

障害者雇用に関する支援機関一覧

青森県
労政・能力開発課

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	弘前市熊嶋字亀田183-1	0172-82-4524	0172-82-5544
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校	035-0082	むつ市文京町31-1	0175-24-1234	0175-24-1250



令和2年度

障害者雇用 モデル事例集



目次 令和2年度

はじめに……………P.03

青森県障害者雇用モデル事例紹介

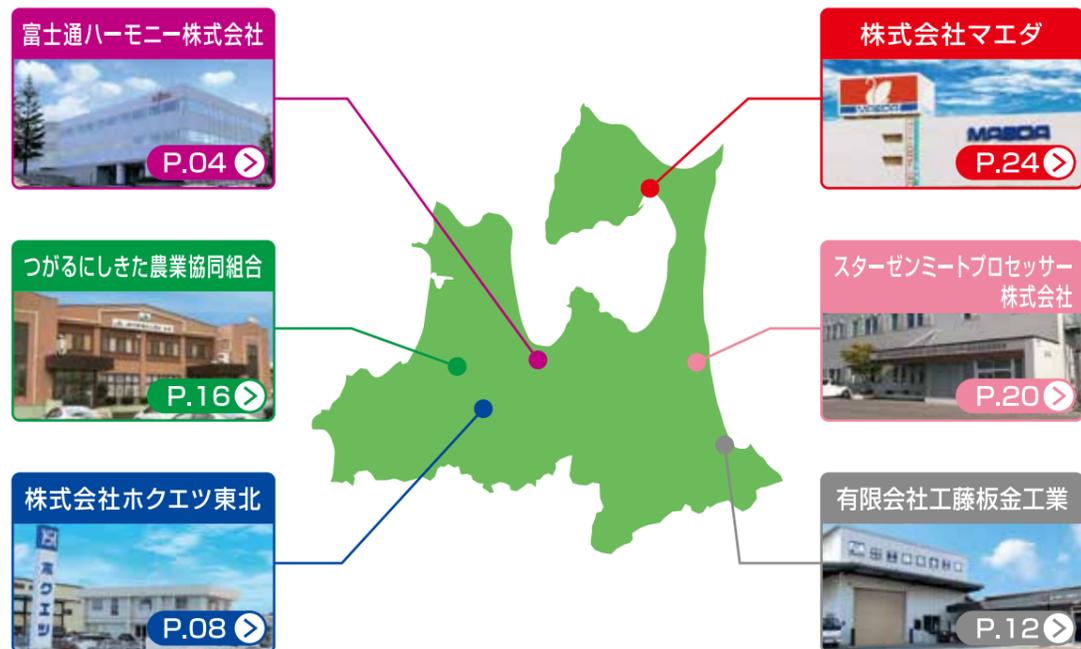
- 情報** ①富士通ハーモニー株式会社 青森オフィス… P.04～07
- 製造** ②株式会社ホクエツ東北 弘前工場……………P.08～11
- 建設** ③有限会社工藤板金工業……………P.12～15
- 農業** ④つがるにしきた農業協同組合……………P.16～19
- 食品** ⑤スターゼンミートプロセッサ株式会社 青森工場三沢パークセンター…P.20～23
- 小売** ⑥株式会社マエダ マエダ本店……………P.24～27

障害者就業・生活支援センターの支援内容など……………P.28～29

障害者雇用優良事業所見学・意見交換会の紹介……………P.29

障害者雇用に関する主な支援制度の紹介……………P.30～31

関係支援機関の問い合わせ先……………裏表紙



はじめに

民間企業における障害者の法定雇用率が、令和3年3月1日から0.1ポイント引き上げられて2.3%となりました。併せて、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が45.5人以上から43.5人以上に広がり、障害者雇用への取組がますます必要となっています。

本県民間企業の障害者実雇用率は、令和2年には過去最高の2.30%と、全国値の2.15%を0.15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45.9%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促進の一助となれば幸いです。
最後に調査に御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3年3月

青森県商工労働部労政・能力開発課長
細川 義正

富士通八一モニ株式会社



所在地 青森県青森市大字野木字山口245-9
富士通青森システムラボラトリ

事業内容 オフィス環境業務、リサイクル業務、データ管理業務

従業員数 221名
うち雇用障がい者176名
(青森オフィス:知的障がい者4名) ● ● 身体障がい者 37名
知的障がい者 135名
精神障がい者 4名

取材場所 青森オフィス

雇用の経緯

当社は富士通グループの企業理念・指針に基づき、富士通の障がい者雇用の拡大を推進することを目的に、平成25年12月に富士通川崎工場内に設立いたしました。平成29年4月には、グループ内の他の特例子会社2社を当社が吸収合併し、現在の体制となっています。青森オフィスは合併前の旧Fsolアクトの地域拠点第一号として、また青森県内初の特例子会社として平成24年9月21日に開設しております。

オフィス開設に際しては、平成24年6月に青森藤チャレンジ就業・生活支援センターを訪問し、障がい者の採用計画や、バスの時刻に合わせた勤務時間などについて打合せを行いました。採用に向けては、就労移行支援事業所利用者の見学や4名の職場実習をコーディネートいただき、2名を採用いたしました。同年度内に県立障害者職業訓練校の生徒の実習を受け入れ、さらに1名採用しております。

その後、定期的に地域の就労移行支援事業所や特別支援学校からの実習を受け入れ、令和3年2月時点では4名の知的障がい者を正社員として雇用しております。

会社全体では「元気」「チーム」「未来」の企業理念のもと、176名の障がい者を雇用しており、全国22拠点に事業を展開しております。

雇用にあたり実施したこと

外部研修の受講

採用人数の増加に伴い、担当職員には「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講してもらい、雇用管理に関する知識を学んでおります。

また、障害者就業・生活支援センター主催の「企業担当者向けセミナー」への参加により、他社との交流も生まれ、障がい者雇用に対する理解を深めております。

見学・実習の受け入れ

障害者就業・生活支援センターから依頼があれば、障がい者の見学や実習の受け入れを行っています。多種多様な障がい者を受け入れることによって、担当職員の障がいに対する理解や配慮に関するスキルの向上に繋がっています。

家族との連携

採用後の職場定着には、身近な支援者である家族の協力が不可欠であると考えているため、実習時から業務日誌を通じて家族との関係を構築しています。

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 職場見学会の開催
- ③ 就労移行支援事業所利用者および特別支援学校生徒の職場実習
- ④ 本採用

基本的に障害者就業・生活支援センターに採用に関する相談をしています。センターに登録している方の実習を受け入れ、本人の意欲や業務適性をみて採用しています。

活用した支援制度

- ▶ 障害者短期職場実習 …P.30参照
- ▶ 障害者トライアル雇用事業 …P.30参照
- ▶ 特定求職者雇用開発助成金 …P.31参照
- ▶ 障害者雇用安定助成金 …P.31参照

職場実習は障害者就業・生活支援センターと連携しながらスケジュールを組み立てて実施しています。

担当業務

〈〈主な業務〉〉

- 給茶機メンテナンス ● 会議室清掃 ● ドアノブ清掃
- 回収・廃棄（機密書類、記憶媒体、リサイクル紙、割り箸、紙コップ）
- 回収・洗浄（エコキャップ、プルタブ、牛乳パック）
- 洗濯（布巾、タオル、台拭き、雑巾、手袋、イレーサ）
- 作成物（社内メール封筒、新聞エコバック、伝言・メモ帳）

〈〈スポット業務〉〉

- PDF化作業 ● 点字名刺の作成
- ねぶた祭りの草履ほぐし ● 仙台七夕まつりの折鶴作成

〈〈地域貢献〉〉

- ねぶた祭り参加 ● 会社周辺のゴミ拾い・除草作業

開設以来、スタッフの成長に伴って対応可能な業務の切り出しや検討を行っております。障害者就業・生活支援センターの紹介で他社を見学し、業務の参考にしています。

終日同じ作業だと単調になってしまうため、一人のスタッフが一日で複数の業務を担当するようにスケジュールを組んでいます。

どの作業も一人で準備から作業完了まで完結できるように手順が組まれています。

タイムスケジュール

- ~ 8:50 入社・着替え
- 8:50~10:15 朝礼・給茶機メンテナンス
- 10:15~10:20 5分休憩
- 10:20~11:50 会議室清掃作業 他
- 11:50~12:40 昼休憩
- 12:40~14:10 社内メール受信簿記入 他
- 14:10~14:15 5分休憩
- 14:15~15:15 布巾・雑巾洗濯 他
- 15:15~15:25 作業場所清掃
- 15:25~15:30 着替え
- 15:30~15:35 業務日誌記入
- 15:35~15:40 終礼
- ▽ 15:40~ 退社



PDF化するページをスキャン



PCを操作してPDFを保存



機密書類のチェック



シュレッダー作業

業務上の工夫や配慮していること

- ・作業手順書を作成し、手順を共通化
- ・作業に飽きないよう時間帯で業務を変える
- ・職場定着のため業務日誌を活用
- ・チャイムを鳴らして休憩時間を把握
- ・タイムテーブルで自分と全体の作業を把握
- ・標準作業数を把握し、変化にすぐに対応

4人のスタッフで作業を分担するため、同じ仕上がりになるように作業手順書を準備しています。手順を視覚的に構造化することで、スタッフの理解促進に努めています。

活動状況を記録する業務日誌は保護者との情報共有ツールとしても活用しており、家庭等で気になることがあればコメントの記入をお願いしています。

作業に没頭してしまい時間管理がおろそかにならないよう、執務室ではチャイムが鳴るようにしており、時間に対する意識の向上に役立っています。

各スタッフの標準的な作業数を把握しており、作業数が大きく減少した際には体調面や精神面で何か心配事がないかすぐに対応できる体制をとっています。

事故や業務上のケガなどのリスクを軽減するために、普段と違うことがあれば自己判断せず報告・連絡・相談を徹底しています。作業の開始時と終了時には、行き先・作業内容を報告してから作業場所へ移動することで、担当業務を再認識できるよう工夫しています。

Q 障がい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 精力的に働く彼らの姿を見ると、この仕事へ関わることへのやりがいを感じます。



障がい者雇用担当

富士通ハーモニー株式会社
サービス事業部
マネージャー 伊藤さん

特例子会社立ち上げから障がい者雇用に関わるようになって10年ほどになります。当初は分からない事が多い中で、事業所の開設から障がい者の採用、業務の切り出し等、手探りで進んでおりました。障がいのある方が働く環境を作っていく中で、一人一人の特性に目を向ける事が大切だと学びました。私は管理部門で働いているため、障がいのある従業員と業務の中で直接関わることは多くはありませんが、精力的に働く彼らの姿を見ると、この仕事へ関わることへのやりがいを感じます。

障がい者雇用に対して未知の部分が多く、なかなか踏み出せないという事業者の方も多いかと思いますが、障がいのある方が安心・安全・安定して働ける場を創出する事業に取り組む事は、企業として大変意義があると実感しています。

障害者就業・生活支援センターさんのようなサポートをして頂ける支援機関が多くあるので、まずは相談からでも一歩踏み出してみたいかでしょうか。



Q 仕事のことと、今後の目標を教えてください

A 就労移行支援事業所で訓練をしてから就職しました。定年まで働きたいと思います。



就業者

富士通ハーモニー株式会社
青森オフィス 金野さん

平成24年9月から働いており、入社9年目になります。
私は支援学校を卒業してから就労移行支援事業所で訓練をしていました。職場実習を2週間経験してから入社しました。いきなり就職をせず、訓練と実習をして就職することができたので不安が少なくなりました。
普段は給茶機のメンテナンスや書類や冊子をスキャンしてパソコンに取り組む作業などを行っています。また、実習生や新人に仕事のやり方をアドバイスすることもあります。
これからの目標ですが、来年で入社10年になります。まだまだ通過点なので、20年、30年を目指して定年まで頑張っていくことです。

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 元気の良い挨拶をしてくれることで周りにも良い影響を与えてくれています。



現場担当

富士通ハーモニー株式会社
青森オフィス サービス事業部
ジョブコーチ
佐々木さん

担当を命じられた当初は、障がいのある方へどのように接して良いのかとても不安でしたが、上司や障害者就業・生活支援センターへ相談したことで不安も解消されていきました。また、一緒に働くうちに、それぞれの個性や能力が違うことを知りました。

開所当初と比べて3倍の業務量にまで拡大できたのも、それぞれの能力と意欲の高さの表れだと感じています。また、皆さんが元気よく挨拶してくれるので、親会社の社員からも「自分達も彼らの姿勢を見習いたい」と感想が聞かれ、同じ職場に障がい者がいることで職場が活性化されたと感じています。

現在では、彼らと一緒に仕事をし、親会社の社員から感謝されることが、私の仕事のモチベーションとなっています。

障がいのある職員を「ジョブスタッフ」と呼んでいます。手が空いていると率先して同僚の作業準備を手伝うなど、協調性もあり、チームとしての意識も高いと感じています。また、親会社の社員や荷物を持っているスタッフがいたら、ドアを開けて先に通すなどの気配りもでき、お互いを気遣う優しさも見られます。仕事のスピードについては、個人差がありますが、真面目に取り組んでおり、指導されることがあっても素直に受け止め、改善に向けて努力する姿勢が見られます。

これまでの関わりを通じて、改めて障がい者の雇用に関しては、家族との連携と支援機関の活用が必要不可欠であると考えております。

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 障がい者雇用のモデルケースとして他事業所からの見学にもご協力いただいています。



支援機関

青森藤チャレンジド
就業・生活支援センター
副所長
今村さん

富士通ハーモニー様は、9年前の青森オフィス開設準備当初から関わらせていただいております。県内特例子会社第1号として、地域の多数雇用事業所のモデルとなっております。

新規で障がい者を雇用する事業所の担当者には必ず同社を見学いただき、障がい者雇用のポイントや職場定着に必要なノウハウを学んでいただいております。見学された事業所担当者からは「帰属意識を高めるためにスーツ着用での出勤が参考になった」「作業手順書の作成は実践したい」「業務日誌を活用した保護者との連携は取り入れたい」などの感想が寄せられています。同社のさまざまな取組みの中で、ジョブスタッフが主体的に仕事を進められるような体制を整えていることが、そこで働く皆さんの就労意欲向上と高い職場定着率につながっているのだと思います。

株式会社ホクエツ東北



- 所在地** 青森県南津軽郡田舎館村川部字富岡68-2
- 事業内容** コンクリート二次製品の製造・販売
- 従業員数** 99名
うち雇用障害者2名・・・**身体障害者 1名**
知的障害者 1名
- 取材場所** 弘前工場

雇用の経緯

弊社は青森県内に3工場を稼働させ、護岸ブロック等のコンクリート二次製品の製造・販売をしています。

平成24年、障害者雇用における法定雇用率を満たす必要が出てきたこと、地域社会の一員として障害者の雇用を生み出すことも企業の使命という思いから、障害者雇用について取組みを開始しました。

ハローワークと障害者就業・生活支援センターとの連携によって職場実習の受け入れを行い、平成24年に一名を採用しました。残念ながらこの時に採用した方は退職してしまいましたが、改めて職場実習を行い、平成25年6月から採用したのが、今回の事例として紹介させていただく沢田さんです。仕事にスムーズに慣れてもらうため、雇用定着のため、障害者就業・生活支援センターの勧めでジョブコーチ支援を活用させていただきました。

採用から7年以上、とても真面目に一生懸命働いてくれています。体調不良などで欠勤することもなく、今では当工場の業務において誰もが認める欠かせない存在となっています。

雇用にあたり実施したこと

ジョブコーチ支援制度の活用

障害者雇用を進めるにあたり、障害者に対する作業指示などの知識がなかったため、ジョブコーチの支援をお願いしました。

障害者支援のプロフェッショナルであるジョブコーチの方に、製品完成見本を提示して作業手順を伝える方法から日々の接し方など様々な助言をしていただきました。

職人気質の従業員が多い職場で、普段の言動が意図せず厳しく伝わってしまうケースもあり、コミュニケーションの面でジョブコーチからいただくアドバイスはとても参考になりました。

働く障害者に対する支援だけでなく、既存の従業員にとっても障害者との関わりを知るという点でジョブコーチの存在には大きく助けられる結果となり、有意義な制度であったと感じています。

その後、定着の不安がないと感じられるようになるまで一年半ほど活用させていただきました。

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 本採用

工場の立地的に自動車通勤が可能であることも採用条件の一つでした。別の事情からでしたが沢田さんが運転免許を取得したことで職場実習が実現し、その結果本採用に至りました。

時間に余裕を持って安全運転で通勤しており、これまで無事故で通い続けています。

活用した支援制度

- ▶ 障害者短期職場実習 …P.30参照
- ▶ ジョブコーチ支援制度 …P.30参照
- ▶ 特定求職者雇用開発助成金 …P.31参照

支援制度の活用についても障害者就業・生活支援センターから多くのアドバイスをいただきました。

とくにジョブコーチ支援制度は障害者との関わり方の知識を持たない事業所にとって大変有効な支援制度だったと考えています。

担当業務

- 専用の機械によるコンクリート用鉄筋の曲げ加工
- 鉄筋へのプラスチックスペーサー・キャップの取付
- 工場内清掃

職場実習から雇用開始初期までは鉄筋コンクリートの中に入れる鉄筋へのプラスチック部品の取付作業のみを担当していました。

とても研究熱心で努力家であることから、作業速度と作業精度がみるみる向上し、3年目からは専用の機械を使った鉄筋の曲げ加工も担当をしてもらうようになりました。大きな機械を使う作業なので安全には細心の注意を払うように指導し、先輩社員との研修を行った上で任せられると判断しました。

鉄筋曲げ加工からプラスチック部品の取付までの一連の作業を行うことで、他の従業員の手を必要とせず一人で完結できるようになりました。

製造製品の品目ごとに5つの班に分かれているのですが、そのうち3つの班にローテーションで入ってもらい、それぞれの班長の指示に従って業務を進行し、日々の作業内容に変化をつけています。

生産が落ち着いたり空き時間が出来た際には工場内清掃作業もお願いをしています。



鉄筋を専用の機械で曲げ加工



プラスチック部品の取付

タイムスケジュール

- ~ 8:00 出勤
- 8:00~12:00 製造作業
- 12:00~13:00 昼休憩
- 13:00~15:00 製造作業
- 15:00~15:10 小休憩
- 15:10~17:00 製造作業
- ▼ 17:00~ 終業・帰宅



工場内清掃作業



一日千個以上を取り付ける事も

業務上の工夫や配慮していること

- 成長に応じて新たな役割を持たせることでやりがいを得る
- 作業場所のローテーションで飽きさせない工夫
- 障害者としての特別扱いはせず、分け隔てない関わり

沢田さんはお願いした作業に対して真面目に向き合い、コツコツと進めてくれます。生産数を上げるための工夫も自分なりに考えて取り組んできました。

そのため、成長に応じて作業の幅や種類を徐々に増やしていくことにしました。鉄筋は大小さまざまな種類があり、プラスチック部品を取り付ける鉄筋の種類を増やしました。敷地内の三か所で三班に分けて作業を行っていたことから、日付や時間帯で三班を回りながら作業を行うようにして飽きさせない工夫を取り入れ、さらに新しい業務として専用機械を使った鉄筋の曲げ加工にもチャレンジをしてもらうことにしました。

沢田さん自身の高い業務遂行能力もあり、他の従業員は沢田さんを障害者ではなく同じ立場の仲間として接するようになっています。障害者だからと過保護となる接し方はせず、20代の青年として分け隔てのない関わりをしています。そのことが沢田さんにとって居心地の良い職場となっていれば幸いです。

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 障害者就業・生活支援センターと連携してジョブコーチ支援制度を活用することをおすすめします。

障害者雇用を進めるにあたって、準備段階から採用・定着までどのように進めていくのが良いかわからないことばかりでした。そんな中で、場面場面で適切なアドバイスをしてくださる障害者就業・生活支援センターさんはとても頼りになる存在でした。

現在働いている沢田さんは話をしているだけでも障害者であることを感じさせず、とても真面目に仕事に取り組んでくれる方で、良い方をマッチングしていただけたと感謝しております。伸びしろを感じさせる沢田さんには障害者だからといって簡単な単純作業だけを任せるのではなく、健常者の社員と同じく成長に応じて新しい業務に挑戦してもらっています。現場の誰もが沢田さんの仕事をとても高く評価しています。

弊社では採用後の定着支援について、ジョブコーチ支援制度を活用しました。せっかく意欲をもって入社しても、環境が合わず定着に繋がらない結果になることはお互いにとって良いことではありませんので、これから新規に障害者雇用を検討している事業所さんにも、ぜひジョブコーチ支援制度の活用をおすすめします。

ジョブコーチ支援制度は障害者本人の仕事を覚える際の助けになるだけでなく、我々の指示の出し方や普段の接し方など既存従業員の障害への理解の促進にも大きな意義がありました。業務上または生活面の心配事など、我々には話づらいことでもジョブコーチの方には話せることもあったかと思えます。そういった場面の橋渡し役としてもジョブコーチの方に大いに助けられました。

障害者就業・生活支援センターさんと連携し、ジョブコーチ支援制度の力を借りて雇用環境を整えて進めていくことが採用・定着への近道だと考えます。



障害者雇用担当

株式会社ホクエツ東北
弘前工場 工場長代理
高尾さん



Q 仕事のことと、今後の目標を教えてください

A 仕事を工夫することにやりがいを感じています。定年までここで働いていきたいと考えています。

平成25年6月から働いています。以前は別の場所で働いていましたが、運転免許を取得して自動車通勤ができるようになったのでこちらの会社で働くようになりました。

鉄筋コンクリートの骨組みにプラスチックのスペーサー部品を取り付ける作業をしています。仕事に慣れてからは専用の機械を使って鉄筋を曲げる加工も任せてもらえるようになりました。限られた時間の中でどうやったらたくさん生産できるかを工夫することは楽しいです。

仕事はやりがいがあって、みんな優しく仲良くさせてもらっています。定年までここで働いていきたいです。



就業者

株式会社ホクエツ東北
弘前工場 沢田さん



現場担当

株式会社ホクエツ東北
弘前工場
八木橋さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 真面目に一生懸命仕事を覚えてくれます。作業スピードは私たちの3倍以上です。

沢田さんとは6年ほど一緒に仕事をしています。話しやすい性格で、一生懸命仕事を覚えてきています。入社した頃と比べて担当する作業が増えて大変だと思えますが、今では沢田さんが誰よりも早く正確に作業してくれます。沢田さんが一日で処理する数量は我々が3~4人分で進めてやっと並べるほどです。

いま仮に、沢田さんが抜けてしまうと全体の進捗に大きな影響が出てしまうほど重要な戦力になっています。

これからも大切な仲間として、楽しく一緒に働いていきたいと考えています。



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 障害を積極的に理解していただき、実習受け入れ・障害者雇用にも前向きな企業様です。

今回の沢田さんの前に、初めての雇用となった方がいらっしゃいましたが、その方は残念ながら退職をしてしまいました。一人目の障害者雇用が定着に至らないと、雇用への取り組みが止まってしまう企業さまもいらっしゃいます。しかし、ホクエツ東北様は「地域への恩返し」「人材を育てる」という意識のもと新たな実習生として沢田さんを受け入れてくださいました。ホクエツ東北様の様々な配慮と、本人の意欲の高さ、業務内容への高い適性で、7年以上の定着に至っています。

これから雇用を検討する事業所さまにおきましては、見学や体験を重ねて適性を見ながら本格採用という進め方が出来ますし、そのための橋渡しとして我々支援機関がありますので、お気軽にお問い合わせいただければと思います。

有限会社工藤板金工業



所在地 青森県八戸市大字河原木字北沼22-17

事業内容 屋根・板金工事業

従業員数 16名
うち雇用障害者1名・・・知的障害者 1名

取材場所 事務所・工場

雇用の経緯

平成25年に青森県中小企業家同友会主催の障害者雇用のセミナーに参加しました。「建設業の私達は絶対無理」だと思っていましたが、障害者就業・生活支援センターの取り組みや障害者就労についての考え方を伺い「もしかしたら我が社でも取り組めるのでは・・・」という思いを抱きました。

人手不足から部品の組立を事務員が行ったり、施設内の清掃ができない日がある等という状況であり、自社の業務から切り出せることが多くあることに気がきました。そのような経緯から弊社でも何か取り組めるのではないかと感じ、職場実習を受け入れることに至りました。

職場実習は週一回の体験からスタートし回数や時間を増やして進めました。障害者就業・生活支援センターを通じて数人の実習を受け入れ、常に相談に乗って頂ける環境だったので安心して雇用に繋がりました。採用後も定期的に訪問して下さるので、社員のプライベートの事、体のケアの事等様々な相談もでき本人の成長につながっております。

また、我が社の実習を経て、他社の企業へ就職したという方もおり大変嬉しく思います。

雇用にあたり実施したこと

きめ細かいサポート体制の構築

作業指示及び生活指導は担当者を決めて専任にしました。仕事指示は混乱しないように細かい事まで打合せをしています。本人の自主性を尊重し、得意な事や自ら進んで取り組みたい作業は相談しながら達成できるように組み立てております。

朝、夕方のミーティングは欠かさず、また健康診断に付き添い、定期的に家庭訪問も行い生活の自立へとサポートしております。

健常者と障害者の壁をなくする取り組み

雇用にあたり、関係者の方々と簡単な入社式を行いました。実習から成長を間近に感じる場であり、私達から障害者という意識が消え、ひとりの人間、仲間としての受容が出来ました。

入社してからは、社内セミナーや懇親会に参加してもらい、日常の働きぶりを社内新聞に掲載し、社員の意識改革を促進させて健常者と障害者の壁をなくするように環境を整えました。

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 本採用

障害者就業・生活支援センターの方が一緒に作業を見て、実習生の方に適切な助言をして頂けるので安心して実習を受け入れることができました。また、作業の計画や個人の障害特性に合わせて効率良く作業する仕組みについてもサポートして頂きました。

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

シャッター部品の組立業務で実習を開始したのですが、シャッターが受注生産品ということもあり週一回仕事がある日に来てもらうというやり方で実習を開始しました。

出勤日を徐々に増やし、作業や会社の雰囲気慣れて来たころに、もっと色々なことが出来るかもしれないと考え、出荷商品のチェックや清掃作業などの業務を切り出して正式に雇用することとなりました。

担当業務

- シャッターに利用する部品の組立作業
- 商品出荷チェック
- 清掃作業（事務所、休憩室、トイレ）
- 工場内の整理整頓
- 敷地内外の清掃、草刈り、雪かき



シャッター部品組立

メインの業務はシャッターに利用する部品の組立です。基板に溶接された鉄パイプに、プラスチックのパイプを叩き入れます。

簡単な作業に思えますが、力加減が必要で長時間大量に叩き続けると腕がしびれる大変な仕事です。少しでも欠けてしまうと返品になるので、本人の厳しい目で確認作業をもらってから返品はなくなりました。

他の作業は施設内・敷地内の清掃・草刈り・雪かき・工場内の整理整頓、時には庭師となって木々やお花のお手入れもします。窓ふきはプロ級でお客様にはいつも「窓ガラスがキレイだよ〜」と褒められます。キレイすぎて何人ぶつかった事でしょう!

始業時には、必ず当日の仕事内容を打ち合わせし、変動的な仕事のお願いや手伝い以外は自主的にお仕事してもらっています。気がついた場所や汚れた場所など見つけては本人が計画的に清掃をしています。退社時にはその日の作業内容を振り返るミーティングを行い、明日の意欲に繋がるようにしています。

一人での作業となることが多いため、安全を確認するために社内カメラで確認し作業を見守っております。

🕒 タイムスケジュール

- ~ 8:30 出社・着替え
- 8:30~ 9:20 事務所・トイレ清掃
- 9:20~12:00 組立作業
- 12:00~13:00 昼休憩
- 13:00~14:30 敷地内清掃
- 14:30~ 着替え・退社



商品出荷チェック



清掃作業

業務上の工夫や配慮していること

業務の始まりと終わりにミーティングを行い、不安を解消し自信を持って取り組める配慮。



出社時の体温チェック



始業ミーティングで作業確認



帰りのミーティングで振り返り

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 最初は自分たちには出来ないと思っていましたが、最初の一步を踏み出したことで変わりました。

障害者雇用について最初は未知の部分が多く不安でしたが、障害者雇用セミナーに参加したことをきっかけに出来るところから取り組んでいけばよいと考えるようになり、無理なく少しずつ取り組んできました。

障害者就業・生活支援センターと実習と雇用の受け入れ体制について相談を重ね、職場実習に時間をかけて丁寧に行うことにしました。そして、実習生が「働けそうだ！」と自分の仕事に自信をつけてから入社して下さった事が良い結果になりました。

障害について分からないことばかりだったこともあり、課題が見つかった際にはその都度、障害者就業・生活支援センターの方に報告・連絡・相談をし、みんなで一緒になってひとつずつ解決して、風張さんとの信頼関係を築いてきました。その結果5年以上に渡って勤務していただいております。他の従業員とも良い関係を作ってくれています。これからも無理せず頑張りたいと考えています。

健常者も障害者も、その年齢の分だけ様々な人生を経験してきたという点は同じで、逆に私達が偏った考えをしている事も気付かされました。コツコツと一つの仕事に取り組む姿勢は本当に感心します。

個性を良さに変えて頑張っている障害者の方と一緒に働くことで会社も成長していけると確信しています。

以前の私たちのように、「これから障害者雇用を始めよう！」と考えている事業所さまは、障害者就業・生活支援センターの協力を受けながら雇用することを強くお勧めします。障害者雇用に関する詳しい専門家の皆さんが間に入ってくださることで不安が解消され、とても助けられました。



障害者雇用担当

有限会社工藤板金工業
工藤さん



Q 仕事のことと、今後の目標を教えてください

A 掃除に整理整頓、できることを増やしていつも会社を綺麗にしておきたいです

平成27年11月から働いています。最初は部品組立や清掃の実習生でした。採用になってからは、草取り・作業車の清掃・雪かきなど任せてもらえる仕事が増えてやりがいを感じています。掃除に整理整頓、いつも会社を綺麗にしておきたいと思います。

会社の皆さんは優しく接してくれて、明るい人達で楽しいです。これからも長く会社で仕事をしていくために、健康に気をつけて元気でいたいと思います。



就業者

有限会社工藤板金工業
風張さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 責任感を持って仕事に取り組んでいます。私たちも出来る限り応援していきます。

集中力がとても素晴らしいと思いました。部品組立に関しては自分にと与えられた仕事という責任を強く持ち、厳しい目で商品をチェックし、少しでも疑いの有るものは細かく選別して確かな商品出荷を行ってくれます。日々の業務の中で気がついた事は細かく報告、連絡、相談がしっかりでき、信用は満点と言えるでしょう。何気なく見過ごしてきた些細な事も風張さんには重要な事であり、私達も気付かされる事が度々あります。

時にはたくさんの夢や憧れ、趣味の話をしてくれます。笑いあり、涙ありますが私たちもできる限り応援し、楽しく生きる目標をたくさん持って欲しいと思います。



職場の同僚

有限会社工藤板金工業
浅坂さん（写真左）
石戸さん（写真右）

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 「ともに働き続けること」を家族の一員のように考えてくださる事業所様です

工藤板金工業様は、複数人の職場実習を受け入れていただいております。本事例の対象者もそのひとりでした。長期間にわたり対象者の成長を見守っていただく中で、生活のこと、人生のことを親身になって一緒に考えてくださりました。それは雇用後も変わらず、時には家庭訪問し、忘年会の参加や本人の仕事ぶりを職場に掲載していただく等、家族の一員のように受け入れていただきました。雇用するだけでなく、「ともに働き続けること」を支えていく大切さを実感しております。

今後障害者雇用をご検討されている事業所様におかれましては、見学や実習など、受け入れやすいところから一歩踏み出して、たくさんの出会いの機会を持っていただくことが大切です。雇用から定着まで、ご相談いただければと思います。



支援機関

障害者就業・生活支援センター
みなと
主任職場定着支援担当者
木村さん

つながるにきた農業協同組合

所在地 青森県つがる市柏桑野木田幾世7-4

事業内容 営農指導事業、加工事業、共済事業など

従業員数 320名
うち雇用障害者7名・・・
身体障害者 5名
知的障害者 1名
精神障害者 1名

取材場所 水元りんごセンター



雇用の経緯

身体障害を持つ既存の従業員を数名雇用していましたが、法定雇用率の達成には至らなかったため、平成26年から障害者の雇用について本格的に取り組みをはじめました。

雇用について相談をしていた障害者就業・生活支援センターから、就労移行支援事業所で訓練をしている自閉症スペクトラムの障害を持つ方の職場実習の打診があり、受け入れることにしました。

発達障害の方の受け入れは初めてでしたが、就労移行支援事業所の支援員と障害者就業・生活支援センターの職員が頻りに様子を確認しに来ていただいたことで安心して見守ることができました。初対面の方は苦手との事でしたが、職場の雰囲気慣れてくると笑顔が見られるようになり、休まずに職場実習を終えることができました。

仕事に対して一生懸命に向き合う姿から、継続して働けるという判断になり、平成29年9月に正式採用に至りました。夏は野菜センター、冬はりんごセンターでの業務を担当し、頑張ってくれています。

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

障害者就業・生活支援センター月見野との連携を障害者雇用取り組み当初から続けています。

各種障害に関する基本的な知識や、雇用している障害者への対応相談や、新規雇用に向けた職場実習の打ち合わせなど、障害者雇用に関する幅広い助言を受けています。

プロフィール票の提供

職場実習開始前に本人了承のもと、障害者就業・生活支援センターから障害特性について具体的に伝えていただきました。また、配慮が必要な点についても情報提供を受け、適切な対応に繋がりました。

業務の切り出し

季節により取扱う農作物や業務内容が変動するので、通年雇用での採用を実現するため、対応可能な業務を検討しました。

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 トライアル雇用

④ 本採用

障害者就業・生活支援センターへ雇用について相談を行ったところ、就労移行支援事業所で訓練を受けている方が一名、業務適性があると思われるとのことでまずは職場実習を行い、採用に至りました。

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

➤ 障害者トライアル雇用事業 ... P.30参照

職場実習については、ハローワークともチーム支援を組み、丁寧な連携を図って進めました。

職場実習とトライアル雇用で仕事内容に対する適性の確認を行いました。

担当業務

- 箱詰めされた選果後製品を等級ごとにパレット積み
- 等級の最終チェック及び玉取り
- 空コンテナの回収及びコンテナのパレット積み
- 空コンテナの洗浄
- 施設内外の清掃及び草刈り 等

担当する業務数は一般職員と比べると減りますが、行っている業務の内容は同じものとなります。力仕事も含まれているため、この数年間で筋肉がついて一回り以上体が大きくなりました。

メインの業務は、別のスタッフの手で等級ごとに箱詰めされたりんごをパレットに積んでいく作業となります。梱包箱には等級の書かれたシールが貼っているので、それを見て各等級のパレットに積み込んでいきます。パレットに積み込む際には等級のシールが見える向きで積み込みます。

パレットに50箱を積み込んだら等級に間違いがないかシールを見て最終チェックを行います。

季節ごとの収穫物の違い、天候による収穫量の増減などによって年間の業務内容が変化することが、飽きることなく仕事を続けられ定着に繋がっている理由の一つといえるかもしれません。

タイムスケジュール

- ~ 8:00 出勤
- 8:00~10:00 仕分け作業
- 10:00~10:15 小休憩
- 10:15~12:00 仕分け作業
- 12:00~13:00 昼休憩
- 13:00~15:00 仕分け作業
- 15:00~15:15 小休憩
- 15:15~17:00 仕分け作業
- 17:00~ 終業・帰宅



りんごセンター内



箱詰めされた製品を選別



等級ごとにパレット積み



最終チェック

業務上の工夫や配慮していること

- スキルアップに応じて担当業務を拡張
- 季節ごとの業務を組み合わせた通年雇用
- 本人の希望と適性に応じた柔軟な配置転換

その後は本人のスキルアップに応じて、徐々に担当業務を増やしていきながら定着に結びつけてきました。

雇用側としては長く働き続けて欲しいという思いがあり、働く側としても季節雇用では生活が安定しないため、通年雇用で働ける環境の提供が何よりも重要だと考えていました。そのためりんご収穫前後の時期には空コンテナの洗浄や施設内外の清掃、草刈りといった業務を切り出し、担当してもらっています。

令和2年4月からは初めて知的障害者の雇用も開始しました。職場実習の中で本人の希望に沿った配送補助業務も体験しながら適性のある業務を探していきました。結果的に野菜の育苗業務に適性があり採用となり、とても一生懸命働いています。本人にとって適性のある業務を見つけ出すために、複数の業務を経験することは有効だと感じられます。

今回の事例として紹介する葛西さんは、社会人経験がなく、初めての職場となるため、コンテナ洗いの単一業務から始めて、一つ一つ成功体験を重ねて自信を持ってもらうスモールステップ法で時間をかけて成長を見守ってきました。

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 障害者就業・生活支援センターなど外部からのサポートを上手く活用することが成功のカギに。



障害者雇用担当

つながるにしきた農業協同組合
本店 総務部 部長
鎌田さん

私の昔の上司が理解のある方で、「どんなに忙しくてもまずはやってみよう。やってみてダメだったら違う方法を考えよう。」という信念を持っていました。その背中を見てきたこともあり、障害者雇用についても私自身「まずはやってみよう」という気持ちで取組を開始しました。

障害者就業・生活支援センターをはじめ多くの方々の力を借りて、障害特性に合わせた働き方を模索して来ました。その結果として今を振り返ると、雇用の事例として成功したと言って良いのかもしれませんが。

徐々に一般職員の人数が減っている中で、障害者に自信を持って働いてもらい、その担当業務においては一般職員と同じだけの働き方が出来ることは、雇用側としても理想だと思います。そのためにも引き続き障害者雇用の推進を前向きに考えていきます。

そして、その環境を作り出すためには障害者就業・生活支援センターの存在は不可欠と言えます。お付き合いも長くなっていますので、我々の業務内容に対する理解も深く、業務適正の高い方を紹介していただけます。今回の雇用事例で紹介した葛西さんはまだ若く、社会人経験がない状態で採用しました。発達障害を持つ葛西さんですが、作業態度はとても良好で、どの作業にも意欲的に取り組んでくれます。明るく人懐っこい性格で一緒に働く仲間たちとも良い関係を保ちながら就業しています。ここまでの定着に至ったのは、障害者就業・生活支援センターをはじめとした支援機関の皆さんの手厚い支援があったことでした。

障害者雇用は、障害に対する固定概念や無知がハードルになっている場合もあるかと思えます。障害者就業・生活支援センターなど外部からのサポートをうまく活用することが、成功へのカギになると考えております。



Q 仕事のことと、今後の目標を教えてください

A 就労移行支援事業所に通ってから実習をしました。今後は他の業務にも挑戦していきたいです。



就業者

つながるにしきた農業協同組合
水元りんごセンター 葛西さん

平成29年9月から働いています。高校を卒業してから就労移行支援事業所で訓練をしていました。自動車通勤をしています。

仕事に慣れるまでは大変でしたが、今は色々な仕事を任せてもらうようになりました。

仕事をして給料がもらえることは嬉しく、働いた給料で自分の車を買う事もできて、やりがいを感じているので今の生活に満足しています。

これからもこの職場で頑張っって働いていきたいと思います。今後は他の業務にも挑戦していきたいです。

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 葛西さんがいなくなると困る状態です。今では戦力として欠かせない存在です。



現場担当

つながるにしきた農業協同組合
水元りんごセンター
貴田さん

最初は簡単な仕事から始めてもらいましたが、成長した今では口頭の指示だけで対応可能になり、安心して見ていられます。仕事を休むこともなく、誰よりも早く出勤しています。

たまにうっかりと間違えることもありますが、その事を伝えるのに気を使うこともなく話しやすい関係ができています。ここは年配のスタッフが多いのですが、みんな葛西さんの障害を意識せずに気さくな感じで話しかけています。特別扱いされないことが職場に対する居心地の良さを感じられるのではないのでしょうか。

新しい仕事に対する意欲も高く、自分から進んでやりたいと意思表示をしてくれて、一緒に働いていてとても頼りになっています。



支援機関

障害者就業・生活支援センター
月見野
所長
三浦さん

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、長く働きやすい環境づくりを整えていただいております。

葛西さんとセンターの関係は、一般高校在学中の2年生時に就職についてのご相談があったことから始まりました。高校卒業後、就労移行支援事業所にて訓練を開始することとなり、通所中も面談で「長く勤め続けられる企業さんへ就職しよう」とご本人と話していました。

企業様から実習受け入れの快諾をいただき、実習に前向きだった本人への情報提供を行いマッチングさせていただきました。実習後は雇用につながる事ができ、長く働きやすい環境を整えていただいております。

新たに雇用を検討している企業様には、まずは私どもセンターへご相談いただければと思います。様々な方面から課題解決に向けてご提案させていただきます。雇い入れを進めていきたいと考えております。

スターゼンミートプロセッサー株式会社



所在地 青森県三沢市大字三沢字淋代平116-3102

事業内容 食肉製造

従業員数 1,103名
うち雇用障害者22名

身体障害者 9名
知的障害者 11名
精神障害者 2名

取材場所 青森工場三沢ポークセンター

雇用の経緯

三沢ポークセンターでは以前から身体障害者を雇用することはありましたが、知的障害や精神障害のある方の雇用実績はありませんでした。

グループ全体で障害者雇用を促進する方針もあり、平成25年ころから障害者就業・生活支援センターとの連携を行うようになりました。それに伴い知的障害者・精神障害者の受入れを進めております。

障害者就業・生活支援センターに当工場での業務内容及び就業環境を説明し、紹介いただいた方の実習を行い、仕事内容への適性を見るという流れで採用活動を行っております。

現在は工場内作業で知的障害者を2名雇用しております。真面目な仕事ぶりは一緒に働いている従業員からも好評で、これからも長く働いていただきたいと考えております。

身体障害者の雇用と異なり、指示の出し方や業務上の工夫や配慮で考えるべき点が多く、障害者就業・生活支援センターとの連携を上手く取れたことが良い結果に結びつきました。

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

知的障害者・精神障害者の雇用を成功させるためには、専門の支援機関である障害者就業・生活支援センターとの連携は必須と考え、平成25年から支援を受けています。支援内容は、実習の打ち合わせや実習候補生の選考、採用後の定着支援など多方面に渡っております。

配属先従業員への周知徹底

配属先従業員に対して、働いている障害者の同意のもとプロフィールシートを作成・配布しました。プロフィールシートの作成は障害者就業・生活支援センターに依頼し、どのような障害であるか、どのような接し方をすると安心なのか、不安を感じやすい事柄など本人が伝えたいことが記載されています。プロフィールシートがあることで、我々会社側が配慮すべきことが具体的にになり、コミュニケーショントラブルの発生を予防することが出来ました。

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 トライアル雇用

④ 本採用

障害者就業・生活支援センターに採用時期の予定を伝え、登録者の中で当社での就業に興味のある方がいるか、業務適性があるかについて相談をさせていただいています。

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

➤ 障害者トライアル雇用事業 ... P.30参照

仕事の手順を覚えて作業が軌道に乗るまでは長い期間が必要です。何度も反復することで精度と速度が上がっていきますので、仕事の基本を知るための職場実習とOJTで成長していくためのトライアル雇用を活用しています。

担当業務

- コンテナ洗浄(手洗い)
- コンテナ洗浄(機械洗浄)
- 製函作業

工場内では網目状のプラスチック製コンテナが様々な場所で使われています。処理が終わったコンテナは綺麗に洗浄して再度利用することになります。作業はコンテナによって手洗いと機械洗浄に分かれており、どちらも担当しています。コンテナに貼られたシールを丁寧にはがす作業も行います。

製函作業では出荷に使う段ボール箱の組み立てと整頓を行います。段ボール箱は大小で多くの種類があり、出荷箱数は日産10,000箱弱にもなります。指示された段ボールを組立機械にセットし、組み上がった段ボールをタワー上に積み重ね、サイズごとの所定の位置に運んでいきます。段ボールをまっすぐタワー上に積み重ねるには、慣れと技術を必要とします。



コンテナ洗浄作業



コンテナ洗浄チーム

🕒 タイムスケジュール

- ～ 7:50 入社・着替え
- 7:50～ 7:55 ラジオ体操
- 7:55～10:20 コンテナ洗浄
- 10:20～10:30 休憩
- 10:30～12:30 コンテナ洗浄
- 12:30～13:20 昼休憩
- 13:20～15:20 コンテナ洗浄
- 15:20～15:30 休憩
- 15:30～17:00 コンテナ洗浄
- 17:00～ 着替え・退社

🕒 タイムスケジュール

- ～ 7:50 入社・着替え
- 7:50～ 7:55 ラジオ体操
- 7:55～10:20 製函作業
- 10:20～10:30 休憩
- 10:30～12:30 製函作業
- 12:30～13:20 昼休憩
- 13:20～15:20 製函作業
- 15:20～15:30 休憩
- 15:30～17:00 製函作業
- 17:00～ 着替え・退社



製函作業



製函作業チーム

業務上の工夫や配慮していること

- ・こまめな声掛けによる休憩と体調管理の徹底
- ・業務スケジュールの張り出しによる不安解消
- ・障害を意識しないコミュニケーション

体調管理のために適度な休憩をはさみながら作業を行いますが、気を遣って自分から休憩に入ることを出しにくいところがあります。実習時からチームのメンバーから積極的に声掛けをして一緒に休憩を取っています。

1週間の業務スケジュールを事前に張り出し、自分で段取りが組めるようにしています。突然の予定変更が発生しないように、先を見通して作業できるように配慮することで不安が発生しないようにしています。

一般社員と同様のコミュニケーションを取り、報連相の取りやすい環境作りをしています。障害があるからと言って特別扱いせず、距離を取らない関係をチームメンバーのみならず工場内全体が意識をしています。

休憩室は男女が別になっており、今回の事例で紹介する二名は、人懐っこい性格ということもあり他の男性従業員が声をかけて一緒に休憩に入っています。心配事やトラブルが発生した際に相談しやすい環境を用意しておくことは、長く定着するために必要な要素だと考えております。

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 自社のみで解決しようとする壁にあたるため、障害者就業・生活支援センターへ相談しています。

普段の通常業務は一人で問題なく作業が出来るので大変助かっています。ゆっくり落ち着いて話せばこちらの意図を理解してくれます。しかし少し込み入った話になると伝達が難しい場面もまれに発生します。その際は遠慮なく障害者就業・生活支援センターへ相談して支援をお願いしています。自社のみで解決しようとする壁にあたってしまったため、関係機関の協力を得ながら障害者雇用を行うことが、障害者にとっても会社にとってもプラスになると考えています。



障害者雇用担当

スターゼンミートプロセッサ株式会社
青森工場三沢ポークセンター
センター長 内澤さん

Q 仕事のことと、今後の目標を教えてください

A コンテナを洗う作業をしています。清潔にすることと数を間違えないように気を付けています。

平成27年10月から働いています。梱包資材に使用するプラスチックのコンテナを洗う作業をしています。食べ物を扱う工場なので、清潔にする作業を丁寧にすることと、コンテナの数を間違えないように気を付けています。最初は仕事の手順を覚えるまで大変でしたが、今は一人で洗浄作業ができるようになりました。これからも頑張りたいです。



就業者

スターゼンミートプロセッサ株式会社
青森工場三沢ポークセンター
玉川さん

Q 仕事のことと、今後の目標を教えてください

A 一緒に働いているみんなと楽しく仲良く仕事をしています。長く働いていけるように頑張っていきます。

令和元年8月から働いています。製品を詰める箱を管理する製函作業を担当しています。一緒に働いているみんなと楽しく仲良く仕事しています。すぐには判断出来ないところもありますが、何度も教えてもらって感謝しています。長く働いていけるように、少しずつですが頑張っていけるようにします。



就業者

スターゼンミートプロセッサ株式会社
青森工場三沢ポークセンター
黒田さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 他の社員と冗談を交えてコミュニケーションをとって、皆に可愛がられています。

知的障害のある方と一緒に働く前は「知的障害がある人が働くのは無理なのではないか」と、そう考えていました。どのようなコミュニケーションを取ったら良いのか、仕事はどうやって教えたら良いのかなど分からないことだらけでした。

しかし、実際に一緒に働いてみて、先入観からマイナスに思い込んでいたことばかりだったことに気づかされました。仕事に対する真面目な姿勢や、何度も繰り返して仕事を覚えていく根気強さには頭が下がります。

二人ともいつも笑顔で挨拶がよく、仕事に対して真面目に取り組んでいます。他の社員とも冗談を交えしっかり意思疎通ができていて皆に可



現場担当

スターゼンミートプロセッサ株式会社
青森工場三沢ポークセンター
ポーク加工部 副産物課
課長 村上さん

愛がられています。仕事の流れを覚えた今では自分で段取りを組み、他の社員と協力し合いながら働いていて戦力として助かっています。

6年目を迎えた玉川さんは、令和2年からコンテナ洗浄に加えてコンテナの数量確認業務も始めました。コンテナの種類は多く、新しい作業に最初の半年ほどは戸惑いやストレスを感じていました。連携している障害者就業・生活支援センターの方にも相談しながら、時間をかけながら教えました。玉川さんの努力が実り、最近では作業も安定してきました。障害があっても、コツコツと努力を重ねていくことで成長していく姿を見せてもらったことにとっても感動しています。これからも頑張りたいと願っています。

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 現場の方のみならず皆さんが日常的に温かい声掛けと指導を心掛けて下さっています。

私がスターゼン様の障害者雇用にかかわらせていただいてから、丸5年になります。当初から障害の種別にこだわらず受け入れを検討して下さる前向きなお考えに、私たち支援者も幾度となく励まされる思いでした。

スターゼン様は、数千人の従業員が働く企業様です。だからこそ、前任の部長様は「労働者の心のケア」を気にされておりましたが、現在の小笠原部長がそのバトンを引き継いで下さり、働く従業員にとっての「安心」を第一優先に取り組んで下さっております。特に障害をお持ちの方は、人事異動や同僚の離職、入職など人的変化に気持ちの整理が追いつかず、不安を抱く方が多いです。しかし、スターゼン様は、現場の方のみならず、人事を担当されている総務課の皆さんも日常的に温かい声掛けとご指導を心掛けて下さっています。人事担当者と現場担当者の連携は、働く障害者の安心につながり、障害者の安心こそが障害者雇用の安定に行きつくのだと感じております。

障害者雇用についてお困りのことがございましたら、障害者就業・生活支援センターまで遠慮なくご相談ください。



支援機関

障害者就業・生活支援センター
みさわ
主任就業支援担当者
沼山さん

株式会社マエダ



所在地 青森県むつ市小川町二丁目4番8号

事業内容 小売業(スーパーマーケット)

従業員数 1,785名
うち雇用障害者38名

身体障害者 9名
知的障害者 22名
精神障害者 7名

取材場所 マエダ本店

雇用の経緯

当社では20年以上前から身体障害者の雇用をしていたのですが、平成15年から法定雇用率の達成を意識した障害者雇用に取り組みはじめ、知的障害者・精神障害者の雇用を開始しました。

むつ市で定期的開催をしている障害者の就職相談会に参加し、当社で働きたいという意欲のある障害者の面接・実習を定期的に行っていました。

今回の事例で紹介する奥島さんも、就職相談会をきっかけに入社した方の一人です。最初は実習という形で仕事を体験してもらい、お互いにやっていいという判断から本採用となりました。現在で入社から7年となり、マエダ本店で商品補充・品出し業務に就いてもらっています。

会社全体で雇用している障害者は現在38名となり、各店舗でそれぞれの障害特性に合わせた業務を担当しています。採用後は短期で結果を求めず、支援機関から障害特性や関わり方について助言を受けながら能力が発揮できる業務が見つかるまであきらめずに向き合い、長く働いてもらえる環境づくりを続けています。

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

下北地域に障害者就業・生活支援センターが開設した平成26年から連携をしています。

雇用している障害者にはセンターへ登録してもらい、就業状況を把握して頂いています。

職場実習の打ち合わせや採用までのフォロー、採用後の定期訪問など多方面に渡って支援をして頂けるため、今では障害者雇用を行うにあたって欠かせない支援機関となっています。

ジョブコーチ支援

慣れない環境で新しい仕事を覚えて行くことは、障害者に限らずストレスになってしまうため、障害者に仕事の手順を分かりやすく伝えてくれるジョブコーチ支援を活用しました。

専門外のことを社内の従業員だけで全て対応しようとすると困難な場面も発生します。障害特性によって関わり方に違いがありますので、ジョブコーチの方の専門性に助けて頂きました。

採用までの流れ

① 障害者就職相談会への参加

② 職場実習

③ トライアル雇用

④ 本採用

上記以外にも、特別支援学校在校生の職場実習受け入れからの採用など、これまで複数の経路から採用を行ってきました。

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

➤ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練 ... P.30参照

➤ 障害者トライアル雇用事業 ... P.30参照

➤ ジョブコーチ支援 ... P.30参照

本採用に至る前に必ず何かしらの形で実習を行うようにしています。実習を経てからの採用後は、定着を目的としてジョブコーチ支援を、状況に応じて活用しています。

担当業務

- 一般食品の品出し・陳列
- 飲料品の品出し・陳列
- 特売商品の陳列、売場変え
- バックヤード作業 等

雇用している障害者の業務内容は、障害者個人の障害特性や得意とすることを重視して配属する為、各店舗ごとで異なります。

奥島さんは男性ということもあり体力があるため、重量のある飲料品の品出し・陳列を中心に売場業務を担当しています。女性従業員が多い売場ではとても助かっており、頼りになります。

商品の品出しは正しい商品を補充するだけでなく、ラベルの向きや消費期限などいくつかの注意点があります。最初は品出しルールを習得するのに苦労していましたが、売場の先輩従業員やジョブコーチの方の指導により経験を積んで覚えていき、今は一人で作業を担当しています。

スーパーマーケットの商品補充係ということで出勤時間が早く、生活面の管理が大変だと思いますが、遅刻や欠勤をすることなく朝早くから集中して仕事をする姿勢は素晴らしいと言えます。



一般食品の品出し・陳列



飲料品の品出し・陳列

タイムスケジュール

- ~ 6:15 出勤
- 6:15~ 8:00 商品仕分け・補充
- 8:00~ 8:05 全体朝礼
- 8:05~ 8:10 部門朝礼
- 8:10~11:00 商品補充
- 11:00~12:00 昼休憩
- 12:00~13:30 バックヤード作業
- ▼ 13:30~ 退勤



作業指示



バックヤード作業

業務上の工夫や配慮していること

- ・適性業務を見つけることを諦めない
- ・まとめて複数の指示をださない
- ・仕事ぶりを認めて頼りにする

不得意な仕事や、やりがいを感じられない仕事を続けることで定着しないという結果にならないように、適性業務が見つかるまで仕事内容を変えたり、指示を工夫するためにジョブコーチ支援を活用するなどして、あきらめずに向き合うようにしています。

知的障害者の場合、得意な仕事であってもまとめて複数の指示を出すと混乱してしまい、本来の能力を発揮できなくなることがあるため、多くても2つの指示にとどめるようにしています。

依頼した作業が完了した際には仕事ぶりを認めて頼りにしていることを伝えることで、「自分の仕事」という意識を持ってもらいます。その結果、仕事に対する責任感が生まれてさらなる成長に繋がります。

反面、仕事に対して手を抜かずオーバーワークになってしまう傾向があり、入社時は一生懸命になりすぎて腰を痛めたこともあったので、定期的に作業の様子を見たり声掛けをしながら、作業量が負担にならないように周囲の従業員全体でケアをするようにしています。

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 関係機関の支援や地域の理解が得られる今こそ障害者雇用を進める良い機会だと感じています。

20年近く障害者雇用を担当してきました。私が障害者雇用に関わり始めた当初は、障害者が一般企業で働くことに対する社会の理解が今ほど進んでおらず、苦勞をすることもありました。今は採用から定着まであらゆる面で進めやすくなったと感じています。様々な相談に乗って支援をしていただける障害者就業・生活支援センターの存在や、共生社会の実現のため行政が障害者の一般就業を推進していること、地域の理解が進んだことなど多くの理由があると思います。

障害があっても、誰もが何か一つは卓越した部分を持っているのをこれまで見てきました。その特化できるものを見つけ出すために、あきらめずに向き合ってきたことで今の雇用数と定着に結びついたと感じます。

障害者雇用を進めてきたことで、雇用した障害者が少しずつ成長する姿を見られることはとても嬉しいですし、それだけでなく、関わっている従業員の意識の変化を見ることができました。会社として障害者雇用に取り組んだ意義があったと感じられ、ここまでやってきて良かったと思います。

障害者雇用は、心配ごとばかりに目を向けて考えると行動に移すのが難しくなってしまいます。障害者は一人ひとりが異なる障害特性や長所を持っています。万全に準備をしたつもりでも現場では想定外のことはどうしても起こります。まずは「やってみよう！」と決めて、障害者就業・生活支援センターなど関係機関の支援を受けながら目の前の一人の障害者と向き合っ て試行錯誤し、模索しながら進めることが重要なのだと思います。特に障害者就業・生活支援センターは、私達と障害者の間を取り持ってくれる重要な位置づけとして、なくてはならない存在です。



障害者雇用担当

株式会社マエダ
管理本部 総務部
北川さん



Q 仕事のことと、今後の目標を教えてください

A 品出し業務以外にも、商品の発注業務を覚えて店の役に立つように頑張りたいです。

平成25年9月から働いています。自動車通勤しています。主に食品と飲料の品出しを担当しています。

気をつけていることは、大切な商品を破損しないように丁寧に扱うことです。最初は仕事を覚えるまで苦勞しましたが、皆さんに助けをもらって出来るようになりました。

これからの目標は、収入を増やすためにもっと長い時間働くことです。そのため今の品出しの仕事以外にも、商品の発注業務を覚えて店の役に立つように頑張りたいです。



就業者

株式会社マエダ
奥島さん



Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 家族のために真面目に働く姿を私達も応援しています。更なる成長に期待しています。

奥島さんは、早朝からの出勤ですが遅刻することもなく勤務態度は大変真面目です。作業指示を素直に聞いてくれるので私達も話やすく、良い関係を築けていると思います。

作業指示をする際には混乱を防ぐために、一度に伝えるのは2つまでにしています。依頼した作業は高い集中力で処理してくれるので頼りになります。今後は発注作業を覚えてもらうことを目標にしており、最初は品出しで扱っている飲料商品から少しずつ覚えてもらおうと話しています。

家族のために頑張る奥島さんの成長を、時間をかけて見守っていきたいと思います。

現場担当

株式会社マエダ
マエダ本店食品部
グロサリーチーム
對馬さん



支援機関

障がい者就業・生活支援センター
しもきた
所長
三浦さん

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 下北圏域で就業を希望している障害者の就業支援において多大な貢献をされております。

株式会社マエダ様は当センター登録者を多数雇用いただき、採用を前提としない職業経験を積むための実習の受け入れもしていただいております。雇用している障害者に対して親身に対応し、個々の障害特性に合わせた職場の環境づくりに力を入れていただいていることで、離職率が低く長期の定着につながっていると考えております。

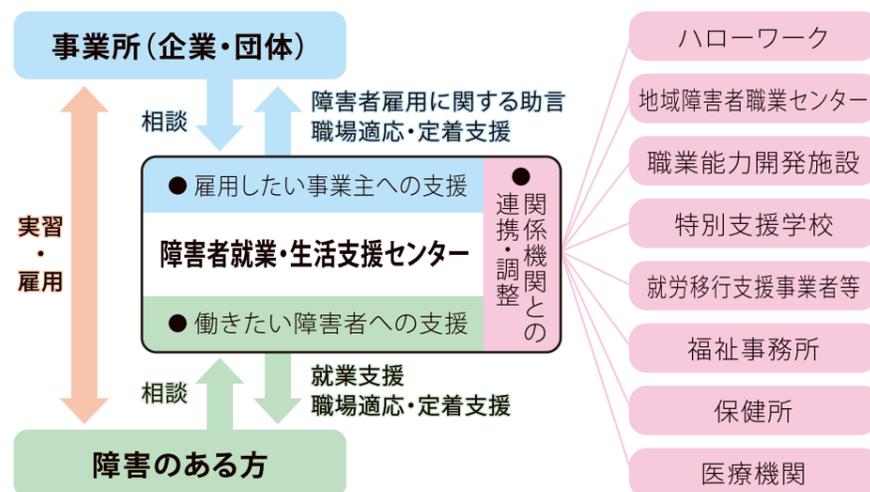
現在、障害者雇用を考えている事業所様の中には、不安感などからこの足を踏んでいるということもあるかもしれません。自社だけの問題ではなく、地域としての課題であると理解していただき、関係する支援機関や地域と共に考えていきませんか？ぜひ地域の就業・生活支援センターに相談していただければと思います。

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、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 鱒ヶ沢町・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2年度開催

地域	見学先事業所
青森地域	学校法人青森山田学園 青森大学
西北五地域	つがるにしきた農業協同組合
上十三地域	(新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催延期)

※令和3年度は、津軽地域・三八地域・下北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・支援制度 (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

(2) 雇用に向けた支援

制度	内容	相談窓口
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
障害者作業手順書作成支援	障害者雇用にあたり、作業手順を視覚化し、作業の支援となるようなわかりやすいマニュアルの作成支援を行っています。作成にかかる費用として上限10万円が支給されます。	青森県

(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に、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

2 障害者雇用事業所向け給付金制度

制度	内容	相談窓口
特例給付金 (障害者雇用納付金制度)	週10~20時間未満で働く障害者(対象障害者)を雇用する事業主に対し、常用雇用障害者(注1)の実人月数に応じて特例給付金が支給されます。(単価は、対象障害者1人、1か月あたり100人超事業主の場合7,000円、100人以下事業主の場合5,000円) (注1:週20時間以上で働く障害者のカウント数)	独立行政法人 高・障・求機構青森支部 高・障・求機構青森支部 高・障・求機構青森支部

障害者雇用に関する主な支援制度

3 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)	ハローワーク
キャリアアップ助成金※1	障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換した事業主に対して助成します。	青森労働局 ハローワーク
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・障・求機構青森支部 高・障・求機構青森支部
	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※2 (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。	
	職場適応援助者助成金※2 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。	
	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。	

(※1) 令和3年4月1日以降に取扱いを開始します。
(※2) 令和3年4月1日以降、ハローワークから機構へ一部移管の助成金です。