

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」について

千葉県では、障害のある人を積極的に雇用し、障害のある人もない人も共に働きやすい職場づくりに努めている企業・事業所を「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として認定しています。

掲載した好事例を参考に、「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」を目指しませんか？



「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」
ロゴマーク

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として認定されると・・・

- 認定書を交付します。
- 上記ロゴマークを会社案内や名刺等に使用できます。
- 県ホームページに事業所名・取組内容等を紹介します。
- 県の中小企業者向けの制度融資「障害者雇用推進資金」の申請ができます。
- フレンドリーオフィスであることが広く社内外に知られることにより、
 - 企業イメージの向上
 - 社員の会社への誇りなどの効果が期待されます。

認定事業所の対象者

<対象者> ①から⑥までのすべてに該当する事業所等が対象になります。

- ①県内に**事業所があること**。
- ②「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定による雇用率 **2.5%**を達成していること。
(従業員 **40.0人**未満の事業所にあつては、障害のある人を1名以上雇用していること。)
なお、複数の事業所を有する法人等の中の一事業所が認定を受ける場合は、当該事業所及びその属する法人全体のいずれもが法定雇用率を達成していること。**また、就労継続支援A型事業所の利用者は除きます。**
- ③雇用継続に向けた有効な取組があること。
- ④障害のある人の働く意欲が維持される職場づくりを行っていること。
- ⑤**障害のある従業員の職業能力を開発し、向上させるための有効な取組があること。**
- ⑥障害のある人の就業や生活を支援している独自の取組があること。
- ⑦法令等に明らかに違反している事実がないこと。

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」の応募の詳細や様式はこちらをご覧ください。

【検索ワード：フレンドリーオフィス】 ↓

【問合せ先】千葉県商工労働部産業人材課



障害者雇用に関する支援制度・支援機関

| | |
|--------------------------------------|----|
| 障害者雇用に関する相談 | 23 |
| 職場実習制度の活用 | 23 |
| 企業支援員・ジョブコーチの活用 | 24 |
| 職場定着のための働く職場での理解と支援 | 25 |
| 障害者雇用ゼロ企業向け提案型雇用支援 | 25 |
| 障害者雇用の制度について | |
| 障害者雇用促進法とは | 26 |
| 障害者の雇用義務について | 27 |
| 障害者雇用納付金制度 | 28 |
| 障害者雇用関係助成金制度 | 28 |
| 障害者雇用に関する支援機関 | |
| ハローワーク | 29 |
| その他支援機関 | 29 |
| 千葉県内の障害者就業・生活支援センター （通称：ナカポツセンター） | 30 |



障害者雇用に関する相談

～こんなことに悩んでいませんか？～

- ・障害者雇用、何から始めればよいの？
- ・雇用したいけど、どうやって採用したらよいのかわからない。
- ・障害のある人に適した仕事ってどんな仕事？
- ・職場実習を行う場合、どうしたらよい？
- ・助成金制度はあるのかしら？
- ・雇用率を達成していないと言われたけど、そもそも雇用率制度って何？



まずは、**障害者就業・生活支援センター（通称：ナカポツセンター）**の**企業支援員**へ御相談ください。（次頁参照）

千葉県内の障害者就業・生活支援センターでは、企業の障害者雇用を支援する「**企業支援員**」が相談に応じています。

職場実習制度の活用

障害のある人を採用する前に、または雇用を検討する際に、**職場実習制度**を活用しましょう!!

実習を行うことによって「どんな仕事を担当してもらうのがよいか」「どんな準備が必要か」といった疑問や不安の解消につながるのではないのでしょうか。

○短期職場実習（実習期間3～10日程度）

【問合せ先】各障害者就業・生活支援センター

○テクノスクール訓練生の採用前実習（3～10日程度）

【問合せ先】障害者テクノスクール、我孫子テクノスクール

○障害者雇用サポート事業研修生の実習（10日程度）

【問合せ先】千葉県障害者雇用サポート事業事務局（事業受託者 ☎ 043-238-9866）

○特別支援学校生徒の実習（2週間程度）

【問合せ先】各特別支援学校

○職業訓練 企業実践コースの受託（訓練期間1ヶ月）

【問合せ先】障害者テクノスクール

職場見学会の開催

実習と同じく、障害のある人と一緒に働くということの具体的なイメージができる職場見学会を開催しています。見学先企業の事業主・担当者との意見交換なども実施していますので、ぜひご参加ください。

【問合せ先】各障害者就業・生活支援センター

企業支援員の活用

企業からの雇用管理の相談に企業支援員が対応しています。また、必要に応じて障害のある人本人の支援を行う障害者就業・生活支援センターなどの支援機関と連携して、障害のある人が長期就労できるように支援を行います。

地域をまたいでの支援や、複数の地域での雇用をご希望される場合は、各地域の企業支援員が連携して支援します。

【企業支援員の活動事例】

- 初めての障害者雇用に向け、同業他社の雇用状況を見学できるよう調整し、その後意見交換を行い、本格的な雇用への検討を始めました。
- 会社側は初めての障害者雇用で不安を感じており、また応募した求職者側も障害の影響により、暗くなると視力に自信がなくなるため就業に不安を持っていましたが、採用前の実習を設定し、その結果、就業時間を早めに設定することで、双方の不安が解消できました。
- 事業所の移転に伴い、電車通勤となることに不安を持った社員（精神障害者）が上司に相談、企業支援員・支援機関・会社・本人と移動方法を含め検討した結果、勤務時間の変更（通勤時間をずらす）を行いました。勤怠は安定しています。
- 本社から事業所に障害者が配属されることとなり、どのように接してよいかわからないとの相談を受け、「働きやすい職場づくり」について受入部門のスタッフ向けの勉強会を開催しました。

【問合せ先】各障害者就業・生活支援センター

ジョブコーチの活用

ジョブコーチとは「職場適応援助者」のことで障害のある人の職場定着の専門家です。企業と本人の同意に基づき、ジョブコーチを事業所に派遣し、職場に適応するために必要な支援を実施しています。

- ① ・ 利用希望の連絡（障がい者、企業、障がい者の就職をサポートする機関のいずれからでも可）
- ② ・ 支援内容の説明（当センターまたは企業で実施）
- ③ ・ 利用意思の確認（障がい者、企業双方の支援への了解が必要）
- ④ ・ 障がい者、企業双方からサポートを希望される内容を確認（障がい特性と職場環境との関係性を踏まえた職場適応上の気がかりなことや困りごとの把握）
- ⑤ ・ ジョブコーチ支援計画の提案・策定（具体的なサポートプランの作成）
- ⑥ ・ ジョブコーチ支援開始（支援期間は標準3ヶ月程度。週1～2回程度ジョブコーチが事業所を訪問。支援開始前・中間及び終了時には進捗確認の会議開催）
- ⑦ ・ ジョブコーチ支援終了後のフォローアップ（支援期間は標準1年程度。概ね月1回訪問）

【問合せ先】千葉障害者職業センター

職場定着のための働く職場での理解と支援

近年、精神障害のある人を雇用する企業が増えています。精神障害のある人の職場定着に向けては、支援機関の支援と併せて、同じ職場の方々の障害への理解と支援が不可欠です。

会社や御自身の状況に合わせて以下の講座・研修をご活用ください。

■ 講座名：精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

ハローワークでは、精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶ「講座」を実施しています。（出前講座も行っています）

内 容：精神疾患（発達障害を含む）の種類、精神・発達障害の特性、一緒に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）等

受講対象：企業に雇用されている方であればどなたも受講可能

講座時間：90～120分程度

【問合せ先】管轄のハローワークまたは千葉労働局

■ 研修名：精神障害者等職場内サポーター養成研修

県では、職場内で精神障害や発達障害のある人と実際に一緒に働いている方を対象に、グループワークやコミュニケーション実技などを用いた研修を行っています。

内 容：グループワーク、コミュニケーションスキル講習

受講対象：精神・発達障害のある人と実際に一緒に働いている方

研修期間：2日間

【問合せ先】千葉障害者就業支援キャリアセンター

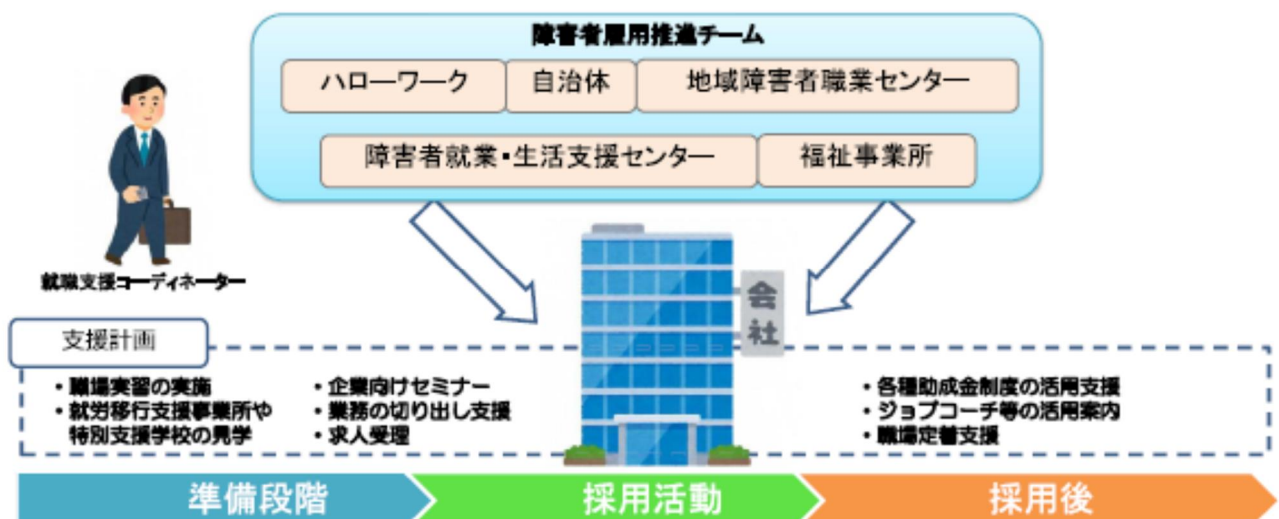
企業向けチーム支援事業

障害者雇用対象事業所なのに、障害者雇用の経験や雇用ノウハウが不足していることにより、雇用がゼロの企業をハローワークが中心となって支援します。

企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、地域の関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成し、準備段階から採用活動・定着支援まで一貫して支援を行います。

支援のイメージは以下のとおりです。

【問合せ先】管轄のハローワーク



障害者雇用の制度について

～障害者雇用促進法とは～

この法律は、

- ①障害者雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置
- ②雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）
- ③職業リハビリテーションの措置

等を通じて障害者の職業の安定を図ることを目的としています。

=②について=

○雇用の分野での障害者差別の禁止

障害者であることを理由とした不当な差別的取扱いが禁止されます。

【差別の例】

- 単に「障害があるから」という理由で求人への応募を認めないこと
- 募集時、業務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、労働能力などを適正に評価することなく単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱い（給与・昇格など）をすること

【禁止される差別に該当しない例】

- 障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者雇用求人）
- 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

○雇用の分野での合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることが義務付けられました。

【合理的配慮の例】

- 障害に対応した採用試験・面接（点字・音声・筆談など）を行うこと
- 知的障害がある方などに対し、図などを活用した業務マニュアルを作成するなど作業手順をわかりやすく示すこと
- 精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

なお、これらの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。

不明な点またはご相談については、ハローワークまたは千葉労働局へお問い合わせください。

【問合せ先】 管轄のハローワークまたは千葉労働局職業対策課

～障害者の雇用義務について～

民間企業、国、地方公共団体、特殊法人等全ての事業主は、障害者雇用促進法に基づき、一定の割合（法定雇用率）以上の障害者（身体障害者・知的障害者・精神障害者）を雇用しなければなりません。法定雇用率は以下のとおりです。

| 事業主区分 | 法定雇用率 | 対象となる事業主の範囲 |
|-------------|-------|-----------------|
| 民間企業 | 2.5% | 常用労働者数 40.0 人以上 |
| 国・地方公共団体等 | 2.8% | 常用労働者数 36.0 人以上 |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.7% | 常用労働者数 37.5 人以上 |

●雇用障害者数の算定方法（対象となる障害者を1名雇用している場合のカウント数）

| 週所定労働時間 | 30時間以上 | 20時間以上 30時間未満 | 10時間以上 20時間未満 | |
|---------|--------|------------------|------------------|--------------------|
| 身体障害者 | 1 | 0.5 | - | 身体障害者手帳所持者 |
| 重度 | 2 | 1 | 0.5 | 身体障害1級、2級 |
| 知的障害者 | 1 | 0.5 | - | 療育手帳所持者又は知的判定を受けた方 |
| 重度 | 2 | 1 | 0.5 | 手帳区分A又は重度判定された方 |
| 精神障害者 | 1 | 1（※） | 0.5 | 精神障害者保健福祉手帳所持者 |

※当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

○事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

報告義務のある事業主は、「法定雇用障害者数が1人以上となる事業主＝常用雇用労働者数が40.0人以上の事業主」です。

また、障害者雇用推進者（企業における障害者雇用に係る連絡窓口）を選任するよう努めなければなりません。

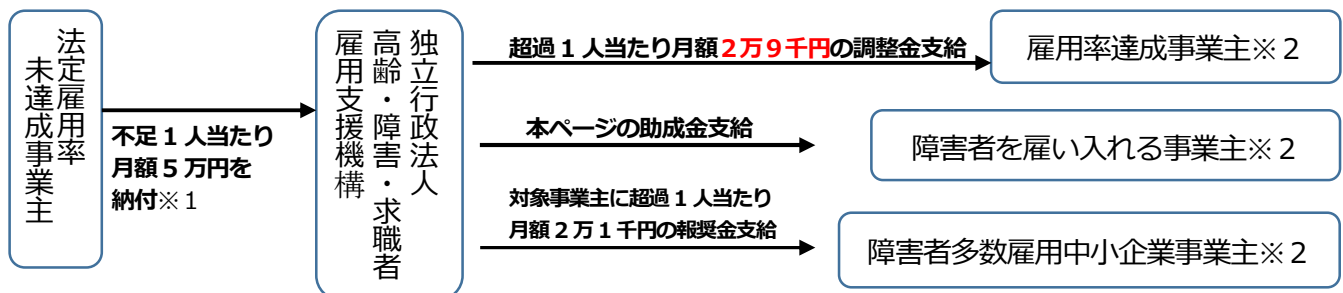
障害者の雇用義務についてのお問合せは、ハローワークまたは千葉労働局まで。

【問合せ先】 管轄のハローワークまたは千葉労働局職業対策課

～障害者雇用納付金制度～

障害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、全体を通しての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、「障害者雇用促進法」に基づき設けられた制度です。

雇用率未達成企業（常用労働者 100 人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対する調整金・報奨金、障害者の雇用の促進等を図るための各種助成金を支給します。



※1 納付金：常用労働者 100 人以下の中小企業からの徴収はありません。

※2 調整金等支給の対象事業主については、下記へお問い合わせください。

【問合せ先】独立行政法人 高年齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部（高年齢・障害者業務課）

～障害者雇用関係助成金制度～

障害のある人を雇用する際に活用できる助成金制度があります。助成金の活用をお考えの方は、申請する時期や対象となる障害者、事業所が定められていますので、必ず事前に管轄のハローワークへお問い合わせください。

| |
|---|
| <p>○トライアル雇用助成金（試行雇用のための助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者トライアルコース ・ 障害者短時間トライアルコース |
| <p>○特定求職者雇用開発助成金（雇い入れる際の助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定就職困難者コース ・ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース |

【問合せ先】管轄のハローワーク


上記助成金のほか、以下のとおり障害者雇用納付金制度に基づき、雇用する障害者のために、施設・設備の整備など特別な措置を実施する事業主等を対象とした助成金制度があります。

| |
|---|
| <p>障害者作業施設設置等助成金：対象となる障害者を雇い入れ、または継続して雇用している事業主が、作業を容易に行えるよう作業施設や作業設備、就労を容易にするためにトイレ・スロープ等の附帯施設の設置（当該障害に起因するものに限る）や整備を行う場合等に支給</p> |
| <p>障害者介助等助成金：対象となる障害者を雇い入れ、または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行う場合等に支給</p> |
| <p>重度障害者等通勤対策助成金：対象となる障害者を労働者として雇い入れ、または継続して雇用している事業主等が、障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に支給</p> |
| <p>重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金：重度障害者を多数継続して雇用するために必要となる事業施設等の設置または整備を行うことと併せて、障害者を雇用する事業所としてのモデル性が認められる場合に支給</p> |
| <p>障害者福祉施設設置等助成金：対象となる障害者を現に雇用している事業主等が、障害者の福祉の増進のために障害特性に配慮した休憩室等の福祉施設の設置や整備を行う場合に支給</p> |
| <p>職場適応援助者助成金：職場適応に課題を抱える障害者への対応のために、職場適応援助者による支援を行う場合等に助成</p> |

【問合せ先】独立行政法人 高年齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部（高年齢・障害者業務課）

障害者雇用に関する支援機関

| ハローワーク (所在地) | 管轄区域 | 問合せ先  |
|---|--|--|
| ハローワーク千葉 (千葉市美浜区幸町 1-1-3) | 千葉市のうち中央区(千葉南所の管轄区域を除く)、美浜区、花見川区、稲毛区、若葉区、四街道市、八街市、山武市、山武郡横芝光町 | 043-242-1181 |
| ハローワーク千葉南 (千葉市中央区南町 2-16-3 海気館蘇我駅前ビル3・4F) | 千葉市のうち中央区(赤井町、今井、今井町、鶉の森町、大森町、生美町、川崎町、川戸町、塩田町、白旗、蘇我町、蘇我、大巖寺町、新浜町、仁戸名町、花輪町、浜野町、星久喜町、松ヶ丘町、南生美町、南町、宮崎、宮崎町、村田町、若草)、緑区、市原市、東金市、大網白里市、山武郡九十九里町 | 043-300-8609 |
| ハローワーク市川 (市川市南八幡 5-11-21) | 市川市、浦安市 | 047-370-8609 |
| ハローワーク銚子 (銚子市中央町 8-16) | 銚子市、匝瑳市、旭市 | 0479-22-7406 |
| ハローワーク館山 (館山市八幡 815-2) | 館山市、鴨川市、南房総市、安房郡 | 0470-22-2236 |
| ハローワーク木更津 (木更津市富士見 1-2-1 スパークルシティ木更津ビル5F) | 木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市 | 0438-25-8609 |
| ハローワーク佐原 (香取市北 1-3-2) | 香取市、香取郡 | 0478-55-1132 |
| ハローワーク茂原 (茂原市高師台 1-5-1) | 茂原市、長生郡 | 0475-25-8609 |
| ハローワークいすみ (いすみ市大原 8000-1) | 勝浦市、いすみ市、夷隅郡 | 0470-62-3551 |
| ハローワーク松戸 (松戸市松戸 1307-1 松戸ビル) | 松戸市、柏市、流山市、我孫子市 | 047-367-8609 |
| ハローワーク野田出張所 (野田市みずき 2-6-1) | 野田市 | 04-7124-4181 |
| ハローワーク船橋(第1庁舎) (船橋市湊町 2-10-17) | 船橋市、習志野市、八千代市、鎌ヶ谷市、白井市 | 047-431-8287 |
| ハローワーク成田(からべ庁舎) (成田市加良部 3-4-2) | 成田市、佐倉市、印西市、富里市、印旛郡、山武郡芝山町 | 0476-27-8609 |

| その他支援機関 (所在地) | 問合せ先  |
|---|--|
| 千葉障害者就業支援キャリアセンター (千葉市美浜区新港 4 3) | 043-204-2385 |
| 千葉県立障害者テクノスクール (千葉市緑区大金沢町 470) | 043-291-7744 |
| 千葉県立我孫子テクノスクール (我孫子市久寺家 682-1) | 04-7184-6411 |
| 千葉労働局職業安定部職業対策課 (千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第2 地方合同庁舎) | 043-221-4391 |
| 独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部 (千葉市稲毛区六方町 274 ポリテクセンター千葉内) | 043-304-7730 |
| 同 千葉障害者職業センター (千葉市美浜区幸町 1-1-3 ハローワーク千葉 4 階) | 043-204-2080 |
| 千葉県発達障害者支援センター (千葉市中央区中央 2-9-8 千葉広小路ビル 601) | 043-227-8557 |
| 県内特別支援学校 ※お近くの特別支援学校または教育庁特別支援教育課 | 043-223-4045 |

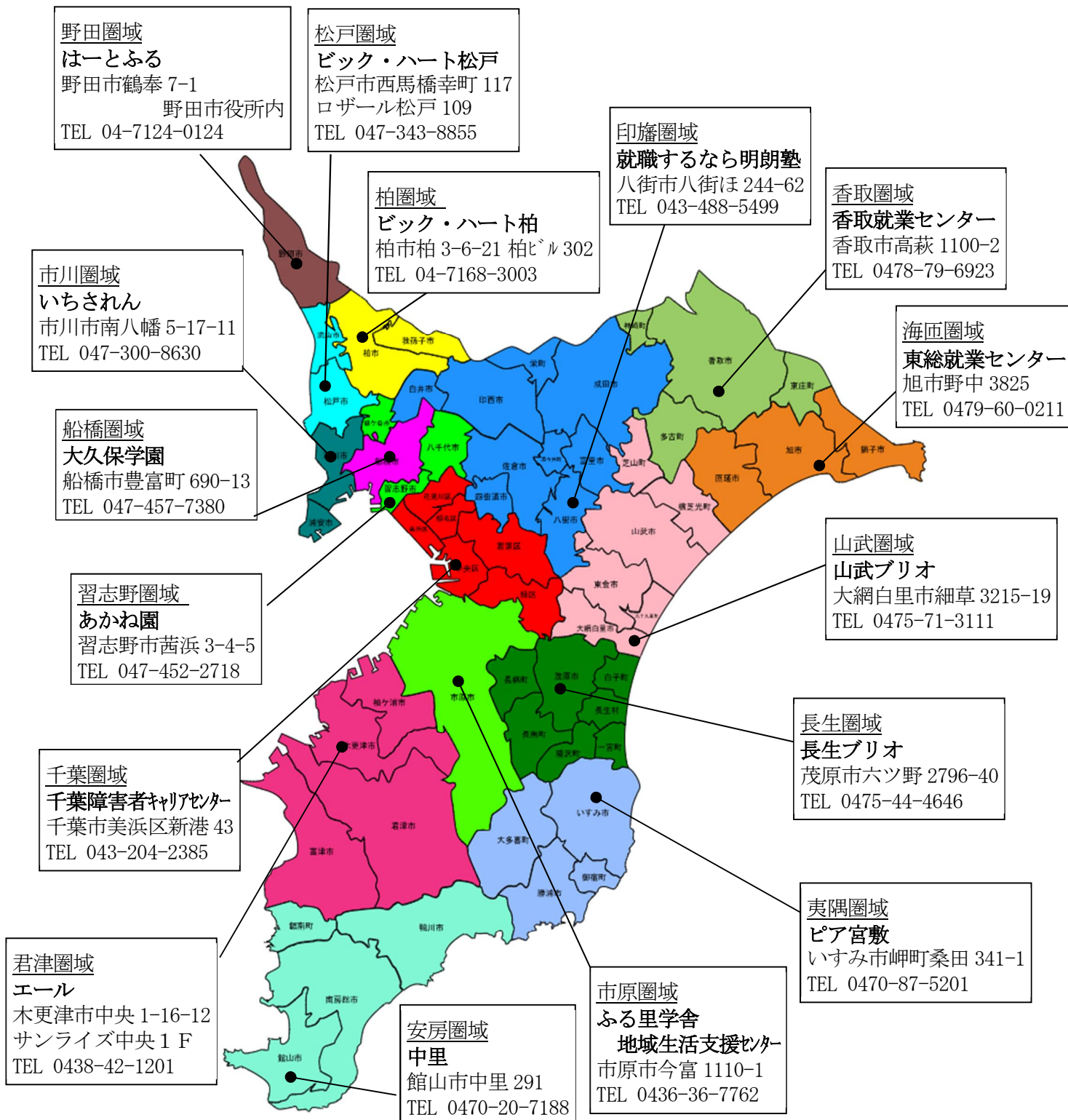
千葉県内の障害者就業・生活支援センターについて (通称：ナカポツセンター)

千葉県内には、一般企業で働きたい障害のある人の就労支援と、企業への雇用支援を行う「**障害者就業・生活支援センター**」が16か所設置されています。(下図参照)

この「障害者就業・生活支援センター」は、「就業」と「生活」の間の「・(ナカポツ)」をとって通称「**ナカポツセンター**」と呼ばれています。

ナカポツセンターには、就業支援員と生活支援員が配置されており、働きたい人の住んでいる地域の実情や個々の特性に合わせ、雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、就労相談への対応、就業支援及び就業に伴う日常生活上の問題について、必要な支援を行っています。

また、千葉県独自の制度として企業に対して支援を行う「**企業支援員**」を各センターに配置しています。



[編集・発行] 千葉県 商工労働部産業人材課 障害者就労支援班
〒260-8667 千葉市中央区市場町1-1
TEL 043-223-2756 FAX 043-221-3730

※本書中、各制度については簡潔に紹介させていただいております。
なお、制度の内容・連絡先等につきましては令和7年1月31日現在のものです。