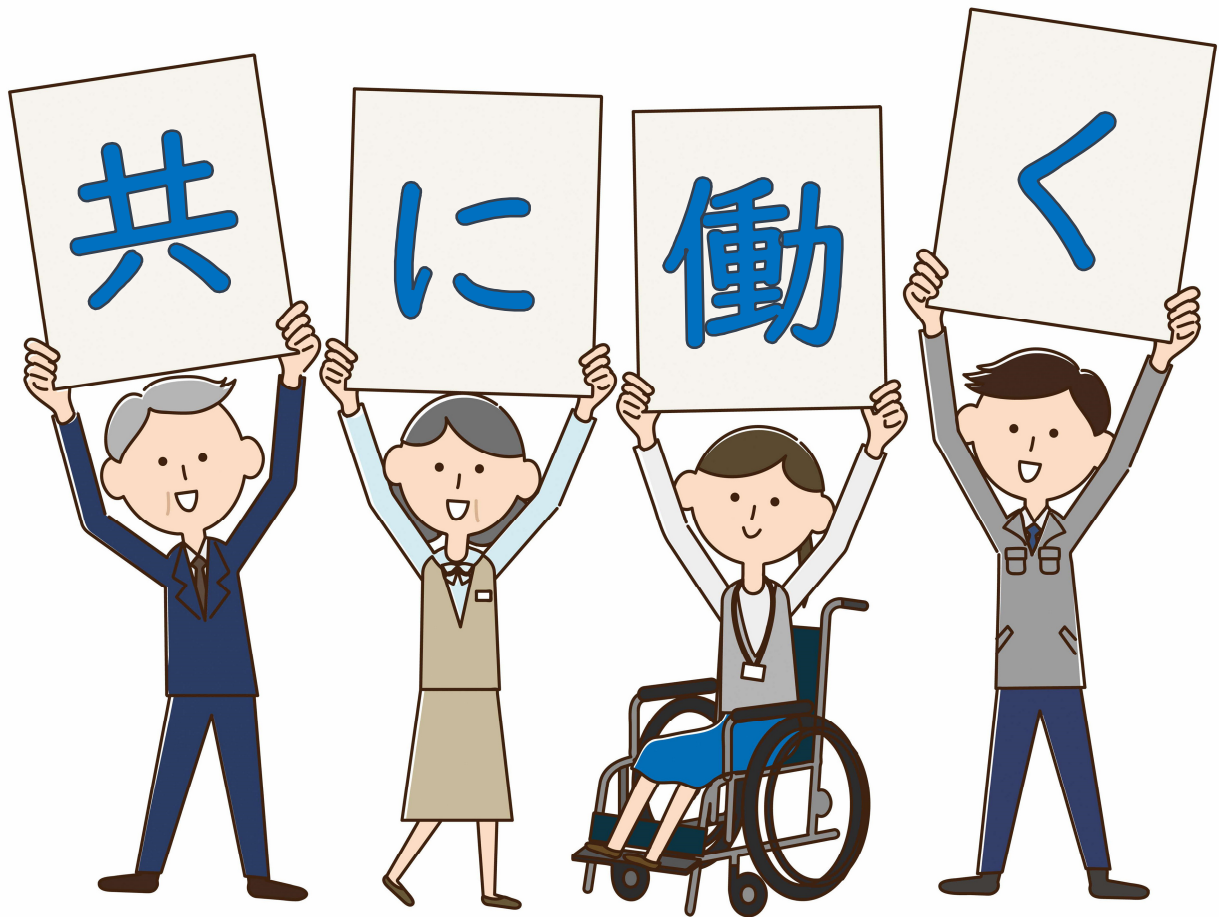


事業主の皆さんへ

# 川西市 障がい者雇用ハンドブック



令和5年3月発行  
川西市障がい者雇用・就労推進本部



## < 目次 >

はじめに	1
1. 障がい者雇用について	2
(1) 障害者雇用促進法の目的	2
(2) 障害者雇用率制度	2
(3) 障害者雇用納付金制度	2
2. 障がい者雇用の流れ	5
3. 障がいごとの特性と配慮	6
(1) 身体障がい	6
(2) 知的障がい	7
(3) 精神障がい	8
(4) 発達障がい	8
(5) 高次脳機能障がい	9
(6) 難病	9
4. 事業主のための助成制度	10
ハローワークの助成金	10
(1) 障害者トライアル雇用助成金	10
(2) 障害者短時間トライアル雇用助成金	11
(3) 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	11
(4) 特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)	12
川西市の助成金	13
(1) 川西市障がい者トライアル雇用奨励金	13
(2) 川西市障がい者継続雇用奨励金	13
(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の助成金	14
(1) 障害者作業施設設置等助成金	14
5. 支援機関	15
6. 障がい者就労施設などからの物品等の調達の推進について	19

## はじめに

障がい者を取り巻く社会情勢は年々変化しています。近年では、国は障がいのあるなしに関わらず、誰もが生き生きと暮らすことのできる「共生社会」の実現をめざしています。共生社会を実現するためには、障がい者の社会参加が必要不可欠であり、「就労」は重要なあり方の一つです。

川西市では令和2年度に川西市障がい者雇用・就労推進本部を設置し、「障がいのある人もない人も共に働ける社会」をめざして、障がい者の一般雇用、福祉的就労の推進に取り組んでいます。

多くの障がい者が就労を通じて社会参加するためには、事業主やそこで働く人々、地域の人々の理解と支援が必要です。障がい者の雇用を進めることは、企業価値の向上や多様性のある組織づくりなど、多くのメリットをもたらすものでもあります。また、雇用全体の方針を見直すきっかけにもなり、業務の効率化や生産性の向上に繋がるなど、さまざまな効果をもたらします。

しかし、障がい者の雇用はもちろん、これまで障がい者と接したことがない事業主や採用担当者の皆さんにとっては、いろいろな不安があると思います。こうした不安を少しでも解消し、障がい者の雇用を検討していただくため、今回ハンドブックを作成しました。

ハンドブックの中には、障がいごとの特性や配慮すること、雇用を行う上での助成金制度や支援機関などを掲載しています。

職場などでこのハンドブックを共有し、障がい者の受け入れにご理解いただき、一人でも多くの障がい者を雇用いただきますよう、ご協力をお願いします。

川西市障がい者雇用・就労推進本部

### 【障害者の「害」の表記】

本市では、「害」を「がい」とひらがなで表記することとしています。ただし、法令の名称や固有名詞などで、漢字が使われているものは、そのまま表記しています。



# 1. 障がい者雇用について

## (1) 障害者雇用促進法の目的

障害者雇用促進法は、障がい者の職業の安定を図ることを目的とする法律です。障がいのある人の職業生活における自立を実現するための職業リハビリテーション推進、事業主における障がい者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務、障がい者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置を定めています。

## (2) 障害者雇用率制度

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。民間企業の法定雇用率は2.3%です。従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障がい者を1人以上雇用しなければなりません。

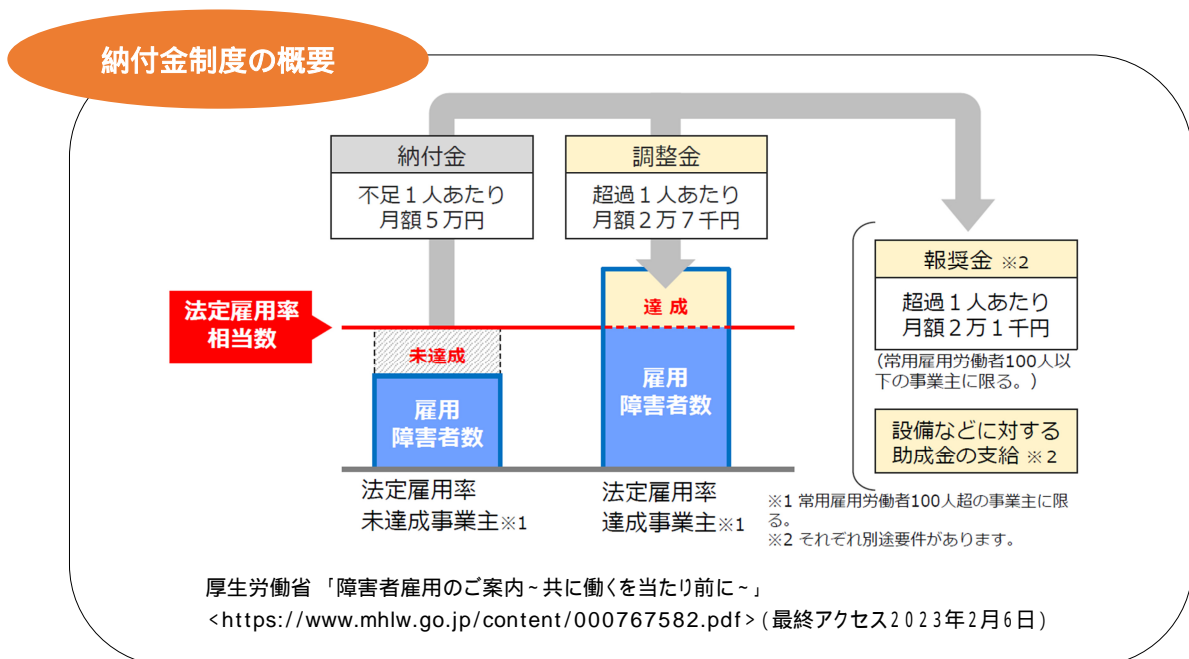
事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.3%
国、地方公共団体など	2.6%
都道府県などの教育委員会	2.5%

令和5年3月現在の内容となります。  
令和8年7月までに段階的に引き上げられる予定です。

## (3) 障害者雇用納付金制度

障がい者を雇用するためには、作業施設や作業設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要とされることが多く、事業主側は経済的負担を伴います。このため、障がい者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに全体としての障がい者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業（常用雇用労働者100人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障がい者の雇用の促進等を図るため、各種助成金を支給しています。この制度を「障害者雇用納付金制度」といいます。

この制度により、常用雇用労働者100人超の事業主は納付金の申告・申請の義務があります。また、申告義務のない事業主でも一定の要件を満たしている場合は、次のページに記載の報奨金や特例給付金を申請することが可能です。



< 障害者雇用納付金制度上の支給金の一例(概略) >

障害者雇用調整金

概要	常時雇用する労働者が100人を超える事業主で、障害者雇用率を超えて障がい者を雇用している場合は、その超えている障がい者数に応じて調整金を支給します。
対象労働者	身体障がい者、知的障がい者または精神障がい者
支給要件	以下のいずれも満たすことが必要 常時雇用する労働者数が100人を超える事業主 障害者雇用率(2.3%)を超えて障がい者を雇用していること
支給額	障害者雇用率を超えて雇用している障がい者数1人につき月額27,000円
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

報奨金

概要	対象労働者を多数雇用している、常時雇用する労働者が100人以下の事業主に対して、報奨金を支給します。
対象労働者	身体障がい者、知的障がい者または精神障がい者
支給要件	以下のいずれも満たすことが必要 常時雇用する労働者数が100人以下の事業主 各月の常用障がい者数の年度間合計数が一定数( )を超えて障がい者を雇用していること 各月の常時雇用している労働者数の4%の年度間合計数または72人のいずれが多い方
支給額	一定数を超えて雇用している障がい者数1人につき月額21,000円
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

## 特例給付金

概要	特に短い時間であれば働くことができる障がい者を雇用する事業主に対して、特例給付金を支給します。
対象労働者	以下の ~ いずれも該当する者 障害者手帳などを持つ者 1年を超えて雇用される(見込みを含む)者 週所定労働時間が10時間以上20時間未満の者( ) <small>実労働時間が10時間未満であった者は含みません</small>
支給要件	対象労働者を雇用している
支給額	申請対象期間に雇用した対象障がい者の人月数×支給単価 常時雇用する労働者数が100人を超える事業主は、対象労働者数1人につき月額7,000円 常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は、対象労働者数1人につき月額5,000円 <small>申請対象期間に雇用した週所定労働時間20時間以上の障がい者の人月数が支給上限となります</small>
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

上記については、令和5年2月現在の内容となります。支給要件の詳細や申告・申請の期間など、上記に記載のない調整金・報奨金については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご確認ください。

【URL】 [https://www.jeed.go.jp/disability/about\\_levy\\_grant\\_system.html](https://www.jeed.go.jp/disability/about_levy_grant_system.html)

【2次元コード】



## 2. 障がい者雇用の流れ

はじめて障がい者雇用に取り組む場合、どのような流れで雇用を行うのかなど不安や疑問がたくさんあると思います。次のように段階的に進めることも大切です。取り組みを進める上では、ハローワーク伊丹や兵庫障害者職業センター、阪神北障害者就業・生活支援センター、川西市障がい者基幹相談支援センターなどとの連携もポイントです。

以下は障がい者雇用に取り組む際のおくまでも一例です。

### Step1 障がい者雇用への理解を深める

障がい者を雇用しようと思ったら、まずはハローワーク伊丹へ相談してみましょう。  
ハローワーク伊丹には障がい者専門の職員がおり、求人・助成金の相談やセミナー・研修・支援機関その他障がい者雇用に関する情報を知ることができます。  
また、特別支援学校などの見学会を通じて、障がい者雇用をイメージすることも有効です。

### Step2 仕事内容を検討する

どのような仕事を任せるか事業所内で検討してみましょう。  
場合によっては業務の切り出しやマニュアルを作成することも必要です。  
ハローワーク伊丹を通じて、兵庫障害者職業センターなどの支援機関に相談してみましょう。

### Step3 受け入れ体制を整える

雇用形態や賃金などの労働条件、募集人数、採用時期について決定しましょう。  
受け入れ部署、指導担当者を決め、受け入れ部署の社員などへ説明や研修を行い、障がい者雇用や障がい者の特性(P.6～9)について理解を深めることも大切です。  
必要に応じて、施設などの改造や就労支援機器の無料貸出なども活用しましょう。

### Step4 採用活動を行う(募集～採用)

ハローワーク伊丹へ求人を申し込み、採用活動を行いましょう。  
ハローワーク伊丹が開催する障がい者就職面接会へ参加したり、兵庫障害者職業センター、阪神北障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、川西市障がい者基幹相談支援センター、川西市障がい者相談支援事業所などの連携による支援を受けることもできます。  
また、障がい者を雇い入れた場合に受けられる助成金(P.10～14)も活用しましょう。

### Step5 職場定着に向けて

雇用の継続に向けて組織全体で取り組みましよう。  
兵庫障害者職業センターが実施するジョブコーチ支援を活用することや、雇用後の障がい者の相談については、兵庫障害者職業センターのほか、阪神北障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、川西市障がい者相談支援事業所などの各支援機関(P.15～18)に相談することも可能です。

### 3. 障がいごとの特性と配慮

#### (1) 身体障がい

身体障がいとは身体機能に何らかの障がいがあることをいいます。下記に記載している障がいの特性や職場環境の整備は、一般的な部分であり、障がい種別も一例です。

##### 肢体不自由

特 性	<p>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がいがあることをいいます。</p> <p>部位や現れ方(機能の喪失・制限など)、原因(病気の場合は進行性か変動性か)、発症時期、知覚障がいや痛みなどを随伴するかどうか、補装具の有無などにより異なります。</p>
職場での配慮	<p>職場全体で個々の状況に合わせた環境整備や配慮を行う必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出社・退社時間の調整による通勤への配慮</li> <li>・ 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、トイレの改修など</li> <li>・ 運動機能以外の障がいの困難さは一見分かりづらいため、目に見えない困難さも含めた障がい特性の理解を得るための社内への周知や、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</li> </ul>

##### 視覚障がい

特 性	<p>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。このうち視力と視野に一定以上の障がいがある場合を視覚障がいと定めています。</p> <p>一人ひとりの見え方はさまざまで、視覚を全く活用できない「全盲」、光を感じる、または何らかの保有視力はある「弱視」、他にも視野の中心や一部が見えない人もいます。</p>
職場での配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ スイッチなどのボタンや手すりに点字シールを貼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</li> <li>・ コミュニケーションをとる際には、相手の名前を呼び自分の名前も言うことや物をさす場合は「これ、それ、ここ、そこ」ではなく、「右」「左」「前」など、具体的に伝える</li> <li>・ 事務作業を行うための文字を拡大する拡大ルーペ、拡大読書器や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の就労支援機器の導入</li> </ul>

## 聴覚障がい

<p>特 性</p>	<p>聴覚に何らかの障がい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。</p> <p>外見からはその障がいが見えにくいため、コミュニケーションについての正しい理解が得にくい面があります。また、コミュニケーションの方法も「手話」、「筆談」、「読話」など様々で、一つのみではなく、複数の方法を用いてコミュニケーションを図っています。</p>
<p>職場での配慮</p>	<p>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、コミュニケーションを取っていくことが大切です。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メールや筆談用ボードなどの活用</li> <li>・始業・終業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</li> <li>・伝達事項を本人に伝えた後は、正確に理解できたか、分からない言葉はあったかなどを確認することが必要</li> </ul>

## 内部障がい

<p>特 性</p>	<p>心臓、腎臓、呼吸器、ぼうこう、直腸などの内臓器官は、血液循環、血液浄化、呼吸、排泄、消化などの重要な機能をもっています。</p> <p>疾患などによりこれらの臓器が障がいを受けると、体力や持久力などの低下や疲労などの全身症状が起りますが、「外見から分かりづらい」ことが多い障がいです。</p>
<p>職場での配慮</p>	<p>種類は多岐にわたるので、配慮の内容も人によって変わります。</p> <p>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、主治医や産業医など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することが大切です。</p>

## (2) 知的障がい

<p>特 性</p>	<p>知的な発達に遅れがあり、意思疎通や日常的な事柄が苦手なために援助が必要な人をいいます。</p> <p>障がいの程度、能力、意欲、体力などには個人差がありますが、数字や文字の扱いや感情をコントロールすることが苦手だったり、複雑な会話を理解することが難しいことが挙げられます。</p>
<p>職場での配慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・曖昧な指示は避け、具体的に説明する</li> <li>・複数作業が難しい場合は、作業工程を細分化したり、手順書を作成して、作業の判断基準や手順を「見える化」する</li> <li>・成功体験を積むためにも、目標を段階的に設定するなど、習熟の成果を確認し、正しい行動を強化することで、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</li> </ul>



### (3) 精神障がい

<p>特 性</p>	<p>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、気分障がい(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。</p> <p>統合失調症から回復した人によく見られる特徴としては、複雑なことや臨機応変に判断すること、新しいことに対して不安が強いことなどがあげられます。</p> <p>そううつ病は、生活に支障をきたすほどに異常に気分が沈み、やる気が出なくなる「うつ状態」と逆に気分が高揚し、行動や思考が活発になる「そう状態」が長く続く病気です。</p> <p>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。</p>
<p>職場での 配 慮</p>	<p>心身が疲れやすいことや精神的プレッシャーに弱いことなどが症状として挙げられるため、次のことに配慮する必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場ではストレスを過度に与えないよう、本人と相談しながら勤務時間や通院・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</li> <li>・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</li> </ul>

### (4) 発達障がい

<p>特 性</p>	<p>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がいされたために認知・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。一例として、自閉症、アスペルガー症候群、学習障がいなどがあります。</p> <p>自閉症スペクトラム障がいは、他者とのコミュニケーションや集団行動が苦手なことや興味の範囲が著しく制限されていることがあげられます。</p> <p>学習障がいは、全般的な知的発達の遅れがないものの、本人の努力や環境が十分であっても、読み書きや計算能力といった特定のこのことのみ苦手とする障がいです。</p> <p>注意欠陥・多動性障がいは、注意が散漫で気が散りやすい「不注意」や、じっとしてられないといった「多動性」、何か思いつくと後先考えず行動してしまう「衝動性」などが特徴です。</p>
<p>職場での 配 慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・できる仕事は何か、苦手な仕事は何かなどを把握した上で、本人の適性に応じた配置をする</li> <li>・職場のルールを明確化することや、仕様書やマニュアルなどを作成し、作業時間・工程を予め伝え、段取りや先を見通せるようにする</li> <li>・長期的に安定して働くために身体的・精神的な健康管理も必要不可欠であり、自身で体調管理ができるように職場の担当者などからも配慮する</li> </ul>

### (5) 高次脳機能障がい

<p>特 性</p>	<p>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がいです。原因となる病気としては、脳卒中、脳炎、脳腫瘍などがあり、脳の損傷部位の違いにより、症状や重症度は一人ひとり異なります。</p> <p>症状としては、記憶障がい、注意障がい、失語症などがあります。</p> <p>なお、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、完治は期待できません。</p>
<p>職場での 配 慮</p>	<p>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が少なくありません。病気や事故の前と変わりなく保たれている側面と障がい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。症状に合わせて、作業環境を整え、配慮を行う必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・記憶障がいの場合、「覚えなくても見ればわかる」作業環境を整える</li> <li>・注意障がいの場合、集中しやすい静かな作業環境をつくり、連絡や指示は一度に一つずつ伝える</li> <li>・失語症の場合、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。また、口頭だけのやりとりよりも、文字や絵、写真などを併せて意思疎通を行う</li> </ul>

### (6) 難病

<p>特 性</p>	<p>医学の進歩に関わらず完治が困難な「難病」と呼ばれる病気は多くあります。多くの難病に共通する主な症状として「全身的な体調の崩れやすさ」があり、全身的な疲労や倦怠感、痛み、発熱、集中力の低下など、外見からは分かりにくい症状として表れます。</p> <p>定期的な検査や治療の継続、日々の体調管理で、ほぼ症状のない状態を維持できる場合も多いですが、日によって症状や体調に変動が生じる、または、常に何らかの症状が出ている場合もあります。</p>
<p>職場での 配 慮</p>	<p>疾病や重症度により大きく異なりますが、一般的に、身体的に無理がない、休憩が比較的自由にしやすい、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など、日常的に体調を気づかうことがポイントです。</p>



## 4. 事業主のための助成制度

事業主の皆さんには、障がいのある人の自立した生活と共生社会の実現のため、一人でも多くの障がいのある人を雇用していただくことが期待されています。

障がい者を雇い入れる際の助成金など、各機関の支援策の概要を以下に記載していますので、ぜひご利用ください。細かな条件など詳しくは問い合わせ先にお尋ねください。

### ハローワークの助成金

#### (1) 障害者トライアル雇用助成金

概要	障がい者を原則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、障がい者雇用への不安を解消することができます。
対象労働者	以下の いずれも該当する者 <small>～他にも条件あり。詳細は問い合わせ先へ</small> 継続雇用する労働者としての雇い入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇い入れについても希望している者 障害者雇用促進法に規定する障がい者のうち、次のア～エのいずれかに該当する者 ア 紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者 イ 紹介日前2年以内に、離職が2回以上または転職が2回以上ある者 ウ 紹介日以前において離職している期間が6か月を超えている者 エ 重度身体障がい者、重度知的障がい者、精神障がい者
雇い入れ条件	以下の いずれも満たすことが必要 <small>～他にも条件あり。詳細は問い合わせ先へ</small> ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により雇い入れること 障害者トライアル雇用などの期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと
助成金額	精神障がい者の場合 月額最大8万円を3か月、その後月額最大4万円を3か月(最長6か月間) 精神障がい者以外の場合 月額最大4万円(最長3か月間)
問い合わせ先	ハローワーク伊丹、またはハローワーク助成金デスク(兵庫労働局)

(2) 障害者短時間トライアル雇用助成金

概要	精神障がい者または発達障がい者で、週 20 時間以上の就業時間での勤務が難しい人を雇用する場合、週 10 時間以上 20 時間未満の短時間の試行雇用から開始し、職場への適応状況や体調などに応じて、トライアル雇用期間中に 20 時間以上の就労をめざす制度です。
対象労働者	継続雇用する労働者としての雇い入れを希望している者であって、障害者短時間トライアル雇用制度を理解した上で、障害者短時間トライアル雇用による雇い入れについても希望している精神障がい者または発達障がい者が対象となります。 <small>他にも条件あり。詳細は問い合わせ先へ</small>
雇い入れ条件	以下の いずれも満たすことが必要 <small>他にも条件あり。詳細は問い合わせ先へ</small> ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により雇い入れること 3 か月から 12 か月間の短時間トライアル雇用をすること
助成金額	支給対象者1人につき月額最大4万円(最長12か月間)
問い合わせ先	ハローワーク伊丹、またはハローワーク助成金デスク(兵庫労働局)

(3) 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)

概要	障がいのある就職困難者をハローワークなどの紹介により、継続して雇用する労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇い入れる事業主に対して助成を行います。
対象労働者	以下の いずれも該当する者 <small>他にも条件あり。詳細は問い合わせ先へ</small> 雇い入れ日時点で満年齢が 65 歳未満である者 障害者手帳を所持する者で、助成金額欄に該当する者
雇い入れ条件	以下の いずれも満たすことが必要 <small>他にも条件あり。詳細は問い合わせ先へ</small> ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により雇い入れること 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められること
助成金額	短時間労働者以外 身体・知的障がい者:1人あたり120万円(中小企業以外:50万円) 重度障がい者等( ):1人あたり240万円(中小企業以外:100万円) 重度の身体・知的障がい者、45歳以上の身体・知的障がい者及び精神障がい者 短時間労働者( ) 重度障がい者等を含む身体・知的・精神障がい者:1人あたり80万円(中小企業以外:30万円) 短時間労働者とは、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
問い合わせ先	ハローワーク伊丹、またはハローワーク助成金デスク(兵庫労働局)

(4) 特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

概要	発達障がい者や難病患者をハローワークなどの紹介により、継続して雇用する労働者(一般被保険者)として新たに雇い入れ、対象労働者の雇用管理に関する事項を報告する事業主に対して助成を行います。
対象労働者	以下の いずれも該当する者 <small>～他にも条件あり。詳細は問い合わせ先へ</small> 障害者手帳を所持していない者であって、発達障がいまたは難病のある者 雇い入れ日時点で満年齢が65歳未満である者
雇い入れ条件	以下の いずれも満たすことが必要 <small>～他にも条件あり。詳細は問い合わせ先へ</small> ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により雇い入れること 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められること
助成金額	短時間労働者以外 1人あたり120万円(中小企業以外:50万円) 短時間労働者( ) 1人あたり80万円(中小企業以外:30万円) <small>短時間労働者とは、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</small>
問い合わせ先	ハローワーク伊丹、またはハローワーク助成金デスク(兵庫労働局)

特定求職者雇用開発助成金の「特定就職困難者コース」と「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」では、各コースの対象となる労働者を雇い入れ、訓練と賃上げを実施した場合に、各コースの1.5倍の助成額を支給する「成長分野等人材確保・育成コース」があります。詳しくは下記HPをご確認ください。

【URL】 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/tokutei\\_seichou\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_seichou_00008.html)

【2次元コード】



**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(もにす認定制度)**

「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、厚生労働大臣が障がい者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができます。

認定の申請手続きやその他の詳細については、下記HPをご確認ください。

【HP】 <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

【2次元コード】



## 川西市の助成金

### (1) 川西市障がい者トライアル雇用奨励金

概要	国の「障害者トライアル雇用助成金」の支給を受け、対象労働者を試行雇用する事業主に対し、奨励金を支給します。
対象労働者	以下の いずれも該当する者 障害者トライアル雇用助成金の支給対象労働者 市に住所を有する障がい者または、市が援護の実施者となっている障がい者
支給要件	対象労働者を試行雇用し、国の「障害者トライアル雇用助成金」の支給を受けていること。
助成金額	国の「障害者トライアル雇用助成金」の支給額の1/2の額(月額上限:2万円、支給期間上限3ヶ月)
問い合わせ先	川西市 産業振興課

### (2) 川西市障がい者継続雇用奨励金

概要	国の「特定求職者雇用開発助成金」の支給期間終了後も、対象労働者を継続して雇用する事業主に対し、奨励金を支給します。
対象労働者	以下の いずれも該当する者 特定求職者雇用開発助成金の支給対象労働者である身体障がい者、知的障がい者、または精神障がい者 市に住所を有する障がい者または、市が援護の実施者となっている障がい者
支給要件	市に住所を有する障がい者または、市が援護の実施者となっている障がい者を雇用し、国の「特定求職者雇用開発助成金」の支給期間終了後も、対象となる障がい者を継続して雇用すること。
助成金額	対象となる障がい者に支払われた賃金の1/4の額(月額上限2万円、支給期間:特定求職者雇用開発助成金の支給期間と同期間 上限36ヶ月)
問い合わせ先	川西市 産業振興課

## (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構の助成金

### (1) 障害者作業施設設置等助成金

概要	障がい者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主で、その障がい者が障がいを克服し、作業を容易に行えるよう配慮された作業施設や作業設備などを設置または整備を行う(賃借による設置を含む)場合に、その費用の一部に対して助成を行います。
種類	第1種作業施設設置等助成金(工事や購入の場合) 第2種作業施設設置等助成金(賃貸の場合)
対象労働者	身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者 雇用されてから6か月を超えている場合には対象となりません。(中途障がい者や人事異動などの場合を除く)
助成金額	【助成率】2/3 ・障がい者1人につき450万円(作業施設、附帯施設、作業設備の合計) 作業設備の場合:障がい者1人につき150万円 (中途障がい者の場合:1人につき450万円) ・短時間労働者(重度身体障がい者、重度知的障がい者または精神障がい者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 ・1事業所あたり一会計年度につき合計4,500万円  【助成率】2/3 ・障がい者1人につき13万円 作業設備の場合:障がい者1人につき月5万円 (中途障がい者の場合は1人につき月13万円) ・短時間労働者(重度身体障がい者、重度知的障がい者または精神障がい者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 ・支給期間:3年間
問い合わせ先	独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構 兵庫支部

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構では、上記の他にも障害者福祉施設設置等助成金、障害者介助等助成金など、障がい者の採用後の雇用継続に向けた助成金が用意されています。助成金の受給のためには、上記に記載の内容のほか助成金ごとに定める各種要件を満たす必要があります。また、同記載は令和5年2月現在の内容であるため、詳しくは下記HPをご確認ください。

【URL】 <https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>

【2次元コード】



## 5. 支援機関

ハローワーク伊丹	
<p>専門援助部門では、障がいのある方に、求人情報の提供、紹介や職業訓練に関する相談などを行うほか、事業所の皆様からの障がい者専用求人の受理、障がい者雇用に関する支援及び各種助成制度のご案内を行っています。</p>	
問い合わせ先	〒664-0881 伊丹市昆陽 1 丁目 1 番 6 号 伊丹労働総合庁舎 1 階 TEL 072-772-8618
関連ページ	P.5、10、11、12

ハローワーク助成金デスク(兵庫労働局 職業対策課)	
<p>厚生労働省所管の各助成金の支給申請や助成金に関する各種業務や、兵庫県内全てのハローワーク取扱分を「ハローワーク助成金デスク」に集中化し、申請書の受理・審査・支給までの事務を一括して行っています。</p>	
問い合わせ先	〒651-0083 神戸市中央区浜辺通 2-1-30 三宮国際ビル 5 階 TEL 078-221-5440
関連ページ	P.5、10、11、12

兵庫障害者職業センター	
<p>障害者職業カウンセラーなどを配置し、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターとの密接な連携のもと、就職や職場復帰をめざす障がいのある人、障がい者雇用を検討しているあるいは雇用している事業主、障がいのある人の就労を支援する関係機関に対して、支援・サービスを提供しています。</p>	
問い合わせ先	〒657-0833 神戸市灘区大内通 5-2-2 TEL 078-881-6776
関連ページ	P.5

阪神北障害者就業・生活支援センター	
<p>障がい者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育などの関係機関との連携のもと、障がい者の身近な地域で就業面及び生活面における一体的な支援を行うほか、事業所に対し障がいのある人の雇用についての相談や支援、また「一度実習生として受け入れをしたい」「受け入れにあたっての環境整備」などの相談に対応しています。</p>	
問い合わせ先	(国・県委託先) 社会福祉法人 いたみ杉の子 【4/24 まで】 〒664-0858 伊丹市行基町 3-16-6 福本ビル 1 階 【4/27 から】 〒664-0006 伊丹市鴻池 1-10-15 TEL 072-770-8664
関連ページ	P.5



## 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 兵庫支部

高齢・障害者業務課では、障害者雇用納付金の申告・申請や障がい者雇用に関する助成金の受け付け、啓発などの業務を実施しています。

問い合わせ先 〒661-0045  
尼崎市武庫豊町3丁目1番50号 ポリテクセンター兵庫内  
TEL 06-6431-8201

関連ページ P.2、3、4、14

## 川西市障がい者相談支援事業所

市では以下の3事業者に対して、相談支援事業を委託しています。相談窓口において、障がい者や家族、事業所に対して、就労や生活の相談、必要に応じて福祉サービスの利用についての相談に応じています。

就労相談において、就労定着支援も実施しています。雇用している障がい者についての相談などがあれば、障がい者のお住まいの地区をご確認のうえ、担当事業所にご相談ください。

関連ページ P.5

### ハピネス川西相談支援事業所

問い合わせ先 〒666-0025 川西市加茂3丁目13番26号（ハピネス川西内）  
TEL 072-755-3326

担当地区 加茂・久代・国崎・黒川・下財町・栄根（2丁目1～6番除く）・笹部・下加茂・大和西・大和東・長尾町・西畦野・東畦野・東畦野山手・東久代・一庫・丸山台・緑が丘・南花屋敷・見野・美山台・山下町・山下・山原・横路

### プラスワンケアサポート株式会社

問い合わせ先 〒666-0033 川西市栄町25番1号 アステ川西5階  
TEL 072-744-0335

担当地区 赤松・石道・芋生・鶯が丘・鶯台・錦松台・けやき坂・向陽台・水明台・清流台・清和台西・清和台東・滝山町（8番のみ）・西多田（1丁目1～2番、字上平井田）・萩原（2～3丁目）・萩原台西・萩原台東・緑台・南野坂・南野山・虫生・柳谷・湯山台・湯山裏・若宮

### アソシア・ソーシャルサポート川西

問い合わせ先 〒666-0024 川西市久代3-16-30  
TEL 072-743-9099

担当地区 鶯の森町・小戸・小花・霞ヶ丘・絹延町・栄町・栄根1丁目・栄根（2丁目1番～6番）・新田・滝山町（8番除く）・多田院・多田院多田所・多田院西・多田桜木・中央町・鼓が滝・寺畑・出在家町・西多田（2丁目・明峰小学校区除く・1丁目1～2番除く）・萩原（1丁目）・花屋敷・花屋敷山手町・火打・東多田・日高町・平野・松が丘町・丸の内町・満願寺・満願寺町・美園町・矢間・矢間東町

## 川西市障がい者基幹相談支援センター

地域における相談支援の中核的な役割を担う機関として、相談支援事業所に対して就労支援のスーパーバイズなどを行っています。また、企業などからの雇用情報の受け入れや市障がい者雇用・就労推進本部と連携した就労支援の体制づくりを行っています。

問い合わせ先	〒666-0017 川西市火打1丁目12番16号(キセラ川西プラザ 福祉棟1階) TEL 072-758-6228
--------	---

関連ページ	P.5
-------	-----

## 就労移行支援事業所

一般就労を希望する18歳以上の障がいや難病のある方に対して、就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練を行っています。市内の就労移行支援事業所は以下の通りです。

関連ページ	P.5
-------	-----

### アソシア・ジョブ川西

問い合わせ先	〒666-0024 川西市久代3-16-30 TEL 072-743-9097
--------	--

### Nagu川西

問い合わせ先	〒666-0016 川西市中央町18-21 道田ビル2階 TEL 072-744-5250
--------	--

## 就労定着支援事業所

障害福祉サービス(就労移行支援など)を利用して一般就労へ移行した障がい者で、雇用された企業などで就労の継続を図るため、企業・事業所や関係機関との連絡調整、雇用に伴い生じる日常生活、または社会生活上の各問題に関する相談、指導・助言などの支援を一定期間行う事業所です。市内の就労定着支援事業所は以下の通りです。

関連ページ	P.5
-------	-----

### Nagu川西

問い合わせ先	〒666-0016 川西市中央町18-21 道田ビル2階 TEL 072-744-5250
--------	--

## 市障害福祉課(障がい者雇用について)

障害福祉課では、市障がい者雇用・就労推進本部を設置し、「障がいのある人もない人も共に働ける社会」を目指し、障がい者の雇用・就労機会の拡大に取り組んでいます。障がい者雇用に関してご不明な点があれば、お気軽にご相談ください。

問い合わせ先	〒666-8501 川西市中央町12番1号 市役所1階 TEL 072-740-1178
--------	---



市産業振興課(市助成金について)	
------------------	--

産業振興課では、障がい者雇用に関する助成金(川西市障がい者トライアル雇用奨励金・継続雇用奨励金)の受け付けを行っています。	
---	--

問い合わせ先	〒666-8501 川西市中央町12番1号 市役所2階 TEL 072-740-1162
--------	---

関連ページ	P.13
-------	------

## 6. 障がい者就労施設などからの物品等の調達の推進について

市では、「川西市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」を策定し、物品や役務の調達に際して、障がい者就労施設などからの優先的かつ積極的な調達を推進しています。以下に障がい者就労施設などで受注できる仕事内容などを一覧にしていますので、仕事の発注や商品の購入について、ぜひご検討ください。

下記は、市で把握している障がい者就労施設などの一覧です

事業所名	所在地・電話番号	サービス種別	受注可能業務
川西作業所	小戸3丁目12番10号 072-758-5600	就労継続支援(B型)	封入・封緘、タオル等商品の折り・値付け・セット組み・箱詰め、部品の組み立てなど
小戸作業所	小戸3丁目12番10号 072-758-5600	生活介護 就労継続支援(B型)	住宅関連部品の袋入れ、部品の組み立て、箱詰め、タオル加工、文房具などの値付けなど
川西市障害者共働作業所あかね	火打1丁目12番16号 072-755-4101	就労継続支援(B型)	菓子・お弁当の製造・販売、チラシのセッティング、イベント出店など
むぎのめ作業所	火打1丁目12番16号 072-755-2663	就労継続支援(B型)	菓子製造・販売
福祉作業所りんどう	美園町12番11号 072-755-1273	生活介護 就労継続支援(B型)	菓子製造、タオルのタグ付け・シール貼り、部品の検品、箱詰めなど
ハピネス川西作業所	加茂3丁目13番26号 072-755-3320	生活介護 就労継続支援(B型)	菓子製造、部品の袋詰め、草刈り作業
あいらんど	小花2丁目7番1-107号 072-757-5613	地域活動支援センター	チラシの封入や組み立て作業の内職、ポーチなどの自主製品の作成など
障がい者サポートセンターふれんど	小戸1丁目7番9号 072-758-2008	地域活動支援センター	ティッシュチラシの作成・封入作業、アルミ缶圧縮作業、布製小物の製作
クローバー	火打2丁目10番8号 072-764-6637	就労継続支援(A型)	チラシ・DMなどの封入、自動車ルームランプ物品出荷作業、お菓子箱の組み立て、バーコードのシール貼付など
地域生活支援かわにし生活介護事業所	滝山町7-7 072-786-9244	生活介護	刺繍製品などの手作り製品の作成、苗の育成・販売、アルミ缶潰し
ふぉーふーむ	東多田2丁目5番19号 080-7730-7409	就労継続支援(B型)	袋詰め、菓子製造、農作業、イベントへの出店など
アソシア・ジョブ川西	久代3丁目16番30号 072-743-9097	就労移行支援 就労継続支援(B型)	商品の検品、袋詰めなどの内職
ハニービー川西	中央町3-6 川西太陽ビル305号 072-755-0888	就労継続支援(A型)	チラシ・DM等の封入・封緘、シール貼り、箱の組み立てや箱詰め、各種内職作業など
ほなやるか	西畦野2丁目20番19号 072-744-1995	就労継続支援(B型)	ネジの組み立て、ポケットティッシュ広告の封入、キャンプグッズなどの製作・販売、中古品の販売など
クチーナ マンマ	東畦野3丁目1番6-102号 072-795-2255	就労継続支援(A型)	お弁当の製造・配達・販売、店舗メンテナンス業務

### (サービス種別の説明)

- ・生活介護とは、常に介護が必要な人に、生活などに関する相談・助言など日常生活上の支援、創作的活動または生産活動の機会の提供、身体機能または生活能力の向上のために必要な援助を行う事業所
- ・就労継続支援とは、一般企業などに雇用されることが困難な人に、生産活動などの機会の提供や、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練などを行う事業所（A型は雇成型、B型は非雇成型）
- ・地域活動支援センターとは、在宅の障がい者で通所による日中活動の支援を必要とする人に、創作的活動や生産活動の機会の提供のほか、機能訓練、社会適応訓練、入浴などのサービスを実施する事業所
- ・就労移行支援については、P.17「就労移行支援事業所」をご参照ください。





この絵は市内の就労継続支援B型作業所に通われる正木 尚也様よりご提供いただきました

< 発行 >

川西市障がい者雇用・就労推進本部  
(川西市 福祉部 障害福祉課)

〒660-0085 川西市中央町 12-1

TEL:072-740-1178

FAX:072-740-1311

E-mail:kawa0149@city.kawanishi.lg.jp