

[お話を伺った方] 土屋代表取締役副社長、C総務課長

▶ リワーク支援

障がい者雇用の取組のきっかけは、ハローワークの合同面接会に参加することになってからですが、入社後に障がい者手帳を取得された社員もいます。リワーク支援の際には主治医と面談して本人の状態把握および配慮について伺いました。Aさんは元々営業職でしたが、休んでも他の社員が対応可能な管理業務へ移っていただくことにしました。

▶ 正社員としての雇用を維持

一緒に働いている社員はご本人の休職前のとても辛そうな姿を見ており、出社できることだけでも良かったという思いで、温かく迎え入れています。「無理をさせない」ということにも社員が理解を示し、自然に配慮しています。会社としても、正社員としての雇用形態を変えるという選択には至りませんでした。

負い目に感じず理解をしてもらう

ハローワークの合同面接会に参加し、こちらに就職しました。自分の障がいを負い目に感じず、周囲に理解してもらうことが大切だと思います。自信を持って長く働ける環境、ここで働いていて良かったと思える会社に、きっと出会うことができると思います。



Bさん

企業からのメッセージ

一人一人を認め、皆が明るく生き生き活躍する

障がいのある方だけではなく、心のバリアをなくし、一緒に働く仲間として受入れ、認め合うことで、その人に合った様々な活躍の場を提供することができます。社員皆が明るく生き生きと働くことができるような環境であれば、辞めずに働き続けていただけたらと思います。

[お話を伺った方] A施設長

▶ いつでも話し合える職場

得手不得手があることは障がいのある方もない方も皆同じです。職員一人ひとり異なる個性として捉え、相談事があればいつでも話し合える職場になるように心がけています。

▶ 配慮は分け隔てなく

対人援助の業務なので、サービス利用者にとって無理がなく、人柄が良い方を採用しています。サービス利用者・職員共に健康面にはたいへん気を使いますし、変則勤務で生活リズムの調整が難しい職場なので、夜勤明けの翌日は休日にしたり、不安があると職員から話があった業務については調整したりする配慮を全職員に対して行っています。



Bさん

無理はせず、自分のペースで

「人対人」の介護の仕事には落ち込むこともありますが、寄り添ってくれる仲間がいれば乗り越えられますので、無理せず、自分のペースで働いていただきたいと思っています。

サービス利用者からの言葉が嬉しかった

働き始めて間もないのですが、サービス利用者から「あなたが来てくれて嬉しい」との言葉をいただいた時に、職員として認められていると感じ、嬉しかったです。



Cさん

企業からのメッセージ

全ての職員が長く働き続けられるように

障がいのある方も一人の職員として見て、職場全体が働きやすい・話がしやすい環境作りが大切だと思います。また、どのような仕事が適しているかは、障がいのない方と同様に、応募された方一人ひとりの適性を見極めが重要だと思います。

株式会社ムラノセイコー

〔事業内容〕金属加工業
〔常用雇用労働者数〕75人

〔お話を伺った方〕村野取締役社長

▶ 取組のリスタート

会社としては以前から障がい者雇用を行っていましたが、退職者やマッチングの難しさなどで雇用が途絶えていた時期に県障害者雇用促進センターの訪問があり、取組を進めることができました。障がいのある方は総務部に所属し、掃除（トイレ清掃、窓拭き等）や草取りなどの環境整備を行っています。

▶ 支援機関との連携を

支援機関の方から、事前に彼の特性やできる範囲などを示していただきましたし、就職する準備を一緒にしていただけました。また、採用後、まだ慣れていない時に、会社に直接話せないことを支援機関の担当者が聞いてくださり、こちらも支援機関の方に質問ができ、とても助かりました。

体験実習で働きやすい職場へ

こちらで実習をしてみて、職場の雰囲気が良く、自宅からも近いので就職することにしました。働いてみて、社員の方々が優しく、皆さんと色々な会話もできるので、働きやすいです。これからも、ずっとこの会社で働いていきたいと思います。就職活動は色々大変ですが、精一杯頑張れば良い職場が見つかると思います。



田島さん

企業からのメッセージ

職場定着は充実感が大切

障がいのある方にもできるだけ長く勤めていただきたいと思います。そのため、どれだけ充実感を持って働くことができるかということも大切な要素のひとつだと思います。また、我々のような中小企業でも、支援機関などと連携して取り組めば、障がい者雇用のハードルは高いものではないと思います。受入れ段階から定着まで、相談しながら取り組めるので、とても助かります。

社会福祉法人興寿会

〔事業内容〕特別養護老人ホーム、デイサービス等の運営
〔常用雇用労働者数〕83人

〔お話を伺った方〕坪内事務長

▶ 一から育てる、得意な面を活かす

近隣の特別支援学校を直接訪問したのが取組の始めです。障がいのある方をこの施設を動かしていく一員として、「一から育てていこう」、「得意な面を活かしていこう」と考え、家族や関係機関と連絡を取り合いながら、業務とのマッチングの仕掛けづくりをしました。

▶ 仕事を続けたいくなる仕掛け

障がいのある方のキャリアアップのためにどんな仕掛けが必要か、どんな方法が相手にとってわかりやすいかといった取組の繰り返し、試行錯誤のプロセスが「仕事を続けたいくなる」意欲につながるのではないかと思います。

いろいろな仕事にチャレンジしたい

特別支援学校の実習をきっかけに、この施設で働き始めました。高齢者の方々からも、「ありがとう」と声をかけてもらえるとうれしくなります。これからも施設の職員の皆さんや卒業した特別支援学校の先生、そして家族に支えてもらいながら、できる仕事を少しずつ増やせるよう頑張っていきたいです。



高柳さん

自分の仕事に誇りをもって

ベッドメイクや居室の掃除などを行っています。担当している仕事をしっかり終わると達成感を感じます。1年ほど前に、一緒にベッドメイクを担当する後輩職員が入職しましたが、しっかり仕事をできるようになるまで、見本となるように働いていきたいです。



村松さん

企業からのメッセージ

「その人ありき」のアプローチが定着への第一歩

人を仕事に合わせるのではなく、その人その人にわかりやすくアプローチすることで、柔軟に仕事を組み立てていく姿勢が定着のために必要だと思います。障がいのある人の雇用を通じて、障がいのない人にも優しい職場であってくれればよいと思います。

松和電子システム株式会社

〔事業内容〕情報通信システム機器の販売、施工、保守・無線通信機器のレンタル及びリース等
〔常用雇用労働者数〕115人

〔お話を伺った方〕村山情報通信システム部長、
佐藤総務部経営管理室人事課長

▶ 障がい者雇用の取組の転機

仕事の創り出しが難しく懸案となっていたところ、新たな事業を始めることになり、この業務は障がい者にも行っていただけるのではないかと考え、取組を再開しました。無線機の清掃から設定、書類整理などパソコンでのデータ入力やPDF化の職務も行っていきます。

▶ 支援機関との連携と職務内容の大切さ

ハローワークへの相談から特別支援学校や就労援助センターにつながり、体験実習等で支援機関の方々にはバックアップをしていただきました。また、合同面接会に参加した際に、やりがいがありそうな職務内容の企業ブースには沢山の方が並んでいるのを見て、やりがいがあると感じていただける職務内容を創り出すこともとても大切なことだと思いました。

企業からのメッセージ

知識を得て、一緒に働いてみる

障がい者に接してみると、他のスタッフと変わらないことがわかりました。まず、一緒に働いてみるということが大切だと思います。また、会社の中だけで考えるのは限界があるので、公的機関などの話を聞いて、研修を受けて、相談してみることが大切であると思います。

真面目にしている損はない！

これから就職される方には、「真面目にしている損はない」ということをお伝えします。「報告・連絡・相談」をしっかりと行い、隠さないことで、周囲から認められ、やりたいと思った業務を任せてもらえます。

大石さん



職場体験を活用しましょう

職場体験で、多くの見えない不安要素を取り除くことができました。これから就職される方も、職場体験をうまく活用することで、自分に合った就職先を見つけられると思います。



Aさん

株式会社青木製作所

〔事業内容〕鋳物金属加工
〔常用雇用労働者数〕73人

〔お話を伺った方〕水野最高執行責任者

▶ 支援機関との連携と業務の創り出し

採用前に支援機関の職員から、コミュニケーションの面や作業面での配慮についてアドバイスをいただきました。就業時間分の業務の創り出しはトイレ清掃など「毎日行う業務」と、「曜日別・月別に行う業務」を組み合わせ、「空き時間に行う業務リスト」も用意しました。採用後は定期的に支援機関職員を交えた3者面談や、何か問題があればその都度相談に応じていただきました。

▶ 障がい者を雇用した経験から学んだこと

障がいがある方とのやり取りの中で、職場が明るくなり、また、社員が交代で行っていた仕事を担ってもらうことで、感謝の念を各社員が持てるようになりました。障害のある方向けに行った工夫の結果、全ての社員が働きやすい職場になったと思います。

企業からのメッセージ

支援機関とのつながりを

企業だけで何とかしようと思わずに、はじめは支援機関に助けをいただくことを勧めます。障がい者雇用の流れを教えてもらい、出前講座で障がい特性などの知識を得られ、企業見学受入れや職場体験実習の受入れの際に助言をいただいたり、職場定着のための相談に乗っていただいたりしたのも助かりました。

秋葉さん



会社の皆さんに励ましてもらっています

現在は工場内全体の清掃業務を担当しています。就業時間を調整していただいて朝礼に参加できるようになったことや、仕事中に会社の皆さんに言葉をかけてもらえることが励みになっています。これから就職する方には、「困ったことがあったら、支援機関に相談してみてください」と伝えたいです。

東京アライドコーヒーロースターズ株式会社

[事業内容] 食品製造事業の運営
[常用雇用労働者数] 160人

【お話を伺った方】 栗山総務課長

▶ すべての社員に理解を求める

コロナ禍においては、障がいのある方への理解を深めるための eラーニングを導入し、障がい者雇用に取り組む姿勢を醸成するとともに、すべての社員に対し個別面談を実施し、取組みへの理解を求めました。

企業見学、体験実習を経て、障がいのある方から、配慮してほしい事項を丁寧に聞き取り、社員一人ひとりに協力してもらえよう説明しました。

▶ 長く働き続けてもらうために

障がいのあるなしにかかわらず、人は誰も「自分が必要とされている」というモチベーションを持つことで働き続けることができます。一人ひとりに必要な配慮があるから、企業が成り立っている。社員みんなが助け合える環境につながっていくのだと思います。

無理せず休むことも大切です

コーヒー豆の焙煎の量などのデータ入力や、電気やガスの使用量の入力、清掃などを担当しています。体調を崩すこともありますが、そのようなときは医師の指示どおり無理せずに休むようにしています。コーヒーの焙煎量が増える冬季などは忙しくなりますが、周りの方々の助けを得ながら、できる限りこの仕事を続けていきたいと思っています。

永島さん



企業からのメッセージ

本人の自立したい気持ちをサポート

人それぞれに得手不得手があるように、働く場としての配慮を個別に行い、皆で共有すれば、決して特別なことではないということ学びました。そのような取組みを丁寧に行うことにより、良い職場が作られていくのだと思います。本人の「自立したい気持ち」をサポートしてあげることが、企業としての使命であると考えています。

法定雇用率が引き上げられ、障がい者雇用対象企業も拡大されます

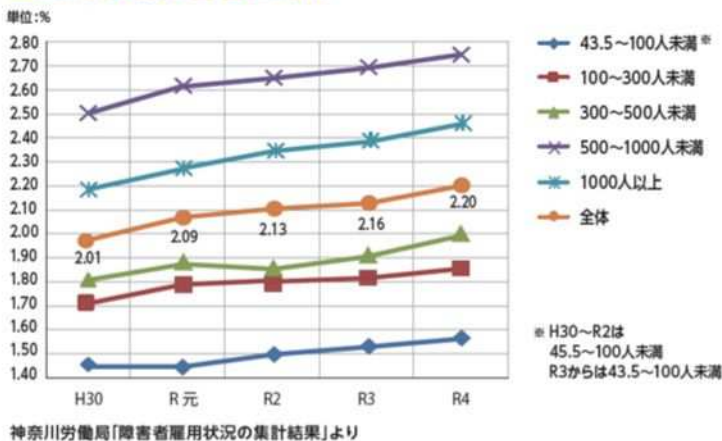
「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく民間企業の障害者法定雇用率は、2.3%から、令和6年4月1日以降 2.5%、令和8年7月1日以降 2.7%に段階的に引き上げられます。

引き上げに伴い、障がい者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が従業員 43.5 人以上から 40.0 人以上、37.5 人以上に変わります。

※ 障害者雇用給付金制度の対象(従業員100人を超える法定雇用率未達成の企業)は変わりません。

事業主区分	法定雇用率		
	現行	令和6年 4月以降	令和8年 7月以降
民間企業	2.3%	2.5%	2.7%
国、地方公共団体等	2.6%	2.8%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.5%	2.7%	2.9%

企業規模別障害者雇用率



民間企業の障害者雇用率は毎年上昇しています

神奈川県内の民間企業の実雇用率は、毎年、上昇しており、令和4年は2.20%と過去最高を更新していますが、法定雇用率2.3%にはあと一歩届かない状況です。

これを企業規模別に見ると、ほとんどの企業規模で前年より上昇しており、中でも従業員数が300人以上500人未満の企業が一番上昇率が高くなっています。

全体の雇用率と比較すると、500人以上の企業では上回っていますが、500人未満の企業では下回っています。