



はじめての
障害者雇用



事業主のみなさんへ



目次

基礎編

2

障害者雇用のすすめ！	2
1. 障害者を雇用するための5つのステップ	6
2. 障害についての基礎知識	12
(1) 身体障害	12
視覚障害	12
聴覚障害	13
肢体不自由	14
内部障害	14
(2) 知的障害	15
(3) 精神障害	15
(4) その他の障害	16

基礎編

Q & A編

資料編

Q & A編

17

困ったときのQ & A	17
法定雇用率について…	17
採用前に…	19
職場で…	23

資料編

24

障害者雇用の支援機関	24
障害者雇用のために利用できるサービスや支援策	25
助成金制度	29
障害者に対する差別の禁止と合理的配慮義務	33
障害者雇用に関する税制優遇制度	34
問い合わせ先一覧	35

障害者雇用のすすめ！

障害者雇用の状況

- 全国の民間企業に雇用されている障害者の数は59.8万人となり、18年連続で過去最高を更新しています。(令和3年6月1日現在)
- 実雇用率(常用労働者に占める、障害者の割合)は2.20%で前年比0.05ポイント上昇しており、障害者雇用は確実に進展しています。一方で、法定雇用率達成企業の割合は47.0%であり、前年比で1.6ポイント低下しています。

●全国の民間企業における障害者雇用数は59.8万人(令和3年6月1日現在)

民間企業で雇用されている障害者種別雇用者数は以下のとおりです。

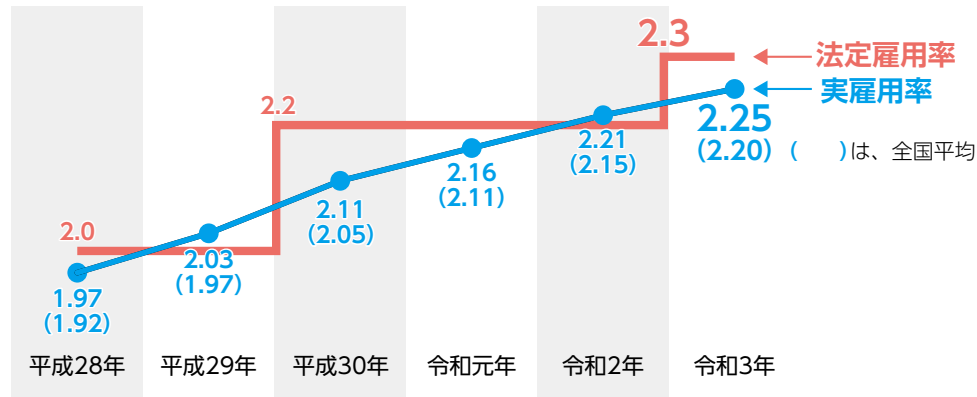
	全国		兵庫県	
	雇用数	前年比増減	雇用数	前年比増減
身体障害者	359,067.5人	+ 0.8%	9,806.0人	+ 0.8%
知的障害者	140,665.0人	+ 4.8%	4,783.5人	+ 3.0%
精神障害者	98,053.5人	+ 11.4%	1,965.5人	+ 9.8%
総計	597,786.0人	+ 3.4%	16,555.0人	+ 2.4%
実雇用率	2.20%	+ 0.05%	2.25%	+ 0.04%
法定雇用率達成企業割合	47.0%	▲ 1.6%	49.5%	▲ 1.4%

注) 雇用状況報告義務のある対象労働者数43.5人以上の企業についての集計です。

資料出所 厚生労働省・兵庫労働局「令和3年障害者雇用状況の集計結果」



●兵庫県における民間企業の実雇用率は 2.25% (全国平均 2.20%)
(令和3年6月1日現在)



「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、「障害者雇用率制度」を定めており、一般の民間事業主（常用労働者数 43.5 人以上規模の企業）は、2.3%以上の障害者を雇用することとされています。

兵庫県の令和3年6月1日現在の民間企業における実雇用率は、前年より0.04ポイント上昇し、2.25%となりましたが、法定雇用率を0.05%下回っています。

また法定雇用率達成企業の割合は49.5%で、昨年より1.4ポイント低下しています。

障害者の雇用により、次のことが期待されます。

共生社会
の実現

障害者雇用を進めていく根底には、「**共生社会の実現**」という理念があります。障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」をつくっていく必要があります。

労働力の
確保

障害者雇用は、企業にとっても良い効果をもたらします。たとえば、障害者の「できないこと」ではなく、「できること」に目を向け、活動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。

生産性の
向上

ほかにも、障害者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、**企業の生産性向上**にも結びつきます。

障害者雇用率制度

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。

常時雇用している労働者が 120 人の企業の場合、2 人以上の障害者雇用義務があります。

例 $120人 \times 2.3\% = 2.76人$
(法定雇用率)
 \downarrow
2人
(小数点以下切り捨て)

※短時間労働者や、重度身体障害者、重度知的障害者などは、カウント方法が異なります。詳しくは 18 ページを参照して下さい。

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.3%
国、地方公共団体など	2.6%
都道府県などの教育委員会	2.5%

※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、労働者 43.5 人以上の事業主です。

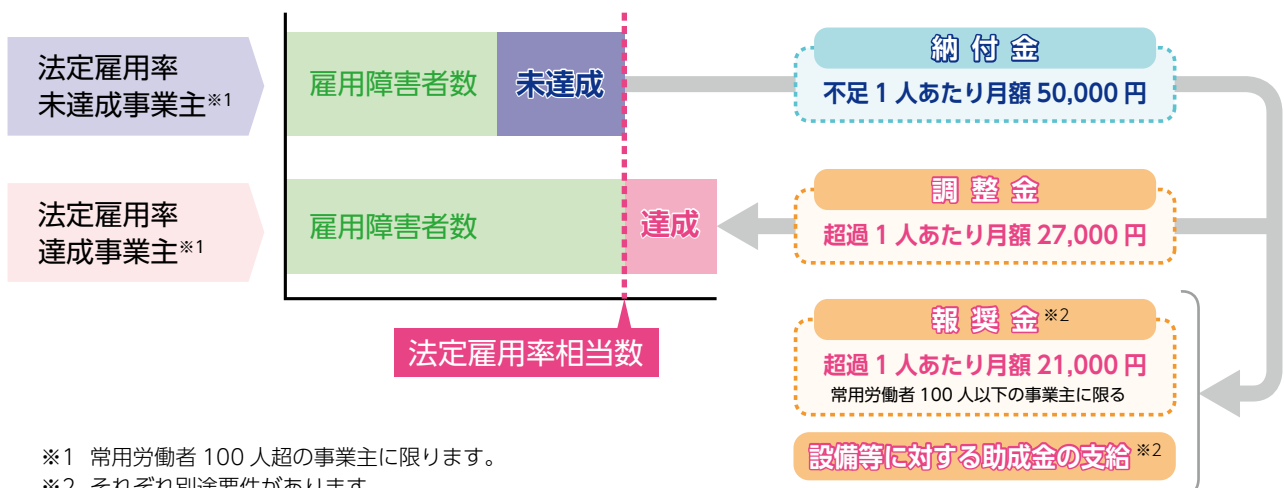
障害者雇用納付金制度

➔ 問い合わせ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部 高齢・障害者業務課 (P35)

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の履行を確保するため、法定雇用率を満たしていない事業主^{※1}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。

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。

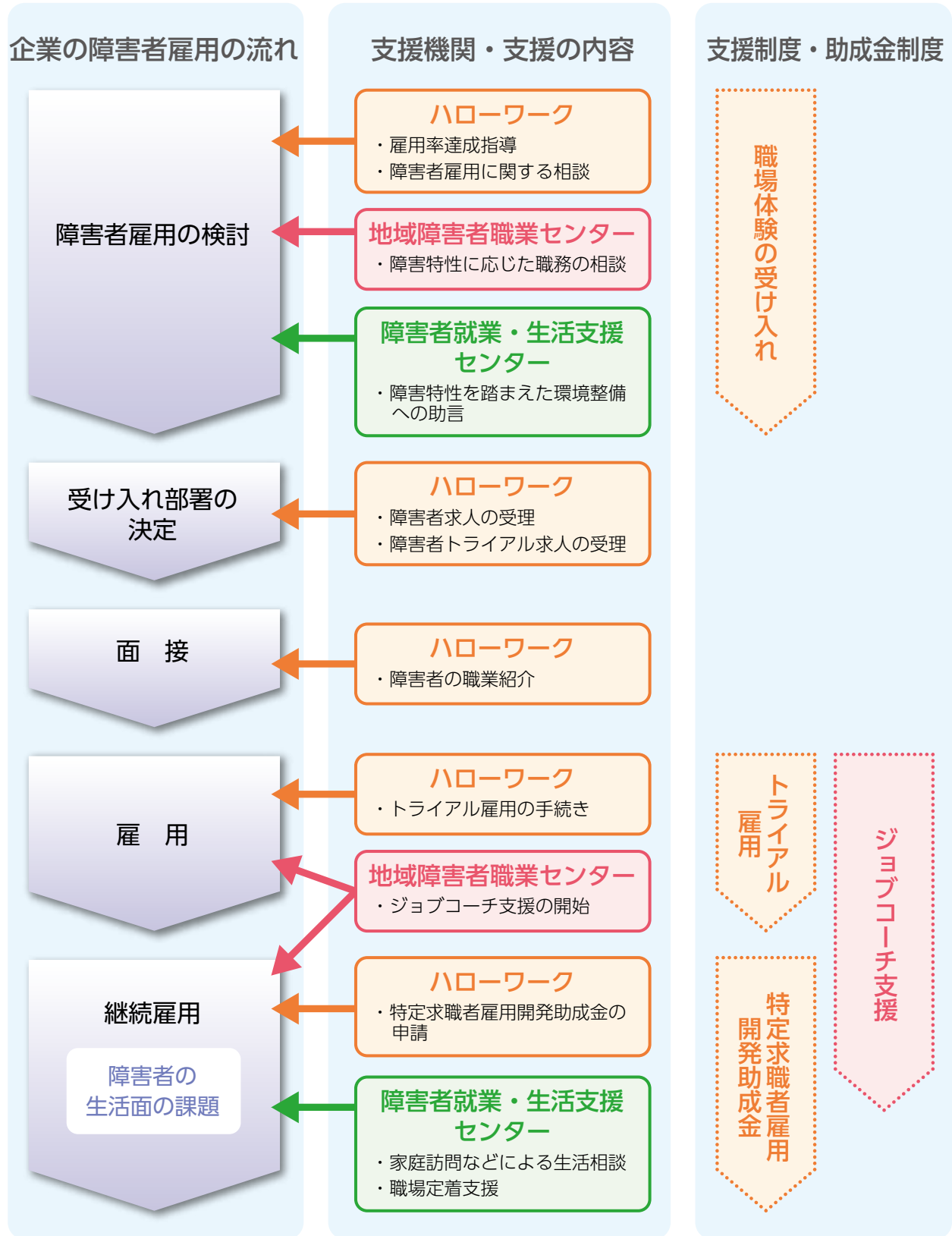


※1 常用労働者 100 人超の事業主に限ります。

※2 それぞれ別途要件があります。

支援機関や助成金制度の活用例

支援機関と連携した支援制度や助成金制度の活用例を、障害者雇用の流れに沿ってご紹介します。
 ※支援制度や助成金制度の活用のためには、それぞれ要件がありますので、ご注意ください。



1 障害者を雇用するための5つのステップ

「障害者を雇用するには、何から始めればいいのかしら？」
「まずどこへ相談すればいいのかしら？」…。まずはこの章をお読みください。

STEP 1

雇用への理解を深める

障害者について知る

まず初めに、障害についての理解を深めましょう。ただし人によって状況は異なるので、個別に理解する姿勢が大切です。

社内の理解

障害者を雇用し、職場に定着してもらうためには、**企業のトップの理解**と同時に**現場で働く人々の理解と援助**が不可欠です。社内全体に障害者雇用に関心を持って取り組む必要性を訴えます。

特にトップに対しては「企業の社会的責任（CSR）」(P8)を強調するとともに、**助成金**やさまざまな**支援制度**の存在も伝えておきましょう。また、現場に対しては、より具体的な情報提供が必要です。たとえば、すでに障害者を雇用している先行企業の情報を伝えたり、社内プロジェクトを立ち上げて、課題を共有化しながら雇用を進めていく方法もあります。



STEP
2

職務の選定

「できること」を探す

企業として障害者を雇用することが決まったら、職務の選定を行います。「できることは何か」という視点で、従来の職務を再度見直します。これまで外部へ委託していた業務も含め、会社内の業務を見直し、配属先の責任者なども交えて職務

分担を考えてみましょう。適した職務がなければ、新たに職務を創り出すことが必要です。

また、障害者雇用の経験がないなど不安を感じる場合には、**ジョブコーチによる雇用の前後を通じた支援**や、**トライアル雇用**の制度を活用するという方法もあります。

問題解決の
ために

- ➔ 障害についての基礎知識は P12 ~ 16 へ
- ➔ 助成金制度については P29 ~ 32 へ
- ➔ 社内研修用の講習会などについては最寄りのハローワーク、兵庫障害者職業センター (P35) へ
- ➔ 先行企業の見学については、最寄りのハローワーク (P35) へ
- ➔ ジョブコーチによる支援については P27 へ
- ➔ 障害者試行雇用 (トライアル雇用) の詳細については、P29 または最寄りのハローワーク (P35) へ

STEP 3

受け入れ態勢を整える

社内の意識向上

障害者を雇用しても、職場の受け入れ態勢が整わないと職場への定着や能力発揮は望めません。

まず、障害者雇用に関する社員の意識を高める必要があります。職場における障害者との接し方や雇用管理に関して専門的支援を受けることができる**ジョブコーチによる支援**を利用してアドバイスを受けて、**職種や障害別のマニュアル・事例集**なども利用してください。

職場環境の見直し

大幅な施設改善や立派な設備はなくても、工夫ひとつで障害者に配慮した職場にすることは可能です。改善内容によっては助成金制度を利用できる場合もありますし、また**就労支援機器の一時貸出し**などを受けることも可能です。



企業の社会的責任（CSR = Corporate Social Responsibility）について

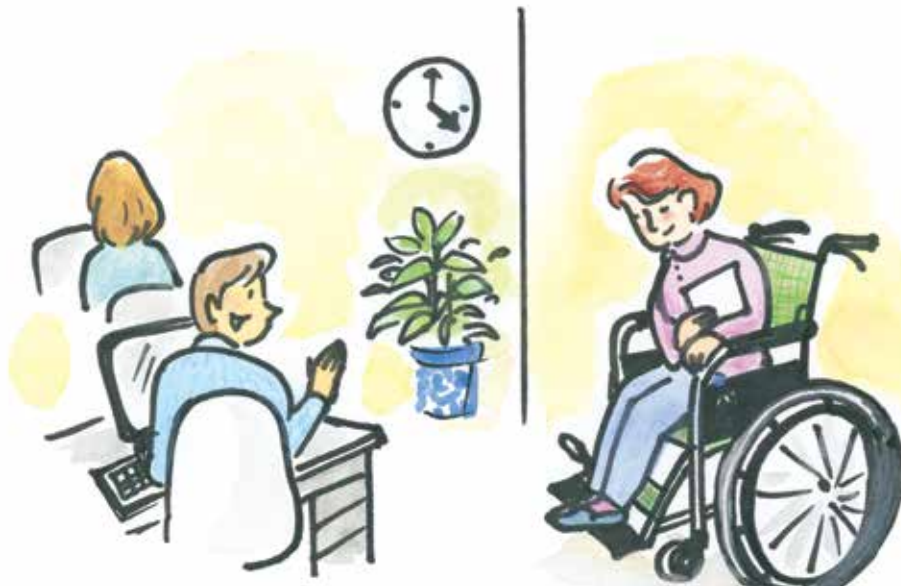
近年、企業の社会的責任という考え方に対して関心が高まっています。株主のみならず、消費者、地域社会などさまざまなステークホルダー（利害関係者）に対しての責任が求められています。障害者雇用の分野においても、企業には障害者の雇用義務があること、社会連帯・ノーマライゼーションの観点から障害者雇用が重要であるということが強調されてきています。

雇用条件の検討

職務能力に応じた適正な処遇を

賃金は、基本的に健常者と同じく本人の職務能力や実績に応じて決めることが望めます。労働条件については、必要であれば障害に応じた配慮が求められます。就業形態など、本人や支援者と話し合っ

て決めてみましょう。障害によっては、短時間就業や時差出勤などといった特例や在宅勤務の検討が必要になることもあります。なお、**助成金制度**が活用できる場合もあります。



問題解決のために

- ➔ 障害についての基礎知識は P12 ~ 16 へ
- ➔ ジョブコーチによる支援については P27 へ
- ➔ 障害者雇用マニュアルや就労支援機器の貸出しについては (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (P25) へ
- ➔ 助成金制度については P29 ~ 32 へ
- ➔ 雇用条件については最寄りのハローワーク (P35) にご相談を

STEP 4

募集から採用まで

募集

障害者を募集する場合に、もっとも利用されるのは**ハローワーク**（公共職業安定所）です。また、**県下各地域で開催される障害者就職面接会**も利用されています。

採用

面接では、通勤手段など障害による配慮が必要かどうかを確認します。採用にあたっては、面接での印象や障害の重軽で判断せず、**ジョブコーチによる支援**や**トライアル雇用**、職場体験の受け入れなどを活用し多角的な判断をすることが望めます。



STEP 5

雇用管理と職場への定着

働きやすい職場環境を

職場定着に最も大切なことは、仕事の役割と責任を障害者本人に与え、仕事に対する熱意や動機を持ってもらうことです。能力に応じ、役割や責任のレベルを上げていくことも検討しましょう。悩んだときには**兵庫障害者職業センター**や**県内10か所に設置されている障害者就業・生活支援センター**などの**支援機関**に相談することも必要です。

差別の禁止と合理的配慮が必要

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るとともに、事業主にとってできる範囲で合理的な配慮が求められます (P33)。



適切な“役割”と“責任”を

継続して意欲的に仕事に取り組める職場にするためには、障害者に限らず社員が「自分が必要とされている」と実感できることが重要です。そのために働く人ひとりひとりに役割を与え責任を持たせることが大切です。簡単なことから構いません。本人の職務能力に応じ、少しずつ役割や責任を担ってもらうようにしましょう。

問題解決のために

- ▶ 障害者就職面接会については最寄りのハローワーク (P35) へ
- ▶ 障害についての基礎知識は P12 ~ 16 へ
- ▶ 職場定着に関して悩んだときは、ハローワーク、兵庫障害者職業センターなど (P35) へ

2 障害についての基礎知識

障害による特徴や配慮事項を紹介します。障害等級は身体の機能の障害、日常生活活動の制限などに応じて定められたものですが、それがそのまま職務能力とは限りません。各障害について理解を深め、より能力が発揮できるような配置を心がけたいものです。

■ 法における障害者とは

「障害者の雇用の促進等に関する法律」でいう障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

(1) 身体障害

視覚障害とは

視覚障害には、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。就労を希望する視覚障害者の場合、身辺処理（身支度、食事など）や公共交通機関を利用するの単独通勤には、介助の必要はありません。近年は、就労支援機器（拡大読書器、パソコンの音声化ソフト、点字ディスプレイなど）も発達しているので、従来からのヘルスキーパー（企業内理療師）としての職務に加え、事務職での採用など、視覚障害者の職域も広がっています。

● 気軽に援助を求められる 雰囲気づくりを

- 視覚障害者が安心して歩けるように配置を伝え、通路には物を置かないようにしましょう。
- 必要であれば拡大読書器などの就労支援機器の活用も。
- 視覚障害者は文字情報を得にくいので、適宜声かけをするなどちょっとした手助けが必要な場合があります。気軽に援助を求められる職場の雰囲気づくりを目指しましょう。

- ➔ 就労支援機器の購入には要件を満たせば助成金が活用できます。
- ➔ 就労支援機器の一時貸出し制度もあります。

詳しくは(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 (P25) へ



障害者手帳について

生活面および雇用面の支援制度を利用しやすくするため、身体障害者であることを証明する手帳を「身体障害者手帳」といいます。障害部位ごとに障害の程度が等級で表されます。

同様に、知的障害者については「療育手帳」が（自治体により名称が異なる）、精神障害者については「精神障害者保健福祉手帳」があります。

聴覚障害とは

聴覚障害は、聴感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。コミュニケーションの手段としては、手話や筆談、口話（相手の口元を見て、内容を理解する方法）などがありますが、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、聴覚障害者の職域も広がっています。

* 音声言語獲得以後に受障した聴覚障害者を「中途失聴者」として区別する場合があります。

目で確認できる情報を

- 会議などでは、手話や筆談、要約筆記、メールなどで内容を伝えるなど、聴覚障害者も参加できるように代替手段の提供を心がけましょう。
 - 緊急時の対応や連絡体制（FAX、社内メール、個人の携帯メールなどの活用）を作りましょう。
 - 手話を職場で学ぶ機会を作ることも大切です。周囲が手話を勉強することで、聴覚障害者本人と職場に一体感が生まれるというメリットもあります。
- 手話通訳の依頼や相談は、市町村などの障害福祉所管課、または（財）全日本ろうあ連盟加盟団体へ
- 手話通訳・要約筆記等担当者の派遣には要件を満たせば助成金が活用できます。

詳しくは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 兵庫支部 高齢・障害者業務課 (P35) へ



障害についての基礎知識

肢体不自由とは

肢体不自由には、上肢（腕や手指、肘関節など）の障害、下肢（股関節、膝関節など）の障害、体幹障害（座位、立体などの姿勢の保持が難しいこと）、脳病変による運動機能障害（脳性まひ）などがあり、それらのいくつかを複合している場合もあります。

障害の原因は、脊髄損傷、脳血管障害、事故などによる切断・骨折や脳性まひなどです。障害の原因・部位・程度によりさまざまな障害がありますので、個人の状況に合わせて体調管理など必要な配慮をしましょう。

● 本人の希望を聞き、 できる範囲で物理的環境の整備を

- 公共交通機関の利用が困難な場合には自動車通勤の配慮が重要です。
- 職場内の移動通路の整備（段差の解消）を考えましょう。
- スロープや手すりの設置、トイレの整備などの施設改善が必要な場合もあります。



内部障害とは

心臓機能障害、腎臓機能障害、呼吸器機能障害、肝臓機能障害、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の7つを総称して内部障害といいます。いずれも生命の維持に関わる重要な機能の障害です。臓器本来の働きを補助するために通院や治療機器の装着のほか、日常生活が制限される場合があります。また、疲れやすい傾向があり、ゆとりある勤務態勢などの配慮が必要な場合があります。

内部障害者のなかには社会へ出てから障害者となった中途障害者も多くいます。豊富な職務経験を活かし、管理職として重責を果たしている人もいます。

● 状態を正しく理解し、 無理のない勤務態勢を

- 障害によって定期的な通院や治療が必要な場合は、労働時間など無理のない雇用条件を整えましょう。
- 勤務態勢は、障害の状況に応じて本人と話し合って決めていくことが大切です。
- 外見ではわかりにくい障害なので、周囲へ配慮ある説明を行いましょう。



(2) 知的障害

知的障害とは

知的障害は、知的な発達に遅れがあり、意思疎通（言葉を理解し気持ちを表現することなど）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人といえます。ただ、障害の程度、能力、意欲、体力などは個人差もあり、知能指数だけで職務能力を判断することは避ける必要があります。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知的障害者の職域が広がっています。

● わかりやすい指導を心がけて ●

- 作業工程を細分化、単純化します。
- 仕事を教える場合には、手順や見本を示して、繰り返し練習することが大切です。
- 家族や支援機関との連携が必要です。



(3) 精神障害

精神障害とは

障害者雇用促進法上では、精神障害者の範囲を、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人または統合失調症、そううつ病、てんかん*にかかっている人で、症状が安定し、就労が可能な状態にある人としています。

* てんかんは、精神障害ではありませんが、厚生労働省においては、精神障害者として施策の対象としています。

● ストレスのない職場環境を ●

- 指導や伝達には時間をかけ、プレッシャーがかからない配慮をしましょう。
- 人間関係に留意し、適切な指導者を配置しましょう。
- 家族や医療機関、支援機関との連携が必要です。
- 通院・服薬にも支障がないよう、配慮が必要です。

(4) その他の障害

ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの職業リハビリテーション機関においては、身体障害者、知的障害者、精神障害者のほか、つぎの障害者も支援の対象としており、雇用の促進が図られています。

発達障害者

発達障害者支援法において発達障害は、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、その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現する障害を有するものとされており、日常生活または社会生活に配慮が必要な人です。専門医の診断書、あるいは過去に公的機関または専門医によって診断を受けたことがある旨の本人からの自己申告などによって確認します。

外見からはわかりにくいものの、人間関係や、言葉だけの指示の理解が苦手であったり、できることとできないことに差が大きいなど、人によってさまざまな状況が見られます。

丁寧な指導を心がけて

- 個別の状況に応じて、対人接触の少ない職場へ配置する、言葉だけでなく紙に書いて教えるなどの配慮が必要です。
- 家族や医療機関、支援機関との連携が必要です。

難病のある者

難病は「原因不明や治療方針等未確定でありかつ後遺症を残す恐れが少なくない疾病、あるいは経過が慢性にわたり、単に経済的な問題のみならず介護等に等しく人手を要するために家族の負担が大きく、また精神的にも負担が大きい疾病」と定義されています。

体調に配慮した職場環境を

- 症状に応じて、体力に負担がかからない勤務時間等の配慮を行うことが必要です。

高次脳機能障害者

脳血管障害や外傷性脳損傷などが原因で脳に障害を受けることにより、注意・知覚・学習・記憶・判断・言語・思考などの高次の精神機能が低下または喪失した人をいいます。医師の診断書や意見書などを参考にして、個別に状況を確認します。

個別の状況に応じた職場環境を

- 個別の状況に応じて、仕事の工程をパターン化する、仕事のポイントや手順をメモやノートに取ってもらう、仕事のポイントや手順を見やすい場所に提示するなどの配慮が必要です。
- 家族や支援機関との連携が必要です。

困った時の

Q & A



障害者雇用についてよくあるご質問を紹介します。

●●● 法定雇用率について ●●●

Q1 なぜ障害者雇用を進める必要があるのですか？

A 事業主には障害者雇用の義務があります。
「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」(P4)を定めており、民間の事業主に対して常時雇用している労働者数の2.3%以上(令和3年3月以降)の障害者を雇用することを義務付けています。

Q2 障害者雇用が進んでいない事業主は納付金を納めなければならないと聞いたのですが、納付金とは何ですか？

A 常時雇用している労働者数が100人を超える事業主であって、障害者雇用者数の年度間合計数が法定雇用障害者数の年度間合計数に満たない場合に、不足している雇用障害者1人あたり月額5万円の納付が必要で(P4)。

Q3 常時雇用する労働者とは、具体的にどのような労働者ですか？

A 1週間の所定労働時間が20時間以上で、1年を超えて雇用される見込みがある、または1年を超えて雇用されている労働者をいいます。このうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方は、短時間労働者となります。

Q4 パートやアルバイトの方は、常時雇用する労働者に含まれますか？

A パートやアルバイトの方であっても、Q3の要件に当てはまれば、常時雇用する労働者に含まれます。

Q5

雇用率の対象になる労働者は、具体的にどのような方ですか？

A

原則として手帳を所持している「身体障害者」「知的障害者」および「精神障害者」です。それ以外の障害者については、雇用率の算定の対象となりませんので、ご注意ください。

- 注
- 身体障害者については、原則として1級から6級までの障害がある、または7級の障害が重複しており手帳を所持している場合が対象となります。
ただし、手帳を所持しない場合であっても、同様の障害を有する旨の医師等の診断書・意見書がある場合には対象となります。
 - 知的障害者については、原則として療育手帳を所持している場合が対象となります。
ただし、手帳を所持しない場合であっても、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医または障害者職業センターにおいて知的障害者であるとの判定を受けている場合には対象となります。
 - 精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている場合のみが対象となります。

Q6

障害者雇用における障害者の算定方法について教えてください。

A

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度では、雇用する障害者の数を、下表のように算定します。

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

※ 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の方は、短時間労働者となります。

精神障害者である短時間労働者で、新規雇入れから 3 年以内の方 または **精神障害者保健福祉手帳取得から 3 年以内の方**

かつ、

令和 5 年 3 月 31 日までに、雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方 については、0.5ではなく1と算定します。

※ただし、上記を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細はハローワークにお尋ねください。

Q7

特例子会社制度とはどのようなものですか？

A

障害者の雇用機会の確保（法定雇用率）は、原則として個々の事業所に課せられますが、事業主が障害者の雇用の促進を目的として、一定の要件を満たす子会社を設立した場合に、特例として、その子会社で雇用している障害者を親会社の雇用率に算入できる仕組みのことです。

➔ 問い合わせ **ハローワーク（P 35）・兵庫県雇用開発協会（P 37）**



●●● 採用前に… ●●●

Q1

障害者を雇用したいのですが、どこに相談に行けばいいのでしょうか？

A

以下にいくつか相談窓口をご紹介します。

1. **ハローワーク**…通常の求人部門に加え、求職中の障害者を専門に相談する窓口である専門援助部門があります (P35)。
2. **兵庫障害者職業センター**…事業主、障害者に対し就職や職場定着に関する支援を行っています (P35)。
3. **(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構 兵庫支部 高齡・障害者業務課**…納付金、納付金制度に基づく助成金の窓口および相談業務を行っています (P35)。
4. **障害者就業・生活支援センター**…身近な地域で、就業や日常生活・社会生活上の相談を一体的に行っています (P36)。

Q2

厳しい企業経営のなか、企業トップや社内の理解を得るためには、どうすればよいのでしょうか。

A

トップに対しては、法律や社会情勢の変化、障害者雇用は企業の社会的責任であることなどから話し、理解を求めましょう。

現場に対しては、先行企業の見学や障害者の職場体験の受け入れをしてもらい、先入観を取り除くことから始めるのがよいでしょう。企業の障害者の雇用義務についても説明をしましょう。

Q3

募集にはどのような方法がありますか？

A

障害者の応募者の多くはハローワークに求職登録をしている場合が多くなっています。まず、ハローワークへ求人票を出し、担当者に相談をしてみてください。

Q4 配属先や処遇は、どのように決めればよいでしょうか。

A

障害によって職務を限定せず、その人の「できること」を考え、配属先を決めて下さい。特に、知的障害、精神障害、発達障害の場合は家族や関係者とも連携をとって進めましょう。

処遇については、一般社員と区別することは望ましくなく、本人の能力や実績に応じて決めることが望まれます。

Q5 障害者を雇用したいのですが、募集しても応募者が集まりません。どうしてでしょうか？

A

年齢、性別、障害種類、障害程度、職務、資格など、あらかじめ制限を設けすぎではありませんか？まず、資格要件、職務内容を緩和して多くの人と会ってみてください。“重度障害”といわれる方の中にも、職務に適した方はたくさんいます。

Q6 障害者が従事できる仕事が見つからないのですが。

A

社内の職務を見直すことが必要です。たとえば…

1. 職務を細分化・分業化して、再構成してみる。
2. ひとつの業務を細分化してシェアする。
3. アウトソーシングしている業務を見直し、職務を創生する。
4. 在宅勤務、フレックス勤務などを導入する。



Q7 施設などはどの程度改善すればよいのか、教えてください。

A 施設の改善は絶対条件だと考えず、本人が職場で困っていることがあれば、みんなで工夫して考えるという姿勢が重要です。たとえば、小さな段差に鉄板を渡せば車椅子も通れるかもしれません。施設の整備が完全でなくとも、工夫次第で障害者を雇用することが可能です。

Q8 障害者が、職場にとけ込めるか不安です。人間関係はうまくいくでしょうか。

A 入社したての社員への一般的な配慮は健常者も障害者も基本的には同じです。障害別の配慮事項については、本書の障害についての基礎知識（P12～16）なども参考にしてください。

不安なのは障害者も同じです。孤立したり、困っているようなら声をかけてください。まずは、ひとつの仕事から任せて、少しずつ職場環境に慣れてもらうこともひとつの方法といえます。仕事に慣れるまでは、繰り返し指導をすることが大切です。

このような配慮をするうち、職場の人間も自然と手助けができるようになり、より良い人間関係が生まれるといえるのではないのでしょうか。

困ったときには、兵庫障害者職業センター（P35）などに相談しましょう。社内の担当者や相談先をあらかじめ決めておくとういでしょう。

Q9 プライバシー保護の観点から、障害者に特に必要な配慮はありますか？

A 障害の状況、配慮事項などについて、雇用条件や職務と直接関係する場合は、可能な範囲で本人と相談しておく必要があります。また、同僚に周知してもいいかどうかは本人の意思を確認しましょう。限定的にしてほしいとの要望がある場合は、直属の上司など必要最低限の関係者に伝えるなどの配慮が必要です。

Q10 障害者を雇用すると経済的な負担が増えたり、生産性が下がったりしませんか？

A 障害者＝生産性が低い、というわけではありません。職務能力の高い障害者もたくさんいます。ただし、職場環境や人的環境、職務の再構築などの面を工夫し、本人の職務能力に応じた仕事を創り出すことは必要です。

仕事に慣れるまでの負担を軽減するためには、ジョブコーチによる支援（P27）や助成金制度（P29～32）がありますので、積極的に利用してください。

Q11 安全や健康管理の面で、配慮することはありますか。

A たとえば内部障害者の場合は定期的な通院が必要であったり、聴覚障害者の場合は、緊急時に合図する方法を確保するなどの工夫をする必要があるでしょう。

また、法律で障害者に対する差別の禁止と合理的配慮義務が求められています（P33）。

Q12 他社はどのように障害者雇用に取り組んでいるのでしょうか。

A 事業所によって取り組みはさまざまです。特例子会社の設立などもその取り組みのひとつです。障害者の配置も、分散させる場合と集中させる場合があります。企業規模や業務形態、業種などによっても異なりますので、自社と近い形態の事業所を見学したり、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成しているマニュアル・事例集などもホームページに多く掲載されています。また、兵庫県雇用開発協会のホームページには、兵庫県内の先進的な事業所の好事例を載せていますので、参考にしてみてください。



●●● 職場で… ●●●

Q1

障害者との接し方がわかりません。また、同じ部署の社員には、どんな指導をすればよいでしょうか。

A

障害の種類に応じた特性を理解することが大切です。ジョブコーチによる支援(P27)などを利用すれば、兵庫障害者職業センターのカウンセラーやジョブコーチから、職場の中での実際の接し方などのアドバイスを受けることができます。

Q2

休みがちな障害者がいるのですが、原因がわからず困っています。

A

原因については職務、職場の物理的環境、人間関係、本人の家庭環境、本人の職業観などが考えられます。職場の同僚や、家族などに話を聞いてみるのもよいでしょう。個人的な理由の場合もありますが、どうしても原因がわからないようなら関係機関に相談して、専門家のアドバイスを受けましょう。

Q3

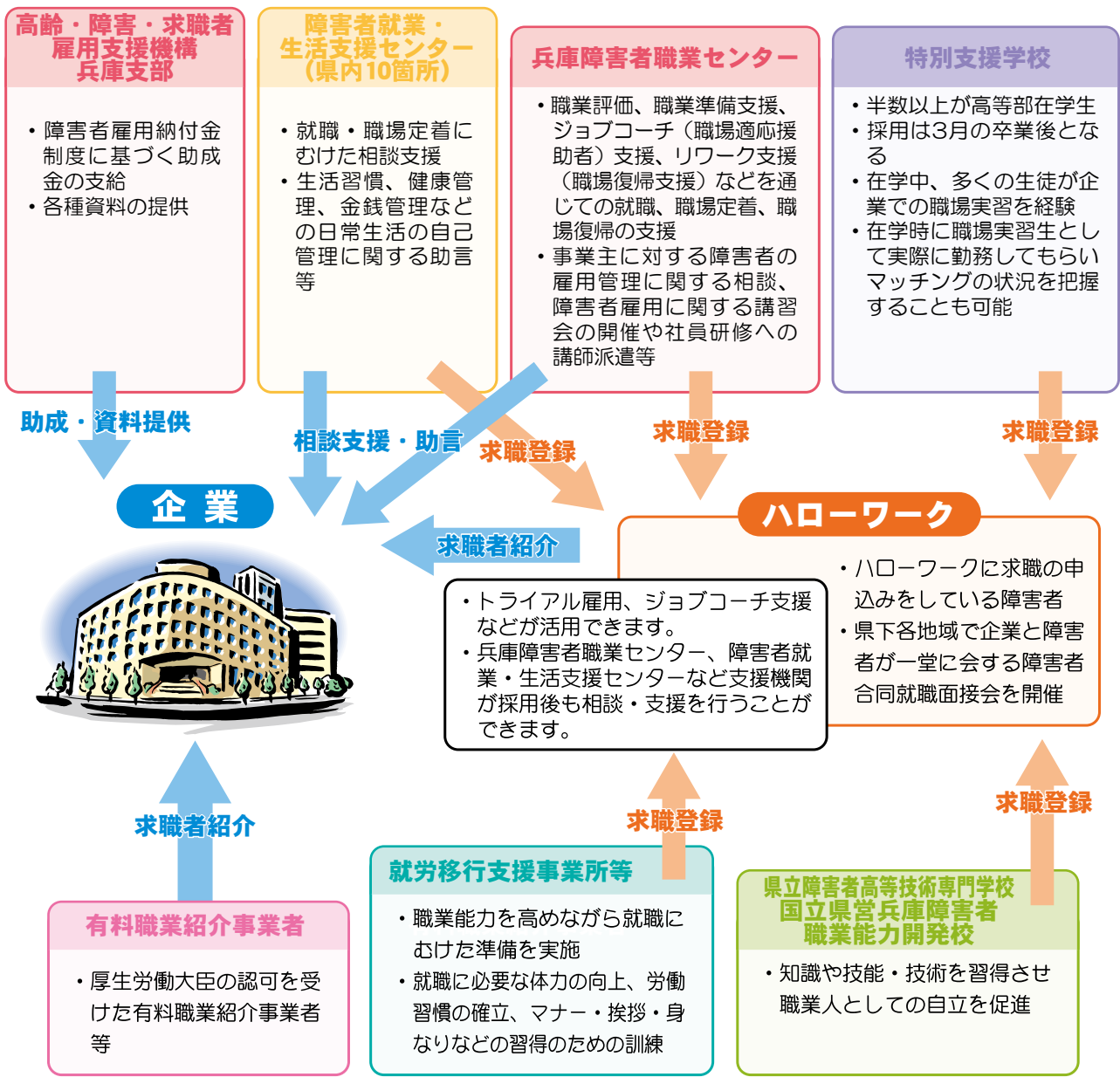
一般的な社内研修への参加や昇進試験など、どのようにすればよいでしょうか。

A

研修を行う場合は、たとえば聴覚障害者の場合は手話通訳を用意したり、事前に配布資料を渡しておくなどの配慮が望まれます。視覚障害者なら点字資料の用意や音読者の確保などが考えられます。

障害者雇用の支援機関

さまざまな障害者支援機関の紹介



障害者雇用のために利用できるサービスや支援策

障害者に適した職務や雇用事例などを知りたい方へ

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者雇用に取り組む事業所の好事例の紹介や、きめ細かなマニュアルを配信しているほか、就労支援機器の無料貸出を行っています。

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。

障害者 リファレンス 検索 URL → <https://www.ref.jeed.go.jp>

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組を、テーマ別にまとめた事例集も紹介しています。

障害者 ハンドブック・マニュアル 検索 URL → <https://www.jeed.go.jp/disability/data/>

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や動画で紹介しています。また、一定期間（原則6ヶ月間）、機器の無料貸出も行っていきます。

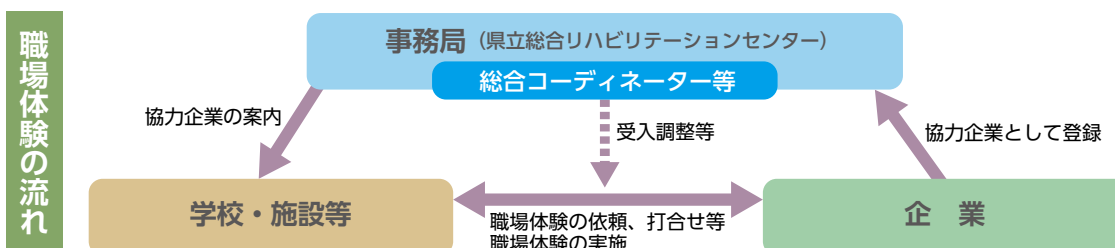
就労支援機器 検索 URL → <https://www.kiki.jeed.go.jp>

職場体験の受け入れ

→ 問い合わせ (社福) 兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター (P37)

就労を希望する障害者の就職へのきっかけづくりとなる場の提供や事業主の障害者雇用に対する不安を軽減するため、職場体験の受け入れを推進しています。

「障害者体験ワーク事業」として、簡易な就労体験・職場見学を通じて、障害者本人と事業主相互の意識刷新を図り、円滑な雇用・就職に向けたステップとします。



障害者を雇うイメージがわからない方へ

先進事業所等見学会

→ 問い合わせ ハローワーク (P35)

事業主と、障害者本人や福祉施設側との相互理解を深めるための機会として、障害者に対する職場実習の受入れを推進しています。

そのための第一歩として、ハローワークでは、①職場実習に関する説明会と、②すでに職場実習の受入れを行っている企業・障害者雇用に関するノウハウのある企業・特別支援学校などの見学会を行っています。

障害者トライアル雇用

→ 問い合わせ ハローワーク助成金デスク (P30)

ハローワーク等の紹介により、障害者を短期試行的・段階的に雇い入れることができます（トライアル雇用）。これにより、事業主や従業員のみなさんの障害者雇用についての理解を促し、トライアル雇用終了後の常用雇用への移行も進めやすくなります。

あわせて、事業主に対しては、要件を満たせばトライアル雇用助成金が支給されます（P29）。

障害者を募集したい方へ

ハローワークへの相談・求人申込み

- 地域のハローワークには、障害者専門の職業相談・紹介窓口があり、就職を希望する障害者の多くが求職登録しています。障害者の採用を考えている場合、まずはハローワークにご相談ください。
- また、職種・賃金・労働時間・労働形態などの具体的な労働条件がすでに決まっている場合は、ハローワークに求人票を提出してください。
- ハローワークの紹介により雇用した場合、特定求職者雇用開発助成金などの支給対象となる場合があります。

障害者就職面接会・就職説明会

- ハローワークでは、求職活動をしている障害者と複数の企業が一堂に会する、障害者就職面接会を開催しています。
- 企業にとっては、多くの障害者の中から選考できるというメリットがあり、企業の求める人材が確保しやすくなります。
- 開催回数や時期の詳細は、最寄りのハローワークや兵庫労働局のホームページをご覧ください。
- 上記のほか、兵庫県などが主催する就職説明会があります。お問い合わせは兵庫県雇用開発協会（P37）へ。

障害者を雇用した後の支援が受けたい方へ

ジョブコーチによる支援

→ 問い合わせ 兵庫障害者職業センター (P35)

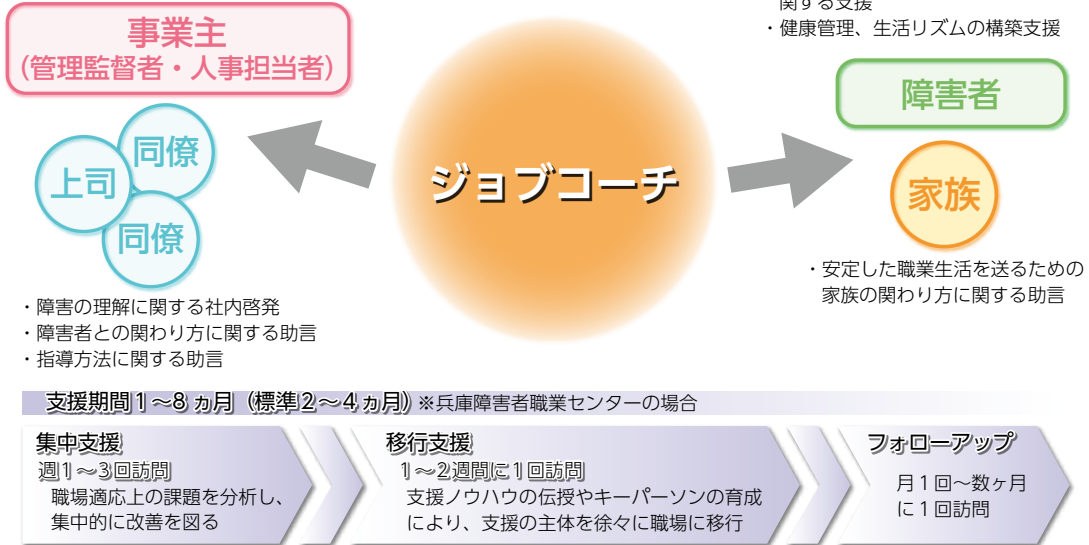
- ジョブコーチは、障害者の職場適応に向けた支援として、
 - ◆障害者に対して、職場の従業員の方との関わり方や、効率の良い作業の進め方などのアドバイスをするとともに、
 - ◆事業主に対して、本人が力を発揮しやすい作業方法の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスを行っています。
- ジョブコーチには、次の3つの形があります。

- ①配置型 兵庫障害者職業センターに所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行います
- ②訪問型 就労支援を行っている社会福祉法人等に所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行います
- ③企業在籍型※ 自社の従業員がジョブコーチ養成研修を受けて、自社で雇用する障害者の支援を行います

※③の企業在籍型ジョブコーチによる支援を実施する事業主に対しては、助成金制度 (P31) があります。

ジョブコーチによる支援のしくみと標準的な支援の流れ

- ・障害特性に配慮した雇用管理に関する助言
- ・配置、職務内容の設定に関する助言
- ・業務遂行に関する支援
- ・職場内で必要なコミュニケーションに関する支援
- ・健康管理、生活リズムの構築支援



ひょうごジョブコーチによる支援

→ 問い合わせ (社福) 兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター (P37)

障害者の職場定着を促進するため、県独自のジョブコーチ*が障害者の職場を訪問し、個々の障害特性を踏まえた専門的な伴走型支援を行っています。

※ジョブコーチとして活動するための研修を修了し、ひょうごジョブコーチとして登録されている者

●ひょうごジョブコーチの特色

- ①簡易な手続きで利用可能
- ②個別に対応した支援内容・期間・頻度を設定
- ③短時間雇用 (週 20 時間未満) の就労にも対応
- ④就職前後の特別支援学校生等へのサポートも対応
- ⑤公的機関を含む様々な企業に訪問

精神・発達障害者しごとサポーターの養成

→ 問い合わせ ハローワーク (P35)

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行っています。



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人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、発達障害に関し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。

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・発達障害者の特性」、「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
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。 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。

事業所への出前講座もあります

ハローワークから講師が事業所に出向きます。また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士などが相談対応することも可能です。



- 「精神・発達障害者しごとサポーターは、特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。

助成金制度

事業主に対して、経済的負担の軽減などのための助成を行っています。
助成金を受給するためには、受給要件や支給申請期間に注意が必要です。
また、制度は内容が変更されるものがありますのでご注意ください。
各助成金の詳しい内容は、各受付機関にお問い合わせください。

I ハローワーク助成金デスクで 受け付けている助成金

障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金

① トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

就職が困難な障害者を、ハローワーク等の紹介により、一定期間試用雇用を行う事業主に対して助成されます。

助成額 (助成期間)	精神障害者以外の場合 支給対象者 1 人につき 月額最大 4 万円（最長 3 か月間）
	精神障害者の場合 支給対象者 1 人につき、 3 か月間は月額最大 8 万円、4 か月目以降は月額最大 4 万円（最長 6 か月間）

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）

直ちに週 20 時間以上勤務することが難しい精神障害者や発達障害者について、3～12 か月の期間をかけながら 20 時間以上勤務を目指して試用雇用を行う事業主に対して助成されます。

助成額 (助成期間)	支給対象者 1 人につき 月額最大 4 万円（最長 12 か月間）
---------------	--------------------------------------

③ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高齢者や障害者等の就職困難者を、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い入れた*事業主に対して助成されます。

助成額 (助成期間)	対象労働者が身体・知的障害者（短時間労働者以外）である場合 大企業：50万円（1年）／中小企業：120万円（2年）
	対象労働者が重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者（短時間労働者以外））である場合 大企業：100万円（1年6か月）／中小企業：240万円（3年）
	対象労働者が障害者（短時間労働者）である場合 大企業：30万円（1年）／中小企業：80万円（2年）

※雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、その雇用期間が継続して2年以上（重度障害者等を短時間労働者以外で雇い入れる場合にあっては3年以上）であることが確実と認められること

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）

発達障害者や難治性疾患患者を、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い入れた*事業主に対して助成されます。

助成額 (助成期間)	対象労働者が短時間労働者以外である場合 大企業：50万円（1年）／中小企業：120万円（2年）
	対象労働者が短時間労働者である場合 大企業：30万円（1年）／中小企業：80万円（2年）

※雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、その雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること

→ 問い合わせ

詳しくはハローワーク（P35）またはハローワーク助成金デスク（TEL：078-221-5440）まで
※上記以外の助成金もあります。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

II

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部で 受け付けている助成金

障害者の雇用を継続するために受けられる助成金

障害者を雇い入れる場合だけでなく、障害者を雇用した後に、継続して雇用し続けるための措置を行った場合でも、様々な助成金が受けられます。

① 障害者作業施設設置等助成金

障害者の障害特性による就労上の課題を克服・軽減するための作業施設等の設置・整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。

助成率 2 / 3

▶ 第1種 (購入等による設置・整備)

▶ 第2種 (賃借による設置)

② 障害者福祉施設設置等助成金

障害者の福祉の増進を図るため、障害者の障害特性による課題に配慮された福祉施設の設置・整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。

助成率 1 / 3

③ 障害者介助等助成金

障害者の障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な措置を行う場合に、その費用の一部を助成します。

助成率・金額
等は措置ごと
に異なります

▶ 職場復帰支援

▶ 職場支援員の配置または委嘱

▶ 職場介助者の配置または委嘱

▶ 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱

▶ 障害者相談窓口担当者の配置

▶ 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金

④ 職場適応援助者助成金

職場適応に課題を抱える障害者に対して、職場適応援助者による支援を実施する場合に、その費用の一部を助成します。

助成金額等は
措置ごとに異
なります

▶ 訪問型職場適応援助者による支援 (職場適応援助者を派遣する法人への助成金)

▶ 企業在籍型職場適応援助者による支援 (職場適応援助者を在籍させる事業主への助成金)

⑤ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の障害特性による通勤の課題を軽減または解消するための措置を行う場合に、その費用の一部を助成します。

助成率 3 / 4	<ul style="list-style-type: none">▶ 住宅の賃借▶ 住宅手当の支払い▶ 通勤用自動車の購入▶ 通勤援助者の委嘱	<ul style="list-style-type: none">▶ 指導員の配置▶ 駐車場の賃借▶ 通勤用バスの購入▶ 通勤用バス運転従事者の委嘱
委嘱費の 4 / 5 を助成 (中小企業： 9 / 10)	▶ 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金	

⑥ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができる事業主が、これらの者の就労に必要な事業施設等の設置・整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成します。

助成率 2 / 3 (特例 3 / 4)

⇒ 問い合わせ

詳しくは (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部 高齢・障害者業務課
(TEL : 06-6431-8201) まで ※上記以外の助成金もあります。
<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/>

障害者に対する差別の禁止と合理的配慮義務

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主の障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務が規定されています。その具体的な内容は、「障害者差別禁止指針」および「合理的配慮指針」に記載されています。

詳しい内容や細かな Q & A は、厚生労働省のホームページに掲載していますので、「障害者雇用促進法 障害者差別禁止」等で検索してください。

ポイント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。

差別の例

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無く、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

※次の場合は、禁止される差別に該当しません。

- 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

ポイント② 合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を、できる範囲で提供していただく必要があります。

合理的配慮の例

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

採用後

- 知的障害がある方に対し、図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一つずつ行うなど、作業手順を分かりやすく示すこと
- 精神障害がある方等に対し、出退勤時刻・休暇など、通院・体調に配慮すること
- 聴覚障害がある方に対し、危険箇所や危険発生を視覚で確認できるようにすること

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、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あることに充分ご留意ください。

障害者雇用に関する 税制優遇制度

障害者を多数雇用するなど、障害者の雇用や就業に積極的な事業所は、要件を満たせば、各種優遇措置が受けられます。

なお、これらの制度は内容が変更されるものもありますのでご注意ください。

1. 不動産取得税・固定資産税の軽減措置（適用期限：令和5年3月31日まで）

要件： a. 雇用している障害者数が20人以上で、かつ労働者総数に占める障害者の割合が50%以上^(※1)
b. 「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」^(※2)の支給を受けて事業用施設を取得

①不動産取得税

措置内容 事業用施設取得後、引き続き3年以上、事業用に使用した場合、その施設の取得に伴う不動産取得税について、取得価格の1/10相当額に税率を乗じた額が減額されます。

②固定資産税

措置内容 事業用施設取得後、当初5年度分に限り、課税標準となるべき価格から取得価格の1/6に障害者雇用割合と税率を乗じた額が減額されます。

2. 事業所税の軽減措置（恒久措置）

要件：雇用している障害者数が10人以上で、かつ労働者総数に占める障害者の割合が50%以上^(※1)

①資産割

措置内容 「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」^(※2)の支給を受けて施設の設置を行った場合、その施設で行う事業の事業所税（資産割）の課税標準となるべき事業所床面積の1/2相当を控除できます。

②従業員割

措置内容 事業所税（従業員割）の課税標準となるべき従業員給与総額の算定で、障害者に支払う給与総額を控除できます。

3. 助成金の非課税措置（法人税・所得税）

障害者雇用納付金制度に基づく以下の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、その助成金分は圧縮記帳により損金算入（法人税）、または総収入金額に不算入（所得税）とすることができます。

対象となる助成金：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

(※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) (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構扱いの「重度障害者多数雇用施設設置等助成金」



- 1および2①の税制優遇制度を利用するには、要件を満たしているかどうかの確認が必要です。最寄りのハローワークで、要件確認の手続きをしてください。要件を満たしている場合には、証明書が交付されます。
- 証明書は、税務署や都道府県税事務所で税の申告をする際、求めに応じて提示して下さい。

問い合わせ先一覧

ハローワーク

就職を希望する障害者の紹介や、求人申し込み・障害者雇用に関する各種助成金等の案内等を行います。

名 称	所 在 地
ハローワーク神戸	〒650-0025 神戸市中央区相生町1-3-1 (078) 362-8609
ハローワーク神戸 三田出張所	〒669-1531 三田市天神1-5-25 (079) 563-8609
ハローワーク灘	〒657-0833 神戸市灘区大内通5-2-2 (078) 861-8609
ハローワーク尼崎	〒660-0827 尼崎市西大物町12-41 アマゴッタ2F (06) 7664-8609
ハローワーク西宮	〒662-0911 西宮市池田町13-3 JR西宮駅南庁舎2~4階 (0798) 22-8600
ハローワーク姫路	〒670-0947 姫路市北条字中道250 (079) 222-8609
ハローワーク加古川	〒675-0017 加古川市野口町良野1742 (079) 421-8609
ハローワーク伊丹	〒664-0881 伊丹市昆陽1-1-6 伊丹労働総合庁舎 (072) 772-8609
ハローワーク明石	〒673-0891 明石市大明石町2-3-37 (078) 912-2277
ハローワーク豊岡	〒668-0024 豊岡市寿町8-4 豊岡地方合同庁舎 (0796) 23-3101
ハローワーク豊岡 香住出張所	〒669-6544 美方郡香美町香住区香住844-1 (0796) 36-0136
ハローワーク豊岡 八鹿出張所	〒667-0021 養父市八鹿町八鹿1121-1 (079) 662-2217
ハローワーク豊岡 和田山分室	〒669-5202 朝来市和田山町東谷105-2 (079) 672-2116
ハローワーク西脇	〒677-0015 西脇市西脇885-30 西脇地方合同庁舎 (0795) 22-3181
ハローワーク洲本	〒656-0021 洲本市塩屋2-4-5 兵庫県洲本総合庁舎 (0799) 22-0620
ハローワーク柏原	〒669-3309 丹波市柏原町柏原字八之坪1569 (0795) 72-1070
ハローワーク柏原 篠山出張所	〒669-2341 丹波篠山市郡家403-11 (079) 552-0092
ハローワーク西神	〒651-2273 神戸市西区糶台5-3-8 (078) 991-1100
ハローワーク龍野	〒679-4167 たつの市龍野町富永1005-48 (0791) 62-0981
ハローワーク龍野 相生出張所	〒678-0031 相生市旭1-3-18 相生地方合同庁舎 (0791) 22-0920
ハローワーク龍野 赤穂出張所	〒678-0232 赤穂市中広字北907-8 (0791) 42-2376

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 兵庫支部

障害者雇用で具体的な課題を有し支援を必要としている事業主に対する相談・助言・障害のある人の職場適応のためのジョブコーチ支援、うつ病の人のリワーク（職場復帰）支援などを行います。また、障害者雇用納付金等の申告・申請受付、各種助成金の申請受付等も行います。

名 称	所 在 地
兵庫障害者職業センター	〒657-0833 神戸市灘区大内通5-2-2 ハローワーク灘3階 TEL (078) 881-6776 FAX (078) 881-6596
高齢・障害者業務課（助成金・納付金）	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 TEL (06) 6431-8201 FAX (06) 6431-8220

障害者就業・生活支援センター

地域における障害者支援の中核機関として、雇用・福祉等の関係機関と連携しながら就業面・生活面における一体的な支援等を行います。

名 称	所 在 地
神戸障害者就業・生活支援センター	〒652-0897 神戸市兵庫区駅南通5-1-1 (078)672-6480
阪神南障害者就業・生活支援センター	〒659-0051 芦屋市呉川町14-9 芦屋市保健福祉センター1階 (0797)22-5085
阪神北障害者就業・生活支援センター	〒664-0857 伊丹市行基町3-16-6 福本ビル1階 (072)770-8664
加古川障害者就業・生活支援センター	〒675-0002 加古川市山手1-11-10 (079)438-8728
北播磨障害者就業・生活支援センター	〒673-0534 三木市緑が丘町本町2-3 (0794)84-1018
姫路障害者就業・生活支援センター	〒670-0955 姫路市安田3-1 姫路市総合福祉会館内 (079)280-1990
西播磨障害者就業・生活支援センター	〒678-0252 赤穂市大津1327 赤穂精華園内 (0791)43-2393
但馬障害者就業・生活支援センター	〒668-0026 豊岡市元町12-15 (0796)37-8458
丹波障害者就業・生活支援センター	〒669-2314 丹波篠山市東沢田240-1 (079)554-2339
淡路障害者就業・生活支援センター	〒656-0013 洲本市下加茂1-6-6 くにうみの里内 (0799)38-6181

発達障害者支援センター

発達障害者に対する日常生活における相談支援や就労支援、発達障害者を雇用する事業主に対する相談対応等を行います。

名 称	所 在 地
ひょうご発達障害者支援センター クローバー	〒671-0122 高砂市北浜町北脇519 (079)254-3601
芦屋ランチ	〒659-0015 芦屋市楠町16-5 (0797)22-5025
加西ランチ	〒675-2321 加西市北条町東高室959-1 (0790)43-3860
豊岡ランチ	〒668-0065 豊岡市戸牧1029-11 (0796)37-8006
宝塚ランチ	〒665-0035 宝塚市逆瀬川1-2-1 アピア1-4階 (0797)71-4300
上郡ランチ	〒678-1262 赤穂郡上郡町岩木甲701-42 (0791)56-6380
神戸市発達障害者東部相談窓口	〒657-0846 神戸市灘区岩屋北町6-1-4 東部在宅障害者福祉センター内1階 (078)882-0010
神戸市発達障害者中部相談窓口	〒652-0897 神戸市兵庫区駅南通5-1-1 中部在宅障害者福祉センター内2階 (078)672-6497
神戸市発達障害者西部相談窓口	〒655-0893 神戸市垂水区日向2-2-4 垂水日向ビル3階 (078)708-6078
神戸市発達障害者北部相談窓口	〒651-1245 神戸市北区谷上東町8-21 シャトーノールデューⅡ 1階 (078)907-6117

就労移行支援事業所

就労を希望する65歳未満の障害のある方に対して、生産活動や職場体験などの機会の提供を通じた就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練、就労に関する相談や支援を行います。一般就労に必要な知識・能力を養い、本人の適性に見合った職場への就労と定着を目指します。兵庫県内には、約100事業所があります。

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/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>

以下のサイトで福祉サービス、所在地別等で事業所の検索が可能です。

<https://www.wam.go.jp/shofukupub/search01.jsp>

障害者職業能力開発校

職業人としての自立に要する知識の習得や技能・技術の向上を目的とした職業指導や健康指導等を行います。

名 称	所 在 地
兵庫県立障害者高等技術専門学院	〒651-2134 神戸市西区曙町1070 (078)927-3230
国立県営兵庫障害者職業能力開発校	〒664-0845 伊丹市東有岡4-8 (072)782-3210

社会福祉法人 兵庫県社会福祉事業団

障害者に対する高度で専門的なリハビリテーションを中心とした保健・医療・福祉の総合的なサービスの提供や、障害者の就労支援に関する専門研修やしごと体験事業（障害者職場実習）等を実施しています。

名 称	所 在 地
総合リハビリテーションセンター (職業能力開発施設)	〒651-2134 神戸市西区曙町1070 TEL (078)927-2727 FAX (078)925-9223

一般財団法人 兵庫県雇用開発協会

障害者の雇用拡大に向けて、企業に対する相談・助言やセミナー、企業見学会等の開催による普及啓発とともに、助成金制度を活用し、特例子会社の設立や協同組合方式による雇用促進に努めています。

名 称	所 在 地
業務部	〒650-0025 神戸市中央区相生町1-2-1 東成ビル3階 TEL (078)362-6583 FAX (078)362-6613

兵庫県委託事業

「はじめての障害者雇用」改訂版

発行日：令和4年3月

発行：一般財団法人兵庫県雇用開発協会

〒650-0025

兵庫県神戸市中央区相生町1-2-1（東成ビル3階）

TEL 078-362-6583 FAX 078-362-6613

資料提供：兵庫労働局

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部