



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.11



この街でともしはたらく

トピックス：障がい者雇用をみんなで学び、語り合い、つながるフォーラム
「ごちゃまぜ☆フォーラム」

- 事例企業
- ①博陽工業株式会社 本社・熊本工場
 - ②社会福祉法人慈愛会 熊本ライトハウス
 - ③医療法人清和会 平成とうや病院
 - ④社会医療法人令和会 熊本整形外科病院

ごちゃまぜ☆フォーラム

(旧：支援学校と経営者の懇談会)

令和6年8月5日、(一社)熊本県中小企業家同友会(以下、同友会)のダイバーシティ委員会が開催する、「ごちゃまぜ☆フォーラム」に参加してきました。経営者と特別支援学校をはじめとする地域の様々な支援機関とが“ごちゃまぜ”になって学び、語り合い、つながるフォーラムとして開催されました！特別支援学校関係者19名、就労支援機関関係者15名、熊本県中小企業家同友会会員企業関係者31名、合計65名が参加しました。就労移行支援事業所側、企業側それぞれの状況と取り組み等について、グループ懇親を通し活発な意見交換が行われました。



<参加者の方へのインタビュー>

参加者へフォーラムの感想についてインタビューを行いましたので、抜粋してご紹介します。

◆会社名：株式会社 MINODAデザインルーム ◆お名前：代表取締役 簗田 法久 様

以前から障がい者雇用を考えていましたが、どうしても一歩が踏み出せない状況でした。今回、初めてフォーラムに参加し、障がい者雇用をするにあたって、障がいのある方、社員双方に配慮が必要だと思いました。そうしないと、お互いが不利益になりかねないとも考えます。また社長だけでなく、社員も障がいを理解することが必要だと感じました。

◆会社名：株式会社馬場石油 ◆お名前：代表取締役 馬場 大介 様

フォーラム全体を通して、「誰もが輝く場所を作る」という理念が強く印象に残りました。個々の「表現できる場所、輝く場所」を意識することで、組織全体の活性化にも繋がると確信しています。

◆会社名：ムス・ラボ ◆お名前：代表 井戸 隆一郎 様

様々な立場の方が集まって意見交換する場は、貴重な価値ある時間だと感じました。登壇されたお二人のお話を聞き、「何のために」「誰のために」を明確にされているからこそ、実の部分で現場での関わりができていらっしゃると思いました。又、障がい者ご本人に問題があるのとらえるのではなく、その周りの環境を整えることの重要性を感じました。障がいのある方だけでなく、そのご家族、地域の価値を高めていくことを目指していきたいです。

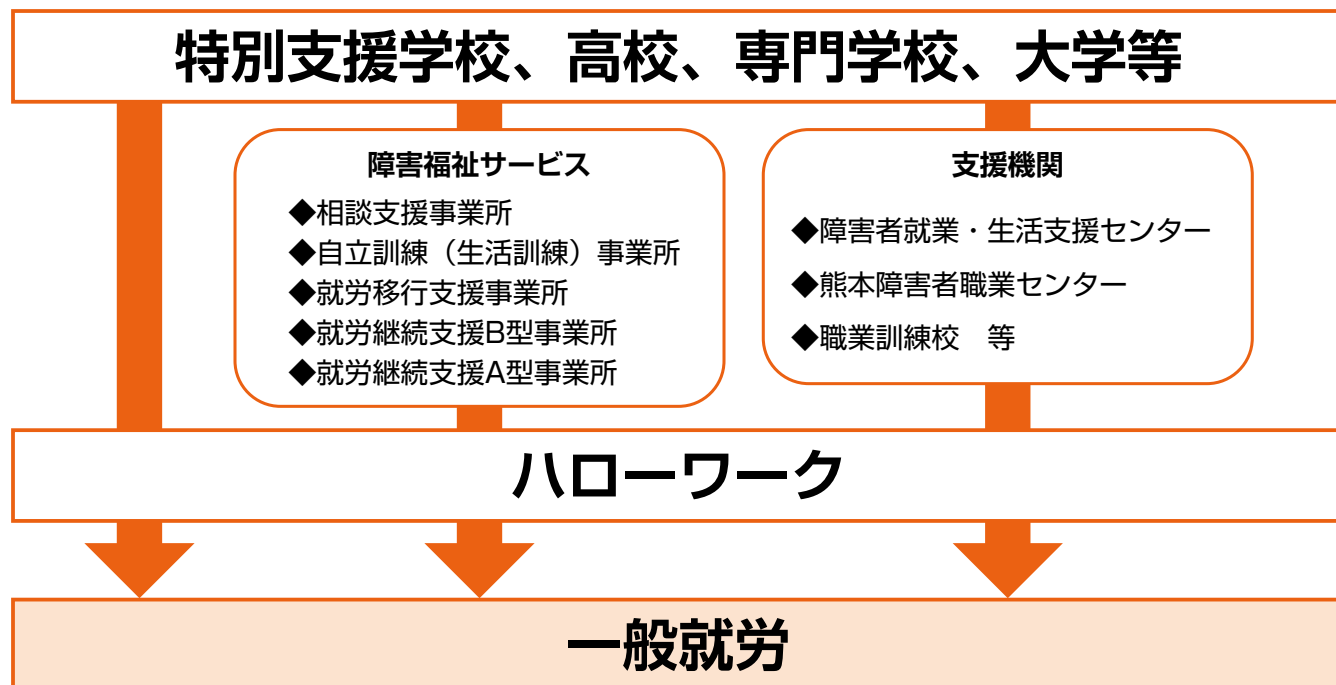
<感想>

「ごちゃまぜ☆フォーラム」では、障がい者雇用に関する活発な意見交換が行われました。参加企業からは、雇用経験の有無に関わらず、前向きな姿勢が伺えました。具体的な課題として「障がいのある方ができる仕事を見つける難しさ(業務の切り出し)や明示化」などが挙げられました。しかし同時に「〇〇だからできない」ではなく、「他にできることはないか」という視点転換の必要性や就労支援機関との連携など「可能性」を見出すために重要な企業側の姿勢も共有されました。

障がい者雇用の意義について、障がいのある方が入職されて「ご本人も社員も良かったと思ってもらえる雇用環境」を目指すことが「社会貢献、物心両面の豊かさ」の実現という、大きなビジョンにも繋がるということを感じました。企業の規模や経験に関わらず、障がい者雇用に対する意識向上と未来への希望を共有する貴重な機会となりました。

一般就労の際に利用する障害福祉サービス、支援機関

障がいのある方が特別支援学校高等部や高等学校、専門学校、大学等を卒業した後の一般企業への就職の流れは以下のようになります。※一般的な流れを示したもので、すべてではありません。



今回の「しごといく Vol.11」では、以下の4つの障害福祉サービス、支援機関を利用して一般就労した事例について紹介します。

①就労移行支援事業所

一般企業就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、生産活動、その適性に応じた職場の開拓、職場実習、就職活動、そして就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う福祉サービスです。
※最長2年間利用できます。

②くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」

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きます。

所在地：熊本市中央区白山2-1-1
白山ビル1F
TEL：096-288-0500

③県立高等技術専門学校

「総合実務科」では知的障がいのある方の就労支援を行っています。1年間の訓練で就職に必要な社会性を身に付け、自立した生活ができるよう生活面を整えます。また、本人の能力に合わせた技能を身に付け一般就労を目指します。

所在地：熊本市南区幸田1-4-1
TEL：096-378-0121

④障害者職業センター

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。

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



博陽工業
TAKUMINO GROUP

TAKUMINO GROUP

博陽工業株式会社 本社・熊本工場

昭和22年創業以来、鋼構造物の製作・現場施工を営む鉄骨加工業の会社です。
「技術の博陽」の名に恥じないよう、誇りと自覚をもった人材育成、企業経営に努めています。

企業情報

- 所在地／熊本市北区植木町岩野1657番地2
- 代表者／小野晃良
- 事業内容／鉄骨加工業
- 従業員数／133名
- 障がい者雇用数／2名

(令和6年8月末現在)



障がい者雇用を担当されている総務部の方にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

博陽工業株式会社は5年前にTAKUMINO GROUPに加入し、それを契機に障害者雇用率制度の遵守のため障がい者雇用を開始しました。障がい者雇用については以前から検討していたものの、具体的な進め方が分からず、新任の上司の指導のもと準備を進めました。ハローワークへの相談、障がい者雇用に関する研修への参加など、1年ほどかけて本格的に障がい者雇用をスタートさせました。ハローワークを通じて、地域の就労移行支援機関へ弊社の障がい者雇用の情報を周知し、見学や実習を経て雇用に至りました。当初は障がいのある方との関わり方など不安もありましたが、各機関のサポートをいただきながら、受け入れに自信が持てるようになりました。

2. 障がい者雇用の取り組み

＜採用時における配慮＞

障がいのある方の入社にあたり、社員の理解を得るためにAさんの了承を得て紹介ポスターを掲示し、全社員へ障がい者雇用を始めることを知らせました。社員の中には積極的に話し掛ける方もいて、それがAさんの環境への安心感や仕事の積極性に繋がったのではないかと思います。

＜業務遂行（マニュアル・育成の工夫）＞

Aさんが視覚的に確認しやすい作業手順書の準備を就労移行支援事業所から提案され、まず事業所に作成を依頼しました。その後、Aさんの意見を取り入れてアレンジを加えました。一日のスケジュールなどもAさんと一緒に作ることで、理解度と安心感を確認することができ、順調に進めることができましたと思います。

入社当初、Aさんは社員へ声掛けすることに緊張があり、報連相の難しさを感じていたため、実習時に使った日誌を活用し、書いて伝えられるようにしました。

最初のうちは振り返り面談を毎日行い、徐々に週1回にして3ヶ月続けた結果、報連相や会話が増えたため定期的な面談は終了しました。自分の思いが伝わる安心感から、少しずつ会話に自信を持てるようになったのではないかと感じています。



3. 職場定着について

最初は、担当する私自身も不安があり、とにかく優しく接することを心掛けていました。実習生が来た際にAさんが先輩として声掛けをされる姿を見て、仕事を伝える力があることを知り、Aさんに

頑張っしてほしいと期待する気持ちに変化していき
ました。

入社して1年後には、正社員となることを提案
しました。最初は責任が大きくなることに不安を
感じたようですが、他社員との会話を通して職場
での楽しさが増し、次第に不安が軽減していった
ようです。

半年に一度、Aさんがやりたいと思う仕事を聞き
取り、積極的に受け入れています。Aさんのスキル
を活かせる機会を作り、責任感とモチベーション
のバランスが取れた状態の維持を心掛けています。

また、正社員として他職員と待遇や賃金の差が
ないことも定着に大きな役割を果たしていると思
います。

Aさんは多くの可能性を持っており、どの部署で
も活躍できる力があると思います。さらに能力を
発揮できる場所があればその道を考えて、Aさんの
成長を全力で支えたいです。



4. 障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

Aさんとの会話が癒しの時間になっている様子
で、話している姿から社員の優しさを感じる瞬間
が増えました。障がい者雇用を通じて多くの社員
の優しさを知る機会となり、職場の雰囲気の良い
影響を与えていると思います。また、一生懸命に
仕事に取り組むAさんの姿は職場への良い刺激に
なっていると思います。

5. 働いている方へのインタビュー

Q. Aさんの仕事を教えてください。

A. 室内や屋外の清掃、工場で作業する方のお茶

作り、鉄骨図面の製本作業などをしていま
す。清掃の仕事はある程度のスキルを身に付
けていて、作業の内容を理解してやり切って
いると感じています。

Q. 博陽工業への就職の決め手を教えてください。

A. 実習のときに総務の方々が手順書の準備や面
談時間の確保など、しっかりと自分を受け入
れる土台を整えてくれていて、自分の意見を
伝えればきちんと対応していただける安心感
があったことが決め手です。

**Q. 障がいを開示して働くことで不安だったことと
入社してからの気持ちの変化を教えてください。**

A. 入社前は障がい者としてどう思われるのか不
安でしたが、まずは準備して下さった環境
で休まず出勤し、黙々と仕事を続ければ努力
を認められると信じて取り組みました。その
結果、たくさんの方から声を掛けられ、楽し
く働ける環境ができました。努力が認められ
たことにとても満足しています。

Q. Aさんにとって「しごといく」とは？

A. 今はいろいろな方とのコミュニケーションを
取りに行く感じかなと思っています。スムー
ズに話せるようになることは、違う場所でも
使える力になると考えています。

Q. 今後の抱負を教えてください。

A. いろいろなことに対して好奇心があります。
例えば、鉄骨に関わる工場での作業にも興味
があり、新しい分野にも挑戦してみたいと考
えています。

～取材を終えて～

苦手であるコミュニケーションに積極的に取り
組まれているAさん、本当に素晴らしいと思いま
した。そこには企業が一人ひとりの希望や特性を大
事にして、成長をサポートする姿勢がありまし
た。社内に優しさが自然に広がっている様子が印
象的で、こうした温かい雰囲気が働く意欲や職場
の定着に繋がっているのだと感じました。



社会福祉法人 慈愛園 熊本ライトハウス

1953年7月、熊本で唯一の視覚や聴覚に障がいのある人達の為の「盲ろう児施設」として、「熊本ライトハウス」（定員20名）が設立され、1993年4月には知的、盲重複障がい者の生活を支援する施設として「熊本ライトハウスのぞみホーム」（定員40名）が開設されました。「障がいをお持ちの方一人ひとりの個性を大切に寄り添い、家庭的で笑顔あふれる温かいホーム作り」を目指し、職員一同取り組んでいます。

企業情報

- 所在地／熊本市東区新生1丁目23番11号
- 施設長／森田智博
- 事業内容／障がい者支援施設
- 従業員数／48名
- 障がい者雇用数／2名

（令和6年8月末現在）

今回は施設長、副施設長、部門長の方にお話を伺いました。



1. 障がい者雇用の経緯

障がい者支援を行う社会福祉法人として、障がい者に一番に寄り添うことができる社会的役割があると思っています。法人の中でも積極的に雇用を推進したいと思っています。

2. 障がい者雇用の取り組み

＜採用時＞

就業・生活支援センターの方を通じて、見学および実習を実施しました。実習時には、Bさんの配慮事項をまとめたシートをいただき、その内容を実習中や入社時に配慮すべき点として職員間で共有しました。

＜配慮していること＞

調理の仕事は、食材は違いますが同じような作業や流れで進めるので、最初は作業手順や注意事項などメモを取られていました。他職員からもメモをお渡しして確認できるようにしていました。慣れてこられてからは、全体の予定表を見て、Bさん自身で時間を確認し、段取りを考えて取り組まれています。

シフトは、最初は昼間の勤務から始めて、3ヶ月後から早出・遅出勤務を入れて体調に無理がないようにしました。

作業面でも、最初は野菜の下準備や配膳作業から始め、一品ずつお任せし、作って頂く品数を増やしていくなど、段階的にステップアップして頂きました。最近は、安心して長く働いていただけるよう、体調面のお声掛けしています。



3. 職場定着について

今年4月から正社員に登用され、事業所内の会議にも参加し、積極的に意見を述べています。

また、物品の購入など新たな業務にも取り組んでおられ、着実に業務の幅を広げておられます。

就業・生活支援センターの方にも定期的に訪問して頂き、会社には言いにくい困り事やプライベートの事なども聞いて頂いています。

4. 障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

コミュニケーションが苦手という事を聞いていましたが、職員やご利用者としてしっかり交流をされています。

会議等でも積極的に参加や発言をされるので、他の職員への刺激になっています。



5. 働いている方へのインタビュー

Q. この職場を選ばれたきっかけは何ですか。

A. 調理関係の仕事に興味があり、就業・生活支援センターの方と相談する中で、求人を案内してもらいました。求職活動していく中でやっぱり料理が一番好きで、料理に関わる仕事がしたいと思ったことと、家からも通いやすいことも決め手でした。

Q. やりがいを感じることや頑張っていることは何ですか。

A. 私が作った料理を提供し、ご利用者の方に美味しいと喜んでいただけると、とてもうれしい気持ちになります。また、調理以外でもご利用者の方とお話をして、コミュニケーションを取る事も楽しいです。正社員になったので、周囲の方にも気遣いをして、色々な仕事を頑張っていきたいと思っています。

Q. 配慮して頂いて良かったことは何ですか。

A. 体調面など良くお声掛けをさせて頂いています。他部署の職員の方からも声をかけて頂いて、楽しく働いています。作業面でも手順書や見本の写真があって分かりやすかったです。

Q. ストレス発散や休日の過ごし方はどうされていますか。

A. 休みの日は近所に買い物に行き、食材を買って、色々な料理にチャレンジしています。中華料理が得意で、最近は麻婆豆腐を作りました。

Q. これから働く人へメッセージをお願いします。

A. 求職活動で大事だと思ったのは、仕事や職場のイメージをしっかり持つことだと思います。私は実習をして、作業や職場環境を具体的に確認できたことが良かったです。実習をすると安心できて良いと思います。

～取材を終えて～

事業所の方々は、入職時から他機関の支援者と連携をしながら、働きやすい職場環境の調整をされていると感じました。

Bさんの成長度合いに応じて、色々な仕事を組んで少しずつステップアップをされているところも職場とBさんの共通理解が図れているポイントだと思います。

仕事を通して様々な人と関わり成長されているところに私たちも希望をもらいました。



医療法人 清和会 平成とうや病院

当院の基本方針を遵守し、それぞれの患者様に合った、その方だけの看護・介護計画（ケアプラン）・服薬指導・栄養指導などの医療・福祉活動を行っています。

これを行っていくことこそが、個人の尊重につながると考えています。

企業情報

- 所在地／熊本市南区出仲間8丁目2-15
- 代表者／理事長 東野裕司 院長 米村憲輔
- 事業内容／内科／呼吸器内科／循環器内科／消化器内科／脳神経内科
／リハビリテーション科
- 従業員数／296名
- 障がい者雇用数／5名

（令和6年8月末現在）

障がい者雇用を担当されている事務部の方にお話を伺いました。



1. 障がい者雇用の経緯

法定雇用率を遵守する為、法人本部から当院で障がいのある方を5人雇用するよう連絡が入ったことがきっかけで模索をはじめました。それまで障がい者雇用の経験がなく、何をすればいいかわからなかったのも、色々と調べ、勉強をして求人を出しました。

そのような中で熊本県立高等技術専門校（以下「専門校」という。）の総合実務科の先生から依頼を受け、訓練生の体験の受け入れを行いました。同時に職員に対しても、障がい者を受け入れるための説明会や勉強会を実施しました。

その後、専門校の先生とも話し合いながら、部署ごとにどのような障がいのある方ができる仕事があるかを検討しました。院長からは、今ある仕事を行ってもらうより、その方に合った仕事を創る方が長く働いてもらえるのではないかと話もあって、実習を体験された方ができる仕事を更に追加していきました。

本人の希望に応じて事務やリハビリなど、様々な部署を体験してもらい、ヒアリングを行いました。それをもとに、希望部署で実習を重ねるなど、できるだけ本人の特性に応じた業務とは何かを考えました。

2. 障がい者雇用の取り組み

＜採用時における配慮＞

Cさんの場合、実習で関わった職員はどのような人なのかをある程度理解していて、声かけをしながら接しているのも、職場に溶け込みやすい環境を作れていると思います。まだ関わったことがない職員には、分担して仕事を教える場面を作り、様々な人と関われる工夫をしています。

＜実習中の配慮＞

専門校の先生からCさんの特性を事前にお伺いして、実習をする中で、仕事のスピードに応じた仕事量や仕事の内容などを調整し、本人の能力に合う仕事の見極めを行いました。おおまかな実習スケジュールは立てておいて、実習中の専門校の先生の巡回時に相談し、作業内容の調整や計画を見直して、実習を実施しました。Cさんは、書類をホッチキス止めてファイリングする業務よりも、パソコン入力をする業務の方が好きそうに感じたので、パソコン入力業務を多めに取り入れるなどしました。

＜業務遂行（マニュアル・育成の工夫）＞

マニュアル自体は特にありませんが、仕事の優先順位や取り組む時間帯、手順、空いた時間に行う業務などは、コミュニケーションをとりながら伝えています。本人が誤解しないように意図を説明した上で、業務内容をチェックしています。

＜人材育成＞

Cさんも就職して半年になり、今では落ち着いて自分で考えて行動できるようになっていて、分からないことがあれば、その都度質問をされています。今後は、病院で必要な知識として、接遇や施設基準等に関わる研修を計画的に受けて勉強してもらう予定です。

3. 障がい者雇用後の職場内の变化・様子について

Cさんは真面目で一生懸命に仕事に向き合われています。言葉遣いも丁寧で、人に誠心誠意で接していますので、周りにいる職員もCさんと接していると、お互い優しくなれているように感じます。

Cさんがいつも感謝の言葉を伝える姿を見て、職員が気付かされることも多く、挨拶の重要性などCさんに教えてもらうことも沢山あると感じています。

入社式などにいられた時に、Cさんが嬉しさを素直に表現されるので、職員も親心のような優しい気持ちになって、みんなでCさんを応援して成長を見守ろうという雰囲気になっています。

4. 定着に向けての取組

専門校の先生にも定期的に定着訪問に来て頂いており、先日も半年経過の面談を行いました。Cさんは、今後もっと働いていろんなことに挑戦していきたい、と話していました。業務によっては責任を持ってもらい、一つ一つできることを増やして成長していけるようにフォローしていきたいと思っています。将来的には、一般の正規職員になってもらえるところまで成長して欲しいと思っています。

5. 働いている方へのインタビュー

Q. Cさんは仕事を始めて半年になったと聞いています。今一番仕事でやりがいを感じていることを教えてください。

A. JITです。JITは物品発注をするお仕事です。いろんな部署から、バーコードがついた発注書をお願いします。

Q. これから取り組んでみたいお仕事は？

A. 外部からの電話対応をやりたいです。私が見知りで、人前で話すことが苦手なので、克服する為に勇気を持って挑戦して、人と話すことに慣れていきたいです。

Q. 仕事をしていく中で、自分自身が頑張っていること（自己啓発）はありますか？

A. 早寝早起きをして体調を万全に整えています。また、パソコンの入力業務の上達のため

にホームポジションの練習を自宅やパソコン教室でしています。

Q. 資格取得など何か目指していることは？

A. サーティファイという資格取得を目指しています。パソコンの知識と技術を習得するための資格です。3級を目指して挑戦しています。また、私は体が固くなりやすいので週に一回体をほぐしたり、手指訓練で体のバランスを整えたりしています。

Q. 今後、Cさんが楽しみにしていることは？

A. 熊本市内で一人暮らしをしたいです。病院や商業施設がたくさんありますし、映画も見に行けるのでしたいです。

Q. これから平成とうや病院に入りたいと思っている後輩に対してのアドバイスや伝えたいことを教えてください。

A. 各病棟にたくさん患者さんや職員さんがいるので、コミュニケーションをとる場面が多いです。いろんな人から声をかけてもらえることが嬉しくて楽しいので、そういうことが嬉しい人にはオススメです。敬語の使い方やマナーを学んでおくとうれしいと思います。私も言葉遣いに気をつけています。職場の方も、仕事をしやすい環境を作って配慮してくださっています。

～取材を終えて～

平成とうや病院の職員の皆さんが優しい雰囲気で見守りながらCさんと接していること、Cさんもそのことに感謝していることが伝わりました。

前向きなCさんに対して、職員の皆さんの一緒に働いていきたいという気持ちや、一つ一つ挑戦していくためのサポートなど、Cさん自身が今後も更に活躍できる取組があり、これからも穏やかな笑顔でCさんがやりがいを持って働いている姿が想像できて、心が温まる取材の時間となりました。





社会医療法人 令和会 熊本整形外科病院

昭和41年6月、熊本市中央区九品寺にて開院。令和2年5月、現在の熊本市中央区新屋敷に新築移転しました。整形外科を専門とする総合整形外科病院です。整形外科領域における脊椎外科、関節外科、リウマチ科、上肢・手の外科、骨折・外傷、スポーツ整形等、それぞれの専門医師による診療を行っており、専門性に特化した高機能で質の高い医療サービスを提供し、地域医療に貢献出来るよう日々頑張っています。

企業情報

- 所在地／熊本市中央区新屋敷1丁目17-1
- 代表者／理事長 坂口 満
- 事業内容／整形外科、内科、循環器内科、リウマチ科、放射線科、リハビリテーション科、麻酔科、形成外科、呼吸器内科、血管外科
- 従業員数／345名
- 障がい者雇用数／5名

(令和6年8月末現在)

事務部次長、障害者職業センターのジョブコーチの方にお話を伺いました。複数名の障がい者雇用をされていますが、今回は主に看護助手で働いている方についてお話を聞きました。



ジュール作りや職務内容の切り出しを相談しながら、仕事内容の確認を行いました。できることとできないことを整理して、できることの中から一日のタイムスケジュールを作り、「〇〇時にはこれをして下さい。その間で休憩も取って下さい。」と伝えています。他にお手伝いしてほしいことがあればその都度声をかけるようにしています。

<入社後の配慮>

働く部署の師長や職員には障がいの内容やできることとできないことを把握してもらっています。業務を覚えるのに時間がかかってしまうので、最初は必ず誰かがついて教えるのですが、覚えたところは少しずつ自分でできるようにサポートしています。最近は自分から「これをやってみよう」と新しい業務の提案をしてくれて業務範囲も広がっています。

食事の時間には顔を合わせるので、私から「どう?」「何かない?大丈夫?」という声掛けは毎日やっています。他職員たちも時間が合えばお昼ごはんを一緒にとり、できる限り交流をもってくれています。ボウリング大会や慰安旅行もあるので、周りの協力もあって毎回参加してくれています。

1. 障がい者雇用の経緯

昭和41年6月開院時から2名の障がい者雇用をしていました。その2名の定年退職等により雇用率が不足したことでハローワークや障害者就業センターに相談し、積極的に採用に取り組みました。

病院は基本的には国家資格を持った職員がほとんどなので、それ以外の部署は事務系もしくは看護助手となります。現在は、病棟に知的障がいの方が2名、放射線技師の資格をもっている方が1名（ダブルカウント）、事務系1名、計4名の方が働いています。

2. 障がい者雇用の取り組み

<採用時>

入社後はジョブコーチ支援と共に、タイムスケ

3. 職場定着について

困っている状況に寄り添うため、こまめな声掛けを行っています。配置する部署も信頼できる職員にお願いし、困ったことがあれば様子を聞けるようにしています。オーバーワークにならないよ



うに、仕事量や仕事内容の調整を行うことを現場と話し合っています。また、ご家族とも連絡を取り、ご本人にとって最善と思える選択肢を提示しています。ジョブコーチの方との定期面談もあり、ご本人、会社双方の安心につながっています。

4. 障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

現場が対応に困っていないかこまめに様子を伺っています。障がいのない職員から平等性について尋ねられた時は、同じ条件で働いていても、体調などでできる仕事や量を変えることは必要なことであるとしっかり伝えています。現場職員の理解を深めるために、障がい者雇用の研修会にも積極的に参加を促しています。少しずつ現場の職員もその方に慣れてきて、その人らしさが分かってきています。不要な気遣いを無くし、スムーズな仕事や交流につながっていると思います。

5. 働いている方へのインタビュー

Q. 今の仕事を決めたきっかけは？

A. 障害者職業センターの方からの紹介で体験したことがきっかけです。体験した仕事の中でホテルマン並に綺麗なベットメイキングをしたいと思って就職しました。

Q. 今、任されている仕事は何ですか？

A. 洗濯物や食事の配膳や下膳、病室の掃除など沢山仕事を任されています。コロナの後遺症もあり、手の痺れがある時に一度配膳前の食器を落としてしまいました。そのため、最近

は配膳をせずに下膳のみを行うようにする等、体調に合わせてできる仕事に取り組んでいます。

Q. 大変な仕事や難しい仕事はありますか？

A. 昨年コロナにかかってから、その後遺症で体調が安定しないことがあります。毎日が戦いのようですが、困ったことを職場の方に相談すると対応して下さるし、仕事内容に応じて毎日のタイムスケジュールを組んで行えているので、頑張っています。

～取材を終えて～

今回、障害者職業センターから障がい者雇用された事例を取材させて頂きました。知的障がいの方を2名雇用されていて、どちらの方にもこまめな声かけを行うことで、困っていることがないか早めに気付くことができておられました。その環境作りが素晴らしいと感じました。

現場職員の理解を深めるための様々な工夫があることや、ジョブコーチ支援がご本人や現場の職員の方々の安心につながっていると感じました。

※ジョブコーチ支援

障がいのある方の就職、職場定着が円滑にすすめるようにするため、就労支援を専門的に行うジョブコーチが職場を訪問し、障がいのある方と企業に対して、作業遂行や職場内コミュニケーションなどに関する支援を行う制度です。



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（こども・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
- ◆企業への雇用受入れの周知・啓発
- ◆サポート企業の啓発
- ◆就労の定着に関する検討

【くまもとDX班】

在宅就労やDXなどの新たな働き方への見識を深め、実態を把握します。

- ◆障がい者雇用の可能性を広げていくための新しい働き方の検討

【福祉就労班】

障害福祉サービス事業所の利用者支援についての質の向上を図ります。さらに、就労系事業所を取り巻く様々な問題について、意識や学びを深めます。また、工賃向上をベースとしてA型、B型、新規開設事業所、老舗事業所、GH等それぞれの目線から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。

- ◆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
- ◆事業所における事業収入を増やしていくための検討

【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
- ◆当事者の視点から就労に関する悩み・提案を検討する。
- ◆「ふらっと新聞」等の作成

これまでの
しごといくは
こちら→



障がい者サポート企業・団体を募集しています
認定企業・団体一覧や、
申請方法の詳細はこちら→



※この冊子では、「障害」と「障がい」の2つの表記があります。
法律や法令等で使用されている用語、法人名及び団体名等の
固有名詞で漢字表記となっているものは「障害」、そのほかは
「障がい」と表記しています。

発行日／令和7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）