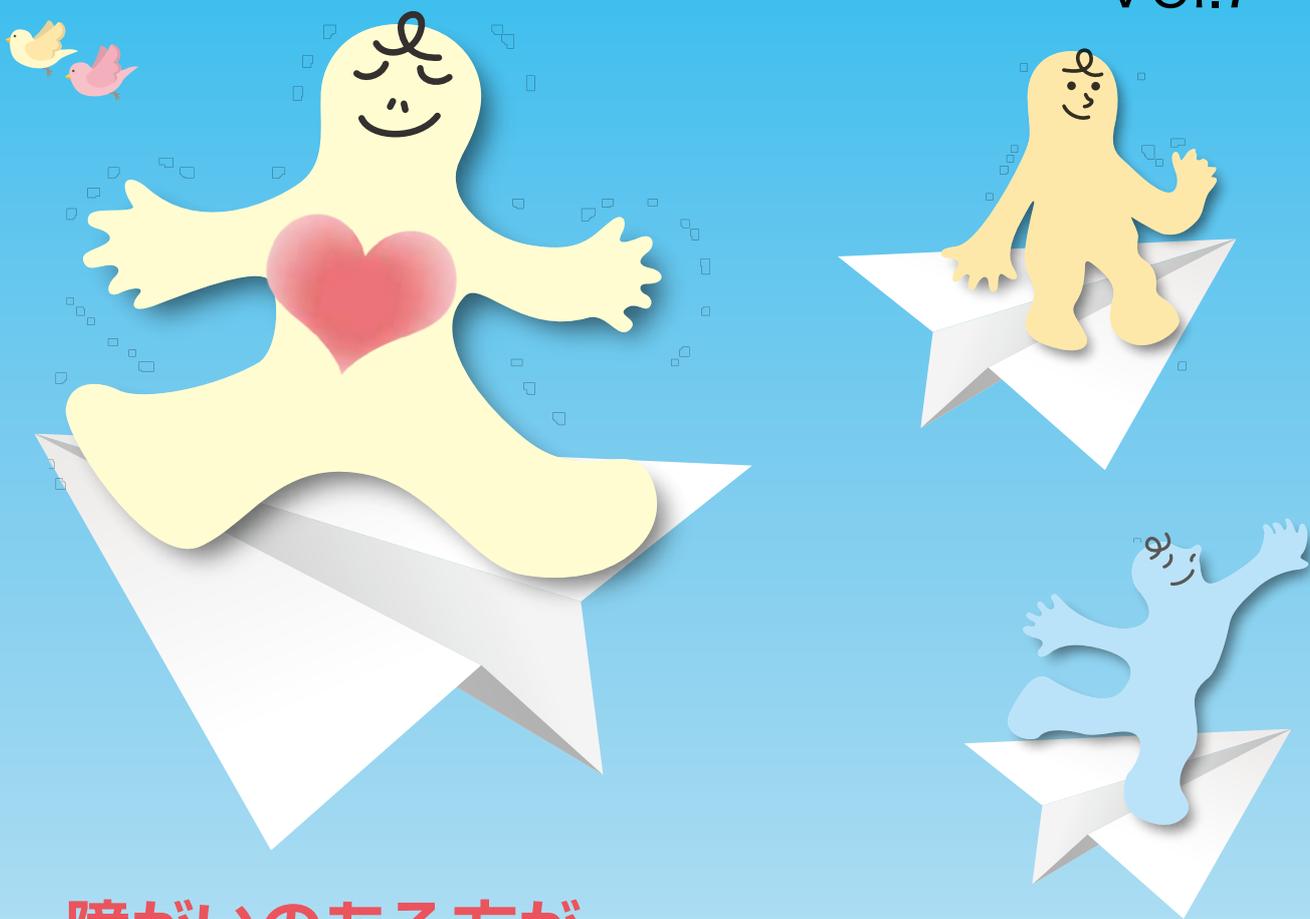


くまもとで「はたらく・はたらき続けるため」の情報紙

しごとといく

Vol.7



障がいのある方が 働きやすい職場環境づくり

トピックス：障がい者法定雇用率引き上げ
障がい者に対する差別の禁止と合理的配慮義務

事例企業 ①医療法人社団 仁誠会

②光多制服 株式会社

③株式会社 えがお

株式会社 えがおホールディングス

④株式会社 レイメイ藤井

平成30年4月1日から 障がい者の法定雇用率が引き上げになりました

障がい者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が平成30年4月1日から以下のように変わりました。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

平成33年4月までには、更に0.1%引上げとなります。

障害者雇用率制度

全ての事業主は、従業員の一定割合（＝法定雇用率）以上の障がい者を雇用することが義務付けられており、これを「障害者雇用率制度」といいます。

例

常時雇用している労働者が120人の企業の場合、2人以上の障がい者雇用義務があります。（120人＝週30時間以上を1人、週20～30時間未満を0.5人とカウントする。）

$$120人 \times 2.2\% = \underline{\underline{2.64人}} \rightarrow 2人 \quad (\text{小数点以下は切り捨て})$$

(法定雇用率)

雇用率制度のポイント

種別	確認方法	程度	週30時間以上	週20～30時間未満 (短時間労働者)
身体障がい者	身体障害者手帳	重度以外 (3～6級及び7級を重複)	1人とカウント	0.5人とカウント
		重度 (1、2級及び3級を重複)	2人とカウント	1人とカウント
知的障がい者	療育手帳	重度以外	1人とカウント	0.5人とカウント
		重度 (判定機関の重度判定、手帳のA)	2人とカウント	1人とカウント
精神障がい者	精神障害者 保健福祉手帳	1級～3級	1人とカウント	0.5人とカウント (要件を満たせば1人とカウントする場合があります。詳細はハローワークにお尋ねください。)
その他の障がい者 (発達、高次脳機能障がい、難病)	原則、カウントしない ただし、障がいの状態により、精神障害者保健福祉手帳や身体障害者手帳などを所持している場合はそれぞれの区分でカウントします。			

厚生労働省のホームページ <https://www.mhlw.go.jp>

ホーム ▶ 政策について ▶ 分野別の政策一覧 ▶ 雇用・労働 ▶ 雇用 ▶ 障害者雇用対策 ▶ 施策紹介 ▶ 事業主の方へ

障がい者に対する差別の禁止と合理的配慮義務

障がい者に対する差別の禁止

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正（2016年4月1日施行）により、雇用の分野における障がいを理由とする差別的取扱いが禁止されています。

●差別の主な具体例●

募集・採用の機会	○身体障がい、知的障がい、精神障がい、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として応募や採用を拒否すること。 など
賃金の決定、 教育訓練の実施、 福利厚生施設の利用 など	障がい者であることを理由として、以下のような不当な差別的扱いを行うこと。 ○賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給させないこと。 ○研修、現場実習を受けさせないこと、食堂や休憩室の利用を認めないこと。 など

障がい者に対する合理的配慮の提供義務

事業主には、障がい者が職場で働くにあたっての支障などを改善するための措置を講ずることが義務付けられています。（ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担（注1）を及ぼすこととなる場合を除く）



（注1）過重な負担とは、①実現困難度 ②企業規模 ③企業の財務状況 ④費用の程度 ⑤事業活動への影響程度 ⑥公的支援の有無を総合的に事業主が判断すること となります。

●合理的配慮の主な具体例●

募集・採用の配慮	○問題用紙を点訳・音訳すること。試験などで拡大音読器を利用できるようにすること。試験の回答時間を延長したり、回答方法を工夫すること。 など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること。 ○文字だけでなく口頭での説明を行うこと。口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること。筆談ができるようにすること。 ○手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること。 など

厚生労働省のホームページ <https://www.mhlw.go.jp>

ホーム▶ 政策について▶ 分野別の政策一覧▶ 雇用・労働▶ 雇用▶ 障害者雇用対策▶ 施策紹介▶ 施策の概要

※詳しくは熊本労働局またはハローワークにお問い合わせください



医療法人社団 仁誠会

透析医療と介護福祉安心のネットワーク“心ひとつ”の理念の下に、患者さん・利用者さん中心の、優しい医療・介護の提供と、質の高いサービス、そして明るく楽しい職場創りを目指しています。

企業情報

- 所在地／熊本市東区戸島西2丁目3-10（本部）
 - 代表者／理事長 田尻 哲也
 - 事業内容／内科、腎臓内科、人工透析、介護老人保健施設、通所リハビリテーション、住宅型有料老人ホーム、介護付有料老人ホーム、小規模多機能ホーム、居宅介護支援事業所、訪問介護事業所、訪問リハビリ事業所、訪問看護事業所、企業主導型保育園
 - 従業員数／372名
 - 障がい者雇用数／14名
- （平成30年10月1日現在）

今回は、事務長、各現場担当者にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

元々、身体障がいの方を中心に雇用をしていたという経緯があります。腎臓内科のクリニックがあることもあり、若くして人工透析をしている方で、安定してくると社会復帰が可能な方を約30年前から雇用していました。そのような下地があり、今後、様々な障がい種の方を雇用していきたいと思っていた折に、特別支援学校の先生や福祉事業所の方から実習のご相談をいただきました。

雇用を検討するに当たって、医療行為があるクリニックの方での受け入れは、体制が整うまでは難しいと考え、まずは、介護施設の方で雇用を進めることにしました。知的障がいの方に利用者の方々の生活支援をしていただくことで、施設内に豊かな関わりが生まれるのではないかと考え、まずは実習からスタートし、雇用につなげることができました。



2. 障がい者雇用の取り組み

<自分のできる仕事で精一杯働くAさん>

Aさんは、初めての知的障がいのある方の雇用だったので、時間をかけてでも、しっかりと障がいのある方を受け入れる体制を作っていくと取り組みました。

①少し頑張れば出来ることからスタート

まず、フロアでAさんのできることと、できないことを洗い出しました。そして、コップ洗いや台拭き等のできる業務からお願いすることにしました。しかし、必ずしも私たちの意図した通りにはいかないこともあり、現

場では戸惑いの声も挙がりました。そこで、ジョブコーチやご家庭にアドバイスをいただきながら、一つ一つの業務を確実に身につけていただけるよう、指示の出し方を見直しました。例えば、コップに洗い残しがあった時は、実際に汚れたコップを見ながら、どこに洗い残しがあるか、どのように洗えば汚れがきちんと取れるのかを説明し、その都度、振り返りをするよう全職員で徹底しました。また、タイムスケジュールを作成し、Aさんと職員で常に状況が確認できるよう工夫しました。

現在も少し頑張ればできること、まだ時間がかかりそうなことを見極めながら、まずは少し頑張ればできることをお任せして、Aさんが無理なく、新たな業務にもチャレンジできるように進めています。

②利用者さんと関わりを深めて

Aさんは様々なスポーツの競技会に出場し、メダルを獲ってこられるので、利用者さん向けに報告会を行うようになりました。Aさんに関する記事が掲載されている新聞を皆で共有することで話題も増え、現場全体の雰囲気も和やかになり、互いに豊かな関わりが生まれています。今後もコミュニケーションの場を大切に、Aさんにとって新たな学びや自信の獲得に繋がる職場になるよう努めていきたいです。

<さりげないサポートを受けながら働くBさん>

Bさんは、性格的にも優しく穏やかで、支援学校の実習当初から皆に親しまれるような方でした。そのことが、ご自身の励みとなり、介護の仕事に興味を持たれ、入職されることになりました。

①さりげないサポート体制作り

Bさんは「困っていることはありませんか」と尋ねると、本当は困っていることがあっても「大丈夫です」と言われるので、私たち職員が適宜、仕事内容を確認するよう心掛け、無理をされていないか見守るようにしています。また、いつでも相談ができるように現場の教育担当を決めました。わからないことはその都度、確認していただき、現場で一人にならないよう気をつけてい



ます。現在は、環境整備やバイタル測定、送迎の同乗、入浴補助等、多岐に渡る仕事をお願いしています。排せつ誘導の業務では自信もついてこられた様子で、トイレコールが鳴ると率先して行ってくださいます。

②今後のキャリアアップを目指して

今後は、資格取得の手助けもしていきたいと考えています。また、支援学校の後輩が実習に来ることもあり、先輩として、後輩を指導する場面も増えてくるとも思います。



指導に時間を要することを考えると、現場は職域を広げていくことに消極的になりがちですが、今はまだできないことにもチャレンジしていただいき、今後は、Bさんのキャリアアップを職員全体で積極的にサポートしていきたいと考えています。

<自分の得意なことを発揮して働くCさん>

Cさんは、支援学校高等部2年生の時から、複数回実習を重ね、赤とんぼ黒髪へ入職されました。実習を繰り返し行っていただいたことで、職員もCさんの障がい理解し、一職員として関わるできるようになっていきました。今では、職員同士が互いに気遣う雰囲気生まれています。

①本人のできることを業務として

Cさんのできることや得意なことを発揮して働いていただくため、現在、湯飲み洗いや台ふき、昼食の下膳・おやつ準備、お茶出し、体操の見本やレクリエーション補助を担当していただいています。特に体操の見本やレクリエーション補助では、持ち前の明るさから、率先して場を盛り上げてくださり、皆から可愛がられる存在です。

当初、仕事のやり残しがあったため、ジョブコーチと相談して「仕事のチェック表」を作成したり、お茶出しの手順が分かるように「お茶出しマニュアル」を作成したりしたことで、確実に仕事ができるようになってくれました。

②得意なことでも利用者さんに喜んでもらえるように

入職から1年が経ち、Cさんはピアノが得意ということもあって、新たに趣味の講座で月1回、ピアノ演奏をしていただく機会を設けました。自分で利用者さんが好きそうな曲を考え、演奏してくださっています。利用者さんにとって、とても楽しい時間になっています。Cさんの前向きにチャレンジされている姿から、職員全員が多くのことを学ばせていただいています。



3. サポート企業・団体の認定を受けて

平成28年度に熊本市障がい者サポート企業・団体の認定を受けました。今年度、知的障がいの方の雇用を始めて約3年になりました。お一人お一人の様々な障がい特性に合わせて、常に支援の在り方や現場の体制作りを模索してきました。そのことが、障がいの有無に関わらず、誰もが生き生きと働くことができる職場環境の素地を築いていると感じています。

また、サポート企業の認定を受けたことで、職場内の障がいに関する理解・啓発に繋がるとともに、他の企業の障がい者雇用促進に繋がればと考えています。

4. 働いている方のインタビュー

<Aさん>

職場に迷惑がかからないよう、責任を持って仕事に取り組むようにしています。コップを洗う時は、利用者さんが病気をさせないように洗い残しに気をつけています。

今後の目標は、「赤とんぼ」で仕事を続けていくことです。利用者さんが自分の頑張りを褒めてくださることがうれしいです。皆さんに褒められた時は、これからも仕事を頑張って続けていきたいという気持ちになります。

<Bさん>

利用者さんも職場の皆さんも、とても優しく働きやすい職場です。利用者さんから、「ありがとう」、「助かったよ」と声をかけていただくと、とてもうれしい気持ちになります。利用者さんのトイレ介助の際、まだ、うまく言葉掛けができないことがあります。今後の目標は、もっと経験を積んで、先輩スタッフのようにうまく言葉掛けができるようになることです。

<Cさん>

仕事では、利用者さんの体調を一番に考え、何か困っていることがあれば、すぐに駆けつけるように心掛けています。今後の目標は、趣味の講座のピアノ演奏で、もっと楽しんでいただけるよう曲目を増やしたいです。また、お茶出しの一連の流れを任せてもらえるように頑張りたいです。大好きな利用者さんたちに長生きしていただきたいです。

～取材を終えて～

新たに知的障がいのある方を雇用される際、事務長より職員の方々に『できないことが前提ではなく、どのような手立てがあれば克服していけるのか。また、仕事を続けていただくにはどのような体制作りが必要か、随時、検討していきましょう。』という言葉掛けがあったとお聞きしました。この考えに基づき、障がいのある職員の方々が、貴重な戦力として活躍されている姿が印象的で、ここに障がい者雇用における成功の秘訣があると感じました。

光多制服株式会社

社員全員が個々の技能や創造性を高め、お客様に満足と感動を提供できる製品づくりを続けています。地域密着のアパレルメーカーとして「お客様に満足と感動を提供できる会社」を目指して努力して参ります。

企業情報

- 所在地／熊本市中央区大江3丁目11番6号
 - 代表者／代表取締役社長 佐藤 大三
 - 事業内容／スクールウェア、スポーツウェア、企業ユニフォーム、官公庁制服などの各種衣料の企画・製造・販売
 - 従業員数／110名（グループ全体）
 - 障がい者雇用数／3名（内訳：知的1名、精神1名、身体1名）
- （平成30年10月31日現在）



今回は工場長、総務部担当者にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

法定雇用率が制定されて以来、弊社でも国のルールに従い、障がい者雇用に取り組んでいこうという方針から、雇用を進めてきました。初めは、身体障がいの方による縫製の補助業務から始めました。現在は、運営方針として雇用率にかかわらず、業務が可能な方であれば、制限なく雇用を進めていきたいという考えがあります。

2. 障がい者雇用の取り組み

<就業前の配慮>

初めて障がいのある方を受け入れた際は、支援機関からいただいた障がいに関する一般的なマニュアルを提示し、従業員への周知を図りました。さらに、工場での受け入れにおいては、事前に従業員に雇用予定の方について周知した上で、グループ内でリーダーを中心にミーティングを行うことにしました。そこで、箱作りやアイロンがけ等の簡単な作業の割り振りや、引き受けていただくと効率が上がる業務について意見を出し合い、各グループのリーダーが、それらの意見を

吸い上げて検討し、業務を切り出していきました。

現在、工場では工程ごとにグループを編成し、業務に就いており、障がいのある方も同様にいずれかのグループに入って業務に当たっていただいています。

<業務選定>

基本的に、一番簡単な業務から入っていただくようにしています。最初のステップで、どの業務に当たり（適しているか）、その業務ができるようになられたら、次のステップで何をさせていただくかというように、リーダーを中心に話し合いを重ねながら業務を選定しています。

<業務遂行>

まずは、休まず出勤していただくことを大切にしています。毎日の出勤が定着すれば、仮に1時間に1工程、1着分の作業スピードでもよいという考えのもとで業務に携わっていただき、欠勤が多ければ別の仕事や手立てを考えるようにしています。現状では、休まず出勤されており、1つの工程で1日30着分、仕上げられる等、次第に効率も上がってこられています。

仕事の切り出しのほか、内容を絞って単純化し、1日ごとに業務内容及び、数値目標も設定しています。数値を示すことで、業務への見通しを持っていただき完結させていくことも大事な職務の1つと考えています。



<環境配慮>

勤務時間は、家庭の事情等を考慮して柔軟に設定しています。中には、17時までのフルタイムで働けそうな方もいらっしゃいますが、自家用車での通勤を始められたばかりのため、通勤に慣れていただくことを優先して勤務時間の延長を控えていただく配慮をしています。過去に、知らず知らずのうちに無理をされ働き続けることができなくなられた事例もあるため、先々の事を考えながら着実にステップアップを図っていただきたいという思いを持っています。

また、人前で話すことに過度な緊張を感じられる方には、朝礼への参加についても配慮を行っています。

他にも快適さと業務の効率化のため、職場内はエアコンを完備し、BGMを流しながら業務を行っています。また、業務内容に合わせた椅子を用意する等、それぞれが仕事をしやすいように個別に対応しています。田舎の町工場らしいアットホームさを大事にしており、忘年会などのイベントも大切にしています。

<職場定着>

何か様子が違うと感じた場合には話をじっくり聞く等、焦らず対応するよう日頃から心掛けています。また、半年に1回、個人面談を行い、近況や体調面について聞き取るとともに、体調が思わしくない時は遠慮せず休んだり病院に行かれたりするよう、適宜、声掛けをしています。障がいのある方への業務の指導や、体調不良時の対応などの生活面での支援もリーダーに委ねていますが、これがよく機能しており、おかげで出勤率も一般の従業員と変わらない状況です。

初めての業務に就かれる際は、マンツーマンで支援につき、1つの作業を何度も繰り返し行っていただきます。同じ業務を繰り返す中で、支援者の確認を少しずつ減らし、最終確認を再度行います。このようにして、最初のステップができるようになられたら、次のステップに進んでいただくようにしています。

このように、単に仕事ができるからという理由で、随時ステップアップしていき負荷をかけるよりも、職場に定着して長く働いてほしいという思いから、業務内容や目標設定も、一人一人に適したものを考え、どの業務でもまずは丁寧に教えていくようにしています。

<支援機関との連携>

くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁や、熊本障害者職業センター等の支援機関のサポートも助かっています。地理的に近いということもあり、現時点では何か困ったことがあれば、その都度、相談するようにしています。こちらで判断することが難し

いこともありますので、障がい者支援に関する専門知識のある方のご意見を伺える状況にあるのは、大変心強く感じています。



3. Dさんの感想

高校卒業後、介護の仕事を経験しましたが私には合わず、ハローワークに相談したところ、私が中学生の時から好きだった裁縫の仕事ができる光多制服を紹介していただき、入職するに至りました。今では、色々な事を教えていただきながら、毎日楽しく働いています。



～取材を終えて～

企業全体が個々の状況に応じた職場環境作りを心掛けて取り組まれている印象を受けました。就業前の手厚い配慮から、実務に至っては、作業工程を細分化することで、確実な技術習得にも繋がっており、皆さんが自信と誇りを持って仕事をされている感じが感じられました。従業員一人一人の思いを大切に、風通しの良い職場環境作りに取り組んでおられるからこそ、自然と皆さんの表情から笑みがこぼれているのではないかと思います。現在、御船工場がリニューアルに向けて工事中とのことで、社訓にも掲げられているように“地域にねざし社会貢献ができる会社”として、今後益々のご発展とご活躍が期待される企業であると、改めて感じた取材となりました。



株式会社えがお 株式会社えがおホールディングス

『世界の人々に健康と笑顔を提供し続けることを通して、広く社会に貢献すると共に、全社員の幸福と成長を追求する』ことを経営理念に掲げ、健康食品を通して全国のお客様へ健康と笑顔をお届けしています。

企業情報

- 所在地／熊本市東区東町 4-10-1
- 代表取締役／北野 忠男
- 事業内容／総合健康関連事業
- 従業員数／株式会社えがお 285 名、株式会社えがおホールディングス 241 名
- 障がい者雇用数／株式会社えがお 4 名(身体、知的)、株式会社えがおホールディングス 2 名(身体) (平成30年11月末現在)

今回は、株式会社えがおホールディングス 人事部採用チーム担当者、株式会社えがお まごころ部まごころチーム担当者にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

Eさんの雇用については、特別支援学校高等部在学中に担当の先生から相談があり、現場実習を受け入れたのがきっかけです。現場実習の過程で業務のマッチングができたことと、Eさんの卒業の時期と弊社としての受け入れ環境が整いタイミングが合ったことで、雇用が実現しました。

現在、雇用している障がいのある方は6名で、うち1名はくまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁からご紹介いただきました。

採用にあたっては、明確な基準を設けていたわけはありませんが、一番に人柄を重視しました。スキル以前に、まず弊社になじんでいただけるか、周囲とコミュニケーションが図れる方かどうか、を考えて採用しました。



2. 障がい者雇用の取り組み

<業務内容の選定について>

Eさんには、お客様からのお手紙を取りまとめてスキャンしパソコンに取り込む作業や、お客様に送る健康情報の在庫があるかどうかを確認する作業、折り鶴の袋詰め作業等を行っていただいています。

業務内容を選定する際、知的障がいのあるEさんが

できることを把握するまでに時間がかかりました。パソコンを使った作業に興味があるとのことで、特別支援学校の先生やチーム内で相談しながら、Eさんにお願いただける業務を選び出し、実際に一緒にやってみて、可能かどうかを確認していきました。どこまでお願ひして、どこからはこちらで行うのかという分担も、Eさんと話し合いながら組み立てていきました。これらはもともとそれぞれの社員が担当していた業務なので、分散していたものをまとめてEさんの業務にしたといった感じです。

現在はEさんにしかできない仕事も増えてきています。3つのチームから業務を引き受けているので、1日のスケジュールは密に入っている状況です。

<勤務時間や作業場所の配慮>

Eさんの勤務時間は、採用時と変わっていません。仕事に無理なく慣れていただくことが大事だと考えていますので、実習時の勤務時間と同じ8時50分から16時に設定しました。

作業場所については特に配慮はしていませんが困ったときにいつでも相談ができるよう、席はチームリーダーの隣にしています。また、各階に1つずつ障がい者用トイレがあるほか、車椅子での利用が可能なエレベーター、緊急時に安心なシャワールーム等も設置しています。

<業務遂行のための工夫>

現在、Eさんに工程表を作っていただき、毎日使われるスキャン機の前に貼るようになっています。Eさんが工程表を作成されることで、ご自身にとってわかりやすい表現にすることができ、業務に対する理解も深まるのではないかと考えたからです。同時に、Eさんに作っていただくことで、私たちもご本人がどこまで理解されているかを確認することができています。理解不足がある場合は、作業の目的が伝わっていないことが多かったため、わかりやすく伝え直す工夫も行っています。

また、業務の優先順位表を作成しています。お客様からのお手紙に対応する部署なので、基本的にはお手

紙が届く時間を最優先して業務を進めますが、郵便物が届く時間が決まっているわけではないので、毎日同じ流れで業務を組み立てることができず、当初はなかなか優先順位をつけて進めることができませんでした。試行錯誤の末、入社後にまずその日の優先順位表を作成していただき、リーダーと内容の確認を行うようにしました。各チームからの業務がバッティングしたときには、改めて相談していただくようにしています。

他にも、業務の指示はできるだけ現物を見ながら、わかりやすく説明する等の配慮も行っています。ただし、業務の指示に関しては、「配慮はしても遠慮はしない」というスタンスで、責任を持って職務を担っていただけるよう進めています。



<職場定着>

仕事上のミスが続くと落ち込んでしまうこともあるEさんなので、次々に業務の幅を広げるのではなく、まずは確実に業務に当たっていただき、業務の量より質を高めていただくことを目標に取り組んでいます。

また、会社のイベントには必ず声をかけており、会社の保養所へ行ったり、地域でボランティア活動をしたりする等、積極的に参加していただいています。お母さん世代が多い職場であることもコミュニケーションが円滑な理由の1つかもしれません。

職場での相談以外に、社員には言いにくいことは支援センター縁に相談されています。

3. 関係機関との連携

連携している関係機関は、支援センター縁とEさんが卒業した特別支援学校です。支援センター縁へはメールと電話で相談してサポートをお願いしています。悩みを自分から相談ができるというEさんの個性も、弊社の職場環境に合っていると思います。

また、Eさんから支援センター縁への相談内容が仕事上の悩みだった時は、支援センター縁、学校、弊社の三者で課題を検討しています。Eさんの特性を学校から説明していただき、業務上のミスが発生する理由や業務遂行のための工夫等について協議し、改善策を検討するようにしています。

4. 今後の障がい者雇用について

弊社のHPにも掲載していますが、今後もタイミングが合えば、障がいのある方も積極的に雇用したいと考えています。たくさんの実習のご依頼をいただき、面接にもお越しいただいていますが、雇用率の観点から採用してしまうのではなく、その方にご活躍いただける業務環境を整えることが重要ですので、そこは慎重に進めたいと考えています。

5. Eさんへのインタビュー

仕事をする上で気をつけていることはなんですか。

仕事上の悩みを自分で解決できなかったときはリーダーや支援センター縁の方に相談するようにしています。相談したら気持ちが楽になります。

仕事をしていてうれしいことはどのようなことですか。

障がいのある自分にも遠慮しないで仕事を指示してもらえる。そんな気持ちで同じ社員として接してもらっていることに感謝しています。

Eさんのこれからの目標について教えてください。

もっと成長して、障がいのある人たちの相談に乗れるような、リーダー的立場になりたいです。「自分が先頭に立って仕事をしていきたい」という気持ちがあります。

～取材を終えて～

業務のほとんどがデスクワークという企業で、知的障がいのあるEさんが取り組める業務をチームで話し合って選定し、わかりやすい作業指示ができるように工程表や優先順位表などの視覚的な支援を行われる等、本人への合理的配慮が積極的になされていました。

インタビューを受けるEさんの誇らしげな様子や業務に関しては「配慮はしても遠慮はしない」と仰った担当の方の言葉に、社員同士がコミュニケーションを深めるといふ会社の理念のもと、障がいの有無にかかわらず、社員一人一人が活躍できる職場を目指しておられることの伝わる、温かな取材となりました。





株式会社 レイメイ藤井

明治23年(1890年)熊本市新町にてスタートしました。「レイメイ」は「黎明-夜明けの清新な気持ち」で社業に取り組む心意気を表現しています。また、新たな事業領域を創造すべく「新しい陣形」を強く意識して事業活動に取り組んでいます。

企業情報

- 所在地／熊本市西区上熊本 1-2-6
- 代表者／代表取締役社長 藤井 章生 常務取締役 熊本本店長 西野 慎一
- 事業内容／洋紙事業部・BS事業部・OS・RS事業部・ステイショナリー事業部
- 熊本本店従業員数／120名
- 障がい者雇用数／2名(精神2名)

(平成30年11月1日現在)

今回は管理部 総経課 課長にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

障がい者雇用については、会社の地域貢献の取り組みの1つとして考えたことがきっかけです。その際、ハローワークや障害者職業センターに相談しながら、業務の洗い出しを行いました。また会社では各部署の責任者が集まり、業務内容の擦り合わせ等を行いました。障がい者雇用は初めての取り組みで、受け入れ部署を物流部門と迷いましたが、様々な側面から事務的な仕事が適していらっしゃるのではないかという意見にまとまり、現在に至ります。

ハローワークに求人を出しましたら早速、就労移行支援事業所より連絡があり、Fさんを含めた数名で見学にいっていただきました。実際、不安はありましたが、就労移行支援事業所の皆さんとの会話を通して“構えずがない姿勢”が大事だということをおぼせさせていただきました。見学後は数名の見学者の中からFさんが職場実習を希望してくださいました。



実習に向けた事前打ち合わせでは、Fさんと支援者の方から障がい特性や仕事上の強み、配慮点などをまとめた自己紹介書をいただき、情報共有をしました。それをもとに、仕事内容や環境配慮等の工夫するポイントが整理され、我々も安心して実習の受け入れに臨むことができました。

実習は1週間行ったのですが、社員との関わりも多く見られ、仕事のスキルだけでなく、Fさんの人柄に

も触れられる良い機会となりました。この実習を通して、互いのことをより深く知り、理解促進に繋がったことから、初めての雇用もスムーズに実現したのだと思います。

2. 障がい者雇用の取り組み

<業務内容>

業務内容は営業部門から預かる帳票の転記、書類のファイリング、郵便物の仕分け等が中心です。就労移行支援事業所で、事務業務に関する作業訓練をされていたということと、実習でも実際に体験していただいたこともあって、入社当初から戸惑いも少なく業務に取り組んでくださっています。

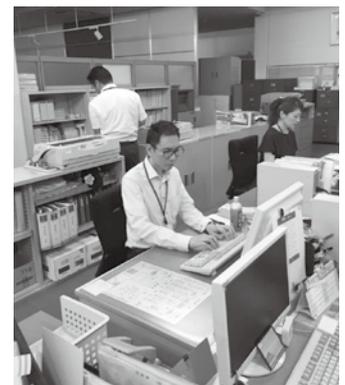
他にも、パソコン業務の希望があったので、データ入力にも徐々に取り組んでいただいております。業務の幅を広げている段階です。

<合理的配慮>

初めて取り組む業務については、見本を示してもらった方が分かりやすいとのことでした。また、業務の中で不明な点が出てきた時に、誰にどのタイミングで確認や質問をすれば良いかを教えてもらえると不安が軽減できるとのことでした。

そこで業務を覚えていただく時には、具体的に見本を示すことや、誰に指示を仰げばよいかを事前に決めることにしました。仕事の進め方を明確にすることで報告もスムーズに行われ、確認や質問等も確実に行われています。その際に口頭のみで指示を伝えるのではなく、書類と一緒に目を通し、どこが不明点なのか、どこを修正すれば良いか等、具体的に確認をするようにしています。

Fさんの就業時間は9時から15時で、勤務時間については、話し合



いをしながら働きやすさを重視して調整しています。また、1時間に1回の小休憩を取り入れています。これはFさんにとって効率的に業務を遂行するために欠かせない時間です。特別扱いではなく、Fさんの体調管理も1つの雇用管理として大切にしています。

<自然な関わりの構築>

他者と関わる機会が少ない部署ですが、Fさんにも社内での社員と交流していただくために、他の部署と仕事を通して、関わる機会を積極的に作っています。具体的には社報の配布業務で、Fさんの部署の仕事を、Fさんにも分担して行っていただいています。配付を通して顔を覚え会話する等、自然なコミュニケーションの機会にもなっており、他の社員が行っている業務をFさんにもお任せすることで、弊社の社員の一員として業務を覚えていっていただいています。

以前は、小休憩を取っていただくために、こちらから声掛けを行うことが多かったのですが、今ではFさんから自発的に行動され、自然な流れで休憩を取られています。私たちもFさんのリズムを把握して自然な雰囲気作りを行っています。

今後もFさんの希望を伺いながら、業務の幅を広げていきたいと考えています。



3. 支援機関との連携

初めての障がい者雇用で支援機関の存在は大きいものでした。Fさんが働きだされてしばらくはジョブコーチの方に頻りに訪問していただき、ご本人の仕事状況だけでなく、私たち周りの社員の関わり方についても話を聞いていただきました。現在、訪問していただく頻度は少なくなり、共に働く私たちが自然な関わりができるようになったのだと実感しています。

今後も支援機関と連携しながらFさんの働き続けることをサポートしていきたいです。

4. Fさんと課長へインタビュー

Fさん

●Fさんご自身の変化について教えてください。
⇒初めて『働いている』という実感を持つことができ

ています。そして毎日スーツで出勤することは、私のかねてからの憧れでした。また社員証は私の誇りです。

- 『働いている』という実感について詳しく教えてください。
⇒大学時代に発症し、十数年引きこもりの生活をしていました。家族の勧めで生活（自立）訓練を2年、就労移行支援を1年利用し、今があります。働くことは楽しみの1つであり、毎日が新鮮です。仕事でしか得られない充実感を味わっています。
- 初給料は何に使われましたか。
⇒母と外食でフレンチに行きました。自分には、ご褒美としてネクタイを購入しました。
- 課長とセミナー等で講演されていると伺いましたが、3年前には想像できていましたか。
⇒いいえ。働くことすら、イメージできていませんでした。しかし、就労移行支援事業所の方々と会社見学を行った際「ここで働きたい」と就労意欲が増したことは、印象強く覚えています。
- これから働く人へメッセージをお願いします。
⇒“笑顔と挨拶”これに尽きます。素直さがあれば、少しのミスは大目に見えていただけたと思います。

課長

- Fさんの雇用前と雇用後の現在で何か変化はありましたか。
⇒Fさんの人柄もありますが、職場の雰囲気がほっこりするようになりました。
- Fさんへメッセージをお願いします。
⇒何事にもチャレンジの意思を示してくださるのでできる限りFさんのご希望を叶えていきたいと思っています。ただ無理はされないようお願いします。



～取材を終えて～

「定年まで働きたい」話されるFさんの笑顔がとても印象的でした。Fさんにとって毎朝、仕事に行くことは楽しみの1つであり、職場は第二の居場所だと自信を持たれていました。

課長の話の中でキーワードとして「一緒に」「共に」が多く聞かれ、互いに認め合う社風なのだと思える取材となりました。

また“自分らしく働くこと”を実現されているFさんは、今後さらに素敵なワークライフバランスを構築されることでしょう。今後のFさんの働きぶりが楽しみです。

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（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。

【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。

【研修班】

「繋がる・繋げる場」を目的として、

- ①部会での研修会の企画・開催
- ②就労フェアの運営
- ③各関係機関との事例検討会の企画

に取り組んでいます。

【Be 助っ人班】

「必要な人に、必要な情報を、わがまち熊本に」を合い言葉に、

- ①就労部会の皆さんを応援する「助っ人」としての活動
- ②各班の皆さんが相互の活動を知り、就労についての課題意識を共有するため、ホームページによる広報やアンケート等

に取り組んでいます。

【事業所ネットワーク班】

「連携」（事業所間や多業種の方々との連携を図る）を合い言葉に、

- ①事業所内における防災マニュアルのモデルづくり
- ②事業所内における事例検討
- ③「就労フェア」における展示会・面談会の企画

に取り組んでいます。

【給与工賃うるおい班】

利用者も事業所も支援員も皆“うるおう”を合い言葉に、

- ①私たちの仕事、得意なことを知ってもらう活動
- ②適正価格でのやりがいのある仕事の確保
- ③共同受注の仕組みづくり

に取り組んでいます。

【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等を掲載した「しごといく Vol.7」の作成
- ②「熊本市障がい者サポート企業・団体」に関する啓発活動
- ③部会や「就労フェア」における企業セミナーの企画

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 平成31年1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)