

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.8



## 障がいのある方が 職場で働き続けるための定着支援

トピックス：職場定着に関わる支援機関

- 事例企業 ①社会福祉法人 城山福祉会  
幼保連携型認定こども園 城山保育園  
②わかば食品株式会社 熊本工場  
③株式会社 SYSKEN  
④大型総合園芸店 nursery`s

# 職場定着に関わる支援機関

障がいのある方が企業へ就職した後、安心して働く・働き続けるために、ご本人に対して、仕事に関する悩みや困りごとの相談に乗ったり、事業主に対して、障がい理解や雇用管理等の助言をしたりする支援機関があります。それぞれの支援機関の役割を理解し、活用することで、安定した職場定着を図ることができます。

## ハローワーク熊本(熊本公共職業安定所)

所在地：熊本市中央区大江6-1-38  
TEL：096-371-8265（障がい者窓口直通）  
FAX：096-371-0615

### 事業所の概要

就職を希望する障がい者に対する求職支援や事業主に対する障がい者雇用の指導・支援を中心に、地域の関係機関との連携を一層強化しながら、よりきめ細やかな支援・指導を実施しています。

### 支援内容

- 求職者支援：職業紹介・職業相談、障がい者向け求人確保、職業訓練の受講斡旋
- 雇用主支援：雇用保険に関する各種の手当、助成金の支給  
雇用率達成指導・雇用率達成指導と結び付けた職業紹介  
雇用維持に関わる支援・指導 等

### 職場定着に関する内容

職業紹介により就職した障がい者が職場に適應して就労していけるよう、また、在職中に受障した方が慣れた職場での雇用を継続できるよう、障がい者と事業主に対する支援を行っています。また、的確な支援・指導を行うに当たって、より専門的な支援などが必要な場合に、障害者職業センターによる専門的な職業リハビリテーションや、障害者就業・生活支援センターによる生活面を含めた支援を紹介するなど、関係機関と連携した就職支援、職場定着支援等を行っています。

## 熊本障害者職業センター

所在地：熊本市中央区大江6-1-38  
ハローワーク熊本4F  
TEL：096-371-8333  
FAX：096-371-8806

### 事業所の概要

障がい者に対して職業リハビリテーションに関する業務を行っています。また、事業主の方に対して雇用管理に関する助言・支援を行っています。



### 支援内容

- 1 障がいのある方への支援 ・職業相談 ・職業評価 ・職業準備支援 ・ジョブコーチ支援
- 2 事業主への支援 ・体系的な事業主支援
- 3 関係機関への支援 ・助言援助業務 ・就業支援基礎研修

### 職場定着に関する内容

- 1 ジョブコーチ支援 障がい者が円滑に職場に適應できるよう、ジョブコーチを事業所に派遣し、障がい者および事業主に対して、障がいを踏まえた専門的な支援を行います。
- 2 職場復帰支援 疾病や障がいにより休業中の障がい者が円滑に職場復帰を進めていくための支援を行います。
- 3 事業主支援 障がい者雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、必要に応じ「事業主支援計画」を作成して、専門的な支援を体系的に行います。

## くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」

住 所：熊本市中央区白山2-1-1  
白山堂ビル1F  
T E L：096-288-0500  
F A X：096-288-0501

### 事業所の概要

障がいのある方の就業面と就業に伴う生活面の相談・支援を行います。「働きたい」「働き続けたい」を実現するために、様々な関係機関と協力しながらサポートしています。

### 支援内容

1. 窓口での相談
2. 就職活動支援（ハローワークでの求人検索、面接、実習場所の調整等）
3. 企業訪問（雇用勧奨、定着支援、雇用管理に関する助言）
4. 家庭訪問（就業に伴う生活面の相談）
5. 関係機関とのネットワーク調整



### 職場定着に関する内容

長く働き続けることができるように企業と連携し、職場訪問や来所相談にてご本人へのサポートを行います。また、必要に応じ関係機関とのケース会議なども実施します。

## 就労定着支援事業所

《熊本市 障がい保健福祉課》  
T E L：096-328-2519  
F A X：096-325-2358

### 事業所の概要

就労系の障がい福祉サービスで、就職後の定着支援に特化した事業です。平成30年度に始まった事業で、就労移行支援事業と併設される形が多く、現在熊本市内に11カ所あります。（令和2年1月現在）

### 支援内容

- ・ 障がい福祉サービスを利用して、就職した方が対象で、期間は就職後6ヶ月から3年6ヶ月までとなります。
- ・ 月1回以上は対面による支援を行います。（原則として会社訪問）
- ・ 本人からの聞き取りとともに会社側とも勤務状況を共有し、必要に応じて仕事内容や職場環境の調整に入ります。

### 職場定着に関する内容

- ・ 仕事内容が大きく変わったり、業務遂行に課題が見られたりする場合等に集中的に支援に入り、手順の見直しや指示出しの方法の検討等を行います。
- ・ 職場内でのマナーやコミュニケーションについて、助言等を行います。
- ・ 基本となる体調管理や生活状況を確認し、各支援機関と連携を図り、安定した就労に向けてサポートします。

## 熊本市障がい者相談支援センター

《熊本市 障がい保健福祉課》  
T E L：096-328-2519  
F A X：096-325-2358

### 事業所の概要

障がいのある方が自立した日常生活・社会生活を営むことができるよう、各種相談に応じ、必要な支援を行っています。熊本市からの委託を受け、熊本市内に9カ所設置されています。

### 支援内容

1. 福祉サービスの利用支援
2. 社会資源を活用するための支援
3. 社会生活力を高めるための支援
4. ピアカウンセリング
5. 権利擁護のために必要な支援
6. 専門機関の紹介
7. 虐待防止及び早期発見のための関係機関との連絡調整
8. 障がい者差別に関する相談

地 区	名 称
中央区	熊本市障がい者相談支援センター チャレンジ
	熊本市障がい者相談支援センター ウイズ
東区	熊本市障がい者相談支援センター 青空
	熊本市障がい者相談支援センター きらり
西区	熊本市障がい者相談支援センター さいせい
南区	熊本市障がい者相談支援センター じょうなん
	熊本市障がい者相談支援センター 絆
北区	熊本市障がい者相談支援センター アシスト
	熊本市障がい者相談支援センター なでしこ

### 就職した方への支援内容

一般就労をしている障がいのある方が、地域において安心して暮らしていけるよう、悩みごとの相談に乗ったり、生活に関する必要な情報提供を行ったりします。



# 社会福祉法人 城山福社会 幼保連携型認定こども園 城山保育園

「共生」と「貢献」の理念のもと、共に生き、社会に貢献できる人になってもらいたいと思い、日々保育を行っています。子どもたちが、多様な大人や子ども同士の体験から学んでいくことを大切にしています。

## 企業情報

- 所在地／熊本市西区上代 6-9-1
- 代表者／園長 豊田 亮
- 事業内容／乳幼児の教育保育
- 従業員数／40名
- 障がい者雇用数／1名〔知的1名〕

(令和元年12月1日現在)

今回は、園長、副園長、クラス担当者にお話を伺いました。

## 1. 障がい者雇用の経緯

当園では、多様な人たちが関わり合うことができる職場を目指しています。これは、園児にとっても職員にとっても、とても良い効果があると考えています。これまで障がいのある園児が在籍していたことがあり、その園児がいることで、周りの園児たちとの良い関わり合いが生まれていました。

そのような中、特別支援学校高等部3年のAさんの現場実習の相談があり、まずは実習を受け入れました。これまで障がいのある園児とは関わってききましたが、同じ職員として仕事をしていくことは初めてだったので不安もありました。しかし、一緒に仕事をしていくことで新たに園全体に良い関わり合いが生まれるのではないかと考え、Aさんを採用することになりました。



## 2. 障がい者雇用の取り組み

### ＜採用時の配慮＞

まずは、Aさんの得意なことや苦手なこと、配慮事項等を特別支援学校の先生や保護者から教えてもらい、それを職員間で共有しながら雇用を進めていきました。その中で、Aさんの苦手なことは配慮しながらも、一人の社会人として関わっていくことや、職員によってAさんとの関わり合いが異なり、本人が混乱しないように職員間で確認しました。

また、担当者を決めて、Aさんが困ったら、いつでも相談ができるようにしました。ただし、担当者だけでなく、Aさんが話しかけづらくしている場合は、「どうしたの」とこちらから声かけをするように職員間で心掛けました。

### ＜業務の選定＞

現在の勤務時間は、9:30から16:00までです。業務内容は主に環境整備や2歳児クラスの給食の配膳下膳等に取り組んでいます。2歳児は自分でできることが多くなってきている段階であり、ちょっとしたサポートがあれば大丈夫な園児たちです。Aさんも園児との関わり合いが好きということもあり、環境整備だけでなく、園児たちと関わる業務にも取り組んでもらっています。

Aさんの1日のスケジュールは何度も練り直しました。Aさんがスムーズに仕事ができ、かつ仕事に集中できるように園児の動きを考えたり、職員が側にいて、困った時にはいつでも相談に乗ることができるよう1日の業務を組み立てました。

### ＜業務の遂行＞

これまでAさんが業務を覚えていく上で、いろいろなことが起きました。例えば、自分の仕事以外に、他の職員がやっている仕事に興味を持ち、いつの間にか朝の園児の受け入れ業務をやっていて、職場で困った状況になったことがありました。その際は、当園でのAさんの役割とルールを一つずつ教えていきました。

また、休憩時間に時間を意識して過ごすことが難しいことがありました。そのためAさんと話し合い、iPadのタイマーを設定し、ベルが鳴ったら業務を再開するようにしたことで、自分で切り替えて仕事に移ることができるようになりました。



### ＜道具の工夫＞

Aさんが使用する清掃道具の置き場を明確にしました。これまでは、なんとなく元の位置に戻していましたが、Aさんが使用する時に困らないように必ず使用後は元の位置に戻すようにしました。今ではAさん専

用の清掃用具カゴも用意しています。

また、クレンザーや食器用洗剤は、どうしても使い過ぎてしまうことがあったので、クレンザーはスプーン1杯、食器用洗剤はポンプ式で1回と分かりやすく工夫したことで、確実に作業ができるようになりました。

その他にも、時々、業務を飛ばしてしまったり、時間内に業務が終わらなかつたりすることがありました。そこで、持ち運びしやすいサイズの作業手順書を用意し、Aさんが不安な時はそれを見ながら作業ができるようにしています。

### 3. 職場定着について

4月の入社と同時に障害者職業センターのジョブコーチに入っただき、業務スケジュールの作成や道具の工夫、職場のルールやマナーの伝え方を教えていただいたことで、すごく助かりました。新卒で入社したAさんは、いきなり社会人となり、まだ学校の流れが抜けきれず、仕事に慣れるまで時間がかかりました。当初、ジョブコーチや学校の先生から本人へ助言してもらうことが多かったのですが、今では職場から家庭へ連絡を取り、本人に必要なサポートをしています。

また、家庭への連絡事項は、スケジュール表に書き込んだり、日誌を活用したりして家庭に伝わるようにしています。日誌では、1日の業務についてAさんが自己評価できるようにしています。Aさんは「できなかった」という表現が苦手なので「やり直しがあったができた」、「時間がかかったができた」等、前向きな評価ができるように工夫しています。

当園では月1回、全職員が自分の反省を話す機会を用意しています。Aさんも職員からアドバイスされたことをよく覚えており、「この前は〇〇ちゃんに関わり過ぎました」「先生からアドバイスを受けて反省しました」等、自分のことを振り返る機会になっています。

今では、日常的にAさんと職員同士で自然な会話が行われており、Aさんも安心して仕事ができているようです。

### 4. 障がい者雇用後の職場内の変化について

Aさんが当園に就職したことで、今まで新人職員に対して「これくらい分かっているだろう」と思っていたことも、もう少し丁寧に説明することが必要だったと反省しました。

Aさんが休んだときは、本人が清掃をしている階段が汚くなったり、テーブルクロスを干し忘れていたりすることがあります。Aさんが次の日に出勤した際、「Aさんがいなかったので昨日は大変だったよ。今日は来てくれてありがとう」と声を掛けています。Aさんは当園にとって、いなくてはならない存在になっています。

Aさんも職員から感謝されることで「掃除のプロになりたい」と責任を持って頑張ろうとする姿が多く見られるようになってきました。

また毎日、職員間で当園のブログを書いているのですが、カレンダーに書いてある当番の職員を確認し、毎回その職員に当番を教えてください。そこで職員から「ありがとう」と言われることで、Aさんのモチベーションも更に高くなっています。自然に関わる中で、Aさんを含めた職員全体が成長しているように感じます。



### 5. 働いている方のインタビュー

Q. 1年半働いた感想を教えてください。

A. 仕事が楽しいです。城山保育園に就職したかったので希望が叶って嬉しいです。

Q. どんな時に仕事が楽しいと感じますか？

A. 掃除をして、きれいになると、園児たちが「きれいにしてくれてありがとう」と言ってくれて嬉しいです。

Q. 城山保育園はどんな職場ですか？

A. 先生たちはみんな優しく、掃除が終わって報告に行くと「お疲れ様でした。きれいになって嬉しいです」と言ってくれます。おやつ時間も「一緒に食べよう」と声をかけてくれて嬉しいです。

Q. 園児との関わりで気をつけていることは何ですか？

A. 給食の配膳の時に、園児にご飯の量を聞いて、その量をつぐように気を付けています。

Q. これから頑張りたいことは何ですか？

A. 挨拶を頑張りたいです。また、お客様が使用したコップの片付けが自分からできるようになりたいです。

#### ～取材を終えて～

城山保育園では、「チーム保育」を大切にされており、様々な人が関わり合う保育を目指されています。職員の得意なことを生かし、苦手なことは職員間で補うようにされているそうです。

Aさんの得意なこと・できることは掃除であり、そこを業務として担うことで、他の職員がとても助かっているそうです。このことは、障がいの有無にかかわらず、互いを尊重し、互いが必要に応じて助け合う「共生社会」の実現に繋がっていると感じました。そのような職場と様々な支援機関に支えられ、Aさんが社会人として成長されている姿がとても印象的でした。



# わかば食品株式会社 熊本工場

「お好み焼き」をベースに全力で「おいしい」を探求。豊かな「食」で笑顔を守ります。

## 企業情報

- 所在地／熊本市北区和泉町 189-17 フードパル熊本内
- 本社／岡山県倉敷市船穂町船穂 2095-10
- 代表者／代表取締役社長 赤澤英世 熊本工場長／平川知子
- 事業内容／お好み焼き、焼きそばのチルド、冷凍食品の製造販売
- 従業員数／740名（熊本工場62名）
- 障がい者雇用数／13名（熊本工場1名〔発達1名〕）

（令和元年10月1日現在）



今回は、熊本工場の工場長と製造部主任にお話を伺いました。

## 1. 障がい者雇用の経緯

熊本工場では、これまで障がい者を雇用していませんでしたが、他の工場では雇用しており、真面目に働いていることを聞いていました。また、以前、障がい者雇用に関するテレビ番組で、任された仕事に黙々と取り組んでいる姿を見たことがあり、彼らのような人材を熊本工場でもぜひ雇用したいと考えていました。ハローワークに相談するなどして取り組んでいましたが、なかなか雇用する機会に巡り合いませんでした。

そのような時に、タイミングよく就労移行支援事業所の方から、障がい者雇用についての問い合わせがあり、発達障がいのあるBさんと出会いました。職場見学、そして実習を行い、業務のマッチングと社員間での障がい理解も深まったので、初めての雇用へと繋がりました。

## 2. 障がい者雇用の取り組み

### <業務の選定>

Bさんには、お好み焼きをカットする工程を任せて

います。これは実習でも行ってもらった業務ですが、スムーズに行うことができていたため、雇用してからもBさんの業務として選定しました。社員間で心がけているのは、業務を急かさないようにすることです。そうすることで、Bさんが一定のペースで、業務を進めることができます。他の社員より時間は掛かっていますが、慣れてきたことで、徐々にスピードが速くなってきています。

業務のやり方については、特別な教え方をしているわけではありませんが、お好み焼きのカットはとても綺麗に仕上げることができており、完成したお好み焼きの検品も行ってもらっています。Bさんの几帳面な性格と仕事の丁寧さが活かせる業務なので、安心して任せることができます。



### <就業中の配慮>

Bさんには、基本1日5時間の週5日で働いてもらっています。週休2日の休日に加えて、別に月2回休みを取れるようにしています。現在、このペースで体調管理ができており、無理することなく働けていると感じています。仕事中の体調については、主任が適宜声

をかけて、疲労等の大きな変化がないかを確認しています。これまでに一度「頭が痛いので早く帰りたいです。」と相談されたことがあります。業務中はマスクと帽子を着用しており、表情が分かりにくく、体調の変化に気づきにくい環境です。声をかけるフォローは、これからも大切にしていきたいと思います。また、Bさんには、今後の目標として、体調不良などの時は、自分から周囲に状況を伝えるように話しています。

### 3. 職場定着について

Bさんにはできるだけ長く働き続けて、スキルアップしてほしいと思っています。雇用開始時から、担当のジョブコーチと話をしながら、Bさんに適したアドバイスや配慮を行うようにしています。

働き始めた頃に、家族の送迎による通勤から、自転車通勤に変えたいと話されました。慣れないことを同時進行するのではなく、一つずつ環境や仕事に慣れていくことが適していることをジョブコーチに聞いていたので、仕事に慣れていないうちから、同時に通勤方法を変更すると、疲れもたまり、事故の原因になると伝え、Bさんも納得されました。

また、作業場の清掃や器具の洗浄などの残業を断れないことがありました。このことは、Bさん、ご家族、ジョブコーチの定期的な面談で明らかになり、その後、職場でBさんと話す機会を設けました。「仕事中にタイミングを見計らって、相談することが上手くできなかったこと」が分かり、それ以降は、周りの社員から声かけをして、Bさんが無理をしないように体調や疲れ具合を確認しています。



### 4. 障がい者雇用後の職場内の変化について

職場内においては、他の社員もBさんに対して気配りをしたり、声掛けをしたりする様子が見られ、Bさん自身も仕事のことを相談できる先輩や同僚ができたように思います。

しかしながら、Bさんの特性について、社員に説明していますが、まだ理解が追いついていない現状もあると感じています。見た目では障がいがあることが分かりにくいので、Bさんのペースに合わせた関わり方や仕事の進め方が、周囲の理解を得づらい部分があります。

今後も社員の理解を得るために、引き続き、Bさんの特性と周囲の関わり方を説明していく必要があると感じています。

### 5. 働いている方のインタビュー

#### Q. 仕事をしていて嬉しいことは何ですか？

A. 皆さんが気遣ってくださることです。仕事が長引いた時には声をかけてくださいますし、体調が悪い時などには、すぐに相談できています。また、みんなが知っている食品を作っていることは自慢です。

#### Q. 就職された時はどのような気持ちでしたか？

A. 就職できるかどうか心配していたので、とても嬉しかったです。実習中はとても緊張していましたが、この会社は、皆さん親切だと感じていたので働きたいと思っていました。

#### Q. 仕事中に気を付けていることはありますか？

A. ミスをしないことです。出来上がったお好み焼きの仕上がりを、気を付けて見るように心がけています。

#### Q. 今後の目標を教えてください。

A. 就職して約1年半経ちました。この会社で働きたいと思います。そのためにも生活面や体調面をこれからも安定させることが目標です。

#### Q. 初めての給料は何に使いましたか？

A. 家族のためと、自分の好きなものを食べに行くために使いました。

#### Q. これから働くことを目指している皆さんへのメッセージをお願いします。

A. 上下関係と挨拶はとても大事だと思います。私は、学生時代の部活でこのことを学びました。就職する前も、就職してからも、とても大事なことだと感じています。

### ～取材を終えて～

一緒に働く職場の皆様がBさんの個性を理解し、対応されている様子を伺うことができました。Bさん、ご家族、ジョブコーチが定期的に面談する機会を設け、それを社員間で共有しながらサポートされています。そのことによって、Bさんが安心して働ける職場の雰囲気となり、職場定着に繋がっていると感じました。

# **SYSKEN 株式会社**

高度情報通信社会の進展に向け、長年培ってきた先端技術やノウハウを駆使し、今後、更に多様化するお客様のニーズに応えるために「SYSKEN ブランドの向上」を経営戦略の柱として、お客様満足度向上と財務基盤の強化を図り、信頼と品質の総合エンジニアリング企業を目指していきます。

## 企業情報

- 所在地／熊本市中央区萩原町 14-45
- 代表者／代表取締役社長 福元秀典
- 事業内容／通信建設業
- 従業員数／ 586 名
- 障がい者雇用数／ 9 名〔精神 4 名、知的 1 名、身体 4 名〕

(令和元年 10 月 1 日現在)



今回は、総務部人材開発部門長、担当課長、システム企画部門担当課長、経理部門の担当者にお話を伺いました。

## 1. 障がい者雇用の経緯

障がい者の学卒者合同面接会で、初めて発達障がいのある C さんと出会いました。当時、弊社では法定雇用率の達成に向けて、障がい者雇用をすすめていくために、いくつかの就職面接会に参加していました。その際、障がい者の学卒者合同面接会で 2 名の方の面接を行い、その結果 C さんが採用に至りました。

## 2. 障がい者雇用の取り組み

### <社内の障がい者雇用の理解>

現在、C さんを含めた障がいのある社員は、一般の社員と同じ条件で働いていますが、必要に応じて仕事内容の変更や個別に面談をするなどの配慮をしています。各職場の担当と連携し、できる仕事を任せて、その人に合った業務分担をするなどの配慮をしています。

C さんが入社する際は、熊本障害者職業センターの職業カウンセラーより、同期の社員向けに発達障がいの特性について研修をしていただきました。まずは、一緒に働いていく同期の社員に、C さんを理解し、必要なサポートをしてほしいという思いから実施しました。

その後、他の社員を対象に、発達障がいの特性について数回研修を実施しました。そのことで、少しずつ社員全体が障がい者雇用に理解を示すようになりました。

### <業務の選定>

まずは、配属された部署で、C さんができそうな仕事に取り組みました。しかし、外部とのやり取りが多く、社員が落ち着いて仕事を教えられる状況ではありませんでした。そういった状況から、1 年後、現在の「システム企画部門」に異動になりました。ここでは、社内のシステムを管理する部署で社員の動きが少なく、C さんに丁寧に関わることができました。

現在は、本人の希望があったデータ入力業務にも徐々に取り組んでもらい、業務の幅を広げている段階です。



### <業務遂行の工夫>

障がいのある社員が働く部署では、それぞれに直接指導をしたり、相談を聞いたりする担当者を配置しています。分からない時は、担当者に尋ねるなど、相談先を決めることで業務がスムーズに遂行されるようになりました。

また、発達障がいのある C さんは、新しく取り組む仕事の時には、必ずメモを取るようになっています。業務内容や注意事項を自分でメモを取ってマニュアルにし、困った時に内容を確認できるようにしています。マニュアルを活用しても分からない時は、担当者に確認し、その内容をマニュアルに追記していきます。自分の言葉で書くことで、難しい仕事も覚えることがで

きるようになりました。時々、メモを見ること自体を忘れて、質問してしまうこともあります。その時は「マニュアルを確認しましょう」と、声掛けをしてマニュアルを活用するように促しています。

### 3. 職場定着について

入社してすぐの頃は、ジョブコーチによる定期的な面談で、Cさんの話を聞いてもらっていました。Cさんの困りごとや悩みごとをジョブコーチが聞いて、社員と共有し、社員が現場で支援を行っていました。しかし、落ち着きがなくなったり、集中力が続かなくなったりすることが多くなったこともあり、1年後にCさんは、現在のシステム企画部門に異動しました。同時に、ジョブコーチの再支援をお願いしました。

ジョブコーチには、直接現場に入っただき、担当者と協力して、仕事の切り出しを行ってもらいました。Cさんの得意な仕事やできそうな仕事を組み合わせ、1日の業務としてスケジュールを立てることで、見通しが立つようにしました。また、この機会に、改めてCさんの特性に合わせた指導方法を教えていただいたことで、スムーズに指示が伝わるようになりました。

仕事での居眠りについては、ご家族にも協力いただき、病院に相談してもらうことができました。そこで睡眠の病気などではなく、興味がないと集中できないという発達障がいの特徴の一つだということが分かり、安心することができました。実際に眠ってしまった時は、社員が起こすようにしていますが、最近では眠らなくなったら、自分から顔を洗いに行くよう努力されています。

また、入社時は、上司の人材開発部門担当課長に、仕事のことやコミュニケーションのことなどを幅広く相談していましたが、現在は身近な現場の社員にいろいろなことが相談できるようになっています。

ジョブコーチのサポートを得たことで、社員とCさんとの信頼関係が深まり、Cさんの行動の意味を理解することができました。

### 4. 障がい者雇用後の職場内の変化について

最初は、法定雇用率を達成するために、障がいのある方を雇用しようと考えていましたが、今では障がい者雇用において「その方ができる仕事」「得意なこと」を活かして雇用することが大事だと考えています。社内でもっと連携をとり、担当者の異動や、障がいのある方の異動があっても、社員や障がいのある方が安心して働けるように、情報の引継ぎを行うことが必要だと感じています。

また、採用をする前に、社員へ理解を促したり、障がいのある方ができる業務を考えたりするなど、受け入れ体制を整えて、採用する必要があるのだと改めて思いました。

現在は担当者だけでなく、一緒に働いている社員もCさんの特性を理解しています。今でも時々、Cさんが不安になり落ち着かないことがありますが、周囲の社員は温かく見守っています。

### 5. 働いている方のインタビュー

#### Q. どのようなお仕事をされていますか？

A. 現在のシステム企画部門に入って1年になりますが、いろいろな経験をさせてもらっています。最近は社内のパソコンソフトのアップデートを担当しており、ここ数ヶ月で終わらせなければいけなかったのも、忙しかったです。

#### Q. 困ったり、悩んだりしたらどのように対応していますか？

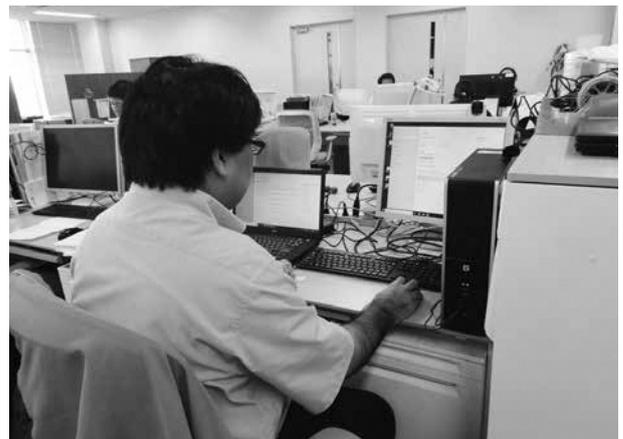
A. 約2年半勤めていますが、壁にぶつかり悩むこともあります。自分で解決しようとして無理をすることもありました。普段は、自分の作ったマニュアルを確認し、それでも解決できない時は早めに相談しています。

#### Q. これから挑戦したいことはありますか？

A. これからは、新しいことにチャレンジしたいと思っています。まだ何をするかは悩んでいる途中です。自分なりの道を進んでいきたいです。

#### Q. 休みの日はどのように過ごしていますか？

A. ここ1年程は、自分で行き方を調べたり、時間を調べたりして、好きなアニメの地方イベントに有給休暇を使って参加しています。



#### ～取材を終えて～

株式会社SYSKENでは、障害者職業センターのジョブコーチやご家族と連携し、Cさんの発達障がいに応じたサポートをされていました。働きやすい環境を整えたり、相談先の確保をしたり、社員に障がい理解を促したりすることで、Cさんの安定した職場定着が図れているのだと思います。コツコツと真面目に仕事に取り組むCさんの人柄と、それを見守る社員の温かい関係がとても印象深い取材となりました。



# 大型総合園芸店 nursery's

日本で最も成功し、お客様や取引先から愛される園芸店を目指します。

## 企業情報

- 所在地／熊本市北区龍田弓削 2-2-1
- 代表者／代表取締役社長 西牟田敏明
- 事業内容／園芸植物及びガーデニング用品・雑貨の販売
- 従業員数／48名
- 障がい者雇用数／1名〔精神1名〕

(令和元年12月1日現在)



今回は、店長にお話を伺いました。

## 1. 障がい者雇用の経緯

ハローワークから、問い合わせがあったことをきっかけに、Dさんの体験実習を受け入れることになりました。事前にハローワークの方と一緒に面談に来てもらい、その際に基本的な業務内容について説明を行いました。Dさんやハローワークの方からも、体験実習での希望や現在の状況などの情報を提供いただきました。また、受け入れにあたっては、あまり構えずDさんのことを自然に受け止めてほしいと、予め職場のスタッフに話をしました。

当社のパートさんは原則7時間勤務なのですが、体験実習では、最初は3～4時間程度の勤務から始めました。その後、徐々に時間を延ばして慣れてもらえるように配慮しました。Dさんは明るく元気に働かれ、心配しておられた接客もスムーズに行われました。同じ部署のスタッフとも仲良くなり、想像していた印象とはずいぶん違う業務の様子が見られました。

体験後、ハローワークからトライアル雇用の提案がありました。体験実習でDさんの働きぶりを確認しておりましたので、当社も不安なく受け入れることができました。期間中は、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、支援センター縁）の方や熊本障害者職業センターのジョブコーチが2週間おきに来社され、きめ細やかなフォローをしていただきました。トライアル雇用中も、スタッフからの評判も良く、意欲も感じられたことから、正式採用することになりました。

## 2. 障がい者雇用の取り組み

### <業務の選定>

Dさんは、切り花に興味があるとのことで、切り花の部署に配属しました。まず花の水替えや葉の処理、注文分の花束作りを行うなど基本的な業務から始め、その後はお客様と対面して花束作りを行う業務を加えるなど、少しずつお客様との距離感が近い業務を担ってもらうようにしました。困ったときには先輩スタッフに尋ねるよう伝えていますが、特に心配な点もなく、むしろ自分から積極的に業務に取り組まれたことで、早くスキルアップできたと感じています。

当社は、季節によって忙しさが変化します。そのため、他部署に手伝いに行くこともあります。Dさんの精神的負担も考慮し、お客様からの質問が頻繁にある部署にはまだ配属しないよう配慮しています。

様々な企画の提案やポップ制作なども積極的に取り組んでおり、スペシャリストとして育てていくことを期待しています。

### <コミュニケーション・環境への配慮>

Dさんから、「言葉の裏にある意味を読み取ったり理解したりすることが苦手なので、思っていること

をできるだけストレートに伝えてほしい」との申し出があったので、スタッフに周知しています。また、本人にも仕事や対人関係で悩んだときは抱え込まずに相談してほしいと伝えています。

「接客は気疲れするので、独りになる時間がほしい」とDさんからの申し出があったときは、独りになれる空間で休憩をとってもらっています。そうすることで、気持ちをリセットして、仕事に専念できるようにしています。



### 3. 関係機関と連携した職場定着

支援センター縁の方とは、面接時からDさんの様子を尋ねたり、当社とのコミュニケーションを取りながら、トライアル雇用までは頻りに連携を図っていただきました。支援センター縁の方から「人混みが苦手」などの情報も予めいただいたことで、定着をうまく図ることができました。

一度、Dさんとスタッフとで仕事に関して意見の対立があり、なかなか折り合いがつかないことがありました。その際は、Dさんが支援センター縁の方やジョブコーチに相談されていたことで、解決することができました。

今では休日にスタッフと一緒に花屋を巡るなど、公私ともに充実していることも定着できている理由の一つではないかと考えています。

職場内では、一緒に仕事をする上で、Dさんの障がいを意識することもなくなってきました。また、Dさんの困りごとや不安を、働きながら一緒に解決してきたことを通して、障がいのあるなしにかかわらず、安心して働ける環境や居場所作りができてきたように思います。

### 4. 働いている方のインタビュー

**Q. 就職して1年経ったということですが、今はどんな仕事をしていますか？**

**A.** 生花コーナーで切り花や花束のアレンジメントをしています。ここまで頑張ってきたのが嬉しいです。ナーセリーズは障がい者求人ではありませんでしたが、どうせやるなら好きな仕事がしたいと思い、障がいを開示して応募しました。生花コーナーの先輩は私のことを理解してくれ、相談もしやすいので、とても助かっています。

**Q. 仕事のやりがいはどんなところに感じますか？**

**A.** 草花の生育に自分の管理が反映されるところです。日々の管理や手入れは大変ですが、頑張った分だけ花が応えてくれるので嬉しいです。また、自分が作った花束をお客様が喜んでくださったときは嬉しく、やりがいを感じます。これからもスキルアップしていきたいと思っています。

**Q. 将来の夢を教えてください。**

**A.** この仕事を長く続けていきたいです。健康を維持し、無理することなく、長く働き続けることを目指していきたいと思っています。



#### ～取材を終えて～

障がいがあるからと特別扱いをするのではなく、お互いに思いを伝え合って理解し、受け入れることで、Dさんも得意なことや好きなことに力を発揮でき、安定した就労につながっていると思います。

また、この経験をとおして、新しく入ってくるスタッフに対しても、居心地の良い職場環境を心掛けておられ、障がいのある人にとっても、ない人にとっても、働き甲斐のある理想的な職場が作られていると感じました。

## 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。具体的には地域の関係機関のネットワークづくり、地域の社会資源の点検・開発、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4つの部会（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。

### 【企業就労班】

『Employment First』（まずは福祉的就労を考える前に雇用就労の可能性をきちんと検討する）を合い言葉に、

- ①一般企業における雇用事例を掲載した「しごといくVol.8」の作成
- ②「しごといく」の取材をとした就労支援のスキル向上
- ③「しごといく」を活用した障がい者雇用の理解啓発に取り組んでいます。

### 【当事者対話班】

就労の現場へ障がい当事者の声を届けることを目標に、

- ①障がい当事者と支援者のフラットな対話の場づくり
- ②障がい当事者の活躍できる舞台づくり
- ③部会や「就労フェア」におけるオリジナルセミナーの企画に取り組んでいます。

### 【お悩み解決班】

「それぞれの日頃の活動への思いを共有し、明日から前向きに」を目指して、

- ①誰でも気軽に参加できるフリートーク
- ②テーマを決めて行うミニ事例検討
- ③就労フェアにおける展示の企画に取り組んでいます。

### 【ワークインベーション班】

「連携」「働き方改革」を考えていくことを目的に、

- ①各事業所の「職員の働く」等に関する事例検討
- ②「就労フェア」における「障がい者雇用のQ&A」等の展示の企画に取り組んでいます。

### 【ホッとワーク班】

就労に関しての様々な情報を収集し、提供することを目標に、

- ①障がい者の就労状況についてのアンケートの実施
- ②アンケート結果の集計と分析およびその公表に取り組んでいます。

就労部会  
公式 HP

<http://syuroubukai.wpblog.jp/>



これまで就労部会で作成した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。

※この冊子では「障害」と「障がい」の2つの表記があります。  
定義された固有名称等については「障害」と表記し、そのほかは「障がい」と表記しています。

発行日 令和2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)