

# 資料編

- 第1節 障害者雇用関係統計資料
- 第2節 障害者基本計画（第5次）（抄）
- 第3節 障害者雇用対策基本方針
- 第4節 公務部門における障害者雇用に関する  
基本方針
- 第5節 障害者差別禁止指針
- 第6節 合理的配慮指針
- 第7節 プライバシーに配慮した障害者の  
把握・確認ガイドラインの概要  
—事業主の皆様へ—
- 第8節 関係通知
- 第9節 関係機関・施設一覧

第1節

# 障害者雇用関係統計資料

## 1 概要

### (1) 身体障害者の状況

厚生労働省が令和4年12月に実施した調査によると、わが国の在宅の身体障害児・者数は推計で4,159千人である。

また、障害の種類別に見ると、肢体不自由が38.0%で最も多く、次いで内部障害が32.8%、聴覚・言語障害で9.1%、視覚障害で6.6%となっている。(図1)

### (2) 知的障害者の状況

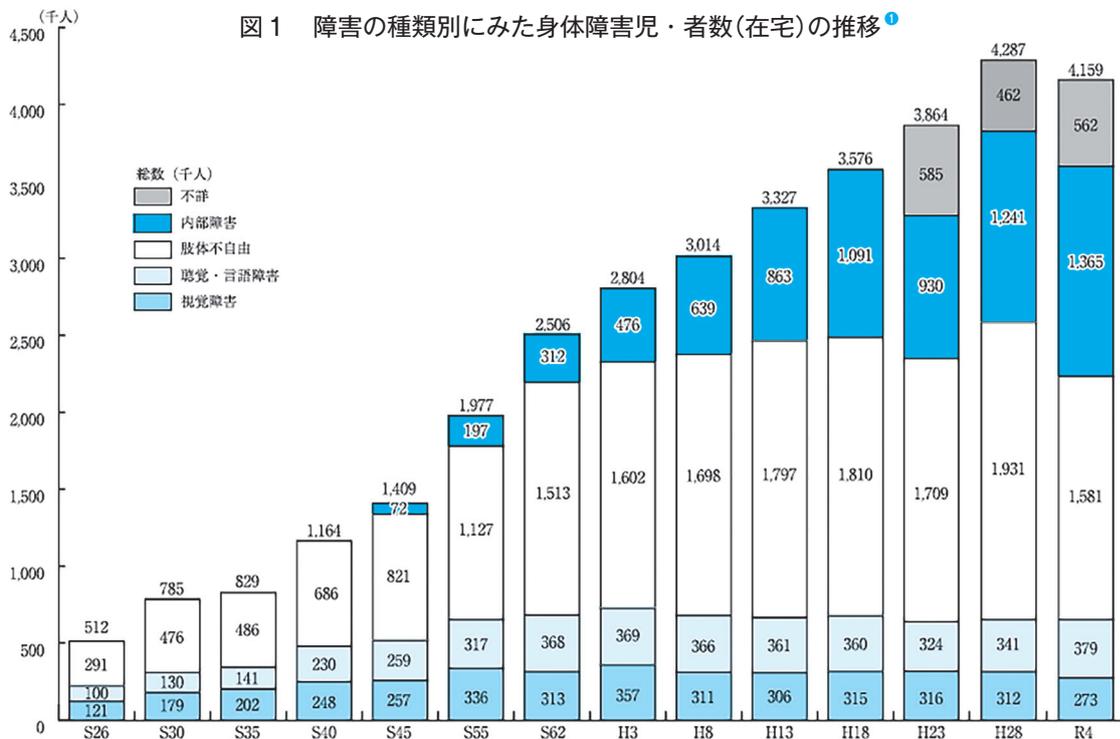
厚生労働省が、令和4年12月に実施した調査によると、わが国の在宅の知的障害者数は推計で1,400千人である。また、年齢別内訳は、18歳未満の知的障害児が282千人(24.8%)、18歳以上の知的障害者が835千人(73.3%)となっている。また、知的障害者の程度別

内訳は、重度が36.8%、その他は51.4%となっている(表1)。

### (3) 精神障害者の状況

令和5年度患者調査等によると、在宅の精神疾患患者は5,764千人と推計されている。その内訳は、「気分(感情)障害(躁うつ病を含む)」が最も多く(27.2%)、次いで、「神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」(20.3%)、「統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害」(13.3%)、「認知症(アルツハイマー病)」(12.5%)となっている。

また、平成7年に交付が開始された精神障害者保健福祉手帳は、令和5年度末現在で1,448,917人に対して交付されており、その内訳は1級の者138,622人、2級の者843,633人、3級の者466,662人となっている。



① 内部障害については、昭和42年8月から心臓・呼吸器機能障害が、昭和47年7月からじん臓機能障害が、昭和59年10月からぼうこう又は直腸の機能障害が、昭和61年10月からは小腸の機能障害が、それぞれ身体障害者の範囲に取り入れられた。また、平成10年4月からは「ヒト免疫不全ウイルス」による免疫の機能の障害が、平成22年4月からは肝臓機能障害が内部障害の範囲に取り入れられた。  
(資料出所) 厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」(平成23年・平成28年・令和4年) 厚生労働省「身体障害児・者等実態調査」(~平成18年)

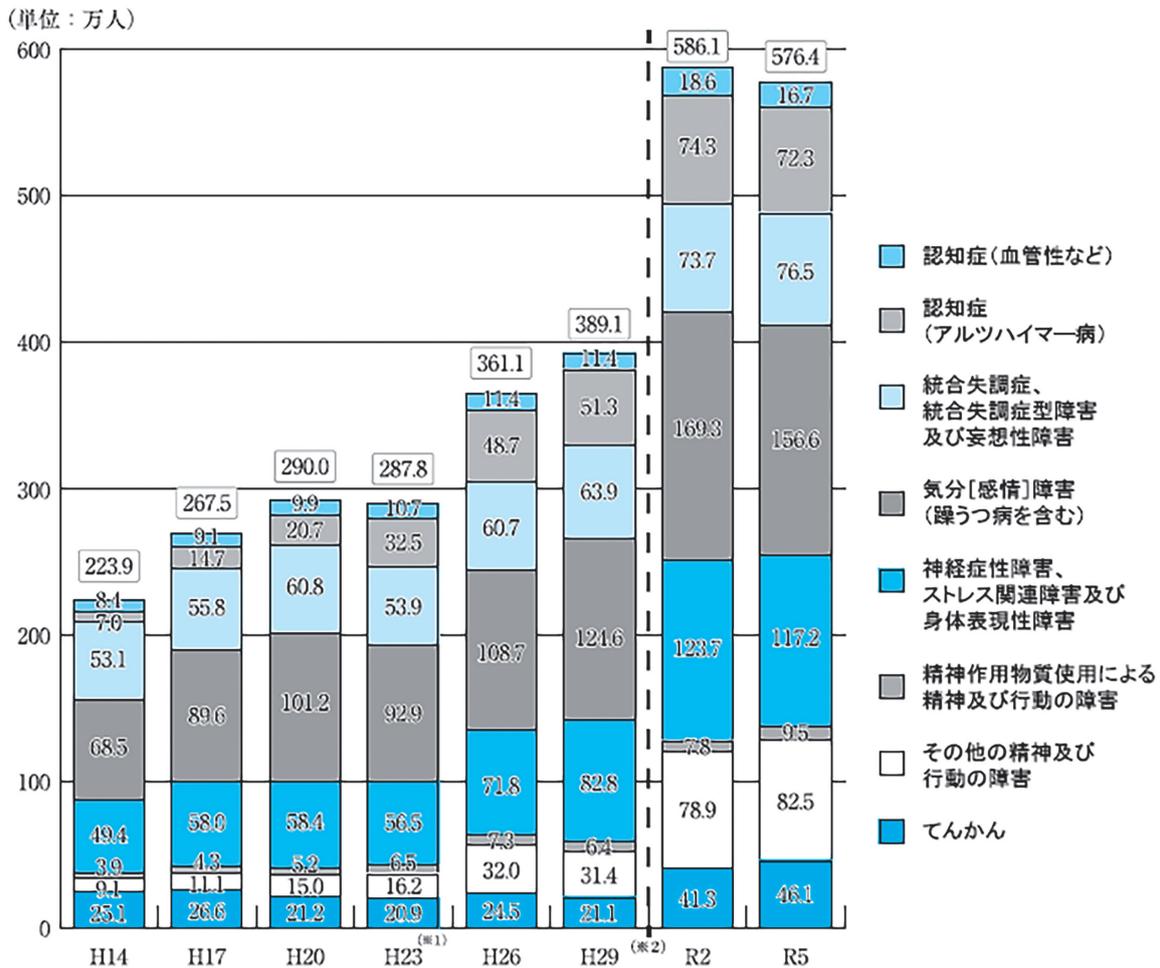
表1 障害の程度別にみた知的障害児・者数（在宅）<sup>①</sup>

単位：千人（％）

	総数	重度	その他	不詳
総数	1,140 100.0%	420 36.8%	587 51.4%	134 11.7%
知的障害児 （18才未満）	282 100.0%	97 34.4%	173 61.3%	12 4.3%
知的障害者 （18才以上）	835 100.0%	316 37.8%	404 48.4%	115 13.8%
不詳	24 100.0%	7 29.2%	10 41.6%	7 29.2%

注：四捨五入で人数を出しているため、合計が一致しない場合がある。

図2 精神疾患外来患者の疾病別内訳<sup>②</sup>



※1）H23年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている。

※2）R2年から総患者数の推計方法を変更している。具体的には、外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限を変更している（H29年までは31日以上を除外していたが、R2年からは99日以上を除外して算出）。

①（ ）内は構成比。（資料出所）厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」（平成28年）

②（資料出所）厚生労働省「患者調査」より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成

## 2 障害者雇用率の状況

### (1) 概況

障害者雇用率制度は、昭和35年の身体障害者雇用促進法（現在の障害者の雇用の促進等に関する法律）の制定により創設されたが、昭和51年の法改正により民間事業主の身体障害者雇用義務が従来の努力義務から法的義務として強化された。平成9年の法改正により雇用義務の対象に知的障害者が加えられ、平成25年の法改正により雇用義務の対象に精神障害者が加えられた。令和6年4月1日から以下の率以上の身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用しなければならないこととされた。

- |            |   |                |
|------------|---|----------------|
| ① 国、地方公共団体 | } | 国、地方公共団体……2.8% |
|            |   | 一定の教育委員会……2.7% |
| ② 民間企業     | } | 一般の民間企業……2.5%  |
|            |   | 特殊法人等……2.8%    |

また、この法律の適切な運用を図るため、常用労働者40人規模以上の民間企業等は毎年6月1日現在における身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況をハローワーク所長（国又は地方公共団体にあつては、その任命権者が厚生労働大臣又は各都道府県労働局長）に報告することとされている。

この報告により雇用状況の推移をみると、身体障害者の雇用の義務化（昭和51年10月）後の昭和52年の一般の民間企業における実雇用率は1.09%であったが、その後毎年着実に改善され、特に国際障害者年に当たる昭和56年には1.18%と対前年0.05ポイント増の大幅な改善をみた。以降、知的障害者の雇用率算入（昭和63年4月）と雇用義務化（平成10年7月）、除外率制度の見直し（平成16年4月）、精神障害者の雇用率算入（平成18年4月）等を経ながら長期的に改善を続け、平成18年には、初めて1.5%を超えた。一方、法定雇用率達成企業の割合は、昭和52年は52.8%、その後昭和61年までは概ね53%台で推移していたが、以降、低下傾向を辿り、平成11年には半数を割ったが、近年着実な進展が見られる。

以下は、令和6年6月1日現在の雇用状況の概要である。

### (2) 民間企業における雇用状況

#### ① 全体の状況

民間企業（40人以上規模の企業;法定雇用率2.5%）に雇用されている障害者の数は677,461.5人で、前年より5.5%（35,283.5人）増加した。

このうち、身体障害者は368,949.0人、知的障害者は157,795.5人、精神障害者は150,717.0人であった。

実雇用率は2.41%（前年は2.33%）、法定雇用率達成企業の割合は46.0%（前年は50.1%）であった。

#### ② 企業規模別の状況

企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、すべての企業規模で前年より増加した。

実雇用率は、民間企業全体の実雇用率（2.41%）と比較すると、500人～1,000人未満規模企業（2.48%）及び1,000人以上規模企業（2.64%）で上回った。

法定雇用率達成企業の割合は、全ての規模の企業で、前年より低下した。

#### ③ 産業別の状況

産業別では、雇用されている障害者の数は、すべての業種で前年より増加した。

実雇用率は、民間企業全体の実雇用率（2.41%）と比較すると、

- \*医療、福祉（3.19%）生活関連サービス業、娯楽業（2.50%）、電気・ガス・熱供給・水道業（2.47%）、運輸業、郵便業（2.45%）、複合サービス事業（2.43%）では上回ったが、それ以外の業種では下回った。

#### ④ 法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率未達成企業のうち、不足数が0.5人または1人である企業（1人不足企業）が、64.1%と過半数を占めている。

また、障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が、法定雇用率未達成企業の57.6%となっている。

#### ⑤ 特例子会社の状況

令和6年6月1日現在で特例子会社の設定を受けている企業は、614社となっており、これらの特例子会社に雇用されている障害者の数は、50,290.5人であった。

このうち、身体障害者は12,488.5人、知的障害者は25,553.5人、精神障害者は12,248.5人であった。

### (3) 国、地方公共団体における在職状況

#### ① 国の機関

国の機関（法定雇用率2.8%）に在職している障害者の数は10,428.0人で、実雇用率は、3.07%となっている（国の機関は44機関中43機関が達成（令和6年12月時点において、未達成であった1機関も達成済みとなっている））。

#### ② 都道府県の機関

都道府県の機関（法定雇用率2.8%）に在職している障害者の数は11,030.5人で、実雇用率は、3.05%となっている（知事部局は47機関中45機関で達成（令和6年12月時点において、未達成であった2機関のうち、1機関が達成済みで、もう1機関も達成見込みとなっている）、知事部局以外は121機関中105機関が達成）。

#### ③ 市町村の機関

市町村の機関（法定雇用率2.8%）に在職している障害者の数は37,433.5人で、実雇用率は、2.75%となっている（市町村の機関は2,488機関中1,769機関が達成）。

#### ④ 都道府県等の教育委員会

2.7%の法定雇用率が適用される都道府県等の教育委員会に在職している障害者の数は17,719.0人で、実雇用率は、2.43%となっている（都道府県教育委員会は47機関中22機関が達成、市町村教育委員会は46機関中28機関が達成）。

### (4) 独立行政法人等における雇用状況

独立行政法人等（法定雇用率2.8%）に雇用されている障害者の数は13,419.0人で、実雇用率は、2.85%となっている（独立行政法人等（国立大学法人等を除く）は94法人中80法人が達成）。

## 3 障害者の求職・就職状況

新規に就職を希望する障害者の指標であるハローワークにおける新規求職申込件数は、平成29年度以降、20万件を超えており、令和5年度は249,490件となった。また、令和5年度のハローワークにおける障

害者の就職件数は、110,756件となり、そのうち精神障害者の就職件数が全体の54.7%（60,598件）を占めている。



（はじめに、I～II 略）

### Ⅲ 各分野における障害者施策の基本的な方向

（1～8 略）

#### 9. 雇用・就業、経済的自立の支援

##### 【基本的考え方】

障害者が地域で質の高い自立した生活を営むためには就労が重要であるとの考え方の下、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、多様な就業の機会を確保するとともに、就労支援の担い手の育成等を図る。また、一般就労が困難な者に対しては工賃の水準の向上を図るなど、総合的な支援を推進する。

さらに、雇用・就業の促進に関する施策と福祉施策との適切な組合せの下、年金や諸手当の支給、経済的負担の軽減等により障害者の経済的自立を支援する。

##### (1) 総合的な就労支援

- 福祉、教育、医療等から雇用への一層の推進のため、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターを始めとする地域の関係機関が密接に連携して、職場実習の推進や雇用前の雇入れ支援から雇用後の職場定着支援までの一貫した支援を実施する。[9-(1)-1]
- ハローワークにおいて、障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場適応指導等を実施する。[9-(1)-2]
- 障害者雇用への不安を解消するため、トライアル雇用<sup>①</sup>の推進等の取組を通じて、事業主の障害者雇用への理解の促進を図る。[9-(1)-3]
- 障害者を雇用するための環境整備等に関する各種助成金制度を活用し、障害者を雇用する企業に対する支援を行う。あわせて、障害者雇用に関するノウハウの提供等に努める。[9-(1)-4]
- 地域障害者職業センターにおいて、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを行うとともに、事業主に対して雇用管理に関する助言等の支援を行う。また、障害者の職場への適応を促進するため、職場適応援助者（ジョブコーチ）による直接的・専門的な支援を行うとともに、地域の就労支援機関等に対し、職業リハビリテーションサービスに関する技術的な助言・援助等を行い、地域における障害者の就労支援の担い手の育成と専門性の向上を図る。[9-(1)-5]
- 障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点である障害者就業・生活支援センターの設置の促進・機能の充実を図り、障害者に対し就業面及び生活面からの一体的な相談支援を実施する。また、地域の就労支援機関と連携をしながら、継続的な職場定着支援を実施する。[9-(1)-6]
- 障害者職業能力開発校における受講については、障害者本人の希望を尊重するよう努め、障害の特性に応じた職業訓練を実施するとともに、技術革新の進展等に対応した在職者訓練等を実施する。また、一般の公共職業能力開発施設においては、障害者向けの職業訓練を円滑に実施できるよう体制を整備するほか、民間教育訓練機関等の訓練委託先を活用し、障害者の身近な地域において障害者の態様に応じた多様な委託訓練を実施する。さらに、障害者の

① 障害者を短期の試行雇用の形で受け入れることにより、その後の常用雇用への移行の促進を図ることを目的とする。

職業能力の開発・向上の重要性に対する事業主や国民の理解を高めるための啓発に努める。[9-(1)-7]

- 就労移行支援事業所等を利用して一般就労をした障害者については、就労に伴う生活面の課題に対する支援を行う就労定着支援により職場定着を推進する。[9-(1)-8]
- 就労移行支援事業所等において、一般就労をより促進するため、積極的な企業での実習や求職活動の支援（施設外支援）等の推進を図る。また、好事例等を収集し周知することで支援ノウハウの共有を図り、就労の質を向上させる。[9-(1)-9]

### (2) 経済的自立の支援

- 障害者が地域で質の高い自立した生活を営み、自らのライフスタイルを実現することができるよう、雇用・就業（自営業を含む。）の促進に関する施策と福祉施策との適切な組み合わせの下、年金や諸手当を支給するとともに、各種の税制上の優遇措置、低所得者に対する障害福祉サービスにおける利用者負担の無料化などの各種支援制度を運用し、経済的自立を支援する。また、受給資格を有する障害者が、制度への理解が十分でないことにより、障害年金を受け取ることができないことのないよう、制度の周知に取り組む。さらに、年金生活者支援給付金制度の着実な実施により所得保障の充実を図るとともに、障害者の所得状況を定期的に把握する。[9-(2)-1]
- 特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律（平成16年法律第166号）に基づき、同法にいう特定障害者に対し、特別障害給付金を支給する。[9-(2)-2]
- 障害者による国や政府関係法人が所有・管理する施設の利用等に当たり、その必要性や利用実態を踏まえながら、利用料等に対する減免等の措置を講ずる。[9-(2)-3]

### (3) 障害者雇用の促進

障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度を中心

に、引き続き、障害者雇用の促進を図る。平成25（2013）年の障害者雇用促進法の改正により、精神障害者の雇用が義務化<sup>②</sup>されたことも踏まえ、精神障害者の雇用の促進のための取組を充実させる。

[9-(3)-1]

- 障害者雇用ゼロ企業を始め、法定雇用率を達成していない民間企業については、ハローワークによる指導などを通じ、法定雇用率の達成に向けた取組を進める。また、国の機関においては、民間企業に率先垂範して障害者雇用を進める立場であることを踏まえ、引き続き積極的に障害者雇用を推進する。あわせて、官民ともに法定雇用率の達成のみならず、障害者が個々に持てる能力を発揮していきいきと活躍できるよう雇用の質の向上に向けて取り組む。[9-(3)-2]
- 地方公共団体における障害者雇用を一層促進するため、地方公務員の募集及び採用並びに採用後の各段階において、平等取扱いの原則<sup>③</sup>及び合理的配慮指針<sup>④</sup>に基づく必要な措置が講じられるよう、引き続き、地方公共団体の取組を促していく。[9-(3)-3]
- 特例子会社制度等を活用し、引き続き、障害者の職域の拡大及び職場環境の整備を図るとともに、障害者雇用率制度<sup>⑤</sup>の活用等により、引き続き、重度障害者の雇用の拡大を図る。[9-(3)-4]
- 一般企業等への就職につなげることを目的として、各府省において知的障害者等を雇用し、1～3年の業務を経験するチャレンジ雇用<sup>⑥</sup>を実施する。[9-(3)-5]
- 都道府県労働局において、使用者による障害者虐待の防止など労働者である障害者の適切な権利保護のため、個別の相談等への丁寧な対応を行うとともに、関係法令の遵守に向けた指導等を行う。[9-(3)-6]
- 都道府県労働局及びハローワークにおいて、雇用分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る相談・通報等があった場合は、必要に応じて助言、指導、勧告を行うとともに、当事

② 平成30(2018)年4月施行。

③ 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第13条の規定に基づく原則。

④ 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）

⑤ 障害者雇用率制度では、重度身体障害者及び重度知的障害者（短時間労働者を除く。）については、1人を2人として算定することとされている。

⑥ 各府省・各地方公共団体において知的障害者等を雇用し、1～3年の業務の経験を積んだ後、ハローワーク等を通じて一般企業等への就職の実現を図ることを目的とする。

者からの求めに応じ、労働局長による紛争解決援助又は第三者による調停の紛争解決援助を行う。[9-(3)-7：再掲]

- 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）により、個々の中小事業主における障害者雇用の取組を促進することに加え、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、認定事業主の社会的認知度を高め、他社の参考とでき

るようにすることで、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することを図る。[9-(3)-8]

- 国の機関の職員の中から選任された支援者（職場適応支援者）に対して、必要な知識・スキルを習得するためのセミナーを開催するなど、公務部門における自律的な障害者雇用を促進するための取組を実施する。[9-(3)-9]

(別表)

障害者基本計画（第5次） 関連成果目標（1～8、10～11 略）

目標分野	把握すべき状況	指標	現状値（直近の値）	目標値
総合的な就労支援	就労支援の実施状況	「障害者向けチーム支援」による障害者の就職率	54.6% (2021年度)	55.6% (2027年度)
		就労移行支援の利用者数	63.9万人日分 (2020年度)	(地方公共団体が作成する第6期障害福祉計画等の状況を踏まえ設定)
		福祉施設から障害者就業・生活支援センターへ誘導する福祉施設利用者数	12,595人 (2020年度)	(地方公共団体が作成する第6期障害福祉計画等の状況を踏まえ設定)
	就労支援に向けた体制の整備状況	ジョブコーチの養成数	14,062人 (2021年度)	(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の新たな中期目標の状況を踏まえ設定)
	就労支援を受けた障害者の就職状況	一般就労への年間移行者数	1.7万人 (2020年度)	(地方公共団体が作成する第6期障害福祉計画等の状況を踏まえ設定)
		障害者就業・生活支援センター登録者の就職件数	1.8万人 (2021年度)	2.4万人 (2027年度)
		障害者職業能力開発校の修了者における就職率	62.9% (2020年度)	70% (2027年度)
		障害者の委託訓練修了者における就職率	48.5% (2020年度)	55% (2027年度)
	就労支援を受けた障害者の職場定着状況	就労定着支援事業所のうち就労定着率が8割以上の事業所の割合	— (注) 2022年度から調査を開始したため、現時点では現状値を算出不可)	(地方公共団体が作成する第6期障害福祉計画等の状況を踏まえ設定)
		ジョブコーチによる支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率	89.8% (2021年度)	(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の新たな中期目標の状況を踏まえ設定)
障害者就業・生活支援センター登録者のうち精神障害者の就職者の職場定着率		75.3% (2021年度)	79.4% (2027年度)	
障害者雇用の促進	民間企業における障害者雇用の状況	障害者の雇用率達成企業の割合	47.0% (2021年6月)	56.0% (2027年度)
	公的機関における障害者雇用の状況	障害者雇用率を達成する公的機関の数	2,002機関 (2,782機関中) (72%) (2021年6月)	全ての公的機関 (2027年度)
	公共職業安定所における職業紹介の状況	公共職業安定所における就職件数(障害者)	96,180件 (2018～2021年度の累計39.2万人)	62.2万件 (2023～2027年度の累計)
障害特性に応じた就労支援及び多様な就業の機会の確保	障害者が多様な働き方を選択できる環境の整備状況	テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合	24.5% (2021年度)	(新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえ設定)
	ICTを活用したテレワークの普及・拡大に向けた取組状況	通信利用動向調査の企業におけるテレワーク導入率	51.9% (2022年5月)	(最新の調査結果を踏まえ、テレワーク推進に関する新たな政府目標を検討)
	農業分野における障害者の就労支援に向けた取組状況	農福連携による障害者の就農促進プロジェクトを実施する都道府県の数	24道府県 (2020年度)	全都道府県 (2027年度)
	障害者就労施設等の受注機会の確保に向けた取組状況	障害者就労施設等が提供する物品・サービスの優先購入(調達)の実績額	199億円 (2020年度)	前年度比増 (～2027年度)
一般就労が困難な障害者に対する支援	就労継続支援B型事業所から得られる収入の状況	就労継続支援B型事業所の月額平均工賃額	15,776円 (2020年度)	(地方公共団体が作成する第6期障害福祉計画等の状況を踏まえ設定)
	障害者就労施設等の受注機会の確保に向けた取組状況	障害者就労施設等が提供する物品・サービスの優先購入(調達)の実績額 [再掲]	199億円 (2020年度)	前年度比増 (～2027年度)

#### (4) 障害特性に応じた就労支援及び多様な就業の機会の確保

- 多様な障害の特性に応じた支援の充実・強化を図る。また、採用後に障害者となった者についても、必要な職業訓練の機会の確保等円滑な職場復帰や雇用の安定のための施策を講ずる。[9-(4)-1]
- 職場内で精神・発達障害のある同僚を見守る精神・発達障害者しごとサポーターの養成講座を開催するなどにより精神障害に関する事業主等の理解を一層促進するとともに、精神・発達障害者の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者等の雇用拡大と定着促進を図る。その際、精神障害者に対する就労支援に当たっては、医療機関等と十分な連携を図るほか、発達障害者、難病患者等に対する専門的な支援の強化を図る。[9-(4)-2]
- 短時間労働や在宅就業、自営業など障害者が多様な働き方を選択できる環境を整備するとともに、ICTを活用したテレワーク<sup>⑦</sup>の一層の普及・拡大を図り、適切な雇用管理を行った上で、時間や場所を有効活用できる柔軟な働き方を推進する。[9-(4)-3]
- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づき、障害者就労施設等の提供する物品・サービスの優先購入（調達）を推進する。[9-(4)-4]
- 障害者等の農林水産業に関する技術習得、多世代・多属性が交流・参加するユニバーサル農園の開設、障害者等が作業に携わる生産・加工・販売施設等の障害者の就労訓練及び雇用を目的とした福祉農園の整備等を推進する（「農」と福祉の連携の推進プロジェクト）。[9-(4)-5]
- 農業に取り組む障害者就労施設や企業等に対する情報提供、6次産業化支援等を通じて、農業分野での障害者の就労支援を推進する。[9-(4)-6]

#### (5) 一般就労が困難な障害者に対する支援

- 事業所の経営力強化に向けた支援、共同受注化の推進等、就労継続支援B型事業所等における工賃の向上に向け、官民一体となった取組を推進する。また、就労継続支援A型事業所における就労の質を向上させるため、平成29（2017）年4月に改正した指定障害福祉サービス等基準<sup>⑧</sup>に基づき、事業所の生産活動の収支を利用者に支払う賃金の総額以上とすることなどとした取扱いを徹底し、安易な事業参入の抑制を図るとともに、基準を満たさない事業所に経営改善計画の提出を求めることにより、事業所の経営状況を把握した上で地方公共団体が必要な指導・支援を行うことを通じ、障害者の賃金の向上を図る。[9-(5)-1]
- 障害者優先調達推進法に基づき、障害者就労施設等の提供する物品・サービスの優先購入（調達）を推進する。[9-(5)-2：再掲]

<sup>⑦</sup> ICTを活用した、場所や時間を有効活用できる柔軟な働き方のこと。

<sup>⑧</sup> 障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）

## 第3節

## 障害者雇用対策基本方針

(厚生労働省告示第126号)

令和5年3月31日

## 目次

はじめに

- 第1 障害者の就業の動向に関する事項
- 第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項
- 第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項
- 第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

はじめに

## 1 方針の目的

この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）を含め、事業主、労働組合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。

## 2 方針のねらい

我が国における障害者施策については、障害者基本法（昭和45年法律第84号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することである。

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間平成30年度から令和4年度まで）に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよ

う、各般の施策を推進してきた。

平成25年の法改正では、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を規定し、平成27年3月には「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」及び「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」の策定等を行うことで、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図ってきた。

その結果、この運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

また、平成25年の法改正により法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことや、雇用率の算定において身体障害者又は知的障害者である短時間労働者は1人をもって0.5人とみなされているところ、平成30年4月から、精神障害者である短時間労働者については、一定の要件を満たす場合には1人をもって1人とみなすこととされたこと等も背景に、近年、精神障害者の雇用者数は大幅に増加してきている。

一方で、令和元年（平成31年）の法改正においては、公務部門において、対象障害者の不適切な計上等が長年にわたって継続してきたことを真摯に重く受け止め、法定雇用率の達成に向けた取組と公務部門における障害者に対する合理的配慮の促進を含めた障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていくため、障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を設けるとともに、障害者活躍推進計画の作成・公表をすることとされた。加えて、民間の中小事業主における障害者雇用の取組を

進めるため、障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主（その雇用する労働者の数が常時300人以下である事業主）の認定制度（もにす認定制度）の創設等を行った。現時点で全ての国の機関で法定雇用率を達成するとともに、各機関において、障害者活躍推進計画に基づき雇用の質を確保・向上するための取組が進められているほか、もにす認定制度についても認定数が年々増加するなど、一定程度制度の定着が図られてきている。

また、障害者の就労意欲が高まるとともに、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が増加するなど障害者雇用は着実に進展している中で、今後、雇用の機会の確保を更に進めることに加え、障害特性や希望に応じて能力を有効に発揮できる就職を実現することや、雇用後においてもその能力等を発揮し活躍できるようにすることなど、雇用の質の向上に取り組んでいくことが重要である。一方、事業主による雇用の質の向上のための取組に対する支援の充実が求められること、就労系障害福祉サービスを利用する場合を含め就労支援を切れ目なく進めていくに当たっては雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要があること、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズの高まりへの対応が求められること等の課題が生じてきた。

こうした状況を踏まえ、令和4年第210回国会に、法、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（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）等の一部改正が盛り込まれた障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案を提出し、同法律案は同年12月に成立・公布された。

法に関する主な改正事項は、障害者総合支援法において創設される就労選択支援による支援を受けた者のうち一般就労を希望する者に対して、公共職業安定所において、その結果を参考に職業指導等を実施すること、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対する就労機会の拡大のため、これらの者を実雇用率において算定できるようにすること、障害者雇用調整金等の支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化すること等であり、適正かつ円滑な施行に向けた取組を進める。なお、障害者総合支援

法の改正事項として、就労選択支援の創設等のほか、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターが明示的に規定されたことにも留意することとする。

また、令和5年3月には、令和5年度から令和9年度までの5年間を対象とする第5次障害者基本計画を策定し、働く意欲のある障害者がある適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、多様な就業の機会を確保するとともに、就労支援の担い手の育成等を図ることとした。

この計画においては、令和9年度に雇用率達成企業の割合を56.0%とすること、令和5年度から令和9年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を62.2万件とすること等を目指すこととし、その目標の達成に努めることとする。

さらに、少なくとも5年に1度見直すこととされている法定雇用率について、令和5年度中は現行のまま据え置き、令和6年4月から、民間事業主については2.3%から2.7%に、公務部門については2.6%から3.0%（都道府県等の教育委員会については2.5%から2.9%）（ただし、令和8年6月までは民間事業主について2.5%、公務部門については2.8%（都道府県等の教育委員会については2.7%））に引き上げ、また、令和7年4月からは除外率を10ポイント引き下げることとしている。

これらを踏まえ、各事業主における障害者の職場・職域の拡大の取組への支援を適切に行っていくことに加え、障害者の雇用の質の向上のための支援を進めていくことが重要である。

加えて、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を行うとともに、適切な役割分担と連携の下、地域の支援機関の支援力の底上げを図っていくことにより、福祉と雇用の切れ目のない支援を実施していく。さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、公務部門を含む事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

このほか、使用者による障害者虐待については、平成24年10月に施行された障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年

法律第79号。以下「障害者虐待防止法」という。)に基づき、その防止を図る。

また、令和4年9月に国連障害者権利委員会から示された総括所見等を踏まえ、雇用の分野における障害者の差別の禁止や合理的配慮の更なる推進を図ることなど、必要な措置を講ずる。

### 3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とする。

## 第1 障害者の就業の動向に関する事項

### 1 障害者人口の動向

#### (1) 身体障害者人口の動向

身体障害者数は、直近のデータによると、平成28年において、在宅の者428.7万人（平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者7.3万人（平成30年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）となっている。

在宅の者について程度別の状況（平成28年）をみると、1級及び2級の重度身体障害者は204.3万人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の47.7%を占めている。

また、年齢別の状況（平成28年）をみると、65歳以上の者が311.2万人とその72.6%を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

なお、身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）に基づく身体障害者手帳所持者は、身体障害者手帳交付台帳掲載数でみると、令和3年3月末現在で497.7万人（令和2年度厚生労働省「福祉行政報告例」）であり、平成30年3月末時点（510.8万人（平成29年度「福祉行政報告例」））と比べて減少している。

#### (2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数は、直近のデータによると、平成28年において、在宅の者96.2万人（平成28年「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者13.2万人（平成30年「社会福祉施設等調査」）となっている。

在宅の者について程度別の状況をみると、重度の者37.3万人、その他の者55.5万人となっている（平成28年「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）。

なお、「療育手帳制度について」（昭和48年9月27日厚生省発児第156号）による療育手帳所持者は、療育手帳交付台帳掲載数でみると、令和3年3月末現在で117.9万人（令和2年度「福祉行政報告例」）である。平成30年3月末時点（108.0万人（平成29年度「福祉行政報告例」））と比べて増加しており、理由として、以前に比べ知的障害に対する認知度が高くなっていることが考えられる。

#### (3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は令和2年において、在宅586.1万人、入院28.8万人（令和2年厚生労働省「患者調査」）となっている。このうちには、統合失調症、気分〔感情〕障害（そううつ病を含む）、神経症性障害、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）に基づく精神障害者保健福祉手帳は、令和3年3月末現在で118.0万人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1級（精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの）の者は12.8万人、2級（精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は69.4万人、3級（精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は35.8万人となっており（令和2年度厚生労働省「衛生行政報告例」）、平成30年3月末時点（それぞれ99.2万人、12.1万人、59.1万人、28.1万人（平成29年度「衛生行政報告例」））と比べて、増加している。

## 2 障害者の就業の動向

### (1) 障害者の就業状況

直近のデータによると、平成28年において、身体障害者の就業者の割合は37.3%、知的障害者の就業者の割合は21.0%、精神障害者の就業者の割合は30.9%（平成28年「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）となっている。

直近の傾向としては、令和4年6月1日時点において、民間における障害者の雇用者数は19年連

続で過去最高を更新している（令和4年厚生労働省「障害者雇用状況報告」）。また、同月時点における就労系障害福祉サービスの利用者は44.8万人（国民健康保険団体連合会データ）であり、年々増加している。

## (2) 障害者の雇用状況

43.5人以上の常用労働者を雇用している民間の事業主の令和4年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は61.4万人、実雇用率は2.25%となっている。また、法定雇用率達成企業の割合は48.3%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は35.8万人、知的障害者は14.6万人、精神障害者は11.0万人となっている。企業規模別の状況を見ると、43.5人以上100人未満規模の企業の実雇用率は1.84%、100人以上300人未満規模では2.08%、300人以上500人未満規模では2.11%、500人以上1,000人未満規模では2.26%、1,000人以上規模では2.48%となっている。規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。

また、障害者の雇用義務のある企業の30.0%は、一人も障害者を雇用していない状況となっている。

なお、公務部門について、国の機関（立法・司法・行政機関）の同日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は9,703.0人、実雇用率は2.85%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は5,837.5人、知的障害者は292.5人、精神障害者は3,573.0人となっている。地方公共団体の機関（教育委員会を含む。）の同日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は61,445.5人、実雇用率は2.53%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は48,418.0人、知的障害者は2,564.5人、精神障害者は10,463.0人となっている。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は35.9万人（令和3年度）であるが、そのうち身体障害者は11.3万人、知的障害者は5.5万人、精神障害者は16.3万人となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は4.5万人、知的障害者のうち重度知的障害者は1.1万人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件数は9.6万件（令和3年度）であるが、その

うち身体障害者は2.1万件、知的障害者は2.0万件、精神障害者は4.6万件となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は0.7万件、知的障害者のうち重度知的障害者は0.3万件となっている。加えて、近年、手帳を所持していない発達障害や高次脳機能障害等のその他の障害者が増加し、これらの有効求職者数は2.8万人（令和3年度）となっている（令和3年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」）。

さらに、障害者の解雇者については、令和3年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は1,656人である（令和3年度「障害者の職業紹介状況等」）。

## 第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まってきている中、就労を希望する障害者の障害種別については、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等の多様化がみられる。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、障害の種別及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。また、こうした施策については、障害者及び事業主その他関係機関への周知を図るものとする。

### 1 障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言・指導等段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企業を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このた

め、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

## 2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、こうしたきめ細かな支援が必要な障害者に対しては、アセスメントにより障害特性や職業上の課題を把握し、その自己理解を進めるための支援や、障害特性を踏まえた合理的配慮等を事業主に伝えるための支援を行うほか、職場実習やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

また、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職に向けた準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の一層の充実等、公共職業安定所のマッチング機能の強化を図るほか、障害者トライアル雇用事業や、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場における職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を実施するものとし、就労系障害福祉サービスによる一般雇用への移行や職場定着のための取組とも連携しつつ、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校、高等学校及び大学等による障害のある生徒・学生の企業への就労と定着の支援を進めるため、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分に連携・協力し、個別の教育支援計画の作成・活用や在学中における職場実習の実施等を通じて、在学中から卒業後まで一貫したきめ細かな支援を行う。

さらに、公共職業安定所に精神障害、発達障害、難病等に起因する障害等の障害特性に対応した専門職員を配置し、必要に応じ強化を図るなど、きめ細かな就労支援体制の充実を図る。また、精神障害や発達障害のある者の雇用経験が少ないこと等により、その雇用に課題を抱えている事業主に対して、障害特性の理解促進や雇用管理に関する助言を行うなど、採用準備から採用後の職場定着までの支援等を行う。加えて、支援を希望する精神障害者保健福祉手帳等を所持していない者についても、個人の特性等に応じ活躍できるよう、公共職業安定所における専門的な就労支援を進めていくほか、その就労の困難性の判断の在り方について検討を進める。

## 3 職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者や、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等に対して、障害特性や程度に配慮した職業訓練を実施する。特に、技術革新を踏まえた新たな業務に対応した職業訓練や、新規求職者の増加が著しい精神障害者や発達障害者等に対応した職業訓練の設定を促進する。また、より効果的な職業訓練を推進するため、障害を補うための職業訓練支援機器等の開発、整備、普及や専門家による支援を行うとともに、職業訓練手法の充実・向上に努める。

加えて、令和4年の法改正により、事業主の責務に、適当な雇用の場の提供、適当な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化され、技術革新に伴う職務内容の多様化や中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）への支援のニーズが高まっていることから、事業主に対する雇用管理に係る助言・指導の場等を活用した周知・普及を進めつつ、在職する障害者の職業能力の向上を図るための在職者訓練を強化していく。また、事業所においても在職障害者に対する効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下、必要な周知・啓発を行うとともに、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

また、都道府県の設置する一般の公共職業能力開発施設においても、障害者に対する職業訓練技法等

の普及を推進することにより、障害者に配慮した訓練科目の設置等を進める。

加えて、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの職業訓練機会を提供するため、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、企業等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、精神障害者や発達障害者に対する職業訓練機会を拡充するために、障害特性に配慮した訓練カリキュラムや指導技法等の普及を促進する。さらに、障害の多様化等が進んでいる特別支援学校等の生徒については、在学中から職業訓練機会の提供を行う。また、在宅等での訓練の受講機会の確保や職業訓練機会の乏しい地域における対応のため、インターネットを活用した職業訓練機会を充実していく。

あわせて、障害者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関が連携の強化を図りながら職業訓練を実施するとともに、障害者の職業能力の開発・向上の重要性に対する事業主や国民の理解を高めるための啓発に努める。

#### 4 実施体制の整備

障害者の職業的自立を進めるためには、障害者が生活している地域社会において、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、企業のニーズを踏まえつつ、きめ細かな職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが重要である。このため、公共職業安定所、障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション実施機関において、より個性の高い支援を必要とする障害者に対して専門的な相談・援助を行う等職業リハビリテーションの措置を充実するとともに、地域の支援機関に対する助言・援助を広く実施する。また、障害者が、雇用の分野と福祉の分野との間を円滑に移行できるようにするためにも、障害者の雇用を支援するネットワークの形成や障害者総合支援法に基づく都道府県や市町村の協議会（就労支援部会）等への公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の参画等を進め、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を強化する。

特に、地域レベルでは、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を図りつつ就業面と生活面の双方の支援を一体的かつ総合的に提供する障害者就業・生活支援センターについて、地域のニーズなどを踏まえつつ、更なる計画的な設置を進める。加えて、就職後の職場定着も含めた支援ニーズや支援実績等に応じた就業支援担当者等の配置による支援体制の充実や障害者、企業双方のニーズに迅速に対応するためのコーディネート機能の強化、障害者就業・生活支援センター間のネットワーク形成の促進等による支援水準の向上を図る。さらに、同センターは地域における中核的な支援機能を担う機関として、他の支援機関に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助）や、困難事例への対応を更に進めるとともに、地域障害者職業センターとの連携を推進する。

また、職業リハビリテーションの措置の開発を推進するため、障害者職業総合センター等の機能の向上を図る。

さらに、地域の就労支援体制強化のため、地域障害者職業センターの機能強化を図るとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）の専門性の向上や量的な拡大を更に図っていく。

なお、公務部門においては、民間企業に率先して障害者雇用を進める立場として、障害者雇用に係る自律的な取組を一層促進するために、各府省等向けのセミナー等を開催するとともに、公共職業安定所等に配置する職場適応支援者による職場訪問に加え、各機関の職員に対する障害者の職場適応支援者の養成事業等を通じた支援を行う。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウについて、各機関における活用を促進する。

#### 5 専門的知識を有する人材の育成

精神障害者を中心とした障害者の就労意欲が高まっているとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、様々な障害特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要であり、こうした取組

を更に進めていく必要がある。さらに、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業の双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保が必要である。

このため、公共職業安定所職員、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。特に精神障害者や視覚障害者、聴覚障害者などの特定の障害への対応を図る。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）については、多様な支援ニーズや個々の課題に柔軟に対応でき、必要に応じ地域の関係機関による支援につなげることができるよう、階層的な研修体制を構築する。

また、これとあわせて、令和4年の法改正により、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターの業務に関係機関への研修の実施が含まれることが明確化されたことを踏まえ、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材が両分野に横断的に求められる知識等を習得できるよう、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが協働して「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」を新たに実施する。加えて、当該人材の更なるステップアップのための研修や、地域の関係機関に対して計画的・体系的な人材育成の提案等を行うこと等により、地域の就労支援を支える人材の育成と資質向上の強化を図る。

さらに、法に基づき企業が選任する障害者職業生活相談員等の資質の向上にも努め、産業医、精神保健福祉士、公認心理師等の専門家の活用を図る。

なお、これらの専門的知識を有する人材の育成に当たっては、障害者自身の有する経験や実際に障害者が雇用されている事業所において経験的に獲得された知識、技法等の活用を図る。

## 6 テレワークの推進

ICT等の活用により、通勤が困難な障害者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な障害者、地方在住の障害者等の雇用機会を確保し、これらの者が能力を発揮して働けるよう、好事例を周知するほか、企業が、テレワークを導入するに当たり適正な雇用管理や障害特性に応じた配慮等に加え、必要な環境整備ができるように支援を行うことにより、テレワークの推進を図る。

## 第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、法の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理及び職業能力の開発・向上に関する措置を行うことにより、障害者とその希望や障害特性に応じ、その能力や適性を十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めることを通じて、雇用の質の向上が図られるよう努めるものとする。

さらに、公務部門においては、以下の点に配慮した適正な雇用管理に必要な取組を率先して行うこととした上で、法の規定に基づき、別に定める障害者活躍推進計画作成指針に即して各機関が作成する障害者活躍推進計画に基づき、障害者の活躍を推進するものとする。

### 1 基本的な留意事項

#### (1) 採用及び配置

障害者個々人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により積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字、音声の活用、手話通訳者等の確保、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、採用後や復職後においても、合理的配慮の一環として、継続的な職務の選定、職域の開発、職場環境の改善等を図りつつ、障害者個々人の希望や適性と能力を考慮した配置を行うとともに、多様な職務を経験できるような配置を行うよう努める。

#### (2) 教育訓練の実施

障害者の活躍促進のために、障害特性や職務の遂行状況、その能力等を踏まえながら、必要に応じ教育訓練を実施するよう努める。その上で、障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

さらに、技術革新等による職務内容の変化への対応や、加齢等の影響から様々な課題が生じた場合の対応など、障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

### (3) 待遇

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、必要な合理的配慮を行うとともに、適性や希望等も勘案した上で、その能力の正当な評価、多様な業務の経験、困難又は高度な業務に従事する機会の提供等、キャリア形成にも配慮した適正な待遇に努める。

なお、障害者である短時間労働者（令和6年4月からは特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者を含む。）についても実雇用率の算定対象となっているが、こうした障害者である短時間労働者について実態把握に努める。さらに、障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされており（法第80条）、社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方的に短時間労働に変更することは、適正な待遇ではなく、本人の希望、能力等を踏まえた適正な待遇を行うよう努める。

### (4) 安全・健康の確保

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、職場環境、業務内容等の随時点検を行う。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や安全衛生教育の実施を行う。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害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る。

### (5) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握するとともに、個々人の就労の状況を適切に把握し、必要に応じ公共職業安定所やその他の地域の支援機関と連携しつつ、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。

また、法に基づき企業が選任することとされて

いる、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図る。これらに加え、社内での配置も含め職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

### (6) 障害及び障害者についての職場全体での理解の促進

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、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

特に精神障害及び発達障害について、各都道府県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図る。

### (7) 障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供

障害者虐待防止法に基づき、事業主は障害者虐待の防止等を図る。

また、障害者差別及び合理的配慮の提供について、企業内での相談体制を整備し、適切に対応するとともに、企業内で問題が生じ自主的な解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、都道府県労働局長による紛争解決援助や障害者雇用調停会議による調停を活用する。

## 2 障害の種類に応じた配慮事項

### (1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

なお、次のイからハまでに関して、身体障害者補助犬法（平成14年法律第49号）に基づき、令和6年4月から、常用労働者を37.5人（令和8年6月までは40人）以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒ん

ではないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

イ 視覚障害者については、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。

また、視覚障害者の約65%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。加えて、在職中に視力が低下した労働者が、できるだけ過去に経験した業務についての知識・ノウハウを生かすことができるような業務の選定を検討する。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆる「あはき業」における就労に占める割合が大きい中で、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特別養護老人ホーム、通所介護事業所、短期入所生活介護事業所等における機能訓練指導員としての雇用等、職域の拡大に努める。また、ICT等の技術革新の進展状況を踏まえるとともに、障害特性も生かした職域の更なる拡大にも努める。

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

ハ 肢体不自由者については、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、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、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る。

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に

配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。特に、令和6年4月から、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者について、実雇用率への算定が可能となっていることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な重度身体障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ヘ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。以下同じ。）については、必要に応じて休職期間、研修期間等を確保した上、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

また、職場における就業上の困難性の把握及び支援が、その後の職業生活において重要であるため、職場において、産業医、医療機関等との連携体制を構築しながら、メンタルヘルス対策、健康診断等による障害の早期把握、必要な職業訓練、職務の再設計等の取組を行うことが重要である。

## (2) 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が困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、本人が有する能力を発揮して働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導及び援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 作業工程の分解、適切な作業の抽出、再構築等による職域開発に加え、ICT等の活用により、新たな業務への配置や、より付加価値の高

い業務の創出を図る。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する。

- ロ 必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉遣いや表現を用いるよう心がける。
- ハ 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者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。
- ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。また、令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度知的障害者について、実雇用率への算定が可能となっていることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な重度知的障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。
- ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、本人が有する能力を発揮して働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。

また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。

### (3) 精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 本人の状況を踏まえた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する。

ロ 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る。特に、令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く精神障害者について、実雇用率への算定が可能となっていることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、本人の意向を踏まえつつ、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

- ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。
- ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用も図る。
- ホ 本人の希望を踏まえ、多様な業務の経験、教育訓練、困難又は高度な業務に従事する機会の提供等、能力開発やキャリア形成を図る。
- ヘ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助を実施し、支援に努めるとともに、休職に至った場合には、地域障害者職業センターによる職場復帰支援（リワーク支援）、産業保健総合支援センターや精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療・保健機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

### (4) その他障害者

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者については、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講ずるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配

慮等を行う。その際、地域障害者職業センターにおいては、こうした個別性の高い専門的な支援を必要とする者に対して、障害特性等に配慮した適切な雇用管理に関する助言等を実施していることから、必要に応じ、同センターとの連携を図る。

#### 第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たっては、今後とも社会全体の理解と協力を得よう啓発に努め、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、公的機関・民間企業に対して雇用率達成に向けた指導を行うことや、更なる積極的な障害者雇用を図るための取組を推進することに加え、障害者の雇用の質の向上のための取組を進める。また、精神障害者をはじめとして、個別性の高い支援が必要な者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講ずることとする。さらに、障害者の解雇者数は減少傾向にあるものの、引き続き障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策に取り組むとともに、中小企業における雇用の促進、雇用の継続や職場定着を図るなど、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

##### 1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

国の機関においては現在法定雇用率を達成しているが、公的機関の中には法定雇用率を未達成の機関もあることから、全ての機関において、民間企業に率先して雇用率達成を図ることを目指し、その実雇用率等を公表すること等により、引き続き法定雇用率が達成されるよう、指導を強力に実施する。あわせて、各行政機関が作成する障害者活躍推進計画に基づく自律的な取組を推進する。民間企業については、障害者の雇用義務のある企業のうち、一人も障害者を雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が約3割となっている状況を踏まえ、達成指導を強力に実施する一方、企業の求人充足に向けた支援や企業に対する「チーム支援」を一層推進する。この際、雇用率の達成のみならず、雇

用の質の向上に十分留意しつつ、令和4年の法改正により創設された雇入れ等のための雇用管理に関する援助の助成金の活用等を図るため、地域において障害者雇用にノウハウを有する相談支援事業者の確保等を通じて効果的な支援を実施する。その上で、雇用の状況が一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

障害者雇用の更なる促進に当たっては、必要に応じて、特例子会社制度のほか、企業グループに係る算定特例といった制度の積極的な周知を図り、その活用も促す。特に、算定特例のうち、事業協同組合等算定特例については、これまで国家戦略特別区域内においてのみ特例の対象とされていた有限責任事業組合（LLP）が、令和4年の法改正により全国において特例の対象に追加されたため、制度の周知を進め、その活用を促す。また、事業協同組合等算定特例を活用している事業協同組合等及び事業主に対し、各事業主間等において、障害者雇用の取組に差が生じることなく、適切に障害者の雇用が促進されるよう、助言等の支援を積極的に実施していく。

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成16年度より段階的に縮小を進めることとされており、令和7年4月の10ポイントの引下げに向けた準備を着実に実施するとともに、引下げ後も、除外率が既に法の本則上廃止された経過措置であることを踏まえ、法定雇用率の設定とあわせ、除外率についても段階的に見直し、早期廃止に向けた取組を積極的に進めていく。また、同様に、公務部門についても、除外率設定機関の除外率の引下げに向けた準備を着実に進める。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、除外率の縮小に対応した障害者の雇用促進につき、支援を行う。

##### 2 精神障害者の雇用対策の推進

企業で雇用される精神障害者の数が増加する中で、精神障害者については、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に加えられ、同月から短時間労働者のカウントに関する特例措置が設けられている。令和5年4月以降も当該措置が延長されているほか、令和6年4月からは、特に短い労働時間（週所

定労働時間10時間以上20時間未満)で働く者が実雇用率算定の対象となっている。公共職業安定所における精神障害者の新規求職者は引き続き増加傾向にあり、他の障害者と比べても高い伸びとなっている。就労の意欲のある精神障害者は年々増加傾向にある中で、精神障害者の雇用は更なる進展が期待される所であり、本計画期間中に企業で雇用される精神障害者数を更に増加させることを目指し、企業に対する支援や、精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る。

具体的には、本人の希望を踏まえつつ、週20時間未満での雇用を含む短時間での働き方や障害者短時間トライアル事業等の活用により、段階的に勤務時間を引き上げるとともに、症状の悪化等による一時不調等にも短時間での働き方等により雇用継続を図るなど、適切な雇用管理により職場への定着を推進する。また、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者(ジョブコーチ)や精神障害者雇用トータルサポーターによるきめ細かな人的支援の充実を含め、職業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めることにより、雇用の促進及び継続を図る。さらに、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業等との連携を図るほか、令和4年の障害者総合支援法の改正により可能とされた一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時的な利用についても、支援の必要性に応じて適切に利用されるよう関係機関との連携を図る。その際、精神障害者をはじめとする障害者が希望する場合には、企業や支援機関等において、支援対象者の障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくための情報共有のツール(就労パスポート等)を活用し、雇用の促進及び職場定着の促進を図る。

さらに、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、職場の同僚や上司が精神障害者について正しく理解し、企業内において温かく見守り支援する応援者を養成するための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。

加えて、企業が取り組むメンタルヘルス対策に対する支援として、採用後に精神疾患を有するに至った者に対する地域障害者職業センターにおける職場

復帰支援(リワーク支援)を実施する。また、職場復帰(リワーク)に当たっても、本人の希望を踏まえつつ、週20時間未満での雇用を含む短時間での働き方や、就労系障害福祉サービスの一時的な利用等により、段階的に勤務時間を引き上げる等、適切な雇用管理の下、雇用継続を図る。

### 3 発達障害者、難病患者等に対する支援

発達障害者、難病患者、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症を有する者等についても、地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援、職場適応援助者(ジョブコーチ)や難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターの活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域との関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等の事業主の雇用管理上の不安があること、実際に就業することで職場適応上の課題が出現したこと等により、事業主が採用後に発達障害であることを把握等した場合における対応の困難性等を踏まえ、好事例の収集・提供、雇用管理手法の研究等により、事業主の理解の促進を図るとともに、適切な雇用管理が行われるよう支援を行う。さらに、難病患者の就労状況や就労困難性の最新の状況を把握するとともに、企業側の支援ノウハウや地域支援体制の整備状況について実態を把握するため、調査研究を推進する。

### 4 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識や情報の提供等により事業主の取組を促進する。

また、中小企業等における職場実習や、障害者雇用に関するノウハウを有する企業(もにす認定を受けた事業主等)、就労移行支援事業所、特別支援学校等を見学する機会等を活用し、障害者雇用ゼロ企業等の障害者雇用の経験のない事業主に対しても、

障害者雇用に対する理解を深め、障害者雇用に取り組むきっかけ作りを行う。

さらに、令和6年4月からの法定雇用率の引上げ、令和7年4月の除外率の引下げを踏まえ、障害者雇用ゼロ企業へのアウトリーチによる提言型「チーム支援」の一層の強化、障害者雇用に見識を有する者による専門的な雇用管理に係る援助、障害者トライアル雇用事業や各種助成金の活用、就職面接会の充実、障害者雇用に関する課題へのコンサルティングの実施等に加え、令和6年4月に新設の、雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援に関する助成金も活用することにより、中小企業等に対する支援の充実を図る。

加えて、令和4年の法改正により、事業主の責務に、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されたことを踏まえ、事業主に対する助言等を行い、雇用の質の向上のための取組を促進する。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援、障害者就業・生活支援センター事業、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫などを促すための各種助成措置を充実すること等により、適正な雇用管理を促進する。

また、加齢等の影響から様々な課題が生じた場合であっても、障害者の希望に応じて働き続けることができる環境整備を進めるため、令和6年4月に新設の、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続に関する助成金を活用するとともに、障害者就業・生活支援センターにおいて、関係機関と連携し、相談支援を行う。

さらに、地域障害者職業センターにおいて、事業主が抱える障害者雇用に関する課題に対して、必要に応じて外部の専門家と連携し、提案型の専門的な相談支援を推進する。

加えて、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、障害者雇用調整金等の支給方法を見直し、雇用の質の向上のため、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する助成金を充実

すること等により障害者の雇用の促進及び継続を図る。

障害者雇用納付金の申告・納付及び障害者雇用調整金、報奨金、助成金等の支給申請手続については、事業主の利便性を向上させるため、電子申告申請及び電子納付の利用促進等に努める。

また、障害者雇用納付金については、未納付事業主に対する納付督促・督促の実施等も含め的確に対応し、確実に徴収する。

## 5 中小事業主の認定制度の普及・実施

個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、もにす認定制度を令和2年度から開始したところであるが、その認定数は令和4年9月末時点で184社となっており、その制度や認定を受けた事業主の周知、申請勧奨等を進め、制度の一層の普及を進める。

## 6 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化等

公共職業安定所において、中途障害者を含む在職中の障害者の状況について、必要に応じ、適時のアセスメントの実施を通じて把握・確認を行う。これにより、離職に至ることを未然に防止するよう、中途障害者を含め障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。また短時間での働き方を行う障害者に対しては、アセスメントの結果も踏まえ、障害者の希望や能力に応じた労働時間の延長等に向けた支援を行う。

## 7 重度障害者の雇用・就労の確保

令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度障害者が実雇用率算定の対象となっていることを踏まえ、その雇用機会の確保につなげる。また、雇用施策と福祉施策が連携して、重度障害者の通勤、職場等における支援に取り組む事業主や地方公共団体に対する助成金制度等の周知や支援により、重度障害者の就労の促進を図る。

さらに、福祉施設等や特別支援学校等から一般雇用就くために、特に支援が必要な場合については、適切なアセスメントを実施し、移行前の段階から障害者のキャリア形成に配慮した待遇がなされることも念頭に置いて、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等福祉機関等との連携による雇用支援体制の整備に努めるとともに、職務の見直し、職域の拡大、施設・設備の改善の促進、障害者及び事業主に対する相談等の施策の充実を図る。

## 8 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者がある能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に、通勤が困難な障害者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な障害者、地方在住の障害者等に対し、テレワークを推進する。その際、テレワーク中の労働時間の管理等に当たっては、障害者が安心して働くことができるよう適切な雇用管理を行うとともに、障害特性に応じたコミュニケーションの工夫、支援機器の導入等の配慮を行う。また、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体への登録を促進することにより、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を図るとともに、在宅就業障害者の雇用への移行ニーズ等を把握し、適切な支援を行う。

## 9 適切な雇用管理の確保等

雇用の継続のためには、障害特性に配慮した雇用環境を整えることが重要であることから、令和4年の法改正により新設された助成金も含め、各種助成金も活用しながら、採用から配置、待遇、教育訓練等の様々な局面において、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解の促進を図る。また、「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」の周知や好事例の提供等を行うほか、必要に応じて公共職業安定所による助言・指導等を行うことにより、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図る。

加えて、中央障害者雇用情報センターにおいて、専門家による合理的な配慮を踏まえた雇用管理・就労支援機器の相談等に対応する。また、各都道府県労働局において、障害を理由とした差別、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮に問題が生じている場合について、障害者雇用調停会議等による迅速な解決を図る。

## 10 関係機関との連携等

障害者基本計画に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校等卒業生や精神障害者の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにおける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等をより積極的に行うこと等により、福祉、教育、医療等の関係機関との間の連携・支援を強化する。

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響を受けやすいこと、地域における社会生活面での配慮が不可欠であること等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、社会福祉法人、NPO等の民間部門との連携も図りつつ、生活全般に関わる支援を行うこととする。

このような点を踏まえ、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で、住宅、交通手段等も含め総合的に整備していくことが重要であり、これに対する援助措置の充実にも努める。

## 11 障害者雇用に関する啓発、広報等

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、国民一人一人の障害者雇用や障害者の職業能力開発、技能の向上の重要性に対する理解や、障害者が一定の配慮・支援があれば就労や職場復帰が十分可能であることについての理解を高めることが不可欠であることから、事業主団体、労働組合、障害者団体の協力も得ながら、事業主、労働者、障害者本人及びその家族や福祉、教育、医療に携わる者等を含め広く国民一般を対象とした啓発、広報を推進する。

また、実際に多くの事業主が障害者の雇用に積極的に取り組んでいることから、これらの取組を好事

例として収集し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者雇用リファレンスサービスの充実等を図り、これを活用した周知・広報等を行うとともに、障害者の雇用に積極的に取り組む事業主が社会的な評価を得られるような広報を推進することにより、障害者雇用の取組の一層の拡大を図る。

なお、平成25年4月に施行された国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づき、公契約について、競争に参加する者に必要な資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること、障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等、障害者の就労を促進するために必要な措置を講ずるよう努める。

## 12 研究開発等の推進

障害者雇用の実態把握のため、基礎的な調査研究や統計データの収集・整理を計画的に推進する。また、職業リハビリテーションの質的向上、職業リハビリテーションに関する知識及び技術の体系化、障害者の職域拡大及び職業生活の向上を図るため、障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域の開発・拡大、雇用開発等の障害者雇用に係る専門的な研究を事業主団体等の協力も得て計画

的に推進する。さらに、雇用の分野と福祉、教育、医療の分野との間の円滑な移行を確保する上での問題など、障害者の雇用に関する今後の課題に関する研究を積極的に推進することに加え、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成するとともに、障害特性に応じた効果的な活用及びその指導法の研究開発に努める。

また、発達障害や難病等に起因する障害を含めた障害・疾患等について就労状況や雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努めるとともに、手帳を所持しない者の就労困難性を把握するための研究を行い、特に難病患者については、企業側の支援ノウハウや地域支援体制の整備状況について、実態を把握するための調査研究を推進する。さらに、精神障害者の障害の等級や疾患と就業状況との関連についても、調査研究を進める。あわせて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供するなど、その活用に努める。

## 13 国際的な取組への対応等

障害者権利条約やその総括所見等を踏まえ、雇用の分野における障害者の差別の禁止や合理的配慮の更なる推進を図ることなど、必要な措置を講ずるとともに、国際協力を推進する。

## 第4節

## 公務部門における障害者雇用に関する基本方針

平成30年10月23日

公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議

公務部門は、民間の事業主に対し率先して障害者を雇用すべき立場にありながら、今般、多くの機関において対象障害者の確認・計上に誤りがあり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなった事態を重く受け止める必要がある。

障害者雇用については、障害者基本法(昭和45年法律第84号)、障害者基本計画(第4次)(平成30年3月30日閣議決定)及び障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。)において「共生」や「社会連帯」の理念が掲げられ、これを基盤とし、関係施策とあいまって、障害者雇用の推進に向けた取組が進められてきた。

障害者雇用促進法においては、「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つて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」(第5条)とされ、国及び地方公共団体も事業主としてこの責務を有するものである。

また、特に国の機関における障害者雇用については、障害者基本計画(第4次)において、「国の機関においては、民間企業に率先垂範して障害者雇用を進める立場であることを踏まえ、法定雇用率の完全達成に向けて取り組むなど、積極的に障害者の雇用を進める。」こととされている。

各府省は、今般の事態に対応するに当たって、このような障害者雇用の理念や推進の考え方及び制度の理解を改めて確認・徹底し、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組とあわせて、率先垂範して障害者雇用を進める立場から、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

このため、本閣僚会議の下に「公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議」(以下「連絡会

議」という。議長：厚生労働大臣)を設置し、政府一体となって障害者雇用の推進に取り組む方策について検討を進めてきた。また、連絡会議の下に、弁護士等を構成員とする「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」(以下「検証委員会」という。委員長：松井巖氏(弁護士、元福岡高検検事長))を設置し、再発防止とチェック機能の強化策を検討していく上での前提として、今般の事態の事実関係の確認と検証を行った。

連絡会議においては、障害者団体等から御意見を伺ったほか、障害者代表や労働者代表・使用者代表も参画する労働政策審議会障害者雇用分科会においても、今般の事態について御審議いただいた。

それらも踏まえ、今般、閣僚会議として、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた基本方針を策定し、公表するものである。なお、本文中の人事院に係る部分は、人事院に対して検討を要請するものである。

## 1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

### (1) 今般の事態の検証

今般の事態については、検証委員会において事実関係の確認と検証を実施してきたところであり、その検証結果については、検証委員会から別途報告された報告書のとおりである。検証結果について、真摯に受け止め、今般の事態について深く反省し、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

### (2) 再発防止のための対策

ア. 検証委員会による検証結果を踏まえ、障害者雇用促進法を所管する厚生労働省及び各府省のそれぞれにおいて、本基本方針に基づいて、再発防止策として以下の取組を実施する。

#### (ア) 厚生労働省における取組

- 厚生労働省は、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上に関して、明確な判断基準を改めて示すとともに、それらの確

認・計上、通報対象となる障害者の名簿の作成、関係書類の保存等の障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務、及び各府省における再発防止のための取組に係る留意事項（人事担当部署による内部点検の実施、研修会の実施、事務処理体制の強化等）について示した手引き（以下「手引き」という。）を作成し、各府省に送付する。

また、制度の改正等が行われた際には、手引きについて必要な改訂を行い、改めて各府省に送付する。

- 厚生労働省は、障害者雇用促進法に基づく通報等に関して各府省に毎年発出する文書について、手引きを添付する。
- 厚生労働省は、内閣人事局の協力を得て、各府省の人事担当者向けに、障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務に関する説明会・情報交換会を毎年実施する。
- 厚生労働省は、毎年度、各府省に対して「障害者の任免状況の通報に関するチェックシート」を配布し、各府省からの通報を受けるに当たってチェック済みの当該チェックシートの提出を求め、その内容を確認する。
- 厚生労働省は、各府省から通報される任免状況に関して、各府省が保存する通報対象となる障害者の名簿や障害者手帳（身体障害者については指定医等の診断書を含む。以下同じ。）の写し等の関係書類について必要な調査を行い、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等の実務が適切に実施されているかを確認する。

#### (イ) 各府省における取組

- 各府省は、各部署の責任者を構成員とする会議等、府省全体で障害者雇用の推進を図るために構築する体制の下で、誤りがあった府省においては自らの誤りの原因を踏まえ、再発防止策が継続的に実効あるものとして実施されているか、取組状況のフォローアップを行う。特に、地方支分部局等のある府省においては、再発防止策を本府省のみならず、地方支分部局等にも浸透させ、確実に取り組まれるようにする。
- 各府省は、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等が適切に取り扱われているかを

確認することができるよう、手引きにしたがって、通報対象となる障害者の名簿を作成するとともに、障害者手帳の写し等の関係書類を保存する。

- 各府省の人事担当部署は、毎年度、各部署から報告される任免状況について、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等が適切に取り扱われていることを確認するため、適宜対象部署を選定して障害者手帳の写しを実地に確認すること、障害者の任免状況の増減理由に関するヒアリングを行うこと等、内部点検を行う。
- また、不適正な事務処理を未然に防止するため、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上、通報書の作成などに関し、「障害者の任免状況の通報に関するチェックシート」を活用しながら、複数の職員によりチェックするなどの体制強化を図る。
- 上記のほか、各府省は、職員自らが通報対象となる障害者として計上されているか確認できる仕組みの整備、各部署の担当者向け研修会の実施、各府省におけるグループウェアの活用等による手引き等の情報の共有等、それぞれの実情に応じた方策を実施する。

#### イ. 地方公共団体における再発防止のための取組

「都道府県の機関、市町村の機関、都道府県等の教育委員会及び独立行政法人等における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況等の再点検結果について」（平成30年10月22日）の結果等を踏まえ、地方公共団体における再発防止のための取組について、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請する。

#### ウ. チェック機能の強化に向けた更なる検討

厚生労働大臣による国の行政機関等における障害者の任免状況に関するチェック機能の強化について、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行うとともに、国の行政機関等における障害者の任免状況について、これまで実施してきた厚生労働省による一括した公表と併せて、各機関における説明責任を果たす観点から、各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討する。

## 2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

### (1) 障害者採用計画の策定

法定雇用率を達成していない府省は、まずは年内の達成を目指し、それが難しい場合には、障害者雇用促進法の下、平成31年末までの障害者採用計画を策定し、当該計画に則って法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進める(法定雇用率を達成していない府省等における障害者採用計画は別紙)。その際、身体障害者、知的障害者、精神障害者のそれぞれの障害特性等を適切に踏まえ、広く働きやすい就労機会を提供することに努めるものとし、特に本年4月から障害者雇用促進法に基づく雇用義務の対象に精神障害者が加わったことを踏まえ、精神障害者の雇用も積極的に進めていく。

### (2) 障害者採用計画の達成に向けた具体的な取組計画

法定雇用率を達成していない府省は、障害者採用計画と併せ、障害者雇用を推進していくために必要となる府省内の体制整備、障害者の採用活動及び職場定着等に関する具体的な取組計画を策定する。

併せて、法定雇用率を達成している府省においても、当該取組計画を策定する。

### (3) 障害者雇用に関する理解の促進

#### ア. 人事担当者の理解促進

- 各府省は、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理に関する人事担当者の理解を深める取組を進める。
- 人事院は、民間事業主等向けの合理的配慮指針を踏まえ、国家公務員における合理的配慮に関する指針を、年内をめどに策定する。その指針を踏まえ、内閣人事局を中心として、厚生労働省及び人事院の協力を得て、公務部門における障害者雇用マニュアルを、年度内をめどに整備する。
- 厚生労働省は、公務部門にも応用できる民間企業における障害者雇用のノウハウについて、各種マニュアル、ガイドブック、リファレンスサービス等により速やかに各府省に提供する。
- 厚生労働省は、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理に精通した者(民間企業や就労支援機関での豊富な支援経験を有する者)を選任し、障害者が活躍

できる具体的な業務の選定等各府省に対してその実情に応じた専門的な助言を行うことができる体制を速やかに整備する。

- 厚生労働省及び内閣人事局は、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理に関し、各府省に求められる各種取組について説明する障害者雇用セミナーを年内に開催し、その後も継続的に開催する。
- 厚生労働省は、各府省の人事担当者が障害者雇用に関する理解を深め、障害者雇用を進めていくに当たって生ずる課題やその対応等について学ぶ機会を持つことができるよう、障害者雇用職場見学会を年内に開催し、その後も継続的に開催する。
- 内閣人事局は、障害特性を理解した上での雇用・配置や業務のコーディネートを行う障害者雇用のキーパーソンを養成する「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を年内に開催し、その後も継続的に実施する。

#### イ. 障害者と共に働く同僚・上司の理解促進

- 各府省は、職場の同僚・上司の障害に対する理解を深め、障害のある職員を温かく見守り、支援する応援者となるよう、障害に対する理解を深めるための研修等の取組を推進する。
- 厚生労働省は、ハローワークにおいて、各府省の取組を支援するため、精神・発達障害者と共に働く職員を対象として、精神・発達障害者に対する知識と理解を深める「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を年内に開催し、その後も継続的に実施する(各府省に出向いて開催することを含む)。また、同講座のe-ラーニング版を年度内に作成し、各府省の職員が受講できるように提供する。

### (4) 採用計画を着実に進捗させるための取組及び支援策

- ア. 支援策に係る府省別の相談窓口担当者の配置
- 厚生労働省は、速やかに各府省別の「相談窓口担当者」(リエゾン)を定め、各府省からの相談にワンストップで対応する。
- イ. ハローワークにおける職業紹介等
- 各府省は、採用計画に基づき、速やかに、ハローワークに対して業務内容や業務上の配慮などを分かりやすく示した求人申込みを行う。
  - 厚生労働省は、ハローワークにおいて、各府

省の求人申込みに応じて、障害特性に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援等を実施するため、就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に就労支援機関の職員や医療機関等の職員から構成される「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施することを通じ、各府省における円滑な採用や採用する障害者の職場定着を促進する。

- 管轄内に複数の府省が所在するハローワークを中心に求人受理体制を強化するとともに、各府省への就職を希望する求職者のマッチングや就職後の職場定着支援等を実施するため、ハローワークに支援員を配置するなどの体制整備を図る。
- ハローワークにおいて、求職者と求人者が一同に会する業務説明会を年内に開催し、その後も継続的に開催する。

#### ウ. 障害者就労支援機関等との連携

- 厚生労働省は、各府省向けに、就労移行支援機関や特別支援学校、障害者職業能力開発校などの見学会を年内に開催し、その後も継続的に実施する。
- また、ハローワークにおいて、障害者就労支援機関（就労移行支援事業所、就労継続支援事業所）に対し、各府省の求人情報を提供すること等により、希望する求職者の円滑な移行を積極的に促し、ハローワークにおける職業紹介につなげる。
- 各府省は就職した障害者を支援している就労支援機関等と連携し、円滑な定着に努める。

#### エ. より良い職場環境づくりにつなげる職場実習の実施

- 各府省は、障害者の職場実習の実施等を通じて、障害に対する理解を深めるとともに、雇用に当たっての課題の発見とその改善策の検討に取り組むことにより、障害者雇用に係るノウハウを蓄積し、より良い職場環境づくりにつなげる。
- 厚生労働省及び内閣人事局は、ハローワークによる実習希望者の紹介や内閣人事局の「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」（各府省の職場へ、障害者（実習生）とその支援者を一定期間派遣）の実施により、各府

省における障害者の職場実習を支援する。

#### (5) 地方公共団体に対する対応

「都道府県の機関、市町村の機関、都道府県等の教育委員会及び独立行政法人等における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況等の再点検結果について」（平成30年10月22日）の結果等を踏まえ、法定雇用率を達成していない地方公共団体について、その達成に向けた取組を着実なものとするため、厚生労働省は、総務省の協力を得て、上記（3）及び（4）に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討する。

### 3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

#### (1) 障害者が活躍しやすい職場づくりの推進

##### ア. 障害者の活躍の場の拡大に向けた取組の推進体制の整備

- 各府省は、障害者雇用の推進に関する実務責任者を、障害者雇用促進法第78条の障害者雇用推進者に相当するものとして、人事担当部局の職員の中から選任し、速やかに配置する。
- 各府省は、関係部局の職員により構成する障害者雇用推進チームを設置すること、外部人材の委嘱等により障害者が働く部署の人事担当者からの相談に応じる体制を整備すること等を通じて、速やかに障害者の活躍の場の拡大に向けた府省内の取組の推進体制を整備する。

##### イ. 人事担当者や障害者と共に働く同僚・上司の理解促進等（再掲）

- 人事担当者の理解促進
- 障害者と共に働く同僚・上司の理解促進
- 障害者就労支援機関等との連携

##### ウ. 働く障害者向けの相談窓口

- 各府省は、障害者雇用促進法第79条の障害者職業生活相談員に相当するものとして、障害者本人からの相談を受け付ける相談員を職員の中から選任し配置すること等により、速やかに相談体制を整備する。

##### エ. 個々の障害者のサポートをする支援者の配置・委嘱

- 各府省は、勤務に当たって個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を採用する場合、当該支援者を採用又は職員の中から選任することやハローワーク等に配置される支

援者による職場適応に係る支援を受けることにより、採用後における職場適応が円滑に進むようにサポートする。

- 職員の中から支援者を選任する場合において、的確なサポートを行えるよう、厚生労働省等が年度内及びその後継続的に開催する職場での支援者向けの各種セミナー等を受講させる。

オ. 障害者の作業環境を整えるための機器の導入・設備改善

- 各府省は、障害者の就労を進めるために必要な施設や設備の設置、整備等について、積極的に取り組むものとする。
- その際、厚生労働省は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）や民間機関を活用して、各府省からの相談に対応する。

## (2) 障害者がいきいきと働きやすい人事管理の在り方の検討

障害者が、自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく、かつ、安定的に働くことができるよう、国家公務員の人事管理の在り方について検討を進め、必要な措置を講じていく。

- 人事院は、早出遅出勤務の特例の設定、フレックスタイム制の柔軟化、休憩時間の弾力的な設定等の必要な措置を講ずるとともに、民間や公務における状況を踏まえて、障害者の働きやすさを考慮した勤務時間・休暇制度における更に必要な措置について検討を行う。
- 各府省は、障害を有する職員が、通勤負担等を軽減するため、必要に応じてテレワーク勤務を活用できるよう環境整備を行うこととし、まずは平成30年中に関連規程の整備を行う。
- 内閣人事局は、障害を有する職員の人事評価を行うに際して、当該職員の負担軽減を始め適切な人事評価を確保するため、障害の態様等により留意すべき事項をまとめ、平成30年中に各府省に通知する。

## (3) 障害者の自立の促進や民間における障害者雇用 に資する取組の推進

ア. 障害者雇用施策の充実

- 本基本方針に基づく取組については、今般の事態を踏まえ、公務部門における障害者雇用を主眼に置いたものであるが、民間企業における障害者雇用を推進していくことも重要であり、大切なことは、官民を問わず、障害のある方の活躍の場を見出し、拡大していくという視点である。

- このため、厚生労働省は、ハローワークによるきめ細かな職業相談・職業紹介、機構による各種専門支援サービスの推進、地域の就労支援拠点である障害者就業・生活支援センターの機能強化等により、ハローワークの求職登録者、障害者就労支援機関の利用者、特別支援学校の卒業生、障害者職業能力開発校の修了生等の就職促進と定着支援を積極的に進める。さらに、企業等が障害特性等の情報を共有し、精神障害者等に対する適切な支援や配慮を講じやすくするための情報共有フォーマットである「就労パスポート」の活用を検討等を通じ、障害者雇用施策の充実を図るとともに、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告書を踏まえた障害者雇用施策の充実に向けた検討を進める。

イ. 障害者優先調達推進法に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

- 各府省は、障害者雇用の推進と併せ、障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に資する取組を推進する観点から、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（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達を着実に推進する。
- 具体的には、各府省は、調達方針において定めている目標の達成に向けて取り組む。また、厚生労働省は、各府省に対し、対象となる障害者就労施設等に関する詳細な情報や創意・工夫等している取組事例を提供する。これらの取組などにより各府省の調達の推進等に向けた取組を進める。

#### (4) 地方公共団体に対する対応

地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大に向け、上記の取組について、各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請する。その際、厚生労働省は、上記(1)に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討する。

### 4. 公務員の任用面での対応等

#### (1) 障害者が能力を発揮できる職務の用意

各府省は、個々の障害者がその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域・職種・業務を把握し、その用意を行う。

#### (2) 障害者を対象とした募集、採用等の考え方の提示

人事院は、厚生労働省の助言を得て、障害者を採用するに当たっての募集、採用方法、採用時の配慮（面接の際の就労支援機関の職員の同席等を含む。）等の基本的な考え方を年内に各府省に提示する。各府省はこの考え方に基づき、障害者の採用に係る手続を実施する。なお、障害者を対象とした募集に基づき採用された場合に障害者手帳の返納や失効を理由とした免職は行わない。

#### (3) 多様な任用形態の確保

ア. 障害者を対象とした新たな常勤採用の枠組み（選考採用）の導入

- 法定雇用率を達成するための各府省の採用計画における常勤職員の職務内容、規模等を踏まえた上で、人事院が能力実証等の一部を統一的に行う障害者を対象とした選考試験を平成30年度より導入する。その際、平成30年度については、各府省が年度中に採用を行えることを最優先に時期等を検討する。その結果も踏まえ、平成31年度については、各府省が同年中に採用を行えるよう時期等を検討する。
- 並行して、各府省において個別に選考採用を実施することとし、人事院から承認申請に際しての留意点等を年内に各府省に提示する。また、人事院は、選考手続きにおいて、過去の採用試験に合格したことを評価できる旨を各府省に提示する。
- 選考を経て常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用を導入すること

とし、留意事項などを内閣人事局が年内に通知する。

#### イ. ステップアップ制度の導入

- 非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組みを平成30年度中に導入することとし、具体的な方法については、内閣人事局及び人事院において、厚生労働省の協力を得て引き続き検討し、年内に各府省に提示する。
- 厚生労働省等において、平成30年度中に、職務実績のある非常勤職員について、必要な手続を経て、ステップアップの取組を実施することとする。

#### ウ. 障害の態様に応じた非常勤職員制度の運用

- 非常勤職員について、人事院及び内閣人事局において、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、雇用の安定確保等に関する運用指針を年内に策定し、各府省に提示する。

#### (4) 地方公共団体に対する対応

上記の取組について、各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請する。

#### (5) 定員・予算措置

上記施策の推進に必要となる定員及び予算については適切に措置するものとする。

### 5. 今後に向けて

本基本方針に基づく取組状況については、本閣僚会議等政府一体となって推進する体制の下においてフォローアップを行うこととし、今般の事態の再発防止及び障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に推進していく。

その際、本基本方針の目指すものは、法定雇用率が未達成の府省における法定雇用率の達成に留まるものではなく、法定雇用率を達成している府省も含め障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大に取り組んでいくことであり、今後においても政府一体となって障害者の雇用を不断に推進していく。

## (別紙)

	障害者である職員の不足数 (平成30年6月1日現在)※	採用予定数		採用予定数の合計
		計画の始期 ～平成30年度末	平成31年度当初 ～計画の終期	
<b>行政機関合計</b>	3,875.0	1,491.5	2,581.0	4,072.5
内閣官房	28.0	5.5	29.0	34.5
内閣法制局	—	—	—	—
内閣府	47.0	9.0	44.0	53.0
宮内庁	14.0	1.5	15.0	16.5
公正取引委員会	3.0	6.0	0.0	6.0
警察庁	—	—	—	—
金融庁	10.0	10.0	17.0	27.0
消費者庁	10.5	3.0	4.0	7.0
個人情報保護委員会	—	—	—	—
復興庁	5.0	(注)	(注)	(注)
総務省	80.0	5.0	80.0	85.0
法務省	574.5	383.0	248.5	631.5
公安調査庁	31.0	25.0	0.0	25.0
外務省	138.0	23.0	123.0	146.0
財務省	157.0	68.5	101.0	169.5
国税庁	1,068.5	550.0	546.0	1,096.0
文部科学省	47.0	4.5	44.5	49.0
厚生労働省	—	—	—	—
農林水産省	212.5	44.0	179.0	223.0
林野庁	44.5	24.0	25.0	49.0
水産庁	12.0	5.0	10.0	15.0
経済産業省	103.5	42.5	63.0	105.5
特許庁	64.0	18.0	54.0	72.0
国土交通省	713.5	183.0	549.0	732.0
観光庁	6.0	7.0	0.0	7.0
気象庁	54.0	20.0	46.0	66.0
海上保安庁	—	—	—	—
運輸安全委員会	4.0	5.0	0.0	5.0
環境省	53.0	6.0	47.0	53.0
原子力規制委員会	—	—	—	—
防衛省	350.5	32.0	319.0	351.0
防衛装備庁	29.0	3.0	28.0	31.0
人事院	10.0	6.0	6.0	12.0
会計検査院	5.0	2.0	3.0	5.0

※ 障害者である職員の不足数（平成30年6月1日現在）については、全体的に平成29年6月1日現在の不足数よりも増加しているが、これは主に本年4月1日からの国の行政機関における法定雇用率が、それまでの2.3%から2.5%になったことに伴うものである。

注 復興庁においては、今般の平成29年6月1日現在の障害者の任免状況にかかる再点検結果により、法定雇用障害者数からの不足数が5.0人と判明したことから、平成32年度末の復興庁の廃止も見据えて、採用予定数について検討中である。

## 障害者差別禁止指針

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針

### 第1 趣旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第36条第1項の規定に基づき、法第34条及び第35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

### 第2 基本的な考え方

全ての事業主は、法第34条及び第35条の規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）である。

また、障害者に対する差別を防止するという観点踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である。

### 第3 差別の禁止

#### 1 募集及び採用

(1) 「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための

選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。

(2) 募集又は採用に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

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。

(3) (2)に関し、募集に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、障害者であることを理由とする差別に該当しない。一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、障害者であることを理由とする差別に該当する。

(4) なお、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せ等があった場合には、当該求人内容について説明することが重要である。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮（法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置をいう。以下同じ。）の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たすと考える場合、その旨を事業主に説明することも重要である。

## 2 賃金

- (1) 「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。
- (2) 賃金の支払に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者に対して一定の手当等の賃金の支払をしないこと。
  - ロ 一定の手当等の賃金の支払に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

## 3 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）

- (1) 「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。
- (2) 配置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 一定の職務への配置に当たって、障害者に

対してのみ不利な条件を付すこと。

- ハ 一定の職務への配置の条件を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して配置すること。

## 4 昇進

- (1) 「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。
- (2) 昇進に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇進の対象から排除すること。
  - ロ 一定の役職への昇進に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇進させること。

## 5 降格

- (1) 「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。
- (2) 降格に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を降格の対象とすること。
  - ロ 降格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 降格の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること。

## 6 教育訓練

- (1) 「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）において又は当該業務の遂行の過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。
- (2) 教育訓練に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者に教育訓練を受けさせないこと。
  - ロ 教育訓練の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 教育訓練の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること。

## 7 福利厚生

- (1) 「福利厚生の措置」とは、労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、住宅の貸与その他の労働者の福利厚生を目的とした措置をいう。
- (2) 福利厚生の措置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者に対して福利厚生の措置を講じないこと。
  - ロ 福利厚生の措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 障害者でない者を優先して福利厚生の措置の対象とすること。

## 8 職種の変更

- (1) 「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。
- (2) 職種の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 職種の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 職種の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 職種の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

## 9 雇用形態の変更

- (1) 「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長短等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。
- (2) 雇用形態の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 雇用形態の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 雇用形態の変更に関し、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

## 10 退職の勧奨

- (1) 「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。
- (2) 退職の勧奨に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を退職の勧奨の対象とすること。
  - ロ 退職の勧奨に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

## 11 定年

- (1) 「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。
- (2) 定年に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者に対してのみ定年の定めを設けること。
  - ロ 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること。

## 12 解雇

- (1) 「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。
- (2) 解雇に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を

解雇の対象とすること。

- ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 解雇の基準を満たす労働者の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

## 13 労働契約の更新

- (1) 「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。
- (2) 労働契約の更新に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新をしないこと。
  - ロ 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること。

## 14 法違反とならない場合

- 1から13までに、次に掲げる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。
- イ 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。
  - ロ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。
  - ハ 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。
  - ニ 障害者専用の求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

## 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

### 第1 趣旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第36条の5第1項の規定に基づき、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

### 第2 基本的な考え方

全ての事業主は、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならず、また、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な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、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

合理的配慮に関する基本的な考え方は、以下のとおりである。

- 1 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。
- 2 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。

3 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。

また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、そ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に係る措置を講ずること。

4 合理的配慮の提供が円滑になされるようにするという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。

### 第3 合理的配慮の手続

1 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(1) 障害者からの合理的配慮の申出

募集及び採用時における合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者には、面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

事業主は、障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けた場合であって、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話し合いを行うこと。

(3) 合理的配慮の確定

合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話し合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、当該障害者との話し合いの下、そ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、合理的配慮に係る措置を講ずること。

講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

2 採用後における合理的配慮の提供について

(1) 事業主の職場において支障となっている事情の有無等の確認

労働者が障害者であることを雇入れ時までに把握している場合には、事業主は、雇入れ時までに当該障害者に対して職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

また、

イ 労働者が障害者であることを雇入れ時までに把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、

ロ 労働者が雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを把握した際に、事業主は、当該障害者に対し、遅滞なく、職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は、必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、当該事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であること。

事業主は、職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た場合も同様とする。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合い (1(2)と同様)

事業主は、障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを確認した場合には、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話し合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話し合いを行うこと。

(3) 合理的配慮の確定 (1(3)と同様)

合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話し合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること。なお、当該措置の実施に一定の時間がかかる場合は、その旨を当該障害者に伝えること。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、当該障害

者との話合いの下、そ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、合理的配慮に係る措置を講ずること。

講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

### 3 その他

合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に当該障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

## 第4 合理的配慮の内容

### 1 合理的配慮の内容

合理的配慮とは、次に掲げる措置（第5の過重な負担に当たる措置を除く。）であること。

#### (1) 募集及び採用時における合理的配慮

障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するために講ずる障害者の障害の特性に配慮した必要な措置

#### (2) 採用後における合理的配慮

障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な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講ずるその障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置

なお、採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、例えば、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではないこと。

イ 障害者である労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。

ロ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の過程において判断される場合に、当該職務の遂行を継続させること。ただし、当該職務の遂行を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することが必要であること。

### 2 合理的配慮の事例

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は別表のとおりであること。なお、合理的配慮は個々の障害者である労働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、かつ、個性が高いものであること。したがって、別表に記載されている事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではなく、また、別表に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。

## 第5 過重な負担

合理的配慮の提供の義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしている。

### 1 過重な負担の考慮要素

事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断すること。

#### (1) 事業活動への影響の程度

当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度をいう。

#### (2) 実現困難度

事業所の立地状況や施設の所有形態等による当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度をいう。

#### (3) 費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度をいう。

ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の障害者に係る措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなること。

#### (4) 企業の規模

当該企業の規模に応じた負担の程度をいう。

#### (5) 企業の財務状況

当該企業の財務状況に応じた負担の程度をいう。

#### (6) 公的支援の有無

当該措置に係る公的支援を利用できる場合は、その利用を前提とした上で判断することとなること。

2 過重な負担に当たると判断した場合

事業主は、障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えるとともに、当該障害者からの求めに応じて、当該措置が過重な負担に当たると判断した理由を説明すること。また、事業主は、障害者との話し合いの下、そ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に係る措置を講ずること。

第6 相談体制の整備等

事業主は、法第36条の3に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

1 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(1) 相談への対応のための窓口（以下この1において「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

イ 相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定めること。

ロ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(2) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること。

2 採用後における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

(1) 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。

(2) 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと。

3 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置

採用後における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、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ずるとともに、当該措置を講じていることについて、労働者に周知すること。

4 相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発をすること。

（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発をすることについて措置を講じていると認められる例）

(1) 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該障害者である労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

(2) 社内報、パンフレット、社内ホームページ等の広報又は啓発のための資料等に、障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該障害者である労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 その他

これらの相談体制の整備等に当たっては、障害者である労働者の疑義の解消や苦情の自主的な解決に資するものであることに留意すること。

別表

- 1 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は、この表の第一欄に掲げる障害区分に応じ、それぞれこの表の第二欄に掲げる場面ごとに講ずるこの表の第三欄に掲げる事例であること。
- 2 合理的配慮は、個々の障害者である労働者の障害（障害が重複している場合を含む。）の状態や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性があり、かつ、個別性が高いものであること。したがって、ここに記載されている事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではなく、また、ここに記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。
- 3 採用後の事例における障害については、中途障害によるものを含むこと。

障害区分	場面	事例
視覚障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・募集内容について、音声等で提供すること。</li> <li>・採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。</li> <li>・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。</li> <li>・移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
聴覚・言語障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>・面接を筆談等により行うこと。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。</li> <li>・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。</li> <li>・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>・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。</li> <li>・スロープ、手すり等を設置すること。</li> <li>・体温調整しやすい服装の着用を認めること。</li> <li>・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接時間について、体調に配慮すること。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

知的障害	募集及び採用時	・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・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。</li> <li>・図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。</li> <li>・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
精神障害	募集及び採用時	・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。</li> <li>・本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。</li> <li>・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>・面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。</li> <li>・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接時間について、体調に配慮すること。</li> <li>・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
高次脳機能障害	募集及び採用時	・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。</li> <li>・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

# プライバシーに配慮した障害者の把握・確認 ガイドラインの概要—事業主の皆様へ—

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

また、平成18年4月から精神障害者に対して雇用率制度が適用されることになっておりますが、特に在職している精神障害者の把握・確認の際は、プライバシーに配慮する必要があります。

このため、障害者本人の意に反した制度の適用等が行われないよう、制度の対象となるすべての障害者（身体障害・知的障害・精神障害）を対象として、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン<sup>①</sup>」を策定しました。

企業の皆様におかれては、このガイドラインにより、障害者の適正な把握・確認に努めていただくよう、お願いいたします。

## 1 対象者の把握・確認方法

### (1) 障害者の把握・確認（採用段階）

#### 《採用段階で障害者を把握・確認する場合》

採用段階で障害者の把握・確認を行う場合には、以下の手順に従って障害者の適正な把握・確認に努めてください。

- ① 利用目的の明示等
- 採用決定前から障害者であることを把握している者を採用した場合は、採用決定後に、その労働者に対して障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的等の事項<sup>②</sup>を明示した上で、本

人の同意を得て、その利用目的のために必要な情報を取得します。

- また、採用決定後の確認手続は、情報を取り扱う者を必要最小限とするため、企業において障害者雇用状況の報告等を担当する人事担当者から直接本人に対して行うことが望まれます。

### ② 本人の同意を得るに当たって

- 障害者雇用状況の報告等以外の目的で、労働者から障害に関する個人情報を取得する際に、あわせて障害者雇用状況の報告等のためにもその情報を用いることについて同意を得るようなことはせず、あくまで別途の手順を踏んで同意を得ることとします。

例えば、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的が、他の多くの事項が記載された文書の中に記載されており、この利用目的が記載された部分が容易に識別できない書面を、口頭で補足せずに単に手渡しただけの場合、労働者はその部分に気付かない可能性も考えられます。

このため、企業は、労働者本人が、情報の利用目的及び利用方法を理解した上で同意を行うことができるよう別途説明を行うなどの配慮を行う必要があります。

### (2) 障害者の把握・確認（採用後）

#### 《採用後に障害者を把握・確認する場合》

採用後に把握・確認を行う場合には、雇用する労働者全員に対して、画一的な手段で申告を呼びかけることを原則とします。

なお、例外的に、個人を特定して照会を行うことができる場合も考えられます。

① 参考…厚生労働省「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要—事業主の皆様へ—」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000581104.pdf>

詳細等ご不明な点等につきましては、各都道府県労働局又は最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

② 本人に対して明示する利用目的等の事項

① 利用目的（障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請のために用いること）

② ①の報告等に必要個人情報の内容

③ 取得した個人情報は、原則として毎年度利用するものであること

④ 利用目的の達成に必要な範囲内で、障害等級の変更や精神障害者保健福祉手帳の有効期限等について確認を行う場合があること

⑤ 障害者手帳を返却した場合や、障害等級の変更があった場合は、その旨人事担当者まで申し出てほしいこと

⑥ 特例子会社又は関係会社の場合、取得した情報を親事業主に提供すること

なお、これらに加え、

⑦ 障害者本人に対する公的支援策や企業の支援策についてもあわせて伝えることが望まれます。

### ① 雇用している労働者全員に対して申告を呼びかける場合

#### ア 呼びかけ方法

- 労働者全員に対して申告を呼びかける場合には、メールの送信や書類の配布等画一的な手段で行うことを原則とします（適切な呼びかけの方法は、以下の事例を参考にしてください。）。

#### 【呼びかけ方法として適切な例】

- 労働者全員が社内LANを使用できる環境を整備し、社内LANの掲示板に掲載する、又は労働者全員に対して一斉にメールを配信する。
- 労働者全員に対して、チラシ、社内報等を配布する。
- 労働者全員に対する回覧板に記載する。

#### 【呼びかけの例として不適切な例】

- 労働者全員が社内LANを使用できない場合において、労働者全員に対してメールを配信する。
- 障害者と思われる労働者のいる部署に対してのみチラシを配布する。

#### イ 利用目的の明示等

- 申告を呼びかける際には、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的等の事項（277頁脚注②参照）に加えて、「業務命令として、この呼びかけに対する回答を求めているものではないこと」を明らかにすることが望まれます。

### ② 個人を特定して照会を行うことができる場合

- 障害者である労働者本人が、職場において障害者の雇用を支援するための公的制度や社内制度の活用を求めて、企業に対し自発的に提供した情報を根拠とする場合は、個人を特定して障害者手帳等の所持を照会することができます。（照会を行う根拠として適切な例は、以下の事例を参考にしてください。）

#### 【照会を行う根拠として適切な例】<sup>①</sup>

- 公的な職業リハビリテーションサービスを利用したい旨の申出

- 企業が行う障害者就労支援策を利用したい旨の申出

#### 【照会を行う根拠として不適切な例】

- 健康等について、部下が上司に対して個人的に相談した内容
- 上司や職場の同僚の受けた印象や職場における風評
- 企業内診療所における診療の結果
- 健康診断の結果
- 健康保険組合のレセプト

#### 【個別の状況によっては照会を行う根拠として不適切な場合があり得る例】<sup>②</sup>

- 所得税の障害者控除を行うために提出された書類
- 病欠・休職の際に提出された医師の診断書
- 傷病手当金（健康保険）の請求に当たって事業主が証明を行った場合

#### ア 照会に当たって

- 照会を行う際には、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的を明示した上で、障害者手帳等の所持の確認を行うこととします。

その際、なぜ当該労働者を特定して尋ねるのか、根拠となる情報を明らかにし、本人に対して経緯を明確にすることが求められます。

- また、照会は、企業において障害者雇用状況の報告等を担当する人事担当者から直接本人に対して行うことが望まれます。
- 照会に対して、障害者手帳等の所持を否定した場合や、照会に対する回答を拒否した場合には、回答するよう繰り返し迫ったり、障害者手帳等の取得を強要してはいけません。

#### イ 利用目的の明示等

- 個人を特定して障害者手帳等の所持について照会を行い、その労働者が障害者手帳等を所持しており、かつ障害者雇用状況の報告等のために用いることについて同意が得られた場合には、利用目的等の事項（277頁脚注②参照）を

① 復職支援制度の利用の申出を根拠に照会を行おうとする場合は、あらかじめ本人の復職支援を担当している医師の意見を聞くようにします。

② 労働者本人の障害の受容の状況や病状等によっては、これらの情報をもとに照会を行うこと自体が、本人の意に反するようなケースも生じうると考えられる事例です。これらの情報をもとに照会を行おうとする際には、照会を行うことが適切かどうかの見極めを企業において個別ケースごとに慎重に行う必要があります。この場合、企業において本人の障害の受容の状況や病状等を熟知している専門家（保健医療関係者、例えば産業医など）がいるときは、そうした者にあらかじめ相談することなどを通じて、照会を行うことが適切かどうかを判断することが考えられます。

明示して、その利用目的のために必要な情報の確認を行うこととします。

- 利用目的等の明示方法については、本節①(1)の(i)をご参照ください。

### (3) 把握・確認した情報の更新

労働者の障害に関する情報を一度把握・確認した後も、情報に変更がある場合は更新が必要です。その際の留意事項は、以下のとおりです。

- 障害の状態に変更がない限り、把握・確認した情報を毎年度利用することについて、あらかじめ本人の同意を得ておくこととします。

※ ただし、精神障害者保健福祉手帳の場合は有効期限は2年間であることから、把握・確認した手帳の有効期限が経過した後に、手帳を更新しているかを確認する必要があります。

また、身体障害者手帳については、再認定の条件が付されていることに注意する必要があります。

- 手帳の有効期限や障害程度等の情報に変更がないか確認を行う場合、その頻度は必要最小限とします。
- 本人に対して、情報の確認を行う理由や、確認を行うに至った経緯を明確にしつつ、尋ねなければなりません。
- 本人に対して、情報の変更のあった場合には事業主に申し出ることを呼びかけるとともに、情報の変更を申し出る場合の手続をあらかじめ示しておかなければなりません。
- 本人から、障害者雇用状況の報告等のために利用しないよう要求された場合、その求めが適正であると認められるときは、利用を停止しなければなりません。

### (4) 把握・確認に当たっての禁忌事項

把握・確認に当たって、どのような場合であっても行ってはならない事項は以下のとおりです。

- 利用目的の達成に必要な情報の取得を行ってはいけません。
- 労働者本人の意思に反して、障害者である旨の申告又は手帳の取得を強要してはいけません。
- 障害者である旨の申告又は手帳の取得を拒んだことにより、解雇その他の不利益な取扱いをしないようにしなければいけません。
- 正当な理由なく、特定の個人を名指しして情報収集の対象としてはいけません。

- 産業医等医療関係者や企業において健康情報を取り扱う者は、障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請の担当者から、労働者の障害に関する問い合わせを受けた場合、本人の同意を得ずに、情報の提供を行ってはいけません。

## 2 把握・確認した情報の処理・保管方法

### (1) 処理・保管の具体的な手順

事業主は、労働者から提供された情報を、以下のよう手順で適切に処理・保管する体制を整えていることが求められます。

#### ① 安全管理措置等

- ある労働者が障害者であることを明らかにする書類を備え付けるとともに、本人の死亡・退職又は解雇の日から3年間保存するものとされています。
- 障害者雇用状況の報告書等の漏洩防止等、情報の安全管理のために必要な措置を講じなければなりません。
- 情報を管理する者の範囲を必要最小限に限定した上で、その範囲を従業員にわかるように明確化することや、情報管理者の守秘義務等を定めた個人情報保護法の取扱いに関する内部規定を整備すること等の措置を講じなければなりません。
- 他の一般の個人情報とは別途保管することが望まれます。
- 障害者雇用状況報告等のために取得した情報を、他の目的のために、本人の同意なく利用してはなりません。

#### ② 苦情処理体制の整備

- 把握・確認した情報の取扱いに関する苦情処理の担当者を明らかにするとともに、苦情を適切かつ迅速に処理するために必要な体制の整備に努めることとします。
- 苦情処理の窓口は、産業医・保健師等・衛生管理者、その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者との連携を図ることができる体制を整備しておくことが望まれます。

### (2) 処理・保管に当たっての禁忌事項

取得後の情報の処理・保管に当たって、行ってはならないことは以下のとおりです。

- 本人の同意なく、利用目的の範囲を超えて情報を取り扱ってはいけません。
- 障害者である旨の申告を行ったことや、情報の

開示・訂正・利用停止等を求めたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしないようにしなければいけません。

### 3 障害に対する理解や障害者に対する支援策についての理解の普及

精神障害者をはじめとする障害者に対する社会の理解を進めていくとともに、職場においても障害についての理解が進み、障害者であることを明らかにして、周囲のサポートを受けながら働くことができるような職場環境を整備することが必要です。

具体的には、以下のような取り組みを行うことが望まれます。

#### (1) 管理職や従業員の意識啓発

- 同じ職場で働く管理職や従業員が、障害について正しく理解し、適切な雇用管理上の配慮を行うことができるよう、啓発や研修を行うことが重要です。
- 精神障害者については、厚生労働省が策定した「心の健康問題の正しい理解のための普及啓発指針」（「こころのバリアフリー宣言～精神疾患を正しく理解し、新しい一歩を踏み出すための指針～」）の社内LANの掲示板への掲載等により、従業員への周知を行うことが望まれます。

(2) 企業や障害者本人に対して行われる公的支援の活用  
企業や障害者本人に対して行われる公的支援策としては、次のようなものがあります。

- 精神障害者総合雇用支援による職場復帰支援
- ジョブコーチによる職場定着支援
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等における相談・支援
- 障害者を雇用する事業主に対する障害者雇用助成金の支給
- 障害者職業生活相談員による相談・指導（障害者を5人以上雇用する事業所には、配置の義務があります。）

#### (3) 障害者に対する企業独自の雇用支援策

障害者に対する企業独自の雇用支援策としては、例えば、次のような支援策を採用している企業があります。

- 通勤が困難な身体障害者である労働者のための在宅勤務制度を設けること
- 腎臓透析を行っている労働者の通院のためのフレックス勤務制度を設けること
- 有給休暇の積立日数の限度を超えて、傷病による休業や通院のために有給休暇を積み立てる制度を設けること
- 車いすを使用している労働者に自家用車通勤を認め、駐車場を確保すること

## 関係通知

- 1 職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針について（通知）
- 2 障害者を対象としたプレ雇用に当たっての留意事項について（通知）
- 3 障害者を対象としたステップアップの枠組みについて（通知）
- 4 障害者を非常勤職員として任用する際の制度運用について（通知）
- 5 障害を有する職員の人事評価について（依頼）
- 6 障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方等について（通知）

1

職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針について（通知）

別添

職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針

1 目的

この指針は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第27条、第71条等の規定に基づき、職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 基本的な考え方

各省各庁の長は、国の機関は民間企業に率先垂範して障害者雇用を進める立場にあり、積極的に障害者の雇用を進めることとされていることに十分留意し、職員の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたる職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）と障害者でない者との均等な機会確保の支障となつていない事情を改善するため、職員の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならず、また、障害者である職員について、障害者でない職員との均等な待遇の確保又は障害者である職員の能力の発揮及び増進の支障となつていない事情を改善するため、障害者である職員の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならぬ。ただし、各省各庁の長に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

職 職 一 2 6 8  
人 企 一 1 4 4 0  
平成30年11月27日

各府省官庁長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長  
人事院事務総局人材局長

職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針について（通知）

標記について、別添のとおり定めたので、通知します。

以 上

合理的配慮に関する基本的な考え方は、以下のとおりである。

(1) 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と各省各庁の長との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。

(2) 合理的配慮の提供は各省各庁の長の義務であるが、採用後の合理的配慮について、各省各庁の長が必要な注意を払っても職員が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問わないこと。

(3) 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となつている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、各省各庁の長が、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。

また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、各省各庁の長は、当該障害者との話し合いの下、そ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に係る措置を講ずること。

(4) 合理的配慮の提供が円滑になされるようという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の職員であるとの認識の下、各省各庁の長や同じ職場で働く者が障害者の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。

3 合理的配慮の手続

(1) 募集及び採用時における合理的配慮の提供

① 障害者からの合理的配慮の申出

各省各庁の長は、募集及び採用時において、募集に応じ、又は採用されようとしている障害者に対して、募集及び採用に当たつて支障となつている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ることが可能であることを周知すること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となつている事情を明らかにすることで足りることを周知すること。

なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、各省各庁の長は、障害者に対し、面接日等までの間に時間的余裕をもって各省各庁の長に申し出ることを周知すること。

② 合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合い

各省各庁の長は、障害者からの合理的配慮に関する各省各庁の長への申出を受けた場合であつて、募集及び採用に当たつて支障となつている事情が確認された場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話し合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、各省各庁の長は実施可能な措置を示し、当該障害者と話し合いを行うこと。

③ 合理的配慮の確定

合理的配慮の提供義務を負う各省各庁の長は、障害者との話し合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があつた具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たつて支障となつている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、各省各庁の長が、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であつたとき、各省各庁の長は、当該障害者との話し合いの下、そ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、合理的配慮に係る措置を講ずること。  
講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

(2) 採用後における合理的配慮の提供

① 職場において支障となっている事情の有無等の確認

職員が障害者であることを採用時までに把握している場合には、各省各庁の長は、採用時までに当該障害者に対して職場において支障となつている事情の有無を確認すること。

また、

ア 職員が障害者であることを採用時までに把握できなかつた場合については、障害者であることを把握した際に、

イ 職員が採用時に障害者でなかつた場合については、障害者となつたことを把握した際に、

各省各庁の長は、当該障害者に対し、遅滞なく、職場において支障となつている事情の有無を確認すること。

さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、各省各庁の長は、必要に応じて定期的に職場において支障となつている事情の有無を確認すること。

なお、各省各庁の長は、障害者に対して、自ら職場において支障となつている事情を申し出ることが可能であることを周知すること。

各省各庁の長は、職場において支障となつている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となつている事情を明らかにすることで足りること。障害者

が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た場合も同様とする。

② 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い（3(1)②と同様）

各省各庁の長は、障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを確認した場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、各省各庁の長は実施可能な措置を示し、当該障害者と話合いを行うこと。

③ 合理的配慮の確定（3(1)③と同様）

合理的配慮の提供義務を負う各省各庁の長は、障害者との話合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があつた具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること。なお、当該措置の実施に一定の間がかかる場合は、その旨を当該障害者に伝えること。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となつている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、各省各庁の長が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、各省各庁の長は、当該障害者との話合いの下、そ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、合理的配慮に係る措置を講ずること。

講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

(3) その他  
合理的配慮の取組において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に当該障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

4 合理的配慮の内容  
(1) 合理的配慮の内容  
合理的配慮とは、次に掲げる措置（5の過重な負担に当たたる措置を除く。）であること。  
① 募集及び採用時における合理的配慮  
障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の確保となつてい事情を改善するために講ずる障害者の障害の特性に配慮した必要な措置  
② 採用後における合理的配慮  
障害者である職員について、障害者でない職員との均等な待遇の確保又は障害者である職員の能率の発揮及び増進の支障となつてい事情を改善するために講ずるその障害者である職員の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置  
なお、採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、例えば、次に掲げる措置が合理的配慮として各省各庁の長に求められるものではないこと。  
ア 障害者である職員の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。  
イ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の取組の過程において判断される場合に、当該職務の遂行を継続させること。ただし、当該職務の遂行を継続させることができな場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の

合理的配慮を検討することが必要であること。

(2) 合理的配慮の事例  
合理的配慮の事例として、各省各庁の長が対応できると考えられる措置の例は別表のとおりであること。なお、合理的配慮は個々の障害者である職員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、かつ、個別性が高いものであること。したがって、別表に記載されている事例はあくまでも例示であり、各省各庁の長が必ずしも実施するものではなく、また、別表に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。

5 過重な負担  
合理的配慮の提供の義務については、各省各庁の長に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしている。  
(1) 過重な負担の考慮要素  
各省各庁の長は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断すること。  
① 業務への影響の程度  
当該措置を講ずることによる各府省における業務への影響の程度をいう。  
② 実現困難度  
官署等の立地状況や施設の所有形態等による当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度をいう。  
③ 費用・負担の程度  
当該措置を講ずることによる費用・負担の程度をいう。  
ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それ

らの複数の障害者に係る措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなること。

④ 府省の予算・定員の状況

当該府省の予算や定員の状況に応じた負担の程度をいう。

(2) 過重な負担に当たると判断した場合

各省各庁の長は、障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えるとともに、当該障害者からの求めに応じて、当該措置が過重な負担に当たると判断した理由を説明すること。また、各省各庁の長は、障害者との話し合いの下、そ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に係る措置を講ずること。

6 相談体制の整備等

各省各庁の長は、障害者である職員について、障害者でない職員との均等な待遇の確保又は障害者である職員の能率の発揮及び増進の支障となつていて事情を改善するために講ずるその障害者である職員の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置に関し、障害者である職員からの相談に応じ、適切に対応するため、次の措置を講じなければならない。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

① 相談への対応のための窓口（以下この(1)において「相談窓口」という。）

をあらかじめ定め、職員に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

ア 相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定めること。

イ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

② 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること。

(2) 採用後における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

- ① 職場において支障となつている事情の有無を迅速に確認すること。
- ② 職場において支障となつている事情が確認された場合、合理的配慮の手続きを適切に行うこと。

(3) 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置

採用後における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、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ずるとともに、当該措置を講じていることについて、職員に周知すること。

(4) 相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

障害者である職員が採用後における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、免職その他の不利益な取扱いを行つてはならないものであること。また、その旨を職員に周知・啓発すること。

（措置を講じていると認められる例）

省内報、パンフレット、省内イントラネット等の広報又は啓発のための資料等に、障害者である職員が採用後における合理的配慮に関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該障害者である職員が免職等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、職員に配布すること。

(5) その他

これらの相談体制の整備等に当たっては、障害者である職員の疑義の解消や苦情の自主的な解決に資するものであることに留意すること。

別表

- 合理的配慮の事例として、各省各庁の長が対応できると考えられる措置の例は、この表の第一欄に掲げる障害区分に応じ、それぞれこの表の第二欄に掲げる場合ごとに講ずるこの表の第三欄に掲げる事例であること。
- 合理的配慮は、個々の障害者である職員の障害（障害が重複している場合を含む。）の状態や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性があり、かつ、個別性が高いものであること。したがって、ここに記載されている事例はあくまでも例示であり、各省各庁の長が必ずしも実施するものではなく、また、ここに記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。
- 採用後の事例における障害については、中途障害によるものを含むこと。

障害区分	場面	事例
視覚障害	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。 試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。
	採用後	業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。

内部障害	募集及び採用時	障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
	採用後	面接時間について、体調に配慮すること。 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 本人のブライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
知的障害	募集及び採用時	面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。
精神障害	募集及び採用時	図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人のブライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
	採用後	面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する

聴覚・言語障害	募集及び採用時	本人のブライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
	採用後	面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 面接を筆談等により行うこと。 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。 本人のブライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
肢体不自由	募集及び採用時	面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。
	採用後	業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 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。 スロープ、手すり等を設置すること。 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人のブライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、

	<p>等の対応を行うこと。</p> <p>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</p> <p>できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。</p> <p>本人の状況を見ながら業務量を調整すること。</p> <p>本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</p>
発達障害	<p>募集及び採用時</p> <p>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</p> <p>面接・試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。</p> <p>採用後</p> <p>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</p> <p>業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</p> <p>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</p> <p>感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。</p> <p>本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</p>
難病に起因する障害	<p>募集及び採用時</p> <p>面接時間について、体調に配慮すること。</p> <p>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</p> <p>採用後</p> <p>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</p> <p>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</p> <p>本人の負担の程度に応じ、業務量を調整すること。</p>

高次脳機能障害	<p>募集及び採用時</p> <p>本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</p> <p>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</p> <p>採用後</p> <p>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</p> <p>仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。</p> <p>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</p> <p>本人の負担の程度に応じ、業務量を調整すること。</p> <p>本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</p>
---------	--

## 2 障害者を対象としたプレ雇用に当たっての留意事項について（通知）

<p>障害者を対象としたプレ雇用に当たっての留意事項について（通知） （平成30年12月21日閣内人第883号） 最終改正：令和5年3月30日閣内人第224号</p> <p>障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）等における障害者の雇用の理念や推進の考え方を確認・徹底し、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていく必要があることを踏まえ、今般、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）4.（3）ア.に基づき、選考を経て常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用を実施するに当たっての留意事項を下記のとおりお示しします。 各府省等におかれましては、これを踏まえ、適切な対応をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 プレ雇用の趣旨 プレ雇用は、常勤職員としての採用が内定した障害者（以下「本人」という。）について、採用後に円滑に勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じ、常勤職員としての採用前に、非常勤職員として勤務できるものである。</p> <p>2 留意事項 （1）プレ雇用は、本人の希望に基づき実施するものであることから、常勤職員としての採用が内定した段階で本人の希望を確認すること。 各府省等においては、常勤職員としての採用が内定した日から採用日までの日数が限られている場合等プレ雇用の実施が実質的に困難な場合を除き、本人の希望がある場合には、プレ雇用を実施すること。 （2）本人からプレ雇用の希望があった場合においては、「非常勤職員採用予定者に対する勤務条件等の説明について」（平成28年12月14日人事管理運営協議会幹事会申合せ）を踏まえ、勤務条件等の内容を適切かつ明確に説明し、その中で本人の希望も確認の上、決定すること。なお、勤務時間については、必ずしもフルタイムとはせず、本人の希望を考慮すること。 （3）プレ雇用の任期中の業務内容は、採用を予定している常勤官職の職務と類似のものとし、勤務場所については、採用後に業務を実施する場所と同一であることが望ましいため、可能な限りそのように配慮するよう努めること。</p>	<p>各府省等官房長等 殿</p> <p>閣内人第224号 令和5年3月30日</p> <p>【公印・契印（省略）】</p> <p style="text-align: right;">内閣官房内閣人事局人事政策統括官</p> <p>「障害者を対象としたプレ雇用に当たっての留意事項について」の一部改正について（通知）</p> <p>「国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）」の施行に伴い、「障害者を対象としたプレ雇用に当たっての留意事項について」（平成30年12月21日閣内人第883号）の一部を別添のとおり改正し、令和5年4月1日以降、これにより取り扱うこととします。</p> <p style="text-align: right;">1</p>
--	--

- (4) プレ雇用の実施中には、本人との面談等の機会を適時に持つよう努める等、本人と十分にコミュニケーションを取る中で、勤務の状況や、円滑に業務を遂行するための希望等を把握し、それに対し配慮するよう努めること。
- (5) 常勤職員としての採用が内定した日から採用日までの日数が限られている場合等、プレ雇用の実施が困難な場合においても、本人の希望があれば、職場見学や職場実習を実施する等、可能な限り採用後に常勤職員として円滑に業務を開始できるような取組を行うよう努めること。
- (6) プレ雇用は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第59条に規定する条件付任用とはその趣旨を異にするものであることに十分に留意し、プレ雇用任期中の勤務実績によって常勤職員への採用の内定を取り消す等、不利益な取扱いを行わないこと。
- (7) 本通知の内容は、今後の運用における課題や状況の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うこととする。

以上

### 3 障害者を対象としたステップアップの枠組みについて（通知）

<p>(1) 公募の手続について 規則第22条では、常勤官職の選考に当たっては、できる限り広く募集を行うこととされているが、現に非常勤職員として一定期間勤務する障害者を対象とした常勤官職への任用に係る公募を、各府省等内に限って実施できることとする。この場合、各府省等における募集の範囲については、採用予定の常勤官職の業務や公正な任用の確保等を勘案したものとするとするよう留意すること。</p> <p>(2) 能力実証の方法について 規則第21条による選考を適切に実施すること。能力実証の方法として同条第1号には、「筆記試験」、「論文試験」、「作文試験」のほか、「これらに代わる適当な方法」が定められているが、基本方針4.（1）において、各府省等は、個々の障害者がその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域・職種・業務を把握し、その用意を行うこととされていること踏まえ、採用予定の常勤官職の業務等によっては、「これらに代わる適当な方法」として、官職に必要なとされる技能の確認を行うことも可能であること。</p> <p>また、規則第21条第2号に定める「過去の経歴の有効性についての経歴評定」の実施の際には、非常勤職員としての勤務実績を適切に考慮すること。</p> <p>3 その他 (1) 本枠組みの対象は、基本方針4.（3）ア.を踏まえ、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等により障害を有することが確認された者とする。</p> <p>(2) 非常勤職員としての勤務経験を積み中で、将来常勤職員として勤務することを希望する障害者に対しては、業務内容や業務量、勤務時間等の設定を柔軟に見直す等の配慮に努めること。その際には、本人と十分にコミュニケーションを取り、その希望、体調等を踏まえるとともに、必要に応じ相談員、就労支援機関、主治医等の意見も聞いた上で行うこと。</p> <p>(3) 当該ステップアップの枠組みによる任用に当たっては、その公正性を確認する観点からの人事院との事前相談を行うものとする。</p>	<p>2</p> <p style="text-align: right;">以上</p>
--	---

<p>【公印・契印（省略）】</p> <p>関 人 人 第 8 8 7 号 人 企 一 1 4 2 6 平成30年12月21日</p> <p>各府省等官房長等 殿</p> <p>内閣官房内閣人事局人事政策統括官 人 事 院 事 務 総 局 人 材 局 長</p> <p>障害者を対象としたステップアップの枠組みについて（通知）</p> <p>「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定。以下「基本方針」という。） 4.（3）イ.に基づき、非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組みについて、その具体的な方法を下記のとおりお示しします。</p> <p>各府省等におかれましては、これを踏まえ、適切な対応をお願いします。</p> <p>記</p> <p>1 ステップアップの枠組み 非常勤職員として勤務する者が選考を経て常勤職員となるためには、各府省等において、人事院規則8-12（職員の任免）（以下「規則」という。）に基づき広く募集を行うことや筆記試験等の能力実証をすること等を原則的取扱いとしている。</p> <p>しかしながら、今般、基本方針において、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に沿って公務部門における障害者の雇用を着実に進めるため、多様な任用形態の確保を図ることとされたことを踏まえ、障害者である職員が非常勤職員としての勤務を経て常勤職員としての勤務を希望する場合には、それまで培われた職務能力や勤務環境への適応の状況を考慮した任用となるよう、選考において非常勤職員としての勤務実績等を着実に反映できること等に配慮した枠組みを設けることとする。</p> <p>2 具体的方法 非常勤職員を常勤職員に任用するに当たっては、規則第47条第1項による方法又は規則第21条による方法があるが、いずれの場合であっても（1）のとおり公募の手続及び（2）のとおり能力実証の方法とすること。</p>	<p>1</p>
---	----------

## 4 障害者を非常勤職員として任用する際の制度運用について（通知）

非常勤職員と十分にコミュニケーションを取り、その希望、体調等を踏まえるとともに、必要に応じ相談員、就労支援機関、主治医等の意見も聴いた上で、その障害の特性等に応じた勤務ができればよう適切かつ柔軟に設定・変更すること。

### 2 採用、任期の更新等

非常勤職員の任用に当たって、人事院規則 8-1-2（職員の任免）（以下「規則」という。）、人事院規則 8-1-2（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企-532）、「期間業務職員の適切な採用について」（平成 22 年 8 月 10 日人企-972）等が適用されるが、障害者を非常勤職員として任用する際の運用に当たっては、以下の点に留意すること。

(1) 規則第 46 条の規定に基づき、公募により障害者を期間業務職員として採用した場合において、当該障害者が、その任期満了後も引き続き期間業務職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 78 条各号に掲げる事由に該当する場合を除き、任期の満了日以降、当該障害者を連続 2 回公募によらず採用するよう努めること。

(2) 任命権者が期間業務職員の公募を行い、期間業務職員として任用されている障害者が引き続き勤務することを希望して当該公募に応募した場合において、任命権者は、規則第 46 条第 1 項の規定に基づき能力の実証として経歴評定を行うときは、期間業務職員としての従前の勤務実績を適切に考慮すること。

なお、能力の実証の結果、当該障害者を期間業務職員として改めて採用した場合において、当該障害者が、その任期満了後も引き続き期間業務職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、(1)に沿って対応すること。

(3) 障害者を期間業務職員以外の非常勤職員（以下「短時間非常勤職員」とい

### 【公印・契印（省略）】

人 企 一 1 4 2 7  
 閣 人 人 第 8 8 2 号  
 平成 30 年 1 月 21 日

各府省等官房長等 殿

人事院 事務総局 人材局長  
 内閣官房内閣人事局人事政策統括官

障害者を非常勤職員として任用する際の制度運用について（通知）

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）等に沿って、公務部門における障害者雇用を着実に進めていく必要があることを踏まえ、今般、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等により障害を有することが確認された者（以下「障害者」という。）を非常勤職員として任用する際の制度運用について、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成 30 年 10 月 23 日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）4.

(3) ウ. に基づき、障害者である非常勤職員の雇用の安定確保等のための留意事項を下記のとおりお示します。

各府省等におかれは、これを踏まえ、適切な対応をお願いします。

記

### 1 職務の内容の設定等

障害者である非常勤職員の職務の内容、任期、1 月当たりの勤務日数及び勤務日の割り振りに並びに各勤務日における勤務時間について、任命権者は、当該

<p>う。)として採用する際、任期を定めた場合であって、当該障害者がその任期満了後も引き続き短時間非常勤職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、国家公務員法第78条各号に掲げる事由に該当する場合は除き、当該障害者の任期を連続2回更新するよう努めること。</p> <p>(4) 任命権者は、(3)に沿った任用を行った後、その更新後の任期満了後も当該障害者を引き続き短時間非常勤職員として勤務させる必要があると認める場合には、改めて当該障害者の任期を更新して差し支えない。この場合において、当該障害者が、その改めて更新された任期の満了後も引き続き短時間非常勤職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、(3)に沿って対応すること。</p> <p>(5) 任命権者が短時間非常勤職員の公募を行い、短時間非常勤職員として任用されている障害者がその任期満了後も引き続き勤務することを希望して当該公募に応募した場合において、任命権者は、規則第46条第1項の規定に基づく能力の実証として経歴評価を行うときは、短時間非常勤職員としての従前の勤務実績を適切に考慮すること。</p> <p>なお、能力の実証の結果、当該障害者を短時間非常勤職員として改めて採用した場合において、当該障害者が、その任期満了後も引き続き短時間非常勤職員として勤務することを希望するときは、任命権者は、(3)に沿って対応すること。</p> <p>3 期間業務職員への転任等</p> <p>短時間非常勤職員として採用された障害者が、一定の勤務経験を得た後、期間業務職員として勤務することを希望した場合であって、任命権者が、その障害の特性等を考慮し、必要に応じ相談員、就労支援機関、主治医等の意見も聴いた上で、期間業務職員として任用することが適当と判断したときは、当該任命権者は、規則第47条第3項の規定に基づき、当該障害者をその能力及び適</p>	<p>性に照らし適当な期間業務職員の官職へ転任等させるよう努めること。</p> <p>なお、期間業務職員として採用された障害者が、一定の勤務経験を得た後、短時間非常勤職員として勤務することを希望した場合についても、同様に取扱うこと。</p> <p>4 常勤官職として任用される機会の情報の提供</p> <p>障害者である非常勤職員に対しては、常勤官職に係る競争試験や選考等に関する十分な情報提供に努めること。</p> <p>以 上</p>
--	---

## 5 障害を有する職員の人事評価について（依頼）

<p>【公印・契印（省略）】</p> <p>閣 人 人 第 888 号 平成 30 年 12 月 21 日 最終改正：令和 4 年 3 月 3 日閣内人第 154 号 (令和 4 年 10 月 1 日施行)</p> <p>各府省等官房長等 殿</p> <p>内閣官房内閣人事局人事政策統括官</p> <p>障害を有する職員の人事評価について（依頼）</p> <p>今般、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成 30 年 10 月 23 日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定。以下「基本方針」という。）3.（2）に基づき、障害を有する職員の人事評価を実施するに当たっての手續や評価等に関する留意事項を下記のとおりお示しします。各府省等におかれましては、これを踏まえ、適切な対応をお願いします。</p> <p>本通知において示す留意すべき事項は、あくまで一般的に想定し得る事項を示したものです。障害を有する職員一人一人の事情は大きく異なるため、必ずしも全ての障害を有する職員に本通知の内容が当てはまるとは限らず、ここでお示しする事項とは異なる対応が必要となる場合も考えられます。また、障害の態様について例示している箇所がありますが、これは、各府省等の評価者等の本通知に対する理解を円滑にするため便宜的にお示したものです。各府省等においては、障害を有する職員の個別の事情を勘案し、適切な対応をお願いします。</p> <p>また、各府省等においては、人事評価を実施することやその手續について理解を得るため、障害を有する職員に対し、十分な説明を行う必要があります。</p> <p>本通知の内容については、今後の運用における課題や状況の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うこととします。</p> <p>記</p> <p>1 手続的な負担軽減のための留意点について</p>	<p>国家公務員の人事評価については、業績評価に係る目標設定、期首・期末の面談や自己申告の実施、評価結果の開示など、その実施に際し履行すべき手續が「人事評価の基準、方法等に関する政令」（平成 21 年政令第 31 号。以下「政令」という。）等で規定されている。これらの規定に基づいて人事評価を行うに当たっては、職員が有する障害の種類及び程度によっては、一部の手續が当該職員の負担となる場合も想定されることから、その負担を軽減するため、人事評価の手續における留意事項についてまとめたものである。</p> <p>なお、本通知に記載のない事項については、「人事評価の基準、方法等について」（平成 21 年 3 月 6 日総務省人事・恩給局長通知）を参照されたい。</p> <p>(1) 業績評価に係る目標設定</p> <p>業績評価に係る目標設定は、評価期間において被評価者が果たすべき役割を評価者と被評価者との間で明確化・共有化するために行うものであり、可能な限り具体的に（いつまでに、何を、どの水準まで、どのように）設定することが求められている。この手續については、以下のような対応をとることが考えられる。</p> <p>① 被評価者自ら目標（案）を提示することが困難である場合には、評価者から目標（案）を提示し、両者で十分に認識を共有した上で目標を設定すること</p> <p>② 人事評価記録書に被評価者自身が目標を記入することの負担が大きい場合には、評価者が当該被評価者と認識を共有した内容について、評価者が人事評価記録書に記載すること</p> <p>採用や異動があつて間もない場合など、達成水準の見込みが不明なため、期首に具体的な目標を設定することが難しい場合には、以下のような対応も考えられる。</p> <p>① 期首には職務遂行に当たつての重点事項や時に留意すべき事項等を明示することと、期中に達成水準の見込みが明らかになった段階で、具体的な目標設定を行うこと</p> <p>② 期首には抽象度の高い目標を設定することと、期末に当期の職務遂行状況を振り返り、結果的にどのような実績を挙げたのか、振り返り型の評価を行うこと</p> <p>(2) 面談</p>
--	--

いては、以下のような対応をとることが考えられる。

- ・開示に当たっては、必要に応じ健康管理医の助言等を踏まえ、評語の伝え方や指導・助言の内容について十分な配慮を行うこと。また、開示を行う際、必要に応じ、被評価者の同意を得て支援機関担当者又は支援者を同席させること

2 目標設定・評価に当たったの留意点

(1) 人事評価の仕組み

人事評価は、課長、係長、係員などの職位ごとに定められた客観的な評価基準に照らし発現した能力を評価する「能力評価」と、面談等の所定の手続を経て設定された目標に照らして挙げた業績を評価する「業績評価」から構成されている。

ア 能力評価

人事評価において、能力評価は、「当該能力評価に係る評価期間において現実に職員が職務遂行の中でとった行動を、標準職務遂行能力(※)の類型を示す項目として人事評価実施規程に定める項目(以下「評価項目」という。)ごとに、各評価項目に係る能力が具現されるべき行動として人事評価実施規程に定める行動に照らして、当該職員が発揮した能力の程度を評価することにより行うもの」とされている(政令第4条第3項)。

※ 職制上の段階の標準的な官職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力(国家公務員法(昭和22年法律第120号、以下「国公法」という。)第34条第1項第5号)

例えば、本省内部部局等の係員級の職員であれば、その標準職務遂行能力の類型を示すものとして定められた四つの評価項目(「倫理」「知識・技術」「コミュニケーション」「業務遂行)及び行動(例えば「知識・技術」についてであれば、「業務に必要な知識・技能を習得する)が定められており、また個々の評価項目及び行動については、その評価に当たって着目すべき具体的な行動類型が、着眼点(例えば「知識・技術」についてであれば、①情報の整理…情報や資料を分かりやすく分類・整理する、②知識習得…業務に必要な知識を身に付ける。)として設定されている。

能力評価は、職員が実際の職務を遂行するに当たり実際に発揮した能力を、これら評価項目等に照らし評価するものであり、それぞれの評価項目について、着眼点を参考に評価し、卓越して優秀(望ましい行動を上回る行動が常に確実にとられ、又は大きく上回る行動がとられており、当該職位として卓越して優秀な能力発揮状況である。)から不十分(望ましい

期首面談は、評価期間中の被評価者の業務上の目標等を明確にし、評価者が被評価者との間で認識を共有するため実施されるものである。また、期末面談は、評価者と被評価者とのコミュニケーションを通じ、組織内の意識の共有や業務改善等に結び付け、職員個々の自発的な能力開発を促すなど、人材育成の観点から実施されるものである。この手続については、以下のような対応をとることが考えられる。

- ① 被評価者が職務を遂行するに当たり直面する問題を早期に解決するため、期首・期末面談に加え、必要に応じ期中においても定期又は不定期に面談を実施し、指導・助言等を行うこと。また、必要に応じ期首に設定した目標の変更・追加を行うこと
- ② 面談の実施に際し、評価者と被評価者の意見交換等が円滑に行われるようにするため、被評価者が希望する場合は評価者が必要と認め、被評価者が同意した場合には、就労支援機関の担当者(以下「支援機関担当者」という。)若しくは職掌を有する職員に当たって個別的なサポートを行う者として採用又は職員の中から選任された者(以下「支援者」という。)の同席を認めること

(3) 自己申告

自己申告は、被評価者自身が当期の業務遂行状況を振り返り、評価に必要な情報を評価者に対し提供すること、その経験や反省を次期以降の職務遂行に反映させることや自らの長所・短所への気付きを得ることを目的として行われるものである。この手続については、以下のような対応をとることが考えられる。

- ・人事評価記録書に被評価者自身が自己申告を記入することの負担が大きい場合には、評価者、支援機関担当者又は支援者が当該被評価者との十分なコミュニケーションを通じて申告内容を聞き取り、人事評価記録書に記載すること

(4) 評価結果の開示

評価結果の開示は、評価結果に基づき具体的な細かな指導・助言につなげることで、職員の主体的な取組を促し、ひいては組織としてのパフォーマンスの向上を図るために行われるものである。開示を希望しない被評価者に対しても、全体評語がやや不十分又は不十分である場合には(一般職員の場合)、人材育成等の観点から開示することとされている。この手続につ

<p>行動がとられておらず、当該職位に必要な能力発揮状況でなく、大きく改善が必要である。)までの6段階の評価を付与することとされている(一般職員の場合)。</p>	<p>評価項目及び行動・着眼点(例)(本省内部部局等 係員の場合)</p> <table border="1"> <tr> <td>倫理</td> <td>1 国民全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。</td> </tr> <tr> <td>①責任感</td> <td>国民全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組む。</td> </tr> <tr> <td>②公正性</td> <td>職務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。</td> </tr> <tr> <td>知識</td> <td>2 業務に必要な知識・技術を習得する。</td> </tr> <tr> <td>①情報の整理</td> <td>情報や資料を分かりやすく分類・整理する。</td> </tr> <tr> <td>②知識習得</td> <td>業務に必要な知識を身に付ける。</td> </tr> <tr> <td>コミュニケーション</td> <td>3 上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとる。</td> </tr> <tr> <td>①指示・指導の理解</td> <td>上司や周囲の指示・指導を正しく理解する。</td> </tr> <tr> <td>②情報の伝達</td> <td>情報を正確に伝達する。</td> </tr> <tr> <td>③誠実な対応</td> <td>相手に対し誠実な対応をする。</td> </tr> <tr> <td>④上司への報告</td> <td>問題が生じたときには速やかに上司に報告をする。</td> </tr> <tr> <td>業務遂行</td> <td>4 意欲的に業務に取り組む。</td> </tr> <tr> <td>①積極性</td> <td>自分の仕事の範囲を限定することなく、未経験の業務に積極的に取り組む。</td> </tr> <tr> <td>②正確性</td> <td>ミスや抜け落ちが生じないよう作業のチェックを行う。</td> </tr> <tr> <td>③迅速な作業</td> <td>迅速な作業を行う。</td> </tr> <tr> <td>④粘り強さ</td> <td>失敗や困難にめげずに仕事を進める。</td> </tr> </table>	倫理	1 国民全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。	①責任感	国民全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組む。	②公正性	職務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。	知識	2 業務に必要な知識・技術を習得する。	①情報の整理	情報や資料を分かりやすく分類・整理する。	②知識習得	業務に必要な知識を身に付ける。	コミュニケーション	3 上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとる。	①指示・指導の理解	上司や周囲の指示・指導を正しく理解する。	②情報の伝達	情報を正確に伝達する。	③誠実な対応	相手に対し誠実な対応をする。	④上司への報告	問題が生じたときには速やかに上司に報告をする。	業務遂行	4 意欲的に業務に取り組む。	①積極性	自分の仕事の範囲を限定することなく、未経験の業務に積極的に取り組む。	②正確性	ミスや抜け落ちが生じないよう作業のチェックを行う。	③迅速な作業	迅速な作業を行う。	④粘り強さ	失敗や困難にめげずに仕事を進める。
倫理	1 国民全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。																																
①責任感	国民全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組む。																																
②公正性	職務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。																																
知識	2 業務に必要な知識・技術を習得する。																																
①情報の整理	情報や資料を分かりやすく分類・整理する。																																
②知識習得	業務に必要な知識を身に付ける。																																
コミュニケーション	3 上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとる。																																
①指示・指導の理解	上司や周囲の指示・指導を正しく理解する。																																
②情報の伝達	情報を正確に伝達する。																																
③誠実な対応	相手に対し誠実な対応をする。																																
④上司への報告	問題が生じたときには速やかに上司に報告をする。																																
業務遂行	4 意欲的に業務に取り組む。																																
①積極性	自分の仕事の範囲を限定することなく、未経験の業務に積極的に取り組む。																																
②正確性	ミスや抜け落ちが生じないよう作業のチェックを行う。																																
③迅速な作業	迅速な作業を行う。																																
④粘り強さ	失敗や困難にめげずに仕事を進める。																																

<p>ウ 標準職務遂行能力</p> <p>一般職員の国家公務員の採用試験及び選考は、受験者又は選考される者が、当該採用試験に係る官職又は当該選考により補充しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該採用試験に係る官職又は当該選考により補充しようとする官職についての適性を有するかどうかを判定することを目的として行うものである(国公法第45条、人事院規則8-12第19条)。</p> <p>また、昇任は、その職員を現に任命されている官職より上位の職制上の段階に属する官職に任命することをいい、職員の人事評価の結果に基づき、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から、最も適任と認められる者を昇任させることができるとなっている(国公法第58条、人事院規則8-12第25条)。</p> <p>したがって、採用試験や選考、昇任を経て官職を占める職員は、その官職の属する職制上の段階の標準的な官職に求められる標準職務遂行能力及びその官職についての適性を有すると認められた者である。</p>	<p>(2) 各評価における留意点</p> <p>降格を有する職員は、当該職員が属する職制上の段階の標準的な官職に求められる標準職務遂行能力を全体として有しているとして採用・昇任が行われるもの、その降格の種類及び程度により、標準職務遂行能力の類型を示す一節の項目について、能力の発揮が困難な場合もあることが想定される。そのため、降格を有する職員については、降格の種類や程度を考慮して職務の選定<sup>1</sup>を行うことはもとより、業績評価に係る目標設定や評価に際して、先述の手続面における留意事項に加え、引き継ぎ必要に応じ、人事評価制度の枠内で、一定の配慮を行うことが求められる。</p>
<p>ア 業績評価における留意点</p> <p>目標は、組織目標との整合性にも留意し、当該職位にふさわしいものを設定する必要があるが、同時に、降格の種類及び程度によっては、その「ふ</p>	<p>ア 業績評価における留意点</p> <p>目標は、組織目標との整合性にも留意し、当該職位にふさわしいものを設定する必要があるが、同時に、降格の種類及び程度によっては、その「ふ</p>

<sup>1</sup>基本方針においては、公務員の任用面での対応案として、「各府省は、個々の降格者がその降格の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域、職種、業務を把握し、その用意を行う」こととされている。

は有しているものの、その障害の種類及び程度により、特定の評価項目又は特定の評価項目のうち特定の着眼点に記載された要素について、能力の発揮が困難な場合があることが想定される。その場合には、当該能力（当該評価項目又は着眼点に記載された要素）に頼らずとも遂行できる業務を与えた上で、能力評価を行うに当たっては、当該能力の発揮が実際にほどこれだけ期待される業務であったかも勘案しつつ、当該職員が実際に発揮した能力について、各評価項目の評価を行うとともに、全体評語を付すこととなる。

例えば、本省内部部局の係員級職員について、障害があることにより、評価項目のうち「コミュニケーション」の着眼点の一つである「情報の伝達」に関する能力の発揮が困難である場合には、「情報の伝達」が不十分でも遂行できる業務を与えた上で、能力評価を行うに当たっては、実際にどの程度の「情報の伝達」に関する能力の発揮が求められていたか、や「コミュニケーション」に係る「情報の伝達」以外の着眼点（指示・指導の理解）「誠実な対応」「上司への報告」に関する能力の発揮状況、さらに他の評価項目に関する能力の発揮状況を勘案して、全体評語を付すことになる。

その際、「情報の伝達」に関する能力を実際に発揮する機会があり、仮にその発揮状況が当該職位に求められる能力と比較して十分でなかったのであれば、「情報の伝達」については物足りないと判断せざるを得ないが、その機会が全くなかったのであれば、「コミュニケーション」の評価に当たって、「情報の伝達」に関する能力については考慮せず、「情報の伝達」以外の着眼点に関する能力の発揮状況に基づいて「コミュニケーション」にやるべきでない以下以下の評価が付けられた場合であっても、そもそもの業務の遂行に当たり、他の評価項目に比べ、「コミュニケーション」に関する能力の発揮が求められていなかった場合には、他の評価項目の能力発揮状況によつては、全体評語が良好以上となることも想定し得る。

以上

さわしい」と認められる範囲内において、当該職員の障害の種類及び程度を考慮した目標を設定することが求められる。言い換えれば、障害があるために標準職務遂行能力のうち一部の能力の発揮が困難な場合には、当該職員が有する他の能力を発揮することによって達成でき、かつ職位にふさわしい目標を設定することが求められる。そのような職位にふさわしい目標について、期待された成果をあげ、貢献等をした場合には、良好（基本的に、今期当該ポストに求められた水準の成果や貢献等を期待どおりあげ、求められた役割を果たした。）の水準に達していることとなり、職位にふさわしい目標の達成に当たり、期待を上回る成果をあげたり、貢献等をした場合等には、その水準に応じて優良（今期当該ポストに求められた役割を果たし、かつ、しばしば期待を上回る成果をあげ、又は貢献等をしており、今期当該ポストに求められた水準以上の役割を果たした。）以上の評語が付与されることとなる。

例えば、本省内部部局等の係員級の職員について、障害があることにより、標準職務遂行能力のうち「コミュニケーション」の能力を発揮することとが困難である場合には、「コミュニケーション」以外の能力（例えば、業務に必要な知識や技術や技術を身に付けることなどが求められる「知識・技術」や、迅速な作業を行うことなどが求められる「業務遂行」など）の発揮が主に期待される業務を割り振った上で、その能力・業務に主眼を置いた目標について、評価者と被評価者である当該職員とで共有化した上で設定することが考えられる。そのような目標を達成し、期待どおりの成果や貢献等であった場合には、良好の評語が付与される。

なお、採用・昇任後に中途障害を負った場合や障害の程度に変化が生じた場合など、例外的に、当該職員が属する官職に求められる標準職務遂行能力を基準とした目標を設定することが当該職員に過度な負担を与えるおそれがある場合には、そうした負担を回避するため、当該職位における通常の目標と比べて困難度が低い目標を設定又は期中にそのような目標に修正せざるを得ないことも考えられる。ただし、その場合においては、設定又は修正した目標の内容や、それを達成したとしても、当該ポストに求められた水準を下回る成果や貢献等であったとしても、やや不十分の評語が付与される可能性があることについて、目標設定時に被評価者の十分な理解を得ておくべきことには留意が必要である。

イ 能力評価における留意点  
 (2) 冒頭で述べたとおり、障害を有する職員は、当該職員が属する職制上の段階の標準的な官職に求められる標準職務遂行能力を全体として

## 6 障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方等について（通知）

して業務遂行が可能であることなど各府省において配慮を提供しないことを前提として、又は、採用後に就労支援機関の支援が受けられることなど外部機関等による支援が受けられることを前提として、募集の対象を限定することは適切ではないこと。

- (3) 募集に当たっては、採用に関する手続において希望する配慮の内容を申し出る事が可能であること及び具体的に申し出ることが困難な場合は支障となる事情を明らかにすることと足りることを周知する必要があること。また、募集要項や業務説明会などを利用して、一般に提供できる配慮や勤務官署の設備等を事前に明らかにしておくことが望ましいこと。

### 2 採用の方法等について

- (1) 障害者を常勤職員として採用しようとする場合における選考は、規則8-12第21条に定める方法により行う必要があります。

なお、国家公務員法第36条に規定する係員の官職に採用しようとする場合において、庁舎の監視その他の庁務等を職務の内容とする官職等以外の官職に採用しようとするときは、原則として、規則8-12第18条第1項第10号に規定する人事院の承認を得る必要があります。承認の申請に当たっては、「任用関係の承認申請等の手続について」（平成21年3月18日人企-537事務総長通知）別紙3の2の様式により必要事項を記載した申請書を提出してください。

また、障害者を非常勤職員として採用しようとする場合における能力実証は、規則8-12第46条第1項に定める方法により行う必要があります。

- (2) 採用に当たっては、次に掲げる事項にも留意してください。

① 各府省において、個々の障害者とその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域、職種、業務等を把握し、用意した上で、適切な選考又は能力実証の方法を選択し、実施する必要があること。

② 各府省は、応募の際に採用に関する手続に係る配慮を申し出た障害者と話し合いを行い、障害の特性に配慮した必要な措置を講ずる必要があること。なお、面接等において、就労支援機関の職員、特別支援学校の教職員、本人の家族等の同席を認めることや障害者の同意の下で当該職員等と質疑を行うことは差し支えないこと。

③ 補充しようとする官職に係る能力実証等に資すると認められる資格、免許等がある場合には、これの評価することができること。過去の国家公務員採用試験に合格したことがある者については、試験の種類、区分、試験種目を踏まえ、能力実証等に資すると認められる場合には、これの評価することができること。

以 上

人 企 - 1 4 2 5  
平成30年12月21日

各 府 省 人 事 担 当 課 長 殿  
各 行 政 執 行 法 人 人 事 担 当 責 任 者

人 事 院 事 務 総 局 人 材 局 企 画 課 長  
( 公 印 省 略 )

### 障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方等について（通知）

障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方並びに障害者に係る選考による採用の承認申請に際しての留意点について、下記のとおり取りまとめましたので、通知します。なお、障害者を対象としたステップアップの枠組みによる任用を行う場合は、この通知のほか、「障害者を対象としたステップアップの枠組みについて」（平成30年12月21日付け閣内第887号・人企-1426）によってください。

#### 記

### 1 募集について

常勤職員として国家公務員法（昭和22年法律第120号）第36条に規定する選考の方法により職員を採用しようとする場合には人事院規則8-12（職員の任免）（以下「規則8-12」という。）第22条第1項の規定に基づき、非常勤職員として採用しようとする場合には規則8-12第46条第2項の規定に基づき、募集を行う必要があるが、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく障害者雇用率を達成しようとする範囲内で、障害者雇用促進法第37条第2項に規定する対象障害者である障害者（以下「対象障害者」という。）を採用しようとする場合には、募集の対象を障害者に限定することも差し支えありません。この場合においては、次に掲げる事項にも留意してください。

(1) 補充しようとする官職に係る能力や適性を有しているかどうかに関係のない事項を応募資格とすることは適切ではないこと。したがって、例えば、募集の対象を特定の障害種別の障害者や面接時に就労支援機関の職員の同席が可能である障害者に限定することは適切ではないこと。

(2) 能力や適性を有しているかどうかについては、採用後において提供できる配慮の内容を個別に検討の上、判断するものであること。したがって、例えば、介助者な

## 第9節

## 関係機関・施設一覧

## 1 関係機関・施設一覧

- (1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
 本部 所在地 〒261-8558  
 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2  
 高度訓練センター内  
 Tel 043(213)6000(代) Fax 043(213)6808
- (2) 障害者就業・生活支援センター  
 (3) 障害者職業能力開発校  
 (4) 発達障害者支援センター  
 (5) 難病相談支援センター
- ① 障害者職業総合センター  
 ② 広域障害者職業センター  
 ③ 地域障害者職業センター  
 ④ 就労支援機器貸出・相談窓口

## (1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

## ① 障害者職業総合センター

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	ファックス番号
障害者職業総合センター	261-0014	千葉市美浜区若葉3-1-3	043(297)9000(代)	043(297)9056

## ② 広域障害者職業センター

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	ファックス番号
国立職業 リハビリテーションセンター	359-0042	所沢市並木4-2	04(2995)1711	04(2995)1052
国立吉備高原職業 リハビリテーションセンター	716-1241	岡山県加賀郡吉備中央町吉川7520	0866(56)9000	0866(56)7636

## ③ 地域障害者職業センター

(令和7年4月1日現在)

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	ファックス番号
北海道障害者職業センター	001-0024	札幌市北区北二十四条西5-1-1 札幌サンプラザ5階	011(747)8231	011(747)8134
〈旭川支所〉	070-0034	旭川市四条通8丁目右1号 LEE旭川ビル5階	0166(26)8231	0166(26)8232
青森障害者職業センター	030-0845	青森市緑2-17-2	017(774)7123	017(776)2610
岩手障害者職業センター	020-0133	盛岡市青山4-12-30	019(646)4117	019(646)6860
宮城障害者職業センター	983-0836	仙台市宮城野区幸町4-6-1	022(257)5601	022(257)5675
秋田障害者職業センター	010-0944	秋田市川尻若葉町4-48	018(864)3608	018(864)3609
山形障害者職業センター	990-0021	山形市小白川町2-3-68	023(624)2102	023(624)2179
福島障害者職業センター	960-8054	福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024(526)1005	024(535)1000
茨城障害者職業センター	309-1703	笠間市鯉淵6528-66	0296(77)7373	0296(77)4752
栃木障害者職業センター	320-0865	宇都宮市睦町3-8	028(637)3216	028(637)3190
群馬障害者職業センター	379-2154	前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027(290)2540	027(290)2541
埼玉障害者職業センター	338-0825	さいたま市桜区下大久保136-1	048(854)3222	048(854)3260
千葉障害者職業センター	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉4階	043(204)2080	043(204)2083

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	ファックス番号
東京障害者職業センター	110-0015	台東区東上野 4-27-3 上野トーセイビル 3 階	03(6673)3938	03(6673)3948
〈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	042(529)3356
神奈川障害者職業センター	252-0315	相模原市南区桜台 13-1	042(745)3131	042(742)5789
新潟障害者職業センター	950-0067	新潟市東区大山 2-13-1	025(271)0333	025(271)9522
富山障害者職業センター	930-0004	富山市桜橋通り 1-18 北日本桜橋ビル 7 階	076(413)5515	076(413)5516
石川障害者職業センター	920-0901	金沢市彦三町 1-2-1 アンルティ金沢彦三 2 階	076(225)5011	076(225)5017
福井障害者職業センター	910-0026	福井市光陽 2-3-32	0776(25)3685	0776(25)3694
山梨障害者職業センター	400-0864	甲府市湯田 2-17-14	055(232)7069	055(232)7077
長野障害者職業センター	380-0935	長野市中御所 3-2-4	026(227)9774	026(224)7089
岐阜障害者職業センター	502-0933	岐阜市日光町 6-30	058(231)1222	058(231)1049
静岡障害者職業センター	420-0851	静岡市葵区黒金町 59-6 大同生命静岡ビル 7 階	054(652)3322	054(652)3325
愛知障害者職業センター	460-0003	名古屋市中区錦 1-10-1 MIテラス名古屋伏見 5 階	052(218)2380	052(218)2379
〈豊橋支所〉	440-0888	豊橋市駅前大通り 1-27 MUS豊橋ビル 6 階	0532(56)3861	0532(56)3860
三重障害者職業センター	514-0002	津市島崎町 327-1 ハローワーク津 2・3 階	059(224)4726	059(224)4707
滋賀障害者職業センター	525-0027	草津市野村 2-20-5	077(564)1641	077(564)1663
京都障害者職業センター	600-8235	京都市下京区西洞院通塩小路下る東油小路町 803	075(341)2666	075(341)2678
大阪障害者職業センター	541-0056	大阪市中央区久太郎町 2-4-11 クラボウアネックスビル 4 階	06(6261)7005	06(6261)7066
〈南大阪支所〉	591-8025	堺市北区長曾根町 130-23 堺商工会議所会館 5 階	072(258)7137	072(258)7139
兵庫障害者職業センター	657-0833	神戸市灘区大内通 5-2-2 ハローワーク灘 3 階	078(881)6776	078(881)6596
奈良障害者職業センター	630-8014	奈良市四条大路 4-2-4	0742(34)5335	0742(34)1899
和歌山障害者職業センター	640-8323	和歌山市太田 130-3	073(472)3233	073(474)3069
鳥取障害者職業センター	680-0842	鳥取市吉方 189	0857(22)0260	0857(26)1987
島根障害者職業センター	690-0877	松江市春日町 532	0852(21)0900	0852(21)1909
岡山障害者職業センター	700-0821	岡山市北区中山下 1-8-45 NTTクレド岡山ビル 17 階	086(235)0830	086(235)0831
広島障害者職業センター	730-0004	広島市中区東白島町 14-15 NTTクレド白島ビル 12 階	082(502)4795	082(211)4070
山口障害者職業センター	747-0803	防府市岡村町 3-1	0835(21)0520	0835(21)0569
徳島障害者職業センター	770-0823	徳島市出来島本町 1-5 ハローワーク徳島 4・5 階	088(611)8111	088(611)8220
香川障害者職業センター	760-0055	高松市観光通 2-5-20	087(861)6868	087(861)6880
愛媛障害者職業センター	790-0808	松山市若草町 7-2	089(921)1213	089(921)1214
高知障害者職業センター	781-5102	高知市大津甲 770-3	088(866)2111	088(866)0676
福岡障害者職業センター	810-0042	福岡市中央区赤坂 1-6-19 ワークプラザ赤坂 5 階	092(752)5801	092(752)5751
〈北九州支所〉	802-0066	北九州市小倉北区萩崎町 1-27	093(941)8521	093(941)8513
佐賀障害者職業センター	840-0851	佐賀市天祐 1-8-5	0952(24)8030	0952(24)8035
長崎障害者職業センター	852-8104	長崎市茂里町 3-26	095(844)3431	095(848)1886
熊本障害者職業センター	862-0971	熊本市中央区大江 6-1-38 ハローワーク熊本 4 階	096(371)8333	096(371)8806
大分障害者職業センター	870-0131	大分市皆春 1483-1	097(503)6600	097(503)6425
宮崎障害者職業センター	880-0014	宮崎市鶴島 2-14-17	0985(26)5226	0985(25)6425
鹿児島障害者職業センター	890-0063	鹿児島市鴨池 2-30-10	099(257)9240	099(257)9281
沖縄障害者職業センター	900-0006	那覇市おもろまち 1-3-25 沖縄職業総合庁舎 5 階	098(861)1254	098(861)1116

④ 就労支援機器貸出・相談窓口

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	ファックス番号
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	03(5638)2282

(2) 障害者就業・生活支援センター

※運営法人の表記について:

社会福祉法人 → (社福) / 特定非営利活動法人 → (NPO) / 医療法人 → (医) / 医療法人社団 → (医社)  
 公益財団法人 → (公財) / 公益社団法人 → (公社) / 一般財団法人 → (一財) / 一般社団法人 → (一社)

(令和7年4月1日現在、計338か所)

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	札幌障がい者就業・生活支援センター たすく	(社福) 愛和福祉会	001-0010	札幌市北区北10条西1丁目4-2 LEE北10条ビル 303号室	011(728)2000
	小樽後志地域障がい者就業・生活支援センター ひろば	(社福) 後志報恩会	047-0024	小樽市花園2-6-7 プラムビル3階	0134(26)6381
	道南しょうがい者就業・生活支援センター すてっぴ	(社福) 侑愛会	041-0802	函館市石川町90-7	0138(34)7177
	くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センター ぶれん	(社福) 釧路のぞみ協会	085-0006	釧路市双葉町17-18	0154(65)6500
	十勝障がい者就業・生活支援センター だいち	(社福) 慧誠会	080-0016	帯広市西6条南6-3 ソネビル2階	0155(24)8989
	東胆振日高障がい者就業・生活支援センター かけはし	(社福) 北海道社会福祉事業団	053-0045	苫小牧市双葉町3丁目3-3	0144(56)5119
	オホーツク障がい者就業・生活支援センター あおぞら	(社福) 川東の里	090-0803	北見市朝日町45-4 あさひ45	0157(69)0088
	上川中南部障害者就業・生活支援センター きたのまち	(社福) 旭川旭親会	078-8391	旭川市宮前1条3丁目3番7号 おびった1階	0166(38)1001
	西胆振障がい者就業・生活支援センター すて〜じ	(社福) 北海道社会福祉事業団	052-0014	伊達市舟岡町134-15	0142(82)3930
	石狩障がい者就業・生活支援センター のいける	(社福) はるにれの里	061-3201	石狩市花川南1条4丁目225 カナオカビル3階	0133(76)6767
	道北障害者就業・生活支援センター いきぬき	(社福) 道北センター福祉会	096-0011	名寄市西1条南7丁目 角館商会ビル 3階	01654(2)6168
	空知障がい者就業・生活支援センター くわ	(社福) 北海道社会福祉事業団	068-0007	岩見沢市7条東13丁目22番地3	0126(35)7763
青森県	津軽障害者就業・生活支援センター	(社福) 七峰会	036-1321	弘前市大字熊嶋字亀田183-1	0172(82)4524
	障害者就業・生活支援センター みなと	(医) 清照会	031-0041	八戸市廿三日町18	0178(44)0201
	障害者就業・生活支援センター 月見野	(社福) 健誠会	038-2816	つがる市森田町森田月見野473-2	0173(26)4242
	障害者就業・生活支援センター みさわ	(公財) ころすこやか財団	033-0052	三沢市本町1-62-9	0176(27)6738
	障がい者就業・生活支援センター しもきた	(社福) 桜木会	035-0076	むつ市旭町2-2	0175(31)1020
	青森障害者就業・生活支援センター すこやか	(社福) 青森県すこやか福祉事業団	030-0947	青森県青森大字浜館字間瀬85-1	017(764)0103
岩手県	胆江障害者就業・生活支援センター	(社福) 愛護会	023-0841	奥州市水沢真城字垣ノ内6-14	0197(51)6306
	宮古地区チャレンジド就業・生活支援センター	(社福) 若竹会	027-0096	宮古市崎嶽ヶ崎4-1-11 自立生活支援センター ウイリー内	0193(64)7855
	盛岡広域障害者就業・生活支援センター	(社福) 千晶会	020-0015	盛岡市本町通3-19-1 岩手県福祉総合相談センター2階	019(605)8822
	いちのせき広域障がい者就業・生活支援センター マイルートリンク	(NPO) レスパイトハウス・ハンズ	021-0881	一関市大町4-29 なのはなプラザ4階	0191(48)3787
	久慈地区チャレンジド就業・生活支援センター	(社福) 修倫会	028-0061	久慈市中央4-34	0194(66)8585
	岩手中部障がい者就業・生活支援センター しごとネットさくら	(社福) 岩手県社会福祉事業団	024-0094	北上市本通り2-1-10	0197(63)5791
	二戸圏域チャレンジド就業・生活支援センター カシオペア	(社福) カシオペア障連	028-6103	二戸市石切所字川原46-1	0195(26)8012
	気仙障がい者就業・生活支援センター	(社福) 大洋会	022-0003	大船渡市盛町字町10-11 サンリアショッピングセンター1階	0192(27)0833
	釜石大槌地域障がい者就業・生活支援センター キックオフ	(社福) 翔友	026-0024	釜石市大町3-10-5	0193(55)4181

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
宮城県	石巻地域就業・生活支援センター	(社福)石巻祥心会	986-0861	石巻市蛇田字小斎24-1 コスモス内	0225(95)6424
	障害者就業・生活支援センター Role	(社福)チャレンジドラifu	989-6117	大崎市古川旭4-3-7	0229(21)7466
	県南障害者就業・生活支援センター コノコノ	(社福)白石陽光園	989-0225	白石市東町2-2-33	0224(25)7303
	障害者就業・生活支援センター わ〜く	(社福)宮城県社会福祉協議会	980-0011	仙台市青葉区上杉3-3-1 みやぎハートフルセンター 3階	022(797)3763
	障害者就業・生活支援センター ゆい	(社福)恵泉会	987-0511	登米市迫町佐沼字中江1-10-4	0220(21)1011
	障害者就業・生活支援センター かなえ	(社福)洗心会	988-0002	気仙沼市錦町1-2-1	0226(24)5162
	くりはら障がい者就業・生活支援センター あしすと	(NPO)栗原市障害者就労支援 センター	987-2252	栗原市築館薬師4-4-17	0228(24)9188
秋田県	秋田県南障害者就業・生活支援センター	(社福)慈泉会	014-0043	大仙市大曲戸巻町2-68	0187(88)8713
	ウェルビューいづみ障害者就業・生活支援 センター	(社福)いづみ会	010-0817	秋田市泉菅野2-17-27	018(896)7088
	秋田県北障害者就業・生活支援センター	(社福)大館圏域ふくし会	017-0897	大館市字三ノ丸103-4	0186(57)8225
	秋田県能代山本障害者就業・生活支援セン ター	(社福)秋田虹の会	016-0845	能代市通町9-55	0185(88)8296
	由利本荘・にかほ圏域障害者就業・生活支援 センターE-SUPPORT(イーサポート)	(社福)秋田県社会福祉事業団	015-0855	由利本荘市二番堰25-1	0184(44)8578
	湯沢雄勝障害者就業・生活支援センター ばあとなあ	(社福)雄勝なごみ会	012-0036	湯沢市字両神17-1	0183(55)8650
	ネット横手障害者就業・生活支援センター	(社福)慈泉会	013-0068	横手市梅の木町8-5	0182(23)6281
	北秋田障害者就業・生活支援センター	(社福)県北報公会	018-3315	北秋田市宮前町9-67	0186(67)6003
山形県	置賜障害者就業・生活支援センター	(社福)山形県社会福祉事業団	999-0141	東置賜郡川西町大字高山1913番地 (希望が丘地域福祉支援センター内旧高山小学校)	0238(27)1856
	庄内障害者就業・生活支援センター サポートセンターかでの	(社福)山形県社会福祉事業団	998-0865	酒田市北新橋1-1-18	0234(24)1236
	最上障害者就業・生活支援センター	(社福)友愛の里	996-0085	新庄市堀端町3	0233(23)4528
	村山障害者就業・生活支援センター ワークライフサポートふうれ	(社福)山形県コロニー協会	990-2322	山形市桜田南1-19	023(615)8152
福島県	いわき障害者就業・生活支援センター	(社福)いわき福音協会	970-8026	いわき市平字堂ノ前2	0246(24)1588
	県中地域障害者就業・生活支援センター	(社福)ほっと福祉記念会	963-8835	郡山市小原田2-4-7	024(941)0570
	会津障害者就業・生活支援センター ふるんていあ	(社福)若樹会	965-0062	会津若松市神指町 大字北四合字伊丹堂86-1	0242(85)6592
	相双障害者就業・生活支援センター	(社福)福島県福祉事業協会	975-0032	南相馬市原町区桜井町1-99	0244(24)3553
	県南障がい者就業・生活支援センター	(社福)福島県社会福祉事業団	961-0957	白河市道場小路91-5 第6大成プラザ1階	0248(23)8031
	県北障害者就業・生活支援センター	(社福)つばさ福祉会	960-8164	福島市八木田字並柳20-5 福島八木田ビル106	024(529)6800
茨城県	水戸地区障害者就業・生活支援センター	(社福)水戸市社会福祉協議会	311-4141	水戸市赤塚1-1 ミオスビル2F	029(309)6630
	障害者就業・生活支援センター なかま	(社福)慶育会	308-0811	筑西市茂田1740	0296(22)5532
	障害者就業・生活支援センター かい	(社福)白銀会	315-0005	石岡市鹿の子4-16-52	0299(22)3215
	障害者就業・生活支援センター かすみ	(NPO)自立支援ネットワーク	300-0053	土浦市真鍋新町1-14	029(827)1104
	かしま障害者就業・生活支援センター まつぱっくり	(社福)鹿島育成園	314-0016	鹿嶋市国末1539-1	0299(82)6475

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
茨城県	つくばLSC障害者就業・生活支援センター	(社福) 創志会	305-0881	つくば市みどりの1丁目32-9	029(836)7200
	障害者就業・生活支援センター KUINA	(社福) 町にくらす会	312-0004	ひたちなか市長砂1561-4	029(202)0777
	障害者就業・生活支援センター 慈光倶楽部	(社福) 慈光学園	306-0504	坂東市生子1617	0280(88)7690
	障害者就業・生活支援センターまゆみ	(医) 圭愛会	316-0003	日立市多賀町2-18-6 三協ビル1F	0294(36)2878
栃木県	県南圏域障害者就業・生活支援センター めーぶる	(社福) せせらぎ会	321-0206	下都賀郡壬生町あけぼの町5-6	0282(86)8917
	両毛圏域障害者就業・生活支援センター	(社福) 足利むつみ会	326-0032	足利市真砂町1-1 栃木県安定健康福祉センター内	0284(44)2268
	県北圏域障害者就業・生活支援センター ふれあい	(社福) とちぎ健康福祉協会	329-1312	さくら市桜野1270	028(681)6633
	県東圏域障害者就業・生活支援センター チャレンジセンター	(社福) こぶしの会	321-4305	真岡市荒町3-9-5	0285(85)8451
	県西圏域障害者就業・生活支援センター フィールド	(社福) 希望の家	322-0007	鹿沼市武子1566 希望の家内	0289(63)0100
	宇都宮圏域障害者就業・生活支援センター	(社福) 飛山の里福祉会	321-0905	宇都宮市平出工業団地43-100	028(678)3256
群馬県	障害者就業・生活支援センター エブリィ	(社福) はるな郷	370-0065	高崎市末広町115-1 高崎市総合福祉センター内	027(361)8666
	障害者就業・生活支援センター わーくさぼーと	(社福) 杜の舎	373-0026	太田市東本町53-20 太田公民館東別館内	0276(57)8400
	障害者就業・生活支援センター みずさわ	(社福) 薫英会	370-3606	北群馬郡吉岡町上野田3480-1	0279(30)5235
	障害者就業・生活支援センター ワークセンターまえばし	(社福) すてっぴ	371-0017	前橋市日吉町2-17-10 前橋市総合福祉会館1階	027(231)7345
	障がい者就業・生活支援センター メルシー	(社福) 明清会	372-0058	伊勢崎市西田町71番地	0270(25)3390
	障害者就業・生活支援センター トータス	(社福) かなな会	375-0014	藤岡市下栗須974-10	0274(25)8335
	障がい者就業・生活支援センター さんわ	(社福) 三和会	376-0121	桐生市新里町新川3743	0277(74)6981
	障害者就業・生活支援センター コスモス	(社福) 北毛清流会	378-0044	沼田市下之町888 テラス沼田6階	0278(25)4400
	障害者就業・生活支援センター 吾妻	(社福) オリジンの村	377-0423	吾妻郡中之条町伊勢町18-4	0279(26)8151
	埼玉県	障害者就業・生活支援センター ZAC	(NPO) 東松山障害者就労支援センター	355-0028	東松山市箭弓町1-11-7 ハイムグランデ東松山2階
障害者就業・生活支援センター こだま		(社福) 美里会	367-0101	児玉郡美里町大字小茂田756-3	0495(76)0627
埼玉北障害者就業・生活支援センター		(社福) 啓和会	346-0011	久喜市青毛753-1 ふれあいセンター久喜内	0480(21)3400
秩父障がい者就業・生活支援センター キャップ		(社福) 清心会	368-0032	秩父市熊木町12-21 さやかサポートセンター内	0494(21)7171
障害者就業・生活支援センター CSA		(社福) あげお福祉会	362-0075	上尾市柏座1-1-15 プラザ館5階	048(767)8991
障がい者就業・生活支援センター 遊谷		(社福) 熊谷礎福祉会	360-0192	熊谷市江南中央1-1 熊谷市役所江南庁舎(江南行政センター)3階	048(598)7669
障害者就業・生活支援センター かわごえ		(社福) 親愛会	350-1150	川越市中台南2-17-15 川越親愛センター相談室内	049(246)5321
東部障がい者就業・生活支援センター みらい		(社福) 草加市社会福祉事業団	340-0011	草加市栄町2-1-32 ストーク草加式番館1階	048(935)6611
障害者就業・生活支援センター みなみ		(社福) 戸田わかくさ会	335-0021	戸田市新曽1993-21 カーサ・フォルテ北戸田1F	048(432)8197
障害者就業・生活支援センター SWAN		(社福) ヤマト自立センター	352-0017	新座市菅沢1-3-1	048(480)3603

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号	
千葉県	障害者就業・生活支援センター あかね園	(社福)あひるの会	275-0024	習志野市茜浜3-4-5	047(452)2718	
	障害者就業・生活支援センター 千葉障害者キャリアセンター	(NPO)ワークス未来千葉	261-0002	千葉市美浜区新港43	043(204)2385	
	障害者就業・生活支援センター ビック・ハート柏	(社福)実のりの会	277-0005	柏市柏3-6-21 柏ビル3階 302号室	04(7168)3003	
	障害者就業・生活支援センター ビック・ハート松戸	(社福)実のりの会	271-0047	松戸市西馬橋幸町117 ロザール松戸109号室	047(343)8855	
	障害者就業・生活支援センター 東総就業センター	(社福)ロザリオの聖母会	289-2513	旭市野中3825	0479(60)0211	
	障害者就業・生活支援センター 香取就業センター	(社福)ロザリオの聖母会	287-0101	香取市高萩1100-2	0478(79)6923	
	障害者就業・生活支援センター ふる里学舎地域生活支援センター	(社福)佑啓会	290-0265	市原市今富1110-1	0436(36)7762	
	障害者就業・生活支援センター 就職するなら明朗塾	(社福)光明会	289-1115	八街市八街ほ244-62	043(488)5499	
	障害者就業・生活支援センター 山武プリオ	(社福)ワーナーホーム	299-3211	大網白里市細草3215-19	0475(71)3111	
	障害者就業・生活支援センター 長生プリオ	(社福)ワーナーホーム	297-0012	茂原市六ツ野2796 - 10	0475(44)4646	
	大久保学園障害者就業・生活支援センター	(社福)大久保学園	274-0053	船橋市豊富町690-13	047(457)7380	
	障害者就業・生活支援センター 中里	(社福)安房広域福祉会	294-0231	館山市中里291	0470(20)7188	
	障害者就業・生活支援センター エール	(NPO)ぼびあ	292-0067	木更津市中央1-16-12 サンライズ 中央1階	0438(42)1201	
	障害者就業・生活支援センター いちされん	(NPO)いちされん	272-0023	市川市南八幡5-17-11	047(300)8630	
	障害者就業・生活支援センター はーとふる	(社福)はーとふる	278-8550	野田市鶴奉7-1 野田市役所内1階	04(7124)0124	
	障害者就業・生活支援センター ピア宮敷	(社福)土穂会	299-4504	いすみ市岬町桑田341-1	0470(87)5201	
	東京都	障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ	(社福)JHC板橋会	174-0072	板橋区南常盤台2-1-7	03(5986)7551
		障害者就業・生活支援センター アイキャリア	(NPO)まひろ	158-0083	世田谷区奥沢3-31-4 W.OKUSAWA 4階	03(6421)8127
障害者就業・生活支援センター オープナー		(社福)多摩棕櫚亭協会	186-0003	国立市富士見台1-17-4	042(577)0079	
就業・生活支援センター WEL'S TOKYO		(NPO)WEL'S	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 1036	03(5259)8372	
障害者就業・生活支援センター TALANT		(NPO)わかくさ福祉会	192-0046	八王子市明神町4-5-3 橋捷ビル4階	042(648)3278	
障害者就業・生活支援センター けるん		(NPO)青少年自立援助センター	197-0022	福生市本町53 健之会ビル4階	042(553)6320	
障害者支援センター ばけっと		(社福)よるべ会	250-0851	小田原市曾比1786-1 オークプラザⅡ	0465(39)2007	
神奈川県	よこすか障害者就業・生活支援センター	(社福)横須賀市社会福祉協議会	238-0041	横須賀市本町2-1 横須賀市立総合福祉会館4階	046(820)1933	
	障がい者就業・生活支援センター サンシティ	(社福)進和学園	254-0041	平塚市浅間町2-20	0463(37)1622	
	横浜市障害者就業・生活支援センター スタート	(社福)こうよう会	244-0003	横浜市戸塚区戸塚町4111 吉原ビル2階	045(869)2323	
	障害者就業・生活支援センター ぼむ	(社福)泉央福祉会	243-0401	海老名市東柏ヶ谷3-5-1 ウエルストーン相模野103	046(232)2444	
	湘南障害者就業・生活支援センター	(社福)電機神奈川福祉センター	251-0041	藤沢市辻堂神台1-3-39 タカギビル4階	0466(30)1077	
	川崎障害者就業・生活支援センター	(社福)電機神奈川福祉センター	211-0063	川崎市中原区小杉町3-264-3 富士通ユニオンビル3階	044(739)1294	
	相模原障害者就業・生活支援センター	(社福)相模原市社会福祉事業団	252-0223	相模原市中央区松が丘1-23-1	042(758)2121	

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
新潟県	障がい者就業・生活支援センター こしじ	(社福)中越福祉会	949-5406	長岡市浦9750番地	0258(92)5163
	障がい者就業・生活支援センター ハート	(社福)県央福祉会	955-0845	三条市西本成寺1-28-8	0256(35)0860
	障がい者就業・生活支援センター アシスト	(社福)のぞみの家福祉会	957-0011	新潟県新発田市島潟1454	0254(23)1987
	障害者就業・生活支援センター さくら	(社福)さくら園	943-0892	上越市寺町2-20-1 上越市福祉交流プラザ内	025(538)9087
	障害者就業・生活支援センター らいふあっぷ	(社福)更生慈仁会	950-2076	新潟市西区上新栄町1-3-9	025(250)0210
	障がい者就業・生活支援センター あおぞら	(社福)十日町福祉会	948-0082	十日町市本町2-333-1	025(752)4486
	障がい者就業・生活支援センター あてび	(社福)佐渡福祉会	952-1204	佐渡市三瀬川382番地7	0259(67)7740
富山県	富山障害者就業・生活支援センター	(社福)セーナー苑	939-2298	富山市坂本3110 社会福祉法人セーナー苑内	076(467)5093
	高岡障害者就業・生活支援センター	(社福)たかおか万葉福祉会	933-0935	高岡市博労本町4-1 高岡市ふれあい福祉センター2階	0766(26)4566
	新川障害者就業・生活支援センター	(社福)新川むつみ園	939-0633	下新川郡入善町浦山新2208 社会福祉法人 新川むつみ園内	0765(78)1140
	砺波障害者就業・生活支援センター	(社福)深明会	939-1386	砺波市幸町1-7 富山県砺波総合庁舎内1階	0763(33)1552
石川県	金沢障害者就業・生活支援センター	(社福)金沢市社会福祉協議会	920-0864	金沢市高岡町7-25 金沢市松ヶ枝福祉館内	076(231)0800
	こまつ障害者就業・生活支援センター	(社福)こまつ育成会	923-0004	小松市長崎町2丁目103	0761(48)5780
	さいこうえん障害者就業・生活支援センター	(社福)徳充会	926-0831	七尾市青山町ろ22 青山彩光苑リハビリテーションセンター内	0767(57)5161
福井県	嶺南障害者就業・生活支援センター ひびき	(社福)敦賀市社会福祉事業団	914-0063	敦賀市神楽町1-3-20	0770(20)1236
	福井障害者就業・生活支援センター ふっとわーく	(社福)慶長会	910-0033	福井市三郎丸4-303	0776(97)5361
山梨県	障がい者就業・生活支援センター 陽だまり	(社福)ハヶ岳名水会	407-0015	韮崎市若宮1-2-50 韮崎市民交流センターニコリ3階 ふあーすとまっぴ内	0551(45)9901
	すみよし障がい者就業・生活支援センター	(公財)住吉借成会	400-0851	甲府市住吉4-7-20	055(221)2133
	障がい者就業・生活支援センター コピット	(社福)ぶどうの里	405-0003	山梨市下井尻951-1 マロニエテラス1-201	0553(39)8181
	障がい者就業・生活支援センター ありす	(社福)ありんこ	403-0017	富士吉田市新西原3-4-20	0555(30)0505
長野県	上小圏域障害者就業・生活支援センター SHAKE	(社福)かりがね福祉会	386-0012	上田市中央3-5-1 上田市ふれあい福祉センター2階	0268(27)2039
	松本圏域障がい者就業・生活支援センター しえるば	(社福)長野県松本福祉事業団	390-0852	松本市大字島立1020 松本合同庁舎2階	080(4178)6678
	長野圏域障害者就業・生活支援センター ウィズ	(社福)ともいき会	380-0935	長野市中御所3-2-1 カネカビル1階	026(214)3737
	飯伊圏域障がい者就業・生活支援センター ほっとすまいる	(NPO)飯伊圏域障がい者総合支援センター	395-0024	飯田市東栄町3108-1 さんとびあ飯田1階	0265(24)3182
	佐久圏域障がい者就業・生活支援センター ほーぷ	(社福)佐久コスモス福祉会	385-0022	佐久市岩村田1880-4	0267(66)3563
	上伊那圏域障がい者就業・生活支援センター きらりあ	(社福)長野県社会福祉事業団	399-4511	上伊那郡南箕輪村6451-1	0265(74)5627
	ほくしん圏域障害者就業・生活支援センター	(社福)高水福祉会	383-0002	中野市田上322	0269(38)0615
	諏訪圏域障がい者就業・生活支援センター すわーくらいふ	(社福)清明会	392-0026	諏訪市大手1-789-1	0266(54)7013
	大北圏域障がい者就業・生活支援センター がんばりやさんKウォーク	(NPO)北アルプスの風	398-0002	大町市大町4085-5	0261(85)0552
	木曾圏域障害者就業・生活支援センター ともに	(社福)木曾社会福祉事業協会	399-5607	木曾郡上松町大字小川1702 ひのきの里総合福祉センター内	0264(52)2494

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
岐阜県	岐阜障がい者就業・生活支援センター	(社福) 岐阜市社会福祉事業団	500-8314	岐阜市鍵屋西町2-20 多恵第2ビル1階	058(253)1388
	ひだ障がい者就業・生活支援センター ぱりずむ	(社福) 飛騨慈光会	506-0025	高山市天満町4-64-8 第1ビル1F	0577(32)8736
	ひまわりの丘障害者就業・生活支援センター	(社福) 岐阜県福祉事業団	501-3938	関市桐ヶ丘3-2	0575(24)5880
	西濃障がい者就業・生活支援センター	(社福) あゆみの家	503-2123	不破郡垂井町栗原2066-2	0584(22)5861
	東濃障がい者就業・生活支援センター サテライト	(社福) 陶技学園	507-0073	多治見市小泉町2-93 ルミナス 小泉102	0572(26)9721
	清流障がい者就業・生活支援センター ふなぶせ	(社福) 舟伏	502-8503	岐阜市学園町2-33 岐阜県障がい 者総合就労支援センター内	058(215)8248
静岡県	静岡中東遠障害者就業・生活支援センター ラック	(社福) 明和会	437-0062	袋井市泉町2-10-13	0538(43)0826
	障害者就業・生活支援センター だんだん	(医社) 至空会	434-0043	浜松市浜名区中条1844	053(545)3150
	障害者就業・生活支援センター ひまわり	(社福) あしたか太陽の丘	410-0301	沼津市宮本5-2	055(923)7981
	富士障害者就業・生活支援センター チャレンジ	(社福) 誠信会	417-0847	富士市比奈1481-2	0545(39)2702
	障害者就業・生活支援センター ばらんち	(NPO) 静岡福祉総合支援の会 空と大地と	427-0011	島田市東町241	0547(36)8985
	障害者就業・生活支援センター さつき	(社福) 明光会	421-1211	静岡市葵区慈悲尾180	054(277)3019
	障害者就業・生活支援センター おおむる	(社福) 城ヶ崎いこいの里	413-0232	伊東市八幡野1259-21	0557(53)5501
	賀茂障害者就業・生活支援センター・わ	(社福) 覆育会	415-0035	下田市東本郷1-7-21	0558(22)5715
愛知県	豊橋障害者就業・生活支援センター	(社福) 岩崎学園	440-0022	豊橋市岩崎町字長尾119-2	0532(69)1323
	知多地域障害者就業・生活支援センター ワーク といろわーく	(社福) 半田市社会福祉協議会	475-0918	半田市雁宿町1-22-1 瀧上工業雁宿ホール内	0569(84)7500
	なごや障害者就業・生活支援センター	(社福) 共生福祉会	462-0825	名古屋市北区大曾根2-9-25	052(908)1022
	西三河障害者就業・生活支援センター 輪輪	(社福) 愛恵協会	444-3511	岡崎市舞木町小井沢4番地1	0564(27)8511
	尾張北部障害者就業・生活支援センター ようわ	(社福) 養楽福祉会	480-0305	春日井市坂下町4-295-1	0568(88)5115
	尾張西部障害者就業・生活支援センター するーぷ	(社福) 榎の木福祉会	491-0931	一宮市大和町馬引字郷裏41番地 ハイツノダコウ102	0586(85)8619
	尾張東部障害者就業・生活支援センター アクト	(社福) ひまわり福祉会	488-0833	尾張旭市東印場町二反田146	0561(54)8677
	西三河北部障がい者就業・生活支援センター	(社福) 豊田市福祉事業団	471-0066	豊田市栄町1-7-1	0565(36)2120
	海部障害者就業・生活支援センター	(社福) 名古屋ライトハウス	496-0807	津島市天王通り6丁目1番地 六三ビル1階102号室	0567(22)3633
	東三河北部障害者就業・生活支援センター ウィル	(社福) 新城福祉会	441-1301	新城市矢部字本並48	0536(24)1314
	尾張中部障害者就業・生活支援センター	(社福) 共生福祉会	452-0815	名古屋市西区八筋町260番地 ITALIAN第3平松マンション501	052(908)2540
	西三河南部西障害者就業・生活支援センター くるくる	(NPO) くるくる	448-0843	刈谷市新栄町7-73 フラワービル3階	0566(70)8020
	三重県	四日市障害者就業・生活支援センター プラウ	(社福) 四日市市社会福祉協議会	510-0085	四日市市諏訪町2-2 総合会館2階
鈴鹿龜山障害者就業・生活支援センター ハロ		(社福) 和順会	513-0801	鈴鹿市神戸1-19-25 北宋ビル 204	059(373)6670
伊賀圏域障がい者就業・生活支援センター ジョブサポート ハオ		(社福) 名張育成会	518-0603	名張市西原町2625	0595(65)7710
障害者就業・生活支援センター そういん		(医) 北勢会	511-0061	桑名市寿町3丁目11番地 太平洋桑名ビル2F	0594(27)7188

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
三重県	障害者就業・生活支援センター みらーち	(社福) 聖マッセヤ会	515-0017	松阪市京町508-1 101ビル4階	0598(20)8680
	津地域障がい者就業・生活支援センター ふらっと	(社福) 聖マッセヤ会	514-0027	津市大門7-15 津センターパレス 3階	059(229)1380
	障がい者就業・生活支援センター 結	(社福) 尾鷲市社会福祉協議会	519-3618	尾鷲市栄町5-5	0597(37)4011
	紀南地域障がい者就業・生活支援センター Colors	(社福) 熊野市社会福祉協議会	519-4324	熊野市井戸町615-13	0597(89)0010
	障がい者就業・生活支援センター いくる	(社福) 聖マッセヤ会	516-0078	伊勢市曾祢1丁目13-5	0596(65)7178
滋賀県	おおつ障害者就業・生活支援センター	(NPO) おおつ「障害者の生活と 労働」協議会	520-0044	大津市京町3-4-12 アーバン21ビル4階	077(522)5142
	就業・生活支援センターこほく	(社福) 湖北会	526-0845	長浜市地福寺町4番36号 長浜市民交流センター内(月火木金) (長浜市大戎亥町415-1 社会福祉法人湖北会あそしあ内(水))	0749(64)1216
	障害者就業・生活支援センター 働き・暮らしコトー支援センター	(社福) ひかり福祉会	522-0053	彦根市大藪町2638番地 (すこやか・あんしんセンター明日香内)	0749(21)2245
	東近江圏域障害者就業・生活支援センター	(社福) わたむきの里福祉会	523-0015	近江八幡市上田町1288-18 前出産業ビル2階	0748(36)1299
	障害者雇用・生活支援センター (甲賀)	(社福) しがりき会	528-0012	甲賀市水口町暁3番44号	0748(63)5830
	湖南地域障害者就業・生活支援センター	(社福) あすこみっと	525-0032	草津市大路二丁目11番15号	077(567)1120
	湖西地域障害者就業・生活支援センター	(社福) ゆたか会	520-1623	高島市今津町住吉2-11-2	0740(22)3876
京都府	京都障害者就業・生活支援センター	(社福) 京都総合福祉協会	606-0846	京都市左京区下鴨北野々神町26 北山ふれあいセンター内	075(702)3725
	障害者就業・生活支援センター はびねす	(社福) 南山城学園	611-0021	京都府宇治市宇治蔭山9-11	0774(23)0280
	障害者就業・生活支援センター Ship	(社福) 福知山学園	620-1442	京都府福知山市三和町 千束609-3番地	050(3827)2237
	しょうがい者就業・生活支援センター 「あん」	(社福) 京都ライフサポート協会	619-0214	京都府木津川市木津駅前1-10	0774(71)0701
	なんたん障害者就業・生活支援センター	(社福) 松花苑	621-0042	亀岡市千代川町高野林西ノ畑16-19	0771(24)2181
	しょうがい者就業・生活支援センター アイリス	(一財) 長岡記念財団	617-0833	京都府長岡京市神足2丁目3-1	075(952)5180
	障害者就業・生活支援センター こまち	(社福) よさのうみ福祉会	629-2503	京都府京丹後市大宮町周枳1-1	0772(68)0005
	しょうがい者就業・生活支援センター はあとふるアイリス	(一財) 長岡記念財団	601-8047	京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階	075(682)8911
大阪府	大阪市障がい者就業・生活支援センター	(社福) 大阪市障害者福祉・ スポーツ協会	543-0026	大阪市天王寺区東上町4-17 ワークセンター中授内	06(6776)7336
	北河内東障害者就業・生活支援センター	(社福) 大阪手をつなぐ育成会	574-0026	大東市住道2-2 大東サンメイツ二番館304号室	072(871)0047
	南河内南障害者就業・生活支援センター	(社福) 大阪府障害者福祉事業団	586-0025	河内長野市昭栄町2-1-101	0721(53)6093
	すいた障がい者就業・生活支援センター	(社福) ぶくぶく福祉会	564-0026	吹田市高浜町7-7 ぶくぶくサポートoffice	06(6317)3749
	高槻市障がい者就業・生活支援センター	(社福) 花の会	569-0803	高槻市高槻町4番17号	072(668)4510
	八尾・柏原障害者就業・生活支援センター	(社福) 信責福祉会	581-0853	八尾市楽音寺1-85-1	072(940)1215
	とよなか障害者就業・生活支援センター	(NPO) 豊中市障害者就労雇用 支援センター	561-0872	豊中市寺内1-1-10 ローズコミュニティ・緑地1階	06(4866)7100
	東大阪市障害者就業・生活支援センター J-WAT	(社福) 東大阪市社会福祉事業団	578-0984	東大阪市菱江5丁目2番34号 東大阪市立障害児者支援センター レピラ4階	072(975)5711
	枚方市障害者就業・生活支援センター	(社福) であい共生舎	573-1187	枚方市磯島元町21-10	090(2064)2188

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
大阪府	南河内北障害者就業・生活支援センター	(社福)ふたかみ福祉会	583-0856	羽曳野市白鳥3-16-1 木村ビル4階	072(957)7021
	寝屋川市障がい者就業・生活支援センター	(社福)光輝会	572-0018	寝屋川市境橋26-1 障がい者総合相談支援センター内	072(822)0502
	泉州中障害者就業・生活支援センター	(一社)じょいなす	597-0001	貝塚市近木町2-27 森野ビル	072(422)3322
	茨木・摂津障害者就業・生活支援センター	(社福)摂津宥和会	566-0033	摂津市学園町2-9-28	072(665)7670
	北河内西障害者就業・生活支援センター	(社福)明日葉	570-8666	守口市京阪本通2-5-5 守口市役所3階	06(6994)3988
	泉州北障害者就業・生活支援センター	(NPO) チャレンジド・ネット いずみ	594-0071	和泉市府中町1-8-3 和泉ショッピングセンター2階	0725(26)0222
	泉州南障害者就業・生活支援センター	(社福)水平会	598-0062	泉佐野市下瓦屋222-1 泉佐野市立北部市民交流センター本館	072(463)7867
	豊能北障害者就業・生活支援センター	(一財)箕面市障害者事業団	562-0015	箕面市稲1-11-2 ふれあい就労支援センター3階	072(723)3818
	堺市障害者就業・生活支援センター エマリス	(NPO)堺市障害者就労促進協 会	590-0808	堺市堺区旭ヶ丘中町4-3-1 堺市立健康福祉プラザ4階	072(275)8162
兵庫県	加古川障害者就業・生活支援センター	(社福)加古川はぐるま福祉会	675-0002	加古川市山手1-11-10	079(438)8728
	神戸障害者就業・生活支援センター	(社福)神戸聖隷福祉事業団	652-0897	神戸市兵庫区駅南通5-1-1	078(672)6480
	西播磨障害者就業・生活支援センター	(社福)兵庫県社会福祉事業団	678-0252	赤穂市大津1327 赤穂精華園内	0791(43)2393
	淡路障害者就業・生活支援センター	(社福)兵庫県社会福祉事業団	656-0013	洲本市下加茂1-6-6 くにうみの里内	0799(38)6181
	姫路障害者就業・生活支援センター	(社福)姫路市社会福祉事業団	670-0955	姫路市安田3-1 姫路市総合福祉会館内	079(280)1990
	丹波障害者就業・生活支援センター	(社福)わかたけ福祉会	669-2314	丹波篠山市東沢田240-1	079(554)2339
	北播磨障害者就業・生活支援センター	(社福)兵庫県社会福祉事業団	673-0534	三木市緑が丘町本町2-3	0794(84)1018
	阪神北障害者就業・生活支援センター	(社福)いたみ杉の子	664-0006	伊丹市鴻池1-10-15	072(770)8664
	阪神南障害者就業・生活支援センター	(社福)三田谷治療教育院	659-0051	芦屋市呉川町14-9 芦屋市保健福祉センター1階	0797(22)5085
	但馬障害者就業・生活支援センター	(NPO)ぶるじえくとPlus	668-0024	豊岡市寿町8-40	0796(37)8458
	奈良県	なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう	(社福)大和会	633-0091	桜井市桜井232 ヤガビル3階302号室
なら西和障害者就業・生活支援センター ライク		(社福)萌	639-1134	大和郡山市柳2-23-2	0743(85)7702
なら中和障害者就業・生活支援センター ブリッジ		(社福)奈良県手をつなぐ育成会	634-0812	橿原市今井町2-9-19 今井長屋1	0744(23)7176
なら南和障害者就業・生活支援センター ハローJob		(社福)せせらぎ会	638-0821	吉野郡大淀町下淵158-9	0747(54)5511
なら障害者就業・生活支援センター コンパス		(社福)奈良県手をつなぐ育成会	630-8441	奈良市神殿町656-4	0742(93)7535
和歌山県	紀南障害者就業・生活支援センター アンカー	(社福)やおき福祉会	646-0061	田辺市上の山2-23-52	0739(26)8830
	障害者就業・生活支援センター つれもて	(社福)一麦会	640-8331	和歌山市美園町5丁目5-3 麦の郷総合支援センター	073(427)3221
	紀中障害者就業・生活支援センター わーくねっと	(社福)太陽福祉会	644-0013	御坊市湯川町丸山478-1	0738(23)1955
	東牟婁圏域障害者就業・生活支援センター あーち	(社福)和歌山県福祉事業団	647-0041	新宮市野田1-8	0735(21)7113
	伊都障がい者就業・生活支援センター	(社福)筍憩会	648-0072	橋本市東家1-3-1 橋本市保健福祉センター内	0736(33)1913
	岩出紀の川障害者就業・生活支援センター フロンティア	(社福)きのかわ福祉会	649-6211	岩出市東坂本6番地の1	0736(61)6300
	海草圏域障害者就業・生活支援センター るーと	(社福)和歌山県福祉事業団	642-0032	海南市名高449	073(483)5152

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
鳥取県	障害者就業・生活支援センター しらはま	(社福)鳥取県厚生事業団	689-0201	鳥取市伏野2259-17	0857(59)6060
	障害者就業・生活支援センター くらよし	(社福)鳥取県厚生事業団	682-0817	倉吉市住吉町37-1	0858(23)8448
	障害者就業・生活支援センター しゅーと	(社福)あしーど	683-0064	米子市道笑町2-126-4 稲田地所第5ビル1階	0859(37)2140
島根県	浜田障害者就業・生活支援センター レント	(社福)いわみ福祉会	697-0037	浜田市新町53 2階	0855(22)4141
	出雲障がい者就業・生活支援センター リーフ	(社福)親和会	693-0001	出雲市今市町875-6 ユメッセしんまち1階	0853(27)9001
	松江障害者就業・生活支援センター ぶらす	(社福)桑友	690-0063	松江市寺町198-61 寺町プラザ2階	0852(60)1870
	益田障がい者就業・生活支援センター エスポア	(社福)希望の里福祉会	698-0027	益田市あけぼの東町1-9	0856(23)7218
	雲南障がい者就業・生活支援センター アーチ	(社福)雲南広域福祉会	699-1333	雲南市木次町下熊谷1259-1	0854(42)8022
	大田障がい者就業・生活支援センター ジョブ亀の子	(社福)亀の子	694-0041	大田市長久町長久口267-6	0854(84)0273
	隠岐障がい者就業・生活支援センター 太陽	(社福)わかば	685-0021	隠岐郡隠岐の島岬町 中の津四309-1	08512(2)5699
岡山県	岡山障害者就業・生活支援センター	(社福)旭川荘	703-8555	岡山市北区祇園866	086(275)5697
	倉敷障がい者就業・生活支援センター	(社福)倉敷市総合福祉事業団	710-0834	倉敷市笹沖180	086(434)9886
	津山障害者就業・生活支援センター	(社福)津山社会福祉事業会	708-0841	津山市川崎192-19	0868(21)8830
	たかはし障害者就業・生活支援センター	(社福)旭川荘	716-0045	高梁市中原町1476-1	0866(56)1320
広島県	みどりの町障害者就業・生活支援センター	(社福)みどりの町	729-1322	広島県三原市大和町箱川11503番地	0847(35)3350
	東部地域障害者就業・生活支援センター	(社福)静和会	726-0011	府中市広谷町959番地の1 福祉交流館パレットせいわ2F	0847(46)2636
	広島中央障害者就業・生活支援センター	(社福)つつじ	739-0001	東広島市西条町西条414番地31 サポートオフィスQUEST内	082(490)4050
	広島障害者就業・生活支援センター	(社福)広島市手をつなぐ育成会	733-0011	広島市西区横川町2丁目5番6号 メゾン寿々屋201号,203号	082(297)5011
	広島東障害者就業・生活支援センター	(社福)つつじ	732-0053	広島市東区若草町15-20 就労サポートセンターSOAR5階	082(262)5100
	呉安芸地域障害者就業・生活支援センター	(公社)広島県就労振興センター	737-0051	呉市中央5-12-21 呉市福祉会館3階	0823(25)8870
	広島西障がい者就業・生活支援センター もみじ	(医)ハートフル	738-0033	廿日市市串戸五丁目3番45号 あま のコミュニティーケアプラザLala2階	0829(34)4717
	備北障害者就業・生活支援センター	(一社)備北地域生活支援協会	728-0013	三次市十日市東三丁目14-1 三次市福祉保健センター1階	0824(63)1896
山口県	光栄会障害者就業・生活支援センター	(社福)むべの里光栄	755-0029	宇部市新天町1丁目2-32	0836(39)5357
	なごみの里障害者就業・生活支援センター	(社福)下関市民生事業助成会	759-6602	下関市大字蒲生野字横田250	083(262)2116
	鳴滝園障害者就業・生活支援センター デパール	(社福)ほおの木会	753-0212	山口市下小鱈2287-1	083(902)7117
	障害者就業・生活支援センター 蓮華	(社福)ビタ・フェリーチェ	740-0018	岩国市麻里布町2-3-10 1階	0827(28)0021
	障害者就業・生活支援センター ワークス周南	(社福)大和福祉会	745-0811	周南市五月町6-25	0834(33)8220
	ふたば園就業・生活支援センター ほっとわーく	(社福)ふたば園	758-0025	萩市土原521-1 1階	0838(21)7066
徳島県	障害者就業・生活支援センター はくあい	(社福)池田博愛会	778-0020	三好市池田町州津堂面175-1	0883(72)2444
	障害者就業・生活支援センター よりそい	(社福)柏涛会	779-1235	阿南市那賀川町苅屋25	0884(49)5830

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
徳島県	障害者就業・生活支援センター わーくわく	(社福) 愛育会	771-0214	板野郡松茂町満穂字満穂開拓50-5	088(699)7523
香川県	障害者就業・生活支援センター 共生	(社福) 恵愛福祉事業団	769-2702	東かがわ市松原1331-5	0879(24)3701
	障害者就業・生活支援センター オリーブ	(社福) 香川県手をつなぐ育成会	761-8042	高松市御殿町546-1	087(816)4649
	障害者就業・生活支援センター くばら	(医社) 三愛会	763-0073	丸亀市柞原町185-1	0877(64)6010
	障害者就業・生活支援センター つばさ	(社福) 三豊広域福祉会	768-0014	観音寺市流岡町1021-18	0875(24)9752
愛媛県	えひめ障がい者就業・生活支援センター	(社福) 愛媛県社会福祉事業団	790-0843	松山市道後町2-12-11 愛媛県身体障がい者福祉センター内	089(917)8516
	障害者就業・生活支援センター あみ	(社福) 来島会	794-0028	今治市北宝来町2-2-12	0898(34)8811
	南予圏域障害者就業・生活支援センター きら	(公財) 正光会	798-0039	宇和島市大宮町3-2-10	0895(22)0377
	障がい者就業・生活支援センター エール	(社福) わかば会	792-0042	新居浜市本郷1丁目2番22号	0897(66)8800
	八幡浜・大洲圏域障がい者就業・生活支援センター ねっとWorkジョイ	(公財) 正光会	797-0015	西予市宇和町卯之町5丁目349番地	0894(62)7887
	障害者就業・生活支援センター ジョブあしすとUMA	(社福) 澄心	799-0404	四国中央市三島宮川2丁目4-2	0896(23)6558
高知県	障害者就業・生活支援センター ラポール	(社福) 高知県知的障害者育成会	787-0013	高知県四万十市右山天神町201	0880(34)6673
	高知障害者就業・生活支援センター シャイン	(社福) 太陽福祉会	780-8031	高知市大原町76-2 コーポ筆山1F北号室	088(802)6185
	障害者就業・生活支援センター ゆうあい	(社福) 高知県知的障害者育成会	783-0005	南国市大堀乙2305	088(854)9111
	障害者就業・生活支援センター すてっぴ	(NPO) STEP ONE	785-0005	高知県須崎市東古市町2-5 2階北	0889(59)0900
	障害者就業・生活支援センター きずな	(一社) こうち絆ファーム	784-0004	高知県安芸市本町3-10-35	0887(37)9071
福岡県	北九州障害者就業・生活支援センター	(社福) 北九州市手をつなぐ育成会	804-0067	北九州市戸畑区汐井町1-6 ウェルとばた2階	093(871)0030
	障害者就業・生活支援センター デュナミス	(社福) 上横山福祉会	834-0024	八女市津江544-1	0943(25)3120
	福岡県央障害者就業・生活支援センター	(社福) 鞍手ゆたか福祉会	822-0024	直方市須崎町16-19	0949(22)3645
	障害者就業・生活支援センター 野の花	(社福) 野の花学園	810-0001	福岡市中央区天神3丁目14-31 天神リンデンビル5階	092(729)9987
	障害者就業・生活支援センター じゃんぱ	(社福) 豊徳会	825-0004	田川市大字夏吉4205-3	0947(23)1150
	障害者就業・生活支援センター ほっとかん	(NPO) 大牟田市障害者協議会	836-0041	大牟田市新栄町16-11-1	0944(57)7161
	障害者就業・生活支援センター ちどり	(社福) 福岡コロニー	811-0119	糟屋郡新宮町緑ヶ浜1丁目6-1	092(963)5062
	障害者就業・生活支援センター ちくし	(社福) 野の花学園	816-0811	春日市春日公園5-16 コーポ220 1階	092(592)7789
	障害者就業・生活支援センター はまゆう	(社福) さつき会	811-3431	宗像市田熊5-5-2	0940(34)8200
	障害者就業・生活支援センター ちくぜん	(社福) 野の花学園	838-0215	朝倉郡筑前町篠隈349-14	0946(42)6801
	障害者就業・生活支援センター ぼるて	(NPO) 久支支援運営委員会	839-0861	久留米市合川町1490-8	0942(65)8367
	障害者就業・生活支援センター BASARA	(NPO) 嘉飯山ネット BASARA	820-0040	飯塚市吉原町6-1 あいタウン4階	0948(23)5560
	障害者就業・生活支援センター エール	(社福) みぎわ会	824-0036	行橋市南泉3丁目1-5	0930(25)7511

都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
佐賀県	たちばな会障害者就業・生活支援センター	(社福)たちばな会	849-1311	鹿島市大字高津原5046	0954(62)3060
	障害者就業・生活支援センター もしもしネット	(社福)若楠	841-0005	鳥栖市弥生が丘 2-135-2	0942(87)8976
	障害者就業・生活支援センター ワーカーズ・佐賀	(社福)ステップさが	849-0938	佐賀市鍋島町大字鍋島2012-11	0952(36)9081
	障害者就業・生活支援センター ルート	(一社)太剛	847-0071	唐津市和多田海士町3-1	0955(53)8557
長崎県	長崎障害者就業・生活支援センター	(社福)南高愛隣会	854-0012	諫早市本町2番5号	0957(35)4887
	長崎県北地域障害者就業・生活支援センター	(社福)民生会	858-0908	佐世保市光町1番35号	0956(76)8225
	障害者就業・生活支援センター ながさき	(社福)ゆうわ会	852-8104	長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター3階	095(865)9790
	県南障害者就業・生活支援センター ばれっと	(社福)悠久会	855-0042	島原市片町578-8	0957(73)9560
	下五島障害者就業・生活支援センター	(社福)さゆり会	853-0016	五島市紺屋町 2 番地 9	0959(74)5910
	対馬障害者就業・生活支援センター	(社福)米寿会	817-0001	対馬市厳原町小浦96-5	0920(52)6911
	上五島障害者就業・生活支援センター	(NPO)あたたかい心	857-4511	南松浦郡新上五島町浦桑郷1374	0959(42)5330
熊本県	熊本障害者就業・生活支援センター	(社福)慶信会	862-0959	熊本市中央区白山2-1-1 白山堂ビル104号	096(288)0500
	熊本県南部障害者就業・生活支援センター 結	(社福)東康会	866-0831	八代市萩原町2-7-2	0965(35)3313
	熊本県北部障害者就業・生活支援センター がまだず	(社福)菊愛会	861-1331	菊池市隈府469-10 総合福祉センターコムサール2階	0968(25)1899
	熊本県有明障害者就業・生活支援センター きずな	(医)信和会	865-0064	玉名市中1935-1 山田建材ビル1階A号	0968(71)0071
	熊本県天草障害者就業・生活支援センター	(社福)弘仁会	863-0001	天草市本渡町広瀬99-1	0969(66)9866
	熊本県芦北・球磨障害者就業・生活支援センター みなよし	(社福)水俣市社会福祉事業団	867-0043	水俣市大黒町2-3-18 エムズシティ1階	0966(84)9024
大分県	障害者就業・生活支援センター 大分プラザ	(社福)博愛会	870-0839	大分市金池南1-9-5 博愛会地域総合支援センター内	097(578)6211
	障害者就業・生活支援センター サポートネットすまいる	(社福)大分県社会福祉事業団	879-0471	宇佐市大字四日市2482番地1	0978(32)1154
	障害者就業・生活支援センター はぎの	(社福)大分県社会福祉事業団	877-0012	日田市淡窓1-53-5	0973(24)2451
	豊肥地区就業・生活支援センター つばさ	(社福)紫雲会	879-7141	豊後大野市三重町秋葉241番地	0974(22)0313
	障害者就業・生活支援センター たいよう	(社福)太陽の家	874-0011	別府市大字内電1393-2	0977(66)0080
	障害者就業・生活支援センター じゃんぷ	(社福)大分県社会福祉事業団	876-0844	佐伯市向島1-3-8 (佐伯市保健福祉総合センター和楽1階)	0972(28)5570
宮崎県	みやざき障害者就業・生活支援センター	(社福)宮崎県社会福祉事業団	880-0902	宮崎市大淀4丁目6番28号 宮交シティ内	0985(63)1337
	のべおか障害者就業・生活支援センター	(社福)高和会	882-0836	延岡市恒富町3-6-5	0982(20)5283
	ひゅうが障害者就業・生活支援センター	(社福)浩和会	883-0021	日向市大字財光寺515-1	0982(57)3007
	みやこのじょう障害者就業・生活支援センター	(社福)奨禮会	885-0071	宮崎県都城市中町1街区7号 IT産業ビル内	0986(22)9991
	にちなん障害者就業・生活支援センター	(社福)にちなん会	887-0021	日南市中央通2-5-10	0987(22)2786
	たかなべ障害者就業・生活支援センター	(社福)光陽会	884-0002	児湯郡高鍋町大字北高鍋1091-1 高鍋電化センタービル1階	0983(32)0035
	こばやし障害者就業・生活支援センター	(社福)燦燦会	886-0004	小林市細野274番地 1 森永貞一郎記念館 1 階	0984(22)2539



都道府県	名称	運営法人(※)	郵便番号	所在地	電話番号
鹿児島県	かごしま障害者就業・生活支援センター	(社福)鹿児島県社会福祉事業団	892-0838	鹿児島市新屋敷町16-217 鹿児島県住宅供給公社ビルC棟2階217号	099(248)9461
	おおすみ障害者就業・生活支援センター	(社福)白鳩会	893-0006	鹿屋市向江町20-18 Beehiveおおすみ 2F	0994(35)0811
	あいらいさ障害者就業・生活支援センター	(社福)真奉会	899-4332	霧島市国分中央1-4-23 真奉会地域総合支援センター内	0995(57)5678
	あまみ障害者就業・生活支援センター	(社福)三環舎	894-0036	奄美市名瀬長浜町5番6号 奄美市社会福祉センター4階	0997(69)3673
	なんさつ障害者就業・生活支援センター	(社福)敬和会	897-0302	南九州市知覧町郡135	0993(58)7020
	ほくさつ障害者就業・生活支援センター	(社福)鹿児島県社会福祉事業団	895-0027	薩摩川内市西向田町11-26	0996(29)5022
	くまげ障害者就業・生活支援センター	(社福)百合砂	891-3601	中種子町納官4093-7	0997(28)3445
沖縄県	障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム	(社福)名護学院	905-0009	名護市宇茂佐の森1丁目17番地の9	0980(54)8181
	南部地区障がい者就業・生活支援センター かるにあ	(社福)若竹福祉会	901-2102	浦添市前田1004-9 2階	098(871)3456
	障害者就業・生活支援センター みやこ	(社福)みやこ福祉会	906-0013	宮古島市平良字下里1202-8 1階	0980(79)0451
	八重山地区障害者就業・生活支援センター どりいむ	(社福)わしの里	907-0023	石垣市字石垣371番地 東アパート1階	0980(87)0761
	南部地区障害者就業・生活支援センター プリッジ	(医)陽和会	901-0301	糸満市字阿波根1556-1 豊ビル202	098(996)2805
	中部地区障害者就業・生活支援センター花灯 (はなあかり)	(医)一灯の会	904-2143	沖縄市知花5丁目24番18号	098(989)6527

(3) 障害者職業能力開発校〔国立〕

(令和7年1月現在)

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	ファックス番号	訓 練 科 目
北海道障害者職業能力開発校	073-0115	砂川市焼山60	0125(52)2774	0125(52)9177	総合ビジネス、建築デザイン、プログラム設計、CAD機械、総合実務
宮城障害者職業能力開発校	981-0911	仙台市青葉区台原5-15-1	022(233)3124	022(233)3125	Webデザイン、OAビジネス、パソコン基礎、総合実務、オフィス実務、職域開発
中央障害者職業能力開発校 <sup>①</sup> (国立職業リハビリテーションセンター)	359-0042	所沢市並木4-2	04(2995)1711	04(2995)1052	機械製図、電子機器、テクニカルオペレーション、建築設計、DTP・Web技術、OAシステム、経理事務、OA事務 <sup>②</sup> 、オフィスワーク、物流・資材管理、アシスタントワーク
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	042(341)1451	ビジネスアプリ開発、グラフィックDTP、建築CAD、オフィスワーク、実務作業、職域開発、就業支援、ビジネス総合実務、ものづくり技術、製パン、調理・清掃サービス
神奈川障害者職業能力開発校	252-0315	相模原市南区桜台13-1	042(744)1243	042(740)1497	ビジネスサポート、ビジネスキャリア、総合実務、ビジネス実務、ITチャレンジ、サービス実務、総合CAD、Web・DTP制作
石川障害者職業能力開発校	921-8836	石川県野々市市末松2-245	076(248)2235	076(248)2236	機械CAD、電子機器、陶磁器製造、キャリア・マネジメント、OAビジネス、実務作業
愛知障害者職業能力開発校	441-1231	豊川市一宮町上新切33-14	0533(93)2102	0533(93)6554	ITスキル、OAビジネス、CAD設計、総合実務、ワークサポート、就業支援
大阪障害者職業能力開発校	590-0137	堺市南区城山台5-1-3	072(296)8311	072(296)8313	CAD技術、OAビジネス、Webデザイン、ワークサービス、Jobチャレンジ、職域開拓、オフィス実践
兵庫障害者職業能力開発校	664-0845	伊丹市東有岡4-8	072(782)3210	072(782)7081	ビジネス実務、オフィスワークCAD、OA事務、総合実務、キャリア実務
吉備高原障害者職業能力開発校 <sup>①</sup> (国立吉備高原職業リハビリテーションセンター)	716-1241	岡山県加賀郡吉備中央町吉川7520	0866(56)9000	0866(56)7636	機械製図、電子機器、システム設計、経理事務、OA事務、職業実務、職域開発 <sup>②</sup>
広島障害者職業能力開発校	734-0003	広島市南区宇品東4-1-23	082(254)1766	082(254)1716	事務実務、総合実務、機械製図、プログラム設計、ソフトウェア管理、OAビジネス
福岡障害者職業能力開発校	808-0122	北九州市若松区大字蛸住1728-1	093(741)5431	093(741)1340	プログラム設計、商業デザイン、OA事務、総合実務、流通ビジネス、機械製図、職域開発、OAビジネス(音声パソコンコース)、総合実務(チャレンジコース)
鹿児島障害者職業能力開発校	895-1402	薩摩川内市入来町浦之名1432	0996(44)2206	0996(44)2207	情報電子、グラフィックデザイン、OA事務、アパレル、介護福祉サービス、ワークトレーニング

障害者職業訓練校〔県立〕

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	ファックス番号	訓 練 科 目
青森県立障がい者職業訓練校	036-8253	弘前市緑ヶ丘1-9-1	0172(36)6882	0172(36)7255	OA事務、作業実務、デジタルデザイン
千葉県立障害者高等技術専門学校	266-0014	千葉市緑区大金沢町470	043(291)7744	043(291)7745	DTP・Webデザイン、福祉住環境・CAD、PCビジネス、職域開拓、基礎実務、短期実務
岐阜県立障がい者職業能力開発校	502-8503	岐阜市学園町2-33	058(201)4511	058(231)3760	基礎実務、OAビジネス、Webデザイン
静岡県立あしたか職業訓練校	410-0301	沼津市宮本5-2	055(924)4380	055(924)7758	コンピュータ、生産・サービス
京都府立京都障害者高等技術専門学校	612-8416	京都市伏見区竹田流池町121-3	075(642)1510	075(642)1520	総合実務、ITシステムサポート、ものづくりサポート、インテリアCADサポート
(分校)京都府立城陽障害者高等技術専門学校	610-0113	城陽市中芦原59	0774(54)3600	0774(56)0528	生産実務
兵庫県立障害者高等技術専門学院	651-2134	神戸市西区曙町1070	078(927)3230	078(928)5512	JOBサポート、キャリアチャレンジ、ビジネス事務、情報サービス、総合実務

① 中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営。  
 ② 上記の訓練科目以外に在職の障害者に対する職業訓練も実施している。

## 障害者の訓練コースを設置している一般の職業能力開発校[県立]

(令和7年1月1日現在)

都道府県名	実施校	郵便番号	所在地	電話番号	訓練科と対象者となる障害
北海道	函館高等技術専門学院	041-0801	函館市桔梗町435番地	0138(47)1121	販売実務 知的障害
	旭川高等技術専門学院	078-8803	旭川市緑が丘東3条2丁目1-1	0166(65)6667	介護アシスト 知的障害
茨城	水戸産業技術専門学院	311-1131	茨城県水戸市下大野町6342	029(269)2160	総合実務 知的障害
埼玉	職業能力開発センター	331-0825	さいたま市北区櫛引町2-499-11	048(651)3122	サービス実務 知的障害
					職域開発 精神障害
千葉	我孫子高等技術専門校	270-1163	我孫子市久寺家684-1	04(7184)6411	事務実務 知的障害
東京	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	03(3966)4131	実務作業 知的障害
	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	実務作業 知的障害
	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	実務作業 知的障害
新潟	新潟テクノスクール	950-0915	新潟市中央区鏡西1丁目11-2	025(247)7361	総合実務 知的障害
石川	金沢産業技術専門校	920-0352	金沢市観音堂町チ9番地	076(267)2221	ワークサポート 発達障害
福井	福井産業技術専門学院	910-0829	福井市林藤島町20-1-3	0776(52)2120	ワークサポート 精神障害
山梨	就業支援センター	400-0026	甲府市塩部4丁目5-28	055(251)3210	総合実務 知的障害
愛知	名古屋高等技術専門校	462-0023	名古屋市北区安井二丁目4番48号	052(917)6711	総合実務 知的障害
	岡崎高等技術専門校	444-0802	岡崎市美合町字平端24番地	0564(51)0775	総合実務 知的障害
三重	津高等技術学校	514-0817	三重県津市高茶屋小森町1176-2	059(234)2839	OA事務 身体障害
滋賀	滋賀県立高等技術専門校草津校舎	525-0041	草津市青地町1093	077(564)3296	総合実務 知的障害
京都	福知山高等技術専門校	620-0813	福知山市南平野町90	0773(27)6212	総合実務 知的障害
					キャリア・プログラム 精神・発達障害
大阪	北大阪高等職業技術専門校	573-0128	枚方市津田山手2-11-40	072(808)2151	ワークトレーニング 知的障害
	夕陽丘高等職業技術専門校	543-0002	大阪市天王寺区上汐4-4-1	06(6776)9900	ジョブステップ 精神障害
					キャリアチャレンジ 発達障害
ワークアシスト 知的障害					
奈良	奈良県立高等技術専門校	636-0212	磯城郡三宅町石見440	0745(44)0565	販売実務 知的障害
和歌山	和歌山産業技術専門学院	649-6261	和歌山市小倉90番地	073(477)1253	総合実務 知的障害
鳥取	産業人材育成センター倉吉校	682-0018	倉吉市福庭町二丁目1番地	0858(26)2247	総合実務 知的障害
島根	東部高等技術校	693-0043	出雲市長浜町3057-11	0853(28)2733	介護サービス 知的障害
岡山	北部高等技術専門校美作校	707-0053	美作市安蘇345	0868(72)0453	総合実務 知的障害
熊本	熊本県立高等技術専門校	861-4108	熊本市南区幸田1-4-1	096(378)0121	総合実務 知的障害
宮崎	産業技術専門校高鍋校	884-0003	児湯郡高鍋町大字南高鍋1770	0983(23)0523	販売実務 知的障害
沖縄	具志川職業能力開発校	904-2241	うるま市兼箇段1945	098(973)5954	総合実務 知的障害
					オフィスビジネス 身体障害
	浦添職業能力開発校	901-2113	浦添市大平531	098(878)5627	オフィスビジネス 身体障害

(4) 発達障害者支援センター

(令和7年1月現在)

都道府県・指定都市	名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
北 海 道	北海道発達障害者支援センター「あおいそら」	041-0802	函館市石川町90-7 2階	0138(46)0851
	北海道発達障害者支援道北地域センター「きたのまち」	078-8391	旭川市宮前1条3丁目3番7号「おびった」内	0166(38)1001
	北海道発達障害者支援道東地域センターノット(knot)	080-2474	北海道帯広市西24条南1丁目32-6	0155(67)0106
札 幌 市	札幌市自閉症・発達障がい支援センター「おがる」	007-0032	札幌市東区東雁来12条4-1-5	011(790)1616
青 森 県	青森県発達障害者支援センター「ステップ」	030-0822	青森市中央3-20-30 県民福祉プラザ3階	017(777)8201
	青森県発達障害者支援センター「わかば」	037-0069	五所川原市若葉3丁目4-10	0173(26)5254
	青森県発達障害者支援センター「Doors」	031-0814	八戸市類家1-1-16	0178(51)6181
岩 手 県	岩手県発達障がい者支援センター「ウィズ」	028-3609	紫波郡矢巾町医大通2-1-3 岩手県立療育センター3階	019(601)3203
宮 城 県	宮城県発達障害者支援センター「えくぼ」	981-3213	仙台市泉区南中山5-2-1	022(376)5306
	宮城県発達障害者支援センター	981-1217	名取市美田園2-1-4	022(748)5660
	仙台市北部発達相談支援センター「北部アーチル」	981-3133	仙台市泉区泉中央2-24-1	022(375)0110
	仙台市南部発達相談支援センター「南部アーチル」	982-0012	仙台市太白区長町南3-1-30	022(247)3801
秋 田 県	秋田県発達障害者支援センター「ふきのとう秋田」	010-1409	秋田市南ヶ丘1-1-2 秋田県立医療療育センター内	018(826)8030
山 形 県	山形県発達障がい者支援センター	999-3145	上山市河崎3-7-1 山形県立こども医療療育センター内	023(673)3314
福 島 県	福島県発達障がい者支援センター	963-8041	郡山市富田町字上ノ台4-1 福島県総合療育センター南棟2階	024(951)0352
茨 城 県	茨城県発達障害者支援センター「あい」	311-3131	東茨城郡茨城町小堤285番地5 社会福祉法人梅の里内	029(219)1222
	茨城県発達障害者支援センター「COLORSつくば」	300-1245	つくば市高崎802-1	029(875)3485
栃 木 県	栃木県発達障害者支援センター「ふぉーゆう」	320-8503	宇都宮市駒生町3337-1 栃木県障害者総合相談所内	028(623)6111
群 馬 県	群馬県発達障害者支援センター	371-0843	前橋市新前橋町13-12 群馬県社会福祉総合センター7階	027(254)5380
埼 玉 県	埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」	350-0813	川越市平塚新田東河原201-2	049(239)3553
	埼玉県発達障害総合支援センター	330-0081	さいたま市中央区新都心1-2 小児医療センター南玄関3階	048(601)5551
	さいたま市	さいたま市発達障害者支援センター	338-0013	さいたま市中央区鈴谷7-5-7 さいたま市障害者総合支援センター内1階
千 葉 県	千葉県発達障害者支援センター「CAS(きゃす)千葉」	260-0856	千葉市中央区中央2-9-3 千葉広小路ビル0601号室	043(227)8557
	千葉県発達障害者支援センター「CAS(きゃす)我孫子」	270-1151	我孫子市本町3-1-2 けやきプラザ4階	04(7165)2515
千 葉 市	千葉市発達障害者支援センター	261-0003	千葉市美浜区高浜4-8-3 千葉市療育センター内	043(303)6088
東 京 都	東京都発達障害者支援センター「おとなTOSCA(トスカ)」	112-0012	文京区大塚4-45-16	03(6902)2082
	東京都発達障害者支援センター「こどもTOSCA(トスカ)」	156-0055	世田谷区船橋1-30-9	03(6413)0231

都道府県・指定都市	名称	郵便番号	所在地	電話番号
神奈川県	神奈川県発達障害支援センター 「かながわA（エース）」	259-0157	足柄上郡中井町境218 中井やまゆり園内	0465(81)3717
横浜市	横浜市発達障害者支援センター	231-0047	横浜市中区羽衣町2-4-4 エパース第8関内ビル5階	045(334)8611
	横浜市学齢後期発達相談室くらす	233-0002	横浜市港南区上大岡西2-8-18 ジャパンビル3階	045(349)4531
	横浜市総合リハビリテーションセンター 学齢後期支援室	222-0035	横浜市港北区鳥山町1770	045(473)0666
	小児療育相談センター	221-0822	横浜市神奈川区西神奈川1-9-1	045(321)1721
	横浜市学齢後期発達相談室みなと	221-0822	横浜市神奈川区西神奈川1-9-2 グレース竹和壺番館301	045(755)7807
	川崎市	川崎市発達相談支援センター	210-0024	川崎市川崎区日進町5-1 川崎市複合福祉センター ふくふく3階
相模原市	相模原市発達障害支援センター	252-0226	相模原市中央区陽光台3-19-2 相模原市立療育センター陽光園内	042(756)8410
新潟県	新潟県発達障がい者支援センター 「RISE（ライズ）」	951-8121	新潟市中央区水道町1-5932 新潟県はまぐみ小児療育センター2階	025(266)7033
	新潟市	新潟市発達障がい者支援センター 「JOIN（ジョイン）」	951-8121	新潟市中央区水道町1-5932-621
富山県	富山県発達障害者支援センター「ほっぷ」	931-8517	富山市下飯野36	076(438)8415
石川県	石川県発達障害支援センター	920-8201	金沢市鞍月東2-6 石川県こころの健康センター内	076(238)5557
	発達障害者支援センター「パース」	920-3123	金沢市福久東1-56 オフィスオーセド2階	076(257)5551
福井県	福井県発達障害児者支援センター 「スクラム福井」嶺南窓口（敦賀市）	914-0821	敦賀市櫛川41-2-3 パラレル内	0770(21)2346
	福井県発達障害児者支援センター 「スクラム福井」福井	910-0026	福井市光陽2-3-36 福井県総合福祉相談所内	0776(22)0370
	福井県発達障害児者支援センター 「スクラム福井」奥越窓口（勝山市）	911-0042	勝山市荒土町松田8-31 社会福祉法人大日園内	0779(89)3210
山梨県	山梨県立こころの発達総合支援センター	400-0851	甲府市住吉2-1-17 子どもこころサポートプラザ内	055(288)1695
長野県	長野県発達障がい者情報・支援センター「といる」	390-0802	松本市旭2-11-30 長野県松本朝日町庁舎	0263(37)2725
岐阜県	岐阜県発達障害者支援センター「のぞみ」	502-0854	岐阜市鷺山向井2563-18 岐阜県障がい者総合相談センター2階	058(233)5116
静岡県	静岡県東部発達障害者支援センター「アスタ」	410-0802	沼津市上土町3 沼津トラストビル2階	055(957)9090
	静岡県中西部発達障害者支援センター「COCO」	427-0023	島田市大川町10-1 エフビル3階	0547(39)3600
静岡市	静岡市発達障害者支援センター「きらり」	422-8006	静岡市駿河区曲金5-3-30 静岡医療福祉センター4階	054(285)1124
浜松市	浜松市発達相談支援センター「ルピロ」	430-0933	浜松市中区鍛冶町100-1 ザザシティ浜松 中央館5階	053(459)2721
愛知県	あいち発達障害者支援センター	480-0392	春日井市神屋町713-8 愛知県医療療育総合センター療育支援センター	0568(88)0811 (内8109)
名古屋市	名古屋市発達障害者支援センター 「りんくす名古屋」	466-0858	名古屋市昭和区折戸町4-16 児童福祉センター内	052(757)6140
三重県	三重県自閉症・発達障害支援センター「あさけ」	510-1326	三重郡菟野町杉谷1573	059(394)3412
	三重県自閉症・発達障害支援センター「れんげ」	519-2703	度会郡大紀町滝原1195-1	0598(86)3911
滋賀県	滋賀県発達障害者支援センター「北部センター」	522-0047	彦根市日夏町堀溝3703-1	0749(28)7055
	滋賀県発達障害者支援センター「南部センター」	525-0072	草津市笠山8-5-130	077(561)2522

都道府県・指定都市	名称	郵便番号	所在地	電話番号
京都府	京都府発達障害者支援センター「はばたき」	612-8416	京都市伏見区竹田流池町120 京都府精神保健福祉総合センター内	075(644)6565
	丹後圏域支援センター (障害者生活支援センター「結」)	627-0012	丹後市峰山町杉谷987-1	0772(69)1040
	乙訓圏域支援センター (乙訓ひまわり園 地域連携室)	617-0006	向日市上植野町五ノ坪11-1	075(935)0101
	中丹圏域支援センター (福知山市障害者生活支援センター「青空」)	620-0035	福知山市内記100 ハピネスふくちやま2F	0773(24)4439
	山城北圏域支援センター (障害児(者)地域療育支援センターういる)	610-0117	京都府城陽市枇杷庄中奥田49-1	0774(54)3109
	南丹圏域支援センター (花ノ木医療福祉センター)	621-0018	亀岡市大井町小金岐北浦37-1	0771(23)0701
	山城南圏域支援センター (しょうがい者生活支援センターあん)	612-8416	木津川市木津駅前1-10	0744(71)0706
京都市	京都市発達障害者支援センター 「かがやき」	604-8845	京都市中京区壬生東高田町1-20 COCO・テラス1階	075(950)0378
大阪府	大阪府発達障がい者支援センター 「アクトおおさか」	540-0026	大阪市中央区内本町1-2-13 谷四ばんらいビル10階A	06(6966)1313
	大阪市発達障がい者支援センター 「エルムおおさか」	547-0026	大阪市平野区喜連西6-2-55 大阪市立心身障がい者 リハビリテーションセンター2階	06(6797)6931
堺市	堺市発達障害者支援センター「アプリコット堺」	590-0808	堺市堺区旭ヶ丘中町4-3-1 堺市立健康福祉プラザ3階	072(275)8506
兵庫県	ひょうご発達障害者支援センター「クローバー」	671-0122	高砂市北浜町北脇519	079(254)3601
	ひょうご発達障害者支援センター「クローバー」 加西ランチ	675-2321	加西市北条町東高室959-1 地域生活支援事務所はんど内	0790(43)3860
	ひょうご発達障害者支援センター「クローバー」 芦屋ランチ	659-0015	芦屋市楠町16-5	0797(22)5025
	ひょうご発達障害者支援センター「クローバー」 豊岡ランチ	668-0065	豊岡市戸牧1029-11 北但広域療育センター風内	0796(37)8006
	ひょうご発達障害者支援センター「クローバー」 宝塚ランチ	665-0035	宝塚市伊子志3丁目12-43 希望の家コミュニティプラザ1F	0797(71)4300
	ひょうご発達障害者支援センター「クローバー」 上郡ランチ	678-1241	赤穂郡上郡町山野里2749-35 地域障害者多目的作業所 フレンズ内	0791(56)6380
神戸市	神戸市発達障害者支援センター	650-0016	神戸市中央区加納町6-5-1 神戸市役所1号館5階 福祉局障害福祉課内	078(382)5164
奈良県	奈良県発達障害者支援センター「でいあー」	636-0345	磯城郡田原本町大字多722 奈良県障害者総合支援センター内	0744(32)8760
和歌山県	和歌山県発達障害者支援センター「ポラリス」	640-8273	和歌山市葵町3-25	073(413)3200
鳥取県	「エール」鳥取県発達障がい者支援センター	682-0854	倉吉市みどり町3564-1 鳥取県立皆成学園内	0858(22)7208
島根県	島根県東部発達障害者支援センター「ウィッシュ」	699-0822	出雲市神西沖町2534-2	050(3387)8699
	島根県西部発達障害者支援センター「ウィンド」	697-0005	浜田市上府町イ2589 「こくぶ学園」内	0855(28)0208
岡山県	おかやま発達障害者支援センター(本所)	703-8555	岡山市北区祇園866	086(275)9277
	おかやま発達障害者支援センター(県北支所)	708-8506	津山市山下53 美作県民局第1庁舎内	0868(22)1717
岡山市	岡山市発達障害者支援センター 「ひか☆りんく」	700-0905	岡山市北区春日町5-6 岡山市勤労者福祉センター1階	086(236)0051

都道府県・指定都市	名称	郵便番号	所在地	電話番号
広島県	広島県発達障害者支援センター	739-0001	東広島市西条町西条414-31 サポートオフィスQUEST 2階	082(490)3455
広島市	広島市発達障害者支援センター	732-0052	広島市東区光町 2-15-55 広島市こども療育センター内	082(568)7328
山口県	山口県発達障害者支援センター「まっぴ」	753-0814	山口市吉敷下東 4-17-1 (山口県福祉総合相談支援センター内)	083(902)2680
徳島県	徳島県発達障がい者総合支援センター「ハナミズキ」	773-0015	小松島市中田町新開 2-2	0885(34)9001
	徳島県発達障がい者総合支援センター「アイリス」	771-2106	美馬市美馬町字大宮西100-4	0883(63)5211
香川県	香川県発達障害者支援センター「アルプスカガわ」	761-8057	高松市田村町1114 かがわ総合リハビリテーションセンター内	087(866)6001
愛媛県	愛媛県発達障害者支援センター「あい♥ゆう」	791-0212	東温市田窪2135 愛媛県立子ども療育センター1F	089(955)5532
高知県	高知県立療育福祉センター発達障害者支援センター「きらっと」	780-8081	高知市若草町10-5 高知県立療育福祉センター内	088(844)1247
福岡県	福岡県発達障害者支援センター（筑豊地域）「ゆう・もあ」	825-0004	田川市夏吉4205-7	0947(46)9505
	福岡県発達障害者支援センター（筑豊地域）「あおぞら」	834-0122	八女郡広川町一條1361-2	0942(52)3455
	福岡県発達障がい者（児）支援センター（福岡地域）「Life」	816-0804	春日市原町3丁目 1-7 クローバープラザ1階東棟	092(558)1741
北九州市	福岡県発達障がい者支援センター（北九州地域）北九州市発達障害者支援センター「つばさ」	802-0803	北九州市小倉南区春ヶ丘10-2 北九州市立総合療育センター内	093(922)5523
福岡市	福岡市発達障がい者支援センター「ゆうゆうセンター」	810-0073	福岡県福岡市中央区舞鶴1-4-13 福岡市舞鶴庁舎内	092(753)7411
佐賀県	佐賀県東部発達障害者支援センター「結」	841-0073	鳥栖市江島町字西谷3300-1	0942(81)5728
	佐賀県西部発達障害者支援センター「蒼空」～SORA～	846-0002	多久市北多久町大字小待40-2 多久市児童センター「あじさい」内	0952(37)1251
長崎県	長崎県発達障害者支援センター「しおさい（潮彩）」	854-0071	諫早市永昌東町24-3 長崎県こども医療福祉センター内 2階	0957(22)1802
熊本県	熊本県北部発達障がい者支援センター「わっふる」	869-1235	菊池郡大津町室213-6 さくらビル 2階	096(293)8189
	熊本県南部発達障がい者支援センター「わるつ」	866-0811	八代市西片町1660 熊本県八代総合庁舎 2階	0965(62)8839
	熊本市発達障がい者支援センター「みなわ」	862-0971	熊本市中央区大江 5-1-1 ウェルパルクまもと 2階	096(366)1919
大分県	大分県発達障がい者支援センター「ECOAL（イコール）」	879-7761	大分市中戸次5628-1	097(578)6952
宮崎県	宮崎県中央発達障害者支援センター	889-1601	宮崎市清武町木原4257-7 ひまわり学園内	0985(85)7660
	宮崎県延岡発達障害者支援センター	889-0514	延岡市榎津町3427-4 ひかり学園内	0982(23)8560
	宮崎県都城発達障害者支援センター	885-0094	都城市都原町7171 高千穂学園内	0986(22)2633
鹿児島県	鹿児島県発達障害者支援センター	891-0175	鹿児島市桜ヶ丘 6-12 鹿児島県こども総合療育センター内	099(264)3720
沖縄県	沖縄県発達障害者支援センター「がじゅま〜る」	904-2173	沖縄市比屋根 5-2-17 沖縄中部療育医療センター内	098(982)2113

(5) 難病相談支援センター

(令和7年4月現在)

都道府県・指定都市	名称	郵便番号	所在地	電話番号	ファックス番号
北海道	北海道難病センター	064-8506	札幌市中央区南4条西10丁目1010番地1	011(522)6287	011(512)4807
青森県	青森県難病相談支援センター	038-1311	青森市浪岡大字浪岡字稲村274 青森市浪岡総合保健福祉センター2階	0172(62)5514	0172(62)5514
岩手県	岩手県難病相談・支援センター	020-0831	盛岡市三本柳8-1-3 ふれあいランド岩手内	019(614)0711	019(637)7626
宮城県	宮城県難病相談支援センター	980-0801	仙台市青葉区木町通1-4-15 仙台市交通局本局庁舎7階	022(212)3351	022(211)1781
仙台市	仙台市難病サポートセンター			022(796)9131	022(211)1781
秋田県	秋田県難病相談支援センター	010-0922	秋田市旭北栄町1-5 秋田県社会福祉会館3階	018(866)7754	018(866)7782
山形県	山形県難病相談支援センター	990-0021	山形市小白川町2-3-30	023(631)6061	023(631)6061
福島県	福島県難病相談支援センター	960-8670	福島市杉妻町2-16 福島県庁本庁舎1階	024(521)2827	024(521)2829
茨城県	茨城県難病相談支援センター	300-0331	稲敷郡阿見町阿見4669-2 茨城県立医療大学内	029(840)2838	029(840)2836
	茨城県難病相談支援センター地域交流事業	310-0851	水戸市千波町1918 茨城県総合福祉会館内4階	029(244)4535	029(244)4535
栃木県	とちぎ難病相談支援センター	320-8503	宇都宮市駒生町3337-1 とちぎ健康の森1階	028(623)6113	028(623)6100
群馬県	群馬県難病相談支援センター	371-8511	前橋市昭和町3-39-15 群馬大学医学部附属病院内	027(220)8069	027(220)8537
埼玉県	埼玉県難病相談支援センター	349-0196	蓮田市黒浜4147 独立行政法人国立病院機構東埼玉病院内	048(768)3351	048(768)2305
	埼玉県難病相談支援センター	330-8522	さいたま市浦和区大原3-10-1 埼玉県障害者交流センター内	048(834)6674	048(834)6674
千葉県	千葉県総合難病相談支援センター	260-8677	千葉市中央区亥鼻1-8-1 千葉大学医学部附属病院内	043(226)2604	043(226)2632
	東葛南部地域難病相談支援センター	279-0021	浦安市富岡2-1-1 順天堂大学医学部附属浦安病院	047(353)3111	047(353)4823
	東葛北部地域難病相談支援センター	277-8567	柏市柏下163-1 東京慈恵会医科大学附属柏病院	04(7164)1111	047(166)9374
	印旛山武地域難病相談支援センター	286-8523	成田市飯田町90-1 成田赤十字病院	0476(22)2311	0476(23)9585
	香取海匝地域難病相談支援センター	289-2511	旭市イ1326 総合病院国保旭中央病院	0479(63)8111	0479(62)8383
	夷隅長生地域難病相談支援センター	299-4192	茂原市本納2777 公立長生病院	0475(34)2121	0475(30)5337
	安房地域難病相談支援センター	296-8602	鴨川市東町929 医療法人鉄蕉会亀田総合病院	04(7099)1230	04(7092)1121
	君津地域難病相談支援センター	292-8535	木更津市桜井1010 国保直営総合病院君津中央病院	0438(36)1071	0438(36)0399
	市原地域難病相談支援センター	299-0111	市原市姉崎3426-3 帝京大学ちば総合医療センター	0436(62)1211	0436(62)5126
	千葉市	千葉市難病相談・支援センター	260-8712	千葉市中央区仁戸名町673	043(264)3118
東京都	東京都難病相談・支援センター	113-0034	文京区湯島一丁目5番32号 順天堂大学診療放射線学科実習棟2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	渋谷区広尾5-7-1 東京都広尾庁舎1階	03(3446)0220	03(3446)0221
神奈川県	かながわ難病相談・支援センター	221-0835	横浜市神奈川区鶴屋町2-24-2 かながわ県民センター14階	045(321)2711	045(321)2651
新潟県	新潟県・新潟市難病相談支援センター	950-2085	新潟市西区真砂1-14-1 独立行政法人国立病院機構西新潟中央病院内2階	025(267)2170	025(267)2210

都道府県・指定都市	名称	郵便番号	所在地	電話番号	ファックス番号
富山県	富山県難病・相談支援センター	930-0094	富山市安住町5-21 サンシップとやま5階	076(432)6577	076(432)6578
石川県	石川県難病・相談支援センター	920-0353	金沢市赤土町二13-1 石川県リハビリテーションセンター内	076(266)2738	076(266)2864
福井県	福井県難病支援センター	910-0846	福井市四ツ井2-8-1 福井県立病院本棟3階	0776(52)1135	0776(52)1135
山梨県	山梨県難病相談・支援センター	400-0005	甲府市北新1-2-12 山梨県福祉プラザ3階	055(244)5260	055(244)5261
長野県	長野県難病相談支援センター	390-0802	松本市旭2-11-30 長野県松本旭町庁舎2階	0263(34)6587	0263(34)6589
岐阜県	難病生きがいサポートセンター	500-8385	岐阜市下奈良2-2-1 岐阜県福祉農業会館3階	058(273)3310	058(214)8733
静岡県	静岡県難病相談支援センター	422-8031	静岡市駿河区有明町2-20 静岡総合庁舎別館2階	054(281)2170	054(281)2170
浜松市	浜松市難病相談支援センター	432-8550	浜松市中区鴨江2-11-2 浜松市保健所2階健康増進課内	053(453)6116	—
愛知県	愛知県医師会難病相談室	455-0031	名古屋市港区千鳥1-13-22 愛知県医師会仮事務所	052(241)4144	052(243)0320
三重県	三重県難病相談支援センター	514-8567	津市桜橋3-446-34 三重県津庁舎保健所棟1階	059(223)5035	059(223)5064
滋賀県	滋賀県難病相談支援センター	520-0044	大津市京町4-3-28 滋賀県厚生会館別館2階	077(526)0171	077(526)0172
京都府	京都難病相談・支援センター	602-8570	京都市上京区下立売通新町西入敷ノ内町 京都府庁内	075(414)7830	075(414)7832
大阪府	大阪難病相談支援センター	558-0056	大阪市住吉区万代東3-1-46 大阪府こころの健康総合センター3階	06(6926)4553	06(6926)4554
堺市	堺市難病患者支援センター	590-0808	堺市堺区旭ヶ丘中町4-3-1 堺市立健康福祉プラザ4階	072(275)5056	072(275)5038
兵庫県	兵庫県難病相談センター	660-8550	尼崎市東難波町2-17-77 兵庫県立尼崎総合医療センター1階	06(6480)7730	06(6480)7731
神戸市	神戸市難病相談支援センター	650-0017	神戸市中央区楠町7-5-2 神戸大学医学部附属病院内	078(382)6600	078(382)6601
奈良県	奈良県難病相談支援センター	639-1041	大和郡山市満願寺町60-1 郡山総合庁舎内(北側1階)	0743(61)5263	0743(52)6095
和歌山県	和歌山県難病・子ども保健相談支援センター	641-8510	和歌山市紀三井寺811-1 和歌山県立医科大学附属病院3階	073(445)0520	073(445)0603
鳥取県	鳥取県難病相談・支援センター米子	683-8504	米子市西町36-1 鳥取大学医学部附属病院第二中央診療棟1階	0859(38)6986	0859(38)6985
	鳥取県難病相談・支援センター鳥取	689-0203	鳥取市三津876 独立行政法人国立病院機構鳥取医療センター1階	0857(59)0510	0857(59)0510
島根県	しまね難病相談支援センター	693-0021	出雲市塩冶町223-7 公益財団法人ヘルスサイエンスセンター島根内	0853(24)8510	0853(22)9353
岡山県	岡山県難病相談・支援センター	700-0952	岡山市北区平田408-1	086(246)6284	086(246)6285
岡山市	岡山市難病相談支援センター	700-8546	岡山市北区鹿田町1-1-1 岡山市保健福祉会館2階	086(803)1271	086(803)1758
広島県	難病対策センターひろしま	734-8551	広島市南区霞1-2-3 広島大学病院臨床管理棟1階	難病: 082(252)3777	082(257)1740
山口県	○県難病相談支援センター				
	県庁健康増進課	753-8501	山口市滝町1-1 山口県庁6階	083(933)2958	083(933)2969 (県庁健康増進課)
	○地域難病相談支援センター				
	岩国健康福祉センター	740-0016	岩国市三笠町1-1-1 岩国総合庁舎2階	0827(29)1521	083(933)2969 (県庁健康増進課)
	柳井健康福祉センター	742-0031	柳井市南町3-9-3 古開作中東条658-1	0820(22)3631	083(933)2969 (県庁健康増進課)
	周南健康福祉センター	745-0004	周南市毛利町2-38 周南総合庁舎3階	0834(33)6424	083(933)2969 (県庁健康増進課)

都道府県・指定都市	名称	郵便番号	所在地	電話番号	ファックス番号
山口県	山口健康福祉センター	753-8588	山口市吉敷下東3-1-1 山口県総合保健会館1階	083(934)2532	083(933)2969 (県庁健康増進課)
	山口健康福祉センター防府支所	747-0801	防府市駅南町13-40 防府総合庁舎1階	0835(22)3740	083(933)2969 (県庁健康増進課)
	宇部健康福祉センター	755-0033	宇部市琴芝町1-1-50	0836(31)3203	083(933)2969 (県庁健康増進課)
	長門健康福祉センター	759-4101	長門市東深川1344-1	0837(22)2811	083(933)2969 (県庁健康増進課)
	萩健康福祉センター	758-0041	萩市江向河添沖田531-1	0838(25)2667	083(933)2969 (県庁健康増進課)
	下関市立下関保健所	750-0006	下関市南部町1-1	083(231)1446	083(235)3901
徳島県	徳島県難病相談支援センター	770-8570	徳島市万代町1-1	088(621)2999	088(621)2841
香川県	香川県難病相談支援ネットワーク	760-8570	高松市番町4-1-10 香川県庁本館16階	087(832)3260	087(806)0209
愛媛県	愛媛県難病相談・支援センター	791-0295	東温市志津川454 愛媛大学医学部附属病院総合診療サポートセンター内	089(960)5943	—
高知県	こうち難病相談支援センター	780-0062	高知市新本町1-14-6 1階	088(855)6258	088(855)6257
福岡県	福岡県・福岡市難病相談支援センター	812-8582	福岡市東区馬出3-1-1 九州大学病院北棟2階	092(643)1390	092(643)1389
北九州市	北九州市難病相談支援センター 福岡県難病相談支援センター(北九州センター)	802-8560	北九州市小倉北区馬借1-7-1 北九州市総合保健福祉センター6階	093(522)8761	093(533)6356
佐賀県	佐賀県難病相談支援センター	840-0804	佐賀市神野東2-6-10 佐賀県駅北館2階	0952(97)9632	0952(97)9634
長崎県	長崎県難病相談・支援センター	852-8104	長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター県棟2階	095(846)8620	095(846)8607
熊本県	熊本県・熊本市難病相談・支援センター	862-0901	熊本市東区東町4-11-1 熊本県総合保健センター管理棟3階	096(331)0555	096(369)3080
大分県	大分県難病相談・支援センター	870-0037	大分市東春日町1-1 NS大分ビル2階	097(578)7831	097(578)7832
宮崎県	宮崎県難病相談・支援センター	880-0007	宮崎市原町2-22 宮崎県福祉総合センター本館2階	0985(31)3414	0985(41)7677
鹿児島県	鹿児島県難病相談・支援センター	890-0021	鹿児島市小野1-1-1 ハートピアかごしま3階	099(218)3133/ 3134	099(228)5544
沖縄県	沖縄県難病相談支援センター認定 NPO法人アンビシャス	900-0013	那覇市牧志3-24-29 グレイスハイム喜納2 1階	098(951)0567	098(951)0565









