

事業所名

株式会社ゴール 米子工場



業種

錠前製造業

従業員数

88名

うち障がい者雇用人数 2名

事業概要

鍵と錠の専門メーカーの主力工場として製品の要であるシリンダーと錠の製造を担う

- 知的障がい
- 精神障がい

障がいのある社員の担当業務

住宅向け錠前の組み立て

## 初めての障がい者雇用受入れのステップ

「障がい者雇用に取り組みなければいけない」と考えていたところ、近隣の特別支援学校から実習受入れのお話をいただき、それをきっかけに工場全体で受入れ体制を整えていきました。



場面・状況によって言葉が発することが難しい社員には電子パッドを用意

### 受入れステップ

- ① セミナーに参加し、情報収集 (対象：管理者・担当者)
- ② 「あいサポーター」研修で障がいの理解促進 (対象：全社員)
- ③ 入社する社員の個別の障がい特性や配慮事項を伝える (対象：受入れ部署)
- ④ 早期委託訓練(1か月の実習)で配慮事項のすり合わせ
- ⑤ 入社社員の特性に合った業務配置
- ⑥ ツールで環境を整備

セミナーは特別支援学校や県が主催しているものなど年に10回程度参加しています。事例セミナーからヒントを得て、スケジュールボードの作成など必要なツールを検討します。また、他社の担当者の方々と交流会で事例を共有し解決の糸口を見つかることもあります。



企業在籍型ジョブコーチ 上村由美さん

## キャリア支援

ゴールでは個人の特性に合ったサポートをすることで、障がいのある社員も他の社員と同じ評価制度を試みています。ただ働くだけでなく、人としての成長や「得意を伸ばして行ってほしい」との願いが込められています。

- 長期目標の共有
  - ・1年目= 定着・コミュニケーションを重視
  - ・2年目= 作業のひとり立ち
  - ・3年目= 基準生産数・基準生産時間を守る作業
- 定期面談(月1回)
- 目標設定(半年ごと)
- 作業日報
  - ・毎日の生産数を記録(パソコン作業の定着)
- 日誌
  - ・プライベートを含む コミュニケーションツール

### 目標設定・振り返りシート

障がい内容：知的障がい 基準生産数・基準生産時間を守り作業をする

部番	作業内容	基準生産数	基準生産時間
B 部品	ホンタイ組立	40個	1:00

#### 作業日報

日付	作業開始時間	作業内容	部番	品名	数量	作業終了時間	作業時間	基準時間
○/○	13:01	組立て	B 部品	ホンタイ組立	40	13:59	0:58	◎

#### 行動評価

評価点数 5:正社員レベル 4:高いレベルでできた 3:できた 2:できなかった 1:手伝いが必要

① 業務処理	日常の業務処理はすばやく、正確で安定感があり、トラブルやイレギュラーにも適切な対応をとっている	自己評価 3	基準生産時間を守れましたか? だいたいまもれている。
② 生産性	収益意識を持ち、効率的・効果的な業務遂行をしている	自己評価 3	基準生産数を生産できましたか? できている。

白クマ評価

ものづくりの現場にとっては個性がプラスに働きます。一般社員にはないセンスを兼ね備えた方に出会うことができました。彼らの意欲を大切に、ものづくりのプロになってもらいたいと思います。



岡田知貴 工場長



事業所名

# 有限会社ドアーズ



業種

飼料製造業

事業概要

100アイテムを超えるペットフードを生産・展開

障がいのある社員の担当業務

加工・梱包・品質管理など

従業員数

55名

うち障がい者雇用人数 15名

- 知的障がい
- 精神障がい
- 発達障がい

## 障がいを「個性」と捉え、強みに変えられる業務・配置

ドアーズでは入社後一週間は全工程の業務を体験します。そのうえで、障がいのある社員本人の希望やリーダーの意見を踏まえて、本人や会社が最も生産性を上げられる業務へと担当が決まっていきます。

専任業務のある社員以外は、週始めに、くじで役割を決定。反復作業を中心とした業務のため、いつ・誰が休んでも生産が止まらない仕組みが実現されています。

### 特性にあわせた専門的な業務



チームで働くよりも、1人で黙々と作業することが得意な社員  
→集中力が求められる業務



ミスを許さないこだわりの強さがある社員  
→品質管理業務

### 誰もが担当できる細分化された業務



高齢者とチームを組んで温かい声掛けのある環境



ハサミの配置など細かいところまで働きやすさが追求された環境

## 「お互い様」の精神で、働く時間の「障がい」をなくす

業務の分担と取引先メーカーからのゆとりある発注スケジュール調整により「自由出勤」を実現しています。たとえば、体調が優れない日は当日に断りなく休んでも問題ないですし、台風の日には10人程しか出勤しないこともあります。また休憩時間も自由に取れ、メリハリをもって働いています。

「1日8時間働かなければならない」というルールが壁になることもあるのです。「頑張らないことから始めよう」と短時間からの就労も応援しています。

社員にとって「働きやすい、働き続けたい」と思われることで貢献の意識が生まれます。「自分がしんどい時は休む、その分、誰かが大変な時は代わりに頑張る」といったチームワークで補いあっていく「お互い様」の精神が根付いています。



通常業務は16時まで。退勤後はパラリンピック出場を目指して陸上競技の練習をする社員

障がいのために「一般成人より疲れやすい」「定期的／突発的な通院がある」ほか、「自身の家族の育児や介護」などから短時間勤務を希望する方は少なくありません。週20～30時間以内や週20時間未満の障がい者雇用を推進する動きも年々高まってきています。



### 柴田智宏 代表取締役からひとこと

.....  
様々な仕組みはありますが、最も重要なのは「しっかり話ができる雰囲気づくり」です。

「こういったことが苦手なんだね」「次は失敗しないようにどうしようか?」といった話ができれば、しんどさや働きづらさのために辞めるといことはほとんど防げま

す。だから僕たちは声をかけ、耳を傾け続けます。障がい者は特別支援学校卒業後に、学び(専門学校・大学)や仕事(企業)の選択の幅が少ないという現状があります。

「働き方も自分の生き方も選ぶことができる」のが僕たちは幸せだと考え、そのためのたくさんの「ドア」を用意したいと思っています。





事業所名

# 皆生タクシー株式会社



業種

旅客運送業

事業概要

米子市を中心に「安心・快適なタクシーサービス」の提供

障がいのある社員の担当業務

電話による顧客対応および配車管理

従業員数 70名

うち障がい者雇用人数 3名

- 身体障がい (難病含む)

## 車いすの方も働きやすい職場づくり

現在、皆生タクシーでは車いすを利用している社員を3名雇用しています。受入れにあたってまずはバリアフリー環境の整備を行いました。

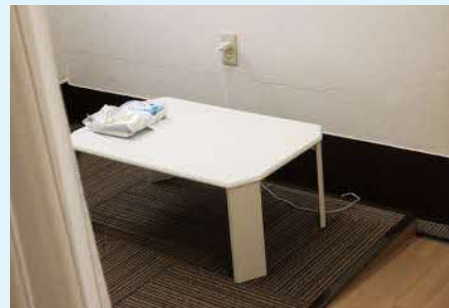
### バリアフリー環境の整備のため利用した制度の一部

- 多目的トイレの設置 …… 第1種作業施設設置等助成金 (高齢・障害・求職者雇用支援機構)
- 休憩室の設置 …… 障害者福祉施設設置等助成金

テレワーク導入に向けた国や県の助成制度もあります



多目的トイレ



仕切りのある休憩室



手すり社員お手製のスロープ

## 「社員の負担を減らしたい」という思いから週4日のテレワークを導入

より社員の負担を減らすために、2021年からはテレワークも開始しました。家であっても会社と同様の機器を用意し、ビデオ通話をつないだままで仕事をしているので生産性もコミュニケーションも出勤時と変わりません。ただし、本人の情報のキャッチアップや上司が部下の調子を確認するためにも、対面で顔を合わせる機会も重要だと考えています。そこで、週に1回は出勤をするようにしています。現在は車いすの社員のための適用でしたが、感染症流行や悪天候の時など便利な働き方だと感じ、適用範囲の拡大も視野に入れていきます。



チームワークと臨機応変さが求められる仕事。テレワークでも常にお互いの様子が分かるように工夫

### 働く人の声

元々接客業をしていたので、声だけでお客様と関われる仕事を続けられる喜びがありました。通勤時間がなくなったことで時間の節約になり、自分の時間がもてるようになりました。



私たちの取組が、障がい者のなかでも作業所以以外の選択肢を求めている方への機会となっていればと思います。正直、私たちが求める仕事のレベルは高いです。仕事で壁にぶつかることもあるでしょう。そんな時は「なぜこの会社にきたのか？」と原点に立ち返るように伝えていきます。

杉本真吾 代表取締役



支援機関からのアドバイスを受けて、身体障がいだからハード面だけを整えればよいのではなく、心のケアも必要だと気づきました。



村上耕一 課長





事業所名

## ごうぎんチャレンジドとっとり



業種

銀行業

事業概要及び  
障がいのある  
社員の担当業務

銀行内の一部業務を担当することで合理化・効率化を図る。  
封入などの軽作業、表計算を用いたデータ処理・デザイン業務・  
IT導入時の設定作業

従業員数

16名

うち障がい者雇用人数 13名

- 身体障がい
- 精神障がい
- 知的障がい
- 発達障がい

## 地域で障がいがある方が働ける場所を

ごうぎんチャレンジドとっとりは「精神障がいや発達障がいなどのある方の働く機会の創出による自立支援」を目的に設立された事業所です。精神障がいのある方のなかには、これまで一般企業の前線で活躍してきた方も少なくありません。それぞれの方の経験や能力を生かし、活躍できる場を提供したいとの思いをもって運営をしています。

業務内容としては、母体である山陰合同銀行の事務処理業務のほか、デザインやプログラムの作成などの専門的業務も行っています。今後はテレワークを活用し、遠方に住む方への採用拡大も検討しています。



十分なサポート体制で業務の相談もしやすい環境

### 竹内明美 所長からひとこと

こちらの年次報告書の表紙絵はデザインが得意な方が、ごうぎんチャレンジドまつえの社員とコラボレーションしてできた作品です。各拠点などに配られています。本人の得意な業務や、興味のある業務を積極的に任せようとしています。人を思いやる心を大切にした場でありたいと思っています。



## 職場実習から採用へ

ごうぎんチャレンジドとっとりで力を入れているのが、職場実習生の受入れです。県内の特別支援学校や就労継続支援事業所などからの受入れを積極的に行っています。

これまでの実習生受入れ実績は43名にのびります。

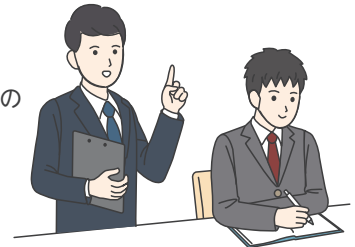
(2022年3月末現在)

職員が実習生に業務の説明を行ったり、一緒に業務を進めたりすることにより企業で働くイメージを持つことができます。

実習に参加された方のなかから、実際にごうぎんチャレンジドととりの職員となられたケースもあります。

### 実習内容例

- パソコンスキル
- ビジネスマナー
- 報告・連絡・相談の仕方など



### 働く人の声

私は特性上、指示が具体的でないとうけないことがあります。

現在の職場では、私の特性に応じた業務指示や説明などを受けられ、複雑な手順の仕事も、

今ではスムーズに処理ができるようになってきました。

事務は未経験でしたが、できることが増えてとても嬉しく思います。

今では、他部署に出向いて行う業務にも挑戦しています。



事業所名

株式会社サンライズさんこう

 株式会社 サンライズさんこう

業種

産業廃棄物処理業

事業概要

三光株式会社の特例子会社として、産業廃棄物処理業務の一部を担う

障がいのある  
社員の担当業務

産業廃棄物の選別・破碎、X線分析など

従業員数

19名  
うち障がい者雇用人数 10名

- 知的障がい
- 精神障がい
- 発達障がい

## 「望まぬ離職をゼロへ！」社内外の相談体制とネットワーク

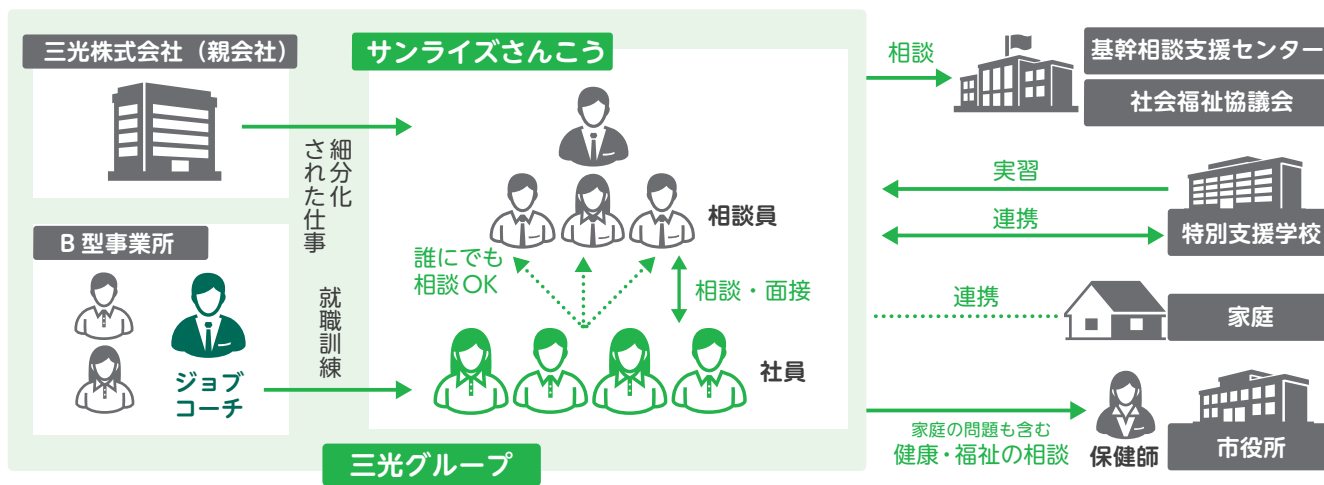
サンライズさんこうの立ち上げの背景には、「精神障がい・発達障がいのある人たちの働く場所の少なさ」に対する課題感がありました。その課題を解決すべく当時、NPO職員だった安達さんは「日本一働きやすい会社を作りましょう」と三光株式会社に呼びかけて特例子会社※を設立しました。福祉経験者を多数配置することで「いつでも、誰にでも」相談しやすい社内体制を作り、それぞれがもつノウハウやネットワークも大切にしています。

※「特例子会社」とは... 親会社と資本及び人的に密接な関係があり、障がい者の雇用管理を適正に行う能力があると認められた子会社のことで、特例子会社の障がい者は、親会社の障がい者雇用として算定できます。



働く人の中には家族との問題を抱えている人も少なくありません。その場合は社内だけで解決せずに保健師など外部の福祉とつながるようにしています。相談員もこれまでの経験を活かして、支援機関などへ積極的に助言を求めます。

安達賢 統括部長からひとこと



## 一人ひとりにあった手順書

「なぜ手順書を作るのか？」という基本にかえて考えたところ、社員にとっては「仕事への不安」が根幹にあったのだと気付きました。そこで一緒になって手順書を作り、「分からないこと・不安なこと」を一つひとつなくしていきました。



専門性の高いX線分析の仕事も手順書を使ってマスター

上司と一緒に作った  
思い入れの強い手順書。  
重要などころには色や印をつけて  
わかりやすく工夫しています。



## 働く人の声

毎月の面談だけではなく、私が元気がない時は上司から声をかけてくださいます。相談できる上司は何人もいますので、違う上司に話すとまた違った意見が聞けて考えが広がりますし、気持ちが楽になったり、切り替えができたりします。「障がいがあるから」ではなく一人の人として心で接してくれる良い仲間達に恵まれました。



まつかわ ともみ さん

事業所名

# 日本海冷凍魚株式会社



業種 食品製造業

事業概要 カニをはじめとする冷凍水産物及び調理食品の製造・販売

障がいのある社員の担当業務 海産物の加工、梱包および庶務・清掃

従業員数 135名  
うち障がい者雇用人数 5名  
●知的障がい

## 「本人が自分の気持ちを言えない」 ことを克服するため 全社で作る支援体制の輪

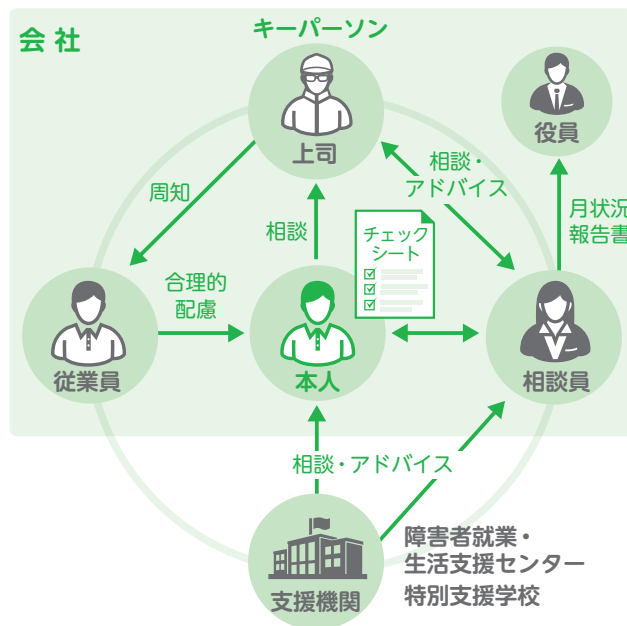
障がい者雇用を始めて最初に戸惑ったことは本人達が自分の気持ちを言えない・表現できないことでした。「大丈夫？」と聞いても「大丈夫」とオウム返しをする方もいます。試行錯誤をしながらこのような支援体制（右図参照）ができました。

この会社では、障がいのある社員も製造ラインで活躍しており、彼らのために特別に用意した仕事はありません。だからこそ現場についてよく分かっている人間がキーパーソンになることで、業務の悩みもスピーディーに対応ができます。



柳楽 一成 マネージャーからひとこと

### 支援体制



## チェックシートを活用し、 相談の精度をアップ

障害者就業・生活支援センターからのアドバイスもあり、本人たちの困りごとに気付けるようチェックシートを数種類用意しました。

現在は1日最大3回、振り返りの時間を設けています。



チェックシートを使いながら、相談員（写真左）と振り返りの時間

**朝** 体調をチェック

**昼** 昨日午後～当日午前の仕事の振り返り

**終業時** 仕事の出来や相談したいことがないかを確認

相談員が  
昼休憩前に確認。  
必要に応じて  
話を聞く。

障害者就業・生活支援センターから「選択式で気持ちを表現できると良い」とアドバイスがあり、チェックシートのひな形をいただきました。それを自社用にカスタマイズしています。チェックシートの回答から本人の様子を知り、こちらから声をかけるようにしています。

### セルフチェックシート 低い ← → 高い

目標到達レベル	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
仕事で困った迷ったレベル	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
仕事で失敗したレベル	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
注意を受けたことは？	ある ・ ない
ほめられたことが？	ある ・ ない
持ち帰るものや忘れ物は？	ある ( ) ・ ない
会社からのコメント	