

# 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・雇用受け入れ事例集 No. 15



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、職場実習の受け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※1)」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※7)」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との橋渡しを行っています。

令和6年4月に2.5%となった障害者法定雇用率(→P5※3)は、令和8年7月には2.7%へと引き上げられる予定です。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、参考の一つとして活用いただければと考えております。



障害者雇用推進  
キャラクター  
はとくん

船 橋 市

## 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関わった事業所での実習事例

株式会社Dダイニング マクドナルド船橋飯山満店 ----- P4  
医療法人社協友会 リハビリケア船橋 ----- P5  
クリーンメタル株式会社 ----- P6

### 特別支援学校卒業生の雇用事例

クボタインクルージョンワークス株式会社 京葉事業所 ----- P7

職場実習先開拓事業について ----- P8・9

### 障害者就労支援機関が推薦する事業所での雇用事例

イオンフードサプライ株式会社 南関東センター クラフトデリカ船橋 ----- P10  
富士ソフト企画株式会社 ----- P11  
DIC エステート株式会社 ----- P12

「障害者雇用推進・啓発イベント『はたらく』ということ」開催10周年 ----- P13

令和7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

サミット株式会社 サミット馬込沢駅前店  
日本企画株式会社  
株式会社 ECHIGOYA

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、障害者就労移行支援事業所等)を通じて職場実習に受け入れた事業主に、1人1回につき5日以上の実習受け入れに対し、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。

受け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、仕事の切り出しから相談してもらえらる連携体制を取っています。→詳しくはP8・9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け入れる、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、その取り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、一般事業所(企業等)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事業所の担当者から、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くことのできる機会です。→詳しくはP13をご覧ください。



## 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

一般事業所(企業等)や福祉施設の職員を対象に、障害のある方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、障害のある方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。本市では、事業主の皆様へ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、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のある方やその家族、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、「これから障害のある方を雇いたい」→「初めて障害のある方を雇い入れた」→「障害のある方を雇用したその後」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

ハローワークをはじめとする障害のある方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のある方やその家族、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。



お客様が気持ち良く清潔な状態で利用できるようテーブルを拭く

### 千葉県他でマクドナルドのフランチャイズ経営

株式会社Dダイニング(本社:浦安市)は、平成20年設立、ハンバーガーレストラン「マクドナルド」のフランチャイズ経営をしています。現在は千葉県内85店舗、茨城県で1店舗を管理します。

会社設立時に既に働いていた方を含め、障害のある方は現在35人で、毎年、新規採用の方も仲間入りしています。

HRセクション課長代理の坂田智子さんは、「会社設立から少し落ち着いてきた頃、障害者雇用にも力を入れていくことにしましたが、全く初めてでどこからスタートすればいいかわかりませんでした。日本マクドナルドからアドバイスを受け、その頃に開校した特別支援学校※1)に相談し、職場実習や雇用を一緒に進めました」と振り返ります。

### 実習は現場が理解することにつながる機会

マクドナルド店舗で勤務する従業員のほとんどは、パート・アルバイトの方で、その方たちを「クルー」と呼び、毎年700人ほどが入れ替わります。その中で4~5人は採用後に障害者手帳を取得していることがわかります。「基本的には障害の有無に関わらずトレーニングをしますが、障害のある方と分かれば個別の配慮事項について確認します」(坂田さん)。

「特別支援学校から実習を希望してくる方は、学校が配慮事項を整理し実習目標を設定しているので、私たちは目標をどの程度、達成しているかの確認をしながら、次につなげています。支援事業所から紹介された方も、実習でスキルアップできたかのチェックをしますが、これは障害の有無に関わらず、どのクルーにも同じ対応をしています」(坂田さん)。

どの店舗で迎えるかは、本人の希望はもちろんですが、店長の理解度や環境整備の状況で決めています。坂田さんは、職場実習が本人のスキル確認だけでなく、迎える店舗にとっても「受け入れ続けることで既存クルーが障害のある方を理解することにつながる」と考えています。

### 本人の成長を実感する実習

マクドナルド船橋飯山満店では、これまでも実習生を迎え入れてきました。今年度は、特別支援学校高等部2年のAさんでした。以前、別の飲食店で実習をした経験があります。

業種	飲食店
実習生	特別支援学校高等部2年生
実習期間	前期2週間
主な実習内容	店内清掃、ドリンク作り、接客

今回の実習では、客席のテーブル拭きやモップ掛けの他、厨房でドリンクを作ったりレジで接客したりと、いろいろな仕事を経験しました。トレーナーのフォローを受けながら、メモを取り、仕事を覚えました。担任教諭は巡回時に「最初は緊張していましたが、笑顔が増えてきた。クルーの皆さんの気遣いが素晴らしく、本人の成長につながっている」と感じました。

店長は、「実習開始3日目から『お客様』を意識した表情と行動に変化が見られた」と言っています。



注文があったドリンクを作る

### 一緒に働く仲間の気持ちを理解する

坂田さんは「初めて障害のある方を迎え入れる店舗から、『どんな配慮をしたらいいか』と聞かれることがあります。でも、障害者手帳を持っていても必要な配慮は人それぞれ。店長には、本人に直接聞いてもらうことにしています。例えば『朝、起きるのが辛い』のであれば夜のシフトを提案することもできます」と言います。

また店長には、「トラブルがあっても一度のやり取りで判断せず、双方と何度か話し合いの記録を取り、変化の有無を残すように」と伝えて、必要があれば坂田さん自らが面談したり、支援機関に相談したり、本人の家族と連絡をとったりすることもあります。



きめ細かいコミュニケーションによる相互理解が浸透しており、東日本大震災の後には、仕事に來られなくなった障害のある方たちを自主的に駅まで迎えに行き、また一緒に働くことができるようにした店長もいます。

日本マクドナルドが作っている「チャレンジクルー サポートブック」は、障害についてのみならず、どのようなことにつまずきやすく困っているのかを共に働く仲間に伝える参考書で、Dダイニングの店舗でも、現場で活躍して働き続けてもらうため、理解を深める一助にしています。

坂田さんはアルバイトとしてマクドナルド店舗で働き始め、バックオフィス業務で人事の仕組みにも関わってきた経験から、「一緒に働くから理解し合える」という信念を持っています。

「障害のある方だけではなく、共に働く仲間の気持ちを理解し、どのように関わることが大切です。企業にはその機会を広く提供する義務があると思います。さらに障害のある方に関しては、働く体験をする機会を求めていますし、迎える側は障害や必要とされる配慮について学ぶ機会になります」と、坂田さんは共に働く意味を話してくれました。



HRセクション課長代理 坂田智子さん



手すりの消毒を丁寧に行う

## オープン 10 年の介護老人保健施設

医療法人社団協友会は病院や介護施設などを運営する法人で、船橋市内では船橋総合病院(北本町)、介護老人保健施設(※2) リハビリケア船橋(本町)、介護付き有料老人ホームきゅろっと(同)などを有しています。

リハビリケア船橋は、平成 27 年にオープンしました。定員は入所 100 人、通所 45 人の施設です。

障害のある方 3 人が介護助手として働いており、手すりの消毒、ベッド周りの清掃、リネン、シーツ交換などの環境整備を行っています。うち 2 人は介護福祉士の資格を持っている方です。

## ハローワーク経由で採用

施設ではハローワークに障害者求人を出しており、これまでの採用は求人に応募された方です。希望があれば施設の見学や職場実習などをしてもらいます。

「障害がある、育児・介護中であるなど、何らかの配慮が必要な方については、本人の了解を得た上で現場の職員に伝えていきます」と話すのは、事務長の新山修平さん。開拓員が初めて施設を訪問した際には、「障害者法定雇用率(※3)が上がり新たに迎え入れをしたいと思っていたが、支援機関や特別支援学校にどう連絡を取っていいかわからなかったため、学校を紹介してもらえるのはありがたい」と思いました。

こうして開拓員が特別支援学校の進路担当教諭と再訪問。看護部長の岡田一美さんも同席し、実習内容や雇用の可能性なども確認しました。

## 環境整備で 2 回の実習

特別支援学校高等部 3 年生 B さんが実習を希望していると連絡を受けた新山さんは、介護や看護を学ぶ学生の実習は受け入れていますが、高校生は初めてなので少し心配をしました。「3 年生であり、ここが就業地になるかの判断も求められ、結果が今後の目標に反映されるからです」。

しかし、障害特性やこれまでに様々な職種で実習経験があることなど、B さんの情報を教諭から聞き、迎え入れることを決めました。

B さんは環境整備の仕事をしている職員の指導を受けながら、決められたフロアのテーブル拭き、廊下や居室の手す

業 種	介護老人保健施設
実 習 生	特別支援学校高等部 3 年生
実 習 期 間	前・後期各 2 週間
主な実習内容	環境整備、シーツ交換

り・トイレの消毒、居室の窓閉め、利用者の下膳などを経験しました。

一生懸命働く姿を見た岡田さんは、「迎え入れは正しかった」とホッとしました。「あいさつがきちんとできていたのは素晴らしい。仕事を教える際には、その仕事をする理由や手順を丁寧に伝えました」(岡田さん)。最後にはシーツ交換も経験し、1 回目の実習は終わりました。

B さん本人がこの施設で働きたいと思ったことから、より就労に向けステップアップするため、2 回目の実習になりました。前は付きっきりで指導してもらったところをひとりでおこない、終わったら報告できるよう目標を決めました。

現場で直接指導をした介護福祉士の葛西直紀さんは、「わからないことは他のスタッフに聞くことができていました。シーツ交換で紐を結ぶのに苦戦していましたが、帰宅してからお母さんと練習をしたそうで、努力に感心しました」と話します。また、介護看護部副主任の井口幹仁さんも、「B さんが迷いなく仕事を覚えら



1 回目の実習で指導を受ける



れるよう見守りました。これからもコミュニケーションを大切に働いてくださいね」とエールを送ります。

## 「その方のできる仕事を切り出す」ことができれば

新山さんは、以前に所属していた施設でも、障害のある方と働いた経験があります。その経験から、介護施設で障害のある方を雇用することについてこう考えています。「障害のある方に限ったことではありませんが、業務を見直して、その方のできる仕事を切り出し、『できる仕事』を一生懸命やってもらおうのが理想ですね」。

「介護施設などでは、専門職の人手不足が深刻です。例えば、専門職員が環境整備も行っているのであれば、それを切り出して別の方をお願いし、専門職にしかできない本来の仕事に専念してもらうことができます。一方で、介護の資格がない方に環境整備を任せられれば、障害のある方にも活躍の機会を作ることができるでしょう」(岡田さん)。

「B さんを始めとして障害のある皆さんにも、自分の意志で行動し、自立できるところを目指して働いてもらいたい」と、新山さんは考えています。



(左から、前列)事務長 新山修平さん、看護部長 岡田一美さん、(後列)介護看護部副主任 井口幹仁さん、介護福祉士 葛西直紀さん



最後の実習では機械の操作も経験

業 種	ステンレス加工・販売
実 習 生	特別支援学校高等部 3 年生
実 習 期 間	前・後期 各 2 週間 ※2 年次後期にも
主な実習内容	ステンレス加工補助

意し、座学で説明」「作業手本を見せる」という計画で指導を進めました。また、「安全に働いてもらう」ことが第一で、他の部署の社員にも気にかけてもらえるよう、Cさんの作業帽に初心者マークをつけたり、ポスター掲示で伝えたりと工夫しました。一方で、総務部長の池田佳隆さんは、「Cさん本人の実習目標と共に、迎える会社としての目標を、教諭に相談しながら作りました」。

指導役を務めた森川浩司さんは、文字通り手取り足取り、丁寧に仕事を教えました。毎日同じスケジュールでの作業がなく、急な対応も求められる部署でしたが、森川さんは「最初から『指示をちゃんと聞いてよくできている』と感じました」と言います。

Cさんは3年生後期に別の業種を実習しましたが、その後ももう一度クリーンメタルでの実習を自ら希望。熊谷さんは、「3回目なので、他の部署の機械を見てもらったり、将来こちらに就職したらどんな資格を取ってどんな作業ができるか説明したりして、これからの社会人生活をイメージできる

ように接していました」。

こうしてCさんは計3回の実習を経験し、本人も会社も、就職に、より具体的な準備をしました。現場の社員は、数回の実習でCさんを理解し、「適度な距離で接することに慣れていきました」(鹿倉さん)。



(左)2年生後期 初めての实習の様子、(右)2回目に行った梱包作業



## ステンレス卸売・加工販売を手掛ける

ステンレスの原材料精錬から製造、加工まで行う、国内のステンレストップメーカーである日本冶金工業株式会社。クリーンメタル株式会社は日本冶金工業グループで、平成12年に設立されました。平成24年、グループ内での合併を機に、本社を現在の八千代市大和田新田に移しています。ステンレス板の販売と加工販売の両方を手掛ける、国内でも珍しい企業で、その製品は、汚れや錆びに強いステンレスの特性を活かし、エレベーターの壁面や天井、鉄道駅のホームドア、しょう油工場のタンクにも使われています。

## もの作りに興味がある生徒を迎える

障害のある方の迎え入れに関し、管理本部総務部総務チーム兼管理・システムリーダーの鹿倉知也さんと、同チーム課長代理の熊谷かほりさんは、「ハローワークに、高卒求人と障害者求人を出しています。求人を見た障害者支援機関から見学に来たことはありませんが、『大きな音が気になる』などその先にはつながらず、実習や雇用も経験がありませんでした。令和6年の春、高卒求人の説明会で特別支援学校の進路担当教諭と名刺交換をしたことから、職場実習の検討をしました」と話します。

これまで、障害者雇用に関するセミナーに参加するなどして他社の事例を聞いてきた鹿倉さんですが、自社には単一の仕事がなく困っていました。特別支援学校の教諭から「手先が器用でもの作りに興味のある生徒がいる」と伝えられ、鹿倉さんたちは「危険もある現場だが、加工部門の軽作業なら大型機械を使うこともない」と迎え入れの判断をしました。

加工部門は、製品ではなくその部材を作る部署で、取引先の希望に合わせてステンレスを小さくカットしたり曲げたり、レーザーで型抜きをしたりします。型抜きした部材外しやバリ(余分な出っ張り)取りを体験してもらうことを内容として、初めての实習が決まりました。

## 本人と現場に事前説明をしてスタート

事前面接で特別支援学校高等部2年のCさんに会った熊谷さんは、「生活の基礎がしっかりした人なのでできるかも」と感じました。迎え入れセクションには、あらかじめ特別支援学校から実習生が来ることを伝え、本人には「手順書を用

## 障害のある方も企業も「くじけず、あきらめず」

鹿倉さんは、「誰でも、仕事の知識はゼロからスタートします。取り組む中で知識や技術を身に着け、成長していくのです。障害の有無に関わらず、困難にくじけず努力してもらいたいです」と言います。

そして熊谷さんは、「他社の障害者雇用事例をセミナーで聞いたり、事例集で読んだりしましたが、『わが社は危険度合いが違うから難しい』と思っていました。それでも迎えられるか考え、信じて門戸を開いていけば、合う方が見つかった時にすぐに動くことができます。会社もあきらめないことが大事だと感じました」と、話してくれました。



(左から)管理本部総務部長 池田佳隆さん、同部総務チーム課長代理 熊谷かほりさん、同チーム兼管理・システムリーダー 鹿倉知也さん、Cさんの指導役 森川浩司さん



少しの曇りも見逃さず拭き上げる

### クボタグループの特例子会社

食料・水・環境の分野で社会課題の解決に取り組んでいる株式会社クボタ(本社:大阪府大阪市)を中心にしたクボタグループの特例子会社(※4)として、平成14年に「クボタワークス株式会社」(本社はクボタ本社内)が設立されました。令和7年に、遊休農地活用による水耕栽培を行う特例子会社「クボタサンベジファーム株式会社」と合併し、社名が「クボタインクルージョンワークス株式会社」となりました。

全国18ヶ所にある事業所で、障害のある方318人が、①グループ事務所の清掃(クリーンサービス部)、②事務・社内便・印刷など(オフィスサポート部)、③水耕栽培に従事しています。

クリーンサービス部は設立時からある事業で、本社を含め11の事業所を有します。

### 令和6年開設の京葉事業所

クボタ 京葉工場内に、クボタインクルージョンワークスの京葉事業所があります。開設から2年程経過した事業所で、現在、指導員1人と障害のある作業員2人で清掃業務を行っています。

クリーンサービス部クリーンサービス課イースト担当課長 清藤昇一郎さんは、この事業所の立ち上げから関わっています。開設の前年、特別支援学校に向けて説明会を開き、高等部3年生の2人が同時に2回の実習を行いました。

「2人は競い合うように作業をがんばり、1日も休まず通いました。2回目の実習で入社への希望が高まったところで、面接を経て翌年4月に採用しました。採用の目安にしたのは、



コミュニケーションをとることができ、指示への理解があること、清掃業務が苦にならないこと、そして体力があることです」。

### 清掃のプロを目指しているDさん

この時に入社したDさんは、在学中に別の企業でも清掃の仕事で実習をしました。クボタインクルージョンワークスでは1回目の実習時から「ここで働きます!」と宣言するほど意気込んでおり、入社から2年ほどになりますが、ほとんど休まず、「毎日一生懸命、掃除してくれています」(清藤さん)。

Dさんは「トイレの洗面台に水滴が残っていないか、気を

業種	グループ事業所の清掃、事務など(特例子会社)
経歴	特別支援学校高等部卒
採用年月	令和6年4月
仕事内容	事務所の清掃

付けます。階段のモップ掛けは転ばないようにして、工場の人々が来たら避けて先に通ってもらいます」と、仕事の注意点を教えてくれました。「仕事は楽しいです。『お疲れさま』『がんばって』と言われるとうれしい」と笑顔を見せます。ビルメンテナンスの検定試験に向けた勉強もしており、「掃除のプロを目指しています」と意欲的です。

### グループ会社の仕事から切り出し

清藤さんは、クボタで人事総務の担当をしていました。「この事業所の立ち上げにあたって、まずグループ会社が行っていた清掃の仕事を少し切り出してもらうことから始めました。1人分の仕事を、障害のある方2人でやってもらうことにして、実習生の採用が内定してから、指導員を募集しました」と振り返ります。

グループ会社から清掃の方法を覚えてもらい、指導員に伝えたり、Dさん達と一緒にいたりしました。「今は皆さん慣れて少し余裕ができてきたので、事務所内の食堂や会議室なども、様子を見てお願いしたいと思っています」(清藤さん)。



(左)洗面台も隅々まできれいに (上)廊下や階段はモップ掛け

クリーンサービス部クリーンサービス課イースト京葉事業所長の街 俊文さんは、「京葉工場は水道管を製造しており、一歩間違えば命に関わります。社員は、安全のために厳しい口調になる場合もあります。しかし特例子会社のことは理解していますので、事務所や送迎バスでDさんたちに接する時には、温かく見守ってくれます」と話します。

「千葉県は特別支援学校で就労支援ネットワーク(※5)があり、情報共有や発信に協力してもらうことができます。関東の事業所では、このネットワークと連携して、今後も実習や雇用の受入れをしていきたいと思っています」(清藤さん)。



(左から) 事業推進本部オフィスサポート部副部長兼クリーンサービス部クリーンサービス課イースト課長 大西陽一さん、同課京葉事業所長 街 俊文さん、Dさん、同課担当課長 清藤昇一郎さん

※4 障害者雇用に特別の配慮をし、厚生労働大臣の許可を受けた子会社

※5 千葉県内の特別支援学校間で就労支援に関する連絡・調整を図るため、学校、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携を図りつつ、全県的な視野で就労支援を推進するネットワーク



# 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

職場実習には、働きたい方と雇用したい事業所(企業等)、双方にさまざまなメリットがあると考えられます。

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は、「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、企業などの事業所にとっては、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。融通を利かせたりコミュニケーションをとりながら技術を身に付けたりすることが苦手な場合がありますが、逆に集中力を持って仕事に取り組んだり、他の従業員とは違う視点から物事を見たりすることもあります。

障害のある方と事業所のマッチングがうまくいかなければ、一緒に働き続けることは困難です。そのため、職場実習は必要な機会だと考えています。お互いが「働く」ことを知るための体験、実際に共に働く可能性の見極めなど、職場実習にもいろいろな意味合いがあります。

そういった機会を作るため、まずは職場実習の受け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(企業など)を訪問し、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ます。また、可能であれば職場の見学をします。

開拓員からは、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。

様々な業種での職場実習や雇用の例をお話することができますので、「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」でも構いませんので、訪問にご協力ください。

こんにちは  
職場実習先開拓員です



### 2 障害のある方をサポートする機関に紹介

開拓員の話聞いて、「障害のある方の受け入れについて、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り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」「この作業をしてみたい」という希望があった時には、支援担当者(教諭や支援員)から事業所に連絡をし、職場実習について改めて相談をします。受け入れが可能であれば、より具体的に日程や作業内容の打ち合せに移ります。

また、実習希望の本人との面接を設定し、本人と事業所の双方が不安を少しでも解消して実習に進むことができるようにします。担当者が間に入りますので、疑問など遠慮なくお聞きください。

#### 4 職場実習の実施

いよいよ職場実習の実施です。

実習中は支援担当者の付き添いや巡回訪問もあるので、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。「間違いを指摘してもいいか」「どんな言葉で話をすればいいか」など、戸惑った時には担当者に聞くことができます。

もちろん、何かあれば支援担当者に連絡を取ることができ、すぐに対応が可能です。開拓員も、支援担当者の巡回に同行し、実習の様子を記録します。



#### 5 振り返り、双方が課題と解決策を検討

実習の最後には、本人、事業所の担当者、支援担当者、場合によっては本人の保護者も交えて実習期間の振り返りをします。本人と事業所双方が実施の成果を確認し、次の段階に進めるための課題やその解決策を一緒に考えます。

事業所内で作業指示をした方、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、本人にも事業所にも有益です。本人にとっては、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、障害のある方に担当してもらって部署や作業について再検討したり、一緒に働くための参考にしたりすることができます。

双方が次の実習、あるいは雇用への第一歩を踏み出せるよう、支援担当者が仲介をします。

また、雇用に至った場合も事業所に任せきりにはしません。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。



障害者雇用推進キャラクター  
はひとくん

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月放送)



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月放送)



仕事の正確さには定評がある

### イオングループのプロセスセンター

イオンフードサプライ株式会社は、昭和56年に設立されました。イオングループの水産・畜産・農産と生鮮デリカの製造加工を行っています。

船橋市高瀬町に本社(船橋センター)、南関東センター、そして令和6年から新しく「クラフトデリカ船橋」が稼働しています。クラフトデリカ船橋は、「食の専門家チームが開発した商品をプロ料理人の製造技術で生産する」ことをコンセプトとした総菜プロセスセンターです。

全社で障害者雇用に積極的に取り組んでおり、クラフトデリカ船橋で働く障害のある方は現在11人。新センターの立ち上げを機に、南関東センターから移籍してきた方もいます。

### 職場実習と面談を経て採用

「障害のある方にも、商品の盛り付けやその補助、炊飯、検品などをお願いしています」と話すのは、人事総務課班長の内田由美子さんと米山英代さんです。

「就労支援機関の紹介や企業説明会参加者で、興味を持ってくれた方にはまず職場実習をしてもらいます。5日連続で働くことができるか、仕事内容は適しているか、通勤に問題はないかを確認します。初日の作業後に振り返り面談、中間と最終日には支援者を交えて面談を行い、評価をしています。支援者にも一緒に現場に入ってもらい、本人への助言をもらうこともあります(内田さん)。またセンターとしても、本人にどの程度のフォローが必要かを確認する機会にしています。

こういった仕組みはクラフトデリカ船橋が稼働する以前から行っており、最初に丁寧に確認しておくことが重要と考えています。

実習後、採用にあたっては一般のパート職員の場合と同様に、面談の他、採用試験を行います。障害のある方は負担を減らすため、支援者にも同席してもらいます。

「本人の特性や職場で活躍してもらえるかは、実習の様子で判断できます。面談では、コミュニケーションをとる方法などを主に確認します(米山さん)。

### 仕事内容を増やしていく

菊井 カさんは入社して2年。初めての就労です。南関東

業 種	デリカ製品の製造加工
従業員数/障害者数	604人/11人
障 害 種 別	精神、知的、身体
主な仕事内容	食品製造、検品など

センターで採用になり、クラフトデリカ船橋に移りました。

「実習で、商品の盛り付けを検品しました。経験のないことだったので大変でしたが、地道にできる仕事で自分に向いていると感じました」と振り返ります。就労した当初は、実



習で行った検品作業で、バラ(食品の仕切り)の位置やラベルに間違いがないかのチェックをしていました。現在はそれ以外にも、ラベルの読み合わせや金属探知の立ち会いなども行うようになりました。「責任感が強く頼もしい」と、現場でも菊井さんの評価は高いそうです。

「『働く』ことは想像と違いました。経験して、両親の苦勞なども理解できるようになりました」と話す菊井さんは、給料は、趣味に使うだけではなく、両親に渡しています。

### 支援機関とのつながりが重要と考える

内田さんと米山さんが障害者雇用に欠かせないと考えているのが、支援機関との連携です。「就職前から本人のことを知っているの、私達から本人に伝えづらいことを代わりに伝えていただいたりもします。業務はセンターで指導しますが、それ以外は支援機関にサポートをお願いしています」。



支援担当者による定着支援の面談

支援機関を含む三者面談は適宜行っており、菊井さんの元にも毎月、支援者が訪問して本人の様子を聞いたり、センター人事を交えて面談をしたりしています。支援担当者は、「食品製造の現場なので、菊井さんはメモ帳を持ち込むことができずに困っていました。そこで会社をお願いして、初めは同じ作業を繰り返し、会得してから次の作業を教えられるようにしました」と様子を教えてくださいました。

「クラフトデリカ船橋では、障害について配慮はしますが、特別なことと捉えず、一緒に働いてもらいたいと考えています。外国の方も多いので、皆さん同じです(内田さん)。「障害に関係なく正社員登用制度があり、そのためには生産士(※6)4級の合格が必要です。菊井さんもチャレンジしていますよ」。企業と支援機関、家庭がそれぞれの立場でサポートをすることで、菊井さんはスキルアップをめざすことができます。

### 推薦者より

初めての就労で不安を感じるご本人に、配慮のもと活躍の機会をいただいています



人事総務課班長 内田由美子さん(左)、同 米山英代さん



入社後にパソコンスキルを習得

## ITソリューションベンダーの特例子会社

富士ソフト企画株式会社(本社:神奈川県鎌倉市)は、独立系ITソリューションベンダーの富士ソフト株式会社の特例子会社として、平成3年に設立されました。神奈川県、東京都を中心に、西会津から長崎まで、全国に18の事業拠点を有し、障害のある方約300人が活躍しています。

業務は多岐にわたり、親会社のオフィスサポート、名刺作成、Web制作、オンデマンド印刷、スポーツイベントサポート、アグリビジネス(福島県西会津町)、そして障害のある方の就労移行支援事業(※7)、就労支援プログラムの展開(国からの委託事業)を行っています。富士ソフト企画の事業拠点やグループ会社に常駐して事務補助をする「業務統括グループ」は最も人数が多い部門です。

## グループ会社でインフラ整備担当

業務統括グループの「秋葉原チーム」に属するEさんは、1年半前からグループ会社に常駐しています。仕事は、顧客への請求書を作るためのシステムといった社内システムのアカウントを整備することがメインです。

富士ソフト企画の業務統括東京グループ秋葉原チームチーム長 菊池祐貴さんは、Eさんと共にグループ会社に常駐しています。業務依頼は、まず菊池さんに届きます。「内容を具体化したマニュアルを用意してもらうことを条件にしています。イレギュラーな対応をすることが難しい人が多いので、そこはしっかり確認します。まれにですが、仕事の切り取りが不十分で、あいまいな指示書しかなかったり、専門性が高くイレギュラーな事項が多かったりする時は、断ることもあります」(菊池さん)。

業務統括東京グループ副グループ長の梅澤健太郎さんは、「『依頼を請けるのが無理だ』という理由を理解してもらうのは難しい。以前は請けられた仕事でも、その時と同じ人が同じ状態で従事することができるかで変わります。それを根気よく説明して折り合いをつけます」と言います。「親会社とは長くやり取りをしているので理解がありますが、Eさんの勤務するグループ会社とはまだ2年ほどの付き合い。働く障害のある方たちについての根本的な認識を作っているところです。」



業種	親会社のオフィスサポートなど(特例子会社)
従業員数/障害者数	358人 / 315人
障害種別	知的、精神、身体(肢体不自由、聴覚、視覚、内部)
主な仕事内容	アカウント管理、備品管理、清掃など

## 仕事の幅を広げていくために

Eさんはこれまでスーパーマーケットでのアルバイト経験はあるものの、就職は初めて。「事務の仕事を目指し、パソコンは家や学校で使っていたので、面接に臨みました。人づきあいが得意ではありませんでしたが、入社してからはコミュニケーションをとるよう心がけています」(Eさん)。

「職場での困ったことを入力するシートがあり、月1回、それをもとに上司との面談が行われます。利用していた就労支援事業所からも月1~2回、支援員が来てくれて、定着のための面談があります。業務は会社、生活面は支援機関に相談することができ、安心して働いています」(Eさん)。

菊池さんはEさんについて、「仕事に集中して淡々とこなしてくれます。今後はパソコンスキルを伸ばして仕事の幅を広げてもらえるといいですね。障害のない方と変わらず仕事をやる能力はあると思いますので、昇格も夢ではありません」と期待しています。

## 業務も雇用者数も増やしていく

「委託先から請けた仕事は、会社で責任をもってこなしています。その結果が信頼につながり、新たな業務が増えていきます」と話す梅澤さん。「今後は、富士ソフト企画の規模が大きくなり、社員がグループ会社に常駐することも増えていくでしょう。そのために、常駐先における仕事の依頼にどう対応しているかを、仕組みとして構築する必要があります」。

障害のある方や仕事への取り組み方について、さらに理解を求め、わかりやすい形で依頼されることで、従事する障害のある方がスムーズに仕事をすることができます。採用後1年の職場定着率は85%。フレックスタイムや時間有給休暇、通院休暇の制度もありますし、入社後のメンター制度で同部署から指導役が付きます。また、身体障害のある方が多い本社では、送迎タクシーも利用することができます。「嘱託社員として採用後、正社員登用や昇格の評価制度もあり、向上心につながります」(梅澤さん)。

「スキルや資格は入社後に身に付けられます。周りを思いやり、自分を含め障害を受容していること、そして自己管理ができている方を求めます」と話してくれました。

## 推薦者より



経験のない仕事でも、わかりやすい指示が出るよう配慮があり、安心して働くことができます



業務統括東京グループ  
秋葉原チーム  
チーム長 菊池祐貴さん



ラウンジでコーヒーを抽出する

## 印刷インキなど製造会社の特例子会社

DIC エステート株式会社は、令和 6 年に DIC グループの特例子会社として認定を受けました。親会社である DIC 株式会社は、印刷インキ、有機顔料、合成樹脂等の製造・販売で知られています。

特例子会社認定以前は、DIC 本社ビル内で障害者雇用をしていましたが、現在では子会社を含めた DIC グループ全体の雇用を、DIC エステートを中心に進めています。

「業務は基本的に、DIC グループの社員が本業に注力できるような事務補助が中心ですが、今後は外部の会社にアウトソーシングしている仕事を担い、グループ全体にかかる経費を削減したいと考えています」と話すのは、業務サポート部長の古田昌作さんです。

## 社内カフェなど業務を拡大

業務サポート部は、障害のあるスタッフの配置と雇用管理をしています。これまで物流業務として、社内便や郵便物の集配、業者から届いた荷物を部署などに届ける宅配・給茶機の清掃や備品の補充を行ってきました。

4 年前には、社内カフェでの接客販売を始めました。また、会議室やデスク、館内エレベーターホールの清掃も業務に加わりました。

こういった業務の拡大は、古田さん達が各部署に働きかけをした結果です。「どこまで任せて良いか」と思われたり、逆に「こんなことはできるか」と相談されたりしながら、実績を重ねてきました。

「新しい仕事はまずサポート社員がやってみて、『ノー』と言うよりどうしたら業務にできるかを考えます。スタッフには口頭指示ではなく作業マニュアルを作り、品質を担保します。マニュアルは、苦手なことがあるスタッフや実習生に合うように作り変えて使っています」(古田さん)。

## ロードマップを作りスキルアップ

業務サポート部で社内カフェチームのリーダーを務める金子彩良さんは、「カフェチームは、3~4 人のチームを組み、シフト交代で働いています。コーヒー抽出、レジ、ドリンク提供、洗い物、材料の発注まで行います」と話します。サブリーダーの町田玲奈さんは「社員カフェの 1 日の売り上げは

業 種	親会社の補助業務(特例子会社)
従業員数/障害者数	100 人/34 人
障 害 種 別	精神、知的、身体
主な仕事内容	事務補助、社内物流、カフェ、清掃など

470~500 杯です。また今年 4 月からは、私を含めた 3 人で、外部の方も利用するラウンジの担当を始めました。

そのうちの 1 人 E さんは 1 年前に入社しました。前職を休むことになり、強迫性障害と適応障害と診断されて退職しました。「もともと人と接することが好きで、この仕事を紹介され実習しました。カフェで『ありがとう』と言われるとうれしいし、体を動かすこともできる。そして何より丁寧に仕事を教えてもらえて、ここで働きたいと思いました」(E さん)。

古田さんは、「E さんは社交的。カフェ利用者と『今日は暑いですね』『素敵なマイカップですね』と言葉を交わしています」と微笑みます。

「業務の進行などは自分たちで意見を出して問題解決をするよう、自主性を重んじています。E さんはチーム内で指導担当になれるか、検討しています」と、金子さんも頼もしく見えています。「目標達成までのロードマップを作り、業務の習得度合いを定期ミーティングで振り返ります。指導担当と習得実績を確認することで、次に目指すポイントが整理しやすくなります」(金子さん)。「ロードマップはスタッフのモチベーションアップのために取り入れましたが、特例子会社になってからは給与に反映する仕組みにしました」(古田さん)。



社内カフェで、社員と会話

## 自主性を重要と考える

障害のある方の就労について古田さんはこう考えています。「障害を理由に、できることを制限するのは管理側のエゴ。一般の社員と同じようにスキルアップの後押し、指導を続けるのが企業の役割だと思います。私自身も、彼らに配慮はするが仕事の対価を支払っているのだから、『障害がある方』という特別な気持ちはあまり持っていません」。

特別支援学校卒で入社し、現在はカフェチームのサブリーダーである町田さんは、「辞めたいと思った時もあります。でも、古田部長からがんばったことを評価され、続けて良かったと思っています」と話します。それを聞いて古田さんも

「自分で考えて動くことができる人には続けてもらいたい」と励ましています。

## 推薦者より

実習時のマッチング、就職後の負担感確認などが丁寧に本人の成長が著しいです



(右から)業務サポート部部長の古田昌作さん、業務サポート部カフェチームサブリーダー 町田玲奈さん、同チームリーダー 金子彩良さん

# 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



障害のある方の「はたらく」について、より多くの皆さんに知っていただきたい。

平成 28 年、このイベントは「障害者週間記念事業」(健康福祉局福祉サービス部障害福祉課)の中で、「障害者の雇用を推進するための発表会」としてスタートしました。

特別支援学校に在籍し一般企業で職場実習をした方、卒業して一般就労をしている方、そして障害者雇用をしている事業所(企業など)から、それぞれの立場で体験・事例の発表をお願いし、障害者雇用優良事業所表彰「ふなばし♥あったかばにー」(→P14・15)の取り組みも紹介してきました。

講演会、「障害者雇用を考える企業の個別相談会」、資料展示など、毎回さまざまな内容を工夫し、障害者雇用を考える企業、企業で働く希望を持つ障害のある方、その家族…、対象者を限定せず来場していただきました。

また、開催記念として絵本を作成し、障害者雇用に更なる理解を求めてきました。

令和元年度からは、タイトルを現在のものに変え、一般社団法人千葉県中小企業家同友会 障がい者雇用と多様な働き方を考える委員会に協力いただき、同委員会が行っている「三者懇談会」(事業所＝企業等、保護者、学校という3つの立場で子どもたちの将来を考える)をベースに、参加された方のグループ意見交換を始めました。

新型コロナウイルスがまん延したことを機に、同委員会の協力でオンライン配信もしており、会場参加と合わせて 80 人以上が参加されるイベントになりました。

令和 7 年、イベントは 10 回目を迎えました。

特別支援学校在校生、卒業生には、今回も実習や就労の体験を、ご自身の言葉で発表していただきました。

これまでの内容を踏襲しつつ、雇用事例発表には第 1 回に登壇いただいた企業にこの 10 年の取り組みを発表していただき、10 冊目になる開催記念絵本も、これまでの身近な状況の移り変わりを振り返る内容で作成しました。

また、特別支援学校の協力で記念品を用意し、参加された方に配付しました。



▲体験発表の皆さん(中央は松戸 徹市長)

絵本のタイトル『つぎの 10 年にむかって』と同様に、これからも障害のある方の「はたらく」ことに理解を求めてまいります。



▲開催 10 周年の記念絵本

雇用事例発表の日本企画株式会社様 ▶

第 1 回でも雇用事例発表をしていただいた  
スターツケアサービス株式会社様 ▼



※これまでの絵本は、船橋市ホームページでもご覧いただくことができます。

# 船橋市障害者雇用優良事業所 ふなばし♥あったかばにー

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♥あったかばにー」。

- ・ 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 45 人未満(令和 7 年度)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。

令和 5 年度からは法人の規模制限をなくし、大規模法人での取り組みも対象になりました。

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♥あったかばにー」を決定し、表彰します。

「ふなばし♥あったかばにー」の取り組みは、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全額補給を受けることができます(諸条件有り)。



## 令和 7 年度「ふなばし♥あったかばにー」が決定しました

令和 7 年度には、3 事業所が「ふなばし♥あったかばにー」として決定し、令和 8 年 1 月 13 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)

- |               |                |           |
|---------------|----------------|-----------|
| サミット株式会社      | サミット馬込沢駅前店     | 店長 谷 貴紀 様 |
| 船橋市長 松戸 徹     |                |           |
| 日本企画株式会社      | 代表取締役社長 利 哲平 様 |           |
| 株式会社 ECHIGOYA | 専務取締役 山内 正和 様  | 塩月 智志 様   |

### <評価ポイント>

#### サミット株式会社

##### サミット馬込沢駅前店

- ・ 法人(企業)側のバックアップも整い、継続就労につながっている。
- ・ 特別支援学校に出向くなど、障害に対する理解を深めようとする姿勢がある。

#### 日本企画株式会社

- ・ 本人の特性による職場配置等、個々の障害に応じた配慮がなされているため、障害への理解があると評価できる。

#### 株式会社 ECHIGOYA

- ・ 本人の意思を尊重し、障害特性を理解するなど、雇用に向けて前向きである。
- ・ 障害特性に応じた業務上の配慮やサポート、良い意味で特別扱いしない環境が評価できる。



## 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	株式会社ホンダバルノ市川	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	総合改修工事業
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
25	R4	株式会社ホエル	コンビニエンスストア経営
26	R4	株式会社杉本正文堂	事務用品・事務機器販売
27	R5	公益社団法人船橋市清美公社	廃棄物処理、し尿及び下水道施設等の管理
28	R5	株式会社 K. U. S. ロジスティクス	一般貨物運送業・倉庫業
29	R5	株式会社タカネ電業	電気工事業
30	R5	羽田タートルサービス株式会社 千葉支店	物流事業、空港事業
31	R6	株式会社東照	家電家具など中古販売、リサイクルショップ
32	R6	株式会社ラダー	飲食業
33	R6	社会福祉法人健恒会	介護老人福祉施設運営
34	R6	株式会社マミーマート 生鮮市場 TOP 船橋日大前店	食品スーパーマーケット
35	R6	サッポロビール株式会社 千葉工場	ビール、清涼飲料水製造



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・雇用受け入れ事例集 No.15

発行：令和8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