



三重県の障害者雇用事例集

(vol.2)

平成25年10月28日

三重労働局
職業安定部

目次

- 1 桑名： 桑名工業株式会社
- 2 四日市： マツオカ建機株式会社
- 3 鈴鹿： 株式会社三厚連ウイズ
- 4 津： 株式会社マルヤス
- 5 津： トリックス株式会社
- 6 津： 公益財団法人三重県健康管理事業センター
- 7 松阪： 株式会社オクムラ岡本工場
- 8 伊勢： 株式会社マスヤ
- 9 鳥羽： 鳥羽シーサイドホテル株式会社
- 10 名張： 株式会社タカキタ

多くの三重県の企業及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構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

桑名工業株式会社

PROFILE

- 昭和4年創業。事業はコンクリート製品製造。
- 平成25年10月1日現在の従業員数は18名。うち精神障害者4名(パートから正社員へ登用1名あり)が現場作業、品質管理業務に従事。

【採用に至るまでのポイント】

職場実習を通して

- 精神障害者の雇用のきっかけが福祉施設からの職場実習の受け入れであったため、採用に当たっては雇用前実習制度(県委託訓練)を活用している。
- 訓練を活用することにより、本人の体調面、体力面を考慮しながら就業時間を徐々に増やしていくことが出来、又、訓練期間のなかで本人の就労意欲を把握することが出来る。

【採用後の定着のポイント】

障害特性に配慮した職務

- 精神障害者の定着に当たっては特に体調管理を意識し、本人に合った勤務時間・職務内容にすることが必要。
- 障害者就業・生活支援センターの定期訪問を行ってもらうことにより、常に障害者の体調面・就労状況の共有を図っている。



【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】

精神障害者の雇用に当たって何か特別なことをしているつもりはありません。但し、長く勤めてもらうためには精神障害者の体調・就労意欲を意識し、障害者生活・生活支援センター、家族、時には医療機関も含めてうまく繋がると雇用しやすく長く勤めてもらえるのではないのでしょうか。

マツオカ建機株式会社

PROFILE

- 創業昭和13年、会社設立昭和33年、従業員数170名、土木建設機械、産業用機械、車輛をはじめとして、ハウス・仮設足場・一般備品等のレンタル・リース、販売、工事など、建設関連の総合レンタルサービス業として、地域のインフラ整備に貢献してまいりました。『全力』の社是の基、社員一同、社会貢献できる企業、共に成長する企業、価値ある企業を目指しています。
- 重度知的障害者2名が入在庫点検及び清掃整備積込、積降し場内外の机、イス、コピー機等の備品を整理整頓してもらっています。

【採用に至るまでのポイント】

まずは行動してみる

- 今年はじめて障害者新卒2名を採用し、正直現在も手探り状態です。
- 昨年、特別支援学校の実習制度を利用し、実習にこられた2名を4月正社員として採用しました。
- 特別支援学校、家族の方と良く話をし、双方にとって最良な状態になれるよう模索しながら現在に至っています。

【採用後の定着のポイント】

本人・社員（会社）・家族とのコミュニケーション

- 配属先の営業所が、高齢のパート社員が多く在籍している為、その方々に、良く説明をすることと、マンツーマンで指導できる担当者を決め、業務内容等の指導に当たってもらいました。
- 当社社員が使用している日報を、障害者用の内容に若干変更し、毎日の業務を書き込むことはもちろん、日報を家庭に持ち帰って、家族からの通信欄に記入してもらい、体調、精神等の変化や会社へ対する質問等を会社としても把握できるようにしました。



【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】

いろいろ考える前に、まずは特別支援学校からの現場実習等を受け入れて、障害者の方と会ってみることで、そうすれば会社として障害者受入れに必要なこともわかってくるはず。企業ですので、ボランティアではありません。障害者の方も『戦力として働いてもらう』ということが大切です。

株式会社三厚連ウイズ

PROFILE

- 平成25年2月1日にJA三重厚生連の100%出資子会社として鈴鹿市に設立。障害者雇用促進法の規定に基づく特例認定を受け、同年4月に創業。平成25年10月15日現在、従業員数12名。内、障害のある方7名（正社員6名、パート1名）。障害内訳は知的6名（重度6名）、精神1名。
- 社内経理事務の他、JA三重厚生連の開設する鈴鹿中央総合病院にてベッドメイキング作業、布団・枕の包布作業、手術室の一部や中材室の床の清掃作業などの業務に従事。障害者雇用率は親事業体含め2.26%（平成25年6月1日現在）

【採用に至るまでのポイント】

職場実習による見定め

- 障害者雇用の取組や業務展開等について特別支援学校の先生に理解を求め、希望する人材について説明。事前協議のうえご本人とも面談し職場実習を実施。ご本人との面談時には誠実さと働く意欲をチェック。
- 職場実習ではご本人の取組姿勢、手際、出来栄えなどを確認。主に対人マナーや職場のルールを守ることの2点を重視して見定めを行っている。

【採用後の定着のポイント】

ジョブパートナーによる支援

- 従業員3名に対し1名のジョブパートナー（職場支援従事者）を配置。作業方法の指導や作業遂行の見守り・援助などを行っている。
- 従業員とともに考え、ともに働くことを基本に、情報を共有し諸々の問題点や解決策などについて意見を述べ合い、仲間への感謝の気持ちを大切にしています。

【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】



当社はハローワーク、特別支援学校、関係機関等に相談しアドバイスなどをいただきながらすすめました。自立できる力のある方はおられるので、自社に合った方を見つけて下さい。働く人と使用者ではなく、一緒になってやろうということが大切かと思えます。

株式会社マルヤス

PROFILE

- 昭和44年設立。「地域の方々の健康で豊かな暮らしづくりのお手伝い」を基本理念に、県内で地域密着型食品スーパーのほかスーパーマーケットに融合させたレストラン事業を展開しており、現在の店舗数は10店となっている。
- 平成25年6月1日現在の従業員数は442名。うち身体障害者6名(うち重度3名)及び知的障害者3名(うち重度1名)が店舗においてバックヤードの作業に従事している。

【採用に至るまでのポイント】

特別支援学校からの職場実習の受入れ

- 職場実習は県内5校から受入れており、店舗において袋詰め作業等の実習を行う中で各実習生の障害の種類・程度に見合った作業を見極めている。また、実習生を採用した場合は、できるだけ本人の負担を軽減できるよう経験した実習と同様の作業部門に配置するよう工夫している。
- 「障害者本人にやる気があれば積極的に採用する」との方針の下、ハローワークの就職面接会には必ず参加するなどして門戸を広げている。

【採用後の定着のポイント】

繰り返しの大切さ

- 知的障害者に作業内容や手順を理解してもらうためには、できるだけ簡潔で具体的な表現を用いて説明するとともに、実際の作業の動きをやって見せ、次に本人にやらせることを繰り返して覚えてもらうことが大切。
- また、これに加えて三重障害者職業センターのジョブコーチを活用し、作業が確実に遂行できるまで丁寧な指導を行うことも有効。

【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】



特別支援学校の職場実習を受け入れることで、障害者の持つ職業能力を確認できるほか、新規学卒者である障害者を採用するきっかけを作りとすることができます。
また、これまで実施してきた作業指導を基に、初めて袋詰め等の作業を行う知的障害者が作業内容と手順を簡易に確認できるよう写真や色分けを用いた作業マニュアルの整備が有効と考えており、現在作成しているところです。

トリックス株式会社

PROFILE

- 国内・海外の自動車メーカー向け二輪・四輪車の各種部品製造業
- 平成25年6月1日現在の従業員数は392人、うち雇用する障害者数は11.5人、実雇用率2.93%。
- 身体障害者5人(うち重度2人)、知的障害者4人、精神障害者1人を雇用。60歳を超える嘱託職員1人以外は全て正社員として雇用。更に、身体障害者1人を正社員前提に採用内定。

【採用に至るまでのポイント】

活躍できる職場を探る

- 採用方法は、ハローワークの障害者面接会を利用したり、一般応募で受け入れたり弾力的に対応。必要に応じ、ジョブコーチを依頼するなど支援機関の専門的な援助を活用している。
- 採用選考時には、その方の障害の内容に応じた職務内容を考え、どのような職場環境で活躍できるか、可能性を前向きに考える姿勢でいる。

【採用後の定着のポイント】

職場環境の重要性

- 勤務20年以上の社員を始めとし、定着率がとても高い。正社員として雇用することで、本人の仕事への意識が高くなり、定着率を高めていると思われる。
- 障害者の配置先について、職場環境を整える努力をしている。自分のペースで作業が出来るオフラインの現場、高齢者が多く働く現場、コミュニケーションが取りやすいように向かい合って作業する現場、職員のフォローができる現場に配置するなど、その方の活躍できる環境づくりを大事に考えている。



【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】

職場のコミュニケーションが大切。障害に応じた配慮はしますが、人として社員として、区別をせずに接することで、その人のやる気を引き出すことが長期雇用に繋がると思います。

公益財団法人三重県健康管理事業センター

PROFILE

- 平成9年4月設立。平成24年4月公益財団法人に移行。検(検)診、検査事業では、住民・学生・生徒・従業員の検診と人間ドッグを主に行っている。教育広報事業では、がん及び結核の知識の普及啓発活動と健康に関する講演会等を開催している。従業員88名(平成25年10月1日現在)
- 重度知的障害者1名(総務部付で清掃等環境保全業務を行っている)(実雇用率2.40%)

【採用に至るまでのポイント】

業務の洗い出し

- はじめて障害者を雇用するに当たり、特別支援学校を通して職場体験・実習(スケジュールを作成)して採用。各部署から業務内容の洗い出しを行い、特に職員の手回らなかった清掃・洗濯・整理の業務を担っている。
- 職場実習時に実習ノートを作成し、本人、保護者、事業主で意見交換を行い業務に対する理解を深めた。

【採用後の定着のポイント】

支援機構との連携

- 業務スケジュール、マニュアルを作成し、仕事ができる時は褒め、できなかった時は、出来なかったことを見せて説明し、理解してもらい、続けて働いていくための配慮をしている。
- 支援学校担当者、障害者職業センター担当者の定期訪問を行ってもらい、障害者の体調面を含め連携を図っている。
- 女性ばかりの職場のためいろいろな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】

日常的に業務の洗い出しを行い、どんな仕事ができるか、できる仕事があるのではないかを考えています。
特別支援学校を通しての職場体験・実習を利用できたことがよかったと思います。

株式会社オクムラ岡本工場

PROFILE

- 昭和58年、(株)奥村ゴム製作所の協力会社として設立。現在、自動車用燃料系高圧樹脂ホース生産を主力業務としている。従業員数100人。
- 知的障害者2名(自動車用ゴムホースの加工・検査、倉庫管理に従事)。障害者雇用率2.05%(平成25年6月1日現在)
- 勤続15年目の者が対象の優秀勤労障がい者表彰受賞

【採用に至るまでのポイント】

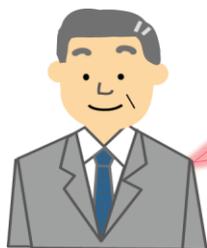
特別支援学校の実習受入れ

- 採用のきっかけとなったのが、15年前に特別支援学校から実習の依頼があったことだった。実習を受ける以上は雇用したいという思いがあったが、誰が面倒を見るのかなど不安要素を挙げればきりが無い。しかし、誰も面倒を見る者がいないなら社長自ら面倒を見る覚悟で受入れた。

【採用後の定着のポイント】

家庭や学校との連携

- 障害者だからという特別扱いはせず、他の職員と平等に扱うよう心掛けているが、職場だけではなく、家庭や学校でも同じ意識を持って本人と接してもらうことが重要です。(障害者だからこれでいいといった意識を本人に持たせない)
- 本人のやる気を高めるため、待遇面なども極力他の職員と同じになるよう努力をしている。



【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】

本人に合った仕事を見つけてあげると、誰よりも自分の仕事という責任意識を強く持って仕事に取り組んでくれています。

株式会社マस्या

PROFILE

- ロングセラー商品「おにぎりせんべい」「ピケイト」などの米菓製品を、全国に販売。親から子、そして孫にも愛される商品をお客様の期待に応えられるよう作り続けていくこと、「お菓子の楽しさ」をどんどん発信しお客様に絶えずワクワクドキドキしていただけるような、他社に真似のできない新しい菓子ビジネスの確立に取り組んでいる。
- 平成25年9月10日現在の従業員数は196名。うち身体障害者3名は工場包装部門と焼成部門、開発部門に、知的障害者2名は工場包装部門に従事している。

【採用に至るまでのポイント】

やる気の尊重

- 働きたいという本人のやる気を尊重して採用を行っており、知的障害者のうち1名は、ハローワークからの応募。
- 主要駅(伊勢市駅・宇治山田駅)を通る送迎バスを運行し、通勤面での配慮を行っている。

【採用後の定着のポイント】

支援機関との連携

- 知的障害者が従事する職場では、経験豊富なパート従業員が共に業務にあたっており、健常者とのわけ隔てなく、協力して働けるようサポートが行われている。
- また、採用後も、支援機関との連携(1~2回/年、先生との面談)をとり適切なフォローを行うようにしている。
- 障害の有無に関わらず、社内資格に挑戦する機会が平等に設けられ、知的障害者の1人が、官能識別テストに合格し、「食味検査担当者」の社内資格を取得。本人にとって、大きな自信につながった。



【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】

働きたい！という気持ちは、障がいのあるなしには関係ありません。本人に話を聞くと「(忙しい時期は他の人と同じように)残業もしたい」「他の仕事も覚えたい」「覚えたい仕事がある」など、意欲的な答えが返ってきました。仕事内容によってはできないこともあります。が、きっちりやれる仕事を少しでも増やして、その領域で頼りになる存在になって欲しいと思っています。

鳥羽シーサイドホテル株式会社

PROFILE

- 昭和46年オープン。現在はホテル旅館業(客室数215室、収容1,138名)のほか、ブライダル、土産物販売業、料理飲食業等を展開している。
- 平成25年6月1日現在の従業員数は233名。うち身体障害者2名(うち重度1名)、知的障害者2名(うち重度1名)及び精神障害者1名が客室清掃業務に従事している。

【採用に至るまでのポイント】

方針は「いつでも雇用する」

- 旅館業という業態の特性もあるが、「可能な限りいつでも雇用する」という方針の下、随時ハローワークに対して障害者の求人活動を行っている。
- 中途障害者の雇用の継続を図ることも必要。例えば、ドアボーイとして身体を寒冷にさらすことで体調不良となってしまう内部障害者の職務を温暖な屋内清掃に変更することなどのように、中途障害者の障害の種類・程度に応じた職務配置を行うことで容易に雇用の継続を図ることができる。

【採用後の定着のポイント】

女性社員が作り出すアットホームな職場環境

- これまで男性社員が客室清掃作業の指導を行っていたところ、客室業務の7割を主婦層が担当している特性を活かし、指導者を障害者に対して自然体で我が子同様に接し、面倒見のよい女性社員に変更することで、障害者である社員も心を開くようになり、職場もアットホームな雰囲気となった。
- 精神障害者の雇用管理に当たっては、体調や生活リズムに見合うよう随時本人と相談の上、勤務時間や勤務形態を変更するなどフレキシブルに対応することが必要。

【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】



管理部長 1さん

知的障害者の中には人間関係をうまく処理することが苦手な方もいらっしゃるため、作業指示・指導を形式的に説明してもなかなか理解してもらえないケースもあろうかと思えます。当社のように女性の指導者を充てることでお互いの信頼関係が構築され、職場の溶込みも早く進んだ例もありますので、指導者の配置に当たっては、**温かい人柄で粘り強い指導ができる方を配置**してみてもいかがでしょうか。

株式会社タカキタ

PROFILE

- 1912(明治45)年に高北農具製作所として名張市にて創業。農作業機メーカーとして日本農業の近代化に取り組んでいます。1962(昭和37)年11月に名古屋証券取引所・1963(昭和38)年9月東京証券取引所市場第2部に上場。従業員数273名(平成25年6月30日現在)障害者5名を雇用。障害者雇用率は2.37%(平成25年6月30日現在)
- 知的障害者5名(うち重度1名)が工場の技能職(軽作業)に従事。

【採用に至るまでのポイント】

採用前からの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、インターンシップの活用など、採用前に実際に工場での作業を体験して障害者の受入れを行う。
- 障害者本人、特別支援学校の先生などの支援者との話し合いから取組みを開始。
- 配属先との調整を図る(既に受入れを行っ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を聴取)

【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

- 特別支援学校の実習では、当社での工場における軽作業を体験して頂き、相互理解を図り、その障害者の特性(出来る作業・出来ない作業の区別など)を理解した上で受け入れています。
- 受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、連携を図るとともに、障害者の指導を人生経験豊富なベテラン作業者を担当者として、作業指導だけではなく生活面においてもサポートしています。



【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、公的支援機関やご家族、また、地域とのつながりの中で、職場体験・実習を通して相互理解し、採用をすすめています。継続するためには周囲とのコミュニケーションやサポートが必要であると思います。