

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.10

CLEAN



CARGO



FARMER



BAGGING



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」「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」や「就労移行支援事業所」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3年3月には法定雇用率が引き上げられ、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、奨励金制度や各種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事例

東京キリンビバレッジサービス株式会社 千葉支店	P4
株式会社ワールドラップ	P5
株式会社ハートフラワー	P6
エスフーズ株式会社 千葉営業所 千葉ミートセンター	P7
株式会社ディアハート 千葉ファクトリー	P8
株式会社幼稚園給食 船橋工場	P9

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 IDOM ビジネスサポート	P10
株式会社ハードオフファミリー	P11
穂高株式会社 松戸事業所	P12
京葉ガスリキッド株式会社	P13

障害者雇用優良事業所「ふなばし♥あったかんぱにー」の現在

株式会社ホンダベルノ市川	P14
--------------	-----

令和2年度船橋市障害者雇用優良事業所表彰式を行いました — P15

株式会社ヒロハマ 千葉工場
医療法人社団弘成会

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つせん者(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。

※申請書類は市ホームページからもダウンロードしていただけます。
※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。

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。

「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

当センターは、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っています。

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。

東京キリンビバレッジサービス株式会社 千葉支店（習志野市東習志野）



清涼飲料水などを自動販売機で販売

東京キリンビバレッジサービス株式会社は、総合飲料を製造販売するキリンビバレッジ株式会社が設立した会社で、自動販売機による清涼飲料水などの販売を行っています。販売エリアは東京、神奈川、千葉、埼玉の一都三県です。

会社全体で障害のある方の数は少なく、千葉支店でもこれまでに受入れをしたことはありません。

昨年度、開拓員と特別支援学校の進路担当教諭が訪問したところ、「商品のピッキングでどうか」と会社から提案がありました。そこで、実習希望者を学校で確認することになりました。今回の実習は販売（自動販売機への補充など）から戻った配送トラックに補充するための、飲料の準備です。

しかし、昨年度末から新型コロナウイルス感染症拡大により、今年度前期(5～6月)の実習は中止になりました。

2人同時の実習を受入れる

そして後期(9～11月)。特別支援学校高等部では、3年生が卒業後の進路を見込んだ実習に行きます。本来であれば前期からの積み重ねがありますが、今年度はそれができませんでした。

千葉支店には、高等部3年生のAさんと2年生のBさんが同時に実習に行くことになりました。ふたりとも知的障害のある生徒です。

ふたりに指導をすることになった業務担当長の相原法雄さんは、これまでに障害のある方と働いた経験がありませんでした。一番考えたのは、「うまく物事を伝えられるだろうか」という不安でした。「障害の有無に関わらず、現場で一番大事なのは『安全』。それをどう伝えたらいいか…」。



業種	清涼飲料水、食品の販売
実習生	特別支援学校高等部2年生/3年生（2人同時）
主な実習内容	商品のピッキング

しかし、実習が始まってみると、AさんとBさんの理解度は高く、心配は杞憂でした。また、「ふたりの個性は全く違いましたが、学校でよく知った仲だということもあるのでしよう、お互いの弱い部分をフォローし合っていると感じる場面がいくつかありました」と、相原さんは振り返ります。

1週間で体力がつく

ふたりは、伝票を見ながらカートに商品を積む作業を中心に行いました。商品である飲料は、ペットボトルや缶など形状や大きさが様々です。そのため、きちんと積まないと運搬時に崩れてきてしまいます。梱包された飲料には重量があり、最初は体力が持たなかったふたりですが、1週間過ぎた頃にはかなり動くことができるようになりました。

ただ、ふたりとも苦手なのは計算。残りの飲料の数をチェックしなければなりません。「8ケースが5段と、端数で3ケース」となると混乱してしまいます。ふたりで電卓を使い、相談しながら計算をしていました。

つきっきりではなかったものの、同じ現場でフォークリフトを使いながら、相原さんはふたりの様子を見ていました。計算については、時間はかかるものでできているようだったので、チェックをすることはほとんどありませんでした。

作業に慣れるにつれスピードがあがり、新しいことへの理解も早くなりました。



本人たちの障壁を取り除けばいい

他の社員にも実習のことを知らせていましたが、「あいさつをちゃんとしていましたよ」と報告してくれるなど、身構えることなく対応していたようです。

実習を通して今後の障害者雇用について具体的に考えていた相原さんは、船橋市が主催する障害者雇用の理解推進セミナーに参加しました。そこで支援機関や他社の話を聞き、「障害のある方と働くためには、本人の障壁になっているものを取り除けばいいのだ」と気づきました。実際、計算が苦手なAさんとBさんの実習では、電卓を使ってもらいました。電卓を使うことで他の人と比べて作業スピードは落ちますが、「それでハンディキャップがクリアできるならいいのでは」と思ったのです。

「Aさんたちは特別支援学校に通っているの、本人たちのことをよく知っている先生たちが相談に乗ってくれて安心できました。雇用につながった時には、また必要な相談先ができると良いと思っています」。



業務担当長
相原法雄さん



卸売市場内で青果の包装をする

船橋地方卸売市場に会社を構えて37年になる株式会社ワールドラップ。企業や店舗の要望に合わせて、青果の袋詰めや包装をしています。

従業員は100人ほどの女性パート社員が中心で、20～30年勤めている人もいます。仕事の始まりは午前4時からで、出荷量によって終了時間が変わります。12のグループに分かれて、さまざまな青果の包装を担当します。

現場では大量の青果の箱が届き、次々に開梱して包装作業が行われます。フォークリフトも出入りし、活気があります。

これまでに障害のある方を雇用したことはありませんが、代表取締役社長の五十嵐丈人さんは、「障害の重い方にもお願いできる仕事はあるのでは」と考えています。実際、障害のある方ではありませんが、地域若者サポートステーション(※)から採用したパート社員がふたりいます。ひとりは他のパート社員と一緒に青果の包装を、もうひとりは段ボール箱から野菜を取り出す作業をして、1年ほどになります。

玉ねぎなどの計量や袋詰め

特別支援学校からの実習は、昨年度から受入れています。初めて来た生徒は1年生でした。「自分たちは忙しいこともあって空き箱を無造作にラップで巻いて捨てていたのですが、その生徒はきれいに積んでくれました。とてもいいことだと感じました」と、五十嵐さん。

実習では、フォークリフトが近くを通らないテーブルのグループに入り、玉ねぎなどを数えながら袋詰めをしてもらいました。「計量ができるのであれば、それをやらせよう」とのことで、人に合わせた作業を任せることにしているそうです。グループごとに扱う青果や作業内容が少しずつ違いますが、長年働いている女性パート社員が多いため、どのグループでも「お母さんのように世話をしてくれる」と言うのは、現場に入ることもある事務の鈴木さん。



業種	青果物卸・包装業
実習生	特別支援学校高等部2年生
主な実習内容	野菜の袋詰めなど

穏やかな性格で丁寧な作業

今年度は2年生のCさんが実習をしました。Cさんについて、鈴木さんは「穏やかな性格で、指示をきちんと理解し真面目に従っていました」と話します。

学校の進路担当教諭や担任教諭と共に開拓員が実習の巡回に訪れた時、Cさんはトマトの箱にバンドをかける作業をしていました。同じグループのパート社員が大箱から小ぶりの箱にトマトを詰め直し、5箱を積みます。Cさんはそれを受取り、機械でバンドをかけ、コンテナに積みます。機械が止まると近くの社員に伝え、対処を頼んでいました。

「誰かが付きっきりで指導をすることは難しいのですが、常に近くにパート社員がいて気に掛けています」と鈴木さん。

午前中はトマトなどの箱にPPバンドをかけ、午後は別のグループに入って、にんじんやなすを数えて袋に詰める作業をしました。「実習は2週間だったので、わかりやすくてできそうな仕事を選びました」と鈴木さんは振り返ります。仕事の指導は「身振り手振りで伝えたり、手本を見せたりして行いました」。

「この仕事をしたい」という人を歓迎

障害のある方を受入れるにあたって、現場には詳しい説明はしていないそうです。「同じグループのパート社員には『コミュニケーションを取りづらいかもしれないので、わかりやすい指示出しをしてね』程度に話していますが、現場では特に戸惑いもなかったようです」(鈴木さん)。

力仕事は少ないのですが、立ったままの作業で、Cさんには少し辛かったようですが、それでも2週間がんばりました。五十嵐さんは、今後も体験を含めて実習の受入れは続けていく考えであり、障害者雇用も進めていきたいと思っています。「そのためには、ぜひ作業を体験して、『この仕事をしたい』と思った人に働いてもらいたい」と話してくれました。



現場の皆さん



葬儀の祭壇に飾る生花を扱う

開拓員が、障害者就業・生活支援センターの支援員、特別支援学校の進路担当教諭と共に株式会社ハートフラワーを初めて訪れたのは、平成31年でした。

葬儀場を運営する株式会社セシモのグループ企業で、葬儀の祭壇で使用する生花や供物の準備を手掛けています。これまでに障害のある方を雇用したことはありませんでしたが、社員数が増えたことと社会貢献を考えたことから、検討を始めたところでした。

ただ、その時点では新社屋の工事を控えており、2年近く後の受入れのための打ち合わせが目的でした。新社屋ではバリアフリーを整備し、「身体に障害のある方に働いて頂くことができれば」と代表取締役社長(当時は常務取締役)小林 功さんは考えていました。支援員から知的・精神・発達障害のある方に適した仕事の切出しを尋ねられ、届いた切り花の水揚げ、持ち帰り用供物の準備などを挙げました。



そして、社屋の完成まで、仕事の詳細を詰めることになりました。

初めての実習受入れ

令和2年2月に新社屋が完成、特別支援学校の進路担当教諭が再び訪れました。職場実習について、具体的な話をするためです。

そして9月に特別支援学校2年生のDさんが実習をすることが決まりました。作業は切り花などの水揚げなどです。

現場の指導をした課長の藤代義高さんは、知的障害のあるDさんとコミュニケーションをとることができるのか心配をしていましたが、面接ではちゃんと会話を交わすことができ理解力もあると感じました。また、はさみを使う作業もできると聞き、期待を持ちました。

作業場での仕事を体験する

Dさんは、週3回届く切り花の水揚げの他、水の交換、ユリの花粉取り、作業場内の清掃といった仕事に取組みました。

その場にいるパート社員が指示をしましたが、言われたことはきっちりでき、終わると報告も欠かしませんでした。「学校で教育されているようで、返事をしっかりしてくれるのが良かった」と、藤代さん。

業種	葬儀用生花販売
実習生	特別支援学校高等部2年生
主な実習内容	生花の水揚げ、清掃など

教諭から「読み書きや人の名前を覚えることが苦手」と聞いていたものの困ったことはなく、パート社員の名前を覚え、コミュニケーションも取ることができました。初日は緊張していたのか声が小さかったのですが、日誌にそれを書いたところ翌日から大きな声であいさつをするようになり、藤代さんは「ちゃんと理解してくれた」と感じました。

実習2日目に開拓員が様子を見せてもらったときには、作業が一段落すると自らほうきとちりとりを持ってきて掃除をしたり、花を載せた台車を動かす社員がいれば手伝ったりといった自主性も見られました。

最終日にはフラワーアレンジメントも体験させてもらったDさんは、母親にプレゼントして喜ばれたそうです。



障害者雇用に対する心の準備ができた

実習後、小林さんは「自分自身が障害のある方に対して身構えていたことを知った」と言います。今後、障害のある方と働く可能性について、「十人十色、特性や性格は人それぞれですが、今後も実習生を受入れていく、心の準備ができた」と話し、会社としての自信につながったようです。



課長 藤代義高さん



新しい加工センターがオープン

本社を兵庫県西宮市に構えるエスフーズ株式会社は、牛もつ加工品「こてっちゃん」などで知られています。千葉営業所を含む東京支店は、令和2年3月に完成しました。その中で千葉ミートセンターは、枝肉と呼ばれる状態で仕入れた牛肉を切り分けて加工し、業務用として卸しています。

人事部人事課採用担当の河上健三さんは、新しいミートセンターが完成すれば多くの人材が必要になるため、全国を奔走しました。大学、高等学校、専門学校などを回る中で商工振興課を訪れ、「行政として協力してもらうことは可能か」と尋ねました。そこで開拓員から、障害のある方を受入れる可能性について説明を受けました。

知的障害のある方の受入れを考える

当時の東京支店も船橋市内にあり、既に障害のある方をふたり雇用していました。ひとは10年ほど前から働いている知的障害がある方で、出荷用段ボール箱の組み立てや原材料の準備をしています。そしてもうひとは、新たに雇用した発達障害のある方です。この方は働いていた会社が工業団地から撤退することになり退職を余儀なくされたのですが、就労支援機関の紹介がありエスフーズで採用されました。原材料の入出庫管理を任されています。

河上さんは、改めて更なる障害者雇用について検討し、障害者就業・生活支援センターが主催する地域意見交換会に参加しました。雇用している発達障害のある方の職業評価が高かったことから、「新しく雇用するなら発達障害のある方」と考えていましたが、指示の仕方など学びたいことも多くありました。

しかし、河上さん自身が障害のある方の採用に関わったことはありませんでした。そこでハローワーク船橋が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講し理解を深めるうちに、知的障害のある方の受入れからスタートしようと思い始めました。

特別支援学校から初めての実習生

開拓員は、特別支援学校の進路担当教諭と千葉ミートセンターを訪問し、内部を見学しました。学校の職場実習システムや関係機関の連携を説明したところ、河上さんは「有機的

業種	食肉加工、販売
実習生	特別支援学校高等部2年生（2人同時）
主な実習内容	部分肉の計量、梱包ラベル張りなど

な良いシステムだ」と感じ、「希望者がいればぜひ実習に来てほしい」と教諭に伝えました。また、学校の見学をし、知的障害のある生徒たちの様子に、「センターでじゅうぶん働くことができる人がいる」と確信しました。

そして秋に、高等部2年のEさんとFさんが同時に実習をしました。当初は出荷用段ボールの組み立てやコンテナの洗浄を考えていましたが、まずはスライス加工をした肉をトレイに並べたり、計量、梱包をしたりといった作業で様子を見ることにしました。

Eさんは集中力が続かない時がありますが、あいさつを大きな声でするムードメーカー。Fさんは緊張しやすい反面、物静かでしっかりした性格。全く違うキャラクターのふたりは並んで同じ作業をしました。



現場の社員と一緒に働くことのできる方を

受入れに当たっては、工場長に説明して了解をとりました。それは現場がその方と一緒に働くことができるかを見極める必要があるからです。

工場長も障害のある方と働くことには抵抗はありませんでしたが、障害や障害のある方へのイメージは人によって違うため、「その方」を知る必要があると、河上さんは考えています。それは障害の有無には関わりません。「この現場では障害のある方の受入れは初めてなので、現場の社員にはそれに慣れてもらいたかったのです」と河上さん。

EさんとFさんの様子を見て、河上さんは「学校の作業学習などで指示を受けて働くことに慣れている上に、保護者や本人も障害の受容をしているので、会社としてそこから理解すればいい」とわかりました。そして一般の方と同様に、ひとつずつ仕事に慣れてもらえばいいと安心しました。

今後は、手の空いた社員が行っている段ボール箱組み立てやコンテナ洗浄も、障害のある方に任せたいと考えています。社員が本来の仕事に集中することで、生産性が上がると期待しています。さらに「知的障害のある方だけではなく、精神障害のある方、短時間就労の方なども受入れることができるよう、体制を整えたい」と話してくれました。



人事部人事課採用担当
河上健三さん



ドレスなどの特殊クリーニング

株式会社ディアハートは、本社が兵庫県にあるクリーニングの会社です。一般の衣類ではなくドレスやユニフォーム、コスチューム、古着などのクリーニング・メンテナンスを手掛けており、19拠点に支社(ファクトリー)を持っています。千葉ファクトリーは平成28年にオープンしました。各ファクトリーで扱うものの特色が違います。

その中で千葉ファクトリーでは、古着を買取る企業の専用袋をたたむ作業があります。最近では扱う数量が増えたため、パート職員を増やして対応しています。

袋たたみ作業を障害者施設に委託

営業部の早田和紀さんは、この袋たたみの作業が障害のある方に適しているのではないかと考えました。「実家で経営している美容院で障害者雇用をしており、自分も小さいときから障害者施設に遊びに行っていた」という早田さんならではの視点です。会社としては本社で数人の障害のある方が働いていますが、ファクトリーでも障害者雇用を進めたいと考えようになりました。

早田さんは、「まずこの作業を特別支援学校や障害者施設に委託し、その中から希望者がいれば採用したい」と、市のホームページを見て商工振興課に連絡をしました。そこで開拓員は、特別支援学校の進路担当教諭と訪問をしました。

作業は、袋の破れをチェックシタグを切って外した後、新しいタグをつけてビニール袋に入れる…というものです。作業の見学をした結果、特別支援学校の校内実習作業として提供してもらうことと、職場実習としても受入れを検討してもらうことになりました。また、障害者就業・生活支援センターを運営する法人にも説明をし、有償で作業委託をすることが決まりました。

雇用を前提とした実習を受入れ

高等部3年生のGさんが実習を希望していると連絡を受けた早田さんは、特別支援学校を見学し、Gさんとも会いました。Gさんは、校内実習でこの袋たたみを経験していました。早田さんは、学校が用意したGさんのプロフィールシートを読み、特性などが細かく記されていることに驚きました。言葉を交わしたことでプロフィールシートを読んだこと、そ

業種	ドレス、衣装等のクリーニング
実習生	特別支援学校高等部3年生
主な実習内容	古着買取り用袋たたみなど

して作業に慣れていることから、Gさんを実習生として受入れることにしました。

まず、実習期間(5日間)の簡単なスケジュールと仕事内容を決めて、一緒に作業をするパート職員に説明をしました。障害のある方が実習に来ると聞き、職員は不安に思いました。「障害のある方と接したことがなく、突然大声を出したり走り回ったりしたら考えると『怖い』とまで考えました」と、その時の感想を教えてくださいました。早田さんは、Gさんのプロフィールシートを職員に見せ、「不安に思っているような行動はない生徒だ」と説明し理解を得ました。



本人のことを事前に知り安心につなげる

実習中は、重い箱を運んだり作業が終わるごとに次の指示をしたりと、職員が手助けしました。作業はゆっくりでも丁寧だったので、職員たちの実習前の不安が払拭されました。

営業部主任の佐藤絵理さんは、実習の様子を見て、「現場職員の不安と負担を軽減し、これからも受入れられるように体制を整えたい」と話します。「そのためには、まず特別支援学校とのつながりを大切にすること。今後も作業を委託し、あらかじめ作業に慣れてもらえるとスムーズです。そして事前に本人のことをしっかり知ること、現場も含めた安心のポイント」と、早田さんも言います。さらに、作業を委託する障害者施設を増やし、社内外に障害のある方に対する理解を深くしてもらいたいと考えています。



営業部主任 佐藤絵理さん(後列左)、
同部 早田和紀さん(同右)、
職員の皆さん(前列)



千葉県唯一の幼稚園児専門給食センター

株式会社幼稚園給食は、千葉県唯一の幼稚園児専用の給食センターとして昭和48年に船橋市三咲で創業しました。現在では、船橋の他に茨城県龍ケ崎市と佐倉市にも工場を構え、325の幼稚園の6万5,000人の子供たちに給食を届けています。

船橋工場でも一日に1万食以上を製造しています。70人ほどのパート社員が働いており、早朝5時から調理、8時から盛付けと翌日の仕込み、14時から回収した容器の洗浄と、仕事を分割して受持っており、週20時間程度の勤務の方が多くそうです。

昼食時間に間に合うよう配達しなければならないため、盛付けの現場には緊迫感があります。

幼稚園の夏休みなど、長期休暇では船橋工場は稼働せず、炊飯加工センターのある佐倉工場のみ動いています。



船橋と佐倉で障害のある方を雇用

障害のある方は3人働いています。佐倉工場では、別の会社で働いていたもののうまくいかずに悩んでいた方が、通勤バスのバス停近くに掲示してあった幼稚園給食の職員募集のポスターを見て「ここで働きたい」と言ってきたことがありました。その後、その方の登録支援機関を知って連絡を取り、採用に至りました。その他、以前は障害者雇用として働いていた方が障害者手帳を返還し、そのまま働いている例もあります。

船橋工場では、ハローワークが主催する障害者雇用促進就職面接会からふたり採用しました。ひとりは聴覚の障害がありますが、障害のない方たちと同様に働いています。現場ではマスクを着けているので相手の口元を見て言葉を理解してもらうことは難しいのですが、簡単な身振り手振りで伝えています。仕事を熟知している再雇用の方々のグループに属してもらうことで、フォローもできるようにしています。包丁やはさみを持って移動する時は声をかけて注意喚起をしていますが、この方は聞取ることができず危険なので、他の人とは違う帽子をかぶってもらうことで、この方のいる場所がすぐにわかり、現場の従業員も気を配ることができています。



業種	幼稚園児用弁当の製造販売
実習生	特別支援学校高等部2年生
主な実習内容	弁当の盛付け

スピードがゆっくりしているラインで実習

船橋工場で特別支援学校高等部2年のHさんが実習をしたのは、盛付けのラインでした。

工場長の松戸伸恭さんは、「実習前に担任の先生から『大きな声で話することが課題』と聞いていた通り、初日は緊張からか声が小さかったのですが、指示したことはきちんとできていました」と話します。

盛り付けラインは3レーンあり、ベルトコンベアで流れてくる弁当箱にそれぞれが担当する食材を盛付けていきます。Hさんは、スピードが一番遅いレーンに入り、最初に盛付けるカット果物を任されました。実習初日には担任教諭が向かい側で同じ作業をしながらHさんにアドバイスをしました。「初めての作業で戸惑っていたようですが、パートナーとして入った人に指示を出してもらってだんだんスムーズにできるようになりましたよ」と松戸さん。

実習は8時から12時までで、そのあと自分たちが盛付けた弁当を昼食として食べさせてもらいました。Hさんは、好きな献立だととても喜んで食べたそうです。

2週間の実習の最後には、翌日の仕込みとして包丁での野菜カットまでできるようになりました。「包丁を使ったことがないそうで少し危なっかしい感じはありましたが、にんじんや玉ねぎなど、ゆっくり確実に切ってくれました」(松戸さん)。



「障害のある方」への理解が深まった

既に障害のある方が働いている職場ではありますが、知的障害のある方は初めてでした。松戸さんは、「付きっきりで指導をしなければならないイメージがありましたが、Hさんは障害があるとはわからないくらいでした。人それぞれだとは思いますが、コミュニケーションが苦手な方は一般にもいますから。自分としても障害や障害のある方に対して理解が深まったと感じています」と言います。

今回の実習では現場に、特別支援学校から実習生が来ることを事前に伝え、当日の朝は本人から自己紹介をしてもらうことで、現場に受け入れられました。40～50代中心の女性ばかり70～80人が働く現場で、「我が子のようにかわいがってくれたようですよ」(松戸さん)。

今後も同様に実習を受入れていくと、会社は考えているそうです。



船橋工場長
松戸伸恭さん

株式会社 IDOM ビジネスサポート (千葉県美浜区)

推薦
ディーキャリア 船橋オフィス



きっかけ 特例子会社の認定を受ける

株式会社 IDOM ビジネスサポートは、中古車販売店「ガリバー」を運営する株式会社 IDOM の特例子会社(※1)として、平成 30 年 10 月に認定されました。

IDOM では 15 年ほど前から障害のある方を雇用していましたが、「数人の知的障害のある方にオフィスの清掃や郵便物の仕分けを任せていた程度だった」と、教育コーディネーターの芳賀達也さんは振り返ります。「『この程度の仕事しかできないだろう』という思い込みで、障害のある方の限界を決めてしまっていたと、今は思います」。

その後、幕張オフィスにオペレーション部門が移り、軽作業や事務仕事でも雇用をすることになりました。保険の解約書類に手書きをする作業だったため、「マニュアル通り文字を書くことができる」人であれば断らずに採用していました。

この頃は本社人事部が主導で障害者雇用をしていましたが、現場と離れているため雇用管理が困難でした。そこで、現場で障害のある方たちと向き合うことができる芳賀さんが担当者に。そして、現在の体制で特例子会社になりました。

本人は 2 週間の実習で全業務体験

障害のある方 51 人は、身体障害 12%、知的障害 22%、精神障害(発達障害含む)66%と、5 年ほど前から雇用を始めた精神障害のある方の割合が大きくなりました。

就労希望者は、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターからの紹介がほとんど。支援機関への登録は必須ではありませんが、「働く訓練をしている方」を求めています。それは、「コミュニケーションを取ることができる」「報(報告)・連(連絡)・相(相談)ができる」ことが採用条件だからです。芳賀さんは、「自分のペースではなく相手の様子を見て声を



かけることができなければ困る」と言います。

就労希望者にはまず面談、パソコン入力、書類記入の簡単なテスト、その上で 2 週間の実習につなげます。全

業種	(特例子会社) 中古車販売店の業務請負
従業員数/障害者数	75 人/51 人
障害種別	身体障害、知的障害、精神障害
主な仕事内容	書類確認・発行、自動車税還付処理、保険解約処理、名刺作成他

ての業務を経験しながら、ビジネススキルテストを受けてもらいます。採用後に必要なスキルとのギャップを埋め、成長してもらうためです。

支援事業所で 1 年間訓練、こちらで 2 週間の実習後に就職し、5 ケ月になる I さんは、店舗から届く車検証の情報をデータ入力しています。少しずつ慣れ、自分で考えて動くことができるようになりました。

事業所は サポートスタッフの育成

会社設立当初、障害のある方をサポートするスタッフ(社員)は 3 人でした。現在は、アルバイトから社員登用したスタッフにサポートを任せ、担当する障害のある方たちに面談などを行ってもらっています。

そのために、サポートスタッフになる人には「障害者職業生活相談員」(※2)の資格を取ってもらいます。資格取得のための講習を受けたスタッフは、外からはわかりづらい障害の特性を学び、実際に職場で障害のある方と接することで、向き合う方法を身に付けます。



サポートスタッフは、担当部門の仕事を 10 程度のステップに分け、障害のある方の様子を見ながら段階を踏んで習得のサポートをしています。「仕事への意欲がある人、自分で諦めがちな人などさまざまなので、専用のマニュアルを作っている人もいます」(芳賀さん)。

社員が参加する毎月の報告会では、障害のある方への接し方など、事例紹介として情報共有します。こうして、どのスタッフも同じように対処ができるよう工夫しています。

これから 業務を作り出すことが課題

「特例子会社で働きたいと思う方は多く、採用をしやすくなった」と言う芳賀さんですが、雇用の拡大を目指すには現在の業務量では足りません。IDOM からの更なる業務の切り出し、各店舗ののぼり旗や備品の管理、取引がある会社の名刺作成などを考えています。

また、障害のある方から管理者を育て、「モチベーションを保って働き、社会的自立ができるようにしたい」と願っています。



教育コーディネーター
芳賀達也さん

医師らとの
関係性が良好で
建設的です



推薦者より

※1 障害者雇用に関する特別の配慮をし、厚生労働大臣の認可を受けた子会社。 ※2 障害のある方が 5 人以上働いている事業所に選任義務がある資格(厚生労働省が定める)で、障害のある方の職場生活などの相談や指導にあたることのできる。



きっかけ 就労移行支援事業所を紹介されて

株式会社ハードオフファミリーは、中古品の買取販売をする株式会社ハードオフコーポレーションの100%子会社として、千葉県、埼玉県のフランチャイズ運営をしていた2社が統合して設立されました。現在は茨城県、長崎県を含むハードオフ(パソコン、オーディオなど)、オフハウス(ブランド品、家具、衣料品など)、ホビーオフ(食玩、フィギュアなど)、ブックオフ(コミック、文庫、CD、DVDなど)、ブックオン(新品本販売)の61店舗と、インターネットでの本、CD、DVD、ゲーム販売をしています。

会社として「障害者雇用を考えなければ」と考え、就労支援機関に相談。そこで就労移行支援事業所を紹介されたのが4年ほど前でした。

ハードオフコーポレーションでは障害のある方が買取ったCDの検品をしていることを知り、ハードオフファミリーのネット販売部門にも同様の仕事があることから、そこでの仕事を切出しました。

就労移行支援事業所の紹介で見学、実習、面接を経てトライアル雇用につながったのが、Jさんです。その後、店舗でもバックヤードの仕事で3人を採用し、うち2人が就労移行支援事業所からの紹介の方です。



本人は 好きなことが仕事に生きる

Jさんは就職3年目。本、CD、DVD、ゲームソフトのネット販売部門で、買取った商品の検品をしています。CDの検品では、傷や歌詞カードの破れなどをチェックし、専用アプリで調べた市場価格を参考に、販売価格を決定。それらの情報をフォーマットに入力し、販売サイトにアップします。

「初めは値段を決めるのが難しかった」と言うJさんですが、1年ほどでゲーム以外の商品に関しては上司への確認はしなくなりました。「今も同梱物のあるゲームソフトやアイドルのCDは、値段のつけ方に迷います」(Jさん)。ECセンター長の高橋兵庫さんは、「CDだけで1日100枚ほど出品しています。Jくんの担当だけで月間200万円の売上を作っているんですよ」と讚えます。

Jさんはもともと音楽やゲームが好きで、「検品していると好きなアーティストのCDやゲームに出会えるのがうれしい」と言うJさんに、高橋さんが「話がとまらなくなることが

業種	CD、DVD、ゲームソフトなどの買取販売
従業員数/障害者数	653人/4人
障害種別	精神障害、知的障害
主な仕事内容	販売、メンテナンス他

あるね」。「今後はDVDなども任せてもらえるようがんばります」と、Jさんは張り切っています。

事業所は 就労移行支援事業所のフォロー

Jさんを含む3人は、同じ支援事業所から紹介されて雇用しました。

経営管理部総務課課長代理の山下浩宗さんは、「障害者法定雇用率を満たしておらず、どうしていいかわからないまま企業説明会などに参加する中、出会ったのがこの支援事業所でした」と話します。支援事業所のひとつのオフィスが、同社の店舗に近かったこともラッキーでした。支援事業所は、障害のある方の紹介から採用後の定着のための訪問まで、こまめにフォローアップをしてくれます。必要があれば、関係者を集めて話し合いの場も設定してくれます。

その後、別のオフィスからも採用することになり、山下さんはとても「心強い」と感じています。「手探りで始めた障害者雇用で、今でもわからないことが多い。いつでも相談に乗ってくれる支援事業所を頼りにしています」。



これから 現場はリーダーに任せる

現在雇用している障害のある方は、ネット販売部門のJさんの他は店舗に配属されています。ひとりは、一般のスタッフ同様に店頭で接客までしています。あとのふたりは、店のバックヤードで商品をきれいに拭いたり値札をつけたりしています。

山下さんは、「店舗で働く方に対しては店長のフォローが不可欠。店舗でもECセンターでも、現場ではリーダー(店長)に対応を任せています」と言います。「自分の仕事は、枠組みを作ることと、障害のある方が相談できる相手を作ること。仕事の切り出しなどはアドバイスできるし、困ったことがあれば就労移行支援事業所に連絡をとることはできます。そのために、現場のリーダーから話を聞く機会を持っています」。



Jさん(右)
ECセンター長 高橋兵庫さん(左)

特性を理解しながら、社会人としての指導もしてくれます





きっかけ 「気づいたら一緒に働いていた」

「ボニークリーニング」という屋号で知られる穂高株式会社。まちにあるクリーニング店に出される洗濯物を回収して洗い、またクリーニング店に配達しています。

松戸事業所の中には、配達エリアで分けられた4つの工場があります。

ここで雇用して5年ほどになる聴覚障害のある方はふたりです。「恐らく一般求人に応募してきたのだと思いますが、はっきりはわかりません」と、生産部次長の小林隆之さん。採用は各工場のチーフに任せられており、「仕事に差し支えないと採用したのでしょう。気づいたら、働いているのが聴覚障害のある方だった、という感覚です」と言います。このふたりに対しては特に配慮は必要がないようで、ただ、あまり移動のないズボンの仕上げを担当させています。

その後、会社として障害者雇用に積極的に取り組むことになり、ハローワーク経由で就労移行支援事業所から紹介されたのが、療育手帳を持つ知的障害のあるKさんです。以前の



聴覚障害のある方たちと違い、障害のある方として支援機関から採用したのは初めてだったので、支援員にいろいろ相談をしながら進めました。

本人は 見学、実習からの採用

「人によって音やにおいが気になるなど様々な特性を持つので、まず本人と見学に行き、その上で実習につなげました」と話すのは、Kさんの支援事業所の支援員。

現場でKさんの指導をする、生産部の平松博美さんは、「初めての受入れだったので、どう対応していいか迷いました」と振り返ります。障害についての本を読むと、「ひとりにしない」「パニックを起こすこともある」といった部分が目についたので、構えていました。しかし、一緒に働いてみると「構えなくてもいいんだ」とわかりました。実習が終わり、現場の他の従業員の納得が得られたためKさんの採用が決まりました。

平松さんは、Kさんができそうな仕事を考えました。最初はズボンの仕上げを任せましたが、例えばスーツのズボンとジーパンでは扱いが違い、「プレスするかアイロンをかけるか、なにもかけないか」といった判断が必要なため、Kさんには見分けが難しかったのです。そこでスラックスだけを任せることに。しかしそれは、他の人がフォローに入らなければ

業種	クリーニング業
従業員数/障害者数	250人/3人
障害種別	身体(聴覚)障害、知的障害
主な仕事内容	クリーニング準備、仕上げ

ばならず、負担が増えてしまいました。

平松さんは、Kさんにもわかりやすいワイシャツの洗い場に異動をしてもらいました。ワイシャツを洗濯機にかけた時に袖などが絡まってしまうのを防ぐため、シャツ10枚をそろえてひもでくる作業です。

「ワイシャツをくる時にきつくしないと、緩んで洗濯をしている間にからまってしまうので、気を付けています。いろいろな人に会えるので、働いてよかったと思います」と、Kさんは教えてくれました。

事業所は 支援機関にフォローを依頼

Kさんは、くくったワイシャツを次に回す順番がわからなくなることがあるため、近々、支援事業所に支援に入ってもらう予定だそうです。必要であれば、作業マニュアルなどを作ることも考えています。

平松さんは、Kさんが間違ったやり方をしていたら、指摘・説明してから正しい方法を教えているそうです。これは毎日接する中で、彼が一番理解しやすいとわかったからです。現場で話し合っただけで決めた指導方法で、「こうすると正しいやり方を覚えてくれる」と言います。



これから みんなで関わる

生産部の三浦 拓さんは、「実習は『お見合い』。双方が『これでいいか』を見極めるためには、あった方がいいシステム」と言います。三浦さんも、Kさんの受入れに身構えていましたが、今では障害のある方にフィットする仕事もあるのだと実感しています。

必要であれば、業務の変更やマニュアルの作成など配慮をし、本人が働きやすい仕事を探します。

平松さんも、「担当するのはだれかひとりに決めなければならないと思っていましたが、実習を経験してみると、みんなで関わればいいのだとわかりました」と言います。

「Kさんのためのマニュアルを作ろうと思っています。それができれば、他の工場でも受入れをしていくことができるでしょう」と、小林さんは今後について話してくれました。



(左から)生産部次長 小林隆之さん、生産部 平松博美さん、同 三浦 拓さん

推薦者より

本人に合った仕事を探して試させてくれます





きっかけ 障害のある方の雇用がゼロに

京葉ガスリキッド株式会社は、「京葉液化ガス株式会社」として昭和 45 年に設立、平成 29 年に本社機能を船橋市咲が丘に移し、令和 3 年 1 月に現在の社名に変更しました。

千葉県と茨城県に 11 支店を有し、LP ガスやガス機器の販売・設置を手掛けています。

以前は茨城県でゴルフ場の経営をしており、その作業員としてゴルフ場のすぐ近くに住んでいた 20 代の重度知的障害のある男性を雇用していました。しかし、平成 30 年にゴルフ場が閉鎖になり、彼は他の支店などに通勤することが難しくなったため、退職しました。

もうひとり、脳卒中の後遺症で中途障害者となった方がいましたが、70 代と高齢になり退職。障害者雇用がゼロになってしまったのです。

それまで障害者法定雇用率を達成していたのですが一から雇用を再開しなければならず、障害者就業・生活支援センターに相談をして進めることにしました。

本社の清掃作業でひとり、トライアル雇用を受入れましたが、正式採用内定後、本人の病気再発が理由で辞退。再び仕事の切出しから始め、特別支援学校も含めて実習受入れから検討をしました。

本人は 障害を開示して就職

現在、障害のある方はふたり在籍しています。ひとりはコールセンターの一般求人に応募があった片脚に障害のある方で、本社で総務の仕事をしています。

もうひとりの L さんは 19 歳で知的障害があります。しかし中学校、高等学校では通常学級に通い、高等学校卒業後、障害を開示せずに就職しましたが、うまくいかず退職。そこで障害者として就職することを考えて障害者就業・生活支援センターに登録をしました。

センターの支援員は、L さんの能力を考えて事務の仕事で実習を申し入れました。L さんは会社を見学した上で 5 日間の実習をし、総務人事部、企画部、保安部の事務作業を体験しました。

センターの支援員は、L さんの希望も聞いて正社員での採用をお願いしました。その結果、正社員採用が決まり、総務人事部に籍を置いて保安部の仕事をしています。仕事は簡

業種	LP ガス・ガス機器等の販売
従業員数/障害者数	210 人/ 2 人
障害種別	身体障害、知的障害
主な仕事内容	事務、事務補助

単なデータ入力や書類チェックが中心です。ここで働き始めて 2 ケ月になる L さんは、「前職と全く違う仕事で戸惑いましたが、慣れてきました」と言います。パソコン操作は学校の授業で経験していましたが、最初は長時間、椅子に座っていると疲れてしまったそうです。

それでも、わからないことは聞きながら仕事を覚え、「しっかり続けたい」と意欲的です。



事業所は 総務人事部でサポート

L さんの籍は総務人事部にあります。その理由は、手厚いサポートをするためです。「毎日、勤務表を持ってくるので、別室で話を聞きながら判を押しています」と、総務人事部長の高橋 操さんは言います。

また、1 週間ごとに定期面談もしています。「初めは緊張して周りとのスムーズに会話ができなかったようなので『困っていても自分から聞くことができないかもしれないので、声をかけてあげて』と、保安部の者に依頼しました。別の部署の若い社員も、よく声をかけているようなので、孤立感はないようです」と、同部係長の行木和紀さん。

総務人事部が率先して障害のある方を受入れ、会社全体に働く様子を見てもらうことで、社員の抵抗感はなくなったようです。



これから 更なる仕事の切出し

京葉ガスリキッドでは、あとひとりの障害者雇用が必要で、当初考えていた清掃の仕事と簡単な事務作業は、充足してしまいました。

ただ、ふたりの障害のある方の仕事ぶりを見て、会社全体で「仕事をお願いするのは難しい」という考え方がなくなってきたので、改めて各部から仕事の切出しを提案してもらうつもりです。

「切出した仕事と本人の適性や希望がマッチするといいのですが」と行木さん。今後も積極的に実習時から、希望を聞きたいと考えています。



総務人事部長 高橋 操さん(左)、
総務人事部係長 行木和紀さん(右)

本人の
能力に
合わせて
待遇を
考えて
くれます

推薦者より



株式会社ホンダベルノ市川 (東船橋)

船橋市障害者雇用優良事業所表彰企業
平成 29 年度ふなばし♥あったかんぱにー



障害のある方が働きやすい環境整備

株式会社ホンダベルノ市川は、東船橋に本社を置き、県内 9 拠点で自動車販売を手掛けています。

障害者雇用については、10 数年前から始めていますが、「受入れ体制が不十分でなかなかうまくいかなかった」と会長の山本 朗さん。しかし、県の障害者就労支援事業を受託する会社から精神障害のある方の雇用協力を依頼されたことから、就労訓練の様子を見学し、一緒に働くことができると感じました。仕事の切出しをして、精神障害のある方 3 人(本部事務 2 人、PDI(車両整備)センターでの洗車 1 人)と身体障害のある方 1 人(本部事務)を雇用しました。

雇用に当たって山本 朗さんは、以前の苦い経験からまず受入れ部署のメンバーに理解を求めることが必要と、自らが見学をした就労訓練の様子を話したり、障害に関するエッセイを回覧したりしました。

また、日報や面談を活用して本人たちの悩みや成長に気づくよう工夫し、身体障害のある方のために環境整備をして、働きやすく能力を発揮しやすい職場づくりに努めています。一般社員と同様の待遇、給与体系(月給制)、研修制度への参加も可能にしました。

これらの取組みを評価し、平成 29 年度に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」として市から表彰をしました。

退職者の代わりに新しく採用

2 年前、本社で事務作業をしていた精神障害(うつ)のある M さんが退職することになり、取締役総務部長の山本雄太さんは、県の障害者就労支援事業受託会社に相談し、後任として精神障害(統合失調症)のある N さんを採用することにして、2 週間で仕事の引継ぎをしてもらいました。

しかし、M さんは状態が安定していれば仕事に支障はありませんでしたが、N さんは様子が違い、全く同じ仕事をしてもらうことはできませんでした。

ホンダベルノ市川で統合失調症の方の雇用は初めて。特性は聞いていたものの、N さんには社会人経験がなかったことも、仕事をしてもらうのに難しい要因となりました。

礼儀正しくコミュニケーションもとることができますが、

仕事内容について「前にもこう言ったよね」と確認されただけで気持ちが落ち込み、休みが続いたこともありました。そのため、本人は「週 30~40 時間(1 日 8 時間、週 4~5 日)働きたい」と希望しましたが、体力的に難しかったため、約 1 年をかけ調整を重ねたところ、1 日 5.5 時間、週 4 日の勤務を安定して続けられるようになりました。

フォロー体制をしっかりと作る

以前行っていた業務日報を、N さんにもつけてもらいました。業務だけではなく、疲労度や気分についても記入し、直属の上司である総務部人事課係長の堀 美枝子さんが毎日必ず目を通して「ポジティブな」コメントを返しています。また、初めの頃は「話を聞いてほしい」と希望があったので、1 週間に 1 度、30 分くらい面談をしました。その他、月 1 回「評価表」も提出してもらっています。具体的な目標を持って仕事をしてもらうため、課題項目を決め、自己評価と上司評価のギャップを面談で確認してもらいます。

仕事面では、ひとつひとつの仕事を確実に覚えてもらうため、メモを取る時間を待ったり繰り返し手本を見せたりして教えるよう、パート社員を含めた職場の方たちにもお願いしました。「最初にこう言ったよね」「それでは時間内に終わらないよ」など、ネガティブになりがちな言葉がけをしないように意識づけを図りました。

現在では、手先の震えにより苦手意識のあった DM の封入作業もスムーズにこなせるようになり、顧客データ入力、社員に回覧した記事のスクラップ、社内メールの発信などもできるようになりました。

他の障害のある方たちについても、指示が一貫しないことで本人が混乱することを避けるため、堀さんが全ての指示と判断をする体制になっています。

任せる仕事を先に決める

山本雄太さんは障害者雇用について、「これまでは採用した人に合わせた仕事を考えていましたが、本人のスキルを活かして会社に貢献してもらうためには、先に任せる仕事を決める方針にしたい」と言います。仕事の切出しは、総務部だけではなく、社内の各部門と協力体制を取っています。

採用後は、仕事の指導をする人が自分の仕事の停滞に悩まないよう、堀さんが障害のある方と一緒に業務を習得しています。「どこにつまずくのかを把握し、繰り返される質問に自分が答えられるよう備えています」。

障害のある方は、今年度から所属を総務部に移し、山本雄太さんと堀さんがサポートをしています。部のミーティングにも参加してもらい、それぞれが作成した月間予定を発表します。「モチベーションを保って活躍してもらえたら」と、山本雄太さんは期待しています。



取締役総務部長
山本雄太さん



令和2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

障害者雇用について優れた取り組みをしている市内事業所を表彰する制度(P3を参照)において、今年度は2事業所が「ふなばし ♥ あったかんぱにー」に決まりました。

1月27日に開催された「障害者雇用推進・啓発イベント『はたらく』ということ」で表彰式を行いました。

※文中敬称略



(松戸 徹市長を囲んで)

○株式会社ヒロハマ 千葉工場 (缶キャップの製造)

○医療法人社団弘成会 (医療・福祉施設運営)



〈評価ポイント〉

- ・作業環境の整備、改善に積極的に取り組むことが定着につながっている。
- ・面談などによって必要な支援につながっている。

〈評価ポイント〉

- ・型にはまらず融通の効く業務から、その方ができることが仕事となるのが良い。
- ・その方に合った働き方ができるよう支援している。

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

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. 10

発行：令和３年３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