

障害者雇用に関する支援機関一覧

障害者就業・生活支援センター

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用・福祉及び教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行っています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森藤チャレンジド就業・生活支援センター	令和4年3月31日まで。令和4年4月1日からは別法人が運営予定。			
津軽障害者就業・生活支援センター	036-1321	弘前市熊嶋字亀田183-1	0172-82-4524	0172-82-5544
障害者就業・生活支援センターみなと	031-0041	八戸市廿三日町18	0178-44-0201	0178-44-0201
障害者就業・生活支援センター月見野	038-2816	つがる市森田町森田月見野473-2	0173-26-4242	0173-26-4243
障害者就業・生活支援センターみさわ	033-0052	三沢市本町1-62-9	0176-27-6738	0176-27-0411
障がい者就業・生活支援センターしもきた	035-0076	むつ市旭町2-2	0175-31-1020	0175-31-1021

公共職業安定所（ハローワーク）

就職を希望する障害者に対する職業相談・職業紹介、就職後の職場定着・継続雇用などの支援や、事業主に対する障害者雇用の指導・支援を行っています。

安定所名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森公共職業安定所	030-0822	青森市中央2丁目10-10	017-776-1561	017-777-4937
八戸公共職業安定所	031-0071	八戸市沼館4丁目7-120	0178-22-8609	0178-43-5887
弘前公共職業安定所	036-8502	弘前市大字南富田町5-1	0172-38-8609	0172-34-8937
むつ公共職業安定所	035-0063	むつ市若松町10-3	0175-22-1331	0175-23-4716
野辺地公共職業安定所	039-3128	野辺地町字昼場12-1	0175-64-8609	0175-64-4274
五所川原公共職業安定所	037-0067	五所川原市敷島町37-6	0173-34-3171	0173-34-7413
三沢公共職業安定所	033-0031	三沢市桜町3-1-22	0176-53-4178	0176-52-5311
〃 十和田出張所	034-0082	十和田市西二番町14-12	0176-23-5361	0176-24-2172
黒石公共職業安定所	036-0383	黒石市緑町2丁目214	0172-53-8609	0172-53-1769

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 青森支部

地域障害者職業センター

障害のある方（障害者手帳の有無は問いません）や事業主、就労支援を行っている関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する様々なサービスを提供しています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森障害者職業センター	030-0845	青森市緑2-17-2	017-774-7123	017-776-2610

都道府県支部

高齢者等の雇用に関する相談・援助及び助成金の申請受付や、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請受付、助成金の申請受付、その他講習・情報提供、啓発活動を実施しています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
高齢・障害者業務課	030-0822	青森市中央3-20-2	017-721-2125	017-721-2127

障害者職業能力開発校

障害者の雇用促進を図るための職業能力開発を行っています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森県立障害者職業訓練校	036-8253	弘前市緑ヶ丘1-9-1	0172-36-6882	0172-36-7255

職業能力開発校

就職を希望されている障害のある方を支援するため、専修学校、各種学校等の教育訓練機関を活用して、再就職に役立つ知識習得を図る公共職業訓練（委託訓練）を実施しています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森県立青森高等技術専門校	030-0122	青森市野尻字今田43-1	017-738-5727・5065	017-738-5004
青森県立弘前高等技術専門校	036-8253	弘前市緑ヶ丘1-9-1	0172-32-6805・2713	0172-35-5104
青森県立八戸工科学院	039-2246	八戸市桔梗野工業団地2丁目5-30	0178-28-6811	0178-28-6815



青森県

発行：令和4年3月 青森県 労政・能力開発課 発行

令和3年度



障害者雇用 モデル事例集

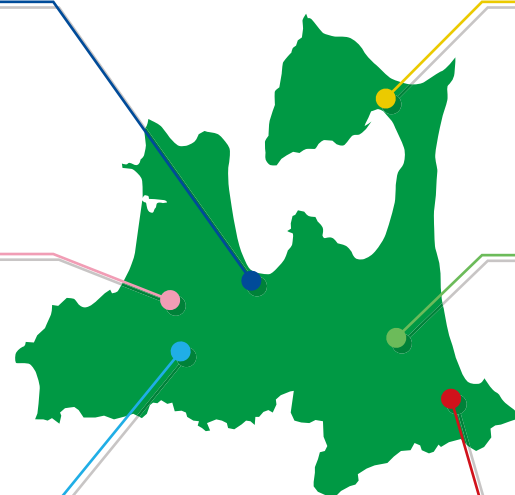


青森県
労政・能力開発課

目次

令和3年度

- ▶ はじめに…………… P.03
- ▶ 青森県障害者雇用モデル事例紹介
 - 教育** ①学校法人 青森山田学園…………… P.04～07
 - 清掃** ②三幸 株式会社…………… P.08～11
 - 物流** ③株式会社 共同物流サービス…………… P.12～15
 - 福祉** ④社会福祉法人 鶴住会…………… P.16～19
 - 福祉** ⑤社会福祉法人 十和田湖会…………… P.20～23
 - 福祉** ⑥社会福祉法人 青森社会福祉振興団…………… P.24～27
- ▶ 障害者就業・生活支援センターの支援内容など…………… P.28～29
- ▶ 障害者雇用事業所見学会の紹介…………… P.29
- ▶ 障害者雇用に関する主な支援制度の紹介…………… P.30～31
- ▶ 関係支援機関の問い合わせ先…………… 裏表紙



はじめに

民間企業における障害者の法定雇用率は、令和3年3月1日から0.1ポイント引き上げられて2.3%となりました。併せて、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲も45.5人以上から43.5人以上に広がり、障害者雇用への取組みがますます必要となっています。

本県民間企業の障害者実雇用率は、令和3年には過去最高の2.36%と、全国値の2.20%を0.16ポイント上回っており上昇傾向にあるものの、未達成企業の割合は46.4%となっており、更なる障害者雇用の促進が必要となっているところです。

そのため、県では、障害のある方々が、その能力と適性に応じて就労できるよう、関係機関と連携しながら、事業主向けの障害者雇用の啓発と障害者向けの就労支援に一体的に取り組んでいます。

このモデル事例集は、県内企業の皆様に障害者雇用に対する御理解を深めてもらい、多くの障害者の雇用促進を図ることを目的として、県の事業や関係機関の支援を活用して障害者雇用の拡大につながった企業の優良事例を取りまとめたものです。

本書が、本県企業の障害者雇用促進の一助となれば幸いです。

最後に調査に御協力いただきました県内企業の皆様に厚く御礼申し上げます。

令和4年3月

青森県商工労働部労政・能力開発課長

山口 郁彦

学校法人
青森山田学園

■ 所在地… 青森県青森市幸畑2丁目3-1

■ 事業内容… 教育事業

■ 従業員数… 340名

うち雇用障害者7名

身体障害者 3名
知的障害者 4名

■ 取材場所… 青森大学



雇用の経緯

法人として果たすべき地域貢献と法令遵守の精神のもと、これまでも障害者雇用に努めてきましたが、障害のある職員の定年退職や担当者の異動、採用後の職場定着が進まなかったことなどにより、法定雇用率を満たすことができていませんでした。

そこで、平成29年に以前から支援を受けていた障害者就業・生活支援センターへ相談し、様々な支援機関と連携しながら障害者雇用を進める計画を立て、まずは短期職場実習受け入れから取り組みを開始しました。

実習に際しては、ハローワークや支援機関の利用者を中心に、業務に対する就業意欲が高い人材を募ったことで、スムーズに採用まで決まりました。実習実施者のうち2名が清掃作業のプログラムを行っている就労移行支援事業所のスタッフから支援を受けられたこともプラスに働きました。

現在は、青森大学にて障害のある教職員を7名雇用しており、内4名を「ジョブスタッフ」と呼称し、大学キャンパス内の清掃業務担当として就労しています。

雇用にあたり実施したこと

障害者就業・生活支援センターとの連携

家庭を含めた日常生活が就労にも影響を与えるため、長期の職場定着のためには生活環境の安定も重要だと考えました。日常生活の様子、健康管理については家族やグループホームの担当者との連携が不可欠となります。障害者就業・生活支援センターはそれら全てのチャンネルと情報共有や情報交換ができるセンターなので、事業所のみでは対応できない事柄や問題発生時に迅速に対応できるよう連携強化を図りました。

また、青森県が実施する短期職場実習の利用にあたっては同センターが窓口となっており、多くの助言をいただきました。

家族との面談

採用後には家族との面談を必ず行っています。業務内容や雇用状況について説明し、コミュニケーションを図ることで、障害者の職場定着に向けた共通認識と今後の連携体制を構築しました。

担当業務

- ▶ 基本清掃（大学内のゴミ回収・手すり拭き・窓拭き・モップがけ・掃除機がけ・除菌清掃など）
- ▶ 特別作業（車両のタイヤ交換と洗車・ねぶた祭関連業務・設備等の修理補助・会議準備など）
- ▶ 出張作業（幼稚園、中学、高校、スキー場ヒュッテなどの清掃、設備点検、プール清掃など）

🕒 タイムスケジュール

8:45～ 9:00 ミーティング

9:00～11:30 清掃作業他

11:30～12:30 昼休み

12:30～15:20 清掃作業他

15:20～15:50 用具整備・日報記入

15:50～16:00 ミーティング

清掃作業をしながらも担当外の部分にも目配りをしてれています。例えば照明が切れていると報告を入れてくれたりと細かいところにも気付いてくれるので本当に助かっています。

清掃業務からスタートした障害者雇用でしたが、今では基本清掃業務だけではなく単発の特別作業や出張作業なども積極的に任せています。

最近では新しい訓練生の教育や指導にもチャレンジしてもらっています。最初は慣れないことで苦労していましたが、課題が見つければジョブスタッフ同士で話し合っって自主的に解決をしており、訓練生の成長だけでなく既存ジョブスタッフの成長を見ることができました。

障害があっても問題なく働けるんだ、と我々が信頼して仕事を任せることが働くモチベーションや責任感を高めることに繋がり、それが長く定着して働いてもらう上でも大切なのだと思います。



掃き掃除：各建物を曜日ごとに分けて掃除を行います



ゴミ回収：決められた箇所のゴミを毎日回収します



掃除機がけ：講義の合間を縫い限られた時間で作業します

業務上の工夫や配慮していること

- ▶ 県の支援事業を活用した作業手順書の作成
- ▶ 訓練で使った清掃用具と同じものを用意する
- ▶ ジョブスタッフ控室の準備
- ▶ 業務日報の作成と活用
- ▶ 作業現場での指示担当者を専任する

作業手順書による作業内容の統一化や、指示・連絡・報告系統を明確にし、専任の指示担当者を配置したことで、ジョブスタッフが混乱なく落ち着いて作業が行える環境作りに力を入れました。

就労移行支援事業所での訓練プログラムで使っていた清掃用具と同じものを導入すること

で、用具の使用方法をゼロから学びなおす必要がないようにする工夫も、早期の業務習得とその後の定着に大きく役立つものと考えています。

ジョブスタッフによっては自分の状況を口頭で正確に伝えることが難しいため、業務日報が1日の体調や作業内容を確認することに役立っています。

業務日報を記入することで本人の仕事に対する意識付けや振り返りができ、そこに担当者がコメントを記入することで相互にコミュニケーションを図れるツールとなっています。

採用までの流れ

Step 1 障害者就業・生活支援センターへ相談

Step 2 短期職場実習

Step 3 トライアル雇用

Step 4 本採用

障害者就業・生活支援センターを通じて実習を行うことで、実習生の障害特性や配慮事項が把握できます。また、就労意欲の高い人材が実習に来ることでミスマッチが発生しにくくなりました。

活用した支援制度 …P.30-31参照

障害者短期職場実習

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

障害者トライアル雇用

ジョブコーチ支援

障害者作業手順書作成支援

各種支援制度の活用は、早期の業務内容習得と長期の雇用定着に非常に役立っています。

Q 障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A 障害者就業・生活支援センターとの連携こそが障害者雇用を成功させるために重要だと考えます。

障害者雇用の一番最初は、全く分からない手探りの中で委託訓練を受け入れるところから始まりました。訓練修了後に正式採用させていただいたのですが、受け入れる我々の準備不足や訓練生の仕事に対する理解が深まっていなかったという状況も影響して長く続かず、成長して定着する段階まで進められませんでした。

しかし今は、障害者就業・生活支援センターとの連携が上手く機能していることで、障害者が望む仕事と私達がやってもらいたい仕事がマッチングする方に訓練に来ていただき、配慮事項への対応を検討し、能力や適性を見極めたうえで採用するという流れができています。

これから障害者雇用を始めようとする事業所様は、障害者就業・生活支援センターに欲しい人物像や採用までの流れについて相談することを強くお勧めします。センターからは利用できる便利な制度も案内してもらえるので、そういった制度を上手く活用して準備を進めることが近道だと思います。

障害者雇用を始める前は、清掃業務は外部委託をしていました。清掃業者の従業員の中に、何名かの障害者が一緒に働いていました。私達がしっかり責任を持って教えることで、障害者も遜色なく働くことができるのだと気づき、それも障害者雇用を前向きに検討する一つの材料になりました。

現在定着しているジョブスタッフの皆さんは、今では清掃だけでなく様々な業務を担当してもらっています。最初は我々が手本となって作業をやってみせ、習得するまで根気強く指導しました。仕事を覚えた後は信頼して担当を任せるようにしています。「任せられている」と感じられることこそが働くモチベーションに繋がり、自分自身の成長にもなり、現在の定着という成果になったのだと思います。



現場担当

学校法人青森山田学園
財務部 管財課長
松谷さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 最近は大工仕事もやっています。事務作業にもチャレンジしてみたいです。

平成29年6月から働いていて、今は清掃業務もある程度任せてもらっています。最近では大工仕事やペンキ塗りの手伝い等も担当し、大学の教職員や学生が使う木製テーブルの作成も手伝いました。

今後はパソコンを操作するような仕事もしてみたいです。ゲームが趣味で家ではよくやっているのですが、パソコンを使った事務作業にもチャレンジしてみたいです。



就業者

学校法人青森山田学園
ジョブスタッフ
浪岡さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 最初は清掃業務だけでしたが、今は車の整備なども任せられています。

平成30年1月から働いています。最初は清掃業務だけでしたが、今では車の整備なども任せられています。

昔から機械いじりが好きで、機械を分解し組み立てるような作業が好きです。今後は、やったことのない機器の整備をしてみたいです。職場のストーブトラブル等でも、掃除や整備などで解決できるよう、メンテナンスにも取り組みたいです。

この職場で、定年まで長く働きたいです。



就業者

学校法人青森山田学園
ジョブスタッフ
鳴海さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 今ではお互いに遠慮せずに言いたいことが話せる関係性になりました。

ジョブスタッフの皆さんと直接関わるまでは、どこまで仕事を頼んでいいのか、どこまで踏み込んで話をしているのか分かりませんでした。しかし、一緒に働いてみると、心配のし過ぎだったと気が付きました。

入職当時は、お互いに遠慮しながら接していましたが、数年かけて関係を築いてきた今では、障害の有無を意識せずに、良い意味で遠慮せずに言いたいことを言い合えるようになりました。

現在担当してもらっている様々な業務とその仕上がりは、他の職員ではできないほど量も質も上がっています。成長していくジョブスタッフの皆さんには、今後も非常に期待しています。



障害者雇用担当

学校法人青森山田学園
総務部 人事課長
岩谷さん



三幸株式会社



■所在地…青森県弘前市城東4丁目5-11

■事業内容…清掃・ビルメンテナンス事業

■従業員数…250名

うち雇用障害者3名

身体障害者 2名
知的障害者 1名

■取材場所…青森県武道館

雇用の経緯

最初の障害者雇用は、ハローワーク経由で聴覚障害の方が入社したことから始まりました。その後、精神障害のある方を受け入れましたが、当時は障害者雇用についてのノウハウがないため、入社しては辞めてということが何度かありました。

平成26年に入社し現在も働いている池内さんとの出会いは青森県立障害者訓練校でした。訓練校には月に一度、弊社から清掃作業の講師を派遣しており、そこで学んでいた池内さんに清掃作業の適性を感じました。訓練校経由で何度か職場実習に入ってもらい、卒業と同時に正式に採用いたしました。

知的障害の方を受け入れたのは初めてだったので、一緒に働く現場の職員に配慮をお願いをしました。仕事に慣れたと思っても、次の日には上手く行かないということもあり、その際には頭ごなしに叱ったりせずに、一緒に確認しようと声をかけるようにしました。社会人としても一年生でしたので、精神的に不安定になった際には障害者就業・生活支援センターさんとジョブコーチに月3日くらいの頻度で現場に入ってもらい助けていただきました。

雇用にあたり実施したこと

現場担当と周囲への周知

障害特性や関わり方について現場担当と関連する従業員に周知をしました。

従業員一同どう接すればいいか最初は分からず戸惑っていたのですが、馴染むまでは頻繁に就業・生活支援センターの方が入ってくれていたため、わからないことはその都度解消していきました。

その結果、特別扱いは不要だと気づくことができたので、今は特別扱いはせずに健常者の従業員と同じように普通に接しています。

支援機関との連携の構築

卒業した青森県立障害者訓練校、現場の作業を覚えるためのジョブコーチ支援、状況確認のために訪問していただく障害者就業・生活支援センターなど、関係機関・支援機関との連携を持ち、バックアップ体制を整えました。分からないことや困ったことが発生した際には相談に乗っていただくことで、安心して雇用を続けられるようになりました。

担当業務

タイムスケジュール

7:45～ 8:00 出勤・朝礼

8:00～10:00 清掃作業

10:00～10:30 休憩

10:30～12:00 清掃作業

12:00～13:00 昼休憩

13:00～15:00 清掃作業

15:00～15:30 休憩

15:30～17:00 清掃作業

17:00～ 着替え・退勤

- ▶ 主競技場・補助競技場の清掃
- ▶ 剣道場・柔道場の清掃
- ▶ 合宿所の共有部分の清掃
- ▶ 弓道場の清掃
- ▶ 相撲場の清掃
- ▶ 外の掃き掃除・ゴミ拾い等

青森県武道館の清掃業務を受託しており、清掃メインメンバーとして8年以上、フルタイムで働いています。

毎日のルーティーンとして、屋内ではモップがけ、掃除機、窓の拭き掃除、座席の水拭きなどを行い、屋外では施設周辺の掃き掃除を担当しています。

月に一度、柔道場の畳の洗剤拭き、不定期ですが建物外壁の洗剤拭きなども行っています。

健常者のスタッフでもハードな業務量ですが、非常に丁寧でかつスピーディーな仕事ぶりで周囲からの評価はとても高いです。



床のモップがけ：広い武道館を一人ですべて清掃します



客席の掃除機がけ：バッテリー式掃除機を導入しています



座席の水拭き：武道館2階の約1700席の座席を綺麗にします

採用までの流れ

Step 1 障害者訓練校での出会い

Step 2 職業訓練校の実習受け入れ

Step 3 本採用

障害者訓練校での授業の中で実践的な清掃作業の基礎について習得をしていたため、実習受け入れから本採用までスムーズに進められました。

活用した支援制度 …P.30-31参照

ジョブコーチ支援

ジョブコーチ支援制度は延べ1年3か月間活用をしました。仕事を重点的に覚えるため最初の3か月間ほどは週2～3回支援に入っていただき、仕事の進め方だけでなく、職場内でのルール・マナーについても伝えてもらいました。

その後、仕事の進め方が安定してからは、徐々に回数を減らしながら1年間かけて作業の抜け・漏れの確認をしてもらいました。ジョブコーチ支援を活用しなければ、現在の長期の定着には至りませんでした。

業務上の工夫や配慮していること

- ▶ 業務内容は口頭だけでなくホワイトボードに書いて分かりやすく伝える
- ▶ 迷ったり不安になったら「作業手順書」を見て作業手順を再確認してもらう
- ▶ よく話をしてコミュニケーションをとるようにする（一人にしない）

業務内容は口頭だけでなくホワイトボードに書いて視覚的にも分かりやすく伝えるようにしています。耳から入る情報だけだと「忘れてしまう」「間違えて理解してしまう」可能性があります。

それでも迷ってしまう部分は作業手順書を使って作業の流れを確認してもらうようにしています。

また、休憩中などはプライベートのことも良く話して、コミュニケーションを取るようにしています。お互いの共通の話題や趣味の事、最近あった出来事など、どんな事でも話せる関係性を作ることで、仕事に対する意欲の向上や、不明点を質問する際の話しかけやすさなどに結びついていると考えています。

Q 障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A 障害の特性に合わせた適切な配慮を、会社組織として従業員に周知・浸透させることが重要です。

雇用してから最初の1～2年くらいは、池内さんも続けることに悩んでいることが多く何回も話を聞くことがありました。仕事の内容については問題はなかったと思うのですが、一緒に働く従業員が年上の年代ばかりで同年代の話が出来る人が殆どいなかったことから、他の職場がよく見えて転職も考えて迷っていたのだと思います。今はプライベートの楽しみ方も見つけたことで、仕事に集中して取り組んでくれています。

障害者の方にも色々いて、身体障害の方もいますし知的障害の方もいます。受け入れる側は、それぞれの障害特性にあわせた適切な配慮をすることが大切だと思います。精神障害の方であれば落ち込んでいる時には優しい言葉をかける、身体障害の方であれば身体の負担にかかるような業務は避ける。といったような、考えてみれば当たり前のことですが、それを会社組織として経営層から現場で動く社員までに浸透させられるかが重要です。

そして、一般的な事業所であれば、どこも障害のある方との関わり方や障害の知識について詳しく知らなくて当然です。だからこそ、私どもがお世話になっている障害者就業・生活支援センターさんのような支援機関に「いい意味で」頼る必要があります。障害者を雇い入れるにあたって必要なことを支援機関に丸投げするのではなく、あくまで雇用する私どもを主体として、専門家の皆様に我々の知識経験の足りない部分を補っていただくことで、障害者雇用は成功させられます。

雇用するだけなら簡単ですが、仕事を自分のものにして長く働き続けてもらうことが真の課題になります。そのために雇入れ後も障害者就業・生活センターの担当者との定期的なやり取りやジョブコーチ支援を活用することを強くお勧めします。



障害者雇用担当

三幸株式会社
取締役副社長
菊池さん



Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 戦力として頼られているので嬉しいです。長く続けて掃除のプロになりたいです。

平成26年から働いています。最初は早番の時は早くから働くというので朝起きられるか不安でした。遅刻することも少しありますが頑張って楽しく働いています。

体育館の掃除では埃がたくさん散らかっていたり、柔道場では畳に挟まって掃除機では取れない髪の毛などがあって大変ですが、しっかり掃除をして綺麗になった時には達成感とやりがいを感じます。

戦力としても皆さんから頼られているので嬉しいです。これからも長く続けて掃除のプロになりたいです。



就業者

三幸株式会社
池内さん



現場担当

三幸株式会社
主任
宮川さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 非常に真面目で、手を抜くこともなく、よく働いてくれる欠かせない存在です。

障害のある方と一緒に仕事をするのが初めてでしたので、どう接すればいいのか、何かあったときはどのように伝えればいいのか全然分からなかったのが最初は不安でした。障害者就業・生活支援センターの方が定期的に訪問してくれましたので、関わり方やどんな言葉をかければ良いかなどよく相談にのってもらいました。そのうちに自動車の話題や休日の過ごし方などプライベートなことをお互いに話すようになり、今となっては健康者と何ら変わることはないなと感じています。

仕事については、非常に真面目で手を抜くこともなく、よく働いてくれていますので、今では戦力としてもかかせない存在になっています。

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 小さな事、大きな事、どんなことでも本人と向き合い話し合っています

池内さんは入社後1～2年くらいは、仕事のこと、友人が働く会社のことなど様々な事柄でかなり悩んでいたのですが、その度にみなさまが池内さんの話をしっかり聞いて真摯に向き合ってくださいました。そういったことの積み重ねでここまで長く続けられているのだと思います。

池内さんはプライベートでも住居が変わったり車で通勤したりなど大きい環境の変化があったのですが、三幸様はその時にも話に入ってくださいました。通勤方法や運転しやすい道筋なども親身に考えていただきました。

仕事だけではなくプライベートにつきましても節目節目で三幸様には相談にのっていただき、池内さんの自立に向けても本当によく気にかけてくださり、ご助言いただいております。



支援機関

津軽障害者・就業生活
支援センター
主任就業支援担当者
村上さん

株式会社
共同物流サービス

■所在地…青森県八戸市卸センター1丁目13-1

■事業内容…物流センター運営

■従業員数…859名

うち雇用障害者17名

身体障害者 5名
知的障害者 6名
精神障害者 6名

■取材場所…低温物流センター・第一物流センター

雇用の経緯

障害者雇用は平成12年頃から取り組んでいました。当時は雇用した障害者の雇用管理は各部門・各センターがそれぞれ担当していました。身体障害者と知的障害者が安定して働いており、勤続10年を超えるベテランも何名も在籍していたため、法定雇用率は達成した状態が続いていました。

しかし、業容・業績拡大に伴う従業員数の増加と平成30年に法定雇用率が2.2%に上がったことで障害者の雇用人数を増やす必要性が発生しました。

同時期に、社員の安全品質向上という目的で人事部の採用・教育部門が新設されました。

この部門が障害者就業・生活支援センターや特別支援学校と連携し、障害者雇用の促進を一括して行う窓口として機能するようになり、現在の雇用管理体制が確立されました。

法定雇用率の達成という社会的責任を全うすることが第一目標ですが、当社の継続課題でもある人手不足の解消を統合して解決できるようこれからも障害者雇用に関向きに取り組んでまいります。

雇用にあたり実施したこと

トレーナー制度の導入

採用・教育部門が出来たことで、一般従業員の教育の為に「教える側の意識向上」という目的で平成29年にトレーナー制度ができました。この制度によって、新入社員の気持ちに寄り添った指導ができるようになり、新人の離職率は半減しました。もともとは一般従業員向けにできた制度でしたが、障害者への業務指導という面でも役立っています。

障害特性への理解の促進

八戸高等支援学校の実習を、春と秋の年2回、数日～2週間の期間で実施し、様々な部門で受け入れています。これにより、障害を持つ方と職場で共生することが当たり前という社内の風土作り、一般従業員の意識改革に役立っていると考えます。また、雇用している障害者の配慮すべきことを同僚・指導担当者に伝えて障害特性に対する理解の促進をはかっています。

担当業務

■低温物流センター

- ▶ 台車のセッティング
- ▶ 荷物仕分け準備
- ▶ コンテナ洗浄作業

■第一物流センター

- ▶ 商品の仕分け作業
- ▶ 台車のセッティング

🕒 タイムスケジュール

8:55～9:00 着替え・朝礼

9:00～13:00 台車セッティング

13:00 (午前の日は退勤)

13:00～14:00 昼休憩

14:00～17:00 コンテナ洗浄

17:00～17:30 清掃・着替え・退勤

🕒 タイムスケジュール

8:50～9:00 着替え・朝礼

9:00～11:00 商品仕分け作業

11:00～11:30 台車移動

11:30～12:00 台車セッティング

12:00～13:00 昼休憩

13:00～16:00 商品仕分け作業

16:00～16:10 着替え・退勤

【低温物流センター】

商品が夜に動く現場で、日中のうちに夜に使用する台車のセットや仕分けの準備作業を担当しています。また、商品を輸送するためのコンテナ洗浄作業も日中のうちに完了しています。

【第一物流センター】

軽いものから重いもの、壊れやすいものまで様々な商品があり、それに応じてコンテナの積み方が違うので最初は覚えるのに苦労をしました。ジョブコーチの方とマンツーマンで仕事のやり方や既存スタッフとの関わり方を習得しました。今では一人で一連の作業ができるようになりました。



台車セッティング：配送商品を仕分けする台車を準備します



コンテナ洗浄：納品用コンテナを高温高圧洗浄機にかけける作業です



商品仕分け作業：配送商品を店舗ごとの台車に仕分けします

採用までの流れ

Step 1 障害者就業・生活支援センターへ相談

Step 2 委託訓練・短期職場実習

Step 3 トライアル雇用

Step 4 本採用

これまでの採用・定着実績から、委託訓練または短期職場実習を経て採用した場合の定着率が高い傾向にあります。

活用した支援制度 …P.30-31参照

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

障害者短期職場実習

障害者トライアル雇用

ジョブコーチ制度

特定求職者雇用開発助成金

委託訓練と職場実習制度は人物や業務適性の見極めの期間として非常に有効な制度だと考えます。

業務上の工夫や配慮していること

- ▶ 特別扱いをしないこと
- ▶ 一人もしくは少人数での業務を担当
- ▶ 通勤時間への配慮

一般従業員と同じように一戦力として期待しているので、障害特性を踏まえた最低限の配慮をしたうえで、過度な特別扱いはしないようにしています。これは、障害があるからといって距離を取るという意味ではなく、一般従業員と同じように

うに当たり前の関わり方をする、という意味です。通院のための休日は必要ですが、それ以外は一般従業員と同じようにシフトを組み、業務に必要な知識や技術はしっかり教育して実践してもらっています。

また、不特定多数の人に囲まれての仕事が苦手とする場合は、一人もしくは少人数で完了出来る業務にあたってもらいように仕事の切り出しの面で配慮をしています。仕事に対する集中力は皆さん非常に高いので、集中できる環境を提供することで一般の従業員以上のポテンシャルを発揮してくれています。

物流センターということで拠点が郊外にあるため、通勤の便が良いとは言えません。そのため公共交通機関で通勤をすることを考慮し、日勤時間帯で出退勤ができるように勤務時間を設定しています。

Q 障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A 採用後も障害者就業・生活支援センターの担当者が定期的に訪問をしてくださるので非常に心強いです。

弊社における障害者雇用において、障害者就業・生活支援センターの存在は欠かせないものとなっております。

障害のある方が個人で求人に応募してくる、という採用方法もありますが、センターを経由し実習を受け入れることで、業務処理能力や障害特性を正確に把握してから採用することができます。また、採用後もセンターの担当者が定期的に訪問をしてくださるので、非常に心強いです。

これから障害者雇用を検討する事業所さんは、まずは障害者就業・生活支援センターに相談をするところから初めてはいかがでしょうか。



障害者雇用担当

株式会社共同物流サービス
人事教育課
課長 山田さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 今後の目標は健康を保つ努力をして、定年まで働くことです。

障害者就業・生活支援センターに登録をして、実習を経験して令和元年からグローサリー物流課で働いています。今は主にケースに入った商品を配送先の店舗ごとに仕分けをする作業を担当しています。初めてやる仕事で最初は緊張してしまいましたが、トレーナーの方やジョブコーチの方が丁寧に教えてくれて、支えられてなんとか覚えてここまで続けてこれました。今後の目標は健康を保つ努力をして、定年まで働くことです。



就業者

株式会社共同物流サービス
第一物流センター
山田さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 仕事に対する意気込みがあり、重要な戦力となっています。

扱う商品は重いものや壊れやすいものなど色々な商品があり、それに合わせてコンテナの積み方が違うので最初は覚えるのに苦労したと思います。最初のうちは毎日ジョブコーチの方に付きっきりで指導をしていただきました。今では分からないことはすぐに質問をして問いかけてきたりするなど仕事に対する意気込みもあり重要な戦力となっています。



現場担当

株式会社共同物流サービス
第一物流センター
グローサリー物流課
山本さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 周りの人がとても親切で、困っていることを察して教えてくれるので助かっています。

令和2年から低温物流課で働いています。とても広いところで一人で作業が出来ることと、身体を動かす働き方というのが自分には合っていて、凄くやりやすくて良い職場です。

最初は人や職場の雰囲気に慣れるのに時間がかかりましたが、今は周りの人がとても親切で困っていることを察して教えてくれるので助かっています。これからもここで安定して長く仕事を続けていきたいです。



就業者

株式会社共同物流サービス
低温物流センター
やなくいだ
柳抗田さん

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 地域の障害者雇用優良事業所として、非常に貢献していただいております。

共同物流サービス様は、事業所向け見学会や就職を伴わない実習についても柔軟に受け入れていただけていますので、この地域の障害者雇用の促進という意味でも大変助けていただいている障害者雇用の優良企業様です。

就業している方に何かあった時にはどんな小さなことでもすぐに当センターに連絡いただき、情報を共有してくれますので本当に助かっています。

普段の仕事やキャリアアップにつきましても、障害者さんの希望に沿って、真剣に考えて対応してくれていますので本当に有り難いです。



支援機関

障害者就業・生活
支援センター みなと
就業支援担当者 對馬さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 突発的な作業依頼にも対応して働いてもらえるので本当に助かっています。

入社後仕事を覚えるまでが非常に早かった印象です。真面目で黙々と作業をして、作業スピードも早く、一人で問題なく最後まで完了できます。

最初は4時間勤務でしたが、本人の申し出もありコンテナ洗浄がある日は午後まで残って作業をしてくれています。その他の突発的な作業依頼にも対応して働いてもらえるので本当に助かっています。



現場担当

株式会社共同物流サービス
低温物流センター
低温物流課
鈴木さん

社会福祉法人
鶴住会

■ 所在地… 青森県北津軽郡板柳町大字野中宇鶴住102-2

■ 事業内容… 高齢・障害・児童福祉

■ 従業員数… 183名

うち雇用障害者2名 ● 精神障害者 2名

■ 取材場所… 特別養護老人ホーム鶴住荘



雇用の経緯

法定雇用率の引き上げなどをきっかけに、平成27年から障害者雇用の取組を行っており、現在は本事例で紹介する外崎さんを含めて2名の障害者を雇用しています。

以前から障害者雇用について相談をしていた青森障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター月見野担当者から職場実習の依頼があり、受け入れをすることとなりました。

作業内容や受け入れ時期など、作業実習計画について何度も打ち合わせを重ね、実際の実習では先に作業をやってみせてから本人に作業をしてもらうなど工夫して実施しました。実習後には本人を交えて振り返りを行い、改善点や残っている課題等について話し合い、本人の真面目な性格、就労に対する意欲的な姿勢から、本採用することになりました。

作業手順の定着をはかるための支援として、リネン交換作業手順書を一緒に確認しながらアドバイスを行い、毎日作業日報にできたこと・できなかったことを記入し、それに対してフィードバックを行っています。今では一人で作業を完了できるまで成長しています。

雇用にあたり実施したこと

障害者就業・生活支援センターとの連携

安定した障害者雇用のため、平成28年から障害者就業・生活支援センター月見野と相談、連携を図っています。職場実習の打ち合わせや、採用後の定着支援などで定期訪問していただき、事業所側としても大変助かっています。

訪問時には、発達障害についての理解を深めるために発達障害の特性や注意点、関わり方のアドバイスなどもあり、従業員に対しての支援も受けることができています。

青森障害者職業センターとの連携

雇用にあたっては、青森障害者職業センターのカウンセラーやジョブコーチ担当者に何度も事業所に足を運んでいただき、現場を見ていただいた上で、本人がストレスを抱え込まないようにするにはどのようにすればよいのか、支援計画を一緒に考え実践に繋がっていききました。

担当業務

- ▶ リネンの準備、補充
- ▶ リネン交換
- ▶ 洗濯物たたみ、タンス収納

🕒 タイムスケジュール

～ 9:00	出勤・着替え
9:00～10:00	リネン準備・交換作業
10:00～11:30	洗濯・洗濯たたみ
11:30～12:30	昼休憩
12:30～14:00	洗濯干し・リネン交換
14:00～15:00	洗濯・洗濯たたみ
15:00～	着替え・退勤

勤務している特別養護老人ホームは、併設されているショートステイと合わせて約90名の利用者様がいます。

利用者様のベッドに使用しているリネンの準備、補充と交換、洗濯、洗濯物のたたみ作業が主な担当業務です。

リネン交換は、リネン庫からリネン類を持ち出す準備作業と、利用者様の部屋まで運ぶ運搬作業から始まります。1日平均10床分のリネン交換を時間内に行います。リネン交換では、利用者様に気持ちよく眠っていただくように、シーツにシワができない様、丁寧な作業を心掛けています。

洗濯作業は、毎日約30人分ほどの衣類等の洗濯洗い、乾燥、洗濯たたみ、仕分け作業を行います。洗濯物のたたみ作業完了後に、たたみ終わった物を利用者様ごとに分けて収納する仕分け作業もあり、利用者様の名前を間違わないように気を遣う必要があります。

これらの業務を習得するにあたり、ジョブコーチの方に最初は約2週間に1度の頻度で職場へ足を運んでいただき、スムーズに業務が進められるよう指導を受けました。最終的に延べ4ヵ月程の期間、支援をしていただきました。

その後は一緒に働くスタッフからのアドバイスを受けながら独り立ちするまでに約1年程要しましたが、現在では一人で一連の業務をできるようになりました。



始業前の作業確認：一日の作業内容を一緒に確認します



リネン運搬作業：決められた数量を確実に運搬します



リネン交換：手順が複雑な作業ですが一人で完了させられます

採用までの流れ

Step 1 障害者就業・生活支援センターへの相談

Step 2 青森障害者職業センターとの連携

Step 3 職場体験実習

Step 4 本採用

障害者就業・生活支援センターから採用可能性のある方を紹介いただき、業務適正の見極めやジョブコーチ支援の活用のために青森障害者職業センターと連携して職場体験実習を実施して本採用に至りました。

活用した支援制度 …P.30-31参照

職場体験実習（職務試行法）

ジョブコーチ支援

職場体験実習（職務試行法）は、青森障害者職業センターが主体となってセッティングしていただきました。

職場体験実習の場面では、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターの担当者も交えて仕事内容の適正化等の検討、確認を行いました。

ジョブコーチ支援では仕事の進め方以外に、服薬管理についても指導いただき、長期的な視点で仕事を続けるにはどうすればよいかを考えていただきました。

業務上の工夫や配慮していること

- ▶ スピードを求めず、丁寧さを求める
- ▶ 役割をあたえることで、自信を持たせる
- ▶ 作業日報作成による業務の振り返り（毎日）

外崎さんは真面目で明るい性格で、日常の挨拶もしっかりとできます。作業方法について自分からよく質問をして、積極的にコミュニケーションを図ろうとする姿勢がみられます。

真面目さゆえに、一度悩むと落ち込んでしまう傾向があり、精神面での活気低下により業務が進まないことが、幾度かみられたことがありました。そんな時、同僚からの「何を悩んでいるの？話を聞かよ。」「一緒にがんばりましょう」などの声掛けにより、不安も解消されて意欲的になってくれています。

普段から相談しやすい、話しやすい環境の元で仕事をする中で、困った際にはすぐに身近な人にSOSが出せたり、こちらが気づいたりできているのだと考えています。

Q 障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A 支援機関を活用した障害者雇用は、障害者にとっても会社側にとっても有意義であり、今後の継続雇用に繋がります。

当該施設では利用者本位をスローガンにサービスを提供させていただいていますが、直接的な身体ケアだけが福祉の仕事ではありません。生活を支えるために様々な面で利用者様へのサポートが必要になってきます。

この様々な面で利用者様へのサポートの一つとして、外崎さんにはリネン交換等の業務で頑張ってもらっています。

地域の障害者に雇用の機会を提供するという社会福祉法人としての役割もありますが、障害のある方が仕事を通じて成長していくのを感じられるのは、とても嬉しく思います。

障害者雇用に取り組んでいく過程で、障害者就業・生活支援センターと青森障害者職業センターの方や、ジョブコーチ支援の方々と関わることができました。これらの支援機関の方々にご協力いただき障害者雇用を進められたことは、障害者にとっても会社側にとっても有意義であり、今後の継続雇用に繋がるものであったと考えています。

また、一緒に業務を担当するスタッフは勿論ですが、間接的なスタッフも障害者との関わり方について、障害とは？問題行動とは？どんな対応をすれば良いのか？等々深く理解する機会に恵まれました。その結果、障害への理解や、共生社会の意義について学ぶことができました。

これらはすべて、障害者雇用の取り組みを進めたことによって得られた経験や繋がりで。

まずは、第一歩を踏み出してみましょう。



障害者雇用担当

社会福祉法人鶴住会
特別養護老人ホーム鶴住荘
園長 秋田さん



Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 自分のやれる範囲で業務を素早くできるようスキルアップをすることが目標です。

平成29年1月から鶴住荘で働いています。業務内容はリネン交換（シーツ交換）、リネン補充、衣類の洗濯たたみ、各居室への配布などです。

職場の皆さんは、優しく理解のある方で、仕事以外の事でも色々と相談に乗ってもらっています。

今後の目標は、ひとつでもやれることを増やし、自分が任せられている業務を素早く処理できるようにスキルアップをすることです。そして、利用者様がより良い環境で日常生活を過ごせるお手伝いをこれからもずっと続けていきたいと思っています。



就業者

社会福祉法人鶴住会
特別養護老人ホーム鶴住荘
外崎さん



Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 真面目で誠実なので一緒に働いて安心できます。私たちも良い刺激をもらっています。

外崎さんは責任感も強く、やって欲しい事を依頼すると時間を見つけてやってくれます。依頼した仕事が終わると欠かさず報告もしてくれて、とても真面目で誠実なので一緒に働いて安心できます。常に仕事に対してやる気を持っており、私たちも良い刺激をもらっています。

支援機関の方からのアドバイスをもとに、服薬管理の方法の工夫や、利用者様の名前を見やすい方法を検討したり、作業確認票を作成するなど様々な方法で働きやすい職場になるように取り組んでいます。

外崎さんのより一層の成長のため、今後も仕事に集中できる環境の提供に私たちも力を入れていきます。

現場担当

社会福祉法人鶴住会
特別養護老人ホーム鶴住荘
介護主任 三上さん（写真奥）
副主任 土岐さん（写真手前）

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 障害をお持ちの方を積極的に受け入れ、働きやすい環境作りを考えてくれる事業所様です。

今回の事例紹介となる外崎さんの前に、当センター経由ですでに1名の雇用をして頂いておりました。

外崎さんは、青森障害者職業センターの職業準備支援を受講後、鶴住荘様で職場見学、職場体験実習（職務試行法）を行い、実際の業務の中での成長を経て本採用に繋がりました。

採用後はジョブコーチ支援制度を活用し、当センターと一緒に定着支援をさせて頂きました。就職してから4年になりますが、鶴住荘様からの様々な配慮によって継続して勤務されています。時折体調を崩すこともありますが、本人が安心して仕事を休める環境作りに尽力して頂いています。



支援機関

障害者・就業生活支援センター
月見野
主任就業担当者
葛西さん

社会福祉法人
十和田湖会

■ 所在地…青森県十和田市大字奥瀬字下川目2-9

■ 事業内容…高齢者福祉、障害者福祉

■ 従業員数…135名

うち雇用障害者4名

知的障害者 2名
精神障害者 2名

■ 取材場所…グループホームきゃんぱす

雇用の経緯

最初のきっかけは平成27年に障害者雇用の納付金の適用範囲が広がる事を受け、ハローワークから障害者雇用の促進についてアナウンスがあったことでした。そこから地域の法人としての社会的責任を果たすため障害者雇用に向けて動き出していました。

以前にも障害者の方と認識せずに一般枠で雇用したことがありましたが、その時は我々の勉強不足もあり長期の定着とはいきませんでした。

障害者の長期就労のためには、こちらも学ばなければいけないと考え、ハローワーク主催の障害者雇用セミナーに参加し、更に青森県の障害者雇用優良事業所見学意見交換会にも参加させていただきました。そこで障害者就業・生活支援センターの支援員の方や特別支援学校の先生とお知り合いになることができました。

その後ハローワーク主催の障害者合同面接会にも参加して、障害のある方と実際に会ってお話をするうちに我々の施設でも対応可能な業務があるんじゃないかと考えるようになり、障害者就業・生活支援センターと雇用計画を打ち合わせし、職場体験実習を受け入れ、採用に至りました。

雇用にあたり実施したこと

障害者雇用セミナーや優良事業所見学会への参加

障害者雇用のノウハウを持たずに失敗した経験から、まずは成功事例などから学ぶ必要があると考え、ハローワーク主催の障害者雇用セミナーや、青森県主催の優良事業所見学会に積極的に足を運びました。そこで、高齢者介護施設での障害者雇用事例が数多くある事を知りました。

また、障害者就業・生活支援センターの支援員の方や特別支援学校の先生方との繋がりができたことで、その後の具体的な採用活動が進むことになりました。

障害者就業・生活支援センターの利用

雇用主と雇用者の関係だと言いづらいことや言えないこともあるかと思いますが、障害者就業・生活支援センターの方に間に入っていただき、直接話づらいことや悩みがあれば間接的に伝えていただくようにしています。働いている障害のある方とセンターの方との間で信頼関係が構築されているため、私たちも安心して頼ることができています。

担当業務

- | | | | |
|---------|---------|----------|------------|
| ▶ 掃除機清掃 | ▶ トイレ清掃 | ▶ 手すり拭き | ▶ 施設外草むしり |
| ▶ 床拭き | ▶ 洗面台清掃 | ▶ 窓の棧の掃除 | ▶ 施設外落ち葉集め |
| ▶ ゴミ集め | ▶ 窓拭き | ▶ カーテン洗濯 | ▶ ゴミ箱清掃 |

🕒 タイムスケジュール

～ 9:00 出勤・着替え

9:00～ 12:00 水回り清掃

12:00～13:00 昼休憩

13:00～14:00 施設外清掃

14:00～ 着替え・退勤

🕒 タイムスケジュール

～ 8:00 出勤・着替え

8:00～12:00 ショートステイ清掃

12:00～13:00 昼休憩

13:00～15:00 グループホーム清掃

15:00～ 着替え・退勤



床拭き：通路の隅まで手を抜かず丁寧に清掃しています



ゴミ集め：大きなゴミは手作業で拾っていきます



掃除機がけ：周囲の安全にも気を配って作業しています



洗面台清掃：いつも綺麗に保たれており、入居者からも好評です

採用までの流れ

Step 1 障害者就業・生活支援センターへ相談

Step 2 職場体験実習

Step 3 トライアル雇用

Step 4 本採用

上記以外にも、特別支援学校の先生に相談をし、学校からの実習受け入れも行っています。実習で意欲的な生徒には、学校でも本施設での業務を想定した訓練を実施し、その後採用に至ったケースがあります。

活用した支援制度 …P.30-31参照

職場体験実習(障害者就業・生活支援センターが実施)

障害者トライアル雇用

ジョブコーチ支援

特定求職者雇用開発助成金

職場体験実習は、求職者の特性に配慮し、柔軟な時間と実習内容で障害者就業・生活支援センターにプログラムをしていただきました。

業務上の工夫や配慮していること

- ▶ 勤務時間帯が重ならないよう振り分け
- ▶ お互いの仕事がかぶらないように配慮
- ▶ 出来るだけ声をかけて褒める
- ▶ 勤務表を作成
- ▶ 休憩時間確保の徹底

グループホーム内の清掃業務を障害者2名で分担をしてもらっています。障害の特性上、それぞれの作業に集中して一人で完遂できる環境で働いてもらうようにしています。そのために勤務日や時間帯が重ならないようにしたり、同じ時間帯の勤務の場合でも違う作業を担当するように配慮をしています。

一人での作業のため、黙々と静かに進めることになるため、周囲の従業員が積極的に声をかけることを意識しています。仕事はとても丁寧なので、声掛けは自然と褒める内容になります。

勤務表を作成し、担当してもらう仕事の範囲や働く時間を明確にしています。仕事を教えた範囲はもちろんですが、自発的にそれ以上の箇所も掃除してくれますのでごく助かっています。仕事をやらされている感が無く、自分たちに任されている仕事だと責任感を持って清掃していることが伝わります。

Q 障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A 障害者就業・生活支援センターさんには本当に協力していただき、悩んでいる際に背中を押してもらいました。

今までこの職場には、男性や若い方がいなかったのですが、若い男性の障害者さんは高校生の頃から実習で来ていましたので、入居者の方からは孫のようにかわいがっていただきました。若い世代が入ることで職場全体も明るくなり、労働力以外のメリットも感じられました。

本格的に障害者雇用に取り組むにあたって、初めのうちは何も分かりませんでした。実際の行動に移していくことで障害者就業・生活支援センターや特別支援学校の先生方、ハローワークさん等にも協力していただき支えてもらえる事も分かりました。法人単体での取り組みだったらここまで頑張れなかったと思います。特に障害者就業・生活支援センターさんには本当に協力していただき、悩んでいる際には背中を押してもらいました。困ったときに電話して相談できるところがあるというのは本当に助かります。

行動を起こすことで多くの助けてくれる方たちとの良い人間関係も築けましたので、昔の私たちのように、障害者雇用の必要性は感じていながらも一歩踏み込めないでいる事業所は是非チャレンジしていただければと思います。

最初はまだ、法人として「やる」ということを決める。細かい部分は各支援機関との打ち合わせの中で決めても良いと思います。想定外は必ず発生しますし、常に変化に向き合いながら取り組むのが障害者雇用だと経験から学びました。私たちも最初は不安が多かったのですが、先ずは受け入れてみることを決めたことで今に至っています。そして、これから障害者雇用を始めようとする事業所は、まずは障害者就業・生活支援センターさんに相談してみることをおすすめします。



障害者雇用担当

社会福祉法人十和田湖会
法人総務部長
石井さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A これからの目標は、一日も休まず出勤し、仕事を確実に完了することです。

平成29年4月から働いています。

最初は仕事に不慣れで手間取っていましたが、職員の皆さんがアドバイスをたくさんくれましたので少しずつ慣れて自信が持てるようになりました。覚えることや手順がたくさんあって大変ではありましたが、しっかりメモをして間違えないように工夫をして覚えていきました。

これからの目標は、一日も休まず出勤し、仕事を確実に完了することです。



就業者

社会福祉法人十和田湖会
グループホームきゃんぱす
日野口さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 皆さんが優しく指導してくれたので、仕事を覚えるのは大変ではありませんでした。

平成27年10月から働いています。職場までは自家用車で通勤をしています。

仕事は、トイレや洗面台の清掃を主にしています。

皆さんが優しく指導してくれたので、仕事を覚えるのは大変ではありませんでした。

これからも入居者さんのために、応援してくれる職員の皆さんの力になるために、そして自分のために頑張っていきたいです。



就業者

社会福祉法人十和田湖会
グループホームきゃんぱす
澤巳さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 入居者の細かな変化にもよく気がついて私たちに必ず伝えてくれます。

障害者の方を受け入れるのは初めてで不安や分からないこともたくさんありましたが、障害者就業・生活支援センターの方から他の事業所の事例も教えていただいたので、スムーズに受け入れることができました。とても礼儀正しく話を聞いてくれ、仕事も教えやすかったです。

高齢の入居者の方たちに親切に接してくれていて、細かな変化にもよく気がついて私達に必ず伝えてくれますので、私達が教えられることも多いです。戦力としても本当に助かっていますし、今はいないと困ってしまう存在です。

これからも良い時や悪い時もあると思いますが、障害者就業・生活支援センターさんにも間に入って協力してもらって出来るだけ長く勤めてほしいと考えています。



現場担当

社会福祉法人十和田湖会
グループホームきゃんぱす
管理者 齋藤さん

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 自主性を大事にして、障害特性に配慮して働きやすい環境を作っています。

障害者雇用に対する考え方がしっかりされているのはもちろんですが、二人の自主性を大事にして、障害特性に配慮して適度に距離感を保って受け入れているところが素晴らしいと感じています。押し付けがましくなく、働きやすい環境を作っているのが長期定着に繋がっています。定期訪問を繰り返し、情報共有が出来ていますので今後も心配なく問題解決ができると考えています。

今後、障害者雇用を検討されている企業様には、まずは当センターに相談を頂ければと思います。



支援機関

障害者就業・生活支援センター
みさわ
生活支援員 澤口さん



■ 所在地…青森県むつ市十二林11-13

■ 事業内容…高齢者福祉

■ 従業員数…310名

うち雇用障害者18名

身体障害者 1名
知的障害者 15名
精神障害者 2名

■ 取材場所…特別養護老人ホームみちのく荘、ケアハウスみちのくグリーンリブ

雇用の経緯

私どもの主な業務である介護職は、直接的な介護だけでなく部屋の清掃やシーツ交換など、幅広い作業を行う必要があります。介護職の職員は可能な限り利用者さまへの介護に集中してもらいたいという思いがあり、平成20年ころから全体の業務を細分化をしていったところ、直接介護以外の業務である清掃業務等は、他の方に任せられるのではないかと考えるに至りました。

当初は清掃業務を任せるのに健常者や障害者という区別は考えていなかったのですが、業務の細分化を考えていたタイミングで法定雇用率引き上げや納付金適用事業者の拡大などの話も出てきました。社会福祉法人という立場から地域の人材を活用したいという理念もあり、清掃業務は障害者の方を積極的に受け入れようということになりました。

最初は障害への理解の面で苦労があり、現場の職員と相談して少しずつ乗り越えていきました。試行錯誤を重ねながら、今では知的障害者の方を中心に18名の障害者を雇用しております。10年や12年という長期で定着している方もおり、より長い定着を目指しつつ、新規の受け入れも平行して進めています。

雇用にあたり実施したこと

障害者就業・生活支援センターとの連携

障害者就業・生活支援センターと連携することで、センター経由での実習受け入れが可能になりました。実習の受け入れ前に、どのような業務内容を希望しているのか、どの業務適正が高いかなどを教えてください、現場で対応できる仕事を探してその部署で受け入れるようにしています。そうすることで意欲的に仕事に取り組んでもらえると考えています。

また、プライベートの問題は職場で対応できない内容のものもあり、そのような場合は直ぐセンターに連絡をして話を聞いてもらうようにしています。

ジョブコーチ支援

作業マニュアルの整備も進めていましたが、より効果的に作業を覚えるため並行してジョブコーチ支援を活用しました。更に、一定期間が経過すると覚えた作業内容があいまいになってしまうため、半年程度の間隔でジョブコーチと一緒に作業内容の復習を行い、記憶を強化しました。

担当業務

- ▶ 拭き掃除
- ▶ 洗面台清掃
- ▶ 下げ膳
- ▶ 床清掃
- ▶ トイレ清掃
- ▶ 食器洗浄

🕒 タイムスケジュール

～ 11:30 出勤・着替え

13:30～14:45 ケアハウス清掃

14:45～15:30 デイケアハウス清掃

15:30～15:45 休憩

15:45～17:30 デイケアハウス清掃

17:30～ 着替え・退勤

🕒 タイムスケジュール

～ 9:00 出勤・着替え

9:00～ 9:50 下げ膳・食器洗浄

9:50～10:00 休憩

10:00～12:00 トイレ清掃

12:00～13:00 昼休憩

13:00～15:50 食器洗浄・床清掃

16:00～ 着替え・退勤

介護系、医療系など様々な施設があり、施設ごとに作業の種類や細かい作業内容は異なります。業務を覚えたあとは、それぞれが自分の持ち場を一人で責任を持って担当しています。



トイレ清掃：トイレの床も含めて室内すべて清掃をします。



拭き掃除：テーブルや椅子などを消毒し、衛生を保ちます。



床清掃：施設全体に乾式モップ掛けと水拭きを行います。



食器洗浄：利用者の使用した食器類を洗います。

採用までの流れ

Step 1 障害者就業・生活支援センターからの紹介

Step 2 職場体験実習

Step 3 トライアル雇用

Step 4 本採用

障害者就業・生活支援センターから紹介を受け、2週間程度の実習で見極めて雇用の流れが多くなっています。なお、実習を受けた方は全員採用しており、事前のマッチングがうまく機能していると考えています。

活用した支援制度 …P.30-31参照

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

職場体験実習（障害者就業・生活支援センターが実施）

障害者トライアル雇用

ジョブコーチ支援

特定求職者雇用開発助成金

支援制度の利用時にも、障害者就業・生活支援センターからの助言を受けながら進めています。

業務上の工夫や配慮していること

- ▶ 清掃の用具を分かりやすく1つのカートにまとめる
- ▶ 作業マニュアルの整備
- ▶ 障害者職員のみでの研修会の実施
- ▶ スタッフ全体での声かけ



作業に必要な道具類を1つのカートにまとめています。これにより不足しているものが把握しやすくなり、また作業時の移動にも便利です。

標準作業例として、写真や動画などを導入して分かりやすいマニュアルを整備しています。

法人の一員としての意識を持ってもらうため、

事業所として目指す規律や理念などの研修会を実施しています。一般の職員向けには慣例としてありましたが、障害者職員にも聞いてもらうことで、自分も組織を支える一人なんだと一体感が生まれているように感じられます。

始業時に今日一日頑張ろうと声かけをしています。業務中も、通り掛かるたびに明るく声をかけて気にかけています。

Q 障害者雇用への考え方と、これから雇用を始める事業所へメッセージ

A 戦力としてとても頼りになりますし、職場が明るくなるなど、業務以外にもメリットがあると気付かされます。

成長すれば戦力としてとても頼りになるのは、確実に言えることです。人によって得意・不得意はありますので、得意な部分を見極めて伸ばしていけば、これ以上ない戦力になってくれると思います。また、職員の教え方が上手になったり、お互いの声がけで職場全体が明るくなるなど、業務以外の面でもメリットがあると気付かされます。今後検討してる事業所さんは、先ずやってみることだと思います。私たちの事業所では一日2時間勤務から働いている人もいますし、不安でしたらまずは短い時間からでも雇用してみるのも一つの手ではないでしょうか。



障害者雇用担当

社会福祉法人
青森社会福祉振興団
人材部 マネージャー
木村さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A みなさん親切で、仕事のやりがいもありますので、ずっと続けていきたいです。

高校卒業後、障害者就業・生活支援センターから紹介された就労移行支援事業所で2年ほど基礎訓練を受けて、平成29年9月からこちらで働いています。初めは実際の作業をやって見せてもらって教えてもらい、2〜3カ月で一通り覚えられたと思います。4年目になりますが、仕事は楽しいです。みなさん親切で、仕事のやりがいもありますので、この仕事をずっと続けていきたいです。



就業者

社会福祉法人
青森社会福祉振興団
北村さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 私たちのほうが教えられるくらいまっすぐで、真面目に取り組んでくれます。

障害のある方との関わりは7〜8年になりますが、皆さん共通して言えるのが、仕事に対する姿勢が素晴らしいということです。私達のほうが教えられるくらいまっすぐで、真面目に取り組んでくれます。また、皆さん体調管理がしっかりできていて、遅刻や欠勤がないという点が、施設と利用者さまを預かる立場として大変助かっています。



現場担当

社会福祉法人
青森社会福祉振興団
特別養護老人ホームみちのく荘
施設長 今さん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A いつも職員の方から元気に声をかけてもらえるので働きやすいです。

令和2年4月から働いています。特別支援学校在学中から、ケアハウスに何回か実習をさせてもらっていて、実力がついてきたので就職することができました。いつも職員の方から元気に声をかけてもらえるので働きやすく助かっています。これからの目標ですが、介護関係の資格をとって介護の仕事にチャレンジをしたいと思っています。



就業者

社会福祉法人
青森社会福祉振興団
対馬さん

Q 本事業所さまの雇用事例について

A 職員の方の積極的な声がけと、細かな情報共有で大変助かっています。

障害者雇用と長期の定着にあたっては、働く障害者を孤立させないことが重要ですが、職員の皆さん全員が積極的に話しかけてくれて、何かあったときには真剣に話を聞いて考えてくれて、さらに我々への情報共有もしてくださるので、大変助かっています。最初の導入期は人手がとられ大変な時期もあるとは思いますが、有効な支援制度を活用していただくことで確かな戦力になり、またそれが地域全体を含めた企業力の向上にもつながっていくと思います。



支援機関

障がい者就業・生活支援センター
しもきた
所長 三浦さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 幅広い清掃業務を担当しており、今では無くてはならない職員だと感じています。

ケアハウス内の幅広い清掃業務を担当しており、今では無くてはならない職員だと感じています。自立した生活のため、自動車免許を取得するなど、頑張っている姿にも非常に好感が持てます。一緒に働く現場は年上の職員が多いのですが、よく声をかけられて可愛がられていて、その環境が働きやすさに繋がっているのかなと思います。



現場担当

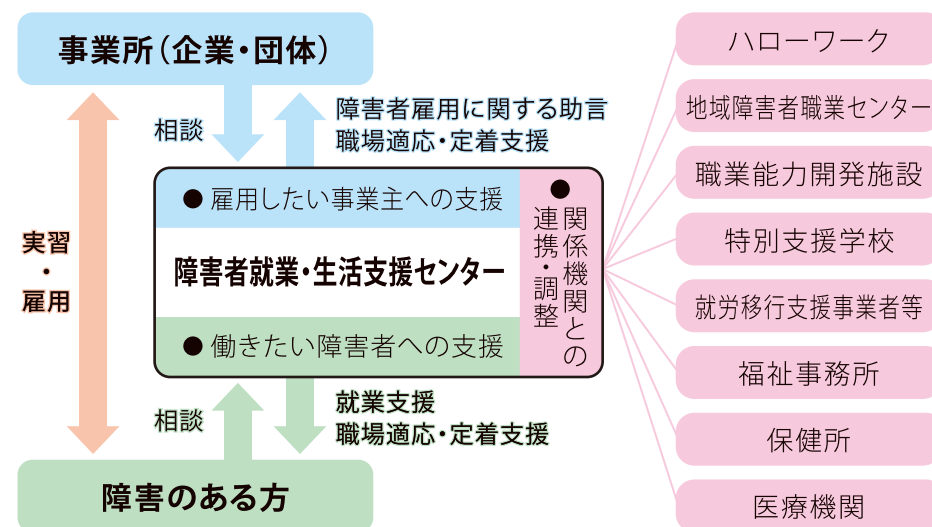
社会福祉法人
青森社会福祉振興団
ケアハウスみちのくグリーンリブ
施設長 木村さん

障害者就業・生活支援センターの支援内容

障害者就業・生活支援センターは、障害者の雇用を検討または雇用をしている事業所に対し、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助言を行うセンターです。

関連する機関と連携をして動いており、総合的な支援を受ける事ができます。

事業所に対しての具体的な支援内容は下記「障害者雇用のステップ」でご確認ください。



障害者雇用のステップ（事業所の取り組み例）

障害者雇用に取り組む事業所で、雇用にあたり行うことの多い作業や検討事項を段階別に整理しました。現在の事業所の状況によって、始めるステップの段階やその内容は異なり、前後または平行することがあります。障害者就業・生活支援センターでは各ステップがスムーズに進められるように事業所へ助言を行います。

ステップ1

雇用相談

障害者就業・生活支援センターにご相談頂き、基本的な情報の共有をします。

- 採用時期の検討
- 活用制度の検討
- 予定している業務内容
- 障害者雇用担当者の選定 など

ステップ2

情報収集

障害への理解を深め、実際に働いている現場を見て、雇用後のイメージを作ります。

- 見学会への参加(P.29参照)
- 就労移行支援事業所の見学 など

ステップ3

仕事の切り出し

実習へ向けて、担当する業務を具体的にしていきます。

- 就業予定場所で予定業務の確認
- 現場指導担当者の選任
- 業務手順を作業手順書等として見える化 など

ステップ4

実習受入れ

職場実習制度を利用し、関係機関の支援を得ながら実習を行います。

- 事業所：業務遂行能力の見極め、現場スタッフの理解促進
- 障害者：仕事への適性確認、環境への適応状況確認 など

ステップ5

採用・雇用

正式に雇用となる場合には、事業所全体での障害への理解促進等を進めます。

- 事業所内への周知、職員向け講習会開催
- 各種助成金制度のご案内 など

ステップ6

定着支援

継続して働ける環境作りを目指して支援を行います。

- ジョブコーチ支援の利用
- 合理的配慮の提供
- 社内研修の実施
- 社外研修への参加 など

青森県内のセンター所在地と支援地域

青森県内には6か所のセンターがあり、行政から委託されて運営されています。該当する支援地域のセンターにお問い合わせください。

支援地域（市町村）	センター名 ※カッコ内は受託法人	住所	電話番号
青森市・平内町・今別町 蓬田村・外ヶ浜町	青森藤チャレンジド 就業・生活支援センター (社会福祉法人 藤聖母園)	※令和4年3月31日まで。 令和4年4月1日からは別法人が運営予定。	
弘前市・黒石市・平川市 藤崎町・板柳町・大鰐町 田舎館村・西目屋村	津軽 障害者就業・生活支援センター (社会福祉法人 七峰会)	弘前市熊嶋字亀田183-1	0172-82-4524
八戸市・階上町・五戸町 南部町・三戸町・田子町 おいらせ町・新郷村	障害者就業・生活支援センター みなと (医療法人 清照会)	八戸市廿三日町18	0178-44-0201
つがる市・五所川原市 中泊町・鶴田町 鯉ヶ沢町・深浦町	障害者就業・生活支援センター 月見野 (社会福祉法人 健誠会)	つがる市森田町森田月見野473-2	0173-26-4242
三沢市・十和田市・東北町 七戸町・野辺地町・六戸町 横浜町・六ヶ所村	障害者就業・生活支援センター みさわ (公益財団法人 こころすこやか財団)	三沢市本町1-62-9	0176-27-6738
むつ市・大間町・佐井村 風間浦村・東通村	障がい者就業・生活支援センター しもきた (社会福祉法人 桜木会)	むつ市旭町2-2	0175-31-1020

障害者雇用事業所見学会

青森県では、障害者雇用への理解の促進を図ることを目的に、これから障害者雇用を考えている事業所を対象に、障害者雇用事業所の見学会を開催しています。

障害者雇用の現場を見学し体験談を聞くことで、事業所における障害者を雇用する上での工夫、障害特性の把握や継続雇用のために配慮しているポイントなど、これから障害者雇用に取り組む事業所の皆様へのヒントや参考となる情報を得ることができます。



令和3年度開催

※令和3年度はオンラインでの開催となりました

地域	見学先事業所
津軽地域	株式会社タカシン
三八地域	株式会社共同物流サービス
下北地域	社会福祉法人青森社会福祉振興団

※事前申し込みが必要となります。詳しくは青森県労政・能力開発課または最寄りの障害者就業・生活支援センターまでお問い合わせください。

障害者雇用に関する主な支援制度

1 職場実習・支援制度 (障害の特性と仕事のマッチング)

(1) 職場実習

制度	内容	相談窓口
障害者短期職場実習	障害者を雇用しようとする事業所において、障害者の短期の職場実習(3日～10日)を実施します。事業所への委託費(1,800円/日)、傷害・賠償責任保険料が支給されます。	青森県

(2) 雇用に向けた支援

制度	内容	相談窓口
障害者の多様なニーズに対応した委託訓練	企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して就職に必要な知識・技能を習得するための公共職業訓練を実施しています(訓練期間:2～3か月)。本人には、訓練手当等、事業所へは委託費(60,000円/月)が支給されます。	障害者職業訓練校 青森高等技術専門学校 八戸工科学院
障害者トライアル雇用事業	就職が困難な障害者を、ハローワーク等の紹介により、一定期間試行雇用を行う場合に助成されます。障害のある方1人につき、1か月40,000円、最長3か月支給されます。(ただし精神障害者は雇い入れから3か月は最大80,000円、4か月以降は最大40,000円で最長6か月。)精神障害者・発達障害者について試行雇用を週20時間未満の短時間でを行う場合は、最長12か月までの間、1人につき、月額最大40,000円が支給されます。	ハローワーク
障害者作業手順書作成支援	障害者雇用にあたり、作業手順を視覚化し、作業の支援となるようなわかりやすいマニュアルの作成支援を行っています。作成にかかる費用として上限10万円が支給されます。	青森県

(3) ジョブコーチの派遣

制度	内容	相談窓口
ジョブコーチ支援	障害のある方がスムーズに職場に定着できるようにジョブコーチが事業所を訪問し、障害特性を踏まえた支援を行うことで、障害のある方と事業所の橋渡しをします(ジョブコーチは地域障害者職業センターのほかに、厚生労働省における職場適応援助促進助成金制度の認定を受けた支援機関にも配置されています)。	青森障害者職業センター 障害者就業・生活支援センター

2 障害者雇用事業主向け給付金制度

制度	内容	相談窓口
特例給付金 (障害者雇用納付金制度)	週10～20時間未満で働く障害者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対し、事業主区分に応じた額を申請に基づき支給します。(単価は対象障害者1人につき1か月あたり、100人超事業主:7,000円、100人以下事業主:5,000円)※ただし、常用雇用労働者である障害者の合計数が支給の上限となります。)	独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 青森支部 高齢・障害者業務課

障害者雇用に関する主な支援制度

3 障害者雇用事業主への助成制度

制度とコース		内容	相談窓口
特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害のある方を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対し助成します。(30万円～240万円)	青森労働局 ハローワーク
	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対し助成します。(30万円～120万円)	
キャリアアップ助成金	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換した事業主に対して助成します。	青森労働局 ハローワーク
障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金	障害者作業施設設置等助成金 (第1種:工事や購入で行う場合 第2種:賃借で行う場合)	障害者の障害特性による就労上の課題を克服・軽減するための作業施設、トイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業設備の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。	独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 青森支部 高齢・障害者業務課
	障害者福祉施設設置等助成金	障害者の福祉の増進を図るため、障害特性による課題に配慮した休憩室等の福祉施設の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。	
	障害者介助等助成金 (職場介助者の配置・委嘱、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱、障害者相談窓口担当者の配置、職場支援員の配置・委嘱、職場復帰支援)	障害者の障害特性に応じた雇用管理を適切に行うために必要となる業務に係る介助等の措置を行う場合に、その費用の一部を助成します。	
	職場適応援助者助成金 (訪問型、企業在籍型)	職場適応に課題を抱える障害者に対して、職場適応援助者による支援を行う場合に、その費用の一部を助成します。	
	重度障害者等通勤対策助成金 (住宅の賃借、指導員の配置、住宅手当の支払、通勤用バスの購入、通勤用バス運転従事者の委嘱、通勤援助者の委嘱、駐車場の賃借、通勤用自動車の購入)	障害特性による通勤等の課題を軽減又は解消するための措置を行う場合に、その費用の一部を助成します。	
	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	重度障害者を多数継続して雇用するために必要となる事業施設等の設置又は整備を行うことと合わせて、障害者を雇用する事業所としてのモデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成します。	