

# 茨城県 障害者雇用優良企業 取組事例集

第2集



障がい者雇用優良企業

茨城県

令和元年度に認定した事例を紹介します

## 取組事例1 京三電機株式会社

【所在地】古河市丘里11-3  
【取締役社長】荒川 智之  
【事業概要】自動車パワートレインシステム製品の製造及び販売  
【従業員数】1,841人  
【雇用障害者数】36人

### 1 取組のきっかけ

「多様性があり、“すべての人”が輝く会社にする」という考えのもと、特別支援学校や障害者就業・生活支援センター、職業安定所と連携し、障がい者雇用を進めています。各々の適性にマッチする職場を模索し、健常者と同じ内容の教育で人材の成長と活躍を目指しています。受入れ職場では、理解活動（教育）、ソフト/ハード両面の改善を行い、現在では、肢体・内部・聴覚・知的・精神と、障害のある多くの方が活躍しています。

### 2 取組のポイント・成果

#### ○特性に応じた配置

当社は、自動車部品製造を社業としており、生産に関わるいろいろな職場があります。（事務職、技術職、組立、検査、物流、清掃など技能関連職）

配属前の対話や職場体験により、適応や特性を配慮したうえで配置し、職場定着を図っています。



#### ○配属後のフォローとコミュニケーション

先輩社員や上司が親身にフォローし、特性を理解したうえでコミュニケーションを密にし、仕事に慣れていくよう対応しています。

仕事にある程度慣れてくると、無理のない目標を定め、それを達成することでやりがいが見られると考えます。

障がい者雇用は職場の新たな視点、発想が高まり、会社としても価値を高められます。

今後ますます推進していきたいと思っております。

## 取組事例2 株式会社カシマ

【所在地】かすみがうら市上稲吉1830-1  
【代表取締役社長】米田 一夫  
【事業概要】金属プレス加工  
【従業員数】58人  
【雇用障害者数】18人

### 1 取組のきっかけ

特別支援学校から依頼があり、職場実習を経て平成23年に新卒者を採用したのがきっかけです。それ以降、特別支援学校や障害者就業・生活支援センターから毎年実習生を受け入れ、会社全体で障害者雇用に取り組んでいます。

現在は、知的・精神障害の方を雇用しており、主にプレス加工・スポット溶接・部品ストアでのピッキング作業などの業務に就いて戦力として活躍しています。

### 2 取組のポイント・成果

#### ○誰にでも簡単に出来る化

「同じ手順で繰り返し作業する」、「目で見て理解できる」ことで戦力化が期待できると考え、写真入りで誰でも理解できる作業指示書を作成しました。

また、『紐を引くと、グループリーダーが離れた場所に居ても音と点滅ライトで異常を伝達できる設備【アンドン（呼び出しベル）】』を考案し、ラインの各所に設置しました。



#### ○本人の希望も叶えた職場配置および配置転換

作業手順を明確にし、作業環境を整えた上で、「やってみせる→言って聞かせる→させてみる」を繰り返し、本人の適性を判断しています。その上で、本人の「やってみたい」の希望を尊重し、職場配置および配置転換を行い、達成感を持って仕事ができるようにしています。

○企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）資格取得  
経営陣が率先してジョブコーチの資格を取得し、職場以外の相談事にも積極的に応えるように、配慮しています。

また、順次全てのグループで障害者職業生活相談員資格の取得を進め、障害者の気持ちを理解し、障害者がより働きやすい環境にするべく整備を行っています。

## 取組事例 3 三共貨物自動車株式会社

【所在地】筑西市横塚1357-6

【代表取締役社長】小倉 重則

【事業概要】運送業

【従業員数】376人

【雇用障害者数】13人

### 1 取組のきっかけ

平成19年、ハローワークから障害者の雇用を勧められた時に、以前から営業所でギフト用の化粧箱づくりを依頼していた障害者支援施設「ピアしらとり」の知的障害者のまじめな仕事ぶりが頭に浮かび、1ヶ月間の職場体験後に4名を採用したことがきっかけです。

その後は特別支援学校卒業生を雇用し、現在では13名の障害者の仲間が勤務しています。

### 2 取組のポイント・成果

○施設担当者や特別支援学校進路担当者との連携

施設や学校から事前に提出される、障害者一人ひとりに対する長所も短所も隠すことなく書かれた評価表により、トラブルを最小限に抑えることができたり、職場体験期間の施設担当者による献身的な指導や交流も、職場定着の上で大変役に立ち、また、これらの連携により一層信頼関係が深まりました。



○教育に3つの基本

職場体験当初から障害者職業生活相談員の資格を持つ3名を中心に以下の3つの基本教育を行っています。

①「障害」と「甘え」を見極める

障害によっては「覚えるまでに時間がかかる」ことがあるが、覚えてしまえば忘れずに、飽きずに継続できる長所があるので、じっくり繰り返し教えることが大切です。

②基本は平等に接する

障害のあるなしにかかわらず全員に等しく笑顔で声をかけ、ミスをしたら等しく注意をしています。また、発言や態度には十分注意を払います。

③顔つき、態度を見極める

朝の出勤時は特に注意深く観察し、安全面・製品事故等に配慮しながら声掛け等を行い、気分転換を図ります。

## 取組事例 4 社会福祉法人あかね会

【所在地】北茨城市関本町関本中259-6

【理事長】荒川 透

【事業概要】高齢者福祉事業

【従業員数】80.6人

【雇用障害者数】2.4人

### 1 取組のきっかけ

8年程前からの特別支援学校の職場体験、職場実習の実施に伴い、障害者就労への取り組みをスタートしました。その後は毎年、職場体験（1日～2日）を実施し、本人が希望し就労意欲が見られる場合は、職場実習（1週間）へ進みます。

さらに採用希望者については、2週間～1ヶ月程度の職場実習を経験してもらい、本人の理解、納得を得ると共に本人の特性をある程度掴んでからの採用としています。

### 2 取組のポイント・成果

○特性に応じた業務分担

採用前の職場実習では、できるだけ専属のジョブコーチを付け毎日のルーチンをただこなすだけではなく、その日その日のテーマ（重点作業）を決めて一つひとつの作業を丁寧に実習します。

さらに利用者やスタッフとのコミュニケーションもとれるようにするため、出勤初日から本人もスタッフも戸惑うことなく業務に入れます。



○差別を生まない周囲の意識

配属部署のスタッフは障害者であることを理解していますが、分け隔てなく、ある程度の目配り・気配りしながら普通に対応しています。特別な対応はしません。

○フォローアップ体制

業務について本人の理解状況を推察し、理解不足を感じる場合は、メモを取るなどの方法を教えます。一週間単位での業務の中で漏れやムラがあれば一緒に改善策を考えます。業務中であっても本人からの疑問や同僚・上司からの気付きがあれば、その都度話し合い解決します。

さらに、本人の意向を確認した上で業務に必要な資格取得の機会を設け、キャリアアップを応援しています。介護職員初任者研修、子育て支援員の資格取得実績があります。

## 取組事例 5 高浪化学株式会社

【所在地】 結城郡八千代町仁江戸 1 6 5 8

【代表取締役】 高浪 浩行

【事業概要】 プラスチック原料の受託加工・販売

【従業員数】 28 人

【雇用障害者数】 2 人

### 1 取組のきっかけ

ワクチン向けのエコキャップを回収し、弊社で洗浄・粉碎後プラスチック材料として使用する作業を障害者雇用につなげられないかと思い、県に問い合わせた結果、障害者施設を紹介して頂いたのがきっかけです。

スタートはこの洗浄粉碎の作業でしたが、現在はパレットなどを洗浄しメーカーへ戻す作業をしてもらっています。そして洗浄粉碎の作業は、障害者施設にお願いしています。

### 2 取組のポイント・成果

#### ○障害者施設への作業依頼

障害者雇用をきっかけに、障害者施設と関わりを持つことができ、今まで会社で行っていた作業の一部を施設にお願いしています。その結果、今までなかなか取り除けなかった異物（ブルトップや電池・紙くずなど）も手分けして除去していただき、非常に良い仕上がりで助かっています。



#### ○障害者に対する従業員の理解

初めての障害者雇用で、従業員も当初は戸惑いもあったかと思いますが、作業手順を明確化したり、障害者への対応の仕方も分かるようになった今では、他の従業員と変わりなく接しております。

また、彼らは、年間を通してほとんど休むことなく出社していますので、現在では決まった作業以外で欠員が生じたところのフォローに入るなど、幅広く対応できるため非常に戦力になっております。

今後も障害者の雇用を推進していきたいと思っています。

## 取組事例 6 株式会社チャンス

【所在地】 牛久市中央 4-10-12

【代表取締役社長】 鈴木 淑子

【事業概要】 機能訓練型デイサービス・訪問マッサージ

【従業員数】 30 人

【雇用障害者数】 6 人

### 1 取組のきっかけ

高齢者が住み慣れた地域や自宅で暮らし続けるための支援として、身体機能の維持・回復を目的とした「訪問マッサージ」「機能訓練型デイサービス」を事業化し、当初から、国家資格の高度な技術と知見を有する視覚障害者の方々の協力を得ることができました。

県内の有資格者は茨城県立盲学校出身の方が多く、その後輩にあたる方々も徐々に雇用させていただくことができ、現在もインターンシップの受け入れなどを行っています。

### 2 取組のポイント・成果

#### ○さりげなく見守る

視覚に障害があることに対し、スタッフ間では「声かけをする」「言葉で情報を伝える」ことを大切にしています。

説明する時は「右側に」のように具体的な表現で分かりやすく伝え、「これ」「むこうの」などの表現は使いません。

また、声の大きさや言葉遣いにも気を配り、やさしいトーンで話しかけます。施術事故もなく、利用者さんと会話を楽しみながら行っています。



#### ○安心安全な職場環境でプロとして働く

視覚障害者の機能訓練士を雇用しているため、デイサービス事業においては職場での導線をシンプルにし、休憩所やトイレを利用者と別に用意して、移動の障害を少なくしています。

施術後は、同僚の介護士が利用者の身体状況を聞き書きしてレポートを作成し、介護のための情報を共有できる環境を作っています。

お互いが有資格者であることから、プロとしての高い意識を共有する職場となっています。

## 取組事例 7 株式会社日立物流東日本

【所在地】 日立市城南町1-5-1  
【代表取締役】 名和 裕  
【事業概要】 貨物自動車による貨物運送  
【従業員数】 2,483人  
【雇用障害者数】 48人

### 1 取組のきっかけ

特別支援学校の職場実習受け入れや、合同面接会に参加した事が当初のきっかけです。

現在は身体・知的・精神障がいの方々を雇用しており、清掃や梱包・入出庫作業、事務作業補助など様々な業務に就いて活躍しております。

勤続30年以上になる方もおり、本人の意思や能力次第でステップアップできる環境が整っています。

### 2 取組のポイント・成果

#### ○職場訓練等の活用

採用前に職場実習や委託訓練で障がいのある方を受け入れることで、それぞれの障がいに対する理解ができ、採用の際にはその障がいに合った仕事に就けるよう配慮ができます。

この活用は、採用後の障がい者の方にも受け入れる従業員にも安心という効果をもたらしています。



#### ○障がいに対する理解の促進

障がいへの配慮はしながらも、ただ雇用するだけではなく、障がい者の方を戦力としてとらえるよう日頃から従業員への意識付けを行っています。

そのために障がいに対する理解を深めるよう、雇用支援機構の方に講習会を開催して頂いたり、障害者就業・生活支援センターの方々と密に連携を取りながら、1人1人の特性にあった対応を心がけています。

## 取組事例 8 日和サービス株式会社

【所在地】 日立市東成沢町2-2-10  
【代表取締役】 木村 慶一  
【事業概要】 廃棄物収集運搬・処理、ビルメンテナンス他  
【従業員数】 898人  
【雇用障害者数】 22人

### 1 取組のきっかけ

事業内容が多岐にわたり、障がい者の業務についても、廃棄物回収・処理作業や製品解体、清掃・緑化業務、販売業務など様々です。

日立市からの障がい者就労事業の検討要請をきっかけに2009年5月より開始している「日立福祉リサイクルセンタ」では、資源循環と障がい者の自立支援による地域社会貢献を目的に、パソコンなどの廃OA機器や小型家電、自動車安全装置などの障がい者による手分解・手分別リサイクル事業を行っており、昨年、創業12周年を迎えました。

### 2 取組のポイント・成果

#### ○シンボル事業としての位置づけ

「日立福祉リサイクルセンタ」を資源循環と障がい者の自立支援を通じて社会に貢献する当社のシンボル事業として位置付け、雇用の安定や施設のバリアフリー化、複数名の指導員の配置など、障がい者が働きやすい環境の整備・改善に努めています。



#### ○就労支援・自立支援

コミュニケーションが苦手、特定の物事に拘りがある等個々の特徴に対し、苦手な部分を補う指導方法や接し方を工夫し支援しています。作業マニュアルも、写真や図解を多く、すぐ見て解るような作成により理解を促しています。

#### ○特別支援学校との連携

地域の特別支援学校と連携し、生徒の社会参加・職業自立のためインターンシップを受け入れ、体験的な学習を通して、職業に対する知識・理解を深めます。

また、学校の実技講習会へ技術講師を派遣し、清掃業務の技術指導や安全教育等を行っています。

少数ですが毎年採用を行い、若手人財を育成し様々な業務で活躍いただいています。

## 取組事例 9 横関油脂工業株式会社

【所在地】北茨城市中郷町日棚字宝壺644-49

【代表取締役】伊藤 幸一郎

【事業概要】油脂製造

【従業員数】103.5人

【雇用障害者数】3人

### 1 取組のきっかけ

当社では、数年来ダイバーシティ経営を推進しております。多様な人材を採用し、一人ひとりがその能力を発揮できる会社を目指しています。

当社は製造業で工場のラインでの業務が主ですが、これまで採用した障害者の方は面談会でお会いし、得意な分野や本人の意向を確認して配属しています。

### 2 取組のポイント・成果

#### ○差別のない職場に

ダイバーシティへの取り組みの結果、女性従業員も多く働く職場となり、また、障害者や外国人の従業員も重要な業務を担っています。



#### ○障害者に配慮した労働条件

現在雇用している障害者は、総務部と品質管理部で勤務しています。

就業規則に「障害者の労働条件」を条文化することで、障害者に配慮した労働条件が運用できるようにしました。

それにより、職場単位で勤務時間等を決め、病気による継続的な通院をしながらでも勤務ができるよう、雇用形態を配慮しています。

## 取組事例 10 株式会社ハラキン

【所在地】鹿嶋市武井釜812-1

【代表取締役】原 謙次

【事業概要】きのこの生産販売

【従業員数】92人

【雇用障害者数】3人

### 1 取組のきっかけ

特別支援学校の現場実習をして入社いただいたことがきっかけです。

きのこ生産業務全般に携わり、仕事の幅を大きく広げて活躍されています。

### 2 取組のポイント・成果

#### ○シニアの皆さんの丁寧な指導

弊社従業員の平均年齢は65歳以上と地元のシニアの皆さんに支えられています。シニアの皆さんは特に教えることが丁寧で正確です。

弊社では「会社は家族の延長」と捉えており、障害者の方にとっても働きやすい環境となり10年以上と長く勤務いただけているのではと思います。



#### ○不安を取り除く面談

毎日の声かけは特別なことではなく行っています。

しかし、障害者の方も日によって情緒が不安定になったりしますので、その場合は、ご両親を交えての面談を実施したり、本人から不安な事、心配な事などを聞いたりします。

その甲斐もあり、みなさん元気に安心して仕事に取り組んでいます。

## 取組事例 11 株式会社サンワーク

【所在地】常総市水海道宝町2761-1

【代表取締役】小林 智

【事業概要】住宅用外壁の製造業及び人材派遣・紹介業

【従業員数】120人

【雇用障害者数】13人



### 1 取組のきっかけ

住宅用外壁パネルの表面を保護するための緩衝材の保安全管理をする作業が障害者の方にも出来ないかと思い、障害者支援をされている社会福祉関係施設へお声掛けした事がきっかけです。

現在は、知的・身体・精神等様々な障害を抱えた方々を雇用しており、緩衝材保全関連の業務だけでなく個人の能力に応じて外壁パネルの製造、仕分、及び塗装作業等の業務に携わり、仕事の幅を大きく広げて活躍して頂いております。社会福祉施設や特別支援学校と連携し、今後も積極的に採用活動を進めて参ります。

### 2 取組のポイント・成果

#### ○障害の特性を活かした職場配置と業務の割り振り

障害者各々の特性を活かした“適材適所”な職場配置と業務の割り振りをすることにより、本人のスキルやモチベーションアップ、そして生産性向上に繋がっています。

#### ○障害者就労・生活支援センターとの連携

職場になじめない等、悩みや不安を抱えている障害者の方に対しては、障害者就業・生活支援センターとの情報交換を行い、会社とセンター双方でフォローしていくことで生き活きと働く障害者が増え、離職率も低下しました。

#### ○障害者職業生活相談員資格の取得の推進

現場管理者には障害者職業生活相談員資格を取得するようにし、管理者を中心に障害者に寄り添うことで障害者が気兼ねなく相談ができ、これからもずっとここで働きたいと思えるような職場環境づくりを進めております。

## 茨城県障害者雇用優良企業取組項目

大項目	中項目	内 容	具体的な取組の例	
働きやすさ	職場環境	1 設備・環境	障害者に配慮した職場環境となっている。	バリアフリー化・手すり・スロープ等の整備
		2 作業効率化	誰もが作業できるような工夫がなされている。	作業内容の単純化・作業手順書等の整備等
		3 安全衛生	障害者が安全に作業を行えるよう配慮がなされている。	事故防止対策・安全装置の導入等
	雇用	1 労働時間 休暇制度	障害者に配慮した労働時間・休暇制度が設けられている。	短時間・短日数勤務・休憩時間の延長等
		2 正社員雇用	障害者を正社員として雇用している。	申請日時点で1名以上正社員で就労している障害者が在籍している
		3 継続就業	障害者が離職せず長期間就労している実績がある。	申請日時点で3年以上継続就労している障害者が在籍している
	人的環境	1 職員の理解促進	職場で障害者への理解促進のための取組を実施している。	職場研修会の実施・ジョブコーチの配置・活用等
		2 コミュニケーション	障害者とのコミュニケーションを図るための工夫がなされている。	連絡帳・手話取得勉強会・面談・声かけ運動等
		3 福利厚生	障害者が楽しく健康的に働ける取組を実施している。	レクリエーション・健康診断の実施等
積極性	姿勢	1 研修生の受入	障害者の職場実習受入を実施している。	申請日から過去3年以内に委託訓練・トライアル雇用等を活用している
		2 障害者支援	障害者就労施設等からの物品・役務の調達・発注等を実施している。	申請日から過去3年間のうち年間50万円以上発注している実績がある
		3 新規採用	障害者を積極的に採用している・しようとしている。	申請日から過去5年以内に障害者の採用実績がある、申請日から過去3年以内に求人登録をしている・障害者就職面接会等への参加実績がある

# 茨城県障害者雇用優良企業を募集します

県では、障害者の雇用に積極的に取り組む企業等を「茨城県障害者雇用優良企業」として認定し、県のホームページ等において公表することで県民の理解促進を図るとともに、障害者の方々に就労するうえでの有益な情報を提供することにより、障害者の就労を支援しています。

## 1 認定のメリット

- ・認定証の交付（3年間有効）
- ・認証マークを会社のPRに活用（HP・名刺等）
- ・ハローワーク求人票に認定企業である旨記載
- ・県建設工事入札参加資格審査の技術等評価項目加点
- ・県中小企業融資制度（雇用拡大支援融資）の対象
- ・県主催の就職面接会への優先参加
- ・企業の取組を県HPやパンフレットで紹介等



障がい者雇用優良企業

## 2 認定基準

- (1) 県内に本社があること。
- (2) 障害者雇用率が法に基づく算定方法により2.6%を達成していること、または過去3年間において法定雇用率を達成していること。  
※常用雇用労働者が43.5人未満の企業等においては障害者を1名以上雇用していること。
- (3) 裏面に掲げる4つの大項目において、それぞれ中項目1つ以上の取組を行っていること。
- (4) 特例子会社及び障害者就労施設等でないこと。
- (5) 申請日から過去1年以内に労働関係法令違反その他の認定にふさわしくない重大な事実がない者であること。
- (6) 企業の役員又は関係者が茨城県暴力団排除条例（平成22年茨城県条例第36号）第2条第1号又は同条第3号に規定する者でないこと。

## 3 申請方法

茨城県障害者雇用優良企業認定申請書（様式第1号）に、以下の3つの書類を添えて、ご提出ください。

- (1) 公共職業安定所に提出した直近の障害者雇用状況報告書の写し
- (2) 誓約書（様式第2号）
- (3) 取組内容、その他実績がわかる書類

※手続きおよび様式は県HPに掲載しておりますので、ご利用ください。

茨城県障害者雇用優良企業

検索



茨城県産業戦略部労働政策課

Tel:029-301-3656 Fax:029-301-3669

Mail:rousei5@pref.ibaraki.lg.jp

