

砺波圏域就労支援ガイドブック

障害者雇用のすすめ

雇用の現場を知る

なましポート

～企業の現場から～

雇用支援制度を
知る

得情報

3 p

1,2 p

障害者の特性に
ふれる

5 p

ほんの一例

～より良い
マッチングのために～

4 p

企業と障害者をつなぐ
支援機関のご案内

橋渡し

～素敵な出逢いを
サポートします～

砺波地域障害者自立支援協議会就労支援部会

雇用の現場を知る なましレポート

大建工業株式会社 井波工場



取り組み効果

受け入れの際に、職場内の業務を見直し、障害者でも安全に取り組める作業を確保し障害者雇用を進めたところ、業務効率が上がり、社内全体の安全意識も高まりました。

また、障害者雇用の取り組みから、従業員の協力意識が高まり、品質向上に繋がりました。

作業内容 住宅用巾木の梱包、袋詰め

株式会社砺波製作所

職場として、障害者を受け入れることに不安があったのですが、一つの作業に集中し取り組む姿勢を見て、不安は解消され、むしろその熱心さに感心させられました。

また、例えば、フォークリフトの通行を誰もがわかるように音、光で知らせるような工夫を加えるなど、職場内の安全意識も向上したと思います。

作業内容 加工、組み立て

取り組み効果



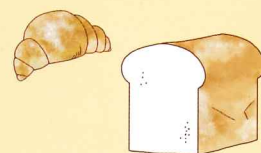
有限会社キングパン



取り組み効果

皆、真面目であり仕事では頼りにしています。仕事ぶりを見てみると、障害のある方とは思えないほど仕事が出来ます。日々の働きを見る中で、人として生きがいを見出していると感じます。

作業内容 パン袋詰め、生地仕上げ



株式会社ユーキフーズ

作業能率が健常者と比べて劣ることはなく、作業に取り組む姿は他の社員に自分たちももっと頑張ろうという気持ちを与えています。

作業内容 野菜洗浄、カット、検品



取り組み効果



株式会社日本ビルサービス



取り組み効果

当社の場合は、本採用をする前に、実際の仕事を体験してもらいます。体験を踏まえて本人の適性・やる気、そして家族の方も含めて検討し、仕事を続けていけるかどうかを判断します。そうして採用になった人は慣れてくると、健常者と変わらない仕事をこなすようになります。

ただ、丁寧過ぎて時間がかかりすぎるような傾向があるので、周りのスタッフが良い意味での加減を指導しています。

作業内容 ビルメンテナンス、清掃

～企業の現場から～

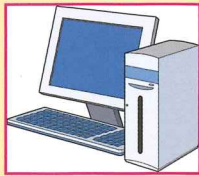


アキタ株式会社 富山営業所

取り組み効果

運送業において乗務員の点呼を行う点呼者の業務は、免許証の確認、体調・睡眠状況の確認と多岐に渡り、乗務員との会話を通し様々な情報を把握し、運行の可否を判断します。その点において他の点呼者と同等の実務を行っており、十分戦力になっています。また、労務管理の入力についても乗務員の運転日報を基に乗務時間、休憩時間、運行状況等々の入力を行っておりますが、システム会社と直に電話で細々とした変更、相談を行っており、安心して任せることができます。責任感が強く、その事がストレスとなり易い事から同じ業務を行える従業員を配置する事で業務の進捗状況を周りも把握しサポートできるようにしています。

作業内容 運送業における出発・終了点呼業務・労務管理入力業務



株式会社スリー・ティ

障害の種類により違いがあるとは思いますが、当社の場合は精神障害者を雇用しています。当初は作業に慣れないこともありみんなについていけなかったのが、レベルに合った作業で仕事に慣れてもらおうと、慣れるに従い一人で作業ができるようになりました。受け入れ側も妥協せず指導することが大切です。そうしたことでチームとしての連帯感が深まったと思います。

作業内容 商品の詰め替え・値付け、仕分け・配送助手

取り組み効果



たち建設株式会社

取り組み効果

障害者雇用に積極的に取り組むため7年前から障害者1名を雇用しています。障害者の真面目さ、責任感の強さはむしろ私たちの模範となる側面があり、我々がつい忘れがちな「働く喜び」をも感じさせてくれます。

もちろん、清掃の専任者がいることで、社屋内の環境美化は一層徹底することができました。

作業内容 本社社屋の清掃及び敷地内の除草、ゴミ収集など



株式会社ハートフル

当社は介護の現場ですが、日常業務の中には家事的業務も多くあり、清掃・洗濯等の作業が毎日あります。そういった家事的業務を分担してくださることでケアスタッフが利用者さんに集中できるという効果がみられています。今では自社の各事業所に数名ずつ採用させていただいております。

作業内容 居室掃除、ゴミ集め、シーツ交換、手摺り拭き、整容など

取り組み効果



事業主の方への支援

支援メニュー

支援機関

得情報

○障害のある方を雇用する際に事業所が受けられる**支援**について知りたい…
?

○障害のある方を雇用する**ノウハウ**について知りたい…
?

○障害のある方を雇用した場合の事業所の**メリット**について知りたい…
?

求人受理、職業紹介（仕事と障害者のマッチング）

求人申し込みを受理し、求人事業主に対して出来る限り希望に沿った障害者を紹介するように努めます。

障害者トライアル雇用

障害のある方を原則3ヶ月間の試行雇用することによりその適性と能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただく制度です。事業主には、1人あたり月額最大4万円（最長3ヶ月）の奨励金を支給します。

障害者短時間トライアル雇用

精神障害者や発達障害者で1週間に20時間以上の就業時間での勤務が難しい人を雇用する場合に、短時間（10～20時間）から開始し、障害者の職場への適応状況や体調に応じてトライアル雇用期間中に20時間以上の就労を目指す制度です。事業主には1人あたり月額最大2万円（最長12ヶ月）の奨励金を支給します。

富山県障害者チャレンジトレーニング事業

短期の就業体験を行い、事前に様子を見ることができます。適した仕事や課題が分かります。また、採用の判断にも繋がります。

ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援

ジョブコーチが職場に訪問し、企業に対して障害者への関わり方や雇用管理についての助言を行います。障害者の方には分かりやすく作業内容を伝えたり、職業生活面の助言をしたりします。

障害者雇用にかかる体系的な事業主相談

採用計画段階での情報提供や、求人活動、障害者の雇い入れ前後の雇用管理に関するご相談など障害者雇用の取り組み状況に応じたご相談ができます。

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害のある方を雇用する事業主に対し、支払った賃金に相当する額の一部を援助します。

特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

障害者雇用の経験のない中小企業において、雇用率制度の対象となるような障害者を初めて雇用し、該当雇い入れによって法定雇用率を達成する場合に120万円を支給します。

障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

障害者を雇い入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成します。

障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金

事業主が障害のある方を雇用するために、職場の施設・設備の設営または整備や適切な措置を行った場合に、事業主に対して経済的負担の軽減のために助成金を支給します。

障害者雇用に係る税制上の優遇措置

障害のある方を雇用する事業所には、様々な税制上の優遇措置があります。

ハローワーク
となみ

ハローワーク
となみ
小矢部出張所

砺波障害者就業・
生活支援センター

富山障害者
職業センター

富山労働局

ハローワーク
となみ

ハローワーク
となみ
小矢部出張所

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
富山支部 高齢・障害者業務課

税務署など

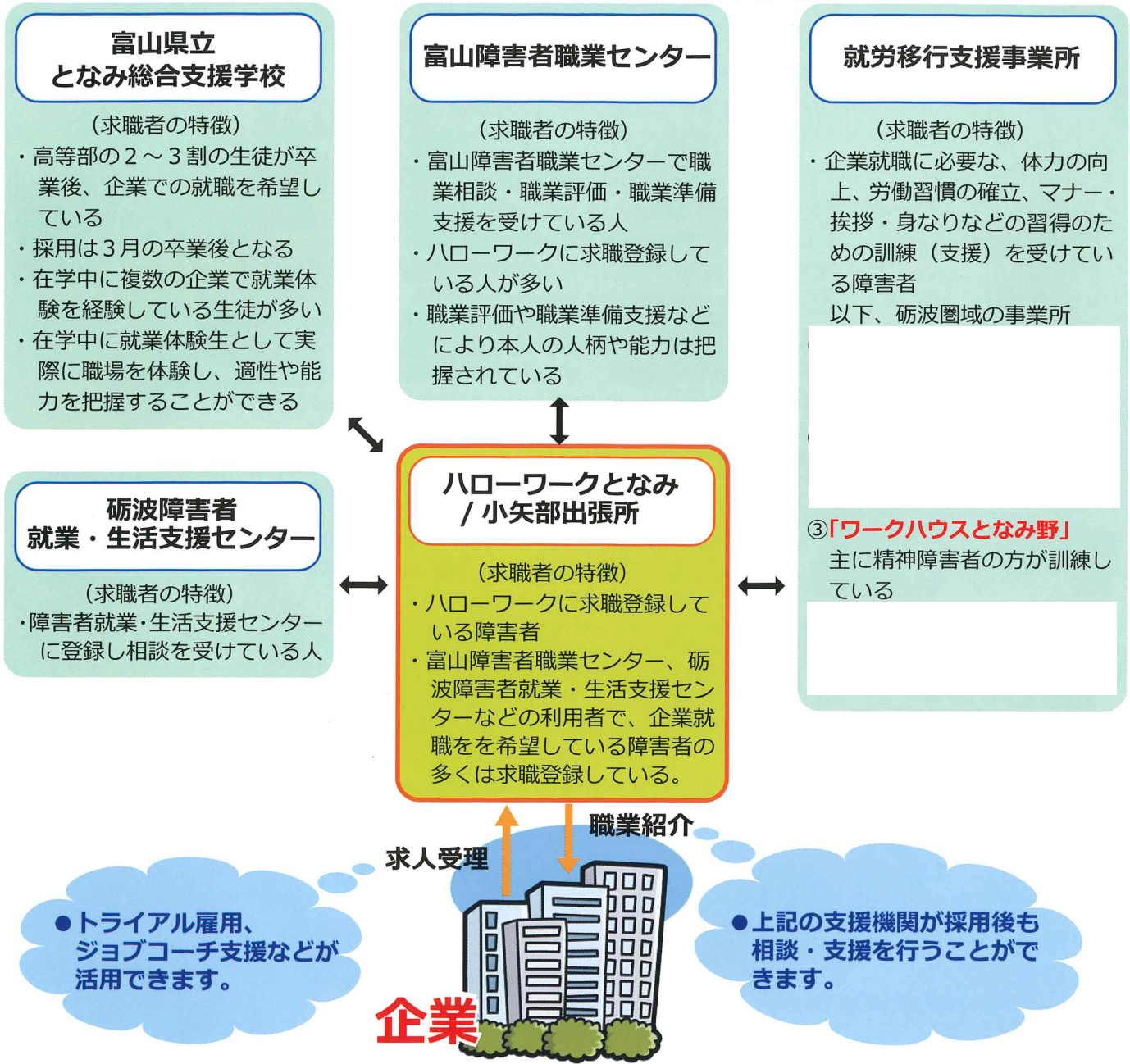


企業と障害者をつなぐ
支援機関のご案内

橋渡し

～素敵な出逢いをサポートします～

人材確保にはハローワークを中心として様々な支援機関と連携することができます。



名称	所在地	連絡先
ハローワークとなみ	砺波市太郎丸1-2-5	0763-32-2914
ハローワークとなみ 小矢部出張所	小矢部市綾子5185	0766-67-0310
砺波障害者就業・生活支援センター	砺波市幸町1-7 (富山県砺波総合庁舎内1階)	0763-33-1552
ワークハウスとなみ野	砺波市中央町10-5	0763-33-5044
富山障害者職業センター	富山市桜橋通り1-18 (北日本桜橋ビル7階)	076-413-5515
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 富山支部 高齢・障害者業務課	高岡市八ヶ55 (ポリテクセンター富山内)	0766-26-1881

関係機関連絡先一覧

障害者の特性にふれる

ほんの一例

～より良いマッチングのために～

視覚障害

- 視覚障害者が安心して歩けるように室内の配置を伝え、通路には物を置かないようにしましょう。弱視者については、階段のステップの色とエッジの色のコントラストが強いと識別しやすくなります。会社によっては、混雑時のリスクを避けるために通勤時間をずらすなど配慮をしているところもあります。
- 必要であれば拡大読書器などの就労支援機器の活用も検討しましょう。
- 物を指し示す場合は、「ここ」「そこ」といった代名詞ではなく、具体的に何がどこにあるか伝えます。

肢体不自由

- 障害以外の部位の活用、機械化、治工具や補装具の利用、作業台の高さ調整、作業分担や作業編成の変更、工程の改善、ペア作業（相互の能力を配慮して組み合わせる）などの配慮が効果的です。
- 下肢に障害がある場合は、職場内での段差解消（エレベーターやスロープの活用など）、通路の整頓、作業座位の配置、トイレの改造などの環境を整備したり、通勤に関連して駐車場の確保や時差出勤、在宅勤務などを導入することなどが考えられます。

精神障害

- 心身が疲れやすいので、短時間勤務からはじめ、体力の回復状況を見ながら徐々に延長するとよいでしょう。職場で日常的に関わることができ、信頼関係を築くことのできる援助担当者を決めておくことも大切です。判断・責任などの精神的プレッシャーに弱い場合には、当初は安全なストレスレベルから始めます。工夫・応用が苦手なことがあるので、作業の流れや手順を決めるとよいでしょう。通院・服薬の遵守に配慮することが必要です。
- 必要に応じて医療機関や支援機関と連携してサポートする事も大切です。

難病

- 個人の疾患、症状によって配慮事項は異なります。例えば、通院への配慮、就業時間中の健康管理（服薬など）への配慮、通勤や治療のための柔軟な就業時間の設定といったことが配慮の例となります。また、仕事上の相談にのる上司や同僚の存在も大切です。
- 症状により視覚障害や肢体不自由など身体的な障害がある場合には、その障害に応じた物理的な環境整備（例えば、下肢に障害がある場合は職場内の段差の解消など）についての配慮が必要です。

聴覚障害

- 会議などでは、手話や筆談、要約筆記、メールなどで内容を伝えるなど、聴覚障害者も参加できるよう情報保障（代替手段により情報を提供する事）を心がけましょう。緊急時の対応や連絡体制（FAX、社内メール、個人の携帯メールなどの活用）を決めておきましょう。
- きちんとした意味内容を理解しているか復唱・確認をするようにしましょう。目で見て言葉を覚えるため、特殊な呼び方をする漢字などには「ふりがな」をふったり、業務で使用する略語などは読み方や意味内容を明記したリストを作成しておくことで役立ちます。聴覚障害者の発音が聞き取れないときは、遠慮なく紙に書いてもらいましょう。

知的障害

- いろいろな人から説明や指示を受けると混乱しがちです。指導担当者をはっきりさせることが大切です。
- 機械を導入して工程を単純化したり、工程を細分化して作業を可能にした例も多くあります。「それ」「あれ」などの言い方や抽象的な表現は避け、簡潔で具体的な表現が大切です。絵や図を使ったり、注意事項などは黒板に書いたりするのもよいでしょう。手本を見せて、次に本人ができるか理解を確かめます。
- 一般に文章理解、数字の操作が苦手ですが、製品を並べていくことで指示された作業量（数）が達成できる道具を工夫する、正しいタイミングや必要な時間の長さを測るために砂時計やタイマーを使用するなど、道具の利用や工夫によって解決できることもあります。

発達障害

- いくつかの対応方法例として、職場における確実に守るべきルールは、文章やメモにして具体的に示す（図示など）、上司や同僚に対する接し方については、それぞれの役割を明示し、モデルを示すなどの方法があります。
- 作業の優先順位については、メモ帳や手帳などを利用して、担当作業をリストアップする方法が有効です。（わからないときは、優先順位の指示を上司に求める）
- 変化に対する不安を軽減するには、作業時間・工程を予め確定し伝える（残業や納期の変更は早めに指示する）、メモを取って復唱するといった方法があげられます。

高次脳機能障害

- 記憶に障害がみられる場合には、指示をメモに取ること、メモを確認しながら仕事をするを慣習化するとよいでしょう。表示プレートのように目印になるものを置くなど環境側をわかりやすく調整することも有効です。
- 効率よく作業が進められなかったり、混乱してしまったりする場合は、手順を明確にし、フローを図示して、手順書に沿って作業を進めることが大切です。

「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ & A集」
（独）高齢・障害求職者雇用支援機構より抜粋

障害のある方を企業に受け入れるに当たり“どの制度を利用すればよいか”
“誰と相談すればよいか”が簡潔にわかるよう編集に心掛けました。このガイドブックを利用して、障害のある方も社会の一員として仲間に入れていただければ幸いです。 砺波地域障害者自立支援協議会就労支援部会

2018年9月

