

平成28年度
事業主のための

障害者雇用 ガイドブック



静岡県経済産業部雇用推進課
〒420-8601 静岡県静岡市葵区追手町9番6号
TEL:054-221-2811 FAX:054-271-1979



静岡県

はじめに

本県の障害のある人の雇用については、多くの事業主の皆様の御尽力により、平成27年6月1日現在の県内民間企業の障害者雇用率は、1.86%と過去最高となりました。しかしながら、法定雇用率2.0%には達しておらず、法定雇用率を達成している事業主の割合も49.4%と過半数に満たない状況にあります。

また、平成30年4月には、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されることによる法定雇用率の引き上げが予定されています。事業主の皆様の積極的な取組が一層求められることとなります。

一方で、障害のある人の就労意欲は高まっており、平成26年度の県内のハローワークにおける新規求職申込件数は、初めて5,000件を超えました。

県は、障害の有無にかかわらず、働く意欲を持った人が職を得て自立し、社会の一翼を担い、生きがいを感じることが出来る共生社会の実現を目指しています。

また、人口減少による労働力不足への対応としても、出産・育児により離職された女性や高齢者に加え、障害のある人の活躍も期待されています。

障害のある人個々の適性に応じて就労方法を工夫することや周囲の支援によって、障害のある人が能力を発揮し、大きな戦力となっている事業所もあります。

このガイドブックでは、障害者雇用の基礎的な知識を掲載するとともに、具体的な雇用の進め方や県及び関係機関の支援策、企業の雇用事例等を掲載しております。

事業主の皆様におかれましては、このガイドブックを活用し、事業所における障害者雇用への関心と理解を深めることにより、一層の雇用の促進に役立てていただきますことを期待しております。

平成28年3月

静岡県経済産業部就業支援局雇用推進課

※当冊子は「はじめからわかる障害者雇用」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)を参考に製作しました。

目次

I 障害者雇用の進め方

障害者雇用の手順	2
1 障害者雇用と法律	3
2 障害者の範囲	7
3 障害者雇用の必要性	8
4 障害者雇用の具体について知る	9
5 静岡県における取組	10
6 社内コンセンサスの形成	12
7 職務のつくり方	14
8 障害特性と雇用上の留意点	17
9 職場実習等の受け入れ	21
10 委託訓練の活用	22
11 採用のポイント	23
12 面接のポイント	24
13 雇用に関する助成措置	25
14 支援機関の名称と役割	34
15 職場定着に向けたポイント	35
16 ジョブコーチによる支援	37
17 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供	38

II 障害者雇用事例





1 信友工業株式会社(製造業)	42
2 徳倉産業運輸株式会社(運送業、流通加工業)	43
3 静岡信用金庫(金融業)	44
4 株式会社レンティック中部(リネンサプライ業)	45
5 有限会社新日邦(娯楽業)	46
6 社会福祉法人三保会(医療・福祉)	47
7 京丸園株式会社(農業)	48

III 障害者就労支援体制マップ

I 障害者雇用の進め方

障害者雇用の手順～5つのステップ～

本ガイドブックでは、障害者雇用の手順を5つのステップに分けて解説しています。障害者雇用を進める中で事業主の方が抱く不安や課題に対し、各種支援制度や考え方などを次ページ以降に紹介していますのでご活用ください。

5つのステップ	事業主の方の悩み	具体的な行動
<p>障害者雇用への理解を深める</p> 	1 障害者雇用促進法についての知識がない。 2 どのような障害のある人がいるのかわからない。 3 障害者雇用をどのように考えればよいかかわからない。 4 障害のある人が働いている姿をイメージできない。 5 社内の理解を得るためにどうすればよいかかわからない。	1 障害者雇用率制度を理解しましょう。 2 障害の範囲について学びましょう。 3 障害者雇用の必要性について学びましょう。 4 障害者雇用の具体について知りましょう。 5 社内コンセンサスの形成の方法について学びましょう。
<p>職務選定・受入体制整備</p> 	6 障害のある人をどんな職務に従事させたらよいかかわからない。 7 障害のある人を受け入れる際の留意点がわからない。	6 職務のつくり方について学びましょう。 7 障害の特性と雇用上の留意点について学びましょう。
<p>就業体験受け入れ</p> 	8 雇うのに不安があり、試しに障害のある人を受け入れたいがどうすればよいか。 9 障害のある人の試行受入に際し利用できる制度等がわからない。	8 職場実習や職業訓練等で障害のある人を試しに受け入れてみましょう。 9 障害のある人の態様に応じた委託訓練を利用しましょう。
<p>採用活動(募集～採用)</p> 	10 求職中の障害のある人を紹介してもらいたいかわからない。 11 面接の際にどのような点に気をつければよいかかわからない。 12 雇用を進めるにあたり利用できる制度等がわからない。 13 障害者雇用にかかる相談・支援をしてくれる機関がわからない。	10 採用のポイントを学び、ハローワークに相談しましょう。 11 面接のポイントを学びましょう。 12 奨励金や助成金を活用しましょう。 13 様々な支援機関があります。名称と役割を学びましょう。
<p>職場定着(継続雇用)</p>	14 障害のある人がどうすれば職場に定着できるかわからない。 15 採用した障害のある人の継続雇用に不安がある。	14 職場定着に向けたポイントを学びましょう。 15 ジョブコーチの派遣を依頼しましょう。

1 障害者雇用と法律

法律によって障害者の雇用が義務付けられています。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、「障害者雇用率制度」を定めています。具体的には、常用雇用労働者数が50人以上の規模の事業主に対して、雇用する労働者の一定割合（2.0%）以上の障害者を雇用することを義務付けるものです。

事業主が雇用しなければならない障害者数

事業主は、次の計算式により算出する「法定雇用障害者数」以上の障害者を雇用する必要があります。

○法定雇用障害者数の算出方法

$$\text{法定雇用障害者数} = \text{企業全体の常用雇用労働者数} \times \text{法定雇用率(2.0\%)} \quad ※1人未満は切捨て$$

雇用障害者数の算定方法

雇用障害者数の数え方は、重度障害者と重度以外の障害者では異なります。下の表のように、重度身体障害者、重度知的障害者を1人雇用すると、障害者2人として算定されます（ダブルカウント）。また、重度身体障害者、重度知的障害者を短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満）として雇用する場合は1人、重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、精神障害者を短時間労働者として雇用する場合は0.5人と算定されます。

	30時間以上の 常時雇用する労働者	20時間以上30時間 未満の短時間労働者
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

注1) 常時雇用する労働者とは、以下のいずれかの者をいいます。
 ①期間の定めなく雇用されている労働者
 ②一定の期間(例えば1週間、2か月、6か月等)を定めて雇用されている労働者であって、その雇用期間が反復更新され、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている労働者又は採用のときから1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者
 ③日々雇用される労働者であって、雇用契約が日々更新されて、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている労働者又は採用のときから1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者

注2) 短時間労働者とは、原則として、常時雇用する労働者であって、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であることをいいます。

注) ○=1人を1人として算定
 ◎=1人を2人として算定
 △=1人を0.5人として算定

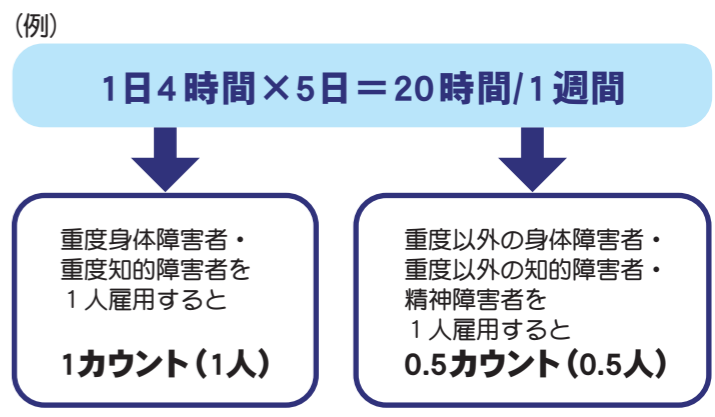
〈法定雇用障害者数の計算例〉

(例) 常用雇用労働者数120人の事業主の場合
120人×2.0%=2.4人≒2人
 (小数点以下は切り捨て)



〈短時間雇用でも雇用障害者数にカウントされる〉

長時間労働が難しい精神障害者等の場合でも、週20時間以上雇用すれば労働者として算定されます。



「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、常用雇用労働者数50人以上の事業主に対し、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況について所管する労働局に報告することを義務付けています。

障害者雇用率の計算式は次のようになります。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{障害者である労働者※の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

※労働者の数は短時間労働者を含んでいません。

除外率制度について

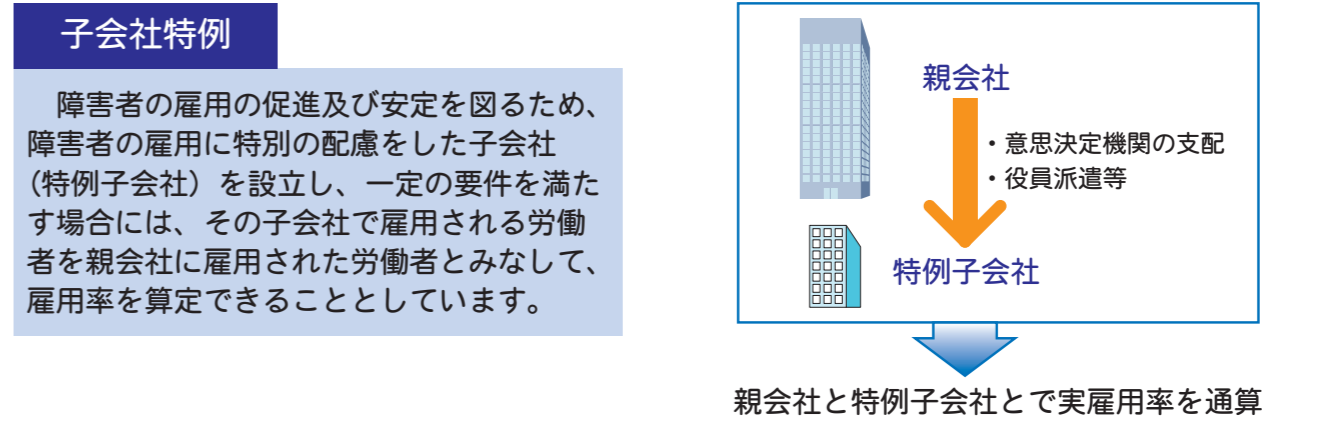
除外率制度とは、危険作業を伴うなど雇用を一律に義務付けるには適切でない業種について、常用雇用労働者数から一定数を控除する制度です。今後はノーマライゼーションの観点から廃止に向けて段階的に縮小されます。

除外率設定業種	除外率
非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業(231)を除く。) 船舶製造・修理業、船用機関製造業 航空運輸業 倉庫業 国内電気通信業(電機通信回線設備を設置して行うものに限る。)	5%
採石業、砂・砂利・玉石採取業 窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) その他の鉱業 水運業	10%
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。)	15%
建設業 鉄鋼業 道路貨物運送業 郵便業(信書便事業を含む。)	20%
港湾運送業	25%
鉄道業 高等教育機関 医療業	30%
林業(狩猟業を除く。)	35%
金属鉱業 児童福祉事業	40%
特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	45%
石炭・亜炭鉱業	50%
道路旅客運送業 小学校	55%
幼稚園	60%
船員等による船舶運航等の事業	80%

※除外率設定業種欄に掲げる業種のうち非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製を除く。）、国内電気通信業（電機通信回線設備を設置して行うものに限る。）、林業（狩猟業を除く。）、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。）及び船員等による船舶運航等の事業以外の業種は、日本標準産業分類（平成19年総務省告示第18号）において分類された業種区分によるものとする。

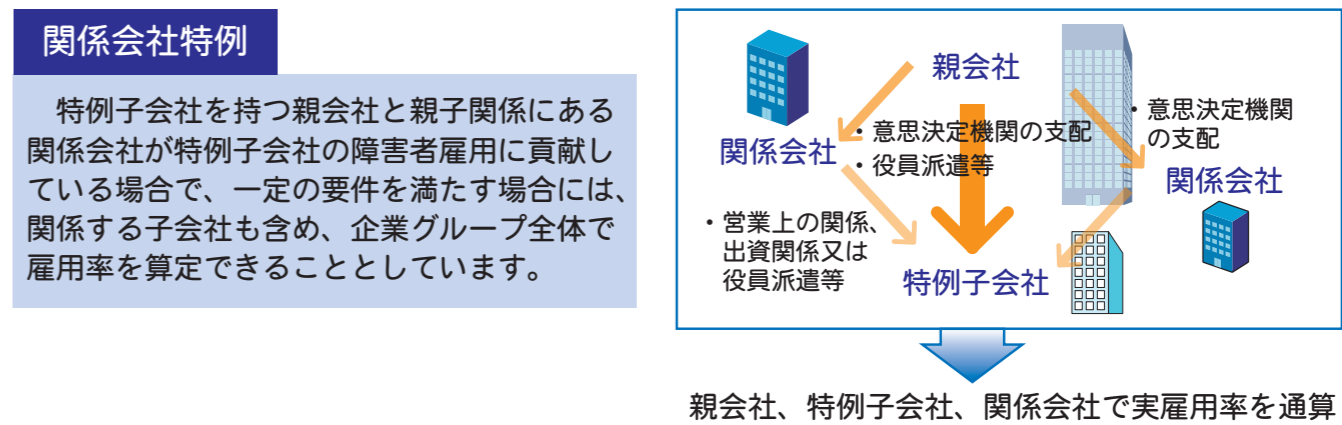
特例子会社制度について

障害者雇用率制度においては、障害のある人の雇用機会を確保し、法定雇用率以上の障害のある人を雇用することは個々の事業主ごとに義務づけられていますが、障害のある人の働く職域が少なかったり、設備が不十分なため、雇用が難しいケースがあるのも事実です。特例子会社制度は、一定の要件を満たしている場合に、障害者雇用の進んでいる別会社を同一の事業主体として取扱い、雇用率を算定できる制度です。



- 認定要件**

 - ① 親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
 - ② 親会社との人的関係が緊密であること。（具体的には、親会社からの役員派遣等）
 - ③ 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
 - ④ 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
 - ⑤ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

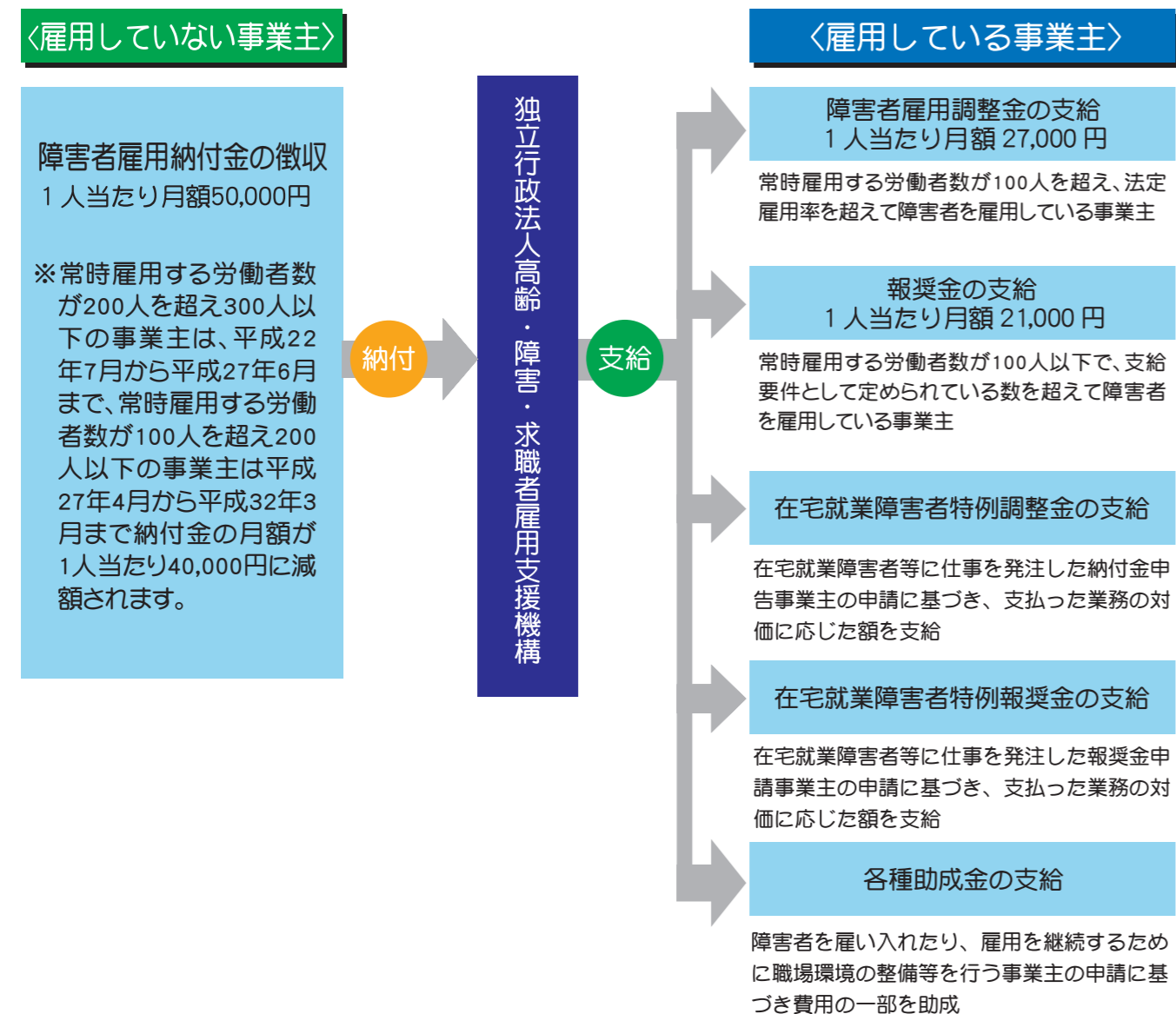


- 認定要件**

 - ① 親会社が特例子会社及び関係会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
 - ② 関係会社と特例子会社との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること又は関係会社が特例子会社に出資していること。
 - ③ 親会社が障害者雇用推進員を選任しており、かつ、その者が特例子会社及び関係会社についてもその業務を行うこと。
 - ④ 親会社が、特例子会社及び関係会社を含めて、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成することができるものと認められること。

障害者雇用納付金制度について

常用雇用する労働者数が100人を超える事業主で、雇用障害者数に不足が生じている場合は、「障害者雇用納付金」の納付が必要となります。これは、障害のある人の雇用にともなう経済的負担の調整と障害者雇用の促進を図るためのものです。



障害者雇用納付金制度に関するお問い合わせ

- 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ (<http://www.jeed.or.jp/>)
 をご覧いただくか、静岡支部 高齢・障害者業務課にお問い合わせください。
 (TEL: 054-280-3622)

2 障害者の範囲

障害にはいろいろな種類があります。
 それぞれの障害は法律で定義されています。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者を身体障害者、知的障害者、精神障害者に区分しています。障害者であることの確認は、障害ごとに交付されている身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳などによって行います。

障害のある人を雇用する場合には、事業主が応募時に手帳などの所持の有無を把握し、障害者雇用率の算定対象であることを確認します。

なお、平成16年には「発達障害者支援法」が制定され、発達障害者の雇用も進められています。

知っておきたい障害者の範囲

〈身体障害者〉

どんな障害？	まひ・切断などの「肢体不自由」、「聴覚障害」、「視覚障害」、心疾患・腎臓疾患・呼吸器疾患・ぼうこう・直腸の疾患・ヒト免疫不全ウイルス(HIV)による免疫不全の「内部障害」などがある。
何によって確認？	自治体から交付される身体障害者手帳による。
手帳の等級	手帳において障害程度は1級～7級に区分される。 ※1級～6級および7級の障害を重複している人が障害者として障害者雇用率の算定対象となるが、7級の単一障害の場合は障害者雇用率の算定対象とならない。
重度障害者	1級、2級 3級に該当する障害を重複している人。
短時間労働者	重度障害者が1人として算定される。 重度障害者以外(3級～6級)が0.5人として算定される。

〈知的障害者〉

どんな障害？	理解力・判断力などの知的能力に課題がある障害で、金銭管理、読み書き、計算などに支障が出る。
何によって確認？	自治体から交付される療育手帳(自治体によっては、「愛の手帳」や「緑の手帳」などの名称がある)による。 ※療育手帳のほか、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センターまたは精神保健指定医による判定書や、地域障害者職業センターの判定書でも知的障害の確認ができる。
手帳の等級	A(重度)、B1(中度)、B2(軽度)に区分している自治体が多い。
重度障害者	療育手帳Aと地域障害者職業センターで重度知的障害者と判定された人。
短時間労働者	重度障害者(A)が1人として算定される。重度障害者以外が0.5人として算定される。

〈精神障害者〉

どんな障害？	統合失調症、うつ病(そううつ病)、神経症などの疾患にかかっている人をいう。雇用の対象となるのは概ね症状が安定した人だが、服薬の継続は必要で、疲れやすい、ストレスに弱いなどの特性がみられる。 ※てんかんも精神障害者として取り扱われる。
何によって確認？	自治体から交付される精神障害者保健福祉手帳による。
手帳の等級	手帳において障害程度は1級～3級に区分される。
重度障害者	取り扱いはない。
短時間労働者	0.5人として算定される。

※精神障害者の場合、精神障害者保健福祉手帳を所持していなければ障害者雇用率の算定対象とならない。ただし、ハローワークへの求職登録時に「主治医の意見書」で精神障害者であることが確認されている場合には、特定求職者雇用開発助成金等の対象となる。

〈発達障害者〉

どんな障害？	アスペルガー症候群、高機能自閉症、ADHD(注意欠陥・多動性障害)、LD(学習障害)などといわれる障害。 社会性やコミュニケーションなどの面でハンディキャップがあるが、理解・判断力に障害がない人も多く、その場合は「療育手帳」の交付対象とならない。
何によって確認？	医師の診断書。メンタルヘルスなどで支援が必要な人は、精神障害者保健福祉手帳が交付される場合がある。

3 障害者雇用の必要性

障害者雇用は企業経営の中で重要な要素になっています。

平成23年8月に「障害者基本法」が改正され、地域社会における共生や差別の禁止など基本的な方向が示され、これに基づき平成24年10月には「障害者虐待防止法」が、平成25年4月には「障害者総合支援法」及び「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」（障害者優先調達推進法）が施行されました。また、平成26年1月には国連の「障害者の権利に関する条約」の141番目の批准国になりました。そして雇用の場においても、障害者に対する差別禁止と合理的配慮の提供を義務付けた「改正障害者雇用促進法」が成立しており、平成28年4月から施行の予定になっています。

このように、障害のある人の尊厳と権利に向けた法整備が進む中、障害者雇用は社会的責務としてますます重要なものとなっています。

一方で、障害のある人自身も職を求める方が年々多くなっており、毎年多くの障害のある人が一般企業に就職し、会社の戦力となって働いている実態があります。

企業において障害者雇用は、単に法令遵守のためだけでなく、少子高齢化が進む中、人材確保対策の一つとして、積極的に取り組むべき重要な要素の一つとなっています。

企業経営者自らが、社員に対して企業の経営方針として障害者雇用を進めることを示すとともに、経営者、人事担当者、社員が共通認識を持って、コミュニケーションをとりながらお互いの役割を果たしていく必要があります。



4 障害者雇用の具体について知る

障害者雇用促進セミナーや障害者雇用企業見学会に参加し、障害者雇用の具体的なイメージを持ちましょう。

障害のある人と一緒に働いた経験がない場合、障害のある人のイメージがもてず、「どう接したらよいか」「うまくやっていけるのか」「仕事ができないのではないか」「自分の負担が大きくなるのではないか」など抵抗感や不安感を抱きやすいものです。

障害者雇用実績のある企業からなる「静岡県障害者就労応援団」を活用した「障害者雇用促進セミナー」や「障害者雇用企業見学会」では、実際に障害のある人を戦力として雇用している企業の事例を、企業の担当者から聞くことができるため、障害者雇用の具体的なイメージを持つことができます。ぜひ参加してみましょう。日程や申込方法等は県雇用推進課のホームページを御覧ください。

静岡県障害者就労応援団とは



静岡県障害者就労応援団は、障害者雇用実績のある企業等に登録していただき、障害者雇用を検討している企業からの障害のある人の採用や職場定着に関する相談や、福祉施設からの授産製品販売及びその品質に関する相談等に対して、助言などを行っていただく制度です。

応援団の活動内容

次の1～7のうちのいずれかの活動

1. 職場見学を希望する事業所の受け入れ
2. 障害者雇用を検討している事業所への助言
3. 職場実習を希望する障害者就労支援機関の障害のある人の受け入れ
4. 授産製品の販売促進・品質向上などへの支援
5. 事業所内等での授産製品展示・頒布会の開催
6. 県が実施する障害者雇用促進セミナーへの講師協力
7. 県が実施する障害者雇用企業見学会での職場見学の受け入れ

○応援団に登録すると・・・

1. 県のホームページ上で「静岡県障害者就労応援団」として公表されるので、広く県民に周知されます。
2. 静岡県障害者就労応援団であることを、広告・パッケージなどに記載することができます。
3. 静岡県の指名競争入札及び随意契約等における優遇を受けることができます。優遇を受けることができる業務は、庁舎等管理業務、情報システム開発等、森林整備工事、建設工事、物品購入となります。

○登録に必要な要件

1. 常用労働者数50人以上の規模の企業等
過去3年間、法定雇用率を満たしていること
2. 常用労働者数50人未満の規模の企業等
過去3年間1人以上障害者を雇用していること

○申し込み方法

応援団への登録を希望する企業等は、「静岡県障害者就労応援団登録申込書」を、県雇用推進課まで提出してください。登録申込書は、県雇用推進課のホームページの「障害者就労支援情報」からダウンロードできます。

5 静岡県における取組

静岡県は障害のある人の一層の就労を促進するため、障害のある人の就労支援や障害のある人の雇用に頑張っており、取り組んでいる企業をサポートしています。

静岡県障害者雇用推進コーディネーター

県内の事業所を訪問し、地域の就労支援機関（ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等）と連携しながら障害のある人の求人開拓からマッチング、職場定着まで、障害者雇用に関する相談に幅広く対応します。

障害者雇用の経験のない事業主、障害者雇用にも本格的に取り組もうとしている事業主の皆様は是非御活用ください。

コーディネーターの支援内容

障害者雇用の理解促進

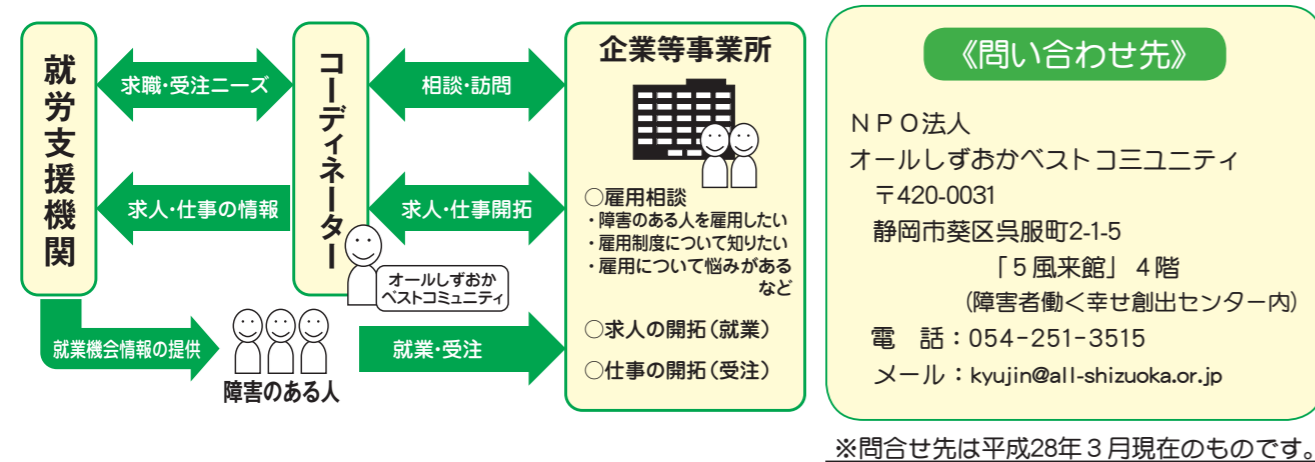
- ・障害者雇用に関する法律や助成金情報を提供
- ・障害特性と職場での配慮方法をアドバイス
- ・他の企業の雇用事例の紹介

職務の選定・受入体制整備

- ・障害のある人の特性に合わせた業務の選定（切り出し）
- ・事業所内の受入体制作りへのアドバイス

採用・職場定着支援

- ・地域の就労支援機関と連携したマッチング支援
- ・ジョブコーチと連携した職場定着支援



障害者雇用企業に対する入札制度等における優遇（障害者雇用企業登録制度）

県では、障害のある人の雇用の促進を目的として、障害のある人の雇用に積極的に取り組む事業所に対して、県の入札・随意契約等において優遇する制度を実施しています。（対象事業所や優遇制度の内容を確認の上、登録申請をしてください。）

障害者優先調達推進法

障害者就労施設等（障害者就労施設、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体）の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者の自立の促進を目的に作られた法律です。

就労に関する相談窓口

県は、「障害者働く幸せ創出センター」に、専門の就労相談員を配置し、障害のある人、及び家族からの就労相談、企業等の障害者雇用に関する相談を無料で行っています。必要によっては専門機関を紹介します。

また、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターの出張相談（要予約）も行っています。

相談窓口（来所・電話・メール）

場所 「障害者働く幸せ創出センター」

静岡市葵区呉服町2-1-5 「5風来館」4階
* JR静岡駅から徒歩10分。
駐車場はありません。

相談日 月曜日～金曜日（祝日を除く。）

時間 9:30～17:30

電話 054-251-3515

メール info@all-shizuoka.or.jp

よくある相談内容

障害のある人

- ・企業で働きたい。
- ・自分に合う仕事が見つからない。
- ・現在働いている職場で悩みがある。等

企業等事業所

- ・障害のある人を雇いたい。
- ・現在雇用している障害のある人について悩みがある。
- ・職場実習を受け入れてみたい。等

※相談窓口は平成28年3月現在のものです。

所管：静岡県雇用推進課（054-221-2811）

6 社内コンセンサスの形成

障害者雇用の具体的なイメージを全社員に広げ、共通理解を図りましょう。

障害者雇用を進めていくためには、経営者、採用担当者、受け入れ部署の担当者はもとより全社員が障害者雇用に関心・理解を持つことが大切です。

全社員が関心・理解を持つことで、担当者だけに負担がかかったり、障害のある人が孤立化することを防ぐとともに、将来的に受け入れ部署の拡大につながっていきます。

社内コンセンサスを形成するための具体的方法

○社内会議などでの周知・検討

〈会議などでの周知・検討のための資料例〉

＜当社における障害者雇用の取り組みについて＞

- 1 当社の障害者雇用状況
雇用障害者数0人
- 2 障害者雇用を進めなければならない理由
 - (1) 法律での雇用義務
「障害者の雇用の促進等に関する法律」において民間事業主には雇用する労働者の一定割合（2.0%）以上の障害者を雇用する義務があります。法定雇用率を達成するには4人雇用する必要があります。
 - (2) ハローワークからの指導
平成26年9月にハローワーク〇〇から行政指導を受けています。現状のままであれば障害者雇用計画の作成命令が発令される可能性があります。
 - (3) 納付金の納付義務（法律の改正）
法定雇用率を下回っている常用雇用労働者101人以上の事業主は、不足している障害者数に応じて障害者雇用納付金（1人あたり1月5万円）を納付しなければなりません。
 - (4) 企業の社会的責任
近年企業の社会的責任（CSR）が企業経営において重要視されるようになってきました。障害者雇用は法律において企業の責務として規定されており法令遵守の観点から必要です。また、高齢者や女性と同様に人材活用の観点からも重要と考えられます。
- 3 障害者雇用計画
今後、本社事務所で2名、〇〇工場で2名の障害のある人を新規雇用していきます。
- 4 サポートを受けられる支援機関とサポート内容
 - ・ハローワークのトライアル雇用
障害のある人の試行雇用制度。まず3か月間（原則）試行雇用し、その結果により本格的雇用に移行する制度。
 - ・県のジョブコーチ支援
ジョブコーチ（障害者支援の専門家）が職場に出向き、障害のある人、事業所に対して職場適応のための支援を行う制度。

○社員研修の実施

社員向けの障害者雇用に関する研修会を開催し、周知啓発を図っていきます。障害者雇用促進セミナーや見学会の資料を配るのもよいですし、「静岡県障害者就労応援団」登録企業に講師を依頼するのも一つの方法です。

○社内報への記事の掲載や啓発資料の社員への配布

社内報に障害者雇用に関する記事を掲載したり、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページに掲載されているマニュアルなどを配布するのも有効なツールです。

〈障害者雇用に役立つ資料〉

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業主に直接役立つよう、障害のある人の雇用好事例等を業種別、障害者種別に分かりやすくまとめたマニュアル等を提供しています。

お問合せ

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用開発推進部雇用開発課
TEL. 043-297-9513/FAX. 043-297-9547
<http://www.jeed.or.jp/data/disability/disabilityol.html>

（主な資料）



○はじめての障害者雇用

初めて障害者雇用に取り組む、または、障害者雇用の経験の浅い事業主向けに、障害者雇用の基礎知識と考え方、先行企業の取り組み事例、障害者雇用に関する支援制度などを解説・紹介したマニュアル。



○視覚障害者の職場定着推進マニュアル

視覚障害者の雇用を検討している、または、既に視覚障害者を雇用している事業主向けに、視覚障害の種類や特性、職場での配慮事項や就労支援機器の紹介、職場定着のための方策などを解説・紹介したマニュアル。



○聴覚障害者の職場定着推進マニュアル

聴覚障害者の障害特性や雇用管理全般に関するノウハウを課題別に解説するとともに、職場で役立つ手話をイラスト入りで分かりやすく紹介したマニュアル。



○知的障害者の職場定着推進マニュアル

知的障害者の雇用を検討している、または、既に知的障害者を雇用している事業主向けに、知的障害の特性や職場での配慮事項および職場で起きる課題への対処方法、先行企業の取り組み事例などを解説・紹介したマニュアル。



○精神障害者雇用管理マニュアル

精神障害者の雇用を検討している、または、既に精神障害者を雇用している事業主向けに、精神障害の種類や特性、支援制度および復職に際しての留意点、先行企業の取り組み事例などを解説・紹介したマニュアル。

※障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用に積極的に取り組んでいる全国の事業所の取組事例を（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページで紹介しています。

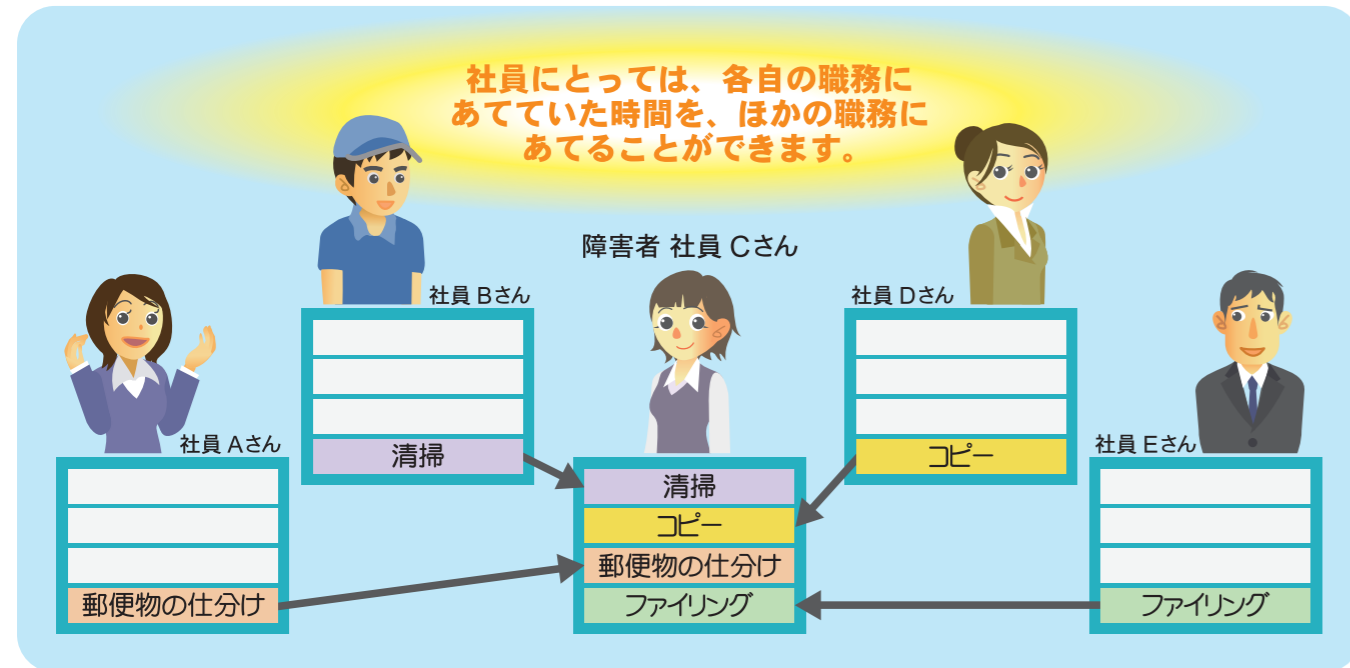
業種や障害別に検索して見ることができます。

アドレス：<http://www.ref.jeed.or.jp/>

7 職務のつくり方

社員の仕事を再見直しによって、新しい職務をつくり出すこともできます。

どの職場にも、コピー・シュレッダー作業、清掃作業、社内郵便物などの仕分け・配送など、やり方が決まった簡単な作業があります。これらの作業は、社員の仕事に分散して組み込まれていることが多いものです。これを集約し新しい職務として再構築することで、障害のある人の雇用が可能となります。



社員に対するアンケートの例

社員の皆様へ

当社では、これから障害のある人の雇用を積極的に推進していく予定ですが、障害の状況によっては従事可能な職務が制限される方もいます。このため障害のある人が従事できる新たな職務をつくっていく必要があります。現在、社員の皆様が行っている作業のなかで、専門的知識や技術を必要としない職務（作業）の状況について、アンケート調査を行うことにしましたのでご協力をお願いします。

総務部人事課

No.	作業名	内容・手順	難易度	頻度	時間帯	時間
1			難・普・易			
2			難・普・易			
3			難・普・易			
4			難・普・易			
5			難・普・易			

つくり出しやすい定型作業例

〈事務部門〉

- 社内郵便物を仕分ける
- 領収書を仕分ける
- リサイクルペーパーを仕分ける
- 最寄りの支店などに郵便物・荷物を届ける
- 郵便局に荷物を届ける
- パソコンに数字・氏名を入力する
- パソコンで社員用名刺を作成する
- 文書をスキャナーで読み・保存する
- コピー機やプリンターに用紙を補充する
- 廃棄文書をシュレッダーにかける
- ダイレクトメールを封入する
- 資料を封入する
- タイムカード・給料明細を全店に発送する
- 新聞・雑誌をスクラップする
- スタンプを押印する
- 資料をコピーして綴じる
- パンフレットに紙をはさむ
- 伝票をファイリングする
- 会議用のテーブルをセッティングする
- 事務所の清掃・ゴミ回収をする
- 社用車を洗車する
- 給茶器のメンテナンスをする
- 観葉植物の水やりをする

〈現業部門〉

- 段ボールを組み立てる
- 段ボールを解体する
- カートやかごの整理をする
- 容器や食器を洗浄する
- 器具や部品を洗浄する
- 製品にラベルを貼る
- 部品のバリ取りをする
- 店舗、工場で出されたゴミの分別・回収をする
- POPを作成する（店舗内手作り広告の作成）
- 社用車を洗車する
- 店舗、トイレ、お客様休憩コーナーの清掃をする
- 建物や緑地部分を清掃する
- 社員用休憩室を清掃する
- 駐車場の清掃・ゴミ拾いをする
- 緑地の手入れをする

コラム

障害のある人の雇用形態は様々です

一般的に従業員の雇用形態は、本人の希望なども踏まえ、正社員、嘱託・契約社員、パート、アルバイトなどがあります。障害のある人を雇用する場合も同様で、正社員に限るというものではありません。しかし、「障害のある人だから正社員として雇用しない」ということは絶対にしてはいけません。

障害のある人を雇用するにあたって新たな職務をつくり出した例

○雇用された障害のある人：軽度の知的障害のあるI君 ○雇用した企業：O製作所

【障害のある人の職務をつくる際のポイント】

- 障害のある人にもできる仕事を、さまざまな部署をまわいで少しずつ集めることにより、障害のある人が1日を通してできる仕事とする。
- 一般の社員が行っていた職務のポジションに、そのまま障害のある人をはめ込もうとしない。

【企業側のメリット】

- ゴミの回収や環境美化など、専属の担当者を配置したことにより、これまで各部署の社員が個別に行っていた業務を省くことができた。結果として、社員が各自の業務に集中できる時間が増え、コストの削減につながっている。

作業名	作業内容	企業が配慮した点
ゴミの回収作業	毎日、午前には段ボールの回収、午後はゴミの回収。カートを押しながら各セクションを回って回収。	ゴミ箱の位置や周回路を図で示したマニュアルを制作。
環境美化作業	敷地内の木の剪定や除草作業、芝刈りなど、屋外環境美化の全般を担当。雨天の日の作業は落ち葉やほこりなどの掃き掃除。	仕事に慣れるまでは社員が付き、作業方法についてレクチャーを行う。その後は、能力以上のプレッシャーを感じない程度に作業範囲を示し、仕事の見通しを立てる。

障害のある人もさまざまな仕事に就くことができます。会社内の仕事を見直してみましょう。

障害の特性によっては不向きな職種もありますが、障害の種類や程度だけで職務を決めようとすると障害のある人の職種が限定されてしまいます。障害の特性を考慮することは重要ですが、一人ひとりで異なる障害状況に加えて、本人の希望やスキルなども総合して職務を決めることが望まれます。

一人ひとりの特性に応じた雇用事例



※このほかにも、適切な職業訓練により、障害の特性から考えると不向きだといわれていた職種に従事する障害のある人も数多くいます。例えば、視覚障害者が音声化ソフトを活用して事務の仕事に従事したり、聴覚障害者が接客の仕事に従事するケースもあります。

※障害のある人の職務をつくるのが困難な場合は、県の障害者雇用推進コーディネーターやジョブコーチが支援しますので、県雇用推進課(054-221-2811)までご連絡ください。

8 障害特性と雇用上の留意点

障害の特性と雇用上の留意点について学びましょう。

「はじめからわかる障害者雇用」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)より引用

○視覚障害

【障害の概要】

視覚障害には、全盲、弱視、視野狭窄(見える範囲が限定されている)などがあります。訓練を受けた視覚障害者は、基本的に単独で公共交通機関を利用することができます。通勤経路が決まったら、事前に1~2回通勤訓練を行い経路や安全を確認すれば単独で通勤することが可能です。

近年は、就労支援機器(拡大読書器、パソコンの音声化ソフト、点字ディスプレイなど)も発達しているので、従来からのヘルスキーパー(企業内理療師)としての職務に加え、事務職での採用など、視覚障害者の職域も広がっています。

【配慮事項】

視覚障害者が安心して歩けるように室内の配置を伝え、通路には物を置かないようにしましょう。弱視者については、階段のステップの色とエッジの色のコントラストが強いと識別がしやすくなります。会社によっては、混雑時のリスクを避けるために通勤時間をずらすなどの配慮をしているところもあります。

必要であれば拡大読書器などの就労支援機器の活用も検討しましょう。

物を指し示す場合には、「ここ」「そこ」といった指示代名詞ではなく、具体的に何がどこにあるか伝えます。

○聴覚障害

【障害の概要】

聴覚障害は、聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことをいいます。

コミュニケーションの手段としては、手話や筆談、口話(相手の口元を見て、内容を理解する方法)などがありますが、いずれも出来る人と出来ない人がいます。

近年は、店頭での販売業務に携わるなど、聴覚障害者の職域も広がっています。

【配慮事項】

会議などでは、手話や筆談、要約筆記、メールなどで内容を伝えるなど、聴覚障害者も参加できるよう情報保障(代替手段により情報を提供すること)を心がけましょう。緊急時の対応や連絡体制(FAX、社内メール、個人の携帯メールなどの活用)を決めておきましょう。

きちんと意味内容を理解しているか復唱・確認をするようにしましょう。目で見て言葉を覚えるため、特殊な読み方をする漢字などには「ふりがな」をふったり、業務で使用する略語などは読み方や意味内容を明記したリストを作成しておくことで役立ちます。聴覚障害者の発音が聞き取れないときは、遠慮なく紙に書いてもらいましょう。

○肢体不自由

【障害の概要】

肢体不自由には、上肢(腕や手指、肘関節など)の障害、下肢(股関節、膝関節など)の障害、体幹障害(座位、立位などの姿勢の保持が難しいこと)、脳病変による運動機能障害(脳性まひ)などがあり、それらのいくつかを複合している場合もあります。障害の原因は、脊髄損傷、脳血管障害、事故などによる切断・骨折や脳性まひなどです。

上肢に障害がある場合、細かい物をつかむ、物を持ち上げる・運搬する、書字、小さなボタンスイッチやタッチパネルの操作などが困難なことがあります。

下肢に障害がある場合、立っている、座るといった同じ姿勢を保つことや立ち上がる、歩く、段差の昇降などの移動動作が困難なことがあります。

【配慮事項】

障害以外の部位の活用、機械化、治工具や補装具の利用、作業台の高さ調整、作業分担や作業編成の変更、工程の改善、ペア作業(相互の能力を配慮してペアを組ませる)などの配慮が効果的です。

また、下肢に障害がある場合、職場内での段差解消(エレベーターやスロープの活用など)、通路の整頓、作業座席の配置、トイレの改造などの環境を整備したり、通勤に関連して駐車場の確保や時差出勤、在宅勤務などを導入することなどが考えられます。

○内部障害

・心臓機能障害

【障害の概要】

心臓機能障害は、不整脈、虚血性心疾患(狭心症・心筋梗塞)、心筋症などにより心臓の本来の動きが障害され、このため日常生活活動が制限されている状態です。

【配慮事項】

人工的電気刺激により心臓を興奮収縮させる心臓人工ペースメーカーを使用している場合、誤作動を防ぐため、高エネルギーの電磁波を発生する家庭電気製品、医療用機器、工業用機器の使用には注意が必要です。

・腎臓機能障害

【障害の概要】

いろいろな病気のために腎臓の動きが悪くなり、老廃物を排泄できなくなるのが腎臓機能障害です。腎機能が低下すると、人工透析療法や腎臓移植が必要となる場合があります。透析療法は失われた腎機能を代行し、血液を浄化する治療法ですが、腎機能すべてを代行するわけではありませんので、同時に食事療法、薬物療法が必要です。

【配慮事項】

風邪などの感染症に罹患しやすいので、その予防を心がける必要があります。身体を冷気にさらさないような温暖な労働環境が望まれます。また、透析療法のための時間の確保が必要です。

○知的障害

【障害の概要】

知的な発達に遅れがあり、意思交換(言葉を理解し気持ちを表現することなど)や日常的な事柄(お金の計算など)が苦手なために援助が必要な人といえます。

知的な遅れがあるといっても、すべての能力が遅れているわけではありません。「話し言葉は理解できるが、文章の理解や表現は苦手」という人もいますし、「言葉による指示より視覚的指示の方が理解しやすい」という人もいます。障害の程度、能力、意欲、体力などは個人差もあり、知能指数だけで職務能力を判断することは避ける必要があります。

近年は定型業務に加え、事務援助や介護などの業務にも知的障害者の職域が広がっています。

【配慮事項】

いろいろな人から説明や指示を受けると混乱してしまいます。指導担当者をはっきりさせることが大切です。

機械を導入して工程を単純化したり、工程を細分化して作業を可能にした例も多くあります。「それ」「あれ」などの言い方や抽象的な表現は避け、簡潔で具体的な表現が大切です。絵や図を使ったり、注意事項などは黒板に書いたりするのもよいでしょう。やってみせて、次に本人にやらせて理解を確かめます。

一般に文章理解、数字の操作が苦手ですが、1個できあがるたびにカウンターを押して数を数えなくてもよくする、砂時計やタイマーを使用して正しいタイミングや必要な時間の長さを測るなど、道具の利用や工夫によって解決できることもあります。

○精神障害

【障害の概要】

精神障害は、様々な精神疾患が原因となって起こります。主な精神疾患には、統合失調症、気分障害(うつ病、そううつ病など)、精神作用物質(アルコール、シンナーなど)による精神疾患などがあります。

厚生労働省では、障害者雇用促進のための各種助成金制度などの対象となる精神障害者の範囲を、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人または統合失調症、そううつ病(そう病及びびうつ病を含む)、てんかんにかかっている人で、症状が安定し、就労が可能な状態にある人としています。

また、雇用率の算定対象となる精神障害者の範囲を、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人としています。なお、てんかんはWHO国際疾病分類では「神経系及び感覚器の疾患」の一部とされていますが、厚生労働省の障害者施策においては精神障害者に対する施策の対象としています。

【配慮事項】

心身が疲れやすいので、短時間勤務からはじめ、体力の回復状況をみながら徐々に延長するとよいでしょう。職場で日常的に関わることができ、信頼関係を築くことのできる援助担当者を決めておくことも大切です。判断・責任などの精神的プレッシャーに弱い場合には、当初は安全なストレスレベルから始めます。工夫・応用が苦手なことがあるので、作業の流れや手順を決めるとよいでしょう。通院・服薬の遵守に配慮することが必要です。

必要に応じて医療機関や支援機関と連携してサポートすることも大切です。

○発達障害

【障害の概要】

発達障害者支援法において、発達障害は自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現する障害を有するものとされています。

・自閉症

3つの特徴(社会性の障害、コミュニケーションの障害、こだわりが強く、興味や行動が極めて限られている障害)の組み合わせとして診断されます。

社会性に関して、人への反応や関心が乏しすぎたり、逆に、大きすぎたりして、対人関係がうまく結べないことがあります。

・アスペルガー症候群

対人関係の障害や、他者の気持ちの推測力などの障害、特定の分野への強いこだわり、運動機能の軽度な障害も見られたりもします。

・学習障害(LD)

一般的には、全般的な知的発達の遅れがないにも関わらず、読み書きや計算能力などの限定的な障害やアンバランスが見られることを指します。

・注意欠陥多動性障害(ADHD)

注意が散漫で気が散りやすい「不注意」や、じっとしていられないといった「多動」、何か思いつくと後先考えず行動してしまう「衝動性」などが特徴です。

これらの障害が重複する場合もあり、いずれにせよ、一人ひとり違いますので、個別の対応が必要となります。

【配慮事項】

いくつかの対応方法例として、職場において確実に守るべきルールは、文章やメモにして具体的に示す(図示など)、上司や同僚に対する接し方については、それぞれの役割を明示し、モデルを示すなどの方法があります。

作業の優先順位については、メモ帳や手帳などを利用して、担当作業をリストアップする方法が有効です(わからないときは、優先順位の指示を上司に求める)。

変化に対する不安を軽減するには、作業時間・工程を予め確定し伝える(残業や納期の変更は早めに指示する)、メモを取って復唱させるといった方法があげられます。

○高次脳機能障害

【障害の概要】

高次脳機能障害は、脳出血・脳梗塞・くも膜下出血などの頭部外傷、脳腫瘍の後遺症として発症することが多くあります。脳の全体的あるいは部分的な損傷にともなって発症します。その症状は脳損傷の程度によって様々ですが、次のような記憶、注意などの認知機能の障害があげられます。

- **記憶と学習の困難**
古い記憶は残っているのに、新しいことが覚えにくい。
- **注意力、集中力の低下**
気が散りやすく、疲れやすいために、1つの行動（課題）を長く続けることが難しくなる。
- **失認症**
自分が見ていると意識している空間の片側を見落とす半側空間無視がある。
- **意欲障害**
知的機能に障害はないが、自発的に行動を起こしにくい。
- **失行症**
手足を動かすことはできるが、意図した動作や指示された動作が十分に行えない。
- **失語症**
他人に意志を伝えたり、他人の伝えてきたことを理解したりするのが難しい。
- **感情コントロールの低下**
困難な状況になると著しい不安などに陥り、感傷的な態度や攻撃的な態度を示すこともある。

【配慮事項】

記憶に障害がみられる場合には、指示をメモにとること、メモを確認しながら仕事をすることを習慣化するとよいでしょう。表示プレートのように目印になるものを置くなど環境側を分かりやすく調整することも有効です。

効率よく作業が進められなかったり、混乱してしまったりする場合は、手順を明確にし、フローを図示して、手順書に沿って作業を進めることが大切です。

○難病

【障害の概要】

「難病」とは医学的に明確に定義された病気の名称ではなく、治療が難しく、慢性の経過をたどる疾病を総称して用いられてきた言葉です。昭和47年の厚生省（当時）の「難病対策要綱」においては、「難病」は、「①原因不明、治療方針未確定であり、かつ、後遺症を残す恐れが少なくない疾病」「②経過が慢性にわたり、単に経済的な問題のみならず介護等に著しく人手を要するために家族の負担が重く、また精神的にも負担の大きい疾病」と定義されています。ただし、完治はしないものの、適切な治療や疾病管理を続ければ、普通に生活できる状態になっている患者が多くなっています。

【配慮事項】

個人の疾病、症状によって配慮事項は異なります。例えば、通院への配慮、就業時間中の健康管理（服薬など）への配慮、通勤や治療のための柔軟な就業時間の設定といったことが配慮の例となります。また、仕事上の相談にのる上司や同僚の存在も大切です。

さらに、症状により視覚障害や肢体不自由など身体的な障害がある場合には、その障害に応じた物理的な環境整備（例えば、下肢に障害がある場合は職場内の段差の解消など）についての配慮が必要です。

9 職場実習等の受け入れ

障害のある人を職場実習等で受け入れてみましょう。不安感も薄れ、受け入れの抵抗感が少なくなります。

地域の特別支援学校や技術専門校（テクノカレッジ）、あしたか職業訓練校などでは、より実践的な職業教育を行うため、職場実習先を探していることもあるので、一度これらの機関に相談してみましょう。

【特別支援学校（高等部設置校）】

学校名	対象障害	住所	電話
沼津視覚特別支援学校	視覚	沼津市米山町6-20	055-921-2099
静岡視覚特別支援学校	視覚	静岡市駿河区曲金6-1-5	054-283-7300
浜松視覚特別支援学校	視覚	浜松市中区葵西5-9-1	053-436-1261
沼津聴覚特別支援学校	聴覚	沼津市泉町4-1	055-921-3398
御殿場特別支援学校	知的・肢体	御殿場市神山1553-3	0550-87-8200
沼津特別支援学校	知的	沼津市大塚823-1	055-966-0980
伊豆田方分校	知的	田方郡函南町塚本961	055-970-2520
愛鷹分校	知的	沼津市岡一色875	055-943-5177
富士特別支援学校	知的・肢体	富士市大淵3773-1	0545-36-2345
富士宮分校	知的	富士宮市宮北町233	0544-29-7234
清水特別支援学校	知的	静岡市清水区八坂東1-16-1	054-368-6800
静岡北特別支援学校	知的	静岡市葵区漆山796	054-245-8191
南の丘分校	知的	静岡市駿河区有東3-4-17	054-266-7787
藤枝特別支援学校	知的・肢体	藤枝市前島2281-1	054-636-1891
焼津分校	知的	焼津市焼津5-5-2	054-628-8111
吉田特別支援学校	知的・肢体	榛原郡吉田町片岡2130	0548-23-9871
掛川特別支援学校	知的・肢体	掛川市杉谷南1-1-2	0537-29-6791
御前崎分校	知的	御前崎市池新田2907-1	0537-85-7400
袋井特別支援学校	知的・肢体	袋井市高尾2753-1	0538-43-6611
磐田見付分校	知的	磐田市見付2031-2	0538-39-1800
浜北特別支援学校	知的・肢体	浜松市浜北区中瀬1621	053-580-3377
浜松特別支援学校	知的	浜松市南区江之島町1266-2	053-425-7461
城北分校	知的	浜松市中区住吉5-16-1	053-415-9061
浜名特別支援学校	知的・肢体	湖西市新居町浜名1855-71	053-594-5658
東部特別支援学校	肢体	伊豆の国市寺家235	055-949-2309
伊豆高原分校	知的・肢体	伊東市八幡野1120	0557-55-2850
伊豆松崎分校	知的・肢体	賀茂郡松崎町桜田188	0558-43-2737
中央特別支援学校	肢体・病弱	静岡市葵区漆山777	054-246-5504
西部特別支援学校	肢体	浜松市北区根洗町130	053-436-1370
天竜特別支援学校	病弱	浜松市天竜区渡ヶ島201-2	053-926-2255
静岡大学教育学部附属特別支援学校	知的	静岡市葵区大岩町1-15	054-247-2811
学校法人ねむの木学園 特別支援学校 ねむの木	肢体	掛川市上垂木2979-2	0537-26-3900

【テクノカレッジ・あしたか職業訓練校】

テクノカレッジやあしたか職業訓練校では、就労を目指す障害のある人が、職業人として必要な基礎的知識・ビジネスマナー・作業能力等を習得できるよう、個々の障害のある人に応じた職業訓練を実施しています。

実施校（住所）	訓練の特徴	電話、FAX
あしたか職業訓練校 （沼津市宮本5-2）	<ul style="list-style-type: none"> ・コンピュータ科：主に身体障害のある方（文書作成、表計算、簿記会計等） ・生産・サービス科：主に知的障害のある方（機械操作コース：工作機械操作、測定作業等 加工組立コース：電子電気部品加工、組立等 流通・環境コース：販売バックヤード、清掃、縫製等） 	TEL：055-924-4380 FAX：055-924-7758
清水テクノカレッジ （静岡市清水区楠160）	<ul style="list-style-type: none"> ・総合サービス科：主に知的障害のある方（販売バックヤード、清掃、分別作業等） 	TEL：054-345-3098 FAX：054-345-2921
浜松テクノカレッジ （浜松市東区小池町2444-1）	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークサポート科：主に発達障害のある方（事務補助、組立作業、梱包、パソコン等） 	TEL：053-462-5602 FAX：053-462-5604

10 委託訓練の活用

障害のある人の職業訓練を行う「事業主委託訓練」で企業が障害のある人を受け入れると企業に謝金（報酬）が支払われます。

【事業主委託訓練】

県では、「実践能力習得コース」と「特別支援学校早期訓練コース」の2コースを設置しており、訓練内容は受講する障害のある人及び受託する企業等に応じて個別に設定しています。

訓練期間中は、各テクノカレッジやあしたか職業訓練校が必要なサポートを行うとともに、訓練終了後に、企業等受託者に対し訓練生の人数及び期間等に応じた報酬（委託料）を支払います。

詳細は、各テクノカレッジ又はあしたか職業訓練校にお問合せください。

〈身体障害者を対象とした訓練事例〉

項目	内容
コース名	支援費請求処理科
訓練内容	事務処理（パソコン入力作業等）
受講者数	1名（身体障害、聴覚障害をお持ちの方）
訓練期間	3か月
特記事項	重要事項は筆談またはホワイトボードで対応するよう委託先企業に伝え、本人も訓練の内容を確実に覚えることができ、委託先企業への就職が実現。

〈知的障害者を対象とした訓練事例〉

項目	内容
コース名	ダンボール回収分別スタッフ養成科
訓練内容	空ダンボール回収と分別作業
受講者数	1名（知的障害（療育手帳B）をお持ちの方）
訓練期間	3か月
特記事項	初めは、指導者がペアになり作業手順を教えた。訓練を続けていくと、仕事の内容を十分理解し自分で判断ができるようになり、委託先企業への就職が実現。

〈精神障害者を対象とした訓練事例〉

項目	内容
コース名	客室清掃科
訓練内容	ホテル内の清掃業務
受講者数	1名（精神障害（2級）をお持ちの方）
訓練期間	3か月
特記事項	1日の訓練時間を少なく設定し、訓練を続けやすくすることによって、出席率100%を達成することができた。その結果委託先企業への就職が実現。

○テクノカレッジ・あしたか職業訓練校

校名	住所	電話・FAX
あしたか職業訓練校	沼津市宮本5-2	TEL: 055-924-4380 FAX: 055-924-7758
沼津テクノカレッジ	沼津市大岡4044-24	TEL: 055-925-1071 FAX: 055-925-1115
清水テクノカレッジ	静岡市清水区楠160	TEL: 054-345-2032 FAX: 054-345-2921
浜松テクノカレッジ	浜松市東区小池町2444-1	TEL: 053-462-5602 FAX: 053-462-5604

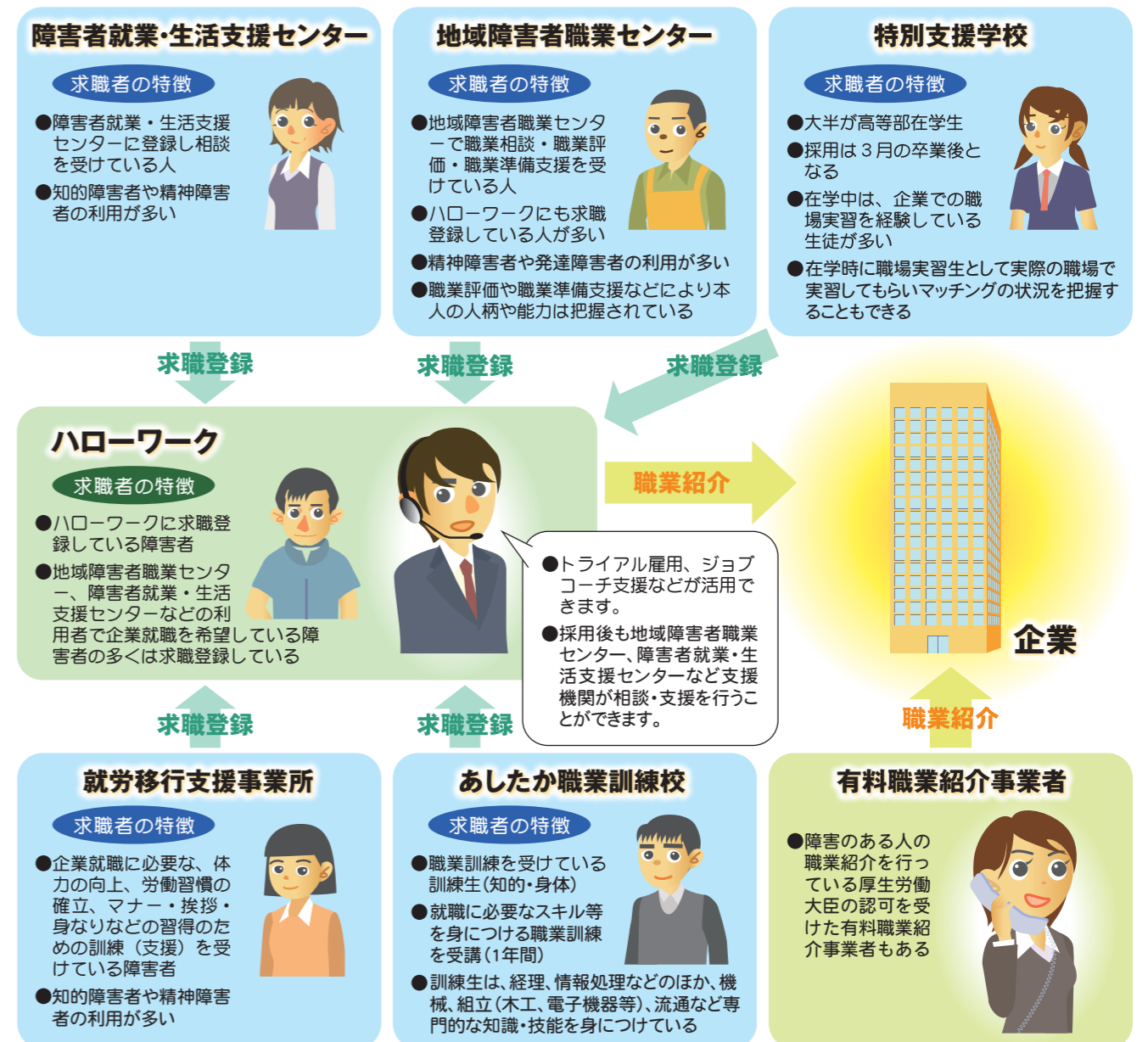
11 採用のポイント

就職を希望している障害のある人はハローワークに求職登録しています。まずは、ハローワークに相談しましょう。

各地域のハローワークには障害者専門の職業相談・職業紹介窓口（専門援助部門）があり、就職を希望している障害者の多くがハローワークに求職登録をしています。

障害のある人の採用を考えているのなら、まずハローワークに相談するとよいでしょう。なお、ハローワークの紹介により雇用した場合、特定求職者雇用開発助成金の支給対象となる場合があります。

ハローワークに求職登録している障害のある人の中には、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、あしたか職業訓練校や特別支援学校に在籍している人もいます。支援機関や学校の担当者が本人の職務遂行能力やその能力を活かすための方法を理解しており、採用にあたり助言や協力を得られる場合があります。これら支援機関とうまく連携することで、スムーズな受け入れが可能となり、事業主の負担も軽減されます。



12 面接のポイント

基本的には、各企業で行っている一般的な方法で選考してよいですが、障害特性や個々の障害状況も考慮しましょう。

採用段階から本人が自ら障害を有することを明らかにしている場合には、雇用した場合の配属先や担当業務を決めたり、教育訓練の方法や職場環境を整備したりするために、できる限り詳しく本人の状態を知っておきたいところです。

- ・ 障害状況などを確認する理由をきちんと伝える（配属先や担当業務を決めるため、働きやすいよう職場環境を整えるため、職場でのサポート体制を整えるためなど）
- ・ 本人の理解を得る。
- ・ 職務遂行や職場生活において「できること」「制限があること」「サポートが必要なこと」の視点で確認する。
- ・ 知的障害のある人や精神障害のある人の中には慣れない場面だと緊張しやすく、うまく質問に答えられない人もいますので、まず緊張を解くことから始める。

○雇用管理のために把握しておく事項

〈障害関係〉

- ・ 障害の状況 ・ 治療の必要性、内容 ・ 通院、服薬の状況 ・ 必要な支援内容

〈職務遂行関連〉

- ・ 希望する仕事
- ・ 仕事に関するスキルの習得状況（専門知識、機器などの操作、パソコン操作、運転免許など）
- ・ コミュニケーション方法（メール・電話・会話、聴覚障害者の場合は口話・手話・筆談）
- ・ 出張、異動の可否

〈職場生活関連〉

- ・ 通勤の方法（自家用車・自転車・公共交通機関の利用）
- ・ 通勤経路と時間
- ・ 職場内の移動方法

○障害ごとの留意点

〈視覚障害のある人〉

- ・ 同じ視力であっても、見え方が異なるので、実際どの程度見えるか把握する。

〈聴覚障害のある人〉

- ・ 面接では口話、手話、筆談のどの方法で対話するかを面接前に確認しておく。

〈肢体不自由のある人〉

- ・ 職場の施設の改造の必要性を把握する。

〈知的障害のある人〉

- ・ 障害の特性を考えると筆記試験だけで採否を決めないほうがよい。
- ・ 職業能力だけでなく、身辺処理が自立しているか、規則正しい生活習慣が確立しているか、協調性があるかなど生活状況も把握したほうがよい。
- ・ 面接では保護者、支援機関の担当者、学校の担任教諭などに同席してもらい、支援機関や学校で行った職場実習の結果や日頃の生活状況などを聞くとよい。

〈精神障害のある人〉

- ・ 緊張しやすいので緊張を解きほぐすような雰囲気を作る。
- ・ 職務遂行能力だけでなく、身辺処理が自立しているか、規則正しい生活習慣が確立しているか、協調性があるかなど生活状況も把握したほうがよい。
- ・ 通院や服薬がきちんとできているか、調子が悪くなった時に適切に主治医などに相談できるか、医療機関のサポートが受けられるかなども把握したほうがよい。

13 雇用に関する助成措置

事業主に対して、経済的負担の軽減などのため、雇用した障害のある人の賃金や施設改善などに対する助成措置があります。

特定求職者雇用開発助成金

趣旨

身体障害者、知的障害者又は精神障害者等の就職が特に困難な者を新たにハローワーク等の紹介により雇い入れた事業主（雇用保険の適用事業主）に対して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成することにより、雇用機会の増大を図るものです。

内容

(1) 対象事業主

受給できるのは、次のすべての要件を満たす事業主です。

- ① ハローワーク又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等の紹介により、身体障害者、知的障害者又は精神障害者等（65歳未満の者に限る。）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該対象労働者を継続して雇用すること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいう。）が確実に認められる雇用保険の適用事業主。
 - ② 当該雇い入れの前及び後6か月間において当該雇い入れに係る事業所で雇用する被保険者を事業主の都合により解雇（勧奨退職等を含む。）したことがないこと。
 - ③ 当該雇い入れの前及び後6か月間において当該雇い入れに係る事業所において特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者を、当該雇い入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていないこと（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。）
 - ④ 過去にこの助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間（※）内に雇入れ日から起算して1年を経過する日（＝確認日A）がある人が5人以上いる場合で、その確認日A時点での離職割合が50%を超えていないこと。
 - ⑤ 過去にこの助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間（※）内に助成対象期間の末日の翌日から起算して1年を経過する日（＝確認日B）がある人が5人以上いる場合で、その確認日B時点での離職割合が50%を超えていないこと。
- ※新たな対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

(2) 助成期間・助成額

対象労働者		企業規模	受給額	助成対象期間	受給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	重度障害者等を除く 身体・知的障害者	大企業	50万円	1年	第1期・第2期 25万円
		中小企業	120万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 30万円
短時間労働者（※2）	重度障害者（※1）	大企業	100万円	1年6か月	第1期・第2期 33万円 第3期 34万円
		中小企業	240万円	3年	第1期・第2期・第3期・第4期・ 第5期・第6期 40万円
短時間労働者（※2）	重度障害者等を含む 身体・知的・精神障害者	大企業	30万円	1年	第1期・第2期 15万円
		中小企業	80万円	2年	第1期・第2期・第3期・第4期 20万円

※1 「重度障害者等」とは、重度身体・知的障害者、45歳以上の身体・知的障害者、精神障害者をいう。

※2 「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいう。

※3 対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者に支払った賃金に次の助成率を乗じた額（上表支給対象期ごとの支給額が上限）となる。

対象労働者	大企業	中小企業
イ □以外の者	1/4	1/3
□ 重度障害者等	1/3	1/2

※4 ここでいう中小企業の範囲は以下のとおり

業種	資本又は出資の額	常用雇用労働者数
小売業（飲食業を含む）	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

お問合せ

静岡労働局、ハローワーク（公共職業安定所）

障害者トライアル雇用奨励金

趣旨

障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

内容

- (1) 対象事業主
受給できるのは、次のすべての要件を満たす事業主です。
①ハローワーク、職業紹介事業者等から障害者トライアル雇用に係る職業紹介を受けるより前に、障害者トライアル雇用に係る求人を提出していること。
②奨励金の支給を受けるための要件について了承していること。
③障害者トライアル雇用期間に係る労働契約を締結すること。
- (2) トライアル雇用期間
原則3か月間。ただし、精神障害者については、3～12か月までの期間（週20時間以上の労働時間の有期雇用契約を締結します。）
- (3) 支給額
事業主に対し、トライアル雇用者1人につき月額4万円（※）を支給
※1 精神障害者に係るトライアル雇用期間が3か月を超える場合であっても、奨励金の支給は最長3か月間となります。
※2 雇用期間が1か月に満たない場合や、対象期間中の休暇や休業等により勤務日数が少なくなった場合は、奨励金が減額又は不支給となる場合があります。

お問合せ

静岡労働局、ハローワーク（公共職業安定所）

障害者短時間トライアル雇用奨励金

趣旨

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者及び発達障害者の求職者について、3か月から12か月の有期雇用契約を締結し、時間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う場合に助成するものであり、精神障害者等及び事業主の相互理解を促進し雇用機会を確保することを目的としています。
障害者短時間トライアル雇用を実施する場合は、ハローワーク等の紹介により対象者を雇い入れて実施します。

内容

- (1) トライアル雇用期間
3か月以上12か月以内
（1週間の労働時間は、原則として週10時間以上20時間未満です。）
- (2) 支給額
事業主に対し、短時間トライアル雇用者1人につき月額2万円（※）を支給
※ 雇用期間が1か月に満たない場合や、対象期間中の休暇や休業等により勤務日数が少なくなった場合は、奨励金が減額又は不支給となる場合があります。

お問合せ

静岡労働局、ハローワーク（公共職業安定所）

障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

趣旨

障害者雇用の経験のない中小企業が、法定雇用率制度の対象となる障害者をハローワーク等の紹介により初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

内容

- (1) 対象事業主
障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる50人～300人規模）であり、1人目の対象労働者（※1）を雇い入れた日の翌日から起算して3か月以内に雇い入れた対象労働者の数が、法定雇用率以上（※2）となる事業主
※1 雇入れ日現在において65歳未満の障害者で、雇用保険の加入対象となる者
※2 法定雇用率達成のために必要な対象労働者数

常用労働者数	対象労働者数	常用労働者数	対象労働者数
50～100人未満	1人	200～250人未満	4人
100～150人未満	2人	250～300人未満	5人
150～200人未満	3人	300人	6人

* 重度身体障害者又は重度知的障害者を雇い入れる場合は1人で2人分として、短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います。）として雇い入れる場合は2人（重度身体障害者又は重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人）で1人分としてカウントされます。

- (2) 支給額
120万円
- (3) 併給について
特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用奨励金との併給可
ただし、併給可能な助成金・奨励金の支給要件を満たしていることが条件となります。

お問合せ

静岡労働局、ハローワーク（公共職業安定所）

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

趣旨

発達障害者又は難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものであり、発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握することを目的としています。

内容

- (1) 対象事業主
65歳未満の発達障害者又は難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により、常用労働者として雇い入れる事業主
- (2) 支給額
短時間労働者以外の者：50万円（中小企業の場合120万円）
短時間労働者（※）：30万円（中小企業の場合80万円）
※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- (3) 雇用管理に関する事項の把握・報告
事業主の方からは、雇い入れた方に対する配慮事項等についてご報告いただきます。また、雇入れから約6か月後にハローワークの職員等が職場訪問を行います。

お問合せ

静岡労働局、ハローワーク（公共職業安定所）

障害者職場定着支援奨励金

趣旨

障害者をハローワーク等の紹介により雇い入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

内容

- (1) 受給要件
65歳未満の障害者(以下、対象労働者といいます)を雇い入れ、対象労働者の職場定着を図るため、一定の要件を満たす職場支援員を雇用、業務委託又は委嘱によって配置する事業主
- (2) 支給期間
2年間(精神障害者の場合は、最大3年間)
- (3) 支給額
職場支援員1人当たり3人を上限とする対象労働者の数に、下記に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額

配置の方法	支給額
雇用又は業務委託で配置する場合	短時間労働者以外の者 : 対象労働者1人当たり月額3万円 中小企業は4万円 短時間労働者 : 対象労働者1人当たり月額1.5万円 中小企業は2万円
委嘱で配置する場合	委嘱による支援回数×1万円 ただし、支援を実施した月数に上記対象の対象労働者1人当たりの月額を掛けた額が上限になります。

お問合せ

静岡労働局、ハローワーク(公共職業安定所)

訪問型職場適応援助促進助成金

趣旨

企業に雇用される障害者に対して、訪問型職場適応援助者※による援助の事業を実施する事業主に対して助成するもので、障害者の職場適応・定着を図ることを目的としています。

内容

- (1) 対象
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 地域障害者職業センター「以下職業センター」という)が作成又は承認した支援計画に基づき、訪問型職場適応援助者による支援を提供する社会福祉法人等
- (2) 助成対象期間
支援計画に基づいて支援を行った期間(初めて実施する支援の開始日から3か月ごとに支給)ただし、1年8か月(精神障害者は2年8か月)が限度
- (3) 支給額(①と②の合計)
 - ①支援計画に基づいて支援を行った日数に、以下の日額単価を掛けて算出された額
 - ・1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間以上の日 16,000円
 - ・1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間未満の日 8,000円
 - ②訪問型職場適応援助者養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、かつ、養成研修の修了後6か月以内に、初めての支援を実施した場合に、その受講料の1/2の額

お問合せ

静岡労働局、ハローワーク(公共職業安定所)

企業在籍型職場適応援助促進助成金

趣旨

自社で雇用する障害者に対して、企業在籍型の職場適応援助者※を配置して、職場適応援助を行う事業主に対して助成するものであり、障害者の職場適応・定着を図ることを目的としています。

内容

- (1) 対象
65歳未満の障害者(※1)の職場適応のために、障害者職業センターが作成又は承認したジョブコーチによる支援計画で必要とされた支援を企業在籍型職場適応援助者に提供させる事業主
(※1)身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、難治性疾患を有する者、高次脳機能障害を有する者及び地域障害者職業センターが作成する職業リハビリテーション計画で支援が必要であると認められる者
- (2) 支給額
 - ①下表の「支給額」に示す対象労働者1人当たりの月額に、支援計画に基づく支援が実施された月数(※2)を掛けた額
(※2)6か月以内を上限とするほか、実施する支援の回数や対象労働者の出勤割合などの条件があります。

	企業規模	支給額(1人当たり月額)
短時間労働者以外	中小企業	8万円
	大企業	6万円
短時間労働者	中小企業	4万円
	大企業	3万円

- ②企業在籍型職場適応援助者養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、かつ、養成研修の修了後6か月以内に、初めての支援を実施した場合に、その受講料の1/2の額

お問合せ

静岡労働局、ハローワーク(公共職業安定所)

職場適応援助者とは？

ジョブコーチとも呼ばれ、障害者・事業主及び当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援を行う者。職場適応援助者の認定には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構または厚生労働省が定める職場適応援助者養成研修を修了する必要があります。

障害者職場復帰支援助成金

趣旨

事故や難病の発症などの原因による中途障害などで、長期の休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置をとった事業主に対して助成するもので、中途障害者などの雇用継続の促進を目的としています。

内容

(1) 支給要件

以下の①～④すべてに当てはまる方を、要件を満たしたうえで(※1)、職場適応の措置をとって職場復帰させた事業主に助成金が支給されます。

- ①「職場復帰の日」に次のいずれかに該当する方
 - ・身体障害者、精神障害者(発達障害のみの方を除く)、難治性疾患のある方、高次脳機能障害のある方
 - ②所定の医師の意見書で、①の障害に関連して3か月以上の療養のための休職が必要とされた方
 - ③障害者総合支援法に基づく就労継続A型の利用者として雇用されていない方
 - ④国等の委託事業費から人件費が支払われていない方
- (※1)要件については、労働局又はハローワークにお問合せください。

【対象となる職場適応の措置】

以下の①～③のいずれかの措置をとる必要があります。

①能力開発・訓練関係	職場復帰にあたって必要な能力開発(OJTを除いた受講時間が50時間以上)の訓練を本人に無料で受講させること
②時間的配慮関係	医師の指示の下で労働時間を調整すること、通院のための特別の休暇を付与すること、本人の同意の下で独居を解消して親族などと同居するために勤務地を変更すること
③職務開発等関係	地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの障害者の就労支援に関する外部専門家の援助や医師の意見書を踏まえ、職務開発や支援機器の導入などを行うこと
④リワーク支援関係	医師と本人の同意の下、就労に関する作業支援や集団指導、個別カウンセリングを含む支援計画に基づく、1か月以上のリワーク支援を実施すること

※対象障害者がそううつ病(そう病・うつ病を含む)の場合、①～③のいずれかの措置に加えて④の措置をとる必要があります。

(2) 支給額

対象期間を6か月ごと区分し、一定額が支給されます。

企業規模	支給対象期間	支給額		
		第1期	第2期	支給総額
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	35万円	35万円	70万円

お問合せ

静岡労働局、ハローワーク(公共職業安定所)

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

趣旨

障害者を労働者として雇用するにあたっては、障害者各人の能力と適性が発揮されるよう、作業施設や作業設備等の整備や設置を必要とすることが少なくありません。また、障害者の能力開発や適切な雇用管理を行うために特別な措置の実施が必要となることもあります。障害者の雇用義務を誠実に守っている事業主とそうでない事業主とで生じる経済的負担のアンバランスを「障害者雇用納付金制度」で調整しているところですが、一方その雇用した障害者の障害特性により、それ以上の経済負担が生ずる場合に、障害者雇用納付金を財源として予算の範囲内で助成金の支給を行っています。障害者個々人の障害による課題克服のための施設・設備等の整備や特別な措置を行う場合に、その費用の一部を助成し、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的とするものです。

内容

以下の1～5の助成金

お問合せ

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部 高齢・障害者業務課

1. 障害者作業施設設置等助成金 (作業施設、作業設置等の整備等を行う事業主の方への助成金)

障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業を容易にするために配慮された作業設備の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1種作業施設設置等助成金 ○作業施設、作業設備等の設置または整備	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・中途障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	2/3	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者1人につき450万円(作業施設、附帯施設、作業設備の合計) ※作業設備の場合 障害者1人につき150万円(中途障害者の場合は1人につき450万円)	3年間
②第2種作業施設設置等助成金 ○作業施設、作業設備等の賃借			<ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額(1事業所あたり一会計年度につき合計4,500万円) 	

2. 障害者福祉施設設置等助成金 (福利厚生施設の整備等を行う事業主の方への助成金)

障害者を労働者として継続して雇用している事業主またはその事業主が加入している事業主団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するのものです。

対象となる障害者	助成率	限度額
<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・中途障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	1/3	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者1人につき225万円 ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 (1事業所または事業主の団体1団体あたり一会計年度につき合計2,250万円)

3. 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事業主の方への助成金)

重度身体障害者または就職が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

助成金	支援対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①職場介助者の配置または委嘱助成金 ○事務的業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱	<ul style="list-style-type: none"> 2級以上の視覚障害者 2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者 3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害及び3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害を重複する者 	3/4	<ul style="list-style-type: none"> 配置1人 月 15万円 委嘱1人 1回 1万円 年150万円まで	10年間
○事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱			<ul style="list-style-type: none"> 委嘱1人 1回 1万円 年24万円まで	
②職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金 ○事務的業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱の継続	※上記の障害者である在宅勤務者	2/3	<ul style="list-style-type: none"> 配置1人 月 13万円 委嘱1人 1回 9千円 年135万円まで	5年間
○事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱の継続			<ul style="list-style-type: none"> 委嘱1人 1回 9千円 年22万円まで	
③手話通訳担当者の委嘱助成金 ○聴覚障害者の雇用管理に必要な手話通訳担当者の委嘱	<ul style="list-style-type: none"> 3級の聴覚障害者 2級の聴覚障害者 	3/4	<ul style="list-style-type: none"> 委嘱1人 1回 6千円 年28万8千円まで (障害者9人までの場合)	10年間

4. 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事業主の方への助成金)

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主団体が、これらの者の通勤を容易にするための措置を行う場合にその費用の一部を助成するものです。

助成金	支援対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①住宅の賃借助成金 ○対象障害者用の住宅の賃借	<ul style="list-style-type: none"> 重度身体障害者 3級の体幹機能障害者 3級の視覚障害者 3級または4級の下肢障害者 3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 5級の下肢障害、体幹機能障害、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者 知的障害者 精神障害者 ※「②指導員の配置」「④通勤用バスの購入」「⑤通勤用バスの運転従事者の委嘱」 } 対象障害者が5人以上であることが必要 ※「⑥通勤援助者の委嘱」 } 対象障害者が継続雇用者の場合は、通勤経路の変更を余儀なくされた場合であることが必要	3/4	<ul style="list-style-type: none"> 世帯用 月 10万円 単身者用 月 6万円 	10年間
②指導員の配置助成金 ○対象障害者用住宅への指導員の配置 (事業主団体を含む)			<ul style="list-style-type: none"> 配置1人 月 15万円 	
③住宅手当の支払助成金			<ul style="list-style-type: none"> 障害者1人 月 6万円 	10年間
④通勤用バスの購入助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの購入 (事業主団体を含む)			<ul style="list-style-type: none"> バス1台 700万円 	
⑤通勤用バス運転従事者の委嘱助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの運転に従事する者の委嘱 (事業主団体を含む)			<ul style="list-style-type: none"> 委嘱1人 1回 6千円 	1ヶ月間
⑥通勤援助者の委嘱助成金 ○対象障害者のための通勤を容易にするために指導、援助等を行う通勤援助者の委嘱			<ul style="list-style-type: none"> 委嘱1人 1回 2千円 交通費 1認定 3万円 	
⑦駐車場の賃借助成金 ○自ら運転する自動車による通勤することが必要な対象障害者に使用させるための駐車場の賃借			<ul style="list-style-type: none"> 障害者1人 月 5万円 	10年間
⑧通勤用自動車の購入助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための通勤用自動車の購入			<ul style="list-style-type: none"> 購入1台 150万円 (1級または2級の両上肢障害者の場合は1台250万円) 	

5. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 (障害者を多数雇用し施設等の整備等を行う事業主の方への助成金)

重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成するものです。

助成金	支援対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
○対象障害者のための事業施設等の設置または整備	<ul style="list-style-type: none"> 重度身体障害者 知的障害者(重度でない知的障害者である短時間労働者を除く) 精神障害者 	2/3 特例 3/4	<ul style="list-style-type: none"> 1認定 5千万円(特例1億円) (同一事業所に対する支給額の合計額は1億円を限度)	5年間
※利息助成 ○上記の事業施設等の設置または整備に要する費用に充てるため、銀行または信用金庫から資金を借入				

(留意事項)

※助成金の支給を受けようとする事業主等から、雇用する障害者のために行う措置の内容(施設・設備の整備内容や雇用の管理上の配慮等。)を申請受理期間内に公募し、当該事業計画について審査及び評価を行った結果、評価の高い順から予算の範囲内で認定を行う「企画競争型」の認定を行っております。

※以下の助成金については、助成金支給後一定の期間、支給対象障害者または当該障害者に代わる他の支給対象障害者の要件に該当する障害者を継続して雇用し、支給対象となった施設・設備・車輛等を、対象障害者等のために使用しなければなりません。この条件に違反した場合は、支給した助成金の全額または一部を返還していただきます。

- 第1種作業施設設置等助成金・障害者福祉施設設置等助成金
- 重度障害者等通勤対策助成金(通勤用バスの購入助成金、通勤用自動車の購入助成金)
- 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

※助成金の申請等について、詳しくは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部 高齢・障害者業務課までお問合せください。

14 支援機関の名称と役割

障害のある人を雇用する場合に様々な支援を行っている機関があります。目的に応じて活用しましょう。

機関	支援内容
ハローワーク	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 職業相談・職業紹介 就職を希望する障害のある人の求職登録を行い、技能、職業適性、知識、希望職種などの状況に基づき、ケースワーク方式によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施しています。 ◇ 障害者向け求人確保 障害者向け求人の開拓を行うとともに、一般求人として受理したもののうちから障害者に適したものについて障害者求人への転換を勧め、求人の確保に努めています。 ◇ 雇用率達成指導 毎年、事業主からの雇用状況報告を求め、雇用率未達成の事業主に対して指導を行っています。 ◇ 雇用率達成指導と結び付けた職業紹介 事業主に対して雇用率達成指導を行う中で、職業紹介部門、事業主指導部門が連携し、雇用率未達成企業からの求人開拓、未達成企業への職業紹介を行っています。 ◇ 職場定着・継続雇用の支援 職業紹介により就職した障害のある人が職場に適応して就労していきけるよう、また、在職中に障害を受障した方が慣れた職場での雇用を継続できるよう、支援を行っています。
静岡障害者職業センター	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 相談・援助 障害者雇用の相談や情報提供を行うほか、障害のある人の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、必要に応じ、「事業主支援計画」を作成して、雇用管理に関する専門的な助言・援助を体系的に行います。 ◇ ジョブコーチ支援 障害のある人が円滑に職場に適応することができるよう、ジョブコーチを一定期間事業所に派遣し、障害のある人及び事業主に対して、障害特性を踏まえた直接的・専門的な支援を行います。 ◇ リワーク（職場復帰）支援 うつ病等で休職中の方が円滑に職場復帰を進めていくための支援を行います。休職中の方・事業主・主治医との合意形成（コーディネート）を図ったうえで、「リワーク支援計画」に基づき、センター内での作業や講習を通じて、体調の自己管理、ストレス対処などの適応力向上の支援を行います。 また、事業主に対して、職場の受け入れ体制の整備（復職計画の策定、上司、同僚等の啓発等）についての支援を行います。 ◇ 知的障害者判定・重度知的障害者判定 障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度などの雇用対策上の知的障害者判定・重度知的障害者の判定を行います。 ◇ 雇用管理サポート事業 障害のある人の雇用管理に関する様々な課題について、地域の専門家の協力を得てアドバイスを行っています。
テクノカレッジあしたか職業訓練校	<p>職業能力開発促進法に基づき、訓練科目・訓練方法などに特別の配慮を加えつつ、障害の態様などに応じた公共職業訓練を実施しています。また、企業に雇用されている障害のある人に対して、多様な職務内容の変化にも迅速に対応できるよう、在職者訓練を実施しています。</p>
障害者就業・生活支援センター	<p>就業およびそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、窓口での相談や職場・家庭訪問などを実施します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 就業面での支援 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）、就職活動の支援、職場定着に向けた支援、障害のある人それぞれの特性を踏まえた雇用管理についての事業主に対する助言、関係機関との連絡調整 ◇ 生活面での支援 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理などの日常生活の自己管理に関する助言、関係機関との連絡調整
高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部 高齢・障害者業務課	<p>障害のある人の雇用に関する相談・援助、助成金の支給申請の受付、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等の業務を行っています。</p>
障害者働く幸せ創出センター	<p>障害のある人の働くことに関する相談窓口や授産製品等展示・紹介コーナー等や障害福祉サービス事業所と企業をつなぐコーナー等があり、福祉と産業界、地域をつなぐ県の施設です。</p>

15 職場定着に向けたポイント

社内サポート体制と支援機関との連携により、職場への定着が高まります。

採用後、障害のある人が職場に定着するためには、社内のサポート体制や職場環境の改善など、様々なバックアップを必要とします。企業と支援機関とのよりよい連携が、効果的なバックアップにつながります。

ポイント 1 社内サポート体制をつくる

障害のある人の職場定着には、一般社員と同じように、作業を習得するための指導などに加えて、職場環境の改善や人間関係の形成なども重要です。
障害のある人が職場で十分に能力を発揮できるよう職場への適応状況を把握し、必要に応じて人間関係の改善や職場環境の改善を行うことが望まれます。
配属部署の管理者などが障害のある人の相談窓口となって、対応していくとよいでしょう。

ポイント 2 人事担当部署の役割

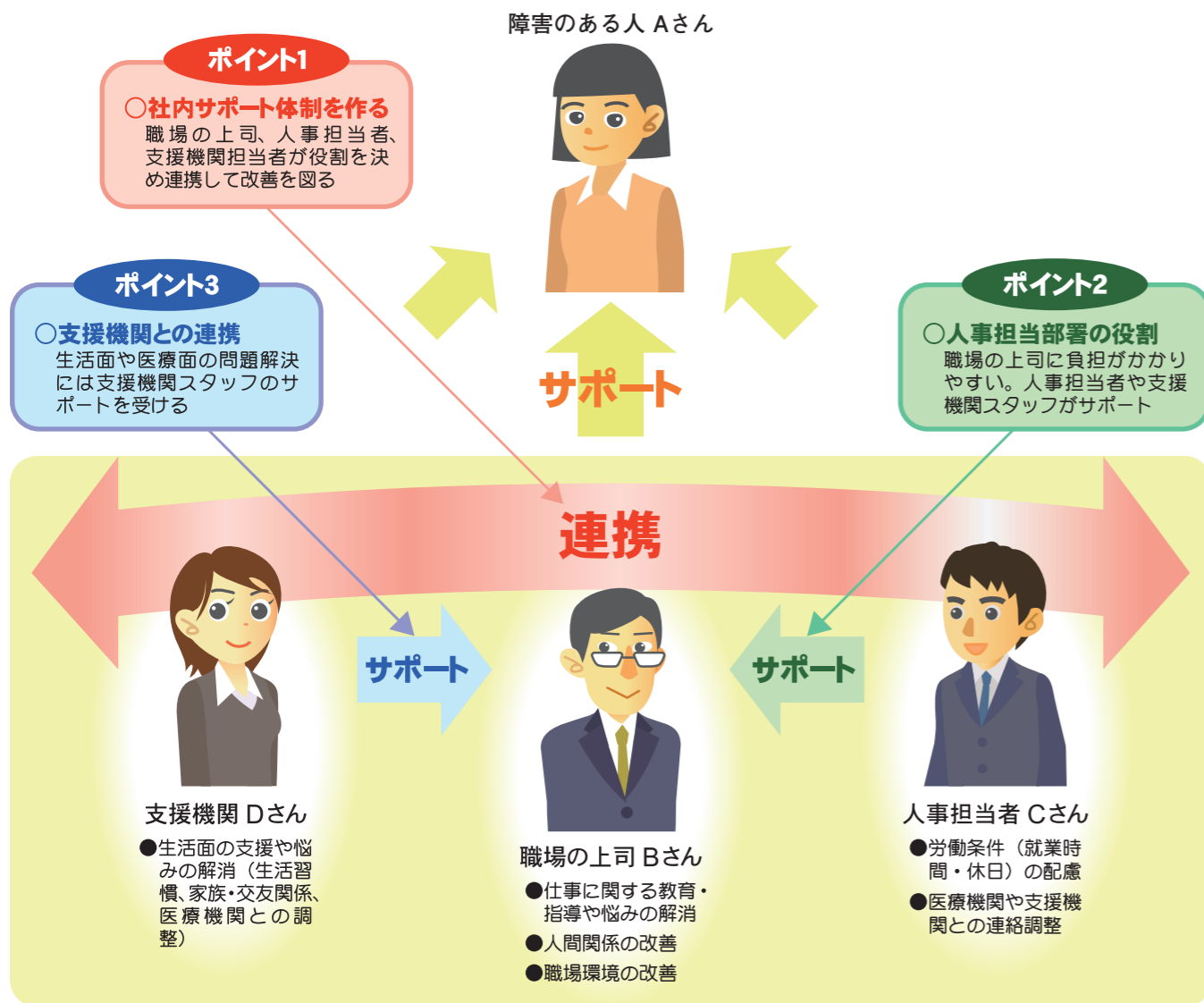
障害のある人を雇用すると、障害のある人の教育・指導などに関することで、配属部署の管理者や社員に負担がかりやすくなります。人事担当者は、特定の社員に負担が偏っていないか、相談を担当している人が困っていないかなどに気を配り、採用後しばらくの間は、配属部署の管理者や社員のサポートを行います。
また、社内のサポート体制のみで対応できない場合などは、支援機関に協力を求めるなど、社外の資源との連携も人事担当者の重要な役割といえます。

ポイント 3 支援機関との連携

知的障害のある人の場合は、家庭や交友関係のトラブル、生活習慣の乱れなど職場以外の事項が職務遂行に影響を与える場合があります。
また、精神障害のある人の場合は、体調の安定を図るため継続的に通院する必要があります。
これら職場以外の生活や医療面の問題に関しては、企業が立ち入ることが躊躇される場合があります。このような場合は、支援機関や医療機関のスタッフに協力を求め、連携して対応していくとよいでしょう。



〈企業内につくりたい障害のある人のサポート体制〉



* 障害者職業生活相談員の役割

「障害者の雇用の促進等に関する法律」においては、障害のある人を5人以上雇用している事業所では、「障害者職業生活相談員」を選任し、障害のある人の職業生活全般の相談・指導を行わせることとしています。

「障害者職業生活相談員」の資格は、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講・修了することにより得ることができます。

「障害者職業生活相談員資格認定講習」では、障害者雇用に関する幅広い基礎知識が得られるので、初めて障害者雇用に取り組む場合や担当者の経験が浅い場合は、雇用している障害のある人が5人未満であっても受講することをおすすめします。

講習の開催状況については、下記の（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページを参照してください。

<http://www.jeed.or.jp/disability/employer/employer04.html>

16 ジョブコーチによる支援

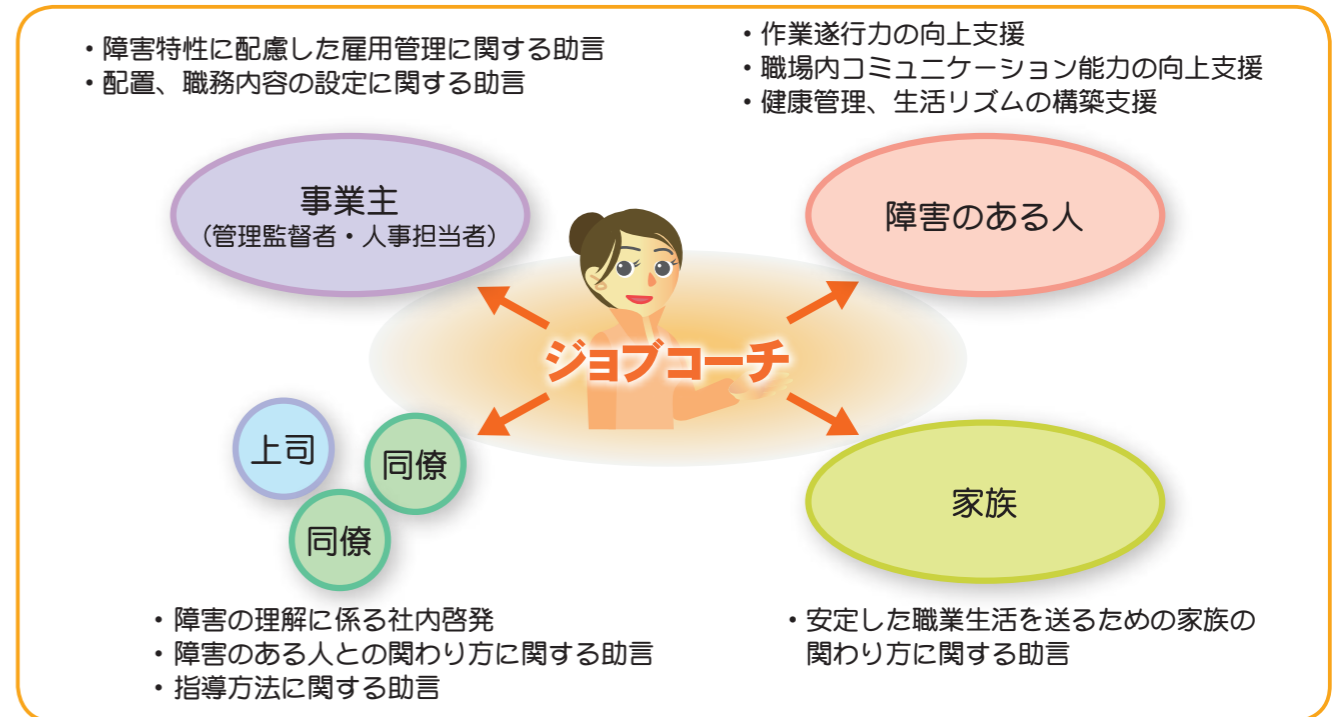
障害のある人が円滑に職場に適應することができるよう、「ジョブコーチ」制度を利用しましょう。

障害のある人の職場適應と職場定着をサポートする「ジョブコーチ」の派遣を依頼しましょう。ジョブコーチは、障害のある人に対し作業手順を教えたり、職場でのコミュニケーションをとるためのアドバイスをするとともに、事業主に対しては、個々の障害特性について説明を行い、仕事内容、指示の出し方、指導方法についてのアドバイスや提案を行います。

○支援のタイミング

- ① 雇用前（採用を決める前の実習時等）
- ② 雇用と同時（定着支援）
- ③ 雇用後の支援（採用後職場環境の変化等により職場適應上の課題が生じた等）

○支援内容



ジョブコーチ支援制度には、国が行う制度と静岡県が行う制度があります。静岡県では、この2つのジョブコーチ支援制度間で連携を取りながら、ジョブコーチによる支援を行っています。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の静岡障害者職業センターがとりまとめるジョブコーチが「職場適應援助者（国ジョブ）」、静岡県がNPO法人に委託して実施するジョブコーチが「静岡県ジョブコーチ（県ジョブ）」となります。詳細は以下のとおりです。

区分	国のジョブコーチ	静岡県のジョブコーチ
支援の区分	長期的にわたる手厚い支援を行います	活動人数が多く、早期対応が可能です。また、短期間の支援も行います
事業名	職場適應援助者による支援事業	障害者職場定着支援事業
支援期間	原則1か月以上7か月以内	応相談
問い合わせ先	静岡障害者職業センター TEL:054-652-3322	特定非営利活動法人 浜松NPOネットワークセンター TEL:053-445-3717 ※障害のある人の職場定着支援のための研修を、定期的に開催しています

17 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供

事業主が雇用する障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります。

～「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正 平成28年4月1日から施行～

1. 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。

具体的にはどんなこと？

○募集・採用時の差別の例

- ・「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと。
- ・業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること。

○採用後の差別の例

- ・労働能力などを適性に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で異なる取り扱いをすること。

<禁止される差別に該当しない場合>

◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと

例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）

◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること

例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること

◇合理的配慮に応じた措置をとること

その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること。

例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること。

など

※対象となる障害者は？

- ・障害者手帳を持っている方に限定されません。
- ・身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能に障害があるため、長年にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

2. 雇用の分野での合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは？

- ・募集及び採用時においては、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
- ・採用後においては、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

具体的にはどんなこと？

○募集・採用時の合理的配慮の例

- ・視覚障害がある人に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと。
- ・聴覚・言語障害がある人に対し、筆談などで面接を行うこと。

○採用後の合理的配慮の例

- ・肢体不自由がある人に対し、机の高さを調整することなど作業を可能にする工夫をすること
- ・知的障害がある人に対し、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わかりやすく示すこと。
- ・精神障害がある人などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

※合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

3. 相談体制の整備、苦情処理紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

相談体制の整備その他の雇用管理上必要な措置とは？

- ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
 - ・相談者のプライバシーを保護するために必要な措置をとること。
 - ・相談したことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、労働者にその周知・啓発をすること。
- 例：就業規則、社内報、パンフレット、社内ホームページなどで規定する。

当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合の紛争解決を援助する仕組みとして、

- ① 都道府県労働局長による助言、指導または勧告
- ② 第三者による調停制度が用意されています。

詳しくは静岡労働局・ハローワークにお問い合わせください。

詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に、関係資料（障害者差別禁止指針、合理的配慮指針、解釈通知、Q&A、事例集など）が掲載されています。

II 障害者雇用事例

1 信友工業株式会社

製造業

本社所在地 浜松市東区天王町2005
 事業内容 四輪・二輪の重要保安部品のプレス、溶接、ブレージング等
 従業員数 60人
 障害者数 身体障害者1人(調達)、知的障害者16人(鍍金、ブレージング)



事業所の概要

昭和29年10月、山内工業創業。昭和52年3月、障害者雇用開始、昭和58年9月、障害者雇用優良事業所労働大臣表彰受賞。平成7年1月、有限会社信友工業所から信友工業株式会社に組織変更。平成10年2月、全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会から感謝状受領。個人にて勤続の永い人は県・国から勤務成績優秀にて2名表彰されています。

静岡県西部地区に工場3か所。



雇用の経緯

就労移行支援事業所である静岡県立浜松学園とは、昭和52年に知的障害のある人を雇用して以来、現在まで長いお付き合いをさせて頂いております。

私共で就業している知的障害のある人は健常者以上に真面目で素直です。作業内容を習得するまでは健常者よりも時間がかかりますが、一旦習得すれば毎日の業務をしっかりとこなしてくれます。挨拶も大きな声で元気よくできます。勤務状況もあまり休まないで出勤してくれますので助かります。

雇用のために工夫していること

社内に障害者職業生活相談員資格認定講習を受けた者が8人おります。職業生活上の相談・指導は勿論、職場適応の向上に万全の体制で取り組んでおります。

その他にも余暇活動(ジョギング)や自立支援のための料理等、仕事以外にも支援の幅を広げています。最近では毎週日曜日4~5人有志で健康管理・体力発散のためマラソンの練習をし、マラソン大会に参加しています。毎週走るのを楽しみにしています。

また、年1回父兄会を聞いて、ご家族の方から生活状況や要望、苦情等の情報交換を行い、個別相談にも上司が応じるようにしています。

年始には、皆勤表彰や永年勤続表彰を健常者と一緒に行っています。皆勤表彰対象者はほとんど障害者です。

今後の課題

当社は障害者雇用の先駆けであり35年以上の雇用実績がありますが、課題もあります。

障害のある人の高齢化に伴い、作業効率が低下していくことがあり、設備の改善等が必要になります。また、定年退職後については、会社としてはサポートできませんので、退職後のことを考えいろいろな支援機関がありますのでご父兄に紹介しています。

2 徳倉産業運輸株式会社

運送業、流通加工業

本社所在地 駿東郡清水町的場105-1
 事業内容 運送事業、流通加工業
 従業員数 206人
 障害者数 身体障害者1人(食品ラベル貼り、ネットシヨップ)、知的障害者6人(食品ラベル貼り、食品出荷)、精神障害者3人(食品ラベル貼り、食品出荷)



事業所の概要

昭和44年6月、原衛氏が原産業として創業。昭和56年1月、現在地において徳倉産業運輸株式会社を設立。

雇用の経緯

平広17年に特別支援学交から実習の依頼があり、2回の実習後に1人が入社しました。それ以来、毎年実習後卒業生1人を雇用しています。

また、就労移行支援事業所やテクノカレッジ、その他の施設からも直接実習依頼の話が増えてきて、30~40歳代の方を雇用しています。

雇用のために工夫していること

障害者雇用のきっかけとなったA君は、実習中から言ってることもあまり理解できないし、シール貼りの仕事をやっても目を離すと会社の外へ行ってしまいう状態で、まず働く意欲ができるまで、ものすごく大変でした。そこで、サッカーが大好きなA君に10分仕事をやったらサッカーを5分やろうと話し、所長自らが向き合っていました。そのうち2時間、半日と徐々に仕事をするようになって半年後には1日できるようになっていきました。また、最初は読み書きも足し算も全くなかったため、昼休みに漢字テストをやって勉強しました。今では計算機を使って4桁の割り算もこなし、賞味期限等をチェックし商品を出してきて、伝票を貼り、出荷業務は全て担当し、なくてはならない頼もしい存在となり、成長は著しいものとなりました。

雇用した限りはその人と一緒に楽しく仕事ができるよう、正面から向き合いそれぞれの方の特性をよく理解して、頑張る姿をサポートをしています。

今後の課題

世の中が不安定なので、今の仕事がこの先どうなっているかは分かりません。仕事確保のために、数年先を見通した仕事の開拓に精力的に励んでいます。彼等に企画提案してもらい、自由な発想で話題性があることに取り組んでいきたいと思っています。

また、理想として当社で鍛え、ある程度働けるようになった人たちに、もっと広い世界に自分の人生を磨くために羽ばたいてほしい。可能性の拡大に大いに当社を利用してほしいと願っています。

障害を持つ人たちの一生懸命な真面目な姿や優しさ、素直さには、むしろ健常者こそ心の障害を持っていると気付かされます。日々共に育っていると実感しています。

3 静清信用金庫

金融業

本社所在地 静岡市葵区昭和町2-1
 事業内容 金融業
 従業員数 655人
 障害者数 身体障害者10人(事務職)、知的障害者2人(事務職)、精神障害者1人(事務職)



事業所の概要

大正11年に有限責任信用組合静岡共同金庫として創立。
 平成24年に創立90周年を迎えた。
 静岡市、焼津市、藤枝市を営業地域とする信用金庫で、店舗数は42、店舗外ATMは大型スーパーなどに27か所。

雇用の経緯

当金庫は、地域金融機関として、地域の中小企業の発展と、お客さまの豊かな暮らしへの貢献に取り組んでおります。
 障害のある人に限らず、職員を地域から極力雇用することも社会貢献と考えており、障害者雇用は昭和58年から取り組んでおります。就労継続支援B型施設からの紹介や、障害者就職面接会に参加して採用致しました。
 障害者雇用率は2.48%で、前向きな姿勢で障害者雇用に取り組んでいます。

雇用のために工夫していること

特別な取り組みはありませんが、ソフト面・ハード面の両面から働きやすい環境を整え、特に、本店・本部の店舗内は、エレベーター・車椅子対応のトイレ等、バリアフリー化しております。
 また、業務はかぎられてしまいますが、できるだけ、各人の障害に応じた部署に配属するようしており、担当部署の職員の理解を求めながら、障害のある人が長く従事できるよう配慮しております。

今後の課題

障害のある人と健常者が共に働いていける職域をどのようにひろげていくかが今後の課題です。

4 株式会社レンティック中部

リネンサプライ業

本社所在地 浜松市中区高林5-7-13
 事業内容 病院基準寝具販売、レンタル事業、調剤薬局他
 従業員数 812人
 障害者数 身体障害者4人(リネン工場作業員他)、知的障害者59人(リネン工場作業員他)、精神障害者1人



事業所の概要

昭和27年6月、浜松市山下町において寝具の販売業を創業。昭和40年7月、有限会社中部リネンサプライを設立。昭和57年1月、株式会社に組織変更。
 平成17年6月、株式会社レンティック中部へ商号変更。
 平成22年3月、浜松市障害者雇用優良事業所に選定。

雇用の経緯

現在、浜松工場で作業員として働いている4人に1人が障害を持ったスタッフです。障害者雇用の取組は昭和54年頃から病院との関係で「工場に雇ってみたいとは思えないだろうか。」という話があったことから始まりました。全国的に見てもリネンサプライ業において知的障害のある人の雇用が多いという統計が出ています。
 現在、県内を中心に全国からも頻繁に工場の見学申し込みがあり、商工会や社会福祉協議会等の他、雇用率の達成できていない企業からアドバイスを求めに来ることもあります。社団法人全国重度障害者雇用事業所協会元理事の総務部長、県労働局の障害者就労アドバイザーの委託を受けた工場責任者がこれに対応しています。県内では障害者雇用が進んでいると認知されていることから、支援機関からの見学、特別支援学校や発達支援学級からの実習依頼も多く、狭き門ではあるものの中には実習を経て雇用に結びつくケースもあります。
 浜松学園、あしたか訓練校等全寮制での作業訓練を受けている障害のある人は集団生活に慣れ、作業基礎ができていますので、障害者雇用になじめない企業、雇用率を達成していない企業へはお勧めしています。

雇用のために工夫していること

障害者職業生活相談員のサポートが重要です。障害者就業・生活支援センターと連携をとり、ジョブコーチ制度などを有効利用し、雇用現場での負担感が過度に発生しないよう心がけています。親子で採用するケースや、障害者用通勤バスを用意して通勤していることもプラスになっています。多くの障害者職業生活相談員が職業上の不安解消に努めています。

今後の課題

障害のある人の作業能力低下時の対応や家庭環境の改善が課題になっています。
 地域の支援機関と密接な連携をとることで企業負担を軽減し、障害のある人がより働きやすい環境を整えること、また企業の戦力となる障害のある人を育てるよう取り組んでいきたいと考えています。

5 有限会社新日邦

娯楽業

本社所在地 藤枝市田沼1-10-1
 事業内容 パチンコホール、ホテル、プライダル、野菜の水耕栽培、太陽光発電、外食事業、ビル経営他
 従業員数 1,005人
 障害者数 身体障害者3人(清掃業務、ホール業務、在庫管理業務)、知的障害者13人(清掃業務)
 精神障害者9人(清掃業務)



事業所の概要

昭和53年焼津市に新日邦観光有限会社設立。平成13年有限会社新日邦に社名変更。平成16年日新観光株式会社(昭和48年設立)より所有ホールを営業譲渡。パチンコ「コンコルド」等アミューズメント事業の他、藤枝駅南口開発事業(オーレ藤枝、ホテルオーレ、プロッサモーレ)、太陽光発電事業、アグリビジネス(野菜の水耕栽培)を展開。

雇用の経緯

平成16年に、法定雇用率を下回っていた状況を改善するため、障害のある人が長期にわたって就労できる職種・事業場を模索した結果、パチンコ店駐車場の清掃業務で3名の採用ができたことが雇用拡大のきっかけとなりました。その後よりよい職場環境で従事できるための方法を少しずつ確立し、雇用の安定も図ることができるようになりました。

雇用のために工夫していること

日ごろの仕事に関する相談・サポートを行うため、ジョブコーチ制度を積極的に活用しております。また、就業・生活支援センター等とも連携をとり、仕事面・生活面の両方をサポートしております。

当社の人材だけでなく、さまざまな関係機関に協力をお願いすることにより、障害のある人自身や他の社員たちの不安や困っていることが早く解決でき、お互いの理解が深まるようになりました。

また、当社で勤務している障害のある人を対象とした研修・交流会も定期的を開催しております。

今後の課題

雇用のミスマッチを防ぐため、障害によってどのようなことができる(できない・不得手)のか、行動にどのような特徴があるのかなど、個々にその特性を把握し、その対応方法を事前に理解できる環境づくりを課題として取り組んでいます。

また、業務内容を固定せずに、個々の能力をもっと引き出した仕事内容を検討していきたいと感じております。

6 社会福祉法人三保会「さんぽかい」

医療・福祉

本社所在地 沼津市内浦重須624
 事業内容 特別養護老人ホーム、ケアハウス
 従業員数 80人
 障害者数 身体障害者1人(清掃業務)、知的障害者2人(清掃業務)



事業所の概要

平成11年4月、特別養護老人ホーム「ひだまりの郷」、ケアハウス「しあわせの家」を開設。その他、ホームヘルプサービスや居宅介護支援事業を運営。

雇用の経緯

障害者雇用に取り組み始めたのは2004年からです。あしたか職業訓練校からの新卒者の就職依頼に基づき採用を決めたのが始まりです。

彼らは一生懸命働いてくれています。問題が生じた時は、ジョブコーチの方に来て頂いたり、障害者就業・生活支援センターの方達と連携しながら解決しています。また、彼等と接することを通して障害のある人達のできないことを見て一般職員がどう行動するのか、どう考えるのかをよく観察しているということがわかりました。私達が「いやだ」と思うことを敏感に感じ取っています。「私達が、彼等に見られているのよ」「彼らから教えられること、学ぶこともいっぱいあるのよ」と職員には言っています。自分の持っている能力を活かせる職場があることが大切です。障害のある人も健常者も同じ職場でお互い助け合って生きていくことを通してサービスの質の向上を目指していきたいと思えます。この施設で「働きたい」と思う人がいれば、法定雇用率を超えて採用していくことも考えています。

雇用のために工夫していること

仕事の内容は実際に働いてもらいながら調整して決めていきます。職員同士、長く気持ちよく働くためにいろいろな職種の職員が知恵を出し合って関わるようにしています。一人ひとり、個性や性格も違うので、最初はジョブコーチの方の指導・協力が欠かせません。また、長く働くには日常のフォローも大切だと思います。障害者就業・生活支援センターの職員の方とも連絡しつつ自宅訪問や自宅での様子を伺う等、多方面から見守っていくよう努めています。

今後の課題

職場の仲間から『誰かがあなたのことを気にかけていますよ』『大事に思っていますよ』と心がけてくれる職場は働きやすい職場だと思います。介護の現場は大変忙しい職場ですが、これからもお互いに思いやりを持って働ける職場であり続けたいと思えます。

7 京丸園株式会社

農業

本社所在地 浜松市南区鶴見町380-1
事業内容 農作物生産・販売
従業員数 70人
障害者数 知的障害者9人(調整業務)、精神障害者6人(生産業務)、身体障害者3人(調整・生産業務)、発達障害者3人(生産業務)、高次脳機能障害者1人(調整業務)



事業所の概要

代々続く家族経営の農業を2004年法人化。
1996年から障害者雇用を実施し、農業と福祉の融合、ユニバーサル農園として事業展開。
組織構成は、水耕部・土耕部・心耕部、従業員は18～83歳老若男女が働く(平均年齢43.7歳)。
2012年障害者に配慮した農作業機械開発、農林水産省農林水産技術会議会長賞受賞。

雇用の経緯

障害者雇用は、1996年にパートの募集をした際に、障害のある人を雇用したことがきっかけです。当初は、障害のある人は農作業を行うのは無理と考えていましたが、実際に受け入れてみると作業ができるばかりでなく職場が活性化し仕事に工夫が生まれることが分かりました。以後、毎年一人の障害のある人を雇用しています。
雇用・訓練の受入れ等は、障害者就業・生活支援センターを通して行っています。障害者就業・生活支援センターを通すことによって、障害のある人への基礎的な就業教育面について会社側の負担がほぼなくなるため、このことも障害のある人を雇う理由です。

雇用のために工夫していること

障害者雇用を進めることにより、障害のある人に対する見方が変わりました。職場環境や作業の方法を工夫すれば障害のある人は十分に働いていただくことができるとともに、作業に工夫が生まれ作業効率が向上したり新しい技術が生まれたりしています。障害のある人でも働けるように作業を分解し、できることをやらせようように工夫したことが、経営上とても役に立っています。さらに、以前は職場(ハウス・農園)にトイレがなかったのですが、新たにトイレを設置しました。職場環境の改善に踏み切る良い機会になりました。

今後の課題

障害のある人を毎年1人雇用していますが、今後も継続していきたいと考えています。また、企業連携として特例子会社などの連携ができてきました。このようなビジネスモデルの普及拡大を行っていきたいです。今後も、障害のある人がよりよく働けるような、会社の「仕組み」と「環境」を整備していきたいと考えています。

Ⅲ 障害者就労支援体制マップ

静岡県では障害保健福祉圏域を8つに分け、それぞれの圏域に障害者雇用促進法に基づく障害者就業・生活支援センターを1か所ずつ設置しています。そのほか、障害のある人の就職に向けた職業訓練を実施する機関や職業相談や紹介などを行う国のハローワークとあわせ、障害者雇用これらの機関をお役立てください。

❁ 障害者働く幸せ創出センター (運営:NPO法人 オールしずおかベストコミュニティ)

障害者働く幸せ創出センターでは、企業や障害のある人からの就労に関する相談に応じています。また、障害福祉サービス事業所と企業をつなぐコーナーがあり、障害福祉サービス事業所で製造している製品の購入や下請作業の発注などの調整を行っています。●問い合わせ先 静岡市葵区呉服町2-1-5「5風来館」4階 ☎054-251-3515

◆ 県ジョブコーチ派遣を行っている機関 静岡県全域が活動エリア

名称	所在地・電話番号
特定非営利活動法人 浜松 NPO ネットワークセンター	浜松市中区佐鳴台 3-52-23 ☎053-445-3717

♣ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは各圏域にひとつあります。ここでは、就職や職場への定着が困難な障害のある人を対象に、身近な地域の拠点として、雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、就職および職場定着に向けた支援、日常生活の助言などを行っています。

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部

● 静岡障害者職業センター (雇用管理等に係る専門的・技術的支援)

事業主の方に障害者雇用の相談、情報提供のほか障害者雇用管理に関する専門的助言、援助を行っています。また、障害者の方に職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、精神障害者総合雇用支援(リワーク支援)等を通じた就労支援、復職支援を行っています。
静岡市葵区黒金町59-6 大同生命ビル7F ☎054-652-3322

♥ 高齢・障害者業務課 (障害者雇用納付金制度に基づく各種助成)

障害者の雇用に関する給付金・助成金の支給申請の受付、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付を行っています。
静岡市駿河区登呂3丁目1番35号
ポリテクセンター静岡 A本館2階 ☎054-280-3622

◆ 西部圏域

浜松市 湖西市

名称 (受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター だんだん (医療法人社団 至空会)	浜松市北区三幸町 201-4 ☎053-482-7227	西部圏域
ハローワーク浜松	浜松市中区浅田町 50-2 ☎053-457-5158	浜松市のうち中区、東区、西区、南区、湖西市
ハローワーク浜松 アクトタワー庁舎	浜松市中区板屋町 111-2 アクトタワー7階 ☎053-457-5160	同上 (求人、助成金等業務)
〈ハローワーク細江〉	浜松市北区細江町広岡 312-3 ☎053-522-0165	浜松市のうち北区
〈ハローワーク浜北〉	浜松市浜北区沼 269-1 ☎053-584-2233	浜松市のうち天竜区、浜北区

◆ 中東遠圏域

袋井市 磐田市 掛川市 菊川市 御前崎市 森町

名称 (受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
静岡中東遠障害者就業・生活支援センター ラック (社会福祉法人 明和会)	袋井市泉町 2-10-13 ☎0538-43-0826	中東遠圏域
ハローワーク掛川	掛川市金城 71 ☎0537-22-4185	掛川市、菊川市、御前崎市
ハローワーク磐田	磐田市見付 3599-6 磐田地方合同庁舎1階 ☎0538-32-6181	磐田市、袋井市、森町
ハローワーク磐田 駅前庁舎	磐田市中泉 497-1 天平のまち2階 ☎0538-21-3662	同上 (求人、助成金等業務)

◆ 静岡圏域

静岡市

名称 (受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター さつき (社会福祉法人 明光会)	静岡市葵区慈悲尾 180 ☎054-277-3019	静岡圏域
ハローワーク静岡	静岡市駿河区西島 235-1 ☎054-238-8603	静岡市のうち葵区、駿河区
ハローワーク清水	静岡市清水区松原町 2-15 清水合同庁舎 ☎054-351-8606	静岡市のうち清水区

◆ 富士圏域

富士市 富士宮市

名称 (受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
富士障害者就業・生活支援センター チャレンジ (社会福祉法人 誠信会)	富士市比奈 1481-2 ☎0545-39-2702	富士圏域
ハローワーク富士	富士市南町 1-4 ☎0545-87-5018	富士市
ハローワーク富士宮	富士宮市神田川町 14-3 ☎0544-26-3128	富士宮市

◆ 駿東田方圏域

沼津市 御殿場市 裾野市 三島市 伊豆市
伊豆の国市 小山町 長泉町 清水町 函南町

名称 (受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター ひまわり (社会福祉法人 あしたか太陽の丘)	沼津市宮本 5-2 ☎055-923-7981	駿東田方圏域
ハローワーク沼津	沼津市市場町 9-1 沼津合同庁舎1階 ☎055-916-7269	沼津市、裾野市、駿東郡のうち清水町、長泉町
〈ハローワーク御殿場〉	御殿場市竜字水道 1111 ☎0550-82-0540	御殿場市、駿東郡のうち小山町
ハローワーク三島	三島市文教町 1-3-112 三島労働総合庁舎1階 ☎055-916-7306	熱海市、三島市、伊豆市、伊豆の国市、函南町

◆ 熱海伊東圏域

熱海市 伊東市

名称 (受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター おおむろ (社会福祉法人 城ヶ崎 いこいの里)	伊東市八幡野 1259-21 ☎0557-53-5501	熱海伊東圏域
〈ハローワーク伊東〉	伊東市大原 1-5-15 ☎0557-37-2605	伊東市

◆ 志太榛原圏域

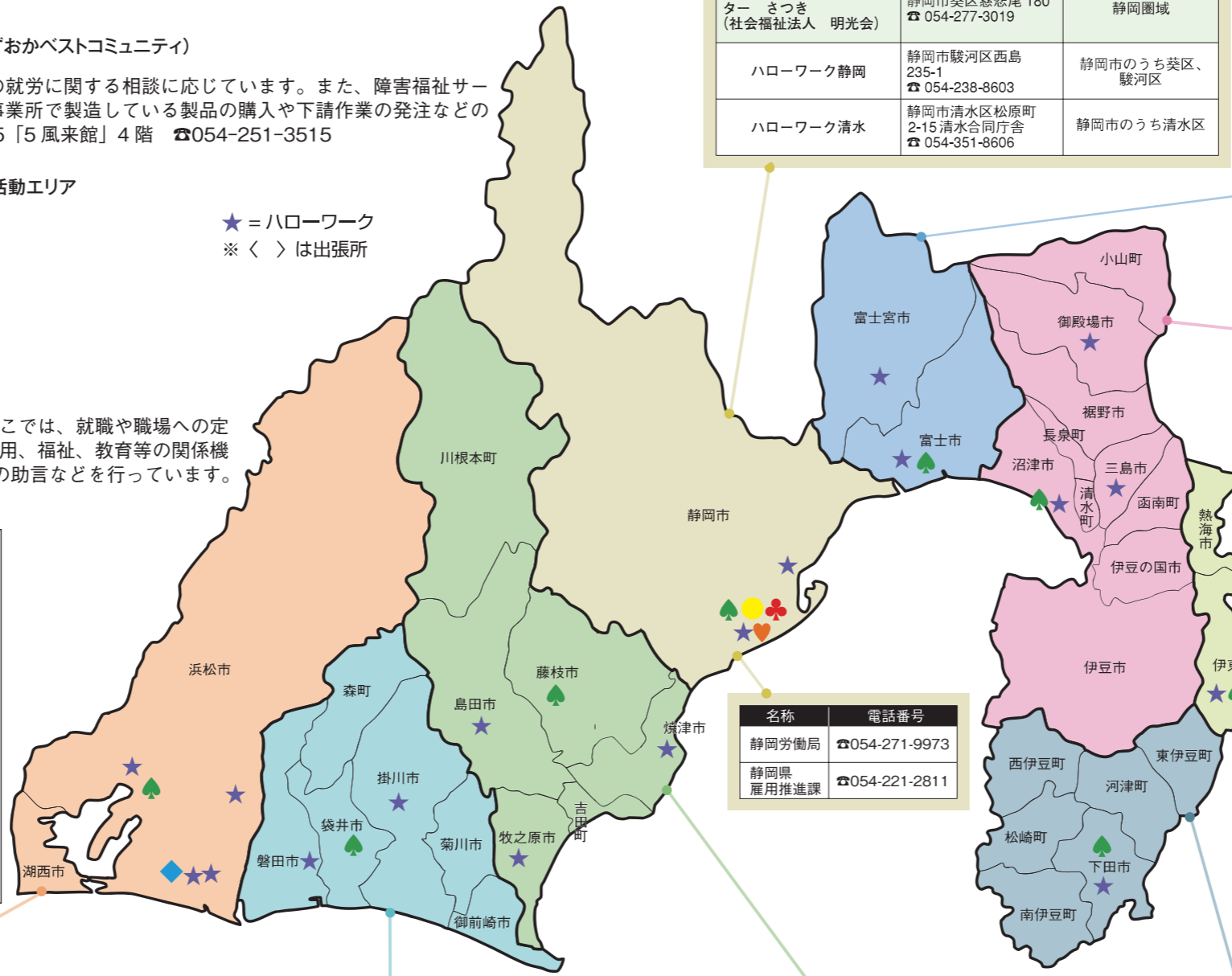
焼津市 藤枝市 島田市 牧之原市 吉田町 川根本町

名称 (受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター ぱれっと (社会福祉法人 ハルモニア)	藤枝市青葉町 2-11-1 ☎054-631-7272	志太榛原圏域
ハローワーク焼津	焼津市駅北 1-6-22 ☎054-687-0254	焼津市、藤枝市
ハローワーク島田	島田市本通 1-4677-4 島田労働総合庁舎1階 ☎0547-36-8609	島田市、榛原郡のうち川根本町
〈ハローワーク榛原〉	牧之原市細江 4138-1 ☎0548-22-0148	牧之原市、榛原郡のうち吉田町

◆ 賀茂圏域

下田市 東伊豆町 河津町 南伊豆町 松崎町 西伊豆町

名称 (受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
賀茂障害者就業・生活支援センター・わ (社会福祉法人 覆育会)	下田市東本郷 1-7-21 ☎0558-22-5715	賀茂圏域
ハローワーク下田	下田市 4-5-26 ☎0558-22-0288	下田市、賀茂郡



× E