

障がい者雇用促進ガイドブック

「つなげる、つながる」

編集・発行

熊本市健康福祉子ども局障がい保健福祉課

TEL 096-328-2519

FAX 096-325-2358



「障がい者サポーター制度」シンボルマーク

熊本市
熊本市障がい者就労・生活支援センター

平成26年3月発行

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、熊本市内の障がい者数（平成25年3月末現在の障害者手帳交付者数）は、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の合計で4万2千人を超え、毎年増加傾向にあります。また、発達障がいをはじめ、障害者手帳の交付を受けていない方の数も大きく増加しており、今後何らかの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。

平成18年の「障害者自立支援法」（現：「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（通称：障害者総合支援法）」）の制定や同年の「障害者の雇用の促進等に関する法律（通称：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、このような法制度面の整備が進む一方で、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市内で約4割に留まるなど、障がいのある方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、「障がいがあってもなくても、誰もが能力を発揮でき、わくわくして暮らせるまち」の実現を目指しています。それは障がいのある方が地域の中でいきいきと働くことができ、自立した生活を営んでいくことを応援するものでもあります。このためには事業主の方々と一緒に働く方々の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、会社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、雇用の進め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、後のトラブルを防ぐために必要なことであり、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『つなげる、つながる』」は、企業の皆様と障がいのある方を“つなぐ”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、障がい者の雇用に役立てていただければ幸いです。

「障害」という表記は、法律にも使用されている文字ですが、本市においては、現在、可能なものは「障害」を「障がい」とするひらがな表記に統一しています。なお、法令や固有名称はそのまま「障害」を使用しています。



目次

はじめに	1
I なぜ障がい者の雇用は必要なの？	2
II 制度概要 ～障がい者雇用に関する制度について～	4
III 障がいについて	
1 障がいの種類と接し方	6
2 【特集】もっと知ろう！ ～「発達障がい」について～	
(1)特徴と雇用のポイント	9
(2)雇用にあたって	10
事例紹介(Aさんの場合)	11
IV 雇用に向けての準備	12
V 雇用にあたっての支援	
1 求人と求職者のマッチング	14
2 各種助成制度の紹介	16
3 社会貢献活動と企業PR	18
支援機関一覧	20

I なぜ障がい者の雇用は必要なの？

「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かかわらず、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、私たちは、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（障害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6次総合計画」（平成21年度～平成30年度）の中で、障がいのある方も含めて、「だれもが能力を発揮でき、将来も住み続けたいと思えるまちをつくる」ことに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！

「障害者総合支援法」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、就労移行支援事業を創設するなど、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」により、福祉施策と雇用促進の連携が進められています。

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も言えます。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たのでは、企業にとっての効果的な雇用は難しいかもしれません。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見つかるはずです。

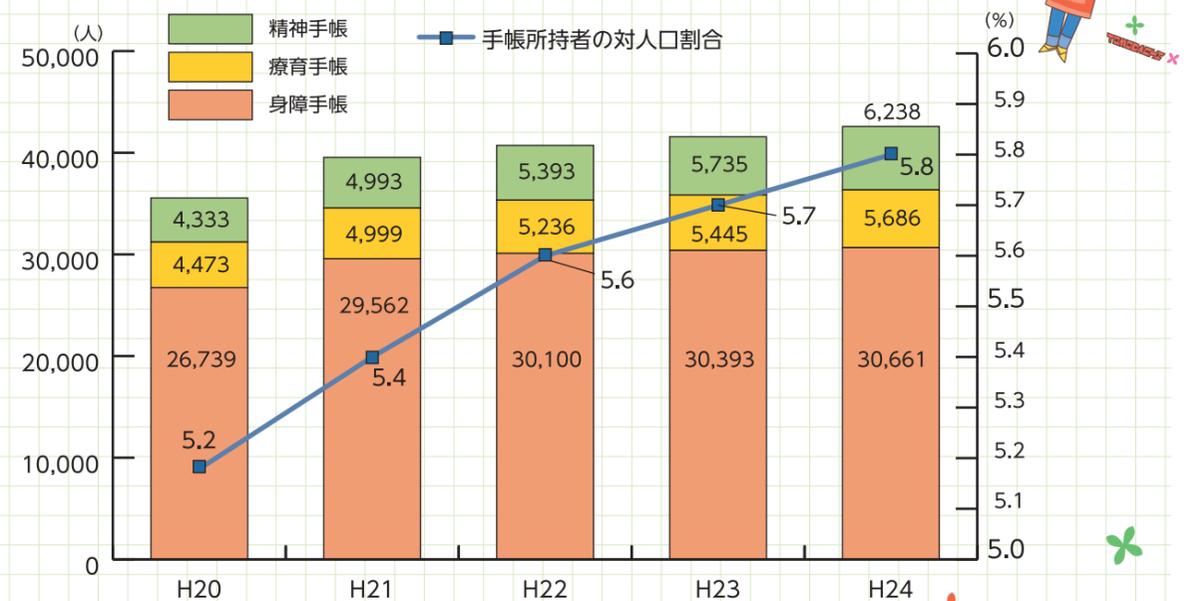
障がい者の数は毎年増えています

全国の障がい者の人口は約744万人で、日本の総人口の約5.8%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42,585人、対人口割合は約5.8%となっています（平成25年3月末現在）。

内訳：身体障害者手帳	30,661人 (72.0%)
療育手帳	5,686人 (13.4%)
精神障害者保健福祉手帳	6,238人 (14.6%)

- 手帳所持者数の割合は、平成20年度末まで①身体障害者手帳、②療育手帳、③精神障害者保健福祉手帳の順でしたが、平成22年度末以降、精神障害者保健福祉手帳が療育手帳の割合を上回るようになりました。

3 障害手帳所持者数の推移



Ⅱ 制度概要

～障がい者雇用に関する制度について～

障害者雇用率制度

「障害者雇用促進法」により、身体障がい者及び知的障がい者について、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与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害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（精神障がい者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障がい者数として算入することができます）。

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」(PI7 参照) が設けられています。

下記のとおり平成25年4月1日から一部変更になりました

○平成25年4月1日から、障がい者の法定雇用率が引き上げられました。

これまで → 1.8%
平成25年4月1日から → 2.0%

さらに、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。

これまで → 従業員56人以上
平成25年4月1日から → 従業員50人以上

(例) 常時雇用している労働者が120名の場合
120人×2% = 2.4人 ≒ 2人 (小数点以下は切り捨て)

2名の雇用義務があります。



○障害者雇用納付金対象事業主の範囲が拡大

これまで → 常用雇用労働者200人を超える事業主が対象
平成27年4月から → 常用雇用労働者100人を超える事業主が対象

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。

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

○短時間労働の取扱い

平成22年7月より、週の労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者を常用雇用労働者に算入することとなりました。

- ※ 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、重度知的障がい者は1人を2人としてカウント。ただし、短時間の重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人としてカウント。
- ※ 精神障がい者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には、精神障害者保健福祉手帳所持者についてのみ障がい者数に算入することができる。

■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

身体障がい者 …… 1～6級の身体障害者手帳所持者。(この中で1,2級は重度)
知的障がい者 …… 療育手帳保持者。(この中で障がい程度Aと程度Bであっても地域障害者職業センターで重度判定されたものは重度として扱います。)

なお、手帳所持について確認する場合は、プライバシーに十分に配慮する必要があります。

○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50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。

Cautions



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 障がいの種類と接し方

「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、小腸、肝臓、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

【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。

配慮事項例

- ・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。

【聴覚障がい】

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、生活上の不安があります。

配慮事項例

- ・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、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。

【肢体不自由】

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や脳性まひの人などがいます。

配慮事項例

- ・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、トイレの整備等の施設改善を行う。

【内部障がい】

病気などで身体の内部(心臓、腎臓、呼吸器、ぼうこう、直腸、小腸、肝臓)の働きが弱くなったり、働かなくなる障がい、ヒト免疫不全ウイルス(HIV)による免疫機能の障がいなどを内部障がいといいます。

配慮事項例

- ・障がいの内容に応じて、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、練習を繰り返すよう工夫する。

【精神障がい】

精神障がいのある人は、統合失調症、うつ病、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

- 新しい環境に溶け込むことや、臨機応変に判断することが苦手なため、短時間勤務から始める。
- 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。
- 通院や服薬の遵守、体調の維持に配慮する。

【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つ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

- 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、答えやすいように聞き方を工夫する。
- 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る)
- 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せず、穏やかな口調で声をかける。

※P9【2 特集】参照

この他にも例えば次のような種類の障がいがありますが、適切な配慮があれば十分に就労できる方々もたくさんいます。

【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、理解されにくかったり、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（ただし、すべての難病があてはまるわけではありません）。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（日常生活を安定しておくために）制限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。



2【特集】もっと知ろう！ ～「発達障がい」について～

(1) 特徴と雇用のポイント

- 同じ診断名でも、その方の個性、発達の状況や年齢、生活環境などによって症状は異なります。
- 適切な療育や教育によって状態が改善されていき、自立した社会生活を送ったり、長所を生かして社会で活躍する人もたくさんいます。

平成 17 年に施行された発達障害者支援法では、「自閉症、アスペルガー症候群などの広汎性発達障がい、学習障がい、注意欠陥多動性障がいなどの脳機能障がい通常低年齢で発現するもの」が発達障がいと定義され、支援の対象となりました。

【発達障がいの一例】

■自閉症スペクトラム（自閉症やアスペルガー症候群等）

言葉が使えない重い知的障がいを伴う人から、言葉と知的発達に遅れがない高機能自閉症やアスペルガー症候群と診断される人までいます。

個人差はありますが、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な人とコミュニケーションが苦手だったり、強いこだわりがあるなどの特徴があります。

■注意欠陥／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をもっているため、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、同じ過ち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）

全体的には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、一つまたは複数の能力をうまく使えないために、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。



※実は、こんな仕事は得意なんです

発達障がいのある人たちに潜在する多彩な能力に注目すれば、適切にサポートすることで、群を抜く力を発揮し、なくてはならない人材になりえるのです。

例えば、次のような特徴が挙げられます。

- 広汎性発達障がい …………… 一つのことに対してこだわりが強いことから、物事に「正確」「集中力維持」「まじめ」「熱心」です。
- 注意欠陥多動性障がい …………… 知覚や認知が独特であることから、他の人に見えない「行動力」「独創的なアイデアやひらめき」があります。

※特徴は個人によって異なります



(2) 雇用にあたって ～成功のための具体策！～

○まずは職場環境を整備する

- ・関係機関に相談し、各機関の支援を上手に活用する。
- ・障がいの特性を捉えたくて仲間として受け入れる職場体制をつくる。
- ・行動の特性を理解し、適切な職務と職場配置を行う。
- ・会社の慣習や暗黙のルールについて、具体的な内容を伝えるためにできるだけ明文化する。

○作業を工夫する

- ・一人ひとりの特性に合わせて、学び方や習得に工夫を加え、適切なアドバイスやサポートを行う。
- ・作業時間・手順・使用道具等を図化した作業手順書等を作成し、手順書を参考に繰り返し指導する。
- ・必要に応じて見本を提示する。
- ・優先順位や期限を正確に伝える。



○コミュニケーションとフォローアップ

- ・支援担当者を決めて、指示系統を明確にする。
- ・問題が生じたときは、できるだけ速やかに、何が問題でどうすればよかった等を具体的にわかりやすく支援担当者から説明する。
- ・作業終了時に、その日の作業状況のフォローアップを行い、業務改善と自信を高める工夫を図る。

【事例紹介】

○Aさんの場合

Aさんは、これまで介護施設で仕事をしてきましたが、臨機応変な対応等に難しさを感じ転職を繰り返していました。精神的にも苦しくなり、精神科を受診し「自閉症スペクトラム」との診断を受けました。不安の中、区役所の福祉課に勧められて、「くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター」に今後の就職について相談をしました。Aさんは、自身の障がい特性をもっと知りたいと希望したので「発達障がい者支援センター」を案内されました。専門機関での面談を通し、自身の障がいの特性について整理できたことで、少し心にゆとりを持って就職活動に望めるようになりました。

次に、ハローワークでの障がい者求職登録を済ませた後、就職に向けての準備として、「障害者職業センター」で職業能力等を知るための職業評価を受けました。その評価で、自身の仕事における得手・不得手を整理し、さらには得意な力がより発揮できるように障害者職業センターの準備支援を受講しました。

こうして、自身の障がい特性の整理と働く準備を通して、Aさんは働く意欲と自信を回復していきました。訓練終了後は、積極的にハローワークで就職活動に取り組み、Aさんの「正確性」や「集中力」という強みが活かせる企業で面接を受け、雇用の前に職場体験実習を受けることができました。5日間の職場での体験を通し、Aさんの力が発揮できる仕事であることを双方が納得し雇用されることになりました。

仕事開始にあたっては、Aさんにとって初めて経験する仕事内容であったこと、また企業も初めての障がい者雇用であったことから、障害者職業センターのジョブコーチを活用し、日々の仕事がスムーズにできるようアドバイスをもらいながら、Aさんは日々がんばっています。

現在、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンターでは、企業とAさんの橋渡しをした後も、就労継続を見守っています。



IV 雇用に向けての準備

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。

まずは、「くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター」にご相談を！

下記の流れに沿って、支援を行います。必要に応じて担当窓口の支援機関と連携しながら進めます。

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
→ 障がい者雇用を進めるには、まず、企業トップの姿勢が一番大切です！
- 社員の理解促進（社内研修の実施等）

2 あなたの会社で障がいの特性にあった業務を検討

あらためて現在の会社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
→ 選定・配置が難しい場合は、支援機関と相談を！



3 解決すべき課題の把握

あなたの会社で雇用する場合、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

《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

《雇用条件》

- 賃金・労働時間等の検討

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。

- ジョブコーチ等支援の活用
- 関係機関との連携



V 雇用にあたっての支援

～マッチングから採用後の職場定着まで～

1 求人と求職者のマッチング

【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。

※精神障がい者や発達障がい者など、最初から安定的な雇用が難しい方たち向けに、短時間トライアルの制度もあります。

- 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 現在障がい者を雇用しておらず、障がい者雇用のノウハウが乏しい事業主に対し、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】

ハローワークへ求職登録

↓ 紹介

事業所にて面接

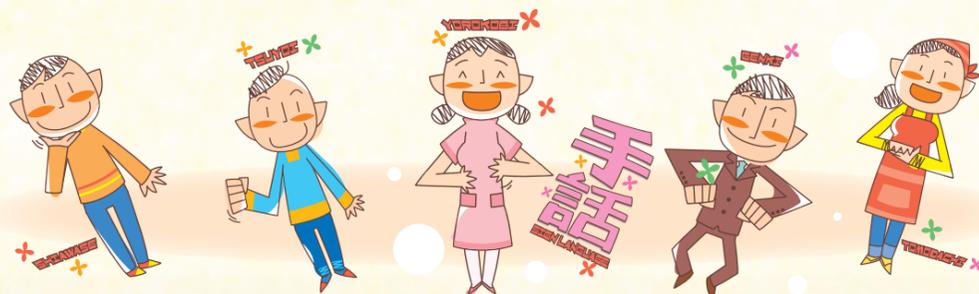
→ トライアル雇用
3ヶ月

→ 終了時に雇用継続の有無を決定

- 継続雇用
- 終了

※トライアル期間中もハローワークや関係機関からの支援が受けられます。ジョブコーチによる支援も可能です。

※ 問い合わせはお近くのハローワークへ

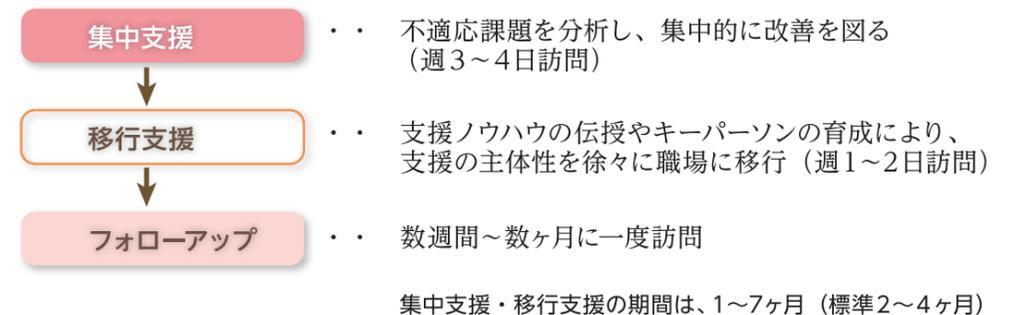


【ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援】

ジョブコーチが直接職場に出向き、障がい者の職場適応・職場定着を支援します。

- 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、仕事に適応するための支援
 - ・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】



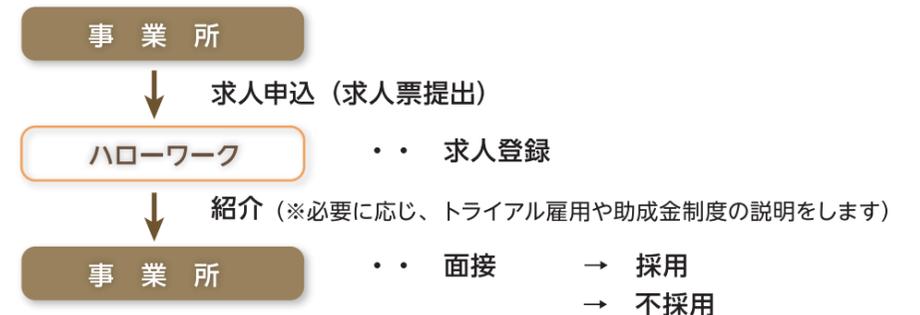
【問い合わせ先】

くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「^{えん}縁」Tel 096-288-0500
熊本障害者職業センター Tel 096-371-8333

【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、あなたの会社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、障がい者就職面接会等も実施し、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】



※ 問い合わせはお近くのハローワークへ

2 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。お近くのハローワークにお気軽にご相談ください。

【特定求職者雇用開発助成金】

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。雇用から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	135万円（1年6ヶ月）	50万円（1年）
身体・知的・精神障がい者（重度又は45歳以上）、精神障がい者	240万円（2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	90万円（1年6ヶ月）	30万円（1年）

【障害者用ファースト・ステップ奨励金】

障がい者雇用の経験の無い中小企業（従業員50人から300人規模の中小企業）が初めて身体・知的・精神障がい者を雇用した場合に、1人目の障がい者雇用に対し、100万円を支給します。

【短時間トライアル雇用奨励金】

精神障がい者・発達障がい者を試行的に雇用し、短時間の就業から始め、仕事や職場への適応状況をみながら徐々に就労時間を延ばす有期雇用（3ヶ月以上12ヶ月以内）を行う場合、対象障がい者1人あたり月額2万円を支給します。

【発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金】

ハローワークの職業紹介により、発達障がい者または難病のある人を常用雇用者として雇い入れる事業主に賃金の一部を助成します。

※支給額は50万円。（中小企業は135万円）

【精神障害者雇用安定奨励金】

精神障がい者の雇い入れや休職者の職場復帰にあたり、働きやすい環境づくりを行った事業主に奨励金を支給します。

※要した費用の1/2を支給

【重度知的・精神障害者職場支援奨励金】

新たに重度知的障がい者または精神障がい者を雇い入れ、職場支援員を配置する事業主に対し、一定期間奨励金を支給します。

【障害者雇用納付金制度に基づく助成金】

施設設備や介助者等の措置を検討する場合は、必ず事前に「熊本高齢・障害者雇用センター（Tel.096-311-5660）」に相談してください。

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200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 ※平成27年4月より、100人を超える事業主に拡大	1人あたり 月額27,000円
報奨金	常時雇用労働者数が200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 ※平成27年4月より、100人以下の事業主に変更	1人あたり 月額21,000円
障害者作業施設設置等助成金	障がい者の作業を容易にするために必要な整備の整備	2/3
障害者介助等助成金	障がい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 【具体例】手話通訳・医師・職業コンサルタント等の設置や委託	一部
職場適応援助者助成金	ジョブコーチの配置または援助	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る
※上記のほかにも活用できる助成金多数あり

■ 熊本市でも、事業主の方に以下の助成制度があります

障がい者等を公共職業安定所の紹介を通じて常時雇用した事業者に対し、奨励金を交付することにより、対象者の就業促進を図り、生活の安定に寄与することを目的としています。国の特定求職者雇用開発助成金（※PI6参照）の支給決定を受けた、熊本市に事業所を有する事業主が該当します。

◆障がい者雇用促進奨励金

- ・対象者：法定雇用率（2.0%）を超えて、新たに障がい者を雇用する事業主
- ・奨励金額：10,000円（月）×最大12ヶ月

◆障がい者・母子家庭の母等雇用奨励金

- ・対象者：障がい者・母子家庭の母等を雇用する事業主
- ・奨励金額：4,000円（月）×最大12ヶ月 ※重度は6,000円

【お問い合わせ先】
熊本市産業政策課 Tel.096-328-2375



3 社会貢献活動と企業 PR

「障がい者サポート企業・団体」について

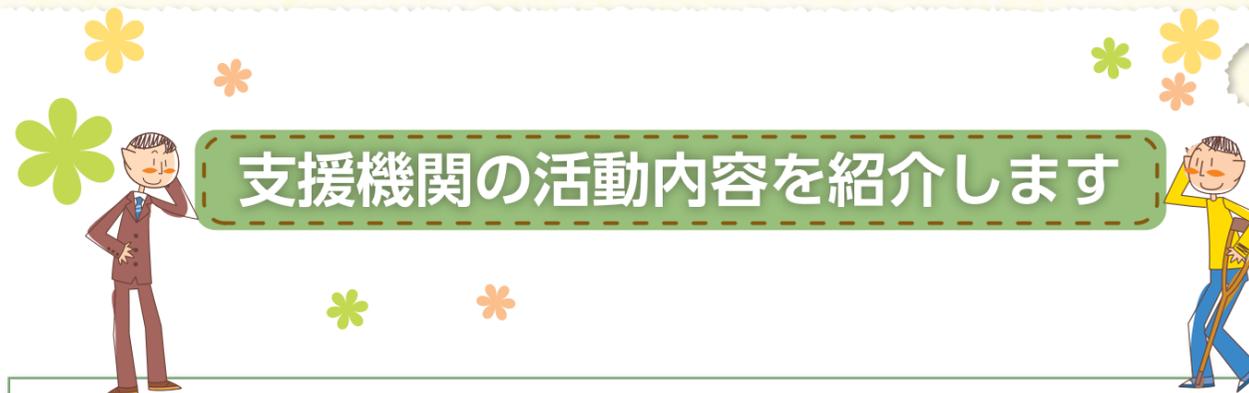
熊本市では、「熊本市障がい者サポーター制度」の趣旨*1にご賛同いただき、障がい者への理解や社会参加の促進などに積極的に協力いただける企業や団体を「障がい者サポート企業・団体」として認定します。認定にあたっては、本市内に事業所があり、次の事項の2つ以上に該当することが要件になります。

※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。
サポーターは、「できることを・ちょっとずつ」を合言葉に、障がいについて知識を深め、日々の暮らしの中でちょっとした配慮を実践しています。

【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。
- (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。

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。)



くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」の活動内容

役割：トータルサポート

新規相談の受付
↓
インタビューとアセスメント
↓
支援計画の作成
↓
活動支援ワーカーと支援計画の内容検討
↓
ご利用者と直接支援ワーカーと3者で更に支援計画の内容を更に検討

*必要に応じて職場開拓員と定着支援員にも紹介
*継続して定着まで関わっていく

役割：活動支援

・福祉サービスへつなぐ（移行・A・Bの見学同行や体験・面接の調整）
・ハローワークでの求人検索同行
・相談支援事業所への橋渡し（年金や手帳の申請・グループホーム探しなどの依頼）

*希望求人については職場開拓員も、面接に同行する場合もあり

役割：職場開拓

・登録者の希望に沿った求人や職場実習受け入れ企業を探す
・移行支援事業所との連携（モニタリングに参加し希望求人とともに開拓する）
・A型やB型事業所を訪問し、一般企業への就職を希望されている方のサポートを行う

*関係機関への報告

役割：ジョブコーチ

・実習からのサポート
・その人に合ったタイミングや方法での定着支援
・訪問先の求人情報を職場開拓員に伝える
・定着の様子を各関係機関へ報告

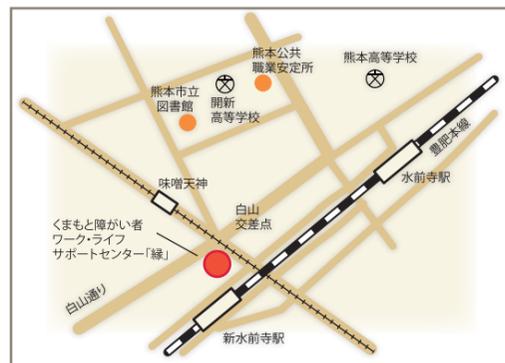


支援機関一覧

○くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」

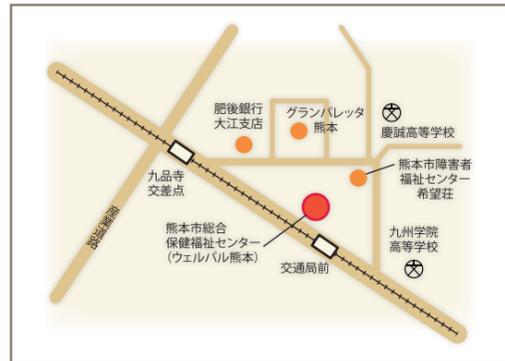
熊本市中央区白山2丁目1番1号
 白山堂ビル1階
 TEL 096-288-0500 FAX 096-288-0501
 e-mail :shugyo-kumamoto8@diary.ocn.ne.jp

「熊本障害者就業・生活支援センター」と
 「熊本市障がい者就労・生活支援センター」が
 一体となって活動しています。



○熊本市発達障がい者支援センター「みなわ」

熊本市中央区大江5丁目1番1号
 ウェルパルクまもと2F
 TEL 096-366-1919 FAX 096-366-1900
 e-mail : kchssc@kumamoto-minawa.com



○熊本公共職業安定所 (ハローワーク熊本)

熊本市中央区大江6-1-38
 TEL 096-371-8609 FAX 096-371-0550



※対象地域：熊本市（旧富合町、旧植木町、旧城南町を除く）

○菊池公共職業安定所 (ハローワーク菊池)

菊池市隈府字南田 771-1
 TEL 0968-24-8609 FAX 0968-24-5963



※対象地域：菊池市、山鹿市、合志市、菊池郡、
 熊本市のうち旧植木町

○宇城公共職業安定所 (ハローワーク宇城)

宇城市松橋町松橋 266
 TEL 0964-32-8609 FAX 0964-32-3313



※対象地域：宇土市、宇城市、下益城郡
 熊本市のうち旧富合町、旧城南町

○熊本障害者職業センター

熊本市中央区大江6丁目1-38
 TEL 096-371-8333 FAX 096-371-8806
 e-mail : kumamoto-ctr@jeed.or.jp



○熊本高齢・障害者雇用支援センター

熊本市中央区水道町8-6 朝日生命熊本ビル3階
 TEL 096-311-5660 FAX 096-371-8806
 e-mail : kumamoto-support-ctr@jeed.or.jp

