

# 令和2年度 障がい者の 働きやすい職場づくり

## モデル事業報告書

障がい者雇用に意欲はあるものの  
採用や定着に課題を抱える企業3社と  
専門的なノウハウを持つ支援機関が  
それぞれの課題解決の実践に取り組み  
その成果をまとめました。



# 事業の流れ


## 全体グループワークの実施 (3回)

- ▶ 障がい者雇用制度の紹介
- ▶ 障がい者雇用の今後の見通し
- ▶ 障がい者雇用に関わる福祉事業所との連携・見学など
- ▶ 参加企業の状況の共有、相互の意見交換・アドバイスなど


## 企業訪問・コンサルティング (各企業ごと3回ずつ)

- ▶ 企業ごとに状況の把握
- ▶ 対応策の検討
- ▶ 具体的な課題解決に向けた支援


### 株式会社グリーンズ

 精神障がいや発達障がいの方を多く雇用していたが、継続して働き続けてもらえなかった。

### 井村屋グループ株式会社

 障がい者雇用が決まった現場のノウハウが、全体では共有できていなかった。

### 株式会社ぎゅーとら

 障がい者を採用し、職場に定着するまでの仕組みが整理できていなかった。

## 事例1 | 株式会社グリーンズ (業務内容:宿泊業) 業務の把握と生活の支援の両輪で職場定着を目指す

### 課題

#### 退職理由に多い「環境の変化」への対応が課題

- ▶ 業務内容のみならず、職場環境・生活環境・日々の天候などによっても体調が左右されることが多くあり、そのような体調の変化をきっかけに、欠勤・長期休暇や退職まで発展することがあった。

### 取組

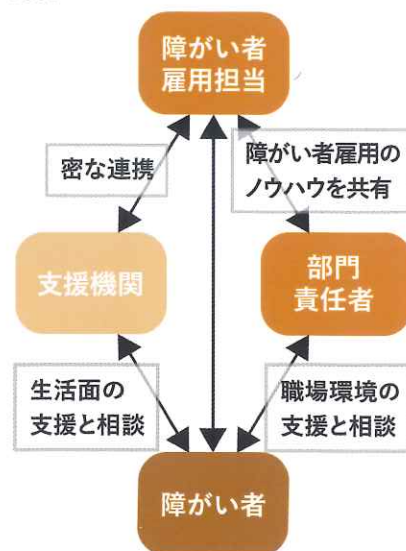
#### 部門責任者とノウハウの共有や支援機関と密接な連携

- ▶ 部門責任者を管理責任者とし、業務内容・職場環境を把握し、ケアできる体制づくりをおこなった。
- ▶ 支援機関と連携を密にし、生活面をフォローした。

### 展望

#### 「3年以上在籍者50%」の定着率を目指す

- ▶ 令和2年前期は44名の在籍者のうち、在籍3年以上の方は32%であったため、安心して働ける職場を整備することで、「3年以上在籍者50%」の定着率を目指す。



## 事業に参加しての感想

加藤さん (人事管理部)

他社様の状況をうかがうことができたことで弊社の状況を改めて確認でき、非常に有意義なプロジェクトだったと感じております。各社それぞれに課題があり、社内体制や採用活動などの意見交換を通じて弊社の取り組みの方向性を確認できたことは、今後の取り組みの励みになると感じました。

事務作業(データ入力)





## 事例2 | 井村屋グループ株式会社 (業務内容:菓子・食品の製造、販売) 就労・定着に向けての見える化を進める

### 課題

障がい者の受け入れが現場の担当者まかせになっていた

- ▶障がい者の採用から配属までの方法、定着に向けたフォローなど、社内のノウハウが全社的に見える化できていなかった。
- ▶生産現場以外の部署における採用・受け入れの知識がなかった。

### 取組

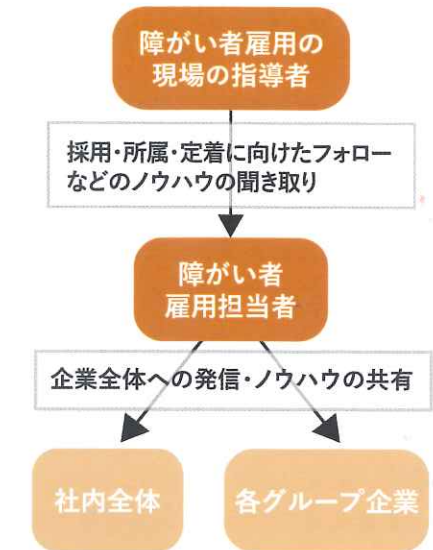
見える化を進める

- ▶障がい者雇用担当者が、障がいを持つ社員をサポートしている現場の担当者から、これまでのノウハウをヒアリングした。
- ▶社内の現状と課題をまとめ、経営層やSDGs推進チームの関係者と共有し、今後の採用に向けた検討を行った。
- ▶これまで障がい者雇用担当者のネットワークにより採用を行っていた側面があったが、障がい者採用の募集要項をHPに掲載する準備を進め、新卒やキャリア採用に向けて広く情報を伝えられるようにした。

### 展望

グループ全体が一体となって雇用を進める

- ▶グループ全体で障がい者の採用、受け入れに対する意識が高まり、障がい者が安心して働ける職場づくりにつなげる。



製造での作業(箱詰め、包装)



### 事業に参加しての感想

松田さん(総務・人事部)

当グループはこれまで、各事業会社で障がい者雇用に取り組み、経験豊富な現場担当者のサポートにより長く勤務される方も多かったことから、全社的にそのノウハウや現状の課題が見える化できていませんでした。今回、障がい者採用の現状と他社様の取り組みを知り、自社の状況を確認したことで、今後の取り組みについてグループ全社で検討していくきっかけを作ることができました。

## 事例3 | 株式会社ぎゅーとら (業務内容:食品スーパー) 採用・支援・職場定着への仕組みを整理する

### 課題

新しく障がい者を採用しても継続して働いてもらえない

- ▶長期の雇用継続が出来ていたため、過去にどのような採用支援や定着支援をしてきたかを知る社員がいなかった。
- ▶人事担当者は新たに採用が必要となった際に、どこから手をつければよいかわからず不安があった。

### 取組

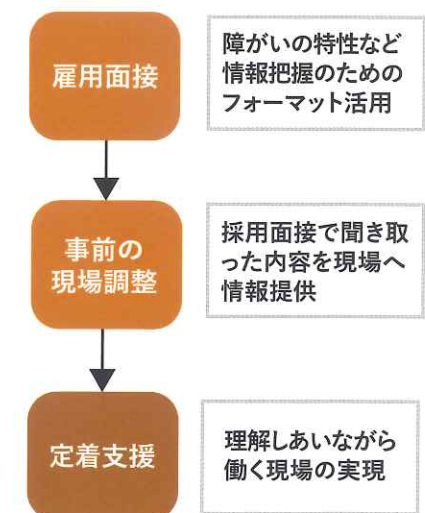
雇用のためのステップの確認

- ▶人事担当者の障がい者雇用を取り巻く環境についての理解があいまいだった。
- ▶採用面接時に障がい特性や配慮を把握するためのフォーマットがなかった。
- ▶雇用後の障がい者支援への現場理解が足りないことが多かった。

### 展望

障がい者に対する現場の理解が深まり、継続雇用を目指す

- ▶障がい特性などの聞き取り内容を共有することで、現場の担当者が事前に障がい者の状況を知ることができ、障がい者雇用への理解が深まり働きやすい職場を目指す。



### 事業に参加しての感想

坂崎さん(人事課)

人事課に所属してから、初めて障がい者雇用の担当になりました。今回の県事業に参加し、他企業の取り組みをお聞きできたり、就労支援事業所の存在を知り、大変勉強になりました。障がい者雇用はただ難しいものと考えていましたが、これまでの担当者とも障がい者雇用について話し合う機会が出来たので、採用や定着に向けた具体的なフローを作成し、障がい者の方が現場でも働きやすい環境づくりができるよう、取り組んでいきます。

店舗での作業(清掃、品出し)





## 米田英雄

社会福祉法人ぶろぼの 津事業所（就労移行支援事業所）

### 〇障がい者雇用を全社で取り組む

障がい者を雇用するにあたり、単に担当者だけが取り組むのではなく、全社の状況を把握し、全社で状況を把握できるように進めましょう。

### 〇地域の障がい者雇用の状況を把握する

障がい者雇用を助けてもらえる様々な支援機関があります。地域によっては数が少ないこともあります。地域の状況をしっかりと調査し、連携できる支援機関を探し出しましょう。

### 〇障がい者を、一人ひとりの個性ある人として見る

「障がい者」とひとくくりにするのではなく、一人ひとりの状況や個性をしっかりと見極めることが大切です。仕事ありきで人を当てはめていくのではなく、出来る仕事を見つけていくことで、職場での定着が進みます。

## 山口友美

連携事業所・NPO法人 a trio 理事長

ぶろぼのと連携して参加しました。今年は3つの企業の担当者の方に本事業に参加してもらいました。

障がいを持っている人が働きやすい職場は、子育て中の人も高齢者も働きやすい職場です。

少子高齢化の進む日本で、誰もが働きやすい組織を作らないと、良い人材の獲得や定着は難しいと考えられます。社内で情報の共有を進め、業務改善をしていくことで、誰がどの業務をすることが最適なのかが見えてきます。障がい者も含め、誰もが個人の能力や適性を活かしていきいきと働くことができる環境を作っていただきたいと考えます。

## 企業と様々な支援機関との連携で障がい者雇用に取り組みましょう

### 1 ハローワーク

障がい者の職業紹介はハローワークが行います。また、障がい者雇用の様々な支援制度を活用するためにも、まずはハローワークにご相談ください。

ホームページ検索ワード:三重ハローワーク 一覧

### 2 三重障害者職業センター

企業や障がい者に対して新規雇用や職場定着などのアドバイスを行っています。相談や研修、そのほかジョブコーチ支援やリワーク支援なども行っています。

〒514-0002 三重県津市島崎町327-1 TEL059-224-4726

### 3 障害者就業・生活支援センター

県内各地域にあり、就職を希望する障がい者の様々な相談を受けています。企業や支援機関と連携を取り、就職や職場定着の支援をします。

ホームページ検索ワード:三重障害者就業・生活支援センター

### 4 就労移行支援事業所

障がい者を対象に就職を希望する障がい者の就労訓練や就職に対する支援を行っています。訓練を受けて就職した後も、定着の支援も行っています。

ホームページ検索ワード:三重県 障がい者 就労支援サービス

発行：三重県 雇用経済部 雇用対策課

〒514-8570 津市広明町13番地

電話：059-224-2510 fax：059-224-2455 メールアドレス：koyou@pref.mie.lg.jp

制作：社会福祉法人ぶろぼの 津事業所 就労移行支援事業所

※社会福祉法人ぶろぼの津事業所は、「令和2年度障がい者の働きやすい職場づくりモデル事業」を三重県から受託しています。