

社会人への第一歩 一緒に働こう！

障害者職場開拓における職場実習・雇用受入れ事例集 No.12



船橋市では、障害のある方の一般就労に向けた取り組みの一環として、市内や近隣市の事業所へお伺いし、職場実習の受入れ及び雇用の検討をしていただける事業所の開拓をしています。そして、「市立船橋特別支援学校(※P4)」「市立中学校特別支援学級」の生徒を中心に、「障害者就業・生活支援センター(※P3)」や「就労移行支援事業所(※P11)」の利用者など、市内在住の障害のある方と、職場実習及び雇用の検討をしていただける事業所の橋渡しを行っています。

令和6年4月には法定雇用率(※P4)が引き上げられることが決まり、社会全体として障害のある方の雇用が推し進められている今、一般就労を希望される方と、雇用したいと考える事業所それぞれへの支援として、さまざまな機関と連携をとりながら、奨励金の支給などの事業を行っています。

この事例集は、就労支援を担当する経済部商工振興課と健康福祉局福祉サービス部障害福祉課が関わる事業所での職場実習・雇用事例をまとめたものです。

職場実習は、障害のある方と事業所が、できることやできないことをお互いに確認できる有効な手段です。「今まで雇用したことがない…」「何に気を付けたらいいのか…」などの不安や疑問に対し、この事例集をご覧いただき、参考の一つとしてご活用いただければと考えております。

船 橋 市



障害者雇用推進
キャラクター
はとくん

目 次

事業のご紹介

経済部商工振興課経営労政係／健康福祉局福祉サービス部障害福祉課相談支援係 — P3

障害者職場実習先開拓員が開拓した事業所での実習・雇用事例

株式会社図書館流通センター 船橋市中央図書館	P4
イケア・ジャパン株式会社 IKEA Tokyo-Bay	P5
株式会社ラダー ドトールコーヒーショップ船橋駅南口店	P6
アールエヌティーホテルズ株式会社 リッチモンドホテルプレミア東京スコーレ	P7
社会福祉法人聖進會 特別養護老人ホームさわやか苑	P8・9

はとくんのおすすめ情報 — P9

職場実習先開拓事業について — P10

障害者就労支援機関が推薦する事業所での雇用事例

株式会社 BuySell Link	P11
渡辺パイプ株式会社 船橋電工サービスセンター	P12
野村かがやき株式会社	P13

令和4年度船橋市障害者雇用優良事業所「ふなばし♥あったかんぱにー」表彰式を行いました

— P14

株式会社ホエル

株式会社杉本正文堂

これまでの「ふなばし♥あったかんぱにー」 — P15

障害者職場実習奨励金の支給

市内在住の障害のある方をあっせん者(特別支援学校、障害者就労支援事業所等)を通じて職場実習に受入れた場合、ひとり1回につき5日以上を受入れに対し、2万円を交付します。市外事業主も対象になります。

※奨励金の支給には他にも条件があります。詳しくはお問い合わせください。

障害者職場実習先開拓事業

障害のある方の職場実習や雇用について、専任の開拓員が事業所アンケート調査に訪問します。

受入れを検討する事業所には、特別支援学校や障害者就業・生活支援センターを紹介し、仕事の切出しから相談してもらえる連携体制を取っています。→詳しくはP10をご覧ください。

障害者雇用優良事業所「ふなばし♥あったかんばにー」

障害のある方を長年雇用する、職場実習を積極的に受入れる、働きやすい職場環境を整えるなどの努力をしている市内事業所を表彰し、その取組みを広く知らせて参考にしてもらいます。→詳しくはP14・15をご覧ください。

「障害者雇用推進・啓発イベント『はたらく』ということ」

特別支援学校に在籍し就職を目指して実習した方、一般企業で働いている特別支援学校卒業生、そして、障害のある方を雇用している企業の担当者から、それぞれの体験を聞きます。共に働くことについて、どなたにも知っていただける機会です。



健康福祉局福祉サービス部障害福祉課相談支援係

TEL 047-436-2343 / FAX 047-433-5566
市ホームページ「障害者 就労」で検索

障害者就労支援ジョブサポーター養成研修

一般企業や福祉施設の職員を対象に、障害者の一般就労に対する意識やスキル、連携など初歩的な知識・技術を学ぶための研修を毎年実施しております。障害特性に応じた支援方法や、困難事例の紹介について、企業や支援機関の方からの講義により、障害者雇用についての知識を深めるほか、グループワークを通し、参加者同士の情報交換、交流の場にもなっています。

障害者雇用ハンドブック

障害者就労の分野においては、障害者の一般就労を促進するために様々な支援制度・支援機関が設けられています。当市では、事業主の皆様には障害者就労をより深く理解していただくために、事業主を支援する制度や支援機関をまとめたハンドブックを作成しております。(市のホームページからご覧いただくことができます)

船橋市就労移行支援事業所連絡会

船橋市内を主な活動拠点とする就労移行支援事業所(※P11)や大久保学園障害者就業・生活支援センターを構成員とする会議体であり、障害者就労を促進するためにさまざまな課題について意見交換・研鑽を行う場です。本冊子の事例の紹介においても、ご協力いただいています。

<<関係機関>>

大久保学園 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活センターは、就職や職場への定着を希望される障害者やその家族、また事業主を対象に、就業・生活の両面から支援を行う機関です。

事業主への支援としては、《これから障害者を雇いたい》→《初めて障害者を雇入れた》→《障害者を雇用したその後》と段階的な相談に広く対応し、業務内容の整理に係る提案やジョブコーチ支援等支援施策の活用等の助言・指導等を行います。



千葉障害者職業センター

当センターは、ハローワークをはじめとする障害者の就労支援を行う機関と連携し、障害のある方、障害のある方を雇い入れる事業主を対象に、雇い入れの段階から職場定着・職場復帰までを総合的に支援しています。また、地域の就労支援機関に対し、職業リハビリテーションに関する技術的事項の情報提供やアドバイスを行っています。

千葉障害者就業支援キャリアセンター

就業を希望する障害者やその家族、障害のある方を雇用するまたは雇用を検討している事業主からの相談に応じて助言・指導を行い、必要に応じてセンターにおける職業準備訓練やジョブコーチ支援等を実施します。



船橋市図書館の3館を運営

株式会社図書館流通センターは全国の公共図書館や学校図書館などで図書サービスを提供しています

船橋市では、平成29年度から船橋市立図書館のうち中央・東・北の3館の管理運営を依頼しています(指定管理制度)。

開拓員は、指定管理が始まってすぐに図書館を訪問しました。当時の3館の館長は、「状況が落ち着いたら検討したい」と回答をくれました。

その夏に改めて訪問し、職場実習の可能性について確認しました。これまで障害のある方が職場にいたり一緒に働いたりした経験はあっても、指定管理として運営している施設の館長として実習や雇用を受入れるにあたっては、様々な疑問や心配も出ました。「指定管理の期間が終了した場合の継続」「職員が異動した場合の対応などの引き継ぎ」「日によって変わる現場担当者」、そして「障害のある方の特性や能力」「職員の理解」についても質問をされました。

そこで同行した障害者就労支援機関の支援員や特別支援学校(※1)の進路担当教諭と共に、他社の事例を紹介しながら話し合いをし、「急いで実習を進めるより、しっかり準備をしていきましょう」と合意しました。

まず中央図書館で初めての受入れ

その後、新型コロナウイルスのまん延によって公共施設の休館や利用制限があったため、職場実習の話はいったん保留になりました。

そして令和4年度、船橋市中央図書館の館長 矢野誠一さんから、「会社として障害者法定雇用率(2.3%)(※2)をクリアするよう目標が示されたので、特別支援学校生徒の職場実習受入れから始めたい」と連絡があり、開拓員と進路指導教諭とで打合せのために訪問しました。

前回の訪問からこれまでに、矢野さんは市が開催する障害者雇用推進のイベントやセミナーに参加し、情報共有や他社との交流などに努めてきました。さらに、公共施設の職員として、来館される障害のある方にどんなサービスを提供すべきかを考え、「実際に障害のある方と一緒に働いて理解しよう」と思ったことも、実習受入れを決めるきっかけになりました。

中央図書館では、障害者団体の紹介で、「図書館の仕事を

業 種	市立図書館の受託運営
実 習 生	特別支援学校高等部3年生
実 習 期 間	2週間
主な実習内容	図書の配架、整理、物流便作業など

したい」という障害のある方が、不定期にボランティアで配架や書架整理をしています。この経験は、障害のある方への対応マニュアルにない「個々の対応」として、職員の理解を進める結果になっています。ただ、知的障害のある方は初めてなので、矢野さんは進路指導教諭に、「実習を受ける前に、職員の理解を更に深めるために『どんな生徒が実習に来るか、どんな配慮が必要か』の説明をしてほしい」と依頼。教諭は後日、全職員に向けて特別支援学校や実習希望者の紹介動画を見せ、「障害があるということではなく、一般の人として接してもらいたい」と話しました。

様々な仕事で得意不得意を判断する

実習生Aさんにやってもらう仕事は、配架、図書の整理、物流便作業、予約図書のピックアップと決めていましたが、「得手不得手を判断するため、簡単な作業からひとつずつ覚えてもらって様子を見ました。最初は職員をつけて毎日の作業マニュアルを作りました(矢野さん)。Aさんは、図書についている請求番号(数字とカタカナ)に記号が入ると見分けがしづらいうでしたが、指示の理解は早く、図書が入った重いかごも階段を使って運びました。開架コーナーでは利用者に声をかけられることもあります。落ち着いて職員を呼ぶことができました。



課題はひとつずつ解決し現場の理解を得る

矢野さんは、「トップダウンではなく職員全員の理解がないとうまくいきません。私自身もセミナーで学ぶ機会がなければ、このように意識が変わらなかったかもしれません。どこで相談や支援を受けられるか分かれば、安心して受入れられるでしょう。事前に職員に説明をし、課題をひとつずつ解決することが、スムーズな受入れにつながります」と話し、「実現に向けては、ある程度は理想論を持って臨むことが必要です」と結びました。



船橋市中央図書館長
矢野誠一さん



スウェーデン発祥の家具・雑貨販売

イケア・ジャパン株式会社は、スウェーデン発祥のホームファニッシング製品販売会社「イケア」の日本法人として平成14年に設立されました。IKEA Tokyo-Bay(イケア・トーキョー・ベイ)は、平成18年にオープンした、国内1号店です(当初の店名は「IKEA 船橋」)。

イケアのビジョンは「より快適な毎日を、より多くの方々に」であり、国内は12店舗において優れたデザインと機能性を兼ね備えたホームファニッシング製品を幅広く取りそろえ、手ごろな価格で販売しています。実店舗はもちろん、オンラインでの販売もしています。

「イクオリティ(平等性)、ダイバーシティ(多様性)、インクルージョン(多様性の受入れ)」を大切に、従業員についてもどんな背景を持っていても平等に受入れてきました。障害のある方たちに関しては、近くの障害者支援機関の利用者に、施設外就労の場を長く提供しています。

船橋市との包括連携協定を機に

令和4年、イケア・ジャパン株式会社は、本社のある船橋市と包括連携協定を締結しました。「持続可能な環境と社会の実現」を目指し、災害・危機管理、子育て支援、地域社会活性化の他、高齢者や障害者の支援についても連携することになりました。

開拓員は平成23年に企業アンケートで訪問しており、その時点で障害のある方6人を雇用していました。障害の有無に関わらず、一定基準を満たす方であれば採用してきた結果です。

それ以来、何度か電話で状況を確認していましたが、協定を機に改めて、障害のある方の職場実習や雇用に関する考えを聞かせてもらいました。

ピープル&カルチャー(人事)部門の岡崎純也さんと藤本淳子さんから「多様性の理解、それができる職場、発信できる職場を目指している」ことを聞き、さらに現在6人の障害のある方(うち5人は重度判定)がセールス部門(売り場の清掃、展示家具の組立て)、フード部門(レストランや社員食堂の食器洗浄)などで働いていることを確認しました。また、現在も障害者支援機関の施設外就労にも協力し、ごみの仕分けなどをお願いしているとのことでした。

同行した特別支援学校進路担当教諭が職場実習の受入れに

業 種	家具、雑貨等の小売り
実 習 生	特別支援学校高等部2年生
実 習 期 間	2週間
主な実習内容	注文商品の発送用梱包

ついて聞くと、「経験はないが、マネジャーの理解があるので寄り添った指導ができる。品出し、清掃などで検討する」と回答をもらいました。

2年間で3人の職場実習受入れを

こうして令和4年度から、特別支援学校の生徒3人がIKEA Tokyo-Bayで実習をしました。体験した仕事は、展示品の清掃や空き段ボールの圧縮、そして注文された商品の梱包など。「各部署から仕事を切り出してもらった結果」と、藤本さんは説明してくれました。

今年度実習をしたのは2年生のBさん。現場でBさんに接する上司でもあるチームリーダーには、実習生の特徴や特性を伝えますが、仕事の指示方法などは現場判断に任せました。注文の



商品は形や大きさなど様々です。何種類かある段ボール箱から適したものを選び、緩衝材を入れたり箱の大きさを調整したりしなければなりません。「箱には印がついており、カッターを使って大きさを加工することができます」(藤本さん)。

Aさんは、作業スピードはそれほど速くありませんが、指示をしっかりと聞いて動いており、リーダーは「このままお客様のところに届く商品。スピードより丁寧な梱包が大切です」と評価していました。

仕事のタスクを明確化

「小売業としてもともと仕事の分担とタスクを明確化しています。各部署からピックアップしてもらった仕事を、実習希望の方、学校とも相談して実習スケジュールを組みました。部署がまたがるので、1~2時間ごとにいろいろな作業してもらえるように私が調整をします」と話します。

「何から何まで指導するわけではなく、『わからないことがあれば聞いてね』と自立を促します。しかしこれは障害のある方だからではなく、誰もがお互いの成長を助け合う社風だからであり、その社風は会社のひとりひとりの行動が作っています。シフトやサポート、人員配置など調整することで能力を発揮できるのであれば、受入れが可能です。

イケア・ジャパンでは、インクルージョン(多様性の受入れ)ができない方は採用していません」と藤本さんは言います。



ピープル&カルチャー ジェネラリスト
藤本淳子さん



コーヒーショップのフランチャイズ経営

株式会社ラダーは、平成 15 年にドトールコーヒーショップをフランチャイズで開店。その後、隣にあったコーヒーショップと合併しました。

代表取締役の梶 真佐巳さんは、平成 23 年の東日本大震災時に帰宅困難者が店にあふれ、避難所が開設されて移動する方が「ありがとう」と声をかけてくれたことで「人の心をいやすインフラになりたい」と考えるようになりました。

そして令和 4 年 5 月に店舗をリニューアル。107 席の店内には、ハンドドリップコーヒーを味わうことのできるカウンターと防音・半防音の個室を作り、有料の予約席(時間制)も設定しました。また、二次元コードから商品の注文ができ、支払いはキャッシュレスを進めており、レジと分離した厨房も作りました。どれもドトールコーヒーショップとしては初めての事例ばかりです。

こうした効率化により、梶さんは障害のある方、高齢者などにも働く機会を作りたいと考えています。

高齢者ボランティアの受入れからスタート

梶さんはまず、介護保険を利用している高齢者の有償ボランティア受入れを始めました。「知り合いのコンビニエンスストア経営者が行っていると聞き、ぜひうちの店舗でも始めたいと思いました」(梶さん)。高齢者介護施設の利用者で、ほぼ毎日、午前午後 1 時間ずつ、ケアマネジャーと一緒に来て仕事をします。仕事は、バーガー用の袋折り、テーブル拭き、



店舗周りの清掃、コーヒー豆の小分けなどで、皆さん生き生きと働いています。バーガーの袋は、これまでスタッフが仕事の合間に折っていたもので、ボランティアにお願いすることができ、助かっています。

そして、特別支援学校生徒の実習について検討し、厨房

業 種	コーヒーショップ
実 習 生	特別支援学校高等部 2 年生
実 習 期 間	2 週間
主な実習内容	食器洗浄など

での食器洗浄を中心にやってもらうことにしました。以前、別の特別支援学校の生徒が「職場を知るための見学」として何度か来たことはありますが、障害のある方がこの店で働くのは初めてです。

プロフェッショナルを目指す体験

店舗のリニューアルにより、これまでスタッフがレジでの接客と並行して行っていた調理が、厨房でできるようになり効率化を図ることができました。厨房は来店客と接することが少ないので、仕事に専念したい方には適しています。

「実習生の C さんは、他のスタッフが忙しく動くのを邪魔しないよう、周囲に気を配りながら作業をしていました」と梶さん。わからないことは質問するなどコミュニケーションも取れており、その様子を見て、最終的に、客席のテーブルを拭いたりサンドイッチ用の野菜を洗ってスライサーでカットしたりといった難度の高い作業もしてもらいました。

梶さんは、「障害のあるバリスタ(カウンターに立ち、注文を受けてコーヒーを淹れる職業)を育て、世界で活躍してもらいたい」という大きな夢を抱いています。C さんにもその体験をしてもらいたいと、一緒にカウンターに入ってハンドドリップも教えました。「最終日には、実習の振返りに訪れた C さんの家族に、コーヒーの豆を挽くところから披露しました。目の前で息子さんの働く姿を見られ、淹れたコーヒーを味わうことができ、とてもうれしそうでした」(梶さん)。

会社全体が幸せになることが目標

「店舗は駅前にあり来店客がとても多いのですが、スタッフ不足は否めず、過労にもつながりかねません。雇用主としては、今後も続くであろう人材不足を解消するため、多様な人材の確保を考えています」と梶さん。障害のある方と働くことで生じる課題を洗い出して対策を考えるため、職場実習はいい機会になったと言います。

今後は、職業訓練の場や仕事の切出しなども考えていきたいと思っています。コーヒーを使って価値のある商品を生み出したり、新たな店舗をオープンしたりして、様々な方たちが働く場を作る考えです。「そのために、まずこの店舗で、生産性を上げるための仕事と補助的な仕事を分け、障害のある方にも同じユニフォームを着けて働き甲斐を感じてもらうことが大事です」(梶さん)。

そして、「スタッフやその家族も含めて幸せになる働き方が、会社全体を幸せにする」との考えから、「働きたい人が働くことのできる場」を目指し、障害のある方の採用を進めたいと話してくれました。



代表取締役
梶 真佐巳さん

アールエヌティーホテルズ株式会社 リッチモンドホテルプレミア東京スコーレ (墨田区押上)



ロイヤルホールディングスのグループ会社

アールエヌティーホテルズ株式会社は、全国で「リッチモンドホテル」43 事業所を運営しています。ホスピタリティ・レストラン「ロイヤルホスト」や「天井てんや」などを運営するロイヤルフードサービス株式会社、高速道路・空港施設、企業内の飲食店や食堂を運営するロイヤルコントラクトサービス株式会社、食品製造販売を担うロイヤル株式会社などを含む、ロイヤルホールディングスのグループ会社です。

飲食、宿泊に関係する会社がほとんどであり、新型コロナウイルスのまん延によって営業時間の変更を余儀なくされた影響から、契約したシフトで働くことができない従業員もありました。新規採用が難しかったことから、営業再開となっても人材不足が続きました。

ホテル業界での障害者雇用

ロイヤルグループでは 10 年以上前から障害者雇用に積極的に取り組んでいます。グループの採用関係を担当するロイヤルホールディングス株式会社人事企画部の三浦真弓さんは、「最近では、特別支援学校の生徒を実習で受入れ、採用につなげています」と話します。

開拓員は、平成 23 年にロイヤル東京食品工場(船橋市高瀬町)、ロイヤルホールディングス東京本部(世田谷区桜木町)にはその翌年に訪問。千葉県内特別支援学校の就労支援ネットワークを活用し(窓口校制度※3)、グループ会社での職場実習や雇用につなげています。三浦真弓さんと窓口校の進路担当教諭、開拓員は、特別支援学校からの職場実習と雇用について、年に 1~2 度の打合せを持ち、情報共有をしています。

その打合せ時、三浦真弓さんからアールエヌティーホテルズが運営するリッチモンドホテルでの受入れについて話がありました。いくつかのホテルで既に客室清掃などで障害のある方がおり、更なる雇用につなげたいとのことでした。

細かいところまで集中して清掃

リッチモンドホテルプレミア東京スコーレは平成 25 年に開業、令和 4 年 12 月にリニューアルをしました。

ホテルの客室清掃を希望した D さんは、こちらのホテルで 2 回の実習をしました。D さんと学校教諭、支配人の中原一威さん、ホテルのハウスキーピング副所長である三浦 駿さ

業 種	ホテル
実 習 生	特別支援学校高等部 3 年生
実 習 期 間	春・秋各 2 週間
主な実習内容	客室清掃

んとで実習内容を決めました。「面談で積極的に発言する姿勢に好感を持ちました」と中原さんは振り返ります。

1 回目は浴室とトイレ、洗面所といった水回りを中心に実習。「一度に教えると混乱するので、仕事のパーツごとに手本を示して教え、できたら次を教えるようにしました」(三浦 駿さん)。D さんは、指示をひとつずつメモ帳に記し、実習後は清掃の手順動画を繰り返し見て復習しました。2 回目は、前回の復習に加えてベッドメイクも経験しました。1 ヶ所の清掃が終わると、担当者が仕上がり

の確認をします。「卒業後の進路も視野に入れ、前回よりは厳しくチェックをしました」(三浦 駿さん)。D さんは几帳面な性格で細かいところまで徹底して作業をします。反面、こだわりを持つと優先順位や時間配分に気が回らなくなる傾向にあるため、「こだわりは仕事に生かします。一部屋にかけける時間の目標を決めましょう」と声をかけました。



実習のシステムを促進すべき

中原さんは以前勤務していたホテルで障害のある方と働いた経験がありますが、「このホテルでは受入れが初めてなので、現場が身構えていた部分もあったと思います。ただ、実際に D さんと働いて、コミュニケーションはうまく取れていました。その上で、今回のような職場実習のシステムは、ホテルとしてはあまり気負わずに一緒に働く経験ができるので、もっと広げていくべきだと思います」(中原さん)。

三浦真弓さんは、「特別支援学校からの複数回の実習は、本人にも事業所にとっても慣れるために必要です。やはり顔合わせは大事。人事担当として、それぞれの事業所や学校などと一緒に受入れを進めていきたい」と話しています。



ロイヤルホールディングス株式会社人事企画部 三浦真弓さん



リッチモンドホテルプレミア東京スコーレ 支配人 中原一威さん



同ハウスキーピング副所長 三浦 駿さん

※3 千葉県内の特別支援学校間就労支援ネットワークにおいて、就職先の開拓の情報共有と有効活用を目的として、代表校が全県特別支援学校の希望をまとめ、事業所(企業等)と交渉する窓口になる仕組み



特別養護老人ホームをはじめとする介護施設

社会福祉法人聖進會は平成 10 年設立、翌年には特別養護老人ホームさわやか苑を開設し、施設内にショートステイ(短期入所生活介護)、居宅介護支援センターを置きました。その後、デイサービスセンターの開設、特別養護老人ホームのユニット型個室を含む増設をしてきました。

法人としては、船橋市から在宅介護支援センターと老人福祉センター(指定管理)と、令和 4 年からは地域包括支援センターの受託もしています。

開拓員は、平成 23 年に初めて訪問して障害者雇用について聞きました。そして 5 年後に開催された県内特別支援学校向けの説明会には、12 校の進路担当教諭が参加しました。「介助員」として、介護職員の補助的作業をする方を募集。洗濯業務の補助として洗濯物畳み、介護業務の補助としてシーツ交換、その他にも清掃などを提案しました。学校としても、徐々に介護施設での仕事を希望する生徒が増えてきたことから、体験を含めた実習先として協力をお願いしました。

特別支援学校からの受入れを開始



その年、特別支援学校から 2 人の実習生を迎え、そのうち 3 年生が卒業後に採用になりました。

職場実習は、学校や就労支援機関からも希望があり、体験や雇用前提も含め、積極的に受けてきました。



今年度は、特別支援学校 3 年生の E さんが、春と秋の 2 回、実習をしました。1 回目の実習では、リネン室で利用者の洗濯物を畳んだり、居室のシーツ交換をしたりしました。E さんはシーツ交換をするのは初めてで、ベッドマットの角で「三角折り」をしなければならぬのは苦労していました。それでも、ゆっくりではあり

業 種		高齢者介護施設の運営
実 習	実 習 生	特別支援学校高等部 3 年生
	実 習 期 間	秋・冬各 2 週間
	実 習 内 容	居室のシーツ交換など
実習 ↓ 就労	経 歴	特別支援学校高等部卒
	採 用 年 月	平成 29 年 4 月
	仕 事 内 容	介護補助

ますが 1 週間でするようになり、1 日に 3~5 床のシーツを交換しました。

巡回に訪れた進路指導教諭が、「疲れの度合いは 10 のうちのどれくらいですか?」と聞くと「8 くらいです」と答え、身体を使って疲れてはいましたが、それでも「仕事は楽しいしやりがいがある」と話していました。

現場担当者の評価が良く、E さん自身も同じ施設での実習を希望し、2 回目につながりました。

今回もシーツ交換を中心に行いました。居室に利用者がいない昼食や散歩の時間に、室内に入ります。「前回の実習から 4 ヶ月経っていましたが、作業手順をちゃんと覚えており、シーツの三角折りもきちんとできていました」、と現場で指導をした介護主任・教育担当の鈴木さんは褒めます。「本人が希望したので、いろいろな仕事を経験してもらいました。E さんは働くことに意欲があり、真面目です」(鈴木さん)。

仕事を覚え頼りにされる存在

さわやか苑で働いて 5 年目の F さんは、E さんが通う特別支援学校の卒業生です。施設では、F さんを含む 4 人の障害のある方が働いており、勤続 8 年以上の方もいます。

F さん以外は精神障害のある方で、就労支援機関から紹介されて採用しました。4 人の仕事は軽介助(トイレ誘導、入浴後の整容=身だしなみを整える、食事介助、洗い物など)や清掃です。働く時間は週 20~30 時間と、人それぞれです。「障害のある方だけではなく、80 歳になる高齢者も雇用しています。いろいろな方に、自分に合った働き方をしてもらっています」と、事務長の上原さんは「特別なことととらえてはいない」と話します。

F さんは在学中に 2 回、さわやか苑で実習をしました。穏やかな性格で、利用者の様子を見ながら声をかけられることが評価され、採用になりました。

現在は 8 時 30 分から 17 時 30 分まで、加湿器の手入れ、利用者の水分補給や食事介助の手伝い、シーツ交換などを行います。

「仕事に慣れてきました。利用者さんと話ができるのはうれしい」と話し、今の仕事に一生懸命取り組み、長く働きたいと希望を持っています。F さんと一緒に働いている介護職員は、「自分で考えて動いてくれます。できることが増えて、助かっています」と、F さんのことを頼りにしています。「〇〇さんは明日、退所されます」「△△さんは水分補給の時間で」など、確認しながら素早く動く姿には迷いがありませんが、わからないことは他の職員に聞き、独断では進めません。体調が悪そうな利用者がいれば、すぐに職員に報告します。



その方ができる仕事を一緒に探す

上原さんは、「障害のある方の個々の特性やこういったコミュニケーション方法が必要なのかを確認し、現場の介護主任に伝えています。現場ではスケジュール表を作るなどして、本人が働きやすい環境に工夫しています」と話します。

本人の意向を聞いたうえでシフトや勤務時間、仕事の内容などを配慮しており、例えばコミュニケーションを取るのが苦手な方であれば、一日のスケジュールを、口頭ではなくファイルに入れたスケジュール表で確認してもらえるようにしています。

鈴木さんは、「障害のある方と働くことは特別だと思っていません。『共生社会』では、職場の仲間が『お互いさま』の気持ちを持って接することが大事です。仲間だけではなく、利用者さんに対して、「何をしてほしいと思っているか」「何をすれば喜んでもらえるか」を考えて働くことです。『やってもらえると助かる』という仕事をお願いしたいです」と言います。

高齢者福祉と地域社会に貢献する

上原さんも、「『この仕事ができる人を雇用したい』ではなく、その方ができる仕事を一緒に見つけたい。この施設で、お願いできる仕事は何かあるはず」と話します。

そのために職場実習を、本人の希望と本来の力を確認する機会」と考えています。これを活かしてうまくマッチングさせることで、活躍できる場所になればと言います。

法人では、『未経験者採用』『高卒採用』『外国人採用』『障害者雇用』を積極的に行い、高齢者福祉と地域社会に貢献します」と明言しており、多様な人材の活用のため、今後も努力していきます。



事務長 上原さん、
介護主任・教育担当 施設介護支援専門員 鈴木さん、
営業部長兼総務担当 村岡さん（左から）

はーとくんです



「はーとくん」は、「一般事業所ではたらいきたい」と思っている障害のある方と、「障害のある方とはたらいきたい」と考えている事業所（企業など）をつなぐ「障害者雇用推進事業」のキャラクターとして、誕生しました。

どんなことにも好奇心を持って、前向きにチャレンジするはーとくんが、皆さんの気持ちに寄り添い、障害のある方と事業所のかけ橋になることができるよう、走り回っています。

はーとくんのおすすめ情報

障害者職場実習先開拓事業や実際に働く障害のある方を紹介した、船橋市の広報番組「ふなばし CITY NEWS」をYouTubeでご覧いただくことができます。

船橋市ホームページから公式YouTubeを検索していただくか、下の二次元コードからご覧ください。



みんなが自分らしく輝ける社会へ
～一緒に働こう！～
(令和3年12月公開)



障害のある人が働く場を
～「はたらく」ということ～
(令和5年3月公開)

職場実習先開拓事業

障害のある方と働く前に「職場実習」を

こんにちは
職場実習先開拓員
です



職場実習には、就労を目指す障害のある方にとって、イメージだけではなく実際に経験することで、「働く」ことへの理解や自信につながり、自分に合った仕事を見つける手助けにもなります。一方、事業所にとっては、障害のある方を知る、共に働く経験になります。

「障害のある方」と言っても、障害の種別や程度、得意なこと・苦手なことも人それぞれです。共に長く働くために、職場実習は必要な機会だと考えています。お互いの体験、共に働く可能性の見極めなど、職場実習の機会を作るため、まずは職場実習の受入れをお願いしています。



開拓事業の流れ

1 開拓員の訪問からスタート



職場実習先開拓員が事業所を訪問して、障害のある方と働くことについての事業所の考えを聞き取り、市の職場実習奨励金や国の助成金に関するご案内をします。職場実習や雇用の例もお伝えしますので、「まずは話だけでも聞いてみよう」でも「全く想像がつかない」でも構いません。訪問にご協力ください。

2 障害のある方をサポートする機関に紹介



「受入れについて、もう少し詳しく内容を知りたい」と考える事業所には、一般就労を目指す方が通う学校（特別支援学校）の教諭や、就労支援機関の支援員を紹介します。障害種別や特性の一般的な知識、障害のある方に向く作業の切出しなども相談することができます。不安や疑問を解消するチャンスです。

3 職場実習を希望する生徒や利用者の面接



特別支援学校の生徒や就労支援機関の利用者から「この職場で働いてみたい」という希望が出た時には、担当者（教諭や支援員）から連絡をし、職場実習について改めて相談をします。受入れが可能であれば、日程や作業内容の打合せ、実習希望者との面接に進み、双方の不安を減らして実習に進むようにします。

4 職場実習の実施



実習中は担当者の付添いや巡回訪問もあります。作業の指示方法やコミュニケーションの取り方、休憩時間の過ごし方など、事業所と本人の「通訳」をしますので、疑問の解消を図ることができます。もちろん、担当者に連絡を取ればすぐに対応が可能です。開拓員も担当者の巡回に同行し、実習の様子を記録します。

5 振返り、双方が課題と解決策を検討



実習後に本人、事業所、支援担当者で実習の振返りをします。双方が成果を確認し、次の段階に進めるための課題やその解決策と一緒に考えます。作業指示をした方、同じ現場で働いた方などが、どんな感想を持ったかの把握ができると、障害や障害のある方の就労について理解が深まるきっかけになります。

6 次の実習、雇用につなげる



実習の経験は、本人にとって職場や作業が自分に合ったものかの判断につながります。また事業所は、作業内容など、一緒に働くための参考になります。双方が次の実習や雇用に進むことができるよう、支援担当者がサポートします。雇用に至った場合も、困ったことがあれば関係機関に相談をすることができます。



3つの行動指針をもとに仲間と助け合う

株式会社 BuySell Link は、令和3年に着物やブランド品などのリユース事業を展開している株式会社 BuySell Technologies の特例子会社(※4)として設立されました。BuySell Technologies はその前年、物量が増えたことから船橋市に物流倉庫を移転し、それを機に、障害のある方の積極的な受入れを始めました。

BuySell Link は障害のある方とない方が助け合いながら困難を乗り越え、仕事を通じて社会や仲間とつながりを持つことを目指しています。

多岐に渡る仕事内容

BuySell Link は、BuySell Technologies の物流倉庫内にあります。そのスペースで作業をする方もいれば、BuySell Technologies の各部門に出向いて買取商品の検品やインターネット用の販売加工作業をする方もいます。着物、レコード、腕時計、貴金属、切手など扱う商品の種類が多く、商品によって手順が違います。

最も広いスペースを取るの切手を扱う部署で、多くのスタッフが買取った切手の汚れや破れをチェックし、金額によって分けて台紙に貼っています。ここでは、特別支援学校や就労移行支援事業所(※5)からの職場実習を主に受入れています。

着物やレコードなどは、BuySell Technologies のスタッフが作業をしているところに数名を派遣し、手順通り作業を手伝っています。

「作業手順はあらかじめBuySell Linkのスタッフが部署でレクチャーを受け、マニュアルを作って派遣する方に教えます」と事業部の大山喬平さん。派遣先は固定せず、その方の特性に合わせて1週間前に決めています。受入れ側にはその方の得意不得意や特性を伝えます。

カメラのメンテナンスを担当

BuySell Link で働く G さんは、双極性障害があります。新しい場所や人間関係に緊張しがちですが、「この会社は働きやすい」と言います。障害者手帳を取得し就労移行支援事業所の紹介を受けてこの会社で職場実習をしました。切手の台紙貼りとは他部署の手伝いを経験し、「ここで働きたい」と決

業 種	株式会社 BuySell Technologies 及び関連会社の業務サポート (特例子会社)
従業員数/障害者数	49 人/43 人
障 害 種 別	精神(発達含む)・知的・身体
主な仕事内容	切手台紙貼り、検品、段ボール箱解体など

意。「障害のある方が多く、面談などの配慮もしっかりされているので安心です」(G さん)。

入社後は、各部署の手伝いや段ボールの解体を経験し、新たに中古カメラのメンテナンスも担当しています。故障していないかチェックして簡単なメンテナンス、動作確認といった「販売前加工」をします。

「障害特性別のビジネスマナープログラムが始まったので、スキルを磨いて新しいことへの挑戦もし、正社員を目指したいです」と、G さんは意欲的です。



「お願いしてよかった」と言われるように

ここで働く方については、採用後も定着支援を受けられるように、特別支援学校、就労移行支援事業所といった機関から紹介を受けています。希望者は職場見学、2 週間の実習を経て採否の判断をします。

大山さんは、「障害のある方が多い特例子会社なので、自己理解と他者理解ができる人を求めています。BuySell Technologies で扱う物量が増えることが予想され、また拠点も増える予定なので、相当数の新規採用を考えています」と話します。

「もちろん、雇用数を増やすだけではなく、受入れ態勢として、福祉経験者がスタッフの一員となり、個々の対応に気を配るなど、働く一人ひとりが自立に向かうことのできる環境を整えます」(大山さん)。

今後について、「以前は BuySell Technologies 内で業務の切出しを依頼したところ障害のある方の受入れに抵抗感を示されたこともありましたが、今では『お願いしてよかった』と感謝されます。親会社からの受注がメインですが、今後は外部からの委託を BuySell Link で受けて製品を作るなど、利益を上げていきたい」と話しています。

推薦者より

特例子会社として、しっかりとした受入れ態勢をとってくれています



事業部
大山喬平さん



配管材、電設資材等の販売

渡辺パイプ株式会社は、昭和 28 年に墨田区亀沢で創業した建築資材の販売会社で、配管材、バルブ、ポンプなどのライフラインや、住宅建材の販売を手掛けています（現在、本社は東京都中央区築地に移転）。

船橋市宮本には東関東支店、船橋サービスセンター、船橋住設サービスセンター、船橋電気サービスセンターなどがまとまっています。その中で船橋電気サービスセンターは、電気（電材）を主に扱う部署です。

障害者雇用には全社をあげて取り組んでおり、事務職や倉庫内作業で求人を出しています。

センターとして 2 人目の障害者雇用

船橋電気サービスセンターでは、3 年前に 1 年間ほど、障害のある方が働いていました。就労移行支援事業所の紹介で、面接、実習を経て採用になった方で、倉庫内で商品管理、荷受け、片付けなどをしていました。物の位置を覚えることは得意でしたが、コミュニケーションは苦手。それでも生き生きと働いていたのですが、新型コロナウイルスのまん延がきっかけとなり、出社できなくなって退職しました。

そして、1 年半前に同じ就労移行支援事業所の紹介で 2 人目の雇用になったのが、27 歳の工藤優也さんです。以前勤めていた方と同じ仕事をしています。

「船橋の別のセンターで働いている障害のある方の仕事を参考に、社内で切出しました」と言うのは、船橋電気サービスセンター所長の今村知由さん。「工藤さんで 2 人目の雇用だったので接し方はわかっていると思っていましたが、性格も得意なこと全く違って戸惑いました」（今村さん）。

現場で工藤さんの指導をしている業務担当の森杉真也さんも、「以前の方なら 100 の指示をするところ、工藤さんは一度に伝えると混乱するため、30 くらいからゆっくり話すようにしました。ある意味『マイペース』な工藤さんに合わせて、仕事量なども様子を見ながら、順番を考えながら伝えています」と話します。

工藤さんを紹介した就労移行支援事業所の支援員は、「フェイスシート（本人の特性などを伝える書類）はお渡ししましたが、



業 種	建築資材（電材）卸業
従業員数/障害者数	12 人/1 人
障 害 種 別	精神（高機能自閉症）
主な仕事内容	倉庫内作業（商品管理、荷受けなど）

森杉さんたちは『障害者だから』と気負わず、仲間として自然に受け入れてくれました」と振り返ります。

「やりがいのある仕事」と意欲的

工藤さんは以前、機内食を作る会社で働いていました。現在は倉庫内の作業であり、全く違う仕事ですが、「やりがいがある」と感じています。

「細かいパーツの整理をすることもあり、同じような名前の商品を覚えるのは大変でした。でも、わからないことはちゃんと聞くことができます。ミスをするとう惑がかかるので、できることを増やしてがんばりたい」と意欲的です。

工藤さんは手順を覚え一人で作業をすることはできますが、同じ倉庫で働く障害のある先輩（所属は別のセンター）が、困っているときに相談に乗ってくれます。それでも森杉さんは、工藤さんが孤立しないよう、午前と午後に様子を見に行きます。「以前働いていた方の雇用がうまくいっていると思っていたのですが、退職する時に『実は仕事上の悩みがあった』と聞いて驚きました。工藤さんには何でも相談してもらえそうな雰囲気をつくりたいです」（森杉さん）。

以前の経験を活かしてフォロー

今村さんは以前の部署で障害のある方と働いた経験がありますが、森杉さんはここで初めて一緒に働くことになりました。「工藤さんにどういう仕事をお願いしてどう教えていくか、不安はありました。しかし以前いた方と接した経験が、参考になっています。タイプが違うため、試行錯誤ではありますが」と森杉さん。

就労移行支援事業所とは、月 1 回の会議の他、困ったことがあれば相談をできる関係性を保っています。支援員は、「工藤さんの働きやすい環境のため、一緒に働く職場の皆さんが自然に援助してくれる、いわゆる『ナチュラルサポート』が目標」と言います。そのため、森杉さんたちが支援事業所の助けを借りながら工藤さんのフォローをしています。



推薦者より

障害特性に合わせた
ナチュラルサポートを心がけてくれます



船橋電気サービスセンター所長 今村知由さん、業務担当 森杉真也さん（左から）



いつまでも輝き続けてほしい

野村かがやき株式会社は令和元年に設立、金融サービスを国内外で展開する野村グループの特例子会社として令和 2 年に認定を受けました。

東京都の豊洲、大手町、高輪と神奈川県横浜市の 4 か所でグループを組み、65 人の障害のある方が働いています。グループによって取り組む業務に違いはありますが、グループ会社のサポートとして、郵便物受渡し、本社入館カード確認、書類の電子化、備蓄品実査、研修センター運営清掃などを行っています。

社名には、会社とそこで働く障害のある社員がいつまでも輝き続けてほしいという願いが込められており、社員のキャリア形成の機会を提供しています。

高い定着率を誇る

ここで働いている障害のある方のほとんどは、会社設立前にグループ会社で雇用した方と、新たに就職あっせん会社や就労移行支援事業所を通じて入社された方です。精神障害のある方が 9 割を占めており、代表取締役社長の田中康晶さんは、「職業経験のある方を即戦力として採用しています。設立以来、退職者は 4 人。定着率は高いと自負しています」と語ります。

精神障害のある方が多いことで、会社としての支援にも工夫をしています。まず、田中さんとグループ長(あるいは副グループ長)、就職あっせん会社や支援事業所の支援員と本人で月 2 回の面談を行います。その都度、困りごとなどを明らかにしてフォローします。正・副グループ長は野村證券で人材教育などの経験が豊富な人を、出向の形で任命しています。また、業務日報を活用して悩み事があれば書き出してもらい、早めの解決につなげています。

就労移行支援事業所で自己理解をして就職

豊洲グループで働いて 1 年半になる渡邊 亮さんは、就労移行支援事業所で訓練をし、採用されました。前職では人間関係が原因でパニック障害とうつを発症しました。休職を経て退職した後、再就職のために通ったハローワークで、「がんばりすぎて空回りする特性を理解してもらい、『それでも自分にはこういうことができる』とオープンにして、障害者

業 種	グループ会社のサポート業務(特例子会社)
従業員数/障害者数	79 人/65 人
障 害 種 別	精神(発達含む)・知的・身体
主な仕事内容	ビルメンテナンス、情報処理、印刷など

枠で就職してはどうか」と勧められました。

就労移行支援事業所に通うことになりましたが、パソコン操作のスキルはあったものの、人間関係が原因で負った精神的なダメージが大きく訓練に通うことも辛い時期がありました。人と交流することや自分の障害状態を言葉にして伝えること、体調の数値化、そして他者評価を参考にしての自己理解などの訓練を重ね少しずつ再就職への準備をしました。

求人が出ていた野村かがやきには面接で初めて訪れ、「『どんな人間か見てやろう』ではなく『どんな人間か知りたい』という柔らかい雰囲気が入りました」(渡邊 亮さん)。

現在は、郵便物を数えて部署ごとの棚に分け、袋に入れて送り出す仕事などを行っています。「グループ会社宛て 1 日 1,000~2,000 通の郵便物が届きます。重要業務なので『ゆっくりでも正確に』と言われます。いずれは『任せられる仕事』を与えてもらえるようにしたい」と、渡邊 亮さんは業務に励んでいます。

「障害」ではなく「個性」と理解する

豊洲グループの副グループ長である渡邊善範さんは、野村かがやきの設立準備から関わっています。それまで障害のある方と接した経験はありませんが、野村證券の営業担当として 40 年間、社員や顧客に接してきた経験を活かしています。「精神障害のある方の中には自分の考えをうまく表現することが難しい方もいて、最初は戸惑いました。しかし、これまでの経験から、障害についての知識ではなく、その人を理解しようとする意志の方が重要だと思っています。障害はその人の個性と理解し、一人ひとりの声を聞いて付き合っています」と話します。

「職場が、自宅と同じような『居場所』になればいいと思っています。ステップアップも必要ですが、まずは心地良さと仕事の楽しさを感じられる場所を作る手伝いをします。皆さんが笑顔で輝き続けられるように」(渡邊善範さん)。



推薦者より

日頃から相談を
しやすく、一緒に
対処法を考えて
くれます



代表取締役社長 田中康晶さん、
豊洲グループ副グループ長 渡邊善範さん、渡邊 亮さん(左から)



船橋市障害者雇用優良事業所

ふなばし♥あったかんぱにー

平成 26 年度にスタートした「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」。

- ・ 障害のある方を 1 人以上雇用している
- ・ 事業所が属する法人等の全体の常用雇用者数が 300 人以下で、法定雇用障害者数以上の障害のある方（一般就労者のみ）を雇用している。※従業員が 43.5 人未満の法人では、短時間労働者も 1 人とする。
- ・ 法人等が労働関係法規を遵守し公序良俗に反する事業を行っていない
- ・ 法人等が暴力団または暴力団の利益となる活動を行っていない
- ・ 過去 5 年以内にこの事業の表彰を受けていない

といった条件を満たす船橋市内の事業所（特例子会社を除く）が対象です。

募集期間に応募のあった事業所には事務局が訪問調査をし、審査委員会で優良事業所「ふなばし♥あったかんぱにー」を決定し、表彰します。

「ふなばし♥あったかんぱにー」の取組みは、他の事業所の規範にしてもらうため、市ホームページや広報、リーフレットなどで広く公表します。また、名称やシンボルマークを会社案内や名刺などに使用することができ、船橋市中小企業融資制度における保証料の補給申請も可能です（諸条件有り）。

令和 4 年度「ふなばし♥あったかんぱにー」が決定しました

令和 4 年度には、2 事業所が「ふなばし♥あったかんぱにー」として決定し、令和 5 年 1 月 18 日に開催した「船橋市障害者雇用推進・啓発イベント『はたらく』ということ」において表彰式を行いました。



表彰式にて（左から）

株式会社ホエル 代表取締役 鯨井祐介 様

船橋市長 松戸 徹

株式会社杉本正文堂 代表取締役 竹之内秀勝 様

＜評価ポイント＞



株式会社ホエル

- ・ 仕事やシフトなどを細分化し、誰にでも対応できるようになっている。
- ・ 配慮事項の共有など、サポート体制が整っている。



株式会社杉本正文堂

- ・ 主治医や家族と連絡を取り、生活面にも気を配っている。
- ・ 規模の小ささを活かし、家族のように親身に考えている。

これまでの「ふなばし♥あったかんぱにー」

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	有限会社キヅ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
20	R3	社会福祉法人観行会 杉の子保育園	乳幼児の保育
21	R3	コントラクト株式会社	職業紹介、物流
22	R3	有限会社草の実工房すずき印刷	印刷、Web 制作
23	R3	株式会社ティーエスケー	総合改修事業
24	R3	社会福祉法人六親会 養護老人ホーム豊寿園	高齢者介護施設運営



各事業所の取り組みは、
船橋市ホームページで
紹介しています
また、紹介リーフレットを
作成して配布しています



障害者雇用推進キャラクター
はーとくん

社会人への第一歩 一緒に働こう！

障害者職場開拓における職場実習・雇用受入れ事例集 No. 12

発 行：令和 5 年 5 月
文 責：船橋市経済部商工振興課経営労政係
船橋市湊町 2-10-25
TEL：047-436-2477
FAX：047-436-2466
<https://www.city.funabashi.lg.jp/>



障害者雇用
推進キャラクター
はーとくん