



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	令和8年3月31日まで。令和8年4月1日からは別法人が運営予定。			

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
青森公共職業安定所	030-0822	青森市中央2-10-10	017-776-1561
八戸公共職業安定所	031-0071	八戸市沼館4-7-120	0178-22-8609
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
むつ公共職業安定所	035-0063	むつ市若松町10-3	0175-22-1331
野辺地公共職業安定所	039-3128	野辺地町字昼場12-1	0175-64-8609
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
三沢公共職業安定所	033-0031	三沢市桜町3-1-22	0176-53-4178
〃 十和田出張所	034-0082	十和田市西二番町14-12	0176-23-5361
黒石公共職業安定所	036-0383	黒石市緑町2-214	0172-53-8609

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、助成金の相談及び申請受付、その他、障がい者雇用に関する啓発業務を行っています。

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
		令和8年4月から移転予定。新住所：〒037-0017 五所川原市漆川字鍋懸147-2		
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7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7年度

- はじめに…………… P.03
- 障がい者雇用のメリット、青森県の障がい者雇用状況…………… P.04
- 障がい者雇用の流れ…………… P.05
- 障がい種別ごとの特性と配慮事項…………… P.06～07

県内の障がい者雇用事例の紹介

- 車両有償貸渡 ① 株式会社トヨタレンタリース青森…………… P.08～11
- 果樹等の生産・販売 ② 株式会社日本農業 弘前支店…………… P.12～15
- 道路貨物運送業 ③ フジトランスポート株式会社 八戸支店…………… P.16～19
- 障がい者福祉事業 ④ 社会福祉法人健誠会 つがるの里…………… P.20～23
- 廃棄物収集運搬処理及びリサイクル業 ⑤ 有限会社加澤商店…………… P.24～27
- 総合建設業 ⑥ 山内土木株式会社（真心堂ウェルネスパーク） P.28～31

- 障害者就業・生活支援センターの支援内容…………… P.32
- 障がい者理解の促進に係る県の取組…………… P.33
- 障がい者雇用に関する主な支援制度…………… P.34～35
- 障がい者雇用に関する支援機関一覧…………… P.36



※固有名称や告示等からの引用、説明の用語によって「障がい」と「障害」の表記が混在しています。



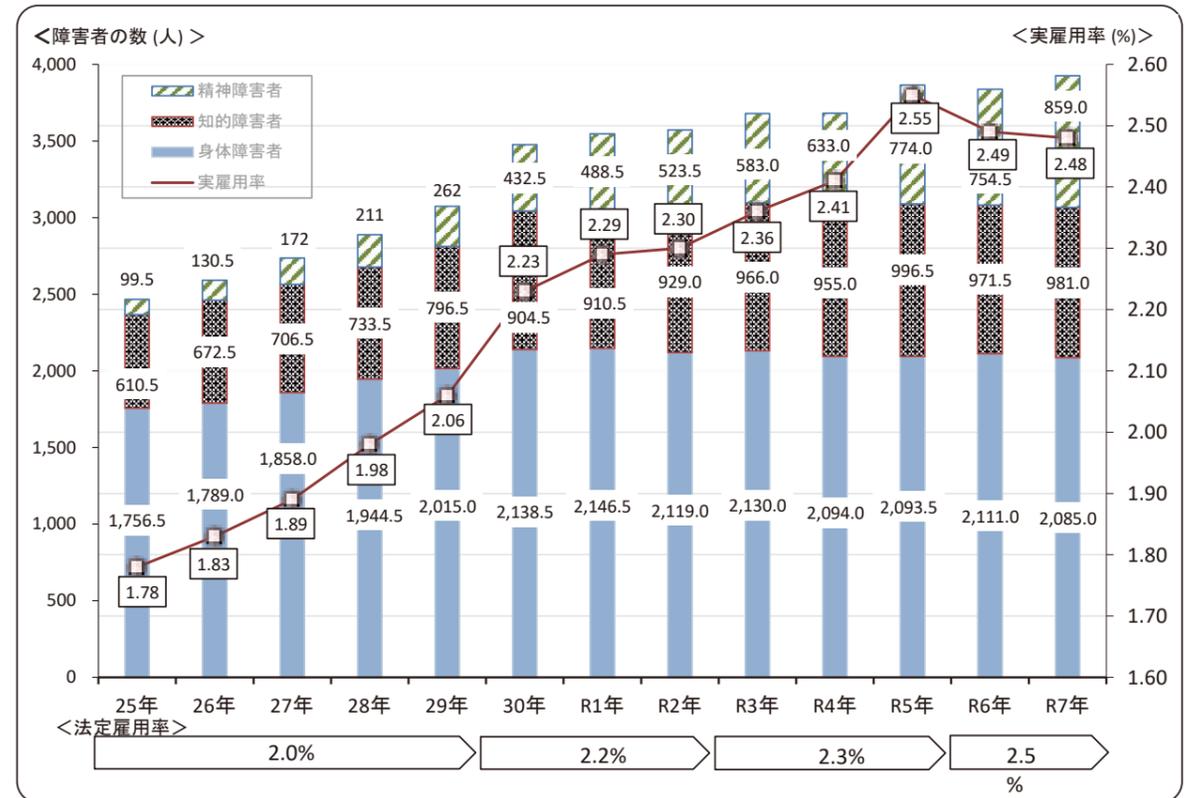
はじめに

令和7年6月時点の県内民間企業における障害者実雇用率は、2.48%と法定雇用率2.5%を下回り、法定雇用率を達成していない企業の割合は、48.5%となっています。

このような中、法定雇用率は令和8年7月に、2.5%から2.7%に引き上げられ、障がい者を雇用しなければならない事業主の範囲が従業員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るなど、さらなる障がい者雇用の拡大が求められています。

この事例集では、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ので、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7年 障害者雇用状況の集計結果）

障がい者雇用のメリット (過去事例集取材事業所コメント)



人材不足への対応、人材の多様化による組織力の向上に繋がりました。

真面目に働く姿を見て、従業員の意識向上・職場の活性化に結びつきました。



法定雇用率の達成により、企業の社会的責任を果たすことができました。

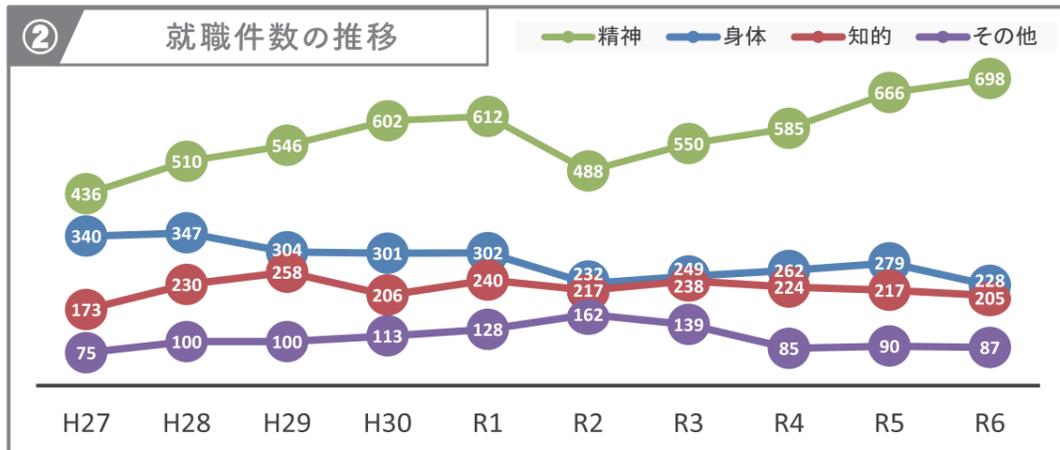
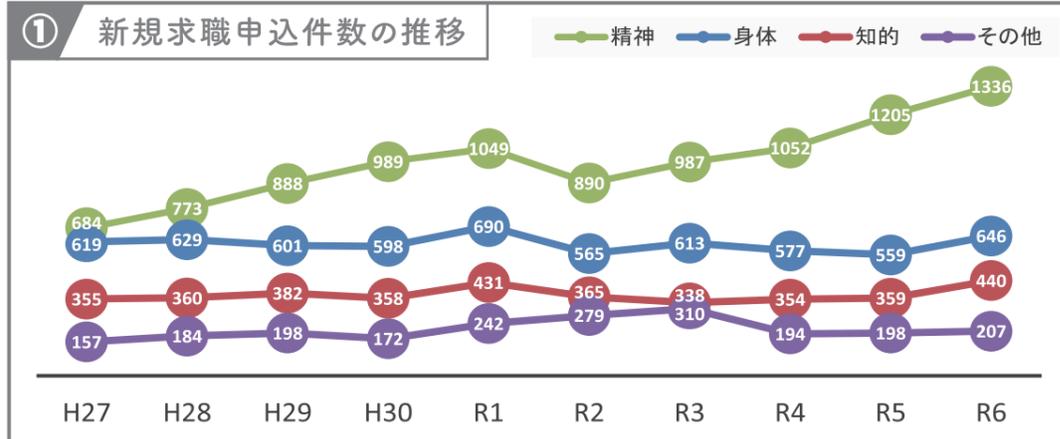
各種助成金の活用によって職場環境整備のコストが軽減できました。



青森県の障がい者雇用状況

青森県内のハローワークを通じた障がい者の雇用状況は、令和6年度では合計2,629件の新規求職申込に対して1,218名が就職しており、約46.3%が就職に結びついています。

①新規求職申込件数の推移、②就職件数の推移ともに、精神障がい者の割合が多く、年々増加傾向にあります。

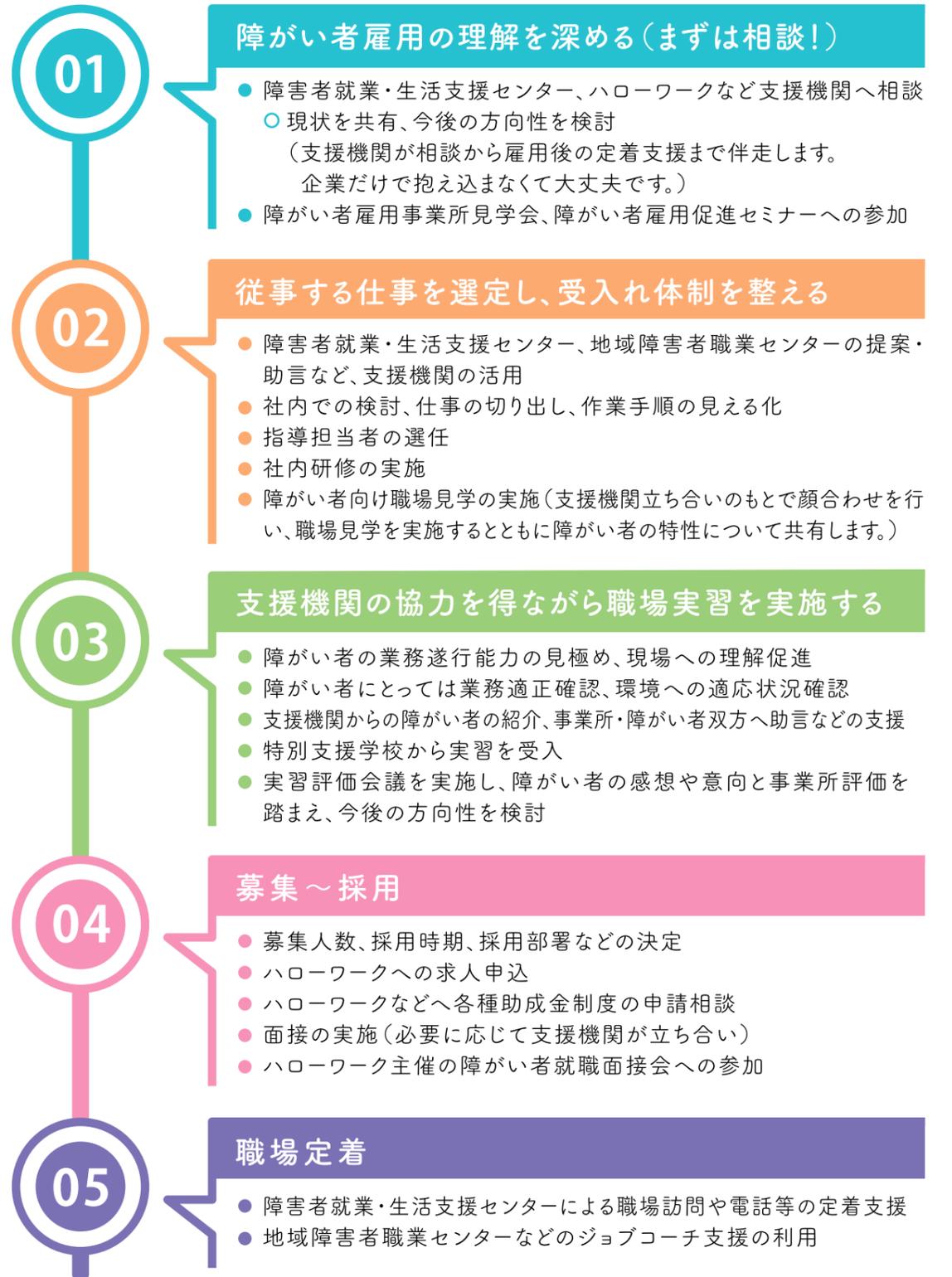


出典：青森労働局（令和6年度 ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況）

※「その他」は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等の保有がなく、発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等により、長期間、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な方となります。

障がい者雇用の流れ

初めて障がい者雇用に取り組む際の基本的な流れの例を整理しました。最寄りの障害者就業・生活支援センターやハローワーク、地域障害者職業センターなどの支援機関との連携がポイントになります。



障がい種別ごとの特性と配慮事項



身体障害者手帳

身体障害者手帳
青森県

手帳に記載された診断名は複雑な場合があるので障がい名と症状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)

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)

生命活動の維持に必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。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を一緒に働く従業員など一定範囲に伝え、理解を促す

発達障がい

先天的もしくは、幼児期の疾患や外傷の後遺症により、その後の発達に影響を及ぼしている障がいです。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(PDD)

ア 自閉症(ASD)

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、じっとしていられないといった「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)

全般的な知的発達の遅れがないにもかかわらず、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をいいます。

※配慮事項について、障がいごとの一般的な配慮事項を記載しています。実際にどのような配慮が必要かは障がい者一人ひとりで異なりますので、本人や支援担当者に確認を行ってください。

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。

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、具体的に指示する
- 業務の切り分け(細分化)を行い、作業を単純化する
- 簡単な判断で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。

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。

重度(1級)

中度(2級)

軽度(3級)

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

そう状態が無く、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

地域社会貢献、多様な人材採用に向けた取り組みとして

株式会社 トヨタレンタリース青森

- ◆所在地……青森県青森市新田3丁目6-4
- ◆事業内容……車両有償貸渡
- ◆従業員数……217名
(うち雇用障がい者8名)……
- ◆取材場所……新青森駅西口店

知的障がい者
8名



雇用の経緯

2018年頃から、レンタカー需要の増大により店舗数が増えたことで、人材不足が大きな問題となりました。特に車両の清掃や点検といったバックヤードを担当するスタッフの採用が追いつかなかったこと、法定雇用率達成義務の認識から障がい者雇用を検討するようになりました。

以降、当社では、地域社会貢献、労働力の確保という観点から、継続して障がい者の雇用に取り組んでいます。

現在は8名の障がい者が青森県内の各支店でバックヤードスタッフとして活躍してくれています。

雇用にあたり実施したこと

- 特別支援学校への訪問
- 職場実習の受け入れ
- 業務の切り分け
- 全職員への周知
- 現場社員への周知

会社が主体的に障がい者雇用を推進するのは初めての試みで、まず特別支援学校に相談しました。そこで、個々人の障がいや性格的な特性、業務に対する適性、環境に対する適応力などを把握してから採用することを提案いただき、まずは職場実習という形で受け入れてみることにしました。実習受け入れに当たっては、指示の出し方や障がい者雇用の理解活動を各支店で実施しました。2026年は更に一名の採用を予定しています。

採用までの流れ

障がい者雇用への取り組み当初から、特別支援学校と連携を進めており、8年間で延べ8名の採用に至っています。

1年次～3年次のいずれか、または複数で、1週間から2週間の実習を行ってもらい、本人にとってできる仕事なのか、やりたい仕事なのか見極めをしたうえで採用をしています。



活用した支援制度

特定求職者雇用開発助成金
……………P.35参照

現時点で申請はしていませんが、利用が可能かどうかハローワークに相談予定です。

担当業務

レンタカー返却後の洗車業務、店舗清掃業務

- 外装洗い
- 拭き上げ作業
- 車内清掃
- カーナビデータ消去
- トリップメーター消去
- 点検・車両チェック作業
- 店舗内の清掃
- 店舗の備品整理



車内清掃



拭き上げ作業



点検・車両チェック作業

返却されたレンタカーの洗車に関連する作業が一日の中心業務となっています。新青森駅西口店はレンタカーの返却が非常に多く、一日平均100台、ピーク時には一日150台もの洗車業務が発生します。

当店で勤務する障がい者2名は、休憩時間を除いて一日7時間、週5日勤務で働いています。

業務の切り分けとして、運転が発生する業務のみ別のスタッフが担当しますが、それ以外の一連の作業はすべて任せられるようになりました。

🕒 タイムスケジュール

～9:00	出社、着替え
9:00～12:00	洗車業務、店舗清掃
12:00～13:00	昼休憩
13:00～17:00	洗車業務、店舗清掃
17:00～	着替え、退社

業務上の工夫や配慮していること

作業手順や注意点の明確化

写真付きの手順を掲示（右写真）することで作業順序・注意点が確認できるよう工夫



作業環境の整備

外装拭き上げと内装拭き上げで使うぞうきんの色を変える（青・黄）

業務の切り分け・作業分担

運転作業は選任のスタッフが担当
習熟度に合わせ徐々に担当業務を拡充

勤務、休憩時間、休日を統一

基本的に勤務時間と休日曜日を固定
（その他希望休暇・有給休暇等あり）

明確で簡潔な指示、定期的な声かけ

次の作業に戸惑わないよう簡潔な指示
定期的な声かけで休憩や水分補給を呼びかけ



Voice

雇用する事業所のご担当の方や、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：管理本部 執行役員 坂口さん

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 働く側の様々なニーズに応えてきたことが企業の成長原動力に繋がっていると感じています。

労働人口の減少と高齢化による労働力不足に対処する為、そして人材の多様化を検討する必要があり、障がい者雇用の取組みを始めました。特別支援学校からの実習受け入れを軸に採用に繋げることができ、8名の定着に至っています。雇用人数が増えてくると、それぞれに働き続けるうえでの課題が出てきますが、障害者就業・生活支援センターの方がすぐに話を聞きに来てくれているので助かっています。

多様な働き方に対応するために業務内容（切り分け等）を検討することで、障がい者に限らず外国人や高齢者など、働く側の様々なニーズに応えてきたことが企業の成長原動力に繋がっていると感じています。

今後も雇用を通じて地域の活性化や地元企業としての責務を果たす事により、社員一人ひとりの主体的な取組みを期待するエンゲージメントの醸成にも繋げていけたらと考えています。

現在、採用難や人手不足により事業縮小や清算、閉鎖を選択する事業所もあると聞いています。障がい者雇用の推進が労働力不足の解消や新しい視点を見つけ出すきっかけとなるかもしれません。ぜひ一度支援機関にご相談することをおすすめします。

現場担当：新青森駅西口店 店長 新岡さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか



A 業務に対する真剣な態度や、丁寧に作業に取り組む姿勢にはこちら学ぶところがあります。

前任の店舗でも障がい者の方と一緒に働いていましたが、当店舗で働くTさん・Yさんの業務に対する真剣な態度や与えられた仕事に丁寧に取組む姿勢は、こちらとしても学ぶところがあり、健常者と遜色のない立派な働きぶりです。

それぞれに課題はありますが、努力しながら確実に成長していく姿を日々見せてくれるので、これからのさらなる活躍に大いに期待しています。

就業者：Tさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください



A 忘れ物をお客様の手元に無事に返すことができるとても嬉しいです。

特別支援学校を卒業した2018年から働いています。洗車を終えて、チェックリストを書いて一台ごとに作業を完了させるとやりがいを感じます。今後の目標は、一人で分からないキズ、ヘコミがあったら自分で状況を判断できるようになることです。今はキズなどがあれば社員へ報告して、見分け方を確認して教えてもらっています。得意な作業は掃除機がけです。掃除をしていると色々な忘れ物を発見するのですが、お客様の手元に無事に返すことができるとても嬉しいです。これからも頑張って働いていきたいです。

就業者：Yさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください



A 丁寧に掃除をして、満足いくきれいな仕上がりになるとやりがいを感じます。

2024年の4月から働いています。一年以上働いていて、仕事にも慣れてきたかなと思います。仕事は洗車作業や外回りの掃除をやっていますが、汚れていた車を掃除機や雑巾などで丁寧に掃除をして、満足いく綺麗な仕上がりになるとやりがいを感じます。特にハイエースのような大きい車を任されると、広くて高さもあって時間がかかるので大変ですが、その分やる気が出ます。目標は勤務時間内に洗車する車の台数を今以上に増やして、忙しい時期でも落ち着いて作業ができるようにレベルアップすることです。プライベートでは、車の運転免許を取るために試験にチャレンジをしています。

支援機関への働きかけで7ヶ月で10名採用を実現

株式会社 日本農業

- ◆所在地……東京都品川区西五反田1丁目13-7 マルキビル101
- ◆事業内容……果樹、青果物の生産、選果、梱包、販売、輸出
- ◆従業員数……148名
(うち雇用障がい者10名)……
- ◆取材場所……弘前支店

身体障がい者 **1名** 知的障がい者 **2名** 精神障がい者 **7名**



雇用の経緯

りんごをはじめとした様々な青果物の生産から販売までを一気通貫で行う事業体として2016年に設立しました。全国・世界各地に拠点があり、りんごの高密植栽培を行う弘前支店が最も大きな拠点となっています。

自社の選果場では、正社員・パート・学生アルバイト・季節短期パート・スポットワーカーなど多種多様な人材が働いていますが、人員確保手段の一つとして障がい者の雇用を今年度から始めました。

2025年5月に1人目を採用し、2025年11月時点で20代から50代まで10名の障がい者が選果場内の各セクションで働いています。作業内容は健常者と全く同じ作業となっており、一人で黙々と作業をすることが好きな方に適性があると考えております。

雇用にあたり実施したこと

- 障がい者支援施設への周知
- 見学の受け入れ
- 現場社員への障がい特性の説明

弘前市内を中心とした十数ヶ所の障がい者支援施設に電話で周知を行いました。5施設から反響をいただき、見学を経て採用に結びつきました。採用後に同じ支援施設から二人目をご紹介していただくこともあり、雇用開始初期の取組として有効でした。現場のスタッフには、当事者が話せる範囲で障がい特性を共有し、働きやすい環境作りをしています。

採用までの流れ

見学は随時受け入れており、その際に来た方が応募に至らなかった場合でも、支援機関の方が現場を見ていることから他の方に声をかけて別の見学、採用にも繋がっています。

ハローワークにトライアル雇用の求人票を出しており、トライアル雇用で3～6ヶ月の試行雇用後に本採用を行っています。



活用した支援制度

障害者トライアル雇用事業
………P.34参照

これまで採用した10名全員がトライアル雇用を経て入社しています。正式雇用前に労使双方で「できる」を見極めるマッチング期間が持てる点がメリットだと考えています。

担当業務

りんごの選果、梱包作業

機械流し

袋詰め

箱詰め



機械流し：りんごを大きさ等で選別する機械にりんごを流します



袋詰め：販売用の袋にりんごを詰めていきます



箱詰め：出荷用の箱にりんごを詰めていきます

担当業務は主に3つあり、基本的にはいずれかの業務に専従で入ってもらいます。

自分のペースで進められる作業や、後工程を待たせないようにある程度スピードが求められる作業、りんごを見てキズ・汚れ等の判断が必要な作業など、持ち場によって必要な能力が異なるため、一人ひとりの適性に合わせて担当業務を割り振っています。

選果場内は第1センターから第4センターまで4つに分かれており、各センターに20名前後が配置され、それぞれのセンター長が全体の進捗管理や業務指示を行います。

🕒 タイムスケジュール

～8:15	出社
8:15～10:15	選果、梱包作業
10:15～10:30	休憩
10:30～12:15	選果、梱包作業
12:15～13:15	昼休憩
13:15～15:15	選果、梱包作業
15:15～15:30	休憩
15:30～17:15	選果、梱包作業
17:15～	退社

業務上の工夫や配慮していること

日報で体調管理と悩みの把握

毎日業務日報（右写真）を記入
変化や悩み事があれば面談を実施



個々人に合わせた業務の割り振り

それぞれの障がい特性や個性にあわせた
業務分担と配置

障がい特性の周知・共有

本人の意思に基づいて障がい特性を
チーム内で周知し、配慮の有無について共有

柔軟なシフト対応

出退勤管理や欠勤の管理は
スマホアプリなどを導入し柔軟に対応



Voice

雇用する事業所のご担当の方や、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：流通事業部 須藤さん

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 「応募しやすい環境」「年間通して雇用できる仕事」を提供し、積極的に見学を受け入れています。



ハローワークの担当の方とやり取りをする中で印象的だった助言が2つあります。それは、「応募しやすい環境が大切」ということと「年間通して雇用できる仕事」であることです。詳しく聞くと、障がいのある方は実際に採用される段階よりもっと前、応募の段階で悩んでいることが多いそうです。自分にこの仕事はできるのか、職場はどういう雰囲気なのか、と様々なことを想像するのだと思います。私たちは職場見学を積極的に受け入れる方針のもと、障がい者だけでなく支援施設の支援員の方にもぜひ見学に来てほしいと伝えています。まさに百聞は一見にしかずで、見学から波及して多くの方に応募していただいています。見学に来た支援員の方から、別の障がい者へ弊社求人を紹介していただいたり、採用となった方が別の方を紹介するといったリファラル採用もかなりの割合を占めています。

また、りんごの選果作業という収穫後の秋から冬限定の仕事だと思われるかもしれませんが、弊社では低温貯蔵したりんごを春から夏にかけて出荷しているため通年雇用を実現しています。

法定雇用率は上回っていますが、今後も、一人ひとりの適性に合わせて採用活動を進めていく予定です。

現場担当：第3センターセンター長 寺田さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 実際に関わってみて、みんな素直でやる気もあって、素晴らしいなと感じています。



これまで障がい者と仕事をする、教えるという経験はありませんでした。実際に関わってみて、みんながとにかく素直でやる気もあり、素晴らしいなと感じています。

配慮事項には気をつけますが、それ以外は他のスタッフと同じく、普通に接するようにしています。

全員がまだ新人で、作業スピードがどんどん伸びていく時期なのでその成長を見守るのも楽しみになっています。

就業者：Sさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 就労移行支援事業所からの紹介でこの仕事を知りました。



2025年5月から働いています。私が一番最初の障がい者採用だと教えてもらいました。利用していた就労移行支援事業所からの紹介でこの仕事を知り、入社しました。キズや汚れの見落としが無いように注意して、これからも頑張りたいです。

就業者：Kさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 一緒に働いている皆さんがいい人ばかりで良かったです。



以前は就労移行支援事業所で一般就労のために訓練をしていました。働き始めて5ヶ月くらいですが、やってみて自分に合っている仕事だなと感じています。センター長や一緒に働いている皆さんがいい人ばかりで良かったです。

就業者：Kさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A 丁寧に仕事を教えてくれたので、覚えるのは苦労しませんでした。



ハローワークで仕事を探して応募しました。2025年10月から働いていて、りんごの箱詰めの仕事を担当しています。丁寧に仕事を教えてくれたので、覚えるのは苦労しませんでした。とても楽しい職場で、みんな優しくしてくれるので続けられるように頑張りたいです。

支援機関向けの説明会・見学会で質の高いマッチングを実現

フジトランスポート 株式会社

- ◆所在地……奈良県奈良市北之庄町723-13
- ◆事業内容……道路貨物運送業
- ◆従業員数……3,077名
(うち雇用障がい者66名)……
- ◆取材場所……八戸支店



身体障がい者 **25名** 知的障がい者 **17名** 精神障がい者 **24名**

雇用の経緯

以前より障がい者雇用は行っていましたが、従業員数の増加に伴い法定雇用率で求められる障がい者の雇用人数を10名以上回るようになりました。そこで、新しい施策として障がい者を支店内清掃員として雇用することを2021年から進めたことが雇用拡大のきっかけとなります。

現在は全国に約90拠点ほどある支店の中で、大規模～中規模の拠点を軸とし、一日あたり最低でも4時間の清掃箇所がある拠点をピックアップして支店内清掃員の採用・配置を進めています。

雇用にあたり実施したこと

特別支援学校への訪問

- 障害者就業・生活支援センターとの連携
- 支援機関向け説明会・現地見学会の開催
- 地域の障害者職業センターへの相談
- ハローワークへの相談
- 職場実習の受け入れ

ジョブコーチ支援

- 業務の切り分け
- 作業環境の見直し
- 現場社員への周知
- 作業チェックシートの導入

採用までの流れ

拠点を管轄する地域の障害者就業・生活支援センターへ連絡し、現地で支援機関向けに障がい者雇用の取り組み説明及び現地見学会を開催しています。

その後、就業希望者には職場見学、短期間の職場実習、トライアル雇用を経て本採用を行っています。

職場実習終了時には必ず実習の振り返り面談（対面もしくはWEB）を行い、採用した後も定期的な面談を実施するなど、長く働いてもらえるよう信頼関係構築に力を入れています。



活用した支援制度

- 障がい者短期職場実習 ……P.34参照
- 障害者職場実習等支援事業 ……P.34参照
- 障害者トライアル雇用事業 ……P.34参照
- ジョブコーチ支援 ……P.34参照
- 特定求職者雇用開発助成金 ……P.35参照

担当業務

支店内清掃作業

掃き掃除

トイレ掃除

キッチン清掃

拭き掃除



玄関外の掃除



トイレ掃除



キッチン清掃

支店内の清掃作業全般をお願いしています。作業完了後は作業チェックシートに完了印を押して進捗確認を行っています。

Gさんの入社当初の作業内容は、現在の半分ほどのボリュームでしたが、非常に熱心に仕事を覚えてくれることと、作業が早いことから出来ることを増やしていき今のタイムスケジュールとなっています。

今後は勤務時間を1時間延長して洗濯作業も追加することになっています。

八戸支店は2024年1月にオープンしており、現在も人員を増加し業務内容が拡充しているため今後も清掃場所の追加や、他業務も発生していくと想定しています。そんな中でも働きながら成長し、新しい作業にも対応してくれるGさんにはとても助けられています。

🕒 タイムスケジュール

～9:00	出社
9:00～9:15	外のゴミ拾い
9:15～9:30	玄関外の掃除
9:30～9:45	玄関中の掃除
9:45～10:15	トイレ掃除
10:15～10:30	キッチン清掃
10:30～10:45	階段掃き掃除・手すり拭き
10:45～11:00	事務室掃除・工場内掃き掃除
11:00～11:15	事務室掃除機かけ・机棚清掃
11:15～11:30	事務室棚の水拭き
11:30～12:00	取っ手のアルコール拭き
12:00～13:00	昼休憩
13:00～14:00	仮眠室清掃
14:00～	退社

業務上の工夫や配慮していること①

作業チェックシートの導入

時間ごとの作業のスケジュールと完了チェック欄、具体的な作業内容や使用する道具を記載したチェックシートを用意しています。業務が増えた際には常に最新版に更新しています。



使用する雑巾に番号をつける

清掃場所や用途ごとに違う雑巾を使用しています。目視で区別ができるよう雑巾に番号をつけています。





Voice

雇用する事業所のご担当の方や、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：人事労務部 亀井さん

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 現場と一緒にあって、一体感を持って雇用を行うことが成功の秘訣です。



障がい者雇用を進めるにあたり、障がい者の業務が健常者と同様の仕事の切り出しでは成功しないことを理解することが重要です。健常者目線で作業の切り出しを行っても、出来ることを前提に検討されていると上手くいかない可能性があります。そこで重要なのが、働く障がい者の視点で助言をしていただける障害者就業・生活支援センターの存在です。採用後長く働いてもらう中で、企業だけの力では解決が難しい障がい特性の理解や業務の習熟、生活面での不安などが発生します。障害者就業・生活支援センターでは、これらの相談にもものっていただけるため、早い段階から連携しておくことを推奨します。

現場レベルでは、障がい者の特性（知的障がいや精神障がいかなど）や配慮事項をしっかりと理解し、常に寄り添う姿勢を持つ必要があります。口頭で指示をするだけや、最初だけ立ち会うような関わり方では働きがいを感じられなかったり、早期離職に繋がってしまいます。

また、本社や人事側が現場の状況に柔軟に対応し寄り添う姿勢も大切です。現場と一緒にあって、一体感を持って雇用を行うことが成功の秘訣だと、これまで各支店での雇用を通じて感じています。

採用前の情報共有や助言を得るにあたって、ハローワーク専門援助部門や障害者職業センターなどの障がい者の就業をサポートする窓口とのコミュニケーションを円滑にすることも成功の秘訣となりますので、一度相談してみたいはいかがでしょうか。

現場担当：八戸支店 支店長 柳澤さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか

A 非常に真面目で向上心がある方です。分からない事があれば自分から質問をしてくれます。



非常に真面目で向上心がある方だと感じています。2025年4月に入社をして8ヶ月になりますが、当初予定していたペースよりも早く業務を覚えて仕事を自分のものになっている印象です。分からない事があれば自分から質問をしてくれるので助かっています。

当支店は開所2年目のため、最初から全てが揃っていたわけではありませんでした。そのため、Gさんの作業に必要な道具等があれば、希望を取り入れながら随時追加してきました。そういった意味で本人主体の働きやすい環境作りが進んでいるのかなと思います。

私がGさんと一緒に仕事をするうえで大切にしているのは、コミュニケーションをしっかりと取るということです。私に限らず、支店の同性の事務員であったり、色々な場面で声をかけることで相談がしやすい雰囲気を作っていきたいと考えています。

ゆくゆくは17時まで勤務したいという希望もあり、将来的にはパソコンを使った業務も担当していきたいねと話しています。

就業者：Gさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください

A ドライバーや事務の人に感謝の言葉をいただく度に、やりがいを感じています。



主に支店の清掃作業を行っています。ドライバーや事務の人がとても優しく面白いです。掃除をしてキレイにすることで、気持ち的にもスッキリします。ドライバーや事務の人に感謝の言葉をいただく度に、やりがいを感じています。

今後は、体調管理に気を付けながら少しずつ長い時間を働けるようになっていきたいです。

業務上の工夫や配慮していること②

専用の休憩室を用意

合理的配慮の側面から、休憩時に使える専用の休憩室を設けています。

個室で休憩することで、心身ともにリフレッシュして業務に取り組むことができます。



清掃用具の一括管理

作業に必要な用具類は、清掃場所にバラバラに置かず、専用のスペースで一括管理をしています。

これにより備品の不足等に速やかに対応できるようになりました。



職員にとっても、利用者さんにとっても欠かせない存在です

社会福祉法人 健誠会

- ◆所在地……青森県つがる市森田町森田月見野473-2
- ◆事業内容……障がい者福祉事業
- ◆従業員数……178名
(うち雇用障がい者18名)……
- ◆取材場所……つがるの里



身体障がい者 **2名** 知的障がい者 **14名** 精神障がい者 **2名**

雇用の経緯

地域で長年障がい者福祉事業を行っており、障がい者雇用も継続して実施してきました。現在、法人が運営する各施設において、18名の障がい者が様々な業務に携わっています。

つがるの里は、昼間は生活介護などの日中活動系サービスを、夜間は施設入所支援サービスを提供しており、女性の利用者もいらっしゃいます。

女子トイレの清掃や浴場利用準備など、女性職員でなければ対応が難しい業務を担当していただくため、2023年7月からKさんを採用しました。仕事の丁寧さが職員に評価され、今では欠かせない存在となっています。

雇用にあたり実施したこと

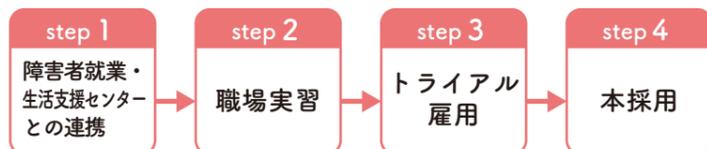
- 職場実習の受け入れ
- 障害者就業・生活支援センターとの連携
- ハローワークへの相談
- 全職員への周知
- 現場職員への周知
- 業務の切り分け

雇用にあたっては、ハローワークでトライアル雇用の相談、マッチングする人材については障害者就業・生活支援センターと相談をして検討を行いました。
採用後はグループウェアで全職員に周知を行い、一緒に働く現場職員に対しては配慮事項などを周知し働きやすい環境づくりを進めました。

採用までの流れ

障害者就業・生活支援センターから、登録者の中で一般就労を目指して就労移行支援事業所を利用している方を紹介していただき、職場実習、トライアル雇用を経て採用に至りました。

本採用後には本人の希望で就労定着支援サービスの利用をしており、月に1回のペースで就労定着支援員と面談しています。また、当法人では、仕事上の課題の説明や、生活面での悩みなどのヒアリングを行っています。



活用した支援制度

障害者トライアル雇用事業
……………P.34参照

担当業務

施設内の清掃業務

- 掃除機がけ
- 廊下拭き掃除
- トイレ・洗面所清掃
- ゴミ捨て
- 洗剤補充
- 浴場利用準備
- 洗濯物干し
- PC作業



廊下拭き掃除



洗面台清掃



ゴミ捨て



洗濯物干し



PC作業

🕒 タイムスケジュール

～9:00	出社
9:00～12:00	清掃
12:00～12:45	昼休憩
12:45～15:45	洗濯
15:45～	退社

業務上の工夫や配慮していること

掃除チェックリストで進捗を把握

本人と現場担当者それぞれが作業進捗を確認・共有



掃除用具・消耗品置き場を統一

業務に使用する掃除用具・消耗品は置き場を統一して管理



ゴミ分別を図示してミス予防

ゴミ捨て業務時に分別で迷ったケースがあったので図示で対策





Voice

雇用する事業所のご担当の方や、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：つがるの里 園長 大谷さん

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 特性や長所が活かせる仕事とマッチングが図れば、長期の雇用継続につながると考えます。

障がいがある方、ない方、すべての人に得意な作業と苦手な作業があります。その方の得意分野を支援者と見つけ出し、特性や長所が活かせる仕事とマッチングを図ることができれば、働く本人も毎日の仕事に成長ややりがいを感じ、長期の雇用継続につながると考えます。

私どもは法人として障がい者支援を行っているため、職員全員が関わり方や障がい特性について理解のある状態からスタート出来ていました。しかし、これから障がい者雇用を検討される一般の事業所様には、最初の一步として支援機関と連携し、障がいにはどんな種類があるのか、どのような配慮が求められるのか、障がい者が働きやすい環境の作り方、業務を細分化してどの仕事を切り出すのか、など準備に時間をかけて相談することをおすすめします。

せっかく採用をしたとしても、早期退職となってしまえば、事業所側にとっても障がい者本人にとってもプラスになりません。すぐに結果を求めず、ビジョンのある中長期的な視点で取り組んでいただければと思います。

現場担当：渡辺さん(写真左) 鈴木さん(写真右)

Q 一緒に働いてどのように感じていますか



A 指摘されても、話を聞いて修正しようとする姿が素直だなと感じます。

Kさんは、仕事がとても丁寧だというのが私たち職員共通の意見です。仕事の変更箇所などを伝えるとしっかりメモを取って、忘れずに作業をしてくれるので心強いです。定着支援の方や、就業・生活支援センターの方から仕事上の課題について指摘されても、話を聞いて修正しようとする姿が素直だなと感じます。

Sさんも含め皆さんが仕事を頑張ってくれていることで利用者さんも過ごしやすい施設になっているので、欠かせない仲間です。

就業者：Kさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください



A 利用者の皆さんが使う施設だから綺麗にしていきたいです。

2023年の7月から働いています。午前9時から午後3時45分まで働いています。家から近くて通いやすいので助かっています。

皆さん優しく丁寧に教えてくれるので嬉しかったです。それでも最初は仕事を覚えるのが大変で、メモをして確認しながら頑張りました。今はだいぶ慣れたので、戸惑わないで作業ができるようになっています。休みの日は家でテレビドラマを見たり、買い物に行ったりしてリフレッシュしています。

利用者の方と挨拶をしたり、話しかけてくれることもあって、皆さんが使う施設だから綺麗にしていきたいです。

就業者：Sさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください



A 体が動いて、働ける間は続けて行きたいと思っています。

ここで働いて10年になります。支援センターにここの仕事を紹介してもらって勤め始めました。今は朝8時半から夕方5時15分まで、週5日出勤しています。

仕事は男子棟の清掃業務を任されています。利用者さんの部屋や廊下の掃除機がけ、窓拭き、風呂掃除などをやっています。右側にマヒがあって時間がかかってしまう事もありますが、体が動いて、働ける間は続けて行きたいと思っています。

障がいがあっても立派な戦力になることを証明

有限会社 加澤商店

- ◆所在地……青森県三沢市栄町1丁目31-3734
- ◆事業内容……廃棄物収集運搬処理及びリサイクル業
- ◆従業員数……69名
(うち雇用障がい者3名) ……
- ◆取材場所……車庫及び作業工場



身体障がい者 **1名**
知的障がい者 **2名**

雇用の経緯

2010年に、特別支援学校から職場実習依頼を頂いたことがきっかけで、障がい者雇用を始めました。Kさんは2年次、3年次と2年連続で実習を受け入れた後、卒業後も続けて働きたいという希望から正式に採用をしました。Yさんも同様に特別支援学校を通じて実習依頼があり、卒業後の2017年に採用となりました。その後も3人ほど実習を受け入れましたが、マッチングには至りませんでした。

現在、作業工場ではKさんとYさんを含めた4名体制で業務を行っています。



雇用にあたり実施したこと

- 職場実習の受け入れ
- 障害者就業・生活支援センターとの連携
- ハローワークへの相談
- 現場職員への周知
- 業務の切り分け

職場実習は特別支援学校からの依頼で実施しました。学校卒業後は、障害者就業・生活支援センターと連携し、定期的に面談をしていただきました。
二人ともそれぞれの特性や性格の違いがあるので、工場長には実習段階から配慮事項について伝達し、共有していました。

採用までの流れ

作業工場は、粉碎機械の動作音が非常に大きく、会話が出来ないほどの音が鳴っています。そのため、必ず現場を見て、実際に作業を体験していただく必要があります。職場実習も、1日だけではなく1週間、2週間とある程度の期間で入ってもらい、音も含めた適性を図る必要がありました。

作業自体は複雑にならないよう業務を切り分けていたので、実習で十分見極めをすることができました。



活用した支援制度

特定求職者雇用開発助成金
……………P.35参照

担当業務

缶・ペットボトル・発泡スチロールのリサイクル作業

ペットボトルの分別作業

ペットボトルを粉碎機械へ投入する作業

発泡スチロールのシール・ゴミ等の剥ぎ取り作業

発泡スチロールを溶融機械へ投入する作業

アルミ缶・スチール缶の分別作業

アルミ缶・スチール缶を圧縮機械へ投入する作業

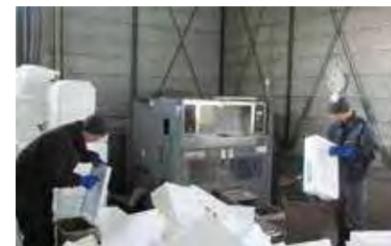
その他積み込み、掃除



ペットボトルの分別



ペットボトルを粉碎機械へ投入



シール・ゴミ等の剥ぎ取り



発泡スチロールを溶融機械へ投入

タイムスケジュール

~8:30	出社
8:30~10:00	リサイクル作業
10:00~10:30	休憩
10:30~12:00	リサイクル作業
12:00~13:00	昼休憩
13:00~14:30	リサイクル作業
14:30~15:00	休憩
15:00~16:30	リサイクル作業
16:30~	退社

業務上の工夫や配慮していること

指差しでの作業指示と、業務切り出しによる単一工程作業

ペットボトル粉碎機が終日稼働しており、会話ができないほどの騒音が発生しているため、指差しで次の作業指示や配置の誘導を行っている。作業が複雑化すると指示出しが多くなりミスに繋がるため、1工程ごとに業務を切り分けて単一工程のみに集中して作業ができるよう工夫をしている。

現場責任者は事故防止や体調不良防止のための目配りを徹底

夏場は暑く、冬場は寒い現場のため、熱中症や凍傷、それに伴う事故が発生しないよう常に作業状況を注意深く見守っている。



Voice

雇用する事業所のご担当の方や、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：代表取締役 加澤さん

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 仕事の流れを覚えてもらえれば、立派な戦力になることを、KさんとYさんが証明してくれました。

障がい者雇用は、仕事を覚えてもらうまでは根気がいるかと思いますが、仕事の流れを覚えてもらえれば、立派な戦力になってくれることを、KさんとYさんが証明してくれました。

私は、上十三障がい者就労支援連絡会にも所属しているため、定例会などで障がい者雇用を検討している様々な事業主さんのお話を聞く機会があります。よく伺う内容は、人手不足解消のために障がい者雇用を実施したいというものです。人手不足は多くの事業主さんの共通の課題であると感じています。しかし、準備不足のまま拙速に雇用を進めてしまえば良い結果には繋がりません。

働く側、受け入れる側、双方の準備を整え、実習で業務適性を確認し、最後に本人の意思を確認してから採用するからこそ、10年以上働いてもらえるのだと思います。今は青森県や各地の障がい者就労支援連絡会、特別支援学校など、多くの関係機関が障がい者雇用に関する勉強会やセミナーを開催しています。これから障がい者雇用を始める事業所さんは、まずはこういった会に参加をしてみて、意見交換を行い、情報収集から始めることをお勧めいたします。

現場担当：工場長 佐藤さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか



A 一緒に仕事をすると、彼らから学ぶことの方が多いように感じています。

一緒に仕事をすると、彼らから学ぶことの方が多いように感じています。休まない、遅刻をしない、仕事の手を抜かないなど、仕事に対する姿勢は健常者以上です。

私たちから見れば簡単な作業かもしれませんが、彼らが考え行動し、少しずつ成長する過程がやりがいとして充実しているように感じています。

私自身も新しい視点を得ることができるので、毎日の発見や刺激があります。

就業者：Kさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください



A 工場長の指示を見て、スムーズに次の作業に移れるように頑張っています。

この仕事を始めて15年目になります。雪で電車が遅れた以外は、ほぼ無遅刻無欠勤で働いています。主にペットボトルの分別と粉碎補助、発泡スチロールのシール剥がしの作業を担当しています。特に自信があるのはペットボトルの粉碎補助の仕事です。体力には自信があるので、体を壊さない限りは続けたいです。

入ったばかりの頃は注意されることも多く、戸惑う事がありましたが、15年も続けているので今は良くなっていると思います。音がすごいので工作中は耳栓をしています。工場長の指示を見て、スムーズに次の作業に移れるように頑張っています。

就業者：Yさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください



A 色々な機械を1人で任せてもらえることにやりがいを感じています。

2017年に入社して、今で8年9ヶ月になります。仕事では色々な機械を1人で任せてもらえることもあり、やりがいを感じています。入社当初は、缶を潰す機械の手順に戸惑うことがありましたが、今は問題なく扱えるようになりました。

得意な作業は、缶の圧縮機械で完成形の大きさを予測して、缶の投入量を調整することです。仕事上工夫していることは、なるべく周りの状況を見ながら作業を進めて、手が足りなくなる場所に自分から動くように気をつけていることです。

今後の目標は、もう一段階レベルアップしたスピードで作業ができるようになりたいです。そのため毎日の仕事を最後までやりきって上達を目指したいです。

特別支援学校からの実習依頼で始まった障がい者雇用

山内土木株式会社

- ◆所在地……青森県むつ市大湊新町37-12
- ◆事業内容……総合建設業
- ◆従業員数……124名
(うち雇用障がい者2名)
- ◆取材場所……真心堂ウェルネスパーク

身体障がい者
2名



雇用の経緯

これまで20年間、真心堂ウェルネスパークの指定管理者として管理運営を行っております。2022年にむつ市の特別支援学校から当時高校1年生だったHさんの実習受け入れの打診があったこと、法定雇用率達成に向けた障がい者雇用の取組の必要性などがきっかけとなり、職場実習を行うこととなりました。職場実習はHさんが現在勤務する真心堂ウェルネスパークで行うこととしました。同施設には、マシンジムやプールなどの施設があり、24名のスタッフで運営をしています。接客や清掃、PC操作など多岐にわたる業務があるため、実習を経て適性を見たと採用に至りました。当社には、本社で長年働いている障がいのある社員が1名いるので、Hさんは2人目の雇用となりました。

雇用にあたり実施したこと

職場実習の受け入れ
障害者就業・生活支援センターとの連携
全職員への周知

真心堂ウェルネスパークで障がいのある方を受け入れる事が初めてだったので、実習段階から採用後まで学校の先生や障害者就業・生活支援センターの方から、特に体調管理の注意点などのアドバイスをいただいて進めてきました。障害者就業・生活支援センターの担当の方には、採用後から現在まで定期的に様子を見に来ていただき心強かったです。

採用までの流れ

職場実習は1年次に2回、2年次と3年次に各1回の計4回を1週間～3週間の期間で受け入れました。実習期間中、色々な仕事を体験して欲しかったことから一通りのセクションに入ってもらいましたが、仕事熱心で勤務態度も良く本人の卒業後の希望もあり採用させていただきました。



活用した支援制度

- 特定求職者雇用開発助成金 ……P.35参照
 - キャリアアップ助成金 ……P.35参照
- キャリアアップ助成金は障害者正社員化コースでの申請となります。

担当業務

施設運営業務全般

- レジ準備
- レジ操作
- 受付業務
- 新規入会対応
- 施設予約対応
- ホームページ更新作業
- パソコン作業
- 清掃・巡回



受付業務



新規入会対応



パソコン作業



清掃・巡回①



清掃・巡回②

基本的には一般のスタッフの業務と同じ内容で仕事をしております。やってみて難しければ業務を減らそう、という方針でスタートしたのですが、お願いしたことはスムーズに覚えていき、不明点も積極的に質問してくれるので大変助かっています。新しい事を覚えることに意欲的なので、今後は電話対応や動画編集などもお願いしたいと考えています。

タイムスケジュール

- ～8:00 出社
- 8:00～9:00 レジ準備・HP更新
- 9:00～12:30 運営業務全般
- 12:30～13:30 昼休憩
- 13:30～17:00 運営業務全般
- 17:00～ 退社

業務上の工夫や配慮していること

体調不良（痛み）をレベル化

体調不良を伝える際には、どれくらいのレベルか数字で表現

柔軟な業務内容の変更

体調に合わせて立ち仕事と座り仕事を柔軟に切り替えられるように配慮

ヘルプサインの表示

(名札の色変更・文章記載)

接客業務で来館者と接することがあるが、内部障がいは外見からでは分からないため、名札の色をヘルプマークと同じ赤色に変えて「他のスタッフを呼ぶ可能性があります」という文章を記載



Voice

雇用する事業所のご担当の方や、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：館長 氣仙さん

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 実習は、何ができる、何が難しいというのを実際に確認できる貴重な経験でした。

ウェルネスパークとして今年始めて障がい者の雇用をさせていただきました。身体の内部障がいということで、最初に職場実習の依頼があった際にはやはり不安がありました。しかし、関係者の方々のご協力と、本人との面談で直接やり取りをする機会も作っていただいたことで不安はなくなり、実習の受け入れを決めました。

複数回の実習では、何ができる、何が難しいというのが想像ではなく実際に確認できる貴重な経験になったので、これから障がい者雇用を検討している方は、否定的に考えすぎて何もせず終わるよりも、まずは見学や実習から受け入れてみてはいかがでしょうか。

今回採用させていただいたHさんは、とても素直に話を聞いてくれ、体調が悪い場合でも自分から伝えることができる方だったので、コミュニケーションの面では全く苦勞をしませんでした。仕事も熱心に取り組んでくださるので周囲のスタッフからの信頼も厚く、頼りになります。

現場担当：マネージャー 黒田さん

Q 一緒に働いてどのように感じていますか



A お客様だけでなく、スタッフに対しても挨拶が元気なところが素晴らしい点です。

採用は今年度からでしたが、職場実習からの付き合いで、スタッフの一人として大切な仲間だと感じています。戦力としてもとても助けられているので、これからも頑張ってもらいたいと思います。

Hさんの素晴らしい点として、挨拶が元気なところがあります。お客様にはもちろん、スタッフに対しても元気に挨拶してくれるので職場が明るくなります。

今はフロント業務中心ですが、マシンジムやプールのセクションでも仕事をしたいという希望があるので、体調と相談しながら出来る範囲で叶えられたらと思います。

就業者：Hさん

Q 仕事のこと、今後の目標を教えてください



A 休むことや早退することもなく、毎日仕事に来られていることが嬉しいです。

ここで働いて楽しい、嬉しいと思ったことがいくつかあります。まずは、最初の頃と比べて、スタッフやお客様との会話がすこし弾むようになったことです。自分から挨拶をするようにしていたからかもしれませんが、皆さんたくさん話しかけてくれるようになって、会話が増えました。よく来るお客様は顔を覚えて声をかけてくれるのですごく嬉しいです。

そして、体調不良で休むことや早退することもなく、毎日仕事に来られていることも嬉しいです。学校に通っていた頃は早退や欠席してしまうことが多かったのですが、新しい薬が合っているのかもしれません。

最後に、スタッフの皆さんが障がい者ではなく1人の社会人として接してくれている事も嬉しいです。仕事を優しく丁寧に教えてくれるので感謝しています。

今後は仕事で動画編集やイラストを扱いたいと考えています。中学生の頃からイラストを書くことが好きだったので、仕事にいつか活かしたいです。

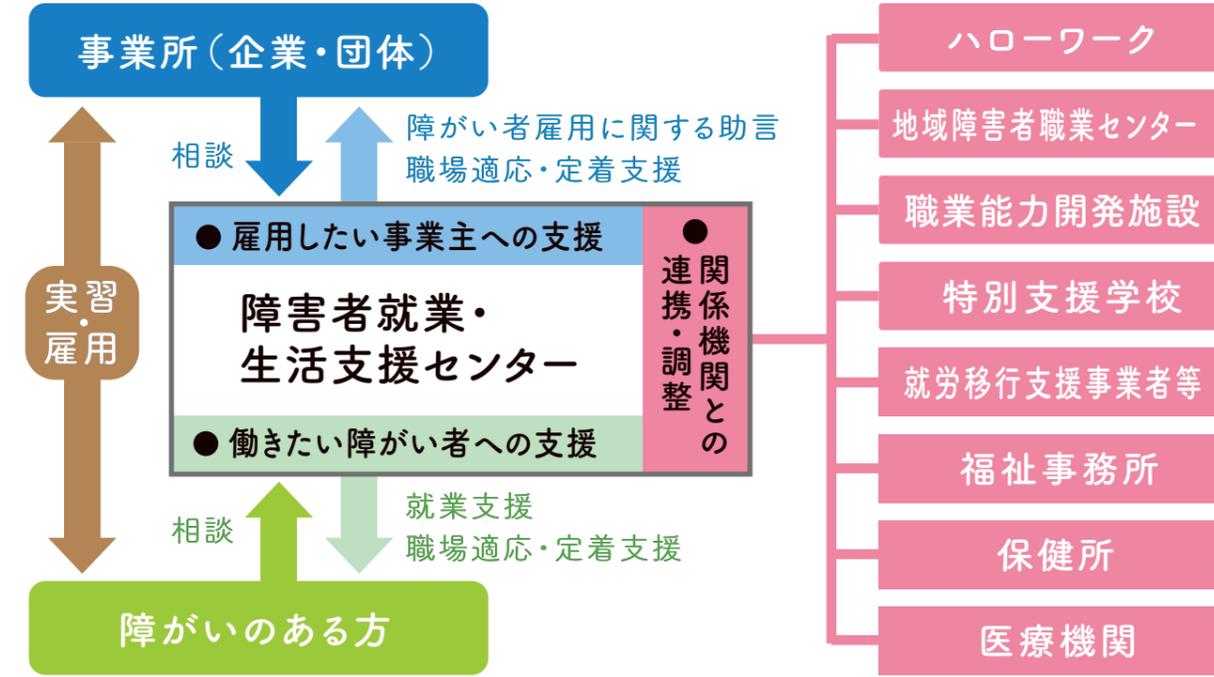
運転免許を取って車通勤になり、仕事も通いやすくなったのでこれからも皆さんのお役に立てるように頑張っていきたいです。



障害者就業・生活支援センターの支援内容

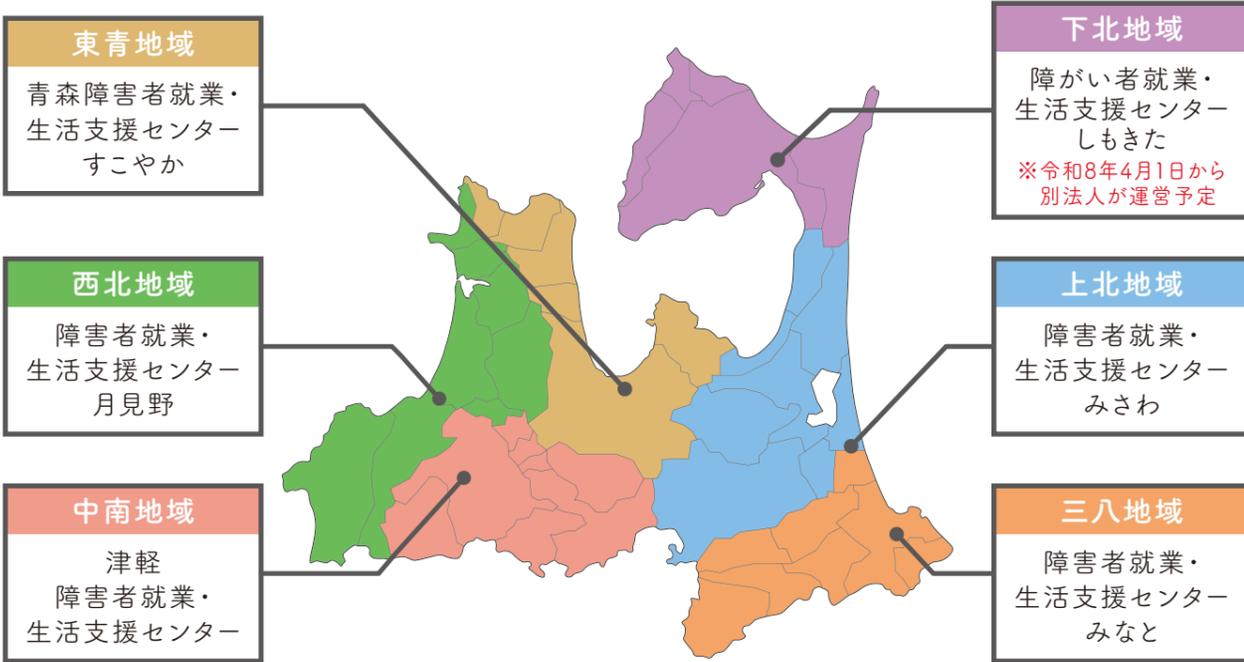
障害者就業・生活支援センターでは、障がい者の雇用を検討又は雇用をしている事業所に対し、障がいのある方それぞれの特性を踏まえた雇用管理についての助言を行っています。

関係機関と連携し、総合的な支援を行うことが可能です。



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)	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。 青森県 アビリンピック
特別支援学校 技能検定・発表会	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。 青森県 特別支援学校 技能検定
障がい者雇用事業所見学会	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。 青森県 障がい者雇用事業所見学会
障がい者雇用促進セミナー	事業所を対象に、近年、特に雇用者数が増加している精神障がい者を中心とした「障がい者の雇用促進と職場定着率の向上」をテーマにセミナーを開催しています。詳細はHPをご覧ください。 青森県 障がい者雇用 セミナー
障がい者就労支援業務意見交換会	障がい者の就労支援機関や企業等において就労支援業務に従事する職員を対象に、支援事例や日頃抱えている課題を共有し、解決を図るための意見交換会を開催しています。詳細はHPをご覧ください。 青森県 障がい者雇用 意見交換会



障がい者技能競技大会 (愛称:アビリンピック)



障がい者雇用事業所見学会



障がい者就労支援業務意見交換会



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 障害者就業・生活支援センター
障害者職場実習等支援事業	障害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、委託先には委託費(64,000円/月委託先が中小企業である場合は96,000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に、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 障害者就業・ 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、常用障害者数が法定雇用障害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。 ・法定雇用障害者数を超える数について1人当たり月額29,000円 ・法定雇用障害者数を超える数が年120人を超える場合、超過人数分の支給額は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、常用障害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、超過人数分の支給額は1人当たり月額16,000円	

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。	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 障害のある方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、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 障害のある方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 障害のある方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害のある方に対して、職場適応援助者による支援を実施する場合に、その費用の一部を、期間を定め助成します。 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。 【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 重度障害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、障害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 障害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)を行う事業主に助成します。		

*支援制度の正式名称や説明の用語によって「障がい」と「障害」の表記が混在しています。

* (★)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あります。詳細は相談窓口までお問い合わせください。