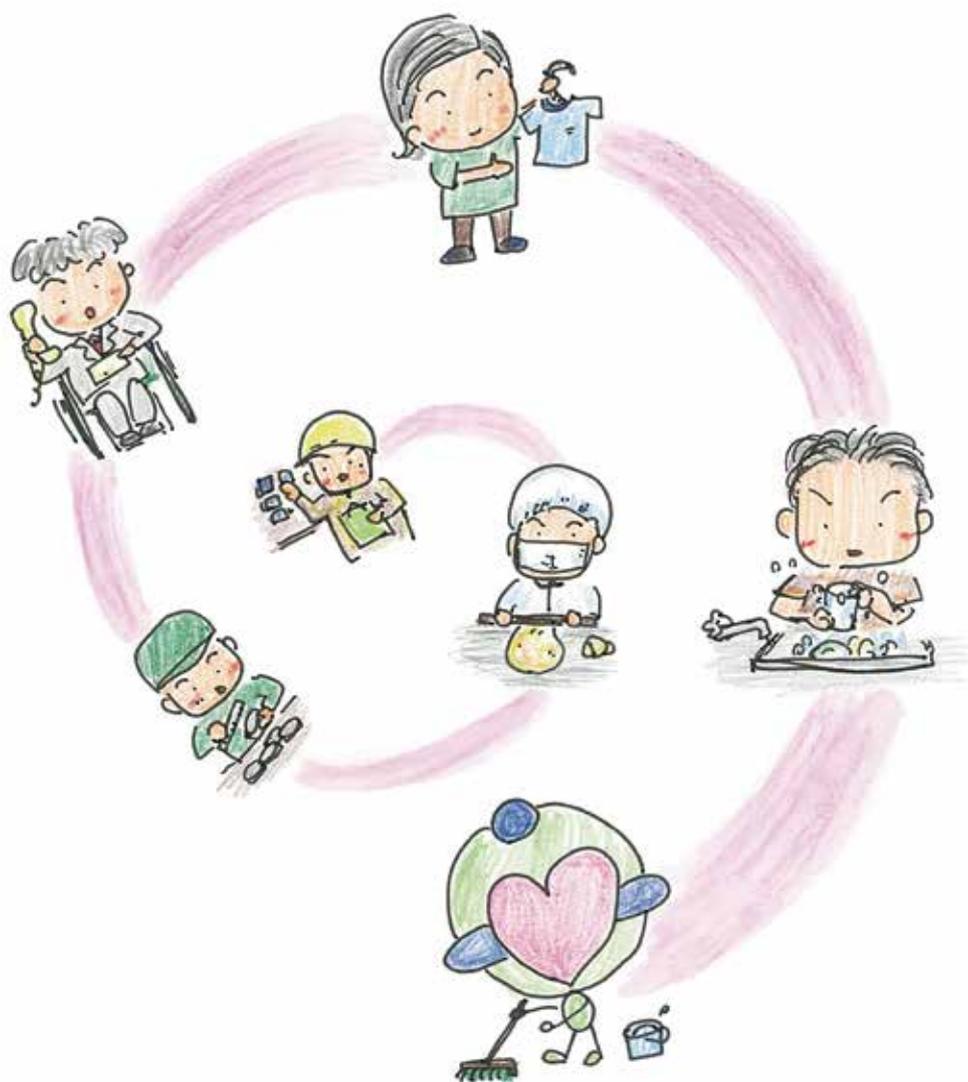


社会人への第一歩 一緒に働こう!

障害者職場開拓における職場実習・雇用受入れ事例集 No.13



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(※P12)」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2.5%となった法定雇用率(※P5)は、令和8年には2.7%へと引き上げられることが決まっており、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。



障害者雇用推進
キャラクター
はーとくん

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

一般社団法人巨樹の会 八千代リハビリテーション病院	P4
オーケー株式会社 市川田尻店	P5
社会福祉法人高嶺福祉会 初富の里	P6
イオンエンターテイメント株式会社 イオンシネマ幕張新都心	P7

職場実習先開拓事業について — P8・9

はーとくんのおすすめ情報 — P9

障害者就労支援機関が推薦する事業所での雇用事例

NRI みらい株式会社 木場拠点	P10
株式会社ビズリーチ	P11
スターティアウィル株式会社	P12
三菱HCキャピタル株式会社 豊洲オフィス	P13

令和5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

公益社団法人船橋市清美公社
株式会社 K. U. S. ロジスティクス・サポート
株式会社タカネ電業
羽田ターゲットサービス株式会社 千葉支店

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入れた場合、ひとり1回につき5日以上の受入れに対し、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P8をご覧ください。

障害者雇用優良事業所「ふなばし あったかんぱにー」

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。



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。当市では、事業主の皆様が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(※P12)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、障害のある方を雇入れる事業主を対象に、雇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。



回復期リハビリテーションに特化した病院

一般社団法人巨樹の会 八千代リハビリテーション病院は、平成19年に現在の地に新築移転した、回復期リハビリテーション専門の病院です。

手術後の治療と共に開始される積極的なリハビリテーション(急性期リハビリテーション)を脱した後に行われるのが「回復期リハビリテーション」で、専門家によるリハビリテーションだけではなく、入院生活すべてを、その方がなし得る最大の能力を有するまでに回復させることを目的としています。現在は、240床で入院を受けています。

病院で働いている障害のある方は7人。事務や看護補助などに従事しており、長く働く常勤の方もいます。

ハローワーク求人、自治体のチャレンジ雇用から

7人の方の採用の経緯はさまざまです。ハローワークに出している障害者求人に応募があった方や、隣市のチャレンジ雇用(※1)で働いている方の採用もしました。

清掃や事務補助(シュレッダーかけ、書類のファイリングなど)をする知的障害のある方や、看護補助(入院患者へのお茶出し、病棟ごとの見守り)と事務に従事する身体障害のある方など、それぞれの特性に合わせて業務をお願いします。

看護部長の田中且子さんは、以前勤務していた系列の病院で、手すりの消毒や入院患者のお茶のとりみ付けなどをする知的障害のある方や、共有部分の清掃や洗濯をする精神障害のある方たちを雇用した経験があり、中には看護補助で夜勤もこなす方がいたそうです。

特別支援学校(※2)生徒の職場実習の受入れは初めてでしたが、障害のある方と働いてきた過去の経験から理解を示し、当時総務課長であった杉谷裕子さんと共に、「まずは環境整備、看護補助の業務で様子を見ましょう」と返事をもらいました。



手袋を早く交換するための工夫

特別支援学校高等部2年生 Aさんの実習は、こうしてスタートしました。

環境整備での実習を考えていましたが、「それ以外にも何か経験してもらいたい」と考えた看護補助者の柴崎友美さんは、実習の様子を見ながら任せる業務を検討し、窓枠掃除、

業 種	リハビリテーション病院
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	手すりの消毒、ゴミ出しなど

ゴミ出し、手すりの消毒をやってもらいました。

「既に知的障害のある方を雇用しているので、同じ障害のあるAさんの様子も想像でき、不安はありませんでした。ただ、学校の先生から聞いていた『コミュニケーションを取るのが苦手』という部分が心配ではありましたが、事前面談でAさんと話をしたことで、2週間で慣れてくれるのではという気持ちが生まれました」と、杉谷さんは振り返ります。

Aさんは手すり消毒の際に、汚れたら手袋を交換するよう指示されました。しかしビニールやゴム製の手袋は、手に汗をかくと交換するのに時間がかかります。それを見ていた柴崎さんが、手袋を二重にはめて外側だけ交換するようにアドバイスをしたところ、かかる時間がかなり短縮されたそうです。「手すりの拭き方が丁寧だったこともあり、最初はワンフロアの消毒に3時間かかっていましたが、2週間後には1時間で終わられるようになりました」(柴崎さん)。

Aさんは、半年前に採用になった方と一緒に、同じ作業をしました。柴崎さんは、「Aさんは最初は目を合わせて会話をすることができませんでした。この方とは少し話することができたようだったので、この方を介して学校生活やゲームの話をしました。3~4日で打ち解けてきて、Aさんの言いたいことがわかるようになりました」と、急がずじっくり関わった様子を話してくれました。



「その方に合った仕事」を準備する

杉谷さんは、「病院は、障害のある方を受入れやすい環境だと思います」と話します。「また、事務部や看護部など仕事が多岐に渡るので、その方に合った業務の準備をしやすいですね。準備した仕事をその方に提案し、達成できるかどうかという工程を何度か繰り返しながら指導します」。

Aさんの場合も、壁の汚れを拭き取る作業をお願いしてみたところ、細かい作業が苦手な様子だったため別の仕事を頼むことにしました。また、Aさんと同じ作業をしていた方は最初は事務部に所属していましたが、ステップアップして作業を増やし、看護部に異動しています。

「いずれにしても、大事なものは一緒に働く現場スタッフの気持ちです。理解を求めながら、今後も実習など受入れに協力したいですね」と、杉谷さんが語られました。



事務長代行 杉谷裕子さん(右)、看護補助者 柴崎友美さん

4 ※1 主に知的障害のある方を、国や自治体で1~3年間をめぐり非常勤職員として雇用し、その経験を活かして一般就労につなげる制度。
 ※2 障害のある幼児児童生徒に幼稚園、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知識技能を授ける目的の学校。



ディスカウントスーパーマーケットの運営

オーケー株式会社は昭和 33 年の創業以来、特売チラシの廃止、仕入れブランドの限定などさまざまな革新的な取り組みを行いながら、現在では関東 1 都 3 県にディスカウントスーパーマーケットを 150 店舗以上運営しています。

「高品質・Everyday Low Price」を経営方針に掲げ、より良い品を低価格で提供できる店をめざしています。また、「『オーケーが近くにあってよかった』と思ってもらえるように、年間 10 店舗の新規出店を目標にしています」と、人事部採用グループ新卒採用チームの山脇菜奈さん。

障害のある方の採用については、「例年、積極的に採用を進めています」(山脇さん)。その成果があり、現在、障害のある方の雇用率は 2.6% 以上です。ただ、毎年約 100 人を新しく正社員として採用するため、更に障害のある方についても採用していきたいと考えています。「もちろん、法定雇用率※3を達成することだけが目的ではなく、性別、年齢、障害の有無に関わらず多様な人材を雇用することが『身近なスーパーマーケット』をより身近に感じてもらえることにつながると考えています」と、山脇さんは話します。

千葉県では特別支援学校「窓口校」制度を活用

1 都 3 県に店舗があるオーケー株式会社では、特別支援学校の生徒を、職場実習を経て採用しています。その中で千葉県の学校は、窓口校制度※4を活用して多くの店舗での職場実習につなげています。

今回、特別支援学校高等部 3 年生の職場実習を受けた市川田尻店は、令和 5 年 2 月にオープンした新しい店舗です。センター長の大澤 昇さんは、「この店で障害のある方を受入れたのは初めてですが、私自身は以前に働いていた店舗で、障害のある方と働いた経験があります」と言います。

「どんな特性がある方なのか、面談だけではわかりませんので、一緒に働いてみたり、現場で一緒だった従業員に様子を聞いたりして理解するようにしています」(大澤さん)。

今回の実習生は、とてもやる気があり、がんばりすぎる傾向にありました。しかし、現場のパート従業員には実習生が来ることを事前に伝えてあり、従業員は本人とコミュニケーションをうまくとることができ、仕事に没頭している時には「落ち着いて」「周りを見て」と声をかけることができました。

また、休憩室でクールダウンするよう促したこともありま

業 種	ディスカウントスーパーマーケット
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	店内での品出し

す。「採用を前提に週末にも実習に来てもらいましたが、来店客数がぐんと増え、作業量も増えますので、集中し過ぎないように周囲で気を配るようにしました」と大澤さんは振り返ります。



受入れの経験を伝えていく

山脇さんが現在の部署に就いて、障害のある方の新規採用に関わるのは、これが初めてでした。前任者から引継ぎはあったものの、実際に本社の担当として仕事をするには、大澤さんのような経験豊富な社員に教わることも多いと言います。「事前にどの程度の情報を把握すべきか、特別支援学校の先生とはどんな打合せをしたらいいのかなど、現場での経験を知ることで自身の採用スキルがアップしました」(山脇さん)。



「一般の方と障害のある方では、採用の流れが違います。具体的には実習をはさむこと。ハローワークの障害者求人から応募された方でも、必ず 2~3 日の実習は行ってもらいます。また、一般の方からは面談で人となりや応募動機を聞くことができますが、障害のある方は細かい情報を支援する方から聞くことになるという点も違います」と言う山脇さんは、現場である店舗と連携を密にしながら採用をしています。

受入れ側のスキルアップを図る

大澤さんは、「20 年、障害のある方と一緒に働きましたが、全く違和感はありません。スーパーマーケットでは、障害のある方に適した仕事が多いので、その方の適性に合った役割を探すことはできると思います。一方で、チームワークで動くことが大事なので、コミュニケーションを取ることができるかを把握するためにも、職場実習はあった方がいいですね」と言います。

山脇さんは、「会社として障害のある方の雇用を継続していきたいと考えています。そのために必要なのは、受入れ側のスキルアップです。例えば、『障害のある方は働くことができない』というイメージを持たれる方もいると思いますが、程度も適性も様々で、働く意欲がある方も多いです。地域に出店させてもらっているので、障害のある方も活躍してもらえる店だと地域の皆さんに安心して利用してもらいたいです」と話してくれました。



人事部採用グループ
新卒採用チーム
山脇菜奈さん



市川田尻店
センター長
大澤 昇さん

※3 障害に関わらず誰もが希望や能力に応じて職業を通じた社会生活に参加するため、従業員の一割以上、障害のある方を雇用する義務(民間企業は現行 2.5%)。
※4 千葉県内の特別支援学校就労支援ネットワークで、就職先開拓の情報共有と有効活用を目的に、代表(窓口)校が県内学校の希望をまとめ企業等と交渉する仕組み。



高齢者支援と障害者支援に携わる法人

社会福祉法人高嶺福祉会は鎌ヶ谷市に法人本部を構え、高齢者支援と障害者支援を行っており、千葉県、埼玉県、神奈川県、静岡県、兵庫県に、併せて14の事業所があります。

特別養護老人ホーム初富の里は鎌ヶ谷市内にあり、ショートステイ、デイサービスなどのサービス提供もしています。

職場実習先開拓員が特別支援学校の進路担当教諭と共に施設を訪れて大山和重施設長と、本部のある「特別養護老人ホーム さつまの里」の施設長が同席しました。

法人として障害のある方の雇用はしているものの、中には障害者手帳を取得しているかわからない方もいる様子でした。「気分が波があったり物忘れが多かったりする人もいますが、一般枠で採用しており、障害者手帳を取得しているか確認したことはありません」と、大山さんは言います。「対応が難しく、結果的に退職してしまった人もいます」。

利用者と接することのない仕事で受入れ

さつまの里では、近くの特別支援学校から教諭の引率で生徒15~16人が清掃に来ることがあるそうですが、仕事の体験のようで、採用をしたことはありませんでした。ある程度の期間、同じ生徒が通ってくる実習は、どちらの施設でも受入れたことがなく、進路担当教諭に対して実習までの流れや学校のフォローなど、細かく質問がありました。

そして、まず初富の里で高等部の生徒が実習をすることになりました。大山さんからは「利用者と接する場面では難しい対応もあるので、その他で考えられる仕事は、清掃とシーツ交換があります。清掃は年配の職員が行っているのですが、ついていてもらえるよう依頼できます」と提案があり、それで希望する生徒を探すことになりました。

真面目で諦めない性格の実習生



特別支援学校高等部2年のBさんが実習に来る前、大山さんから職員に「こういう方が来るので、挨拶や言葉遣いなどお手本になるよう行動してください」と伝えました。

業種	特別養護老人ホーム
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	清掃、シーツ交換

実習では清掃と庶務担当の岡崎和子さんが掃除機を使っでの清掃、シーツ交換などを指導しました。「長時間の作業で疲れたようで、次の作業に移るのには少し時間がかかりましたが、隅々まで掃除機をかけるなど一生懸命でした。あいさつもしっかりできていて、社会に出ることを考えて学校でいろいろ指導しているのだと感じました」(岡崎さん)。

Bさんは真面目な性格で、清掃の仕事を教える担当になった男性職員の熱心指導に泣いてしまったことがありました。昼休憩の時に広報研修担当の浦沢美香さんがBさんに様子を聞くと「私かわからないことを指摘してくれてありがたい。がんばります」と、諦めずに実習を全うしました。大山施設長は状況をBさんの担任教諭に伝え、情報を共有しました。

受入れるための事前準備をする

実習後、職員から、「どんな人が来るか、事前に対応を学んでおけばよかった」という声が出ました。以前から、職員向けに障害そのものや障害のある方のことを学ぶ機会を作りたいと考えていたので、これを機に特別支援学校の教諭に依頼をしました。



以前、高校からの新卒でさつまの里に入職し初富の里に異動後、違和感を抱いて自ら受診し、「注意欠如・多動症(※5)」と診断された方がいました。「違和感の原因が分かって良かった」と精神保健福祉手帳を取得し、障害者雇用として2年ほど働きましたが、他にやりたいことを見つけたと退職しています。

この方に限らず、現在働いている職員の中に障害があるとまでは言い切れないと感じるケースが増えており、大山さんは対応の難しさから学習の機会を持ちたいと思ったのです。知識を得ることで、新たに受入れる障害のある方への対応がスムーズになるという実感を、実習を受入れてみて強く持ちました。「現場の理解を得るためにも、担当者が事前に知識を持っておくことが大事です」。

「障害の有無に関わらず必ずその人なりの可能性があるもので、型に当てはめようとするのではなく、可能性を見出すことができれば本人の自信にもつながります。誰でもわからないことがあれば不安になります。受入れる側も忍耐強くひとつひとつ受止めることができれば」と、大山さんは言います。



施設長 大山和重さん(中央)、広報研修担当 浦沢美香さん(右)、岡崎和子さん(左)

イオンエンターテイメント株式会社 イオンシネマ幕張新都心 (千葉市美浜区豊砂)



日本最多のスクリーンを持つ「イオンシネマ」

イオンエンターテイメント株式会社は、平成3年に株式会社ワーナー・マイカルとして設立し、平成25年にイオンシネマズ株式会社と合併、現在の社名になりました。映画館「イオンシネマ」は劇場数96、スクリーン数821と国内最多です。

イオンシネマ幕張新都心は、イオンモール幕張新都心内にあり、臨場感あふれる映像と音響を楽しむスクリーンや、アクションシーンなどに合わせて座席が動くスクリーンもあり、人気があります。

ダイバーシティの流れで障害者雇用

イオンエンターテイメント株式会社で障害者雇用に力を入れたのは平成30年。イオングループとしてのダイバーシティへの取組みがきっかけでした。「ダイバーシティ経営の目指す姿は、従業員の個性を生かし誰もが働きやすいことです」と話すのは、管理本部人事部ダイバーシティ担当の本多理恵さんです。

本社の事務職から障害のある方の雇用を始めましたが、新型コロナウイルスのまん延により出社が難しくなり、在宅勤務になりました。また、どんな方が活躍することができるかの事例を聞き、業務に興味を持って取り組むことができるということで「映画好きな方」に仲間として劇場で働いてもらうことにしました。

現在は、4,500人弱の従業員のうち、障害のある方は48人。本社では精神障害のある方が在宅勤務で、パソコンを使った資料作成などを行っています。また、劇場では、身体・知的・精神障害のある方たちが、接客を中心に働いています。

一部の劇場では職場実習も受け入れ

特別支援学校などから希望があれば、一部の劇場で受け入れができるよう準備を整えています。「劇場では来場者に接する仕事が多いので、ある程度のコミュニケーションスキルが求められます。お客様に楽しんでいただくため、エントランスや客席の清掃、チケットの確認などをしてもらいます」と言うのは、管理本部人事部人事グループの樋口浩介さんです。

イオンシネマ幕張新都心では、Cさんが春と秋の2回、実習をしました。スクリーンごとに上映スケジュールが違うの

業種	映画館
実習生	特別支援学校高等部2年生
実習期間	春・秋各2週間
主な実習内容	劇場内の清掃等

で、その予定表を見ながら、上映の合間に客席の清掃をします。また、来場者が返却した飲食物のトレイをまとめたり、上映に合わせて扉を開閉したりもしました。

最初は仕事を教えてもらいましたが、ある程度慣れればひとりで動くことができました。もちろんマネージャーをはじめとする他のスタッフも様子を見ていて、声をかけたりアドバイスを出したりしました。



劇場での採用を増やしていく考え

樋口さんは、「今後は、劇場で障害のある方の採用を増やしていきたいと思っています。配置が難しいところもありますが、できれば1劇場にひとり採用したいです」と言います。

「採用面接では、その方の配慮事項を確認し、『こちらでも障害者雇用に不慣れな点がありますが、できるだけ対応したい』と歩み寄ります。採用後にも、体調の変化などがあれば勤務時間の短縮等の相談に乗ります。慣れればまた元に戻せます。大事なのは、無理をせず長く働いてもらうこと。そのためには体調優先で、必要ならば支配人やマネージャーに相談してもらいたいです」(樋口さん)。

樋口さんは、障害者雇用に携わってまだ1年ほどですが、障害のある方の特性は人それぞれだと感じています。「雇用を考えたら、まず行政や支援機関に相談するのがいい」と、これまでを振り返ります。「私どもの会社では、イオングループの特例子会社※6があり、障害者雇用に関してはそちらに相談をすることもあります」(樋口さん)。

本多さんは、「いろいろな研修に参加すると、障害のある方を『ひとりの人間として接して』と聞きます。雑談を兼ねてコミュニケーションをとったり、相談をしやすい雰囲気を作ったりすることで、面談で緊張せずその方本来の姿に接することができると思っています」と話します。



管理本部人事部ダイバーシティ担当 本多理恵さん(左)、
同部人事グループ 樋口浩介さん

※6 障害者雇用に特別の配慮をし、厚生労働大臣の認可を受けた子会社。



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取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。そのために、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」「この作業をしてみたい」という希望があった時には、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。受入れが可能であれば、より具体的に日程や作業内容の打合せに移ります。

また、実習希望の本人との面接を設定しますので、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、疑問があれば遠慮なく聞いてください。



4 職場実習の実施

いよいよ職場実習の実施です。

実習中は担当者の付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、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う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—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
～一緒に動こう！～
(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)



グループ会社のサポート業務を担う

NRI みらい株式会社は、企業コンサルティングなどを行う株式会社野村総合研究所(以下「NRI」)の特例子会社として平成27年に設立されました。NRI グループのオフィスサポート、ヘルスキープングなどを中心に、グループのダイバーシティ(多様性)の拡充を図っています。

拠点は、神奈川県横浜市西区みなとみらい(本社)と、東京都江東区木場、東京都千代田区大手町の3ヶ所にあります。

障害のある方は108人で、そのほとんどが知的障害のある方です。「オフィスバリューアップ」として、会議室やオフィス内の清掃をメインとした社内環境の整備を行ったり、本社ではカフェ業務を行って店頭販売や各部からの注文にデリバリーをしたりしています。以前より親会社のテレワークが進みオフィスに出勤する人が減ったことから、郵便物をスキャンしてデータを社員に送る業務もしています。

そのほか、精神障害のある方が、投資信託データの管理やPC・IT業務のサポートを担当しており、こういった業務も新たな採用の対象になりました。

パソコンのセッティングやIT業務に携わる

現在、精神障害のある社員は9人で、他の障害との重複がない方は4人。そのうちひとりとは本社で投資信託のデータ入力を担当しています。

木場拠点で働くDさんは、パソコンのセッティングやIT業務のサポートをしています。以前はシステム開発の仕事をしていましたが、退職後、就労移行支援事業所に通い、ライフサイクル、活動サイクル、コミュニケーションを学びました。

1年経った頃、こちらの会社を知り、本社を見学し説明を聞きました。「IT系を希望したわけではありませんが、スキルは活かしたいと思っていました。サポートの手厚さを感じ、『いっしょにやっ

ていこう』と言われていたような雰囲気があり、ここでなら働くことができると、入社を決めました」(Dさん)。

Dさんは、知的障害のある方たちのサポートとして、パソコンのパスワード変更などもしますが、「丁寧に接しよう、じっくり話を聞こう、困っていたら一緒



業種	オフィスサポート他 (特例子会社)
従業員数/障害者数	150人/108人
障害種別	精神、知的、身体
主な仕事内容	清掃、データ管理、PC・IT業務サポート他

にやろう」と心がけているそうです。働き始めて1年半の現在は、「いずれは本社で働いて会社に貢献したい。自分のITスキルで、仕事やサポートを広げていきたい」と前向きです。

精神障害のある方の就労定着

オフィスサービス事業一部HRM第一チーム指導員の山口綾子さんは、ヒューマンリソースマネジメント(人的資源の管理)として、障害のある方たちの定着支援と、精神障害のある方たちの新規採用を担当しています。

「知的障害のある方は特別支援学校から採用前提の実習を経て採用し、精神障害のある方は支援機関からトライアル雇用(※7)を経て本採用につなげています」(山口さん)。

「精神障害のある方に長く働いてもらうためには、①業務管理、②体調管理、③業務設計が必要」と山口さんは言います。「業務管理は、一日のタスクを『見える化』し、業務過多にならないよう、業務担当やメンタル担当(精神保健福祉士)などがデータを共有することです。体調管理に関しては、5段階評価で数値化し、管理表のコメント欄を通して随時相談ができる仕組みで、言語化が難しかったりリアルタイムで相談したかったりする場合にも対応します。業務設計では、他者と密に関わるのではなく遠隔地で『ゆるやかな連携』で仕事をしてもらっています」(山口さん)。



業務担当とメンタル担当がつく

Dさんは山口さんのことを、「相談しながら並走し、大黒柱のような存在になってくれる人」と言います。入社時に一緒に作った「合理的配慮(※8)整理シート」を毎年更新し、上司などとのコミュニケーション、人的環境、物理的環境に関する配慮事項を見直すことで、お互いを理解し、Dさんを始め障害のある方の支援が可能になります。

「精神障害のある方に必ず業務担当(業務管理者)とメンタル担当(精神保健福祉士など)が一人ずつついて、チャットでつながっています。本人の状態をデータで共有し、それぞれの専門知識を利用して定着に活かしています」(山口さん)。

推薦者より



定着支援の仕組みが素晴らしく、安心して働くことができる職場です



オフィスサービス事業一部 HRM 第一チーム 指導員 山口綾子さん

10 ※7 職業経験の不足などから就職が困難な方を試用雇用して適性などを見極め無期雇用へのきっかけにすることを目的としたハローワークの制度。
※8 障害のある方がない方と平等に社会生活に参加できるよう特性や困りごとに応じて行われる配慮。



業 種	情報・通信業
従業員数/障害者数	2,149 人/非公開 (株式会社ビズリーチを含む Visional グループ全体)
障 害 種 別	精神(発達含む)、知的
主な仕事内容	一般事務・庶務業務

人材関連のインターネットサービスを運営

株式会社ビズリーチ(以下「ビズリーチ」)は、「キャリアに、選択肢と可能性を」をミッションとし、平成 21 年より、即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」をはじめとする働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営しています。

障がいのある方は、オフィスサポートセンター室(以下「OSC」)に所属し、自社サービスにかかわる業務、及びバックオフィス業務の一部を請け負っています。メンバーは精神・発達障害のある方です(それ以外に、農園で胡蝶蘭を栽培している知的障害のある方も所属)。

オフィスサポートセンターの役割

マネージャーの齊藤絵美さんは、「OSCは、平成 30 年に、障がい者雇用の促進及び会社の生産性向上に寄与するための組織として立ち上がり、『自らも生産性が高い組織であり、ビズリーチ全体の生産性向上に寄与する』というミッションを掲げて、現在に至ります」と説明します。

OSC が請け負う業務の特徴としては、パソコン業務が多く、その内容が多様多岐であることが挙げられます。

「ひとつの業務を複数名で分担し、ひとりが休んでも業務が止まらないようにしています。またメンバーは複数の業務を担当しますが、約 100 種類ある業務の中から自分の特性に合った業務に従事しています(齊藤さん)。

OSC サポートスタッフの佐藤雄太さんによると、「業務は基本的には定型業務で自己判断が少なくミスにつながりにくいです。マニュアルがあり納期にもゆとりがあるため、安心して取り組むことができます。また、担当する業務により在宅勤務とオフィス出社を調整しています」とのことです。

「組織のポリシーは『①特別扱いはしない。②合理的配慮を行う。③仕事に対する姿勢を重視する。』の 3 つ。得意不得意は人それぞれですが、成果につなげるプロセスを大事にしています(齊藤さん)。



ユニットミーティングの大切さ

吉田光希さんは、入社して 1 年。以前の職場でコミュニケーションの取りづらさなどの違和感を持って受診したところ、自閉スペクトラム症(※9)と注意欠如・多動症と診断を受

けました。その後退職して就労移行支援事業所に通い、ビズリーチと出会いました。「障がい者雇用で働いた経験がなかったのですが、自分の特性に合った働き方ができそうだと思って応募しました。パソコンは、学生時代にエッセイを書いたりするときに使った程度でしたが、OB/OG 訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」で、企業と大学 OB/OG をつなぐ紹介文を書く業務等を担当しています(吉田さん)。「全体の文字数、会社が伝えたいと思うポイントを把握して読みやすい文章を書いてくれるので、吉田さんの仕事は依頼元の部署からとても好評です(佐藤さん)。

吉田さんは職場環境について、「定期的な面談、社内のチャットツールなどでコミュニケーションを取ることができるので安心して仕事に従事できています。また、仕事を始めると集中してしまい社員同士の交流を忘れがちなので、週 1 回 30 分間、OSC の仲間と交流することができる『ユニットミーティング』の時間は、仕事の息抜きにもなりとてもありがたいです。自由に時間をとるのは難しいので、明確に『コミュニケーションを取りましよう』という時間が必要です」と言います。



安心して活躍できるようサポート

OSC では、入社 5 ヶ月まではバディ制度を導入しています。障がいのある方ひとりに対しサポートスタッフひとりがつき、出社や業務に慣れるようにサポートをします。

吉田さんのバディを務めていたのが、サポートスタッフの江口幸子さんでした。「オフィスには、会議や休憩に使うことができるフリースペースがありますし、在宅勤務の際にも、朝会と夕会の時間を設け、体調などの確認をしています。また、バディ制度でしっかりサポートをしますが、ご自身でセルフケアができるようになることにも力を入れています。具体的には日報、セルフケアシート、オンラインカウンセリングの活用です(江口さん)。

こういったサポートがあることで、本人が安心して能力を発揮し、活躍できる職場を作っています。

推薦者より

企業のサポートもあり、本人の勤務が安定しています。



(左から)
オフィスサポートセンター室
佐藤雄太さん、吉田光希さん、江口幸子さん

※9 人とのコミュニケーションが苦手、物事に強いこだわりがあるなどの特徴をもつ発達障害のひとつ。「自閉症スペクトラム障害」と呼ばれることもある。略して「ASD」と言われる。



業 種	グループ会社のデータ入力他 (特例子会社)
従業員数/障害者数	17人/11人
障 害 種 別	精神、身体
主な仕事内容	データ入力、就労移行支援他

親会社はマーケティングと IT インフラ事業

スターティアウィル株式会社は、平成 29 年に、「デジタルマーケティング SaaS 関連事業」「IT インフラ関連事業」を展開するスターティアホールディングス株式会社グループの特例子会社として認定されました。拠点は、千葉市と熊本市の 2 ヶ所で、障害のある方は重度判定を含めて 12 人。精神障害のある方が半数以上を占めています。

前代表取締役社長で現在はシニアアドバイザーを務める飯田和一さんは、「例えば、グループ会社の勤怠システムを毎週チェックし、上長に送る仕事があります。以前は手入力で見視確認をしていたのでとても時間がかかりましたが、社員が仕事の組立てをしてくれたことで、1 時間で終わるようになりました。これからは、契約書などもクラウドになり、便利さと引き替えに障害のある方に適した仕事が減っていくでしょう。そこで発想を転換しデジタルトランスフォーメーション(デジタル技術を活用した業務改善等)を使って、障害者雇用と親和性の高い仕事を模索しています」と語ります。

課長として業務の進捗を管理

課長の笹野孝典さんは、精神障害(うつ病)があります。「介護職の頃、夜勤や不規則な睡眠で体を壊しうつ病を発症しました。主治医に相談し障害者手帳を取得して就労訓練を受けていた時、飯田さんが求人活動で訪れたことをきっかけにこの会社に入り 10 年目です。パソコンの訓練も受けましたが、会社で必要なことは入社後に身につけました」と話します。

現在の仕事は「業務の入り口とフィッティング」だと言います。業務がなるべく今の条件で円滑に進められるようにし、在宅勤務や熊本オフィスの社員も含め体調などを把握します。「ストレスを感じると症状が出るのではないかとビクビクしていましたが、似た経験を積み重ねてできることを増やしていく方法で回避しています」(笹野さん)。



課長に昇格してまだ数ヶ月ですが、仕事は以前から担当していたものの延長で、少しずつ増えています。「自己管理しながら取り組んでいます。仕事は面白いですよ」と、笑顔で話してくれました。

自分の病気を活かした社内セミナーを企画

膀胱直腸機能障害のある荒木裕美さんは 3 年前に入社。以前は貿易会社の事務をしていましたが、卵巣がんから人工肛門になり、身体障害者手帳を取得しました。障害者就労を考えて就労移行支援事業所(※10)で訓練していた時、飯田さんによる障害者雇用説明会に参加しました。「特例子会社を見学したのは初めてでしたが『普通の会社だな』という印象でした。手術の影響で重い物を抱えて持つことができないので、配慮事項として伝えてあります」(荒木さん)。

複合機販売に関わる書類の作成をメインに行っており、「親会社の顧客情報に関するやりとりなど、前職が役立つ面もあれば、精神疾患の方が多くひとつのミスで調子を崩すこともあるので、ダブルチェックを念入りにすることなどは、以前とは違う面です。不調時はカバーし合っています。お互いを理解しているので『お互い様』です」(荒木さん)。

荒木さんは、自身の体のことをきっかけに、婦人科検診に関するグループ会社内オンラインセミナーを企画し、セルフチェックの勧めなどを講演しました。「社員の健康のため、とてもありがたいこと」と飯田さんも評価しています。

荒木さんと同じ業務に携わる巨利さつきさんには、14 歳の頃に発症した統合失調感情障害があります。「臨機応変な対応が難しく焦ってしまいます」と、自身の症状を話します。不登校、引きこもり、就労継続支援 B 型・A 型事業所(※11)利用、就労移行支援事業所での訓練を経て、2 年前に入社しました。「入社前に、会社の皆さんに飯田さんから私の特性を伝えてくれたことがとてもうれしかったです。普通に話しかけてもらえて自分のことを認められるようになりました。これからは、新人に自分がうれしかったことを伝えたい。自分から発信できるようになりたいと思っています」(巨利さん)。



9 割が定着している理由を伝えていく

飯田さんは、「定着が難しいと言われる精神障害のある方たちが、この会社では 9 割継続して働いています。業務内容ではなく、その理由を発信していくことが、障害者雇用のコンサルティングも行う私たちの仕事と考えています。大事な『理解しようとする』です」と、強調します。

推薦者より



積極的に雇用を進めて、本人の特性や希望を踏まえて雇用管理をしています



シニアアドバイザー 飯田和一さん

12 ※10 就労を希望しそれが可能とされた障害のある方が、必要な訓練などを行う事業所。
 ※11 一般就労が難しい障害のある方に福祉サービスとして就労機会の提供や就労に必要な訓練などの支援を行う機関。雇用契約を結ぶ A 型、結ばない B 型がある。



統合後、初となる中期経営計画が始動

三菱HCキャピタル株式会社は、令和3年に三菱UFJリース株式会社と日立キャピタル株式会社の合併により誕生しました。祖業であるリースのみならず、航空、ロジスティクス、環境エネルギー、不動産、モビリティなどさまざまな事業を展開することで社会的課題を解決し、社会的価値を提供しています。

本社は東京都千代田区丸の内、全国にオフィスや支店を構えます。また、国内外にグループ会社を有しており、幅広く展開しています。

誕生から2年間の経営統合プロセスを経て、今年度からは中期経営計画を始動させました。これにより、ノーマライゼーションの考えに基づき、障害のある方、高齢者、女性、外国人の活躍を進める中で、障害者雇用を進めていくことになります。

合併以前から各店で障害者雇用

「合併前の各社でも障害者雇用は促進していました。障害のある方は各店舗に配置していましたが、雇用拡大を目的に、平成29年から人事部ビジネスサポートグループ(以下「BSG」)を設立しています。以後全ての障害者雇用管理をBSGで行っています」と話すのは、BSGの当初メンバーで人事・総務本部人事部ビジネスサポートグループの後藤忠春さん。

「現在は、集合配置型のBSGで45人、各店舗配置で29人が働いています。BSGでは、契約書の画像登録やパンフレット発送業務、名刺作成などの業務を行っていますが、将来的にはBSGから各店舗へ配置し、障害のある方と働くことを浸透させ、障害のある方のキャリアアップも図りたい」と、人事・総務本部人事部ビジネスサポートグループ次長の栗野勝哉さんは言います。「まずは請負業務が多くある店舗にBSGメンバーを駐在し、行う仕事を増やしています」。

栗野さんは、「グループ会社を含む全社員の理解促進のためeラーニング(インターネットを利用した学習)を始めました。また、来年度はまずBSGの管理者が各店舗を訪れてさらに理解を深めてもらい、その後、BSGが「障害のある方が多く働く部署のサポーターとなる『サポーター制度』を導入する構想を持っています」と言います。「全社で共通理解を持った上で、障害のある方の対応を各店舗の管理者に任せきり

業種	各種物件のリース、各種物件の割賦販売、各種ファイナンス業務等
従業員数/障害者数	2,143人/74人
障害種別	精神・身体・知的
主な仕事内容	契約書作成、パンフレット発送他

にするのではなく、BSGがサポーターとなって障害のある方の雇用に貢献していく予定です」と栗野さん。社員の理解を求めながら計画的に「社員一人ひとりが働きがいと誇りを持つ」経営ビジョンの実現につなげていく考えです。

マニュアルをわかりやすく改訂する

自閉症スペクトラム障害のあるEさんは、2年前に入社しました。「職場を見学して業務の説明を受けた時、皆さんの雰囲気は優しくて、ストレスを感じずに働くことができそうだと思います」。書類の封入、契約書のスキャンなど初めての仕事ばかりですが、「マニュアルがわかりやすく、必要に応じて改訂されるので安心です。自分にできることを確実に増やしていき、キャリアアップしたい」と意欲的です。後藤さんは、「すべての業務にマニュアルを整備し、ミスが発生したら改訂しています。これにより落ち着いて仕事をしてもらえます」と説明してくれました。



Eさんは入社後、自宅で転んで脊髄を損傷しました。半年ほど休んでリハビリに励み、復帰にあたっては時短勤務から再スタートをしました。3ヶ月でフルタイム勤務に戻すことができましたが、現在も少し後遺症があります。「仕事に戻ることができるか不安でしたが、困ったことは相談しやすく、配慮もしてもらえてありがたいです」と言います。

9割以上が契約社員から正社員に

「採用はエージェントを通して行います。面談では、こちらの求める人物像をお伝えしています」と栗野さん。栗野さんが言う「人物像」とは、「誠実で真面目なこと、コミュニケーションを取ることができ上司の質問を理解できること、そして障害の自己理解」です。

BSGで離職する方は年間1人ほどで、令和5年度はゼロです。定着する方は「誠実であること」が大きな要因と後藤さんは言います。「採用後1年間は契約社員ですが、その後、9割以上が正社員になります。『定年まで働きたい』という人が多いですね」。

推薦者より

本人と良い関係性ができています



(左から) 人事・総務本部人事部ビジネスサポートグループ 後藤忠春さん、Eさん、人事・総務本部人事部ビジネスサポートグループ次長 栗野勝哉さん



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 43.5 人未満（令和 5 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。

今年度からは法人の規模制限をなくし、大規模法人での取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 5 年度「ふなばし♥あったかばにー」が決定しました

令和 5 年度には、4 事業所が「ふなばし♥あったかばにー」として決定し、令和 6 年 1 月 17 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）

公益社団法人船橋市清美公社

総務部参事 松本健司 様

株式会社 K. U. S. ロジスティクス・サポート

代表取締役 松岡正悟 様

船橋市長 松戸 徹

株式会社タカネ電業

取締役 村上有志 様

羽田タートルサービス株式会社 千葉支店

支店長 塚本宜伸 様

<評価ポイント>

公益社団法人船橋市清美公社

- ・ 障害のある従業員が読みやすいよう、ひらがなを多用した業務スケジュール表を作成。
- ・ 障害のことを周囲に知られたくないという本人の意思を尊重した配慮。

株式会社タカネ電業

- ・ 人工透析の通院の際は、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を変えたりせず、従来通り働くことができるよう配慮している。

株式会社 K. U. S. ロジスティクス・サポート

- ・ 障害のある方でも安全に働くことができるよう、倉庫内の整理整頓や案内板の活用を徹底。
- ・ 勤務時間、日数や時短勤務の活用の際に本人の希望を尊重。

羽田タートルサービス株式会社 千葉支店

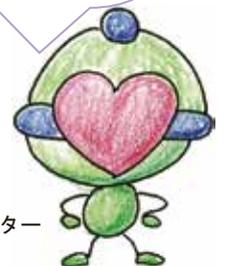
- ・ 障害があっても能力が高ければ時給を高くするなど、能力に応じた評価がされている。
- ・ 障害特性などを部署の管理者に伝えることで、受入れの配慮を実施している。

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
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
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



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. 13

発行：令和6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
はとくん