

# 障がい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がいのある方、あるいは在職中の障がい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、障がい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
青森障害者就業・生活支援センターすこやか	030-0947	青森市浜館間瀬85-1 養護老人ホーム安生園2階	017-764-0103	017-764-0104
	030-0822	青森市中央3-20-30 県民福祉プラザ3F(サテライト)		
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)

職業を希望する障がいのある方に対する職業相談・職業紹介、就職後の職場定着・継続雇用などの支援や、事業主に対する障がい者雇用の指導・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2-10-10	017-776-1561	017-777-4937
八戸公共職業安定所	031-0071	八戸市沼館4-7-120	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2-214	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

障がいのある方(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

## 障がい者職業能力開発校

障がい者の雇用の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
青森県立障がい者職業訓練校	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がい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や社会福祉法人、民間企業等を活用して、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	017-738-5004
青森県立八戸工科学院	039-2246	八戸市桔梗野工業団地2-5-30	0178-28-6811	0178-28-6815

## 発達障がい者支援センター

発達障がい児(者)とその家族を対象に保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、さまざまな相談に応じ、指導と助言を行っています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森県発達障がい者支援センター「ステップ」	030-0822	青森市中央3-20-30 県民福祉プラザ3F	017-777-8201	017-777-8202
青森県発達障がい者支援センター「わかば」	037-0069	五所川原市若葉3-4-10	0173-26-5254	0173-26-5255
青森県発達障がい者支援センター「Doors」	031-0001	八戸市類家1-1-16	0178-51-6181	0178-51-6182

## 難病相談・支援センター

難病患者が有する様々なニーズに対応した相談支援を行っています。

施設名	郵便番号	住所	電話	FAX
青森県難病相談・支援センター	038-1311	青森市浪岡浪岡稲村274(青森市浪岡総合保健福祉センター内)	0172-62-5514	0172-55-0108



令和6年度

# 障がい者雇用 事例集



青森県  
若者定着還流促進課

# 目次

【令和6年度】

- はじめに…………… P03
- 障がい者雇用について…………… P04
- 障がい者の雇用状況（青森県）…………… P05
- 障がい種別ごとの特性と配慮事項…………… P06～07

## 県内の障がい者雇用事例の紹介

- 福祉・介護** ① 社会福祉法人 虹…………… P08～11
- クリーニング業** ② 共立寝具 株式会社…………… P12～15
- 耕種農業** ③ 農事組合法人 舡作興農組合…………… P16～19
- 原子力関連事業** ④ 株式会社 ジェイテック…………… P20～23
- 高齢者介護** ⑤ 社会福祉法人 光仁会…………… P24～27

- 障害者就業・生活支援センターの支援内容…………… P28
- 障がい者理解の促進に係る県の取組…………… P29
- 障がい者雇用に関する主な支援制度…………… P30～P31
- 関係支援機関の問い合わせ先…………… P32

【福祉・介護】  
社会福祉法人 虹



P.08

【高齢者介護】  
社会福祉法人 光仁会



P.24

【クリーニング業】  
共立寝具 株式会社



P.12

【原子力関連事業】  
株式会社 ジェイテック



P.20

【耕種農業】  
農事組合法人 舡作興農組合



P.16

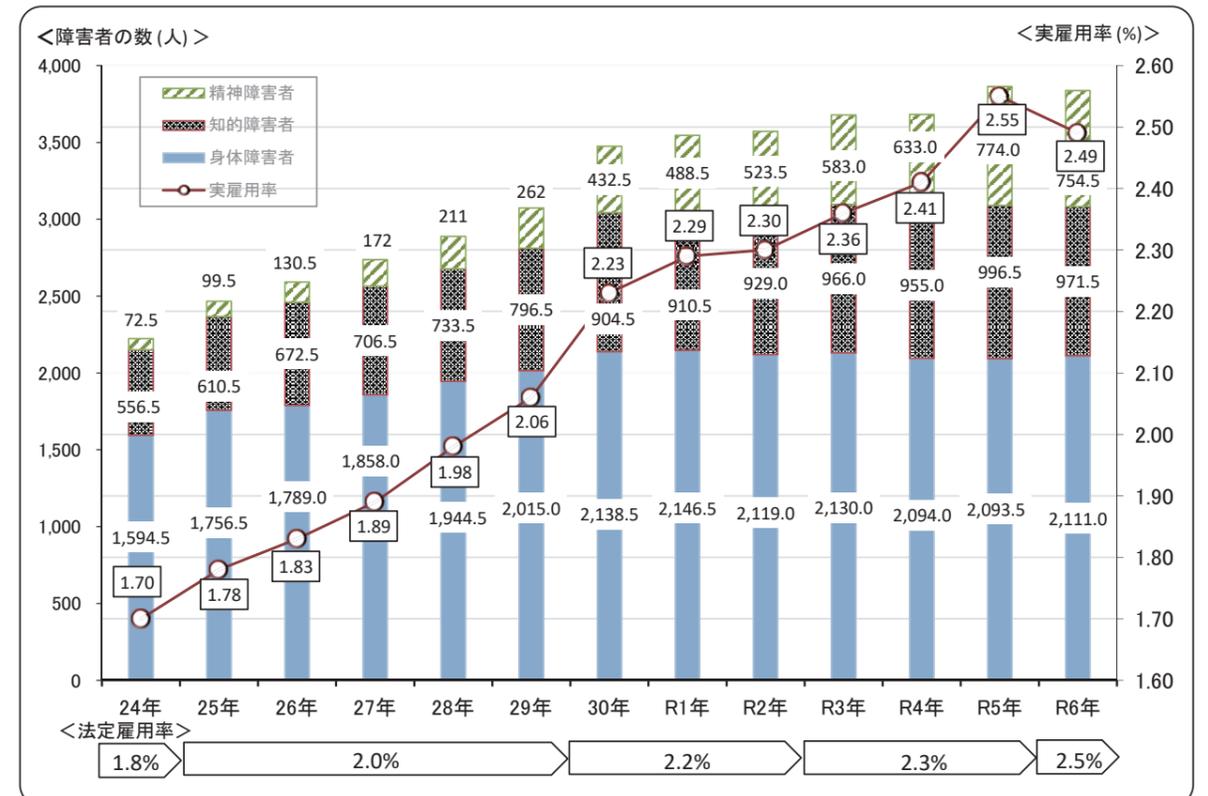
# はじめに

令和6年4月に、民間企業における法定雇用率が2.5%に引き上げられました。令和8年7月には、法定雇用率が2.7%に引き上げられ、これに伴って、障がい者を雇用しなければならない事業主の範囲も従業員40.0人以上の事業主から37.5人以上の事業主に拡大されます。

令和6年6月時点の県内企業における障害者実雇用率は、2.49%（前年比0.06ポイントダウン）で、法定雇用率を達成していない企業の割合は、48.4%となっています。

この事例集では、県の事業や関係機関の支援を活用して障がい者雇用の拡大につながった企業の事例を紹介しています。  
これから障がい者の雇用を検討しようとしている企業の皆様の参考にしていただければ幸いです。

## 民間企業における障がい者の実雇用率と雇用者数の推移



出典：青森労働局（令和6年 障害者雇用状況の集計結果）

## 障がい者雇用について

### ■ 例えばこんなことで悩んでいませんか？

どこに相談したらいいんだろう？

何から始めたらいいんだろう？



仕事は何を任せたらいいんだろう？

トラブルが起こらないかな？

**まずは相談機関にご相談ください！**

- 障がい者雇用のステップ・相談機関については **■■■■▶ P28~参照**
- 障がい者雇用の事例については **■■■■▶ P8~27参照**

## 法定雇用率(障害者雇用率制度)について

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、企業等に対し労働者に占める障がい者の割合が一定以上になるように義務付けられています。

令和6年4月1日以降、障がい者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。

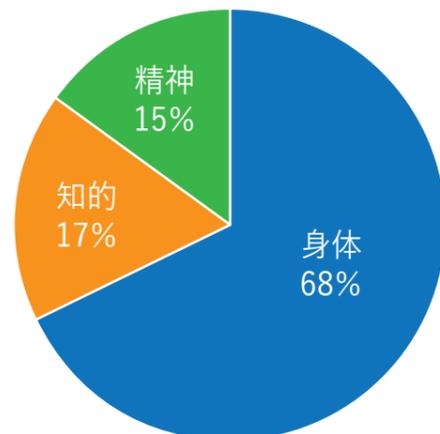
	令和6年 4月1日以降	令和8年 7月1日以降
民間企業の法定雇用率	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	40.0人以上	37.5人以上

## 障がい種別について

青森県内における障がい者数を障害者手帳の交付数から見ると右図のとおりとなっています。

身体	知的(愛護)	精神
54,174人	13,713人	12,331人

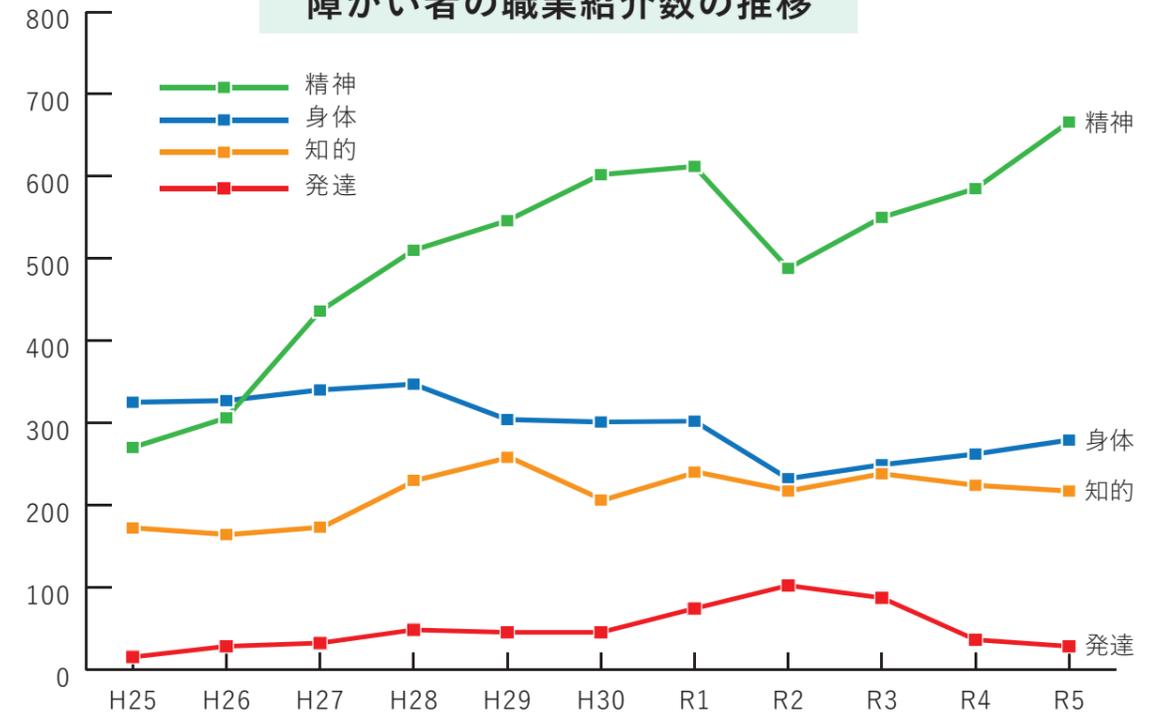
出典:青森県障がい福祉課調査(令和5年3月末)



## 障がい者の雇用状況(青森県)

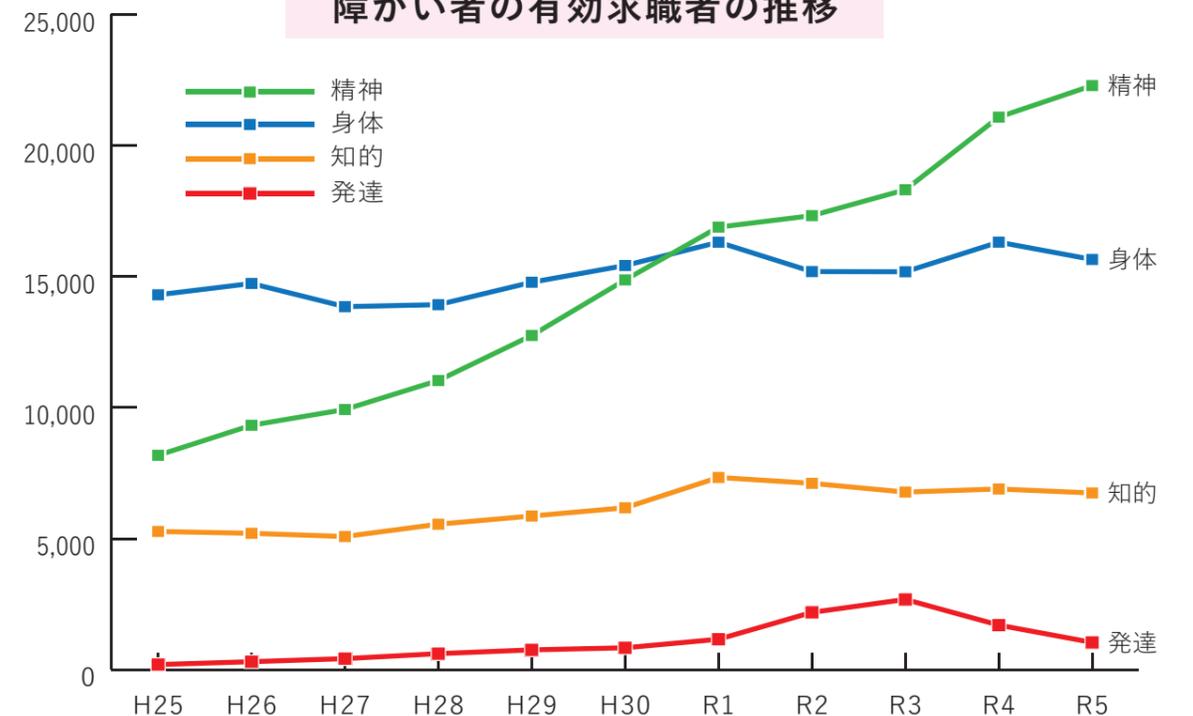
ハローワークを通じた障がい者の職業紹介状況をみると、精神障がい者の就職割合が多い状況です。また、精神障がい者の職業紹介数、有効求職者数は年々増加傾向にあります。

### 障がい者の職業紹介数の推移



出典:青森労働局(障害者の職業紹介状況報告)

### 障がい者の有効求職者の推移



出典:青森労働局(障害者の職業紹介状況報告)

# 障がい種別ごとの特性と配慮事項例

## 身体障害者手帳

診断名は障がいが発生している箇所ごとに複雑で多岐にわたるため、障がい名と症状、配慮事項は応募者本人にも確認を行ってください。

重度(1・2級)  
中度(3・4級)  
軽度(5・6級)

身体障害者手帳  
青森県

### ① 視覚障がい

全盲、弱視、視野狭窄などがあります。視力だけでなく視野(見える範囲)、色覚(色の認識)、光覚(光の程度の感じ方)などにも個人差があります。

### ② 聴覚障がい

まったく聞こえない(ろう者)、聞こえにくい(難聴者)方がいます。聴力損失年齢までに受けた教育などで言語能力に違いがあります。

### ③ 平衡機能障がい

身体の麻痺がなく、末梢神経系や中枢神経系に障がいがあります。めまいや身体のふらつき、歩行中の転倒またはよろめきが症状として出ます。

### ④ 音声・言語・そしゃく機能障がい

外傷や疾患等により音声機能・言語機能が低下または失われた状態です。そしゃく機能障がいは口からの食事が難しい、または出来ません。

### ⑤ 肢体不自由

上肢や下肢、体幹に永続的な障がいがある状態です。脳性麻痺などによる先天性のものや、事故などによる後天性のものがあります。

### ⑥ 内部障がい

(心臓・呼吸器・ぼうこう・直腸・小腸・肝臓機能障がい)  
生命活動の維持に重要な臓器に障がいがある状態です。ペースメーカーやストマを装着している方もいます。

### ⑦ 内部障がい

(腎臓機能障がい)  
腎機能が低下または失われると、定期的な透析治療を受ける必要があります。通院時間確保などの配慮が必要です。

### ⑧ 内部障がい

(ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障がい)  
ウイルスの影響で免疫機能が低下していますが、通院と服薬により症状と進行を抑えることが可能です。

#### ■ 採用後の配慮事項や注意すべき事項(例)

- 共通:手帳に有効期限がある場合、更新時期について把握しておく
- 共通:定期的な診断や検査のための通院の申し出がしやすい環境を用意する
- 視覚障がい:室内の配置を口頭で伝え、通路には物を置かない
- 視覚障がい:通勤時の事故リスクを避けるため、通勤時間をずらす
- 聴覚障がい:目で伝えられるコミュニケーション方法を活用する
- 肢体不自由:必要に応じてスロープ、手すり等を設置する
- 肢体不自由:職場内での移動距離を減らすなど身体負担を減らす
- 内部障がい:体力・運動能力が低下しているため、一日の勤務時間や月の出勤日数など無理の無い体制を整える
- 内部障がい:外見で障がいがあると見えづらいため、プライバシーに配慮し、本人の同意のうえで障がいの有無や配慮事項と一緒に働く従業員など一定範囲に伝え、理解を促す

## 愛護手帳

愛護手帳  
(療育手帳)  
青森県

都道府県によって「療育手帳」や「緑の手帳」などの異なる名称が使われています。青森県では「愛護手帳」という名称で交付されています。

重度(A)  
中度・軽度(B)

### ① 知的障がい

金銭管理・読み書き・計算など、日常生活で頭脳を使う知的行動に支障があることを指します。ほかの身体障がいや精神障がいを抱えていることもあります。

障がいの特性上、自分自身の気持ちや配慮事項について正確に伝えることができない場合があるので、面接時には支援者の同席を認めるなどの配慮が必要です。

#### ■ 採用後の配慮事項や注意すべき事項(例)

- 指導担当者を特定の人に定め、指示が混乱してしまうことを防ぐ
- 「それ」「あれ」などの抽象的な表現を避けて、具体的な指示する
- 業務の切り分け(細分化)を行い、作業を単純化する
- 簡単な判断のできる業務を用意する
- 図や写真を多用した作業手順書などを整備・活用する

## 精神障害者保健福祉手帳

障害者手帳  
青森県

精神障害者保健福祉手帳には2年間の有効期限があります。手帳には等級のみが記載され、障がい名の記載はないため、応募者本人に障がい名と症状の確認をしましょう。

重度(1級)  
中度(2級)  
軽度(3級)

精神障がいのある応募者については「主治医の意見書」をハローワークに提出しているため、ハローワークを通じた就職活動を行うのは医師が就労可能と判断した方です。

### 精神障がい

症状が強く出る急性期は通院や継続した投薬治療などに専念し、症状が安定してくる回復期を待ってから就職へ向けた活動が始められます。

回復期でも服薬を自己判断で止めてしまうと再度発症することがあるため、働き始めてからも定期的な通院と服薬は欠かさないようにします。

### ① 統合失調症

こころや考えがまとまりづらくなる病気です。急性期(初期段階)では幻覚や妄想が強くなる場合がありますが、治療を進めて回復期に入ると就業が可能です。

### ② そううつ病

双極性障がいとも言われ、気分が異常に高揚するそう(躁)状態と、意欲や興味が極端に低下したうつ(鬱)状態を周期的に繰り返す病気です。

### ③ うつ病

そう状態がなく、意欲・興味・精神活動の低下、食欲低下、不眠、不安抑うつ状態が一定期間以上続き、ある程度重症な場合、うつ病と診断されます。

### ④ てんかん

慢性的な脳の疾患で、脳の神経が一時的に激しく活動することによっててんかん発作が起こります。継続的な服薬治療により多くの発作は抑えられます。

### ⑤ 高次脳機能障がい

脳疾患や事故が原因で脳に損傷を受けることで起こります。記憶障がい・注意障がい・遂行機能障がい・社会的行動障がい・失語症などの症状が出ます。

### ⑥ その他

発達障がい(別欄参照)、薬物やアルコールによる急性中毒又はその依存症、器質性精神障がい、その他の精神疾患(ストレス関連障がい等)、などの障がいがあります。

#### ■ 採用後の配慮事項や注意すべき事項(例)

- 手帳には2年間の有効期限があるため、更新時期を把握しておく
- 指導担当者を特定の人に定め、指示が混乱してしまうことを防ぐ
- 指示は長い内容にならないよう、作業ごとに具体的に伝える
- 失敗により自信を失いやすいので、できたことは認めてほめる
- ミスに対しては、叱責するのではなく、解決策と一緒に考える
- 定期的な通院と服薬継続のための時間を確保する
- 体力と集中力の持続が難しいため、休憩時間と休憩場所を確保する
- 図や写真を多用した作業手順書などを整備・活用する

## 発達障がい

脳の機能的な問題が関係して生じる疾患であり、日常生活、社会生活、学業、職業上における困難が発生します。他の精神障がいや知的障がい、身体障がいを伴う事があります。

### 広汎性発達障がい(自閉スペクトラム症)

#### ア 自閉症

言葉の発達の遅れ、コミュニケーション障がい、対人関係・社会性の障がい、パターン化した行動・こだわりがあります。

#### イ アスペルガー症候群

コミュニケーション障がい、対人関係・社会性の障がい、パターン化した行動、興味、関心の偏りがあります。言語の発達に遅れはありません。

#### ウ 注意欠陥多動性障がい(ADHD)

注意が散漫で気が散りやすい「不注意」や、じっとしてられないといった「多動」、何か思いつくと後先考えず行動してしまう「衝動性」などが特徴です。

#### エ 学習障がい(LD)

知的発達の遅れがないにも関わらず、文字や文章を読むこと、書くこと、計算することなど特定の課題、あるいは双方に困難を示す場合があります。

- 所在地 青森県森市問屋町1丁目15-10
- 事業内容 介護・福祉事業
- 従業員数 165名  
(うち雇用障がい者3名)
- 取材場所 地域活動支援センター 八甲  
デイサービス 虹のひろば

身体  
障がい者  
1名

精神  
障がい者  
2名



## 雇用の経緯

当法人では、2023年に障がい者雇用をスタートさせました。介護・福祉サービスを9事業所運営している当法人ですが、これまで障がいのある方を働く仲間として受け入れたことがなく、初めて雇用する際にはどのように仕事を教えたらいのか、障がい者雇用の進め方、各種制度の詳細などについて、知らない点が多く不安でいっぱいでした。

支援を依頼した青森障害者職業センターと青森障

害者就業・生活支援センターすこやかとの協力によって、2023年3月に一人目、2023年12月に二人目、2024年5月に三人目と順調に雇用と定着を進めることができました。

上記センターの皆さんには、障がい理解のための学習会の企画や、ワークショップへの参加声かけなどもいただき、働く障がい者への支援だけでなく、既存の従業員に対する支援の面でも助けられました。

## 雇用にあたり実施したこと

- ハローワークへの相談
- 障害者就業・生活支援センターの利用と連携
- 地域障害者職業センターへの相談
- 職場実習の受け入れ
- 就職相談会(就職面接会)への参加
- ジョブコーチ支援
- 全職員への雇用の周知
- 現場職員への配慮事項等の説明
- 作業環境の見直し
- 業務の切り分け

## 採用までの流れ



まずは障害者就業・生活支援センターへ相談をすることから始めました。

当事業所で想定している業務をお伝えし、センターとマッチングのやり取りを重ね、応募希望者さんに職場見学と短期実習制度で職場に来ていただきました。

実習を行ったうえで、ご本人の就業の意思を確認し、本採用という流れとなりました。

## 活用した支援制度

- ▶障がい者短期職場実習 ……P.30参照
- ▶トライアル雇用 ……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

ハローワークが主催する「障害者就職面接会」でお会いした方の採用に至りました。

ジョブコーチ支援では、業務を習得するまでの採用後3ヶ月間は細かく支援に入ってもらい、その後6ヶ月間は不明点の解消などのフォローアップ支援をしていただきました。

これまでのキャリアを活かした働き方で  
個性・能力を発揮できる環境を提供

## 担当業務

パソコン作業

電話対応

配膳・片付け

入浴介助

利用者見守り・声かけ

地域活動支援センターで就労しているIさんは前職で事務の経験があり、当事業所では、パソコンを使ってこれまで紙ベースとなっていた各種文書データ化や行事予定などの掲示物作成を担当しています。

また、他の職員が昼休み中の電話対応、車を運転して役所への書類提出、事業所内のドアノブやデスクの消毒作業も行っています。

🕒 タイムスケジュール						
~10:00	10:00~ 11:30	11:30~ 12:00	12:00~ 12:30	12:30~ 13:30	13:30~ 14:00	14:00~
出勤 検温	パソコン 入力	消毒作業	昼休憩	電話番 来客対応	パソコン 入力	退勤



パソコンを使った掲示物の文書入力作業風景です。

デイサービスで就労しているFさんは、デイサービス利用者さんの昼食の配膳と片付け、入浴介助など様々な業務を担当しています。前職も施設で働いていたことから利用者さんとのコミュニケーションも問

題なく行えています。

入浴時にはお風呂の温度が適温か、消毒はされているかの確認など、Fさんの単独業務もありますが、責任感を持って丁寧・確実に進めています。

🕒 タイムスケジュール					
~12:30	12:30~ 13:20	13:20~ 14:00	14:00~ 15:30	15:30~ 16:30	16:30~
出勤 検温	配膳 片付け	拭き掃除 消毒	入浴介助	利用者見守り	退勤



デイサービス利用者さんへの昼食盛り付け作業風景です。

## 業務上の工夫や配慮していること

- 作業に集中できる環境を用意
- 休憩を挟みながらの作業と、作業の種類を配慮

精神障がいをお持ちの方は、周囲に人が大勢いると緊張が増したり、声や音が気になったり、見られていなくても視線が気になることがあります。そのため、パソコン作業用に一人で作業に集中できる部屋を用意しています。

座り作業でも立ち作業でも、長時間集中して取り組むと疲れがでてしまうので定期的に休憩を挟みながら作業するようお願いしています。また、お願いする作業が一つだけだと日々繰り返しているうちに単調になりがちなので、休憩後は別の作業に移行して単調になることを防止しています。



# Voice

社会福祉法人 虹

雇用された会社のご担当の方や、実際に一緒に働いている方たちにインタビューしました。現場の皆さんの生の声を参考にしてください。

## 障がい者雇用担当

**Q** 障がい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** 法人全体で「働き続けられる職場作り」に取り組んでいます。

障がい者雇用に取り組むにあたり、大切にしていることはお互いを思いやる職場環境を作ることです。受け入れ事業所が、障がい者雇用を理解することから始めます。採用を希望される方の面接から採用まで数か月を要する場合があります。障がいと個人の理解、業務の切り分けについて丁寧に話し合い、職場内会議が必要だからです。できること、できないことを見誤らないように、「できることをやってもらう」という認識を持つことができるよう、青森障害者職業センターと青森障害者就業・生活支援センターすこやかへの支援を受けながら醸成しています。それでも採用後に小さな課題は見つかりますが一つ一つ解決しています。介護・福祉業界は人員不足です。業務の切り出しを行い、障がい者の皆さんに一部を担ってもらうことが解決につながると考えています。障がい者の「できること」を確立し、共に成長し「働き続けられる職場」を目指します。

副理事長 兼 事務局長  
副田さん



## 現場担当

**Q** 一緒に働いてどのように感じていますか

**A** 真面目で実直な方だと感じています。これからも頼りにしています。

過去に受け入れた障がいのある方が、体調不良で働き続けることが出来なかったという経験をしていました。そのためIさんを受け入れるまでは体調管理について心配をしていたのですが、Iさんは障害者就業・生活支援センターを経由して入社されており、さらにジョブコーチにも入っていただいたことで安心して見ていられますし大変助かっています。

地域活動支援センター 八甲  
所長 萱森さん



**Q** 一緒に働いてどのように感じていますか

**A** 真面目で一生懸命取り組まれています。

主に入浴介助や清掃業務を担って貰っていますが、真面目に一生懸命取り組まれています。当初は利用者様の顔や名前を覚えることや、コミュニケーションの方法など苦労していましたが、最近では利用者様と笑顔で会話することができており、馴染んできたと感じています。今後も継続したフォローを行いながら、Fさんが働きやすい職場づくりを実践したいと考えています。

デイサービス 虹のひろば  
所長 工藤さん



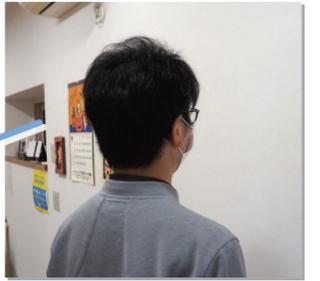
## 就業者

**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** 役所や関係機関、利用者さんなど様々な方からの電話を受けています。

パソコンを使った文章入力やデータ入力を担当しています。車を運転して役所に書類提出に行くこともあります。また、皆さんがお昼休みの時間は電話対応もして役所や関係機関、利用者さんなど様々な方からの電話を受けています。前職とは全く違う分野でしたが、電話対応など経験を活かせる部分もあったので少しはお役に立てていたら嬉しいです。最初は覚えることが多くで大変だった部分はありますが、皆さんに助けられながらも、出来ているのかなと思います。任せていただけることも多くなってきたので、期待に応えられるようにこれからも頑張りたいです。

地域活動支援センター 八甲  
Iさん



**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** とにかく利用者さんが怪我をしないよう丁寧に注意深く見守っています。

食事の配膳や入浴介助、見守り、お風呂の温度チェックなどを担当しています。以前も施設で働いていたのでその経験を活かすことが出来ています。今のデイサービスは利用者さんが多いので名前と顔を覚えるのが大変ですが、皆さん優しく教えてくれるので負担にならず助かっています。足が悪いのですが、体が動く間は働きたいと考えているので、これからも無理せず頑張りたいです。利用者さんが怪我をしないように注意深く見守っていこうと思います。

デイサービス 虹のひろば  
Fさん



## 支援機関 【青森障害者就業・生活支援センター すこやか】

**Q** 本事業所さまの雇用事例について

**A** 障がいのある方との関わりに理解のある職員さんが多く、支援がスムーズでした。

社会福祉法人虹様は、職員の皆様が日常的に障がいのある方との関わりを持っていらっしゃるの、とてもスムーズに障がい者雇用が進んだという印象を持っています。昨年度から3名の採用をいただいておりますが、現在4人目の採用に向けて動いている段階です。各現場で担当者制を取って、何かあれば相談窓口になる担当職員の方が話を聞いて、困り事や悩みの解決に動いていただいています。障がい者雇用で最も大切なのは、「採用されること」よりも「働き続けること」だと考えておりますので、今後も当センターでは引き続き法人本部様、現場担当者様と密な連携を取ってフォローアップ、定着支援に力をいれたいです。

就業支援担当者  
水木さん



- 所在地 青森県弘前市神田5丁目8-1
- 事業内容 クリーニング業
- 従業員数 142名  
(うち雇用障がい者10名)
- 取材場所 本社工場

身体障がい者 1名

知的障がい者 8名

精神障がい者 1名



## 雇用の経緯

当社では現在、142名の従業員に対して、10名の障がい者を雇用しています。長い方で36年勤務している50代、33年勤務している50代の従業員がいます。直近では2024年4月に特別支援学校出身の方を採用しました。

1963年の創業当時から会社方針として障がい者の積極雇用を掲げ、1988年の新社屋建設に際して障がい者がより働きやすい環境整備に力を入れ、今に至るまで多くの障がい者を受け入れてきました。当時は現在のような支援機関などが無く、自社内で雇用管理や問題解決をしていましたが、今は障害者就業・生活支援センターやハローワーク内の専門部門など公的な支援機関が充実している

ことで採用後の困りごとの相談がしやすくなり大変助かっています。

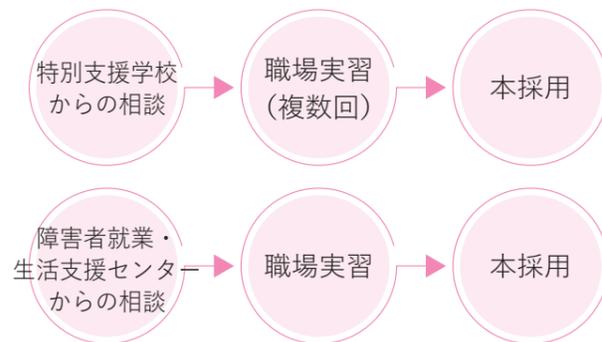
障がいのある方を継続雇用することは、そのご家族の幸せや地域への社会貢献に繋がると考えており、今後も継続して取り組んでいく方針です。近年では障がい者雇用を検討されている企業様の見学受け入れや、ジョブコーチ研修の受け入れも行っています。

2024年3月には、これまでの障がい者雇用の取り組みを評価していただき、青森県内3社目となる障害者雇用優良中小事業主認定（もにす認定）を受け、大変光栄に思っております。

## 雇用にあたり実施したこと

- 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講
- 障害者就業・生活支援センターの利用と連携
- 地域障害者職業センターへの相談
- 職場実習の受け入れ
- 就職相談会（就職面接会）への参加
- 全職員への雇用の周知
- 現場職員への配慮事項等の説明
- 作業環境の見直し
- 業務の切り分け

## 採用までの流れ（一例）



特別支援学校や障害者就業・生活支援センターから相談をいただき、特性や配慮事項などをお伺いしながら1回～複数回の実習を実施して適性を確認したのち採用に至ります。

## 活用した支援制度

▶ 特定求職者雇用開発助成金  
……P.31参照

会社としての実習の流れが確立していることもあり、制度としては特定求職者雇用開発助成金のみを利用しています。

## 1970年代から続く障がい者雇用で一緒に働くことが『当たり前』の環境

### 担当業務

シーツ仕上げ機へのシーツ投入

シーツ仕上げサポート作業

仕分け作業

基本的に健常者と障がい者は全く同じ作業を一緒に行います。

外部から使用済みのシーツ・タオル類が運ばれてくるので、種類ごとに仕分け作業をします。シーツを洗濯機に投入し、洗い終わったシーツを仕上げ機に通してシワを伸ばします。

障がい者の皆さんにはこれらの一連の作業を分担して担当してもらっています。

季節や曜日によって作業数に違いはあります

が、多いときには1000枚近くのシーツを全員で協力して処理する必要があります。入社当初は短時間で働いていますが、半年～一年ほどで作業に慣れてフルタイムで他の社員と同じように仕事ができるまで成長します。

シーツ仕上げ機は作業数の確認ができるようになっているので、自分の目標に対しての成長が実感できる仕組みになっています。



シーツ仕上げサポート作業として、シーツの角出しをしています。



届いた洗濯物を種類ごとに仕分ける作業をしています。



シーツ仕上げ機は作業数の確認ができるようになっています。

### タイムスケジュール

~8:30	8:30~ 10:00	10:00~ 10:10	10:10~ 12:00	12:00~ 12:50	12:50~ 15:00	15:00~ 15:10	15:10~ 17:30	17:30~
出勤	午前作業①	休憩	午前作業②	昼休憩	午後作業①	休憩	午後作業②	退勤

## 業務上の工夫や配慮していること

- 多能工で複数業務ができるように育成
- 午前と午後で作業を変えることで気分転換に

慣れないうちから複数の業務を任せると混乱してしまうので、まずは最も適性のある一つの作業にじっくり習熟してもらっています。その後、成長具合を見ながら二番目の作業、三番目の作業と順に覚えてもらいます。最終的に多能工として複数業務ができるようになることで、自分の好きな作業、得意なことを見つけることができ、また誰かが休んだ場合のフォローや繁忙期のサポートに入ることができるなどたくさんのメリットがあります。多能工として慣れてきた方は、午前と午後で作業を分けることができるため、作業場所が変わって気分転換にもなっています。



# Voice

共立寝具 株式会社

雇用された会社のご担当の方や、実際に一緒に働いている方たちにインタビューしました。現場の皆さんの生の声を参考にしてください。

## 障がい者雇用担当

**Q** 障がい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** 採用することによって、企業も従業員も成長する機会を得られるので、ぜひチャレンジしてみてください。

生産部次長  
山田さん



現在勤務している障がい者で、長い方は36年勤めていただいています。長期定着の特徴として、同じ職場で働いている障害者職業生活相談員の存在が挙げられます。一緒に長い時間働いているため、身近で話しやすい存在ということで悩みを打ち明けやすく、トラブルを未然に防止したり、問題解決に繋がっていると感じています。障害者職業生活相談員自身も、障がい者との関わりの中で一人ひとりの個性や特性をより深く理解することに繋がり、良い循環が生まれ長期定着に繋がっているのではないのでしょうか。

障害者職業生活相談員は社内に7名おり、現場には4名が配属されています。更に次年度も1名が受講予定となっています。

障がいのある方と一緒に働くことを、私どもは「特別なこと」ではなく「当たり前のこと」として捉えており、この社内風土が現場の社員まで浸透していることが強みになっています。就職先が見つからなくて困っていた方の採用を決めた際には、ご家族からありがとうという声もいただき、やってきてよかったと感じています。

隣接する敷地にグループ企業で運営するA型・B型事業所もあるため、高齢化により業務に対応できなくなった場合には負荷の少ないA型・B型事業所で働き続けてもらうことができるように環境も整えています。

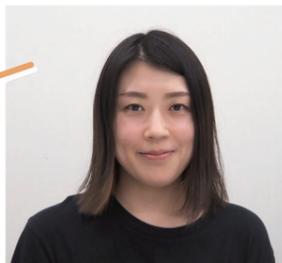
ゼロからの障がい者雇用は決して簡単ではないと思います。それでも採用することによって、企業も従業員も成長する機会を得られるので、ぜひ雇用に向けてチャレンジして欲しいと思います。昔と違い、今は障害者就業・生活支援センターという心強い支援機関があるので、まずは相談してみたいかでしょうか。

## 現場担当

**Q** 一緒に働いてどのように感じていますか

**A** 障がいの有無に関わらず、みんなが当たり前で働いている会社です。

生産部第三工場主任  
神さん



入社して14年になりますが、入社当初から障がいのある方と一緒に働くことに抵抗はありませんでした。実際に一緒に仕事をしていても素直で一生懸命作業に取り組んでいる姿に私も刺激を受けて日々頑張っています。これまでを振り返ってみると、それほど苦労をしたという記憶がありません。障がいの有無で仕事内容に大きな違いがあるわけではないので、みんなが当たり前で働いている会社です。

私が特に意識しているのはこまめなコミュニケーションで、誰とでも分け隔てない気持ちで対応して、全員が働きやすい職場になればと思っています。普段の関わり方では、強い言い方にならないようにということを意識しています。お互いの声かけや態度のすれ違いで上手くいかないことがありますが、それは健常者だけの職場でも起こることですので、しっかりと話を聞いて話し合っています。

## 就業者

**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** 安定した数量で作業できるようにもっと上達していきたいと考えています。

Wさん



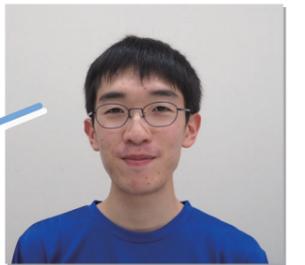
2022年6月から働いています。入った頃に比べると自信を持って仕事ができるようになってきましたが、まだ上手に出来ていないところがあると感じています。特に品物が今どこに流れてきているのか、どこに多く集まっているのかなど全体の流れを考えて動くのが難しいと思います。

今後の目標ですが、今はシーツを機械にかける枚数にばらつきがあるので、安定した数量で作業できるようにもっと上達していきたいと考えています。また、指示の聞き忘れがたまに出てしまうので、そこを直して行きたいです。

**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** 周りの人とコミュニケーションを取って安全に仕事をしていきたいです。

Tさん



2024年4月から働いています。まだ半年ほどですが、仕事にだんだん慣れてくることができました。色々な仕事をやらせてもらっていますが、得意な仕事は布団カバーの角出しです。

今後は、自分から積極的に周りの人とコミュニケーションを取りながら、事故や怪我をしないよう安全に仕事をしていきたいと考えています。そして、仕事の速さも今以上に早くできるように頑張ります。

## 支援機関 【津軽障害者就業・生活支援センター】

**Q** 本事業所さまの雇用事例について

**A** 関係機関との柔軟な連携にも対応していただけて大変感謝しております。

生活支援担当職員  
佐野さん



地域での障がい者雇用促進を目的とした当センターの開設は2001年ですが、共立寝具株式会社様はそれ以前から障がい者雇用に積極的に取り組んでこられた事業所様です。長年の実績がある特別支援学校経由の就業の場合は、在学中から何度も職場実習を行ってスムーズに採用に結びついている印象があります。それ以外の採用事例として、障害者職業センターでの職業能力評価を経て就労移行支援事業所での基礎訓練、就労促進センターでの就労実績を積んでから採用が決まったケースもあり、様々な関係機関との柔軟な連携にも対応していただけて大変感謝しております。

障がい者雇用を検討している事業所さまを訪問して希望や課題をヒアリングさせていただき、よりよい障がい者雇用と定着を実現できるよう支援させていただきますので、これから採用を検討している事業所様はまずはこちらでご相談をいただければと思います。

# 耕種農業

## 農事組合法人 舩作興農組合

Company introduction

- 所在地 青森県西津軽郡深浦町大字舩作字堰根152
- 事業内容 大根、人参、大豆等の栽培
- 従業員数 19名  
(うち雇用障がい者2名)
- 取材場所 組合本部

身体障がい者 2名



### 雇用の経緯

当法人は従業員数が20名弱のため、障害者雇用促進法で定められている障がい者雇用義務には該当していません。そんな中、障がい者雇用を実施した大きなきっかけは人材不足の解消です。

深浦町のブランド人参である「ふかうら雪人参」の栽培、収穫をしている当法人ですが、既存の従業員の平均年齢は年々上がっており、新たに農業に従事しようという若い方が来てくれないという現実がありました。

そんな中、青森県立盲学校から、深浦町出身の生徒がいるということで職場実習受け入れの相談がありました。視力にハンデがあるということでしたが、既に聴覚障がいのある方が働いている実績もあることから、何事もやってみないことには分からないと考え実習を受け入れることにしました。

実習では他の従業員と同じ仕事を体験してもらいました。

農作業は経験による蓄積が必要な仕事なので、最初から上手くできることは求めていませんでしたが、なにより礼儀正しく、人間性の素晴らしさに魅力を感じ採用させていただきました。



今後も障がいや国籍、ハンデの有無にかかわらず、幅広い人材を積極的に採用し、地域の農業を支えてまいります。

### 雇用にあたり実施したこと

- 障害者就業・生活支援センターの利用と連携
- 職場実習の受け入れ
- 全職員への雇用の周知
- 現場職員への配慮事項等の説明

### 採用までの流れ



上記はSさんの採用までの流れですが、Oさんは、ご自身でハローワークの一般求人から応募され、採用しました。

### 活用した支援制度

▶ 特定求職者雇用開発助成金  
……P.31参照

障がい者雇用のための特別な部署や人員を配置しておらず、障がい者枠の求人を出すということもしていなかったため、各種支援制度を活用するということはありませんでした。

障がいは、その人にたくさんある個性の一つでしかない。  
人間性重視で採用しています。

### 担当業務

畑作業

種蒔き、草刈、収穫

工場での野菜の洗浄

出荷準備

12月～4月初旬が人参、7月～12月中旬が大根、10月～11月が大豆の栽培、収穫時期となっています。屋外での農作業だと、一般的には冬季間は仕事が無いのですが、ブランド人参「ふかうら雪人参」の収穫が4月初旬まで続くため通年で仕事があることが特徴です。



大根の収穫風景です。



敷地内でフォークリフトを使って出荷準備をしています。

就業時間についても、一般従業員と全く同じタイムスケジュールで動いています。体を使う仕事なので、休憩回数が多いことでリフレッシュできています。



収穫した大根を洗浄しています。



コンバインを運転して収穫作業もやっています。

業務指導は先輩社員がこれまで担当してきましたが、今後更に障がい者を雇用する際には、一番の若手であるSさんに後輩の指導役をお願いしたいと考えています。

### タイムスケジュール

～8:00	8:00～ 10:00	10:00～ 10:25	10:25～ 12:00	12:00～ 13:00	13:00～ 15:00	15:00～ 15:25	15:25～ 16:30	16:30～
出勤 着替え	畑作業①	休憩	畑作業②	昼休憩	畑作業③	休憩	畑作業④	退勤

### 業務上の工夫や配慮していること

- 事前に従業員に障がい特性を伝え協力を依頼
- 障がい者だと特別視をしていない

聴覚障がいと視覚障がいの方を雇用しているので、声がけ時には、大きな声で口の動きがわかるように話しかける、正面から話しかける、などの配慮をしています。一般の従業員と全く同じ業務に入ってもらっているので、全従業員に対して障がい特性や声がけ方法を説明して協力を依頼しました。

ただ、障がいがあるからといって特別視はしていません。障がいだけでなく年齢によって耳が遠くなる方もいれば視力が衰えることは誰にでもあります。特別扱いをされることによって障がい者側にも遠慮が生まれてしまうので、ごくごく普通に当たり前の関わり方をするようにしています。



# Voice

## 農事組合法人 舩作興農組合

雇用された会社のご担当の方や、実際に一緒に働いている方たちにインタビューしました。現場の皆さんの生の声を参考にしてください。

### 障がい者雇用担当

**Q** 障がい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** Sさんが楽しそうに会話をしてくれる姿を見ると、採用してよかったと心から思います。

農事組合法人舩作（へなし）興農組合はブランドにんじん「ふかうら雪人参」を栽培している農場です。1976年に青森県深浦町の黄金崎で海岸段丘地を活用して漁師仲間によって設立されました。140ヘクタール以上の土地で契約栽培を中心に行っています。

現在は2名の障がい者を雇用している他、障害者手帳は持っていないものの、対人関係に悩んでしまい働くことに後ろ向きになってしまった方も受け入れています。自然に囲まれた環境の中で農作業をすることで、前向きに明るく変わる姿を見て、自然の力の偉大さを感じました。こうした経緯からも、障がい者雇用と農業は相性が良いものと言えます。

私は、障がいはマイナスなものではなく、その人の個性だと考えています。そのため、耳が聞こえにくい、目が見えにくいことについて触れないような話し方はせず、「だからどうした、あなたにはもっと素敵どころがたくさんある」というプラスの言葉をたくさん発信することを心がけています。こうした関わりもあり、OさんやSさんは、今では他の従業員と遜色ない仕事ぶりを発揮しています。入社当初は大人しく控えめだったSさんが、楽しそうに会話をしてくれる姿を見ると、採用して良かったと心から思います。

今後も、様々な障がいやハンデを持った方を受け入れ、ともに働いていくことでお互いに成長し、この地区の皆さんとの良い協力関係を築き上げ、全国の消費者に美味しい野菜を提供できる、そんな三方よしの形を続けていけるよう取り組んでまいります。ぜひほかの事業所さまも、障がい者雇用に取り組んでみてください。

代表理事  
新岡さん



### 就業者

**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** ドローンやトラクターも扱えるようになって、もっと役に立てる人材を目指します。

青森盲学校出身です。2週間ほど体験実習をしたのですが、農作業がとても楽しく、続けていきたいと思って働くことを決めました。入社後分かったことが、新岡代表がとても面白い方で、一緒にいてとても楽しいということです。

農作業以外にはフォークリフトの運転をしていますが、ゆくゆくはドローンやトラクターも扱えるようになってもっと役に立てる人材を目指していきたいです。視力の関係で今まで運転免許を取ることが出来なかったのですが、自然に囲まれてたこの仕事に就いてから視力が少し良くなってきたので、いつか運転免許を取得することも目標です。

Sさん



**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** 体が動くうちは、この環境で一日でも長く働きたいです。

2020年3月から働いています。以前の職場が倒産してしまい、ハローワークで求人を見かけて応募しました。一般の求人に応募したのですが、聴覚障がいがあっても気にせず採用してもらって感謝をしています。農作業は未経験からのスタートでしたが畑作業や野菜の洗浄、出荷準備や農業機械の運転など色々な仕事を任せてもらっています。

会社には定年が無く、体が動く間はいつまでも働けるので、この環境で一日でも長く働きたいです。

Oさん



### 現場担当

**Q** 一緒に働いてどのように感じていますか

**A** 真面目に取り組む姿は私たちも逆に見習わないと行けないと感じます。

Oさんは、耳が少し聞こえにくいことを自分から笑い話にするほど明るく前向きな方で、気を使わず一緒に働くことが出来るととても楽しいです。会話する際にはこちらが少し声を張って伝えれば問題なく意思疎通を取ることができています。

Sさんは一番の若手でみんなから可愛がられる存在です。若いのに仕事を休んだりサボったりすることもなく、真面目に取り組む姿は私たちも逆に見習わないといけないと感じます。入社が伝えられて実際に入って来る前までは、どんな関わり方をしたらいいんだろうと色々考えましたが、直接会って話してみたことで心配はすぐなくなりました。

農業機械の運転や力仕事で男手はとても助かりますし、二人とも障がいがあることを感じさせない働きぶりで、これからも一緒に仕事をしていけたらと思います。

藤谷さん



### 支援機関 【障害者就業・生活支援センター月見野】

**Q** 本事業所さまの雇用事例について

**A** 新岡代表のお人柄と、良い人間関係で大自然の中いきいきと働いています。

舩作興農組合様には、複数の障がい者を雇用していただいています。仕事内容が明確で分かりやすいこと、体力を使う仕事なので休憩時間も多く取っていることなど、働きやすい環境だと思います。新岡代表のお人柄も影響していると思いますが、職場環境や人間関係は非常に良く、従業員同士が助け合う良い関係が築けています。色々な仕事にチャレンジさせ、上手くいった時には褒めて自信を持たせる。この仕事は無理、危ないと決めつけられない所が本人のやる気を育てているように感じます。

今後障がい者雇用を検討している事業所様におかれましては、職場見学や職場実習を重ねて適性を見ながら本格採用という進め方もできますし、そのための橋渡し役として我々支援機関がありますので、お気軽にお問合せいただければと思います。

主任就業担当者  
葛西さん



# 原子力 関連事業 株式会社 ジェイテック

- 所在地 上北郡六ヶ所村大字尾駁字弥栄平1番地108
- 事業内容 原子力関連施設の設備運転保守・管理等
- 従業員数 650名  
(うち雇用障がい者15名)
- 取材場所 本社所在地

身体  
障がい者  
7名

知的  
障がい者  
3名

精神  
障がい者  
5名



## 雇用の経緯

当社では、設立初期から障がい者雇用は行っていたのですが、企業の責任として法定雇用率の達成を目標に2020年頃から障がい者雇用に力を入れ始めました。障害者就業・生活支援センターみさわさんから何度も助言をいただき、職場見学の受け入れや職場実習、トライアル雇用を活用した習熟期間を利用するなど様々な支援制度を活用した結果、今年度法定雇用率を達成するに至りました。

また、これまでは中途採用が多かったのですが、

特別支援学校からの新卒採用も行いました。新卒採用にあたっては学校、ご家族、障害者就業・生活支援センターを交えた移行支援会議を実施し、対象者の特性の理解や配慮事項についての認識合わせしました。これによりスムーズに職場に入ることが出来たと感じています。

現在では勤続15年になるベテラン社員から今年度新卒採用した新人まで15名の障がい者が一人ひとりの個性や長所が発揮できる部署・グループで頼もしく働いてくれています。

社内規定で契約社員からの採用になるのですが、正社員登用制度を障がい者雇用をした方にも拡大し、早い方では半年で正社員になった方もいます。

## 雇用にあたり実施したこと

- 特別支援学校への訪問
- モデル事業所見学会参加
- 障害者就業・生活支援センターの利用と連携
- 職場実習の受け入れ
- 障がい者合同面接会への参加
- 地域障害者職業センターと連携
- ハローワークへの相談
- 現場職員への配慮事項等の説明
- 作業環境の改善
- 業務の切り出し
- 関わり方についての研修の実施
- 正社員登用制度の利用

## 採用までの流れ

### [ 新卒採用 ]



### [ 中途採用 ]



## 活用した支援制度

- ▶ トライアル雇用 ……P.30参照
- ▶ ジョブコーチ支援 ……P.30参照
- ▶ キャリアアップ助成金 ……P.31参照
- ▶ 特定求職者雇用開発助成金 ……P.31参照

一人ひとりの個性・長所を見極めて  
最も力が発揮できる仕事を任せています。

## 担当業務

- 経理システム入力
- 発注業務
- 郵便対応
- HP更新
- 社内外のイベント告知、取りまとめ等
- 社内イベント撮影（入社式等の機材設定と撮影）
- 動画編集、制作
- 広報（Youtube、Xの投稿、更新）

本人との面談や、障害者就業・生活支援センターからの情報提供などから、得意なこと、不得意なこと、希望する働き方、必要な配慮事項について詳しくヒアリングしています。そのうえで最も力が発揮できる業務がどのようなものかを検討し業務をお願いしています。入社後の成長に伴って担当業務内容も変

化し続けています。

業務の中には、全従業員の中でもオンリーワンで担当しているものもあり、その結果責任感を持って業務に取り組んでもらっているのだと感じています。

~8:30	8:30~ 8:45	8:45~ 9:00	9:00~ 12:00	12:00~ 13:00	13:00~ 17:20	17:20~
出勤	ラジオ体操 朝礼	新聞 セッティング	PC業務	昼休憩	PC業務	退勤



各部署行きの郵便物等仕分け業務の作業風景です。

~8:30	8:30~ 8:45	8:45~ 9:00	9:00~ 12:00	12:00~ 13:00	13:00~ 17:20	17:20~
出勤	ラジオ体操 朝礼	予定確認 業務準備	PC業務	昼休憩	PC業務	退勤



動画編集作業風景です。

## 業務上の工夫や 配慮していること

- 電話対応に対する様々な配慮
- 複数業務を同時に処理することが苦手

スキルが高い方が多く、様々な業務をお願いしていますが、中には電話対応をしてもらうこともあります。その場合はメモ用紙や付箋を電話の近くに置くようにしてすぐにメモが取れる環境を用意しています。そして、聞き返すことは失礼ではないことを説明し、対応が難しいと感じる場合は遠慮なく上司に相談するように助言しています。

複数業務を任せる場合には、上司が優先順位の説明をしています。また、指示系統を一つにし、一つの業務が終わったら報告をもらい次の業務を依頼するようにルールを決め、混乱することのないように配慮しています。



# Voice

株式会社 ジェイテック

雇用された会社のご担当の方や、実際に一緒に働いている方たちにインタビューしました。現場の皆さんの生の声を参考にしてください。

## 障がい者雇用担当

**Q** 障がい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** 様々な場面で間を取り持っていていただいている障害者就業・生活支援センターさんに大変感謝をしています。

人事部 人事グループ  
船橋さん



法定雇用率を達成するためには、様々な障がいを持った方を雇用していくことになります。特に知的障がいと精神障がいのある方については、どのような業務の種類でどれくらいの業務量が適切なのだろう、あまり仕事を振ったらストレスになるかな、など不安が先行して極端に考えすぎていた部分がありました。

しかし、いざ職場実習で実際に働く姿を見ると、最初こそ慣れない環境で戸惑いや不安な姿は見られますが、徐々に仕事に慣れてくると「もっと仕事が欲しい」「みんなの力になりたい」ということを伝えてくれるようになりました。特に障害者就業・生活支援センターや特別支援学校を経由して実習に来られる方は「働くことの意味」「仕事とは」といった社会人としての意識付けがしっかり指導されているように感じます。

当社は立地の都合から、実家からの通勤が難しい方が多くいます。雇用している障がい者の中にも、会社近くの寮で一人暮らしをしている方がいます。採用前には、寮に宿泊して出勤するという一連の体験もしており、生活面で問題が起きないかどうかにも注意しております。この際にも障害者就業・生活支援センターの担当の方にコーディネートしていただきました。

15名という人数の雇用にあたって、様々な場面で間を取り持っていていただいている障害者就業・生活支援センターには大変感謝をしています。これから取り組む事業所様は、初めての障がい者雇用への不安を解消するためにもまずは障害者就業・生活支援センターに相談をしてみることをおすすめします。

## 現場担当

**Q** 一緒に働いてどのように感じていますか

**A** 今ではグループ内でとても頼りになる欠かせない存在です。

阿部さん



私はMさんと同じグループで仕事をしています。Mさんには、郵便物の仕分けや、ロッカーの鍵管理など全社に関する業務をお願いしています。入社当時から分からないことは積極的に質問するなど吸収力が高く、自分の仕事が終わると「何かやることはないですか?」と声をかけてくれ、業務に前向きに取り組む姿勢に、障がいがあるということをお忘れしてしまうほどの方です。伝票などの細かい間違いに気づいて指摘してくれるなど、今ではグループ内でとても頼りになる欠かせない存在です。

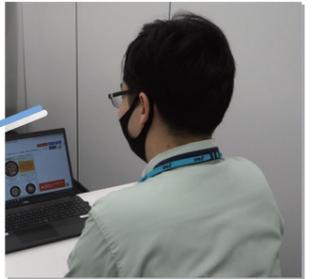
グループ内は誰でも話しやすい、聞きやすい環境づくりが出来ているので、今後もMさんには積極的に発信をしてもらい、一緒に良い仕事をしていきたいと思っています。

## 就業者

**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** 2022年度に正社員になりました。今以上に成長していきたいと考えています。

Mさん



社員のみなさんが優しく、気軽に相談できる環境なのが嬉しいです。人それぞれやりたいことが違うと思いますが、長所を伸ばしていける職場環境が良いなと感じています。私はパソコンを扱う仕事が好きで得意なため、少しでも早く処理・作業できるように頑張っています。

2022年度から正社員になりましたが、今以上に成長していきたいと考えています。そのためにも今後担当するかもしれない社外の取引業者との各種契約業務について勉強をして、スムーズに仕事ができるように準備をしておきたいです。また、ITパスポートの資格取得にもチャレンジしたいと考えています。

**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** 完成したものが会社や社外に発信できたときに達成感を感じています。

Tさん



自分が得意な動画撮影や編集、SNS管理など、自分にあっている仕事を任せてもらっているのでやりがいを感じています。上司の確認やアドバイスをもらい、修正・完成したものが会社や社外に発信できたときに達成感を感じています。体調を崩しやすいところがあるのが自分の課題で、そのためまだ正社員にはなれていませんが、将来的には正社員で安定して働きたいと考えています。将来的に社内SEをやってみないかと言われていて、期待してもらっているのが嬉しいです。

## 支援機関 【障害者就業・生活支援センターみさわ】

**Q** 本事業所さまの雇用事例について

**A** 一人ひとりを分かろうとする、理解しようとしてくださる姿勢が素晴らしい事業所様です。

就業支援担当  
沼山さん(左)、坂下さん(右)



株式会社ジェイテック様は、業務の種類やボリュームが非常に多く、業務の切り出しにとっても工夫を感じます。そして、一人ひとりの障がい者の特性を分かろうとする、理解しようとしてくださる姿勢に大変感謝しています。採用して終わりではなく、入社後の業務フォローや生活面のケアまで考えて長く働ける環境づくりにご協力いただいています。現在は安定した状況で多くの障がい者を雇用していただいておりますが、なかなか定着に至らない時期もありました。それらの経験の中で私たちも一緒になって関わらせていただき、諦めず試行錯誤を重ねた結果が今に結びついたのでと思います。

また、船橋様をはじめ窓口を担当して下さる職員の方が話しやすく協力的であることも、連携がうまく行っている要因になっていると感じております。引き続き地域の障がい者の雇用促進のため相談に乗っていただけますと幸いです。

# 高齢者介護 社会福祉法人 光仁会

- 所在地 むつ市大字奥内字竹立9番
- 事業内容 高齢者福祉
- 従業員数 80名 (うち雇用障がい者3名)
- 取材場所 特別養護老人ホーム恵光園

知的障がい者 1名

精神障がい者 2名



## 雇用の経緯

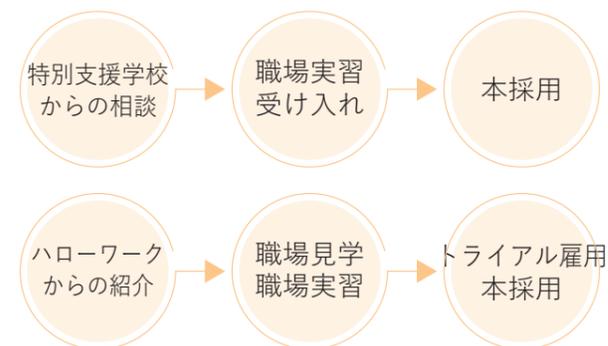
障がい者の受け入れは20年ほど前から行っています。当時青森市の支援センターからの相談で受け入れましたが、私たちも障がいに対する理解や配慮の知識が乏しく定着には至りませんでした。ジョブコーチの方が月一回来園して面談とアドバイスをいただいていたのですが、当時は問題があった場合の相談窓口がなかったため、専門的知識を有する方に相談しながら障がい者への理解を深めて受け入れ体制を作ってきました。現在は雇用している3名の勤続年数は4年以上となり、定着もできています。2014年には障がい者就業・生活支援センターしもきたができ、相談できる体制が整ったのでどんなことでも相談に乗っていただいています。

困った時には直ぐに駆けつけていただき、心強い存在です。障がいのある方はそれぞれに特性があるため、最初は月に数回面談を行って性格や個性を知り、配慮すべき点を確認しました。仕事に徐々に慣れてきたら面談回数を減らし、安定して働ける状態になった今は本人の要望時に面談をするようにしています。また、業務の進捗や成果、家庭の状況を知るための連絡ノートを作っており、家庭との交換日記のような形で雇用時から継続しています。現在働いている3名の皆さんには、これからさらに恵光園で気持ちよく仕事ができるように、良い関係性を築いていきたいと思っています。

## 雇用にあたり実施したこと

- 特別支援学校と連携
- 障害者就業・生活支援センターの利用と連携
- 地域障害者職業センターと連携
- 職場実習の受け入れ
- 障がい者に対する理解を深める勉強会
- 雇用する障がい者とのコミュニケーションの場を設ける
- 作業環境の改善
- 業務の切り出し

## 採用までの流れ



採用に至るそれぞれの段階で障がい者就業・生活支援センターしもきたと定期的な面談、指導、アドバイスをいただいています。

## 活用した支援制度

- ▶ トライアル雇用 ……P.30参照
- ▶ ジョブコーチ支援 ……P.30参照
- ▶ 障がい者短期職場実習 ……P.30参照

良い仕事のためには、良い生活が必要。  
連絡ノートで職場と家庭の情報共有を実施。

## 担当業務

- ユニットごとの床清掃
- 拭き掃除
- 施設内ゴミ収集

タイムスケジュール						
~8:00	8:00~9:00	9:00~10:00	10:00~10:15	10:15~12:15	12:15~13:00	13:00~
出勤	着替え トイレ清掃	ユニット清掃	休憩	ユニット清掃	玄関清掃	退勤



目立つ床汚れは手作業で丁寧に落ととしています。

タイムスケジュール						
~8:45	8:45~10:00	10:00~10:15	10:15~12:00	12:00~12:45	12:45~	
出勤	トイレ清掃 ユニット清掃	休憩	ユニット清掃	玄関清掃	退勤	



二人一組で手分けして効率よく作業を進めます。

タイムスケジュール						
~8:00	8:00~10:00	10:00~10:15	10:15~11:00	11:00~12:00	12:00~	
出勤	施設内の拭き清掃	休憩	施設内の拭き清掃	ゴミ集め	退勤	



ベッドパイプ、通路の手すりなど念入りに消毒作業を行います。

## 業務上の工夫や配慮していること

- 連絡ノートで職場と家庭で相互に情報共有
- 目標を設定し、評価をフィードバックする
- 即戦力にこだわらず、長期的に現場で育てる

連絡ノートには、その日の業務スケジュールと成果を記載したり、設定した目標に対して達成できたのか、出来なかった場合にはどのような理由があったのかなどを記載して、それに対して施設長がコメントを書いています。また、連絡ノートは家庭に持ち帰ってご家族にも見ていただき、家庭の状況を記入していただいています。良い仕事のためには、良い生活が欠かせません。そのために活用しているツールです。最初から全ての業務が完璧にできる人は健常者にもいません。連絡ノートを活用しながら意欲や課題、小さな変化を見逃さず、長期的な視点で成長を促すようにしています。



# Voice

社会福祉法人 光仁会

雇用された会社のご担当の方や、実際に一緒に働いている方たちにインタビューしました。現場の皆さんの生の声を参考にしてください。

## 障がい者雇用担当

**Q** 障がい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** 障がい者就業・生活支援センターが幅広い面でサポートをしていただけるので、相談・活用をおすすめします。

施設長  
村田さん



障がい者を雇用し、長く働き続けてもらうために重要なのは、日常的な関わりなどのコミュニケーションと信頼関係だと考えています。そのためのツールの一つとして、当園では連絡ノートを長年活用しています。連絡ノートには、その日の業務スケジュールと達成度や、今日の感想を就労者に記載してもらいます。そして私がコメントを書き込み、自宅に持ち帰ってもらっています。連絡ノートを確認したご家族は、就労者がどんな仕事をどれだけ頑張っているかを知ることができます。ご家族にも、家庭で起こった出来事や生活の様子の記入をお願いしています。家庭での出来事が、休憩中の雑談の話題にもなり関係構築に役立っています。3名の就労者の勤続年数はそれぞれ4年、5年、7年と定着に繋がっており、連絡ノートの効果が出ているのではないかと思います。

今後の採用についてですが、清掃業務は充足していることもあり介護や介護補助の業務に興味のある障がい者がいらっしゃれば実習を経て受け入れをしていきたいと考えております。

これから障がい者雇用を始める事業所様は、まずは受け入れる体制づくりや内部の意識付けが大切になるかと思えます。私たちが雇用をスタートさせて定着に結びつかなかった20年前は、まだ障がい者就業・生活支援センターがありませんでした。しかし今は障がい者就業・生活支援センターが就業前の体制づくりから業務の切り出し、採用の流れ、採用後の関わり方など幅広い面でサポートをしてくださるので、ぜひ相談・活用をおすすめします。

## 現場担当

**Q** 一緒に働いてどのように感じていますか

**A** 利用者さんの快適な生活のため一緒に頑張っていけたらと思います。

介護課長  
橋本さん



仕事に意欲的に取り組んでくれて、分からないことがあれば自分たちから聞いてくれるのでとても助かっています。新人の頃は初めての環境で新しい作業を覚える苦労があって、繰り返しの支援が必要でしたが、一通り仕事を覚え終わった今では安心して任せられています。仕事に対する責任感もあり手を抜くことはないのですが、いい意味でこだわりが強く、汚れを落とすことに一生懸命で周りが見えなくなってしまうことが稀にあります。そういう場合は声をかけて気持ちをリセットしてもらっています。

掃除に入る前に利用者さん一人ひとりに丁寧に挨拶をして作業に入るところは、私たちも見習わないと行けない部分だなと感じており、こちらが教えられることもあります。

これからも園の一員として力を合わせて、利用者さんの快適な生活のため一緒に頑張っていけたらと思います。

## 就業者

**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** 「大変だね」「頑張ってるね」と声をかけてもらうことが、励みになっています。

Sさん

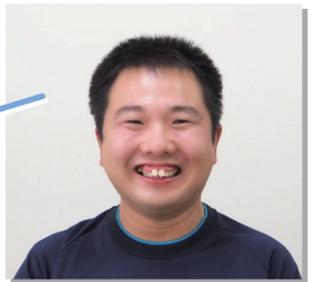


2017年から働いています。部屋や通路の消毒作業やゴミ集めなどを担当しています。仕事をしている時に「大変だね」「頑張ってるね」と声をかけてもらうことが励みになっています。体が動いて仕事ができる間はここで働いていきたいです。

**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** 皆と仲良く仕事を続けていきたいです。あとは自宅の米作りも頑張ります。

Mさん

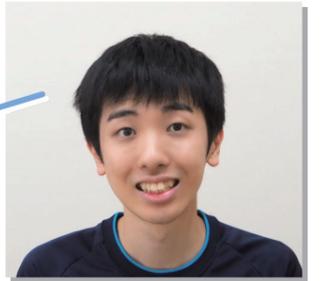


2019年から働いています。清掃員として、施設内の清掃を担当しています。利用者さんにいつも綺麗にしてくれてありがとう、と言ってもらえた時が嬉しいので、これからも皆と仲良く仕事を続けていきたいです。あとは自宅の米作りも頑張ります。

**Q** 仕事のこと、今後の目標を教えてください

**A** 利用者さんが安心して過ごせるように綺麗な施設にしていきたいです。

Fさん



2020年から働いています。利用者さんの台所とリビング、トイレの掃除をしています。職員の皆さんが親切に教えてくれて、仕事を覚えることができました。これからも利用者さんが安心して過ごせるように綺麗な施設にしていきたいです。

## 支援機関 【障がい者就業・生活支援センターしもきた】

**Q** 本事業所さまの雇用事例について

**A** 連絡ノートを通じて自宅の様子まで気にかける配慮が素晴らしいです。

就業支援担当  
小又さん



特別養護老人ホーム恵光園様は、以前より積極的に障がい者雇用に取り組み、多くの障がいをお持ちの方が活躍されてきました。現在は3名の方が清掃業務で勤務をされています。職員の皆様が障がい者に理解を示し、常に気にかけて配慮をいただながら働くことができています。取り組みとして定期的に施設長と面談をし、困っていることや仕事に関して気軽に相談できることがポイントだと思います。また、ご家族と協力し、連絡ノートを通じて自宅での様子や情報を施設とやりとりするなど、より安心して働くことができる環境づくりが出来ていると感じています。

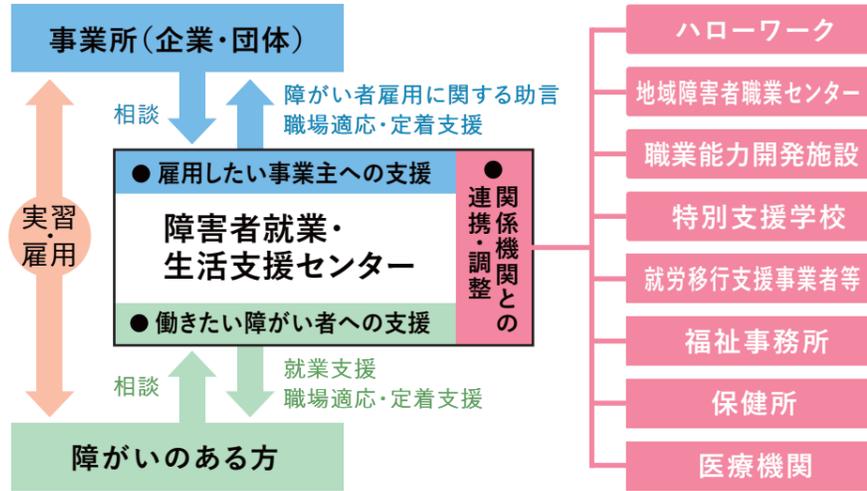
今後も働く職員を第一に考えていただける恵光園様をサポートできるよう取り組んでまいります。

## 障害者就業・生活支援センターの支援内容

障害者就業・生活支援センターでは、障がい者の雇用を検討又は雇用をしている事業所に対し、障がいのある方それぞれの特性を踏まえた雇用管理についての助言を行っています。

関係機関と連携し、総合的な支援を行うことが可能です。

具体的な支援内容は、下記「障がい者雇用のステップ」でご確認ください。



## 障がい者雇用のステップ（事業所の取組み例）

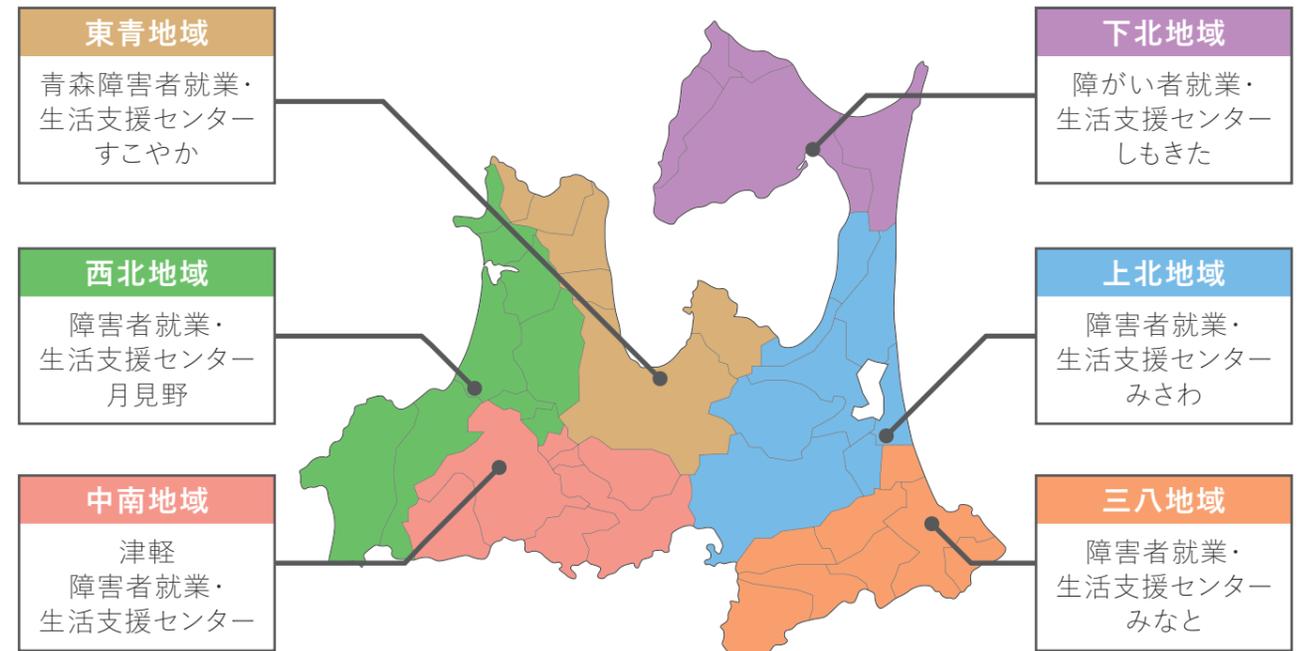
事業所が、障がい者雇用にあたり行うことの多い作業を段階別に整理しました。事業所や障がい者の状況によって、始めるステップの段階やその内容は異なり、前後し、又は平行することがあります。

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っています。

<b>STEP 1</b> 雇用相談	<p>障害者就業・生活支援センターと基本的な情報を共有します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 採用時期の検討</li> <li>● 予定している業務内容</li> <li>● 活用制度の検討</li> <li>● 障がい者雇用担当者の選定 など</li> </ul>
<b>STEP 2</b> 情報収集	<p>実際に働いている現場を見て、障がいへの理解を深め、雇用後のイメージを作ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 見学会への参加(P29参照)</li> <li>● 就労移行支援事業所の見学 など</li> </ul>
<b>STEP 3</b> 仕事の切り出し	<p>実習に向けて、担当する業務を具体的にしていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 就業予定場所で業務の確認</li> <li>● 現場指導担当者の選任</li> <li>● 作業手順書などの作成による業務手順の見える化 など</li> </ul>
<b>STEP 4</b> 実習受入れ	<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"> <li>● 事業所：業務遂行能力の見極め、現場スタッフの理解促進</li> <li>● 実習生：仕事への適性確認、環境への適応状況確認 など</li> </ul>
<b>STEP 5</b> 採用・雇用	<p>正式な雇用に向けて、事業所全体で障がいへの理解促進等を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所内への周知、社内研修の実施</li> <li>● 各種助成金制度のご案内 など</li> </ul>
<b>STEP 6</b> 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"> <li>● ジョブコーチ支援の利用</li> <li>● 社内研修の実施</li> <li>● 合理的配慮の提供</li> <li>● 社外研修への参加 など</li> </ul>

## 青森県内のセンター所在地と支援地域

青森県内には行政から委託されて運営されている6か所のセンターがあります。障がいのある方の雇用については、該当する支援地域のセンターにお問い合わせください。



※所在地、連絡先は裏表紙に記載

## 障がい者理解の促進に係る県の取組

取組	内容
障がい者技能競技大会 (愛称:アビリンピック)	<p>障がいのある方の職業能力の向上を図るとともに、障がいのある方に対する理解と認識を深め、雇用の促進を図ることを目的として、技能競技大会を開催しています。パソコンデータ入力や表計算、ビルクリーニング、喫茶サービスなどの種目があり、成績優秀者を翌年度の全国大会の県代表として推薦しています。</p> <p>青森県 アビリンピック</p>
特別支援学校 技能検定・発表会	<p>地域の企業等との連携・協働により、特別支援学校高等部生徒一人ひとりの夢や志、チャレンジする心を育むことを目的として開催しています。清掃などの検定やパフォーマンスなどの発表に取り組みます。無料でどなたでも見学できます。</p> <p>青森県 特別支援学校 技能検定</p>
障がい者雇用事業所 見学会	<p>これから障がいのある方の雇用を考えている事業所を対象に、障がい者雇用事業所見学会を開催しています。詳細は、HPをご覧ください。</p> <p>青森県 障がい者雇用事業所見学会</p>

# 障がい者雇用に関する主な支援制度

## 1 職場実習・支援制度(障がいの特性と仕事のマッチング)

### (1) 職場実習など

制度	内容	相談窓口
障がい者短期職場実習	障がいのある方を雇用しようとする事業所において、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 ----- 障がい者就業・生活支援センター
障害者職場実習等支援事業	障がいのある方を雇用したことがない事業主等が職場実習の実習生を受け入れた場合等に、次のとおり支給します。 ・受入謝金:5,000円/日 ・同一年度上限額:50万円(もにす認定事業主は100万円) ・実習指導員謝金:2,000円/時 ・保険料:実費	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
障がい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:1~3か月)。本人には、訓練手当等、事業所へは(60,000円/月 委託先が中小企業である場合は90,000円/月)が支給されます。	障がい者職業訓練校 青森高等技術専門校 八戸工科学院
障害者トライアル雇用事業	就職が困難な障がいのある方を、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。障がいのある方1人につき、月額最大40,000円、最長3か月支給されます。(ただし精神障がい者は雇入れから3か月は月額最大80,000円、4か月以降は月額最大40,000円で最長6か月。)精神障がい者・発達障がい者について試用雇用を週10時間以上20時間未満の短時間勤務で行う場合は、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

### (2) 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	障がい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、障がいのある方・事業主双方に対して、職場定着や雇用管理が十分に図られるように障がい特性を踏まえた支援をします(ジョブコーチは地域障害者職業センターのほか、高齢・障害・求職者雇用支援機構における職場適応援助者助成金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 ----- 障がい者就業・生活支援センター

## 2 障害者雇用調整金・報奨金(障害者雇用納付金制度)

制度	内容	相談窓口
障害者雇用調整金	常用雇用労働者の総数が100人を超えており、常用障がい者数が法定雇用障がい者数を超えている事業主に対し、申請に基づき支給します。 ・法定雇用障がい者数を超える数について1人当たり月額29,000円 ・法定雇用障がい者数を超える数が年120人を超える場合、超過人数分のへの支給額は1人当たり月額23,000円	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
報奨金	常用雇用労働者の総数が100人以下で、常用障がい者数が一定数を超えている事業主に対し、申請に基づき支給します。 ・一定数を超える数について1人当たり月額21,000円 ・一定数を超える数が年420人を超える場合、超過人数分のへの支給額は1人当たり月額16,000円	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

## 3 障がい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がい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がいのある方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 障がい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。	障がい者職業訓練校 青森高等技術専門校 八戸工科学院
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 障がいのある方の障がい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、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。 第1種:工事や購入で行う場合(★) 第2種:賃借で行う場合(★)	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 障がいのある方の福祉の増進を図るため、障がい特性による課題に配慮した休憩室等の福祉施設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。	
	障害者介助等助成金 障がいのある方の障がい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。 職場復帰支援 中途障害者等技能習得支援(★) 職場介助者の配置又は委嘱(★) 手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱 職場支援員の配置又は委嘱(★) 健康相談医の委嘱 職業生活相談支援専門員の配置又は委嘱 職業能力開発向上支援専門員の配置または委嘱 介助者等資質向上措置	
	職場適応援助者助成金 職場適応に課題を抱える障がいのある方に対して、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。 訪問型職場適応援助者(★) 企業在籍型職場適応援助者(★)	
	重度障害者等通勤対策助成金 障がい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。 【通勤等の課題を軽減又は解消するための措置】 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 通勤用バス運転従業者の委嘱 通勤援助者の委嘱 駐車場の賃借 通勤用自動車の購入	
	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 重度障がいのある方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、障がいのある方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。	
障害者雇用相談援助助成金 障がい者の雇入れ及び雇用の継続を図るために必要な雇用管理に関する事業(障害者雇用相談援助事業)を行う事業者に助成します。		

※(★)に関して、加齢に伴う心身の変化により生じる課題を解消するための措置を講じる場合を対象とした助成金もございます。詳細は相談窓口までお問い合わせください。