

令和

5年

障

害

者

の

雇

用

の

た

め

に

障害者の雇用状況と支援



愛知労働局・ハローワーク



愛知県

はじめに

近年、障害者の就労意欲が高まる中、企業の社会的責任から、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増えており、障害者雇用は着実に進展しています。

愛知県の障害者雇用については、多くの事業主の皆様にご尽力いただいたことにより、令和4年6月1日現在の愛知県内の民間企業の障害者実雇用率は2.19%と過去最高となりました。しかしながら、法定雇用率2.3%には達しておらず、法定雇用率を満たしている企業の割合も48.6%と約半数に留まっております。

また、企業規模別でみると中小企業は低い水準にあり、100人から300人未満の規模の企業においては実雇用率が1.91%、43.5人から100人未満の規模の企業においては実雇用率が1.63%と最も低い水準で、この状況は、平成22年度より続いています。

このような中、令和4年12月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されたほか、令和5年3月には障害者雇用促進法施行令が改正され、令和5年度から法定雇用率が引き上げられ2.7%になりましたが、本年度においては、雇い入れに係る計画的な対応が可能となるよう2.3%で据え置きされています。しかし、令和6年4月以降、数年のうちに法定雇用率の引上げ及び除外率の引下げが順次される予定となっており、事業主の皆様の積極的な障害者雇用の理解・拡大が求められます。

本冊子では、障害者の雇用や職場定着に取り組まれる事業主に向けた制度案内、雇用の進め方や支援機関等を掲載しております。事業主の皆様におかれましては、本冊子を活用し、障害者雇用、障害者の社会参加への関心と理解を深めていただき、より一層、障害者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5年7月

愛知労働局職業安定部職業対策課

愛知県労働局就業促進課

目次

障害者の雇用のために～障害者の雇用状況と支援～

はじめに	P1
目次	P2
I 障害者雇用と法律	
1 障害者雇用率制度	P3～5
◆身体障害者障害程度等級表、知的障害者の障害判定、精神障害者の範囲	P6～9
◇除外率について	P10
2 障害者雇用納付金制度	P10
3 雇用率の算定の特例等	P11.12
4 行政指導 民間企業に対する障害者雇用率達成指導の流れ	P13
II 障害者雇用の現状（愛知県内の雇用状況）	
1 愛知県内の障害者（手帳所持者）数	P14
2 愛知県内の障害者雇用状況	P14
3 民間企業（常用労働者43.5人以上規模の企業）の雇用状況	P15
4 産業別実雇用率の状況	P15
5 民間企業における障害者雇用状況（年度別）の推移	P16
6 愛知県内企業規模別状況（グラフ）	
(1) 企業規模別実雇用率	P17
(2) 企業規模別達成企業割合	P17
III 障害者の登録・就職等の状況	
1 ハローワークにおける障害者の就職件数等の推移	P18
2 ハローワークにおける障害種別による有効登録者の年齢状況（愛知）	P19
3 ハローワークで受理した障害者専用求人状況（愛知）	P20
4 障害者が雇用されているいろいろな職域	P20
IV 障害者雇用に対する支援策及び支援機関	
1 障害者雇用のための助成支援措置	P21
◆中小企業応援障害者雇用奨励金 ◆障害者トライアル雇用制度	
◆税法上の優遇措置 ◆在宅就業障害者支援制度 ◆優先発注制度	P22～24
2 福祉・教育・医療から雇用への移行推進事業等	P25
3 就職及び定着のための関係就労支援機関	P26～32
V 障害者への差別禁止・合理的配慮の提供について	P33
VI その他事業主が対応すべき主な事項	P34
VII 障害者虐待防止法	P35
VIII 障害者雇用にかかるQ&A	P36
◇ 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小企業への認定制度	P37
◇ 障害者雇用優良企業等の紹介	P38,39
◇ ハローワークの所在地及び管轄区域等一覧表	P40

障害者の雇用に関する基本的なことを知りたいんですが・・・
P3～13

障害者雇用の現状はどうなってるの？
P14～17

障害者の就職状況やどんなお仕事があるか、教えてほしい。
P18～20

障害者雇用に不安があるんだけど、何かいい方法・役立つ支援ある？
P21～32

どんな差別がありますか？
合理的配慮の提供って何？
P33

その他、障害者雇用で役立つ情報ありますか？
P34～39

I 障害者雇用と法律

雇用・就労は、障害のある人の自立・社会参加のための重要な柱です。「障害者の雇用の促進等に関する法律」は、障害のある人が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指し、さまざまな制度について規定しています。以下、障害者の雇用義務と障害者雇用納付金制度などについて説明します。

1 障害者雇用率制度（障害者雇用促進法 第43条）

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ一定割合（障害者法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないと定められています。雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者（精神障害者は平成30年4月1日以降対象）です。

◇法定雇用率の算定式

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

精神障害者を追加

◇法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ・法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加。【平成30年4月1日施行】
- ・法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
- ・令和5年4月1日以降
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

◇障害者法定雇用率

区 分	障害者法定雇用率	障害者法定雇用率 (令和6年4月)	障害者法定雇用率 (令和8年7月)
一般の民間企業	2.3% (43.5人以上)	2.5% (40.0人以上)	2.7% (37.5人以上)
特殊法人	2.6% (38.5人以上)	2.8% (36.0人以上)	3.0% (33.5人以上)
国・地方公共団体	2.6% (38.5人以上)	2.8% (36.0人以上)	3.0% (33.5人以上)
都道府県等の教育委員会	2.5% (40.0人以上)	2.7% (37.5人以上)	2.9% (34.5人以上)

※法定雇用率は、令和6年4月より2段階で引き上げられます。

◇法定雇用障害者数の算定

事業主は次の計算により算出する「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。

$$\text{法定雇用障害者数} = \text{常用労働者数} \times \text{障害者法定雇用率}$$

(法定雇用障害者数は、1人未満の端数がある場合は端数を切り捨てた値となります。)

◇企業における障害者雇用者数の算定方法

1週間の所定労働時間が20時間未満の労働者については、雇用率制度の算定に含まれません。

	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 未満の短時間労働者 令和6年4月～
身体障害者	○	△	-
重度	◎	○	△ ※注2
知的障害者	○	△	-
重度	◎	○	△ ※注2
精神障害者	○	△ ※注1	△ ※注2

○は、1人を1人としてカウント
◎は、1人を2人としてカウント
△は、1人を0.5人としてカウント

※注1 精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法

【令和5年4月1日施行・算定特例の延長】

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定する。

<留意事項>

- ・退職後3年以内に、同じ事業主(※)に再雇用された場合は、上記の対象とはしない。
- (※) 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主間の雇用・再雇用についても含む点にご注意ください。
- ・知的障害があると判定されていた者が、発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、知的障害者と判定された日を精神障害者保健福祉手帳取得の日とみなす。

※注2 週所定労働時間が特に短い時間の精神障害者、重度の身体障害者及び知的障害者に関するカウント方法

令和6年度より週所定労働時間が特に短い(10時間以上20時間未満)精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者は、一人を0.5人として算定できるようになります。

重度身体障害者は身体障害者手帳1級、2級所持者が該当になります。(P6)
重度知的障害者はP9をご参照ください。

◇障害者雇用率制度における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。

- (イ) 期間の定めなく雇用されている者。
- (ロ) 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者であって、その雇用期間が反復更新されて、事実上(イ)と同等と認められる者。即ち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者、又は、採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者。
- (ハ) 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されて事実上(イ)と同等と認められる者。即ち、(ロ)の場合と同じく過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者、又は、採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者。

なお、出向労働者、外国勤務者、登録型派遣労働者などの取扱いについてはハローワークへお尋ねください。

◇障害者雇用率制度に適用される障害者

種類	身体障害者	知的障害者	精神障害者
確認方法	地方自治体から交付される「身体障害者手帳」	地方自治体から交付される「療育手帳」、「愛護手帳」、専門機関等による判定書	地方自治体から交付される「精神障害者保健福祉手帳」(2年更新)

障害には様々な特性があります。それぞれの障害の特性を理解していただき雇用につなげてください。

障害者種別	障害特性	
身体障害	視覚障害	全盲、弱視、視野狭窄などがあります。訓練を受けた視覚障害者は、基本的に単独で公共交通機関を利用することができます。近年では、拡大読書機器など就労支援機器も発達しているため、事務職など職域が広がっています。
	聴覚障害	聴感覚に何らかの障害があるため、全く聞こえない、または聞こえにくいことをいいます。コミュニケーションの手段としては、手話や筆談、口話がありますが、いずれもできる方できない方がいます。近年では、店頭での販売業務などに携わる方もいます。
	肢体不自由	上肢、下肢、体幹機能障害など様々な障害があることから、個人の状況に応じた配慮のもと、できる範囲で物理的環境の整備をすることで就労が可能となります。
	内部障害	心臓機能障害をはじめ日常生活が大幅に制限されるとともに、生命の維持に関わる重要な機能障害です。無理のない勤務態勢などの配慮が必要ですが、中途障害者も多く、豊富なスキルを持つ方が多くいます。
知的障害	知的な発達の遅れがあり、意思交換や日常的な事柄（お金の計算など）が苦手なために援助が必要な方といえます。全ての能力が遅れているわけではなく、障害の程度、能力、意欲、体力などは個人差があります。指導担当者をはっきりさせることが大切であり、近年では、介護などの業務にも職域が広がっています。	
精神障害	精神障害は精神疾患による障害であり、「統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む）、てんかん」などがあります。症状が安定し、就労可能な方であっても、心身が疲れやすい傾向があるため、配慮事項として、短時間勤務からはじめ、体力の回復状況を見ながら徐々に勤務時間を延長する工夫や、通院など健康管理を行うことで就労・定着が可能となります。	
その他の障害	発達障害者、高次脳機能障害、難病のある方などです。	

注) てんかん、発達障害、高次脳機能障害、難病等について手帳の交付を受けていない方は障害者雇用率のカウントに算定されません。

◆身体障害者障害程度等級表

身体障害者障害程度等級表		1級	2級	3級	
視覚障害		視力の良い方の目の視力（万国式視力表によって測ったものをいい、屈折異常のある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ）が0.01以下のもの	1. 視力の良い方の目の視力が0.02以上0.03以下のもの 2. 視力の良い方の目の視力が0.04かつ他方の目の視力が手動弁以下のもの 3. 周辺視野角度（1/4視標による。以下同じ。）の総和が左右眼それぞれ80度以下かつ両眼中心視野角度（1/2視標による。以下同じ。）が28度以下のもの 4. 両眼開放視認点数が70点以下かつ両眼中心視野視認点数が20点以下のもの	1. 視力の良い方の目の視力が0.04以上0.07以下のもの（2級の2に該当するものを除く） 2. 視力の良い方の目の視力が0.08かつ他方の目の視力が手動弁以下のもの 3. 周辺視野角度の総和が左右眼それぞれ80度以下かつ両眼中心視野角度が56度以下のもの 4. 両眼開放視認点数が70点以下かつ両眼中心視野視認点数が40点以下のもの	
の平聴 障 衡 覚 害 機 能 は	聴覚障害	—	両耳の聴力レベルがそれぞれ100デシベル以上のもの（両耳全ろう）	両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの（耳介に接しなければ大声語を理解し得ないもの）	
	平衡機能障害	—	—	平衡機能の極めて著しい障害	
音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害		—	—	音声機能、言語機能又はそしゃく機能の喪失	
肢 体 不 自 由	上肢	1. 両上肢の機能を全廃したもの 2. 両上肢を手関節以上で欠くもの	1. 両上肢の機能の著しい障害 2. 両上肢のすべての指を欠くもの 3. 1上肢を上腕の2分の1以上で欠くもの 4. 1上肢の機能を全廃したもの	1. 両上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの 2. 両上肢のおや指及びひとさし指の機能を全廃したもの 3. 1上肢の機能の著しい障害 4. 1上肢のすべての指を欠くもの 5. 1上肢のすべての指の機能を全廃したもの	
	下肢	1. 両下肢の機能を全廃したもの 2. 両下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの	1. 両下肢の機能の著しい障害 2. 両下肢を下腿の2分の1以上で欠くもの	1. 両下肢をショパール関節以上で欠くもの 2. 1下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの 3. 1下肢の機能を全廃したもの	
	体幹	体幹の機能障害により坐っていることができないもの	1. 体幹の機能障害により坐位又は起立位を保つことが困難なもの 2. 体幹の機能障害により立ち上がることが困難なもの	体幹の機能障害により歩行が困難なもの	
	運 脳 の 乳 動 病 非 幼 機 変 進 児 能 に 行 期 障 よ 性 以 害 る の 前	上肢機能	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作がほとんど不可能なもの	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作が極度に制限されるもの	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作が著しく制限されるもの
	移動機能	不随意運動・失調等により歩行が不可能なもの	不随意運動・失調等により歩行が極度に制限されるもの	不随意運動・失調等により歩行が家庭内での日常生活活動に制限されるもの	
臓 心 腸 小 機 腸 能 の じん 障 ヒ 臓 害 ト 若 免 免 疫 疫 不 不 全 全 呼 呼 吸 吸 器 器 機 機 能 能 障 障 害 害 は 是 に 是 に ほ ほ う う こ う 免 免 疫 免 若 若 し 若 く 若 し 若 く 若 し 若 く は 若 は 直 直 腸 腸 肝	心臓機能障害	心臓の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	—	心臓の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	じん臓機能障害	じん臓の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	—	じん臓の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	呼吸器機能障害	呼吸器の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	—	呼吸器の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	ぼうこう又は直腸の機能障害	ぼうこう又は直腸の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	—	ぼうこう又は直腸の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	小腸機能障害	小腸の機能の障害により自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの	—	小腸の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活がほとんど不可能なもの	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活が極度に制限されるもの	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活が著しく制限されるもの（社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く。）	
	肝機能障害	肝臓の機能の障害により日常生活活動がほとんど不可能なもの	肝臓の機能の障害により日常生活活動が極度に制限されるもの	肝臓の機能の障害により日常生活活動が著しく制限されるもの（社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く）	

身体障害者障害程度等級表		4級	5級	
視覚障害		1. 視力の良い方の眼の視力が0.08以上0.1以下のもの（3級の2に該当するものを除く。） 2. 周辺視野角度の総和が左右眼それぞれ80度以下のもの 3. 両眼開放視認点数が70点以下のもの	1. 視力の良い方の眼の視力が0.2かつ他方の眼の視力が0.02以下のもの 2. 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの 3. 両眼中心視野角度が56度以下のもの 4. 両眼開放視認点数が70点を超えかつ100点以下のもの 5. 両眼中心視野視認点数が40点以下のもの	
聴覚の又は平衡	聴覚障害	1. 両耳の聴力レベルが80デシベル以上のもの（耳介に接しなければ話声を理解し得ないもの） 2. 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの	—	
	平衡機能障害	—	平衡機能の著しい障害	
音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害		音声機能、言語機能又はそしゃく機能の著しい障害	—	
肢体不自由	上肢	1. 両上肢のおや指を欠くもの 2. 両上肢のおや指の機能を全廃したもの 3. 1上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか1関節の機能を全廃したもの 4. 1上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの 5. 1上肢のおや指及びひとさし指の機能を全廃したもの 6. おや指又はひとさし指を含めて1上肢の3指を欠くもの 7. おや指又はひとさし指を含めて1上肢の3指の機能を全廃したもの 8. おや指又はひとさし指を含めて1上肢の4指の機能の著しい障害	1. 両上肢のおや指の機能の著しい障害 2. 1上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか1関節の機能の著しい障害 3. 1上肢のおや指を欠くもの 4. 1上肢のおや指の機能を全廃したもの 5. 1上肢のおや指及びひとさし指の機能の著しい障害 6. おや指又はひとさし指を含めて1上肢の3指の機能の著しい障害	
	下肢	1. 両下肢のすべての指を欠くもの 2. 両下肢のすべての指の機能を全廃したもの 3. 1下肢を下腿の2分の1以上で欠くもの 4. 1下肢の機能の著しい障害 5. 1下肢の股関節又は膝関節の機能を全廃したもの 6. 1下肢が健側に比して10センチメートル以上又は健側の長さの10分の1以上短いもの	1. 1下肢の股関節又は膝関節の機能の著しい障害 2. 1下肢の足関節の機能を全廃したもの 3. 1下肢が健側に比して5センチメートル以上又は健側の長さの15分の1以上短いもの	
	体幹	—	体幹の機能の著しい障害	
	運動機能	上肢機能	不随意運動・失調等による上肢の機能障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	不随意運動・失調等による上肢の機能障害により社会での日常生活活動に支障のあるもの
	運動機能	移動機能	不随意運動・失調等により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	不随意運動・失調等により社会での日常生活活動に支障のあるもの
ス若心臓、よく、るはじん臓、若しくは、は肝臓の免疫機能又は能不全の障害	心臓機能障害	心臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	—	
	じん臓機能障害	じん臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	—	
	呼吸器機能障害	呼吸器の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	—	
	ぼうこう又は直腸の機能障害	ぼうこう又は直腸の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	—	
	小腸機能障害	小腸の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	—	
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	—	
	肝機能障害	肝臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	—	

身体障害者障害程度等級表			6級	7級
視覚障害			視力の良い方の眼の視力が0.3以上0.6以下かつ他方の眼の視力が0.02以下のもの	—
の聴 障 害 又 は 平 衡 機 能	聴覚障害		1. 両耳の聴カレベルが70デシベル以上のもの (40センチメートル以上の距離で発声された会話を理解し得ないもの) 2. 1側耳の聴カレベルが90デシベル以上、他側耳の聴カレベルが50デシベル以上のもの	—
	平衡機能障害		—	—
音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害			—	—
肢 体 不 自 由	上肢		1. 1上肢のおや指の機能の著しい障害 2. ひとさし指を含めて1上肢の2指を欠くもの 3. ひとさし指を含めて1上肢の2指の機能を全廃したもの	1. 1上肢の機能の軽度の障害 2. 1上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか1関節の機能の軽度の障害 3. 1上肢の手指の機能の軽度の障害 4. ひとさし指を含めて1上肢の2指の機能の著しい障害 5. 1上肢のなか指、くすり指及び小指を欠くもの 6. 1上肢のなか指、くすり指及び小指の機能を全廃したもの
	下肢		1. 1下肢をリスフラン関節以上で欠くもの 2. 1下肢の足関節の機能の著しい障害	1. 両下肢のすべての指の機能の著しい障害 2. 1下肢の機能の軽度の障害 3. 1下肢の股関節、膝関節又は足関節のうち、いずれか1関節の機能の軽度の障害 4. 1下肢のすべての指を欠くもの 5. 1下肢のすべての指の機能を全廃したもの 6. 1下肢が健側に比して3センチメートル以上又は健側の長さの20分の1以上短いもの
	体幹		—	—
	機に性前乳	上肢機能	不随意運動・失調等により上肢の機能の劣るもの	上肢に不随意運動・失調等を有するもの
	能よのの幼	移動機能	不随意運動・失調等により移動機能の劣るもの	下肢に不随意運動・失調等を有するもの
	障る脳非児	動変行以		
し ト ぼ 心 く 免 う 臓 は 疫 こ 、 肝 不 う じ 臓 全 若 ん の ウ し 臓 機 イ く 若 能 は し の ス 直 く 障 に 腸 は 害 よ 、 呼 る 小 吸 免 腸 器 疫 、 又 若 ヒ は	心臓機能障害		—	—
	じん臓機能障害		—	—
	呼吸器機能障害		—	—
	ぼうこう又は直腸の機能障害		—	—
	小腸機能障害		—	—
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害		—	—
肝機能障害		—	—	
備考			<p>1.同一の等級について2つの重複する障害がある場合は、一級上の級とする。ただし、2つの重複する障害が特に本表中に指定せられているものは、該当等級とする。</p> <p>2.肢体不自由においては、7級に該当する障害が2以上重複する場合は、6級とする。</p> <p>3.異なる等級について2以上の重複する障害がある場合については、障害の程度を勘案して当該等級より上の等級とすることができる。</p> <p>4.「指を欠くもの」とは、おや指については指骨間関節、その他の指については、第一指骨間関節以上を欠くものをいう。</p> <p>5.「指の機能障害」とは、中指指節関節以下の障害をいい、おや指については、対抗運動障害をも含むものとする。</p> <p>6.上肢又は下肢欠損の断端の長さは、実用長（上腕においては腋窩より、大腿においては坐骨結節の高さより計測したもの）をもって計測したものをいう。</p> <p>7.下肢の長さは、前腸骨棘より内くるぶし下端までを計測したものをいう。</p>	

◆知的障害者の障害程度の判定

療育手帳・愛護手帳の判定（判定と交付：児童・障害者相談センター、児童相談所、知的障害者更生相談所）

障害の重さ	愛知県 (療育手帳)	名古屋市(愛護手帳)		その他の手帳 での表示例	判定の基準例
		障害程度	療育判定		
最重度	A	1	A	A1	IQが20以下のもの。
重度		2		A2	IQ35以下のもので上記A1に該当しないもの。又はIQ50以下で身体障害者福祉法に基づく障害等級の1～3級に該当するもので上記A1に該当しないもの。
中度	B	3	B	B1	IQ50以下のもので上記A1及びA2に該当しないもの。
軽度	C	4		B2	定義では、IQは70以下だが、愛護手帳の交付対象は、IQ75以下のもので上記A1,A2及びB1に該当しないもの。

*手帳の申請：市町村役場 手帳の更新期間：年齢や状態により2年～無期

定義	知的機能の障害が発達期（概ね18歳まで）に現れ、日常生活に支障が生じているため何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの。
条件	<ol style="list-style-type: none"> 1. 発達期（概ね18歳まで）に現れ、それが持続しているもの。 2. 知的機能が有意に平均より低いこと。（一般的にはIQ＝知能指数70以下） 3. 日常生活において適応行動上の障害があること。（日常生活に支障が生じ、医療・福祉・教育・職業等で、特別の援助を必要とする状態にあること。） <p>※以上の3つ条件すべてを満たすことが必要。</p>
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・ ビネー式知能検査でのIQの計算式 $IQ（知能指数）＝MA（精神年齢）÷CA（生活年齢）×100$ ・ 障害程度の判定は、原則知能指数をもとにするが、児童相談所又は知的障害者更生相談所が日常生活能力を加味して総合的に評価する。 ・ 愛護手帳の障害程度が3度かつ身体障害者手帳1～3級の場合、療育判定は「A」になる。 ・ 知的障害の定義では、IQ（知能指数）は70以下だが、愛護手帳の交付対象はIQ（知能指数）75以下である。

◆精神障害者の範囲

精神障害者とは	統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者をいう。（精神保健福祉法） 統合失調症・てんかん・そううつ病の者及び精神保健福祉法の規定による精神障害者保健福祉手帳を所持する者であって、且つ「症状が安定し就労が可能な状態にある」者。（障害者雇用促進法）
---------	--

精神障害者保健福祉手帳障害等級の判定基準（判定と発行：精神保健福祉センター）

1級	精神障害が日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの。この日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度とは、他人の援助を受けなければ、ほとんど自分の用を弁ずることができない程度のもの。
2級	精神障害の状態が、日常生活が著しい制限を受けるか、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの。この日常生活で著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度とは、必ずしも他人の助けを借りる必要はないが、日常生活は困難な程度のもの。
3級	精神障害の状態が、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの。

*手帳の申請：市町村役場 手帳の有効期間：2年間（更新可）等級区分は状態に応じ変更可能

◇除外率について

除外率制度とは

法定雇用障害者数の算定に際し、基礎となる常用労働者数の計算に当たり、障害者の就業が一般的に困難であると認められる一定の業種について、除外率に相当する労働者数を控除する制度です。
(障害者雇用促進法第43条)

除外率設定業種及び除外率一覧

令和5年4月現在

除外率設定業種	現行	除外率 令和7年4月～
非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製業を除く）/船舶製造・修理業、船用機関製造業/倉庫業/航空運輸業/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。）	5%	
採石業、砂・砂利・玉石採取業/水運業/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	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%	5%
建設業/鉄鋼業/道路貨物運送業/郵便業（信書便事業を含む。）	20%	10%
港湾運送業	25%	15%
鉄道業/医療業/高等教育機関（高等学校は含まない。）/介護老人保健施設（日本標準産業分類、細分類番号8542に該当するものに限る。）	30%	20%
林業（狩猟業を除く。）	35%	25%
金属鉱業/児童福祉事業	40%	30%
特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	45%	35%
石炭・亜炭鉱業	50%	40%
道路旅客運送業/小学校	55%	45%
幼稚園/幼保連携型認定子ども園	60%	50%
船員等による船舶運航等の事業	80%	70%

注1 除外率制度については、廃止に向けて段階的に縮小することとされています。**令和7年4月より除外率が10ポイント引き下げられます。**

注2 除外率は、事業所（本店、支店、工場、鉱山、事務所等のように一定場所において一つの経営組織として独立性をもった施設又は場所）を単位として適応。

2 障害者雇用納付金制度（障害者雇用促進法 第49条）

障害者雇用納付金制度とは

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、障害者雇用納付金（「納付金」）の徴収、障害者雇用調整金（「調整金」）、報奨金、各種の助成金の支給を行う制度です。

◆障害者雇用納付金制度の概要

障害者雇用納付金の徴収
1人当たり月額50,000円

独立行政法人
高齢・障害・求職者
雇用支援機構

障害者雇用調整金の支給

1人当たり月額27,000円

（令和5年度(令和6年度申請分)より月額29,000円）

常時雇用する労働者の総数が100人を超え、雇用障害者数が法定雇用障害者数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給

報奨金の支給

1人当たり月額21,000円

常時雇用する労働者の総数が100人以下で、雇用障害者数が一定数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給

在宅就業障害者特例調整金の支給

在宅就業障害者に仕事を発注した納付金申告事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額を、申請に基づき支給

在宅就業障害者特例報奨金の支給

在宅就業障害者に仕事を発注した報奨金申請対象事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額を、申請に基づき支給

特例給付金の支給

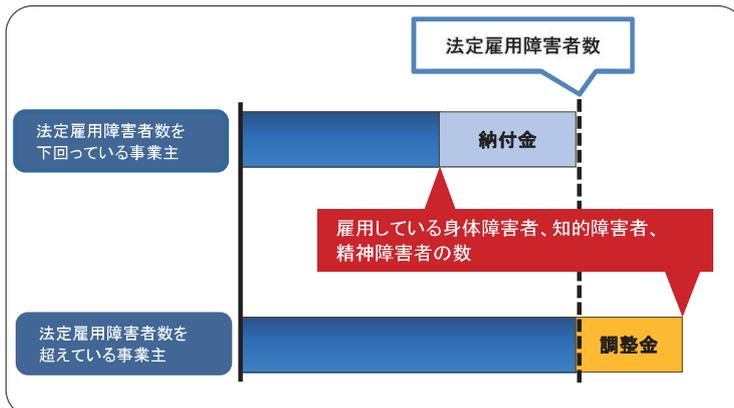
特定短時間労働者を雇用する事業主に対し、事業主の区分に応じた額を、申請に基づき支給

各種助成金の支給

障害者を雇い入れたり、雇いを継続するために職場環境の整備等を行う事業主に対し、申請に基づき費用の一部を助成

常時雇用する労働者の総数が100人を超える事業主は、

- 毎年度納付金の申告が必要
※法定雇用率を達成している場合も 申告が必要です
- 雇用障害者数が法定雇用障害者数を下回っている場合は、申告とともに納付金の納付が必要



3 雇用率の算定の特例等（障害者雇用促進法 第44・45条）

①概要

障害者雇用率制度において、障害者の雇用機会の確保は、個々の事業主（企業）ごとに義務づけられています。

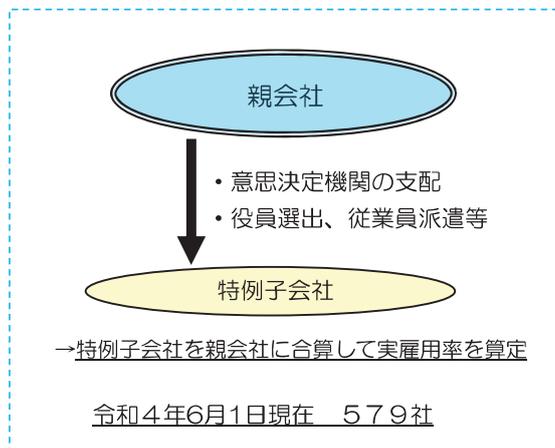
一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしています。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としています。

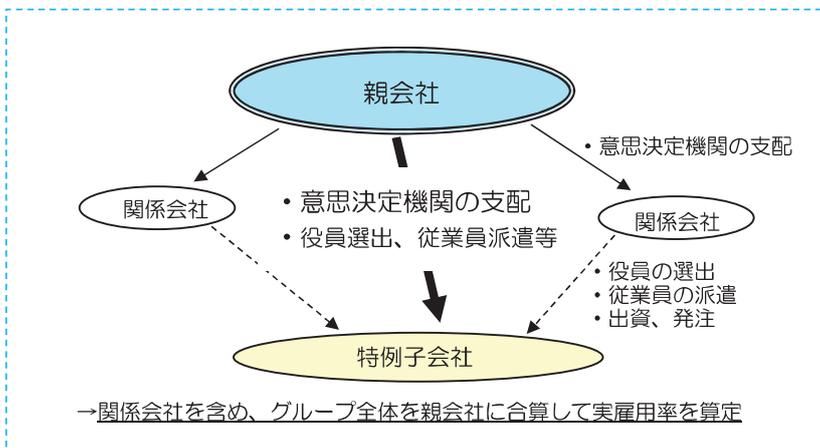
ここでは、代表的な『子会社特例』及び『関係会社特例』について説明します。

なお、その他として『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）があります。詳しくは、最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

〔特例子会社制度〕『子会社特例』



〔グループ適用〕『関係会社特例』



②「特例子会社」の認定要件

- ① 親会社が、特定の株式会社と特殊な関係にあること（注1）
（具体的には、子会社の議決権の過半数を有する等、子会社の意志決定機関（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（注2）（具体的には、親会社からの役員派遣等）
- ③ 雇用される障害者（注3）が5人以上（注4）で、全従業員に占める割合が20%以上（注4）であること
また、雇用される障害者（注3）に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者
（注3）の割合が30%以上であること
- ④ 障害者（注3）の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること
（具体的には、障害者（注3）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（注3）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

（注1）平成14年10月に、国際会計基準によるグループ企業での連結決算の導入に伴い、持株基準から、現在の支配力基準に緩和

（注2）平成9年10月に、「親会社との営業上の関係が密接であること」との要件を削除

（注3）雇用率制度の変更にともない、制度発足当時は身体障害者又は重度身体障害者のみであったが、平成10年4月に知的障害者、平成16年4月に精神障害者を対象に追加

（注4）特例子会社の設置を容易にし、障害者の雇用を一層促進するため、平成9年10月に雇用数を10人から5人に、割合を30%から20%に緩和

③「特例子会社」のメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- 職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。

(2) 障害者にとってのメリット

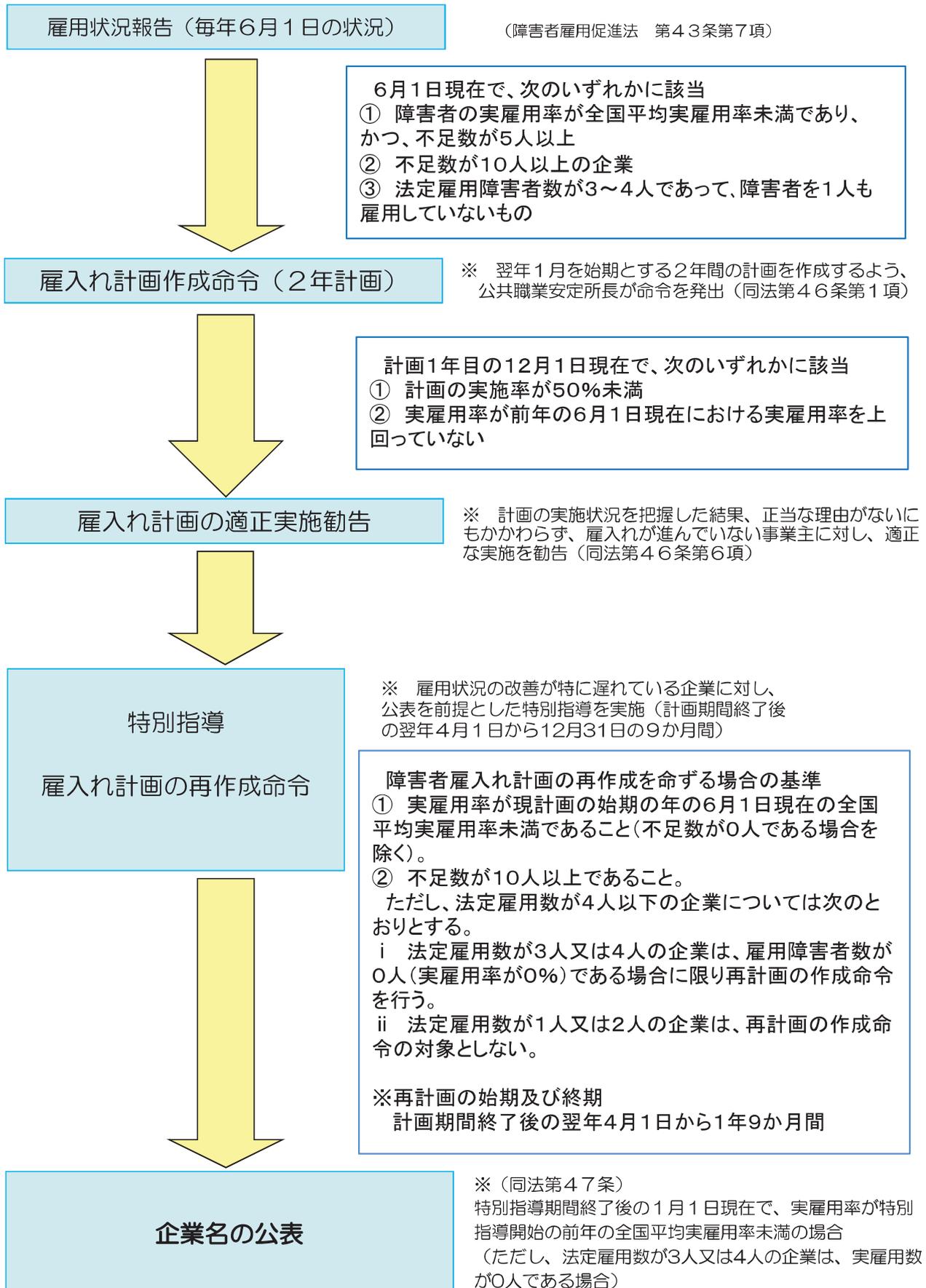
- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

④愛知県内に親会社及び本社がある「特例子会社」 (令和4年6月1日現在)

No	特例子会社名	所在地	親会社名	所在地	認定年月日
1	デンソー太陽㈱	蒲郡市	㈱デンソー	刈谷市	S59.6.1
2	中電ウイング㈱	名古屋市南区	中部電力㈱	名古屋市東区	15.4.1
3	スギスマイル㈱	大府市	スギホールディングス㈱	大府市	21.7.24
4	トヨタループス㈱	豊田市	トヨタ自動車㈱	豊田市	21.10.1
5	TGウェルフェア㈱	清須市	豊田合成㈱	清須市	22.9.21
6	㈱ゲオビジネスサポート	春日井市	㈱ゲオホールディングス	名古屋市中区	23.3.30
7	㈱住理工ジョイフル	小牧市	住友理工㈱	小牧市	25.12.26
8	㈱アイコー	安城市	愛知県厚生農業協同組合連合会	長久手市	26.5.12
9	㈱スズケンジョイナス	名古屋市東区	㈱スズケン	名古屋市東区	27.4.10
10	㈱スマイル・カネスエ	一宮市	㈱カネスエ	一宮市	27.7.28
11	㈱イナテックサービス	西尾市	㈱イナテック	西尾市	28.4.1
12	㈱ハートコープあいち	小牧市	生活協同組合コープあいち	名古屋市名東区	29.2.27
13	㈱デンソーブラッサム	刈谷市	㈱デンソー	刈谷市	29.5.23
14	名古屋昭和建物サービス㈱	名古屋市中区	昭和建物管理㈱	名古屋市中区	29.11.14
15	オーエspartner㈱	岡崎市	岡崎信用金庫	岡崎市	29.12.1
16	にっとくスマイル㈱	小牧市	日本特殊陶業㈱	名古屋市東区	30.1.16
17	日本ゼネラルサポート㈱	尾張旭市	NGFホールディングス㈱	名古屋市中区	31.4.24
18	エヌジーケイゆうサービス㈱	名古屋市瑞穂区	日本碍子㈱	名古屋市瑞穂区	R元.9.6
19	マザックメイト㈱	丹羽郡	ヤマザキマザックキャピタル㈱	名古屋市東区	R元.12.17
20	東邦フラワー㈱	名古屋市熱田区	東邦ガス㈱	名古屋市熱田区	2.3.24
21	㈱トヨタエンプライズアシスト	名古屋市中村区	㈱トヨタエンプライズ	名古屋市中村区	2.5.12
22	アイシンウェルスマイル㈱	刈谷市	㈱アイシン	刈谷市	2.5.21

4 行政指導 民間企業に対する障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進のための指導を行っています。



Ⅱ 障害者雇用の現状（愛知県内の雇用状況）

1 愛知県内の障害者（手帳所持者）数（令和5年4月1日現在）

区分	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
愛知県内の障害者数(人)	351,414	357,249	363,065	370,362	375,857	382,820	390,004
県人口に占める割合 (%)	4.67%	4.75%	4.82%	4.91%	5.00%	5.10%	5.22% ^(注2)
身体障害者(人)	238,551	237,898	237,354	237,732	236,934	235,475	233,758
うち、18歳以上の者	233,347	232,795	232,215	232,702	231,915	230,554	228,927
うち、18歳未満の児童	5,204	5,103	5,139	5,030	5,019	4,921	4,831
知的障害者(人)	52,719	54,196	56,146	57,903	59,590	61,668	63,880
うち、18歳以上の者	36,426	37,488	38,805	39,944	41,025	42,190	43,894
うち、18歳未満の児童	16,293	16,708	17,341	17,959	18,565	19,478	19,986
精神障害者(人)	60,144	65,155	69,565	74,727	79,333	85,677	92,366
うち、20歳以上の者	57,875	62,532	66,596	71,375	75,688	81,591	87,744
うち、20歳未満の者	2,269	2,623	2,969	3,352	3,645	4,086	4,622

※ 資料出所:愛知県障害福祉課及び医務課こころの健康推進室業務統計(各手帳所持者の集計)、あいちの人口

注1)各手帳とは、身体障害者手帳、療育手帳(愛護手帳)、精神障害者保健福祉手帳。

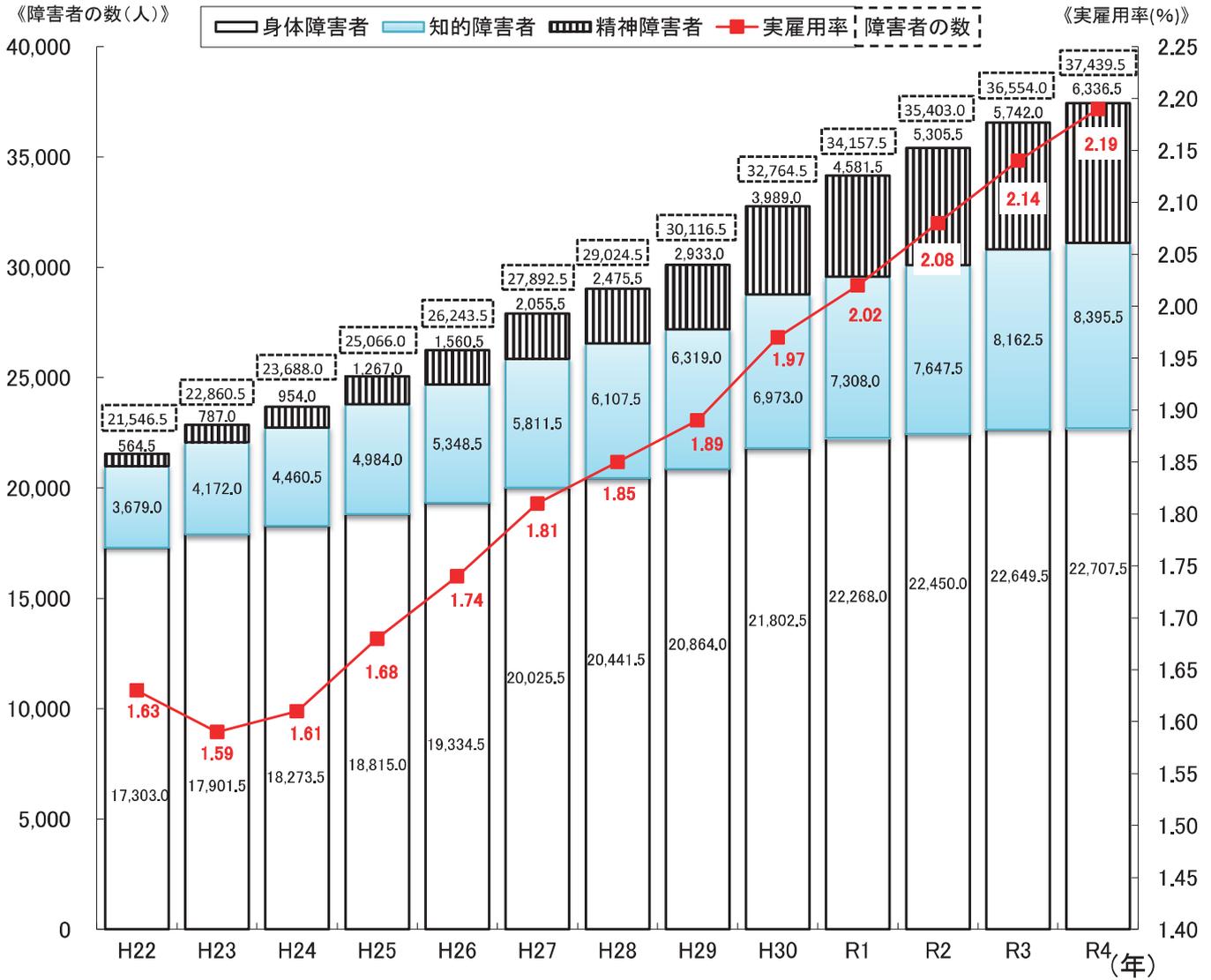
注2)複数の手帳を所持していることがあるので、正確な人口比ではない。

2 愛知県内の障害者雇用状況（令和4年6月1日現在）

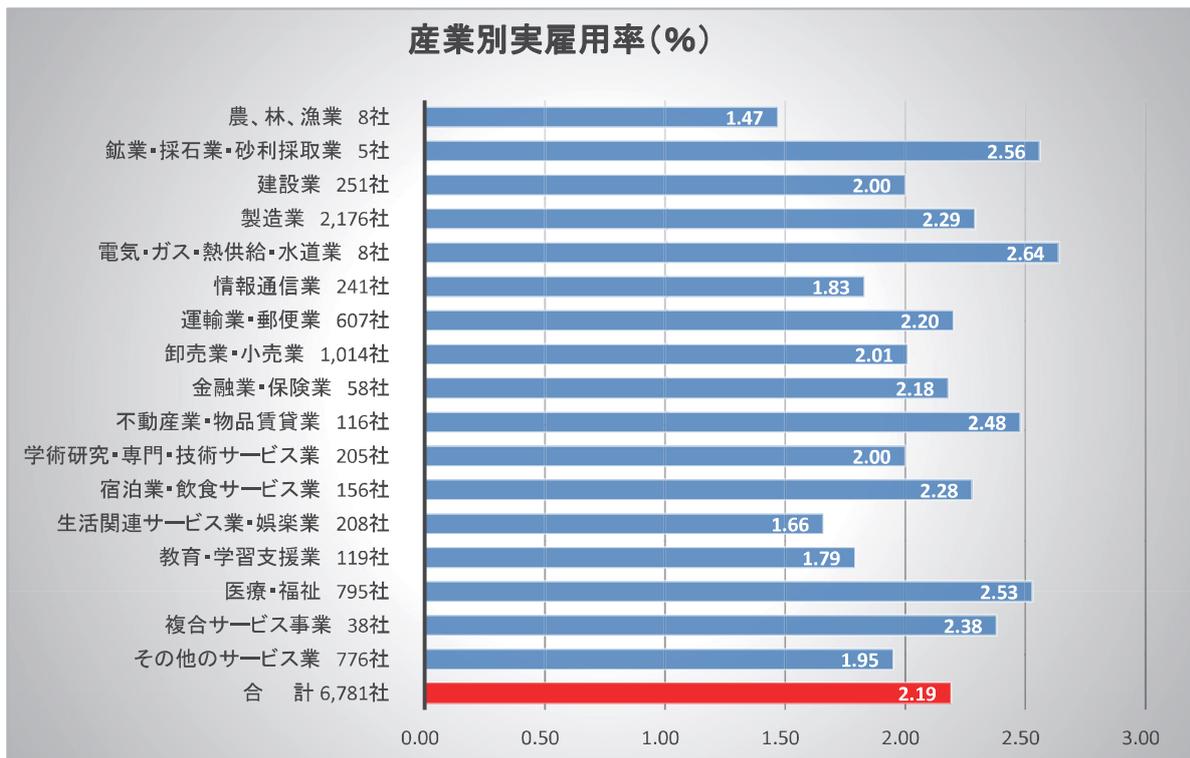
区 分		企業数又は 機関数(件)	基礎労働者数 又は職員数 (人)	全国の状況	
				うち障害者数 (人)	実雇用率 (%)
民間企業	一般の民間 企業(2.3%)	6,781	1,709,155.0	37,439.5	2.19
		6,695	1,711,614.5	36,554.0	2.14
	特殊法人 (2.6%)	10	13,105.5	336.5	2.57
		10	13,010.0	331.5	2.55
地方公共 団体	2.6% 適用機関	82	82,302.5	2,229.0	2.71
		81	81,441.5	2,133.0	2.62
	2.5% 適用機関 (愛知県教育委員会 (名古屋市教育委員会))	2	43,318.0	737.5	1.70
		2	43,054.0	661.5	1.54

注) 下欄は、令和3年6月1日現在の状況です。

3 民間企業（常用労働者43.5人以上規模の企業）の雇用状況

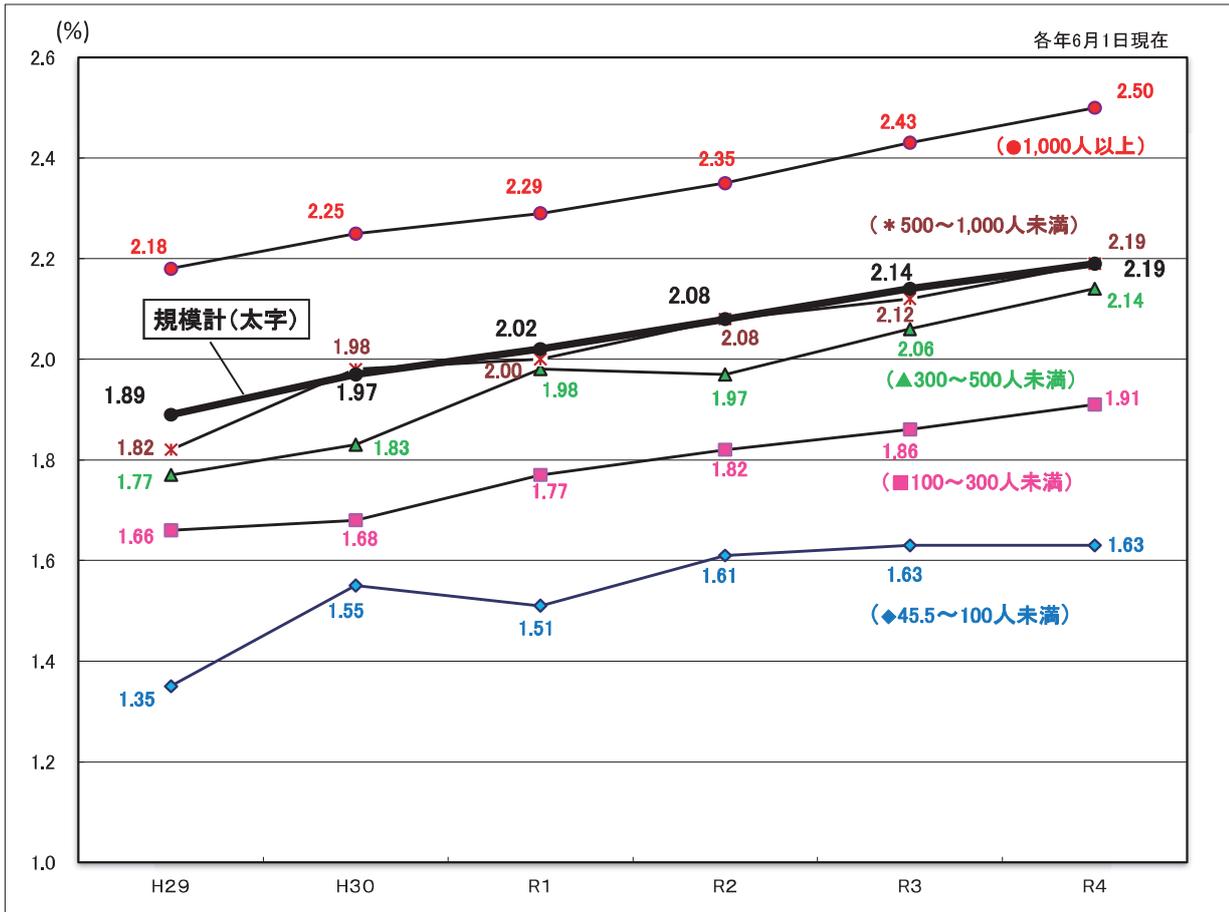


4 産業別実雇用率の状況

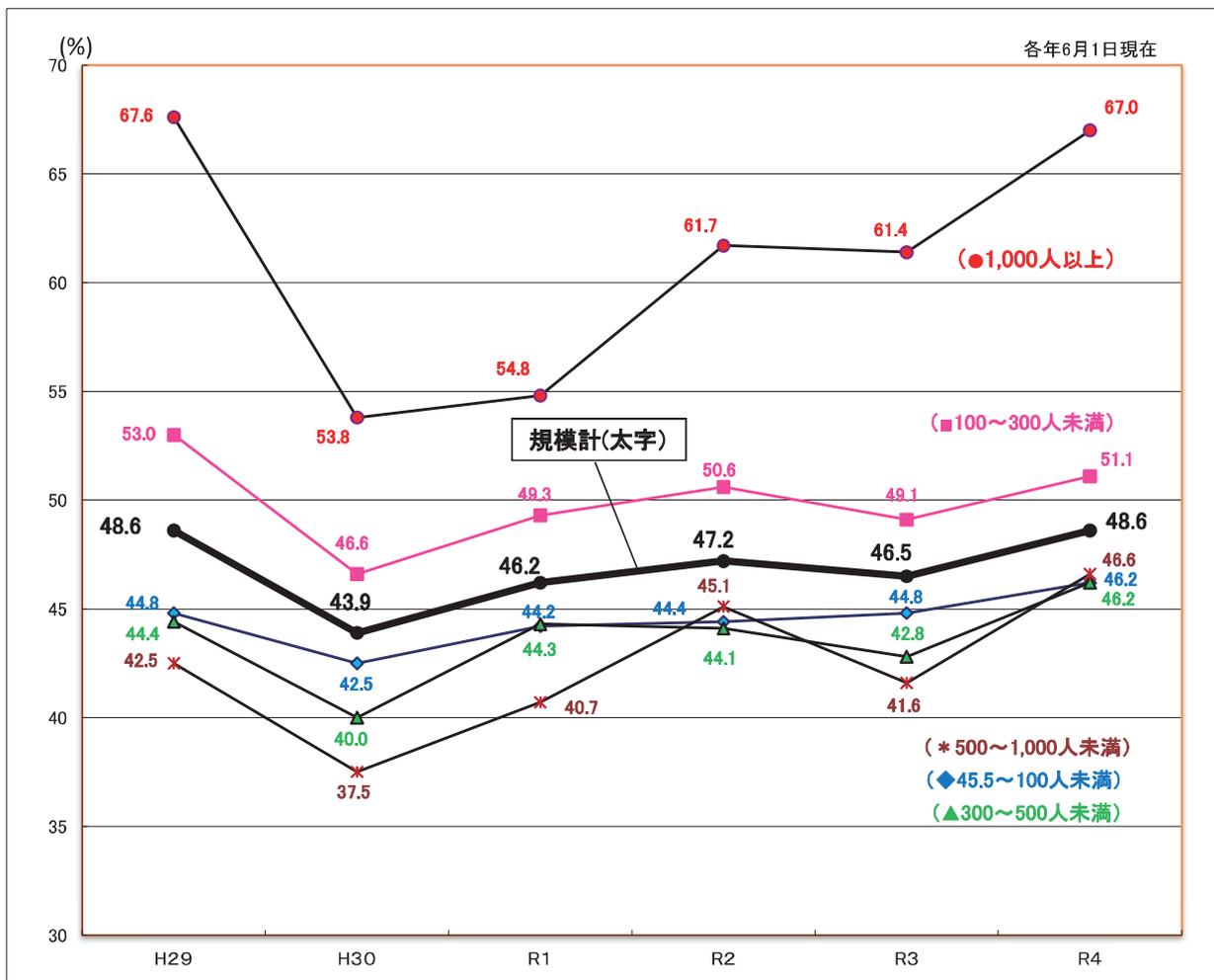


6 愛知県内企業規模別状況（グラフ）

(1) 企業規模別実雇用率



(2) 企業規模別達成企業割合



Ⅲ 障害者の登録・就職等の状況

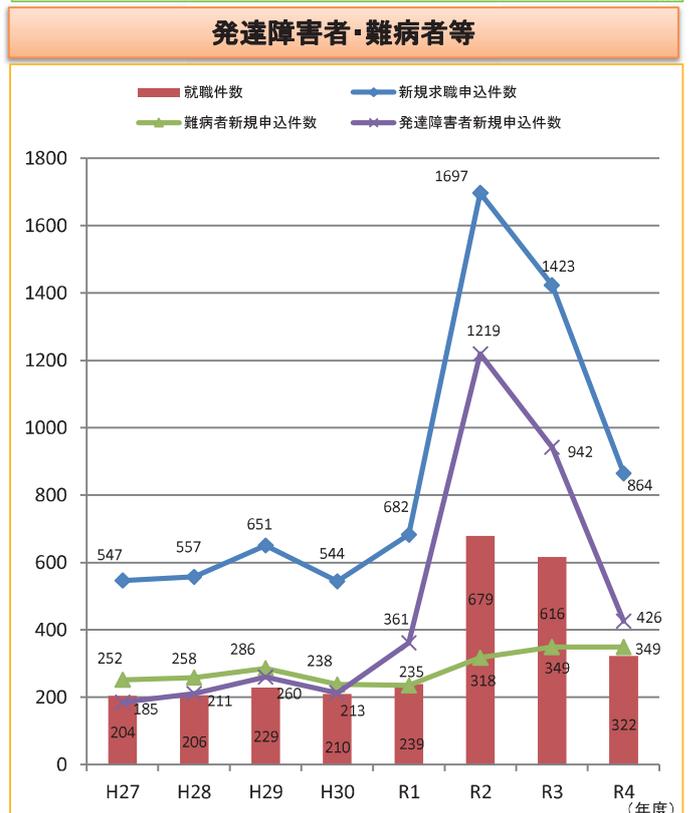
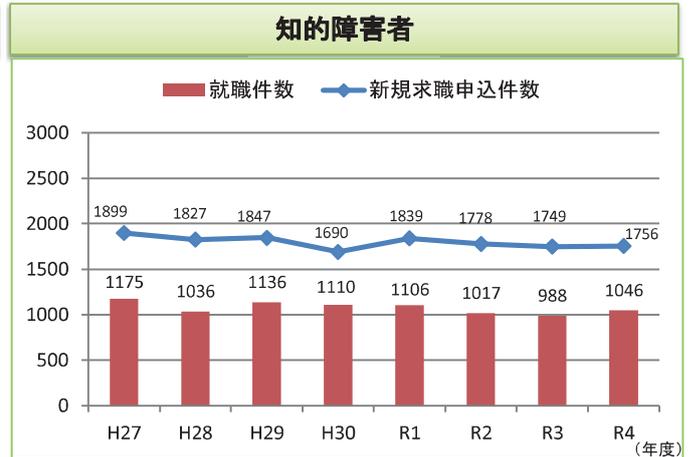
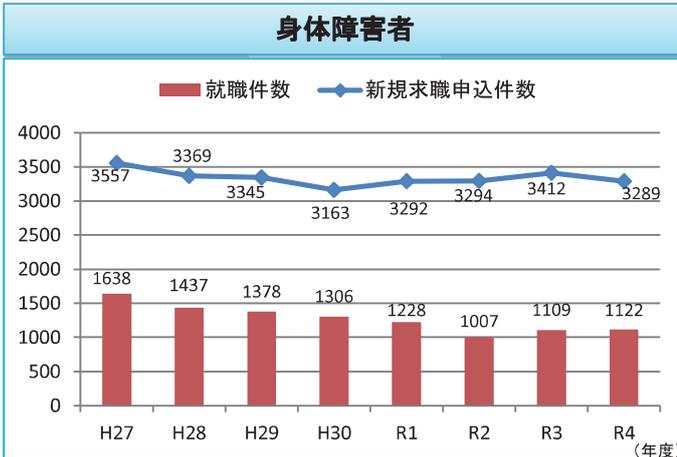
1 ハローワークにおける障害者の就職件数等の推移

(全国)

年度	新規求職申込件数							就職件数						
	合計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他	合計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他
		うち重度	うち軽度	うち重度	うち軽度				うち重度	うち軽度				
H30	211,271	61,218	26,434	35,830	4,826	101,333	12,890	102,318	26,841	11,096	22,234	4,471	48,040	5,203
R1	223,229	62,024	26,104	36,853	4,672	107,495	16,857	103,163	25,484	10,556	21,899	3,951	49,612	6,168
R2	211,926	57,691	20,024	34,300	4,088	95,385	24,550	89,840	20,025	7,384	19,801	3,330	40,624	9,390
R3	223,985	58,033	19,759	34,651	4,029	108,251	23,050	96,180	20,829	7,479	19,957	3,151	45,885	9,509
R4	233,434	58,095	19,964	35,610	4,054	123,593	16,136	102,537	21,914	7,835	20,573	3,210	54,074	5,976

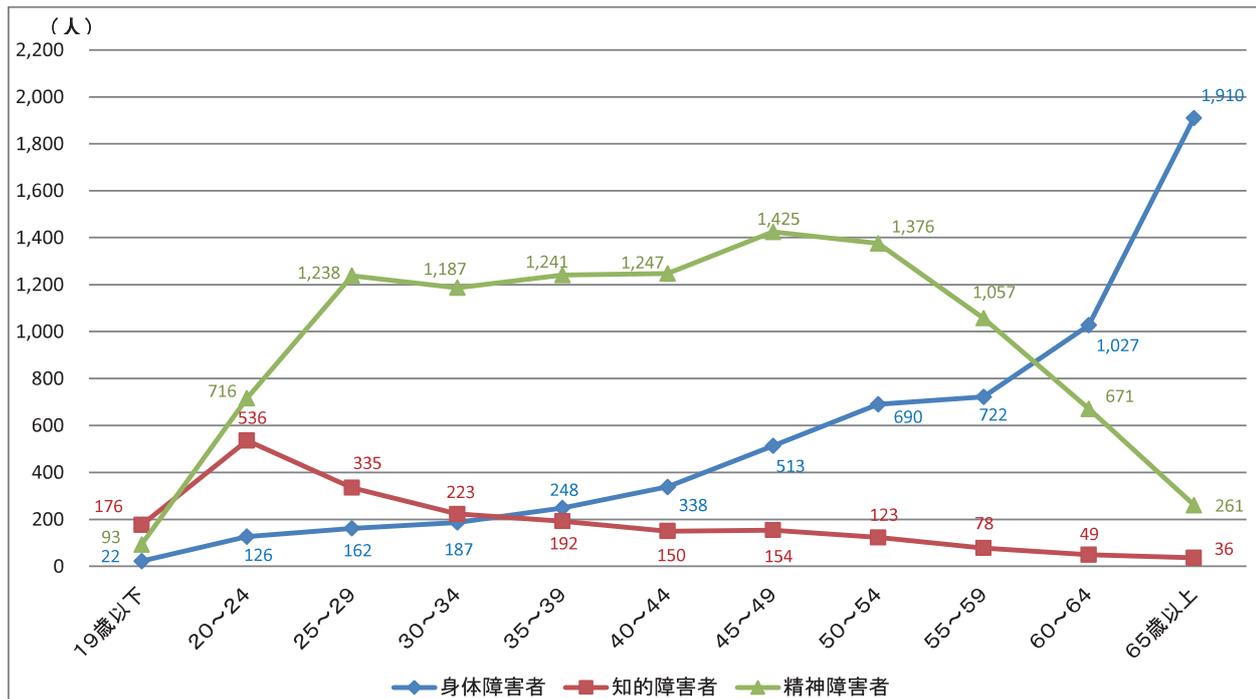
(愛知県)

年度	新規求職申込件数							就職件数						
	合計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他	合計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他
		うち重度	うち軽度	うち重度	うち軽度				うち重度	うち軽度				
H30	11,695	3,163	1,287	1,690	282	6,298	544	5,542	1,306	506	1,110	217	2,916	210
R1	12,366	3,292	1,303	1,839	250	6,553	682	5,652	1,228	525	1,106	224	3,079	239
R2	12,752	3,294	1,143	1,778	282	5,983	1,697	5,187	1,007	405	1,017	173	2,484	679
R3	13,778	3,412	1,160	1,749	225	7,194	1,423	5,645	1,109	415	988	175	2,932	616
R4	14,306	3,289	1,245	1,756	225	8,397	864	6,208	1,122	435	1,046	189	3,718	322



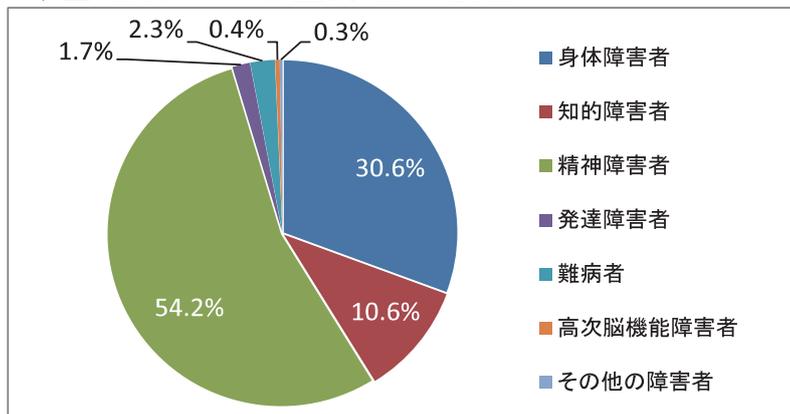
2 ハローワークにおける障害種別による有効登録者の年齢状況（愛知）

令和4年10月末現在



令和4年10月末現在	年齢計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
合計(人)	19,408	308	1,470	1,874	1,696	1,759	1,819	2,193	2,283	1,937	1,823	2,246
身体障害者	5,945	22	126	162	187	248	338	513	690	722	1,027	1,910
知的障害者	2,052	176	536	335	223	192	150	154	123	78	49	36
精神障害者	10,512	93	716	1,238	1,187	1,241	1,247	1,425	1,376	1,057	671	261
発達障害者	322	14	61	90	55	33	25	18	15	6	3	2
難病者	443	2	20	40	31	38	44	65	60	54	60	29
高次脳機能障害者	83	0	3	4	2	3	12	9	17	15	11	7
その他の障害者	51	1	8	5	11	4	3	9	2	5	2	1

障害種別による登録者の割合



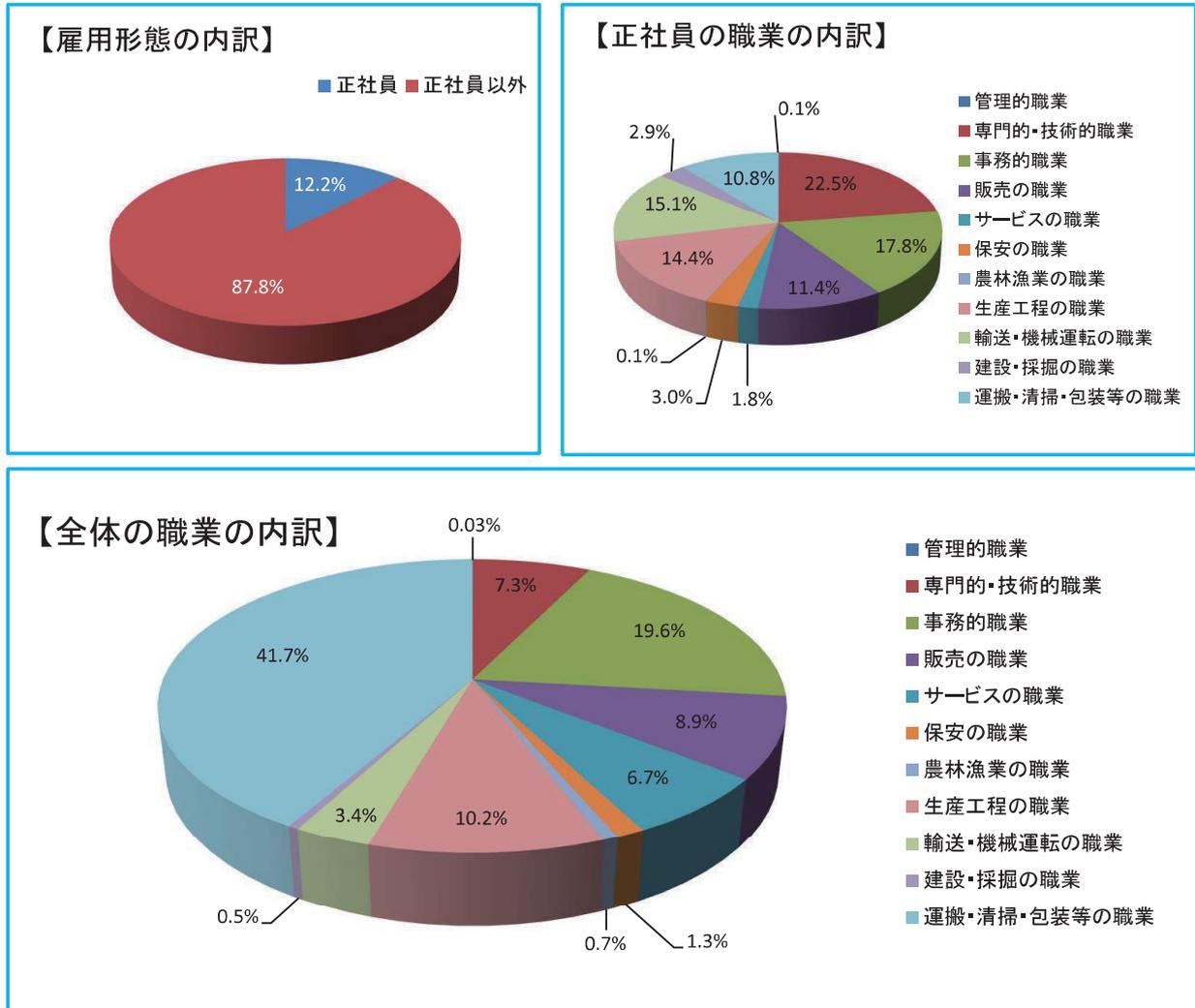
ハローワークにおける登録者の状況としては、精神障害者の割合が54.2%と半数以上を占め、精神障害者は前年同月比で6.2%増となっていますが、身体障害者、知的障害者は1%程度の減少となっています。

年齢面をみますと、身体障害者は中高年齢層以上が多く高齢化が一段と進んでおり、知的障害者は20代までが多い状況です。

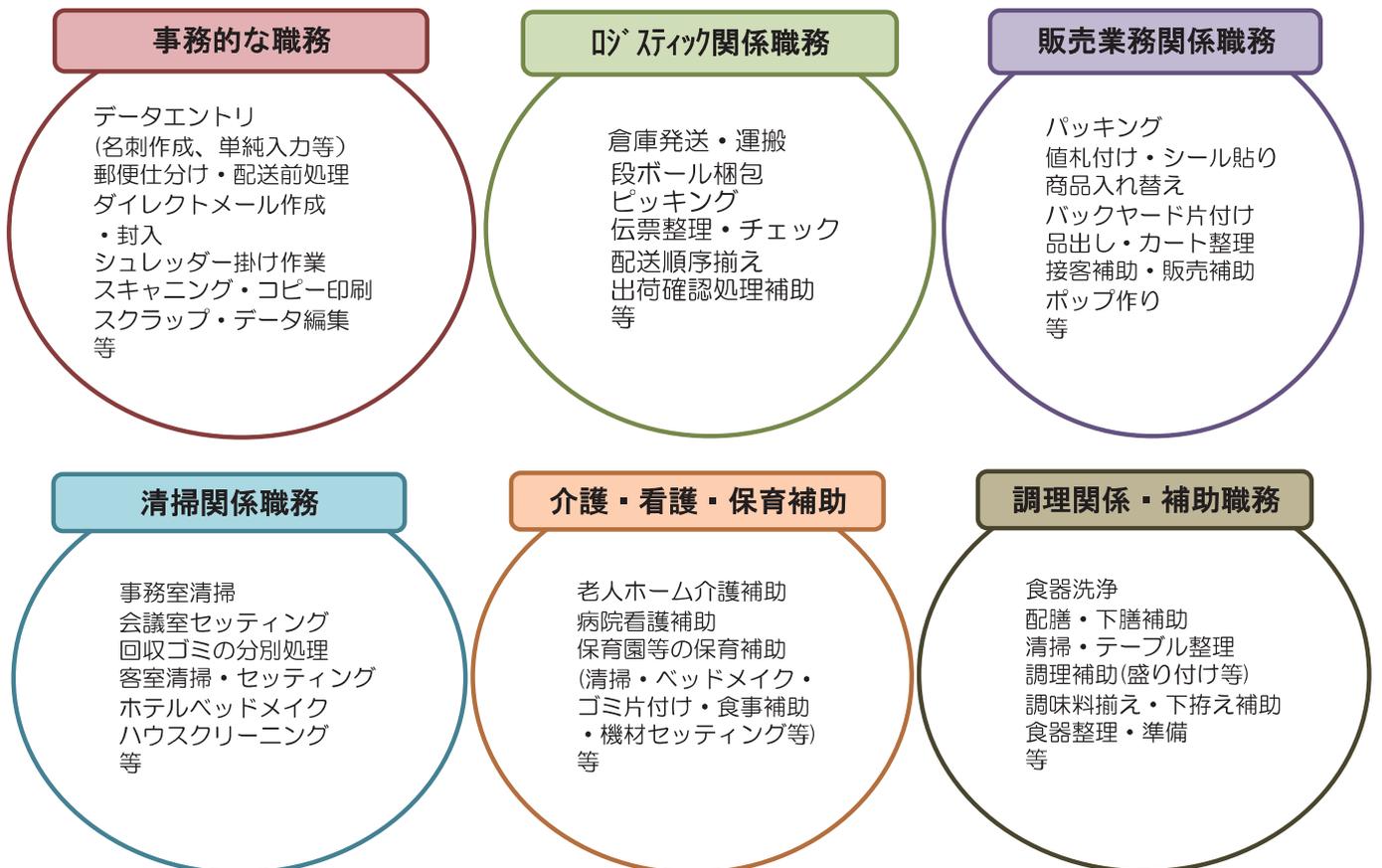
また、精神障害者は20代後半から50代までの盛年層が、際だって多い状況です。

※ 上記のグラフ・表には、新規学卒予定者（高卒・大卒等）は含まれていません。

3 ハローワークで受理した障害者専用求人状況（愛知）



4 障害者が雇用されているいろいろな職域



IV 障害者雇用に対する支援策及び支援機関

1 障害者雇用のための助成支援措置

障害者の雇用を促進するために、事業主に対する助成金や税制上の優遇措置などの、様々な支援制度があります。

(1) 障害者雇用のための助成金		【問合せ先】ハローワーク・愛知労働局
① トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)	障害者雇用への不安を解消するため、ハローワーク等の紹介により障害者に対し原則3か月間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4万円の助成金を支給。 なお、精神障害者に対しトライアルを行う場合、原則6ヶ月の試行雇用を行う。精神障害者一人につき、開始から3ヶ月間は月8万円、以降は月4万円の助成金を支給。【※】 【※】助成金額など概要はP22をご覧ください。	
② 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障害特性等により直ちに週20時間以上の就業で働くことが困難な精神障害者又は発達障害者を対象に、3ヶ月以上12ヶ月以内で週10時間以上20時間未満の試行雇用を行う事業主に対し助成。 精神障害者又は発達障害者1人につき、月4万円の助成金を支給。	
③ 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	障害者などの就職が特に困難な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入れる事業主に対し助成。	
④ 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入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対し助成。	

※問合せ先：①、② ハローワーク/ ③～④ ハローワーク、愛知労働局

(2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金		【問い合わせ先】独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛知支部
障害者作業施設設置等助成金	雇入れ又は継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服するため、作業しやすいような施設等の設置・整備を行う事業主に対し助成。	
障害者介助等助成金	雇入れるまたは継続して雇用する障害者の雇用管理のために、必要な介助者等を配置または委嘱、職場復帰のために必要な職場適応措置を行う事業主に対して助成。	
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する事業主に対して助成。(同一の企業在籍型職場適応援助者については申請事業所ごとで1回まで) (*) 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	

◆愛知県中小企業応援障害者雇用奨励金

障害者の雇用の経験のない中小・小規模企業が、障害者を初めて雇用した場合（過去3年間に対象労働者の雇用実績が無い場合も含む。）に奨励金を支給する制度です。

※就労継続支援 A 型の事業を実施している事業主は対象外です。

○支給額（1事業主当たり）

対象労働者の区分	支給額
短時間労働者以外の労働者（身体障害者・知的障害者・精神障害者） 短時間労働者（精神障害者）	60万円
短時間労働者（身体障害者・知的障害者）	30万円

※短時間労働者以外の労働者とは1週間の所定労働時間が30時間以上の者、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時間未満の者をいう。

○申請期限

対象障害者の雇入れ日から6か月経過した日の翌日から起算して2か月以内に必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です。

○支給要件・申請方法など

愛知県就業促進課のWebサイトに掲載の「申請の手引き」をご覧ください。

【Webサイト】<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shugyo/ouen.html>

【提出先・問合せ先】愛知県労働局就業促進課 高齢者・障害者雇用対策グループ

〒460-8501 名古屋市中区三の丸3-1-2 電話 052-954-6367

◆障害者トライアル雇用制度

「障害者トライアル雇用」による、障害者の雇用のきっかけづくり

「障害者トライアル雇用」は、障害者を試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、継続雇用への移行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るため、障害者雇用への不安を解消することができます。この制度の利用に当たっては、「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）」を受けることができます。事業主の皆さまには、「障害者トライアル雇用」を積極的に活用していただくようお願いいたします。

また、職業紹介事業者から障害者トライアル雇用の紹介を受けた場合も助成金の支給対象となります。

助成金の支給額

対象者1人当たり：【精神障害以外の障害者】月額最大4万円（助成期間…最長3か月）
【精神障害者】最初の3か月…月額最大8万円、次の3か月…月額最大4万円
（助成期間…最長6か月）

事前に障害者トライアル雇用求人ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者※1に提出し、これらの紹介によって、対象者を有期雇用により雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。

※1 トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）の取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いについて同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

「障害者トライアル雇用」の対象者

「障害者の雇用の促進等に関する法律 第2条第1号」に規定する障害者に該当する方（障害の原因や種類は問いません）で、次のいずれかの要件を満たし、紹介日に障害者トライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望している
- ② 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ③ 紹介日の前日時点で、離職している期間が6か月を超えている
- ④ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

Q 短時間で働ける障害者を試行的に雇用する場合には？

A 精神障害者や発達障害者で、1週間に20時間以上の就業時間での勤務が難しい人を雇用する場合に、短時間（10～20時間）の試行雇用から開始し、障害者の職場への適応状況や体調などに応じてトライアル雇用期間中に20時間以上の就労を目指す「障害者短時間トライアル雇用」制度もあります。

- ◆助成金の支給額は、1人当たり、月額最大4万円（最長12か月間）
- ◆「障害者短時間トライアル雇用」専用求人提出が必要で。

◆障害者を雇い入れた場合の税制上の優遇措置

障害者を雇用する事業所は、所得税法及び法人税法並びに地方税法により税制上の優遇措置があります。

(1) 国税に関する概要

項目	要件	内容	問合せ先
助成金の非課税措置(所得税及び法人税)	<p>国や地方公共団体の補助金、給付金、障害者雇用納付金制度に基づく助成金[※]の支給を受け、それを固定資産の取得または改良に使った場合</p> <p>※障害者雇用納付金制度に基づく助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者作業施設設置等助成金 ・障害者福祉施設設置等助成金 ・重度障害者等通勤対策助成金 ・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 	<p>(所得税) 固定資産の取得等に充てられた返還を要しない助成金の額は、確定申告書に所得税法第42条(国庫補助金等の総収入金額不算入)の適用を受ける旨、同条の規定により総収入金額に算入されない金額、その他必要事項の記載がある場合に限り、各種所得の金額の計算上、総収入金額に算入しない。</p> <p>(法人税) 交付を受けた助成金で取得等した固定資産の帳簿価額を圧縮記帳により減額等したときは、確定申告書に圧縮記帳による圧縮額の損金算入に関する明細の記載がある場合に限り、減額等した金額は損金算入できる。</p>	税務署

(2) 固定資産税・事業所税に関する概要

項目	要件	内容	問合せ先
固定資産税の軽減措置	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用障害者数が20人以上 ※1 2. 障害者雇用割合が50%以上 ※1 3. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を受給して、令和5年3月31日までの間に取得した事業用家屋(作業の用に供するものに限る。) 	課税標準となるべき価格の1/6に相当する額に障害者雇用割合を乗じた額を減額 令和5年3月31日までの間に取得したものに係る当初5年度分	市町村
事業所税の軽減措置	障害者を雇用	従業者割の事業所税については、従業者給与総額の算定及び免税点の判定において障害者は従業者から除く	名古屋市 豊橋市 岡崎市 一宮市 春日井市 豊田市
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用障害者数が10人以上 ※2 2. 障害者雇用割合が50%以上 ※1 3. 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の受給(資産割の事業所税) 	資産割の事業所税については、課税標準となるべき当該事業所の床面積から1/2に相当する面積を控除	

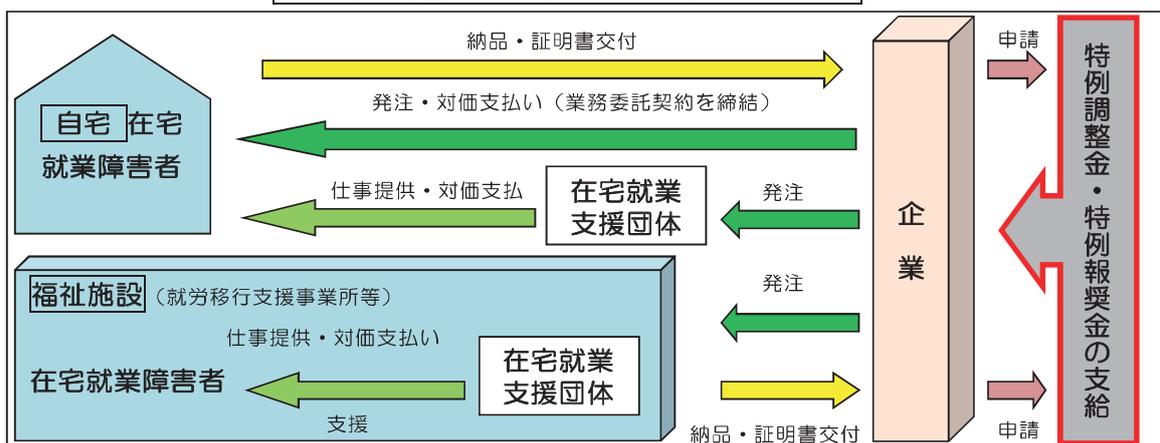
※1 短時間労働者を除く重度障害者は1人を2人として、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人としてカウント。

※2 重度以外の障害者で短時間労働者は1人を0.5人としてカウント。

◆在宅就業障害者支援制度

障害者の多様な就労形態に対応する支援策のひとつとして、「在宅就業障害者支援制度」があります。在宅就業する障害者へ（直接あるいは厚生労働大臣が登録した在宅就業支援団体（※）を通して）仕事を発注した企業に対し、障害者雇用納付金制度（p10）において、特例調整金・特例報奨金を支給する制度です。

在宅就業障害者に対する支援制度のイメージ



特例調整金・特例報奨金の支給については、在宅就業契約報告書・支給申請書の提出が必要です。詳細は下記までお問い合わせ下さい。

【問合せ先】 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部 高齢・障害者業務課
電話 052-218-3385

※在宅就業支援団体の厚生労働大臣による登録について

福祉施設を運営する法人が在宅就業支援団体として登録を受け、福祉施設を利用する障害者に対し、仕事の提供・対価の支払等を行う場合も対象となります。

登録団体については下記にお問い合わせください。

【問合せ先】 愛知労働局職業対策課 電話 052-219-5507

◆優先発注制度

愛知県では、平成16年より障害者の雇用に努める企業から、県が発注する物品等及び役務の優先的な調達に努めています。

なお、この制度の適用を受けるには、事前に登録が必要です。登録は愛知県労働局就業促進課で随時受け付けています。

☆対象となる企業☆

県内に本店を有する中小企業又は県内の事業協同組合等で、障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者）の雇用率が4.6%以上の企業であること

※対象物品等及び役務の業務分類は、愛知県労働局就業促進課のWebサイトに掲載しています。

【問合せ先】 愛知県労働局就業促進課 電話 052-954-6367

2 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業等

労働局やハローワーク（公共職業安定所）が中心となって、企業と障害者やその保護者、就労支援機関、特別支援学校の教職員等と連携を図り、企業での就労に対する不安感を払拭し、就労への理解促進を図るため様々な取り組みを行っています。ここでは、「障害者職場実習」について紹介します。

◇ <障害者職場実習について>

1 目的

障害者雇用について不安を抱えている企業と企業への就労に対して不安を抱えている障害のある求職者の不安解消のために、企業において職場実習を体験することを通して、相互理解を深め、障害者雇用を一層促進することを目的に実施するものです。

2 概要

- (1) 実習対象事業所
障害者雇用について不安を抱えており、各種社会保険等に加入している事業所を対象とします。
- (2) 実習期間
概ね5日から10日間程度です。
- (3) 実習時間
1日3時間から8時間程度です。
- (4) 実習内容
危険な作業を伴わないもの。
- (5) 指導者の選任
実習のための指導者を選任していただきます。
- (6) 賃金などの支払
実習のため、賃金、通勤手当など支払いはありません。
- (7) 傷害・賠償責任保険
障害者就労支援機関もしくは労働局において、実習中の事故等に備えた傷害保険に加入します。
- (8) 実習実施のための協力謝金
従業員300人以下規模または障害者法定雇用率未達成の実習事業所へは、労働局から1人1日あたり2,000円（上限2万円）の協力謝金をお支払いします。
- (9) その他
この実習は、就職を前提としたものではありません。

3 職場実習対象者

ハローワークに求職登録している障害者で、障害者就労支援機関を利用している方です。

4 職場実習までの流れ

- (1) 就労支援機関から事業所に職場実習の実施をお願いします。就労支援機関、本人及び実習先事業所との間で、障害特性等を踏まえた実習の内容・時間・日数などを検討していただきます。
- (2) 実習が決定したら「障害者職場実習実施計画書」及び、「障害者職場実習受入同意書（事業所用）」を作成し、就労支援機関へ提出してください。

5 職場実習終了後について

- (1) 職場実習終了後、「障害者職場実習実施結果報告書」を作成・証明していただき、障害者就労支援機関へ提出していただきます。
- (2) 職場実習協力謝金の対象事業所においては、併せて「振込口座指定届」を就労支援機関へ提出してください。

実習の受け入れにご協力をお願いします。

実習に関する問い合わせ先：最寄りのハローワーク（P40）

3 就職及び定着のための関係就労支援機関

①<<独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛知支部>>

◎愛知障害者職業センター

〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見5階 <電話>052-218-2380
 ・愛知障害者職業センター豊橋支所
 〒440-0888 豊橋市駅前大通1-27 MUS豊橋ビル6階 <電話>0532-56-3861

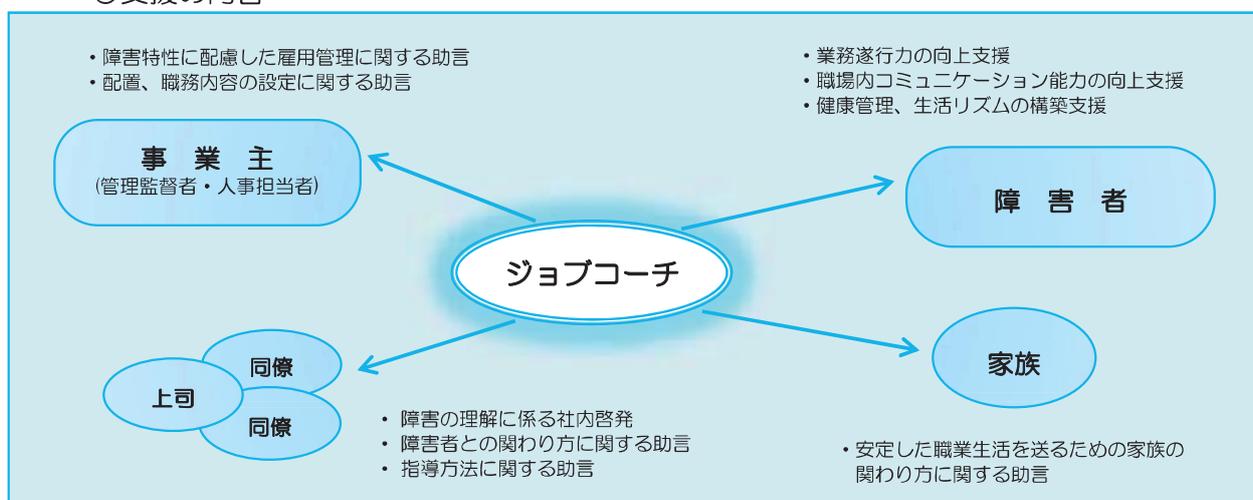
<主な取扱業務>
 障害者の職業相談・評価・判定、事業所における雇用管理、ジョブコーチの派遣、職場復帰に向けた相談など

◇ ジョブコーチ（職場適応援助者）支援制度

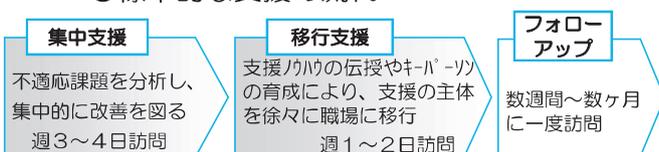
障害のある方が、職場に適應し定着できるよう、ジョブコーチ（職場適応援助者）が事業所に出向き、障害者及び事業主に対して、採用の前後を通して個々の状況をふまえた直接的支援や助言を行うことにより、職場での課題を改善し職場定着支援を行っています。

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言

○支援の内容



○標準的な支援の流れ



ジョブコーチには、次の3つがあります。

- 1 配置型（障害者職業センターに所属するジョブコーチ）
- 2 訪問型（社会福祉法人等に所属するジョブコーチ）
- 3 企業在籍型（ジョブコーチ研修を受けた自社の従業員）

◇ リワーク支援

うつ病等で休職している方の円滑な職場復帰のために、主治医との連携の下で、職場復帰に向けた課題の整理（職場復帰のコーディネート）と、リワーク支援のサービスを実施しています。

職場復帰のコーディネートとは

ご本人・事業主・主治医の三者が復職を進めていく予定であることを確認後、三者からの情報収集・相談を通じ、復職に向けた課題等を整理し、復職の進め方についてインフォームドコンセントに基づき提案していきます。

リワーク支援とは（標準期間8～16週間）

支援計画に基づいて、ご本人・事業主・主治医の三者の書面による同意を得て下記の支援を行います。

1. ご本人に対して
 当センターへの通所、下記のプログラムの参加を通して、職場復帰のコーディネートで確認された課題の改善に向けて取り組みます。
 - ・生活リズムの立て直し、体調管理
 - ・体力増進、集中力、指示理解力、判断力等の確認・回復
 - ・職場で想定されるストレスの把握、対処方法の習得
2. 事業主に対して
 復職支援担当者に支援の進捗状況をご確認いただきながら、復職者に対する接し方や受入れの方法、復職後の職務設定の仕方等の助言を行います。
3. 主治医に対して
 医療面からの助言をいただきながら、支援の効果的な実施に対する協力をお願いします。

◎高齢・障害者業務課（旧 高齢・障害者雇用支援センター）

〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見4階 <電話>052-218-3385

<主な取扱業務>
 障害者納付金に基づく、納付金の申告、調整金・報奨金の申請手続き、障害者職業生活相談員資格認定講習の開催、優良事業所等の表彰など

②《あいち障害者雇用総合サポートデスク》

あいち障害者雇用総合サポートデスクは、愛知県と愛知労働局が一体となって、障害者雇用に取り組む企業の課題に対応する企業向け相談窓口です。

地域の障害者就労支援機関と連携しながら、企業に対して障害者の受け入れから雇い入れ後の職場定着までの切れ目ない支援を行うことにより、県内の障害者雇用と職場定着の更なる促進を図っています。



※「関係就労支援機関」とは、愛知障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者就労移行支援事業所、市町村（独自の就労支援施設を含む）、その他障害者就労支援機関などを指す。

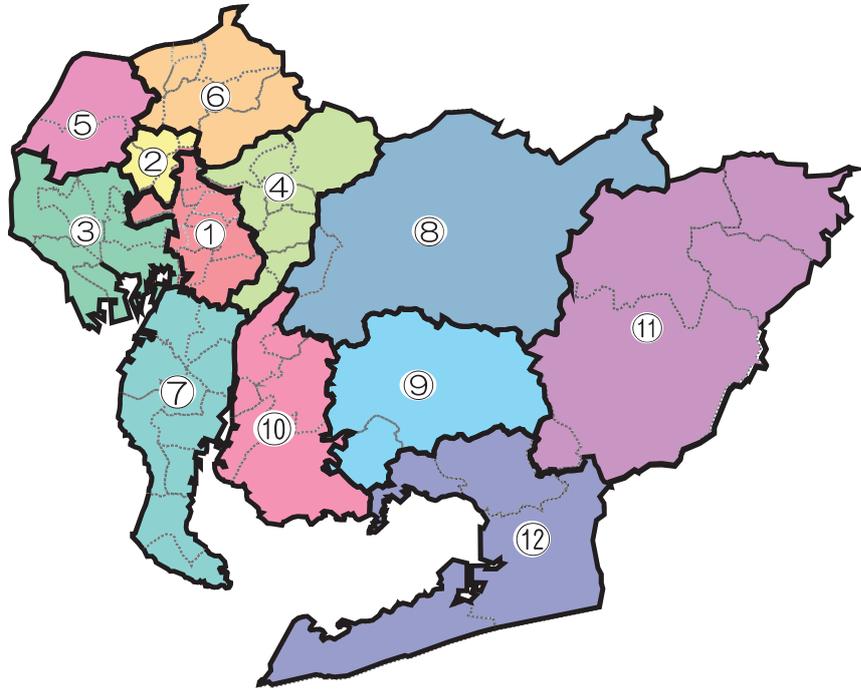
受入準備支援	採用活動支援
<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用に取り組もうとする企業からの相談を受け付け、他社の雇用事例の紹介や採用後の助成金の説明など、相談内容に応じて幅広く対応しています。 ○障害者雇用に対して具体的なイメージが持てるように、障害者が支援機関で訓練している姿や、他の企業で実際に働く姿を見学していただくためのコーディネートを行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者の採用にあたって、どのような仕事を選定し、どのような雇用条件を設定すればよいのか、個々の企業の状況に合わせて、様々な提案をします。 ○障害者の支援機関へ職場実習を受け入れる企業の情報を提供して、職場実習を推進します。
職場定着支援	イベントの企画、運営
<ul style="list-style-type: none"> ○障害に対する職場の理解促進や環境整備、支援体制等について、個々の企業に合わせてアドバイスをします。 ○障害者の職場定着について、企業だけでは対応が難しい課題等に対して、企業と地域の支援機関の橋渡しをします。 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用に関するお悩みがある企業の皆様に向けて、障害者雇用や職場定着に役立つ出前講座やセミナー等各種イベントの企画、運営を行います。

【問合せ先】 あいち障害者雇用総合サポートデスク
 〒450-0002
 名古屋市中村区名駅 4-4-38 ウィンクあいち（愛知県産業労働センター）17 階
 電話 052-583-1010 <https://shougaisupportdesk.pref.aichi.jp/>
 F A X 052-583-1011

③《障害者就業・生活支援センター》

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方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

「障害者就業・支援センター」活動地域



＜障害者就業・生活支援センター（ナカボツ） 一覧＞

令和5年4月1日現在

	センター名	郵便番号	センター所在地	電話番号	活動地域
1	なごや障害者就業・生活支援センター	462-0825	名古屋市北区大曾根2-9-25	052-908-1022	名古屋市 (西区・中川区・港区・名東区・守山区を除く)
2	尾張中部障害者就業・生活支援センター	452-0815	名古屋市西区八筋町260 ITALIAN第三平松マンション501	052-908-2540	北名古屋市、清須市、 豊山町、名古屋市(西区)
3	海部障害者就業・生活支援センター	496-0807	津島市天王通り6-1 六三ビル1階102号室	0567-22-3633	津島市、愛西市、弥富市、あま市、大治町、 蟹江町、飛島村、名古屋市(中川区、港区)
4	尾張東部障害者就業・生活支援センター 「アクト」	488-0833 (465-0065)	尾張旭市東印場町二反田146 (名古屋市名東区梅森坂3-3607 ネットワークひまわり1階)	0561-54-8677 (052-709-3891)	瀬戸市、尾張旭市、豊明市、日進市、長久手市 東郷町、名古屋市(名東区、守山区)
5	尾張西部障害者就業・生活支援センター 「すろーぷ」	491-0931	一宮市大和町馬引字郷裏41 ハイツノダコウ102	0586-85-8619	一宮市、稲沢市
6	尾張北部障害者就業・生活支援センター 「ようわ」	480-0305	春日井市坂下町4-295-1	0568-88-5115	春日井市、小牧市、犬山市、江南市、 岩倉市、大口町、扶桑町
7	知多地域障害者就業・生活支援センター 「ワーク」	470-2102	知多郡東浦町大字緒川字寿久茂129	0562-34-6669	半田市、常滑市、東海市、大府市、知多市、 阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町
8	西三河北部障がい者就業・生活支援センター	471-0066	豊田市栄町1-7-1	0565-36-2120	豊田市、みよし市
9	西三河障害者就業・生活支援センター 「輪輪」	444-3511	岡崎市舞木町字小井沢4-1	0564-27-8511	岡崎市、幸田町
10	西三河南部西障害者就業・生活支援センター 「くるくる」	448-0843	刈谷市新栄町7-73フラワービル3階	0566-70-8020	碧南市、刈谷市、安城市 西尾市、知立市、高浜市
11	東三河北部障害者就業・生活支援センター 「ウィル」	441-1301	新城市矢部字本並48	0536-24-1314	新城市、設楽町、東栄町、豊根村、 豊川市(旧一宮町)
12	豊橋障害者就業・生活支援センター	440-0022	豊橋市岩崎町字長尾119-2	0532-69-1323	豊橋市、豊川市(旧一宮町を除く) 蒲郡市、田原市

業務の内容

*相談・支援料は無料です *職業のあっせん(紹介)は行っていません

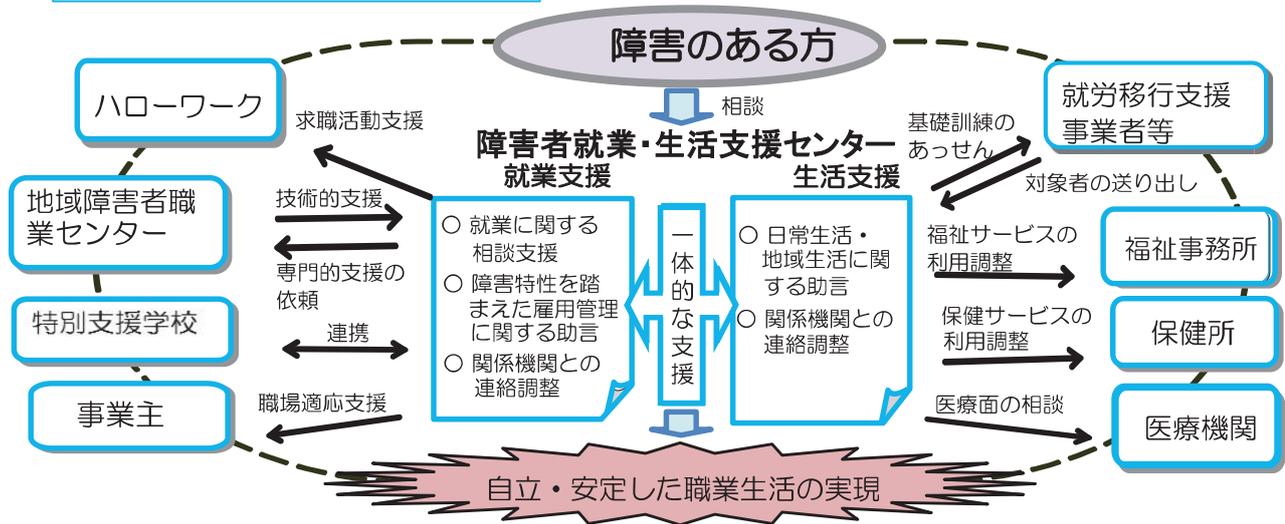
<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 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
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

雇用と福祉のネットワーク



④<<障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス>>

	就労移行支援事業	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
事業概要	就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。
要	(利用期間：2年) ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	(利用期間：制限なし)	(利用期間：制限なし)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者	① 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 ② 特別支援学校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 ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者	① 就労経験がある者であって、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(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者 ③ ①、②に該当しない者で、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者

※このほかにも就労定着支援事業があります。

◇就労移行支援事業所

一般就労等への移行に向けて、通所(標準2.4か月)により職業準備訓練等を実施し、事業所内や企業における作業や実習、適性にあった職場探し、就労後の職場定着のための支援を行う。

サービス内容

○基礎体力向上 ○集中力、持続力等の習得 ○適正な課題の把握等	○職業習慣の確立 ○マナー、挨拶、身なり等の習得等 ○施設外授産 ○職場見学・実習	○求職活動 ○職場開拓 ○トライアル雇用等	就職後の継続支援 (6か月)	定着支援 (3年) ※定着支援事業実施事業者のみ
通所前期 (基礎訓練期)	通所中期 (実践的訓練期)	通所後期 (マッチング期)	訪問期 (フォロー期)	職場定着期

⑤《名古屋市障害者就労支援窓口》

名古屋市障害者就労支援窓口「ウェルジョブなごや」

名古屋市障害者就労支援窓口「ウェルジョブなごや」では、企業における障害者雇用の推進と、障害者施設における利用者の工賃・賃金向上を図るため、名古屋市内の企業及び障害者施設に対する相談支援を一体的に実施しています。

●名古屋市内の企業に対して

- ・障害者雇用に関する相談支援
- ・障害者の職場定着支援
- ・セミナー等の開催

●名古屋市内の障害者施設に対して

- ・施設の事業経営に関する相談支援
- ・製品の品質向上・販路拡大支援
- ・企業等からの請負業務の仲介

【問合せ先】名古屋市障害者就労支援窓口「ウェルジョブなごや」

〒450-0003 名古屋市中村区名駅南1-20-12 ヨンゴビル4階 電話 052-433-2328

⑥《市町村が設置する就労支援機関》

障害者の一般就労の促進を図るため、障害者の就労支援や、日常生活上の相談・支援等を行っています。

設置市	施設の名称	郵便番号	所在地	電話番号
名古屋市	障害者就労支援センターめいしんれん	453-0053	名古屋市中村区中村町7-84-1 (名身連福祉センター内)	TEL (052) 433-6574 FAX (052) 413-5808
	障害者就労支援センターめいりは	467-8622	名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2 (名古屋市総合リハビリテーションセンターB1階)	TEL (052) 835-3837 FAX (052) 835-3826
	名古屋市障害者雇用支援センター	456-0073	名古屋市熱田区千代田町20-26	TEL (052) 678-3333 FAX (052) 683-5250
豊橋市	とよはし総合相談支援センター「ほっとびあ」	440-0055	豊橋市前畑町115 あいとピア2階	TEL (0532) 56-4111 FAX (0532) 57-2595
半田市	半田市障がい者相談支援センター	475-0918	半田市雁宿町1-22-1 (半田市福祉文化会館(雁宿ホール)内)	TEL (0569) 21-5585 FAX (0569) 23-7745
豊川市	若竹荘 地域生活推進センター	442-0007	豊川市大崎町下金居場55	TEL (0533) 86-3601 FAX (0533) 86-1199
碧南市	碧南市障害者就労相談支援事業所	447-0869	碧南市山神町8-35 (碧南市社会福祉協議会内)	TEL (0566) 46-3701 FAX (0566) 48-6522
豊田市	豊田市障がい者就労・生活支援センター	471-0066	豊田市栄町1-7-1	TEL (0565) 36-2120 FAX (0565) 36-0567
大府市	大府市障がい者相談支援センター	474-0035	大府市江端町六丁目13の1	TEL (0562) 48-3011 FAX (0562) 45-5440
知立市	知立市障がい者相談支援センター	472-0012	知立市ハツ田町泉43 (福祉の里ハツ田内)	TEL (0566) 82-8833 FAX (0566) 83-4607
尾張旭市	尾張旭市障がい者基幹相談支援センター	488-8666	尾張旭市東大道町原田2600-1	TEL (0561) 76-8140 FAX (0561) 53-2280
高浜市	たかはま障がい者支援センター	444-1334	高浜市春日町5-165 (いぎいき広場2階)	TEL (0566) 54-3009 FAX (0566) 52-7918
日進市	日進市障害者相談支援センター	470-0136	日進市竹の山4-301 (日進市障害者福祉センター内)	TEL (0561) 72-0853 FAX (0561) 75-6615
田原市	障害者総合相談センター	441-3422	田原市赤石2丁目2番地	TEL (0531) 23-3812 FAX (0531) 23-3110
愛西市	障害者相談支援事業所あいさい	496-0938	愛西市石田町宮前16番地1 (愛西市発達支援センター内)	TEL (0567) 24-2225 FAX (0567) 24-0190
みよし市	みよし市くらし・はたらく相談センター	470-0224	みよし市三好町湯之前4-5 (みよし市立ふれあい交流館内)	TEL (0561) 33-5070 FAX (0561) 34-6331
長久手市	長久手市障がい者基幹相談支援センター	480-1102	長久手市前熊下田171 (長久手市福祉の家1階)	TEL (0561) 64-2333 FAX (0561) 64-2337
阿久比町	阿久比町障がい者相談支援センター	470-2102	東浦町大字緒川字寿久茂129 知多地域障害者生活支援センターらいふ内	TEL (0562) 38-5537 FAX (0562) 34-6618
東浦町	ひがしうら相談支援センター			TEL (0562) 38-5035 FAX (0562) 34-6618

⑦《その他の支援機関》

施設の名称	郵便番号	所在地	電話番号
あいち発達障害者支援センター	480-0392	春日井市神屋町713-8 医療療育総合センター内	0568-88-0849
名古屋市発達障害者支援センター『りんくす名古屋』	466-0858	名古屋市昭和区折戸町4-16 児童福祉センター内	052-757-6140
愛知県精神保健福祉センター	460-0001	名古屋市中区三の丸3-2-1	052-962-5377
名古屋市精神保健福祉センターこころぼ	453-0024	名古屋市中村区名楽町4-7-18	052-483-2095
なごや高次脳機能障害支援センター	467-8622	名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2 (名古屋市総合リハビリテーションセンター内)	052-835-3814
(公社)愛知県医師会 難病相談室	460-0008	名古屋市中区栄4-14-28	052-241-4144

⑧《障害者職業訓練》

職業的自立をめざす障害者の就職をより容易にするため、障害者を対象にした公共職業訓練について、障害の種類、程度、訓練期間により多様な訓練コースを設定し、職業に必要な知識・技能の習得を図る訓練を実施しています。

障害者職業能力開発校及び高等技術専門校による訓練

国立県営愛知障害者職業能力開発校において、障害の状態に配慮した職業訓練を実施しています。また、名古屋高等技術専門校と岡崎高等技術専門校においても、知的障害者を対象とした職業訓練を実施しています。

なお、障害の程度により県内の高等技術専門校で職業訓練を受けることもできます。

訓練科	対象	訓練期間	問合せ先
ITスキル科	障害者	1年	愛知障害者職業能力開発校 電話 0533-93-2102
OAビジネス科			
CAD設計科			
ワークサポート科	精神・発達障害者	9ヶ月	
就業支援科		3ヶ月	
総合実務科	知的障害者	1年	

障害者特別委託訓練

障害者の雇用の促進等に関する法律第49条第1項第7号の規定に基づく教育訓練の基準に適合すると認められた施設に対し、知的障害者及び精神障害者を対象とした職業訓練を委託しています。

訓練科	対象	訓練期間	問合せ先
食品加工科	知的障害者	2年	委託先 社会福祉法人 共生福祉会 なごや職業開拓校 電話 052-582-6006
生産実務科	精神障害者	1年	

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等、地域の多様な委託先を活用した職業訓練を実施し、障害者の雇用の促進を図るため委託訓練を実施しています。

コース	内容（訓練期間：1～3ヶ月）
知識・技能習得訓練コース	民間教育訓練機関、社会福祉法人、NPO法人等が委託先となった訓練
実践能力習得訓練コース	企業等を委託先として事業所現場を活用した訓練
在職者訓練	現在職業についている障害のある方を対象とした訓練

※受講手続きや委託訓練実施に協力いただける企業等の申込みについては、愛知障害者職業能力開発校までお問い合わせ下さい。

⑨<<愛知県内の特別支援学校等一覧>>

設立区分	学校名	校種	所在地	電話番号
1 県	名古屋盲学校	盲学校	464-0083 名古屋市中種区北千種1-8-22	052-711-0009
2 県	岡崎盲学校	盲学校	444-0875 岡崎市竜美西1-11-5	0564-51-1270
3 県	名古屋聾学校	聾学校	464-0021 名古屋市中種区鹿子殿21-1	052-762-6846
4 県	豊橋聾学校	聾学校	441-8141 豊橋市草間町平束100	0532-45-2049
5 県	岡崎聾学校	聾学校	444-2111 岡崎市西阿知和町御用田1-23	0564-45-2830
6 県	一宮聾学校	聾学校	491-0934 一宮市大和町苅安賀字上西之杵30	0586-45-6000
7 市	西養護学校	知的障害	454-0828 名古屋市中川区小本1-19-38	052-354-3881
8 市	南養護学校	知的障害	456-0032 名古屋市熱田区三本松町23-26	052-871-7390
9 市	天白養護学校	知的障害	468-0001 名古屋市天白区植田山2-101	052-781-5610
10 市	守山養護学校(普通科)	知的障害	463-0011 名古屋市守山区小幡1-14-6	052-794-5466
11 市	守山養護学校(産業科)	知的障害	463-0011 名古屋市守山区小幡1-14-6	052-758-5885
12 市	くすのき特別支援学校	知的障害	441-8124 豊橋市野依町字上ノ山3-2	0532-29-7660
13 国	愛知教育大学附属特別支援学校	知的障害	444-0072 岡崎市六供町八貫15	0564-21-7300
14 県	みあい特別支援学校	知的障害	444-0802 岡崎市美合町並松1-51	0564-57-0013
15 県	一宮東特別支援学校	知的障害	491-0083 一宮市丹羽字中山1151-1	0586-51-5311
16 県	いなざわ特別支援学校	知的障害	492-8364 稲沢市一色森山町225-1	0587-35-2005
17 県	半田特別支援学校	知的障害	475-0945 半田市池田町2-30	0569-27-7061
18 県	三好特別支援学校	知的障害	470-0213 みよし市打越町山ノ神1-2	0561-34-4832
19 県	春日台特別支援学校	知的障害	480-0392 春日井市神屋町713-8	0568-41-8751
20 県	佐織特別支援学校	知的障害	496-8019 愛西市西川端町中東山37	0567-37-2061
21 県	安城特別支援学校	知的障害	444-1154 安城市桜井町伝左20	0566-99-3345
22 県	大府もちのき特別支援学校	知的障害	474-0038 大府市森岡町7-427	0562-46-3011
23 県	大府もちのき特別支援学校 桃花校舎	知的障害	474-0025 大府市中央町5-15	0562-46-6909
24 県	豊川特別支援学校	知的障害	442-0863 豊川市平尾町門田77	0533-88-2553
25 県	豊川特別支援学校 本宮校舎	知的障害	441-1205 豊川市大木町鎌水445	0533-93-0515
26 県	春日井高等特別支援学校	知的障害	486-0925 春日井市中切町2-3-8	0568-85-3511
27 県	豊田高等特別支援学校	知的障害	473-0906 豊田市竹町栄21-1	0565-54-0011
28 県	豊橋特別支援学校 山嶺教室	知的障害	441-2302 北設楽郡設楽町清崎字林の後5-2	0536-62-0722
29 市	瀬戸特別支援学校 光陵校舎	肢体不自由	489-0886 瀬戸市萩山台9-244	0561-76-2263
30 市	刈谷特別支援学校	肢体不自由	448-0813 刈谷市小垣江町白沢36	0566-21-7301
31 市	豊田特別支援学校	肢体不自由	470-0342 豊田市大清水町原山66	0565-44-1151
32 県	名古屋特別支援学校	肢体不自由	452-0822 名古屋市中区中田井5-88	052-502-8866
33 県	港特別支援学校	肢体不自由	455-0018 名古屋市港区港明1-10-2	052-651-3710
34 県	豊橋特別支援学校	肢体不自由	440-0841 豊橋市西口町字西ノ口25-10	0532-61-8118
35 県	岡崎特別支援学校	肢体不自由	444-3505 岡崎市本宿町古新田78	0564-48-2601
36 県	一宮特別支援学校	肢体不自由	491-0136 一宮市杉山字氏神廻1	0586-78-4635
37 県	ひいらぎ特別支援学校	肢体不自由	475-0903 半田市山口町1-8-1	0569-26-7131
38 県	小牧特別支援学校	肢体不自由	485-0003 小牧市大字久保一色1129-2	0568-73-7661
39 県	大府特別支援学校	病弱	474-0038 大府市森岡町7-427	0562-48-5311
40 県	瀬戸つばき特別支援学校	知的障害	489-0965 瀬戸市南山口町474	0561-56-0950
41 県	豊橋特別支援学校 潮風教室	知的障害	441-3613 田原市古田町岡ノ越6	0531-32-0134
42 県	にしお特別支援学校	知的障害 肢体不自由	445-0046 西尾市須崎町高河原86	0563-65-5430

V 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供について

障害者雇用促進法では、雇用の分野における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となっています

1

雇用の分野での障害者差別の禁止

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。

●差別の具体例

募集・採用時の例

- ・単に「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

採用後の例

- ・労働能力などを適正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扱いをすること

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のことをいいます。

●合理的配慮の具体例

募集・採用時の例

- ・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

採用後の例

- ・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節すること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りずつ行ったりするなど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、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

3

相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、相談窓口の設置などの相談体制の整備が義務付けられています。

また、事業主は、障害者に対する差別禁止や合理的配慮の提供に関する事項について、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。

◆ 参考資料

厚生労働省ホームページで、障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&Aや、事例集等、参考となる資料を掲載しています。

参考資料の例

- ・改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A
- ・合理的配慮指針事例集
- ・障害者雇用事例リファレンスサービス（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
(URLhttps://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html)

VI その他事業主が対応すべき主な事項

障害者の雇用の促進等に関する法律において、雇用の安定を図るため、事業主は以下の対応を行うことが定められています。

<障害者雇用推進者の選任> (障害者雇用促進法 第78条)

従業員を43、5人(※)以上雇用する事業主(すなわち、1人以上の障害者の雇用義務のある事業主)は、以下の掲げる業務を行う「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。(※)法定雇用率は、令和6年4月より2段階で引き上げられます。《令和6年4月2.5%(40.0人以上)、令和8年7月2.7%(37.5人以上)》

- 障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や、その他の諸条件の整備を図るための業務
- 障害者雇用状況報告の業務
- 障害者である労働者を解雇した場合の公共職業安定所への届け出の業務
- 障害者雇入れ計画の作成命令等を受けた場合の公共職業安定所との連絡、計画の作成と円滑な実施に関する業務

<障害者職業生活相談員の選任> (同法第79条)

身体障害者、知的障害者、精神障害者である常時雇用する労働者を5人以上雇用する事業所では、これらの障害者の職業生活全般にわたる相談、指導を行う「障害者職業生活相談員」を選任しなければなりません。

障害者を5人以上雇用することになったときは、その日から3か月以内に障害者職業生活相談員を選任し、遅滞なく次の事項を記載した届書をその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に提出してください。

- 障害者職業生活相談員の氏名
- 障害者職業生活相談員の資格を明らかにする事実 ➡
- 当該事業所の労働者総数、当該労働者のうちの障害者の数

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」の修了等の資格

<障害者を解雇する際の届出> (同法第81条)

障害者の早期再就職を図るため、事業主が身体障害者、知的障害者又は精神障害者である常時雇用する労働者を解雇する場合には、次の事項をその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に届け出なければなりません。

なお、労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合及び天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことにより解雇する場合は、届出をする必要はありません。

- 解雇する障害者である労働者の氏名、性別、年齢及び住所
- 解雇する障害者である労働者が従事していた職種
- 解雇の年月日及び理由

<障害者を把握・確認する際の注意>

企業において、障害者を把握・確認する際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」により、障害者の適正な把握・確認に努めて下さい。

このガイドラインは、厚生労働省のホームページを参照して下さい。

Ⅶ 障害者虐待防止法

「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」（以下「障害者虐待防止法」という。）が平成24年10月1日に施行されました。この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取り組みや、障害者を現に養護する人（養護者）に対して支援措置を講じることなどを定めたものです。

<使用者による障害者虐待とは>

1	身体的虐待	障害者の身体に外傷が生じたり、生じる恐れがある暴行を加えること、または正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
2	性的虐待	障害者に対してわいせつな行為をすること、または障害者にわいせつな行為をさせること。
3	心理的虐待	障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別言動、その他、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
4	放置等による虐待	障害者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、他の労働者による1～3の虐待行為の放置など、これに準じる行為を行うこと。
5	経済的虐待	障害者の財産を不当に処分すること、その他、障害者から不当に財産上の利益を得ること。

<障害者虐待防止法に定める事業主の責務>

1 障害者虐待の防止のための措置

(1) 労働者に対する研修の実施

障害者虐待を防止するためには、障害者の人権についての理解を深め、障害の特性に配慮した接し方や仕事の教え方などを学ぶことが大切です。

障害者虐待の防止に向けて、労働者に対する研修を実施する、労務管理担当者を各種研修会へ参加させるなどの取り組みを行いましょ。加えて職場内で率直に意見交換ができるような環境を作ることも重要です。

(2) 障害者や家族からの苦情処理体制の整備

雇用する障害者やその家族からの相談、苦情などに対応するための相談窓口を開設し、その周知を図ることが重要です。

2 不利益扱いの禁止

事業主は、労働者が通報や届出をしたことを理由に、その労働者に対して、解雇その他不利益な取り扱いをしてはなりません。

<事業所内で虐待が発生した場合には>

労働基準法、障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法など、所管する法令に違反する障害者虐待が行われている恐れがある場合には、所轄の都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークの職員が事業所へ出向くなどして、調査し、必要な指導を行います。

<障害者虐待防止等に係る具体的なスキーム>

養護者による障害者虐待	障害者福祉施設従事者等による障害者虐待	使用者による障害者虐待
<p>[市町村の責務] 相談等、居室確保、連携確保</p> <p>[スキーム]</p>	<p>[設置者等の責務] 当該施設等における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施</p> <p>[スキーム]</p>	<p>[事業主の責務] 当該事業所における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施</p> <p>[スキーム]</p>

Ⅷ 障害者雇用にかかるQ&A

障害者を雇い入れたいのですが、どうしたらよいか分かりません。長く働いてもらいたいと思っていますが・・・？

ステップ1

・・・障害者雇用の理解を深める

対処すること

- ・障害者の雇用事例を把握
- ・障害者雇用制度・支援機関の理解
- ・経営者・社員の障害者に対する理解と機運の醸成

具体的な行動

[情報収集と相談・社内理解]

- ・ハローワークなど支援機関(*)に相談。(求職登録者の管理・紹介、障害者の特性を把握・熟知しています。)*障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、就労移行支援事業所等
- ・障害者が働く職場を見学、障害者実習生の受け入れ、社員研修実施。(障害者を知り理解することで障害者雇用への不安の解消を図ります。)
- ・各支援機関の実施する意見交換会、ワークショップ等への参加。

ステップ2

・・・職務の選定・創出

対処すること

- ・配置部署の選定
- ・従事職種を選定、創出

具体的な行動

- ・社内で検討。(社員の中に分散して組み込まれている、やり方が決まった簡単な作業を集約し、新しい職務として再構築します。障害の特性だけに依って仕事を決めてしまうと、職域が限定され雇用の機会を逸する危険性があります。)
- ・支援機関への相談。(支援機関が職務を見直し新しい職域を開拓するお手伝いをします。)

ステップ3

・・・受入れ体制を整え、雇用条件を検討、採用計画を立てる

対処すること

- ・雇用形態、労働時間、賃金などの決定
- ・職場環境の見直し
- ・教育訓練体制の整備
- ・社内意識の向上
- ・採用計画の作成

具体的な行動

- ・一般的な従業員と同じでその人の状況、労働条件、希望などに応じて決定します。しかし、その人の障害特性に応じて適切な配慮も必要です。(時差出勤、短時間労働、残業・夜間勤務の可否、検査・通院のための休暇取得など)
- ・バリアフリー化や職場環境の整備(職場の整理整頓、配置等の工夫から始めてみましょう。)
- ・指導者の選任。(受入部署だけに負担がかからないよう全社的に関心・理解を持つことが大切です。)
- ・全社員への研修。(障害者雇用への関心を高め共通理解を図ります。受入部署の孤立化を防ぎ、将来的な雇用拡大に繋がります。)
- ・必要に応じ就労支援機器の貸出制度の活用ができます。(視覚障害の支援機器など。)
- ・募集人数、採用時間、採用部署などの決定。

ステップ4

・・・採用活動(募集～採用)

対処すること

- ・求人、採用者の決定

具体的な行動

- ・ハローワークへの求人申し込み。
- ・障害者就職面接会への参加。(多くの求職者が参加します。人材確保には効率的です。)
- ・地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等の活用。(人材確保や障害特性の把握には、ハローワークを中心とした支援機関を活用することが効果的です。)
- ・採用に際しては、スキルや能力、意欲、協調性、障害の自己理解などを参考にします。
- ・雇用の分野での障害者差別の禁止、合理的配慮の提供義務の理解と実践。

ステップ5

・・・職場定着

対処すること

- ・職場定着のための支援・雇用管理
- ・必要な職場改善

具体的な行動

- ・ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などの活用。(チーム支援で職場内・外の課題を改善し職場定着をサポートします。)
- ・ジョブコーチ支援の活用。(事業所に向き、障害者及び事業主に対して、採用の前後を通じて、個々の状況を踏まえた直接的な支援や助言を行うことにより、職場での課題を改善し職場定着支援を行っています。)

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「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、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取組などの優良な中小企業を認定する制度です。



愛知県内のもにす認定事業主一覧（令和5年3月末現在）

No.	事業主名	所在地	業種	認定年月日
1	株式会社三交イン	名古屋市	宿泊業	R2.10.22
2	社会福祉法人 フラワー園	名古屋市	介護事業	R3.1.6
3	株式会社ニチアロイ	刈谷市	金属製品製造業	R3.1.29
4	アルプススチール株式会社	名古屋市	金属製家具製造業	R3.3.17
5	中電ウイング株式会社	名古屋市	印刷業	R3.3.19
6	株式会社イナテックサービス	西尾市	サービス業	R3.8.24
7	株式会社 中西	豊明市	廃棄物処理業	R3.9.22
8	株式会社エイゼン	知多郡武豊町	廃棄物処理業	R3.10.14
9	大橋運輸株式会社	瀬戸市	道路貨物運送業	R3.11.12
10	株式会社ジェイアール東海ウエル	名古屋市	印刷業	R3.12.3
11	平下塗装株式会社	大府市	金属製品製造業	R4.7.28
12	TIY株式会社	稲沢市	輸送用機械器具製造業	R4.8.8
13	にっとくスマイル株式会社	小牧市	サービス業	R4.9.28
14	有限会社今池工業	愛知郡東郷町	輸送用機械器具製造業	R4.10.7
15	フジ建設株式会社	名古屋市	建設業	R4.10.7
16	特定非営利法人つくし	名古屋市	障害者福祉事業	R4.10.26
17	日東電工ひまわり株式会社	豊橋市	サービス業	R4.11.7
18	株式会社アーレスティ インクルーシブサービス	豊橋市	輸送用機械器具製造業	R4.11.30
19	株式会社町井製作所	刈谷市	輸送用機械器具製造業	R5.3.1
20	デンソー太陽株式会社	蒲郡市	業務用機械器具製造業	R5.3.13
21	有限会社進工舎	名古屋市	電気機械器具製造業	R5.3.31
22	株式会社カワサキ	瀬戸市	金属製品製造業	R5.3.13

Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県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。※詳しい認定基準についてはホームページをご覧ください。

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



障害者雇用優良企業等の紹介

株式会社浅井製作所

所在地：岡崎市在家町字社口7

事業内容：プレス金型設計・製作、プレス加工品・溶接加工品製造

従業員数：64名 うち障害者4名（知的3名、精神1名）

Webページ：https://asai-ss.net

障害者の担当業務

完成部品が入っていた空箱の整理や完成部品のラインへの運搬、棚入れ業務を行っています。



業務切り出しの工夫、苦労したこと

障害者それぞれの能力や性格に合った作業内容や業務スケジュールを見つけて担当してもらっています。

障害者と一緒に働くうえで心がけていること

障害者を特別視せず、同じ職場の働く仲間として接しています。日頃から「ありがとう」の気持ちを言葉にして伝えると、障害者自身が必要とされていると感じ、仕事のやりがいにも繋がります。

生産性の向上や業務の効率化に繋がったこと

担当業務を習熟した際に現場の従業員から教えてもらうことで、その業務における付帯作業まで任せられるようになりました。今ではないと業務が回らなくなるほど活躍しています。

これから障害者雇用を検討している企業の皆様へ一言

障害者の採用当初は支援機関の支援員が付きっきりで支援等をしておりましたが、業務に慣れていくにつれて他の従業員と同じ業務を一人でこなせるようになりました。業務を経験する中で成長・習熟していきます。障害者を雇用するにあたり、「障害者」という色眼鏡で見るのではなく、ひとりひとりが持つ可能性を信じてください。

株式会社GFM

所在地：名古屋市中村区名駅4丁目26番22番地
名駅ビルディング2階

事業内容：警備業

従業員数：407名 うち障害者9名（身体7名、精神2名）

Webページ：https://g-fm.co.jp

障害者の担当業務

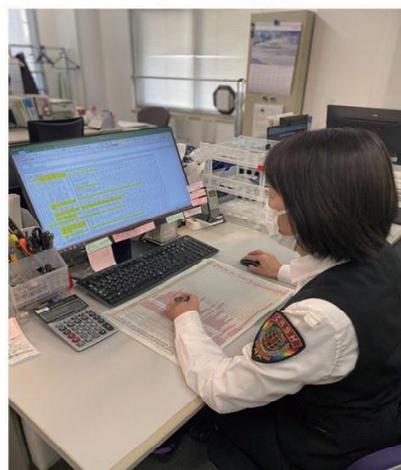
警備員、駐車監視員、パーキングメーター管理員、事務員です。当社のほぼ全職種をまんべんなく担当してもらっています。

社内の理解を得るための取り組み

障害者各々の出来る事と困難な事を踏まえて、担当する業務を本人と確認したうえで決定し、その業務に関わる周りの従業員と情報共有を図っています。

障害者と一緒に働くうえで心がけていること

障害者だからといって特段区別せず、従業員ひとりひとりがやるべきことを明確にし、そのうえで周りの従業員との情報共有を活発に行うことにより業務が円滑に運ぶよう心がけています。またそれを継続することによって従業員全員が「働きやすい職場」と実感できることを目指しています。



生産性の向上や業務の効率化に繋がったこと

障害の有無にかかわらずその人にできる業務や役割を与えることで、従業員全員的能力を活かすことができ、結果として組織全体の生産性向上に繋がっています。

これから障害者雇用を検討している企業の皆様へ一言

業種によって違いはありますが、障害があっても活躍できる仕事はあるはずです。

株式会社中西

所在地：豊明市栄町高根103番地
事業内容：一般廃棄物の中の資源（びん・缶等）の回収・処理
産業廃棄物の収集・運搬と処分等
従業員数：68名 うち障害者34名（知的32名、精神2名）
Webページ：https://okataduke-seiri.com

障害者の担当業務

資源の分別作業（びんの色分け、混入した異物の除去等）、資源回収時の助手作業に従事しています。

業務切り出しの工夫、苦労したこと

作業を単純・分業化して少しずつ理解してもらっています。時間のかかる方もいますが、繰り返し指導をし、理解したことは持続的に実施してもらっています。

職場環境整備の取り組み

ライン作業があるので、ベルトコンベアに手が入りにくい仕組みや非常停止装置を設けるとともに、危険な行動を実演して見せる方法で安全教育を実施しています。また、作業の後には清掃の時間を設け、職場環境の美化に取り組んでいます。

生産性の向上や業務の効率化に繋がったこと

障害の特性にもよりますが、勤勉な従業員が多く、遅刻や早退をすることはありません。自閉傾向のある方は業務への集中力と持続力があり、ライン作業を継続的に行えるので、仕事の計画が組みやすいです。

これから障害者雇用を検討している企業の皆様へ一言

弊社の障害のある方は基本的に素直で、真面目だと思います。初めから多くを求めるのではなく、一つ一つ業務を教えていくことにより、徐々にできることが増えていきます。相談相手を設けることも必要ですし、従業員みんながフォローできる環境になればいいと思っています。我々も初めから仕事ができるわけではありませんよね。



【参考】

「精神障害者雇用ガイドブック」(2022年3月発行)



愛知県では、精神障害者に関する基礎知識や実際の雇用事例などをまとめた、企業担当者向け冊子を作成しています。

精神障害者の雇用や職場定着のために、是非、御活用ください。

掲載内容

- ・精神障害者雇用の現状と課題
- ・精神障害の基礎知識
- ・精神障害者雇用の流れ
- ・精神障害者の雇用事例
- ・支援機関の紹介

本ガイドブックは、
県就業促進課Webページからダウンロードできます。



ハローワークの所在地及び管轄区域等一覧表

令和5年4月1日現在

安定所名 (出張所名)	所在地	(郵便番号)	電 話	管 轄 区 域
名古屋中	名古屋市中区 錦2-14-25(ヤマイチビル)	(〒460-8640)	★ハローワーク・コールセンター 052 (855) 3740	西区 中村区 中区 中川区 北区 北名古屋市 清須市 西春日井郡
名古屋南	名古屋市熱田区 旗屋2-22-21	(〒456-8503)	★ハローワーク・コールセンター 052 (681) 1211	瑞穂区 熱田区 港区 南区 緑区 豊明市
名古屋東	名古屋市名東区 平和が丘1-2	(〒465-8609)	★ハローワーク・コールセンター 052 (774) 1115	千種区 昭和区 名東区 天白区 東区 守山区 日進市 長久手市 愛知郡
豊橋	豊橋市大国町111 (豊橋地方合同庁舎1階)	(〒440-8507)	★ハローワーク・コールセンター 0532 (52) 7191	豊橋市 田原市
岡崎	岡崎市羽根町字北乾地50-1 (岡崎合同庁舎1階)	(〒444-0813)	★ハローワーク・コールセンター 0564 (52) 8609	岡崎市 額田郡
一宮	一宮市八幡4-8-7 (一宮労働総合庁舎内)	(〒491-8509)	★ハローワーク・コールセンター 0586 (45) 2048	一宮市 稲沢市(平和町を除く。)
半田	半田市宮路町200-4 (半田地方合同庁舎1階)	(〒475-8502)	★ハローワーク・コールセンター 0569 (21) 0023	半田市 常滑市 東海市 知多市 知多郡
瀬戸	瀬戸市東長根町86	(〒489-0871)	0561 (82) 5123	瀬戸市 尾張旭市
豊田	豊田市常盤町3-25-7	(〒471-8609)	★ハローワーク・コールセンター 0565 (31) 1400	豊田市 みよし市
津島	津島市寺前町2-3	(〒496-0042)	★ハローワーク・コールセンター 0567 (26) 3158	津島市 愛西市 稲沢市(平和町) 弥富市 あま市 海部郡
刈谷	刈谷市若松町1-46-3	(〒448-8609)	★ハローワーク・コールセンター 0566 (21) 5001	刈谷市 安城市 知立市 高浜市 大府市
(碧南出張所)	碧南市浅間町1-41-4	(〒447-0865)	0566 (41) 0327	碧南市
西尾	西尾市熊味町小松島41-1	(〒445-0071)	0563 (56) 3622	西尾市
犬山	犬山市松本町2-10	(〒484-8609)	★ハローワーク・コールセンター 0568 (61) 2185	犬山市 江南市 岩倉市 丹羽郡
豊川	豊川市千歳通1-34	(〒442-0888)	★ハローワーク・コールセンター 0533 (86) 3178	豊川市
(蒲郡出張所)	蒲郡市港町16-9	(〒443-0034)	0533 (67) 8609	蒲郡市
新城	新城市西入船24-1	(〒441-1384)	0536 (22) 1160	新城市 北設楽郡
春日井	春日井市南下原町 2-14-6	(〒486-0841)	★ハローワーク・コールセンター 0568 (81) 5135	春日井市 小牧市

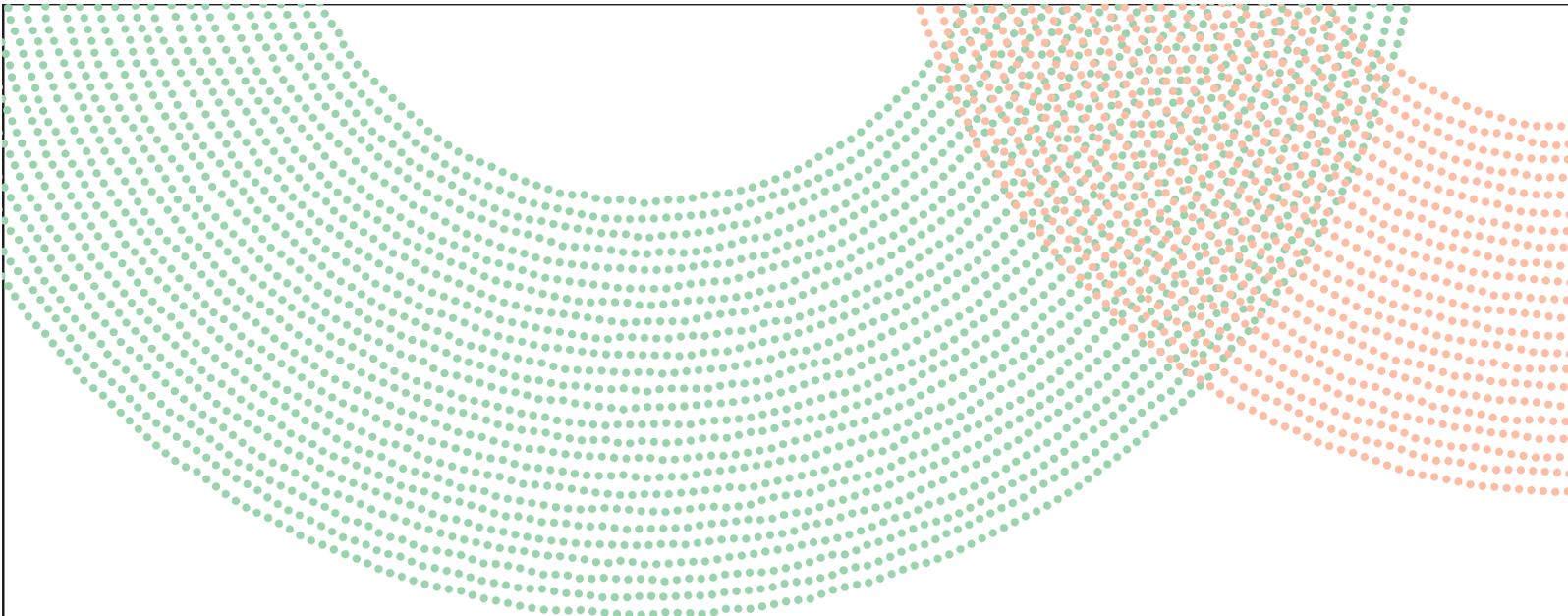
◎「★ハローワーク・コールセンター」の表示のある電話番号について

「★ハローワーク・コールセンター」の表示のある電話番号は、自動音声応答による取り次ぎサービスを行っています。

音声案内にしたがって、「部門コード」と「#」を押すことによって、担当係へお取り次ぎを行います。

なお、お問合せ先の「部門コード」がご不明な場合は、「9」と「#」を押すことによって「部門コード」の案内が流れます。また、初めてお問合せをする方やお問合せ先がご不明な方は「1」と「#」を押していただくことにより、総合案内へお取り次ぎします。

(ダイヤル式の電話機をご使用の場合は、アナウンス終了後に総合案内へおつながりますのでそのままお待ちください。)



一人の理解が雇用を生みだし
一人の努力が一人を育てる

計画的に障害者を雇用しましょう

- 職場全体で障害者への理解と認識を深めましょう。
- 障害者の積極的採用と、適性と能力に配慮した配置をしましょう。
- 障害者個々の能力に応じたキャリア形成にも配慮した処遇を。