

事業主のみなさまへ

障害者雇用の みちしるべ

平成29年10月

新潟県障害者雇用促進プロジェクトチーム

新潟県障害者雇用促進プロジェクトチームとは

新潟県における平成22年の民間企業の障害者実雇用率（1ページ）が1.57%で、全国的に下位の水準に留まったことを受けて、平成22年12月から県内関係機関の連携により「障害者雇用促進プロジェクトチーム」として障害者の雇用促進を図ってきたところです。

さらに、平成25年4月から法定雇用率が2.0%に引き上げられたことから、新たに「新潟県障害者雇用促進プロジェクトチーム」と改編し、労働局、新潟県、新潟市、経済団体等の関係機関が一体となり、障害者の雇用促進を前進させるために、さまざまな取組みを行っています。

平成29年度における主な取組み

- ・にいがた就労支援セミナーの開催（7ページ）
- ・障害者雇用先進企業・特別支援学校などの見学会（7ページ）
- ・障害者の職場実習・企業体験先の開拓（8ページ）
- ・平成30年4月1日の法定雇用率見直しの周知及び障害者雇用の促進（30ページ）
- ・雇用率未達成企業を対象とした、障害者雇用推進指導会の開催
- ・50～100人未満規模企業への訪問指導
- ・特別支援学校卒業予定者への就職促進

新潟県障害者雇用促進プロジェクトチームの構成機関 （平成29年4月1日現在）

- ・新潟県（障害福祉課、労政雇用課、職業能力開発課）
- ・新潟県教育庁（義務教育課）
- ・新潟市（障がい福祉課、雇用政策課）
- ・一般社団法人 新潟県経営者協会
- ・新潟県中小企業団体中央会
- ・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部
新潟障害者職業センター、高齢・障害者業務課
- ・障害者就業・生活支援センター（県内7センター）
- ・新潟労働局（職業安定課、職業対策課、ハローワーク）

事務局：新潟労働局職業安定部職業対策課

新潟市中央区美咲町1-2-1 美咲町合同庁舎2号館

TEL025-288-3508

目次

障害者雇用がもたらす効果とは？・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

障害についての基礎知識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

障害者雇用へのステップ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

ステップ① まずは支援機関へ相談しましょう

1. 主な支援機関・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

2. チーム支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

ステップ② 障害者雇用への準備を整えましょう

1. 障害者雇用の理解促進のためのイベント・支援制度・・ 7

2. 職場実習の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

3. 職業訓練の活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

4. 実際に障害のある方が従事する職務を考えましょう・ 13

ステップ③ 準備が整ったら、実際に採用活動をはじめましょう

1. 求人募集の流れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

2. 障害者雇用に関する助成制度・・・・・・・・・・・・ 15

ステップ④ 雇入れ後も職場定着に向けた支援が必要です！！

1. ショブコーチによる支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

2. 障害者職業生活相談員制度について・・・・・・・・ 21

3. 企業で障害者の就業を支援する担当者のための支援・ 22

4. 助成制度を利用したモデル事例・・・・・・・・・・・・ 23

障害者雇用を促進するための制度・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

県内の支援機関一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

(付 録)

障害者の差別禁止と合理的配慮の提供義務について・・・・ 28

平成30年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります・・・・・・・・・・・・・・・・ 30

障害者雇用がもたらす効果とは？

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。

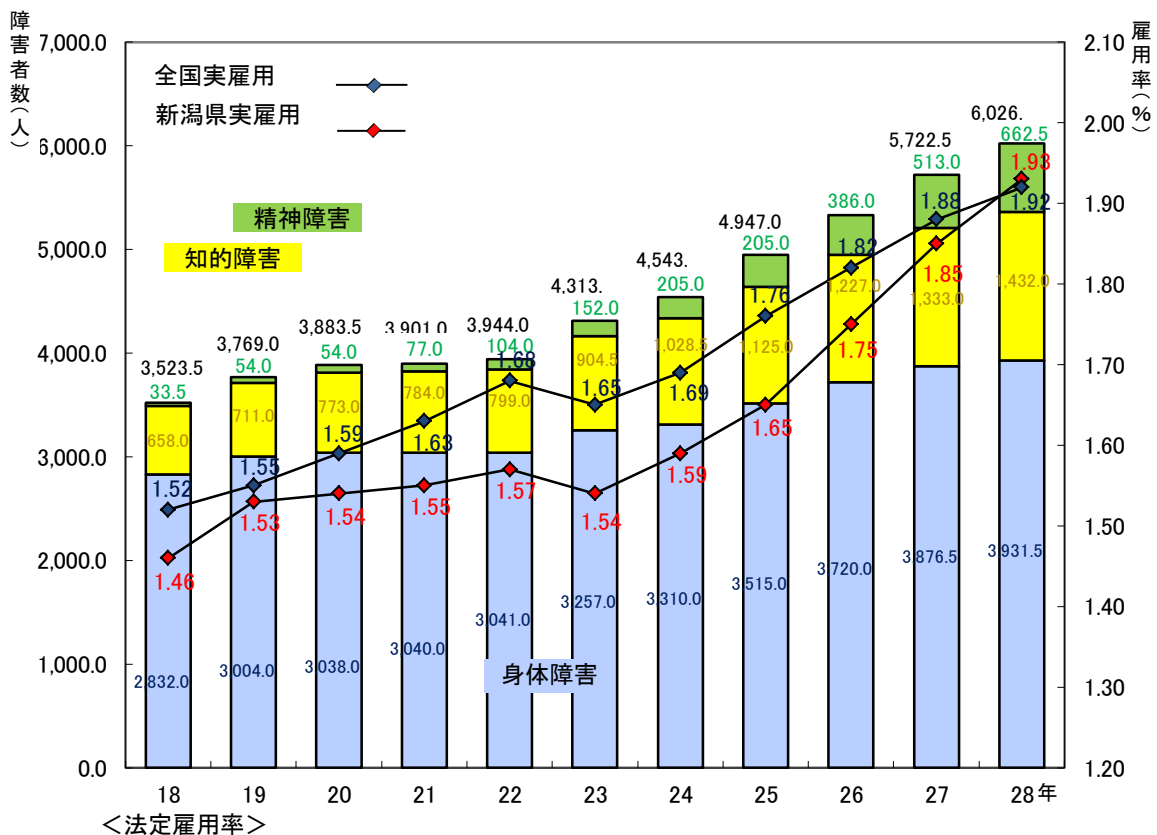
障害のある人を雇わなければいけないということはわかっているけれど、どのような仕事ができるのか、会社の利益につながるのだろうか、となかなか一步を踏み出せないところがあるのではないのでしょうか。

しかし実際に新潟県内で障害者雇用を積極的に進めている企業の方に話を聞くと、障害のある人を雇用することで企業にも多くのメリットがあるようです。

障害者雇用が企業へもたらす効果

- ◎ 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、その人の能力を生かせる仕事を切り出し、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。
- ◎ 障害のある人に必要な配慮を考えることが障害のない人への配慮にもつながり、社内の雰囲気改善や社員のコミュニケーション能力の向上が図られます。
- ◎ 障害のある人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。これは、企業の生産性の向上に結びつきます。

【参考】新潟県の実雇用率と雇用されている障害者数の推移



注：雇用義務のある企業(平成14年～24年は56人以上規模の企業、平成25年から50人以上規模の企業)についての集計です。
 実雇用率とは、実際に企業で働いている労働者に占める障害者の割合をいいます。
 障害者数とは、重度身体・重度知的障害者はダブルカウント、短時間労働者は0.5人でカウントしています。

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。								
発達障害	発達障害には、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害などがあります。例えば、自閉症などは、対人関係がうまく結べない、活動や興味の範囲が著しく制限されている、他者にメッセージを伝え、あるいは、他者からのメッセージを読みとることが苦手などの特性があります。発達障害においては、一人ひとりの特性に応じた個別の配慮を行うことが大切です。								
難病	難病には、現在、「難病の患者に対する医療等に関する法律」の対象疾患として306疾患、障害者総合支援法の対象疾患として332疾患が指定されており、その症状、状態像は個人により様々ですが、適切な治療や疾患管理を続けられれば、普通に生活できる状態になっている疾患が多くなっています。個人の疾患、症状によって職場での配慮事項も異なりますが、通院への配慮や就業時間中の健康管理(服薬など)への配慮などが例としてあげられます。								
高次脳機能障害	高次脳機能障害は、脳の全体的あるいは部分的な損傷にともなって発症し、記憶、注意などの認知機能の障害があげられます。職場での配慮事項として、例えば、記憶に障害がみられる場合には、メモを確認しながら仕事をすることを習慣化することや、表示プレートなどの目印になるものを置くなど環境側を分かりやすく調整することが有効です。								

※ 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」(2016)を一部改編

障害者雇用へのステップ

ステップ① まずは支援機関へ相談しましょう!! (4 ページへ)

主な支援機関

ハローワーク (4ページ)
障害者就業・生活支援センター (5ページ)
新潟障害者職業センター (5ページ)
特別支援学校 (10ページ)

雇用に関するアドバイス、ご利用いただける支援制度のご案内など、**チーム支援 (6ページ)** により企業のみなさまのお手伝いをさせていただきます。

ステップ② 障害者雇用への準備を整えましょう!! (7 ページ)

障害者雇用への理解を深めましょう

障害者雇用先進企業・福祉施設・特別支援学校などの見学会 (7ページ)
障害者雇用推進フォーラム (7ページ)
職場実習の受入れ (職場実習制度の活用 (8~11ページ)
特別支援学校の職場実習受入れ (10ページ))
新潟県で行う職業訓練 (12ページ) の活用

実際に障害のある人が従事する職務を考えましょう

配置部署や従事する職種の内検討 (13 ページ)
支援機関による新たな職務を作りだすお手伝い

従事する職務が決まったら、指導担当者の選任、社員への研修、職場環境の見直しなど、**社内の受入れ体制を整えます。**

ステップ③ 準備が整ったら、実際に採用活動をはじめましょう (14 ページ)

求人募集を行いましょ

ハローワークへの求人申込み (14 ページ)
障害者就職面接会への参加

就職希望者の特性を見極めるため、**職場実習の受入れ (8~11ページ)** や**ジョブコーチ支援 (20ページ)** も有効に活用しましょう。

障害者雇用にはいろいろな助成制度があります!!

※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。(15~17ページ)

本採用の前にはまず試行的に雇用したい

トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース) (15ページ)

正式に雇入れた後の助成は?

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、障害者初回雇用コース) (15~16ページ)

ステップ④ 雇入れ後も職場定着に向けた支援が必要です!! (20 ページ)

チーム支援によるフォローアップ (6 ページ)
ジョブコーチ支援によるフォローアップ (20 ページ)

雇入れた後も、職場定着のための支援や雇用管理、職場改善が必要になります。

障害者雇用へのステップ① まずは支援機関へ相談しましょう！！

1. 主な支援機関

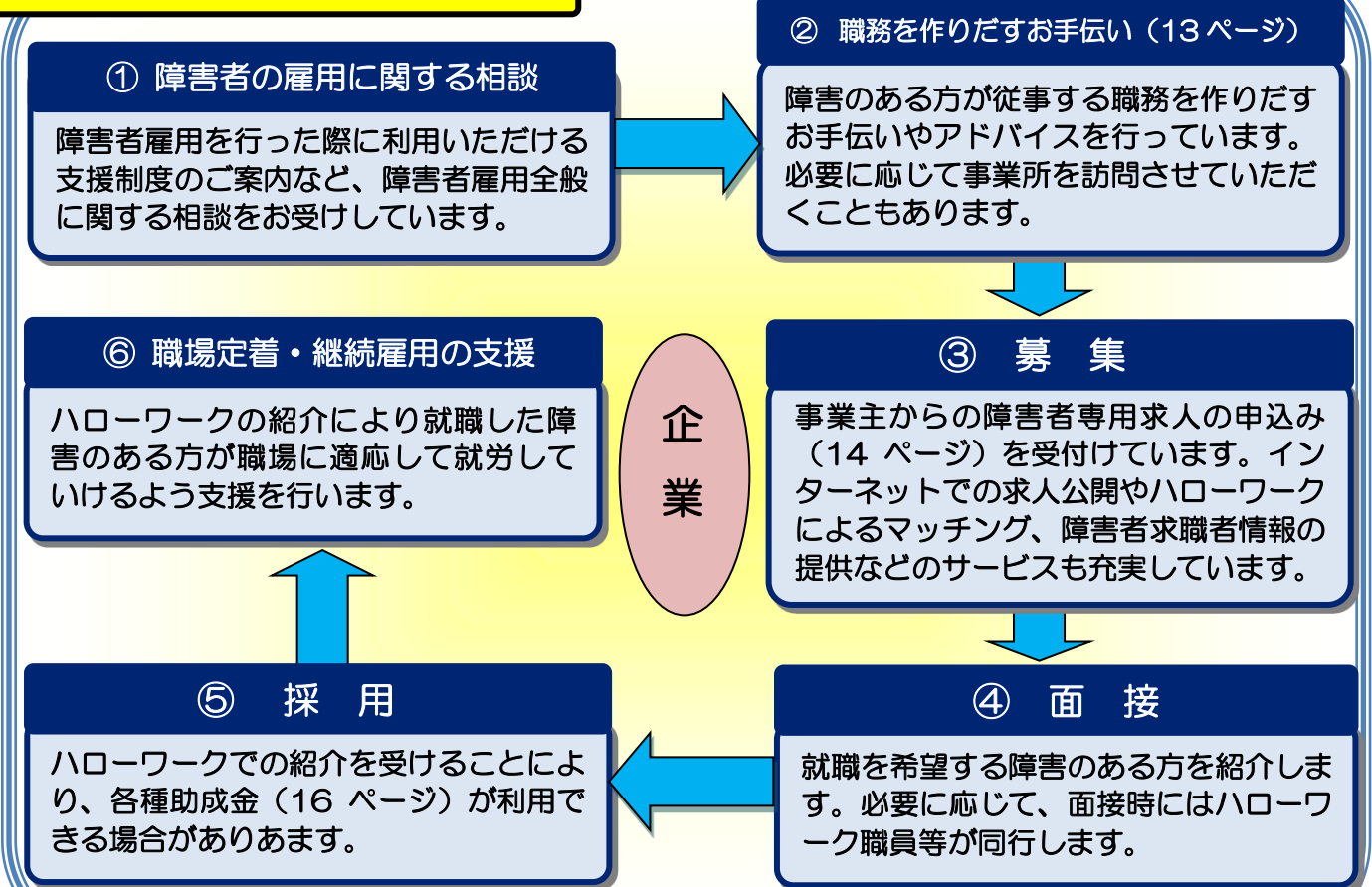
ハローワーク

お問い合わせ先 26 ページ

ハローワークでは、**障害のある方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のある方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、障害のある方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、必要に応じて新潟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。

ハローワークの主なサービス



ハローワークではさまざまなイベントも開催しています。
障害者雇用先進企業・福祉施設・特別支援学校などの見学会 (7 ページ)
にいがた就労支援セミナー (7 ページ)、障害者就職面接会

新潟障害者職業センター (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部)

お問い合わせ先 26 ページ

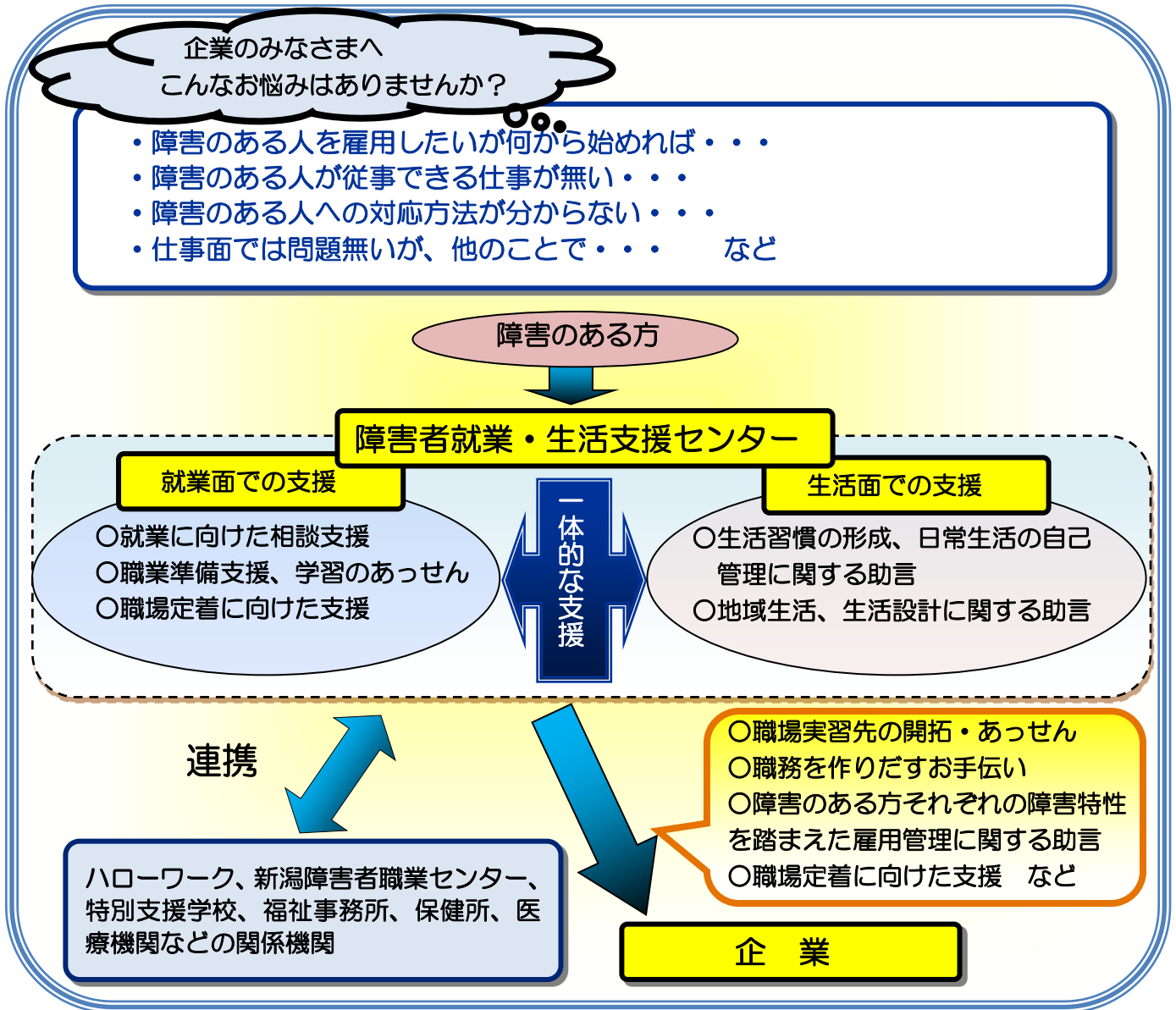
新潟障害者職業センターでは、雇入れ計画の作成、職場配置・職務設計、職場での配慮や業務の指導方法についての助言、従業員への研修など、**事業主に対する相談・援助**を行っています。

また、就職した障害のある方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、障害のある方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 (20 ページ)**を行っています。

高齢・障害者業務課 (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部) 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。

障害のある方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、**就業に向けた相談や援助、日常生活や社会生活での支援**を一体的に行います。

また、事業所における新規の障害者雇用や既に雇用している障害のある方に関する相談など、雇用管理に関する相談もお受けしています。

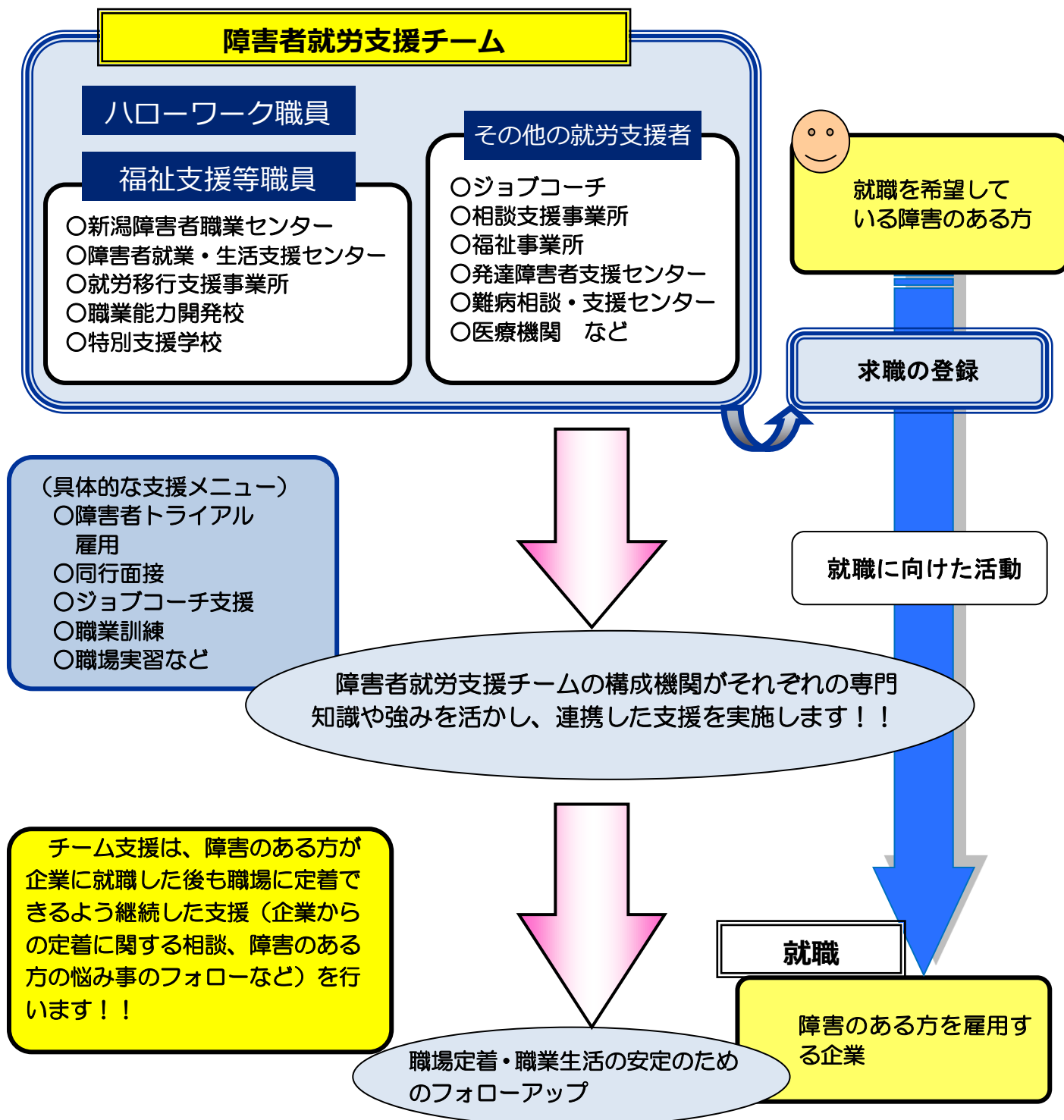


これから障がい者を雇う企業や現在雇っている企業に対し、雇用準備支援、雇用に関する相談、企業内研修、就職後の定着支援等の総合的なサポートを行います。



2. チーム支援

障害者雇用を検討している企業や就職を希望する障害のある方一人ひとりに対して、ハローワークを中心に障害者就労支援や福祉の関係機関から構成された「障害者就労支援チーム」が就職の準備から職場定着までの一貫した支援を実施します。



詳細は、お近くのハローワーク（26 ページ）または障害者就業・生活支援センター（26 ページ）にお問い合わせください。

障害者雇用へのステップ② 障害者雇用への準備を整えましょう!!

1. 障害者雇用の理解促進のためのイベント・支援制度

① 障害者雇用先進企業・福祉施設・特別支援学校などの見学会

内容： 障害者雇用先進企業における障害者雇用への工夫の仕方、障害特性や継続雇用へ配慮しているポイント、特別支援学校生徒の就職に向けた教育活動の様子などを見学することで、企業の皆様が障害者雇用をすすめていく上でのヒントや参考となる情報を提供します。



② にいがた就労支援セミナー2017

内容： 障害者雇用支援を活用した取組み事例発表、企業と障害者の支援機関などによるトークセッション（就労支援の実例紹介など）

*平成29年度は下記で開催予定です。

開催日時	平成29年11月6日（月） 午後1時30分～午後4時30分（受付：午後0時30分～）
会場	ハイブ長岡 2階 特別会議室 （長岡市千秋3丁目315-11）
定員数	就労移行支援機関（就労移行支援事業所、就労継続支援A型、B型事業所等） 特別支援学校 一般の高等学校、大学、専修学校等 医療機関 企業 他 計 150名

○各機関の職場実習

新潟県障害者雇用促進プロジェクトチームでは、県内における障害者雇用促進のため、職場実習にご協力いただける企業を募集しています。

障害のある方は職場実習をすることで、就労への不安が解消され、さらなる社会参加の一歩となります。

企業はご協力いただけることで、障害者の理解を深めていただく機会になるとともに、実際に障害者が社内で働く様子を見ることが出来ます。

企業の皆様のニーズに沿った職場実習制度があります！



新たな障害者の雇用を検討しているが・・・

障害者に働く楽しさをお伝えたい！



障害者の雇用を
考えている

職場体験に
協力できる

※就労に向けた現実的なイメージを確認したい

※障害者に仕事を体験する場を提供したい。
※社内で障害者の理解を促進したい。

○実習対象者
障害者就業・生活支援センターに登録していて、就職準備がある程度整っている方

○実習対象者
特別支援学校で就職を目指して様々な職業について学習中の生徒

○実習対象者
ハローワーク等に登録している、就職を目指して準備を行っている方

新潟県実習制度
(9ページ)

特別支援学校実習
(10ページ)

国の実習制度
(11ページ)

《問い合わせ》
お近くの障害者就業・生活支援センター
(26ページ)

《問い合わせ》
お近くの特別支援学校
(27ページ)

《問い合わせ》
新潟労働局職業対策課
(025-288-3508)

③新潟県職場実習制度

障害のある方の職場実習にご協力いただける企業を募集しています

新潟県では、障害のある方の就労機会を拡大するため、企業での職場実習（短期的な就業体験）を支援しています。

また、職場実習の受入れにご協力いただける企業に実習日数に応じた協力費を支給します。

障害者雇用を考えているけれど・・・

- ・障害のある方にどのような業務をお願いすればよいか分からない。
- ・いまの設備のままで雇用することができるのか。

などの不安が！！

職場実習を行うと・・・

雇用前に働く様子
を見ることができ
る

- ・障害の特性に適した業務の把握
- ・雇用に向けた課題の洗い出し

雇用の見通しや必
要な配慮の判断が
可能に！！

職場実習の流れは・・・

・協力費の支給
(1,000円/日)

<手続き窓口>障害者就業・生活支援センター
アシスト・らいふあっぷ・ハート・こしじ
あおぞら・さくら・あてび

・傷害保険加入
・手当支給
(700円/日)

受入企業

企業での職場実習

- ・原則として実習期間は
1週間～1ヶ月
- ・企業、実習者の状況に応じて実施

実習者

注意！！

他の支援制度を利用する場合など、新潟県の実習支援制度の対象とならない場合があります。

〈お問い合わせ・お申込み先〉お近くの障害者就業・生活支援センター（26ページ）

④新潟市障がい者職場実習支援事業

新潟市へお住まいの方へ

新潟市が行う、新潟県の職場実習制度と同じ水準の実習制度です。

実習生に1日700円、受入企業に1日1,000円支給し傷害保険にも加入します。

〈お問い合わせ・お申込み先〉新潟市障がい者就業支援センター こあサポート（26ページ）

⑤特別支援学校生徒の職場実習受入れ

特別支援学校からの就業体験・職場実習のお願い

目的

特別支援学校高等部では、卒業後に「働く大人」になることを目指して、各校の特色を生かした職業教育に取り組んでいます。学校で学習したことをさらに深めるため、職場実習（短期的な就業体験）など実際に働く体験をとおして、働くことの大切さや喜び、就業するために求められる知識、技能、態度を育てることを重視しています。

企業での就業体験をとおして、従業員の方々の姿から多くを学び、「あんな人になりたい」「同じように仕事をしたい」と、生徒が将来の目標をもてるよう、企業のみなさまのご協力をお願いします。

概要

- 実施期間及び受け入れ人数は、受け入れ可能な期間・人数でかまいません。
- 実習内容は、まず見学をさせていただき、企業のご担当者にご相談の上決定します。
- 実習は教育活動の一環ですので、賃金・報酬等は一切いただきません。通勤費等実習に必要な経費は自己負担します。
- 通勤途中や実習中の事故等は、学校が加入している保険を適用します。実習先企業の皆様が責任を負うことはありません。
- 事前に打合せを行い、実習中は学校の職員が巡回指導します。

実習の流れ

〈実習受入れのお願い〉

- 進路担当教員による企業訪問、職場見学
- ご協力いただける場合、生徒や保護者等の職場見学、日程相談

〈実習の打ち合わせ〉

- 業務内容から、実習内容や時間、持ち物などの相談

〈仕事にトライ！！〉

- 実習開始
- 実習中の学校の職員の巡回指導
- 実習反省会

主な実習先と内容

機械・部品製造会社、食品加工会社（ライン作業、梱包、清掃等）、建設会社（用具清掃等）、運輸会社（梱包、配送、用具洗浄等）、清掃会社（清掃補助等）、市役所（事務補助等）、スーパーマーケット、商店（バックヤード、品出し等）、ホテル（リネン、清掃等）、飲食店（食器洗浄、調理補助、清掃等）、福祉施設（リネン、調理・配膳補助、清掃、介護補助等）など

特別支援学校については、27ページに掲載しておりますので、参考にしてください。

障害者の職場体験(職場実習)にご協力ください

新潟労働局では、障害者に仕事の体験をさせていただける企業を募集しています。

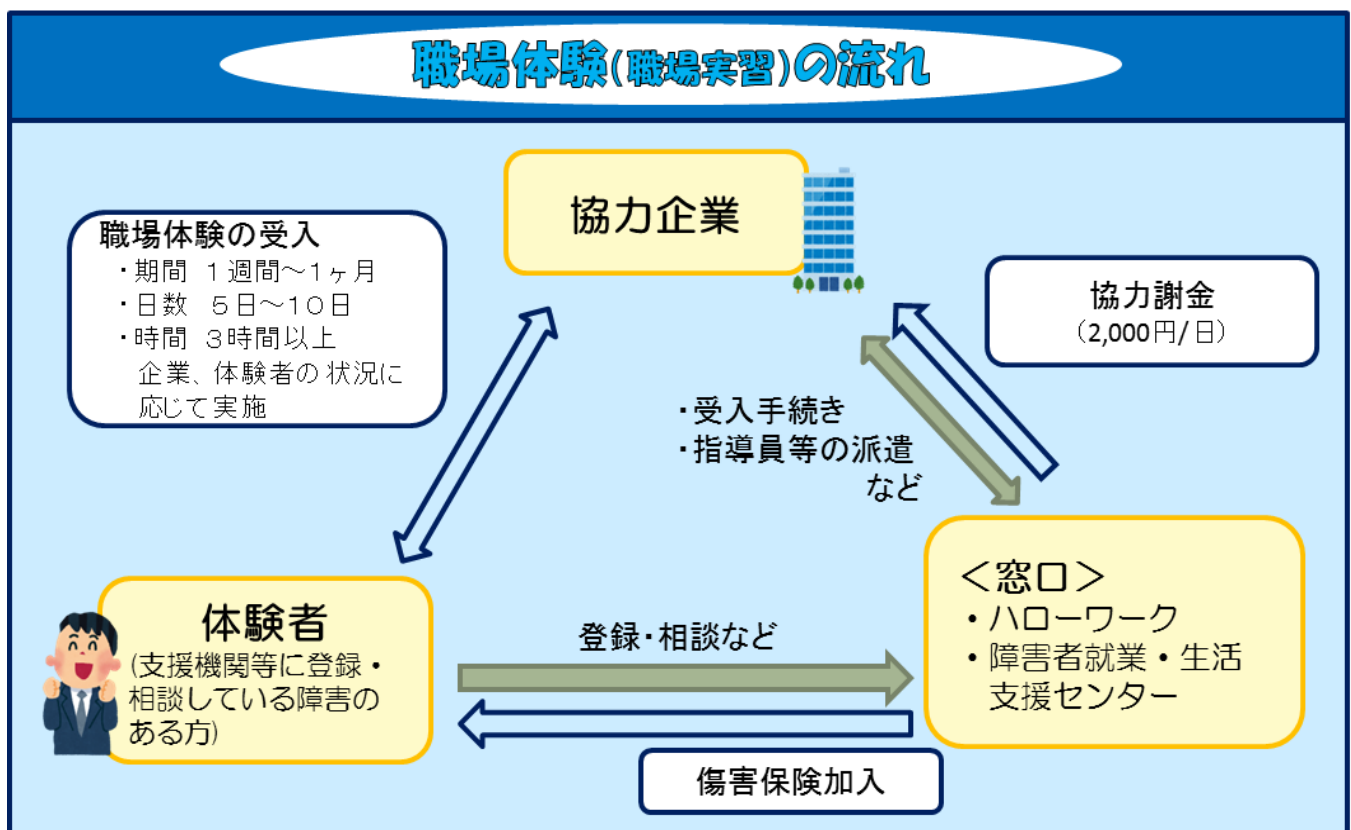
「会社で働く」ことを目指して、日々福祉施設等で仕事をしている方がたくさんいます。その中には「働いてみたいけれど、会社がどんなところなのかわからない。」「会社で働きたいけれど、自分に自信がなくて働く勇気がでない。」など、「会社で働きたい」という**希望を持ち**ながらも不安があり、なかなか前に進めないという方がいます。

また、企業の皆さまにとっては、社内で**障害者を理解する機会**にもなります。

その方が社会の一員として働き、地域に貢献できるよう、地域で育てていくことが大切だと考えています。「社会の役に立ちたい!」という気持ちは、障害のあるなしは関係ありません。

地域における障害者の活躍のために、
ぜひ体験の機会の提供をお願いします。

職場体験(職場実習)の流れ



【お問合せ】新潟労働局職業対策課 就職支援コーディネーター 025-288-3508
 【お申込み】各ハローワーク 専門援助部門、障害者職業紹介部門(26ページ)
 障害者就業・生活支援センター(26ページ)

障害者向けの職業訓練を活用しましょう

新潟県では、障害のある方のための職業訓練「実践能力習得コース」について、訓練受託企業を募集しています。

「実践能力習得コース」は、事業所現場を活用した実践的な訓練を実施することで、障害のある方が就労に必要な技能の習得を目指すと同時に、企業はその適性等と職務内容のマッチングの見極めを行うコースです。

訓練を受託した企業に対しては、新潟県から委託料が支払われます。障害者雇用を考えているけど、いきなり採用するのは経験がなくて不安だ・・・そんな企業の方にこそ、お勧めさせていただきたいのが、「実践能力習得コース」です。

内 容

訓練内容：企業の業務内容に沿った作業実習を中心に行います

実施定員：1名から

訓練期間：3か月以内（標準100時間/月）

委託額：受託企業に60,000円/月・人（税抜）をお支払いします
※中小企業は90,000円/月・人（税抜）

平成29年度計画定員：66名

職業訓練コース修了後に訓練受講者が雇用されることが望ましいですが、雇用を前提としたものではありません

〈お問い合わせ先〉

県立新潟テクノスクール	新潟市中央区鏡西1-11-2	TEL	025 (247) 7361
県立上越テクノスクール	上越市大字藤野新田3-3-2	TEL	025 (545) 2190
県立三条テクノスクール	三条市柳沢3-5-2	TEL	0256 (38) 8520

2. 実際に障害のある方が従事する職務を考えましょう

配置部署や従事する職種の内検討

既存の職務から選ぶ場合

一人ひとりの状況に応じて職務を決める

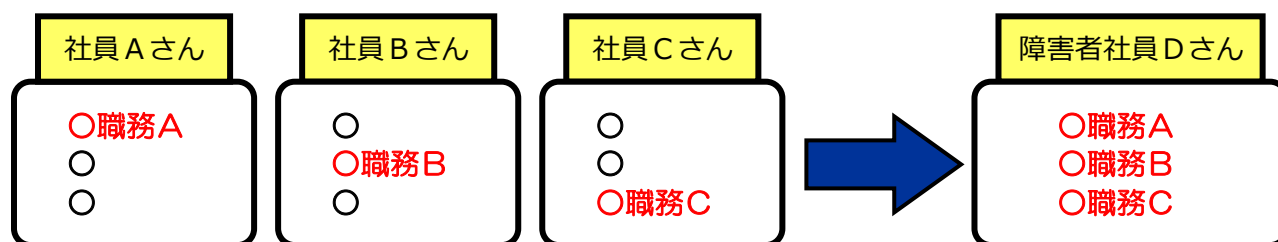
一般的には、各障害には共通の特性があり、その特性により職種にも向き・不向きがありますが、障害の種類や程度だけで決めるのではなく、一人ひとりの障害状況に加えスキルの習得状況、本人の意欲などから総合的に決めていくことがよいでしょう。

事業所内の仕事を再確認してみる

作業工程、納期、身体負担、安全などから障害者に任せられる仕事がなかなか見つからない場合は、もう一度事業所内の仕事の内容を再確認してみましょう。その際、チェックシートなどを活用し、それぞれの仕事の内容、要求されるスキルなどを整理してみるのもよいでしょう。

新しく障害者が従事できる職務を作る場合

どの職場でも例えば事務所であれば、コピー・シュレッダー作業、清掃作業、メールなどの仕分け・配送、資料のセット・封入などやり方が決まった簡単な作業があると思います。これらの仕事は、社員の中に分散して組み込まれている作業だと思えますが、これを集約し、新しい職務として再構築することで、障害のある人の雇用が可能となります。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
パソコンへの数字・氏名の入力作業
コピー機やプリンターへの用紙の補充
ダイレクトメールや資料の封入
新聞や雑誌のスクラップ
資料のコピー、ファイリング作業
事務所の清掃・ゴミ回収

現業部門（生産・物流・販売・飲食店など）

段ボールの組立、解体
カートやかごの整理
建物や店舗、トイレ、緑地部分の清掃
容器や器具の洗浄
製品へのラベル貼り作業
部品のバリ取り作業
POPの作成作業
店舗、工場に出されたゴミの分別・回収作業

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に紹介しています。業種や障害ごとに検索することができます。

URL : <http://www.ref.jeed.or.jp/>

リファレンスサービス

検索

ハローワーク（26 ページ）や障害者就業・生活支援センター（26 ページ）などの支援機関がいつでも職務開発のお手伝いをさせていただきます。お気軽にご相談ください！！

1. 求人募集の流れ

ハローワークに障害者求人申込み

(求人申込書の記載方法については、ハローワークへご相談ください)

ハローワークに求人申込みを行うと・・・

〈ハローワークによるマッチング〉

募集する求人の内容とマッチしたハローワーク登録者（求職者）にハローワークから求人情報の提供を行います！！

〈ハローワーク相談窓口における求人情報の提供〉

ハローワーク窓口に来所した求職者に対して、求人情報の提供のほか、求人内容の詳細説明を行います。

〈求人検索機やインターネットによる公開〉

希望に応じて、求人内容をハローワークに設置している求人検索機やインターネットに公開することが可能です。

〈障害者求職者情報からのリクエスト〉

ハローワークで作成している障害者求職者情報から面談を行いたい求職者を指名することが可能です。（求職者に対してハローワークが面接希望の有無を確認します。）

募集する対象や求人内容などに応じて、求人募集を広く公開するか、限定的に公開するか、選択することが可能です。（詳細はハローワークへご相談ください）

ハローワーク窓口から紹介状の発行

ハローワークから紹介を受けることのメリット

〈各種助成金の利用〉

ハローワークから紹介を受けることにより、各種助成金（15 ページ）が利用できる場合があります。

〈支援機関による支援制度の利用〉

ハローワークから紹介を受けることにより面接時に障害者本人に支援機関の担当者が同行し、本人の障害特性や職場での配慮事項を伝えます。また、就職後も支援機関による職場定着のための支援を行います。

応募にあたっては、必ずハローワークの紹介を受けて応募していただくよう求職者の方をお願いしています。求人募集について求職者本人から直接連絡があった場合は、ハローワークに相談するようお伝えください

就職希望者の特性を見極めるため、職場実習の受入れ（8～11 ページ）やジョブコーチ支援（20 ページ）も有効に活用しましょう

面接

2. 障害者雇用に関する助成制度

障害のある人の雇用を促進するために、事業主に対する助成金等、さまざまな助成制度があります。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のでご注意ください。

1. 本採用の前に試行的に雇用した場合の助成金

平成29年4月現在

トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)

問い合わせ先
ハローワーク (26 ページ)

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試行的に短期間（1～3か月間）雇用することにより、障害者の適性や業務遂行可能性を見極め、障害者及び事業主の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とする制度です。（精神障害者については3～12か月間となります。）

試行雇用（トライアル雇用）期間中、事業主に対して対象障害者1人につき月最高4万円（最大3か月間）の助成金を支給します。（初めて精神障害者を雇い入れた場合は月最高8万円（最大3か月間）を支給します。）

※支給額は試行雇用期間中に実際に就労した日数の割合に基づき支給します。

トライアル雇用助成金 (障害者短時間トライアルコース)

問い合わせ先
ハローワーク (26 ページ)

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害及び発達障害のある方をハローワーク等の紹介により試行的に雇用し、一定の期間をかけて、職場への対応状況をみながら、常用雇用移行を目指して取り組んでいただく事業主の方に助成金を支給します。事業主と精神障害及び発達障害のある方の相互理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図る制度です。

短時間トライアル雇用期間	3か月以上12か月以内
短時間トライアル雇用開始時に必要な週所定労働時間	10時間以上
助成金の額（月額）	最高2万円

※支給額は試行雇用期間中に実際に就労した日数の割合に基づき支給します。

2. 雇入れた後の助成金

平成29年4月現在

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

問い合わせ先
ハローワーク (26 ページ)

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障害者等を雇入れる事業主に対し助成金を支給します。

助成金は雇入れ後6か月ごとに支給され、対象期間、支給される助成金の総額は以下のとおりです。

対象障害者	支給額（総額）／（対象期間）	
	中小企業	中小企業以外
身体・知的障害者	120万円（2年）	50万円（1年）
身体・知的障害者（重度障害者または45歳以上）、精神障害者	240万円（3年）	100万円（1年6か月）
短時間労働者である身体・知的・精神障害者	80万円（2年）	30万円（1年）

ただし、支給対象期ごとの支給額は支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

また、対象労働者を雇入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、対象者に支払った賃金額に対象労働者の区分ごとに定めた助成率を乗じた額となります。

**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)**

問い合わせ先
ハローワーク (26 ページ)

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発達障害者や難治性疾患患者を雇入れる事業主に対し助成金を支給します。

助成金は雇入れ後6か月ごとに支給され、支給される助成金の総額、対象期間は以下のとおりです。

また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

対象障害者	支給額 (総額) / (対象期間)	
	中小企業	中小企業以外
短時間労働者以外の者	120万円 (2年)	50万円 (1年)
短時間労働者	80万円 (2年)	30万円 (1年)

ただし、支給対象期ごとの支給額は支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

また、対象労働者を雇入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、対象者に支払った賃金額に対象労働者の区分ごとに定めた助成率を乗じた額となります。

**特定求職者雇用開発助成金
(障害者初回雇用コース)**

問い合わせ先
ハローワーク (26 ページ)

障害者雇用の経験がない中小企業（常用労働者数50人～300人の企業）において、ハローワーク等の紹介により身体・知的・精神障害者を雇入れ、かつ、1人目を雇用した日の翌日から3か月以内に法定雇用障害者数以上雇用した場合で、継続雇用が確実であると認められる場合に助成金（支給額120万円）を支給します。

障害者雇用安定助成金

- ・障害者職場定着支援コース
- ・障害者職場適応援助コース
- ・障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース

問い合わせ先
ハローワーク (26 ページ)

1 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を講じる事業主に対して助成するもので、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

【措置の内容】

- 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③正規・無期転換④職場支援員の配置⑤職場復帰支援⑥社内理解の促進（⑥は他の措置との組合せが必要）

2 障害者職場適応援助コース

【訪問型】

企業に雇用される障害者に対して、訪問型職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成するもので、障害者の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。

【企業在籍型】

自社で雇用する障害者に対して、企業在籍型職場適応援助者を配置して、職場適応援助を行わせる事業主に対して助成するものであり、障害者の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。

3 障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース

反復・継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者、または障害のある労働者の、治療と仕事の両立を支援するために、一定の就業上の措置を行った事業主に対し助成するものです。

中小企業障害者多数雇用
施設設置等助成金

問い合わせ先
ハローワーク (26 ページ)

中小企業である事業主が、障害者の雇入れに係る計画を作成し、障害者を5人以上（※当該雇入れ後に雇用している対象労働者が10人以上であること）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・整備をした場合にその費用に対して助成を行います。中小企業における障害者の雇入れ促進を図ることを目的としています。

助成金は雇入れ及び施設・設備等の設置・整備が完了した日から6か月間を第1期とし、以後1年ごとに第2期、第3期として支給されます。

対象労働者数	初年度	2, 3年 目	支給総額	対象費用 下限額
5人以上新規雇用かつ 10人以上継続雇用	500万円 (720万円)	250万 (90万円)	1,000万円 (900万円)	1,500万円
10人以上 新規雇用	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	3,000万円
15人以上 新規雇用	1,500万円 (2,160万円)	750万円 (270万円)	3,000万円 (2,700万円)	4,500万円

※事業主の希望により下段（ ）内の支給額を選択することも可能

「障害者雇用に関する助成制度」を利用する事業主は、各制度の要件を満たすほか、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 2 支給のための審査に協力すること
 - (1) 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - (2) 審査に必要な書類等の提出を求められた場合に応じること
 - (3) 労働局等の実地調査を受入れること など

3. 施設の設置・整備を行った場合の助成金

平成29年4月現在

障害者作業施設設置等助成金

問い合わせ先
高齢・障害・求職者雇用支援機構
新潟支部 高齢・障害者業務課
(26 ページ)

障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業を容易にするために配慮された作業設備の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。(障害者1人につき、上限450万円(作業施設、附帯施設、作業設備の合計))

4. 雇用の準備のための助成金

障害者雇用促進プロシエクト
ト助成金

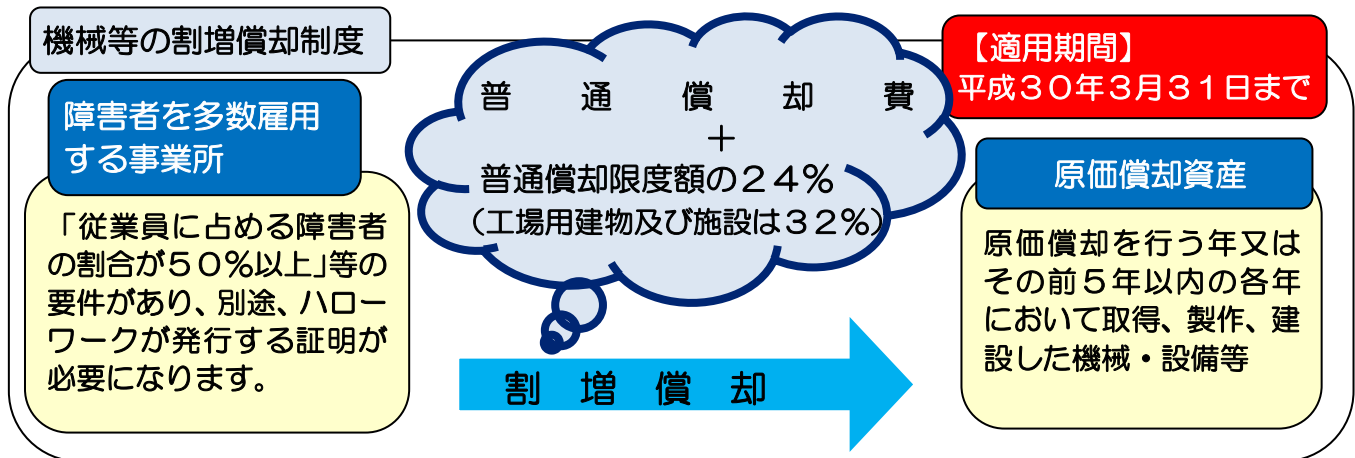
問い合わせ先
新潟県労政雇用課
電話 025 (280) 5270

新潟県内に本社がある事業主が、雇用の準備のため、障害者の特性や能力に応じた業務の創造や職業訓練等を実施する場合に助成金を支給します。

対象	助成金 (助成率 10/10)
障害者雇用率を向上するために、障害者を新たに1人以上雇用する中小企業の事業主が設備整備や研修等を行う場合	上限60万円
障害者を新たに5人以上雇用するために、事業主が設備整備や研修等を行う場合	上限300万円
障害者の職場定着に取り組む中小企業の事業主等が、ジョブコーチを養成するため、研修を受ける場合	上限10万円

① 税制上の優遇措置

- 機械等の割増償却制度、事業所税の軽減措置などがあります。詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。



② 障害者雇用多数雇用事業者からの物品等調達制度

新潟県や新潟市では、障害者の雇用の促進と安定を図るため、障害者を多く雇用する企業に対し、物品等の調達を積極的に行う制度を実施しています。

新潟県

スマイル・カンパニー制度

問い合わせ先
新潟県労政雇用課
電話025(280)5260

【スマイル・カンパニー制度の対象となる企業（登録条件）】

- ① 新潟県内に事務所又は事業所を有する中小企業者であること。
- ② 県入札参加者名簿に登載されていること、又はそれと同等の資格を有すると認められること。
- ③ 原則として、年間（申請日の属する月から遡って過去1年間）を通じ、毎月初日において、県内の事務所又は事業所における障害者数が2人以上かつ障害者雇用率が4.0%以上の企業であること。

新潟市

新潟市障がい者多数雇用事業者優遇制度

問い合わせ先
新潟市福祉部 障がい福祉課
電話025(226)1249

【新潟市障がい者多数雇用事業者優遇制度の対象となる企業（登録条件）】

- ① 新潟市競争入札参加者名簿に登載されていること。
- ② 新潟市内に事業所を有する中小企業者であること。
- ③ 障害者の法定雇用率に違反していないこと。
- ④ 過去1年間、新潟市内の事業所で雇用する障害者の雇用率が原則4.0%以上、かつ2人以上の雇用があること。

③ 新潟市制度融資

新潟市では、市内の障がい者雇用に意欲のある中小企業者に対して、既存融資制度に障がい者雇用推進枠を設け、信用保証料補助や利子補給をすることにより、さらなる障がい者雇用の促進と資金調達の円滑化を図ります。

新潟市

障がい者雇用推進融資事業

問い合わせ先
新潟市経済部 商業振興課
電話 025 (226) 1629

【障がい者雇用推進融資事業の対象となる企業（登録条件）】

- ① 従業員50人未満の中小企業者：障がい者を雇用していること
- ② 従業員50人以上の中小企業者：法定雇用率2.0%を満たしていること

【信用保証料補助・利子補給について】

信用保証料補助：融資額 300 万円以内 100% 融資額 300 万円超 50%
利子補給：融資額 1,000 万円以内 利子全額 融資額 1,000 万円超 利子年 1.0%相当分

※ トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース）、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、障害者初回雇用コース）、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース、障害者職場適応援助コース、障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース）、中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金の詳細（支給要件、支給額など）は、ハローワークで配布しているパンフレット「**雇用関係助成金のご案内 ～雇用の安定のために～**」をご覧ください。

障害者雇用へのステップ④ 雇入れ後も職場定着に向けた支援が必要です!!

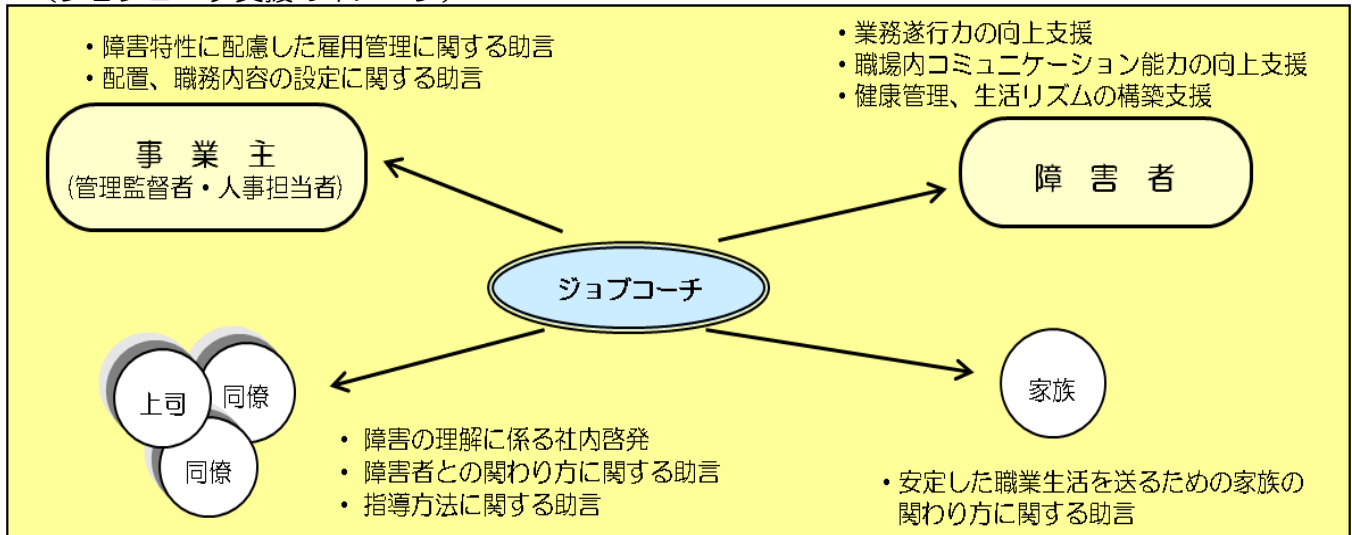
1. ジョブコーチによる支援

問い合わせ先：新潟障害者職業センター

ジョブコーチ支援とは

障害のある方が就職に際して、うまく適応が図れるよう専門のジョブコーチが実際の事業所に訪問して、本人及び事業所の双方に対して支援を行うものです。具体的な支援内容として、障害のある方には、職場の従業員の方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を、事業所の方には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をを行います。

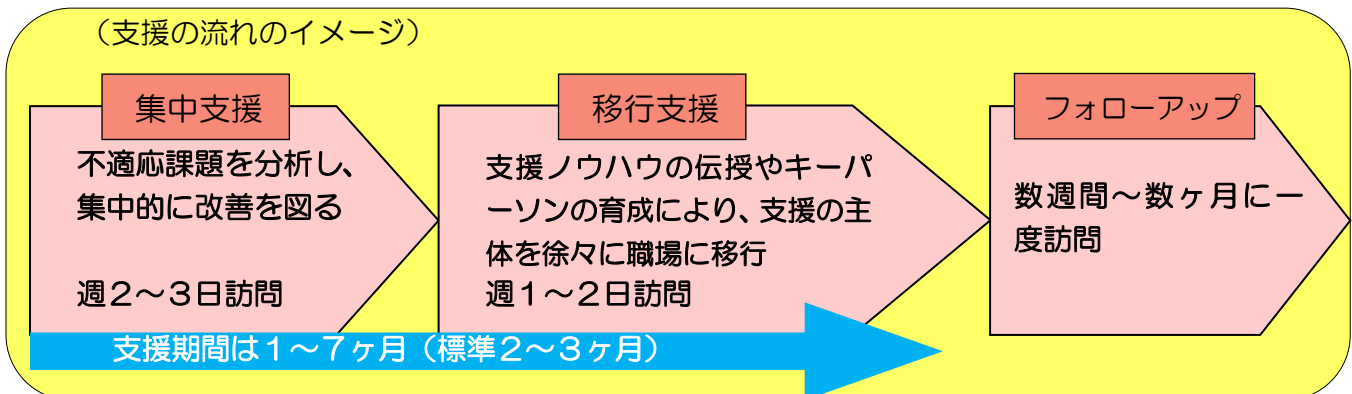
(ジョブコーチ支援のイメージ)



支援期間・支援の流れ

支援期間は、1～7ヶ月の範囲で相談しながら調整しますが、標準的な支援は2～3ヶ月が目安です。支援のタイミングは、雇用と同時にによる支援が中心ですが、雇用前からの支援や雇用後の支援も設定できます。

(支援の流れのイメージ)



利用にあたって

利用にあたっては、事業所において労働者災害補償保険、雇用保険、厚生年金保険等に参加していること、労働基準法及び労働安全衛生法に規定されている安全衛生その他の作業条件が整備されていることが必要です。その他、1年を超える雇用が見込めること、支援終了時の1週間の労働時間が15時間以上になる等の条件があります。

まずは、新潟障害者職業センター（26ページ）にご相談ください。

障害者職業生活相談員資格認定講習

職業を通じて障害者の社会参加をすすめるためには、各企業が積極的に雇用の場を提供しようと努めることはもちろん必要ですが、雇用関係に入った後も障害者の職業生活の充実を図ることが大変重要です。

このため、法律（注）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相談・指導を行わせなければならないとしています。

（注）法律・・・障害者の雇用の促進等に関する法律

1 受講対象者

障害者を5名以上雇用する事業所で障害者職業生活相談員として選任が予定されている方、及びこれに準ずる方。

2 講習内容

- ① 障害者雇用の理念
 - ② 障害者の雇用の現状と課題
 - ③ 関係行政機関と障害者対策
 - ④ 障害者職業生活相談員
 - ⑤ 障害者の心理、職業能力
 - ⑥ 施設・設備の改善
 - ⑦ 労務管理と人間関係管理
 - ⑧ 適職の選定と職業能力の開発
 - ⑨ 職場適応の向上
 - ⑩ 意見交換会
 - ⑪ 事業所見学
 - ⑫ 支援機関見学
- （⑩～⑫のいずれかを実施）

3 受講費用

受講料は無料です。受講者には、テキスト、その他の資料を無償で提供します。

29年度の実施スケジュール

	新潟会場	長岡会場
日時	10月25日(水)、26日(木) 1日目 9:30~17:00 2日目 9:05~17:00	11月14日(火)、15日(水) 1日目 9:30~17:00 2日目 9:05~17:00
会場	新潟県障害者交流センター 【新潟ふれ愛プラザ】 (新潟市江南区)	財団法人 長岡産業交流会館 【ハイブ長岡】 (長岡市千秋)
定員	45名	45名

なお、今年度におきましては、新潟県立江南高等特別支援学校及び長岡市立高等総合支援学校のご協力により学校見学を予定しております。

＜お問い合わせ先＞

高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部 高齢・障害者業務課（26 ページ）

3. 企業で障害者の就業を支援する担当者のための支援

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

問い合わせ先
新潟労働局職業対策課
電話 025 (288) 3508

新潟労働局では、精神・発達障害者の職場定着の課題を解消するため、一般の従業員の方が精神・発達障害に関する障害特性等を正しく理解することにより、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）を養成するための講座を開催します。

- 講座の内容
「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）」等について
- 受講対象
企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。



障害者雇用職場リーダー養成講座

問い合わせ先
新潟県労政雇用課
電話 025 (280) 5270

新潟県では、障害者の雇用及び職場定着に取り組む企業を支援するため、同じ職場で働く障害者をサポートする人材である「職場リーダー」を養成する講座を、企業の担当者等を対象に開催しています。

講座の内容

- 障害者雇用に係る制度
- 障害特性及び雇用上の配慮
- 職務内容の設定や社内コンセンサスの形成
- 支援機関の活用方法

等の講義及び演習

知識と実践的な
スキルを習得

「職場リーダー」のイメージ
自社の障害者雇用の取組を推進するとともに、障害のある自社の社員又はその配属先に対して適切な指導や助言を行い、障害者の職場定着を図っていく。

障害者雇用促進に係るコーディネーター派遣

問い合わせ先
新潟県労政雇用課
電話 025 (280) 5270

新潟県では、障害者雇用に取り組む企業へコーディネーターを派遣し、コンサルティングを実施しています。コーディネーターが企業の取組状況に応じて、より円滑に課題解決できるよう助言します。

課題

職務の選定が
出来ていない

社内の理解が
足りない

雇用した障害者が
定着しない

コーディネーター派遣 (コンサルティングの実施)

企業の取組状況に応じた雇用実施
計画の作成をサポート

定期的に訪問し、課題別に適切な
支援機関の紹介や、問題の解決まで
サポート

「障害者雇用は自社
でもできる」という
自信につなげる

4. 助成制度を利用したモデル事例

モデル事例①

Aさん：統合失調症のある30代の女性 / 就職先（B社）：特別養護老人ホームでの清掃業務
【概要】

障害者就業・生活支援センターの働きかけにより、登録者AさんのB社での職場実習受入れが決定する。（職場実習を行うにあたり新潟県職場実習制度（9ページ）を活用することとなる。）

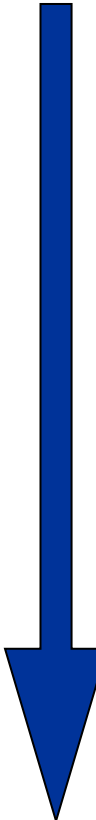
職場実習中のAさんの働きぶりは事業所から高く評価され、Aさんの職場実習後の雇入れが決定する。雇入れに際して、Aさん本人や事業所側に長時間勤務を行うことへの不安があったため、短時間勤務から徐々に勤務時間を延ばしていく障害者短時間トライアル雇用（15ページ）を活用しての雇用となる。

職場実習開始前のB社の不安

- ・ Aさんにどのような仕事が適しているかわからない
- ・ 職員の障害のある人への知識が乏しい

B社への支援の流れ

（主な支援機関：ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所）

- 
- ① B社と支援機関の打ち合わせ
（B社にどのような仕事があるのかを確認、B社へAさんの障害特性を説明）
 - ② 支援機関によるB社職場見学
（B社を見学することによりAさんが職場実習中に行うことが可能な仕事を選定）
 - ③ B社と支援機関の打ち合わせ
（職場実習開始前の最終的な打ち合わせ）
 - ④ 職場実習（新潟県職場実習制度（9ページ）を活用）を実施
 - ⑤ 職場実習振り返り会議
（職場実習中のAさんの様子、職場実習後の雇用の可能性についてB社と支援機関が会合）
 - ⑥ 障害者短時間トライアル雇用を活用（週4日4時間勤務→6時間勤務を目指す）
 - ⑦ 支援機関による職場定着訪問
（Aさんの職場定着に向けたB社からの相談、Aさん本人の悩み事のフォロー）

現在の状況

障害者短時間トライアル雇用を活用したことで、Aさん・B社、双方にとって無理のない形で雇用をスタートすることができた。現在、Aさんは清掃業務だけでなく、食事介助の見守り等、さまざまな仕事に自信を持って取り組んでいる。

モデル事例②

Cさん：知的障害のある20代の男性 / 就職先（D社）：物流センターでの検品業務

【概要】

「初めて障害のある人を雇用したい」という相談を受け、支援機関がD社を訪問する。D社は物流センターでの検品業務を検討しているものの、障害者の作業理解とスキル、適性、従業員との関係性など、あらゆることに不安を抱いていた。

D社から近い就労移行支援事業所利用者を対象とした職場見学会を開催したところ、Cさんが応募を希望し、**新潟県職場実習制度（9ページ）**を活用した職場実習を行うこととなる。

実習中は就労支援事業所、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関が連携を取りながら随時職場を訪問し、Cさんが周囲とうまく作業ができるよう支援、調整を行った。CさんはD社から「作業遂行面に支障なし」と評価され、職場実習後に**障害者トライアル雇用（15ページ）**での雇入れとなる。また、職場における身だしなみ、衛生面、従業員の関わりなどの点から**ジョブコーチ支援（20ページ）**も併行して活用している。

D社の不安

- ・初めての障害者雇用で、進め方、制度についてわからない。
- ・障害のある人に対する知識（対応、関わり方、仕事内容等）が乏しい。

D社への支援の流れ（主な支援機関：ハローワーク、新潟障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所）

- ① D社と支援機関の打ち合わせ
(D社にどのような仕事があるのか確認、障害の種類や特性などをD社へ説明)
- ② D社職場見学会の実施
(D社近くの就労移行支援事業所に情報提供し、職場見学希望者を募集)
- ③ D社と支援機関の打ち合わせ
(Cさんも交えた職場実習開始前の打ち合わせ)
- ④ **職場実習（新潟県職場実習制度（9ページ）を活用）を実施**
- ⑤ 職場実習振り返り会議
(職場実習中のCさんの様子、職場実習後の雇用の可能性についてD社と支援機関が会合)
- ⑥ **障害者トライアル雇用（15ページ）を実施（3か月間）**
(Cさんの適性や能力の見極めると同時にD社の障害者雇用への不安を払拭)
- ⑦ **ジョブコーチ支援（20ページ）を活用（3か月間）**
(Cさんの職場での従業員との関わり方、D社のCさんに対する仕事の教え方などを支援)
- ⑧ 支援機関による職場定着訪問
(地域の相談支援機関とも連携し、Cさんの生活面への支援も行う)

現在の状況

段階的な支援（職場見学会→職場実習→障害者トライアル雇用→ジョブコーチ支援）を行うことで、CさんとD社との関係づくり、雇用・就労の不安解消につながった。現在も支援制度の活用、支援機関との連携によりD社の負担を軽減し職場定着に向けた継続した支援を行っている。

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。

障害者雇用率制度

従業員 50 人以上の事業主は、従業員の **2.0%**に相当する数以上の障害者（※）を雇用しなければなりません。

※ 障害者雇用率制度の算定対象となる障害者は、原則として身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を持つ人に限ります。

雇用義務を履行しない事業主は、ハローワークから雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合は、企業名が公表されます。



平成 30 年 4 月 1 日から

障害者の法定雇用率が 2.2% に引き上げられます。

(詳細については 30 ページをご覧ください。)

障害者雇用納付金制度

常時雇用している障害者の数が雇用義務数を下回っている事業主（従業員 100 人超）は、不足する人数に応じて障害者雇用納付金を納める必要があります。この納付金を財源に、雇用義務数を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金を支給しています。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

【従業員 100 人超の事業主】

- 障害者雇用納付金（法定雇用率未達成事業主）
不足 1 人につき 月額 50,000 円（※）納付
※従業員 100 人超 200 人未満の事業主は、平成 32 年 3 月 31 日まで月額 40,000 円
- 障害者雇用調整金（法定雇用率達成事業主）
超過 1 人につき 月額 27,000 円支給

【従業員 100 人以下の事業主】

- 報奨金（一定水準を超えて障害者を雇用する事業主）
超過 1 人につき 月額 21,000 円支給



障害者雇用納付金制度は、平成 27 年 4 月から常時雇用している労働者数が 100 人を超える事業主が対象となりました。

県内の支援機関一覧

ハローワーク

名称	電話番号	所在地
ハローワーク新潟	025-280-8609	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2号館
ハローワーク長岡	0258-32-1181	長岡市千歳 1-3-88 長岡地方合同庁舎
ハローワーク小千谷	0258-82-2441	小千谷市城内 2-6-5
ハローワーク上越	025-523-6121	上越市春日野 1-5-22 上越地方合同庁舎
ハローワーク妙高	0255-73-7611	妙高市下町 9-3
ハローワーク三条	0256-38-5431	三条市北入蔵 1-3-10
ハローワーク柏崎	0257-23-2140	柏崎市田中 26-23 柏崎地方合同庁舎
ハローワーク新発田	0254-27-6677	新発田市日渡 96 新発田地方合同庁舎
ハローワーク新津	0250-22-2233	新潟市秋葉区新津本町 4-18-8 新津労働総合庁舎
ハローワーク十日町	025-757-2407	十日町市下川原町 43
ハローワーク糸魚川	025-552-0333	糸魚川市横町 5-9-50
ハローワーク巻	0256-72-3155	新潟市西蒲区巻甲 4087
ハローワーク南魚沼	025-772-3157	南魚沼市八幡 20-1
ハローワーク小出	025-792-8609	魚沼市佐梨 682-2
ハローワーク佐渡	0259-27-2248	佐渡市両津夷 269-8
ハローワーク村上	0254-53-4141	村上市緑町 1-6-8

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部

名称	電話番号	所在地
新潟障害者職業センター	025-271-0333	新潟市東区大山 2-13-1
高齢・障害者業務課	025-226-6011	新潟市中央区西堀通 6-866 NEXT 21ビル 12階

障害者就業・生活支援センター

名称	電話番号	所在地
障害者就業・生活支援センター らいふあっぴ	025-250-0210	新潟市西区上新栄町 1-3-9
障害者就業・生活支援センター こしじ	0258-92-5163	長岡市来迎寺 1864
障害者就業・生活支援センター ハート	0256-35-0860	三条市西本成寺 1-28-8
障害者就業・生活支援センター アシスト	0254-23-1987	新発田市島潟 1454
障害者就業・生活支援センター あおぞら	025-752-4486	十日町市本町 2-333-1
障害者就業・生活支援センター さくら	025-538-9087	上越市寺町 2-20-1
障害者就業・生活支援センター あてび	0259-67-7740	佐渡市三瀬川 382-7

新潟市障がい者就業支援センター

名称	電話番号	所在地
こあサポート	025-256-8821	新潟市中央区八千代 1-3-1 新潟市総合福祉会館 1F

特別支援学校（高等部設置校のみ）

主たる障害	学 校 名	郵便番号	住 所	電 話	備 考
視覚障害	県立新潟盲学校	950-0922	新潟市中央区山二ツ3-8-1	025-286-3224	
聴覚障害	県立新潟聾学校	950-0028	新潟市東区小金台1-1	025-273-5898	知的障害生徒の在籍あり
	県立長岡聾学校	940-0093	長岡市水道町2-1-13	0258-32-1007	知的障害生徒の在籍あり
知的障害	県立江南高等特別支援学校 (県立高等養護学校 H23.4.1校名変更)	950-0116	新潟市江南区北山1510	025-381-0077	
	県立江南高等特別支援学校 川岸分校 (H24.4.1設置)	951-8133	新潟市中央区川岸町2-4	025-230-5544	
	県立西蒲高等特別支援学校 (県立高等養護学校手まりの里分校 H23.4.1本校化)	953-0043	新潟市西蒲区堀山新田51-1	0256-72-2049	
	県立吉川高等特別支援学校 (H22.11.1設置 H23.4.1開校)	949-3445	上越市吉川区原之町1447	025-539-3232	
	県立村上特別支援学校 (県立村上養護学校 H23.4.1校名変更)	958-0853	村上市山居町2-16-29	0254-53-0448	
	県立新発田竹俣特別支援学校 (県立村上養護学校いじみの分校竹俣校 H29.4.1本校化)	957-0335	新発田市下楠川702	0254-31-1500	
	県立新発田竹俣特別支援学校 いじみの分校 (県立村上養護学校いじみの分校五十公野校 H29.4.1本校変更)	957-0021	新発田市五十公野4651-1	0254-24-7328	
	県立駒林特別支援学校 (県立新潟養護学校駒林分校 H23.4.1本校化)	959-2101	阿賀野市駒林5050	0250-67-4851	
	県立五泉特別支援学校 (県立月ヶ岡養護学校ふなおか分校 H22.4.1本校化)	959-1846	五泉市尻上173	0250-43-4370	
	県立月ヶ岡特別支援学校 (県立月ヶ岡養護学校 H23.4.1校名変更)	955-0803	三条市月岡4935	0256-32-5963	
	県立小出特別支援学校 (県立小出養護学校 H23.4.1校名変更)	946-0035	魚沼市十日町1738-2	025-792-5412	
	県立小出特別支援学校 川西分校 (県立小出養護学校ふれあいの丘分校 H25.4.1校名変更)	948-0131	十日町市伊勢平治711-2 川西高等学校内	025-768-3325	
	県立はまなす特別支援学校 (県立はまなす養護学校 H23.4.1校名変更)	945-0011	柏崎市松波4-10-1	0257-24-7451	
	県立高田特別支援学校 (県立高田養護学校 H23.4.1校名変更)	943-0892	上越市寺町1-15-44	025-524-6538	
	県立高田特別支援学校 白嶺分校 (県立高田養護学校ひすいの里分校 H25.4.1校名変更)	941-0063	糸魚川市清崎5-25	025-553-9160	
	県立佐渡特別支援学校 (県立佐渡養護学校 H23.4.1校名変更)	952-0114	佐渡市下新穂88	0259-22-2145	
肢体不自由	県立東新潟特別支援学校 (県立新潟養護学校 H23.4.1校名変更)	950-8677	新潟市東区海老ヶ瀬994	025-274-3261	発達障害生徒の在籍あり
	県立はまぐみ特別支援学校 (県立はまぐみ養護学校 H23.4.1校名変更)	951-8121	新潟市中央区水道町1-5932	025-266-7265	
	県立上越特別支援学校 (県立上越養護学校 H23.4.1校名変更)	943-0861	上越市大和6-4-37	025-522-1441	発達障害生徒の在籍あり
病弱	県立吉田特別支援学校 (県立吉田養護学校 H23.4.1校名変更)	959-0242	燕市吉田大保町32-24	0256-92-5369	発達障害生徒の在籍あり
	県立柏崎特別支援学校 (県立柏崎養護学校 H23.4.1校名変更)	945-0847	柏崎市赤坂町3-63	0257-23-6239	発達障害生徒の在籍あり
知的障害	見附市立見附特別支援学校 (見附市立見附養護学校 H23.4.1校名変更)	954-0034	見附市月見台1-10-74	0258-63-2210	
	長岡市立高等総合支援学校 (長岡市立総合支援学校から単独校化 H27.4.1開校)	940-2138	長岡市大字日越1402	0258-47-3362	
	小千谷市立総合支援学校 (H26.4.1開校)	949-8721	小千谷市大字塩殿甲2144	0258-82-1878	
	南魚沼市立総合支援学校 (H25.4.1開校)	949-6615	南魚沼市西泉田47-2	025-773-3770	
	妙高市立総合支援学校 (妙高市立にしき特別支援学校 H29.8.29校名変更)	944-0072	妙高市大字小丸山新田56-2	0255-72-1926	
障知音的	新潟大学教育学部附属特別支援学校	951-8535	新潟市中央区西大畑町5214	025-223-8383	

※問い合わせ先：各学校の進路指導主事あて

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

「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

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>

- ◆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>

- ◆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（いわゆる障害者専用求人）
- ◇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
例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること
- ◇合理的配慮に応じた措置をとること
（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）
例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること
など

（裏面へ）



事業主は、合理的配慮として、例えば以下の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つずつ行な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

など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

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、個別性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**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。**

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。

相談体制の整備・苦情処理 紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、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。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、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とともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください。
詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に係る資料を掲載中です。

URL: http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

平成30年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

また併せて、下記の2点についてもご注意ください。お願いいたします。

留意点

① 対象となる事業主の範囲が、**従業員45.5人以上に広がります。**

▶ 従業員45.5人以上50人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、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が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「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。

留意点

② 平成33年4月までには、**更に0.1%引き上げとなります。**

▶ 平成30年4月から3年を経過する日より前※に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引上げになります。）

※ 具体的な次回の引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。
※ 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。

