

# 福祉事業所とともに進める 障害がある人の雇用

～就労系福祉事業所からの採用を考えてみませんか～



## ❀はじめに

この冊子は、企業の方に対して「就労系福祉事業所」の存在を知っていただき、障害者雇用を進める上でのヒントにいただければと考え、作成をいたしました。

岡山県下には数多くの就労系福祉事業所があります。そこでは、「将来企業で働きたい」という希望を持っている障害がある人が日々訓練や作業を行い、その実現のために頑張っています。同時に障害がある人の希望を実現するため、支援者が同じ場所でサポートをしています。

そして、企業・障害がある人・福祉事業所と連携しながら、包括的に障害者雇用を支える「支援機関」の存在があります。それらの機関・採用の進め方・成功事例についても併せてご紹介しています。

今後、福祉事業所の支援者が、企業を訪問することもあるかと思います。その際、企業見学・職場実習・雇用の依頼、仕事発注の相談など、一つでも対応できるものがありましたら、前向きにご検討をいただければ幸いです。

この冊子をご活用いただき、一人でも多くの障害がある人について福祉事業所から企業への就職が実現できますようご協力をお願い申し上げます。

## 目次

就労系福祉事業所とは？ 支援機関について .....	P2
福祉事業所での訓練内容 .....	P4
福祉事業所を利用している 障害がある人を採用するメリット .....	P6
障害者雇用の進め方について .....	P12
福祉事業所利用後、企業へ就職した事例 .....	P14

## ❀ 就労系福祉事業所とは？

就労系福祉事業所(以下「福祉事業所」といいます。)には、以下の3つがあり、どの事業所においても障害がある人が企業への就職に向け様々な作業を通して体力向上や職業習慣の確立などの準備訓練を行い、職場実習や就職後の職場定着の支援などを受けています。

### 1 就労移行支援事業所

企業への就職を希望しているが、就職経験がないため自信がない、社会人としてのマナーや知識などを身につけたい人などが、2年間で就職をめざします。

### 2 就労継続支援A型事業所

就職経験がなかったり、企業を退職後、すぐに再就職することが難しい人などが、事業所と雇用契約を結び、労働法規の適用を受けて最低賃金を保障された中で一般企業への就職をめざします。利用期間の制限はありません。

### 3 就労継続支援B型事業所

企業での就職をすぐにめざすことが難しい人などが、事業所と雇用契約を結ばずに、生活の基盤や体調面を安定させるところから訓練を始め、少しずつステップアップしながら就職をめざします。利用期間の制限はありません。

## ❀ 支援機関について

福祉事業所と併せて連携すると効果的に雇用のマッチングができる機関をご紹介します。どの機関も企業に対して障害者雇用の相談・助言などを行っています。

### 1 障害者就業・生活支援センター

福祉事業所などを利用している人、すぐに仕事探しを始めたい人など、将来、就職を希望している障害がある人が多く登録しています。

職場実習や面接同行、さらには就職後、生活と仕事の両面から支援を行っています。また、企業や福祉事業所支援者向けの雇用セミナーも開催しています。

### 2 障害者職業センター

職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援などを行っています。

#### ジョブコーチ支援制度

障害がある人が円滑に職場適応できるよう支援者(ジョブコーチ)が職場訪問し、本人・企業に対して支援を行うものです。

企業

- ・障害がある人との関わり方に関する助言
- ・障害がある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について助言

本人

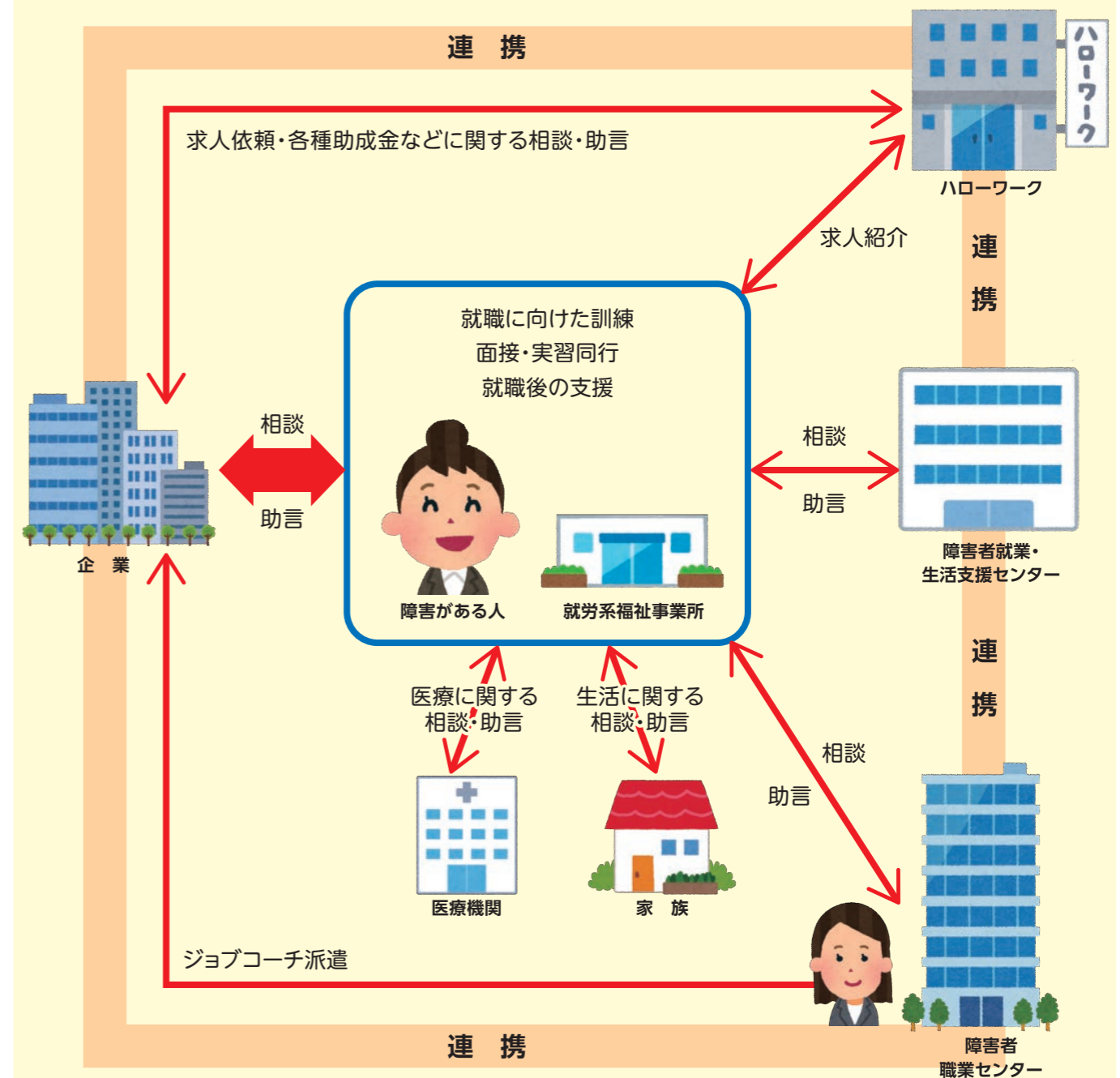
- ・効率の良い作業の進め方を助言
- ・職場の従業員との関わり方について助言
- ・健康管理、生活リズムの構築支援

## 3 ハローワーク

仕事探しをしている障害がある人は必ず求職者登録を行っており、福祉事業所を利用している人については、ハローワークとも情報共有しています。また、様々な助成金の活用を考えている場合は、検討の段階から必ずご相談ください。

### 福祉事業所利用者へのサポート体制イメージ

就職後も、企業・本人に対して様々な機関が継続した支援を行います。





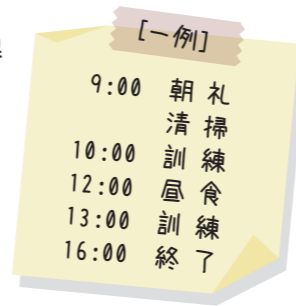
## ❀ 福祉事業所での訓練内容(一例)

### 作業訓練

#### 目的

職業生活の維持に必要な態度や習慣を習得することを狙いとします。

- ◆手先の器用さ、集中力、体力を高める
- ◆報告、連絡、相談の仕方を学び、習慣をつける
- ◆メモを取る習慣をつける



調理(うどんの包丁切り)作業



カーテンの洗浄作業



ねぎの加工作業

### 座学

#### 目的

就職した後、安定して働くためには、自己理解に加えて、職業生活を支える日常生活、社会生活面のスキルの習得が大切となります。このため、次のような内容のプログラムを行っています。

- ◆病気と適切に付き合う方法を身につける
- ◆服薬管理の大切さを学ぶ
- ◆調子が悪くならないような対処法、調子が悪くなった時の対処法を学ぶ
- ◆余暇の過ごし方について学ぶ
- ◆金銭管理について学ぶ
- ◆履歴書や職務経歴書の書き方を学ぶ
- ◆面接練習
- ◆社会人としてのマナーを学ぶ
- ◆コミュニケーションスキルを学ぶ
- ◆苦手な人との付き合い方を学ぶ
- ◆PCスキルを学ぶ



PCスキルアップの研修



面接対策の研修

### 職場体験実習

#### 目的

福祉事業所で身につけたことは、あくまでも訓練の中でのものです。実際の職場で社員の方と一緒に働くことにより、訓練とは異なった緊張感や環境で様々な経験を積むことで自信をつけたり、働く意欲を高め、就職する上で更に自分に必要なことは何なのか、どんな仕事が自分に合っているのかを考える貴重な機会となります。

#### 企業にとってのメリット

- ◆採用の計画を立てる中で、障害がある人の作業能力、社内での順応性や協調性、作業環境の整備の必要性など、雇用に向けての貴重な情報を得る機会となります。



企業実習での封入作業



企業実習での食品滅菌作業

- ◆雇用を前提としたものではなく、福祉事業所と企業が契約を交わして行う「訓練」の1つです。
- ◆本人・企業の不安を解消するため、福祉事業所の支援者が同行します。
- ◆実習中の事故や怪我などが起きたときは、福祉事業所と交わす契約・協定書などにに基づき対応します。

😊 こんなこともやってます

#### 就職前

自分と同じような障害がある人が、実際にどのような仕事をしているのか、どのように仕事を探したのか、どのようなことに気をつけながら働いているのか、実際に福祉事業所を利用して就職した人に話をしてもらう機会を設け、働くイメージをより明確にしています。

#### 就職後

働いている障害がある人同士、仕事の愚痴を言い合える機会を作り、「悩んでいるのは自分だけじゃないんだ」と実感してもらい、モチベーションの維持につなげています。





## ❁ 福祉事業所を利用している障害がある人を採用するメリット



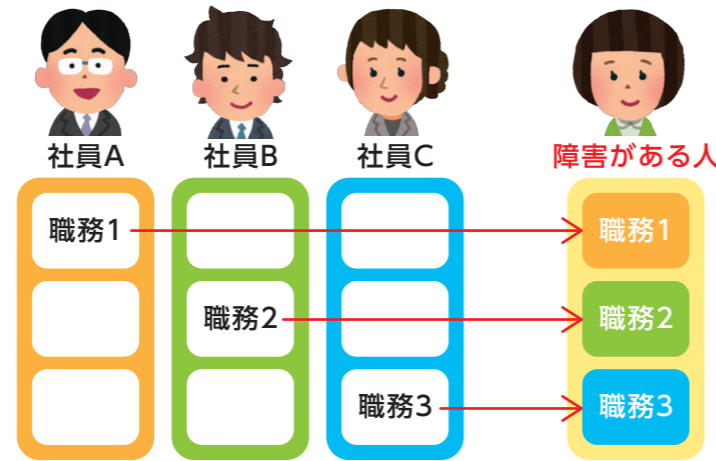
### 配属部署や職務内容などについてご提案します

障害者雇用を進めるにあたって、一番の困り事は「どんな仕事をしてもらったらよいのか。どんな仕事ができるのか分からない」ということではないでしょうか？

福祉事業所は就職をめざす障害がある人がたくさん利用しており、支援者が一人ひとりの得意・不得意を把握しています。

そこで、福祉事業所支援者がまず職場見学・体験実習をさせていただき、障害がある人ができそうな職務を提案させていただきます。

例えば、社員A・B・Cさんが担当している職務の中から、障害がある人ができる職務を1つずつ切り出すことで、障害がある人の雇用が可能となり、企業全体の業務効率化にもつながります。



～ 障害がある人が可能な職務の一例～

#### ●生産・物流・販売・飲食店など

段ボールの組立や解体、カートやカゴの整理、店舗・トイレなどの掃除、容器や食器の洗浄、器具や部品の洗浄、製品へのラベル貼り、部品のバリ取り、ゴミの回収・分別、社用車の洗車、POP作成、駐車場の掃除、緑地の手入れ

#### ●事務部門

社内郵便の仕分け、郵便局への荷物の配達、領収書の仕分け、リサイクルペーパーの仕分け、パソコン入力、コピー機への用紙補充、シュレッダー作業、ダイレクトメールの封入作業、スタンプの押印、資料のコピー、伝票のファイリング、事務所の掃除やごみ回収、社用車の洗車、給茶器のメンテナンス、観葉植物の水やり



## 就職する上で必要なことを学んでいる

障害がある人が安定して働くためには、次のことを学んでいるかどうか大きなポイントです。

### 就職後に身につけていくこと

#### 1 職業適性

各企業に必要な知識・技能・適性

#### 2 基本的労働習慣

あいさつ、報告・連絡・相談、身だしなみ、規則の遵守、一定時間仕事に耐える体力

#### 3 対人技能

感情のコントロール、苦手な人へのあいさつ、注意された時の対応

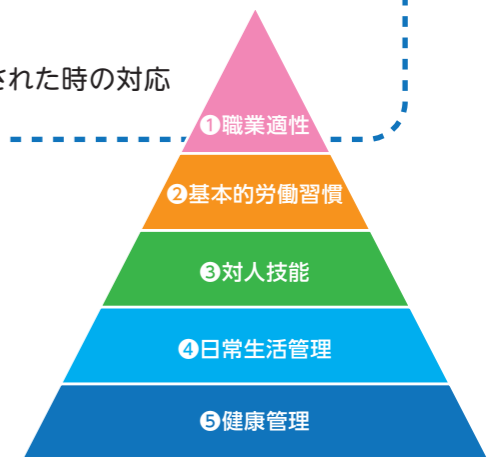
#### 4 日常生活管理

基本的な生活リズム、金銭管理  
余暇の過ごし方、移動能力

#### 5 健康管理

服薬管理、体調管理、栄養管理

### 就職前に学ぶこと



【職業準備性ピラミッド】

高齢・障害・求職者雇用支援機構「新版就業支援ハンドブック」(2012)をもとに作成

①は実際に就職した後でなければ学べないことですが、②～⑤のスキルについては、就職前に福祉事業所内での作業訓練や座学・職場体験実習を通して身につけられるよう学んでいます。

しかし、②・③については、環境が変わることで力を発揮できないのも障害特性の一つですので、就職した後も引き続き企業内で指導していただきたいことです。

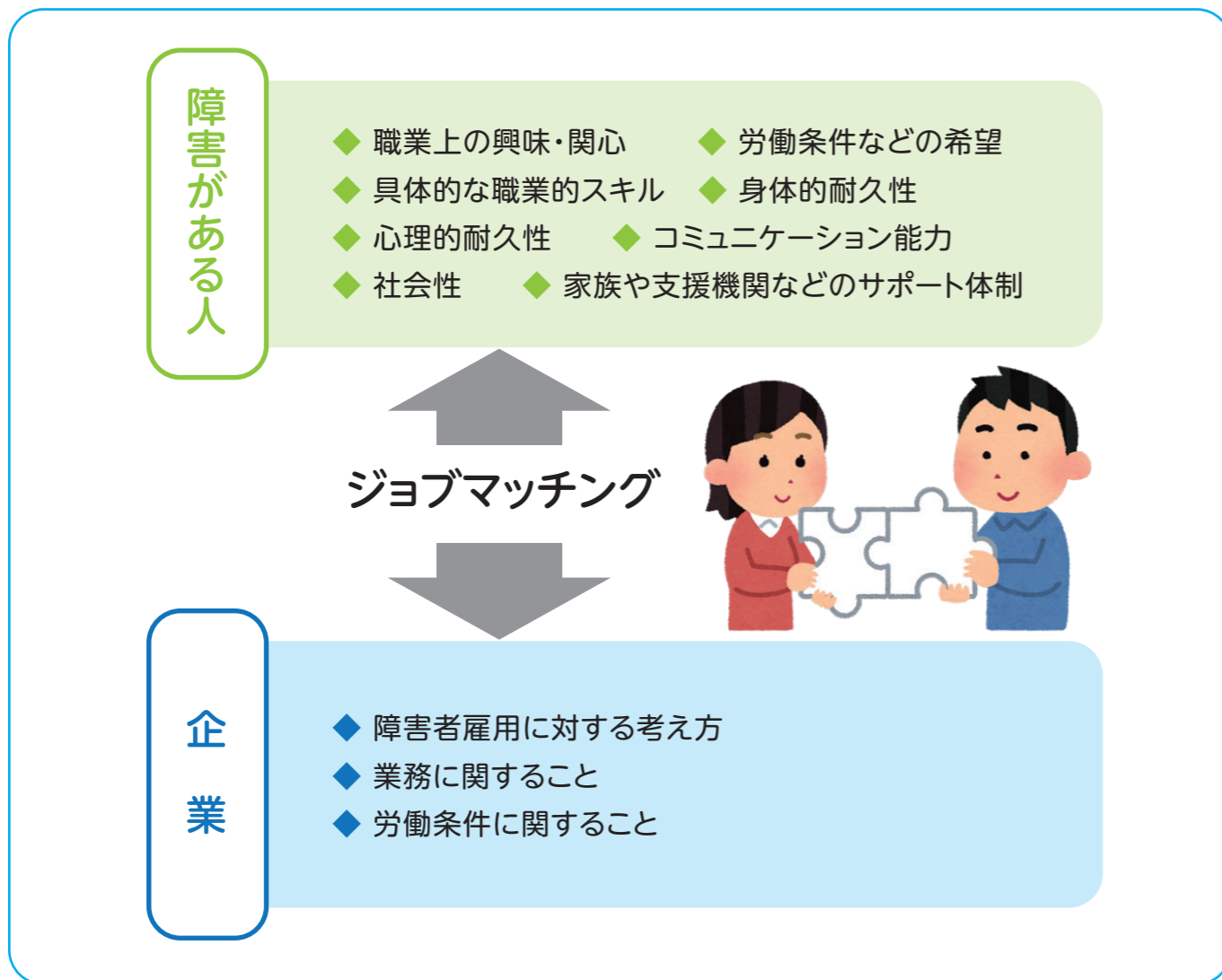
また、④・⑤については、学んだことを維持できるよう福祉事業所支援者が継続して助言していきます。

メリット  
3

就職時のミスマッチが少ない

障害がある人が、就職後も安定して長く働き続けるためには、本人の「障害特性や希望」に合った仕事かどうかポイントです。

福祉事業所を利用している人の場合、就職前に行う作業訓練や体験実習などにより、福祉事業所支援者が「障害がある人」と「企業」の意向を十分に検討・マッチングし、ハローワーク経由などで応募しますので、大きなミスマッチがありません。



しかし、就職時にきちんとマッチングできていても、障害がある人の生活状況も企業の職場環境も必ず変化するため、双方の些細な変化からミスマッチが生じてしまいますが、福祉事業所支援者が継続的に支援を行うことで、双方の変化を把握し、必要に応じて調整を行うことで、離職を避けることができます。

福祉事業所が  
知りたいこと

教えてください

職務内容のご提案・ジョブマッチングを行うにあたり、次のことを教えていただきたいと思っています。

1 基本情報

- ◆ これまでの障害者雇用の有無
- ◆ 障害者雇用を始めようと思ったきっかけ
- ◆ 現在雇用している障害者数・障害種別
- ◆ 今後の採用可能性の有無
- ◆ 障害者雇用に対する不安
- ◆ 社内での障害者雇用に関する啓発活動や研修実施の有無
- ◆ 障害者を雇用する場合の労働条件

2 人的環境

- ◆ サポート体制
- ◆ 人事異動の有無
- ◆ 職場の雰囲気(男女比・年齢構成)
- ◆ 障害についての知識や経験

3 物的環境

- ◆ 作業スペースやレイアウト
- ◆ 環境(明るさ・照明・機械音・騒音・におい)

4 職務内容・企業が求める作業レベル

- ◆ 職務内容変更の可能性
- ◆ 正確さ・丁寧さ・スピード
- ◆ 指先の器用さ
- ◆ 体力・持久力
- ◆ マニュアルの有無
- ◆ 安全性(危険度)
- ◆ コミュニケーション



職場見学の際に、企業担当者から「簡単な仕事だ」と説明されていても、実際にやってみると、聞いていたより難しいということも十分考えられます。

そこで、福祉事業所支援者が実習をさせていただくことで、実際の職務内容や求められる要求水準などを詳しく把握することができます。また、既存の職務以外で障害がある人ができそうな職務がないか観察し提案することで、障害がある人にとっても企業にとっても可能性を広げることができます。





## 就職後も福祉事業所等の支援者が長期的に支援します

就職後、社内で相談できる体制づくりを構築していても、自信のなさや遠慮から、なかなか本音を言えなかったり、同僚からは順調に見えていても、些細なことで悩んでしまい仕事へ行くことが辛くなる人もいます。

また、仕事に対する不安や悩みがなくても、家族や友人関係、金銭面でのトラブルなどの**生活上の悩みが生じたときに仕事に影響が出てしまうのも、障害がある人の特徴の一つ**です。

福祉事業所支援者は、障害がある人と本音を言いやすい関係にあり、生活状況も把握しているため、本人のSOSを早目に察知して、問題が大きくならないよう、さらには、問題が起きたときにすぐに対応することができます。

採用した以上は、企業の責任で…と思いがちですが、企業担当者として対応に困ったことがあれば、どんな小さなことでもご相談ください。

互いに無理な状況で雇用を続けるのではなく、本人にとっても、企業にとっても「より良い選択肢」を見つけることが大切です。

こんなときは、お気軽にご相談ください。

福祉事業所や支援機関が連携し、対応いたします。

- 遅刻・早退・欠勤が増えている。
- 前は出来ていた仕事が、最近ミスが多くなっている。
- 指導や指示がきちんと伝わらなくなっている。
- 心身ともに不安定さが伺え、無理をして出勤している。
- 休憩やトイレの回数が増えて仕事に身が入らない。
- 社員とのトラブルが起きている。
- 一緒に働く社員の負担感が強くなっている。



## 福祉事業所と一緒に障害者雇用を始めたことで こんなメリットがあったという声もあります



### 人事管理能力が高まった

福祉事業所の支援者と一緒に、障害特性による得意・不得意を考えて業務を考えることは、多様な人材の適材適所を考えることにもつながり、社員1人ひとりに合った作業環境を生み出すことが可能になりました。

### 他の社員にプラスの影響があった

障害がある人への指示の出し方や接し方を学ぶことで、障害への理解がより進みました。  
また、一生懸命頑張る姿が他の社員を刺激し、前向きな影響を与えています。



### コミュニケーションが活性化した

福祉事業所の支援者が定期的に定着支援の訪問をしてくれることで、安心して働いているようです。  
また、障害がある人と一緒に職場で働くことで、他の社員に配慮する雰囲気生まれ、同僚同士の意思疎通が円滑な職場になっています。

### 働く時間の見直しにつながった

障害がある人のために短時間勤務制を導入したところ、それがきっかけとなり働く時間の見直しにつながり、ノー残業デーの導入なども進みました。結果的に他の社員も働きやすくなり業績も上がりました。



いずれも企業の活性化につながっているといえるのではないのでしょうか？

## ❀ 障害者雇用の進め方について

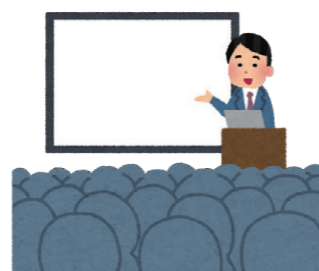
### Step 1 受け入れ体制の構築

#### ◆障害者雇用についての理解推進

- ・実績のある企業や福祉事業所の見学を行い、障害特性を知り、どのような業務が可能なのか検討します。
- ・一緒に働く社員の理解は、障害者雇用が円滑に進むかどうかのカギとなります。社員の不安を解消し、理解・協力を得るための研修の機会を設けることが重要です。
- ・各種セミナーへの参加を通じて他社の事例を知ったり、少人数の研修会に参加することで、具体的なヒントや推進方法のイメージを得ることができます。

#### ◆受入部署や職務の選定 P6参照

社内の仕事を再確認し、障害がある人一人ひとりの状況に応じて職務を選定します。社内に従事できる仕事がない場合は、新たに職務を作り出す視点も大切です。いずれも福祉事業所と連携しながら進めることが有効です。



#### ◆障害者雇用制度・各種助成金制度を知る

障害がある人を雇うにあたって、様々な助成金制度があります。まずは、ハローワークにお問い合わせください。

障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度、トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金、ジョブコーチ支援 など

福祉事業所から人材確保したい場合は、各地域の障害者就業・生活支援センターにお問い合わせください。企業のご希望に合う福祉事業所をご紹介します。



### Step 2 募集開始

労働条件の検討・決定を行い、募集を行います。

#### ◆ハローワークへの求人申込

一般社員と同等の勤務時間・業務内容ではなく、様々な障害がある人が応募可能な労働条件の検討が必要です。

#### ◆ハローワークなどが主催する障害者面接会への参加

例年、岡山・津山・倉敷で開催され、複数企業が参加し、障害がある人もたくさん参加しており、一度に複数の人と面接することができます。



### Step 3 選考・採用

採用の可否については、一般社員と同じような面接だけでなく次のような選考方法もあります。

#### ◆職場見学

働くことへの具体的なイメージができ、意欲も高まります。

#### ◆面接

福祉事業所支援者の同席を依頼することで障害がある人の緊張も和らぎ、本来の力を発揮しやすくなったり、障害の内容・服薬の有無・配慮事項など本人に聞きにくいことも確認することができます。

#### ◆職場実習

双方にとって様々なことを見極める良い機会となります。

障害がある人 自分に合った仕事かどうか 企業 仕事がマッチしているかどうか



実習中の事故やケガなどが起きたときの対応についてもあらかじめ確認しておく必要があります。また、実習中は賃金は発生しませんが、状況によっては「労働」と判断され、採用後の助成金が支給できなくなる可能性もあります。

**実習を行う前には必ずハローワークにご相談ください。**

### Step 4 就職後のサポート体制の構築 P3参照

採用後の職場定着のために、社内の配属部署の管理者や人事担当者、また、外部の福祉事業所や支援機関と連携し、サポート体制を構築します。

#### ◆社内での本人との定期的な面談

相談したいことがあっても遠慮し、悩みごとや不安を抱え込んでしまい、調子を崩す人もいるため、相談の時間を定期的に設けることが有効です。

#### ◆福祉事業所、支援機関の活用 P10参照

障害がある人の些細な変化や困りごとなど早目に相談することが、解決への近道です。

#### ◆ジョブコーチ支援の活用 P2参照

障害がある人と企業、双方への支援を行います。



## ❁ 福祉事業所利用後、企業へ就職した事例①

利用した福祉事業所: **ワークネットにしきまち**

就労継続支援A型事業所

利用期間:平成22年10月~平成25年5月(2年半)

就職先: **株式会社 中国フジパン** (倉敷市中庄3185)

従業員数:335名

障害者数:6名

### ◎就職までの経緯

Aさん(発達障害)は、過去に一般企業で働いていたが、対人面などで困難さを感じて退職し、岡山障害者就業・生活支援センターに相談する。

前職での退職理由などを振り返り、すぐに一般企業への就職を目指すのではなく、福祉事業所を利用し、様々なスキルを身につけた方が良いということで、ワークネットにしきまちの利用を開始する。

障害特性に対して様々な配慮をもらいながら、野菜の袋詰め作業などを通して、自分の障害に対する理解(自分の得意・不得意を知り、不得意なことに対する対処法などを身につける)、社会人として必要なマナーやコミュニケーション方法を学び、一般企業への就職を目指した。



### ◎Aさんの就職が安定しているポイント

- ◆毎日同じパターンを根気強く行い集中力を必要とされる作業内容が、本人の障害特性とマッチしている。
- ◆小規模の部署に所属されることで、コミュニケーションでの不安要素を取り除き、いつでも本人の様子を把握できる体制をとっている。
- ◆職場内での相談窓口を固定し、本人が安心して働ける環境づくりをしている。



企業の声

入社当初は、コミュニケーションが苦手ということもありましたが、時間とともに職場の雰囲気や仕事にも慣れ、機械では判別できないレーズンについている小さなゴミや不良品を根気強く見抜く力や集中力には、素晴らしいものがあります!!

ワークネットにしきまちでは、野菜の袋詰め作業を通じて、お客様を意識した仕事の大切さを学びました。そのことが、今の職場での仕事への取り組み方に活かしています。



Aさん

## ❁ 福祉事業所利用後、企業へ就職した事例②

利用した福祉事業所: **和一久ステップ笠岡**

就労継続支援B型事業所

利用期間:平成25年9月~平成27年8月(2年)

就職先: **青山商事 株式会社(井原商品センター)** (井原市大江町1345-2)

従業員数:90名

障害者数:35名

### ◎就職までの経緯

Sさん(知的障害)は、高校卒業後、倉敷障がい者就業・生活支援センターに相談。すぐに企業で働くという希望はなかったため、まずは働く習慣を確立することを目的とし、和一久ステップ笠岡の利用を開始する。

利用開始後、職場実習を通して様々な経験を積むことが自信につながり、企業への就職意欲が出てきた。同時期に、青山商事の求人を紹介され、本人は「まだ早いかな」と不安だったが、福祉事業所支援者からの後押しもあり、実習を経て採用が決定する。

### ◎青山商事での障害者雇用への取り組み

①

不安や分からないことが色々あるが、する前から色々考えるよりも、『まずはやってみよう』という姿勢を大事にしている。

②

仕事に人を合わせるのではなく、一人ひとりの障害特性に合った業務をマッチングするよう心掛けている。

③

障害者雇用を進めることで、社員の意識が変わり始め、ジョブコーチ資格取得を目指す現場社員が増えている。



企業の声

商品のピッキングを担当していただいています。礼儀正しく、一生懸命仕事をしてくれるので、とても助かっています。

Sさん

和一久ステップ笠岡では、ルールや時間を守ること、指示をしっかりと聴くことの大切さを学びました。今の仕事にすごく活かしています。



## ❀ 福祉事業所利用後、企業へ就職した事例③

利用した福祉事業所: 吉備ワークホーム

就労移行支援事業所 就労継続支援B型事業所  
利用期間: 平成25年5月～平成25年7月(3ヵ月)

就職先: 株式会社 ザグザグ (岡山市中区清水369-2) 従業員数: 2,599名 障害者数: 54名

### ◎ 就職までの経緯

身体障害のあるOさん。学校卒業後、企業で事務の仕事をしていましたが短期間で退職する。

再度、求職活動を行うにあたり、岡山障害者就業・生活支援センターに登録。働いていない期間が長かったため、まずは働く習慣をつけることを目的に吉備ワークホームを利用し、毎日休まず通い続けることで自信をつけて行った。その後、合同面接会で、車イスの受け入れが可能なザグザグの求人に応募し面接後、採用。

### ◎ ザグザグでの障害者雇用への取り組み

障害者雇用を担当する専任スタッフを配置し、各店舗を巡回。様々な支援機関とも連携しながら採用後の支援を行っている。

専任スタッフを配置することで、障害がある人だけでなく一緒に働くスタッフへのフォロー体制を作ったことで雇用が進んだ。

また、障害がある人も困った時の相談窓口が明確化されていることで安心して働くことができ、離職者も減っている。

入社当初はパソコンを使わない業務から始め、本人と相談しながら少しずつステップアップし、現在はパソコンを使った業務に挑戦し、経理事務や総務事務を担当してもらっています。パソコンが使えることで任せられる仕事の幅が広がり、大きな戦力となっています。



企業の声



Oさん

ザグザグに入る前に吉備ワークホームに通って良かったことは、それまで働くことから遠ざかっていたので、毎日通うことで仕事への生活リズムが整ったことや、働く環境に慣れることで不安が減り自信につながったことです。

いろいろな部署の方が、自分のために作業準備をしてくださっているのでもっとも感謝しています。これからも、自分一人でできることを少しずつ増やしていけるように頑張りたいです。

## 各福祉事業所協議会の紹介

岡山県内には、事業所間の情報共有と連携を図り、障害者雇用の推進に取り組んでいる福祉事業所の協議会があります。



### 岡山県就労移行支援事業所協議会



就労移行支援では、企業担当と一緒に職務の切り出しや、業務効率化の就労支援を行うことが可能です。また、就職後も継続的な職場定着支援を行っています。「こういった求職者はいませんか?」といった問い合わせをいただければ、様々な情報の提供や業務訓練プログラムを作成し連携することも可能です。

協議会事務局(ハートスイッチ倉敷校内) 担当:宇野 TEL 086-435-5400



### NPO法人就労継続支援A型事業所協議会



協議会に参加している事業所の作業内容は、清掃、農業、フリーニング、パン・漬物の製造販売、飲食店、牧場経営、旅館・ホテルなど様々で、それぞれの事業所が独自の工夫を凝らして事業を展開しています。利用者に対して質の高いサービスを提供するために、協議会では勉強会、研修会などを通じて、事業者のレベルアップを図っています。

協議会事務局(NPO法人ホープ就労・生活支援センター) TEL 086-224-7677



# 主な関係機関連絡先

## \*ハローワーク

名 称	郵便番号	住 所	TEL
岡山公共職業安定所	700-0971	岡山市北区野田1-1-20	086-241-3222
津山公共職業安定所	708-8609	津山市山下9-6	0868-22-8341
津山公共職業安定所 美作出張所	707-0041	美作市林野67-2	0868-72-1351
倉敷中央公共職業安定所	710-0834	倉敷市笹沖1378-1	086-424-3333
倉敷中央公共職業安定所 総社出張所	719-1131	総社市中央3-15-111	0866-92-6001
倉敷中央公共職業安定所 児島出張所	711-0912	倉敷市児島小川町3672-16	086-473-2411
玉野公共職業安定所	706-0002	玉野市築港2-23-12	0863-31-1555
和気公共職業安定所	709-0451	和気郡和気町和気481-10	0869-93-1191
和気公共職業安定所 備前出張所	705-0022	備前市東片上227	0869-64-2340
高梁公共職業安定所	716-0047	高梁市段町1004-13	0866-22-2291
高梁公共職業安定所 新見出張所	718-0003	新見市高尾2379-1	0867-72-3151
笠岡公共職業安定所	714-0081	笠岡市笠岡5891	0865-62-2147
西大寺公共職業安定所	704-8103	岡山市東区河本町325-4	086-942-3212

## \*独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

名 称	郵便番号	住 所	TEL
岡山障害者職業センター	700-0821	岡山市北区中山下1-8-45 NTTクレド岡山ビル17階	086-235-0830
岡山支部 高齢・障害者業務課	700-0951	岡山市北区田中580 ポリテクセンター岡山内	086-241-0166

## \*障害者就業・生活支援センター

名 称	郵便番号	住 所	TEL
岡山障害者就業・生活支援センター	703-8555	岡山市北区祇園866	086-275-5697
倉敷障がい者就業・生活支援センター	710-0834	倉敷市笹沖180	086-434-9886
津山障害者就業・生活支援センター	708-0841	津山市川崎1554	0868-21-8830

### 参考文献

小川浩編「障害者の雇用・就労をすすめるジョブコーチハンドブック」エンパワメント研究所 2012  
高齢・障害・求職者雇用支援機構「新版就業支援ハンドブック」2012  
高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめてわかる障害者雇用 事業主のためのQ&A集」2015  
日本職業リハビリテーション学会編「職業リハビリテーションの基礎と実践 障害がある人の就労支援のために」中央法規出版 2012

この冊子は、岡山県の委託を受けて、岡山障害者就業・生活支援センターにおいて作成しました。(平成28年2月)