2026
にいがた就労支援セミナー

はじめよう、障害者雇用、広げよう働く可能性
～現場の実践から学ぶ、新しい職場づくり～

■日時：令和8年10月30日（金）13:30～16:30
■会場：高田城址公園　オーレンプラザホール

第1部基調講演

「今日からできる！障害者雇用のコミュニケーション
～知るだけで終わらない　明日からの職場対応が変わる」

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～

主催：新潟労働局　ハローワーク
共催：上越市　新潟県障害者雇用促進プロジェクトチーム
障害者就業・生活支援センター連絡協議会

次　第

✻13:30　開会

挨拶

新潟労働局職業安定部　　部長　　戸原　智晶

✻13:35　＜第一部　基調講演＞

「今日からできる！障害者雇用のコミュニケーション
～知るだけで終わらない
明日からの職場対応が変わる～」

独立行政法人　国立病院機構
さいがた医療センター　心理療法士　綱　将希

✻15:00～15:10　　休憩

質疑応答

✻15:10　＜第二部　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
独立行政法人　国立病院機構 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 障害者就業・生活支援センターさくら	センター長	鈴木　潤子氏

質疑応答

✻16:30　閉会

2026　にいがた就労支援セミナー資料一覧

❊第1部　基調講演

「今日からできる！障害者雇用のコミュニケーション
～知るだけで終わらない　明日からの職場対応が変わる～」

❊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～」

❊アンケート

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。

（複数でお申し込みの事業所様は個々にお願いします）

締め切り11月6日（金）まで

2026新潟就労支援セミナー

独立行政法人　国立病院機構　さいがた医療センター

心理療法士　綱　将希

目次

今日お話しすること

①障害者雇用の現状

②精神障害と発達障害の概要

③さいがたデイケアの取り組み：クライシス・プラン

④今日からできるコミュニケーション：ユニバーサルデザインと合理的配慮

概要

- 令和8年7月に障害者雇用の法定雇用率が2.7%に引き上げられました。精神障害者の雇用は増加傾向にあります。しかしながら、本人も企業も対応に困っているという現状です。

- 当院デイケアでは、就労希望の強い方にデイケアでの活動を通じてクライシス・プランを作成し、自己実現に向けたセルフモニタリングや状態に合わせた対処方略を学んでいます。

- 本人の取り組みだけでなく、身近な支援者による環境づくりや何気ない配慮が、就労意欲の高い精神障害・発達障害のある方の就労定着・活躍には重要となります。

障害者雇用の現状

障害のある人の社会参加が広がっている

精神疾患の総患者数（人）	
形態	患者数
入院	約28.8万人
外来	約586.1万人

厚生労働省「令和5年（2023年）患者調査の概況」より

障害種別	雇用者数（人）
身体障害	373,914.5人
知的障害	162,153.5人
精神障害	**168,542.0人**

厚生労働省「令和7年障害者雇用状況の集計結果」より

精神疾患のある人が働き始められる社会になってきている

障害者雇用の現状

障害者雇用の難しさ：企業も本人も困っている

企業で目立った課題

- 配属先現場で障害者をサポートする上司・同僚の不足
- 必要な環境整備を行うノウハウの不足
- 障害者の能力に関する社内理解の不足

現場からの相談

- 作業面　：ミスが多い、何度伝えても指示通りにいかない
- コミュニケーション面：臨機応変な対応が苦手、報告・連絡・相談の不足
- 体調面　：休みがち、体調によって作業がままならない

当事者が困っていること

- 精神障害：体調変化、勤務時間、通院、コミュニケーション　など
- 発達障害：マルチタスク、優先順位、指示の理解、暗黙のルール　など

障害者雇用には、企業・職場・本人それぞれに課題がある

障害者雇用の現状

「雇用する」から「共に働き続ける」へ

	精神障害	発達障害
1年時点の職場定着率 （一般企業への就職者）※	**49.3%**	**71.5%**

※障害者職業総合センターの2017年の調査結果であり、2026年現在の値ではありません

本人の努力	×	企業の努力	=	働き続けて定着 戦力として機能
セルフマネジメント 仕事への適応		環境調整・業務調整 障害理解と配慮		

個人の努力だけではなく、協力して支えていくことが重要

精神障害と発達障害

精神障害について

概要

- 人生の途中で発症することがある、精神機能に関わる障害
- 環境やストレスなど様々な要因や、その積み重ねにより生じる
- 症状の現れ方・対処方法は、人それぞれ

治療

- 継続的な治療により、症状が治まったり、社会生活上の支障が軽減したりすることはある。この状態のことを寛解という
- 大きなストレスや積み重ねにより再発・悪化することも特徴

当事者の困りごと

- 発症前にできたことが、できにくくなることがあるのも特徴
  例）物事を覚えるのに時間がかかる、疲れやすくなる
- そのことで落ち込みや不安につながることもある
  - ➢ 就業の際には、作業の時間・量のコントロールが必要

適切な服薬や刺激のコントロールが、復調のポイント

精神障害と発達障害

発達障害について：最近は「神経発達症」という名称が用いられます

概要

- 先天的に現れる脳機能の特性とされている
- 幼児期から学齢期にかけて特性が現れて、特性と環境との相互作用によって、社会生活上の困難が生じることもある
- つまずきは、環境によって大きく左右される

治療

- 生まれつきの特性なので、特性そのものは服薬でなくすことはできない
- 症状や困りごとに応じて薬物療法を行う場合もある
- 自分の特徴を理解し、対策・対処することが重要
  例）忘れ物をよくする人が、メモをしたり、物の定位置を決めたり

当事者の困りごと

- 特性により叱責の対象となりやすかったり、失敗体験を積み重ねてきたりすることがある

自分を理解し、やり方や環境を工夫することで、生きづらさを軽減するのがポイント

精神障害と発達障害

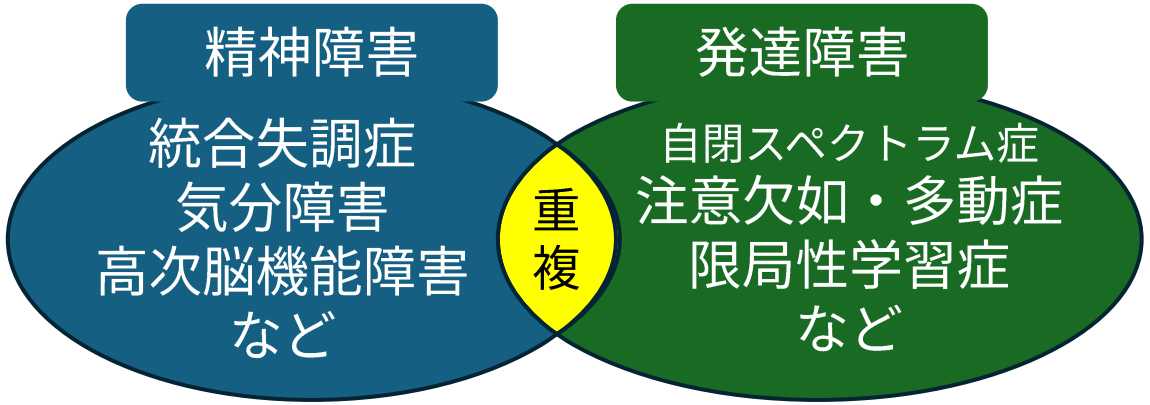
精神障害と発達障害の違い・共通点

違い

- 生まれつきか、人生の途中で発病するか
- メカニズム・カテゴリーが異なるので、両方みられることもある

共通点

- 見た目からわかりにくく、どのような配慮が必要かわかりにくい
- 行動だけ見る「できない＝怠けている」と否定的に評価されることがある
  - どこに躓き、何に困っているのかを評価することが必要



適切な理解や、特徴に沿った環境調整をすることで、持っている能力を発揮することができる

医療での取り組み：クライシス・プラン

クライシス・プランとは

概要

- 「安定から悪化までの生活・病気の状態に応じた自己対処及び支援者の対応、さらに悪化時の希望について、当事者と支援者が協働的に作成するプロセスにより合意された計画」

ねらい・目的

- 作成する過程で、自己理解や自己対処を促したり、本人が望む医療について支援者と協同し具体的に考える
- 体調が良いときに、悪化したときの対処方法を考えたり、してほしい配慮やしてほしくない対処を一緒に決める

使われる理由

- 精神障害や神経発達症は、同じ診断でも症状や対処方法に個別性が高い
  - ➢ それぞれの状態に応じて必要な対処や周囲のかかわり方が異なる
- 定期的にセルフ・モニタリングを自身や支援者とチェックすることで病状や個人の理解を深めることができる

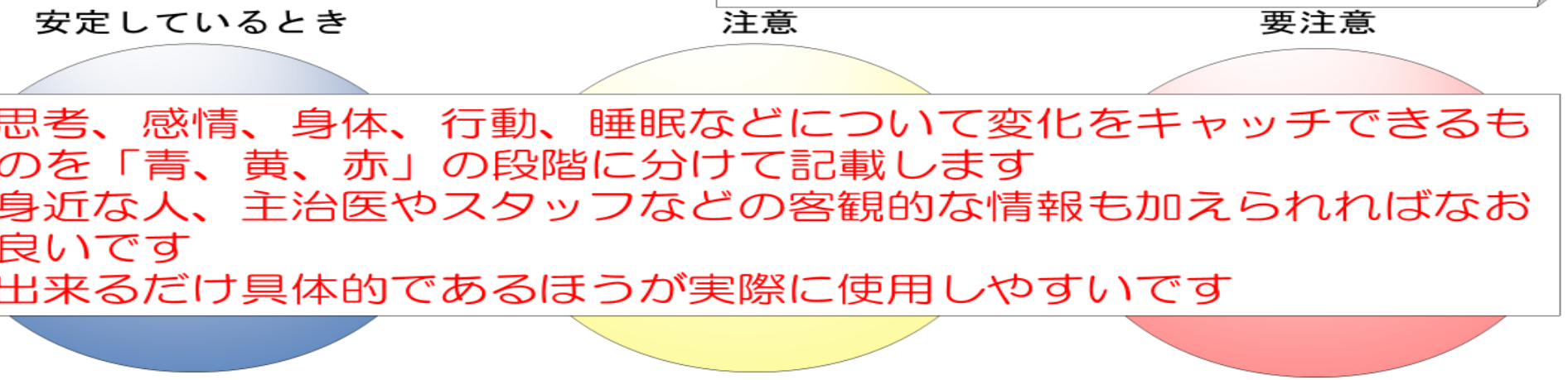
医療での取り組み：クライシス・プラン

クライシス・プラン使用例

名前・好きなプラン名

私の目標：短期・長期分けてもOK

【気をつけたほうが良いストレス】
- 対人関係、金銭面、家族関係、気温、仕事、イベントなど



【私の支援者】
- 家族や友人など
- 場合によっては連絡先なども記載

【状態悪化時の希望】
- 自分の希望を記載します。他者と検討した場合には“計画”とします。
- してほしいこと、してほしくないことなどを記載

計画同意者：名前

医療での取り組み：クライシス・プラン

セルフ・モニタリング表使用例

状態	項目	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)
安定した状態	体調が良い	○	○	○		○
	冗談が言える	○	○	○	○	
注意状態	注意散漫					○
	日中眠気がある				○	○
	食事量が増える				○	○
要注意状態	自責が強くなる					
	イライラする					
	切り替えができない					
睡眠時間(時間→時間)		11:00-6:00	11:00-6:00	11:00-6:00	12:00-6:00	1:00-6:30
総合評価						

本人と話し合って状態を確認。仕事の進め方など、意思決定や話し合いの参考にできます

医療での取り組み：クライシス・プラン

クライシス・プラン使用・活用のポイント

夢や希望を大切にする

- クライシス・プランを通して人柄を知ることで、価値観や人間性がわかる

使用することは手段であり目的ではない

- 使い続けると、手段と目的が逆転し、管理的になることも
  - 何のためにクライシス・プランを使うのか振り返ることが大事

皆さんが「身近な支援者」となる

- 相対的に長い時間を過ごすのが、家族や職場の従業員となる
  - 医療・福祉機関との連携を支える存在になり、頼りになる
- 「らしくない」を察知できるようになると、早期対応が可能になる

今日からできるコミュニケーション

ユニバーサルデザインと合理的配慮の概要

ユニバーサルデザイン

- 年齢や経験、障害の有無にかかわらず、誰もが利用しやすいように設計された環境や仕組みのこと
  例）シャンプーの容器、多機能トイレ、ファミレスのタブレット注文

合理的配慮

- 個々の特性や困りごとを抱えている方に対して、社会の中にある障害を取り除くために何らかの個別対応をすること
  例）視力の低下している人が眼鏡をかける
  特定のアレルギーに応じて食事内容を変更する

今日からできるコミュニケーション

前提となる考え方

専門知識や特別な投資は必要なし

- より適切な対応のために、正しい知識を身に着けておく方が望ましい
- 対応についてわからないことや困ったことは企業の中だけで抱えず、医療や福祉など専門機関に相談することの方が大切

すでに持っている知識が大切

- 暗黙の了解や業界用語、不文律とされている慣例などを整理
- 仕事の流れや仕組みを、経験を基に言語化できるとよい

コミュニケーションはさりげなく

- 定期的な面談を行うことは望ましい
- 日常的な雑談のようなコミュニケーションも大事

新しく何かを学ぶ必要はありません

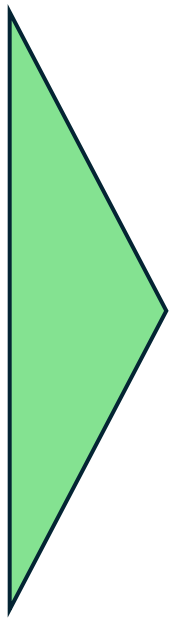
今日からできるコミュニケーション

増えてほしい行動は具体的に伝える

どうしていつもそうなの
ちゃんとしなさいよ

ミスしないように
気を付けて

質問しないと
覚えられないよ



(望ましい行動)をしてくれるとうれしいな

ミスをしないように（意識して取り組んで
ほしいこと）に気を付けて

質問をしたほうが早く覚えられるよ

相手にとってのメリットを伝えながら、望ましい行動を具体的に伝えましょう

今日からできるコミュニケーション

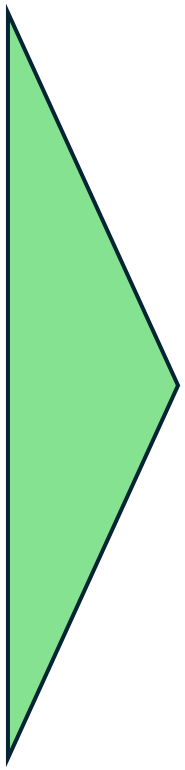
主語を「私」にして伝える

【能力の欠如】
なんで相談できないの？

【自尊心の否定】
相談してって前にも言ったよね

【価値観の押し付け】
こうなったら普通は相談するでしょ？

【他者との比較】
〇〇さんはできてるのに



早めに相談してもらえたら、私も一緒に対応できたと思うんだ

前にも説明したことなので、今回はどこが分かりにくかったのか、一緒に確認したいな

私は、認識の違いがあると困ると思っているんだ。判断の基準を一緒に確認しよう

私は、あなた自身が前より成長できることを大切にしたいと思っている

事実と感情を分けて、感情には名前を付けて伝えると
優しいコミュニケーションになります

今日からできるコミュニケーション

具体的な相談・指導場面での対応

【はじめの切り出し】
- 最近どう？

【評価・フィードバック】
- がんばってね

【指導】
- 報連相をしてね

- 最近うまくいった仕事は？
- 今週番、手間取った仕事は？

いつも助かっている（肯定）
今度は〇〇を頑張ってほしい（改善点）
あなたならできると信じている（肯定）

午後の作業で（状況）
自分で判断して進めたね（行動）
それが事故のリスクがあった（影響）
　どうしたらよかった？（認識のすり合わせ）
　次同じ場面では報告して（改善）

話しやすいように、伝わりやすいように具体度・抽象度を調整
イメージはアイスクリームを溶かすように

今日からできるコミュニケーション

ユニバーサルデザインまとめ

- ここで紹介したコミュニケーション技法は、配慮を必要とする方だけでなく、誰にでも応用できるコミュニケーション技法をお話ししました。そのため、障害のある従業員に限らず、誰もが働きやすい環境づくりに役立ちます。

- 職場の皆様は身近な支援者であると同時に、職場の先輩・上司でもあります。ぜひ「イケてる先輩・上司」を目指しましょう。

- 仕事に限らず、子育てや介護にも役に立つコミュニケーションでもあります。やりやすい場所から試してみましょう。他人に期待するのではなく、自分が変わろうとすることが行動変容の第一歩です。

合理的配慮

概要：前提となる考え方

概要

- 2024年4月から合理的配慮が義務化
- 「配慮があれば、パフォーマンスを発揮できる」というスタンスで本人の特徴や希望に応じて環境調整を実施しなければならない

事業者の対応
(法律上の規定)

- 不当な差別的取り扱い　：してはいけない（禁止）
- 合理的配慮の提供　：しなければならない（法的義務）
- 環境整備　：するように努力（努力義務）

どこまで
実施するか

- 過重な負担にならない範囲：事業の目的・内容を著しく変更させる場合や、財務・体制面で過度な影響を及ぼす場合は「過重な負担」に該当
  例）匂いに敏感だから職場を建て替える、常に付ききりの人が必要など

ポイント

- 「できる／できない」ではなく、本人や企業、医療や福祉が対話を通じて、現実的な対応方法を検討し、本人と企業との落としどころを探ること

合理的配慮

NG対応とOK対応：可能なことは他の従業員と同じ扱いをする

NG①
過度な特別対応

- 当日欠勤・特例措置・重大なミスを許すなど
  ➡他従業員との壁ができたり、不平不満のターゲットになりやすくなる
  - OK対応：本人の能力に応じた評価・指導を実施

NG②
皆が我慢

- 法定雇用率をクリアすることだけを意識して、数合わせの雇用
  ➡本人はキャリア形成、周囲からは“いるだけ”と不満の種となる

NG③
対応の属人化

- 特定の個人に負担が偏る＝持続が困難になる恐れ
  - OK対応：担当や相談窓口の振り分け組織で支える

ポイント

- 可能な範囲で、評価基準や業務上のルールを他の従業員と共通にする
- でも、必要な配慮はともに話し合い、必要な配慮は続ける

企業と本人の双方にメリットがある業務設計と対応

合理的配慮

企業ができることをセクションで分けると：面接時

心構え

- 面接のベースは普段の採用面接と同様でOK
  ※障害者を理由に不採用とするのはNG

障害者雇用のポイント

- 病状管理や病状悪化時の自己対処について査定できる質問をしてみるとよい
- 必要な配慮や働くうえでの希望について、面接時に確認できるとよい

具体的なワード

- 「調子が悪くなった時どのように対応しますか」
- 「配慮してほしいことについて教えてください」➡具体的に掘り下げて確認

合理的配慮

企業ができることをセクションで分けると：採用から就業開始まで

心構え

- 仕事の準備や合理的配慮など、環境整備をするフェーズ
- 従業員にも通達していくことが求められる

具体的な取り組み

- ハード面：クールダウン部屋や作業スペースの確保など、目に見える設備
- ソフト面：仕組みや風土、指示連絡など、目に見えにくい仕組みや職場風土
  - 必要に応じて医療や福祉など専門機関から助言を得る

ポイント

- 希望する配慮を整理し、職場で実施できる方法を検討する
- 障害者雇用の目的や、社内のサポート体制などを共有

合理的配慮

企業ができることをセクションで分けると：就業開始から定着まで

心構え

- 採用した人材を戦力として育てていくフェーズ
- 体調や配慮、パフォーマンスを評価しながら、本人と協働して、業務量や難易度、勤務時間などを段階的に調整する

具体的な取り組み

- 定期的な面談の実施、時間を固定するのが好ましい。
- うまくいっていることが、なぜ機能しているかを振り返ることも大切

ポイント

- 本人への配慮と同時に、他の関わりのある従業員とも振り返る
- まずは１か月続ける、継続できたら繰り返す

人ではなく、仕組みで回るのが理想

今日からできるコミュニケーション

合理的配慮まとめ

- 合理的配慮は個別性が高いので、考え方中心にお伝えしました。
- 完璧を目指さず、活用できることと、更新し続けられることが重要です。実現・運用可能な配慮を始めてみることが支援の第一歩となります。
- 特定の配慮をきっかけに、他の従業員からの不平不満や言葉にしにくい違和感が出てくるかもしれません。それは、業務改善の出発点の可能性になることがあります。

最後に

結論：今日、伝えたかったこと

- 身近な支援者による環境づくりや、何気ないコミュニケーションは当事者だけでなく、他の従業員にとっても働きやすい環境づくりにつながります。
- 仕事だけでなく、子育てや介護にも役に立つ考え方でもあります。日常生活に応用できそうなことはぜひ日常生活にも取り入れてみましょう。
- 具体的な取り組みは、手探りなことも多く、困ったりいつまづいたりすることがあるかと思います。企業だけでなく、かかりつけの医療や福祉機関など、本人のことをよく知る支援者同士が協力して、持続可能な障害者雇用を支えていきましょう。

引用資料

- 第１回精神保健医療福祉の今後の施策推進に関する検討会
  https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40917.html
- 令和７年　障害者雇用状況の集計結果 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_67490.html
- 障害者の就業状況等に関する調査研究
  https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku137.html
- 障害のある求職者の実態調査の中間報告を公表します
  https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/chukanhoukoku.html
- 障害者の雇用の実態等に関する調査研究
  https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku176.html
- 企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究
  https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku184.html

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

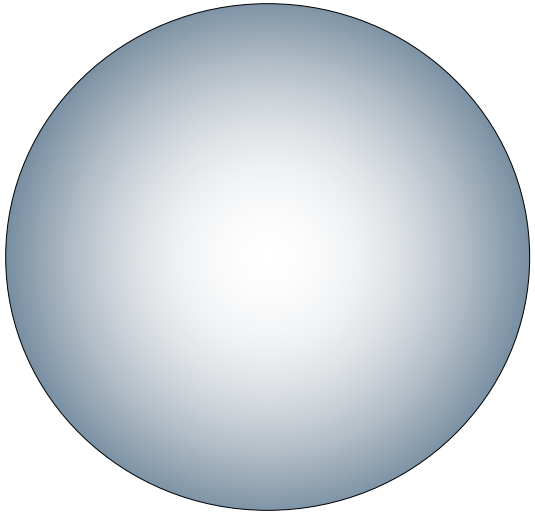
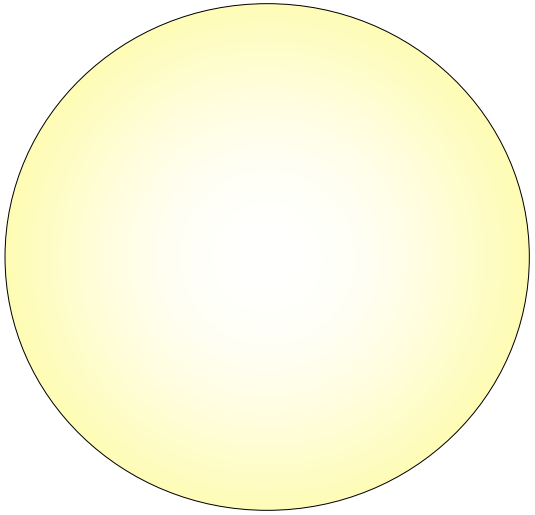
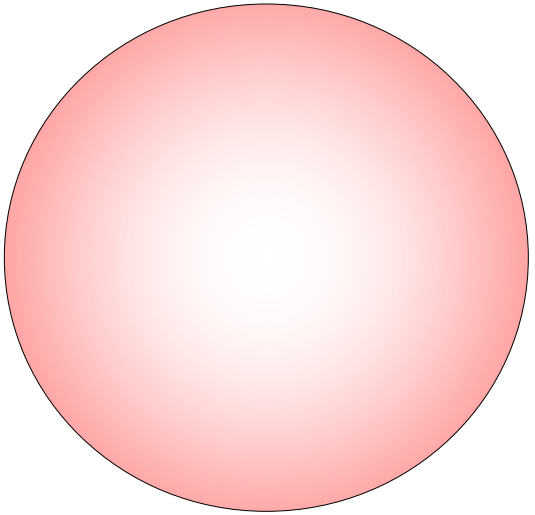
こちらの二次元コードを読み取り
アンケートにお答えください。
（複数のお申し込みの事業所様は
個々に入力お願いいたします）

締め切り　11月６日（金）まで

私の〇〇プラン

私の目標：

【気をつけたほうが良いストレス】

	安定しているとき	注意	要注意
状態			
対処（自分・周囲）			

【私の支援者】

【病状悪化時の希望・計画】

計画同意者：

状態	項目	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)	月　日(　)
安定した状態								
注意状態								
要注意状態								
睡眠時間(時間→時間)								
総合評価								

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。

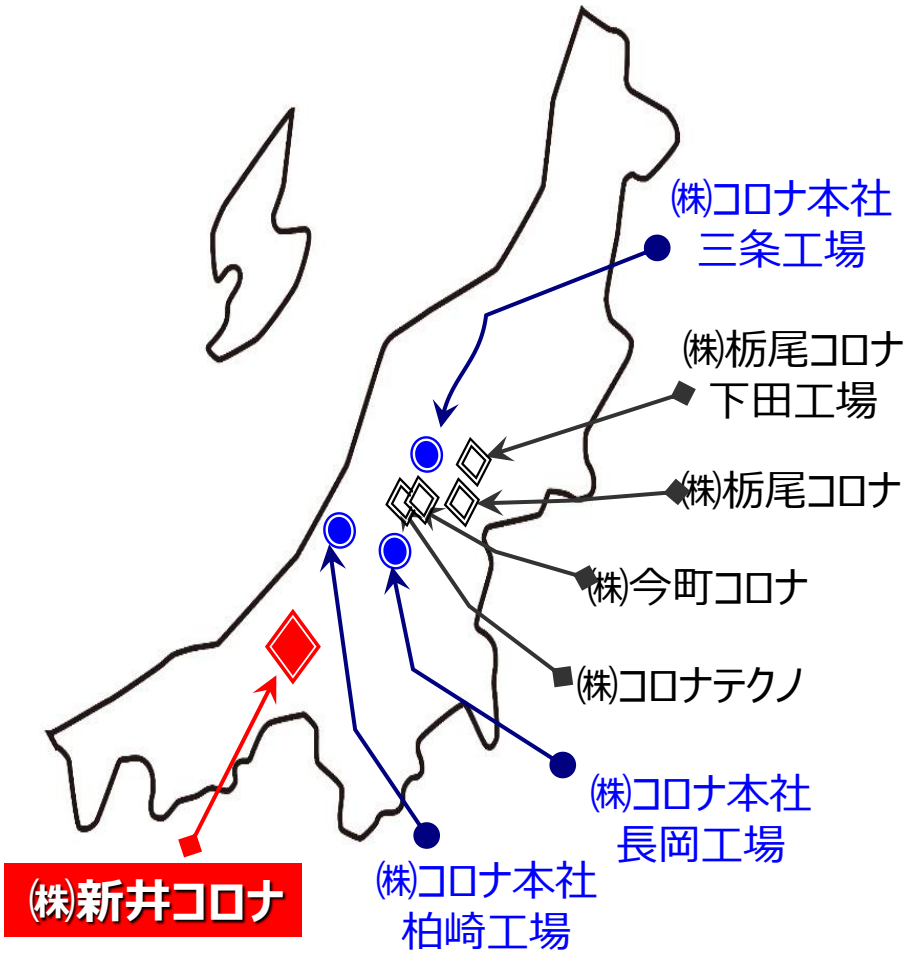


この四角形は、お客様と当社をつなぐ窓。
窓の向こう側には、お客様の快適なくらしが見える。
窓のこちら側は、快適とは何かを考え、開発する社員がいます。
お客様と共に、つぎの快適をつくるイメージをカタチにしました。

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

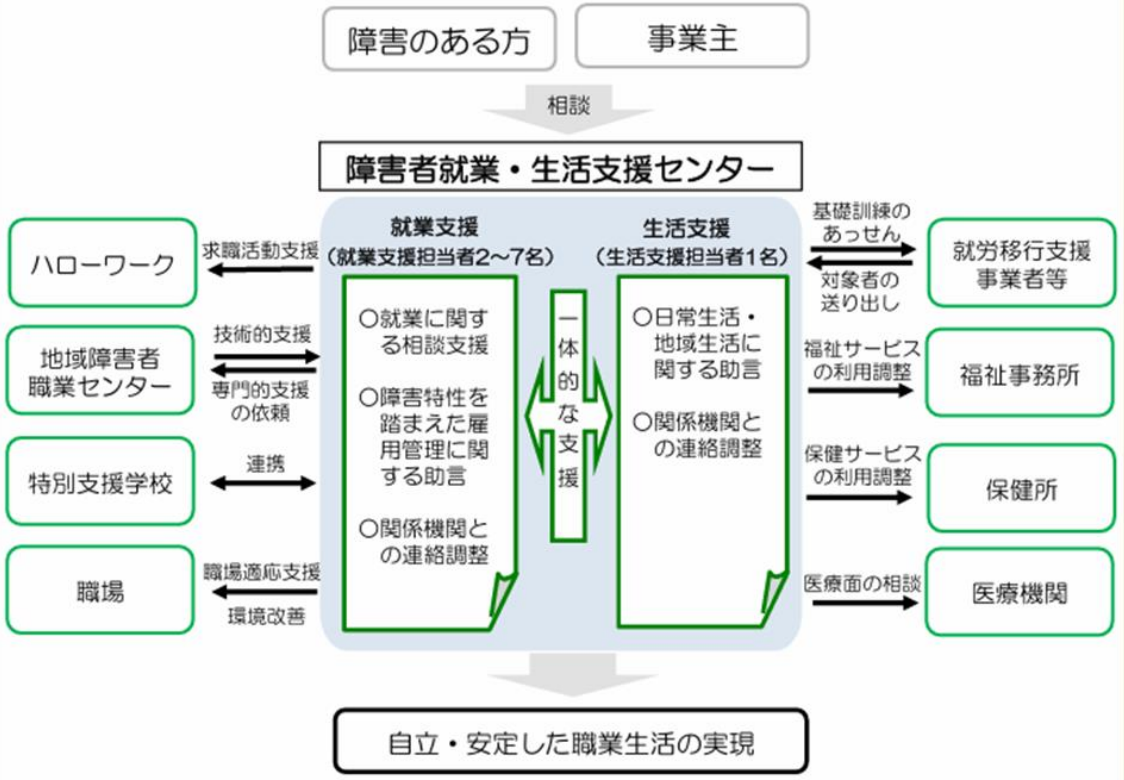


障害者就業・生活支援センターの案内

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

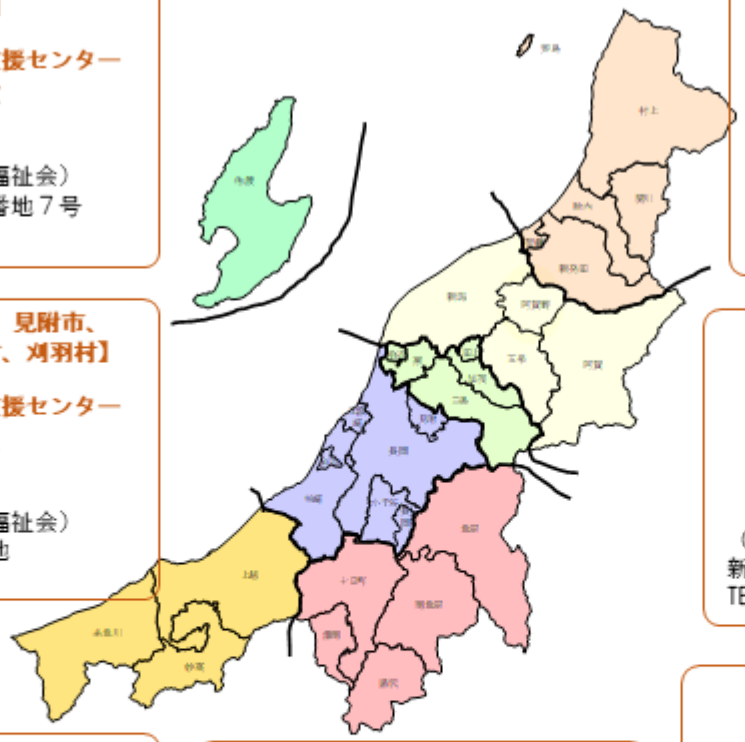
○関係機関との連絡調整

＜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
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。
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
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。

職務再設計（職務の切り出し・職務創出）

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