



くまもとで「はたらく・はたらき続けるため」の情報紙

しごとといく

Vol.3



企業における「障がい者雇用事例集」

- 事例企業 ①(株) 熊本ハローデイ
②ニューコ・ワン(株)
③OHFAS 大森産業(株)
④西九州ハートフルサービス(株)

トピックス：障がい者雇用の制度改正
障がいのある方の雇用に向けた準備

障がい者雇用の制度が改正されます

納付金制度の対象拡大（2015 年 4 月）

- ・今までは常用雇用する労働者数が200人を超える事業主が対象でしたが、100人を超える事業主も納付金の申告納付が必要となります。

障害者雇用促進法に関する法律の一部改正（2016 年 4 月）

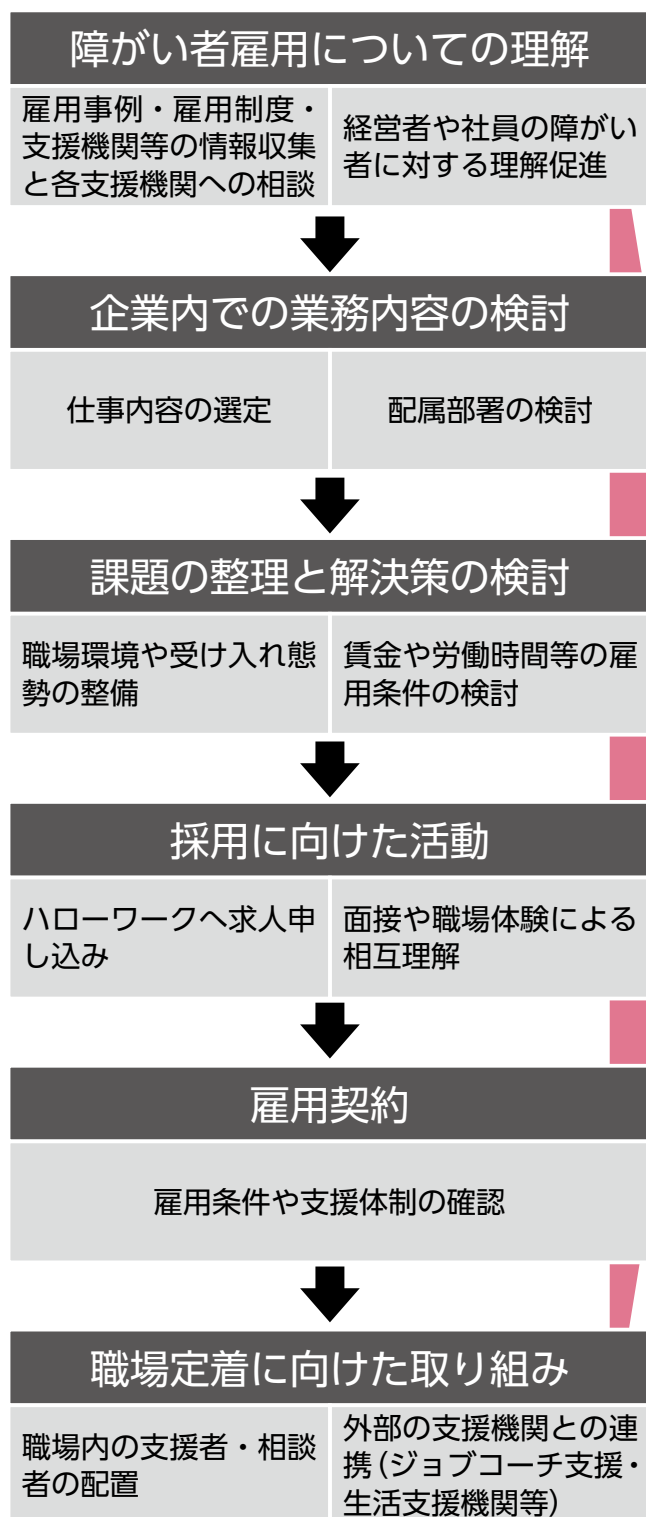
- ・雇用分野における障がいを理由とする差別的取扱いが禁止されます。
- ・合理的配慮の提供が義務化されます。

精神障がい者を雇用率算定基礎の対象に追加（2018 年 4 月）

- ・雇用率算定基礎に精神障がい者を加えることができるようになります（短時間労働の場合は0.5 カウント）。

障がいのある方の雇用に向けた準備

【企業における雇用の流れ】



【支援機関】

ハローワーク熊本

* 職業相談や職業紹介、助成金制度をご案内します。

熊本市中央区大江6丁目1-38(2F)

Tel : 096-371-8265

Fax : 096-371-0615

熊本障害者職業センター

* 雇用に関する相談・援助、情報の提供、職場定着のためのジョブコーチ支援を行います。

熊本市中央区大江6丁目1-38

(ハローワーク熊本4F)

Tel : 096-371-8333

Fax : 096-371-8806

くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁

* 就労と生活面のサポートを行います。必要な支援機関やサービスをご案内します。

熊本市中央区白山2丁目1-1

白山堂ビル1F

Tel : 096-288-0500

Fax : 096-288-0501

障がい者雇用を進めていくポイントは支援機関との連携です！



株式会社 熊本ハローデイ

企業情報

- 所在地／熊本市東区長嶺西1丁目5番1号（熊本サービスセンター）
- 代表取締役／加治敬通
- 事業内容／生鮮食料品・一般食料品・酒類・生活雑貨販売
- 従業員数／434名 障がい者雇用数6名（内、身体3名、知的2名、精神1名）

取材させていただいた熊本ハローデイ様は「楽しい食の提案企業」をキーワードに、熊本市・合志市に4店舗（長嶺店、さくらの森店、菊南店、南熊本店）を運営されています。今回は主に、経営企画・管理担当者様にお話をお伺いしました。

1. 障がい者雇用の経緯について

弊社では、グループの目標である「働きたいスーパー日本一になる！」を目指しています。ご来店いただいたお客様を幸せにするためには、弊社の従業員全員が、「働くことが楽しい！」と思えるような企業になれるように心掛けています。

また、弊社では「ノーマライゼーション」の理念に基づき、これまでも女性、障がいのある方、高齢の方、外国人の方などに積極的に雇用の場を提供してきました。また、障がいのある方をはじめ、これらの方々が働きやすい職場は、従業員全員が働きやすい職場であると考えています。

そのため、会社設立時に身体障がいのある方を2名採用しました。現在では、身体障がいのある方3名、知的障がいのある方2名、精神障がいのある方1名が、それぞれの力を発揮されて働かれています。

2. 雇用管理について

まず、障がいのある方や支援の方と管理担当者が会って面談をします。その後、希望の店舗において店長や現場責任者と面談を行うようにしています。



面談後は実際に本人に現場を見ていただき、実際に業務内容を確認してもらい、その後、体験実習をするようにしています。

これまで、体験実習を実施しましたが、本人の無断欠勤があったり、本人がイメージしていた業務と異なったということで就職に繋がらなかったなど、うまくいかなかったケースもありました。まずは、必ず体験実習をすることで、弊社の業務や雰囲気は本人に合っているかどうか判断していただくことが大切だと思います。

また、勤務時間は、職場が入ってほしい時間もありますが、まずはできるだけ本人の希望に合わせるように配慮しています。必要に応じて3時間などの短時間からスタートすることもあります。作業場は、安全面に配慮して、なるべく危険性のない業務からスタートし、慣れてから様々な業務に幅を拡大しています。

弊社では、主にデリカ（惣菜）、お寿司、ベーカリーでのパンの製造などの業務に取り組んでもらっています。特に、パンの製造で働いている方は、本人がパンを作ることが好きということから、現在の業務に取り組んでもらうことになりました。

スーパーでは、障がいのある方の不安材料として接客がネックになることもあります。接客業務は、以前他県のグループ会社で軽度の知的障がいのある方を雇用しましたが、接客の高いレベルまで本人へ求めることになり、周囲の期待値が上がり、ギャップが生じて退職に繋がったというケースがありました。

弊社では、現在ある業務の中から本人の希望や適性から業務をマッチングさせるようにしています。また、スモールステップで始めていき、慣れてきてから徐々に業務や勤務時間を拡大していくことが大切であると感じています。また、障がいのある方は、多くの指示を出すと混乱されることもあるので、一つ一つ伝えることの重要性を責任者と共通理解をしています。

3. 職場定着について～デリカで働くAさん～

Aさんは現在、就職されて8ヶ月ほどが経過しており、勤務時間も5時間から7時間に伸びています。今では現場になくはならない存在として、デリカで様々な惣菜を製造されています。

Aさんはとてもまじめで、休憩時間も働こうとされるほど一生懸命に仕事をされています。そのような際、キーマンである責任者が自然とトイレ休憩の声かけのサポートをすることで、安心して働くことができおられます。また、指示されたことは、手順を守って仕事をされており、そのようなAさんの勤務態度は、その他の従業員にとって大変勉強になっています。確かに業務に慣れるまでは、時間がかかりましたが、慣れてくると任された仕事を確実にこなし、とても力を発揮して



くださっています。Aさんと一緒に仕事をする中で、相手に対する思いやりの気持ちが従業員の中で意識されるようになってきました。

4. 支援機関等との連携について

くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」(以下、「縁」)のマッチングシートを活用することで、本人に合った店舗や業務内容をマッチングすることができています。店長・責任者との面談でわからない部分を「縁」から伝えてもらっているので、正確にその方の特性を把握し、マッチングすることができています。折角、縁が合って採用させていただくのであれば、本人のやりたい仕事、合っている仕事で働いていただき、長く勤務していただきたいと思います。

また、「縁」の職場定着員の方が、定期的に様子を見に来られて、情報交換をさせていただいているので大変有り難いです。なかなか現場だけでは分からないことも、「縁」の方々が本人から「困っている情報」を聞き取り、企業側に伝えてくださることで、すぐに対応することができます。

～取材を終えて～

熊本ハローデイ様では、従業員同士で「お元気様!」と挨拶することで、店内の明るい雰囲気を作り上げておられます。また、昼休みには、全員「昼休み中」のバッジを胸に付けるようにされています。これらの取り組みは、障がいのある従業員にとってもその他の従業員の方々にとっても「安心して働ける職場環境作り」に繋がっていると感じました。





ニューコ・ワン株式会社

企業情報

- 所在地／熊本市東区平山 3006-2
- 代表取締役社長／村井眞一
- 事業内容／書籍、雑誌、文具、CD、DVD、ゲームの販売、レンタル、飲食店経営、インテリア雑貨販売、フィットネス
- 従業員数／1400 名 障がい者雇用数 14 名（身体 7 名、精神・発達 6 名、知的 1 名）

取材させていただいたニューコ・ワン株式会社様は、「最大満足のためのネットワークづくり」をキーワードに、熊本県は、もちろん、福岡、宮崎、大分にも店舗を展開されています。今回は主に業務統括・課長様にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯について

弊社は、昭和 61 年熊本市に『AVクラブ』1 号店をオープンしました。その後、屋号を『TSUTAYA AVクラブ』へ変更し、熊本県をはじめ九州県下に店舗を構え、幅広い事業を展開してきました。

障がい者雇用に関しては、法定雇用率・制度等にもとづき、平成 20 年頃より取り組み始めました。障がい者雇用への知識もない状況でのスタートでしたので、ハローワークや支援機関から紹介を受け、熊本県の 8 店舗で同時期に 8 人を雇用しました。当時は透析をしている身体障がいの方や精神障がいの方を雇用しましたが、症状の知識や関わり方などが分からなかったこともあって、環境に馴染めないなどの理由から雇用継続には至りませんでした。現在は、今までの障がい者雇用の経験を踏まえ、専門機関と協力することで雇用の継続に努めています。

2. 雇用管理について

障がいのある方の雇用の際は、必ず本人・関係機関・弊社の担当者で面談を行います。そこでは、本人や関係者より情報を提供して頂き、これまでの状況や志望の動機を確認していきます。その後、本人の希望の店舗での体験実習を行い、終了後に



再度面談を実施します。その際、本人が「働きたい」、弊社担当者が「採用したい」と、同じ気持ちになることを重視しています。

障がいのある従業員の業務内容は、広報業務、本の返却処理、商品処理、リサイクル、加工で、接客業務はありません。まずは、視覚的にわかりやすい業務から取り組んでもらっています。店舗内では、少なからず接客の場面がありますが、弊社ではマニュアルがあり、最低限の接客以外は他の従業員に繋ぐことを徹底しています。そうすることでお客様はもちろん、障がいのある従業員の不安も軽減されます。勤務時間は、9～17 時の間で本人と相談して決めるようにしています。本人の体調や希望を最優先し、短時間からスタートすることもあります。

これまでの体験実習や雇用の中で、言葉の受け取り方や対応方法の行き違いから、障がいのある従業員の欠勤や他の従業員からのクレーム等の問題に発展してしまうこともありました。そこで、店舗責任者を相談窓口として位置づけ、情報提供や対応方法（明確な指示の出し方、指導のレクチャー）の周知を行っています。その結果、課題等を確認し、ステップアップするためにはどうしたらいいのか従業員で考えるようになった等、障がい者に対する従業員の意識が変わってきています。



3. 職場定着について

発達障がいがあるBさん。働き始めて数ヶ月が経ちます。同僚が言った冗談が通用せず、真正面から受け取ってしまい、業務に支障をきたすことがありました。また、Bさんに事前に伝えずに環境を変えてしまい、状況に対応できなくなる場面も見られました。障がい特性の知識がないまま対応することで、本人の体調変化にまで繋がってしまう事を感じました。

そこで、これまでの経験を踏まえてマニュアルを作成するとともに、障害者職業センターのジョブコーチ支援を活用し特性や指示の出し方を徹底しました。必要に応じ関係機関（家族、支援機関、労働機関、病院など）にも相談し、本人を含めた関係者で情報を共有、対応方法を確認し改善したこともありました。加えて、定期的に支援機関の方に訪問してもらい、本人の気持ちの面や仕事の理解度など状況を確認してもらうことで、タイムリーな対応ができています。



4. 支援機関等との連携について

弊社にとっての障がい者雇用は法律にもとづき始めたもので、障がいに対する知識もない状況でのスタートでしたので不安がありました。雇用時には、支援機関に情報を頂き、何度も面談を行っています。それは、雇用後も同じで、トライアル雇用制度やジョブコーチ支援を積極的に活用するとともに、期間終了時には関係者で話し合いの場を設けています。日々の業務の中での改善点は店舗担当者で対応していますが、障がいの特性に応じた対応方法がわからない場合は、支援機関に状況を伝え一緒に対応を検討しています。支援機関に本人の本音を確認していただくことで問題改善に繋がったこともあります。このように支援機関と定期的に情報交換や連携を行うことで、雇用の継続に取り組んでいます。

今後の展望として、店舗内の清掃チームをつくれなにか検討しています。色々な課題はありますが、その課題をどう会社のメリットに切り替えていくのか、よりよい雇用に繋げていくためにはどうしたらいいのかなど、お互いにWINWINの関係になるよう労働機関や支援機関と連携しながら進めていきたいと思っています。

～取材を終えて～

ニューコ・ワン株式会社様では、障がい者雇用積極的に取り組まれていました。雇用の前後で何度も面談を行い、働く側と雇用する側が十分な共通理解のもと、長く働くことができるよう工夫しておられました。また、お互いの利益のために何をすべきなのかを企業全体で考えられています。障がい種別は様々でしたが、関係機関と協力することで雇用継続に取り組んでおられることがわかりました。



OHFAS- 大森産業株式会社

1948年に創業、業歴67年目を迎えました。「伝統とは継続的な開拓の歴史との認識のもと、お客様の満足や喜びを第一に考えた新しい付加価値を提案し、豊かな暮らしと文化に貢献する」ことを経営理念に掲げ、お客様第一主義をモットーに積極的な事業の展開を図っています。

企業情報

- 所在地／熊本市東区月出1丁目7-13
- 代表取締役／大森敏雄
- 事業内容／ビルマネジメント業務、総合ビルメンテナンス業務、アウトソーシング業務及び警備業務に関する管理業務の設計及びサービス提供
- 従業員数／清掃部門200名
障がい者雇用数13名
(内、精神3名、身体10名)



1. 障がい者雇用の経緯と状況

障がい者の雇用に関しては、法定雇用率の引き上げにともない数年前から検討していました。

最初に雇用した方は、ハローワークより紹介を受け「掃除が得意、きれい好き」との情報があらず採用しましたが、作業中一人になってしまう工程において「一人になりたくない」等の訴えがあり、定着することが難しく一時中断してしまいました。

しかしながらその方の反省を活かし、ワークライフサポートセンター「縁」などの支援機関に相談をしながら、本人の症状や特性を詳しく理解して、職場体験を経て雇用するよう実践しています。

事前に本人情報を詳しく知ることにより、面談から採用までスムーズに行う事ができたと感じています。採用後の病状悪化時や何かあった際の対応も、自社だけではなく相談できる相手がいると心強いところは沢山あります。



様々な症状をもつ方と接する中で「常に一生懸命仕事をする」「仕事に向き合う姿勢がピュアな方が多い」と理解をし、社会に貢献できたらと思い障がい者雇用を開始しました。障がいの箇所または程度にもよって違いますが、不足している機能があっても別の機能が研ぎ澄まされるところがあると実感しています。

毎年一回社員研修や優良社員の表彰をする「社員大会」を開催しています。表彰式では障がいのある方も優良社員として選ばれています。社員大会は社員の質の向上を図ると共に、社員一丸となることを意識してもらうなど横の連携も重視して実施しています。

2. 障がい者雇用の取り組み

＜職場定着の工夫＞

雇用を開始するときに、長く就業を続けてもらうためのポイントは「内容」「時間」「環境」の3つ。

ポイント①「内容」障がい者の方には、長い目でみた戦力化を図りたいと考えます。長く働いてもらうことにより、だんだんと仕事を覚えて短時間でも確実な作業をすることができるようになると考えています。他の方と変わらない作業内容ですが、一つの作業が定着したら次の作業にステップアップするといった方法で取り組んでもらいます。

ポイント②「時間」自社で勤務時間を決めず、自身で体調や精神面を考えてもらい、最初は本人の希望通りの勤務時間で雇用します。

ポイント③「環境」作業の内容のなかで沢山工程があるため、本人の希望を聞きながら適材適所に配置できるようにしています。

現場の配置方法は通常チーム+αのような補助する役割、誰かがしないといけない根気がある裏方の役割など様々です。力を発揮しやすい環境作りを行うため、現場担当者にも詳しい情報（症状の特性など）を伝え、理解を促しています。皆さん自分の役割を認識し、働く喜びをもつようになっていると感じています。

3. 某病院にての勤務状況

某病院に勤務している清掃管理業務のスタッフは、院内感染を防ぐため、モップはエリアごとに使い分けを行っています。以前は数種類のモップを社員が清掃の合間で洗濯・除菌をされていて大変でした。現在は障がい者の方を専任として配置していますが、決まったことを確実に取り組んでもらえるので安心して任せられます。一人になる時間も多いのですが、孤独にならないよう、通るかかるスタッフは必ず声をかけるようにしています。お互いに支えあって業務を遂行していることを常にみんなで共有しています。

本人も清掃の手順を自分で工夫し、仕事の段取りメモをホワイトボードや用紙に書き込み、今行っている作業を確認しながら取り組んでいます。本人の仕事の向き合い方、頑張り方が、周囲の理解や配慮等の協力を促進している部分があります。

■作業の様子



各フロアより戻ってきた複数種の使用済みのモップを洗濯機であらいます。

< ご本人にインタビュー >

Q 作業で難しいことはありますか？

A 洗淨後にモップ先が絡み、それを解くことです。



モップ滅菌のため、薬剤希釈や付け置き時間を確認しながら仕事を進めます。

メモを活用してミスを防いでいます。



乾燥させ、フロア毎に必要なモップを確認し、仕分けて作業完了となります。

4. 企業の思い

障がい者雇用をする前には必ず職場体験をしていただきます。働くということや清掃業務を理解しやすく、仕事を選ぶ材料にしてもらえればと考えています。また、社員も他者に仕事を教える事で業務のフィードバックの機会になるため社員育成が出来て会社にとってもメリットになりますし、現場で働く皆さんの姿を社会の方が見ることで、障がいに対する理解を深める機会にもなっていると考えます。

はじめは法定雇用率の問題で障がい者雇用を真剣にとりくみ始めましたが、「適材適所、こんなに力を発揮できる方がいる」など、色々な発見がありました。ご縁があって皆さんと出会い、同じ仕事をしているということはすごいことです。障がいがあっても、着実に仕事を覚え、長く勤めていただき、頑張っ自立してもらえたらと思っています。

～取材を終えて～

だれもが長く働けるよう、サポート機関の情報を得ながら管理部門や現場で、「構造的に整備することで効率的な業務遂行を助け、互いに配慮し合うことで個人の力を助けチームとして機能する」取り組みがあり、社員皆さんで、より良い就業環境を調整されていることが印象的でした。



熊青西九州青果株式会社グループ
厚生労働大臣認定 特例子会社

西九州ハートフルサービス株式会社

企業情報

- 所在地／熊本市西区田崎町 484
- 代表取締役／森下 義弘
- 事業内容／農産物の選果及び加工業務
農産物の袋詰め、箱詰め、梱包作業
- 従業員数／65 名（内：障がい者雇用 24 名）
支援員有資格保持者
（職業相談員、職場支援員、産業カウンセラー、第 2 号
職場適応援助者）



熊青西九州青果の特例子会社

【はじめに】

私達は地域の障がい者を雇用し障がい者と健常者が共存するやりがいと生きがいを実践できる特例子会社を目指します

1. 障がい者雇用の経緯

当社の親会社である熊青西九州(株)は青果物を扱う県内で有数の卸売会社です。

ハートフルサービス(株)は設立前、西九州青果(株)の選果場でした。

選果場は地域の生産者や JA から持ち込まれた、あるいは自ら集荷してきた青果物を規格別・等級別に選別して箱詰め、パック詰めにして、付加価値を高めて本社のセリに出したり、販店等に販売するという機能を果たしていました。

選果場は年間を通して仕事量を安定的に確保することが難しく、パートさんたちは安定した収入を得ることが出来ない為に、勤めたり辞めたりが多い職場でした。

親会社との距離が離れているために、雇用管理がしづらく、実態が掴みにくいことから、経営状態もどのようなになっているか判りにくいところがありました。

目に見える経営の方法を見直したいという事を模索している時にハローワークから特例子会社の情報を得ました。親会社の法定雇用率確保にも繋がる、独立採算制となり経営状態が目に見える、人員の安定的な雇用ができる、障がい者向きの作業が多い、助成金の活用によってさまざまな作業環境の整備が見込める、地域との一体化で会社のイメージアップになるというような事が背景にあって、社内で協議した結果、特例子会社設立にチャレンジしてみようという事になったのです。

立ち上げに要した検討期間は短いものでしたが、社長の決断で特例子会社の設立に踏み出すことになりました。

2. 障がい者雇用の取り組みについて

- 障がい者を雇用したことによって効果が出ている事

障がい者を意識し、いろんな改善を行ったことで作業環境がよくなりました、また、若い人たちが入社したことで職場が活性化しました。障がい者の雇用に関しては当初不安もありましたが、根気よく作業させることで健常者以上の能力を発揮する者もいることが判り、生産性の向上につながる事への期待が膨らみました。また、行政、関係機関との連携が深まり会社のステータス向上に繋がっています。障がい者の職場体験、実習生を受け入れる事で障がい者の就活支援貢献も出来ています。

- 現在課題になっている事はあるですか？

職場定着率の問題があります。特に精神障がいの方の離職率が高いです。もう少し支援の在り方を勉強しなければと感じています。会社としては閑散期の仕事の確保に課題がありますので今後、選果事業以外にも手を広げる必要性を感じます。また、障がい者の習熟度を向上させフォークリフト運転手、トラックドライバー等を育てて閑散期には主に障がい者で会社運営ができればと考えています。

3. 障がい者雇用管理について

- 障がい者理解

作業を行わせるにあたっては最初は色々な作業をさせた上で、できるだけその方の特性、能力にあった作業に充てるようにしています。

入社して 3 カ月間は月に 1 回振返り面談を行い、個人面談と家族面談も年に 1 回ずつ行っています。必要であればご家族とは面談を随時行っています。

精神障がい者は通院と服薬が前提であり、事前に通院等の日程がわかっているならばその日をシフトに充てています。また、体調を崩した場合は、休ませる事以外にも本人、家族、医療機関、支援機関、保健所などと現状認識を一致させて対応を考えています。出勤時に声かけを行い、作業日誌等で心情を読みとり、健康状態を早期に把握するように普段から注意を

払っています。

従業員（パート従業員含む）には、障がい者に対しての配慮は必要だけれども特別扱いほしないように説明しています。また、指導員同士は同じ目線に立ち、指導に差がないようにミーティングなどで意思の統一をはかっています。作業チームを作る時やイベントのゲームなどにおいても、健常者と障がい者が混ざり合うようにグループ作りをして障がい者と健常者の垣根をなくすように配慮しています。

●社内理解と配慮について

現在、生活相談員の資格を7名が取得し、職場支援を行っています。朝のミーティングで障がい者の情報を持ち寄り、日々の作業配置に活かし、また、作業日報を元に障がい者の体調管理等を行い、本社を含め情報共有をしています。

障がいの種類、特性をつかんだ上で、個人についてどのような課題があるか、スタッフ全員で話し合っています。

特性によって、現在の仕事の方法を変えるのではなく、説明の仕方、確認の仕方、仕事の分担、指示の仕方などに工夫をこらして対応しています。

一人一人に支援記録を作り、経過や成長の度合いを見ながら支援し、あわせて、パートさん達にも全面協力をお願いし、障がいのある人の仕事上の接し方についてや働く事の意義、障がい者への対応について機会ある度に繰り返し話をしました。

業務以外についてもトイレを和式から洋式へ改装し、身体障がい者に利用しやすいようバリアフリー化を図り、また、畳の間を休憩所に解放し、休憩時間はゆっくり休息できるようにしました。

まず、何よりも安全に業務が遂行できるよう、現場の意見を取り入れながら日々工夫をしています。



田原管理部長

4. 現在働いている方の感想

- ・インタビューに答えて頂いたDさんは難聴の障がいを持っておられます。緊張されていましたが質問にも元気よくお答えいただきました。
- ・どのくらいお勤めになられていますか？
2010年7月からですので4年半程勤めています。
- ・こちらのお仕事ではどのような作業を行っていますか？
農産物の袋詰めや、箱詰めをしています。
- ・仕事の大変なところと楽しい所を教えてください。



トマトの選別ライン

11月から翌年の6月までは忙しいですが楽しくやっています。忙しい時期は疲れますが、お風呂に入って早く寝るように心がけています。

宇城市から1時間程かけて通っているので、最初は大変だったけど今は慣れました。

分らない事は何でも聞けてみなさんと仲良く働いています。

人間関係がとても良い職場です。

- ・この会社のいい所を教えてください。

年1回のレクリエーションが楽しみです、今年は植木温泉に行きグランドゴルフや温泉など楽しみました。

また、パートにも関わらず賞与が出るのでやりがいがあります。仕事でも大きな声で話すように配慮してもらっていますし、困った事があれば相談に乗ってくれてその都度、解決してくれます。

- ・従業員さんの話

Dさんは手話が出来ますので他の難聴の方へ手話で通訳をされたりもしていますし現場としても助かっています。



なすびの選別をされるDさん

～取材を終えて～

障がい者雇用に至った背景は本文の中にも書きましたが、もう一つあると話されました。それは選果場の時代から働いておられた重度の知的障がいの方がいて、その方は「好ちゃん」と呼ばれて気さくで明るく、野菜を持ってこられる農家さんからも評判が良かったとの事です。「好ちゃん」がいた事が障がい者雇用に対しての不安が薄らいで前向きになれた理由の一つでもありますと話されました。



熊本市障がい者自立支援協議会とは？

障がいのある人もない人も共に暮らせる地域をつくるため、障がい福祉に係る関係機関が情報を共有し、地域の課題を解決するための会議です。具体的には困難事例の協議、障がい福祉関係機関のネットワークづくり、障がい福祉計画策定時の意見聴取などを行います。熊本市障がい者自立支援協議会には、現在５つの部会（暮らし・子ども・就労・相談支援・精神障がい者地域移行支援）があり、それぞれの取り組みを進めています。

就労部会の取り組み

熊本市障がい者自立支援協議会「就労部会」においては、毎月１回関係機関が集まり、障がいのある方の就労支援について、さまざまな取り組みを行っています。

これまで「はたらく・はたらきつづけるためのハンドブック」「熊本市障がい者就労支援ガイドブック」「しごといく」を作成しました。多くの皆さんに障がいのある方の就労支援に関わっていただければと思います。

この三つの冊子は熊本市のホームページに掲載されています

熊本市ホームページアドレス <http://www.city.kumamoto.jp/>

トップページから

健康・福祉・子育て

➤

障がい者（児）福祉

➤

障がい者（児）の相談

➤

障がいのある方の就労支援に取り組んでいます

PDF データをダウンロードしてご利用いただけます。



発行日／平成 27 年 2 月

編集／熊本市障がい者自立支援協議会 就労部会

作成／熊本市

くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター 縁
(熊本市障がい者就労・生活支援センター)