

企業と障害者がともにすすむ

もにすBOOK 2



目次

| | |
|---------------------------|----|
| ◆ 「もにす認定制度」とは | 1 |
| － 認定事業所紹介 － | |
| ◆ 株式会社 町井製作所 | 2 |
| ★ 特集 愛知学院大学学生との対談 | 3 |
| ◆ 株式会社 三交イン | 8 |
| ◆ 社会福祉法人 フラワー園 | 9 |
| ◆ 株式会社 ニチアロイ | 10 |
| ◆ アルプススチール 株式会社 | 11 |
| ◆ 中電ウイング 株式会社 | 12 |
| ◆ 株式会社 イナテックサービス | 13 |
| ◆ 株式会社 中西 | 14 |
| ◆ 株式会社 エイゼン | 15 |
| ◆ 株式会社 ジェイアール東海ウェル | 16 |
| ◆ 平下塗装 株式会社 | 17 |
| ◆ T I Y 株式会社 | 18 |
| ◆ にっとくスマイル 株式会社 | 19 |
| ◆ 有限会社 今池工業 | 20 |
| ◆ フジ建設 株式会社 | 21 |
| ◆ 特定非営利活動法人 つくし | 22 |
| ◆ 日東電工ひまわり 株式会社 | 23 |
| ◆ 株式会社 アーレスティ インクルーシブサービス | 24 |
| ◆ デンソー太陽 株式会社 | 25 |
| ◆ 有限会社 進工舎 | 26 |
| ◆ 株式会社 カワサキ | 27 |
| ◆ 県内ハローワーク一覧 | 28 |

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」(もにす認定)とは・・・

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

と も に す す む

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。



認定事業主となることのメリット

- 認定マークを使用できます！
- 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！
- 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！
- 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！ など

「もにす認定事業主」になるには・・・

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。



(厚生労働省HP) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること
- ②法定雇用率を達成していること
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※詳細な条件については、厚生労働省ホームページをご覧ください。都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

| 大項目 | 中項目 | 小項目 | 評価基準 | 評価点 | 大項目 | 中項目 | 小項目 | 評価基準 | 評価点 | |
|------------|-------|---------------|------|-----------|-----------------|------------|-------------------|------------|-----------|----|
| 取組(アウトプット) | 体制づくり | ①組織面 | 特に優良 | 2点 | 成果(アウトカム) | 数的側面 | ⑪雇用状況 | 特に優良 | 6点 | |
| | | | 優良 | 1点 | | | | 優良 | 4点 | |
| | | 良 | 2点 | 良 | | | | 2点 | | |
| | | ②人材面 | 特に優良 | 2点 | | | ⑫定着状況 | 特に優良 | 6点 | |
| | 優良 | | 1点 | 優良 | | | | 4点 | | |
| | 良 | | 2点 | 良 | | | | 2点 | | |
| | 仕事づくり | ③事業創出 | 特に優良 | 2点 | | 質的側面 | ⑬満足度、ワーク・エンゲージメント | 特に優良 | 6点 | |
| | | | 優良 | 1点 | | | | 優良 | 4点 | |
| | | ④職務選定・創出 | 特に優良 | 2点 | | | | ⑭キャリア形成 | 良 | 2点 |
| | | | 優良 | 1点 | | | 特に優良 | | 6点 | |
| | | ⑤障害者就労施設等への発注 | 特に優良 | 2点 | 優良 | | 4点 | | | |
| | | | 優良 | 1点 | 良 | | 2点 | | | |
| | 環境づくり | ⑥職務環境 | 特に優良 | 2点 | 成果関係の合格最低点 | | | | 6点(満点24点) | |
| | | | 優良 | 1点 | 情報開示(ディスクロージャー) | 取組(アウトプット) | ⑮体制・仕事・環境づくり | 特に優良 | 2点 | |
| | | 良 | 1点 | 優良 | | | | 1点 | | |
| | | ⑦募集・採用 | 特に優良 | 2点 | | 成果(アウトカム) | ⑯数的側面 | 特に優良 | 2点 | |
| | | | 優良 | 1点 | | | | 優良 | 1点 | |
| | | ⑧働き方 | 特に優良 | 2点 | ⑰質的側面 | | 特に優良 | 2点 | | |
| | | | 優良 | 1点 | | | 優良 | 1点 | | |
| | | ⑨キャリア形成 | 特に優良 | 2点 | 情報開示関係の合格最低点 | | | | 2点(満点6点) | |
| 優良 | | | 1点 | 合計の合格最低点 | | | | 20点(満点50点) | | |
| ⑩その他の雇用管理 | | 特に優良 | 2点 | | | | | | | |
| | 優良 | 1点 | | | | | | | | |
| 取組関係の合格最低点 | | | | 5点(満点20点) | | | | | | |

皆が、働きがい・生きがいを持てる会社を目指します

株式会社 町井製作所

所在地：愛知県刈谷市天王町2丁目3番地

従業員：190名（うち、障害者11名）

特例子会社：非該当

会社概要：

- 創業 昭和45年
- 事業 プレス金型設計製作・自動車プレス部品製造
『金型の設計製作、プレス・溶接加工までの一貫生産』が特徴。
- 令和4年度障害者雇用促進トップセミナー（愛知県主催）に
パネリストとして登壇しました。



取り組み

◆当社の課題

当社の自動車プレス部品製造部門では自動化が出来ている工程は少なく、人の手作業によって生産が完結する工程が非常に多いです。その作業は、繰返し作業で、集中力を切らさずに実施できる方に向いていますが、人手不足で苦勞していました。

◆取り組みのきっかけ

同業他社を見学中に、障がいのある方が繰返し生産作業をしている姿を目の当たりにして可能性を感じ、ハローワーク刈谷に協力を仰ぎ、支援機関向けの合同会社説明会を自社で実施しました。

◆採用の手順

障がいのある方との互いのマッチングを重視し、下記のステップで確認しています。

①会社見学→②現場実習(1週間)→③トライアル雇用→④継続雇用
お互い確かめ合いながら採用を進めており、現時点では定着率100%です。

◆今後の展望

障がいのある方が働きやすい環境づくりをすることは、他の従業員にとっても働きやすくなるのがほとんどです。例えば、暗く見辛い通路には明かりを増やしたり、上司からの指導や声のかけ方はお互いが気持ちよく仕事出来るように指導する側の教育もしております。障がいのある方のみならず、皆が共に働きやすい会社を目指していきます。



もにす認定事業主に聞いてみた

愛知学院大学の学生が、もにす認定事業主である「株式会社 町井製作所」に訪問し、障害者雇用についてお話を伺いました。



職場には
どのような変化が
ありましたか？

ともに働くうえで
工夫していることは
ありますか？



町井製作所で中心となって障害者雇用を進める山内郁生専務に学生たちから質問！ 障害者とともに働く中での職場の変化や課題などについて聞きました。

(学生)

障害者雇用に取り組むきっかけは何でしたか？

(山内専務)

障害者雇用は2020年7月から始めまして、法定雇用率が2021年に引き上げられる予定で、その当時1人も雇用できていなくて、2人か3人は雇用しないといけないという状況だったんですね。

最初は社会的責任を果たさないといけないという考えから取り組み始めようと思って、ハローワーク刈谷に支援機関や特別支援学校の先生を集めていただいて、会社の説明をして、こんな仕事ならやれるかなという切り出しもして、実際に見学してもらってという順序で始めました。

そこから、知り合いになった支援機関は直接やりとりをして、会社のことを知ってもらって、障害者を紹介していただくという流れ

で雇用しています。

はじめは、障害者と言うと脚が不自由とか耳が聞こえないとか目が見えないとかそういうイメージがあったんですけど、同業他社で働いているところを見学に行ったことがあって、そうしたら健常者と同じように働いているのを見かけて、自分のところでもできるんじゃないかなと思ったことがきっかけの1つです。同業他社を見たことがとても大きくて、イメージもわきましたし、直接見てもらうのが良いのかなと感じます。

(学生)

障害者の方とともに働くうえで、工夫していることはありますか？

(山内専務)

最初は一人前にできなくても生産効率が悪くても、そこは許容するようにしています。熟練して覚えていって、正確性も上がるし、

速くもなると考えていますので、そういうところを長い目で見ることは心がけています。



正確性は、彼らのほうが正確なんじゃないかというぐらい慎重にやってくれますし、ちょっとわからないことか疑問があるとすぐ声を上げてくれるので、安心して任せられるなと思っています。

「スピードよりも、正常じゃないときや何か気づいたときに声を上げてもらうのが一番大事な仕事です」と伝えるようにしています。

何かがあったとき、例えばプレス品の不良である打痕やヒビなどに気づいたときに、「まあいっか」ではなくて、そこで「なんかおかしいぞ」って声を上げられるかどうかということが重要です。何か異常に気付いたときに声を上げてもらう、そして、やってもらったときに感謝を伝えるようにしています。どういうことを頑張ればいいのかを具体的に伝えたほうがやりやすいと思うので、そういうのも伝えるようにしています。

(学生)
障害者雇用を進める中で、難しいと感じたことは何ですか。また、どのように解決しましたか。

(山内専務)
なかなか定着できなくてトライアル雇用を中断するとか、そういう方も中にはいましたが、それが難しかったかという点、「経験」だったかなとも思います。

というのも、躁鬱の方とかだと、躁状態に入っていると、支援機関の方はその子に「今、そういうテンションになってしまっていて前のめりすぎる」とアドバイスするんですけど、私は働きたい意欲がある方にはお仕事をやってもらいたいと思うので、良いですよ、トライアル雇用で踏み切ってもらったことがあったんですね。

けれど、結局1週間ぐらいたら休みがち

になっちゃって、それは支援機関の方がやっぱりよく特性を理解していたのかなと思います。本人の意思は尊重したいんですけど、それを客観的に見て、制止できるかどうか、そこは専門的な感覚が私にはまだないので、難しいと感じるところです。

支援機関の方には注意を促していただいていたんですけども、本人の意見を尊重するという私の意見に乗っかってもらったところがありました。逆に言うと、私の方が、支援機関さんの言うことを重視して、もう少し時間をおくという判断ができていれば、長い時間がかかるかもしれないけれど、定着していたかもしれません。

私自身が障害者の方の特性や個性を見極めることをできないとは思わないので、専門家である支援機関の意見を尊重して判断するという冷静な視点が必要かなと今は思います。

(学生)
障害者の方の職務を選定する際に工夫していることはありますか。

(山内専務)
まず、皆さん共通で必ず見学していただきます。見学していただいて、実習に移るかどうかをお互いで確認して決めます。実習したのちに、お互いが良ければトライアル雇用に進んで、それを経て、そのまま継続雇用へという流れをとっています。

1つあるのは、選定するところでは、紹介していただける支援機関にまず会社のことを知ってもらおう。ハローワークで求人を出すということはやっていますが、支援機関を通じて応募していただくこともままあります。

支援機関は、その人がどういう特性があって、どういうことが得意なのかなどをよくご存知です。なので、その支援機関の方たちに自社のことを知ってもらって紹介を受けると、確実に合うんじゃないかと思います。支援機関にも見学してもらおうなど、要望があれば何でも対応するというスタンスでやっています。

(学生)
障害者の方が企業で働く際に一番期待するサポートや配慮は何だと思いますか。



(山内専務)
「見ること」かなと思います。見るっていうのは、毎日なかなか難しいんですけど、

うちは220人ぐらい従業員がいて、全員に声がけはできないんですけど、顔を見たときに声をかけるようにしています。

それは「体調変わりないか」という話とか、「何か困っていることあるの?」とか、作業中じゃなくて勤務するうえで困っていることとか上司に言いにくいこととか、まあ私にも言いにくいことはあるかもしれないですけど、そういうことを気にする、気にかける、興味を持つっていうのが大事なんじゃないかなと思っています。



例えば、忙しくて正社員の健常者の残業が多くなっていた時期に、健常者の下で働いている障害者の方が「自分もなんとか手助けしたい」と同じように残業してくれていたんですけど、やっぱり2週間ほど続けていくと体調が悪くなってきて、でも助けたいからと無理してくれていたんですね。そういったことも、声がけをしたときに「最近ちょっと残業が多くて大変です」って言うてくれるんですね。それで、紐解いていくと無理をさせてしまっていたということがあって、支援機関の方とも相談して、その方はどんなに仕事が

あっても残業は2時間までで終わるというのを決めて、職場の者もそれを理解して、そういう働き方にしてもらっています。

具体的なサポートは人それぞれに変わるんですが、まずは気にかけて、不安を聞くということが必要かなと思います。

(学生)
障害者雇用を進めたことで職場にどのような変化がありましたか。

(山内専務)
まず、偏見が全くなかったということですね。私自身は、小学生の頃に養護学校と交流がある地域だったので、障害者と触れ合う機会が多かったんです。なので、私はあまり偏見がなかったんですけど、そうじゃない方も多くいらっしゃいました。ですが、障害者だからということとは関係なく、一緒になって働いてもらえるんだなっていう認識が広がって、偏見がなくなったのかなと思います。

あとは、目の不自由な方が今2人ほどいるんですけど、その方が歩くときにつまずかないように、4S(整理整頓清掃清潔)を職場の仲間が実施しています。その方のためにやるとなると、皆すごく自発的なんですよ。職場環境を良くして、その方が働きやすいようにしようということを職場全体が思っています。

上からガツンと指示を受けてじゃなくて、皆が自分たちのために、誰かのためにきれいにしよう、危ないものを置かないようにしようっていうように変わってくるんだなという変化がありました。

あと、私自身の変化なんですけど、どうしても社員に「働きたい」「働きやすい」って思ってもらえるかなということをより考えるようになりました。

障害者の方って、会社に感謝してくれるんですよ。「雇ってくれて嬉しいです。ありがとうございます」と言ってくれるんですね。

私は、経営者になって6年ぐらいなんですけど、そうやって感謝してもらえるのが本当に嬉しくて、「働きたい」と思ってもらえるってこんなに良いことなんだと実感しました。「会社が好き」って言ってくれているように感じるんですね。

健常者の方も、「働きたい」って思っているというよりは、いろんな不満を抱えながらやられていると思うんですけど



どうしたら皆に「働きたい」って思ってもらえるのかなって考えるようになってきました。



障害者の方は「自立するため」という大きな目標があって働く方が多いと思うんですけど、一方、我々は何のために働いているのかなって考えると、いろいろな理由があると思います。社員の皆に「働きたい」と思ってもらいたいと考えているので、社員一人ひとりがどう生きたいのか、自分は何者になりたいのか、そういう会話をしていきたいなと思っています。

自分の生きる目的が、この会社がやろうとしていることにマッチするところがあったら、もっともっと伸ばしていけると思いますし、そういう方と働きたいと私も思っています。

自分は、会社を経営するにあたって、社員に「働けて嬉しい」と思ってもらえることに生きがいややりがいを感じたので、それを会社全体に広げていきたいなと思っています。「何になりたいのか」「どう生きたいのか」そういうことを思いながら行動すると、日々は変わらないかもしれませんが、1年後とか5年後とか全然違ってくると思います。

(学生)

**もにす認定を受けた後
何か変化はありましたか？**

(山内専務)

登録されてから、支援機関とのつながりが3つぐらい増えました。ホームページを見て応募していただいたりとか。

障害者雇用に関する取り組みが優良として

認定されたということは、社員の皆がやってきたことが認められたということであり、会社内部に向けてもアナウンスすることができます。自分たちの取り組みが社会的に認められているということで、1つのやりがいに繋がると思います。

(学生)

**これから障害者雇用を
進めようとする企業に対して
アドバイスをお願いします。**



「働きたい」と 思ってもらえることに 生きがいややりがいを感じる



(山内専務)

会社の方たちがどういう思いで障害者を雇用するのかによって、伝えたいアドバイスが変わってくるんですけど、私は、どういう形であれ「向き合ってほしい」と思いますね。

その方に喜んで働いてもらえるために何かすべきなのであれば、それに思いを馳せて、その方が働きやすい環境をつくるとか。

あとは、それを上の経営者は思っているけど、社員の方がついてこないというのは多々あると思うので、その思いを社員の方と共有しないといけないと思うんですよ。

何のために障害者の方たちに働いてもらうのか。「自分たちの会社はこうなりたいから、この方にこういうところで活躍してもらって社会的責任を果たしたい」ということでもいいと思うんですけど、それを伝えずして「ちょっと面倒見てやって」となると、あまりうまくいかないかなと思います。

障害者雇用に取り組む目的を、社員と共有するというのが大事なかなと思います。



実際に働く障害者の方にも インタビューをしました！

町井製作所で働く精神障害者のSさんと
その上司である甲斐部長に
仕事や職場の様子についてお話を伺いました。



(学生)
今の職場の働きやすいところや
好きなのところを教えてください。

(Sさん)
職場は、皆さんが親切で優しいので、
働きやすいです。

(甲斐部長)
障害者だから優しくするのはなく、
私たちは平等に見るようにしています。
壁を作ったり特別扱いしてしまうと、
この子たちは逆に「自分たちは一線を
引かれている」という気持ちを抱いて
しまうかもしれませんが、現状そう
いったことは無いので、接しやすい環
境が作れているのかなと思います。



(学生)
仕事をしていて、やりがい
を感じるのとはどんな時ですか？

(Sさん)
障害者とか健常者とか、差別がなく
仕事を任せてもらえるので、そこが
すごくやりがいがあると感じます。
仕事で「これを覚えてください」と
言われると、必要とされているんだな
と思えて嬉しいです。

(学生)
仕事を円滑に進めるために
工夫していることはありますか？



(Sさん)
慣れるまではゆっくりだけど、1個
ずつ1個ずつ丁寧にやっていって、慣
れてきたらスピードを上げていって
います。時間を見て、自分は今これだけ
の時間で作業ができるんだと確認し
て調整しています。

(甲斐部長)
基本的にSさんは、製品の不良を見
つける能力がピカイチで、品質的なと
ころをしっかり見てくれています。
今までにも何件か見つけてくれて、
不良がお客様に流れるのを防ぐことが
できたということがあります。

(学生)
通勤はどのようにしていますか？

(Sさん)
電車通っています。家から駅まで
30分ぐらい歩いて、会社の最寄駅まで
来て、そこから20分ぐらい歩きます。

(学生)
お給料を貰ったら
何に使うのが楽しみですか？

(Sさん)
パン屋さんや食べ歩きが好きだから、
そういうことに使ったり、あとは貯金
したりしています。

(学生)
仕事での今後の目標は何ですか？

(Sさん)
今後は、自分が今担当している作業
だけでなく、いろいろな作業を少しづ
つ覚えていきたいなと思っています。

(甲斐部長)
今、本人が担当している作業でも、
4、5種類ぐらいの製品を扱っていま
すが、本人が目標を持って、自分から
進んでいろいろな作業に挑戦してくれ
ています。できる作業の幅が広いと、
誰かが休んだ時に応援を任せることも
できるので、私たちも助かっています。

(学生)
仕事をするうえで
モチベーションの保ち方があれば
教えてください。


(Sさん)
生きるために働いています。欲しい
ものがあれば、それを買うために仕事
を頑張るやろうとか、ペットを飼っ
ているので、ペットのために働くよう
な感じですね。



愛知学院大学は社会・地域連携活動「シャチ活」に力を入れています。

愛知学院大学では、建学の精神「行学一体、報恩感謝」に基づき、学びの成果を社会や地域に還元し貢献する活動に力を入れています。社会活動の「シャ」、地域連携そして知の「チ」、合わせて「シャチ活」の愛称で活動を展開します。

大学と社会の架け橋となりシャチ活を支えているのが社会連携センターです。社会連携センターは学生と学外の多様なコミュニティをつなぎ、何かに挑戦したい人々を多角的にサポートするプラットフォーム。人と人の新たなつながりを生み出し、社会を、時代を動かす未来の学びの“かたち”を共創するために、これからの大学と社会の連携のあり方を追求し続けていきます。



「シャチ活」のロゴマークは地域活性の思いをこめて、名古屋のシンボル・シャチをイメージしています。

シャチ活
情報発信中!



愛知学院大学 社会連携センター(研究推進・社会連携課)

〒470-0195 愛知県日進市岩崎町阿良池12

TEL:0561-73-1111(代表) FAX:0561-73-3011 E-mail:m-ccc@dpc.agu.ac.jp

5つの役割



実践教育の推進

学生の社会活動への参加の機会を提供。



イノベーション・価値創造

地域の課題を解決し、新たな価値創造を推進。



知と人材のハブ

大学と社会、人と人をつなぐ中核として、マッチングをサポート。



文化や歴史の発展・継承

豊かな文化と歴史が生きる地域社会づくりに貢献。



リスキリング・生涯学習

社会・地域の方へ向けた教育活動の推進・支援。

愛知学院大学 経営学部 関千里教授より

厚生労働省による「障害者雇用優良中小事業主認定(愛称・もにす認定)」は、障害者雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況等が優良な中小事業主を認定する仕組みである。愛知労働局では「もにす認定制度」を受けた県内事業主の取り組みを紹介する『もにすBOOK』の作成・公開を行っており、第二弾の『もにすBOOK 2』が刊行にいたったところである。

近年、ダイバーシティ・マネジメント、ないしダイバーシティ&インクルージョンが企業経営上の焦点となるとともに、これまでの人材戦略(人材の確保および人材活用のアプローチ)への変化が生じている。Robertsonの研究(2006)によれば、ダイバーシティは「割合(demographic composition of groups)」を、インクルージョンは「処遇(integration of diversity into organizational systems and processes)」をそれぞれ示すものとされており(野村p.529)、それらマネジメントの重要性が増している。

障害者権利条約の批准(2014年)を受け、障害のある人もない人も、互いにそのらしさを認め合いながら共に生きる社会(共生社会)を実現するため、「障害者差別解消法」が施行された(2016年)。同法においては、行政機関等及び事業者に対し、障害のある人への障害を理由とする「不当な差別的取扱い」を禁止するとともに、障害のある人から申出があった場合に「合理的配慮の提供」を求めることなどを通じて、「共生社会」を実現することが目指されている。

さらに、改正障害者差別解消法が成立(2021年)、同法の施行日が2024年4月1日とされたことに伴い、「合理的配慮の提供」について、行政機関等において「義務」、事業者においては「努力義務」とするこれまでの位置づけから、事業者においても義務化されることとなった。

生涯現役社会の実現に向け、働く意欲をもった多様な人びとの能力が発揮され、誰もがいきいきと活躍できる環境づくりが必須である。このような方向性はおおむね望ましいものであると考えることができる一方で、「もし個人の能力の発揮を、「活力ある社会」という目標達成のための手段として位置づけているのだとしたら、その流れは本来多様であるはずの人々の生を社会的有用性という基準で測ることを許容し、結果、私たちのあり方・生き方の幅をより一層制約・制限することになる(飯野・星加・西倉p.87)」という指摘も見られる。

本書には各企業、それぞれの職場にて積み重ねられている叢智が詰まっている。障害学(Disability Studies)による「障害の社会モデル(social model of disability)」では、身体の問題である損傷(impairment)と、社会の問題である障害(disability)が区別され、後者を社会的に解消することが目指されている。世の中が変化し、理論、実践、世界をめぐる認識等が刷新されることに伴い、ダイバーシティ・マネジメントを巡る諸相に大きな変化がもたらされることが予測される。ある時点で記された事柄は一般に、その時点の実践のスナップショットであり、さまざまな実践を伴いながら、再構築が進んでいくものと思われる(榊原p.152-201)。

<参考文献、Webページ等>

- ・荒金雅子(2020)『ダイバーシティ&インクルージョン経営: これからの経営戦略と働き方』、日本規格協会。
- ・飯野由里子・星加良司・西倉実季(2022)『「社会」を扱う新たなモード』、生活書院。
- ・榊原賢二郎(2019)『障害社会学という視座』、新曜社。
- ・谷口真美(2005)『ダイバシティ・マネジメントー多様性をいかに組織』、白桃書房。
- ・内閣府「障害者差別解消法に基づく基本方針の改定」 https://www.cao.go.jp/press/new_wave/20230331_00008.html (2023年8月30日閲覧)
- ・野村梨世(2020)『企業組織におけるダイバーシティ研究の動向と展望』、『東京大学大学院教育学研究科紀要』、第60巻、pp.527-533。
- ・二神恭一ほか(2017)『障害者雇用とディスアビリティ・マネジメント』、中央経済社。
- ・星加良司(2007)『障害とは何かーディスアビリティの社会理論に向けて』、生活書院。
- ・Roberson, Q. M. (2006) . Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. Group & Organization Management,31 (2) , pp.212-236.



株式会社 三交イン

所在地：愛知県名古屋市中村区名駅3丁目21-7
名古屋三交ビル6階

従業員：162名（うち、障害者3名）

特例子会社：非該当

会社概要：

三重交通グループホールディングス株式会社の傘下であり、「三交イン」のブランド名で愛知県及び三重県、東京都、静岡県、京都府、大阪府において、全15店舗のビジネスホテルを運営。



取り組み

◎障害のある社員の受入れに際し、ホテルサービス業としての不安がある中で、役員・人事担当者・現場担当者が話し合い、課題と向き合い、就労移行支援機関のアドバイスを受けながら努力した結果、認定を受けた企業です。入社後もコミュニケーションを取りながら障害のある社員を他社員と同様に大切にしている企業です。

◎社内では障害者の受入れに際し、ホテル利用者へのサービス提供上で不安の声もあったため社内に障害者サポートチームを結成。常務取締役、総務人事部課長、勤務先店舗支配人を中心とし、支援担当責任者を採用前の職場実習受入時からの経過を知る総務人事部課長を専任。配属先を総務人事部付けとし、本人が相談しやすい体制を整備。業務遂行上の課題や問題点などをチーム内で共有し、業務改善方法や適職作業の選定などの社内支援が可能な体制を整備。

また、移行支援事業所、総務人事部担当、本人の3者で定期的な面談を行い、障害者雇用推進の支援や、情報共有を行っています。

◎知的障害のある社員の主な業務は、清掃作業や、備品の補充作業に従事。中でもまくらカバー交換作業では丁寧な作業を行うことで、仕上がりの綺麗さから、社内での雇用理解につながり、今ではなくてはならない貴重な戦力として日々活躍しています。



メッセージ

障害者雇用にはホテル接客業として不安もありましたが、本人の就労意欲の高さや丁寧で正確な仕事ぶりは、他の従業員にも良い刺激となっております。障害者雇用を通じて多様性の大切さを学ぶことができました。

ひとりひとりの特性を活かし、
誰もが働きやすい職場を目指す

社会福祉法人

フラワー園

所在地：愛知県名古屋市中川区尾頭橋4-10-18

従業員：115名（うち、障害者5名）

特例子会社：非該当

会社概要：

名古屋市中川区において特別養護老人ホーム、ケアハウス、ショートステイ、デイサービス、居宅介護支援事業所等の9施設を運営



取り組み

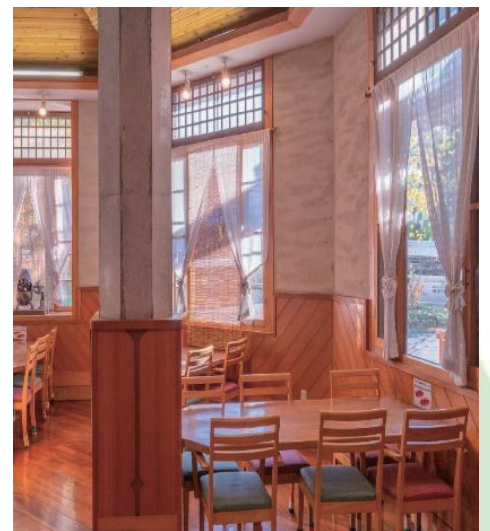
◎障害者雇用に対し現場の担当者任せにせず、本部も一緒になって障害特性や能力に合わせた仕事の切出しとタイムスケジュールを検討し、障害者の方を雇用しています。採用当初は、就労移行支援事業所の1か月に及ぶ定着支援を受け、障害特性を企業も学び、本部も一緒になって定着を進めたことで、現場職員の理解を得ることもできています。

◎知的障害のある方については指導担当者を決め作業手順書を作成し、清掃作業（施設外・施設内）等、作業が終了するごとに報告を受け、作業状況の把握や本人の見守りを大切にしています。（作業の丁寧さで他の職員の評価も上がり、今では欠かせない仲間の一人となっています。）

◎精神障害のある方を介護職員として令和2年5月より短時間勤務で雇用。現場責任者には業務上の支援と面談を頻繁に行うよう指示、同僚の職員方には見守りをお願いし、本部でも状況把握を行いながら、包括的な職場定着に努めています。本人から勤務時間の延長の申し出を受け、希望に添えるよう調整。現在も無理をさせないよう見守りながら、少しずつ伸ばしています。

◎高齢者雇用にも積極的で、第2の定年を85歳にするなど就業規則を見直し、現在84歳の方も活躍しています。

◎障害の有無に関わらず、苦手なことは他の職員が補い、出来ることや得意なことといった、ひとりひとりの長所を活かせるように工夫し、すべての職員が働きやすい職場を目指すため努力している企業です。



メッセージ

「障害」を個性と捉え、お互いに認め合うことで、身体障害の方は26年、知的障害の方は10年と長期雇用に繋がり、現在ではいなくてはならない存在となっています。

株式会社 ニチアロイ

所在地：愛知県安城市東端町青ノ山170番地1

従業員：92名（うち、障害者2名）

特例子会社：非該当

会社概要：

安城本社・工場、岐阜工場、関東営業所、関西営業所にて切削工具、
紛体成形用金型、自動車部品等の製造販売、ニチアロイのブランド
で展開



取り組み

◎ハローワークとも連携し、就労移行支援事業所のサポートを受け職場見学・職場実習を経て、トライアル雇用制度を活用して採用。トライアル期間中は、業務に関する指導はもとより、本人と頻繁に面談・アドバイス等を行い、円滑に意思疎通も、はかれるようになりました。

結果トライアル終了後は、障害を理由に給与・昇格等处遇面に差をつけることなく正社員として採用。

◎本人が安心して長く働きたいと思える環境を作るためには、企業側が障害特性を理解することは不可欠であると考え、人事担当者や現場責任者が、障害者雇用に先進的な企業や特例子会社、就労支援事業所を見学したり助言を受けたりし、大いに学び、社内での理解も進められた。

◎障害の特性から課題はあったものの、本人と「連絡ノート」を作成し互いの意思の疎通を図り、日常の変化にも気付けるよう見守りを常に行い、適切な支援や連携は大切なことと感じ就労移行支援事業所には定期的な面談に入ってもらいながら、本人と企業がお互いに向き合い、その都度解消に努めている企業です。



メッセージ

障がい者の方が活躍でき、安心して長く勤めて頂くための環境をつくるために、障害者雇用に先進的な企業や、就労支援事業所などの見学を行い、作業環境の作り方、仕事の指示の出し方、障害への配慮などについて見聞きし障害特性の理解を図り、職場実習やトライアル雇用制度の活用により、社内における障害者雇用についての理解を図ってまいりました。

障害者の方のコミュニケーションツールとして、「連絡ノート」を作成し、「1日の出来事」、「嬉しかったこと」、「悩みごと/困りごと」、何でも良いので気軽に書き綴ってもらい、意思の疎通の図りやすい環境づくり。又、日常の変化にも気付けるよう就労移行支援事務所に定期的な面談に入ってもらいながら本人と企業がお互いに向き合い、その都度解消することに努めてまいりました。

多様な人材を活かし、その能力が
最大限発揮できる機会を提供する

アルプススチール

株式会社

所在地：愛知県名古屋市中川区月島町14番14号

従業員：167名（うち、障害者14名）

特例子会社：非該当

会社概要：

オフィスをはじめ幅広い分野において、オフィス施設用家具を金型から、コイル材の裁断、溶接、塗装、組み立て、梱包までほぼ自社工場で一貫して生産。



取り組み

◎社員167名のうち、障害のある社員は14名（身体障害者2名、知的障害者10名、精神障害者2名）を雇用している。

◎ロッカー製造工場ではプレス加工や溶接、塗装、部品の組付、梱包などを担当している。

◎迎える側の準備が大切と考え、配属先には後輩の面倒見の良い社員がいる部署や、先輩社員には「後輩が入ってくるので色々教えてやってほしい」などお願いし、できる限り障害のある社員が孤立しないように配慮している。

◎社長自ら現場を回り呼びかけなどを行い、日ごろからコミュニケーションに努めている。また一緒に働く社員にも共に働く上で必要な配慮を学んでもらうため、ハローワークで行う「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講するなど理解促進を深めている。

◎定期的に面談を行い、体調や配属希望などを聞きながら出来る範囲で本人の希望に添えるよう調整を行い、モチベーションの向上や長期定着に努めている。

現に障害のある社員からこれまで配属実績のない溶接作業への強い異動希望があり、不安はあったが本人の能力、周りの評価などから異動を実施。現在は、溶接作業も様になっており、期待に応えるように頑張ってくれている。



メッセージ

障がい者雇用を推進することは、中小企業が抱える人手不足という課題解決の一助になると考えています。

障がいとは「できない」ことではなく、「適切な支えがあればできる」ことが多く、当社では障がいのある方も障がいのない方も共に活躍しています。

中電ウイング

株式会社

所在地：愛知県名古屋市南区立脇町1-13-1

従業員：195名（うち、障害者138名）

特例子会社：該当

会社概要：

障がい者雇用促進を目的に、中部電力の全額出資を受けて設立。

印刷・デザイン、ノベルティ商品等の販売、花・イチゴ栽培、事務補助業務、清掃業務などを事業とする。



取り組み

◎多様化する障がいの特性に対応するため事業内容は印刷・デザイン、ノベルティグッズの販売、花の栽培と多岐にわたるが、雇用の拡大を目指し職域開拓には積極的に取り組んでいる。2022年12月より岐阜県可児市にてイチゴの栽培を開始。障がいのある社員の特性を最大限に活かし、種から育てる品種「よつぼし」を栽培している。

◎共に働く誰もが、いきいきと就労できる場を創出し、働く喜びを味わい、生き甲斐と誇りを持てる会社にするべく全社を挙げて障害者職業生活相談員、ジョブコーチ資格の取得を目指している。また、より専門的な支援を行うため社会福祉士、精神保健福祉士の資格取得も目指す。



メッセージ

共に働く誰もが「力あわせ心あわせ」で夢に向かって挑戦しています。

株式会社

イナテックサービス

所在地：愛知県西尾市鳥羽町大入20番地 1

従業員：24名（うち、障害者10名）

特例子会社：該当

会社概要：

自動車用トランスミッション部品製造業の株式会社イナテックの特例子会社として2016年認証。2017年にはイナテック鳥取と関連会社特例の認定を取得。主な業務として資源物の分別作業緑化・樹木の剪定、建屋管理、清掃・廃棄物処理、社内食堂管理業務、各種修繕業務、ドローン事業システム開発など。

取り組み

◎利他の心で支援をし、障がいのある社員の自立を目指しています。働くことを通して、障がいのある社員の社会的自立・経済的自立を目指しています。長く働き続けていただきたい為、障がいのある方も段階を経て正社員で雇用、賞与、退職金、確定拠出年金、資格取得の支援など一般社員と同様の処遇です。

I 進行性の難病がある社員で、身体状態が悪化し立ち仕事は難しくなった方へ、医療、難病相談室、ご家族へ連携を実施。ご本人の相談のもと新たに業務切り出しをして、座り仕事へ配置転換を行いました。

II 知的障がいのある社員で、将来一人暮らしをしたいと希望の方に対し、相談支援事業所、就活センター、心理士と連携を実施しました。地域の方のお力添えをいただきながら、ご本人の希望される自立を応援、支援しています。

◎弊社は新しい事業へ積極的にチャレンジする特例子会社です。特例子会社は本社からの業務を貰い受ける形が主流ですが、弊社は本社から貰い受ける業務以外にドローン事業部、システム開発部などの業務を進めています。



メッセージ

社会的マイノリティを、理解・受け入れ・応援することができる企業を目指し
地域へ貢献して参ります。

株式会社 中西

所在地：愛知県豊明市栄町高根103番地

従業員：77名（うち、障がい者35名）

特例子会社：非該当

会社概要：

自治体から排出されるびん・缶・ペットボトル・容器包装プラスチック・古紙などの資源ごみの回収と資源化のための処理を行っています。他に、産業廃棄物の収集・運搬、処分。

最近は、汚部屋やごみ屋敷等の片付け、生前・遺品整理、不用品の片付けも。

取り組み

◎総従業員数77名の内、知的障がい33名、発達障がい2名が回収の助手や各資源ごとの分別ラインで働いています。毎朝、遅れることなく元気に作業しています。

◎約半数の社員が障がいを抱えているので、健常社員の採用時には、障がいを持つ社員と共に働くことができるかの意思確認をしています。健常社員は、通勤時の送迎支援に始まり、回収時の注意配慮、ライン業務の指導や見守りなど直接・間接的に支援します。

◎障がいを持つ社員への支援をすることにより、改めて作業、環境を考える機会が増えます。これは、仕事・支援に対する意識の変化にも繋がっています。障がいを持つ社員、健常社員、共に育つ職場を目指しています。

◎パートナーサポートWGが中心となり、障がいを持つ社員への安全教育や能力開発の計画、レクリエーションなどの企画を行っています。また、障がいを持つ社員の特性や、近況、対応の仕方などの情報の共有を図ることで、誰でも対応できる体制を目指しています。（※株式会社中西では、障がいを持つ社員をパートナー社員と呼んでいます。）

◎障がいを持つ社員のモチベーションの維持のために、春に遊園地や食事会などのイベントや冬のクリスマス会など工夫を凝らして実施しています。

◎毎年の保護者懇談会では、家庭や職場での出来事などの情報交換を行い、家庭と会社の密な関係作りを行うとともに、親亡き後の問題を考える場となっています。

◎会長は愛知県中小企業家同友会の障害者自立応援委員会の委員として、障がい者雇用の促進のため、企業と障がい者の個別マッチングにも積極的に取り組んでいます。



メッセージ

辛抱強く付き合えば必ず秘めた力が湧き出てくる

まじめな社員ばかりの、
かなりまじめな会社です。

株式会社 エイゼン



所在地：愛知県知多郡武豊町字向陽三丁目1番地

従業員：85名（うち、障害者2名）

特例子会社：非該当

会社概要：

昭和32年創業。武豊町を拠点に、主に知多半島、愛知県内において廃棄物の収集運搬業、処理業を営んでいます。廃棄物のリサイクルや農業、不動産事業も手掛けています。

取り組み

- ◎業務マニュアルは写真や図解を多用し、文字も大きく、要点を絞った分かりやすいものを使用しております。
- ◎今後スマホ等で簡単に見ることが出来る動画、写真付きマニュアルも導入予定で、現在作成取組中。初めて作業従事する社員でも理解しやすい業務マニュアルとなる予定。
- ◎毎日の日報を通じて上司が業務の様子を把握。
状況に応じてサポートし、安心して働ける体制が出来ています。

弊社には障害を持つ方が2名勤務しております。（半田工場勤務、リサイクル選別作業に従事）
2名には、上司、同僚がOJTを通じて日々指導・育成を行っております。
毎日意欲的に仕事に取り組んでおり、在籍年数も10年を超えました。
現在では、なくてはならない貴重な戦力になっています。
今後も二人の成長支援に会社全体で取り組んでいく所存です。

メッセージ

企業には、社会貢献が必要と言われますが、最大の社会貢献である「納税」と同じレベルに「雇用」があると思っています。
特に障害者雇用は、本人のみならず、ご家族にとっても大変喜んでいただける事でもあります。
そして、そのことを理解してくれている多くの社員さんたちは、自分たちの活動が社会に大きく貢献しているという自信につながり、ひいては自分たちの心を満たしてくれていることに気づくことが出来ています。
したがって、一緒に働くことが知らず知らずに自らの心を落ち着かせ、他の社員にも親切に対応するようになっております。
また、実際の現場では、障害者の社員さんにとって十分な安全対策を講じることが、他の社員さんにとっても、これまで以上の安全を確保できるという大きなメリットもあります。
障害者雇用は、決して高いハードルではありません。
みんなでみんなを支え合う、きっと良い事があります。
「おてんとう様はきっと見ていてくれる」といつも私はそう思っています。

昨日より今日、今日より明日
もっと明るくもっと生き生き！！

株式会社 ジェイアール東海ウェル

所在地：愛知県名古屋市港区正徳町2丁目45番地の2

従業員：78名（うち、障害者47名）

特例子会社：該当

会社概要：

障がいのある方々に、より多く働いていただくことを目指し、親会社であるJR東海が、2006年10月に設立。

JR東海とJR東海グループ会社等から受注した印刷業務、封入・封緘業務、文書集配業務、オフィスサポート業務、被服管理業務及びヘルスケア業務を行っています。



取り組み

～共働共生～

「自立を志す障がいのある人」と「障がい（個性）を思いやる人」が共に働き、共に学び、豊かな事業運営を目指し、開かれた地域社会の発展に貢献します。

◎障がい者雇用と定着支援

- ・特別支援学校やハローワーク、就労移行支援所等との連携を深め、当社業務への適性がより高い方を採用しています。今後さらなる事業の拡大を見据えた積極的な採用活動を行います。
- ・社員の障害者職業生活相談員や企業在籍型職場適応援助者の資格取得を積極的に推進し、会社全体で定着支援に取り組んでいます。

◎人材育成

- ・社員個々の業務遂行力の向上、チーム力の向上、指導育成力の向上の取り組みに加え、金銭管理教育等を行って障がいのある社員の自立支援に取り組んでいます。

◎環境整備

- ・職場環境は、多目的トイレや音声認識ソフトなどを設置・活用したバリアフリーの設備や誰もが安全かつ正確に取り組めるよう工夫した作業方法、通院等を考慮した柔軟な就業規則などを整えています。



メッセージ

会社・仕事を楽しみ、やりがいを感じる会社です

平下塗装 株式会社

所在地：愛知県大府市横根町坊主山1-608

従業員：25名（うち、障害者16名）

特例子会社：非該当

会社概要：

金属粉体塗装業 資本金1,500万円

◎大型什器・長尺物の粉体塗装可能(棚板・格子ネット・柱など)

◎(公社)全国障害者雇用事業所協会 理事

◎大府市障がい者雇用事業所連絡協議会会員

◎独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長賞受賞



取り組み

◎我が社は家族7名が役員その他、一般男性2名、ベトナム・ミャンマー実習生6名が健常者として働いている以外16名が障がい者の子たちで成り立っています。

障がい者雇用は先代社長から受継ぎ、勤続年数41年の子を始め15名の知的障がい（重度7名含む）・身体障がい1名の子が戦力となって働いています。

◎仕事としては流れるコンベアに治具や品物をかけたり降ろしたり、塗りが上がった商品にビニールをかぶせ梱包、草取り等の清掃といった一般的な作業です。

◎『お互い様』を理念として、たくさんの“ありがとう”が生まれる職場づくりとして、心のふれあいを大切にして、生活面もフォローしています。

年に一度の社員旅行・ボーリング大会・新年会・お誕生月にデコレーションケーキの進呈等、リクレーション実施。

2021年念願のグループホーム「メゾン・ド・サンテ」を社会福祉法人憩の郷と共に開所、一人暮らしだった従業員等5名が入居、世話人として仕事に入り、親代わりをしています。

メッセージ

家庭との連携を不可欠とし親がいなくなった後の生活まで考え、社会福祉法人憩の郷と連携して開所したグループホームでは、世話人の仕事で入りお母さん役として私生活も支えています。

働きやすい環境作りとして、結婚をして子供を持った子に対しては、幼稚園の送迎など自由に出勤・退勤をしてもらっています。

一年に一度の社員旅行では、中々経験が出来ない内容を組み込みながら、仲間たちと楽しい思い出作りをしています。

特別支援学校の産業現場における実習の受入れを始め、就労移行支援事業所からの職場見学・職場実習も快く受け入れ、我が社へ就労に繋がらないお話でも現場を提供させていただいています。

T I Y 株式会社

所在地：愛知県稲沢市陸田町郷前2042番地

従業員：44名（うち、障害者13名）

特例子会社：非該当

会社概要：

精密部品の組立。従業員の割合として、障害者、高齢者、女性が3分の1ずつ在籍しており、年齢・性別・障害の有無に関係なく、働きやすい環境づくりを目指しています。



取り組み

◎障害者の活躍推進のための活動、企業内での体制

- 代表取締役自身が、令和5年度より稲沢市地域自立支援協議会の会長に就任。愛知中小企業家同友会の障害者自立応援委員会の委員など、常日頃より障害者雇用の推進に取り組んでいます。
- また、朝礼等で障害者雇用について説明を行っており、従業員同士が互いに理解・協力できる体制を整えています。

◎障害特性に配慮した作業設備

- 障害の有無に関わりなく誰もが簡単に作業できるよう、企業内で熟練した技術を持つ従業員が独自に治具等を開発しています。複雑な作業を簡易にするほか、安全面にも気を配っており、障害者や高齢者でも安心して働ける環境を作っています。
- 障害者個々の適正・特性に応じて、担当業務や作業環境を変える等の配慮を行っており、様々な業務を担当することでスキルアップすることができます。

◎「職場見学」「職場実習」の積極的な受け入れ

- 地域の企業、ハローワーク、特別支援学校、就労支援機関等から、職場見学や職場実習の受け入れを積極的に行っています。直近では、障害者就業・生活支援センターと連携し「職場見学会」を実施しました。参加者の中から職場実習の受け入れを行い、3名を採用しました。
- また、特別支援学校に通学する生徒の職場実習の受け入れも行っています。



メッセージ

障害者雇用のきっかけは人手不足でした。単純作業（組立後の完成品をトレイに並べる作業）に人手が確保できない時に、障害があっても単純作業ならできるのでは？と考えたことが始まりです。

支援学校やハローワークと関わることで雇用が増えていきました。

一緒に働いていると、その人の特性で得手不得手が分かるようになります。

組立治具を工夫して誰でも作業できるようにすることで、できなかったことができていく面白さ、楽しさを一緒に感じています。

まずは、仕事の切り出しをして働きたい気持ちがある人と「やってみる」ことから始めてみてはいかがでしょうか。

「やる気」「根気」「元気」！
働く喜びをわかち合う職場づくり

にっくとくスマイル

株式会社

所在地：愛知県小牧市大字岩崎2808番地

従業員：66名（うち、障害者51名）

特例子会社：該当

会社概要：

日本特殊陶業株式会社の特例子会社として2018年1月に認定されました。また、2021年8月にはNiterraグループ各社と関係会社特例の認定を受けました。

業務内容：

主に日本特殊陶業小牧工場の構内外の清掃をしています。愛知県の『愛・道路パートナーシップ事業』や小牧市の『小牧市公共施設アダプトプログラム』に参加し、工場周囲の県道・市道清掃を実施することにより地域貢献にも努めています。



取り組み

◎方針

- 1.従業員が安心・安全に就業できる環境整備を進め、緊張感を持ちつつ働く喜びをわかち合う職場づくりを目指します。
- 2.会社が提供する商品・サービスの向上を図るため、従業員の一人ひとりが技能の習得、向上に努めます。
- 3.地域社会におけるハローワーク、就労支援機関、学校等との連携を深め、従業員の雇用の定着そして自立に向け、継続的な支援に努めます。

◎チームワークを大切にし、個々の障害特性を配慮して定期的にメンバー編成の変更を行い、お互いのコミュニケーションを深められるようサポートしています。

◎支援機関や出身学校とも情報共有し、協力して困りごとの解決を図っています。社内にも相談できる環境を整えるため、ジョブコーチ・障害者職業生活相談員の資格取得にも積極的に取り組んでいます。

◎社内のみならず、周辺地域の方々にも喜んでいただけるように、工場周辺の県道市道等の清掃活動にも励んでいます。

◎定期的なKYT、QCサークル活動により、問題点を見つけ出す力・改善する力を養っています。

メッセージ

- ・障害がある人もない人も、働く喜びを感じ、なりたい自分になる。みんなが主人公の会社です。
- ・皆で協力して「質」を意識しながらキレイな会社になるように心掛けています。

有限会社

今池工業



所在地：愛知県愛知郡東郷町大字春木字野洲68

従業員：59名（うち、障害者6名）

特例子会社：非該当

会社概要：

1991年3月設立。

主な業務内容は、サンバイザーやオーナメント、KYF（自動車遮音材）やBKTアームなど自動車内装部品の加工・検査。



取り組み

◎従業員59名のうち、障害のある従業員は6名（身体障害者2名、精神障害者4名）を雇用している。

◎自動車内装部品加工製造工場で主に、樹脂部品の組み付けや、溶接、部品の検査、梱包などを担当している。

◎「共存共栄」を経営理念とし、共に人と人が認めあい成長し合える企業風土を目指し、日々生産活動に従事している。

◎行政の支援（支援員）と共に、現状の作業、日々の生活などをフォローアップしながらコミュニケーションをはかっている。

◎労働時間を無理なく、毎日出勤できるルーティンを作業者と話し合い、短時間労働を可能な作業環境に取り組んでいる。



メッセージ

障がい者雇用を進めるにあたりまず、大切なことは雇用のすべてを「人材」採用から「人財」採用へと考えを転換して行く必要があると考えます。

これからの社会、人手不足が懸念される中で人は財産の一部です。一般雇用、障がい者雇用と切り離さず、すべては「人財」の雇用とし、人と人が認め合う社会づくりを進めて行きましょう。

全ての人の笑顔のために
街の「きれい」を創ります

フジ建設 株式会社



所在地：愛知県名古屋市守山区吉根二丁目3006番地
従業員：80名（うち、障害者2名）
特例子会社：非該当
代表者：代表取締役 高山靖徳
創立：1980年1月1日
設立：1988年1月30日
会社概要：
「解体工事業」「産業廃棄物処理業」「道路清掃業」「運送業」を通じて、人々の生活と企業活動を支え、お客様や地域の人々を笑顔にします！

取り組み

【雇用方針】

◎フジ建設株式会社では、心身に障がいのある仲間にもしっかりとした「責任」を各々で担ってもらい、会社にとっていなくてはならない「人財」として仕事に取り組んでもらっています。

【是正措置】

◎一方で、障がいのある従業員と障がいのない従業員とが、安心・安全に協働して仕事に取り組む環境を醸成するため、その是正措置には積極的に取り組んでいます。

- ★例1)室温の寒暖差を平準化するためにサーキュレーターを活用
- ★例2)職場内の段差を無くしたユニバーサルデザインを取り入れ、室内履きへの履き替えなどに特別措置を講じる
- ★例3)下肢に障がいのある従業員のために、通勤に使用する自動車の運転席側駐車スペースを2倍設け、乗降車時の身体負担を軽減、安全性を確保
- ★例4)退勤前に日報を提出してもらい、所属部門長が日々の業務内容や健康状態などを確認
- ★例5)所属部門長と毎月1回の個別面談を通じて、業務上の悩みから人生相談まで対話継続

【SDGs活動】

- フジ建設株式会社では「SDGs理念」の実現を目指し積極的に取り組んでいます。
- ★例6)弊社近隣の公立小中学校で開催される、障がい者との共生社会実現を推進するための「福祉実践教室」へ従業員を講師派遣
- ★例7)パラリンピック「ヨット競技」の公式コーチを務める従業員が在籍。

※【社是】である「三方よし」を実現し、「人にやさしく仕事に厳しいプロフェッショナル」であり続けられるよう、フジ建設株式会社は仲間と共に行動し続けます！！

メッセージ

障がい者を雇用するのではなく、「障がい」という個性や特長、我々にはない視点を持った人材を仲間を迎える...そんな意識が大切だと感じています。弊社では大切な戦力となって日々会社に貢献してくれています。

特定非営利活動法人

つくし

所在地：愛知県名古屋市守山区守牧町19番地

従業員：53名（うち、障害者26名）

特例子会社：非該当

会社概要：

2003年NPO法人取得 ろう、ろう重複、ろう高齢者を対象に福祉サービスを愛知、三重で行っています。通所の生活介護、就労B型、放課後等デイサービス、ヘルパー派遣、相談支援などが主なサービス内容です。現在12か所で、約350人の方々に利用いただいています。職員は、常勤43名 パート・アルバイト合わせて170名。



取り組み

「万人の願いである人間らしい生活の実現に向けて私たちは行動します」という理念のもと、『聴覚またはろう重複者児・者とその家族の方々の豊かな社会参加と自己実現を支援します』というミッションを掲げて活動するNPOです。最初から、ろうの職員の強みを生かす職場づくりを行ってきました。

- 情報は同時に伝わってこそろう者も仕事上の遅れやもれがなく働ける
 - 事業所の管理者はろう者が務める（現在 12事業所のうち4事業所にろう者管理者配置）
- ろう職員の情報を保障するために、環境のバリアフリーを整備する
 - 見渡せる環境。死角のない建物構造とする。職員も利用者さんも安心して落ち着く。
- 視覚情報を多用する職場として整備する
 - 当初から電話のかわりにSkype 連絡はメール、テレビ電話
- 会議や、研修では通訳者の配置
 - この場合、本法人では手話を読み取れない聴こえる職員への支援となることも多い。
- すべての現場で手話で話すことの推奨。
 - 細部に至るまでの情報の共有と参加を可能にして課題に共に取り組める。
- ろう職員が社会参加するために法人として対外的な発信をする。
 - 県主催の研修への通訳配置要請、行政の企画への通訳要請など。
たとえば、20年前内閣府の防災DVDには字幕がありませんでした。そのことを管区の消防署に伝えるなど、行政関係に要望してきたことは多数。

20年を経て、ろう者、聴者のそれぞれの言語の特性や、感覚的な違和感などを克服し、力を合わせて、利用者さんの支援に携わる職員集団ができています。

メッセージ

障害は障害当事者にあるのではなく、環境やまわりにあるものです。当事者の方々が、高いポテンシャルを発揮するためには採用する側がどこまで変わるか、ということにかかっています。変わり成長する主体者は採用する側です。

お客様に喜んでいただける“ひまわり”になろう！

日東電工ひまわり

株式会社

所在地：愛知県豊橋市中原町字平山18番地

従業員：114名（うち、障害者73名）

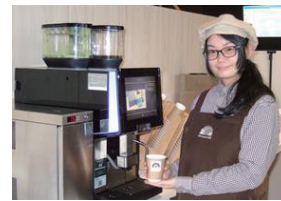
特例子会社：該当

会社概要：

NittoのESG推進の一環として2000年に特例子会社を設立。
テープ仕上げ・再生活用・印刷・クリーニング・文書電子化・緑化・清掃・メール配達・サンプル回収・カフェの事業を展開

～社員の方達が働き甲斐を感じられる様な

会社づくりを目指しています。～



取り組み

<経営理念>

自立への意欲ある障がい者と障がいへ理解ある高齢者が、障害の有無を乗り越え協働し、同じ目的に向かって助け合い共に工夫をし、切磋琢磨しながら無限の可能性に挑戦する会社を実現し社会へ貢献いたします。

1. 安全を最優先。
 - ①ルールを守り、5Sをしっかり実施する。
 - ②規則正しい生活で健康を維持向上する。
 - ③自分から挨拶しコミュニケーションをはかる。
2. お客様に役立つ仕事をする。
 - ①お客様に満足していただく。
 - ②品質不良ゼロ、納期厳守、生産性向上を実行する。
 - ③メンバーと協力し、毎日の目標を達成する。
3. 自分の目標に向かって挑戦。
 - ①自分の挑戦目標に努力する。
 - ②らくらく改善を進んで提案する。
 - ③報告・連絡・相談でチーム全体でレベルアップ。

メッセージ

障害を持った方が、社会との繋がりを実感しながら一杯チャレンジできる場所が一つでも増えていくことを願ってやみません。
ともにすすむ で行きましょう。

多様な人財が お互いに尊重され 手を取り合い
生きいきと活躍できる企業

株式会社 アーレスティ

インクルーシブサービス

所在地：愛知県豊橋市三弥町中原 1-2

従業員：10名（うち、障害者7名）

特例子会社：該当

会社概要：

株式会社アーレスティのグループ会社として2020年10月に設立され、2021年6月に特例子会社の認定を取得しました。給与計算や退職金、従業員持株会などの人事・労務に関する業務のシェアードサービスを担っています。障がい者が安心して働けるための仕組みを整え、個々の障害に寄り添う合理的配慮を行っている会社です。



取り組み

「インクルーシブ」という社名には、多様な人財がお互いに尊重され、手を取り合い、生きいきと活躍できる会社を作っていきたい・・・といった思いが込められています。それを実現する取組みの一例をご紹介します。

◎個々の障がいに寄り添う合理的配慮の実例

①精神障がい者向け

- ・一部の座席には、デスクの仕切りやパーテーションを設置し、業務に集中できる職場環境を提供しています。
- ・雑音が気になる方は、座席を通路から遠い場所に設置したり、業務中の耳栓使用も許可しています。
- ・個別チャットを開設し、周りを気にせず分からないことをいつでも聞ける環境を整えています。
- ・あいまいさを排した業務手順書を完備し、なるべく作業に迷わない、明確な作業指示を心がけています。
- ・毎朝個別ヒアリングを実施し、心身の調子や業務の困りごとを傾聴し、対応へと繋げています。
- ・管理図を活用し、人によって異なる気分の傾向を統計的に解析し、メンタル低下を未然防止すると共に再発防止も繋げています。
- ・専門機関によるカウンセリングを、業務時間内に利用することを認めています（時間や回数の制限あり）。第三者機関の力も借りながら、雇用の安定に繋げています。
- ・テレワーク制度を導入し、Webで情報共有しながら、出勤時と同じ成果が出せる働き方を提供しています。
- ・勤務継続表彰規程や、正社員登用制度を設け、意欲向上を促しています。

②身体障がい者（歩行困難者）向け

- ・専用避難具を購入し、定期的に避難訓練を行い、有事の際に即対応できる体制を整えています。
- ・座席、駐車場、下駄箱、出退勤の打刻や昼食場所を特別に確保することで、歩行距離を最小限にするための工夫をしています。
- ・座席を入口付近とする事で出入りしやすくし、杖などの補助具の置きやすい場所も確保しています。

メッセージ

人によって異なる障がい特性を多様性や個性の一つとして理解し、個々の障がいに寄り添った支援を行うことが重要です。

日々、障がい者と向き合うことで雇用の枠を広げ、定着を図っていきましょう。

デンソー太陽 株式会社

所在地：愛知県蒲郡市形原町北浜28番地 1

従業員：135名（うち、障害者117名）

特例子会社：該当

会社概要：

【事業内容】自動車部品の組付け

【設立経緯】

- ・蒲郡市の名士故明石六郎氏が、障がいのある人の支援・育成を目的とした施設を作るため、蒲郡市支援の下、福祉法人太陽の家(別府市)を誘致
- ・就労支援施設を立上げるにあたりデンソーの協力を得て、1984年、愛知県初の特例子会社を設立
⇒“蒲郡市、太陽の家、デンソー”が一体となって設立した会社です



取り組み

◎目指す姿

- 競争力ある生産事業を永続し
- 障害のある人たちの自律を支援し続ける

<人事方針>

- 社員1人ひとりに寄り添い、能力の維持・向上と自律を促す
- ・社員に成長・自律の機会を創る No charity, but a chance
- ・社員を信頼し、活躍を期待し、頑張りに感謝する

<経営方針>

- 品質にこだわり抜いたものづくりで顧客の期待に応え続ける
- ・顧客から信頼され選ばれ続ける競争力を有している

メッセージ

障がいのある社員が働きやすい職場・環境を作っていくと、社員全員にとって働きやすい、ユニバーサルな職場となります。

障がいのある人の雇用をきっかけに、笑顔の絶えない、みんなが安心して働ける職場を作っていきましょう！

意欲ある誰もが働ける会社を目指します

有限会社 進工舎

所在地：愛知県名古屋市千種区今池2-16-1
従業員：9名（うち、障害者3名）
特例子会社：非該当
会社概要：
1953年創業。
主な業務内容は、NCプログラムの製作、
各種金属（ステンレス、鉄、真鍮、銅、アルミ、
ニッケル、樹脂）の旋盤加工、製品検査等。

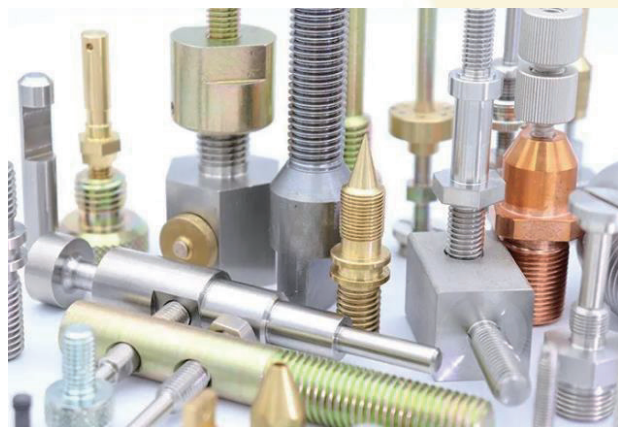


取り組み

- ◎進工舎は平成9年から障害者雇用に積極的に取り組んできました。
平成10年からは精神障害者の雇用を開始し、現在も2名の精神・発達障害者が在籍しています。障害者の雇用を続けるのは、彼らならではの“力”があることに気付かされたからです。
それぞれの持ち味を理解し、その力を活かすことができます。彼らの能力を活かすのが経営者としての役割だと思います。
- ◎障害のある方にとっては職場や仕事へのマッチングが特に重要だと考え、障害者施設や養護学校等からの職場実習を積極的に受け入れています。
- ◎障害特性に配慮した環境づくりとして、障害のある従業員でもわかりやすいよう、作業手順や注意点、ポイントを詳細に記載した検査作業マニュアルを作業場所に掲示しています。
- ◎「長く働き続けられる」職場にするため、一人ひとりの特性に合わせた勤務条件で働くことができるような仕組みを整えています。
- ◎「意欲ある全ての人を応援し、意欲ある誰もが働ける会社を目指します」を経営理念とし、今後も、障害者も含め誰もが一緒に働ける会社でありたいと思っています。

メッセージ

とにかく実習を受け入れてください。そして知らないことからくる不安をなくし、ひとりひとりの持ち味を知り、どんな配慮が必要か考えてください。障がい種別はあくまで特徴、それにしばられないように。そして、担当者任せでなく、会社全体でとりくむことが大切です。



株式会社 カワサキ

所在地：愛知県瀬戸市日の出町28番地

従業員：52名（うち、障害者13名）

特例子会社：非該当

会社概要：

1956年1月創業。

自動車部品、弱電部品、ガス機器部品等の金属製品への塗装加工を行っています。

取り組み

障害者雇用を始めて30年以上の経験を基に、障害の特性を理解し、得意を活かす、活かせる環境づくりを心掛けています。

◎雇用するきっかけ

就労支援施設の紹介を受け、現場見学・現場実習を経て、雇用につなげています。ハローワークと連携し、雇用後はトライアル雇用を利用しています。

◎仕事内容

「得意を活かす！」同じ作業を忠実に続けることが得意な特性を活かし、塗装治具への掛け作業を主に担当しています。

◎つまずいた時

まずは本人と話す。それでも解決できない時は就労支援者のサポートを受けて家族と話す。「本人・家族・就労支援者・企業」の4者でコミュニケーションをとり、解決しています。

◎一人ひとりの特性と得意を見極めるため、

①保護者、支援者からの聞き取りを行う

②2週間程度実習を行う

③実習後、本人のやりたい気持ちを確認する

仕事の内容は、単純な繰り返す仕事を担当することが多いです。



メッセージ

一人ひとりを大切に、長く勤めてもらえる企業を目指しています。

愛知県内ハローワークの所在地及び管轄区域等一覧表

令和6年2月1日現在

| 安定所名 (出張所名) | 所在地 | (郵便番号) | 電 話 | 管 轄 区 域 |
|----------------|------------------------------|-------------|-----------------------------------|--|
| 名古屋中 | 名古屋市中区 錦2-14-25(ヤマイチビル) | (〒460-8640) | ★ハローワーク・コールセンター 052 (855) 3740 | 西区 中村区 中区 中川区 北区 北名古屋市 清須市 西春日井郡 |
| 名古屋南 | 名古屋市熱田区 旗屋2-22-21 | (〒456-8503) | ★ハローワーク・コールセンター 052 (681) 1211 | 瑞穂区 熱田区 港区 南区 緑区 豊明市 |
| 名古屋東 | 名古屋市名東区 平和が丘1-2 | (〒465-8609) | ★ハローワーク・コールセンター 052 (774) 1115 | 千種区 昭和区 名東区 天白区 東区 守山区 日進市 長久手市 愛知郡 |
| 豊橋 | 豊橋市大國町111 (豊橋地方合同庁舎1階) | (〒440-8507) | ★ハローワーク・コールセンター 0532 (52) 7191 | 豊橋市 田原市 |
| 岡崎 | 岡崎市羽根町字北乾地50-1 (岡崎合同庁舎1階) | (〒444-0813) | ★ハローワーク・コールセンター 0564 (52) 8609 | 岡崎市 額田郡 |
| 一宮 | 一宮市八幡4-8-7 (一宮労働総合庁舎内) | (〒491-8509) | ★ハローワーク・コールセンター 0586 (45) 2048 | 一宮市 稲沢市(平和町を除く。) |
| 半田 | 半田市宮路町200-4 (半田地方合同庁舎1階) | (〒475-8502) | ★ハローワーク・コールセンター 0569 (21) 0023 | 半田市 常滑市 東海市 知多市 知多郡 |
| 瀬戸 | 瀬戸市東長根町86 | (〒489-0871) | 0561 (82) 5123 | 瀬戸市 尾張旭市 |
| 豊田 | 豊田市常盤町3-25-7 | (〒471-8609) | ★ハローワーク・コールセンター 0565 (31) 1400 | 豊田市 みよし市 |
| 津島 | 津島市寺前町2-3 | (〒496-0042) | ★ハローワーク・コールセンター 0567 (26) 3158 | 津島市 愛西市 稲沢市(平和町) 弥富市 あま市 海部郡 |
| 刈谷 | 刈谷市若松町1-46-3 | (〒448-8609) | ★ハローワーク・コールセンター 0566 (21) 5001 | 刈谷市 安城市 知立市 高浜市 大府市 |
| (碧南出張所) | 碧南市浅間町1-41-4 | (〒447-0865) | 0566 (41) 0327 | 碧南市 |
| 西尾 | 西尾市熊味町小松島41-1 | (〒445-0071) | 0563 (56) 3622 | 西尾市 |
| 犬山 | 犬山市松本町2-10 | (〒484-8609) | ★ハローワーク・コールセンター 0568 (61) 2185 | 犬山市 江南市 岩倉市 丹羽郡 |
| 豊川 | 豊川市千歳通1-34 | (〒442-0888) | ★ハローワーク・コールセンター 0533 (86) 3178 | 豊川市 |
| (蒲郡出張所) | 蒲郡市港町16-9 | (〒443-0034) | 0533 (67) 8609 | 蒲郡市 |
| 新城 | 新城市西入船24-1 | (〒441-1384) | 0536 (22) 1160 | 新城市 北設楽郡 |
| 春日井 | 春日井市南下原町 2-14-6 | (〒486-0841) | ★ハローワーク・コールセンター 0568 (81) 5135 | 春日井市 小牧市 |

※ 「★ハローワーク・コールセンター」の表示のある電話番号について

「★ハローワーク・コールセンター」の表示のある電話番号は、自動音声応答による取り次ぎサービスを行っています。
音声案内にしたがって、「部門コード」と「#」を押すことによって、担当係へお取り次ぎを行います。
なお、お問合せ先の「部門コード」がご不明な場合は、「9」と「#」を押すことによって「部門コード」の案内が流れます。
また、初めてお問合せをする方やお問合せ先がご不明な方は「1」と「#」を押していただくことにより、総合案内へお取り次ぎします。
(ダイヤル式の電話機をご使用の場合は、アナウンス終了後に総合案内へおつなぎしますのでそのままお待ちください。)

おわりに

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」（以下「もにす認定制度」）は、障害者雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度で令和2年4月から始まりました。

この「もにす認定制度」は、認定企業の障害者雇用を「モデル事例」として広く周知することで地域の中小企業の障害者雇用の促進を図る事を目的としています。

愛知労働局では、令和3年12月に「もにすBOOK」を作成し、もにす認定企業の周知をしてまいりましたが、今般、新たな認定企業を追加すると共に、内容を一新して「もにすBOOK2」を発行することといたしました。

作成にあたり、愛知学院大学にご協力いただき、当大学の学生がもにす認定企業である株式会社町井製作所を訪問し取材をしています。

この冊子が、「もにす認定制度」および「もにす認定企業」を広く知っていただく機会となるとともに、障害者雇用を進めようとしてご尽力されている企業の皆様への一助となり、障害者雇用が一層に進むこととなれば幸いです。

愛知労働局職業安定部職業対策課

一人でも多くの障害者の「働く」夢が
叶うことを願います。



企業と障害者がともにすすむ もにすBOOK 2
2024年 2月発行
愛知労働局職業対策課
TEL 052-219-5507