



障害者雇用事例集

● 目 次 ●

【 介 護 】	現場の雰囲気明るくなり、とてもいい雰囲気になった ……	1
	利用者へのマッサージサービスを提供 ……	1
【 小 売 業 】	積極的に1人でお客様に案内する“戦力” ……	2
	従業員の接客力が向上 ……	2
【 ホテル業 】	手を抜かない丁寧な仕事ぶり ……	3
【 飲食業 】	従業員の働き方を見直すきっかけとなった ……	3
【 印刷業 】	ジョブコーチを活用し、接し方を学ぶ ……	4
	短い勤務時間からスタートした ……	4
【 製造業 】	聴覚障害者とのコミュニケーションにノートを活用 ……	5
	障害者対象の会社説明会で“マッチング” ……	5
	外部の支援機関を上手に活用 ……	6
	ジョブコーチ支援で本人の不安に対応 ……	6
	現場スタッフの仕事に対する姿勢に良い影響 ……	7
	自然と雰囲気が良くなった ……	7
【 医療機関 】	医療機関で障害者が活躍 ……	8
【 工業団地 】	各企業が協同して“通勤支援”を実施 ……	8
【 精神障害者雇用 】	…	9,10

障害者雇用事例

【介護】

現場の雰囲気明るくなり、とてもいい雰囲気になった！

産 業	老人福祉・介護事業	従業員数	100人
障害者の 業務内容	介護補助 (洗濯物たたみや服を配る業務など)	障害者数	1人
		うち 障害別人数	知的障害 1人 ※知的障害1人、精神障害1人が 職場実習を実施中
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> 施設利用者を介護する業務は忙しく、また、本人に寄り添って指導する余裕がないため、パートタイム勤務の職員と一緒に、半日勤務で施設入所者の「洗濯物たたみ」や「服を配る」などの裏方業務を行っている。入社後は、半年で独り立ちし、約1年たった今では、そのパートタイム勤務の職員が休暇の日は一人で業務を行っており、特にトラブル等もなく安心して業務を任せられるようになった。 本人は介護業務も希望しているが、まだ任せるには不安な部分もあるので、本人の様子を見ながら、今後お風呂場までの付き添いや洗髪後のドライヤーなどの業務を徐々に任せていきたい。 		
障害者を雇用して 良かったこと	<ul style="list-style-type: none"> 利用者はもちろんの事、従業員も中高年の方が多現場の中で、本人は20代前半と若さがあり、介護現場の雰囲気が明るくなった。 忘年会等行事に積極的に参加し歌を歌ったり、輪に溶け込もうとする様子に好感が持て、皆が温かく見守っている。職場がとてもいい雰囲気になった。 		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	石川県職場実習制度(1か月)⇒障害者トライアル雇用制度(3ヶ月)利用		

利用者へのマッサージサービスを提供！

産 業	老人福祉・介護事業	従業員数	58人
障害者の 業務内容	リハビリ部門において、施設入所者及び デイサービス利用者へのマッサージ施術	障害者数	1人
		うち 障害別人数	身体(視覚)障害 1人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> 今まではリハビリとして機能回復訓練しか行っていなかったが、障害者を雇用するにあたり、リハビリの一環として指圧等の施術を開始した。 施設玄関から廊下、リハビリのフロアまでがオープンスペースで繋がっているため、本人がベッドの位置や自分の場所がわからなくならないように施術用ベッドを廊下のすぐ横に配置し、パンフレットスタンドを置くことで常に自分の居場所を把握できるように配慮している。 また、リハビリフロア横に一段高い畳敷きの和室(壁等は無し)の横にベッドを置くことで、本人はいつでも腰かけることができ、休憩を取りやすいように配慮している。 本人は初めての就職で体力的に不安もあり、一日3時間程度の就労を希望していたが、午前2時間・午後2時間勤務の間に2時間半の休憩をはさむことで体力面での不安の解消に努め、無理なく勤務を続けられるような体制づくりを行っている。 		
障害者を雇用して 良かったこと	現在、午前中は施設入所者、午後はデイサービス通所者と交替で指圧を利用しているが、今までのマッサージ機利用と違い一人ひとりの痛みや症状に合わせた施術が可能になったため、いずれの利用者からも評判が良い。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	障害者雇用率の未達成がきっかけで、ハローワークから求職者の情報提供があったもの。情報提供時は本人が盲学校在学中だったため、学校の職場実習制度を利用。		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。

障害者雇用事例

【小売業】

積極的に1人でお客様に案内する“戦力”！

産 業	その他の各種商品小売業	従業員数	11人
障害者の 業務内容	①商品陳列(接客含む) ②1か月後、ステップアップ。 ①に加えて、清掃、荷受けも。	障害者数	1人
		うち 障害別人数	精神障害 1人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・継続勤務できるようにするため、定期的に業務の振り返りを実施している。 時期⇒採用から3か月までは1か月ごと、3か月経過後は3か月ごと、1年経過後は半年ごと。 メンバー⇒エリアリーダー、店長、本人、ハローワーク、発達障害者支援センター。 内容⇒できたこと、困っていること、体調面、勤務時間(増やすかどうか)、今後の業務目標等。 ・採用3か月後には「研修中」のネームを外せるが、お客様対応に本人の自信等がつくまでは、外さなくてもよいこととしている。 ・障害については、エリアリーダーと店長に開示している。現場のスタッフには、本人が希望しないので、開示せず、本人の特徴についてのみ伝えている。 ・笑顔の口元を作るのが難しいので、マスクで隠していてもよいこととしている。 ・店長の配慮で勤務時間等の労働条件、仕事内容等について、急な変更をしないようにしている。 		
障害者を雇用して 良かったこと	品出しの作業も早く、積極的に1人でお客様に案内している。よく働き、戦力になってくれている。頑張りすぎないで、長く勤めてもらいたい。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークの障害者求人による募集。 ・石川県障害者職場実習制度・障害者トライアル雇用制度を利用。 		
上記以外で、 良い取組と思われる点	職場内のコミュニケーションについては、職場のスタッフから本人に積極的に話しかけるようにしており、職場の雰囲気も良く、本人はプレッシャーを感じずに仕事ができている。		

従業員の接客力が向上！

産 業	小売業	従業員数	280人
障害者の 業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・商品の店出し【精神障害】 ・パソコン業務(商品の荷受)【精神障害】 ・カート回収、カゴ回収【身体、知的、精神障害】 	障害者数	6人
		うち 障害別人数	身体障害 1人 知的障害 1人 精神障害 4人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間を固定する。 ・入社後、3か月間フォローアップ研修を実施(教育担当者によるヒアリング) ・配属部署の従業員は、先に声かけをする。 ・仕事以外の話もまじえてコミュニケーションをとる。 		
障害者を雇用して 良かったこと	従業員全体がまわりの従業員に対して、気遣いできるようになった。また、言葉遣いにも注意するようになり、接客に役立っている。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	障害者雇用率が未達成となったことをきっかけに、ハローワークのアドバイスのもと石川県障害者職場実習制度を活用。		
上記以外で、 良い取組と思われる点	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の方は、自立して生活したい方が多いので、少しでも本人や家族等が安心できる環境作りのため、勤務シフトや休日について配慮している。 ・障害者雇用を通じて、従業員全体が「人と人の協力で、仕事をすることができる」、「相手の気持ちを考える」ようになる等とても勉強の場になる。 		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。

障害者雇用事例

【ホテル業】

手を抜かない丁寧な仕事ぶり！

産 業	ホテル業	従業員数	90人
障害者の 業務内容	清掃業務 入口の落ち葉拾い、足マットの汚れ落とし、 エントランス自動ドアの手垢取りやステンレ ス部分の拭き上げ等	障害者数	1人
		うち 障害別人数	精神障害 1人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・入職当初は、緊張もあり、オーバーペースだったり失念が散見されたが、本人の体調や業務習熟度合いを確認しながら、慎重に勤務シフトの計画を行ったことから、現在は、本人自ら時間管理を行い、業務進捗の確認等を行っており、業務の質・量ともに高評価である。 ・業務遂行ペースの抑制の働きかけを通じて、心身ともに負担を減らすよう努めている。 ・業務を清掃に絞っており、接客対応場面を抑制している。 また、勤務時間帯が、前日宿泊者チェックアウト～当日宿泊者チェックインの時間帯(10:00～15:00)の設定により、出来る限り宿泊客との接客場面を回避している。 ・突発の体調不良等に備え、通院日である火曜日を固定休にしており、本人の安心感にも繋がっている。 ・本人への業務指示は専任者を決めている。指揮命令系統が一本化されており、業務進捗や体調等の詳細把握に努めている。 		
障害者を雇用して 良かったこと	手を抜かずに丁寧な清掃を行っており、足元の悪い冬期間においても、エントランスの綺麗さが保たれ清潔さの維持・美化の推進につながっている。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	ハローワークの精神障害者雇用トータルサポーターによる支援(見学、面接同行、就職後のケース会議実施等)		

【飲食業】

従業員の働き方を見直すきっかけとなった！

産 業	すし店	従業員数	20人
障害者の 業務内容	・寿司調理補助 ・調理場片付け、食器洗浄 他	障害者数	1人
		うち 障害別人数	精神障害 1人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・採用当初から店長がマンツーマンで仕事を指導し、正社員として早期に育成する体制とした。 ・障害について理解するため、ハローワークから <ol style="list-style-type: none"> ①日頃の業務への留意点 ②発作時の対応方法の指導 ③主治医への連絡電話番号を記載した書面 などの提供を受けた。 		
障害者を雇用して 良かったこと	障害者の働き方の配慮を進める中で、他の従業員の働き方の見直し(残業時間 深夜残業等)など、職場における健康に働く事への配慮等につながった。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	本人の前職(食品製造)やお客様への食品の提供を通じた仕事のやりがい感、やる気を持っている点を評価し採用した。		
上記以外で、 良い取組と思われる点	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の雰囲気全体的に明るく、活発であり、若い従業員も多いことから、同年代の本人も職場にすぐに溶け込みやすかった。 ・業務の指導においては、本人に良い点、悪い点をはっきり伝えるなど、分りやすく、前向きな指導が本人に合っている。 		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。

障害者雇用事例

【印刷業】

ジョブコーチを活用し、接し方を学ぶ！

産 業	印刷業	従業員数	420人
障害者の 業務内容	データ処理運用課でデータ入力をメインとして作業	障害者数	5人
		うち 障害別人数	身体障害 4人 精神障害 1人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ支援を利用(ジョブコーチが定期的に会社に出向き相談にのる)。 ・採用前に配属部署でケース会議を開き、接し方、障害の情報公開の範囲や仕事内容の説明及び特徴シートについて説明・確認した。 ・作業内容は、本人のパソコンスキルを考え、任せられる仕事を依頼している。 ・本人が体調不良になった時は、体調を整えるまで見守っている。 ・面接時、就業前、ジョブコーチ支援中もハローワークと連携し相談した。 		
障害者を雇用して 良かったこと	<ul style="list-style-type: none"> ・就業時より業務は増やしており、教えたことはメモを取り、一人で完結できるので安心して任せられる。 ・定型業務は着実にこなしているが、将来的にはもっとこなしてほしいと期待している。 		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークの障害者求人への応募。 ・石川県障害者職場実習制度、障害者トライアル雇用制度を利用した。 		

短い勤務時間からスタートした！

産 業	印刷・製本業	従業員数	501人
障害者の 業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職 ・データ処理 ・校正検版 ・製本加工 	障害者数	10人
		うち 障害別人数	身体障害 7人 知的障害 2人 精神障害 1人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時は、個々の状況や特性を確認し、勤務時間等の就業時間を個人別で可能と思われる時間帯からスタートし徐々に増やすなど調整している(特に、精神障害者、知的障害者) ・聴覚障害者の方には、工場内のフォークリフトにパトライトを取り付けるなど、危険防止策を講じている。 ・聴覚障害者の方の緊急時等連絡方法は、状況に応じ、FAX、携帯メール、パソコンメールを利用している。業務内では、筆談やジェスチャーが主なコミュニケーションとなっており、聴覚障害者の方も、簡単な言葉は、口の動きで理解してくれる。 ・簡単な手話に他の社員が興味を持つように、口頭やポスターでアナウンスしている。 ・入社時には、本人同意の下、各自の状態に合わせ、外部の支援員(手話、ジョブコーチ等)の方々の支援をお願いしている。 		
障害者を雇用して 良かったこと	<ul style="list-style-type: none"> ・皆、大変真面目に業務に取り組んでくれる。 ・性格も素直な方が多い。 ・周りの社員も優しくなれる。 		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークや障害者就業・生活支援センターによる支援(面接同行、就職後のケース会議実施等) ・ハローワークが主催する障害者就職面接会に参加。 		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。

障害者雇用事例

【製造業】

聴覚障害者とのコミュニケーションにノートを活用！

産 業	繊維製品製造業	従業員数	80人
障害者の 業務内容	製品の包装	障害者数	4人
		うち 障害別人数	身体障害 4人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・聴覚障害者で、日常生活では手話を使っている方なので、事業所見学・面接・石川県障害者職場実習の初日は、手話通訳を付けてフォローした。 ・周りとのコミュニケーション用にノートを活用し、作業内容、質問事項等、自由に記入し、見直しもしている。 ・大切なことは書いた物で知らせている。 ・相談窓口となる担当者を決めている。 		
障害者を雇用して 良かったこと	包装の作業も丁寧にしており、指導した通りに作業していただいている。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークの障害者求人への応募。 ・石川県障害者職場実習制度を利用。 		
上記以外で、 良い取組と思われる点	本人の職業経験に合わせて、業務内容を決めたこと。		

障害者対象の会社説明会で“マッチング”！

産 業	染色整理業	従業員数	935人
障害者の 業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・織物加工品試験 ・技術開発業務 ・染色調色 ・工場生産管理、段取り 	障害者数	19人
		うち 障害別人数	身体障害 11人 (うち重度 8人)
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・障害の内容によって対応は異なるが、社員が障害を理解し対応している。 (例)一つの職場では難聴の障害者が5名いるが、係長及び手話ができる社員を中心に業務指導やコミュニケーションをとっている。 		
障害者を雇用して 良かったこと	・障害者を配置した職場では、障害に合わせ職場全体で協力し指導していることから、職場内の協調性が生まれてきている。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークの障害者求人への応募 ・複数名の障害者を集めて会社説明会を開催 ・障害者トライアル雇用制度の活用 		
上記以外で、 良い取組と思われる点	・当社では開催しているが、数名の障害者を集めての会社説明会はマッチングするうえで有効的だと思う。		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。

障害者雇用事例

【製造業】

外部の支援機関を上手に活用！

産 業	はん用機械・同部品製造	従業員数	551人
障害者の 業務内容	部品加工 包装、軽作業	障害者数	15人
		うち 障害別人数	身体障害 5人(うち重度3人) 知的障害 5人(うち重度2人)
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・本人とのかかわりについては、特別扱いせずに対応している。 ・知的障害の方については、本人の個性・能力に合わせて業務に変化をつけている。また、負担のかからないように「製品包装容器準備作業」「工場内での雑務」等の仕事を切り出ししている。 ⇒障害者就業・生活支援センターが、家での様子や仕事で困っている点はないか定期的に相談を行っている。 ・身体障害の感音性難聴の方には、「工場内清掃作業」や「事務補助作業」を任せている。 ⇒障害者就業・生活支援センターに業務内容を伝え、センターが、作業の流れ、注意事項等を取りまとめて、障害者に説明している。 		
障害者を雇用して 良かったこと	<ul style="list-style-type: none"> ・一般従業員における障害者雇用への理解、協力、意識の向上を図ることが出来た。 ・従業員の障害者への接し方、見方が雇入れたことにより変化。何もできないだろうと感じていた一般従業員も障害者のまじめな仕事ぶりと一生懸命さに意識の変化が生まれ、積極的な声掛けや仕事を教えるといった相乗効果が生まれた。 ・障害者を積極的に雇用することが社会貢献に積極的な企業としてのアピールとなった。 ・また、障害者が職場定着していることから、支援学校、聾学校から障害者を推薦して頂けるようになった。 		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークが主催する「障害者就職面接会」。障害者就業・生活支援センターの利用。 ・学校等が推進する「事業所職場体験実習」の受け入れ ・障害者トライアル雇用制度、特定求職者雇用開発助成金の活用 		
上記以外で、 良い取組と思われる点	<p>障害者就業・生活支援センターの支援、障害者職業センターを活用し、会社では対応が難しいと思われる案件についても事業所で悩むのではなく、各種支援を依頼し早い段階から相談し対応している。問題が大きくならないうちに各機関と相談し、フォローをお願いしている。</p>		

ジョブコーチ支援で本人の不安に対応！

産 業	プラスチック製品製造業	従業員数	290人
障害者の 業務内容	プラスチック形成品製造現場の軽作業	障害者数	6人
		うち 障害別人数	身体障害 1人 精神障害 5人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・石川県障害者職場実習1か月後に実習振り返りのケース会議を開催。 ・障害者トライアル雇用制度とともにジョブコーチ支援を活用した。 ・現場の責任者から、本人にあらかじめ作業の内容を伝えてもらい急な変更が少ないよう配慮している。 		
障害者を雇用して 良かったこと	<ul style="list-style-type: none"> ・計量作業の仕事が本人にマッチしており、作業のスピードが速くなった。ひとりで問題なく仕事に取り組んでおり他の一般の社員と変わりなく働くことができて良かった。 ・ジョブコーチ支援を週1回継続し、本人の不安にその都度対応している。 		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークの障害者求人への応募。 ・石川県障害者職場実習制度、障害者トライアル雇用制度を利用。 		
上記以外で、 良い取組と思われる点	<ul style="list-style-type: none"> ・職場実習中に、実習継続が辛くなったことを本人との面談で聞きとり、翌日には、事業所とハローワークが相談し、ジョブコーチ支援の活用と本人の希望で一旦就労時間を短縮することとした。 ・現場の責任者から、本人の障害の特性である「急な仕事に対応できないこと」や「見通しの持てる仕事の必要がある」ことを配慮して固定軽作業が提案され、その業務を任すこととした。 		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。

障害者雇用事例

【製造業】

現場スタッフの仕事に対する姿勢に良い影響！

産 業	食品製造業	従業員数	225人
障害者の 業務内容	製造業務 (原材料の計量、生地仕込み、仕上げ 等の製造作業。原材料や生地の重量 物の運搬、菓子製造機械等の操作等)	障害者数	3人
		うち 障害別人数	身体障害 3人
雇用にあたり 工夫していること	障害者雇用2名の内、1名の聴覚障害者の雇用にあたり ・緊急時にパトランプを使用している。 ・ホワイトボードを置いてコミュニケーションを取っている。 ・目視表示板を作成し、作業内容や製品状態を指差して教えている。		
障害者を雇用して 良かったこと	一つの仕事に取り組む姿勢が良く、真面目である。そのため、製造現場スタッフの仕事に対する姿勢にも、良い影響があった。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	ろう学校から職場実習の依頼があり、社内で検討した結果、製造作業での実習を受け入れた。(ライン作業での受入れは困難と判断した。) 複数回の実習を行った後、本人から、製造作業への応募希望があり、実習期間中の作業状況等も勘案し採用となった。 なお、実習の受入れや採用選考の際に、製造現場スタッフから不安という声があったため、話し合いを行い受入れに対して理解を得るといったこともあったが、今では、作業上の問題点も特になく作業に当たっている。		

自然と雰囲気良くなった！

産 業	食品製造業	従業員数	730人
障害者の 業務内容	段ボール貼り作業 折り箱の洗い作業	障害者数	9人
		うち 障害別人数	身体障害 5人 知的障害 4人
雇用にあたり 工夫していること	定期的(月1回)に面談を行うようにしている。面談では、本人の仕事の振り返りや要望を聞き、本人の要望を踏まえて、働きやすい環境作りを行っている。		
障害者を雇用して 良かったこと	・勤務態度が真面目である。 ・教えながら仕事をしていく中で、コミュニケーションを良く取れるようになり、自然と職場の 雰囲気も良くなっている。 ・貴重な戦力となっており、周りの社員の負担も多少軽減となった。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	・ハローワークの求人への応募。法定雇用率が未達成だったことをきっかけに雇用を図っている。		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。

障害者雇用事例

【医療機関】

医療機関で障害者が活躍！

産 業	医療・介護	従業員数	1,320人
障害者の 業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・病歴室における書類のコンピューターへの取り込み ・営繕 ・郵便物の仕分け・配送 ・入力データの二重チェック ・健診データの入力 	障害者数	20人
		うち 障害別人数	身体障害 13人(うち重度3人) 精神障害 4人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・既存の業務の補助的な仕事として、任せられそうな業務を切り出した。(書類整理・ファイリング等、また、消耗品の運搬・仕分、清掃等) ・複数の業務を体験してから、最適な業務を担当させている。 		
障害者を雇用して 良かったこと	<ul style="list-style-type: none"> ・当初は、教えるのに苦労したが、今では、貴重な戦力となっており、助かっている。 ・定型業務を着実にこなしてくれる。 ・基本的に日々同じ業務の繰り返しでもあるので、今では、任せられるようになり、他従業員の業務の負担減になっているところもあり、助かっている。 ・企業として障害者雇用を進め法定雇用率を達成することで、社会貢献ができています。 		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・法定雇用率が未達成となったこと。 ・石川県障害者職場実習制度 		

【その他(工業団地)】

各企業が協同して“通勤支援”を実施！

	工業団地	企業数	17社
導入のきっかけ	<p>工業団地は、自家用車での通勤が可能であるが、公共交通機関等がなく自家用車を持っていない障害者は通勤が困難であり採用することが難しい状況であった。</p> <p>そこで、工業団地組合が、通勤困難者のために、通勤バスをチャーター(中型観光バス*)することで、関係事業所全体で通勤を支援し、工業団地での障害者の就労の促進にもつながった(なお、バスの利用費は就労者が所属する各事業所が負担。)</p> <p>*中型観光バスは利用者が最も多い(30人程度)時期にチャーター。 現在は利用者が3名となったため、タクシーをチャーターしている。</p>		
導入して良かったこと	<p>工業団地の事業所に勤めたくても免許や自家用車がないために勤務をあきらめざるをえない障害者について、就労の道が開けた。また、障害者雇用を進めることで、人手不足企業の人材確保に役立っている。</p>		
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・運行範囲は、JR駅から工業団地の決まった場所まで。 ・運行頻度は、朝1回・夕方2回程度。 ・障害者がいる事業所は、タクシーの乗り合い時間に合わせて勤務時間を設定している。 ・利用者には、定期券が発行され利用可能となる。 <p>※今後、障害者雇用率が2.2%になることを踏まえ、運転免許がない者や運転を医者に止められている者を雇い入れるうえでも前向きな取組である。</p>		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。

障害者雇用事例

【精神障害者の雇用】

人事と現場の連携により、職場定着を推進！

産 業	小売業	従業員数	159人
障害者の 業務内容	品出し、商品の発注・補充・期限チェック、POP作成、店内清掃、レジ補助(袋詰め)、接客 など 〔最初は陳列商品の整理から始め、接客は不要とした。いろいろな仕事をさせてみて、本人の得意分野を見つけた。〕	障害者数	2人
		うち 障害別人数	身体障害 1人 精神障害 2人 (短時間2人)
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・最初は、3H/日の週4日から始めて、少しずつ勤務時間を延ばしている。 ・仕事内容や仕事の進め方は、本人に確認しながら進めた。 ・仕事のスケジュールについて、最初に全部聞くとプレッシャーとなることから一つの作業が終わってから、次の指示をしている。 ・出勤日は、決めておかないと不安になるので、他社員は翌月のシフト表をギリギリに伝えているが、障害者のみ曜日で出勤日を決めた。 ・仕事ノートを毎日書いてもらい、困ったことなどを把握している。 		
障害者を雇用して 良かったこと	<ul style="list-style-type: none"> ・誰かがやらなければならない仕事をしてくれているので、助かっている。逆に、障害者がいない日は、誰もその仕事をしないこともあり、人手不足の対応につながっている。 ・障害者雇用にはスタッフも協力してくれた、より社内のコミュニケーションがよくなった。 		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・きっかけは、就労移行支援事業所からの実習の依頼があったこと。 ・本人希望の店は、忙しく配慮が難しいので、別の店で受け入れることとした。 ・障害者職場実習制度やトライアル制度があり、受け入れる際に気持ちが楽になった。 ・障害については知識がないので、相談できる機関があっただけよかった。 		
上記以外で、良い 取組と思われる点	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの採用(一般)は、レジ必須であった。その意識が変わった。 ・採用時だけでなく、職場定着においても、店と本社が密に連絡を取り合い対応している。 		

人手不足で困っていた現場で、戦力として活躍！

産 業	小売業	従業員数	506人
障害者の 業務内容	自動車の洗車、車両移動 など	障害者数	12人
		うち 障害別人数	身体障害 5人(うち重度3人) 知的障害 2人 精神障害 2人
雇用にあたり 工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・単純作業中心で、複雑な仕事や接客は任せていない。 ・従業員には、コミュニケーションは下手だが、きつく当たらないように、と説明。 		
障害者を雇用して 良かったこと	とても真面目で、見習わないとならない。周りの従業員に、良い影響があった。		
雇用のきっかけ及び 利用した支援制度	ハローワークから紹介を受けて、面接したところ、働く意欲が高かったことから、採用した。		
上記以外で、良い 取組と思われる点	人手不足で困っていた現場で、十分な戦力として活躍してくれて、助かっている。		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。

障害者雇用事例

【精神障害者の雇用】

社内サポート体制の充実を図り、職場定着に力を入れている！

産 業	一般廃棄物処理業	従業員数	136.5人
障害者の 業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・給与計算等 ・パソコンデータ管理、請求書作成、資料整理 ・分析業務 (仕事内容は、サブ的なものだが、スーパーサブと呼んでいるほど、戦力となっている。)	障害者数	3.5人
		うち 障害別人数	精神障害 4人(短時間1人)
雇用にあたり工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・感覚過敏があり、周りの音が気になるため、衝立で仕切ったり、耳栓やヘッドホンの使用を認めたり、仕事に集中しやすい環境での業務を任せている。 ・困ったり体調が悪くなっても、自分から言い出せないので、SOSを発信するカードを作成し、そのカードを担当者に出す仕組みとしている。 ・本人が負担を感じないよう、「お前に任ず」など責任を持たせないようにしている。 ・体調が悪くても無理してしまうので、気付いたら休ませている。 ・相性があるので、障害者に適した社員を担当者としている。 		
障害者を雇用して良かったこと	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者本人の将来も考えて、取り組んでいるので、本人や家族が喜んでくれている。 ・社員が、ジョブコーチ、障害者職業生活相談員、しごとサポーターの研修を受講し、理解者が増えた。 		
雇用のきっかけ及び利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・きっかけは、職業訓練生の職場実習を受け入れたこと。 ・会社の方針として、「社会奉仕」があり、その一環として取り組んでいる。 ・障害者職場実習制度やトライアル雇用制度を活用。 ・ジョブコーチも利用しているが、社内サポート体制の充実も図っている。 		
上記以外で、良い取組と思われる点	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者を採用するだけでなく、職場定着にも力を入れている。 企業は、障害者の雇用に手間をかける必要があるし、勉強も必要である。少し手をかけることで戦力になる。また、特定の担当者だけに任せるのではなく、理解者を多く育てて、周りの皆でみていくことが大事である。そして、企業も障害者もお互いに歩み寄ることが必要である。 ・雇用している障害者4人のうち2人は正社員登用している。 		

障害者に配慮したワークシェアリングで雇用拡大！

産 業	製造業	従業員数	867.5人
障害者の 業務内容	業務は、軽作業が中心。 ボルトの仮締めや両面テープ貼り、廃材運びなど。	障害者数	19人
		うち 障害別人数	身体障害 8人(うち重度3人) 知的障害 5人 精神障害 3人
雇用にあたり工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> ・時間に追われることで強いストレスを感じるため、ライン作業ではなく、マイペースでやれる仕事、機械を使用しない仕事を任せている。 ・これまで片手間にやっていた仕事などを洗い出し、細かく仕事を分けた中から切り出した。 		
障害者を雇用して良かったこと	会社全体で障害者雇用を進める方針のもと、誰かがやらなければならないが急がない仕事や手が空いた時に行っている仕事などを切り出すこととした。その一つが、従業員のボルト締めのうち、手作業部分(仮締め)だけを切り出した。これにより、従業員は、工具で打つだけのため、効率的に作業ができるようになった。また、この取組により、障害者に仕事を教える立場となった従業員は、仕事に向き合うようになり、指導力が向上するなどの効果もあった。		
雇用のきっかけ及び利用した支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークの紹介により職場実習制度を活用して、安全が担保できるか確認した上、採用している。 ・聾学校や特別支援学校からの依頼で、職場実習を行って採用している。 		
上記以外で、良い取組と思われる点	当初は、現場の理解が得られなかったが、工場長のトップダウンにより障害者雇用が始まった。各課で雇用するよう指示があり、雇用した障害者の評価も良かったことから、雇用が拡大した。		

※従業員数及び障害者数は、障害者雇用率の算定方法による。