障害者雇用促進のために

特例子会社

設立に向けて

兵庫県マスコット
はばタン

一般財団法人　兵庫県雇用開発協会

はじめに

当協会では平成30年にガイドブック「障害者雇用のために『特例子会社』設立に向けて」を作成しました。その後兵庫県における特例子会社は着実に増加しましたが、この度、この間の諸状況を踏まえより有効で役立つガイドとするため更新することとしました。兵庫労働局及び兵庫障害者職業センター、（独）高齢・障害者・求職者支援機構兵庫支部のご協力をいただいてのものです。

近年、障害者雇用に対する社会的な認知が広がり、企業ごとの障害者雇用への積極的な取り組みも増えて、障害者雇用は着実に進んでおります。直近では、令和２年６月１日現在の県内の障害者雇用数は17年連続で増加、令和元年度のハローワークにおける障害者の就職件数も11年連続で増加し、過去最高となりました。

これを障害種別ごとに見ますと、最近は精神障害者の就職数が身体障害者の就職数を超えています。このことは、企業において、身体障害、知的障害の方の雇用数が増え、既に働くことのできる障害者の多くが職に就いている状況が現出する中で、各企業が「職場定着が難しい」と言われた精神障害者の雇用を重視し出した結果と評価しております。非常に喜ばしい傾向と言えますが、一方、障害者全体で見たとき、令和２年６月１日現在の県内企業における障害者雇用率は2.21%と法定雇用率の2.2%に達していますが、法定雇用率達成企業の割合は50.9%と昨年度の雇用状況報告より0.1ポイント低下するなど、半数近くの企業が未達成であるのが現実です。

まして現下は新型コロナウイルス禍の最中にあります。過去、「リーマンショック」のような経済危機や「東日本大震災」などの激甚災害下で、障害者雇用への影響はほとんど見られませんでしたが、今回ばかりは大きな影響の及ぶことも想定しなければなりません。加えて令和３年３月１日に法定雇用率が2.3%に引き上げられることから、企業の皆様にとっては、とても厳しいハードルとなります。一層の障害者雇用促進に取組み、障害があっても働く意欲と能力を持っている方なら誰でも就労を通して社会参加できる「共生社会」を目指すには、今後いろんな困難に直面すると覚悟しなければなりません。

こうした中で、特例子会社設立は一つの大きな選択肢になります。雇用の場を提供いただく企業の皆様には、更新された本ガイドブックを活用いただき、今後の企業活動、とりわけ障害者雇用の一助としていただければ幸いです。

令和３年３月

一般財団法人　兵庫県雇用開発会協会
理事長　塚　本　晃　彦

目　次

はじめに …… 1

1 障害者の雇用の促進等に関する法律と障害者雇用率制度 … 3

2 特例子会社設立までの流れ（例） …… 5

3 特例子会社設立までのフローチャート …… 6

4 特例子会社とそのメリット …… 8

5 障害者雇用に関する助成措置 …… 10

6 障害者雇用の支援機関 …… 15

7 特例子会社や障害者雇用に関するＱ＆Ａ …… 16

8 県内の特例子会社のご紹介 …… 22

9 事業協同組合等算定特例のご紹介 …… 37

10 問い合わせ先一覧 …… 38

1

障害者の雇用の促進等に関する法律と障害者雇用率制度

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）は、障害者の雇用義務に基づき、障害者雇用を促進するための措置や職業リハビリテーションの推進等を通じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としています。具体的には、

① 障害者に対する職業指導、職業訓練、職業紹介などを通じた職業生活における自立を図る職業リハビリテーションの推進
② 身体障害者・知的障害者・精神障害者（発達障害を含む）の雇用を法的義務とした「障害者雇用率制度」の運営
③ 身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用を経済的側面から支える「障害者雇用納付金制度」等の運営
④ 雇用分野での障害者に対する「差別の禁止」「合理的配慮の提供義務」及び「相談体制の整備」の制定

を中心とする施策を講じることとされています。

障害者雇用率制度

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。

障害者の法定雇用率は、下表のとおりとなっています。

事業主区分	民間企業	国、地方公共団体等	都道府県等の教育委員会
令和3年3月1日から	2.3%	2.6%	2.5%

法定雇用率の算定式（平成30年4月1日から）

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数 + 失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数 + 失業者数}}$$

※短時間労働者は、１人を0.5人としてカウント。
※重度身体障害者、重度知的障害者は１人を２人としてカウント。ただし、短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は１人としてカウント。

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者(※)に関する算定方法を、以下のように見直します。

精神障害者である短時間労働者であって、
雇入れから３年以内の方　又は
精神障害者保健福祉手帳取得から３年以内の方　**かつ、**
平成35年３月31日までに、雇い入れられ、
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

※１週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。

雇用率算定方法

（対象者１人につき）**0.5 → 1**

※左記の条件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。

除外率制度

障害者の就業が一般的に困難であると認められる一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、その労働者数から一定率に相当する労働者数を控除できる仕組みがあり、これを除外率制度といいます。

ただし、この制度はノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正によって、平成16年４月に廃止されており、現在は経過措置として段階的に引き下げが行われています。

障害者に対する差別の禁止

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

障害者に対する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提供していただく必要があります。

募集・採用時

- ◆視覚障害のある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆聴覚・言語障害のある方に対し、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。

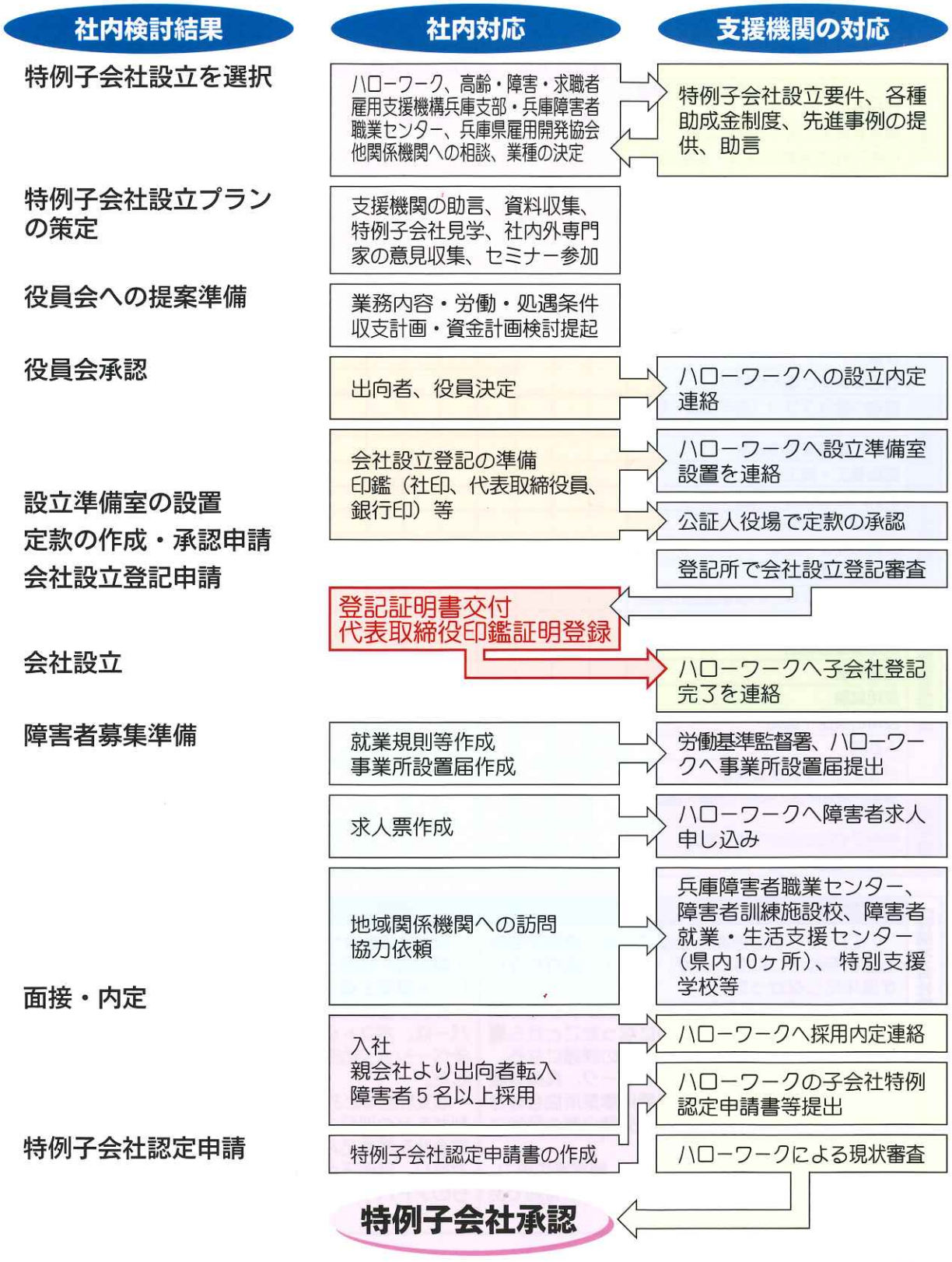
合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。

相談体制の整備

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。

2 特例子会社設立までの流れ（例）



3 特例子会社設立までのフローチャート

〈特例子会社設立済み企業からのコメント〉

①事前

ハローワークの指導を受けていた。特例子会社も選択肢の１つになったが、手段・方法がわからず具体化しなかった。

2010年の障害者雇用促進法改正により短時間労働者を算定式に含めるようになったことから雇用率が悪化し、障害者雇用が緊急の課題になる。

障害者雇用について、ハローワーク、兵庫県雇用開発協会、全国重度障害者雇用事業所協会等から情報収集を行い、特例子会社先輩企業の見学に１年以上かけた。

近隣の障害者利用施設の見学は、障害者の能力、仕事の選定、採用、処遇等を知るために有効であり、設立に向け参考になった。

②設立準備

社内合意を得やすくするため、人事部長を特例子会社の社長とし、人事部主導で推進した。

特例子会社開設準備室のメンバーは、ポスト公募を行い、モチベーションの高い社員を招集した。

収支計画等においては、売上、利益をどの部分で生みだすか、親会社を巻き込んだ検討が必要であり、特例子会社先輩企業からのアドバイスも参考にした。

③建物

特例子会社先輩企業の見学、アドバイスから設計、設備等の図面を作成した。

作成に当たっては、身体障害者が対象でなくても可能な限りバリアフリーを心がけ、トイレは作業場近くに確保した。また、建物の中に死角になる部分を極力作らないことにも留意した。

以上のことを踏まえて、建築業者を決定し、業者を伴って見学も行い、着工、竣工となった。

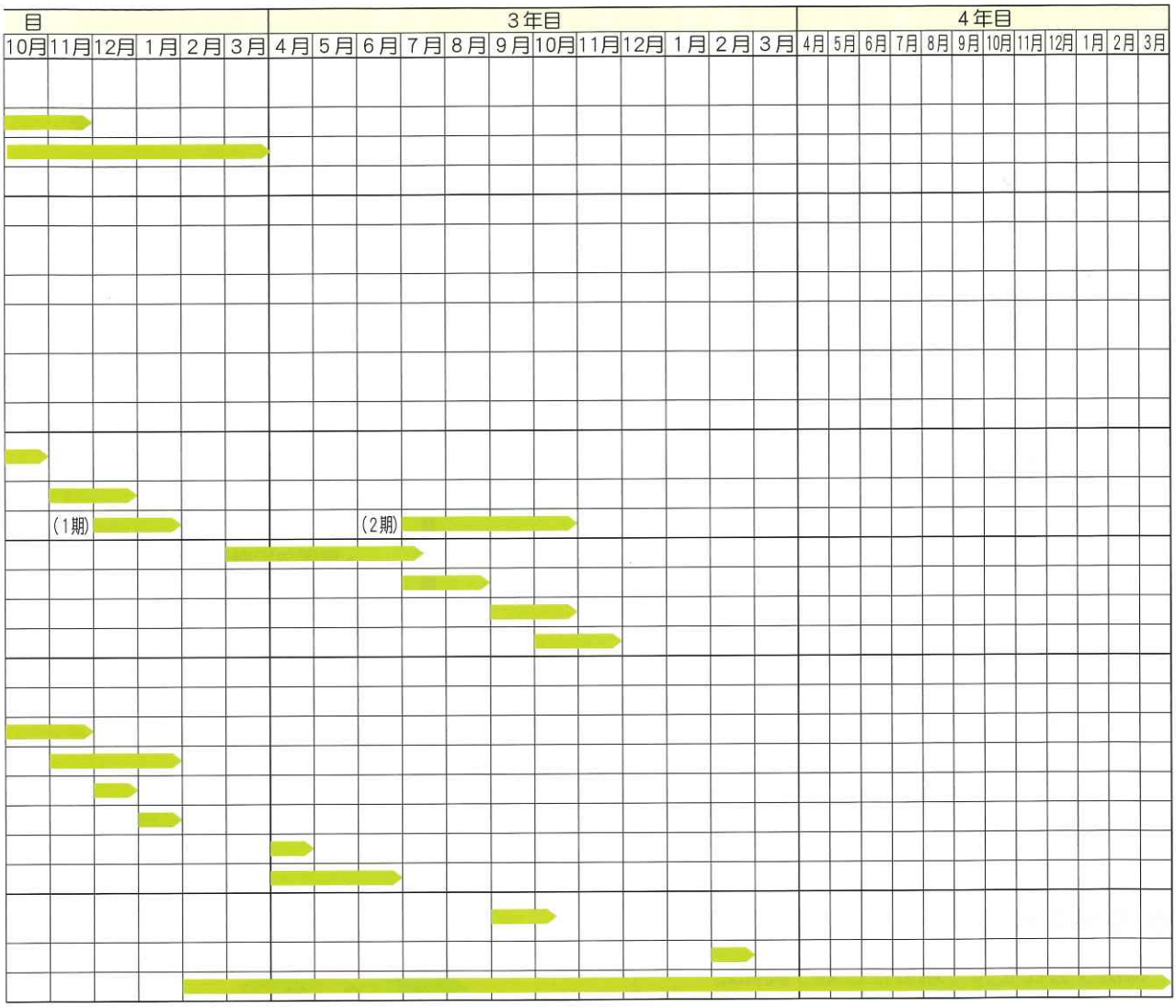
企画から設立までのフローチャート

特例子会社の認定申請手続きは、特例子会社を設立（会社設立登記申請）して、障害のある人を雇用（雇用契約の締結）し、実際に操業が開始されてからとなります。

申請は、親会社の雇用率として認定を受けるということから、親会社を管轄するハローワーク（公共職業安定所）の所長に行います。

認定までの期間は申請後１ヶ月程度です。

※設立手続きにつきましては、ハローワーク（公共職業安定所）にお問い合わせください。



④設備	⑤障害者採用	⑥申請
設備は選定、製作、設置まで時間がかかり、一度設置すると市場の急激な変化への対応が難しいことから、スタート時点では設備を必要としない仕事に絞った。 その後、障害者に対応したものを厳選し、順次発注していった。	ハローワークの専門援助部門にとことん相談をした。募集については、「障害者合同就職面接会」または「障害者就職面接会」を利用すると、面接場所の設営、求職者への案内、面接の順番等採用時の手間が省ける。	親会社の管轄のハローワークへ特例子会社の申請をし、認定を受けた。 特例子会社の認定は、提出書類も多く複雑であるため、ハローワークかノウハウのある機関に相談することが有効である。
		⑦その他
		特例子会社の設立については、親会社の上層部に必要性をしっかりと理解してもらうことが重要である。

※このフローチャートは一例です。業種や規模等によって必要となる期間は異なります。

4 特例子会社とそのメリット

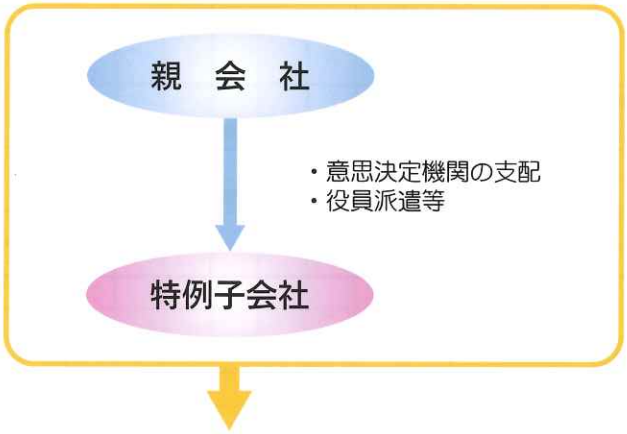
障害者の雇用義務は、個々の事業主ごとに課せられるものであり、親会社と子会社の関係にある企業であっても法人格が異なれば別々に取り扱われます。

しかし、親会社が障害者の雇用に特別の配慮をした工場等を別法人の子会社として設立し、障害者を集中的に雇用するなど一定の要件を満たし、厚生労働大臣（公共職業安定所長）の認定（親会社の管轄のハローワークに書類提出）が得られれば、子会社を親会社の事業所とみなし、障害者の雇用率に含めることができます。これが「特例子会社制度」です。

なお、特例子会社とは、障害者雇用促進法において、「特例」とされているものであり、「普通」の会社と変わるところはありません。

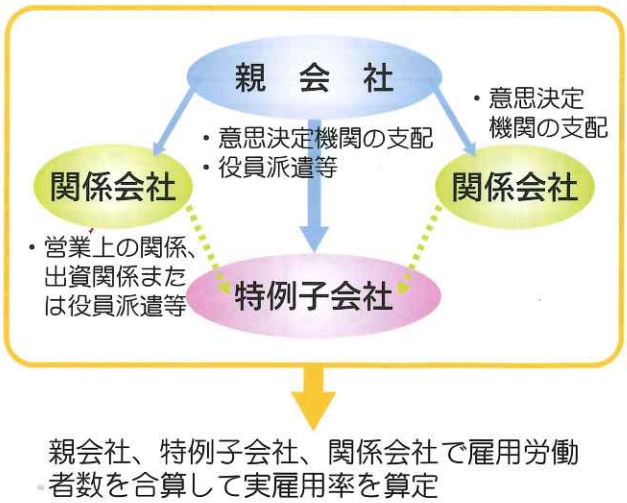
● 子会社特例

障害者の雇用の促進及び安定を図るため、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例として、その子会社で雇用される労働者を親会社に雇用された労働者とみなして、実雇用率を算定できることとされています。



● 関係会社特例

特例子会社を持つ親会社と親子関係にある関係会社が特例子会社の障害者雇用に貢献している場合で、一定の条件を満たす場合には、関係会社も含め、企業グループ全体で実雇用率を算定できることとされています。



親会社の要件

① 親会社が特例子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。（支配力基準：具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等）

② 子会社への役員派遣、従業員の出向等人的交流が密であること。

子会社の要件

① 特例子会社の役員のうち、少なくとも１名が親会社の役員、または、従業員から選任されていること。従業員が親会社から相当数派遣されており人的交流が緊密であること。

② 雇用される障害者が５人以上で、全従業員に占める障害者の割合が20%以上であること。

③ 雇用される障害者に占める重度身体障害者または知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。

④ 障害者のための施設・設備の改善、専任の指導員の配置等を行い、障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。

⑤ その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。

特例子会社によるメリット

① 事業主にとってのメリット

- 障害の特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができます。
- 職場定着率が高まり生産性の向上が期待できます。
- 障害者の受入れに当たっての設備投資を集中化できます。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となります。

② 障害者にとってのメリット

- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られます。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々の能力を発揮する機会が確保されます。

5

障害者雇用に関する助成措置

※この支援メニューは平成30年3月現在のものです。

障害者を雇い入れた場合などの助成

特定求職者雇用開発助成金

特定就職困難者コース

高年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（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されます。

雇入れの条件

（1）ハローワークまたは同意書提出の有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

（2）雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、**継続して雇用することが雇入れ時点で確実（※1）であると認められること**

※1　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、当該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として雇い入れる場合にあっては3年以上）であることをいいます。

支給額

(1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の支給額のとおりです。

対象労働者		支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	重度障害者等を除く身体・知的障害者	**120万円（50万円）**	2年（1年）	30万円　×　4期（25万円　×　2期）
	重度障害者等（※1）	**240万円（100万円）**	3年（1年6か月）	40万円　×　6期（33万円※×　3期）※第3期の支給額は34万円
短時間労働者（※2）	重度障害者等を含む身体・知的・精神障害者	**80万円（30万円）**	2年（1年）	20万円　×　4期（15万円　×　2期）

注：（　）内は中小企業事業主以外に対する支給額および助成対象期間です。

※1　「重度障害者等」とは、重度の身体・知的障害者、45歳以上の身体・知的障害者及び精神障害者をいいます。

※2　「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

障害者手帳を持たない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（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されます。

事業主には雇い入れた方に対する配慮事項等についてご報告いただきます。

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。

雇入れの条件

（１）ハローワークまたは同意書提出の有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

（２）雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが雇入れ時点で確実であると認められること。

＊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、当該雇用期間が継続して２年以上であることをいいます。

支給額

本助成金は対象労働者の類型と企業規模に応じて１人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者	企業規模	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	中小企業	120 万円	２年間	第１期　30 万円
				第２期　30 万円
				第３期　30 万円
				第４期　30 万円
	中小企業以外	50 万円	１年間	第１期　25 万円
				第２期　25 万円
短時間労働者（※）	中小企業	80 万円	２年間	第１期　20 万円
				第２期　20 万円
				第３期　20 万円
				第４期　20 万円
	中小企業以外	30 万円	１年間	第１期　15 万円
				第１期　15 万円

＊「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20 時間以上 30 時間未満である者をいいます。

トライアル雇用助成金

障害者トライアルコース

概　要

就職が困難な障害者をハローワーク等の紹介により、一定期間雇用することにより、その適正や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者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しています。

主な支給要件

本助成金は、次の１の対象労働者を２の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1　対象労働者

次の［1］と［2］の両方に該当する者であること

［1］継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者

［2］障害者雇用促進法に規定する障害者のうち、次のア～ウのいずれかに該当する者

ア　紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者

イ　紹介日前２年以内に、離職が２回以上または転職が２回以上ある者

ウ　紹介日前において離職している期間が６か月を超えている者

※　重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の方は、上記ア～ウの要件を満たさなくても対象となります。

2　雇入れの条件

（1）ハローワークまたは同意書提出の有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

（2）障害者トライアル雇用等の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと

支給額

支給対象者１人につき月額最大４万円(原則３か月間)、精神障害者は最初の３か月間月額最大８万円、その後４か月目～６か月目は４万円（原則６～12か月、ただし助成金の支給対象期間は６か月間に限ります。）

障害者短時間トライアルコース

概　要

継続雇用する労働者へ移行することを目的に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用するものであって、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることを目指すものをいいます。

1　対象労働者

精神障害者または発達障害者で、継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者短時間トライアル雇用制度を理解した上で、障害者短時間トライアル雇用による雇入れについても希望している者。

2　雇入れの条件

対象労働者を次の（1）と（2）の条件によって雇い入れること

（1）ハローワークまたは同意書提出の有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

（2）３か月から12か月間の短時間トライアル雇用をすること

支給額

支給対象者１人につき月額最大４万円（最長12か月間）

障害者雇用安定助成金

障害者職場適応援助コース

概　要

職場適応・定着に特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事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用を促進し、職場定着を図ることを目的としています。

主な支給要件

本助成金は、対象労働者（※１）の職場適応のために （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）が作成または承認する支援計画において必要と認められた支援（※２）を、訪問型職場適応援助者または企業在籍型職場適応援助者に行わせた場合に受給することができます。

※１　対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の（１）～（７）のいずれかに該当する者です。

（１）身体障害者
（２）知的障害者
（３）精神障害者
（４）発達障害者
（５）難病患者（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成18年政令第10号）第１条に基づき、厚生労働大臣が定める特殊の疾病（難病）にかかっている者）
（６）高次脳機能障害のある方
（７）（１）～（６）以外の障害者であって、地域センターが作成する職業リハビリテーション計画において、職場適応援助者による支援が必要であると認められる者

※２　職場適応援助者による支援

本助成金における訪問型職場適応援助者による支援および企業在籍型職場適応援助者による支援は、（１）または（２）に該当する支援です。

（１）訪問型職場適応援助者による支援

対象労働者を雇用する事業主からの要請を受けて、当該対象労働者の職場適応を図るため、支援計画（最長１年８か月（対象労働者が精神障害者の場合は最長２年８か月））に記載された次のア～クの支援

ア　支援計画書の策定
イ　支援総合記録票の策定
ウ　支援対象労働者に対する支援
エ　支援対象事業主に対する支援
オ　家族に対する支援
カ　精神障害者の状況確認
キ　地域センターが開催するケース会議への出席
ク　その他の支援（地域センターが、職業リハビリテーション計画に基づき必要と認めた支援）

（2）企業在籍型職場適応援助者による支援

支援計画（最長６か月）に基づく対象労働者の職場適応を図るための次のア～エの支援

ア　対象労働者および家族に対する支援

イ　事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整

ウ　関係機関との調整

エ　その他の支援（地域センターが特に必要と認めて支援計画に含めた支援）

障害者雇用納付金制度に基づく助成金について

事業主または事業主の団体が障害者を労働者として雇用するにあたっては、障害者各人の能力と適性を十分に引き出すため、施設・設備の整備や、雇用管理を図るために特別な措置を行うことが必要な場合があります。障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、これらの措置を行うことにより生じる経済的負担の調整ならびに障害者の雇用の促進および継続を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が予算の範囲内で支給するものです。なお、助成金を受給するためには、助成金ごとに定められた要件を満たす必要があります。助成金の詳しい内容につきましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部までお問合せください。

障害者作業施設設置等助成金	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。 なお、対象となる障害者が雇用され、または職場復帰してから６か月を超える期間が経過している場合は、原則的に助成対象とはなりません。
障害者福祉施設設置等助成金	障害者を労働者として継続して雇用している事業主またはその事業主が加入している事業主の団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設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。
障害者介助等助成金	重度身体障害者または就職が特に困難と認められる身体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、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。 なお、対象となる障害者が雇用されて１年以上経過しており、介助等に十分な必要性がないと判断される場合は、助成対象とはなりません。
重度障害者等通勤対策助成金	重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるまたは継続して雇用する事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主の団体が、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合にその費用の一部を助成するものです。 なお、対象となる障害者が雇用されて６か月を超える期間が経過している場合は、中途障害者となった場合または障害の重度化が認められる場合を除き、助成対象とはなりません。
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を労働者として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と認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成するものです。

6

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

障害者就業・生活支援センター（県内10箇所）

- 就職・職場定着にむけた相談支援
- 生活習慣、健康管理、金銭管理などの日常生活の自己管理に関する助言等

兵庫障害者職業センター

- 職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ（職場適応援助者）支援、リワーク支援（職場復帰支援）などを通じての就職、職場定着、職場復帰の支援
- 事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談、障害者雇用に関する講習会の開催や社員研修への講師派遣等

特別支援学校

- 半数以上が高等部在学生
- 採用は3月の卒業後となる
- 在学中、多くの生徒が企業での職場実習を経験
- 在学時に職場実習生として実際に勤務してもらいマッチングの状況を把握することも可能

高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部

- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給

求職登録　求職登録　求職登録　助成

ハローワーク

- ハローワークに求職の申込みをしている障害者
- 県下各地域で企業と障害者が一堂に会する障害者合同就職面接会を開催

職業紹介

- トライアル雇用、ジョブコーチ支援などが活用できます。
- 兵庫障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなど支援機関が採用後も相談・支援を行うことができます。

企業

求職登録　求職登録　職業紹介

就労移行支援事業所等

- 職業能力を高めながら就職にむけた準備を実施
- 就職に必要な体力の向上、労働習慣の確立、マナー・挨拶・身なりなどの習得のための訓練

県立障害者高等技術専門学院 国立県営兵庫障害者職業能力開発校

- 知識や技能・技術を習得させ職業人としての自立を促進

有料職業紹介事業者

- 厚生労働大臣の認可を受けた有料職業紹介事業者等

兵庫県雇用開発協会は、兵庫労働局、ハローワーク、兵庫県、兵庫障害者職業センター等さまざまな障害者雇用支援機関と連携し、障害者雇用を進めようとする企業の皆様にセミナー、事業所見学会等を実施するほか、相談、支援、情報提供を行っておりますので、お気軽にご利用下さい。

7 特例子会社や障害者雇用に関するQ&A

特例子会社は全国にどれくらいあるのですか

厚生労働省の発表によると、令和2年6月1日現在で全国に544社があり、兵庫県内には支社も含めて31の特例子会社があります。

毎年20社前後の特例子会社が誕生しています。全国47都道府県の内、46都道府県で特例子会社が設立されており、親会社も一般企業だけでなく、学校法人や監査法人等も含まれています。

特例子会社が障害者雇用を促進する上で非常に有効な手段として認められている証拠でもあり、この機会に是非設立をご検討ください。

特例子会社の認定要件である「支配力基準」とは何ですか

Ａ社がＢ社の意思決定機関（株主総会等）を支配している場合に、Ａ社とＢ社が親子関係にあるとみなすもので、議決権の保有比率という形式的な側面だけでなく、実質的な支配状態に着目して親子関係の有無を判断する考え方を言います。

Ａ社がＢ社の議決権の過半数を所有しているという基本的なケースのほか、出資・人事・取引等においてＡ社と密接な関係のある者と合わせてＢ社の議決権の過半数を所有しているケース、Ａ社の役員等がＢ社の取締役会のメンバーの過半数を占めているケース等についても、親子関係にあるとされます。

連結決算の対象とすべき子会社の範囲を判断する際の基準と同じであるため、連結決算の対象であれば特例子会社になり得ると考えて良いでしょう。

孫会社も「グループ適用」することができるのですか

特例子会社を持つ親会社は、関係する孫会社も含めて、「支配力基準」に基づき企業グループ全体として実雇用率を算定することができます。

なお、「支配力基準」を満たしている場合は全ての会社についてグループ適用しなければならないということはなく、どこまで含めるかについては任意に選択することが可能です。例えば、事業ドメイン単位で経営管理を行っている親会社の場合、事業ドメイン単位でグループ適用を設定し事業ドメイン間で障害者雇用について切磋琢磨させるというケースも考えられます。

ただし、この認定は事業の廃止や基準を満たさなくなった場合等に厚生労働大臣が取り消すことができるとなっており、例えば、毎年の障害者の雇用状況に応じて、認定を受けた事業主側が任意に子会社・孫会社を選択してグループ化するといったことは認められていません。

グループ適用を受けても法定雇用率を達成できません。この場合は特例子会社の認定を受けることはできないのでしょうか

障害者雇用促進法において、障害者の「雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができると認められること」が認定基準の１つとして挙げられており、特例子会社の前提となっています。そのため、法定雇用率の達成は認定の前提条件とも言えるのですが、申請時点で法定雇用率を達成していることは必ずしも必要ではありません。

しかし、申請時に法定雇用率が未達成である場合は、申請書と併せて障害者雇用促進計画を提出し、特例の認定を得た後２年以内に法定雇用率を達成する必要があります。

グループ適用をした場合に、障害者雇用状況報告はどのように行うことになりますか。また、納付金や調整金、報奨金をどう計算すれば良いのでしょうか

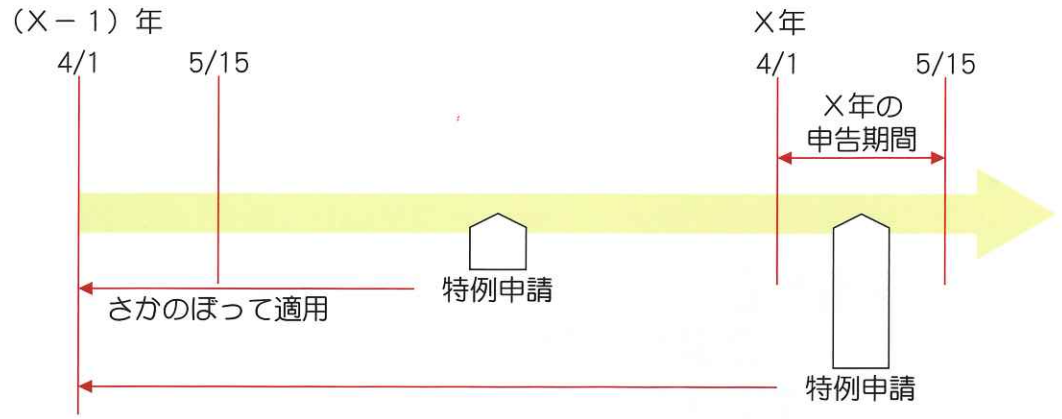
障害者雇用状況の報告にあたっては、①グループ内の各企業ごとの報告書と、②グループとして合算した全体の報告書の２種類を、親会社がまとめて提出することが必要です。

また、納付金や、調整金、報奨金については対象となる企業全体を合算して計算することになります。企業グループの労働者は親会社が雇用する労働者とみなすため、納付金の納付は親会社が担うことになりますが、調整金・報奨金の受け取りは、親会社、特例子会社、関係会社等で、１支給決定に対して10社以内で分割ができます。分割支給先については、申請年度ごとに変更することも可能です。

グループ適用による特例が受けられるのはどの時点からですか

認定を得た年度の４月１日にさかのぼり、グループ適用の特例を受けることができます。また、納付金の申告期間中（４月１日～45日間）に特例の認定申請を行っている場合については、前年度の４月１日にまでさかのぼり、適用を受けることも可能です。

詳しくは、下図をご覧ください。



障害者を雇用していない会社も、グループ適用を受ける関係会社としての認定を得ることができるのでしょうか

関係会社であることの認定基準は、18頁にあるとおり、①親会社が当該関係会社の意志決定機関を支配していること（支配力基準）、②関係会社と特例子会社間で人的関係や営業上の関係があること等が挙げられており、当該関係会社に障害者を雇用することが求められているわけではありません。

しかしながら、業務上やむを得ないケース（業務移管等）や本人が希望するケースを除き、障害者を当該関係会社から特例子会社に強制的に配置転換することがないように留意してください。

特例子会社にどういった業務を行わせるべきでしょうか

既存の特例子会社には、カタログ・名刺印刷、ウェブ制作といったグループ企業の業務を請け負うケースや、これまで人材派遣会社に依頼していた総務的業務を担わせるケース、独自に営業ルートを構築してグループ外からの製造業務を受託するケース等もあります。また、最近では農業分野での事業展開も注目を集めているほか、店舗に出て接客補助的な業務を行う事例も見られます。

業務の選択の際にはグループとしてどういった業務を請け負わせることが可能かという観点に加え、会社として将来的に自立できることも視野に入れることが必要です。兵庫県雇用開発協会等が実施する企業見学会やセミナーも活用しながら、どのような業務が望ましいのか検討することも有効ですので、ご活用ください。

特例子会社の認定を受けるには、新たに障害者を雇用しなければならないのでしょうか

特例子会社の認定を受けるためには、申請時に特例子会社としての認定を希望する子会社において、雇用する障害者が５人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20％以上であるとともに、雇用する障害者に占める重度身体障害者または重度知的障害者及び精神障害者の割合が30％以上であることが必要であって、新規に障害者を雇用することが求められているわけではありません。

なお、認定基準を満たすために障害者を新規に雇用する必要がある場合は、兵庫労働局や管轄のハローワークによる障害者合同就職面接会を利用したり、県内10箇所に設置されている障害者就業・生活支援センターに相談することができます。

特例子会社ではどのような障害者を雇用するケースが多いのでしょうか

厚生労働省の発表によると、割合としては身体障害者が最も多くなっていますが、一般企業と比較すると知的障害者の雇用割合が多く、重度障害者の雇用が多いことも特徴です。また、多くの精神障害者を雇用している特例子会社もあります。

特例子会社を設立することにより、障害者を受け入れるための設備投資等を集中化することが可能であるため、障害特性に配慮した職場環境のもと、障害者の能力を十分に引き出すことができます。

障害者を採用する場合、募集活動はどのように行えばよいでしょうか

ハローワークには障害者専門の職業相談・職業紹介窓口（専門援助部門）があり、就職を希望している障害者の多くがハローワークに求職登録をしていますので、まずハローワークに相談するとよいでしょう。ハローワークが開催する障害者合同就職面接会の活用もお勧めします。

また、ハローワークに求職登録している障害者の中には、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などで支援を受けている人や、障害者職業能力開発校や特別支援学校に在籍している人もいます。これらの機関の担当者は本人の職務遂行能力やその能力を活かす方法を理解しており、採用にあたり助言・協力を得られる場合があります。これら支援機関とうまく連携することも有益です。

障害者を採用する場合、どのような方法で選考したらよいでしょうか

基本的には各企業で行っている一般的な方法である面接・試験で選考すればよいでしょう。

ただし、例えば点訳の活用、拡大読書器の使用、試験会場のバリアフリー対応など障害特性や個々の障害状況に応じた配慮が必要です。

採用面接ではどのようなことを確認したらよいのでしょうか

採用面接では「スキルや能力」「意欲」「協調性」など一般的な事項を確認するとともに、職務遂行に関係した障害状況や職場での配慮事項についても確認するとよいでしょう。その際には、『障害程度などを確認する理由をきちんと伝える』、『本人の了解を得る』、『職務遂行や職場生活において「できること」「制限があること」「サポートが必要なこと」の視点から確認する』などの配慮が必要です。

障害者は正社員として雇用しなければならないのでしょうか

労働者を雇用する際、職務内容やその責任の範囲、勤務時間などの労働条件、本人の希望などを考慮して正社員、嘱託、契約社員、パート、アルバイトなどに決定するのが一般的ですが、障害者雇用の場合も同様です。

従って、障害者を雇用する場合、その雇用形態は正社員に限る必要はありません。しかし、「障害者だから正社員として雇用しない」ということは絶対にしてはいけません。

障害者の賃金体系はどうすべきでしょうか

特例子会社は親会社と異なる労働条件の設定が可能であり、弾力的な雇用管理ができるという利点があります。

ただし、障害があることは必ずしも職務遂行能力が劣ることを意味していないので、必ずしも障害者だけの特別の賃金体系を設定する必要はなく、また、同一職務であれば障害者の賃金も一般労働者と同じ最低賃金が適用されることになります。

障害者が十分に能力を発揮できる環境を構築することが、高い生産性を有する特例子会社に成長させるための必要条件であるため、障害者のキャリアアップも含めて総合的に検討することが必要です。

特例子会社に関する制度や助成金等が複雑で、また、担当機関も異なるので検討作業がうまく進みませんが、どうすべきでしょうか

兵庫県雇用開発協会では、特例子会社の設立のノウハウが豊富なハローワーク等との連携のもとで、設立に向けてワンストップで、オーダーメード型の支援を行うサポート制度を設けています。社内でまだ具体的な検討にまで至っていないケースでも構いませんので、お気軽にご相談ください。

その他、障害者雇用についての有効な支援制度はありますか

兵庫障害者職業センターが行うジョブコーチによる専門的な支援があります。

障害者が職場に適応できるよう支援計画に基づいてジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。また、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適用に必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案します。

障害者への支援例としては、①仕事に適応する（作業能率を上げる、作業のミスを減らす）ための支援、②人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援などがあります。事業主への支援には、①障害を適切に理解し配慮するための助言、②仕事の内容や指導方法を改善するための助言・提案など、家族への支援には、①対象障害者の職業生活を支えるための助言などがあります。支援期間は個別に必要な期間を設定しますが、２～４ヵ月が標準的です。

8

県内の特例子会社のご紹介

掲載企業

AIGハーモニー株式会社 神戸支店 ……22
有限会社AGCサンスマイル 尼崎事業所 ……23
株式会社エスコアハーツ ……23
株式会社SRIウィズ ……24
SMBCグリーンサービス株式会社 神戸業務部 ……24
有限会社エヌ・エス・グリーン ……25
株式会社川重ハートフルサービス ……25
株式会社共立アシスト 芦屋・今津事業所 ……26
グローリーフレンドリー株式会社 ……26
小林製薬チャレンジド株式会社 三田事業所 ……27
株式会社コントリー ……27
株式会社JR西日本あいウィル ……28
シスメックスハーモニー株式会社 ……28
昌和不動産株式会社 ……29
明和工業協同組合 ……29
新明和ハートフル株式会社 ……30
株式会社 すまいるこころ ……30
すみでんフレンド株式会社 ……31
WDB独歩株式会社 ……31
株式会社トーホーウイング ……32
株式会社 トリドール D & I ……32
株式会社ナリス コスメティック フロンティア ……33
日本パーソネルセンター株式会社 ……33
播磨三洋工業株式会社 ……34
阪神友愛食品株式会社 ……34
YKK六甲株式会社 ……35
株式会社ワールドビジネスサポート ……35

（掲載は五十音順）

AIG ハーモニー株式会社 神戸支店

住所　神戸市東灘区本山南町8−6−26
TEL：06 (7221) 4850　　FAX：078 (380) 0053

母体企業　AIGジャパン・ホールディングス株式会社

資本金　2000万円（AIGビジネス・パートナーズ株式会社100%子会社）

設立　2017年5月1日

代表者　代表取締役社長 兼 CEO　西田　直樹

事業内容　日本のAIGグループ各社への福利厚生サービス、各種事務作業のサポート業務等

従業員　全従業員63名、内障がい者45名（身体16名、知的22名、精神7名）
内兵庫県内事業所　全従業員20名、内障がい者９名（知的7名、精神2名）

障害の有無にかかわらず、1チームとして保険会社のビジネスを支えています！

AIGハーモニーは、世界の保険業界のリーダーとして80 以上の国や地域で事業展開しているAIGが、日本において設立した特例子会社です。AIGは、「障がいは個性であり、ダイバーシティとインクルージョンは、多様な人材にチャンスを与え、そして同時に私たちを強くしてくれる」と考えています。こうしたAIGの考え方にもとづき、さまざまな障がいを持つ方々の活躍を実現するために、AIGハーモニーは設立されました。

有限会社 AGC サンスマイル 尼崎事業所

住所　尼崎市西向島町2（AGC尼崎事業所敷地内）
TEL：06 (6413) 3338　　FAX：06 (6413) 3338

母体企業	ＡＧＣ株式会社
資本金	1,000万
設立	2002年4月(2002年7月30日認定)
代表者	金澤　実
事業内容	福利厚生施設・緑地管理
従業員	全従業員65名　内障がい者52名(知的52名)

心のこもった丁寧な仕事で笑顔を届けよう

当社は、知的障害を持つ方を中心として、主に親会社施設の清掃業務を行っている会社で、AGC株式会社の特例子会社として2002年に設立されました。設立以来、親会社と一体となって障害者雇用を推進しています。

指導員は親会社からの派遣員で構成されており、職場環境の維持や作業の安全管理等を徹底しています。業務内容は、緑地管理、社内厚生施設（更衣室・浴室等）の清掃等です。

株式会社エスコアハーツ

住所　加古郡稲美町国安1123
TEL：079 (492) 6688　　FAX：079 (492) 6609

母体企業	株式会社ノーリツ
資本金	3,000万円
設立	2006年1月（2006年5月認定）
代表者	代表取締役社長　蒔田　潤也
事業内容	給湯器の部品製造／商業印刷／計測機器校正／PCセットアップ販売／企業主導型保育事業／カタログ及び部品の発送／事務関連代行業務等
従業員	全従業員125名、内障がい者42名（身体3名、知的36名、精神3名） ※重複あり

三位一体の取り組み

株式会社ノーリツの特例子会社として、障がい者を雇用している株式会社**エスコアハーツ**、障がい者福祉施設に仕事を提供する株式会社**リハーツ**、A型事業所として就労支援サービスを提供する株式会社**すまいるハーツ**、三位一体となって障がい者福祉を企業の事業活動で支える「新しいスタイルの企業型福祉モデル」を目指し、社会貢献を果たせるよう努力しております。

株式会社ＳＲＩウィズ

住所　神戸市中央区筒井町2−1−1
TEL：078 (265) 5771　　FAX：078 (265) 5640

母体企業	住友ゴム工業株式会社
資本金	1,000万円（住友ゴム工業㈱　80%　同社の子会社20%出資）
設立	2004年10月1日（2004年12月認定）
代表者	代表取締役社長　北条　敏明
事業内容	住友ゴム工業株式会社及び同社関連会社からの受託を受けて行う次のような業務 社内郵便物の集配業務、事務所の清掃業務、緑化に関する業務、社員食堂厨房内の補助業務
従業員	全従業員40名、内障がい者19名 （身体3名、知的11名、精神5名）

『明るく・元気で・自分の能力を発揮できる職場づくり』が目標

株式会社ＳＲＩウィズは、住友ゴム工業株式会社が障害を持った方が健常者と力を合わせて働ける機会を少しでも多くしたいとの考え方で、2004年10月1日に設立されました。
“明るく・元気で・自分の能力を発揮出来る職場”の社風づくりに向けて努力しております。社名のウィズは、“ともに”という言葉の英語〔with〕からつけたものです。

SMBCグリーンサービス株式会社 神戸業務部

住所　神戸市長田区腕塚町2−1−20
TEL：078 (611) 3048　　FAX：078 (611) 3071

母体企業	株式会社三井住友銀行
資本金	3,000万円
設立	1990年3月（神戸支社開設2008年12月）
代表者	代表取締役社長　小野寺　健
事業内容	三井住友銀行関連業務
従業員	全従業員695名、内障がい者476名（身体257名、知的92名、精神127名） 神戸業務部：従業員97名、内障がい者76名（身体40名、知的23名、精神13名）

「仕事にも生活にも大きな夢を持とう」をスローガンに

障がい者の皆さんが働く喜びと笑顔を共有し、存分に能力を発揮していただけるような環境づくりにも力を入れています。
安心して働けること、充実した毎日を過ごすこと。「社会貢献の一端を担う」といった特別なことではなく、身近なところにごく自然な形で存在していることが望ましいと考え業務の運営を行っています。

有限会社エヌ・エス・グリーン

住所　姫路市網干区興浜字西沖992−1
TEL：079 (273) 4744　　FAX：079 (273) 4744

緑の中の工場

母体企業	株式会社日本触媒
資本金	500万円
設立	1994年10月（1995年5月認定）
代表者	代表取締役　永井　俊昭
事業内容	緑地工事及び緑地管理
従業員	全従業員22名、内障がい者13名 （身体2名、知的11名）

(有)エヌ・エス・グリーンでは、㈱日本触媒姫路製造所内の緑地管理を行いながら、会社貢献活動として 1972 年より県花「のじぎく」の保存・普及活動を行っています。

また、さつま芋を栽培し、秋には、近隣の小学校、幼稚園、こども園、福祉施設の子供たちを招待して芋掘りを楽しんでもらっています。

株式会社川重ハートフルサービス

住所　神戸市中央区東川崎町1−1−3
TEL：078 (371) 9564　　FAX：078 (360) 8682

母体企業	川崎重工業株式会社
資本金	3,000万円
設立	2013年9月2日
代表者	取締役　合六　　修
事業内容	一般事務請負、清掃業務等、紙および関連製品の製造および販売
従業員	全従業員112名、内障がい者70名 （身体11名、知的53名、精神6名）

社員がいきいきと働き、人々が笑顔になる会社を目指して

川重ハートフルサービスは、川崎重工業株式会社の特例子会社として2013年9月に設立しました。

私たちは、当社と関わる人々が実顔になれることを目指しています。そして、仕事を通じて社員の可能性を開花させ、それぞれの生きがいや幸福を感じることが出来る会社にしていきたいと考えています。

社名に用いている“ハートフル”は「心いっぱいの」・「心のこもった」という意味を持つ言葉です。そして“サービス”は「おもてなし」です。社員1人1人が“心いっぱいのおもてなし"の気持ちでいきいきと働き、人々が笑顔になるよう日々取り組んでいます。

株式会社共立アシスト 芦屋・今津事業所

住所　芦屋事業所　芦屋市前田町6−17（ドーミー芦屋川内）
今津事業所　西宮市今津水波町8−7（ドーミー今津内）
TEL：03（5289）7108　FAX：03（3254）1520

母体企業	株式会社共立メンテナンス
資本金	1,000万円
設立	2012年8月
代表者	代表取締役社長　石井　孝幸
事業内容	寮、研修施設等の清掃業務、親会社・グループ会社の事務補助業務
従業員	全従業員80名、内障がい者60名（身体1名、知的52名、精神7名）

社会参加、感謝、生きがい

共立アシストは障害者の方々を“障害者”の一人としてではなく、“社会人”の一人として活躍してもらいたいと考えています。

一括りに障害種別でその人を判断せず、一人一人の個人（個性）として、グループ全従業員に感謝されることを目指します。

健常者と呼ばれる従業員（弊社では“指導員”という）は、マニュアルに沿った業務を前提としながらも、一人一人に見合った指導を行い、会社にとって社会にとって必要な個々の人材に育てていくことが大切な使命と考えております。

グローリーフレンドリー株式会社

住所　姫路市下手野1−3−1
TEL：079（294）6273　FAX：079（294）6072

母体企業	グローリー株式会社
資本金	2,000万円
設立	1999年4月（1999年5月認定）
代表者	代表取締役社長　大山　祥二
事業内容	社内の清掃、社員食堂の清掃、書類などの運搬・仕分け、植栽管理、廃材の処理・管理、建物・設備の営繕業務等
従業員	全従業員56名（母体企業からの出向者を含む）、内障がい者35名（知的35名）

人と人とのふれあいを大切に

グローリー株式会社の特例子会社として、知的障がい者の方を中心に採用し、日々の仕事を通じて職業的自立、社会人としての自立を目指しています。母体企業のグローリー㈱とその子会社グローリープロダクツ㈱、グローリーメカトロニクス㈱、グローリーシステムクリエイト㈱とともに障がい者雇用のグループ適用を受けて、人と人とのふれあいを大切にしながら、自分のもっている力を充分に発揮し創造豊かな職場づくりを目指しています。

小林製薬チャレンジド株式会社 三田事業所

住所　三田市テクノパーク18−9（桐灰小林製薬㈱敷地内）
TEL：079 (568) 4531　　FAX：079 (568) 4538

母体企業	小林製薬株式会社
資本金	1,000万円
設立	2015年4月
代表者	代表取締役社長　濱井　　功
事業内容	清掃、製造補助、グループ会社の事務作業
従業員	全従業員10名、内障がい者7名 （知的６名、精神1名）

“協働する−感謝される−成長する”

弊社は、小林製薬グループの障がい者雇用の促進ならびに障がい者が安心して就労できる職場の提供を目的として、2011年に富山で開設しました。

2014年には宮城県で、2015年には兵庫県でそれぞれ事業所を開設し、３事業所で現在41名の障がい者の方が勤務しております。私たちは、周囲の期待を超える業務品質やサービスを提供することで、顧客から感謝・信頼され、それが働く喜びや自己成長へ結びつくと考えています。これからも活気ある安全で安心な職場をつくってまいります。

株式会社コントリー

住所　明石市天文町2−3−25
TEL：078 (914) 2511　　FAX：078 (914) 2512

母体企業	株式会社ラフト
資本金	3,000万円
設立	2017年7月1日
代表者	代表取締役　濱嶋　一陽
事業内容	給食業務に使用する食材卸
従業員	全従業員９名、内障がい者６名 （知的２名、精神４名）

お客様の満足と、働く人の幸福を追求します。

コントリーは、給食施設への食材を安全に流通するためと、障害者雇用の促進を目的に設立されました。

今後も全員が働きやすい環境づくりをしていこうと思います。

株式会社ＪＲ西日本あいウィル

住所　尼崎市潮江5−6−30
TEL：06 (6420) 7660　　FAX：06 (6420) 7761

母体企業	西日本旅客鉄道株式会社
資本金	3億円
設立	2007年10月（2009年5月認定）
代表者	代表取締役　川村　聡
事業内容	印刷事業及びそれに付帯する業務、軽作業、除草・清掃作業、マッサージ
従業員	全従業員252名、内障がい者186名（身体61名、知的78名、精神47名）

みんなが笑顔になれる会社を目指して

株式会社ＪＲ西日本あいウィルは、ＪＲ西日本グループにおける障がい者雇用を積極的に推進していくために設立されました。障がいの有無に関係なく、社員一人ひとりが生き生きと活躍し自分らしさを発揮しながら、自らの意志で積極的に行動し、今後も“I will”の精神でみんなが笑顔になれる会社を目指します。

シスメックスハーモニー株式会社

住所　神戸市西区高塚台4−4−4 シスメックス株式会社テクノパーク内
TEL：078 (991) 2183　　FAX：078 (265) 0526

母体企業	シスメックス株式会社
資本金	2,000万円
設立	2017年4月3日（2018年1月18日認定）
代表者	代表取締役社長　西村　文勝
事業内容	検体検査機器及び周辺装置の付属品梱包、PM部品の製造、臨床検査用試薬の製造
従業員	全従業員30名、内障がい者23名（知的17名、精神6名）

誰もが、安心して働く喜びを感じながら、イキイキと活躍し、共に成長できる、笑顔あふれる職場

神戸で生まれ育ったシスメックスグループは、地域社会の皆様に支えられて成長してきました。
また、グローバルに事業展開する中で、多様性を認め合うことの大切さを感じてきました。
シスメックスグループの一員として、私たちシスメックスハーモニーは、地域社会やご家族の皆様とともに働く人々がチームワークを発揮し、仕事を通じて活躍できる環境を実現し地域共生に取り組んでいきます。

昌和不動産株式会社

住所　伊丹市藤ノ木2−2−13
TEL：072 (789) 9088　　FAX：072 (775) 9036

母体企業　TOYOTIRE株式会社
資本金　1億円
設立　1974年（2009年6月認定）
代表者　高階　智
事業内容　・不動産部
・リファイン部
（構内清掃・緑化、タイヤ開発補助作業、食器洗浄、社内郵便物の集配他）
従業員　全従業員58名、内障がい者32名
（身体5名、知的22名、精神5名）

「障がいのある人とない人が自然体で働ける会社」を目指して

【行動指針】
1．職場は明るく
2．仕事は一生懸命
3．挨拶は笑顔で大きな声
4．何でもやってみる

弊社はTOYOTIRE株式会社の特例子会社としてTOYOTIREグループにおける障がい者雇用の推進に努めています。リファイン部にて社屋の清掃業務を中心に障がい者の方が活躍をしています。
又、タイヤ開発補助、社宅管理業務等も障がい者の方が実施しています。多様な人材を活用し相互に成長する事で、社員が協力し笑顔で働ける環境整備、雇用・職域の拡大に向けて取り組んでいます。

明和工業協同組合

住所　明石市大久保町大窪2752−6
TEL：078 (936) 5685　　FAX：078 (936) 5689

母体企業　大和製衡株式会社
資本金　440万円
設立　1969年4月（1978年3月認定）
代表者　代表理事　梅津　昭博
事業内容　ハカリ組立製造
従業員　全従業員18名、内障がい者11名
（身体10名、精神1名）

明るく調和のとれた元気な職場

設立当初より障がい者が経営し事業運営を行っています。
みんなが明るく調和のとれた元気な職場です。
個々がプロ意識をもって精度の高い製品作りに励んでいます。
これからも主役である障がいを持つ私達が当組合事業を成長させていきます！

新明和ハートフル株式会社

甲南
事務所

宝塚
事務所

住所　神戸市東灘区青木1−1−1
TEL：078 (436) 0661　　FAX：078 (436) 0662

母体企業	新明和工業株式会社
資本金	2,000万円
設立	2015年2月
代表者	取締役社長　西村　重利
事業内容	・書類の電子化業務、印刷、清掃等 ・新明和グループからの委託業務
従業員	全従業員32名、内障がい者23名 （身体1名、知的21名、精神1名）

自分らしく輝ける場所が、ここにある。

当社は、主に輸送用機器を製造する新明和工業株式会社と、その子会社である新明和商事株式会社が共同出資して設立した特例子会社です。

新明和グループ内で大量に保存されている紙媒体の電子化業務からスタートし、今ではパソコンを用いたデータ入力、経理業務の一部請負、オンデマンド印刷機を使った印刷、清掃や親会社社内における郵便物の配付作業などの軽作業等、お客様や業務領域は徐々に広がっています。

現在は、神戸と宝塚、２つの拠点で業務を行っています。

株式会社 すまいるこころ

住所　神戸市須磨区妙法寺字地子田1035−2
TEL：078 (747) 0708　　FAX：078 (747) 1670

母体企業	株式会社フロンティア
資本金	3,000万円
設立	2016年12月7日
代表者	代表取締役　猪阪　典生
事業内容	書類管理、制服管理、社内清掃、事務補助、印刷、名刺作成、訪問マッサージ・製麺　など
従業員	全従業員27名、内障がい者20名 （身体11名、知的4名、精神5名）

一人ひとりが持っている力を発揮し、笑顔で働ける会社を目指します。

「すまいるこころ」には、働くことを苦にせず、楽しく笑顔「すまいる」になりながら働ける職場、親会社である株式会社フロンティアの企業理念「人と心を大切にする」から『すまいる＋こころ』と地元である神戸市須磨（すま）区に寄り添うという２つの意味が込められています。

親会社の福祉用具貸与事業所や調剤薬局から安定した業務の受託や、自分の持っている能力を生かし地域に寄り添った仕事をおこなっています。

すみでんフレンド株式会社

住所　伊丹市昆陽北1−1−1　住友電機工業㈱ 伊丹製作所内
TEL：072 (771) 0767　　FAX：072 (771) 1454

母体企業	住友電気工業株式会社
資本金	1億円
設立	2008年7月（2009年2月認定）
代表者	社長　野田　太郎
事業内容	緑化事業(観葉植物メンテナンス、野菜栽培等)、受託サービス事業(書類電子化、書類分別、緩衝材・段ボール製作、会議室・食堂清掃他)
従業員	全従業員114名、内障がい者67名（知的65名、精神・発達2名）

社員一人ひとりが能力を最大限発揮し活き活きと働くことのできる職場をめざして

自分たちの持っている力を発揮し、それぞれの持ち場で明るくやりがいのある職場づくりを目指し、日々頑張っています。
新しい仕事にも果敢に挑戦し、品質や納期も意識して取組んでます。

WDB独歩株式会社

住所　姫路市豊沢町79（WDBホールディングス本社ビル内）
TEL：079 (283) 1771　　FAX：079 (283) 5188

WDBホールディングス本社ビル

母体企業	WDBホールディングス株式会社
資本金	1,000万円
設立	2011年6月（2011年10月認定）
代表者	代表取締役社長　大塚　美樹
事業内容	データ入力等事務処理、清掃 、 社内便回収配達他荷受け、資料発送
従業員	全従業員34名、うち障がい者30名（身体9名、知的15名、精神6名）

WDB独歩株式会社は、障がいのある方とともに仕事に誇りを持ち、自らの足で歩む企業です。

「障がい者でなく、一労働者として働いてほしい」
社会で必要とされたい、仕事にやりがいを感じたいと思っておられる障がい者の方々と一緒に仕事がしたいと考えています。
共感いただいた皆様、ぜひとも一緒に働きましょう。

株式会社トーホーウイング

住所　神戸市東灘区向洋町西5－9
TEL：078 (846) 0642　　FAX：078 (571) 0625

母体企業	株式会社トーホー
資本金	3,000万円
設立	2013年12月10日
代表者	代表取締役社長　森本　太朗
事業内容	クリーン業務（グループ内外の清掃） オンデマンド業務（名刺等印刷、データ入力等） 庶務業務（郵便物等集荷集配等） ＥＣサイト運営（フラワーギフト、印刷物、店舗備品等販売）
従業員	全従業員24名、内障がい者18名（身体2名、知的12名、精神4名）

一人ひとりの持ち味が、会社を創る“最高のスパイス”

株式会社トーホーウイングは、「食を通して社会に貢献する」を経営理念とするトーホーグループの障がい者雇用の中核を担う会社です。障がい者の方々が安心して就労できる職場環境の確保を図ることを目的に設立されました。様々な考え方を持った多様な人財が、その持ち味（個性や能力）を存分に発揮し、活躍できる会社を目指しています。

多様な人財に活躍の場を提供することで、会社の創造力を高め、会社と共に一人ひとりが自立する”明るい未来”を創造できるよう取り組んでいます。

株式会社 トリドール Ｄ ＆ Ｉ

住所　兵庫県神戸市中央区小野柄通7−1−1　日本生命三宮駅前ビル11F
TEL：078 (251) 9498　　FAX：078 (200) 3432

母体企業	株式会社 トリドールホールディングス
資本金	1,000万円
設立	2016年10月（同年12月認定）
代表者	代表取締役社長　粟田　貴也
事業内容	グループ店舗の清掃、営業補助、本社事務補助
従業員	全従業員144名、内障がい者115名 （身体6名、知的98名、精神11名）

自立を目指し、一人一人が夢を持てる会社

社名の“D&I”はDiversity&Inclusionの頭文字。Diversity（ダイバーシティ）には多様性、Inclusion（インクルージョン）には受容という意味があります。

違いを乗り越え、誰もが挑戦できる会社に…そんな想いが込められています。

スタッフ一人一人がお互いに認め合い、支え合う人間関係を築き、チャレンジできる風土、成長し続ける個人・会社であり続けたいと思っています。また、障がい者の職場自立を目指しできる方法を一緒に考え行動することを大切にしています。

株式会社ナリス コスメティック フロンティア

住所　神戸市東灘区向洋町西5−10−4
TEL：078 (846) 6616　　FAX：078 (842) 5560

母体企業	株式会社ナリス化粧品
資本金	5,000万円
設立	2005年8月（2007年1月認定）
代表者	代表取締役社長　村岡　弘義
事業内容	化粧品製造
従業員	全従業員55名、内障がい者15名 （身体8名、知的6名、精神1名）

☆☆ 人にやさしい化粧品づくり ☆☆
for others《人様のために》

NARIS COSMETIC FRONTIER

当社は、働く意欲と能力を持つ障がい者の方々と手を携えて、「安全・快適・清潔」をモットーに設立しました。障がい者それぞれの個性と能力は様々ですが、健常者には出来ないことができたり、それ以上にできる場合もあります。勝手に「できない」と決めつけず、トライしてみることが重要です。障がい者のそれぞれの特性を活かし、企業業績の安定と向上を目指して取り組んでいます。

日本パーソネルセンター株式会社

ポーアイ
本社ビル

UCC第2ビル

本社ビル　住所　神戸市中央区港島中町7−7−7
TEL：078 (304) 8930　　FAX：078 (304) 8931
UCC第2ビル　住所　神戸市中央区多聞通5−3−8
TEL：078 (382) 8820　　FAX：078 (382) 8845

母体企業	ＵＣＣホールディングス株式会社
資本金	1,000万円
設立	2000年5月（2005年5月認定）
代表者	代表取締役社長　畑　聖二
事業内容	人材派遣、総務人事サービス（給与計算、車両、社宅管理等）、財務・経理サービス、業務支援サービス（請求書発行、FAX受注、管理等）、ビジネスサポート事業部（発送、印刷、入力、清掃等）、コンタクトセンター（電話受注、コーヒーマシーン修理受付、エンジニア手配、事務等）
従業員	全従業員375名、内障がい者77名 （身体23名、知的34名、精神20名）

人を大切に、人の個性を活かす、人の能力を開花させる会社

設立については、始めの一歩は障がい者を雇用する勇気と情熱が必要だと思います。企業は利益・生産性を追求しそれを達成するには健常者の雇用を考えていますが、反面ＣＳＲの立場から経営者は障がい者の雇用も重要な位置づけと考えています。

単に特例子会社ありきではなくどういった仕事があり、またどういった仕事を集めるかが重要です。一人でも多くの障がい者を雇用し、社会人として育てていくことが重要と考えています。

播磨三洋工業株式会社

住所　加西市段下町606−1
TEL：0790 (42) 3111　　FAX：0790 (42) 4333

母体企業	パナソニック株式会社
資本金	5,000万円（パナソニック　51%、兵庫県　40%、加西市　9%）
設立	1982年4月（1983年1月認定）
代表者	代表取締役　中野　祐明
事業内容	車載電池の部品組立ならびに部品受入検査 業務用クリーナーの製造 建物・屋外緑地の清掃、維持、管理業務 重要書類の保管業務
従業員	全従業員42名、内障がい者22名（身体10名、知的11名、精神1名）

恵まれた環境のもとで　障がい者とともに歩む

採算性を考慮した経営を進めながら、効率的な製造業を中核とし、多角化を図っているところです。従業員については、身体・知的・精神障害者をバランス良く雇用し、それぞれの長所を活かし、能力が発揮できる雇用管理に努めています。

阪神友愛食品株式会社

住所　西宮市鳴尾浜3−10−1
TEL：0798 (41) 8301　　FAX：0798 (41) 8303

母体企業	コープこうべ
資本金	8,335万円（コープこうべ　51%、兵庫県　25%、阪神7市1町　24%）
設立	1986年6月（1987年7月認定）
代表者	代表取締役社長　河崎　紀子
事業内容	紙リサイクル業務、食品の包装など
従業員	全従業員30名、内障がい者18名（身体7名、知的9名、精神12名）

自立と共助、そして社会貢献

働く意思と能力を持ちながら就職の機会に恵まれない重度障がい者に職場を確保し、自立した生活が営めるよう促すことを目的に第三セクター方式で設立。兵庫県からの受託事業として「能力開発センター」を併設し、知的障がい者の一般就労に向けた職業訓練を行っている。主な仕事は、紙リサイクル業務、農産物の袋詰め作業など。

ＹＫＫ六甲株式会社

住所　神戸市東灘区向洋町西4−2
TEL：078 (857) 3050　FAX：078 (857) 3054　http://www.ykkrokko.co.jp

母体企業	ＹＫＫグループ
資本金	2億円
設立	1998年2月（1999年5月認定）
代表者	代表取締役社長　小山　将志
事業内容	印刷業、Webサイト（FamilyM）の企画・運営、デジタル保存業務（アーカイブ）、書類保管受託業務、窓のカラーサンプル、ファスナーの現物カタログの製作など
従業員	全従業員26名、内障がい者18名（身体8名、知的6名、精神1名、発達3名）

明るく　やさしく　たくましく

障がいの有無に関係なく、社員同士が認め合い支え合い、自らの力を発揮して自律を目指し人生設計が描けるような会社を目指しています。

印刷物の品質向上への取り組みだけではなく、印刷業以外の分野にも社員自らがチャレンジできる環境をつくり、「信じて任せる」を実践する会社です。

株式会社ワールドビジネスサポート

住所　神戸市中央区港島中町6−8−1
TEL：078 (302) 8133　FAX：078 (302) 7192

母体企業	株式会社ワールド
資本金	1,000万円
設立	2004年4月（2004年5月認定）
代表者	代表取締役社長　清家　豊治
事業内容	企業の各種データ処理、経理、文書作成等の各種事務処理業務及び商品検査業務の代行他
従業員	全従業員353名、内障がい者128名（身体29名、知的81名、精神18名）

様々な業務の「プロ集団」として、業務の集約と整理を行うことによる効率化と、良質なサービスを提供することによる生産性を追求しています。このことにより、クライアントに対しては、「生産性の最大化」の実現を提案し続ける組織を目指します。また、障がい者雇用の拡大に向けて職域拡大や環境整備を進め、さらなる社会貢献を果たしていきます。

設立を検討される企業へのメッセージ

●株式会社エスコアハーツ

当社は2006年1月に明石市魚住町で株式会社ノーリツの特例子会社として創業しました。当初は給湯器の部品製造、給湯器のリサイクル業務からスタートし、今日では部品やカタログ等の発送業務、名刺を始めとする印刷業務、パソコンのセッティング業務まで、本業を通じて、雇用の場を拡げてきました。

メンバーが少しでも働きやすい環境を整えるため、色々取り組んできましたが、やはり一番大切なことは、いかに雇用を定着させるかということです。

ひと言で障がいといっても、一人一人障がい特性が違います。当社での指導は「能力より経験」「できる事から始める」「できる方法を考える」です。仕事への適応が上手くいかず、自分自身にジレンマを感じたりもします。しかし彼らは社会に参加したい思いや働く意欲は誰よりもあるのです。彼らを信じ、失敗させ、経験を積ます、時には叱り、褒める事が必要です。

ただし、企業は福祉施設とは異なります。企業が存続するには仕事の質も求め、利益を追求しなければなりません。企業が存続できなければ自分達の働く場所がなくなるのです。それを理解するからこそ、彼らも一生懸命に自分達の可能性を広げるのではないでしょうか。

私たちもまだまだ試行錯誤の最中ですが、みなさんと一緒に障がいのある方に長期・安定した雇用の実現と、活き活きと働きがいのある職場を提供できればと祈願しております。

●株式会社ナリス　コスメティック　フロンティア

特例子会社設立にあたり、何から始めるのかゼロからの出発でした。“特例子会社設立準備室”を設立し、設立場所、障がい者に適した業務内容、障がい者に配慮した施設内容や雇用等を検討・実施してきましたが、重要なポイントとしては、障がい者雇用と経営のバランスを取ることです。

行政（労働局、ハローワーク、県）や先陣の特例子会社への相談等に幾度となく足を運び、自ら確認、見学を行い、持ち帰って検討することが設立を進める上で非常に役立ちます。障がい者に対するあらゆる面での経験、ノウハウがあり確実な指導を受けることができます。

設立後においては、障がい者の職場定着、コミュニケーションや家族・施設との連携等のサポート面は当然ですが、サポートする健常者に対する配慮も重要となります。また、トラブル発生時の行政や支援機関を活用することも解決の手段となります。

障がいがあっても働く環境次第では大きな戦力となりますし、処遇を明確にすることにより働く意欲のアップにつながります。

●日本パーソネルセンター株式会社

「障がい者は仕事が出来ないのではなく、実習経験が少ない、経験がない事での思い込みが有り、やれば出来る、出来る様に考える」事で企業の戦力になると思います。

本人、支援センターから本人の苦手なところや難しいところを企業に伝え理解してもらう事で、企業としてその事を出来る様に配慮・指導する事で就労に結びつく事が出来ると思います。

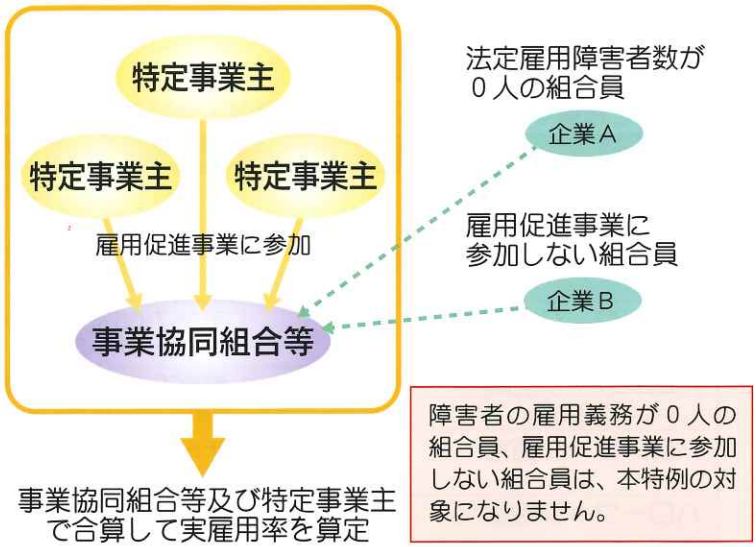
そのためにも、実習期間中から業務、生活面の課題等を本人と向き合い一緒に考えるジョブコーチ、生活相談員の役割を果たす人材配置をしてソフト面でサポート機能の充実を図り障がい者雇用の一歩を踏み出してください。

障がい者にも生産性を求めることで企業の戦力化に繋がります。

9

事業協同組合等算定特例のご紹介（特定事業主特例）

複数の企業が事業協同組合等を活用して、協同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けた場合は、組合員である事業主（特定事業主）と事業協同組合等（特定組合等）で実雇用率の通算が可能となります。



ひょうご障害者福祉協同組合

住所　姫路市野里上野町1−1−6　中津ビル101
TEL：079 (287) 1577　　FAX：079 (287) 1578

「はたらく喜び、くらしに笑顔を！」

母体企業	特定事業主５社 ＮＰＯ法人はりま福祉会、 福伸電機㈱、ダイネン㈱、 岡野食品産業㈱、㈱オカノベーカリー
組合員	中小企業・団体40社・団体
資本金	出資金５万円×40社・団体＝200万円
設立	2015年2月
代表者	理事長　本條　義和
事業内容	共同購入事業、共同販売事業、 共同受注事業
従業員	全従業員5名、内身体障がい者3名 （身体2名、精神1名）

当組合は、平成27年2月に設立され、平成28年4月事業協同組合算定特例（特定事業主特例）の認定を全国で、4例目に受けました（兵庫県では初）。特に異業種の組合としては、全国初でした。共同販売事業、共同購入事業、共同受注事業を通じて、障害者の作業機会の創出に取り組んでいます。また、令和1年2月に設立した就労移行支援事業所「マイドリーム」では、障害者のメンバーが、一般就労を目指し、日々訓練に取り組んでいます。組合参加企業40社・団体とも連携を取りつつ就労実績を積み上げていきたいと考えます。

また、組合以外にも広く社会全体の障害者雇用の推進を願って、2016年より、厚労省のご後援をいただいて、年に1度シンポジウムを開催しております。

10

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、特例子会社の設立・障害者雇用に関する各種助成金等の案内等

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	〒662-0862　西宮市青木町2－11 (0798)75－6711
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 (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　神戸市西区櫨谷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

高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者に対する職業評価や職場適応援助、事業主に対する雇用管理上の助言、各種助成金・納付金の申請受付等

名　称	所　在　地
高齢・障害・求職者雇用支援機構 兵庫支部（助成金・納付金）	〒661-0045　尼崎市武庫豊町3－1－50 (06)6431－8201
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 (078)881－6776

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

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	〒659-0015　芦屋市楠町16－5 (社福)三田谷治療教育院 (0797)22－5025
阪神北障害者就業・生活支援センター	〒664-0006　伊丹市鴻池1－10－15 (社福)いたみ杉の子 (072)777－7486
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 (社福)加古川はぐるま福祉会 (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 (社福)三木精愛園 (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 (社福)職業自立センターひめじ (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 (社福)赤穂精華園 (0791)43－2091
但馬障害者就業・生活支援センター	〒668-0026　豊岡市元町12－15 NPO法人ぷろじぇくとPlus (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	〒656-1332　洲本市五色町広石北847 (社福)五色精光園 (0799)35－0231

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

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
芦屋ブランチ	〒659-0015　芦屋市楠町16－5 (0797)22－5025
加西ブランチ	〒675-2321　加西市北条町東高室959－1 (0790)43－3860
豊岡ブランチ	〒668-0065　豊岡市戸牧1029－11 (0796)37－8006
宝塚ブランチ	〒665-0035　宝塚市逆瀬川1－2－1 アピア1－4F (0797)71－4300
上郡ブランチ	〒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2　1階 (078)907－6117

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だ職業指導や健康指導等

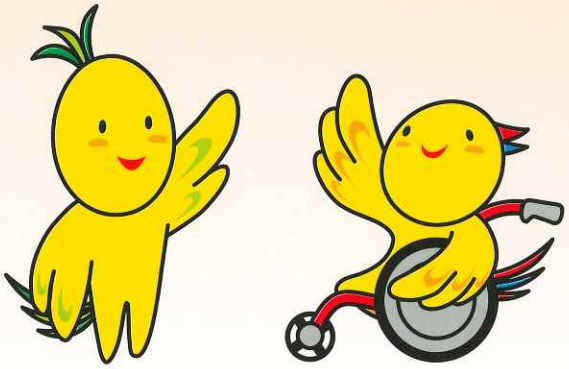
名　称	所　在　地
兵庫県立障害者高等技術専門学院	〒651-2134　神戸市西区曙町1070 (078)927－3230
国立県営兵庫障害者職業能力開発校	〒664-0845　伊丹市東有岡4－8 (072)782－3210

総合リハビリテーション施設

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の実施等

名　称	所　在　地
兵庫県立 総合リハビリテーションセンター	〒651-2134　神戸市西区曙町1070 (078)927－2727

誰もが職業を通して社会参加できる
「共生社会」を目指して



一般財団法人兵庫県雇用開発協会

〒650-0025　神戸市中央区相生町 1－2－1
東成ビル
TEL 078(362)6583　FAX 078(362)6613
URL http://hyogo-koyokaihatsu.or.jp

改訂版　令和3年3月