

くまもとで「はたらく・はたらき続けるため」の情報紙

しことしく

Vol.5



障がいのある方の「はたらく」を応援する 企業の取り組み

トピックス:障がい者サポート企業・団体を募集しています

事 例 企 業 ①株式会社九州三喜 長嶺店

- ②九州産交リテール株式会社
- ③株式会社ハウディ
- ④有限会社パラカロ

障がい者サポート企業・団体を募集しています!

熊本市の目指す、『障がいがあってもなくても、誰もが能力を発揮でき、わくわくして暮らせる社会』 を実現させるためには、個人や行政だけでなく企業・団体の皆さんの取り組みが不可欠です。

熊本市では、各分野のノウハウやスキルを活かして、障がいのある方の支援につながる取り組みを実践し、障がい者サポーター制度の普及に積極的にご協力いただける企業や団体を『障がい者サポート企業・団体』として認定しています。

これまでに認定された企業・団体

≪平成26年度の認定8団体≫

- ・ 社会福祉法人 熊本市手をつなぐ育成会
- 株式会社アスリートクラブ熊本(ロアッソ熊本)
- ・株式会社 調べ考房
- 公益財団法人 熊本市美術文化振興財団
- Human Life Support of MUSICBAND 絆 ボランティア会
- ・NPO法人 きもの普及協会
- ・NPO法人 クローバーアート
- ・熊本バスケットボール株式会社(熊本ヴォルターズ)

≪平成27年度の認定16団体≫

- くほんじこども園
- 西九州ハートフルサービス株式会社
- ・株式会社 ハウディ
- 熊本中央信用金庫
- ・NPO法人 UDくまもと
- 社会福祉法人 恩賜財団 済生会熊本病院
- ・株式会社 総合プラント
- 医療法人 桜十字
- ・アメックス熊本株式会社
- ・有限会社 パラカロ
- ・NPO法人 オハイエくまもと
- 株式会社 三勢
- ・九州ルーテル学院大学
- 社会福祉法人 敬人会
- ・旅のよろこび株式会社
- 熊本県中小企業家同友会

≪平成27年度の表彰団体≫ ※過去に認定された企業・団体の中で特に優れた取り組みを行う ―

• Human Life Support of MUSICBAND 絆 ボランティア会

認定企業・団体の取り組み

・障がい者雇用における各種配慮

(特性に配慮した職場配置や業務分担、絵や写真等を用いた業務マニュアル、職場相談員の配置等)

- ・事業所のユニバーサルデザイン化(スロープ、多目的トイレ、手すり、ローカウンター等の設置)
- ・職員研修、障がい者への接客をマニュアル化(特別支援学校による講話、障がい者サポーター研修受講等)
- ・障がい者施設商品の販路拡大に対する貢献(商品販売場所の提供、障がい者施設に業務発注等)
- ・障がいへの理解促進を目的とした講演会やイベントの開催(障がいを知る勉強会、障がい者主体の音楽祭開催等)
- ・障がいのある学生への各種配慮(休憩所設置、授業や試験時の配慮、学生サポートボランティアの育成等)
- ・障がい者の外出、旅行支援(ユニバーサルデザインガイドブックの作成、観光促進ホームページの運営、旅行介助 ボランティアの育成等)
- ・障がい者施設訪問による慰問・交流や現場研修
- ・障がい者のアート活動の支援(作品販売、イベント企画等)
- ・外部研修会等において障がい者雇用に関する講演、事例発表
- 障がい者雇用を検討している企業への助言
- ・特別支援学校等からの実習受入



認定を受けるには

認定要件 ※熊本市内に事業所があり、下記の2つ以上の要件を満たすことが必要です。

- ○障害者雇用促進法に定める法定雇用率を超えて障がい者を雇用していること。 (従業員50人未満の事業所については1人以上雇用していること)
- ○障がい者を雇用するにあたって、特性に応じた職場配置又は業務の分担、業務マニュアルの整備、職場相談員の配置等の配慮が行われていること。
- ○事業所や店舗のユニバーサルデザイン化を推進していること。
- ○障がい等について職員を対象とした研修を定期的に実施していること。
- ○障がい者への配慮等を含んだ接客等についてマニュアル化し、かつ実践していること。
- ○障がい者施設の商品の購入又は販売場所の提供等、障がい者施設の販路拡大に大きく寄与していること。
- ○障がい者あるいはその保護者等の支援団体等であって、障がい福祉に関するイベントの開催等、市民の理解を促進 する取り組みを実施していること。
- ○そのほか、障がい福祉に資すると認められる取り組みを実施していること。

サポート企業・団体に認定されると

- *熊本市から認定証を交付し、企業・団体名及び取り組み内容を市の広報媒体(ホームページやFacebookなど)で広くご紹介します。
- *障がい者サポーター制度のシンボルマークを企業・団体の名刺やホームページ、印刷物や ノベルティ等に使用でき、認定企業・団体であることをアピールできます。



障がい者サポーター制度 シンボルマーク

まずは、障がい者サポーターになりませんか?

「障がい者サポーター制度」とは、これまで「障がい」について知る機会がなかったり、障がいのある人と接する機会がなかった皆さんにも、サポーター活動を通して障がいへの理解を深めてもらい、障がいのある人への支援につなげる取り組みです。

合言葉は「できることを ちょっとずつ」

- * 障がいや障がい者についての積極的な理解
- *暮らしの中でのちょっとした配慮の実践
- *ボランティア活動やイベントなどへの参加
- *地域での障がい者サポーター制度の普及活動など
- *サポーター研修会に参加し、登録申請書を提出しましょう。10人以上のグループへの出前講座も行います。
- *サポーターに登録された方には、シンボルマークの「ピンバッジ」又は「缶バッジ」を差し上げます。 障がいのある方が気軽にサポートを依頼できるよう、日頃からバッジを身に付けましょう。
- *サポーターに登録された方には、定期的に「障がい」に関する情報(制度、ボランティア・イベント情報等) を提供します。

障がい者サポーター制度

検索

熊本市障がい保健福祉課

住所:熊本市中央区手取本町1番1号

TEL: 096-328-2519 FAX: 096-325-2358 MAIL: shougaihokenfukushi@city.kumamoto.lg.jp

Sanki 株式会社 九州三喜 長嶺店

1956 年創業。①デイリー、②ファミリー、③ローカリティ、④ポピュラープライスの4つの柱を基に、「家族を含む全ての年代へ、毎日、手ごろな価格で商品を提供する、地域密着型の企業」を目指しています。

企業情報 -

- ●所在地/熊本市東区長嶺西1丁目5-1シュロアモール長嶺内
- ●本 社/千葉県柏市中央町2-8
- ●代表者/代表取締役社長 野田孝久
- ●事業内容/衣料品(婦人、紳士、子ども、ベビー)、生地、寝具、生活関連品、インテリア用品の小売業
- ●従業員数/3012名 障がい者雇用数/45名(長嶺店は従業員25名、障がい者雇用1名(知的障がい))



今回は、店長の荒崎様にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

雇用率のこともあり、機会があれば積極的に障がい者雇用をするようにと、これまで本社から話は上がっていました。本社単位での障がい者雇用は、主に物流センターで行っていたため、障がい者の就労を支援しているライン工房さんからお話をいただいた時も、初めは何となく、やってみたという感じでした。

まずは、とりあえず実習という形で現場に入ってもらいました。人懐こく、笑顔が印象的なAさんはすぐになじみ、店舗の雰囲気がとても和やかで明るいものになりました。また、実習の中で、一つのこと(洋服のハンガー掛け)を集中して行うことが出来るのだとわかり、そこから本格的に雇用に向けて動く流れとなりました。

2. 障がい者雇用の取り組み

基本的な姿勢として、「障がい者」ではなく、「従業員のひとり」と考えています。「従業員は会社が主体的に育てるもの」であるため、何か課題があったとき、すぐに家族に連絡するのではなく、まずは自分たちで対応することが大切だと思っています。

仕事内容は、主にバックヤードでの洋服のハンガー掛けです。以前は、部門別に従業員が時間を割いて行っていましたが、実習を通してAさんがハンガー掛けの立ち仕事に集中して取り組めているのを見て、ハンガー掛け専門で行うのはどうか、と考えました。

環境の調整という点では、Aさんに作業を指示し、そして質問を受ける役割を一人のベテランの従業員が担っています。また、新しい仕事を覚える時に同じ人が付くことで、じっくり時間をかけ、習得することが出来ています。作業スペースを広く取る、分かりやすい言葉で伝えるなど、Aさんの出来る仕事が増えるように取り組んでいます。



お昼休みにはみんなで昼食をとります。大好きなアイドルの話や、化粧の仕方、休日の過ごし方など、いろいろなやり取りを通してコミュニケーションが取れており、より良い関係を築いています。

また一方で、ご家族やライン工房さんとの連携も重要だと感じています。まずは自分たちが主体的に取り組み、その経緯や結果をしっかり共有することで、お互いの信頼関係を作ると思っています。Aさんを採用した後でも、ライン工房さんの見学や企業体験などを積極的に受け入れており、先輩として後輩たちに指導するAさんの姿を嬉しく思います。

3. 働く姿と社内に生まれた変化

Aさんと仕事をしてもうすぐ2年になります。以前はモジモジすることが多く、報・連・相が苦手でしたが、今では仕事に関しての報・連・相がしっかりと出来るようになり、作業のスピードも上がりました。

社内にも、大きな変化がありました。まず、従業員 同士が声をかけ合い、助け合うようになりました。

さらに、仕事の質を良くするために、それぞれが常に考え、工夫するようになりました。課題にぶつかった時こそ、良い知恵が生まれると感じています。

今、社内にはAさんが障がい者であるという特別な見方はあまりないように思います。「従業員のひとり」として、みんなが働きやすい環境をみんなが考え工夫し、主体的に作っていく。これはAさんの雇用があったからこその気づきです。

4. 震災時の対応について

4月に起きた震災の影響はとても大きく、売り場の棚や天井、ガラスなどが激しく被害を受けました。地震の後、すぐに全従業員の安否確認を行い、Aさん一家が県外に避難していることを知りました。その後、お客様からの問い合わせも多く、福岡支店からの人的・物的な支援を受けながら一刻も早い再開を目指して奔走しました。

震災から約1か月が経ち、なんとか半分の売り場スペースで営業を再開しました。再開後も大きな余震が続いていたため、逃げ遅れるといけないと思い、Aさんにはしばらく自宅待機をお願いし、店舗の安全確認が取れてから出勤してもらいました。その後も、バックヤードが安心して使えるようになるまで、目が行き届き、逃げやすいレジの裏のスペースでハンガー掛けをやってもらいました。



5. 障がい者雇用への思い

人は何か課題があると、個人に原因があると思い、個人に変化を求めがちです。障がい者雇用に取り組み、Aさんと関わる中で、「個人のみに原因を求めずに、周りの環境を改善すること、やり方や仕組みを見直し、変えること」が大切であると考えるようになりました。また、「環境」は人を変化させます。環境を調整することによって、業務が改善されるだけでなく、みんなが楽しく働き続けられる職場になると思っています。

6. Aさんの気持ち

私の主な仕事は、洋服をハンガーに掛けることです。最初の頃は難しかったズボンのハンガー掛けも、今は出来るようになりました。季節ごとにいろいろな洋服があるので、大変ですが、この仕事が大好きです。

今の目標は、ハンガー掛けを1日でラック10台分することです。今は1日でラック7台分くらいなので、もっとがんばって10台分出来るようになりたいです。休憩時間に、隣にある100円均一でお買い物をすることが楽しみです。最近はお化粧直しもします。

サンキが大好きです。これからもみんなと一緒にお 仕事を続けたいです。



荒崎店長と一緒に

〜取材を終えて〜

Aさん雇用の経緯、その後の取り組み、そして現在の定着状況についてさまざまなお話を伺う中で、店長の熱い想いをとても感じる取材でした。店長が何度も繰り返した「環境」という言葉は、今後の障がい者の就労支援において重要なキーワードであると考えます。最後にAさんに、「どうしてサンキが好きなのですか?」という質問をしたところ、「みんながいるから……。」とのこと。この言葉に大切なことがギュッと詰まっているようで、とても重みを感じました。

⑥ 九州産交リテール 株式会社

『顧客本位のサービスを提供することにより、地域とともに繁栄し、社会の発展に貢献する』を 企業理念に、サービスをもって社会と顧客のニーズ・期待にこたえ、持続的に発展する九州のリー ディングカンパニーを目指しております。

企業情報 -

- ●所在地/熊本市中央区花畑町4番3号 太陽生命熊本ビル8階
- ●代表者/代表取締役社長 矢田 素史
- ●事業内容/食堂・売店事業
- ●従業員数/458名

※パート・アルバイト含む 障がい者雇用数 / 6名内訳:精神 2 名・知的 1 名・身体 3 名



企業全体の取り組みについて、取締役 事業企画本 部長の石井様にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

企業理念の"地域とともに繁栄"の地域とは、熊本にお住いの方のことであり、その雇用を創出することも当社の使命と考えています。そこにはもちろん障がい者の方も含まれるとの考えから障がい者雇用に取り組んでまいりました。

2. 障がい者雇用の取り組み

<環境配慮について>

勤務時間は、どのくらいの時間働きたいか、また、 どのくらいまでなら働けるのかを本人と面談した上で 決定し、一人一人異なる勤務形態を取っています。仕 事を開始してからは、段階的に調整し、状況を見て定 期的に短い休憩を入れる等、本人と話し合いながら進 めています。仕事の選定については、本人の出来ると ころからスタートし、徐々に業務の幅を広げていける ように対応しています。

例えば、野菜の切り出しやご飯を炊く等の補助作業からスタートし、本人のやる気があれば徐々にその範囲を広げていきます。

一つ一つの作業のやり方をしっかり教え、実際に作

業の手本を見てもらい、その後、本人が取り組んで、 問題がなければ一人で作業をしていただくよう丁寧に 指導しています。

調理場などの作業スペースについては、環境整備を 徹底(転倒防止・作業上の危険防止等)していますの で、歩きづらい方でも問題ない状態です。当たり前の ことを行うことが結果的に、健常者・障がい者関係な く、従業員が安心して作業が出来ていることに繋がっ ているのだと思います。

<障がいの理解について>

採用を進めていく上で、各店舗に配属となった時は、必ず人事担当者が様子を見に行くようにしています。特に気にしすぎる必要はないと思っていますが、どのような障がいがあり、実際に出来ること・出来ないことがどのようなことかをしっかり現場スタッフに伝えた上で、配属を決めるようにしています。また、他の職員と同じ姿勢で接することが重要であるということは、配属の時に現場スタッフにしっかり伝えています。現在は、昼食の際に、他の従業員と一緒に和気あいあいと過ごしているようです。

障がいのある方を初めて配属する店舗では、現場

スタッフが不安を口に することもあります。 そのため、配属前に必 ず実際に店舗で研修 して頂き、お互いに納 得した上で配属するよ うにしています。実際 に働いていただくと、 むりう他のメンバーよ り真面目に働いている 姿が見られ、その後の 雇用もスムーズに進ん でいます。



当初は、熊本市動植物園内の「レストランZOO」で 働いていたBさん。震災の影響により、グループ内店 舗の城彩苑の和食「櫻道」で働くことになりました。

Bさんの働いている「櫻道」総料理長の白石様にお話を伺いました。

3. Bさんの定着に向けて

これまで、支援学校や実習生を受け入れていたので、特に構えることはありませんでした。最初は、「大丈夫ね?」とよく声をかけていましたが、最近はあまり言わなくてもよくなりました。直接的な指導は、現場のスタッフにしてもらっており、人間関係についての相談もしているようです。

以前は、忙しくなると「気分が悪いので休んで良いですか?」ということがよくありましたが、最近は減ってきました。休憩時間を少し多く設けるように配慮し、休憩に行きたい時は、遠慮なく自分から行くように伝えています。

Bさんは、薬を飲むと眠気が強くなるので職場に迷惑をかけてしまうと思い、自己判断で薬の量を調整していた時期がありました。そこで、本人と面談をして、薬をしっかりと飲むように話をしたことで、体調も随分落ち着いてきたようです。



Bさんにお話を伺いました。

4.震災の影響について

<Bさんの気持ち>

家が全壊し、恐怖とこれから先どうなるのかで頭がいっぱいでした。働いていた動植物園が休園になり、会社から「1ヶ月待機してほしい」と言われ、仕事がなくなったと思い不安で涙しました。1ヶ月間が長く感じ、上司からの連絡をひたすら待ちましたが再開の目途もたたず、正直絶望していました。

障がい者の私が再就職となると、就職することが 出来るのか、とても不安でした。

<仕事を探す過程について>

再就職することが出来ないかということを、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」のスタッフさんに相談しました。

私は、「働くこと」と、この会社が好きということ、 そして、次もレストランや物販等のサービス業がした いという想いを伝えました。

以前から、城彩苑で働きたいという気持ちが大きく、地震後、城彩苑が営業再開したと聞いて、私がも

し行けるのであれば …という気持ちがあ りました。しばらくし て、城彩苑の「櫻道」 での仕事が決まりま した。城彩苑で働く ことにずっと憧れて いたので、すごく嬉し かったです。



地震という状況が

あったからとは思いますが、「この職場で絶対に頑張る!」と、その時決意しました。 地震の時は大変でしたが、プラスに繋がっていくことができ、私にとっていろんな意味で大きい出来事でした。

「縁」の方には、とても感謝しており、私にとってなくてはならない存在です。また、いつも相談に乗ってもらっていて、私を支えてくれている大事な支援センターです。

<今後の夢や目標について>

九州産交を全国に宣伝したいという気持ちがあります。バス事業以外のレストラン事業等も知ってもらいたいです。また、職場の方から戦力と言われる存在になりたいです。決められた薬はちゃんと服薬し、体調管理をすることも私の仕事の一つであると思っています。

働き始めて次第に仕事が楽しいと思えることが増え てきたので、もっと仕事が出来るようになりたいです。

~取材を終えて~

今年は震災という辛い出来事もあり、Bさんも一時期は辛くて不安な日々であったと思います。しかし、働きたいという強い気持ちを周りにしっかり伝えたことで、支援機関や会社のサポートを受け、配属の変更により雇用継続が出来た事例でした。企業のBさんと向き合う姿勢と、Bさんの前向きな気持ちが、より良い関係となり、継続して働くことに繋がっていると感じました。



株式会社 ハウディ

"食を咲かせます 人を咲かせます"地域の食のライフラインとして、豊かな食生活の向上に貢献します。

企業情報

- ●所在地/熊本市南区流通団地1丁目8番地
- ●代表者/代表取締役社長 富永 哲生
- ●事業内容/給食・外食・中食マーケット(外食産業)に業務用の食材を販売しています。 業務用食品メーカーと、お客様をつなぎ、地域の食のライフラインを支えています。
- ●従業員数/317名 障がい者雇用数/4名(知的障がい)



今回は、人事総務部部長の山内様にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

障がい者雇用は法定雇用率も含め、ハローワークからの促しがきっかけでした。具体的には、平成18年に支援学校からのアプローチで1名雇用したのがスタートです。その後、ハローワークとの連携を図りながら、現在4名が働いています。障がい者雇用に取り組んだことで、支援学校の行事に参加するなど、今まで知らなかった障がい者を取り巻く環境を知ることができ、勉強になっています。

2. 障がい者雇用の取り組み

障がいのある方を雇用するにあたり、何か特別な取り組みを行ったわけではありません。障がいがあっても可能な仕事が当社にあったということだと思います。

会社全体の方針として、朝礼などの集まりの場で情報を共有するとともに、従業員同士の密な報告、連絡、相談を重視しており、そういう意味では丁寧なコミュニケーションが図れていると言えるのかも知れません。

従業員は長く勤めている者が多く、働きやすい会社だと思います。障がいのある従業員にも、ダメなことは「ダメだよ」、元気がない時は「どうしたね?」と気軽に声を掛けています。障がいのある従業員も、自分の仕事が終われば「何かすることはないですか」と尋ねるなど、率先した態度を見せてくれています。お互い補

い合いながら、良い関係を作っていると思います。

また、社内唱和を朝・昼礼で行っていますが、障がい のある従業員も特別扱いせず、当番を担当しています。

<障がい理解・配慮について>

障がいのある方によっては自分からの発信が上手くできない人もいるので、表情や雰囲気を察して声をかけることに気をつけています。仕事以外でも、例えば昼食を一緒にとり、何気ないやり取りをする中で、その反応から本人の様子が分かるようになってきました。また、仕事上の悩みを知るために、本人たちに対してアンケートを行いました。アンケート結果を踏まえ、3年前頃からBGMをかけて作業をしてもらっています。流れているだけですが、作業場は機械音が多いので、時々聴いてホッとしてもらいたいという思いから始めました。

現在、障がいのある従業員は、ドライ倉庫でのピッキング作業をしています。チルドや冷蔵倉庫より、他の従業員との共同作業が少なく、室温的にも負担がないため、安心して一人でピッキング作業を完結することができています。この作業は、コミュニケーションが苦手な人でも十分に取り組める仕事だと考えています。当社で取り扱う商品は約7000種あり、ドライ倉庫には約4000種あります。作業の効率化のためロケーション表示がしてあり、数字を見ながら商品を探すシステムとなっているため、誰にでも分かりやすく仕事ができる環境だと思います。





ロケーション表示と伝票

障がいのある従業員については、基本的に時間外の勤務はしないようにしています。繁忙期のみ残業もありますが、早く仕事が終わった時は退社するなどの調整をしています。また有給休暇は他の従業員同様、完全に取得してもらっています。

<職場定着について>

本人をはじめ周囲 (家族や支援機関) との信頼関係 が最も重要だと考えます。雇用率などの数合わせだけ で採用はしていません。お互いの信頼関係に基づき、情報交換から始めています。

これまで支援学校から採用したケースがほとんどですが、職場実習時に企業の概要を説明し、当社は、ただ作業をする会社ではなく、お客様に大事なものを届ける「食の会社」であることを伝えています。お客様が袋を開けた時、いつも丁寧に入れてあると思ってもらえるように仕事をするよう話しています。企業理念や社内規則の話などを丁寧に行い、それを理解して働いてもらっているので定着も図れているのではないかと感じています。

3. 障がい者サポート企業について

熊本市から話があり申請しました。障がい者雇用に 興味を持つきっかけになりました。そして、その延長で 「子育てしながら働きやすい環境づくり」への取り組 みも始まりました。色々な取り組みを知ることで当社 に足りないものは何かを考えることにも繋がるため、 積極的に進めています。

サポート企業に認定されたことにより、我々企業にも責任が生まれ、自信を持って当社の取り組みを伝えることができると考えています。いただいた認定証やステッカーを社内に貼っており、社員がそれを見ることで「うちの会社はこういう会社なんだ」と意識も変わると思います。

また、私、個人としても勉強する機会にもなっており積極的に研修会などに参加しています。



4.働いている方の感想

インタビューに答えていただいたCさんは、最初、 緊張した様子でしたが、途中から笑顔で答えてくださ いました。

- ○**現在、勤務してどのくらいですか?** 1年半になります。卒業と同時に就職しました。
- ○**仕事をしていて大変なことはどんなことですか?** 商品の量が多いことです。似たような商品がたくさんあり、探すのが大変です。
- ○働き始めの頃と比べ、できるようになったことは何ですか?

入った当時は覚えることが多くて大変でしたが、今 は覚えることに慣れました。

- ○仕事をしていて楽しいことは何ですか?楽しいことは、職場にいる人たちと話をすることです。
- ○休みの日の過ごし方は?
 友達の運転でいろいろな所へドライブに行ってます。
- ○仕事が終わってからはどのように過ごしていますか? 18時頃に帰宅し、ご飯を食べて、お風呂に入り、洗濯をして寝ます。現在は実家ですが、いずれは一人暮らしをしたいと考えています。友達がグループホームに住んでいるので、自分も住んでみたいと思っています。



~取材を終えて~

障がい者雇用をするにあたり、何も特別なことはしていないと語る山内部長。とても生き生きと働いているCさんの姿を見ると、従業員の方同士の密なコミュニケーションや、お互いの思いやりを大切にしている社風自体が、自然でさりげない配慮に繋がっているのではないかと感じました。

また、そのサポートを受け、会社の一員として責任を 持って仕事をするCさんの姿が、とても印象的でした。



有限会社 パラカロ

企業を対象とする多言語研修サービス会社です。グローバル・マネージメント研修や「e-ラーニング」をはじめとする研修を提供し、3000人以上のビジネスマンを海外に送り出してきた実績があります。多彩な講師陣を擁し、日本企業の海外業務、海外進出をサポートしています。

企業情報

- ●所在地/熊本市中央区大江1丁目25-34
- ●代表者/代表取締役社長 富田省三
- ●事業内容/通訳及び翻訳業、及び通訳者、翻訳者の派遣 職業紹介事業 人材派遣事業 外国語の個人・ グループレッスン 異文化研修などの企業内研修 出版 ソフトウエアの開発及び販売 他
- ●従業員数/17名 障がい者雇用数/2名 (精神障がい)



今回は、代表取締役社長の富田様と、取締役の木村様にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

弊社は、常に外国の方と共に働く環境であり、異文化と共存しているのが当たり前の職場です。また、1991年の創業以来、様々な研修を実施しており、熊本県の研修を受け入れたことがきっかけとなり、「障がい福祉」とのつながりが生まれました。その中でも障がい者の就労支援をしている就労継続支援A型事業所シンフォニの協力が大きく、現在でも密な連携を図っています。熊本市の障がい者サポート企業の認定もシンフォニの方からの紹介でした。

弊社に勤めている障がいのある2名の方は、翻訳、 e-ラーニング教材のプログラミング、ハードウエアの 保守、各種ファイルの加工、修正、各種事務など多方 面の業務をしており、現在は戦力として十分に働いて います。また、シンフォニからも2名の方が施設外就 労として取り組んでいます。

2. 障がい者雇用の取り組み

<障がい者雇用の様子>

【翻訳に取り組む口さん】

Dさんは翻訳を中心に4年ほど働いています。社内でも「上手い表現をする」と評されており、仕事に対して大変真面目に取り組まれる方です。しかし、Dさんは、対人業務が苦手で、緊張が強くなってしまいます。

翻訳の業務は企業からの依頼に応じて、業務が重なることが多く、他の社員とコミュニケーションを図り、調整することが不可欠です。そこで、Dさんは、職場のコーディネーターのアドバイスを受けて業務量の調整を行うことで、働くことが出来るようになってきました。Dさんの目標の一つは、「自分で仕事を切り盛りできること」であり、少しずつステップアップをしていきたいと話しています。今年からは在宅勤務にシフトし、業務に集中できる環境で仕事をしてもらっています。毎日の定例報告や週1回の出社によって仕事量の加減ができるようになり、更に仕事が安定してきました。最近は自分より後に入った後輩へのアドバイスもしてくれています。



【事務職で働くEさん】

Eさんは、事務職を中心に働いており、仕事柄、英語力も要求される部署にいます。Eさんの働きぶりは特徴的で、周囲が驚くほどの集中力で仕上げ、その後、疲れからトーンダウンしてしまいます。最初は周囲もビックリしていましたが、最近は現場の社員から「もう、早めにお帰りよ」と優しく声がかかります。現場の社員もEさんに退社時間まで疲れた状態で仕事

に取り組んでもらうよりも、帰宅して休んでもらう方が得策と認識しており、柔軟な対応をしています。 E さんは「お母さんが沢山いるみたいで助かっています」と話しています。

【システムエンジニアのFさん】

Fさんは、システムエンジニアとしてe-ラーニングの保守を担当しています。Fさんは、うつ病と診断されて5年になります。元々弊社の社員でしたが、業務量などから体調を崩すこともあったため、現在はシンフォニに所属を移し、施設外就労で弊社の業務に従事しています。社員からの信頼も厚く、欠かすことのできない存在になっています。Fさんは、様々な失敗経験から、自分の苦手なことや得意なことが分かり、現在では、常にメモを活用して、業務を覚えるように工夫ができるようになってきました。

また、色々と悩むことも多いようですが、以前より周囲の人に相談できるようになってきたため、他の社員もFさんを自然にフォローできるようになってきました。今後の目標は、「もっと全体を見渡して、気持ちの余裕が持てるようになりたい」と話してくれています。



<働きやすい職場環境作り>

障がいのある社員は、対人的な緊張が強く、職場の懇親会に参加することができないことがありました。また、周囲の懇親会への促しが強すぎて体調を崩すこともありました。対人面が苦手という理由で、懇親会に参加できないというのは、不自然ではないかと考え、次の懇親会では幹事(オーガナイザー)を障がいのある社員に担当させることを提案しました。本人達には「みんなで話し合って、困ったらいつでも相談していいよ」とフォローを入れ、その後、社員全員をミーティングの場に集め、取り組みの意義や目的につ

いて伝えました。結果として、懇親会は無事に実施され、緊張をしながらも最後まで幹事を務めることができ、社員同士の交流も進みました。

3. 障がい者雇用の考え

障がいのある本人の努力も大切ですが、受け入れ側の準備が大切であり、その人の個性を見抜いて、社内でどんな準備ができるか等の「創造力」がポイントではないかと思います。

また、いろいろな国の人と話していると多様性があるのが当たり前であり、弊社では、ダイバシティがベースにあるので、適材適所で活躍してもらっています。 平均的な人ばかりの集団は不自然であり、部分的にでも成果を出せることを大切にしています。グローバルな仕事を続けていく中で、障がいのある人が加わっただけであり、彼らに特別なことをしているとは考えていません。



~取材を終えて~

現在に至るまでの経緯は、富田社長のリーダーシップだけでなく取締役の木村様のフォローや就労継続支援A型事業所シンフォニの方の協力があったからだと思われます。それぞれが互いの役割をしっかりと全うし、社員のやりがいを重視した取り組みは富田社長の方針とも通じ合っています。

平成28年は大きな震災もありました。外国人の社員さんは家族で会社に避難されたそうです。会社の懐の広さも感じました。

会社名のPARAKAROはギリシャ語で、"May I help you?" というPARAKALOをアレンジしているそうです。

今回、異文化交流を取り入れた企業経営を通して、 新しい障がい者雇用のヒントを頂いた気がします。

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〕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。

【福祉行政班】

「工賃向上、仕事作り」と「より良い事業所作り」 を目的に、

- ①就労フェアでの商談会の開催
- ②熊本市や「はーとアラウンドくまもと」との協働 による研修会や販売会の開催

に取り組んでいます。

【広報システム班】

「必要なヒトに、必要な情報を、わがまち熊本に」 をキャッチフレーズとして、

- ①障がい者就業支援のための新たなシステム「施 設プラグ」の普及活動
- ②就労部会に関する広報活動(ホームページ等) に取り組んでいます。

【当事者対話班(チームりふらっと)】

当事者と支援者が様々な共同作業を通して、お互いの ことを知り合い、「はたらく」について共に考えることを 目的に、

- ① 「夕方ふらっと(当事者・支援者の立場をフラットにし て交流する場)」の開催
- ②「おでかけふらっと(当事者視点での福祉事業所紹介) の活動
- ③就労フェアでの「当事者との対話型セミナー」の開催 に取り組んでいます。

【企業巻き込み班】

『Employment First』(まず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等を掲載した「しごとい く Vol.5 | の作成
- ②「障がい者サポート企業・団体」に関する啓発活動
- ③就労フェアにおける企業セミナーの開催

に取り組んでいます。





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活用いただけます。

発行日/平成29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)