

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
青森藤チャレンジ就業・生活支援センター	030-0944	青森市筒井八ツ橋51-2 エスコート八ツ橋201号	017-718-3604	017-718-3634
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	0172-82-5730
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

高齢者等及び障害者の雇用に関する相談・援助・給付金・助成金の支給申請の受付、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、障害者雇用に関する講習・情報提供、啓発活動等の業務を実施しています。

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

障害者の雇用を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学校	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学校	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
青森県立むつ高等技術専門学校	035-0082	むつ市文京町31-1	0175-24-1234	0175-24-1250

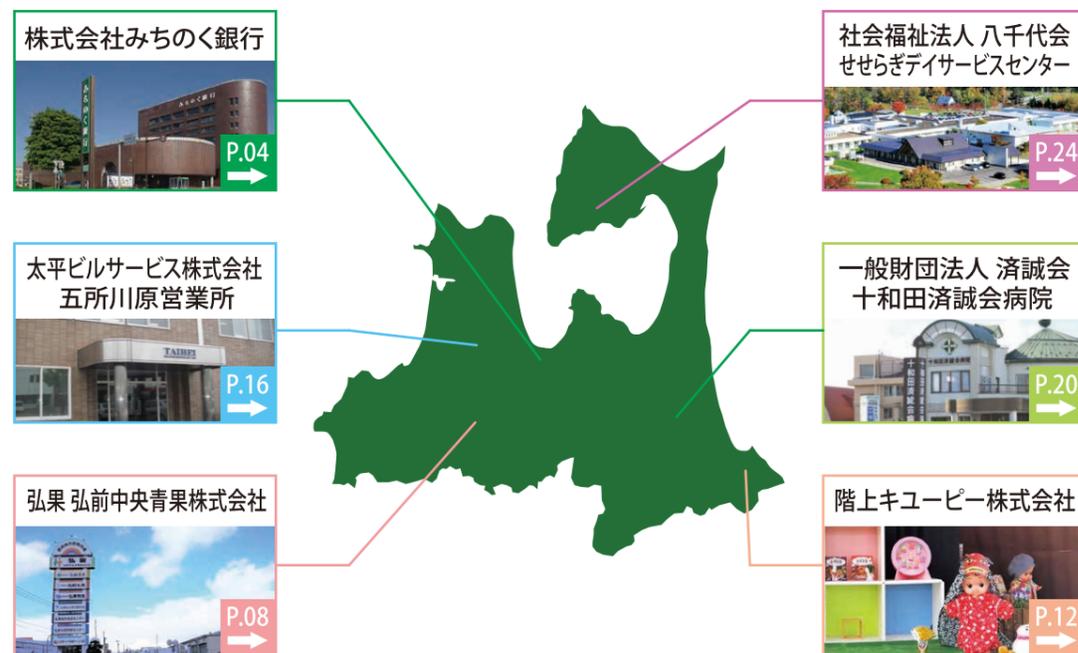


平成30年度 障害者雇用 モデル事例集



目次

- ▶ P.03 はじめに
- ▶ 青森県障害者雇用モデル事例紹介
 - P.04～07 ①株式会社みちのく銀行
 - P.08～11 ②弘果 弘前中央青果株式会社
 - P.12～15 ③階上キューピー株式会社
 - P.16～19 ④太平ビルサービス株式会社 五所川原営業所
 - P.20～23 ⑤一般財団法人済誠会 十和田済誠会病院
 - P.24～27 ⑥社会福祉法人八千代会 せせらぎデイサービスセンター
- ▶ P.28～29 障害者就業・生活支援センターの支援内容など
- ▶ P.29 障害者雇用優良事業所見学・意見交換会の紹介
- ▶ P.30～31 障害者雇用に関する主な支援制度の紹介
- ▶ 裏表紙 関係支援機関の問い合わせ先



はじめに

平成30年4月から法定雇用率の算定に精神障害者が加わったことにより法定雇用率が2.2%に引き上げになったことに加え、平成33年4月までには更に0.1%の引き上げも見込まれるなど、障害者雇用を取り巻く環境が大きく変化しております。

本県民間企業の障害者実雇用率は、平成29年には過去最高の2.06%と、全国値の1.97%を0.09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42.9%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、開拓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の促進の一助となれば幸いです。

最後に調査にご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。

平成31年2月

青森県商工労働部労政・能力開発課長

楠田 暁夫

Point チーム制による人材集中・業務集約で3年間の離職者はゼロへ。

株式会社みちのく銀行

所在地 青森県青森市勝田1丁目3番1号
 事業内容 銀行業
 従業員数 約2,200名(法人全体)
 うち雇用障害者44名
 取材場所 事務センター

身体障害者 22名
 知的障害者 8名
 精神障害者 14名



雇用の経緯

当行では身体障害者の雇用を中心とした障害者雇用をしてきましたが、2013年の法定雇用率2.0%への引き上げをきっかけに、雇用の確保に向け、その時点の雇用状況や雇用体制を確認しました。すると、障害を持つ職員の高齢化が進んでおり、退職予定者が増加傾向にあることが分かりました。一方、採用に当たっては、知的障害者や精神障害者といった、これまで雇用したことのない応募者が増えていることが分かりました。このような経緯から、法定雇用率確保へ向けた取り組みは勿論ですが、企業の社会的責任からも障害者の雇用定着に向けた体制構築の検討を開始しました。

まずは青森県や支援機関が実施する事業所見学会などに参加をして、障害のある方が働いているモデル企業を見学したり、基礎訓練を行っている就労移行支援事業所を見学することで、現場に必要なサポートや業務切り出しのイメージなどを具体的に知ることができました。情報収集を続ける中で、就業・生活支援センターの協力も得ながら、これまでの1現場1人配置の形態ではなく複数名で作業を行うチームでの雇用を平成26年4月に導入しました。それが今の『Pastel(パステル)』の始まりです。

採用までの流れ ※一例

- ① 障害者就職面接会
- ② 職場見学
- ③ 職場実習(支援制度利用)
- ④ トライアル雇用(約3か月)
- ⑤ 本採用

当行に直接応募をされてくる方もいますが、就業・生活支援センターに登録をしている方の場合、支援機関のサポートがあるので受け入れる側としても安心です。

雇用にあたり実施したこと

▶ チーム制の採用と専門管理者の配置

働く場所が複数個所に分かっていると、それぞれの場所に管理者を置く必要があるため、人材の集約のためチーム制を採用しました。

以前は障害者の雇用管理ノウハウを持った人材が居なかったのですが、チーム制の発足にあたり障害者就労の専門知識を持った担当者を採用・配置しました。

▶ 就業・生活支援センターとの連携

職場見学のための橋渡しや、障害のある方を雇用するうえで必要な障害特性の理解促進、各種支援制度の活用アドバイスなどを受けました。

▶ 実習制度の活用

応募者と企業との職場環境に関するミスマッチの防止策として実習制度を活用したことで退職者の抑制に繋がりました。双方が具体的な作業内容や職場環境を知ること、スムーズに仕事や職場に慣れていくことができると思います。

活用した支援制度

- ▶ 障害者短期職場実習 …P.30参照
- ▶ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練 …P.30参照
- ▶ 障害者トライアル雇用事業 …P.30参照
- ▶ ジョブコーチ支援 …P.30参照

これまで事故の発生はありませんが、通勤中・業務中の事故があった場合の対応を考慮すると、訓練生総合保険が含まれる訓練制度を活用する意義が大きいと感じています。

担当業務 ※Pastel(22名在籍)の業務

事務センター

▶ 事務作業

- ゴム印作成
- 伝票作成
- ハンコ押し
- 各種発送物の発送準備
- データ入力・集計
- DM発送
- 書類三つ折り作業
- ポスター巻き

研修会館

▶ 清掃作業

- 館内の清掃
- 宿泊室ベッドメイキング
- 研修会場設営
- パソコン設置
- 返却事務服選別と廃棄作業

本部・国道ビル

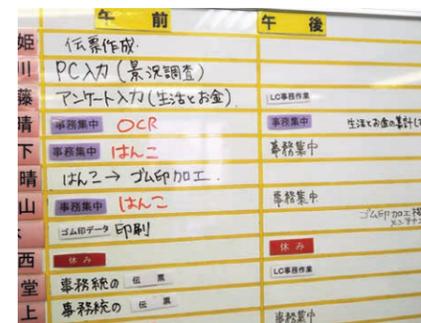
▶ 事務作業

- 書類整理(差込・並べ替え)
- パソコンデータ入力
- イベント準備の手伝い
- 印刷室業務

業務量の割合としては、事務作業が7割、清掃作業が3割ほどとなっています。平成26年の『Pastel』立ち上げ当時は清掃作業のみでしたので、業務の切り出し、事務作業を依頼してくる行内の認知が少しずつ進んできたと感じています。



就業風景。ベテランスタッフは一人で複数業務を担当することも



その日の業務スケジュールはホワイトボードに書き出される



ハンコを整理させるための治具はスタッフ自らのアイデアで作成

業務上の工夫や配慮していること

- ▶ 相談しやすい距離感
- ▶ 家族も含めた連絡体制
- ▶ 育成のための評価ツール利用
- ▶ サンキューカード掲示
- ▶ 自己紹介カード掲示

日々の仕事にやりがいを感じてもらい、積極的に業務に取り組めるような職場環境を目指しています。皆が自発的に助け合えるように、お互いの苦手が理解できるように、少し背中を押すような立ち位置でみんなに働きかけています。

例えば、業務の配分の仕方。全ての人が同じ仕事をカバーできる状況が望ましいのですが、個々のスキルの違いもあるため、難しい仕事の工程の一部を任せ、少しずつスキルアップできる、お互いがフォローできるような体制を組んでいます。作業がマンネリ化しないように、達成感が味わえるように、モチベーションを持ち続けられるように、多方面からアプローチしています。

また、普段から相談しやすい雰囲気作りにも力を注いでいます。定期面談の実施や、業務目標設定と結果のフィードバックのほか、独自の評価項目を設定し、業務の熟練度や勤務態度を評価し、より成長へ繋がられるように活用しています。コミュニケーションツールとして、『自己紹介カード』を作成し、掲示することで会話を交わすきっかけ作りとしているほか、依頼された作業の成果物を送った際には、『サンキューカード』と一緒に送付し、相手の支店や部署からコメントを頂くことで業務の励みとなっております。その他、採用時の面談を実施する中で当行の障害者雇用体制について随時説明を行い、困りごとが発生した際にご家族の協力や理解も得やすい関係性や連絡体制と持つことも雇用定着に繋がっているように感じています。



自己紹介カードがスタッフ間のコミュニケーションの材料に



『Pastel』へ業務を依頼した各部署から届いたサンキューカードを掲示



Q.これから雇用を始める事業所へメッセージ

**職場見学で自分の障害者雇用への意識の変革。
職場実習を受け入れることで、多くの事が見えてきます。**

障害者雇用に関わる以前は「どのような仕事がどのくらいできるのかわからない」と思っていました。障害に対する理解がほとんどなかったのだと思います。しかし、実際に障害者が働く姿や仕事の成果を見たり、コミュニケーションを取っていくと、苦手への配慮は必要ですが、特別なことをする必要がないということに気がきました。

障害者雇用を担当して以来、障害とはその人の個性だと理解するようになり、自分の既存の概念が徐々に変わっていったことを実感しています。

今後、障害者雇用を始めるにあたっては、まずは「見てみること」、「会うこと」だと思います。働いている職場や就労移行支援事業所などの見学、また働いている障害者と近い距離で話してみることが大切だと感じます。

雇用の定着にあたっては、その人のことを少しでも多く知るために、面接のみではなく職場実習制度を活用することが有効だと思います。



障害者
雇用担当

株式会社みちのく銀行
人事部 次長 丸井さん

Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

**コミュニケーションが活発な職場です。
教えられる側から、教える側への成長が目標です。**

高等養護学校3年生のころに職場実習でこちらにお世話になり、平成27年の春から働いています。

入社したばかりの頃に比べると、今はやらせてもらえる仕事が増えてきているのでとてもやりがいを感じています。以前はゴム印を作る工程を覚えるのが大変で、教えてもらいながら作業をしていましたが、今は最初から最後までひとりで任せてもらえるようになり、入社時に比べて私も成長したのかなと思います。

職場はコミュニケーションが活発で昼休みなども楽しく過ごせています。上司の方も些細なことでも相談に乗って頂けるのでとても心強いです。

今後は、今頑張っている別の現場の仕事をまずは覚えたいと思います。そして、他の人にもその仕事のやり方を教えられるようになっていければと思っています。



就業者

株式会社みちのく銀行
Pastel 佐藤さん

Q.業務指示の工夫、定着のための工夫を教えてください

**業務指示は目に見える形で分かりやすく。
ご家族の協力も得られるサポート体制を構築。**

指示が正確に伝わらなかった場合、我々指示を出す側の伝え方に問題があると考えようとしています。そのため、指示は作業手順書や見本などを使いながら分かりやすく伝えるようにしています。そして問題なくできた時には「よくできました」「ありがとうございます」と言葉で具体的に承認するようになっています。

また、働き続ける上ではご家族や関係機関の協力も必要不可欠です。そのため、仕事のことからプライベートのことまで、どんなことでも相談しやすい距離感・環境作りを大切にしています。問題になりそうな状況が予見された場合は、問題が起こる前にその内容に応じてご家族や就労移行支援事業所さん、就業・生活支援センターさんと素早く連携を取るようになっています。



現場
担当

株式会社みちのく銀行
山本さん・工藤さん・加藤さん・斎藤さん
(写真左から)

Q.就労移行支援事業所の関わりを教えてください

仕事をする力と生活をする力を養う就労移行支援事業所として、当事業所からはこれまで4名がみちのく銀行様に就職し、今現在もお世話になっております。

今年度からは就労定着支援も行っており、卒業生ならびに就職先との調整役として関わり方もより深いものとなってきています。

NPO法人 夢の里 理事長 太田さん



基礎
訓練



支援
機関

青森藤チャレンジド就業・生活支援センター
センター長 長谷川さん

Q.みちのく銀行様の雇用事例について

**障害者雇用のモデル企業様として、
地域の雇用促進にもご尽力頂いています。**

みちのく銀行様は、採用後の定着までを見据えた雇用体制をしっかりと組んで障害者雇用に積極的に取り組まれています。

専任の担当者を据えて対応している点や、地域の特別支援学校、就労移行支援事業所などの送り出し機関からの職場実習を積極的に受け入れている点などが職場定着に繋がっているのではと思います。

自法人の雇用だけでなくとどまらず、事業所見学会の見学先としてもご協力を頂いており、地域雇用の促進やチーム制で事業を行うモデル例として非常に参考になり、事業主支援という面でも大変助けて頂いております。

私どもの担当する東青地区での障害者雇用が進んでいるのは、みちのく銀行様がこの地域の先進的なモデルケースとなってくださっているからこそと感じております。

Point ひとりの人間、仲間として一緒に働くという気持ちを大切に。

弘果 弘前中央青果株式会社

所在地 青森県弘前市大字末広1丁目2-1

事業内容 青果卸売業

従業員数 約308名(法人全体)

うち雇用障害者8名

取材場所 野菜コンテナ交換所

身体障害者 2名

知的障害者 3名

精神障害者 3名



雇用の経緯

障害者の法定雇用率の達成のために障害者雇用を促進する必要が出た際に、まず就業・生活支援センターに相談をさせて頂きました。

こちらが求める人材や希望する業務内容などを相談し、どのような障害の方にやって頂ける作業なのか、センター登録者でマッチングする人材がいるかなど幅広いアドバイスをしてもらいました。

弊社では採用にあたって、センターを経由して2週間を目安とした職場実習を実施し、その方の職業適性などを確認しています。2週間と聞くと短いように感じますが、センターに登録済みの方であれば日常生活のコントロールや、仕事に対する意欲などがしっかりした方を紹介してもらえるので不安はありません。

それ以外にも、特別支援学校の在校生であれば、3年次にインターンシップという形での就労体験受け入れもしています。

雇用にあたり実施したこと

▶ 就業・生活支援センターへの相談

弊社で就労している障害者の方で、身体障害の方以外の多くは就業・生活支援センターに登録をしています。会社と障害者の当事者間だけでは対応が難しい事などは、センターの担当の方にフォローに入って頂くなどしています。

また、問題などが無くても定期的にセンターの方が訪問を下さるので心強い存在です。

▶ 職場実習・職場体験の受け入れ

作業ごとの得意・不得意は実際に仕事をしてみると我々も分かりません。そのため障害者雇用初期の段階から職場実習を行っています。

▶ 社内への障害者雇用情報の周知

社内報等で障害者雇用の就業状況や、採用の周知などを行っています。直接現場で接していない社員にも、周知を広めることで、会社全体の意識向上や障害者雇用への理解を進めています。

採用までの流れ ※一例



- 1 就業・生活支援センターへの相談
- 2 職場実習(センター経由)
- 3 トライアル雇用
- 4 本採用

弊社では、採用を前提としない職場体験などの受け入れも行っています。これは、就業・生活支援センターから依頼によるもので、弊社での障害者雇用の取組みを評価して頂けたものだと感じています。

活用した支援制度

- ▶ 就業・生活支援センターが行っている職場実習
- ▶ 障害者トライアル雇用事業 …P.30参照
- ▶ ジョブコーチ支援 …P.30参照

まずは職業適性を見るために職場実習を行い、その後の本採用にあたってはトライアル雇用を活用しています。そして、それぞれの業務遂行能力を見て必要に応じてジョブコーチ支援を利用しています。

担当業務

- ▶ 野菜用コンテナの洗浄
- ▶ フォークリフト運転
- ▶ ゴボウの洗浄・袋詰め

敷地内にある野菜用コンテナ交換所でのコンテナ洗浄業務が中心です。使用済みのコンテナはゴミが入っていたり泥が付いていたため、目視でゴミやシールを取ってから一つずつ洗浄機に流していきます。収穫時期によりコンテナの洗浄数に変化があり、夏場は多い時で一日10,000個近く、冬場は1,000個ほどになります。

大量のコンテナはパレットに載せて、フォークリフトを運転して運搬・保管を行っています。フォークリフトの技能資格を持つ三上さんは、慣れた手つきで丁寧に運転をして確実に作業を行っています。

時期によってコンテナの取扱い数が少ない時にはゴボウの洗浄と袋詰め作業を担当してもらっています。

タイムスケジュール	
8:00~12:30	コンテナ洗浄
11:45~12:45	休憩
12:45~15:00	コンテナ洗浄
15:00~	終業・帰宅

夏季は就業時間が13:30~19:30に変わります



農家の方が使用するコンテナの洗浄と交換作業を担当



二人一組でコンテナ洗浄機を使って洗浄作業を行う



コンテナ内には新聞紙やシールが残っているため、チェックを行う



大量のコンテナの搬入・搬出にはフォークリフトを運転して行う



フォークリフト技能資格を保有しているため、対応業務の幅は広い

業務上の工夫や配慮していること

▶ 休憩の声掛けの徹底

コンテナ倉庫は夏は暑く、冬は寒い場所です。休憩を含めた体調管理をしっかりする必要がありますが、真面目なので仕事の手を抜かず一生懸命に作業をしてくれます。こちらから言わないと休まず一心不乱に作業を続けるため休憩や水分補給の声掛けを意識して行うようにしています。

▶ 翌日の業務の準備

翌日の業務の準備を前日に一緒に行い、翌日の出勤後スムーズに作業に入れるように配慮をしています。一緒に準備を行うことで、作業理解の確認やコミュニケーションを取ることに繋がります。

▶ 一人での作業にならないように社員を最低一人は配置

機械の操作やフォークリフトの運転業務があるため、同じ現場に社員を最低一人は配置しています。これは危険防止の意味合いだけでなく、休憩を含めた声掛けなどの見守りの意味もあります。



Q.これから雇用を始める事業所へメッセージ

フォークリフト免許が必要な一般求人でしたが、支援センターへ相談することで障害者の採用へ。

障害者の方の働く姿を見て、良くも悪くも真面目で正直に仕事をしてくれていると感じました。

三上さんが今担当している業務の求人は、もともと一般向け求人として出していたものでした。しかし応募が無く、就業・生活支援センターの水木さんに相談を試みたところ、偶然フォークリフト免許を持っているという三上さんをご紹介して頂き、職場実習を経て採用に至りました。

この繋がりは、就業・生活支援センターさんとのこれまでのご縁があっての事です。障害者雇用を行うにあたっては、まずは就業・生活支援センターさんに問い合わせをしてみるのが近道になると思います。そして、障害のある方と仲間として一緒に仕事をしていく過程で、不安は解消されていくと思います。



障害者
雇用担当

弘果 弘前中央青果株式会社
総務課 課長代理 成田さん

Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

就労移行支援事業所での訓練で自信をつけて失業期間があっても採用になりました。

平成29年の7月から働いています。ここで働く前に仕事をしていない期間があり、働いていけるかと不安を感じていましたが、就業・生活支援センターさんから就労移行支援事業所のカリフラワーさんを教えてもらい、働くための訓練を受けてきました。今はこうして働けていることに、会社の人と支援センターの方に感謝をしています。

働き始めのころは、指示を正確に理解できず上手くできなくて戸惑ったこともありましたが、丁寧に根気強く教えてもらえる職場の環境に助けられてここまで来ました。

数年前に母の勧めで取得していたフォークリフト免許がこういう形で役に立ったことも、やってきたことが無駄じゃなかったと考えると嬉しくなります。これからも仲良く長く、働き続けられたらと思います。



就業者

弘果 弘前中央青果株式会社
三上さん

Q.業務指示の工夫、定着のための工夫を教えてください

教える時は怒らず、分かるまで何度でも説明を。仕事に来たくなるような工夫を意識しています。

最初は、障害のある人が自分たちと同じ場所で同じ仕事が出来るとは考えていませんでした。しかし仕事の役割と範囲をしっかり定めて丁寧に教えていくことで、きちんと働いていけるということ、現場で私も学ばせてもらいました。

障害の有無に関わらず、人は誰でもミスをします。その時に怒るのではなく、その都度正しい情報・手順を繰り返し伝えていくことで覚え、成長してくれます。

仕事はとても真面目に取り組んでくれます。それこそ真面目過ぎて休憩も忘れるくらいです。そのため、近くで一緒に仕事をしながら休憩時間や仕事のペースの管理を意識して孤独な作業にならないようにしています。戦力として、とても助かっています。



現場
担当

弘果 弘前中央青果株式会社
そ菜2課 課長 大中さん

Q.就労移行支援事業所の役割について

三上さんが当事業所に来た当時は、力はあるのですが失業中ということもあり自分に自信が持てていない状態でした。そのため、まずは自信をつけて頂くことに軸足を置いて支援を行ってきました。生活リズムを作り、働く力を養うための基礎訓練を行い、職場実習を経て一般就労に結びついたこと、大変嬉しく思っております。現在は長く働き続けていくための定着支援業務を行っており、定期的に訪問させて頂いております。



基礎
訓練

社会福祉法人ほほえみ 就労移行支援事業部カリフラワー 松尾さん(写真左) 小友さん(同右)

Q.就業・生活支援センターとしての関わり

障害者雇用へ向けた不安解消のためにもまずは就業・生活支援センターへご相談ください。

弘果様とのお付き合いは、平成20年からとなります。これまでで採用に至った登録者は7名です。

弘果様には障害者の雇い入れに向けた取り組みに限らず、障害者雇用事業所の見学先としての受け入れ、雇用なしの体験実習の受け入れなど、地域の障害者雇用の拡大に対して多大なご協力を頂いております。

今後、障害者雇用を始める事業所さまにおきましては、障害への理解や業務の切り出し方法、採用までの流れなど分からない事が多く不安を感じる点が数多くあると思います。地域には障害者雇用の支援を行う私たち専門機関がありますので、まずはご相談を頂ければと思います。



支援
機関

津軽障害者就業・生活支援センター
就業支援担当者 水木さん

Point 頑張りを認める、正しく評価する体制を構築し、長期安定雇用へ。

階上キューピー株式会社

所在地 青森県三戸郡階上町角柄折新沼館9-159

事業内容 食品製造業(業務用加工食品)

従業員数 約327名(法人全体)
うち雇用障害者8名

取材場所 階上工場

身体障害者 2名
知的障害者 4名
精神障害者 2名



雇用の経緯

キューピーグループでは、「多様で多彩な人材が生き生きと活躍することで、人も会社も成長していくグループになる」ことをめざして、ダイバーシティを推進しています。その取り組みの中で、障害のある方々も十分に力を発揮し、働く喜びや生きがいを実感できる職場環境をつくることも社会的な使命であると考えております。グループ全体での障害者雇用率は直近で3.1%となっています。

グループの方針として、既に1社ある特例子会社による障害者雇用率アップだけではなく、各グループ企業においてそれぞれ雇用率を上げていくことにしています。

階上キューピー株式会社においては10年以上前から障害者雇用に取り組み、直近の雇用率は2.67%となっています。

採用までの流れ

知的障害の方

- 1 特別支援学校から実習受入れ相談
- 2 職場実習(インターンシップ)
- 3 本採用

精神障害の方

- 1 就業・生活支援センターから雇用相談
- 2 職場実習
- 3 トライアル雇用
- 4 本採用

いずれの流れの場合でも、就業・生活支援センターと連携しながら実習から採用後の支援を行います。

雇用にあたり実施したこと

関係支援機関との連携体制の構築

長期に渡って安定して働いてもらうためには、就業・生活支援センターなど障害者雇用専門の支援機関による定着支援が不可欠となります。

早い段階で繋がりを持っておいたことで、お互いの信頼関係が構築され、スムーズに連携が出来ました。

障害者職業生活相談員を増加

障害者職業生活相談員資格認定講習を修了したスタッフを2名から4名に増員しました。

講習では雇用を始めた後の障害者の職業生活の充実のための知識を習得して、実務での関わりに活かしています。

障害特性理解のための研修の実施

一緒に働くスタッフが、障害特性をより理解するために就業・生活支援センターの支援員や特別支援学校の先生方に説明を受ける場を定期的に設定しています。

活用した支援制度

- ▶ 就業・生活支援センターが行っている職場実習
- ▶ 障害者トライアル雇用事業 …P.30参照
- ▶ ジョブコーチ支援 …P.30参照
- ▶ 特定求職者雇用開発助成金 …P.31参照

業務スタッフは日々の生産活動という主業務があるため、採用前後の就業・生活支援センターからのサポートや、採用後の定着へ向けたジョブコーチ支援は大変役立たせて頂きました。

担当業務

階上工場で製造している商品数は、約270種類あります。加工ライン数が非常に多く、一般の従業員と同じように基本的に専業で担当をしてもらいます。欠員などでヘルプが必要な際には他業務の習熟度を考慮して依頼することがあります。

箱詰め作業

- 殺菌後の濡れた商品の水切り
- 冷凍商品を急速凍結機に入れる

とろろ芋加工

- とろろ検査業務
- 仕込み作業補助
- 機械の洗浄

サラダ製造

- 盛り付け手作業
- 商品積み付け

家庭用商品(パスタ)

- かやく投入
- 商品整列

チキン加工

- 重さを測る
- スコッチエッグ成形
- 焼成後の取り出し
- 盛り付け補助

タイムスケジュール

8:10~8:30	入社・着替え
8:30~8:45	ラジオ体操・朝礼
8:45~12:30	午前の業務
12:30~13:30	昼休憩
13:30~17:00	午後の業務
17:00~17:10	着替え・帰宅



食品を取り扱う工場なのでクリーンスーツを着用します



家庭用製品ラインで材料を並べていきます

業務上の工夫や配慮していること

職場定着のため面談の機会を設ける

勤続年数は長い方で約12年、短い方で1年未満となりますが、個別に勤務態度を見て、立ち話や個別面談でやり取りを行いコミュニケーションを取っています。仕事上の心配事からプライベートの悩み事も含めて話をし、対応が必要な場合には各支援機関と連絡を取り合いながら解決を図っています。

業務上のルールなどを図示・可視化

食品を扱う工場ということもあり、順守すべきルールが多く規定されています。すべての従業員向けに図示した手順書や表などを掲示していますが、結果的に障害者雇用を行うにあたってそのまま活かすことができます。

頑張りが給与に反映される制度の構築

長く働くことで作業スピードは向上し、ヘルプ業務もできるようになり、生産能力が高まります。障害者であっても、頑張った成果に応じて正しく評価され、昇給に繋がる給与制度を構築・導入しました。



手洗い手順書で何秒間洗うかを規定しているため戸惑いません

Q.これから雇用を始める事業所へメッセージ

障害者雇用は雇用確保の大きな一つの手段。支援機関との繋がりを太くすることが定着への近道。

障害者雇用に関わる中で、一口に障害と言ってもそれぞれにその人の個性と障害特性があり、同じようにはいかないことを学びました。

現場で実際に障害のある方と関わっていると、健常者の方以上に“褒められたい”という欲求を感じます。休まず出勤してきた、というような社会人として基本的な行為に対して褒めるのではなく、業務の成果に対して「助かってるよ」「よくできたね」と前向きな言葉をかけるようにしています。障害者は職場に定着し習熟を重ねれば、健常者以上の働きを期待できます。今の社会情勢の中、雇用確保は大きな課題であり、障害者雇用は手段の一つです。前提として、マッチングとそのための職場実習・環境整備は必要ですが、長期安定雇用につながれば現場の大きな戦力となります。

今後障害者雇用を前向きに検討する企業様においては、まずは就業・生活支援センターさんや特別支援学校さんなどの関係支援機関に相談することをお勧めします。そして、職場実習を受け入れてみてはどうでしょうか。初めて障害者雇用に関わる場合、障害特性について知らない・分からない事ばかりです。分からないばかりに、過保護になってしまうかもしれません。もちろん一定の配慮は必要ですが、過剰な配慮は本人の成長の機会を阻害することになってしまいます。腫れ物に触るような対応ではなく、時には優しさを含んだ厳しさも持って接することで、仕事に対するやりがいを感じて主体的に業務に取り組む姿を見せてくれるようになります。

任せる業務内容は、能力が発揮できる単純作業を担当してもらっています。複雑な作業は、指示・監督などで現場担当者の負担が高くなります。この点についても専門知識が豊富な関係支援機関の方に協力を得ながら職場実習を重ねて見極めていくことで成果につながります。また、ご家族・ご家庭の部分など我々では踏み込みにくい部分でも、非常に力になって頂けます。



障害者雇用担当

階上キューピー株式会社
総務課 係長 近藤さん



Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

コミュニケーションが苦手なところがありますが丁寧に指導してもらって仕事を覚えてきました。

平成30年5月から勤務しています。担当業務は家庭用パスタのレトルト商品ラインで、かやく投入や商品整理、準備業務などです。

自分は人と話すことが苦手で、曖昧な指示を正しく理解できない所がありますが、支援センターの方や先輩スタッフの皆さんが丁寧に指導と配慮してくださったおかげで基本的な業務は問題なくできるようになってきました。

コミュニケーションが苦手でしたが、同じ現場で直接関わっている方とは色々な話ができるようになりました。それでも直接関わっていない方とはあまり話せていないので、今後はもっと多くの人とやり取りができるようになって、自分の担当業務以外も覚えて、ヘルプに入り仕事の幅を広げていきたいと思っています。



就業者

階上キューピー株式会社
工藤さん

Q.指示の工夫や、一緒に働いてみた感想を教えてください

事前に具体的な障害特性と、接し方について教えてもらったことでスムーズにやり取りできました。

仕事をお願いする時にはあまり複雑な指示はしないようにしています。本人がやりやすい場所があれば、それを尊重して仕事を任せています。

工藤さんが働き始める前に、コミュニケーションが苦手だということなどを総務の方や支援センターの方から伝えられていました。そのおかげで、伝え方は何を注意すればいいのかなどの心構えがしっかりと出来ました。

もし事前に情報を伝えてもらう機会が無かったら、どうして返事しないんだろう、目を見てくれないんだろうと戸惑ってしまう事があったかもしれません。そういう意味でも、あらかじめ教えてもらっていたことでとても助かりました。障害の一般的な知識ではなく、「この方はこういう所が苦手だから、こうしてください」という、その人だけの情報として伝えてもらったのが良かったと思います。



現場担当

階上キューピー株式会社
田代さん



支援機関

障害者就業・生活支援センター みなと
主任職場定着支援担当者 木村さん

Q.就業・生活支援センターとしての関わり

採用前から採用後まで、タイムリーな支援で障害者雇用をサポートいたします。

階上キューピー様は、雇用前の職場実習時に、人事担当者や現場と一緒に作業して頂く方々へ障害特性及び特性を踏まえた支援方法、配慮事項等について支援者から説明する時間を設けて下さいました。

採用となった後も、本人の適正に合った部署を検討頂いたり、勤務状況について職場訪問時や電話等で支援者と共有したりすることにより、タイムリーな支援を行うことが出来ております。また、一緒に働く仲間として事業所の皆様から温かくご本人たちを迎え入れて頂けていることから、一人の戦力として長く活躍し続けることが出来ていると感じております。

今後雇用を検討されている事業所におかれましては、障害者雇用の不安を企業だけで抱え込まず、地域の就業・生活支援センターにお気軽にお問合せ頂ければと思います。

Point 現場スタッフとのコミュニケーションを大切に、長く働ける環境を。

太平ビルサービス株式会社

所在地 青森県青森市勝田1-18-7

事業内容 建物総合管理

従業員数 約1,648名(法人全体)

うち雇用障害者28名

取材場所 五所川原営業所

身体障害者 10名
知的障害者 11名
精神障害者 7名



雇用の経緯

現在、五所川原営業所担当地域では事務所スタッフとホテルサービスで計2名の障害者を雇用しています。

今回のホテルでのベッドメイキング作業に従事されている方の雇用については平成25年にハローワークに出していた一般求人就業・生活支援センターの方が興味を持っていただき、一般就労を希望して就労移行支援事業所で訓練をしている登録者の雇用の相談を受けたことがきっかけです。

そこでまずは、どこまで仕事ができるのかを見極めようということで3週間の職場実習を行いました。

職場実習では、本人の業務遂行能力だけでなく、一緒に働く既存スタッフとの連携や業務分担なども含めて総合的に確認しました。

実習終了後に、就業・生活支援センターとハローワークを交えた評価会議を経たうえで正式に雇用に至りました。

採用までの流れ

- ① 従業員募集(一般求人として)
- ② 関係機関からの雇用相談
- ③ 職場実習の受け入れ
- ④ 本採用

地域の特徴として、障害者専用求人の数が少ないということもあり、就業・生活支援センターでは登録者が対応できる可能性のある一般求人よりサーチを行っています。担当業務の切り分け・絞り込みをすることで、十分に対応できる業務はあると感じます。

(障害者就業・生活支援センター月見野 葛西さん)

雇用にあたり実施したこと

① 受け入れ環境の整備

各支援機関の方とのやり取りを行う営業所スタッフの理解は当然ですが、なにより一緒に仕事をする現場スタッフの理解や協力が最も重要であると考えています。特に弊社のように営業所外での業務が中心となる場合、営業所からは見えない部分が非常に多くなります。

そのためにも現場スタッフと就業・生活支援センターの担当の方との関わりを持たせて、相談事などがあれば直接やり取りができる環境を用意しました。これにより営業所を挟んでやり取りを行うよりもスムーズに問題解決に動けるようになりました。

② 社内への障害者雇用情報の周知

定期的に障害者の雇用状況や職場紹介などを社内報で周知し、直接関わる現場スタッフ以外にも障害者と共に働くことの理解を深める取り組みを行っています。

活用した支援制度

① 就業・生活支援センターが行っている職場実習

現在就業をしている方の雇用にあたっては、もともと一般求人として出していた求人だったこともあり、職場実習を行い本人の適性を見極めました。

障害特性は個人で様々となりますので、職場実習を行うことによって、対応可能な業務を把握するためにも、採用側と障害者の適切なマッチングを行うためにも有益であると感じています。

(障害者就業・生活支援センター月見野 葛西さん)

担当業務

- ① ベッドメイキング
- ② タオル・リネン類の回収
- ③ ゴミ回収・忘れ物確認

チェックアウトを終えた部屋のベッドメイキングが業務の中心です。客室を回って使用済みのタオル・リネン類を回収し、ベッドシーツや枕カバーを新しいものにするベッドメイキングを行っていきます。職場実習時当初は、浴室清掃やアメニティ補充などすべての客室業務を行いました。非常に作業数が多く、作業の漏れが心配されたため、業務の切り出しを行い、現在はベッドメイキングに特化する形で業務を担当しています。

業務内容を専門化したことで業務への集中力と仕上がりの完成度が高まり、シーツ交換にかかる時間は非常に短く済むようになりベッドメイキングのエキスパートとして今では欠かせない存在になっています。

タイムスケジュール	
～9:30	出勤・着替え
9:30～12:00	ベッドメイキング
12:00～12:30	休憩
12:30～14:00	ベッドメイキング
14:00～	終業・帰宅

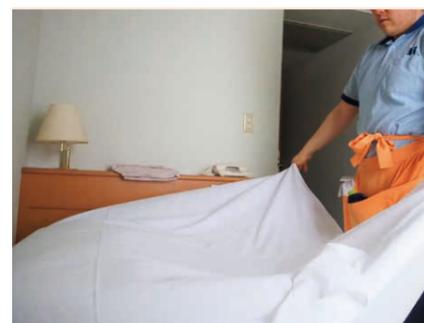
※1日4時間半の週6日勤務



使用済みのタオルなどを回収しクリーニングに回します



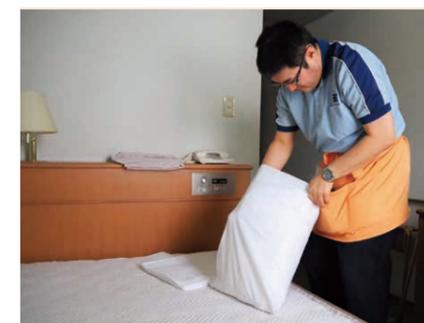
新しいタオル類を客室の指定場所にセットしていきます



シーツ交換のエキスパートとして一人で作業を行います



シーツ交換作業は5分もかからず完了し、仕上がりも丁寧です



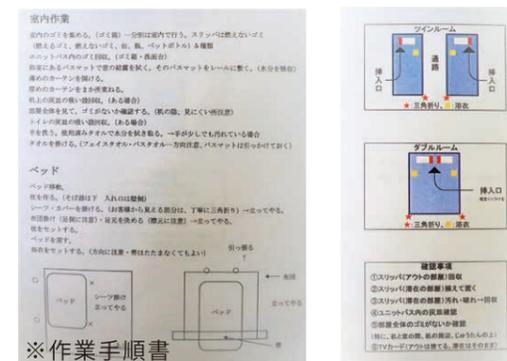
繁忙期には全客室の半分近くの50室のシーツ交換を担当します

業務上の工夫や配慮していること

- ① 作業を限定し特化することで唯一無二の存在に。スタッフとのコミュニケーションを重視し、精神的に安定して働ける環境作り。

作業手順書をもとにして手順の見える化を行い、出来る事・苦手な事の割り出しをしました。その結果、得意な事を伸ばしてもらいながら現在に至ります。「この作業なら自分に任せて欲しい」と思えることで、仕事に対する責任感が強くなったのではないかと感じます。

現場スタッフとは昼食も一緒に取りながら、プライベートの話題も含めた雑談を交わしてコミュニケーションを頻繁にとることで信頼関係を作ってもらい、仕事にしやすい環境作りを意識しています。障害の有無にかかわらず、職場における人間関係は仕事に対する意欲にも繋がるので、孤立することの無いように配慮しています。





Q.これから雇用を始める事業所へメッセージ

現場レベルでの信頼関係を構築することで働きやすい環境作り、長く働ける職場へ。

五所川原営業所で雇用している障害者の方は現在2名ですが、ともにハローワークの一般求人を経由しての採用となっています。

この現場での職場実習当初は、客室内業務のすべてを経験してもらったのですが、作業工数が多いことによる作業の漏れなどが発生しました。そこで本人の適性にマッチするベッドメイキングに特化した専門性を持たせた業務を担当してもらうことで素晴らしい成長を見る事が出来ました。ベッドメイキングの業務においては既存スタッフ以上の仕事ぶりと言っていいほどです。働きやすい環境作りを行うことで障害のある方でも確実に戦力となっていきますので、積極的に障害者雇用に取り組む意義はあると考えています。

これから障害者雇用に取り組む事業所さんにおいては、最初の1人目の採用と定着がハードルになると思います。

まずは支援機関などで主催する勉強会や見学会に積極的に足を運んで情報収集を行い、障害者そのものに対する理解を深めるのが良いと感じます。そのためには専門の支援機関である就業・生活支援センターさんを頼ることが一番の近道になると思います。

支援機関との連携不足や現場の受け入れ準備不足のまま雇用しても、働く障害者が相談する相手もないままの環境では長続きはしないと思います。長く働き続けてもらうには、現場スタッフの協力が重要だと感じていますので、人事レベルだけでなく現場レベルでの周知や理解のための動きが必要になります。職場実習をせず本採用でいきなり現場に入ってもらおうとお互いに混乱してしまうので、まずは職場実習を行って出来る業務範囲の見極めを行い、対応の仕方などを知るといった手順を踏むことをお勧めします。

そして、本採用後は就業・生活支援センターの担当者さんとの連携を持って、障害者の方との現場レベルでの関わりや繋がりを大切にしていくことで働きやすい環境が作り上げられると思います。



障害者雇用担当

太平ビルサービス株式会社
五所川原営業所
営業所長代理 外崎さん

Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

季節ごとのお客様の変化が楽しいです。体に気を付けて働いて行きたいと思います。

平成25年の6月から働いています。ホテルのベッドメイク作業で火曜が休みで週6日で勤務しています。

最初はベッドメイク作業の三角折りで苦労することもありましたが、先輩スタッフや支援センターの葛西さんに教えてもらって経験を積んできたことでスムーズに出来るようになりました。

先輩スタッフは長く働いている方ばかりで、色々な事を教えてもらったり相談にのってもらったりと頼もしく、助けられています。

ホテルは季節ごとに山登りや立佞武多の観光客や工事関係などお客様の層が変わって、そういったことを考えながら仕事をするのが楽しみです。

今後も色々な人と関わりながら仕事を続けられる限り長く働いて行きたいと思います。ケガなどしないで体に気を付けて頑張りたいです。



就業者

太平ビルサービス株式会社
佐藤さん

Q.業務指示の工夫、定着のための工夫を教えてください

気持ちよく、自信を持って仕事ができるように言葉に出して褒めるようにしています。

気持ちよく、自信を持って仕事をしてもらいたいので、褒めるべきところはしっかりと褒めています。

障害のある方と働くのは初めての経験でしたが、素直な性格で仕事を覚えようとする意識がとても高く、3日目には仕事を覚えてくれました。

他のスタッフとの仲も良く、たまに冗談も言って場を和ませてくれます。女性が多い職場なので、力仕事を引き受けてくれるのも助かっています。

また、数字に強く、作業をする複数の客室番号を口頭で伝えても忘れずに作業をして、終わったら報告に来てくれます。

頑張っている姿を毎日見ているので、これからも仲間として一緒に働いて欲しいと思います。



現場担当

太平ビルサービス株式会社
小寺さん



支援機関

障害者就業・生活支援センター月見野
主任就業支援担当者 葛西さん

Q.就業・生活支援センターとしての関わり

長く働き続けられる環境を提供するためにも本人、事業所、支援センターの関わりを大切に。

太平ビルサービス様の雇用事例は、採用後の長い定着面からも非常にうまくいっているケースだと思います。

もともと障害者雇用への理解がある事業所様でしたので、受け入れもスムーズで、働きやすい環境を提供して頂き感謝しております。現場スタッフの方は佐藤さんのご家族とも交流があり、親身に対応してくださっています。問題や課題になりそうな事があれば、複数のスタッフの方が察知して必ず声掛けをしてくださり、私どもにも教えてくださいます。

障害者雇用をしたことのない事業所様は、身構えてしまったり漠然とした不安があると思います。まずは当センターにご相談いただければ、こちらからお伺いして障害者雇用の一般的な流れについてご説明したり、障害者雇用の体制が整っている事業所様の見学などもセッティングさせていただきます。

Point 生活面での安定を目指し、なんでも相談できる関係づくりを。

一般財団法人 済誠会 **十和田済誠会病院**

所在地 青森県十和田市西二十三番町1-1
 事業内容 医療(精神科・内科)
 従業員数 約267名(法人全体)
 うち雇用障害者8名
 取材場所 十和田済誠会病院

身体障害者 1名
 知的障害者 2名
 精神障害者 5名



雇用の経緯

当会は、昭和30年に精神科病院を開設して以来、精神科医療・保健・福祉の分野において、行政機関、関係機関、地域住民等との連携を図りながら、精神障害者の社会復帰・社会参加の促進等に務めて参りました。

精神障害者施設の新設などにより年々雇用者数も増え、平成24年度には雇用者数が200名を超え、また、障害者雇用促進法改定で法定雇用率の算定基礎の対象に新たに精神障害者も追加されたこともあり、障害者雇用の法定雇用率を遵守することが精神障害者を含む障害者の社会復帰・社会参加に繋がると考え平成25年度より5名の障害者雇用を始め、現在は精神障害者5名、知的障害者2名、身体障害者1名、合計8名の障害者を雇用しています。

障害者の雇用定着には、精神面・生活面の安定が大切なため、プライベートの悩み事も話してもらえるような関係構築を意識しています。

採用までの流れ ※一例

- ① ハローワークへ相談
- ② 就業・生活支援センターへの相談・紹介
- ③ ハローワークへ障害者雇用求人申し込み
- ④ チーム支援会議
- ⑤ 職場実習
- ⑥ 応募・面接・採用

チーム支援会議は、ハローワーク、就業・生活支援センター、求職者、就労移行支援事業所などが参加して行います。

雇用にあたり実施したこと

- ▶ **作業マニュアルの作成** ※右ページ参照
 業務内容については、既存従業員が日々行っていた清掃作業・病院敷地内の環境整備作業・洗濯作業を業務として基本の作業マニュアルを作成しました。そして、職場実習の評価を基に対象者に合わせた改訂版の作業マニュアルを用意しました。
- ▶ **個別の就業時間の設定**
 障害者の身体的・精神的負担を考え、1日4～5時間の短時間労働から始め、昼休憩を作業別に90～120分に設定しました。通院が必要な方の中には昼休憩中に受診をしている方もいます。
- ▶ **就業定着と生活面での支援環境の整備**
 支援機関の訪問支援を受けたり、障害者職業生活相談員資格認定講習を修了した従業員が支援を担当するなどして、就労継続に繋げるための支援環境を整えました。
- ▶ **優良事業所見学会への参加**
 業務切り出しのヒントや障害者雇用の現在を知るために、外部の先進事例の見学を行いました。

活用した支援制度

- ▶ **障害者短期職場実習** …P.30参照
- ▶ **障害者トライアル雇用事業** …P.30参照
 (障害者短時間トライアルコース)
- ▶ **ジョブコーチ支援** …P.30参照
- ▶ **特定求職者雇用開発助成金** …P.31参照
 (ファースト・ステップ奨励金)
- ▶ **精神障害者等ステップアップ雇用奨励金** …旧制度

担当業務

担当業務は、清掃チーム・洗濯チーム・環境整備チームに分かれてそれぞれ専門で担当しています。

- ▶ **清掃作業**
 - トイレ清掃
 - 手すり清掃
 - 廊下清掃
 - 下駄箱、スリッパ清掃
- ▶ **洗濯作業**
 - シーツ類洗濯作業
 - アイロン掛け
 - 洗濯物運搬作業
- ▶ **環境整備作業**
 - 草刈り補助
 - 除雪作業
 - ゴミ分別・処理

タイムスケジュール(洗濯作業)	
9:15～9:30	出社・着替え・移動
9:30～11:30	洗濯作業
11:30～13:00	昼休憩
13:00～15:00	洗濯作業
15:00～	終業・帰宅



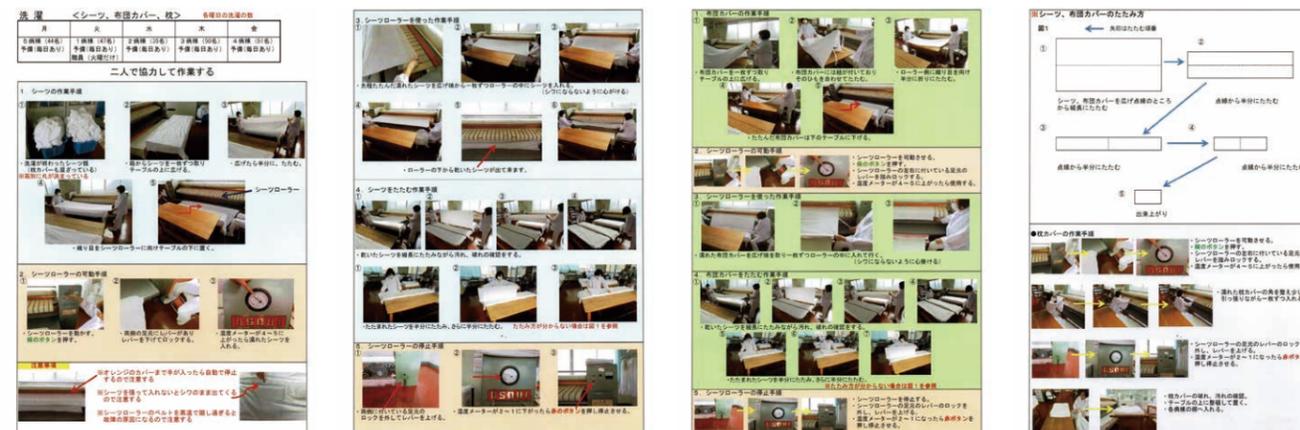
シーツローラーは二人一組で作業を行います

業務上の工夫や配慮していること

- ▶ **適度な声掛けと面談によるトラブルの未然防止**
 信頼関係の構築や作業ミスの防止、トラブルの未然防止のために、定期的な声掛けで作業状況確認を行ったり、雑談などの中で生活面で変わったことや困ったことはないか確認をして、必要に応じて面談を行っています。
- ▶ **数字の代わりにマグネットで作業数の確認** ※右写真参照
 シーツローラー作業では仕上げたシーツをまとまった数にするため、数字を数える事が苦手な方の作業対応のため、マグネットを5個用意して一つ作業をするたびにマグネットを動かして、目視で5までを確認できるように工夫をしています。
- ▶ **作業マニュアルの作成と、障害特性に合わせた改訂版の作成** ※下画像参照
 写真を多く入れることで目で見て分かるマニュアルにしています。また、漢字にルビを振ったり、作業順序を入れ替えるなどそれぞれの障害特性に合わせたマニュアルを用意して、なるべく戸惑わずに業務に入っていけるように工夫をしています。入職後間もなく、仕事をしっかり覚える段階においては細かく手順書をチェックして作業を習得し、慣れてきたら定期的な確認のために使っています。



1作業ごとにマグネットを動かして自分の作業した数を確認します





Q.これから雇用を始める事業所へメッセージ

偏見や先入観を持たない事が大事です。その人本人を知る努力から、信頼が生まれます。

精神障害者の方で職場定着に繋がるか心配な方もいましたが、主治医の意見を参考に採用した結果、採用になったことで自分に自信を持ち作業に励む姿勢がみられるようになり現在も勤務しています。

正式な採用前の支援会議や職場実習の中での短い時間の関わりだけでは対象者の性格や障害の特徴などを具体的に把握することは難しいと感じたため、挨拶から雑談まで幅広くコミュニケーションを取り、質問されたことにはきちんと答えて向き合う事で対象者をより深く理解することができ、信頼関係を築くことが出来ました。また、採用前に主治医の意見や対象者の障害の特徴や現在の状態について説明を受け、採用時の参考にしました。

障害の有無にかかわらず相手に対して先入観や偏見を持たない事が大事だと考えています。先入観や偏見を持たずに、その人自身と向き合って、信頼関係を構築する事を心がけるようにしています。仕事そのもののやりがいも大切ですが、それ以外にも「自分は大切にされている」「自分は見てもらえている」といった自己肯定感を得られることも職場定着には必要です。

一見、働くことは難しいかもと感じてしまう方でも、最初は短時間から働いたり、休憩時間を長めに取るなど、環境を整えることでその人の能力を徐々に発揮していくこともできるので、今後障害者雇用を検討している企業様はある程度の懐の広さを持ち、柔軟な発想で職場実習から始めるのが良いのではないかと思います。そして、職場実習の段階から積極的にコミュニケーションを取るようにして、信頼関係を持つことで積極的に業務に取り組んで長く働いてくれる人材になると思います。



障害者雇用担当

一般財団法人済誠会
法人事業部 障害者雇用担当
石橋さん

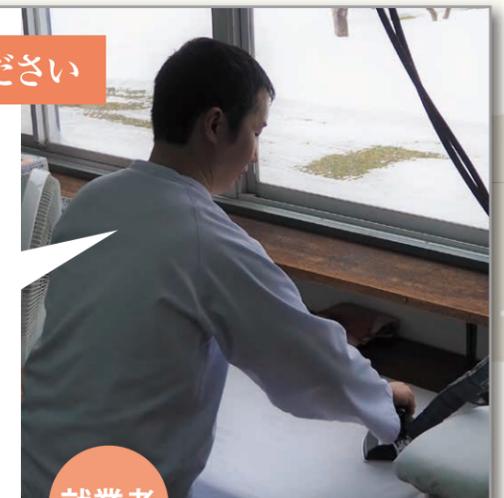
Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

就労移行支援事業所で就職へ向けた訓練を受けて力をつけてから職場実習に臨みました。

平成30年4月から働いています。現在の担当業務はシーツや枕カバーなどのアイロンがけです。シーツは専用のシーツローラーを使い、二人一組で作業を行います。蒸気でシワを伸ばす機械で火傷の心配もあるので、最初は注意深く作業をしていましたが、今はだいぶ慣れました。

ここに来る前に就労移行支援事業所で就職へ向けた訓練を受けていたのですが、ハローワーク経由でこちらの求人を紹介してもらい、職場実習を経てから採用となりました。

職場の方や、支援機関の皆さんはとても優しく安心して仕事に取り組んでいます。職場の雰囲気もとても良く、心配事なども相談しやすいので今後も長く働けるよう、できる仕事の種類を増やしていきたいと思っています。



就業者

十和田済誠会病院
Kさん

Q.指示の工夫や、一緒に働いてみた感想を教えてください

清掃不備の場所に気づいて自主的に業務を提案してくれる障害者の方も居ます。

新人の方はおおむね10日ほどで自分の担当業務を覚えてくれています。スタッフによっては、清掃が行き届いていない汚れた場所に気づいて自主的に清掃業務を提案してきてくれます。環境を整える事が出来れば、誰もが高い水準で業務を遂行してくれるのだと感じます。

健常者も障害者も、性格や個性、障害特性との組み合わせで一人一人が全く違う人間です。そのため、初めて会う人に対しては決めつけず謙虚な姿勢で接する必要がある、実際に関わってみないと分からないと思うようになりました。

工夫の一つでもある作業マニュアルですが、現場で同じ仕事をしているスタッフを中心に作成をしているため、精度が高いものに仕上がりました。これもスムーズな業務遂行に役立ったと言えるかもしれません。



現場担当

十和田済誠会病院
総務課 労務係 柴田さん



支援機関

障害者就業・生活支援センター みさわ
センター長 坂下さん

Q.就業・生活支援センターとしての関わり

障害者と一番長く接する現場担当の方の理解と協力が障害者雇用のカギとなります。

済誠会病院様の雇用事例ですが、個々に合わせた細かい調整というのを採用当時から継続して頂いています。担当業務を変更した方や、加齢に合わせて勤務時間を短縮した方などがいらっしゃいます。他にも休憩室を新設して頂いたり、いずれもこちらの提案ではなく、法人様が自発的に行った柔軟な対応で、職場定着に繋がる素晴らしいものだと感じています。そして、それらの変更については職場訪問時に共有させて頂いています。

新たに障害者雇用を検討するにあたり、採用担当や代表の方だけの「障害者雇用を始めよう」という意識だけではなく、最も長い時間障害者と接することになる現場が同じ意識を共有し、何かあれば社内で相談できる環境があることが大切です。

そういった意識の持ち方も含めて障害者雇用のスタートから定着支援までで相談頂ければと思います。

Point 就業・生活支援センターの協力あつての障害者雇用でした。

社会福祉法人八千代会

所在地 青森県むつ市川内町獅子畑128番地4

事業内容 高齢者福祉サービス事業

従業員数 約118名(法人全体)

うち雇用障害者2名

取材場所 せせらぎデイサービスセンター

身体障害者 1名
知的障害者 1名



雇用の経緯

平成27年度に障害のある職員が退職したことで、身体障害者1名のみ雇用となり障害者の法定雇用率が未達成となりました。また、社会福祉法の一部改正により社会福祉法人は地域社会に貢献しなければならないということが明確な責務となりました。

地域社会に貢献するというを具体的に考えた時、障害者を雇用し働く機会を提供することが地域社会に貢献することの一つであるとの結論を持ちました。更に障害者雇用を行い法定雇用率を達成することでコンプライアンスを順守することにも繋がるため、本格的に障害者雇用の検討を始めたところ、むつ市の特別支援学校から就業体験の打診を頂き、3度の職場体験を経たのち平成29年4月に1名の雇用に至りました。

知的障害の方の雇用は初めてでしたので、特別支援学校と就業・生活支援センターの協力を得ながら環境整備や業務の切り分けを行って職場実習を進めました。専門の支援機関が入って下さったことで、ご家族も安心してくださっていました。

採用までの流れ

- ① 特別支援学校から実習受入れ相談
- ② 職場実習(インターンシップ)
- ③ 本採用

職場実習は3回行っていますが、卒業を控えた3年次後期の3回目の職場実習から就業・生活支援センターの担当の方にも入って頂きました。

雇用にあたり実施したこと

▶ 特別支援学校との連携

知的障害についての知識が無い状態だったので、何度も打合わせを重ねて受入れ準備を行いました。特別支援学校卒業後に職員や利用者のために働きたいという本人の強い希望もあり、採用に至りました。

▶ 就業・生活支援センターとの連携

特別支援学校の卒業後は学校からの支援を受けられなくなるため、職場実習後半からは就業・生活支援センターに仮登録をして頂き、センターからの支援を受けて春からの就業開始に向けて準備を始めました。

支援センターの担当の方は週に1回のペースで訪問して頂き、ご家族との対応の橋渡しや業務の切り出し、スケジュール表の作成、関わり方など様々なアドバイスを受ける事ができ、知識の無い私どもには非常に心強い存在となりました。

▶ 3回の職場実習の実施

特別支援学校2年次の後期に1回目、3年次の前期に2回目、3年次の後期に3回目の実習を行いました。業務適性の確認のため、最初は複数の業務を経験してもらって見極めを進めて、最終的に雇用を決定しました。

職場実習を重ねるうちに施設内の環境整備に必要な改善箇所を検討出来たり、業務に慣れていく姿を見る事ができ、3回の職場実習でも決して多いとは感じませんでした。

活用した支援制度

- ▶ 特定求職者雇用開発助成金 …P.31参照

担当業務

- ▶ 洗濯たたみ
- ▶ スリッパ拭き
- ▶ 窓拭き
- ▶ ベッド拭き(消毒)
- ▶ 掃除機がけ



デイサービス施設のため、タオル類は毎日大量に洗濯をします



タオルをたたむ際には丁寧に端を揃えて作業をしてくれます



自分の仕事の仕上げに責任を持って行ってくれます

タイムスケジュール	
～ 9:00	出勤
9:00～10:00	業務
10:00～10:10	休憩
10:10～12:00	業務
12:00～12:50	昼休憩
12:50～16:00	業務
16:00～	終業・帰宅



スリッパは誰よりもキレイに磨いて作業をします



施設内に直接引いている足湯で休憩もできます

業務上の工夫や配慮していること

▶ 周囲からの声掛け

業務上では特別扱いはしないようにしていますが、廊下などで見かけた際に「頑張ってるね」「お疲れ様」などの声掛けの励行を全職員に伝えました。障害の特性上、人懐っこい性格ですので、みんな応援している・見守っているという雰囲気を職場全体が持つようにしています。

休憩時間で一緒になった時は、雑談をしながらなにげなく仕事についても聞くなどして、積極的にコミュニケーションを取るようになって孤独にならないように意識をしています。

▶ 業務スケジュールの作成と改良

職場実習当時に作成した業務スケジュールに改良を重ね続けて使用しています。業務に慣れる事の油断から作業漏れが出てしまう事があるので、漏れを防止するために作業ごとに職員へ声掛けをしてもらうように決めています。

時間の指定があることがプレッシャーになってしまうことを避けるため、業務スケジュールには細かい時間は入れていません。

▶ 褒めることを忘れない

作業が終わった時には「素晴らしい仕上がりがだね」などの肯定的な表現で褒める事で、仕事への意欲を高めています。

仕事の内容	注意点	
E型の洗濯たたみ～展示室の掃除、広い場所～	ぬれたものはたまない!	終わったら職員へ
交流センターの洗濯たたみ		終わったら職員へ
E型玄関のスリッパと下駄箱拭き		終わったら職員へ
事務所玄関のスリッパ拭き		終わったら職員へ
E型ベッド拭き(消毒の為です)	素早く!	終わったら職員へ
E型～廊下の手すり拭き	立っている時間が無いように気を付ける!	終わったら職員へ
10:00～ 休憩 (10分)	休憩に入る時と出た時は周りの職員へ言う!	終わったら職員へ
廊下の椅子拭き		終わったら職員へ
更衣室(かご・窓・布と緑マット・重の上・畳上シート2枚・ベッド・ベッド上のシート2枚をふく)		終わったら職員へ
更衣室は掃除機をかけてから、クイックワイパーでふく	畳の下もそうじできれいに!	終わったら職員へ
～廊下の休憩～ (5分)	休憩に入る時と出た時は周りの職員へ言う!	終わったら職員へ
交流センター玄関のスリッパと下駄箱拭き		終わったら職員へ
交流センターベッド拭き		終わったら職員へ
交流センター手すり拭き		終わったら職員へ
廊下の椅子をふく		終わったら職員へ
施設内の椅子を拭き		終わったら職員へ

※業務スケジュール



Q.これから雇用を始める事業所へメッセージ

特別支援学校と就業・生活支援センターの協力なくしては障害者雇用は達成できませんでした。

当法人は平成元年の設立以来<<誠実・勤勉・感謝>>を理念に掲げて高齢者の生活と向き合う高齢者福祉サービス事業を行って参りました。高齢者との関わりは専門分野ですが、障害者との関わりについては専門外です。そのため今回の雇用に関しては、特別支援学校と就業・生活支援センターの協力があったのだと言えます。

私どもは知的障害のある方を受け入れた実績が無く、まったくの素人からのスタートでした。各支援機関の方々は、職場実習を受け入れるにあたってコミュニケーションの取り方や、どのような仕事に適しているかなどを私どもに丁寧に伝えてくれました。だからこそ受け入れる私どもも落ち着いて受入れ準備をして対応をすることができました。職場実習では簡単な軽作業をいくつかお願いしたのですが、とても丁寧にしかもきれいな仕上がりで、能力を最大限に引き出せば驚くほどの能力を発揮するという事が分かり、採用させて頂きました。

特別支援学校での指導によって、礼儀なども含めた基本的な振舞いが身につけており、就業・生活支援センターの支援によって業務を円滑に進めるためのアドバイスを定期的を受けています。今では欠かすことのできない一職員としての信頼が厚くなっています。また、利用者からもその仕事ぶりを評価されて、労いの声をかけられるほどです。職員・利用者様への周知を行って法人内での協力体制を作り彼を受け入れたことで、施設の雰囲気がこの一年でより明るくなったと感じています。地元で育てて特別支援学校を卒業しているため、彼の事を知る人が多かったことも関係したと言えます。

今後障害者雇用を進める事業所さんにおいては、自分たちだけで出来るとは考えず、支援機関の協力を仰ぐべきだと思います。そして、時間が許す限り職場実習を行い、試行錯誤しながら環境を整えていく必要があります。支援機関に頼らなければ、私どもの知識でのみ障害者の方に業務を教え、ご家族との関わりを持っていくことになりませんが、それでは今の状況にたどり着くことは出来なかったでしょう。



障害者
雇用担当

社会福祉法人八千代会
特別養護老人ホームせせらぎ荘
施設長 布施さん

Q.仕事や職場の感想、今後の目標を教えてください

仕事は楽しく、いやになることはありません。今後は介護の仕事も覚えていきたいです。

平成29年の4月からここで働いています。スリッパやベッドを拭いたりタオルを畳んだりしています。

仕事は楽しく、みんな優しく嫌になることはありません。最初は覚えるまで学校の先生や支援センターの人に教えてもらいましたが、きれいになると嬉しいし、今は仕事は難しくありません。

これからの目標は、介護の職員になっておじいちゃん、おばあちゃんのお世話の仕事をしたいです。家で介護の本を読んで、少しずつ勉強しています。



就業者

社会福祉法人八千代会
せせらぎデイサービスセンター 高松さん

Q.雇用前後の意識変化について教えてください

障害者雇用に対する意識は大きく変わりました。成長していく姿を見るのがとても嬉しいです。

過去に障害者と一緒に仕事をしたことが無かったので、どう接しているものか分からずにスタートしました。実際に接してみて、自分が思っていた障害者像とは大きく異なっていました。そして、どういう性格なんだろう、好きなものはなんだろうと興味を持ってコミュニケーションを取っていきました。

雇用から1年経って、私自身も彼自身も変わったというのを強く感じます。私は障害者に対する考え方が大きく変わりました。仕事は出来るはずが無いと思っていたものが、できる範囲の仕事であれば素晴らしい仕上がりしてくれます。

少しずつできる仕事が増えて、成長していく彼の姿を見る事はとても嬉しく思います。



現場
担当

社会福祉法人八千代会
せせらぎデイサービスセンター 主任 笹原さん



支援
機関

障がい者就業・生活支援センターしもきた
生活支援相談員 西山さん

Q.就業・生活支援センターとしての関わり

支援機関や地域を含めた支援が障害者雇用成功への近道になります。

社会福祉法人八千代会様は関わる全ての皆様が一体となって障害者雇用に関心を持って取り組んでくださっています。私どもからの助言も熱心に聞いて下さり、担当することができて光栄に思っております。

現在は皆で話し合いながら作り上げてきた作業スケジュールに基づいてお仕事をされています。また、定着へ向けて法人様、ご家族様と情報を共有し、問題が起こりそうな時にはケース会議などを定期的に開催しています。

障害者雇用をお考えの事業所は多数おられることと思いますが、どこから手をつけていいのかわからないのが現状ではないでしょうか。

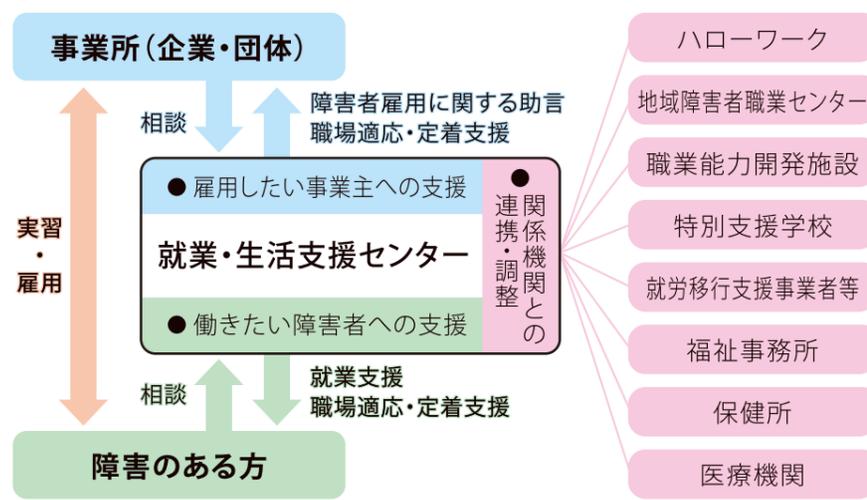
事業所だけで障害者雇用を進めるのではなく、支援機関や地域を含めた支援が障害者雇用成功への近道になるとご理解いただければと思います。当センターにご連絡を頂ければこちらから訪問させて頂き、ご要望をお聞きしながら対応させて頂きます。

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ながら動いており、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	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●優良事業所見学会への参加 (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	<p>実習へ向けて、担当する業務を具体的にしていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●就業予定場所で予定業務の確認 ●現場指導担当者の専任 ●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 実習受け入れ	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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	<p>継続して働ける環境作りを目指して支援を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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)	青森市筒井八ッ橋51-2 エスコート八ッ橋201号	017-718-3604
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 みなど (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

障害者雇用優良事業所見学・意見交換会

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、障害者雇用優良事業所の見学・意見交換会を開催しています。

実際に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。また、見学先事業所と支援機関等との意見交換の場も設けておりますので、直接質問をすることができ、疑問点の解消にもつながります。



平成30年度開催実績

地域	見学先事業所
東青地域	社会福祉法人和幸園 特別養護老人ホーム和幸園
西北五地域	じよっばりの里合同会社
上十三地域	医療法人仁泉会 介護老人保健施設ハートランド

※平成31年度は、津軽地域、三八地域、下北地域での開催を予定しています。

※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・訓練制度 (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
障害者職場実習支援事業	過去3年間で障害者雇用の実績が無い、または精神障害者の雇用実績が無い事業所で、職場実習(1週間から1か月、実習対象者1名につき5,000円/日)もしくは実習指導員の委嘱(16,000円/日もしくは8,000円/4時間未満)を計画・実施した場合に同一年度2回まで謝金が支給されます。	独立行政法人 高・障・求機構青森支部 高齢・障害者業務課

(2) 雇用に向けた訓練

制度	内容	相談窓口
職場適応訓練	事業所において実際の業務を行い、その作業環境に適応するための訓練です(訓練期間:6か月以内(中小企業と重度障害者は1年以内))。本人には訓練手当、事業所へは委託費(24,000円~25,000円/月)が支給されます。	青森県 ハローワーク
障害者の態様に応じた多様な委託訓練	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:3か月(標準))。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、一定期間試用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用雇用を週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

(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

障害者雇用に関する主な支援制度

2 障害者雇用事業所への助成制度

(1) 雇入れ後の雇用定着へ向けた助成金

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入れた事業主に対し助成します。(30万円~120万円)	
	障害者初回雇用コース	障害者雇用の経験のない中小企業において、初めて雇用義務制度の対象となる障害者を雇用し、これにより法定雇用率を達成した場合に120万円が支給されます。	
障害者雇用安定助成金	障害者職場適応援助コース	ジョブコーチによる援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき企業在籍型ジョブコーチによる支援を実施した場合に助成します。	青森労働局 ハローワーク
	障害者職場定着支援コース	障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を行った場合に支給されます。	
	障害や傷病治療と仕事の両立支援コース	労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立できる制度の導入及び両立支援に関する専門人材の配置ならびに両立支援制度の実施を行う事業者に対し助成します。(20万円~30万円)	
	中小企業障害者多数雇用施設設置等コース	300人以下の中小企業が障害者の雇入れ等に係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を新規に5人以上雇用して、その雇入れ後障害者を10人以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした場合に要した費用に応じて助成します。	
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、第2種)	障害者が障害を克服し、作業を容易に行う事が出来るよう配慮された作業施設・作業設備、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯設備の設置、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・障・求機構青森支部 高齢・障害者業務課
	障害者福祉施設設置等助成金	障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置、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(職場介助者の配置または委嘱助成金、手話通訳担当者の助成金等)	障害者の障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、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(住宅の賃借助成金、通勤バスの購入助成金、駐車場の賃借助成金等)	障害者の通勤を容易に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雇用し、これらの障害者のために事業施設等の整備を行った場合にその費用の一部を助成します。	