



三重県の障害者雇用事例集 (vol.4)

平成26年11月26日

三重労働局
職業安定部

- 1 いなべ： 三重ダイキャスト工業 株式会社
- 2 四日市： 日本トランスシティ 株式会社
- 3 四日市： 北伊勢上野信用金庫
- 4 鈴 鹿： 三重工熱 株式会社
- 5 津： 社会福祉法人 高田福祉事業協会
- 6 津： トヨタ部品三重共販 株式会社
- 7 松 阪： 株式会社 奥村ゴム製作所
- 8 伊 勢： 有限会社 伊勢福
- 9 伊 賀： 豊国工業 株式会社
- 10 紀 宝： 紀南電工 株式会社

取材にご協力いただきました皆様には、ありがとうございました。



PROFILE

- 昭和18年10月 東京にて創業、昭和19年4月三重県に移転、昭和34年9月現在地に工場建設、昭和35年2月法人化、昭和63年福井県小浜市に小浜工場を新設
- エンジン部品、モーター部品等アルミニウム製品の鋳造から加工までの一貫生産を行っています。平成15年10月にISO14001を取得しました。
- 従業員は企業全体で84人(平成26年11月13日現在)、今回初めて精神障害者を雇用しました。

【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者とも連絡を密にし、就職を希望する方の正確な情報を入手することや、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、関係機関を活用しました。
- 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ています。

【採用後の定着のポイント】

障害者の特性に応じた配慮

- 障害者の能力、特性に応じた配置を行っています。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】

ハローワークや三重障害者職業センター等と連携し、職場実習等の受入れを行うことにより、雇用にスムーズに結び付けていくことができます。ジョブコーチの支援を受けることがお勧めです。

PROFILE

- 創業明治28年。業界4位を誇る、中部地域最大の物流会社。関東、中部、関西を中心に、北海道、九州まで日本列島を網羅し、さらにアメリカ、タイ、ヨーロッパ、中国など海外へ進出しています。
社員数は771名(平成26年11月1日現在)
- 身体障害者7名(うち重度身体障害者2名)、精神障害者5名が、事務補助(PC入力含む)、庶務業務及び清掃業務に従事しています。(平成26年11月1日現在)

【採用に至るまでのポイント】

ハローワーク主催の面接会に積極的に参加

- ハローワークの就職面接会を活用し、直接就労を希望している障害者の人たちに会うようにし、配置する職場を想定し、障害特性及び希望就労時間などを職場の責任者と相談して仕事の切り出しを行いました。
- 入社前に、障害者本人に直接就労予定職場を見ていただき、実際の仕事内容を伝え、入社時には、障害者本人、産業医(保健師)、人事担当者で面接を行い、本人の障害特性及び就労時間など就労条件の確認を行いました。

【採用後の定着のポイント】

勤務時間と仕事量は段階的に増やす

- 障害者本人の希望により、短時間勤務からスタートし、勤務状況と仕事の習熟度を確認しながら、段階的に仕事量を増やして就業時間を延ばしていきました。
- 障害者が配置された職場の責任者と人事部門で就労状況などの情報共有を行いました。



【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】

障害者雇用の実績がないと、先入観に惑わされることもありますが、まずは就職面接会等で障害者の人たちと会ってみることが重要だと思います。障害者の人と直接会うことにより、具体的な仕事の切り出しもできました。

PROFILE

- 1929年(昭和4年設立)。四日市市に本店を置き、三重県の北勢と伊賀を中心に展開している信用金庫。「お客様の夢の実現に貢献」「良質な金融・情報サービスの提供」「地域社会の皆様とともに繁栄」を経営理念に、地域経済の安定や活性化に努めています。職員数379名(平成26年10月1日現在)
- 身体障害者6名(うち重度障害者2名)、精神障害者4名のうち、1名が営業店に在籍、他の9名が本部にて内部事務に従事しています。

【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者と連絡を密にし、就職面接会に参加することにより、より多くの求職者と面談し、本人の特性にあった採用を行っています。
- ハローワークに求人募集をするにあたり、現状の障害者の仕事内容にとらわれることなく、常に職域開発の意識を持つことに努めています。

【採用後の定着のポイント】

障害者の特性を理解する

- 障害者それぞれの特性を理解し、適切な配置を行っています。
- 障害特性の理解を深めるため、所属部署の職員向けに研修会を開催しています。
- 障害者就業・生活支援センターなどの支援機関と連携し、障害者のサポートを行っています。



総務部 S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】

2018年には精神障害者の雇用が義務化されます。
当金庫では精神障害者の雇用に取り組んでいますが、職務能力が高く、環境を整備することで、その特性を活かし、戦力として大いに期待できます。

PROFILE

- 1976年(昭和51年)10月設立。大手電機メーカーの協力会社として、電機機器(インバータ・電磁調理器)、鉄道車両用部品等の組立、修理、試験及びそれに付随する業務を展開しています。
- 平成26年9月現在、従業員約320名(短時間労働者含む)うち、身体障害者5名、知的障害者4名、精神障害者2名が設計、緑化及び製造補助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・就労支援機関との連携

- 特別支援学校生徒の職場実習の受入れ、障害者の態様に応じた多様な委託訓練制度、ハローワークが開催する「障害者就職面接会」や「就労マルシェ」(※)等への参加を通じて雇用を進めてきました。
※「就労マルシェ」とは、鈴鹿市と障害者の関連団体などが主催する障害者の雇用促進を図るイベント

【採用後の定着のポイント】

職場の理解と働く環境

- いくつかの職場でいろいろな作業を経験することにより、障害者一人ひとりの作業能力、適性を考慮し、適切な配置を行っています。体調面を含め、普段からのコミュニケーションを大切にし、障害者の方々にも上を向いてやりがいを持って仕事をして頂くことが、企業にとっても最大の戦力になると思います。

【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】

一度ハローワークさんの就職面接会の参加、特別支援学校の実習の受け入れ等を検討してみてもいいでしょうか。障害者の方と接することにより新たな発見があるかもしれません。もちろん採用にあたっては、職場の人たちの理解と働く環境を整えることは不可欠です。



専務 sさん

PROFILE

- 大正10年に三重養老院として、三重県下第1号の老人ホームとして設立。特別養護老人ホームや保育所等の福祉施設の経営、訪問介護事業等を行っている。従業員数177名(平成26年6月1日現在)。
- 身体障害者1名、知的障害者2名(内1名は重度知的障害者)を雇用。リネン業務に従事している。
- 障害者の実雇用率2.18%(平成26年6月1日現在)

【採用に至るまでのポイント】

特別支援学校卒業生を採用

- 特別支援学校の職場実習(1回につき約3週間の実習を2回)を受入れすることで、障害者の方の特性や希望をあらかじめ把握するとともに、障害者の方にも福祉施設での就労はどのようなものかを知ってもらうことができ、相互の理解を深めたうえで、採用選考をすることができた。
- 採用にあたり、市の障がい福祉課、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、児童相談所、特別支援学校を交えた会議を開催し、採用後も各支援機関からの支援が受けられる体制を作ることができた。

【採用後の定着のポイント】

生活面も含めた支援

- 日常業務以外の場面でも、職員全員が、障害者の方を見守り、育てるという意識を持って接するようになっている。
- 住居が無い又通勤が難しい障害者の方には、社員寮を貸与。社会福祉協議会の権利擁護事業のもと、金銭管理のお手伝いや、生活面でのフォローも行い、安心して働くことのできる環境作りに努めている。



【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】

障害者の方の特性に配慮して、一つ一つ分かりやすい説明と丁寧な指導を心がけることが大事だと思います。一度仕事を覚えさえすれば、障害者の方は大きな力を発揮してくれます。

PROFILE

- 昭和44年2月にトヨタ部品三重販売株式会社として営業開始。昭和49年8月にトヨタ部品三重共販株式会社に社名変更し現在に至る。トヨタ車ディーラー、整備工場、カー用品店等へ向けての純正部品、アフターパーツの小売、卸売を行っている。従業員数111名（平成26年11月1日現在）。
- 身体障害者1名、精神障害者1名の計2名を雇用。自動車部品の入出荷業務に従事している。

【採用に至るまでのポイント】

職場見学や支援機関との連携

- 応募希望者がいた場合、まず職場見学をしてもらい、障害者の方に仕事内容や職場環境を十分に理解し納得してもらってから、面接を行うようにした。そうすることで、採用後のミスマッチを防止することができた。
- 職場見学や採用面接の際に、ハローワークや障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の支援機関にも同席してもらうことで、あらかじめ障害者の方の特性や配慮事項について把握することができた。また、そうした支援機関からの採用後の支援体制も構築することができた。

【採用後の定着のポイント】

ジョブコーチ支援の利用

- 障害者職業センターのジョブコーチ支援を利用。障害者の方と事業所との仲介役を担ってもらうとともに、障害者の方への接し方について助言を受けることができた。
- 車通勤が出来ない障害者の方には、公共交通機関の時間に合わせて通常とは異なる就業時間を設定する等、事業所が出来うる配慮について、可能な限り実施した。



【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】

CSR、地域社会貢献を目的に、ハローワーク等支援機関の協力で障害者雇用を進めてまいりました。本人の話をよく聞いて、特性に合った仕事のやり方を考えています。ジョブコーチの方は、業務中だけでなく、入社手続や昼食にも同席し、コミュニケーションの橋渡しをして頂くなど、とても頼りになる存在です。

PROFILE

- 昭和48年、東海ゴム工業株式会社(現:住友理工(株))の協力会社として設立
- 自動車用燃料系・冷却系樹脂ホースの製造及び販売
- 従業員数、172名(平成26年6月1日現在)
- 知的障害者を平成18年から雇用(この方は、勤続9年目となる今年、松阪市優秀勤労障がい者表彰を受賞)

【採用に至るまでのポイント】

ジョブコーチ制度を活用

- 障害者雇用は初めてであったため、ノウハウがなく困っていたところ、トライアル雇用やジョブコーチという障害者雇用の支援制度があることを聞き、それらの制度を利用して採用することにした。採用当初は、ハローワークの担当者と障害者職業センターのジョブコーチが毎日のように顔を出してくれたので、本人や職場の不安も解消された。

【採用後の定着のポイント】

居心地のよい職場

- 当社は、新入社員が入ると、何でも相談できる「お世話係」という担当者をつけています。障害者だから特別にではなく、他の従業員と同じように「何でも相談できる体制づくり」ができていたことで、本人にとっても居心地のよい職場になったと思われます。



業務部 K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】

採用時は掃除などの雑用に従事してもらっていましたが、今ではホースの切断業務なども任されており、なくてはならない戦力となっております。

PROFILE

- 平成4年設立。伊勢神宮内宮（皇大神宮）の門前町で「おかげ横丁」を運営し、全国から伊勢にお越しになる観光客の方々に、昔ながらの街並み、地元の商品・産品と伊勢らしい心のこもったおもてなしで、日本人の心の故郷として感動を提供しています。
- 平成26年10月1日現在の従業員数264名。うち障害者4名（身体障害者2名、知的障害者2名）で、飲食店舗の洗い場さん、町の清掃係、お店のご案内等のおもてなし係として勤務いただいています。

【採用に至るまでのポイント】

適職の見極め

- 障害者職業センター等の支援機関からの専門的なアドバイスを積極的に取り入れ、ハローワークとの連携も密接に行うことにより、障害者個々の障害特性等を理解したうえで、職種・配置先の選定を行っています。

【採用後の定着のポイント】

コミュニケーションが一番大切！！

- 採用時に障害者ご本人と配属先の店長、責任者、管理部の担当者、リーダーを交え、入念に打合を行います。また、入社後は定期的に店長へのヒアリングや、ご本人との面談を設けるようにしています。

【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】



人事・総務責任者 Oさん

障害者の方は、個々に「出来ること」「出来ないこと」が異なります。また、訓練により、能力が伸びる方もみえます。支援が大変な方もみえますが、出来るようになった時の本人の笑顔がたまりません。

PROFILE

- 昭和28年6月創業以来、金属加工(板金塗装・溶接・塗装)技術を活かし、スチール家具(保管庫、ロッカーなど)を製造しています。
- 平成26年10月現在の従業員数は210名。うち身体障害者4名、知的障害者1名を雇用しています。障害者雇用率は、2.34%(平成26年6月現在)
- 障害者5名が製造業務に従事しています。

【採用に至るまでのポイント】

職場実習を通して

- 今回、知的障害者の雇用にあたってはハローワーク主催の「障害者のための企業説明会」に参加し、職場実習を通じて採用となった。
- 知的障害者の雇用に不安もあったが、職場実習を行うことにより、障害の特性、仕事への取り組む姿勢、本人の能力等を事前に把握することが出来たため、雇用する上で不安が軽減された。

【採用後の定着のポイント】

支援機関利用・職場内理解

- ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、ジョブサポーターの定期訪問を行ってもらうことにより、障害者の就労状況、体調面の情報共有を図っている。
- 本人の障害特性である対人面に配慮し、少人数の部門への配置、相談役の従業員の固定など、作業しやすい環境を整えるよう図っている。

【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】

知的障害者の雇用に不安もありましたが、事前に職場実習を行うことにより、雇用への不安が軽減されました。また、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、ジョブサポーターに定期的な訪問を行ってもらうことにより、雇用管理に必要な情報共有が出来るため、長くお勤めしていただけるのではないかと思います。



総務部 1さん

PROFILE

- 平成14年11月創業以来、パナソニックグループの電子デバイス事業の基幹工場として高密度実装を柱とし、防災・セキュリティ・車載商品に搭載させるプリント板ブロック加工品を生産しています。
- 平成26年10月末現在の従業員数は238名。知的障害者3名、精神障害者1名、発達障害者1名を雇用しています
- 障害者は、製造補助業務、パソコンによるデータ入力・資料作成等に従事しています。

【採用に至るまでのポイント】

障害者支援機関を積極的に利用

- ハローワークや地域の障害者支援機関と連携を密にして、障害者雇用についてのノウハウや情報を収集しました。
- 就職を希望される障害者のことを理解するため、ハローワークの障害者就職面接会に参加しました。
- 働く意欲の高い人には、就労体験を行うため実際の職場で実習をしてもらっています。

【採用後の定着のポイント】

相談体制の明確化

- 障害者の方に限りませんが、業務がわからない時や困った時に、誰に相談すれば良いか明確にして、不安な時間を極力短くしてあげる事が大切です。そのため、配属部署ごとに、担当者を選任し、相談できる体制をつくっています。



管理部総務課 K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】

まずは、職場体験や職場実習から始めてみてはいかがでしょうか。採用後もハローワークや支援機関と連携し、常に情報共有することで懸念事項は解消されると思います。

バックナンバー

Vol.1

- 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: 藤井燃糸 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

Vol.2

- 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

三重県の障害者雇用事例集は、三重労働局のホームページでご覧いただけます。



Vol.3

- 1 桑 名: 株式会社 柿安本店
- 2 桑 名: 北勢運送 株式会社
- 3 四日市: 株式会社 三重銀行
- 4 四日市: 株式会社 コーンブルメ
- 5 鈴 鹿: 社会福祉法人 鈴鹿福祉会 鈴鹿グリーンホーム
- 6 津 : 医療法人 久居病院
- 7 津 : 三重テレビ放送 株式会社
- 8 松 阪: トライス 株式会社
- 9 伊 賀: 株式会社 伊賀
- 10 志 摩: 社会福祉法人 志摩市社会福祉協議会
- 11 志 摩: 医療法人 豊和会
- 12 尾 鷲: 特定非営利活動法人 あいあい
- 13 熊 野: 熊野精工 株式会社

