

## ① 株式会社山口フィナンシャルグループ



【事務センター 事務集中室】

常時雇用労働者数 ..... **130人**

障害者雇用数 ..... **20人**

### 企業概要

山口フィナンシャルグループは、「地域の豊かな未来を共創する」を使命として掲げ、山口銀行・もみじ銀行・北九州銀行での銀行業のほか、地域商社や人材紹介業など、地域課題の解決を目指す様々な事業に取り組んでいます。金融と地方創生の両面から地域の企業経営や事業活動を支え、多様な地域課題の解決に貢献してまいります。

(内訳)	身体障害	10人	
	精神障害	5人	
	知的障害	5人	

### 就労者に聞いてみました

身体障害(リウマチ) 車通勤

- 仕事内容
  - ・名刺作成、手形小切手の作成、郵便返戻の処理、データ入力等。
  - ・1日を通して、その時その時で足りていない作業に入っている。
- この仕事についてよかったと感じるとき
  - ・指導してきた若手職員の成長を感じるとき。
- 障害者雇用を考えている企業へ一言
  - ・障害という括りで見るとではなく、個人個人と向き合ってほしい。同じ障害を抱えていても人によって出来ること出来ないことは違うので、本人と向き合い、長所を見出すことが出来れば障害者雇用の促進につながっていくのではないかとと思う。



### 作業風景

### 仕事内容

- 社内の単純・大量・時限性の低い後方事務を引き受けている。(手形小切手の作成や、名刺作成、書類の電子化作業など約20種類)
- 障害による作業の区分けは行っていない。各個人にあった仕事を行っていただく。



名刺の注文は社員ならだれでも可能

### 障害者を雇用するにいたった経緯

- 障害者雇用を始めたころはハード面も十分整備されておらず、職場環境等に対して、健常者と障害者の双方から改善要望が多く寄せられた為、2018年の7月頃から本格的にハード面の整備を行い始め、障害者グループを設置のうえ、支援者を増やし、業務の切り出しを積極的に行い始めた。
- 採用は支援学校からの紹介と合同説明会からが多い。近年は事務センターで就業前職場実習も行っている。

### 仕事ぶりは

- 個人差はあるが、出来る範囲の仕事で一生涯懸命にしてくれている。

(日差しが眩しく階段が見えないという声から設置)



### 配慮点

- 業務開始時・終了時に日誌をつけてもらうことで、支援者が少しの変化にも気付けるよう配慮している。必要だと思われた時は面談を実施している。
- 集中力にもバラツキがあるので、休憩の取り方や勤務時間に配慮している。
- 出来る限り仕事に集中できる環境づくりを心掛けている。
- ハード面の整備 (スロープの設置、エレベーター内の鏡の設置など)



スロープ

ドアノブの改修(レバー型に変更)



(鏡や持ち手の位置は、車いすを利用する従業員にアドバイスをもらった)

### 課題

- デジタル化が進むことで、単純な労働作業が軽減される一方で障害者向けの仕事も減少している。
- 事務作業は頭を使う仕事も多いため、習得に時間が掛かる。

### 障害者雇用を進めてよかったこと

- 社内の後方事務を引き受けたことで、他部署の業務効率化に貢献できていること。
- 他部署のリピーターが増えてきていることで認知度が上がっていること。

## ② あさひ製菓株式会社



### 企業概要

あさひ製菓は柳井市に本社を置き、大正6年から続く和洋菓子およびパンの製造販売企業である。商品の安心・安全はもちろん、SDG'sにも配慮しながら、お客様の思い出の真ん中にあるお菓子を作り続けている。社員の8割を女性が占める当社は、女性が働きやすいことは言うまでもなく、障害を持った人も含めて誰もが働きやすい企業を目指していく。

常時雇用労働者数 ..... **336人**

障害者雇用数 ..... **10人**

(内訳)

身体障害(下肢不自由)	3人
知的障害	4人
精神障害	3人

### 仕事内容

- 身体 ..... 配送、営業、販売
- 知的 ..... 菓子製造、パン製造
- 精神 ..... 包装作業、洗浄作業、緑化作業

一人ひとりの適性に応じた業務が割り当てられるが、入社後の状況次第では従事する業務の変更や配置転換も実施される。

### 就労者に聞いてみました

2種知的障害 車通勤

- 仕事内容
  - ・包装作業や製餡作業
- この仕事についてよかったと感じるとき
  - ・特に美味しい餡を炊けたときは嬉しい。
- 大変なことは(気を付けていることは)
  - ・小豆を炊いて餡を作り、砂糖を入れて糖度を上げるときの調整がとても難しいので、気を使っている。
- 休日は
  - ・夏にリリースされたスマホゲームを楽しんでいる。



作業風景

### 障害者を雇用するにいたった経緯、背景など

平成28(2016)年まで当社で雇用する障害者は身体障害者のみであった。そのうちの一人が定年退職を迎えることになり法定雇用率を下回る状況に何とか打開策を講じたいと思案していたところ、特別支援学校高等部から一人の知的障害のある生徒を紹介された。事前に学校側から提示された情報を整理し、どのように対応すればよいか現場の従業員と協議を重ねる等受け入れ体制を整えた上で、面接及び職場実習後に採用となった。この生徒を雇用了ことが契機となり、その後、特別支援学校高等部だけでなく一般高校、障害者就業・生活支援センターからも職場実習を受け入れ採用に至っている。令和元(2019)年以降法定雇用率を上回る雇用を継続しており、現在10名(身体障害3名、知的障害4名、精神障害3名)が就労している。このうち5名は特別支援学校の卒業生である。

### 障害者の方々の仕事ぶりは

身体障害を持つ社員は、肉体的にできる範囲の業務を担当している。知的および精神障害を持つ社員は、主に菓子やパンの製造、包装作業を担当している。決められたルールに従い、真面目に作業を続けており、なかには健常者と肩を並べても遜色ない社員もいる。

### 企業としての取組みや配慮点

支援学校から生徒を雇用するにあたって雇用に向けての4つのプロセスと留意点を設けている。

- 1: **情報をできるだけ多く集めること。** 学校の担任や相談支援事業所の関係者などから障害特性や性格など事細かに聞き取る。
- 2: **面接において雇用の可能性を見極める。** 会話を通して、本人の希望や適性を把握し、職場実習を受け入れるかどうかを判断する。①自力で通勤できる、②意思表示ができ、困った時は助けて欲しいと言えるなど周囲とうまくコミュニケーションがとれる、の2点は採用の条件である。
- 3: **職場実習の受け入れ体制を整えること。** 現場の従業員と配慮を要する点や接し方のポイントなど障害に関する相互理解を図ることで職場環境は風通しの良いものとなり、実習生本人の緊張感や不安が取り除かれる。
- 4: **職場実習を実施すること。** 実習は原則4回ある。第1回目は面接で把握した適性を現場で確認し、採用するか否かを判断するため極めて重要な実習となる。2回目以降は雇用を前提として実際の業務の時間帯、繁忙期、そして入社前の仕上げの研修と続く。

これらの取り組みにより、職場へのスムーズな参入が可能となり、雇用する側と雇用される側の双方に、より早い時期での生産性が見込まれ、安定した適応・定着状況が期待できると考える。

### 課題

支援学校を卒業した社員の場合は大きな問題もなく業務に従事しているが、それ以外の場合は、当社へ入社する前に通っていた障害者施設に緊密な連絡や相談をし、都度その人にあった対応を取る必要がある。

### 障害者雇用に悩んでいる企業へのアドバイス

障害者に対する固定観念やイメージに囚われている人も多いと思います。そういう先入観にとらわれることなく、まずは障害者雇用のセミナーや合同就職説明会等に参加してみるのもひとつの良い方法かもしれません。そして実際に一人の人間同士として障害を持つ人と話をしてみると新たな道が開けることがあります。

# 3 株式会社カワトT.P.C.



## 企業概要

岩国市に本社を置く製造業で、主力製品である給湯・給水プレハブユニットは関東の4割以上の市場を獲得しています。「企業は地元の雇用の為だけに在る」を経営理念とし、社員が自ら考えて積極的にチャレンジする仕組みをつくること、また、働く場の少ない女性や高齢者が働きやすいビジネスモデルの構築、これらすべては地域の雇用を支えるという信念に基づいています。

常時雇用労働者数 ..... **358人**

障害者雇用数 ..... **11人**

(内訳)	精神障害	5人	知的障害	2人
	身体障害(聴覚障害者)	2人		
	身体障害(肢体障害者)	2人		

## 就労者に聞いてみました

### 精神障害

バイク通勤



- 仕事内容
  - ・ 止水栓の出荷作業（締込みした所がちゃんと閉まっているか確認したり、シールテープの装着作業）
- この仕事についてよかったと感じるとき
  - ・ 給料をもらって自分の買いたいもの（服など）を買えること。
  - ・ だんだんできる作業が増えていくこと。
- 大変なことは
  - ・ 最初は大変なこともあったが、2年経った今は慣れたので大変とは思っていない。
  - ・ 忙しい作業なので間違えないよう作業することが大変。
  - ・ 水漏れがないように注意しながら作業していくこと。

## 作業風景



部品がきちんと閉まっているかの確認作業



水漏れ防止のシールテープを巻き付ける作業

## 仕事内容

- 精神障害 … 入荷した部材、パイプなどの整理整頓
- 聴覚障害 … 出荷に係る部材の準備、外注品の検査・出荷・梱包など
- 肢体不自由 … 見積もりなどパソコンの使用

基本的に障害で仕事を分けてはいない（最低限の配慮はある）。作業を細分化し本人に合った作業をしてもらう。実習を通じて様々な作業を体験してもらい、合った作業を探し出す。

## 障害者を雇用するにいたった経緯

- 総合支援学校からの紹介。実習を繰り返すことによって判断をしている。
- 中途採用は障害者就業・生活支援センターからの紹介。
- 毎年1人は障害者を雇用していきたいと考えている。



## 仕事ぶりは

- 本人に任せた仕事はきちんとこなせている。扱っている部材の種類、違いも全て理解でき、止水栓の準備や梱包まで全て任せることが出来ている。チャレンジ精神も高い。集中力が高いが、集中しすぎたり集中力が突然切れたりするシーンもある。

## 配慮点

- 仕事を細分化することで本人にあった作業を見つけやすくしている。
- 1時間の価値観は皆同じ（同一労働、同一賃金）と考え、柔軟な勤務体制を築いている。
- 実習を重視し時間を掛けて本人と企業ですり合わせを行っていく。
- 障害で仕事を分けるのではなく、個性を見つけその人にあった仕事を見つける。
- 特別な配慮はしないようにしている。

## 課題

- 勤務中はフォローできるが通勤時は目が届かないので不安もある。
- 健常者と変わらない接し方をしてしまい、失敗してしまうときもある。
- 知的・発達障害等の方は障害が分かりにくいので、配慮の仕方等が難しい。また、障害であることを認知されにくい。

## 障害者雇用を目指している企業へのアドバイス

- 採用にあたって構えない。何かあったら支援機関に頼る。
- 障害者を雇用するという意識ではなく、本人の能力が企業で活かせるかどうか見てあげる。



# 4 弘木工業株式会社



## 企業概要

下松市に工場を置き、1950年創業以来一貫して鉄道車両メーカーの協会社として、JR各社の車両の主要金属部品を製造して各車両メーカー商社への納入を主力としています。今後も魅力あるアルミニウムの特性を最大に引き出し、社会に役立つ商品づくりを目指していきます。

常時雇用労働者数 ..... **65人**

障害者雇用数 ..... **5人**

(内訳)	知的障害	1人	
	身体障害	1人	
	聴覚障害	3人	

## 就労者に聞いてみました

### 身体障害

車通勤(入口付近に専用駐車場があり、雨に濡れないよう天井も完備されている。)

- 仕事内容
  - ・パソコンでの作図作業。
- 大変なことは
  - ・出来ること、出来ないことがあり、全てを自分自身で行うことは難しい。周りのサポートが必要なこともある。
- 企業に対して
  - ・障害者に対する偏見や固定観念がなくなれば、障害者の雇用率も上がると思う。



## 作業風景

## 従事している障害者

- 知的障害者、聴覚障害者…現場での溶接、加工作業
- 身体障害者…パソコンでの作図作業



## 障害者を雇用するにいたった経緯

- 最初は学校から相談があった。その方を雇用したことをきっかけに他の障害者の雇用にもつながっている。雇用方法は公募が多く最初の雇用者は勤務歴30年を超えている。

## 仕事ぶりは

- 障害者であることを忘れてしまうくらい健常者と変わらず従事していただいている。
- 戦力として最前線で働いてもらっている。

## 配慮点

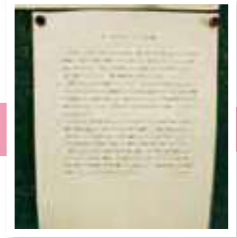
- 車イスの方に配慮しトイレの改修
- 専用駐車場の整備
- 聴覚障害の方に配慮し朝礼の内容を掲示板に記載。(健常者の方も後で見直すことが出来てよい)
- 聴覚障害の方には、紙に文字を書いてコミュニケーションをとることもあるが、身振り手振りである程度コミュニケーションがとれている。
- 配慮は必要だが、特別扱いはせず自然体で働いてもらっている。
- 入社時にどのような障害を持った従業員がいるか紹介やレクチャーがある。
- 情報は早め早めに伝えるよう心掛けている。



カーポート

## 課題

- 仕事内容が専門性の高いものであるため、適性が見極めが大変。
- 聴覚障害の方との意思の疎通は、身振り手振りや紙に書くことが多い。手話を使える人はごく少数であり、筆談の場合は時間を要してしまう。



朝礼(話した内容を文字化)

## 障害者雇用を目指している企業へのアドバイス

- 配慮は必要だが、障害のあるなしに関係なく自然体で接するようにしている。

# 5 深川養鶏農業協同組合



## 企業概要

深川養鶏農業協同組合は、戦前に鶏卵生産農家が集まってスタートした歴史ある組合です。戦後の食料難の時期に動物性たんぱく質の供給を目的として、鶏肉生産に取り組みました。仕事の内容は大きく4つにわかれます。ブロイラーの生産、加工、菓子づくり、そしてそれらの販売です。つくって、加工して、売るという一連の流れを全て行うため、最近言われている「6次産業」の要素をもった組織です。

常時雇用労働者数 ..... **397人**

障害者雇用数 ..... **12人**

(内訳)	知的障害(自閉症等)	8人	
	身体障害	3人	
	精神障害	1人	

## 就労者に聞いてみました

知的障害 車通勤

- 仕事内容
  - ・施設の維持管理をしている。廃棄物をフォークリフトで運搬もしている。大体2~3人で作業を行っている。汚れていたところがキレイになると達成感や喜びを感じる。
- 大変なことは
  - ・施設内で単純作業することは苦手。普段は外で作業しているので、雨や風がきつい。安全には気を付けて作業している。
- 休日は
  - ・趣味のマラソンやダンスを楽しんでいる。



桶内、フォークリフト作業中



包装作業中

## 作業風景

## 従事している障害者

- 知的障害者(自閉症等)・・・固定作業(包装の機械作業等)、能力の高い人はフォークリフトでの作業など高度な作業も行う。
- 身体障害者・・・過度な身体負担がないよう、業務のローテーションを行うなどして重い荷物が持てない人にも配慮している。

## 障害者を雇用するにいたった経緯

- 古くから自然的に取り組んでいる。雇用機会を与える意味もあるが、仕事ができる人は障害など関係なく採用する。以前は身体障害者が多かったが今は知的障害者が多い。

## 仕事ぶりは

- 健常者と殆ど変わらないレベルで出来る人もいる。そのような人は機械作業の単純作業でイレギュラーがあっても自ら対応したり、フォークリフト作業を行ったりしている。一方で困難な方も多い。障害者の程度にもよるが、フォローが必要なことも多い。

## 本人の仕事内容はどうやって決めているのか

- 職場実習等を行い、本人の出来る仕事を探す。出来ることが増えれば業務内容も増えていく。

## 配慮点

- 足の不自由な方に配慮しトイレの改修
- 出来るだけ全員に気を配り積極的に話しかけるよう意識している。
- 一人一人障害の程度、特性が違うため、個々の特性に応じた仕事の配置(知的障害の方には単純作業、身体障害の方には身体に合った仕事など)
- 特別扱いにならない程度に本人の要望に応え配慮を行っている。(勤務形態の柔軟な変更やコミュニケーション方法、食事場所など)
- 障害者と健常者で区別をしないようにしている。



※和式トイレから洋式トイレに改修



## 課題

アテにしている、急に仕事を休むこともあり業務のラインを維持させるのに苦労している。休むことはあっても離職率は低い。人それぞれ特徴が異なる。コミュニケーションが取りづらい人もいるがなるべく話しかけるようにしている。障害者・就業生活支援センター(以下なかぼつさん)が間に入った際に、雇用し続けてくれてありがたいと言われることもある。人によっては、コミュニケーションを取りたくない人もいるので、食事場所等を工夫するなど配慮している。職場内で理解してもらえる範囲で本人の気持ちに添えるよう気を付けている。

## 障害者雇用を目指している企業へのアドバイス

定着してもらうにはフォローする人が必要。機械的に接するのではなく愛情をもって接することが必要。なかぼつさんなど周りの協力がないと定着は難しい。定着している職員からは周りが温かいと言ってもらえている。困ったときはなかぼつさんにも入ってもらって解決できるようにしている。

# 6 株式会社豆子郎



## 企業概要

昭和23年に創立され、山口市大内御堀に本社を置く和菓子製造・販売企業。県内に13店舗あり「美味しさを通じて、お客様の喜びと幸せに貢献する」を創業理念とし、幸せを伝導する菓子作り、人づくりを通じてふるさと山口に貢献する地域オンリーワン企業を目指します。

常時雇用労働者数 ..... **69人**

障害者雇用数 ..... **4人**

(内訳)	身体障害(聴覚障害者)	4人		

## 就労者に聞いてみました

聴覚障害 車通勤

- 仕事内容
  - ・製造の全般に関わっている。
- この仕事についてよかったと感じるとき
  - ・お客さんに美味しかったと言われる瞬間や自らの技術向上を実感するとき
- 気を付けているところ
  - ・コミュニケーションを大切にしている。積極的に仕事をもらいに行ったり、人手が足りない時はサポートをお願いしている。
- 配慮してほしいところ
  - ・音が聞こえづらいので、会議での発声などはもう少し配慮してほしい。マスクをしていると口の動きが読めないのわかりづらい。大きくゆっくりめで話してほしい。



作業風景

## 仕事内容

- 主にお菓子の仕込み作業。早朝から作業を行う。他にもデザインが得意な従業員がパッケージやPOP作成等を行っている。



## 障害者を雇用するにいたった経緯

- 最初は支援学校からの依頼。雇用は、職場体験(1週間~2週間)を行い本人の特性を見つけ出し、どのようなことが出来るかのようなサポートが必要かを考える。また、本人の強みをよく知っている親御さんや学校の先生にも来ていただき、すり合わせを行い本人が強みを活かすことができ、やってみよう和前向きになれば就労してもらう。

## 仕事ぶりは

- 音が聞こえない分、目でみて状況判断する能力に長けている。集中力があり、やる気に満ち溢れている。工場長の補佐になっている従業員もおり、製造の中でも要になるポジションに就いて即戦力になっている。コミュニケーションも身振り手振りや口の動きなどを使ってよくとれている。

## 配慮点

- 危ない機械等には近づかないようにしてもらっている。(機械の警報が聞こえないため) 会議の際には、要約筆記の方を配置したり、指向性スピーカーを活用している。

## 課題

- 情報収集が目に限られるため、直接視界に入らないと気付かないことがある。(周りが急いでも気づかないなど) 新しい事を伝える際は、何回も繰り返し説明を行う必要がある。ミスが許されない作業はダブルチェックを行っている。



指向性スピーカー

## 定着に繋がっている要因

- 周りが優しく思いやりがある。雇用当初はギャップもあったと思うが、職人たちが何度も何度も丁寧に教えていったことで次第に打ち解けていった。障害者を雇用するというのを、上司たちがきちんと周りに伝えたことで職人たちも積極的に関わる雰囲気づくりができたのではないかと。

## 障害者雇用を目指している企業へのアドバイス

- 一人一人の個性を見つけ出し、本人の良いところを活かす姿勢や思い切りが大切。障害者や健常者関係なく強みをいかに活かしてチームとしてパフォーマンスにどうつなげるかを常に考え、互いにカバーし合っている。入社する前に職場体験をしっかり丁寧に言い、そこに職員も加わってもらうことで全員で共通認識をもち全員ですり合わせていく。それを入念に時間をかけて行っている。入社後も支援学校が面談に来てくれている。互いの強みを活かして互いの弱点をカバーしあっている。



# 7 株式会社トクヤマ



従業員が毎日通る道沿いに事務所が設置されています。

## 企業概要

本社を山口県周南市に置く、創業100年越の総合化学メーカーです。社内で働く障害者も高齢化を迎えていることを踏まえ、雇用推進の専属スタッフを配置し、またその拠点となるゆうゆうてらす（事務所）も設置し、本格的に雇用推進体制を整備し活動を始めました。身体・精神だけであった採用をチーム就労という新たな形の採用にチャレンジすることで知的・発達の方にも仲間として一緒に働いて頂けるよう採用幅の可能性を広げていきます。

ゆうゆうてらす常時雇用労働者 …（最終的に10名程度を予定。毎年1～2人ずつ採用予定）

障害者 …… ・身体、精神障害 職場配属…施設管理、印刷業、事務補助作業、検査・研究補助作業  
 ・知的、発達障害 チーム就労…洗車、緑化、書類廃棄、データ化、事務補助作業

## 設立経緯

### ● どのような目標を持って設立されたのか。

2020年4月に「とくちやれ（トクヤマチャレンジ）」の1テーマとして“新しい仕事を創出し障害者雇用を増やしていこう”というテーマが挙がりました。社内から有志が集まり、勉強会から始まり、近隣企業様、支援施設様や支援学校様の見学等をさせて頂きながら知識を増やして行きました。（百聞は一見に如かずです）雇用推進の拠点となる事務所は「ゆうゆうてらす」と名付け、社内外の人が気軽に立ち寄れる場所にしたいと従業員門の傍の構外にゆうゆうてらすを設置することで、存在・活動をアピール出来るようにしました。2021年4月には障害者雇用推進の専属担当者を配置して、近隣の支援学校から実習を受け入れ2022年4月に、第1期生を採用し、活動をはじめております。



「ゆうゆうてらす」の文字は支援学校の生徒さんが作成

## 職場内の工夫、配慮点

### ● 施設面

将来的に車いすの方の採用も視野に入れバリアフリー、多目的トイレの設置をしました。入口のドアも自動ドアになっております。支援者と障害者の方が仲良く一緒に過ごせるように壁は最小限にして常に身近な存在と感じれるようにしています。休憩場所は小上がりの量にして車いすの方も座りやすい高さにしたこと、また量にすることで体調不良時にもゆっくり休息出来るように工夫しております。



多目的トイレの設置



休憩スペースの設置



スロープ

### ● 理解促進

各職場の監理係長（職場での世話役）を巻き込んだ活動をし情報発信を心がけています。例えば、洗車の依頼を受けた場合、支援者が職場に車を受け取りに行き洗車後、納車する方法もありましたが、あえて職場の人にはゆうゆうてらすまで納車、引き取りをして頂き、障害者の方と触れ合う場を設けることで理解して貰うと共に障害者の方には自分たちが行った仕事が役に立っているという実感を感じて貰い、モチベーション維持・向上に繋げていきたいと思っています。



施設内の壁は最小限にとどめ、段差もありません。



扉は全て引き戸になっています。



従業員からの御礼のメッセージ



2台分の屋根で雨天時でも洗車可能で予定変更なし

## 今後について

● 今後、この事務所での採用は10名程度を予定しております。また現在、職場で働いている障害者の方も高齢化の波が押し寄せており、後任の採用も積極的に進めて参ります。「障害者雇用」とは特別な物ではなく一般採用と同じだと思っています。入社前にしっかり実習を重ねて双方が納得した上での採用ですので一般採用よりも安心感もあります。世の中に100点満点の人は居ません。必ず得手・不得手があると思います。それをお互いに補って仕事をやる場所が企業だと思えます。得意なことを活かせること、相手に少しだけ配慮すること、これ出来る職場（会社）はメンタルヘルスで体調を崩す人も減るでしょう。また、他の従業員が、障害者の方の一生懸命働く姿を見ると必ずと言っていいぐらい良い刺激を受けています。障害者雇用はそうした利点も沢山あり、従業員のパフォーマンス向上にも貢献します。是非、皆さんも新たな仲間を増やして行きましょう。