


～障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業から学ぶ～

もにすの知恵袋



 厚生労働省

島根労働局



島根障害者職業センター

はじめに

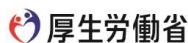
令和2（2020）年4月から、個々の中小企業事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度（もにす認定）を新設しました。

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組に関して、実施状況が優良であることその他の基準に該当する中小企業事業主は、厚生労働省から「障害者雇用優良中小企業事業主」として認定を受けることができ、自社の商品・サービスや広告等に「障害者雇用優良中小企業事業主認定マーク」を表示すること等が可能になります。これにより、事業主は社会的認知度を高めることによるメリットを享受することができるとともに、地域において、障害者雇用における身近なロールモデルとして認知されることで、その地域における障害者雇用の取組が一層推進されることが期待されます。さらに、この認定制度を通じて、障害者の雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、ひいては女性や高齢者、外国人等の誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

「もにす」という愛称については、企業と障害者が明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすすむ」という想いを込めて名付けられています。

この冊子は、島根県内において「もにす認定」を受けた企業の障害者雇用の取組を「もにすの知恵袋」として取りまとめ、これから障害者雇用に取り組む企業の参考とすることを目的として作成しました。

今後の障害者雇用の取組に向けて、ご活用いただければ幸いです。



島根労働局



島根障害者職業センター

一目次一

- はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 目次・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 島根県内のもにす認定企業一覧・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 社会福祉法人 壽光会 企業紹介・・・・・・・・・・・・・・ 4
社会福祉法人 壽光会 の知恵袋・・・・・・・・・・・・・・ 5～7
- もにすの豆知識
精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）①・・・・ 7
- モルツウエル 株式会社 企業紹介・・・・・・・・・・・・・・ 8
モルツウエル 株式会社 の知恵袋・・・・・・・・・・・・・・ 9～11
- もにすの豆知識
精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）②・・・・ 11
- 株式会社 キューサイファーム島根 企業紹介・・・・・・・・ 12
株式会社 キューサイファーム島根 の知恵袋・・・・・・・・ 13～15
- もにすの豆知識
ハローワークと障害者の就労支援機関について・・・・ 15
- まるなか建設 株式会社 企業紹介・・・・・・・・・・・・・・ 16
まるなか建設 株式会社 の知恵袋・・・・・・・・・・・・・・ 17～18
- 協栄金属工業 株式会社 企業紹介・・・・・・・・・・・・・・ 19
協栄金属工業 株式会社 の知恵袋・・・・・・・・・・・・・・ 20～22
- もにすの豆知識
発達障害のいろいろ（代表例）・・・・・・・・・・・・・・ 22
- 株式会社 中筋組 企業紹介・・・・・・・・・・・・・・ 23
株式会社 中筋組 の知恵袋・・・・・・・・・・・・・・ 24～25



島根県内のもにす認定企業一覧

NO.	認定年月日	事業主名称	所在地	業種
1	令和2年11月25日	社会福祉法人 壽光会	出雲市	介護・保育事業
2	令和3年8月30日	モルツウエル 株式会社	松江市	食品製造業
3	令和3年9月7日	株式会社 キューサイファーム島根	益田市	清涼飲料製造業
4	令和3年11月29日	株式会社 KUTO	松江市	繊維工業
5	令和3年11月29日	まるなか建設 株式会社	松江市	総合工事業
6	令和4年1月13日	協栄金属工業 株式会社	雲南市	金属製品製造業
7	令和4年7月5日	株式会社 中筋組	出雲市	総合工事業

※株式会社KUTO様につきましては、ご希望により、企業紹介 及び 知恵袋 の掲載を行っておりません。

社会福祉法人 壽光会



- 所在地
出雲市湖陵町差海318-1
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
181名（8名）
- 事業内容、特長・強み
「地域住民に選ばれる法人（施設）」を目指し、風光明媚な神西湖畔を拠点に、介護・保育事業を展開。
- 大切にしていること
「人を支える仕事だからこそ、支える人を大事にしたい」という当社の強い思いがあります。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

少子高齢化により福祉人材の育成が急務となり、採用枠を新卒者だけに限定するのではなく、高齢者・障害者・子育て期間中の女性などにも採用枠を広げていくことが、社会福祉事業を担う当社の責務だと認識したため。



障害者職業生活相談員

障害者雇用にあたり意識していることや工夫していることについて教えてください。

就職による大きな環境の変化は、障害の有無にかかわらずストレスであるので、外部の様々な支援機関と連携を図り職場定着に向けた支援体制を図っています。また、相談窓口として障害者職業生活相談員を置き、気軽に相談できる職場環境を構築しております。



就労中の障害者

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。

なにか困ったことがあれば、積極的に様々な支援機関に相談してみてください。外部の支援機関は、障害者本人だけでなく、雇用する側の私たちの悩みや相談などにも応じてくれ、適切な助言・アドバイスをいただけます。障害者雇用に取り組み、多様性のある社会を一緒に築いていきましょう。



社会福祉法人 壽光会 の知恵袋

なるほどっ



Q 障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A 当社では現在8名（男性1名・女性7名）を雇用しております。障害の種別は、身体障害3名（肢体不自由2名・内部障害1名）、知的障害4名、精神障害1名（高次機能障害）です。職種は介護員、機能訓練指導員、調理員、環境整備員と様々です。

Q 当社ではバリアフリーが整っていないので、障害者の雇用は困難です。貴社ではバリアフリーが整っていますか。

A 当社は社会福祉施設なのでバリアフリー設計の建物であるので、物理的バリアフリーは整っています。また、平成18年に障害者雇用をして以降、本人の人柄や仕事に対する誠実さが職場内で評価されることにより障害者雇用が進むとともに職場内での障害者に対する偏見がなくなり、心理的バリアフリーな職場環境だと認識しております。

Q 障害者を雇用したことがないので、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A 特別に何かをしているということはありません。採用時の面接や採用前の実習を通して、本人のできることでできないことの確認や配慮すべきことなどを一般雇用者の方よりも丁寧に行っています。障害者だからと意識することなく、一緒に職場で働く仲間の一人だと捉え接しています。

Q 障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A 初めて雇用する管理者やリーダーは、当初はどう接していいのかわからないという不安はありますが、決して障害者雇用は企業の負担ではありません。
不安が解消されれば立派な戦力であり仲間でもあります。当社では障害者雇用の方がおられないと困るぐらいに職務を担っていただいております。

Q 当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A 平成27年度に法人本部総務課の管理者を障害者職業生活相談員に任命し、相談窓口の担当者として、障害者雇用の推進の旗振り役を担ってもらっています。また、障害者雇用をしている事業所の管理者には、障害者職業生活相談員の資格研修を受講（法人累計5名）してもらったり外部の研修に参加するなど、支援スキルの向上に努めています。

Q ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A 以下の回答と共通です。

Q 当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A 人間誰もが得て不得手があります。障害者にも同様に得て不得手がありますし、少しの支援があればできる業務もたくさんあります。

当社では、障害の後遺症で車の運転ができないということで居住地の近隣の職場を検討されている方には、支援機関より障害特性を踏まえて新たに雇用できないかと打診があり、障害特性に応じて環境整備の職務を検討しました。

介護員には専門性が求められる直接支援に重点を置いてもらい、介護員の手がなかなかいき届かない掃除などの環境整備（間接支援）を業務としています。支援機関のすすめで、障害者チャレンジ実習を行い雇用に至りました。

雇用の段階では、ジョブコーチの支援を受け、効率的な作業方法や身体的な負荷の軽減を図りました。

Q 障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A 身体障害のある介護職につきましては、介護度の高い施設ですと身体介護の割合が高く本人及び利用者の事故につながる可能性が高いため、比較的介護度の低い施設で勤務していただいております。また、移乗動作で不安定になる機会を減らす対策として、率先して電動リフトなどの介護機器を積極的に活用してもらい、安全・安心な職場環境の整備に努めています。

同時にハローワークには雇用管理の助言、障害者就業・生活支援センターには安定した職業生活に向けた支援の協力をいただきました。

Q 障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A 当社では過去3名の障害者が退職をしました。うち1名は、支援機関と全く連携をとることもなく数ヶ月で退職になってしまいました。そのことから、外部の様々な支援機関との連携が必修だととらえ、積極的に様々な支援機関のサポートをいただいております。

外部の支援機関には、障害者本人だけでなく、雇用する側の私たちの悩みや相談などにも応じてもらっており、適切な助言・アドバイスをいただいております。

Q 障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

A

- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
- ・ジョブコーチ支援
- ・障害者チャレンジ実習などの雇用前の実習

を利用しました。

Q 障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

A

- ・ハローワーク
- ・島根障害者職業センター
- ・障害者就業・生活支援センター

を利用しました。



もにすの豆知識

精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）①

統合失調症

<主な特性>

- ▶ 発症の原因はよくわかっていないが、100人に1人弱かかる、比較的一般的な病気である。
- ▶ 「幻覚」や「妄想」が特徴的な症状だが、その他にも様々な生活のしづらさが障害として表れることが知られている。
- ▶ 陽性症状
 - ・幻覚：実態がなく他人には認識できないが、本人には感じ取れる感覚のこと。なかでも、自分の悪口やうわさ、指図する声等が聞こえる幻聴が多い。
 - ・妄想：明らかに誤った内容を信じてしまい、周りが訂正しようとしても受け入れられない考えのこと。誰かにいやがらせをされているという被害妄想、周囲のことが何でも自分に関係しているように思える関係妄想などがある。
- ▶ 陰性症状
 - ・意欲が低下し、以前からの趣味や楽しみにしていたことに興味を示さなくなる。
 - ・疲れやすく集中力が保てず、人づきあいを避け引きこもりがちになる。
 - ・入浴や着替えなど清潔を保つことが苦手となる。 など
- ▶ 認知や行動の障害
 - ・考えがまとまりにくく何が言いたいのか分からなくなる。
 - ・相手の話の内容がつかめず、周囲にうまく合わせるができない。 など

モルツウェル 株式会社



- 所在地
松江市北陵町18-1
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
149名（6名）
- 事業内容、特長・強み
高齢者向け真空調理済み食材製造販売を全国へ展開、介護会社を食事から総合支援するシステムを研究開発中。
- 大切にしていること
コーポレート・メッセージ『毎日の“おいしさ”と“おもいやり”は誰にも負けない』

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

2003年にシニアフード事業を始めた頃、人材が足りず困っていた中、近隣の養護学校から職場実習の依頼があり、受け入れたところ、実習をした生徒の作業が早く丁寧であったため、この方を雇用したことからスタートしました。



野津社長

障害者雇用にあたり意識していることや工夫していることについて教えてください。

- 各部門にセクションリーダー及び現場サポーターを配置
- 障害者就業・生活支援センターとの連携
- 障害特性に合った職務を障害者就業・生活支援センターなどの支援機関と相談
- 計算が苦手な障害のあるスタッフでも作業が滞らないようにカスタマイズ
- コミュニケーションが苦手な障害のあるスタッフのためにLINEWORKSで作業指示などの取組を行っています。



就労中の障害者



従業員お誕生会の様子

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。

「2040年問題」の解決の糸口を作るのは、労働人口減少問題に直面している私たち島根県の企業だと思います。企業の環境整備や工夫で、社会に貢献し人生の幸福を味わうことができる労働者を想像以上に増やすことができます。企業も障がい者も、トライし、改善し、ともに希望に満ちた未来をつくっていきましょう。



なるほどっ

モルツウェル 株式会社 の知恵袋

Q 障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A 当社では、精神障がい者(発達障害者)、知的障がい者を雇用しています。

Q 当社ではバリアフリーが整っていないので、障害者の雇用は困難です。貴社ではバリアフリーが整っていますか。

A コミュニケーションが苦手な方のために、グループウェアで日報のやり取りや作業指示ができるようにしています。手すりの設置、エレベーターなど整えている部分もありますが、完ぺきではありません。都度状況に合わせて整えていきたいと思っています。柔軟性が大事だと思います。

Q 障害者を雇用したことがないので、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A ひとり一人の特性によると思いますので、支援機関の方々と相談をしながら進められると丁寧に指導してもらえます。

Q 障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A

- 会社の雰囲気がやさしくなります。
- インクルーシブな(社会の構成員として包み、支え合うこと)社風になります。
- 多様性に寛容になり、お互いを認め合い、組織に「心理的安全性」(話しやすさ・助け合い・挑戦・新奇歓迎)が育ちます。

Q 当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A 普段から興味理解がある人を面談などで見極め、障がい者雇用に関するセミナーや、養護学校の見学会と一緒に参加するなど、「なぜ障がい者雇用するのか」、目的について一緒に考える機会をつくりました。その後、組織体制図をつくり、フォロー体制を構築していきました。

Q ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A

- 人材不足をどう乗り越えるか、という危機感の方が先にありましたので、理解が得られないということはありませんでした。
- 一人でやるのではなく、普段から1on1の面談などを通して、興味理解のある人を集めてチーム作りを進めるのが良いかと思います。

Q 当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A

- 障がいも様々なので、専門的な業務を担える障がい者の方もおそらくおられると思います。ハローワークなどに相談されるとよいかもかもしれません。
- 食品製造工場現場への作業指示を献立システムから抽出し、作業チェック表を作成する業務や、製品の成分表示の抽出など、障がい特性に合った職務を選定し、業務を任せています。
- 食品製造工場内の調理工程では、加圧殺菌装置に入れる商品1000パック～3000パックをパネルに並べ、加圧殺菌し、冷却する業務を任せています。

Q 障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A **健常者も同じです。**安全衛生委員会で、事故防止体制を構築し、メンタルヘルスも含めて、安心して働ける労働環境整備に努めています。

Q 障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A 健常者も同じでコミュニケーションが大切だと思いますが、障がい者の方は特に、言葉にしづらいこともあると思いますので、心配事などが無いのか、支援機関の方との三者面談も定期的に行っています。

Q 障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

- A
- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
 - ・トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）
 - ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
 - ・特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）
- を利用しました。

Q 障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

- A
- ・ハローワーク
 - ・島根障害者職業センター
 - ・障害者就業・生活支援センター
 - ・その他（株式会社そらまめらんどのガチあげ勉強会）
- を利用しました。



もにすの豆知識

精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）②

気分障害

<主な特性>

- ▶ 気分の波が主な症状として表れる病気。うつ状態のみを認める時はうつ病と呼び、うつ状態と躁状態を繰り返す場合には、双極性障害（躁うつ病）と呼ぶ。
- ▶ うつ状態では気持ちが強く落ち込み、何事にもやる気が出ない、疲れやすい、考えが働かない、自分が価値のない人間のように思える、死ぬことばかり考えてしまい実行に移そうとするなどの症状がでる。
- ▶ 躁状態では気持ちが過剰に高揚し、普段ならあり得ないような浪費をしたり、ほとんど眠らずに働き続けたりする。その一方で、ちょっとした事にも敏感に反応し、他人に対して怒りっぽくなったり、自分は何でもできると思い込んで人の話を聞かなくなったりする。

てんかん

<主な特性>

- ▶ 何らかの原因で、一時的に脳の一部が過剰に興奮することにより、発作が起きる。
- ▶ 発作には、けいれんを伴うもの、突然意識を失うもの、意識はあるが認知の変化を伴うものなど、様々なタイプのものがある。

株式会社 キューサイファーム島根



工場外観

- 所在地
益田市虫追町320-39
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
69名（8名）
- 事業内容、特長・強み
約70haの農地と加工工場を所有し、ケール栽培（農薬・化学肥料不使用）と青汁の加工をおこなっています。
- 大切にしていること
当社ではISO9001、ISO45001を取得しており、品質や従業員の労働安全を大切にしています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

2014年に当社の工場が発生した労働災害で、従業員が肢体欠損により障害認定を受けた出来事が、障害者雇用について考えるきっかけとなりました。



工場外観



廣田社長

障害者雇用にあたり意識していることや工夫していることについて教えてください。

当社の職場環境で事故に繋がるおそれがある場合を除き職場見学やトライアル雇用なども利用し、まずは障害者の方に当社で仕事をしてもらうことを意識しています。

そのため、事前の面接で不採用にするケースはほとんどありません。継続して働いてもらうことが最も重要だと考えています。

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。

障害者雇用を積極的に進める会社で悪い印象を持たれることはありません。また、一般社員の方も従来の仕事を見つめなおすきっかけにもなり、社員のさらなる成長も期待できます。当然、うまくいかないこともあります。が、会社の成長にもつながる非常に良い取り組みになると思います。



株式会社 キューサイファーム島根 の知恵袋



なるほどっ

Q 障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A 当社では身体障害者（肢体不自由）、知的障害者、精神障害者の方を雇用しています。

Q 当社ではバリアフリーが整っていないので、障害者の雇用は困難です。貴社ではバリアフリーが整っていますか。

A 当社もバリアフリーの設備は整っていませんので、車いすが必要な障害者の雇用は困難です。まずは各企業の状況に応じて、就労が可能な障害者の雇用からスタートすることがベストです。

Q 障害者を雇用したことがないので、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A 当社では、まず担当者が「障害者職業生活相談員」の講習を受け、養護学校での様子や、支援施設での様子を見学するところから始め、その担当者から、一緒に働くことになる従業員へ障害について社内研修をおこないました。障害者との接し方が分からないことは当社も同様で、まずは障害のことを「知る」ところから始めるとよいと思います。

Q 障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A 障害者の雇用で、劇的に仕事の効率が向上することはないため、受け入れ当初は、職場の負担感の問題は必ず生じます。しかし、障害者に仕事を覚えてもらうには工夫が必要になります。障害者を受け入れた職場では、おのずと仕事を覚えてもらうための工夫を考えることになり、一般社員は、この「考える」ことが習慣化し、そこからアイデアが生まれ、次の仕事に生かされていく、このサイクルが障害者を受け入れる企業の最大のメリットだと感じています。また、障害者を受け入れることで、社内の雰囲気や和やかになり、メリハリのある職場になることも大きな効果の一つと言えます。

Q 当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A 障害者を受け入れる現場に丸投げでは、障害者本人だけでなく、指導担当者の負担や不満も溜まります。当社では第3者的な立場で接することができる管理部門の担当者を設置し、障害者、指導員双方の話しを聞くことができる体制にしています。また、社内体制だけで対応が不十分になってしまう場合は、支援施設に相談することを躊躇せず、担当者が抱え込まないことが重要です。

Q ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A 障害者の雇用はネガティブな印象を抱く方が多いため、社会的義務感で押し進めても感情的に社内の理解を得ることは難しいと思います。法定雇用率の達成を障害者雇用の目的に据えるのではなく、障害者を受け入れることの企業価値向上や、障害者を会社で守っていくため、従業員間の結束力を高めるような働きかけが有効だと思います。養護学校などを社内関係者で見学すると、当初、想像以上にできる作業が多く驚かされます。障害者に対し、それまでに抱いていたマイナスイメージが払しょくされますので、受け入れ前に障害者の生活の様子を見学することをお勧めします。

Q 当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A 専門的な業務の中にも必ず誰でもできる単純作業があると思いますので、それらの細かい業務の切り出しが重要で、必ずしも会社の基幹業務に直結する作業である必要はありません。当社では、工場内の各施設の清掃やゴミ出し、生産に必要な備品の清掃などをおこなっていただいています。

Q 障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A 当社でも業務中の労働災害には特に注意を払っています。しかし、怪我のリスクばかりに視点が向くと任せられる業務がなくなってしまうため、障害者であっても一般社員と同様に安全意識を高めていただく必要があります。当社では、社員立会いのもと作業前のKYT（危険予知トレーニング）をおこない、障害者自身に作業の危険予知をしてもらっています。

Q 障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A 当社では障害者を特別扱いせず、過度に期待しないことを心掛けています。当社で障害者と一般社員の違いは原則、業務内容のみで、社内で整備されている諸制度の利用に一切区別はありません。また、過度に期待すると上司から担当者、担当者から障害者本人へプレッシャーを与えることとなります。馴れ合いの関係はよくありませんが、業務の質や覚えるスピードに対し、上司が担当者に不必要にプレッシャーをかけると担当者と障害者本人の間に軋轢が生まれ、業務を続けられない要因になりかねません。万一、退職になってしまえば、担当者自身も自己嫌悪に陥り、障害者雇用の取り組みに大きな障壁となります。特に障害者雇用の一人目においては、長く業務を続けることを最大の目標に据え、担当者とその上司が我慢をすることが重要です。

Q 障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

A

- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
- ・障害者チャレンジ実習などの雇用前の実習

を利用しました。

Q 障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

A

- ・ハローワーク
- ・島根障害者職業センター
- ・障害者就業・生活支援センター

を利用しました。



もにすの豆知識

ハローワークと障害者の就労支援機関について

- ▶ ハローワーク 島根県内9ヶ所
・・・障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施している。
- ▶ 島根障害者職業センター 島根県内1ヶ所（松江市）
・・・専任カウンセラーによる専門的な支援（職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等）を実施している。
- ▶ 障害者就業・生活支援センター 島根県内7ヶ所
・・・身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談、支援を実施している。

まるなか建設 株式会社



まるなか建設株式会社本社

- 所在地
松江市玉湯町布志名767番地52
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
99名（4名）
- 事業内容、特長・強み
事業内容は、総合建設業（土木・建築・舗装）です。「安心、安全と信頼」を頂ける施工を心掛けています。
- 大切にしていること
個が輝き、全体が輝く・・・そんな会社を目指し社員一人ひとりの個性を大切にしています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

近隣の養護学校が、一般企業への就職を目指して作業学習を実施していることを知り、社屋の窓清掃を依頼したことがきっかけとなり、職場実習（室内やトイレ清掃など）を受け入れ、採用に繋がりました。



内藤社長



トイレの便器や床はもちろん、扉や鏡もピカピカになります

障害者雇用にあたり意識していることや工夫していることについて教えてください。

採用前の職場実習中に、養護学校の先生と打合せを実施し、本人の障害特性や体力面などを考慮した作業内容を検討しました。採用後は一週間単位の業務日報を作成し、作業内容・時間当日の体調など1日を振り返ってコメントや連絡事項のやり取りをすることで、言葉にしにくい本人の気持ちなども把握できるよう工夫しています。

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。

取り組む前は、本当にできるのか不安でしたが支援機関と連携して、1つずつ問題・課題を解決し、現在も続いています。きっかけは様々ですが障害者雇用のための相談員講習会や助成金制度の説明会がありますので、参加してみられたら良いと思います。



コロナ対策のパーテーションも、定期的に拭き取り、清潔に保たれています

まるなか建設 株式会社 の知恵袋



なるほどっ

Q 障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A 当社では身体障害者（重度）、発達障害者、精神障害者を雇用しています。

Q 障害者を雇用したことがないので、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A 実習中は養護学校の先生、採用後はハローワーク、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携し、本人とコミュニケーションを取るようになっています。

Q 障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A 障害者雇用をする前は、室内やトイレ清掃など社員が交代で行っていましたが、それらの作業を障害者雇用の社員にしてもらうことで、従業員の負担軽減と社内がより綺麗に保たれるようになりました。

Q 当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A 職場実習（インターンシップ含む）を受け入れた部署で、実習当時から対応する社員（担当者）を決めて取り組みました。また、担当者が不在の時も同じ部署内の社員も対応できるように、業務日報などを通じて情報を共有しています。

Q ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A 採用前に、2週間の職場実習を複数回（3～5）実施しました。その都度、全社員へ周知のメールをしたり、声掛けをお願いしたりして徐々に慣れていってもらいました。

Q 当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A 当社では、それまで社員が交代で行っていた、社内の清掃と敷地内の花壇整備を新しく業務として取り入れ、担当してもらっています。

Q 障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A 採用時に、安全に関する教育を実施しました。また毎月部内の安全小委員会に参加してもらって本人にも意識してもらえよう指導しています。また、外作業や高所での作業では社員と一緒にしています。

Q 障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A コミュニケーションを取るようにしています。またジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの方に作業の様子を見てもらったりしています。その際に、作業内容や方法などについて、本人の気持ちを聞いてもらって伝えてもらえるので、本人が作業しやすいように改善するようにしています。

Q 障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

A

- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
- ・ジョブコーチ支援
- ・その他（養護学校主催で、採用前と採用後（3カ月）に移行支援会議を実施）
を利用しました。

Q 障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

A

- ・ハローワーク
- ・島根障害者職業センター
- ・障害者就業・生活支援センター「ぶらす」
を利用しました。

協栄金属工業 株式会社



社屋外観

- 所在地
雲南市掛合町掛合1865番地
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
74名（6名）
- 事業内容、特長・強み
精密薄物板金加工（プレス、タレパン、レーザー、曲げ、溶接）、パイプ加工、組立、自社製品の製造販売
- 大切にしていること
過疎地域の雇用を守るため、山陰地方最大級の設備で、地域と共に成長・発展する企業を目指しています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

平成23年頃、大幅な受注増により人員が不足、求人をしても応募が少なく困っていた。その頃、支援機関より職場実習の依頼があり実施。障害者の勤務態度や能力に大きな可能性を感じたため、雇用するようになった。



小山社長

障害者雇用にあたり意識していることや工夫していることについて教えてください。

- 個々の障害特性を配慮し、体調や交通機関の運行状況などによって、柔軟な勤務時間を認めている。
- ミスしやすい作業については、口頭での指示だけでなく、写真付きの説明図やミス防止の治具を用いることで、作業方法を簡素化している。
- 様々な問題解決のため、支援機関と定期的な情報交換を実施している。



就労中の障害者



就労中の障害者

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。

障害者雇用は決して弱者救済や社会貢献のためではない。障害者を雇用すると、みんなが親切に指導し、障害者はそれに応えようと一生懸命に仕事に取り組むため、会社の雰囲気良くなり、生産性は大きく向上する。まずは、支援機関に業務を十分に理解してもらい、自社の社風に合う方を紹介してもらうことから始めよう。

協栄金属工業 株式会社 の知恵袋

なるほどっ



Q 障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A 当社は、肢体不自由1名、知的障害2名、精神障害3名の合計6名の方を雇用しています。

Q 当社ではバリアフリーが整っていないので、障害者の雇用は困難です。貴社ではバリアフリーが整っていますか。

A 当社もバリアフリーは整っていません。障害には様々な種類がありますので、バリアフリーでなくても障害者雇用は十分できます。

Q 障害者を雇用したことがないので、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A 当社もこれまで障害者と一緒に働いた経験が無かったので不安に思っていました。職場実習での障害者の行動や態度に接するうちに、他の社員の障害者に対する偏見は徐々に無くなって行きました。今では、障害があるという意識が無くなるまで、当社に打ち解けています。

Q 障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A 能力や適性には個人差がありますので、業務に慣れるまで時間がかかる場合もあります。当社は入社後、会社や業務に慣れるまでは「1秒たりとも独りぼっちにするな！」を合言葉にみんなが寄り添い、徹底してサポートしています。

障害のある社員も、それに応えようと一生懸命業務に取り組んでくれています。その結果、知的障害のある社員の作業ミスはほぼゼロ。精神障害のある社員もほとんど休まなくなりました。非常にまじめで能力が高いので、当社の強力な戦力です。

もし、障害のある社員が全員一斉に休んだら、当社の生産ラインは完全にストップします。

Q 当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A 当社も人手が決して充足しているわけではありません。障害者雇用に限った事ではなく、新規採用をした場合、必ず新人教育をするわけですが、指導者を誰か一人に固定するのではなく、みんなが寄り添い指導するという意識で取り組んでいます。

Q ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A 当社も、初めは障害者への偏見がありました。しかし、障害者職場実習を受け入れた中で、障害者の素直で真面目な勤務態度や前向きな姿勢に接しているうちに、少しずつ社員の意識が変わって行きました。まずは、個々の障害特性を十分に把握しておられる支援機関に、職場環境や作業内容などをしっかり理解していただき、当社の社風に合った方を紹介してもらうよう心掛けました。その結果、ミスマッチが無く、現在のように障害者雇用が進んできたと思います。

Q 当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A 当社には、障害者専用の業務はありません。様々な職種がありますが、障害の有無に関係なく、その人の向き不向きにより、適性に合った業務・職場に配置しています。現在、障害のある方は、配送業務、プレス機械オペレーター、タップ業務、仕上業務、組立業務に携わっています。

Q 障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A 障害の有無に関係なく、業務上の事故により怪我をしてしまう心配は常につきものです。当社では、3S（整理・整頓・清掃）活動や職場美化活動、作業改善、安全教育を含めた教育訓練（研修）を全社員対象に行っており、みんなで安全作業の意識を徹底しております。

Q 障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A 当社では採用する前には必ず職場実習を体験してもらい、本人の仕事に対する不安が無くなってから雇用するよう配慮しています。その結果、ミスマッチが無くなり障害者の定着率向上につながっています。雇用後は、障害のある社員の技術や精神的な問題解決の為、支援機関と頻繁に情報交換を実施。連携して長期間就業できるように工夫しています。

Q 障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

- A
- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
 - ・トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）
 - ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
 - ・障害者チャレンジ実習などの雇用前の実習 を利用しました。

Q 障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

- A
- ・ハローワーク
 - ・障害者就業・生活支援センター を利用しました。



もにすの豆知識

発達障害のいろいろ（代表例）

自閉症、アスペルガー症候群を含む広汎性発達障害（自閉症スペクトラム）

<主な特性>

- ▶相手の表情や態度などよりも、文字や図形、物の方に関心が強い。
- ▶見通しの立たない状況では不安が強いが、見通しが立つ時はきっちりしている。
- ▶大勢の人がいる所や気温の変化などの感覚刺激への敏感さで苦労しているが、それが芸術的な才能につながることもある。

学習障害（限局性学習障害）

<主な特性>

- ▶「話す」「理解」は普通にできるのに、「読む」「書く」「計算する」ことが、努力しているのに極端に苦手。

注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動性障害）

<主な特性>

- ▶次々と周囲のものに関心を持ち、周囲のペースよりもエネルギーに様々なことに取りくむことが多い。

その他の発達障害

<主な特性>

- ▶体の動かし方の不器用さ、我慢していても声が出たり体が動いてしまったりするチック一般的に吃音と言われるような話し方なども発達障害に含まれる。

株式会社 中筋組



株式会社中筋組 社屋

- 所在地
出雲市姫原町262番地
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
116名（3名）
- 事業内容、特長・強み
総合建設業（土木・建築・港湾・上下水道）として、永年にわたり地域社会への貢献を続けている企業です。
- 大切にしていること
「はい・ありがとう・すみません」＝「素直・感謝・反省」。そんな心を持てる人づくりを進めています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

現場監督業務に従事していた社員が視神経の疾病により重度の視覚障害者となった際、なんとかして雇い続けることができるよう、その社員の障害特性に応じた業務をつくり出したことがきっかけです。



中筋社長

障害者雇用にあたり意識していることや工夫していることについて教えてください。



就労中の障害者（事務職）

視覚障害の社員には、音声ガイドや文字を拡大するソフトの購入等、仕事ができる環境を整えました。養護学校から採用した社員は、在学中から職場実習を繰り返し、本人の能力や体力面などを考慮し、社屋の清掃業務を集約し、業務を創出しました。その日の会議室の利用状況を確認してから清掃順を決めるなど工夫をしています。

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。

「障害者雇用は困難」という先入観を払拭することが大事だと思います。当社の場合、長く貢献してくれた社員が視覚障害になった時、「辞めて欲しくない、なんとか残って欲しい」という思いで障害者雇用が始まったため「無理だ」という思いを克服した経緯があります。「無理」とあきらめず出来る仕事を作り出す事が大事です。



就労中の障害者（清掃業務）



なるほどっ！

株式会社 中筋組 の知恵袋

Q 障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A 当社では重度視覚障害者、精神障害者を雇用しています。

Q 障害者を雇用したことがないので、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A 養護学校の先生や障害者就業・生活支援センターの方と連携を取り、実習中および入社後もフォローアップ・ミーティングを続けています。

Q 障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A 障害の有無に関わらず「雇用」は中小企業にとって最も大切な社会貢献であり、その姿勢を貫くことは長い目で、お客様や地域の方から評価を受けることにつながると思います。

Q 当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A 介助者や担当者を決めておき、障害者が困ったときに、援助や相談を受けることにしています。

Q ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A 「優秀な社員が万一、中途障害を背負うことになったら」という仮定に立ち、真剣に業務を創出することを考えれば「無理・出来ない」という固定観念は打破できると思います。

Q 当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A 視覚障害の社員には、会社に有用な様々な情報の収集と社員への公開。精神障害の社員には、社内清掃業務を任せています。

Q 障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A 視覚障害者は、休職中に歩行訓練を受けたため事故の心配は少ないです。精神障害者についても業務上の安全について指導を徹底しているため事故の心配は少ないです。

Q 障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A 障害者自身の意欲が高いので、当面、離職の心配はしていません。また、障害者が孤立することがないように、折に触れ、声を掛けるようにしています。

Q 障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

A

- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
- ・障害者チャレンジ実習などの雇用前の実習
- ・その他（養護学校と障害者就業・生活支援センターとのフォローアップ・ミーティング）

を利用しました。

Q 障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

A

- ・ハローワーク
- ・島根障害者職業センター
- ・出雲障がい者就業・生活支援センター リーフ

を利用しました。



一緒に取り組み
ましょうっ

厚生労働省
発行 / 島根労働局



島根障害者職業センター