

障害の種類と雇用上の留意点

身体障害、知的障害、精神障害、そして発達障害については、法律で詳細が決められています。また、障害の程度もそれぞれの障害により個別に決められています。雇用する場合は、応募時に手帳の有無を把握し、障害者雇用率の算定対象であることを確認します。仕事を始めるに当たっては、障害ごとに留意点がありますから、その点を確認しておきましょう。

障害の種類

雇用上の留意点

身体障害

障害の概要	まひ・切断などの「肢体不自由」、「聴覚障害」、「視覚障害」、心疾患、呼吸器疾患、膀胱、直腸の疾患、HIVによる免疫不全の「内部疾患」などがある
手帳の種類	身体障害者手帳（障害程度は1級～7級に区分される）
重度障害者	1級、2級および3級に該当する障害を2つ以上重複している人

※7級の単一障害の場合は、障害者雇用率の算定対象となりません。

肢体不自由	出入口、通路、トイレ、作業場の改造などが必要な場合がある。職場の施設の現況を本人に伝え、改造などの必要性を把握しておくことが必要。
聴覚障害	聴覚障害者と対面でコミュニケーションをとる方法は、口話、手話、筆談となる。人によって方法は異なる。
視覚障害	視覚障害のある人は視力、視野、色覚の障害に分かれ、視力障害と視野障害をあわせもつ人もいる。同じ視力であっても、人によって見え方が異なる場合があるので、実際にどの程度見えるかを把握することが必要。
内部障害	内部障害のある人は、定期的な通院治療や検査などが必要な場合が多い。通院状況など事前に把握しておくことが必要。

知的障害

障害の概要	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
手帳の種類	療育手帳（障害程度はA〈重度〉、B〈軽度〉に区分される）
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

短時間の面接では、本人からの職務遂行能力、意欲、協調性などを把握するのは難しい場合も多いため、必要に応じて保護者や支援機関、障害者職業能力開発校、特別支援学校の担当者に同席してもらい、日頃の訓練、学習、生活状況について聞き取りを行う。
ただし、保護者等が同席する場合でも、できる限り面接対象である本人から話を聞くよう心がける。

精神障害

障害の概要	さまざまな精神疾患が原因となって起こる。主な精神疾患には、統合失調症、気分障害、精神作用物質による精神疾患がある
手帳の種類	精神障害者保健福祉手帳（障害程度は1級～3級に区分される）
重度障害者	重度障害者の取り扱いはない

病気の状態や配慮事項について、本人がうまく説明できない場合もあるので、必要に応じて精神保健福祉士など医療機関の支援者に同席してもらおうと、病気に関する情報を正確に把握できる。
ただし、支援者が同席する場合でも、できる限り面接対象である本人から話を聞くよう心がける。

発達障害

障害の概要	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
手帳の種類	障害程度により、知的障害を伴う場合は療育手帳、精神障害を伴う場合は精神障害者保健福祉手帳が交付される
重度障害者	交付された手帳に準ずる

例えば自閉症の場合は、社会性やコミュニケーション面の障害があるほか、時間や場所の変化に不安を感じたり、複数の事柄の優先順位がわからなくなることがある。
口頭での指示が理解できない場合もあるので、職場におけるルールや作業手順の確認の際には、メモや文章で具体的に示すなどの方法をとると良い。

高次脳機能障害

障害の概要	脳出血・脳梗塞・くも膜下出血、脳腫瘍などによる脳の全体的、部分的な損傷に伴い発症する記憶、注意などの認知機能の障害
手帳の種類	障害程度により精神障害者保健福祉手帳が交付される
重度障害者	重度障害者の取り扱いはない

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。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わかりやすく調整することも有効。
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、手順を明確化したフロー図を作成し、手順書に沿って作業を進めることが重要。

担当者の心得

障害のある人を指導したり、一緒に仕事をする人は、障害のある人の能力を引き上げ生産性を高める役目を担うと同時に、職場適応・定着においても重要な役目を担っています。

障害のある人と接する立場にある人は以下の心得を意識し、他の従業員と良い職場関係を築けるように心がけましょう。

心得1 会社全体の障害者雇用に対する理解を促進させる

障害のある人に対して誤解や偏見を持っている人も少なくありません。担当者は、周りの従業員に対して個々の障害の特性や個性、障害者雇用の重要性、及び障害のある人との協力体制について理解を深めてもらえるよう情報を発信する必要があります。

心得2 障害があることを過度に意識しない

過度に障害を意識してしまうと接し方がそっけなくなってしまうたり、逆に甘えを生み出してしまったりすることがあります。障害に対する配慮は大切ですが、接する時は一般の従業員と変わらない態度で接したほうが、担当者・障害のある人双方に良い関係が構築できます。

心得3 問題は小さいうちに対処する

障害のある人が仕事に対する不満を漏らしたり、不平を言った時、これを放置しておくとう勤が増え、雇用継続が難しくなってしまうこともあります。気持ちを聞くだけで解決する問題も多いものです。「今の仕事にやりがいを感じられない」「簡単すぎて物足りない」など具体的な問題を聞くことも大切です。

心得4 障害に対する知識・情報を得る

担当者は障害のある人の特性を理解して作業の指導に当たります。積極的にセミナーに参加してノウハウを得たり、関係機関との情報交換を行いましょう。2号職場適応援助者（ジョブコーチ）の知識を会社全体が共有して活用できるようになれば、さらに働きやすい環境をつくることができます。

心得5 長期的な視点に立つ

障害のある人は仕事を覚えるまでに時間がかかることがあります。障害の特性にかかわらず、障害のある人を雇用する際に重要なのは、すぐに結果を求めず長期的な視点に立つことです。生産性の向上を図る計画も、時間はかかったとしても順次段階を経て、企業に欠かせない人材を育成していく内容にします。

心得6 自分一人で抱え込まない

「どこまでを障害と捉え、どこまでを指導の対象とするのか」、「自分の指導方法が正しいかどうか」など、担当者がとまどいを感じる場合があります。また、上司と現場との意思疎通や価値観の共有がうまくいかない場合もあります。そのような場合は、同僚や上司に相談したり、関係機関に助言を求めるなど、一人で抱え込まないことが重要です。また、経営者は常に担当者の相談にのる体制を整えておく必要があります。

成功の鍵を握る家族との連携

障害のある人の就業と生活は切り離して考えることはできません。会社と家庭が普段からしっかり連携を取るとはとても重要で、就労継続には欠かせない条件といえます。

家族とコミュニケーションを取るためには、さまざまな方法が考えられます。自社の状況に合った方法を見つけましょう。

●食事会

食事会は、会社側が普段の仕事ぶりを家族に伝えるだけでなく、趣味の話や家庭での過ごし方、会社では把握しきれない本人や家族の思いや悩みなどを聞く機会となります。

また、障害のある人にとっては学校の恩師や支援機関の担当者と久々に会って、仕事へのモチベーションを高める場となっています。

●職場見学会

会社で働く障害のある人の家族の多くは、「日中、どのような仕事をしているのか?」「会社には迷惑をかけていないか?」「会社で不利益な扱いを受けてはいないか?」など、さまざまな不安を抱えています。本人が家庭に戻った時に、会社での出来事について話をする場合も少なくありませんが、それでも家族の不安は尽きません。

職場見学会を設けることで、家族と会社との信頼関係が生まれ、安心して家から会社に送り出すことができます。

●三者面談

業務内容や環境の変化は、会社が想像する以上に障害のある人にとって負担がかかる場合があるものです。

真面目に頑張りすぎてしまう障害のある人こそ、仕事を替える時は注意が必要です。家族と面談を行うことで、会社と家族が一緒になって見守っていく体制を整えることができます。

●連絡ノート

読み書きが苦手な障害のある人の場合は、書類の手続や会社に持参する持ち物、服装などの身だしなみ、普段の仕事ぶりや休み時間の過ごし方など、会社から本人に伝えたいことはノートに記して、家族に伝えるのも1つの方法です。

逆に家族からは、週末の過ごし方や体調面などに関してノートを介して連絡してもらうようにすれば、一冊のノートが会社と家族との連携にひと役買うことになります。

●障害者就業・生活支援センター

一般社会で必要なマナーを、障害のある人が忘れてしまったり気づかなかったりすることがあります。直接話しても解決しない場合は、生活支援に携わる障害者就業・生活支援センターに相談をしてみましょう。間に入ってもらうことで解決するケースも多くあります。

支援機関との連携を大切に

障害のある人を雇用するに当たり、募集や面接、就労の条件、助成金の受け方などでつまづいてしまう企業は多いものです。どこに相談したらよいかかわからず、企業が障害者雇用に二の足を踏んでしまうケースがあるかもしれません。

そうした不安や疑問を解決するには、障害のある人を支援する機関と連携することが最も確実な方法といえます。

また、制度的な問題に限らず、障害のある人の生活面やメンタル面で企業が戸惑うこともあります。障害者雇用を進めている企業によると、「障害のある人の場合、生活面での問題が仕事に大きな影響を与えることが多い」といいます。ところが、実際に生活面での問題が生じた時、障害のある人の生活面に対する指導まで深く踏み込んで指導することに企業側は躊躇してしまうようです。プライバシーの問題に触れるのではないかと、心配になってしまうでしょう。

さらに、近年では、障害のある人の高齢化も問題となっています。また、障害のある人が一人暮らしになった際に、生活面でのサポートができていないと、不安で頭がいっぱいになり、仕事が手につかなくなってしまうこともあるのです。

生活面での問題が起きた場合、専門の支援機関と連携して障害のある人をサポートすることで、結果として障害のある人自身も仕事に打ち込めるようになります。

早い時期から支援機関と連携し、情報の共有を図りながら適切に対応することは、生活上の問題からくるモチベーションの低下や生産性の低下を防ぐことにつながります。安定した雇用を目指すためにも、支援機関の役割について確認しておきましょう（43 ページの図参照）。

就労支援プロセスと支援機関の相関	障害者就業・生活支援センター	国関係団体		静岡県関係団体	
		静岡障害者職業センター	ハローワーク	浜松 NPO ネットワークセンター	障害者働く幸せ創出センター
相談 ・障害特性の把握と支援計画の作成 ・関係機関との調整	○	◎	○		○ 相談員
評価と訓練 ・就労移行施設等の訓練 ・企業実習 ・就労の可能性のアセスメント ・自立支援	○	◎	○		○
職業紹介 ・ハローワークからの求人・求職情報 ・県雇用推進コーディネーターによる調整	○		◎		○ コーディネーター
職場適応 ・障害者や職場のアセスメント ・県雇用推進コーディネーターによる調整 ・トライアル雇用	○	◎ 国ジョブコーチ	○	◎ 県ジョブコーチ	○ コーディネーター
職場定着 ・定期的な連絡相談・訪問相談 ・生活面の支援	○	◎ 国ジョブコーチ	○	◎ 県ジョブコーチ	○ コーディネーター

※各支援機関が連携して支援を行います。
※まずは、各支援機関につなぐ役割を担っている県の雇用推進コーディネーターに御相談することをおすすめします。

各支援機関の役割

ハローワーク

ハローワークは障害者雇用に関する指導、障害のある人に対する職業紹介、障害者向け求人の確保などを行っています。

こんなときは連絡を

- ・障害者向けの求人を出したい
- ・障害者雇用のアドバイスを受けたい
- ・面接会へ参加したい
- ・助成金の相談や申請をしたい

障害者就業・生活支援センター (通称：ナカポツセンター)

障害者就業・生活支援センターは就業及び日常生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問などを実施し、身近な地域で障害のある人が生活できるように支援していく組織です。

また、事業主に対し、雇用管理の専門的な相談や援助も行います。

こんなときは連絡を

- ・雇用した障害のある人が仕事に来ないなどの就業や生活面で相談したい
- ・職場実習を行いたい、どう進めればよいかかわからない
- ・障害特性を踏まえた雇用管理に関する相談をしたい

静岡県

経済産業部就業支援局雇用推進課では、障害者雇用の推進に向けた各種支援を行っています。静岡県の公式ホームページの「産業・雇用」でも、障害のある人や企業への情報を提供しています。

障害者職業センター

障害者職業センターは障害のある人に対し職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等を通して職業リハビリテーションを行う機関です。

また、事業主に対し、雇用管理の専門的な相談や援助も行います。

こんなときは連絡を

- ・障害のある人を雇用したが、どう管理すればよいかかわからない
- ・職業生活相談員についての相談、研修申込について聞きたい
- ・ジョブコーチについて相談したい
- ・精神障害のある人を職場に復帰させたいが、どうすればよいか相談したい

就労移行支援事業所

一般就労に向けた訓練を行い、適性に合った職場への就労を支援する機関です。就職後の職場定着支援も行っています。

こんなときは連絡を

- ・障害者雇用の際、業務に合う人材が欲しい
- ・職場実習の受け入れをしたい

障害者雇用推進コーディネーター (静岡県委託事業)

企業と障害のある人の就労支援機関をつなぐ窓口です。障害者雇用に関する相談、求人の開拓、仕事の切り出しを一元的にサポートします。

こんなときは連絡を

- ・障害のある人を雇用したい
- ・事業所における障害のある人の職務の切り出しをしたい
- ・職場環境について相談したい
- ・採用や定着に向け、ハローワークなどの支援機関と調整を取りたい

ジョブコーチ(職場適応援助者) 支援制度活用法

ジョブコーチとは、アメリカの「リハビリテーション法」の改正（1986年）によって「Supported Employment（援護付き雇用）」として制度化された、障害のある人の職場適応と定着を支援する職員のことをいいます。日本においても、平成14年度から厚生労働省が「職場適応援助者（ジョブコーチ）」事業を始め、各地域の地域障害者職業センターでジョブコーチによる支援事業が行われるようになりました。

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。

独立行政法人高齢・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「職場適応援助者（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	職場適応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

また、国のジョブコーチ支援制度では、以下のジョブコーチを定めています。

- ・地域職業センターに配置される職場適応援助者（配置型ジョブコーチ）
- ・社会福祉施設等に配置される第1号職場適応援助者（第1号ジョブコーチ）
- ・企業に雇用される第2号職場適応援助者（第2号ジョブコーチ）

これらのジョブコーチの認定には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の定める職場適応援助者養成研修または厚生労働大臣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。

障害のある人の雇用を行う企業の担当者が、第2号職場適応援助者養成研修に参加し、第2号ジョブコーチの認定を受けることも可能です。多くの特例子会社では、担当者を研修に参加させ、障害のある人の職場定着に関するスキルアップを図っています。

Q 第2号職場適応援助者助成金とは？

A 支給対象となる身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者を雇用する事業主が第2号職場適応援助者を配置する場合に、その費用の一部を助成するものです。限度額は1人につき月15万円で、1回の支援期間は6か月が限度となります（概要は66ページ参照）。

ジョブコーチによる支援の概要

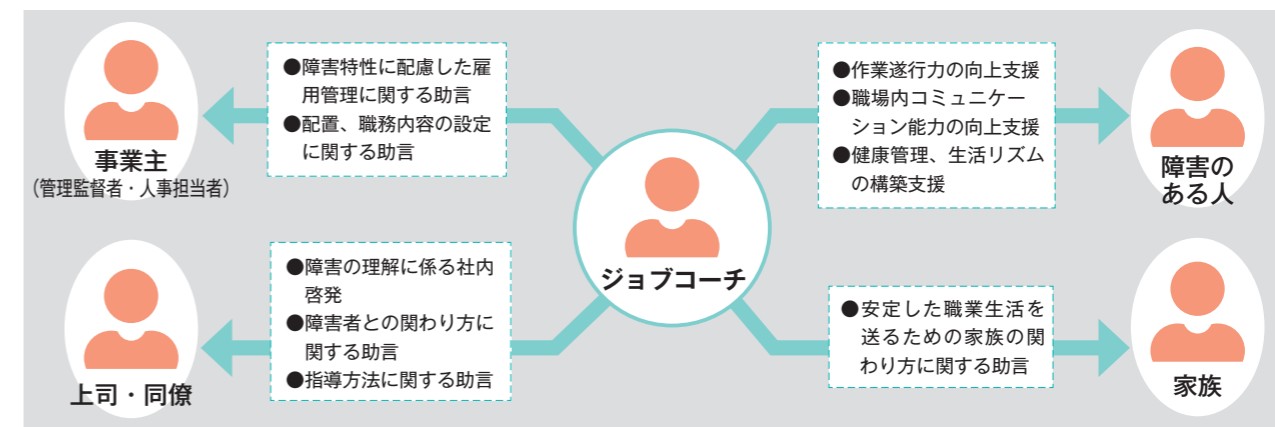
障害があっても、その人の持つ能力が十分に発揮されれば、企業においても職域が確保でき、就労の継続につながります。ジョブコーチは、障害のある人が一人で働けるように支援することを目的としており、その内容は下のように多岐にわたります。

- ①障害のある人が就職する前から雇用された後に職場に適応できるまでの支援
- ②障害のある人だけでなく、事業主や一緒に仕事をする従業員に対して必要な助言
- ③必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善の提案

具体的なジョブコーチの役割

- ①障害に合った仕事の組み立て方を整理し、提案する
- ②障害のある人が仕事に適応する（作業能率を上げる、作業のミス減らす）ための支援を行う
- ③理解しやすいように仕事を体系化して、理解を深める
- ④人間関係や職場でのコミュニケーションなど、社会生活に必要な支援を行う
- ⑤一人で仕事ができるよう、他の従業員に対し、障害のある人が覚えやすい仕事の教え方や接し方などを伝える
- ⑥障害を適切に理解し配慮するための助言や仕事の内容や指導方法を改善するための助言・提案を行う
- ⑦職場定着後も、定期的に職場を訪問し、課題があれば調整に努める

ジョブコーチはいつまでも支援し続けるという姿勢ではなく、支援を通してより良い支援の方法を職場の上司や同僚に伝え、事業所自らが障害のある人を継続して雇用していくことができる体制づくりを支援します。



出典・厚生労働省「ジョブコーチ支援制度について」

第2号職場適応援助者になるための研修制度

第2号職場適応援助者になるためには、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が行う研修を受ける必要があります。

機構の研修を受講できるのは、第2号職場適応援助者助成金の受給資格の認定を受けた事業主に雇用され、研修受講の申請時に以下のいずれかに該当する人でなければなりません。

- ①障害者職業生活相談員の資格を取得後、3年以上障害者の雇用に関する指導等の業務に就いていた
- ②重度障害者多数雇用事業所または特例子会社において障害者の就業支援に関する業務を1年以上行った

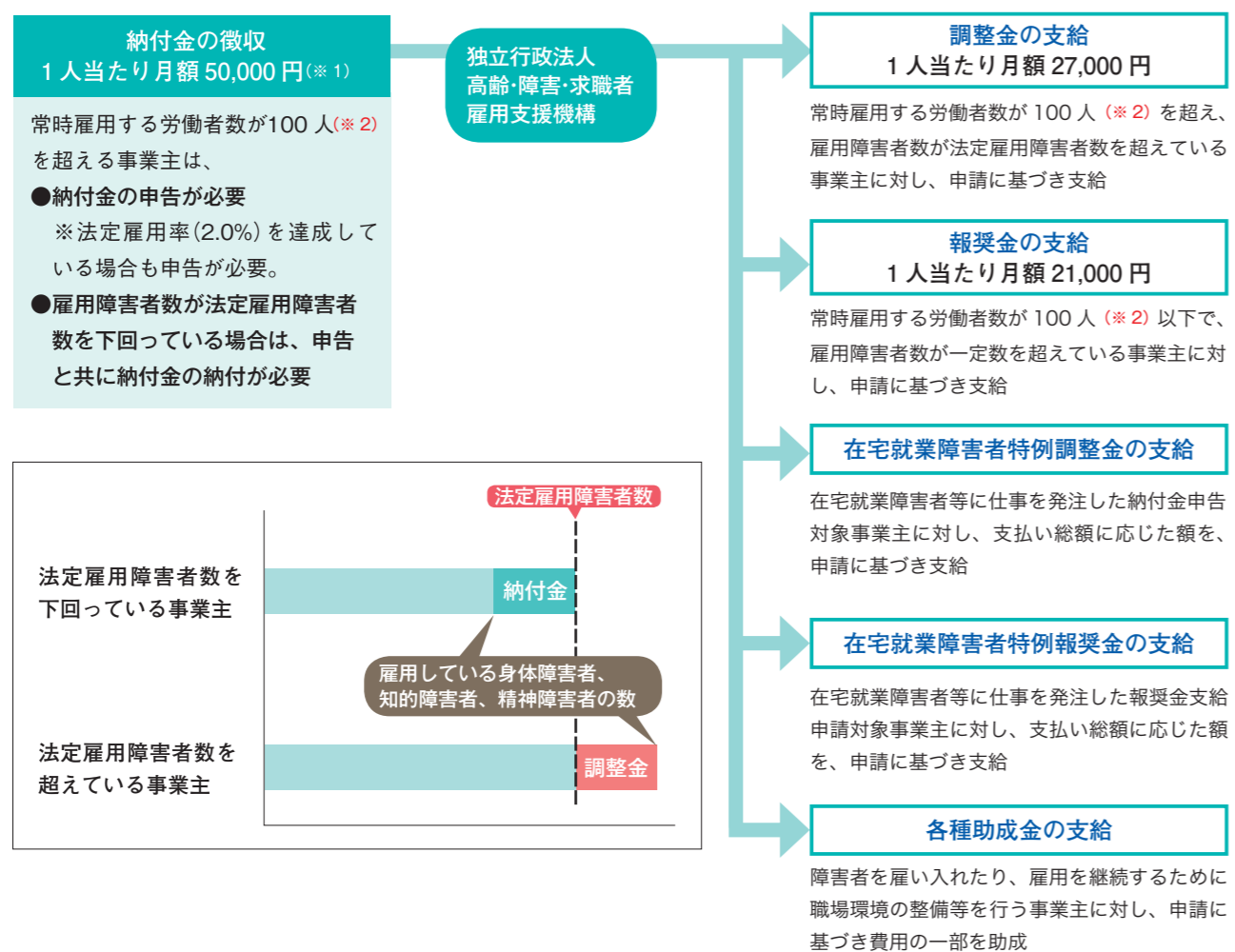
雇用率未達成企業の納付金の徴収

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では障害者雇用納付金制度を定めており、平成27年4月からは常時雇用している労働者数が100人[※]を超える事業主もこの制度の対象になります。

障害者雇用納付金制度とは、障害のある人の雇用にとともなう事業主の経済的負担の調整を図ると共に、全体として、障害のある人の雇用水準を引き上げることを目的に、障害のある人の雇用において法定雇用率を達成していない企業は障害者雇用納付金が徴収され、上回る企業（要件あり）は障害者雇用調整金、報奨金などが受給できます。

※平成27年3月までは常時雇用する労働者数が200人を超える事業主が対象。

障害者雇用納付金制度の概要



※1・常時雇用する労働者数が200人を超え300人以下の事業主は、平成22年7月1日から平成27年6月30日まで
・常時雇用する労働者数が100人を超え200人以下の事業主は、平成27年4月1日から平成32年3月31日まで
納付金の額が1人あたり月額5万円から4万円に減額されます。

※2 平成27年3月までは200人

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP「障害者雇用納付金制度の概要」を参考に作成

雇用障害者数の数え方

右のように、障害の種類、程度、週の所定労働時間により算定人数が異なります。

週の所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満(短時間労働者)
	身体・知的障害者	1人
重度	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人

法定雇用率と納付金・調整金

従業員760人の会社の場合

$760人 \times 2.0\%$ (法定雇用率) = 15.2人 (小数点以下切り捨て)

→ 15人を雇用すべきところ

●10人しか障害者を雇用していない場合は納付金を納める

$50,000円 \times 5人 \times 12か月 = 300万円$ **納付**

●障害者を法定雇用率より多く雇用していたら調整金が受給できる

15人雇用すべきところ、20人雇用していた場合は

$27,000円 \times 5人 \times 12か月 = 162万円$ **受給**



成年後見人制度の利用も視野に入れる

障害のある人の中には、就職前まで学校や施設といった一定の管理された環境下で過ごしている人が多くいます。就職すると、そのような環境から一変、自分で判断し決定する場面や責任能力を問われる機会が多くなります。特に保護者の亡くなった後、給料の使いすぎや詐欺被害などの金銭的トラブルも生じやすくなります。このような時に頼りになるのが、成年後見人制度です。法務省の発行している冊子から、その内容の一部を紹介します。

『成年後見人制度とは』

成年後見制度は、大きく分けると、法定後見制度と任意後見制度の2つがあります。また、法定後見制度は、「後見」「保佐」「補助」の3つに分かれており、判断能力の程度など本人の事情に応じた制度を利用できるようになっています。

法定後見制度においては、家庭裁判所によって選ばれた成年後見人等（成年後見人・保佐人・補助人）が、本人の利益を考えながら、本人を代理して契約などの法律行為をしたり、本人が自分で法律行為をするときに同意を与えたり、本人が同意を得ないでした不利益な法律行為を後から取り消したりすることによって、本人を保護・支援します。

(転載:「いざという時のために知って安心 成年後見制度～成年後見登記制度～」法務省民事局)

問い合わせ先

家庭裁判所 / 各市町の地域包括支援センター / 障害者就業・生活支援センター

各種助成金・奨励金を活用する

平成 27 年 5 月現在

障害のある人を雇用する際には、さまざまな助成金を活用することができます。

これらの中には事業計画に着手する前に労働局に認定申請を行い、認定を受ける必要があるものもあります。計画着手後では認められず、自己負担になってしまうこともあり得ます。計画の段階で労働局やハローワーク、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構に問い合わせをしましょう。

※支給に当たっては、一定の要件がある場合や併給調整される助成金もあります。

ハローワークで扱う助成金

特定就職困難者雇用開発助成金

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により身体、知的、精神に障害のある人を雇用した事業主（雇用保険の適用事業主）に対して賃金相当額の一部が助成されます。

主な受給要件

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- (2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められること

受給額（1人当たり）

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
	重度障害者等 (※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、重度の身体・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。

中小企業の範囲

原則として、下記の表の「資本または出資額」か「常用雇用する労働者数」のいずれかを満たす企業が「中小企業」に該当します。

産業分類	資本または出資額	常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	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

障害者トライアル雇用奨励金

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により、障害のある人を一定期間（原則3か月、精神障害者は最大12か月）の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、障害のある人の適性や業務遂行可能性を見極めることができます。企業に対しては賃金相当分の一部が助成されます。これをきっかけとし、一般雇用へ移行されることを目指しています。

主な受給要件

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- (2) 障害者トライアル雇用をすること
- (3) 障害者トライアル雇用等の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと

受給額

受給対象者1人につき月額最大4万円（最長3か月間）

※精神障害者で3か月を超えて実施した場合でも奨励金は最大3か月分となります。

障害者短時間トライアル雇用奨励金

継続雇用する労働者として雇用することを目的に、精神障害者または発達障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用します。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、対象者の職場適応状況や体調などに応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることを目指します。

主な受給要件

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により雇い入れること
- (2) 障害者短時間トライアル雇用をすること

受給額

受給対象者1人につき月額最大2万円（最長12か月間）

障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

障害者雇用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労働者数50～300人の中小企業）がハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により身体、知的、精神に障害のある人を初めて雇用し、当該雇い入れによって、法定雇用率を達成した場合に支給されるものです。

主な受給要件

- (1) 支給申請時点で、雇用する常用労働者数が50～300人の事業主であること
- (2) 初めて身体障害者、知的障害者、精神障害者（以下、対象労働者）を雇い入れ、1人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3か月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数（※）が法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること
- (3) 1人目の支給対象者の雇い入れの前日までの過去3年間に、対象労働者について雇用実績がない事業主であること

※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）として雇い入れる場合は2人（重度身体障害者また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る。

受給額

120万円

障害者職場定着支援奨励金

障害者を雇入れるとともに、その業務の遂行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、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。

主な受給要件

以下の「対象労働者」の①～④すべてに当てはまる方を雇入れ、「配置の方法」の①～③のいずれかによって、対象労働者の雇入れ日から起算して6か月以内に職場支援員を配置した事業主に助成金が支給されます。

<対象労働者>

- ①雇入れ時点で次のいずれかに該当する方
 - ・身体障害者・知的障害者・精神障害者・発達障害者・難治性疾患のある方・高次脳機能障害のある方
 - ②雇入れ日現在で65歳未満の方
 - ③ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により雇い入れる方
 - ④雇用保険一般被保険者として雇入れ、継続して雇用することが確実である方
(年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、この雇用期間が継続して2年以上であること)
- ※障害者総合支援法に基づく就労継続支援A型事業所の利用者として雇用されている方については支給対象となりません。

<職場支援員の配置の方法>

①雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険被保険者として、支援を実施し、それに引き続き雇用され支援できること ・対象労働者の週所定労働時間以上の労働時間が定められていること ・対象労働者と同一の事業所に勤務し、常時見守りつつ、必要に応じて面談や就労上の相談ができること
②業務委託	<p>(委託先の法人などについては、障害者の就労・定着支援に係る業務を行うものであることとしています。詳しくは、労働局またはハローワークにお問い合わせください)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象労働者ごとに契約が締結されること ・少なくとも月に1回以上、雇入れ事業主の事業所を訪問し対象労働者と面談を行うこと ・雇入れ事業主が費用を負担すること
③委嘱	<ul style="list-style-type: none"> ・必要なときに支援を行うものであり、職場支援員との間で対象労働者ごとに契約が締結されること ・対象労働者に対する面談を、雇入れ事業主の事業所を訪問して行うこと ・雇入れ事業主が費用を負担すること

受給額

支給期間は2年間（精神障害者は3年間）で、支給対象期（6か月）ごとに支給されます。

①雇用または②業務委託による配置の場合

右表に示す1人当たりの月額に、対象労働者が支給対象期中に実際に就労した月数を掛けた額が支給されます。

	大企業	中小企業
短時間労働者以外	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

③委嘱による配置の場合

委嘱による支援回数 × 10,000円が支給されます。

ただし、支援を実施した月数に上表の対象労働者1人当たりの月額を掛けた額が上限となります。

訪問型職場適応援助促進助成金

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。

受給額

- ◆支援計画に基づいて支援を行った期間を対象として、申請事業所ごとに初めて実施する支援の開始日から3か月ごとに支給されます。
 - ◆支給額は①と②の合計です。
 - 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
- ※主な受給要件については、労働局またはハローワークにお問い合わせください。

企業在籍型職場適応援助促進助成金

自社で雇用する障害者に対して、企業在籍型職場適応援助者を配置して、職場適応援助を行わせる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。

受給額

- 受給額は①と②の合計です。
 - ①下表の「受給額」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※を掛けた額
- ※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。

対象労働者	企業規模	受給額（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

※主な受給要件については、労働局またはハローワークにお問い合わせください。

障害者職場復帰支援助成金

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。

主な受給要件

以下の①～④の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(※2)をとって職場復帰(要件あり)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指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支援A型事業所の利用者として雇用されていない方
- ④国など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またはハローワークにお問い合わせください。

※2 職場適応の措置については労働局またはハローワークにお問い合わせください。

受給額

対象期間を6か月ごとに区分し、一定額が支給されます。

企業規模	支給対象期間	受給額		
		第1期	第2期	受給総額
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

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構で扱っている助成金

障害者作業施設設置等助成金(作業施設、作業設備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。

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ものです。

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、知的障害者、精神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。

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または継続して雇用する事業主、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。

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できると認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

◆障害者就労支援体制マップ◆

(平成26年12月現在)

静岡県では障害者保健福祉圏域を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もあります。障害者雇用これらの機関を役立ててください。

♣職業訓練公的機関 静岡県全域が活動エリア

名称	所在地・電話番号
静岡県立あしたか職業訓練校	沼津市宮本 5-2 ☎ 055-924-4380
沼津テクノカレッジ (静岡県立沼津技術専門学校)	沼津市大岡 4044-24 ☎ 055-925-1071
清水テクノカレッジ (静岡県立清水技術専門学校)	静岡市清水区楠 160 ☎ 054-345-2032
浜松テクノカレッジ (静岡県立浜松技術専門学校)	浜松市東区小池町 2444-1 ☎ 053-462-5600

◆障害者就業支援を行っている機関 静岡県全域が活動エリア

名称	所在地・電話番号	支援内容
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	ジョブコーチ派遣

♣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1つあります。ここでは、就職や職場への定着が困難な障害者を対象に、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、日常生活の助言などを行っています。

♥静岡障害者職業センター

静岡障害者職業センターでは、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ派遣、精神障害者総合雇用支援を行っています。また、事業主にに向けた職務設定等の助言も行っています。

●問い合わせ先 静岡市葵区黒金町 59-6
大同生命静岡ビル 7階 ☎ 054-652-3322

●静岡高齢・障害者雇用支援センター

静岡高齢・障害者雇用支援センターでは、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。

●問い合わせ先 静岡市葵区黒金町 59-6
大同生命静岡ビル 7階 ☎ 054-205-3307

◆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)	静岡市葵区慈恵尾 180 ☎ 054-277-3019	静岡圏域
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 1階 ☎ 054-351-8606	静岡市のうち清水区
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

◆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
ハローワーク三島	三島市文教町 1-3-112 三島労働総合庁舎 1階 ☎ 055-980-1302	熱海市、三島市、伊豆市、伊豆の国市、函南町
ハローワーク沼津	沼津市市場町 9-1 沼津地方合同庁舎 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〉	御殿場市電水水道 1111 ☎ 0550-82-0540	御殿場市、駿東郡のうち小山町

◆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

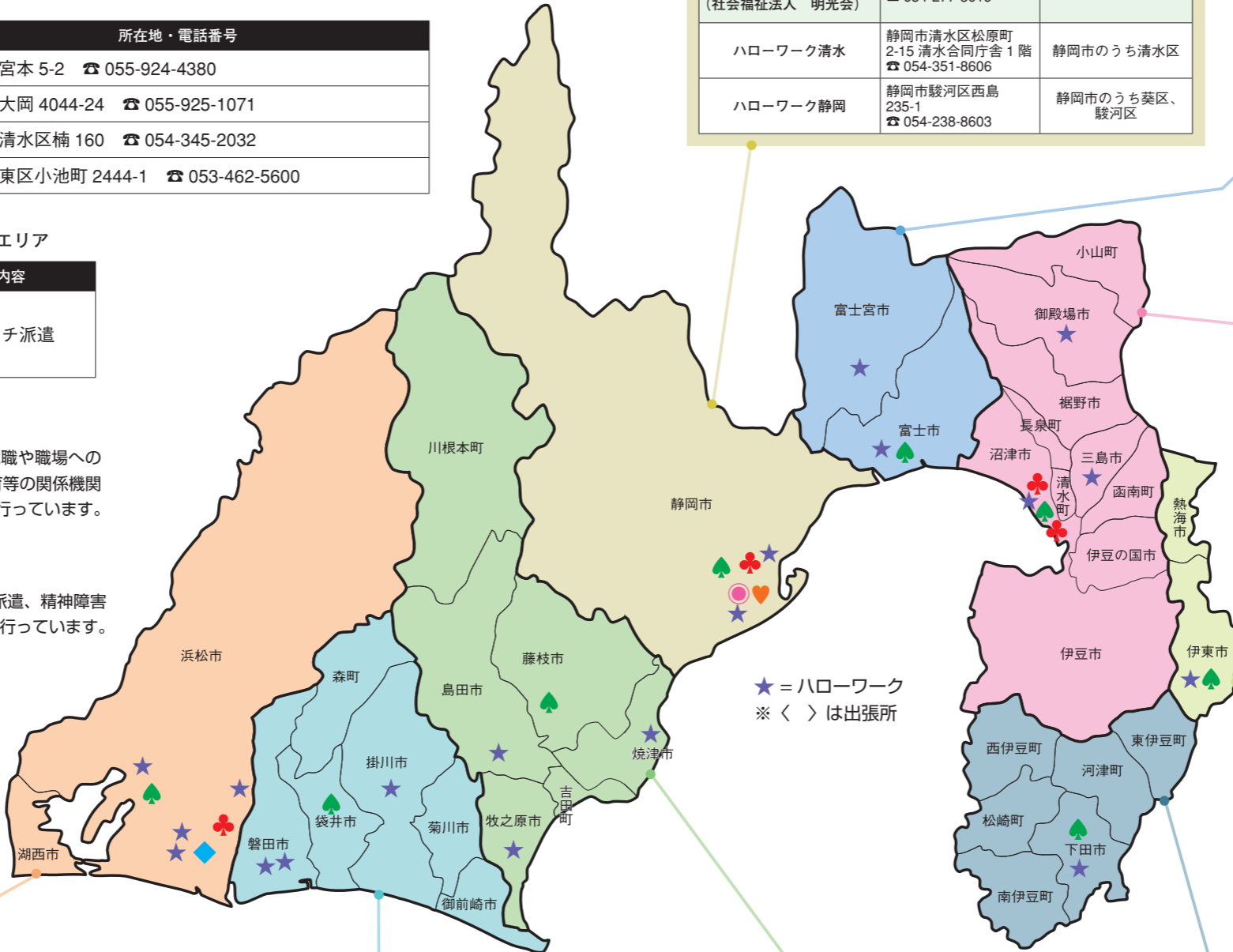
藤枝市 焼津市 島田市 牧之原市 吉田町 川根本町

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 ☎ 054-628-5155	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、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、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



障害を理由とする差別解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）

どんな法律？

施行日：平成 28 年 4 月 1 日

目的：国連の「障害者の権利に関する条約」の締結に向けた国内法整備の一環として制定された、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的とした法律です。

主な内容

不当な差別的取り扱いの禁止

合理的配慮の不提供の禁止

国及び地方公共団体による啓発や知識の普及

用語解説

・差別的取扱いとは？

障害があるというだけで、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件付けたりするような行為のこと。

障害のある人から何らかの配慮を求める意思表示があった場合、負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁を取り除くための合理的な配慮を行わなければなりません。行わないことで障害のある人が不利益を被った場合は「不当な差別的取扱い」に該当します。

・合理的配慮とは？

社会的障壁を取り除くために、障害のある人に対し、個別の状況に応じて行われる配慮。

具体的には、車椅子の人が乗り物に乗る際には

職員等が手伝いをしたり、窓口等で障害のある人に応じたコミュニケーション手段（筆談、読み上げ等）で対応することなどが挙げられます。

・社会的障壁とは？

障害のある人にとって、日常・社会生活を送るうえで障壁となるような社会における事物（通行、利用しにくい設備等）、制度、慣行（慣習、文化等）、観念（偏見等）その他一切のものを指します。

・守らないとどうなる？

「差別的取扱いの禁止」については国・地方公共団体、民間事業主にかかわらず、法的義務を負います。

一方で「合理的配慮の不提供の禁止」については、国・地方公共団体は法的義務を負いますが、民間事業者は努力義務となります。

もし、民間事業者がこの法律を守らなかった場合、事業を担当する大臣は、報告徴収、助言・指導、勧告を行うことができます。

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）

どんな法律？

施行日：平成 24 年 10 月 1 日

目的：虐待は障害のある人の自立や社会参加にとって大きな妨げとなります。障害のある人への虐待の防止、早期発見、養護者に対する支援等を行うことで障害のある人の尊厳を守ります。

障害者虐待防止法の対象

身体・知的・精神障害（発達障害を含む）、その他心身の機能に障害のある人で、障害および社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にある人が対象です。

虐待とは

①養護者による虐待

障害のある人の身の周りの世話や金銭管理などを行っている家族親族、同居人等による虐待。

虐待を受けている人が 18 歳未満の場合は、児童虐待防止法の対象となります。

市町が通報を受け、相談援助、避難・居住の場所確保、関係者との連携等の責務を負います。

②障害者福祉施設従事者による虐待

障害者福祉施設で働く職員による虐待。

虐待を受けている人が、高齢者施設等に入所している場合は高齢者虐待防止法、障害児入所施設等に入所している場合は児童福祉法の対象となります。

事業者が当該施設における虐待防止の策を講じる責務を負います。

③使用者による虐待

障害のある人を雇用している事業主、またはその事業の労働者による虐待。

事業主が当該事業所における虐待防止の策を講じる責務を負います。

虐待とみなされる行為

身体的虐待

●障害のある人の身体に外傷を負わせる暴行を加えること。

●正当な理由なく身体を拘束すること。

例：たたく、つねる、なぐる、熱湯を飲ませる、異物を食べさせる、監禁するなど。

被害者のサイン：身体にやけどや小さな傷がみられる、急におびえたり、怖がったりするなど。

性的虐待

●障害のある人にわいせつな行為をすること。

●わいせつな行為をさせること。

例：裸にする、理由もなく身体に触る、性的暴力をふるう、性行為を強要するなど。

被害者のサイン：人目を避ける、部屋に一人でいたがる、陰部に出血や傷がみられるなど。

心理的虐待

●障害のある人に著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動その他、著しい心理的外傷を与えること。

例：脅迫する、怒鳴る、悪口を言う、拒絶的な反応を示す、意図的に恥をかかせるなど。

被害者のサイン：おびえる、泣く、叫ぶなどパニックを起こす、攻撃的な態度がみられるなど。

放棄・放任

●障害のある人を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置のほか、第三者による上記の虐待行為の放置などを行うこと。

例：食事を与えない、意図的に無視する、放置することで健康・安全への配慮を怠るなど。

被害者のサイン：身体から異臭がするなど衛生状態が悪い、空腹を訴え栄養失調がみられるなど。

経済的虐待

●障害のある人の財産を不当に処分すること、障害のある人から不当に財産上の利益を得ることなど。

例：本人の了解を得ずに現金を引き出す、収入を没収する、賃金等を支払わないなど。

被害者のサイン：お金を使っている様子が見られない、日常生活に必要な金銭が渡されていないなど。

通報義務など

虐待を発見したら通報の義務があります。虐待を受けた障害のある人は届出することができます。

養護者による虐待 = 最寄りの市町に通報届出

障害者福祉施設従事者等による虐待 = 最寄りの市町に通報届出

使用者による虐待 = 最寄りの市町または静岡県障害者虐待防止支援センターに通報届出

(TEL: 054-221-3523)

就労継続支援事業と就労移行支援事業

●就労継続支援事業とは

一般の企業に雇用されることが困難な障害のある人に、就労の機会を提供すると共に、生産活動及びその他の活動の機会を提供し、その知識や能力の向上のために必要な訓練を行うサービスを就労継続支援事業といいます。

これには、雇用契約を結び利用する「A型」と、雇用契約を結ばないで利用する「B型」の2種類があります。

就労継続支援 A 型事業（雇用型）

一般企業での就労が困難な人であって、雇用契約に基づく就労が可能な障害のある人に対し、就労の機会を提供すると共に、生産活動の機会の提供、一般就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練などのサービスを提供します。一般就労に必要な知識・能力が高まった者に対しては、一般就労への移行に向けた支援を行います。

A型事業所はサービス利用者（障害のある人）の定員が10人以上でなければなりません。また、雇用契約により障害のある人は労働基準法上の労働者つまり社員となり、各都道府県ごとに決められている最低賃金以上の給与の支払いが必要となります。

利用期間についての制限はありません。

【対象者】

- ①利用開始時に満65歳未満の障害のある者
- ②就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③特別支援学校等を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ④企業等を退職した者等、就労経験はあるが現在は雇用関係がない者

就労継続支援 B 型事業（非雇用型）

どちらかといえば訓練やりハビリが主な目的とされるのがB型事業です。年齢や体力面で雇用契約に基づく就労が難しい障害のある人に対し、生

産活動の機会やその他就労を提供すると共に、知識や能力向上のために必要な支援を行います。就労に必要な知識や能力が高まれば、就労継続A型施設や一般就労への移行を目指します。

利用期間についての制限はありません。

【対象者】

- ①就労経験がある者で、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ②就労移行支援事業を利用した結果、B型の利用が適当と判断された者
- ③上記に該当しない者であって、50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者

●就労移行支援事業とは

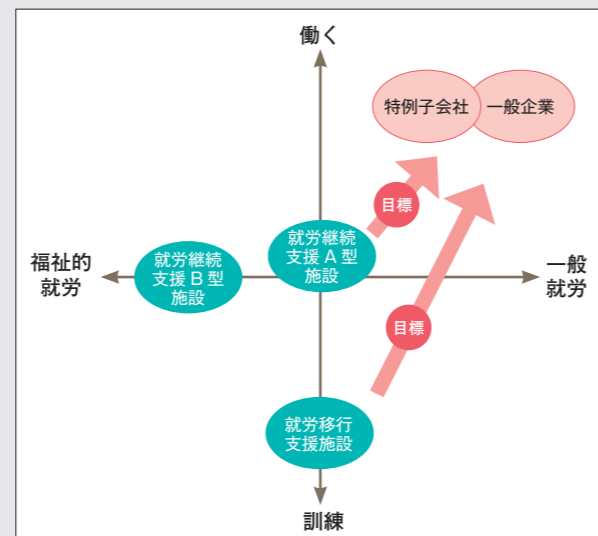
就労を希望する65歳未満の障害のある人が対象。一般就労等に向けて、事業所内や企業における作業や実習等を通し、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援を行います。

利用者ごとに24か月以内の利用が可能。

【対象者】

- ①企業等への就労を希望する者
- ②あん摩マッサージ指圧師免許などの技術や資格を取得し就労を希望する者等

就労継続事業と就労移行事業の位置づけ



知的障害のある人の就労安全教育とは

製造業、運輸業、建設業は毎年の労働災害件数の60～70%を占めています。その中の製造業等の現場作業は、知的障害のある人が雇用されている産業分野でもあります。

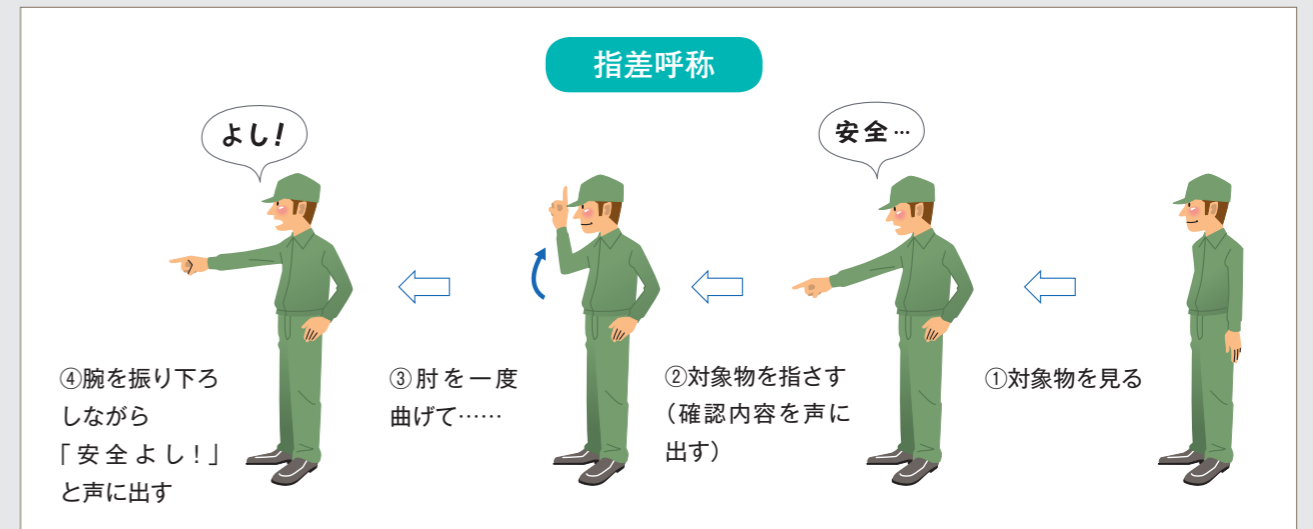
知的障害のある人を雇用する際には、常に労働安全について考えておかなければなりません。

知的障害のある人は、危険性のあるものや危ない状況を判断できない場合が少なくありません。健常者であっても、ナイフを使ったことがない人に対して「手を切らないように」と注意するだけでは不十分なのと同じです。危険を伴う場合には、

作業用手袋を利用したり、ナイフの持ち方を図で示すなど、わかりやすい作業方法の指導が必要になります。

作業手順表を作成し、朝礼などの作業前に確認するようにします。作業手順表に対して指差呼称させて意識付けすることは災害を防ぐために有効な方法です。

指差呼称を行うことは作業者の意識レベルをクリアな状態に戻し、ほとんどの事故を防ぐといわれています。



障害のある人にわかりやすい指示を!!

「あれをあそこに運んで」というようなあいまいな指示の仕方は、知的障害・発達障害のある人には理解が難しい場合があります。また、「口話ができるから、話せば理解できるだろう」と聴覚障害のある人への指示を口頭のみで出したことで、重大な伝達ミスにつながることもあります。

障害のある人の中には情報伝達にも困難な部分がある人もいます。担当者は障害のある社員がコミュニケーション上どのような困難があり、情報を伝達するにはどのような工夫が必要かを検討し、他の社員と協力してミスの発生を予防するように取り組む必要があります。

例えば、工場内の区画に番号を振り「3の区画にある箱を1の区画まで運んで」と具体的に指示することなどが考えられます。聴覚障害のある人に対しては、口頭での指示と同時に指示書を渡すと良いかもしれません。

障害のある人が動きやすい指示を考えて実行し、能力を最大限まで引き上げて成果を上げることが担当者のやりがいであり、楽しみといえるでしょう。

全国の特例子会社一覧

都道府県	特例子会社名	親会社	所在地
北海道 5社	上磯興業(株)	太平洋セメント(株)	東京
	(株)テルベ	(株)セブン&アイ・ホールディングス	東京
	北海道はまなす食品(株)	生活協同組合コープさっぽろ	北海道
	(株)ほくてんアソシエ	北海道電力(株)	北海道
	(株)ジャパンケアドリーム	(株)ジャパンケアサービス	東京
宮城 5社	アビリティーズジャスコ(株)	イオン(株)	千葉
	(株)カローラ宮城テック	トヨタカローラ宮城(株)	宮城
	(株)ウジエクリーンサービス	(株)ウジエスーパー	宮城
	楽天ソシオビジネス(株)	楽天(株)	東京
	(株)クリーン&クリーン	東洋ワーク(株)	宮城
秋田	(株)POCHIワン	(株)日本一東北	秋田
山形	(株)エプソンスワン	セイコーエプソン(株)	長野
福島 3社	(株)ニラク・メリスト	(株)ニラク	福島
	(株)とうほうスマイル	(株)東邦銀行	福島
	(株)ハニーズハートフルサポート	(株)ハニーズ	福島
茨城 4社	(株)UJKCソーシャルエンタープライズ	日立オートモティブシステムズステアリング(株)	埼玉
	(株)茨城ビジョンリサイクル	(株)エフビコ下館	茨城
	NTK石岡ワークス(株)	日本通信紙(株)	東京
	日鉄住金鹿島ビジネス(株)	新日鐵住金(株)	東京
栃木 4社	JSPモールディング(株)	(株)JSP	東京
	ソニー希望(株)	ソニー(株)	東京
	ウィズ・クリタ(株)	栗田工業(株)	東京
群馬 6社	CDPフロンティア(株)	シーデービージャパン(株)	栃木
	明電ユニバーサルサービス(株)	(株)明電舎	東京
	(株)アムコ	(株)ミツバ	群馬
	(株)リコレクト	(株)ハンブディーダンブティ	群馬
	(株)フレッセイヒューマンズネット	(株)フレッセイ	群馬
	サンデンライトパートナー(株)	サンデン(株)	群馬
埼玉 20社	(株)セントラルリリーフ	(株)セントラルサービス	群馬
	(株)アドバンス	(株)コーセー	東京
	(株)ハロー	日立金属(株)	東京
	(株)三愛エスポアル	(株)三愛	東京
	(株)障害者支援センター	(株)福祉葬祭	埼玉
	(株)西友サービス	合同会社西友	東京
	(株)エム・エル・エス	(株)松屋フーズ	東京
	(株)マルイキットセンター	(株)丸井グループ	東京
	あけぼの123(株)	曙ブレーキ工業(株)	埼玉
	(株)アドバンテストグリーン	(株)アドバンテスト	東京
	(株)オー・エス・シー・フーズ	(株)olympicグループ	東京
	(株)UACJグリーンネット	(株)UACJ	東京
	(株)シンフォニア東武	東武鉄道(株)	東京
	(株)西武バレット	西武鉄道(株)	埼玉
	(株)富士薬品ユニバーサルネット	(株)富士薬品	埼玉
	(株)JR東日本グリーンパートナーズ	東日本旅客鉄道(株)	東京

都道府県	特例子会社名	親会社	所在地
(埼玉)	MCSハートフル(株)	メディカル・ケア・サービス(株)	埼玉
	ウエルシアオアシス(株)	ウエルシア関東(株)	埼玉
	SAPハビネス(株)	ヒューマン・アセッツ(株)	埼玉
	(株)トライ・ウィズ	東京ワックス(株)	埼玉
	(株)ウィズリサイクル	(株)ウィズウェイストジャパン	埼玉
	(株)千葉データセンター	東洋エンジニアリング(株)	千葉
	(株)ダックス	(株)エフビコ	広島
	さくらサービス(株)	創価学会	東京
	(株)ジェイフレンドリー	日本ビジネス開発(株)	東京
	京成ハーモニー(株)	京成電鉄(株)	東京
	(株)ニチレイアウラ	(株)ニチレイ	東京
千葉 11社	ちばざんハートフル(株)	(株)千葉銀行	千葉
	(株)千葉ビジネスサポート	(株)千葉薬品	千葉
	(株)舞浜コーポレーション	(株)オリエンタルランド	千葉
	エイジスコポレートサービス(株)	(株)エイジス	千葉
	(株)市進アシスト	(株)市進ホールディングス	千葉
	菱信データ(株)	三菱UFJ信託銀行(株)	東京
	三井物産ビジネスパートナーズ(株)	三井物産(株)	東京
	(株)あおばウオッチサービス	セイコーホールディングス(株)	東京
	(株)TDS	国際航業(株)	東京
	(株)日立ハイテクサポート	(株)日立ハイテクノロジーズ	東京
	(株)リクルートオフィスサポート	(株)リクルートホールディングス	東京
東京 120社	(株)長谷工システムズ	(株)長谷工コーポレーション	東京
	(株)マーノ	(株)マルエツ	東京
	(株)JTBデータサービス	(株)ジェイティービー	東京
	東京都プリプレス・トップ(株)	凸版印刷(株)	東京
	ANAウイング・フェローズ・ヴィ王子(株)	ANAホールディングス(株)	東京
	日通ハートフル(株)	日本通運(株)	東京
	(株)ヒューマングリーンサービス	(株)アサンテ	東京
	(株)オレンジジャムコ	(株)ジャムコ	東京
	(株)フロンティア日建設計	(株)日建設計	東京
	(株)九段バルス	(株)小学館	東京
	ソニー光(株)	ソニー(株)	東京
	オーク・フレンドリーサービス(株)	(株)大林組	東京
	横河ファウンドリー(株)	横河電機(株)	東京
	(株)ビジネス・チャレンジド	(株)みずほフィナンシャルグループ	東京
	NECフレンドリースタフ(株)	日本電気(株)	東京
	(株)ビジネスプラス	(株)もしもしホットライン	東京
	(株)キュービーあい	キュービー(株)	東京
	フレンドリーエーム(株)	エームサービス(株)	東京
	(株)エイチ・ティ・ソリューションズ	(株)光通信	東京
	(株)沖ワークウェル	沖電気工業(株)	東京
プリヂストンチャレンジド(株)	(株)プリヂストン	東京	

都道府県	特例子会社名	親会社	所在地
(東京)	(株)ビルケアスタッフ	(株)日立ビルシステム	東京
	太平洋サービス(株)	太平洋セメント(株)	東京
	(株)京王シンシアスタッフ	京王電鉄(株)	東京
	(株)博報堂DYアイ・オー	(株)博報堂DYホールディングス	東京
	(株)メトロフルール	東京地下鉄(株)	東京
	アステラス総合教育研究所(株)	アステラス製薬(株)	東京
	(株)ベネッセビジネスメイト	(株)ベネッセホールディングス	岡山
	NTTクラリティ(株)	日本電信電話(株)	東京
	大東コーポレートサービス(株)	大東建託(株)	東京
	(株)トランスコスモス・アシスト	トランス・コスモス(株)	東京
	(株)スワン	ヤマトホールディングス(株)	東京
	(株)VSNビジネスサポート	(株)VSN	東京
	花王ビオニー(株)	花王(株)	東京
	花椿ファクトリー(株)	(株)資生堂	東京
	ファースト・ファシリティーズ・チャレンジド(株)	三井不動産ファシリティーズ(株)	東京
	ブルデンシャル・ジェネラルサービス・ジャパン(有)	ブルデンシャル生命保険(株)	東京
	(株)バンダイナムコウィル	(株)バンダイナムコホールディングス	東京
	第一生命チャレンジド(株)	第一生命保険(株)	東京
	トーマツチャレンジド(株)	有限責任監査法人トーマツ	東京
	(株)エイジェックフレンドリー	(株)エイジェック	東京
	(株)ダイヤモンドグラフィック社	(株)ダイヤモンド社	東京
	(株)サンキュウ・ウィズ	山九(株)	東京
	オリックス業務支援(株)	オリックス(株)	東京
	王子クリーンメイト(株)	王子ホールディングス(株)	東京
	(株)ITCNアシスト	アイ・ティー・シー・ネットワーク(株)	東京
	(株)サイバーエージェントウィル	(株)サイバーエージェント	東京
	クリナップハートフル(株)	クリナップ(株)	東京
	(株)レナウンハートフルサポート	(株)レナウン	東京
	(株)WUサービス	学校法人 早稲田大学	東京
	(株)アイエスエフネットハーモニー	(株)アイエスエフネット	東京
	ゆうせいチャレンジド(株)	日本郵政(株)	東京
	日野ハーモニー(株)	日野自動車(株)	東京
	(株)リクルートスタッフィングクラフト	(株)リクルートスタッフィング	東京
	リベラル(株)	ラディックス(株)	東京
	(株)KDDIチャレンジド	KDDI(株)	東京
	バイク・ド・ナチュレ(株)	エン・ジャパン(株)	東京
	(株)NTTデータだい	(株)NTTデータ	東京
	(株)ヒューマンラストフロンティア	(株)ヒューマンラスト	東京
	UTハートフル(株)	UTEイム(株)	東京
	東電ハミングワーク(株)	東京電力(株)	東京
	丸紅オフィスサポート(株)	丸紅(株)	東京
	(株)パソナハートフル	(株)パソナグループ	東京
	クオールアシスト(株)	クオール(株)	東京
	サンクステンプ(株)	テンプホールディングス(株)	東京
	(株)サザビリーグHR	(株)サザビリーグ	東京
	オリンパスサポートメイト(株)	オリンパス(株)	東京
	(株)帝京サポート	学校法人 帝京大学	東京
(株)三越伊勢丹ソレイユ	(株)三越伊勢丹ホールディングス	東京	
アフラック・ハートフル・サービス(株)	アメリカンファミリーライフアシュアランスカンパニーオプコロンパス日本支社	東京	

都道府県	特例子会社名	親会社	所在地
(東京)	(株)レオバレス・スマイル	(株)レオバレス21	東京
	(株)フルキャストビジネスサポート	(株)フルキャストホールディングス	東京
	東京海上ビジネスサポート(株)	東京海上ホールディングス(株)	東京
	東京都ビジネスサービス(株)	(株)システナ	東京
	NSWウィズ(株)	日本システムウェア(株)	東京
	(株)スクウェア・エニックス・ビジネスサポート	(株)スクウェア・エニックス・ホールディングス	東京
	(株)ひなり	伊藤忠テクノソリューションズ(株)	東京
	ALSOKビジネスサポート(株)	総合警備保障(株)	東京
	エヌ・エル・オー(株)	日本ロレアル(株)	東京
	(株)マーノセンターサポート	(株)マルエツ	東京
	おれんじ・ふおれすと(株)	学校法人 法政大学	東京
	(株)いなげやウイング	(株)いなげや	東京
	(株)ぐるなびサポートアソシエ	(株)ぐるなび	東京
	スリープロエージェンシー(株)	スリープログループ(株)	東京
	(株)クローバー・ザ・チャレンジド	(株)セノン	東京
	セコムビジネスプラス(株)	セコム(株)	東京
	大和ライフプラス(株)	大和ライフネクスト(株)	東京
	ソランビュ(株)	ITホールディングス(株)	東京
	(株)JALサンライト	日本航空(株)	東京
	(株)Fsolアクト	(株)富士通システムズ・イースト	東京
	シダックスオフィスパートナー(株)	シダックス(株)	東京
	あずさオフィスメイト(株)	有限責任あずさ監査法人	東京
	(株)ソラストフォルテ	(株)ソラスト	東京
	東京グリーンシステムズ(株)	SCSK(株)	東京
	(株)DTSバレット	(株)DTS	東京
	(株)サンドラッグ・ドリームワークス	(株)サンドラッグ	東京
	(株)総合キャリアトラスト	(株)総合キャリアオプシオン	東京
	(株)テクノプロ・スマイル	テクノプロ・ホールディングス(株)	東京
	(株)ゼンショービジネスサービス	(株)ゼンショーホールディングス	東京
	双日ビジネスサポート(株)	双日(株)	東京
	(株)学研マイルハート	(株)学研ホールディングス	東京
	(株)共立アシスト	(株)共立メンテナンス	東京
	(株)ローソンウィル	(株)ローソン	東京
	日清食品ビジネスサポートプラス(株)	日清食品ホールディングス(株)	東京
	(株)ジェイ・アイハートサービス	学校法人 東京女子医科大学	東京
	シグマフロンティア(株)	シグマホールディングス(株)	東京
	(株)ブラザクリエイトスタッフサービス	(株)ブラザクリエイト	東京
	荏原アーネスト(株)	(株)荏原製作所	東京
	(株)ビジネスパートナーズ	(株)ダイナムジャパンホールディングス	東京
	コニカミノルタウィズユー(株)	コニカミノルタ(株)	東京
	(株)電通そらり	(株)電通	東京
	(株)インテリジェンス・ベネフィクス	(株)インテリジェンスホールディングス	東京
	(株)アダストリア・ゼネラルサポート	(株)アダストリアホールディングス	東京
	(株)ベル・ソレイユ	(株)ベルシステム24ホールディングス	東京

都道府県	特例子会社名	親会社	所在地
神奈川県 48社	伊藤忠ユニダス(株)	伊藤忠商事(株)	東京
	株羽田工作所	株秀光	神奈川
	株富士電機フロンティア	富士電機(株)	東京
	リコーエスポアール(株)	株リコー	東京
	スリーエムフェニックス(株)	住友スリーエム(株)	東京
	アズビル山武フレンドリー(株)	アズビル(株)	東京
	株スタンレーウェル	スタンレー電気(株)	東京
	株ファンケルスマイル	株ファンケル	神奈川
	株日立ゆうあんどあい	株日立製作所	東京
	株スタッフサービス・ビジネスサポート	株スタッフサービス・ホールディングス	東京
	富士ソフト企画(株)	富士ソフト(株)	神奈川
	株ニコソフばさ工房	株ニコソフ	東京
	株ニッパツ・ハーモニー	日本発条(株)	神奈川
	南AGCサンスマイル	旭硝子(株)	東京
	ジョブサポートパワー(株)	マンパワー・グループ(株)	神奈川
	JFEアップル東日本(株)	JFEスチール(株)	東京
	株京急ウィズ	京浜急行電鉄(株)	東京
	株ウェルハーツ小田急	小田急電鉄(株)	東京
	日清オイリオ・ビジネススタッフ(株)	日清オイリオグループ(株)	東京
	株東急ウィル	東京急行電鉄(株)	東京
	株富士通ゼネラルハートウェア	株富士通ゼネラル	神奈川
	古河ニューリーフ(株)	古河電気工業(株)	東京
	東芝ウィズ(株)	株東芝	東京
	共生産業(株)	株トラスト・テック	東京
	相鉄ウィッシュ(株)	相鉄ホールディングス(株)	神奈川
	株CFSサンズ	株CFSコーポレーション	神奈川
	株クリエイティブギン	株クリエイティブ・ディー	神奈川
	ピアサポート(株)	セントケア・ホールディングス(株)	東京
	第一三共ハビネス(株)	第一三共(株)	東京
	日総びゅうあ(株)	日総工業(株)	神奈川
	株ココット	株コロワイド	宮城
	NSKフレンドリーサービス(株)	日本精工(株)	東京
	ニチベイハーモニー(株)	株ニチベイ	東京
	株アイネット・データサービス	株アイネット	神奈川
	株ばどシッピング	株ばど	東京
	株ナルミヤ・ワンバ	株ナルミヤ・インターナショナル	東京
	栗樹ウィル(株)	栗樹(株)	神奈川
	株リンクライン	コムテック(株)	東京
	ピアアシスト(株)	ブックオフコーポレーション(株)	神奈川
	エム・ユー・ビジネスパートナー(株)	株三菱東京UFJ銀行	東京
	株ケンジメイト	株ケンジグループ	神奈川
	グリーンビジネスオペレーション(株)	グリーン(株)	東京
	ヨコハマピアサポート(株)	横浜ゴム(株)	東京
	アイトスプラス(株)	アイトス(株)	大阪
	株ハートフルアクア	株ヨンドシーホールディングス	東京
	株Re	株日南	神奈川
	株湘南ゼミナールオーシャン	株湘南ゼミナール	神奈川
	富士通ハーモニー(株)	富士通(株)	東京
新潟2社	アイコール(株)	アイテックス(株)	新潟
	株夢ガーデン	緑水工業(株)	新潟
富山3社	アルビスクリーンサポート(株)	アルビス(株)	富山

都道府県	特例子会社名	親会社	所在地
富山	小林製薬チャレンジド(株)	小林製薬(株)	大阪
	株F&F	株ヨシケイライフスタイル	富山
石川	ふぁみーゆつダコマ(株)	津田駒工業(株)	石川
山梨	甲府積水産業(株)	積水化学工業(株)	大阪
静岡県 7社	株エイ・ビー・アイ	スルガ銀行(株)	静岡
	株ヤマハアイワークス	ヤマハ(株)	静岡
	矢崎ビジネスサポート(株)	矢崎総業(株)	静岡
	株スズキ・サポート	スズキ(株)	静岡
	株TBEケミカル	株東海ビルエンタープライズ	静岡
	さんしんハートフル(株)	三島信用金庫	静岡
	株ビック・ハート	株天神屋	静岡
	エプソンミズベ(株)	セイコーエプソン(株)	長野
	多摩川リンクス(株)	多摩川精機(株)	長野
	株サン・シング東海	株トーカイ	岐阜
岐阜 4社	Man to Man Animo(株)	Man to Man ホールディングス(株)	愛知
	株ひまわり畑	株橋本	岐阜
	二甲(株)	三甲(株)	岐阜
	デンソー太陽(株)	株デンソー	愛知
愛知 14社	愛知玉野情報システム(株)	玉野総合コンサルタント(株)	愛知
	日東電工ひまわり(株)	日東電工(株)	大阪
	エム・ユー・ビジネスエイド(株)	株三菱東京UFJ銀行	東京
	中電ウイング(株)	中部電力(株)	愛知
	豊通オフィスサービス(株)	豊通通商(株)	愛知
	株MMCウイング	三菱自動車工業(株)	東京
	株ジェイアール東海ウェル	東海旅客鉄道(株)	東京
	スギスマイル(株)	スギホールディングス(株)	愛知
	トヨタループス(株)	トヨタ自動車(株)	愛知
	TGウエルフェア(株)	豊田合成(株)	愛知
	株ゲオビジネスサポート	株ゲオホールディングス	愛知
	株TRIジョイフル	東海ゴム工場(株)	愛知
	株アイコー	愛知県厚生農業協同組合連合会	愛知
	株三重データクラフト	JFEエンジニアリング(株)	神奈川
三重 4社	株三厚連ウイズ	三重県厚生農業協同組合連合会	三重
	SWSスマイル(株)	住友電装(株)	三重
	株Bridge	株スタッフブリッジ	三重
	電気硝子ユニバーサポート(株)	日本電気硝子(株)	滋賀
滋賀 5社	株クレール	参天製薬(株)	大阪
	カルビー・イートク(株)	カルビー(株)	東京
	パナソニックアソシエイツ 滋賀(株)	パナソニック(株)	大阪
	株サニーリーフ	株平和堂	滋賀
	オムロン京都太陽(株)	オムロン(株)	京都
京都 5社	株ジーエス・ユアサ ビジネスエージェンシー	株GSユアサ	京都
	株u&n	株ニッセンホールディングス	京都
	株ハートコープきょうと	京都生活協同組合	京都
	株ソルノリーブス	株タカソノ	大阪
	シャープ特選工業(株)	シャープ(株)	大阪
大阪 33社	パナソニックエコシステムズ 共栄(株)	パナソニックエコシステムズ (株)	愛知
	パナソニック交野(株)	パナソニック(株)	大阪
	株ダイキ	株ダイヘン	大阪
	SMBGグリーンサービス(株)	株三井住友銀行	東京
	株ニッセイニュークリエ ーション	日本生命保険相互会社	大阪
	株ダイキンサンライズ摂津	ダイキン工業(株)	大阪
	株かんでんエルハート	関西電力(株)	大阪

都道府県	特例子会社名	親会社	所在地	
大阪 48社	株エルアイ武田	武田薬品工業(株)	大阪	
	三洋ハートエコロジー(株)	三洋電機(株)	大阪	
	株スミセイハーモニー	住友生命保険相互会社	大阪	
	株三幸舎ランドリーセンター	株吉野家	東京	
	クボタワークス(株)	株クボタ	大阪	
	北おおさかビジネスサービス(株)	北おおさか信用金庫	大阪	
	アデコソレイユ(株)	アデコ(株)	東京	
	株あしすと阪急	阪急阪神ホールディングス(株)	大阪	
	株南海ハートフルサービス	南海電気鉄道(株)	大阪	
	株サポート21	株ケア21	大阪	
	株ウイルハーツ	株ウイルテック	大阪	
	株キリンドウベスト	株キリン堂	大阪	
	ハートランド(株)	コクヨ(株)	大阪	
	昌和不動産(株)	東洋ゴム工業(株)	大阪	
	株NTT西日本セルセント	西日本電信電話(株)	大阪	
	ハウスあいファクトリー(株)	ハウス食品グループ本社(株)	大阪	
	クボタサンベジファーム(株)	株クボタ	大阪	
	株ハートコープいずみ	大阪いずみ市民生活協同組合	大阪	
	株エクセディ太陽	株エクセディ	大阪	
	フジアルテスタッフサポート センター(株)	フジアルテ(株)	大阪	
	パナソニックエクセルアソシ エイツ(株)	パナソニックエクセルスタッ フ(株)	大阪	
	株フリーゲート白浜	株バル	大阪	
	イトキングリーンアイ(株)	イトキン(株)	大阪	
	株共生	株万代	大阪	
	兵庫 17社	明和工業協同組合	大和製糖(株)	兵庫
		播磨三洋工業(株)	三洋電機(株)	大阪
		阪神友愛食品(株)	生活協同組合コープこうべ	兵庫
		株エヌ・エス・グリーン	株日本触媒	大阪
		YKK六甲(株)	YKK(株)	富山
		グローリーフレンドリー(株)	グローリー(株)	兵庫
		株ワールドビジネスサポート	株ワールド	兵庫
		株SRIウィズ	住友ゴム工業(株)	兵庫
		日本バーソネルセンター(株)	ユーシーホールディングス(株)	兵庫
		株エスコアハーツ	株ノーリツ	兵庫
		株ナリス コスメティック フロンティア	株ナリス化粧品	大阪
		すみでんフレンド(株)	住友電気工業(株)	大阪
		株JR西日本あいウィル	西日本旅客鉄道(株)	大阪
		WDB独歩(株)	WDBホールディングス(株)	兵庫
		株ことぶきビジネスサポート	株阪神調剤薬局	兵庫
		株トーホーウイング	株トーホー	兵庫
		株川重ハートフルサービス	株川崎重工業(株)	兵庫
	奈良	株ハートフルコープなら	市民生活協同組合ならコープ	奈良
	和歌山	NSハートフルサービス(株)	新日鐵住金(株)	東京
	鳥取 3社	株センコースクールファーム 鳥取	センコー(株)	大阪
		千代三洋工業(株)	三洋電機(株)	大阪
		株大山どりーむ	株大山どり	鳥取
	島根	島根ナカバヤシワークス(株)	島根ナカバヤシ(株)	島根
	岡山 5社	パナソニック吉備(株)	パナソニック(株)	大阪
株グロップサンセリテ		株グロップ	岡山	
株日研環境サービス		日研総業(株)	東京	
株ビーハッピー		株山田養蜂場本社	岡山	
株キャブラ・ウィッシュ		株キャリアプランニング	岡山	

都道府県	特例子会社名	親会社	所在地
広島 11社	株広島情報シンフォニー	株サンネット	広島
	株松尾電気(株)	スタンレー電気(株)	東京
	JFEアップル西日本(株)	JFEスチール(株)	東京
	株ダイソーウイング	株大創産業	広島
	株アクレス	株コバック	広島
	株ハートコープひろしま	生活協同組合ひろしま	広島
	株もりじょう	丸井産業(株)	広島
	ツネイシチャレンジド(株)	ツネイシホールディングス(株)	広島
	株ハートコープおのみち	生活協同組合連合会コープ 中国四国事業連合	広島
	株イー・アール・ジャパン	株エディオン	大阪
株シンワユニバル	新和ビル・サービス(株)	広島	
山口	株リベルタス興産	宇部興産(株)	山口
徳島 2社	はーとふる川内(株)	大塚製薬(株)	東京
	株ハートフルコープとくしま	生活協同組合とくしま生協	徳島
香川 3社	大黒友愛紙工(株)	大黒工業(株)	愛媛
	株T-NET vigla	株ティーネットジャパン	香川
愛媛 3社	あなぶきパートナー(株)	穴吹興産(株)	香川
	大王製紙保安検査システム(株)	大王製紙(株)	愛媛
高知 2社	日本食研スマイルパートナーズ (株)	日本食研ホールディングス(株)	愛媛
	株フジ・ハートデリカ	株フジデリカ・クオリティ	愛媛
福岡 13社	株ダックス四国	株エフビコ	広島
	株化成フロンティアサービス	三菱化学(株)	東京
	サンアクアTOTO(株)	TOTO(株)	福岡
	株ビー・ビー・シー	株ベスト電器	福岡
	株九電工フレンドリー	株九電工	福岡
	株グリーンフラッシュ	株コスモ食品	福岡
	株九州字幕放送共同制作センター	九州電力(株)	福岡
	九州地理情報(株)	株ワールドインテック	福岡
	タマアグリ(株)	タマホーム(株)	東京
	株エルス	三洋ビル管理(株)	福岡
	株ノーマライゼーション	株RUN	福岡
	西鉄ウィルアクト(株)	西日本鉄道(株)	福岡
	株希望の里	株アクセス・ジャパン	福岡
株プレナスワークサービス	株プレナス	福岡	
佐賀 2社	SUMCOサポート(株)	株SUMCO	東京
株ダックス佐賀	株エフビコ	広島	
長崎	株プリマルーケ	株プリマム(株)	東京
熊本 3社	希望の里ホンダ(株)	本田技研工業(株)	東京
	西九州ハートフルサービス(株)	熊青西九州青果(株)	熊本
	有明ビジネス・サポート(株)	ジャパンマリンユナイテッド(株)	東京
大分 10社	オムロン太陽(株)	オムロン(株)	京都
	株ソニー・太陽	ソニー(株)	東京
	ホンダ太陽(株)	本田技研工業(株)	東京
	三菱商事太陽(株)	三菱商事(株)	東京
	株ホンダアールアンドデー太陽	株本田技術研究所	埼玉
	富士通エフサス太陽(株)	株富士通エフサス	神奈川
	日豊オノダ(株)	太平洋セメント(株)	東京
	株ジョイフルサービス	株ジョイフル	大分
	株キャノンウィンド	株大分キャノン	大分
	大銀スタッフサービス(株)	株大分銀行	大分
宮崎	株旭化成アビリティ	旭化成(株)	東京
鹿児島 2社	株愛生	株岩田屋三越	福岡
	ふれあい・ささえあい(株)	株新日本科学	鹿児島
沖縄	株おおきみファーム	株オオバ	東京

厚生労働省 HP「特例子会社一覧」(平成26年5月)より

『障害者雇用にチャレンジ 特例子会社をつくる』作成にあたり、県内外の特例子会社で働く方々と接する機会を多くいただきました。障害の有無に関わらず、どの方も生き生きと働いており、障害者雇用の秘める可能性を感じることができました。実際に訪問してインタビューを続けていくと、障害者雇用や特例子会社設立について、勉強になり考えさせられることが多くあります。そのほとんどはマニュアル中に情報として掲載していますが、その中でも特に重要であると感じたことがあります。それは、特例子会社の運営にあたる皆様が障害者雇用に対する熱意を持ち、特例子会社の役割や価値に誇りを持ちながら、会社運営をされていることです。

特例子会社の役割

特例子会社は障害者雇用に促進していくという役割がある一方で、独立した会社法人として運営していく必要もあります。しかし、障害のある人が企業に入り、戦力となるまでには時間がかかります。障害者雇用と利益との間で板挟みの状態に陥ってしまい、苦しんでいる特例子会社があることも事実です。

特例子会社も会社である以上は利益の増大を目標とし、運営されています。しかし、今回訪問した企業は加えて、「親会社を含め、関係会社などの障害者雇用に促進し、その雇用を守っていく」という自社の役割を明確にし、社内外に広くアピールしていました。金銭的利益以上の価値を社会に生み出しているという誇りのもと、親会社の援助をうまく引き出していたのだと思います。

親会社の存在

親会社の協力は特例子会社の成功の重要な要因の1つです。親会社と密接な関係を保っている特例子会社では社員がとても生き生きと仕事をしていました。親会社側が特例子会社制度の本質ともいえる「子会社と協力して障害者雇用を進める」という目的をしっかりと把握し、十分な援助を行っているからでしょう。親会社が金銭面・人材面・業務面の支援をし

かりと行うことが、特例子会社をうまく運営していくコツなのかもしれません。訪問した会社では、親会社と特例子会社とがお互いに障害者雇用について真剣に考え、特例子会社の価値を共通で認識していました。親会社にとっても特例子会社が必要な会社であることが、インタビューを通して伝わってきました。

特例子会社はなぜ必要なのでしょう？

障害者雇用に語る文脈でノーマライゼーションについて問題となることがあります。ノーマライゼーションとは、(障害のある人もない人も)皆が区別なく生活できる社会が本来あるべき社会であるという考え方です。現状、障害のある人の雇用は障害のない人に比べて遅れています。それは、社会に参加して働く喜びを感じる機会に差があるということにもなります。

特例子会社は障害のある人に対し特別な配慮がされた会社なので、今まで働く場の与えられなかった人も仕事を通して社会参加することができるようになります。そういった意味で特例子会社は、社会にとっても障害のある人にとっても必要とされています。今回、訪問したある特例子会社では、「働く場があるだけで、とてもうれしい」という社員の声を聞いたことがあるそうです。この言葉に、特例子会社の社会的な意義が詰まっていると思います。

末筆となりましたが、この『障害者雇用にチャレンジ 特例子会社をつくる』は、見学やインタビューにご協力いただいた特例子会社の皆様、執筆いただいた先生方、文面校正にご協力いただいた皆様の多大なるご厚意によって、完成させることができました。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。

このマニュアルを手にとった企業の皆様が、障害者雇用の一つの手段として特例子会社を考え、それが今後の静岡県において、一人でも多くの障害のある人、一つでも多くの企業の幸せへとつながることを願っております。