

本事例集活用早見表

事業主の皆様のご要望は？

✓ 障害者を雇用したいが何から始めたらいいかわからない。

✓ 障害者雇用のイメージがわからない。

✓ 社員の理解を深めたい。

✓ どんな仕事が適しているか知りたい。

✓ 障害者を紹介してほしい。

✓ 職場内のサポート体制を整えたい。

✓ 支援制度を知りたい。

こちらのページをご覧ください！

まずはご相談を！
●障害者就業・生活支援センター（P.27）

県内の先進企業を紹介します！
●新潟県障害者雇用企業事例集 事例1～12（P.3～26）
●障害者雇用企業等見学会
●障害者雇用職場リーダー養成講座（P.28）

職場実習制度を活用してみませんか！
●新潟県障害者職場実習受入促進事業（P.31）
●障害者に対する職場実習事業（P.31）
●事業所現場を活用した障害者のための職業訓練（P.31）

まずはハローワーク（P.34）に相談してください！
●求人票を提出して、以下のイベント・制度を活用
・ハローワーク合同就職面接会（下記「イベントのご案内」）
・職場適応訓練（P.31）
・障害者トライアル雇用（P.32）

ジョブコーチをご活用ください！
●ジョブコーチ支援事業（P.31）

各機関の助成制度や優遇措置制度を有効にご活用ください！（P.31～P.34）

イベントのご案内

■ハローワーク合同就職面接会

求職活動をしている障害者と企業のマッチングの機会となる合同就職面接会で、多くの障害者との面接が可能です。

◎開催時期（H29.11以降）

開催日	場 所	ハローワーク
平成29年11月7日（火）	柏崎市市民プラザ（柏崎市）	柏崎
17日（金）	阿賀野市役所（阿賀野市）	新発田
平成30年2月16日（金）	上越観光物産センター（上越市）	上越・糸魚川
16日（金）	秋葉区新津健康センター（新潟市秋葉区）	新津
20日（火）	ハイブ長岡（長岡市）	長岡
21日（水）	朱鷺メッセ（新潟市中央区）	新潟

☎ 問合せ ハローワーク

障害者雇用事例動画

■企業の取組事例を紹介する動画を配信しています

障害のある方を雇用している企業の取組等を紹介する動画を、県ホームページでご覧いただけます。



障害者雇用に関わる支援機関等を紹介する導入編と企業の取組事例がご覧いただけます。
※所要時間は1本当たり10分程度です。

県ホームページ
障害者雇用

☎ 問合せ 県労政雇用課

新潟県障害者雇用企業事例集

平成29年度



04 フジコーポレーション株式会社

企業概要

所在地:燕市小池285

電話:0256-64-5511

事業内容:除雪機や農業機械の開発・製造・販売

従業員数:145名うち雇用障害者数5名

http://www.e-fujii.co.jp/

雇用の多様性
(ダイバーシティ)がモットー
トップの表明で、会社全体で取り組む

DATA BOX

現在の障害者雇用の状況

身体障害者2名 精神障害者3名

主な担当業務

身体障害者:原価管理、工場スタッフ(溶接作業等)
精神障害者:部品の袋詰め、ピッキング、部品出荷準備 等

雇用の経緯

以前から身体障害を持つ従業員はいたのですが、障害者雇用として取り組みを始めたのは、経済産業省平成25年度ダイバーシティ経営企業100選を受賞した際、障害者雇用の取組が進んでいないことを実感し、新潟労働局から精神障害者等雇用促進モデル事業を受託したことがきっかけでした(平成26年度～平成27年度)。当社は、高齢者、女性、外国人といった多様な人材を雇用し、その能力を最大限に発揮してもらうことを経営方針としています。モデル事業を開始するのに際し、トップがダイバーシティ経営の一環として、障害者雇用に取り組むと幹部社員に対して表明しました。受託事業に取り組んだ結果、平成26年度に2名、平成27年度に1名の精神障害者を雇用しました。

採用までのプロセス(一例)

- ① ハローワークによる職場見学会
- ② 面接
- ③ 職場実習
- ④ トライアル雇用
- ⑤ 正式採用

世界各地で使用されている
サンタクロース公認除雪機

point

1

精神障害者等雇用促進モデル事業の実施

モデル事業では、まず社内理解の促進に取り組みました。具体的には、新潟障害者職業センター(P.32参照)の職員を講師に招き幹部社員に対する研修会を実施したほか、県内外の先進的企業の見学を行いました。研修では障害特性や雇用上の留意点などを知ることができ、企業見学では研修だけでは分からない現場の状況を見ることができました。

また、環境整備として、休憩やカウンセリングのためのスペースを設置したほか、社内支援体制充実のため、6名の社員に「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させ、障害者職業生活相談員に選任しました。

平成26年度に雇用を開始した2名は、最初同じ業務(部品の袋詰め)を担当してもらっていましたが、職域を拡大するにつれ、それぞれの適性を考慮し、現在は違う業務に従事してもらっています。以前は社外に発注していた部品組立業務や繁忙時に派遣社員で対応していた出荷準備業務についても担当してもらえるようになりました。それがコストダウンに繋がりがり利益創出等のメリットが生じています。



作業室で部品を袋詰めする作業

工場で製品組立に必要な部品を
ピッキングする作業

パーテーションで区切られた休憩スペース

point

2

支援が必要なときは専門支援機関と連携して対応 指導担当者へのケアも

精神障害者は体調に波がでることがあり、元気に仕事をしているように見えても、急に体調不良により休んでしまうことがあります。そのようなときは、専門の支援機関の障害者就業・生活支援センター(P.27参照)に相談して、連携した対応をとっています。一方、指導担当者のほうも直前に伝えた指示や声かけ等が体調不良の原因ではないかと自責の念を持つケースがありますので、指導担当者へのケアも必要になります。当社では、月2回、新潟県臨床心理士会からカウンセラーを派遣(有料)してもらい、障害者だけでなく指導担当者との個別相談も行っています。そこで指導担当者は疑問や悩みを話し、適切なアドバイスをもらっています。

百聞は一見にしかず 実際に見ることが大事

総務部 清水さん



先進企業を見学した際、説明を受けた取組自体もたいへん参考になりましたが、実際に職場で働く障害者を見ることによって、障害者雇用をこれまでよりもずっと身近に感じるようになりました。そのことが当社の取組を実施するのに役に立ったと思います。実際に現場を見ることがとても大事と感じました。

こんな課題どうしていますか?

任せる仕事がない。あっても新たに雇用するまでの量にならない。

A

他企業の取組を見学して参考にしました。また、日頃から社外に発注しているものが障害者で担当できないか検討しています。

支援機関

～障害者雇用は、トップの決断がキー～

障害者就業・生活支援センターハート 就業・生活支援ワーカー 谷地田さん
(P.27参照)

フジコーポレーション株式会社様とは、同社が精神障害者等のモデル事業を受託される前年から関わらせて頂いておりましたが、当時は身体障害者以外の雇用には抵抗感がある様に感じられました。

モデル事業を受託すると社長が決断されてからは、積極的に取組を進められ、障害者を雇用した後も、新潟障害者職業センターからジョブコーチの指導を受入れる等、様々な取組を実施されていますが、これらはトップの決断によるところが大きかったと思います。

健常の従業員と障害者が共に働くことで、職場の雰囲気も以前とは違ってきている様に感じます。