

# ひろしま障害者雇用ビジネスモデル

～先進事例の調査結果から抽出した障害者雇用を成功させるための仕組み～

広島県



# ひろしま障害者雇用ビジネスモデル

## 目 次

はじめに	1
1 ビジネスモデルの概要	2
2 ビジネスモデルのポイント	2
(1) 障害者の特性を活かして、重要な働き手として雇用する	2
ア 障害者の特性を活かした業務	
イ 重要な働き手として雇用する	
(2) 障害者が担当する業務について、創意工夫をする	4
(3) 受入体制の整備等、障害者が継続して働くことができる職場作りを行う	6
ア 採用	
イ 勤務条件	
ウ 配置	
エ 職場における理解構築	
オ 安全面への配慮	
カ モチベーション維持への取組	
キ 相談・支援体制	
(4) 公的助成等を活用することで経費を補填する	11
ア 公的助成	
イ 融資	
ウ 就労継続支援A型事業所	
エ 特例子会社	
参考	15
【ビジネスモデルの策定に当たり調査した事例】	
事例1 デリカウイング株式会社	18
事例2 株式会社フレスタ	22
事例3 株式会社ハートコープひろしま	26
事例4 エフピコ愛パック株式会社	30
事例5 社会福祉法人清風会	34

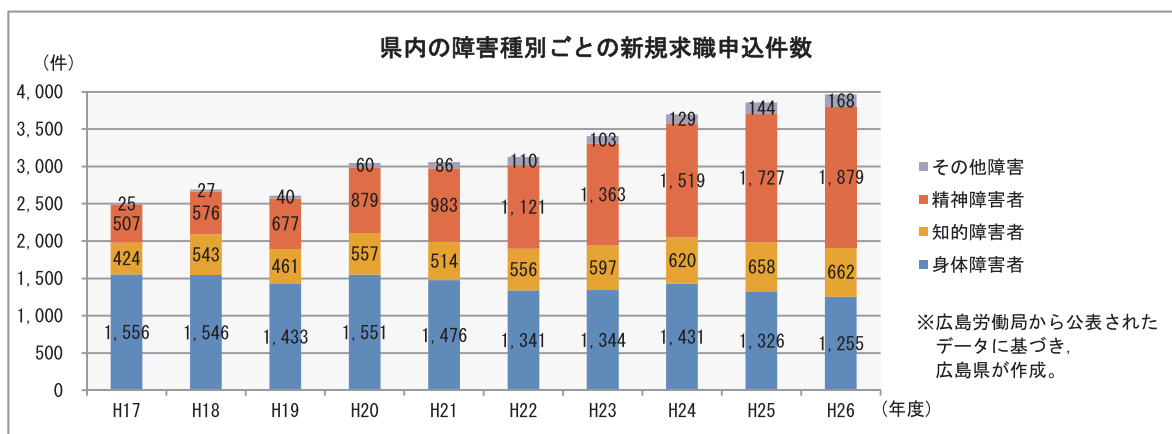
※この冊子は、平成26年12月に策定した内容を基に、一部データを更新しています。(更新：平成28年1月)  
なお、事例については、平成26年に行った調査結果を更新していません。



## はじめに

県内ハローワークへの障害者の新規求職申込件数は、平成 19 年度以降毎年増加しており、特に、精神障害者が大幅に増加しています。

企業においては、平成 25 年 4 月の法定雇用率の引上げや、平成 27 年 4 月の障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大（常時雇用する労働者数が 100 人を超える事業主）などを受けて、障害者雇用が着実に進められているところです。



障害者を雇用している企業からは、このような声が聞かれています。

- ・労働力不足の解消につながった。
- ・業務に、障害者の視点を取り入れることができた。
- ・知的障害のある従業員を指導する中で、個々の作業の意味を再認識することができた。
- ・障害のある従業員と接する中で、思いやりの気持ちが生まれ、職場の雰囲気良くなった。
- ・障害のある従業員が真面目に業務に取り組む姿勢が、他の従業員の模範になっている。
- ・企業に対する社会的な評価が高まった。
- ・障害のある従業員の特性を活かすことにより、業務について、高い精度が確保できている。

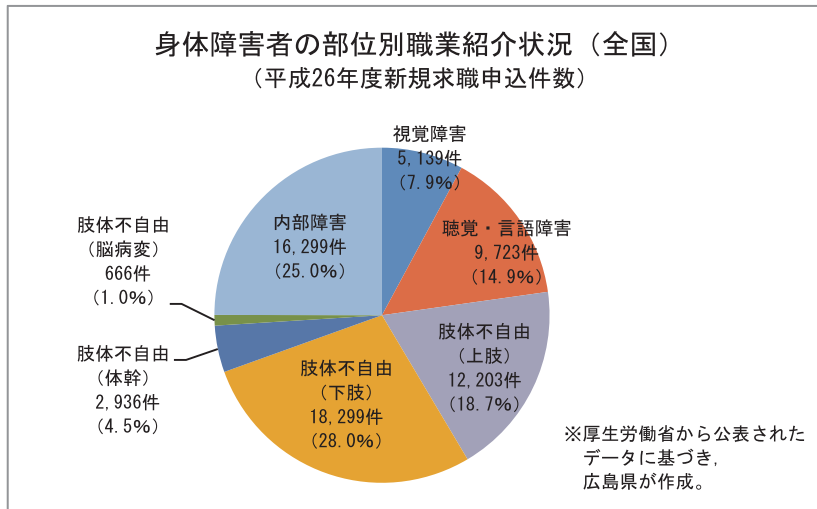
一方、障害者雇用には、メリットだけではなく、生産性が低下する場合や業務指導者に係る負担、施設整備に要する経費、人件費等が増加する場合など、課題があるのも事実です。

このため、本県では、企業がこうした課題に対応して障害者雇用を成功させるための仕組みを明らかにするため、県内において障害者雇用に積極的に取り組み、実績を上げている企業等の中から障害者雇用の企業形態と業種を考慮して選定した 5 社を調査し、その結果を基に、経済団体、障害者就労支援関係機関及び行政機関で構成する広島県障害者雇用促進会議において検討を行い、収益性を確保しながら障害者雇用を進めるためのポイントを抽出した「ひろしま障害者雇用ビジネスモデル」を策定しました。

調査対象とした 5 社は、障害者雇用の長い経験の中での試行錯誤や改善の取組により現在の実績を上げており、すぐに同様の実績を上げることは容易なことではなく、また、各企業の事情により当てはまりにくい場合もありますが、自社に合った取組等、一部の活用も含め、この「ビジネスモデル」を、積極的な障害者雇用に役立てていただきたいと思います。



用できるよう、障害の特性に応じた業務を検討することにより、十分に能力を発揮できます。



## ② 知的障害者の場合

### 知的障害とは

発達期に何らかの原因で知的な能力が年齢相応に発達していない状態であること、及び、社会生活への適応に困難があることをいう。

知的障害者には、決められた業務を忠実に遂行できる特性を持つ人が多く見られます（事例1～5）。また、高い集中力を維持し、「こだわる」という特性を活かし、正確性の高さが求められる検品や選別の現場で活躍している事例も見られます（事例3, 4）。

一方、明確な作業指示を出さなかったため、「決められた業務」とならず、能力発揮に至らなかったケースもあり、特性を理解した指示や配慮は極めて重要です。

## ③ 精神障害者の場合

### 精神障害とは

統合失調症や気分障害（そううつ病）などの精神疾患では、幻覚や妄想、不安やイライラ感、ゆううつ感、不眠などが認められる。これらの症状は、薬を服用することや環境が安定することにより、軽快していく。

精神障害者については、体調に波があり長時間勤務が難しい場合もありますが、勤務時間や職場環境を調整することで、能力を発揮することができ、継続的に就業できている事例も見られます（事例1, 2, 5）。

業務の検討に当たっては、①～③の障害の一般的な特性を踏まえるとともに、個人の障害の程度、性格、持っている知識や技能、希望する業務等について把握することが必要であり、職場実習（P7）、トライアル雇用（P8）等の活用も有効です。

## イ 重要な働き手として雇用する

障害者の雇用に当たり、障害者雇用納付金（障害者雇用率未達成の事業主が、不足する障害者数に応じて納付）を回避することを主眼に置くと、信頼関係が十分に構築できず、障害者の能力が発揮されないケースがあります。

障害者雇用の先進企業では、経営方針において、多様な人材の活用、ダイバーシティの観点等を背景に、障害者の能力や可能性を認識して、重要な働き手として障害者を雇用し、障害者の自立と事業の維持・発展を目指すという考え方を示しており、基幹業務において障害者が活躍しています（事例1～5）。

しかし、業種や従業員規模によっては、基幹業務での活躍は難しい場合もあります。このような場合には、基幹業務以外の業務を集約し、障害者が対応可能なように工夫して割り当て、他の従業員の基幹業務への専念を推進するといった業務合理化も可能です。

いずれにしても、障害者の能力や可能性を前提に考え、障害者が自分の担当業務は、社業に貢献する重要な仕事だと感じられることが重要です。

## (2) 障害者が担当する業務について、創意工夫をする

障害者を雇用して収益性を確保するためには、障害者に業務を割り当てる際に、業務遂行上又は指導上の創意工夫を行うことで、生産性を最大化することが必要です。

創意工夫の内容は割り当てる業務によっても異なりますが、先進企業等では次のような取組が行われています。

### ① 身体障害者の場合

障害に起因して本人が不得意としている業務又はできない業務が何かを把握し、それを補完する工夫をします。

#### 例) 【視覚障害】

- ・ 拡大読書器や画面読上げソフト等、支援機器の活用

#### 【聴覚障害】

- ・ 光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備

#### 【肢体不自由（下肢）】

- ・ 車いすに合わせた作業台の設置や、作業の機械化（事例5）

#### 【内部障害】

- ・ 人工透析の通院に合わせた勤務シフトによるワークシェア

### ② 知的障害者の場合

複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合や、言葉により意思表示をすることが困難な場合等があり、業務習得まで多少時間を要する傾向がありますが、本人の理解度に合わせた業務内容を割り当て、丁寧な業務指導・十分な訓練を行うことにより、高い精度で一定量の業務を行うことができている事例が多く見られます。

例) ・ 作業の細分化による単純化等作業工程の見直し



- ・単純作業の抽出等による職域開発
- ・各人の得意分野を活かした役割分担（事例1～5）
- ・現場のリーダーの明確化（事例1）
- ・指導員の配置（事例1～5）
- ・視覚的に理解しやすい一工程ごとの写真付マニュアルや現物を使った指導（事例1, 3, 4）
- ・専門用語ではなく、分かりやすい言葉・表現を使った作業指示（事例3）
- ・理解度に応じた指導の工夫（事例3）
- ・単純作業が続く場合の、飽き防止のための仕事のローテーション化（事例4, 5）
- ・施設・設備の表示の平易化、作業設備の操作方法の容易化

### ③ 精神障害者の場合

臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波が見られることがあるなどの特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことから、本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定することにより、能力を発揮できます。

例) ・叱責ではなく、有用な助言

- ・具体的できめ細かな業務指示、作業内容の書面での提示
- ・作業工程の細分化、理解しやすい動線の確保
- ・納期に間に合う業務量の割当て
- ・職務の難度の段階的な引上げ

また、急な体調不良により休暇を取得する状況も考えられるため、代わりに業務を担当する人がスムーズに業務に当たれるような工夫も行います。

例) ・担当業務の標準化

- ・業務の複数担当制の導入

### ④ その他障害者の場合

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害等により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な場合は、個々の障害の状況を十分に把握し、障害状況に応じた職務設計を行うことにより、能力を発揮できます。

例) ・抽象的な指示の理解が困難な発達障害者へのマニュアル等を使った作業指示

- ・疲れやすさ、痛み等が外見から分かりにくい難病のある人への体調等の確認、産業医等による職務の専門的な検討
- ・交通事故等により脳がダメージを受け認知面に障害がある高次脳機能障害者の、職場復帰のためのリハビリ出勤や職種転換

### (3) 受入体制の整備等、障害者が継続して働くことができる職場作りを行う

障害者を雇用して収益性を確保するためには、受入体制の整備等、障害者が継続して働くことができる職場作りを行い、安定的に業務に取り組むことを可能とすることにより、業務遂行能力を高めるとともに、障害者の採用や指導等に要する管理経費を縮減することが必要です。

#### ア 採用

##### ① 求人

障害者雇用については、**ハローワーク（公共職業安定所）**（所在地等は、P16に掲載）が様々な相談に応じています。

ハローワークでは、障害者の担当業務や、職場環境の整備、雇用条件、配慮が必要な事項等、障害者雇用に向けた具体的なアドバイスや、助成金、職場実習等の制度、連携できる就労支援機関（広島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等）の紹介等が行われています。

その上で、勤務地や障害者の担当業務等を考慮し、求職者の紹介が行われます。

なお、助成金の活用にあたっては、ハローワーク等への求人手続が要件とされています。

また、広島障害者職業能力開発校、就労移行支援事業所及び特別支援学校では、職業に就くために必要な能力の習得や向上を目的とした訓練、指導等が行われています。

#### 職業能力の開発等

##### 【広島障害者職業能力開発校】

広島障害者職業能力開発校（障害のある方に、様々な職種についての知識や専門的な技術、技能を習得していただくために、職業能力開発促進法に基づいて国が設置し、県が委託を受けて運営する職業能力開発施設）では、ハローワークの受講指示に基づき、職業訓練上、特別な支援を要する障害者や、他の公共職業能力開発校において、職業訓練を受講することが困難な障害者が職業訓練を受講している。

下表にある6科の施設内訓練と、民間教育訓練機関等への委託訓練が行われている。

##### 平成28年度訓練科目等

訓練科名	訓練期間	定員	対象者
CAD技術科	2年	15名	知的障害のある方以外で、 ○身体障害、難病のある方 ○精神・発達・高次脳機能障害のある方
情報システム科		10名	
Webデザイン科		10名	
OA事務科	1年	20名	知的障害、精神障害のある方以外で、 ○身体障害、難病のある方
事務実務科 (精神障害者等対象)		17名	
事務実務科 (重度視覚障害者対象)		3名	
総合実務科		30名	

##### 【就労移行支援事業所】

就労移行支援事業所（障害のある人が就職に向けて、生産活動や職場体験を経験するとともに、就職に必要なルールやマナーを習得する施設）では、パソコン、接客、清掃等の作業訓練、グループワーク、職場体験実習等が行われている。

### 【特別支援学校】

特別支援学校（障害のある生徒を対象に教育を行っている学校）の高等部では、校内実習に加え就職を希望する生徒に就業体験や職場実習等を行うなど、就職に向けた実践的な指導をしている。知的障害のある生徒の中には、特別支援学校技能検定（清掃、接客、ワープロ、流通・物流及び食品加工の5分野で実施）に向けての取組を通して、働く意欲や知識・技能の向上に取り組んでいる生徒もいる。



なお、県教育委員会では、「特別支援学校就職サポート隊ひろしま」として、生徒の「地域で働きたい!」「自立したい!」「地域に貢献したい!」を応援する企業を募集している。

職場見学、就業体験、職場実習、作業学習への助言、技能検定への協力、特別支援学校との連携のうち、一つでも連携できる場合、登録可能である。

（問合わせ先：県教育委員会特別支援教育課・各特別支援学校）



広島障害者職業能力開発校での訓練（総合実務科）



特別支援学校での技能検定（清掃）

## ② 面接

先進企業等では、障害者とその職場で働けるかどうかを主眼に置いて面接を行っています。

例）・業務を行う体力（事例2）

- ・コミュニケーション能力
- ・働く意思，仕事へのイメージ（事例3～5）
- ・集中力，指示を聞く姿勢（事例3）

## ③ 職場実習等

職場実習は、企業において障害者が就労を体験するもので、国の制度や就労支援機関の制度があり、実施については、ハローワークで相談することができます。

先進企業では、職場実習（事例1～3）や職場適応訓練（事例5）を取り入れています。

職場実習を行うメリットとしては、企業が雇用前に障害者の特性や性格、本人の持っている知識や技能を把握できることのほか、障害者本人にとっても職場の状況を知る良い機会となることが挙げられます。職場実習は、就労支援機関が同行する場合も多く、その際に、障害特性や配慮すべき事項についてアドバイスを得ることができます。こうした機会を持ち、相互の理解を進めることは、その後の職場定着にも大きく寄与します。

また、従業員の障害者雇用への理解が進まず、受入れが進んでいない企業においては、職場実習を通じて、実際に障害者の働く姿を見ることで、従業員の不安感の払拭にもつながり、雇用の第一歩としての効果も期待できます。

## 職場実習のメリット

### 企業（経営者）

- 障害者の特性、性格、知識・技能を把握することができる。
- 支援機関から、障害特性や配慮事項について、助言が得られる。

### 障害者

- 業務内容や職場の雰囲気をも具体的に知ることができる。

### 従業員

- 障害者の働く姿を具体的にイメージすることができる。

## 職場適応訓練（問合わせ先：ハローワーク）

知的障害者又は精神障害者の採用を希望する事業主が、訓練終了後にその人を雇用することを前提に、県知事が事業主に訓練を委託する制度で、事業主に対しては訓練委託費が、訓練生には訓練手当が支給される。

		重度障害者	重度以外の障害者
一般	委託費	月額 25,000 円	月額 24,000 円
	訓練期間	1 年以内	6 か月以内（中小企業 1 年以内）
短期	委託費	日額 1,000 円	日額 960 円
	訓練期間	4 週間以内	2 週間以内

## 障害者トライアル雇用奨励金（問合わせ先：ハローワーク）

障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図るもので、就職することが困難な障害者をハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間（原則 3 か月）試行雇用する事業所に奨励金が支給される。

奨励金の支給額	月額最大 40,000 円（最長 3 か月間）
---------	-------------------------

## イ 勤務条件

### ① 雇用形態

障害の有無ではなく、担当する業務の内容によって正社員、パート社員等の雇用形態を決めています（事例 1～5）。

### ② 勤務時間等

障害者の体調や通院に要する時間に配慮し、柔軟に決定しています（事例 1, 2）。

また、次のような配慮を行うことにより、職場定着を進めることができます。

例) ・ 体調の悪いときに休憩や休暇を取りやすい体制の整備

- ・ 長時間の勤務が困難な場合は、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長
- ・ 人混みの中にいるとストレスを感じ不安定になる場合は、通勤時間帯の配慮

なお、利用には一定の要件がありますが、通勤を容易にするための措置を講じる場合には、重度障害者等通勤対策助成金（通勤用バスの購入助成金（事例 5）等）があります。

### 重度障害者等通勤対策助成金（問合わせ先：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構広島支部 高齢・障害者業務課）

雇い入れる又は継続して雇用する障害者のために、通勤を容易にするための特別な措置を行う事業主又は事業主を構成員とする事業主団体に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としている。

### ③ 給与

障害の有無によって評価の基準を分けるのではなく、全従業員共通の能力評価制度を適用して、決定しています（事例 1, 2）。

## ウ 配置

各企業等の実情に合わせ、障害者の雇用環境を整えやすい集中型の配置（事例3～5）と周囲がトラブルに対応しやすい分散型の配置（事例1, 2）が行われています。

精神障害者の配置については、工場等の生産現場では、働きやすいよう、静かな職場環境での業務や、他の従業員と関わらないで単独で完結できる業務を割り当てている企業があります（事例1, 5）。一方、事務では、疎外感を感じないような配置とする（事例2）など本人の希望を聞いた上で状況に合わせた対応が行われています。

また、余裕を持った人員配置とすることにより、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図ることができます。

## エ 職場における理解構築

障害者を職場に配置する前には、事前にその職場において障害の特性について説明し、周囲の従業員に理解と協力を求めています（事例2）。

また、研修や社内報での啓発による障害者雇用に対する理解の促進（事例2）や、障害者職業生活相談員（5人以上の障害者を雇用する事業所において、国が定める資格を有する従業員のうちから選任が義務付けられている職業生活全般における相談・指導を行う相談員）の資格取得の促進（事例4）により、雇用後に障害者が安心して働ける職場作りに取り組んでいます。

なお、特に精神障害のある従業員については、障害特性ともいえる言動や行動、薬の副作用による症状（機敏な動作ができにくいなど）、気持ち（新しい職場での緊張、不安、孤独）等の理解が必要です。

## オ 安全面への配慮

製造業の中には機械に危険防止装置を取り付けるなど安全面に配慮した工夫が行われています（事例4）。

例えば、知的障害者に対して、工場内の立入禁止エリアを床の色で区分して示すなど、障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行います。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図ります。

なお、利用には一定の要件がありますが、障害者作業施設設置等助成金等の助成制度もあります。

**障害者作業施設設置等助成金**（問合わせ先：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構広島支部 高齢・障害者業務課）

雇い入れる又は継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としている。

特に、視覚障害者や肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ安全かつ容易になるよう配慮する必要があります。

## カ モチベーション維持への取組

朝礼や面談等で、障害者が担当している業務について、社業への貢献や責任ある仕事であることを意識できるよう働きかけることで、責任感やモチベーションの維持・向上につなげています（事例3、4）。

また、面談の場で、障害者自身ができていることと、できていないことを話し合い、業務について振り返ることで、次へのステップアップの動機付けとしています（事例1）。

知的障害のある従業員には、単一業務に飽きないよう別の業務に担当を代えるなどの配慮も行われています（事例1）。

精神障害のある従業員について、事務や営業などの前職とのギャップ等から、単純作業に対してモチベーションが上がらない場合には、本人の理解力やコミュニケーション能力に応じた仕事を任せることで、責任感を持たせることができます。

## キ 相談・支援体制

障害のある従業員に対する相談・支援体制としては、職場のリーダー等による相談窓口の常設や定期的な面談が行われています（事例2）。

また、あらかじめ体調不良からの回復方法を本人から聞き取るとともに、本人が支援を受けている就労支援機関や医療機関、家族等との連絡体制を確立しておくことにより、体調不良や生活態度等、業務以外の問題が起こった場合、連携先に支援を求め、速やかに対応することができます。

就労支援機関である、障害者就業・生活支援センター（就職を希望する人などが抱える課題に応じて雇用や福祉の関係機関と連携して就業面と生活面の一体的な支援を行うセンター）及び就労移行支援事業所では、当該センターや事業所を利用していた障害者に対して、就職後も相談支援が行われます。

広島障害者職業センターでは、障害者が職場に適応できるよう、就職前（実習期間）、就職と同時に、又は就職後に、ジョブコーチが事業所を訪問して、障害者、事業主双方に支援を行う制度があります。

なお、利用には一定の要件がありますが、障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な手話通訳担当者等の介助者を配置する場合には、障害者介助等助成金、雇い入れた障害者の職場定着を支援する者を配置する場合には、障害者職場定着支援奨励金、企業在籍型職場適応援助者による障害者の職場適応の援助を行う場合には、企業在籍型職場適応援助促進助成金があります。

### 障害者介助等助成金（問合わせ先：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構広島支部 高齢・障害者業務課）

雇い入れる又は継続して雇用する障害者のため、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者の配置等を行う事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としている。

### 障害者職場定着支援奨励金（問合わせ先：ハローワーク）

障害者を雇い入れるとともに、その業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成するもので、障害者の雇用の促進とともに、職場定着を図ることを目的としている。

### 企業在籍型職場適応援助促進助成金（問合わせ先：ハローワーク）

自社で雇用する障害者に対して、企業在籍型職場適応援助者を配置して、職場適応援助を行わせる事業主に対して助成するもので、障害者の職場適応・定着を図ることを目的としている。

#### (4) 公的助成等を活用することで経費を補填する

公的助成等の活用により、障害者雇用に係る経費の縮減や補填をすることが、収益性を確保するために有効です。

##### ア 公的助成

先進企業においては、障害者トライアル雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用調整金等が活用されています（事例1～5）。

特に、新規採用に当たっては、障害者が業務に慣れ、収益に寄与できるようになるまでの人件費部分について、特定求職者雇用開発助成金を活用することができます。

助成金等の活用については、ハローワークが相談に応じています。

##### 障害者トライアル雇用奨励金（問い合わせ先：ハローワーク）

障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図るもので、就職することが困難な障害者をハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間（原則3か月）試用雇用する事業所に奨励金が支給される。

奨励金の支給額	月額最大40,000円（最長3か月間）
---------	---------------------

##### 特定求職者雇用開発助成金（問い合わせ先：ハローワーク）

ハローワーク等の紹介により、障害者を常用雇用することが確実と認められる場合に事業主に支給される。

対象労働者	助成金の支給額	
	大企業	中小企業
身体・知的障害者 ※	50万円	120万円
重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者 ※	100万円	240万円
身体・知的・精神障害者（短時間労働者）	30万円	80万円

※短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者）を除く。

（例）現在、障害者を雇用していない中小企業A社が、精神障害者（短時間労働者ではない）を1人雇用する場合の支給額を計算する。

障害者トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金を活用すると  
 $40,000円 \times 3か月 + 2,400,000円 = 2,520,000円$ の支給を受けることとなる。

※助成金や奨励金の利用には一定の要件がある。

##### 障害者雇用調整金（問い合わせ先：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構広島支部 高齢・障害者業務課）

雇用する対象労働者が100人を超える事業主であって、法定雇用障害者数を超えて身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を雇用する事業主に対し、その超えて雇用している障害者1人につき月額27,000円を支給するもの。

障害者雇用調整金は、10社を超えない範囲において、親会社、特例子会社、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主等に対して分割して支給することができる。

##### 報奨金（問い合わせ先：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構広島支部 高齢・障害者業務課）

報奨金は、その雇用する対象労働者が100人以下の事業主であって、一定数（各月の対象労働者数の4%の年間合計数又は72人のいずれか多い数）を超えて身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を雇用する事業主に対し、その一定数を超えて雇用している障害者1人につき月額21,000円を支給するもの。

## イ 融資

障害者の雇用に積極的に取り組む中小企業を支援する制度として、長期・低利の融資を行っています。

### 雇用促進支援資金（問合わせ先：広島県雇用労働政策課）

- ・融資限度額 7,000万円
- ・対象者（抜粋） 次のいずれかに該当する県内の中小企業者
  - ・新たに障害者を常用雇用するもの
  - ・障害者の雇用促進・維持を図るための施設・設備の設置又は改善を行うもの
- ・融資期間 運転 7年以内（据置期間1年以内）  
設備 10年以内（据置期間3年以内）
- ・利率 固定金利のみ

区分	信用保証付き	信用保証なし
運転	1.4%	1.7%
設備	0.7%	1.0%

- ・利率は平成27年4月1日適用のものであり、金融情勢により変更することがある。
- ・信用保証付き融資は、広島県信用保証協会の保証料の負担が別途必要。（年0.40～1.33%）

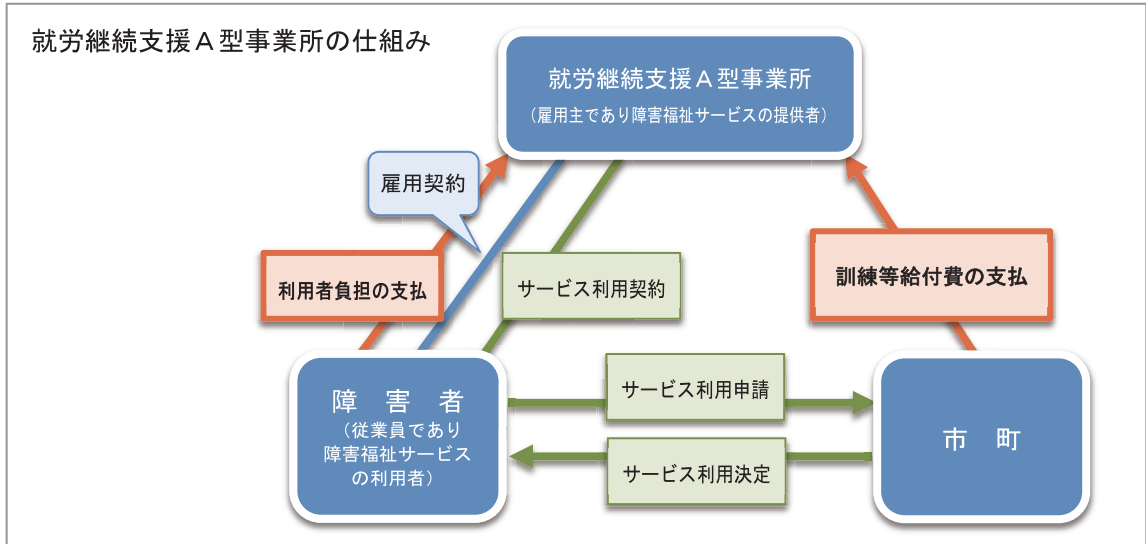
## ウ 就労継続支援A型事業所（事例4、5）

就労継続支援A型事業所は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）に基づき、サービス提供に対する報酬として訓練等給付費が支給されることから、障害者を支援する体制を整備できます。

就労継続支援A型事業所には、「雇用の場」という側面と、障害者に対して就労に必要な知識の習得や、能力向上のための訓練や支援を行う「障害福祉サービス提供の場」という側面があります。

「障害福祉サービスの提供の場」として、運営上の要件である指導員等を配置し、適切な訓練や支援を行うことで、事業者には、利用者本人の負担（利用者の所得等に応じて設定）に加え、訓練等給付費が支給されます。事業者は、この訓練等給付費を指導員等の人員配置に係るコスト等に充てることができます。さらに、手厚い就労支援体制がとられている場合や、利用者が一般就労へ移行し、継続して就労している者が一定以上いる場合などは報酬が加算されます。また、障害者にとっては、適切な支援体制のもとで働き賃金を得ながら、就労に必要な知識や能力のスキルアップを図れるという利点があります。





就労継続支援 A 型事業所の報酬の計算例

<p>【報酬単価（1日当たり）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○一般型 532 単位（定員 20 人以下）</li> <li>○手厚い就労支援体制型 584 単位（定員 20 人以下）</li> </ul>	+	<p>【主な加算（1日当たり）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○就労移行支援体制加算：26 単位 等</li> <li>（一般就労へ移行した後、継続して 6 ヶ月以上就労している者が、前年度において定員の 5% 以上いる場）</li> </ul>
<p>※ 1 単位当たりの単価は地域によって異なるが、10～10.57 円である。</p> <p>※ 1 日当たりの報酬単価及び 1 単位当たりの単価は、平成 27 年度現在のものである。</p>		

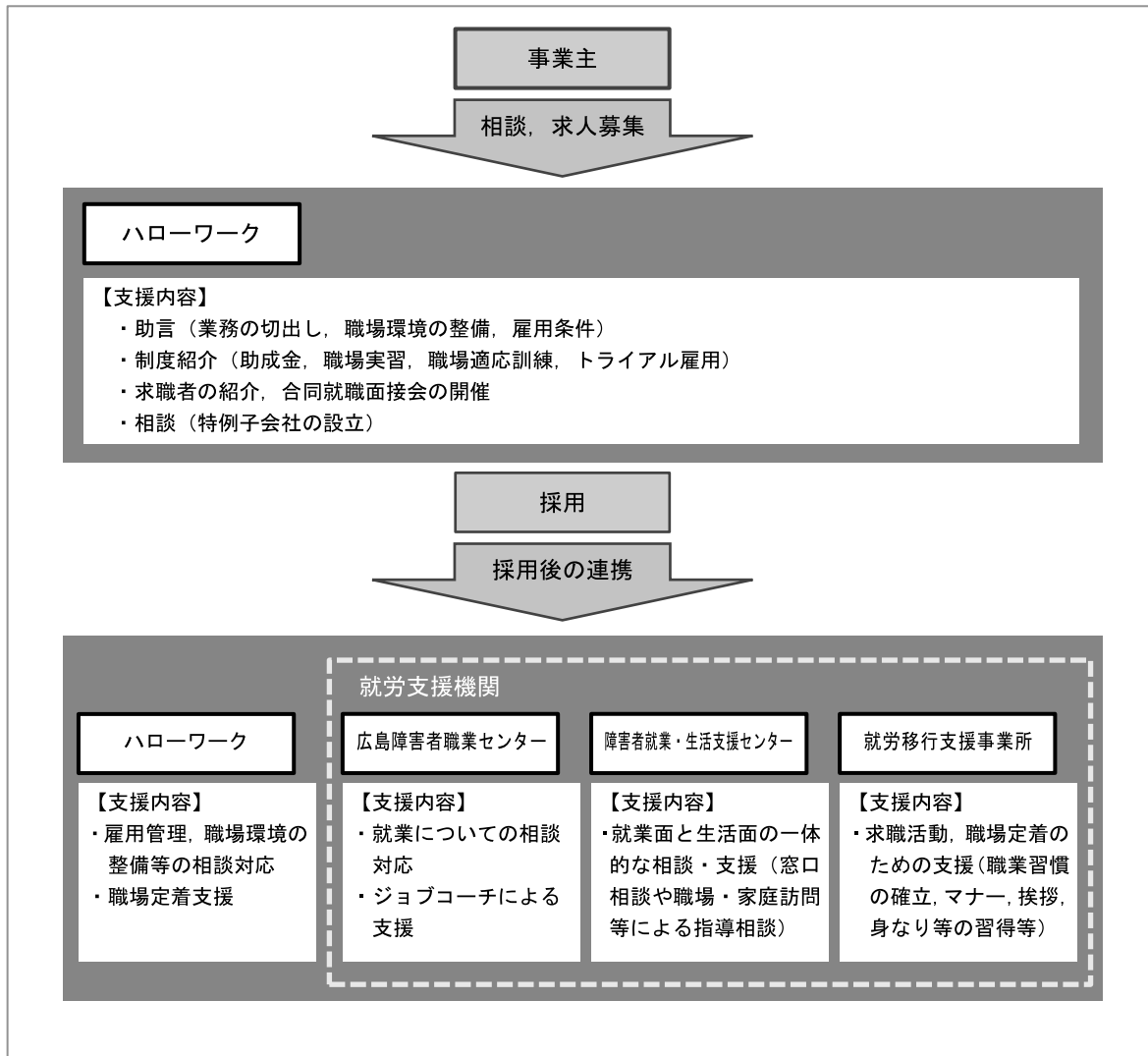
エ 特例子会社（事例 3）

特例子会社（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。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%以上等の要件を満たす子会社）制度は、その子会社に雇用されている障害者を親会社に雇用されているものとして、障害者雇用率を算定できる制度であり、一定人数以上の障害者の雇用を前提として設立されるため、障害の特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができます。



## (参考)

### 障害者雇用の流れと支援体制



### 参考情報

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「障害者雇用事例リファレンスサービス」  
(<http://www.ref.jeed.or.jp/>)  
障害者雇用の優良事例の紹介
- 広島県雇用労働情報サイト「わーくわくネットひろしま」  
(<http://www.work2.pref.hiroshima.jp/>)  
障害者雇用の支援制度等の紹介
- 広報・啓発冊子「障害者の雇用」(厚生労働省広島労働局職業安定部, ハローワーク)  
障害者雇用の支援制度等の紹介
- 啓発冊子「障害者の雇用をすすめましょう」(広島県商工労働局)  
障害者雇用の支援制度等の紹介

## 関係機関

### 県内のハローワーク

広島	〒730-8513	広島市中区上八丁堀8-2 広島清水ビル 1～4階	TEL 082 (223) 8609	広島市のうち中区・西区・安佐南区・佐伯区（湯来町、杉並台を除く）
広島東	〒732-0051	広島市東区光が丘 13-7	TEL 082 (264) 8609	広島市のうち東区・南区・安芸区、安芸郡
広島西条	〒739-0041	東広島市西条町寺家 6479-1	TEL 082 (422) 8609	東広島市
〔竹原〕	〒725-0026	竹原市中央 5-2-11	TEL 0846 (22) 8609	竹原市、豊田郡
呉	〒737-8609	呉市西中央 1-5-2	TEL 0823 (25) 8609	呉市、江田島市
尾道	〒722-0026	尾道市栗原西 2-7-10	TEL 0848 (23) 8609	尾道市、世羅郡
福山	〒720-8609	福山市東桜町 3-12※	TEL 084 (923) 8609	福山市
三原	〒723-0004	三原市館町 1-6-10	TEL 0848 (64) 8609	三原市
三次	〒728-0013	三次市十日市東 3-4-6	TEL 0824 (62) 8609	三次市
〔安芸高田〕	〒731-0501	安芸高田市吉田町吉田 1814-5	TEL 0826 (42) 0605	安芸高田市
〔庄原〕	〒727-0012	庄原市中本町 1-20-1	TEL 0824 (72) 1197	庄原市
可部	〒731-0223	広島市安佐北区可部南 3-3-36	TEL 082 (815) 8609	広島市のうち安佐北区、山県郡
府中	〒726-0005	府中市府中町 188-2	TEL 0847 (43) 8609	府中市、神石郡
廿日市	〒738-0033	廿日市市串戸 4-9-32	TEL 0829 (32) 8609	廿日市市、 広島市佐伯区のうち湯来町・杉並台
〔大竹〕	〒739-0614	大竹市白石 1-18-16	TEL 0827 (52) 8609	大竹市

ハローワーク名で〔 〕は出張所を示す。ハローワークは国（厚生労働省）の機関である。

※耐震改修工事のため、平成27年11月24日より、下記の住所に一時移転している。

〒720-8609 福山市東桜町1-41 エム・シー福山ビル5階（電話番号は変更なし。）

広島障害者職業能力開発校	〒734-0003	広島市南区宇品東4-1-23	TEL 082 (254) 1766
--------------	-----------	----------------	--------------------

### 県内の特別支援学校

視覚障害	広島中央特別支援学校	〒732-0009	広島市東区戸坂千足2-1-4	TEL 082 (229) 4134		
聴覚障害	広島南特別支援学校	〒732-0822	広島市中区吉島東 2-10-33	TEL 082 (244) 0421		
聴覚障害・知的障害	尾道特別支援学校	本校	〒722-0022	尾道市栗原町1524	TEL 0848 (22) 5248	
		しまなみ分校	〒722-2101	尾道市因島大浜町1517-1	TEL 0845 (24) 1822	
知的障害	広島特別支援学校	本校	〒739-1743	広島市安佐北区倉掛2-47-1	TEL 082 (843) 1811	
		福山特別支援学校	〒720-0841	福山市津之郷町津之郷280-3	TEL 084 (951) 1513	
		西条特別支援学校	本校	〒739-0036	東広島市西条町田口314	TEL 082 (425) 1377
			八本松分級	〒739-0133	東広島市八本松町米満198-1	TEL 082 (428) 4028
病弱	広島西特別支援学校	〒739-0651	大竹市玖波 4-6-10	TEL 0827 (57) 1000		
知的障害	廿日市特別支援学校	〒738-0034	廿日市市宮内 877-2	TEL 0829 (39) 1995		
	福山北特別支援学校	〒720-2412	福山市加茂町下加茂 6	TEL 084 (972) 3040		
	三原特別支援学校	本校	〒729-2361	三原市小泉町 199-2	TEL 0848 (66) 3030	
		大崎分教室	〒725-0301	豊田郡大崎上島町中野 2078	TEL 0846 (64) 4046	
	呉特別支援学校	本校	〒737-0911	呉市焼山北 3-22-1	TEL 0823 (33) 0300	
		江能分級	〒737-2302	江田島市能美町鹿川 3406-3	TEL 0823 (45) 5120	
	庄原特別支援学校	〒727-0021	庄原市三日月町 4-44	TEL 0824 (72) 5111		
	広島北特別支援学校	〒731-0212	広島市安佐北区三入東 1-25-1	TEL 082 (818) 1201		
	沼隈特別支援学校	〒720-0401	福山市沼隈町上山南 736-3	TEL 084 (988) 0888		
	黒瀬特別支援学校	本校	〒739-2622	東広島市黒瀬町乃美尾 25-1	TEL 0823 (82) 6733	
安浦分級		〒737-2501	呉市安浦町女子畑 133-3	TEL 0823 (84) 6038		
聴覚障害・知的障害	呉南特別支援学校	〒737-0003	呉市阿賀中央 5-13-71	TEL 0823 (71) 8263		
知的障害	市立広島特別支援学校	〒734-0013	広島市南区出島 4-1-1	TEL 082 (250) 7101		

※広島特別支援学校は、平成28年度から知的障害部門を設置する。

広島県教育委員会 特別支援教育課	〒730-8514	広島市中区基町9-42	TEL 082 (513) 4982
------------------	-----------	-------------	--------------------

## 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 広島支部

広島障害者職業センター	〒732-0052 広島市東区光町2-15-55 広島市児童総合相談センター2階	TEL 082 (263) 7080
-------------	--	--------------------

障害者職業カウンセラー等を配置し、ハローワーク等との密接な連携のもとに、求職中・在職中の障害者に対する職業評価、職業相談、職業準備支援、職場復帰支援、ジョブコーチ支援や事業主に対する雇用管理、作業施設等の改善の相談・援助などを行っている。

高齢・障害者業務課	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65	TEL 082 (545) 7150
-----------	-------------------------	--------------------

障害者雇用納付金等の申告・申請受付、各種助成金の申請受付等を行っている。

## 障害者就業・生活支援センター

広島障害者就業・生活支援センター	〒733-0011 広島市西区横川町2-5-6 (運営主体：社団法人広島県手をつなぐ育成会)	TEL 082 (297) 5011
広島西障がい者就業・生活支援センターもみじ	〒738-0033 廿日市市串戸5-1-37 (運営主体：医療法人ハートフル)	TEL 0829 (34) 4717
呉安芸地域障害者就業・生活支援センター	〒737-0051 呉市中央5-12-21 呉市福祉会館2階 (運営主体：公益社団法人広島県就労振興センター)	TEL 0823 (25) 8870
広島中央障害者就業・生活支援センター	〒739-0001 東広島市西条町西条414-31 サポートオフィスQUEST内 (運営主体：社会福祉法人つつじ)	TEL 082 (490) 4050
みどりの町障害者就業・生活支援センター	〒729-1322 三原市大和町箱川1470-2 (運営主体：社会福祉法人みどりの町)	TEL 0847 (34) 1375
	■三原センター 三原市城町1-2-1 三原市総合保健福祉センター	TEL 0848 (67) 0039
	■尾道センター 尾道市門田町22-5 尾道市総合福祉センター	TEL 0848 (23) 2040
東部地域障害者就業・生活支援センター	〒726-0011 府中市広谷町959-1 (運営主体：社会福祉法人静和会)	TEL 0847 (46) 2636
	■福山事務所 福山市三吉町南2-11-22 福山市すこやかセンター	TEL 084 (926) 3805
備北障害者就業・生活支援センター	〒728-0013 三次市十日市東3-14-1 三次市福祉保健センター1F (運営主体：一般社団法人備北地域生活支援協会)	TEL 0824 (63) 1896

身近な地域で就業面の支援と生活面の支援を一体的に行うことを目的とし、関係機関と連携しながら、障害者の就業及び就業に伴う生活に関する指導・助言、職場準備訓練のあっせんなどを行っている。