

秋田県の障害者雇用モデル事例集

秋田労働局は、障害を持った方の就職を応援しています！！



秋田労働局職業安定部

平成27年3月26日改訂

目次

- | | |
|------------------|------------|
| 1 株式会社 POCHIワン | (秋田市:製造業) |
| 2 株式会社 ソユー | (秋田市:娯楽業) |
| 3 トヨタカローラ秋田 株式会社 | (秋田市:小売業) |
| 4 医療法人 仁政会 杉山病院 | (潟上市:医療業) |
| 5 株式会社 秋田アルス | (八峰町:製造業) |
| 6 株式会社 伊徳 | (大館市:小売業) |
| 7 大同衣料 株式会社 | (大仙市:製造業) |
| 8 株式会社 鳥海フォス | (にかほ市:福祉業) |
| 9 株式会社 ヨコウン | (横手市:運送業) |
| 10 秋田指月 株式会社 | (羽後町:製造業) |

多くの企業の皆様から取材
にご協力いただき、
大変ありがとうございました。



秋田労働局では、障害者雇用モデル事例集に掲載していただける企業を募集しております。
掲載可能な企業の方は、秋田労働局職業安定部職業対策課 障害者雇用担当官(電話 018-883-0010)
または、各地域のハローワークまでご連絡下さい。

1 株式会社（POCHIワン）

（秋田県唯一の特例子会社）

プロフィール

- POCHIワンは障害者の雇用促進と従業員全員が安心して働ける会社を目指して、設立された北東北で初となる厚生労働大臣認定の特例子会社です。事業内容はペットフード製造販売で、ペットフード安全法を遵守し、衛生管理された清潔な工場において純国産材料を使用し無添加・無着色でひとつひとつ丁寧に作っております。
- 従業員数14名。うち身体障害者2名（うち重度2名）、知的7名（うち重度1名）、精神1名。

採用に至るまでのポイント

- 社長が障害者雇用に関心を持っており、**特例子会社(特別の配慮をした子会社で雇用する障害者を親会社に雇用されているものとみなす制度)**を作って、障害者を雇用するとのトップダウンの指示により、障害者雇用が進められた。
- ハローワークに求人を出し募集を行ったが思うように集まらず、社会福祉法人の障害者支援施設に協力を依頼することにより、施設利用者の紹介を受けて多くの障害者を雇用することが出来た。

採用後の定着のポイント

- 紹介を受けた社会福祉法人から日常生活については支援を受けている。また、仕事に関しては、特に知的障害者においては刃物を扱う危険な業務もあるが、毎日繰り返ルールを指導しており、特に問題が発生することもなかった。
- 就労支援事業所の時よりは収入がUPしていることから、将来の目標等も芽生え意欲的に仕事に取り組んでいる。
- 業務において出来ないことは他の障害者がカバーするなど、皆でフォローしながら仕事をしており、家族的で定着率も高い。
- 一部の従業員については障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の定着支援を活用している。



【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

- 障害者は仕事が出来ないなど一括りで考えないこと。障害者にも色々な方がいる。正面から一人の人間として向き合って、いい所を見つけてほしい。
- 知的等の障害者を雇用すると一人付いて面倒見なければと思っている方もいますが、その様なことはなく、スピードは遅い場合もあるが思った以上に出来るし、適切な指導により戦力になります。
- 当社は職場見学を受け入れています。是非、障害者の働いている姿を見てもらいたいと思います。

2 株式会社 ソュー

(職務設計シートを活用)

プロフィール

- 昭和54年に創業し、「健全性」と「安全性」を経営方針として全国のショッピングセンター内に44店舗のアミューズメント施設を展開している。
- 平成26年2月現在、従業員数713名（社員127名、パート・アルバイト586名）
うち障害者雇用数17名（身体4名、知的7名、精神6名）

採用に至るまでのポイント

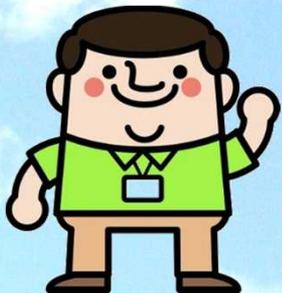
- 平成22年より障害者雇用納付金制度の改正に伴い、雇用率向上の取り組みを本格化する。
さしあたって秋田本社の清掃業務等に従事する人材募集と実習の受け入れを行った。
- 平成24年より全国の店舗への配置を想定した新たな雇用計画を策定し、**職務設計シート（店舗業務の洗い出し）**などの受け入れ態勢を整え、障害者職業センターの他各種機関からの支援を受けながら、雇用前の職場実習などを数多く実施した。

採用後の定着のポイント

- 知的障害者については、業務を細かくOJTで指示することと、指示された業務を終えた場合に動きが止まるので、次の業務が分かるようスケジュールをなるべく提示するようにしている。
- 本人の体調や生活環境の変化が就業態度等に影響を及ぼすことが大きいので、支援機関のサポートを得ながら業務へ集中できるように心身のケアに配慮している。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

- 障害者に割り当てる業務を検討するにあたって行う既存業務の洗い出しや見直しは、組織の生産性向上を図るきっかけにもなるように思われる。
- 障害者への指導を通じて、あるべき体系的な教育・育成方法を考えたり実践したりすることで、既存従業員のモチベーションや能力の向上にもつながると思われる。



3 トヨタカローラ秋田株式会社

(職場のコミュニケーションに配慮)

プロフィール

- 昭和37年12月に自動車の販売・点検整備及び関連用品の販売などを主として創業を開始。幅広いお客様へのニーズに対応するため、全県を網羅する販売網と、きめのこまかなアフターサービスシステムを築いています。
- 身体障害者2名(うち重度1名)(業務:企画営業・洗車等)、知的障害者1名(うち重度1名)(業務:洗車等)

採用に至るまでのポイント

- 障害者雇用に取り組む基本的な考えは、「本人の就労意欲が旺盛であれば、障害があるからといって門戸を狭めるものではない」「企業経営を通じて地域社会に貢献する」との理念に基づき雇用を進めた。
- 身体の1名と知的の障害者については、特別支援学校の職場実習を何回か受け入れることにより、不安なく雇用を進めることが出来た。

採用後の定着のポイント

- 障害者の長期定着を目指し、障害者個々の特性に見合った職場への配置が重要である。就業場所での**コミュニケーションこそ定着の為に最も重要**であると考え、日頃から積極的に声掛けをしたり、様々な行事への参加を呼び掛けなどしたりし、職場環境を整えた。
- 1人の人格としてその方の考えを尊重し、「手助けが必要なところだけ手伝う」との姿勢で接している。



【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

- 健常者と全く同じように、叱るときは叱り、褒める時は褒める。また、就労現場での仲間との円滑なコミュニケーションが特に大切だと思います。
- 自分が戦力になっていると感じた時のモチベーションは一般の方より高いと思います。
- 障害者の為に「無い仕事」を新たに用意してもうまくいかないが、やれる仕事があれば受け入れるべきと考えます。

4 特定医療法人仁政会 杉山病院

(ジョブコーチ支援制度を活用)

プロフィール

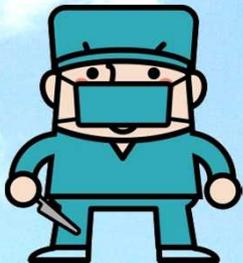
- 昭和51年9月、杉山病院として内科77床で開設し、その後精神科、神経科を併設。昭和55年4月に医療法人仁政会として法人に改組した。開設以来、病棟の増床を行い、当地域の一般医療、疾病予防、健康増進の役割を一手に担っている。
- 身体障害者3名(うち重度1名) (業務：リハビリ助手(重度障害者)、事務、看護助手)
知的障害者2名(うち重度1名) (業務：清掃業務)

採用に至るまでのポイント

- ハローワークからの紹介による身体障害者雇用や、中途障害者の雇用継続について、積極的に対応してきた。また、知的障害者については、特別支援学校からの依頼で数回にわたり職場実習等の受け入れにより適性を見極めた。

採用後の定着のポイント

- 作業態度や対人態度が崩れ作業能力の低下が見られた時、特別支援学校や障害者職業センターと相談し、**ジョブコーチ支援制度(職場にジョブコーチを派遣し、障害者の職場適応や雇用管理等の助言を行う)**を活用して職場定着を図った。
- 特に知的障害者に対しては、叱る者とフォローアップする者と役割分担を事前に決め、良いことと悪いことをしっかり区別して指導を行った。



【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

- 当社では障害特性や指導方法を事前に従業員へ説明し周知したが、従業員の協力や障害者が働きやすい雰囲気を作るためには、大切なプロセスと思います。
- 知的障害者でも作業能力は高い。ただ、時間経過とともに作業に波が出る場合もある。指導する場合は、一貫した態度で臨むことが必要と思います。

5 株式会社秋田アルス

(重度知的障害者を多数雇用)

プロフィール

- ★昭和49年8月に㈱秋田イー・アール・エスとして設立
- ◎昭和60年「障害者雇用優良事業所」として知事表彰を受ける。
- ◎昭和63年「障害者雇用優良事業所」として労働大臣表彰を受ける。
- ◎平成13年に㈱秋田アルスに社名変更 現在に至る。
- ★事業内容：JIS規格工場として主に自動車・バイクに使用されるO-リング、ゴムシール、オイルシール各種リング、特殊パッキン等の製造販売。
- ★従業員85人：重度身体障害者1名、**重度知的障害者10人**（重度以外3名）を雇用し、主に製造業務（成型プレス機操作、検品、梱包等）に従事しています。実雇用率25.77%（25年6月1日現在）。



採用に至るまでのポイント

- ★ 特別支援学校の生徒など、採用前に積極的に障害者の職場実習を受け入れる。
- ★ 仕事の面や生活の面（寮生活）の不安を解消するために、障害者（本人）と家族、特別支援学校の先生などの支援者との話し合いが大切。
- ★ 配属先の部署との調整を図る（既に受け入れている障害者などの組織的なバランスや、受入部署社員の意見聴取）。

採用後の定着のポイント

- ★ 障害者に配慮した職場の環境整備が重要。（指導員等の配置。隣などすぐそばに相談のできる社員を配置。）
- ★ 時には厳しく注意したり、褒めたりしながらメンタル面でのフォローや本人のモチベーションを保てるよう目配り・心配りを行う。
- ★ 寮生活を通して、「社会人としての自立心」を育み、自尊心・自信を持たせ、一人でも考えて行動できる心の強さなどを成長させる。
- ★ 職場内の他の社員との連携、協力、理解が得られるよう取り組むことが大切。社員は、挨拶や、すれ違う際には必ず声をかけるなど、日常の会話を含め障害者の方に対して特別に意識することなく、コミュニケーションを図っている。



【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

- ★できる限り、「障害者」の種類・特性・能力を知ってほしい。知った上で、企業・社員の理解を深めてほしい。障害の種類・特性・能力により対応できる方であれば、障害の有無は気になりません。
- ★一人ひとりの適性・能力を勘案しながら、理解し受け入れる体制づくりと意識を変えることからスタートしてみてもいいのではないでしょうか。

6 株式会社 伊徳

(特別支援学校の職場実習を活用)

プロフィール

「暮らし提案」で、より豊かな食生活に貢献したい。

- 1889（明治32）年創業、「お客様にご不自由をかけるな」という社是のもとで、秋田県内で20店舗、青森県で4店舗の総合スーパーマーケットを展開しております。
- 平成26年2月現在、従業員数 1,962名。障害者38名（うち重度 5名）を雇用。各事業所及び食品中心の店舗に雇用しております。

採用に至るまでのポイント

雇用支援策の活用

- ハローワークの紹介や特別支援学校からの実習を通して障害者の受入れを行っています。
- 知的障害者の雇用に際しては、インターンシップでの実習や特別支援学校の先生とハローワークの担当者のご協力を頂きながら、障害者の能力や適性等の共有化を行っています。
- 職場体験が出来る環境を提供しています。

採用後の定着のポイント

- 食品中心のスーパーマーケットを展開しているため、店舗での勤務（雇用）が中心になります。
- 職場の責任者自らが、受入れる環境を理解し、職場環境を整え、個々人の能力・適性を活かせる職場を提供できるよう努めております。
- 周りの同僚社員の協力（声かけなど）が不可欠で、気配りが大事です。



【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

- インターンシップ等を通じての職場での訓練や個人の環境を理解し、最適な場所を創出し、個人が働きやすい環境を提供することが大切であると考えます。
- ハローワーク、特別支援学校、支援機関と連携し、委託訓練やトライアル雇用、特別支援学校の実習を活用して採用をすすめております。また、採用後は現場責任者が体調をチェックしたり声かけを行い障害者の状況を把握するようにしています。

7 大同衣料株式会社

(障害者全員10年以上の長期勤務)

プロフィール

- 1978年2月に設立。従業員160名。
- 紳士服の製造に係る全工程を自社内で行う「一貫生産体制」が特長で、アパレル小売り大手の「紳士服のコナカ」様のブラックフォーマルスーツを一手に引き受けている。
- 材料の調達から製造、衣料品の輸入・検品・在庫管理、全国の店舗・お客様への発送まで社内で完結できることが当社の強み。
- オーダーメイドスーツを中心にアパレル企画、製造から販売までを一貫して行う「製販一体型事業」を展開。2011年から、地元プロバスケットボールチーム「秋田ノーザン・ハピネッツ」へ公式スーツを提供。
- 身体障害者2名（うち1名重度）、知的障害者3名を雇用。

採用に至るまでのポイント

- 特別支援学校生徒の職場見学や保護者、職員のための研修会などを実施し、職場の環境や仕事の内容を出来るだけ理解して頂いた上でスタート。

採用後の定着のポイント

- **障害者全員10年以上の長期勤務**、障害の特性に合った作業に配置する。
- 知的障害者のうち2名はグループホームに入所。定着にあたっては職場環境だけでなく、私生活の環境も大切と思っております。従ってグループホーム担当者と職場並びに家庭面の情報交換を密にし、公私一体となったフォローが重要。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】



- 障害者雇用は地域に対する貢献という意識を持つ。
- その企業の職場環境に応じて、出来ることから進めて改善して行くことが大切。（最初から万全の態勢での受け入れは無理）

8 株式会社鳥海フォス

(就労継続支援A型)

プロフィール

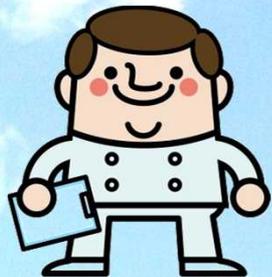
- 障害者自立支援法に基づき、障害者に雇用の機会を提供し、自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう、知識・能力向上のための必要な訓練と便宜を図るために設立された「就労継続支援A型事業所」(平成22年11月認可、平成23年1月から事業開始) 菌床シタケ・米・各種野菜の生産、加工販売を行っている。
- 入所者は知的障害者17人(うち重度2人)、精神障害者9人、身体障害者5人。

採用に至るまでのポイント

- 特別支援学校の実習生の受入れなど、正式な入所前に積極的に障害者を受入れ。
- 障害者本人や保護者、特別支援学校の先生などの支援者との話し合いからスタート。
- 保護者への説明会や、ハローワークからの紹介希望者に対する事前見学会の実施。

採用後の定着のポイント

- 入所者を共に作業をする仲間という意味で「スタッフ」と呼び、サービス管理者や生活支援指導員など8人の管理担当社員が共に作業を行いながら、人間関係の構築や仕事以外も含めた悩みの相談にあたっている。また、相談の内容によって他の支援機関と連携して対応している。
- 将来の一般就労のための職業能力向上の観点から、栽培から販売までの一連の業務をローテーションで担当してもらうことを基本としているが、体調や障害の特性を考慮して特定の作業のみへの配置も実施している。



【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

- 特別支援学校からの職場体験の受入れ、就労支援機関との連携が重要と思っています。
- 他企業の皆様には、当社の入所者の雇用や職業能力向上のための施設外就労の受入れを積極的にご検討いただきますようお願いします。 代表取締役 Sさん

9 ヨコウン株式会社

(障害者が中心の部門あり)

プロフィール

- 創業明治14年の老舗企業、会社設立昭和26年、従業員数305名。
平成12年に物流業として東北で初めて国際品質規格を認証取得、平成15年に秋田県環境大賞を受賞し、平成20年には「循環型社会形成成功労者」として環境大臣から表彰される。
- 物流業、通関業、産業廃棄物収集運搬業、石油製品販売業、ハウスクリーニング業、福祉用具レンタル事業、ソーラー事業等の事業展開。
- 障害者の新たな雇用の場を創出し、障害者は7名雇用（身体障害者4名、精神障害者3名）

採用に至るまでのポイント

- 地元の障害者施設より社会適応事業である職親制度の依頼を受け、同時期に新規事業として発泡スチロールの融解作業の導入を検討し、作業内容が複雑でない点が障害者の作業に適していると判断し、本格的な障害者雇用に取り組む、現在では同部門（福祉環境部）で**障害者を中心とした人員構成で作業を運営**するまでに至っている。
- 障害者雇用に取り組み15年経過し、その間に保健所の研修、精神障害者のセミナーに参加するとともに、障害者支援施設と連携し助言を受けるなど、障害者が安心して就労できる職場環境に配慮してきている。
- 精神障害者や健常者に限らず、社員の接し方や社員同士のコミュニケーション能力を高めるため、コンサルタント会社に依頼し2年間に亘り研修を実施した。

採用後の定着のポイント

- 障害者職業センターにジョブコーチ支援を要請するなどして、定着に向けた取り組みを実施したこともあり、会社では手に負えないこともジョブコーチに介入してもらい問題解決を図っている。
- また、障害のない社員の補助作業、社員と一緒に働ける職場環境を目指し、指導が目の届く範囲で行き届くようにして作業の指示や指導を行うとともに、生活上の相談に応じ配慮しながら対応している。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】



何気なく話した一言で考えこまれ、休まれたこともあるので、乱暴な口調は絶対にしないよう注意している。とにかく、社内全体で障害者の方に対する偏見をなくし、コミュニケーション上の誤解が生じないように注意するとともに、作業状況を把握し1社員として接し対応することが大事だと思います。

10 秋田指月株式会社

(差別のない平等な労働条件で雇用を推進！)

プロフィール

- コンデンサメーカーである株式会社指月電機製作所（兵庫県西宮市）が、生産拠点として昭和43年4月に、秋田県羽後町の誘致企業第1号として設立し、地域との共存共栄を目指している。
- 従業員344名のうち、知的障害者5名(うち重度1名)がマシンオペレーターに従事、肢体不自由2名はマシンオペレータ及び構内共用施設営繕・保全を担当し、全くハンディを感じさせない。
- 障害者雇用優良事業所として、平成23年に秋田県知事表彰、平成25年に厚生労働大臣表彰を頂いた。

採用に至るまでのポイント

- ＝ 障害者は健常者と同じ！ ＝
- 健常者でもその体力や能力は千差万別であり、就業や生活基盤の安定には、自分自身の能力の開発、ハンディキャップの克服等、自立訓練を行うことは、障害者も健常者も全く同じという考えが定着。
 - 3名の知的障害者は、養護学校からの実習受入で、実習目標として『雇用』を提示し、やる気引き出しを凶ったところ、期待以上に成長が加速し、口約通り実習終了後に雇用に至った。

採用後の定着のポイント

- ＝ 楽しい職場環境の構築で、明るく！ 楽しく！ 元気良く！！ ＝
- 「社員に優しい会社づくり」を経営方針の一つとして、**差別のない平等な労働条件を追求し続けており**、やりがいと楽しさに通ずる様、健常者と全く同じ労働条件を提供している。
 - 楽しい職場環境は、良好な人間関係から成り立ち、仲間の輪に積極的に参画出来る様、そのパイプラインとして、総務事務員に職業生活相談員の認定資格を取得させている。（あと1人で全員が取得。）



【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

障害者という言葉が、世の中に存在するのはおかしいと、考え方を切り換えて頂きたいと思います。どんな人でも、努力の度合いで存在感が大きくも小さくもなります。「できない、出来るはずがない」と決め付けず、何でもチャレンジ頂き、面倒と思わず指導を重ねることで、潜在能力が顕在化され、存在感溢れる社員に必ず成長します。私達の過去を振り返ってみましょう。全く一緒ですね！！

【ハローワーク】

※ 各企業の具体的な取組み内容、お問い合わせは、各地域のハローワークの障害者担当までお願いします。

- ◆ ハローワーク秋田 TEL018-864-4111 〒010-0065 秋田市茨島一丁目12-16
- ◆ ハローワーク男鹿 TEL0185-23-2411 〒010-0511 男鹿市船川港船川字新浜町1-3
- ◆ ハローワーク能代 TEL0185-54-7311 〒016-0851 能代市緑町5-29
- ◆ ハローワーク大館 TEL0186-42-2531 〒017-0046 大館市清水一丁目5-20
- ◆ ハローワーク鷹巣 TEL0186-60-1586 〒018-3331 北秋田市鷹巣字東中岱26-1
- ◆ ハローワーク大曲 TEL0187-63-0335 〒014-0034 大仙市大曲住吉町33-3
- ◆ ハローワーク角館 TEL0187-54-2434 〒014-0372 仙北市角館町小館32-3
- ◆ ハローワーク本荘 TEL0184-22-3421 〒015-0013 由利本荘市石脇字田尻野18-1
- ◆ ハローワーク横手 TEL0182-32-1165 〒013-0033 横手市旭川一丁目2-26
- ◆ ハローワーク湯沢 TEL0183-73-6117 〒012-0033 湯沢市清水町四丁目4-3
- ◆ ハローワーク鹿角 TEL0186-23-2173 〒018-5201 鹿角市花輪字荒田82-4

～***～***～***～***～

【ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取組】

1 雇用率達成指導の実施

- 障害者の雇用状況の把握(障害者雇用状況報告書)
- 雇入れ計画に基づく指導の実施
 - ・ 雇入れ計画作成命令
 - ・ 適正実施勧告
 - ・ 企業名の公表

2 障害者に対する職業紹介等の実施

- ・ 相談・支援体制の整備(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の確保(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組の実施

- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等



【主な障害者就労支援機関と支援内容】

秋田障害者職業センター

TEL018-864-3608 〒010-0944 秋田市川尻若葉町4-48

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

秋田県発達障害者支援センター ふきのとう秋田

TEL018-826-8030 〒010-1407 秋田市上北手百崎字諏訪ノ沢3-128

発達障害者やその家族などに対して、発達障害に関する相談支援、発達支援、就労支援及び情報提供などを実施

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育、医療等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

- ・ 秋田県南障害者就業・生活支援センター
TEL0187-88-8713 〒014-0043 大仙市大曲戸巻町2-68
- ・ ウェルビューいずみ障害者就業・生活支援センター
TEL018-896-7088 〒010-0817 秋田市泉菅野2-17-27
- ・ 秋田県北障害者就業・生活支援センター
TEL0186-57-8225 〒017-0845 大館市泉町9-19
- ・ 秋田県能代山本障害者就業・生活支援センター
TEL0185-88-8296 〒016-0873 能代市字長崎42-1
- ・ 由利本荘・にかほ圏域就業・生活支援センター E-SUPPORT(イーサポート)
TEL0184-44-8578 〒018-0604 由利本荘市西目町沼田字新道下2-415
- ・ 湯沢雄勝障害者就業・生活支援センター ぱあとなあ
TEL0183-55-8650 〒012-0036 湯沢市両神15-1
- ・ ネット横手障害者就業・生活支援センター
TEL0182-23-6281 〒013-0068 横手市梅の木町8-5



障害者雇用のための助成措置

障害者試行雇用 (トライアル雇用)事業

- ・ 障害者雇用への不安を解消するため、ハローワークの紹介により障害者に対し3か月の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月4万円の奨励金を支給。

短時間トライアル雇用

- ・ 直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者等について、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき月2万円の奨励金を支給。

精神障害者雇用安定奨励金

- ・ カウンセリング等を行う専門家を雇うなど、精神障害者を新たに雇い入れ、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、その費用の一部を助成。

重度知的・精神障害者職場支援奨励金

- ・ ハローワーク等の紹介により重度知的障害者又は精神障害者を雇い入れ、職場支援員の配置を行う事業主に対し助成。

特定求職者雇用開発助成金

- ・ ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に対し助成。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

- ・ 発達障害者又は難治性疾患患者をハローワークの紹介により雇い入れ、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。

障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)

- ・ 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。

中小企業障害者多数雇用 施設設置等助成金

- ・ 中小企業である事業主が、地域の障害者雇用促進のための計画を作成し、当該計画に基づき障害者を10人以上雇用するとともに、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、当該施設・設備等の設置等に要する費用に対して助成。