

精神・発達障害しごとサポーターの養成講座（出前講座）のご案内

精神・発達障害しごとサポーターとは？

職場の中で、精神障害、発達障害のある方々を温かく見守り、支援する応援者です。精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場の同僚や上司がその方の障害特性を理解し、共に働く上での配慮があること」です。ハローワークから講師が事業所に出向きます。社員研修にもご利用できます。

【内容】精神疾患(発達障害を含む)の種類 精神・発達障害の特性
ともに働く上でのポイント(コミュニケーションの方法等について)

【メリット】精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。

【講座時間】60分～120分(講義45分～75分、質疑応答15分～45分程度、応相談)

【受講対象】企業を雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

※精神・発達障害しごとサポーターは、特別な資格制度などではありません。また、この講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。

障害者雇用に関する窓口

障害者雇用に関しては、まずは最寄りの働き・暮らし応援センター
または、障害者ハローワークにご相談ください。

ハローワーク

求人、助成金、雇用管理支援 / 職業相談、職業紹介、求人開拓 / 求職者支援訓練 / 雇用保険



大津公共職業安定所	大津市打出浜14-15	☎ 077-522-3773
大津公共職業安定所高島出張所	高島市安曇川町末広4-37	☎ 0740-32-0047
長浜公共職業安定所	長浜市南高田町辻村110	☎ 0749-62-2030
彦根公共職業安定所	彦根市西今町58-3	☎ 0749-22-2500
東近江公共職業安定所	東近江市八日市緑町11-19	☎ 0748-22-1020
甲賀公共職業安定所	甲賀市水口町本町3-1-16	☎ 0748-62-0651
草津公共職業安定所	草津市野村5-17-1	☎ 077-562-3720

障害者働き・暮らし応援センター

【就業面での支援】

就職に向けた準備 / 就職活動の支援 / 事業所に対する助言 / 職業定着に向けた支援 / 関係機関との連絡調整

【生活面での支援】地域生活、生活設計に関する助言



おおつ働き・暮らし応援センター Hatchはっち	大津市京町3-4-12 アーバン21ビル4階	☎ 077-522-5142
湖南地域働き・暮らし応援センター りらく	草津市大路2丁目11-15	☎ 077-567-1120
甲賀地域働き・暮らし応援センター	甲賀市水口町暁3-44	☎ 0748-63-5830
東近江圏働き・暮らし応援センター Tekito-(てきと-)	近江八幡市上田町1288-18 2階	☎ 0748-36-1299
働き・暮らしコト-支援センター	彦根市大藪町2638番地	☎ 0749-21-2245
はたらき・くらし応援センターこほく	長浜市小堀町32-3 ながはまウェルセンター内	☎ 0749-64-1216
湖西地域働き・暮らし応援センター	高島市今津町住吉2丁目11-2	☎ 0740-22-3876

【出典】「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について（厚生労働省）」「合理的配慮を知っていますか？（内閣府）」「滋賀県は障害者雇用を推進しています（滋賀県）」

令和6年(2024年)2月発行 印刷・デザイン/企業組合ねっこの輪

障害者雇用促進について

～制度改正を踏まえて～

障害に関係なく、希望や能力に応じて誰もが職業を通じた社会参加
のできる「共生社会」実現の理念の下、**全ての事業者に法定雇用率
以上の割合で障害者を雇用する義務**があります。



滋賀県商工会議所連合会・滋賀県商工会連合会・滋賀県中小企業団体中央会

障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について

Point
1

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)

Point
2

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が、10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	5%
・建設業・鉄鋼業・道路貨物運送業・郵便業(信書便事業を含む。)	10%
・港湾運送業・警備業	15%
・鉄道業・医療業・高等教育機関・介護老人保健施設・介護医療院	20%
・林業(狩猟業を除く。)	25%
・金属鉱業・児童福祉事業	30%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業・小学校	45%
・幼稚園・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

Point
3

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

- ▶ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定(令和6年4月以降)
※ 令和5年4月から精神障害者の算定特例の延長が開始しています。

Point
4

障害者雇用のための事業主支援を強化(助成金の新設・拡充)します。

- ▶ 雇入やその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。
- ▶ 既存の障害者雇用関係の助成金を拡大します。

詳しくはこちら▶



雇用分野における合理的配慮の提供は、
障害者雇用促進法に基づく事業主の義務です。

合理的配慮とは

【募集時および採用時】

- ・ 障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置

【採用後】

- ・ 障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

事業主は、障害者から支障となっている事情や必要な配慮を求める意思の表明があった場合には、障害者と話し合い、その意向を十分尊重したうえで、過重な負担にならない範囲で対応する必要があります。

対象

【対象となる事業主の範囲】

- ・ 事業所の規模・業種に関わらず、全ての事業主が対象

【対象となる障害者】

- ・ 障害手帳を持っている方に限定しない
- ・ 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象

合理的配慮の具体例

- ・ 精神障害がある方に対し、出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する。

- ・ 知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示す。



★あらゆる障害がある方に対して、本人のプライバシーに配慮したうえで、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。