



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.2



平成30年 精神障害者雇用義務化に向けて

ジョブコーチ支援事業をご存知ですか？

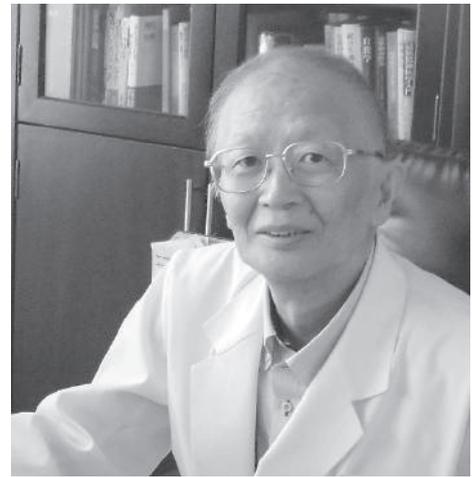
企業の「障がい者雇用事例」

熊本市障がい者自立支援協議会情報（就労部会・暮らし部会）

適正な評価をして それに応じた待遇で 本人に励みを

平成30年精神障害者雇用義務化に向けて

社会医療法人 芳和会 菊陽病院 榊島啓吉氏



精神障がいのある方が「働く」ことについて、どのようにお考えですか。

精神障がい者に限らず、人にとって働くということは非常に大切なことだと思います。働くことによって精神的な豊かさや人格が形成されますし、社会的な貢献ができたという喜びを持つことができるので、どのような方にとっても働くことは大切であると思います。

私自身、働くことは、権利であると思います。

精神障がいのある方の一般就労への意欲や思い、課題について教えてください。

一般就労への希望を抱かれる方は増えているように思います。金銭面での自立をお考えの方も多いです。そのような希望をお持ちの方には、背中を押してあげるようにしています。一般就労へ向けて、どのようにフォローできるかは私たちの課題です。その中で、壁に直面した時には、ケースワーカーの協力があること、失敗に対し自分を責めるのではなく、その失敗から何を学ぶかが大切だということをお伝えするようにしています。そうすることで、働く可能性が広がると思っています。

今後は、医療、行政、雇用する側が連携し、受入れの環境、システム作りに取り組んで行くことが大切だと思います。

支援者に望むことを教えてください。

その方の病気や性格などの特性をしっかりと把握し、一緒に悩み、前に進んでいくことだと思います。まずは、信頼関係を築くことが大切です。

私たち支援者が決めるのではなく、その「やりたい」気持ちを大切にしてほしいと思います。そうすることで、ご本人も自分を見つめることができ、働く意欲も高められると思います。

雇用する側（企業）に知っておいてほしいことや配慮してほしいことを教えてください。

お互いに良い関係性を築くためにも、精神障がい者だからという視点ではなく、雇用する以上は、適正な評価をしていただきたいと思います。それに伴い能力や努力に応じた賃金の向上も考えていただけると、本人の励み

にもなります。また、長期にわたり病気や入院をしている方は社会性が低下している場合があります。そのような時は、遠慮せず注意していただくことも大切だと思います。

これから就労をお考えの精神障がいのある方へメッセージをお願いします。

働きたい希望をお持ちであれば、積極的に色々な所に相談してほしいです。我慢せず、自分の意見をしっかりと主張してください。

【略歴書】

氏名：榊島 啓吉
最終学歴：熊本大学医学部卒
職歴：1971年7月
熊本大学医学部附属病院神経科精神科研修医
1973年7月
熊本県立小川再生病院勤務
1974年10月
国立療養所菊池病院勤務
1975年7月
熊本大学医学部神経精神医学講座文部教育助手・講師
1981年10月～2007年3月
医療法人芳和会菊陽病院院長就任
1993年5月～2012年5月
医療法人芳和会理事長就任
社会的活動等：社会福祉法人やまびこ福祉会理事長
社会福祉法人くまもと福祉会理事長
資格：精神保健指定医
日本精神神経学会専門医
日本医師会認定産業医

【病院概要】

社会医療法人 芳和会 菊陽病院
院長：和田冬樹
診療科：精神科、神経科、内科、歯科
病床：315床
理念：人権を尊重し、全人的医療をめざします。

去る平成25年11月25日、障がい者の支援にご尽力され、多大なるご功績を残されました榊島先生が逝去されました。ここに謹んで榊島先生のご冥福を心よりお祈り申し上げます。

熊本市障がい者自立支援協議会 就労部会 部会長 甲斐正法

障がい者応援企業アンケート 結果報告

【調査要領】

調査時：2013年7月25日(木)～9月30日(月)

対象企業：熊本同友会会員企業

調査の方法：FAX、e.doyu、手渡しの送受信による自計記入

回答企業数：750社より287社の回答 回答率：38.3%

各位

障がい者雇用支援委員会は中期計画にある「障がい者応援企業を2015年に100社とする」について、今期の目標を50社に決めました。

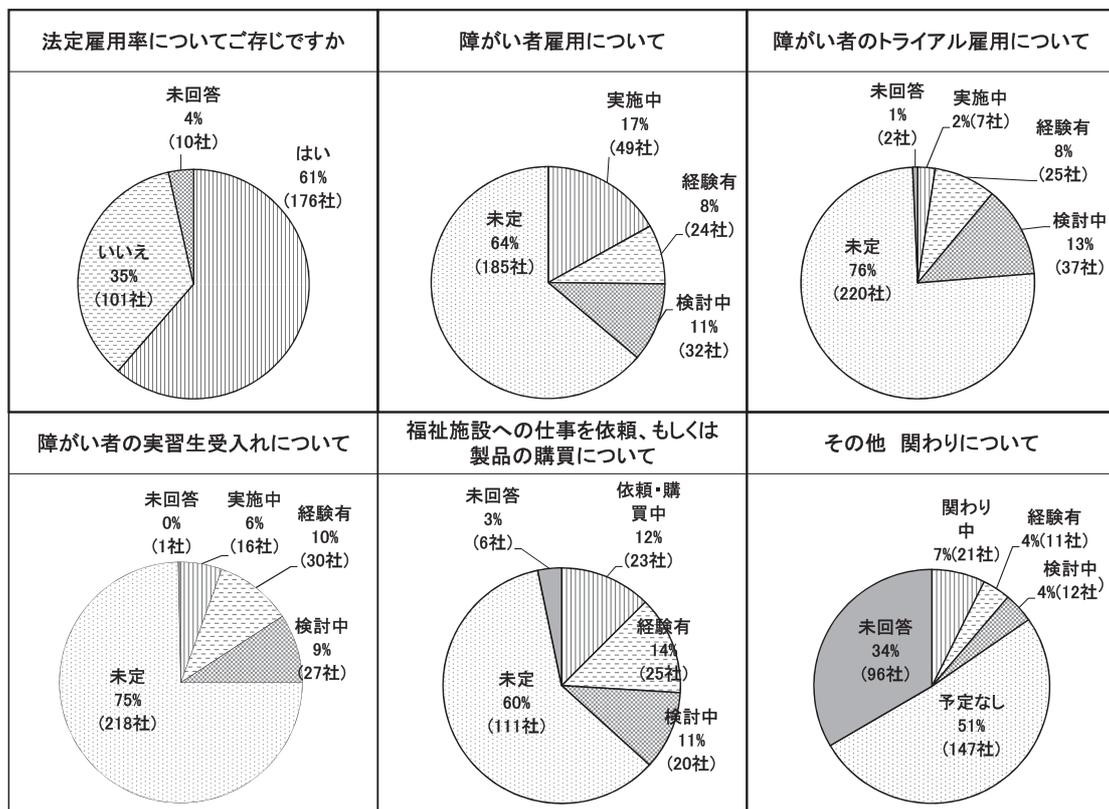
障がい者応援企業のリストアップに際し「何をもちょうて障がい者応援企業とするのか」とその定義から話し合いを続け、項目を整理しながら応援企業としての要件を満たす会員をアンケートにて把握することになり、先般、実施致しました。

会員の皆様にご協力いただきましたアンケートの結果を報告致します。

障がい者雇用支援委員会

【回答企業の概要】

社員数	社数	パート数	社数
0～5	94	0～5	210
6～10	57	6～10	19
11～15	42	11～15	15
16～20	18	16～20	7
21～25	12	21～25	5
26～30	4	26～30	3
31～40	17	31～40	5
41～50	8	41～50	3
51～100	16	51～100	12
101～200	13	101～200	6
201以上	6	201以上	2



WIN&WINよりHAPPY&HAPPYな関係で

先日の国会にて「国際障害者権利条約」へ批准することが参議院本会議で可決され、現在外務省を通じて国連で条約批准の準備が進められています。また、2013年度4月からは障害者雇用促進法の改正によって法定雇用率が2%へ引き上げられています。対象となる企業規模も従業員50名以上の規模へと変更されています。

上記のような情勢のなか、今回の応援企業アンケート

により熊本同友会会員企業で「障がい者応援企業」としての要件をみたす会員の率が高かったことは非常に喜ばしいことだと思います。今後も委員会活動と連動させたアンケートに継続して取り組み、私たちの活動のバロメーターとしても活用させていただきたいと思います。

障がい者雇用支援委員長 篠原 憲一

障害者雇用促進にあって、 障がいのある方と 企業との架け橋になり、 益々活躍が期待される「ジョブコーチ」 「ジョブコーチ」の 仕事ぶりや素顔に迫ります。

熊本障害者職業センター
ジョブコーチ 小林美央さん



一般企業での営業経験は 私（ジョブコーチ）にとっての財産なんです。

熊本障害者職業センターに勤務する、小林美央さんは、入社以来、ジョブコーチとして働いています。障害者雇用支援の為に、熊本県全域を東奔西走している毎日です。

自分の世界観が狭いことに気づいた
作業所職員時代

小林さんは、福祉系大学を卒業後、障がいのある方の日中活動を支援する作業所に就職されました。福祉業界しか知らないことで、自身の世界観が狭まっていることに疑問を感じ、転職を決意。転職先は、その業界ではハードワークで知られる某有名企業。そこで、営業職を担当したそうです。

その当時から振り返ります「転職して、驚愕したことを今でも覚えています。何故なら、転職先には障がい者の「しょ」の字もでてこない。世界が違ったんです。」障がい者福祉と民間企業との間に、大きな社会の隔たりを感じたとのこと。

「ジョブコーチ」になる

営業職をまっとうし、自身の更なるキャリアアップのために、福祉業界に戻るのか？、民間で働き続けるか？そんな迷いの中、偶然にも「ジョブコーチ」の求人を見つけます。「障がいのある方と企業の調整役なら、福祉、民間企業で働いた経験が活かせる。」そう思ってジョブコーチになることを決意されます。

働きやすい職場環境を共に築く

ジョブコーチは、障がいのある方が企業で長く働き続けるための支援を行います。「企業が、どこま

での業務範囲を求め、どんな人材に成長してほしいのかを聞き出し、その方の能力に応じて仕事内容を整理したり、時には障がいのある方本人の努力も促します。ニーズを聞き出し、お互いのメリットになるよう導くという意味では、営業の経験が活かしていると思います。」

企業、障がいのある方にとって働きやすい職場環境を共に築き上げる為のきっかけ作りをジョブコーチが担います。

「あくまで、主体となるのは、雇用主と障がいのある方。ジョブコーチはその間の、調整役、というポジションなんです」

時にはこんなことも…

「まれに、企業と働く障がいのある方とのすれ違いが重なり、人間関係まで悪化してしまった段階で初めて相談に来られるケースがあります。そのタイミングで支援に入っても、課題の改善が難しいことが多いのです。ですので、問題を感じたら、早い段階から気軽にご相談いただきたいと思います。」

雇用開始時期よりジョブコーチ支援を導入することで、起こりうるトラブルに前もって対処できるということです。

ジョブコーチとして、うれしかったことは

「障がいのある方の雇用に関しては様々な問題が起こりえます。そんな場合にすぐにジョブコーチに相談してくれて、企業側も本人も前向きに問題解決に取り組む姿勢が見られるとうれしくなります。“雇用継続”という目標を軸に、管理者だけでなく一緒に働く社員方々の理解や、本人の頑張る姿を引き出せたときには、ジョブコーチとしてのやりがいを感じます。」

ジョブコーチ支援事業をご存知ですか？

障害のある方が、仕事の習得や職場に馴染むことに不安がある場合等、また、職場内のサポート体制のみでは採用や雇用継続が難しい場合等に、ジョブコーチを職場に派遣し、それらの課題の改善に向けた支援を行います。

ジョブコーチによる支援

- 障害の知識の伝達
- 職務内容の設定への助言
- 作業指導の方法への助言
- 本人との関わり方への助言
- 家族との連絡、連携体制の確立



- 人間関係づくりの手助け
- 職場のルール理解への支援
- 適切な業務遂行への支援
- 健康管理・生活リズム構築
- 家族支援

ジョブコーチが職場に訪問し、障がいのある方と事業所へのアドバイスや支援をします。

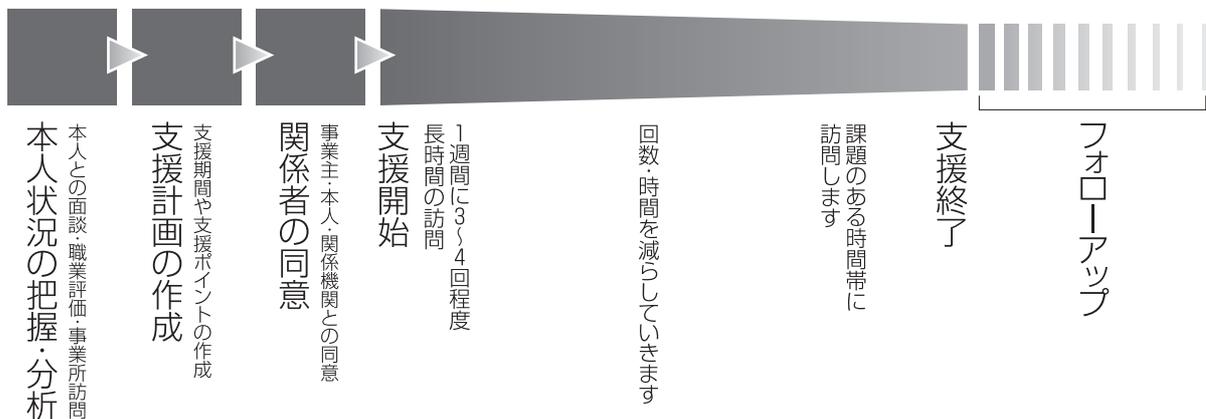
支援期間

- 概ね2～4ヶ月を標準とします。最長7ヶ月までの期間設定ができます。

開始時期

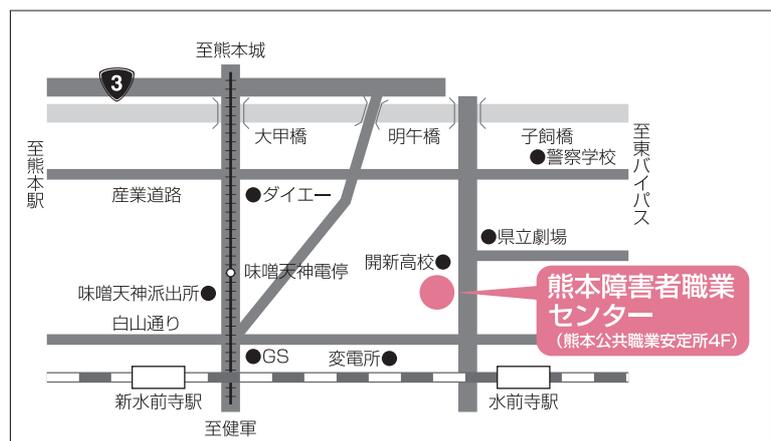
1. 雇用前(雇用を目的とした職場実習)
2. 雇用と同時に
3. 雇用後(在職中の支援)

支援の流れ



熊本障害者職業センター

〒862-0971
熊本市中央区大江6丁目1-38
TEL 096-371-8333
FAX 096-371-8806
<http://www.jeed.or.jp>



飲食店
で働く

日本マクドナルド株式会社フランチャイジー 有限会社 ゆくたけ マクドナルド北熊本店

住所:熊本市北区室園町3-36



平成7年5月に日本マクドナルド株式会社のフランチャイジーとして設立。事業内容は主にハンバーガーの製造及び販売。熊本市の中央部を中心に9店舗を運営。アルバイトの方を含め従業員は520名。



今回は、オーナー様、総務担当者様、現場担当者様、Aさんの4名にお話を伺いました。

1 障がい者雇用の経緯について

これまでも学校とは、職場見学や職場体験等で繋がりがありました。また、ドナルドの病院訪問等で障がいのある子どもさんと関わっていく中で、働く場を提供できればよいなと感じていました。そんな中、2年程前に特別支援学校からの雇用を前提とした現場実習の依頼があり、受け入れることになりました。障がい者雇用に関しての不安はありましたが、職場内に細部にきめ細やかな支援が出来るクルー（現担当者）がおり、今なら雇用できる体制にあるのではないかと思います。

雇用することにしました。現在は、別の店舗でも1名雇用しています。また、現在も支援学校、訓練校、就労移行支援事業所等からの障がいのある方の実習を各店舗で受け入れています。

障がい者雇用に関して、当初、不安や怖さがありましたが、Aさんと出会えたことでその不安は軽減され、障がい者雇用のハードルが下がりました。弊社で障がい者雇用を推進していく上で、Aさんが最初のモデルとなるような体制作りを心掛けました。

まず、「実習計画書」を作成し、今までの通常のアルバイト学生よりも、きめ細かなスケジュールを作成し、それに沿って仕事を進めていくようにしました。また、一日の「目標」と「振り返り」を丁寧に毎日行うようにしました。初めのうちは毎日、何度も同じことに繰り返し取り組むようにして、職場内で情報共有することで、担当者だけではなく、他のクルーも支援が出来るように進めました。仕事だけでなく、休憩時間もAさんとの会話を増やして、身近な存在になれるよう心掛けました。そのことで、Aさんが分からないことがある場合は、すぐにクルーへ質問できるくらい関係を築き上げることができました。障がい者雇用を進めていく上では、職場内のリーダー（現担当者）の存在が大きかったと思います。

2 雇用管理について

Aさんの勤務時間は現在、10:00~17:00の6時間勤務です。これは、現場の担当のスタッフと同じ勤務時

間に調整してあります。毎日、欠勤や遅刻をすることもなく、路線バスを乗り換えて通勤されています。

まずは、Aさんの業務内容を考える上で、Aさんの強みがどこで一番発揮できるかを考え、カウンター、厨房、フロア等、各ポジションを全て経験してもらいました。その結果、現在は、資材の補充、清掃、洗い物、ハンバーガー類の製造等で働いてもらっています。業務のやり方や職場環境を特別に配慮するのではなく、どこでも業務がこなせるようになってほしいと思い、他のクルーと同じ業務に取り組んでもらっています。今では他のクルーと同じ業務をこなすことができるようになっています。

当初は、休憩時間を担当者と同じにしました。また、昼食時はお客が多くなるので、あえてピーク時に休憩を取ってもらうように配慮しました。忙しい土日に休みを入れ、平日は一つのポジションに集中して取り組んでもらいました。今では、お客様の多い時間帯や、土日もシフトに入ってもらっています。

3 職場定着について

今ではAさんは弊社で必要な存在にまで成長しています。職場のみんながチームとして声を掛け合い、Aさんをサポートすることで職場に定着することができたのだと思います。また、職場のみんながAさんに声を掛け合うことで弊社の「チーム力」が更に強くなりました。Aさんも「みんなが見てくれている」という安心感からどんどん仕事を覚え、楽しんで仕事に取り組んでくれています。また、できた時には、大げさなくらいに、みんなで褒めることを大切にしています。



現在では、毎日、担当者に「明日も頑張りましょう」とメールを送ってくれるほど関係作りができています。先月、従業員間で一番頑張った人の投票を行い、MVC(その月で最も頑張ったクルーに贈られる賞)に選出され、

組織の中でも認められています。また、Aさん本人にとっても仕事をとおした経験が財産になったのではないかと、仲間からも声が上がっています。

4 支援機関等との連携について

弊社にとって初めての障がい者雇用であり、当初は不安がありました。しかし、現場実習時に特別支援学校からいただいた個人票がとても詳細に記入してあったことで、どのような接し方をすればよいのかが分かり、大変助かりました。事業所側が障がいのある方を知るために、ぜひ、支援機関でしっかりと障がいのある方の情報収集(アセスメント)をしていただき、それを事業所に正確に伝えていただきたいと思います。弊社では、Aさんの情報を詳細に教えていただいたおかげで、職場内での障がい理解もスムーズにできたと思います。また、特別支援学校の先生が様子を見に来てくださるのでAさんも安心して仕事ができています。



また、Aさんの保護者とも連携し、本人の様子を伝えるなどして、情報の共有を心掛けています。みんなでAさんのことを温かく見守ることができていると思います。

～取材を終えて～

取材中、Aさんは1年半働いた感想として「若い頃からマクドナルドで働くことが夢でした。今は、フライヤーの仕事が一番楽しいです。仕事が楽しいです」と話されました。「毎日働けることが嬉しい」という気持ちが伝わってきました。

今回の取材では、障がい者雇用を進めていく上で大切なこととして、「障がいのある方の情報を支援機関が確実に事業所に伝えること」、「障がい者受け入れのための職場のリーダーの存在」「職場のチームで障がいのある方を支えること」を学ぶことができました。



社会福祉法人 くほんじ保育園

住所:熊本市中央区八王寺町51-35



昭和45年に発足。定員は150名。「子どもが真ん中」を合い言葉に、子どもの自主的思考・活動を尊重し、自ら考え・行動する力を伸ばす保育に取り組まれている。また、「障がい児保育(感覚統合・TEACCH・個別療育)」にも積極的に取まれている。



今回は、園長先生、障がい児主任の先生、Bさんにお話を伺いました。

1 障がい者雇用の経緯について

10年前、熊本大学教育学部附属養護学校（現特別支援学校）の進路指導担当の先生からのアプローチで、知的障がい（ダウン症）のある生徒さんの職場体験実習を受け入れ、数回の現場実習を経て雇用することになりました。

本園では、障がい児保育に力を入れていたこともあり、1日のスケジュールカードを作成する等、視覚支援を準備し、実習の受け入れ態勢を整えました。実習体験を行った後は、保護者や学校の先生とケース会で話し合いをした上で本園で雇用することにな

りました。

最初はBさんも社会に出て1年目で戸惑いがあり、最初の一年は色々なことがありました。確認作業の重要性や、具体的に業務の説明をしないといけないこと等、私たち職員も多くのことを気づかされました。職員の受け入れ態勢がきちんと整うまで雇用から10か月ほどかかりました。しかし、分からないことは学校の先生に連絡し、すぐ対応してくださったので安心して受け入れが出来ました。学校等の支援者による本園へのサポートがあったからこそ、長く雇用ができていたのではないかと思います。

また、Bさんが保育園で働いている姿を本園の障がい児の保護者が見て、「うちの子どもも将来は、そのように働けるんだ」という希望を持つきっかけになっています。Bさんのおかげで、園内にノーマライゼーションが実現しており、良い影響となっています。

2 雇用管理について

現在、Bさんは、9:00～15:00の5時間勤務で働いています。路線バスを乗り換えて、1時間くらいかけて本園へ通勤されています。

一日の業務内容は、靴箱、1階から3階までの床や階段、トイレ等の清掃、ゴミ集め、昼食の配膳・下膳、おやつ準備等、これまでは、保育士が多忙な業務の合間に交代で取り組んでいた業務をBさんの仕事として組み立てて取り組んでもらっています。最近では、早く業務が終わった時は、自分から窓ガラス拭きを行う等の様子も見られています。また、Bさんは、主に0～1歳児のクラスに入っており、

園の子どもたちの名前を全員覚えています。そのため、子どもたちもBさんに大変懐いています。

Bさんの業務に関する相談は、障がい児主任の先生が担当しています。周りの保育士の先生たちだけではなく、本人に何か困ったことがあったら、キーマンとして障がい児主任の先生に相談する体制が整っているため、Bさんも安心して働くことができます。

3 職場定着について

Bさんは、当初、一度頭に入ってしまった業務を新たに切り替えるということが難しいため、そこをどのように伝えていけばよいかを何度も試行錯誤を繰り返しながら教えていきました。園の移転に伴って、仕事の内容や掃除する場所が変わる際は、ジョブコーチ制度を活用して業務の定着を図りました。ジョブコーチの方は、細かい部分までBさんに掃除の仕方を教えてくださいました。また、就職した当初は、夜中に園の職員へメールをすることもあり、Bさんに社会性をどう教えていくのかという難しさもありました。しかし、ゆっくり時間をかけながら伝えていくことで、次第に理解し成長してくれました。

園内でBさんの理解深めるために、特に、新人保育士職員の前でBさんをほめるようにしました。そのことでBさんの存在を職員にアピールできるし、彼女自身も仕事の励みにすることができるからです。長く働き続けるためには、職員同士がお互いの仕事を理解し、尊重し合うことが大切だと思います。

本園児の保護者も彼女を認め、温かく見守ってくださっています。Bさんは、園での行事にも積極的に参加し、自分のしたことが、他の人に喜びを与えられていることが生きがいにつながっているよう



す。18歳の入職から今までの10年間でBさんの成長した姿がいろいろな面で見取れます。園に障がい児の親の会があり、彼女の母親にも参加していただき、勉強会を開いています。そこでいろいろな話

を聞き、障がい児を持つ本園の保護者の励みにもなっています。

4 支援機関等との連携について

職場定着まで1年ほどを費やしましたが、自分たちだけではできなかつたと思います。学校、家庭、支援機関のサポートする体制があったからこそ、Bさんの10年間の就労につながったと思います。園で分からないことを誰に尋ねていいのかが明確になっていたおかげで、安心してBさんを受け入れることができました。ちょっとしたことでもBさんの保護者や学校の先生に連絡し、その都度対応・協力して頂いたことが今に至っていると思います。

他の保育園でも障がいのある方を受け入れたいという気持ちがあると思います。その際困ったときの相談先が明確になっていけば受け入れやすいと思います。



また、Bさんの雇用においては、行政の「*入所児童(者)処遇特別加算費」を活用しています。園で障がい者雇用に関する全部の予算を負担するのは厳しい状況があるので、このような制度は非常に助かっています。Bさんは、今では本園にとって無くてはならない存在となっています。

*入所児童(者)処遇特別加算費

児童福祉施設において高齢者(障がい者を含)等ができるだけ働きやすい条件の整備を図り、また、高齢者等によるきめ細かな入所児童等のサービスの向上を図るため、施設の業務の中で比較的高齢者等に適した業務についてこれらの者を非常勤職員として雇用した場合に加算し、入所児童等の処遇の一層の向上を図るもの。

～取材を終えて～

園での雇用後も家庭・学校・その他の支援機関のフォローアップがあることで、Bさんが10年間「働き続けることができている」と感じました。取材中、Bさんに10年間働き続けることができている理由を尋ねると、「仕事が楽しいです。みなさんのおかげで今まで頑張ることができました」と笑顔で答えてくださいました。仕事にやりがいを持って働かれている様子が伝わってきました。

熊本市障がい者自立支援協議会情報

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、障害福祉関係機関のネットワークづくり、障害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つのサブ部会(くらし・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活用いただけます。

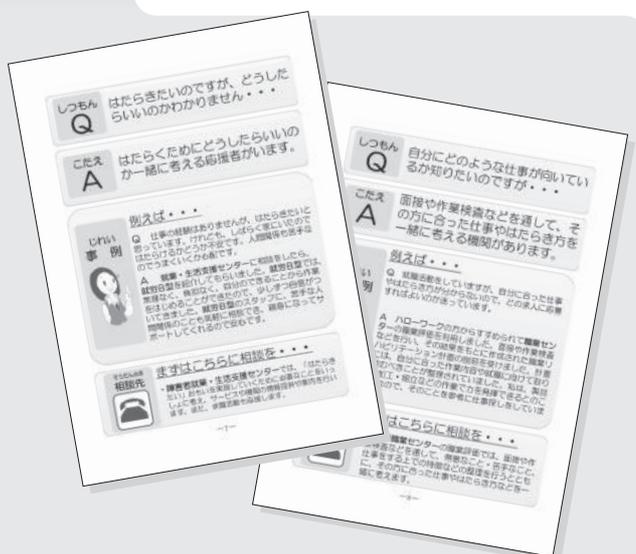
はたらく・はたらきつづけるためのハンドブック



実際の事例を元に「こんなときどうする？」を解りやすくまとめたものです。

〈主な掲載内容〉

- ・はたらくための準備
- ・仕事探し
- ・働き続ける
- ・余暇や家事支援
- ・雇い入れ
- ・職場定着 など



熊本市障がい者就労支援ガイドブック



就労関係事業所の特徴などをまとめたものになっています。

熊本市の就労支援事業所を網羅し、利用される方の事前の情報源として作成しています。支援者にとっても活用しやすく連携ツールとして役立っています。ぜひご利用ください！



しごといく



熊本で障がいのある方が「はたらく・はたらき続ける」ことを応援するための情報紙として作成しています(第1・2号を発刊)。「障がい者雇用をサポートする支援機関や助成制度」、「企業における障がい者雇用事例」、「熊本市障がい者自立支援協議会の情報」など、熊本市における障がい者雇用の最新情報を掲載しています。



くらし部会情報

くらし部会の取り組み

熊本市障がい者自立支援協議会「くらし部会」においては、毎月1回相談支援事業所を中心とした、各関係機関が集まり、障がいがある方の生活に関する支援についての協議を行っています。これまで、余暇活動についての情報収集、グループホーム、ケアホームの情報収集および共有、困難事例の検討などに取り組んでいます。今年度は当事者交流会を企画し、11月30日にウェルパルクまもとで開催しました。



ヨカ余暇情報便利帳



当事者交流会の様子



「しごといく」の思い

特別支援学校の現場実習時期に、クラスに1人だけをのこして生徒全員が職場実習に行っている時のエピソードです。

知的に障がいのあるその生徒は、先生と2人で学校内活動をしているときに、片言の言葉で先生にこう伝えました。

～しごと～ ～いく～

「みんなと同じように働きたい」

「みんなと共にありたい」

このような思いが込められた言葉でした。