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.4

障がいのある方の企業就労と職場定着

トピックス：「企業で働く、働き続ける」
ためのネットワーク

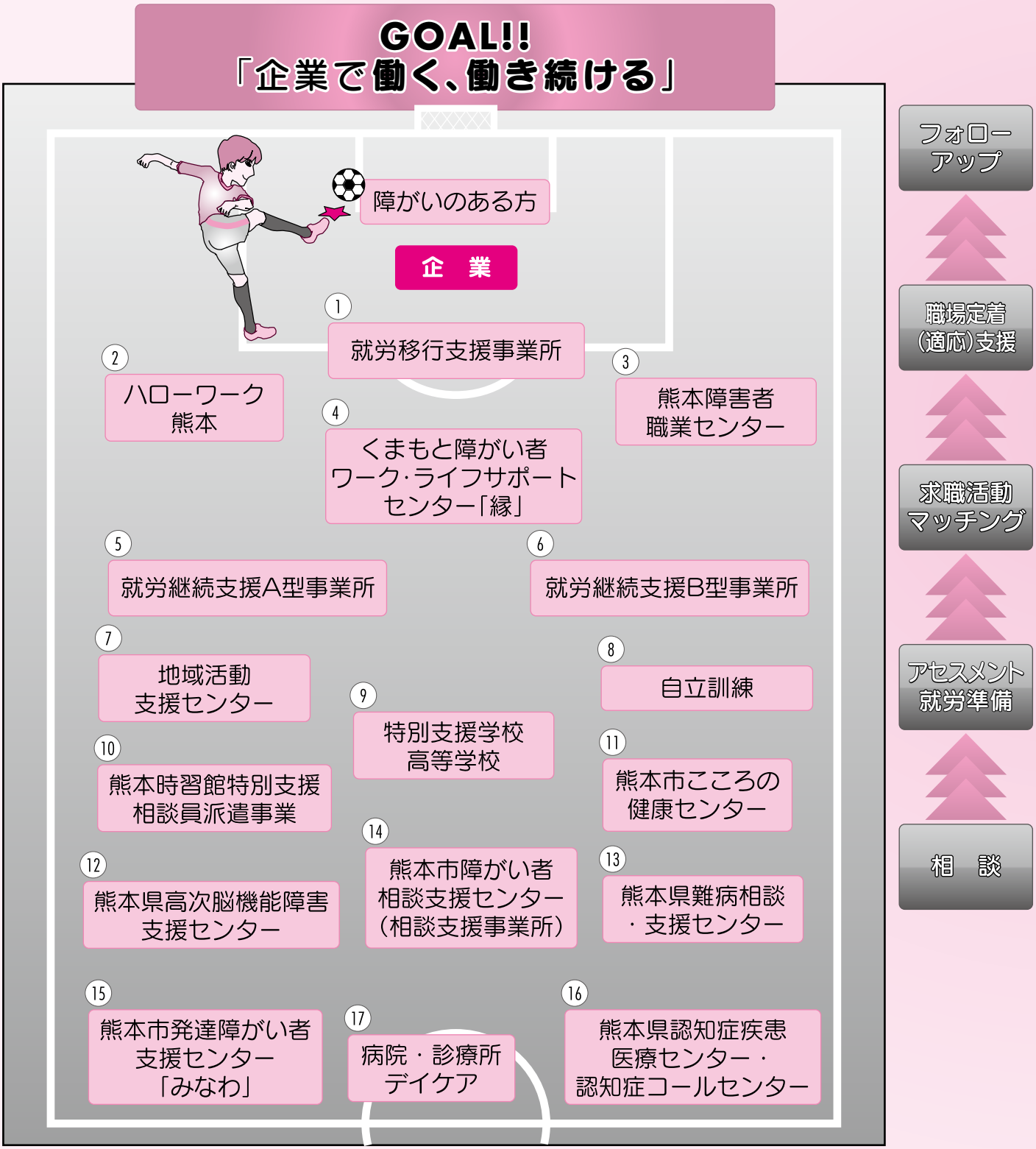
事例企業 ①黒髪しょうぶ苑
②株式会社 シロヤパリガン
③株式会社 ファーストリテイリング熊南店
④株式会社 総合プラント

「企業で働く、働き続ける」ためのネットワーク

障がいのある方の企業就労に向けた支援プロセスは、 ①相談 ②アセスメント・就労準備 ③求職活動・マッチング ④職場定着（適応）支援 ⑤フォローアップ の大きく5段階に分けられます。

熊本市には、様々な支援機関があり、障がいのある方が「企業で働く、働き続ける」ことができるようにネットワーク（チームワーク）で応援しています（一つの支援機関が多くのプロセスを担当したり、複数の機関が連携して担当したりしています）。

まずは、安心して第一歩を踏み出してみてください!!



① 就労移行支援事業所

一般就労を希望される方に一定期間、事業所内や企業での作業や実習、就労に必要な知識及び能力向上のための訓練を行う。また、適性に合った職場探しや就労後の職場定着（適応）支援を行う。

② ハローワーク熊本

☎096-371-8265

職業紹介・職業相談、求人開拓、職業訓練の受講斡旋
雇用保険に関する各種の手当て、助成金の支給
障がい者の雇用率達成指導、雇用維持に係る支援・指導

③ 熊本障害者職業センター

☎096-371-8333

職業相談　職業評価　職業準備支援
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援
リワーク支援（職場復帰支援）
職業リハビリテーション計画作成

④ くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」

☎096-288-0500

就業（仕事に就きたいなど）
生活（余暇、金銭管理など）に関する相談
関係機関の紹介
（情報提供、同行、振り返りなど）

⑤ 就労継続支援A型事業所

一般企業に雇用されることが困難な方に対し、雇用契約に基づく就労の機会を提供、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う

⑥ 就労継続支援B型事業所

一般企業やA型の雇用に結びつかなかった方、一定年齢に達している方に対し、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う

⑦ 地域活動支援センター

障がい者が気軽に立ち寄れる場の提供
創作的活動または生産活動の機会の提供、地域社会との交流促進の支援

⑧ 自立訓練（機能訓練・生活訓練）

自立した日常生活や社会生活ができるよう、一定期間、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練や生活等に関する相談、地域生活への移行のための支援を行う

⑨ 特別支援学校｜高等学校

障がいのある生徒の教育及び進路支援
支援が必要な生徒に関する相談
（特別支援教育コーディネーター・スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー）

⑩ 熊本時習館特別支援相談員派遣事業

☎096-293-8100(三気の会)

支援が必要な私立学校の生徒、保護者、学校関係者の相談
障がいの特性に関する相談
（障がい特性の理解、工夫点など）
就労に関する相談など

⑪ 熊本市こころの健康センター

☎096-362-8100

こころの健康に関する相談
関係機関の紹介（情報提供など）

⑫ 熊本県高次脳機能障害支援センター

☎096-373-5784

高次脳機能障がいに関する相談
（障がい特性の理解、工夫点など）
関係機関の紹介（情報提供など）

⑬ 熊本県難病相談・支援センター

☎096-331-0555

難病に関する相談
関係機関の紹介（情報提供など）

⑭ 熊本市障がい者相談支援センター（相談支援事業所）

障がい者の自立した日常生活・社会生活のための各種の相談
福祉サービスの利用援助、社会資源活用のための支援、関係機関の紹介（情報提供など）

⑮ 熊本市発達障がい者支援センター「みなわ」

☎096-366-1919

発達障がいに関する相談
（障がい特性の理解、工夫点など）
関係機関の紹介（情報提供など）

⑯ 熊本県認知症疾患医療センター 認知症コールセンター

☎096-223-5164

若年性認知症に関する相談
関係機関の紹介（情報提供など）

⑰ 病院・診療所 デイケア

仕事に関する医療的な相談
情報提供など

黒髪しょうぶ苑

平成22年８月に開設し、今年で５周年を迎えました。経営理念『私たちしょうぶ苑は家族のような愛情と、まごころのサービスにより、地域社会へ「安心」と「笑顔」の礎を築きます』を念頭に、皆様に愛される施設を目指します。

企業情報

●所在地／熊本市中央区黒髪５丁目４－３０
●代表取締役／木村秀雄　苑長 / 渡邉康一朗
●事業内容／グループホーム・住宅型有料老人ホーム・デイサービス
小規模多機能ホーム・居宅介護支援事業所・介護付き宿泊サービス
●従業員数／６８名　障がい者雇用数１名（知的）

1. 障がい者雇用の経緯

平成２３年に初めて、隣の熊本大学教育学部附属特別支援学校から高等部２年生の現場実習を受け入れました。その後も生徒さんたちの現場実習や職場見学・体験等を受け入れてきました。これらの実習の受け入れをきっかけとして、当苑の夏祭りへの出店参加等、支援学校との繋がりが生まれました。

そのような中で、当苑としても障がい者雇用の必要性を感じ始め、Aさんが高等部３年生の時に、３回の現場実習を行い、平成２６年４月から雇用がスタートしました。

2. 雇用管理について

＜障がいの理解について＞

採用当初は、高齢者福祉に関しては知識がありましたが、障がい者福祉については分からないことが多く、当苑職員もどのようにAさんに対応してよいのか分からない状況でした。

そのため、支援学校や障害者職業センターのジョブコーチの方々と情報交換をさせていただきながら、Aさんの障がいへの理解を深めていきました。そこで得られた情報は、文書で全職員へ周知し、職員全体で情報を共有して、Aさんをサポートできるように努めています。

＜環境配慮について＞

勤務時間は、入社時に本人と相談し、体調面を配慮して、９：００～１５：００の5時間勤務で働いてもらっています。

また、Aさんがいつでも相談できるようキーマンとなる職員を決めています。困った時に相談できる職員

を決めておくことが、安心して働くことに繋がっています。必要に応じて、私（苑長）もいつでも相談を受けられる体制をとっています。

＜業務選定について＞

業務としては、苑内の清掃業務を中心に働いてもらっています。当初は、３階の有料老人ホームのフロアと居室、４階トイレ・更衣室、階段の清掃でしたが、その後、ゴミステーションの清掃等も追加で取り組めるようになりました。このゴミステーションの清掃は、Aさんが自分で時間を見て、タイミングを考えながら取り組んでいます。仕事を任されることがAさんの自信に繋がっています。現在は時間内に業務を終えることができるようになってきたので、更なるステップアップとして、業務の追加を検討しています。

＜業務遂行について＞

当苑にとって、初めての障がい者雇用でしたので、支援学校やジョブコーチの方々に助言をいただきながら、指示の出し方や声のかけ方を考えて対応しています。職員によって指示の出し方が変わることで、Aさんが戸惑わないよう、全職員で統一できるように配慮しています。

Aさんは、声かけ次第で、モチベーションが上がったり、下がったりすることがあるので、日頃からプラスの声かけ（「頑張ってるね」「お疲れ様です」「ありがとうございます」等）をするように心掛けています。

まだ現在は、職員に一つ一つ確認しながら業務に取り組むことが多いので、今後はできるだけ本人の判断に任せていきたいと思っています。しかし、Aさんが悩んだ時は、いつでも相談できるように、キーマンの職

員だけではなく、どの職員も対応できるようにしていきたいと思います。

3. 職場定着について

Aさんは、利用者様や職員の入れ替わりや、利用者様への対応の仕方等、職場において不安なことが起きると、体調不良を訴えたり、休みが多くなったりすることがあります。そのような場合は必要に応じて、支援学校、ジョブコーチの方々、ご家族とケース会議を行い、早期に解決ができるようにしています。Aさんは支援学校を卒業し、社会人になられたばかりなので、ご家族と連携して、必要な配慮を確認した上で、社会人としての心構え等の指導も行っています。4者が同じスタンスで支援することが、本人の成長に繋がっていると思います。

また、定期的にフォーマルな個人面談を開き、不安なことはないか本人の悩みを確認するようにしています。Aさんが悩みを溜め込んで不安にならなくて済むよう一緒に手立てを考え、一つ一つ解決していっています。本人の悩みへの対応は、「対応マニュアル」として整理し、本人がマニュアルを見ながら自分で不安や悩みを解決できるようにしています。今後は、面談をとおして、Aさんの気持ちを整理するだけではなく、当苑がAさんに期待することもしっかり伝えていきたいと思います。そして、これからも当苑の一戦力として頑張ってほしいと思っています。

4. 障がい者雇用後の職場内の変化

Aさんが働き始め1年半が過ぎましたが、みんなでAさんを支えていく雰囲気が形成され、苑内が明るくなり、職員一人一人が優しくなったように思います。また、障がいの有無にかかわらず、一人の当苑職員として接することができるようになっています。Aさんは利用者様から、「ありがとう」と言われることが嬉しいそうです。Aさんの仕事ぶりに対して、利用者の皆様もとても感謝されています

職員全員が障がいについて同じ考えでない部分もありますが、Aさんの働きぶりをとおして、少しずつ障がいというバリアを取り払っていけたらと思います。

5. Aさんと現場職員の方より

＜Aさんより＞

仕事は、とても大変です。特に、利用者様に迷惑がかからないように掃除をするのが大変です。利用者様がいらっしゃるときは、「後から掃除します」と自分から声をかけるように頑張っています。利用者様と話すことが楽しいです。「ありがとう」「きれいだね」と言われると、とても嬉しいです。

現在、トイレ掃除は自信があります。これからも頑張りたいです。また、もっと自分から挨拶ができるように頑張りたいです。今後は、やれる仕事をもっと増やして、しょうぶ苑のためにバリバリ働きたいと思います。

将来は、給料でたくさんオシャレをしたり、買い物をしたりしたいです。支援学校の後輩には、学校で挨拶や体力づくりを頑張ってほしいと思います。

＜現場職員の方より＞

これまでは、一つの業務が終わる度に、職員に報告に来られていましたが、現在では自分で状況を判断して、職員が不在でも自分の仕事を理解し、清掃ができるようになってきています。Aさんの成長をとても感じています。ぜひ、自分の夢に向かって、清掃業務以外の仕事にもチャレンジできるように次のステップを目指していってほしいと思います。私たちもAさんの次のステップを応援していきたいと思います。また、隣に支援学校があり、これから後輩も現場実習に来ることが増えてくると思うので、先輩として頑張っている姿を後輩に見せてほしいと思います。

～取材を終えて～

今回の取材をとおして、支援学校卒業後、Aさんが就職され、職場で働きながら、日々社会人として一歩一歩成長されている姿を感じることができました。Aさんの成長を黒髪しょうぶ苑の苑長様をはじめ、職員の方々が、さりげなく温かくサポートされている姿が印象的でした。

また、各支援機関やご家族と連携しながら、Aさんの必要に応じたサポート体制が整えられており、それを全職員で共有されていることが、Aさんの安定した働きや働き続けることに繋がっていると感じました。

株式会社シロヤパリガン

1914年創業以来、100年目を超えました。お客様あっての商売です。「真心と健康」を経営理念と３つの柱①お客様第一②山郭経営③請負品質を基本にしています。

企業情報

●所在地／熊本市西区上熊本２丁目６−７
●代表取締役／代表取締役社長　古荘和文
●事業内容／クリーニング・ハウスサービス・オフィスサービス・寝具、空気清浄器等の商品販売
●従業員数／１９１名　障がい者雇用数５名（発達１名、知的２名、身体２名）

1. 障がい者雇用の経緯

以前、支援学校を訪問して、学生にワイシャツの洗いと仕上げを教えていた経緯があります。また、ホテルリネンなどは同じ仕事を繰り返し行うため、障がい者でも働くことが出来る現場がたくさんありました。そういった流れのなか、企業として受け入れをする方向で話が進んでいきました。

たまたま、パンチャー（パソコン入力業務）の求人を出した時に就労移行支援事業所のコロニー作業所からBさんの紹介がありました。発達障がいのある方を事務系の業務で雇うというイメージが出来なかったため、コロニー作業所を訪問してBさんの仕事ぶりを見せていただき、「彼ならいける」と思い雇用に向けて前向きに検討しました。一度会社に来て頂き雇用前に体験実習をしてもらい、雇用に繋がりました。

障がい者との関わりを持っていた経緯があったため、雇用することが出来たと思います。いきなり「障がい者雇用」と言われても、その当時は受け入れが出来なかったと思います。しかし、今後は、見た目では分からない発達障がいのある方等の働く場所も見つけていきたいです。

2. 雇用管理について

仕事としての特別な配慮はほとんどしていません。指示の流れは一本化して直属の上司に報告、連絡、相談をして進めるようにしています。一緒に何でもさせたいと思っています。

しかし、どうしても上手くいかないこともあります。「一緒に仕事がしたい」「一緒にやっていきたい」と言う気持ちがあっても、「どう参加したら良いか分からない」という所から、ギャップが生じてしまいます。現在もそういった状況があるとは思いますが、朝礼時に話を聞いて整理しています。共に働いている、参加しているという実感が社内にあります。お弁当を食堂でみんなと一緒に食べているようで、工場の人とも一緒に過ごすことが出来るようになっています。

何かあった時はご家族とコロニー作業所に相談をして、状況を確認しています。ご家族や支援者の方と情報交換することで状況を整理出来ます。長い間、コロニー作業所に通われていたので、支援者の方もBさんの特性を知っておられます。アドバイスがあることで雇用を始めた最初のころはとても助かりました。

仕事へのモチベーションアップ等も特別に何かをしているわけではありません。彼のやる気でここまで来ていると感じています。何でもトライしてみないと分からないと思います。

3. 働く姿と社内に生まれた変化

報告・連絡・相談を確実に行っているので、上司が進捗状況の把握が出来ています。また、パソコン入力業務がしっかり出来るという強みがあるので、関係する他の仕事も応用して実施することが出来ます。彼がいないと仕事が止まってしまうのではないかと思うほどです。体調不良はありましたが、精神的な不調で休むことなどはこれまでなく、遅刻等も全くありません。仕事が早く、ミスもないので信頼できます。今では事務業務の一角を担っています。

彼が真面目に仕事をする姿の一つ一つが、他の社員の働き方にも良い方向へ影響しています。例えば休憩時以外は席を立たない等の変化が生まれ、全体として仕事ぶりが良くなった雰囲気があります。集中して作業を取り組む社員が増えて作業効率が上がっている状況です。

4. 障がい者雇用への思い

企業が障がい者雇用をする時に大事なことは、障がい者一人一人の特性を理解して、どうすれば仕事を円滑にできるようになるかを考えサポートをすることだと思います。先入観で型にはめ込むのではなく「共に働くその人に合わせる」ということです。そうすることで個性を活かし、共に働く社員としての環境づくりをすることが出来ると思います。

5. Bさんの働く思い

○大事にしていること、意識していること

指示されたことをメモしたり、分からないことなどをきちんと質問したりすることを意識しています。相手が手を離せない時に、自分で対応できるようにしています。

慣れていないことや慣れていない人の前では緊張してしまうこともありますが頑張っています。

○仕事をして変わったこと

平成20年8月15日より就職して、8年くらい継続して働いています。

仕事は入力のスピードが速くなりました。お金の計算・数字の計算がスムーズに出来るようになっています。家で給料をパソコンで管理しており、1円単位でも間違わないように気を付けています。

○これからの目標

家族と生活をしていますが、いなくなったときに自分で生活を考えなければいけないと思っています。将来は自立したいです。

趣味は映画音楽鑑賞などで現在とても充実しています。勉強するために参考書等も探しています。車の免許も取りたいと思っています。家族に取るのが難しいと言われていますが、まずは原付免許を取って、身分証明書が欲しいです。

～取材を終えて～

株式会社シロヤパリガン様では、以前から企業として障がい者雇用に対する理解が深く、職場全体で温かくBさんをサポートされていると感じました。今回はご家族や支援者との連携によりご本人の特性を活かした就労が出来た事例だと思います。

株式会社ファーストリテイリング　熊南店

「服を変え、常識を変え、世界を変えていく」をステートメントに置き、本当に良い服、今までにない新しい価値を持つ服を創造し、世界中のあらゆる人々に、良い服を着る喜び、幸せ、満足を提供します。独自の企業活動を通じて人々の暮らしの充実に貢献し、社会との調和ある発展を目指します。

企業情報

●所在地／熊本市南区十禅寺 3-4-66
●代表取締役／柳井　正
●事業内容／商品企画・生産・物流・販売までの自社一環コントロールにより、高品質・低価格のカジュアルブランド「ユニクロ」を提供する製造小売業（ＳＰＡ）
●従業員数／ 59,617 名　障がい者雇用数　1,164 名 (全障がい)

～はじめに（Cさんの紹介）～

Cさんは高次能機能障害と診断されています。

高次脳機能障がいは、病気や事故などで脳に損傷を受けた場合に起こる後遺症の一つです。Cさんは、一度に多くのことを覚えにくい記憶の困難さがあったり、二つのことを同時に遂行すると混乱したり、手順や段取りをまとめて考えることが苦手だったりします。しかし、Cさんは就職するまで高次脳機能障がいの診断を受けたことがありませんでした。病気や障がいがありながらも家族とともに二人三脚で学校生活を終え卒業されました。その後、専門医を受診し高次脳機能障がいの診断を受けました。

医療機関に繋がったことで障がいの特性を知り、アドバイスを受け止め、メモを取ることや周囲の人に相談をする習慣を身に付けました。再就職を目標とし、熊本障害者職業センターやハローワークの専門援助部門との相談の中で、ご自身の特徴を理解してもらい、就職することとなりました。

1. 障がい者雇用の経緯

当社は、企業理念として「ともに働き、ともに生きる、ともに学びあい、ともに成長する」があり、自然な姿で事業所全体で障がいのある方を受け入れています。企業として、以前はオールランドプレイヤーで1から10まで全ての仕事ができることを求

めた時代もありました。今は、個性に合わせてできることを広げる方向に企業自体が変わってきています。日本以外での事業展開もあり、外国の方や障がいのある方など色々な人が働ける環境作りを目指しています。「誰でも働きやすい環境作り」に力を入れて、社員全体で取り組んでいます。店長が変わっても、社員がサポートできる体制作りを行っています。

2. 障がい者雇用の取り組み

これまでにも、障がい者雇用の経験はありました。Cさんもスタッフも、障がい者だからといって気を遣うようなことはなく、互いにコミュニケーションを多くとり、信頼関係を作りながら、できること、できないことを分かり合っていきました。職場では、笑顔での接客を意識してもらうためにロッカーに顔写真を貼ったり、キャリアアップの目標を書いたりしています。スタッフから積極的にコミュニケーションをとったり、感謝の気持ちを伝えるサンキューカードなどを利用しています。覚えることが苦手なCさんにとって、スタッフの顔や名前を覚えるのに馴染みやすかったのではないでしょうか。

Cさんの業務はバックヤードで梱包された商品を陳列棚に準備して整えること、店頭への品出し、清掃等の店内メンテナンス業務です。商品の陳列の際にはお客様から色々な問い合わせを受けるこ

とがあります。Cさんも当初はとても緊張されていました。スタッフはCさんにお客様が少ないタイミングを見て、接客に挑戦してもらっているようです。お客様から問い合わせがあったときには、「商品の場所を伝える」→「取りにくい場所であればお取りする」→「在庫がないか確認する」→「わからないときは、『少々お待ち下さい』と伝え、スタッフに繋ぐ」等、状況に合わせて具体的な指示を出すことで、少しずつ混乱なくお客様の対応ができるようになっています。

困ったときはすぐに周りのスタッフを呼べる体制を作っています。仕事を初めてすぐの頃は、分からないことがあると何度も同じことを質問することがありました。Cさんも向上心が強かったため、携帯型のシステム端末利用を勧めました。最近はスタッフに尋ねるのではなく、自分で端末を操作して在庫のチェックや価格のチェックをすることができてきています。企業としてもシステムの面で少しずつ発達してきています。ミスも少なくなり、仕事がしやすくなっているのではないでしょうか。

Cさんだけではなく、お客様に対しても分かりやすい売り場にするため、シンプルな作りになっています。Cさんは入職された頃よりも少しずつできる部分が増えています。「売り場には出ない」とか決めつけずに、無理なく少しずつ様々なことに取り組めたらと思います。今回、Cさんの色々な思いが聞けて私自身もとてもよかったと思います。

3. Cさんの感想

最初は、商品の陳列に関しても、サイズや色など様々な種類があり、指示されたことのほとんどをメモに取っていました。休憩をはさむと、作業をどこからやればよいのか分からなくなるので、そのような時もメモに残して休憩に入ります。最近では、少しずつ業務に慣れてきて、重要な部分や忘れそうなこと、分からなかったことなどをメモにとるようにしています。メモするときも、文字だけではなく、図

や記号、絵も用いて自分で分かりやすいように工夫できるようになりました。同僚の方も、種類が多くて複雑なことは言葉の指示だけでなく、理解しやすいようにメモを渡してくれます。

仕事を始めてすぐの頃は、休暇で休んでしまうと、自分の仕事の感覚が抜けてしまうのが怖かったです。突発的な予定変更に対しての柔軟な対応が苦手なので、休日を固定にしてもらい、残業をしなくてよい勤務体制を整えてもらいました。それでも、有給休暇の申請の仕方やシステムが分からず、戸惑うこともありました。再度会社から説明をしてもらい、休暇の申請も2、3回やって分かってきました。今では、1年間を通して、どの時期が忙しいのかが分かり、安心して休めるようになりました。

仕事をしていてみんなから、「作業が早いね」と言われると、とても嬉しいです。もっと早くやりたいと思います。最初は一生懸命やることに集中していました。少しずつ慣れてきて、どうやってみんなの時間がつくれるかというのが僕の仕事だと思っています。どれだけ僕が品出しをすればみんなに時間ができるのか考えるようになりました。周りのスタッフがスムーズに仕事ができるようにするのが僕の仕事です。

～取材を終えて～

Cさんの今後の目標は、「自分で判断して商品が出せるようになりたい」「バックルームの商品を新人さんにできる限り教えられるようになりたい」と話されています。目標や生きがいを持って働いている姿に感動を覚えます。この言葉の裏には、Cさんの大きな努力はもちろんのこと、企業、ご家族、就労支援機関、医療機関など、Cさんを取り巻く様々な人たちの温かい関わりがありました。どの関わりもCさんにとって、大きな力となったのではないでしょうか。

今後もCさんのキャリアアップを応援していきたいと思います。

SOGO PLANT

株式会社 総合プラント

1986年に創業、今年9月に30周年を迎えます。人と企業の未来を築く“夢･未来応援企業”を掲げ、総合人材サービスを展開しています。

企業情報

●所在地／熊本市中央区神水1丁目38-10
●代表取締役／三嶋一秀
●事業内容／総合人材サービス
（人材派遣、人材紹介、再就職支援、業務請負、教育･訓練事業）
●営･事業所／熊本支店、大津営業所、玉名営業所、鳥栖事業所
福岡営業所、北九州営業所、静岡事業所
●許可番号／労働者派遣事業 派43-010084、職業紹介事業 43-ユ-300015
2006年3月 プライバシーマーク取得 18860036（05）
●従業員数／ 1,200名　障がい者雇用数７名（精神６名、発達1名）

1. 障がい者雇用の経緯

近年、障がい者雇用に関する制度が改正され、当社に限らず障がい者雇用に興味をお持ちの企業様が増えてきたように感じます。また、当社にご登録やご相談をされる障がいのある方も増えており、就労意欲と能力を持ちながらも障がいのために働く機会がない方に雇用の場を提供することが出来るよう、まずは自社で雇用し、障がいのある方に活躍していただき、そのモデルを色々な会社様にお伝えして障がい者雇用の拡大に少しでも貢献できればとの思いで積極的に雇用を行っています。平成26年2月に1人目を雇用し、現在に至るまで、精神障がい者6名、発達障がい者1名を雇用、オフィスワークを中心にそれぞれの力を発揮し、活躍しています。

2. 募集から・採用までの流れ

障がいのある方の雇用においては、以下の過程で進めています。まず、ハローワークに求人を公開し、熊本障害者職業センターやくまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」などの関係機関に相談をしています。面接を行う際は、時間を掛けて働く意欲や障がいへの自己理解、生活リズムや健康管理、支援体制、これまでの状況等を細かく確認しています。支援機関の方の同席も積極的に受け入れ、ご本人の障がい特性など情報を細かく提供して頂くようにしています。

その後、2週間の職場体験を実施し、雇用前に下記５つのポイントを確認することで、ミスマッチを防いでいます。ポイント①業務の能力　②業務意欲　③挨拶など最低限の対人能力　④安定した生活リズム　⑤自分の症状や変化を伝える能力です。

また、実習最終日には振り返りを行い本人が実習中に感じたこと、企業側が感じたことを話し合う場を設けて、採用に繋がらなくても今後の道筋が見つけられるような支援を行っています。採用後は、様々な外部支援機関との連携を図っています。

3. 雇用の準備から採用までの取り組み

障がいのある方の雇用を開始するにあたり、障がい特性を理解するため、複数の就労移行支援事業所や就労継続支援Ａ型事業所などを見学させて頂きました。その時の関わりが、現在、支援機関と連携して雇用管理ができている要因の一つだと感じます。

次に取り組んだことは、専任業務の洗い出しです。全社員に協力を仰ぎ、障がいのある方に任せられる業務を抽出する作業を行いました。

また、現在ある組織の一部に障がいのある方を受け入れるのではなく、本社事業本部に「障害者就労支援事業課」を設置し、採用から就業場所を一本化することで、安心して働ける環境と支援体制を整備しました。

さらに、障がいのある方の理解促進のため、全社員を対象とした勉強会を定期的に実施しています。採用後は、短時間勤務を導入し、無理なく就業出来るよう、5時間勤務から雇用を開始しています。3ヵ月毎に状態を確認し、段階的に勤務時間を延長していきますが、勤務時間を延長する際は、会社の判断だけではなく、主治医や支援機関に相談の上、決定しています。目指すはフルタイム勤務です。各個人が将来を見据え、自立した社会人として生活できるように支援しています。

4. 職場定着への取り組み

職場定着については、以下5つのポイントに気を付けています。①就労支援機関と連携すること②通常業務とその他の業務を適宜組み合わせ、疲れない工夫をすること③業務の進め方を具体的に指示、調整すること④その日の体調に合わせ勤務時間を柔軟に調整すること⑤変化を少なくし、ストレスを回避することを意識しています。また、社内に何でも相談出来るキーパーソンを置き、話しやすい環境を作っています。現在、行っている取り組みの一つとして、毎朝全員で朝礼を行っています。朝の一言から始まり、その日に行う一日の業務を各自報告、連絡事項の通達等を行っています。また、必要に応じてSSTトレーニングを取り入れ、「知らない」「できない」を無くすようにチャレンジしています。毎朝全員で行うことで、社会人としての行動の意識やチームワークの大切さを養うことが出来てきたと感じています。休憩時間は、あえて干渉せず各人が一番リラックスできる時間が過ごせるように配慮しています。そうすることで午後の仕事の活力に繋がっていると感じます。大切なことは、一般企業で働く自覚を持つことだと思います。体調管理の重要性をご自身で感じ、目標を明確化することで、自信や達成感となり、働く意欲に繋がっていると感じます。

<オフィスで働くＤさん>

精神障がいのあるDさん。働き始めて2年が経ちます。勤務は9時～17時30分までの7.5時間勤務です。弊社で働く以前は、就労継続支援B型や就労移行支援、就労継続支援A型を経験され、その後、熊本障害者職業センターの職業準備訓練を受講し、様々なスキルを身に付けてこられました。これまでの経験からパソコンスキルも高く、Illustratorが扱えることから、名刺や求人原稿の作成を行っています。細かい作業も得意で、ファイリングや事務作業は仕上がりがとてもきれいで安心して任せることができます。また、2年間の勤務状況から体調の変化が見えてきました。体調が悪くなる1ヶ月前位に気分の高揚が見られ、ある日突然体調不良の訴えがあり、一気に症状が悪化する傾向があります。その状況が見えたことをジョブコーチや支援機関の方に相談し、Dさんに状況の振り返りをして頂きました。そうすることで、お互いが注意し合い、体調管理も整い、安定した就業生活が送れてきました。

障がいのある方と一緒に働く中で、それぞれの課題が見えてきます。会社の中でもキーパーソンとなる相談相手を確立することが必要だと感じます。今後の課題として、障がい者雇用に関する理解促進があります。障がいのある方の気持ちを肯定的に受け止め、ご本人の特性や能力に応じた業務分担をすること、具体的な指示、関係機関との支援体制を確保することが重要だと強く感じています。

取材を終えて

現在、就業中の7名にお話を伺いました。仕事を始めてからの楽しみについて伺うとマッサージや外食、趣味のガーデニングなど、今まで以上にプライベートな時間を楽しめるようになったと、終始笑顔で答えて頂きました。会社内でもプライベートな話しが出来るようになり、身だしなみに気遣うようになったとの言葉が印象的でした。入社後も「縁」やジョブコーチに相談されているとの話も聞くことが出来ました。

株式会社総合プラント様では、社長の思いや会社の理念に基づき、「障がい者と共に働く」とは何か、障がい特性を理解し、どうしたら働きやすくなるのかを考え、会社全体で取り組まれていました。また、その取り組みを他の事業所（会社）にも広めて行くための啓発活動にも積極的に取り組まれています。

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。具体的には困難事例の協議、障がい福祉関係機関のネットワークづくり、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。

【福祉施設班】

「工賃向上、仕事作り」と「より良い事業所作り」を目的に、

①就労フェアでの内覧会・商談会の開催
②独自の自己評価表の作成と勉強会

に取り組んでいます。

【当事者対話班（チームbふらっと）】

当事者会メンバーと協力し、立場をフラットにした対話の場を作ることを目指し、

①支援する／支援される場面以外での「出会う」「対話する」機会の提供
②働くことの意味や意義を共に考えるイベント等の開催
③当事者・支援者・家族が共に創るインターネットラジオの配信（制作中）

に取り組んでいます。

【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』の開発構築とその普及活動
②各班との連携（ユーザーへのニーズ調査）による情報収集
③就労部会に関する広報活動

に取り組んでいます。

【企業就労班】

『Employment First』（福祉的就労を考える前に雇用就労の可能性を先ずきちんと検討する）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「しごといく第４号」の作成
②就労フェアでの「企業就労と職場定着」に関する研修会の開催

に取り組んでいます。

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28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）