

# 障害者雇用の すすめ

● 障害者雇用をためらっていませんか？	.....	1
● 障害についての基礎知識	.....	2
● 障害者雇用を促進するための制度	.....	3
● 障害者雇用に対する各種支援	.....	4
● 雇用分野における障害者差別禁止、合理的配慮について	.....	9
● 障害者職場実習推進事業のご案内	.....	10
● 障害者雇用に取り組む企業のご紹介	.....	11
● 県内の支援機関一覧	.....	13

令和6年7月

# 障害者雇用をためらっていませんか？

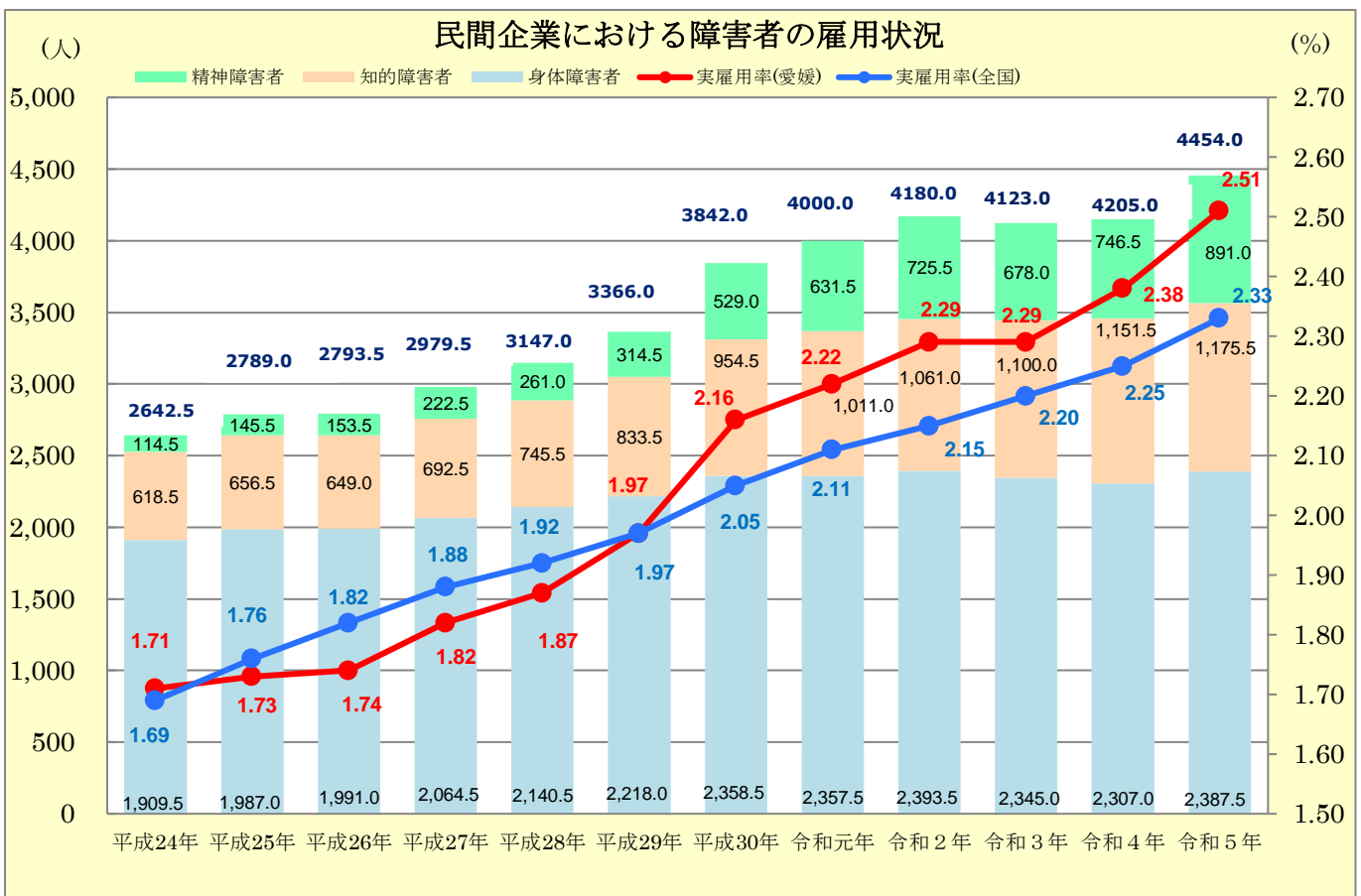
障害者雇用という、どのようなイメージをお持ちでしょうか。

障害のある人を雇わなければいけないということはわかっているけれど、どのような仕事ができるのか、会社の利益につながるのだろうか、となかなか一歩を踏み出せないところがあるのではないのでしょうか。しかし実際は、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職まで、さまざまな職種で障害のある人が活躍しています。

以下の障害者雇用状況のグラフを見ても明らかなように、障害者の雇用は近年着実に進展しております。愛媛労働局における、令和5年6月1日現在の民間企業（43.5人以上規模の企業：法定雇用率2.3%）に雇用される障害者の数は、4,454.0人で、前年より5.9%（249.0人）増加しています。

なお、実雇用率は、2.51%（前年2.38）、法定雇用率達成企業の割合は54.7%（前年51.9%）となっています。

## ○ 愛媛県内の障害者雇用状況



障害者雇用を積極的に進めている企業は、障害のある人の「できないこと」ではなく、「できること」に目を向けています。その人の能力を生かせる仕事を切り出し、能力が発揮できる職場環境を整備することで、その人に活躍の場を与えると同時に、企業の利益につなげているのです。これは、多様な価値観や属性を持つ人材の活用（ダイバーシティ推進）の考え方にも通じます。

また、障害者の特性を「強み」として捉え、合致した活躍の場を提供することで、貴重な労働力・戦力の確保につながり、職場環境の改善や社内コミュニケーションの活性化が図られることで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場となり、企業全体の生産性の向上、マネジメント力の強化にも結びつきます。

さまざまな支援機関が皆さまのお手伝いをしますので、ぜひ障害者雇用に取り組んでみてください！

# 障害についての基礎知識

「障害のある人」と言っても、さまざまな障害特性があります。特性を理解して、雇用につなげてください。

障害種別	障害特性								
身体障害	視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害などがあります。								
	<table border="1"> <tr> <td>視覚障害</td> <td>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。就労支援機器(拡大読書器、パソコンの音声化ソフトなど)の発達もあり、ヘルスキーパー(企業内理療師)のほか事務職での採用など職域が広がっています。</td> </tr> <tr> <td>聴覚障害</td> <td>聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことをいいます。手話、筆談、口話(相手の口元を見て、内容を理解する方法)などのコミュニケーションの手段がありますが、いずれもできる人とできない人がいます。近年は、店頭での販売業務に携わるなど職域が広がっています。</td> </tr> <tr> <td>肢体不自由</td> <td>障害の原因・部位・程度によりさまざまな障害があります。個人の状況に合わせて、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です。</td> </tr> <tr> <td>内部障害</td> <td>心臓機能障害、腎臓機能障害など、生命の維持に関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が、中途障害者も多く、豊富な職務経験のある人もいます。</td> </tr> </table>	視覚障害	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。就労支援機器(拡大読書器、パソコンの音声化ソフトなど)の発達もあり、ヘルスキーパー(企業内理療師)のほか事務職での採用など職域が広がっています。	聴覚障害	聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことをいいます。手話、筆談、口話(相手の口元を見て、内容を理解する方法)などのコミュニケーションの手段がありますが、いずれもできる人とできない人がいます。近年は、店頭での販売業務に携わるなど職域が広がっています。	肢体不自由	障害の原因・部位・程度によりさまざまな障害があります。個人の状況に合わせて、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です。	内部障害	心臓機能障害、腎臓機能障害など、生命の維持に関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が、中途障害者も多く、豊富な職務経験のある人もいます。
	視覚障害	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。就労支援機器(拡大読書器、パソコンの音声化ソフトなど)の発達もあり、ヘルスキーパー(企業内理療師)のほか事務職での採用など職域が広がっています。							
	聴覚障害	聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことをいいます。手話、筆談、口話(相手の口元を見て、内容を理解する方法)などのコミュニケーションの手段がありますが、いずれもできる人とできない人がいます。近年は、店頭での販売業務に携わるなど職域が広がっています。							
	肢体不自由	障害の原因・部位・程度によりさまざまな障害があります。個人の状況に合わせて、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です。							
内部障害	心臓機能障害、腎臓機能障害など、生命の維持に関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が、中途障害者も多く、豊富な職務経験のある人もいます。								
知的障害	知的な発達に遅れがあり、意思交換(言葉を理解し気持ちを表現することなど)や日常生活(お金の計算など)が苦手なために援助が必要なことがあります。障害の程度、能力、意欲、体力などは個人差があります。従来からの定型業務に加え、事務補助や介護などの業務にも職域が広がっています。								
精神障害	精神障害には、統合失調症、そううつ病、てんかんなどがあります。精神的、身体的にも疲れやすい傾向があるため、短時間勤務からはじめ、体力の状況をみながら勤務時間を徐々に延長するといった工夫や、通院など健康管理面の配慮を行うことで就労が可能です。								
その他の障害	発達障害者、難病のある人、高次脳機能障害者などです。								

※ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用 事業主のためのQ&A集」を一部改編

令和5年度の県下8ハローワークにおける障害者の就職件数は、1,498件(対前年度比11.0%増)となりました。

年度	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率(③/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
29年度	2,002	4.4	3,189	7.7	1,179	3.1	58.9	▲0.7
30年度	2,235	11.6	3,586	12.4	1,327	12.6	59.4	0.5
令和元年度	2,169	▲3.0	4,034	12.5	1,260	▲5.0	58.1	▲1.3
2年度	2,265	4.4	4,200	4.1	1,136	▲9.8	50.2	▲7.9
3年度	2,537	12.0	4,742	12.9	1,334	17.4	52.6	2.4
4年度	2,468	▲2.7	5,034	6.2	1,350	1.2	54.7	2.1
5年度	2,568	4.1	5,499	9.2	1,498	11.0	58.3	3.6

# 障害者雇用を促進するための制度

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について説明します。

全ての事業主は、従業員の一定割合(=法定雇用率)以上の障害者を雇用することが義務づけられており、これを「障害者雇用率制度」といいます。

## 障害者雇用率制度

法定雇用率は、下表のように事業主区分によって、定められています。

事業主区分	令和6年4月 法定雇用率	令和8年7月 法定雇用率
民間企業	2.5%	2.7%
国、地方公共団体など	2.8%	3.0%
都道府県などの教育委員会	2.7%	2.9%

※ 障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲は、令和6年4月から、労働者 **40.0人以上**の事業主です。(令和8年7月以降、労働者 **37.5人以上**の事業主となります。)

例

常用雇用している労働者が150人の企業の場合、3人以上の障害者雇用義務があります。

$150人 \times 2.5\% = 3.75人$  (法定雇用率)  **3人** (小数点以下切り捨て)

雇用する障害者の数を、下表のように算出します。

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1(※)	0.5

令和6年4月以降、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体・知的障害者及び精神障害者についても、雇用率の算定対象となります。

※当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなします。

## 障害者雇用納付金制度

問い合わせ先：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛媛支部

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の履行を果たしていただくため、法定雇用率を満たしていない事業主※から納付金を徴収する一方、障害者を多く雇用している事業主に対して、調整金、報奨金や、各種の助成金を支給しています。これを「障害者雇用納付金制度」といいます。

※納付金の徴収は、常用雇用労働者100人超の事業主に限ります。

制度の  
ポイント

- 常用労働者100人超の事業主は、毎年度、納付金の申告が必要です。
- 法定雇用率を下回る場合は、申告とともに、納付金の納付が必要です。
- 法定雇用率を上回る場合は、事業主の申請に基づき調整金が支給されます。

# 障害者雇用に対する各種支援

障害者雇用を進めるに当たっては、さまざまな支援機関や制度をご利用いただけます。  
6・7・8・10でそれぞれの詳細を紹介しています。

障害者雇用は初めてなので、  
何から始めたらよいか相談したい

- まずは**ハローワーク**へご相談ください。ご利用いただける支援制度の案内や、必要に応じて専門機関の紹介をしています。

障害者を雇うイメージを得たい

- 労働局とハローワークでは、事業主向け**セミナー**を開催しています。
- 障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業の見学会を開催しています。(→6「セミナー・見学会」)

障害のある人をどのような職務に  
従事させたらよいか知りたい

- 障害者雇用に取り組む事業所の好事例を紹介している**障害者雇用リファレンスサービス**や**各種マニュアル**をウェブ上でご覧いただけます。(→7「2. 雇用ノウハウ」)
- **ハローワーク**や**地域障害者職業センター**では職務の切り出しのご相談にも応じています。

障害のある人を募集したい

- 就職を希望している障害者の多くは、**ハローワーク**に求職登録していますので、まずはハローワークにご相談ください。
- 求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催しています。

いきなり障害のある人を雇うのは  
不安なのですが・・・

- 障害者雇用への不安を解消するために、まずは短期の**試用雇用(トライアル雇用)**の形で受け入れる**トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)**をご利用ください。(→8「3. 助成金など」)
- 障害のある人を雇い入れた後も、必要に応じて**ハローワーク**や**障害者就業・生活支援センター**の担当者が職場を訪れ、業務に適應できるよう職場定着指導を行っています。
- **地域障害者職業センター**では、事業所に職場適應援助者(ジョブコーチ)を派遣して障害者・事業主に直接的・専門的な援助を行っています(ジョブコーチ支援事業)。(→6「ジョブコーチによる支援」)

障害のある人の職場実習の受け入れを  
考えているのですが・・・

- **職場実習制度**をご利用ください。  
(→6「障害者に対する職場実習」、10「障害者に対する職場実習のご案内」)

障害のある人を雇用した場合に活用  
できる助成制度はありますか

- さまざまな助成制度をご利用いただけます。  
(→8「3. 助成金など」)

## 中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）

- 中小事業主の障害者雇用の取り組みを促進するため、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が始まりました。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付けることができ、障害者雇用の取り組みが優良であることを PR することができるほか、日本政策金融公庫による低利融資や地方公共団体の公共調達等における加点が受けられる場合があります。

※認定事業主になるには

雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用している中小事業主のうち、障害特性に配慮した環境づくり等の評価項目ごとに採点し、一定以上の得点のある事業主を認定します。

認定申請は、主たる事業所を管轄する都道府県労働局かハローワークに必要書類を提出してください。

必要書類や詳しい内容は、厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>) をご確認ください。



## 精神・発達障害者しごとサポーターの養成

平成29年度から、全国の都道府県労働局で、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開催しており、毎年多くの方にサポーターとなっていただいています。



### 精神・発達障害者しごとサポーターとは？

精神・発達障害者しごとサポーターは、職場の中で、精神障害、発達障害のある方々を温かく見守り、支援する応援者です。

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場の同僚や上司がその方の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」です。

労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象として、精神障害、発達障害について正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を行っています。

### 事業所への出前講座もあります

#### 養成講座の概要

内容	「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」などについて
メリット	精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。
講座時間	90分程度（講義75分、質疑応答15分程度）
受講対象	企業に雇用されている方を中心に、どなたでも受講可能です。現在、障害のある方と一緒に働いているかどうかなどは問いません。



## セミナー・見学会

問い合わせ先：愛媛労働局・ハローワーク

労働局とハローワークでは、障害者雇用制度の内容、障害者の雇用管理に関する情報、各種支援策などへの理解を深めるための事業主向けセミナーを開催しています。

また、障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業を訪問し、障害者が実際に働いている様子を見学したり、障害者の担当業務の選定や雇用管理についての話を聞くことができる、企業見学会を開催しています。



## 障害者に対する職場実習

問い合わせ先：愛媛労働局・ハローワーク

障害者を雇用したことがない事業主や、障害者の雇用に関するノウハウが不足している事業主に対して、障害者の職場実習の受け入れを推進しています。職場実習を経て雇用することで、障害者本人と事業主との相互理解を深め、より良い雇用環境を整備することができます。

### 職場実習の流れ

#### 職場実習の受け入れ

- ・期間 1週間～1か月
- ・日数 3日～10日
- ・時間 1日につき3時間以上  
(事業所の所定労働時間を超えない範囲内で設定する)

#### 障害者

(ハローワークに求職登録している方)

#### 企業

- ・ハローワークなどと協力し、職場実習実施計画の策定

#### 〈窓口〉

愛媛労働局・ハローワーク

## ジョブコーチによる支援

問い合わせ先：地域障害者職業センター

ジョブコーチは、障害者の職場適応に向けた支援として、以下の2点を行っています。

- ・障害者に対して、職場の従業員との関わり方や、効率の良い作業の進め方などのアドバイス
- ・事業主に対して、本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイス

### 支援内容

- ・障害特性に配慮した雇用管理に関する支援
- ・配置、職務内容の設定に関する支援

事業主（管理監督者・人事担当者）

上司・同僚

ジョブコーチ

障害者

家族

- ・障害の理解に関する社内啓発
- ・障害者との関わり方に関する助言
- ・指導方法に関する助言

- ・職務の遂行に関する支援・職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・体調や生活リズムの管理に関する支援

- ・安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

## 1. 主な支援機関

### ハローワーク

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應できるよう**職場定着指導**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、必要に応じて地域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・求職者が一堂に会する**就職面接会**も開催しています。

### 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターでは、雇い入れ計画の作成、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應できるよう、事業所に職場適應援助者（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。

その他、**(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部**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。

### 障害者就業・生活支援センター

求職中または在職中の障害者が抱える課題に応じて、雇用および福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面・生活面の一体的な支援を行います。

## 2. 雇用ノウハウ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、さまざまな障害者雇用ノウハウの紹介や、障害者の就労を支援する機器の紹介・貸し出しなどを行っています。ぜひご利用ください。

### 障害者雇用リファレンスサービス

障害者雇用に先駆的に取り組んでいる事業所の好事例をホームページで紹介しています。業種や障害種別、従業員規模などを細かく指定して検索することができます。

URL:<https://www.ref.jeed.go.jp/>

障害者 リファレンス

検索



### 障害者雇用ハンドブック・マニュアル

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・障害別にまとめたマニュアルを配信しています。

ほかにも、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り組みを、テーマ別にとりまとめた事例集も紹介しています。

URL:<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>

障害者 マニュアル

検索



### 就労支援機器の紹介・無料貸出

障害者の就労を支援する機器をホームページに写真で紹介しています。

また、一定期間（原則6か月以内）、機器の無料貸出も行っています。

URL:<https://www.kiki.jeed.go.jp/>

就労支援機器

検索





### 3. 助成金など

#### ① 障害者の雇用促進・職場定着のための助成金

○問い合わせ先：ハローワーク

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、さまざまな支援制度があります。ここではその一例をご紹介します。

※ 助成を受けるためには一定の要件を満たす必要があります。

助成金名	コース名	助成の対象となる措置
特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース	高齢者・障害者・母子家庭の母などの就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れる
	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	発達障害者または難治性疾患患者を継続して雇用する労働者として雇い入れる
トライアル雇用助成金	障害者トライアルコース	障害者を一定期間試行的に雇い入れる
	障害者短時間トライアルコース	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を3か月から 12 か月の試行雇用期間を設け雇い入れる
キャリアアップ助成金	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換する

#### 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) 高齢・障害・求職者雇用支援機愛媛支部

障害者作業施設設置等助成金	雇用する障害者のために、その障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成
障害者介助等助成金	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（ジョブコーチ）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 ① 訪問型職場適応援助者による支援 ② 企業在籍型職場適応援助者による支援
障害者雇用相談援助助成金	対象障害者の雇い入れおよびその雇用の継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する援助の事業（障害者雇用相談援助事業）を、当該援助事業の利用事業主に対して行う事業者に対して助成

※上記以外の助成金もあります。

#### ③ 税制上の優遇措置

※事業所税の軽減措置などがあります。詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/s\\_hisaku/intro-yugusochi.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/s_hisaku/intro-yugusochi.html)

障害者雇用に係る税制上の優遇措置

検索

お問い合わせ先

愛媛労働局 職業安定部 職業対策課

〒790-8538 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎

(参考) 愛媛労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/>

または 各ハローワークへ

すべての事業主の皆さま

## 雇用分野における

# 障害者差別は禁止、合理的配慮の提供は義務です。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正（平成28年4月1日施行）

### Point 1 雇用の分野での障害者差別を禁止（法第34条及び第35条）

事業主が、募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

#### ◆募集・採用時の差別の例

- ・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

#### ◆採用後の差別の例

- ・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、異なる取扱いをすること など

#### <禁止される差別に該当しない場合>

- ◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと（例：障害者のみを対象とする求人）
- ◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること

### Point 2 合理的配慮の提供義務（法第36条の2から第36条の4）

事業主は、合理的配慮として過重な負担とならない範囲で、例えば次のような措置を提供していただく必要があります。

#### <募集・採用時>

- ・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>

- ・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調整するなど作業を可能にする工夫をすること
- ・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、体調・通院に配慮すること

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個性が高いものです。したがって、どのような措置をとるかは、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

### Point 3 相談体制の整備・苦情処理（法第36条の4、法第74条の4）

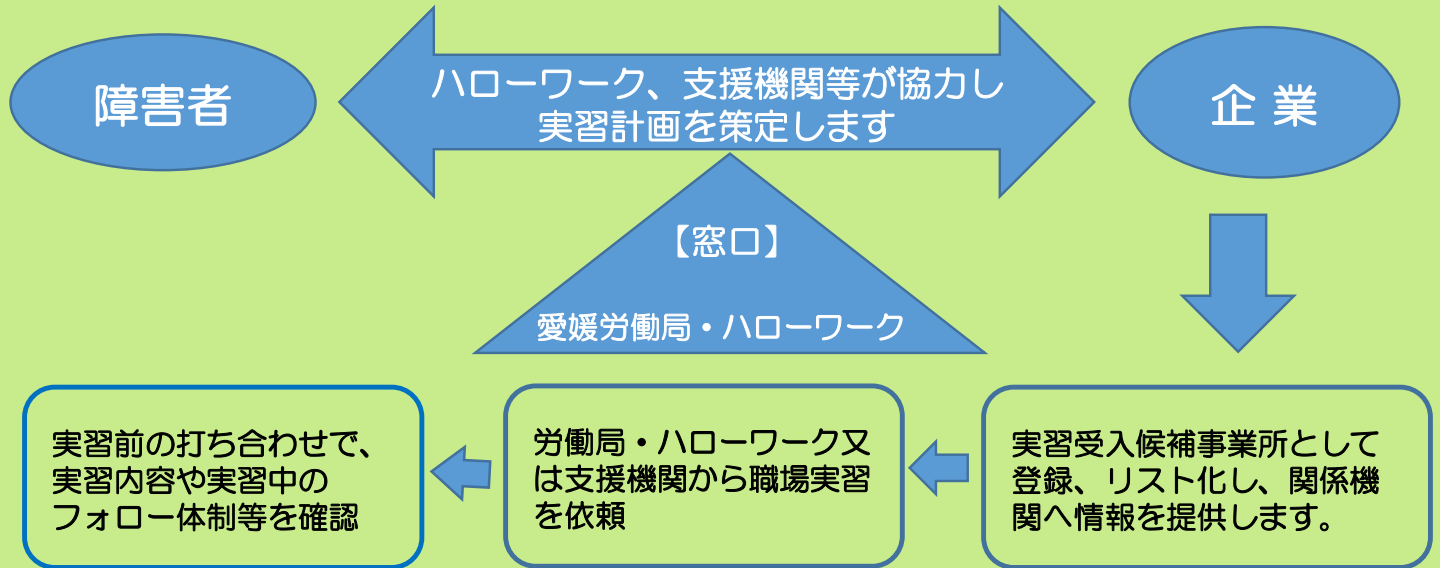
事業主は、相談窓口を設置し、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的な解決が図れない場合は、都道府県労働局長が必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うほか、第三者による調停の制度が整備されています。



# 障害者に対する職場実習のご案内

愛媛労働局及びハローワークでは障害者の雇用促進のため、企業の皆さまに対し、障害者の職場実習受入れをお願いしています。実習希望の障害者の方を労働局、ハローワーク等からご案内します。



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等を利用している方
実習日数	3日から10日の間（1週間から1か月の期間で設定）
実習時間	1日3時間から当該事業所の所定労働時間を超えない範囲内で設定
実習内容	危険な作業を伴わないもの
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
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
傷害、損害賠償責任保険	就労支援機関もしくは愛媛労働局において、実習中の事故等に備えた保険に加入します
その他	要件によっては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へ、障害者職場実習等支援事業の受入謝金を申請できる場合があります。詳細につきましては機構のホームページをご覧ください。 <a href="https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/s_syokubajisyu_jigyo/sub04_syokubajisyu.html">https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/s_syokubajisyu_jigyo/sub04_syokubajisyu.html</a>

## 職場実習入力フォーム

ご協力いただける企業様は  
受入回答票フォームより送信ください。



<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou38/ehimetaisaku>

## 職場実習の受け入れ・障害者雇用についてお気軽にご相談ください

愛媛労働局 職業安定部 職業対策課  
〒790-8538 松山市若草町4番地3  
松山若草合同庁舎5階  
電話：089-941-2940  
担当：地方障害者雇用担当官  
就労支援コーディネーター

E-Mail：ehime-shougai@mhlw.go.jp

## 障害者を戦力化することで、人材確保と継続的な黒字を実現したA社（製造業）

### 障害者の雇い入れに向けた取り組み

- A社は求人を出してもなかなか応募がなく、苦慮していた。既に障害者雇用に取り組み、その成果を実感していた経営者仲間に勧められ、ハローワークに障害者の雇い入れを相談。
- 初めて障害者雇用に取り組むに当たり、ハローワークから障害者への理解を深めるため、特別支援学校の実習生受け入れを提案された。
- **職場実習を実施。**実習受け入れ時は、地域障害者職業センターの訪問を受け、業務の選定、実習実施での配慮・留意点などの助言を得た。

### 職場実習による見極め

- 職場実習は、自社の職場環境や実際の業務・作業に向いているかなどを見極めるとともに、一緒に働く社員たちの障害者に対する理解が向上した。
- 実習生は実に真面目な働きぶりだったため、本格的に障害者雇用に取り組むことを決意し、ハローワークに障害者専用求人を提出。

### 障害者の戦力化による経営改善

- 雇い入れ後も、健常者社員が様々な工夫をして、障害者が戦力となるように育成。メッキ処理の複雑な機械を使いこなす障害者や、重要な部品の加工をまかせられる障害者もあり、一流の職人として活躍。
- そのため、障害者の職場定着も良く、リーマンショック時も解雇しなかった。障害者はA社にとって欠くことができない人材。
- その結果、業績は好調。多くの産業分野で製造拠点が海外にシフトし、競争力の維持が厳しいメッキ業界で**3期連続黒字を達成。**



## 障害者雇用のメリット① 人材の戦力化による経営改善

- 「障害者雇用は社会貢献」ではなく、「**障害者雇用は経営戦略になる**」と認識し、障害者雇用に取り組むことが必要。
- 業務を細分化し、障害特性や能力に応じた業務選定、働きやすさへの配慮などの**ポイントを押さえた取り組みをすると障害者が戦力として活躍**することができる。
- 障害者にかかわらず、社員全体の能力を引き出し、**活躍してもらおう戦略が身に付き、企業経営の改善につながる。**

障害者を雇う



ポイントを押さえた効果的な取り組みをする



経営上の効果が出る



経営が改善する

障害者雇用を進めることで、さらに以下のようなメリットがあります。

## 障害者雇用のメリット② 職場環境の改善

- 障害者に直接関わる社員を中心に、業務指示や作業手順などを障害者にわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれた。こうした姿勢が周囲の社員から組織全体に派生し、**コミュニケーションが活性化**。
- さらに、安心して発言・行動できる、心理的安全性の高い職場づくりが実現。その結果、**企業全体の生産性の向上が期待できる**。



心理的安全性の高い、安心できる職場に

### <主な事例 B社（飲食業）>

- ・ 知的障害者を雇用したところ、仕事の教え方などを皆で話し合う中で、**チームワークが良くなり、職場の雰囲気改善**。
- ・ 社員の笑顔も増え、店頭や電話対応などでの**接客の質も向上**。その結果、**顧客満足度も向上**。

## 障害者雇用のメリット③ 会社全体の労働生産性の改善

- 障害者が働きやすいように合理的配慮を実施し、業務の流れや部品などの置き場所をわかりやすく整理。**健常者社員も作業しやすくなり、会社全体の労働生産性が向上**。
- さらに、障害者が一生懸命働く姿を見て、健常者社員が刺激を受けて、より一層積極的に業務に当たり、**意欲や作業効率が向上**。



### <部品倉庫内の在庫主な事例 C社（製造業）>

- ・ 部品倉庫内の在庫が十分整理されておらず、知的障害者にとって部品探しが難しかったため、**在庫の置き場所等をわかりやすく整理**。
- ・ 実は健常者社員も部品を探すことに苦慮しており、在庫があるのに発注してしまうことがあった。
- ・ 在庫管理が適正化され、**余分な在庫で埋められていたスペースに空きが生まれた**。従業員の**作業スペースが拡大し、作業効率が向上**。



このような障害者雇用の取り組みを推進することで、**多様性への理解が進み、女性や外国人、高齢者などの誰もが活躍できる職場づくりが実現**します。

その結果、多様性の効果によって、組織に活力が生まれます。

また、**企業全体として魅力ある職場となり、人材確保の可能性が拡大**します。

# 県内の支援機関一覧

## ハローワーク

公共職業安定所名	所在地	電話番号	管轄地域
松山	〒791-8522 松山市六軒家町3-27	089-917-8609 FAX089-917-5233	松山市、伊予市、東温市、伊予郡、上浮穴郡
今治	〒794-0043 今治市南宝来町2-1-6	0898-32-5020 FAX0898-33-3593	今治市（新居浜公共職業安定所の管轄区域を除く）、越智郡
八幡浜	〒796-0010 八幡浜市松柏丙838-1	0894-22-4033 FAX0894-22-5051	八幡浜市、西予市、西宇和郡
宇和島	〒798-0036 宇和島市天神町4-7	0895-22-8609 FAX0895-22-8566	宇和島市、北宇和郡、南宇和郡
新居浜	〒792-0025 新居浜市一宮町1-14-16	0897-34-7100 FAX0897-37-0590	新居浜市、今治市のうち四阪島
西条	〒793-0030 西条市大町受315-4	0897-56-3015 FAX0897-56-3001	西条市
四国中央	〒799-0405 四国中央市三島中央1-16-72	0896-24-5770 FAX0896-23-6639	四国中央市
大洲	〒795-0054 大洲市中村210-6	0893-24-3191 FAX0893-23-3620	大洲市、喜多郡

## 地域障害者職業センター等

名称	所在地	電話番号
愛媛障害者職業センター	松山市若草町7-2	089-921-1213 FAX089-921-1214
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛媛支部	松山市西垣生町2184	089-905-6780 FAX089-905-6781

## 障害者就業・生活支援センター

名称	所在地	電話番号
えひめ障がい者就業・生活支援センター	松山市道後町2-12-11 愛媛県身体障がい者福祉センター内	089-917-8516 FAX089-917-8518
障害者就業・生活支援センター あみ	今治市北宝来町2-2-12	0898-34-8811 FAX0898-34-8833
南予圏域障害者就業・生活支援センター きら	宇和島市大宮町3-2-10	0895-22-0377 FAX0895-28-6622
障がい就業・生活支援センター エール	新居浜市本郷1丁目2番22号	0897-66-8800 FAX0897-66-8801
八幡浜・大洲圏域障がい者就業 ・生活支援センター ねっとWork ジョイ	西予市宇和町卯之町5丁目349	0894-62-7887 FAX0894-62-7886
障害者就業・生活支援センター ジョブあしすとUMA	四国中央市三島宮川2丁目4-2	0896-23-6558 FAX0896-23-6558