



三重県の障害者雇用事例集

平成25年5月17日

三重労働局
職業安定部

目次

- 1 桑名：医療法人社団 佐藤病院
- 2 四日市：太陽化学株式会社
- 3 四日市：藤井燃系 株式会社
- 4 亀山：ダイワロイヤルゴルフ 株式会社
- 5 津：井村屋 株式会社
- 6 津：社会福祉法人 洗心福祉会
- 7 多気：万協製薬 株式会社
- 8 伊勢：株式会社 ぎゅーとら
- 9 伊賀：株式会社 ネクスト・ワン
- 10 尾鷲：紀洋精密 株式会社

多くの三重県の企業に
取材協力いただきました。
ありがとうございました！！



まだまだ取材にご協力いただける
企業を探していますので、
取材可能な場合はご連絡ください！

三重労働局職業安定部職業対策課
☎059-226-2306
担当：西山

医療法人社団 佐藤病院

PROFILE

- 診療所、病院、介護老人保健施設等を運営する医療法人。
入院及び介護の施設は老人専門の施設として、看護に介護にきめ細かいケアを行っている。従業員数360人。
- 重度身体障害者2名(管理事務、清掃、雑務に従事)、身体障害者5名(看護師、理学療法士、洗濯、雑務に従事)、知的障害者(清掃・雑務に従事) 雇用障害者数計8名 障害者雇用率3.64%(平成24年6月1日現在)
- 平成24年度障害者雇用優良事業所三重県知事表彰受賞。

【採用に至るまでのポイント】

特別支援学校等との連携

- 採用に当たっては、特別支援学校からの紹介によるもの、本人からの応募、ハローワークからの紹介等であり、就業途中で障害者になった場合に継続雇用することにも重点を置いている。
- また、各特別支援学校担当の「職域開発支援員」との協議も大切である。

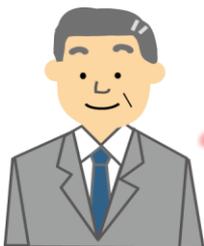
【採用後の定着のポイント】

職場の環境整備

- 障害者に配慮した職場の環境整備が重要。職員トイレに手すりを新設。知的障害者に対しては採用後1カ月程度個別指導に当たる。特別支援学校からは採用後も担任教師によるフォローの時間を作り、メンタル面でも支援を行っている。
- 職場内の他の職員との連携、協力、理解が得られるよう取り組むことが大切である。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

特別支援学校からの職場体験や現場実習の受け入れ、就労支援機関との連携など、企業とその職員が積極的に職場環境づくりに取り組む事が大切ではないかと思っています。



1 本部事務長 Kさん

PROFILE

- 昭和23年設立。伝統的な天然素材から、最先端技術を応用した新規素材まで様々な食品素材・工業用原料を取り扱う研究開発企業。従業員数1,136名(連結H24.3.31現在)。
- 身体障害者6名(うち4名重度障害者)、知的障害者2名(うち1名重度障害者)を雇用、身体障害者が主に製造現場、知的障害者は、主に事業場の環境保全業務に携わっている。
- 平成20年本社移転に伴い本社事務所の社屋をバリアフリー化。

【採用に至るまでのポイント】

知的障害者の特性に応じた職域開発等

- ハローワークの紹介により知的障害者を雇用。
- 工場内の作業は、小さな工程が多くひとりのスタッフが複数の工程を受け持つため、工場内外の施設清掃等の環境保全業務従事者として採用。
- 本社事業場は公共交通の便が悪いため、事業場間の連絡便を利用し送迎を行うなど通勤面での配慮を行っている。

【採用後の定着のポイント】

定年後の再雇用者等がサポート

- 知的障害者が従事する環境保全業務は、定年後の再雇用者等がチームで業務にあたっており、雇用管理は経験豊富なベテランが担当している。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

最初は、法定雇用率を満たすことやCSR・地域貢献などを目的としていましたが、環境を整えれば知的障害者を戦力として雇用することが十分可能であることがわかりました。企業にとっても本人にとってもお互いに有用なWin-Winの関係を築くことが障害者雇用に大切だと思います。



藤井燃系株式会社

PROFILE

- 創業昭和32年、会社設立昭和43年、社員数68名(重度知的障害者1名;原糸を機械に取り付ける作業を担当)の企業。
- 事業内容は、ポリプロピレン系製造販売、カーペット、車両用を中心とする繊維加工、ガラス繊維加工を行っている。
- 明るく、味なことやる、安心して仕事を任せられるをモットーに日々頑張っています。

【採用に至るまでのポイント】

支援機関の連携とサポートを背景に

- 中小企業間のネットワークによる情報共有による、障害者雇用の有用な情報の収集。
- 雇用する前の「委託訓練」制度を活用しての、適性の見極め。
- 学校や支援機関等との連携による、安心感を持つての採用の決断。
- 初めての雇用で「ファースト・ステップ奨励金」や「特定就職困難者雇用開発助成金」を有効活用。

【採用後の定着のポイント】

本人の特性の理解と職場のチームワーク

- 本人の障害特性等について予め支援者からの情報を得ることによる、円滑な職場への受入れ。
- チームで作業にあたっており複数の社員による目配り・気配りが可能である。また、時には厳しく注意したり、褒めたりしながら本人のモチベーションを保っている。
- 正社員として雇用しており、昇給・賞与は本人の社会的承認欲求の充足となり働きがいになっている。
- 社員の障害に対する理解も進み、本人を温かい目で見守っている。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】



常務取締役 Fさん

障害者の方の性格や能力をよく把握して、行う仕事を説明すると同時に理解しているか声を出して説明してもらい、間違いがないか確認しています。また、出来た時には褒めてあげ、常識を外れた事をした場合は真剣に叱り、体当たりで付き合う事が大事だと考えます。

ダイワロイヤルゴルフ株式会社

PROFILE

- 大和ハウスグループの一員として、平成19年3月12日に設立。本社を三重県亀山市に置き、全国10ヶ所のゴルフ場及び別荘地の運営管理を行う。従業員数360名。
- 障害者雇用の状況は、精神障害者がコース管理業務・施設清掃（駐車場及び管理区域の清掃）及び施設管理業務に従事。また、身体障害者がコース管理業務とスタート室受付業務に従事している。

【採用に至るまでのポイント】

従業員の理解促進等

- 障害者雇用の取り組みを会社全体で進めるにあたり、各ゴルフ場の支配人に対し障害者雇用の必要性を説明し、従業員の障害者雇用への理解を図った。
- 交通が不便な立地条件のもとで、限られた職種の中から受入可能な部署の検討と障害特性を考慮した上で、どのような配慮が必要になるかをハローワークと障害者職業センター等に相談し十分に理解した上で求人を行った。
- 採用に際しては、委託訓練制度の活用により仕事内容をある程度理解してもらい、職場環境を把握してもらった上で決定した。

【採用後の定着のポイント】

職場内の連携を密に

- 障害特性に十分配慮した上で、部門長が好不調の状態を敏感に察知するように努め、出来る限り体調に合わせた勤務にし、常に支配人に報告・相談するようにしている。
- 職場内で、誰にでも気軽に話しかけられる（相談できる）雰囲気作りを心掛け、常にコミュニケーションが取れる体制を整えている。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

障害者雇用において大事な点は、本人の障害特性を十分に理解し、またジョブコーチ等との連携により、いかに適用できる（能力を活かせる）仕事を見出せるかだと思います。それにより、企業としては多様な人材を効率的に活用できる仕組みが出来上がると思います。



井村屋株式会社

PROFILE

- 1896(明治29)年に和菓子屋として創業。持株会社制移行に伴い平成22年新設分割され事業会社として設立。従業員数632名(平成25年3月31日現在)障害者9名を雇用。障害者雇用率は2.01%(平成25年3月31日現在)
- 知的障害者6名(うち重度障害者2名)が、菓子製造業務等に従事(比較的ラインの速さの遅い部門、手作業が多い部門などに配属)。

【採用に至るまでのポイント】

採用前からコミュニケーションを綿密に

- 特別支援学校の実習生の受入れやインターンシップの活用など、採用前に積極的に障害者を受入れ。
- 障害者本人、家族、特別支援学校の先生などの支援者との話し合いからスタート。
- 配属先との調整を図る(現場の忙しさ具合、既に受け入れている障害者数など組織的なバランス、受入れ先リーダーの意見の聴取など)。

【採用後の定着のポイント】

障害特性への理解を深める

- 特別支援学校の実習では「通い帳」を利用し、相互理解を図り、その障害者の特性(できる作業、できない作業の区別など)などを理解した上で受け入れているため、定着がスムーズ。
- 受け入れ現場での従業員の障害者に対する理解について、組織内での連絡、連携が図られている。
- キーパーソンは、中高年の女性。現場には中高年の女性が多く、気遣い、世話、教育面で、支えとなっている。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

学校、公的機関等、地域とのつながりの中で職場体験、実習を通じてお互いに職場環境や雰囲気を確認することが出来ます。継続するためにはコミュニケーションや周りのサポートも大切だと感じています。



管理SCM部課長 Iさん

社会福祉法人 洗心福祉会

PROFILE

- 高齢者福祉サービス、障がい者福祉、児童福祉(保育園)、医療サービス(診療所)等の運営を行う社会福祉法人。昭和53年設立。従業員数800名。障害者を15名雇用。
- 身体障害者9名(機能訓練士(あんま・マッサージ)、介護、雑用等)、知的障害者5名(介護施設での洗濯物整理、保育園での雑用等)、精神障害者1名(福祉用具の搬入等)を雇用。

【採用のポイント】

「あたりまえ」の感覚

- 障害者雇用は、社会的要請で必然である。例えば新しい施設ができれば、軽作業(清掃・洗濯等)の仕事が生じたりする。マッチングする雇用を見出すよう努め、働きたい人がいれば、そこに受け入れるのは、特別なことではない「あたりまえ」という感覚をもっている。
- 福祉施設であるため、バリアフリーなどのハード面が整っている。その利点を生かして身体障害者を雇用している。

【採用後の定着のポイント】

能力に見合った待遇

- 10年以上の長期勤務者が数名いる。正規雇用も多く、仕事に見合った報酬が支払われている。
- 知的障害者に対しては、家族との連携が不可欠と考え、定期的に施設長が家族と面談を行い、心のケアなどの支援体制を取っている。



【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

一人ひとりの適性・能力を勘案しながら業務内容を決めています。又、ソフト・ハードの両面において受け入れる環境を整備しておくこと、それが安定した雇用に繋がるポイントだと思います。

万協製薬株式会社

PROFILE

- 外用剤(クリーム剤、軟膏剤、液剤)の企画・開発・製造をしている専門メーカー。医薬品・医薬部外品・化粧品まで幅広い商品を製造。昭和35年、兵庫県神戸市にて創業。平成7年1月17日の阪神大震災にて全壊。翌年の平成8年11月に三重県多気郡多気町に新工場を建設して本社・工場ともに移転。
- 従業員100名。知的障害者3名、身体障害者を1名雇用。主に製造業(製造ラインオペレーター、検品、梱包、機械保全)に従事。

【採用に至るまでのポイント】

外部講師による従業員の理解促進

- ハローワーク、三重県職業センター、三重県雇用開発協会、玉城わかば学園進路担当の方が来社。障害者雇用に関してどのように進めていけばいいのかを相談。まずは、従業員の理解が重要であるということから三重県職業センターの方に社内講演をしていただいた。社内でアンケートをとり、従業員の不安や障害者雇用に対しての意見を聞き、一つ一つ講師の方に答えていただいた。
- 障害者雇用を決めた後、ジョブコーチ支援、トライアル雇用などを用いて本採用に繋げていった。

【採用後の定着のポイント】

担当者のサポートによる人間関係の構築

- まずは、人間関係の構築が重要と考えます。新人社員でもそうですが、まずは精神的な寄り木(担当者)を作り、本音で話し合える絆を作ります。そこから生まれた絆を組織全体に広げていきます。
- 特別扱いはまったく必要ありません。失敗をした時には厳しく叱り、成長が見れたときには褒める。大切なのは叱り方と褒め方です。彼等彼女達に自尊心や自信を持たせ、一人で考え行動できる心の強さ、一生懸命物事に取り組み、自分にできないことはないと思える成長意欲を育てる。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

障害者を障害者という枠にはめてるのは私達です。私達がそういう目で見るとこそ壁が出来てしまうのです。彼等彼女達にやってできないことはありません。私達に出来ることは何でも出来ます。そして、無限の可能性が 있습니다。その可能性を潰してしまっているのも、私達です。まずは、彼等彼女達を受け入れる職場作りと意識を変えることから初めてみてはいかがでしょうか。彼等彼女達と共に歩むことで、徐々に社内風土が変わり、個人組織も成長していきます。



製造部課長 Sさん

株式会社 ぎゅーとら

PROFILE

- 1929年(昭和4年)に大阪で精肉店「うし虎」を創業後、1949年(昭和24年)に三重県伊勢市で「牛虎」と改名し開業。1958年(昭和33年)にスーパーマーケット1号店を出店して以降、有限会社・株式会社へ組織変更し三重県内で28店舗の総合食品スーパーマーケットを展開している。
- 平成24年6月1日現在、障害者13名を雇用、従業員数1,174名。知的障害者9名(うち重度障害者2名)が、食品加工プロセスセンターでの作業に従事している。

【採用に至るまでのポイント】

雇用支援策の活用

- 比較的中小規模のスーパーマーケットを展開しているため、障害者雇用の中心となる知的障害者は物流センターで集中的に雇用している。
- ハローワークの紹介や障害者面接会、特別支援学校を通して障害者の受入れを行なっている。
- 知的障害者の雇用に際しては、能力・適性面で不安のある者も多いことから、その面を見極めるため障害者の態様に応じた多様な委託訓練やトライアル雇用、特別支援学校の実習を活用している。

【採用後の定着のポイント】

障害特性に応じた工夫

- 障害者の雇用管理等については、援助者を配置して障害部位等を勘案しながら能力適性にあった作業に配置して「急がず、慌てず」の精神できめ細かな指導を行い定着に努めている。
- 物流センターでは容器の仕分は色、形、文字で業者毎に区分し、誰にでも分かるよう配慮している。また、屋外に近い作業場であったり、低温の作業場が中心となるため、労働者の体調管理については現場責任者が随時顔色をチェックしたり、声かけをしたりして気を配っている。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】



ハローワーク、特別支援学校、支援機関と連携し、委託訓練やトライアル雇用、特別支援学校の実習を活用して採用をすすめています。障害部位等を勘案しながら能力適性にあった配置を行い、採用後は現場責任者が体調をチェックしたり、声かけを行い障害者の状況を把握するようにしています。

株式会社 ネクスト・ワン

PROFILE

- 平成元年に創業して以来、“お客様に喜んでいただく”ことを目的として様々な業態にチャレンジし、現在、ゲーム・CDを中心とするメディアショップをはじめインターネットカフェ、古着屋、ゴルフ買取など様々な店舗を運営している。従業員数104名(2012年4月現在)
- 知的障害者、精神障害者がトレーディングカードの仕分業務、重度障害者(車いす利用)がホームページの管理業務を担当。

【採用に至るまでのポイント】

雇用経験無かったが、就労支援機関のサポート活用

- これまで障害者を雇用したことがなく、採用するにあたって多くの不安な要素があったが、様々な助成・支援制度、関連機関による就職後のフォローなどについて、ハローワークから説明を受け、ある程度雇用できる目処が立った。

【採用後の定着のポイント】

段階的な定着支援

- 精神障害者ステップアップ雇用を利用したことにより、段階的に就業時間を延ばし、常用雇用することができた。また、定期的なケース会議により、お互いの意思の確認等ができた。
- ケース会議の参加者には、社長をはじめ人事担当者及び現場担当者、各関連機関も出席し、諸問題を共有することとした。

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

障害の状態及び特性をしっかりと聞き取りのうえ、時間や休みの配慮をすることにより、現時点では、特に何も業務に問題ありません。ハローワークや障がい者就業・生活支援センター、就労継続支援事業所など障害者支援機関が手厚くサポートしていただけるので、非常に助かっています。障害者雇用を進めていくには、障害者支援機関のサポートが大きいと思います。



管理部長 Tさん

紀洋精密株式会社

PROFILE

昭和38年、電子部品製造業として設立。現在は、電子部品のほか自動車部品の製造加工も行っており、社員数84名、うち障害者4名(うち重度障害者1名)を部品組立業務において雇用し、障害者雇用率5.95%を維持している。(平成24年6月1日現在)

【採用後の定着のポイント】

障害特性に応じた工夫

- 採用した人の障害の程度に合わせ、作業環境や配置の工夫を行っている。
- 具体的には、立位での作業が基本になる現場で、足の不自由な人を採用した場合には、作業場所を変え座位でも作業ができるようにしたり、耳の不自由な人を採用する場合には、ブザーなどの聴覚で確認するようなものを、ランプなどの視覚で確認するものに変更したりすることで、従業員の不安を取り除き、作業に専念できるようにしている。



代表取締役社長 Tさん

【これから障害者の雇用を考えている企業へのメッセージ】

まず面接した上で、作業環境に適應できるか否かを判断しています。立位での手先を使った作業が主となりますので、現場に対応できる人であれば、障害者か否かはあまり気にしていません。とにかく、一度会ってみて話を聞いたうえで雇用を考えてみてはいかがでしょうか。