

鳥取県の企業の皆さまへ 平成26年度

ともに働く仲間のために

～障がい者雇用好事例集～



※本書は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「障害者雇用事例リファレンスサービス」からの引用及び当県の聞き取りを行った内容により構成されています。
(障害者雇用事例リファレンスサービス: <http://www.refjeed.or.jp/>)

鳥 取 県

<目次>

鳥取県内で、障がい者雇用で成功している企業の事例
を紹介します。新たに障がい者雇用を始められる際に、
参考にいただければ幸いです。



◎ 鳥取県公式HPアドレス：<http://www.pref.tottori.lg.jp/235689.htm>

企 業 名	好事例の特徴	ページ
株式会社大山どりーむ	付帯業務を特例子会社業務に移行することで雇用を生み出した事例	1
株式会社ジャパンディスプレイ 鳥取工場	『頼られ感謝され、なくてはならないサポートチーム』の確立を目指した事例	4
東宝企業株式会社	障がい者が安心して働ける職場を目指した事例	7
株式会社すし弁慶	障がい者の社会参加を目指した事例	9
株式会社セツ	障がい者の就労支援制度を活用して新規雇用と継続雇用に繋げている事例	12
三光株式会社	知的障がい者の意識を高める事例	14
株式会社エスマート	中途障がい者の職場復帰事例	17
学校法人かいけ幼稚園	幼稚園における障がい者の職域開発と雇用管理を行っている事例	19
鳥取いなば農業協同組合	適材適所の業務配置と職域開発に取り組んでいる事例	21
有限会社ウノ・コーポレーション	ファーストフード店舗における知的障がい者の雇用の事例	23
株式会社味屋コーポレーション	障がい者の特性に見合った業務設定と労務管理をしている事例	25
医療法人養和会	障がい者が地域の中で生き生きと活動できる職場づくりをしている事例	27
株式会社丸合	無理のない復職計画を作成し、障がい者の復職を支援している事例	29

株式会社大山どリーむ

～付帯業務を特例子会社業務に移行することで雇用を生み出した事例～

- 所在地 米子市中間
- 事業内容 建物の洗浄及び建物の維持管理に関する業務
- 従業員数 19名
- うち障がい者数 13名
 - 肢体不自由 4名
(工場清掃、修繕)
 - 知的障がい 5名
 - 精神障がい 4名
(かご洗い、工場清掃、鶏舎清掃)



1 事業所概要

平成23年3月に親会社である株式会社大山どりの特例子会社として設立。雇用を待ち望む障がい者等の雇用増進を図ることを目的とし、本社の業務から派生する清掃業務やクリーニング業務等の受託、また、自社で収益をあげるための事業も展開している。

2 障がい者雇用の経緯

○実習生の受入れで障がい者を理解。特例子会社の設立で障がい者を積極的に雇用。

[きっかけ]

○依頼により実習生受入
(初めは、障がい者雇用には消極的)

[受入による気づき]

○業務の範囲を限定し、
個々の障がい特性に配慮さえすれば、充分戦力になることへの気づき。

[障がい者雇用の場の創設]

○企業にとっても、雇用を待ち望む者にとっても、双方の願いが叶う施策として特例子会社の設立。

キーワード！

「特例子会社の設立」

親会社にとっても、働く意欲と能力のある障がい者にとってもお互いメリットになります。

※特例子会社とは、親会社が障がい者の雇用に特別の配慮をし、障がい者を集中的に雇用するなどの一定の要件を満たして、国の認定を得た子会社のことをいい、親会社の事業所とみなし、障がい者の雇用率に含めることができます。



取組の実例 1：障がい者の体験実習の受入

取組内容

○障害者就業・生活支援センターから、障がい者の実習受入を依頼され、受入れを行った。

○実習に当たっては、業務の範囲を限定し、個々の障がい特性に配慮した。



清掃作業



カゴ洗い作業

取組の結果

○障がい者は、業務範囲を限定し、個々の障がい特性に配慮することで、十分に会社の戦力になることに気づいた。

取組の実例 2：親会社の業務洗い出し

取組内容

○障害者就業・生活支援センターと一緒に、大山どりの業務の中で、障がい者でも就労可能な業務の洗い出しを行った。

- ・ 社内の清掃作業
- ・ 鶏舎洗浄作業
- ・ かご洗い作業 etc



鶏舎清掃作業

取組の結果

○洗い出してみると、思っていた以上に障がい者に任せられる業務があった。

○それを実習につなげ、雇用に結びつけることが出来た。

取組の実例 3：特例子会社への移行

取組内容

- 障がい者に任せられる業務がある一方で、働く能力と意思を兼ね備えた障がい者も多く存在する中で、それを結びつける施策として、特例子会社を設立した。
- 特例子会社の業務内容を、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、特別支援学校等に具体的に提示し、就労可能な者を募集した。
- 鳥取障害者職業センターが行うジョブコーチ制度も活用し、雇用の定着を図った。

取組の結果

- 親会社である大山どりからの移籍を含め、10名以上の障がい者を雇用することが出来た。
- ジョブコーチ制度の活用、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等と密に連絡を取り合い、各人の様々な課題等に積極的に取り組むことで、就労継続につなげている。

取組の実例 4：収益事業への参加

取組の内容

- 特例子会社として、親会社に頼るのみではなく、自ら収益をあげていく自主運営を目標に掲げ、営利企業として、収益に貢献する業務を発生させ、そこに働く意欲を持ち業務遂行能力がある者を採用する。



取組の結果

- 親会社の敷地内に無人卵販売所を設置して、管理運営を行い、日々収益を得る活動を開始。
- 親会社としては普段手が届かない食品加工の分野に進出し、更なる雇用の創出と、利益の向上につながるよう計画を進めている。



株式会社ジャパンディスプレイ鳥取工場

～「頼られ感謝され、なくてはならないサポートチーム」の確立を目指した事例～

■所在地	鳥取市南吉方
■事業内容	液晶パネル設計・製造、液晶モジュール設計
■従業員数	700名
■うち障がい者数	13名
	<input type="checkbox"/> 知的障がい 6名 <input type="checkbox"/> 内部障がい 3名 (社内サポート業務) <input type="checkbox"/> 肢体不自由 2名 <input type="checkbox"/> 内部障がい 2名 (一般職種)



1 事業所概要

昭和42年に鳥取三洋電機株式会社（現 三洋テクノソリューションズ鳥取株式会社）の液晶部門の工場として開設。平成25年に株式会社ジャパンディスプレイ鳥取工場となり、車載分野を中心としたアモルファスシリコンTFT液晶パネルの設計、生産及び液晶モジュールの設計を手掛けている。

2 障がい者雇用の経緯

○法定雇用率2.0%を目指し、社内のサポート業務を障がい者が担当する「サポートチーム」を発足。

[きっかけ]
○各工場で法定雇用率2.0%以上を満たすという方針が示される。

[社内検討]
○社内で、業務内容等を検討、職場の意見を集約し、工場全体で業務の検討。
○他工場のノウハウや意見も参考。

[サポートチームの発足]
○工場内のサポート業務(従業員サービス・環境活動・社会貢献活動等)を担当するサポートチームを発足。

キーワード！

「サポートチームの発足」

社内のサポート業務を担当し、従業員の業務効率向上につながり、従業員が障がい者と接する機会が生まれ、多様性への理解が深まります。



取組の実例 1：法定雇用率達成の方針決定とサポートチームの立ち上げ

取組内容

- 各工場で障がい者の雇用率2.0%以上を満たすという方針が出されたことにより、人事総務部門内で業務内容等を検討し、また社内のダイバーシティ（多様性の受容）推進委員会から職場の意見を集約し工場全体で業務を検討。
- 定型的な業務であること、目的を明確にすること、達成感を得られるものであること、従業員サービス、社会貢献等になるものであることを基本に候補業務をピックアップ。

取組の結果

- 主に従業員サービス・環境活動・社会貢献活動等に関わる業務を中心とした、障がい者で組織するサポートチームを立ち上げることとなった。
- サポートチームは、総務担当部門に配置した。

取組の実例 2：サポートチームの業務内容決定

取組内容

- サポートチームの業務内容を主に以下のとおりとした。
 - ・社内郵便集配
 - ・共用スペースパトロール
 - ・エコキャップ回収 等
- 作業マニュアルを作成し、業務のポイント、約束事を決め、1日、1週間の予定が見えるように、タイムテーブル（基本スケジュール）を作成した。
- 実際に業務をやってみて、問題点等を抽出し、改善等を行った。



取組の結果

- 社内郵便集配では、従業員が持ち運びをしなくても、各職場に封筒を届け、各職場から発送する封筒を回収することができ、従業員の業務効率アップにつながった。その他業務でも、従業員サービス、社会貢献等につながった。
- 作業マニュアル等の作成により、サポートチームの業務効率が向上し、スケジュールの把握等が容易になった。

取組の実例 3：サポートチームの協働

取組内容

- 従業員に「体調・気分」、自らで設定した「今月の守ること・目標」が守れたかを日々記録させる。
- 朝、昼、夕会を実施し、業務予定・内容の把握、確認を行い、問題点等を共有する。（自分が書いたことを相手に伝える訓練にもなる。）
- 業務日報は、パソコン操作を習得するため、手書きではなく、ワード、エクセルでの作成としている。
- 手話勉強会の実施、養護学校等との交流により、他の障がいを知る機会、他者から意見をもらう機会を設け、コミュニケーション能力の向上等を図る。
- 自分の得意分野にチャレンジすること、短期的に目標をもつことが、モチベーション、自己スキル向上につながると考え、自己啓発を推奨。



取組の結果

- 日々の記録により、体調・精神面の把握ができ、スケジュール・業務内容の考慮、心身のケアを行うことが出来る。
- 入社当時、パソコンで文字入力ができなかったメンバーも、今ではパソコンの操作を行うことが可能となった。
- 自己啓発を推奨した結果、2名が、鳥取県障害者技能競技大会に出場し、内1名が金賞を受賞、その後開催された、全国障害者技能競技大会で努力賞を受賞することができた。
- 従業員が障がい者と接する機会が生まれ、机上ではなく「生のダイバーシティ教育」となり、真のダイバーシティの理解が深まっている。

東宝企業株式会社

～障がい者が安心して働ける職場を目指した事例～

- 所在地 倉吉市大正町
- 事業内容 スーパーマーケット
- 従業員数 232名
- うち障がい者数 4名
 - 知的障がい 2名
(包装パック・値段付け)
 - 肢体不自由 2名
(青果物の販売、惣菜の販売等)



1 事業所概要

昭和37年に創業。現在では、鳥取県中部を中心にスーパーマーケット（「東宝ストア」、「新あじそう」）を経営し、食品全般・日用雑貨・惣菜製造販売等を行っており、当地域では最も大きなシェアを占めている。

2 障がい者雇用の経緯

○地域貢献、サービスの行き届いた、人に優しい、信頼される店舗を目指して。

[きっかけ]

○「地域に貢献する、サービスの行き届いた、人に優しい、信頼される店舗であり続ける」ことを経営理念としていることから、障がい者雇用にも前向きであった。

[人材の募集]

○意欲的な人材を広く募集。

[体験学習にも積極的]

○地域の養護学校から毎年職場体験の申し入れがあり、積極的に受け入れている。

キーワード！

「人に優しい店舗づくり」

障がい者だからといって職務を区別しないことが、事業場の全従業員に対する配慮につながります。



取組の実例 1：職務を区別しない

取組内容

○意欲があれば、障がい者雇用を行うという姿勢であり、障がい者だからといって、職務を区別していない。



取組の結果

- 現在働いている障がい者の勤続年数が長く、周囲との関わりも自然に溶け込んでいる。
- 事業場の全従業員に対する配慮が、障がい者雇用の配慮につながっている。

取組の実例 2：本人の認識・スキルと周囲の配慮・サポートのバランス

取組内容

- 上司、他の従業員の障がい者に対する配慮が、自然と養われており、指導者によるOJT教育、周囲の声かけなどのサポートも自然。
- 人事直行型の提案制度を年2回実施し、職場環境の改善について、作業的視点から積極的に吸い上げている。
- 障がい者がステップアップするための就業の場を積極的に提供する。
- 育児休業、介護休業制度など、福利厚生面も充実させている。
- 毎年、地域の養護学校から実習生の受入れを行い、また、障がい者が地域住民との挨拶を含めた積極的なコミュニケーションをとるようにしている。



取組の結果

- 従業員が働きやすい環境づくりを積極的に図ることで、障がい者が安心して働ける環境ができている。
- 地域への意識、理解強化につながっている。

株式会社すし弁慶

～障がい者の社会参加を目指した事例～

- 所在地 米子市道笑町
- 事業内容 回転寿司
- 従業員数 274名
- うち障がい者数 2名
 - 知的障がい 2名
(食器洗い、食材の下処理等)



1 事業所概要

昭和54年に創業し、現在は「すし弁慶」、「回転すし北海道」を経営。
『感動店舗！豊かな人生！』を掲げ、来店のお客様に感動していただける店づくりと全従業員に豊かな人生を築いてもらいたいと全社一丸となって事業に取り組んでいる。

2 障がい者雇用の経緯

○体験学習受入れによる障がい理解から正式雇用へ。

[きっかけ]
○養護学校から、生徒の体験学習受入の要請があった。
※それまで作業の高効率化を優先し、障がい者雇用は検討していなかった。

[受入れによる気づき]
○真面目に作業する姿勢をみて、障がい者に対する勝手な思い込みを一掃。

[本格的な障がい者雇用へ]
○体験学習の受入れを契機に、体験学習経験の生徒を正式採用し、本格的な障がい者雇用をスタートさせた。

キーワード！

「体験学習の受入れ」

障がい者に抱いていた勝手な思い込みを一掃するきっかけとなります。

※体験学習とは、養護学校等の生徒を短期間、実際の作業現場で受け入れ体験的に作業を経験してみるものです。企業にとっては、体験学習に参加した障がい者の能力、適性等を確認でき、また雇用に当たっての問題点等についても把握し、改善につなげることが出来ます。



取組の実例 1：勝手な思い込みの一扫

取組内容

- 米子養護学校から体験学習の要請があり、社会貢献のつもりで引き受け、体験学習を行った。
- 知的障がい者という観点から、簡単な作業を設定し、「洗い場」業務に配置した。



取組の結果

- 受け入れた学生の働きぶりが一生懸命で、「休憩してもいいよ」と声かけするまで無駄口を言わず、怠けずに作業する姿勢に驚かされた。
- そのことが、わが社の店舗での仕事は無理と障がい者に抱いていた勝手な思い込みを一掃させた。

取組の実例 2：障がい者雇用の課題と対策

取組内容

- 採用後の店舗での作業は体験学習と同じ「洗い場」での作業を設定。
⇒比較的スムーズに作業をこなしていた。
- 別のポジション（業務）に変えた。
⇒作業に時間がかかり過ぎ、仕込みの時間に間に合わないという事態が発生し、他の従業員の不満の要因となり、本人も落ち込んで一時仕事を休みがちになった。
- このことをきっかけに、どんな些細なことでもこちらの方から必ず、作業の進捗状況を確認し、解らず困っている状態がないようにケアしていくよう努めた。




取組の結果

- ケアをした結果、本来持っている明るさが戻った。
- 困難だった作業も上手にこなせるようになった。
- 作業スピードもアップするなど大いに改善が進んだ。

取組の実例 3：各店長の改善対策

取組内容


- 
- なかなか作業が覚えられず、やり残しの多いA君に対し、作業の見直しを行い、仕事を限定し、徹底して明確に教えた。
 - ムラが多く、作業がスムーズにできたりできなかったり、叱られたことにより何もできなくなってしまうことがあったB君に対し、できなかった理由はこうで、何のために必要なことだよと、懇切丁寧に何度も説明し、理解できるよう努めた。
 - 生産性をあげるため、2つの作業を同時に行うことが必須になっているが、頭の中で上手く組み立てられず、ミスを連発していたC君に、1つの作業だけを繰り返えさせ、「今どこまで済んだの?」「できた?」と確認し続けた。

取組の結果

- A君は、やり残しなく作業ができるようになった。
- B君は、今ではきちんと作業が出来るようになった。
- C君は、ミスが全くなり、わからないことを質問したり、手が空いたとき「何かしましょうか?」と積極的に問いかけるようになってきた。

取組の実例 4：支援体制とステップアップ

取組内容

- 
- 店長ほか4名で障害者職場定着推進チーム設置
 - 社長、人事課1名が障害者職業生活相談員資格取得
 - 店長が、教育者を選任、ジョブコーチが支援
 - 相談事は昼休憩の時に対応
 - バックヤードの仕事を主体とし、食器洗い、野菜下処理業務等体験学習時にやったことに従事

取組の結果

- 簡単に作業が出来る環境を整え、また、コミュニケーションが取りやすいように、常にこちらからの声かけが、相談しやすい雰囲気を作っていくことにつながる。
- こういった環境等を整え、ゆくゆくは、ホールの接客も担当させたい。

株式会社セツ

～障がい者の就労支援制度を活用して新規雇用と継続雇用に繋げている事例～

■所在地	鳥取市商栄町
■事業内容	遊技場業(パチンコ店)
■従業員数	314名
■うち障がい者数	8名
	□視覚障がい 1名
	□聴覚障がい 3名
	□肢体不自由 1名
	□知的障がい 3名
	(店内・駐車場清掃)



1 事業所概要

サンヨーグループの傘下企業として、平成9年に株式会社セツとして開業し、山陰地方を中心にアミューズメント店舗（パチンコ店）を運営している。グループとしては、パチンコ店の他、外食事業、環境リサイクル事業等の事業を展開し、エネルギー問題に対応するため、電力の自給化を目指し、グループ所有の店舗にソーラーパネルを設置しての太陽光発電事業にも取り組んでいる。

2 障がい者雇用の経緯

○障がい者雇用に対する理解の高まりと関係機関からの働きかけを受け採用を開始。

[きっかけ]
○障がい者雇用に対する社会全体としての理解の高まり。
○障がい者雇用に関する各機関からの働きかけ。

[トライアル雇用の活用]
○トライアル雇用を活用し、実際の現場で職場環境に適應できるかどうか、受入側の環境や体制の問題等を会社と障がい者双方で確認し、採用を目指す。

[本格的な障がい者雇用へ]
○障がい者の社会参加の一助になればと、積極的な障がい者雇用に取り組む。

キーワード！

「トライアル雇用の活用」


就業を希望する障がい者が実際の職場で、業務を理解し職場環境に適應できるかどうか、会社側と障がい者の双方で確認できます。



※トライアル雇用とは、ハローワークの紹介によって、特定の求職者を短期間の試用期間を設けて雇用し、企業側と求職者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まる制度。

取組の実例 1：障がい者の社会参加への一助

取組内容


- 
- 障がい者雇用に対する社会全体としての理解の高まり、障がい者雇用に対する各機関からの働きかけもあり、地域に根ざした経営と地域社会への貢献を企業活動の目的として掲げる会社として、障がい者の社会参加への一助となればと考え、障がい者雇用に積極的に取り組む姿勢へと転換。
 - 障がい者雇用に関しては、受け入れる側の環境や体制の問題が大きく影響すると感じ、まず、トライアル雇用制度を活用し、就業を希望する障がい者が実際の職場で、業務を理解し職場環境に適應できるかどうか、会社側と障がい者の双方で確認した。

取組の結果

- トライアル雇用期間中に、就労に関する問題や条件を双方で確認・整理し、就労環境を改善している。

取組の実例 2：職場配置と障がい者の就労サポート

取組内容

- 
- 職場配置については、トライアル雇用で行っていた職場であること、会社の行う業務の中で比較的客户と対面での接客機会が少ない、ホール内外の清掃業務を行ってもらうことを主体に職場配置をしている。
 - 実際に職場で勤務してもらう場合、障害者就業・生活支援センターからジョブコーチの派遣を依頼し、ジョブコーチと現場管理職が相談しながら指導にあたっている。

取組の結果

- ジョブコーチ等による障がい者の就労サポートと会社の就労環境の改善を合わせた取組が、障がい者の雇用や継続的雇用につながっている。
- 会社の従業員の平均年齢は比較的若く、その若いスタッフにとっては、障がい者と同じ職場で勤務することによって、接客業の基本となる人を思いやる心が養われ、人間育成についても、良い効果が生まれている。

三光株式会社

～知的障がい者の職業意識を高める事例～

- 所在地 境港市昭和町
- 事業内容 産業廃棄物処理
- 従業員数 222名
- うち障がい者数 5名
 - 聴覚障がい 1名
 - 肢体不自由 3名
(産業廃棄物の処理)
 - 知的障がい 1名
(廃棄物の分別作業)



1 事業所概要

昭和47年に境港市で創業。廃棄物処理、石油化学製品販売業を中心に、広く全国を視野に入れた事業活動を実施。環境問題等に配慮したリサイクルシステムを構築し、限りある地球環境を守るため、そして地域のために貢献する会社を目指している。

2 障がい者雇用の経緯

○関係機関から相談を受け、関係機関の支援、トライアル雇用等を有効利用し採用。

【きっかけ】

○障害者支援センターから知的障がい者2名の雇用について相談を受けた。

【雇用までの準備と採用】

○障がい者就業・生活支援センターに就労支援を依頼。
○トライアル雇用を実施し、2名の知的障がい者を正式採用。

【職業意識を高める取組】

○福祉作業所に企業内就労を委託し、障がい者の職業意識等を高め、一般就労につなげる取組も実施。

キーワード！

「企業内就労の実施」


障がい者の職業意識、コミュニケーション能力等を高め、企業にとってはより付加価値の高い仕事に取り組めるメリットがあります。

※企業内就労とは、障がい者作業所に企業内の業務を委託して実施してもらうもの。障がい者にとっては、職業意識等を高める機会となり、企業にとっても付随的な業務を委託することでより付加価値の高い業務に取り組むことができる。



取組の実例 1：障がい者雇用の相談、 トライアル雇用の実施

取組内容




○障害者支援センターから知的障がい者2名の雇用相談を受けたことをきっかけに、その2名の就労支援を障害者就業・生活支援センターに依頼し、トライアル雇用後に雇用。

取組の結果

○この雇用をきっかけに、米子養護学校から毎年2～3人を職場実習として受け入れるなどし、知的障がい者の雇用を進めている。

取組の実例 2：知的障がい者の雇用

取組内容

- 
- 「通勤が一人で出来る」「勤労意欲がある」「挨拶が出来る」といった点を評価基準として、知的障がい者を雇用。
 - 作業は、危険度の低い軽作業を担当。
 - 指導方針は「まずやってみよう」を基本とし、毎日繰り返させ、また、知的障がい者の得意な分野を見つけ出すことに努めるとともに、きちんと仕事ができるような指導を心がけている。
 - 安全面に配慮するため、KY活動（危険予知活動）の一環として朝礼時に安全標語の唱和、疲労を起こさせないための勤務時間管理（適度の休息）、作業時の手袋着用等を実施。
 - 労務管理については、障害者職業生活相談員資格認定講習を1名受講させ、障害者職業生活相談員に選任し、障がい者の相談体制を整えた。

取組の結果

- 毎日繰り返すことによって、これまで出来なかったことができるようになってきた。
- 障がい者が働く喜びを素直に表し、頑張っている姿を見ることにより、社員が働く喜びを再確認し、後ろ向きの発言が無くなり、仕事への取組が積極的になった。

取組の実例 3：知的障がい者の職業意識を高める取組

取組内容

- 障がい者雇用を進めていく中で、鳥取県障害者就労事業振興センターから障害者作業所で働く障がい者の職業経験の蓄積と工賃を増やすことを目的に、企業内就労に協力してもらえないかとの要請があり、受入体制を整えた。
- 企業内就労では、作業所と請負契約を結び作業所の支援員の指示のもと、障がい者が工場内で会社から提供のあった業務を行うこととしている。
- 作業所側とは、過剰な生産性を求めるあまり、障がい者が頑張り過ぎて企業内就労を挫折しないよう配慮するため協議を行った。
- 工場内にトイレ、休憩所を整備した作業所を確保し、遊技機の分解作業を提供。
- 勤務は、月曜から金曜日までの週5日、1日4時間30分、工賃は電気ドライバーを使っのビス取り、プラスチックの分別など仕事の難易度により定め、歩合制とした。



取組の結果

- 当初障がい者の作業能力について疑問視していたが、指示された仕事の正確さ、作業量の多さは想像以上だった。
- そのため、特に就労意欲があり、障がいのない職員と遜色ない仕事能力がある人については、スロットマシーン本体の分解作業に従事することを提案した。
- 企業内就労は、障がい者が外に出て働く機会を得るとともに、作業所内だけでは限界のある工賃を増やせる。
- 作業所で作業をしている時は挨拶をすることが出来なかったが、元気に挨拶出来るようになり、人とコミュニケーションがとれるようになった。
- 従来、社員が作業していたことを障がい者に任せることが出来れば、社員はより付加価値の高い仕事を実行することができ、企業にとってもメリットがある。



株式会社エスマート

～中途障がい者の職場復帰事例～

- 所在地 鳥取市湖山町
- 事業内容 スーパーマーケット
- 従業員数 240名
- うち障がい者数 5名
 - 肢体不自由 2名(鮮魚・青果担当)
 - 知的障がい 1名(青果担当)
 - 精神障がい 1名(惣菜担当)
 - 内部障がい 1名(惣菜担当)



1 事業所概要

昭和34年に創業した「シバタ」の業務を平成18年に株式会社エスマートが譲り受け、鳥取市内を中心に、倉吉、岡山県津山市でスーパーマーケットを展開している。

お客様から選んでいただける店づくりをコンセプトに、生活者の動向や地域の嗜好性など様々なことを把握し、「自分たちの暮らしのことを考えてくれている」と実感できる商品構成やサービスを心がけている。

2 障がい者雇用の経緯

○継続した障がい者雇用と復職のサポート。

[きっかけ]

○事業を譲り受けた時に、既に障がい者が従業。

[就業状況等の確認]

○店長に就業状況等を確認し、職場の戦力として十分との報告があったため、継続雇用をし、一部社員には正社員転換等の打診。

[復職への支援]

○職場復帰を希望する障がい者について、職場の確保、支援体制等を整え、支援し、継続雇用につなげる。

キーワード！

「中途障がい者の復職をサポート」

働く意欲を高め、障がいになめげることなく業務に励むことができるようにします。



取組の実例 1：障がい者の継続雇用

取組内容

- 事業を譲り受けた際、全従業員を受け入れ。
- その従業員の中に、内部障がい者と身体障がい者が在籍していた。
- 本人の能力等について店長に確認。



取組の結果

- 店長から「職場の戦力として十分」との報告を受け、継続雇用をすることとした。
- 障がい者でも働く意欲があり、職場の戦力として認める者については、支援を惜しまないとしている。

取組の実例 2：中途障がい者への職場復帰支援

取組内容

（Aさんへの取組）

- レジ係として勤務し、エスマート移籍後に心臓病を患い手術を受けたAさんは、職場復帰後レジ係として勤務していたが、長時間の立ち仕事のため、疲労回復が遅れ体調不良が続き、退職を考えた。
- 人事担当者、店長を交えて対応を協議し、職場配置の変更と、主治医の健康相談日に合わせて公休日を設定するなどの配慮をした。

（Bさんへの取組）

- Bさんは、鮮魚部門を担当していた時期に自宅で倒れた。
- 3か月の長期療養後、障害者就業・生活支援センターを通じ、障害者福祉センターにて職場実習、鳥取障害者職業センターで職場復帰の支援を受けた。
- 職場復帰に当たっては、指導責任者として鮮魚部門チーフを指名し、チーフを中心にスタッフ全員が支援することとした。

取組の結果

- Aさんは、体調不良の時には、休養を取るなど健康管理を十分に行い、1日の来店者数が1,000人を超える職場で惣菜部門のチーフとして忙しく働いている。
- Bさんは、売り場への商品の品出し、補充等の業務を行っている。
- 在職中に突然中途障がい者になった者は、かなり精神的なダメージを受けるため、心の面からの支援も必要で、本社幹部、店長等の対応が重要となる。幸いなことに、当社の方々は、障がいにもめげることなく業務に励み、それぞれが担当部署のチーフあるいは責任者となって頑張っている。

学校法人かいけ幼稚園

～幼稚園における障がい者の職域開発と雇用管理を行っている事例～

- 所在地 米子市新開
- 事業内容 幼児教育、保育
- 従業員数 56名
- うち障がい者数 1名
 - 知的障がい 1名
(園内管理、清掃等)



1 事業所概要

「つよいからだとおもいやりのところをもつ、生きる力のある子どもを育てます」を教育理念に掲げ、子どもたちの「未来をひろげるお手伝い」をするために、自分でしようとする気持ちを育てる「モンテッソーリ教育」、豊かな感性を育てる「造形教育」、強い身体と思いやりのある心を育てる「食育」、自然を愛する「環境教育」、未来が育つ「英語教育」の5本の柱を教育方針とし、実践している。

2 障がい者雇用の経緯

○関係機関からの相談により、採用を検討。トライアル雇用等を経て、正式採用。

[きっかけ]
○関係機関から、障がい者の雇用について相談(紹介)があった。

[トライアル雇用等の利用]
○特別支援学校と連携した早期委託訓練を実施し、2週間の職場実習、3か月のトライアル雇用を実施。

[正式採用]
○飼育動物の管理、清掃業務等を行う職員として、採用。

キーワード！

「日常業務への配慮」

本人の安全や技術の向上、職員との仲間意識を高めるために必要な取組です。



取組の実例 1：現場実習等の実施

取組内容

- 養護学校からの紹介により、障がい者の雇用を検討。
- 早期委託訓練、2週間の現場実習及び3か月のトライアル雇用を実施。

取組の結果

- 現場実習、トライアル雇用等を実施して、園内の管理を行う職員として雇用に至った。

取組の実例 2：日常業務に対する配慮

取組内容

- Aさんは、自家用車による市外からの通勤であるため、通勤ラッシュを避け、安全に通勤できる出社、退社時間を設定。
- 広い敷地での各作業は、多様であり技術も必要になるため、管理主任であるスクールバス運転手が個別に指導に当たっている。
- 職員が交代で行っている毎日の意見発表の順番を割り当て、職員との仲間意識を高める。



取組の結果

- 単純作業と人と関わる作業が上手く組み合わされていることにより、それぞれの場で集中して仕事に取り組むことができている。
- また、大好きな車の運転手を直属の上司にすることにより、毎日新しい知識を学ぶことができ、素直な園児たちの笑顔が仕事への意欲を喚起し、徐々に自分流の工夫を仕事に加えることが出来るようになっている。

取組の実例 3：労働条件の設定

取組内容

- 園では、夏休み等の長期休園日があるが、毎月業務ができるよう、月126時間の勤務時間を設定した。

取組の結果

- 毎月業務に従事できることで、年間を通じて一定の収入が得られている。
- 現在では、勤務時間もほぼ常勤職員並みで退職金もあることから準正職員待遇での雇用となっている。



動物の飼育・管理

鳥取いなば農業協同組合

～適材適所の業務配置と職域開発に取り組んでいる事例～

- 所在地 鳥取市湖山町
- 事業内容 農業協同組合
- 従業員数 720名
- うち障がい者数 16名
 - 肢体不自由 9名
 - 知的障がい 3名
 - 精神障がい 4名
 （事務、直販所への商品搬送、袋詰め、陳列等）



1 事業所概要

平成7年10月に鳥取県東部15市町村の農業協同組合が合併し「鳥取いなば農業協同組合」として誕生。

地域の一員として、農業の発展と健康で豊かな地域社会の実現に向けて、事業活動を展開し、JAの総合事業（営農指導、信用、共済、購買、販売、加工、利用など）を通じてサービスを提供するだけでなく、農業や助け合い精神を通じて社会貢献に努めている。

2 障がい者雇用の経緯

○法定雇用率達成に向けての体験学習を通じた雇用の促進と、職域の開発。

[きっかけ]

○会社として法定雇用率を達成することが示された。

[体験学習を通じ適応状況等の確認]

○地域の養護学校、ハローワーク等からの紹介があり、体験実習での受入。
○体験実習を通じ、業務への適応を確認、個々の特性に応じ担当する業務を選定。

[正式雇用]

○体験実習を通じ、雇用につなげ、各適性を捉え、業務を設定。
○徐々に業務を増やし職域の開発等にもつなげている。

キーワード！


「障がい者の職域の開発」

障がい者の職域を徐々に開発することで、能力向上、働く喜びなどにつながります。



取組の実例 1：体験実習等の受入れ

取組内容


- 
- 地域の養護学校、ハローワーク等からの紹介、要請があり、体験実習を実施。
 - 障がい者の能力、特性等を捉え、どの業務が適しているかを見極めた。
 - 就業に当たっての問題点を整理し、改善等も図った。

取組の結果

- 体験実習を通じ、障がいの理解が進み、また、障がい者の能力、適性等を把握することが出来た。
- その把握した特性等に応じ、従事できる業務の選定を行うことができ、スムーズな雇用につながった。

取組の実例 2：障がい者の職域の開発

取組内容

- 
- 各障がい者が従事する業務については、パソコン操作が得意な者は事務、体力等がある者は直販所での業務など、個々の特性に応じて設定した。
 - 最初から複雑な業務をさせるのではなく、ある程度作業を限定して従事させ、徐々に作業を増やしていくようにした。
 - ジョブコーチの支援を依頼し、連携しながら障がい者を支援した。

取組の結果

- 作業を限定し徐々に慣れさせていくことで、今では様々な業務をすることができるようになった。例えば、直販所での作業は、1人サポート役を配置して指導、実演しながら2人ペアで実施していたが、個々に指導し、徐々に作業に慣れさせたことで、1人でも複数の作業を行えるようになった。
- 出来なかったことができるようになったこと、仕事ができることへの喜びを感じられるようになり、当初コミュニケーションがほとんど取れなかった障がい者も今では生き活きと笑顔で会話できるようになった。
- ジョブコーチを含めた支援体制、相談体制の構築により、問題の把握・改善、適切な支援を行うことができ、職域の開発、定着につながっている。
- 周りの職員も障がい者との関わりができることで、相手を思いやる心等が養われ、職場の雰囲気も良くなった。

有限会社ウノ・コーポレーション

～ファーストフード店舗における知的障がい者雇用の取組～

- 所在地 鳥取市吉成
- 事業内容 ハンバーガーレストラン
- 従業員数 25名
- うち障がい者数 5名
 - 知的障がい 5名 (店舗清掃、資材搬入)



1 事業所概要

当社は、全国展開しているハンバーガーチェーンのフランチャイズとして、鳥取市内に4店舗、倉吉市内に1店舗を構え経営を行っている。

従業員は、アルバイトを中心に5店舗で計100人以上雇用しており、従業員の年齢構成は、16歳から64歳までと広範囲である。

2 障がい者雇用の経緯

○フランチャイズ全社としての積極的な雇用、職場実習を経ての採用。

[きっかけ]
○フランチャイズ全社として障がい者雇用に積極的に取り組んでいたことから、障がい者雇用を実施。

[職場実習の利用]
○職場体験を実施し、障がい者の能力を確認。

[正式採用]
○障がいのない従業員と能力に差は感じられなかったため、雇用に至った。

キーワード！

「障がい者雇用によるサービス向上」

社員が兼務していた搬入作業等を切り出し、障がい者雇用により業務を任せることで、接客等への時間が充分確保され、サービス向上につながります。



取組の実例 1：トライアル雇用等の利用

取組内容

○採用前に、障害者職業センターで実施する職場実習、ジョブコーチ支援を活用したトライアル雇用を行った。

取組の結果

○障がい者雇用に際し、当初は「仕事はできるのか」という偏見や誤解を抱いていたが、トライアル雇用等を経て、障がいのない従業員との差は感じられなかったことから、正式に採用した。

取組の実例 2：コミュニケーションの向上、作業内容の見直し

取組内容

○全社的に「従業員同士のコミュニケーションを図ること」を重点事項として掲げ、互いに助け合い、理解し合い、能力を発揮できる職場づくりを目指し、コミュニケーションの取り方については、限られた時間の中で、注意のみではなく、毎日の仕事の中でできるだけ良い点を見つけながら褒め、励ますようにしている。

○1週間の作業内容を「月・金」、「火・水・木」の2つのブロックに分け、それぞれの作業スケジュールを提示しながら繰り返し説明し、把握してもらうことに努めた。

取組の結果

○取組前は、指示内容を忘れたり、コミュニケーションのとり方に苦慮したりしたが、取組の結果、1～2か月ほどで作業内容を把握することができるようになり、作業スケジュールを見なくても作業をこなしているほか、別の仕事も任せることが出来るようになるなど戦力になった。

○チームワークを大切にした風通しの良い何でも話せる職場になった。

○障がい者雇用により、これまでスタッフが兼務で担い、負担の大きかった搬入作業を障がいのある従業員の専任としたため、搬入時間が改善され、常時安定したシフトを組み込むことができ、整理整頓も十分行えるようになった。

○店舗内の清掃も製造スタッフが合間に汚れを見つけてから清掃する状態であったが、障がい者に任せることで、いつも片付いた環境が保たれ、また従業員の接客時間が十分確保されたことから、お客様へのサービスが向上されることにもつながった。

株式会社味屋コーポレーション

～障がい者の特性に見合った業務設定と労務管理をしている事例～

■所在地	西伯郡日吉津村
■事業内容	仕出し・飲食業、外食事業
■従業員数	65名
■うち障がい者数	5名
	□肢体不自由 3名
	□精神障がい 1名 (調理業務)
	□知的障がい 1名 (洗物業務)



1 事業所概要

昭和57年に創業し、仕出し事業、外食事業を中心に、鳥取県内はもとより、島根県、兵庫県でも事業展開を行っている。

FC本部事業も急速に全国に向けて展開中であり、大手では味わえない「共に成長を喜べる」風土がある。

2 障がい者雇用の経緯

○採用時の面談により特性等を詳細に把握し、本人に適した業務を提供。

【きっかけ】

○創業当時から障がい者の雇用をしており、障がい者を雇用することに抵抗はなかった。

【採用時の面談】

○面談において、障がい者の能力、特性等を詳細に把握。

【採用と業務分担】

○採用時の面談において確認した状況等により、採用を行い、個々に適した業務を提供する。

キーワード！

「面談時の能力等の確認と業務設定」

採用面談の際に、本人の能力・適性等を十分に確認することで、採用後に本人に見合った業務に従事させることができます。



取組の実例 1：採用面談時の能力等の確認

取組内容

採用を判断する際の面談において、その者の能力、特性等を十分に確認する。

取組の結果

- 面談において確認した能力等を踏まえ、個々の適性に見合った業務を分担できている。
- その結果として、各業務において、十分能力を発揮することができており、会社の戦力となっている。

取組の実例 2：障がい特性等に見合った業務設定及び労務管理

取組内容

- 障がい特性、種別に応じて業務を設定。
 - ◇肢体不自由、精神障がい・・・調理業務
 - ◇知的障がい・・・洗物業務
- 各職場において、障がいへの理解啓発を図っている。
- 知的障がいの場合、洗物作業の業務を分割し、1つ1つの業務を繰り返し行わせ、その都度、丁寧に指導している。
- 体調等により急遽休暇を取得してもよいように、フォローできる勤務のローテーションを組んでいる。
- 肢体不自由の従業員には、事業所内の駐車場利用を許可し、勤務しやすいよう配慮している。

取組の結果

- 障がいの特性等により業務を設定することで十分能力を発揮している。
- 各職場において、事前に障がいへの理解を促すことで、障がいへの理解が深まり、自然と障がい者に配慮できる体制が整った。
- はじめは、洗物業務の一部しか行うことができなかったが、1つ1つ業務を繰り返すことで、徐々に作業を覚えることができ、結果として、一連の洗物業務を一人でもこなせるようになった。
- 突然の休暇にも配慮し、フォローできる体制を整えることで、自分が休むことで会社に迷惑をかけてしまうといった必要以上の精神的負担を和らげることもつながっている。

医療法人養和会

～障がい者が地域の中で生き生きと活動できる職場を創設している事例～

- 所在地 米子市上後藤
- 事業内容 病院、介護老人保健施設他
- 従業員数 516名
- うち障がい者数 18名
 - 肢体不自由 4名
(販売・医師・ケースワーカー)
 - 知的障がい 9名
 - 精神障がい 5名
(環境整備、洗濯、営繕、介護)



1 事業所概要

精神科病院として昭和5年に開業した当院は、現在回復期リハビリテーション病棟を始め、介護老人保健施設他様々な介護施設や障がい者複合サービス事業を併設し、心と身体のリハビリテーションをテーマに、精神医療、高齢者医療のそれぞれのリハビリテーションを地域との連携を重視しながら質の高いサービスの提供に努めている。

2 障がい者雇用の経緯

○精神障がい者の社会復帰への取組を契機に、障がい種別にとらわれない採用を実施。

[きっかけ]

○精神障がい者の社会復帰整備への積極的な取組

[一般就労の応募]

○障がい種別にとらわれない、一般就労の応募を開始。

[職場配置と職場環境整備]

○採用に当たっては、個々の職業適性を把握し、適性を考慮した職場配置、職場環境の整備を実施。

キーワード！

「障がい種別にとらわれない採用」

障がい種別にとらわれない採用を行うことで、多様な業務の中から個々の特性に配慮した業務分担を行うことができます。



取組の実例：障がい種別によらない一般就労の応募 多様な部署の効果的な活用

取組内容

○病院における業務は、多様な種類（診療、事務、介護、販売、営繕、環境整備、調理、洗浄等）があり、採用に当たっては、障がいの種別を限定せず、広く一般就労の応募を行った。

取組の結果

- 障がいの種別を限定しないことで、それぞれの業務に見合った人材を広く集めることにつながった。
- 障がいがある職員個々の適性に配慮した職場への配置が可能となっている。

取組の実例２：多様な職場における配慮事項

取組内容

- 短期間で成果を求めず、本人の能力にあった業務に配置し、慣れてステップアップできれば、次の業務に配置していく。
- 出来た仕事に関しては、きちんと賞賛・評価し、不足することがあれば、きちんと説明する。
- 毎日確実に行える業務量を提供し、仕事への不安を緩和する。
- 体調が悪ければ、その都度対応し、休憩を入れ、体調維持に努める。
- 面談し、身体の状態、課題等を把握し、早期に対応すると共に、面談になると緊張する者に対しては、仕事の現場で声かけし、常に気にかけていることを本人に理解してもらう。
- ジョブコーチ等との連携を密にとり、当事者の不安感を減らす。
- 現場のスタッフに仲間の障がいについての理解を図る。
（年１回全職員を対象として人権学習（障がいの理解）も実施）

取組の結果

- 個々の職業適性条件に十分配慮し、その都度必要な指導・支援、把握した課題等をもとに施設等の改善を行うことで、安全で安心して働ける職場環境の整備につながっている。
- 労務管理に万全を期し、障がいの理解に係る人権学習等を実施するなど、体系的な支援を行うことにより、職場定着の向上を図ることが出来ている。

株式会社丸合

～無理のない復職計画を作成し、障がい者の復職を支援している事例～

- 所在地 米子市東福原
 - 事業内容 スーパーマーケット
 - 従業員数 1,239名
 - うち障がい者数 17名
 - 肢体不自由 7名
 - 知的障がい 7名
 - 精神障がい 3名
- (加工食品、日用雑貨の陳列、補充)



1 事業所概要

昭和29年の創業以来、食料品、日用品、衣料品を中心にしたスーパーマーケットを鳥取県中部から島根県西部にかけて29店舗展開。

「私たちは、地域社会のよき一員として、事業活動を通じて、社会の幸福と繁栄に貢献します。」を経営理念とし、地域のお客様に丸合があって良かったと思っていただける店づくりを目指しています。

地域のお客様の「毎日のふだんの生活」を支えるパートナーとして、食の安心・安全を念頭に、商品の鮮度と美味しさを常に追求いたします。

2 障がい者雇用の経緯

○無理のない復職計画の策定による障がい者の復職支援。

[きっかけ]

○精神障がい者の復職がスムーズに進まない状況があり、会社として何か支援できないか検討。

[関係機関等との連携]

○本人と会社という関係だけではなく、関係する病院、就労サポート機関、家族等との連携を図り、情報の共有、支援方法の検討を進めた。

[無理をしない復職]

○本人の意向を尊重しながら、無理のない計画を策定し、徐々にステップアップし、完全に復職できるような仕組みを構築した。

キーワード！

「無理のない復職計画」

障がい者の復職に向け、無理をさせず、徐々に復職できるよう支援していきます。



取組の実例 1：障がい者の復職支援の検討と関係機関の連携による無理のない復職計画づくり

取組内容

○精神に問題を抱え、休職する障がい者の復職がスムーズに進まないことから、会社として復職について何か支援ができないか検討。

○障害者就業・生活支援センター、主治医等のいる病院、鳥取障害者職業センター、本人、その家族、会社それぞれが集まる支援会議を開催し、それぞれが持っている本人の状態、能力等の情報を共有し、本人からも復職に対して不安に感じること（体力面への不安）等を聞き取り、退院後の支援計画を検討。

※体力面等への不安があることから、いきなり復職するのではなく、まずは予備期間として2週間の自宅療養を決め、自宅療養中に体力づくりを行い、その後、少しずつステップを踏みながら従来の業務に従事できるような計画を作成。

○支援は、完全に復職するため、本人があせらなくてよいルールをつくり、頑張りやすい目標を立て、本人の意向も確認しながら徐々に次のステップへ進めるような支援とした。



取組の結果

○関係機関、本人等が同じ場で情報を共有することで、お互いに協力し、連携した支援が可能となり、また、本人の安心感、復職への意欲につながった。

○本人から確認した体力面への不安について、自宅療養中にウォーキングで体力づくりをするという復職に向けた目標を設定し、本人に行わせることで、復職に向けての準備・心構えにつながった。



取組の実例 2：障がい者の復職後のサポート

取組内容

- 復職前日に店舗を訪れるよう計画し、復職への心の準備をさせるとともに、現場スタッフとの間に今後の支援方法等についての認識を共有させた。
- 復帰後すぐに4時間フルに働くことは困難であるため、まず半分の時間を設定し、2週間ずつ様子を見る期間とし、3か月で4時間の勤務となるよう本人も納得の上で目標を設定した。
- 目標を設定し、継続的に様子を見ていくことについて、「辞めさせるためではなく、長く働いてもらいたいから行っていること」であることを理解してもらい、決して無理はしないように伝えた。
- 2週間後に、病院を受診し、主治医の意見を聞き、事業所での状況を店長等から聞き取り、また、本人の意向を把握した上で、業務を延長するかどうかを判断。
⇒全てで問題がなければ、次のステップ（3時間勤務）に進む。
- 2週間の期間、次のステップに進むための条件は、決して変えず、ルール化して遵守した。（本人の調子が良いから早めに勤務時間を増やすなどはしない。⇒無理することにつながる。）

取組の結果

- はっきりとした目標、ルールを設定し、次のステップへの条件をあらかじめ設け、それを変更せず実施することで、本人は、無理をせず、ストレスを感じることなく完全復帰に向かってステップアップしている。
- 2週間ごとの状況把握において、本人も素直に自分の意見を言えることができおり、意思疎通、相互理解が進み、信頼関係が築けている。
- きちんとルール化することで、他の従業員も状況が把握でき、障がい者への理解が進み、周囲のサポートも自然に行えている。
- また、ルールの中で実施することであるため、特別扱いしなくなる（みんな同じルールの中で行っていることという認識につながる。）。



取組の実例3：第3者の関わりによる 良好な就労環境の構築

取組内容

- 言いにくいことは、障害者就業・生活支援センターや本部に伝えてもらうよう、店舗以外の第三者が関われるような体制にした。
- ジョブコーチも活用し、第三者の目で状況等を確認してもらっている



取組の結果

- 店舗以外の第三者（本部、障害者就業・生活支援センター）が関われる状況を作ることで、本人にとって情報を発信できるチャンネルを多く持てる安心感につながり、ストレスを感じることなく、自分の思いを伝えることができ、また企業にとっては、本人の悩み等言いづらいことなど確認できる機会となっている。

障がい者の就業支援について

県内事業所における障がい者の就業及び定着を支援し、福祉就労から一般就労への流れを推進

就業のサポート

○定着支援員の配置

県内3箇所の障害者就業・生活支援センターに就労・定着を支援する「定着支援員」を配置

○ジョブコーチセンターの設置

県東部に加えて西部地区にもジョブコーチセンターを設置し、ジョブコーチを必要とする障がい者雇用企業を支援

○聴覚障がい者の雇用に係る「手話通訳者」の派遣

聴覚障がい者の採用や面談などの際 必要に応じて「手話通訳者」を派遣し職場コミュニケーションをサポート etc

雇用助成制度

○ソーシャルコミュニティ創業・企業支援

飲食店や社会福祉・介護事業などソーシャルコミュニティ分野で、障がい者を雇用し創業を行う者に対し、事業費を補助

※補助率 2/3 限度額 500万円

○障害者トライアル雇用奨励金(国)

障がい者を常時雇用への移行を目的に、3ヶ月間試行雇用を行う者を助成

(H26より、雇い入れ経験のない事業所要件が廃止)

※支給額 対象雇用者1名につき月額4万円

○障がい者職場実習

障がい者の就業促進のため、職場実習を受け入れた事業所に謝金を支給

※支給額 1日あたり1,000円
etc

H25.4より対象労働者が50名以上の企業は、**2.0%以上**の身体障がい者又は知的障がい者の雇用が必要

障害者の雇用の促進等に関する法律

障がい者就業数

2,347人(H25年度末)

3,300人(H28年度末・目標)

平成25年4月1日から法定雇用率が2.0%に引き上げられ、法適用対象企業も50人以上に、適用される範囲が拡大されています。(障害者の雇用の促進等に関する法律)

鳥取県における平成25年「障害者雇用状況」集計結果(平成25年6月1日現在、鳥取労働局発表)によると、民間企業(50人以上規模)における障がい者の実雇用率は1.77%となっており、法定雇用率(2.0%)を下回る結果となっています。障がい者雇用数は1,016人(実人数868人)、法定雇用率達成企業(211社)の割合は、53.6%で、前年を3.0ポイント下回る結果となりました。

(全国:実雇用率1.76%、法定雇用率達成企業割合42.7%)

障がい者雇用に関する問い合わせ先

障がい者の就業について相談する場合

県東部在住の方	障害者就業・生活支援センターしらほま	〒689-0201 鳥取市伏野2259-17	TEL 0857-59-6060 FAX 0857-59-2022
県中部在住の方	障害者就業・生活支援センターくらよし	〒682-0806 倉吉市昭和町1-156	TEL 0858-23-8448 FAX 0858-23-8456
県西部在住の方	障害者就業・生活支援センターしゅーと	〒683-0064 米子市道笑町2-126-4 稲田地所第5ビル1F	TEL 0859-37-2140 FAX 0859-37-2140

障がい者の定着支援について相談する場合

鳥取障害者職業センター	〒680-0842	鳥取市古方189	TEL 0857-22-0260 FAX 0857-26-1987
とっとり障がい者職場定着推進センター	〒683-0064	米子市道笑町2-126 桑本ビル1F	TEL 0859-34-6568 FAX 0859-34-6568

求人等に関する問い合わせをする場合

ハローワーク鳥取	〒680-0845	鳥取市富安2-89	TEL 0857-23-2021 FAX 0857-22-6906
ハローワーク倉吉	〒682-0816	倉吉市駄経寺町2-15 倉吉地方合同庁舎	TEL 0858-23-8609 FAX 0858-22-6494
ハローワーク米子	〒683-0043	米子市末広町311 イオン米子駅前店4F	TEL 0859-33-3911 FAX 0859-33-3959
ハローワーク米子根雨出張所	〒689-4503	日野郡日野町根雨349-1	TEL 0859-72-0065 FAX 0859-72-1371
鳥取労働局職業安定部職業対策課	〒680-8522	鳥取市富安2丁目89-9	TEL 0857-29-1708 FAX 0857-22-7717

● 本書に関するご意見等がございましたら、次にご連絡ください。 ●

鳥取県 商工労働部 雇用人材総室 就業支援室
TEL(0857)26-7225 FAX(0857)26-8169

※障がい者の雇用に関しては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成の障害者雇用マニュアルコミック版も参考にしてください。(URL: https://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/manual/emp_ls_comic.html)

トリピーのお願い

誰もが“働くこと”を通して社会参画できる
“共生社会”が実現できたらすばらしいね!

