

ふなばし♥あったかんぱにー

令和3年度 船橋市障害者雇用優良事業所表彰



表彰企業の取り組み紹介

近年、障害のある方の雇用状況は着実に改善されており、本市においては職場実習先の開拓と共に、職場実習を受け入れた事業所に対して奨励金を交付するなど、障害者雇用を推進しています。

今年度の調査では、従業員43.5人以上の市内事業所で法定雇用率(2.3%)を達成した企業は45.6%と半数を下回っており、更なる推進が必要と考えられます(令和3年度千葉労働局による障害者雇用状況調査報告)。

そこで、障害のある方を雇用率以上に雇用し、働きやすい環境を作るための工夫や、職場実習の受入れを積極的に行っている事業所などを優良事業所として表彰し、広く公表することにより、これから雇用を考える事業所へのアプローチを図りたいと、平成26年度より「船橋市障害者雇用優良事業所表彰 ふなばし♥あったかんぱにー」を実施しております。

応募のあった市内事業所について審査し、今年度は5事業所が表彰されました。その優れた取り組みをご紹介しますので、今後の障害者雇用の参考にいただければ幸いです。

令和4年1月

船橋市経済部商工振興課

番号	表彰年度	表彰事業所	業 務
1	H26	船橋興産株式会社	廃棄物処理
2	H26	株式会社三和製作所 京葉物流センター	学校保健用品卸
3	H26	株式会社ティーエスケー	総合改修工事
4	H27	社会福祉法人健恒会	介護事業
5	H27	レビー・ケア株式会社	介護事業
6	H27	有限会社キツキサービスステーション	新聞販売
7	H28	株式会社鈴徳 船橋営業所	金属リサイクル
8	H28	三和商事株式会社	保健衛生用品卸
9	H28	株式会社船橋リサイクル	再生資源処理
10	H29	株式会社ホンダベルノ市川	自動車販売整備
11	H29	株式会社日本都市	交通安全工事他
12	H30	有限会社エスエスティー サポートハウスまなび	介護事業
13	H30	株式会社てらお食品	スーパーマーケット
14	H30	株式会社船橋都市サービス	駐車場等の管理・ 運営関係業務等
15	H30	センコーファッション物流株式会社	道路貨物運送
16	R1	株式会社 ECHIGOYA	建築資材販売
17	R1	株式会社スペースケア	福祉用具レンタル
18	R2	株式会社ヒロハマ 千葉工場	缶パーツ製造
19	R2	医療法人社団弘成会	医療・福祉

※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、令和3年6月1日時点のものです。

＜本文中の用語について＞

※特別支援学校＝障害のある子供に幼稚園、小・中・高等学校に準ずる教育、障害による困難を克服して自立を図るための地域技能を授ける目的の学校。

※就労支援事業所＝障害のある方が企業などへの就労(一般就労)、福祉作業所などへの就労(福祉的就労)を支援するさまざまな機関。



船橋市経済部商工振興課経営労政係

TEL 047-436-2477

FAX 047-436-2466

社会福祉法人観行会 杉の子保育園



住宅地の保育園

社会福祉法人観行会 杉の子保育園は、昭和42年、仏教の教えに基づく保育園として開園しました。以来、地域の高齢者との交流などを大事にしながら、生後57日からの乳幼児を保育しています。

保育士、栄養士、調理師、事務職員などの職員は31人。「『この園で働きたい』という意欲のある方を採用している」と、園長の豊田和子さんは言います。

障害児支援から障害者雇用へ

障害のある子供の支援について学びたいと思っていた豊田さんは、障害者雇用に関する市の講座案内に興味を覚えて参加しました。同時期、特別支援学校から生徒の職場実習について打診がありました。

さまざまな雇用事例を聞いたり、特別支援学校や障害者就労支援機関

苦手なことはフォロー

の支援員と話をしたりして、障害児「支援」だけではなく障害者「雇用」を考えるように。中でも就労移行支援事業所の支援員の話から具体的なイメージが湧き、「やってみよう」と思うきっかけにつながりました。

準備に時間をかける

豊田さんは「一緒に働く現場の職員の理解を得るのに1〜2年をかけた」と振り返ります。もともと、園長として積極的に現場に意見をせず、見守る方針をとっていたこともあり、障害のある方を受入れる提案も、強引に進めてはうまくいかないと考えました。

保育士の勉強の中で障害について



も学んでいた職員たちですが、実際の受入れに関して最初は不安を持つ人もいました。豊田さんは「手助けをしてもらうことであなたたち職員は保育に専念することができるようになる」と説明。次第に、障害のある方の受入れに納得してくれるようになりました。

そこで、就労移行支援事業所から紹介された女性に見学と職場実習をしてもらうことに決めました。

本人のやる気と努力が大事

「職場実習は、保育園という場を知り、雰囲気慣れてもらう機会」と言う豊田さん。トイレや廊下の清掃で実習をした女性は、「母親が保育士なので、仕事の大変さは聞いている。それでも自分は子供が好きなので、保育士の助けができるよう、この園で働きたい」と希望し、実習の様子を見ていた職員たちも受入れに納得したことから、採用に至りました。

現在は1日4時間で週5日、トイレ、廊下、職員室などの清掃に加えて給食の配膳もしています。また、ベテランの保育士と一緒に昼食をとしながら、乳児の見守りもします。

難しいことはフォローでカバー

豊田さんは、「本人と職場のミスマッチを避け、お互いが気持ち良い状態で長く働いてもらいたいのので、採用までに時間をかけました。大事な

ことは、どの職員にも働く自信を持ってもらうこと。仕事が充分にできなくても、あとで誰かがフォローすればいい。注意したりすることで混乱して仕事が楽しくなくなるのは避けたい」と考えています。必要があれば、清掃手順のマニュアルを掲示したり業務内容を変更したりもします。また、体調と本人の希望を考慮して勤務時間を決めます。

今でも、本人の家族とよく連絡を取り、本人の状況を把握しています。毎月の給料袋に事務職員が家族あての手紙を入れると、翌日、家族から女性の家庭での様子などを記した返信が届きます。

就労移行支援事業所の支援員もたびたび電話を掛けてきて、女性の様子を聞いてくれます。豊田さんは、「まだ障害者雇用の経験が浅いので、このようにいつでも相談できるところがあるのは安心」と話しています。



園長 豊田和子さん(前列右)と職員の方

所在地: 船橋市新高根
業 種: 乳幼児の保育
従業員: 31人
障害者: 1人



- ★ 受入れ準備に時間をかけている。
- ★ 手順書(マニュアル)の掲示は評価に値する。

審査委員の
評価ポイント

コントラクト株式会社

人材派遣や物流に携わる

コントラクト株式会社は船橋市内に本社を構え、職業紹介、人材派遣、物流センター事業に携わっています。

中でも物流は、グループとして千葉市、市川市、印西市などに13ヶ所のセンターを持ち、化粧品やアパレルなどを扱っています。労務管理に関しては本社で全て行っています。

障害のある方が辞めてしまった

障害者雇用には以前から取組んでおり、物流センターで精神障害のある方たちに働いてもらっていました。が、なかなか定着しませんでした。代表取締役の林 宏賢さんは、「こ



得意なことを生かす仕事

のままではいけない」と感じ、障害者就労支援機関に相談したり、特別支援学校を見学したり、ハローワーク主催の講座を受けたりと、障害のある方の理解に努めました。その結果、「障害者とひとことと言っても、特性も程度も人それぞれ」だと学ぶことができました。

「それまでは、障害者雇用で採用した方が配慮を求めても全てを受入れるまでに考えが及びませんでした。彼らの要求がやっと分かりました（林さん）。

それぞれの個性を考えて配慮

講座での学びを生かし、自社の仕事の中から障害のある方に適した作業の切出しをしました。また、「仕事に人を当てる」だけではなく、本人の個性や得意なことを考慮した配慮も行いました。「その結果、安定・継続して働いてもらえるようになった」と実感しています」と林さんは言います。

現在3ヶ所の物流センターで4人の障害のある方が働いています。障害の種類や特性、本人の希望によって、商品の梱包や入出荷作業などの仕事に就いています。

千葉市の物流センターで働く知的障害のあるふたりは、以前この場所にあった別の事業所が雇用していましたが、コントラクト株式会社が業

務を引き継ぐことになり、本人たちの希望もあって転籍して同じ仕事を続けてもらっています。

担当は、入荷した化粧品などの検品と、開梱の際のゴミを集めること。ひとりの方は数字を読むのが得意で商品コードを読めばどんな商品かわかるので、それを生かしてビニールシートを使った梱包をスピーディーにこなします。ふたりとも20年近く続けている慣れた仕事で指示がなくても動くことができますが、現場のパート社員が声をかけて一緒に休憩を取るなどコミュニケーションを心がけています。

他のセンターでは、身体障害（腎機能障害）のある方が一般社員と同様の入出荷作業をしています。



また、精神障害（自閉症スペクトラム）のある方は、空いた段ボール集めをしていましたが、本人が「他の仕事も」と希望し、ピッキングのための商品補充も新たに担当しています。

配慮は現場で柔軟に対応する

通勤のための路線バスの利用やそれに合わせた就業時間、新しい仕事の提案など、「希望にはできるだけ対応する」と、総務・人事グループの邊保孝恵さんは話します。

その日の体調によっては早退を促したり就業の奨励など、基本的にそれぞれのセンター長に判断を任せており、その後に邊保さんに報告が入ります。素早い対応が、本人へのきめ細かい配慮につながっています。現場での対応が難しい時は、センター長が邊保さんと相談して決めます。

家族に安心してもらうために

邊保さんは、「それぞれの家族との連携を大事にしている」と言います。「障害者雇用を継続するため、本人も会社も努力をしています。そこに『家族』を加えることで、関係する皆がより安心して働くことができます」。

数年前、知的障害のある方たちの保護者を会社で招いて見学会を開きました。保護者は「働いている姿を初めて見た」と喜び、それまで以上に協力してくれるようになりました。



総務・人事グループ
邊保孝恵さん

所在地: 船橋市前原西
業 種: 職業紹介、物流
従業員: 130 人
障害者: 4 人

審査委員の
評価ポイント

- ★ 本人の特性や希望に応じた仕事の切出しをしている。
- ★ 現場の判断を尊重し、勤務時間等を調整している。



印刷すずき実の草会社有限

地域密着型の印刷屋さん

有限会社草の実工房すずき印刷は、平成3年の創業で、チラシ、広報誌、会報などのデザインから印刷、製本加工まで一貫体制で手掛けている「地域密着型」の会社です。また、ホームページ作成やコンテンツ企画などにも精通しており、気軽に相談をすることが出来ます。

住宅地の一角にあり、取締役を含めて6人という小規模でアットホームな事業所です。

パソコンが得意で入社

ウェブ担当をしている坂本瑞己さんは、膠原病による皮膚筋炎を患っており、ステロイド治療を受けていました。病気のために大学を中退せざるを得ず家で療養し



テレワークを活用して

ていたところ、知り合いが「パソコンに詳しい青年がいる」と取締役の鈴木宏治さんに紹介をしてくれました。鈴木さんは、「パソコン作業ができるのであればありがたい」と、最初は週1日から働いてもらうことにしました。体調を見ながら、週3日まで増やすことができたのですが、肺機能が低下し、入院を繰り返すようになりました。

1〜2年後には酸素ボンベを手放すことができなくなりましたが、それでも退院すると出勤していました。鈴木さんは当時を振り返り、「会社にいる時、坂本くんが『ボンベの酸素がなくなってきた』と、具合が悪くなっていたことがあります。その時は急いで車で自宅に送り届け、ボンベを取り換えたこともありました」と話します。

肺機能の低下で休職へ

家族の送迎など協力を得ながら働いていた坂本さんですが、入社4年目に数ヶ月の入院を余儀なくされました。その頃には坂本さんは会社でなくてはならない存在であったため、病院にWi-Fiルーターを持ち込んで、作業をしていたこともあり、時給の契約なので、勤務時間を記録してもらい、給料を支払いました。その後、肺機能が低下して肺高血圧症を合併。肺移植を受けるこ

とになりました。長期の入院が必要になり、鈴木さんは、坂本さんを休職扱いにしていつでも復帰することができるようになりました。

テレワーク補助金の活用

坂本さんは肺移植を終えて十分な休養を取り、2年後に職場復帰をすることができました。会社も本人も様子を見ながらの復帰だったため、週3日から再スタートし、1年半で週5日勤務できるようになりました。しかしその頃、新型コロナウイルス感染症が拡大したのです。

坂本さんは、肺の手術をしたとは言え免疫力が低下しています。通勤時の感染を防ぐため、出社を月1〜2回に減らし、自宅でのテレワーク勤務に切り替えることになりました。それまで他の社員もテレワークをすることがありましたが、これを機に「船橋市テレワーク導入支援補助金(※)」を活用してパソコン等の機材を導入。新たに社用スマートフォンを購入して、顧客への対応を直接行うことができるようになりました。

出退勤管理、パソコン作業、会議など、出社している時と変わらずやりとりができるようになりました。

出社するようになって

現在、坂本さんは週5日、出社しています。服薬の関係で、勤務時間は他の社員に比べて2時間短くなってお



取締役 鈴木宏治さん(左)と坂本瑞己さん

所在地: 船橋市習志野台
業 種: 印刷、Web 制作
従業員: 6 人
障害者: 1 人

り、頻繁に痰を除去しなければなりません。坂本さんは、病気があり、社会常識もなかった若者を、柔軟な対応で雇用してもらい、感謝しています」と言い、鈴木さんは「勉強熱心で会社をけん引してくれる、なくてはならない存在」と評価します。

また、「会社としての体制や経済力を強化し、坂本さんを正社員登用できるようにしたい」と、鈴木さんは話しています。

※「船橋市テレワーク導入支援補助金」の受付は終了しています



- ★ 長期的な休職を認めるなど、病状に配慮している。
- ★ テレワーク導入支援補助金を効果的に利用している。

審査委員の
評価ポイント

株式会社ティーエスケー

創業75年の建設会社

株式会社ティーエスケーは、昭和45年に創業した建設会社で、マンション、商業ビル、公共施設など、建物の大規模改修工事を手掛けています。令和2年5月には、新しく千葉本社（JR海浜幕張駅前）を構えて事務・営業・設計部門を移し、船橋市高瀬町を千葉本店として、工事部門を置いていきます。

社会との接点になる

障害者雇用に取り組み始めたのは、平成25年。障害者雇用の重要性を理解し、企業の発展には不可欠と考えたことがきっかけです。

以降、「仕事が長続きしない」「仕事モチベーションを保つことができない」と悩む人を、障害者就労支援機関の紹介で受入れてきました。平



本人とよく話をする

個性と希望を生かした仕事

成27年までに、発達障害を含む精神障害のある方と視覚障害のある方を採用し、現在も退職者はいません。執行役員管理本部長の高橋純一さんは「採用方法や入社後の対応に苦しむ中、障害者就労支援機関などで支援をする人たちと社会との接点になろうと思った」と、振り返ります。

視覚障害のある方は採用時から、通勤時の負担を減らし安全で安心な環境を確保するため、在宅勤務でパソコンでの事務作業をしています。また、精神（発達）障害のある社員4人は千葉本社の総務部に所属し、仕事は書類のスキヤニング、名刺作成など様々。「総務部の仕事から切出し、細かい作業が得意な方には数字確認の多い仕事をお願いするなど、個性に合わせて任せます」と、総務部の説田一彦さん。「進め方には賛否両論ありますが、複雑で多様性を重んじる現代社会という環境で、

安心して安全に働くこと

高橋さん達が一番大事だと考えるのは、「どの社員も安心して安全に働くこと」「心身共に健康を保つこと」。そのために、障害のある方たちが自分の体調に気を遣うことができるよう、配慮しています。

千葉本社にある説田さんと障害のある4人のデスクは一ヶ所に集まっていますが、空間を確保し、周囲の声などで集中できない方が多いためパーテーションを設置して、ノイズキヤンセリングイヤホンの使用も認めています。また、休憩時間は決めず、気分転換したい時に空き会議室や休憩コーナーで過ごすことができます。

更に「遅刻や早退、休暇の理由はあまり聞きません。安否が心配なので電話連絡はもらいますが、自身で体調と社会性の管理を学んでもらいたいからです」（高橋さん）。

とにかく本人と話をする

障害のある社員とは月1回の定期面談の他、要望があれば不定期

の面談ができるようにしています。勤務日や時間、仕事内容など、本人の納得の上で翌月のスケジュールを決めます。仕事は、比較的簡単なものから判断が必要なもので、段階別に用意。支援機関を交えた三者面談の他、高橋さん達との社内ホットラインも整備し、「いつでも相談ができる職場」を目指しています。

本人の希望があれば、各種セミナーや講習への参加、資格取得も積極的に支援します。「自信を持っていきたい」など、向上心を示す社員も多く、資格を取得した方もいます。

日々の成果は日報で確認することができます。その他、個々の作業マニュアルがパソコン上の共有ファイルにあり、本人も説田さんも内容を更新して履歴を残すことができるので、本人が成長を感じられます。

高橋さんは、「障害のある方たちと働いて『個性とアイデンティティ』について改めて理解する機会を得られ、自分の成長にもつながってとても感謝している」と話しています。



執行役員管理本部長 高橋純一さん(右)、
総務部 説田一彦さん

所在地: 船橋市高瀬町
業 種: 総合改修工事業
従業員: 198人
障害者: 6人

審査委員の
評価ポイント



マニュアルがよく整備されている。
フォロー体制が手厚くしっかりしている。

社会福祉法人六親会 養護老人ホーム豊寿園

法人全体で障害者雇用

社会福祉法人六親会は、印西市に本部を構え、千葉県内で老人ホームなどを運営しています。

法人全体でも多くの障害のある方を雇用しており、身体・知的・精神障害のある方が看護師や介護士、清掃の仕事をしています。

船橋市には、養護老人ホームと特別養護老人ホームがあり、このうち養護老人ホーム豊寿園に所属する重度知的障害(ダウン症)のある林利生さんは、両施設の清掃の仕事に従事しています。

就労支援担当者を雇用する

法人本部では、社会福祉法人の使命として平成26年頃から障害者雇用に本格的に取り組むことを決めました。まず障害のある方を指導するた



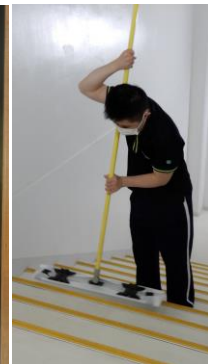
担当をつけ根気よく教える

めに「就労支援担当者を雇用することにし、特別支援学校の教員経験がある大津利彦さんが採用されました。

大津さんの仕事は、現在雇用している障害のある方のフォローと、新しい受入れ。法人内の施設をまわり、アドバイスをしています。

豊寿園での障害者雇用を検討することになり、「老人ホームでどんな仕事をしてもらうか考えました。清掃を委託している業者に仕事の手順を教えてもらい、施設で雇用することになりました」(大津さん)。

法人の方針として、「福祉に携わり高齢者のケアをする施設ですが、まずは直接介助ではなく、それをサポートする仕事として清掃をしてもら



知人の紹介で実習を経て採用

林さんは27歳。特別支援学校高等部を卒業後、就労継続支援A型事業所で福祉的就労をしていました。

豊寿園が障害者雇用を考え始めた頃、知人である施設職員からこの話を聞いた林さんの保護者が興味を持ち、林さんはまず実習をしました。

初めは掃除道具の扱いもうまくいかず、疲れると休んだりするなど、勝手に動いてしまっていた林さん。それでも2回の実習を終えて、大津さんは林さんの可能性を信じ、法人は採用を決めました。

ほとんど付きっきりで指導

最初は1日3時間で週3日の勤務でした。障害の特性もあり、集中力がなかなか続かない林さんに、大津さんは根気よく仕事を教えました。

掃除機をすき間なく掛けるために「ヘッドの幅で移動する」よう教えたり、ダスターで廊下の隅のゴミまで取るように教えたりと、繰り返し指導をすることが必要なので、その都度手本を見せて取り組みました。人の顔を見て会話をすることが難しく、「顔を見て話さないと分からないよ」と言い聞かせました。

「作業中にトイレに行ったらまま出てこないこともあったので、仕事前にトイレに行ってもらうなど、試行

錯誤しながら進めました」。感情を抑えきれないこともある林さんと、時にはぶつかりながら、寄り添い、大津さんは6年半、ほとんど林さんに付きっきりで指導をしてきました。

成長を感じられるのが喜び

ゆっくりではあっても、林さんは着実に仕事をマスターしています。階段のダスター掛けでは、狭いスペースでバランスをとって立つのが苦手でしたが、ダスターを持って後ろ向きに降りることができるようになりました。

現在1日4時間で週5日の勤務になり仕事のエリアも増えました。施設利用者から「ありがとう」と声を掛けられることもあります。

大津さんは、自身が他の施設に行っている間も、他の職員が林さんに接する際のマニュアルを用意して、指導がぶれないようにしています。大津さん達は、「林さんが将来も自信を持って働くことができるように」と見守り続けます。



施設長 泉水拓矢さん(左)、
就労支援担当者 大津利彦さん

所在地: 船橋市金堀町
業 種: 高齢者施設運営
従業員: 22人(法人全体226人)
障害者: 1人(法人全体5人)



- ★ 就労支援担当者の配置が効果的である。
- ★ 根気よくじっくり教えている。

審査委員の
評価ポイント