

社会福祉法人啓生会

[事業内容] 特別養護老人ホーム、高齢者デイサービス等の運営
[常用雇用労働者数] 111人

[お話を伺った方] 法人本部 井上施設長、岩元課長

実際に雇用してみて職場に
もたらされる変化

一番初めに障がい者を採用した際には、他の職員から「仕事量が少ないのではないか」といった意見があったことも事実です。それが、現在に至って多くの障がい者を雇用することにつながったのは、結局は職場適性はもちろんのこと、人柄やがんばりによるところも大きいと感じています。元々高齢者を支援するという職場の特性上、人の痛みや悩みが理解できるといった土壌は培われていたと思いますが、障がい者雇用が定着していく過程では、職場全体にも一層他人を思いやる効果をもたらしてくれています。



石井さん

できないことを相談して
できることからやろう

できないことがあった場合、そのことを相談して配慮してもらい、できることからやらせてもらうことで、働きやすい環境で仕事をさせてもらっています。

佐久間さん



利用者の
皆さんに会えることが
励みになる

利用者の皆さんには優しく接することを心掛けていますし、「優しいね」と言われることで頑張ることに繋がります。



今村さん

障がい者としての雇用が
プラスになる

障がい者をオープンにしてこの施設で働くようになったこともあり、(難聴であることから)聞こえづらい時などは自然に間に誰かが入って通訳してくれたり数多くの配慮を得て仕事を続けています。

障がいを
マイナスにとらえず、
特技を生かして

これから働いていこうと思っている方には、「ハンディがあるのでできない」のではなく、それをプラスに変えて頑張ってもらいたいと思っています。

企業からのメッセージ

障がい者も職場の貴重な働き手であることを知ることから始まる

外国籍の方、高齢の方、障がいのある方などが混在して働く職場を当たり前のこととしています。障がいにも当然、特性や個性があるので、雇用する側がそのことを理解して、その人その人に合った仕事の作り出しを行うことで無理なく就労につなげることができます。そして職場としてもかけがいのない貴重な戦力として雇用が継続できていることが企業の価値をさらに高めていくことにつながると思います。

大越さん



神鋼産業株式会社

[事業内容] タイヤ及びゴム加工品の中間処理
[常用雇用労働者数] 47人

[お話を伺った方] 岩澤取締役業務本部長

社員全員で考える

障がいのある方は業務部製造課に所属し、タイヤ破砕・切断処理前後の中間処理の業務補佐を行なっています。仕事の創り出しについては、社内の各部署に職務整理を依頼して、職務の時間配分を含めて整理・見直しを何度も時間をかけて、社員全員で考えてもらいました。

みんな一緒

障がい者を雇用している他の企業や、近隣の就労移行支援事業所を見学させていただいた経験や職務整理の過程を通じて、得意・不得意は誰にでもあり、障がいのある方は得意・不得意の凹凸が大きいだけで、その方に合った環境・対応が必要なことは障がいのない方と同じであると考えようになりました。

優しく教えてもらった経験を
後輩にも伝えたい

将来は、いろんな作業ができるようになりたいですし、後輩ができれば会社の方々から教えていただいたことを優しく伝えていきたいです。これから就職する方には、就職することがゴールではなく、長く就労を続けていくことが大事で、そうすれば給料も上がりますし、将来的に自由なこともできることを伝えたいです。



Aさん

企業からのメッセージ

自分たちの仕事を見直すきっかけに

障がい者雇用の取組を通じて、自分たちの仕事を見直し、改めて気づかされることが多くありました。仕事の創り出しや安全面での配慮を通して、誰にでも任せられる「自分の仕事の前後の仕事」や「作業の安全性見直しの徹底」など、業務分担のあり方や、既存の従業員のためにも安全な職場であるよう、業務を見直すきっかけとなりました。

日本水産観光株式会社

[事業内容] 飲食業
[常用雇用労働者数] 57人

[お話を伺った方] 小澤取締役社長、山中さん

■ 実習受入れで仕事の選定

支援学校の体験実習時に進路指導の教員に職場を見てもらい、ハンバーグの成型等、「在校生ができる仕事」を教えてくださいました。元々地域の小学生の職場体験受け入れをする中で安全面や指導方法などの配慮もしていたので、障がい者の受け入れもスムーズでした。



鈴木さん

挑戦していくことが大事

今はグリル業務を完璧にこなすことが目標ですが、将来は色々な場所での業務を完璧にこなしたいです。仕事は少し大変ですけど、何事にも挑戦することが大事です。人に教えるのは得意なので、自分が覚えた仕事を後輩にも教えていきたいです。

■ 職場定着に向けて

社員が「ジョブコーチ研修」や「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受け、日常のコミュニケーションで本人の困りごとや要望、体調の変化などを把握し、ご家族とも連絡をとって家庭での生活状況等を伺っています。定着している理由は、本人が楽しんで働いてくれていることでしょう。また、周囲の従業員が、未経験の仕事にも挑戦しようとする本人の気持ちを大切にしていることだと思います。

給料で家族と外出したり、 家族にプレゼントを買ったりできるのが励みに

先輩に教えてもらいながら楽しく働いています。自分が成型したハンバーグを焼いてくれる従業員から「成型が上手で焼きやすい」と褒められた時はうれしいです。また、いただいた給料で家族と出かけたり、プレゼントを買ったりできるのが励みになっています。



ジェシーさん

企業からのメッセージ

就労支援機関と連携し、地域性を重視

支援学校や就労支援機関からの実習受け入れは、障がいのある方の能力を見極めるのに有効です。また、就労を支える生活面や家庭とのつながりを大切に、採用の際には通勤距離や通勤時間などの地域性を考慮しています。仕事は大変だけど「自由に使えるお金がある」ことは就労の動機付けとして大きな要素であると思います。

横浜製機株式会社

[事業内容] 輸送用機械器具製造業
[常用雇用労働者数] 180人

[お話を伺った方] 橋満総務部部長

■ 職場定着のためには 「作業手順書」が必要

採用当初に作成した職務整理表を細分化し、ひとつひとつの工程をよりわかりやすくするため、「作業手順書」に基づき業務を遂行してもらっています。手探りの状態からのスタートでしたので、そのなかで「これはやりにくい」とか「説明がわかりにくい」とか問題があれば都度修正を図っていきました。想定していた業務がクリアできれば、また「作業手順書」を修正し、新たな業務を付加していくといったことを繰り返し、職場定着をめざしています。



金山さん

やり遂げることができたときの 達成感が力になる

同僚から「あなたの仕事が私たちの助けになる」と言われることが励みにもつながります。仕事を始めるときは不安もあると思いますが、職場の仲間と相談できれば、安心して働き続けられると思います。

三留さん



業務上の失敗も次に生かしていくことができる

業務上の失敗をすることもありますが、都度助言や注意を受けることができていますので再び起こさないように気をつけていくことが大事だと思っています。職場の仲間にも恵まれて好きな仕事につけてやりがいを感じて働いています。

企業からのメッセージ

個別の配慮は丁寧なコミュニケーションから

最初のころは、障がい者を雇用すると言ってもどう接していいかわからないと思います。どういう配慮をしたらいいか、ではなくどういう配慮を求めているのかよく話を聞いたうえで、業務上必要なことは丁寧にしっかりと伝えておくことが大事だと思っています。コミュニケーションがうまく図れなければ具体的な個別配慮も組み立てることができません。逆にコミュニケーションがとれることで、配慮すべきはする、そのうえで周りが見守りながら困っていたら誰か気づいた人が声をかける。ちょっとした気を配ることで十分に実力を発揮することができるのではないかと思います。

ホテル南風荘

[事業内容] 宿泊業
[常用雇用労働者数] 100人

[お話を伺った方] 大館総務部次長

■ 個別の配慮は柔軟に

障がいのある方を雇用する際に個別に配慮すべき点はあるとは思いますが、その場合でも本人が伝えてほしい範囲で配慮してほしい従業員に知ってもらおうと考えました。困ったときや相談したいときにいつでも身近に相談できる体制がとれれば配慮することは可能であり、実際に必要なときに声をかけフォローできる、そのことがより働きやすい環境づくりにつながると思います。

■ 業務を作り出すということ

「こんな業務工程を担ってほしい」「この業務を担ってもらえたら他の従業員も企業としても助かる」といったイメージから、業務を洗い出しました。また、洗い出した業務のボリュームが何時間かかるのかなどもシミュレートしながらブラッシュアップを重ね、その業務が実際に望む業務なのか確認してもらうことで、実習や最終的な採用に繋がったのだと思います。

三浦さん

「頑張りすぎず」に
いろいろな仕事にチャレンジ

積極的に自分からコミュニケーションをとることは少し苦手なのですが、そのことに「働く仲間」として常に身近な誰かが声をかけて気にかけていることは大変ありがたいことだと思います。これからは体調と相談して「頑張りすぎず」与えられた時間のなかでできることをひとつひとつ増やしていきたいながら、できるだけ長く働き続けていきたいです。

企業からのメッセージ

配慮することは必要だが難しいことではない

障がい者雇用といっても、その方その方によって特性や得手不得手、配慮すべき点は異なります。まずは既存の業務(作業)だけに当てはめて障がい者雇用を考えようとするのではなく、こんな仕事をやってほしいという観点から仕事を作り出していく、そのために雇用される方に必要な困りごとはどう配慮すべきかを一緒に考えていくことが大事だと思います。その流れが出来上がることで障がいのある方が仕事にやりがいを持ち、働き続けられるのではないかと感じます。

株式会社横濱屋

[事業内容] 食品小売り・業務用酒類卸
[常用雇用労働者数] 278人

[お話を伺った方] 鈴木総務部係長

■ 支援機関と連携して

ハローワークの説明会をきっかけに、就労支援機関職員と障がい者が参加する企業見学会・職場体験実習を経て採用し、採用後は就労支援機関職員が来社して相談していただきました。

「一人ひとり異なる障がい特性」について、その方と身近に接していた就労支援機関職員から企業に伝えていただいたことが良かったです。

■ 障がい者を雇用した経験から学んだこと

「障がい者」というと重度の方をイメージして不安になりやすいのですが、「配慮は必要だがそれ以外は障がいのない方と変わりはない」ことがわかりました。何らかの配慮が必要なのは障がいのある方もない方も同じことで、「個性」「性格」と捉えることができました。

専門職の支援で就労への不安を解消

現在は野菜の袋詰めと検品、袋とじの作業を主にこなしています。自分が就労支援機関に通って、専門職の方が側にいてくれて分からないことや気になることを質問して理解を深めることができるので、就労に向けての不安な気持ちを取り除くことができました。

荒瀬さん



大仲さん

今まで培ってきたことを生かして

現在は開店前の商品の陳列と野菜の袋詰めを主に行なっています。就労できるか不安はありましたが、周囲のサポートのおかげで就労することができました。これから就職する方も不安はあると思いますが、これまで培ってきたことを生かして就労に向けて頑張っていただけだと思います。

企業からのメッセージ

就労支援機関と連携して、スムーズな障がい者雇用を進めましょう！

就労支援機関の職員は専門職として「一人ひとり異なる特性」を理解されています。障がい者雇用の経験のない企業ほど、就労支援機関と連携して都度アドバイスをもらうなど障がい者雇用と一緒に進めていくことが大切だと思います。

常用雇用労働者数とは、1週間の所定労働時間が30時間以上の方の数と1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方の数を0.5倍した数を合算した数をいいます。(いずれも1年を超えて雇用される見込みがあることまたは1年を超えて雇用されていることが必要です。)

グッドライフサーラ関東株式会社

[事業内容] LPガス及び石油製品の販売等
[常用雇用労働者数] 117人

[お話を伺った方] 管理グループ磯谷マネージャー、降旗さん



管理グループ
磯谷マネージャー



降旗さん

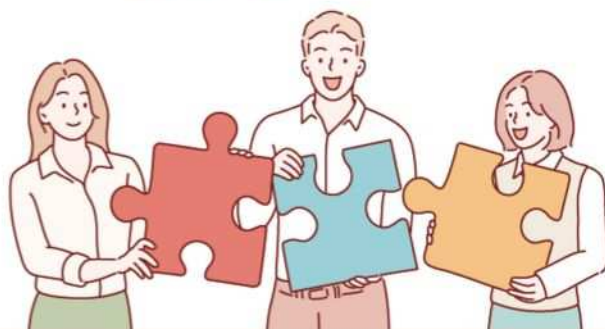
■ 会社全体で取組む

事前に社員向けに出前講座をしていただいたことで、障がい者に対する理解が深まりました。入社後も担当者が一人で抱え込まずに他の人にも協力してもらうなど、会社全体で取組むことで社員の意識も変わりました。

■ ご本人への理解を深め、業務を決定

当初は業務を詰め込みすぎてしまい、ご本人から「体力的に厳しい」と申し出がありました。その際は就労支援機関へ相談し、業務スケジュールを見直しました。また、業務を行う中で、できるものや難しい業務がわかってきたので、できる業務を担っていただくことにしました。「できない」と言われた業務は、どこまでならできかを聞いたり、一緒にその業務をやってみたりすることで、理解を深めていきました。

今ではご本人から、「空いた時間があるので、何か仕事はありませんか?」と聞いてくださるようにもなりました。



企業からのメッセージ

遠慮なく就労支援機関へ相談する

初めは「障がい者雇用」に対して難しく感じたり、困ったりすることがあると思います。その時は、自分たちだけで悩まず、専門家である就労支援機関に遠慮なく相談することで、一緒に考えていただき、良いアドバイスを受けることができます。

障がい者雇用は法令遵守や社会貢献にもなり、社員にはその様な会社の一員であることに喜びを感じてもらえると思います。中小企業では厳しい面もありますが、やってみれば何とかできます。

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

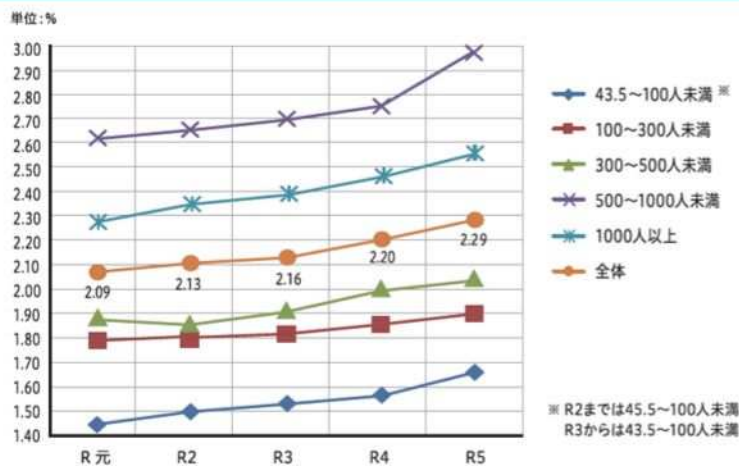
「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく民間企業の障害者法定雇用率は2.5%から、令和8年7月1日以降2.7%に段階的に引き上げられます。

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40.0人以上から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8年7月以降
民間企業	2.5%	2.7%
国、地方公共団体等	2.8%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.7%	2.9%

企業規模別障害者雇用率



神奈川県労働局「障害者雇用状況の集計結果」より

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、年々、上昇しており、令和5年は2.29%と過去最高を更新していますが、法定雇用率2.3%にはあと一步届かない状況です。

これを企業規模別に見ると、すべての企業規模で前年より上昇しており、中でも従業員数が500人以上1000人未満の企業が一番上昇率が高くなっています。

全体の実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。