

八女地区 障害者就労支援ガイドブック

企業向け

人
間

この書は就労支援機関に通う当事者のかたに書いていただきました

リーベルネットワーク会議就労支援分科会
令和2年0月 発行



初めての障害者雇用

STEP 1

障害者雇用の検討

障害者雇用率達成など



障害者の方にどんな仕事をさせたらいい？
初めて障害者の方を雇用するにあたり、何から始めたらいい？
人材不足を解消したいけど、どこまで戦力になってくれる？

STEP 2

受入の準備

実習実施、ハローワークが会社に出向く出前講座など



従業員に対して障害者雇用の理解を
すすめたいが、どうしたらよい？
実習はどう進めたらいい？
その間の賃金や保険はどうなる？



STEP 3

面接

求人条件や障害者トライアル雇用制度については、ハローワークへ



面接では、障害のことをどこまで聞いていい？
一対一での面接は大丈夫？
何をどのように聞けばいい？
採否を決定する基準は？選考方法は？



STEP 4

雇入れと定着

障害者トライアル雇用の実施計画や、継続雇用した場合の助成金制度については、ハローワークへ



試用期間のあり方は？
労働時間や賃金など、雇用条件はそのように決めたらいい？
作業指示など、どういった工夫・配慮をしたらいい？
雇入れ後、コミュニケーションの取り方や、本人の体調不良時の
対応、わからないこと、困ったことがあった場合は、どこに相談し
たらいい？どんなことをしてくれる？



Q & A



A

当リーフレットをご参考にさせていただきつつ、凡そ想定される業務内容や労働条件などをご確認ください。障害特性による向き不向きは少なからずありますが、まずは「障害者だから」という視点ではなく、基本的には健常者と同じ目線でご検討いただいても構いません。ご検討にあたっては支援機関(☎)にお問い合わせください。
◆支援機関と一緒に仕事内容を検討することも可能です。

A

会社として障害者雇用を進めていくことを周知していただくとともに、研修会などを実施して障害者雇用についての知識を得ていただくと、従業員の理解につながります。研修会の実施については、ご相談ください。
★職場実習とは 実際に職場に受け入れて体験してもらうことで本人に仕事のイメージを持ってもらい、できる仕事かどうかを判断してもらいます。企業としても受入れの体験となるものです。また、賃金は発生しません。支援機関の方で実習中のケガなどを補償する保険に加入することも可能です。

A

面接については、一般の従業員の方と同じような対応で構いません。しかし、理解力が高い低いとは関係なく、口頭でのやり取りが苦手な方がおられますので、面接の場への支援機関の同席が望まれます。また、採否の基準についても、基本的に一般の従業員の方と同じと考えていただいて構いませんが、面接等では理解力、作業能力などを判断し難い方も多くおられます。面接だけでなく、職場実習などを行っていただき、何ほどの程度できるかを実際に見ていただくことが、後々のトラブルやミスマッチを防ぐことに繋がります。実習の進め方については、支援機関(☎)にご相談ください。

A

雇用条件については、労働時間や従事させる仕事内容など、実習を踏まえて検討することができます。また、試用期間として、本人の特性・作業能力だけでなく、どのようにコミュニケーションをとるかなど、本人と会社が相互に理解する期間を設けるため「障害者トライアル雇用制度※」の活用をお勧めしています。作業指示については、特別扱いが必要ということではなく、基本は一般の従業員の方と同じで構いません。しかし、伝え方や環境づくりなどの配慮が作業能力の向上にもつながる場合がありますので、具体的な対応方法は下記機関(☎)や、ご本人の支援機関にご相談ください。(※ 障害者トライアル雇用制度の実施には、いくつかの要件があります)
【具体的配慮の例】

- 物事の見通しを立てることが苦手な方→業務の指示は具体的に言う(「早めに、きちんと、たくさん」ではなく、「いつまでに、このように、どのくらい」という指示)
 - 周りの人が気になる方→ついたてで視界を遮る、また単独でできるスペースで作業を行ってもらう
 - 手順やルール理解に時間がかかる方→マニュアル化、マニュアルの掲示(支援機関と一緒に作成します)
- 雇入れ後に、体調不良や生活習慣を含めた課題などが出てきた場合についても、支援機関がともに考えていきますので、ご相談ください。

☎お問い合わせ・ご相談は、以下の支援機関まで

- 障害者就業・生活支援センター「デュナミス」 0943-58-0113
- 障害者自立訓練サポートセンター「わ～よか」 0942-51-8141
- ハローワーク八女(八女公共職業安定所) 0943-23-6188



身体障害

視覚障害・聴覚障害・肢体不自由・内部障害など、体の機能の一部に障害が生じている状態です。それぞれの機能に合わせ職場環境を整備することで、能力を発揮して仕事をしている方がたくさんおられます。



工夫の事例

- 通路幅の確保、エレベーターの導入など（下肢障害）
- パソコンの拡大鏡機能利用、識別し易い表示など（視覚障害）
- 筆談や手話、口話、ジェスチャーなど（聴覚障害）
- 服薬や通院時間の確保、休憩時間の設定（内部障害）

職務内容の事例



- 事務職
- PCデータ入力作業
- 設計業務
- 郵便仕分け
- 印刷業務
- 製品検査
- コールセンターのオペレーター
- あん摩マッサージ師
- 溶接技術者 など

知的障害

知的な面の機能が同年齢の人と比較すると低く、社会生活への対応で困難が生じている状態です。適切な指導や支援、また個々の障害の程度・能力・意欲・体力に応じた工夫を頂き、繰り返し練習をすれば、手順をマスターしてしっかりと戦力として働いている方がたくさんおられます。



工夫の事例

- 分かりやすい言葉で、段階ごとに手順を説明する。
- 優しく繰り返して説明し、抽象的表現でなく具体的に説明する。
- 作業手順書に図や写真を入れるなど
- 作業指導者を固定化するか、誰でも同じ説明ができるよう統一の指示書を作成して混乱させないようにする。

職務内容の事例



- 倉庫内作業
- 荷受け・開梱作業
- 食品加工作業
- 商品のラベル貼り
- 社内外の清掃作業
- 洗車作業
- 農作業
- 集卵作業
- 郵便物仕分け作業 など

精神障害

統合失調症、躁うつ・うつ病、神経症、てんかん、高次脳機能障害など、精神面や行動面で特定の症状があり、日常生活や社会生活に支障が生じている状態です。適切な治療・服薬を管理し、周囲が配慮することで、能力を発揮して仕事をしている方が、たくさんおられます。



工夫の事例

- 定期的に相談時間を設けるなど、本人の不安要素把握に努める。
- まずは得意な分野から担当してもらい、能力に見合った仕事内容にして本人のペースを大事にする。
- 短時間から始めて、段階的に就業時間を延ばしていく。
- 通院や休憩の時間を確保できるよう、弾力的に勤務時間を調整する。

職務内容の事例



- 事務・庶務業務（備品の管理・補充、ファイリング作業）
- 品出し・在庫管理等バックヤード業務
- 印刷作業
- 郵便物の仕分け
- PCデータ入力作業
- 検品作業 ○介護補助 ○清掃作業
- 調理補助 ○物流関連作業
- 営業事務 など

発達障害

生まれつき脳の一部の機能に何らかの障害があり行動や発達に遅れや偏りが現れる障害です。自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害やADHD・LDなどの障害が含まれます。集団行動が苦手、特定のことに熱中するなどの特徴があります。それぞれの特性を本人や周囲の人がよく理解し、特性に応じた配慮をすることができれば、持っている力を発揮して専門分野で重要な戦力となり、仕事をしている方がたくさんおられます。

工夫の事例

- イヤマフなどを使用して、本人にとって不快な音を遮断し、作業に集中できるようにする。
- あいまいな表現を避け、見本で示したりメモを作成するなど、目に見える形で具体的に指示する。
- 一度に複数の指示を出さず、優先順位を示して途中経過をともに確認する。
- 指示を行うキーパーソンを決めて、仕事の説明などが異なる言い方ならないようにする。

職務内容の事例



- システムエンジニア
- プログラマー
- 設計業務
- 精密機械組立
- 経理・会計事務
- パソコンを使用したデータ集計
- 品質管理・研究 など

会社紹介

アスタラビスタ

アスタラビスタ広川店
日配品担当 5年目 Hさん(28) 知的障害

Q. 障害者雇用の取り組みについてどうお考えか

A. 個人的には障害者雇用という意識はそれほどなく、なかなか人が集まらない中で労働力として考えている。現場で言えば勿論、全ての人が抵抗なくということはないだろうが、「障害がある人」というよりも「こういう特性の人」という感覚に近いと感じる。色々あるのは皆同じなので。



Q. 実際に雇用をしてみてもうか、また今後期待することは

A. コミュニケーション面での難しさはあるが、きちんと挨拶ができるところがとても良い。チームワークにも欠かせないが、それ以前にお客様あっての仕事でもあるので。仕事は売り場への品出しをメインに、いくつかの作業を担当している。作業量自体はまだまだなところがあるが、感心するのは入職前の職場実習で伝えていた「メモをとる」ということを、私が異動でいなかった期間も含め現在でも続けていること。だからこそ「彼の仕事」として任せられる仕事もできた。そこはお店として助かっている。今後については、ハンディキャップはあるものの伸びしろはまだあると思うので、仕事の幅を広げ自負を持って働いていてもらいたい。



店長 岡部直樹さん

Q. 今後の障害者雇用について

A. 障害者雇用は社会貢献ということに限らず、労働力として有りだと考えている。

会社概要

【事業内容】 2県で20店舗を展開する、生鮮食品、食品、雑貨、衣料、酒等、生活必需品販売中心のスーパーマーケット

【店舗所在地】 八女郡広川町大字広川字高長85番地



中島田鉄工所

本社工場
機械組立部 2年目 Kさん(27) 発達障害

Q. 障害者雇用をして良かったこと (総務部 内山主任)

A. 業務上、どうしても一人で複数の工程をこなさなければならない部分があるが、その一つでも誰かが担ってくると作業効率や生産性という点でメリットがある。うちで活かせる能力があれば、それを活かしてくれると助かる。



Q. ご本人の様子と今後について (機械組立部 関部長)

A. 初めは指示通りのことが全くできず、申し訳ないが素人以下という印象で「無理だろう」と。しかし1年たった現在、図面を見て作業ができるようになり手捌きも随分と良くなった。自分なりの工夫もできており、完全に彼の仕事として任せられる工程もできた。大変だったと思うが嫌な顔をせず、とにかく真面目で素直にやってくれたからだろう。感覚が求められる技術的な業務が多いので難しいと思うが、今後は一つずつ時間をかけてもう一つ上の段階にレベルアップして行って欲しい。



総務部主任
内山知史さん

Q. 業務の切り出しと、今後の障害者雇用について (総務部 中島部長)

A. 特に限定しておらず、その人の特性に合わせて候補を挙げながら選定する。適材適所というか、出来ることを自分の仕事として誇りをもってやってもらいたい。今後の障害者雇用については、当社の業務に特性が合う人が居れば雇用率は関係なく進めていきたい。

会社概要

【事業内容】 国内外に7拠点を構え、ヘッダー・フォーマーの設計・製作・販売・アフターサービス、宇宙関連事業も展開

【店舗所在地】 八女郡広川町大字日吉1164-4



医療法人 広川病院

院内作業 2年目 Oさん(25) 知的障害

Q. 障害者雇用のきっかけは

A. ランドリー業務で特別支援学校から卒業生を受け入れたことに始まりますが、人手不足でもあり、新たに業務を細分化して環境整備のみの仕事を作り出すことで雇用を進めて行きました。現在、ランドリー業務で女性1名、環境整備で男性1名の方(2名とも知的障害)が働いています。



Q. どんな仕事をしていますか

A. ランドリー業務では、ランドリー室内で職員と一緒に患者さんの衣類等を洗濯する作業をしてもらっています。環境整備では、病室や更衣室、ベッドまわりの清掃のほか、ガーゼやおしぼりを折る作業もしてもらっています。

Q. 雇用してみて感想は

A. 業務に慣れるまでは指導する職員と一緒に作業をしてもらいます。人によって習得にかかる時間は違いますが、慣れてきたら本人に任せています。過去にはプライベート面の課題から出勤できなくなり退職される方もいましたが、今ではなくてはならない存在となっています。職場の雰囲気も明るくなったと思います。

Q. 就職して感想は(本人談)

A. 初めて就職できて仕事が楽しいです。将来の夢に向かって頑張っています。親を旅行に連れて行く計画を立てています。



看護副部長
稲又智子さん

会社概要

【事業内容】 急性期病院での治療を終え慢性期に入られた方などが療養されている病院です

【店舗所在地】 八女郡広川町大字新代930番地



古賀金属工業株式会社

軽作業員 4年目 Tさん(30) 知的障害

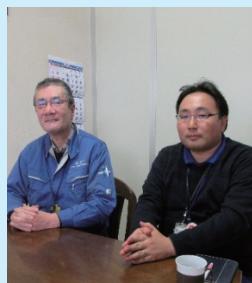
Q. どんな仕事をしていますか

A. 機械プレス工として4名の方(知的障害)にプレス機の操作、検品、箱詰め作業などをしてもらっていますが、長い方は4年になります。また社内の清掃作業で1名(知的障害)雇用しています。



Q. 継続して雇用するための工夫などはありますか

A. 雇用のきっかけは、繁忙期で人手が欲しかった時期に支援機関から見学を受け入れたことですが、初めて採用を決めたときには不安はありました。想定していた作業ではうまくいかず、他の作業をいろいろと試しました。支援機関にも介入してもらい、障害者トライアル雇用の制度を活用できたことが大きかったと思います。期間中に本人の適性をみることもでき、特性にあった作業内容や環境を見出すことができました。トライアル雇用終了後も継続して働いてもらっていますが、現場の上司の理解が得られたことが大きく、本人の能力を伸ばしていこうという考え事になりました。一つのことを一生懸命に取り組むことができるなど、本人の良いところを仕事にいかせるようになっていきました。また、本人の作業の様子を見ながらタイミングをみて、本人に仕事を任せることでモチベーションもあがり、仕事の継続につながっていると思います。他の社員と同じようにいかないこともありますが、同じ時間帯で働いてもらっていますし、今では期待以上の活躍ぶりで、企業として必要な人材となっています。



総務課
課長 西原工さん(左)と
三池佳太郎さん(右)

会社概要

【事業内容】 自動車関連部品 金属プレス金型製作 精密弱電器部品及びその他の加工部品等の製造販売
溶接組立品等の製造販売 プレス機械検査及び保全作業

【店舗所在地】 八女市鶏池字上柳418-1



日本ワイドクロス工業

加工・梱包作業 3年目 Nさん(21) 知的障害

Q. 障害者雇用のきっかけは

A. 企業として法定雇用の義務を達成することがきっかけです。はじめは、作業を委託していた障害者施設の利用者を受け入れました。現在採用している方(知的障害)は、特別支援学校の卒業生です。進路指導の先生に相談し、在学中から何度も現場での体験実習をしてもらい、最終的に採用を決定しました。



所長代理

戸次利夫さん(左)

加工場課長代理

本村要さん(右)

Q. どんな仕事をしていますか

A. 工場内でネットの裁断、廃棄物の収集作業などをしてもらっています。現場の先輩社員から指示を受けながら作業しています。

Q. 雇用してみて感想は

A. 最初はどんな人物なのかわからず苦労したこともあります。同じことを何度も言わないといけなかったり、集中が続かないこともあります。しかし、次第にまわりの社員も慣れてきて、コミュニケーションがとれるようになり、集中できていない時にはきちんと注意していますし、本人も働きやすくなったようです。今では本人の素直で明るい性格から、社内のムードメーカー的な存在となっています。

Q. 就職して感想は(本人談)

A. 仕事はこれからも続けて行きたいです。休みの日には職場の先輩と一緒に釣りに行ったりしています。

会社概要

【事業内容】 防虫ネット・防風ネット・遮光ネット・防草シート
土木シート・農園芸資材・土木資材の開発・製造・販売

【店舗所在地】 八女郡広川町大字新代1364

日本ワイドクロス株式会社



株式会社 エス・ディ・ロジ

翔薬 福岡物流センター
入出荷担当 5年目 Tさん(22) 発達障害

Q. 障害者雇用をして良かったこと。

A. 障害者の方を雇用する事で、企業イメージは良くなったと思います。障害者の方に対し、周りのパートさんが面倒見てくれたり、気配りをしてくれます。また、若い人も多いので、重い荷物やカゴ車等も進んで運んでくれます。

Q. 障害者雇用をして何か困ったことはありませんでしたか。

A. 身体障害者(難聴の方)とパートさんが上手くコミュニケーションが取れず困った事が有ります。一度に複数の作業指示を行うと指示を忘れることもあり上手くいかない事があります。



マネジャー

船越丈志さん

Q. 障害者雇用のきっかけは

A. 本社から障害者の方を雇用するための勉強会を行ってもらったり、障害者の高等学校を見学してもらい、非常に熱心に取り組む姿勢を見て雇用するようになりました。

Q. 今後期待すること

A. 作業を行っていく上で、どの様にするとやり易いかなども自分で考え提案できるようになってほしいと思います。それから後輩が入ってきたら、積極的に教育できるようにもなってほしいです。

Q. 障害者雇用のメリット

A. 指示された作業については、黙々と行ってくれるため、非常に助かっています。

会社概要

【事業内容】 医薬品流通に特化したロジスティクスサービスの提供
・医薬品配送、納品業務の受託、倉庫内業務受託
・物流センター業務の受託、SPD業務の受託

【店舗所在地】 八女郡広川町大字藤田737番地4



障害者雇用のための支援機関

○八女公共職業安定所（ハローワーク）

障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を行います。

☎ 0943-23-6188

○障害者就業・生活支援センター デュナミス

障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行います。また、事業主からの雇用管理についての相談も受け付けており、企業訪問による支援も行っています。

☎ 0943-58-0113

○福岡障害者職業センター

障害者に対する職業評価や職業準備支援のほか、事業主に対する専門的な支援を行っています。

支援施設の種類

<就労移行支援>

一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練・支援を行う。

<就労継続支援A型>

一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労の機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練・支援を行う。

<就労継続支援B型>

一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練・支援を行う。

<就労定着支援>

一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う。

このパンフレットに関するお問い合わせ

八女市障がい者基幹相談支援センター リーベル ☎ 0943-22-2610