くまもとで「はたらく・はたらき続けるため」の情報紙

しごといく

Vol.9

この街でともにはたらく

トピックス：就労定着支援事業の紹介

事 例 企 業　①株式会社 JTB コールセンター販売部
②社会福祉法人紫水会　黒髪幼愛園
③株式会社ボンド
④竜之介動物病院

トピックス

就労定着支援事業の紹介

障がいのある方が企業へ就職した後、安心して働く・働き続けるためには、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定着支援が重要です。定着支援に関わる支援機関はさまざまですが※、ここでは就労定着支援事業についてご紹介します。

※職場定着に関わる支援機関については、「しごといく」vol.8をご覧ください。

【就労定着支援事業とは】

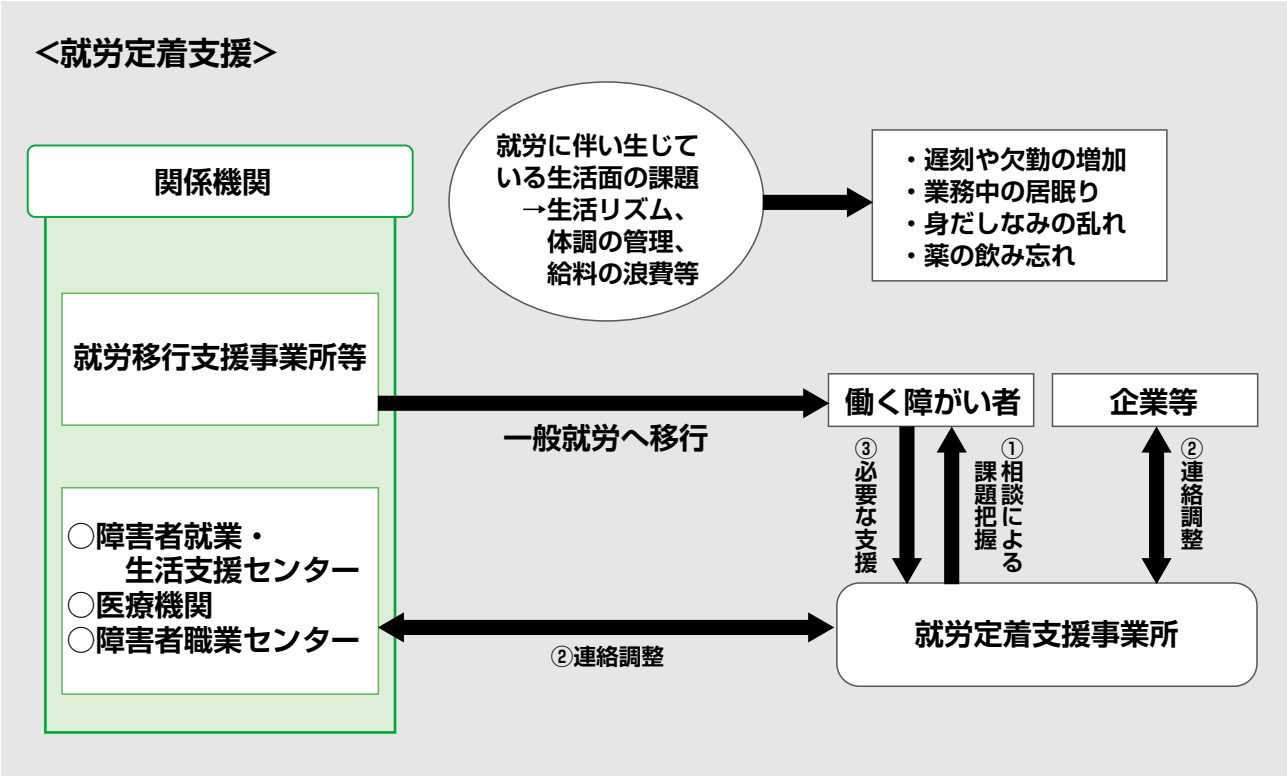
就労定着支援サービスとは、就労移行支援などを利用して一般就労した障がい者で、就労に伴う環境の変化によって生活面での課題が生じる人に対し、雇用された企業などで就労の継続を図るため、企業・事業所や関係機関との連絡調整、雇用に伴い生じる日常生活、または社会生活上の各問題に関する相談、指導・助言などの支援を一定期間行う事業です。「障害者総合支援法」にもとづいて2018年４月に新たに創設された障がい福祉サービスの１つです。

【サービスの内容】

①雇用した企業・事業所・自宅などへの訪問や本人の来所による月１回以上の相談を通じ、生活リズムや体調の管理や家計など、就労に伴い生じている生活面の課題を把握します。

②就業先の企業担当者や障がい福祉サービス事業者、医療機関などと連絡を取りながら課題解決に向け、指導・助言などの必要な支援をおこないます。

③利用期間は最大３年間で、終了後は障害者就業・生活支援センターなどに引き継がれます。



【サービス対象の方】

就労定着支援サービスを利用できる方は以下のとおりです。

①就労移行支援、就労継続支援、自立訓練、生活介護などの障がい福祉サービスを利用して一般企業等に就職された方

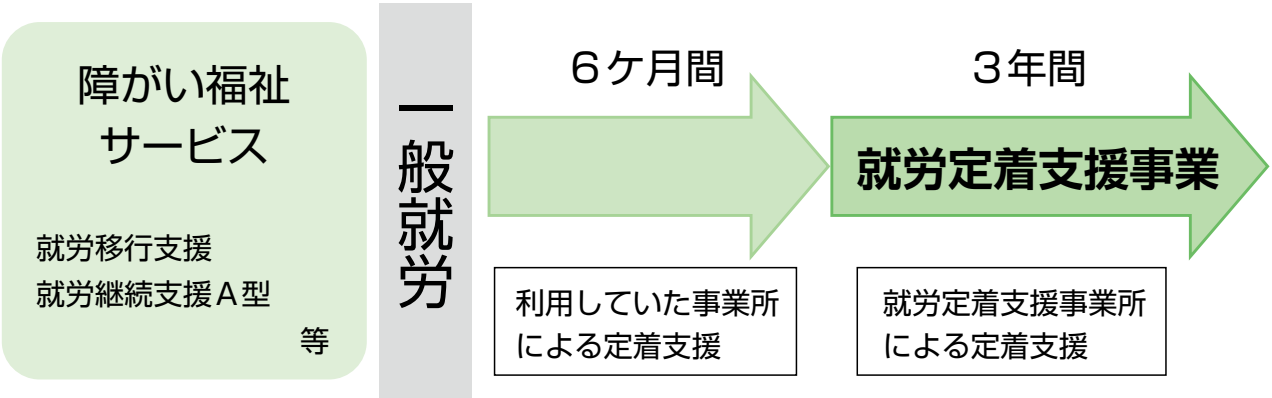
②就職に伴う環境変化などによって日常生活や社会生活に課題を生じている方

③一般企業等に就職して半年（６ヶ月）を過ぎた方

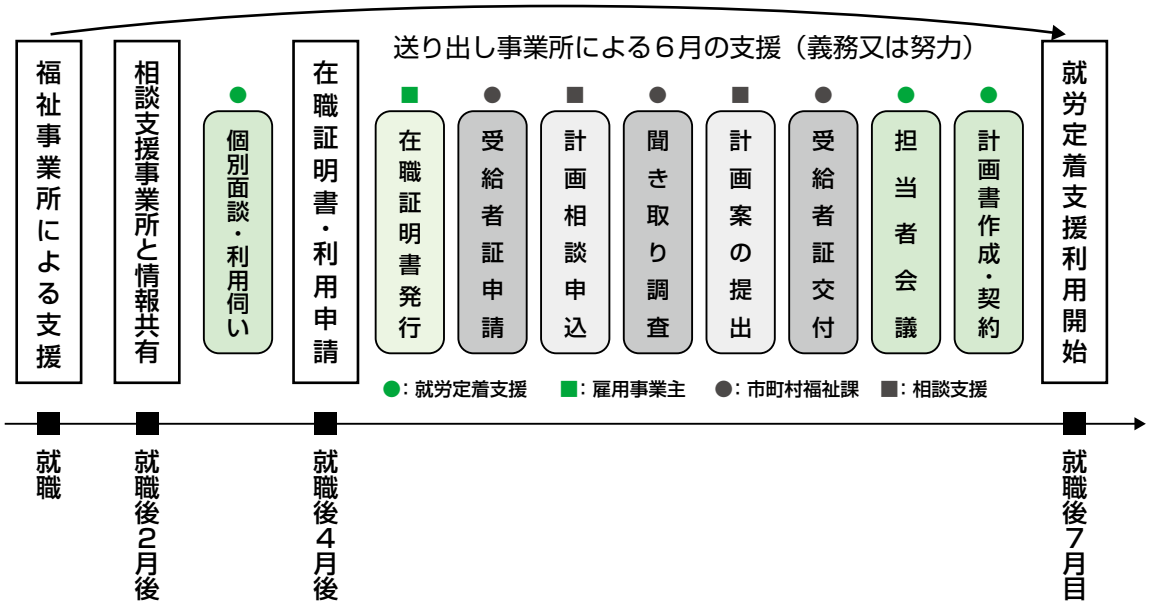
以上の３点を満たしている方が対象となります。

【サービス利用までの流れ】

就労定着支援事業は、一般企業等への就職後７ヶ月目から利用することができます。それまでの間は利用していた就労移行支援事業所（6ヶ月間は法的義務）や就労継続支援事業所（6ヶ月間は努力義務）が、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携しながら、働き続けることをサポートします。



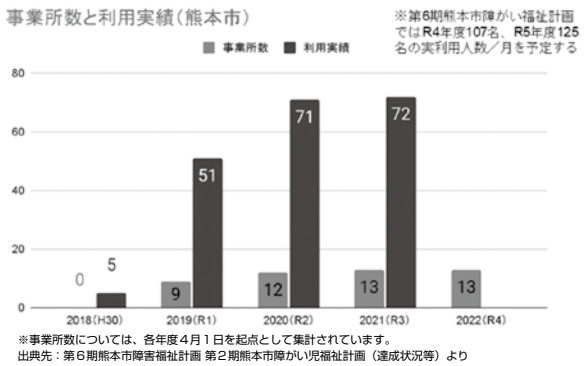
就労定着支援のサービスを利用するためには、お住まいの市町村福祉課へのサービス利用申請が必要です。以下は就労定着支援事業を利用するまでの申請の詳細です。福祉事業所（送り出した事業所及び就労定着支援事業所）、相談支援事業所が就職された障がい者をサポートしながら申請を進めますが、雇用事業主は「在職証明書」を発行していただく必要があります。



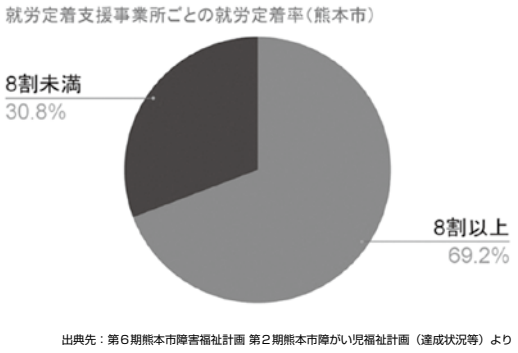
【熊本市の現状】

熊本市では2018年から就労定着支援事業を開設する事業所数が年々増加し、それにともなって利用する方も増えてきています。熊本市内には13の事業所（中央区５、東区３、南区３、北区２）があります。＊2022年11月末現在

事業所ごとの就労定着率が８割以上の事業所は、全体の約７割を占めています。



熊本市内の事業所数と利用実績



事業所の就労定着率

【支援モデルのご紹介】

ここでは、弊所の就労定着支援事業でおこなっている支援の一部をご紹介します。
就労移行支援事業から就労定着支援事業に移行された利用者の方は、それまでのヒアリングや検査等で集めたアセスメント情報によって、ご本人の全体像を把握しています。そのため職場でおよそ想定される危険を予め予測し、それを避けるための対策を図る、いわゆるリスクヘッジが可能です。

例えばＡさん（仮名）が就職後想定される状況は、

① 新しい環境では著しく緊張感が高まり、特定の苦手なタイプ（厳格な上司、高圧的な上司）が存在→思考停止・対処不能
② 思い込みや「○○すべき」思考で、業務遂行のハードルを高く設定→未達成・自信喪失
③ 職場（とくに上司）の評価が気になり、ひとつできなかったことについて「すべてうまくいかなかった」とネガティブな思考を膨らませる自動思考→自責・自信喪失
④ ストレスに気づかず、疲労に対する感覚も鈍い→思考や活動の停止。電池が切れた状態

以上の４点は働く中で、ときおりご本人のマイナス感情を生み出すことがあります。

図：本人のマイナス感情

ご本人のマイナス感情を防ぐために支援員は、来所面接でご本人には丁寧な説明を、また職場の担当者（とくに上司）の方にはご本人の特性や心情を説明し、ご理解やご協力、必要な配慮をいただけるように働きかけます。それぞれ正しく適切に理解していただくためには、定着支援で得た様々なデータを用いてご説明いたします。

活動で得た情報を基に、働く上でストレスになっている原因を特定し（図１）、ご本人にアドバイスをおこないます。また、職場の方には作業状況のヒアリングを実施し、改善に向けた業務の見直しや環境の再構築などのご協力をご提案します。

また最近では、ＡＩを使ったテキストマイニングによる感情分析（図２、３）をおこない、対応しています。

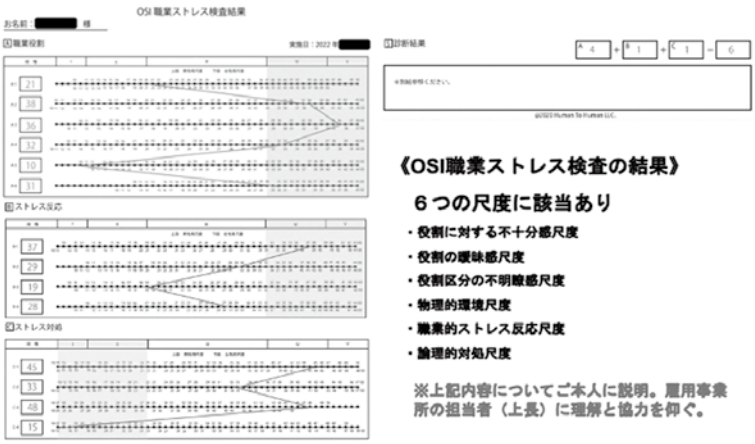


図１：OSI 職業ストレス検査

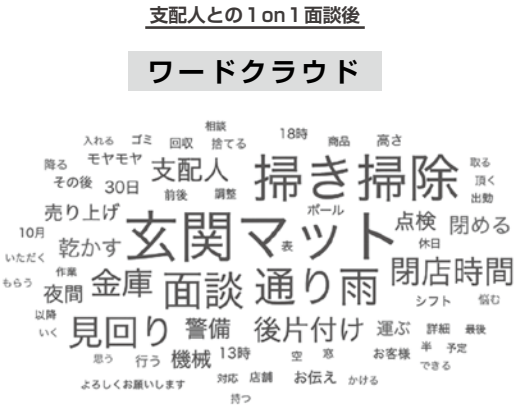


図２：業務日報のテキストマイニング

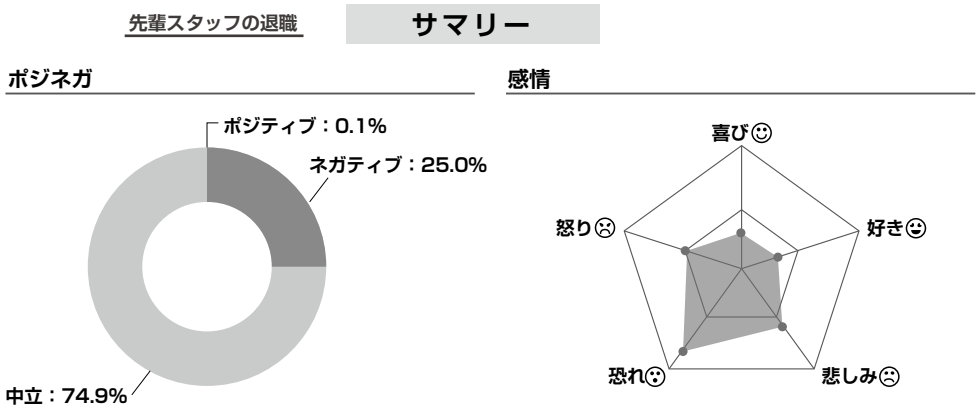


図３：
担当者の異動による
感情グラフ

定着支援では、ご本人の努力だけでなく雇用する企業関係者のご理解やご協力、また医療や福祉、教育・労働、行政機関等の方々のご支援、ご家族の支えなど、多くのひとのサポートによってこの事業は成り立っています。そのことをわたしたち就労定着支援事業に携わる者は感謝し、これからも障がいのある方の「安心して働き続ける」ことを応援していきたいと考えています。

（執筆者氏名　アス・トライ＋山田浩三）

株式会社ＪＴＢ コールセンター販売部

私たちJTBグループは、最大の財産である「人財力」を発揮できる場として、自ら考え、努力し、成長し続ける「自律創造型社員」を目指し、一人一人が専門性を磨き続けています。

また、障がいの有無よりも一人ひとりのやる気と能力を大切にします。自らの能力を最大限に発揮したい方、JTBグループで、「できる仕事」ではなく「やりたい仕事」に出会いませんか。

企業情報

●所在地／熊本市中央区坪井 2-1-42　SDK 熊本ビル６階
●代表者／コールセンター販売部長　鈴木　章敬
●事業内容／旅行業
●従業員数／ 232 名
●障がい者雇用数／８名

（令和４年 12 月１日現在）

今回は営業管理部のグループリーダー、ソリューション営業第一課長にお話を伺いました。また、オンラインで、本社人事チームの障がい者求人担当と特例子会社の方にも参加して頂きました。

１．障がい者雇用の経緯

JTBでは、多様性を企業の強みとするダイバーシティ戦略の観点から障がい者雇用を推進しております。JTBグループ全体の障がい者雇用のうち聴覚障がいのある社員が約40%を占め、採用実績も非常に多く、聴覚障がいのある社員が活躍できるフィールドがあると思っております。今回のＡさんの採用については、学校の先生からお電話を頂き、実習を経て採用という流れでした。

２．障がい者雇用の取り組み

＜採用時の配慮＞

入社前は聴覚障がいのある方が働いている熊本支店とコールセンターの２か所で採用前の実習を実施しました。実習後、JTBで働きたいというＡさん本人の希望を確認しており、コールセンターでの配属となりました。

＜業務の遂行＞

業務はふるさと納税の書類に関する変更の手続き、書類のチェックを担当してもらっています。ちょうどＡさんの採用と同時に40代の聴覚障がいのある社員（Sさん）が別の課から異動してきたので、まずＳさんに仕事を覚えてもらって、Ａさんに教えるという方法を取りました。Ｓさんはベテラン社員であり、これまでゼロベースで仕事を覚えてこられたので、教え方やツボがわかることから、そのような配置にしています。

＜道具・場の工夫＞

聴覚障がいの方は周囲との円滑なコミュニケーションが課題になりやすいので、音声を文字に変換できるＵＤトークや、電子メモパッドのブギーボードを活用してコミュニケーションをとっています。ＵＤトークは会社として法人向けプランに入っており、旅行業界の単語登録などを事前にしておくことによって精度が上がり、専門用語が誤変換されないような対策を取っています。ブギーボードは、Ａさんだけではなく聴覚障がいがある新入社員全員に配付をしています。

また、１対１のやり取りでは口元の動きや補聴器を活用して手話を用いずコミュニケーションを図ることができても、電話対応などいろいろな音が飛び交う中では、音がクリアに聞き取りにくいことが分かりました。そこで、座席の位置を少し離すなどの対応を行いました。聴覚障がいの方にとっての聞こえ方の特徴を知らなかったので、Ａさんと関わることで学べることがたくさんありました。

３．職場定着について

社外からの支援として、実習時から採用、そして現在でも特別支援学校の先生がＡさんの気持ちを聞き取りながら支援をしてくださっています。その他、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁の方ともメールでやり取りするなど連絡を取り合っています。

社内的には、入社一年目の社員に指導社員とメン

ター社員を一人ずつ付けています。所属課の指導社員は同じ聴覚障がいを持つＳさんで、隣の席に配置をして分からないことはすぐに手話などで聞けるようにしています。メンター社員は年次が近い先輩をつけて、プライベートも含めて精神的な面でご本人の不安な点などを一緒に考えられるよう、定期的に面談を行っています。そうすることで、本人が仕事にやりがいを持ち、JTBを好きになり、誇りを持って仕事を続けられるように全体でサポートを行っています。

また、Ａさんに限らず、Ｓさんや熊本支店にも二人の聴覚障がいのある社員がいるので、熊本支店とコールセンター販売部とのコミュニケーション交流会を実施するようになりました。支店を越えて聴覚障がいを持つ社員同士で、仕事のことや上司との関わり方など意見交換を行っています。

その他にも、まだそれほど多く実施しているわけではありませんが、ミーティングや多くの社員が参加する会議では手話通訳をつける取り組みをしています。現在就業いただいている聴覚障がいのある社員の希望もありますので、意見が飛び交うような会議の場では通訳士の派遣を実践していこうと思っています。

４．障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

今回着任した課では、初めての聴覚障がい者の雇用であったこともあり、まずスタッフが聴覚障がいのある方とコミュニケーションが図れるきっかけ作りが必要と考え、毎週１回５分程度の時間を確保して、手話のレクチャー会を開催しています。このレクチャーを担当するのが、Ａさんです。

コールセンターの業務は電話やメール対応が中心で、お客様からのクレームや厳しいお言葉への対応もあるため、話しにくい雰囲気で作業することも多いです。そういった中、手話のレクチャー会は社員同士の交流の場になり、オフィス内が和やかな雰囲気に変わる大切な時間になっています。

５．働いている方のインタビュー

Q. 今、一番やりがいに感じていることは何ですか。

A. 入社したときにできなかったことが、一つずつできるようになった時にやりがいを感じます。

Q. 自分の将来像をどのように考えていますか。

A. 今は、色々教えてもらう立場ですけど、今後後輩が入社してきたら、教える立場になっていたいです。

Q. これから取り組んでみたいことはありますか。

A. スポーツに携わる仕事がしたいです。元々スポーツが好きで、サッカーや陸上などの経験があり、この気持ちも働くモチベーションになっていると思います。

Q. 今後の楽しみは？

A. これまでいったことのない旅行先に行ってみたい。元々、旅行が好きで今の仕事を選んだ経緯があり、これまでは広島県や長崎県に行き、戦争の歴史に触れたことが印象に残っています。今後は沖縄県で綺麗な海を見たり、美味しい食べ物を食べに行きたいです。

Q. 今後、入社を希望している後輩にアドバイスするとしたら何を伝えたいですか。

A. 色んな人と話す（関わる）機会を作って、自分の持っている力をどう活かせるかを把握してほしい。また、パソコンの基本的操作やタイピングの練習をしておくといいと思います。

～取材を終えて～

今回、所属課内で初めて聴覚障がいの方を雇用した事例を取材させていただきました。グループ内での実績がある中で、障がいのある方が働きやすい環境設定や配慮の検討が必要になることを再認識できました。ただ、業務が安定して行えるようになるだけでなく、障がいのある方が主となった、手話のレクチャー会の開催や今後のキャリアを見据えた業務依頼など、自主性・主体性の機会が、働く上でのやりがいやモチベーションに繋がっているのではないかと感じました。

社会福祉法人紫水会　黒髪幼愛園

乳幼児が、心身ともに健全に成長するよう、愛情と信頼を基盤とした人間性の育成に努めます。育児事業を通して、家庭や社会を支えて仕事に従事する保護者を支援します。

企業情報

●所在地／熊本市中央区黒髪 2-9-20
●代表者／園長　宮本博規
●事業内容／乳幼児保育・幼児教育
●従業員数／ 50 名
●障がい者雇用数／ 1 名

（令和 4 年 12 月 1 日現在）

今回は主任保育士にお話を伺いました。

1．障がい者雇用の経緯

以前から特別支援学校の生徒を職場実習で受け入れたり園児との交流で見たりしており、障がい者の方を雇用できるのではないかと思っていました。

保育補助や環境整備などいろいろと業務内容も考えられるので、特別支援学校の先生に相談させていただいたところ、Ｂさんを紹介してもらいました。

2．障がい者雇用の取り組み

＜採用時の配慮＞

採用前に業務内容や勤務時間等を意識した実習をしました。配慮事項等を特別支援学校の先生と打ち合わせて、初めはゆったりとしている０歳の赤ちゃんがいいかなという話になり、０歳のクラスに入ってもらいました。Ｂさんには、姪っ子がいるのでこどもの扱いにも慣れており、保育補助を担当してもらいました。クラスにはベテランの先生がいらっしゃるので、その先生に担当してもらうようにしました。

＜勤務時間について＞

採用時の勤務時間は９時から15時45分までで、慣れるまで数か月はそのままの時間で働いてもらいました。

現在はフルタイム勤務（８時15分～17時15分）で、週に数日は当番で夕方の延長も30分間見てくれています。

＜スキルアップについて＞

勤務時間がフルタイムに伸びたきっかけは、仕事に慣れたこともありますが、子育て支援員※の資格を取れたからです。元々入職時に将来的に子育て支援員の資格にチャレンジしてほしいと思っていたのですが、オンラインの研修や実習を頑張ってくれて、初年度の11月には資格を取ることができました。

Ｂさんには、更なるスキルアップをしてほしいと思っています。いろいろな研修にも行って欲しいですし、いつかは通信教育等で保育士資格にもチャレンジしてほしいと思っています。また、備品の管理など一つの仕事を任せたいとも思っています。Ｂさんが分かりやすいような備品の管理に関するシステムを現在考えているところです。

※子育て支援員とは

国で定めた「基本研修」及び「専門研修」を修了し、「子育て支援員研修修了証書」の交付を受けたことにより、子育て支援分野の各事業等に従事する上で必要な知識や技術等を修得したと認められる者（厚生労働省「子ども・子育て支援新制度ハンドブック」より）

3．職場定着について

実はＢさんは特別支援学校卒業と同時に一人暮らしをしながら職場に通っています。特別支援学校の先生と連絡を取り合いながら、園でも生活面で困ったことがないか様子を見るようにしています。一人暮らしだと食事の心配がありますが、保育園なので昼食は給食があり、その点は特別支援学校の先生も安心感があると言われていました。また、障害基礎

年金申請のための通院サポートも含めて、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁の方にも来ていただいていました。

業務に関しては、保育士と一緒に仕事を進めることで、分からないときは聞くことができるようにしています。また、普段の日常会話の中でちょっと元気がないなと思ったときに話を聞く機会を設けるようにしています。空き時間には、同僚の若い先生と仕事の話だけではなく、プライベートな話もしているようです。そういった話の中で気になることがあると職員同士で情報の共有をしています。

4．障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

職員が皆優しくなったような気がします。元々保育士なので優しく親切なのですが、より周りが温かい目で見るようになった気がします。声かけとか職員間の雰囲気とかすごくよくなりました。

園児もＢさんが大好きで、去年受け持った子たちが今でも寄ってきます。こどもたちはＢさんに甘えているところがあって、大好きな先生です。Ｂさんにとっても、こどもが居ると大変なことがあっても救われるという感じで、こどもに接するこの仕事が天職なのかなと思えます。

5．働いている方のインタビュー

Q. 黒髪幼愛園はどんな職場ですか？

A. 明るく、楽しい先生が多く、みんなが仲のいい職場です。

Q. 困っていることはありませんか？

A. 最初から色々教えてもらっていたので仕事で困ったことはありませんでした。

Q. 仕事をしていて嬉しかったことはありますか？

A. こども達が「先生、遊ぼう」って言いながら近寄ってくれるのが嬉しいです。保護者から「来年も受け持って欲しい」と言われたのも嬉しかったです。

Q. 今後の目標は？

A. 仕事では、自分に任された仕事をきちんとできるようになりたいです。もっと上手にこどもと関われるようになりたいです。こどもたちが悩んでいたり泣いていたりしたら寄り添ってあげたいなと思っています。あとは、お迎えに来られた保護者の方とのやり取り（その日のこどもの様子をもっと上手に伝えるなど）をもっと上手にできるようになりたいです。

あと、支援学校での職場体験や実習が就職のきっかけになったので、後輩が体験に来た時などに仕事のことを教えてあげられるようになりたいです。

Q. 生活面での目標ややりたいことはありますか？

A. 一人暮らしをしているのですが、今の部屋では猫が飼えないので、お金を貯めて猫が飼える部屋に住みたいです。

～取材を終えて～

取材をしていて、入職２年目とは思えない頼もしさや安定感を感じました。そして、仕事に楽しみややりがいを持たれているＢさんのこれからのキャリアアップがとても楽しみに思えます。

黒髪幼愛園には、本人に合った自然なサポートをされており、障がい者雇用を感じさせない雰囲気がありました。そして本人・園児・保護者・先生の信頼関係が出来ていて、ともに学ぶ、ともに働く、ともに成長する『共生』が自然にある事業所であると感じました。

株式会社ボンド

PR（広報）会社で、広告やホームページ制作だけでもなく、社内外でも、コミュニケーションがとりやすい環境をつくることをお手伝いしています。

企業情報

●所在地／熊本市東区月出 2-4-37　スアーヴィ品川 305
●代表者／代表取締役　林　明成
●事業内容／広報（広報物のデザイン・作成、コンサルティング）
●従業員数／２名
●障がい者雇用数／１名　（令和４年 12 月１日現在）

今回は社長にお話を伺いました。

１．障がい者雇用の経緯

当時、社長と社員１人の２人の会社でした。デザイン関係の業務が増えてきたことと、社員が部下をもつことで成長してほしいという思いから求人を始めました。最初から障がい者雇用ありきではなく、様々な求職者の方とお会いする中で、就労移行支援事業所の方からＣさんを紹介いただきました。

Ｃさんは本当に明るく、気遣いもできて、デザインスキルも高く、弊社の考え方と想いにも共感してくれました。障がいの特性や就労移行支援事業の仕組み等についてを就労移行支援事業所の方からも教えてもらい、是非Ｃさんに来てほしいと思いました。それから、就労移行支援事業所の方と共にＣさんとコミュニケーションを重ね、働き方などを相談して採用することとなりました。

採用が決まってからも、Ｃさんも私も、いつでも就労移行支援事業所の方に相談することができたので、安心して雇用することができました。また、就労移行支援事業所の方はＣさんの障がい特性について専門用語を使わずに、わかりやすく、具体的にどういうことに気を付ければいいかを教えてくださったのでとても助かりました。

２．障がい者雇用の取り組み

はじめは、Ｃさん自身と社員の成長のためにも、社員にＣさんの教育係をお願いし、何かあったらいつでも私の携帯を鳴らしていいよと伝えました。就労移行支援事業所の方との定期面談もあったので、それに向けて自分なりにＣさんとコミュニケーションを取っているつもりでした。

ですが、実際には私とＣさんの間に社員が入る仕組みにしていたために、私とＣさんの直接的なコミュニケーションが足りず、Ｃさんが一番キツイ時に私に直接本音や不安を言えない環境になってしまっていました。そんな時、就労移行支援事業所の方にＣさんからSOSの知らせがあり、それを就労移行支援事業所の方が私に伝えてくれたことで、はじめて私はＣさんの心の状態を知ることができました。

このままじゃいけないと思い、私は改めてＣさんと直接話をして、会社の将来やＣさん自身の将来について語り合い、一緒に作っていこうと伝えました。また、社内体制もＣさんが社員だけでなく、私と一緒に仕事できる機会をつくり、直接、広報や仕事について伝えていきました。すると、Ｃさんはより明るくワクワクしてくれ、広報の本質を理解して、今では私の右腕になってくれています。

３．障がい者雇用をしてよかったこと

実は去年、会社の中でいろいろトラブルが重なって、私も精神的にかなり参ってしまい、笑うのはもちろん、話せなくなった時期がありました。そんな時、Ｃさんが「私は社長の味方です」と言ってくれたのです。その言葉に、私は本当に救われました。それまでは、私がＣさんを守っているつもりだったのですが、そうではなく、私は守られていたのだということに気がついたのです。障がいのある無しに

関係なく、Ｃさんという人間が私を救ってくれたのです。実務としても、精神的にも、Ｃさんがいてくれてとても心強かったし、私も頼っていいんだなと思いました。Ｃさんのおかげで、大変な時期を助け合って乗り越えることができ、Ｃさんも成長し、皆さんに喜んで頂けるようなデザインを創れるようになったと思います。

４．Ｃさんの今後について

まず、Ｃさんにとって働きやすい環境を作っていきたいです。今はテレワークで自分のペースで安心しながら働ける環境ができていると思います。

また、Ｃさんがこれからデザインだけでなく直接お客さんと話してディレクション（企画の指揮管理業務）することも経験してほしいと思っています。Ｃさんはお話しするのも好きなので、いろんな人と出会って、笑顔で働けるような場所を一緒に作っていきたいです。弊社は決まった形はないので、Ｃさんがなりたい姿、やりたいことを実現できる場所になりたいと思います。

５．働いている方へのインタビュー

Q. どんな仕事をされていますか？

A. グラフィックデザイナーとしてパンフレット、チラシ、名刺など印刷物のデザインやロゴデザインの作成、WEBデザインやレイアウト構成の仕事をおこなっています。最近はお客様と直接お話ししてディレクション（企画の指揮管理業務）の仕事もしています。

Q. 困ったときはどのようにしていますか？

A. 自分で調べて解決できることは解決しています。それでも迷ったり、難しかったり、確認が必要なことは、社長や就労移行支援事業所の方に相談して自分に与えられた時間と自分にできる範囲で仕事をしています。

Q. これからどんなことにチャレンジしていきたいですか？

A. デザインに関しては独学で学んだ知識も多いので、自分の感性を生かしつつ、仕事として通用するようにスキルアップしていきたいです。またディレクターとしてお客様に対応できるよう成長していきたいです。

Q. お休みの日はどんな事をしていますか？

A. アイデアを出す仕事はやり甲斐もありますが、気持ちが疲れる面もあるのでON／OFFをつけるようにしています。休みの日は外食したり友達と話したりと楽しんでしっかりエネルギーチャージしています。

Q. 今後、入社される後輩へのアドバイスをください。

A. 体調面や気持ちの不安があったら早めにSOSを出して相談することで、仕事もトラブル回避することが出来るので周りとコミュニケーションを取ってほしいです。

～取材を終えて～

会社の考え方や思いに共感して働いてくれるスタッフは会社の財産であり、人（企業）と人（スタッフ）との出会いの大切さを感じました。Ｃさんの障がい者雇用を通じて社長や会社が成長されていて、お互いに思いやりを持って働かれていてすばらしいです。また本事例は就労移行支援事業所の方がキーとなり、雇用から定着まで対応していただいていますが、定着支援は企業・スタッフにとって共に働くために大切なことだと思いました。

竜之介動物病院

1994年に創業。「動物のために、人のために、社会のために」をコンセプトとして、人と動物とのより良い関係を目指しています。動物と飼主に寄り添う365日診療の動物病院。

企業情報

●所在地／熊本市中央区本荘６丁目16番34号
●代表者／院長　徳田 竜之介
●事業内容／動物病院
●従業員数／67名
●障がい者雇用数／１名

（令和４年12月１日現在）

今回は院長、担当看護師にお話を伺いました。

１．障がい者雇用の経緯

当院は社員数が60名を超えており、障がい者の雇用義務があることから、そういう機会があればぜひうちにと思っていました。そんな中、Ｄさんを特別支援学校在籍中の現場実習で受け入れて、雇用に至りました。

２．障がい者雇用の取り組み

＜採用時の配慮＞

まずは体力面の配慮で、勤務時間を９時30分～16時と短時間の勤務でスタートし、勤務日数も週４日働いてもらうようにしました。

院内のコンセンサスとしては、入社前にスタッフに対して知的障がいのある方が入社することを何度か伝えていました。また、Ｄさんも学校を卒業していきなり大人数の中に入るのは負担になると思い、専属の担当者をつけて、報告・連絡・相談時に戸惑わないようにしました。

＜業務上の配慮＞

業務に関しては、犬舎の掃除や洗濯、食器洗い等を担当してもらっています。Ｄさんは小柄なので、高さのある犬舎掃除に関しては、下段を担当するようにしています。洗濯物も多いので、量が多くて重たいときには台車を準備するなどの配慮を行っています。

３．職場定着について

入社時に特別支援学校の先生と、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁の方と配慮事項の確認や今後の目標等を共有しました。業務に関して悩みが出てきたら熊本障害者職業センターのジョブコーチがすぐに入っていただけるよう、特別支援学校の先生と打ち合わせて準備していましたが、Ｄさんが業務や職場環境にスムーズに馴染んでくれたので、ジョブコーチの活用は現在のところ考えていません。

業務のスキルアップに関して、最近手術室で使うアルコールの補充を教えたところ、確実にやってくれるようになりました。今後、それにプラスして手術で使った器具の洗浄・滅菌等の後片付けと次の手術のセッティングをできるように教えているところです。

4．障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

Dさんは礼儀正しく、「おはようございます」「失礼します」と言われなかった日はありません。院長をはじめ、誰か特定の人だけではなく全員に挨拶しており、スタッフ一同、自分たちもちゃんとしなくちゃと思います。社交的で院内の雰囲気が良くなります。彼女がいることで、彼女自身が雰囲気作りしてくれます。食事をしていても、自然と会話もできています。

仕事に関しては、スローペースであるなど彼女の特性を理解しており、頼まれた仕事を確実にこなしてくれるので、みんなから可愛がられています。

また、特別支援学校の生徒や看護学院の学生が実習に来るのですが、Dさんは、面倒見が良いので、実習生が来ると仕事をちゃんと説明して教えてくれています。

5．院長のお話し

Dさんは、動物が好きなのは明らかですね。仕事の上で、それが一番大きいです。犬舎掃除から食事の世話まで、一生懸命仕事をしてくれています。Dさんを見ていると、仕事をこなすっていうより動物を見ている、観察しています。動物と話をしているんですよ。だから動物の調子が良いか悪いかを見分けることができるんです。動物の具合が悪いのを察知している。「なんか調子が悪そうです」とか、院に大きな犬がいますが「おしっこしたいみたいです」など、そういうのを報告してくるんです。そういった感受性があるような気がします。

仕事については、「遅くても完璧にする」、そこがいいところです。彼女が世話していた動物で、次の日に亡くなっていることもあります。動物病院は、命の現場だから、やっぱりスピードよりも完璧なほうがいいですよね。

心配なのは、今後仕事が増えてきたときに、どれだけのキャパがあるのかわからない。動物病院は、やることがいっぱいあるから、あれもこれもとやり始めたらキャパをオーバーするかなと思うので、どのぐらいできるのかなと思っています。

6．働いている方のインタビュー

Q. 働くことになったきっかけを教えてください。

A. 病院で仕事をしたいという思いと、動物が好きだからです。

Q. これまで働いてきた感想を教えてください。

A. 時期によって忙しく、疲れが溜まることもありますが、動物（特に犬）と触れ合うことが楽しいです。

Q. 動物と関わるときに気を付けていることはなんですか？

A. 動物にケガをさせないようにするためにこまめに爪切りをしています。私自身は噛まれないように気を付けています。いつも動物に優しく接するようにしています。

Q. これからの仕事の目標はなんですか？

A. 勤務時間を少しずつ延ばしたいです。

Q. ストレス発散方法や趣味はありますか？

A. 音楽を聴いたり、テレビを見たりすることです。

Q. 仕事をしていて楽しいと感じることはありますか？

A. 周りの人に「助かる」と言われたことです。明るく笑顔で接してもらえると嬉しいです。

Q. 社会人になる後輩へメッセージをお願いします。

A. 報告・連絡・相談を頑張って身につけてほしいと思います。

～取材を終えて～

職場の方々がDさんの個性を理解し、合理的配慮のもと、仕事がしやすい環境づくりをされていました。

Dさんが動物に真摯に向き合う姿や、気づいたことを進んでする姿は、周囲に良い影響を与えており、職場の方々に、共に働く一員として信頼されていることが感じられました。Dさんのお人柄に取材者一同心が温まりました。

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】

一般企業への就労の可能性を広げる取り組みと啓発活動を行います。

◆「しごといく」等の作成

◆企業就労やサポート企業・団体の啓発に向けた新たな取り組みの実施

【ワークイノベーション】

障害福祉サービス事業所の課題を整理・共有し、解決策を検討します。さらに、その課題と解決策（案）を熊本市障がい者自立支援協議会に提言し、行政機関とともにより良い熊本の障害福祉サービス事業所づくりに取り組みます。

◆課題の洗い出し、整理、共有（工賃向上等）

◆課題についての解決策の検討、解決策（案）の作成

【お悩み解決班】

就労支援に関するさまざまな問題点について、その解決に向けて検討します。

◆支援員が抱える事例についてのお悩み相談

【ホッとワーク班】

福祉事業所や関係機関の連携を図るための活動、ツールづくり、情報発信を行います。

◆「相談先たどりつきチャート」の活用と改善

◆事業所一覧の作成

【当事者対話班】

当事者会メンバーが主体となり、就労や生活・余暇について考えます。また、当事者の視点から支援者等と協働して就労について考えます。

◆「自立」とは何かを考える

◆当事者と医療と福祉関わりを考える。

◆「ふらっと新聞」等の作成

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　https://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活用いただけます。

※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５年３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）