

# 天伸株式会社 (知的障害の方を雇用)

所在地：柏市逆井 442 番地 1

事業内容：金属製品製造業 従業員数：38 名

## 会社の概要

線ばね板ばね金型設計製作販売を行っています。

マルチフォーミング加工はプレス工程で打ち抜き加工、フォーミング工程で曲げ加工を連続して行います。周囲 360°から加工するため難しい加工にも対応できます。



## できることを伸ばし、社内で必要な存在になってほしい

社員の家族が特別支援学校流山高等学園に在籍していたことから特別支援学校とつながりができていました。

独り立ちして、生活していけるだけの収入を得られるように人材を育成したい、できることを伸ばし、社内で必要な存在となつてほしい、との思いで障害者雇用を進めています。

それぞれ苦手なことが異なるため、まず最初に苦手なことを把握するようにしています。

そのうえで、障害の特性で文字による伝達が困難な従業員には図を使って何度も根気よく説明し、また、コミュニケーションが苦手な従業員には始業前の朝礼時に声をかけたり、休憩時間に趣味の話をしたりと接点を持つよう努めています。

採用後、社外の新入社員向けセミナーに、自分たちだけで研修へ赴き、グループ討議等にも参加したことは、とても自信を深めたようです。

## ～雇用継続への取組～

○卒業した学校、家族への連絡を密にする。

○仕事への熱心な取組や素晴らしい結果を出した場合正社員登用した実績あり。

○今後、永続的に使用できる作業マニュアル（文字情報が苦手な社員向けの写真や絵で機械の使い方がわかるもの）を製作して、活用できるようにする。

## 社長から一言

現在、障害のある方が2名働いていますが、会社で掲げている社是の「愚直」「素直」「謙虚」を一番体現してくれていると感じています。確かに彼らには苦手なことはありますが、これは健常者といわれる私たちにもあることで、個性にしすぎないと思います。決して彼らが劣っているのではないということを多くの方に理解してもらいたいです。彼らの一生懸命な姿勢は私自身も見習うことがたくさんあります。今後も継続して採用を検討していきたいと思います。

## 就職された A さんから一言

会社に入った当初は全然わからなかったけど、親切丁寧に教えてもらってわかるようになりました。話しやすく楽しく仕事ができています。

## 上司から一言

障害者と感じさせないほどに仕事に対する向き合い方が真っすぐで、むしろ健常者の社員以上に真面目に楽しく働いている姿が、私自身も大変うれしく、生きるための活力をいただいております。

# 株式会社 大成 (知的障害の方を雇用)

所在地：館山市北条 314-1

事業内容：遊技場・温浴施設・飲食店 従業員数：69名

## 会社の概要

パチンコ店を3店舗、日帰り温泉「南総城山温泉 里見の湯」、カフェレストラン「STELLA DI MARE」と事業拡大中。

お客様が安心して楽しみ、安らぎ、くつろいでいただける「憩いの場」を提供できるよう、日々取り組んでおります。



## 支援員と一緒に本人の得意・不得意を見極める

法定雇用率達成の為、職業安定所の障害者求人担当の方に協力していただきながら求人票を作成し公開はしていましたが、なかなか応募が来ず悩んでいたところ、中里（ナカポツセンター）の方からご紹介の連絡をいただきました。本人とのやり取りをしていただき、職場見学、実習、面接までスムーズに行うことができました。

支援員の方から本人の得意なこと・苦手なこと、それを知った上で弊社のこういった仕事ならできるのではないかなど色々とアドバイスしていただき、現在の雇用まで至りました。

弊社では現在2人の方が里見の湯で働いていますが、お互いの苦手なことをカバーし合い、従業員と協力して働いています。

～採用に当たって行ったこと・取り組んだこと～

- ・障害者雇用セミナーへの参加
- ・得意・不得意なことを見極め、業務の細分化

## 社長から一言

今回採用するにあたって、現場の仕事を細分化し、単純作業の部分を組み合わせることで、社内で手の届きにくかった部分を見事にカバーしてもらえるようになりました。安心して長く働いていただけるようにコミュニケーションをよくとることをより一層心がけております。良い仲間として長く働いてもらいたいと考えております。

## 就職された A さんから一言

仕事の優先順位など判断に迷う時がありますが、周りに同性スタッフが多いので色々と聞きやすく、気分的に働きやすいです。

## 一緒に働いている方から一言

里見の湯で担当していただきたい業務は、清掃とタオル・館内着を畳むことでした。まず働くにあたって、どの仕事かどの範囲までできるか日数をかけて把握することから始めました。上手くできないことは一緒に作業し、見本を見せることで解決しました。綺麗に清掃したり、畳むことによって常にお客様のためになるということを理解してほしかったからです。始めのうちは双方不安でしたが、今では良い仲間として一緒に業務に励んでいます。



# 大東コーポレートサービス株式会社浦安サービス部

(聴覚障害・知的障害・精神障害の方を雇用)

所在地：浦安市千鳥 15-5 浦安市ワークステーション内

事業内容：印刷関連サービス業 従業員数：26名

## 事業所の概要

浦安サービス部では、印刷物の企画、デザイン、制作、印刷、商品発送まで一連の業務を実施。看板、ポスター・チラシ、カタログ、DM、横断幕など多種多様な依頼にも柔軟に対応しています。新型コロナウイルス対策商品「飛沫防止パーテーション」や「ソーシャルディスタンス・フロアサイン」は、障がいのある社員が商品開発に積極的に取り組み、多くのお客様からご注文をいただいております。社員一人ひとりの職人技や意識の高さが高品質な製品作りを支えています。



## 障がい者の方の戦力化を進める工夫を実施

採用に当たっては基本実習を行い（土日をはさむ1～2週間）、実習を通して職場の雰囲気や仕事への理解を深め、双方で感想を交わし、面接等に進める様にしています。

- ・基本、正社員での採用（短時間勤務から始める等の場合は、最初アシスタントからの勤務あり）
- ・障がい者の方の採用においては、地元浦安市在住の方を採用する事にしています。
- ・障がい者の方の戦力化を進める工夫として、以下の事を実施しています。
  1. 障がい特性にあてはめずに個人の能力に着目する（障がい特性は参考程度）
  2. 具体的に業務を見せ（見本）、繰り返しが鍵（メモをとる習慣も身につける）
  3. 指示の一本化（指示者と報告者を決め、いつでも相談・確認ができる状況を作る）
  4. 見える化①（口頭指示では理解されにくい場合、文字や映像等で作業手順等を掲示している）
  5. 見える化②（スケジュールや目標値などを表示することで、障がい者も含め共通の認識にできる）
  6. ほめて伸ばす指導（丁寧な言葉づかい）

※やる気にさせる言い方を意識する（ルール違反はその場で注意する。）

## 部長から一言

職場では、看板の印刷～製作、図面製本、断裁、各種パンフレットのピックアップ、封筒の印刷、商品の梱包～発送、DTP、請求書のとりまとめ等、多様な業務を個々にいくつか担当しながら、浦安サービス部の売上・利益貢献に力を発揮しています。

障がい者の方も含め各社員が自身の強みを発揮して、安定した生活基盤を構築できる職場環境を継続して作っていきます。

## 就職されたAさんから一言

前職では一般雇用で働いており、仕事の指示を理解できない等、働き辛さを感じ、いちされん（ナカポツセンター）に相談し、ご紹介頂きました。こちらでは作業内容をわかりやすく説明をして下さり、メモを書く時間を貰える等配慮して頂いております。仕事内容の他に自分の障害についても相談しやすい環境で、いちされんと連携して対応して頂けるので、不安を感じることなく仕事をする事ができています。

## 上司から一言

Aさんは外見からは障がい解り難く、前職では障がいを理解されず苦労したこともあったそうです。

現在は持ち前の人当たりの良さと正確な作業で、当社にとってなくてはならない戦力になっています。

ストレスや負担感を持ち過ぎないように、定期的な面談を持ち、状況を本人と会社で確認しています。また、支援機関であるいちされんと連携し、包括的な配慮を継続することで、長く働いて貰えるような環境づくりを心がけています。

# 株式会社サニクリーン東京 生産本部 千葉工場

(聴覚障害・知的障害の方を雇用)

所在地：袖ヶ浦市椎の森 385-22

事業内容：クリーニング業 従業員数：97名

## 事業所の概要

「ホコリをたてずにホコリをとり、つかんだホコリを逃さない」という特殊な加工を施したマットやモップなどの商品を事業所や家庭向けにレンタルしています。また、空気清浄機や浄水器などの「環境衛生商品」も取り扱い、空間全体のさわやかな環境づくりをサポートしています。工場ではこれらの商品の洗濯加工、検品・出荷などを行っています。また、商品の物流倉庫の役割も担っています。



社内作業風景

## 将来的な自立を目標に職場がサポート

千葉工場稼働開始から半年後、業務拡張に合わせた人員確保、並びに増加する従業員数に合わせた障害者雇用率を維持し、コンプライアンスに対応するために、さらに地域貢献にも繋がるために雇用を始めました。

雇用にあたっては、エール（ナカポツセンター）にアドバイスを頂きながらいくつかの業務の切り出しをして、エールから紹介された数人で実習を行い、適性をみて採用しました。

個々の障害の特性に合わせた配属をしています。一人作業ではなく、補助できる従業員と一緒に作業するように配属し、ひとつの作業を継続して行なえるような業務体制にしています。

企業として、生産性や効率を求めため、立派な作業員として戦力になって働いてもらっています。

～採用に当たって行ったこと・取り組んだこと～

- ・受け入れる前に障害の特性や配慮すべきこと、障害による得手・不得手など、本人とコミュニケーションを取る上で必要となる情報を従業員に伝えました。
- ・障害者雇用に関する講演会やセミナー等に積極的に参加し理解を深めています。
- ・聴覚障害者用に表示の明確化、パトライトの設置、入社する従業員に手話を教育しています。
- ・定期的な本人、保護者、支援機関などとの情報交換を実施しています。

## 工場長から一言

すべてにおいて将来的な自立を目標として指導しています。そのため周りがフォローし過ぎず、自分ができることは出来るだけ自分でやる、スピードが遅いのなら他の人に近づける努力をするよう指導しています。時には大変なこともあります。健康者・障害者を問わず一緒に働く仲間として、大変な時は共に頑張り、嬉しい時は一緒に喜べるような職場を目指しています。

## 就職されたAさんから一言

人との会話、人前で話す事が苦手でしたが、関わってくれた皆様のサポートもあり、今では積極的にコミュニケーションをとれるようになりました。今後もたくさんの経験をして成長していきたいです。

## 上司から一言

自分で考えて行動するようにと従業員に指導しています。それは障害者も変わらず意識して仕事をしてもらっています。それが自立する上で大事な事だと捉えているからです。Aさんはしっかりと自分の意思があり、どうすれば作業効率をあげられるかを考え、同僚と意見交換するなど仕事に対する意欲が伝わってきます。今後もしっかりサポート出来るよう努めて参ります。



# 穴倉株式会社（精神障害の方を雇用）

所在地：夷隅郡大多喜町大多喜 61-1

事業内容：食品小売業 従業員数：181名

## 会社の概要

江戸時代（天明8年）1788年に大多喜城下町に履物問屋として創業し、現在は食品スーパー6店舗、移動スーパー7台など千葉県に根差した事業を行っています。



## 店舗ではなく「会社として採用&雇用管理」

障害者の方が退職したことにより、法定雇用率未達成事業所となったため、ピア宮敷（ナカポツセンター）へ相談したところ、企業支援員の方が、就業内容や面接・見学・研修・採用まで今後の進め方について説明資料を作成してくださいました。

その中で、これまで店舗として障害者の方を雇用していましたが、今後は会社として雇用し、会社として雇用管理を行い、現場をフォローしていくという方向で進めることとなりました。

配属予定の店舗からは青果部門での業務を任せたいとのリクエストがあったため、ピア宮敷に伝えたとこ、求める人材イメージに一番近いとして、以前スーパーマーケットでの勤務経験のあったAさんを紹介していただき、見学・実習を行い、採用に至りました。

現在は、バックヤードでの野菜袋詰めや店舗内の商品補充等を任せています。

### ～採用に当たって行ったこと～

本人から、個人的な会話などが苦手なことへの配慮、業務を一度に複数ではなく、慣れるまでは1つずつ取り組みたいこと、勤務時間・勤務日等の希望がありました。

こうしたことについて、会社として取り組むことについては、障害者雇用の導入事例と併せて企業支援員から本社人事採用部門と店長へ説明していただき、苦手なことなど働く上で必要な配慮事項等は、本人の許可をもらったうえでピア宮敷の就業支援員が作成した本人状況シートにより、一緒に働く方・同僚などキーパーソンとなる方へ、説明と助言をいただきました。

### 就職されたAさんから一言

慣れない仕事でミスが何回もありましたが、職場の仲間が励ましてくれました。とてもありがたいです。

お客さんにも「お姉ちゃん、がんばってね！」と声をかけていただき、自分も頑張ろうと思います。

### 同僚から一言

以前にも青果で仕事をされていたため、袋詰めの作業等はきれいにできています。他にも値付け、品出しも難なくこなしてくれています。ラップ巻きの作業も少しずつ覚えていきましょう。忙しい時もありますが、一緒に頑張りましょう。

### 上司（元店長・現本部人事担当者）から一言

青果の袋詰めや商品補充などの作業を担当してもらっています。当初長く続かないのではないかと心配していましたが、予想以上に現場になじみ、仕事に真摯に取り組む姿を見て、周りのスタッフにも良い影響があると感じています。

今後、他店舗での展開も視野に入れて障害者雇用を仕組み化していきたいと考えています。

# 医療法人社団輝生会 船橋市立リハビリテーション病院

(身体障害・知的障害・精神障害の方を雇用)

所在地：船橋市夏見台 4-26-1

事業内容：リハビリテーション病院（回復期・生活期） 従業員数：515名

## 会社の概要

当院は「障がいがあっても高齢でも、住み慣れた地域で輝いて生活すること」をスローガンに、公設民営のリハビリテーション専門病院として2008年4月に開設し、高品質の回復期リハビリテーション病棟、在宅ケア体制の充実、地域包括ケアの推進を事業の3本柱として取り組んでいます。入院部門では、脳卒中中等者を発症後できるだけ早い時期に急性期病院から受け入れて集中的な回復期リハビリテーションを実施し、可能な限り自立して自宅退院していただくことを目指しています。また、自宅生活等で生活期リハビリテーションを必要とする方には外来・通所（短時間・介護保険）、訪問のリハビリテーションを提供しています。

病院入口からの外観と職場の様子



## 職場のノーマライゼーションに向けて

障がいのある方の雇用は開設当初から行ってきましたが、2008年に法定雇用率遵守を目標に、法人に障がい者雇用プロジェクトが立ち上がり、障がいのある方の採用・定着のための面談・上司のサポートに取り組み始めました。現在は、教育機関・就労支援事業所のご協力・ご支援を仰ぎ、当院管理職と連携していただきつつ、障がいのある方の採用・就労継続の体制を整えています。

当院の雇用の特徴は、障がいのある方の部署を作らず、現存する部署で障がいがある方も働いていける環境をつくり、職場内のノーマライゼーションに取り組んでいるところです。支援機関や学校の先生が定期的に訪問してくださり、働く本人たちの仕事ぶりを見て上司にアドバイスをくださったり、上司の相談に応じてくださったことが一番の助けとなりました。

働く人数が増える中、一人一人の障がいの特性に合わせて、例えば同じ業務でもスタッフによって業務手順を変える、データ入力やグラフづくりを主に行っているスタッフにはパソコンのモニターを大きくしたり2つに増やすなど、環境面を整えることで業務改善を図っています。

## 病院長から一言

各々の役割を責任をもって果たしてくれている障がい者雇用のみなさんは我々のチームの一員です。今後も個性を生かせるチームアプローチを大切にしていきたいと思えます。

## 上司から一言

率直に、何事も一生懸命で細かいところに気づいてくれる素晴らしいスタッフが入職してきてくれて有難い気持ちでいっぱいです。最初は、どう業務を割り振りしたら良いか不安な気持ちでいっぱいでしたが、一緒に働くうちに、そんな心配は必要なくなりました。常にどうすれば良いかを自分たちで考えながら行動できるまでに成長しています。コミュニケーション機会を多く持ったことで、いつでも相談できる関係性が築けました。

## 就職されたAさんから一言

ケアワーカーのアテンダントとして、病棟でのオムツ補充、経管栄養の洗浄、エプロン・手袋の補充、シュレッダー、倉庫、ワゴン清掃などを行っています。船橋市立リハビリテーション病院は、皆さん親切に教えてくれて、優しい人が多いところです。仕事に行く前に「今日も一日がんばるぞ」と気合を入れてから出勤するようにしています。オムツの補充をする時など病棟を往復するので、どうやったら早く終わらせるか、動線を考えながら仕事をするようにしています。お礼を言われると、やっていて良かったと思います。



## 【特別編：テレワークの取組事例】

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、様々な企業で在宅勤務やテレワーク、サテライトオフィスなどの新しい働き方が広まりつつあるなか、障害者雇用においてもテレワークの活用に注目が集まっています。

今般、障害者雇用好事例の特別編として、「スターティアウィル株式会社（千葉市：スターティアグループ特例子会社）」で取り組まれている精神障害者のテレワークについて御紹介させていただきます。

### スターティアウィル株式会社（身体障害・精神障害の方を雇用）

所在地：千葉市中央区栄町 36-10 甲南アセット千葉中央ビル 8 階

事業内容：システム入力、書類データ化等 従業員数：11 名

#### 会社の概要

重要書類（契約書）のデータ化や、営業活動で収集した名刺のデータ化、アンケート・データ集計業務、資料送付の代行など皆様の業務をサポートしてコアな業務に専念いただける環境を作るお手伝いをさせていただいています。

障害者雇用の主役は企業であると考え、自社の雇用に取り組むのは勿論のこと、就労移行事業所・支援機関、ハローワークなどと連携を図り、障害者雇用をより一層推進し、社会に貢献して参ります。



代表取締役社長 飯田和一氏

#### 精神障害者のためのテレワーク

勤務状況が見えにくいテレワークを精神障害者に導入するのは大変難しく、一部安定している精神障害者への導入は可能なものの、全体的にはなかなか進んでいないのが現状です。

スターティアウィル(株)では、精神障害者のテレワークを進めるべき 2019 年 12 月より半年余り取り組んでまいりました。この取組を広くお伝えすることで少しでも精神障害者の雇用が進むことを希望しております。

#### スターティアウィル(株)におけるテレワークのステップ

##### ①サテライトオフィスの活用⇒環境を演出する

特例子会社・サテライトオフィス・在宅勤務・企業内の一画などいずれも隔離された空間で障害者雇用が成功しているケースがある。これは身体・知能・ストレス・不安・コミュニケーションなどに問題があり、健常者と同じ方法・スピードや量をこなすと不調を起こしやすい人が、それぞれに合わせた環境で勤務することでパフォーマンスが発揮できるからである。

## ②セルフマネジメントができることで手間をかけない

管理者側が配慮しなければならないのは体調とメンタル面であるが、自身で体調やメンタルの状態を項目ごとの評点などにより把握し、周囲に発信することで、セルフマネジメントと手間をかけない雇用管理が可能となる。

- ・医師の診断 …体調・メンタル管理の大前提 ⇒ 勤務可能か
- ・自己受容と自己管理 …自分の障害を知らないと管理は難しい（セルフコントロール）
- ・ラインの管理 …マネジメントを行う際に障害の情報は必須
- ・共有 …周囲に共有してもらうことで必要な配慮が得られる  
⇒生産性・効率性を高めることが目的（サービスではない）

※ただし精神障害者の体調やメンタルは日々または日内で変動することを忘れないこと。

## ③支援機関をうまく利用する⇒困ったときに力を借りる

目の前の障害者は自らの会社の従業員。管理するのは企業の役割である。支援機関から有用なアセスメントや就労支援が提供されるため、効率的な障害や管理の一助となる。

## テレワークの要件

### ①安定した勤務ができること。体調・メンタル基準を満たすこと

勤怠については、自己申告の部分もあるため、信頼できるかを確認するためにも一定期間の勤務実績とそれに伴う見極めが必要である。そのうえでテレワークの許可を行うこと。

体調・メンタルが悪すぎないこと、30分以上PC前に座っていられることも条件とし、これが満たされない場合はテレワークの実施は不可。

### ②セキュリティが保全されていること

当然ですがセキュリティが保全されていること。そのうえでインターネット環境があれば、テレワークの導入も実施も簡単にできる。

### ③テレワーク実施者のストレスの低減

なるべく重要度が高く緊急度の低い業務を切り出し、期限に追われないことでストレスを低減する。この類の仕事は埋もれていたり、外部に委託していたりするが、放置するリスクや外部委託経費の軽減になるメリットがある。

また、業務フローを明確にしてダブルチェックを行うことによりミスが防止され、ミスが起きてもフローを見直すこととなり、結果として本人のストレスフリーにつながり、ミスが軽減、品質も向上することにつながる。

## スターティアウィルにおける新しい取組

午前中をテレワーク、午後をオフィス勤務の形態を導入。精神障害によくみられる睡眠障害による起床の困難さや、満員電車回避について、本取組によるテレワークで解決しました。

