

障がい者雇用促進ガイドブック

「つながる、つなげる」



「障がい者サポーター制度」
シンボルマーク

目次

Contents

はじめに

I なぜ障がい者の雇用は必要か？	1
II 障がい者雇用に関する制度	3
III 障がいについて	5
1 障害者手帳について	
2 障がいの種類と配慮事項	
IV 雇用に向けての準備	9
1 障がい者雇用に向けた取り組みの流れ	
2 よりよいマッチングを目指した制度等の活用	
3 各種助成制度の紹介	
V 障がい者の企業就労にかかわる主な機関等について	15
「障がい者サポート企業・団体」について	21

熊本市

熊本市障がい者自立支援協議会 就労部会

はじめに

障がいがあっても“もっと働ける社会”を目指して

現在、熊本市における身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所持者数は、令和2年度末現在で延べ約4万6千人となり、毎年増加しています。熊本市の人口との比率においても、約6.3%と割合的にも増加傾向にあります。また、発達障がいのある方、障害者手帳の交付を受けていない方の数も増加しており、今後も障がいのある方の数はさらに増加することが予想されます。

「障害者総合支援法」の制定や「障害者雇用促進法」の改正により、障がいのある方が「もっと働ける社会」を実現するための取り組みがより一層重視されるようになりました。しかしながら、このような法制度の整備の一方で、障害者雇用促進法で定める法定雇用率を満たしている企業の割合は県内で約56.9%と増加傾向にあるものの、障がい者の就労は依然として厳しい状況が続いています。

このような中、熊本市では、障がいのある方が障がいの有無によって分け隔てることなく、地域社会の構成員として安心して暮らし、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指しています。熊本市においては、障がい者自立支援協議会就労部会を設置しており、障がい福祉に係る関係機関が情報を共有し、障がい福祉関係機関のネットワークづくり、困難事例の協議など、地域の課題を解決に向けての活動を行っています。これは、障がい者の「地域で働きたい」を実現することができ、自立した生活を営んでいくことを応援するものであります。そして、事業主の方々や一緒に働く方々にも障がいに対する正しい理解と支援が不可欠です。

これから障がいのある方を雇用する企業の皆様が、企業にとってのメリットや課題、障がいの種別毎の特性や配慮すべき事項、雇用にあたっての具体的な進め方や対応の仕方などを事前に把握し具体的にイメージしておくことは、雇用者、被雇用者の双方にとって大変プラスとなるのではないかと考えています。

このような意味から、この「障がい者雇用促進ガイドブック『つながる、つなげる』」は、企業の皆様と障がいのある方を“繋ぐ”ために役立てていただこうと作成しました。是非ご活用いただき、これからの雇用に役立てていただければ幸いです。

このガイドブックの中には、「障害」と「障がい」の2つの表記があります。法令や条例等の名称、定義された固有名称等については、「障害」と表記し、そのほかは「障がい」と表記します。

I なぜ障がい者の雇用は必要か？

「働く」ことは障がい者の自立に必要です。

障がいのあるなしに関わらず、働くことは個人が自立するために必要となる基本的な要素です。例えば、働くという行為の中で社会的経験を積んだり、喜びを得たり、自己肯定感を得たりします。就労を希望する障がいのある方にとっては、福祉的な就労（障がい福祉サービスとしての、就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所・B型事業所などでの就労）だけでなく、企業等での一般就労も可能となるよう、就労の場をさらに拡大していくことが必要です。

熊本市では「第7次総合計画」（平成28年度～令和5年度）の中で、障がいのある方も含めて、「市民が住み続けたい、だれもが住んでみたくなる、訪れたいまち、『上質な生活都市』」を目指して重点的に取り組むこととしています。

障がい者が「もっと働ける社会」を！

平成30年度の「障害者総合支援法」の改正においては、働く意欲や能力のある障がいのある方が企業等で「もっと働ける社会」となるよう、就労移行支援事業に加えて就労定着支援事業が開始されるなど、就業に伴う生活面の課題に対応ができるよう、これまでよりも踏み込んだ支援の考え方が打ち出されました。また、障害者雇用促進法の改正においては、平成30年4月から障がい者雇用義務の対象に精神障がい者が加えられるとともに、令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになっています。

障がい者の雇用は企業の責務です。

障がいのある方の雇用は単なる理念ではなく、「障害者雇用促進法」に明確に位置づけられている企業の責務です。法令を守ることは最低限の企業の社会的責任と言えますが、近年は、環境問題への取り組みや地域貢献などと同様に、障がい者雇用を積極的に取り組む企業も増えてきています。

障がい者の雇用を企業のメリットに！

障がいのある方の雇用を単なる責務と捉えず、それぞれの業種、業態、特徴、風土等に応じてメリットを探してみましょう。例えば、標準化や効率化などの業務の見直し、硬直した思考パターンや人間関係などの職場の風土改善、各種助成金の活用による経費削減、地域貢献や企業PRなど様々な観点から見ると、きっとプラスとなる面があるはずです。

障がい者の数は毎年増えています

全国の障がい者の人口は約965万人で日本の総人口の約7.6%の方が障害者手帳所持者となっています。同様に熊本市においても、延べ46,502人、対人口割合は約6.3%となっています（令和2年3月末現在）。

内 訳： 身体障害者手帳	29,820人 (64.1%)
療育手帳	7,260人 (15.6%)
精神障害者保健福祉手帳	9,422人 (20.3%)

障害者手帳所持者数と対人口比の推移



単位：人

年度	H 18 (2006)	H 21 (2009)	H 24 (2012)	H 28 (2016)	R 1 (2019)
身体障害者手帳	26,727	29,562	30,661	30,814	29,820
療育手帳	4,042	4,999	5,686	6,600	7,260
精神障害者保健福祉手帳	3,721	4,993	6,238	8,201	9,422
合計	34,490	39,554	42,585	45,615	46,502

※各年度末時点

※療育と精神の手帳所持者数は年々増加傾向にあります。

Ⅱ 障がい者雇用に関する制度

障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度

障害者雇用率制度とは、「障害者雇用促進法」により定められた仕組みで、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障がい者雇用率）を設定し、事業主等に障がい者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものです。

このように、事業主には障がい者の雇用の場を確保するため、常用労働者の数に対して一定割合の障がい者を雇用しなければならないことが定められています。しかし、障がい者を雇用する際に、作業施設や設備の改善・整備等の特別の配慮など経済的負担を伴う場合もあることから、障がい者雇用に伴う経済的負担の事業主間の調整を図るとともに、障がい者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

- 平成30年4月1日から、障がい者雇用義務の対象として、これまでの身体障がい者、知的障がい者に精神障がい者が加わりました。

また、令和3年3月1日から、法定雇用率が以下のとおり引き上げられました。

令和3年2月28日まで → 2.2%

令和3年3月1日から → 2.3%（※国、地方公共団体は2.6%へ）

- この法定雇用率の変更に伴い、障がい者を雇用しなければならない事業主の範囲が広がりました。

令和3年2月28日まで → 従業員45.5人以上

令和3年3月1日から → 従業員43.5人以上

- 障害者雇用納付金対象事業主の範囲

常用雇用労働者100人を超える事業主が対象になります。

法定雇用率を → ◎ 超えている ⇒障害者雇用調整金等が支給されます。

→ × 下回っている ⇒障害者雇用納付金を納めなければなりません。

- 一般民間企業における雇用率設定基準

以下の算定式による割合を基準として設定されます。

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

○短時間労働の取扱い

週の労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者は常用雇用労働者に算入することができます。

- ※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。特に短時間労働者を多く雇用している事業主の方はご注意ください。
- ※ 重度身体障がい者（原則、身体障害者手帳の等級が「1級」または「2級」の方）、重度知的障がい者（療育手帳の等級が「A」の方）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がい者、重度知的障がい者は1人としてカウント。

■短時間労働者のカウント方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障がい者	○	△
重度	◎	○
知的障がい者	○	△
重度	◎	○
精神障がい者	○	△

◎=2カウント
○=1カウント
△=0.5カウント

○法定雇用率が未達成の場合は次のような措置がとられます！

常用雇用労働者を43.5人以上雇用している事業主は、毎年6月1日における障がい者の雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。この報告にもとづき、ハローワークの指導や適正実施勧告が行われます。それでも改善が認められないときは、企業名の公表などの行政措置がとられる場合もあります。

[問い合わせ先] お近くのハローワーク

雇用分野における障がい者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

「障害者雇用促進法」に基づき、平成28年4月より事業主に対して障がい者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供が法的義務として課されています。

○雇用分野における障がい者差別の禁止

労働者の募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練など雇用に関するあらゆる局面で、

- ・障がい者であることを理由に障がい者を排除すること
- ・障がい者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・障がいのない人を優先すること

は、障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いに当てはまるため禁止されています。

○雇用分野における合理的配慮の提供義務

障がいのある方と障がいのない方との均等な機会や待遇を確保するため、また、障がいのある人が職場で支障となっている事情を改善するために、事業主は障がい特性に応じた配慮（合理的配慮）をすることが義務となっています。

ただし、配慮をすることによって事業主の負担が重くなりすぎる場合を除きます。

※合理的配慮は障がい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るため、多様で個性が高いものです。したがって、どのような配慮をするかは、障がい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。

○合理的配慮の具体例

- <募集・採用時>
 - ・視覚障がいがある方に対し、点字や音声などで採用試験を行う
 - ・聴覚、言語障がいがある方に対し、筆談などで面接を行う
- <採用後>
 - ・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節するなど作業を可能にする工夫を行う
 - ・知的障がいがある方に対し、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ったりするなど作業手順を分かりやすく示す
 - ・精神障がいがある方に対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

※詳しくは、厚生労働省作成の「合理的配慮指針事例集」をご参照ください。

Ⅲ 障がいについて

障がいといっても様々な種類があります
～ 一人ひとり異なる特性と配慮事項 ～

1 障害者手帳について

障害者手帳には3つの種類があり、支援サービスを利用する際の確認に用いられます。

手帳の種類	等級等
身体障害者手帳	身体障害者福祉法施行規則別表第5号「身体障害者障害程度等級表」において、障がいの種類別に重度の側から1級から6級の等級が定められています。
療育手帳	児童相談所又は知的障害者更生相談所において知的障がいと判定された者に対して、都道府県知事又は指定都市市長が交付します。重度（A）とそれ以外（B）に区分され、交付自治体によっては、独自に重度（A）とそれ以外（B）を細分化している場合もあります。 ※熊本県、熊本市では重度（A1、A2）、それ以外（B1、B2）
精神障害者福祉保健手帳	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（略称：精神保健福祉法）の45条に規定されています。等級は、精神疾患の状態とそれに伴う能力障がいの状態の両面から総合的に判断され、1級から3級まであります。

2 障がいの種類と配慮事項

「障がい」には大きく分けて、次のような種別があります。

【身体障がい】

視覚障がい、聴覚障がい、上肢・下肢障がい等の肢体（したい）不自由、内部障がい（心臓、腎臓、呼吸器、ぼうこう、直腸、免疫機能障がい等）などがあります。

◆雇用における主な配慮事項例

種別	配慮事項例
【視覚障がい】 視覚障がいのある人の中には、全く見えない人と見えづらい人がいます。見えづらさは個人差があり、眼鏡などで矯正しても視力が弱い、細かいところが分かりにくい、光がまぶしい、見える範囲が狭い、特定の色がわかりにくいなど、その状態はさまざまです。	<ul style="list-style-type: none">・整理整頓を心がけ、通路に物を置かないように気をつける。・安心して歩けるよう、職場の配置をわかりやすくする。・適宜声かけを行い、気軽に援助を求められる雰囲気づくりを行う。

種 別	配慮事項例
<p>【聴覚障がい】</p> <p>聴覚障がいのある人の中には、全く聞こえない人と聞こえにくい人がいます。外見からは障がいのあることがわかりにくいいため、誤解を受けたり、危険にさらされたりと、社会生活上の不安があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・情報伝達やコミュニケーションを円滑にするために筆談、要約筆記、電子メールなどを活用し、できるだけ文字によって内容を伝える。 ・口頭で伝える際は、口を大きく開けてゆっくり話す。 ・緊急時の対応や連絡体制（FAX、電子メール等の活用）を整える。
<p>【肢体不自由】</p> <p>肢体（したい）不自由のある人の中には、手や足の機能に障がいのある人、姿勢を保持することが困難な人、移動や作業に配慮が必要な人など、その状態はさまざまです。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内での移動通路の整備（段差の解消等）を行う。 ・必要に応じて、スロープや手すりの設置、トイレの整備、体を休めるスペース等の施設改善を行う。 ・仕事に使う道具の工夫・改善を行う。
<p>【内部障がい】</p> <p>身体障害者福祉法では現在のところ、心臓機能障害、腎臓機能障害、呼吸機能障害、膀胱・直腸機能障害、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、肝臓機能障害の7つを内部障害（内部機能障害）と規定しています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障がいの内容に応じて、通院に必要な時間を考慮した勤務時間などに配慮し、勤務体制についてよく話し合う。 ・外見では障がいがあることがわかりにくいいため、周囲の理解が高まるよう啓発を行う。

【知的障がい】

知的障がいのある人は、知的な発達が同年齢の人の平均に比べてゆっくりで、日常生活に支障が生じているために、何らかの援助が必要な状態にあります。周囲の理解やサポートにより改善したり、できるようになることもたくさんあります。

◆雇用における主な配慮事項例

- 複数の人から説明や指示を受けると混乱するため、指示担当者を決める。
- 抽象的な表現は避け、簡潔で具体的な指示を行う。
- 作業工程を細分化・単純化する。
- 新しい仕事を教える場合は、手順や見本を示して、練習を繰り返し行うよう工夫する。



【精神障がい】

精神障がいのある人は、統合失調症、気分障害、てんかん、アルコール依存症といった様々な精神疾患によって、社会生活のしづらさを抱えています。適切な治療や服薬、また周囲の配慮があれば症状をコントロールできるため、大半の人は地域で安定した生活を送っています。

◆雇用における主な配慮事項例

精神障がいの一例

【統合失調症】

脳機能の原因により、思考や感情などの精神機能のネットワークがうまく働かなくなるため、考えや気持ちがまとまらず、統合的に判断したり心の調和を保ったりすることが難しくなる病気です。そのため、気分や行動、人間関係などに影響がみられます。その他、幻覚や妄想の症状が特徴的ですが、服薬により抑えることができます。

【気分障害】

気分が高まったり、憂うつになったりする気分変動が病的に出現します。うつ病性障害、双極性障害、その他に分けられます。症状や治療法、対処法は人それぞれですが、適切な治療を受けることで改善するケースは多く、治療と仕事を両立できる人も少なくありません。

【てんかん】

脳神経の一時的な過剰放電によって、けいれん等の発作が反復して起こります。発作症状は様々で、全身に起こるものや、体の一部に起こるものもあります。基本的に一過性で、発作が終わると元通りの状態に回復します。抗てんかん薬の服薬により、ほとんどの発作は抑えられ、通常の社会生活を送ることができます。

【依存症】

依存症とは、アルコール、薬物といった特定の物質を摂取する事やギャンブルなどのプロセスへの関与が、家族など大切な人間関係、仕事、趣味などよりもはるかに優先されてしまう状態です。特定の物質や行動を続けることで脳に変化が起きることにより、引き起こされる病気で、本人のこころの弱さのために起きている現象ではありません。ストレスへの対処法や思考パターンを変える認知行動療法、自助グループへの繋がりなどで、依存しない生活を送ることができます。

【認知症・若年性認知症】

認知症は“物忘れ”という症状を起こす病気の総称であり、年齢を重ねるとともに発症しやすくなり、一般的には高齢者に多い病気です。65歳未満で発症した認知症を「若年性認知症」といいます。認知症は1つの病気ではなく、認知症の症状を来す病気は多数あります。その中でも全体の半数を占めるのはアルツハイマー型認知症です。物忘れの為に仕事・家事でのミスが増えますが、治療や予防的活動により、進行を遅らせることができます。

【その他】

代表的なものが、神経症、パニック障害、外傷後ストレス障害、緘黙症・場面緘黙症などで、疾患は個人によって症状も生活上の制限も大きな差異があるので、医療機関との連携を保ちながら、その症状、治療法等を把握しておくことが重要です。

配慮事項例

- 短時間勤務など労働時間を調整し、体調に合わせて業務量を段階的に引き上げる。
- 職場で日常的にかかわることができ、支援できる援助担当者を決める。
- 職場での人間関係が円滑にいくように配慮し、上司や相談員等による定期的な面談を実施する。
- 通院、服薬時間、必要な休憩時間や場所等を確保する。
- 発作など、体調不良時の対応方法を決めておく。

【発達障がい】

発達障がいは、脳の働きが成熟していなかったり、その働きにアンバランスさがあったりすることが原因と考えられていますが、まだ十分には解明されていません。また、外見からはわかりにくいいため、周囲から誤解されることも多くあります。

※本人の怠慢や、しつけの問題、育った環境が原因ではなく、生まれつきの障がいであり、その症状が発達期に現れることや、生涯にわたる障がいであることが特徴とされています。

◆雇用における主な配慮事項例

発達障がいの一例	配慮事項例
【自閉スペクトラム症／自閉症スペクトラム障害 (ASD)】 自閉症（知的障害を伴う場合もある）、アスペルガー症候群、特定不能の広汎性発達障害などの総称です。それぞれ共通した特性が認められることから「スペクトラム」と捉えられるようになりました。 個人差はありますが、状況理解の難しさから人の気持ちを察したり、その場の雰囲気を読んだりすることが苦手で人とのコミュニケーションが取りにくかったり、強いこだわりがあって急な変更に対応できないなどの特徴があります。	<ul style="list-style-type: none">● 会話によるコミュニケーションは、ゆっくり、丁寧に、短い言葉で、その人がどうすればいいのかわかるように具体的に話す。● 質問するときは、答えやすいように尋ね方を工夫する。● 2つ以上の行動を同時に説明すると混乱することもあるので、1つずつ伝える。 (メモで渡すとうまくいくことがあります)● 否定的な言動には過敏な人が多いので、「〇〇しない」ではなく「〇〇しましょう」と肯定的な言葉をかける。● スケジュールや手順を目に見えるようにする。 (見通しをもつことができ、不安が解消されスムーズに行動することができる)● 叱り付けたり責めたりしても適切な行動は学べないので、相手の正面から穏やかな口調で声をかける。
【注意欠如／多動性障がい (AD/HD)】 注意力と集中力に欠けること、多動性（じっとしてられない）や衝動性（考えずに行動してしまう）が見られたりすること、このどちらかまたは両方の特徴があるため、勉強や仕事がうまくいかないことがあります。 短期記憶が苦手なため、例えば、今言われたことをすぐに忘れてしまう、忘れ物が多い、同じ間違いを何度も繰り返すなどの行動がみられます。	
【学習障がい (LD)】 (限局性学習症 (SLD)) 知的な遅れはありませんが、「読む」「書く」「計算」「聞く」「話す」「推論する」といった学習に必要な能力のうち、一つまたは複数の力を著しく使えないために、学習面で困っていることが多く見られます。 聞こえてくるものを区別して聞き分けたりすることが苦手な人もいます。	

この他にも例えば次のような種類の障がいがあります

【高次脳機能障がい】

脳卒中などの病気や交通事故等で脳に損傷を受けた人の中には、身体のみひや機能障がいだけでなく、言葉の不自由や記憶力の低下、感情の不安定さを伴う人もいます。外見からは障がいがあることがわかりにくいいため、理解されにくく、誤解を受けることがあります。また、本人も障がいに気が付かないこともあります。

【難病等】

「難病」とは原因不明で治療法が未確立な疾病のうち、国が研究事業に指定した疾患を指します。身体障害者手帳等を所持していなくても障害福祉サービスの利用が可能となりました。難病等の特徴の一つに、周期的又は断続的に起きる障がいとして「痛み」や「疲労感」などがあります。

体調の悪化や通院で時間を確保したり、ストレスや疲労をためないよう活動が制限（日常生活を安定しておくために）されたりすることもあるため、家族をはじめとした周囲の理解が必要です。また、就労している方の場合、勤務先が本人の状況を理解した配慮を行うことが重要です。

IV 雇用に向けての準備

はじめに

障がい者の学校卒業後の就労に向けた流れ

それぞれの事業所、機関の詳細は P15
をご参照してください。

高校、特別支援学校（高等部）
大学、専門学校等

障がい福祉サービス

福祉的
就労

就労移行支援事業所

就労継続支援 A 型事業所
就労継続支援 B 型事業所
その他

相談支援事業所

熊本障害者職業センター、
くまもと障がい者ワーク・ライフ
サポートセンター縁、
職業訓練校等

ハローワーク

一般就労

一般企業

【就労後】

熊本障害者職業センター（ジョブコーチ）、くまもと障がい者ワーク・ライフ
サポートセンター縁、就労定着支援事業所等による定着支援

一般的な流れを示したもので
すべてではありません。

1 障がい者雇用に向けた取り組みの流れ

障がい者の雇用を始めるにあたって、どのような準備を行い、どのように進めていけばよいかの流れを紹介します。

1 障がい者雇用への第一歩

まずは障がい者雇用に関する基礎的な知識を習得し、基本的な疑問を解消しましょう。

《情報収集と相談》

- 雇用事例の把握
(職場見学やセミナー参加等)
- 雇用制度の理解
- 支援機関の役割把握

《社内理解の促進》

- 経営者の理解
- 社員の理解促進 (社内研修の実施等)

2 障がいの特性にあった業務を検討

あらためて現在の職場内の業務分担を把握し、これから雇用する障がい者の業務を見つけましょう。

- 業務の選定
- 配置部署の検討

3 解決すべき課題の把握

あなたの企業で雇用する場合、何が問題で、どうしたら解決できるかを考え、ひとつひとつ達成していきましょう。

《施設整備》

- 設備設置・施設改造
- 助成内容の把握

《雇用条件》

- 賃金・労働時間等の検討

《環境整備》

- 指導担当者の選任
- 受入部署の社員研修
- 社員の理解促進



4

採用活動

いよいよ人を募集します。

ハローワークへの求人

[求人登録・募集] → [面接・採用]

5

職場定着のための取り組み

定着してこそはじめて、障がい者雇用達成です。

○関係機関との連携

※P15 参照

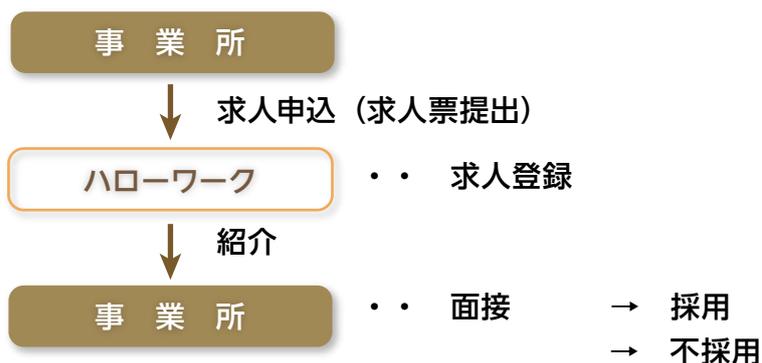


2 よりよいマッチングを目指した制度等の活用

【ハローワークの活用による募集】

ハローワークには障がい者専門の援助部門があり、就職を希望して求職登録している多くの障がい者の中から、あなたの企業が希望する人材を紹介します。また、求人の相談や助成金など支援制度の紹介をはじめ、他の支援機関と連携しながら、事業主に対する障がい者雇用の支援・指導を行っています。さらに、障がい者雇用促進面談会等も実施し、求人・求職者双方のマッチングを支援しています。

【採用の流れ】



【問い合わせ先】 お近くのハローワーク



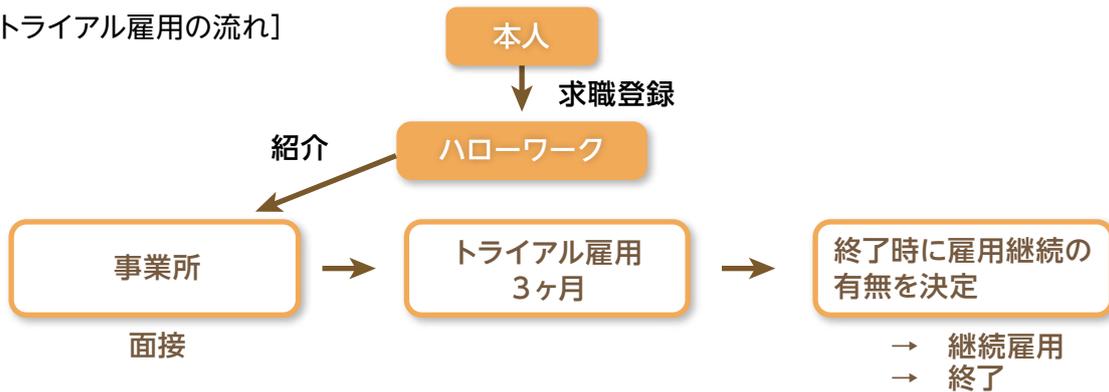
【障害者トライアル雇用（試行雇用）】

障がい者に関する知識や雇用経験がないことから、雇用に踏み切れない事業所が、障がい者をトライアル雇用（試行雇用）の形で受け入れることにより、障がい者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目指します。

※対象が精神障がいの場合は、期間・奨励金が異なる場合があります。

- 期 間 3ヶ月
(ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障がい者との間で有期雇用契約を締結)
- 奨励金 事業主に対し、トライアル雇用者1人につき、月4万円を支給

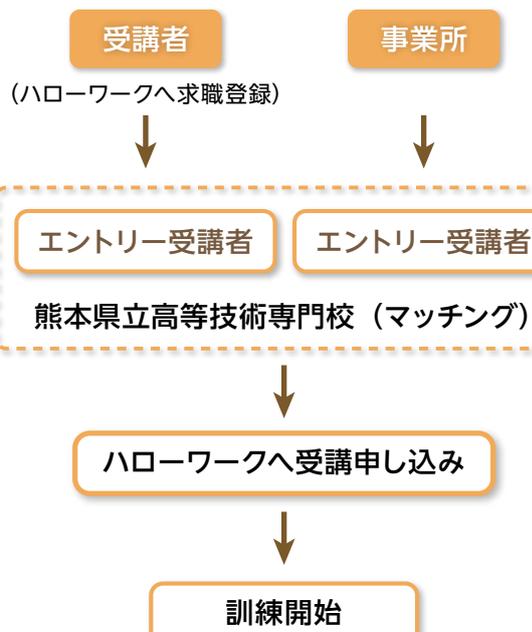
【トライアル雇用の流れ】



【問い合わせ先】 お近くのハローワーク

【オーダーメイド型訓練】

【オーダーメイド型訓練】



個人のニーズに合わせ、事業所の現場にて実践的な技術を学び就職を目指します。

- 受け付けは、随時行います。
- ハローワークやくまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁などと協力して、希望職種の訓練を行っていただける事業所を探したり、既にエントリー（登録）していただいている事業所とのマッチング（組合せ）を図ります。
- マッチング成立後訓練を設定します。（訓練期間は1～3か月間で計画します）
 - ・受講者
受講料は無料です。ただし、受講者本人の所有に帰するテキスト代等は、原則、受講者本人の御負担となります。
 - ・実施事業所
次の委託料を県から実施事業所へお支払いします。
受講者一人当たり月額9万円（外税）
※実施事業所が大企業の場合
受講者一人当たり月額6万円（外税）

【問い合わせ先】 熊本県立高等技術専門学校 所在地 熊本市南区幸田1-4-1

3 各種助成制度の紹介

企業における障がい者の雇用を促進するため、様々な助成金制度があります。いずれも支給要件があります。詳しくはお近くのハローワークにご確認ください。

【特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）】

新たに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る事業主に対して一定期間助成します。支給対象期（6ヶ月）ごとに支給されます。

対象労働者	支給総額（対象期間）	
	中小企業	大企業
身体・知的障がい者	120万円（2年）	50万円（1年）
身体・知的障がい者（重度又は45歳以上）、精神障がい者	240万円（3年）	100万円（1年6ヶ月）
短時間労働者の身体・知的・精神障がい者	80万円（2年）	30万円（1年）

【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）】

発達障がい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（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。

【トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）】

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障がい者を一定期間雇用することにより、その適性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、障がい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。

【トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）】

継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障がい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、障がい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旨とするものをいいます。

【障害者雇用納付金制度に基づく調整金・報奨金・助成金（一部）】

種 別	対 象	助成率・額
障害者雇用調整金	常時雇用労働者数が100人を超える事業主で、障害者雇用率を超えて障がい者を雇用するもの	1人あたり 月額 27,000 円
報奨金	常時雇用労働者数が100人以下の事業主で、一定数を超えて障がい者を雇用するもの	1人あたり 月額 21,000 円
障害者作業施設設置等助成金	障がい者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主が、その障がい者が障がい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施設、または改造等がなされた設備（以下「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するもの	2 / 3
障害者介助等助成金	障がい者を労働者として雇用する事業主が、その雇用を継続するために、障害の種類または程度に応じた助成対象となる措置（障がい者が主体的に業務を実施するために必要な介助または適切な雇用管理等をいいます。）を実施する場合に、その費用の一部を、期間を定め助成するもの	一部

※助成金によって申請手続きや対象となる障がい内容や程度が異なります。

※上記のほかにも活用できる助成金があります。詳しくは独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご参照ください。

※具体的な活用の相談や申請手続き等については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 熊本支部 高齢・障害業務課にお問い合わせください。電話 096-249-1888

■ 熊本市 でも、事業主の方に以下の助成制度があります

市内に在住する障がい者や母子家庭の母等、特に就職の困難な方々の雇用促進を図るため、対象労働者を雇用した本市に事業所を有する事業主（雇用保険の適用事業所）に対し、雇用奨励金を交付します。

※国の特定求職者雇用開発助成金（※P13参照）の支給決定を受けた、事業主が該当します。

◆障がい者・母子家庭の母等雇用奨励金

奨励金額：4,000 円（月）× 最大 12 ヶ月 ※重度は 6,000 円

[問い合わせ先]

熊本市 しごとづくり推進室 Tel 096-328-2377



V 障がい者の企業就労にかかわる 主な機関等について

障がいのある方が企業へ就職した後、安心して働く・働き続けるために、ご本人に対して、仕事に関する悩みや困りごとの相談に乗ったり、事業主に対して、障がい理解や雇用管理に関する助言をしたりする支援機関があります。それぞれの支援機関の役割を理解し、活用することで、安定した職場定着を図ることができます。

熊本市には、障がい者の雇用に向けての準備、採用、定着等に関して、障がい者本人や事業主に向けて支援する様々な機関等があります。それぞれの支援機関の役割に応じた活用をすることで、職場に適した障がい者の雇用及び安定した職場定着を図ることができます。

相談

雇用事例の紹介や業務に関する相談など、障がい者雇用に向けての指導・支援を行います。

マッチング

企業就労を希望する障がい者の紹介や実習に関する相談に乗ります。

定着

障がい者本人に対して指導・相談、事業主に対しては障がい者理解や雇用管理等の助言を行います。

ハローワーク熊本（熊本公共職業安定所）

相談

マッチング

定着

所在地：熊本市中央区大江6-1-38

T E L : 096-371-8265 (直通) F A X : 096-371-0615

事業所の概要

就職を希望する障がい者に対する求職支援や事業主に対する障がい者雇用の指導・支援を中心に、地域の関係機関との連携を一層強化しながら、よりきめ細やかな支援・指導を実施しています。



支援内容

- 求職者支援：職業紹介・職業相談、障がい者向け求人確保、職業訓練の受講斡旋
- 雇用主支援：雇用保険に関する各種の手当、助成金の支給
雇用率達成指導・雇用率達成指導と結び付けた職業紹介
雇用維持に関わる支援・指導 等

職場定着に関する内容

職業紹介により就職した障がい者が職場に適応して就労していけるよう、また、在職中に受障した方が慣れた職場での雇用を継続できるよう、障がい者と事業主に対する支援を行っています。また、的確な支援・指導を行うに当たって、より専門的な支援などが必要な場合に、障害者職業センターにおける専門的な職業リハビリテーションや、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁における生活面を含めた就業支援を紹介するなど、関係機関と連携した就職支援、職場定着支援等を行っています。

所在地：熊本市中央区大江6-1-38 ハローワーク熊本4F

TEL：096-371-8333 FAX：096-371-8806

事業所の概要

障がい者に対して職業リハビリテーションに関する業務を行っています。また、事業主の方に対して雇用管理に関する助言・支援を行っています。



支援内容

- 障がいのある方への支援
 - ・職業相談 ・職業評価 ・職業準備支援 ・ジョブコーチ支援
- 事業主への支援
 - ・体系的な事業主支援
- 関係機関への支援
 - ・助言援助業務 ・就業支援基礎研修

職場定着に関する内容

- ジョブコーチ支援

障がい者が円滑に職場に適應できるよう、ジョブコーチを事業所に派遣し、障がい者および事業主に対して、障がいを踏まえた専門的な支援を行います。
- 職場復帰支援

疾病や障がいにより休業中の障がい者が円滑に職場復帰を進めていくための支援を行います。
- 事業主支援

障がい者雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、必要に応じ「事業主支援計画」を作成して、専門的な支援を体系的に行います。

【ジョブコーチ（職場適應援助者）による支援】

障がい者が職場に適應できるよう、障害者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づきジョブコーチが職場に出向いて支援を行います。

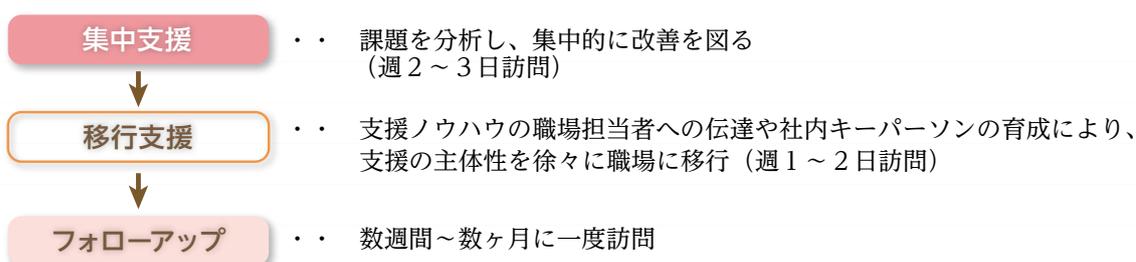
● 事業主の方への支援

- ・障がいの特性を理解するための社内啓発や適切な配慮をするための助言
- ・仕事内容や指導方法、接し方、雇用管理に関する助言
- ・職場における問題の原因を探り、解決に向けての指導・援助 など

● 障がい者への支援

- ・作業の手順を円滑に覚えられるよう、仕事に適應するための支援
- ・職場内のコミュニケーション支援
- ・職場生活を送るための健康管理、生活リズムの構築支援 など

[支援の流れ]



集中支援・移行支援の期間は、1～7ヶ月（標準3ヶ月）

【問い合わせ先】 熊本障害者職業センター Tel 096-371-8333

所在地：熊本市中央区白山2丁目1-1 白山堂ビル1F

T E L : 096-288-0500 F A X : 096-288-0501

事業所の概要

障がいのある方の、就業面と就業に伴う生活面の相談・支援を行います。「働きたい」「働き続けたい」を実現するために、様々な関係機関と協力しながらマンツーマンでサポートしています。



支援内容

- 就職活動に係る相談（ハローワークでの求人検索、面接、実習場所の調整等）
- 就業に伴う生活面の相談
- 企業訪問（雇用勧奨、定着支援、雇用管理に関する助言）
- 関係機関とのネットワーク調整

職場定着に関する内容

長く働き続けることができるように企業と連携し、職場訪問や来所相談にてご本人へのサポートを行います。また、必要に応じ関係機関とのケース会議なども実施します。

就労移行支援事業所

事業所の概要

一般企業等への就労を希望する人に、最長2年の期間で、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練を行います。事業所により訓練内容は様々です。



支援内容

- 就労に向けた訓練
 - ・ 作業訓練、ビジネスマナー等の座学講座、資格取得講座、職場実習など
- 就職活動の支援
 - ・ 職種や企業の研究、履歴書等の作成、模擬面接、面接同席など

職場定着に関する内容

就職後6ヶ月間、職場訪問や電話連絡等を通して、仕事の進め方やコミュニケーションの取り方などの助言を行います。また、生活面についての助言や、家族や関係機関との情報交換も行いながら、安定した就業継続をサポートします。



就労継続支援A型／B型事業所

一般就労に向けた訓練
働く場の提供(福祉サービス)

事業所の概要

一般企業等での就労が困難な人に、知識や能力の向上のために必要な訓練を行います。



就労継続支援A型とB型の違い

A型は雇用契約を結んで、最低賃金以上が支払われます。
対して、B型は雇用契約は結ばず、生産活動に応じて月ごとに工賃が支払われます。(令和元2年度熊本県平均作業工賃月額：15,062円)

支援内容

- 生産活動、仕事を通じた訓練
 - ・ 自社商品の作成、企業から委託を受けた仕事など
 - ※事業所により提供される仕事や就労時間は様々です。

職場定着に関する内容

障害者職業センター、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁などと連携し、就職後の支援の引き継ぎを行います。

就労定着支援事業所

定着

〈熊本市 障がい保健福祉課〉

T E L : 096-328-2519 F A X : 096-325-2358

事業所の概要

就労系の障がい福祉サービスで、就職後の定着支援に特化した事業です。平成30年度に始まった事業で、就労移行支援事業と併設される形が多く、現在熊本市内に13カ所あります。(令和3年4月1日現在)



支援内容

- 障がい福祉サービスを利用して、就職した方が対象です。支援期間は就職後6ヶ月経過した後から最長3年間となります。
- 月1回以上は対面による支援を行います。(原則として職場訪問)
- ご本人からの聞き取りとともに企業側とも勤務状況を共有し、必要に応じて仕事内容や職場環境の調整を行います。

職場定着に関する内容

- 仕事内容が大きく変わったり、業務遂行に課題が見られたりする場合等に集中的に支援に入り、手順の見直しや指示出しの方法の助言等を行います。
- 職場内でのマナーやコミュニケーションについて、助言等を行います。
- 基本となる体調管理や生活状況を確認し、各支援機関や医療機関とも連携を図り、安定した就労に向けてサポートします。

〈熊本市 障がい保健福祉課〉

TEL : 096-328-2519 FAX : 096-325-2358

事業所の概要

障がいのある方が自立した日常生活・社会生活を営むことができるよう、各種相談に応じ、必要な支援を行っています。熊本市からの委託を受け、熊本市内に9カ所設置されています。



支援内容

- 福祉サービスの利用支援
- 社会資源を活用するための支援
- 社会生活力を高めるための支援
- ピアカウンセリング
- 権利擁護のために必要な支援
- 専門機関の紹介
- 虐待防止及び早期発見のための関係機関との連絡調整
- 障がい者差別に関する相談

地区	名称・電話番号		
中央区	熊本市障がい者相談支援センター	ちゅうおう	TEL : 096-285-7144
	熊本市障がい者相談支援センター	ウイズ	TEL : 096-200-1571
東区	熊本市障がい者相談支援センター	青空	TEL : 096-237-6777
	熊本市障がい者相談支援センター	きらり	TEL : 096-237-7563
西区	熊本市障がい者相談支援センター	さいせい	TEL : 096-223-6663
南区	熊本市障がい者相談支援センター	じょうなん	TEL : 096-285-8757
	熊本市障がい者相談支援センター	絆	TEL : 0964-28-7799
北区	熊本市障がい者相談支援センター	アシスト	TEL : 096-288-5012
	熊本市障がい者相談支援センター	チャレンジ	TEL : 096-215-9500

※令和3年4月1日～令和6年3月31日



事業所の概要

障がいのある幼児・児童・生徒が通う学校で、幼稚部・小学部・中学部・高等部があります。障害種別に視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由、病弱の特別支援学校があり、現在、熊本市内には国立、県立、市立の7校（高等部設置校）があります。



支援内容

- 就職を希望する生徒の紹介
- 現場実習に関する相談、実施
- 就労後のフォローアップ

例年特別支援学校卒業生の3割ほどが一般企業に就労しています。支援内容に関しては、各学校の進路担当にご相談ください。

現場実習の流れ



熊本県立高等技術専門学校

所在地：熊本市南区幸田1-4-1

TEL：096-378-0121 FAX：096-378-0122

事業所の概要

就労を希望する方に対して、必要な訓練を行い、安定した就労へつなげていくための支援を行います。本校では、施設内訓練の総合実務科と外部に委託して行う障がい者委託訓練があります。



支援内容

- 求職中の方々を対象とした訓練（支援）
施設内で知的障がいのある方を対象に、一般就労を目指して、社会生活面と技能面を向上させるきめ細やかな職業訓練を実施しています。また、委託訓練では委託した各事業所にて、パソコンスキル（Word、Excel、PowerPoint等）や介護技術などを習得するとともに、就労に向けた支援を行っています。
- 在職者訓練（支援）
週に2日、午後6時から9時の時間帯に、委託した各事業所に通い、パソコンスキルやコミュニケーションスキルについて学びます。
- オーダーメイド型訓練（支援）（実践型訓練）
詳しくはP12をご覧ください。

「障がい者サポート企業・団体」について

熊本市では、「熊本市障がい者サポーター制度」の趣旨※¹にご賛同いただき、障がい者への理解や社会参加の促進などに積極的に協力いただける企業や団体を「障がい者サポート企業・団体」として認定します。認定にあたっては、本市内に事業所があり、次の事項の2つ以上に該当することが要件になります。

【熊本市障がい者サポーター制度実施要綱 抜粋】

- (1) 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に定める法定雇用率を超えて障がい者を雇用していること。ただし、従業員が43.5人未満の場合は、障がい者を1名以上雇用していること。
- (2) 障がい者を雇用するに当たって、特性に応じた職場配置又は業務の分担、業務マニュアルの整備、職場相談員の配置等の配慮が行われていること。
- (3) 事業所や店舗のユニバーサルデザイン化を推進していること。
- (4) 障がい等について職員を対象とした研修を定期的実施していること。
- (5) 障がい者への配慮等を含んだ接客等についてマニュアル化し、かつ、実践していること。
- (6) 障がい者施設の商品の購入又は販売場所の提供等、障がい者施設の販路拡大に大きく寄与していること。
- (7) 障がい者あるいはその保護者等の支援団体等であって、障がい福祉に関するイベントの開催等、市民の理解を促進する取り組みを実施していること。
- (8) 前各号に掲げるもののほか、障がい福祉に資すると認められる取り組みを実施していること。

※¹ 「障がい者サポーター制度」は、これまで「障がい」について知る機会がなかったり、障がいのある人と接する機会がなかった皆さんにも、サポーターの活動を通して障がいへの理解を深めていただき、市民の関心を広げていくための制度です。

この「障がい者サポート企業・団体」として認定された企業・団体には、熊本市より認定証を交付し、熊本市ホームページで認定企業・団体として紹介します。

また、「障がい者サポーター制度」シンボルマークを貴企業・団体の名刺、ノベルティ、印刷物、ホームページ等にご使用いただけます。

特に優れた活動をされている企業・団体には、熊本市からの表彰を行います。

※ 申請書様式は熊本市ホームページにてダウンロードできます。

※ 申請に必要な書類については、熊本市障がい保健福祉課（096-328-2519）へお問い合わせください。



編集：熊本市 障がい者自立支援協議会 就労部会

作成：熊本市 障がい保健福祉課

令和4年3月発行

