

鎌倉市障害者雇用ハンドブック

(企業向け)

令和4年（2022年）3月

鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会

目次

1	はじめに	P1
	はじめに	P1
2	障害者雇用についての制度のあらまし	P2
	障害者雇用率制度（法定雇用率）	P2
	障害者雇用納付金制度	P2
	企業名の公表	P3
	合理的配慮の提供義務	P3
	合理的配慮の例	P3
	障害者に対する差別の禁止	P3
	障害者差別の例	P4
	障害者と一緒に働く職場環境整備の例	P5
	身体障害	P5
	知的障害	P6
	精神障害	P6
	発達障害	P6
	難病	P7
	高次脳機能障害	P7
3	はじめて障害者雇用を行う事業主の方へ	P8
	ジョブコーチ	P9
	配置型ジョブコーチ	P9
	訪問型ジョブコーチ	P9
	企業在籍型ジョブコーチ	P9
	職場内で一緒に働く従業員への障害者雇用啓発について	P10
	障害者雇用を行うことで受けられる助成金等について	P10
4	支援機関一覧	P14
	鎌倉市障害者二千人雇用センター	P14
	支援機関連絡先一覧	P14
5	鎌倉市の障害者雇用の状況	P15
	鎌倉市の障害者数	P15
	障害者二千人雇用の推移	P15
6	鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会委員名簿	P16
	平成30年度～令和元年度委員名簿	P16
	令和2年度～令和3年度委員名簿	P16

1 はじめに

鎌倉市では、障害者が地域社会に参加しやすい環境を整備していくための取り組みのひとつとして、誰もがチャレンジできる障害者雇用を推進しています。

そのために市役所が先導する取り組みとして、障害者を直接雇用し、様々な市役所の業務の中から障害特性にあった業務を経験することで、仕事のスキルや社会性を身につけ、企業等への一般就労にステップアップをするための「ワークステーションかまくら」を開設しました。

また、障害者の社会参加、自立に向け、障害者雇用を促進することを目的とした「鎌倉市障害者二千人雇用センター」を福祉センター内に開設しました。ここでは、障害者の「働きたい」「働き続けたい」、企業の「雇用したい」「雇用し続けたい」をサポートしています。

これらの取り組みにより障害者の就労支援は着実に前進していますが、さらに、多くの障害者が就労を通じて社会参加していくためには、働く意欲と能力のある障害者を雇用する事業所が必要です。既に障害者雇用に取り組まれている事業所でより多くの雇用を進めていただくとともに、事業所の規模等により障害者雇用義務がない事業所など、これまで障害者を雇用したことがない事業所にも、一般の求人募集の段階で障害者の採用も視野に入れて検討いただくなど、幅広い事業所で積極的な障害者雇用の取り組みをお願いいたします。

しかし、障害者雇用はもちろんのこと、これまで障害者と接したことのない事業主や採用担当者のみなさんにとって、いろいろと不安な事項があると思います。それらの不安を少しでも解消し、障害者の雇用を検討していただくためのハンドブックとして、今回この冊子を作成いたしました。このハンドブックは、市内事業所の事業主や採用担当者の皆さんに鎌倉市障害者二千人雇用センターが障害者雇用へのご協力をお願いする際の説明資料として活用することを念頭に作成したものです。

鎌倉市障害者二千人雇用センターが皆さんのもとに訪問した際には、お忙しいとは存じますが、ぜひその説明に耳を傾けて、就労を通じた障害者の社会参加にご協力をいただきますようお願いいたします。

鎌倉市長 松尾 崇

2 障害者雇用についての制度のあらまし

障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者とそうでない方との均等な機会や待遇の確保、障害者が有する能力を有効に発揮できるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的とした法律です。

障害者雇用率制度（法定雇用率）

障害者雇用率制度は、雇用する労働者に占める障害者の割合が一定率以上になるよう義務付ける制度で、国と地方公共団体、民間企業（従業員 43.5 人以上）について、法定雇用率が定められています。

雇用されている障害者の割合のカウントは、週の所定労働時間が 30 時間以上の常用労働者は 1 人雇用として雇用率にカウントされ、20 時間以上 30 時間未満の場合は 0.5 人雇用としてカウントされます。重度身体障害者と重度知的障害者は、雇用が一般的に困難であるため、1 人雇用に対し 2 人雇用しているとみなす、ダブルカウントが適用されます。

【法定雇用率】

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.3%
国、地方公共団体等	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.5%

【カウント】

（カウント）

週所定労働時間	30 時間以上	20 時間以上 30 時間未満
身体障害者	1	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	0.5 ^{※1}

障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整と障害者の雇用水準を引き上げることがを目的に常用労働者が 100 人を超える法定雇用率未達成企業は不足 1 人につき月額 5 万円を納付する必要があります。（⇒A）

従業員の総数が 100 人以下で、雇用されている障害者の数が一定数を超えている事業主に対しては、報奨金が申請されます。（⇒B）

納付金は、法定雇用率達成企業に対し、調整金や報奨金等、障害者の雇用の促進等を図るための各種助成金として支給しています。

A	従業員 100 人を超える事業主	
	法定雇用率未達成事業主	
	不足 1 人につき月額 5 万円納付	
	法定雇用率達成事業主	
B	従業員 100 人以下の事業主	
	報奨金	
	超過 1 人につき月額 2 万 1 千円支給	

¹ 精神障害者である短時間労働者で、①かつ②を満たす方については、1 人をもって 1 人とみなします。

①新規雇入れから 3 年以内の方又は、精神障害者保健福祉手帳取得か 3 年以内の方

②令和 5 年 3 月 31 日までに、雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

企業名の公表

障害者の雇用の促進等に関する法律第 46 条において、法定雇用率の対象となる事業主の障害者の雇用状況が一定の水準を満たしていない場合は、厚生労働大臣が「障害者雇入れ計画」の作成命令や障害者雇入れ計画の適正な実施に関する勧告（適正実施勧告）を行い、勧告に従わない場合は、企業名を公表できることとなっています。

合理的配慮の提供の義務

障害者が働く上で必要なことを提供し、障害のない者と同様な機会の確保の支障となっていることを改善し、障害特性に応じた配慮を行うことをいいます。ただし、合理的配慮の提供が過重な負担^{※2}を及ぼすこととなる場合は、除くことができます。

合理的配慮の例

募集・採用

- 募集内容について、音声等で提供する。
- 採用試験の点字や音声等による実施や試験時間を通常の時間より長く確保する。
- 面接時に支援機関の職員等の同席を認める。
- 採用試験の問題にルビを振る。

採用後

- 業務指導や相談に関し、担当者を定める。
- 出退勤時刻や休暇、休憩に関し、通院や体調に配慮する。
- 業務の優先順位等を明確にし、指示を一つずつ出す等、作業手順をわ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。
- 本人のプライバシーに配慮した上で、他の従業員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明する。

障害者に対する差別の禁止

労働者を募集や採用するとき、障害者に対し、障害のない者と同じ機会を提供しなくてはなりません。また、給料などの待遇についても障害を理由に障害のない者と不当な差別的取扱いをしてはいけません。

² 過重な負担とは、下記の①～⑥の要素を事業主が総合的に勘案しながら個別に判断します。

①事業活動への影響程度 ②実現困難度 ③費用負担の程度 ④企業の規模⑤企業の財務状況 ⑥公的支援の有無

障害者差別の例

募集・採用

- 募集時に、障害者に対してのみ不利な条件をつける。
- 採用の基準を満たす方の中から障害のない者を優先して採用する。

賃金を支払うとき

- 障害があることを理由に手当などの賃金を支払わない。
- 手当などを支払うにあたって障害者に対してのみ不利な条件をつける。

配置

- 一定の職務への配置にあたって、障害があることを理由として、その対象から障害者のみとする又はその対象から障害者を排除する。
- 一定の職務への配置にあたって、障害者に対してのみ不利な条件をつける。

昇進

- 障害が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。
- 一定の役職への昇進基準を満たす従業員が複数いる場合に、障害のない従業員を優先して昇進させる。

降格

- 障害があることを理由として、障害者を降格対象とする。
- 降格にあたって、障害者に対してのみ不利な条件をつける。

教育訓練

- 障害が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。
- 教育訓練の実施にあたって、障害者に対してのみ不利な条件をつける。

福利厚生

- 障害が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。
- 障害のない者を優先して福利厚生の措置の対象とする。

職種の変更

- 職種の変更にあたって、障害があることを理由として、その対象を障害者のみとする又はその対象から障害者を除く。
- 職種の変更にあたって、障害者に対してのみ不利な条件をつける。

雇用形態の変更

- 雇用契約の変更にあたって、障害があることを理由として、その対象を障害者のみとする又はその対象から障害者を除く。
- 雇用形態の変更にあたって、障害者に対してのみ不利な条件をつける。

退職の勧奨

- 障害が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。
- 障害者を優先して退職の勧奨の対象とする。

定年

- 障害者に対してのみ定年の定めを設ける。
- 障害者の定年について、障害のない者の定年より低い年齢とする。

解雇

- 障害があることを理由として、障害者を解雇の対象とする。
- 解雇の基準を満たす従業員の中で、障害者を優先して解雇の対象とする。

労働契約の更新

- 障害が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。
- 労働契約の更新にあたって、障害者に対してのみ不利な条件をつける。

法令違反とならない場合

- 積極的差別是正措置として、障害のない者と比較して障害者を有利に取り扱う。
- 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のない者と異なる取扱いをする。

障害者と一緒に働く職場環境の整備例

身体障害

肢体不自由

手足またはからだに障害があることを言います。移動に制約がある方には段差の解消、階段の手すりなどの設置、車いすの動線に配慮が必要ですが、環境が整えば通常勤務が可能です。麻痺がある場合にはパソコンの手による入力や字が上手く書けないなどの悩みを抱えている場合がありますので、音声入力ソフトを利用するなどの工夫が考えられます。

視覚障害

視力の低下、完全に見えない、視野が狭いなど、状態には個人差があります。完全に見えない状態であっても、近年ではIT技術の進歩により、音声読み上げソフト、音声入力ソフト、スマートスピーカーの活用で事務作業も可能となってきています。また、電話対応やメールによる社内外のコミュニケーションも上記環境を整えることで可能となります。職場の物理的環境としては、特に足元の整理整頓に気を付け、視覚障害のある方の歩行の妨げにならないよう配慮が必要です。

聴覚障害

聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことを言います。コミュニケーション手段については、手話や筆談以外にもパソコン等を使った方法もあります。障害に対する職場での配慮として、音が聞こえない、または聞き取りにくい場合、声を掛ける際の合図など、本人の状態に合わせた配慮が必要です。

内部障害

心臓や腎臓、呼吸器、小腸などの機能障害を言います。具体的にはペースメーカーを付けている方など言い、外見では分かりにくい場合が多い障害です。

知的障害

知的障害とは知的機能に障害があるために日常生活等に何らかの支障を生じている人を言います。障害の程度は人により様々ですが、数字や文字の扱いや感情の表現やコントロールが苦手であったり、複雑な内容の話、抽象的な表現の理解が難しい場合があります。

職場での配慮としては、なるべく簡潔に具体的な話でコミュニケーションをとること、また仕事において、一日のスケジュールや仕事の具体的な進め方の手順書を作成して明確にすることなどの工夫をすると、仕事が進めやすくなります。

精神障害

精神障害とは統合失調症や双極性障害など認知や思考、感情の表現、行動全般などに障害のある精神疾患を有し、日常の生活に困難さを感じている人を言い、その程度は人により様々です。

一般的にはストレスに弱い、疲れやすい、環境の変化に敏感である人が多い傾向がありますが、服薬などの治療で症状を緩和させることができます。

職場での配慮として、本人にとってもっとも良くないのは過度なストレスを与えることであり、仕事のペースを配慮しながら指示・指導を行うこと、適度なコミュニケーションを図り本人の緊張感を解くこと及び風通しのよい職場環境を整備するなどの工夫が必要です。

発達障害

自閉症

主に対人関係やコミュニケーションなどの社会性の構築に困難さを抱えている場合が多く、言語の発達の遅れやパターン化した行動やこだわりがあります。

職場での配慮としては、急な予定の変更や抽象的な仕事の指示を避け、スケジュールの明確化、仕事の具体的な進め方の手順書を作成して明確にすることなどの工夫をすると仕事が進めやすくなります。

アスペルガー症候群

コミュニケーションや対人関係、社会性に障害がある一方、優れた記憶力を発揮する人などの特徴があります。パターン化した行動や興味関心ごとに偏りが見られ、相手の反応に関わらず一方的に自分の興味のあることばかりを話す、融通が利かないなどということもあります。

職場での配慮として、仕事の向き不向きがはっきりと表れる場合があり、対人関係に困難さを抱えているため、本人の能力が発揮できる仕事の提供、適度のコミュニケーションを図るための働きかけをすると良いです。

学習障害（LD）

知的障害ではないため、一見すると障害であることに気づかれないことがあります。主に読むこと（文章のあらすじが掴みづらい）、計算すること（数の概念がつかめない）、書くこと（バランスよく字を書くことが難しい）に関して困難が見られます。

職場での配慮として、「読むこと」に困難を感じている人には絵を使うなど視覚的聴覚的な工夫が有効です。「計算すること」に困難さを感じている人には道具を使うなど視覚的な補助手段を取り入れること、パソコンの使用などが有効です。「書くこと」に関してもパソコンやタブレット等の利用を通じて業務を行うことが有効です。

注意欠陥多動性障害（ADHD）

主な特徴として不注意、多動性、衝動性の3つがあげられます。注意欠陥多動性障害の人は上記3つの特徴が組み合わされています。集中力がなく注意が散漫になりやすい、計画性がなく衝動的に行動をするなどです。これらの特徴を自覚している場合には自己評価が低くなることもあります。

職場での配慮として、無理に集中力を高めようとするのではなく、チェックリストを作成しセルフチェックする等の工夫を行う、同僚や上司にダブルチェックをお願いすることなどが考えられます。自分が立てた仕事の計画自体が周囲の期待とずれている可能性もあるため、計画や進捗報告を周囲へ伝え、ズレがないかを確認するという工夫も考えられます。

難病

難病とは、発病の機構が明らかでなく、かつ、治療方法が確立していない希少な疾病であって、当該疾病にかかることにより、長期にわたり療養を必要とすることとなるものをいいます。

高次脳機能障害

注意障害

集中力が続かないため、30～40分で完結する仕事から始め、その都度休憩を挟むことで脳の疲労を回復させます。

電話を受けながらメモを取るなど、2つのことを同時に処理することは高度な技術であり、トレーニングしても改善は難しい場合もあります。メールなどの代替手段や電話を受けなくても成り立つ仕事への配置転換を検討します。

記憶障害

作業指示の内容や手順を忘れてしまう場合には手順書を作成したり、1つの仕事が終わってから次の仕事の指示をするなどの配慮が必要です。スケジュール表を作成すること、メモを取ることを促すなどの配慮が必要です。

失語症

話そうとしていることが頭には浮かんでいるが上手く言葉として話すことが難しい、頭に浮かんでいることを書いて表現することが難しいなどの症状がでます。職場での対応として表情がわかるよう、顔を見ながらゆっくりと短いことばや文章でわかりやすく話しかける、一度でうまく伝わらない時は、繰り返し言ったり、別のことばに言い換えたり、漢字や絵で書いたり、写真・実物・ジェスチャーで示したりすると理解しやすいです。また、「はい」「いいえ」で答えられるように問いかけることも有効です。

話し言葉以外の手段（絵や図、物）を用いると、コミュニケーションの助けとなります。

その他

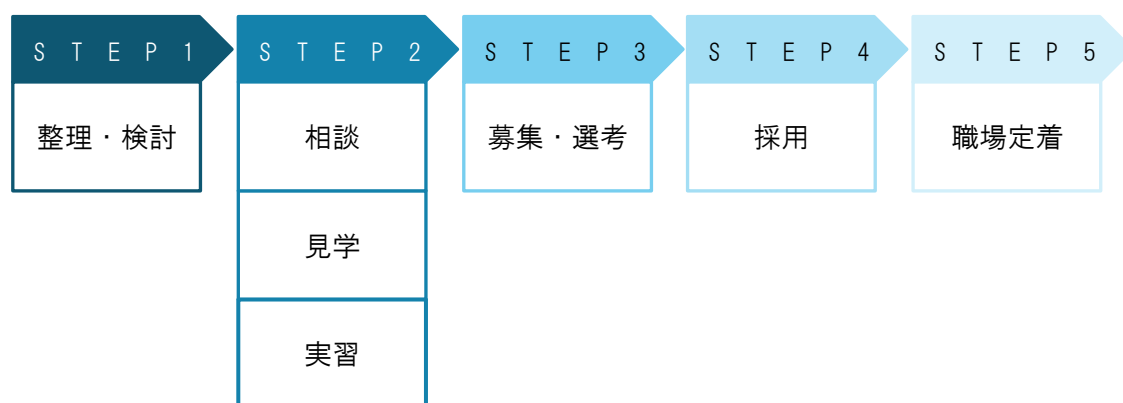
他にも「行動と感情の障害」「失認症」「遂行機能障害」などがあり、またその症状は多様です。一つずつ丁寧に伝える、メモを取ることを促す、繰り返し丁寧に接するという配慮が必要です。

3 はじめて障害者雇用を行う事業主の方へ

障害者雇用へ取り組むにあたって、「障害者雇用をどのように進めていけばいいのかわからない。」や「採用はしたいが、職場の受入れ体制に不安がある」等、企業としてのさまざまな課題があると思います。

まずは自社の状況を把握し、障害者を雇用したときの担当業務や指導方法等を検討、整理していくこと、そして社内全体で障害者雇用に向けた理解を深めていく事が重要です。自社の障害者雇用の方針等を整理することで、雇用された障害者の能力を十分に発揮することができます。そのため、担当社員が1人で障害者雇用に取り組むのではなく、全社員が一丸となり、また支援機関を活用しながら障害者雇用に取り組んでいくことが重要です。

近年はフルタイム雇用ではなく、法定雇用率に計上されない短時間勤務の雇用も広まっています。鎌倉市が平成30年度に開設したワークステーションかまくらには短時間勤務の職員も業務に従事しています。



検討から採用、職場定着までのプロセス

STEP1 整理・検討

自社の状況を整理しながら、障害者雇用について、検討を行う。

整理

自社の状況を整理しながら障害者雇用を進めるにあたって、就労支援機関を活用することで、自社の状況確認や採用時のノウハウ、面接のポイント、採用後の業務検討等、いろいろな効果を得ることができます。

検討

自治体やハローワークが実施している講演会、セミナーに参加し、障害者雇用に取り組んでいる企業の話を聞くことで、障害者雇用についてのノウハウを得ることができます。

STEP2 相談・見学・実習

相談

鎌倉市障害者二千円雇用センターやハローワークなどの就労支援機関と相談しながら、雇用条件や従事する業務などについて相談する。

見学

障害者雇用に取り組んでいる企業などを見学し、どういう手法で障害者雇用を進めているのかノウハウを得る。

実習

自社で現場実習が可能な場合、実際に障害者を実習生として受け入れることで、自社で障害者雇用を進めるにあたっての課題が分かる。

STEP3 募集・選考

募集・選考

支援機関と相談した内容を加味し、求人票を作成します。またトライアル雇用^{※3}の活用や採用のための選考を行うにあたって、選考方法や選考の時間帯など配慮が必要な場合があるため、事前にこういった配慮が必要か確認を行う。

STEP4 採用

採用時、障害者のプライバシーに配慮し合意をとった上で、採用後の職場内でこういった配慮などが必要かを聞き取り、企業に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などを改善していく。

STEP5 職場定着

障害者が業務に従事し、職場に定着するために大切なことは、配属先のキーパーソン(担当者など)や障害者の支援機関、医療機関、ジョブコーチなどと障害者のプライバシーに配慮した上で、情報を共有し、連携していくことが継続した雇用に必要なことです。

ジョブコーチ（手続等は、労働局または所管のハローワークにお問い合わせください。）

ジョブコーチとは、職場適応援助者支援事業とも言います。障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図ります。

ジョブコーチの種類

配置型ジョブコーチ

地域障害者職業センターに配置するジョブコーチです。就職等の困難性の高い障害者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、訪問型ジョブコーチ及び企業在籍型ジョブコーチと連携し支援を行う場合は、効果的・効率的な支援が行われるよう必要な助言・援助を行います。

訪問型ジョブコーチ

障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチです。高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訪問型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める訪問型職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験及び能力を有する者が担当します。

企業在籍型ジョブコーチ

障害者を雇用する企業に雇用されるジョブコーチです。機構が実施する企業在籍型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した者が担当します。

³ トライアル雇用：ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用することで、その適性や業務遂行可能性を見極め、雇用主と求職者が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まる制度です。またこの制度を利用することで、助成金を受けることができ、雇用主にとっては一定の人件費をカバーすることも可能です。トライアル雇用の詳細については、所管のハローワークにお問い合わせください。

ジョブコーチの支援内容※⁴

ジョブコーチ支援は、対象障害者がその仕事を遂行し、職場に対応するため、具体的な目標を定め、支援計画に基づいて実施され、障害者本人に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーション等に関する支援だけでなく、事業主に対しても障害特性に配慮した雇用管理等に関する支援を行います。ジョブコーチが行う障害者に対する支援は、事業所の上司や同僚による支援（ナチュラルサポート）にスムーズに移行していくことを目指しています。

職場内で一緒に働く従業員への障害者雇用啓発について

障害者が、職場に定着し、いきいきと働き続けるためには同じ会社で働く社員が障害者雇用について学んでいく必要があります。

鎌倉市では、障害者雇用の啓発活動として講演会やシンポジウムなどを実施しています。講演会などを通して、障害者にとって働きやすい職場とは何かを学ぶことは、障害のない社員にとっても働きやすい職場といえます。

ハローワークでは、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」という、企業の方を対象とした講座を実施しています。この講座は、ハローワーク職員が企業に赴き、講座を実施することも可能となっています。

障害者雇用を行うことで受けられる助成金等について

鎌倉市（問い合わせ先：市障害福祉課 0467-23-3000（内線 2694））

鎌倉市障害者雇用奨励金

市内在住の知的障害者又は精神障害者を雇用する中小企業や就労継続支援A型事業所に奨励金を支給します。

支給対象企業（次の1または2のいずれかに該当する企業）

- 1 中小企業基本法第2条に定める企業
- 2 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第5条第14項に規定される就労継続支援A型事業所

対象者（市内に住所を有する在宅の障害者で次の1～3のいずれかに該当する方）

- 1 療育手帳の交付を受けている方
- 2 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方
- 3 その他市長が支給を認める方

雇用条件等

- 1 対象者の雇用期間は原則として1年を単位
- 2 勤務形態は常勤
- 3 勤務は原則として1日4時間以上、1か月16日以上

支給額

雇用した対象者1人につき月額2万円

⁴ 参考：厚生労働省「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業について」

神奈川県（問い合わせ先：神奈川県雇用労政課 045-210-5871）

神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金

精神障害者を雇用し、職場指導員を設置して、障害者が職場に定着することができるよう配慮している中小企業へ、県から補助金が支給されます。

主な補助対象条件

- 中小企業であること
- 主たる事業所及び一週間の所定労働時間が 20 時間以上の精神障害者が在籍している事業所が、神奈川県内に所在すること
- 常時雇用する従業員の数が、45.5 人以上 100 人未満であること
- 職場指導員を設置していること
- 特例子会社でないこと
- 障害者と職場指導員が「障害者介助等助成金」及び「職場適応援助者助成金」の助成対象でないこと等

補助内容

補助期間：3 年間

補助金額：1 年目は月額 3 万円、2 年目及び 3 年目は月額 2 万円

その他助成金等

その他助成金等については、上記問い合わせ先にご連絡ください。

ハローワーク（問い合わせ先：所管のハローワーク）

特定求職者雇用開発助成金【特定就職困難者コース】

障害者などの就職が特に困難な方を、ハローワークまた民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた^{※5}事業主に対して助成します。

身体・知的障害者（重度以外）

- 1 人あたり 120 万円（中小企業以外 50 万円）
- 短時間労働者^{※6}は 80 万円（中小企業以外 30 万円）

身体・知的障害者（重度または 45 歳以上）、精神障害者

- 1 人あたり 240 万円（中小企業以外 100 万円）
- 短時間労働者^{※6}は 80 万円（中小企業以外 30 万円）

特定求職者雇用開発助成金【発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース】

発達障害者または難治性疾患患者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた^{※1}事業主に対して助成します。

⁵ 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が 65 歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して 2 年以上であることが確実に認められること

⁶ 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の者

発達障害・難治性疾患患者者

- 1人あたり 120 万円（中小企業以外 50 万円）
 - 短時間労働者※6 は 80 万円（中小企業以外 30 万円）
-

トライアル雇用助成金障害者トライアルコース

就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間に職業紹介事業所などの紹介により、一定期間試行雇用を行なう事業主に対して助成します。

精神障害者の場合

- 助成期間：最長 6 か月
- 助 成 額：雇入れから 3 か月間 ⇒ 1 人あたり月額最大 8 万円
- 雇入れから 4 か月以降⇒ 1 人あたり月額最大 4 万円

【上記以外の場合】

- 助成期間：最長 3 か月
 - 助 成 額：1 人あたり月額最大 4 万円
-

トライアル雇用助成金障害者短時間トライアルコース

直ちに週 20 時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3 か月から 12 か月の期間をかけながら 20 時間以上の就業を目指して施行雇用を行う事業主に対して助成します。

- 助成期間：最長 12 か月間
 - 助 成 額：1 人あたり月額最大 4 万円
-

その他助成金等

その他助成金等については、所管のハローワークにお問い合わせください。

高齢・障害・求職者雇用支援機構

(問い合わせ先：神奈川支部高齢・障害者業務課 045-360-6010)

障害者雇用安定助成金障害者職場定着支援コース

障害特性に応じた雇用管理や雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等、下記表のいずれかの措置を講じた事業主に助成します。

対象となる措置		助成額（1 人あたり）		
キャリアアップ助成金 【障害者正社員 コース】	身体・知的障害者（重度）、 精神障害者	有期から正規	中小企業	120 万円
			中小企業以外	90 万円
		有期から無期	中小企業	60 万円
			中小企業以外	45 万円
		無期から正規	中小企業	60 万円
			中小企業以外	45 万円
	上記以外の障害者	有期から正規	中小企業	90 万円
			中小企業以外	67 万 5 千円
		有期から無期	中小企業	45 万円
			中小企業以外	33 万円
		無期から正規	中小企業	45 万円
			中小企業以外	33 万円
障害者介助等助成金 【職場復帰支援助成金】		中小企業	6 万円/月	
		中小企業以外	4 万 5 千円/月	

障害者介助等助成金

雇用管理のために必要な介助等の措置を行う企業の方への助成金

重度障害者等通勤対策助成金

通勤を容易にするための措置を行う企業等の方への助成金

その他助成金等

その他助成金等については、上記問い合わせ先にご連絡ください。

障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用について、積極的に取り組んでいる企業の事例等を業種や障害種別ごとに検索できます。

○URL：<https://www.ref.jeed.or.jp/>

障害者雇用事例リファレンスサービス

検索

4 支援機関一覧

鎌倉市障害者二千人雇用センター（問い合わせ先：0467-53-9203）

「働きたい」「働きたい」という障害者への相談や支援を行うとともに、障害者を「雇用したい」「雇用し続けたい」「障害者雇用について知りたい」という企業の方への相談や支援も承っています。

雇用に関する相談

○障害者雇用を検討されている企業の方

⇒職場に訪問し、実際の職場を確認しながら、ご要望を伺います。

○既に障害者雇用をしている企業の方

⇒社内理解の促進や雇用管理のノウハウ提供などを行います。

雇用に関する支援

○採用支援、職場環境づくり、調整

⇒企業と求職者のマッチング、利用可能な制度のご説明、受け入れ土壌づくりへの支援、障害特性など雇用上の留意点、業務の切り出し・組み立てなどを支援します。

○採用後の定着支援

⇒専門性の高いスタッフ（ジョブコーチ）が職場に出向き、企業と雇用者の双方に対し支援を行い、職場定着や雇用継続・管理が円滑に図られるようサポートします。

開所日・閉所日

○開所日：毎週月曜日～金曜日、第2・第4土曜日 9:30～17:00（12:00～13:00を除く）

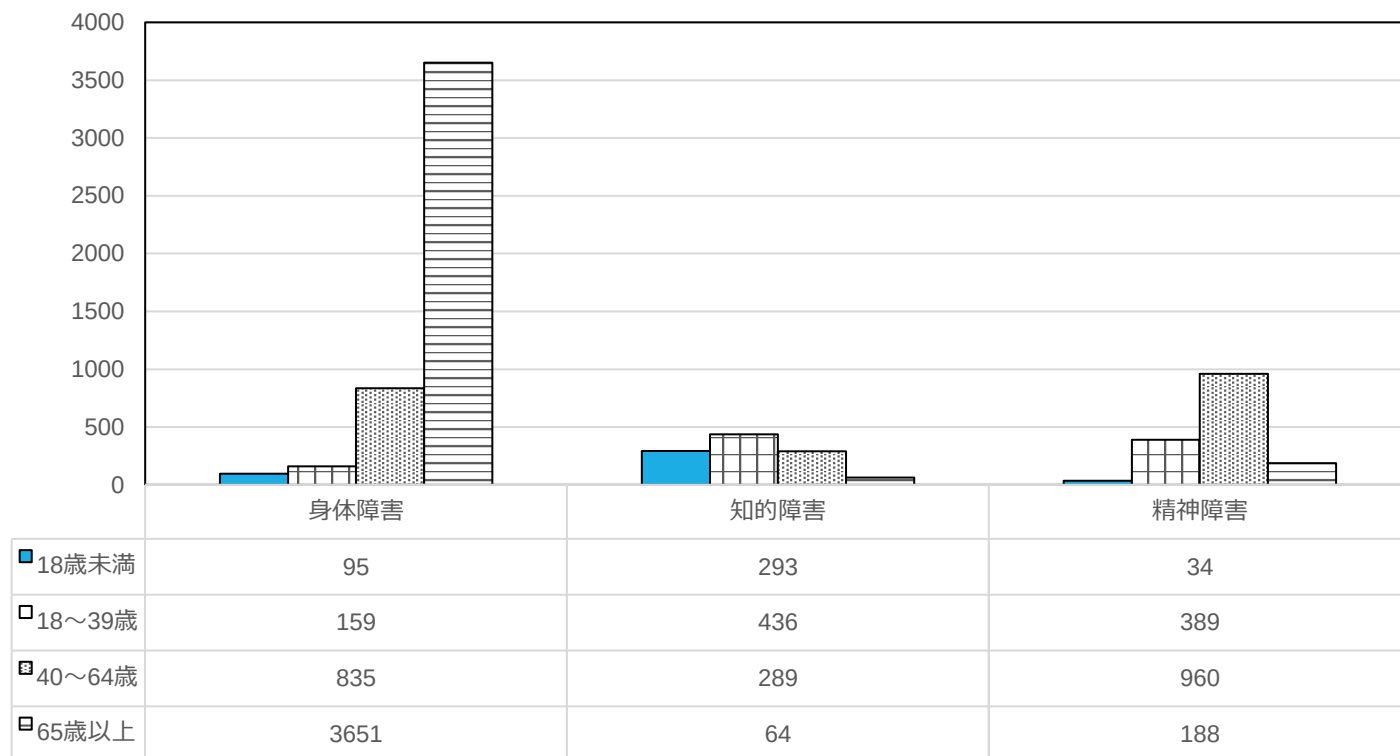
○閉所日：土曜日、日曜日、祝日、年末年始（12/29～1/3）

支援機関連絡先一覧

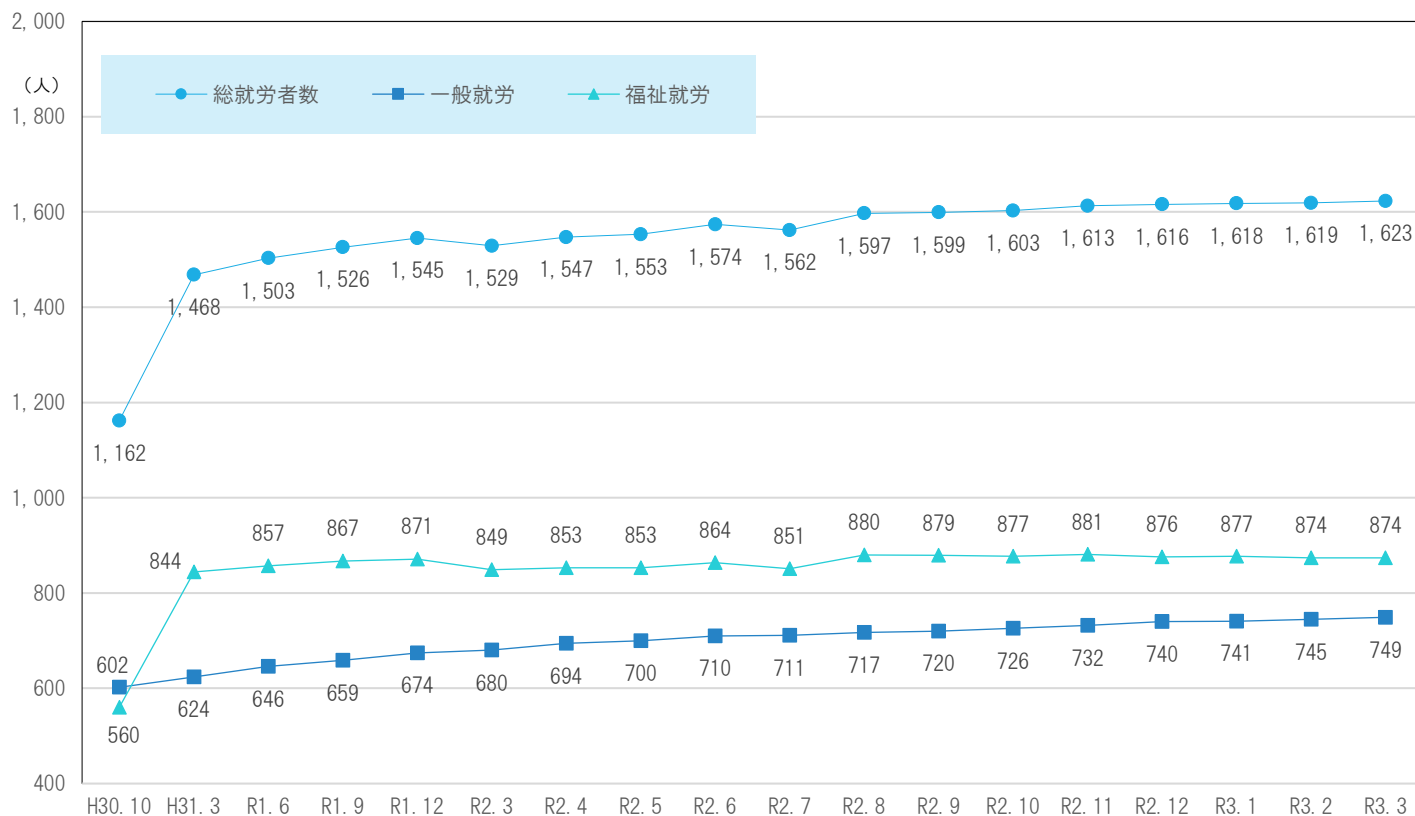
名称	電話	F A X
鎌倉市障害福祉課	0467-23-3000	0467-25-1443
鎌倉市障害者二千人雇用センター	0467-53-9203	0467-53-9204
よこすか就業・生活支援センター	046-820-1933	046-820-1934
ハローワーク藤沢（公共職業安定所）	0466-23-8609	0466-25-4714
ハローワーク戸塚	045-864-8609	045-864-7291
ハローワーク横須賀	046-824-8609	046-827-1325
神奈川県障害者雇用促進センター	045-633-6110	045-633-5405
神奈川障害者職業センター	042-745-3131	042-742-5789
神奈川県障害者職業能力開発校	042-744-1243	042-740-1497
神奈川県立鎌倉養護学校	0467-45-1482	0467-43-4804
高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部高齢・障害者業務課	045-360-6010	045-360-6011

5 鎌倉市の障害者雇用の状況

○鎌倉市の障害者数（令和3年4月1日現在）※精神障害については令和3年3月31日時点



○障害者二千人雇用の推移（令和3年3月末現在）



6 鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会委員名簿

平成 30 年度～令和元年度 委員名簿

役職	所属	氏名
会長	富士ソフト企画就職予備校	弘島 真吾
副会長	ココピアワークス鎌倉	森島 聖
	鎌倉メンタルクリニック	渡邊 克雄
	笑ん座カフェ	伊藤 裕美
	ハーベスト株式会社	徳永 宏信
	県立鎌倉養護学校金井分教室	鳥羽野 真一
	ハローワーク藤沢	簗島 武

令和 2 年度～令和 3 年度 委員名簿

役職	所属	氏名
会長	富士ソフト企画就職予備校	弘島 真吾
副会長	ハーベスト株式会社	徳永 宏信
	鎌倉メンタルクリニック	渡邊 克雄
	ココピアワークス鎌倉	加納 茜
	笑ん座カフェ	伊藤 裕美
	県立鎌倉養護学校金井分教室	伊藤 雅則
	ハローワーク藤沢	渡辺 和広

鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会