

✳️ ファースト・エル

障がい者雇用担当者のための交流会

ファースト・エル in 寝屋川

2024. 10. 11 (Fri) 14:00~16:00

寝屋川市保健福祉センター 5階多目的ホール

寝屋川市自立支援協議会 就労支援部会
寝屋川市障がい者就業・生活支援センター



開会のご挨拶

スケジュール



14 : 00 開会のご挨拶

14 : 05 テーマ1

「障がい特性を生かした適材適所」

14 : 50 テーマ2

「長期で働くための課題とポイント」

15 : 35 フリートーク

15 : 45 全体のまとめ

15 : 55 閉会のご挨拶

16 : 00 名刺交換会（自由参加）

💡 本日のアドバイザー

有限会社 奥進システム
代表取締役

奥脇 学 氏

特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事
公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会 常務理事 近畿ブロック長
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者雇用管理サポーター
内閣官房障害者雇用支援アドバイザー など

大阪障害者職業センター
上席カウンセラー

清水 聡子 氏

大阪障害者職業センターでは、障害者職業カウンセラー等を配置し、ハローワーク（公共職業安定所）、障害者就業・生活支援センターとの密接な連携のもと、就職や職場復帰を目指す障害のある方、障害者雇用を検討している或いは雇用している事業主の方、障害のある方の就労を支援する関係機関の方に対して、支援・サービスを提供しています。

グループワーク時、各グループを回ってもらいます。





テーマ1

「障がい特性を生かした適材適所」



参加企業様
より事例紹介

10分

グループ内で
自己紹介

5分

グループ
ワーク

15分

全体でシェア

5分

テーマ1まとめ

10分

シノブフーズ株式会社



- ・ 本 社 / 大阪市西淀川区
- ・ 事業内容 / 米飯加工食品（弁当、おにぎり、寿司等）
調理パン（サンドイッチ等） ・ 惣菜等の製造販売
- ・ 従業員数 / 約500名（その他パート、アルバイト等約2,200名）



工場別状況

	大阪工場	関西工場
事業内容	スーパー、ドラッグストア、 カフェチェーン店向けの食品製造	米飯工場で定温での弁当・おにぎりと チルドでの弁当製造
従業員数	約650名	約700名
障がい者雇用	12名（知的・身体）	全体で15名（知的・精神・身体）

障がい者雇用についての取り組み

- 各事業所において目標雇用率を5パーセント
- セミナーや就職会の活用、
支援機関・支援学校への声掛けや訪問
- 工場見学→体験実習→採用可否
- 障がい者職業生活相談員・ジョブコーチ講習



障がい者の適材適所について①

	大阪工場	関西工場
会社または担当者が考える適材適所とは	繰り返し作業（判断や時間配分などを考える必要のない部署） 特性を生かした部署への配属	特性やコミュニケーション力も含め、 本人の力を最大限に活かせる部署への 配属
取り組みなど	会社として、障がい者雇用率5パーセントを目指す。 以前より、積極的に「見学」の機会を設け、体験実習から採用へとつながるように、採用まで少し時間をかけている。 就労希望者の職場イメージと実際との乖離を防止する。 体験実習などを通じて、ご本人、支援担当者、会社側それぞれの目線で適材適所を見極める。	

障がい者の適材適所について②

	大阪工場	関西工場
理想	担当者をつけることで、 健常者と変わらないような作業を してもらおう。	サポーターをつける。 健常者と同じように作業をこなせるよ うになってほしい。
現実	担当者がずっとそばにいることが できず、十分な指導などができな い。	1対1で対応できるだけの従業員数がい ない。障がい者を指導するための知識 が十分でない。 ある程度自立して作業できる方を採用 せざるを得ない。

障がい者の適材適所について③

	大阪工場	関西工場
支援機関の活用	支援者が介入 職場の様子共有と対応 家庭でのトラブル対応	支援機関との連携 支援者への相談、障がい特性の 共有、採用時点でのミスマッチ防止
背景	受け入れ部署の担当者がずっとそばにいたことができず細かな支援が難しい。 十分なサポートができる従業員がいない。	名札紐の色を変えることで、外国籍の方がみても、配慮が必要な方であることがわかりサポートしてくれる。しかし、常に作業をサポートできる従業員がおらず、支援知識も十分ではない。

障がい者の適材適所について④

	大阪工場	関西工場
皆さんに聞いてみたいこと	採用担当者と受け入れ部署との連携方法は？ 採用する方をどのようにして、適材適所を見極めているか？ 配属後に、配置転換が必要だと思えたときの対応方法は？ 面接の際に重視しているところは？	
その他	支援担当者がついておらず、本人申告がなかった症状（統合失調症の症状）が見受けられたが、本人は自覚がないケース対応 健常者として採用した後、障害の可能性が見受けられたケースの対応方法	



テーマ1

「障がい特性を生かした適材適所」



~~参加企業様
より事例紹介~~

10分

グループ内で
自己紹介

5分

グループ
ワーク

15分

全体でシェア

5分

テーマ1まとめ

10分

奥進システム 奥脇氏からのアドバイス

マッチングのポイント

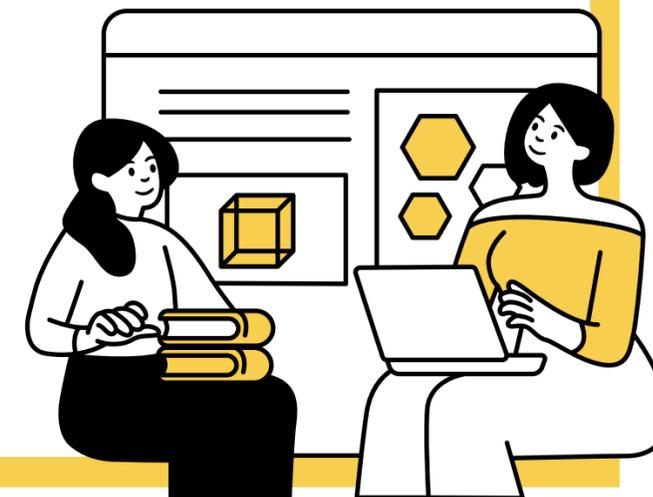
- ・ 実習の検討
- ・ 作業よりも職場環境
- ・ 企業に対して求めているもの
- ・ 企業に対する不安感、不信心
- ・ 企業側の期待度の明確化



職業センター 清水氏からのアドバイス

マッチングのポイント

- ・ 見学や実習の検討
- ・ 個別性、多様性を踏まえた職場環境の検討
- ・ 本人、支援者等からの事前の情報収集
- ・ ゴールの明確化





テーマ2

「長期で働くための課題とポイント」



参加企業様
より事例紹介

10分

グループ
ワーク

20分

全体でシェア

5分

テーマ2まとめ

10分

株式会社 メディプラン



- ・ 本社 / 大阪市中央区
- ・ 事業内容 / 介護付有料老人ホーム「ソレイユ」の運営
住宅型有料老人ホーム「ケア・キューブ」の運営
(訪問介護・訪問看護・通所介護・居宅介護支援事業所等併設)
調剤薬局（在宅専門）の運営
- ・ 従業員数 / 約250名

障がい者雇用の状況

- 雇用状況 6名（知的3名、精神2名、身体1名）

- 業務内容

DLC	2名
施設内事務補助	1名
施設介護職員	1名
デイケアスタッフ	1名
薬局業務	1名



障がい者雇用についての取り組み①

- 採用活動

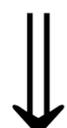
地元支援機関・支援学校、ハローワークへの
周知活動（事業内容や職場環境の説明）

- 支援者との連携

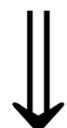
障がい者と業務や環境などのマッチング
ミスマッチ → マッチするための対策
違う業務にチャレンジ

障がい者雇用についての取り組み②

業務をやってみる



業務の習得度、効率、評価



支援者と相談

業務ができている・できそう

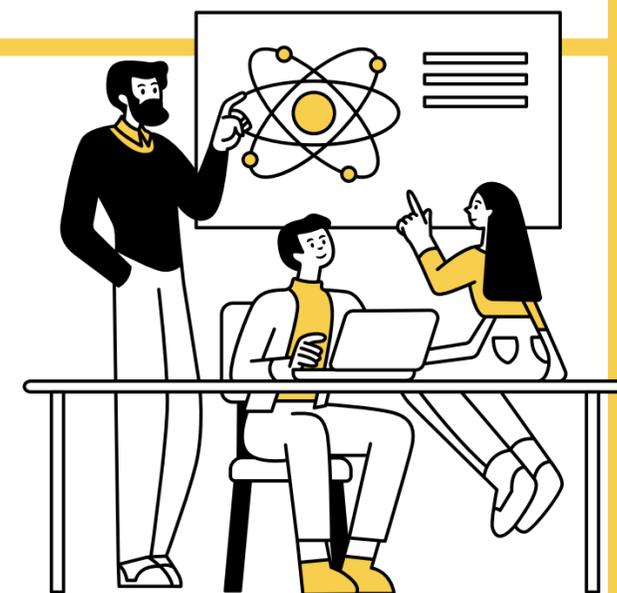
YES



業務継続

⇓ NO

違う業務にチャレンジ



定着についての取り組み①

- 定着するために大切にしていること

業務が苦手そう → 違う業務もチャレンジ

→ 楽しく業務を続けてもらう



業務をしながら探りまぐり



定着についての取り組み②

- 今後、定着を阻害すると考えられる要因

現在、会社内で

障がい者雇用の専任は自分だけ。



自分がいなくなれば、ノウハウもなくなってしまう

皆さんに聞いてみたいことは？

- ・ 社外にあるサポート機関やサポート体制などの情報を教えてほしい。





テーマ2

「長期で働くための課題とポイント」



~~参加企業様
より事例紹介~~

10分

グループ
ワーク

20分

全体でシェア

5分

テーマ2まとめ

10分

奥進システム 奥脇氏からのアドバイス

職場定着のポイント

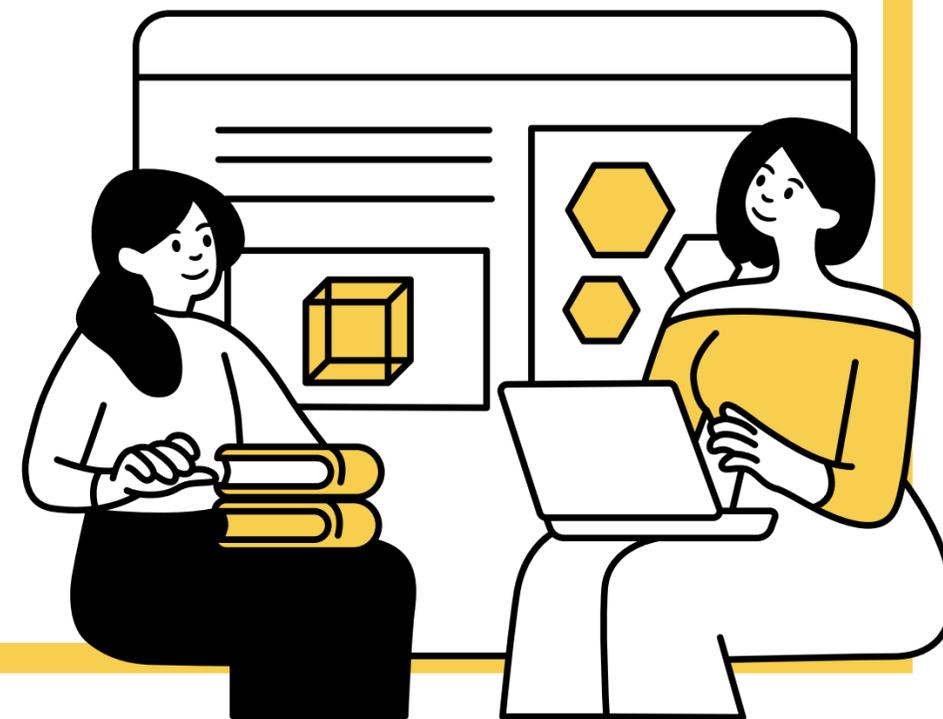
- ・ 配慮と特別扱いの切り分け
- ・ キーパーソンの重要性
- ・ 現場、社内での情報共有
- ・ 現場での創意工夫
- ・ 支援機関の活用



職業センター 清水氏からのアドバイス

定着のポイント

- ・ 本人との対話
- ・ 社内での役割分担
- ・ ラインケア
- ・ 支援機関の利用の検討



テーマ3

「フリートーク」

テーマフリーでグループ内で自由に意見交換

グループ
ワーク

10分



まとめ



テーマ1

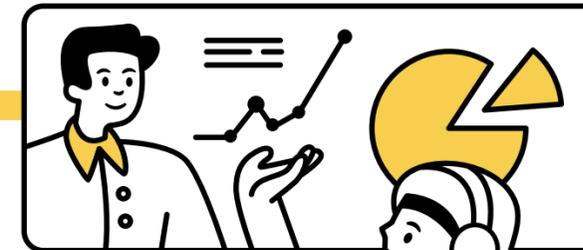
「障がい特性を生かした適材適所」

テーマ2

「長期で働くための課題とポイント」

閉会のご挨拶





アンケートの
ご協力をお願いいたします。

お帰りの際、アンケートBOXへ

名刺交換会 (自由参加)

16 : 00 ~ 16 : 30





ご参加くださりまして
ありがとうございました。

寝屋川市自立支援協議会 就労支援部会
寝屋川市障がい者就業・生活支援センター スタッフ一同