



障害者雇用で
あなたの会社は
もっと **飛躍**する

群馬県



障害者が重要な戦力として 様々な企業で活躍する時代へ。

平成から令和の新時代へ移り変わり、ダイバーシティ（多様性）の推進が求められるなか、どの企業も「障害者雇用」についての関心が高まっているのではないのでしょうか。

「採用したいけど前例がない」「生産性が落ちるのではないか」「面倒なことになるのはイヤ」

「いい人を紹介してもらえれば雇用したい」など、様々な声が聞こえてきます。

人材不足があちこちで叫ばれる今こそ、そもそもの原点に立ち返ってみませんか。

企業が成長するポイントは、まずは人材を集め、育てること。

雇用の対象を健常者だけに絞ってはいは、時代遅れであることは言うまでもありません。

障害者が単なる「障害者」のままではなく、「働く障害者」として輝けるかどうか。

その鍵は、経営側の手腕にかかっているとと言っても過言ではありません。

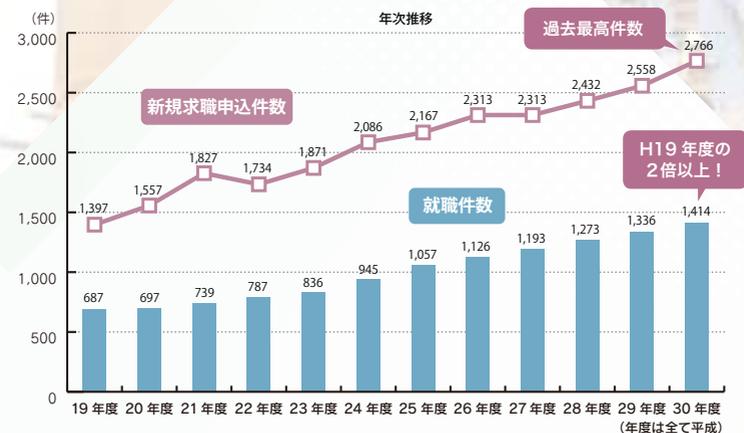
この冊子では、障害者が様々な職場で「働く障害者」として輝き、活躍する事例を紹介しています。

本書を参考に、もう1度「障害者雇用」について、本気で考えてみませんか？

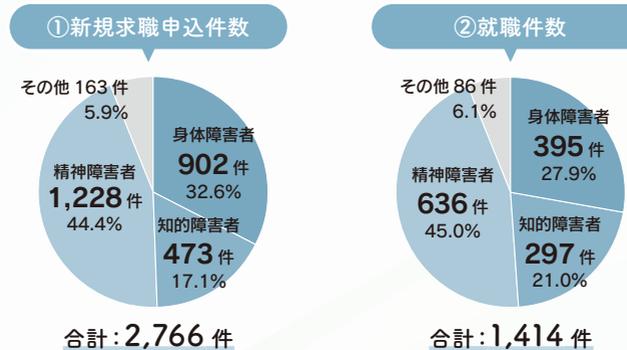
令和2年3月

群馬県の障害者雇用状況 DATA

■ 就職件数及び新規求職申込件数の推移



■ 就職件数等における障害種別の割合（平成30年度）



INDEX

障害者雇用状況 DATA	3
事例紹介	
（株）アイエー・フーズ	4
高崎冶金工業（株）	6
社会福祉法人棟永会	8
太陽ビルサービス（株）	10

OPINION インタビュー	
「経営戦略としての障害者雇用」という視点	12
障害者雇用で活用できる助成金	14
相談先が分からないとき	15

In Harmony
事例
— 01 —

人の手でなければ
できない仕事がある
そんな職場にこそ重要な戦力です

20年以上前から障害者雇用を行ってきた我が社にとって、障害を持った方はなくてはならない重要な戦力です。“障害を持った方がいる職場”が当たり前の環境になっています。大型の機械を導入することが難しくオートメーション化できない業務がたくさんあり、障害を持った方には、製品の箱やケースをパレットに移して積む作業などを受け持ってもらっています。今働いている方は皆さん長く勤めていますし、親睦のためのイベントにも積極的に参加しているので個性や性格を周囲もよく分かっていて、時には意見をぶつけ合うこともあるくらい自然に接しています。こんなに多く製品の海外輸出も徐々に増えて行くことが想定されるので、将来的には障害者にもそんな業務の一端を担ってもらえるようになるのではないかと考えています。

株式会社アイイー・フーズ
代表取締役 吉田 さゆり さん

障害者雇用を通して感じたこと

障害者雇用の出発点は法令順守でしたが、会社にとってなくてはならない大切な存在に育ってくれたことに感謝しています。

障害者雇用の メリット

\\ メリット1 //

職場の安全性や品質が向上

元々危険な作業を伴う場所には障害者を配置していませんが、フォークリフトなどが往来する場所はあちこちにあり、それに障害者が気づきにくいこともあり、社員がより注意深く作業するようになった結果、安全性が高まりました。また障害者の特性で、仕事の進め方などに強いこだわりを持つこともあります、それが逆に一定の作業効率、品質を保つことに繋がります。製造ラインの担当が障害者から別の人に代わった時にクレームが増えたことがあり、「それだけきっちり取り組んでくれていたんだ」と再認識しました。

\\ メリット2 //

長く勤めてくれる貴重な人材

定着率があまり良いとはいえない業界ですが、障害者とはとにかく一生懸命働き、長く勤めてくれる方がとても多いです。本人もやりがいを感じて成長したいという意欲があり、積極的に取り組んでくれるため、業務を安心して任せられる重要な人材です。そして、とにかく休まず真面目に働いてくれるので繁忙期でも、急な業務が増えたときでも一番頼りになります。一度仕事を覚えてしまえば信頼できる、ということは会社にとって大きな存在です。

富岡市

株式会社
アイイー・フーズ

事業内容

- 蒟蒻製品・菓子製品・惣菜製品の製造および販売

障害者雇用率

- 7.87%

障害者の主な仕事内容等

- コンテナや段ボールに入った製品をパレットに移す作業

INTERVIEW

ケースを積む時に少しでも気を抜くと崩れてしまうこともあり、きっちりと揃えるのが大変です。また、一人で4ライン担当するなどは、追いつかなくなることもあります。8年間勤めて自信もつきました。これからも一人の社会人として責任を持って仕事を続けて、障害者の可能性を広げてゆきたいと思っています。

第1工場 生産1課 松本 拓也 さん 勤続8年 26歳 **精神障害**



In Harmony
事例
— 02 —

会社がさらに飛躍していくために、 障害者は必要不可欠な存在です。

現在、3名の障害者が働いており、そのうちベテランの従業員は高度な技術が要求される機械加工を行っています。障害の有無に関わらず、だれでも最初からできる仕事ではないし、業務も多岐に渡りますが、長年の経験で技術を身につけ大いに活躍しています。昨年採用したばかりの若手には、今は力仕事を中心のアルミ熱処理作業を受け持ってもらっていますが、わが社のいいところは、本人のやる気次第で経験を積んだり、資格を取ったりしながら、作業内容のステップアップができる点にあり、本人と対話を繰り返しながら新しい業務を任せるといったタイミングを綿密に計っています。自動車レースの部品を扱う高度な作業もありますので、将来的にはやる気と希望があれば携わってもらいたいと考えています。

高崎冶金工業株式会社
常務取締役 川原 崇弘 さん

障害者雇用を通して感じたこと

障害者が加わりチーム内でお互いに気を遣い合う優しさが生まれ、チームワークがより良くなったと思います。

障害者雇用の メリット

\\ メリット1 //

どんなことにも積極的

障害のある従業員は細かいところにもよく気づき、危険な作業について改善の提案をしてくれるので助かっています。また、自分から「次は何をしたらいいですか」と言ってきたり、新しい業務への興味を話してくれたりするので、新しい設備の導入などへも積極的に携わってもらいたいと考えています。一人前になるまでに10年かかる奥の深い仕事ですが、もう少しでお客様との打合せに参加できるくらいまで成長してくれるのではと期待しています。

\\ メリット2 //

社内にチームワークが生まれた

元々職人がたぎで、後輩に仕事を教える際、強い口調になってしまう従業員が多い職場でした。ですが、障害者を雇用するようになってから、「どうしたら分かりやすく教えられるだろう」と考え、あらためて自身の作業を見直したり、優しい口調で話すことが増えました。その結果、教える側のベテラン社員が相手への優しさ、思いやりをもって仕事に取り組むようになり、社内にチームワークが生まれました。

高崎市

高崎冶金工業 株式会社

事業内容

- 高周焼入・浸炭焼入れなど
アルミ熱処理

障害者雇用率

- 11.11%

障害者の主な仕事内容等

- 機械調整・治具を用いた製品管理

INTERVIEW

工場内は暑くて、重いものを持ち上げたりするのははじめはとても苦戦しましたが、周りの方が親切に教えてくれたのですぐに慣れることができました。今でも重いものを持ち上げるのは辛いこともあります。逆に「仕事をしているんだな」と実感できて充実しています。これから、フォークリフトの講習に行く予定があり、また将来は一人暮らしもしたいと思っています。

アルミ熱処理課 塚越 裕一 さん 勤続1年 20歳 知的障害



In Harmony
事例
— 03 —

障害者に安心して仕事を任せることで
より高度な介護サービスが
提供できています

介護の業界は、人手不足に悩まされているところも多いはずですが。そんな時代を見据え、以前から積極的に障害者を雇用してきました。介護の仕事は「愛」に基づくものです。心に寄り添い高齢者の生活支援をする仕事は、社会的支援が必要な方と一緒にはたらくことで、だれに対しても人間愛を貫いてゆけるという感覚を醸成するのに役立っていると思います。現在、介護補助職員として2名が重要な戦力として活躍してくれています。業務内容は清掃、洗濯、食事提供の補助で、とにかく真面目に黙々と取り組んでいます。その仕事ぶりに刺激を受けて「見習わなくては」と職員同士でよく話します。障害のある、なしに関係無くそれぞれの仕事に集中できる職場環境ができていますね。

社会福祉法人 榛永会
特別養護老人ホーム しんとう苑
施設長 福島 浩二 さん

障害者雇用を通して感じたこと

短時間勤務から始めて、助走期間を充分に取ることが重要。仕事内容だけではなく職場環境に馴染む時間も考慮することで、貴重な戦力となってくれます。

障害者雇用の メリット

\\ メリット1 //

施設利用者にも感謝される働きぶり

障害のある職員が担当しているのは、施設利用者と直接交流する業務ではないのですが、介護職員の手が回らない業務に休まず真摯に取り組んでいるので、「いつもありがとうね」と入所者から声をかけられたり、お休みの日は「今日はどうしたのかな」と言われる機会も増えてきています。また、他の職員に積極的に声をかけてくれることから、職場の雰囲気や和み、職員の笑顔が増えたように思います。障害者の働きぶりは施設利用者、職員双方に良い影響を及ぼしています。

\\ メリット2 //

手厚いサポートや助成金を活用できる

支援センターの担当者が足繁く訪問してくれて、手厚くサポートしてくれるので助かっています。具体的には、暑い日の休憩をとるタイミングや声かけ、清掃で使用する掃除機の機種までアドバイスしてくれました。支援センターの担当者が来てくださると本人もさらに元気になってモチベーションが上がるんです。本人の個性をよく分かっていてタイムリーに的確なアドバイス、指導をしていただけるので、本当に助かっています。経営的な部分では助成金を活用することで人件費の負担軽減にもなっていますね。

北群馬郡
榛東村

社会福祉法人 榛永会
特別養護老人ホーム しんとう苑

事業内容

● 施設内清掃・配食補助・
介護業務周辺補助等

障害者雇用率

● 2.99%

INTERVIEW

清掃作業を中心に9時から16時まで、作業スケジュール表に合わせて働いています。仕事は楽しく、施設内がキレイになっているとやりがいを感じます。モップがけの時には腰を痛めないように気をつけています。休日には同じ寮で生活している仲間と旅行やカラオケに行ったりもしています。



五十嵐 和幸 さん 勤続7年 40歳 [知的障害]



INTERVIEW

仕事は清掃や衣類の洗濯・乾燥、配膳車の上げ下げをしています。それぞれ作業時間を自分で決め、段取りよく進めるようにしています。利用者様から「いつもキレイにしてくれてありがとう」と声を掛けていただくと楽しく作業ができます。また短時間勤務なので、今後新しい業務にも挑戦して延ばして行きたいです。



羽鳥 良和 さん 勤続1年 48歳 [精神障害]



In Harmony
事例
— 04 —

適性を見極めて仕事を
“切り分ける”と、
驚くほど能力を発揮してくれます。

ビルクリーニングの仕事は、実は“パフォーマンス力”が必要な仕事なんです。現在、グループの親会社である東和銀行本店の清掃を2名の障害者を含む10名で担当しています。清掃業務は、夜間ではなく昼間のお客様がいらっしゃる時間に行うため、細心の注意が必要です。例えば掃いたり拭いたりする姿勢(フォーム)一つとってもお客様の受ける印象はまるで異なります。いい意味で「見られている」ことを意識して行う仕事なんです。パフォーマンス力という、努力のみならず才能も求められる部分もありますが、知的障害のある従業員も十分に答えてくれています。むしろ一つのことに研究熱心な姿勢は、社内でも評価が高くエースとして注目・期待しているほどです。

太陽ビルサービス株式会社
清掃管理部 次長 小林 礁太郎 さん

障害者雇用を通して感じたこと

パート従業員及び中途入社の方が比較的多い職場で、知的障害のある須田さんは新卒採用。一途な姿勢は他の従業員のやる気アップにもつながっています。

障害者雇用の **メリット**

\\ **メリット1** //

特別支援学校の生徒は即戦力人材

県内の特別支援学校では、ビルクリーニング科など専門的技術を学ぶ学科が設けられています。「清掃」は、業種のいかに問わず人が働く上で切っても切り離せない部分ですから、専門的に学んでいることは強みになります。当社で働く須田さんは、障害者のビルクリーニング技術の全国大会(アビリンピック)に出場するなどの実績もあり、在学中からぜひ採用したいと考えていました。特別支援学校には、就労意欲が高く、優秀な生徒が多いので、まずは企業向けの学校見学会に参加されることをおすすめします。

\\ **メリット2** //

みんなに可愛がられる存在です

特別支援学校では、生徒会役員の会長を務めたこともある須田さんは、コミュニケーション能力が高く、とても親しみやすい人柄です。入社後、積極的に先輩のパート従業員に話しかけ、すぐに打ち解けていました。須田さんを中心に休憩時間、趣味の話や世間話に花が咲くことも。職場の雰囲気自体もより明るくなったと思います。また、直属の上司との意思疎通も円滑で、会社にとってなくてはならない存在にまで成長しています。

前橋市

太陽ビルサービス
株式会社

事業内容

● 清掃・設備管理

障害者雇用率

● 3.06%

障害者の主な仕事内容等

● 施設内清掃

INTERVIEW

高校1年の時の校外実習をきっかけにビル清掃に興味を持ち、その奥深さのとりこに。これまでに2度アビリンピックの全国大会に出場するなど腕を磨いてきました。入社3年目の今、仕事に慣れて休日も充実した時間を過ごせるようになり、それが働く意欲にもつながっています。給料の使い道を自分で決められるのもうれしいですね。

須田 悠司 さん 勤続3年 20歳 (知的障害)



障害者雇用 OPIN ION インタビュー

「経営戦略としての障害者雇用」という視点

横浜市立大学都市社会文化研究科教授・横浜市立大学 CSR センター長

影山 摩子弥 氏

PROFILE

早稲田大学商学部卒。専門は経済原論、経済システム理論、労働の経済学。研究テーマ「経済を生活の理論から体系的に明らかにする」「NPO や CSR の必然性や協働の意味をシステム論的に解明する」等。「横浜型地域貢献企業認定制度（横浜市）」「宇都宮まちづくり貢献企業認定制度（宇都宮市）」「全日本印刷工業組合連合会 CSR 認定制度」の設計など地域および中小企業の活性化のための支援を行う。主な著書に『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?』（中央法規出版）など。



1. 障害者雇用がもたらす企業のメリット

障害者雇用は、企業にメリットをもたらします。そのようなメリットは、3つに分けることができます。

1つ目は、コンプライアンス（倫理法令順守）です。納付金回避や調整金・報奨金受給もありますが、CSR（企業の社会的責任）の中でもコンプライアンスを重視する傾向がある日本企業にとっては、法定雇用率の達成がそもそも重要です。もちろん、法定雇用率が課されない企業にとっても意味があります。法で定められていることに適用免除の企業が取り組んでいると、社会性やコンプライアンスの積極姿勢をアピールすることができます。

2つ目は、戦力の確保です。人手不足が深刻な業界や企業は、これまで雇用対象ではないと位置付けていた多様な人材に目を向けることによって、戦力を確保できます。

3つ目は、障害者社員が健常者社員に影響を与えることによって、業績にまで影響を与える効果です。障害者と健常者との間に生ずる直接・間接の作用であり、人間関係がもたらすシナジー効果（相乗効果）と言えます。たとえば、人材育成のノウハウが形成される、仕事の流れや職場のレイアウトが再設計され健常者も働きやすくなる、職場の人間関係がよくなるといった効果が期待できます。

上記の2と3が、ダイバーシティ（多様性）がもたらす「ダイバーシティ効果」です。それぞれ解説しましょう。

2. 障害者を戦力にするために

障害者を戦力にするためには、いくつか押さえるべきポイントがあります。主なものを挙げておきましょう。

まず、作業と障害特性とのマッチングです。障害者はできること／できないことがはっきりしており、どのような仕事にも柔軟に対応できるわけではありません。その意味でも、障害者雇用は多様度高いのです。そこで、障害特性の把握、障害特性に合った作業の切出し、切出しが難しい場合、作業に合った障害者の探索が必要になります。マッチングを見るためには、実習やトライアル雇用も有効です。

次に、雇用してからの育成です。障害特性に合わせて、わかりやすく説明する、理解できるまで何度も繰り返し説明する、障害者が気軽に相談できるよう指導する社員を固定化する、といった工夫が重要です。

さらに、障害者が働きやすいように、作業を再設計する、職場のレイアウトを変える、専用の器具を導入するなどといった合理的配慮も必要です。

職場での対応や生活管理のためには、就労支援組織や家族との連携が有効です。ただ、常に就労支援組織が障害者に付添ってられるわけではありません。社員がみな障害者対応のスキルを身につけ、ジョブコーチのような存在になっていくことが必要です。

これらの取り組みによって、障害者社員が目覚ましい仕事ぶりを見せることも少なくありません。

3. シナジー効果を生む

障害者社員と健常者社員との間でプラスのシナジー効果が生まれるには、障害者の戦力化がカギになります。

障害者が頑張ることで戦力になっている場合、好意的に受け入れやすくなります。

それだけではありません。障害者が戦力になるように丁寧に育成するための工夫をすると、健常者を一から育成するノウハウにもつながります。

また、障害者が働きやすくなる工夫をすることで、健常者社員にとっても資料や部品の場所が分かりやすくなった、ミスが回避できるようになった、事故が減った、社内を整理できラインを1つ設置できた、といった効果も得られます。

さらに、障害者がいると、健常者間の人間関係も改善します。人間関係がよく、各人の弱みという個性も受け止める組織は、労働生産性が高いことが知られています。つまり、障害者の戦力化を図ろうとすれば、障害という個性を受け止め、現場の健常者社員同士で協力し合い、障害者に配慮をすることになります。そのような組織は、健常者間でも配慮し合う傾向が強まります。その結果、病気や介護、育児といった事情を受け止めてくれるので安心して仕事に集中できる、情報が共有できているので欠勤時や早退時の人員調整が容易になる、良いアイデアを積極的に提案できる、良いアイデアの着眼点に分かるなどによって労働生産性が高まるのです。

障害者雇用を行う場合に活用できる助成金(抜粋)

障害者を実習生として受け入れる場合

障害者職場実習支援事業	対象経費	支給額	概要
	職場実習受入謝金	実習対象者1名につき 5,000 円/日	障害者を雇用したことがない事業主、または精神障害者を雇用したことがない事業主が、障害者の受入を進めるために、就職を目指す障害者を対象として一定期間の職場実習を計画し、実習生を受入れた場合に支給。 また、円滑な職場実習の実施に係る助言・補助・支援を行う実習指導員を委嘱した場合にも支給。
	実習指導員への謝金	16,000 円/日 (支援時間が4時間以上の日) 8,000 円/日 (支援時間が4時間未満の日)	

障害者を数ヶ月間、試行的に雇用する場合

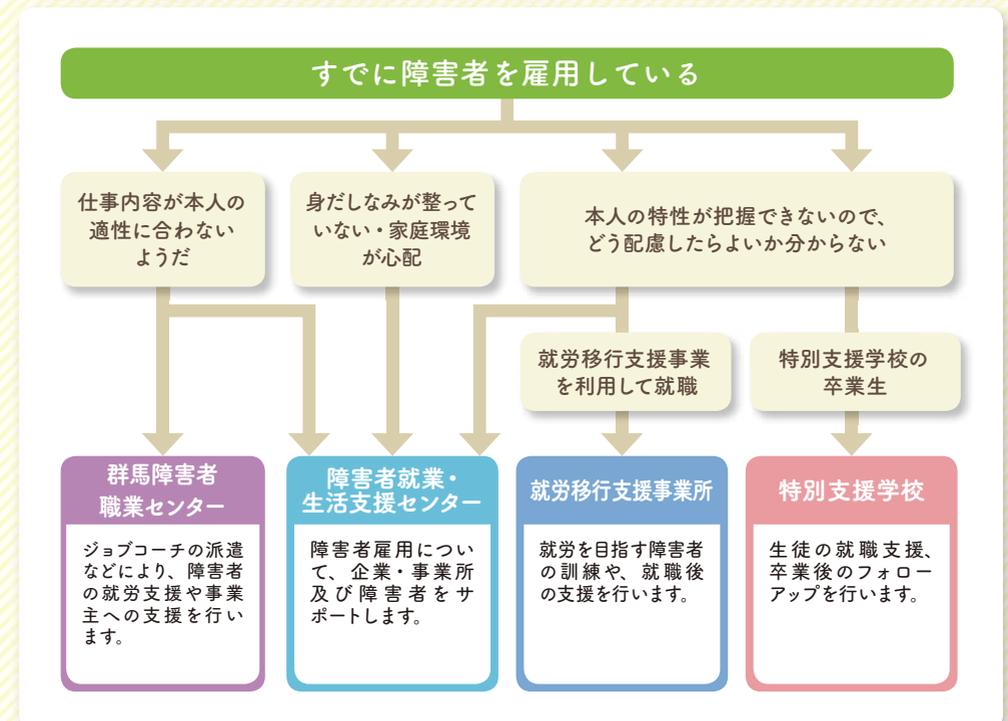
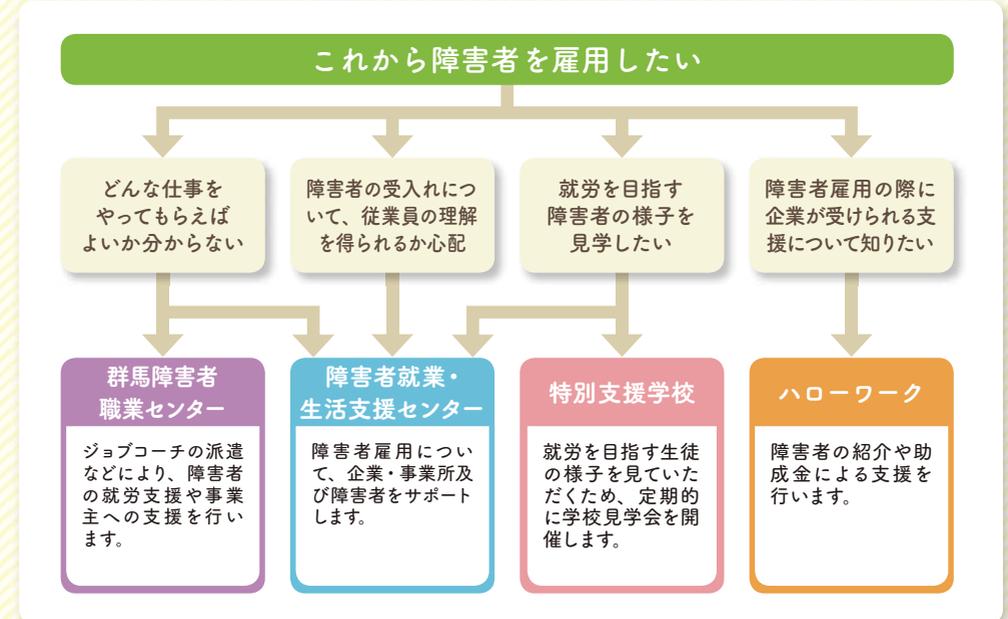
トライアル雇用助成金	コース	対象	支給額	概要
	障害者トライアルコース	精神障害者	最大 36 万円	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月(精神障害者は6か月)の試行雇用を行う事業主に対し助成。
		精神障害者以外	最大 12 万円	
障害者短時間トライアルコース	直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者等	最大 48 万円	精神障害者等について、3か月以上12か月以内の一定の期間をかねながら週20時間以上の就労を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月4万円の助成金を支給。	

障害者を長期で雇用する場合

特定求職者雇用開発助成金	コース	対象	支給額	概要	
	特定就職困難者コース	週の所定労働時間が30時間以上	身体・知的障害者	最大 120 万円	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に支給。
			重度障害者等(重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	最大 240 万円	
障害者初回雇用コース	週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の障害者	最大 80 万円			
障害者初回雇用コース	週の所定労働時間が20時間以上の障害者		120 万円	障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合に支給。	

※助成金等を受給するには上記以外に要件があります。また、助成金等の内容・支給額は変更される可能性がありますので、詳細はお近くのハローワークや、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構へお問い合わせください。

障害者雇用について相談先が分からないとき



お問い合わせ一覧

具体的な障害者の雇用に係るご相談について

名称	郵便番号	住所	電話
障害者就業・生活支援センター エブリィ	370-0065	高崎市末広町 115-1 高崎市総合福祉センター 1 階	TEL 027-361-8666 FAX 027-395-0855
障害者就業・生活支援センター わーくさぼーと	373-0026	太田市東本町 53-20 太田公民館 東別館内	TEL 0276-57-8400 FAX 0276-57-8401
障害者就業・生活支援センター みずさわ	370-3606	北群馬郡吉岡町上野田 3480-1	TEL 0279-30-5235 FAX 0279-54-7003
障害者就業・生活支援センター ワークセンターまえばし	371-0017	前橋市日吉町 2-17-10 前橋市総合福祉会館 1 階	TEL 027-231-7345 FAX 027-231-7346
障がいの就業・生活支援センター メルシー	372-0001	伊勢崎市波志江町 571-1	TEL 0270-25-3390 FAX 0270-25-3395
障害者就業・生活支援センター トータス	375-0014	藤岡市下栗須 974-10	TEL 0274-25-8335 FAX 0274-25-8336
障がいの就業・生活支援センター 「さんわ」	376-0121	桐生市新里町新川 3743	TEL 0277-74-6981 FAX 0277-74-6071
障害者就業・生活支援センター コスモス	378-0044	沼田市下之町 888 テラス沼田 6 階	TEL 0278-25-4400 FAX 0278-25-3782
障害者就業・生活支援センター 吾妻	377-0425	吾妻郡中之条町西中之条 240-3	TEL 0279-26-2120 FAX 0279-26-7225

職場環境の整備、継続雇用に関するご相談について

名称	郵便番号	住所	電話
群馬障害者職業センター	379-2154	前橋市天川大島町 130-1 (ハローワーク前橋 3 F)	TEL 027-290-2540 FAX 027-290-2541

障害者雇用納付金制度に基づく助成金等について

名称	郵便番号	住所	電話
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 群馬支部 高齢・障害者業務課	379-2154	前橋市天川大島町 130-1 (ハローワーク前橋 3 F)	TEL 027-287-1511 FAX 027-287-1512

求人・各種助成等について

名称	郵便番号	住所	電話
ハローワーク前橋	379-2154	前橋市天川大島町 130-1	TEL 027-290-2111 FAX 027-290-2528
ハローワーク高崎	370-0842	高崎市北双葉町 5-17	TEL 027-327-8609 FAX 027-323-8119
ハローワーク安中	379-0116	安中市安中 1-1-26	TEL 027-382-8609 FAX 027-382-4141
ハローワーク桐生	376-0023	桐生市錦町 2-11-14	TEL 0277-22-8609 FAX 0277-22-5014
ハローワーク伊勢崎	372-0006	伊勢崎市太田町 554-10	TEL 0270-23-8609 FAX 0270-23-3697
ハローワーク太田	373-0851	太田市飯田町 893	TEL 0276-46-8609 FAX 0276-48-0096
ハローワーク館林	374-0066	館林市大街道 1-3-37	TEL 0276-75-8609 FAX 0276-72-4367
ハローワーク沼田	378-0044	沼田市下之町 888 テラス沼田 5 階	TEL 0278-22-8609 FAX 0278-23-7206
ハローワーク富岡	370-2316	富岡市富岡 1414-14	TEL 0274-62-8609 FAX 0274-62-1932
ハローワーク藤岡	375-0054	藤岡市上大塚 368-1	TEL 0274-22-8609 FAX 0274-24-4587
ハローワーク渋川	377-0008	渋川市渋川 1696-15	TEL 0279-22-2636 FAX 0279-23-4370
ハローワーク中之条	377-0425	吾妻郡中之条町大字西中之条 207	TEL 0279-75-2227 FAX 0279-75-5945

群馬県労働政策課障害者就労支援係

☎ 371-8570 前橋市大手町 1-1-1 TEL 027-226-3403

E-mail rouseika@pref.gunma.lg.jp

