

令和6年度

事業主のための  
**障害者雇用  
ガイドブック**



静岡県



# はじめに

令和5年度の県内企業の障害者雇用率は、多くの事業者の皆様の御尽力により、2.37%と過去最高を更新しました。

一方、令和4年度の県内のハローワークにおける障害のある人の新規求職申込み件数6,994件に対して、就職件数は3,074件と、就職率は44.0%に留まっております。

令和7年4月には除外率が引き下げられ、さらに、令和8年7月には、法定雇用率が2.7%に引き上げられます(※1)。引き続き、事業者の皆様には積極的な障害者の雇用が求められています。

静岡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できる共生社会の実現を目指しております。

障害のある人の個々の適正に応じた就労方法の工夫や、周囲の支援によって、障害のある人が能力を発揮し、会社に欠かせない存在となっている事業所もあります。

このガイドブックでは、障害のある人の雇用や職場定着に取り組まれる事業主の皆様に向けた雇用の進め方や県及び国の支援策、雇用の好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、障害者雇用、障害のある人の社会参加への関心と理解を深め、より一層障害のある人の雇用に取り組んでいただきますようお願いいたします。

令和6年4月

静岡県経済産業部就業支援局労働雇用政策課

## ※1 実施が予定されている主な国制度改正等(一部、改正済含む) ※2

### • 法定雇用率の引き上げ

令和6年4月 法定雇用率2.5%への引き上げ(対象 常用雇用労働者数40人以上の事業主)

令和8年7月 法定雇用率2.7%への引き上げ(対象 常用雇用労働者数37.5人以上の事業主)

### • 特定短時間労働者の雇用率への算定

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者や精神障害者について、雇用率上、1人をもって0.5カウントできるようになる(就労継続支援A型事業所の利用者は対象外)(令和6年4月)。

### • 特例給付金の廃止(令和6年4月)

上記、精神障害者等の特定短時間労働者の雇用率算定に伴い、特定短時間労働者を雇用していた事業主に支給されていた特例給付金は廃止になります。

※特例給付金の廃止については、令和6年3月31日までの雇入れについて、1年間の経過措置有

### • 除外率の引き下げ 令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる。

• その他、障害者雇用相談援助助成金の創設や、既存助成金の拡充や見直し、また、就労アセスメントの手法を活用した「就労選択支援」の創設と、支援を受けた方へのアセスメント結果を参考にした職業指導等の実施

※2 令和6年3月1日時点の予定を記載しております。最新の情報については、厚生労働省のホームページ等を御確認ください。

※当冊子は「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

(<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/q2k4vk000003kesx.html>)を参考に作成しました。

# 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 障害の範囲	7
3 障害者雇用の必要性	8
4 障害者雇用の現場を知る	9
5 静岡県における取組	10
6 支援機関の名称と役割	14
7 社内の受入れ体制づくり	15
8 職務のつくり方	18
9 就労支援機器の活用	22
10 障害特性と雇用上の留意点	24
11 職場実習等の受入れ	29
12 委託訓練の活用	30
13 障害者トライアル雇用助成金の活用	32
14 採用のポイント	33
15 面接のポイント	34
16 雇用に関する助成措置	35
17 職場定着に向けたポイント	36
18 ジョブコーチによる支援	39
19 精神障害者職場環境アドバイザーによる支援	40
20 ジョブコーチ養成研修・スキルアップ研修～企業担当者の受講のすすめ～	41
21 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供	42
22 障害者雇用優良中小事業主認定制度	44

## II 障害者雇用事例

1 遠州鉄道株式会社(運輸事業、不動産業、介護事業、保険代理業 等)	46
2 株式会社食鮮館タイヨー(小売業)	47
3 静岡ダイハツ販売株式会社(自動車小売業)	48
4 京丸園株式会社(農業)	49
5 株式会社共立アイコム(オフセット印刷業)	50
6 東海整備株式会社(JR 駅舎および車両清掃)	51
7 株式会社ユニスマイル(調剤薬局)	52
8 静岡済生会総合病院(医療)	53
9 三島信用金庫(金融業)	54
10 三実精工株式会社(製造業(金属加工業))	55
11 南部化成株式会社(製造業(合成樹脂製品製造))	56
12 富士センコー運輸株式会社(貨物自動車運送業、倉庫業 等)	57
障害者雇用優良事業所等に関する知事褒賞	58
障害者就労支援体制マップ	60
特集 精神障害のある人の雇用・定着支援について	62



# 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御活用ください。

5つのステップ	事業主の方の悩み	具体的な行動
①障害者雇用への理解を深める	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者雇用促進法についての知識がない。</li> <li>● どのような障害のある人がいるのかわからない。</li> <li>● 障害者雇用をどのように考えればよいかわからない。</li> <li>● 障害のある人が働いている姿をイメージできない。</li> <li>● 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。</li> <li>● 社内の理解を得るためにどうすればよいかわからない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶P3 「1 障害者雇用と法律」</li> <li>▶P7 「2 障害の範囲」</li> <li>▶P8 「3 障害者雇用の必要性」</li> <li>▶P9 「4 障害者雇用の現場を知る」</li> <li>▶P10 「5 静岡県における取組」</li> <li>▶P14 「6 支援機関の名称と役割」</li> <li>▶P15 「7 社内の受入れ体制づくり」</li> </ul>
②職務選定・受入体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害のある人にどんな職務を任せたらよいかわからない。</li> <li>● 障害のある人を受け入れる際の留意点がわからない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶P18 「8 職務のつくり方」</li> <li>▶P22 「9 就労支援機器の活用」</li> <li>▶P24 「10 障害特性と雇用上の留意点」</li> </ul>
③就業体験受け入れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用するのに不安があり、試みとして障害のある人を受け入れたいがどうすればよいかわからない。</li> <li>● 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶P29 「11 職場実習等の受け入れ」</li> <li>▶P30 「12 委託訓練の活用」</li> <li>▶P32 「13 障害者トライアル雇用助成金の活用」</li> </ul>
④採用活動（募集～採用）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 求職中の障害のある人を紹介してもらいたいがどうすればよいかわからない。</li> <li>● 面接の際にどのような点に気をつければよいかわからない。</li> <li>● 雇用を進めるにあたり利用できる制度等がわからない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶P33 「14 採用のポイント」</li> <li>▶P34 「15 面接のポイント」</li> <li>▶P35 「16 雇用に関する助成措置」</li> </ul>
⑤職場定着（継続雇用）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害のある人がどうすれば職場に定着できるのかわからない。</li> <li>● 採用した障害のある人の継続雇用に不安がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶P36 「17 職場定着に向けたポイント」</li> <li>▶P39 「18 ジョブコーチによる支援」</li> <li>▶P40 「19 精神障害者職場環境アドバイザーによる支援」</li> <li>▶P41 「20 ジョブコーチ養成・スキルアップ研修～企業担当者の受講のすすめ～」</li> <li>▶P42 「21 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供」</li> <li>▶P44 「22 障害者雇用優良中小事業主認定制度」</li> </ul>

# 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40.0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（2.5%）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

$$\text{法定雇用障害者数} = \text{企業全体の常用雇用労働者数} \times \text{法定雇用率(2.5\%)} \quad \text{※ 1人未満は切捨て}$$

### 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。なお、当分の間、精神障害者を短時間労働者として雇用した場合は1人として算定されます。

	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	10時間以上20時間未満の特定短時間労働者
身体障害者	○	△	カウント特例なし
重度	◎	○	△
知的障害者	○	△	カウント特例なし
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時間未満である者をいいます。

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110人の事業主の場合

$$110人 \times 2.5\% = 2.75人 \approx 2人$$

(小数点以下は切り捨て)

この場合は、2人の障害者を雇用する義務があります

#### 〈特定短時間労働者雇用率算定特例〉

令和6年4月から、週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、特例的な扱いとして実雇用率に算定（1人をもって0.5カウント）されるようになりました。但し就労継続支援A型の利用者は除きます。

#### 〈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。

(例)

$$1日4時間 \times 5日 = 20時間 / 1週間$$

重度身体障害者・  
 重度知的障害者・  
 精神障害者を  
 1人雇用すると  
**1カウント(1人)**

重度以外の身体障害者・  
 重度以外の知的障害者を  
 1人雇用すると  
**0.5カウント(0.5人)**

「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40.0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ことが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。今後は障害者雇用の進捗状況等を判断した上で廃止に向けて段階的に縮小される予定であり、令和7年4月には、表に記載の除外率より10ポイント引き下げられます。

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 警備業	25%
鉄道業 高等教育機関 医療業 介護老人保健施設 介護医療院	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 幼保連携型認定こども園	60%
船員等による船舶運航等の事業	80%

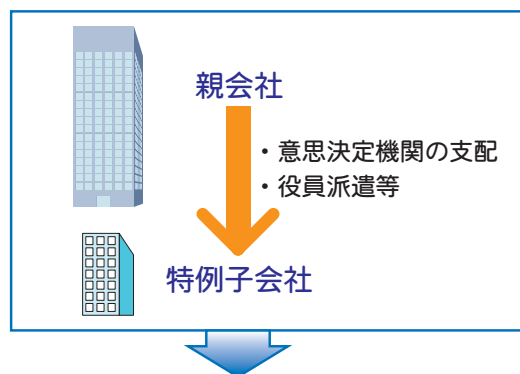
※除外率設定業種欄に掲げる業種のうち非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製を除く。）、国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）、介護医療院、林業（狩猟業を除く。）、特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）及び船員等による船舶運航等の事業以外の業種は、日本標準産業分類（平成25年総務省告示第405号）において分類された業種区分によるものとする。

## 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。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。

### 子会社特例

障害者の雇用の促進及び安定を図るため、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社で雇用される労働者を親会社に雇用された労働者とみなして、雇用率を算定できることとしています。



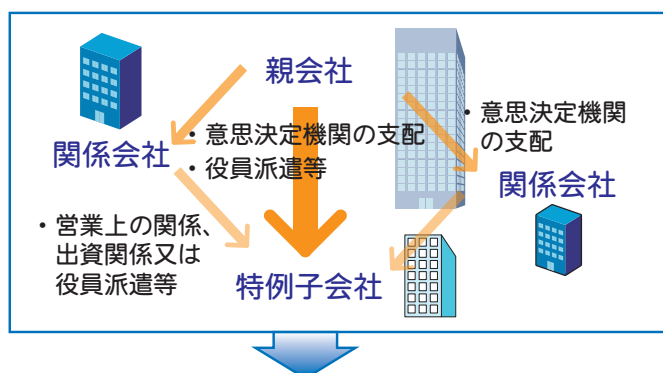
親会社と特例子会社とで雇用率を算定

#### 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 子会社に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。

### 関係会社特例（企業グループ適用）

特例子会社を持つ親会社と親子関係にある関係会社が特例子会社の障害者雇用に貢献している場合で、一定の要件を満たす場合には、関係する子会社も含め、企業グループ全体で雇用率を算定できることとしています。



親会社、特例子会社、関係会社で雇用率を算定

#### 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。

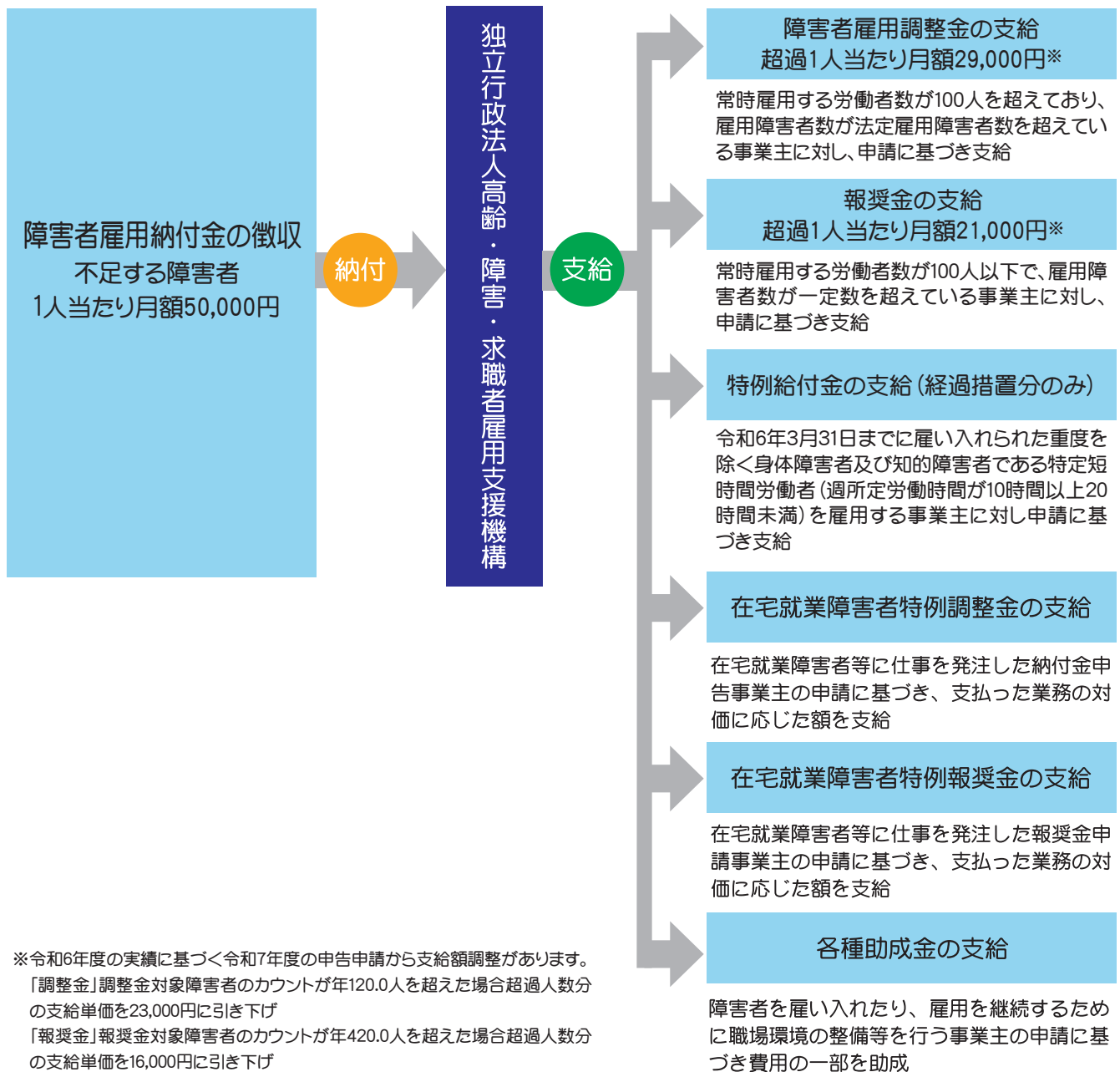
※その他に「関係子会社特例（企業グループ算定特例）」「特定事業主特例（事業協同組合等算定特例）」という制度があります。



## 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の概要】



#### 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 (<https://www.jeed.go.jp/>) を御覧いただくか、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・言語障害」、「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・肝臓機能障害の「内部障害」などがある。
何によって確認？	地方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2つ以上重複している人。
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。
特定短時間労働者	重度障害者が0.5人として算定される。※1

#### 〈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？	地方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。
特定短時間労働者	重度障害者が0.5人として算定される。※1

#### 〈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？	地方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	当分の間1人として算定される。
特定短時間労働者	0.5人として算定される。※1

※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・判断力に障害者ない人も多く、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。重度障害者が1人として算定される。

※1 特定短時間労働者である重度身体・重度知的・精神障害者はいずれも就労継続支援A型利用者は対象外です。



### 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。

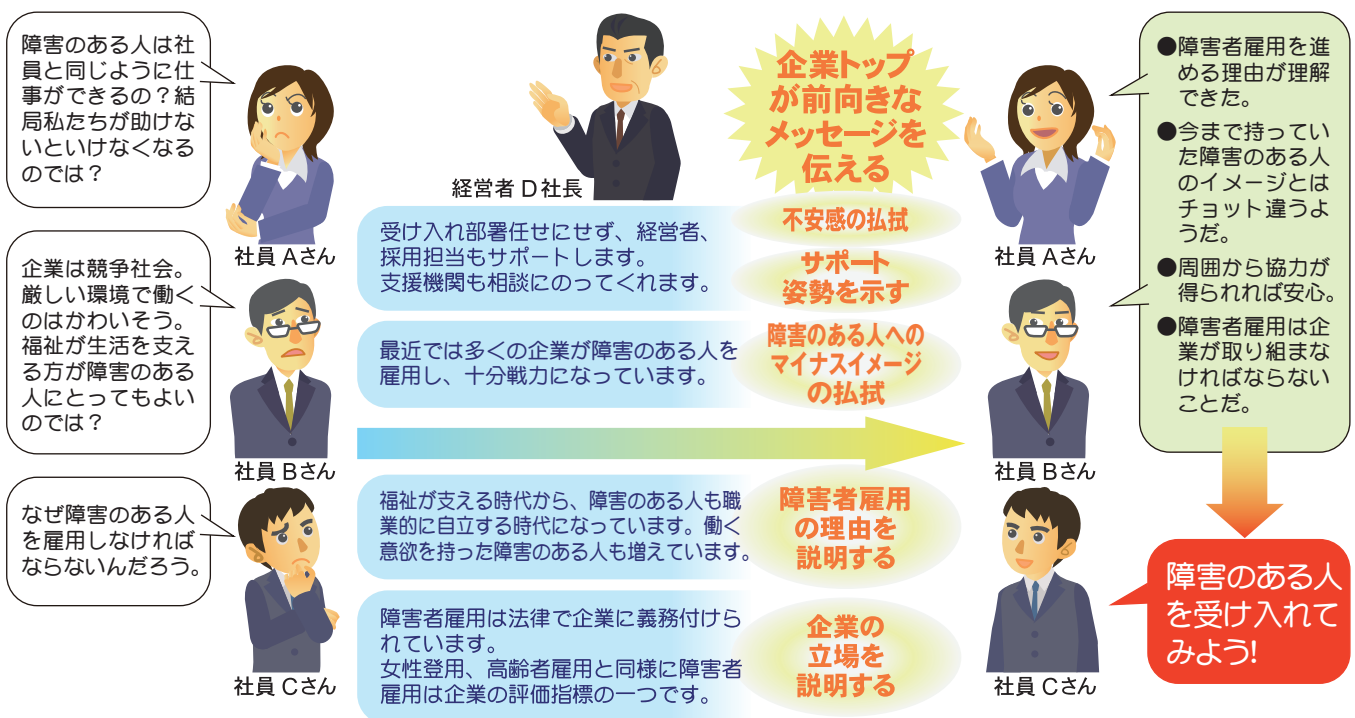
平成23年8月に「障害者基本法」が改正され、地域社会における共生や差別の禁止など基本的な方向が示され、これに基づき平成24年10月には「障害者虐待防止法」が、平成25年4月には「障害者総合支援法」及び「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（障害者優先調達推進法）が施行されました。また、平成26年1月には国際連合の「障害者の権利に関する条約」の141番目の批准国になりました。そして雇用の場においても、障害者に対する差別禁止と合理的配慮の提供を義務付けた「改正障害者雇用促進法」が成立しており、平成28年4月から施行されています。

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、人材確保対策として、積極的に取り組むべき重要な要素となっています。

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 障害者雇用の現場を知る

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。

障害者雇用に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静岡県労働雇用政策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、障害者雇用に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、福祉施設からのふじのくに福産品(授産品)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. 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
3. 障害者雇用を検討している事業所への助言
4. ふじのくに福産品(授産品)の販売促進・品質向上などへの支援
5. 事業所内等でのふじのくに福産品(授産品)展示・頒布会の開催
6. 静岡県が実施する障害者雇用促進セミナーへの講師協力
7. 静岡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. 静岡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、建設関連業務委託、物品購入となります。

#### ○登録に必要な要件

1. 常用雇用労働者数40.0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. 常用雇用労働者数40.0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」及び確認書類を、静岡県労働雇用政策課まで提出してください。登録申込書及び確認書類は、静岡県労働雇用政策課のホームページの「静岡県障害者就労応援団登録企業による支援」を御確認ください。

## 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積極的に取り組む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・障害者職域拡大コーディネーター

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。また、障害のある人の職域を拡大し活躍の場を増やすため、比較的単純な作業に加え、パソコンや就労支援機器のデジタル技術等を活用した職務による就労を提案させていただきます。

障害者雇用経験のない事業主、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ぜひ御相談ください。

### 障害者雇用推進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職務の選定（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

### 障害者職域拡大コーディネーターの支援内容

#### 職域を拡大した職務選定

- ・パソコンや就労支援機器（読書拡大器やデジタル補聴支援システム等）等を活用した業務の選定

#### 多様な働き方の提案

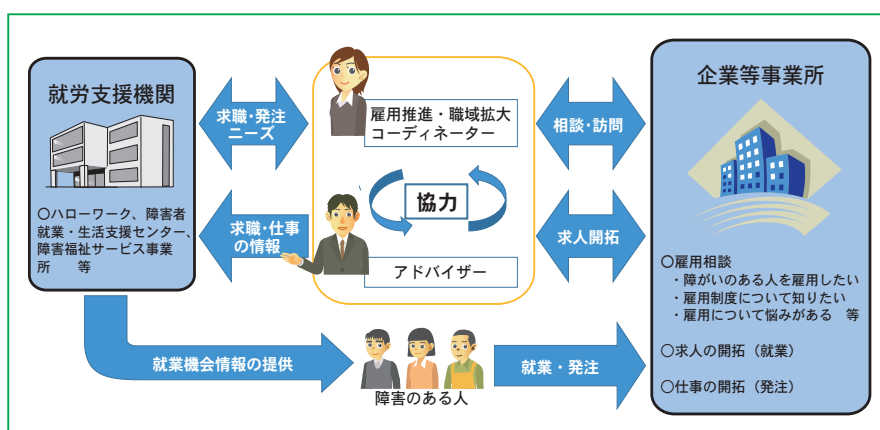
- ・障害のある人のテレワークやサテライト勤務等多様な働き方の提案

#### アドバイザーの派遣

- ・精神保健福祉士や社会保険労務士等のアドバイザー
- ・精神障害のある人の就労や就業規則の整備等における課題に対する専門的な助言

※アドバイザーの派遣は、障害者雇用推進コーディネーターの支援においても活用

※障害者職域拡大コーディネーターも、障害者雇用推進コーディネーターと同様の助成金・職種の選定等アドバイスをしますが、より職域拡大に特化したコーディネーターとなります。



#### 《問い合わせ先》

静岡県労働雇用政策課

電話：054-221-2811

メール：roudou-koyou@

pref.shizuoka.lg.jp

## コーディネーターによる支援事例やアドバイザー相談事例

### ①障害者雇用推進コーディネーターによる支援事例

#### 【事例】 支援機関と連携した雇用支援

障害の種別：(2名雇用)身体及び発達

業 種：製造業

主 な 業 務：梱包箱磨き、段ボール組立

支 援 内 容：

- ①コーディネーターにハローワークから障害者雇用を検討している企業について情報提供
- ②コーディネーター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター及び静岡県ジョブコーチが企業を訪問し、職場見学を行い仕事の切り出しの検証、アドバイスを実施
- ③コーディネーターが各福祉事業所に連絡し、障害のある人の職場見学会の案内及び参加の確認、検討を提案
- ④実習を希望する障害のある人が職場見学を実施
- ⑤実習実施（ジョブコーチ（P39）の支援を依頼）
- ⑥実習の結果、身体障害のある人及び発達障害のある人を雇用



### ②障害者職域拡大コーディネーターによる支援事例

#### 【事例1】 パソコンを用いた資料作成、データ入力(テレワーク勤務)

障害の種別：身体

業 種：サービス業

主 な 業 務：Web上のデータ検索したデータをもとにした資料作成、  
その他データ入力業務、請求給与関連業務

勤 務 形 態：テレワーク勤務

支 援 内 容：

- ①コーディネーターにハローワークからパソコンを使用した事務経験のスキルを持った求職者について情報提供。コーディネーターが、雇用の可能性のある企業にアプローチし、業務の切り出し提案やテレワーク勤務での雇用を提案
- ②提案時には、コーディネーターが下記について説明
  - ・テレワークの際の労働基準関係法令適用及び留意点
  - ・その他テレワークの制度を適切に導入する際の作業関係整備の留意点
  - ・雇用にあたっては、就労支援機関との連携が重要になること 等
- ③コーディネーターが、ハローワークと連携のうえ、求職者に当該企業の募集予定内容等を説明。求職者から求人応募の意志が示され、後日、企業による面接実施（採用）
- ④企業に、雇用後は、障害者就業・生活支援センターの支援を受けることを提案





## 【事例2】 パソコンを活用した業務選定と雇用

障害の種別：精神・発達

業 種：卸売業

主 な 業 務：納品書・伝票発行（パソコンでの入力作業）、  
電話対応など



支 援 内 容：

- ①コーディネーターが、企業を訪問し、本ガイドブックを基に障害者雇用を行う際の手順等の基本的内容を説明するとともに、パソコンを活用した業務や仕事の切り出しについて提案。また、県が開催する雇用促進セミナー等を案内
- ②企業による面接実施（採用）
- ③雇用後の、職場定着に向けたポイントをアドバイス、その他、ハローワークに事前確認のうえ、助成金制度について説明
- ④定着のため、ジョブコーチ（P39）の活用を提案し、ジョブコーチを紹介

活用(予定)助成制度：特定求職者雇用開発助成金（P35）

※事例2は、障害者職域拡大コーディネーターの支援事例ですが、パソコンを活用した業務選定等の支援は、障害者雇用推進コーディネーターも対応します。

## ③アドバイザー相談事例

企業の要望、状況に応じて、コーディネーターにアドバイザー（精神保健福祉士、社会保険労務士等）が同行し専門的な助言を行っております。

ここでは、精神保健福祉士のアドバイザーが対応した相談事例を紹介します。

（精神に障害のある人の雇用等について）

- 初めて雇用する場合の留意点
- 出勤が不安定な社員への対応相談
- 休業中の社員への対応相談
- 社員に精神的不調があった場合の対応相談
- 発達障害の可能性のある社員への対応相談
- 他の社員との意思疎通について
- その他、最近、雇用した企業の状況確認とそれを踏まえた担当者へのアドバイス

## 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）

静岡県では、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。）。

### ○静岡県の入札優遇策（令和5年8月改定）

業種等	優遇内容
庁舎等管理業務	各発注者において、庁舎等管理業務競争入札参加資格者名簿の審査付与数値に、追加点数5点を別枠で付与する。
情報システム開発等の業務にかかる入札参加資格	少額の随意契約をはじめ、全ての契約に係る業者選定に当たっては、配慮すべき事業者として勘案する。 総合評価落札方式等で行う入札などで、障害者雇用に関する項目を追加し加点する。
森林整備工事	治山事業で実施する森林整備工事の指名競争入札における指名業者選定において、配慮すべき企業として勘案する。
建設工事	建設工事入札参加資格において、総合点数への加点を行う。 総合評価落札方式において、「障害者雇用企業登録者名簿」に登録されていることを評価項目とする。
建設工事、建設関連業務委託	指名競争入札における指名業者選定において、「障害者雇用企業登録者名簿」に登録されていることを評価項目とする。
物品の購入、製造請負、印刷等	指名競争入札参加者の選定にあたり、「障害者雇用企業登録者名簿」に登録されている企業は、選定条件の全部を満たしていなくても、納入に支障がないと判断した場合には優遇により指名することができる。

## 就労に関する相談窓口

静岡県は、「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、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** 9：00～17：00（受付終了）

**電 話** 054-251-3515

**メール** info@all-shizuoka.or.jp

※相談窓口は令和6年3月現在のものです。

### 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


所管：静岡県労働雇用政策課（054-221-2811）

## 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。

## 6 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
<b>ハローワーク</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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のある人に適したものについて障害者求人への転換を勧め、求人確保に努めています。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> </ul>
<b>静岡障害者職業センター</b>   <small>事業主へのサービスPRビデオ</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 相談・支援 事業主の方に障害者雇用の相談や情報提供のほか、障害者雇用管理に関する社員研修や専門的な助言・援助を体系的に行います。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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、障害者職業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（職場復帰計画の策定、上司、同僚等の啓発等）についての支援を行います。</li> </ul>
<b>工科短期大学校 浜松技術専門学校 あしたか職業訓練校</b>	<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>
<b>障害者就業・生活支援センター</b>	<p>就業及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"> <li>◇ 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</li> <li>◇ 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</li> </ul>
<b>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</b>	<p>事業主に対し、障害者雇用納付金制度に基づく納付金申告書の申告・申請の受付、助成金の申請の受付、障害者職業生活相談員資格認定講習、障害者技能競技大会（アビリンピック）、事例やノウハウの情報提供、障害者雇用優良事業所等の表彰など啓発活動等の業務を実施しています。</p>
<b>障害者働く幸せ創出センター</b>	<p>障害のある人の働くことに関する相談窓口やふじのくに福産品（授産品）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ます。福祉と産業界、地域をつなぐ拠点施設です。</p>

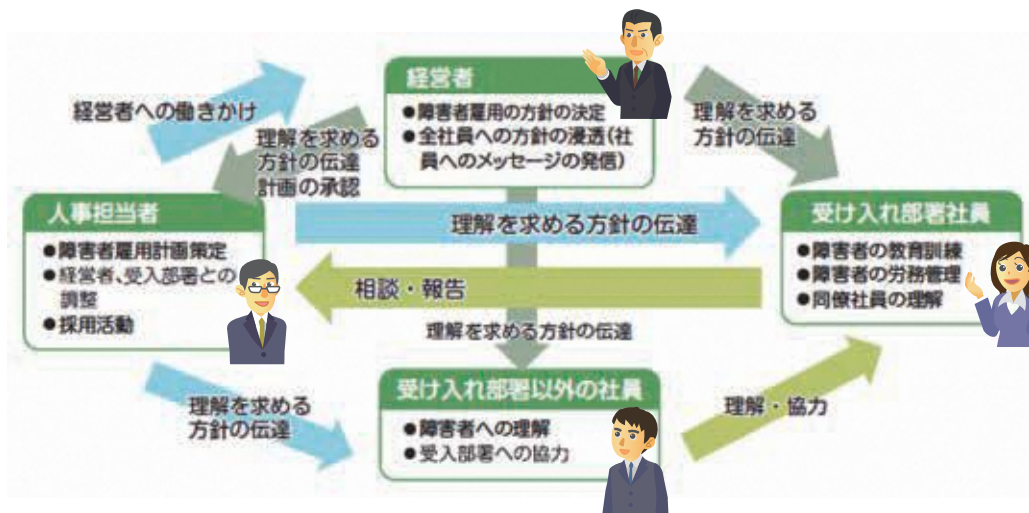


## 7 社内の受入れ体制づくり

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、人事担当者、受け入れ部署社員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。

雇用推進チーム(経営者(役職者)・人事担当者・受入部署担当者)を結成することで、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。また、雇用計画を作成し、目標を見える化・社内共有して取り組むことも有効な手段です。



### 社内受入れ体制をつくるための具体的方法

#### ①社内会議などで障害者雇用に取り組むことを周知

社内会議などにおいて、障害者雇用の必要性を周知するとともに、取組を推進していくことを提案し、社内の合意形成を図っていきます。

#### 〈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> (例)

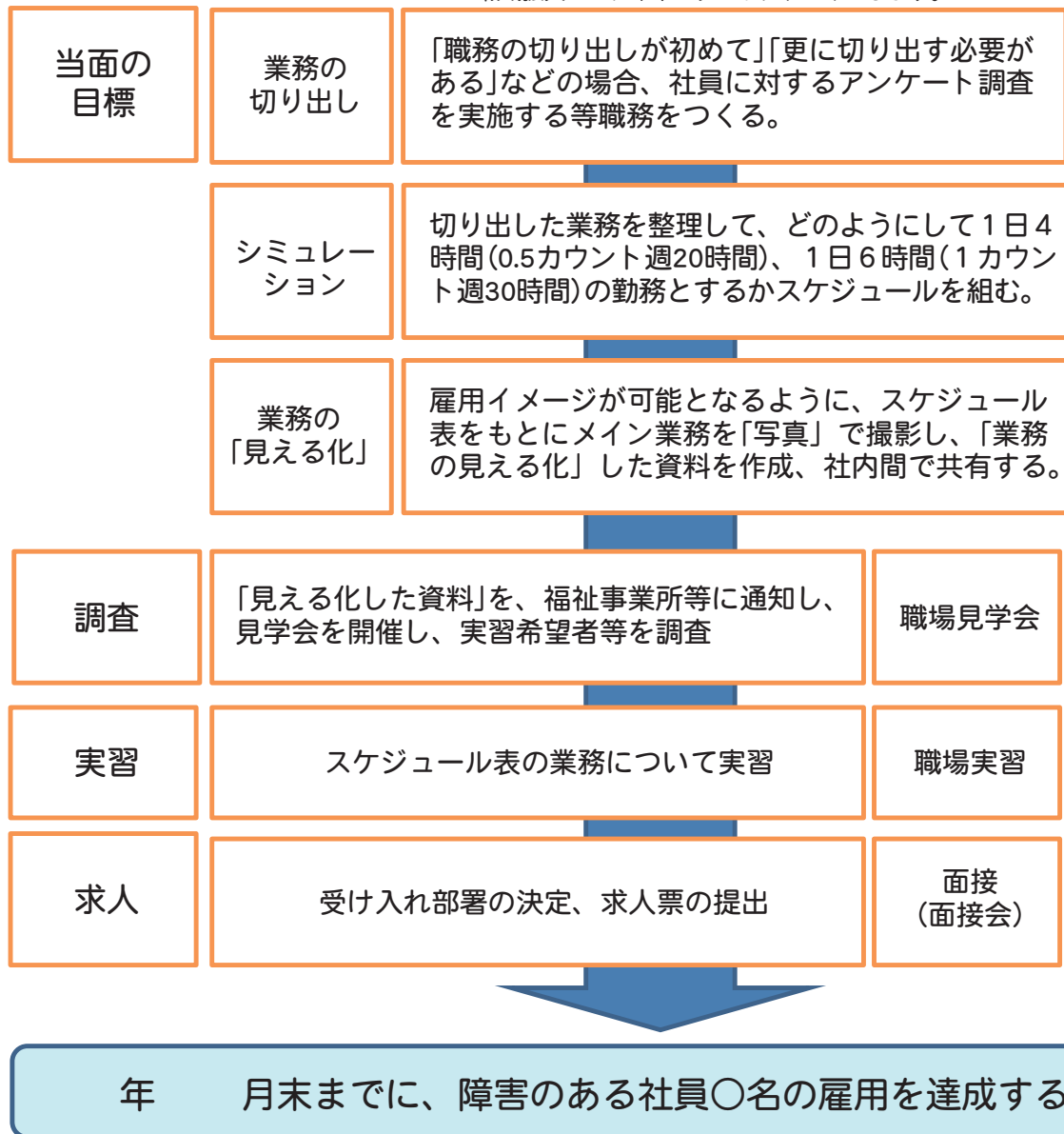
- 1 雇用状況  
常用雇用労働者数 180人+雇用障害者数 0人
- 2 障害者雇用を進めなければならない理由
  - (1) 法律での雇用義務  
「障害者の雇用の促進等に関する法律」において民間事業主には雇用する労働者の一定割合(2.5%)以上の障害者を雇用する義務があります。法定雇用率を達成するには4人雇用する必要があります。
  - (2) ハローワークからの指導  
ハローワーク〇〇から行政指導を受けています。現状のままであれば障害者雇用計画の作成命令が発令される可能性があります。
  - (3) 納付金の納付義務(法律の改正)  
法定雇用率を下回っている常用雇用労働者101人以上の事業主は、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。
  - ・静岡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。

## ②簡単な雇用計画書の作成で社内共有

障害者雇用をどのように進めていくのか？雇用後の対策は？など、社員の方にイメージしてもらえ  
る計画書を作成し、社内共有しましょう。

### 〈雇用計画書の例〉

※作成については、静岡県障害者雇用推進コーディネーターや  
職域拡大コーディネーターがアドバイスします。



## ③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、周知啓発を行っていきます。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」(P9参照)登録企業に講師を依頼するのも一つの方法です。精神障害のある人とともに働くことへの不安を解消するための研修には、「精神障害者職場環境アドバイザー」(P40参照)を活用しましょう。また、ハローワークが実施している「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」も利用できます。

## ④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係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もの有効なツールです。

## 〈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。どの資料も無料でご提供できるので、お気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ

(独) 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  
TEL. 054-652-3322 / FAX. 054-652-3325  
<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>



### (主な資料)



#### ○コミック版5 発達障害者と働く

[https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/manual/emp\\_ls\\_comic05.html](https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic05.html)

発達障害の特性や、わかりやすい作業指示の出し方、コミュニケーション上の留意事項など雇用管理上のノウハウについて、コミック形式で紹介したマニュアル。他にも、視覚、聴覚、知的、精神、高次脳機能障害についてのマニュアルがあります。



#### ○障害者雇用の事例紹介

[https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/ca\\_ls/ca\\_ls.html](https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/ca_ls/ca_ls.html)

障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて事業所が創意・工夫して実践している取組を、テーマ別にとりまとめて紹介した事例集。



#### ○障害者雇用に役立つ動画 (YouTube) 等

<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/dvd/list.html>

障害者雇用を積極的に進めている企業の取り組み、企業担当者のインタビュー等を通じて、職務開発、雇用管理等に関する具体的なノウハウをわかりやすく解説した動画(YouTube)を配信。障害者雇用への理解を深めていただくためにDVDの無料貸出しも行っています。



### ※はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～

障害者雇用に関する採用・配置・定着支援などの疑問に答えることを目的に「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」をホームページにて掲載しています。障害者雇用を進めるにあたって直面することが多い不安などに対して、具体的な方策や関連情報をQ&A形式で解説しています。

アドレス：<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/q2k4vk000003kesx.html>



### ※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創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や合理的配慮の提供に関する事例を(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。

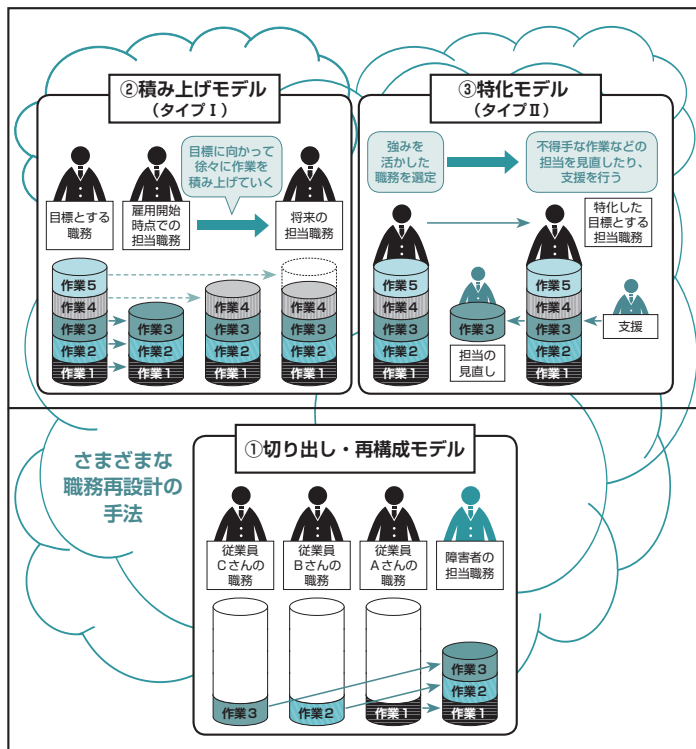
業種や障害、従業員規模別等で検索して見ることができます。

アドレス：<https://www.ref.jeed.go.jp/>



## 8 職務のつくり方

一人ひとりの障害状況、スキルの習得状況、本人の希望などから総合して決めましょう。



職務のつくり方には、大きく分けて3つの方法があります。

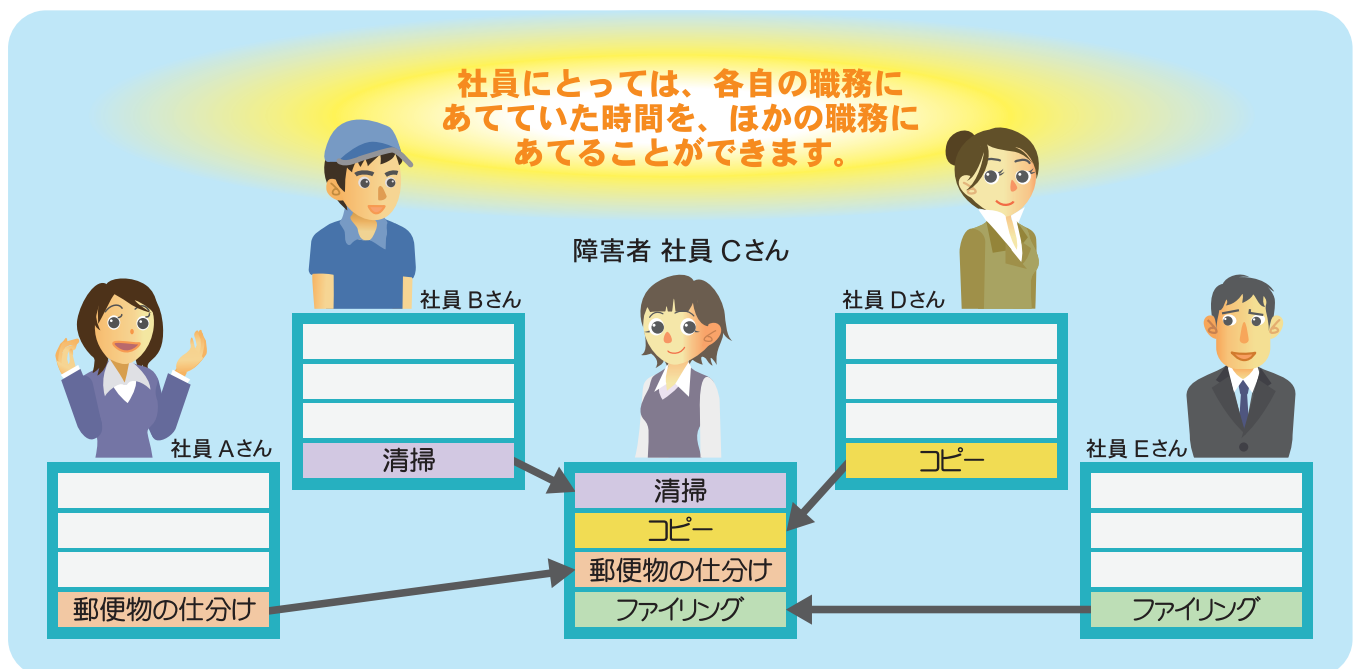
現在、広く普及されている「①切り出し・再構成モデル」は、「ある時点の障害のある人の能力に応じて従事しやすい作業を切り出し、再構成する」という方法です。この方法に加え、障害のある人が従事する職務を限定的なものにせず、能力に応じてさまざまな職務に従事できるようにしていくために、「一定時間をかけて作業を積み上げていく②積み上げモデル」、「障害のある人の強みに特に注目して選択した職務について一部の不得手な作業の除去や調整を行う③特化モデル」の方法もあります。

※出典「精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究」

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku133.html>

### ①切り出し・再構成モデル

どの職場にも、コピー・シュレッター作業、清掃作業、社内郵便物の仕分け・配送など、やり方が決まった作業があります。これらの作業は、社員に分散して組み込まれていることが多いものです。また、忙しくて勤務時間内に行う余裕がなく時間外や休憩時間などで行っている作業はありませんか。これらを集約し新しい一人分の職務として再構成することで、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方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方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職務の中で、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御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

### 〈現場部門〉

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

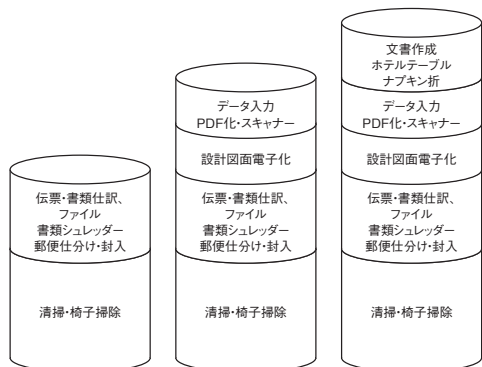
#### 障害のある人の雇用形態は様々です

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。

## ②積み上げモデル

一定の時間をかけて次第に職務の内容や責任の幅を広げることにより、十分に能力を発揮していきけるようになります。

【事例】株式会社小林製作所 齋藤 文那さんの業務  
就労開始時 1年後 業務範囲の拡大(目標)



株式会社小林製作所

- 所在地……富士市水戸島2丁目1番1号
- 従業員数……270人  
障がいのある人… 4人  
障害種別……精神障害・知的障害
- 事業内容…製紙産業、フィルム産業などへの製造機械のサプライヤー

### 従業員の声

勤続9年目  
齋藤 文那さん



事務管理部所属。正社員、入社して9年目になります。最初は、清掃業務が中心でしたが、他の業務も行うことができるようになったことで、楽しく勤務しています。

### 企業管理者の声

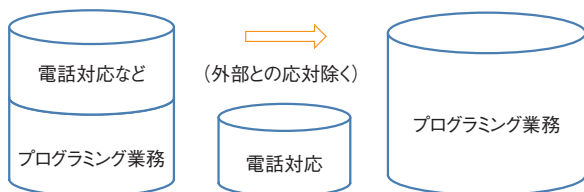
事務管理部 部長  
望月 雅人さん

社内に障害者雇用に理解のある人(役職者)が存在したことで雇用が進みました。実習、トライアル雇用や事業主委託訓練を活用して適性を判断しています。得意分野を活かし、清掃業務以外にデータ入力、図面データ化等にも取り組んでいます。今後は、文書作成などのデスクワークも取り入れて業務範囲の拡大を進めていきます。

## ③特化モデル

個々の障害によって異なる得意分野に着目し、その分野における専門性の高い職務を担当できるようにすることにより、最大限能力を発揮できるようになります。

【事例】株式会社アミック IMさんの業務  
強みを活かした 不得手な作業を除く 業務範囲の拡大  
職務を選定



株式会社アミック

- 所在地……浜松市中央区板屋町111-2 浜松アクタワー20階
- 社員数…133人  
障がいのある人… 3人  
障害種別…発達障害
- 事業内容…国内外における製造業の業務管理システムに関するソフトウェアパッケージ商品企画/開発、個別顧客向けシステム導入、運用サポートなど

### 従業員の声

勤続7年目  
IMさん



入社して7年目になります。正社員でフルタイム勤務です。自分に合った業務であり、なりたかった職業です。わからないことは自分で調べながら進めるようにしています。大変ですが、一つひとつ確実にできることが増えやりがいを感じています。業務範囲も広がりました。正確で、安定した仕事をしたいと思っています。

### 企業管理者の声

総務・法務・人事政策  
牧野 公栄さん

担当業務を本人の秀でている分野に特化し、コミュニケーションや指示・説明の際に特性に配慮した工夫を取り入れることで、良い成果が出ると考えています。真面目な本人の取組で、担当業務の難易度や成果物の質も年々上がり、着実な成長が伺えます。仕事仲間として大変誇らしく嬉しいです。

障害のある人も様々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よう。

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

**肢体不自由者には**  
移動が少なく座ってできる  
**事務の仕事**



**視覚障害のある人には**  
視覚的判断や移動の必要がない  
**電話対応の仕事**



**知的障害のある人には**  
簡単な判断のできる  
**組み立てや袋詰めの仕事**



**内部障害のある人には**  
長時間の残業や交代勤務のない  
**工場技能・事務の仕事**



**精神障害のある人には**  
対人対応が少なく  
短時間勤務が設定しやすい  
**清掃などの仕事**



**発達障害のある人には**  
得意とする分野の能力が活かせる  
**パソコン業務など**



※このほかにも、適切な職業訓練や就労支援機器の活用により、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、視覚障害のある人が音声化ソフトを活用して事務の仕事に従事したり、聴覚障害のある人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、静岡県障害者雇用推進コーディネーター（または、障害者職域拡大コーディネーター）やジョブコーチが支援しますので、静岡県労働雇用政策課（054-221-2811）まで御連絡ください。



## 9 就労支援機器の活用

※出典:(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構中央障害者雇用情報センター

就労支援機器を活用することで、障害のある社員ができなかったこと・やりにくかったことができるようになり、作業効率の向上や任せられる職域が拡大します。

就労支援機器とは、障害のある方が業務を行う上での作業を容易にして、効率的に業務を遂行するために必要な機能を備えた機器のことです。視覚障害、聴覚障害、上肢障害、下肢障害、知的障害、高次脳機能障害、発達障害などそれぞれの障害特性に合わせた機器があります。テクノロジーの進歩とともに支援機器も進化し、就労の現場で役立つ機器がたくさんあります。

### 障害種別にみる就労支援機器(代表的なもの)

#### ○視覚障害

視覚障害の症状(見え方)は人によって様々です。就労の現場で使いやすいものを実際に試しながら選びましょう。

#### ◆拡大読書器

- \*書類や写真などを拡大表示、色調変更などの機能で見やすくする機器。
- \*卓上型テーブル付、卓上型テーブルなし(ポータブル)、携帯型、などに分類できる。
- \*主に弱視の方が活用。障害の度合いはもちろん、仕事の内容、見る対象物、職場環境などを考慮して機種選定することが大事。それぞれの要素によって使い勝手の良い機種は変化する。



拡大読書器(卓上型テーブル付き)



拡大読書器(卓上型ポータブル)



画面拡大ソフト

#### ◆画面読み上げソフト(スクリーンリーダー)

- \*パソコン画面の文字情報を音声で読み上げるソフト。視覚障害者向け支援ソフトの代名詞ともいえるもの。
- \*全盲の方に限らず、弱視の方でも使用する。特に職場では、疲労の低減、作業効率の向上などから画面拡大ソフトと併用するケースも多い。

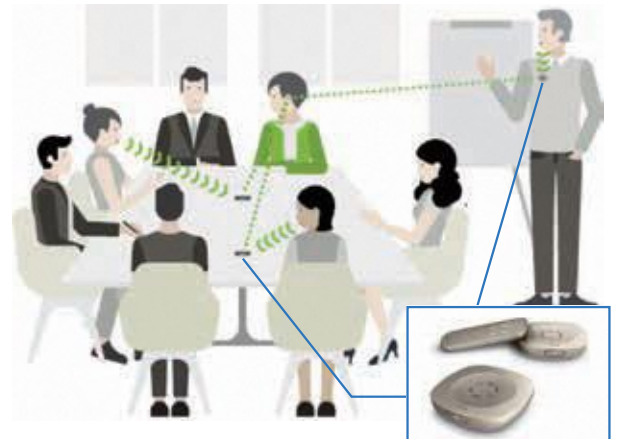
#### ○聴覚障害

聴覚障害(聞こえにくさ)は様々であり、それにより効果的なコミュニケーションの方法も様々です。「手話」「口話」「筆談」「ノートテイク」「要約筆記」「補聴システム」「音声認識」などのツールを、それぞれの状況や場面によって使い分けながら情報補完を行うことが大切です。

デジタル補聴支援システムを活用した会議場面

#### ◆デジタル補聴支援システム

- \*補聴器や人工内耳でマイクが拾った音だけが届く。デジタルで音質に優れた製品に進化してきている。
- \*難聴の方に有効で、様々な場面で活用できる。(講習、会議、打合せ、会食時等)
- \*補聴器の通常モードでは、雑音も含め全ての音が大きくなる。このシステムを使うと、聞きたい音だけ、補聴器で聞くことができる。
- \*デジタルな音声データを活用し音声認識アプリと組み合わせて活用することもある。
- \*補聴器や人工内耳は使用していないが、聞こえにくい課題がある方のためのロジャーフォーカス IIもある。



ロジャーテーブルマイク II

## ○上肢・下肢障害

仕事内容により困難なことが異なることなどから、状況に応じて、独自にカスタマイズして活用する事例も多いです。



### ◆代替マウス

- \* ローラーボールやジョイスティックを使用しダブルクリック、ドラックなどの動きを簡略化したマウス。
- \* 家電量販店などでは様々な工夫されたマウスが割と安価に販売されているので、そのようなものの中から使いやすいものを選んで良い。



### ◆上肢障害者電話対応用ヘッドセット

- \* 上肢障害で片手が不自由な方が、電話対応時メモを取るために使用する。
- \* 特に障害のある人用に作られたものではなく、一般的に販売されている。

代替マウスの例

## ○知的・精神（発達）障害

環境音が苦手な方や視界に入る物が気になって集中できない方、作業時間のコントロールが難しい方等が、落ち着いて仕事に取り組むことのできる環境を整備します。

### ◆ノイズキャンセリングヘッドフォン、イヤマフ

- \* 人の声以外の周波数を相殺するので騒音の多い職場の人に有効。
- \* 作業系の職場で活用されているが、事務系の職場でもエアコンやOA機器のノイズ対策で有効。
- \* 人の声も気になる場合は、イヤマフ(耳栓)が有効。

### ◆パーテーション

- \* 視覚刺激への過敏症があり、視界に入る物が気になる場合に有効。
- \* 効果が分かれば、対策の方法は席位置を変える等様々ある。

### ◆タイムエイド(タイムタイマー)

- \* 時間的な見通しがつきやすくなるように、残り時間を視覚的に分かりやすくする。

## スマートフォンやタブレット端末などの活用

### ◆カメラ機能、録音機能、リマインド機能、音声操作機能

- \* 障害のある方に便利な機能が、標準で多く搭載されている。
- \* 特に若年層はスマートフォンなどのICT機器に慣れ親しんでいるので活用しやすい。

### ◆障害者支援のために開発されたアプリケーションソフト

- \* 「UDトーク」等の音声認識アプリや「指伝話」等コミュニケーションを支援するアプリがある。
- \* 専用の就労支援機器と同じ機能でも比較的安価に購入できる場合がある。

☆職場で使用する際は、情報セキュリティー、信頼性、継続性などの問題点も考慮する必要があります。

### 就労支援機器を無料で貸出します

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センターでは、就労支援機器を無料で貸出しています。

- \* 対象事業主…障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主  
(国、地方公共団体、独立行政法人などは除く)
- \* 貸出期間…6か月以内(1回のみ最大6か月間の延長が可能)  
(職場実習、トライアル雇用、面接会、入社試験などでの利用も可能)
- \* 費用…無料(配送費を含む)

就労支援機器の貸出しの概要、貸出対象機器、貸出申請書類はホームページ「就労支援機器のページ」に掲載しています。

就労支援機器のページ  
<https://www.kiki.jeed.go.jp/>

検索

なお、中央障害者雇用情報センターでは、就労支援機器アドバイザーが、支援機器の活用事例のご紹介やデモンストレーション、導入についてのご相談に対応しています。お問い合わせ等がございましたら、電話(03-5638-2792)もしくはメール(kiki@jeed.go.jp)にてご連絡ください。



## 10 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～事業主のためのQ&A集～(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】

視覚障害には大きくわけて、全盲、弱視（ロービジョン）があり、弱視には低視力、視野狭窄、視野欠損以外にも色弱、色盲なども含まれます。

訓練を受けた視覚障害のある人は、基本的に単独で公共交通機関を利用して通勤することができるので、事前に通勤経路や安全を確認し、数回通勤訓練を行え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、パソコン画面の音声読み上げソフト、画面拡大ソフト、点字ディスプレイなど）が高度化・多様化しているので、それをうまく活用することにより、従来からのヘルプキーパー（企業内理療師）としての職務に加え、ケアマネージャー（介護支援専門員）や一般事務職での採用など、視覚障害のある人の職域も広がっています。

##### 【配慮事項】

視覚障害のある人が職場内を安心して行動でき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。間違えやすいスイッチや引き出しなどは、突起シールを張るなど少しの工夫で解消できます。弱視者については、階段のステップとエッジの色のコントラストを強くしたり、手すりをつけたりすると効果的です。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。

進行性疾患の場合、進行に伴いさまざまな不便が生じてきます。その都度、専門家（眼科医や視覚障害の就労系福祉事業所等）と相談して就労支援機器の活用など、問題解決につなげていきましょう。

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、具体的に方向や距離を示す言葉や「右（3時の方向）」「左（9時の方向）」などクロックポジション（時計の文字盤に例えて伝える手段）を用いて何がどこにあるかを伝えましょう。本人が物を置いたときには、勝手に移動しないようにしましょう。安全確保のため、どうしても移動が必要な場合は、必ず何をどこに移動したか伝えましょう。

普段と違って、危険な状況にあるときはまず「ストップ！」と声をかけてから状況を伝え、安全な場所まで誘導しましょう。緊急時や災害時には、通常、静かに移動することが求められますが、自分の存在を周囲にいち早く知ってもらい、介助の手を待つための声出し訓練の機会をつくるようにしましょう。

#### ○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。手話を言語とする人や音声言語である日本語を使用、その両方を用いる人がいます。外見からは障害が分かりにくく、「見えない障害」と言えます。聞こえる人との会話には、手話や筆談があります。近年では、店頭での業務に携わるなど、聴覚障害のある人の職域も広がっています。

##### 【配慮事項】

事業者は「静岡県聴覚障害者情報センター（TEL：054-221-1257、FAX：054-221-1258、E-mail：szdi-center@e-switch.jp）」に手話通訳者や要約筆記者の派遣を申請することができます。企業などへの派遣は、年々増加しています。手話通訳や要約筆記のどちらが必要か、事前に本人に確認し手配しましょう。

会議や研修などでは、手話や筆談、手話通訳や要約筆記派遣を申請、メールなどで内容を伝えるなど、聴覚障害のある人も参加できるよう情報保障（代替手段により視覚的に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。



電光文字表示板やランプなど、放送や音の代わりに見てわかる工夫をしましょう。

しっかり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たりしておくことで役立ちます。

※静岡県では、手話を言語として明確に位置付けるとともに、手話の普及を促進することにより、ろう者を含む誰もが地域の一員として生活できる社会の実現を図るため、静岡県手話言語条例を制定しました。（2018年3月28日静岡県条例第37号）この手話言語条例の趣旨や目的及び聴覚障害の現状について御理解いただくため、事業者団体等が行う、管理者や研修担当者、従業員を対象とした研修に、講師を派遣します。派遣を希望される方は、静岡県健康福祉部障害者支援局障害福祉課（054-221-3737）まで御連絡ください。

## ○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働きが障害され、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働きが悪くなり、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。

#### ・統合失調症

統合失調症は、およそ100人に1人弱がかかる頻度の高い病気です。症状が改善した後にも日常生活や職業生活に支障をきたすこともあるため、就労支援などの対象となることが多い疾患でもあります。

統合失調症の症状から回復した人によく見られる特徴として、「体力や持続力の乏しさ」「細かな指先の動作が苦手」「生真面目さや過緊張からくる疲れやすさ」「臨機応変に判断することが苦手」「新しいことに対する不安の強さ」などが指摘されていますが、それらの特徴やその程度は人によりさまざまです。

現在では薬物療法を中心とした精神医療やリハビリテーションの進歩によって、自立した職業生活を送る人も大変多くなっています。

#### ・気分障害（うつ病、そううつ病）

気分障害は、憂うつや気分の高ぶりなどの気分の浮き沈みが、生活に支障をきたすほどに一定の期間正常を超えた状態となる病気です。その代表は、うつ病（単一性障害）とそううつ病（双極性障害）です。うつ病の身体症状としては、睡眠障害、食欲不振、性欲減退、頭痛・腰痛・肩の痛み、疲労感・倦怠感などが見られます。精神症状としては、抑うつ状態、日内変動（特に朝方の憂うつ感がひどく、夕方になるにつれて軽くなっていく状態が続く）、集中力低下、注意力散漫、意欲低下、不安、取り越し苦労、自信の喪失などが特徴的です。

「そう」は、「うつ」とは逆に気分の高揚が特徴で、気力や活動性の亢進こうしんがあります。例えば、社交性が高まり、あちこちに電話をかけたり、話が止まらなかったり、過度の馴れ馴れしさが出たりといった特異な行動が見られることがあります。このそう状態とうつ状態が交互に繰り返されるのがそううつ病です。

#### 【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（SLD）

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、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。



## 11 職場実習等の受入れ

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工科短期大学校、浜松技術専門校、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	浜松市中央区葵西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
小山分校	知的	駿東郡小山町竹之下369	0550-76-7700
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
富士東分校	知的	富士市今泉2921	0545-21-2002
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	浜松市浜名区西中瀬2-3-1	053-580-3377
浜松みをつくし特別支援学校	知的	浜松市浜名区細江町広岡1番地	053-424-5890
浜松特別支援学校	知的	浜松市中央区江之島町1266-2	053-425-7461
城北分校	知的	浜松市中央区住吉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246-1	055-949-2309
伊豆高原分校	知的・肢体	伊東市吉田748-1	0557-44-0077
伊豆の国特別支援学校	知的	伊豆の国市寺家235	055-949-0001
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	浜松市中央区根洗町597-1	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

### 【工科短期大学校・浜松技術専門校・あしたか職業訓練校】

工科短期大学校・浜松技術専門校やあしたか職業訓練校では、就職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"> <li>・コンピュータ科:主に身体障害のある方(文章作成、表計算、簿記会計等)</li> <li>・生産・サービス科:主に知的障害のある方               <ul style="list-style-type: none"> <li>①機械操作コース:工作機械操作、測定作業等</li> <li>②加工組立コース:電子電気部品加工、組立等</li> <li>③流通・環境コース:販売バックヤード、清掃、縫製等</li> </ul> </li> </ul>	TEL:055-924-4380 FAX:055-924-7758
工科短期大学校静岡キャンパス(静岡市清水区楠160)		TEL:054-345-3098 FAX:054-345-2921
工科短期大学校沼津キャンパス(沼津市大岡4044-24)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・座学と職場実習を組み合わせたデュアル訓練</li> <li>・職場実習のみの事業主委託訓練</li> </ul>	TEL:055-925-1072 FAX:055-925-1115
浜松技術専門校(浜松市中央区小池町2444-1)		TEL:053-462-5602 FAX:053-462-5604

## 12 静岡県が実施する事業主委託訓練の活用

雇用契約前に、障害のある人を職場に受け入れてみませんか？

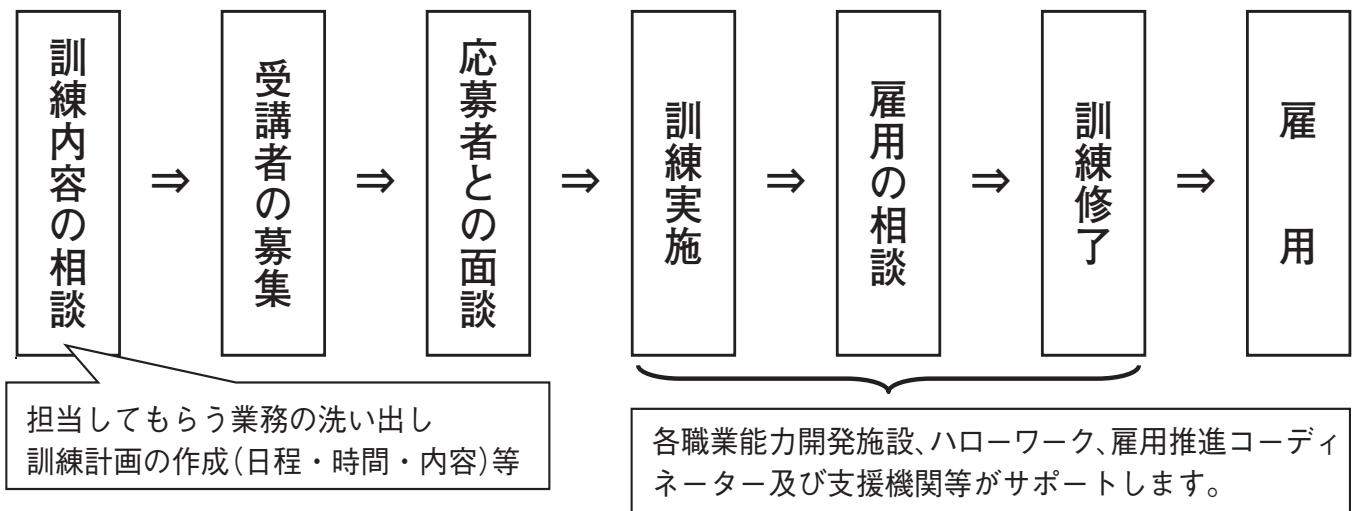
これは、実際の働く現場を活用し、障害のある人の技能の向上を図る制度です。

【事業主委託訓練とは】・・・雇用前に障害のある人を受入れる制度です。

- ・受入企業等は、障害のある人に対して、採用後担当してもらいたい業務をOJTにより訓練します。
- ・訓練期間：標準3か月（3～8時間/日）※訓練時間は受講者に応じて設定します。  
⇒長い期間をかけて、雇用前に業務の適性や様子を確認することができます。
- ・受入企業等には、委託料(1人6万円/月)が、障害のある人（受講者）には条件を満たした場合、訓練手当等が支払われます。

※詳細は、下記の職業能力開発施設にお問合せください。

〈事業主委託訓練の流れ(一例)〉



〈訓練後採用事例〉

コース名	清掃業務習得科①(知的障害のある人)		
業種	清掃業	訓練内容	介護施設内の共有スペースの清掃(床・トイレ)
受講者数	1名	訓練期間	3か月
活用の効果	<p>訓練開始時は道具や手順を覚えることが精一杯で、頑張りすぎてしまう時もあったが、委託先に分かりやすいマニュアルを作成していただいたことで、順番通りに作業を進めることができるようになった。少しずつ作業環境にも慣れ、時間内に片付けまでできるようになった。</p> <p>困った時には自分から委託先のスタッフに声を掛けて確認することもできるようになり、委託先の評価も高く、訓練後すぐに雇用となった。</p>		

令和5年度事業主委託訓練実績：52人(うち34人就職)

※令和5年12月末現在

○お問合せ先: 県立の職業能力開発施設

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
工科短期大学校(静岡キャンパス)	静岡市清水区楠160	TEL: 054-345-3098 FAX: 054-345-2921
工科短期大学校(沼津キャンパス)	沼津市大岡4044-24	TEL: 055-925-1072 FAX: 055-925-1115
浜松技術専門学校(浜松テクノカレッジ)	浜松市中央区小池町2444-1	TEL: 053-462-5602 FAX: 053-462-5604

## 〈静岡県の在職者訓練〉

# 障害のある人を雇用している企業の方必見!

**受講無料**

静岡県では、働く障害のある人のスキルアップや新たな業務への挑戦をお手伝いする在職者訓練を実施しています。

この訓練は、現在の業務や要望にあわせて計画をするオーダーメイド訓練です。

## 障害者 在職者訓練の実施の流れ



障害のある人を雇用している企業

① 訓練内容の相談・計画

② 専門講師を派遣



県立の職業能力開発施設

## 訓練概要

訓練期間	3か月以内
訓練時間	12時間以上160時間以内
受講料	企業側・受講者共に <b>無料</b> ※材料費が別途かかる場合があります。
訓練内容	※訓練内容は相談のうえで決定します。 〈実施訓練例〉コミュニケーション、清掃、パソコン、植木剪定・・・その他

## 実施例

訓練科	塗装科
訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>●安全教育 道具の使い方</li> <li>●扉のケレン・清掃・養生</li> <li>●扉の錆止め・上塗り</li> <li>●倉庫外壁(コンクリート)養生</li> <li>●倉庫外壁(コンクリート)の下塗り</li> <li>●上塗り・養生ビニール剥がし</li> </ul>
企業からの声	<ul style="list-style-type: none"> <li>●塗装作業において高い作業スキルが身についたことで、業務の幅が広がり、顧客の新規開拓へと繋がった。</li> <li>●美しい塗装の仕上がり丁寧な作業が評価され、仕事の依頼が増えた。</li> </ul>



〈訓練の様子〉

令和5年度在職者訓練実績27人 ※令和5年12月末現在

## お問合せは各職業能力開発施設障害者委託訓練担当まで

静岡県立工科短期大学校  
(静岡キャンパス)  
TEL 054-345-3098  
FAX 054-345-2921

静岡県立浜松技術専門学校  
(浜松テクノカレッジ)  
TEL 053-462-5602  
FAX 053-462-5604

静岡県立あしたか職業訓練校  
TEL 055-924-4380  
FAX 055-924-7758



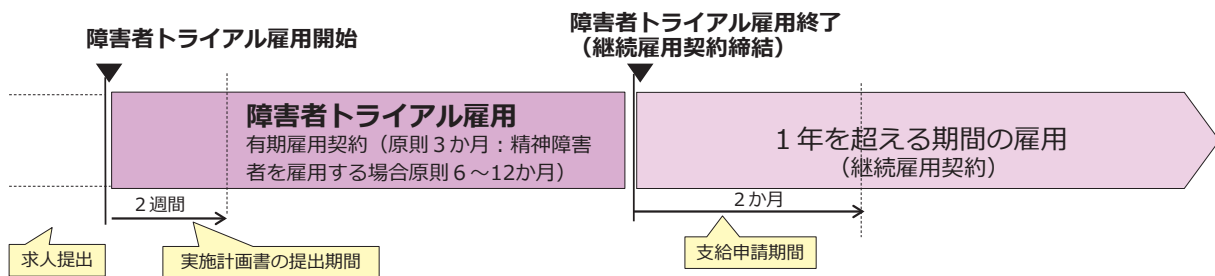
## 13 障害者トライアル雇用助成金の活用

トライアル雇用後も8割以上の方が継続して雇用され、企業において戦力として活躍されています。

「障害者トライアル雇用」は、障害のある人を原則3か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。

また、この制度の利用に当たっては助成金を受けることができます。

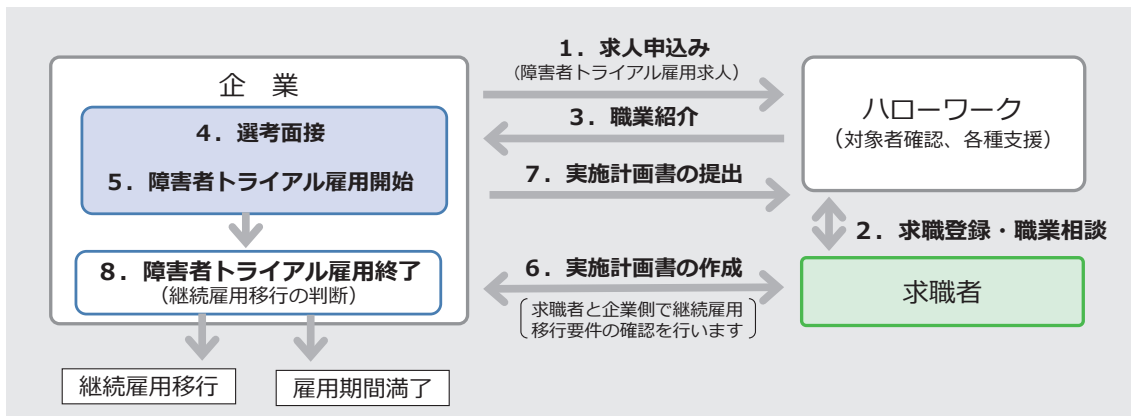
「障害者トライアル雇用」の流れ ハローワークから紹介を受け、継続雇用契約を締結した場合



**実施計画書：** 障害者トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。

**支給申請書：** 助成金を受給するためには、障害者トライアル雇用終了日の翌日から2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますので、ご注意ください。

「障害者トライアル雇用」の仕組み ハローワークから紹介を受けた場合



### 助成金の支給額

#### ■対象者1人当たり、月額最大4万円(最長3か月間)

障害者トライアル雇用求人事前にハローワーク等に提出し、これらの紹介によって、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合、助成金を受けることができます。

#### ■精神障害者を雇用する場合、月額最大8万円(最大 8万円×3か月、その後4万円×3か月)

精神障害者を雇用する場合は、月額最大8万円の助成金を受けることができます。また、精神障害者は原則6～12か月間トライアル雇用期間を設けることができます。ただし、助成金の支給対象期間は6か月間に限ります。

※助成金の支給には対象となる事業所及び障害者の要件があります。詳しくは、静岡労働局・ハローワークへお問い合わせください。



## 14 採用のポイント

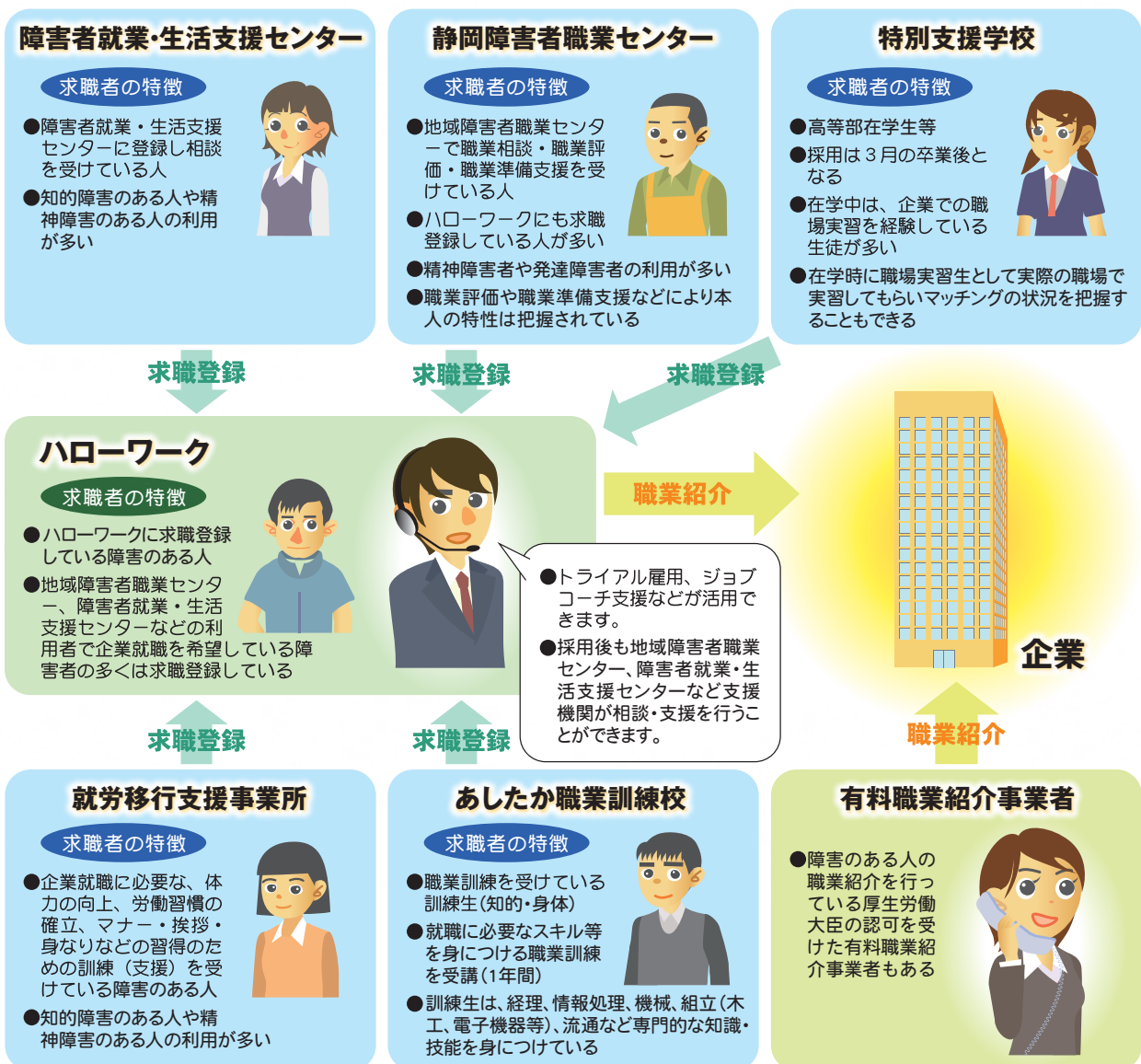
就職を希望している障害のある人はハローワークに求職登録しています。まずは、ハローワークに相談しましょう。

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のある人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。これら支援機関や学校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。

また、平成30年度から就労移行支援事業所等から就職した障害のある人の職場への定着を支援することを目的とした「就労定着支援事業所」が新たに創設されています。





## 15 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しっかりと伝える（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）。
- ・ 本人の了解を得る。
- ・ 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るので、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（相手の口元を見て、内容を理解する方法）・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（相手の口元を見て、内容を理解する方法）、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方がよい。
- ・ 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方がよい。
- ・ 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方がよい。
- ・ 通院や服薬がしっかりとできているか、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方がよい。

## 16 雇用に関する助成措置

(令和6年3月1日現在の内容です)

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。

### 障害種別に応じた障害者雇用支援施策の適用範囲

令和5年度版

	身体障害者	知的障害者	精神障害者		その他		
			(手帳所持)	(3疾患)	(発達)	(難病)	(その他)
公共職業安定所							
職業指導等、就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
求人の開拓等、求人者の指導等、事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
解雇の届出	○	○	○	×	×	×	×
障害者職業センター							
障害者に対する職業評価、職業準備訓練等及び事業主に対する雇用管理の助言	○	○	○	○	○	○	○
職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○	○	○
総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○	○	○
障害者就業・生活支援センター	○	○	○	○	○	○	○
雇用率制度							
雇用義務	○	○	○	×	×	×	×
雇用者数へのカウント	○	○	○	×	×	×	×
障害者雇用納付金制度に基づく措置							
調整金、報奨金、特例調整金、特例報奨金	○	○	○	×	×	×	×
研究・調査・講習、啓発	○	○	○	○	○	○	○
障害者雇用納付金制度に基づく助成金							
障害者作業施設(福祉施設)設置等助成金	○	○	○	△	×	×	×
障害者介助等助成金	※各障害特性(例:聴覚、視覚等)に応じて適用範囲を規定						
重度障害者等通勤対策助成金	※1	○※2	○※2	△※2	×	×	×
障害者に対する差別禁止義務	○	○	○	○	○	○	○
障害者に対する合理的配慮の提供義務	○	○	○	○	○	○	○

※1 各障害特性(例:下肢障害、視覚等)に応じて適用範囲を規定  
 ※2 通勤用自動車の購入助成金を除く

### 雇用関係助成金(障害者関係)(主なもの)

●特定求職者雇用開発助成金	※お問い合わせ 静岡労働局又はハローワーク
特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円(中小企業の場合は120万円)等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円(中小企業の場合は120万円)等を支給。
●トライアル雇用助成金	※お問い合わせ 静岡労働局又はハローワーク
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月(精神障害者は原則6~12か月)の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を支給。(精神障害者を雇用する事業主に対しては最初の3か月は月額最大8万円、その後の3か月は4万円。)
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけたが常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月額最大4万円の助成金を支給。
●キャリアアップ助成金	※お問い合わせ 静岡労働局又はハローワーク
障害者正社員化コース	キャリアアップ計画を作成し、障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に助成。
●障害者雇用納付金制度に基づく助成金	※お問い合わせ (独)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
障害者作業施設(福祉施設)設置等助成金	障害者の障害特性による就労上の課題を克服するために作業施設等を設置・整備(福祉施設にあっては障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備)する事業主に対して費用の3分の2(福祉施設は3分の1)を助成。
障害者介助等助成金	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、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。
重度障害者等通勤対策助成金	障害者の通勤を容易にするための措置(近隣駐車場の借料等)を実施する場合にその費用の一部を助成。
訪問型職場適応援助者助成金・企業在籍型職場適応援助者助成金	職場適応援助者による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施した事業主に対して助成。
障害者雇用相談援助助成金	一定の要件を満たす事業者として労働局により認定を受けた事業者(認定事業者)が、労働局等による雇用指導と一体となって障害者の雇入れや雇用管理に関する相談援助事業(障害者雇用相談援助事業)を利用事業主に実施した場合に認定事業主に助成。

## 17 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(障害者就業・生活支援センターや就労系福祉施設の支援員、ジョブコーチ等)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

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。

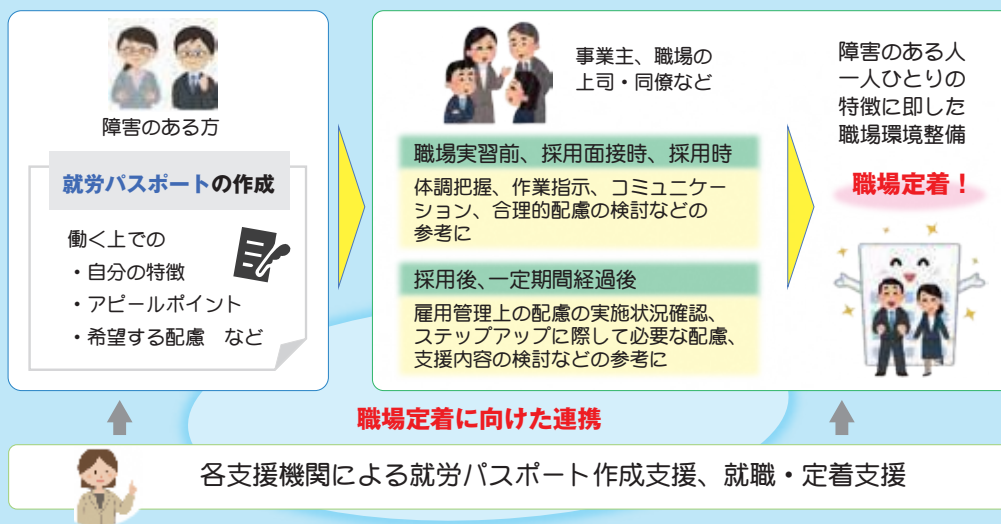
また、体調の安定を図るため継続的に通院する必要のある方もいます。

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。

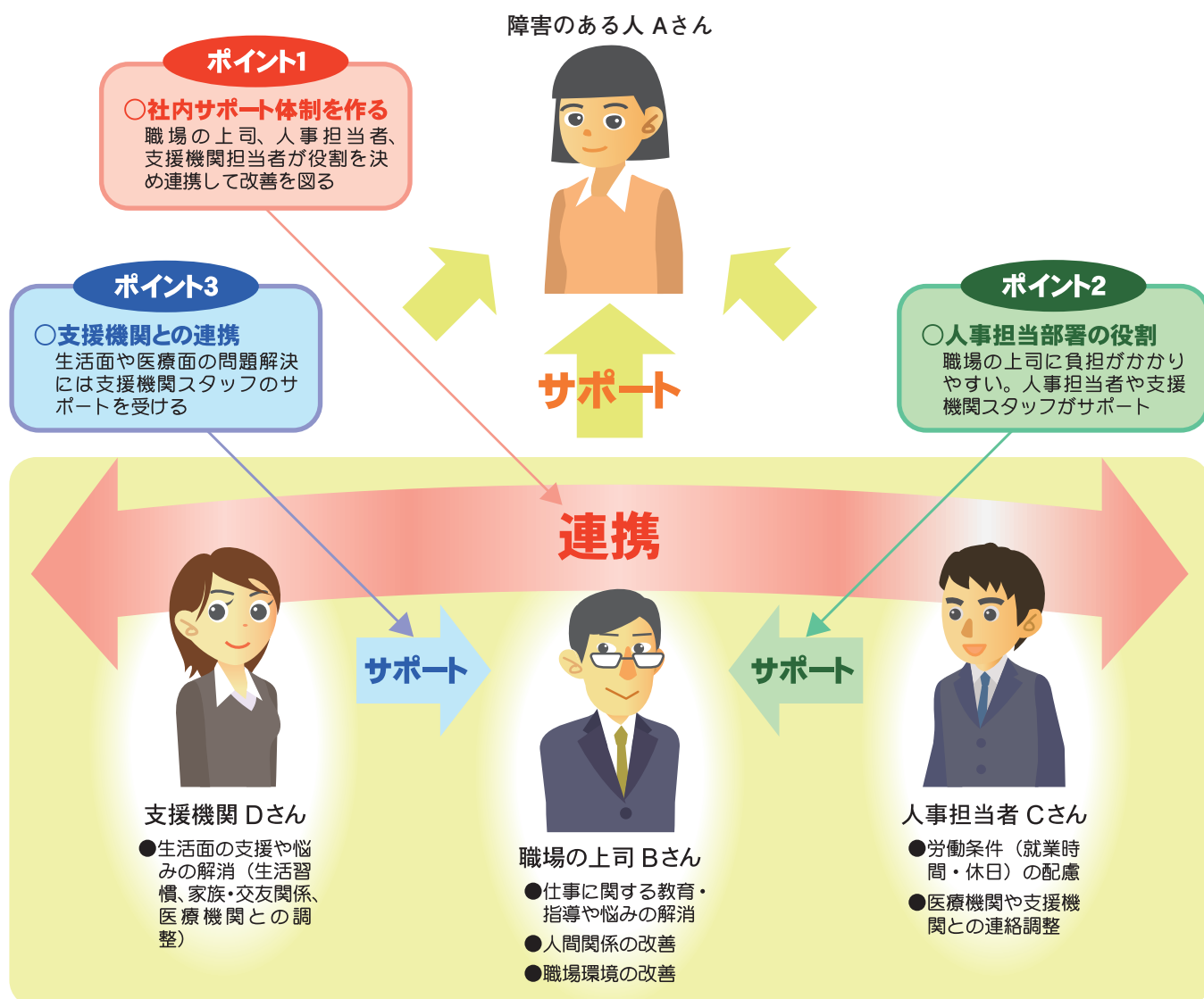
### ポイント4 就労パスポートの活用

障害のある人が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障害のある方ご本人の意向によります。



## 〈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とは

5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省で定める資格を有する従業員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般における相談・指導を行うよう義務づけられています。

「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・修了すること等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、障害のある従業員が5人未満であっても受講することをおすすめします。

生活相談員の資格のことや認定講習の内容等については、下記の(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ(注)を参照してください。

(注)障害者職業生活相談員について <https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer04.html>





## 〈体調チェック表を活用した健康管理〉

健康管理は、社員本人による自己管理が基本ですが、普段から本人の体調に気を配ることが雇用管理をする上で重要となります。体調チェック表を活用することで、障害のある社員は、直接の言葉では伝えにくい体調の波や気持ちを発信することができ、企業側も社員本人に対する理解が深まったり、職場のコミュニケーションが活性化したりすることが期待できます。本人の自己管理と企業の雇用管理、日々のコミュニケーションのツールの1つとして活用してみたいかでしょうか。障害のある社員と日頃からコミュニケーションをとり、相談しやすい体制をつくるのが、職場定着には何よりも大切です。



### 【体調チェック表の例】

体調チェック表のダウンロードはこちらから→

<h1 style="margin: 0;">体調チェック表</h1>		氏名：			
日にち	年 月 日 ( )				
項目	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> <span>悪い</span> <span>良い</span> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 5px;"> </div>				
睡眠	<small>各項目当てはまる点数に○印をつけましょう。</small>	<small>全然眠れなかった</small> 0	<small>あまり眠れなかった</small> 1	<small>眠れた</small> 2	<small>よく眠れた</small> 3
服薬	<small>飲まなかった</small> 0		<small>飲んだ</small> 3		
食事 (昨夜食・朝食・昼食)	<small>食べなかった</small> 0	<small>1食食べた</small> 1	<small>2食食べた</small> 2	<small>3食食べた</small> 3	
疲れ具合	<small>ひどく疲れている</small> 0	<small>疲れている</small> 1	<small>普通</small> 2	<small>元気だ</small> 3	
合計	<small>点数をグラフ化して、体調の波を把握し、雇用管理に役立てることもできます。</small>				点
意見・感想	<small>(相談希望 無し ・ 有り)</small>				<small>相談したい場合には、有りに○印 何の相談かを記入しましょう。</small>
備考 (担当者からのコメント等)					

※備考欄の担当者からのコメント等は、障害のある社員の状況に応じて適宜記入しましょう。体調チェック表でのコメントのやりとりにより、障害のある社員は「見守られている安心感」を感じ、精神的な安定から職場定着につながることもあります。

上記チェック表は、あくまで日々のコミュニケーションツールの一例です。障害のある社員の希望や個々の状態に合わせて、活用の是非を検討してください。また、活用にあたり、項目の内容や提出頻度等も適宜調整することが望ましいです。

## 18 ジョブコーチによる支援

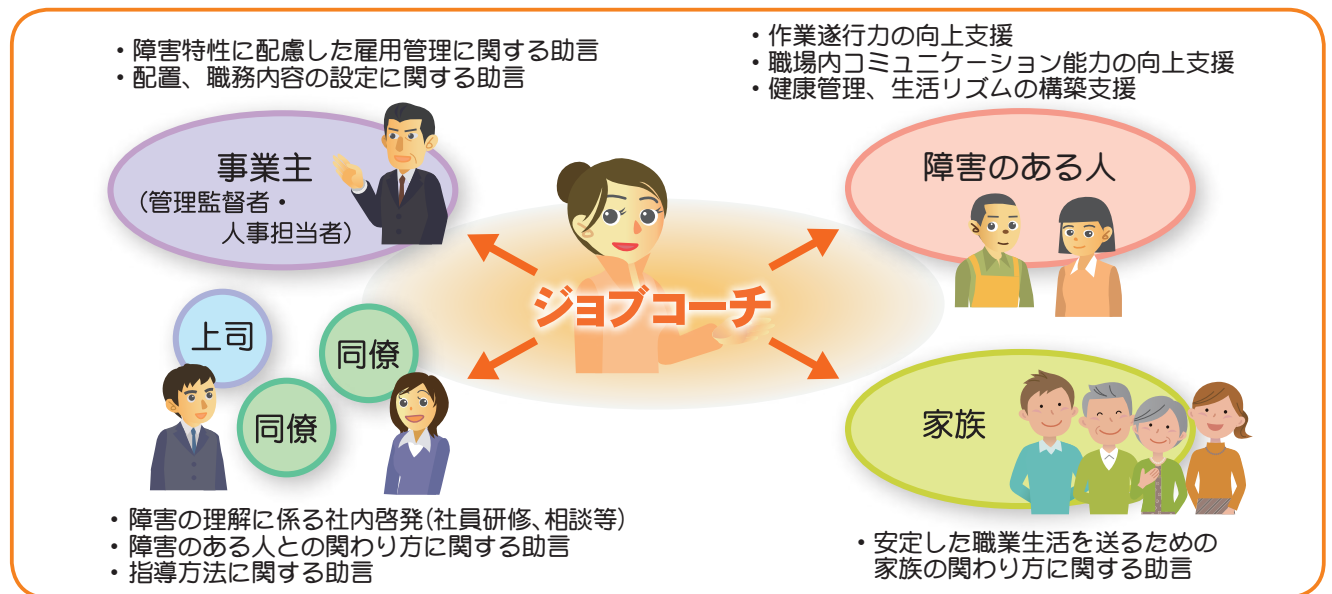
障害のある人が円滑に職場に適應することができるよう、「ジョブコーチ」制度を利用しましょう。

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（採用を前提とした実習時等）
- 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。静岡県内では、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。

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する職場適應援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める職場適應援助者養成研修を修了したジョブコーチが「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。

なお、ジョブコーチ派遣制度に頼らず、事業主自らが「企業内ジョブコーチ」を配置することも良い取組の一つです。国又は静岡県が開催するジョブコーチ養成研修には、企業等において障害のある人の労務管理や現場管理等を行う担当者も参加できますので、ぜひ御活用ください。(P41参照)

区分	国のジョブコーチ	県のジョブコーチ
支援の特徴	企業や障害のある従業員のニーズに即した個別具体的な支援に加え、企業研修等体系的な支援を実施	活動人数が多く早期対応が可能、短期間の支援も実施(支援計画に基づく支援と臨機応変な対応)
支援期間	1か月以上8か月以内(平均3か月程度) ※訪問頻度・時間帯は個別相談の上設定	12回程度(応相談) ※訪問頻度・時間帯は個別相談の上設定
利用条件	民間企業(原則 雇用保険適用事業所)の事業主及び障害のある従業員	雇用保険加入の有無は問いません。
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
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

※国ジョブ・県ジョブは、静岡県内の呼称となっています。※国ジョブには、配置型、訪問型、企業在籍型の3種類があります。

## 19 精神障害者職場環境アドバイザーによる支援

精神障害のある人が長く働けるよう、「精神障害者職場環境アドバイザー」制度を利用し、周りの従業員の意識改革や理解促進を図りましょう。

精神障害のある人の雇用を予定している事業所の従業員を対象に、精神障害のある人とともに働くことへの不安や心配を解消するため、精神障害者職場環境アドバイザーが職場に出向き、研修会や相談会を実施し、精神障害のある人とともに働く職場環境整備を支援します。

### ○支援のタイミング

- ①精神障害のある人の就業前
- ②精神障害のある人の就業後

### ○支援の内容

#### ①精神障害者雇用に関する研修会実施

事前に事業所の状況を確認させていただき、実態に合わせた研修会を開催します。従業員の精神障害のある人に対するイメージや不安、心配を聞き取り、お互いに安心して働ける職場環境となるよう支援します。

精神障害者雇用におけるトラブル解決事例や失敗事例を紹介します。

#### ②悩みや不満解決のための相談会実施

精神障害のある人とともに働いてから生じた従業員の悩み・不満・疑問・トラブルについての相談にお応えします。



#### 精神障害のある人を雇用予定の企業

##### ○現場主任・従業員

- ・突然パニックを起こしたりするのでは…
- ・周りの従業員とうまくやっていけるのか？
- ・うちの会社で担当できる業務があるのか？
- ・採用するときは何を気をつけたらいいのか？
- ・採用した後どうやって仕事を教えたらいいのか？
- ・突然休んでしまった場合、どうしたらいいのか？  
等の心配や不安



#### 精神障害者職場環境アドバイザー

##### ○企業に出向き、オーダーメイド型研修会・相談会を実施

##### ①研修会実施(精神障害のある人の就業前)

- 従業員の精神障害のある人に対する心配・不安・疑問にお応えします。
- トラブル解決事例や失敗事例を紹介します。

##### ②相談会実施(精神障害のある人の就業後)

- ともに働いてみて生じた従業員の心配・不満・疑問・トラブルについての相談にお応えします。

- 精神障害者雇用に係るマイナスイメージの払拭
- 不安や心配、誤解の解消

- 従業員の理解促進
- 精神障害のある人とともに働く職場環境の実現

## 20 ジョブコーチ養成研修・スキルアップ研修～企業担当者の受講のすすめ～

障害のある社員への日常的な支援や社内サポート体制を構築するため、ジョブコーチ養成研修やスキルアップ研修を受講しましょう。

静岡県が実施するジョブコーチ養成研修やスキルアップ研修では、障害に関する基礎的な知識やコーチングの考え方、指示の出し方等の具体的な手法を学ぶことができます。社内で障害のある社員と日々接する受入れ部署や人事担当者の方、複数の方の受講をおすすめします。障害のある社員と日々接する社員の皆様が、研修を通し、障害に対する理解や知識を共有することで、障害のある社員への日常的な配慮や社員同士の協力体制が充実します。ジョブコーチ等外部からの支援を受ける際にも、より効果的になります。

### ○ジョブコーチ養成研修(年2回開催(1回5日間))

研修内容：障害特性と働く上で必要な配慮、ソーシャルスキルトレーニング等

### ○企業内ジョブコーチスキルアップ研修(年3回開催(1回4時間程度))

研修内容：実践企業の事例紹介、課題解決のための考え方や具体的対応策等

### ○お問合せ先 静岡県労働雇用政策課(054-221-2811)

研修を受講すると  
このようなメリットが…

### ○毎日の何気ない声かけ等によるタイムリーな対応

毎日の声かけ、顔色や表情を確認することで、疲れや落ち込みの早期発見につながり、困りごとの解消に向けた対応をタイムリーに行うことができます。また、いつでも相談できる方が近くにいることで、障害のある社員の安心感につながります。

### ○部署間の横断的な視点による業務の切り出しや配置転換

社内各部署の業務内容や人員配置について、よく把握している企業の社員だからこそ、障害のある社員の意向や社内の状況に合わせて多様な業務の切り出しや柔軟な配置転換が可能です。

### ○受入れ部署の社員への日常的なアドバイスや話し合いによる困りごとの解消

外部の支援者が受入れ部署の社員の状況を把握するには時間を要します。企業の社員だからこそ、状況を理解し同じ目線で日常的にアドバイスをすることができます。また、障害のある社員、同僚、上司、それぞれの立場で抱える困りごとを共有し、チーム全体で対策を話し合うことも解決の一步となるかもしれません。

困難なケースで  
困ったときは

支援経験豊富な  
静岡県ジョブコーチが  
スーパーバイザーとして  
活躍しています。



静岡県ジョブコーチスーパーバイザーが、いつでも相談をお受けし、個別事案への助言や提案を行います。

お問合せ先：認定NPO法人

浜松NPOネットワークセンター

TEL・FAX 053-445-3717

E-mail : jobcoach@n-pocket.jp

(令和6年3月末現在)



## 21 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は禁止され、合理的配慮の提供が義務付けられています。

### 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：合理的配慮を提供したうえで、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、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

## 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。

## 22 障害者雇用優良中小事業主認定制度

「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」は、障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です(令和2年4月創設)。

### 認定事業主となることのメリット

#### ○認定マークの使用

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

#### ○厚生労働省・静岡労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります

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

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります。

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

#### ○日本政策金融公庫の低利融資対象となります

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります。障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます。詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください。

#### ○公共調達などの加点評価を受けられる場合があります

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができます。詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください。

### 障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①障害者雇用に関する取り組み・成果・情報開示を評価基準に基づき点数化し、20点(特例子会社は35点)以上得ること(取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること)
- ②法定雇用率を達成していること  
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者\*を1名以上雇用していること  
\*就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと  
※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省のホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>)をご覧ください。

### 申請方法

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

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

**とも に す す む**

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

## II 障害者雇用事例

企業名	業種	障害のある人の業務内容(抜粋)	障害種別			掲載頁
			身体	知的	精神 (発達障害)	
遠州鉄道(株)	運輸事業、 不動産業、 介護事業、 保険代理業 等	事務補助、スキャニング業務、データ入力、 名刺関連作業、清掃業務 等	●	●	●	46
(株)食鮮館タイヨー	小売業	商品バック詰め、陳列、 賞味期限などの確認(検査)	●		●	47
静岡ダイハツ販売(株)	自動車小売業	洗車業務、営繕・清掃業務	●	●	●	48
京丸園(株)	農業	生産業務・生産品出荷調整補助業務、 ハウス内清掃 等	●	●	●	49
(株)共立アイコム	総合印刷、 情報サービス業	Macでの原稿作成・編集業務、 工場内仕上機械オペレーター、 システムエンジニア、動画クリエイター	●		●	50
東海整備(株)	JR駅舎および 車両清掃	車両内外部の清掃作業 社員の作業着のクリーニング、庁舎内清掃	●	●	●	51
(株)ユニスマイル (ワークステーション静岡)	調剤薬局	事務チーム(PCデータ入力、手帳印刷製本、資材 発送等)、デザインチーム(動画作成、デザイン制 作、原稿校正作業等) ※テレワーク(在宅)勤務の活用有	●		●	52
静岡済生会総合病院 (R6年度 新規掲載)	医療	事務(レセプト、会計業務、印刷業務等)、 看護(健康管理センター業務)、 清掃、リネン、駐車場整備、メッセンジャー 等	●	●	●	53
三島信用金庫 ※さんしんハートフル含む (R6年度 新規掲載)	金融業	データ処理業務、ファイリング、事務補助、 名刺・チラシ・会議資料等印刷、支店清掃 等 ※就労支援機器の活用事例有	●	●	●	54
三実精工(株) (R6年度 新規掲載)	製造業 (金属加工業)	金属加工作業、軽作業(バリ取り作業)、 検品作業、バレル研磨作業 等	●	●		55
南部化成(株) (R6年度 新規掲載)	製造業 (合成樹脂製品製造)	品質管理(検査等)、合成樹脂原料の製造・管理、 データ入力、清掃、システム開発補助、 経理入力補助、管理総務業務 等 ※テレワーク(テレワークオフィス)の活用有	●	●	●	56
富士センコー運輸(株) (R6年度 新規掲載)	貨物自動車運送業、 倉庫業 等	仕分梱包作業、検品荷役作業、 コンテナの整理作業 等	●	●	●	57



1

えんしゅうてつどうかぶしきがいしゃ  
遠州鉄道株式会社

運輸事業、不動産業、介護事業、保険代理業等



昭和18年11月創立、鉄道やバスなどの運輸事業を中心に培われてきた「信頼」を基に、百貨店、食品スーパー、自動車販売、レジャーサービス、不動産、保険、介護等、地域の皆様の生活に密着した事業を展開する企業集団へと発展を遂げてまいりました。

「地域とともに歩む総合生活産業として社会に貢献する」という経営理念のもと、「経営方針=CSR（企業の社会的責任を果たす活動）方針」を掲げ、地域社会に貢献できる企業を目指しています。

本社所在地 浜松市中央区旭町12-1

事業内容 運輸事業、不動産業、介護事業、保険代理業等

従業員数 2,216人(令和5年12月1日現在)

障害者数 身体障害のある人15人、知的障害のある人10人、発達・精神障害のある人12人 計37人(内、業務サポート20人)



### 障害のある人の業務内容

事務補助：封入、資料作成、日報、バスポスター作業、スタンプ作業  
 スキャニング業務：永久保存文書、契約書、月報等のデータ化  
 データ入力：イベント等のアンケート入力、OCRを使った書類のExcel化  
 名刺関連業務：グループ会社を含む名刺作成、名刺情報入力  
 清掃業務：会議室・電車駐輪場・バス営業所・介護施設の清掃

### 雇用のために工夫していること

- 業務サポートの設置**  
 障害のあるメンバーと専任支援員で構成される業務サポートでは、各所属から切り出した仕事を集約化し、ワーキングルームを中心に作業をしています。最近ではグループ各社への出張業務も実施。
- 業務内容や業務予定の見える化**  
 業務内容を明確化するため、作業指示書や作業担当者、月間予定を掲示し、情報共有をしています。
- 毎日のセルフチェックシートによる体調確認と個別面談の定期実施**  
 出勤時にセルフチェックシートに体温や睡眠・服薬状況を記入し体調管理に役立てています。また、個別面談を定期的に実施し、職場で困っていることや目標の確認などを行っています。
- 職場定着のための職場環境づくり**  
 39カードによる「褒め合う風土」をつくり、毎月集計し、年に一度、表彰。職場の全体会議では、外部講師を招き、働くことの大切さなどを話していただきます。アビリンピックには6年連続で静岡大会に参加、2023年には2名が全国大会に出場し、1名が銅賞に入賞しました。  
 ※39カード(サンキュウカード)・・・メンバー同士が感謝の気持ちをカードに託してお礼を伝えるツールとして活用しています。

### 雇用してよかったこと

業務サポートメンバーは、真面目でこつこつと仕事に取り組み、社内の各部署から「早くて・正確・丁寧」と仕事の出来栄が高く評価されています。メンバーのパソコンスキルの上達に伴い、作業内容のレベルも上昇。また、メンバー同士が、お互いに助け合って成長していく姿が見られ、職場全体の雰囲気が良くなりました。

2

かぶしきがいしゃしょくせんかんたいよー  
株式会社食鮮館タイヨー

小売業



昭和39年設立、一人ひとりのワーク(仕事)とライフ(生活)両方が充実してこそ、組織としての充実が可能であり、地域のお客様に喜んでいただける商品・サービスをご提供できるという考え方で、組織全体で積極的に取り組んでいます。

本社所在地 静岡市葵区流通センター10-6  
 事業内容 スーパーマーケット事業  
 従業員数 439.5人(令和5年12月1日現在)  
 障害者数 知的障害のある人11人(重度3人)、精神障害のある人6人 計17人(重度3人)



障害のある人の業務内容

商品パック詰め、陳列、商品賞味期限などの確認(検査)

雇用のために工夫していること

- 1 採用時の打合せによる情報共有  
 本人(ご家族や支援施設の支援員含む)、店舗、本部の3者(障害のある方の雇用に関わる全ての者)で、「仕事とは」「作業中に気を付けること」などを共有するための打合せをしています。
- 2 職場の周囲の従業員の理解を得る  
 長期的に安心して働いていただけるようにすることを目的に、店舗に対しては、障害のある人の理解を得て、症状や特性の理解をできる限りしていただくようにしています。
- 3 研修時に適性を見極める  
 約3ヶ月間の研修においては、シフト通りの勤務可否、与えられた業務の継続可否、本人の適性の把握、この3点を中心に確認をするようにしています。
- 4 一人きりにならない作業環境  
 本人の希望をある程度考慮する中で、できる限り1人きりにならずに作業可能な部署へ配属するようにしています。朝礼や全体出庫(商品陳列)に参加するようにしています。
- 5 緊急時対応の統一  
 困った時や問題が発生した時には、店長から本部へ連絡が入り、管理部において直接障害のある方から話を聞き、問題を解決するようにしています。問題解決には就労支援事業所の支援員の方に相談し、意見を聞いたり、生活面の支援をお願いしたりしています。

雇用してよかったこと

店舗で障害のある方を雇用するにあたり、どのような作業を任せればよいのか、どのようなことができるのかを考えるために自分たちの現状の業務を振り返ることで、作業工程や内容の見直し及び細分化をすることができ、また初めて業務をする方への教え方、伝え方を今一度見直すチャンスとすることができました。また、少しずつではありますが障害のある方に対しての先入観や固定観念がなくなり、店舗では一般従業員と変わらない貴重な戦力として期待しております。

3

しずおか だ い は つ は ん ば い か ぶ し き が い し ゃ  
静岡ダイハツ販売株式会社

自動車小売業

昭和40年4月創立、静岡ダイハツは、県下18店舗のネットワークを持つ、ダイハツ正規ディーラーです。地域密着をキーワードに、お客さまへ安心と安全を提供し、お客さまから愛され、信頼される地域No.1のカーライフ・パートナーを目指しています。

本社所在地 静岡県浜松市中央区笠井新田町1205番地の1

事業内容 自動車(新車、中古車)の販売、自動車部品・用品の販売、自動車の整備・板金塗装、自動車損害保険代理店

従業員数 518人(令和6年1月1日現在)

障害者数 身体障害のある人2人、知的障害のある人4人(うち重度1人)、発達・精神のある人14人 計20人

障害のある人の業務内容

各店舗の洗車業務と営繕・清掃業務(浜松・静岡の2拠点)があります。営繕・清掃業務は、チームを組み、社員が車を運転して、各営業所を回り作業しています。



雇用のために工夫していること

1 障害のある人の課題を解決する仕事の切り出し

運転免許がない障害のある人の就労における課題解決のため、運転免許が不要で、一人作業でなくチームで働くことが可能となる新たな職務(営繕作業・本社勤務)を切り出しました。これにより、運転免許を持たない障害のある人も採用できるほか、チームでの作業とすることで、部署内でのフォローが可能となりました。

2 障害者雇用を推進する部署の設立

障害者雇用の推進室を設立し、雇用における障害者種別の枠を広げ、精神障害のある人も積局的に雇用しています。また、外部支援機関である県ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターとも連携し、課題解決をすることで定着に繋がっています。

3 障害者雇用に取り組む理念や方針の共有

障害者雇用は会社全体での取組であることを、社長が自ら発信し、毎月の店長会議で障害のある人の雇用状況を共有するなど、全社員の意識の向上や障害のある人とともに働く職場環境を整えています。



雇用してよかったこと

障害者雇用は、会社や店舗、個人業務の中で、どのような仕事をお願いできるかを検討することで、業務の棚卸ができ、改善に繋がりました。また、社長から障害者雇用の必要性を発信することにより、企業で必要な取り組みであることを周知でき、障害者雇用に対して会社全体で協力することができています。

今では、会社にとって障害者雇用は必要な人材であり、欠かせない戦力となっています。



4

きょうまる えん かぶ しき がい しゃ

京丸園株式会社

農業



平成8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を展開しています。組織構成は、水耕部・土耕部・心耕部。従業員は16歳から87歳までの老若男女が働いています。多様な人たちが活躍する農業が評価され、2022年ノウフク・アワード2021 グランプリ受賞/障害者雇用優良事業所 厚生労働大臣表彰受賞を受賞しました。

本社所在地 静岡県浜松市中央区鶴見町380-1

事業内容 農業物生産・販売

従業員数 104人(令和5年10月1日現在)

障害者数 身体障害のある人4人、知的障害のある人13人、精神障害のある人3人、発達障害のある人4人

計24人



### 障害のある人の業務内容

生産業務・生産品出荷調整補助業務・ハウス内清掃等出来る事を工夫した上で仕事を行っていただいています。

### 雇用のために工夫していること

#### 1 具体的な作業指示

「苗にちょっと水をかけておいて」ではなく、「10ccの水を与える」というように、具体的に指示を出します。

#### 2 作業分解と治具等の活用

作業を切り分けてみんなで誰もができるようにする「作業分解」の視点で仕事を考えます。また、仕事に人を当てはめるのではなく、目の前の人ができるようになるか作業のやり方を工夫したり治具や機械化を考えます。例えば、「トレイ洗浄機・姫ねぎ定植補助板等」を開発しました。

#### 3 “心耕部”への配属

障害のある方は“心耕部”に所属し、生産部署で仕事を行っています。“心耕部”に所属すると、「あなたはどんな働き方をしたいですか」と会社が本人の要望を聞く体制をとっています。障害のある方が農園で働くことができるように、会社が農作業形態や仕組みを変えています。

#### 4 支援機関の活用

雇用や訓練の受入れ等は、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おいて会社側の負担がほぼなくなります。

### 雇用してよかったこと

障害のある人を雇用してから、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。また、障害者雇用から高齢者、女性が職場に集まるようになりました。職場環境改善のきっかけや、企業連携として特例子会社と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。



5

かぶしきがいしゃきょうりつ あいこむ  
株式会社共立アイコム

総合印刷・情報サービス業



昭和29年創立、常にお客様の視点で物事を考え行動し、顧客と従業員満足を両立させることと同時に社会貢献することを経営理念としております。お客様にとって最適な情報伝達手段を企画提案し、真のパートナーとして情報発信と企業発展のお手伝いを行う企業となることを目指しています。

本社所在地 藤枝市高柳1-17-23

事業内容 広告宣伝・販売支援、イベント企画、商業印刷全般、Webサイト企画運営、システム開発等

従業員数 131人(令和6年1月31日現在)

障害者数 身体障害のある人2人(重度1人)、精神障害のある人2人 計4人



### 障害のある人の業務内容

Macでの原稿作成や編集業務、工場での仕上機械オペレーター、システムエンジニア、動画クリエイター

### 雇用のために工夫していること

#### 1 理念の共有

会社が大事にしたい思いをまとめた「共立フィロソフィー手帳」を全社員に配付したり、部署横断で集めた社員を対象とした「共立塾」を開催したりすることを通し、障害の有無に関わらず共に働くことの必要性を社長自ら社員に訴えています。

#### 2 障害特性を受け入れ部署内で共有

障害のある社員の特性(症状、配慮すべき事項等)について、受け入れ部署の全員で共有しています。

#### 3 業務の見える化

グーグル機能を活用し、業務内容・優先順位・進捗状況を見える化し、チーム全員で共有しています。無駄な時間の削減や打合せの質の向上、目標の明確化による仕事のしやすさ、達成感の向上といった効果があります。

#### 4 障害のある社員の意欲やスキルの向上

個々の状況に合わせた具体的な目標設定と定期的な面談によるフィードバックをすることで、意欲やスキルの向上を図っています。

また、正社員転換制度の整備を行っています。

#### 5 職場定着のための職場環境づくり

「ほめシール制度」で毎週の朝礼時、誰に対しても、どんなことでも感謝の気持ちを伝えあう文化があります。

他の社員と同じように働き、同じように頑張りが評価されることが大切だと考えています。

#### 6 特別支援学校との連携

地域の特別支援学校の体験学習を積極的に受け入れています。

### 雇用してよかったこと

障害のある人として一括りにするのではなく、1人1人の特性や興味を生かし様々な業務についてもらっており、職域も広がっています。4名の平均勤続年数は17年と長く、それぞれが専門スキルを磨いてくれています。また障害のある方に限らず、すべての社員が業務をしやすく効率的に行うための工夫や配慮が加速化しています。

6

とうかいせいびかぶしきがいしゃ

東海整備株式会社

JR 駅舎および車両清掃



昭和27年設立、「安全」を全てに優先して、JR東海の安全・安定輸送を支え、お客様が快適にご利用いただくため、豊富な経験と確かな技術で社会に貢献していきます。

本社所在地 静岡市駿河区八幡一丁目1番4号

事業内容 JR 駅舎・車両・駅ビル関係の清掃車両検修整備

従業員数 572人(令和6年1月1日現在)

障害者数 身体障害のある人3人(重度1人)、知的障害のある人10人、精神障害のある人7人 計20人



障害のある人の業務内容

新幹線・在来線車両内外部の清掃業務  
JR東海社員の作業着のクリーニング及び庁舎内清掃

雇用のために工夫していること

弊社には、然るべき教育を受け、かつ、会社が求める知識・技能基準に達した社員を『教育担当者』と定め、ある程度の期間、この『教育担当者』とマンツーマンで業務指導を受けていただいております。細部に渡る教育指導を実施しています。

1 採用時の職場実習による適性の判断

職場実習を実施して、試用採用の判断をするようにしています。カウンセラー、ジョブコーチの支援を受け、当事者へのアドバイス、事業所の接し方などのアドバイスの支援を受けるようにしています。採用にあたっては事故防止、特に労災防止(怪我をしない、させない)を第一に考えて、徹底した安全教育を実施しています。

2 外部支援機関の活用

ジョブコーチによる定期的な確認とフォローの支援を受け、ジョブコーチ対応期間終了後は、変化があればジョブコーチに相談するようにしています。また、障害者就業・生活支援センターへ登録していただき、就業、生活面での相談支援が受けられる環境として、支援機関などの協力を得るようにしています。

3 雇用に関する社内理解

特別支援学校からの職場見学や職場実習を積極的に受け入れるなど、障害のある方との就労機会を作ることで相互に理解を深めるよう努めています。また、2022年度より、2名が「障害者生活相談員資格認定講習」を受講し積極的に障害者との相談窓口になっています。2023年度講習受講者2名が、作業責任者及び実務指導者を対象とした勉強会を開催しています。

4 チーム作業におけるキーパーソンの配置、多様な業務への挑戦

2~4人のチームに1~2人の障害のある方が入ります。業務の指示や指導役としてキーパーソンを設けています。障害のある従業員を理解して、全員が同じ働き方をしよう意識しています。また、最初から業務内容を限定することなく、興味を持たない業務についても従事してもらい適性の判断をしています。ただし、この場合も労災防止が最優先されます。



雇用してよかったこと

指導したことに対し愚直に取り組み、どんなことにも興味を持って吸収しようとする姿勢はとても共感を覚え、他の一般従業員にも良い刺激になっています。複数年業務を継続されている方が多く、雇用環境が厳しい中で貴重な戦力となっています。

7

かぶしきがいしゃ ゆ に す ま い る  
株式会社ユニスマイル(ワークステーション静岡)

しずおか



調剤薬局

北海道から九州まで幅広く調剤薬局を展開しています。お薬をお渡しするだけの存在ではなく、薬剤師や薬局スタッフの顔が見える薬局として患者様の気持ちや体調に寄り添い、支えることで地域医療への貢献を目指しています。

本社所在地 静岡市葵区栄町3-1(本社:東京都千代田区神田練堀町68番地1 ムラタヤビル3階)  
事業内容 保険薬局の経営、在宅医療、OTC(一般用医薬品)販売  
従業員数 28人(会社全体2540人)(令和6年2月現在)  
障害者数 身体障害のある人3人、精神・発達障害のある人22人 計25人(会社全体51人)

障害のある人の業務内容

障害のある社員の得意分野に合わせ、担当業務を決定します。  
事務チーム：パソコンデータ入力、手帳印刷製本、各種資材発送など  
デザインチーム：動画制作、ポスター他各種デザイン制作、原稿校正作業など

雇用のために工夫していること

1 【ワークステーション静岡】の設置

障害のある社員で構成し、支援担当社員が集中サポートすることで、特性・特技を活かした業務やプロジェクトを推進しています。静岡のみならず全国の障害のある社員のサポートも担っています。

2 支援担当者の人材育成

支援担当者(4人)は企業在籍型職場適応援助者(企業内ジョブコーチ)、障害者職業生活相談員の資格を取得し、効果的な支援策や部門運営を日々検討できるようにしています。

3 在宅勤務(テレワーク)の導入

○業務創出と社員配置(14人中精神・発達12人、身体2人)

「在宅でできる仕事=社内外需要へ応えられる仕事」を念頭に業務を創出し、社員の長所を活かした配置をします。

○勤務形態

完全に在宅勤務の場合は週5日、Microsoft社のTeamsを利用し、パソコン上でのカメラ会議やチャットでのコミュニケーションを実施しています。

4 支援機関との連携

支援機関の協力を得ることで支援体制を築きながら、安心して働ける環境を整備することができました。

雇用してよかったこと

在宅勤務(テレワーク)を導入した結果、障害のある社員が安心して自宅勤務できるようになったことは大きな転換点となり、社員と会社両者に好影響をもたらしています。障害のある社員は、対人ストレス、通勤や環境負荷などの解消によって、働きやすい環境がつけられました。会社としては、就労スペースの限界を超えての雇用拡大や、障害のある方の得意分野への配置・支援者の育成によるプラスの効果が生まれています。

- ・入社時は障害特性により苦手と避けていたことを段階的に克服し、ビジネススキルの向上につなげるなど、社会人として成長しています。
- ・社員一人ひとりの活躍により、全国の薬局をバックアップする部門として信頼を得ることができました。
- ・それまで外注頼みだったデザイン分野で、デザインが得意な障害のある社員を採用したことにより、社内はもちろん、社外のお客様にも好評を得ており、新たな収益も生まれています。
- ・マンパワーが足りない部署や、全社プロジェクト実行時など、会社全体の企業活動のサポート役になることで業務効率がアップしました。

テレワーク在宅でのパソコン作業



事務発送作業の様子



オリジナル血圧手帳印刷から製本作業



テレワークオンライン会議の様子





8

しゃかいふく し ほうじんおん し ざいだんさいせいかい しずおかさいせいかいそうごうびょういん

社会福祉法人恩賜財団済生会 静岡済生会総合病院

医療

私達は暖かい思いやりの心で質の良い医療・福祉サービスを実践します。当院は社会福祉法人の経営する医療施設として、医療を受ける事が出来ず困っている人々にその負担を軽減してよりよい医療を受けていただく事を目的とし、昭和23年に開設。以来、地域の広範な医療ニーズに応えています。

本社所在地 静岡市駿河区小鹿一丁目1番1号  
 事業内容 医療業(総合病院)  
 従業員数 1,241名(静岡済生会総合病院、令和6年1月現在)  
 障害者数 身体障害のある人6人(うち重度4名)、知的障害のある人5人、精神障害のある人11名 計22人

2014病院イメージ写真



障害のある人の業務内容

事務(レセプト業務、退院時会計業務、印刷業務、郵便物仕分け、宅配便受取・配達、名刺の作成、勤怠管理システムの入力等)看護(看護師免許取得者による健康管理センター業務)清掃(院内・敷地内清掃)リネン(院内の洗濯物の洗濯・たたみ・病棟の洗濯物の回収・配達等)駐車場整備(療育センター令和の駐車場案内業務)メッセンジャー(医療機器、薬品・検体等の院内配送)

洗濯室/洗濯機



雇用のために工夫していること

- 1 採用時の工夫 当院で担う業務への個々の適性を確認し、適性にあった方を見学や実習を行った上でお互いに評価しあう事で、ミスマッチを防ぎ、可能な限り定着していただくよう取り組んでいます。具体的には、応募後には、必ず職場を見学していただき、そのうえで、応募の意思がある方を面接します。その後、実習を10日間実施し、業務への適性や障害特性、性格や考え方、人との関わり方を見て評価した上で、採用します。
- 2 関係支援機関との連携 生活面では障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所、医療機関等と連携し、生活面の向上、健康面の維持のために支援を行い、就労面ではハローワークや障害者職業センター、就労移行支援事業所等と面接から採用、定着までを協力しながら支援します。
- 3 業務の切り出し、配置、目標共有 業務を切り出す際には、院内に障害のある人の業務として依頼するのではなく、「資格がなくてもできる業務」「ルーティン化された業務」等、募集内容を工夫することで、可能な限り多くの業務を収集し、そのうえで、雇用する障害のある人が担える業務を切り出します。定期的に面談を行い、本人と責任者が目標を共有するとともに、その達成度を確認します。またスキルを伸ばし、出来る業務を増やせる取り組みを行っており、それらを踏まえ業務のローテーションを行います。
- 4 コスト削減と障害者雇用 リネン業務や清掃業務などは元々外部の業者へ委託していた業務でしたが、その業務を障害者雇用に切り替える事でコストを削減し、障害者雇用率の向上にもつなげる事ができ、職域の拡大に努めてきました。日々の業務の中で障害者が取り組める業務があるのではないかと、という視点を持つようにしています。
- 5 自己管理の重要性 以前は体調不良になったメンバーがいると、(企業在籍型)ジョブコーチがかりつけ病院へ連絡したり、支援センターへ連絡したりしていましたが、それでは本人の成長に繋がらなかったため、生活面や健康面は自分で管理するようにし、必要な支援先を紹介し、自分自身で管理する術を身に付けてもらう方向に転換してから、各々の意識が変わってきたように思います。

洗濯室/たたみ



療育センター駐車場



メッセンジャー/内服薬



雇用してよかったこと

当院では他の職員と同じように働き、同じように接する事が重要であると考えます。患者さんのために一生懸命仕事をすると、周りの職員から少しずつ認められ、仕事を評価してくれるようになり「いつもありがとう」「頑張ってるね」と声をかけられるのが雇用して何より嬉しかったです。



9

みしましんようきんこ  
三島信用金庫

金融業

三島信用金庫は東部から伊豆半島に49店舗を展開している信用金庫です。職員一人ひとりがいきいきと働ける職場をつくることによって、お客様へより質の高いサービスを提供し、地域社会に貢献できることを目指しています。また、性別・年齢・障害の有無などにかかわらず多様な職員が活躍する職場づくりを目指し、人材の育成と職場環境の整備を進めています。

本社所在地 静岡県三島市芝本町12-3

事業内容 金融業

従業員数 702人(令和5年3月現在)

障害者数 身体障害のある人(聴覚障害4人、肢体障害4人、内部障害3人、視覚障害1人)、知的障害のある人1人 計13人  
※加えて「もにす認定」を受けている、特例子会社「さんしんハートフル」において、身体に障害のある人1人、精神に障害のある人2人、知的に障害のある人16人の合計19人を雇用

障害のある人の業務内容

- データ処理業務(預金関係、税金関係、情報入力等)
- ファイリング(諸届関係等)
- 事務補助 ※特例子会社●データ処理業務(決算書リーディング、不動産登記情報取得等)
- 名刺、ポスター、チラシ、会議資料等印刷●販売促進用プレゼント品セット●支店清掃

雇用のために工夫していること

1 障害理解促進のための取り組み

- 企業で活躍する障害のある当事者を招いての研修会や障害特性を学ぶ研修会などを実施しています。毎月各部店で実施する職場内教育訓練で、合理的配慮など、障害者への理解を深める勉強会を開催しています。入庫2年目職員を対象の研修では、手話講習会を開催しています。
- 特例子会社と連携し入庫1年目の職員を対象に心のバリアフリーや障害のある職員に対する認識や理解を深めるために特例子会社での1日体験を実施しています。

2 長く働き続けてもらうための工夫

- 定期的にヒアリングを実施して、意見や要望を聞きニーズ整理したうえで職場環境整備やスキルアップのための研修などを実施しています。  
【実施事例】レルクリアの導入、意見交換会の開催、営業店業務体験研修開催 等
- パソコンのスキルアップやコミュニケーション能力向上を目的として在職者訓練制度を活用し、研修を実施しています。支援機関との連携(障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所等)して安心して働ける環境を支援しています。

3 障害に特化した検討会の実施

- 「多様性に関する勉強会」と称した障害に特化した検討会を3か月に1度実施し、障害者への合理的配慮や育成などへの理解を深め、庫内で必要な取り組みを検討しています。検討会には障害のある当事者も参加しています。

4 就労支援機器の活用

- UDトーク、補聴援助システムロジャー、ブギーボード(筆談ボード)、透明ディスプレイ(レルクリア)を活用しています。就労支援機器の導入で全てが解決するわけではなく、まわりの障害者の障害特性の理解や機器の理解等が必要であるとともに、個々の状況にあわせたコミュニケーションに関する配慮や工夫を行い可能な範囲で情報保障を準備し、選択できる環境を整えるように心がけています。

雇用してよかったこと

障害のある方との面談や意見交換を行う中で、障害のある方自身から、今ある業務をやっているだけでいいということではなく、自分の関わっている業務の流れを知りたい、機会があれば他の業務にチャレンジしてみたい、そのための情報や学ぶ機会がほしいという思いがありました。環境整備や情報保障をすることで健常者と変わりなく活躍することができ、なくてはならない戦力となっています。障害の有無にかかわらず誰もが均等な学びの機会が確保できるようにし、スキルアップやキャリアアップを目指す仕組みを作り、庫内全体に多様性の理解を深める土壌づくりを継続的に行なっていきたくと考えています。

信用金庫外観



勉強会



手話講習会



支援機器(UDトーク)



支援機器(レルクリア)



10

さんみせいこうかぶしきがいしゃ

三実精工株式会社

金属加工業

昭和47年設立以来、粉末冶金製素材を主体として技術と信頼を積み上げてきた、金属系素材の精密切削加工メーカーです。粉末冶金素材材にミクロン単位の精密機械加工を施し、部品としての命を吹き込む、大切な役割を担ってまいりました。いつまでもお客様に喜ばれる製品づくりを目標に、社会に貢献できる企業を目指しています。

本社所在地 静岡県浜松市浜名区染地台6-11-3  
 事業内容 金属加工業(自動車用製品、二輪用製品、汎用製品の加工)  
 従業員数 76人(令和6年1月現在)  
 障害者数 身体障害のある人1人、知的障害のある人5人(重度1人) 計6人(重度1人)

会社外観



MC加工作業



ブローチ加工作業



バリ取り作業



バレル研磨作業



障害のある人の業務内容

製造作業 ●金属加工作業(工作機械オペレーター)●軽作業(バリ取り作業)  
 ●検品作業●バレル研磨作業(製品の酸化被膜除去作業)

雇用のために工夫していること

1 採用に向けての取り組み内容や工夫

- ◎特別支援学校や障害者就業・生活支援センターと連携し、採用前の実習を行っています。実習から本人の特性や、当社のどんな業務に適正・興味があるのか等の情報を共有し職場適応できるように工夫しています。
- ◎実習の段階で、社内で配置しているキーパーソンを中心に目標到達に至るまで、指導・支援を行っています。

2 長く働き続けてもらうための工夫

- ◎採用後も障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等の支援機関、ご家族と連携し定着への支援を行っています。(会社・支援機関・本人での定期面談、ご家族との情報交換)
- ◎社内でキーパーソン(6名)を養成し、障害特性及び個々の特性を充分理解したうえで寄り添った指導支援を行う事を心がけてます。
- ◎障害を理由とした待遇差が生じないように、障害のない社員と同様の評価基準によって賃金を支給しており、障害のある人の全員がフルタイムの正社員として勤務しています。
- ◎新たな職務内容の切り出しや勤務体制の変更(交替勤務)、ジョブローテーションを行いスキルアップ及び意識向上を図り、多能工化を目指しています。

3 障害者雇用への社内理解

- ◎2023年に『障害者生活相談員資格認定講習』を2名受講しました。今後もキーパーソンへの認定講習受講を計画し、社内理解を深めるように努めていきます。
- ◎静岡県障害者雇用推進コーディネーターとの定期訪問による情報提供・交換を行っており、セミナー等への積極的な参加を心掛けています。
- ◎浜松市と連携し就労支援機関の利用者及び企業ご担当者様向けに当社職場見学会を実施するなど、社会貢献の一環として社員一丸となって取り組んでいます。

雇用してよかったこと

採用当初から現在に至るまで、一緒に喜んだり、苦労したり、色々なことがありました。今ではものづくりの会社として、お客様に喜ばれる製品をつくる上で大切な業務を任せられることができるようになり、支えていただいていると感じています。障害のある方が社内で一番生産効率が高い作業もあり、部門長も『彼らがいないと困ってしまいます』と言うぐらい全員が会社に欠かせない人材です。これからも『人に拘り、人を想い、人に寄り添う』活動を推し進めていきたいと思えます。



11

なんぶ か せい か ぶ し き が い し ゃ  
南部化成株式会社

製造業(合成樹脂製品製造)

1981年設立。日清紡グループの一員として、日清紡グループ企業理念「挑戦と改革。地球と人びとの未来を創る。」を共有すべき価値観とし、その実現を目指しています。「挑戦と変革」の原動力は、多様な人財の情熱です。失敗を恐れることなく、目標と夢を持って一歩踏み出す。そんな社員が集い、力を合わせ、明るく意欲的に取り組む、働きがいがある会社です。

本社所在地 静岡県榛原郡吉田町大幡21-1

事業内容 合成樹脂製品および金型の製造および販売(自動車関連、医療関連、住宅住設関連)等

従業員数 524人(令和6年1月現在)

障害者数 身体障害のある人4人、知的障害のある人5人、精神障害のある人4人、発達障害のある人4人  
計17人(うち重度6人)



南部化成株式会社テクノセンター

管理業務(藤枝事業所)

清掃業務(藤枝事業所)

製造業務(大井川事業所)

経理業務(テレワークオフィス藤枝駅前)

障害のある人の業務内容

【本社・事業所勤務】●品質管理:自動車部品の検査・梱包、検査測定●製造部門:合成樹脂原料の製造・管理、住宅設備の加工・梱包、段ボール箱作成・商品通函清掃●業務管理部門:納品書仕分け作業・データ入力・日報集計等●清掃業務:会議室清掃・食堂・トイレ・廊下【テレワークオフィス 藤枝駅前勤務】システム開発補佐・システム監視補佐・経理入力補佐・管理総務業務

雇用のために工夫していること

- 1 事業主委託訓練制度の利用 事業主委託訓練制度を活用し、実際に担当する業務を雇用前に体験してもらうことにより、本人・会社の双方で適性の確認を行っています。
- 2 特別支援学校職場実習の受入れ 職場実習を通じて、会社の雰囲気や社会人として必要となるマナー等を体感してもらっています。2023年4月には、当社で職場実習を経験した卒業生が新卒入社し活躍しています。
- 3 外部支援機関の活用 特別支援学校、福祉事業所からの雇用時は県ジョブコーチ・学校と連携し、雇用後には支援者会議を年3回開催しています。会議には本人および家族も同席し、実際に作業している現場の見学等も行っています。本人が業務を行う際は、作業マニュアルの作成や職場担当者に対する本人の障害特性等の情報共有等、ジョブコーチや福祉事業所の担当者のご協力をいただいています。
- 4 テレワークの導入 業務を遂行する能力はあるが、本人の障害特性等により職場に通勤できない精神・発達障害のある人を、テレワークを活用し雇用しています。テレワーク導入にあたり、体調等を把握・管理する見守りが常住している「テレワークオフィス藤枝駅前」(※59頁参照)を活用しており、会社側は直接業務指示を出す担当者と、共有窓口となる総括担当者1名を配置し、本人・会社・テレワークオフィス三位一体で、円滑な業務と安定した雇用を実現しています。
- 5 従業員の理解・担当者のスキルアップ 障害者雇用を受入れる職場側の理解を深める為、職場担当者が外部のセミナー・研修へ参加するとともに、コミュニケーション方法や指示の取り方等について、テレワークオフィスからアドバイスを受けること等を行っています。

雇用してよかったこと

多様な人財が活躍できる会社を目指す一環として障害者雇用を進めていますが、本人や家族から「毎日楽しく仕事ができ、南部で働けて良かったです」と話してくれることもあり、会社全体で「お互い共に働く仲間である」という意識が高まっていることを実感しています。テレワークオフィス藤枝駅前における雇用では、見守りがいることで本人が安心し、休まずに安定して働くことができおり、各自が持っている高いPCスキル(入力速度、プログラミング、エクセルのマクロ活用等)を業務に活かして戦力となっています。

12

富士セーコー運輸株式会社

貨物自動車運送業、倉庫業 等

令和3年に創立30周年を迎えたセーコーグループの地域密着企業です。大手ホームセンターやドラックストアなどの物流センター運営、店舗配送、工場内委託作業など仕事内容も多岐にわたり、「moving global」をスローガンに更なる事業拡大と地域に貢献できる企業を目指しています。

本社所在地 静岡県富士市大野新田154-1

事業内容 大手ホームセンターやドラックストアの物流センター運営、店舗配送、工場内委託作業 等

従業員数 502人(令和5年12月現在)

障害者数 身体障害のある人4名、知的障害のある人15名、精神障害のある人11名 計30名

新富士PDセンター



店舗回収カゴ仕分け業務



入荷商品投入業務



小分け商品用カゴ回収業務



入荷商品段ボール解体業務



障害のある人の業務内容

物流センター内業務

●仕分梱包作業 ●検品荷役作業 ●返却コンテナの整理作業 等

雇用のために工夫していること

1 業務の切りだし

●物流センター内の業務の棚卸しを行うとともに、無駄な残業や動作などを見直し、センター業務を効率化しました。

●業務の切りだしにあたっては、障害者の個々の特性や状況に配慮しています。  
例:体調を崩した際には、曜日に関係なく従業員フォローが可能な業務、複雑な指示が不要な業務、短時間勤務が可能な職場の設定

2 体調管理

●障害者職業生活相談員の配置にくわえ、看護師による相談窓口を設置しています。個々の障害特性を考慮しながら、看護師による定期面談や不定期面談を実施しています。

3 周りの従業員の理解促進

●障害について知るための社内研修の開催し、周りの同僚の理解促進に取り組んでいます。

●現場リーダーには、(独)高齢・障害・求職者支援機構の障害の種別毎のマニュアルを活用した研修や富士障害者就業・生活支援センターチャレンジを迎え、障害者の特性や接し方などについて考える研修を行っています。

4 従事業務の見直し

●雇用後も、本人との面談や勤務状況等を考慮し、柔軟に従事する業務の見直しを行っています。(例:他の従業員とのコミュニケーションが苦手な従業員で、欠勤が続いた従業員には、過度にコミュニケーションを必要としない業務に変更)

5 支援機関との連携

●障害者就業・生活支援センター、富士特別支援学校、県コーディネーター・ジョブコーチ、福祉サービス事業所、富士宮社会福祉協議会、富士市ユニバーサル就労支援センター等、多くの支援機関と連携し、雇用と定着に取り組んでいます。

雇用してよかったこと

人手不足解消のため、障害者雇用に取組んでまいりましたが、従業員が障害者と接する機会が増えたことで他人を思いやる気持ちを持つことが出来たことが、障害者雇用に取組んで一番良かったと感じています。



# 障害者雇用優良事業所等に関する知事褒賞

静岡県では、障害のある人の雇用を促進し、その機運醸成を図るため、障害のある人を積極的に雇用し、特に顕著な成果を上げている事業所、障害のある人の雇用の促進と職業の安定に著しく貢献した団体又は個人及び模範的職業人として業績を上げ、長年勤続されている障害のある人に対し、知事が表彰を行い、その努力と功績をたたえとともに、これを県民の皆さまに周知しています。

受賞した事業所、個人等は、9月の障害者雇用支援月間(※)に開催される障害者雇用促進大会で表彰しています。

ここでは、令和5年度及び令和4年度に「障害者雇用優良事業所」として表彰された事業所を紹介いたします。

## 令和5年度

事業所名	業種
三実精工株式会社 ※本ガイドブックにて事例紹介有(55頁)	金属加工業
株式会社資生堂掛川工場	化粧品製造業
浜松鉄工株式会社	輸送用機械器具製造業



表彰の様子(令和5年度)

## 令和4年度

事業所名	業種
株式会社杏林堂薬局	小売業
小松工業株式会社	自動車部品製造業
株式会社静鉄ストア	小売業
有限会社鈴木製作所	金属製品加工業
平和みらい株式会社	物流業

## 9月は「障害者雇用支援月間」です。

1948年(昭和23年)8月のヘレン・ケラー女史の日本訪問を契機に、当時の労働省が9月1日から7日までの間、雇用促進運動を実施したことに始まります。その後1963年(昭和38年)から毎年9月を「障害者雇用促進月間」、2004年(平成16年)からは「障害者雇用支援月間」として、今日に至っています。

事業主をはじめ広く国民の皆さまに対して障害者雇用の機運を醸成するとともに、障害者の職業的自立を支援するため、厚生労働省、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が連携して、全国で様々な啓発活動を展開しています。

精神障害のある人の採用支援動画

「ともに働く～精神障害のある人の雇用に向けて～」の動画を公開しています。静岡県ホームページまたはYouTubeで是非御覧ください。

静岡県ホームページ：<https://www.pref.shizuoka.jp/sangyoshigoto/>

shuroshien/shuroshien/1040127/1026323.html

YouTubeアカウント：静岡県労働雇用政策課就業支援班



## コラム

### きこえない人ときこえる人を「電話」でつなぐ 電話リレーサービス

令和3年7月1日から、総務大臣により電話リレーサービス提供機関の指定を受けた(一財)日本財団電話リレーサービスが提供する「電話リレーサービス」が開始され、手軽に使える公共インフラとして利用できるようになりました。「電話リレーサービス」は、聴覚や発話に困難がある方ときこえる方を、通話オペレーターが手話・文字と音声とを通訳することにより、24時間365日、電話で双方向につなぐサービスです。新型コロナウイルス感染症等の影響により、聴覚に障害のある従業員が自宅待機する場合も、「電話リレーサービス」を利用することで意思疎通ができます。利用に当たっては、事前登録が必要です。詳細は、下記までお問い合わせください。



電話リレーサービス提供機関 **(一財)日本財団電話リレーサービス**

TEL:03-6275-0912 受付時間/9:30~17:00  
(年末年始を除く)

FAX:03-6275-0913

MAIL:info@nftrs.or.jp

HP:<https://nftrs.or.jp/>



## テレワークオフィスについて

それぞれ仕組みが異なるが、障害者が利用できるサテライトが県内に複数有る。企業事例(56頁)で取上げている「テレワークオフィス藤枝駅前」(開設者(一社)静岡障害者就労企業交流会)では、社会福祉士の資格を持つ見守りが常駐している。障害特性や事情により、会社での就労が困難な方に対し、見守り人が、体調面を管理し、業務についても、本人と担当者の通訳を担うことで、会社からの作業指示をテレワークで行い、円滑に雇用が継続されている。



テレワークオフィス藤枝駅前

# 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、障害者雇用に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ふじのくに福産品(授産品)の購入や下請作業の発注などの仲介を行っています。●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

## ◆ 静岡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	浜松市中央区佐鳴台 3-52-23 ☎053-445-3717

★ = ハローワーク  
※ 〈 〉 は出張所

## ♠ 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、就職及び職場定着に向けた支援、日常生活の自己管理に関する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な助言、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、職場復帰支援を行っています。

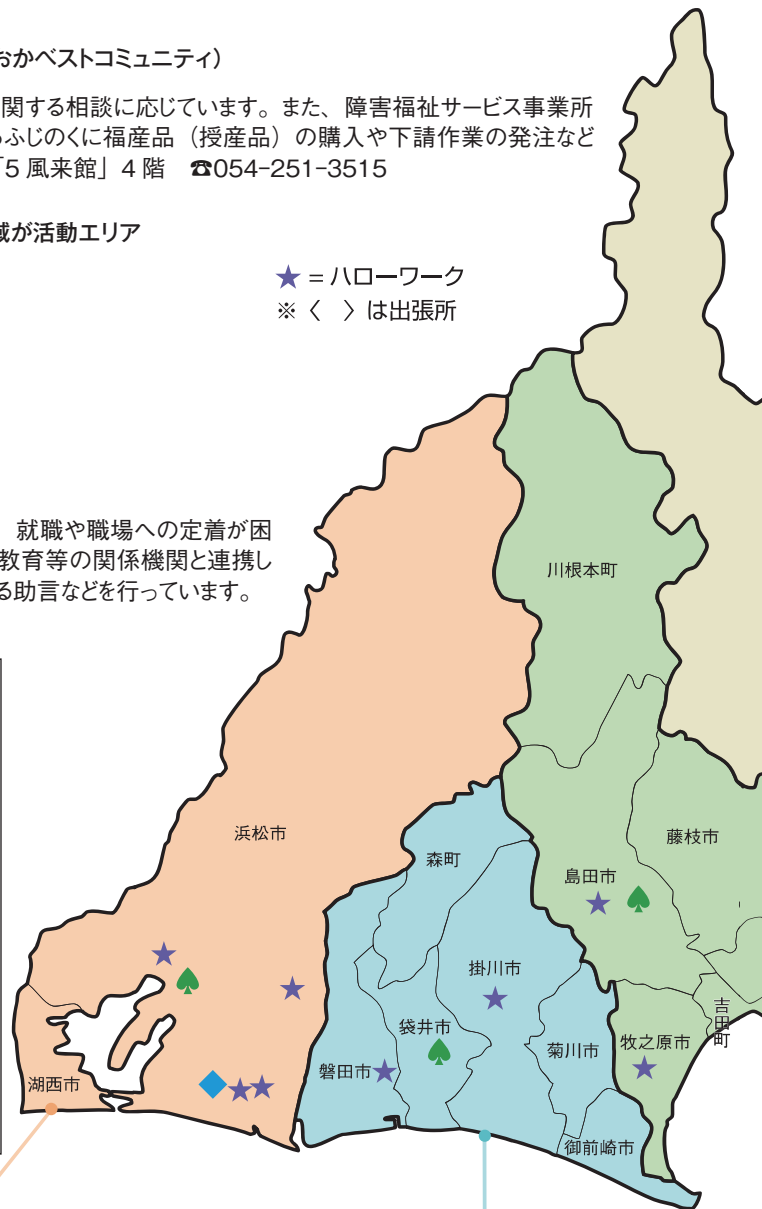
静岡市葵区黒金町59-6 大同生命ビル7F ☎054-652-3322

#### ♥ 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等)

障害者雇用納付金制度に基づく納付金申告書の申告・申請の受付及び助成金の申請の受付等を行っています。また、事例やノウハウの資料提供、障害者技能競技大会(アビリンピック)・優良事業所等表彰などの啓発事業を行っています。

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)	浜松市浜名区中条 1844 ☎053-545-3150	西部圏域
ハローワーク浜松	浜松市中央区浅田町 50-2 ☎053-457-5158	浜松市のうち中央区(旧北区(三方原地区)を除く)、湖西市
ハローワーク浜松 アクトタワー庁舎	浜松市中央区板屋町 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〉	浜松市浜名区細江町広岡 312-3 ☎053-522-0165	浜松市のうち中央区(旧北区(三方原地区)、浜名区(旧北区(三方原地区)以外)
〈ハローワーク浜北〉	浜松市浜名区沼 269-1 ☎053-584-2233	浜松市のうち天竜区、浜名区(旧北区(三方原地区)を除く)

### ◆ 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

### ◆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 ☎ 0545-51-2151	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 ☎ 055-918-3713	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〉	御殿場市電字水道 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

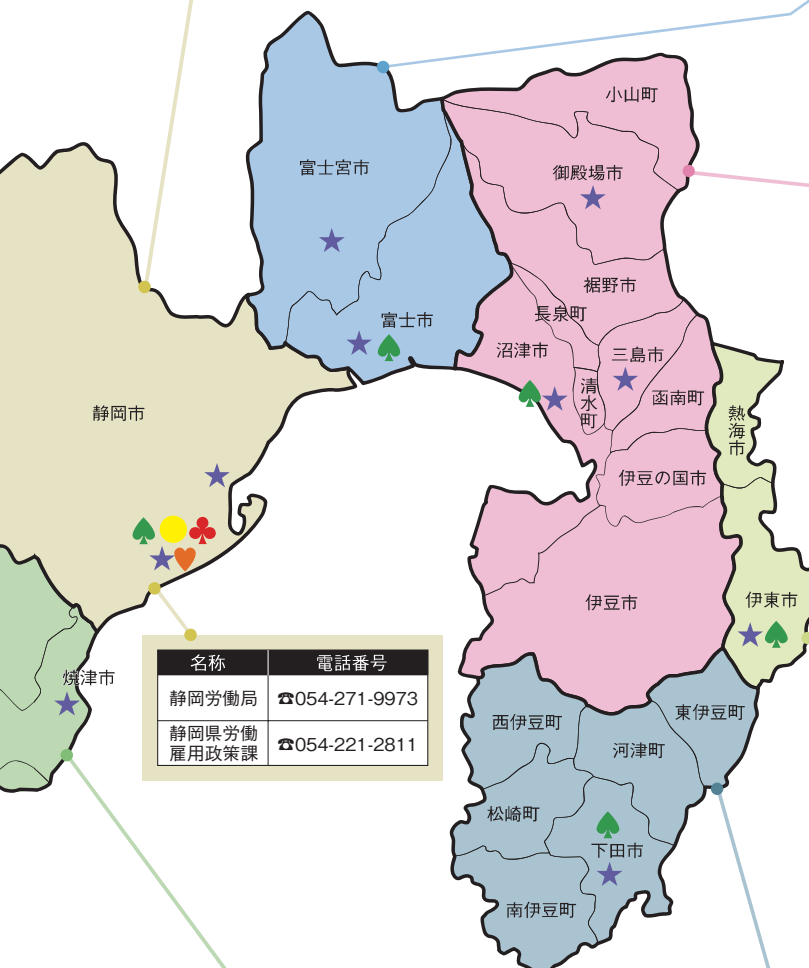
焼津市 藤枝市 島田市 牧之原市 吉田町 川根本町

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 ぼらんち (特定非営利活動法人 静岡福祉総合支援の会 空と大地と)	島田市東町 241 ☎ 0547-36-8985	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



名称	電話番号
静岡労働局	☎054-271-9973
静岡県労働雇用政策課	☎054-221-2811



平成30年4月1日施行の法改正において、精神障害のある人が算定基礎に加わり、令和5年6月1日現在、静岡県で雇用されている精神に障害のある人は、約2,700人おり、平成29年6月1日の人数と比較するとおおよそ2倍以上となっております。今後も、企業意識の高まりなどにより増加が予想されるとともに、雇用後の職場定着が課題となっております。

このような状況の中、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、静岡障害者職業センター等）と県の障害者雇用推進コーディネーター、障害者職域拡大コーディネーター、県ジョブコーチは連携しながら、下記のような支援を行っております。

**【精神障害のある人、または、事業主を対象とした主な支援】**

アドバイザー派遣	県が配置している障害者雇用推進コーディネーターや障害者職域拡大コーディネーターが支援している企業への雇用に関するアドバイザー派遣(精神保健福祉士)の実施(P10)
精神障害者職場環境アドバイザー	県では、精神障害者職場環境アドバイザーを職場に派遣し、従業員を対象にした研修会や相談会を実施し、精神障害のある人とともに働く職場環境整備を支援(P40)
精神・発達障害者雇用サポーター	ハローワークに「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置し、求職者に対しては職業相談を通じて、障害特性の理解や職業生活上の課題整理、職場定着支援等、事業主に対しては雇用管理に係る課題解決支援を実施
精神・発達障害者しごとサポーターの養成	ハローワークにて、従業員を対象とする「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催し、障害の正しい知識と理解を持つ応援者を養成することにより、精神・発達障害者の職場定着を支援(P16)
精神障害者の職場復帰支援(リワーク支援)	静岡障害者職業センターでは、うつ病などの精神疾患により休職中の方に対し、職場復帰に向けてのウォーミングアップの場を提供し、職場への助言を実施(P14) ※その他、静岡障害者職業センターでは、職業相談・評価、職業準備支援、国ジョブコーチによる定着支援や事業主支援計画に基づく体系的支援を実施

**【その他、精神障害のある人を含めた障害のある人、または、事業主が利用できる主な支援等】**

- 就労に関する相談窓口の設置(P13)
- 雇用を行う際の障害者雇用推進コーディネーター、障害者職域拡大コーディネーターによる支援(P10)
- 就労支援機器の無料貸出(P23)
- ジョブコーチによる定着支援(P39)、(企業内)ジョブコーチ養成研修・スキルアップ研修(P41)
- 静岡障害者職業センターによる、職業準備支援、事業主計画に基づく体系的支援(P14)
- 障害者就業・生活支援センターによる就業面及び生活面にわたる一体的な支援(P14)
- 雇用率制度での算定特例(P3)、障害者雇用納付金(P6)、雇用に関する助成措置(P35)、トライアル雇用(P32、P35)

雇用前からの支援機関との連携が、職場定着のためには重要となりますので、ぜひとも雇用前から各種支援を活用しましょう。

どこに相談するかわからない場合は、まずは、県設置の就労に関する相談窓口(P13)をご利用ください。





## 静岡県経済産業部労働雇用政策課

〒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

※このガイドブックは令和6年3月1日現在の情報を基に作成しております。

