



もにすの 知恵袋

～障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業から学ぶ～

厚生労働省

島根労働局

島根労働局
公式キャラクター
しじろー



島根障害者職業センター



島根県内における障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく 「もにす認定」事業主一覧



島根労働局
公式キャラクター
『しじろ』です



Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



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。

厚生労働省

島根労働局



島根障害者職業センター



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	モルツウェル 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	織維工業
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
8	令和5年2月28日	社会福祉法人 よしだ福祉会	雲南市	老人福祉・介護事業
9	令和5年3月13日	大昌 株式会社	松江市	紙製容器製造業
10	令和5年8月7日	大畠建設 株式会社	益田市	総合工事業
11	令和5年8月7日	株式会社 ハーバック化成	益田市	プラスチック製品製造業
12	令和5年9月6日	社会福祉法人 仁摩福祉会	大田市	社会保険・社会福祉・介護事業
13	令和5年10月23日	石見食品 株式会社	浜田市	その他食料品製造業
14	令和6年9月17日	松江土建 株式会社	松江市	総合工事業
15	令和6年10月24日	セコム山陰 株式会社	松江市	警備・情報通信業
16	令和6年11月11日	株式会社 ジンザイスチール	出雲市	鉄筋工事業
17	令和7年5月29日	和光産業 株式会社	松江市	セメント・同製品製造業

※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。

一目次

■はじめに	1
■島根県内のもにす認定企業一覧	2
■目 次	3~4
■社会福祉法人 壽光会 企業紹介	5
社会福祉法人 壽光会 の知恵袋	6~8
■もにすの豆知識	
精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）①	8
■モルツウェル 株式会社 企業紹介	9
モルツウェル 株式会社 の知恵袋	10~12
■もにすの豆知識	
精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）②	12
■株式会社 キューサイファーム島根 企業紹介	13
株式会社 キューサイファーム島根 の知恵袋	14~16
■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	16
■まるなか建設 株式会社 企業紹介	17
まるなか建設 株式会社 の知恵袋	18~19
■協栄金属工業 株式会社 企業紹介	20
協栄金属工業 株式会社 の知恵袋	21~23
■もにすの豆知識	
発達障害のいろいろ（代表例）	23
■株式会社 中筋組 企業紹介	24
株式会社 中筋組 の知恵袋	25~26
■社会福祉法人 よしだ福祉会 企業紹介	27
社会福祉法人 よしだ福祉会 の知恵袋	28~29
■大昌株式会社 企業紹介	30
大昌株式会社 の知恵袋	31~33
■もにすの豆知識	
精神・発達障害どう接したらいい？	33

一目次一

■大畠建設 株式会社 企業紹介	34
大畠建設 株式会社 の知恵袋	35~37
■もにすの豆知識	
精神障害に関する職業的課題①	37
■株式会社 ハーバック化成 企業紹介	38
株式会社 ハーバック化成 の知恵袋	39~40
■社会福祉法人 仁摩福祉会 企業紹介	41
社会福祉法人 仁摩福祉会 の知恵袋	42~43
■石見食品 株式会社 企業紹介	44
石見食品 株式会社 の知恵袋	45~46
■もにすの豆知識	
精神障害に関する職業的課題②	46
■松江土建 株式会社 企業紹介	47
松江土建 株式会社 の知恵袋	48~49
■セコム山陰 株式会社 企業紹介	50
セコム山陰 株式会社 の知恵袋	51~54
■もにすの豆知識	
発達障害に関する職業的課題	54
■株式会社 ジンザイスチール 企業紹介	55
株式会社 ジンザイスチール の知恵袋	56~57
■もにすの豆知識	
障害者の病気との付き合い方	57
■和光産業 株式会社 企業紹介	58
和光産業 株式会社 の智恵袋	59~61
■精神・発達障害者しごとサポーター養成講座のご案内	61

社会福祉法人 壽光会



施設外観

・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。



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、本人のできることと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ています。障害者だからと意識することなく、一緒の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。障害者にも同様で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ので、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。



Check point

もにすの
豆知識

精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）①

（厚生労働省「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン」を参考に記載）

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方のこと。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ことができない。など

モルツウェル 株式会社

社屋外観



- ・所在地
松江市北陵町18-1
- ・労働者的人数（うち障害者的人数）
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センターを配置
- ・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

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」の解決の糸口を作れるのは、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。



従業員お誕生会の様子

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、完璧ではありません。都度状況に合わせ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、養護学校の見学会に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、フォローバック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、安心して働く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、心配事などがないか、支援機関の方との第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。



Check point

もにすの
豆知識

精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）②

（厚生労働省「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン」を参考に記載）

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、考えが動かない、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。



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を取得しております、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年に当社の工場で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。



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る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、そこからアイディアが生まれ、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、社内の雰囲気が和やかになり、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、社会的義務感で推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になります。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ます。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。



Check point

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
 - ・・・障害者の状態に応じた職業紹介、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

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。



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

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、現在も続いている。きっかけは様々ですが障害者雇用のため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

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

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。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回）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くつもらいました。

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る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が一緒に行っています。

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

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ヶ月）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「ぷらす」

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

- 労働者的人数（うち障害者的人数）

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に、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し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、会社の雰囲気が良くなり、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。

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が、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います。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つ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。



Check point

もにすの
豆知識

発達障害のいろいろ（代表例）

（厚生労働省「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン」を参考に記載）

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）
112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、仕事が出来る環境を整えま
した。

清掃業務を担当する女性社員は、事前に職場実
習を繰り返し、本人の能力や体力面などを考慮し、
勤務時間や清掃範囲を決めました。一週間の作業
予定表を作成し、計画的に業務ができる工夫をし
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。

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

島根障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターリーフの方と連携を取り、実習中から入社後までフォローアップを受けています。

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（島根障害者職業センターと障害者就業・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。

社会福祉法人 よしだ福祉会



施設外観

- 所在地

雲南市吉田町深野84番地6

- 労働者の人数（うち障害者の人数）
49名（4名）

- 事業内容、特長・強み

「地域の皆様に必要とされ、地域に根差した施設を目指します」を理念に、地域で暮らし続けるを支援します。

- 大切にしていること

ご本人の想いや生き方を大切に、元気な時から最期まで、切れ目のない支援の提供を目指しています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

初任者研修の様子

自分から、そしてご家族から就職について直接相談に来られたことからはじめました。

それから、制度につなげ、障害者職業生活相談員を増やしました。



障害者雇用にあたって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。



車椅子介助

障がいの有無にかかわらず職員の個性はそれぞれ。問題があればその解決は職員全体の解決となることを意識しています。

最初に工夫したのは「〇〇はできない、でも〇〇はできる」を基本にしたところです。



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。

障がい者就労中の様子

私たちは障がいを多様性と考えています。共生が当たり前の時代です。法人の姿勢が職員の意識につながっていきます。『いろいろあって、みんないい』を目指してはいかがでしょうか。

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

当法人では知的障がい、精神障がい、身体障がい、内部疾患による障がいの方が、現在働いておられます。

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

福祉施設なので、もともとバリアフリーになっています。また駐車の場所や机などの配置を配慮するなどもおこなっています。ちょっとした配慮は働きやすさにつながります。

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らず、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

ある程度の知識はある私たち福祉職員でも、共に働くとなると説明や理解が必要です。事前に法人内での研修を行い、本人からもできる事できない事を伝えてもらっています。働き始めてからは、エルダー（教育係）の担当者が面接を行い、業務の量や内容のマッチングを行っています。またエルダー（教育係）の担当者が判断に迷った時には、障害者職業生活相談員などの専門の相談支援者に相談するようにしています。

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

負担と感じたことはありません。障がいの有無に関わらず人はみな違いますので、それぞれの配慮が異なるだけです。働きにくさを経験しておられるためか、仕事に対して真摯で真面目な方が多いです。職員間では相手にわかりやすく説明するスキルがあがり、メリットを感じています。

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

慣れるまでは、本人の戸惑いを軽減することからも窓口を一人決めました。通常の業務を教えるエルダー、エルダーを支える障害者職業生活相談員、その相談員を支える障害者生活支援センターやハローワークという相談体制は作りました。

障がいの方に対して窓口をひとつにすることは大事と考えています。どこも人手不足です。きっと企業の力になります。

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

障害者の受け入れについて準備を進めるために、職員に向けた研修開催はいいと思います。当法人では“あいサポーター研修”を全職員に向け開催しました。

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

介護現場で請求事務、直接介護や介護補助業務などをしてもらっています。事務と思って雇用しましたが、初任者研修を受け資格を取られ、介護現場に変わられた方もあります。

介護補助業務は、同じ作業を繰り返すことでミスなく一人でできるようになりました。マッチングしていくと可能性がひろがります。

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は実施しています。ヒヤリハット、環境ヒヤリハットを毎月会議にかけ、早めの対応、解決を心がけています。障がいの方だから危ないというのではありません。職員への安全対策につながっています。

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

他法人から変わられた方が多く、今のところ長く勤めてもらっています。一番はコミュニケーションだと思います。気持ちを表しにくい方が多いので、話してもらうように面接の場面の配慮はいると思います。孤独にさせない、孤立させない。が大事だと思います。

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）

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

を利用しました。

大昌 株式会社



下手社長

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

製造部門の人手不足解消、製造工程における作業負荷の軽減を検討した際に、障害者の方ならびに障害者就労支援施設との協業で課題解決ができると考えたことがきっかけです。

障害者雇用にあたって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。

障害の特性を理解し、支援機関との連携・協力体制を整えるようにしています。

職場の上司、同僚など「お互いに仕事に対し誠実か」「挨拶ができるか」などの社会人としてのマナー、そして周囲への思いやりを持った姿勢、態度を継続できるか等を注視しています。

社屋外観



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。

トライアル雇用、チャレンジ実習などを活用し、業務・作業内容が適しているかの判断が重要です。また、自社の企業理念、経営方針、職場の雰囲気等についても相互に認識、理解が必要と思われます。

・所在地

松江市玉湯町布志名767-51

・労働者の人数（うち障害者の人数）
37名（ 2名）

・事業内容、特長・強み

段ボール製梱包品等の製造・包装資材（緩衝材、テープ等）販売

▶工業製品等の梱包から軽量品の梱包まで設計から製造、納品の一貫対応
▶段ボールとスポンジ等の緩衝材を組み合わせた梱包品の製造

▶1個からでも製作できる小ロット注文が可能

・大切にしていること

当社が掲げている経営理念・企業ミッションのもと、顧客のニーズ、困りごとの解決に常に取り組むようにしています。

就労中の障がい者



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

当社では勤続17年目の知的障害者1名、勤続4年目の精神障害者1名を正社員として雇用しています。当社は工場内で作業できる方を希望しているため、上記のような障害をお持ちの方を採用しました。

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。障害のある社員が勤務している工場内は、働きやすさを整えること、危険防止を優先しています。ハード面でのバリアフリーの必要性やユニバーサルデザインを取り入れる等、今後検討してゆきたいと考えています。身体障害以外の障害特性をお持ち方もいらっしゃいます。バリアフリーというハード面にとらわれず検討してみてはいかがでしょうか。

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らず、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

当社でもどのように関わっていけばよいのか試行錯誤をしています。役員を含め3名の社員が「障害者職業生活相談員」の講習を受講し、障害の特性について理解や知識を深めるよう努めています。また就労支援施設の方に協力を得ながら、どのような接し方、指導方法が良いのか等を定期的に相談しています。ただ、毎日のことで特別なコミュニケーションなどを意識することなく、「いつも通り」「普段通り」に接しています。

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

非常に難しい質問ですね。

確かに負担と思うことはあります。社員を雇用するメリットは「自社に必要だから」という理由ではないでしょうか。知的障害の社員は16年以上の勤務により、スキルを身に着け、精神障害の社員は実習期間・トライアル雇用期間を経て当社に必要なスキルを習得しました。

業務上のメリットとしては習得したスキルは質が高いものであること、突発的な遅刻、欠勤が少なく製造スケジュールが安定していることです。また障害者の方が働きやすい環境づくりをすることで、労働環境の見直しにつながるを考えます。

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

はっきりとした体制づくりは行っていませんが、障害者職業生活相談員を中心に支援を行っており、新入社員・パートタイマーの方々と同様に指導しています。障害の特性により習得できること、習得しにくいことがはっきりしているので、できるまで反復し、ガイドやサポートが必要と思われるところは上司が確認して指示を出すようにしています。作業の進捗等については次工程の社員が確認し、ミスやクレーム防止に努めています。問題がある場合は自社だけで解決するのではなく、外部の支援機関との連携・協力を得ています。

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

【多様性の尊重】はとても重要な社会課題として認識されていますが、「社内全体の理解」を得ることは難しいと思います。それは「多様性の尊重はできても、個人的には受け入れは難しい」と感じる人が多いからと考えます。受け入れる側に不安があるのは当然なので、徐々に理解してゆくようにする、で良いかと思います。

まずは担当者を決め、障害特性の理解を深めることに取り組んでみてはどうでしょう。

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

専門的な業務は資格が必要なものなのでしょうか。新入社員研修を見直してみるのはいかがですか。また、ジョブコーチの方の協力を得て、業務を習得するアドバイスをもらってはどうでしょうか。当社ではトライアル雇用を活用し、ジョブコーチの方に研修、技術指導を行っていただきました。

当社では正社員と同じ業務を行ってもらっていますが、他の社員、協力機関のフォローがあってこそ継続できています。

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

ケガの危険が考えられるものについては労災防止の観点で安全器具、安全装置を用意し、作業内容や手順の変更、見直しを行っています。障害者だからという視点ではなく、誰もが安全に作業ができるることを考えています。さらに障害の特性に合わせて注意喚起をし、不安を払拭できるようにしています。

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

可能な範囲で配慮しています。例として、自家用車、バスでの通勤が障害によって難しく自転車通勤をする社員には通勤手当を支給できるよう就業規則を変更しました。31ページの4番目の質問への回答と重複しますが、長く続けてもらいたいというより、働きやすい環境づくりを行いたいと考えています。

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
・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
・障がい者就業・生活支援センター

を利用しました。



Check point

もにすの
豆知識

精神・発達障害者、どう接したらいい？

- ▶ 本人も周囲もお互いに慣れてきたら、個々の特性に応じて、柔軟で自然な関係作りを！
・・・障害があってもなくても1人の同僚
- ▶ 障害の有無に関わらず、急な関係作りは難しい
・・・時間をかけてじっくり知っていくことで、誰もが安心して働く職場づくりを

大畠建設 株式会社



大畠社長

- ・所在地
益田市大谷町36番地3
- ・労働者的人数（うち障害者的人数）
151名（6名）

- ・事業内容、特長・強み
土木工事、建築工事、造園工事、交通安全施設工事の設計施工を行い、総合建設業として幅広い営業活動を続けています。
- ・大切にしていること
「子どもたちに夢と希望を」
「人の力が、未来をつくる」

障害者雇用のきっかけについて
教えてください。

弊社が県立万葉公園の指定管理者となつたことが大きなきっかけでした。
公園の維持管理作業員として以前より同作業を行っていた方を弊社で雇用することとなり、その後も積極的に障害者雇用に取り組んでいます。

社屋外観



障害者雇用にあたって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。

障害の種別は様々であり、個々の特性に合わせた業務に従事していただいております。

障害者雇用には、共に働く従業員の理解・協力が不可欠であり、支援が必要な場合には管理者も含めて対応を協議し、本人及び相談機関等の協力を得ながら、臨機応変な対応に努めています。



しまエコ活動

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。



就労中の障害者

障害者雇用はハードルが高いと思われがちです。

対応しなければならないことはたくさんあります、実際に働いていただくととても真面目な方が多く、適切な作業指示を行うことで実直に作業に従事していただいております。

対応の困難さばかりに目を向けずに貴重な戦力として考えていただき、積極的な雇用に取り組んでいただけたらと思います。

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

弊社では身体障害者（重度障害、内部障害）、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

弊社では重度の身体障害の方がおられるため、トイレへの手摺の設置などの対応を取っております。

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らず、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

普段の業務の際は各所属長が業務の指導、生活面での相談に乗っております。必要に応じて、障害者就業・生活支援センター様なども交えた面談等を行い、本人の希望に沿った業務改善や生活面での相談に乗っております。

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

普段の業務では、所属長が業務管理・相談にあたっています。ただし、障害者特有の問題などで判断に迷う場面、対応に困る場面が出た場合には、経営管理部を中心として専門機関を交えた相談体制を取っております。

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

障害者雇用は、昨今の多様性を重視する社会情勢から考えても今後も重要になってくると考えております。そんな中で、弊社は「地域、社会の発展に貢献する」ことを経営理念として掲げております。障害者雇用に積極的に取り組むことで、地域、社会の発展に貢献し、会社の貴重な戦力にもなっていただけるということに魅力を感じております。

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

弊社の場合ですと、従来から公園の維持管理作業に従事されていて慣れているということもあり比較的抵抗感はありませんでした。また、その他の業務に従事される方については、事前に所属長・部署員に障害の特性などを説明し、実際に作業に従事していく中で徐々に理解を深めていきました。

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

弊社は総合建設業を生業としております。業界的にも専門的な業務が中心となります。公園の指定管理業務、事務業務、個人宅の庭木の剪定作業など障害の種別・程度に合わせて従事していただける業務を選定しております。

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

弊社でも作業中の事故等には細心の注意を払っております。機械を扱う作業や、脚立に登っての作業等もあるため、怪我のリスクはあります。しかし、障害者だからといって作業をさせないわけではなく、事前にリスクの洗い出し等を行い、より安全に作業していただけるよう指導に努めております。

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がありますか。

A

長く勤めていただくことが最良ですが、障害の特性や程度によっては継続勤務が難しい面も出てくるかとは思います。弊社では、障害があっても働き続けられるように本人にヒアリングをしながら必要な設備・機械等の導入、また同僚の理解の促進に努めることで継続勤務に取り組んでいます。

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

・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）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
・障害者就業・生活支援センター^{を利用しました。}



Check point

もにすの
豆知識

精神障害に関する職業的課題①

（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構発行「就業支援ハンドブック」を参考に記載）

▶ 疾病と障害の共存

医学的な疾患が固定されず、何年経っても治る可能性と悪くなる可能性を残している人が多い。疾病と障害が共存する、環境からの影響を強く受けて症状が変化する（症状が固定しない）、医療機関との連携が欠かせない、という特徴がある。

▶ 偏見や無理解の存在

社会的な偏見や無理解が皆無ではない。また、それが本人や家族の精神的な負担等になっている。精神障害者が働くことについての理解も人によっては十分とは言えない状況である。

▶ カミングアウトするかしないかの問題

障害を周囲に明かすかどうかに悩む人が多い。精神障害について明かすことと伏せることでのそれぞれのメリット、デメリットが具体的に何であるかの検討が必要である。

▶ 再発への不安と知られてしまうことへの恐れ

働く時に、病気がまた悪くなるのではないかという再発への不安と、（障害を伏せている場合）精神疾患があることを他の人に知られてしまうのではないかという恐れを感じている人が多い。

▶ 変化への弱さ

人間関係の変化、立場の変化、生活の変化、仕事の変化等々、人生の中で起こりうる様々な変化に対して非常に弱い面がある（大きなストレスを感じる）人が多い。そのため、症状の変動が大きい人は、長期的な職場への定着に至りにくく、離転職が多くなっている場合がある。

株式会社 ハーバック化成



桐田社長

- ・所在地
益田市市原町1559-1
- ・労働者の人数（うち障害者の人数）
44名（7名）
- ・事業内容、特長・強み
多用途のポリエチレン製品を提供し、リサイクル用再生機も保有し、環境に配慮した多彩な用途に対応しています。
- ・大切にしていること
古き良き技術を大事にしながら新しい考え方や製法を取り入れ、社員の気づきを特に大切にしています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

知人から高次脳機能障害のある障がい者を紹介され、採用することになりました。初めての経験で不安と心配がありましたが、採用後、順調に就労し不安が減りました。以降、健常者と同様に障がい者を積極的に雇用しています。

社屋外観



スポーツ交流会



障害者雇用にあたって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。

障がいの種別や症状が人それぞれ異なるため、接し方に苦慮することもありますが、障がい者とコミュニケーションを通じ、働きやすい環境を整えています。彼らの能力を引き出す作業を慎重に進め、成長をサポートしています。

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。

最初はお互いに戸惑うこともあるでしょうが、就労支援機関が双方の相談に親身に応じてくれます。

信頼と協力の関係が、成功への鍵です。まずは実習からスタートすることをおすすめします。



就労中の障がい者

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

知的障がい者、精神障がい者を雇用しています。1名はパート従業員、5名は正社員で、勤続年数を10年越えている者も3名います。

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が、障がい者だけでなく、全社員の安全な環境づくりに注力しています。現在歩行困難な社員・障がい者はいませんが、今後も状況に合わせて対応していきたいと考えています。

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らず、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

障がい者の方たちの特性に合わせ、適切な職場配置、仕事内容と量の調整により、障がい者のスキル向上をサポートしています。

また、障がい者職業生活相談員認定講習を今年に入って4名の職長が受講し、障がい者と職場環境との間でコミュニケーションを円滑に行い、職場適応支援を行っています。

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

障害の種別に応じて、様々な業務に従事しており、障害のある職員も障害のない職員も分け隔てなく同じように働いています。社内全体で精神・発達障がい者しごとサポートー養成講座などを受け、管理者を中心に各職員が障害について理解するように努めています。

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が、指導を通じて新たな成長をとげ、5年または10年後には不可欠な人材となっています。

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

当社も専門的な業務が中心ですが、障がい者の方々それぞれの障害特性に即しつつ、関心に合わせた仕事を見つけています。中には、10年以上勤務し、リーダーとして活躍される方もいます。

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

当然、業務上の事故による怪我への心配はあります、障がい者に関わらず、健常者も瞬時に怪我をする可能性があります。こうしたリスクに対処するために、怪我の予防やケアについて徹底的に指導し、安全な環境を提供しています。

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

はじめは理解を得られない状況もありましたが、障害の有無に関係なく、人それぞれ得意な事と苦手な事があります。お互いに補い合い、個々の得意分野を尊重し、協力する環境を築いてきました。

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

障がい者の方々の特徴として、時には自己主張が強く、一度信じたことを貫き通す頑固さがあることが挙げられます。これらの特性を活かすことで、彼らが自己主導性を発揮し、真摯に仕事に取り組む姿勢をサポートしています。

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

- ・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）
- ・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。

社会福祉法人 仁摩福祉会



石橋理事長

- ・所在地
大田市仁摩町仁万843
- ・労働者の人数（うち障害者の人数）
186名（7名）
- ・事業内容、特長・強み
高齢者介護、保育園や放課後児童クラブ等、地域に密着したサービスを展開。みんなの生活を支えています。
- ・大切にしていること
多様な個性や価値観を受容・尊重し、一人ひとりがその適性と能力を最大限に発揮できる組織風土をつくることです。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

養護学校から実習生を受け入れた。その学生は寄宿舎生活であったが、卒業後は地元に戻り就職したいとの希望があった。地域で頑張りたい人を雇用することも、当法人の理念である地域福祉の増進につながると考えたため。

就労中の障がい者



就労中の障がい者



障害者雇用にあたって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。

障害に対して理解しづらい部分があっても認め合えるよう障害に対する理解を深めるための勉強会を開催したり、支援機関等に協力をお願いしたりして問題を放置しないようにしている。また障害者の方の適性や能力を発揮できる仕事を模索し、必要に応じて業務の変更等行っている。また特性に応じた分かりやすい手順書の作成に取り組んでいる。

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。

一人目の雇用の際は不安があった。ちゃんと仕事をしてくれるのか、職員たちとうまくやつていけるのか・・・など。だが、雇用してみると、支援機関のサポートが非常に充実していたので問題が生じてもすぐに相談ができ、解決につながった。

雇用する際には、現在の業務の洗い出しを行い、業務を細分化して、障害者の適性や能力に合う業務を切出すことができれば、その仕事を障害者の方にお任せすることによって、企業の生産性の向上につながります。まず一步を踏み出しましょう！



就労中の障がい者

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

わたくしどもは、身体障害者、知的障害者の方を雇用しております。

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

わたくしどもは福祉施設であるため、建物に段差はないのですが、全ての障害に対応しているというわけではありません。障害によっては、建物の改修や設備の整備などが必要な場合もあるかもしれません、少しの工夫で解決することもあります。

一人ひとり必要な支援が違う場合がありますので、その人を知ることからはじめましょう。

Q

障害者を雇用したことないので、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

わたくしどもも初めて障害者雇用を検討した際に、同じように考えていました。しかし障害者と言ってもいろいろな障害の方がおられます。その人がどのような障害を抱えておられるのか知ることから始まります。できない部分を補う方法を検討するところはありますが、他は特に障害者だからと言って特別扱いはしていません。

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

少子高齢化が進み、生産人口が減ってきています。業務の洗い出しを行い、それを分担することで生産性の向上が見込めます。

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

支援機関に相談すると障害や特性に応じた支援の仕方を教えてください。その人にあった手順書づくりを行うなど、現場以外の人が協力してできることもあると思います。たくさん的人が関わっていくことが大切だと感じています。

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

わたくしどもは、障害者雇用を進めるのに、理解が得られないということはありませんでした。以前より障害者の職場実習生の受け入れを行っていたことや、地域の支援機関等が企画される先進企業の取り組みの見学の機会があったため、職員の理解が得やすかったのかと思います。

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

わたくしどもは障害者の方に、介護業務や介護補助業務、清掃などの仕事をお願いしています。専門業務の中にもその補助的業務が含まれているかもしれませんので、業務を細かく洗い出し、補助的業務を担える障害者の方を募集されたらよろしいかと思います。

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

障害の種類や程度にもよるとは思いますが、任せるのが危険だと感じる作業は割り当てていません。必要に応じて他の職員の目が行き届く範囲でお願いしています。

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

障害者の方の業務内容については特別に作りますが、それ以外の区別はありません。諸制度ももちろん一般の職員と同じものが適用されます。障害者の方も一職員として大事にしますが、甘やかすこと也没有。支援機関や時にはご家族など、いろんな方にサポートしていただきながら、本人が長く続けていこうと思える環境の提供に努めています。

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

- ・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

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。

石見食品 株式会社



社屋外観

- ・所在地

浜田市下府町388-60

- ・労働者の人数（うち障害者の人数）
60名（4名）

- ・事業内容、特長・強み

石見食品は豆腐、油揚げ、厚揚げなどの大豆製品を製造し、今期で61年を迎える会社です。昔ながらの手作りを残した生産体制でこだわりの商品を多く手掛けています。

- ・大切にしていること

「まごころを食卓へ」をモットーに商品ひとつひとつに心をこめて、皆さんの食卓が少しでも楽しく明るく、癒しのひと時になるお手伝いが出来るよう商品づくりしています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

30年以上前から新卒で採用のご縁があってから地道に雇用を続けています。

就労中の障がい者



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。

障がい者雇用で大切なのは受け入れる周りの社員の理解と配慮だと思います。無理なルールや取り組みは長続きしないので自然体でお互いに支え合う風土を地道に築いていければ、障害のある方もやりがいをもって仕事ができると思います。

障害者雇用にあたって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。

障害のある方だからといって特別扱いをするのではなく、他の社員と同様に目標を持って仕事に従事してもらっています。ただし特性はそれぞれ違うので何か問題になる前に個別にコミュニケーションをとって対応しています。



工場内の様子



就労中の障がい者

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

弊社では知的障害の方が3名、発達障害の方が1名在籍しています。

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

2年前に新設した工場はバリアフリー化に努めておりある程度フラットな床になっています。しかし多くはまだ対応できません。

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

特別扱いすることなく他の社員と同じように関わっています。

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

他者を思いやる優しさ、あらゆる困難を乗り越える忍耐力を育む事ができると思います。

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

弊社も体制的にはなかなか整ってはおりませんが、それぞれの部署での関わりはしっかりとっています。

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

会社トップがしっかりと障がい者雇用についての思いを社員に伝える必要があると思います。

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

障害の程度にもよりますが一般の社員とほぼ同様の仕事をしてもらっています。難しい場合は業務の難易度を下げる対応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

なるべくコミュニケーションをとり悩みや問題が大きくならないようにしています。



Check point

もにすの
豆知識

精神障害に関する職業的課題②

((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構発行「就業支援ハンドブック」を参考に記載)

▶易疲労性

きまじめで手を抜けない、常に緊張状態にあり気が休まらないといった傾向や薬の副作用などから、疲れやすく基礎的体力に課題を持つ人が多い。

▶作業遂行力の制限

疾患や薬の副作用、緊張の強さなどから、手先の不器用さ、動きのぎこちなさなどの運動機能の低下、記憶力や判断力といった認知機能（脳に機能）の低下が見られることがある。

これにより、作業能率や仕事の理解・判断力に制限が生じる場合がある。

▶社会的未成熟さ

思春期や青年期に発症した場合、職業的な自己理解や社会常識的なルールやマナーを身につけるうえで、経験不足となっていることがある。

▶適度な人間関係の作りにくさ

周囲の評価に敏感になる、相手の言っていることを被害的に受け止めがちになる、自分の気持ちをうまく伝えられない、頼まれると断れない、自己懲罰的になるなど、人間関係に関する認識面や対人・コミュニケーションスキル面で難しさを感じる人が多い。

▶生活面の援助が必要

バランスの取れた生活管理が苦手なため、生活面に関する援助が必要な人が見られる。

松江土建 株式会社



松江土建 株式会社 社屋

- 所在地

島根県松江市学園南二丁目3番5号

- 労働者の人数（うち障害者の人数）

194名（4名）※令和7年1月現在

- 事業内容、特長・強み

総合建設業を核とした事業を通じて、地域社会の豊かな発展に寄与することを目指しています。

- 大切にしていること

社員で案出したクレド（私たちの約束）を信条に、人間力を高め、そこに暮らす人々の幸福を追求しています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

社員の後天的な疾病で、継続雇用のため業務転換をしたことが始まりでした。その後システム業務の求人を障害の有無に関わらず募集し、身障者の方を採用しました。近年はハローワーク主催の障害者ミニ面談会の利用など、積極的な障害者雇用に取り組んでいます。



平塚社長



就労中の障がい者

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。

身障者用の優先駐車場等を含め社屋をバリアフリー化しています。また、各支援機関と連携し、職場見学やチャレンジ実習・トライアル雇用を通し、本人の特性にあった業務の見極めをしています。障害者職業生活相談員の配置や精神・発達障害しごとサポーター養成講座の受講など、会社全体で障害者への理解を深めるよう努めています。

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。

ハローワークや支援機関へ相談すると様々な助言・サポートをして頂けます。ワークショップなどでは先進企業の取り組みが参考になりました。

また、受け入れ側は業務の見直し、改善のきっかけにもなると感じています。今後ますます少子高齢化が進む中、共に進み成長出来る取り組みだと思います。



創立80周年感謝祭

松江土建 株式会社 の知恵袋 Q&A

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

弊社では身体障害者（1名）、精神障害者（3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

弊社の社屋は身障者用の優先駐車場、スロープ、トイレ、エレベーター、自動ドアなどバリアフリー設計となっています。ですが、障害は身体だけでなく、必ずしもバリアフリー完備が条件とは限りません。ハローワーク等で障害者雇用を相談されれば、どのような障害の方を受け入れ可能か判断して頂けると思います。

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らず、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

障害のある方に対して受け入れ前からその方の特性などを社内周知し、理解を深めています。まずは会社見学、チャレンジ実習、トライアル雇用と段階を踏み、双方の懸念が無くなる様コミュニケーションを徐々に深めています。

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

障害の方の特性を生かし、配慮することを第一と考えています。最初はお互い不安な面もあると思いますが、支援センターの方々との連携で双方が課題に気づきやすい関係を構築しています。また、弊社は障害の有無に問わらず、前向きに取り組む方を応援し、評価しています。既に実践している企業は、今後ますます少子高齢化が進む中、障害のある方も大切な人財、戦力であることを実感していると思います。

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

雇用の際、指導やサポート体制というのはどうしても課題になると思います。弊社ではお願いしたい業務をそれぞれの担当者がマニュアル作成し複数名で指導しており、一人だけの負担ということはありません。担当部署の責任者、障害者職業生活相談員、また支援機関も交えて総括して情報を共有し、その都度課題があれば見直しするなど、体制を構築している途上にあります。

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

近年は障害者雇用が法的にも義務付けられており、年々内容も改正されています。まずは社内でその制度を理解することから始まると思います。弊社は経営会議等でも議題とし、障害者雇用への理解を深めています。

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

弊社は総合建設業で現業職や内勤の管理部門等、様々な部署があります。身障者の社員には専門知識を生かした業務、精神の障害の社員はまず各部の困りごとや担当して頂けそうな業務の切り出しから始めました。一例を挙げると、郵便物・請求書の仕訳、社員の勤怠管理補助、名刺発注など。部署によっては業界の専門用語等、最初は戸惑われることもあると思います。ですがスマイルステップから始めたことを責任感を持って取り組まれ、本人の経験値が上がると、担当出来る業務も徐々に拡大しています。

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

障害の特性と業務をマッチングしており、今のところ該当するような懸念はありません。

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

継続の雇用は弊社も課題であると考えています。各支援センターとの連携し、定期的にジョブコーチや生活相談員と面談し、問題が大きくなる前に対応をしていくよう努めています。

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）
- ・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。

セコム山陰 株式会社



セコム山陰 株式会社 社屋

- ・所在地
島根県松江市北陵町34番地
- ・労働者の人数（うち障害者の人数）
180名（4名）
- ・事業内容、特長・強み
主に警備業・IT・設備保守・保険で事業を展開し、地域の皆様に「安心・安全」を提供しています。
- ・大切にしていること
社員が明るく心広やかに目的を達成し、『幸せ』になることを最優先事項としています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

セコムグループとしてSDGsに取り組んでいく指針が出たため、当社でも障害者雇用にチャレンジしていくことになりました。ハローワークや障害者職業センターと協力しながら進めていきました。



浅中社長

障害者雇用にあたって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。

支援担当者を1名配置しています。職業生活全般における相談を行っており、必要があれば外部の専門的な支援につなげる等のフォローを行っています。また、ジョブコーチ支援も行っており、社内担当者には直接言いにくいことを相談できる体制を整えています。コミュニケーションの取りやすい環境づくりを心がけています。

清掃作業中の様子

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。

当社は障害者雇用において過去にトラブルがあり、再度チャレンジすることはハードルが高かったのですが、ハローワークや障害者職業センターの方と相談しながら進めることで、現在は4名の方の雇用に至っています。まずはハローワークへ相談することから始めて、スマールステップで取り組んでいかれると良いと思います。



PC作業中の様子

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

当社では精神障害者、身体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

本社にはエレベーター、正面入り口に車いす用のスロープ、車いすの方でも利用できるトイレ等が備わっていますが、十分とは言えません。まずは障がいの方へ会社見学を行い、実際の設備を見て、不便がないか確認いただくことが大切だと考えています。

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らず、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

面談会で提出いただいたエントリーシートや、障害者職業センターより情報提供いただいた障がいの方の特性をまとめたナビゲーションブックを見て関わり方の参考にしています。

また、弊社では、雇用にあたってはトライアル雇用を基本としています。採用の際には会社見学で会社の雰囲気を感じていただいたり、経営者や人事幹部との面接を行ったりと、相互に理解を深めるように努めていますが、実際に会社に勤めてみて初めて分かることも多いです。このようなことを想定して、弊社ではトライアル雇用を取り入れています。

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

指導やフォローによって負担が増えてしまうこともあります、障害者の方にそれぞの特性にあった業務を担当してもらうことで他の社員の業務負担軽減になったり、普段手が回らない作業に取り掛かってもらったりと、メリットも多くあります。

また、考え方として、企業にとって障がい者雇用にメリットがあるかどうかという観点から入ると、なかなか障がい者雇用が進まないのではないかと思料します。社会を構成する一員としての企業が、社会的責任や社会貢献的役割を担うのは、メリット・デメリットを超越したところにあるのではないかでしょうか？

多様性社会において、障がい者雇用を推進することは、一企業が社会的役割を果たしていく上で大変重要な事であり、そのような事がなされなければ、今後優秀な人材も集まらなくなり企業も衰退していくのではないかと考えます。

また、障がいの方を採用することで既存社員の考え方等にも多様性社会への理解が深まり人間的な成長が図られるならば、その事自体が企業存続への大きなメリットと言えるかも知れません。短期的にみると障がい者雇用はメリットよりもデメリットが多いように感じますが、長期的にみると、企業存続にも関わるような大きなメリットがあると考えます。

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

最初は就業時間を一人一人に合った時間に設定して対応しました。短時間勤務を希望の方は4時間程度の勤務時間からスタートしてもらうことで、こちらも対応にかかる時間が少なくなります。ただ、最初はどうしても指導に時間がかかり大変ですが、近い未来には双方利点が生まれ、時短や効率化、生産性につながっていくと思います。

また、弊社では、人事採用責任者を障がい者雇用責任者と共に、その下に障がい者雇用を専属で担当する支援担当者を決めて採用や採用後の業務継続並びに現場担当者の指導等に尽力してもらう体制としました。障がい者雇用の支援担当者には、これまで外部セミナーや講習等に出席してもらうことにより、『障がい者職業生活相談員資格認定』を取得してもらうなど、事前に準備を進めていましたが、障がい者雇用専属担当者になってもらうに際しては、今後の障がい者雇用の重要性や会社の対応方針など説明し理解を求めました。

加えて、経営陣や他の部署の所属長にも障がい者雇用について説明を行うとともに、障がい者の受け入れや障がい者に行ってもらう業務の策定等に協力をお願いしました。

弊社においては、障がい者雇用に対して経営者の理解があつたことにより、あまり受け入れにおいて大きな障害はありませんでしたが、受け入れ体制の構築には、経営者の理解が重要だと感じます。そして、弊社においても障がい者雇用における担当者の指導体制や支援体制は決して最初から満足のいくものではなかったと思いますが、ハローワークを始めとする外部の専門機関の方々にいろいろと相談したり、ご指導を頂きながら、走りながら考え悩み、都度改善していくということでやってきました。最初から完璧な体制を考えていては、なかなか先に進めないと思いますので、走りながら考え改善するを繰り返すという捉え方も必要だと思います。

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

障がい者を雇用した後の配慮等の研修を行うことも必要ですが、その前に多様性社会を迎えて、様々な人を採用して共に共生していくことが企業の社会的責任であり、そのような多様性のある採用を行わない限り、今後、優秀な人材確保は益々難しくなるということを、経営層や幹部社員だけでなく全社的に啓発していくことが、必要ではないかと思います。ただ単に法律で罰則があるとかハローワークから指導されたからということではなく、障がい者雇用は、今後の会社経営にとって必要不可欠であるという認識に会社として立てるかどうかということが重要ではないかと思います。

採用後にはなりますが、弊社では障害者職業センターの職員の方に講師を依頼し、発達障害の特性と雇用管理における配慮についての社内研修を行いました。上層部に障害者雇用の知識を深めてもらう目的として開催し、代表取締役社長を含む14名が受講しました。こういった機会を設けていくことで理解が深まっていくと思います。

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

弊社は警備業を主な業務内容としておりますが、障がい者の方に警備業をしていただくことはハードルが高く、現時点で警備業に就いている障がい者の方はいません。業務創出のため、一つの部署にとどまらず、複数の部署から障がい者の方にしていただける業務がないか聞き取りを行いました。その結果、IT系部門では営業支援業務や電話応対、書類整理等、総務部門では管理業務や清掃業務、受付業務、書類発送業務、データ入力等さまざまな仕事を担当していただいている。専門的な業務の間接的なサポート業務で活躍されています。

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

弊社の障がい者雇用は、現在事務職としての雇用のみとなりますので、業務上の事故に繋がる可能性は少ないと認識しておりますが、それでも障がい者は、それぞれ合理的な配慮を必要とする事が多く、弊社においても以下のような対応を行っております。

太陽光などの刺激が体調に影響する方には衝立を用意したり、足に障害がある方には、エレベーターを利用してもらうなどです（通常社員はエレベーターを利用せず、階段を使用する運用としています）。また、勤務中体調が悪くなった場合は、遠慮なく、休憩室で休憩をとるように指導したり、その他、自動車の運転が苦手な方には車での外出はさせないなどの配慮を行っています。

また、相談体制をしっかりと整えることでストレス軽減を図っていることも、事故軽減の遠因となっていると思います。

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

支援担当者より定期的および申出のある都度面談を行い、困りごとや不安の解消に努めています。日報を使って日々の振り返りを行っている方もいます。

また、体調面の配慮として、次のようなことを行っています。

- ・時間有休の取得可…通院や体調不良の場合にも柔軟に出勤時間の変更ができるように配慮しています。
- ・産業医面談の推進…体調面で不安がある方には月に一度ある産業医面談へ繋げています。
- ・労働環境に対する要望に即時対応…光過敏の方へ衝立の設置、足元の寒さ改善等に即時対応しました。要望に即時対応することは長く勤めていただく要素となると思います。
- ・休憩を自由に取得可…休憩を取りたくても言い出せない方もいらっしゃるため、自由に休憩を取れるようにしています。それをご本人へもしっかりとお伝えしています。

Q

A

障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
- ・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
- ・キャリアアップ助成金

を利用しました。

Q

A

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。

- ・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。



Check point

もにすの
豆知識

発達障害に関する職業的課題

（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構発行「就業支援ハンドブック」を参考に記載）

＜職務や作業について＞

- ▶スピードと質をバランスよく意識することが苦手
- ▶一度に複数のことを指示されると混乱する
- ▶言葉だけの指示、特に抽象的な指示が理解できなかったり、覚えられなかったりする
- ▶作業の手順、段取り、優先順位を自分で考えることが苦手
- ▶一度手順が定着するとそのやり方に固執し、修正しにくい
- ▶仕事の量や時間などの見通しが持てないと不安が強くなる
- ▶急な変更等があると混乱する

＜社会性・コミュニケーション＞

- ▶同僚、上司等、立場の違いに応じた敬語の使い分けなど、場面や立場を考慮した発言や対応が苦手
- ▶不意に注意を受けたとき、謝罪しない、言い訳するなど適切な対応ができない人がいる
- ▶暗黙のルールなど、明文化されていないことが伝わらない
- ▶割り当てられた自分の役割以外は、自分から行おうとしない
- ▶休憩時間と作業時間の区別が付きにくい人がいる
- ▶分からぬとき、困っているときなどに自ら助けを求めるないか、求められない人がいる

株式会社 ジンザイスチール



株式会社 ジンザイスチール 社屋

・所在地

島根県出雲市長浜町516-60

・労働者の人数（うち障害者の人数） 85名（4名）

・事業内容、特長・強み

建設業界の鉄筋工事を行っています。コンクリートの中の鉄筋は、人間でいう骨の部分になる重要な仕事です。

・大切にしていること

誠実・感謝・創造を社訓におき、全従業員の物心両面の幸福を追求する事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。

以前から雇用していた従業員の数名が、脳梗塞になり左上・下肢機能障害の者や、心臓弁膜症が発覚し手術をして身体障害者1級になった者などの継続雇用をする事がきっかけです。



就労中の障がい者

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。



佐々木社長

工場・廊下・休憩室の段差を無くすようバリアフリー化にした事や、現場作業員だった心臓弁膜症の職員には、資格を取得してもらい職長として現場管理をする事で身体に負担を負わさない様にしました。そして大型自動車免許を取得させて、さらに負担軽減に取り組んでいます。

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。

障害者雇用への考え方のハードルを上げなくて良いと思います。当社は長年従事していた社員が突然障害者になり、本人も不安だったと思います。しかし会社が率先して雇用に対する取組をする事により、本人の仕事へのやりがいや向上心、そして何より他の従業員の気遣いや優しさが増える事が会社の財産になります。



就労中の障がい者

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（1級）、上・下肢機能障害・精神障害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

当社も完全なバリアフリー化にはなっておりません。車いすを要する障害者は現在雇用が不可能です。貴社に合わせた雇用から取り組みになられてみてはいかがでしょうか。

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らず、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

何か特別に行っている事はありません。その方の状況に応じて適切な作業配置を行っています。ただ作業環境のヒアリングをしてコミュニケーションは取るようにしています。

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

他の従業員の気遣いや思いやりなどの優しさが増えていくことは会社にとっては財産になります。社内の雰囲気も良くなります。

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

当社の場合は従業員が途中から障害者になったことが始まりですので、以前から従事していた専門業務をスピードは少し落ちますが継続して行っています。どうしても任せられる業務がなければ、アシスタント的に補助業務で考えられては如何でしょうか。

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

下肢機能障害の方の周りは段差を無くし、作業範囲を狭めて出来るだけ動かなくとも作業出来る様にしていますので、転倒などの怪我のリスクはない様にしています。

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

雇用している障害者全員の就業意欲がありますので、そういった事は心配していません。ただ、大事な戦力ですし、身体の状態や精神的なところはヒアリングをしてコミュニケーションをとっています。

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

を利用しました。



もにすの
豆知識

障害者の病気との付き合い方とは？

- ▶ (基本的に) 病気とは長期的なお付き合い
・・・しかしながら、治る可能性のある疾患はある
- ▶ 多くの疾患は継続的な通院と服薬が必要
・・・主治医の指示に従うのが基本
自己判断での通院の見送りや怠薬のサインをキャッチ
- ▶ 特に「発達障害」に関しては、「治る」ではなく「適応する」が適切か
・・・適切な理解や配慮、対応の工夫がポイント
- ▶ 適切な理解や配慮、対応の工夫がポイント
・・・残業、ノルマ、業績目標、複雑な人間関係

和光産業 株式会社



- **所在地**

島根県松江市東出雲町下意東2384-2

- **労働者の人数（うち障害者の人数）**
85名（8名）

- **事業内容、特長・強み**

コンクリート製品の製造業です。「わこ
うグループ」で、障がい者と高齢者の人生
を支える事業を行っています。

- **大切にしていること**

「人にやさしく、地域にやさしく、環境
にやさしく。」をスローガンに、地域発
展への貢献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。

代表の加藤は幼少期から障がい者と共に生活し、
共に建設業に携わってきました。その後、製造業へ
転換した現会社を継ぎ、障がい者雇用を拡大して現在
のグループ体制を築きました。



健常者と障がい者で協力して作業します。

加藤社長

障害者雇用にあたって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。

社員同士の横のつながりを深めるため、所属部署にとら
われない少人数の「班組織」を設け、就業時間中に班会議
を毎月実施。社内情報の共有やコミュニケーションの促進
を図っています。さらに、班員同士の懇親を目的とした食
事会やレクリエーション活動に対して会社が活動費を支援。
健常者との垣根を作らない環境にしています。



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。

障がいの方は今後も増えていくと言われており、
法定雇用率の引き上げも続く見込みです。人手不足が
進む中、どの企業でも障がい者が働きやすい環境づく
りが大切になります。まずは、すでに取り組んで
いる企業の話を聞いたり、職場を見学してみることか
ら始めてみてはいかがでしょうか。

他団体の工場視察



和光産業 株式会社 の知恵袋 Q&A

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

弊社では主に知的障がいのある方が働いており、重度の身体障がい（内部障がい）の方や、グループ会社からの出向による精神障がいのある方もいます。

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

弊社も十分なバリアフリー環境が整っているわけではありませんが、設備よりも大切なのは「心のバリアフリー」です。社員同士が垣根をつくらず、思いやりを持って支え合うことを大切にしています。

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らず、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

障がいの有無に関わらず、全員を同じ仲間として接しています。特別扱いをせず、日ごろから体調や生活のことなどを話しやすい雰囲気づくりを心がけています。また、社員同士の横のつながりである「班組織」も活用し、交流の機会を設けています。

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

確かに障がい者を雇用する際には、作業内容や職場環境への配慮が必要になります。しかし、障がい者の方はコツコツと根気強く作業を続けられる方が多く、繰り返し業務でも安定して取り組んでくれるため、製造計画に支障が出にくいという大きなメリットがあります。また、サポートを通じて社員同士が思いやりを持ち、困っている人に自然と手を差し伸べる雰囲気が生まれています。

こうした関わりの中で、OJT（職場内訓練）を通じた指導力の向上や、チーム全体の人間力・協調性の向上にもつながっています。

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

弊社では、障がい者が所属する部署だけで抱え込まないよう、全社で見守り・支援を行う体制を整えています。どの部署の社員も気づいたことがあれば声をかけ、必要に応じてフォローすることで、自然と支援の輪が広がるようにしています。

また、一人ひとりの特性やスキルに合わせて業務を調整し、無理のない範囲で成長できるよう配慮しています。なかには、経験を積んだ障がい者の社員が新人へ作業を教える場面もあり、互いに学び合う環境が生まれています。

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

まず組織の代表者が明確な意思を持ち、障がい者雇用に対する想いと方針を社員へしっかりと伝える「推進力」が不可欠だと考えています。また、障がい者雇用の必要性や意義を社内で共有するために、理解促進の研修を行うことも有効です。ただし、一度きりの研修で終わらせるのではなく、継続的に情報発信を行い、新入社員や異動者にも理念が浸透するよう工夫しています。

さらに、弊社では「班組織」を活用し、班会議や班活動の中で障がい者との関わりや理解を深める機会を設けています。

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

専門的な業務が中心の職場でも、作業を細分化することで障がい者が担当できる仕事を切り出すことが可能です。例えば、新入社員が行うような基礎業務をレベル別に分けることで、無理のない範囲で任せられる作業をつくることができます。業務の切り出し方に悩む場合は、障害者職業センターなどの専門機関に相談することで、具体的なアドバイスを受けられます。

弊社では、主にコンクリート製品の製造業務を担当してもらっており、個々のスキルに応じて作業内容を調整しています。また、クレーンやリフトの資格取得を支援するなど、働きながらスキルアップできるようサポートしています。

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

業務上の事故は、障害の有無に関わらず心配な事だと思います。弊社では作業前に、方法を実際に見せながら丁寧に説明し、理解度を確認してから作業に入ってもらいます。作業中は周囲の社員がしっかりと見守り、必要に応じてサポートすることで、事故防止と安心の両立を図っています。

このような基本動作の徹底と支え合いの体制により、障がい者社員も安全に自信を持って働く環境が保たれています。



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

障がいの方に長く働き続けてもらうために、日常的なコミュニケーションを大切にしています。少しでも様子がおかしい、元気がないと感じた場合にはすぐに声をかけ、家庭や仕事の悩みなどを気軽に話せるようにしています。また、弊社では「わこうグループ」のグループホームを利用している社員も多く、必要に応じて担当者と連携して支援を行います。

さらに、相談支援事業所の支援員とも協力し、専門的な視点から助言を受けながら、より良いサポート体制を整えています。

こうした連携によって、安心して長く働く環境づくりを進めています。

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

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。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座のご案内

精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上の配慮があること」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を事業所において実施しています。



精神・発達障害者しごとサポーター養成の概要

- ◆内 容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上のポイント（コミュニケーション方法）」等について
- ◆メリット：精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆受講対象：企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。
(今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。)





企業と障害者が
ともにすすむ

