

企業のための
障害者雇用
ガイドブック



企業がもっと成長するための障害者雇用

障害者を雇用することは、企業にとってさまざまなメリットがあります。

法律で定められた義務でもありますが、「義務だから」ということだけではなく、

職場環境や人材戦略の面からも、障害者雇用を前向きに考えてみてください。

支援制度や助成金制度もたくさんありますので、大いに活用していただきたいと思います。

人手不足に対応できる

少子高齢化が進む日本では、労働人口が減少しています。つまり、今後ますます人材の獲得が難しくなるのです。障害者に活躍してもらうことは、人材不足への対応策になります。

誰にとっても働きやすい職場に

障害者のために施設や設備を整備したり、安全面に配慮したり、短時間勤務や在宅勤務などの制度を整えたりすることで、障害者以外にも快適な職場になり、従業員の満足度が向上します。

多様性を高めて生産性も向上

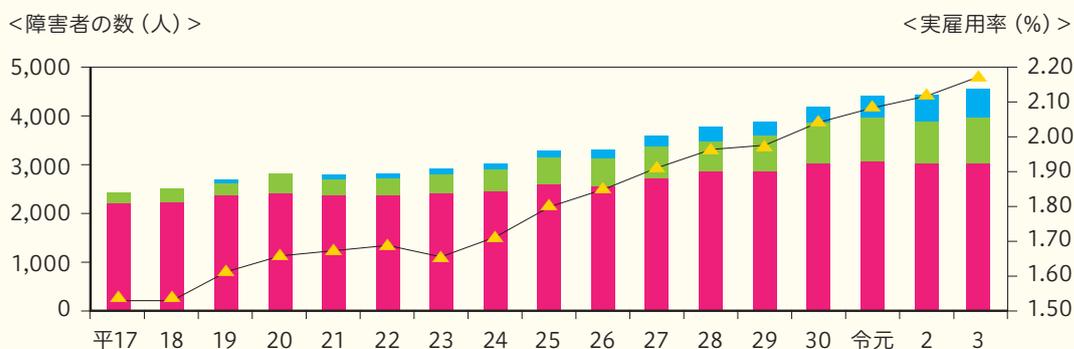
価値観が多様化する現代は、多彩なバックグラウンドを持つ人が集まる組織のほうが、生産性をアップさせ新たな価値を生み出すことができます。これには障害の有無も含まれます。

社会的責任が果たせる

企業には、2.3%の割合で障害者を雇用することが義務づけられています（民間企業の場合）。CSR（企業の社会的責任）やSDGs（持続可能な開発目標）の面からも重要です。

富山県内の
障害者の雇用が
増えています。

■ 精神障害者 ■ 身体障害者
■ 知的障害者 ▲ 実雇用率



出典：厚生労働省富山労働局発表 令和3年6月1日現在の富山県内の障害者雇用状況

目次

「障害」の種類を知ろう！	3
受け入れ企業インタビュー	4
障害者雇用に向けて準備を始めよう！	9
採用までのステップ	9
活用しよう！ 支援事業	10
活用しよう！ 助成金	10
支援機関連絡先一覧	11



「障害」の種類を知らう！

ひとくちに「障害」といっても、特徴や症状は人によって異なり、程度もさまざまです。ここでは、障害の種類別におおまかに見ていきます。障害者雇用率の算定の対象になるのは、障害者手帳を持つ方です。

身体障害

体の機能についての障害です。車いすを使うなど、見た目では障害者であることがわかりやすい人もいますが、外見ではわからない障害もあります。

●持っている障害者手帳

- ・身体障害者手帳



●障害の例

肢体不自由 / 内部障害 / 聴覚障害 / 視覚障害 / 平衡機能障害 / 音声・言語・そしゃく機能障害



- ・出勤・退勤時刻や社内の備品の配置などに配慮することで働きやすくなります
- ・物理的な障害を取り除けば障害のない人と同じように働けます

知的障害

概ね18歳頃までに現れる知的な能力の障害で、考える・理解する・伝える・感情をコントロールするなどが難しく、社会生活への適応に支障がみられます。

●持っている障害者手帳

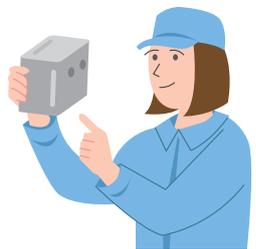
- ・療育手帳



●よくみられる特徴

- ・ゆっくり話してくれないと理解できない……
- ・思っていることを相手に伝えるのが苦手……
- ・一度にたくさんのことを言われると混乱してしまう……

- ・ゆっくり成長する人が多いので、環境に慣れると徐々に能力がアップする人もいます
- ・一般に同じ作業を繰り返すのが得意だといわれ、単純作業の仕事に適性のある人もいます



精神障害

精神疾患によって生じる脳機能の障害です。感情や行動に偏りが生じ、生活に困難をきたします。

●持っている障害者手帳

- ・精神障害者保健福祉手帳

●障害の例

統合失調症 / 気分障害 / てんかん



- ・適切な服薬で症状がコントロールできることもあります



発達障害

生まれつきの脳の働き方による脳機能の障害です。コミュニケーションが苦手な人、知的な遅れがない人など、個人差が大きいです。

●持っている障害者手帳

- ・特定の手帳なし（知的な遅れがあれば療育手帳、ない場合は精神障害者保健福祉手帳）

●障害の例

自閉症スペクトラム障害 / 学習障害（LD） / 注意欠陥多動性障害（ADHD）

- ・興味のあることに関して大きな集中力を発揮する人もいます



interview

受け入れ企業インタビュー

富山県内にも、障害者が活躍している
企業がたくさんあります。

障害者を雇用するまでと、障害者雇用によって
会社がどのように成長できるのかについて、
お話を聞きました。



横山冷蔵株式会社
代表取締役社長 **横山 栄一郎**さん



株式会社アスコ
代表取締役 **南雲 俊吉**さん



三精工業株式会社
代表取締役社長 **團 稔**さん



社会福祉法人 和合福祉会
特別養護老人ホーム和合ハイツ
常務理事・施設長 **竹林 弦一郎**さん

既存社員のノンコア業務を 障害者スタッフに任せることで、 生産性と社内のムードが向上。

横山冷菓株式会社

代表取締役社長 横山 栄一郎さん

事業内容 アイスクリーム製造・卸
設立 1979年
従業員数 50名（うち障害者数1名）

富山湾の深層水塩やこしひかりのご飯を練り込んだソフトクリームなど、素材・品質・味・オリジナリティを追求しながら手作業の商品づくりを行っているアイスクリーム専門メーカーです。



障害のある方を雇用した背景と、 入社までの流れを教えてください。

2020年にはじめて障害者雇用を行いました。きっかけは、障害者雇用促進法で定められた障害者雇用率を満たすためです。障害のある方がどのような仕事ができるのかわからなかったため、採用した人に合わせて仕事を見つけようと考え、仕事内容を決めるよりも先に募集を行うことにしました。当社の近隣に総合支援学校があり、そちらから近所に住む在学学生を就業体験で受け入れることになったので、スムーズに入社という運びになりました。

お任せしている業務内容を 教えてください。

採用した方は、学生時代に清掃コンテストに出場した経験があるとのことでしたので、まずは清掃関係を任せることにしました。以前は社員が交代でやっていた清掃業務を彼が一手に引き受けてくれるようになりとても助かりました。その後、少しずつ業務領域を広げていき、今では製品をパレットの上に積んでいく冷凍倉庫内での作業も手掛けるようになりました。ちょっとした力仕事も嫌な顔ひとつせず率先して行ってくれています。

障害のある方を雇用して 良かった点は？

これまで社員がやっていたノンコア業務を任せられるようになったのが良かったです。社員一人ひとりの負担が軽減され、社内にもいいムードが広がりました。本人のためにも、あえて特別視することなく、他の社員と同じように扱うよう意識しています。

企業が障害のある方を雇用する メリットとはどんなことでしょうか。

社員に任せる業務には、メイン業務のほかにノンコアな仕事が必要だと思います。それを障害のあるスタッフに任せ、他の社員はメイン業務に専念して、それぞれが力を発揮できる体制を整えられたら、「業務効率の向上」「残業削減」など、会社にも従業員にも大きなメリットにつながるでしょう。

横山冷菓株式会社



特別扱いはしない。

障害の有無に関係なく

誰もが活躍できる場所を目指して。

株式会社アスコ

代表取締役 **南雲 俊吉**さん

事業内容 業務用青果物の加工及び販売

設立 1979年

従業員数 131名（うち障害者数10名）

北陸三県を中心に、飲食店や給食センター、食品メーカー向けのカット野菜、ホール野菜、水煮野菜などの加工・販売を365日体制で運営しています。



障害のある方を雇用しようと 考えたのはなぜですか？

はじめて障害者を雇用したのはもう20年ほど前のことです。きっかけは、精神科病院の先生から「患者を雇ってもらえないだろうか」と相談いただいたことでした。その当時は精神障害者の雇用が義務化されていなかったのですが、人手不足だったこともあって採用を検討することになりました。メイン業務はできなくても何かしら任せられる業務があるかもしれないという気持ちでした。実際は、他のスタッフと全く変わらず活躍してくれるので驚いたものです。それから徐々に障害者のスタッフも増えていきました。

お任せしている業務内容を 教えてください。

当社は業務用カット野菜の製造を行っています。スタッフはレタスやキャベツ、タマネギなどの野菜のカット、カットした野菜を真空パックに詰める作業、コンテナの洗浄などを行っており、障害者もそうでない方も区別なく一緒に働いています。当社では、障害者だからといって特別扱いはしていません。みんな同じように働いてもらっています。

障害者スタッフの育成方法と フォロー体制を教えてください。

他の新入社員と全く一緒です。最初は野菜の廃棄部分を処理する作業や、コンテナを洗うような仕事をしてもらって、慣れてきたら少しずつ野菜のカットにチャレンジしていきます。大体2週間程度で基本作業ができるようになります。最初から上手くできないのは、障害があろうとなかろうと誰でも当たり前のことです。障害のある方にだけ特別なフォローはしていません。そんな「特別扱いをしない」当社のモットーは、当の本人たちからも好評です。業種にもよるかもしれませんが、障害を持つ方を雇用するからと言って、そう固くならなくても大丈夫だと思います。焦らずにゆっくり教えていけば、時間はかかっても必ず成長してくれることでしょう。

株式会社アスコ



受け入れる側の柔軟な対応が鍵。

障害を持つ社員の活躍が、

組織全体にも好影響を与える。

三精工業株式会社

代表取締役社長 **團 稔さん**

事業内容 金属製品製造業

設立 1969年

従業員数 171名 (うち障害者3名)

店舗用什器、カウンターなどの薄板板金加工を中心に、切断・抜き・絞りなどのプレス加工や溶接から塗装処理、組立完成、発送まで総合的に対応しています。



障害者雇用の採用活動はどのように行いましたか？

身体障害を持つ方が定年退職となり、新たな方を募集することになりました。まず、ハローワークに相談したほか、障害者を対象に短期の職場実習を実施する県の「障害者チャレンジトレーニング事業」や富山県技術専門学院の「実践能力習得コース」を活用し、職業訓練を通じて雇用に結びつけました。

障害者雇用についての不安や課題はありましたか？

精神障害を持つ方の採用が決まったものの、正直に言って最初は不安の方が大きかったです。当社には精神障害に対する知識がなく、どのようにコミュニケーションをとればよいのかもわかりませんでした。が、所属部署の上長が熱心に対応してくれたのと、富山障害者職業センターによるジョブコーチの定期訪問によって徐々に不安も解消していきました。具体的にどのような作業を担当してもらうかは、採用プロセスを通じて、直属の課長が本人の特性を理解した上で提案しました。現在は塗装補助作業、資材の集積作業、事務を任せています。

障害を持つ方に配慮していること、サポートしていることはありますか？

本人了承のもと、周囲の従業員に障害の特性を説明し、配慮を求めました。業務上、時には自分で考えて行動する必要があるため、その場合は誰かがフォローするなどの調整を行っています。また、ジョブコーチを交えた職場でのコミュニケーション支援、課長以上を対象とした研修会なども実施しました。

障害者雇用のメリットはなんですか？

障害があっても、受け入れる側が障害者雇用の知識を深め、適材適所の場所を用意することで活躍してくれます。また、障害を持つ方と一緒に働くことで多様性を尊重するきっかけとなり、相手に合わせたコミュニケーションを意識する社員が増えました。結果として職場全体の業務指示が円滑化し、働きやすい職場づくりにもつながったと感じています。

三精工業株式会社



社会貢献の一貫としてはじめて 障害者雇用。でも今は、 なくてはならない大切な存在に。

社会福祉法人 和合福祉会
特別養護老人ホーム和合ハイツ
常務理事・施設長 竹林 弦一郎さん

事業内容 高齢者福祉に特化した業務の実施
設立 1989年
従業員数 95名 (うち障害者3名)

特別養護老人ホームの運営を中心に、幅広い福祉事業を行っています。明るい雰囲気の中、ご利用者様一人ひとりに向き合う個別ケアを追求しています。



障害のある方を雇用しようと 考えたのはなぜですか？

障害者就労支援事業所（障害者向け訓練・就労系サービス）からお声がけをいただいたことがきっかけです。障害者雇用を通して社会貢献をしたい当法人の思いとマッチングしたため、採用活動に踏み切りました。当法人には、障害者採用の知識やノウハウがなかったため不安が全くなかったといえば嘘になりますが、障害者就労支援事業所が細やかなサポートを行ってくれたため、募集から入社までスムーズに採用を行うことができています。

お任せしている業務内容と、 雇用にあたり心がけていることは ありますか？

任せている主な業務は介護職員のサポートです。介護職員がメイン業務に集中できるよう、補助的な業務を担ってもらっています。たとえば、食事の運搬や食器洗い、清掃、洗濯など。その方の障害の度合いや能力を加味した上で任せる業務を考えています。特に大切にしているのは、無理をさせないこと。周囲のフォローはもちろん、体調が悪くなった時には休憩をとってもらうことを徹底しています。

障害者の受け入れ後、 施設内に変化はありましたか？

以前からスタッフ同士がフォローし合う風土はありましたが、障害を持つスタッフたちが入職してからチームワークの良さがより向上したと肌で感じています。その背景には、たとえば視覚に障害を持つ職員には他のスタッフが文字を読んで説明する、暗い表情の職員には積極的に話しかけるなどの既存職員の意識の変化があります。障害の有無に関係なく共に働く仲間として大切に思っている様子が見てとれます。

障害者雇用のメリットはなんですか？

障害者と共に仕事をする中で、障害に対する理解が深まりました。何より、介護職員の負担が大幅に軽減されたと実感しています。今となっては、当法人にとってなくてはならない大切な存在です。

社会福祉法人
和合福祉会





障害者雇用に向けて準備を始めよう！

1. 担当してもらう仕事を用意する

どんな仕事を担当してもらうかを考えましょう。今ある担当業務の中から見つからなくても、仕事を用意することができます。社内の業務をすべて洗い出して、例えば事務職なら「入力・書類仕分け・シュレッター……」と細かく分けて見ると、「入力をやらせてもらえそうだ」など、わかってくることがあります。部門ごとの入力作業を集めて一人分の仕事量にすれば「入力作業を専門に担当してもらう」といった任せ方ができます。

➡ 支援機関等でも相談に応じています！ 富山県、富山障害者職業センター、最寄りの障害者就業・生活支援センター (p.11)

2. 社員に障害者への理解を深めてもらう

現場で障害者と一緒に働くことになる社員に、障害者に関して知ってもらうのも重要です。研修や説明会を開催するなどして、「知らない」ことで抱いてしまう不安や負担感を取り除きましょう。

➡ 支援機関等でも、研修や講座を実施しています！

- ・富山県 TEL 076-444-8897
- ・富山労働局 TEL 076-432-2793
- ・富山障害者職業センター TEL 076-413-5515

3. 仕事の手順や指示系統を明確にしてマニュアル化する

口頭で説明されると理解や記憶が難しいけれど、順序だてて書いてあれば理解できるという人もいます。工程をシンプルにして手順書を作成すれば、障害者だけでなく誰の目にもわかりやすくなります。また、指示を出す人をあらかじめ決めておくことで、混乱させずに仕事に取り組んでもらいやすくなります。

4. 職場環境を見直す

施設や設備の状況を確認し、必要があれば整備しましょう。チェックポイントの例としては、エレベーターはあるか、危険な段差はないか、通路は整理整頓されているか、照明や音が刺激にならないかなどですが、働く人の障害の種類によっても確認するポイントは変わってきます。

➡ 助成金が活用できることがあります！

「障害者作業施設設置等助成金」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部 TEL 0766-26-1881

採用までのステップ

\step1/

求人

ハローワークに障害者求人の申し込みをします。特別支援学校に求人を出す、人材紹介会社や求人サイトを活用するなどの求人方法もあります。

\step2/

選考面接

本人のことをよく知る支援者がいれば同席してもらうこともよいでしょう。本人の働く意欲、できること・できないこと、配慮が必要なことなどを確認しましょう。

\step3/

採用・定着

ハローワークなどの紹介で試行的に雇用して適性を見極められる「トライアル雇用」の制度もあります（「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する必要があります）。この制度は、利用した場合に助成金が受けられます。

障害への理解や本人への配慮、指導方法などについて助言する「ジョブコーチ支援」を活用するのもいいでしょう。無料で利用できます。

➡ 最寄りのハローワーク、障害者就業・生活支援センター、富山障害者職業センターなど (p.11)



活用しよう！ 支援事業

障害者の一般就労 トータルサポート事業

企業担当者に採用準備から職場定着まで、一貫した個別支援を行います。障害者やその家族と就労について相談する交流会の開催も行います。

問い合わせ先 富山県商工労働部労働政策課 TEL 076-444-8897

富山県障害者チャレンジ トレーニング事業

短期の職場実習(3日~1か月)を行うことで、雇用の前に障害特性や仕事内容、通勤方法、職場環境などを確認することができます。1日あたり1,000円の謝金が支給されます。

問い合わせ先 最寄りの障害者就業・生活支援センター (p.11)

障害者就業・ 生活支援センター事業

就業や、それに伴う生活上の相談、職場の環境改善などの相談を受けます。各支援機関との調整、助成制度の紹介などを行います。

問い合わせ先 最寄りの障害者就業・生活支援センター (p.11)

職場適応援助者 (ジョブコーチ)による支援

専門の「ジョブコーチ」を職場に派遣し、本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスをします。

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
富山障害者職業センター TEL 076-413-5515



活用しよう！ 助成金

障害者雇用 調整金 報奨金

法定雇用率より多くの障害者を雇用していると、調整金や報奨金が支給されます。

〈支給額〉超過1人当たり調整金27,000円 報奨金21,000円

常用雇用労働者100人超の事業主

→法定雇用障害者数を超える雇用障害者を雇用していると調整金

常用雇用労働者100人以下の事業主

→一定の要件に該当し雇用障害者が一定数を超えると報奨金

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
富山支部 TEL 0766-26-1881

障害者 トライアル雇用事業の 助成金

「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、この紹介で障害者を3か月間(精神障害者の場合は6か月間) 試行的に雇用して適性などを見たうえで本採用できる制度で、利用すると助成金を受けられます。

〈支給額〉対象者1人当たり月額最大4万円(最長3か月間)、精神障害者を雇用する場合は月額最大8万円(最長6か月間、4か月目以降は月額最大4万円)

問い合わせ先 富山労働局 TEL 076-432-2793
または最寄りのハローワーク (p.11)

特定求職者 雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介によって障害者を雇用した際に受けられる助成金です。

〈支給額〉中小企業の場合、2年間で120万円など

問い合わせ先 富山労働局 TEL 076-432-2793
または最寄りのハローワーク (p.11)

支援機関連絡先一覧

富山県

名称	住所	TEL・FAX等	ホームページ
富山県 商工労働部 労働政策課	〒930-8501 富山市新総曲輪1-7	TEL：076-444-8897 FAX：076-444-4405 e-mail：arodoseisaku@pref.toyama.lg.jp	

労働局

名称	住所	TEL・FAX	ホームページ
富山労働局 職業安定部 職業対策課	〒930-8509 富山市神通本町1丁目5番5号 富山労働総合庁舎	TEL：076-432-2793 FAX：076-432-3801	

県内ハローワーク（公共職業安定所）

名称	住所	TEL・FAX	ホームページ
富山公共職業安定所	〒930-0857 富山市奥田新町45	TEL：076-431-8609 FAX：076-443-1552	
高岡公共職業安定所	〒933-0902 高岡市向野町3丁目43-4	TEL：0766-21-1515 FAX：0766-26-0612	
魚津公共職業安定所	〒937-0801 魚津市新金屋1-12-31 魚津合同庁舎1階	TEL：0765-24-0365 FAX：0765-24-6100	
砺波公共職業安定所	〒939-1363 砺波市太郎丸1-2-5	TEL：0763-32-2914 FAX：0763-33-1401	
砺波公共職業安定所小矢部出張所	〒932-8508 小矢部市綾子5185	TEL：0766-67-0310 FAX：0766-67-3476	
氷見公共職業安定所	〒935-0023 氷見市朝日丘9-17	TEL：0766-74-0445 FAX：0766-74-0031	
滑川公共職業安定所	〒936-0024 滑川市辰野11番地6	TEL：076-475-0324 FAX：076-475-9097	

各障害者就業・生活支援センター

名称	住所	TEL・FAX等	ホームページ
富山障害者就業・生活支援センター （富山圏域） 社会福祉法人セナー苑 内	〒939-2298 富山市坂本3110番地	TEL：076-467-5093 FAX：076-467-5093 e-mail：enjoy@senaen.or.jp	
高岡障害者就業・生活支援センター （高岡圏域） 社会福祉法人たかおか万葉福祉会 内	〒933-0935 高岡市博労本町4番1号 ふれあい福祉センター2F	TEL：0766-26-4566 FAX：0766-26-4567 e-mail：katakagosien@peace.ocn.ne.jp	
新川障害者就業・生活支援センター （新川圏域） 社会福祉法人新川むつみ園 内	〒939-0633 下新川郡入善町浦山新2208	TEL：0765-78-1140 FAX：0765-78-1140 e-mail：lifesupport@mutsumien.com e-mail：worksupport@mutsumien.com	
砺波障害者就業・生活支援センター （砺波圏域） 社会福祉法人湊明会サポートセンターきらり 内	〒939-1386 砺波市幸町1-7 富山県砺波総合庁舎1F 障がい者サポートセンター きらり	TEL：0763-33-1552 FAX：0763-55-6625 e-mail：kirari@keimeikai.jp	

障害者職業センター

名称	住所	TEL・FAX等	ホームページ
独立行政法人高齢・障害・求職者 雇用支援機構 富山障害者職業センター	〒930-0004 富山市桜橋通り1-18 北日本桜橋ビル7F	TEL：076-413-5515 FAX：076-413-5516 e-mail：toyama-ctr@jeed.go.jp	



リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。