
- 訓練期間は1年間
- 申し込みは住所地を管轄するハローワークにて応募してください。ただし、中学・高校・特別支援学校(盲・ろう・養護)を卒業予定の方が応募するときは、学校を通じて申し込んでください。応募者には入校選考を行います。
- 授業料は無料。
- 修了時には、ハローワークと連携して就職の相談・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、都立職業能力開発センターおよび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 (P80)

(公財) 東京しごと財団 総合支援部 障害者就業支援課

東京しごと財団では、地域の就労支援機関等と連携し、障害のある方及び支援者のためのセミナーや、企業の障害者雇用・職場定着を支援する様々な事業を行っています。

〒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)
URL <https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>



○ 障害者雇用就業総合推進事業

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：障害者の特性や他社の取組を紹介
- ・企業見学支援事業：障害者雇用に関心のある企業等の見学
- ・障害者雇用実務講座：障害者雇用の経験がない中小企業の人事担当者等に対する全3日間の集中講座
- ・職場体験実習：実習協力企業の募集・紹介、保険等の適用、助成金 **P36、41** 参照
- ・障害者雇用ナビゲート事業：詳細は**P42**参照。障害者を初めて雇用する企業等へ準備から定着までナビゲーターが支援

◎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：就職活動に必要な知識等を習得
- ・企業見学支援事業：障害者雇用企業の見学と交流

◎障害者雇用就業サポートデスク（飯田橋・多摩）

障害のある方と企業等のための無料の相談窓口
(職業紹介は行っていません)
相談は予約制(来所・電話・オンライン)※資料の閲覧は予約不要
TEL 03-5211-5462 (飯田橋・多摩 共通)
(飯田橋多摩共通) 一般相談 月曜日～金曜日 9時～17時
※土日・祝日・年末年始は休業
(飯田橋のみ) 障害者テレワークの相談 第2、4火曜日 13時～17時
社会保険労務士等への相談 毎週木曜日 13時～17時
一般相談 月・水・金曜日 9時～17時
※土日・祝日・年末年始は休業

◎普及啓発

- ・障害者雇用支援月間での普及啓発事業の実施
- ・機関紙『いんくる』の発行 等



○ 東京ジョブコーチ職場定着支援事業

詳細は**P40**参照

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センター

TEL 03-3378-7057 FAX 03-3378-7058

○ 職場内障害者サポーター事業

詳細は**P43**参照

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事業運営事務局

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：総合支援部 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に対し、訪問等により、企業のニーズに応じた情報提供や相談対応等の支援を行います。

○ 障害者委託訓練事業

障害のある方が就職に必要な知識・技能を身に付け、雇用の促進が図られるよう、企業等の委託先で職業訓練を行います。

下記 URL または二次元バーコードより申請依頼を受け付けています。

URL: <https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/combination.html>



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、心理学的及び職能的判定を行うとともに、区市町村等への専門的な知識・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、身体障害者手帳及び愛の手帳の交付や、東京都重度心身障害者手当の認定・支給などを行っています。加えて、高次脳機能障害者の支援拠点機関として、ご本人や家族、区市町村・関係機関等への相談支援などを行っています。

就労支援については、障害者雇用や就労が困難な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、どのような仕事が良いのか、課題は何かなどについて、通所による評価を地域の支援機関からの依頼により行っています。（令和6年6月現在高次脳機能障害の方以外は休止中）

■ 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機関として、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、人材育成、都民等への広報、普及・啓発です。

高次脳機能障害者のための社会生活評価プログラム・就労準備支援プログラム

東京都心身障害者福祉センター地域支援課就労支援担当では、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2つのプログラムを実施しています。

① 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方に対して、作業能力面、生活管理面、対人技能面、障害理解面を中心に評価を行うプログラムです。標準的な利用期間は4か月です。

② 就労準備支援プログラム（職業準備性の評価と支援）

就労（福祉的就労を含む）を希望する方に対して、職業評価、高次脳機能障害評価、作業課題（模擬的な職務課題）による評価、就労準備講習、グループワークなどを組み合わせて行うプログラムです。標準的な利用期間は6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 https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shisetsu/jigyosyo/shinsho
多摩支所	〒186-0003 国立市富士見台2-1-1 TEL 042-573-3311 FAX 042-576-5295
☆	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 https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shisetsu/jigyosyo/shinsho/kojino

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、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「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、発達障害の方を含む個別のニーズに応じたプログラム（活動）を用意しています。（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 https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.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 https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/tamasou/index.html	〒206-0036 多摩市中沢2-1-3 TEL 042-373-7711	多摩地域
東京都立精神保健福祉センター https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/sitaya/index.html	〒110-0004 台東区下谷1-1-3 TEL 03-3844-2212	区部東部 及び 島しょ

* ワークトレーニングコース
リターンワークコース

詳細は各センターまたは福祉局精神保健医療課まで（P80）

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】

（こども TOSCA）（対象者が18歳未満） 〒156-0055 世田谷区船橋1-30-9 TEL 03-6413-0231 E-mail tosca@kisenfukushi.com URL https://www.tosca-net.com	（おとな TOSCA）（対象者が18歳以上） 〒112-0012 文京区大塚4-45-16 TEL 03-6902-2082 E-mail otona-tosca@ionp.or.jp URL https://otona-tosca.org
--	--

詳細は当センターまたは福祉局精神保健医療課まで（P80）

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談による各種支援、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（看護師等）や難病患者就労コーディネーターが電話や面談（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。）

※相談の対応終了時刻は午後5時30分まで

- ・ 難病患者就職サポーター（ハローワーク飯田橋に配置）がセンターにて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】

〒113-0033 東京都文京区本郷 1-1-19（元町ウェルネスパーク西館1階）

TEL 03 - 5802 - 1892

東京都多摩難病相談・支援室

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談による各種支援、医療相談会等を行っています。

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（看護師等）や難病患者就労コーディネーターが電話や面談（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（ハローワーク立川に配置）が東京都多摩難病相談・支援室にて出張相談を行っています。

相談日：奇数月は第4水曜日、偶数月は第4木曜日午後1時30分～午後4時30分まで（予約制）

2) 医療相談会（予約制）

専門医等による医療相談会を開催します。

日時、場所はホームページ等に掲載

3) 難病に関する資料の提供

【連絡先等】

〒183-0042 府中市武蔵台 2-6-1（都立神経病院2階）

TEL 042 - 323 - 5880

東京都難病ピア相談室

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談による各種支援、難病患者・家族の交流会等、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) 疾病別ピア相談

日常生活・療養生活における相談について、ピア相談員（難病患者・家族）が電話や面談（予約制）で対応します。就労経験があるピア相談員も在籍しています。

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

2) 難病患者・家族の交流会等

患者さん・ご家族同士の交流と情報交換を目的とした交流会を行います。

内容、日時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

5) 患者及び患者会等の自主活動への支援

患者会の自主的な活動や地域住民との交流等を育成・支援するため、会議室の貸出等を行います。

【連絡先等】

〒150-0012 東京都渋谷区広尾5-7-1（東京都広尾庁舎1階）

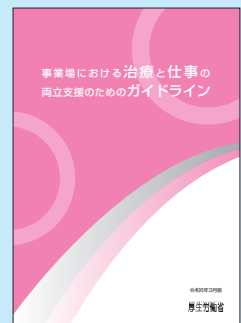
TEL 03-3446-0220（相談専用）

03-3446-1144（予約・問合せ専用）

事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン

厚生労働省では、事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と仕事が両立できるようにするため、事業場における取組などをガイドラインとしてまとめております。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



TOKYO障害者雇用支援ポータル

令和7年6月現在

東京都では障害者雇用に関する情報発信サイト『TOKYO 障害者雇用支援ポータル』を運営し、障害者雇用に関する様々な情報を発信しています。

障害者雇用を進めたい企業、就職を目指す求職者や支援者の方などは是非ご活用ください！

■ TOKYO 障害者雇用支援ポータル

<https://www.shougai-portal.metro.tokyo.lg.jp/>



障害者雇用に関する情報発信サイト
TOKYO 障害者雇用支援ポータル

障害者雇用について、こんなお困りごとはありませんか？

- 01 障害者雇用について知りたいたい**
Case
障害者雇用について知りたい
・障害について知りたい
・障害者雇用の基礎知識について
・法律や企業の実情について
・企業制度や支援制度について
- 02 障害者雇用のステップがわからない**
Case
障害者雇用をどのような順番で進めようか
① 相談・情報収集 ② 採用
③ 業務内容の検討 ④ 就業後に入りかた
⑤ 評価・改善づくり ⑥ キリアップ
- 03 成長戦略に繋がる障害者雇用を知りたい**
Case
障害者雇用×デジタルの可能性についてご紹介
・デジタル領域での活躍
・働きやすさにつながる環境づくり
・障害のある方が活躍している職場の例 など
- 04 業務のイメージが湧かない**
Case
障害者雇用の最先端インタビュー
を掲載している企業様から
のあれや、障害者雇用によって
企業がよくなった理由など
について知ることができます。
- 05 相談・助成金等支援を知りたい**
Case
障害者雇用に関する各種行政支援を確保することができます。
ぜひご活用ください！

東京都の企業向けに障害者雇用関連情報や各種支援情報を提供しています。
TOKYO 障害者雇用支援ポータル
<https://www.shougai-portal.metro.tokyo.lg.jp/> 東京都産業労働局

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2-7-5 偕楽ビル(東上野Ⅱ)2階・3階	03(5818)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山崎ビル	0428(24)8609	青梅・福生・あきる野・羽村・西多摩郡
三鷹	(分庁舎) 〒181-8517 三鷹市下連雀4-15-31 KDXレジデンス三鷹1階・2階	0422(47)8609	三鷹・武蔵野・西東京・東久留米・清瀬
町田	(本庁舎) 〒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

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
------------------------	--	--------------

労働基準監督署

労働基準監督署			管轄区域
中央	〒112-8573 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎6・7階	03(5803)7381	千代田・中央・文京・島しょ
上野	〒110-0008 台東区池之端1-2-22 上野合同庁舎7階	03(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 TT蒲田駅前ビル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 カメラプラザ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4-21-2 八王子地方合同庁舎3階	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

障害者を雇用しようとするときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇用する際の配慮事項

障害者雇用に関する制度等

障害者雇用に関する制度を活用した事例

障害者の雇用を支援する様々な機関

連絡先一覧

索引

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 就労支援機器貸出・相談窓口	〒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
東京障害者職業センター 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)2794

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
しごとセンター校	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター(10~12階)	03(5211)8181
高年齢者校	〒169-0073 新宿区百人町3-25-1 サンケンビルヂング	03(3227)5951
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	〒144-0042 大田区羽田旭町10-11	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 (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

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)東京しごと財団総合支援部 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8階	03(5211)2681

その他の能力開発施設

名称・所在地・電話番号/FAX番号	対象者	訓練職種	訓練期間	訓練開始月
(社福) 日本視覚障害者職能開発センター 〒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	〒158-0083 世田谷区奥沢3-31-4 W.OKUSAWA 4F	03(6421)8127
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CN308 あだちオフィス 〒121-0831 足立区舎人4-9-13 一ツ橋オフィス 〒101-0003 千代田区一ツ橋2-6-6 日本教育会館2階	03(5259)8372 あだちオフィス 03(5837)4495 一ツ橋オフィス 03(5809)0849
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53 健之会ビル4F	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	〒102-8688	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	〒135-8383	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 大田区立障がい者総合サポートセンター4階	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 ハートバレーしゅば	〒150-0031	渋谷区桜丘町23-21 渋谷区文化総合センター大和田9階	03(3462)2513
中野区	中野区障害者就労支援センター (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	ワークサポート杉並	〒168-0072	杉並区高井戸東4-10-26	03(5346)3250
豊島区	豊島区障害者就労支援センター	〒171-8422	豊島区南池袋2-45-1	03(3985)8330
北区	就労支援センター北 ドリームヴィ	〒114-0034	北区上十条2-1-12	03(3906)7753
	就労支援センター北 わくわくかん	〒115-0044	北区赤羽南2-6-6 スカイブリッジビル地下1階	03(3598)3337
荒川区	荒川区障害者就労支援センター じょぶ・あらかわ	〒116-0003	荒川区荒川2-57-8 荒川区障害者福祉会館(アクロスあらかわ)3階	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 レインボーワーク	〒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2階	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 下連雀複合施設2階	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	府中市障害者就労支援センターみ〜な	〒183-0026	府中市南町5-38 府中市立心身障害者福祉センター内	042(360)1312
昭島市	昭島市障害者就労支援センター クジラ	〒196-0003	昭島市松原町3-6-7 アートヒルズ105	042(569)6433

調布市	調布市障害者地域生活・就労支援センター ちょうふだそう	〒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4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 小金井市役所第二庁舎1階	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 RESIDENCE内サウスレジデンス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 東村山市市民センター1階	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	国立市しょうがいしゃ就労支援センター	〒186-8501	国立市富士見台2-47-1 国立市役所1階	042(505)7271
福生市	福生市障害者自立生活支援センター 「すてっぴ」	〒197-0004	福生市南田園2-13-1 福祉センター内	042(539)3217
狛江市	狛江市障がい者就労支援センター 「サポート」	〒201-0013	狛江市元和泉2-35-1 あいとびあセンター内	03(5438)3533
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 ワークル・きよせ	〒204-0013	清瀬市上清戸1-16-62	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3-6-2 アトモビル2階	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	武蔵村山市学園四丁目5番地の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1559	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	日の出町障がい者就労・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

※印以外の区市町：障害者就労支援事業を実施

※印の町：障害者就労支援の窓口を設置。

障害者を雇用しよう
と思ったときは

障害者の雇用状況

障害者に関する法律

障害者を雇
用する際
の配慮事項

障害者雇
用に関する
制度等

障害者雇
用に関する
制度を活用
した事例

障害者の雇
用を
支援する様
々な機関

連絡先
一覧

索引

労働相談情報センター

◎相談日などの最新情報はホームページでご確認ください。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/sodan/sodan/index.html>

■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）

東京都LINE電話労働相談（通話料はかかりません）

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）

●LINEのアプリからご利用ください。

LINEのアカウント名：東京都労働相談情報センター

ID：@tokyo-rodo-sodan

■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	担当区域等	夜間
労働相談 情報センター （飯田橋）	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9F	03(3265)6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、島しょ	月曜 金曜
大崎 事務所	〒141-0032 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2F	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、大田区 世田谷区	火曜
池袋 事務所	〒170-0013 豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、荒川区 板橋区、練馬区	木曜
亀戸 事務所	〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7F	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火曜
多摩 事務所	〒190-0023 立川市柴崎町3-9-2 6F	042(595)8004	多摩地域の市町村全域	月曜 水曜
青山 事務所 （はたら く女性ス クエア）	〒150-0001 渋谷区神宮前 5-53-67 コスモス青山地下1F EAST-A2	03(6803)8941 （総合相談）	詳細は「はたらく女性スクエア」HPへ https://www.joseisquare.metro.tokyo.lg.jp/	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（毎週）、多摩（第1・3土のみ）で午前9時～午後5時（終了時間）まで実施しています（祝日及び12月28日～1月4日は除く）。

●予約制のため、必ず事前に予約をしてください。

東京都心身障害者福祉センター

東京都心身障害者福祉センター	〒162-0823 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	〒110-0004 台東区下谷1-1-3	03(3844)2212

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(こども TOSCA)	〒156-0055 世田谷区船橋1-30-9	03(6413)0231
東京都発達障害者支援センター(おとな TOSCA)	〒112-0012 文京区大塚4-45-16	03(6902)2082

難病相談・支援センター等

東京都難病相談・支援センター	〒113-0033 東京都文京区本郷1-1-19 (元町ウェルネスパーク西館1階)	03(5802)1892
東京都多摩難病相談・支援室	〒183-0042 府中市武蔵台2-6-1 (都立神経病院2階)	042(323)5880
東京都難病ピア相談室	〒150-0012 東京都渋谷区広尾5-7-1 (東京都広尾庁舎1階)	03-3446-0220 (相談専用) 03-3446-1144 (予約・問合せ専用)

都立特別支援学校の就労支援については

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

都立特別支援学校(高等部設置校)

視覚障害特別支援学校

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

聴覚障害特別支援学校

中央ろう学校	03(5301)3034	立川学園	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	町田の丘学園	042(737)0570
城南特別支援学校	03(3734)6308	八王子東特別支援学校	042(646)8120
村山特別支援学校	042(564)2781	多摩桜の丘学園	042(374)8111
府中けやきの森学園	042(367)2511	あきる野学園	042(558)0222
大泉特別支援学校	03(3921)1381	青峰学園	0428(32)3811
墨東特別支援学校	03(3634)8431	鹿本学園	03(3653)7355
永福学園	03(3323)1380	水元小合学園	03(5699)0141
志村学園	03(3931)2323	花畑学園	03(3883)7200

知的障害特別支援学校

青鳥特別支援学校	03(3424)2525	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(3365)6600
港特別支援学校	03(3471)9191	江東特別支援学校	03(3615)2341
板橋特別支援学校	03(5398)1221	足立特別支援学校	03(3850)6066
府中けやきの森学園	042(367)2511	葛飾特別支援学校	03(3608)4411
あきる野学園	042(558)0222	白鷺特別支援学校	03(3652)4151
多摩桜の丘学園	042(374)8111	田無特別支援学校	042(463)6262
青峰学園	0428(32)3811	南大沢学園	042(675)6075
志村学園	03(3931)2323	田園調布特別支援学校	03(3721)6861
水元小合学園	03(5699)0141	永福学園	03(3323)1380
八王子西特別支援学校	042(666)5600	練馬特別支援学校	03(5393)3524
東久留米特別支援学校	042(477)0761	王子特別支援学校	03(3909)8777
八王子南特別支援学校	042(675)8373	武蔵台学園	042(576)7491

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

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)1443
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		

連絡先一覧

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	03-5320-4663
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	03-5320-4716
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	03-5320-4729
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	03-5320-4650
地域での障害者の就労支援及び生活支援については	福祉局 障害者施策推進部 地域生活支援課	03-5320-4322
発達障害者の支援については	福祉局 障害者施策推進部 精神保健医療課	03-5320-4464
都立特別支援学校の学校設置予定等については	教育庁 都立学校教育部 特別支援教育課	03-5320-6762

ホームページ一覧

東京都庁	https://www.metro.tokyo.lg.jp/
東京都産業労働局	https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/
東京都福祉局	https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/
東京都保健医療局	https://www.hokeniryo.metro.tokyo.lg.jp/
東京都教育委員会	https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.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	https://www.jeed.go.jp/
TOKYOはたらくネット	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/
東京障害者職業能力開発校	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/school/handi/
(公財) 東京しごと財団 総合支援部 障害者就業支援課	https://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.mhlw.go.jp/
TOKYO障害者雇用支援ポータル	https://www.shougai-portal.metro.tokyo.lg.jp/

あ行

- あ アスペルガー症候群→発達障害 …… 22
アビリンピック …… 53
い 委託訓練 …… 44

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 …… 41
キャリアアップ助成金 (障害者正社員化コース) …… 30, 31
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 …… 52
合理的配慮指針 …… 12
雇用義務制度 …… 9

さ行

- さ 在宅勤務 …… 23
差別禁止指針 …… 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 …… 57～60, 73
障害者就労支援センター …… 60, 73～75
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 …… 64

- 職場体験実習助成金 …… 36
職場適応援助者 (ジョブコーチ) …… 55
職場内障害者サポーター事業 …… 43, 47
心身障害者福祉センター …… 66
(東京ジョブコーチ) …… 40, 46
せ 精神障害者 …… 20, 21
障害者雇用ナビゲート事業 …… 42
精神保健福祉センター …… 67
税制上の優遇措置 …… 37
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 …… 65
東京ジョブコーチ …… 40, 46
東京しごと財団職場体験実習助成金 …… 36
東京都障害者安定雇用奨励金 …… 33
東京都障害者雇用優良取組企業の顕彰制度 …… 37
東京障害者職業能力開発校 …… 63
東京都中小企業障害者雇用スタート支援奨励金 …… 34
東京都中小企業障害者雇用支援助成金 …… 32
東京都難病・がん患者就業支援奨励金 …… 35
東京労働局 …… 70
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
特別支援学校 …… 61, 62, 77, 78
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 …… 28
障害者短時間トライアルコース …… 29
TOKYO 障害者雇用支援ポータル …… 69

な行

- な 内部障害者 …… 20
難病 …… 21, 68

- 難病相談・支援センター 68
の 納付金→障害者雇用納付金制度 26

は行

- は 発達障害 22, 67
発達障害者支援センター 67
ハローワーク 51, 70
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 76

TOKYOはたらくネット

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.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。

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

詳細は(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構障害者雇用開発推進部まで

令和8年1月発行 印刷番号(7)36

[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] 株式会社ヂヤンテイシステムサービス

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

石油系溶剤を含まないインキを使用しています。