

「障害者雇用相談援助事業」を利用してみませんか

法定雇用率未達成企業（特に障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）、除外率設定業種の企業（特に除外率引下げによる影響の大きい企業））等において、障害者雇用を検討している事業主の皆様へ

障害者雇用の経験やノウハウを有する下記認定事業者から、障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を無料で受けることができます。

障害者雇用相談援助事業の概要

※詳細は別添リーフレット参照

都道府県労働局長の認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行います。

大分県内を対象とする認定事業者一覧

全国の認定事業者のうち大分県内を対象とする認定事業者を大分労働局HPに掲載しています。

※毎月末更新

掲載イメージ

大分労働局HP



障害者雇用相談援助事業 認定事業者一覧											
No	事業者名又は法人名称	主たる事業所の住所地	法人種別	認定年月日	事業実施地域		障害種別の 限定 (※)	事業実施者の 人数(支 援体制)	障害者の一連の雇 用管理に関する具 体的な経験	利用事業主の声	参考 (事業者のHP情報又は連絡 先等)
					都道府県名	市区町村名 (都道府県内 で地域を限定する場合)					
1	株式会社〇〇〇〇	大分市〇〇町●番●号 △△ビル▲階	特例子会社	令和〇年〇月〇日	福岡県	熊本県 大分県	—	●人	詳細情報		(事業者HP) http://www.●●●●@▲▲▲ (電話番号) ●●●●●●●●●●

障害者雇用相談援助事業の利用を希望する事業主の皆様は、労働局ホームページを確認し直接認定事業者にご連絡をとることとなります。

一覧の一番右に掲載されている「参考（事業者のHP情報又は連絡先等）」へご連絡ください。

大分県内に事業所住所地がある認定事業者一覧（令和7年11月4日現在）

No	認定事業者名	所在地	法人種別	事業実施地域	担当課	連絡先
1	オムロン太陽株式会社	別府市	特例子会社・もにす認定事業主	全都道府県	D&I推進グループ	TEL：0977-66-4447 E-Mail：omron-taiyo@omron.com
2	合同会社 ロイヤルウオッシュ	豊後大野市	障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務についての実績を有する法人	大分県	ディーキャリア大分 オフィス（大分市）	TEL：097-536-7010
3	ホンダ太陽株式会社	速見郡日出町	特例子会社・もにす認定事業主	全都道府県	New Business プロジェクト	E-Mail：hs_deai@honda-sun.co.jp HP：https://honda-sun.co.jp/

障害者雇用相談援助事業における計画について

- 認定事業者は、利用事業主の皆様にごヒアリングを行った上で相談援助事業計画書（以下「計画書」といいます。）を作成し、作成した計画書案について、事業主の皆様にご説明し了承を得ることとされています。このため、事業主の皆様におかれては、障害者雇用に関する課題を説明いただき、その内容が計画書案に適切に反映されているかご確認ください。
- 当該計画書案について独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構（以下「機構」という）による確認を経た後、認定事業者と契約を結んでいただいた上で、事業が実施されることとなりますが、認定事業者からの相談がなく、当初予定していた支援内容と異なる契約の締結を求められた又は契約内容と異なる支援が行われた場合や、契約を結ぶ前に事業が開始された場合等は、速やかに機構に情報提供してください。

障害者雇用相談援助事業における計画の作成等についてのお問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大分支部 TEL：097-522-7255

障害者雇用相談援助事業の制度についてのお問い合わせ

大分労働局 職業安定部 職業対策課 TEL：097-535-2090

大分県内に事業所住所地がある認定事業者の「法人としての経験」

※詳しくは大分労働局ＨＰ掲載の「詳細情報」をご確認ください

障害者の一連の雇用管理	オムロン太陽株式会社 	合同会社ロイヤルウォッシュ	ホンダ太陽株式会社 	
①経営陣の理解促進	毎年社内で「人づくり研修」という障がいの理解のための研修を実施。 外部には、県からの委託事業において、企業の経営陣に対し研修会開催。また、自社グループ各社の管理職やリーダー層の障害者雇用促進に関する啓蒙活動として、研修会を開催。	大分県中小企業家同友会 障がい者問題委員会に20年以上在籍し、障がい者の雇用推進のために、経営陣に向けた啓発活動などを行う。	当社は44年にわたり障がい者雇用に取り組んできた実績を活かし、経営層に対し「法定雇用率の達成」を超えた企業価値向上の一環として雇用を位置づけ、経営会議にて定期的に施策と効果を共有している。親会社とも連携し、中長期戦略へ障がい者雇用方針を組み込む体制を整備している。	
②障害者雇用推進体制の構築	障がい者雇用推進部門を設置し重点的に取り組んでいる。また、精神保健福祉士やジョブコーチ、職業生活相談員を配置するなど、会社全体で障がいのある人のための業務改善を実施。	就労継続支援A型事業所と就労移行支援事業所の運営を通じて、障害者雇用の推進と社内体制の構築を行う。	経営層・管理部門・現場の3層連携で雇用を支える体制を整備。特に在宅勤務者を含む多様な就労形態への対応のため、社内ジョブコーチ体制や社外支援機関との連携体制を標準化し、支援の属人化防止と継続性を確保している。	
③社内での障害者雇用の理解促進	「人づくり研修」という障がいの理解のための研修を全社員に実施。 外部向けでは県からの委託事業において、障害者雇用の促進のための研修会を開催したり、自社グループ内の人事担当者を中心にインクルーシブ研修を開催し、障害者雇用の促進に努めている。	就労継続支援A型事業所は、クリーニング工場内で他社の一般社員と共に勤務しており、双方の理解促進に向け、障がい特性の理解の浸透と利用者自身は正すべきことのすり合わせをしながら共働している。具体的には、社内での研修・定期的な面談などを実施。それらの経験から、社内での障がい者雇用の理解促進の経験は豊富である。	全社員向けに障がい特性や合理的配慮に関する研修を実施し、研修参加率90%以上を達成。社内報やイントラで「成功事例の共有」「当事者の声の掲載」を継続し、組織的な理解醸成に努めている。	
④当該事業所内における職務の創出・選定	実習での実績、ナビゲーションブックなどに基つき特性に合った業務を選定。さらに「ユニバーサルものづくり」と呼ばれる業務改善や治具の製作等により、新たにチャレンジできる業務を創出している。	大分県中小企業家同友会 障がい者問題委員会の活動を通じて中小企業で働く障がい者の業務を沢山みてきた。その見聞の広さを活かし、クリーニング工場内でも業務洗い出しを行い、利用者の特性に応じたさまざまな業務の切り出し、雇用につなげている。	業務の棚卸を定期的に実施し、障がい者が従事できる工程を明確化。新たに在宅業務・デジタル業務を導入するなど、特性に応じた業務開発を全社的に推進している。	
⑤採用・雇用計画の策定	共生社会のリーディングカンパニーを目指し、業務改善で障がいのある方のできる業務を増やしながらか中長期的に採用計画を作成。	④の業務創出の結果を踏まえつつ人物像を明確にし、ご本人のやりたい事、できる事の中から、無理のない採用・雇用計画の策定を行っている。	年間計画として「採用目標数・対象障がい種別・雇用形態・定着率目標」を設定し、全社で共有。親会社と連携したグループ全体の雇用目標の中で、当社が果たすべき役割を明確にし、求職者と企業側のミスマッチを防ぐための職場見学、実習、トライアル雇用等も積極的に活用している。	
⑥求人の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	社内就業環境を整備し、近隣の福祉事業所から就労移行支援制度に基づく実習生を受け入れ、現場実習を複数回実施。実習フィードバックも行い、マッチングする方には採用試験を行っている。	クリーニング工場・就労継続支援A型の採用活動では、媒体の選出、雇用条件などの決定～応募状況に応じて見直しを行いつつ、雇用後の高い定着率を実現できている。	ハローワーク、就労移行支援事業所、特別支援学校等との連携協定を結び、求人ニーズを共有。求人票には必要スキル・配慮事項・環境整備状況を明記し、求職者と支援者双方が判断しやすい情報提供に努めている。	
⑦社内の支援体制等の環境整備	会社の重点取組として、障がいのある方のための業務改善を実施し、多様な障がいのある人材の就労環境を整備している。	就労継続支援A型事業所では、障がい特性に合わせた業務内容の見直し、合理的配慮に基づいた環境整備などを行う。	支援員の配置、職場内メンター制度、相談窓口の設置、定期フォロー体制（週次・月次）を確立し、障がい者本人・配属部門双方が安心して業務に取り組める体制を社内標準化。設備面ではICT機器の導入、照明・導線・表示改善も実施。	
⑧採用後の雇用管理や職場定着等	毎年1回以上の合理的配慮面談を実施。新入社員に対しては定期的な定着支援面談実施。障がい者雇用推進部門のメンバーを中心に都度の業務サポートを実施。	定期的な面談を通して、ご本人の様子などを確認。また、人事担当や担当の上司との面談なども行い、必要に応じて介入し解決サポートを行う。	採用後6カ月・1年・3年のフォローアップ体制を設け、キャリアアップ支援・生活支援・メンタルヘルス支援を一体化。産業医・外部相談機関とも連携したマルチサポート体制を法人方針として整備している。	