

障害者雇用に関する支援機関一覧

障害者就業・生活支援センター

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用・福祉及び教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行っています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森藤チャレンジ就業・生活支援センター	030-0944	青森市筒井八ツ橋51-2 エスコート八ツ橋201号	017-718-3604	017-718-3634
津軽障害者就業・生活支援センター	036-1321	弘前市熊嶋宇田183-1	0172-82-4524	0172-82-5730
障害者就業・生活支援センターみなと	031-0041	八戸市廿三日町18	0178-44-0201	0178-44-0201
障害者就業・生活支援センター月見野	038-2816	つがる市森田町森田月見野473-2	0173-26-4242	0173-26-4243
障害者就業・生活支援センターみさわ	033-0052	三沢市本町1-62-9	0176-27-6738	0176-27-0411
障がい者就業・生活支援センターしもきた	035-0076	むつ市旭町2-2	0175-31-1020	0175-31-1021

公共職業安定所(ハローワーク)

就職を希望する障害者に対する職業相談・職業紹介、就職後の職場定着・継続雇用などの支援や、事業主に対する障害者雇用の指導・支援を行っています。

安定所名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森公共職業安定所	030-0822	青森市中央2丁目10-10	017-776-1561	017-777-4937
八戸公共職業安定所	031-0071	八戸市沼館4丁目7-120	0178-22-8609	0178-43-5887
弘前公共職業安定所	036-8502	弘前市大字南富田町5-1	0172-38-8609	0172-34-8937
むつ公共職業安定所	035-0063	むつ市若松町10-3	0175-22-1331	0175-23-4716
野辺地公共職業安定所	039-3128	野辺地町字昼場12-1	0175-64-8609	0175-64-4274
五所川原公共職業安定所	037-0067	五所川原市敷島町37-6	0173-34-3171	0173-34-7413
三沢公共職業安定所	033-0031	三沢市桜町3-1-22	0176-53-4178	0176-52-5311
〃 十和田出張所	034-0082	十和田市西二番町14-12	0176-23-5361	0176-24-2172
黒石公共職業安定所	036-0383	黒石市緑町2丁目214	0172-53-8609	0172-53-1769

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 青森支部

● 地域障害者職業センター

障害のある方(障害者手帳の有無は問いません)や事業主、就労支援を行っている関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する様々なサービスを提供しています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森障害者職業センター	030-0845	青森市緑2-17-2	017-774-7123	017-776-2610

● 都道府県支部

高齢者等及び障害者の雇用に関する相談・援助・給付金・助成金の支給申請の受付、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、障害者雇用に関する講習・情報提供、啓発活動等の業務を実施しています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
高齢・障害者業務課	030-0822	青森市中央3-20-2	017-721-2125	017-721-2127

障害者職業能力開発校

障害者の雇用促進を図るための職業能力開発を行っています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森県立障害者職業訓練校	036-8253	弘前市緑ヶ丘1-9-1	0172-36-6882	0172-36-7255

職業能力開発校

就職を希望されている障害のある方を支援するため、専修学校、各種学校等の教育訓練機関を活用して、再就職に役立つ知識習得を図る公共職業訓練(委託訓練)を実施しています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森県立青森高等技術専門学校	030-0122	青森市野尻字今田43-1	017-738-5727・5065	017-738-5004
青森県立弘前高等技術専門学校	036-8253	弘前市緑ヶ丘1-9-1	0172-32-6805・2713	0172-35-5104
青森県立八戸工科学院	039-2246	八戸市桔梗野工業団地2丁目5-30	0178-28-6811	0178-28-6815
青森県立むつ高等技術専門学校	035-0082	むつ市文京町31-1	0175-24-1234	0175-24-1250



青森県

発行: 令和2年3月 青森県 労政・能力開発課 発行

青森県
労政・能力開発課



令和元年度

障害者雇用 モデル事例集



目次

令和元年度

- ▷ P.03 はじめに
- ▷ 青森県障害者雇用モデル事例紹介
 - P.4～7 **運輸** ①ヤマト運輸株式会社 青森ベース店
 - P.8～11 **保育** ②社会福祉法人御幸会 アリス保育園
 - P.12～15 **宿泊** ③株式会社八戸パークホテル
 - P.16～19 **建設** ④株式会社竹内組
 - P.20～23 **介護** ⑤社会福祉法人義乃会 なかよし荘
 - P.24～27 **製造** ⑥アツギ東北株式会社 むつ事業所
- ▷ P.28～29 障害者就業・生活支援センターの支援内容など
- ▷ P.29 障害者雇用優良事業所見学・意見交換会の紹介
- ▷ P.30～31 障害者雇用に関する主な支援制度の紹介
- ▷ 裏表紙 関係支援機関の問い合わせ先



はじめに

障害者雇用を取り巻く環境は、平成30年4月から法定雇用率の算定に精神障害者が加わったことにより法定雇用率が2.2%に引き上げになったことに加え、令和3年4月までには更に0.1%の引き上げも見込まれるなど、大きく変化しております。

本県民間企業の障害者実雇用率は、令和元年には過去最高の2.29%と、全国値の2.11%を0.18ポイント上回っており上昇傾向にあるものの、未達成企業の割合は44.9%となっており、更なる障害者雇用の促進が必要となっているところです。

そのため、県では、障害のある方々が、その能力と適性に応じて就労できるよう、関係機関と連携しながら、事業主向けの障害者雇用の啓発、開拓と障害者向けの就労支援に一体的に取り組んでいます。

このモデル事例集は、県内企業の皆様に障害者雇用に対する御理解を深めてもらい、多くの障害者の雇用促進を図ることを目的として、県の事業や関係機関の支援を活用して障害者雇用の拡大につながった企業の優良事例を取りまとめたものです。

本書が、本県企業の障害者雇用の促進の一助となれば幸いです。
最後に調査にご協力いただきました県内企業の皆様に厚く御礼申し上げます。

令和2年3月

青森県商工労働部労政・能力開発課長
楠田 暁夫

ヤマト運輸株式会社 青森ベース店

所在地 青森県青森市野木字野尻37-684
 事業内容 運輸業
 従業員数 約1200名(青森主管支店)
 うち雇用障害者28名
 取材場所 青森ベース店



身体障害者 7名
 知的障害者 15名
 精神障害者 6名

雇用の経緯

平成23年に障害者雇用の取組みを開始しました。既に本社では障害者雇用の実績もあり、各地域のベース店でも徐々に取組みが始まってきた時期でした。

ハローワークとのやり取りを経て、職業センターが障害者2名を紹介してくださいました。そのうち1名の方は今現在も勤務をしています。

当初は相談員1名が業務指導を含む全ての対応をしていましたが、雇用する障害者が3名・4名となった頃に行き詰まりが生まれました。1名の相談員が、全員の業務の見守りから日々の相談事、発生した問題解決に対応していくには時間が絶対的に不足していたためです。

そこで、各現場の担当者に業務面での管理を任せ、相談員は相談や問題解決に集中できる環境に変更をしました。その結果、各スタッフの自主性が育ち、現場を任せられた障害者も責任感を持って働く環境が時間とともに出来上がり、今では計28名の障害者が就業しています。直近3年間の離職者は0名となっています。青森ベース店の特徴と言えるのは、障害者も健常者も全く同じ業務を行っている点で、仕事を任せることで誇りと責任感が生まれ、長期雇用につながっていると感じています。

採用までの流れ

- ① 特別支援学校から実習受入れ相談
- ② 職場実習
- ③ 本採用

採用に際しては障害者就業・生活支援センターへの登録を行ってもらい、センターによる計画的な訪問などの支援を受けて安定した長期雇用のための環境を整えています。

採用予定がなくとも、支援学校に通う生徒さんに「就業すること」を経験してもらうための実習受入れも定期的に行っています。

雇用にあたり実施したこと

障害者職業生活相談員研修の受講

1人目の採用にあたっては、専門知識を持つスタッフがいない状態だったため、障害者職業生活相談員研修を受講して障害への理解や障害者就労についての基本的な知識を学びました。

ジョブコーチ支援制度の活用

障害者を雇い入れた後に、仕事をどう覚えてもらうのか、このような時にはどう対処すればよいのかなど多くのアドバイスを受ける事が出来ました。

家族との面談

働き続けてもらうためにはご家族の協力や理解が必要不可欠だと考えています。ご両親など身近な家族の方に、弊社の業務内容を説明し、実際の現場を見て頂き、短期間で結果を求めずに長期間働いて頂きたいこと、我々も責任を持って雇用することをお伝えし、ご家族にも協力をお願いしています。

活用した支援制度

- ▶ 障害者短期職場実習 …P.30参照
- ▶ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練 …P.30参照
- ▶ ジョブコーチ支援 …P.30参照

障害者雇用は長期的な視点で取り組んでいく必要があるため、正式採用の前に業務適性確認や習熟度を向上するためにも実習は欠かせないと考えています。

また、はじめての障害者雇用に取り組んだ際には二人三脚で支援してくれるジョブコーチの活用も有効であると感じました。

担当業務

- 荷物流し・仕分け作業
- 配送トラック封印作業
- コンベア清掃作業 等

青森ベース店では、障害の有無に関係なくスタッフそれぞれが自分の担当業務を持っています。実習開始時は全員が荷物流しから始めますが、障害のある方は一つのことを追求して覚えると特化した強みになるというこれまでの雇用経験から、正式採用後は本人の性格や得意なところが活かせる業務を相談して決めて担当してもらいます。ひとり立ちできるまでは上司や先輩が見守って指導をしますが、その後は一人で仕事を任せるというやり方をしています。

特にキーヤーという業務は、健常者スタッフでも地区コード番号を覚えたり熟練が必要な業務ですが、やり方を習得したあとは非常に速いスピードで処理が出来るようになるなど、戦力として確実に役立ってくれています。

タイムスケジュール

~7:30	出勤・着替え
7:30~12:00	流し・キーヤー
12:00~13:00	休憩
13:00~15:00	流し・キーヤー
15:00~	終業・帰宅

※1日6時間半の週6日勤務



荷物流し：一つ一つ丁寧にコンベアに乗せていきます



キーヤー：機械が読み取れないバーコードを手入力します

タイムスケジュール

~11:00	出勤・着替え
11:00~12:00	封印作業
12:00~13:00	休憩
13:00~16:30	封印作業
16:30~	終業・帰宅

※1日4時間半の週6日勤務



ゲートから入退場する配送トラックを常に注視しています



封印の取付・解除作業という責任のある業務を担当しています

業務上の工夫や配慮していること

- ・障害者と健常者スタッフで区別をしない
- ・何気ない会話や声掛けで生まれる信頼感
- ・仕事を任せることで生まれる責任感

「障害者だからこの仕事」という区別はなく、青森ベース店では全員が健常者スタッフと同じ場所で同じ業務を行っています。

障害者スタッフに誰か上司等が付くことはなく、自分の担当業務を持ってもらっています。そのことで「これは自分の仕事、自分が最後までやる」という責任感が生まれて一人ひとりの成長につながっています。

休憩中には多くのスタッフが声掛けをし、お互いに冗談を言い合う対等な関係性が作られています。



Q.障害者雇用をして感じたこと、これから雇用を始める事業所へメッセージ

**A.意欲重視の採用で、短期間で結果を求めず
育成した結果、長期定着に結びつきました**

実際に障害者雇用を進めてみて、プラスの意味で皆さんこれだけできるんだという感想を持ちました。障害者雇用に取り組み始めた数年前、右も左も分からなかった頃にこれだけの人数が長く働いてくれるようになるとは思っていませんでした。雇用率のための採用ではなく、意欲のある方を採用し、その後の成長を支えてきました。面接や実習時に「仕事ができる・できない」で決めてしまわず、本人の「ここで働きたい!」という思いを大切に、短期間で結果を求めずに仕事を覚えたあとは一人で仕事を任せるというやり方を継続してきました。その結果が今に至っています。

以前は私が障害者スタッフとのミーティングや勉強会をセッティングして困りごとの相談や話し合いをしていたのですが、今は各セクションのスタッフが自発的にコミュニケーションを取り合って解決してくれる環境が出来上がりました。そのため私の役割は全体の調整役や現場から上がってくる解決の難しい問題の対応などにシフトしてきています。

今、ヤマトグループ全体でダイバーシティを推進している事もあり、人材の多様性が進んでいます。障害者に限らず、高齢者や外国人も多数採用しており、様々な方が青森ベース店で働いています。一緒に働く仲間として、障害・年齢・人種など分け隔てなく協力して取り組んでいます。

この数年で、職場全体が多様性を受入れて成長し、一つ上のステップに来る事が出来たのかもかもしれません。

今後障害者雇用を検討している事業所さんにお伝えしたいこととしては、「関連する機関との関わりをしっかり作る」ということです。私自身、各機関の皆様には大変お世話になりました。特に実習前後や雇用初期には障害者就業・生活支援センターをはじめ各機関の支援なしにはスムーズに行かなかったと断言できますので、連携をおすすめします。



障害者雇用担当

ヤマト運輸株式会社
青森ベース店
障害者職業生活相談員
林さん



現場担当

ヤマト運輸株式会社
青森ベース店 白鳥さん

Q.職場定着のための工夫を教えてください

**A.あえて対等に接する事で、話しづらいことも
話してくれる、そんな関係性を作っています**

良い仕事をしてもらうため、長く働き続けてもらうためには、職場で孤立しない事が大切だと思います。

仕事の進め方や質問に対する回答など、仕事上のコミュニケーションはもちろん重要ですが、相手がどういう性格なのか、趣味は何なのか、嫌いなことは何なのか、そのような人となりを知るためのやり取りをする際に上司と部下の関わり方ではなかなかうまく行きません。

そのため、適度な距離間からあえて半歩踏み込み、砕けた印象でコミュニケーションを取るようにしています。

お互いを知る事で段々と信頼関係が作られ、今では仕事以外の会話でも盛り上がるようになってきました。仕事も含めて「ここに自分の場所がある」と思えることが、長く働く一つの要素になっていると思います。



就業者

ヤマト運輸株式会社
青森ベース店 佐々木さん

Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

**A.季節ごとのお客様の変化が楽しいです
体に気を付けて働いて行きたいと思います**

平成28年4月から働いています。最初は荷物流しの仕事をしていましたが、1年前からキーヤーの仕事も担当をするようになりました。

どちらの仕事も難しいですが、スタッフの方はみんな優しく、やりがいがあって楽しいです。今は少しずつ人に仕事を教えることもしています。

もっと仕事をたくさん覚えて、一人で何でもできるようになることがこれからの目標です。

Q.入社の際、今後の目標を教えてください

**A.親しみやすさで応募を決めました
夢は正社員になることです**

平成25年11月から勤務しています。ここに入る前に数社で不採用になっていたところでした。会社説明が林さんで、とても気さくで親しみやすく、分かりやすい説明をしてもらいました。ぜひ働かせて頂きたい!という気持ちになり、すぐに応募をして採用となりました。

今後の目標は、家族もいるので叶うならば正社員になりたいと考えています。そのためにも今より長時間勤務が出来るように、自分の体調を整えていきたいと思っています。



就業者

ヤマト運輸株式会社
青森ベース店 山田さん

Q.障害者就業・生活支援センターとしての関わり

**A.高い定着率に繋がっている、質を重視する
雇用管理をセンターとして支援**

ヤマト運輸さまには、求職者対象の職場見学会や、実習を希望する方の受入れを積極的にしていただいております。障害者雇用においては、長い歴史の中で蓄積されたノウハウも豊富で、故・小倉昌男氏(ヤマト福祉財団、初代理事長)の言葉にある心身に障がいのある人々の「自立」と「社会参加」を理念とした企業さまです。障害の有無に関わらず、従業員の適正を見極めてできる仕事に従事させ、与えられた仕事に責任感を持たせている事が、高い定着率にもつながっているのだと思います。今後障害者雇用を検討される事業所さまには、雇用率ではなく雇用の質という点で、やりがいを持って仕事をするための工夫や戦力化について、共に考えながら業務を推進したいと考えております。



支援機関

青森藤チャレンジド
就業・生活支援センター
就業支援員
堤さん

社会福祉法人御幸会 アリス保育園

所在地 青森県黒石市大字内町21-3
 事業内容 保育事業、介護サービス事業
 従業員数 29名
 うち雇用障害者1名
 取材場所 アリス保育園



知的障害者1名

雇用の経緯

平成16年に法人が立ち上げたデイサービス事業があるのですが、そのスタッフとして障害者雇用をしませんかと平成19年にハローワークからお声かけを頂いたのがきっかけでした。

当初は、デイサービスでどういう仕事をしてもらおうかと考えていたのですが、法人では保育園も運営しており、園では障害のあるお子さんも長年お預かりしていることから、園の先生の方が障害者との関わりに慣れているだろうという話になりました。

そして平成19年に支援学校を卒業後、訓練校で学んだ生徒さんを1名、職場実習で受入れ雇用することになりました。それから12年以上ずっと、頑張っており続けてきています。

採用前はデイサービスで受入れる方向で考えていましたが、保育園で採用をすることになり、結果として良かったと思っています。職員にも園児にも、礼儀正しく元気のいい挨拶を毎日してくれます。勤務態度も真面目で、仕事の手を抜くことなく、それを今まで続けています。その姿勢には我々職員の方が教えられる事が多く、欠かせない人材となっています。

採用までの流れ

- ① ハローワークから雇用の相談
- ② 委託訓練
- ③ 本採用

職場実習から採用までは訓練校との連携を取りながら仕事を覚えてもらいました。

採用をするにあたって、障害者就業・生活支援センターに登録をしてもらい、その後は支援校の先生、障害者就業・生活支援センターの職員の方に定期的に足を運んで頂いています。

雇用にあたり実施したこと

地域への働きかけ

町内清掃や銀行・役所へ行く外回りなど、外での業務も担当しています。

外回り業務を始める前に、各訪問先や周辺の方々には障害のある職員が作業・訪問することをあらかじめ伝え、問題があった際にはすぐに連絡が出来るように繋がりを作っておきました。

これまで大きなトラブルなどは無く、元気に挨拶をしてくれると評判になり、今では地域で応援をして頂ける関係性が出来ています。

自立へ向けた生活環境の支援

勤務開始から数年はグループホームで生活をしていましたが、3年前から徒歩で通勤可能な距離に部屋を借りて、一人暮らしを始めました。運転免許を取得しているため自分の自家用車を購入して、休日はドライブや実家に帰省をしています。本人やご家族と相談をしながら、将来を見据えて自立に向けた生活環境を作ってきました。

活用した支援制度

- ▶ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練 …P.30参照
- ▶ トライアル雇用 …P.30参照

保育園の用務員という位置づけで雇用しており、給与や待遇については一般職員と同じ基準を採用しています。実習時は今のようなフルタイムではなく、短時間から始めて様子を見ながら進めました。段階的に勤務時間を延ばして勤務日数を増やしながら今に至っています。

担当業務

- 園内・園外の清掃
- 保育園行事等での補助
- 郵便局・銀行・役所回り
- データ入力 等

用務員としての業務を担当しています。フルタイム勤務のため勤務時間の中で様々な作業を一人で行っています。

日常的には園内外の清掃作業を中心として、保育園の行事の時期には準備や片付けを行ったり、冬期間は除雪作業を行います。

保育園は女性スタッフが多いため、力仕事を任せられる男性スタッフの存在にはとても助けられています。

また、乗用車の運転にも慣れており、社用車を使用して郵便局・銀行・役所を回ることもあります。行先の窓口の方々とは顔見知りとなっており、スムーズに用事を終わらせて戻ってきます。

ビジネス文書入力の資格を持っており、パソコンのデータ入力も得意なため、先輩職員に代わって様々な文書のデータ入力作業をお願いすることも増えてきました。パソコン操作については他の職員の質問に答えることもあり、パソコンの先生役にもなっています。

朝8時20分頃には出勤をしており、8時30分の朝礼時間を知らせるマイク放送の担当もしています。その後は12時の昼休憩まで清掃作業等を行います。1時間の昼休憩をはさんで13時から業務を再開し、15時に一度休憩を取り、16時半で終業となります。現在は実働7時間の週5日勤務ですが、最初は短い時間・少ない日数からスタートして、体が慣れてくるのに合わせて徐々に増やしていきました。



掃除機がけ：2階建て保育園の各部屋の掃除機がけをします

タイムスケジュール

～8:30	出勤・朝礼
8:30～12:00	清掃作業他
12:00～13:00	休憩
13:00～16:30	清掃作業他
16:30～	終業・帰宅



トイレ掃除：園児が使用するトイレを丁寧に清掃します



データ入力：資格も取得していて、得意業務のひとつです

業務上の工夫や配慮していること

- ・業務指示は1対1の場面で、具体的に伝える
- ・忘れてしまっても怒らず、根気強く伝える
- ・感謝の気持ちは言葉にして伝える

全体の場面で聞いた話をすべて自分の仕事・役割だと思ってしまう所があります。

以前は朝礼に最初から最後まで同席していたのですが、他の先生にお願いするために全員の前で話した仕事も自分でやらなくては行けない

と思ってしまうようで、混乱してしまったことがありました。

そのため今は朝礼時に全員で挨拶をした後は朝礼を抜けて、自分の仕事に入ってもらおうようにしています。そして、依頼したい仕事は全体の場面で言うのではなく、1対1で本人に直接、かつ具体的に伝えています。

ごくまれに、頼んだ仕事を忘れてしまうことがあります。障害の有無に関わらず、忘れる事は誰にでもある事なので、それを怒ることはせず、確認の意味で再度同じように伝えています。何度も重ねて説明を受けて、体を動かすことで少しずつ覚えていくと考えています。

作業が完了したと報告を受けた時には、しっかりと「ありがとう」「助かりました」と感謝の言葉を伝えるようにしています。頑張ったことに対して報われる、やって良かったと思えることが仕事への意欲になると思います。

Q.障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A.障害児を預かる保育園として、障害を持っていても働ける未来の姿を見て欲しかった。

私どもの保育園では障害児保育もやっています。お預かりしている子供たちが、将来大きくなってどのような形で社会に出るのか、障害のある子を育てるご家族はとても不安を感じる事だと思います。

渋谷さんのように、障害を持っていてもこうして立派に仕事をして、まわりの人にプラスの影響を与えることは出来るんです。私を含めて職員はみんな、渋谷さんから多くの事を学ばせてもらっています。

最初に保育園での採用を決めた時に、障害を持ったお子さんを育てているご家族にメッセージを届けたいとも思いました。障害を持っていても、これだけ働くことができるんだよ、と。

渋谷さん個人で言うと、小さい頃からお母さまが将来を見据えてしっかり教育をされてきました。そして支援学校や訓練校でも先生方が挨拶や生活態度をしっかりと指導されて。その基礎があるので礼儀はきちんとしていて、遅刻もなく、風邪もひかず、安心して見ていられます。自動車を運転してお使いに行くと聞くと驚かれると思いますが、本人を信頼して、成長を信じて、訪問先への事前連絡などの根回しをして行いました。そして回数を重ねることで不安なく送り出せるようになりました。

19歳から勤めてもう12年になりますが、障害者としての雇用契約にはなっていません。一般の用務員として雇用をさせて頂いています。

それでも最初から今のようにスムーズに仕事ができただけではありません。これから採用を考える企業さんにおいては、障害のあるなしに関わらず、最初は誰でもできないことばかりなので、成長するわけがないと決めつけず、何度も丁寧に重ねて教えていくことが大切です。そこにしっかりと心も込めて、あなたが必要だと、信頼しているという気持ちも伝えながら見守って頂きたいと思います。



障害者雇用担当

社会福祉法人御幸会
アリス保育園
園長 木立さん



Q.入社の際、今後の目標を教えてください

A.職員の方は優しく仕事を教えてください。 これからも一緒に働きたいと思っています。

平成19年3月から働いています。パソコンの資格と、運転免許を持っています。園内外の整備と事務の仕事の手伝いをしています。最初の頃は終業時間までに仕事を終わらせるのにすごく緊張していましたが、今はだいぶ慣れました。

雪が降ると保護者の駐車場の除雪の仕事もあるので、今以上に頑張ろうと思っています。

職員の方は優しく仕事を教えてください。一人暮らしを始めたのですが夜の食事のことなど助けてもらって嬉しかったです。仲良く仕事をさせて頂いて、これからも一緒に働きたいと思っています。



就業者

社会福祉法人御幸会
アリス保育園 渋谷さん



現場担当

社会福祉法人御幸会
アリス保育園
木立さん (写真左)
木川さん (写真右)

Q.一緒に働いてどのように感じていますか

A.元気な挨拶や返事が園を明るくします。 お互いに助け合える心強い仲間です。

挨拶や返事といった基本的な部分が12年経った今でも入職当時と変わらないところが本当に素晴らしいと感じます。新人で入ってくる職員に対してもすごく刺激になっていると思います。

経験が長く、多くの仕事を覚えているため、急遽別の仕事に振り替える場面もたまにあります。その時に予定変更をお願いしても、いやな顔ひとつせず「はい、分かりました」と言って作業に入ってくれて、とても心強い仲間です。

それでも仕事とプライベートで考える事が重なりすぎると落ち着きがなくなることがあるので、そういう時はこちらから声掛けをして不安を解消するように働きかけています。お互いに助け合いながらいい関係性で仕事ができていると思います。



支援機関

津軽障害者・就業生活
支援センター
就業支援担当者
村上さん

Q.本事業所さまの雇用事例について

A.可能性を信じて成長を見守ってきたことで 長期の安定した就労に繋がっています。

アリス保育園さまにおいては、雇用の初期段階からご本人と向き合って温かく対応をしてくださっています。園とご本人だけでなく、周りの地域にも声をかけて関係性を構築しており、面での厚いサポート体制が整っていると感じます。結果的に長期の安定した就労に繋がっており、障害者雇用の可能性を感じさせる好事例です。

これから雇用を行う事業所さまにおきましては、まずは障害者の事業所見学を受入れて頂き、そして実習を行って頂いて、その方の性格や得意とする作業、障害特性などを理解して雇用を検討する、というように段階を踏みながら進めて頂ければ、事業所さま、就業希望者の双方にとって良い結果に繋がるものと考えております。

株式会社八戸パークホテル

所在地 青森県八戸市吹上1丁目15-90
 事業内容 ホテル業
 従業員数 144名
 うち雇用障害者5名
 取材場所 八戸パークホテル

身体障害者2名
 知的障害者2名
 精神障害者1名



雇用の経緯

平成27年に職業訓練校の就職担当の方から障害者雇用へ向けた訓練を受入れてみませんかとお相談がありました。当時はまだ障害者雇用がゼロだったのですが、積極的に取り組んでいきたいと社内でも検討をしていたタイミングだったので、まずは訓練の受入れを決めたのがきっかけです。

そして障害者就業・生活支援センターからのサポートも頂くことになり、訓練には3名の障害のある方が来られました。ルーム清掃など様々な業務の中で、何を担当してもらうか悩んでいたのですが、その3人がとても仲が良く、それぞれ離れて作業をするよりはお互いに協力しあえる業務が良いのではという話になり、厨房での食器洗浄業務を担当してもらうこととなりました。

平成27年時点では従業員数が100名弱のため、法定雇用率だけを見ると2名雇用で達成するのですが、3名とも一生懸命仕事をしてくれるため、誰かを引き離すことがどうしても出来ず、3名をそのまま正式採用させて頂くことにしました。あれから4年が経ちますが、今も変わらず一生懸命仕事をしてくれて、周りからも頼られるスタッフに成長しました。

採用までの流れ

- ① 職業訓練校から訓練受入れの相談
- ② 委託訓練
- ③ トライアル雇用
- ④ 本採用

職業訓練校が募集した委託訓練に3名の応募があり、その3名を受入れました。障害者雇用のノウハウがない状態での受入れだったため、職業訓練校と障害者就業・生活支援センターの支援を受けて訓練を実施しました。

雇用にあたり実施したこと

配属現場以外への周知

ホテル業務では様々な部署があり、連絡等でスタッフが相互に行き来をすることが頻繁にあります。その際に既存スタッフが戸惑わないように、障害特性などについて配属現場以外への周知を行いました。

システマティック・インストラクション^(※)による指導

食器類は200種類を超え、洗い方や保管場所は非常に多岐に渡ります。それらを全て作業手順書に起こすことは難しく、仕事を教える際に用いられる「システマティック・インストラクション」の技法で効果的に指導を行いました。特に介入度が高い「見本の提示」「手添え」を繰り返し行い、頭と体で仕事を覚えていき、一人で作業を完結できるようになるまで繰り返しました。

今では数ある食器類の保管場所については誰よりも詳しくなり、健常者スタッフが障害者スタッフに保管場所を教えてもらうほどになっています。

(※)主にジョブコーチが障害者に仕事の手順を教える際に使う技法。作業を細分化し、相手の理解度に合わせて「言語指示」「ジェスチャー」「見本の提示」「手添え」の4段階から最適な手法を用いる。

活用した支援制度

- ▶ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練 …P.30参照
- ▶ トライアル雇用 …P.30参照
- ▶ 特定求職者雇用開発助成金 障害者初回雇用コース …P.31参照

障害者就業・生活支援センターの支援もあり、初めての制度活用でしたがスムーズに行う事ができました。

特に2ヵ月間行った委託訓練は、業務に対する適性を把握し、障害特性を理解するための時間として非常に役立ちました。

担当業務

- 食器洗い洗浄機の操作
- 食器の手洗い
- 食器の片付け・取り出し

宴会場などから下げてきた食器類を食器洗浄機に入れて洗浄をします。洗浄が終わった食器類は丁寧に拭いて水気を取ります。食器洗浄機に入らない大きさや形の食器は手洗いで対応します。手洗いも拭き取り作業も、教えられた手順を守った丁寧な作業をしています。

拭き終わった食器類はそれぞれの保管場所に戻して整理整頓を行います。季節ごとに異なる食器類は200種類以上に及ぶため、最初は保管場所を覚えるのが大変

でしたが、何度も作業を繰り返して覚えたので、今は忘れる事はありません。健常者のスタッフが把握していない食器の保管場所も覚えていて、率先して作業を引き受けてくれます。



食器洗い：小さな食器類も丁寧に拭き取り作業を行います



食器洗い：4年以上の業務経験で周囲も信頼を寄せています



食器洗い：食器洗浄機に入れられないものは手洗いをを行います

タイムスケジュール

～9:00	出勤・朝礼
9:00～12:00	食器洗い
12:00～12:30	休憩
12:30～15:00	食器洗い
15:00～	終業・帰宅



洗浄が終わった食器類を保管場所へ運搬します



食器を割らないように注意しながら丁寧に重ねます

業務上の工夫や配慮していること

- ・翌日の作業内容を前日終業時に伝えることで、翌日に落ち着いて作業を開始できるように配慮
- ・食器の保管場所を覚えているため、保管箱は動かさないようにする

障害特性の一つとして急な予定変更でパニックになることがあるため、翌日の作業予定は前日終業時に伝えていきます。当日朝は作業の大きな流れをあらかじめ伝えて、次に何をするか迷う事がないように注意をしています。

食器類の保管場所には食器の名前を書いた紙を貼っています。障害者雇用以前から、ヘルプで入る従業員向けに貼っていたものですが、有用なため継続をして活用しています。障害者スタッフによっては保管箱の位置関係で覚えている事も多いため、保管箱の位置は変えないように配慮をしています。また、新しく仕入れた食器は同じ分類の所に保管して迷わないようにも配慮しています。



Q.障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A.三人同時雇用で孤立感なくお互いに助けあえる関係が作られました。

初めての障害者雇用で色々不安はあったのですが、障害者就業・生活支援センターの方が「この方はこういった障害特性があるので、このように接すると戸惑わないと思います」「このような場合の対処はこうすると良いです」などの対応について事前に教えてくれたことで気持ちの準備が出来ました。また、偶然でしたが現場の担当者が障害者との働き方のノウハウを持っていたことで、実習から採用までスムーズに進んだことがとても嬉しく思います。1人ではなくて3人を一緒に雇ったことも成功の秘訣かなと感じています。

私個人が気を付けていることとして、昼休憩中などでよく話しかけるのですが、その時には真横や正面に座らずに一つ離れた横の椅子に座るようにして、適度な距離間を保ちながら良い関係を作るようにしています。

ホテル業なので誰とでもすれ違いざまに挨拶をするようにしていますが、3人はいつも元気に挨拶してくれます。優しい性格の方ばかりなのでかわいいですね。私自身が、朝トラブルに合い嫌だなと思っている時でも、すれ違いざまに屈託のない笑顔でおはようございますと言ってくると、逆にこちらが癒されます。

これから障害者雇用を始める事業所さんには、私の経験からしかお話しできませんが、やはり最初に1人ではなく2人以上で雇った方が、孤立感もなくお互いに助け合いながら働いてくれるのではないかと思います。性格の相性もあるので一概には言えませんが、この現場では3人がお互いに補完しあっていい形になったと感じています。

あとは仕事上で良い意味でも悪い意味でも特別扱いをしないことが大切だと思います。一人の人間として対等に関わって、仕事も任せることで自信を持って働いてくれるようになるのだと、私も学ばせてもらいました。



障害者雇用担当

八戸パークホテル
管理部 次長
阿部さん



Q.入社の際、今後の目標を教えてください

A.会社の人に配慮してもらい感謝しています。パークホテルで長く働きたいです。

平成27年から働いています。

洗ったお皿などを片付ける仕事をしています。体力はある方なのできつくないです。今は仕事にも慣れたので難しくはありません。

長い風邪をひいて5日ぐらい休んだ事がありますが、会社の人に配慮してもらい感謝しています。職場に他にも障害を持っている人もいますが、一緒に協力して働いています。

障害者就業・生活支援センターさんには早く仕事を見つけてもらい感謝をしています。働いてからも職場に来て声を掛けてくれています。

今後の目標はパークホテルで長く働き続けることです。



就業者

八戸パークホテル
川上さん



現場担当

八戸パークホテル
佐藤さん

Q.一緒に働いてどのように感じていますか

A.障害があるという事情に関係なく、立派に一人前です。とても仕事がやりやすいです。

みなさん真面目で几帳面なので、あるべき場所にしっかりと食器を戻してくれます。もう4年以上働いているので、戸惑うこともなく率先して動いてくれます。障害があるという事情に関係なく、戦力として立派に一人前です。

障害のある若い子と一緒に働くのは初めての経験でしたが、指示も素直に聞いてくれますし、年の離れた私たちにも優しく気にかけてくれます。重いものを一緒に持ってくれたり、一緒に押してくれたりとお気配りもあって、とても助かります。

こちらと距離を取ったりすることもないので、私たちも気を使わないで接することができます。とても仕事がやりやすいです。



支援機関

障害者就業・生活
支援センターみなと
就業支援担当者
工藤さん

Q.本事業所さまの雇用事例について

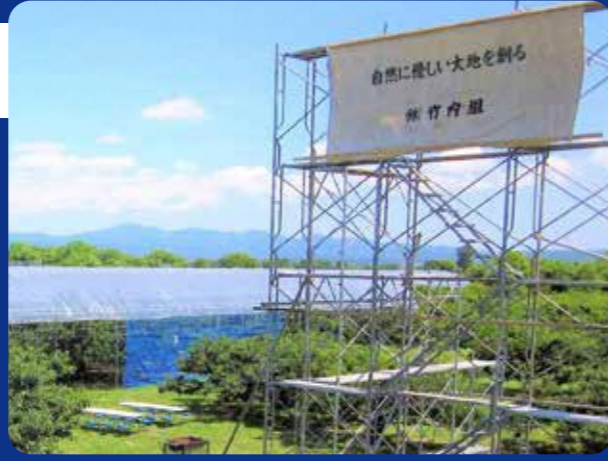
A.課題に対してその場で適切に対応して頂ける柔軟さが離職防止に繋がっています。

3名を同時に採用し、一人も辞めることなくもうすぐ丸5年になりますが、我々の支援だけでどうにかなることではなく、事業所さま側の配慮がないとここまでできません。事業所さまとご家族間の連携も取れており、課題に対して随時その場で柔軟に対応して頂いているところが一番の離職防止になっていると思います。

障害を持っていても業務内容や職場環境のマッチングがうまく行けば八戸パークホテルさまの事例のように皆さん自分の力を発揮出来ますので、これから雇用を考えている事業所さまもまずは当センターにご相談頂いて、様々な角度からのお話をする中で具体的な進め方を整理して、ぜひ積極的に雇い入れを進めて頂きたいと思っています。

株式会社竹内組

所在地 青森県北津軽郡中泊町大字芦野字福泊23番地
 事業内容 特定建設業、廃棄物収集運搬処分業
 従業員数 223名
 うち雇用障害者4名
 身体障害者3名
 精神障害者1名
 取材場所 ごみ収集・分別場



雇用の経緯

会社が成長期にあった平成25年に法定雇用率の引き上げと対象企業の拡大があり、弊社の従業員数が増加していたことで障害者雇用を本格的に検討しはじめました(※)。

ハローワークから頂いた資料にあった障害者就業・生活支援センターにコンタクトを取り、障害者雇用を行うメリットや各種制度についての説明を受けました。

説明の中で、すぐに採用活動に入らず、障害者に可能な仕事の分析や受入れ態勢の整備を行い、職場実習での見極めを経てから正式採用をするという段階を踏んで進めることを提案して頂きました。その後、実習に来て頂いた方を正式採用し、6年が経過して今に至っています。

実習は、障害者就業・生活支援センターが就業意欲が高く業務に対応できると判断した方を紹介して下さるので、受入れ側としても安心してはじめての障害者雇用を進める事ができました。

(※)平成25年の障害者雇用促進法改正で従業員50人以上の企業の法定雇用率が2.0%に引上げ(平成30年の改正で45.5人以上、2.2%に引き上げ)

雇用にあたり実施したこと

障害者就業・生活支援センターとの連携強化

初めての障害者雇用ということで心配が先行していたのですが、障害者就業・生活支援センターの担当の方が雇用開始前から就業状況が安定・定着するまでの長期間にわたりフォローして頂きました。社内に対応が難しいケースについては、会社と本人の間に入って解決まで導いて頂いています。

同じ職場の既存職員に対しては、受入れがスムーズに進むように障害者の持つ特性や性格などについてこまめに周知をして頂くなど、定期訪問以外にも足を運んで頂いて協力を得られたことで非常に安心することが出来ました。

実習制度やジョブコーチ制度、助成金制度など存在は知っていても具体的にどう活用するべきなのか、どのような準備が必要なのか、経験のない会社では自分たち主体で実行まで移すことは難しいのではないかと思います。それらについてしっかりと助言をして頂ける障害者就業・生活支援センターとの連携強化は障害者雇用を成功させるうえで欠かせないと感じました。

採用までの流れ

- ① 障害者就業・生活支援センターへの相談
- ② 職場実習
- ③ 委託訓練
- ④ トライアル雇用
- ⑤ 本採用

現在雇用している4名の障害者のうち、精神障害者採用時の流れです。

他3名については身体障害者を雇用しています。また、特別支援学校の2年・3年次のインターンシップの受入れも行っています。

活用した支援制度

- ▶ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練 …P.30参照
- ▶ トライアル雇用 …P.30参照
- ▶ ジョブコーチ制度 …P.30参照
- ▶ 特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース …P.31参照

活用した支援制度についても障害者就業・生活支援センターの担当の方に説明を頂いて必要なもの、適切なものを利用させて頂きました。

担当業務

● ごみの選別、解体作業

ごみの選別、解体作業を担当しています。廃プラスチック・ナイロン類・木材がれき類・金属類など様々な種類のごみを扱っています。

実習時や入社当初は仕事に慣れるためにペットボトルの分別、空き缶アルミ・スチールの分別など軽量物の作業を行っていましたが、ダンプに山積みの缶類をおろす際の騒音に戸惑うことがありました。また、ごみの臭いを気にする素振りもよく見せていました。

しかし、長期の就業で環境に慣れてきたことにより、そういった戸惑いもなくなり、体も慣れてきたことで現在は難易度の高い重量物の選別・解体作業も任されています。

重量物は体力が無いと難しく危険も伴う仕事ですが、村上さんは自分にしか出来ない仕事としての責任感を持って取り組んでいます。

屋外での作業のため夏の暑さと冬の寒さがありますが、もともと屋外の建設現場での作業経験のある村上さんは気にすることなく黙々と作業を進めてくれます。

夏の炎天下の作業は体力的に厳しい日もありますが、同じ職場の仲間が水分補給や休憩を促したりするなどして、無理なく業務が行えるように注意を払っています。



ごみの種類ごとに分別をするために解体作業を行います



様々なごみを適切な種類に分ける選別作業です

タイムスケジュール

～9:00	出勤
9:00～12:00	選別・解体作業
12:00～13:00	休憩
13:00～17:00	選別・解体作業
17:00～	終業・帰宅



体力があるため重量物の分別では特に頼りにされています



配管パイプなども運び込まれますが戸惑わず対応しています

業務上の工夫や配慮していること

- ・一般社員と同じ目線でのコミュニケーションを取って、どんな事でも話しやすい関係作り
- ・通院に配慮したシフト組みで、仕事・医療・生活のバランスを取って長期就業が可能な環境作り

障害があるからと距離を取ったり仕事上の特別扱いはせず、他の社員と同じように仕事の話から雑談まで日常的にコミュニケーションを取り、仲間として仕事を任せとお互いに必要とされる環境で仕事をしています。その結果が6年以上の就業の安定化に結びついていると感じています。

定期的な通院の必要があるため、柔軟なシフト組みで安定して仕事が続けられるように配慮をしています。仕事の負担が大きくなると心身のバランスが崩れてしまうため、障害者の長期就業のためには適切な医療を受ける必要があると考えています。



Q.障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A.地域の障害者雇用の実情を把握している 障害者就業・生活支援センターの活用をお勧めします

障害者雇用に関わる前は、障害の特性についての理解はほとんどありませんでした。「きちんと本人の伝えたいことが理解できるか、反対にこちらの意図がうまく伝わるか」その事に特に注意を払いました。これまで採用・雇用に携わってきた中で大切だと感じるのは、障害に対して特別視しない事だと思います。こちらが良い意味で、本人のために良かれと思って特別視をしたとしても、それが必ずしも相手にとって良しとなるとは限りません。特別視されたことで怒る方もいます。周囲と同じように扱う事こそが、本人のためになるのだと、プライドを傷つけないのだと、そう思います。

そのため今では特別視はせず、既存社員と同じように接しています。障害を持っている方でもある程度の目標と責任を持ってもらうようにしています。結果的にできなかったとしても、それはそれでできなかったという結果なので、次に活かすようにしてもらいます。

村上さんが、「皆と同じように扱って、話してもらって嬉しかった」と言っていたという話を伝え聞いたこともあり、今となってはこの接し方が正解に近かったのかなと思う所があります。

これから雇用を始める事業所さんには、まずは障害者就業・生活支援センターへの相談をお勧めします。各地域にあるので、その地域の障害者雇用の実情をどこよりも理解しています。相談をする側としては、窓口は一つであることが理想ですが、まさにそれに当てはまりとても幅広く相談に応じてくれます。障害者就業・生活支援センターは我々事業所との繋がりがだけでなく、登録をしている障害のある方とも繋がっていて、事業所の仕事内容に合うと思われる方を探して紹介を下さり、その後のサポートも手厚くとても頼もしく心強い存在になってくれると思います。



障害者雇用担当

株式会社竹内組
総務部 企画開発室
主任 秋元さん



Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

A.安全と健康が大切な仕事なので、怪我をしないようにこれからも頑張っていきたいです

平成25年から働いています。

働いて6年経っているので、仕事はだいぶ慣れて出来るようになっていきます。分からない事があれば聞いて作業をするようにしています。質問がしやすい職場なので助かっています。

入社してすぐ、仕事以外で足を怪我したことがあって、長期で休みをもらうことがあったのですが、みなさんが復帰するのを待っていて嬉しかったです。

体を使う仕事で、安全と健康が大切なので、怪我をしないように気を付けてこれからも頑張っていきたいです。



就業者

株式会社竹内組
村上さん



現場担当

株式会社竹内組
太田さん

Q.一緒に働いてどのように感じていますか

A.障害のある方と働いているという意識は私にはまったくありません

村上さんは入社当時、口数が少なくおとなしかったのですが、今はお互いに冗談を言い合ったりする仲になりました。誰でも最初は緊張をするものですし、私の方が構えていた部分があったのかもしれませんが。

障害のある方に私が仕事を教えられるのかなという不安が最初はありましたが、時間をかけて打ち解けて行くことで自然とやり取りができるようになっていきました。

他の社員と同じようにごく普通に接している今の状態は、私にとっても村上さんにとっても働きやすい環境になっていると思います。仕事も真面目に取り組んでくれて、分からない事があれば質問もしてくれます。障害のある方と働いているという意識は私にはまったくありません。



支援機関

障害者就業・生活
支援センター月見野
主任就業支援担当者
葛西さん

Q.本事業所さまの雇用事例について

A.各機関の情報共有・連携・ご本人の就業準備などがかみ合った好事例だと言えます

本事例における村上さんとの関係が始まったのが平成24年からでした。ご家族が市役所に相談をしていて、そこで私どものセンターを市役所から紹介して頂き関わりがスタートしました。その後村上さんは就労移行支援事業所で基礎訓練を開始するのですが、ちょうどその時期に竹内組さまの情報が入り、建築業界経験のある村上さんも実習に前向きだったためマッチングさせて頂きました。各機関の情報共有・連携等がうまくかみ合った好事例だと言えます。

雇用に至るまでのコーディネート部分は私たち障害者就業・生活支援センターが支援致しますので、障害者雇用について検討をすることになりましたら私どもセンターにご相談頂ければと思います。ハローワーク、障害者職業センターなど各関係機関と連携して進めて参ります。

社会福祉法人義乃会

グループホーム
なかよし荘

所在地 青森県十和田市大字深持字南平312-4
事業内容 介護サービス事業
従業員数 60名
うち雇用障害者1名
精神障害者1名
取材場所 グループホーム
なかよし荘



雇用の経緯

障害者雇用の法定雇用率が上がり、当法人も従業員数の増加に伴って障害者雇用を検討する必要が出てきました。働く事を希望する障害者にはどのような方がいるのかを知るために、平成29年2月に障害者就職相談会(※)に参加しました。そこで、今も頑張っているOさんとお会いしました。

雇用までの流れについてのノウハウを持ち合わせていなかったため、障害者就業・生活支援センターに間に入って頂き、まずは5日間の体験実習を行いました。複数の施設があるのですが、障害と環境の相性を考えるとデイサービスのように人の出入りや業務スピードがはやい場所よりも、自分のペースで仕事に集中できるグループホームで体験をして頂くのが良いだろうということになりました。

初めての受入れで心配はありましたが、ハローワークなど各関係機関も加わった手厚いチーム支援で、問題なく実習を終える事が出来ました。Oさんはとてもまじめな仕事ぶりで、トライアル雇用を経て正式採用に至り、現在も働いて頂いています。

雇用にあたり実施したこと

障害への理解促進のための勉強会を開催

既存スタッフに対する障害特性の理解のための勉強会を職員会議で実施しました。障害のある方を受入れるにあたって、障害についての基礎知識を学びました。また、かけるべき言葉や、態度といった関わり方についても共有して、現場担当者一人だけがコミュニケーションを取るのではなく、周囲のスタッフも同じ対応が出来るように準備をしました。

本人のプロフィールの提供

体験実習開始前に、事前に本人の理解を取ったうえで障害者就業・生活支援センターが整理した本人プロフィールを頂きました。不要な個人情報含まず、持っている障害などについて情報提供を頂き、業務の切り出しを行う際の検討材料として参考にさせて頂きました。特に現場で日常的に関わるスタッフとしてはどういった方が来るのか心配していた面もあったため助かりました。しかし、実際に来て頂いたOさんが素晴らしい方でしたので結果的に心配の必要はありませんでした。

採用までの流れ

- ① 障害者就職相談会
- ② 職場体験実習
- ③ トライアル雇用
- ④ 本採用

(※)障害者就職相談会は、十和田ハローワークが毎年一度開催をしており、就職を希望する障害者と雇用を検討している事業所の考えをお互いに聞くことが出来る場となっています。

活用した支援制度

- ▶ 職場体験実習 …障害者就業・生活支援センターがセッティングして実施
- ▶ トライアル雇用 …P.30参照

職場体験実習は、支援を担当した障害者就業・生活支援センターがセッティングを行ってくれました。ハローワークとも連携をしており、法人単体ではスムーズにできなかったと思っています。実習とトライアル雇用で仕事内容に対する適正を確認することができ、また就業者にとっては自分自身ができるかどうかの判断や習熟度を上げる期間にもなるため、活用して良かったと考えています。

担当業務

● 施設内清掃業務

- ・トイレ掃除
- ・洗面台掃除
- ・物品補充
- ・おぼん拭き
- ・食器洗い
- ・洗濯 など

● 介護補助業務

- ・見守り
- ・レクリエーション
- ・絵本読み聞かせ
- ・整容(爪切りなど)
- ・配膳、食事介助
- ・口腔ケア など

グループホーム内の清掃と介護補助を担当しています。業務内容は多岐に渡りますが、短い時間の中で確実に終わらせてくれます。

業務外で絵本の読み聞かせの会にボランティアで参加しており、グループホーム内でも絵本の読み聞かせを担当しています。本は時期に合うものや利用者の方々の好みなどを考慮して、自分で図書館で選んで借りてきています。

1年前に介護職として利用者を直接的に支援したいとの希望があり、介護職員初任者研修を受講、修了しました。清掃業務に加えて利用者の方への介護補助業務も少しずつ担当するようになっていきます。



絵本の読み聞かせで利用者との関わりを積極的にはかっています



食器洗い：丁寧な作業で信頼して任せられます



フロア・トイレ清掃：手早い作業で広いフロアを清掃します

タイムスケジュール

～9:00	出勤
9:00～10:00	清掃
10:00～11:30	清掃・介護補助
11:30～13:00	介護補助
13:00～	終業・帰宅



洗濯：大量の洗濯物も1年半の経験で問題なく対応しています



洗濯：同じ種類をまとめて干すことで取り込み時もスムーズです

業務上の工夫や配慮していること

- ・本人の意向を尊重したキャリアアップ
- ・業務負担を抑えて、無理をさせずに長く働ける環境を維持
- ・一日のスケジュールを張り出してスムーズな作業環境を

障害があるからといって業務を固定化せずに、成長や意欲に合わせたキャリアアップ、ステップアップを本人との相談の上で進めています。ただし、オーバーワークで体調を崩してしまえば継続して働く事が難しくなるため、適度に休憩を促すなどして無理のしすぎにならないよう注意を払っています。

入社から日が浅く不慣れなうちは、目の前の業務に集中しすぎて次の業務への切り替えを忘れてしまったりしないように一日の業務スケジュールを張り出して仕事の順番を確認できるようにしていました。ただし、業務を覚えて時間の使い方に慣れてからは、確認程度に見る形となっています。



Q.障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A.障害者に出来ないという思い込みを持たず、まずは実習という受け入れやすい形から

障害者雇用を行う以前までは、私自身がバリアを張っていたように感じます。高齢者施設に従業員としての障害者は親和性がよくないだろうと決めつけていたところがあったかもしれません。受入れる側としては仕事を一人で完遂してもらわないと困ると思え、それは障害者にはできないだろうと考えていました。

しかし、障害者就職相談会でOさんに出会い、体験実習に来て頂いた5日間でその考えは払拭されました。適切な治療や服薬でご自身の障害と向き合って病気をコントロールし、大きな不安を感じさせずに仕事に取り組むその姿を見て非常に驚きました。

実習・トライアル雇用を経て正式採用となり、延べ1年と数か月になりますが清掃業務だけでなく介護助手の業務もできるようになりたいと初任者研修を修了して前向きに努力を重ねており、頭が下がる思いです。

持ってしまった障害や病気は仕方ないため、うまく付き合いながら長く働いていただくためにも、無理はせずこれからも相談しながらやっていけたらと思います。

これから障害者雇用を考える事業所さんは、障害者に出来るはずがないという思い込みや先入観を持たずに、まずは実習という受け入れやすい形から初めて頂くと良いかと思えます。最初から正式採用で入職をすると、雇い入れた側は期待をしますし、雇われた側には大きなプレッシャーがかかると思えます。いきなり正式採用で万が一うまく運ばなかったとすると、相手に失敗体験を植え付けてしまう事にもなります。

まずは実習、そして短時間雇用と少しずつ出来ることを継続していくうちに、更に次のステップに進めると思えますので、中長期的な視点で障害者雇用に取り組んで頂ければと思います。



障害者雇用担当

社会福祉法人義乃会
なかよし荘
施設長 中野渡さん



Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

A.介護福祉士の資格を取って、今よりもっと利用者さんの力になりたいと思っています

平成30年の5月からこちらで働いています。自分ができる仕事を無理なくやらせてもらっているのも働きやすい環境です。以前は障害者就業・生活支援センターに登録をしないで働いていましたが、問題があっても自分で解決が出来ずに辞めてしまうという状況がありました。センターに登録をしたことで、定期訪問で話を聞いてもらうといった支援も頂けて大変助かっています。

今後はもっとレベルアップをして、スタッフの皆さんと末永く働いていきたいと思っています。また、介護福祉士の資格も取って今よりもっと利用者さんの力になりたいと思っています。



就業者

社会福祉法人義乃会
なかよし荘 Oさん



現場担当

社会福祉法人義乃会
なかよし荘
ホーム長 音道さん

Q.一緒に働いてどのように感じていますか

A.とても落ち着いて、いつも笑顔でニコニコしている姿に私たちの方が癒されています

私は高齢者施設で働く前に、障害者施設で働いていた経験があります。そこで障害を持った様々な方と接していたため、こういった場所で働くのは難しいだろうと最初は考えていました。

しかし、Oさんは全く違いました。とても落ち着いて仕事に取り組んでくれて、いつもニコニコしています。とにかく頑張り屋さんで、時間だから休んでねと言うのですが、「はい。」と言って続けようとするので、逆にセーブしてもらおうのが私たちの役割になっています。

入社後半年ほどで、もっと色々な事が出来るようになりたいと相談があって、初任者研修も修了しました。この前向きさに私たちも良い刺激を受けていますので、これからもずっと一緒に働く仲間として居てくれるとありがたいです。



支援機関

障害者就業・生活
支援センターみさわ
就業支援員
川端さん

Q.本事業所さまの雇用事例について

A.障害を積極的に理解して頂ける事業所さまの姿勢がキャリアアップの意欲を向上させました

なかよし荘さまとは平成29年に職場実習を受入れて下さった頃からお付き合いをさせて頂いております。その際には事業所さまと現場担当者さまが、障害特性や能力等をご理解され、その方に合わせた業務の切り出しを検討し、明確で丁寧な作業指示をしていただきました。

現在就労されているOさんの職場実習をお願いした際にも、本人の障害特性や、本人の体調等に合わせた仕事内容を柔軟に決めて頂きました。実習後は雇用につながり、長く働きやすい環境を整えて頂いております。

また、本人の希望を鑑み、介護職員初任者研修のため勤務時間等のご配慮をして頂き修了することが出来ました。

今後、雇用をご検討されている事業所さまにおかれましては、まずは地域の障害者就業・生活支援センターにお気軽にお問合せ頂ければと思います。

アツギ東北株式会社

所在地 青森県むつ市下北町19-5
 事業内容 繊維製品製造(ストッキング・タイツ・ソックス・インナー)
 従業員数 1080名
 うち雇用障害者31名
 取材場所 むつ事業所

身体障害者 7名
 知的障害者13名
 精神障害者11名



雇用の経緯

以前より地元の特別支援学校からの採用を続けており、障害者雇用に取り組んできました。しかし、特別支援学校に限った採用では法定雇用率の引き上げペースに追い付かなくなり、平成26年からは障害者就業・生活支援センターの前身となるハートランドさくらの助力を得ながら新たな採用活動の強化を始めました。

特別支援学校からの採用は知的障害者が中心となっていました。この時期から精神障害者の採用にも取り組み始めました。最初は精神障害の特性に上手く対応する事ができず雇用が不安定だった時期もありました。同時期に盛岡工場が業務の切り出しを工夫するなどして精神障害者の雇用安定化が進み始めていた事から、その成功事例を参考と励みにしてむつ工場も次第に雇用の定着が進むようになりました。

令和元年12月現在は31名の障害者が働いていますが、それぞれの希望や適性に合わせた現場で就業しています。長期の方では入社から8年9か月になる方がいらっしゃいます。

雇用にあたり実施したこと

障害者職業生活相談員資格認定講習の受講

精神障害者の雇用取組みを行うにあたり、2014年に障害者職業生活相談員資格認定を受講して、障害への理解の促進や長期定着のための指導方法、仕事以外の生活面の関わり方などを学びました。

業務の切り分けの検討

既存業務の中から、任せられる業務がどの程度あるのか、受入れ場所はあるのかを検討しました。検討にあたっては障害者就業・生活支援センターなど専門性のある各機関に現場を見てもらい助言を得ながら行いました。製造ライン以外にも、事務系の業務についても入力や経理などからいくつかの切り分けを行いワークシェアにも取り組みました。

施設外就労の受入れ

関わりのある障害者就労事業所から施設外就労を受入れ、障害のある方が働く機会を設けました。その中で処理能力の高い方はそのまま採用させて頂くこともありました。

採用までの流れ

- ① 職場体験実習
- ② トライアル雇用
- ③ 本採用

職場体験実習に入る前には必ず障害者就業・生活支援センターへの登録をお願いしています。センターでは登録者に対して、挨拶などの基本的な態度や服薬管理、仕事に取り組む姿勢といった、働く前の職業準備支援が行われているためです。

活用した支援制度

- 職場体験実習 …障害者就業・生活支援センターがセッティングして実施
- トライアル雇用 …P.30参照
- 特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース …P.31参照
- 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 …P.31参照

担当業務

- 編立課 ・ ニッター(編機内部で切れた糸を補修する作業)
 ・ プリセット(生地を温めて伸縮を安定させる作業)
- ミシン課 ・ 伸ばし(生地を専用アイロンに通して伸ばす作業)
 ・ 揃え(染め斑にならない様に伸ばして袋詰めする作業)
- 染色課 ・ 染色袋のジッパー破損チェック作業
- 検装課 ・ フック付け:商品を下げるフックを包装袋に取り付け
- 総務課 ・ 清掃作業 など

工場内でストッキング等の一貫生産を行っており、様々なラインが稼働しています。主に各ライン内で希望や適性に合わせた業務を担当しています。

納期が厳しい業務や品質が問われる業務、指示に幅が出やすい業務は極力避け、集中力が活かされる業務を中心に配属しています。



伸ばし：両端の空いた円筒状の生地を専用アイロンで伸ばしています



揃え：生地を足型に通し、染色時に斑にならない様に伸ばしています



フック付け：手作業で一つ一つ取り付けています

タイムスケジュール

～9:00	出勤
9:00～12:30	業務
12:30～13:15	休憩
13:15～16:15	業務
16:15～	終業・帰宅



プリセット：編み上がった生地を一度温める作業を担当しています



ニッター：編機で発生する切れた糸の補修を行っています

業務上の工夫や配慮していること

- ・現場担当者のサポートのために、障害者就業・生活支援センターの協力を得てライン全体がうまく回るように工夫
- ・看護師の常駐と産業医との連携で医療ケアの環境を整備

現場で働く障害者のケアは雇用定着に大切な要素ですが、日々直接関わる現場担当者のサポートもライン全体が円滑に回るために欠かせないこととなります。

障害者就業・生活支援センターは障害者側と雇用側の双方に対して支援を行ってくれるため、現場担当者の困りごとの相談にも乗ってくれます。主に指示出しの方法や障害者の生活面での心配事など、現場担当が適切に対応するためのアドバイスを受ける事で、結果的に障害者の働きやすい環境作りに結びついています。

工場には看護師が常駐しており、身体的・精神的な問題に対応できる環境を整えています。また、産業医との連携体制もあり、特に精神障害者のメンタルケアの面で適切な医療ケアが出来るようになってきました。精神障害のあるスタッフがメンタル不調で休職になった際には、入口まで来る、建物に入る、現場に行く、と日を変えて徐々に段階を踏んで復帰をする支援も行いました。

Q.障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A.雇用の定着には時間がかかるという前提で 専門の支援機関と相談をして早めの計画を

雇用している障害者が30名を超えるため、苦勞をすることもそれなりにありました。それでも定着した方々の、入社当時と比べて大きく成長した姿を見て感銘を受ける事も多く、また作業に熟練した障害者の方の作業数や品質は、健常者スタッフと比べても遜色ない事もあり、雇用して良かったと感じられる瞬間です。

障害者雇用は我々担当者だけで成り立つものではなく、協力を得られる各関係機関の力を借りて、専門性を持った皆さまに時には甘える事も必要なのだ色々な経験を振り返ってみて感じます。

健常者だけで回していた既存のスタイルにはめこもうとすると無理が出る事もあるので、創意工夫をして楽しんで取り組むことも雇用側の気持ちとして大切なかもしれません。

当社の障害者雇用は、今は定着期になっていますが、障害者雇用に取り組んでいる期間が長いこともあり、成功だけではなく上手くいかなかった取組みもあります。全ての取組みが意図した通りに行くとは限りません。精神障害者は変化に弱いという所を頭では理解していても、任せた業務が軌道に乗るとどうしても次のステップを期待してしまい、変化を与えてしまっただけで定着に繋がらないという事もありました。

障害者雇用のために勉強した事が一般社員への指導に活かせることもあり、障害者雇用に取り組んできたことで得た経験は数多くあります。

今後障害者雇用を始める事業所については、法定雇用率を意識するのであれば、改正年度前から準備を行っておくことが大切だと言えます。弊社は障害者雇用の活動強化を始めてから約3年半で法定雇用率を達成しました。雇用の定着には時間がかかるものだという前提のもとに、障害者就業・生活支援センターなどの専門の支援機関と相談をして計画を立てて頂ければと思います。



障害者雇用担当

アツギ東北株式会社
むつ事業所 総務部
部長 横山さん



Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

A.皆が親切に話しかけてくれて嬉しいです これからも長く仕事が出来たらと思います

平成27年から働いています。今はミシン課でアイロンを使ってストックキングなどのしわ伸ばし作業をやっています。仕事は慣れたので今はそれほど困る事はなくなりました。出来ない事は教えてもらったり助けてもらって進めています。

昼休みに食堂で休憩をするのですが、私と親しくしてくれる方が色々話しかけてくれるのが嬉しいです。優しい人たちに囲まれて仕事はやりやすいです。

これからも長く仕事が出来たら良いと思います。仕事を頑張ってもっともっと周りの人たちに好かれる人になりたいです。



就業者

アツギ東北株式会社
むつ事業所 ミシン課
工藤さん



現場担当

アツギ東北株式会社
むつ事業所 ミシン課
坂本さん(写真左)
田中さん(写真中)
須田さん(写真右)

Q.一緒に働いてどのように感じていますか

A.仕事のクオリティが一定で、休まないため 戦力としてとても助かっています

仕事のスピードの個人差はありますが、皆さんとても真面目に仕事に取り組んでくれます。指導した通りに間違いなく作業してくれるので、クオリティが一定に保たれる点は素晴らしいの一言です。

数多くの製品を扱うのですが、やり方に少しずつ差があります。最初はやり方を個別に教えているのですが、年数を重ねて経験を積むことで応用が利くようになり、成長を感じられると嬉しく思います。

複数のスタッフの視界に入る位置で作業をしているので、体調不良などの異常があれば誰かが気付くようになっていて、指導担当以外のスタッフも声掛けをしています。また、障害のある方全般に言えることですが、ほとんど仕事を休みません。生産数の見込みが立てやすいので戦力としてとても助かっています。



支援機関

障がい者就業・生活
支援センターしもきた
主任就業支援員
布施さん

Q.本事業所さまの雇用事例について

A.固定観念にとらわれず実習受入れに挑戦して 頂ける、障害者雇用に向き合った事業所さまです

アツギ東北さまとは当センター開設前の準備センターの頃から関わらせて頂いておられます。これまでに19名の実習・就職のお手伝いをさせて頂きました。製造工場であり、職種が多岐に渡るため、就職希望者の障害特性に合わせた業務選択が可能な事業所さまです。

障害者雇用に向き合っていて、雇用を始めた当初に工場内隅々まで見学させて頂き、雇用実績のない部署への配置を提案させて頂き、試験的に実習、その後雇用されるケースもありました。受入れに対し固定観念にとらわれることなく挑戦して頂いたことは、地域に暮らす障害のある方の働き方や暮らし方に大きなプラスとなりました。

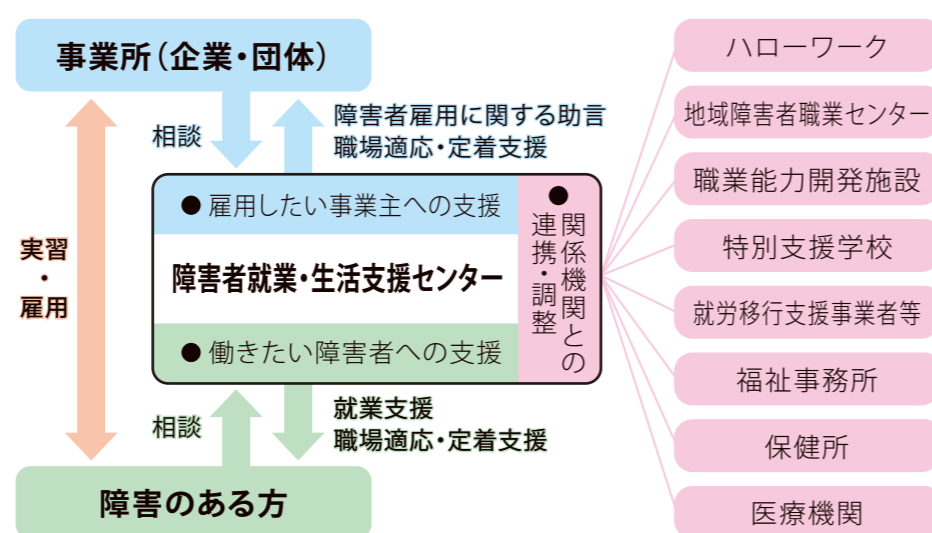
新たに障害者雇用をお考えの事業所さま、業務の切り出しや雇用にあたっての心配事を一緒に解決して参ります。お気軽にご連絡下さい。

障害者就業・生活支援センターの支援内容

障害者就業・生活支援センターは、障害者の雇用を検討または雇用をしている事業所に対し、障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての助言を行うセンターです。

関連する機関と連携をしながら動いており、総合的な支援を受ける事ができます。

事業所に対しての具体的な支援内容は下記「障害者雇用のステップ」でご確認ください。



障害者雇用のステップ（事業所の取り組み例）

障害者雇用に取り組む事業所で、雇用にあたり行うことの多い作業や検討事項を段階別に整理しました。現在の事業所の状況によって、始めるステップの段階やその内容は異なり、前後または平行することがあります。障害者就業・生活支援センターでは各ステップがスムーズに進められるように事業所へ助言を行います。

ステップ1 雇用相談 障害者就業・生活支援センターにご相談頂き、基本的な情報の共有をします。

- 採用時期の検討
- 活用制度の検討
- 予定している業務内容
- 障害者雇用担当者の選定 など

ステップ2 情報収集 障害への理解を深め、実際に働いている現場を見て、雇用後のイメージを作ります。

- 優良事業所見学会への参加 (P.29参照)
- 就労移行支援事業所の見学 など

ステップ3 仕事の切り出し 実習へ向けて、担当する業務を具体的にしていきます。

- 就業予定場所で予定業務の確認
- 現場指導担当者の選任
- 業務手順を作業手順書等として見える化 など

ステップ4 実習受入れ 職場実習制度を利用し、関係機関の支援を得ながら実習を行います。

- 事業所：業務遂行能力の見極め、現場スタッフの理解促進
- 障害者：仕事への適性確認、環境への適応状況確認 など

ステップ5 採用・雇用 正式に雇用となる場合には、事業所全体での障害への理解促進等を進めます。

- 事業所内への周知、職員向け講習会開催
- 各種助成金制度のご案内 など

ステップ6 定着支援 継続して働ける環境作りを目指して支援を行います。

- ジョブコーチ支援の利用
- 合理的配慮の提供
- 社内研修の実施
- 社外研修への参加 など

青森県内のセンター所在地と支援地域

青森県内には6か所のセンターがあり、行政から委託されて運営されています。該当する支援地域のセンターにお問い合わせください。

支援地域(市町村)	センター名 ※カッコ内は受託法人	住所	電話番号
青森市・平内町・今別町 蓬田村・外ヶ浜町	青森藤チャレンジド 就業・生活支援センター (社会福祉法人 藤聖母園)	青森市筒井八ッ橋51-2 エスコート八ッ橋201号	017-718-3604
弘前市・黒石市・平川市 藤崎町・板柳町・大鰐町 田舎館村・西目屋村	津軽 障害者就業・生活支援センター (社会福祉法人 七峰会)	弘前市熊嶋字亀田183-1	0172-82-4524
八戸市・階上町・五戸町 南部町・三戸町・田子町 おいらせ町・新郷村	障害者就業・生活支援センター みなど (医療法人 清照会)	八戸市廿三日町18	0178-44-0201
つがる市・五所川原市 中泊町・鶴田町 鯉ヶ沢町・深浦町	障害者就業・生活支援センター 月見野 (社会福祉法人 健誠会)	つがる市森田町森田月見野473-2	0173-26-4242
三沢市・十和田市・東北町 七戸町・野辺地町・六戸町 横浜町・六ヶ所村	障害者就業・生活支援センター みさわ (公益財団法人 こころすこやか財団)	三沢市本町1-62-9	0176-27-6738
むつ市・大間町・佐井村 風間浦村・東通村	障がい者就業・生活支援センター しもきた (社会福祉法人 桜木会)	むつ市旭町2-2	0175-31-1020

障害者雇用優良事業所見学・意見交換会

青森県では、障害者雇用への理解の促進を図ることを目的に、これから障害者雇用を考えている事業所を対象に、障害者雇用優良事業所の見学・意見交換会を開催しています。

実際に障害者雇用の現場を見学し体験談を聞くことで、事業所における障害者を雇用する上での工夫、障害特性の把握や継続雇用のために配慮しているポイントなど、これから障害者雇用に取り組む事業所の皆様へのヒントや参考となる情報を得ることができます。また、見学先事業所と支援機関等との意見交換の場も設けておりますので、直接質問をすることができ、疑問点の解消にもつながります。



令和元年度開催

地域	見学先事業所
中南地域	弘前中央病院
三八地域	株式会社ツルハ ツルハドラッグ八戸市民病院前店
下北地域	社会福祉法人光仁会 特別養護老人ホーム恵光園

※令和2年度は、東青地域・西北五地域・上十三地域での開催を予定しています。

※事前申し込みが必要となります。詳しくは青森県労政・能力開発課または最寄りの障害者就業・生活支援センターまでお問い合わせください。

障害者雇用に関する主な支援制度

1 職場実習・訓練制度 (障害の特性と仕事のマッチング)

(1) 職場実習

制度	内容	相談窓口
障害者短期職場実習	障害者を雇用しようとする事業所において、障害者の短期の職場実習(3日~10日)を実施します。事業所への委託費(1,800円/日)、傷害・賠償責任保険料が支給されます。	青森県
障害者職場実習支援事業	過去3年間で障害者雇用の実績が無い、または精神障害者の雇用実績が無い事業所で、職場実習(1週間から1か月、実習対象者1名につき5,000円/日)もしくは実習指導員の委嘱(16,000円/日、もしくは8,000円/4時間未満)を計画・実施した場合に同一年度2回まで謝金が支給されます。	独立行政法人 高・障・求機構青森支部 高齡・障害者業務課

(2) 雇用に向けた訓練

制度	内容	相談窓口
職場適応訓練	事業所において実際の業務を行い、その作業環境に適応するための訓練です(訓練期間:6か月以内(中小企業と重度障害者は1年以内))。本人には訓練手当、事業所へは委託費(24,000円~25,000円/月)が支給されます。	青森県 ハローワーク
障害者の多様なニーズに対応した委託訓練	企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して就職に必要な知識・技能を習得するための公共職業訓練を実施しています(訓練期間:3か月(標準))。本人には、訓練手当等、事業所へは委託費(60,000円/月)が支給されます。	障害者職業訓練校 青森高等技術専門学校 八戸工科学院
障害者トライアル雇用事業	就職が困難な障害者を、ハローワーク等の紹介により、一定期間試用雇用を行う場合に助成されます。障害のある方1人につき、1か月40,000円、最長3か月支給されます。(ただし精神障害者は雇入れから3か月は最大80,000円、4か月以降は最大40,000円で最長6か月。)精神障害者・発達障害者について試用雇用を週20時間未満の短時間でを行う場合は、最長12か月までの間、1人につき、月額最大40,000円が支給されます。	ハローワーク

(3) ジョブコーチの派遣

制度	内容	相談窓口
ジョブコーチ支援	障害のある方がスムーズに職場に定着できるようにジョブコーチが事業所を訪問し、障害特性を踏まえた支援を行うことで、障害のある方と事業所の橋渡しをします(ジョブコーチは地域障害者職業センターのほか、厚生労働省における職場適応援助促進助成金制度の認定を受けた支援機関にも配置されています)。	青森障害者 職業センター 障害者就業・ 生活支援センター

障害者雇用に関する主な支援制度

2 障害者雇用事業所への助成制度

制度とコース	内容	相談窓口	
特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害のある方を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対し助成します。(30万円~240万円)	青森労働局 ハローワーク
	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対し助成します。(30万円~120万円)	
	障害者初回雇用コース	障害者雇用の経験のない中小企業において、初めて雇用義務制度の対象となる障害者を雇用し、これにより法定雇用率を達成した場合に120万円が支給されます。	
障害者雇用安定助成金	障害者職場適応援助コース	ジョブコーチによる援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき企業在籍型ジョブコーチによる支援を実施した場合に助成します。	青森労働局 ハローワーク
	障害者職場定着支援コース	障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を行った場合に支給されます。	
障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金	障害者作業施設設置等助成金(第1種、第2種)	障害者が障害を克服し、作業を容易に行う事が出来るよう配慮された作業施設・作業設備、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯設備の設置、整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。	独立行政法人 高・障・求機構青森支部 高齡・障害者業務課
	障害者福祉施設設置等助成金	障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置、整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。	
	障害者介助等助成金(職場介助者の配置または委託助成金、手話通訳担当者の助成金等)	障害者の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実施する場合に、その費用の一部を助成します。	
	重度障害者等通勤対策助成金(住宅の賃借助成金、通勤用バスの購入助成金、駐車場の賃借助成金等)	障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成します。	
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雇用し、これらの障害者のために事業施設等の整備を行った場合にその費用の一部を助成します。		