

# 障害者雇用の手引

みんなの笑顔の  
かけはしに。



<http://www.pref.saga.lg.jp/>

# 目次

---

1	障害者の雇用義務 .....	1
2	障害の特性と雇用する際の配慮事項 .....	3
	** Q & A ** .....	6
3	障害者雇用の進め方 .....	8
	** アビリンピックをご存知ですか? ** .....	9
4	雇用の分野での障害者差別の禁止 .....	10
5	支援制度・助成金 .....	11
6	県内の主な支援機関 .....	14
7	障害者雇用に役立つ資料 .....	16

---

# 1 障害者の雇用義務

## 障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）

「障害者の雇用の促進等に関する法律」は、事業主に身体障害者、知的障害者又は精神障害者を一定割合以上雇用することを義務づけた法律です。障害者の雇用機会を広げ、障害者が自立できる社会を築くことを目的としています。

障害者の雇用により、以下のことが期待されます。

### ○共生社会の実現

障害に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

### ○労働力の確保

障害者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保につながります。

### ○生産性の向上

障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。

## 障害者法定雇用率

民間企業（常時雇用する労働者数 43.5 人以上の企業）の事業主は、障害者雇用率（法定雇用率）によって計算される法定雇用障害者数以上の身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用しなければなりません。なお、民間企業の法定雇用率は現行 2.3%です。

常時雇用する労働者数が 100 名の企業であれば、当該労働者数に 2.3%を乗じると 2.3 名となり、法定雇用率を達成するためには、2 名（1 名未満は切り捨て）以上の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用が必要になります。

### ◆障害者雇用率へのカウント数（1 人雇用した場合）

		短時間労働者 <sup>※1</sup>	短時間労働者以外
身体障害者	重度以外（3～6 級）	0.5	1
	重度（1～2 級）	1	2
知的障害者	重度以外（B）	0.5	1
	重度（A）、重度判定者	1	2
精神障害者	1～3 級	0.5 <sup>※2</sup>	1

※1 短時間労働者…週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の労働者

※2 特例措置として、精神障害のある方は短時間労働者でも令和 5 年 3 月 31 日までに下記のいずれかに該当すれば、雇用開始日または精神障害者保健福祉手帳取得日から 3 年を経過するまでの間は、1 人としてカウントします。

- ・雇用開始から 3 年以内
- ・精神障害者保健福祉手帳取得から 3 年以内

## 障害者雇用納付金制度

企業が障害者を雇用するには、作業施設や職場環境の改善、特別の雇用管理や能力開発等を行うなど、経済的な負担がかかります。このため、障害者雇用率に達する人数の障害者を雇用していない企業から納付金を徴収し、逆に障害者を多く雇用している企業の経済的負担を軽減することにより、障害者雇用に伴う経済的なアンバランスを調整しつつ、全体として障害者雇用の水準を高めるため、障害者雇用納付金制度が設けられています。

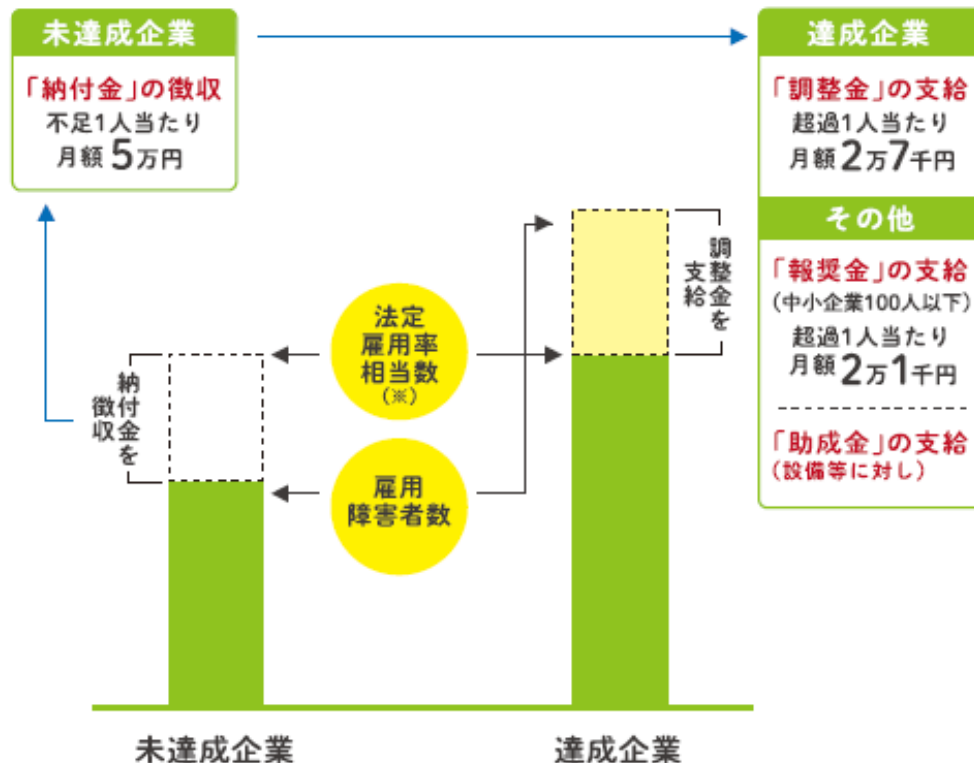
障害者雇用納付金は罰金ではありませんので、障害者雇用納付金を支払ったからといって雇用義務を免れるものではないことに留意してください。

### ○障害者雇用納付金

常時雇用する労働者が100人を超える事業主であり、雇用障害者数が法定雇用障害者数を下回る事業主が、不足する障害者数に応じて、1人につき月額50,000円を納付するものです。

### ○障害者雇用調整金（法定雇用率達成事業主）

常時雇用する労働者が100人を超える事業主であり、法定雇用障害者数を超過して障害者を雇用する事業主に対し、その超過して雇用している障害者1人につき月額27,000円を支給するものです。



### ○報奨金

常時雇用する労働者が100人以下の事業主であり、一定数（4月から翌年3月までの各月ごとに常時雇用する労働者数×4%を算定しその合計した数又は72のいずれか多い数）を超えて障害者を雇用する事業主に対し、その一定数を超えて雇用している障害者1人につき月額21,000円を支給するものです。

## 2 障害の特性と雇用する際の配慮事項

### 身体障害者

#### ○視覚障害者

全盲、弱視、視野狭窄（見える範囲が限定されている）などがあります。訓練を受ければ、基本的に単独で公共交通機関が利用できます。OA機器の発達もあり、事務職での採用など職域が広がっています。

#### 【雇用する際の配慮事項（例）】

- 室内の配置を口頭で伝え、通路には物を置かない。
- 通勤時の事故リスクを避けるため、通勤時間をずらす。

#### ○聴覚・言語障害者

聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、聞こえにくいことをいいます。また、それにより言語障害を伴う場合があります。コミュニケーションの手段としては、手話や筆談などがあります。近年では、店頭での販売業務に携わる方もいます。

#### 【雇用する際の配慮事項（例）】

- タブレットパソコンや筆談用ボードの利用など、職場内での情報伝達やコミュニケーション方法を容易にする手段を活用する。
- 必要に応じて、手話や要約筆記のできる人を配置する。

#### ○肢体不自由者

上肢や下肢など身体に運動機能障害を持つため、義肢や車いすなどの補装具を使用し、その作業や移動を補完している場合があります。職場では、施設改善や設備整備を含め、作業や移動が困難にならないように配慮することが必要です。

#### 【雇用する際の配慮事項（例）】

- 必要に応じてスロープ・手すり等を設置する。
- 職場内での移動距離を減らすなどで身体負担を減らす。

#### ○内部機能障害者

心臓機能障害、腎臓機能障害など、生命の維持にかかわる重要な機能の障害です。通院や治療機器の装着などが必要となります。また、疲れやすい傾向があり、無理のない勤務態勢などの配慮が必要です。

#### 【雇用する際の配慮事項（例）】

- 一日の勤務時間や月の出勤日数など無理の無い体制を整える。
- 外見で障害があると見えづらいため、プライバシーに配慮し本人の同意のうえで、障害の有無や配慮事項を一緒に働く従業員など一定範囲に伝え理解を促す。

## 知的障害者

金銭感覚・読み書き・計算など、日常生活で頭脳を使う知的行動に支障があることを指します。障害の程度、能力、意欲、体力などには個人差があります。

### 【雇用する際の配慮事項（例）】

- 指導担当者を特定の人に定め、指示の混乱を防ぐ。
- 「それ」「あれ」などの抽象的な表現を避け、具体的に指示する。
- 業務の切り分け（細分化）を行い、作業を単純化する。
- 簡単な判断でできる業務を用意する。
- 図や写真を多用した作業手順書などを整備・活用する。

## 精神障害者

### ○統合失調症

環境要因などいくつかの要因が重なって起こる脳の病気です。症状は幻覚（知覚の障害）、妄想（思考の障害）などの陽性症状と気力や感情が湧かないなどの陰性症状があります。今日では、薬物などの治療法が発達し、症状をコントロールして多くの人が回復しています。

### 【雇用する際の配慮事項（例）】

- 良い状態でも治療を受けやすいように配慮する。
- 臨機応変な対応が難しいので、決まった仕事を自分のペースで行えるよう仕事内容に配慮する。

### ○気分障害【うつ病、双極性障害（躁うつ病）】

脳内化学物質のバランスが悪く、気分の安定が保てなくなる病気です。様々な年代で起き、気分が著しく高揚する症状と、著しく落ち込む症状があります。病気のことを理解して服薬治療を続けることで回復します。

### 【雇用する際の配慮事項（例）】

- 頑張りすぎる傾向もあるので、急にミスが増える等いつもと様子が違うようであれば、休息をすすめる。
- 再発しやすいので、治療の継続に配慮する。

### ○てんかん

脳の一部が活発に活動し、発作が繰り返し起こる病気です。発作の起こり方は人それぞれですが、全身や身体の一部がけいれんしたり、意識がなくなったりすることがあります。発作は健康管理と薬によってコントロールできます。

### 【雇用する際の配慮事項（例）】

- 配属部署の管理者が、医療機関や支援機関から発作の特徴や対処法などの情報を把握しておく。
- 発作を過剰に心配して、本人の能力を摘み取ることがないようにする。

## ○高次脳機能障害

交通事故等の頭部のけがや脳出血・脳梗塞などの脳血管疾患などによって脳に損傷を負い、「話す」「考える」「覚える」「注意をする」など、脳の働きの一部に障害が現れます。外見からは分かりにくく、周囲の人が気付けない場合や本人に自覚がない場合があり、円滑な日常生活や社会生活が送りにくくなる状態を指します。

### 【雇用する際の配慮事項（例）】

- 記憶が難しい場合、ノートやメモをとることを伝える。
- スケジュールや工程はできる限り変更せず、見やすい場所に掲示する。
- 一度に多くの情報を与えない。

## ○発達障害

発達障害は、生まれつきの脳の機能障害で、次のタイプがあります。

### ① 自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害

コミュニケーション障害、対人関係・社会性の障害、パターン化した行動、興味、関心の偏りがあります。なお、自閉症には言葉の発達の遅れがあります。

### ② 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。

### ③ 学習障害（LD）

全般的な知的発達の遅れがないにもかかわらず、文字や文章を読むこと、書くこと、計算することなど特定の課題、あるいは双方に困難を示す場合を言います。

### 【雇用する際の配慮事項】

- 指示は長い内容にならないようにし、作業ごとに具体的に伝える。
- 失敗により自信を失いやすいので、できたことは認めてほめる。
- ミスに対しては叱責するのではなく、解決策を一緒に考える。
- 体力と集中力の持続が難しいため、休憩時間と休憩場所を確保する。
- 定期的な通院と服薬継続のための時間を確保する。
- 図や写真を多用した作業指示書などを整備・活用する。



# Q&A

## Q1 障害者をどのような職務に従事させたらよいでしょうか。

A. 一人ひとりの状況に応じて職務を決めてください。

まず、「障害者に向いている仕事」「向いていない仕事」というものはないと考えたほうがよいでしょう。各障害の特性により不向きな職種もありますが、障害の種類や程度だけで決めるのではなく、一人ひとりの障害状況に加えスキルの習得状況、本人の希望・意欲などから総合して決めるとよいでしょう。

### 【雇用職種の一例】

- 肢体不自由者：移動が少なく座って行える事務の仕事
- 視覚障害者：視覚的判断や頻繁な移動の必要がない電話対応の仕事
- 内部障害者：長時間の残業や交代勤務のない事務の仕事
- 知的障害者：簡単な判断で行える組み立てや袋詰めの仕事
- 精神障害者：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

各々の障害特性を考慮することは重要ですが、障害状況は一人ひとり異なります。職場環境の改善や支援機器の導入、適切な教育訓練により、障害特性上、不向きだといわれていた職種に従事する障害者も数多くいます。

## Q2 当社の社員の大半は資格や専門技術を必要とする専門職なので、障害者が従事できる仕事がありません。どうしたらよいでしょうか。

A. 障害者が従事できる職務を作りだします。

どの職場でもたとえば事務所であれば、コピー・シュレッダー作業、清掃作業、メールの仕分け・配送等のやり方が決まった簡単な作業があると思います。これらは社員の仕事に分散して組み込まれている作業だと思いますが、集約して新しい職務として再構築することで、障害者の雇用が可能となります。また、社員にとっては、自分本来の職務に専念できるというメリットもあります。

### ■ 作りだしやすい定型作業例

#### ＜事務部門＞

- ・社内郵便物の仕分け
- ・リサイクルペーパーの分別
- ・郵便局に荷物を届ける
- ・パソコンに数字・氏名を入力
- ・文書のスキャンと保存
- ・コピーやシュレッダー
- ・ダイレクトメール封入・発送
- ・新聞・雑誌のスクラップ
- ・資料のファイリング
- ・会議室のセッティング
- ・観葉植物の水やり

#### ＜現業部門＞

- ・段ボールの組み立て・解体
- ・容器・器具・部品の洗浄
- ・製品のラベル貼り
- ・部品のバリ取り
- ・ゴミの分別・回収
- ・社用車の洗車
- ・緑地の手入れ・美化作業
- ・駐車場の清掃・ゴミ拾い
- ・POPの作成（店舗内手作り広告の作成）
- ・店舗・トイレ・休憩室の清掃
- ・給水器のメンテナンス



**Q3 聴覚障害者を雇用した場合、コミュニケーションはどのようにとればよいのでしょうか。**

A. 一人ひとりの聞こえにくさに応じたコミュニケーション方法を本人と一緒に考えます。

「聴覚障害者」といっても、「全く聴力を失っている人」「小さい音が聞こえにくい人」など様々です。さらに障害が起こった年齢や受けた教育などの違いにより、聴力だけではなく話す言葉の明瞭さや読み書きの能力にも大きな差が生じます。

まずは、どのようなコミュニケーション方法がよいのか本人に確認することが大切です。基本的な方法としては、筆談、口話、手話、電子メールなどを使用します。

聴覚障害は、「聞こえない」「聞こえにくい」というだけでなく、そのことによって情報が不足しやすい「情報障害」とも言えます。情報を保障することがとても大切です。

■ 筆談：読みやすい文字で、短く区切って書く。5W1H等のポイントをはっきりと伝え、具体的かつ明確な表現方法を用いる。

■ 口話：話し手の唇や口の動きから話の内容を読み取り（読話）、自分の話したいことを声に出す（発語）コミュニケーション方法。正面に向き合い、自分の唇の形が相手によく見えるようにし、同じような口の形の言葉はジェスチャーを加えるとよい。会議内容の要約や業務の指示にはメモを併用することで、より確実に伝達できる。

**Q4 採用後の障害者のサポート体制はどのようにすればよいのでしょうか。**

A. 障害者の職場定着には、「社内サポート体制」を作り、障害者が職場で十分に能力を発揮できるように、職場の人間関係や労働環境の改善を図るようにするとよいでしょう。

効果的な体制を作るには、障害者の配属部署の管理者や社員に負担がかかりすぎていないかを人事担当部署が気を配りサポートすることが大切です。

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

**Q5 障害者を雇用したいが、雇用条件に合う障害者がなかなか見つからない場合は、どこに相談したらよいのでしょうか。**

A. 最寄りのハローワーク（公共職業安定所）や佐賀県障害福祉課就労支援室にご相談ください。

就労支援室では、担当の職員を企業に派遣し、お話を伺います。一般就労を希望する障害者で、ハローワークへの求職登録に至っていない方が就労支援事業所等にいらっしゃいますので、該当する対象者を探してマッチングを行います。

なお、障害者の職種や雇用形態は、障害に応じて様々なケースが考えられます。企業の状況に合う求人条件をご検討いただくとともに、適切な受入態勢の整備をお願いします。また、就労希望者に対しては、見学や実習、委託訓練などを行っていただく場合があります。

※県内の主な支援機関については、14 ページをご参照ください。

## 3 障害者雇用の進め方

### ①障害者雇用について理解を深める

- 障害者雇用をどのように進めたらよいか支援機関に相談する。
- 雇用がどのように行われているか実例を参考にする。
  - ・他の企業の見学、各種セミナーへの参加、DVD や冊子での情報収集
  - 「7 障害者雇用に役立つ資料」を参照してください。また、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページには、障害者雇用のためのマニュアル・好事例集等が掲載されていますので、ぜひ活用してください。
- 障害者雇用制度・助成制度を知る。
  - 「5 支援制度・助成金」を参照してください。

### ②障害のある方が従事できる職務を選定する

- 障害のある方に従事してもらう部署・職務を社内で検討する。
  - ・定型的な業務の集約や見直し
  - ・「できることは何か」という視点で検討
- 支援機関に職場を見学してもらい、職務の選定について助言・提案を受ける。

#### <トピックス>

佐賀障害者職業センターでは、障害者雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題に応じて「事業主支援計画」を作成し、雇用管理に関する体系的な助言・援助（障害者雇用に向けた社内啓発・社員研修の実施、職務設計など）を行っています。障害者雇用についてのご相談は、同センター（事業主支援担当者）までご連絡ください。

### ③障害者雇用をする前に受け入れてみる

- 実習…雇用の前に職場実習生を受け入れて、障害のある方の雇用の可能性を見極める。実習期間中は、派遣元機関（障害福祉サービス事業所等）がサポートします。
- 訓練…職務への適正や業務遂行能力を身につける。訓練期間中は、県の障害者職業訓練コーチ・コーディネーターがサポートします。

### ④受け入れ態勢を整える

- 雇用形態、労働時間、賃金等を決定する。
- 事業所内での理解をさらに深める（受入れ部署の社員への研修等）。
- 採用計画を作成する。

### ⑤募集～採用

- ハローワークへ求人票を提出
- ハローワークの紹介による応募者を選考
- 面接・採用手続き

## ⑥職場への定着を図る

○職場定着のために、支援機関の相談・支援を継続して受ける。

→支援機関：ハローワーク、佐賀障害者職業センター

就労定着支援事業所、障害者就業・生活支援センター

○働きやすい職場環境づくりの継続

○必要に応じ、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援等を活用

→職場適応援助者：障害者が職場に定着できるように、就職前、就職と同時、または就職後に事業所を訪問して、障害者・事業主双方に支援を行います。

### <トピックス>

就労定着支援事業とは、就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障害者の就労に伴う日常生活及び社会生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間（最大3年間）にわたり行う新たな障害福祉サービスです。

## 「アビリンピック」をご存知ですか？



「アビリンピック（ABILYMPICS）」は、「障害者技能競技大会」の愛称で、「アビリティ（ABILITY・能力）」と「オリンピック（OLYMPICS）」を合わせた造語です。

障害のある方々が、日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害のある方への理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的としています。

佐賀県では、「佐賀県障害者技能競技大会（アビリンピック佐賀大会）」と銘打ち、7競技種目を2会場で開催しています。また、成績優秀者（金賞受賞者）は全国大会に推薦されます。

競技種目	障害種別
喫茶サービス	身体・知的・精神障害
ワードプロセッサ	身体・知的・精神障害
パーソナルコンピュータ（表計算）	身体・知的・精神障害
縫製	知的障害
縫製（初心者コース）	知的障害
木工	身体・知的・精神障害
ビルクリーニング	身体・知的・精神障害



障害のある方々の雇用の促進に向け、多数のご参加、ご来場（応援・見学）をお待ちしています。

問合せ先：佐賀県 健康福祉部 障害福祉課 就労支援室

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 佐賀支部

## 4 雇用の分野での障害者差別の禁止

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、雇用の分野で、障害者に対する差別が禁止され、合理的な配慮の提供が義務付けられています。

### ○雇用分野での障害者差別の禁止

障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いが禁止されています。募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練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に障害者を排除すること
- ・障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されています。

### ○雇用の分野での合理的配慮の提供義務

障害者に対する合理的配慮の提供が義務付けられています。

＜募集・採用時の合理的配慮の例＞

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

＜採用後の合理的配慮の例＞

- ・肢体不自由のある方に対し、机の高さを調節するなど、作業を可能にする工夫を行うこと
  - ・知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行うなどで、作業手順を分かりやすく示すこと
  - ・精神障害がある方などに対し、出退勤記録・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること
- なお、合理的配慮は「過重な負担」にならない範囲で事業主に講じていただくものであり、合理的配慮の提供義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととされています。

### ○相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

障害者からの相談に対応する体制の整備が義務付けられています。また、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。

### ○対象となる事業主の範囲

事業所の規模・業種に関わらず、すべての事業主が対象となります。

### ○対象となる障害者

- ・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。

## 5 支援制度・助成金

### 障害者を新たに雇用する場合の助成金等

問合せ先：佐賀労働局又はハローワーク

#### ○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な方をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成

	助成額（助成期間）	
	大企業	中小企業
身体・知的障害者（重度以外）	50万円（1年）	120万円（2年）
重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者	100万円（1年半）	240万円（3年）
障害者（短時間労働者）	30万円（1年）	80万円（2年）

#### ○特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

発達障害者又は難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成

- ・助成期間：1年（中小企業の場合2年）
- ・助成額：1人あたり50万円（中小企業の場合120万円）

短時間労働者の場合は、1人あたり30万円（中小企業の場合80万円）

#### ○特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

障害者雇用の経験のない中小企業が、ハローワーク等の紹介により、雇用率制度の対象となる障害者を初めて雇用し、法定雇用率を達成する場合に助成

- ・助成額：1企業あたり120万円

#### ○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

就職が困難な障害者をハローワーク等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成

- 【精神障害者の場合】
- ・助成期間：最長6か月
  - ・助成額：雇入れから3か月間 → 1人あたり月額最大8万円
  - ・助成額：雇入れから4か月以降 → 1人あたり月額最大4万円

- 【上記以外の場合】
- ・助成期間：最長3か月
  - ・助成額：1人あたり月額最大4万円

#### ○トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）

ハローワーク等の紹介により、直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成

- ・助成期間：最長12か月間
- ・助成額：1人あたり月額最大4万円

## 障害者の職場定着のための助成金等

問合せ先：佐賀労働局又はハローワーク

### ○障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置（次の①～⑦）を講じる事業主に対して助成

- ①柔軟な時間管理・休暇取得      ②短時間労働者の勤務時間延長（週の所定労働時間の延長）
- ③正規・無期転換      ④職場支援員の配置      ⑤職場復帰支援
- ⑥中高年障害者への雇用継続支援      ⑦社内理解の促進

### ○障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

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する事業主に対して助成

（職場適応援助者＝ジョブコーチとも呼ばれ、障害者、事業主および当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援をする者）

#### 【訪問型職場適応援助者】

- ・ 1日の支援時間が4時間以上（精神障害者は3時間以上）の日 16,000円
  - ・ 1日の支援時間が4時間未満（精神障害者は3時間未満）の日 8,000円
- ※助成対象期間は、1年8か月（精神障害者は2年8か月）が上限

#### 【企業在籍型職場適応援助者】

- ・ 精神障害者の支援：1人あたり月額9万円（中小企業の場合12万円）  
短時間労働者は1人あたり月額5万円（中小企業の場合6万円）
  - ・ 精神障害者以外の支援：1人あたり月額6万円（中小企業の場合8万円）  
短時間労働者は1人あたり月額3万円（中小企業の場合4万円）
- ※助成対象期間は、6か月が上限

### ○障害者雇用安定助成金（中小企業障害者多数雇用施設設置等コース）

300人以下の中小企業が、障害者の雇入れ等に係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を新規に5人以上雇用して、その雇入れ後障害者を10人以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした場合に助成

- ・ 助成額：対象者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて総額1,000～3,000万円（3年間）

## 障害者雇用納付金制度に基づく助成金等

問合せ先：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 佐賀支部

### ○障害者作業施設設置等助成金

障害者を雇い入れるか継続して雇用している事業主が、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、トイレ・スロープ等の附帯施設、作業設備の配置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成



## ○障害者福祉施設設置等助成金

障害者を継続して雇用す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

## ○障害者介助等助成金

障害者を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行う場合に、その費用の一部を助成

(①職場介助者の配置または委嘱助成金、②手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金、③障害者相談窓口担当者の配置助成金)



## ○重度障害者等通勤対策助成金

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雇い入れるまたは継続して雇用する事業主、または事業主が加入している事業主団体が、障害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

(①住宅の賃借助成金、②指導員の配置助成金、③住宅手当の支払助成金、④通勤用バスの購入助成金、⑤通勤用バス運転従事者の委嘱助成金、⑥通勤援助者の委嘱助成金、⑦駐車場の賃借助成金、⑧通勤用自動車の購入助成金)



## ○重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

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

## ○障害者職場実習支援事業

過去3年間障害者を雇用したことがない事業主、または過去3年間精神障害者を雇用したことがない事業主が、障害者の受入を進めるために、就職を目指す障害者を対象として職場実習を計画し、実習生を受け入れた場合に、受入謝金等を支給

- ①職場実習受入謝金 : 実習対象者1名につき、1日5,000円
- ②委嘱指導員への謝金 : 1日16,000円
- ③実習期間中の保険料 : 実費



## ○障害者職業生活相談員資格認定講習

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主は障害者を5人以上雇用する事業所ごとに障害者職業生活相談員を選任し、その者に障害者の職業生活全般についての指導・助言を行わせなければならないとされている【2日間(計12時間)、受講料は無料】

## 6 県内の主な支援機関

### ○ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークでは、障害者を対象とした求人の申込みを受け付けています。専門の職員・相談員が就職を希望する障害者にきめ細かな職業相談を行い、就職した後は業務に適応できるよう職場定着支援も行っています。

その他、障害者を雇用する事業主や雇用しようとしている事業主に、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて佐賀障害者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内を行っています。また、求人者・求職者が一同に会する就職面接会も開催しています。

佐賀	〒840-0826	佐賀市白山2丁目1-15	TEL0952-24-4361
唐津	〒847-0817	唐津市熊原町3193	TEL0955-72-8609
武雄	〒843-0023	武雄市武雄町昭和39-9	TEL0954-22-4155
伊万里	〒848-0027	伊万里市立花町通谷1542-25	TEL0955-23-2131
鳥栖	〒841-0035	鳥栖市東町1丁目1073	TEL0942-82-3108
鹿島	〒849-1311	鹿島市高津原二本松3524-3	TEL0954-62-4168

### ○独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 佐賀支部

同支部の佐賀障害者職業センターでは、雇入れ計画の作成、職場配置・職務設計、職場での配慮や業務の指導方法についての助言、従業員への研修など、事業主に対する相談・援助を行っています。また、就職した障害者が円滑に職場適応できるよう、事業所に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害のある人を支援するとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案する「ジョブコーチ支援事業」を行っています。さらに、うつ病等の精神疾患により休職している方、その方の復職をお考えの事業主に対し、主治医等と連携しながら職場復帰をサポートする「リワーク支援」を行っています。

また、「高齢・障害者業務課（ポリテクセンター佐賀内）」では、障害者雇用調整金、報奨金、助成金などの申請や障害者雇用納付金の申告の受付を行っています。

佐賀障害者職業センター	〒840-0851	佐賀市天祐1丁目8-5	TEL0952-24-8030
高齢・障害者業務課	〒849-0911	佐賀市兵庫町若宮1042-2	TEL0952-37-9117

### ○障害者就業・生活支援センター

県内に4か所ある障害者就業・生活支援センターでは、求職中または在職中の障害者が抱える課題に応じ、雇用や福祉の関係機関との連携のもと、就業支援担当者と生活支援担当者が協力し、障害者の就業面・生活面の一体的な支援を行っています。





社会福祉法人 たちばな会 たちばな会	〒849-1425 嬉野市塩田町五町田甲 2147	TEL0954-66-9093
社会福祉法人 若楠 もしもしネット	〒841-0005 鳥栖市弥生が丘 2-135-2	TEL0942-87-8976
社会福祉法人 ステップさが ワーカーズ・佐賀	〒849-0937 佐賀市鍋島 3-3-20	TEL0952-36-9081
一般社団法人 太剛 ルート	〒847-0071 唐津市和多田海士町 3-1	TEL0955-53-8557

### ○佐賀県発達障害者就労支援センター

就労を希望する発達障害者の支援を行うほか、事業所に対する相談や対応方法等のアドバイス・研修を行っています。

〒840-0801 佐賀市駅前中央 1-7-131 TEL0952-20-2971

### ○佐賀県難病相談支援センター

難病患者に対する相談や支援、就労支援を行うなど、難病患者の療養生活の質の維持向上を支援しています。

〒840-0804 佐賀市神野東 2-6-10 TEL0952-97-9632

### ○佐賀県 健康福祉部 障害福祉課 就労支援室

障害者を雇用したいけれど不安のある企業の方と、働きたいけれど本当に働けるのか不安のある障害者の方の、双方の不安を解消するため、企業と障害者・福祉施設とのつなぎ役として支援を行っています。企業や障害者・福祉施設等の御依頼に応じて、障害者就労支援コーディネーターや障害者職業訓練コーディネーター・コーチを派遣し、支援いたします。

〒840-8570 佐賀市城内 1-1-59 TEL0952-25-7389



## 7 障害者雇用に関わる資料

<http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/>

<p>はじめからわかる障害者雇用 ～事業主のためのQ&amp;A集～</p>	<p>障害者雇用マニュアル 障害者の雇用事例集</p>
 <p>障害者雇用を進めるにあたり、職務の選定や労働条件の検討、職場環境の整備等について不安や悩みを抱える事業主のために、関連情報や具体的方策を30のQ&amp;Aを通じてわかりやすく解説しています。</p>	 <p>障害者雇用に関する問題点の解消のためのノウハウや具体的な雇用事例を、業種別・障害別にまとめた実践的なマニュアルです。</p>
<p>精神障害者雇用管理ガイドブック</p>	<p>障害者雇用マニュアル&lt;コミック版&gt;</p>
 <p>精神障害者の新規雇用時や職場復帰時における工夫や留意点、疾患の特徴と留意すべきポイント、企業の雇用事例等を紹介したガイドブックです。</p>	 <p>障害者雇用の具体的な事例を、障害別にコミック形式でまとめたマニュアルです。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 視覚障害者</li> <li>2. 知的障害者</li> <li>3. 聴覚障害者</li> <li>4. 精神障害者</li> <li>5. 発達障害者</li> <li>6. 高次脳機能障害者</li> </ol>
<p>障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例</p>	<p>職場改善好事例集</p>
 <p>障害者雇用があまり進んでいない10業種の中小企業において障害者雇用に取り組んでいる15社の雇用事例。経営者の声、障害者の職務内容や工夫のほか、経営者の思いや経営上のメリットなどをわかりやすく紹介した事例集です。</p>	 <p>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です。</p>
<p>DVD (発達障害) とともに働く職場へ ～事例から学ぶ 発達障害者雇用のポイント～</p>	<p>DVD (精神障害) とともに働く職場へ ～事例から学ぶ 精神障害者雇用のポイント～</p>
 <p>初めて発達障害者雇用に取り組んだ事例や職域の拡大に取り組んだ事例、特性に配慮して職場環境を整えながら能力発揮に取り組んだ事例や発達障害の特性や強みをいかした職場づくりに取り組んだ事例など、実際の企業における発達障害者の雇用事例をもとに、さまざまなノウハウを紹介しています。</p>	 <p>初めて精神障害者雇用に取り組んだ事例、雇用継続のために支援体制の整備やコミュニケーション面の配慮等を行った事例、休職した精神障害者の職場復帰に取り組んだ事例など、実際の企業における精神障害者の雇用事例を通じて、精神障害者とともに働く職場をつくるための様々なノウハウについて紹介しています。</p>

■ □ 障害者雇用事例リファレンスサービス □ ■ <http://www.ref.jeed.or.jp/>  
 (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者雇用に取り組んでいる全国の事業所の事例をホームページで紹介しています。業種や障害別の検索も可能です。

ヘルプマークを知っていますか？  
援助が必要な方のためのマークです。



外見からは分からなくても援助が必要な方がいます。  
このマークを見かけたら、電車・バス内で席をゆずる、  
困っているようであれば声をかける等、  
思いやりのある行動をお願いします。

【ヘルプマーク交付場所】  
佐賀県障害福祉課、各保健福祉事務所、各市町窓口等



## 障害者雇用の手引

---

編集・発行 佐賀県 障害福祉課 就労支援室  
〒840-8570 佐賀市城内 1-1-59  
TEL 0952-25-7389 FAX 0952-25-7478  
URL <http://www.pref.saga.lg.jp/list00580.html>  
2018年10月発行（2021年9月一部修正）

---