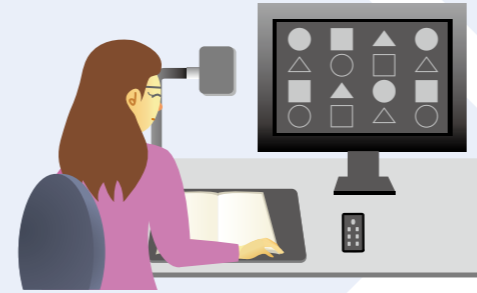


令和8年度 事業者のための

障害者雇用 ガイドブック



静岡県

はじめに

現在、少子高齢化に伴う労働力人口の減少を背景に、障害の有無にかかわらず多様な人材の活躍がこれまで以上に求められています。多様な能力を持つ人々が生き活きと働き続けられる社会の実現は、企業の持続的な成長にとっても欠かせません。

このような中、障害者雇用においては令和8年7月から法定雇用率が2.7%に引き上げられ、対象となる事業主も拡大される予定です。ここで大事なのは、単に法定雇用率の達成を目指すのではなく、事業主やそこで働く人、地域の人々の理解や支援のもと、障害者雇用の「質」を重視した準備のもとに雇用に取り組んでいくことです。

令和5年4月施行の「改正障害者雇用促進法」では、障害のある人の職業能力の開発・向上が事業主の責務として明確化されました。障害者が企業の成長に不可欠な人材として活躍できる環境づくりが、これまで以上に求められています。

しかし、企業が単独で障害者雇用に取り組む場合、多様化する現場のニーズや複雑な個別ケースに対応しきれない可能性があります。また、対応が担当者の個人の力量に依存しがちで、的確な判断や支援のばらつきが生じやすいという課題もあります。

このため、静岡県では、多様な関係機関と連携し、地域が一体となった組織的な支援体制の構築を推進しています。これにより、企業および障害のある方双方の自立を見据えた、的確な知見と支援を広く活用できる環境の整備を目指しています。

このガイドブックには、県や国の支援策に加え、実際の好事例や支援機関との連携方法なども掲載しております。事業主の皆様にはぜひ本書を活用いただき、障害者雇用への理解と関心を深め、より一層障害のある人の雇用に取り組んでいただきますようお願いします。

令和8年4月

静岡県経済産業部就業支援局産業人材課

※1 近年の主な国制度改正等(実施済含む)

- 法定雇用率の引き上げ等
 - 令和6年4月 法定雇用率2.5%への引き上げ(対象 常用雇用労働者数40以上の事業主)
 - 令和7年4月 除外率の10ポイント引き下げ
 - 令和8年7月 法定雇用率2.7%への引き上げ(対象 常用雇用労働者数37.5人以上の事業主)
- 特定短時間労働者の雇用率への算定(令和6年4月)3頁参照
- その他、障害者雇用相談援助助成金の創設や、既存助成金の拡充や見直し、また、就労アセスメントの手法を活用した「就労選択支援」の創設と、アセスメント結果を参考にした職業指導等の実施

注)令和8年3月1日時点の予定を記載しております。最新の情報については、厚生労働省のホームページ等を御確認ください。

～当冊子は「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)
(<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/q2k4vk000003kesx.html>)を参考に作成しました～

目次

I 障害者雇用の基礎知識・法的義務	
1 障害の範囲	1
2 障害者雇用の必要性	2
3 障害者雇用と法律	3
4 特例子会社制度について	5
5 障害者雇用納付金制度について	6
6 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供	7
7 事業主の責務	9
II 社内準備・計画	
1 社内の受入れ体制づくり	10
2 職務のつくり方	12
3 就労支援機器の活用	15
4 障害別にみる職業上の配慮事項	17
III 採用に向けて	
1 採用のポイント	25
2 支援機関の名称と役割	26
3 職場実習等の受入れ	27
4 静岡県が実施する事業主委託訓練の活用	28
5 障害者トライアル雇用助成金の活用	30
6 面接のポイント	31
IV 支援制度・助成金	
1 静岡県における障害者雇用支援の取組	32
2 雇用に関する助成措置	33
V 職場定着	
1 職場定着に向けたポイント	34
2 ジョブコーチによる支援	38
3 精神障害者職場環境アドバイザーによる支援	39
VI 障害者雇用事例等	
1 障害者雇用事例	40
• 静岡ダイハツ販売株式会社	41
• 東海整備株式会社	42
• 株式会社ユニスマイル	43
• 静岡済生会総合病院	44
• 三島信用金庫	45
• 三実精工株式会社	46
• 南部化成株式会社	47
• 富士センコー運輸株式会社	48
• 株式会社伊豆急コミュニティー	49
• 科研製薬株式会社	50
• 矢崎部品株式会社ものづくりセンター	51
• トクラスプロダクツ株式会社	52
• 鴻池運輸株式会社 長泉流通センター営業所	53
• マックスバリュ東海株式会社	54
• エンケイ株式会社	55
• セイキ住工株式会社	56
• 社会福祉法人美芳会	57
• しずぎんハートフル株式会社(特例子会社)	58
2 障害者雇用優良中小事業主認定制度	59
3 障害者雇用優良事業主等に関する知事褒賞	60
障害者就労支援体制マップ	61

I 障害者雇用の基礎知識・法定義務

1 障害の範囲

障害にはいろいろな種類があります。
それぞれの障害は法律で定義されています。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者を身体障害者、知的障害者、精神障害者に区分しています。障害者であることの確認は、障害ごとに交付されている身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳などによって行います。

障害のある人を雇用する場合には、事業主が応募時に手帳などの所持の有無を把握し、障害者雇用率の算定対象であることを確認します。

なお、平成16年には「発達障害者支援法」が制定され、発達障害者の雇用も進められています。

知っておきたい障害の範囲

〈身体障害者〉

どんな障害？	まひ・切断などの「肢体不自由」、「聴覚・言語障害」、「視覚障害」、心疾患・腎臓疾患・呼吸器疾患・ぼうこう・直腸の疾患・ヒト免疫不全ウイルス(HIV)による免疫不全・肝臓機能障害の「内部障害」などがある。
何によって確認？	地方自治体から交付される身体障害者手帳による。
手帳の等級	手帳において障害程度は1級～7級に区分される。 ※1級～6級および7級の障害を重複している人が障害者として障害者雇用率の算定対象となるが、7級の単一障害の場合は障害者雇用率の算定対象とならない。
重度障害者	1級、2級 3級に該当する障害を2つ以上重複している人。
短時間労働者	重度障害者が1人として算定される。 重度障害者以外(3級～6級)が0.5人として算定される。
特定短時間労働者	重度障害者が0.5人として算定される。※1

〈知的障害者〉

どんな障害？	理解力・判断力などの知的能力に課題がある障害で、金銭管理、読み書き、計算などに支障が出る。
何によって確認？	地方自治体から交付される療育手帳(自治体によっては、「愛の手帳」や「緑の手帳」などの名称がある)による。 ※療育手帳のほか、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センターまたは精神保健指定期による判定書や、地域障害者職業センターの判定書でも知的障害の確認ができる。
手帳の等級	A(重度)、B1(中度)、B2(軽度)に区分している自治体が多い。
重度障害者	療育手帳Aと地域障害者職業センター等で重度知的障害者と判定された人。
短時間労働者	重度障害者(A)が1人として算定される。重度障害者以外が0.5人として算定される。
特定短時間労働者	重度障害者が0.5人として算定される。※1

〈精神障害者〉

どんな障害？	統合失調症、うつ病(そううつ病)、神経症などの疾患にかかっている人をいう。雇用の対象となるのは概ね症状が安定した人だが、服薬の継続は必要で、疲れやすい、ストレスに弱いなどの特性がみられる。※てんかんも精神障害者として取り扱われる。
何によって確認？	地方自治体から交付される精神障害者保健福祉手帳による。
手帳の等級	手帳において障害程度は1級～3級に区分される。
重度障害者	取り扱いはない。
短時間労働者	当分の間1人として算定される。
特定短時間労働者	0.5人として算定される。※1

〈発達障害者〉

どんな障害？	アスペルガー症候群、高機能自閉症、ADHD(注意欠陥・多動性障害)、SLD(学習障害)などといわれる障害社会性やコミュニケーションなどの面でハンディキャップがあるが、理解・判断力に障害のない人も多く、その場合は「療育手帳」の交付対象とならない。
何によって確認？	医師の診断書。 メンタルヘルスなどで支援が必要な人は、精神障害者保健福祉手帳が交付される場合がある。

※1 特定短時間労働者である重度身体・重度知的・精神障害者はいずれも就労継続支援A型利用者は対象外です。

2 障害者雇用の必要性

障害者雇用は企業経営の中で重要な要素になっています。

平成23年8月に「障害者基本法」が改正され、地域社会における共生や差別の禁止など基本的な方向が示され、これに基づき平成24年10月には「障害者虐待防止法」が、平成25年4月には「障害者総合支援法」及び「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進に関する法律」(障害者優先調達推進法)が施行されました。また、平成26年1月には国際連合の「障害者の権利に関する条約」の141番目の批准国になりました。そして雇用の場においても、障害者に対する差別禁止と合理的配慮の提供を義務付けた「改正障害者雇用促進法」が成立しており、平成28年4月から施行されています。

このように、障害のある人の尊厳と権利に向けた法整備が進む中、障害者雇用は社会的責務としてますます重要なものとなっています。

一方で、令和5年4月の「改正障害者雇用促進法」において、障害者である労働者の「職業能力開発・向上に関する措置を行うこと」が事業主の責務として明記されました。毎年多くの障害のある人が一般企業に就職しており、障害者が企業の成長、発展にとって無くてはならない人材として活躍し続けることができる環境づくりを一層進めることが重要です。

企業において障害者雇用は、単に法令遵守のためだけでなく、少子高齢化が進む中、人材確保対策として、積極的に取り組むべき重要な要素となっています。

企業経営者自らが、社員に対して企業の経営方針として障害者雇用を進めることを示すとともに、経営者、人事担当者、社員が共通認識を持って、コミュニケーションをとりながらお互いの役割を果たしていく必要があります。



3 障害者雇用と法律

法律によって障害者の雇用が義務付けられています。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、「障害者雇用率制度」を定めています。具体的には、常用雇用労働者数が40.0人以上（令和8年7月から37.5人以上）の規模の事業主に対して、雇用する労働者の一定割合2.5%（令和8年7月から：2.7%）以上の障害者を雇用することを義務づけるものです。

事業主が雇用しなければならない障害者数

事業主は、次の計算式により算出する「法定雇用障害者数」以上の障害者を雇用する必要があります。

$$\text{法定雇用障害者数} = \text{企業全体の常用雇用労働者数} \times \text{法定雇用率(2.5\%:令和8年6月まで)} \\ \text{(2.7\%:令和8年7月から)} \quad ※ 1人未満は切捨て$$

雇用障害者数の算定方法

雇用障害者数の数え方は、重度障害者と重度以外の障害者では異なります。具体的には、雇用する障害者1人をもって、それぞれ下の表のとおり算定されます。

所定労働時間	30時間以上の常時雇用する労働者	20時間以上30時間未満の短時間労働者	10時間以上20時間未満の特定短時間労働者
身体障害者	1	0.5	—
身体障害者(重度)	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
知的障害者(重度)	2	1	0.5
精神障害者	1	1	0.5

注1)常時雇用する労働者とは、以下のいずれかの者をいいます。

- ①期間の定めなく雇用されている労働者
- ②一定の期間(例えば1週間、2か月、6か月等)を定めて雇用されている労働者であって、その雇用期間が反復更新され、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者又は採用のときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
- ③日々雇用される労働者であって、雇用契約が日々更新されて、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者又は採用のときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者

注2)短時間労働者とは、原則として、常時雇用する労働者であって、1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。

〈法定雇用障害者数の計算例〉

(例) 常用雇用労働者数110人の事業主の場合
110人×2.5%=2.75人≒2人
 (小数点以下は切り捨て)

この場合は、2人の障害者を雇用する義務があります

〈特定短時間労働者雇用率算定特例〉

令和6年4月から、週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、特例的な扱いとして実雇用率に算定(1人をもって0.5カウント)されるようになりました。但し就労継続支援A型の利用者は除きます。

〈短時間雇用労働者の算定〉

週30時間以上労働が難しい精神障害者等の場合でも、週20時間以上雇用すれば労働者として算定されます。
 (例)

$$1日4時間 \times 5日 = 20時間 / 1週間$$

重度身体障害者・
 重度知的障害者・
 精神障害者を
 1人雇用すると
1カウント(1人)

重度以外の身体障害者・
 重度以外の知的障害者を
 1人雇用すると
0.5カウント(0.5人)

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、常用雇用労働者数40.0人以上の事業主に対し、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況について所管するハローワークに報告することを義務付けています。障害者雇用率の計算式は次のようになります。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{障害者である労働者※の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

※労働者の数は短時間労働者を含まない。

除外率制度について

除外率制度とは、危険作業を伴うなど雇用を一律に義務付けることが適切でない業種について、常用雇用労働者数から一定数を控除する制度です。今後は障害者雇用の進捗状況等を判断した上で廃止に向けて段階的に縮小される予定であり、直近では、令和7年4月に一律10ポイント引き下げられました。

除外率設定業種	除外率
非鉄金属第一次製錬・精製業 貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	5%
建設業 鉄鋼業 道路貨物運送業 郵便業(信書便事業を含む。)	10%
港湾運送業 警備業	15%
鉄道業 高等教育機関 医療業 介護老人保健施設 介護医療院	20%
林業(狩猟業を除く。)	25%
金属鉱業 児童福祉事業	30%
特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	35%
石炭・亜炭鉱業	40%
道路旅客運送業 小学校	45%
幼稚園 幼保連携型認定こども園	50%
船員等による船舶運航等の事業	70%

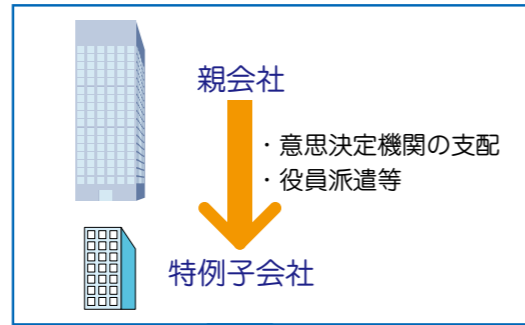
※除外率設定業種欄に掲げる業種のうち非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製を除く。)、国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)、介護医療院、林業(狩猟業を除く。)、特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)、及び船員等による船舶運航等の事業以外の業種は、日本標準産業分類(平成25年総務省告示第405号)において分類された業種区分によるものとする。

4 特例子会社制度について

障害者雇用率制度においては、障害のある人の雇用機会を確保し、法定雇用率以上の障害のある人を雇用することは個々の事業主ごとに義務づけられていますが、障害のある人の働く職域が少なかったり、設備が不十分なため、雇用が難しいケースがあるのも事実です。特例子会社制度は、一定の要件を満たしている場合に、障害者雇用の進んでいる別会社を同一の事業主体として取扱い、雇用率を算定できる制度です。

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、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、雇用率を算定できることとしています。



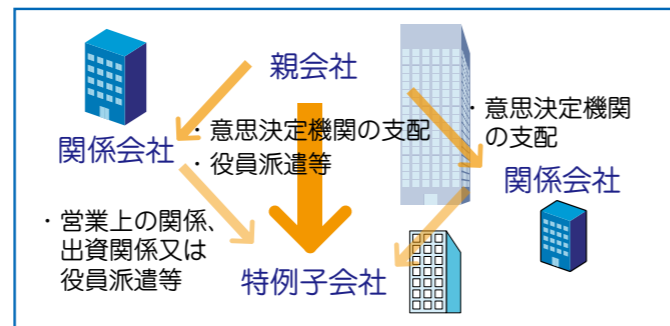
親会社と特例子会社とで雇用率を算定

認定要件

- ① 親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
- ② 親会社との人的関係が緊密であること。（具体的には、親会社からの役員派遣等）
- ③ 子会社に雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、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 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
- ⑤ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

関係会社特例（企業グループ適用）

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、一定の要件を満たす場合には、関係する子会社も含め、企業グループ全体で雇用率を算定できることとしています。



親会社、特例子会社、関係会社で雇用率を算定

認定要件

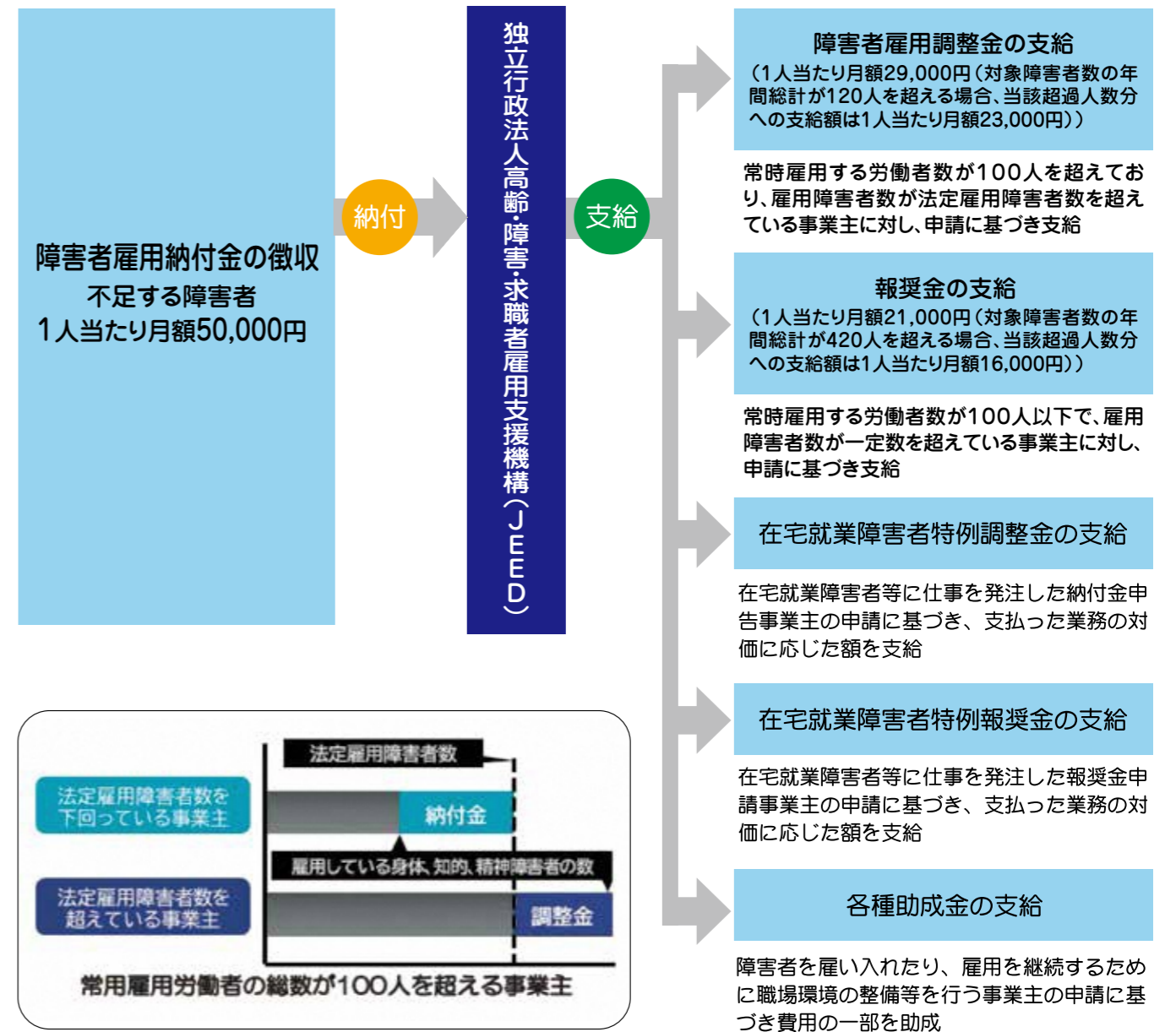
- ① 親会社が特例子会社及び関係会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
- ② 関係会社と特例子会社との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること又は関係会社が特例子会社に出資していること。
- ③ 親会社が障害者雇用推進員を選任しており、かつ、その者が特例子会社及び関係会社についてもその業務を行うこと。
- ④ 親会社が、特例子会社及び関係会社を含めて、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成することができるものと認められること。

※その他に「関係子会社特例（企業グループ算定特例）」「特定事業主特例（事業協同組合等算定特例）」という制度があります。

5 障害者雇用納付金制度について

常用雇用する労働者数が100人を超える事業主で、雇用障害者数に不足が生じている場合は、「障害者雇用納付金」の納付が必要となります。これは、障害のある人の雇用にとまなう経済的負担の調整と障害者雇用の促進を図るためのものです。

【障害者雇用納付金制度の概要】



障害者雇用納付金制度に関するお問い合わせ

●JEEDホームページ
JEED静岡支部 TEL:054-280-3622



6 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供

事業主が雇用する障害者に対する差別は禁止され、合理的配慮の提供が義務付けられています。

1. 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。

具体的にはどんなこと？

○募集・採用時の差別の例

- ・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。

○採用後の差別の例

- ・労働能力などを適性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り扱いをすること。

<禁止される差別に該当しない場合>

◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと

例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）

◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること

例：合理的配慮を提供したうえで、障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること

◇合理的配慮に応じた措置をとること

その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること。

例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること。

など

※対象となる障害者は？

- ・障害者手帳を持っている方に限定されません。
- ・身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

2. 雇用の分野での合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは？

- ・募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
- ・採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

具体的にはどんなこと？

○募集・採用時の合理的配慮の例

- ・視覚障害がある人に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと。
- ・聴覚・言語障害がある人に対し、筆談などで面接を行うこと。

○採用後の合理的配慮の例

- ・肢体不自由がある人に対し、机の高さを調整することなど作業を可能にする工夫をすること。
 - ・知的障害がある人に対し、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わかりやすく示すこと。
 - ・精神障害がある人などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
- 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、障害者一人ひとり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、多様で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。

3. 相談体制の整備、苦情処理紛争解決の援助

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を整備しなければなりません。また、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、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。

相談体制の整備その他の雇用管理上必要な措置とは？

- ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
 - ・相談者のプライバシーを保護するために必要な措置をとること。
 - ・相談したことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、労働者にその周知・啓発をすること。
- 例：就業規則、社内報、パンフレット、社内ホームページなどで規定する。

当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合の紛争解決を援助する仕組みとして、

- ① 都道府県労働局長による助言、指導または勧告
- ② 第三者による調停制度が用意されています。

詳しくは静岡労働局・ハローワークにお問い合わせください。

詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に、関係資料（障害者差別禁止指針、合理的配慮指針、解釈通知、Q & A、事例集など）が掲載されています。

障害者雇用対策

検索

7 事業主の責務

令和5年4月から、障害者である労働者の「職業能力の開発・向上に関する措置を行うこと」が事業主の責務として法律に明記されました。障害のある人が企業の成長、発展に無くてはならない人材として活躍し続けることができる環境づくりを一層進めることが重要です。

事業主には、雇用機会の確保及び必要な合理的配慮を行うことに加え、

- 障害のある人がその特性や希望に応じて能力を発揮できる業務の提供
- 雇入れ後も、職域開発や業務の選定を通じて多様な業務に取り組む機会、特性を生かしその能力を発揮する機会の提供
- 障害者本人の希望、能力等を踏まえた業務目標の設定、業務実績等を踏まえた人事評価、その結果に基づく待遇の実施
- キャリア形成の視点を踏まえた継続的な能力開発・向上の機会の提供 等

障害者が活躍できる職場環境の整備や適切な雇用管理の取組を行うことが望まれます。

障害者の雇用の促進等に関する法律 妙

(基本的理念)

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活において、その能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者として自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するよう努めなければならない。

(事業主の責務)

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用な場を与えるとともに雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

厚生労働省では、上記を踏まえ、「障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント」のリーフレットをホームページに公開しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html

(厚生労働省ホームページリンクURL)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001118350.pdf>

(厚生労働省リーフレットダウンロードURL)



※本頁は、「障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント」リーフレットを基に作成しております。

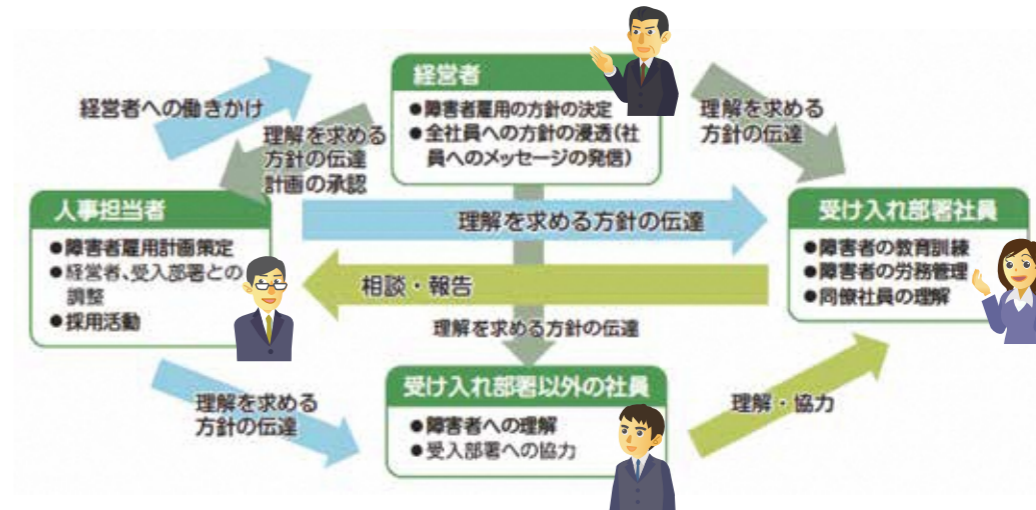
II 社内準備・計画

1 社内の受入れ体制づくり

障害者雇用の具体的なイメージを全社員に広げ、共通理解を図りましょう。

障害者雇用を進めていくためには、経営者、人事担当者、受け入れ部署社員はもとより全社員が障害者雇用に関心・理解を持つことが大切です。

雇用推進チーム(経営者(役職者)・人事担当者・受入部署担当者)を結成することで、担当者だけに負担がかかったり、障害のある人が孤立することを防ぐとともに、将来的に受け入れ部署の拡大につながっていきます。また、雇用計画を作成し、目標を見える化・社内共有して取り組むことも有効な手段です。



社内受入れ体制をつくるための具体的方法

①社内会議などで障害者雇用に取り組むことを周知

社内会議などにおいて、障害者雇用の必要性を周知するとともに、取組を推進していくことを提案し、社内の合意形成を図っていきます。

〈会議などでの周知・検討のための資料例〉

<当社における障害者雇用の取り組みについて> (例)

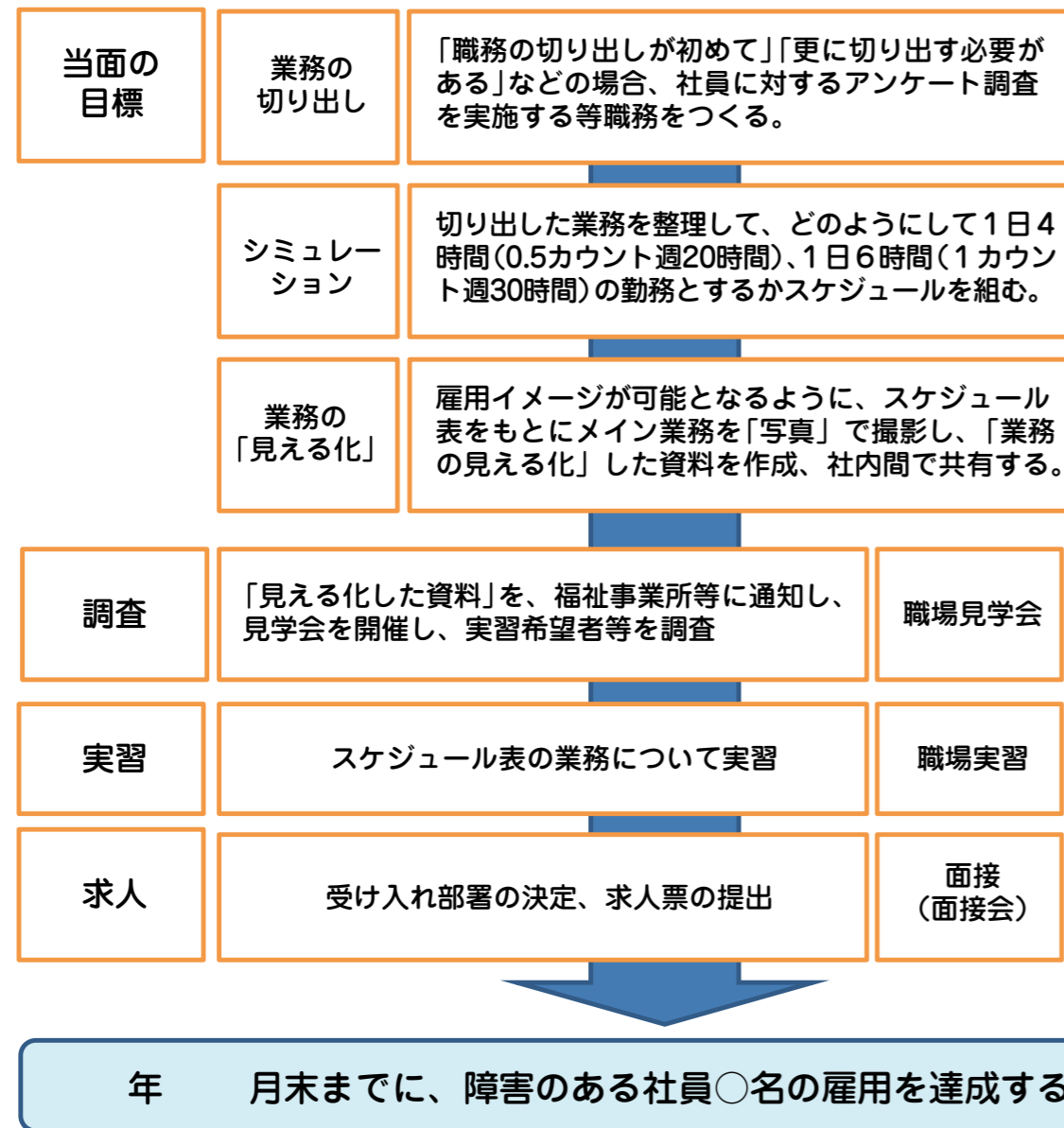
- 1 雇用状況
常用雇用労働者数 180人+雇用障害者数0人
- 2 障害者雇用を進めなければならない理由
 - (1) 法律での雇用義務
「障害者の雇用の促進等に関する法律」において民間事業主には雇用する労働者の一定割合(2.5%)以上の障害者を雇用する義務があります。法定雇用率を達成するには4人雇用する必要があります。
 - (2) ハローワークからの指導
ハローワーク〇〇から行政指導を受けています。現状のままであれば障害者雇用計画の作成命令が発令される可能性があります。
 - (3) 納付金の納付義務(法律の改正)
法定雇用率を下回っている常用雇用労働者101人以上の事業主は、不足している障害者数に応じて障害者雇用納付金(1人あたり1月5万円)を納付しなければなりません。
 - (4) 企業の社会的責任
近年企業の社会的責任(CSR)が企業経営において重要視されるようになってきました。障害者雇用は法律において企業の責務として規定されており法令遵守の観点から必要です。また、高齢者や女性と同様に人材活用の観点からも重要と考えられます。
 - (5) 人手不足の対応
雇用する障害のある人が活躍することで人手不足解消につながります。
- 3 障害者雇用計画
今後、本社事務所で2名、〇〇工場で2名の障害のある人を新規雇用していきます。
- 4 サポートを受けられる支援機関とサポート内容
 - ・ハローワークのトライアル雇用
障害のある人の試行雇用制度。まず3か月間(原則)試行雇用し、その結果により本格的雇用に移行する制度。
 - ・静岡県のジョブコーチ支援
ジョブコーチ(障害者支援の専門家)が職場に出向き、障害のある人、事業所に対して職場適応のための支援を行う制度。

②簡単な雇用計画書の作成で社内共有

障害者雇用をどのように進めていくのか？雇用後の対策は？など、社員の方にイメージしてもらえ
る計画書を作成し、社内共有しましょう。

〈雇用計画書の例〉

※作成については、静岡県障害者活躍推進雇用サポーターがアドバイスします。



③社員研修の実施

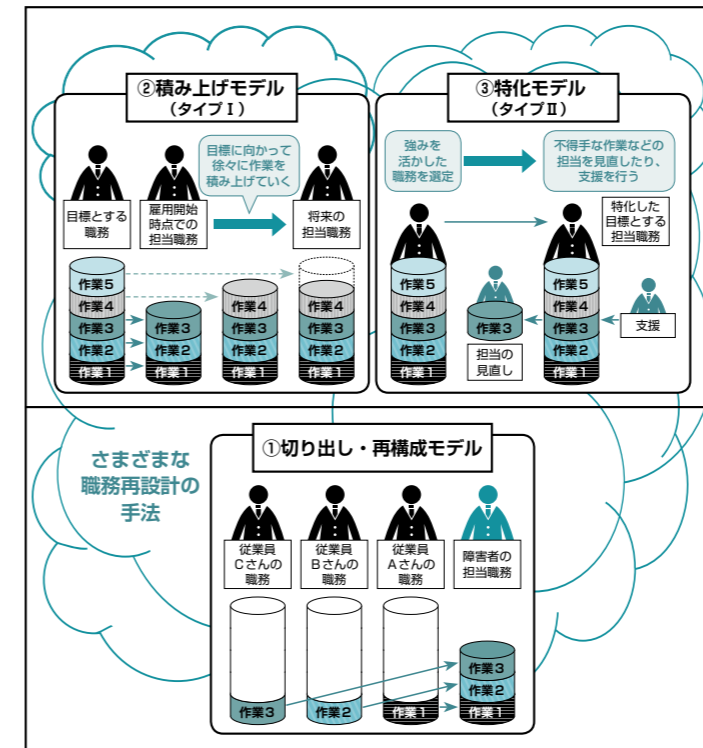
社員向けの障害者雇用に関する研修会を開催し、周知啓発を行っていきます。障害者雇用促進セミナーや見学会の資料を配るのもよいですし、県ジョブコーチスーパーバイザーに、まずは御相談するのも一つの方法です。精神障害のある人とともに働くことへの不安を解消するための研修には、「精神障害者職場環境アドバイザー」(P40参照)を活用しましょう。また、ハローワークが実施している「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」も利用できます。

④社内報への記事の掲載や啓発資料の社員への配布

社内報に障害者雇用に係る記事を掲載したり、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページに掲載されているマニュアルなどを配布するもの有効なツールです。

2 職務のつくり方

一人ひとりの障害状況、スキルの習得状況、本人の希望などから総合して決めましょう。



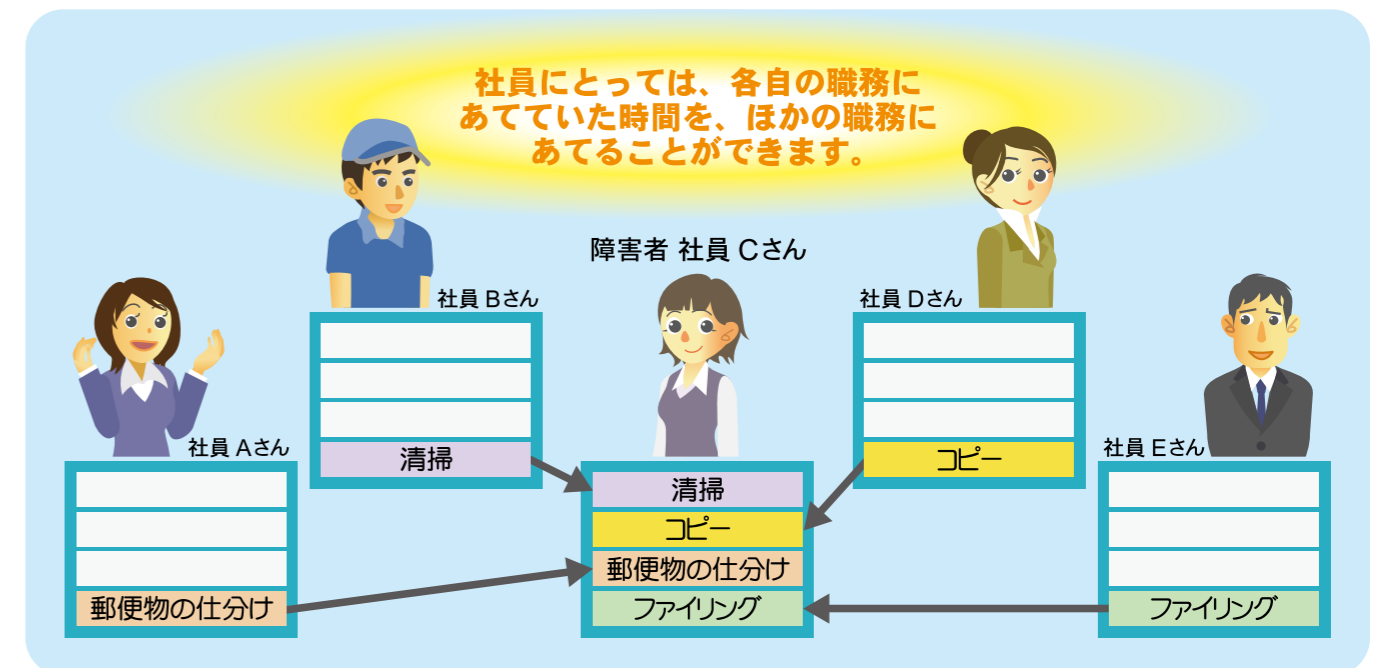
職務のつくり方には、大きく分けて3つの方法があります。

現在、広く普及されている「①切り出し・再構成モデル」は、「ある時点の障害のある人の能力に応じて従事しやすい作業を切り出し、再構成する」という方法です。この方法に加え、障害のある人が従事する職務を限定的なものにせず、能力に応じてさまざまな職務に従事できるようにしていくために、「一定時間をかけて作業を積み上げていく②積み上げモデル」、「障害のある人の強みに特に注目して選択した職務について一部の不得手な作業の除去や調整を行う③特化モデル」の方法もあります。

※出典「精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究」
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku133.html>

①切り出し・再構成モデル

どの職場にも、コピー・シュレッター作業、清掃作業、社内郵便物の仕分け・配送など、やり方が決まった作業があります。これらの作業は、社員に分散して組み込まれていることが多いものです。また、忙しくて勤務時間内に行く余裕がなく時間外や休憩時間などで行っている作業はありませんか。これらを集約し新しい一人分の職務として再構成することで、障害のある人の雇用が可能となります。



● 社員に対するアンケートの例 ●

社員の皆様へ

当社では、これから障害のある方の雇用を積極的に推進していく予定ですが、障害の状況によっては従事可能な職務が制限される方もいます。このため障害のある方が従事できる新たな職務をつくっていく必要があります。現在、社員の皆様が行っている職務の中で、専門的知識や技術を必要としない職務（作業）の状況について、アンケート調査を行うことにしましたので御協力をお願いします。

総務部人事課

No.	作業名	内容・手順	難易度	頻度	時間帯	時間
1			難・普・易			
2			難・普・易			
3			難・普・易			
4			難・普・易			
5			難・普・易			

つくり出しやすい定型作業例

〈事務部門〉

- 社内郵便物を仕分ける
- 領収書を仕分ける
- リサイクルペーパーを仕分ける
- 最寄りの支店などに郵便物・荷物を届ける
- 郵便局に荷物を届ける
- パソコンに数字・氏名を入力する
- パソコンで社員用名刺を作成する
- 文書をスキャナーで読み・保存する
- コピー機やプリンターに用紙を補充する
- 廃棄文書をシュレッダーにかける
- ダイレクトメールを封入する
- 資料を封入する
- タイムカード・給料明細を全店に発送する
- 新聞・雑誌をスクラップする
- スタンプを押印する
- 資料をコピーして綴じる
- パンフレットに紙をはさむ
- 伝票をファイリングする
- 会議用のテーブルをセッティングする
- 事務所の清掃・ゴミ回収をする
- 社用車を洗車する
- 給茶器のメンテナンスをする
- 観葉植物の水やりをする

〈現場部門〉

- 段ボールを組み立てる
- 段ボールを解体する
- カートやかごの整理をする
- 容器や食器を洗浄する
- 器具や部品を洗浄する
- 製品にラベルを貼る
- 部品のバリ取りをする
- 店舗、工場で出されたゴミの分別・回収をする
- POPを作成する（店舗内手作り広告の作成）
- 社用車を洗車する
- 店舗、トイレ、お客様休憩コーナーの清掃をする
- 建物や緑地部分を清掃する
- 社員用休憩室を清掃する
- 駐車場の清掃・ゴミ拾いをする
- 緑地の手入れをする

コラム

障害のある人の雇用形態は様々です

一般的に従業員の雇用形態は、本人の希望なども踏まえ、正社員、嘱託・契約社員、パート、アルバイトなどがあります。障害のある人を雇用する場合も同様で、正社員に限るというものではありません。しかし、「障害のある人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。

②積み上げモデル

一定の時間をかけて次第に職務の内容や責任の幅を広げることにより、十分に能力を発揮していただけるようになります。

※令和7年度時点の情報を掲載しています

【事例】株式会社小林製作所 斎藤 文那さんの業務
就労開始時 1年後 業務範囲の拡大(目標)

従業員の声
勤続10年目 斎藤 文那さん
事務管理部所属。正社員、入社して10年目になります。最初は、清掃業務が中心でしたが、他の業務も行うことができるようになったことで、楽しく勤務しています。

企業管理者の声 事務管理部 部長 望月 雅人さん
社内に障害者雇用に理解のある人(役職者)が存在したことで雇用が進みました。実習、トライアル雇用や事業主委託訓練を活用して適性を判断しています。得意分野を活かし、清掃業務以外にデータ入力、図面データ化等にも取り組んでいます。今後は、文書作成などのデスクワークも取り入れて業務範囲の拡大を進めていきます。

株式会社小林製作所
●所在地……富士市水戸島2丁目1番1号
●従業員数……280人
障がいのある人…4人
障害種別……精神障害・知的障害
●事業内容…製紙産業、フィルム産業などへの製造機械のサプライヤー

③特化モデル

個々の障害によって異なる得意分野に着目し、その分野における専門性の高い職務を担当できるようにすることにより、最大限能力を発揮できるようになります。

※令和7年度時点の情報を掲載しています

【事例】株式会社アミック IMさんの業務
強みを活かした 不得手な作業を除く 業務範囲の拡大職務を選定

従業員の声
勤続8年目 IMさん
入社して8年目になります。正社員でフルタイム勤務です。自分に合った業務であり、なりたかった職業です。わからないことは自分で調べながら進めるようにしています。大変ですが、一つひとつ確実にできることが増えやりがいを感じています。業務範囲も広がりました。正確で、安定した仕事をしたいと思っています。

企業管理者の声 総務・法務・人事政策 牧野 公栄さん
担当業務を本人の秀でている分野に特化し、コミュニケーションや指示・説明の際に特性に配慮した工夫を取り入れることで、良い成果が出ると考えています。真面目な本人の取組で、担当業務の難易度や成果物の質も年々上がり、着実な成長が伺えます。仕事仲間として大変誇らしく嬉しいです。

株式会社アミック
●所在地……浜松市中央区板屋町111-2 浜松アクトタワー20階
●社員数……135人
障がいのある人…3人
障害種別…発達障害、精神障害、身体障害
●事業内容…国内外における製造業の業務管理システムに関するソフトウェアパッケージ商品企画/開発、個別顧客向けシステム導入、運用サポートなど

3 就労支援機器の活用

※参考:(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構就労支援機器貸出・相談窓口

就労支援機器を活用することで、障害のある社員ができなかったこと・やりにくかったことができるようになり、作業効率の向上や任せられる職域が拡大します。

就労支援機器とは、障害のある方が業務を行う上での作業を容易にして、効率的に業務を遂行するために必要な機能を備えた機器のことです。視覚障害、聴覚障害、上肢障害、下肢障害、知的障害、高次脳機能障害、発達障害などそれぞれの障害特性に合わせた機器があります。テクノロジーの進歩とともに支援機器も進化し、就労の現場で役立つ機器がたくさんあります。

障害種別にみる就労支援機器(代表的なもの)

○視覚障害

視覚障害の症状(見え方)は人によって様々です。就労の現場で使いやすいものを実際に試しながら選びましょう。

◆拡大読書器

- *書類や写真などを拡大表示、色調変更などの機能で見やすくする機器。
- *卓上型テーブル付、卓上型テーブルなし(ポータブル)、携帯型、などに分類できる。
- *主に弱視の方が活用。障害の度合いはもちろん、仕事の内容、見る対象物、職場環境などを考慮して機種選定することが大事。それぞれの要素によって使い勝手の良い機種は変化する。



拡大読書器(卓上型テーブル付き)



拡大読書器(卓上型ポータブル)



画面拡大ソフト

◆画面読み上げソフト(スクリーンリーダー)

- *パソコン画面の文字情報を音声で読み上げるソフト。視覚障害者向け支援ソフトの代名詞ともいえるもの。
- *全盲の方に限らず、弱視の方でも使用する。特に職場では、疲労の低減、作業効率の向上などから画面拡大ソフトと併用するケースも多い。

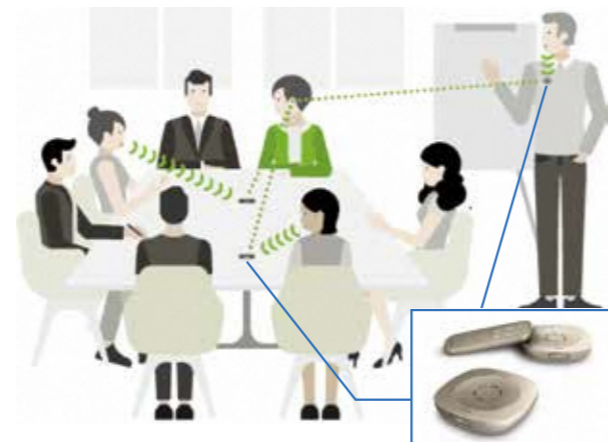
○聴覚障害

聴覚障害(聞こえにくさ)は様々であり、それにより効果的なコミュニケーションの方法も様々です。「手話」「口話」「筆談」「ノートテイク」「要約筆記」「補聴システム」「音声認識」などのツールを、それぞれの状況や場面によって使い分けながら情報補完を行うことが大切です。

◆デジタル補聴支援システム

- *補聴器や人工内耳でマイクが拾った音だけが届く。デジタル式で音質に優れた製品に進化してきている。
- *難聴の方に有効で、様々な場面で活用できる。(講習、会議、打合せ、会食時等)
- *補聴器の通常モードでは、雑音も含め全ての音が大きくなる。このシステムを使うと、聞きたい音だけ、補聴器で聞くことができる。
- *デジタルな音声データを活用し音声認識アプリと組み合わせて活用することもある。
- *補聴器や人工内耳は使用していないが、聞こえに課題がある方のためのロジャーフォーカス IIもある。

デジタル補聴支援システムを活用した会議場面



ロジャーテーブルマイク II

○上肢・下肢障害

仕事内容により困難なことが異なることなどから、状況に応じて、独自にカスタマイズして活用する事例も多いです。



◆代替マウス

- *ローラーボールやジョイスティックを使用しダブルクリック、ドラックなどの動きを簡略化したマウス。
- *家電量販店などでは様々な工夫されたマウスが割と安価に販売されているので、そのようなものの中から使いやすいものを選んで良い。



◆上肢障害者電話対応用ヘッドセット

- *上肢障害で片手が不自由な方が、電話対応時メモを取るために使用する。
- *特に障害のある人用に作られたものではなく、一般的に販売されている。

代替マウスの例

○知的・精神(発達)障害

環境音が苦手な方や視界に入る物が気になって集中できない方、作業時間のコントロールが難しい方等が、落ち着いて仕事に取り組むことのできる環境を整えます。

◆ノイズキャンセリングヘッドフォン、イヤマフ

- *人の声以外の周波数を相殺するので騒音の多い職場の人に有効。
- *作業系の職場で活用されているが、事務系の職場でもエアコンやOA機器のノイズ対策で有効。
- *人の声も気になる場合は、イヤマフ(耳栓)が有効。

◆パーテーション

- *視覚刺激への過敏症があり、視界に入る物が気になる場合に有効。
- *効果が分かれば、対策の方法は席位置を変える等様々ある。

◆タイムエイド(タイムタイマー)

- *時間的な見通しがつきやすくなるように、残り時間を視覚的に分かりやすくする。

スマートフォンやタブレット端末などの活用

◆カメラ機能、録音機能、リマインド機能、音声操作機能

- *障害のある方に便利な機能が、標準で多く搭載されている。
- *特に若年層はスマートフォンなどのICT機器に慣れ親しんでいるので活用しやすい。

◆障害者支援のために開発されたアプリケーションソフト

- *「UDトーク」等の音声認識アプリや「指伝話」等コミュニケーションを支援するアプリがある。
- *専用の就労支援機器と同じ機能でも比較的安価に購入できる場合がある。

☆職場で使用する際は、情報セキュリティー、信頼性、継続性などの問題点も考慮する必要があります。

就労支援機器を無料で貸出します

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 就労支援機器貸出・相談窓口では、就労支援機器を無料で貸出しています。

- *対象事業主…障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主(国、地方公共団体、独立行政法人などは除く)
- *貸出期間…6か月以内(1回のみ最大6か月間の延長が可能)(職場実習、トライアル雇用、面接会、入社試験などでの利用も可能)
- *費用…無料(配送費を含む)

就労支援機器の貸出しの概要、貸出対象機器、貸出申請書類はホームページ「就労支援機器のページ」に掲載しています。

就労支援機器のページ
<https://www.kiki.jeed.go.jp/>

検索

なお、就労支援機器貸出・相談窓口では、就労支援機器アドバイザーが、支援機器の活用事例のご紹介やデモンストレーション、導入についてのご相談に対応しています。お問い合わせ等がございましたら、電話(03-5638-2792)もしくはメール(kiki@jeed.go.jp)にてご連絡ください。



4 障害別にみる職業上の配慮事項

障害のある人も様々な仕事に就くことができます。会社内の仕事を見直してみよう。

障害の特性によっては不向きな職種もありますが、障害の種類や程度だけで職務を決めようとすると障害のある人の職種が限定されてしまいます。障害の特性を考慮することは重要ですが、一人ひとり異なる障害状況に加えて、本人の希望やスキルなども総合して職務を決めることが望まれます。

一人ひとりの特性に応じた雇用事例

肢体不自由者には
移動が少なく座ってできる
事務の仕事



視覚障害のある人には
視覚的判断や移動の必要がない
電話対応の仕事



知的障害のある人には
簡単な判断のできる
組み立てや袋詰めの仕事



内部障害のある人には
長時間の残業や交代勤務のない
工場技能・事務の仕事



精神障害のある人には
休憩を確保しやすく
短時間勤務が設定しやすい
事務・店舗内の仕事



発達障害のある人には
得意とする分野の能力が生かせる
パソコン業務など



※このほかにも、適切な職業訓練や就労支援機器の活用により、障害の特性から考えると不向きだといわれていた職種に従事する障害のある人も数多くいます。例えば、視覚障害のある人が音声化ソフトを活用して事務の仕事に従事したり、聴覚障害のある人が接客の仕事に従事するケースもあります。
※障害のある人の職務をつくるのが困難な場合は、静岡県障害者活躍推進雇用サポーターやジョブコーチが支援しますので、静岡県産業人材課（054-221-2826）まで御連絡ください。

障害の特性と雇用上の留意点について学びましょう。

はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）より引用

視覚障害

1 視覚障害とは

視覚は、視力、視野（ものの見える範囲）、色覚（色の識別機能）、光覚（光の程度を感じる機能）に分けられます。身体障害者福祉法では、このうち視力と視野に一定以上の障害がある場合を視覚障害と定めています。一人ひとりの見え方はさまざまです。

2 職業上の配慮

視覚障害者が従事する職業には、あんまマッサージ指圧師、医師・弁護士等の専門職、義務教育や高等教育の教員、IT等のエンジニア、経理・人事等の事務職、ビル清掃員、工場作業員、調理作業員などの事例があります。以下のような配慮により、今後も視覚障害者の雇用の促進が望まれます。

【安全面や疲労度を考慮した環境整備】

勤務時間の調整や休憩時間の確保を行う。

スイッチなどのボタンや手すりに点字シールを貼る、机の角にクッション材を貼る、整理整頓を心がけ安全性を確保することや部屋の入口近くに席を設けるなど移動しやすいレイアウト設定などの配慮を行う。

【コミュニケーション】

呼びかける際は、相手の名前を呼び自分の名前も言う。席が近くの社員は、席を離れるときに一声かける。物をさす場合は、「これ、それ、ここ、そこ」ではなく、「右」「左」「前」など、具体的に伝える。また、時計の文字盤を例にとって「9時の位置に電卓があります。」（クロックポジション）と伝えることも有効です。

【就労支援機器】

文字を拡大する拡大ルーペ、拡大読書器、スマートフォンやタブレット端末のカメラ機能、広範囲の視角を限られた視野に収めて見ることができるマイナスルーペ、文書を読む際の目の負担を軽減し効率よく読めるタイポスコープ、パソコン上のテキストデータを音声で読み上げる画面読み上げソフトなど

聴覚障害

1 聴覚障害とは

聴覚障害とは、聴覚に何らかの障害があるため全く聞こえないか、聞こえにくいことをいいます。また、「聞こえない」「聞こえにくい」というだけでなく、そのことによって情報が不足しやすい面があります。

2 職業上の配慮

【コミュニケーションの方法】

どのようなコミュニケーションの方法がよいかを本人に確認した上で、以下の基本的なポイントを踏まえながら、コミュニケーションを取っていきましょう。まず、お互いに話そうとする気持ちを持つことや話がしやすい雰囲気づくりが大切です。また、伝達事項を本人に伝えた後は、正確に理解できたか、わからない言葉はあったかなどを確認することが必要です。コミュニケーションの方法における基本的な留意点は、以下のとおりです。

○手話

お互いに表情を見ながら手話表現を行うことが大切であり、アイコンタクトが重要です。

「手話が下手だから」と消極的にならずに、あいさつや身近なことなど簡単な手話を使って表現するなど、伝えたい気持ちを表すことが大切です。また、身振りや表情をつけたり、大切なことは筆談を併用することも大切です。

○口話

聴覚障害者の中には唇や口の動きを見て話の内容をある程度把握できる人がいます。このとき、相手の顔を真剣にジッと見るため、相手は失礼と感じる場合がありますが、このことについては周囲の理解が必要です。口話では、同じような口の形は読み取りにくいので、できるだけジェスチャーを加えると、聴覚障害者の理解度が増します。

口話で話すときは、相手と正面に向かい合い、自分の唇がまっすぐ見えるようにします。また、話し手の後ろに照明があたると、話を受ける側の聴覚障害者はまぶしくて唇の動きが見えにくくなる場合があるので、照明は話し手の前方からあたるようにすることが望まれます。

○筆談

筆談については、基本的には以下のような配慮が必要です。読みやすい文字で書く。長い文章は避け、短く区切る。5W1H（いつ どこで だれが なにを なぜ どのように）など内容のポイントをはっきり伝える。比喩や曖昧な文字は避け、具体的に明確な表現方法を用いる。

ひらがなだけの文章ではなく、漢字を使用するほうが理解しやすい場合もある。二重否定は避ける。人に災害などの緊急事態を知らせるために、携帯用ホワイトボード、定型文が書いてあるメッセージボードなどを用意するとよいでしょう。そのほか、電光LEDや液晶画面によって知らせる方法もあります。自宅と職場が離れているところでの連絡には主にメール等が使われます。休暇届などの書式が決まっているものをメールでやり取りする企業もあります。

○その他

携帯端末のアプリで日本語の音声を文字に変換して読んでいる人もいます。

【環境整備等】

始業・終業、休憩、警報などを知らせる場合は、回転灯（パトランプ）など光（フラッシュライト）を利用した信号装置の設置が有効です。

職場内で効率的にコミュニケーションを取ることや本人に災害などの緊急事態を知らせるために、携帯用ホワイトボード、定型文が書いてあるメッセージボードなどを用意するとよいでしょう。そのほか、電光LEDや液晶画面によって知らせる方法もあります。

自宅と職場が離れているところでの連絡には主にメール等が使われます。休暇届などの書式が決まっているものをメールでやり取りする企業もあります。

肢体不自由

1 肢体不自由とは

肢体不自由とは、病気やケガなどにより上肢・下肢・体幹の機能の一部または全部に障害がある状態のことです。

2 職業上の配慮

車いすの使用や自動車通勤、ラッシュを避ける時差出勤などの職場内の移動や通勤手段が安定的に獲得できるように配慮することが必要です。

歩行の困難性により通勤の際の電車や駅での歩行、職場内の移動に時間がかかる場合があり、休憩できる場所の確保や転倒の不安への対応といった、細やかな対応が必要な場合もあります。

仕事においては入社・退社時間の調整による通勤への配慮から、車いすの動線確保や業務スペースの確保、スロープの設置などのバリアフリー、トイレの改修、自動車通勤のための駐車場の確保など、職場全体の個々の状況に合わせた環境整備が必要な場合があります。

運動機能に関する障害は困難さが分かりやすいことから、その点についての理解は得やすいものの、運動機能以外の困難さは一見分かりづらいため、事情を知らない周囲の社員から誤解を受けることもあります。例えば、頸髄損傷の方は首から下の発汗機能の障害により体温調節が難しく、部屋の温度調整が必要である方もいるなど、個々の状況に応じた運動機能以外の困難への細やかな配慮が必要な方もいます。そのため、職場においては、目に見えない困難さも含めた障害特性の理解を得るための社内への周知の機会や、日々の状態を上司と相談する機会の設定などのフォローが必要です。

職場全てのバリアフリー化は現実的には難しい場合が多いと思います。緊急性、必要性を考え、障害者本人ともよく話し合いながら改善を進めていくことがよいでしょう。

職場のバリアフリー化は、障害程度の重い肢体不自由者、車いす使用者、視覚障害者などの障害者が能力を発揮できる環境を作るためには有効ですが、全ての障害者にとって必要というわけではありません。

内部障害

1 内部障害とは

心臓、腎臓、呼吸器（肺等）、ぼうこう、直腸、小腸、免疫細胞、肝臓といった内臓器官は、血液循環、血液浄化、呼吸、排泄、消化、免疫、代謝・解毒等の重要な機能をもっています。疾患等によりこれらの臓器が障害を受けると、体力や持久力等の低下や疲労等の全身症状が起こります。

人工臓器や移植、治療法の進歩によって、障害がありながら長期に生活する人が増えています。

2 職業上の配慮

内部障害でも、体力的に無理なくできる仕事は多くあります。全身の持久力や、疲労の回復に問題のある人の場合、デスクワーク、あるいは軽作業以上なら短時間就労等、無理のない仕事を選ぶようにします。体力への負担を軽減するための車いすを使用する例も一部あります。

多くの場合、特に体調に問題がない場合でも月1回程度の通院による検査等が必要です。また、体調が悪くなった時は早めに受診できるような職場の配慮が必要です。

体力低下や通院の都合に合わせて、仕事内容をうまくマッチングさせることができれば、実際の職務遂行場面での大きな問題はほとんどありません。

不合理な職域制限や差別的な処遇にならないように、本人の意見をよく聴くとともに、主治医や産業医等の専門的意見を踏まえ、無理のない仕事への就職や配置を支援します。

通勤の負担についても、体力等に合わせ、交通機関や自家用車の利用、階段、エスカレーター、エレベーターの状況等を考慮します。

身体障害者手帳の等級が3～4級で身体機能が完全に失われていない場合、それ以上障害が進行しないように、また、日ごろの健康管理が重要な人たちには仕事で無理をして体調を悪化させないように、本人の自己管理と併せて職場の理解が重要です。

体力の低下や疲労は外見からは分かりにくく、誤解によるいじめ等の原因になるため、就職後の継続的なサポートが必要な例もあります。

先天性の疾患で長期の療養生活を経験してきた人の場合には、病気の治療で青年期まで精いっぱいであった人も多く、そのような人には、キャリア相談、職業体験、職業訓練によって職業的な可能性を効果的に広げられる例があります。

知的障害

1 知的障害とは

知的障害について明確な定義はありませんが、厚生労働省が行った「知的障害児・者基礎調査」では、「知的機能の障害が発達期（おおむね18歳まで）にあらわれ、日常生活に支障を生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」と定義されています。

○障害者手帳等について

自治体から療育手帳（自治体によっては、「愛の手帳」などの名称があります）が交付されます。療育手帳の等級は、A（重度）とB（重度以外）が基本ですが、自治体によっては、B1（中度）、B2（軽度）などに区分している場合があります。

また、地域障害者職業センターにおいて「重度知的障害者の判定」を受け、重度と判定された場合は、雇用対策上の重度に該当します。

2 職業上の配慮

①具体的な言葉で説明する

曖昧な指示は避け、具体的に説明することが大切です。

- ・「適当なところで、作業の報告をしてください」→「〇時に、作業の報告をしてください」
- ・「きちんと、商品を並べてください」→「この見本のよう、向きをそろえて商品を並べてください」

②作業工程を細分化する

複数工程の業務がうまくできない場合、職務内容を細分化し1つの工程だけを任せることで業務がスムーズにできる可能性があります。

③失敗体験を繰り返さない（成功体験を積む）

目標を段階的に設定する、目標を絞る、具体的な到達目標を示す、習熟の成果を確認し正しい行動を強化するなど、失敗体験を繰り返さないためのミスを事前に防ぐ配慮が必要です。

〈募集・採用時〉

○面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認める

本人が利用している支援機関がある場合は、本人との意思疎通にかかる支援や、採用後に必要な配慮事項など本人の気持ちを確認しながら相談することができます。

〈採用後〉

○業務指導や相談に関し、担当者を決める

複数の人から仕事の指示や説明を受けると混乱してしまうことがあります。このため、担当者（キーパーソン）を決めて、指示系統を一本化することで、安心して仕事に取り組むことができます。

○本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていく

一度に多くの業務を任せるのではなく、1つずつ正確にできることを確認しながら、任せる業務を増やしていくことで作業の幅が広がります。

○図や写真等を活用したマニュアル、作業手順書を作成する

作業の判断基準や手順を「見える化」することで、本人が確認しながら正確に作業を進めることができます。

精神障害

1 精神障害とは

精神障害は、様々な精神疾患が原因となって起こります。主な精神疾患には、統合失調症、気分障害（うつ病、そううつ病など）、精神作用物質（アルコール、薬物など）による精神疾患があります。

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

精神障害者保健福祉手帳は、1級～3級の等級となっています。

なお、障害者雇用率に算定できるのは、精神障害者保健福祉手帳所持者のみとなります。

2 職業上の配慮

心身が疲れやすいので、本人と相談の上で短時間勤務からはじめ、体力の回復状況をみながら徐々に延長するとよいでしょう。

職場で日常的に関わることができ、信頼関係を築くことのできる援助担当者を決めておくことも大切です。判断・責任などの精神的プレッシャーに弱い場合には、当初は安全なストレスレベルから始めます。工夫・応用が苦手なことがあるので、作業の流れや手順を決めるとよいでしょう。

通院・服薬の遵守に配慮することが必要であり、必要に応じて医療機関や支援機関と連携してサポートすることも大切です。

連携を支えるツールとして情報共有シートがあります。情報共有シートは障害者が自分の心身や仕事の状況について自らチェック（見える化）し、その情報を職場の同僚や上司、支援者（医療機関や就労支援機関、家族等を含む）と一緒に確認することで、必要な支援について話し合うきっかけを提供するシートです。本人の同意を得た上で、活用について話し合うことが必要です。

てんかん

1 てんかんとは

てんかんは反復するてんかん発作を主症状とする慢性の脳疾患です。てんかん発作は、大脳ニューロン（神経細胞）から出される過剰な放電によって生じます。発作の症状は多彩ですが、個人の発作の症状はほぼ一定です。

てんかんのある人については、病状等によって、精神障害者保健福祉手帳（1級～3級）の対象となります。知的障害や脳性まひ・脳腫瘍・脳梗塞等の脳原性の障害・疾患の場合にてんかんが重複することがあり、療育手帳や身体障害者手帳を所持している人もいます。

2 職業上の配慮

てんかんのある人については、厚生労働省の定めた「合理的配慮指針」において、「精神障害」の項に含まれており、具体的には、「業務指導や相談に関し、担当者を定めること」「出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮すること」「本人の状況を見ながら業務量等を調整すること」「本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること」などが示されています。

〈通院への配慮〉

薬の処方や検査のための定期的な受診は、最も大切なことですので、通院のための休暇の取得や職務の進め方などに配慮が必要です。

〈体調への配慮〉

シフト勤務や夜勤などの勤務時間帯や残業は生活や体調に影響を及ぼします。本人の意向とともに、場合によっては主治医の意見も踏まえた配慮が大切です。

〈職務の制限と環境整備〉

てんかん発作があることだけを理由に難しいとする仕事は基本的にはないと考えられますが、本人や周囲の従業員が事故にあったり、けがをしないように、個人の状況を踏まえ、てんかん発作の誘発要因や頻度・程度などについて考慮し、高所作業や重量物等の運搬、機械や装置、自動車の運転等、職務に制限を設けたり、作業手順や安全装置、作業現場などの職場環境を整えることが必要だと考えられる場合もあります。

〈欠格条項と自動車の運転〉

法律上、障害や病気の状態によって資格・免許取得の条件を満たさない場合に適性を欠く（「相対的欠格」といいます。）と判断されることがあり、てんかんのある人も、法律によっては、「相対的欠格」と判断される場合があります。てんかんのある人の自動車の運転免許の取得の可否については、病状等に応じて、個別に判断されることになっており、一定の条件を満たしていれば、取得が可能です。

発達障害

1 発達障害とは

発達障害者支援法において、発達障害は自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能の障害であって、その症状が通常低年齢において発現する障害を有するものとされています。

おおむね、発達期（18歳未満）に「様々な原因によって中枢神経系が障害された」ために「認知・言語・学習・運動・社会性のスキルの獲得に困難が生じる」ことが共通しています。

発達障害の障害者手帳はありませんが、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている場合には、精神障害者として「障害者の雇用の促進等に関する法律」の適用範囲となります。

療育手帳を取得する場合もあり、その場合は知的障害者として適用範囲となります。

2 職業上の配慮

○本人のスキルや特性に応じた環境整備

できる仕事は何か、苦手な仕事は何か等を把握した上で、本人の適性に応じた配置をすることが大切です。感覚の偏りがある人もいます。過敏がある場合、刺激の少ない環境を設ける、鈍麻（疲れに気づかない等）があれば必要に応じて気づきを促すなど、安定して仕事ができるよう配慮する必要があります。

○職場のルールや文化の視覚化・明確化

職場において確実に守るべきルールは、文章やメモにして図表などで具体的に示す、上司や同僚に対する接し方については、それぞれの役割を明示し、モデルを示すなどの方法があります。メモ帳や手帳などを利用して、担当作業をリストアップし、優先順位を明示する方法が有効です。

○段取りや先の見通しの明示

変化に対する不安を軽減するには、作業時間・工程を予め確定し伝える（残業や納期の変更は早めに指示する）、メモを取って復唱させるといった方法があげられます。

○健康の維持

発達障害のある人が仕事を長く安定的に続けていくためには、身体的・精神的な健康を維持することが必要不可欠です。疲れやストレスが溜まっているときは、適切に対処し、自身で体調管理をするよう促すことや、自身で体調管理ができるように職場の担当者等からも配慮することが大切です。

○キャリア形成と雇用管理

仕事の経験を通じて熟達化したり、可能な担当業務が拡大したりする人もいます。企業では働く本人の意向、技能、体力等を確認し、状態に合わせて仕事の幅を広げたり、配置転換するなどキャリア形成の視点を持つことが重要です。

高次脳機能障害

1 高次脳機能障害とは

高次脳機能障害は、病気や事故などのために脳の一部が損傷されることにより生じる認知機能の障害です。高次脳機能障害の原因となる病気としては、脳卒中、脳炎、脳腫瘍などがあります。

病気や事故からしばらくの間は、症状が少しずつ回復しますが、多くの場合、完治することは期待できません。後遺症を補いながら職業生活を始める（再開する）ためには、周囲の理解と配慮が必要です。

高次脳機能障害者に対しては、精神障害者保健福祉手帳が交付されますが、合併する身体障害（上下肢の麻痺など）に対して身体障害者手帳が交付される場合があります。また、高次脳機能障害の原因となる病気や事故の発生が18歳未満であるときは、療育手帳が交付される場合があります。

2 職業上の配慮

○記憶障害

「覚えなくても見ればわかる」作業環境を整えることが望まれます。例えば、スケジュール表や作業手順書を用意することや、連絡事項はメモにして渡すといった配慮が考えられます。作業環境や作業手順は、変更が少ない方がよいでしょう。

○注意障害

集中しやすい静かな作業環境とし、連絡や指示は一度に一つずつ伝えます。ミスが起きやすい作業については、見直し用のチェックリストを用意するとよいでしょう。また、作業の合間に小休憩を設けると、集中力の回復に有効な場合があります。

○半側空間無視

注意が向きやすい側（多くの場合は右）を活かします。例えば、連絡事項を書いたメモは本人から見て右側に置きます。衝突や転倒などの事故を防ぐため、職場内をよく整理するとよいでしょう。

○失語症

短い文でゆっくりと話しかけ、返事はゆっくりと待ちます。口頭だけのやりとりよりも、文字や絵、写真などを併せて使うと意思疎通がスムーズになります。作業手順を伝えるときは、実際にやって見せるとよいでしょう。

○遂行機能障害

パターン化できる職務に関しては作業手順書を用意します。パターン化できない職務の場合は、作業に取りかかる前に、これからやることのリストや順序を紙に書きだして整理するよう本人に促し、その内容を一緒に確認するとよいでしょう。

○社会的行動障害

周囲の騒音に対してイライラしがちな場合は、作業場所を静かな場所に変更するといったように、原因が特定できる場合は環境調整で対応します。問題解決が難しい場合は、職業リハビリテーション機関などの専門機関に相談するとよいでしょう。

【相互理解のために】

病気や事故の前と変わりなく保たれている側面と障害のある側面が一人の中に混在するため、本人と周囲の双方にとって、全体像の把握が難しいことがあります。職務能力について、本人と周囲との間に認識のずれが生じる場合は少なくありません。負担の少ない仕事から始め、少しずつ職務の幅を広げてみることを通して、お互いの認識をすり合わせていくとよいでしょう。

難病

1 難病とは

医学の進歩にかかわらず完治が困難な「難病」と呼ばれる病気は多くあり、誰もが発症する可能性があります。そのような病気の患者を救うため、我が国では難病対策が実施され、国が研究班を作って診断・治療の医学研究を行うとともに、長期の高額医療費の自己負担の軽減と、病気の治療をしながらの就労を含む社会参加の支援を総合的に実施しています。令和6年4月現在、医療費助成の対象となる「指定難病」は341疾病で、その患者数は約95万人となっています。また、障害者総合支援法では、指定難病よりも広く筋ジストロフィーや関節リウマチ等を含み369疾病を「難病等」としてサービスの対象としています。

2 職業上の配慮

○難病のある人が働くこと

「難病」と一言で言っても、就業率の低い重度疾患、障害者雇用での就業が多い中程度の重症度の疾患、障害認定がなく比較的就業率が高い軽症の疾患にまで、幅広い支援ニーズがあります。疾病管理や危険防止のため、就労にドクターストップがかかる場合もありますが、「難病だから働かせられない」と一方的に決めつけるのではなく、主治医や産業医等から十分に意見を聞いて、病状や仕事の内容等から個別に判断する必要があります。ただし、多くの難病は未だ最新治療によっても完治させることが困難であるため、安定した就業継続や難病の症状の悪化の防止、早期対応等のためには、治療と仕事の両立支援への職場の理解と協力が不可欠です。そのため、「難病等による障害」は障害者手帳の有無にかかわらず、すべての事業主の障害者差別禁止と合理的配慮提供義務の対象です。

○難病のある人の就労困難性や就労支援ニーズの特徴

難病等による障害の最大の特徴は、治療により症状は抑えられているものの、病気が完治していないことによる、全体的疲れやすさ等の体調変動のしやすさそのものです。良くも悪くも障害が固定しておらず、医学的な重症度は同程度でも、症状が少なく仕事もできる場合もあれば、体調が悪化して退職になる場合もあり、それは仕事内容や勤務条件による場合が多いです。

現在、疾病により異なりますが、約3割の患者は無理なく働ける仕事に就き仕事を継続できています。一方、7割の患者は就職はできても、無理な仕事であったり職場の理解がなく定期的通院が困難等の理由で就業継続が困難となっており、この状況の改善が課題となっています。したがって、障害者手帳の有無にかかわらず、難病のある人の就労困難性や就労支援ニーズの中心的な特徴としては、次のようなことがあります。

「通院や休養を確保できる勤務条件で活躍できる仕事に就職すること」、「外見からは分かりにくい症状についての職場の理解や体調変動等に対応できる業務調整等の配慮を確保すること」

○難病の人はどのような仕事で働いているか

疾病や重症度により大きく異なりますが、一般的に、難病のある人に向いている仕事の条件には、身体的に無理がない、休憩が比較的自由に取りやすい、疲労回復が十分にできる勤務時間や休日、通院のための業務調整が可能ということがあります。このため、多くの疾病では、デスクワークの事務職や比較的柔軟に休憩がとりやすい専門・技術職で働いている人が多くなっています。疲労の解消や通院時間の確保等という点で短時間勤務が選択肢となる疾病もありますが、正社員、フルタイム、短時間勤務で働いている人の割合は同じ性別・年齢の人と差がない疾病がほとんどです。「難病のある人に適さない仕事」といった固定的な見方は適切ではなく、あくまでも個々の仕事による疲労の蓄積とその回復に必要な休憩・休日・通院等のバランスが重要であり、このことにより仕事に従事できる可能性が増してきます。

○差別禁止と合理的配慮

「難病患者」の先入観を持つことなく、一人の職場の仲間として本人を理解し、その上で、外見からは分かりにくいことが多い難病の特性や必要な配慮について本人とよくコミュニケーションをとって、理解し合って本人と職場が一緒に取り組むことが大切です。

①採用選考時のポイント

- 求職者本人が求人の仕事に適しているかに焦点を置き、ハローワークや本人から就職後に必要な配慮について説明があった際に、その具体的な内容を理解するために十分な時間をとります。
- 実際に必要な配慮は、月1回程度の通院への配慮であったり、体調管理のための業務調整の相談であったりするので、「難病」への先入観でなく、求人の仕事が可能か、配慮が可能かを具体的に検討します。

②就職後の配慮のポイント

- 難病のある人が無理なく仕事で活躍し続けるためには、仕事による疲労やストレスの蓄積と休日・休憩・通院等による体調の回復のバランスが重要です。
- 難病のある人の体調悪化や疲労の兆候は外見から分かりにくいので、本人が差別等の懸念なく必要な配慮について職場に相談しやすい職場風土づくりを基礎として、本人が仕事で成果を上げやすいように職場全体で休暇や業務の調整が行えること、日常的に体調を気づかうことがポイントです。

③離職防止のための配慮のポイント

- 中高年以降での病状や障害の進行がある場合、主治医から就業可能性や留意事項を確認するとともに、本人がより能力を発揮しやすいように業務ミーティング等で業務調整や職場での協力体制を構築し人材の維持に取り組めます。
- 一時的に病状が悪化する等で不規則な通院が増加するような状況には、通院等への出退勤時刻や休憩等の職場調整で乗り切れるように支えることで、体調を回復し職場復帰を支えます。
- 病気により、仕事での集中力や活力の低下が目立つ場合には、主治医から病状を確認し、例えば、勤務中の休憩を早めにとれるようにしたり、体調悪化時の通院を確保することで、より仕事への集中が可能になります。

若年性認知症

1 若年性認知症とは

認知症は一般的には高齢者に多い病気ですが、年齢が若くても認知症になることがあり、65歳未満で発症した場合には「若年性認知症」とされます。

65歳以上で発症する老年期認知症と病気としては同じであり、医学的には大きな違いはありません。しかし、「若年性認知症」として区別するのは、この世代が働き盛りで家庭や社会で重要な役割を担っており、病気によって支障が生じると、本人や家族だけでなく、社会的な影響が大きいからです。

さらに、若年性認知症の人とその家族は、病気の特徴と社会的な背景から孤立しやすく、就労や家事、育児などの複雑な課題に直面しやすく、適切な支援を受けないまま、疲弊している場合も少なくありません。（齊藤千晶「令和6年度版障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト」より）

2 職業上の配慮

若年性認知症を発症した者の職場定着を進める場合、本人の困り感を踏まえて、地域障害者職業センター等の就労支援機関では高次脳機能障害の支援ノウハウを活用して支援します。

異なるのは、病気の進行可能性を踏まえた支援計画がポイントとなること、高次脳機能障害は発症が明確で医療とつながっているため、障害特性等に関するリハビリテーションの状況等の医療情報を基にした支援が行える場合が多いですが、若年性認知症は医療との関わり方が様々であるため、障害の捉え方から整理する場合もあります。

また、雇用継続を進める上では、若年性認知症を発症した者とともに働くことについて職場の理解が必要となるため、若年性認知症支援コーディネーターの協力を得て、若年性認知症についての基礎知識を取り上げた社内研修を実施するとよいでしょう。

〈支援の例〉

○若年性アルツハイマー型認知症の疑いとの診断を受けた在職者に対し、高次脳機能障害支援拠点病院及び地域障害者職業センターの支援により、記憶障害の補完方法を習得するとともに、職場にも症状を踏まえた職業生活の見直しを相談し、洗車業務担当へ配置転換がなされ雇用継続に至った。

○若年性認知症の診断を受けたが、雇用継続について職場と相談するも不調であったため退職となった。退職後、ハローワーク、地域障害者職業センターと相談し、「仕事内容を絞り込み、手順の確認をきちんと行えば、できる仕事はある」と自信を得て再就職活動を進め、障害を開示の上、ジョブコーチ支援事業を活用し、清掃・シーツ交換等の介護補助作業での再就職に至った。

〈障害者雇用に役立つ資料〉

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業主に直接役立つよう、障害のある人の雇用好事例等を業種別、障害者種別に分かりやすくまとめたマニュアル等を提供しています。どの資料も無料でご提供できるので、お気軽にお問い合わせください。

※はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～

障害者雇用に関する採用・配置・定着支援などの疑問に答えることを目的に「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」をホームページにて掲載しています。障害者雇用を進めるにあたって直面することが多い不安などに対して、具体的な方策や関連情報をQ&A形式で解説しています。
アドレス：<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/q2k4vk000003kesx.html>



※障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や合理的配慮の提供に関する事例を（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページで紹介しています。
業種や障害、従業員規模別等で検索して見ることができます。

アドレス：<https://www.ref.jeed.go.jp/>



お問い合わせ

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部 静岡障害者職業センター
TEL. 054-652-3322 / FAX. 054-652-3325
<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>



Ⅲ 採用に向けて

1 採用のポイント

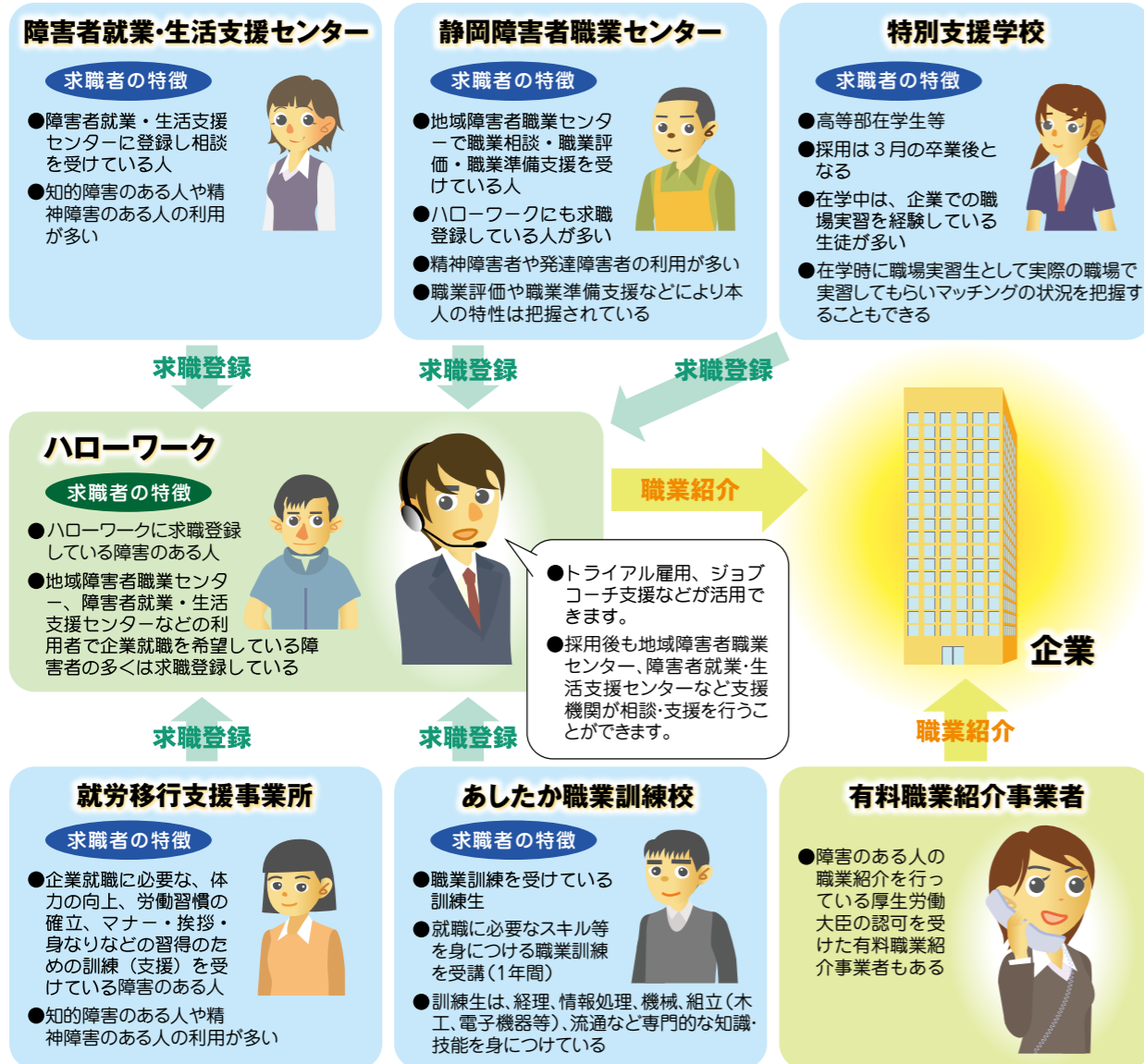
就職を希望している障害のある人はハローワークに求職登録しています。まずは、ハローワークに相談しましょう。

各地域の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のある人の多くがハローワークに求職登録をしています。

障害のある人の採用を考えているのなら、まずハローワークに相談するとよいでしょう。なお、ハローワークの紹介により雇用した場合、特定求職者雇用開発助成金の支給対象となる場合があります。

ハローワークに求職登録している障害のある人の中には、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、あしたか職業訓練校や特別支援学校に在籍している人もいます。支援機関や学校の担当者が本人の職務遂行能力やその能力を活かすための方法を理解しており、採用にあたり助言や協力を得られる場合があります。これら支援機関や学校とうまく連携することで、スムーズな受け入れが可能となり、事業主の負担も軽減されます。

また、平成30年度から就労移行支援事業所等から就職した障害のある人の職場への定着を支援することを目的とした「就労定着支援事業所」が新たに創設されています。



2 支援機関の名称と役割

障害のある人を雇用する場合に様々な支援を行っている機関があります。目的に応じて活用しましょう。

機 関	支援内容
ハローワーク	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 職業相談・職業紹介 就職を希望する障害のある人の求職登録を行い、技能、職業適性、知識、希望職種などの状況に基づき、きめ細やかな職業相談・職業紹介を実施しています。 ◇ 障害者向け求人確保 障害者向け求人開拓を行うとともに、一般求人として受理したもののうちから障害のある人に適したものについて障害者求人への転換を勧め、求人確保に努めています。 ◇ 雇用率達成指導 毎年、事業主からの雇用状況報告を求め、雇用率未達成の事業主に対して指導を行っています。 ◇ 雇用率達成指導と結び付けた職業紹介 事業主に対して雇用率達成指導を行う中で、職業紹介部門、事業主指導部門が連携し、雇用率未達成企業からの求人開拓、未達成企業への職業紹介を行っています。 ◇ 職場定着・継続雇用の支援 職業紹介により就職した障害のある人が職場に適応して就労していけるよう、また、在職中に障害を受障した方が慣れた職場での雇用を継続できるよう、支援を行っています。
静岡障害者職業センター	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 相談・支援 事業主の方に障害者雇用の相談や情報提供のほか、障害者雇用管理に関する社員研修や専門的な助言・援助を体系的に行います。 ◇ ジョブコーチ支援 障害のある人が円滑に職場に適応することができるよう、ジョブコーチを一定期間事業所に派遣し、障害のある人及び事業主に対して、障害特性を踏まえた直接的・専門的な支援を行います。 ◇ リワーク(職場復帰)支援 うつ病等で休職中の方が円滑に職場復帰を進めていくための支援を行います。休職中の方・事業主・主治医との合意形成(コーディネート)を図ったうえで、「リワーク支援計画」に基づき、障害者職業センター内での作業や講習を通じて、体調の自己管理、ストレス対処などの適応力向上の支援を行います。 また、事業主に対して、職場の受け入れ体制の整備(職場復帰計画の策定、上司、同僚等の啓発等)についての支援を行います。
工科短期大学校 浜松技術専門学校 あしたか職業訓練校	<ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発促進法に基づき、訓練科目・訓練方法などに特別の配慮を加えつつ、障害の態様などに応じた公共職業訓練を実施しています。また、企業に雇用されている障害のある人に対して、多様な職務内容の変化にも迅速に対応できるように、在職者訓練を実施しています。
障害者就業・生活支援センター	<ul style="list-style-type: none"> 就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、窓口での相談や職場・家庭訪問などを実施します。 ◇ 就業面での支援 就職に向けた準備支援(職業準備訓練、職場実習のあっせん)、就職活動の支援、職場定着に向けた支援、障害のある人それぞれの特性を踏まえた雇用管理についての事業主に対する助言、関係機関との連絡調整 ◇ 生活面での支援 生活習慣の形成、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、関係機関との連絡調整
高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部 高齢・障害者業務課	<ul style="list-style-type: none"> 事業主に対し、障害者雇用納付金制度に基づく納付金申告書の申告・申請の受付、助成金の申請の受付、障害者職業生活相談員資格認定講習、障害者技能競技大会(アビリンピック)、事例やノウハウの情報提供、障害者雇用優良事業所等の表彰など啓発活動等の業務を実施しています。
障害者働く幸せ創出センター	<ul style="list-style-type: none"> 障害のある人の働くことに関する相談窓口や福産品(授産品)等展示・紹介コーナー等や障害福祉サービス事業所と企業をつなぐコーナー等があります。福祉と産業界、地域をつなぐ拠点施設です。

3 職場実習等の受入

障害のある人を職場実習等で受け入れてみましょう。不安感も薄れ、受け入れの抵抗感が少なくなります。

地域の特別支援学校や工科短期大学、浜松技術専門校、あしたか職業訓練校などでは、より実践的な職業教育を行うため、職場実習先を探していることもあるので、一度これらの機関に相談してみましょう。

【特別支援学校(高等部設置校)】

学校名	対象障害	住所	電話
沼津視覚特別支援学校	視覚	沼津市米山町6-20	055-921-2099
するが視覚総合特別支援学校	視覚・知的	静岡市駿河区曲金六丁目1-5	054-283-7300
浜松視覚特別支援学校	視覚	浜松市中央区葵西5-9-1	053-436-1261
沼津聴覚特別支援学校	聴覚	沼津市泉町4-1	055-921-3398
御殿場特別支援学校	知的・肢体	御殿場市神山1553-3	0550-87-8200
小山分校	知的	駿東郡小山町竹之下369	0550-76-7700
沼津特別支援学校	知的	沼津市大塚23-1	055-966-0980
伊豆田方分校	知的	田方郡函南町塚本961	055-970-2520
愛鷹分校	知的	沼津市岡一色875	055-943-5177
富士特別支援学校	知的・肢体	富士市大淵3773-1	0545-36-2345
富士宮分校	知的	富士宮市宮北町233	0544-29-7234
富士東分校	知的	富士市今泉2921	0545-21-2002
清水特別支援学校	知的	静岡市清水区八坂東1-16-1	054-368-6800
静岡北特別支援学校	知的	静岡市葵区漆山796	054-245-8191
南の丘分校	知的	静岡市駿河区有東3-4-17	054-266-7787
藤枝特別支援学校	知的・肢体	藤枝市前島2281-1	054-636-1891
焼津分校	知的	焼津市焼津5-5-2	054-628-8111
吉田特別支援学校	知的・肢体	榛原郡吉田町片岡2130	0548-23-9871
掛川特別支援学校	知的・肢体	掛川市杉谷南1-1-2	0537-29-6791
御前崎分校	知的	御前崎市池新田2907-1	0537-85-7400
袋井特別支援学校	知的・肢体	袋井市高尾2753-1	0538-43-6611
磐田見付分校	知的	磐田市見付2031-2	0538-39-1800
浜北特別支援学校	知的・肢体	浜松市浜名区西中瀬2-3-1	053-580-3377
城北分校	知的	浜松市中央区住吉5-16-1	053-415-9061
浜松みをつくし特別支援学校	知的	浜松市浜名区細江町広岡1番地	053-424-5890
浜松特別支援学校	知的	浜松市中央区江之島町1266-2	053-425-7461
江之島分校	知的	浜松市中央区江之島町630-1	053-426-1551
浜名特別支援学校	知的・肢体	湖西市新居町浜名1855-71	053-594-5658
東部特別支援学校	肢体	伊豆の国市寺家246-1	055-949-2309
伊豆高原分校	知的・肢体	伊東市吉田748-1	0557-44-0077
伊豆の国特別支援学校	知的	伊豆の国市寺家235	055-949-0001
伊豆松崎分校	知的・肢体	賀茂郡松崎町桜田188	0558-43-2737
中央特別支援学校	肢体・病弱	静岡市葵区漆山777	054-246-5504
西部特別支援学校	肢体	浜松市中央区根洗町597-1	053-436-1370
天竜特別支援学校	病弱	浜松市天竜区渡ヶ島201-2	053-926-2255
静岡大学教育学部附属特別支援学校	知的	静岡市葵区大岩町1-15	054-247-2811
学校法人ねむの木学園 特別支援学校 ねむの木	肢体	掛川市上垂木2979-2	0537-26-3900

【工科短期大学・浜松技術専門校・あしたか職業訓練校】

工科短期大学・浜松技術専門校やあしたか職業訓練校では、就職を目指す障害のある人が、職業人として必要な基礎的知識・ビジネスマナー・作業能力等を習得できるよう、個々の障害のある人に応じた職業訓練を実施しています。

実施校(住所)	訓練の特徴	電話、FAX
あしたか職業訓練校(沼津市宮本5-2)	<ul style="list-style-type: none"> ・コンピュータ科(文章作成、表計算、簿記会計等) ・生産・サービス科 ①機械操作コース:工作機械操作、測定作業等 ②加工組立コース:電子電気部品加工、組立等 ③流通・環境コース:販売バックヤード、清掃、縫製等 	TEL:055-924-4380 FAX:055-924-7758
工科短期大学静岡キャンパス(静岡市清水区楠160)		TEL:054-345-3098 FAX:054-345-2921
工科短期大学沼津キャンパス(沼津市大岡4044-24)	<ul style="list-style-type: none"> ・座学と職場実習を組み合わせたデュアル訓練 ・職場実習のみの事業主委託訓練 	TEL:055-925-1072 FAX:055-925-1115
浜松技術専門校(浜松市中央区小池町2444-1)		TEL:053-462-5602 FAX:053-462-5604

4 静岡県が実施する事業主委託訓練の活用

障害のある人を職場に受け入れてみませんか？
これは、実際の働く現場を活用して、障害のある人の技能の向上を図る制度です。

【事業主委託訓練とは】

静岡県では、障害のある人の就職を促進するため、企業の事業所現場を活用し、障害のある人の就職に必要な知識・技能の習得を図る事業主委託訓練を実施しています。

企業等を委託先とし、受入事業主の方には、委託料(訓練生1人につき上限6万4千円/月(外税)、中小企業の場合は上限9万6千円/月(外税))をお支払いします。

委託訓練をととして、障害者雇用に必要なノウハウ(作業手順や職場のルールの伝え方、必要な配慮等)を得ることができ、障害者雇用に対する不安の軽減に繋がります。

詳細は、下記の職業能力開発施設にお問合せください。

事業主委託訓練の概要



求職者
(障害のある人)

企業の事業所現場を活用した実践的な訓練
標準3か月(月60~100時間)

訓練受講者の希望と委託先企業の要望に応じて、
訓練修了後、就職となる場合があります。



事業主
(雇用保険の適用事業所)

〈訓練後採用事例〉

コース名	事務作業習得科(精神障害のある人)		
業種	自動車販売業	訓練内容	車両情報のパソコン入力、書類整理
受講者数	1名	訓練期間	2か月
活用の効果	<p>訓練開始当初、受講者はパソコンの入力画面が多く、入力ミスをしないか不安を感じていたが、委託先が用意したマニュアルに自ら業務のノウハウを書き加えることで、早く正確に作業を進められるようになり、受講者の自信に繋がった。</p> <p>訓練修了後、受講者の真摯に取り組む姿勢が評価され、委託先で雇用されることになった。</p>		

令和7年度事業主委託訓練実績:36人(うち15人就職)

※令和7年12月末現在

○お問合せ先:県立の職業能力開発施設

校名	住所	電話・FAX
あしたか職業訓練校	沼津市宮本5-2	TEL:055-924-4380 FAX:055-924-7758
工科短期大学(静岡キャンパス)	静岡市清水区楠160	TEL:054-345-3098 FAX:054-345-2921
工科短期大学(沼津キャンパス)	沼津市大岡4044-24	TEL:055-925-1072 FAX:055-925-1115
浜松技術専門校(浜松テクノカレッジ)	浜松市中央区小池町2444-1	TEL:053-462-5602 FAX:053-462-5604

〈静岡県の在職者訓練〉

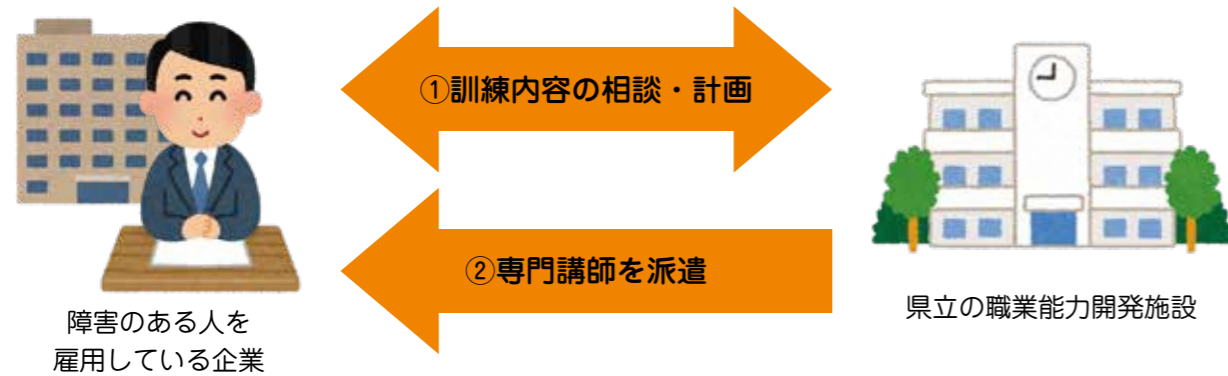
受講無料

障害のある人を雇用している企業の方必見!

静岡県では、働く障害のある人のスキルアップや新たな業務への挑戦をお手伝いする在職者訓練を実施しています。

この訓練は、現在の業務や要望にあわせて計画をするオーダーメイド訓練です。

障害者在職者訓練の実施の流れ



訓練概要

訓練期間	3か月以内
訓練時間	12時間以上160時間以内
受講料	企業側・受講者共に 無料 ※材料費が別途かかる場合があります。
訓練内容	訓練内容は相談のうえで決定します。 〈実施訓練例〉コミュニケーション、清掃、パソコン、植木剪定・・・その他

実施例

訓練科	剪定作業科
訓練内容	構内の樹木剪定（道具の取扱い及びメンテナンス、松の剪定と刈り込み等）
企業からの声	<ul style="list-style-type: none"> ●社員同士での指導には限界があるが、専門の講師から指導を受けられたことで、統一した方針ややり方で作業ができるようになった。 ●受講者からは「キャリアアップや安全について改めて意識することで積極的に作業を行うことができた」等と好評だった。



〈訓練の様子〉

令和7年度在職者訓練実績49人 ※令和7年12月末現在

お問合せは各職業能力開発施設障害者委託訓練担当まで

静岡県立工科短期大学校 (静岡キャンパス) TEL 054-345-3098 FAX 054-345-2921	静岡県立浜松技術専門学校 (浜松テクノカレッジ) TEL 053-462-5602 FAX 053-462-5604	静岡県立あしたか職業訓練校 TEL 055-924-4380 FAX 055-924-7758
--	---	---



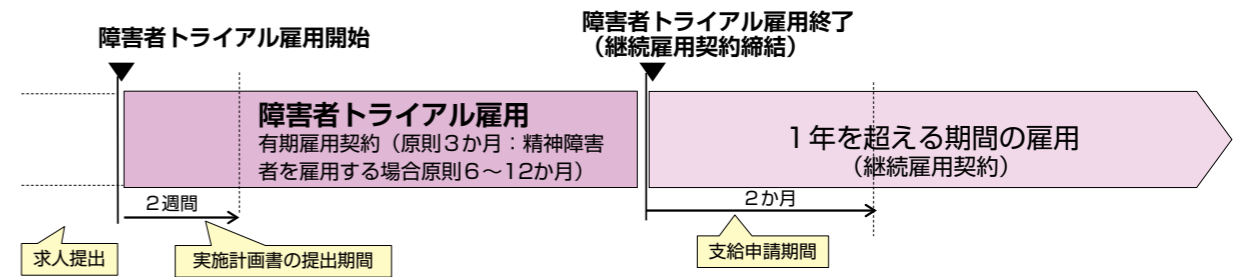
5 障害者トライアル雇用助成金の活用

トライアル雇用後も8割以上の方が継続して雇用され、企業において戦力として活躍されています。

「障害者トライアル雇用」は、障害のある人を原則3か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。

また、この制度の利用に当たっては助成金を受けることができます。

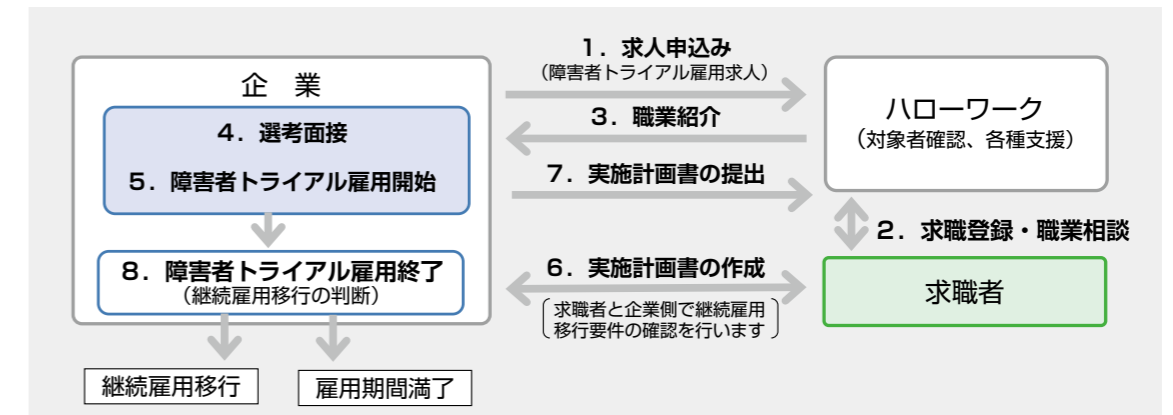
「障害者トライアル雇用」の流れ ハローワークから紹介を受け、継続雇用契約を締結した場合



実施計画書：障害者トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。

支給申請書：助成金を受給するためには、障害者トライアル雇用終了日の翌日から2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますので、ご注意ください。

「障害者トライアル雇用」の仕組み ハローワークから紹介を受けた場合



助成金の支給額

■対象者1人当たり、月額最大4万円(最長3か月間)

障害者トライアル雇用求人を事前にハローワーク等に提出し、これらの紹介によって、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合、助成金を受けることができます。

■精神障害者を雇用する場合、月額最大8万円(最大 8万円×3か月、その後4万円×3か月)

精神障害者を雇用する場合は、月額最大8万円の助成金を受けることができます。また、精神障害者は原則6～12か月間トライアル雇用期間を設けることができます。ただし、助成金の支給対象期間は6か月間に限ります。

※助成金の支給には対象となる事業所及び障害者の要件があります。詳しくは、静岡労働局・ハローワークへお問い合わせください。

6 面接のポイント

基本的には、各企業で行っている一般的な方法で選考してよいですが、障害特性や個々の障害状況も考慮しましょう。

採用段階から本人が自ら障害を有することを明らかにしている場合には、雇用した場合の配属先や担当業務を決めたり、教育訓練の方法や職場環境を整備したりするために、できる限り詳しく本人の状態を知っておきたいところです。

- ・ 障害状況を確認する理由をしっかりと伝える（配属先や担当業務を決めるため、働きやすいよう職場環境を整えるため、職場でのサポート体制を整えるためなど）。
- ・ 本人の理解を得る。
- ・ 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」の視点で確認する。
- ・ 知的障害のある人や精神障害のある人の中には慣れない場面だと緊張しやすく、うまく質問に答えられない人もいますので、まず緊張を解くことから始める。

○雇用管理のために把握しておく事項

〈障害関係〉

- ・ 障害の状況 ・ 治療の必要性、内容 ・ 通院、服薬の状況 ・ 必要な支援内容

〈職務遂行関連〉

- ・ 希望する仕事
- ・ 仕事に関するスキルの習得状況（専門知識、機器などの操作、パソコン操作、運転免許など）
- ・ コミュニケーション方法（メール・電話・会話、聴覚障害者の場合は口話（相手の口元を見て、内容を理解する方法）・手話・筆談）
- ・ 出張、異動の可否

〈職場生活関連〉

- ・ 通勤の方法（自家用車・自転車・公共交通機関の利用）
- ・ 通勤経路と時間
- ・ 職場内の移動方法

○障害ごとの留意点

〈視覚障害のある人〉

- ・ 同じ視力であっても、見え方が異なるので、実際どの程度見えるか把握する。

〈聴覚障害のある人〉

- ・ 面接では口話（相手の口元を見て、内容を理解する方法）、手話、筆談のどの方法で対話するかを面接前に確認しておく。

〈肢体不自由のある人〉

- ・ 職場の施設の改造の必要性を把握する。

〈知的障害のある人〉

- ・ 障害の特性を考えると筆記試験だけで採否を決めない方がよい。
- ・ 職業能力だけでなく、身辺処理が自立しているか、規則正しい生活習慣が確立しているか、協調性があるかなど生活状況も把握した方がよい。
- ・ 面接では保護者、支援機関の担当者、学校の担任教諭などに同席してもらい、支援機関や学校で行った職場実習の結果や日頃の生活状況などを聞くとよい。

〈精神障害のある人〉

- ・ 緊張しやすいので緊張を解きほぐすような雰囲気を作る。
- ・ 職務遂行能力だけでなく、身辺処理が自立しているか、規則正しい生活習慣が確立しているか、協調性があるかなど生活状況も把握した方がよい。
- ・ 通院や服薬がしっかりとできているか、調子が悪くなった時に適切に主治医などに相談できるか、医療機関のサポートが受けられるかなども把握した方がよい。

Ⅳ 支援制度・助成金

1 静岡県における障害者雇用支援の取組

静岡県は障害のある人の雇用と職場での活躍を推進するため、障害のある人の就労支援や企業の雇用をサポートしています。

静岡県障害者活躍推進雇用サポーター

はじめて障害者雇用に取り組む県内事業所や、これから雇用を拡大しようとしている県内事業所を中心に訪問して障害者雇用をサポートしています。

事業所では、障害のある人に任せる業務がわからない、受入体制整備をどうやったらいいかわからない、どこに相談したらいいかわからないといった多くの悩みがあると思います。

雇用サポーターが、事業所の困りごとをお聞きしながら、関係支援機関とも連携しサポートします。



《問い合わせ先》

認定特定非営利活動法人オールしずおかベストコミュニティ
電話：054-251-3553

障害者雇用企業に対する入札制度等における優遇（障害者雇用企業登録制度）

静岡県では、障害のある人の雇用の促進を目的として、障害のある人の雇用に積極的に取り組む事業所に対して、県の入札・随意契約等において優遇する制度を実施しています（対象事業所や優遇制度の内容を確認の上、登録申請をしてください。）。

○静岡県の入札優遇策（令和6年8月改定）

業種等	優遇内容
庁舎等管理業務	各発注者において、庁舎等管理業務競争入札参加資格者名簿の審査付与数値に、加点する。
情報システム開発等の業務にかかる入札参加資格	少額の随意契約をはじめ、全ての契約に係る業者選定に当たっては、配慮すべき事業者として勘案する。 総合評価落札方式等で行う入札などで、障害者雇用に関する項目を追加し加点する。
森林整備工事	治山事業で実施する森林整備工事の指名競争入札における指名業者選定において、配慮すべき企業として勘案する。
建設工事	建設工事入札参加資格において、総合点数への加点を行う。 総合評価落札方式において、「障害者雇用企業登録者名簿」に登録されていることを評価項目とする。
建設工事、建設関連業務委託	指名競争入札における指名業者選定において、「障害者雇用企業登録者名簿」に登録されていることを評価項目とする。
物品の購入、製造請負、印刷等	指名競争入札参加者の選定にあたり、「障害者雇用企業登録者名簿」に登録されている企業は、選定条件の全部を満たしていなくても、納入に支障がないと判断した場合には優遇により指名することができる。

就労に関する相談窓口

静岡県は、「障害者働く幸せ創出センター」に、専門的就労相談員を配置し、障害のある人及び家族からの就労相談、企業等の障害者雇用に関する相談を無料で行っています。必要によっては専門機関を紹介します。

また、障害者就業・生活支援センターの出張相談（要予約）も行っています。

相談窓口（来所・電話・メール）

場 所 「障害者働く幸せ創出センター」

静岡市葵区呉服町2-1-5「5風来館」4階
*JR静岡駅から徒歩10分。駐車場はありません。

相談日 月曜日～金曜日（祝日を除く。）

時間 9：00～17：00（受付終了）

電話 054-251-3515

メール info@all-shizuoka.or.jp

よくある相談内容

障害のある人

- ・企業で働きたい。
- ・自分に合う仕事が見つからない。
- ・現在働いている職場で悩みがある。等

企業等事業所

- ・障害のある人を雇いたい。
- ・現在雇用している障害のある人について悩みがある。
- ・職場実習を受け入れてみたい。等

※相談窓口は令和7年3月現在のものです。

所管：静岡県産業人材課（054-221-2811）

障害者優先調達推進法

障害者就労施設等（障害者就労施設、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体）の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者の自立の促進を目的に作られた法律です。

障害者雇用・活躍推進セミナー

障害者雇用・活躍推進セミナーや障害者雇用企業見学会に参加し、障害者雇用の具体的なイメージを持ちましょう。

障害のある人と一緒に働いた経験がない場合、障害のある人のイメージがもてず、「どう接したらよいか」「うまくやっていけるのか」「仕事ができないのではないか」「自分の負担が大きくなるのではないか」など抵抗感や不安感を抱きやすいものです。

県では、はじめて雇用する企業向けのセミナーを開催するとともに、障害者雇用実績のある企業からなる「静岡県障害者就労応援団」等による「障害者雇用・活躍推進セミナー・企業見学会」を開催しており、実際に障害のある人を戦力として雇用している企業の事例を、企業の担当者から聞くことができます。ぜひ参加してみましょ。日程や申込方法等は静岡県労働雇用政策課のホームページを御覧ください。

静岡県障害者就労応援団とは



静岡県障害者就労応援団は、障害者雇用実績のある企業等に登録していただき、障害者雇用を検討している企業からの障害のある人の採用や職場定着に関する相談、福祉施設からのふじのくに福産品(授産品)販売及びその品質に関する相談等に対して、助言などを行っていただく制度です。

応援団の活動内容

次の1～7のうちのいずれかの活動

1. 職場見学を希望する事業所の受け入れ
2. 職場実習を希望する障害者就労支援機関の障害のある人の受け入れ
3. 障害者雇用を検討している事業所への助言
4. ふじのくに福産品(授産品)の販売促進・品質向上などへの支援
5. 事業所内等でのふじのくに福産品(授産品)展示・頒布会の開催
6. 静岡県が実施する障害者雇用促進セミナーへの講師協力
7. 静岡県が実施する障害者雇用企業見学会での職場見学の受け入れ

○応援団に登録すると・・・

1. 静岡県のホームページ上で「静岡県障害者就労応援団」として公表されるので、広く県民に周知されます。
2. 静岡県障害者就労応援団であることを、広告・パッケージなどに記載することができます。
3. 静岡県の指名競争入札及び随意契約等における優遇を受けることができます。優遇を受けることができる業務は、庁舎等管理業務、情報システム開発等、森林整備工事、建設工事、建設関連業務委託、物品購入となります。

○登録に必要な要件

1. 常用雇用労働者数40.0人以上の規模の企業等
過去3年間、法定雇用率を満たしていること
2. 常用雇用労働者数40.0人未満の規模の企業等
過去3年間1人以上障害者を雇用していること

○申し込み方法

応援団への登録を希望する企業等は、「静岡県障害者就労応援団登録申込書」及び確認書類を、静岡県産業人材課まで提出してください。登録申込書及び確認書類は、静岡県労働雇用政策課のホームページの「静岡県障害者就労応援団登録企業による支援」を御確認ください。

2 雇用に関する助成措置

(令和8年3月1日現在の内容です)

事業主に対して、経済的負担の軽減などのため、雇用した障害のある人の賃金や施設改善などに対する助成措置があります。

障害種別に応じた障害者雇用支援施策の適用範囲

令和5年度版

	身体障害者	知的障害者	精神障害者		その他		
			(手帳所持)	(3疾患)	(発達)	(難病)	(その他)
公共職業安定所							
職業指導等、就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
求人の開拓等、求人者の指導等、事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
解雇の届出	○	○	○	×	×	×	×
障害者職業センター							
障害者に対する職業評価、職業準備支援等及び事業主に対する雇用管理の助言	○	○	○	○	○	○	○
職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○	○	○
総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○	○	○
障害者就業・生活支援センター	○	○	○	○	○	○	○
雇用率制度							
雇用義務	○	○	○	×	×	×	×
雇用者数へのカウント	○	○	○	×	×	×	×
障害者雇用納付金制度に基づく措置							
調整金、報奨金、特例調整金、特例報奨金	○	○	○	×	×	×	×
研究・調査・講習、啓発	○	○	○	○	○	○	○
障害者雇用納付金制度に基づく助成金							
障害者作業施設(福祉施設)設置等助成金	○	○	○	○	×	×	×
障害者介助等助成金	※各障害特性(例:聴覚、視覚等)に応じて適用範囲を規定						
重度障害者等通勤対策助成金	※1	○※2	○※2	△※2	×	×	×
障害者に対する差別禁止義務	○	○	○	○	○	○	○
障害者に対する合理的配慮の提供義務	○	○	○	○	○	○	○

※1 各障害特性(例:下肢障害、視覚等)に応じて適用範囲を規定
 ※2 通勤用自動車の購入助成金を除く

雇用関係助成金(障害者関係)(主なもの)

●特定求職者雇用開発助成金	※お問い合わせ 静岡労働局又はハローワーク
特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円(中小企業の場合は120万円)等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円(中小企業の場合は120万円)等を支給。
●トライアル雇用助成金	※お問い合わせ 静岡労働局又はハローワーク
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月(精神障害者は原則6~12か月)の試用雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を支給。(精神障害者を雇用する事業主に対しては最初の3か月は月額最大8万円、その後の3か月は4万円。)
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、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、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけたがながら常用雇用への移行を目指して試用雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月額最大4万円の助成金を支給。
●キャリアアップ助成金	※お問い合わせ 静岡労働局又はハローワーク
障害者正社員化コース	キャリアアップ計画を作成し、障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に助成。
●障害者雇用納付金制度に基づく助成金	※お問い合わせ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部 高齢・障害者業務課
障害者作業施設(福祉施設)設置等助成金	障害者の障害特性による就労上の課題を克服するために作業施設等を設置・整備(福祉施設にあっては障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備)する事業主に対して費用の3分の2(福祉施設は3分の1)を助成。
障害者介助等助成金	障害者を労働者として雇い入れるが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実施する場合に、その費用の一部を助成。
重度障害者等通勤対策助成金	障害者の通勤を容易にするための措置(近隣駐車場の借料等)を実施する場合にその費用の一部を助成。
訪問型職場適応援助者助成金・企業在籍型職場適応援助者助成金	職場適応援助者による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施した事業主に対して助成。
障害者雇用相談援助助成金	一定の要件を満たす事業者として労働局により認定を受けた事業者(認定事業者)が、労働局等による雇用指導と一体となって障害者の雇入れや雇用管理に関する相談援助事業(障害者雇用相談援助事業)を利用事業主に実施した場合に認定事業主に助成。

V 職場定着

1 職場定着に向けたポイント

社内サポート体制と支援機関との連携により、職場への定着が高まります。

採用後、障害のある人が職場に定着するためには、社内のサポート体制や職場環境の改善など、様々なバックアップを必要とします。企業と支援機関(障害者就業・生活支援センターや就労系福祉施設の支援員、ジョブコーチ等)とのよりよい連携が、効果的なバックアップにつながります。

ポイント1 社内サポート体制をつくる

障害のある人の職場定着には、一般社員と同じように、作業を習得するための指導などに加えて、職場環境の改善や人間関係の形成なども重要です。障害のある人が職場で十分に能力を発揮できるよう職場への適応状況を把握し、必要に応じて人間関係の改善や職場環境の改善を行うことが望まれます。配属部署の管理者などが障害のある人の相談窓口となって、対応していくとよいでしょう。

ポイント2 人事担当部署の役割

障害のある人を雇用すると、障害のある人の教育・指導などに関する事で、配属部署の管理者や社員に負担がかかりやすくなります。人事担当者は、特定の社員に負担が偏っていないか、相談を担当している人が困っていないかなどに気を配り、採用後しばらくの間は、配属部署の管理者や社員のサポートを行います。また、社内のサポート体制のみで対応できない場合などは、支援機関に協力を求めるなど、社外の資源との連携も人事担当者の重要な役割といえます。

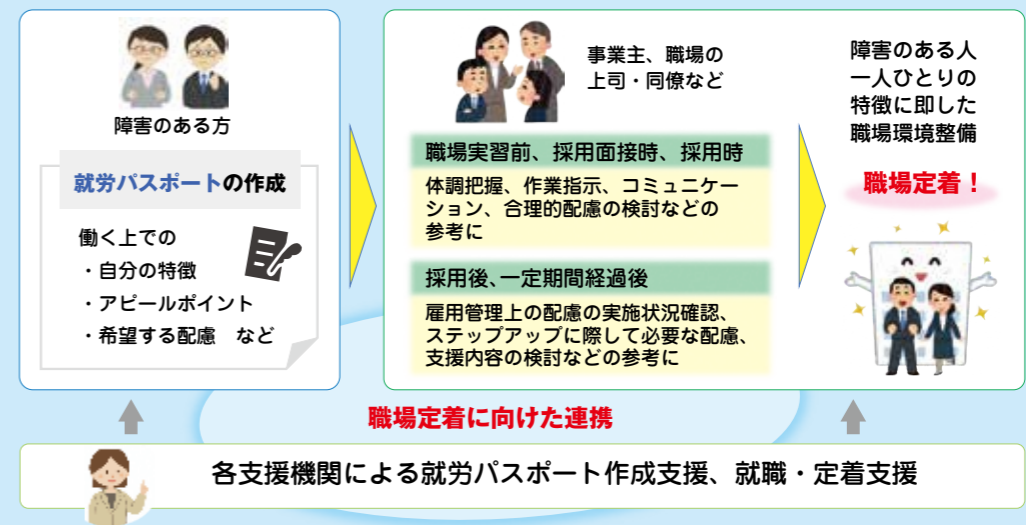
ポイント3 支援機関との連携

家庭や交友関係のトラブル、生活習慣の乱れなど職場以外の事項が職務遂行に影響を与える場合があります。また、体調の安定を図るため継続的に通院する必要のある方もいます。これら職場以外の生活や医療面の問題に関しては、企業が立ち入ることが躊躇される場合があります。このような場合は、支援機関や医療機関のスタッフに協力を求め、連携して対応していくとよいでしょう。

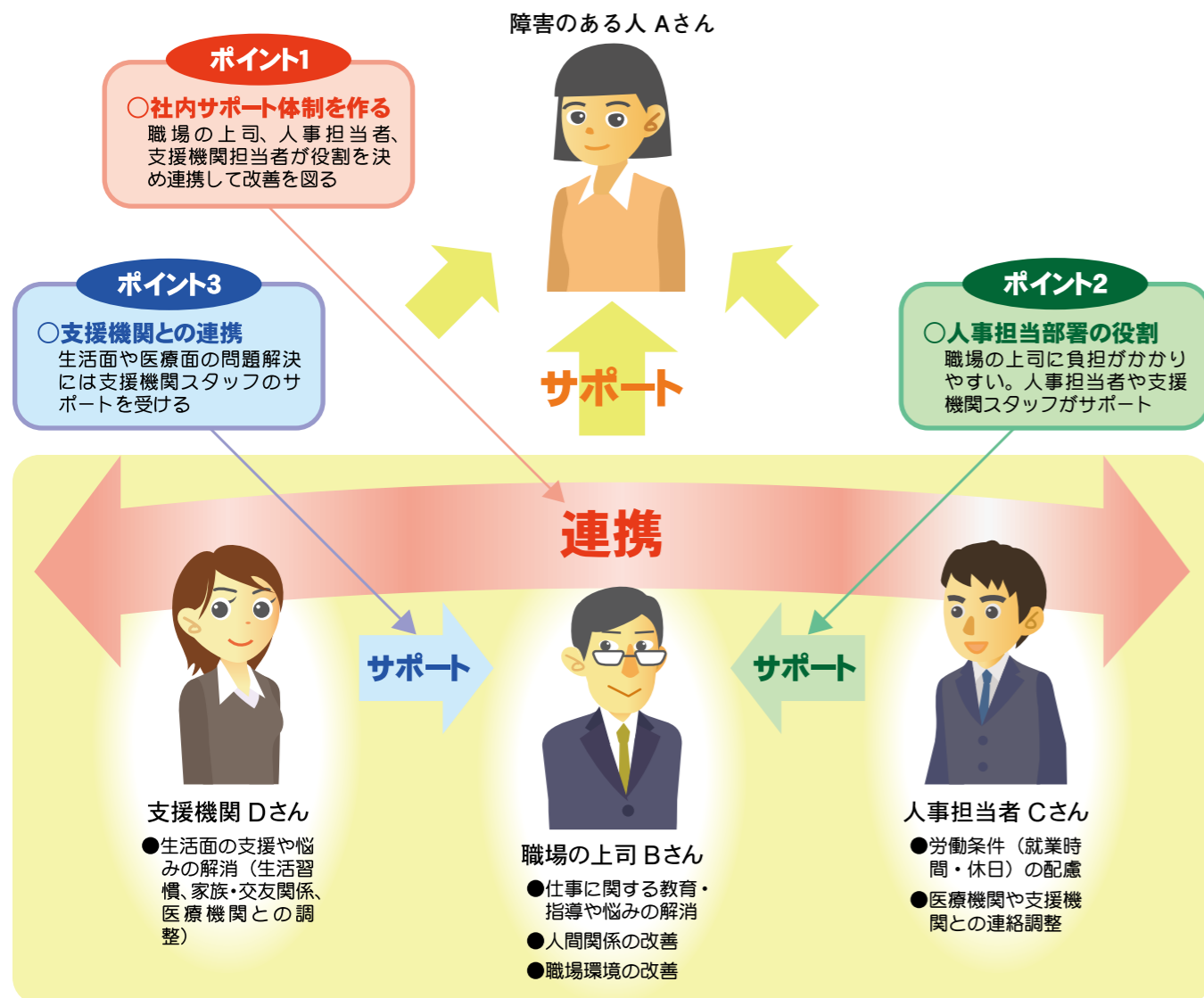
ポイント4 就労パスポートの活用

障害のある人が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障害のある方ご本人の意向によります。



〈企業内につくりたい障害のある人のサポート体制〉



* 障害者職業生活相談員とは

5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省で定める資格を有する従業員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般における相談・指導を行うよう義務づけられています。

「障害者職業生活相談員」の資格は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講・修了すること等により得ることができます。

「障害者職業生活相談員資格認定講習」では、障害者雇用に関する幅広い基礎知識が得られるので、初めて障害者雇用に取り組む場合や担当者の経験が浅い場合は、障害のある従業員が5人未満であっても受講することをおすすめします(受講にあたり、優先順位があります)。

生活相談員の資格のことや認定講習の内容等については、下記の(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ(注)を参照してください。

(注)障害者職業生活相談員について <https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer04.html>



2 ジョブコーチによる支援

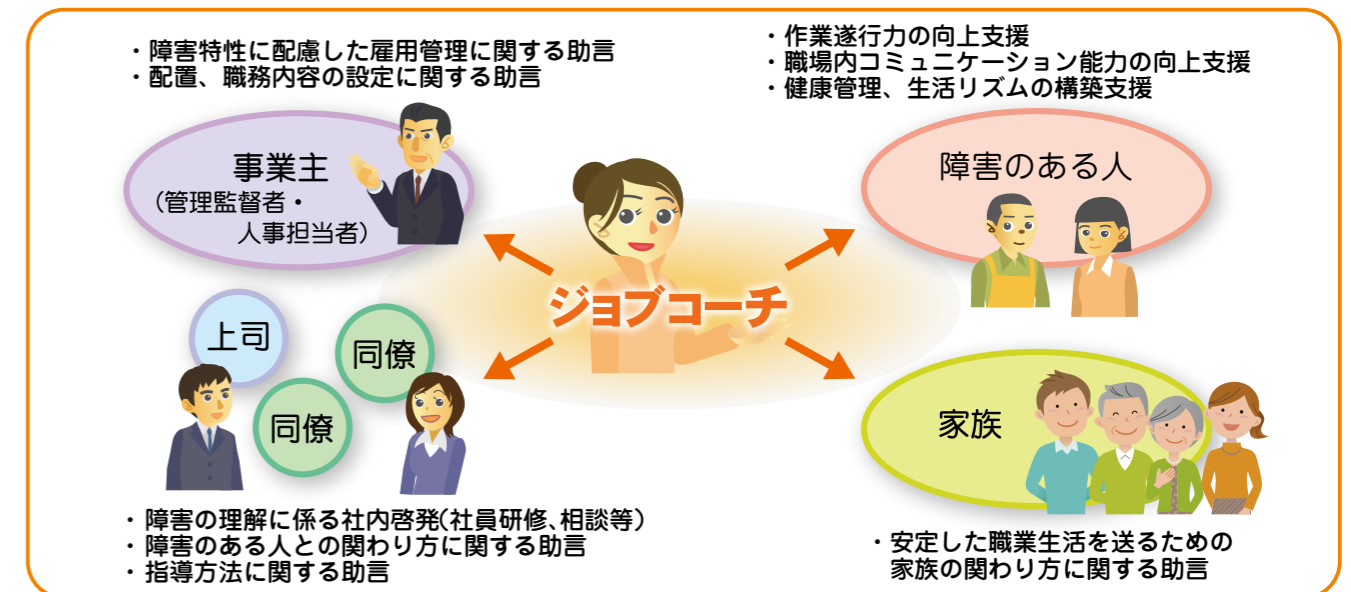
障害のある人が円滑に職場に適応することができるよう、「ジョブコーチ」制度を利用しましょう。

障害のある人の職場適応と職場定着をサポートする「ジョブコーチ」の派遣を依頼しましょう。ジョブコーチは、障害のある人に対し作業手順を教えたり、職場でのコミュニケーションをとるためのアドバイスをするとともに、事業主に対しては、個々の障害特性について説明を行い、仕事内容、指示の出し方、指導方法についてのアドバイスや提案を行います。

○支援のタイミング

- ① 雇用前（採用を前提とした実習時等）
- ② 雇用と同時（定着支援）
- ③ 雇用後の支援（採用後職場環境の変化等により職場適応上の課題が生じた等）

○支援内容



ジョブコーチ支援制度には、国が行う制度と静岡県が行う制度があります。静岡県内では、この2つのジョブコーチ支援制度間で連携を取りながら、ジョブコーチによる支援を行っています。

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する職場適応援助者養成研修もしくは厚生労働大臣が定める民間の研修機関における職場適応援助者養成研修を修了したジョブコーチが「職場適応援助者(国ジョブ)」, 静岡県がNPO法人に委託して実施するジョブコーチが「静岡県ジョブコーチ(県ジョブ)」となります。詳細は以下のとおりです。

なお、ジョブコーチ派遣制度に頼らず、事業主自らが「企業内ジョブコーチ」を配置することも良い取組の一つです。国又は静岡県が開催するジョブコーチ養成研修には、企業等において障害のある人の労務管理や現場管理等を行う担当者も参加できますので、ぜひ御活用ください。(P41参照)

区分	国のジョブコーチ	県のジョブコーチ
支援の特徴	企業や障害のある従業員のニーズに即した個別具体的な支援に加え、企業研修等体系的な支援を実施	活動人数が多く早期対応が可能、短期間の支援も実施(支援計画に基づく支援と臨機応変な対応)
支援期間	1か月以上8か月以内(平均3か月程度) ※訪問頻度・時間帯は個別相談の上設定	12回程度(応相談) ※訪問頻度・時間帯は個別相談の上設定
利用条件	民間企業(原則 雇用保険適用事業所)の事業主及び障害のある従業員	雇用保険加入の有無は問いません。
事業名	職場適応援助者による支援事業	障害者職場定着支援事業
問い合わせ先	静岡障害者職業センター TEL:054-652-3322	特定非営利活動法人 浜松NPOネットワークセンター TEL:053-445-3717

※国ジョブ・県ジョブは、静岡県内の呼称となっています。※国ジョブには、配置型、訪問型、企業在籍型の3種類があります。

3 精神障害者職場環境アドバイザーによる支援

精神障害のある人が長く働けるよう、「精神障害者職場環境アドバイザー」制度を利用し、周りの従業員の意識改革や理解促進を図りましょう。

静岡県では、精神障害のある人の雇用を予定している事業所の従業員を対象に、精神障害のある人とともに働くことへの不安や心配を解消するため、精神障害者職場環境アドバイザーが職場に出向き、研修会や相談会を実施し、精神障害のある人とともに働く職場環境整備を支援しています。

○支援のタイミング

- ①精神障害のある人の就業前
- ②精神障害のある人の就業後

○支援の内容

①精神障害者雇用に関する研修会実施

事前に事業所の状況を確認させていただき、実態に合わせた研修会を開催します。従業員の精神障害のある人に対するイメージや不安、心配を聞き取り、お互いに安心して働ける職場環境となるよう支援します。

精神障害者雇用におけるトラブル解決事例や失敗事例を紹介します。

②悩みや不満解決のための相談会実施

精神障害のある人とともに働いてから生じた従業員の悩み・不満・疑問・トラブルについての相談にお応えします。



精神障害のある人を雇用予定の企業

○現場主任・従業員

- ・突然パニックを起こしたりするのは…
 - ・周りの従業員とうまくやっていけるのか？
 - ・うちの会社で担当できる業務があるのか？
 - ・採用するときは何を気をつけたらいいのか？
 - ・採用した後どうやって仕事を教えたらいいいのか？
 - ・突然休んでしまった場合、どうしたらいいのか？
- 等の心配や不安



精神障害者職場環境アドバイザー

○企業に出向き、オーダーメイド型研修会・相談会を実施

①研修会実施(精神障害のある人の就業前)

→従業員の精神障害のある人に対する心配・不安・疑問にお応えします。

→トラブル解決事例や失敗事例を紹介します。

②相談会実施(精神障害のある人の就業後)

→ともに働いてみて生じた従業員の心配・不満・疑問・トラブルについての相談にお応えします。

- 精神障害者雇用に係るマイナスイメージの払拭
- 不安や心配、誤解の解消

- 従業員の理解促進
- 精神障害のある人とともに働く職場環境の実現

VI 障害者雇用事例

企業名	業種	障害のある人の業務内容(抜粋)	障害種別			掲載頁
			身体	知的	発達障害(精神)	
静岡ダイハツ販売(株)	自動車小売業	洗車業務、営繕・清掃業務	●	●	●	41
東海整備(株)	JR駅舎および車両清掃	車両内外部の清掃作業 社員の作業着のクリーニング、庁舎内清掃	●	●	●	42
(株)ユニスマイル(ワークステーション静岡)	調剤薬局	事務チーム(PCデータ入力、手帳印刷製本、資材発送等)、デザインチーム(動画作成、デザイン制作、原稿校正作業等) ※テレワーク(在宅)勤務の活用有	●		●	43
静岡済生会総合病院	医療	事務(レセプト、会計業務、印刷業務等)、看護(健康管理センター業務)、清掃、リネン、駐車場整備、メッセージャー 等	●	●	●	44
三島信用金庫 ※さんしんハートフル含む	金融業	データ処理業務、ファイリング、事務補助、名刺・チラシ・会議資料等印刷、支店清掃 等 ※就労支援機器の活用事例有	●	●	●	45
三実精工(株)	製造業(金属加工業)	金属加工作業、軽作業(バリ取り作業)、検品作業、バレル研磨作業 等	●	●		46
南部化成(株)	製造業(合成樹脂製品製造)	品質管理(検査等)、合成樹脂原料の製造・管理、データ入力、清掃、システム開発補佐、経理入力補佐、総務業務 等 ※テレワーク(テレワークオフィス)の活用有	●	●	●	47
富士センコー運輸(株)	貨物自動車運送業、倉庫業 等	仕分梱包作業、検品荷役作業、コンテナの整理作業 等	●	●	●	48
(株)伊豆急コミュニティー	宿泊業、不動産業、食品製造販売業	経理・庶務、料理部門料理長、ホテル在庫管理責任者、大浴場清掃責任者 等	●	●	●	49
科研製薬(株)	医薬品及び農薬品の製造販売	情報システム、開発、総務などの事務関係業務、営業関係の事務業務 清掃・洗濯、一般事務補助、事業所内の廃棄物収集運搬、構内緑化、構内車点検清掃、廃棄物の分別廃棄、生産計画立案、品質管理試験補助	●	●	●	50
矢崎部品(株)ものづくりセンター	製造業	事務業務(勤怠管理、給与補佐等)、開発業務(特許調査、AI精度確認等)、製造関連(部品供給、製品製造等)、その他業務(社内郵便、清掃等)	●	●	●	51
トクラスプロダクツ(株)	製造業(キッチン、浴室、洗面化粧台の製造)	台車に載せた製品をローリフトでの運搬作業、キッチン組立部材のピッキング、袋詰め等	●	●	●	52
鴻池運輸(株) 長泉流通センター営業所	道路貨物運送業	バンジュー(プラスチックトレイ)の仕分け作業等	●	●	●	53
マックスバリュ東海(株)	小売業	青果物の取り扱いやお惣菜の製造補助、商品の陳列、イトイン清掃、リサイクル回収等	●	●	●	54
エンケイ(株)	輸送用機械器具製造業	製品の梱包資材品の仕分け作業、食堂業務、構内清掃作業	●	●	●	55
セイキ住工(株)	製造業	資材管理、部品組み立て、製造ラインでの組み立て作業等	●	●		56
社会福祉法人美芳会	医療・福祉	生活介護支援、清掃業務等	●	●	●	57
しずぎんハートフル(株)	金融業	名刺の作成、従業員証の作成、印刷、入金帳の作成、伝票作成等	●	●	●	58

※各ページに記載の従業員数は、一部を除き「常用雇用労働者数換算前」の「実人数」の従業員数となります。

1

しずおか だいはつ は つはんばいかぶしきがいしゃ
静岡ダイハツ販売株式会社
 自動車小売業

昭和40年4月創立、静岡ダイハツは、県下18店舗のネットワークを持つ、ダイハツ正規ディーラーです。地域密着をキーワードに、お客さまへ安心と安全を提供し、お客さまから愛され、信頼される地域No.1のカーライフ・パートナーを目指しています。

本社所在地 静岡県浜松市中央区笠井新田町1205番地の1
 事業内容 自動車(新車、中古車)の販売、自動車部品・用品の販売、自動車の整備・板金塗装、自動車損害保険代理店
 従業員数 511人(令和7年1月1日現在)
 障害者数 身体障害のある人1人、知的障害のある人5人(うち重度1人)、発達・精神のある人13人 計19人
※令和7年度時点の情報を掲載しています

障害のある人の業務内容

各店舗の洗車業務と営繕・清掃業務(浜松・静岡の2拠点)があります。営繕・清掃業務は、チームを組み、社員が車を運転して、各営業所を回り作業しています。

雇用のために工夫していること

- 1 障害のある人の課題を解決する仕事の切り出し**
 運転免許がない障害のある人の就労における課題解決のため、運転免許が不要で、一人作業でなくチームで働くことが可能となる新たな職務(営繕作業・本社勤務)を切り出しました。これにより、運転免許を持たない障害のある人も採用できるほか、チームでの作業とすることで、部署内でのフォローが可能となりました。
- 2 障害者雇用を推進する部署の設立**
 障害者雇用の推進室を設立し、雇用における障害者種別の枠を広げ、精神障害のある人も積局的に雇用しています。また、外部支援機関である県ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターとも連携し、課題解決をすることで定着に繋がっています。
- 3 障害者雇用に取り組む理念や方針の共有**
 障害者雇用は会社全体での取組であることを、社長が自ら発信し、毎月の店長会議で障害のある人の雇用状況を共有するなど、全社員の意識の向上や障害のある人とともに働く職場環境を整えています。

雇用してよかったこと

障害者雇用は、会社や店舗、個人業務の中で、どのような仕事をお願いできるかを検討することで、業務の棚卸ができ、改善に繋がりました。また、社長から障害者雇用の必要性を発信することにより、企業で必要な取り組みであることを周知でき、障害者雇用に対して会社全体で協力することができています。
 今では、会社にとって障害者雇用は必要な人材であり、欠かせない戦力となっています。



2

とうかいせいび かぶしきがいしゃ
東海整備株式会社
 JR駅舎および車両清掃



昭和27年設立、「安全」を全てに優先して、JR東海の安全・安定輸送を支え、お客様が快適にご利用いただくため、豊富な経験と確かな技術で社会に貢献していきます。

本社所在地 静岡市駿河区八幡一丁目1番4号
 事業内容 JR駅舎・車両・駅ビル関係の清掃車両検修整備
 従業員数 537人(令和8年2月1日現在)
 障害者数 身体障害のある人3人(重度1人)、知的障害のある人6人、精神障害のある人8人 計17人
※令和7年度時点の情報を掲載しています

障害のある人の業務内容

新幹線・在来線車両内外部の清掃業務
 JR東海社員の作業着のクリーニング及び庁舎内清掃

雇用のために工夫していること

- 弊社には、然るべき教育を受け、かつ、会社が求める知識・技能基準に達した社員を『教育担当者』と認定し、ある一定期間、この『教育担当者』とマンツーマンで業務指導を受けていただいております。細部に渡りきめ細やかな教育指導を実施しています。
- 1 採用時の職場実習による適性の判断**
 職場実習を実施して、試用採用の判断をするようにしています。カウンセラー、ジョブコーチの支援を受け、採用者へのアドバイス、事業所での接し方などのアドバイスによる支援を受けるようにしています。採用にあたっては事故防止、労災防止(怪我をしない、させない)を第一に考えて、徹底した安全教育を実施しています。
 - 2 雇用に関する社内理解**
 2022年度より、2名が「障害者生活相談員資格認定講習」を受講し積極的に障害者との相談窓口になっています。ジョブコーチによる定期的な確認とフォローや支援を受けられ、ジョブコーチ対応期間終了後は、変化があればジョブコーチに相談するよう環境を整えています。また、障害者就業・生活支援センターへ登録していただき、就業、生活面での相談支援が受けられる環境として、支援機関などの協力を得るようにしています。
 - 3 チーム作業によるキーパーソンの配置、多様な業務への挑戦**
 2~4人のチームに1~2人で障害のある方が入ります。業務の指示や指導役としてキーパーソンを設けています。障害のある従業員を理解して、全員が同じ働き方をしよう意識しています。また、最初から業務内容を限定することなく、興味を持たない様々な業務についても従事してもらい適性の判断をしています。ただし、この場合も事故防止、労災防止が最優先されます。

雇用してよかったこと

指導したことに対し愚直に取り組み、どんなことにも興味を持って吸収しようとする姿勢はとても共感を覚え、他の一般従業員にも良い刺激になっています。複数年業務を継続されている方が多く、雇用環境が厳しい中で貴重な戦力となっています。



3

かぶしきがいしゃ ゆ に す ま い る
株式会社ユニスマイル(ワークステーション静岡)
 調剤薬局



北海道から九州まで全国に調剤薬局を展開しています。お薬をお渡しするだけの存在ではなく、薬剤師や薬局スタッフの顔が見える薬局として患者様の気持ちや体調に寄り添い、支えることで地域医療への貢献を目指しています。

本社所在地 静岡市葵区栄町3-1(本社:東京都千代田区神田練堀町68番地1 ムラタヤビル3階)
 事業内容 保険薬局の経営、在宅医療、OTC(一般用医薬品)販売
 従業員数 32人(会社全体2352人)(令和8年1月現在)
 障害者数 身体障害のある人3人、精神・発達障害のある人29人 計32人(会社全体54人)
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています

障害のある人の業務内容

障害のある社員の得意分野に合わせ、担当業務を決定します。
 事務チーム：パソコンデータ入力、手帳印刷製本、各種資材発送、電子化作業など
 デザインチーム：動画制作、ポスター他各種デザイン制作、原稿校正作業など

雇用のために工夫していること

- 【ワークステーション静岡】の設置
 障害のある社員で構成し、支援担当社員が集中サポートすることで、特性・特技を活かした業務やプロジェクトを推進しています。静岡のみならず全国の障害のある社員のサポートも担っています。
- 支援担当者の人材育成
 支援担当者(5人)は企業在籍型職場適応援助者(企業内ジョブコーチ)、障害者職業生活相談員の資格を取得し、効果的な支援策や部門運営を日々検討できるようにしています。
- 在宅勤務(テレワーク)の導入
 ○業務創出と社員配置(32人中精神・発達29人、身体3人)
 「在宅でできる仕事=社内外需要へ応えられる仕事」を念頭に業務を創出し、社員の長所を活かした配置をします。
 ○勤務形態
 完全に在宅勤務の場合は週5日、Microsoft社のTeamsを利用し、パソコン上でのカメラ会議やチャットでのコミュニケーションを実施しています。
- 支援機関との連携
 支援機関の協力を得ることで支援体制を築きながら、安心して働ける環境を整備することができました。

雇用してよかったこと

在宅勤務(テレワーク)を導入した結果、障害のある社員が安心して自宅で勤務できるようになったことは大きな転換点となり、社員と会社両者に好影響をもたらしています。障害のある社員は、対人ストレス、通勤や環境負荷などの解消によって、働きやすい環境がつけられました。会社としては、就労スペースの限界を超えての雇用拡大や、障害のある方の得意分野への配置・支援者の育成によるプラスの効果が生まれています。

- 入社時は障害特性により苦手と避けていたことを段階的に克服し、ビジネススキルの向上につなげるなど、社会人として成長しています。
- 社員一人ひとりの活躍により、全国の薬局をバックアップする部門として信頼を得ることができました。
- それまで外注頼みだったデザイン分野で、デザインが得意な障害のある社員を採用したことにより、社内はもちろん、社外のお客様にも好評を得ており、新たな収益も生まれています。
- マンパワーが足りない部署や、全社プロジェクト実行時など、会社全体の企業活動のサポート役になることで業務効率がアップしました。



テレワーク在宅でのパソコン作業

事務発送作業の様子

オリジナル手帳印刷から製本作業

テレワークオンライン会議の様子

4

しゃかいふくし ほうじんおん し ざいだんさいせいかい しずおかさいせいかい そうごうびょういん
社会福祉法人恩賜財団済生会 静岡済生会総合病院
 医療

私達は暖かい思いやりの心で質の良い医療・福祉サービスを実践します。当院は社会福祉法人の経営する医療施設として、医療を受ける事が出来ず困っている人々にその負担を軽減してよりよい医療を受けていただく事を目的とし、昭和23年に開設。以来、地域の広範な医療ニーズに応えています。

本社所在地 静岡市駿河区小鹿一丁目1番1号
 事業内容 医療業(総合病院)
 従業員数 1,281人(静岡済生会総合病院、令和8年2月現在)
 障害者数 身体障害のある人6人(うち重度5人)、知的障害のある人6人、精神障害のある人11人 計23人
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています

障害のある人の業務内容

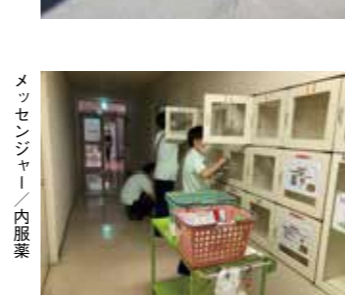
事務(レセプト業務、退院時会計業務、印刷業務、郵便物仕分け、宅配便受取・配達、名刺の作成、勤怠管理システムの入力等)看護(看護師免許取得者による健康管理センター業務)清掃(院内・敷地内清掃)リネン(院内の洗濯物の洗濯・たみ・病棟の洗濯物の回収・配達等)駐車場整備(療育センター令和の駐車場案内業務)メッセンジャー(医療機器、薬品・検体等の院内配送)

雇用のために工夫していること

- 採用時の工夫 当院で担う業務への個々の適性を確認し、適性にあった方を見学や実習を行った上でお互いに評価しあう事で、ミスマッチを防ぎ、可能な限り定着していただくよう取り組んでいます。具体的には、応募後には、必ず職場を見学していただき、そのうえで、応募の意思がある方を面接します。その後、実習を10日間実施し、業務への適性や障害特性、性格や考え方、人との関わり方を見て評価した上で、採用します。
- 関係支援機関との連携 生活面では障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所、医療機関等と連携し、生活面の向上、健康面の維持のために支援を行い、就労面ではハローワークや障害者職業センター、就労移行支援事業所等と面接から採用、定着までを協力しながら支援します。
- 業務の切り出し、配置、目標共有 業務を切り出す際には、院内に障害のある人の業務として依頼するのではなく、「資格がなくてもできる業務」「ルーティン化された業務」等、募集内容を工夫することで、可能な限り多くの業務を収集し、そのうえで、雇用する障害のある人が担える業務を切り出します。定期的に面談を行い、本人と責任者が目標を共有するとともに、その達成度を確認します。またスキルを伸ばし、出来る業務を増やせる取り組みを行っており、それらを踏まえ業務のローテーションを行います。
- コスト削減と障害者雇用 リネン業務や清掃業務などは元々外部の業者へ委託していた業務でしたが、その業務を障害者雇用に切り替える事でコストを削減し、障害者雇用率の向上にもつなげる事ができ、職域の拡大に努めてきました。日々の業務の中で障害者が取り組める業務があるのではないか、という視点を持つようにしています。
- 自己管理の重要性 以前は体調不良になったメンバーがいると、(企業在籍型)ジョブコーチがかかりつけ病院へ連絡したり、支援センターへ連絡したりしていましたが、それでは本人の成長に繋がらなかったため、生活面や健康面は自分で管理するようにし、必要な支援先を紹介し、自分自身で管理する術を身につけてもらう方向に転換してから、各々の意識が変わってきたように思います。

雇用してよかったこと

当院では他の職員と同じように働き、同じように接する事が重要であると考えます。患者さんのために一生懸命仕事をすると、周りの職員から少しずつ認められ、仕事を評価してくれるようになり「いつもありがとう」「頑張ってるね」と声をかけられるのが雇用して何より嬉しかったです。



2014病院イメージ写真

洗濯室/洗濯機

洗濯室/たみ

療育センター/駐車場

メッセンジャー/内服薬

5 三島信用金庫

金融業

三島信用金庫は東部から伊豆半島に50店舗を展開している信用金庫です。職員一人ひとりがいきいきと働ける職場をつくることによって、お客様へより質の高いサービスを提供し、地域社会に貢献できることを目指しています。また、性別・年齢・障害の有無などにかかわらず多様な職員が活躍する職場づくりを目指し、人材の育成と職場環境の整備を進めています。

本社所在地 静岡県三島市芝本町12-3
 事業内容 金融業
 従業員数 771人(令和7年3月現在)
 障害者数 身体障害のある人(聴覚障害2人、肢体障害1人、内部障害5人、視覚障害1人)、知的障害のある人1人 計10人
 ※加えて「もにす認定」を受けている、特例子会社「さんしんハートフル」において、身体に障害のある人1人、精神に障害のある人2人、知的に障害のある人14人の合計17人を雇用
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています

障害のある人の業務内容

- データ処理業務(預金関係、税金関係、情報入力等) ●ファイリング(諸届関係等)
- 事務補助 ※特例子会社 ●データ処理業務(決算書リーディング、不動産登記情報取得等)
- 名刺、ポスター、チラシ、会議資料等印刷 ●販売促進用プレゼント品セット ●支店清掃

雇用のために工夫していること

- 1 障害理解促進のための取組**
 - 企業で活躍する障害のある当事者を招いての研修会や障害特性を学ぶ研修会などを実施しています。
 - 毎月各店舗で実施する職場内教育訓練で、合理的配慮など、障害者への理解を深める勉強会を開催しています。入庫2年目職員を対象の研修では、手話講習会を開催しています。
 - 特例子会社と連携し入庫1年目の職員を対象に心のバリアフリーや障害のある職員に対する認識や理解を深めるために特例子会社での1日体験を実施しています。
- 2 長く働き続けてもらうための工夫**
 - 定期的にヒアリングを実施して、意見や要望を開きニーズ整理したうえで職場環境整備やスキルアップのための研修などを実施しています。
 - 【実施事例】レクリアの導入、意見交換会の開催、営業店業務体験研修開催 等
 - パソコンのスキルアップやコミュニケーション能力向上を目的として在職者訓練制度を活用し、研修を実施しています。
 - 支援機関との連携(障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所等)して安心して働ける環境を支援しています。
- 3 障害に特化した検討会の実施**
 - 「多様性に関する勉強会」と称した障害に特化した検討会を3か月に1度実施し、障害者への合理的配慮や育成などへの理解を深め、庫内で必要な取り組みを検討しています。検討会には障害のある当事者も参加しています。
- 4 就労支援機器の活用**
 - UDトーク、補聴援助システムロジャー、ブギーボード(筆談ボード)、透明ディスプレイ(レクリア)を活用しています。就労支援機器の導入で全てが解決するわけではなく、まわりの障害者の障害特性の理解や機器の理解等が必要であるとともに、個々の状況にあわせたコミュニケーションに関する配慮や工夫を行い可能な範囲で情報保障を準備し、選択できる環境を整えるように心がけています。

雇用してよかったこと

障害のある方との面談や意見交換を行う中で、障害のある方自身から、今ある業務をやっているだけでいいということではなく、自分の関わっている業務の流れを知りたい、機会があれば他の業務にチャレンジしてみたい、そのための情報や学ぶ機会がほしいという思いがありました。環境整備や情報保障をすることで健常者と変わりなく活躍することができ、なくてはならない戦力となっています。障害の有無にかかわらず誰もが均等な学びの機会が確保できるように、スキルアップやキャリアアップを目指す仕組みを作り、庫内全体に多様性の理解を深める土壌づくりを継続的に進めていきたいと考えています。



信用金庫外観

勉強会

手話講習会

支援機器(UDトーク)

支援機器(レクリア)

6 三実精工株式会社

金属加工業

昭和47年設立以来、粉末冶金製素材を主体として技術と信頼を積み上げてきた、金属系素材の精密切削加工メーカーです。粉末冶金素材材にミクロン単位の精密機械加工を施し、部品としての命を吹き込む、大切な役割を担ってまいりました。いつまでもお客様に喜ばれる製品づくりを目標に、社会に貢献できる企業を目指しています。

本社所在地 静岡県浜松市浜名区染地台6-11-3
 事業内容 金属加工業(自動車用製品、二輪用製品、汎用製品の加工)
 従業員数 65人(令和7年1月現在)
 障害者数 身体障害のある人1人、知的障害のある人5人(重度1人) 計6人(重度1人)
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています

障害のある人の業務内容

- 製造作業 ●金属加工作業(工作機械オペレーター) ●軽作業(バリ取り作業)
- 検品作業 ●バレル研磨作業(製品の酸化被膜除去作業)

雇用のために工夫していること

- 1 採用に向けての取組内容や工夫**
 - ◎特別支援学校や障害者就業・生活支援センターと連携し、採用前の実習を行っています。実習から本人の特性や、当社のどんな業務に適正・興味があるのか等の情報を共有し職場適応できるように工夫しています。
 - ◎実習の段階で、社内で配置しているキーパーソンを中心に目標到達に至るまで、指導・支援を行っています。
- 2 長く働き続けてもらうための工夫**
 - ◎採用後も障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等の支援機関、ご家族と連携し定着への支援を行っています。(会社・支援機関・本人での定期面談、ご家族との情報交換)
 - ◎社内でキーパーソン(6名)を養成し、障害特性及び個々の特性を充分理解したうえで寄り添った指導支援を行う事を心がけてます。
 - ◎障害を理由とした待遇差が生じないように、障害のない社員と同様の評価基準によって賃金を支給しており、障害のある人の全員がフルタイムの正社員として勤務しています。
 - ◎新たな職務内容の切り出しや勤務体制の変更(交替勤務)、ジョブローテーションを行いスキルアップ及び意識向上を図り、多能工化を目指しています。
- 3 障害者雇用への社内理解**
 - ◎2023年に『障害者生活相談員資格認定講習』を2名受講しました。今後もキーパーソンへの認定講習受講を計画し、社内理解を深めるように努めていきます。
 - ◎静岡県障害者活躍推進雇用サポーターとの定期訪問による情報提供・交換を行っており、セミナー等への積極的な参加を心掛けています。
 - ◎浜松市と連携し就労支援機関の利用者及び企業ご担当者様向けに当社職場見学会を実施するなど、社会貢献の一環として社員一丸となって取り組んでいます。

雇用してよかったこと

採用当初から現在に至るまで、一緒に喜んだり、苦労したり、色々なことがありました。今ではものづくりの会社として、お客様に喜ばれる製品をつくる上で大切な業務を任せられることができるようになり、支えていただいていると感じています。障害のある方が社内で一番生産効率が高い作業もあり、部門長も『彼らがいなくて困ってしまいます』と言うぐらい全員が会社に欠かせない人材です。これからも『人に拘り、人を想い、人に寄り添う』活動を推し進めていきたいと思っています。



会社外観

M/C加工作業

ブローチ加工作業

バリ取り作業

バレル研磨作業

7

なんぶ かせい かぶしきがいしゃ

南部化成株式会社

製造業(合成樹脂製品製造)

1981年設立。日清紡グループの一員として、日清紡グループ企業理念「挑戦と改革。地球と人びとの未来を創る。」を共有すべき価値観とし、その実現を目指しています。「挑戦と変革」の原動力は、多様な人財の情熱です。失敗を恐れることなく、目標と夢を持って一歩踏み出す。そんな社員が集い、力を合わせ、明るく意欲的に取り組む、働きがいがある会社です。

本社所在地 静岡県榛原郡吉田町大幡21-1
 事業内容 合成樹脂製品および金型の製造および販売(自動車関連、医療関連、住宅住設関連)等
 従業員数 503人(令和8年1月現在)
 障害者数 身体障害のある人3人、知的障害のある人5人、精神障害のある人4人、発達障害のある人4人
 計16人(うち重度6人)

※令和7年度時点の情報を掲載しています

障害のある人の業務内容

【本社・事業所勤務】●品質管理:自動車部品の検査・梱包、検査測定●製造部門:合成樹脂原料の製造・管理、住宅設備の加工・梱包、段ボール箱作成・商品通函清掃●業務管理部門:納品書仕分け作業・データ入力・日報集計等●清掃業務:会議室清掃・食堂・トイレ・廊下【テレワークオフィス 藤枝駅前勤務】システム開発補佐・システム監視補佐・経理入力補佐・総務業務

雇用のために工夫していること

- 1 事業主委託訓練制度の利用 事業主委託訓練制度を活用し、実際に担当する業務を雇用前に体験してもらうことにより、本人・会社の双方で適性の確認を行っています。
- 2 特別支援学校職場実習の受入れ 職場実習を通じて、会社の雰囲気や社会人として必要となるマナー等を体感してもらっています。2023年4月には、当社で職場実習を経験した卒業生が新卒入社し活躍しています。
- 3 外部支援機関の活用 特別支援学校、福祉事業所からの雇用時は県ジョブコーチ・学校と連携し、雇用後には支援者会議を年3回開催しています。会議には本人および家族も同席し、実際に作業している現場の見学等も行っています。本人が業務を行う際は、作業マニュアルの作成や職場担当者に対する本人の障害特性等の情報共有等、ジョブコーチや福祉事業所の担当者のご協力をいただいています。
- 4 テレワークの導入 業務を遂行する能力はあるが、本人の障害特性等により職場に通勤できない精神・発達障害のある人を、テレワークを活用し雇用しています。テレワーク導入にあたり、体調等を把握・管理する見守りが常住している「テレワークオフィス藤枝駅前」(※59頁参照)を活用しており、会社側は直接業務指示を出す担当者と、共有窓口となる総括担当者1名を配置し、本人・会社・テレワークオフィス三位一体で、円滑な業務と安定した雇用を実現しています。
- 5 従業員の理解・担当者のスキルアップ 障害者雇用を受入れる職場側の理解を深める為、職場担当者が外部のセミナー・研修へ参加するとともに、コミュニケーション方法や指示の取り方等について、テレワークオフィスからアドバイスを受けること等を行っています。

雇用してよかったこと

多様な人財が活躍できる会社を目指す一環として障害者雇用を進めていますが、本人や家族から「毎日楽しく仕事ができ、南部で働けて良かったです」と話してくれることもあり、会社全体で「お互い共に働く仲間である」という意識が高まっていることを実感しています。テレワークオフィス藤枝駅前における雇用では、見守りがいることで本人が安心し、休まずに安定して働くことができ、各自が持っている高いPCスキル(入力速度、プログラミング、エクセルのマクロ活用等)を業務に活かして戦力となっています。



南部化成株式会社テクノセンター

管理業務(藤枝事業所)

清掃業務(藤枝事業所)

製造業務(大井川事業所)

経理業務(テレワークオフィス藤枝駅前)

8

ふじせんこうんゆうかぶしきがいしゃ

富士センコー運輸株式会社

貨物自動車運送業、倉庫業等

令和3年に創立30周年を迎えたセンコーグループの地域密着企業です。大手ホームセンターやドラッグストアなどの物流センター運営、店舗配送、工場内委託作業など仕事内容も多岐にわたり、「moving global」をスローガンに更なる事業拡大と地域に貢献できる企業を目指しています。

本社所在地 静岡県富士市大野新田154-1
 事業内容 大手ホームセンターやドラッグストアの物流センター運営、店舗配送、工場内委託作業等
 従業員数 444人(令和7年2月15日現在)
 障害者数 身体障害のある人5人、知的障害のある人15人、精神障害のある人8人 計28人
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています

障害のある人の業務内容

物流センター内業務
 ●仕分梱包作業●検品荷役作業●返却コンテナの整理作業等

雇用のために工夫していること

- 1 業務の切りだし
 - 物流センター内の業務の棚卸しを行うとともに、無駄な残業や動作などを見直し、センター業務を効率化しました。
 - 業務の切りだしにあたっては、障害者の個々の特性や状況に配慮しています。例:体調を崩した際には、曜日に関係なく従業員フォローが可能な業務、複雑な指示が不要な業務、短時間勤務が可能な職場の設定
- 2 体調管理
 - 障害者職業生活相談員の配置にくわえ、看護師による相談窓口を設置しています。個々の障害特性を考慮しながら、看護師による定期面談や不定期面談を実施しています。
- 3 周りの従業員の理解促進
 - 障害について知るための社内研修の開催し、周りの同僚の理解促進に取り組んでいます。
 - 現場リーダーには、(独)高齢・障害・求職者支援機構の障害の種別毎のマニュアルを活用した研修や富士障害者就業・生活支援センターチャレンジを迎え、障害者の特性や接し方などについて考える研修を行っています。
- 4 従事業務の見直し
 - 雇用後も、本人との面談や勤務状況等を考慮し、柔軟に従事する業務の見直しを行っています。(例:他の従業員とのコミュニケーションが苦手な従業員で、欠勤が続いた従業員には、過度にコミュニケーションを必要としない業務に変更)
- 5 支援機関との連携
 - 障害者就業・生活支援センター、富士特別支援学校、県雇用サポーター・ジョブコーチ、福祉サービス事業所、富士宮社会福祉協議会、富士市ユニバーサル就業支援センター等、多くの支援機関と連携し、雇用と定着に取り組んでいます。

雇用してよかったこと

人手不足解消のため、障害者雇用に取り組んでまいりましたが、従業員が障害者と接する機会が増えたことで他人を思いやる気持ちを持つことが出来たことが、障害者雇用に取組んで一番良かったと感じています。



新設PDセンター

店舗回収カゴ仕分け業務

入荷商品投入業務

小分け商品カゴ回収業務

入荷商品段ボール解体業務

9

株式会社伊豆急コミュニティー

宿泊業・不動産業・食品製造販売業

東急グループの一員である伊豆急グループの中核企業として、伊豆高原を中心に不動産事業、保養所の受託事業、リゾートホテル・リゾートコテージの営業および食品の製造販売業を柱とし、事業を展開しております。

本社所在地 静岡県伊東市八幡野1151番地
 事業内容 ホテル・コテージの営業、企業保養所等の運営管理受託事業、不動産業、食品製造販売業
 従業員数 407人(令和7年6月現在)
 障害者数 身体障害のある人3人、知的障害のある人4人、精神障害のある人4人 計 11人(うち重度2人)
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています



株伊豆急コミュニティー



経理業務(本社事務所)



料理長(上場企業保養施設)



設備管理業務制服補修(ホテル伊豆急)



設備管理業務作業工程マニュアル(ホテル伊豆急)

障害のある人の業務内容

【本社・事業所勤務】 業務管理部門：経理・庶務担当
 料理部門：料理長等
 設備管理部門：ホテル在庫管理責任者等
 清掃部門：大浴場清掃責任者等

雇用のために工夫していること

- 1 基本的な考え方 やりがいをもって働くためのサポートしすぎない体制作り
 ～本人の意識と周囲の理解～
 働き方において必要な配慮は行いますが、障害者として特別扱いはせず、戦力として雇用することで、障害者の自立と自覚を促し、やりがいをもって働いていただいています。これにより、確認が可能な2015年以降、離職率0%を継続しています。
- 2 採用時、本人の状況にあわせた勤務場所・職種の決定
 最初から勤務場所や業務を限定せず、支援者から、障害の内容・程度、できること・できないこと、配慮事項等を確認したうえで、本人の希望や技能に即した勤務場所、職種を決定し、実習時も現場と入念な情報共有を行い、実習時は、本人の意見・感想も十分に聞いたうえで採用と業務を決定しています。
- 3 業務上のコミュニケーションの工夫
 会話が難しい従業員とは社内イントラネットを活用した報告や業務依頼を実施し、本人の自立と成長を促すため、習得状況等を把握したうえで必要なコミュニケーションをとっているほか、現業職場では作業工程を動画で作成し、業務用スマートフォンで確認できるよう配慮しています。また、集中力に課題がある従業員には、セルフケアが可能となるよう自身で適宜休憩を取るよう本人の自立を意識しています。
- 4 障害者の業務
 職務の切り出しなどによる障害者用の業務は設けておらず、業務遂行のための最低限の必要な配慮をしつつ、健常者と同じ業務・同一賃金で雇用しています。障害者を戦力として雇用しており、責任者としても活躍しています。これにより、障害者自身も職業人としての自覚・自立が芽生えており、障害者自らが業務の効率化・遂行のための工夫を行っており、積極的に新たな業務を担っていただいております。

雇用してよかったこと

当社は小規模施設が多く、また高齢化が進んでいる地域に多くの施設が設置されています。常に人手が不足している中、当社で雇用する障害者は、それぞれが自覚をもって責任者など重要な戦力として活躍いただくことで、当社に大きく貢献していただいています。確認が可能な2015年以降離職率0%を継続しており、引き続き働きやすい職場環境を目指してまいります。

10

科研製薬株式会社 静岡工場

医薬品及び農薬品の製造販売

1948年設立。科研製薬は一人でも多くの方に笑顔を取り戻していただくために、優れた医薬品の提供を通じて、患者さんのクオリティ・オブ・ライフの向上に努めています。2025年度「障害者雇用優良事業所」として県知事褒章を受賞しました。

本社所在地 藤枝市源助301(本社：東京都文京区本駒込二丁目28番8号)
 事業内容 医薬品、医療機器、農業薬品、資料添加物、動物用医薬品の製造販売および不動産の賃貸
 従業員数 345人(会社全体：1,135人)(令和7年3月31日現在)
 障害者数 身体障害のある人2人、知的障害のある人14人、発達・精神障害のある人4人 計 20人(会社全体:29人)
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています



障害のある人の業務内容

【本社・事業所勤務】 情報システム、開発、総務などの事務関係業務、営業関係の事務業務
 【静岡事業所】 清掃・洗濯、一般事務補助、事業所内の廃棄物収集運搬、構内緑化、構内車点検清掃、廃棄物の分別廃棄、生産計画立案、品質管理試験補助

雇用のために工夫していること

1. 採用時の取組
 主に特別支援学校や障害者就業・生活支援センターからの職場実習を積極的に受入れています。実習では、「仕事の適正」「コミュニケーション能力」を双方で確認することで、長期就労を目指しています。
2. 支援機関等との連携
 ハローワーク主催の合同面接会や障害者就業・支援生活支援センター、特別支援学校が主催するセミナー等に参加し情報収集に努めています。また、支援機関や他社との交流を進め、情報を共有することで就労者の安定雇用につなげています。
3. 支援スタッフの配置による支援
 職種ごとに支援スタッフを配置し、作業日誌をもとに毎日フィードバックを実施しています。作業管理表や評価表を活用することで、就労者の適正判断やスキルアップの指標とし、ジョブローテーションに活用しています。職場実習の計画は事前面談をもとに作成し、支援スタッフ全員で評価しています。支援スタッフには、指導員としてのキャリアアップのため、「障害者職業生活相談員資格認定講習」「県ジョブコーチ養成研修」「障害者雇用セミナー&見学会」「特別支援学校見学会」等に参加しています。

雇用してよかったこと

「いつも元気に挨拶をしてくれて気持ちいいね」「共有スペース(食堂・会議室・トイレ)がいつも綺麗だね」との皆さんから褒めていただくことで、大きなやりがいと達成の喜びを感じています。「今日も会社に行きたい」と思ってもらえることが一番です。一人ひとりの特性や能力は違いますが、皆で協力し合い一生懸命に働いています。

11

矢崎部品株式会社ものづくりセンター

製造業

ワイヤハーネスを核とした自動車用部品の開発・設計・生産を一貫して自社で行い、グローバルに事業を展開しています。社是として『世界とともにある企業』『社会から必要とされる企業』を掲げ、クルマの機器をつなぎ、人々の暮らしをつなぎ、さらには社会全体をつなぐことで、地域の皆様への貢献に努めています。

本社所在地 静岡県牧之原市布引原 206-1
 事業内容 自動車用電装品およびエネルギー機器の研究、開発、製造、販売
 従業員数 2,022人(令和7年11月20日現在) ※矢崎部品籍
 障害者数 身体障害のある人24人、知的障害のある人15人、発達・精神障害のある人31人 計70人
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています



社内セミナー



事務



社内便



清掃



排出物回収

障害のある人の業務内容

事務業務：勤怠確認、給与補佐、データ入力、経費管理、デザイン、印刷、電子化、労務管理、PC設定、発注、庶務
 開発補助：特許調査、AI精度確認、試験評価
 製造関連：部品供給、製品製造、梱包、出荷
 その他業務：社内郵便、清掃、廃棄物処理、シュレッター、イベント準備

雇用のために工夫していること

- 採用時の取組**
 会社見学の受入れや職場実習、トライアル雇用の活用、ジョブコーチ支援の導入などを行っています。職場実習を通じて丁寧にスキルを確認し、本人と企業の双方が職場適性を見極めることができるプロセスを構築しています。これにより、多様な人材の採用ルートを確保しています。
- 関係支援機関との連携**
 障害者雇用を円滑に進めるため、ハローワークや地域障害者職業センター、特別支援学校、就労支援事業所などの関係支援機関と積極的に連携しています。採用前から情報を共有し、本人の特性や配慮事項を理解した上で受入れを行い、採用後もジョブコーチ支援を活用して定着に繋がっています。こうした外部機関との協力体制により、企業と本人双方に安心できる環境を整え、多様な人材が活躍できる基盤を築いています。
- 社内理解の取組**
 障害のある方を含む従業員が参加する社内セミナーや交流会イベントを開催し、横の繋がりを広げる場を設けています。これにより従業員同士が理解を深め、助け合う環境や風土を大切に根付かせ、雇用の定着を促進しています。さらに、関係者会議を通じて障害特性を共有することで職場全体の理解が深まり、円滑な受入れにも繋がっています。

雇用してよかったこと

障害のある方を雇用することで、単なる社会的責任にとどまらず、企業にとって大きな戦力となっています。個々の特性を強みとし、得意分野に沿った業務を任せることで仕事の正確性が高まります。ルーティンワークを任せることで、業務を依頼した社員は本来業務に集中でき、職場全体の効率も向上します。さらに、自ら学び、それを業務に活かし、働きがいと誇りをもって取り組む姿は、周囲に喜びと活力をもたらす、企業と社会を共に成長させる力となっています。

12

トクラスプロダクツ株式会社

製造業(キッチン、浴室、洗面化粧台の製造)

トクラス株式会社の製造子会社として、住宅のキッチンや浴室の製造を行っております。楽器や家具製造で培った木工、塗装技術、またボート等のFRPから発展した人造大理石などを用いたキッチン・浴室を特色としております。社名の由来は「お客様のまいにち“と暮らす”」からきております。

本社所在地 静岡県浜松市中央区西山町1370番地
 事業内容 システムキッチン、システムバスルーム、洗面化粧台、料理用整水器、浄水器の生産・加工
 従業員数 235人(令和8年1月1日現在)
 障害者数 身体障害のある人1人、知的障害のある人3人、発達・精神障害のある人2人 計6人
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています



西山工場から全国へ出荷



ローリフトでの運搬作業



キッチン部材の袋詰め



浴室部材のピッキング



機械での寸法カット

障害のある人の業務内容

- 台車に乗せた製品をローリフトでの運搬作業
- キッチン組立部材のピッキング、袋詰め
- 浴室部材のピッキング、棚入れ、袋詰め
- キッチンキャビネット部材を機械での寸法カット

雇用のために工夫していること

- 職場実習**
 会社見学後、希望者を対象に職場実習を行います。実際の仕事や職場の雰囲気を知ってもらい、本人と職場の相互理解が深まり、ミスマッチを防ぐ情報収集の場となります。
- 外部支援機関の支援**
 ジョブコーチや障害者活躍推進雇用サポーターの支援により、会社見学時の募集の呼びかけ、作業の見守りから、実習振り返り面談等を行っていたが、人事や受入部署の負担が減りました。
- 応募職務の具体的なイメージ**
 当初は安全面を考慮して軽作業のみを実習に組み込み、実習後に本人に合わせた作業の切り出しを試みていましたが、段取りが十分ではありませんでした。現在は、会社見学前から実習内容や雇用後の配置を想定・設計することで、実習から雇用までを円滑に進めることができました。

雇用してよかったこと

障害者雇用の作業切り出しをするにあたり、作業手順の見直しにより曖昧な指標から数値的指標に作り直すきっかけとなり無駄な作業の削減に繋がりました。また同様にジョブコーチから手順の見直しのアドバイスをいただき参考になりました。

今後も法定雇用率が上がっているためではなく、共生社会、働き方改革、多様化が進む現代において、企業としての社会的責任を果たすために障害者雇用を進めていきたいと考えています。

13

このいけうん ゆ かぶしきがいしゃ ながいずみりゅうつう せん た ー えいぎょうしょ
鴻池運輸株式会社 長泉流通センター営業所
 道路貨物運送業

KONOIKEグループは、物流の枠を超え、製造、医療、空港業務などを通じ、社会課題の解決と革新に挑戦し続ける、プロフェッショナル集団です。当営業所はスーパーマーケット向け物流センターを運営しており、静岡県内県外延べ100店舗以上の店舗へ商品を配送しています。また、多様な従業員が活躍できる風土の醸成を目指すべく「ダイバーシティの推進」に力を入れており、障害のある従業員24名が活躍しています。

営業所所在地 静岡県駿東郡長泉町下長窪189-14
 事業内容 スーパーマーケット向け物流センターの運営(店舗配送、仕分け作業)
 従業員数 229人(令和7年12月10日現在)
 障害者数 身体障害のある人2人、知的障害のある人11人、発達・精神障害のある人11人 計24人
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています



センター外観



空容器仕分け業務



職場実習



環境整備

障害のある人の業務内容

物流センターにて、主にバンジュー(プラスチックトレイ)の仕分け作業に従事しています。
 その他にもフォークリフト運転と荷役、冷蔵庫内での商品仕分け、PC入力業務、受付事務など、それぞれの得意分野に合わせ、職域を拡大中です。

雇用のために工夫していること

1. 作業の切り出し
 シンプルで、イレギュラーが発生しにくい、社外の方とのコミュニケーションを要しない、ミスが起きにくい、といった特徴を持つ作業を選定し、担当してもらっています。
2. 採用における取組
 - 多くの関係支援機関の皆さまと良好な関係を築き、採用の幅を広げています。
 - 採用前に職場見学や職場実習を行い、ミスマッチや早期離職の防止につなげています。
3. 定着に向けた取組
 - ご家族、障害者就業・生活支援センター、在籍していた社会福祉事業所、特別支援学校等と連携し、仕事面だけでなく生活面もサポートしています。
 - 誰もが働きやすい職場を目指すべく、環境整備に力を入れています。
4. 環境整備とチャレンジ
 - 通勤手段の確保や、個々人に合わせたフレキシブルな勤務体系の設定しています。
 - 安全教育動画の作成、職場環境の改善(暑熱対策)に取り組んでいます。
 - 合理的配慮の実現に努めています。
 - 担当者の資格取得や講習受講を通じて、社内理解の促進を図っています。

雇用してよかったこと

人手不足を機に、多様な人材が活躍できる職場づくりを目指して障害者雇用に取り組み始めました。現在では「なくてはならない戦力」として活躍しており、本人・会社双方にとって大変良い結果であると感じています。また、従業員が障がいのあるスタッフと関わることで、他者を思いやる気持ちが育まれ、全ての人が働きやすい職場風土の醸成にもつながっていると実感しています。今後はご本人のさらなるステップアップ(職域の拡大)も視野に入れながら、引き続き多様な従業員が活躍できる風土の醸成を目指してまいります。

14

ま っ く す ば り り ゆ と う か い か ぶ し き が い し ゃ
マックスバリュ東海株式会社
 スーパーマーケット

静岡県浜松市に本社を置き、静岡・愛知・三重・岐阜・滋賀・神奈川・山梨の7県下に約250店の店舗運営をしています。「つながり」を大切にしていよいよ店舗づくりを進め、「笑顔」と「元気」、「幸せ」あふれる地域を共創します。

本社所在地 静岡県浜松市中央区篠ヶ瀬町1295番地1
 事業内容 小売業
 従業員数 2,339人(正社員)、242人(契約社員)、17,782人(パート・アルバイト)(令和8年1月16日現在)
 障害者数 身体障害のある人145人、知的障害のある人145人、発達・精神障害のある人71人 計361人
 ※令和7年度時点の情報を掲載しています



障害のある人の業務内容

各地域の店舗において、一人ひとりの特性に合った業務を推進しています。青果物の取り扱いやお惣菜の製造補助、商品の陳列に加え、イトインの清掃やリサイクルの回収など、さまざまな場面で活躍いただいています。どのエリアもともに働くパートさん達と協力して、チームワーク良く仕事に向き合っています。そして、お客さまにご満足いただけるお店作りの一員として、元氣な挨拶と明るい接客を実践しています。

雇用のために工夫していること

1. 採用時の取組
 職場環境をご理解いただくことを目的に、職場見学をご案内します。店舗のバックヤード等もご覧いただき、動きのある職場の雰囲気を体感いただけます。その後、現場実習を行い就労の可否を検討いただきます。
2. 関係支援機関との連携
 社内の担当部署(DE&I推進室)には、企業在籍型職場適応援助者(企業内ジョブコーチ)を配置しており、店舗管理者および地域の各支援機関と連携しています。各地域の障害者就業・生活支援センターとの情報交換や就業促進協議会への参加、静岡県特例子会社連絡会の一員として、就業促進に資する交流を行っています。
3. 社内理解の取組
 社内学習の機会を充実させています。店舗をご利用されるお客さまにも適切に対応できるよう、多様性の認識と理解を進めています。障害の社会モデルに基づく啓発を行い、ともに働く仲間としてお互いに認め合える環境づくりを推進しています。

雇用してよかったこと

得意な業務に就いていただくことで、作業分担が進みました。習得までの時間に個人差はありますが、軌道に乗ると期待どおりの成果につながり、とても有益に感じています。ご本人の成長と周囲の成長が、よりよい就労環境づくりにおいて重要だと感じます。会社内に留まることなく、地域との連携を積極的に行い、さまざまなサポート体制を築いていきたいと思っています。

15

えんけいかぶしきがいしゃ
エンケイ株式会社
輸送用機械器具製造業

エンケイ株式会社は、車やバイクのアルミホイールを作っている会社です。浜松市の町工場からスタートしたエンケイは、日本で初めてアルミホイール製造に成功しました。国内 12 社、海外8 カ国 16社に展開し、世界トップシェアを誇っています。また、その他にも自動車のエンジンや船外機の部品など、形状の複雑なアルミ部品の開発・設計・製造・販売も行っています。

本社所在地 静岡県浜松市中央区板屋町111-2 アクトタワー-26F
事業内容 自動車・オートバイ用アルミホイール、アルミ部品の製造及び販売
従業員数 352 人(令和7年12月21日現在)
障害者数 身体障害のある人2人、知的障害のある人1人、発達・精神障害のある人5人 計8人
※令和7年度時点の情報を掲載しています



豊岡工場



食堂作業



清掃作業



製造作業



聴覚障害の方と電子メモパッドで会話

障害のある人の業務内容

製品の梱包資材品の仕分け作業、食堂業務、構内清掃作業

雇用のために工夫していること

- 1 必ず職場見学・実習・振り返りを行い、会社側の意見、県サポーター・支援員・ジョブコーチの意見、ご本人の意見を伺ったうえで採用を決定しています。特に振り返りは、ご本人抜きで会社側と関係者が忌憚なく話し合うことで、入社後のトラブル回避につながっています。
- 2 県サポーター・支援員・ジョブコーチと常に情報共有を行い、弊社の状況について深くご理解いただいています。この関係性を維持することで、弊社にマッチした障害のある方に繋がる事ができ、その後のサポートにも大きく貢献いただいています。
- 3 まずは企業の責任として障害者雇用が必要であることを上層部を含め周知徹底し、理解を深めています。そのうえで各部署の課題を洗い出し、障害のある方が働ける職種を検討しています。配属前には部署の責任者へ障害特性等を共有するとともに、定期的に巡回して状況確認を行っています。仕事内容については、作業内容と所要時間を明確に伝え、待機時間が生じないよう適切な業務量を設定するなどの工夫をしています。

雇用してよかったこと

企業として求められている社会的責任が果たしている点がまずは一番です。業務面では、日頃「人手があれば助かる」業務を障害のある方にサポートいただくことで、相互に感謝し合える関係が築けています。障害のある方は非常に真面目で丁寧に作業してくださるため、私たちが学ぶ点も多く、社内にも良い影響を与えています。

16

せいきじゅうこうかぶしきがいしゃ
セイキ住工株式会社
製造業

「各種網戸」「スクリーン」などの、住宅関連製品の開発・設計・製造・物流管理までを一貫して手掛け、お客様が安心・安全に使えるための厳しい品質管理を常に行っている企業です。時代とともに住まいの形も変化しており、その時代のニーズにあった独創的で環境に配慮した製品を日本の中心よりタイムリーに提供する体制を整えています。「もっと快適な暮らし」をお約束いたします。

本社所在地 静岡市駿河区豊田3丁目5-27
事業内容 網戸・スクリーンなど、窓回り商品の製造・開発設計
従業員数 135人(令和7年12月1日現在)
障害者数 身体障害のある人1人、知的障害のある人2人 計3人
※令和7年度時点の情報を掲載しています



外観



加工



溶着



作業場



作業の様子

障害のある人の業務内容

- 資材管理、部品組み立て
ライン作業ではなく、部品の組立や、予備部品・説明書の封入作業、部品在庫確認を行っています。
- 製造ラインでの組立作業
部品にテープを貼る作業や、ねじ止め、組立などを行う生産ラインにて作業を行っています。

雇用のために工夫していること

- 1 採用時の取組
現場研修を一度で終わらせず、段階的に実際の作業に近い内容へ移行しました。あわせて、どの範囲の作業ができるかを確認するため、複数の作業を体験してもらいました。
- 2 関係支援機関との連携
終業後に、障害者就業・生活支援センター「さつき」のご担当者に定期的な面談を実施いただき、大変助かっています。ご本人に関するだけでなく、他事業所で起きた事例も共有いただき、日々学びにつながっています。学校の進路担当の先生にも来社いただく機会があり、ご本人を含めた相談体制が整っていると感じています。
- 3 社内理解の取組
現場の管理監督者には、必要な範囲で障害特性を共有しています。大きなトラブルは発生していません。ご本人への注意・指導が必要な際は総務が窓口となり、「さつき」等の支援機関と連携しながら適切に対応しています。初めての知的障害のある方の雇用で、設備導入も検討しましたが、現時点では特別な配慮事項は発生していません。

雇用してよかったこと

当初は、労働力の確保と雇用維持に伴う現場の負担とのバランスに不安がありました。しかし、日々意欲的に業務に取り組む姿勢に支えられ、安定した戦力として活躍しています。属性を問わず、どこまで成長できるかを共に考え、支援し合える関係を築けていることが、最もよかった点だと感じています。

17

しゃかいふくしほうじんみよしかい
社会福祉法人美芳会

医療・福祉



富士市東部を中心に高齢介護サービスを提供しています。法人理念である「地域でのこころ豊かな生活のために」「想いに副う」を実現するために、よりよい社会福祉が提供できるよう職員の「働きやすさ」「働きがい」「成長」を大事にする会社です。

本社所在地 富士市増川510番地の1
事業内容 特別養護老人ホーム・ショートステイ事業・養護老人ホーム・デイサービスセンター・包括支援センター・法人後見事業等の公益的事業の運営
従業員数 132人(令和7年4月1日現在)
障害者数 身体障害のある人2人、知的障害のある人3人、発達・精神障害のある人1人 計6人
※令和7年度時点の情報を掲載しています



障害のある人の業務内容

- 介護職員
入所施設や通所施設でのご利用者様の生活介護を提供いたします。食事介助や排泄介助や入浴介助など基本介助をはじめ、生活リハビリなどの支援を行っています。
- 介護補助職員
介護職員の介助サポートを行います。直接利用者様への処遇ではなく、支度の準備や声かけ・見守り等の間接的なサポート業務を行います。
- 清掃職員
共用部分やご利用者様の居室の清掃業務を行います。感染症対策のための手すりなど重点的に実施することや物品等の整理も行います。

雇用のために工夫していること

- 1 業務のサポート体制について
法人全体で、全職員を対象とした定期面談の仕組みを取り入れています。また、Webフォームによるウィークリーレポートの仕組みもあります。この2つを活用し、①仕事に関する悩み・問題点の確認、②健康面や日常生活の悩み・問題点の確認、③今後の仕事への希望やキャリア・能力開発、の3点を中心として定期的な(1~2ヶ月に1回)面談を実施し、マネジメントラインで共有しています。個々の状況に合わせた仕事や生活への相談に対応できるよう機会を設定しています。
- 2 社内の理解
事業特性として、高齢者や難病の療養、精神疾患などに関する研修を受ける機会が多くあります。社会保障のサービス利用ではなく、地域に暮らす・企業で働くといった観点での理解にもつながるよう研修内容を工夫しお互いがサポートできるための基本理解を高めています。また、多様や働き方に関する理解の研修も定期的実施することで働きやすさの向上につなげています。
施設内の手続きは、二次元コードを利用したフォーム入力を基本とし、どこからでも簡易的な入力できる環境に整えたことで、複雑な報告や申請がなくなり世代や本人の特性に関わらず対応ができるようになっています。

雇用してよかったこと

特別支援学校からパート職員として短時間勤務で入職した職員が、面談や個人目標などを活用して、自身のキャリアを部署の先輩職員と相談しながら計画を立て、「勤務時間の拡大・正社員への切り替え・介護福祉士の国家資格の合格」などの結果に結びついたことで、本人も周りの職員も自信につながったことです。それぞれの成功体験が自信になるので、各自が目標をもって働くことの重要性を確信できました。

18

しずぎんはーとふるかぶしがいしゃ
しずぎんハートフル株式会社

金融業



多様な人財が協力しあい、それぞれの能力を発揮して社会に貢献することを目指して2019年10月に設立された特例子会社です。しずおかフィナンシャルグループの一員として静岡銀行を中心にバックオフィス業務の一部を担っています。一人ひとりが仕事を通じて喜びを感じられる環境づくりを目指しています。

本社所在地 静岡市清水区草薙北2-1
事業内容 静岡銀行をはじめ、しずおかフィナンシャルグループ各社からの受託業務
従業員数 33人(令和8年1月5日現在)
障害者数 身体障害のある人2人、知的障害のある人18人、発達・精神障害のある人3人 計23人
※令和7年度時点の情報を掲載しています



従業員証の作成



郵便物集荷



職場見学の様子



アビリンピック全国大会出場



わかふじスポーツ大会「ボッチャ」出場

障害のある人の業務内容

- 名刺の作成 ●従業員証の作成 ●印刷 ●入金帳の作成 ●伝票作成(ゴム印押し・印刷) ●機密文書回収・廃棄 ●文書や印鑑届の電子化 ●銀行窓口配布用ノベルティ作成 ●郵便物等封入・発送 ●郵便物の集荷 ●洗車 ●コピー用紙の管理、お届け

雇用のために工夫していること

- 1 日誌記入で日々の変化を確認
毎日、業務開始時と終了時に日誌を記入しています。日誌は社長・上司・支援スタッフが確認し、日々の小さな変化や困りごとに目を向けています。
- 2 定期的な面談の実施
社長、上司、スタッフ(元特別支援学校教員)、関係支援機関等による多角的な面談を実施しています。
- 3 一人ひとりの挑戦支援 (チャレンジシート/自己啓発)
アビリンピック(障害者技能競技大会)
2025年度 静岡県大会「オフィスアシスタント」1位・2位、「喫茶サービス」1位・2位
全国大会は静岡県代表として2名が出場し、「オフィスアシスタント」で銅賞を獲得
わかふじスポーツ大会「ボッチャ」出場
ボランティア活動(ブラインドサッカー地域リーグ運営補助)、eラーニングによる動画視聴や読書 等
- 4 見学・職場実習の受け入れ
特別支援学校や就労移行支援事業所等からの職場見学や実習を積極的に受け入れています。当社も、多様なバックグラウンドを持つ方との就労機会をつくることで、相互理解の促進に努めています。社員の家族見学会も実施しています。
- 5 支援担当者の育成
企業在籍型職場適応援助者(企業内ジョブコーチ):2名/障害者職業生活相談員:9名
- 6 新業務の導入
パソコン業務、軽作業、郵便集荷等の多様な業務を切り出すことで、一人ひとりの適性や強みを活かしています。「スキルチェックシート」による習得状況の確認や振り返り面談も実施しています。

雇用してよかったこと

社員の笑顔と元気な挨拶が、しずおかフィナンシャルグループに明るさと活力を届けています。グループの一員として寄せられる「ありがとう」の言葉を励みに、やりがいと自信を育みながら成長する一人ひとりが、弊社の大切な財産です。

2 障害者雇用優良中小事業主認定制度

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です(令和2年4月創設)。

認定事業主となることのメリット

○認定マークの使用

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます。

○厚生労働省・静岡労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります

厚生労働省と静岡労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます。(労働局ホームページURL：https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/roudoukyoku/syokuan/20150119syokugyoutaisakuka/_120056_00002.html)

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります。貴社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます。

○日本政策金融公庫の低利融資対象となります

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります。障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます。詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください。

○公共調達などの加点評価を受けられる場合があります

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができます。詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください。

障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①障害者雇用に関する取り組み・成果・情報開示を評価基準に基づき点数化し、20点(特例子会社は35点)以上得ること(取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること)
- ②法定雇用率を達成していること
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者*を1名以上雇用していること
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと
※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省のホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>)をご覧ください。

申請方法

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。



3 障害者雇用優良事業所等に関する知事褒賞

静岡県では、障害のある人の雇用を促進し、その機運醸成を図るため、障害のある人を積極的に雇用し、特に顕著な成果を上げている事業所、障害のある人の雇用の促進と職業の安定に著しく貢献した団体又は個人及び模範的職業人として業績を上げ、長年勤続されている障害のある人に対し、知事が表彰を行い、その努力と功績をたたえとともに、これを県民の皆さまに周知しています。

受賞した事業所、個人等は、9月の障害者雇用支援月間(※)に開催される障害者雇用促進大会で表彰しています。

ここでは、令和7年度及び令和6年度に「障害者雇用優良事業所」として表彰された事業所を紹介いたします。

令和6年度

事業所名	業種
静岡給食協同組合	食料品製造業
南部化成株式会社	製造業
日軽金オーリス株式会社	その他サービス業

令和7年度

事業所名	業種
科研製薬株式会社静岡工場	医薬品製造販売
株式会社伊豆急コミュニティー	宿泊業
鴻池運輸株式会社東海支店 長泉流通センター営業所	貨物取扱業
浜松興運株式会社	道路貨物事業
矢崎部品株式会社ものづくりセンター	電気機械器具製造業



表彰の様子(令和7年度)

9月は「障害者雇用支援月間」です。

1948年(昭和23年)8月のヘレン・ケラー女史の日本訪問を契機に、当時の労働省が9月1日から7日までの間、雇用促進運動を実施したことに始まります。その後1963年(昭和38年)から毎年9月を「障害者雇用促進月間」、2004年(平成16年)からは「障害者雇用支援月間」として、今日に至っています。

事業主をはじめ広く国民の皆さまに対して障害者雇用の機運を醸成するとともに、障害者の職業的自立を支援するため、厚生労働省、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が連携して、全国で様々な啓発活動を展開しています。

障害者就労支援体制マップ

(令和8年4月現在)

静岡県では障害保健福祉圏域を8つに分け、それぞれの圏域に障害者雇用促進法に基づく障害者就業・生活支援センターを1か所ずつ設置しています。そのほか、障害のある人の就職に向けた職業訓練を実施する機関や職業相談や紹介などを行う国のハローワークとあわせ、障害者雇用これらの機関をお役立てください。

障害者働く幸せ創出センター(運営:NPO法人 オールしずおかベストコミュニティ)

障害者働く幸せ創出センターでは、企業や障害のある人からの就労に関する相談に応じています。また、障害福祉サービス事業所と企業をつなぐコーナーがあり、障害福祉サービス事業所で製造している福産品(授産品)の購入や下請作業の発注などの仲介を行っています。●問い合わせ先 静岡市葵区呉服町2-1-5「5 風来館」4階 ☎054-251-3515

静岡県ジョブコーチ派遣を行っている機関 静岡県全域が活動エリア

名称	所在地・電話番号
特定非営利活動法人 浜松 NPO ネットワー クセンター	浜松市中央区佐鳴台 3-52-23 ☎053-445-3717

障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは各圏域にひとつあります。ここでは、就職や職場への定着が困難な障害のある人を対象に、身近な地域の拠点として、雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、就職及び職場定着に向けた支援、日常生活の自己管理に関する助言などを行っています。

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部

静岡障害者職業センター(雇用管理等に係る専門的、技術的支援)

事業主の方に障害者雇用の相談、情報提供のほか障害者雇用管理に関する専門的な助言、援助を行っています。また、障害者の方に職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、精神障害者総合雇用支援(リワーク支援)等を通じた就労支援、職場復帰支援を行っています。
静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル7F ☎054-652-3322

高齢・障害者業務課(障害者雇用納付金制度に基づく各種助成等)

障害者雇用納付金制度に基づく納付金申告書の申告・申請の受付及び助成金の申請の受付等を行っています。また、事例やノウハウの資料提供、障害者技能競技大会(アビリンピック)・優良事業所等表彰などの啓発事業を行っています。
静岡市駿河区登呂3丁目1番35号
ポリテクセンター静岡本館2階 ☎054-280-3622

◆西部圏域

浜松市 湖西市

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター だんだん (医療法人社団 至空会)	浜松市浜名区中条 1844 ☎053-545-3150	西部圏域
ハローワーク浜松	浜松市中央区浅田町 50-2 ☎053-457-5158	浜松市のうち中央区 (旧北区(三方原地区)を除く)、 湖西市
ハローワーク浜松 アクトタワー庁舎	浜松市中央区板屋町 111-2 アクトタワー7階 ☎053-457-5160	同上 (求人、助成金等業務)
〈ハローワーク細江〉	浜松市浜名区細江町広岡 312-3 ☎053-522-0165	浜松市のうち中央区 (旧北区(三方原地区)、 浜名区(旧北区(三方原地区)以外)
〈ハローワーク浜北〉	浜松市浜名区沼 269-1 ☎053-584-2233	浜松市のうち天竜区、浜名区 (旧北区(三方原地区)以外)を除く)

◆中東遠圏域

袋井市 磐田市 掛川市 菊川市 御前崎市 森町

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
静岡中東遠障害者就業・ 生活支援センター ラック (社会福祉法人 明和会)	袋井市泉町 2-10-13 ☎0538-43-0826	中東遠圏域
ハローワーク掛川	掛川市駅前4-4 SKしんきんプラザ2階 ☎0537-22-4185	掛川市、菊川市、 御前崎市
ハローワーク磐田	磐田市見付 3599-6 磐田地方合同庁舎 1階 ☎0538-32-6181	磐田市、袋井市、 森町

◆静岡圏域

静岡市

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター さつき (社会福祉法人 明光会)	静岡市葵区慈慈尾 180 ☎054-277-3019	静岡圏域
ハローワーク静岡	静岡市駿河区西島 235-1 ☎054-238-8603	静岡市のうち葵区、 駿河区
ハローワーク清水	静岡市清水区松原町 2-15 清水合同庁舎 ☎054-351-8606	静岡市のうち清水区

◆富士圏域

富士市 富士宮市

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
富士障害者就業・生活支援センター チャレンジ (社会福祉法人 誠信会)	富士市比奈 1481-2 ☎0545-39-2702	富士圏域
ハローワーク富士	富士市南町 1-4 ☎0545-51-2151	富士市
ハローワーク富士宮	富士宮市神田川町 14-3 ☎0544-26-3128	富士宮市

◆駿東地方圏域

沼津市 御殿場市 裾野市 三島市 伊豆市
伊豆の国市 小山町 長泉町 清水町 函南町

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター ひまわり(社会福祉法人 あしたか太陽の丘)	沼津市宮本 5-2 ☎055-923-7981	駿東地方圏域
ハローワーク沼津	沼津市市場町 9-1 沼津合同庁舎 1階 ☎055-918-3713	沼津市、裾野市、 駿東郡のうち清水町、 長泉町
〈ハローワーク御殿場〉	御殿場市電字水道 1111 ☎0550-82-0540	御殿場市、 駿東郡のうち小山町
ハローワーク三島	三島市文教町 1-3-112 三島労働総合庁舎 1階 ☎055-916-7306	熱海市、三島市、 伊豆市、伊豆の国市、 函南町

◆熱海伊東圏域

熱海市 伊東市

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター おおむろ (社会福祉法人 城ヶ崎 いこいの里)	伊東市八幡野 1259-21 ☎0557-53-5501	熱海伊東圏域
〈ハローワーク伊東〉	伊東市大原 1-5-15 ☎0557-37-2605	伊東市

◆志太榛原圏域

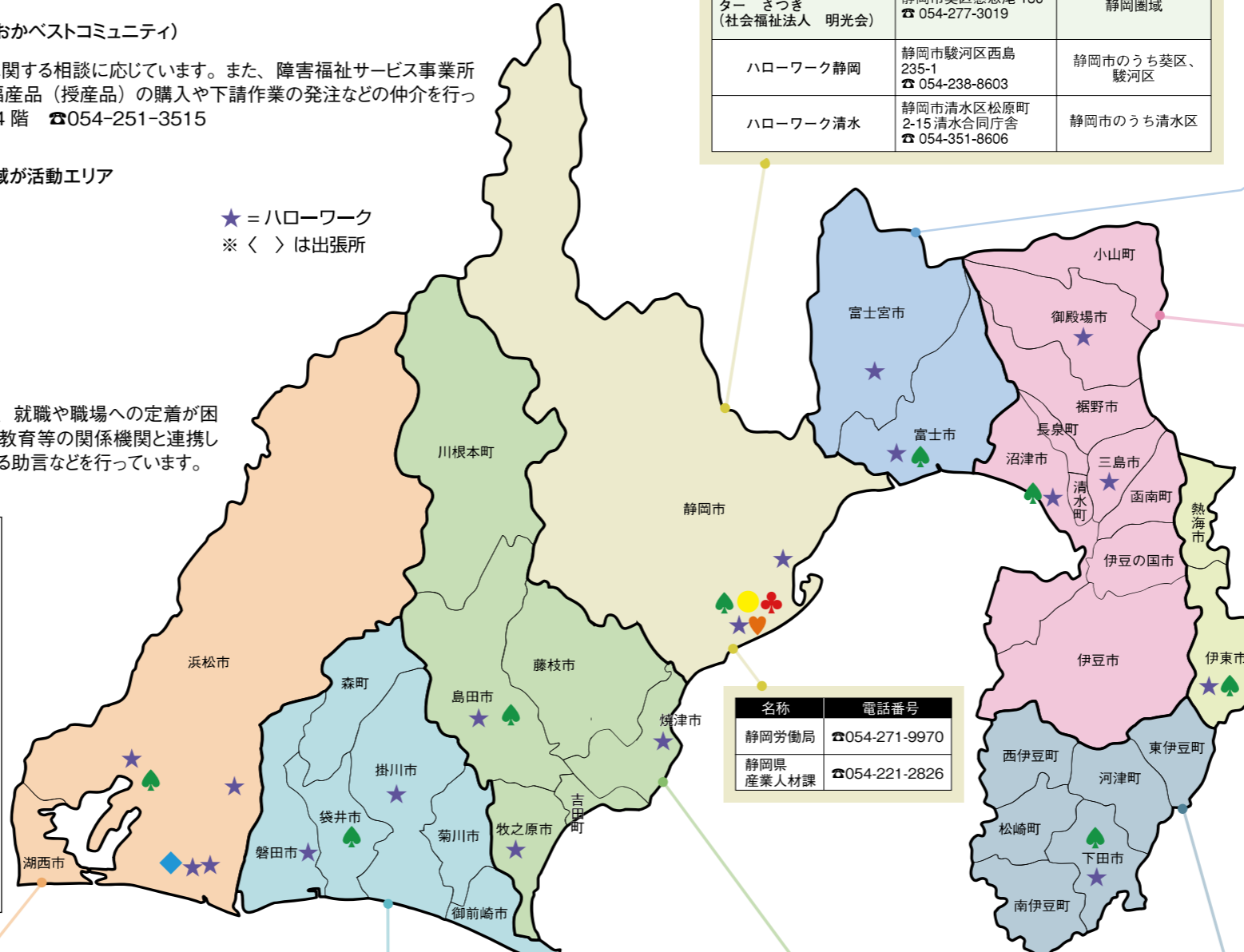
焼津市 藤枝市 島田市 牧之原市 吉田町 川根本町

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・ 生活支援センター ぼらんち (特定非営利活動法人 静岡福祉総合支援の会 空と大地)	島田市東町 241 ☎0547-36-8985	志太榛原圏域
ハローワーク焼津	焼津市駅北 1-6-22 ☎054-687-0254	焼津市、藤枝市
ハローワーク島田	島田市本通 1-4677-4 島田労働総合庁舎 1階 ☎0547-36-8609	島田市、 榛原郡のうち 川根本町
〈ハローワーク榛原〉	牧之原市細江 4138-1 ☎0548-22-0148	牧之原市、 榛原郡のうち吉田町

◆賀茂圏域

下田市 東伊豆町 河津町 南伊豆町 松崎町 西伊豆町

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
賀茂障害者就業・ 生活支援センター・わ (社会福祉法人 覆育会)	下田市東本郷 1-7-21 ☎0558-22-5715	賀茂圏域
ハローワーク下田	下田市 4-5-26 ☎0558-22-0288	下田市、賀茂郡



名称	電話番号
静岡労働局	☎054-271-9970
静岡県産業人材課	☎054-221-2826

精神障害のある人の採用支援動画

「ともに働く～精神障害のある人の雇用に向けて～」の動画を公開しています。静岡県ホームページまたはYouTubeで是非御覧ください。

静岡県ホームページ： <https://www.pref.shizuoka.jp/sangyoshigoto/>

[shuroshien/shuroshien/1040127/1026323.html](https://www.pref.shizuoka.jp/shuroshien/shuroshien/1040127/1026323.html)



静岡県経済産業部 就業支援局 産業人材課

〒420-8601 静岡県静岡市葵区追手町9番6号

TEL:054-221-2826 FAX:054-271-1979

※このガイドブックは令和8年3月1日現在の情報を基に作成しております。