

事例に見る 障害者雇用の実際

1.

株式会社 いなげや

グループ就業を経て精神障害者を雇用。明るく働くパートナー社員として活躍しています。

- 東京・埼玉・千葉・神奈川に127店舗を展開する食品主体のスーパーマーケット
- 店舗業務を中心に、多くの精神障害者を雇用。関係機関との連携を深めながら雇用の定着を図り、仕事をすることによっての障害者自立を支援している。



▲精肉加工センターでの数量チェック作業

2.

株式会社 山陰合同銀行

互いに顔が見えるコミュニティーが今も残る地域の特性を活かし、知的障害者の自立を支援しています。

- 山陰両県（島根県・鳥取県）を主な営業地盤に、山陽、兵庫地区にも事業を展開する広域地方銀行。
- 知的障害者雇用の取組みや運営ノウハウを公開し、地域社会全体で障害者自立を支援、地域におけるセーフティネットのモデルケースづくりをめざす。



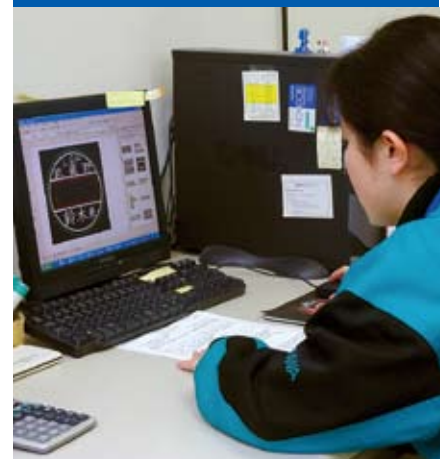
▲ノベルティの加工作業

3.

横河電機 株式会社

IT化によって障害者の職域が拡大。マネジメントの中でチャンスを提供。適材適所を実現しています。

- 横河電機はIT化やISO取得によって障害者の職域を拡大。
- 特例子会社「横河ファウンダリー株式会社」では知的障害者を中心に雇用。
- 将来に向けて新しい仕事をやっていきたいというチャレンジ精神を育成。成果の適正評価で「やりがい」を創出、リーダーへの道を拓く。



▲パソコンによるゴム印作成作業

社団法人シルバーサービス振興会では、障害者自立支援法の理念に基づき、障害者の自立へ向けた雇用を推進するため、特に今後急速な成長・拡大が見込まれるシルバーサービス関連の企業を中心に、シンポジウムの開催等さまざまな普及啓発の取り組みを行っております。本リーフレットはこの取り組みの一環として、厚生労働省の障害者保健福祉推進事業（平成19年度）により作成されたものです。

精神障害者の雇用を推進 関係機関と連携し、



人財開発部主任
高木 麻理氏

本社所在地
東京都立川市

業種
スーパーマーケットチェーンストア

営業品目
生鮮食品、一般食品、
家庭用品、衣料品等

店舗数
127店(2008年1月末現在)

従業員数
社員 1,818 人/パート・ア
ルバイト 8,563人
(2008年1月末現在)

雇用障害者数
92名(2008年1月末現在)

< 内 訳 >

肢体不自由者 15名
視覚障害者 2名
聴覚障害者 2名
内部障害者 5名
知的障害者 42名
精神障害者 26名

●●精神障害者の就労状況

いなげやでは26名の精神障害者が働いています。精肉加工センターで1名、スーパーマーケットの店舗業務で一般食品雑貨部門16名、青果部門4名、ベーカリー部門3名、鮮魚部門1名、精肉部門で1名です。労働形態は日安として週4日以上、1日4時間就業程度のパートナー社員(パートタイム社員)です。

●●雇用のきっかけ

いなげやではバリアフリーの本社ビル移転を機に、車いすの肢体不自由者を雇用し、本格的に障害者雇用を開始しました。精神障害者の雇用のきっかけは、2002年に厚生労働省のグループ就労事業により、実験的プロジェクトとして半年間請負契約の精神障害者を受け入れたことにあります。施設で職業前訓練を受けた6名が派遣されました。

「店での接客は無理だろう」という先入観から当初は武蔵村山市にある精肉加工センターで精肉加工業務に就いてもらったとのこと。地域障害者職業センターからのジョブコーチ支援を受けながら、作業手順を指導。その結果、半年間見事に満足のいく仕事をしてくれるんだったら、ぜひ雇用したい。センター長の高評価のもと、4名の精神障害者が採用され、その後「お店の仕事もできるはず」ということで、お店での雇用が始まりました。

●●採用のポイント

①接客業ですので「お客様



▲精肉加工センターでの就労風景

を意識できること」…「いらっしやいませ」と言えるかどうか。

②一人でも安全に作業が出来ること…危険の予防

③トレーニングを通じて作業習熟(上達)が見込めること…本人への動機付けをし、定着を図るために必要。

④体調が安定していること…服薬など健康管理が自己でできる。

●●雇用への取組み

いなげやでは入社後最初のオリエンテーションに時間をかけて、あいさつの練習から、経営理念、食料品を扱っているのも身だしなみ、清潔さの教育等を丁寧に行います。

業務に入ると、トレーニングツールで出来るようになった項目をチェックして上達してもらいます。また、助成金をはじめ、支援制度を十分に活用しています。ジョブコーチ支援も受け、トライアル雇用も活用したとのこと。地域の施設の協力を仰いだり、障害者の健康管理や日常生活では

支援機関からのフォローを得ています。給与は全て本社人事部付けにしているため、障害者を雇用しても各店舗の収益に影響を与えず、逆に精神障害者が戦力になるほど各店舗にはメリットが得られる仕組みにしています。

高木氏によると、責任を持って仕事することで、体調が安定し、仕事のレベルが上がってきたようです。仕事を持つことの大切さを知ってもらい、楽しく働くことによって自立した生活が実現できるものと考えます。

Backup

社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会
就労移行支援事業ピアス

情報の共有化で、
いなげやさんと綿密に連携

- 精神障害者の病状面などの情報を共有、会議に出席するなどしてこまめに連絡。
- 店長やチーフが代わったときはジョブコーチに再度入ってもらい注意と配慮を図る。
- 当初は1店舗に精神障害者を2人以上配置しないようにする。
- 障害者の職業前訓練をつみ、いなげやのニーズに応えられるよう準備。

地域関係機関との提携イメージ図



用語解説

●ジョブコーチ支援

知的障害者、精神障害者の職場適応を容易にするため、必要なタイミングに事業所に向いて、障害者と事業主の双方にきめ細かな人的支援を行う。

●トライアル雇用

障害者を試用雇用の形で受け入れてもらうことで、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業。

株式会社
山陰合同銀行

地域のリーディングカンパニーとして 知的障害者雇用のモデル ケースづくりをめざす



経営企画部
ごうぎんチャレンジまつえ
調査役兼所長
宮本 立史氏

本社所在地
島根県松江市

業種
金融機関

拠点数
本支店・出張所・代理店:174

従業員数
2,088名
(2007年9月30日現在)

雇用障害者数
37名
(2008年2月1日現在)

< 内 訳 >

身体障害者27名
知的障害者10名
(うち重度知的障害者3名、精神障害との重複1名)

●●知的障害者の就労状況

2007年9月に山陰合同銀行の経営企画部に知的障害者が専門的に就労する事業所「ごうぎんチャレンジまつえ」が開設されました。特例子会社ではなく、銀行内の一つの組織として知的障害者が10名就労しています。2008年4月1日からは5名増え、さらに9月を目途に合計20名となる予定です。

●●雇用のきっかけ

知的障害者が働いて自活できる職場の提供と継続雇用を目指しており、**頭取の障害者雇用に対する熱い志**が、この取組みにはこめられています。また、地域のリーディングカンパニーとして、知的障害者の雇用事例を示して、取引先である企業での障害者雇用のモデルケースにしたいというねらいもあります。知的障害者の自立を支援し、銀行としての地域貢献活動の柱にしたいという位置付けと言えます。

●●取組みの経緯

「チャレンジ」の開設に際し、まず多方面から情報を収集し、行政機関からは各種支援制度等、福祉関係からはハード、ソフト面のアドバイスを、知的障害者の親からは子育てや生活、将来の悩みを聞き、自立のための**地域全体のサポートの重要性**が確認されました。地元説明会も実施し、要望を伺い地元の全面的な理解と協力を得ることができました。

「ごうぎんチャレンジまつえ」は、**知的障害者の才能を伸ばし、働く喜びを感じてもらい、**



▲ノベルティを作成している風景

慈善事業ではなく、労働の対価として賃金を得、自立して生活できる環境をつくるため、次のことを行いました。

●●職域の創設と開発

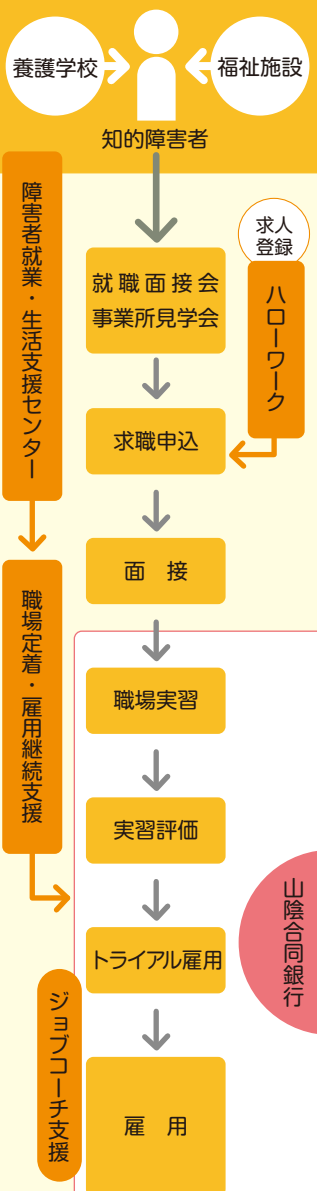
①ノベルティの製作業務
まず今まで外部から購入していたノベルティを内製化しました。知的障害者の芸術的分野の能力の高さを活用し、描いた絵を使ってノベルティに印刷する業務です。絵の才能を伸ばすため、地元の絵の先生に指導してもらいました。環境問題を考えて、間伐材を加工し通帳ケースをつくり、絵を印刷しています。完成度の高さと、絵の素晴らしさから、好評を得ています。

②既存業務の中で
さらに「チャレンジ」では、**銀行および関連会社において、知的障害者ができる業務の洗い出しと集約**を行い、名刺・伝票類の印刷、入金票のゴム印押し等や冊子、パンフレットの封入発送業務等の多様な業務を行っています。



▲完成した通帳ケースとエコバッグ

雇用スキーム図(一例)



Backup

松江障害者就業・生活支援センター
山陰合同銀行の知的障害者雇用をバックアップ

- 障害者雇用の先進的取組みをしている会社と一緒に視察。
- 障害者の担当者には銀行内部の人がふさわしいとアドバイスした。
- 障害者雇用ネットワークで企業開拓、実習などを情報共有。

Backup

島根県立松江養護学校
知的障害者就労のチャンスが広がる期待

- 職場実習を大事に、企業と信頼関係を構築。
- 入社後もサポート、必要に応じて会社訪問。
- こんな働き方があると、他の企業へ発信中。

3

横河電機 株式会社

人財育成・適材適所の 実現により障害のある 社員の能力が発揮されている



横河電機株式会社
箕輪 優子氏

特例子会社 横河ファウンドリー株式会社

本社所在地
東京都武蔵野市

業種
名刺・ゴム印・銘板・ファイル・
IDカードの作成、PC入力、
発送代行、解体、パン販売、
その他

拠点数
本社・事業所：2

従業員数
28名
(2008年3月1日現在)

雇用障害者数
23名(出向者含む)
(2008年3月1日現在)

< 内 訳 >

肢体不自由者 1名
聴覚障害者 1名
知的障害者 21名
(うち1名は聴覚障害と重複)

●●知的障害者の 就業状況

「横河ファウンドリー」は、横河電機株式会社の特例子会社として1999年9月に設立され、知的障害のある社員を中心に雇用しています。当初は6名からスタート、純増を重ね、現在は2人の責任者のもと21名の知的障害のある社員が働いています。

●●採用基準

横河ファウンドリーでは「適材適所」を重視しています。本人の持っている力や適性について、実技等で可能性を探ります。

文字などによる視覚的指示を理解して仕事ができるか、口頭説明など聴覚的指示で理解できるか、手本を示せば習得できるか、英数字などの情報を一時的に記憶してパソコン上に打ち込めるか、入力後のチェックで自らミスが見つけれられるか等の適正を細かく評価していきます。

●●教育・研修の方法

横河ファウンドリーでは、仕事を標準化することによって、一人で色々な種類の仕事ができるように知的障害のある社員を育成しています。担当の業務は勿論、ローテーションを組んで行う業務に対しても、それが会社にとってどう貢献するかを理解してもらい、自分の目標を立て、できそうなどころから行ってもらうことで、

徐々に目標を高めさせています。

新人研修では、学生と社会人の違い、ビジネスマナー、仕事の進め方、報告・連絡・相談、コミュニケーションのとり方などを研修。さらに、月1回のヒューマンスキルアップ研修では、やればできる、やってみようというチャレンジ精神を育成しています。また、製品の納品先であるお客様を訪問、作った製品の使われ方を見学して仕事の意義を感じさせる工夫も行っています。

●●雇用への取組み

これまで、障害のない社員の行っていた仕事を取り込み、効率化、品質向上、コストダウンを図ることで、お客様の満足度が向上するとともに、知的障害のある社員にとって働きやすい環境を整備してきました。その結果、連続黒字経営を実現して

います。

障害のある社員の能力が発揮できる環境を創り出せるかは、管理者のマネジメント力にかかっています。自分自身の長所をいえるか、何事にもチャレンジしようという意欲をもたせられるか、「この仕事には自信があるから任せて下さい」といえる部下を育てられるか等、コミュニケーションのとり方、適切な指示の出し方、人を育てる力が重要な要素です。

●●育成のポイント

- ① ていねいに説明して自分で考える力を育てる
- ② 自分の考えを伝える技術を磨く
- ③ 自主的に報告、相談する意識を育てる
- ④ 仕事の重要性を理解してもらう
- ⑤ 社会人としてのルールを守る教育
- ⑥ 急な予定変更にも対応できるように事情を説明し理解を得る

▶ 銘板を作成している風景



職務の創出

<リサイクル事業>

グループ企業内で不要になった機器、パソコン類を解体、分別しリサイクル。
横河電機 本社構内の古紙回収

<外注の内製化>

ゴム印作成、銘板作成、名刺作成等…全員を対象にパソコン教育・パソコンマニュアルの工夫・作業工程の見直し

<パン販売業務>

陳列・レジ・接客・売上げ集計等

<その他>

採用関係書類、勤怠票、年末調整、変更届、出・入金伝票、出張精算、パソコンバンク、売上げ計上、製品アンケート、DMの戻り整理、名刺からの顧客データ作成、ホームページの更新、大会議室のレイアウト変更・復旧作業等



品質向上・コストダウン・スピードアップにより黒字経営が実現した。

ベテラン社員が本来担うべき専門の職務に専念できた。

横河電機の障害者雇用の取組み

人事運営の基本的な考え方

「社員を信頼し、社員の自主性・自立性を尊重する」「性別、国籍、学歴、年齢、障害等での不公平を廃し、真の平等を目指す」「常に長所を引き出し、やる気のある者に機会をあたえる」「潜在的な能力を開発・育成する場の提供

障害者の雇用

「採用選考においても意欲や潜在的な可能性にも重点を置く」「ISO9001取得などにより作業工程が整備され、障害のある社員の安全性の確保・自立が実現

障害者雇いを促進するノーマライゼーションプロジェクト

1992年～1993年雇用促進のため職域の拡大・教育体系の整備・社内施設の整備・社員への啓蒙活動
プロジェクトの目標であった法定雇用率をクリアし、プロジェクトチームを解散・各組織の役割として定着。その後、障害のある社員を随時雇用

特例子会社「横河ファウンドリー株式会社設立」

1999年9月設立 知的障害のある社員を中心に雇用を促進。得意分野が異なる社員の適材適所を実現することで、組織としての成果を出す

横河電機に応募するのか、横河ファウンドリー(特例子会社)に応募するのかは、求職者自身で選択している。