

目次 contents

はじめに

- はじめに P.2
- 新潟県障害者雇用企業事例 P.3
 - 製造業
 - 藤次郎株式会社
健常者と変わらず、職人として活躍しています 身体 知的 精神 P.3
 - 株式会社ワイエムフーズ
社内の理解を得て、実現した障害者雇用 身体 知的 精神 P.5
 - 株式会社フェールムラカミ
障害のない従業員との役割分担により企業の貴重な戦力に! 身体 知的 精神 P.7
 - フジイコーポレーション株式会社
雇用の多様性(ダイバーシティ)がモットー
トップの表明で、会社全体で取り組む 身体 知的 精神 P.9
 - 医療・福祉
 - 社会福祉法人 勇樹会 新穂トキっ子保育園
障害者の活躍が、他の職員への良い刺激になっています 身体 知的 精神 P.11
 - 運輸業
 - 西川運輸興業株式会社
業務内容によっては、健常者以上に活躍してくれます 身体 知的 精神 P.13
 - 建設業
 - 福田道路株式会社
障害者が予想以上に働けることを雇用の中で実感 身体 知的 精神 P.15
 - サービス業
 - 株式会社NSGソーシャルサポート
障害者それぞれの個性、人柄を大切にしています 身体 知的 精神 P.17
 - 株式会社大和屋
人材確保の観点から、障害者を積極的に採用! 身体 知的 精神 P.19
 - イングリッシュガーデンホテルレオント
障害のある、なしに関わらずチャレンジしてほしい 身体 知的 精神 P.21
 - 株式会社津山商店
各事業所で障害者が働き続けることができる環境を整備! 身体 知的 精神 P.23
 - 伊藤建設株式会社
意欲のある障害者に働いてもらい、人手不足にも対応 身体 知的 精神 P.25
 - 小売業
 - 株式会社ナルス
地域生活に密着したスーパーマーケットだからこそ
取り組むべきと考えています 身体 知的 精神 P.27
- 障害者雇用の取組を始めるに当たって
 - ・雇用(職場定着)に当たっては、事前に職場実習を行うことが効果的です P.29
 - ・雇用計画の実施例(KYB トロンデュール株式会社) P.31
 - ・ジョブコーチ(職場適応援助者)支援を活用した職場適応の取組 P.33
 - ・障害者就業・生活支援センターが就業面及び生活面の一体的な支援を行います P.35
- <早見表>障害者雇用の進め方 裏表紙

障害者の自立と社会参加を促進するためには、働く意欲と能力を有するすべての障害者に、その適性と能力に応じた雇用の場が確保される必要があります。このため「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にしなければならないことが規定されています。

平成30年4月からは精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられたことにより、民間企業の法定雇用率が2.0%から2.2%となり、令和3年3月からはさらに0.1ポイント引き上げられ2.3%となりました。

このような状況のなか、新潟労働局が公表した「令和2年障害者雇用の集計結果」によると、本県の民間企業(45.5人以上規模)における障害者実雇用率が2.17%と過去最高となりました。

このように、企業の障害者雇用の取組が進んでいる一方で、障害者の雇用に対する経済的な負担感や不安感があることも事実です。

しかし、県内には、支援機関等としっかりと連携を図り、助成金をはじめとする様々な支援制度を活用しながら障害者雇用の取組を計画的かつ前向きに進め、雇用した障害者が能力を十分に発揮できる職場づくりを実現している企業が多くあります。

本事例集では、そうした企業の採用までのプロセス、職場定着のための工夫に加え、支援機関との連携及び支援制度の活用事例などを紹介しています。

障害者雇用の経験がない、または今後更に雇用に取り組む事業主の皆様にとって、本事例集が雇用に向けた一歩を踏み出すきっかけ、そして雇用ノウハウの構築の一助となれば幸いです。

最後に、本事例集の作成において、インタビューにご協力いただいた企業並びに関係機関の皆様へ、心から感謝を申し上げます。

新潟県産業労働部しごと定住促進課

※この内容は令和3年6月の取材時のものです。

01

藤次郎株式会社

企業概要

所在地: 燕市吉田東栄町11-12 電話: 0256-93-4138

事業内容: 包丁・調理用品の製造販売

従業員数: 112名うち雇用障害者数4名

URL: <https://tojiro.net/>



健常者と変わらず、
職人として活躍しています

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況

身体障害者1名 知的障害者3名

主な担当業務

身体障害者: 出荷・梱包

知的障害者: 工場内清掃、研磨作業

雇用の経緯

当社製品の箱折り作業をお願いしていた就労継続支援B型事業所から紹介されたことがきっかけで、平成17年から障害者雇用を開始しました。

最近は特別支援学校等の職場実習(P.29参照)を経て採用に至るケースが多いです。初めの頃は清掃業務など簡単な作業をしておおとろえておりましたが、特別支援学校から手先が器用な生徒がいると紹介を受け、実際に製造工程で実習をしたところ、職人としても十分活躍してもらえることが分かったため、現在は清掃業務だけでなく、加工部門をメインに働いてもらっています。

point

1

「やってみたい」を尊重

職場実習では、簡単な研磨作業やプラスチック作業(表面に滑り止めの効果をもたらしたり、模様を浮かび上がらせる作業のこと)などを行ってもらい集中力を確認しております。1日の終わりの30分位で色々な作業をやってもらいます。これは実際にたくさんの作業工程を経験してみないと、どんな作業に向いているのか判断できないためでもあります。雇用後に本人が別の作業を希望した場合にも、柔軟に対応できるようにするためです。自分で希望した作業はとて一生懸命に取り組んでくれますし、技術面での上達も速いため、できるだけ本人の意思を尊重するようにしています。

採用までのプロセス(一例)

- ① 特別支援学校等からの紹介
- ② 職場実習
- ③ トライアル雇用
- ④ 正式採用



加工作業の様子



研磨作業の様子

point

2

作業場所から離れる時間を作り、気分転換を図る

担当業務は製造工程での研磨作業が中心ですが、研磨作業はとても集中力を要する作業であり、集中力が切れると怪我にもつながります。そこで、研磨作業の他にも、一日の中で定期的に清掃などの業務を振り分けています。まとめて一気に清掃してもらうのではなく、出勤直後や、研磨作業の合間に食堂や休憩室の清掃をしてもらうようになっています。意図的にいつもの作業場所から離れて、別の作業を行ってもらうことでリフレッシュを図り、研磨作業の集中が切れないよう工夫しています。



清掃場所の一部 長い通路

社員の教え方に変化が生まれました

常務兼工場統括責任者 若林さん



当社では職人気質の社員が多く、「見て覚える」がこれまでの教え方になっていましたが、障害者を雇用したことで後輩への指導の際に細かな部分まで教えられるようになりました。

障害者は自分から質問がうまくできず、悩んでしまうことがありますが、周りが気にかけて声をかけることで、分からないことを聞き出すことができます。障害者も分からないことが分かるようになると、できることが増えてその業務に楽しさを覚え、結果として技術が向上します。

また、簡単な作業に対する集中力は障害者の方が高いことが多いです。プラスチック作業のように単純ですが量が非常に多く、これまでは社員の手が空いたときに行っていた作業を任せることで、その分他の社員に余力ができるなど、好循環が生まれています。

こんな課題どうしていますか? 安全面が不安だ。ちゃんとできているか確認しなければならず、負担だ

A 安全面については周りの社員が注意を払うよう、常に心がけています。また作業を終えたものは後工程の社員が確認をしていますが、これは障害者に限ったものではないため、特段の負担はありません。

支援機関

「やってみたい」思いを大切に

障害者就業・生活支援センター ハート 就業支援ワーカー 海藤さん (P.35参照)

藤次郎株式会社様は、現在4名の障害者を雇用されており、近年では特別支援学校を卒業された方2名を雇用されています。特別支援学校の現場実習の段階では作業適性のほか、ご本人様の意欲を評価していただき、雇用に繋がりました。雇用後は同じ職人として、これまでの雇用経験から素質や特性を見極めながら段階的に技術習得されており、ご本人様の意欲維持に繋がっているのだと思います。

当センターでは特別支援学校卒業にあたりご本人様の支援を引継ぎ、職場訪問では体調や悩み事などの聞き取り、担当者様と情報共有しながら職場定着していくよう努めております。訪問の度に、新しい技術習得の目標を励みに頑張っていることを感じています。今後も職人として長く働き続けられるよう、職場定着のサポートを行っていきます。

02 株式会社ワイエムフーズ

企業概要

所在地:阿賀野市京ヶ瀬工業団地3610-157 電話:0250-67-2797

事業内容:鶏卵加工品の製造販売

従業員数:312名うち雇用障害者数7名

URL:http://www.ymfoods.co.jp/



社内の理解を得て、 実現した障害者雇用

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況
知的障害者4名 精神障害者3名

主な担当業務
卵の加工、梱包の箱作成等

雇用の経緯

平成25年頃、他社から出向していた現総務部長が当時の障害者雇用率の低さに鑑み、企業の社会的責任を果たさなければならないという思いから、障害者雇用の推進に着手しました。

まず経営陣の理解が第一だと考え、経営会議等で障害者雇用の意義とその重要性を説明し、会社の経営層から理解を得られました。その後、各課のリーダー会議等を通じて障害者を雇用することへの理解と協力を呼びかけ、徐々に社内に浸透していきました。

ハローワーク(P.36参照)、障害者就業・生活支援センター(P.35参照)等に障害者を紹介してもらい、職場実習(P.29参照)、トライアル雇用を経て採用しています。

point

1 希望はできる限り対応する

どの時間帯で働きたいかという要望があれば、希望する時間で働けるように配慮しています。当社の工場は24時間稼働していて、常に現場に従業員がいるので、色々な時間帯のニーズに合わせるができます。

注意欠如等により忘れ物の多い障害者には、作業着の貸し出し、自宅に取りに戻るなど、本人の希望に応じて柔軟な対応を心がけています。

障害者と障害者、障害者と従業員の間において、コミュニケーションがうまくとれなかったり、思い込みから生じた誤解や衝突に対しては、両者から親身に話しを聞き、対策を講じています。

勤怠の状態を見て、休みがちになってきた障害者に対しては面談を実施し、本人の抱えている悩みや不安を聞いて、早期に解決するようにしています。

採用までのプロセス(一例)

- ① 合同面接会、支援機関からの紹介
- ② 職場実習
- ③ トライアル雇用
- ④ 正式採用



梱包用の箱を組み立てる様子

point
2

コミュニケーションはメモやメールを活用

障害者は直接会話することが苦手な人も多いため、コミュニケーションは机の上にメモを置いたり、メールで相談したりといった、文章でのやりとりが主な手段となっています。ここ数年でやっと机の上にメモを残せるようになった障害者もいて、徐々に心を開いてくれている実感があります。

また、障害者就業・生活支援センターの担当者から頻りに訪問してもらい、障害者や従業員のサポートをしていただいています。

社内にも障害者の相談役となる人がいます。信頼されている人が間に入る、ワンクッションを担う役目を作ることは、みんなが円滑に働いている秘訣です。



卵の殻剥きの様子

丁寧な仕事をしてくれます!

製造部 第一・第三課長 星野さん



障害者は単調な作業であっても、根気強く取り組んでくれます。当社の業務は基本的に同じ作業を繰り返すことが多いので、障害者に向いていると感じています。最初はできなくても、何度も繰り返し教えることで、必ずできるようになります。

梱包用の箱を作る作業では、ガムテープをしわなく貼り付けてくれて、仕事はとても正確で丁寧です。また、工場の入室時に行う手洗いは丁寧に念入りしてくれるため、衛生面の心配は他の従業員よりも少ないです。

社内では、障害者雇用に取り組んできたことで、従業員の意見や生じた問題は社内で共有する環境があり、障害者と共に働く風土ができあがっています。

こんな課題どうしていますか? 現場の従業員の理解を得ることが難しい

A 障害者それぞれの特性をすぐ理解できる人もいればできない人もいます。できない人には時間をかけて、詳しく話をしています。すぐに理解されなくても、障害者と従業員両者の意見を聞いて、地道に説明をしていくことで徐々に理解を得られるようになりました。

支援機関

職場定着のための情報共有と信頼関係の大切さ

障がい者就業・生活支援センター アシスト 主任職場定着支援ワーカー 渡邊さん (P.35参照)



株式会社ワイエムフーズ様とは、障害者雇用に関心をもち、平成25年頃から支援に関わらせていただき、現在に至っております。

障害者それぞれの特性に合わせた作業を配分していただきながら、定期的に会社の障害者雇用担当者と障害者が面談を通して、日頃の作業状況等の確認をされています。会社内で解決困難な課題が発生した際には、障害者雇用担当者の方から当センターにご連絡いただき、即時対応をさせていただいていることが、障害者が長年会社に定着されている一因ではないかと感じています。

また、困ったことがあっても自ら発信できないといった特性をもつ障害者については、企業担当者との面談に当センターも加えさせていただくことで、それまで発信できなかった方も徐々に伝えることができるようになり、障害者の成長を「会社」・「障害者」・「当センター」で喜びを共有させていただいています。

今後も企業様のナチュラルサポートを目指しながら、信頼関係を大切に支援させていただきます。

03 株式会社フェールムラカミ

企業概要
 所在地:村上市坪根521番地1 電話:0254-53-5811
 事業内容:オーダーシャツの製造
 従業員数:130名うち雇用障害者数5名
 URL:https://www.faire-m.co.jp/



障害のない従業員との役割分担により企業の貴重な戦力に!

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況
 身体障害者2名 精神障害者3名

主な担当業務
 身体障害者:入荷管理、製品仕分け、受注処理
 精神障害者:自動裁断機の補助、芯地プレス、製品仕上げアイロン等

雇用の経緯

平成24年7月に会社の求人募集をしたところ、聴覚障害を持った方を紹介してもらったことがきっかけです。それまで障害者雇用に関する知識はなく、障害者がどれくらい仕事ができるかわかりませんでした。しかし、実際に仕事をする様子を見ると障害のない職員とほとんど変わらずに業務を行っていたことから、障害者にも仕事を任せられることができると感じ、その後障害者の雇用を進めていきました。

また、車椅子に乗った障害者を雇用するにあたり、雇用前の準備として障害者雇用促進プロジェクト助成金を活用しました。社内のトイレ改修やスロープの設置などを行ったことで働きやすい環境整備ができ、スムーズに障害者の受入れを行うことができました。

point 1 コミュニケーションをとることができる場を設ける

障害者を雇用するに当たり、障害者が常に相談できる窓口を開設し、総務に担当者を配置しています。主に精神障害者からの相談が多くなっており、仕事をする中で感じたことなどを話すことができる場となっています。

また、定期的にジョブコーチ(P.33参照)や障害者就業・生活支援センター(P.35参照)による面談を実施しているほか、担当者や障害者等で食事会を開いています。障害者は仕事に対してとても真面目で頑張りすぎてしまうことがあるため、こういった機会があることで、気分転換ができたり業務に関する要望などを話すことができるほか、障害者同士の情報交換

採用までのプロセス(一例)

- 1 ハローワークからの紹介
- 2 職場実習
- 3 トライアル雇用
- 4 正式採用



工場内の様子



芯地プレス作業の様子

に役立ててもらおうなど、コミュニケーションをとる場としても重要だと考えています。

平成29年5月より、障害者をサポートする職員(平成30年3月に企業在籍型ジョブコーチ研修を修了)を配置し、より良い環境づくりに取り組んでいます。

point 2 一従業員として能力を発揮

雇用し始めた段階では、障害者の特性を考慮し他の従業員の補助作業を行う短時間勤務として仕事を任せていました。

しかし、仕事に慣れるにつれ作業スピードが上がり、障害者本人からも「もっと長い時間働きたい」という申出があったため、体力や集中力などを見ながら少しずつ勤務時間を延ばしていきました。現在では、知的・精神障害者でもフルタイムで勤務している方もいるなど、障害者としてではなく、一従業員として能力を発揮してくれています。

それまで障害のない従業員が行っていた仕事の一部を、代わりに障害者が行うというように役割分担をすることで、障害のない職員がより他の作業に時間を割け、会社としても生産性が向上したように感じます。



アイロンがけ作業の様子

企業の戦力となるよう育てる

取締役 横山さん



障害者の担当業務を決めるに当たって、社内の仕事の中で障害者ができる作業を選定しました。その後その作業だけでなく、本人の要望や能力も考慮しながら他の業務も担当してもらい、適性なども見ながら担当業務を決めています。

そのため、個々の能力や希望に合った仕事を担当してもらうだけでなく、休んだ従業員がいた場合にその業務を代行に行ってくれるなど、今ではそれぞれの障害者が会社にとってなくてはならない戦力になっています。

こんな課題どうしていますか? 危険な作業もあり、安全面で不安がある。

A 危険な作業は誰にとっても危険です。より安全に作業できる環境づくりを行っています。

支援機関

先見の明と連携の大切さ

障害者就業・生活支援センター アシスト (P.35参照)

フェールムラカミ様と当センターとの最初の関わりは、福祉サービス事業所利用者の「施設外作業」の橋渡し役でした。その作業の様子を見て障害者雇用が実現。現在7名の方々の雇用をさせていただいております。

県の実習制度を活用することで、多種多様の障害・病状・性格等の理解が深まり、適切な業務内容と勤務時間の設定をさせていただいております。さらにご本人への言葉かけや希望等にも耳を傾けていただいております。また、当センターとご本人の定期的な面談時間も設定していただき、職場定着に向けた支援の場を頂戴しています。定期訪問の際には、担当されている次長様と互いに愚痴をこぼし、笑い、明日からの支援の活力となっております。

先日は工場長様に当センターの在職者の集いでお話してもらい、その中で「夜空の星を見つめ、一日の出来事・気持ちをリセットしている。」との言葉がありました。リセットとチャレンジを繰り返しながら人は成長していくものであり、みんなで力を出し合い同じ方向を見据え、諦めないという強い意志を持ち日々支援をしています。

04 フジコーポレーション株式会社

企業概要

所在地: 燕市小池285 電話: 0256-64-5511
 事業内容: 除雪機や農業機械の開発・製造・販売
 従業員数: 125名うち雇用障害者数4名
 URL: <https://www.e-fujii.co.jp/>



雇用の多様性 (ダイバーシティ) がモットー トップの表明で、会社全体で取り組む

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況

身体障害者2名 知的障害者1名 精神障害者1名

主な担当業務

身体障害者: 原価管理、工場スタッフ(溶接作業等)
 知的障害者: 構内緑化作業等
 精神障害者: 部品の袋詰め、ピッキング、部品出荷準備等

雇用の経緯

以前から身体障害を持つ従業員はいたのですが、障害者雇用として取組を始めたのは、経済産業省平成25年度ダイバーシティ経営企業100選を受賞した際、障害者雇用の取組が進んでいないことを実感し、新潟労働局から精神障害者等雇用促進モデル事業を受託したことがきっかけでした(平成26年度～平成27年度)。当社は、高齢者、女性、外国人といった多様な人材を雇用し、その能力を最大限に発揮してもらうことを経営方針としています。モデル事業を開始するに際し、トップがダイバーシティ経営の一環として、障害者雇用に取り組むと幹部社員に対して表明しました。受託事業に取り組んだ結果、平成26年度に2名、平成27年度に1名の精神障害者を雇用しました。さらに令和2年1月、三条テクノスクールの紹介により知的障害者1名を雇用しました。

point

1 精神障害者等雇用促進モデル事業の実施

モデル事業では、まず社内理解の促進に取り組みました。具体的には、新潟障害者職業センター(P.36参照)の職員を講師に招き幹部社員に対する研修会を実施したほか、県内外の先進的企業の見学を行いました。研修では障害特性や雇用上の留意点などを知ることができ、企業見学では研修だけでは分からない現場の状況を見ることができました。

また、環境整備として、休憩やカウンセリングのためのスペースを設置したほか、社内支援体制充実のため、7名の社員に「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させ、障害者職業生活相談員に選任しました。

平成26年度に雇用を開始した2名は、最初同じ業務(部品の袋詰め)を担当してもらっていましたが、職域を拡大するにつれ、それぞれの適性を考慮し、現在は違う業務に従事してもらっています。以前は社外に発注していた部品組立業務や繁忙時に派遣社員で対応していた出荷準備業務についても担当してもらえるようになりました。それがコストダウンに繋がり利益創出等のメリットが生じています。

採用までのプロセス(一例)

- 1 ハローワークによる職場見学会
- 2 面接
- 3 職場実習
- 4 トライアル雇用
- 5 正式採用



世界各地で使用されている
サンタクロス公認除雪機



機密保持のため不要書類をシュレッダー機にかける作業



工場製品組立に必要な部品をピッキングする作業



パーティションで区切られた休憩スペース

point

2 支援が必要なときは専門支援機関と連携して対応 指導担当者へのケアも

精神障害者は体調に波がでることがあり、元気に仕事をしているように見えても、急に体調不良により休んでしまうことがあります。そのようなときは、専門の支援機関の障害者就業・生活支援センター(P.35参照)に相談して、連携した対応をとっています。一方、指導担当者のほうも直前に伝えた指示や声かけ等が体調不良の原因ではないかと自責の念を持つケースがありますので、指導担当者へのケアも必要になります。当社では、月2回、新潟県臨床心理士会からカウンセラーを派遣(有料)してもらい、障害者だけでなく指導担当者との個別相談も行っていました。障害者が安定していることや作業指導者が精神障害者との関わり方のある程度身に付けたことから令和2年3月に終了しました。このカウンセリングは精神障害者の職場定着に大きく寄与したと思っています。

百聞は一見にしかず 実際に見ることが大事

総務部 清水さん



先進企業を見学した際、説明を受けた取組自体もたいへん参考になりましたが、実際に職場で働く障害者を見ることによって、障害者雇用をこれまでよりもずっと身近に感じるようになりました。そのことが当社の取組を実施するのに役に立ったと思います。実際に現場を見ることでも大事と感じました。

こんな課題どうしていますか? 任せる仕事がない。あっても新たに雇用するまでの量にならない。

A 他企業の取組を見学して参考にしました。また、日頃から社外に発注しているものが障害者で担当できないか検討しています。

支援機関

～障害者雇用は、トップの決断がキー～

障害者就業・生活支援センター ハート 就業支援ワーカー 谷地田さん (P.35参照)

フジコーポレーション株式会社様とは、同社が精神障害者等のモデル事業を受託される前年から関わらせて頂いておりましたが、当時は身体障害者以外の雇用には抵抗感がある様に感じられました。

モデル事業を受託すると社長が決断されてからは、積極的に取組を進められ、障害者を雇用した後も、新潟障害者職業センターからジョブコーチの指導を受入れる等、様々な取組を実施されていますが、これらはトップの決断によるところが大きかったと思います。

健常の従業員と障害者が共に働くことで、職場の雰囲気も以前とは違ってきている様に感じます。

05

社会福祉法人 勇樹会 新穂トキっ子保育園

企業概要 ※令和2年9月時点の状況になります。
所在地:佐渡市新穂瓜生屋359番地1 電話:0259-22-2148
事業内容:保育所事業
従業員数:35名うち雇用障害者数1名
※社会福祉法人勇樹会(新潟市東区)が運営



障害者の活躍が、
他の職員への良い刺激に
なっています

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況
知的障害者1名
主な担当業務
保育補助、調理、清掃等

雇用の経緯

佐渡特別支援学校からの紹介で、職場実習を受け入れたのがきっかけです。職場実習では、勇樹会が運営するほかの地域子育て支援センターで、清掃業務、おもちゃの消毒、イベントの準備作業を行っていただきました。

実習中の様子は、とてもまじめで丁寧でしたし、好感の持てる方でしたので、学校卒業後の平成29年4月から当園で正式採用することになりました。

採用までのプロセス(一例)

- ① 特別支援学校からの紹介
- ② 職場実習
- ③ 正式採用

point

1

「交換日記」を通じたコミュニケーション

正式採用後は、障害の特性上、悩んでいることや困っていることがあっても、それを周りの職員に言い出すことができないため、まずは本人の精神面をしっかりとサポートすることに努めました。

具体的には、当時の園長が発案した「スキルアップノート」という交換日記のようなものに、その日、本人が嬉しかったことや、分からなかったこと、仕事で感じた難しさ等を書いてもらうようにしました。それを担当者が見て、コメントを書いて本人に返すということを毎日続けました。

交わす言葉が少なくても、「スキルアップノート」を使うことで、お互いのことや仕事内容がよくわかるようになり、信頼関係も生まれていきました。本人も少しずつですが、同僚とコミュニケーションをとることが上手になっていき、「スキルアップノート」は2年程度で卒業を迎えました。今では自分から話しかけられるようになっています。



保育園の様子

point
2

0歳児保育を担当するまでに成長

当初は午前中の保育補助のほかに、園内の清掃や食器洗いの業務を行っていらっしゃいましたが、身内にご兄弟が多く、小さい子の面倒見がいいということで、本人とも相談の上、保育補助の時間を長くしてもらうようになりました。

子どもの様子をよく観察し、変化を察知する能力が高く、ある時、午睡に時間がかかる子どもを見て、「午前中にもう少し体を動かしたほうがいいのか」と周りの職員に提案してくれたことがありました。この提案をもとに、職員間で話し合い、午前中の保育プログラムを見直すきっかけになったこともあります。

保育に慣れている他の職員にも、とても新鮮で良い刺激になっています。

平成30年4月からは、0歳児の保育補助をメインに担当するようになり、他の職員からの信頼も厚く、安心して仕事を任せられるほど成長しています。



0歳児保育の様子

“頑張りすぎない”を今後のテーマに

園長 笠井さん



とにかくよく働き、よく勉強する方です。休憩中も自分の食事が終わると、子ども達の書類をまとめたり、保育の本を読んで勉強するなど、気遣いができて向上心が高い点はとても評価できます。

その一方で、一旦仕事のことは忘れて、リラックスすることはとても苦手な様子です。ずっと緊張のしっぱなしでは、ストレスも溜まりますし、ほっと一息つくことも仕事を続けていく上では大変重要なことだと思います。

仕事の面では、障害があることを感じさせないくらい成長していますので、今後は休日の過ごし方も含め、少し肩の力を抜くことも身につけられるよう、アドバイスをしていければと思っています。

こんな課題どうしていますか? 業務の選定が難しい。

A 0歳児保育は、当初想定していない業務でしたが、本人の様子を見て後から任せられるようになったものです。最初からできる、できないを決めつけることなく、個々の適性をよく見極めることが大事だと思います。

支援機関

「持てる力を活かす」ことの大切さ

障がい者就業・生活支援センター あてび 就業支援ワーカー 高野さん
(P.35参照)

新穂トキっ子保育園様を運営している勇樹会様は、長年にわたり障害者雇用の実績があります。勇樹会様の支援については、平成25年4月に佐渡市から真野第1保育園様を移管された際、ハローワークを通じて当センターが障害者雇用を支援したのがきっかけです。その後、平成29年4月に新穂トキっ子保育園様についても、当センターが支援し、職場実習を経て採用に至っています。

保育園で障害者を雇用することは園児(保護者)や職員とご本人双方にメリットがあるとお考えになり、ご本人の適性を見極め活かせる仕事を任せて頂いています。働く姿や言動が職員の良い刺激となりご本人のスキルアップにも繋がっています。

06

西川運輸興業株式会社

企業概要

所在地:新潟市東区木工新町431番地2 電話:025-271-7111

事業内容:道路貨物運送業、倉庫業

従業員数:131名うち雇用障害者数6名

http://www.nishikawaunyukogyo.co.jp/



業務内容によっては、
健常者以上に活躍してくれます

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況
知的障害者6名

主な担当業務

段ボール、梱包箱等の組み立て、清掃等

雇用の経緯

平成27年に市内の県立新潟ろう学校から生徒の職場体験受入れのお話をいただき、2週間程度の実習を行ったことがきっかけです。

障害者の受入れは初めてでしたが、実習を終えてみて、予想していた以上に十分に業務を行ってもらえると感じましたので、トライアル雇用は行わずに、卒業後の平成28年4月からすぐに2名を正式採用しました。

その後も、定期的に職場体験を受け入れながら、毎年1~2名程度の障害者を採用し、現在は倉庫業務で5名、社内の清掃業務で1名の障害者が働いています。

point

1

まずは個人の性格や特性を理解すること

当社では、基本的に新卒での採用を行っておりますので、採用にあたっては、職場実習での様子を見ることに加え、県立新潟ろう学校の先生やご家族とのコミュニケーションを大切にしています。職場実習だけでは見えない本人の性格や特性をお聞きすることで、業務を行う上で配慮すべき事項を事前に把握するようにしています。

また、採用後は必ずジョブコーチ(P.33参照)から3か月程度の支援に入ってもらい、作業面、精神面でのアドバイスをいただいているほか、障害者就業・生活支援センター(P.35参照)からも定期的に面談に入ってもらい、障害者のフォローに当たっていただいています。

ジョブコーチからのアドバイスもあり、最初の頃は、指示が理解しやすいように、口頭ではなく、ノートに必要なことを書きながらコミュニケーションを図っていましたが、仕事が慣れてくると、徐々にノートも必要がなくなり、最近では信頼して仕事を任せることができています。

採用までのプロセス(一例)

- ① 県立新潟ろう学校からの紹介
- ▼
- ② 職場実習
- ▼
- ③ 正式採用



倉庫内の梱包資材

point

2

作業の仕上がりは健常者以上

障害者に従事してもらった業務の選定にあたっては、できるだけ工程が少なく、ルーティンな業務であって、理解しやすいものを選びました。

現在やってもらっている中心業務は、段ボールや商品の梱包箱の組立て作業です。これらの業務は、従来はパート従業員にお願いしていたほか、納期まで時間のない場合は、手の空いている社員で協力して行っていました。単調な作業で、作る個数も非常に多いことから、どうしても仕上がりが雑になってしまうケースがありました。

ところが、障害者に従事してもらったところ、どんなに個数が多くても、折り目がずれたりしないし、ガムテープを張る際も曲がったりせず、常に100%の美しい仕上がりとなり、お客様からも大変喜ばれています。

単調なルーティン作業であっても、集中力を切らさずに続けられることは、大きな特性だと思います。



商品の梱包箱を組み立てる作業

職場にいたることが当たり前

経理課長 勝海さん



当社が初めて障害者を受け入れてから早5年が経過致しました。社内のどこで会っても必ずあいさつをする礼儀正しさは我々が見習うべき彼らの長所です。

昼休みには休憩室で一般の従業員と一緒にテレビを見たり、時には彼らがクイズを出すなど、和気あいあいとした雰囲気にも一役買っており、彼らがいることが当たり前になってきていると思います。

こんな課題どうしていますか?

任せられる仕事がない。あっても新たに雇用するまでの量にならない。

A

上でも説明したとおり、業務内容によっては健常者以上の活躍をしてもらえる場合があります。大切なのは、それぞれの性格や特性を把握した上で、その人に合った業務をってもらうことだと思います。

支援機関

職場定着に向けて一緒に課題を解決します

障害者就業・生活支援センター らいふあつぷ 就業支援ワーカー 宗村さん
(P.35参照)

西川運輸興業株式会社様では現在複数の障害者雇用に取り組んでおられ、それぞれの個性に合わせて対応していただいております。当センターでの就労後の重要な役割は「定着し続けるための課題解決」です。「何が課題か?課題を掘り起こす」ことが最も重要と考えます。他には「変化点」の見極め。変化を鋭くキャッチすること、先送りにしない、「早期行動・早期解決」こそが、信頼性の向上と定着の第一歩だと思います。

そこで「職場訪問確認シート」を作成し、タイムリーに活用することで課題解決の糸口を見極めていきます。仕事に対する意欲、仕事のスキル、職場での人間関係等、勤怠状況や生活状況の変化についてシートを活用して把握し、企業の担当者や情報共有をしています。今後も、障害者・企業・支援者が互いに理解共有しあえる仕組みづくりに取り組んで参ります。

07

福田道路株式会社

企業概要

所在地:新潟市中央区川岸町1丁目53番地1 電話:025-231-1211

事業内容:建設業(舗装工事業)

従業員数:702名うち雇用障害者数14名

URL:https://www.fukudaroad.co.jp/



障害者が予想以上に働けることを雇用の中で実感

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況

身体障害者5名 知的障害者2名 精神障害者7名

主な担当業務

身体障害者:全般 知的障害者:事務所清掃
精神障害者:研究開発補助、施工管理、一般事務、事務所清掃

雇用の経緯

当社は道路舗装など公共性の高い事業等を手掛けており、雇用面など様々な面でも社会的な役割を果たす必要があることなどから、知的障害者や精神障害者の雇用の取組を進めました。

当社には、支店や営業所など多数の事業所があるため、法定雇用率の達成には、本社だけではなく、多くの事業所での雇用が必要となります。障害者雇用についての各事業所での理解を得るため、支店や営業所の責任者が参集する地域ごとの事業所会議に出向いて説明を行うなど、社内において障害者雇用の必要性を説明し、少しずつ理解を得ていきました。

採用までのプロセス(一例)

- ① 障害者雇用率の達成
- ② 募集・会社見学会(支援機関の支援)
- ③ 職場実習
- ④ 採用

point 1

障害の態様に応じた業務設定

知的障害者や精神障害者の雇用は、まず、本社や技術研究所、規模の大きな事業所での取組から始めました。具体的には、行政の委託を受けて就労支援を行う機関の「こあサポート」(運営:社会福祉法人・P.36参照)や、障害福祉サービス事業所の「ワーキングサポートセンタースタンバイ」(運営:NPO法人)などの支援機関に相談しながら進めました。

業務は、支援機関のアドバイスに基づき、障害の態様に合わせて設定していきました。

知的障害者の場合には、指示をできるだけ細かく行い、そして、段階的に仕事を任せていきました。例えば、やるべき課題は口頭で伝えるだけでなく、作業内容の書き出しを行わせて徹底しました。

精神障害者の場合には、業務の設定に当たって、ご本人の態様を重視しました。具体的には、発達障害、統合失調症、うつ病、それぞれの態様によって、就業場所や業務内容を設定しました。

point 2

雇用後の対応

障害者の担当業務は、内製化により創出したり、既存業務の中からシュレッダー作業や郵便物振り分け作業等を切り出したりして設定しようと考えていましたが、実際に仕事を進めていく中で、健常者と同じ業務の対応が可能なのが多いことが分かりましたので、その場合には、一定の配慮をしつつ、同じ業務を任せるようにしています。また、障害者が一人だけで休息できるスペースを確保したり、定期的に振り返りを行ったりしながら、フォローに努めています。

支援機関には職場定着面でも相談をしており、特に、「こあサポート」等のジョブコーチ(障害者が職場に適應できるよう、職場に出向いて障害者や事業主に対して支援や助言を行う者)からは、精神障害者や発達障害者の定着について有益な支援をいただいています。

なお、障害者だけでなく、同じ部署で彼らをサポートする担当者に対しても、振り返りを行うなどして十分な配慮を行っているところ です。



研究開発補助作業の様子

障害者に仕事を任せることを前提に検討

総務人事部長 高橋さん



障害者が実際に仕事で頑張っている様子を見ていると、総じて、彼らは、雇用前に予想していた以上に働くことができることを実感しています。

企業においては、障害者の雇用を最初から敬遠するより、むしろ、どのように仕事をしてもらうかを考え、そのための環境整備に努めることが必要だと思います。

当社のような建設業では、障害者の雇用に対して業務の安全面や技術面での課題が指摘されることもありますが、障害者と健常者のペアで仕事を進めたり、障害者が担当できない部分には代わりに別の業務を任せたりするなどして、障害者を雇用し、戦力として頑張ってもらっています。

こんな課題どうしていますか?

危険な作業もあり、安全面で不安がある。

A

危険な業務への不安は確かにあります。無理せず不安のない業務から任せてみてはどうでしょう。

支援機関

支援機関と一緒にサポートします — ハローワーク新潟 事業所援助部門

福田道路株式会社様は、ノウハウのある各支援機関と連携を図り、職場実習やジョブコーチ等を活用するなどして障害者雇用を積極的に推進されています。

ハローワークでは、各支援機関と連携して、仕事の切り出しや、障害者同行の職場見学、職場実習の実施を推進し、トライアル雇用助成金をはじめとする各種助成金やジョブコーチ等の活用を促すとともに、採用後の職場定着を支援しています。

障害者雇用は、働く側、企業側の双方にとってメリットがあると同時にいろいろな不安も伴います。今後の採用を検討されるに当たって雇用が円滑に進むよう様々なご提案をさせていただいておりますので、是非ハローワークや各支援機関にお声掛けください。

08

株式会社NSGソーシャルサポート

企業概要

所在地:新潟市中央区古町通2番町542 電話:025-211-4271
 事業内容:清掃部門(大学、塾の清掃)、IT部門(WEB作成等)、
 福祉部門(障害者就労移行支援サービス)、インクルージョン部門(啓発運動)
 従業員数:16名うち雇用障害者数11名
 URL:http://nsg-ss.co.jp/



障害者それぞれの個性、 人柄を大切にしています

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況
 身体障害者2名 知的障害者4名 精神障害者5名
 主な担当業務
 身体障害者:障害者就労支援・事務
 知的障害者:清掃、事務補助
 精神障害者:清掃、HP・WEB作成等

雇用の経緯

前職の新潟市障がい者就業支援センター(P.36参照)で障害者の就労に関わる業務に携わったことがきっかけで、障害者が活躍している姿を発信したいという思いを抱き、NSGグループの特例子会社を立ち上げました。5ヶ月という短い期間で立ち上げたので、初めに5名を雇用して、業務が安定してきた頃から、企業見学会や職場実習、委託訓練等を行い採用を増やし、現在はIT部門で3名、清掃部門は6名、福祉部門(就労移行)で2名の障害者が働いています。

※特例子会社制度(障害者雇用率算定の特例)

- ・ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、国の認定を受けて、親会社に雇用されているものとみなして実雇用率を算定できる制度
- ・ 事業主において、障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易になり、障害者の能力を十分に引き出すことができるとされている。

point 1 働きやすさのために、柔軟性のある就業規則に改正

満員電車といった閉所や集合、密着した状態に陥ると強い不安や恐怖を感じてしまう社員は時差出勤が選択でき、早朝3時に起床し、出勤に備え4時間かけて準備をする不安感が強い社員は在宅勤務が選択できるなど、それぞれの特性にあった「働き方」で長く働けるよう就業規則を作成しました。その後、体調の変化や通院に対応できるよう1時間単位で休暇が取れるように就業規則を見直しました。

こうした制度の充実は、他の社員の働きやすさにもつながっています。

採用までのプロセス(一例)

- 1 企業見学会、就労移行支援事業所からの紹介
- 2 職場実習、委託訓練
- 3 トライアル雇用
- 4 正式採用



パソコンを使用してIT部門の業務を行う

point 2

何層ものサポート体制で社員全員の逃げ場をつくる

3つの部門それぞれにリーダーを置いています。彼らは障害者サポートのプロではありません。そこで社会福祉士やジョブコーチ(職場適応援助者)等の資格を持つ福祉部門の専門者が障害者のメンタルヘルスを担当しつつ、リーダーのサポートも行ってもらっています。さらに専門者が相談できるように、障害者就業・生活支援センターを始め外部の支援機関とも連携をとっています。何層もの相談できる体制をつくり、みんなで支え合う環境を整えています。



清掃作業の様子

誰もが活躍できる社会の実現をめざします 代表取締役 樋口さん



障害者雇用が進まない一つの原因である、障害者との接点がないという人を少しでも減らし、知らないことから生じる偏見をなくしたいと考えています。

清掃部門の主な清掃場所は大学や塾です。若者が、日頃から大学や塾で障害者が働いている姿を目にすることで、障害者を身近な存在として感じていただけたらと思います。

3つの部門を横断するように活動しているインクルージョン部門では、障害者の啓発活動をしています。そのうちの一つとして、アルビレックス新潟のサポーターが行っているクリーン活動のお手伝いがあります。この就労体験は、地域貢献に加え、障害者をまだよく知らない人とも接点をつくり、「障害のあるなしに関わらず多様な人が活躍できる場があるんだ!」ということを知ってもらえる場となっています。障害者の良さを啓発活動で伝えていったところ、NSGグループからだけでなく、徐々にグループ外からも受注をもらえるようになりました。

こんな課題どうしていますか? どのような基準で採用を決めれば良いかわからない

A 障害名を見るのではなく、その人の人柄を見て採用しています。会社としてどんな人材がほしいのかを明らかにして、その人に合った仕事を見つける方が、まささらな状態から障害者への業務を見つけるよりやりやすいのではないのでしょうか。

支援機関

支援メニューを活用してください

ハローワーク新潟 雇用指導官 下村さん
 (P.35参照)

株式会社NSGソーシャルサポート様は、設立後、短期間で多くの障害者を雇用しています。雇い入れに際して、様々な支援制度を十二分に活用されていますが、ハローワークの障害者雇用トライアル制度や精神障害者雇用トータルサポーターによる定着支援なども利用しています。これから障害者雇用を考える事業主の皆様は、どんな支援制度があるのか、最寄りのハローワークへご相談ください。

特例子会社は、すべての事業主が利用できる制度というわけではありませんが、設備投資や業務・コストを集中させ効率化を図ることができるほか、障害の特性に合わせた雇用管理や職場環境を構築しやすくなるため、障害者の職場定着率が高まることが期待されます。

09

株式会社大和屋

企業概要

所在地:糸魚川市寺町3-10-25 電話:025-552-0018
 事業内容:総合クリーニング事業、リネンサプライ、インテリア事業等
 従業員数:60名うち雇用障害者数12名
 URL:<https://yamatoya-itoigawa.com/gaiyou.html>



人材確保の観点から、 障害者を積極的に採用!

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況
 身体障害者1名 知的障害者8名 精神障害者3名
 主な担当業務
 衣類、布団、ぬいぐるみ等のクリーニング、
 リネンサプライ

雇用の経緯

平成22年7月に、障害者就労支援B型事業所からの依頼でクリーニング事業のアドバイスを行ったことがきっかけです。当社ではそれまで障害者を採用したことがありませんでしたが、事業所を何度も訪問する中で、障害者が活躍している様子を目にし、当社でも働いてもらえるのではないかと考え、3名の職場実習を行い、全員を正社員として雇用しました。

その後も、障害者就業・生活支援センター(P.35参照)や特別支援学校、A型事業所等からたくさんの職場実習の依頼を受けますが、基本的にはすべての方の受け入れを行っています。

採用までのプロセス(一例)

- ① 支援機関からの紹介
- ② 職場実習
- ③ トライアル雇用
- ④ 正式採用



衣類をたたむ様子



一日の作業を記したホワイトボード

point 1 多様な業務を経験し、 本人に合った業務に配置

リネン作業やクリーニング作業では、シーツの折りたたみや枕カバーの付け外しなど比較的単純な作業から、シミ抜きやドライ洗浄など熟練の技術を必要とする作業まで様々あります。当社ではそれらの業務を一通り経験してもらった上で、本人ともよく相談し性格や特性等に合った業務を担当してもらっています。

また、障害者の場合、その日自分が何をやるのかが分からないと不安になってしまう人もいます。そのためホワイトボードにその日の作業内容を掲示し、一日の業務が一目で分かるようにすることで、安心して作業に取り組めるよう、工夫しています。

point 2 安心して任せられる存在に成長

当社では働きやすい環境づくりを進めるため、サンクスカードの取組(感謝の気持ちをカードに書いて他の社員に送る取組)や、社員による輪読の取組を行っています。輪読では、毎朝当番制で短編の物語を朗読し、最後に感想を述べてもらいます。障害者の場合、読み書きが苦手な人も多いですが、輪読により読み書きも上達し、コミュニケーション能力も向上しているように思います。

こうした取組もあってか、当社では長年勤めてくれている障害者が多く、皆着実に成長しています。ある一人には、ぬいぐるみのクリーニングを担当してもらっていますが、ぬいぐるみはすべて一点物のため、手作業となり、とても難易度が高いです。全国的にも取り扱っているところが少ないため、当社には全国から依頼があります。そのすべてを担ってもらっており、当社にとって欠かせないエキスパートとして活躍しています。



サンクスカード



ぬいぐるみの汚れを落とす様子
(熟練の技術が必要とされる)

障害者雇用のつながりで、新しい取引先を獲得

障害者雇用を進めることでたくさんの支援機関との関係ができ、これまで縁のなかった相手先とも取引が開始するなど、業務に広がりがありました。

クリーニング業界はきついイメージがあるのか、人気があるとはいえ人手不足になりがちですが、当社の場合は幸いにして障害者の社員が支えとなってきています。今まで辞めた障害者はほとんどおらず、大半がずっと働き続けてきています。皆当社の大事な戦力として欠かすことのできない存在となっており、今後も障害者雇用を積極的に進めていこうと思っています。



代表取締役 永江さん 工場長 妹尾さん

こんな課題どうしていますか? 障害者雇用になかなか取り組めない

A 障害者は仕事ができないという固定観念をもっているのかもしれませんが、できるまでは時間がかかりますが、柔軟に辛抱強く時間をかけることで、エキスパートになってくれます。

支援機関

オンリーワン意識を育て、確かな職場定着を実現している企業

障害者・生活支援センター さくら 就業支援ワーカー 池田さん (P.35参照)



株式会社大和屋様は、障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業です。特別支援学校や福祉サービス事業所等からの就職にも門戸を広げています。従業員に占める障害者の割合は20%です。当センターでは、職場実習や職場定着支援等をとおして、障害者雇用の推進に関わっています。

会社では、障害への配慮だけでなく、得意なことを見定め、仕事とのマッチングを図っています。また、企業内ジョブコーチによる計画的な技術習得に力を入れています。オンリーワン意識の育成は、仕事への誇りとなり、高い職場定着率につながっています。

10

イングリッシュガーデンホテルレアント

企業概要

所在地:見附市新幸町5-10 電話:0258-66-1177

事業内容:ホテル、レストラン、ウェディング等

従業員数:50名うち雇用障害者数4名 URL:https://reant.jp/

※株式会社安武商事(五泉市)が経営するホテル



障害のある、なしに関わらず
チャレンジしてほしい

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況
知的障害者3名 精神障害者1名

主な担当業務

会場設営、洗い場、客室清掃等

雇用の経緯

当ホテルは、本社の(株)安武商事が運営する事業の一つです。世の中の流れもあり、会社全体として障害者雇用を推進していくために、当ホテルにおいて平成25年から障害者雇用を開始しました。

当ホテルでは、雇用率達成のためというネガティブな考えは最初からなく、せっかく雇うのであれば、戦力として働いてもらいたいと考え、まずは障害者就業・生活支援センター(P.35参照)の紹介で職場実習を始めました。

職場実習をしてみて、十分に働いてもらえることが分かりましたので、順次障害者雇用を進め、現在は4名の方が働いています。

採用までのプロセス(一例)

- ① 障害者就業・生活支援センターからの紹介
- ② 職場実習
- ③ トライアル雇用
- ④ 正式採用

point
1

業務を固定せずに、適性をみながら柔軟に変更

障害者が行う業務は、会場設営、食器やカトラリーの洗い物又は清掃業務が中心です。

職場実習では、業務内容がある程度固定した上で、まずは継続的に仕事が続けられるかどうかを判断します。一方で、実際に雇用した後は、あまり同じ業務に固定せずに、本人ともよく相談しながら、できるだけ色々な業務に携わってもらうようにしています。

障害者の場合は、最初はどうしてもできないことが多いのですが、よく声を掛け、励ましながら一緒に取り組むことで、少しずつ業務の範囲が広がっていきます。

ただし、同じ業務であっても、例えば、集中力の続かない人には短めに時間を区切ったり、逆に黙々と同じ作業を続けることが好きな人には時間を長めにとったりと、本人の適性をみながら、柔軟に対応するよう心がけています。



きれいに仕分けされたカトラリー

point
2

障害者であっても成長できる

当ホテルでは、従業員一人一人のチャレンジ精神を大切にしています。それは障害者も一緒に、特別扱いせず、できるだけいろいろな業務にチャレンジしてもらうようにしています。

障害者にも、各自の業務目標を定期的に設定してもらっていますが、例えば、客室の清掃業務であれば、次のようにスモールステップで目標を設定してもらい、成長を促しています。

- (第1目標) ゴミ捨てや備品のセットを行うことができる。
- (第2目標) 水回りの清掃をきれいにすることができる。
- (第3目標) 上記の作業を素早く行うことができる。
- (最終目標) 客室の清掃をすべて一人でを行うことができる。



食器の片づけをする様子

このように、段階ごとに目標を設定しながら実施してもらうことで、障害者であっても必ず成長することができます。

スタッフの業務負担の軽減が図られました

支配人 菱田さん

障害者雇用を始めて間もない頃は、どう接していいか分からない部分もありましたが、もともとが従業員同士が声を掛け合いながら、互いにフォローしあう社風であったこともあり、慣れるまでにそう時間はかからなかったと思います。

仕事においては、障害者と他の従業員との棲み分けがよくできてきました。障害者が裏方の作業をしっかり行ってくれることで、他の従業員の負担が減り、その分お客様へのサービスに集中することができるなど、好循環が生まれています。



ホテル内にあるチャペル

こんな課題どうしていますか? 各自の業務を行いながら、障害者をサポートする体制がつかれない。

A 初めの頃はどうしても大変ですが、声をかけながら、根気強く指導することで、少しずつ一人で業務ができるようになるはずです。

支援機関

笑顔の職場で

障害者就業・生活支援センター ハート 就業支援ワーカー 井上さん
(P.35参照)

イングリッシュガーデンホテルレアント様は特別支援学校、就労支援事業所からの雇用の機会に当センターも関わらせてもらい、現在4名の障害者を雇用して頂いています。職場実習や職場訪問で、事業所の方やご本人のお話を聞かせてもらい、職場への定着に努めています。

職種柄、その日その日で違う状況の中、仕事を教えてくださることは大変だと思いますが、何うたびに変化に合わせて適応できている姿をみて頼もしい存在になっていると感じられます。できることを少しずつチャレンジさせてもらっているからだと思います。また、気持ちよく働けるように考えて下さっていることに感謝の思いです。これからも長く働き続けられるように連携させていただきたいと思っています。

11

株式会社津山商店

企業概要

所在地:南魚沼市浦佐5582番地1 電話:025-788-0521

事業内容:福祉・医療・学校・事業所等の給食業務の受託

従業員数:440名うち雇用障害者数15名

URL:http://www.tsuyamagroup.co.jp/



各事業所で障害者が
働き続けることができる
環境を整備!

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況

身体障害者4名 知的障害者7名 精神障害者4名

主な担当業務

身体障害者・精神障害者:事務補助、給食業務委託元での調理補助、盛り付け補助等
知的障害者・精神障害者:給食業務委託元での食材の下処理、片付け、食器洗浄、清掃等

雇用の経緯

平成17年にハローワークの斡旋により精神障害者の雇用に取り組み始めました。当初はどういった仕事を任せれば良いかわかりませんでしたが、業務に慣れるに従い、障害者の適性や能力が少しずつ分かってきました。その中で、できることとできないことが明確になってきたため、担当する業務を決めるなどしながら、障害者の雇用に取り組んできました。

現在では、ハローワーク主催の合同就職面接会などにも参加し、障害者の雇用に取り組んでいます。

一度雇用した障害者が、継続して当社に勤めてもらうことが多く、それぞれの職場に定着できていると感じています。

採用までのプロセス(一例)

- ① 合同就職面接会
- ② 職場実習
- ③ トライアル雇用
- ④ 正式採用

point

1

障害者をサポートする環境の整備

障害者の雇用にあたり、仕事に慣れるまで障害者就業・生活支援センター(P.35参照)を始め、各関係機関に支援に入ってくださいました。現在でも季節の変わり目などに精神状態が不安定になりやすい精神障害者の方を中心に面談を行っていただながら、ご親族の方からも多大なご協力をいただいています。社内においても各事業所から連絡を受けた際に支店と連携をして対応を行い、障害者本人と面会をし、直接話を聞いたり、質問に答えたりする対応ができる体制を整えています。

また、それぞれの事業所は障害者への理解や配慮があり、周りのスタッフも気にかけて接してくれています。

本社の社屋は障害者の受入を前提とし、障害者が働きやすくなるような設計を随所に施してあります。



事務補助作業をしているSさん

障害者が困っているときに、周りに障害者をサポートする環境があることは、重度の障害者も安心して長く働いていくための重要なファクターだと考えているからです。



障害者用エレベーター



バリアフリー設計



スロープ設計

point

2

障害者の担当業務を切り出す

当社では、主に施設等での給食受託業務を行っています。厨房の中での調理が基本的な業務ですが、障害者を雇用するに当たり調理師免許を持っていない障害者が行うことができる業務分析を必ず行うようにしています。

具体的には、食器を数え食器を並べる、皿に盛りつけ、食器を洗うといった、調理師免許のないスタッフでもできる作業を障害者に行ってもらおうとしました。

業務の説明に当たっては、食中毒などの衛生管理に細心の注意を払う必要があったため、イラストや大きい文字を使った分かりやすい資料を新たに作成し、その資料を用いて教えるようにしています。そのかいあって人の口に入るものを作っているという責任感を持ち、日頃の手洗い、盛り付け補助といった仕事を充分に行ってくれています。

障害のある方は常に、自身が必要とされているか不安になりやすい傾向にありますので、私達は「大切な仲間である」ということを定期的な面会等の場で繰り返しお話をさせていただき、個々の不安解消を図り、安心して勤務いただけるように心掛けています。

これらの点が、結果として障害者が継続して働いていけることにつながっていると思います。

「各事業所1名の障害者雇用」を目標に取り組んでいます!

代表取締役 津山さん



障害者を雇用することで、自然とスタッフとスタッフが声を掛け合うなど、仲間同士で助け合う雰囲気ができています。

学校給食や福祉施設等、福祉に携わっているため、思いやりを持って仕事を行ってほしいという考えから、「各事業所に1名の障害者雇用」を目標に今後も障害者雇用に取り組んでいきたいと考えています。

こんな課題どうしていますか?

各自の業務を行いながら、障害者をサポートする体制がつかれない。

A

取組初期ではジョブコーチ派遣支援や助成金制度を活用しつつ、自社内の担当育成を進めて体制を整えることが必要です。

支援機関

働き続けるために大切な支援と連携

障害者就業・生活支援センター あおぞら 施設長 田村さん
(P.35参照)

障害者が働き続けるためには仕事だけでなく体調管理や生活支援も重要です。

株式会社津山商店様は、働く障害者の変化にすぐ気付き対応してくださると共に私ども支援機関にも素早く情報をくださいます。

この連携が津山商店様の特徴「長く働き続ける障害者が多い」に繋がっていると思います。

13 株式会社ナルス

企業概要
 所在地: 上越市藤巻6番50号 電話: 025-525-4121
 事業内容: スーパーマーケットの経営
 従業員数: 1,398名うち雇用障害者数23名
 URL: <http://www.hnhd.co.jp/>



地域生活に密着した
 スーパーマーケットだからこそ
 取り組むべきと考えています

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況
 身体障害者4名 知的障害者8名
 精神障害者11名

主な担当業務
 品出し 総菜加工 バック詰め 清掃 等

雇用の経緯

当社が運営するスーパーマーケットは、地域生活と密接に関わっています。平成10年にハローワークから障害者雇用についてお話をいただいた際に、その地域で生活する障害者が従業員として働いていることは当然であると考え、障害者の雇用に取り組み始めました。

現在は、アクシアルリテイリンググループとして障害者雇用を進めており、そのうち当社では23人の障害者が11店舗で働いています。

採用までのプロセス(一例)

- ① 合同就職面接会
- ② 店舗面接
- ③ トライアル雇用
- ④ 正式採用



商品に値引きシールを貼る作業

point 1 採用基準は「就労の準備」ができているかどうか

当社が障害者を採用するに当たり重視することは、「就労の準備」ができているかどうかということです。「就労の準備」とは、働く意欲があることと、あいさつをする、清潔である等といった社会人としての基本ができていることです。

最初は他の従業員から業務を教わることから始まりますが、教える従業員も人間です。意欲が感じられない、あいさつをしても返事がないというようなことが続けば、次第にコミュニケーションは少なくなり、業務にも支障が生じてしまうおそれがあります。

業務の幅を広げたり、効率性を高めることは、工夫をしたり続けていく中で、できるようになることもあります。しかし、「就労の準備」ができている方は、職場でも好感が持たれることが多く、働く姿勢の基本軸があるため定着率は高くなる傾向にあると感じています。

point 2 障害の特性で必要な支援は変わる

障害の特性に応じて必要となる支援はそれぞれ異なります。身体障害者への支援では、例えば、聴覚に障害がある従業員に対しては筆談によるコミュニケーションをとる、視覚に障害がある従業員に対しては作業スペースに移動の妨げとなるような物を置かないといった、主にハード面での支援が必要となることが多いと思います。

一方、知的障害者や精神障害者への支援については、ソフト面での対応が必要となることが多いです。業務上の問題は店舗責任者が対応しますが、仕事で分からないことや悩み等を気軽に相談できるような人物(当社では「キーマン」と呼んでいます)がいることが障害者の心理的支えになることがあります。「キーマン」は、初めから担当を決めず、業務をする中で自然に面倒見の良い人、よく会話をする人が出てくるので、その人にフォローをお願いしたり障害者にも何かあれば相談するように伝えることがあります。現場で生まれるナチュラルなサポートを上手く活用することも継続した支援には重要です。



研修制度や支援機関を活用してください

事務部総務主任(企業在籍型ジョブコーチ) 細谷さん



当社には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「職場適応援助者養成研修」を受講した「企業在籍型ジョブコーチ」が2名おり、何か問題が生じるとジョブコーチが職場へ伺い、店舗責任者等にヒアリングし、課題解決のためのアドバイスを行っています。

ただし、企業側で従業員の生活状況をすべて把握・フォローすることは不可能ですし、障害者のご家族の協力が必要なときもあります。そのような場合は、障害者就業・生活支援センター(P.35参照)に相談し、連携した対応をとっています。研修制度を活用した知識や技術の習得と併せて、企業側ですべて対応するのではなく、適時に適切な支援機関と連携することが大切です。

こんな課題どうしていますか? 任せる仕事がない。あっても新たに雇用するまでの量にならない。

A 最初から1人分の仕事を準備できなくても、仕事の幅が次第に広がることで徐々に1人分になってきます。

支援機関

『会社の不安を少しでも軽減できるよう連携します』

障害者就業・生活支援センター さくら (P.35参照)

ナルス様は、障害者就業・生活支援センターが上越に配置される以前から、積極的に障害者雇用をすすめ、多数雇用してきた実績のある会社です。

しかし、自ら退職を希望する人や職場に馴染めない人等、様々な課題を持った人たちがいます。その都度、センターでは必要な機関と連携して課題解決に取り組み、生活面の課題についても家族や地域の相談機関、医療機関等と連携を図っています。残念ながら退職した人もいましたが、課題を克服して働いている人も大勢います。

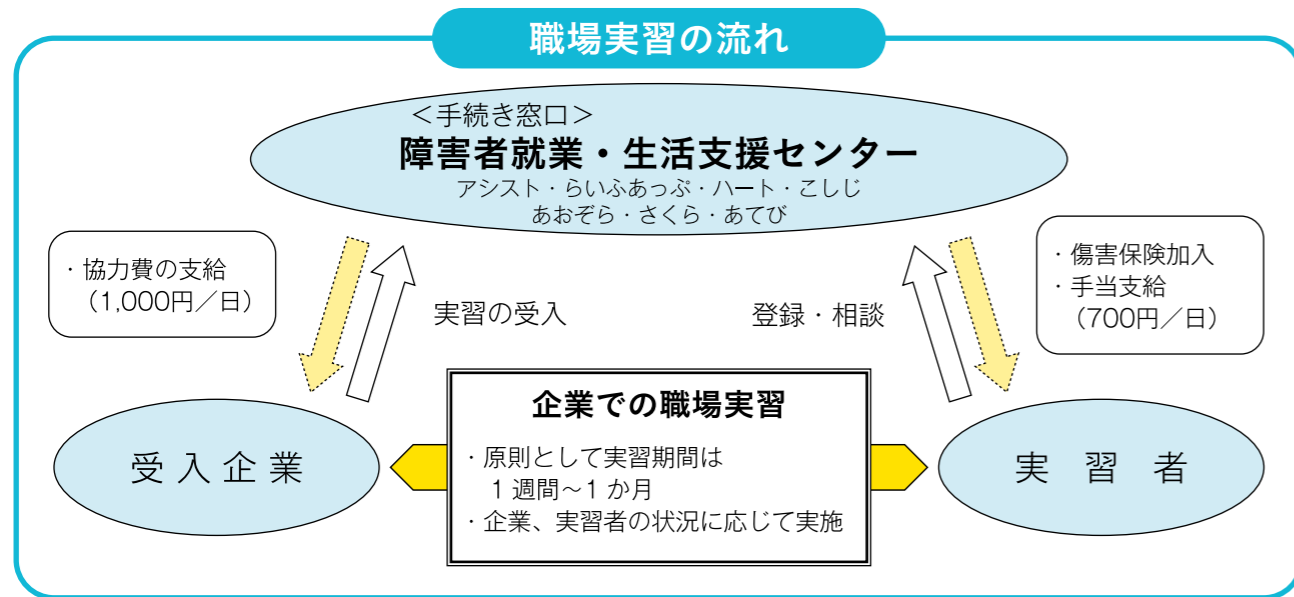
ナルス様が、障害者が働きやすい職場づくりの取組を継続されている中で、これからも連携していきたいと考えます。

障害者雇用の取組を始めるに当たって

雇用（職場定着）に当たっては、事前に職場実習を行うことが効果的です

県では、障害のある方の就労機会を拡大するため、企業での職場実習（短期的な就業体験）を支援しています。職場実習の受入にご協力いただく企業に実習日数に応じた協力費を支給するとともに、実習者を被保険者とした傷害保険料を負担し、手当を支給します。

手続きは、障害者就業・生活支援センター（P.35）が窓口となって行います。



- 原則1週間～1か月の範囲で実習を行います。
- 受入企業には、受入1人あたり1,000円/日が支給されます。
- 実習者の実習中の事故に備え保険に加入します。
- 実習者には700円/日の手当が支給されます。

企業のメリット

雇用前に実習の様子を見ることで、適した仕事や課題など、雇用の見通しや必要な配慮が判断できます。

実習者のメリット

仕事への適性や、体力面などの見極めを行うことで、就職に向けた不安を解消できます。

【実習の流れ】 一般的な流れを説明しています。詳しくは、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。

①実習受入の打診・相談



まずは御連絡ください

主に、「障害者就業・生活支援センターから企業へ職場実習の受入を打診・相談する場合」と、「企業から障害者就業・生活支援センターに障害者雇用に関する相談があった際に、職場実習の実施を提案する場合」があります。

障害者雇用を検討している企業は、地域を所管する障害者就業生活・支援センターに御連絡ください。

②事前面談・実習受入のための準備

障害者就業・生活支援センターが、企業と職場実習を希望する障害者をマッチングします。事前面談等を通じて、障害特性や配慮事項、実習で行う業務、実習時間、通勤方法、業務上の注意点等を確認します。

企業側と障害者側の意向が合致すれば、実習プログラムを作成し、「**障害者職場実習に係る覚書**」を企業と障害者就業・生活支援センターで交わします。

覚書の書式例

③職場実習の開始



職場実習の様子（洗車作業）

実習プログラムに基づいて、職場実習を実施します。

実習期間中、企業は出欠状況等について記録をつけます。また、実習期間中も障害者就業・生活支援センターと情報共有を図りながら、業務適性を見極めを行います。

④職場実習の振り返り

実習期間の最終日に、企業、本人、障害者就業・生活支援センター及び関係機関（ハローワーク等）が集まり、実習の成果と課題、今後の改善ポイント等について振り返りを行います（実習期間が長い場合は、中間振り返りを行うこともあります）。

企業側と障害者側の意向が合致すれば、雇用に向けたステップに移行します。

振り返りの様子



●利用者の声

Q: 職場実習制度を利用しようと思った理由は？

A: 業務（洗車作業等）は体力も必要な作業となります。実際に体験してもらい、「できる」「できない」を判断したかったので、職場実習制度を利用しました。



株式会社ホンダオート新発田
総務課長
佐藤 政宏さん

Q: 職場実習制度を利用するための手続きは面倒でしたか？

A: 障害者就業・生活支援センターのサポートもあり、面倒ではなかったです。

Q: 今回、職場実習制度を利用してどのようなことが分かりましたか？

A: 今回、精神障害のある方を実習で受け入れましたが、以前にも別の精神障害のある方を受け入れたことがあります。そのときは、付き切りのサポートが必要だったので、今回も当初はそのイメージがありましたが、実際に始めてみると、ある程度業務を任せることができました。障害特性は個人によって様々であることが分かりました。

Q: 職場実習制度を利用するメリットは？

A: 企業、障害者のお互いにとって、雇用前に業務適性を見極めることができることはメリットと感じました。



雇用計画の実施例

障害者雇用の取組は、企業の状況に応じて計画的に実施していくことが重要ですが、実際に障害者雇用に取り組んだ県内企業のスケジュールや実施内容を紹介します。

企業データ

名称 KYBTロンデュール株式会社
 所在地 長岡市浦3909
 電話 0258-92-6903
 事業内容 車載用電装品、ステアリング部品製造
 従業員数 91名
 URL <http://www.trondule.co.jp/>

平成28年度に
障害者(精神)
1名を新たに雇用



《スケジュール》

項目	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
STEP1 障害者雇用の情報収集	ハローワークの企業見学会に参加		職場リーダー養成講座に参加							
STEP2 障害者雇用計画の作成・取組開始			コーディネーター派遣支援申込							
STEP3 採用活動			合同就職面接会に参加	職場見学会開催	職場実習			トライアル雇用		正式採用
STEP4 職場定着支援								社内研修の実施	コーディネーターと受入職場の情報交換会	

障害者雇用に取り組んだきっかけ等

きっかけ	平成28年4月に、社内で障害者雇用を進めるとの方針決定をしたことがきっかけです。以前から障害者雇用の必要性は認識しており情報収集はしていたのですが、方針決定を受けて、具体的に雇用の取組を開始しました。
取組体制・時期	管理部門・人事担当者 1名 平成28年6月頃～平成29年3月頃(約10か月間)
当初の不安	多くの企業が障害者雇用を進める中で自社に応募があるだろうかということが不安でした。
障害者雇用の取組で特に心がけた点	現在は退職されましたが過去に身体障害を持つ方の雇用経験があり、その方ときは障害特性に応じた業務内容の選定や十分な業務量の確保をうまくできなかったと感じています。今回の取組では、同様のこととならないよう継続可能な業務の選定を心がけました。

STEP 1 障害者雇用の情報収集 (6～8月)

この時期の取組内容

- ・障害者雇用の取組のために必要な情報の収集

利用した支援制度

- 企業見学会(ハローワーク)
- 職場リーダー養成講座(県)

この時期の課題

- 規模や業態の近い企業がどのような業務を選定しているか、また、雇用に当たってどのような課題や悩みがあるのかを知りたかったです。
- 継続可能な業務を創出するため、担当として業務選定のノウハウ習得やスキルアップが必要だと感じていました。

支援制度を利用した効果・感想

- 雇用上の悩みや問題があった場合の対応について、他社の取組を見たり聞いたりしたことで、不安だった部分が少し解消できました。
- すでに障害者を雇用している企業も業務の選定は、常に検討しながら取り組んでいることが分かりました。
- 障害特性や業務選定のノウハウなど基礎的知識が学べたことはとても良かったです。

STEP 2 障害者雇用計画の作成・取組開始 (9月)

この時期の取組内容

- ・雇用計画の作成
- ・具体的に從事してもらった業務の精査

利用した支援制度

- コーディネーターの派遣(県)
- ※3月まで利用

この時期の課題

- 採用活動や手順について押さえるべきポイント等を確認しながら、取組を進めていきたいと考えていましたが、経験不足もあって、いつ、どの支援機関に相談すれば良いのかよく分からない点が不安でした。

支援制度を利用した効果・感想

- コーディネーターから、採用までに実施した方がよい取組について助言してもらい、職場見学会を行うこととしました。
- コーディネーターの助言で、この頃から、障害者就業・生活支援センターとの連携をとり始めました。

取組のポイント 業務の選定と雇用計画の作成

ハローワークが開催する合同就職面接会での業務説明や職場実習計画をたてるため、この時期に業務内容をかなり精査しました。当初は事務補助と清掃業務を念頭に置いていましたが、あらためて管理部門で業務選定を行い、主に清掃業務をしてもらうこととしました。また、雇用計画の作成は、会計や人事のサイクルを意識すると実現度の高い計画になると思います。

具体的に業務を選定したら、ハローワークに求人票を提出

STEP 3 採用活動 (9～2月)

この時期の取組内容

- ・面接
- ・職場見学会開催
- ・職場実習の実施

利用した支援制度

- 合同就職面接会(ハローワーク)
- 職場実習(県:P.29参照)
- トライアル雇用(ハローワーク)

この時期の課題

- この時期には、応募があるだろうかという不安はなくなりましたが、応募者に対して自社で働きたいと思ってもらえるようなアピールが上手にできるかということが心配でした。

支援制度を利用した効果・感想

- 合同就職面接会では、5人の方を面接し、そのうち1人の方を職場実習で受け入れました。
- 職場実習は、4週間実施し、本人の希望も踏まえ、どのような業務に從事してもらおうか見極めるのに効果的でした。また、職場実習やトライアル雇用の期間を通じて、短時間の面接だけでは分からなかった人柄等が分かりました。

STEP 4 職場定着支援 (12～3月)

この時期の取組内容

- ・従業員の理解促進のための社内研修
- ・コーディネーターと受入職場の情報交換会

利用した支援制度

- 障害者雇用促進プロジェクト助成金(県)

この時期の課題

- 最終的に、職場実習で受け入れた方(精神障害者)を雇用しました。働いてもらう上で社内の設備を改修する必要はありませんでしたが、外見から分からない障害特性のため、従業員にも障害特性を理解してもらおうことが定着に必要だと感じていました。

支援制度を利用した効果・感想

- 県助成金を利用して、外部講師による社内研修を実施し、従業員に障害特性等について講義してもらいました。
- 従業員も障害者に対して、どのように接すれば良いのか判断しかねていたところが少なからずありましたが、研修を通じて、心の垣根がなくなり、職場の同僚としてお互いが認め合う関係ができました。

取組のポイント 職場の理解を深める

職場定着に向けて実施した社内研修は、実施して良かった取組の一つです。お互いが理解しあい、従業員同士としての交流が深まり、社内行事にも進んで参加するようになりました。担当としても取組が順調に進んでいることを実感しました。



社内研修の様子



業務中のTさん





取組を振り返って

障害者雇用の取組に当たり、コーディネーター派遣支援制度を利用しましたが、何か分からないことや悩みがあったときに即座に相談・対応してもらえたため、そこで取組が停滞することなくスムーズに進めることができました。当初は不安もありましたが、採用した方の穏やかな人柄もあって、同僚とも協調性を持ちながら仕事をされているのを見ると良い方に来ていただけたと感じています。障害者雇用のメリットとして、從事してもらっている清掃の質向上が図られ、よりきれいな環境で業務を行えるようになり、また来客の方からも満足してもらえているのではないかと思います。

ジョブコーチ(職場適応援助者)支援を活用した職場定着の取組

●ジョブコーチ支援とは

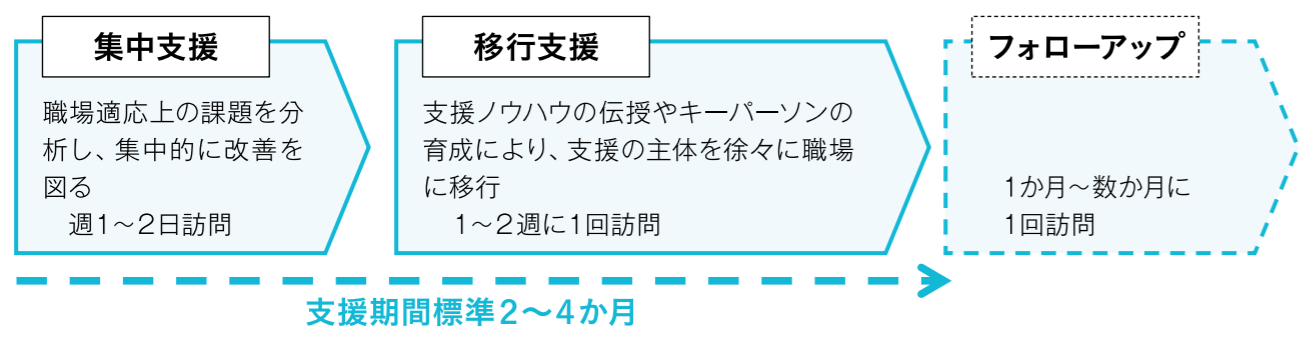
障害者が職場に適応できるよう、ジョブコーチが職場に訪問して障害者本人と企業の双方に支援を行います。
《支援の内容》
本人、企業のニーズに合わせた支援計画を作成するオーダーメイド型サービスです。支援期間は2～4か月程度が標準的な期間となります。

<h3>作業場面介入手型</h3> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>(例) 「作業が覚えられない」 「ミスがでる」 「ペースがつかめない」</p> <p>本人</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>(例) 「特性に合わせた指導方法を知りたい」 「本人に合った職務について助言が欲しい」</p> <p>企業</p> </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> ●本人の作業状況を確認し、遂行状況や環境に応じて、必要な助言を行います ●本人に適した仕事のやり方や指導の仕方等について本人と企業に助言・援助を行います ●仕事に必要なコミュニケーションに関する助言・援助を場面に応じて行います 	<h3>相談支援中心型</h3> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>(例) 「コミュニケーションが不安」 「仕事と健康の両立をしたい」</p> <p>本人</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>(例) 「定期的に面談を行いたいの」 「職場に必要な配慮を知りたい」</p> <p>企業</p> </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> ●本人や企業との相談を中心に行い、本人と企業のコミュニケーションを円滑にしていきます ●本人に対しては疲労やストレスのセルフケアに関する助言、企業に対しては職場内のラインケアに関する助言を行います
--	--

※ 両方の型を合わせることもできます

支援の流れ

① 相談受付	<ol style="list-style-type: none"> ① 新潟障害者職業センターに連絡。担当者(カウンセラー)が希望や状況等をヒアリングします。 ② カウンセラーが企業等を訪問し、関係者との面談や職場の見学等により状況を確認します。 ③ 企業等のニーズに応じた支援計画案を作成します。 ④ カウンセラー、ジョブコーチが企業を訪問し、関係者に支援計画案を説明しながら、支援開始に向けた打ち合わせを行います。 ⑤ 関係者から同意を得られた支援計画に沿って、ジョブコーチ支援を実施します。 ⑥ 支援期間終了時にカウンセラー、ジョブコーチ、関係者で振り返りを行い、必要なフォローアップを実施します。
② 支援ニーズ・状況確認	
③ 支援計画案作成	
④ 打ち合わせ	
⑤ 支援開始	
⑥ フォローアップ	



上記は、配置型ジョブコーチ(障害者職業センター所属のジョブコーチ)及び訪問型ジョブコーチ*による支援制度を説明しています。このほか企業在籍型ジョブコーチによる支援等があります。
* 障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチ。所定の研修を修了し、必要な相当程度の経験と能力を有する者が担当します。

問合せ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部 新潟障害者職業センター

●利用者の声

お話を伺った方	企業データ
 <p>総務課長 根津 美佐子さん</p>	<p>名称 株式会社 イイキ</p> <p>所在地 十日町市山谷1253-2</p> <p>電話 025-752-3265</p> <p>事業内容 プリント基板製造の部分工程</p> <p>従業員数 58名</p> <p>URL http://www.iiki.co.jp</p> 

Q:ジョブコーチ支援制度を利用した理由は?

A: 当社では、知的障害のある方に社内清掃等の業務をしてもらっています。雇用から3年経った頃、業務内容が雑になってきたこと、体調不良による欠勤が増えてきたことを障害者就業・生活支援センターに相談したところ、訪問型ジョブコーチ支援制度を活用して、業務の手順など見直すことを勧められたことがきっかけです。

Q:どのような支援を受けましたか?

A: ジョブコーチは、業務の進め方や注意点を、障害のある従業員に丁寧に伝え、時には実際にやって見せて教えてくれました。また、仕事や生活面で困っていること等を本人に聞き、会社にも報告してくれました。おかげで、課題や改善すべき点が明確になり、会社としても職場定着の取組が進めやすくなりました。



作業の様子を見るジョブコーチ

Q:利用してみた感想は?

A: ジョブコーチには、障害者に対する専門的知識と高いコミュニケーション能力があると思いました。伝え方や聞き方等は、当社でも障害のある従業員と接するときの参考としています。



作業の状況や、障害者の様子について面談

Q:ジョブコーチ支援終了後、どのように障害者雇用に取り組んでいきますか?

A: 現在は、業務も丁寧になり、体調不良による欠勤もなくなってきましたので、この状態が保てるよう、引き続き、障害者就業・生活支援センターと連携して職場定着の取組を継続していきます。

障害者就業・生活支援センターが就業面及び生活面の一体的な支援を行います

障害者就業・生活支援センターは、障害のある方や企業に対し、就労時や在職中の課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関と連携の下、就業面及び生活面の一体的な支援を行います。
新潟県内では、7か所のセンターが、行政から委託された社会福祉法人によって運営されています。

あてび
運営(福)佐渡福祉会
対象市町村: 佐渡市
佐渡市三瀬川382-7
電話: 0259-67-7740 FAX: 0259-67-7784
mail atebi.work@email.plala.or.jp

らいふあつぷ
運営(福)更生慈仁会
対象市町村: 新潟市、五泉市、阿賀野市、阿賀町
新潟市西区上新栄町1-3-9
電話: 025-250-0210 FAX: 025-250-0212
mail lifeup@shirt.ocn.ne.jp

アシスト
運営(福)のぞみの家福祉会
対象市町村: 新発田市、村上市、胎内市、聖籠町、関川村、粟島浦村
新発田市島湯1454
電話: 0254-23-1987 FAX: 0254-20-8311
mail assist2005@piano.ocn.ne.jp

こしじ
運営(福)中越福祉会
対象市町村: 長岡市、柏崎市、小千谷市、見附市、出雲崎町、刈羽村
長岡市来迎寺1864
電話: 0258-92-5163 FAX: 0258-92-6731
mail centerkoshiji@minowanosato.jp

ハート
運営(福)県央福祉会
対象市町村: 三条市、加茂市、燕市、弥彦村、田上町
三条市西本成寺1-28-8
電話: 0256-35-0860 FAX: 0256-35-6733
mail heart.mail@kenfuku.jp

あおぞら
運営(福)十日町福祉会
対象市町村: 十日町市、魚沼市、南魚沼市、湯沢町、津南町
十日町市本町2-333-1
電話: 025-752-4486 FAX: 025-755-5039
mail ss-aozora@fuku-tokamachi.or.jp

さくら
運営(福)さくら園
対象市町村: 上越市、妙高市、糸魚川市
上越市寺町2-20-1 上越市福祉交流プラザ内
電話: 025-538-9087 FAX: 025-538-9051
mail scsakura@joetsu.ne.jp

支援の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方について、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施。

就業面での支援

- 就業に関する相談支援
 - ・就職に向けた準備支援（職場実習又は職業準備訓練のあっせん等）
 - ・就職活動の支援
 - ・職場定着に向けた支援（職場訪問による適応状況の把握等）
- 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
- 関係機関との連絡調整

生活面での支援

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・住居、年金、余暇活動などの地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

支援機関お問い合わせ先

■新潟労働局

名称	所在地／電話番号
職業対策課	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館 TEL 025(288)3508
職業対策課 助成金センター	新潟市中央区新光町16-4 荏原新潟ビル1階 TEL 025(278)7181

■公共職業安定所(ハローワーク)

名称	所在地／電話番号
新潟	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館 TEL 025(280)8609
長岡	長岡市千歳1-3-88 TEL 0258(32)1181
小千谷(出)	小千谷市城内2-6-5 TEL 0258(82)2441
上越	上越市春日野1-5-22 TEL 025(523)6121
妙高(出)	妙高市下町9-3 TEL 0255(73)7611
三条	三条市北入蔵1-3-10 TEL 0256(38)5431
柏崎	柏崎市田中26-23 TEL 0257(23)2140
新発田	新発田市日渡96 TEL 0254(27)6677
新津	新潟市秋葉区新津本町4-18-8 TEL 0250(22)2233
十日町	十日町市下川原町43 TEL 025(757)2407
糸魚川	糸魚川市横町5-9-50 TEL 025(552)0333
巻	新潟市西蒲区巻甲4087 TEL 0256(72)3155
南魚沼	南魚沼市八幡20-1 TEL 025(772)3157
小出(出)	魚沼市佐梨682-2 TEL 025(792)8609
佐渡	佐渡市両津夷269-8 TEL 0259(27)2248
村上	村上市緑町1-6-8 TEL 0254(53)4141

■独立行政法人高齢・障害・求職者 雇用支援機構新潟支部

名称	所在地／電話番号
新潟障害者 職業センター	新潟市東区大山2-13-1 TEL 025(271)0333
高齢・障害者業務課	新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階 TEL 025(226)6011

■新潟県

名称	所在地／電話番号
産業労働部しごと定住 促進課雇用対策係	新潟市中央区新光町4-1 TEL 025(280)5270
職業能力開発課 企画・指導班	新潟市中央区新光町4-1 TEL 025(280)5262
新潟テクノスクール	新潟市中央区鏡西1-11-2 TEL 025(247)7397
上越テクノスクール	上越市大字藤野新田333-2 TEL 025(545)2190
三条テクノスクール	三条市柳沢353-2 TEL 0256(38)3464
魚沼テクノスクール	魚沼市堀之内3335-1 TEL 025(794)2410

■障害者就業・生活支援センター

P.35参照

■新潟市障がい者就業支援センター

名称	所在地／電話番号
こあサポート	新潟市中央区八千代1-3-1 新潟市総合福祉会館1階 TEL 025(256)8821

この冊子に関するお問合せはこちら

新潟県産業労働部しごと定住促進課

〒950-8570 新潟市中央区新光町4番地1
電話: 025-280-5270
FAX: 025-280-5493

