第２部　シンポジウム

「まず雇う」から「長く働く」へ
～支援機関とつなぐ定着のステップ～

株式会社新井コロナ	工場長	坂井　俊一　氏
田中産業株式会社	総務部長	齋藤　法英　氏
さいがた医療センター	心理療法士	綱　将希　氏
新潟障害者職業センター	主任障害者職業カウンセラー	金沢　寛　氏

進行：障がい者就業・生活支援センター　さくら
所長　鈴木　潤子　氏

つぎの快適をつくろう。
CORONA



株式会社新井コロナ






2026.10.30

会 社 概 要

つぎの快適をつくろう。
CORONA

社　　名	株式会社　新井コロナ
所 在 地	新潟県妙高市上百々1丁12番1号
会社設立	1990年（平成2年）12月
従業員数	135名（2026年4月1日現在）
事業内容	・石油暖房機器(石油ファンヒーター)の製造 ・電気暖房機器(遠赤外線コアヒート,ノイルヒート)の製造 ・空調機器(ルームエアコン・除湿機等)の製造



企業理念

つぎの快適をつくろう。
CORONA

▶企業理念◀

あなたと共に　夢・・・新たなライフシーン・・・を実現しお客様に喜んでいただけるコロナ

～快適・健康で環境にやさしい心豊かな生活になくてはならないコロナでありたい～

▶コロナの想い◀

［　感謝と感動　］

・お客様や社会への感謝と人に尽くすことを忘れずに、夢と希望を持ち、明るく、仲良く、喜んで働ける「明朗」「愛和」「喜働」のやる気　集団を目指したい。

・お客様から感動していただけるような、夢のある商品を生み出すことに情熱を燃やし続けたい。

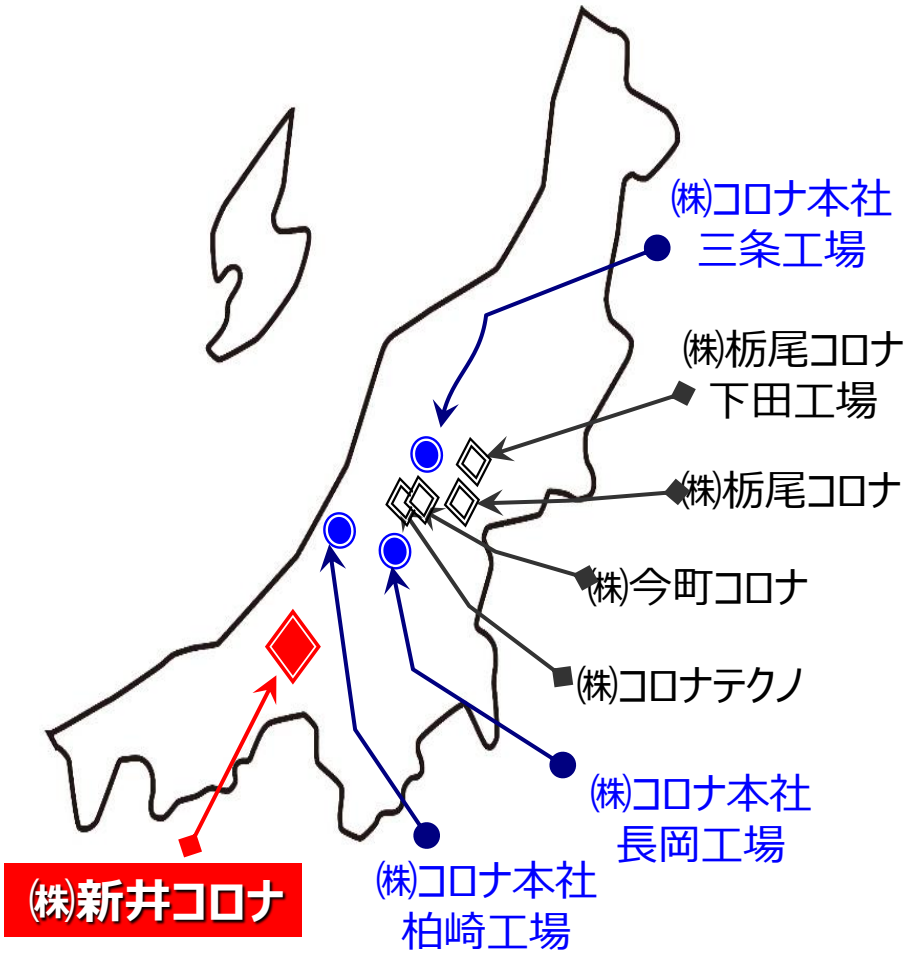


この四角形は、お客様と当社をつなぐ窓。
窓の向こう側には、お客様の快適なくらしが見える。
窓のこちら側は、快適とは何かを考え、開発する社員がいます。
お客様と共に、つぎの快適をつくるイメージをカタチにしました。

コロナグループおよび生産品目

つぎの快適をつくろう。
CORONA

▶コロナグループ（生産拠点：県内8カ所）



▶㈱新井コロナ【生産品目】

【暖房機器】



石油
ファンヒーター



遠赤外線
電気暖房機
（コアヒート）



自然対流型
電気暖房機
（ノイルヒート）

【空調機器】



衣類乾燥
＆除湿機



ルームエアコン



ウインドエアコン

障がい者雇用の状況

つぎの快適をつくろう。
CORONA

❑雇用状況

2004年(平成16年)	2月	知的障がい者１名	(勤続22年)
2007年(平成19年)	8月	知的障がい者１名	(勤続18年)
2010年(平成22年)	5月	精神障がい者１名	(勤続16年)
2017年(平成29年)	10月	身体障がい者１名	(勤続 9 年)
2026年(令和8年)	1月	精神障がい者２名	(勤続9ヵ月)
2026年(令和8年)	4月	知的障がい者１名	(勤続6ヵ月)

現在７名が勤務

❑作業の内容・様子



除湿器用熱交換器生産工程
(熱交換器にパイプを挿入する)



ファンヒーター組立作業
(電動ドライバーを使用して部品を組み付ける)

田中産業株式会社

TANAKA





田中産業株式会社 会社概要



- 創業者　　田中　利之
- 代表者　　代表取締役　田中　康生
- 所在地　　〒943-8505
  新潟県上越市土橋1928番地
  TEL:025-525-1212(代)
  FAX:025-525-1000
- 資本金　　8,000万円
- 社　員　　219名(令和8年4月現在)



概 況

当社は1961(昭和36)年5月1日、建設業として創業しました。

現在、総合建設業　運送業　農業の三事業を中心に

多角経営をしております。

当社のキーワード

- 安全はすべての作業に優先する
- 最高品質の仕事をする
- 地域社会に貢献する



法令を遵守し、
迅速、確実、丁寧な幹線輸送

安全で品質・出来形満点の工事
冬は道路除雪で暮らしを守る

世界品質(G-GAP)で日本一のコシヒカリづくり

障害者職業センターとは？

・「障害者の雇用の促進等に関する法律」に規定、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営。

・各都道府県に１所ずつ設置

　－北海道、東京、愛知、大阪、福岡には支所を設置

・地域のハローワークや就労支援機関等と連携し、障害者・事業主・関係機関に対して「職業リハビリテーションサービス」を提供しています。



新潟障害者職業センターの支援内容

・厚生労働省が所管する法人。全国各都道府県毎に1～2か所、障害者職業センターが設置されています。当センターの利用については無料です。

障害のある方への相談・支援

就職や職場定着、職場復帰に関する相談や助言・援助等

●職業相談・職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、リワーク(職場復帰)支援等

事業主への障害者雇用に関する相談・支援

障害のある方の雇用の進め方や採用後の雇用管理、職場復帰に関する相談や助言・援助等

●雇い入れ前、雇入れ時…社内研修の実施、障害特性を踏まえた雇用管理に関する相談、各種情報提供等

●雇用継続のために…障害のある従業員の職場定着や職場復帰に関する相談等

関係機関への助言・援助

障害のある方への就労支援の進め方等に関する相談や助言・援助、研修会の開催、各種情報提供

●的確なアセスメントの仕方や障害の特性等に応じた効果的な就労支援の進め方等に 関する助言や援助、基礎的研修やフォローアップ研修等の開催、研修会等への講師(カウンセラー)派遣等

障がい者就業・生活支援センターさくら

住　所：上越市寺町2丁目20-1
　　上越市福祉交流プラザ内

窓　口：平日08:30～17：15

その他：利用料無料







https://www.sakura-en.or.jp/

支援内容

■就業に関する相談支援

・就職に向けた準備支援
職業準備訓練、職場実習の斡旋等
・就職活動の支援
ハローワーク同行、面接同行等
・**職場定着**に向けた支援
職場訪問による適応状況の把握等

■雇用と雇用管理に関する助言
事業主に対して障がい者の雇用についてと、
雇用後の雇用管理に関わる助言

■関係機関との連絡調整
公共職業安定所、地域障害者職業センター
社会福祉施設、学校等、医療機関、行政機関との
連携を図る

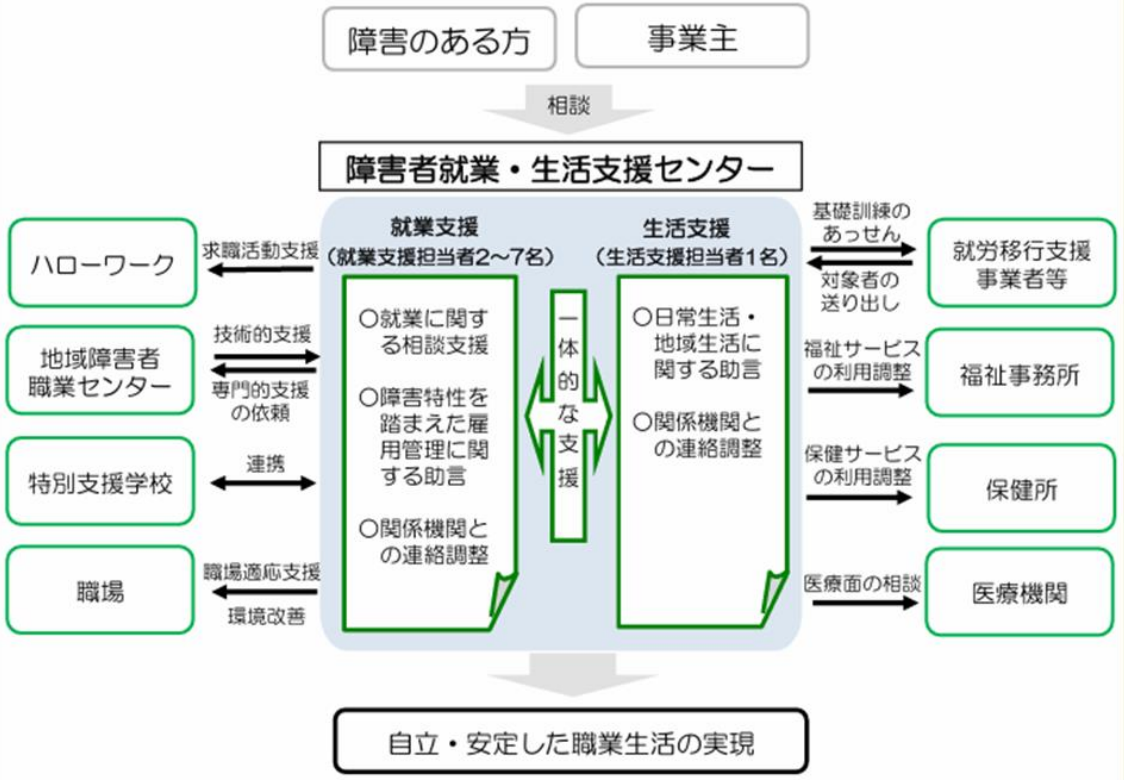


障害者就業・生活支援センターの案内

障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和８年４月現在　340センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

＜就業面での支援＞

○就業に関する相談支援
- 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- 障害者の特性、能力に合った職務の選定
- 就職活動の支援
- 職場定着に向けた支援

○障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言

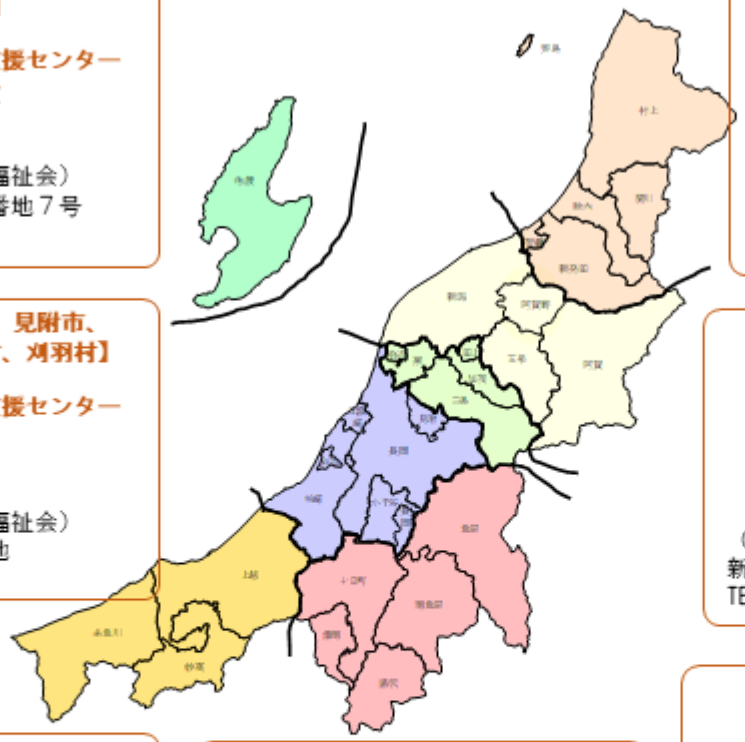
○関係機関との連絡調整

＜生活面での支援＞

○日常生活・地域生活に関する助言
- 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

○関係機関との連絡調整

障害者就業・生活支援センターの案内



【佐渡市】

障害者就業・生活支援センター

あてび

（社会福祉法人佐渡福祉会）
佐渡市三瀬川３８２番地７号
TEL 0259-67-7740

【聖籠町、新発田市、胎内市、関川村、村上市、粟島浦村】

障がい者就業・生活支援センター

アシスト

（社会福祉法人のぞみの家福祉会）
新発田市島潟１４５４番地
TEL 0254-23-1987

【長岡市、柏崎市、見附市、小千谷市、出雲崎町、刈羽村】

障害者就業・生活支援センター

こしじ

（社会福祉法人中越福祉会）
長岡市浦９７５０番地
TEL 0258-92-5163

【新潟市、五泉市、阿賀野市、阿賀町】

障害者就業・生活支援センター

らいふあっぷ

（社会福祉法人更生慈仁会）
新潟市西区上新栄町１丁目３番９号
TEL 025-250-0210

【三条市、燕市、加茂市、田上町、弥彦村】

障がい者就業・生活支援センター

ハート

（社会福祉法人県央福祉会）
三条市西本成寺１丁目２８番８号
TEL 0256-35-0860

【上越市、糸魚川市、妙高市】

障害者就業・生活支援センター

さくら

（社会福祉法人さくら園）
上越市寺町２丁目２０番１号
TEL 025-538-9087

【十日町市、魚沼市、南魚沼市、津南町、湯沢町】

障がい者就業・生活支援センター

あおぞら

（社会福祉法人十日町福祉会）
十日町市高田町３丁目南４４２番地
TEL 025-755-5865

県庁HPから

障害者雇用の
きっかけ

障害者雇用のきっかけ

田中産業株式会社

- ハローワークから障害者の法定雇用率に関する指摘

- 障害者雇用人数が0人　雇用しなければならない状況

❑障がい者雇用のきっかけ

・ハローワークからの指摘

・障がい者雇用率のアップ

障害者雇用への不安

❑障がい者雇用への不安

・生産現場での作業が可能かどうか
（安全面、作業への理解など）

・現場の負担が増えるのではないか
（作業内容の説明、確認作業など）

障害者雇用への不安

田中産業株式会社

- 障害者への接し方・配慮の程度がわからない
  - 障害者雇用が初めて、過去経験がない
- 任せられる仕事がわからない
  - 何ができるのか未知数、何をさせて良いのか不明

当センターに寄せられる事業主の不安や困りごと（例）

【雇用前】

・障害者を採用するにあたって、どのような配慮が必要なのか？
・職場内に適当な仕事があるのか？　職務設定はどうしたらよいのか？
・障害者雇用のイメージやノウハウがない。身体障害者の採用経験はあるが、その他の障害についてはノウハウがない。
・従業員が障害特性を理解できるのか？　社内で障害者雇用についての理解を促したい。
・採用時に適性・能力を十分に把握できるのか？
・安全面への配慮が適切にできるのか？

【雇用後】

・雇用している障害者が不適応を起こしており、対応に苦慮している。
・中途で障害者となった従業員。本人の職業能力等に応じて配置転換が必要。職務の設定について相談にのってほしい。
・メンタル不調で休職をしている者がいる。リワーク支援があると聞いたが…？

活用した機関

活用した機関について

田中産業株式会社

- ハローワーク、支援センターに相談

- 職場実習、トライアル雇用制度を利用
  - 職場実習制度2週間、トライアル雇用期間6カ月

❑活用した機関について

・支援学校や養護学校・・・新潟県立高田特別支援学校、
新潟県立上越特別支援学校(「有恒学舎」含む)

・支援機関 ・・・・・・・・・・・・障がい者就業・生活支援センターさくら

・ハローワーク

実際雇って
困ったことは？

❑実際に雇って困ったこと

・どんな仕事を任せれば良いか

・コミュニケーションの難しさ

・体調面

実際に雇って困ったこと

田中産業株式会社

- 仕事内容の切り出しや選別
- 体調面やメンタル面での不調
- コミュニケーションの取り方

困りごとの対応①
仕事の切り出し

困りごと①　仕事の切り出しについて

田中産業株式会社

- 社内会議等で仕事の棚卸や整理
- 業務の分析や見直し
- 障害者の方向けの業務の抽出
- 社内の業務改善

困りごと①　仕事の切り出しについて

つぎの快適をつくろう。
CORONA

仕事の切り出し	工夫したこと
▶どんな仕事を任せれば良いか？ ①いろいろな作業を経験してもらい、判断しよう。 ・手順化しやすい作業 ・一定期間やってもらう ②適性を見極める ・本人の希望(不安なく作業ができる) ・プレッシャーの大きな仕事は任せない ※中にはミスマッチなケースもあり	▷作業を見える化 ・障がい者用の作業指導書を作成 ・掲示物を活用 ・作業工程に目印を付ける ・エリアを分ける ▷ミスを防止 ・写真撮影による確認 ・ピッキングセンサーを導入 ▷指示は最後まで伝える ・目的、理解、納得１～10までしっかりと伝える

障がい者雇用の状況

❑工夫したこと



「保護具着用」の見える化



「作業指導書」の改善



ピッキングセンサーを導入した製品の梱包作業



付属部品づくりの見える化（イラスト

事業主



障害雇用を進めたらよいか、どのような
仕事をやってもらったらよいかわからない
…

らしく、はたらく、ともに
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部
JEED 新潟障害者職業センター

企業における職務設定の方法

既存の 職務への配置	・他の従業員が担当していた職務にそのまま従事させる 〇：能力の高い障害者の力の発揮 ▲：従事できる障害者は限られる
職務再設計（職務の切り出し・職務創出） ①職務の洗い出し・調整	・既存の職務を洗い出して、障害者が従事しやすいよう調整する（工程の改善、環境整備等）。 〇：従事できる障害者の幅が広がる。
職務再設計（職務の切り出し・職務創出） ②職務の切り出し・再構成	・既存の職務を切り出し、組合せ、一人分の職務に再構成する。（工程を簡易化・定型化、細分化して集中させる、外注や委託の見直し等） 〇：従事できる障害者の幅がさらに広がる。 ▲：社内での調整が必要
職務再設計（職務の切り出し・職務創出） ③職務創出	・これまで行われていない職務（誰かがやらねばならない、本当はやれたらさらによい）を作る。 〇：個々の障害特性に応じた対応が可能 ▲：準備や調整が必要。最初は労力がかかる。

困りごとの対応②
コミュニケーション

困りごと②　コミュニケーションについて

田中産業株式会社

- 接し方や配慮の程度がわからない
- 障害者の方の本音が見えてこない
- 支援センターへの相談、アドバイス
- 本人との定期的な面談
- 障害の特性の理解と社内共有

困りごと②　コミュニケーションについて

つぎの快適をつくろう。
CORONA

コミュニケーション	工夫したこと
▶「困っていること」を聞き出せない ・「ありません」「大丈夫です」 ・本音が見えない →「実は悩んでいることがあります」 ▶「急いで」「まだ終わらない？」 ・仕事の進み具合がプレッシャーに ・何気ない社員の言葉(言い方) に傷つく	▷支援機関と連携 ・定期的に情報共有 ▷現場社員の対応 ・日常的な声かけを増やす ・交換ノートを始めた ・障害の特性を学び、相手がどのように言葉の受け取るかを理解 ・相手の話を最後までしっかり聞く ・早く答えを聞かない

困りごとの対応③

体調面

困りごと③　体調面について

つぎの快適をつくろう。
CORONA

体　調　面	工夫したこと
▶自分からは「言わない」 ▶「体調管理チェックシート」の活用	▷周囲が気付く体制づくり ・先回りして声かけ →休憩時間、トイレタイムなど ▷環境面も改善（熱中症対策） ・作業場所に夏場は扇風機を設置し、気持ちよく働ける環境づくり ・「水分補給タイム」を設ける

体調管理チェックシート　ライン名：前工程　日付：R８年９月14日～９月18日

記入方法　→　○：良い　△：いつもと違う　×：悪い

NO	氏名	月			火			水			木			金			土			備考欄
		朝	昼	夕	朝	昼	夕	朝	昼	夕	朝	昼	夕	朝	昼	夕	朝	昼	夕	体調不良の場合、現在の症状を記入
1																				
	検温確認			度			度			度			度			度			度	
2																				
	検温確認			度			度			度			度			度			度	
3																				
	検温確認			度			度			度			度			度			度	
4																				
	検温確認			度			度			度			度			度			度	
5																				
	検温確認			度			度			度			度			度			度	
6																				
	検温確認			度			度			度			度			度			度	
7																				
	検温確認			度			度			度			度			度			度	
8																				
	検温確認			度			度			度			度			度			度	

障がい者だけでなく、健常者も同じように働きやすくなった

困りごと③　体調面について

田中産業株式会社

- 働き方や労働環境への配慮
  - 労働時間や業務内容の調整
  - 専用の休憩室やトイレの準備

- 突然の休職　大事な仕事は任せない
  - 休職中のコミュニケーションなど配慮
  - 他の障害者の成長

課題と対応策

仕事の切り出し	コミュニケーション	体調面
・様々な作業を経験してもらい、適正を見極める ・作業を見える化 ・仕事の細分化、手順化	・支援機関と連携 ・現場社員の対応 （声掛け，相手の話を最後まで聴く） ・交換ノート	・周囲が気づく体制づくり（休憩時間等） ・環境改善 （熱中症対策等） ・体調管理チェックシートの活用
・社内会議等で仕事の棚卸や整理 ・業務の分析や見直し	・支援機関へ相談 ・本人との定期的な面談 ・障害特性についての理解と社内共有	・労働時間や業務内容の調整 ・休憩室の準備 ・休職中のコミュニケーション

企業にとっての
（障害者含む）
支援機関の存在

❑企業にとっての支援機関の存在

・本人と企業をつなぐ橋渡し役

・企業だけでは見えない本人の思いを教えてくれる存在

支援機関の存在について

田中産業株式会社

- 企業にとって二人三脚で障害者雇用を進める

- 障害者にとって職場実習から関わっている良き相談者

企業が
支援機関に求めるもの

企業が支援機関に求めること

田中産業株式会社

- 障害者雇用の課題に対応→引き続きお願いしたい
- 相談にのってもらいたい

❑企業が支援機関に求めること

・客観的な視点で職場を見て評価してほしい

・本人に対する課題や対応を早めに伝えてもらいたい

支援機関から
企業に求めるもの

支援機関が企業に求めること



・小さな変化でも早めに相談を

・職場での状況の共有を

・企業の方だけで抱え込まないで

・障害者雇用を会社全体で取り組んでほしいです

企業と支援機関それぞれが求めること

【企業が支援機関に求めること】

・何かあったとき、困ったときに気軽に随時相談できること。
・支援機関の担当者が定期的に職場訪問や状況確認してくれると、障害者本人にとってもモチベーションの維持・向上や安心感に繋がりやすい。

【支援機関の立場から見た企業への要望など】

①キーパーソンを決める： 現場で指示を出したり、質問に答える担当「キーパーソン」を決めておくと安心。

②企業内でのサポート体制の構築：企業だけで抱え込まない。長い目で見守り、支え合う体制づくり。最終的には支援の主体を支援機関から事業所内の支援体制に移行すること（ナチュラルサポート）を目指す。

③支援機関の活用を検討する：障害者支援に関する専門知識・ノウハウをもとに、問題解決に向け一緒に考える。特に障害者自身の家庭生活、日常生活に課題がある場合は支援機関にも関わってもらう方が安心。

障害者雇用

苦労したこと／良かったこと

障害者雇用の苦労や良かったこと

田中産業株式会社

- 社内の業務の見直しや改善
- ダイバーシティへの第一歩
- 協調性、助け合いの土壌醸成

❑障がい者雇用のメリット

つぎの快適をつくろう。
CORONA

・真面目でコツコツと同じ作業を継続してくれる

・仕事の適性があえば、仕事を任せられる

・働きやすい環境づくりを見直すことができ、
会社全体の意識も変化

今後に向けた
方向性

❑今後の障がい者雇用・定着に向けた方向性

・「どの仕事でも良い」ではなく、力を発揮しやすい業務や
適している作業を見極める

・真面目にコツコツ働くことができる

→ **会社の一人前の「戦力」になる人材として期待！**

今後に向けた方向性

田中産業株式会社

- 経営者を筆頭に会社全体で取り組む
- 多種業態の中で障害者雇用の可能性を探る
- 個性に配慮しながら長期雇用

障害者雇用について
参加者にひとこと

❑障がい者雇用をする企業の方へメッセージ

つぎの快適をつくろう。
CORONA

・すぐに仕事の成果は出ないが、いずれ戦力になります

・障がい者へは、会社からの情報をわかりやすく伝え、
本人に理解・納得してもらうことが大事になります

障害者雇用について企業へ一言

田中産業株式会社

- ハローワーク、支援センターを活用
- 経営者の理解、社員の理解
- 障害者の方とのコミュニケーション

障害者雇用をする企業へのメッセージ

①誰もが「働きやすい」と感じる職場作り

「障害者が働きやすい職場は、新人やその他の労働者にとっても働きやすい」

- 多様な人材が活躍できる
- 職場定着が進み、生産性や職場の雰囲気の向上にも！

②抱え込まない、職場の困り事は共有

- 安心して話せる場（心理的安全性）

→　新しいアイデアにつながる

より良い雇用管理は職場の担当者自身の健康から

※労働力の確保

「様々な人材を一人前に育てられる環境であれば、採用対象の幅が広がる」

まとめ

「まず雇う」から「長く働く」へ、

障害者雇用は、会社の経営や組織づくりそのものに繋がる取り組みではないでしょうか。

　障がい者の方を雇う時、病気や障がいだけを見るのではなく“その人を知る”ことを始めてみてください。少しずつ対話を重ねてみてください。

　そして、働く誰もが安全で働きやすいと感じる職場でありますように。

質疑応答

本日はご参加いただきありがとうございました

■アンケートのお願い

こちらの二次元コードを読み取り
アンケートにお答えください。
（複数のお申し込みの事業所様は
個々に入力お願いいたします）

締め切り　11月６日（金）まで