

障がい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

就職を希望する障がいのある方、あるいは在職中の障がい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、障がい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
青森障害者就業・生活支援センターすこやか	039-3381	青森市中央3丁目20-30 県民福祉プラザ3階 東津軽群平内町大字山小沢44-3	017-755-5135	017-757-8266
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)

就職を希望する障がいのある方に対する職業相談・職業紹介、就職後の職場定着・継続雇用などの支援や、事業主に対する障がい者雇用の指導・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	野辺地町字屋場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丁目1-22	0176-53-4178	0176-52-5311
三沢公共職業安定所 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・求職者支援機構 青森支部

● 地域障害者職業センター

障がいのある方(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

高齢者等の雇用に関する相談・援助及び助成金の申請受付や、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請受付、助成金の申請受付、その他講習・情報提供、啓発活動を実施しています。

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

障がいのある方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がい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	017-738-5004
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

令和5年度

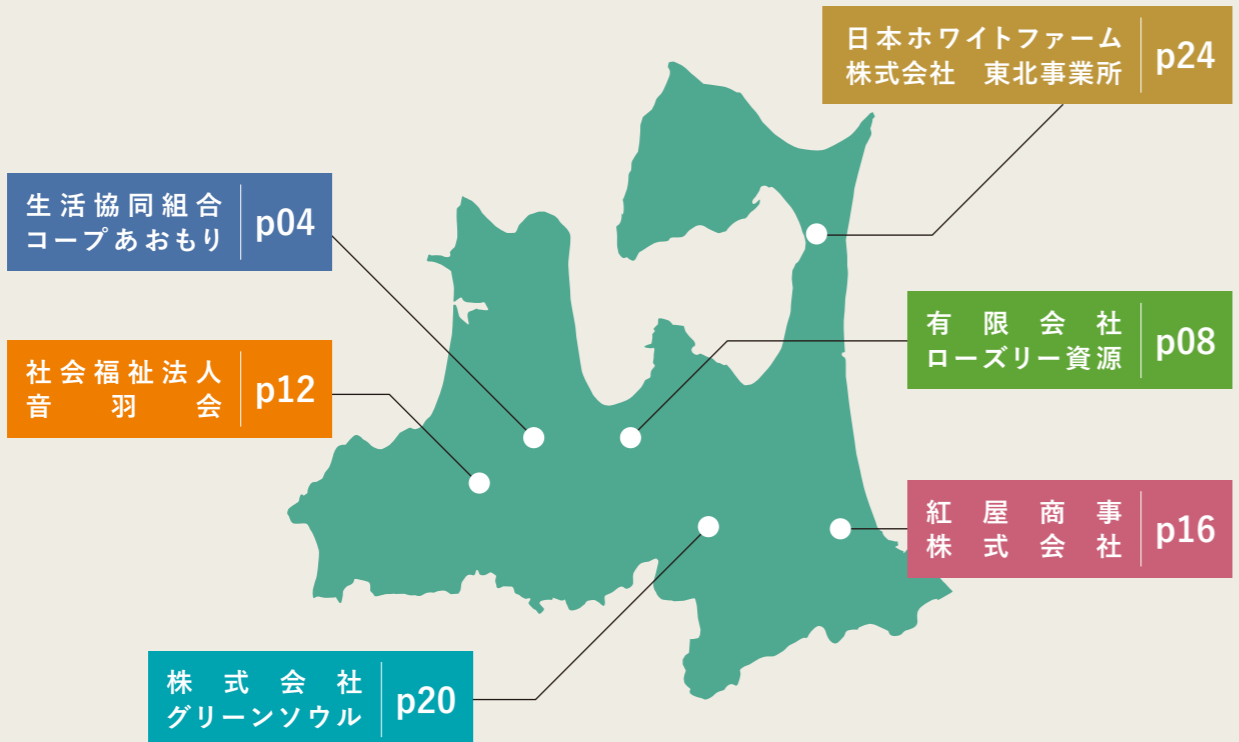
障がい者雇用 モデル事例集

目次

- ▶はじめに p03

- ▶県内の障がい者雇用モデル事例 紹介
 - 【物流】生活協同組合コープあおもり p04
 - 【産廃処理】有限会社 ローズリー資源 p08
 - 【福祉】社会福祉法人 音羽会 p12
 - 【小売】紅屋商事株式会社 p16
 - 【農業】株式会社グリーンソウル p20
 - 【食肉加工】日本ホワイトファーム株式会社 東北事業所 p24

- ▶障害者就業・生活支援センターの支援内容など p28
- ▶障がい者理解の促進に係る県の取組 p29
- ▶障がい者雇用に関する主な支援制度 p30
- ▶関係支援機関の問い合わせ先 p32



〈はじめに〉

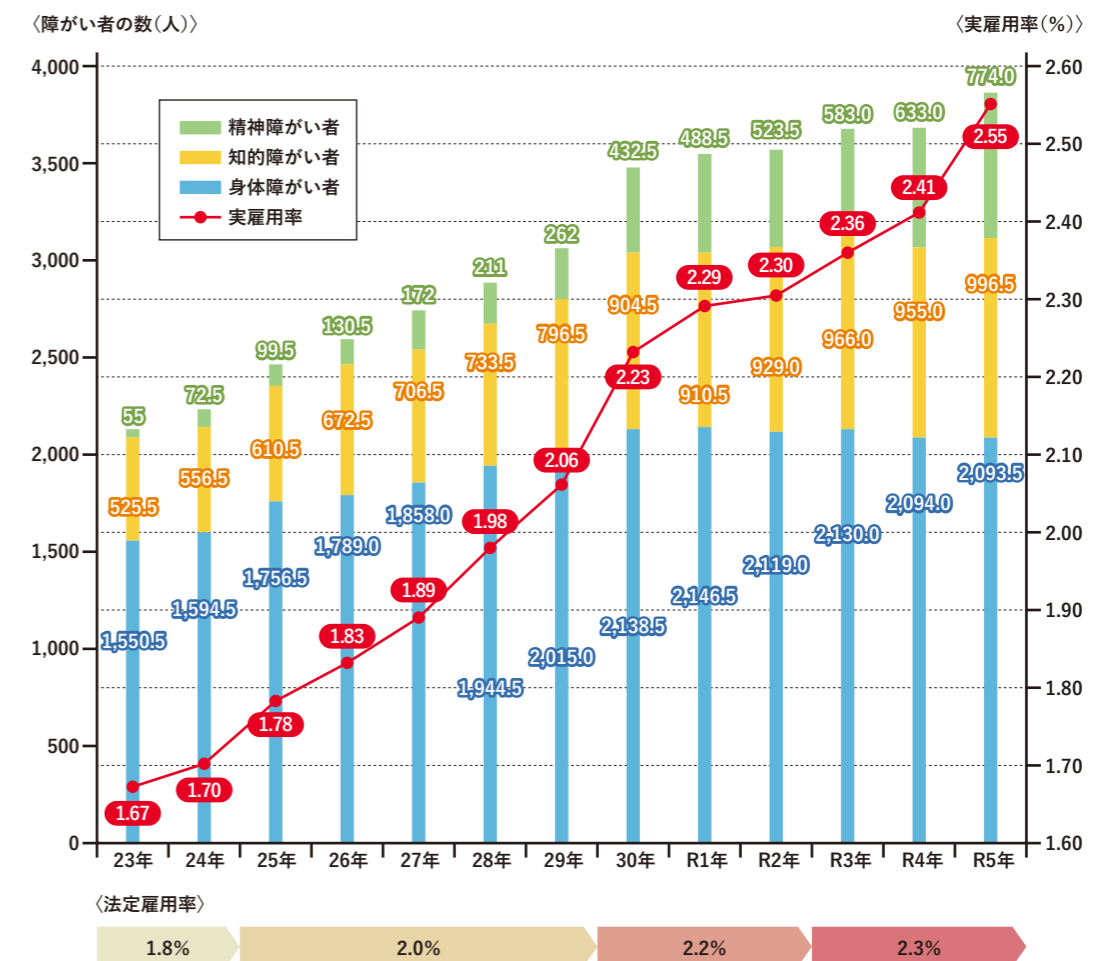
令和6年4月に、民間企業における法定雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられます。これに伴って、障がい者を雇用しなければならない事業主の範囲が従業員43.5人以上の事業主から40人以上の事業主に拡大されます。

令和5年6月時点の県内企業における障がい者実雇用率は、2.55%(前年比0.14ポイントアップ)と過去最高を更新していますが、法定雇用率を達成していない企業の割合は、43.0%となっています。

この事例集では、県の事業や関係機関の支援を活用して障がい者雇用の拡大につなげた企業の事例を紹介しています。

これから障がい者の雇用を検討しようとしている企業の皆様の参考にしていただければ幸いです。

県内における障がい者雇用の状況



(出典：青森労働局「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」)

生活協同組合コープあおもり

所在地：青森県青森市柳川2丁目4-22

事業内容：店舗事業、宅配事業、生活関連事業、保障事業

従業員数：955人、うち雇用障がい者26人（身体障がい者6人、知的障がい者12人、精神障がい者8人）

取材場所：物流サポートセンター



「支援機関との連携、一職員としての就業者との信頼関係」

雇用までの経緯

元々、障がいのある方を雇用していましたが、法定雇用率の安定した達成や地域の障がい者雇用への貢献等を目的として、2022年度に物流サポートセンターを開設しました。

物流サポートセンターの開設に向けて、新たに障がいのある方を雇用するため、職場体験を実施しました。職場体験の参加者は、特別支援学校や障害者就業・生活支援センターを通して募集し、5人の障がいのある方の採用を行いました。その結果、計14人（うち障がいのある方11人）で、物流サポートセンターを開設することができました。

これまで障がいのある方を一度に多く採用した経験がなかったため、ハローワークや青森障害者職業センターへ学習会を依頼し、障がいのある職員との接し方などについてアドバイスをいただきました。

開設当初は、障がいのある方とどのように作業を進めればいいのか、大きな不安がありましたが、作業指示を的確に伝えれば問題なく作業できることが分かり、安心して任せられるようになりました。また、障害者就業・生活支援センターでは、仕事に関するほか生活上の悩みなども気軽に相談でき、このことも安心につながりました。

雇用にあたり実施したこと

- 地域の特別支援学校への訪問
- 事前見学と実習
- 障害者就業・生活支援センターの利用
- ハローワーク、青森障害者職業センターへ学習会の依頼
- 現場職員への周知

その中でも実施して一番良かったことは？

雇用した人数は、2022年度が5人、2023年度は3人です。割合は特別支援学校からの採用が多いですが、障害者就業・生活支援センターからの紹介で採用した方もいます。どの方もとても頑張っていますので、両方の機関を活用したことが良かったかなと思います。

ポイント

業務の切り出しに関する考え方

現在行っている作業や人手が欲しい作業、新たに行いたい作業等の中から、難しい判断や複雑な手順がない作業を選び、障がいのある職員へ担当してもらっています。

担当業務

- 洗浄、清掃作業（シッパー、手洗い、洗浄機、作業場、倉庫の清掃）
- リサイクル作業（内袋、減容機）



発砲スチロール容器の洗浄（手洗い）



洗浄した緩衝材を並べて乾かします（洗浄機）



袋の仕分け作業（内袋）

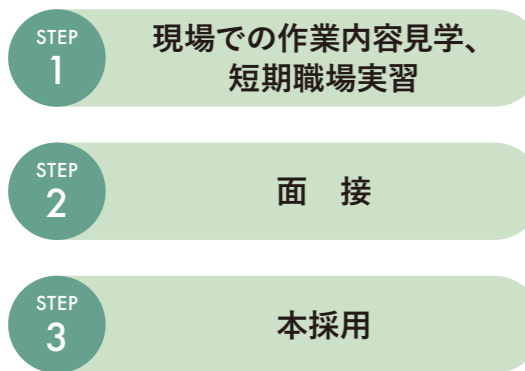
タイムスケジュール

一日のタイムスケジュールは数種類あり、当日の配置表に沿って作業を行います。

～9:00	出勤・着替え
9:00～10:00	内袋
10:00～11:00	内袋
11:00～12:00	手洗い
12:00～13:00	休憩
13:00～14:00	内袋
14:00～15:00	内袋
15:00～16:00	減容機
16:00～	着替え・退勤

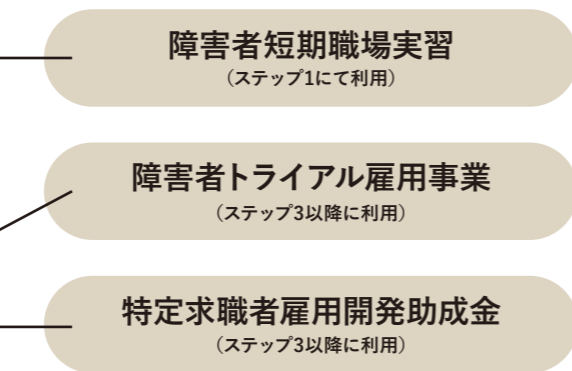
～9:00	出勤・着替え
9:00～10:00	シッパー
10:00～11:00	洗浄機
11:00～12:00	洗浄機
12:00～13:00	休憩
13:00～14:00	洗濯/シッパー
14:00～15:00	手洗い
15:00～16:00	手洗い
16:00～	着替え・退勤

採用までの流れ



まず初めに、障害者就業・生活支援センター等から紹介された障がいのある方に、実際の作業環境と作業内容を見学してもらいます。短期職場実習に関しては支援者の方にも一緒に作業してもらい、実習生が早く環境になれるように工夫しました。

活用した支援制度 P30～31参照



活用して良かった支援制度は、障害者短期職場実習です。

実際に作業をすることで、実習生の適正を見ることができたと思います。

業務上の工夫や配慮していること

<ポイント>

作業指示を伝える際は、口頭で伝えるほか、ホワイトボードに書いたり手順書を見せたりしながら確認し、更に作業をやってみせてから、一緒に作業を行うようにしています。

それでもできない場合は、もう一度作業をやってみせるなど、多少時間がかかっても、しっかりと理解されるまで伝えることが必要だと感じています。

また、短い言葉で分かりやすく伝えるように心掛けています。

- 1つのことを繰り返す作業が多いので、1～2時間で作業をローテーションしています。
- 当日の作業変更等は、口頭で伝えるほか、ホワイトボードにも書いて伝えていきます。
- 職員の適性等によって、得意な作業や、好きな作業を多めに割り振るなどの配慮をしています。
- 洗浄作業、リサイクル作業等、全ての作業の作業手順書を作成し、指導者によって指導やアドバイスの内容が異なるようにしています。

障がい者雇用担当

生活協同組合コープあおもり 宅配事業部
物流サポートセンター センター長 高坂さん

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のメッセージ

A 何から始めたらいいのか？まずは相談窓口への連絡してみてください。電話をするだけで不思議と解決できたりもします。

初めて障がいのある方を雇用する時は、不安や心配事、悩みが多いと思います。私たちが障がいのある方を雇用した時も、不安と心配事、悩みがいっぱいでした。障がい者雇用についても分かっていることよりも、分かっていないことの方が多い状態でした。私たちが困った時や悩んだ時は、障害者就業・生活支援センターや、青森障害者職業センター、ハローワーク、特別支援学校や就労移行事業所へ相談

し、職員への接し方やアドバイスの仕方、障がい者雇用に必要な知識等様々なことを教えていただきました。また、独自に研修会の実施をお願いしたこともあります。もし、不安や心配事、悩みがあったときは、私たちがそうだったように、まずは相談することをお勧めします。きっと支援機関の方々が力になってくれるはずです。

現場担当

生活協同組合コープあおもり 宅配事業部
物流サポートセンター 坂下さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 積極的に動いてくれることも多くなり、今はお互いに協力しながら仕事をできていると感じています。

当初は、障がいのある方への指示がなかなか難しいと感じていました。一般職員に接するように、「あれ、これ、あっち、そっち、ちょっと」というような曖昧な表現が伝わらず、作業指示をうまく出せなかったこともありましたが、しかし、お手本を見せて一緒に作業をすることで、作業内容をしっかりと覚えてもらい、今では物流サポートセンターの一員として仕事に取り組んでもらっています。

例えば、最初の頃は、障がいのある方が私の指示を聞いて動いていましたが、今では逆に、障がいのある方から教わることもあります。また、障がいのある方が、自ら仕事内容について聞くことや、積極的に動いてくれることも多くなったので、今ではお互いに協力しながら仕事ができていると感じています。

就業者

生活協同組合コープあおもり 宅配事業部
物流サポートセンター 橋本さん

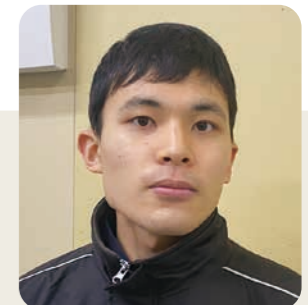
Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 仕事が上手くできたときは達成感があって、とても嬉しく感じられます。

少しずつですが、上手くキレイにできるように頑張っています。自分のやった仕事が上手くできたときは、達成感があってとても嬉しく感じられます。今後は、

作業をもっとキレイに丁寧にやれるように頑張りたいと思います。

就業者

生活協同組合コープあおもり 宅配事業部
物流サポートセンター 赤石さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 最初は戸惑ったり、上手くできなかつたりもしましたが、だいぶ仕事にも慣れてきました。

物流サポートセンターに入って、まだ1年ですが、だいぶ仕事には慣れてきた感じがしています。最初の頃は分からないことも多く、戸惑ったりして、上

手くできなかつたりもしました。今後は、仕事に慣れすぎるとミスがでるので、ミスが無いように頑張りたいと思います。

支援機関

障害者就業・生活支援センター月見野
副所長兼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 障がい者専門の担当者を配置し、日常的に温かい声掛けと指導を心がけていただき、きめ細かいサポートをして下さっています。

コープあおもり様には、今まで複数の障がいのある方を雇用していただいています。障がい者専門の担当者を配置し、日常的に温かい声掛けと指導を心がけていただき、きめ細やかなサポートをして下さっています。

障がい者雇用担当の高坂さんは、就業者の不安や不穏な状態などを察知した際には、本人に話を聞き、解決に導いていただくと同時に、すぐに支援機関にも連絡をいただけるので、課題解決に繋がっています。そういったサポート体制があることも、コープあおもり

様の高い職場定着率に繋がっているのだと思います。就業している橋本さんと赤石さんに関しては、2人ともとても真面目です。橋本さんの場合は、単純作業であれば、分からないことは周りの人に確認しながら徐々に慣れて今はしっかりと判断できるようになっています。赤石さんの場合は、実家との距離があるため親元を離れ、グループホームで生活しながら、職場でも臨機応変に対応もできて問題なく順応しています。

有限会社ローズリー資源

所在地：青森県青森市大字駒込字深沢5-303

事業内容：一般廃棄物収集運搬、産業廃棄物収集運搬、中間処理、処分

従業員数：36人（パート含む）、うち雇用障がい者2人（身体障がい者1人、聴覚障がい者1人）

取材場所：有限会社ローズリー資源 本社



「障がい者雇用を行い最も良かったことは、社員と共に学ぶことが出来たこと」

雇用までの経緯

当社は、元々、障害者就労継続支援事業所への作業委託を行っていましたが、10年以上前に、ハローワーク主催の就職面接会に参加し、3名の方を採用しました。そのうち、2名の方は、今でも働いています。

当時は、障がい者雇用についての情報が今ほど簡単に手に入らなかったため、とにかく色々な場所に行き、お願いしながら情報を集めていました。その際、青森障害者職業センターに色々と相談をさせていただき、ジョブコーチ支援も利用しました。また、障がいのある方との接し方を学ぶため、参考になりそうな勉強会には積極的に参加しました。

当初、社員の中には、障がいのある方と一緒に働くことに不安を感じる方もいましたが、丁寧に説明し理解を得るようにしました。今では、社員の皆が、人によって成長スピードが違うことを身をもって感じ、人に対する優しさや思いやりを再認識するようになったと思いますので、これからも障がい者雇用に取り組んでいきたいと考えています。

雇用にあたり実施したこと

- ハローワークへの訪問
- 全社員への周知
- 障害者就業・生活支援センターの利用
- ジョブコーチ支援

その中でも実施して一番良かったことは？

ハローワークへの訪問をきっかけに、障害者就業・生活支援センターとの関係ができたことです。そこから色々と具体的に動き始めました。

社員の中には、障がいのある方の雇用について、不安を感じる方もいるので、社員に丁寧に説明をしました。

ゆっくりで構わないので、実際に現場と一緒に働きながら肌感覚で感じていただければと思います。

ポイント

業務の切り出しに関する考え方

健常者と業務を分けず、障がいの種別や程度も考慮しながら、個々の特性を活かすことができるように、その都度考えています。

また、雇用している方以外にも、施設外就労を通じて多くの障がいのある方にリサイクル作業に参加してもらっており、その中で出てきた現場の声も参考にしています。

担当業務

田嶋さんの場合

- ・統括部長
- ・労務管理
- ・油圧ショベルなど重機の操作
- ・産廃分別作業等

三上さんの場合

- ・フォークリフトの操作
- ・プレス機の操作
- ・空き缶リサイクル作業等

タイムスケジュール

障害のある方も含め、全社員が同じスケジュールです。

～8:00	出勤・始業
8:00～10:00	作業
10:00～10:20	休憩
10:20～12:00	作業
12:00～13:00	昼休み
13:00～15:00	作業
15:00～15:20	休憩
15:20～16:45	作業
16:45～17:00	清掃・明日準備
17:00～	終業・退勤



従業員の業務シフトを考えます



フォークリフトで保管場所へ移動



油圧ショベルで産廃を分別



プレス機で缶を潰して成形します

採用までの流れ

- STEP 1 ハローワークへの訪問
- STEP 2 障害者採用募集（ハローワーク）
- STEP 3 面談・実習
- STEP 4 本採用

募集、面談、試用期間、本採用という流れは、社員の方も障がいのある方も同様に行っています。

活用した支援制度 P30～31参照

- 障害者トライアル雇用事業（ステップ3にて利用）
- ジョブコーチ支援（ステップ4にて利用）
- 特定求職者雇用開発助成金（ステップ4以降に利用）
- 障害者作業手順書作成支援（ステップ4以降に利用）

青森県の支援を受けて、障害者作業手順書の作成を行いました。この手順書は障がいの有無に関係なく、誰にでも分かりやすいと評判でしたので作成して良かったと思います。

業務上の工夫や配慮していること

<ポイント>

個人のやる気や能力に合わせて業務を任せています。

また、障がいの特性に合わせた配慮をしており、例えば、三上さんの場合、聴覚に障がいがあるので、筆談などで作業内容を伝えていきます。

- 障がいのある方と健常者の業務を分けていません。
- 個々の特性を尊重し業務を任せています。
- 障がいの種別や程度により、その都度考え対応しています。
- 支え合いから生まれる信頼関係を尊重しています。

障がい者雇用担当

有限会社ローズリー資源
代表取締役 田中さん



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のメッセージ

A 誰もが働ける環境をどうやってつくっていくのか？
真剣に悩み、支えてくれる周りの方への感謝を忘れないその一点のみ。

誰でも初めてのことは不安もあると思います。失敗したこともたくさん経験したから今がある。それが現在の当社の姿となっています。当社をいつでも見学していただき、障がい者雇用のイメージをつかむきっかけになればと思います。

当社は、令和4年度に厚生労働省の障がい者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度「もにす認定」を頂くことができました。それも今までの取組が形になったのではないかと考えています。

経営する立場としては、仕事の切り出し方法、やれる仕事をいかに作るかを考えています。例えば、三上さんの場合、聴覚に障がいがありますが、普通自動車の運転もできるので、フォークリフトを使った作業も可能なのではないかと思います。本人に提案したところ、本人のやる気もあり、入社後にフォークリフトの免許を取得してもらいました。フォークリフトを使った作業のおかげで、重量のあるリサイクル素材等の移動をスムーズに行うことができます。

また、統括部長を務める田嶋さんの場合、指の欠損による身体の障がいなので、健常者と全く同じように、工場内作業、運搬、重機操作など、様々な業務を経験してもらった上で、社員の業務シフト、労務管理まで任せています。人材不足の今、障がいのある方たちは貴重な人材だと思います。障がいの有無にかかわらず、個々の特性や業務への向き合い方を重視して仕事を任せることが大切だと考えています。

障がいのある方だけでなく、女性や高齢者、刑務所出所者などの雇用にも取り組んでいます。世の中には社会復帰に悩んでいる方、働きづらさを抱えている方が多くいらっしゃいます。そういった方たちの雇用に気付かせてくれたのは、障がい者雇用がきっかけでした。

今は、国の制度も時代に応じて変わり始めているので、行政や各支援機関の力を借りるチャンスだと思っています。



「もにす認定」をうけました



会社パンフレット
開くとパッカー車が飛び出す仕掛け、組立は障がいのある方々が作成



作成した作業手順書

就業者

有限会社ローズリー資源
統括部長 田嶋さん



Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 効率良く安全に作業してもらうために、より分かりやすく伝えていくことが課題です。

それぞれ部門があるのですが、私の場合、リサイクル推進部と業務管理部を中心に管理業務を行っています。もちろん現場作業の方も一緒に行っています。

今後の目標は、現在これから次のステップの仕事覚えていく人、入社間もない人たちに、私の知っているこ

とや経験したことを踏まえて、効率良く安全に作業してもらうために、どういう風に仕事の仕方を伝えるか、安全に作業するにはどこに気を付けるべきか、という事をもっと分かりやすく伝えていくことです。会社からもそれを求められていると思いますので頑張りたいです。

就業者

有限会社ローズリー資源
三上さん



Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 効率良く作業すること、安全意識を高めていくことが目標です。

今は、産廃物の分別作業、プラスチックの破碎作業、プレス機を使った空き缶の成形作業、フォークリフトを使用した移動作業等を中心に行っています。

今後の目標は、効率良く作業すること、安全意識をもっと高めていくことです。

支援機関

青森障害者就業・生活支援センターすこやか
副所長 中野さん



Q 本事業所さまの雇用事例について

A 障がい者雇用のほかにも様々な方々の雇用に熱心に取り組まれています。

ローズリー資源様は、障がい者雇用のほかにも様々な方々の雇用に熱心に取り組まれています。障害者就業・生活支援センターの登録者以外の雇用実績もあり、実習の受入れの際には、本人の生活環境、通勤まで考慮していただくなど非常に感謝しています。

また、田嶋さんや三上さんのように、障がいの種

類を考慮しながら、本人の能力を最大限に活かした業務や役割を見つけていただいていると感じます。

代表の田中様は、我々が助言するまでもなく、今までの知識や経験で構築されているノウハウがありますので、我々にとっても非常に勉強になることが多いです。

社会福祉法人 音羽会

所在地：青森県西津軽郡鰺ヶ沢町大字長平町字甲音羽山65-412

事業内容：高齢者福祉

従業員数：125人、うち雇用障がい者3人（発達障がい者1人、知的障がい者1人、身体障がい者1人）

取材場所：サービス付き高齢者向け住宅 シニアシティ弘前



「現在働いている方は、 今や貴重な人材となっています。」

雇用までの経緯

障がい者雇用を始めたきっかけは、9年ほど前、施設の増設に伴い、清掃スタッフとして障害者職業訓練校の訓練生を雇用したことです。当時、障がいのある方の雇用を意識していませんでしたが、参加した就職相談会で、障害者就業・生活支援センターから清掃業務の訓練をしている方を紹介していただき、雇用につながりました。

障がいのある方を雇用するに当たっては、その方の障がいによる業務上の制限や適性の有無、希望業務などを把握し、職場実習やトライアル雇用の状況も踏まえ、総合的に判断することになっています。職場実習を実施するときは、障害者就業・生活支援センターから、実習中のタイムスケジュールや業務の指導方法についてアドバイスを頂いています。

雇用後も、障がいのある方と対話を積み重ね、本人の理解を深めるようにしています。それによって、本人の強みやこちらの誤解に気付くことがあります。

障がいのある方を初めて雇用した当時は、どの程度作業ができるか心配でした。しかし、実際には、どの方も真面目で丁寧な仕事ぶり、想定以上に働いていただいていると感じます。

今後も、障がいのある方がその強みを活かして働けるよう、引き続き取り組んでいきたいと思っています。

雇用にあたり実施したこと

- 就職相談会への参加
- 事前の見学と実習
- 障害者就業・生活支援センターの利用
- 現場職員への周知・利用者様への周知
- 施設内に相談窓口の設置（専属担当者）
- ジョブコーチ支援

その中でも実施して一番良かったことは？

事前の見学と実習は行って良かったと思います。事前に本人とも面談をして、どんな障がいがあるのかは聞いてはいるのですが、支援機関等で実習してきたことが、実際の現場でどのくらい実務として活かせるのかを、雇用した時を想定して実際に確認できたのが、本人も私たちもお互いに良かったと思います。

ポイント

業務の切り出しに関する考え方

実習を通して、本人の希望や適性等を把握し、業務の切り出しを行っています。例えば、小笠原さんの場合、本人が清掃業務を希望していたため、それまで各スタッフが時間を見つけて行っていた清掃の専任スタッフとして雇用しました。

担当業務

- 清掃作業、ほか付随するもの
 - ・ 共用スペース（ホール兼食堂、各階のホールや廊下、トイレ、玄関等）
 - ・ ゴミ捨て（生活ゴミ、汚物等を指定場所へ運ぶ）
 - ・ 用具の在庫管理（在庫が少ない用具を報告）



ホール内テーブル拭き



廊下のモップがけ



トイレ内の水拭き



下駄箱の水拭き

タイムスケジュール

就業者本人からの要望をベースに設定したスケジュールです。

～9:00	出勤・着替え
9:00～9:50	ホールの清掃
9:50～10:30	2階廊下の清掃
10:30～11:15	3階廊下、ホールの清掃
11:15～12:00	4階廊下、トイレの清掃
12:00～13:00	休憩
13:00～13:15	1階から3階のゴミ集め
13:15～13:35	階段の清掃
13:35～14:00	玄関の清掃
14:00～14:30	1階の廊下の清掃
14:30～15:00	1階トイレの清掃
15:00～15:50	窓拭き
15:50～16:00	後片付け、着替え等
16:00～	退勤

業務上の工夫や配慮していること

<ポイント>

困りごとの相談に対応する担当者を、あらかじめ明確にすることで、障がいのある職員の不安を解消するようにしています。

また、障がいのある職員に合わせて業務を用意するとお互いに無理が生じるので、本人の適性ややる気を考慮しながら、既存の業務の中からできる事をお願いしています。

- 相談する窓口担当者をあらかじめ決めていきます。
- 無理に業務を用意せず、既存の業務の中からできる事を本人に合わせてお願いしています。
- 進捗状況を把握するために、1つの作業が終わったら事務所に報告してもらうようにしています。

- 本人の状況（作業スピードや体調面など）を考慮し、本人と相談しながら就業時間や業務内容を調整しています。
- 本人からの意見を取り入れながら、作業の内容を見直すなど、やりがいを持って業務に取り組んでもらえるようにしています。

採用までの流れ



活用した支援制度 P30～31参照

障害者短期職場実習 (ステップ2にて利用)

ジョブコーチ支援 (ステップ4にて利用)

特定求職者雇用開発助成金 (ステップ4以降に利用)

活用して良かった支援制度としては、障害者短期職場実習を行ったことです。

本人が現場で作業を行っている際の、責任や保障内容等の説明や、手続き方法なども案内いただき、雇用側が一方的に背負うのではなく、リスクを軽減する制度なども知ることができて安心して実習を進めることができました。

採用前の実習では、この業務ができないと採用してもらえないなどの過度なプレッシャーを与えないよう、業務内容を固定せずに、大まかな作業内容と範囲を決めて実施するなど、実習の環境づくりに配慮しています。

障がい者雇用担当

社会福祉法人 音羽会
人事部 茶谷さん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のメッセージA 様々な支援制度を利用して本人の職務適性について知ることができ、
支援機関からのサポートも充実しているので安心していきます。

障がいのある方を雇用する場合、得意、不得意など苦手な分野があると思いますが、実習やトライアル雇用など、様々な支援制度を利用することで、本人の職務適性について知ることができます。また、ジョブコーチなど、支援機関からのサポートも充実しているので、安心して雇用できます。

最初は、継続して働いてもらえるのか、どのように接すればよいのかなどの不安や心配もありましたが、会社と障がいのある方の双方に対してサポートが充実しており、相談ができるので、非常に心強いです。

もともと、一般の方と特に分けせず、本人の職務適性を考えて雇用していますが、支援制度やサポートが充実しているので、今後もマッチングできる場合、積極的に雇用していきたいと思っています。

現在働いている方は、今や貴重な人材となっています。初めて障がいのある方を雇用する事業所様におかれましても、実習制度やトライアル雇用などを利用して本人の職務適性を判断するなど、雇用に前向きに検討いただくことで、良い人材に巡り合う可能性が増えるのではないかと思います。



就業者

社会福祉法人 音羽会 シニアシティ弘前
小笠原さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 清掃の仕事をして7年が経ちました。
今後の目標は健康面に気をつけて休まず継続することです。

清掃の仕事をして7年が経ちました。最初はとにかく仕事を覚えること、利用者様とのコミュニケーションが大変でした。慣れていくうちに仕事も覚え、今では利用者の皆さんにも仕事を褒めて貰えるなど優しく

声をかけて貰いながら仕事できていて楽しいです。今後の目標は、仕事をしていると腰への負担もあるため、健康面に気を付けて仕事を休まず継続することです。

現場担当

社会福祉法人 音羽会 シニアシティ弘前
工藤さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 最初は不安を感じていたと思いますが、今では
積極性があり、利用者様からの信頼も厚いように感じます。

小笠原さんの場合、もともと清掃業務を希望していたので、清掃業務への適応はとても早かったです。施設では利用者様とかかわることもあり、ある程度のコミュニケーション能力を求められるため、最初は不安を感じていたと思いますが、私たちとの会話やアドバイスを通して少しずつ不安が解消されていったと思います。

雇用した当初は、不測の事態を考慮して対応でき

るように、一人にはせず、付き添い、一緒に業務に対応しました。

今では積極性があり、接遇もよいので、利用者様からの信頼も厚いように感じます。それは、本人の努力の成果だと思います。このように努力する反面、頑張りすぎてしまうことがあるので、オーバーワークにならないように配慮しています。

支援機関

津軽障害者就業・生活支援センター
所長 村上さん

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 見学や実習を踏まえ、個々の特性を見極めた上で、
雇用へと判断していただいているので心強く思っています。

シニアシティ弘前様においては、障がい者雇用を検討していただく際に、見学や実習を通して判断していただいています。その際には、作業スケジュールの準備や職員から直接指導していただく機会も多く、障がいのある方の特性や性格にも配慮した上で受け入れていただいています。

また、小笠原さんが作業面や生活面で不安を感じ

た際には、丁寧に受け止めていただき、必要に応じて支援機関とも連携し対応されていました。小笠原さんの清掃作業に対する向上心の強さと、コミュニケーション能力の高さを見出していただき、利用者様との挨拶や会話にも対応させていただきながら、やりがいをもって仕事を継続できる環境を提供されていると思います。

紅屋商事株式会社

所在地：青森県弘前市高田4丁目2-10 カブセンター弘前店2F
 事業内容：ショッピングセンターの経営、スーパーマーケットの経営、スーパードラッグストアの経営及び調剤薬局の経営
 従業員数：1772人、うち雇用障がい者22人（知的障がい者10人、身体障がい者8人、精神障がい者4人）
 取材場所：カブ・マルシェ江陽店



「職場実習を通して、障がいのある方の可能性を受け入れることが最初の一步」

雇用までの経緯

スーパーマーケットには様々な部門があり、業務も細分化できますが、これまで障がいのある方には買い物カゴやカートの回収など、特定の業務をお願いしていました。

その後、特別支援学校からの依頼により生徒の職場実習を受け入れるようになり、今まで

障がいのある方をお願いしていなかった商品の品出しやパック商品の盛り付けなどの実習を行いました。

これまでは、お客様から商品の内容や場所など様々な質問をされることが、障がいのある方にとってストレスになると思い、職場実習の受入れ前は、直接お客様とやり取りする仕事は避けた方がいいと考えていました。

しかし、職場実習の際に、特別支援学校の生徒の様子を見て、考えが変わりました。お客様とのやり取りは、障がいのある方にとって仕事を覚えることにつながります。また、障がいのある方と一緒に仕事をするのは、他の従業員にとっても仕事の教え方を工夫することにつながります。これまでよりも多くの仕事を障がいのある方をお願いできることも分かりました。障がいのある方を雇用してよかったと感じています。

現在、様々な障がいのある方を雇用しています。これからも障がい者雇用に取り組んでいきたいと思っています。

雇用にあたり実施したこと

- 就職面接会への参加
- 特別支援学校の実習受け入れ
- ジョブコーチ支援
- 現場社員への事前周知

その中でも実施して一番良かったことは？

特別支援学校の職場実習を受け入れてよかったと思います。実習を通じて業務に対する不安が解消され、雇用後も安心して仕事に取り組むことができます。

また、職場実習の際に社員と交流することで、お互いに雇用のイメージを確認できたことがよかったと思います。

ポイント

業務の切り出しに関する考え方

オール日本スーパーマーケット協会に加入しており、例えば、パック詰めや袋詰めなどについて同協会に加盟している他社の実践例を参考にしています。また、お客様と対面する売場での仕事をお願いするかどうかは、障がいの程度等から一人ひとり判断しています。

担当業務

- 青果部門（品出し・陳列・袋詰め）
- 日配部門（品出し・賞味期限チェック・見切りシール貼り）
- 一般食品部門（品出し・陳列・賞味期限チェック）



商品の賞味期限の確認作業



商品の前だし作業。見やすく手に取りやすくします



賞味期限の近い商品への見切りシール貼り

タイムスケジュール

障がいのある方も含め、同じスケジュールです。

～8:30	出勤・着替え
8:30～10:30	青果・品出し
10:30～12:30	青果・袋詰め
12:30～13:30	休憩
13:30～14:30	日配・品出し
14:30～15:00	日配・廃棄チェック
15:00～15:30	一般食品・品出し
15:30～16:30	一般食品・陳列・廃棄等
16:30～	着替え・退勤

採用までの流れ

- STEP 1 障害者就業・生活支援センターからの紹介
特別支援学校からの紹介
- STEP 2 職場体験実習
- STEP 3 面接
- STEP 4 本採用

活用した支援制度 P30～31参照

障害者短期職場実習
(ステップ2にて利用)

ジョブコーチ支援
(ステップ4にて利用)

障害者就業・生活支援センターや特別支援学校からの紹介から採用につながる人が多いと感じています。

活用してよかった制度は、障害者短期職場実習とジョブコーチ支援です。障がいのある方に事前に職場を体験してもらうことで、不安や心配を無くすことができます。また、ジョブコーチ支援を活用することで、受け入れる側もスムーズに対応できます。

業務上の工夫や配慮していること

<ポイント>

一度に複数の仕事をお願いせず、一つずつしっかりと作業してもらうことが大切だと思います。また、焦らせず、確実に作業をお願いしています。

作業内容の伝え方も、口頭だけではなく、分かりやすいように書面等も掲示しています。

- 作業内容を伝える際は、口頭のほか書面等も掲示しています。
- 一度に複数の仕事をお願いしないようにしています。
- 多少時間がかかっても、焦らせず、一つずつ作業してもらっています。

障がい者雇用担当

紅屋商事株式会社
人事課マネージャー 野村さん



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のメッセージ

A 業務をそれぞれ一つずつお願いして内容を理解してもらえれば、
結果的に多くの業務をこなすことができます。

当社では、特別支援学校を卒業した方や、就職面接会などでお会いする方などが就業しています。障がいの程度は様々ですが、実際に会ってお話をしてみると素直な方が多い印象です。

人によっては、不器用な方、自分をうまく表現できない方もいますが、一つの仕事をお願いすると本当に集中して一生懸命やっていただけますので、集中力は長けていると感じます。具体的にお願いしたい仕事があれば任せることができ、職場の戦力としてとても助かっています。

業務の内容にもよりますが、例えば、一度に多くの業務をお願いするのではなく、一つずつお願いして、内容を理解してもらえれば、結果的に多くの業務を任せられることができます。終わった後もしっかりと報告していただいています。

また、普段からコミュニケーションを取り合うことが大切です。声掛けをすることで、仕事でのミスが減ったり、助かったりすることもあります。



就業者

紅屋商事株式会社 カブ・マルシェ江陽店
柿崎さん



Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A あきらめずに仕事を続けること、継続すること。
担当業務を時間内に終わらせることが今後の目標です。

まずは、あきらめずに仕事を続けること、継続することです。もちろん仕事の中には、上手く実行できないことや、指示を受けても難しいことなどもあり

ますが、一生懸命がんばりたいと思います。今後の目標は、担当業務をなるべく時間内に終わらせることです。

現場担当

紅屋商事株式会社 カブ・マルシェ江陽店
店長 田野さん



Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 分からない事は自分から聞かし、どう工夫したら良いのか
積極的に相談もしてくれるので、とても助かっています。

柿崎さんの場合は、障がいのある方として雇用されていますが、他のパートさんと同様に働いてもらっています。柿崎さんは、青果部門・日配部門・一般食品部門と、マルチに違う部門のスキルを積極的に取り入れて、一生懸命働いてもらっています。

また、各部門のパートさんとの関わり合いも非常に良く、分からない事があれば自分から聞かし、成長するために、どういう風に工夫してやれば良いのかと、積極的に社員の方に聞いている場面も見受けられるので、お店としてはとても助かっています。

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



Q 本事業所さまの雇用事例について

A 就業者の頑張りを認め、同じ職場の一員として
受け入れて成長を応援して下さる事業所さまです。

紅屋商事さまは、カブ・マルシェ江陽店以外の別の店舗での雇入れも含め、幅広く障がい者雇用に取り組んでいただいています。

特別支援学校の実習受入れのほか、職場見学や就職を希望されている方の実習にも御協力いただいています。採用後の職場定着を見据え、支援機関からの意見にも耳を傾けてくださり、一人ひとりの特性に合わせた配慮や、作業適正に合った職務調整をしていただいています。

受入れに際し、従業員の皆様が温かく迎え入れてくれ、担当者だけでなく会社全体で障がい者雇用に取り組んでいることが伝わってきます。就業者のできることに目を向け、成長を信じ、長く働き続けることを見据えた人材育成をしていることが、我々としてもとてもありがたいと感じています。できていることを認め、評価してもらえることが、安定して長く働き続けられる理由なのだろうと思います。

株式会社グリーンソウル

所在地：青森県十和田市大字米田字万内265-2
 事業内容：農産物の生産販売、青森県産野菜の加工販売
 従業員数：45人、うち雇用障がい者2人（軽度知的障がい者2人）
 取材場所：株式会社グリーンソウル本社及び桜平工場



「経営トップの決意と現場の理解をなくしては お互いに長続きしない」

雇用までの経緯

障がいのある方の雇用を始めたきっかけは、特別支援学校の現場実習を受け入れたことです。当時、経営の規模拡大を目指しており、障がいのある方以外にも、海外からの実習生や高齢者など、幅広い人材を受け入れる必要があったと感じていました。そして、ハローワーク主催の求人説明会に参加した際に、特別支援学校の教諭の方から農業系の就職を希望している生徒がいると相談を受け、現場実習を実施することにしました。

障がいのある方を雇用するに当たり、まず、幹部を含めた全従業員に障がいのある方に対する理解促進と意識改革を行いました。次に、障害者就労継続支援事業所の見学及び先進事例の調査を行いました。

また、現場実習を通じて、障がいのある方は、一つの作業は一生懸命できますが、複数の作業を並行して行うことは苦手だと分かりました。そこで、作業工程を見直し、障がいのある方が一つの作業に集中して取り組むことができるように環境を整えました。

雇用にあたり実施したこと

- 全従業員の意識改革
- 支援施設の見学と事例調査
- 職場見学と実習（夏と秋）
- 作業環境の見直し、環境作り

その中でも実施して一番良かったことは？

障がいのある方の特性を理解した上で、作業の切り出しを考え、新たな環境作りを行った結果、全体の作業効率が良くなりました。当社では高齢者の方も多くいるので、障がいのある方の仕事を切り出すことによって、同時に高齢者の方にも作業しやすい環境にもなりました。

ポイント

業務の切り出しに関する考え方

就労継続支援事業所を見学した際に、障がいのある方の適性を踏まえた業務や作業量を考慮して、仕事をお願いしないと、継続できないと聞きました。そのため、作業体系・作業手順を見直し、既存の業務を行うことができるよう、作業環境を整えました。

担当業務

- 現場作業（畑作業）
 - ・草取り ・収穫作物コンテナ収納
 - ・長芋パイプ、ネット敷設及び撤去
- 施設内作業
 - ・だいこん選果工程葉切作業 ・長芋ごぼう選果工程原料出し作業
 - ・長芋、にんにく種子調製作業



ごぼうの向きを揃えて選果台に乗せます



1本ずつ重量選別機に並べていきます



重さ別に選別されたごぼうを取り出します



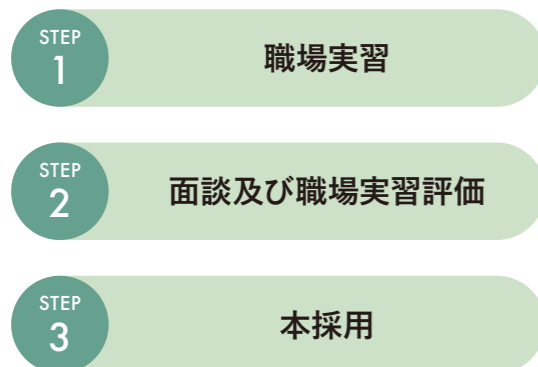
ごぼうの規格は長さも重要、目で確認します

タイムスケジュール

障がいのある方も含め、全社員が同じスケジュールです。

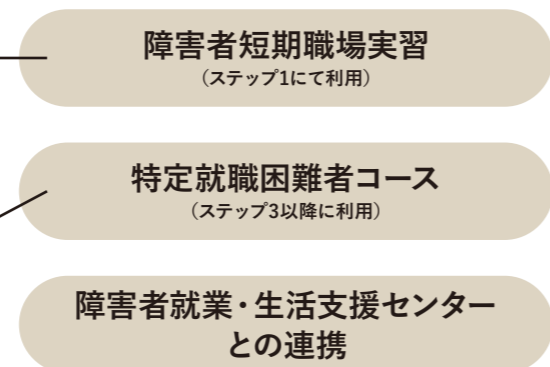
～8:00	出勤・着替え
8:00～10:00	作業
10:00～10:15	小休憩
10:15～12:00	作業
12:00～13:00	昼食
13:00～15:00	作業
15:00～15:15	小休憩
15:15～17:00	作業
17:00～	退勤

採用までの流れ



職場実習を行い、生徒・保護者との面談の際には、保護者の方にも職場見学をしてもらいます。ご家庭や学校での過ごし方と見比べてもらい、サポートする方たちの意見も聞いています。その上で本人の希望を聞いてから採用しています。

活用した支援制度 P30～31参照



活用して良かった制度としては、障害者短期職場実習です。実習では、色々なことが想定されますが、当該制度を活用することで保険の加入や障害者就業・生活支援センターを活用しながら実習を行うことができ、安心して実習ができました。

業務上の工夫や配慮していること

<ポイント>

作業体系の見直しをすることで、全体の作業効率が良くなりました。それまでは、複数の作業を同時に行うことも多く、作業内容を覚えるまで時間がかかっていましたが、作業体系の見直しをしたことで、作業内容を覚えるまでの時間が短くなりました。

- 本人の特性を理解しつつ、労働を通じて一人の大人としての成長をサポートしています。
- 既存の作業体系を見直し、作業手順の分解や作業改善を図っています。
- 作業指示は、超具体的に指示しています。
- 現場作業（畑作業）では、現場管理者は常に気を配り、危険行動を回避させています。

障がい者雇用担当

株式会社グリーンソウル
専務取締役 漆館さん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のメッセージ

A 経営者の決意と現場の理解が必要になってくると思います。

実際に障がいのある方を雇用してみて、障がい者雇用は、決して簡単なことではなく、経営者の決意と全従業員の理解が必要になると思いました。

会社は、利益を追求するために、従業員が効率良く働ける環境を整えるなど、様々な工夫や配慮をしています。その中で、障がいのある従業員の作業への理解や作業スピードが遅いことを経営者や従業員が理解していないと、現場が苛立ち緊張した状態になることもあります。それでは、お互いが幸せになれません。

障がいのある方を雇用するに当たり、職場実習を実施し、実習生の適性や継続性を慎重に見極めて

います。実習生の思いや将来性、幸せに働いてもらえるか、会社の未来も見据えた上で、会社として必要な人材か判断し、採用を見送る決断も時には必要になります。

障害者就業・生活支援センターなど様々な支援機関があるので有効活用することも必要です。

障がいのある方との接し方において、我々は、他の従業員と同じように接することを一番意識していません。支援機関からアドバイスを頂きながら、仕事を一生懸命やっていたら注意をしますし、必要があれば指導もします。

現場担当

株式会社グリーンソウル
常務取締役 石倉さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 作業スキルもスピードも少しずつ安定して
日々成長しています。

日々、与えられた仕事を一生懸命にこなそうとする姿勢が見えて、本当に頑張っていると思います。高岩さんと今井さんとは一緒に働いて約3年ほどになりますが、年を追うごとに作業のスキルもスピード

も少しずつ安定して成長してきていますので、私たちも安心して働いています。これからも一緒に頑張っていきたいですし、将来も期待できると思います。

就業者

株式会社グリーンソウル 高岩さん



Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 野菜を扱う仕事がしたかったので、
毎日野菜と接することが嬉しく感じています。

元々、僕は野菜を扱う仕事がしたくて、グリーンソウルに入社したので、毎日野菜と接することができて嬉しく感じています。まだ経験したことのない仕事もできるようになり

たいです。気を付けていることは、まずは怪我をしないこと、ミスをしないで正確に作業をすること、機械を扱う仕事なので安全には気を付けて頑張っていきたいと思っています。

就業者

株式会社グリーンソウル 今井さん



Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 土から耕した美味しい野菜を出荷して、
喜んでもらえる人たちがいるのが嬉しいです。

肉体労働なので大変な時もありますが毎日やりがいを感じています。他の農家さんもやっていることですが、土から耕した美味しい野菜を出荷することで人に喜んでもらえるのは嬉しいです。また、作業中に機械を扱うので不注意

で怪我をしないように安全には気をつけています。今後の目標は他の人たちと同じように、作業のスピードを早くしてミスをしないで行うことです。

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 企業様、職員様が、それぞれの障がい特性に応じて、
指導助言されていることが、安定した就労につながっています。

当センターと、グリーンソウル様とお付き合いは、令和元年9月、特別支援学校在学中の高岩様の職場実習に同行させていただいたのが始まりです。

高岩様が卒業後、グリーンソウル様に就職されてからは、定期的に職場訪問し、企業様や御本人へ助言等をさせていただきます。必要があれば、当センターから御家族へ連絡をして、御家族からの支援もお願いしています。

また、就職活動中の今井様の職場実習をお願いした際には、快く引き受けいただきました。職場実習後、雇用

につながり、今井様が、長く働きやすい環境を整えていただいています。

指導に際しましては、高岩様、今井様、それぞれの障がい特性を理解、配慮をされ、仕事については、複数の指示をするのではなく、一つ一つ指示を出すようにいただいています。指導に当たっては、愛情をもって、時に優しく、時に厳しく、また、仕事だけでなく、社会人として成長できるように指導をされています。

日本ホワイトファーム株式会社 東北事業所

所在地：青森県上北郡横浜町字林尻102-100

事業内容：鶏の育成・鶏肉の処理加工

従業員数：576人、うち雇用障がい者13人（身体障がい者4人、知的障がい者8人、精神障がい者1人）

取材場所：日本ホワイトファーム株式会社東北食品工場



「安心して相談できる環境づくり、 障害者就業・生活支援センターとの連携」

雇用までの経緯

創業当初から、従業員の紹介や地域の方からの相談があれば、障がいのある方を随時雇用してきました。現在は、むつ養護学校や障がい者就業・生活支援センターしもきたの協力の下、障がいのある方の雇用を行っています。

雇用前には、必ず現場実習で実際の作業を経験していたり、本人の適性を事前に把握するとともに、雇用後の本人の不安を解消するようにしています。

実習中の様子は、指導方法の助言や雇用後のミスマッチの防止のため、先生方や就業支援員の方にも確認していただいています。また、担当責任者や周囲の従業員も実習中の様子を確認できるので、雇用後のスムーズなフォローにつながっています。

年々引き上げられる法定雇用率を達成するのは中々難しいと感じますが、今後も障がい者就業・生活支援センターしもきたと連携して、障がいのある方の雇用を継続していきたいと考えています。

雇用にあたり実施したこと

- 従業員からの紹介・地域の方からの雇用相談の受け入れ
- 養護学校との協力連携
- 現場実習
- 障害者就業・生活支援センターとの連携

その中でも実施して一番良かったことは？

現場実習が大切だと感じています。実習中は、個人の能力に合わせ様々な作業を体験していただき、雇用前に本人のできること、できないことを把握するので、私たちも雇用後のイメージをしやすいです。障がいのある方も、1日の流れや着替え、休憩時の過ごし方等、ささいなことですが、実際に体験することで、雇用後の不安解消につながっていると思います。

ポイント

業務の切り出しに関する考え方

障がいのある方に限定した業務を用意せず、現場実習を通して本人の適性を判断し、配属先を決定しています。また、障がいのある方でも作業できるように、作業環境を整えています。

担当業務

製品係阿部さんの場合

- コンテナ製造作業 コンテナで出荷する製品を製造します



コンテナに製品を詰めて保管庫に運搬



出荷先毎に専用パレットに積み上げ



製品ごとにラベルを貼り付け

タイムスケジュール

製品係阿部さんの場合

～8:00	出勤・着替え
8:00～10:00	ラジオ体操・朝礼・コンテナ製造作業
10:00～10:15	休憩
10:15～12:00	コンテナ製造作業
12:00～13:01	休憩
13:01～15:00	コンテナ製造作業
15:00～15:15	休憩
15:15～17:00	コンテナ製造作業
17:00～	着替え・退勤

生鳥係大塚さんの場合

～6:40	出勤・着替え
6:40～8:40	ラジオ体操・朝礼・懸鳥作業
8:40～8:55	休憩
8:55～10:39	懸鳥作業
10:39～11:40	休憩
11:40～13:40	懸鳥作業
13:40～13:55	休憩
13:55～15:40	懸鳥作業
15:40～16:30	清掃（残業）
16:30～	着替え・退勤

採用までの流れ

STEP 1 工場見学・現場実習
【4日～10日程度】

STEP 2 面接

STEP 3 採用決定（有期雇用）

活用した支援制度 P30～31参照

障害者就業・生活支援センターの方の同行（ステップ1にて）

障害者就業・生活支援センターと本人との定期的な面談・指導・アドバイス（ステップ3以降）

ステップ①から障害者就業・生活支援センターの方が同行し、障がいのある方が不安に思っていることや、私たちが気付かない部分をサポートしてくれます。採用後も定期的な面談により、生活面や家庭環境の状況を考慮して直接、指導していただくこともあります。指導方法についても、アドバイスしてくれるので、とても助かっています。

業務上の工夫や配慮していること

<ポイント>

年2回の定期面談の実施など、小さな問題であっても、誰かに相談できる環境づくりに取り組んでいます。

また、障がいの特性は多様で、黙々と作業に取り組む方もいれば、その日の気分によって、作業場を勝手に離れる方、休みがちになる方もいます。そのため、職場で継続的に声掛けをするようにしています。

- 定期面談の実施など、安心して相談できる環境づくりに取り組んでいます。
- 声掛けを頻繁に行っています。
- 周囲に人が多いと気が散るため、少人数の作業になるようにしています。
- 本人の体調を踏まえ、作業内容を変更しています。
- 注意喚起等の指示は、個別にゆっくりと分かりやすく伝えていきます。
- 商品の選別作業の際に悩まないよう、作業場所に製品規格を表示しています。

障がい者雇用担当

東北総務部 係長 笹原さん



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のメッセージ

A 障害者就業・生活支援センターと連携して、安心して相談できる体制づくりが肝要と考えております。

当社は従業員数が多く、海外実習生を受入れており、従業員の年齢層も幅広く多様です。障がいのある方に限らず、人間関係においては、様々な問題が発生し得ます。そのため、小さな問題であっても、誰かに相談できる環境づくりに注力しており、その風土ができています。年2回の定期面談の実施や、安全衛生委員会・コンプライアンス委員会等の各委員会の活動を通して、従業員の意見を傾聴しています。

発見できた問題はすぐに対応しますが、家庭内の問題が仕事に影響している場合もあり、障害者就業・生活支援センターと連携して改善に向けて取り組んでいます。障がいのある方の場合、抱えている問題について上手く説明できない場合もあります。障害者就業・生活支援センターと連携して、安心して相談できる（声を拾える）体制づくりが肝要と考えています。

現場担当

東北食品工場生鳥係 係長 相坂さん



Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 仕事へのモチベーションが高く、明るく積極的なので、仲間として心強いものがあります。

仕事に対してのモチベーションが非常に高く、高い志を持って従事しているように感じられるので感心しています。何にでも興味を示し、積極的な行動も

でき、誰とでも明るくコミュニケーションがとれているので仲間として心強いものがあります。

現場担当

東北食品工場製品係 係長 澤谷さん



Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 積極的な姿勢が見られ、頼もしく感じます。体調により作業負荷が大きくなるよう配慮しています。

作業に手待ち時間が発生した場合、自ら別作業の補助を行うなど、積極的な姿勢が見られ、頼もしく感じます。常にコミュニケーションを図り、その日の

体調によっては作業内容を変更するなど柔軟な対応をし、作業負荷が大きくなるよう配慮しています。

就業者

東北食品工場 生鳥係 大塚さん



Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 今後の目標は、いろいろな仕事を覚えていき社員へ昇格したいです。

手順に沿って作業できるようになり、毎日楽しく仕事をしています。また、他の業務にも興味があるのでやってみたいです。今後の目標は、いろいろな仕

事を覚えていき社員へ昇格して、家族のために家を建てたいと考えています。

就業者

東北食品工場 製品係 阿部さん



Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 最初は大変でしたが、今では作業効率も上がってきました。今後は品質管理に注意してやっていきたいと思ひます。

製造3課製品係に配属になり半年が経ちました。最初はラベルの貼り間違いがあったり、入り数など、覚えることがたくさんあったりして大変でしたが、今ではだんだんと仕事に慣れてきて作業効率も上が

ってきました。今後はお客様に安全な商品を届ける事を意識し、入れ間違いや品質確認に注意していきたいと思ひます。

支援機関

障がい者就業・生活支援センターしもきた 就業支援員 小又さん



Q 本事業所さまの雇用事例について

A 障がい特性に配慮しながら、働きやすい職場環境を整えていただいています。

日本ホワイトファーム株式会社東北事業所様は、長年にわたり障がい者雇用に取り組み、現在13名の障がいのある方を雇用されています。

職場ではそれぞれの障がい特性に配慮し、さまざまな部署で力を発揮することができています。

また、キャリアアップのシステムが構築されているため、障がいの有無に関わらず働くモチベーションのアップに繋がっていると思ひます。

さらに企業様で通勤用の送迎バスを準備されています。電車やバスなどの交通網の少ない地域では、遠方から通勤することは障がいのある方にとって非常に高いハードルとなりますので、各方面に住む障がいをお持ちの方も安心して通勤することができています。

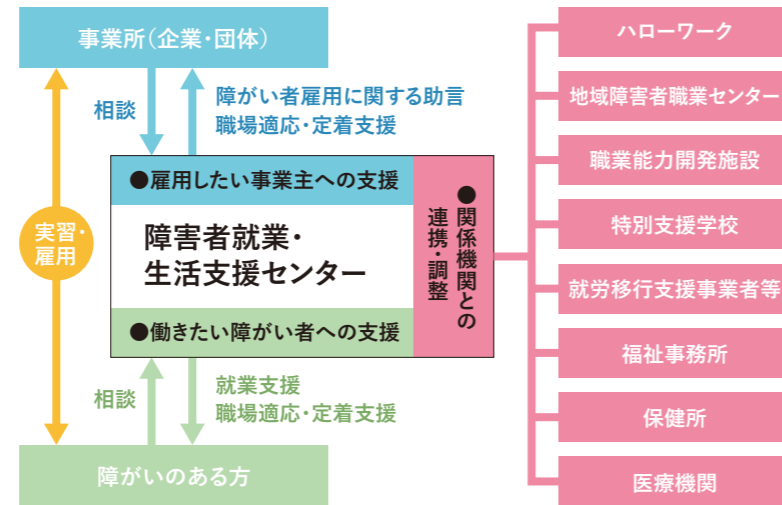
当センターでは、日頃から情報の共有を行いながら、雇用や職場定着の支援を行わせていただいています。

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、障がい者の雇用を検討又は雇用をしている事業所に対し、障がいのある方それぞれの障がい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。

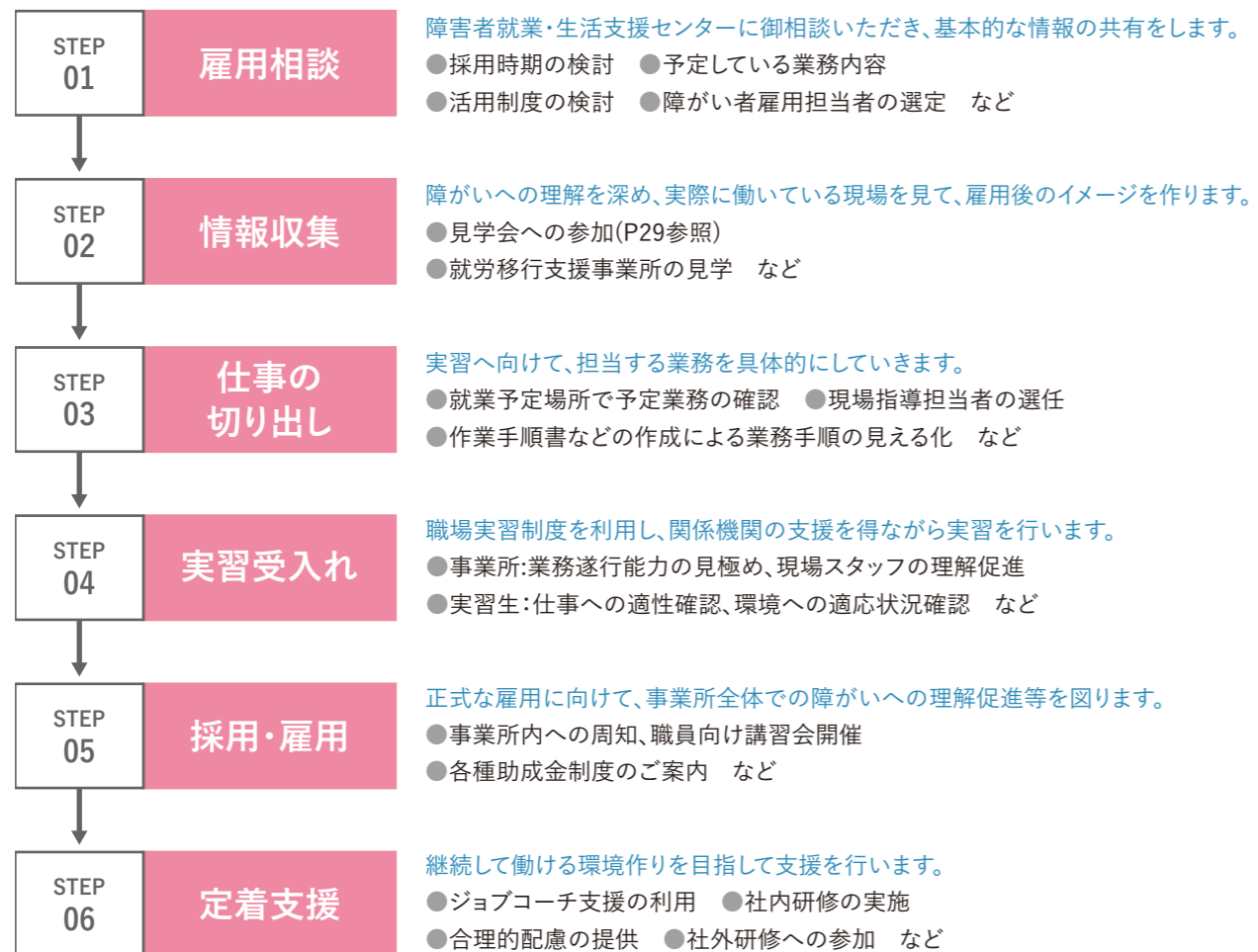
関係機関と連携しているため、総合的な支援を受ける事ができます。

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



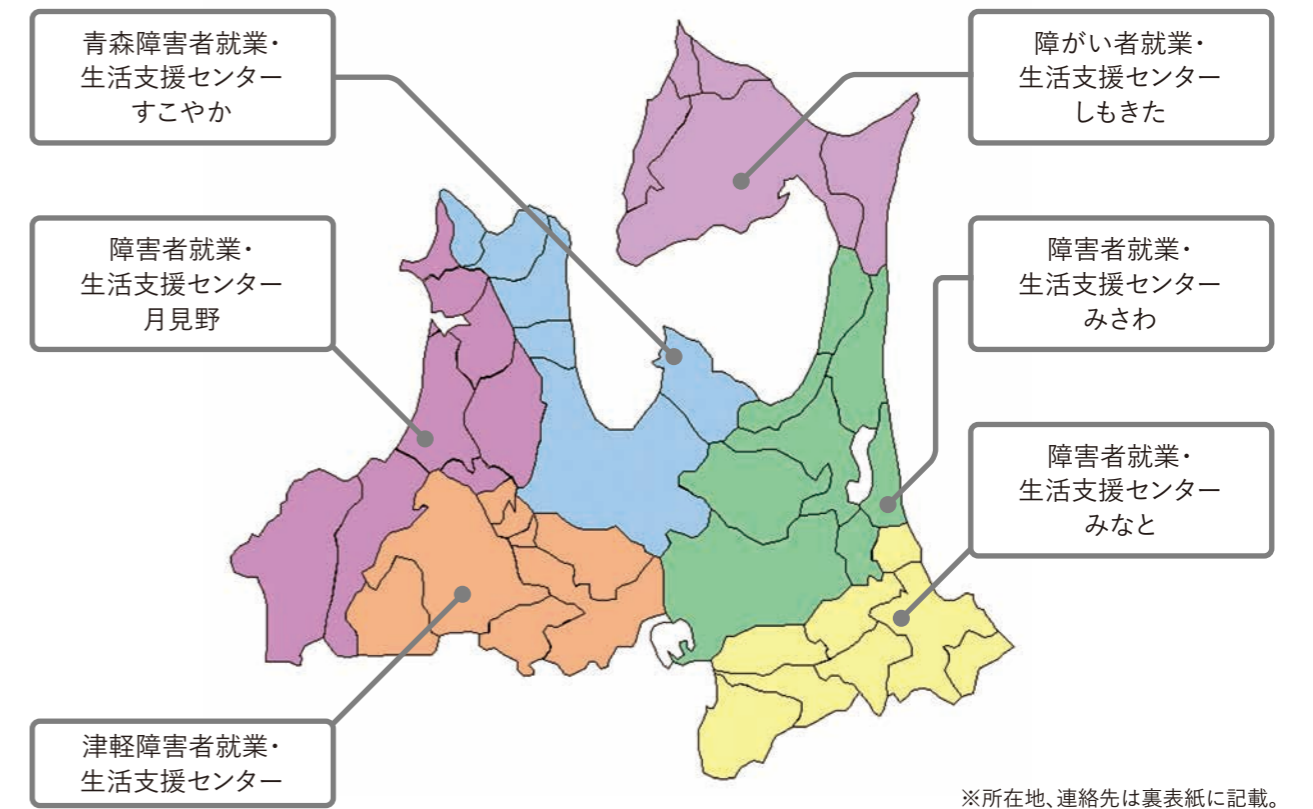
障がい者雇用のステップ（事業所の取組み例）

障がい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、前後し、又は並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っています。



青森県内のセンター所在地と支援地域

青森県内には行政から委託されて運営されている6か所のセンターがあります。障がいのある方の雇用については、該当する支援地域のセンターにお問い合わせください。



※所在地、連絡先は裏表紙に記載。

障がい者理解の促進に係る県の取組

取組	内容
障害者技能競技大会	障がいのある方の職業能力の向上と、障がいのある方に対する理解と認識を深めることを目的として、技能競技大会を開催しています。パソコンデータ入力や表計算、ビルクリーニング、喫茶サービスなどの種目があり、成績優秀者を翌年度の全国大会の県代表として推薦しています。 青森県 アビリンピック
特別支援学校 技能検定・発表会	地域の企業等との連携・協働により、特別支援学校高等部生徒一人ひとりの夢や志、チャレンジする心を育むことを目的として開催しています。清掃などの検定やパフォーマンスなどの発表に取り組みます。無料でどなたでも見学できます。 青森県 特別支援学校 技能検定
障がい者雇用事業所 見学会	これから障がいのある方雇用を考えている事業所を対象に、障がい者雇用事業所見学会を開催しています。詳細は、HPをご覧ください。 青森県 障がい者雇用事業所見学会

障がい者雇用に関する主な支援制度

1 職場実習・支援制度(障がいの特性と仕事のマッチング)

(1) 職場実習など

制度	内容	相談窓口
障害者短期職場実習	障がいのある方を雇用しようとする事業所において、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
障害者職場実習等支援事業 ※R6.4.1~	障がいのある方を雇用したことがない事業主等が職場実習の実習生を受け入れた場合等に、次のとおり支給します。 ・受入謝金:5,000円/日 ・同一年度上限額:50万円(もにす認定事業主は100万円) ・実習指導員謝金:2,000円/時 ・保険料:実費	独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 青森支部 高齢・障害者業務課
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:2~3か月)。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	就職が困難な障がいのある方を、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。障がいのある方1人につき、1か月40,000円、最長3か月支給されます。(ただし精神障がい者は雇入れから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。)精神障がい者・発達障がい者について試用雇用を週20時間未満の短時間で行う場合は、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

(2) 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	障がい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、障がい特性を踏まえた支援を行うことで、障がい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 障害者雇用調整金・報奨金(障害者雇用納付金制度)

制度	内容	相談窓口
障害者雇用調整金	常用雇用労働者の総数が100人を超えており、常用障がい者数が法定雇用障がい者数を超えている事業主に対し、申請に基づき支給します。 法定雇用障がい者数を超える数について1人当たり月額29,000円 (R6.4.1以降の雇用分) 法定雇用障がい者数を超える数が年120人を超える場合 超過人数分のへの支給額は1人当たり月額23,000円	独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 青森支部 高齢・障害者業務課
報奨金	常用雇用労働者の総数が100人以下で、常用障がい者数が一定数を超えている事業主に対し、申請に基づき支給します。 一定数を超える数について1人当たり月額21,000円 (R6.4.1以降の雇用分) 一定数を超える数が年420人を超える場合 超過人数分のへの支給額は1人当たり月額16,000円	

3 障がい者雇用事業主への助成制度

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がい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がいのある方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)	
キャリアアップ助成金	障害者正社員化コース 障がい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:工事や購入で行う場合 第2種:賃借で行う場合) 障がいのある方の障がい特性による就労上の課題を克服・軽減するための作業施設、トイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業設備の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。	独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 青森支部 高齢・障害者業務課
	障害者福祉施設設置等助成金 障がいのある方の福祉の増進を図るため、障がい特性による課題に配慮した休憩室等の福祉施設の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。	
	障害者介助等助成金 障がいのある方の障がい特性に応じた雇用管理を適切に行うために必要となる業務に係る介助等の措置を行う場合に、その費用の一部を助成します。 【介助等の措置】 職場介助者の配置・委嘱 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱 職場支援員の配置・委嘱 職場復帰支援 <R6.3で廃止> 障害者相談窓口担当者の配置 <R6.4から追加> 職業生活相談支援専門員の配置・委嘱 健康相談医の委嘱 職業能力開発向上支援専門員の配置・委嘱 中途障害者等技能習得支援 介助者等資質向上措置	
	職場適応援助者助成金 (訪問型、企業在籍型) 職場適応に課題を抱える障がいのある方に対して、職場適応援助者による支援を行う場合に、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 障がい特性による通勤等の課題を軽減又は解消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。 【通勤等の課題を軽減又は解消するための措置】 住宅の賃借 指導員の配置 住宅手当の支払 通勤用バスの購入 通勤用バス運転従業者の委嘱 通勤援助者の委嘱 駐車場の賃借 通勤用自動車の購入	
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 重度障がいのある方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又は整備を行うことと合わせて、障がいのある方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、その費用の一部を助成します。		