



三重県の障害者雇用事例集 (vol.3)

平成26年3月27日

三重労働局
職業安定部

目次

- 1 桑 名： 株式会社柿安本店(食品製造業)
- 2 桑 名： 北勢運送株式会社(道路貨物運送業)
- 3 四日市： 株式会社三重銀行 (銀行業)
- 4 四日市： 株式会社コーンブルメ (飲食料品製造業)
- 5 鈴 鹿： 社会福祉法人鈴鹿福祉会 鈴鹿グリーンホーム(社会福祉・介護事業)
- 6 津 : 医療法人久居病院(医療業)
- 7 津 : 三重テレビ放送株式会社(放送業)
- 8 松 阪： トライス株式会社(機械器具製造業)
- 9 伊 賀： 株式会社伊賀(宿泊業)
- 10 志 摩： 社会福祉法人志摩市社会福祉協議会 (社会福祉・介護事業)
- 11 志 摩： 医療法人豊和会(医療業)
- 12 尾 鷲： 特定非営利活動法人あいあい(社会福祉・介護事業)
- 13 熊 野： 熊野精工株式会社(プラスチック製品製造業)

多くの三重県の企業様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

株式会社 柿安本店

PROFILE

- 明治4年創業。事業は精肉類の製造小売、レストラン店舗の運営、しぐれ煮・和菓子の製造小売り、惣菜・弁当等の製造小売り業。
- 店舗以外の勤務場所・障害者の方にもできる仕事を社内で検討し、しぐれ煮商品の小箱詰め・しぐれ煮商品を入れる化粧箱の組み立て作業を行う部門「柿安ハートフルパートナーズ」を平成20年4月に立ち上げた。
- 平成26年2月末現在の従業員数は約5,700名。雇用障害者数39名（知的障害者22名、身体障害者11名、精神障害者6名）のうち、ハートフル所属19名（知的障害者14名、身体障害者1名、精神障害者4名）

【採用に至るまでのポイント】

4つの採用基準

- 採用にあたっては特別支援学校等からの実習の受入れを積極的に行っている。また、ハローワークの障害者就職面接会にも積極的に参加している。
- 採用時の要件としては、仕事へ取り組む姿勢、他の方とうまくやっていけるか、本人に働く意志があるか、一定の生産性があるかの4つの採用基準を設けている。

【採用後の定着のポイント】

支援センターとの共有

- ハートフルには作業指導員を配置し、一緒に作業を行うことにより作業の指導及び見守りを行っている。
- 採用にあたり障害者就業・生活支援センターの登録をお願いすることにより、障害者本人の体調、就労状況について支援センターと共有し定着を図っている。

【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】



まずは、職場体験・実習の受け入れから始めるのが良いかと思います。
職場体験・実習を通して、障がい者の方の能力の高さを実感できると思います。
またハローワーク、特別支援学校、公的支援機関を活用することで問題が発生したとしても解決していくことができますので心配はないと思います。

北勢運送株式会社

PROFILE

- 1954(昭和29)年設立。桑名市に本社、静岡県磐田市に磐田支店、その他7営業所があり、道路貨物自動車運送業、貨物運送取扱業を中心に、倉庫管理、物流加工、物流情報システム等の各種サービスを提供しています。
- 平成25年6月1日現在の従業員604人、身体障害者9名(うち重度障害者2名)を雇用。機械部品を出荷する際に使用するポリ容器の洗浄、矯正、空容器(クラフト箱)の洗浄作業の他、事務、運転、商品の詰め替え作業でも従事しています。
- 平成23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】

関係機関との連携

- 採用にあたってはハローワークの障害者担当とも連絡を密にし、就職を希望する方の正確な情報入手することや、特別支援学校からの職場実習の受入れ等によって、求職者の特性を見極めた採用を行うなど、関係機関を上手く活用していくことが重要です。
- 現状の仕事内容以外に障害者が出来る仕事がないか常に考慮し、職域の開発を図る意識を持ち続けることが重要です。

【採用後の定着のポイント】

障がい者の特性に応じた配慮

- 障害者それぞれの能力、特性に応じた適材適所の配置を行っています。なお、比較的高齢者が多いことから、若い人と組み合わせることにより、お互いの長所を引き出せるよう工夫を行っています。
- 入社当初は配属先の現場の人に負担をかけてしまう場合もあることから、現場への丁寧な説明が必要です。
- 作業速度などの違いはあっても、同じ職場で同じ仕事を一緒にすることにより、お互いが支えあいながら仕事を進める意識作りができることから、モチベーションの維持を図れます。

【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】

専門の知識を持ったハローワークの担当者や特別支援学校の先生の意見を参考にして、求職者の能力適性にあった配置を行っています。職場実習などを通じてひとつひとつ問題をクリアしていくことも可能です。**まずは失敗を恐れずに障害者雇用にチャレンジすることです。**また、**同じ職場に働く従業員の協力も不可欠**です。



管理部課長 Kさん

株式会社三重銀行

PROFILE

- 1895年(明治28年)創業。四日市市に本店を置き、三重県・愛知県を中心に展開している地方銀行。「地域とともに発展する銀行」「お客さまとともに栄える銀行」「株主・従業員とともに歩む銀行」を経営理念に掲げ、地域に広く深く根を張り、親しまれ信頼される銀行を目指しています。従業員1,726名(平成26年3月1日現在)。
- 身体障害者23名、知的障害者1名、精神障害者1名が銀行事務または清掃等の庶務業務に従事しています。

【採用に至るまでのポイント】

職場を知ってもらうことに注力

- 特別支援学校の実習生受入れやインターンシップの活用など、採用前に積極的に職場体験を実施し、ミスマッチを防ぐ取組みを行っています。
- 就職面接会やハローワーク経由の採用についても、職場体験を実施して就業前の不安低減に努めています。
- ハローワークには常時求人募集を行い、より多くの求職者とお会いすることに注力しています。

【採用後の定着のポイント】

障害特性の理解を深める

- 障害者一人ひとりの特性を理解し、適切な配置を行うよう心がけています。
- 知的障害者についてはジョブコーチの支援を受け、障害特性の理解を深めるとともに、習熟度合いを確認しながら仕事の割り振りを行っています。

【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】



人事部 Hさん

ハローワークや特別支援学校、各種支援機関と連携し、職場実習等の受入れを行うことにより、雇用スムーズに結び付けていくことができます。知的障害者についてはジョブコーチの支援を受けることがお勧めです。

株式会社 コーンブルメ

PROFILE

- 1934年(昭和9年)創業。パンの製造販売の事業を行い、ベーカリーカフェ・駅ナカのショップ・パンの自動販売機などを展開しています。
- 平成26年3月1日現在の従業員数80名。うち知的障害者7名(重度身体障害者を含む)、身体障害者2名です。8名が工場でのパン製造、1名が店舗でのパン製造をしています。

【採用に至るまでのポイント】

受け入れられる下地

- 採用以前の数年間に福祉事業所からの職場実習を受け入れ、従業員側にも受け入れられる下地が出来ていたこともあり、採用に踏み切りました。
- ハローワークの障害者就職面接会などから採用しています。委託訓練、トライアル雇用などの制度も取り入れながら採用につなげています。本人の「やる気」が重要です。

【採用後の定着のポイント】

職場全体での支援

- 障害者という区別は行わず、一人前のパン職人を育てる意識で接しています。一方で、従業員2名が障害者職業生活相談員の資格を取得し、職場全体での支援の体制に努めています。
- 家族との面談を行い、こまめに連絡帳のやり取りをして家庭とのコミュニケーションを取ることで本人の適性にあった環境や作業内容の工夫を行っています。

【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】



本人の適性に合った環境に上手くハマれば、十分戦力になるという手ごたえを感じています。
障害者を受け入れることで、会社としても社内風土に変化を促し、成長する力になると思っています。

社会福祉法人 鈴鹿福祉会 鈴鹿グリーンホーム

PROFILE

- 1993年(平成5年)に開設。高齢者福祉施設・事業所(特別養護老人ホーム定員50名、ショートステイ定員30名、デイサービスセンター定員50名、居宅介護支援等)の運営を行う非営利法人。
- 地域に信頼されるべき施設を目指し、開設20年を機に、平成26年5月、特別養護老人ホームとショートステイを全室個室にリニューアルしました。
- 平成26年3月現在の従業員81名、うち知的障害者を1名雇用。清掃・家事援助業務に従事。

【採用に至るまでのポイント】

社会福祉法人としてのミッション

- 地域貢献事業を行う社会福祉法人の役割として、以前から、障害者雇用の意向をもっていました。
- 立地条件として、公共交通機関の便があまりよくない環境であるため、なかなか採用につながらない状況が続いていましたが、今回、自転車などにより通勤が可能な方の就業希望があり、ハローワーク、三重県障害者職業センターと連携し採用に至りました。

【採用後の定着のポイント】

業務中の孤立を防ぐために

- 採用当初は、業務中の孤立を防ぎいつでも業務内容の確認ができるように、常に他の清掃管理職員と同行して業務に従事していただきました。
また、ジョブコーチの方と連携し、本人の意欲や柔軟性の向上のため業務中の疑問点などの意見交換を行いました。
- 今後も施設改修工事後の各エリアを効率的に環境整備ができるよう、他の職員と連携を図り、引き続きご利用者に快適に過ごしていただけるよう活躍していただきたいです。

【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】



施設長 H さん

障害者雇用に際しては、ご本人の障害レベルや性格の把握と業務内容のマッチングが必要であると思います。

またジョブコーチ(担当者)の方と連携し、本人の意欲や柔軟性の向上が仕事の質を高め、職場全体での受入姿勢の意識も高まりますので、ともに成長していけるよう関係を築きたいと思います。

医療法人 久居病院

PROFILE

- 1965年(昭和40年)6月設立。人が人として心身ともに健康で生活できるように治療、支援することを第一目的と考えている精神科と心療内科の診療科をもつ病院。平成26年9月に新築移転予定(同敷地内)。
- 平成25年6月1日現在の従業員数は150人(算定基礎労働者数は105人)、うち雇用する障害者数は身体障害者2人(うち1人は重度で、知的障害者でもある)、1名は看護師、1名は洗濯・清掃業務に従事している。実雇用率2.86%。

【採用に至るまでのポイント】

百聞は一見に如かず

- 特別支援学校が実施する企業見学会に参加し、掃除や窓ふきなどの作業をしている生徒達の様子を見ることができた。実際に働く姿を見たことが、知的障害者を雇用することについて現実的に考えるきっかけとなり、在学中の複数回の実習を経て、現在、「洗濯・清掃業務」に従事している。

【採用後の定着のポイント】

型に当てはめようとせず

- 知的障害の他に視力に重度の障害があるため、周りが見えにくいのかうまく「挨拶」が出来ない。また、常識の型にはめようとしたが、なかなか上手くいかなかったり、言葉数が少ないためコミュニケーションがとりにくいなどしたが、仕事を休まず、仕事に対してまじめに取り組んでいるため、周りの理解もあり、コミュニケーションがとりにくいことも「個性」として捉え、型に当てはめることを止め、根気強く指導することにした。それにより、与えられた仕事は経験を積むことによってこなすことができるようになった。
- 同じ業務を担当する職員2人が中高年の女性で、母親代わりの役目を果たし、また、特別支援学校や障害者就業・支援センターのフォローも期待できる環境にあるなど、周りの理解や支援体制に恵まれている。



総務課 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】

障害者の能力や個性を認め、ある程度効率や成果には割り切りを持って、気長に見守る事が必要だと思います。社会貢献の要素もありますし、またそれが、本人の能力を引き出す結果にもつながると思います。

三重テレビ放送株式会社

PROFILE

- 1968年(昭和43年)3月設立。民間放送事業(標準テレビジョン方式の民間放送局)
- 平成26年2月1日現在の従業員数は88人、うち雇用する障害者数は1人(身体障害者)でモニターチェック業務に従事する。

【採用に至るまでのポイント】

長期的なスパンで募集

- ハローワークに障害者専用求人を提出。応募があると、応募者の障害の内容に応じた配慮すべき点などを関係機関等に問い合わせるなどして調べたり、面接時の注意点などについて確認したり、手探りの状態に対応しながら、自社での受入れが可能かどうかを前向きに検討した。
- 面接結果で不採用としたり、採用としても本人が辞退したりと、すぐには雇用に繋がらなかったが、現場での人員不足は、短期アルバイトで回すなどして、常用雇用ができる障害者の募集を根気強く継続した。結果、採用までに8か月程度かかったが、適任者を採用することができた。

【採用後の定着のポイント】

受入れ現場との情報共有を図る

- 実際に働く現場での理解が重要と考え、面接選考の時点から現場に相談し、事前に情報共有を図っていたため、採用後の受入れがスムーズにいった。
- 体調面については配慮が必要であるため、無理のないシフトを組んでいるが、無理をさせないように普段からのコミュニケーションを心がけている。また、障害者だからと仕事を限定することなく、本人の希望を聞きながら、出来る仕事の内容の幅を広げ、やりがいを持って仕事をしてもらいたいと考えている。



【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】

今回、多くの障害者の方と面接させていただきましたが、みなさん、働くことに対して熱意を持ってみえました。**健常者と同じ職場で働ける環境を整えていく事を考えることが重要**だと思います。

トライス株式会社

PROFILE

- 1946年(昭和21年)設立の自動車用電装品の部品を製造する会社。特に直流モーターに不可欠なカーボンブラシ、燃料ポンプ用カーボンコンミテータ及び粉末冶金における精密機械部品を製造するメーカーである。
- 平成24年度松阪市障害者雇用優良事業所表彰受賞
- 平成24年度障害者雇用優良事業所等表彰独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構理事長努力賞受賞
- 平成24年度グッドカンパニー大賞グランプリ受賞
- 平成26年3月現在の従業員数416名、うち身体障害者4名が出荷業務・事務補助、知的障害者3名が製造補助、運搬作業の業務に従事しています。

【採用に至るまでのポイント】

ハローワークとの連携

- かつて法定雇用率に達していない時期もあったが、「企業は企業活動を通じて社会に貢献することが大切であり、またそれは企業の果たすべき責任である」という理念に立ち、積極的に障害者雇用に努めてきた。特に、会社の地元とのつながりを大切にし、地元のハローワークと積極的に連携し、障害者就職面接会等を通じて着実に障害者雇用を進めてきた。

【採用後の定着のポイント】

その方の特性や、適性を考慮

- 昭和47年、ハローワークの紹介で中学校を卒業した新卒の生徒について、検討してもらえないかとの話があった。その当時、障害者雇用に積極的に取り組んでいくところまでの考えはなかったが、社会貢献の一環として、雇用の場を提供した。その方は知的障害があったが、その方の特性や適性を考慮して、その方にあった仕事を提供し、雇用の継続に努めた。その結果、この社員は現在に至るまで40年以上雇用が継続しており、現在では製品製造にともなうリサイクルの職務を担当し、会社にとって欠かせない大切な社員となっている。



総務部長 O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】

担当者としては、障害者の雇用について、特別に配慮していることはなく、特別なことは何もしていないというのが正直なところです。40年程勤務している障害者が二人おり、社員一人一人にとって、障害者ととともに働くことが、ごく自然の環境になっていることがいいのではないのでしょうか。

株式会社 伊賀

PROFILE

- 2009年(平成21年)3月設立。5月20日より「ヒルホテルサンピア伊賀」(ホテル、天然温泉「芭蕉の湯」、レストラン「花ごころ」、お食事処「芭蕉庵」、テニスコート、夏季屋外プール、冬季アイススケート場等)を運営開始。
- 平成26年3月現在の社員13名、パート・アルバイト77名。うち重度知的障害者1名、精神障害者4名を雇用。主に飲食部門のバックヤードに従事。

【採用に至るまでのポイント】

就労支援機関との連携

- 採用方法は、ハローワーク主催の「障害者就職面接会」や高等学校からの推薦による面接を実施。初めて採用した時は、配属先との調整を図り、職業訓練、トライアル雇用からパート雇用への移行へと、三重県、支援施設、ハローワークとの連携を取りながらスタート。(初めて採用した方は当社を卒業し、正職員として他の会社に採用)
- ジョブコーチを依頼し、必要に応じてケース会議を開くなど、支援機関の専門的な援助を活用。

【採用後の定着のポイント】

独り立ちできるようお互いが頑張る

- 採用後1か月程度、ジョブコーチ・就労支援員担当の方と個別指導に当たる。
- 注意する時はどうしてか、内容を十分説明して納得させる。
- 仕事内容は定着するまで変えない。

【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】



重度知的障害者の方は、自分から声が出ないので、その場の空気で気付いてあげるようにする。職場内のコミュニケーションや、周りのサポートも大切。そして同じ仲間として親睦を図っていくことが大切だと感じています。

社会福祉法人志摩市社会福祉協議会

PROFILE

- 2004年(平成16年)10月志摩市誕生時に、旧町5社協が合併し設立。地域福祉事業、介護保険事業、障害者自立支援事業等を実施しています。
- 平成26年3月現在の従業員数390名、うち身体障害者2名(うち重度障害者1名)が営業職、知的障害者2名がパン製造の業務に従事しています。

【採用に至るまでのポイント】

福祉的就労から一般就労に

- 就労支援事業B型を運営しており、その通所利用者の一般就労に向け能力向上を図っています。特別支援学校から職場体験、実習を受け入れ、様々な就労体験をしていただいております。
- 近隣の民間事業所からの照会に対し、対応できる一般就労希望者を育成し、就業機会の門戸を広げています。

【採用後の定着のポイント】

障害者が障害者を支援する

- 常勤雇用の障害者が通所利用者の作業をサポートすることによって、お互いの勤労意欲の向上がなされ安心感の醸成に役立っています。
- 多くの就労支援事業通所者の模範となるよう自己研鑽している姿が見られます。

【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】



事業所内において**職種の開拓が必要であり、どのような仕事が担当できるか常に考えておくことが大切か**と思います。

医療法人 豊和会

PROFILE

- 1984年(昭和59年)創業。平成7年法人設立。志摩、鳥羽において病院、介護事業所、福祉用具販売など計17事業所を展開しています。
- 平成26年3月現在の従業員数430名。うち知的障害者4名、精神障害者1名、身体障害者1名が介護職、清掃係として従事しています。

【採用に至るまでのポイント】

支援者とのコミュニケーションを密に

- 特別支援学校からの職場実習の受入れ、ハローワークの障害者面接会を通じ障害者の受入れを行う。
- 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。
- 配属事業所との調整を図り、適性を見ながら、受入部署を検討している。

【採用後の定着のポイント】

職場環境の重要性

- 障害者の受入部署はもちろん、事業所全体で職場環境を整える努力をしている。作業方法の指導、随時面談など所属長をはじめ役職クラスが中心となって繰り返し粘り強く指導している。
- また適性により配置換えも行いながら、その方が長く活躍できる環境づくりを大切に考えている。

【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】



特別支援学校の職場実習を受け入れること、ハローワークの障害者面接会へ出席することから始まります。やる気を持った多様な人材採用のきっかけになると考えます。

特定非営利活動法人 あいあい

PROFILE

- 2000年(平成12年)設立の特定非営利活動法人。訪問介護事業、訪問看護事業、居宅介護支援事業、通所介護事業(デイサービス)ボランティア活動事業、グループホーム(痴呆対応型共同生活介護事業)他の事業も展開。
- 平成25年設立のあいあいの丘は屋上が周辺地域の避難塔(備蓄倉庫)の役割も担っております。
- 平成26年3月現在の従業員数140名。うち知的障害者3名が清掃、重度身体障害者1名が事務補助として従事しています。

【採用に至るまでのポイント】

職場実習の積極的な受入れ

- 特別支援学校の職場実習を積極的に受け入れ、ハローワークと連携、障害の特性を理解し、出来ること出来ないことの判断を行う。平成22年度に1人、24年度1人、25年度2人の合わせて知的障害者4人(重度障害者2人)の雇用に結びつけた。

【採用後の定着のポイント】

適度な距離感をたもって

- 現在、身体重度の方はパソコンによる資料作成、請求書の作成等の事務職に、知的障害の方は清掃や雑務等の業務に従事している。それぞれ障害の状態と適性を見極めて、職場配置を考えている。職員とも適度な距離感をたもちながら安心感と緊張感をもたせ、仕事への集中力を持続させ定着につなげている。



理事長 Y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】

障害者の方は個々に「出来ること」「出来ないこと」が違います。**個性を認め、まず出来ること(得意とすること)ひとつを伸ばす支援が大切か**と考えます。支援の必要な場面も多くあろうかと思いますが、将来は障害者自らが利益を生めるようにすることが目標かと思えます。

熊野精工 株式会社

PROFILE

- 1970年(昭和45年)設立、ものづくりの会社です。金型の設計から始まり、金型の製造、そしてその金型を使って金属部品、プラスチック部品、複合部品を製造するという一貫生産を行っています。車載部品が大半を占めています。
- 平成25年6月1日現在の従業員は140名で身体障害者2名(うち重度障害者1名)、1名は製品の検査・組立、1名は企画開発で自社製品の開発業務を行っています。障害者雇用率は2.14%です。

【採用に至るまでのポイント】

本人が活躍できる業務を見つける

- ハローワークの紹介により採用し、「特定求職者雇用開発助成金制度」を活用しました。2名のうち、1名は勤続12年になります。
- 障害者の持つ能力を確認して本人の活躍できる業務を見つけることが大切です。

【採用後の定着のポイント】

特別扱いではなく障害特性に応じた配慮を

- 検査は立ち仕事になりますので疲れた時に座って作業ができるように椅子を用意したりなど、障害者だから特別扱いをするのではなく、本人と相談しながら必要な配慮をしています。こちらが気を使うと相手も気を使います。

【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】



特別扱いではなく「やりがい」が持てるようにしてやる必要があります。慣れてくれば1ランク、2ランク上の作業もできるようになります。職場実習で作業能力を確認し、本人に合った作業があることが重要です。