



# ふなばし♥あったかンぱにー 表彰事業所の取組み紹介

本市では職場実習先の開拓、職場実習受入れ事業所への奨励金交付など障害者雇用を推進しています。平成26年度からは、障害のある方を法定雇用者数以上に雇用し、働きやすい環境を作る工夫、職場実習の積極的な受入れを行う市内事業所を「船橋市障害者雇用優良事業所 ふなばし♥あったかンぱにー」として表彰し、これから雇用を考える事業所のアプローチを図っています。

今年度から事業所を含む法人の規模制限をなくしました。応募のあった事業所について審査し、今年度は4事業所が表彰されましたので、優れた取組みをご紹介します。令和6年1月

船橋市経済部商工振興課 TEL047-436-2477

※表彰制度については、船橋市ホームページをご覧ください。※本文中の数字は、応募時のものです。

## 公益社団法人船橋市清美公社

### 仕事の切出しと繰り返しの指導

#### 特別支援学校から受入れ

公益社団法人船橋市清美公社は昭和43年設立、自治体や企業からの依頼で、廃棄物収集運搬、し尿収集、浄化槽清掃・点検、下水処理場関連業務、給排水設備等の清掃を行っています。

8年前前、障害のある方の雇用について検討を始め、知的障害のある方が通う特別支援学校に相談し、受入れる仕事の検討をされたそうです。「それまで障害のある方と働いた経験がなく、障害についても知識が不足していると感じ、当時の担当者は、特別支援学校の見学に行ったと聞いています」と、総務部総務課総務の中村泰一さんは話します。



卒業生が多い「ルーティンの仕事の方がわかりやすい」という特別支援学校のアドバイスから清掃業務を切出し、高等部在学中のAさんに実習に来てもらうことにしました。

#### 本人の特性を理解する努力

Aさんは言葉でのコミュニケーションは苦手ですが、繰り返し伝えれば指示の理解はできますし、一つの仕事を集中して行うことができます。こういった特性を活かして、特別支援学校の先生から事前に聞いたり実習巡回時にアドバイスをもらったりしながら、指示の方法などを改善したそうです。

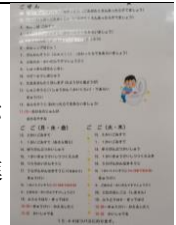
例えば、浴室清掃では何度も洗剤をスプレーしがちなので洗剤容器には少量ずつ補充するようにしたことや、仕事の切上げ時がわからないようだったのでストップウォッチを用いる等、同法人ではさまざまな工夫をしたそうです。

#### スケジュール表はひらがなで

同法人では、実習で「Aさんと働くことができる」と感じ、特別支援学校卒業と同時に採用。浴室、休憩室、トイレ、役員室などの清掃の他、本人が希望する事務補助(切手貼り、書類折り、出勤簿の印押しなど)も行ってもらっています。

曜日により作業が違うので、Aさんが読んで理解しやすいようにひら

がなで作ったスケジュール表を用意し、その日の担当者と確認をしながら進めているとのこと。「作業手順や所要時間など、様子を見ながら変更するので、スケジュール表もその都度手直ししています」と、実習時からAさんに接している総務部総務課主査の三浦美千代さんはお話しされました。



#### 共に働く仲間

元気にあいさつし仕事も真面目に行う様子に、職員の方たちは「共に働く仲間」として、姿を見ると「ありがとう」「お疲れ様」などと声を掛けられるそうです。

「帰宅後はまずお風呂掃除をして入浴するのが、彼のルーティンだそう、家では米を研ぐなどお手伝いもしているそうです(三浦さん)。同法人では、家族とも折に触れて連絡をとり、サポートをしています。



総務部総務課総務係 中村泰一さん(右)  
総務課主査 三浦美千代さん

所在地: 船橋市潮見町  
業種: 廃棄物収集運搬、し尿・  
下水道施設の管理  
従業員: 161人  
障害者: 2人

審査委員  
評価  
ポイント

- ★ 障害のある従業員のため、ひらがなを多用した業務スケジュール表を作成。
- ★ 本人の意思を尊重した、周囲の職員との関わり方への配慮。



# 株式会社K.U.S.ロジスティクス・サポート



## 食品を扱う市内の2拠点

株式会社K. U. S. ロジスティクス・サポートは、パレールや食品などを扱う輸送・倉庫管理をしています。市内の拠点は2ヶ所、日の出、西浦で、いずれも食品を扱っています。現在、この2拠点で、障害のある方が5人働いています。

初めて障害者雇用として採用されたBさんは、高校卒業後、入社しました。今では勤続10年の表彰もされ、「この職場には欠かせない存在」と言う程なじんんでいます。

現在は、現場状況とBさんの体調を考慮し契約社員として勤務しており、残業にも協力しています。

## 必要以上に世話を焼かない

**共に働きながら学ぶ**  
Bさんの受入れに当たっては、人事担当部署から「会社として障害者雇用に取り組むことになった」と説明がありました。

現場では「どんな配慮が必要か」を考えましたが、仕事の説明などの基本的な理解はできたので、一緒に働きながら学んでいくことにしました。「保護者からは『コミュニケーションが苦手』と聞いており、雑談をすると混乱してしまうことがわかりました」と、取締役事業本部長の齋藤栄さんは当時を振り返ります。

自身のこだわりがあり、「終業後の送迎バスの時間に間に合わず、私が車で送ったことがあります。アニメ好きと聞いていたので、車のモニターで映して観せたところ、『録画をしているので家で観る』と拒否をされました。良かれと思ってしたことですが、Bさんには受け入れられなかったのですね。」「障害のある方だと身構えず、他の方と同じように接すればいい」と考える一方で、「Bさんにはこのような配慮が合っているのだ」と、経験しながら学んでいます。

## アルバイトの紹介や直接雇用も

聴覚障害のあるCさんは、アルバイトの一般求人本人が直接応募してきました。面接をして補聴器でコミュニケーションが可能と確認し、採用しました(週20時間程度の短時間勤務)。「長く働いている方が多く、知人を誘ってくれるケースもあります。障害があっても、希望を聞いて合う仕事があれば採用します(齋藤さん)」。

他にも、西浦の拠点で3人の障害のある方が働いています。この方たちは、以前、人材派遣会社の紹介で、就労継続支援A型事業所の施設外就労として、支援員と共に作業にきていました。それが終了する際、3人の方が「ここで働き続けたい」と希望したことから、それまでお願いしていた作業で採用が決まりました。

しかし、請負の仕事であり、時期によって作業量に多寡が出るため、少ない時には手が空いてしまいます。そこで、他の仕事を任せたり、うまく仕上げてくれました。「他の仕事は無理だと決めつけず、まず試してもらおう」とも、接する中で学んだと齋藤さんは言います。



## 特別に仕事を用意はしない

5人には、「障害のある方だから」と特別に切出した仕事をお願いしているわけではなく、一般の従業員と同様に、いくつかの業務の中でその方に適した仕事をお願いする考え方で、雇用を続けています。

何が適しているかは、実際にトライしてもらって見極めます。また、本人の希望で勤務時間を変更するのも、どの従業員に関しても同じです。

## 障害の有無で判断しない

「障害の有無に関わらず、ひとりひとりと、生活の事情は違います。全員に対して年1回は面談を行います。相談があれば向き合うことが会社の責務と考えています(齋藤さん)」。

また、現場で障害のある方と共に働く廣瀬一昭さんは、「必要以上に世話を焼いたり踏み込んだりはしません。仕事を伝え、それを理解して安全にこなしてくれることが大事だからです」と話しています。



取締役事業本部長 齋藤 栄さん(右)、  
廣瀬一昭さん

所在地: 船橋市湊町  
業 種: 一般貨物運送業・倉庫業  
従業員: 170人  
障害者: 5人



- ★ 障害のある方でも安全に働くことができるよう、倉庫内を整理、案内板を活用。
- ★ 勤務時間、日数や短時間勤務の活用の際して、本人の希望を尊重している。

審査委員  
評価  
ポイント

# 株式会社タカネ電業

## 創業68年の電気工事会社

株式会社タカネ電業は、昭和30年にネオンを手掛ける会社として創業し、昭和56年に現在の社名になりました。

現在は、UR都市機構や公共の建物の電気工事を手掛けています。

従業員25人のうちほとんどが、有資格の電気工事士で、毎日現場に出かけて作業をしています。

### 資源ごみ回収で障害のある方と

代表取締役の村上由美子さんは、自宅にポスティングされていた「資源ごみ回収します」のチラシを見て、知的障害のある方たちの施設に回収に来てもらったことがあります。「あいさつがしっかりできていて、一生懸命作業をする姿に好感を持ちました」(村上由美子さん)。



そこで、「段ボールの空き箱や紙ごみなどが多く出るので、会社にも来てもらえないか」と交渉。現在も週1回、会社の資源ごみ回収を依頼しています。社員がそれを目にすることもあり、会社として障害のある方たちの働く姿は身近です。

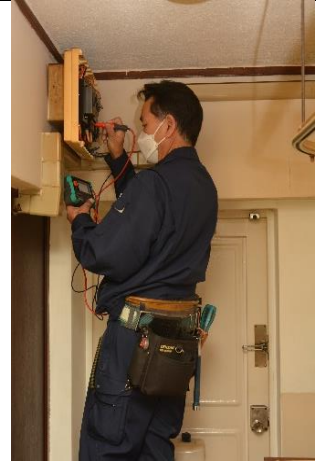
### 障害者手帳を取得した従業員

障害のある方はひとり。電気工事士として働くDさんで、現在57歳です。腎機能が低下して2週間ほど検査入院をしたのちに人工透析を受けることになり、6年前に身体障害者手帳を取得しました。週3日は人工透析のために2時間30分早退をする必要があります。

本人から報告を受けた村上由美子さんは、「体調が第一なので配慮する」と約束し、通院の場合は早退扱いにせず、給料などの待遇もそれ以前と同様にしていきます。

## 本人の知識と経験を大切に

Dさんは、「仕事と治療を両立させなければならず、時には具合が悪くなりそうな日もあります。そんな時は同じエリアを担当している仲間が応援に来てくれます」と、働き続けられることに感謝しています。「体を大事にして、定年(65歳)まで働きたい」と言います。



### 以前にも障害のある方を雇用

この会社では、以前にも人工透析を受けることになって身体障害者手帳を取得した電気工事士の方がいました。やはり早退などの待遇は同じように対応し、定年まで勤務しました。

また、一般求人採用した方に、精神障害があることを打明けられたこともありました。本人の了承を得た上で、同じ仕事をする仲間には障害や服薬のことを伝えました。「通院の必要がありました。外出の用事があるタイミングに合わせて、ことさら周囲に理由を報告しなくてもいいように気を配りました」と、経理課主任の岩瀬玉樹子さんは振り返ります。この方は3年ほど在籍しましたが、「仕事が合わない」という理由で退職しています。

### 本人をありのままに受け入れる

いずれの場合も、採用後に障害者手帳を取得したり手帳の所持がわかったりしていますが、会社全体がそれを受入れ、自然にサポートするこ

とで、本人が障害を気にすることなく働くことができる環境があります。さらに、能力を発揮できるように、通院時間の扱いを配慮したり周囲の人たちがカバーするなど、協力的です。

「体調などは本人にしかわからない部分もあります。仕事やプライベートなどいろいろ強制せず、できるだけ本人に任せています」と、総務部工営部長の村上有志さんは言います。

### 豊富な知識や経験を大切に

Dさんは、電気工事士として27年勤務しています。「仕事に必要な資格は、どの社員も研修を受けて取得してもらっており、彼も今も勤務時間を考えながら受講してもらっています。長い経験や豊富な知識は貴重です。もし彼が現場に出ることが難しくなったとしても、本人の意向を確認しながら、後輩の相談役のような立場になってもらえたら心強いです」(村上由美子さん)。



総務部工営部長 村上有志さん(右)、  
経理課主任 岩瀬玉樹子さん

所在地: 船橋市松が丘  
業種: 電気工事業  
従業員: 25人  
障害者: 1人

審査委員  
評価  
ポイント

- ★ 通院の際は、早退扱いにせず勤務時間として配慮している。
- ★ 障害の有無によって仕事内容を変えたりせず、従来通り働くことができるようにしている。





## 大手量販店などの物流

羽田タートルサービス株式会社は昭和53年設立、大手スーパー物流センターの一括受託や大手自動車会社の部品の物流加工など、入出庫や梱包といった仕事を、東北から九州までの各拠点で行っています。また、航空機地上支援業務（グラウンドハンドリング業務）を羽田、成田、福岡、茨城などの各空港で行っています。

その中で千葉支店は平成21年に開所し、船橋市南船橋、市川市二俣、同高谷新町、八千代市勝田台で物流業務を担っています。

## 積極的に受入れを開始

会社として、障害のある方の雇用については以前から取組んでいましたが、5〜6年前から積極的に受入

## 適性や能力に応じた評価



討するチャンスと捉えています。また、就労支援機関やハローワーク求人からも、職場実習を経て採用しており、現在、千葉支店が雇用管理をしている4事業所では8人の障害のある方を雇用しています。

障害のある方を会社の貴重な従業員としてさらに雇用を進めるため、塚本さんたちは就労移行支援事業所に出向いて、物流の仕事や会社の紹介をし、理解を促進しています。また、会社として、刑務所にフォークリフトを寄贈して資格取得を促し、出所後に採用する取組みも行っています。

審査委員  
評価  
ポイント

創業者が、障害のある方、生活困窮の方、高齢の方、刑期終了者等の社会的配慮を必要とする方々の、就労を軸とした支援・助成・啓発事業を行う「公益財団法人清心内海塾」を設立し、様々な支援を始めたこともきっかけになりました。同法人では、グループ会社での障害のある方の雇用についても支援しています。

千葉支店長である塚本宜伸さんは、「働き手が不足している物流業界において、仕事に興味のある方であれば、支援しながら受入れていきたい」と話します。

## 特別支援学校から実習生を

そこで塚本さんは、特別支援学校に打診をし、職場実習として仕事の体験をもらいました。職場実習を「本人が仕事に慣れて現場従業員とコミュニケーションを取ることができる機会」「本人の仕事への向合い方や適性を確認できる機会」と考え、本人と会社双方が共に働くことを検

## やはりさまざまな障害のある方を雇用

8人の障害種別は、知的障害、精神障害、身体障害とさまざまです。そして担当する業務も、倉庫での在庫管理、商品をラインに流す、発送する店舗ごとの仕分け、事務など人によって違います。

「ここで働きたいと応募があった方には、面談でどんな作業を希望しているかを聞き、実習を通して本人と会社が適性を確認して採用します。どの業務に就くかは、希望と適性から判断します」と塚本さん。

業務だけではなく、勤務場所や勤務時間も、現場責任者や塚本さんが本人と話す機会を多く作り、必要に応じて変更しています。また、各部署の管理者には本人の特性を伝え、現場での配慮につなげています。

市川LC事業所長の森修一さんは、「センターの一員として誇りを持って働いてもらうため、よく話を聞き、現場判断で素早い対応を心がけています」と言います。

## どの従業員にも同じ評価を

障害の有無に関わらずどの従業員でも、仕事に対する取組みを評価しており、最近、障害のある方が昇給をしました。

「障害のある方の能力を生かすことができれば、会社として生産性も上がります。そのためには、それぞれの特性に合わせた仕事の指示などを心がけ、現場と相談しながら進めています。仕事に慣れた彼らが生き生きと働いている姿を見るのはうれしいですね（塚本さん）。



千葉支店長 塚本宜伸さん(左)、市川LC事業所長 森修一さん

所在地: 船橋市印内町  
業種: 物流事業  
従業員: 159人(法人全体 1,648人)  
障害者: 8人(法人全体 32人)



- ★ 障害のある方でも能力に応じた昇給などの評価がされている。
- ★ 障害特性を部署の管理者に伝えることで、受入れへの配慮を実施している。