

Employment of
People with Disabilities

Case Studies



| 岐阜県 障がい者雇用事例集

平成28年度版

あいさつ

INTRODUCTION

近年、全国的に働き手が不足しているとされていますが、本県においても人口減少に伴い労働力人口も大きく減少していくことが見込まれています。こうした中、長時間労働などこれまでの働き方を見直し、若者、女性、高齢者、障がい者などあらゆる人が働き手として活躍できる環境づくりが社会全体で求められています。

県では、障がい者の皆様にも県の産業を支える担い手として力を発揮していただくため、平成26年3月に産業政策の基本的方針「岐阜県成長・雇用戦略」を策定し、「障がい者の一般就労拡大」を最重要プロジェクトの一つとして位置づけ、一般就労に向けた支援体制の強化や能力開発、職場定着支援の強化を推進しています。企業の皆様に対しては、相談機関となる障がい者雇用企業支援センターを平成27年4月に開設し、障がい者雇用についてのセミナーや企業見学会、ジョブコーチ養成研修、合同面接会などを開催しているところです。

障がい者の雇用にあたっては、業務の切り出しや支援担当者の配置、職場環境の整備、社内理解の促進などが課題となっています。一方で、県内には、障がい者雇用に積極的に取り組み、こうした課題を乗り越え、経営効果を上げている企業が多数あります。

このたび、これらの企業の取り組みを参考に障がい者の雇用を進めていただくため、「岐阜県障がい者雇用事例集」を作成しました。障がい者雇用の経験がない企業の皆様のほか、今後より一層の雇用を検討されている企業の皆様にもご活用いただければ幸いです。

目次

CONTENTS

あいさつ・目次	01
雇用事例紹介	
・東和組立 株式会社	02
・美濃工業 株式会社	04
・株式会社 和井田製作所	06
・株式会社 金田洋鉄製作所	08
・株式会社 サン・シング東海	10
・ナブテスコリンク 株式会社	12
・丸玉工業 株式会社	14
・株式会社 テクノ・ライン	16
・株式会社 岐阜グランドホテル	18
・介護老人保健施設 カワムラコート	20
支援機関の一覧	22
障害者雇用納付金制度	23
企業を支援する主な制度	24



Data

自動車部品製造

障がい者の業務
・製品の組立、塗装、梱包

障がい者雇用数**17**名
従業員数123名

美濃加茂市川合町
4-5-2

0574-26-0181
<http://towakumi.co.jp/>

高まる障がい者の力と 地域連携が支える、21%の雇用率

日本でいちばん大切にしたい会社大賞審査委員会特別賞などを受賞。
安心して雇い、長く働いてもらうために、学校や支援機関、保護者との関係を大切にしています。

特別視する必要がないほど障がい者の能力は高まった

自動車部品製造の東和組立株式会社。障がい者実雇用率 **P21** は 21%と非常に高く、障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣表彰や、日本でいちばん大切にしたい会社大賞審査委員会特別賞などを受賞しています。

毎年1人は特別支援学校※高等部の卒業生を迎えようと採用を続けるなか、板津社長は、近年の高等部卒業生は能力が高いと感じています。実際に、県内の特別支援学校高等部では、以前よりも充実した職業教育が行われています。

「職場実習に来て、同じ組付作業が、以前の生徒は1時間で200個だったのが、今の生徒は700個できる。障がいのない社員でも900個。だから、障がいを特別視していません。障がいのある社員にも、単純作業だけでなく、機械操作も任せています。」



板津社長

時には家庭の力も借り、地域ネットワークと連携する

「初めて障がい者を雇う企業にとっては障害者就業・生活支援センター **P5** や、卒業した学校の支援があると助かります。」板津社長は、支援機関との密な連携が大切だと言います。また、保護者との関係も大切にしています。「トラブルがあったときは、家族にも協力していただくことが、長く働いてもらうためには必要ですね。」

今、社長の声掛けもあり、可茂特別支援学校を中心に企業・支援機関のネットワーク会議が地域に発足しています。「こういう場合どうしたらいい?と簡単に相談できるネットワークがあれば、企業も安心して障がい者を雇えます。」

「障がいがあっても、段差や誤解など物理的・意識的な『仕事への障害』を無くせば、全く問題なく働ける」と言う板津社長。障がい者について正しく知り、地域と連携することが、障がい者雇用成功の鍵でしょうか。

Topics 障がい者雇用のはなし



特別支援学校のサポーター企業になりませんか?

働きたい! 応援団 ぎふ



特別支援学校には、高等部卒業後、一般企業等に就労して自立したいと考えている生徒がたくさんいます。
地域で働き、地域に貢献できる人材を育成するため、学校と企業が一体となって職業教育・就労支援を進めています。

サポートいただきたい内容は?

職場見学

就業体験(1、2週間程度の実習 対象:主に1、2年生)

企業内作業学習(1、2カ月の長期間継続する作業学習 対象:主に1、2年生)

校内作業学習の技術指導

就労促進(雇用直結型の職場実習、雇用 対象:3年生)

(いずれかのみでも可)



企業での職場実習の様子

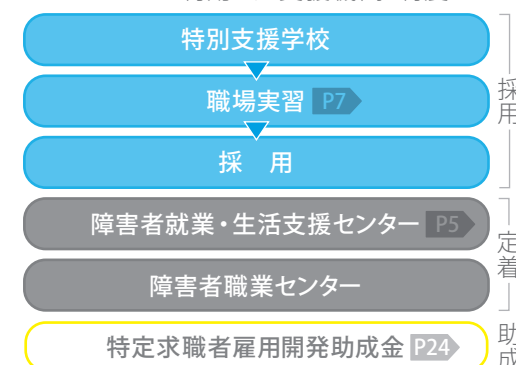
申し込み・お問い合わせ

岐阜県教育委員会特別教育支援課 Tel 058-272-8751
または 県内の各特別支援学校

働きたい! 応援団 ぎふ



Process 利用した支援機関・制度



Keyword 用語解説

※特別支援学校

障がい者・障がい児が「小学校、中学校、高等学校にあたる教育を受けること」と「学習や生活上の困難を乗り越え自立できること」を目的とした学校。個々の生徒達一人一人にきめ細かな教育を行ない、自立と社会参加を目指している。



Data

工作・産業機械等の製造ならびに販売

障がい者の業務
・マシンオペレーター
・検査・製品投入

障がい者雇用数 **14**名
従業員数701名

中津川市中津川
964-103

0573-66-1025

<http://www.mino-in.co.jp/>

見方を変え、1人採用したことが大きなきっかけに

特別支援学校の見学で障がいの見方が変化し、1人の採用をきっかけに雇用が進んだ。
障害者就業・生活支援センターからの支援を受け、マッチングを大切にし、地域貢献も目指す。

アルミダイカストの業界大手、見学で障がいの見方に変化

「こんにちは!」従業員とすれ違うたび、こちらに向けられる元気な声と明るい笑顔。就業環境の良さを連想できます。

美濃工業は、主に自動車部品となるアルミダイカスト製品の casting・加工・組立を行う業界大手。社員はグループ全体で二千名を超えます。近年、障がい者雇用に注力しはじめ、現在 14 名が活躍しています。総務課・係長の真田さんは、経緯をこう話します。

「数年前までは障がい者雇用にそれほど前向きではなかったんです。そんな中、特別支援学校 P3 や先進的な企業の見学に行く機会があり、私自身、障がい者の方への見方が変わりました。障がいの特性次第で、健常者以上の力を発揮してもらえることも知りました。

その後、特に前任の上司がトップに訴え、障がい者の方を 1 人採用。それが大きなきっかけとなり、今につながっています。」

人間関係は不安だったけど今では夜勤もこなせる

現在、14名の障がい者は、製造、間接の各部門でそれぞれの特性を生かし活躍しています。その中の一人が、製造5課に所属する牧野さん(19)。(メイン写真中央)特別支援学校在学中に職場実習を経験し、新卒で同社に入社しました。

牧野さんは「入社前は、やっていけるのか不安もありました。特に心配だったのは人間関係。でもみんな人柄もよくて、楽しくやれています」と笑顔で話します。そんな彼を優しく見守るのは、上司で主事の林さん。(メイン写真右)

「彼は知的障がいをもっていますが、ほぼ健常者と同じように接しています。とてもがんばっていますし、皆と同じように夜勤もこなしてくれます。気をつけているのは、具体的な言葉で指示を出すことくらいですね」

「なかぼつ」なら個人の特性までわかる

支援機関のサポートは必須

美濃工業では牧野さんをはじめ、障がい者を採用する際に必ず「障害者就業・生活支援センター」※通称「なかぼつ」のサポートを受けています。

「障がい者の方には『なかぼつ』さんへの登録をお願いしています。たとえば一回の面接では、障がい名はわかって特性まではわかりづらい。しかし『なかぼつ』さんなら、個人の特性まで見極めて教えてくださるので判断しやすいですね。

障がい者雇用ではマッチングがとても重要ですから『なかぼつ』さんの情報がとても役に立っています」と真田さん。

総務課の西尾さんも「『なかぼつ』さんは採用後も3か月に1度は面談に来てくれて安心です。本人が私達に直接言いづらい相談にものってもらえるし、会社に対して家庭の情報提供があるのも助かりますね」と話します。



自身がつくる部品を手にする牧野さん

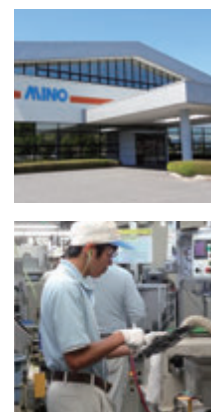
社内では、障がい者雇用による嬉しい相乗効果も!

同社では、障がい者雇用による相乗効果も生まれているといいます。

「牧野くんが入ってくれたことで、自分たちも頑張らなければと、部署内のモチベーションも上がりましたし、手順を教える中で新たな発見もあります」と、班長の新田さん。(メイン写真左)

また、真田さんは「これまで特別支援学校 P3 などの見学は、総務部のみで行っていましたが、現在は各部署の管理監督者の方にもお願いし、参加してもらっています。授業で電動ノコギリまで使っている様子を見れば、考え方も変わるはず。理解が深まればさらに障がい者雇用も進むと思いますし、それが地域貢献につながれると思います」と展望を話してくれました。

前向きではなかった障がい者雇用も、当事者に触れ「なかぼつ」のサポートを受けて、数年で軌道にのせることができました。



Process 利用した支援機関・制度



Keyword 用語解説

※障害者就業・生活支援センター

障がいのある方が職業生活を送れるよう、就労準備、就職活動、就職後の定着を、地域の行政や福祉関係機関と連携しサポートします。また、金銭管理や余暇活動など生活面の助言も行います。相談・支援は無料です。各圏域のセンターは P22



Data

工作・産業機械等の製造ならびに販売

障がい者の業務
・機械組立

障がい者雇用数**3**名
従業員数158名

高山市片野町
2121
0577-32-0390
http://
www.waida.co.jp

多品種少量生産の工場で、障がい者雇用を実現

雇用にあたり、徹底した仕事の洗い出しや見直しを行ったことで多くの相乗効果につながりました。仕事のミスマッチをなくすため、“適材適所”への配置にも徹底してこだわりました。



障がい者雇用取り組みの中心メンバー
左から総務部長松村さん、鴻巣さん、主幹近藤さん

受注生産現場での障がい者雇用に挑戦

高山市に本社を構え、最新のプロファイル研削盤などのマザーマシン（工作機械）を製造する「和井田製作所」。昨年設立70周年を迎えた飛騨の老舗企業です。同社の特長でもあり強みでもあるのが、個別受注・多品種少量生産。ライン生産ではつくることのできない技術工程をいくつも重ね、高精度の製品を生み出しています。

ここで働く障がい者は現在3名。中でも知的障がいをもつ吉田さん（19）は、技術力が必要とされる製造現場で活躍しています。同一作業の少ない職種では、障がい者雇用は難しいと考える経営者が少なくない中で、同社がどう取り組んだのかを伺いました。

社内理解こそ成功への第一歩

「平成26年までの3年間、障がい者雇用はゼロでした。企業の社会的責任を果たすためにも、取り組みを進めたいと考えていました。でも自立支援につながる責任ある雇用をしなければなりませんし、また、仕事のミスマッチも避けなければなりません。」

こう話すのは総務部長の松村さん。雇用に踏み切るまで、現場を引き込んだ議論を繰り返したといいます。

「せっかく働いていただくなら、サポート業務だけでなく製造現場の中心で活躍してほしいという思いが強く、社内で検討を重ね、現在の形に至っています。」

仕事のミスマッチをなくすため“適材適所”への配置に徹底してこだわったそうです。

「もちろん、我々のような多品種少量生産の工場で、実現できるのか不安が多かったのも事実です。そこで、最初に行ったのは、社員全員に障がい者雇用について知ってもらうこと。経営者、管理者、現場の全員に理解してもらうことが、第一段階でした。」

定年までの継続雇用を目指して

総務課主幹の近藤さんはこう話します。

「吉田さんの場合、特別支援学校時代からP3 4回職場実習※に来ていただき、社内で検討を繰り返しました。仕事のミスマッチはモチベーションがダウンし、離職に直結します。弊社は定年まで働いてもらうことを目指しておりますので、そこにこだわりました。」

現在、吉田さんの仕事は、機械組立て全般。いくつも工程をこなしています。

「吉田さんは集中力があり、根気や正確さを求める仕事にはぴったり。受け入れ現場も巻き込んだ検討を重ねた結果、製造現場で彼の個性が十分発揮されています。」

現場を訪れると、吉田さんは手で金属表面を平らにするキサゲ作業の真っ最中。眼差しは真剣です。しかし皆さんとの撮影をお願いすると現場は和気あいあいとしたムードとなり、仲の良さも伺えました。

社内全体のモチベーションもアップ

吉田さんの雇用に当たっては、現場と総務課で徹底した仕事の洗い出しや見直しが行われました。その結果、仕事の効率化にもつながったといいます。さらに社員教育や、チャレンジ精神の育成にも役立ち、多くの相乗効果がありました。

総務課の鴻巣（こうのす）さんは、準備段階から全面的に障がい者雇用にかかわった一人。

「障がい者雇用に関する知識のない、ゼロからのスタートでした。様々なセミナーを聞き、障がいを“個性”と捉えることが、いかに重要かを学びました。一人ひとり違う個性を理解し、見極めることが、一番難しかったですね。でも今は挑戦してよかったと実感しています。」

徹底した準備とミスマッチを防ぐ適材適所の配置が、同一作業の少ない職種では難しいとされる、障がい者雇用を実現しました。



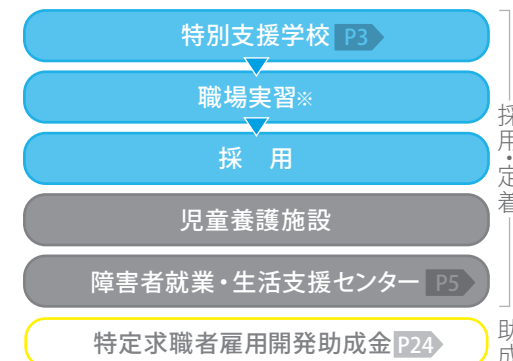
キサゲ作業に取り組む吉田さん



吉田さんの働く、製品一課のメンバー



Process 利用した支援機関・制度



Keyword 用語解説

※職場実習

特別支援学校高等部で行われる、実際の職場での実習。主に3年生を対象とし、生徒が働く心構えを学ぶ場になるだけでなく、企業にとっても、障がい者への理解が促進され、業務とのマッチングを確認出来るなどのメリットが多く、そのまま採用へ繋がることも多い。



Data

刃物製造

障がい者の業務
・ハサミ製造の最終工程

障がい者雇用数1名
従業員数35名

関市東新町
5-901-2
0575-22-1124

障がい者の可能性を、 もっと社会に生かしたい！

働ける力をもっているのに、“働けない”環境というのは、本人にとってもまわりにとっても“もったいない”こと。障がい者それぞれの可能性を広げられる企業が、もっと増えてくれるといい。

特別支援学校の取組みにサポーター企業として参加

関市にある「金田洋鋏製作所」は、理美容師やメイクアップアーティストなどが使う美粧ハサミを主に製造販売するメーカー。昭和20年の創業以来、職人たちがその技を受け継ぎ、プロ用ハサミなど高度な技術が必要とされる製品をつくりだしています。

同社では平成23年から、特別支援学校 P3 と企業が一体となって就労支援を進める「働きたい！ 応援団ぎふ」※に登録し、企業内作業学習として毎年何人かの生徒を受け入れてきました。現在では障がい者を1人雇用しています。

こうした取組みに参加するきっかけとなったのは、同社社長の金田さんが、以前所属していた関青年会議所を通してつながりのできた特別支援学校に、関市障がい者就労促進協議会の副会長として参画し、多くの生徒に接したことでした。

障がい者を理解することが就労支援につながる

「特別支援学校の生徒さんと会ううちに、挨拶はもちろん、一般的な作業がしっかりできる生徒さんも多いのに、“彼らの就職先がなかなか見つからないのはなぜだろう”と考えるようになりました。

結局、障がい者に対する知識が、まだまだ私たちに足りないのだと思います。障がい者と言っても、その個性はさまざま。もっと障がいをもつ方を深く知り、一人ひとりを理解することで、就労支援などの道も広がると思います。」と金田さん。

さらに「会社は営利団体ですから、障がいのあるなしに関係なく利益をあげてくれる人材を求めるのは当然のことです。でも、もっと広い考え方や方法があっても良いと思います。また送り出す学校側からも今以上に、各人が“得意とする個性のアピール”があると、より理解が深まるのでは。」と話します。

金田洋鋏製作所の取締役社長、金田さん

大好きなモノづくりを今の仕事に生かして

いま「金田洋鋏製作所」で働くのは河内さん（23）。特別支援学校 P3 の高等部時代、企業内作業学習で同社を訪れたことがきっかけとなり入社が決まりました。現在はハサミ製造でも重要な、複数の最終工程を任されています。

「河内君は高等部のころからやる気があり、この子ならきつといい仕事ができる、と確信できました。」と金田さんは当時を振り返ります。河内さんも「小さなころからモノを分解して組み立て直したり、何かをつくったりすることが大好きでした。今の仕事にはやりがいがあります。」と目を輝かせます。

入社後も、やる気と元々の根気強さで順調に技術を身に着けた河内さん。しかし、人付き合いがあまり得意でなく、社内の人間関係で苦労した時期もあったそう。技術の伝承にはマニュアルでは説明できない部分も多くあり、先輩とコミュニケーションが上手く取り合うことができず悩んだこともあったと言います。

人間関係の難しさをクリアしながら、前へ！

当時、金田さんは人員の配置転換も考えたそうですが、河内さんは両親や姉にも相談しながら自身で問題を乗り越えました。

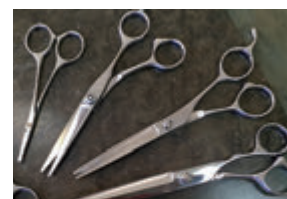
「他の人と一緒に仕事をやるのは難しいこともある。相手の気持ちがわからないこともあります。でも、今の仕事は自分のやりたいことだから、これからもがんばって続けたい！」と、前向きな姿勢を見せます。就職して約5年、今ではマイスターに近い技術を持つほどになりました。

金田さんはこう話します。「働ける力をもっているのに、“働けない”環境というのは、本人にとってもまわりにとっても“もったいない”こと。それぞれが皆、違う可能性をもっていると思いますが、その可能性を広げられる企業が、もっと増えればいいですね。私たちも微力ですが、がんばります。」

まずは「働きたい！ 応援団ぎふ」※として障がい者就労支援の取組みに参加したことが、河内さんとの出会いにつながった同社。この“はじめの一歩”こそが、新たな可能性を広げたようです。



「社長は、純粹に気持ちを受けとめてくれる人」と河内さん



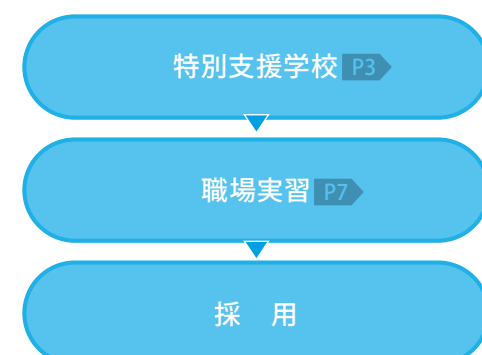
同社で製造する、プロ用美粧用鋏



仕上げのほとんどが手作業



Process 利用した支援機関・制度



Keyword 用語解説

・働きたい！ 応援団ぎふ

県内の特別支援学校の生徒の中で高等部卒業後に一般企業で働き、自立したいと考えている方のサポートをするプロジェクト。生徒の自立のサポートと、地域に貢献できる人材育成のため、学校と地域の企業が一体となって就労支援を進めている。詳しくは3ページ



Data

特例子会社

障がい者の業務
・寝具の製造・加工

障がい者雇用数 **25**名
従業員数48名
(全グループ
145/6584名)

揖斐郡大野町大字西方
732-1

0585-32-4166
<http://www.tokai-corp.com/profile/group.html>

生産性35%UP! トップの情熱が障がい者を成長させる

障がい者の平均勤続年数は17年。「多能工化」により職場定着、生産性も向上しました。雇用するときは同時に2人を。仲間がいれば孤立感も感じず、切磋琢磨して成長します。

業績でも親会社に貢献、第3セクターの特例子会社

平成5年、岐阜県と株式会社トーカイ、大野町が協力し第3セクター方式の特例子会社 **P13** として誕生した株式会社サン・シング東海。寝具の製造や加工を行っています。「障害を持つ人も持たない人も一緒に働き、生きがいを見いだせる会社」を理念に、現在25人の障がい者を雇用し平均勤続年数は17年を誇ります。

職場定着の秘訣のひとつが「多能工化」。ひとりの障がい者が最低でも2種類、多くは4種類の業務を習得しています。障がいを持たない社員とペアで働くことで、新しい仕事を覚えていきます。「多能工化」に取り組んで5年、同社の今井常務いわく「障がい者の方がどれくらい頑張ってくれて」生産性が35%アップ。黒字を続け、親会社にも大きく貢献しています。



嬉しそうに語る 今井常務

20年の経験と情熱で事業も障がい者雇用も成功

障がい者雇用に20年取組む今井常務が勧めるのは、2人同時に雇うこと。「1人では雇用率も上がらないし、同じ障がいを持つ仲間がいれば孤立感も感じない。切磋琢磨して成長します。」 また、派遣や留学生のいる企業なら、障がい者雇用は難しいとも語ります。「みなさんの意識をバリアフリー化して、とにかく雇ってみてください。」

20年間障がい者雇用に取組む中でも色々な事があったといいます。「創業から勤めた方が辞めてしまった。両親が倒れ、幸い障害者支援施設には入れた。でも入所すると法律で働けないんです。これが日本の現状ですね…」

一方で良いこともあります。「10年挨拶してくれなかった方が、ある日突然『おはよう』って! 柳ヶ瀬で1人祝杯あげましたよ。」

今井さんは、ここに骨を埋めたいとか。事業としての成功と障がい者雇用の成功、2つ同時に達成した秘訣はトップの情熱にあるようです。

ひとつ踏み込むことで応えてもらえる



ただ頑張るのとは全く違う ジョブコーチ養成研修で得た事

中林さんは、職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修※で障がい者への接し方が大きく変わったそうです。

— どんどこ変わりましたか?

同じ一社員の立場では、どこまで踏み込んで指導していいかジレンマがありましたが、研修を受けて、ためらわなくていいんだと思えました。講師は短時間で人の特性を分かっていた。人の見方、見る所が全く違うと感じました。ただ頑張るのと、方法を理解した上でやるのは全く違うんだと勉強になりましたね。

— フォローアップ研修には参加しますか?

ぜひ、また集まりたいです。養成研修も刺激になったけど、あそこからスタート。自分のやることが正しいのか、確かめる機会になれば自信に繋がると思います。



株式会社サン・シング東海
中林 里絵子さん

「問いかける言葉が変わった」自分も周りも変える資格

— ジョブコーチとして嬉しかったことは?

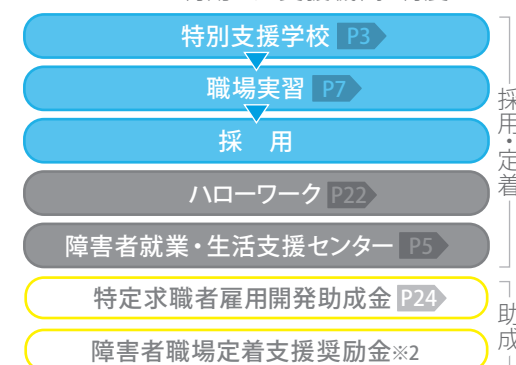
これまでとにかく踏み込めなかったけど、一つ深く踏み込むことで応えてもらえる。それを感じられたのが良かったです。養成研修を経て問いかける言葉が変わった。「もう一つ聞かなきゃ、一つ深く言おう」そうやって働きかけたら、ちゃんと返してくれました。「ここまで聞いても平気、真剣に叱れば大丈夫」という手応えを感じました。

— ジョブコーチとして企業への貢献は?

ジョブコーチ養成研修を修了したおかげで私も一歩踏み込んでいいと思えるし、今まで「誰に相談していいかわからない」と言っていた障がいを持たない社員にも「いつでも私に聞いてね」と言えるようになりました。

まだジョブコーチになって日が浅く、会社に貢献してるとは言えないけど、意欲的に前へ前へ進めていきたい。そう思っています。

Process 利用した支援機関・制度



※2:障がい者を雇い入れ、業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する場合に助成 **ハローワーク**

Keyword 用語解説

※職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修
国のジョブコーチ支援事業に基づいて活動する「職場適応援助者(ジョブコーチ)」を養成する研修。就労支援機関職員による訪問型と、企業内で雇用管理を担当する企業在籍型があり、研修修了者の雇用(配置)は職場適応援助促進助成金の受給要件の一つ。

ナブテスコリンク株式会社

Leading company
障がい者雇用の先進企業紹介



Data

特例子会社

障がい者の業務
・印刷・農作業など

障がい者雇用数5名
従業員数7名
(全グループ 76/4114名
2016/6/1現在)

不破郡垂井町中300-1

0584-24-1123

http://www.nabtesco.com/company/group_domestic.html

障がい者の存在が、 熱く自発的な社風を生み出す

特例子会社なら、1社の障がい者雇用数が、企業グループ全体の雇用率に影響します。
助け合い協力する意識は、障がいのない社員同士にも広がり、会社の成長につながっていました。



坂本支配人

特例子会社なら、一社で全グループの雇用率に効果

ナブテスコリンク株式会社(垂井町)は、機械メーカー ナブテスコ株式会社の障がい者の雇用に特別に配慮した特例子会社※として平成27年7月に設立されました。業務内容は、グループ企業からの名刺印刷、文書電子化、倉庫搬入搬出や農作業など様々です。

設立の理由について、同社支配人の坂本さんはこう話します。

「グループ内には、障がい者を雇用するための環境整備が難しい会社もあった。その点特例子会社なら、条件を満たせば子会社の労働者を親会社の実雇用率に合算できるため、一カ所でグループ全体の法定雇用率に効果があります。」

障がい者への支援が、社員全体の助け合いを生む

「ここは、障がいを特別扱いせず、出来ないことは出来ないと認めてくれた上で、対等に付き合ってくれる。それが、すごく有り難いです!」障がいを持つ社員のリーダー的存在である松岡さんは、ナブテスコリンクの熱い社風に感謝しています。

「『みんなで助け合い協力しましょう』と、障がいを持つ社員には言ってます。」坂本さんは熱い社風の秘密を解説します。「それは障がいを持たない社員にも同じことが言えて、全員で何か手伝わないといけない時も、こだわりなくやってくれる。『これは僕の仕事じゃない』という社員はいないですね。」障がい者を助けることが、社員全体の自発的な助け合いを生んでいるようです。

障がい者雇用の意義も伺いました。「この会社の目的は、障がい者が仕事をして、成長し、喜びを感じて、活躍すること。一生懸命働ける環境を提供することが使命なんですよ。」

グループの社会的責任を果たすため、障がい者の活躍の場を作ることが、会社全体の成長へとつながっていました。

伴走するけど、
一人でも走れるように

Interview CLEAR WATERS JOB-COACH 清流のジョブコーチ〈職場適応援助者〉

「構える必要はないんやな」 工夫で気持ちの落ち込みを防ぐ

支援の職に就いてから、職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修 P11 を受けた根津さん。上司の勧めでした。

— 障がい者と接して感じたことは?

「構える必要はないんやな」ですね。普通にコミュニケーションがとれて、仕事に誠実でサボろうとしない。

— なにか障がい者が働きやすい工夫は?

気持ちが不安になりやすい方には、自分の心の状態を%で表してもらいます。「いま何パーセント?」と聞いて40なら40なりのケアを、30を切ったら休憩する感じです。

以前は、状態が悪いとそれを言葉で伝えられずさらに沈み込んでしまうこともありましたが、数値で表現するようになり、本人も客観的になれて早退もなくなりました。



ナブテスコリンク株式会社
根津 壮平さん

ジョブコーチ養成研修で大きく変化した支援の意識

— ジョブコーチ養成研修はどうでしたか?

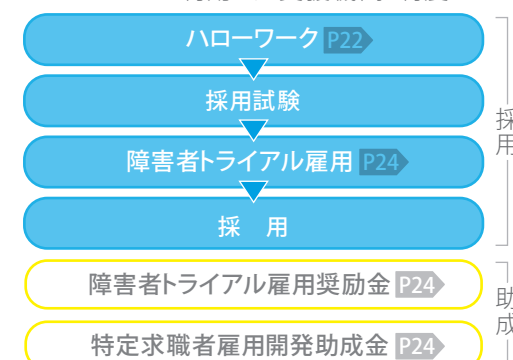
研修を受けてから、「仕事」として、障がい者の方と接する観点をもちました。彼らの身の回りの状態や仕事内容に注意を払うこと、特性を見極めどう業務につなげるかを考えることが、自分の「仕事」という認識で働いています。

僕が分っているだけではダメで、他の社員への繋ぎもせなあかんと思うようになりました。あとは、いずれ自分が離れても出来るように。ジョブコーチとして伴走はするけど、障がいを持つ社員がちゃんと一人で走れるようにと考えてます。

— ジョブコーチを目指す方へメッセージを

障がい者と接する方は必ず研修を受けたほうがいいですよ。彼らの為に、自分に何が出来るのか気付きの場面になりました。

Process 利用した支援機関・制度



Keyword 用語解説

※特例子会社

障がい者雇用に特別に配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たす場合、その子会社で雇用している労働者を親会社で雇用しているとみなして、実雇用率を算定できる。また、特例子会社を持つ親会社は、企業グループ全体による実雇用率算定が可能。



Data

高級・サービス用紙袋、
傘などの製造販売

障がい者の業務
・紙袋の製作

障がい者雇用数 **21**名
(丸玉ウェル)
従業員数23名

岐阜市中鵜1-26

058-271-8181

<http://www.gnas.co.jp/>

強い意志が原動力 「障がい者も日本経済を支える」

作業を明確にし、分かりやすく指示することでミスが激減、誰でも分かるシステムに成長しました。
経営者や企業の努力で、障がい者を技術を持った職人に育てていきたい。

会社全体に表れた障がい者雇用のプラス面

全国のショップやイベントで配られる高級・サービス用紙袋に加え、傘などの製造販売を行う丸玉工業株式会社。創業以来、授産施設などへ作業を発注してきましたが、より早く正確に顧客の要望に応えたいと、平成 27 年就労継続支援 A 型事業所※「丸玉ウェル」をグループ内に設立しました。

取締役の山下さんは、障がい者雇用のプラス面についてこう話します。「色々なことが“なあなあ”でした。重要な行程でも確認がないままなんとなく仕事が流れ、ミスが起きても責任者すらあいまいになっていたのです。」

ところが、知的・精神障がい者の方と一緒に働くと“なあなあ”では回らなくなりました。作業を明確にし、分かりやすく指示する必要があったといいます。「結果、あいまいさがあぶり出され、本社のミスが激減しました。それまで、担当者しか分からなかったことが、誰でも分かるシステムに成長したのです。」

職人の技を身につければ十分に採算がとれる

障がい者の業務について、山下さんは新しいビジョンを次々に描いています。「made in Japan の仕事を増やしていきたい。小さな紙袋や大きな紙袋は、何十万袋の発注は来ませんが、それでもかなりの数が必要です。でも、そのサイズを折る職人さんが減ってしまい、東海地区も高齢の女性が数名だけ。その方達も引退されてしまいます。」

障がい者が技術を持った職人に育ち、それらの少量生産商品を作ることができれば、時間給に換算しても十分に採算が取れるといいます。その上で、「それを出来るようにしていくのは、経営者や企業の努力ですね」と気を引き締めていました。「障がい者も日本経済を支えていく」と語る山下さん。障がい者への強い思いが、短期間で障がい者雇用成功への原動力になっていました。



ビジョンを語る山下取締役

出来ない事を減らすのは企業の役目



夫婦で受けた養成研修 それぞれの得意分野を活かして

山下さんは、社長でもあるご主人と共に職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修 P11 受講し、そろって修了しました。

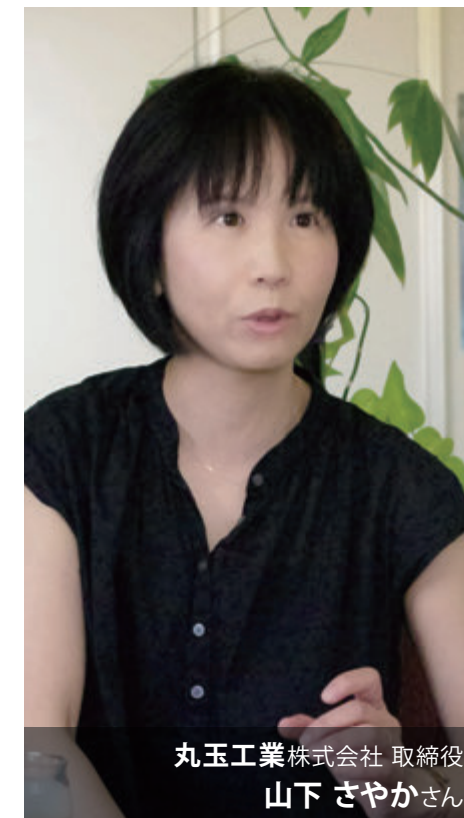
一 ご夫婦で養成研修を受けた感想は？

影響が大きいのは実は主人なんです。もともと物作りがとてもうまいので“出来ないことを出来るようにする道具”を、うちの仕事に合わせて作ってくれます。

現場を分析して、仕事に必要な動きとか流れとかも考えてくれています。

私の役割は、全社員のお母さんでもありますから、作業の部分は主人に任せて、人を育てていく方にシフトさせてもらっています。

こんなふうに2人でやっていけることが、夫婦どちらもジョブコーチになって良かったなと思うところです。



丸玉工業株式会社 取締役
山下 さやかさん

出来ない事を責めない 養成研修で起こった意識改革

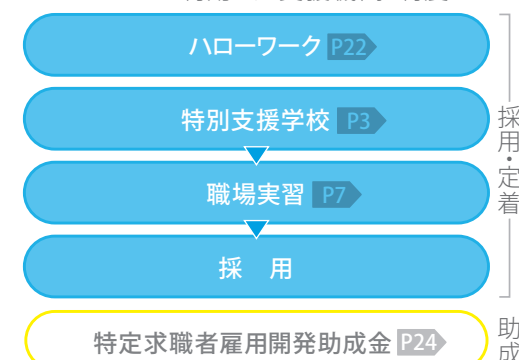
一 養成研修の前後で意識の変化は？

障がいのある社員だけでなく、全社員に対する接し方が変わりました。「出来ないことを出来るように変えることが、私達の役目」と意識するようになったからです。

例えば、一日に何百ケースと出荷する中で、時には商品間違え、伝票の打ち間違え等が起きます。その時「間違えないようにしなさい!」と叱るより、「どうしたらミスが起きないか」を先に考えるようになり、その原因と予防策を考えてから話をするようになりました。

「こういうふうにやってみて」と言ってあげられる。それで失敗したのなら、私の責任。これは大きな意識改革になりました。

Process 利用した支援機関・制度



Keyword 用語解説

※就労継続支援A型事業所

働く意欲はあるけれど一般企業で働くことが難しい障がい者に、働く場と機会を与える事業所。利用者を従業員として雇用し給料を支払いながら、職業訓練、社会のルールとマナー、人とのコミュニケーションのスキルを提供している。

株式会社テクノ・ライン

Leading company
障がい者雇用の先進企業紹介



Data

機械設計、電気設計、
ソフトウェア開発等

障がい者の業務
・パソコンの管理、CADを
使った機械設計業務

障がい者雇用数**4**名
(うち重度1名)
従業員数280名

加茂郡坂祝町大針797
0574-27-2520
<http://www.techno-line.jp/>

障がい者も、 人を束ね・育て・指導する企業

障がい者雇用の取り組みはハローワークから。支援機関の親身な関わりが雇用を可能にしました。
個人として向き合い能力を見つけて活かす。障がい者と共に成長する気持ちで丁寧な労務管理を心得る。

小さな一歩から始め、障がい者は重い立場にも

株式会社テクノ・ラインの主な事業は、機械設計、電気設計、ソフトウェア開発等の専門技術業。翻訳・通訳やサーバー管理も行っています。障がい者雇用に取り組むきっかけになったのは、ハローワーク P22 の勧めでした。

今でも付き合いのあるという担当者のアドバイスですぐに始めたのは、特別支援学校 P3 の訪問や障がい者合同就職面接会への参加でした。関特別支援学校からの実習生も受け入れ、働くことに支障がないことを実感したといいます。

現在は4人の障がい者が、パソコンの管理、CADを使った機械設計業務を行っています。中には重度の身体障がい※がありながら役職に付き、人を束ねる・育てる・指導するという役割を担っている方もいて、それぞれの能力を活かし、社員として十分な活躍を見せています。

コミュニケーション・向上心・支援機関がポイント

総務・人事課の三品係長に、障がい者を採用する時のポイントについて聞きました。

「障がい者本人に関して言えば、コミュニケーションが取れることを重要視してますね。実際の仕事の中では最初から上手いくばかりではなく、失敗する事もあればつまづく所もあるので、分からない時は分からないと言える、知りたい事はちゃんと確認しながら進められる力が大切です。

そして、向上心があることですね。弊社は技術を売りにしている会社ですので、常に最先端の技術を学んでいける人が向いてますね。

採用時にはやはり公共の障がい者雇用支援機関 P22 の方達が頼りになります。本当に親身になって関わってくださるので、これから障がい者雇用に取り組む企業の方は、ぜひ利用した方がいいと思います。」



障がい者を採用する際の
ポイントを話す三品さん

能力を活かし 障がい者と共に成長する

業務フローの課題を少しの仕組み変更で解決

障がいのある中村さんは、趣味でサーバーを構築するほどITの知識が豊富。その知識を活かし、社内のパソコンやサーバーの管理業務をしているため、少しでも機器の調子が悪いとあらゆる人から声をかけられます。

「皆さんに話しかけていただけて、すごくありがたいです。でも、その場で修理を始めると作業重視で突っ走ってしまい、上司から“報連相を怠った”と注意を受けて、“そうだよなあ”と反省することもありました。」

上司である三品さんは、それらの事情を考慮して、業務の依頼方法を口頭から書面に変更しました。

修理が必要な人には“依頼書”を書いてもらい、その枚数を毎朝確認し優先順位をつけることで、中村さんの業務状況をしっかり把握出来るようになったそうです。

手間でも最終的には自分の仕事が楽になった

しかし毎朝の書類のチェックは、三品さんの負担にならなかったのでしょうか？

「最初は手間だと思いました。ただ、実際に“依頼書”を使うようになって、仕事の効率とか正確さというのが上がってきました。」

最終的には、自身の“管理”の仕事は楽になったと三品さんは言います。

「障がい者の退職例は記憶にありません。みなさん光る物を持ってらっしゃるので、“一人ひとりの持つ能力を見つけて活かす”

“共に働く障がいの無い者も一緒に成長していく”というイメージが重要ではないかと、私も向き合いながら感じています。」

三品さんの言葉は、障がい者雇用に限らず、社員を管理する心得のようにも聞こえます。

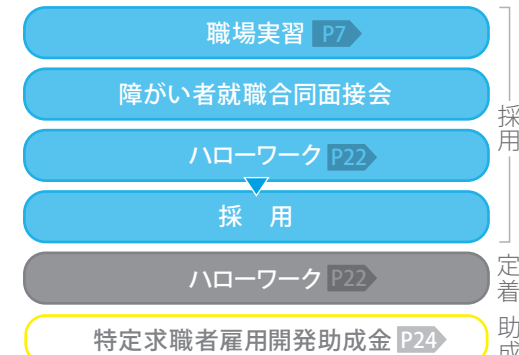
障がい者だからと身構えず、個人と向き合い丁寧な労務管理を行うことが、障がい者雇用の成功においても鍵となるようです。



趣味を活かし働く中村さん。現在の目標は資格取得



Process 利用した支援機関・制度



Keyword 用語解説

※重度障がい者

身体障がい者では等級が1級、2級の人。または3級で重複の障がいがある人。知的障がい者では療育手帳が「A」とされている人などが当てはまる。障がい者実雇用率を算出する際に、1人の重度障がい者の雇用で2人の雇用とみなされる。(ダブルカウント制度)



Data

ホテル業・飲食業

障がい者の業務
食器洗浄

障がい者雇用数9名
従業員数約250名

岐阜市長良648
058-233-1111
http://www.gifugrandhotel.co.jp/

とにかく真面目 障がいのない社員よりも秀でている

障害者就業・生活支援センターなどの支援機関や地域の病院とのつながりを大事に。
子を思う親心のように温かく見守り、希望があれば新たな職種への挑戦も探る。

人とのつながりが人事担当者も一生懸命にする

金華山と長良川を望む県下有数のリゾートホテル 岐阜グランドホテルも、障がい者雇用を進める企業の一つです。
障がい者雇用では、障害者就業・生活支援センター P5 などの支援機関や、地域の病院との繋がりが大事だと話すのは、人事担当次長の近藤さんです。「何かの時にすぐ相談できる人とのつながりが、本当に大事です。特に特別支援学校 P3 の先生が非常に一生懸命で、僕も一生懸命やらないかんという気になりました。」
また、当の障がいのある社員達には、働く姿勢に光るものを感じています。「とにかく本当に真面目ですね。言われた事をきちんとやるという意味では、ひょっとしたら障がいのない社員よりも秀でているかもしれません。」

嬉しい瞬間はご家族の笑顔が見られた時

今後の課題として役員の西村総務部長は、障がい者の仕事を食器洗浄だけでなく接客にも広げたいと考えています。「障がいのある店員さんが人気になったお店もある。お客様がどう親しみを感じ来ていただけるか、参考にしたい。」 ホテルという仕事柄、顧客のニーズなど難しさがある中でも、「もし『やりたい』と話があれば、何とかならないか、しっかり考えます。」と話し、職種への挑戦を探っています。
障がい者雇用に携わっていて嬉しい瞬間を尋ねると、こう答えてくれました。「親御さんに喜んでいただけることですね。私も子どもを持つてる親ですから。ご挨拶に来られた時の笑顔、あれを見るとやっぱり嬉しいですね。」
華やかなホテルの障がい者雇用だからこそ、地域の人とのつながりや親としての温かい気持ちなど、基本を大切に進められていました。



西村総務部長は「接客もやってほしい」と話す

ご活用ください 障がい者雇用アドバイザー



障がい者雇用の先進企業の従業員の方がアドバイザーとして、
自社での取り組みや事例を生かしながら企業の皆様に助言します。(無料)

支援内容

- 障がい者の雇用管理についての相談、助言
- 現場視察の受け入れや視察時の案内
- セミナーや出前講座における事例発表、講演

アドバイザー所属企業(平成28年度)

企業名	所在地	業種	備考
(株)サン・シング東海	揖斐郡大野町	製造	P10に掲載
(株)東海化成	美濃市		P2に掲載
東和組立(株)	美濃加茂市		
パジェロ製造(株)	加茂郡坂祝町		
美濃工業(株)	中津川市		
(株)打江精機	高山市	運送	P4に掲載
濃飛西濃運輸(株)	関市		
生活協同組合コープぎふ	各務原市	小売	
(株)バローホールディングス	多治見市		
(株)大垣共立銀行	大垣市	金融	
(株)岐阜グランドホテル	岐阜市	サービス	P18に掲載
介護老人保健施設カワムラコート	岐阜市	介護	P20に掲載

お問い合わせ
岐阜県障がい者雇用企業支援センター Tel 058-215-0582

ぎふ障がい企業



Process 利用した支援機関・制度



Keyword 用語解説

※病院との繋がり
精神障がい者は雇用より定着が難しいと言われる中、医療機関は雇用した後の相談窓口として重要。当事者と就労前から長く接していることに加え、特に病状については、専門の視点から医療機関にしかできないサポートが期待できる。



Data

高齢者介護

障がい者の業務
洗濯・介護など

障がい者雇用数**10**名
(看護師含む)
従業員数178名

岐阜市芥見大般若
1-105

058-241-3488
http://www.kawamuramedical.or.jp/7_01_longterm_care-health_facility.html

別け隔てのない介護現場で、 高い雇用率・定着率を実現。

障がいの有無にかかわらず、職員に求めるのは利用者への優しい姿勢だけ。
介護の現場から生まれた別け隔てのない環境が、障がい者の責任感と自信を育てた。

障がい者を別け隔てず出来ることは責任もってやる

在宅復帰を目指す要介護の高齢者に、リハビリなどの医療サービスを提供するカワムラコート。15年前に始めた障がい者雇用は、実雇用率※5.6%、定着率も高く、開始当初から勤務している方もいます。定着の秘訣は障がいのある職員を「別け隔てない」姿勢。「障がいがあるからできないだろう」ではなく、「出来ることは任せる」意識が徹底されています。

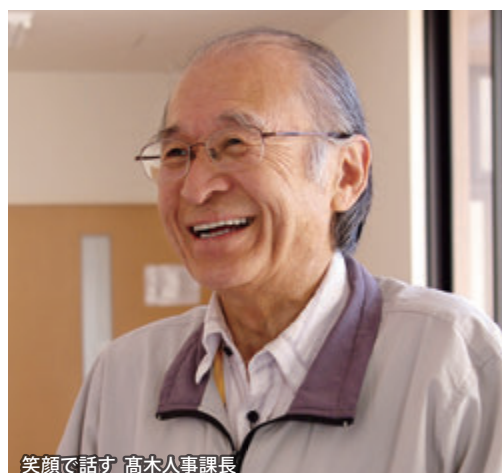
仕事内容にも障がいの有無による差はありません。洗濯などは、全ての工程を障がいのある職員に任せています。女性は入居者介護をおもつ交換から入浴介助まで、障がいのない職員と同様に行っています。総看護師長の小川さんによれば、カワムラコートにとって障がいのある職員は、「責任持ってやって頂けるので、居てもらわないと困る存在です。」

優しさが必要な職場に障がいの有無は関係ない、 介護だから実現した理想の形

別け隔てない姿勢は職員間でも見られます。障がいの有無について「見て感じてくれればいい」との思いから、改めて全体には伝えていません。それによる大きな問題も起きていないそうです。母体である河村病院の高木人事課長は「病院だから、病気や障がいへの理解は、職員全体にあると思うんですね。」と話します。

介護の悲しいニュースもある中、職員に求めるのは利用者への優しい姿勢だけ。障がいの有無は全く関係ないとのこと。「気持ちがあれば、みんなマルです。」と、小川総看護師長も言います。

介護の現場だからこそ、別け隔てのない環境が生まれ、それを徹底することで、誰もが責任を持って力を発揮する、理想的な障がい者雇用が実現していました。



笑顔で話す 高木人事課長

障がい者だからと、決めつけたくない



何も知らずに受けた研修 身近な企業の実践に驚いた

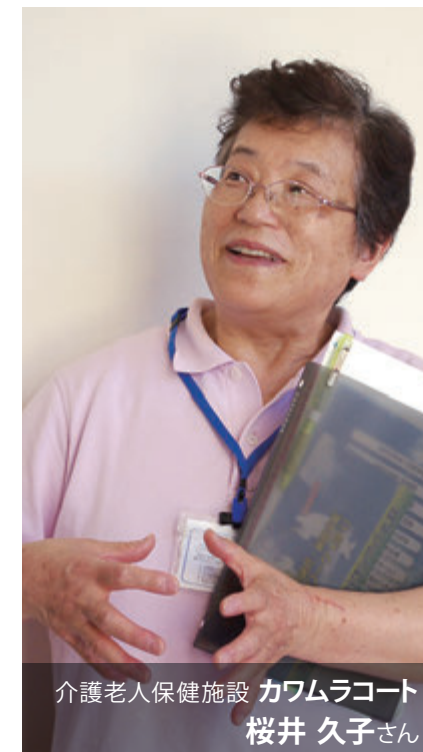
桜井さんは、障がいの有無にとらわれない仲間意識を大切にしてきました

— 職場適応援助者(ジョブコーチ)になったきっかけは？

「養成研修 P11」を受けませんか」と主催の方に誘われたのがきっかけで、最初はそういう資格があることも知りませんでした。よその企業の障がい者雇用の状況が分からず、現状を知りたいというのもありました。

— 養成研修はどうでしたか？

食品スーパーのバローさんや三心さんみたいな身近な企業の代表のような方たちが、障がい者に対して一生懸命考えているんだな、というのは、自分自身にとって新しい感覚で、こんな世界もあるのかと驚きました。



介護老人保健施設 カワムラコート
桜井 久子さん

障がい者もみんなと一緒にという雰囲気を作る言葉掛け

— 気を付けていることはありますか？

男性とは私生活まで突っ込んで話せないため、現場担当者から話を聞きます。体調が悪かったりするとすぐに情報が入ります。あとは顔を見れば常に「ありがとう」とか「お願いね」って言葉掛けしています。私達も同じ介護仲間という雰囲気を作っていきたいんです。

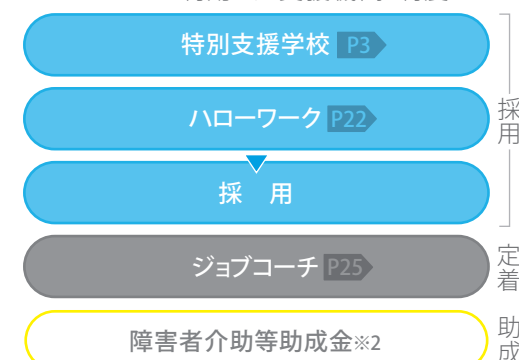
— あまり特別な配慮はしていない？

ないです。障がい者だからという決めつけは、みんな持ってません。私たちと一緒にですっていう姿勢は崩したくないんです。

— ジョブコーチを目指す方にアドバイスを

障がいのある方と接するときには、「人」を大切にすることです。障がいがあっても個人ですから。やはり「その人」を認めることが一番大事だなと感じています。

Process 利用した支援機関・制度



Keyword 用語解説

※障がい者実雇用率

各企業が所定の方法により算出した障がい者の雇用割合。民間企業などでは障害者の雇用の促進等に関する法律により一定割合以上の障がい者を雇うことが義務付けられており(法定雇用率:民間企業2.0%)、平成30年には法定雇用率の見直しが予定されている。

※2:障がい者の雇用にあたり、施設整備や介助者の配置などが必要な場合に助成 高齢・障害・求職者雇用支援機構 P20

支援機関の一覧

障害者就業・生活支援センター 障がいのある方が職業生活を送れるよう、就労の準備、就職活動、就職後の定着を地域の行政や福祉関係機関と連携しサポートします。

岐阜 圏域	岐阜障がい者就業・生活支援センター	〒500-8314 岐阜市鍵屋西町2-20 多恵第二ビル1階 所管地域:岐阜市(長良川以南)、羽島市、瑞穂市、羽島郡、本巣郡	TEL 058-253-1388 FAX 058-253-1388
	清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ	〒500-8211 岐阜市日野東4-10-18 所管地域:岐阜市(長良川以北)、各務原市、山県市、本巣市	TEL 058-215-8248 FAX 058-215-8029
西濃 圏域	西濃障がい者就業・生活支援センター	〒503-2123 不破郡垂井町栗原2066-2	TEL 0584-22-5861 FAX 0584-22-5861
中濃 圏域	ひまわりの丘障害者就業・生活支援センター	〒501-3938 関市桐ヶ丘3-2	TEL 0575-24-5880 FAX 0575-23-4720
東濃 圏域	東濃障がい者就業・生活支援センター サテライト	〒507-0073 多治見市小泉町2-93 ルミナス小泉102号室	TEL 0572-26-9721 FAX 0572-26-9722
飛騨 圏域	ひだ障がい者就業・生活支援センターぷりずむ	〒506-0025 高山市天満町4-64-8 第一ビル1階	TEL 0577-32-8736 FAX 0577-32-6281

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 岐阜支部

岐阜障害者職業センター	〒502-0933 岐阜市日光町6-30	TEL 058-231-1222 FAX 058-231-1049
高齢・障害者業務課	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-frontII 7階	TEL 058-265-5823 FAX 058-266-5329

ハローワーク 障がい者の職業相談・職業紹介のほか、事業所の皆さま向けに障がい者の職域開拓、雇用管理、職場環境整備等についての相談や各種制度・助成金の案内を行っています。

ハローワーク 岐阜	〒500-8719 岐阜市五坪1-9-1	TEL 058-247-3211 FAX 058-247-7993	岐阜市・羽島市・各務原市・山県市 瑞穂市・本巣市・羽島郡・本巣郡
ハローワーク 大垣	〒503-0893 大垣市藤江町1-1-8	TEL 0584-73-8609 FAX 0584-73-3556	大垣市・海津市・不破郡 養老郡・安八郡
ハローワーク 揖斐	〒501-0605 揖斐郡揖斐川町極楽寺字村前95-1	TEL 0585-22-0149 FAX 0585-22-0153	揖斐郡
ハローワーク 多治見	〒507-0037 多治見市音羽町5-39-1	TEL 0572-22-3381 FAX 0572-24-2174	多治見市・瑞浪市・土岐市 可児市・可児郡
ハローワーク 高山	〒506-0055 高山市上岡本町7-478	TEL 0577-32-1144 FAX 0577-35-0893	高山市・飛騨市 下呂市(金山町除く)・大野郡
ハローワーク 恵那	〒509-7203 恵那市長島町正家1-3-12	TEL 0573-26-1341 FAX 0573-26-2076	恵那市
ハローワーク 関	〒501-3803 関市西本郷通4-6-10	TEL 0575-22-3223 FAX 0575-22-3293	関市・美濃市
ハローワーク 岐阜八幡	〒501-4235 郡上市八幡町有坂1209-2	TEL 0575-65-3108 FAX 0575-65-3107	郡上市
ハローワーク 美濃加茂	〒505-0043 美濃加茂市深田町1-206-9	TEL 0574-25-2178 FAX 0574-25-0494	美濃加茂市 下呂市のうち金山町・加茂郡
ハローワーク 中津川	〒508-0045 中津川市かやの木町4-3	TEL 0573-66-1337 FAX 0573-66-8048	中津川市

支援機関の一覧

岐阜県障がい者雇用企業支援センター 障がい者雇用に悩む企業の皆さまに、雇用に向けた受入体制整備、障がい者の力を引き出す仕事づくり、定着を担う支援機関とのネットワーク構築などの支援を無料で行います。

〒500-8384 岐阜市藪田南5-14-12 シンクタンク庁舎2階 TEL 058-215-0582 FAX 058-215-0583

岐阜労働局職業安定部職業対策課
〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階
TEL 058-245-1314 FAX 058-245-3105

岐阜県商工労働部労働雇用課
〒500-8570 岐阜市藪田南2-1-1
TEL 058-272-8397 FAX 058-278-2676

障害者雇用納付金制度

「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」が設けられており、事業主は、その「常時雇用している労働者数」の2.0%以上の障がい者を雇用しなければなりません。
障がい者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この経済的負担を調整するとともに、障がい者の雇用の促進等を図るため、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部 高齢・障害者業務課

障害者雇用納付金

法定雇用障害者数を下回っている場合は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて納付金を納付しなければなりません。



障害者雇用調整金・報奨金

障がい者を多数雇用している事業主に支給されます。

調整金	対象: 常時雇用する労働者が100人超 雇用障害者数が法定雇用障害者数を超過している事業主 支給額: 法定雇用障害者数を超過して雇用する障がい者数1人につき月額27,000円
報奨金	対象: 常時雇用する労働者が100人以下 雇用障害者数が一定数を超過している事業主 支給額: 支給要件を超えた障がい者数1人につき月額21,000円

企業を支援する主な制度

雇用に向けた支援

障がい者チャレンジトレーニング

実習生を事業所の現場に受け入れることで、障がい者と事業所双方の不安解消を図ります。

期間：原則 10日以内 謝金：実習生1人につき日額 1,000円 障害者就業・生活支援センター

備考：実習生には障害者生活・就業支援センターから手当を支給 日額 1,000円

障がい者委託訓練

訓練受講生を受け入れて現場で実践的な訓練を行い、その適性や能力を見極めながら、自社への就職に結び付けます。

【実践能力習得訓練コース】
期間：原則3カ月以内 委託費(事業主に支給)：1人あたり月額90,000円(上限)

【特別支援学校就職チャレンジコース】
期間：原則2週間～1か月 委託費(事業主に支給)：1人あたり月額90,000円(上限)

備考：
実習生には県から訓練手当を支給 日額3,930円(または3,530円)

障害者トライアル雇用奨励金

障がい者を試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、継続雇用への移行のきっかけとします。

期間：原則 3ヵ月以内 奨励金：1人あたり月額 40,000円 ハローワーク

備考：精神障がい者を初めて雇用する場合は、奨励金月額80,000円

雇用後の支援

特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により障がい者等を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します。 

対象	1人あたりの助成金総額(対象期間)	
	中小企業	中小企業以外
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(重度障がい者または45歳以上)、精神障がい者	240万円(3年)	100万円(1年6か月)
短時間労働者である身体・知的・精神障がい者	80万円(2年)	30万円(1年)

障害者初回雇用 奨励金(ファースト・ステップ奨励金)

障がい者雇用の経験のない中小企業（障がい者の雇用義務制度の対象となる労働者数50～300人の中小企業）が障がい者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成します。

支給額：120万円 

雇用後の支援

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により発達障がい者や難治性疾患患者を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します。



対象	1人あたりの助成金総額(対象期間)	
	中小企業	中小企業以外
短時間労働者以外	120万円(2年)	50万円(1年)
短時間労働者	80万円(2年)	30万円(1年)

職場適応援助者(ジョブコーチ)に関する支援

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業

支援期間：標準 2～3ヶ月 岐阜障害者職業センター

障がい者が職場に適応できるよう、ジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。事業主や職場の従業員に対しても必要な助言を行い、職務の再設計や職場環境の改善を提案します。

企業在籍型 職場適応援助促進助成金

自社で雇用する障がい者について企業在籍型 職場適応援助者を配置し、職場適応援助を行う事業主に対して助成します。

支給額：①と②の合計 ハローワーク

① 右表の1人当たりの金額に、支援計画に基づく支援が実施された月数(6カ月を上限)を掛けた額

② 企業在籍型 職場適応援助者 養成研修に関する受講料を事業主がすべて負担し、修了後6カ月以内に初めて支援した場合に受講料の1/2

対象	支給額(1人あたりの月額)	
	中小企業	中小企業以外
短時間労働者以外	8万円	6万円
短時間労働者	4万円	3万円

職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修 受講料助成

岐阜県内において(特非)くらしえん・しごとえんが開催する企業在籍型 職場適応援助者 養成研修の受講料の一部を修了後に助成します。 

対象者：岐阜県内に本社または支社を有する事業所 助成額：受講料の1/2

施設整備への支援

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、障がい者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の設置・整備を行う場合に費用の一部を助成します。

支給額：費用の一部 



岐阜県障がい者雇用企業支援センター

〒500-8384 岐阜市藪田南5-14-12 シンクタンク庁舎2階

TEL : **058-215-0582** FAX : **058-215-0583**

E-mail center@shougaikigyoshien.jp

URL <http://www.shougaikigyoshien.jp>

岐阜県障がい者雇用企業支援センターは、岐阜県が委託により運営する
企業の皆様の障がい者雇用を支援するセンターです。