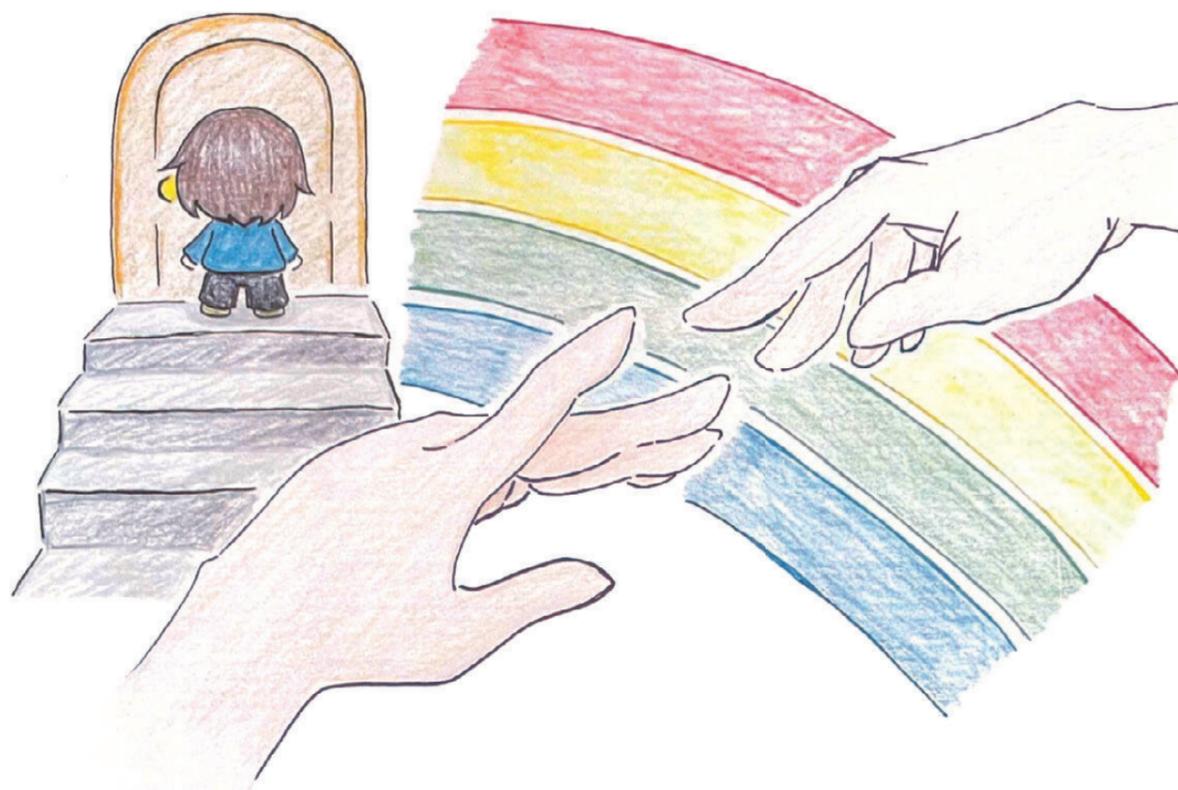


# 小さな一歩が会社を変える

～ 障がい者雇用の？がここにあります ～



大仙市地域自立支援協議会 就労支援部会

～ はじめに ～

障害者雇用率制度によって、全ての事業主に従業員的一定割合以上の障がい者を雇用することが義務づけられていますが、「義務だから」ということだけではなく、障がい者雇用によって生まれる可能性のあるメリットを知り、いま一度、障がい者雇用を前向きに考えていただきたいと思います。

このパンフレットは、大仙市内にある複数の企業から話をうかがい、障がい者雇用について企業が抱える疑問・お困りごとへの一助になればと思い、制作しました。

企業だけでなく、一般就労を考えている障がいのある方々にもご活用いただければ幸いです。

## <障がい者雇用の意義>

### 【生産性の向上・マネジメント力の強化】

基盤が整えば、職場全体の生産性向上が期待できます。

### 【誰にとっても働きやすい職場】

障がい者雇用をきっかけに職場環境の改善、コミュニケーションの活性化が図られることで、他従業員にとっても働きやすい環境が整えられます。

### 【労働力の確保・人手不足への対応】

少子高齢化が進む国内において秋田県は特に高齢化の先進県と言われ、年々人口が減少しています。障がい者に活躍の場を提供できれば、問題への対策にもなります。

### 【社会的責任の達成】

企業の社会的責任だけでなく、持続可能な開発目標(SDGs)の面からも重要です。

### 【共生社会・多様性の実現】

障がい者雇用推進の根底にある理念です。

## ■ 取り組み事例のご紹介

**株式会社タニタ秋田** ・各種計量器等の製造ほか  
製造1課 BW/HL 係長 佐藤 様  
経営管理部 総務課 課長 武藤 様

**「不安をなくすために実習を重ねた。」  
入社時点から他従業員とは顔なじみに。**



**どのような経緯で雇用されたのかを教えてください。**

本人が支援学校高等部2年生の時に2回、3年生の時にも2回、校外実習で受け入れました。当社では定期的に障がい者を雇用していましたが、その頃は法定雇用率を満たしていなかった事情もあり、採用を決めました。

**障がい者雇用をするうえで重視していることや本人に求めることがあれば教えてください。**

1点目は、自己管理ができることです。4回目の校外実習では、1週間フルタイムで受け入れました。「週末は疲れが取れるように過ごした」そうで、自己管理できる方だと感じ、安心して採用を検討できました。

2点目は、最低限のコミュニケーションが取れることです。当社では入社後も定期・随時の面談を実施していますが、本人が困りごとを抱えていてもそれを伝えることが難しければ、対応が取れないからです。また、家族と連絡を取る場合もあるため、本人と家族の間でコミュニケーションが取れていることも重要と考えています。

**ご本人にも聞いてみました。就職の決め手になったのはどのような点でしたか？**

4回の校外実習は全て違う部門でやらせてもらいましたが、どの部門の人達も全員が優しい人ばかりでした。他の企業でも実習の経験はありましたが、こんな実習先は初

めてだったので、ここで働きたいと卒業後の就職先として目標に決めました。

**ご本人に聞きました。同じ職場で長く働き続けるうえで大切なことは何だと思えますか？**

今は1日2～3種類の作業をしています。同じ作業だと飽きてしまうけど、色々な作業をしていると時間が過ぎるのが早く感じるので助かっています。新しい作業が増える時は、最初は出来なくても出来るようになると達成感もありますし、任せてもらえると思えるとモチベーションも上がります。あと、仕事を続けるうえでは、周りの人達との関わりを保つことを大切にしています。(上司「満点の回答です(笑)」)

**秋田上日工業株式会社** ・パイプ部品等の製造加工  
取締役秋田工場長 勝又 様

**「もっと早く知っていたら。」  
障がい者雇用で職場の雰囲気がいよりの明るく。**



**障がいのある方を雇用した背景と、入社までの流れを教えてください。**

法定雇用率を満たしていなかったためハローワークに相談に行ったところ、大曲支援学校の訪問見学を提案されたことがきっかけでした。いざ見学に行くと、刃がついた機材を扱っている生徒の姿に驚き、「今まで何も知らなかった、もっと早く知っていたら」と感じると同時に「自社の業務もできそうだ」と具体的なイメージが持てました。その後、本人が高校2年生と3年生の時にそれぞれ1回ずつ職場実習で受け入れ、卒業後に入社し、現在まで無事故で勤務しています。

**障がい者雇用についての不安や課題、合理的配慮等について教えてください。**

雇用前の職場実習を受け入れる時は、「受け入れは無理です」と言う従業員が多く不安はありましたが、実習が終わる頃には「いつから働けるのか、是非ウチの部署で」と評価が180度変わってしまいました(笑)。検品のような動作の少ない業務では集中力が途切れやすいので、時間を区切って業務内容を変更して対応しています。入社2年目には、他従業員と比べても遜色なく働いています。

**雇用後に職場に出た変化がありましたら教えてください。**

本人が明るく元気な挨拶をする方なので、職場の雰囲気が明るくなりました。また、障がいのある方が働きやすい環境を整える過程が職場環境見直しのきっかけとなったことも障がい者雇用で得た部分だと思います。

**障がいのある人が長く働き続けるために何が大切だと思われますか？**

初めは丁寧すぎると感じましたが、支援機関に関わってもらえることは非常に大切だと思います。本人が上司に話せないこともヒアリングしてもらえるし従業員もプロの方に相談できる。本人が安心して働ける環境づくりが大切です。

**ご本人に聞きました。大変だったこと・今後の目標を教えてください。**

1日8時間働くことが最初はしんどかったけど、慣れたら大丈夫です。先輩のちょっとした声かけで気持ちの切り替えができています。仕事終わりのバスケットがモチベーションになっています。笑顔で毎日楽しく過ごせれば良いと思います。

**有限会社ホクソン** ・ケーブル素線端末化工  
代表取締役 田口 様

**職場実習で本人・企業ともに安心。  
雇用時は支援機関のサポートに頼ることも大切。**



**障がいのある方を雇用した背景と、入社までの流れを教えてください。**

支援学校の実習を受け入れたことがきっかけでした。夏に1週間、冬に1週間の実習を行ったことで課題や、作業への適応があることを知ることができ、支援学校卒業後に入社となりました。実習期間があると、実際にやってもらって判断できるので会社としても本人にとっても良かったです。就職後も実習中に行った作業と同じ作業を頑張っており、現在2年目になりました。

**障がい者雇用についての不安や課題、合理的配慮等について教えてください。**

正確さが求められる仕事なので不安はありました。作業はある程度できるまで1週間位トレーニングを実施し、職場のリーダーが対応して最初はペアで行いました。検査ではケーブルを引っ張る力の加減が難しく強く引っ張ってしまっていたのですが、力を抜くアドバイスをしたり測定器を使って数値を見るようにし力の加減ができるようになりました。疲れた時は、必要であれば少し休憩をとってもらっています。

**雇用後に職場に出た変化がありましたら教えてください。**

指導方法を考えて工夫したり、職員の意識が変わってきているように感じています。プラスの効果の方が大きいと思います。

**障がいのある人が長く働き続けるために何が大切だと思われますか？**

実習期間は必ずあった方が良いでしょう。就職前～就職後も支援機関(支援学校、障害者就業・生活支援センター等)との関わりが大事です。支援機関からのサポート、定期的な訪問もあり本人と面談したり事業所にもアドバイスをしてくれたりしています。

**ご本人から、障がい者雇用を目指す方にアドバイスをお願いします。**

時間を守って、教えてもらったことをしっかり行い、頑張ってもらいたいです。私も教えてもらったことや基礎を守って、これからも頑張ります。

● 障がい者雇用までの流れ ～安心して取り組むための5ステップ～

障がい者採用を考える時には、一般採用と同様に「どのような業務で人員が不足しているのか」、「どのような業務を任せたいか」など、任せる業務から見ていきます。業務において必要な経験や能力は何か、どのような志向を持った人材であれば従事できるのかを整理し、求める採用ターゲットを定めていきます。

大切なのは、障がいや特性に限らず「その業務や作業ができる人材かどうか」です。そのためには、業務上どうしても必要な条件と、柔軟に対応できる条件とを分けて考えることがポイントです。こうした整理を行う事で採用対象の幅が広がり、より多様な人材との出会いにつながっていきます。

(1) 関心を持つ

障がい者雇用の導入を検討される際は、支援機関の活用が有効です。

☞ 大仙市地域自立支援協議会リーフレット「今一度、障がい者雇用について考えてみませんか？」



(2) 現場見学👁️

■ 候補者(障がいのある方)と支援者が職場を見学し、業務内容や環境を確認します。

企業側が福祉事業所(障がいのある方が地域で安心して暮らし、自立した生活を送るために、さまざまな支援を提供する施設)を見学することも可能です。

☞ 「福祉事業所一覧」へ

(3) 打ち合わせ・現場体験 (職場体験・職場実習)👥

■ 業務内容および職場環境について、候補者(障がいのある方)と支援者が見学を行います。

■ 候補者は、障がいの特性や配慮してもらいたい点を伝えます。  
(自身で伝えることが難しい場合は支援者が代わりにお伝えします)

⇒

■ 配慮すべき点を確認します。  
■ 受け入れる部署や業務、時間などを検討します。  
※ このとき雇用契約は発生しません。

■ 数日～1ヵ月程度の実習を通じて、業務への適性や職場との相性を確認します。

※ 期間をやや長めにすることで、作業スキルだけでなく生活面での安心点や不安点を知ることができる場合もあります。

(4) 現場体験の振り返り📄

■ 企業、候補者ともに体験の成果や課題を整理します。

※雇用に至らなかった場合でも、企業、候補者とも経験は今後の採用に活かされます。



(5) 面接～採用📄

■ 受け入れに向けた準備の開始  
■ 障がい者雇用に伴う助成金・給付金の確認  
■ ジョブコーチ(職場適応援助者)、各種支援機関の確認

☞ 「支援制度の紹介」  
「支援機関一覧」へ

● 支援機関・支援制度のご案内

< 支援機関一覧 >

～雇用をご検討の方へ～

障がい者雇用をご検討の事業主様は、こちらにご相談下さい。




ハローワーク 障害者雇用支援人材  
サポーター検索

～既に雇用している事業主様へ～

雇用している障がいの業務全般・日常生活に関するお悩みは、こちらにご相談下さい。



秋田県南障害者就業・  
生活支援センター

< 福祉事業所一覧 >

大仙市内の福祉事業所をご案内します。事業所の見学や委託業務をご検討の方は、こちらからお問い合わせ下さい。事業所の動画紹介などもあります。

大仙市福祉事業所一覧



< 支援制度の紹介 >

各種助成制度のご案内や優遇措置などについては、こちらをご覧ください。



高齢・障害・求職者雇用支援機構  
助成制度紹介



厚生労働省  
助成制度紹介



厚生労働省  
もにす認定制度

< 障がい者雇用全般について >

障がい者雇用の法定雇用率や納付金制度などの他、さまざまな情報を網羅して紹介しています。全体的な情報を知りたい方は、こちらをご覧ください。

厚生労働省  
総合案内



< 他の障がい者雇用事例について >

業種別・障がい種別などさまざまな条件で、障がい者雇用の事例や合理的配慮の事例を検索できます。

障害者雇用事例  
リファレンスサービス

