

[お話を伺った方]

菅家会長、鈴木総務部長兼課長

▶ **ともに働くために**

日々高齢者や障がい者に接している仕事柄、社会貢献の意識が元来ある職場なので、職場内でも自然と受け入れることができていると思います。聴覚障がいの方もいらっしゃいますので、手話と簡易筆談機やパソコンのメッセージを利用しながらコミュニケーションを取るなどしてご本人の意向を聞いていきました。

▶ **将来のために**

障がいのある方も他の職員と同じように講習や研修を受けていただいています。また、忙しい部署に応援・手伝いに行っていたりすることもあり、会社に役立っているということが実感できていると思います。また、将来的には少しずつ資格を取得できるよう支援をしていく予定です。

自分に合う仕事を

[ご本人からの聞き取りメッセージ]

ご本人からのお話では、事前に職場見学や職場体験は、職場の雰囲気、自分に合う合わないを判断することが出来ることから重要でしたと伺っております。

企業からのメッセージ

企業にあったやり方

企業の業種や特色に応じて、障がい者雇用の取組も様々であり、課題も少なくないと考えますが、他の企業の取組を参考に、自社の求人に応じて進めていくことが重要ではないでしょうか。

菅家会長



[お話を伺った方]

経営企画部人事課 川部サブマネージャー

▶ **地域社会へ貢献する**

社長が、企業として存続していくには地域社会に貢献する必要があるという考えを持っており、中学生の職業体験などを積極的に受け入れてきました。障がい者雇用についても、「うちがやらないで、どこがやるんだ」という経営陣の気概が浸透して取組を始めました。

▶ **コミュニケーションとペース配分が定着に**

過剰に遠慮せず、言うべきこと、指摘することは明確に伝えるようになってきて、お互いのコミュニケーションがとれ信頼関係ができてきたのが職場定着の理由の一つだと思っています。また、集中し過ぎて疲れのサインが見えることがあるので、休息を取るよう声をかけたりしています。

▶ **仕事の創り出しで周囲も楽に**

ファイリング、専門誌や新聞のスクラップなどの作業を創り出してやってもらいました。できないと決めつけるのではなく、小さい業務でもできることはないか、今すぐではなくてもやっておいた方がいい業務はないかと創り出していくと、そんなに難しいことではないとわかりました。廃棄しなければいけない書類が片付くなど、周囲も楽になりました。

企業からのメッセージ

同じ目線になってきている

最初のころは、どう接していいかわからないという遠慮がありましたが、次第に言うべきことは言う、任せるべきことは任せるという姿勢に変わりました。偏見が無くなって同じ目線になり、対等な立場で言えるようになっていきます。

経営企画部 人事課
川部サブマネージャー



株式会社一の湯

[事業内容] 宿泊業
[常用雇用労働者数] 134人

[お話を伺った方]

今泉組織開発部長

大野業務システム部長兼広報担当、原田広報担当

▶ 障がいのある方にもっと活躍してもらおう

働き方改革の一環として、障がい者雇用を堅い言葉ではなく、あれもできるしこれもできる「able(エイブル)雇用」と命名し、もっと活躍してもらおうという社長の意思に従業員にアナウンスし、積極的に取り組み始めました。これには、一の湯に関わる全ての人に幸せになって欲しいという思いが込められています。

▶ 業務マニュアルを電子化して、ストレスなく

一般の従業員向けに業務マニュアルの動画を含めた電子化を進めてきました。障がい者雇用に当たっても、この電子マニュアルでの予習、復習の繰り返しにより仕事を着実に覚えていくことができ、スムーズに自分のペースで学習することができました。

企業からのメッセージ

役に立っていることの実感が原動力に

自分が清掃した場所をお客様が使い、喜ばれること、これがAさんのモチベーションアップの原動力となっています。いずれは、お客様に近いところで仕事をしていきたいという希望に繋がっており、仕事の質を向上させる好循環になっています。

やりたい仕事に就くこと

働きたかった老舗旅館に就職し、旅館のトイレと寮の清掃をしています。上司や同僚の皆さんからも声をかけてもらっており、「きれいにしてもらって感謝しています」と言われすごうれしかったです。また頑張ろうと思いました。今後は、お風呂や客室の清掃をしたいです。

Aさん



株式会社イディア K&I パートナース横浜

[事業内容] ビール工場内での醸造・製造・物流の業務を受託
[常用雇用労働者数] 1194人

[お話を伺った方]

総務人事担当 大塚さん、セクションリーダー 佐藤さん

▶ 業務とのマッチングが大切

企業見学会、利用者見学会、職場体験実習を通じ、「適材適所の選定」、「事前に準備出来たことにより、配慮した受け入れ体制づくり」につながりました。採用後も、本当に今の業務がご本人に合っているのか、もっと能力を発揮できる業務があるのではないかとといった視点から、定着に向けた取り組みをすることが必要だと思えます。

▶ チャレンジ精神を大切に

会社としては様々な作業ができるようになって欲しかったので、ご本人の「他の仕事にもチャレンジしたい」という気持ちを大切に、「希望があればいつでも応じますよ」という姿勢を示してご本人のモチベーションを維持しています。

いろいろな仕事にチャレンジして

採用後にいくつかの業務を試し、工場排水の水質検査を主な業務に変更してもらいました。海に流す前に基準値以下になっているか確認する責任の重い難しい仕事で、やりがいを感じています。

安藤さん



ずっと働き続けたい職場です

ビールケースの洗浄や段ボールのリサイクル業務を担当しています。体力を生かした自分の得意な仕事ができることが楽しいです。「遅刻・早退・欠席しない!」ことを就職する方に伝えたいです。 村山さん



企業からのメッセージ

「適材適所」で十分な戦力に

先入観にとらわれている部分を見直し、適材適所で配置をすることで優れた能力を発揮し、雇用の創出につながっていくと思います。

雇用事例 | 障がい種別：知的障がい

株式会社横浜食品サービス

[事業内容] 水産加工の卸売業全般
[常用雇用労働者数] 285人

[お話を伺った方]

三浦取締役 南部市場 センター長
南部市場 センター部 加工課 高井さん

▶ 根気よく積み重ねることで活躍できる

どの様に伝えれば理解しやすいのか、その業務ができるようになるのか試行錯誤しながら、繰り返し教えてきました。今では、60項目ほどの業務ができるまでになっています。根気よく教えて積み重ねていくと、とても活躍できる方々です。

▶ 業務日程表でわかりやすく

自分の行う業務を自分で理解して自ら行うことができるように、見て理解できる日程表を作りました。それぞれが自立して業務を行うことができるように取り組んでいます。今ではそれぞれで確認し、業務を進めることができるようになっています。



少し頑張っ続けてける

初めは、嫌だなと思うこともありますが、少し頑張っ続けてける間に、状況がよくなることもあり、35年もの間、続けることができました。今では、指導者の方へも色々なことを伝えることができるようになっています。

新山さん

「やってみよう」 という気持ちでチャレンジ

入職時は不安もありましたが、「やってみよう」と思うことで、5年間続けてきました。これからもそういう気持ちで、チャレンジしていきたいです。 小森さん



企業からのメッセージ

得るものも多くある

初めは、障がいのある方にどんな業務ができるかわからないために、不安があると思います。性格も色々で、とても活躍してくれる方もいます。実際に接してみると得るものも多くありますので、よい最初の一歩を踏み出してください。

雇用事例 | 障がい種別：精神障がい

岡田電機工業株式会社

[事業内容] プラスチック製品製造
[常用雇用労働者数] 54人

[お話を伺った方]

岡田生産本部長

▶ 誰もが働きやすい作業環境作り

外国人雇用をきっかけに、誰でもわかるように作業ごとの「手順書」を作成して個別作業台に設置し、当日の業務指示は従業員ごとにカードを作成・掲示し、一人で作業できるようにしたら、自然と障がいのある方にも働きやすい職場になりました。

▶ 職場への効果

障がいのある方の次の作業工程にある社員が、検査に時間をかけて行なうよう伝達できるようになり、「作業工程の前後関係」などの理解が進み全体を見れる社員が増えるなどの効果がありました。

支えてくれる会社は必ずある

自動車部品の成形に携わっています。手順書が作業ごとに作業台に備え付けられ見ながら作業ができるので、不良品のチェックや作業上の注意点が分かりやすく、作業がやりやすくなっています。作業中に確認したい点があれば、すぐに対応していただいていますし、休憩場所等の環境も整えていただきました。自分のことを考えてくれる会社は探せばありますので、あきらめないでいただければと思います。

Aさん

企業からのメッセージ

誰もが働きやすい職場に

「障がいのある方にとって働きやすい環境」は「誰もが働きやすい環境」だと思います。「戦力として期待し、丁寧に指導し、自信をもって働いてもらうこと」を大事にしています。

岡田生産本部長



常用雇用労働者数とは、1週間の所定労働時間が30時間以上の方の数と1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方の数を0.5倍した数を合算した数をいいます。(いずれも1年を超えて雇用される見込みがあることまたは1年を超えて雇用されていることが必要です。)

雇用事例 障がい種別：精神障がい / 発達障がい

株式会社メルコテクノ横浜

[事業内容] ITシステムの構築、業務用PCの管理に関わるサービス、電子機器組立・検査等
[常用雇用労働者数] 159.5人

[お話を伺った方]

遠藤総務部長、総務部人事課 牛丸さん

▶ 職場全体が優しくなれる

障がいのある方を雇用することは、その人その人に
応じた配慮を必要としますが、それは障がいのある
方に限ったことではなく、職場全体が優しくなれる、
強い言葉遣いをしないように配慮するなどの
気遣いが自然にできるなどの効果を生みました。

▶ 支援機関等との連携が定着に

障がいのある方の就労が定着していくためには、
ご自身が普段言いにくいと思えるような課題、悩み
を第三者に相談できる場が必要だと思えます。特に、
生活上の悩みなど日々ご本人が抱える課題など
については、就労支援機関などの協力を求める
ことが必要だと思えます。



先入観を持たずに挑戦してみよう

会社の皆さんを信じて、もう少し頑
張ってみよう、新しいことに好き嫌
いなく飛び込んでみようという気持ち
で、何にでも挑戦することで新しい
発見があり、仕事の幅も広がり、自
信も持てるようになると思います。

Aさん

自分を成長させてくれる機会の場

自分の障がいや疾病について配慮してもらいながらも、頼りにさ
れている、仕事を通じて人として成長していることが感じられる
ことが一番嬉しいです。

Bさん

企業からのメッセージ

できる仕事は必ずある

障がいの種別や見た目だけで判断せず、実際にどのような仕事が合っていて、企業にとっても必要な人材
として活躍してくれるのか、じっくりとご本人と話しながら積み重ねていくことが必要だと思えます。

法定雇用率が引き上げられ、 障がい者雇用対象企業も拡大されています

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者法定雇用
率は令和3年3月1日から、0.1%ずつ引き上げられ、民間企業は
2.3%になっています。

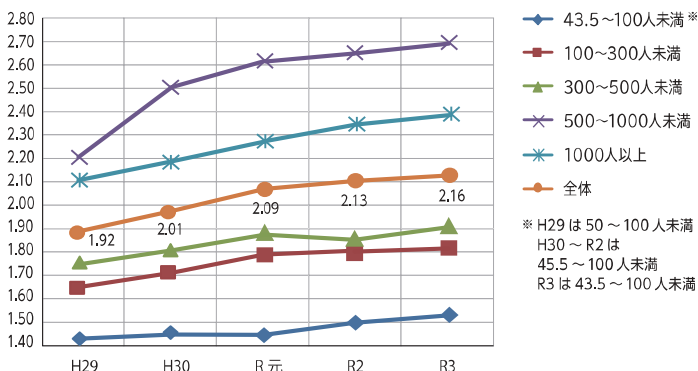
引き上げに伴い、障がい者を雇用しなければならない民間企業
の事業主の範囲が従業員45.5人以上から43.5人以上に変わって
います。

※ 障害者雇用給付金制度の対象(従業員100人を超える法定雇用率未
達成の企業)は変わりません。

事業主区分	法定雇用率
	令和3年3月1日以降
民間企業	2.3%
国、地方公共 団体等	2.6%
都道府県等の 教育委員会	2.5%

企業規模別障害者雇用率

単位：%



神奈川県労働局「障害者雇用状況の集計結果」より

企業の障害者雇用率は 毎年上昇しています

神奈川県内の民間企業全体の雇用率は、毎
年、上昇しており、令和3年度は 2.16%と過
去最高を更新していますが、法定雇用率 2.3%
にはあと一步届かない状況です。

これを企業規模別に見ると、全ての企業規
模で前年より上昇しています。

全体の雇用率と比較すると、500人以上の
企業では上回っていますが、500人未満の企業
では下回っています。