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.6

社内における障がいのある社員へのマネジメントとサポート

トピックス：障がい者雇用に向けた社内体制づくり

事例企業 ①特定医療法人萬生会　熊本第一病院
②社会福祉法人リデルライトホーム
③トランスコスモス株式会社
④国立大学法人熊本大学

障がい者雇用に向けた社内体制づくり

職業を通じて障がい者の社会参加を進めるためには、各企業が積極的に雇用の場を提供しようと努めることはもちろんですが、雇用関係に入った後も障がい者の職業生活の充実を図ることが大変重要です。

(1)障がい者雇用のステップ

ステップ1
障がい者雇用の方針決定、体制づくり
先行企業の情報収集、障がい特性や支援制度についての理解
社内のコンセンサス(合意)を得るための体制づくり　など

▶

ステップ2
職務の組み立て
従事してもらう仕事内容を考える(職務の再設計、職務の創出)
など

▶

ステップ3
募集・採用
ハローワークへの求人提出、合同面接会への出席、採用選考
職場体験実習の活用
など

▶

ステップ4
受け入れ体制整備
キーパーソン選任、個々人に合わせた指導方法の共有、各種支援制度の活用、支援体制づくり　など

▶

ステップ5
雇用管理と職場定着
目標設定とフィードバック、キャリアアップ、不適応サインへの早期対応　など

(2)職場定着に向けた専門スタッフの配置

【障害者職業生活相談員とは】

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主は障がい者を５人以上雇用する事業所ごとに「障害者職業生活相談員」を選任し、その者に障がい者の職業生活全般についての相談・指導を行わせなければならないとしています。また事業主は、「障害者職業生活相談員」の資格を有する者を相談員として選任し、管轄の公共職業安定所に届け出ることになっています。

①　障害者職業生活相談員の職務内容

障害者職業生活相談員は、雇用する障がい者の職業生活の充実を図るため、次のようなことについて相談や指導を行います。

- 適職の選定、職業能力の開発向上等職務内容について
- 障がいに応じた施設設備の改善等作業環境の整備について
- 労働条件、職場の人間関係等職場生活について
- 余暇活動について
- その他職場適応の向上について

相談員の配置によりこのような効果が

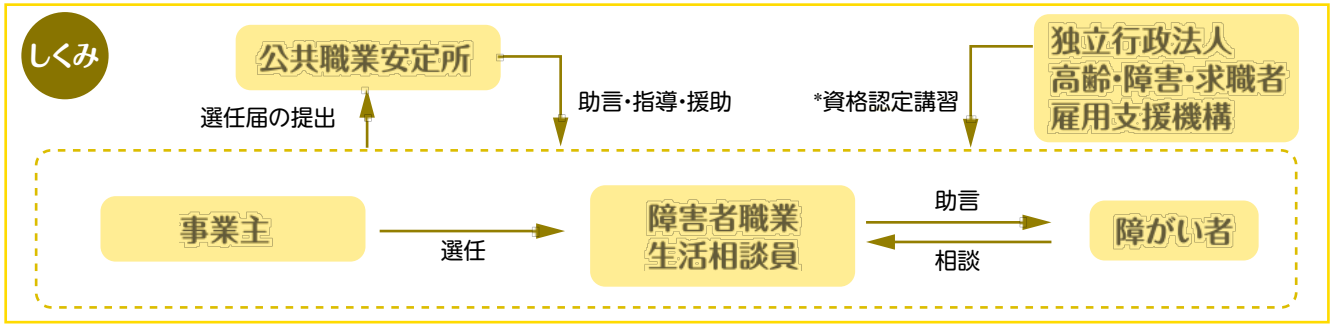
- 日々の声かけと相談で職場定着に向けて現場担当者と仕事の役割分担を行うことができた。
- 社内でのコミュニケーションの充実と雇用環境の整備を行うことができた。

②　障害者職業生活相談員になるには

厚生労働省令で定める資格要件を満たし、かつ、公共職業安定所に選任の届出をすることが必要です。厚生労働省令で定める資格要件とは、次の１、２、のいずれかに該当する方です。

１、「障害者職業生活相談員資格認定講習*」を修了した方

２、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則」に定められた訓練修了者もしくは障がい者の職業生活に関する一定の実務経験を有する方

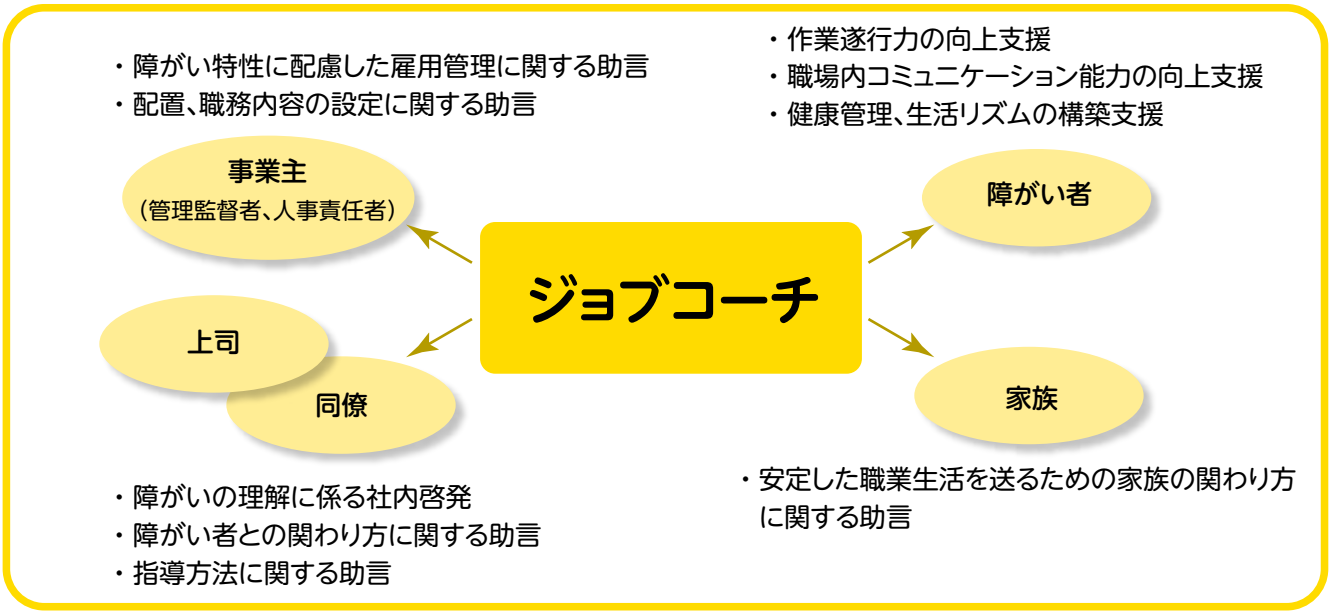


【職場適応援助者（ジョブコーチ）とは】

職場適応援助者（ジョブコーチ）は、障がい者が一般の職場で就労するにあたり、本人・事業主および本人の家族に対し、障がい者が安定した職業生活が送れるように支援を行います。ジョブコーチの種類には配置型ジョブコーチ（障害者職業センターに所属）、訪問型ジョブコーチ（障がい者の就労支援を行う社会福祉法人等に所属）、企業在籍型ジョブコーチ（障がい者を雇用する企業に所属）があります。

企業在籍型ジョブコーチになるには

障がい者を雇用する企業に雇用されているジョブコーチは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する企業在籍型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了する必要があります。



(3) 障がい者の雇用管理のポイント

①社内での障がい者雇用にかかるコンセンサス、指導・支援体制、雇用管理体制を整える

人が変わっても引き継がれていくシステムづくりを。

②本人の役割の明確化と適切な目標や期待値を設定することで段階的な成長を促す

会社への帰属意識の醸成を。

③他の従業員と同様、健康・安全対策の充実を図る

障がい特性を理解した上での対応を。

④相談やフィードバックを定期的に実施する

様々なサインを早期にキャッチする体制を。

⑤職務設定は個々の特性やスキルを見極めながら柔軟に設定する

できないこと、時間をかければできること、工夫すればできることの見極めを。

⑥事業所内部だけで解決できない職業生活上の問題や課題は外部資源の支援を活用する

自社全体の雇用管理、メンタルヘルス対策を。

お問い合わせ先

障がい者の雇用管理の相談及び職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修について

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
熊本支部 熊本障害者職業センター

住所：〒862-0971
熊本県熊本市中央区大江6-1-38 ハローワーク熊本4階
電話：096-371-8333　FAX：096-371-8806

障害者職業生活相談員資格認定講習について

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
熊本支部 高齢・障害業務課

住所：〒861-1102
熊本県合志市大字須屋2505-3 ポリテクセンター熊本内
電話：096-249-1888　FAX：096-249-1889

特定医療法人 萬生会 熊本第一病院

1885 年(明治 18 年)創業。地域の皆様とのつながりを大切にし、多くを学び、社会と向き合う医療の実践により、地域医療の新たな道を拓いていきます。

企業情報

●所在地／熊本市南区田迎町田井島 224 番地
●代表者／理事長　河北 誠　　院長　野上 哲史
●事業内容／血液・腫瘍内科、糖尿病・代謝内科、呼吸器内科、消化器・肝臓内科、循環器内科、リハビリテーション科
●従業員数／ 180 名（平成 30 年 2 月末現在）
●障がい者雇用数 / 5 名（リネン業務 3 名〔知的障がい〕、補助業務 1 名〔知的障がい〕、事務 1 名〔発達障がい〕）

今回は、障がい者の雇用管理に取り組まれてきた事務部長と、看護部長にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

障がい者雇用を考えた時に、まず自分たちの病院でどういった業務が可能か考えました。悩んだ末、まずはシーツ交換を重点的にしてもらうのはどうかと考え、募集を開始しました。現在働いているリネン業務３名のうち1名は特別支援学校、2名は福祉サービス事業所からの応募でした。

３名の雇用管理の経験を経て、その後も看護補助業務と事務業務に1名ずつ採用しており、現在も定着に向けて取り組んでいます。

2. 障がい者雇用の取り組み

リネン業務の３名の主な業務は病棟や外来のシーツ交換です。他に、倉庫や外回りの清掃などもしていただいています。病棟でのシーツ交換は、サポート役の職員とペアになり、患者様が入浴している時間を使って進めていきます。リネン業務の３名を採用するにあたり、ペアを組む従業員も別に募集しました。

ペアの方たちはこれまでの子育て経験を生かして、３名の業務を温かくサポートしてくれています。

業務中は、メモをしっかり取って後から振り返ることが出来るようにしています。また、週のスケジュールをある程度、曜日ごと決めることで、迷うことなく業務に入れるようにしています。ご本人が一つの業務に集中できるよう、同時に複数の業務は頼まないように工夫したり、指示内容が伝わりにくい場面があった時には、ご家族からわかりやすく伝えていただいたりすることもあります。

ご本人との面談に加え、ご家族･支援機関も含めたミーティングや仕事の見学会を積極的に行い、定着に努めてきました。障害者職業センターのジョブコーチ制度を活用し、定期的な訪問だけでなくミーティングにも参加していただき、様々なアドバイスをもらうようにもしています。

リネン業務の3名のうち2名は7年目、1名は4年目になります。入職してしばらくは動きが固まったり、体調不良を伝えることが出来ずに泣き出してしまったりすることもありましたが、今では3名とも気持ちを伝えることが出来るようになってきています。職場の行事（花見や忘年会）にも楽しんで参加されています。

3. 働く姿と社内に生まれた変化

以前は看護助手が患者様の入浴とシーツ交換の両方を行っていました。3名がシーツ交換を担うようになったことで、看護助手が入浴の業務に集中することが出来るようになりました。

最初のころは挨拶程度の関わりだった職員も、一緒に仕事をするうちに関わり方がわかってきたように思います。休憩時間もみんなで楽しく過ごしています。

他にも週1回、院内デイケアの企画にも参加してもらっています。デイケアの職員に交じってみんなの前で体操のお手本を見せたり、一緒にものづくりをしたりしています。

業務中に複数の部署・病棟を行き来する3名を見守ることで、自然と職場全体の連携が増え、一体感が増したように思います。患者様から「がんばっているね」などの声かけもあっているようです。

ペアの方に任せるのではなく、これからも病院全体で見守っていきたいと思っています。

4. 障がい者雇用への思い

障がい者雇用を始めた時は不安もありました。当時は特別支援学校を卒業したばかりの方もおられたので、社会人としてまだ慣れていない部分もあり、お互いに不安を抱えながらのスタートでしたが、どんどん成長していく姿を本当に嬉しく思っています。だからこそ、障がいがあるからと言って控えめに指導するのではなく、言わなければならないことはしっかり伝えるようにしています。

そして、ご家族、各支援機関との連携も欠かせません。何か問題が起きた時にはそのままにせずに、気軽に相談しています。これからも長く働き続けていただけるよう、この関係を大切にしたいと思っています。

5. リネン業務を担う3名の気持ち

毎日、仕事がとても楽しいです。みんなで協力しているので仕事も上手く出来ています。お互い声をかけ合って、ペアと離れないようにしています。仕事を覚えることで出来る仕事の量も増えてきました。シーツ交換のスピードも上がりました。前は苦手だった挨拶も出来るようになりました。これからも長く続けられるように頑張っていきます。（Aさん）

楽しく仕事をしています。ペアの人とたくさんお話をします。ペアの方ともっと仲良くなりたいです。最初のころはシーツ交換が難しかったけれど、回数を増やすことで出来るようになりました。長く働きたいです。（Bさん）

みんなと声をかけ合いながら楽しく仕事をしています。患者様から「笑顔が癒される」と言われたことがあったので、笑顔を大切にしています。少しずつ、自分のことも表現出来るようになりました。（Cさん）

～取材を終えて～

業務の選定や独自の雇用管理としてのペア制度、ジョブコーチの活用、支援機関との連携等について丁寧にお話いただきました。楽しんで業務を行う3名を温かくサポートしている様子が印象的で、そのような環境が長く働き続けることにつながっているのではないかと感じました。ご本人さんの話にも出てきた、「お互いに声をかけ合う」ということは、一緒に働く仲間としてとても大切なポイントであると改めて思いました。

社会福祉法人 リデルライトホーム

「自分を愛するように隣人も愛する」「共に喜び、共に泣く」「心を尽くし、力を尽くし」を法人理念とし、リデルライトホームでは高齢者や障がい者がどこにでもある日常を送れることを使命として事業を行っています。

企業情報

●所在地／熊本市中央区黒髪５丁目 23-1
●代表者／理事長　小笠原 嘉祐
●事業内容／養護老人ホーム、小規模型ユニット型介護老人福祉施設、地域密着型ユニット型介護老人福祉施設、通所介護事業所、認知症通所介護事業所、訪問介護事業所、居宅介護支援事業所、地域包括支援センター、小規模多機能型居宅介護事業所、住宅型有料老人ホーム、認知症共同生活介護事業所、放課後等デイサービス　等
●従業員数／ 165 名　障がい者雇用数 / 9 名（内訳：身体２名・知的１名・精神１名・発達１名、指定難病４名）

平成 30 年 1 月末現在

今回は、主に施設長にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

以前、女性職員は結婚や出産により、やっと慣れた職場を退職しなければいけないケースがたくさんありました。そこで、復職できる雇用形態を検討し、産休育休の導入、復帰した際の短時間勤務の正社員制度、職員の子どもが小学校３年生になるまでの期間の夜勤宿直や土日シフトの免除などを導入したことで、職場に復帰する職員が増えてきました。このことが、障がいのある方が働きやすい職場環境作りのきっかけとなりました。

そのような中、初めて、精神障がいのある方を雇用した際、突然「明日から入院します」と言われて驚いたことがありました。また、発達障がいのある方を受け入れた際にも、仕事内容や職員・利用者の名前をすぐに忘れてしまわれることがあり、職員もどのように伝えたらよいか悩んだこともありました。こういった経験を積みながら、障がいのある方が働き続けられるには、どのようにしたらよいかを考えてきました。

知的障がいのある方の雇用にあたっては、生徒さんが地域の方々のサポートを受けながら行う職場体験「ぷれジョブ」の受け入れを数年行い、社内で「知的障がいのある生徒さんにも卒業後に働いてほしいね」という話になりました。その後、新たに一般高等学校から知的障がいのある生徒さんの雇用を受け入れたところ、真面目に仕事を頑張ってくれました。更に、特別支援学校から実習に来ていた知的障がいのある生徒さん１名も受け入れることにしました。

高齢者や障がいのある方は、様々な場所や形で日常生活を送っておられます。聖書にある「心を寄せる、精神を寄せる、想いを寄せる」という言葉のもと、寄り添い、丁寧に話を聞くことが大事だと思っています。これは、働いている職員に対しても同じことが言えます。利用者の方も職員も障がいのある職員も誰もが、家族のように職場に居場所を作って見守っていくことを大切にしています。

2. 障がい者雇用の取り組み

＜障がい者雇用管理（就業における配慮）＞

就職面接などで直接本人に、「何か配慮してほしいことはありますか。」と聞くようにしています。障がいや疾病があることに後ろめたい気持ちがある方や、手帳を持っていることを言い出せない方もいらっしゃるので、面接の時点で「私たちにできることがあれば遠慮なくおっしゃってください」と伝えています。そうすることによって対策を一緒に考え、サポートすることができます。てんかん発作や受診・服薬等については自主的に申し出がないと職場としてのサポートもできません。そのため、面接段階で確認をするように心がけています。また、発達障がいや知的障がいのある方の受け入れの際には職員会議の中で事前に研修会を実施し、職員同士で情報共有を行います。担当の職員には、自分から「助けて」「わからない」が言えるように指導をしてもらいます。

仕事内容は障がいの特性に応じてそれぞれで、一人一人の得意なことやできることを生かし、仕事をシェアしながら頑張っていただいています。また、仕事の後にはヒアリングの時間を作り、振り返りをする環境を作るなど、その方に寄り添う“伴走型”で働くサポートをしています。他にも、必要に応じて支援者や保護者、学校の先生も含め定期的に話し合いをしています。雇用してから最初の1、2年は丁寧な対応が必要だと思います。

＜職場定着について＞

特に、ご家族との連携は大切にしています。何かあった時の連絡や相談をする際は、雇用し続けることを前提に連絡をさせていただいているので、家庭でも協力的に動いてもらうことができます。また、熊本障害者職業センターの方に障がいの特性に関する職員研修を行ってもらったり、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁の方に現場に入っていただき、本人から私たちに言いづらいことなどを聞き取っていただいたりすることもあります。その人に合わせたチームで支援を行っています。

3. 障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

障がい者雇用を導入した当初、職員は負担を感じていたと思います。何度も丁寧に指示をしないと理解してもらえず、仕事が増えたりミスが出たりして大変でした。ニュアンスでは伝わらないため、丁寧にゆっくり伝える必要がありました。しかし、職員がそれを実践することにより、職員の言葉遣いが丸くなり、次第にお年寄りのケアにも生かされるようになりました。利用者やそのご家族等に対しても相手に伝わりやすい話し方ができるようになったことで、職員のコミュニケーション能力が一段と上がりました。

4. 働いている方へインタビュー

Dさんは、就職した後に難病と診断されたそうです。インタビューでは、自身の仕事や職場について、誇りある様子で答えてくださいました。

○仕事を始めてどのくらいになりますか。

働いて10年ぐらいになります。働き始めの頃は障がいの診断はありませんでした。

○どのような仕事をされていますか。

現在はケアマネージャーをしています。

○働き続けられている理由を教えてください。

３年前に入院し、体調不良により辞めたいと思ったこともありました。その際、職場の方にフォローしていただき働き続けることができました。今後も、この環境で仕事を続けていきたいと思っています。

○今後、どのようなことを目標にされていますか。

これまで同様、ケアマネージャーとして頑張っていきたいです。

○リデルライトホームはどのような職場ですか。

障がいに理解があり、働きやすい職場です。リデルライトホームで働いて良かったです。

○ご自身の障がいに関してオープンにして良かったことを教えてください。

病気による通院などの配慮をしていただくことができました。また、他の事業所にいる同じ病気を持った方と情報交換がしやすくなり、助かりました。

～取材を終えて～

Dさんの他にも働いている方にお話を伺うと「皆さんが喜ぶように頑張って部屋をきれいにしたい」「利用者さんの笑顔を見るために働いています」「職員同士が仲良く、分からないことを聞きやすい職場です」と話されていました。今回のインタビューでリデルライトホームの方針として、障がいの有無にかかわらず、すべての職員を貴重な人財として大切にされていることが分かりました。共に助け合いながらよりよい職場環境を作り上げていこうとされている想いが、職場全体から強く伝わってくる取材となりました。

トランスコスモス株式会社

『お客様の満足の大きさが我々の存在価値の大きさであり、ひとりひとりの成長がその大きさと未来を創る。』を経営理念とし、事業環境の変化に対応することで、真にお客様志向のアウトソーシングサービスを目指します。

企業情報

●所在地（本社）／〒150-8530　東京都渋谷区渋谷 3-25-18
●従業員数（本社）／ 22,840 名（国内：11,374 名、海外：11,466 名）　平成 29 年 9 月現在
特例子会社：29 名（知的・発達障がい者 27 名、身体障がい者 2 名）
〔BPO センター熊本〕
●所在地／〒860-0804　熊本市中央区辛島町 3-20　NBF 熊本ビル 7F
●代表者／センター長　西田謙太郎
●事業内容／ BPO サービス（バックオフィス業務）
●従業員数／ 600 名　障がい者雇用数／ 5 名（精神・発達）　平成 30 年 2 月現在

今回は、BPOセンター熊本のセンター長とエリアマネージャーにお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

本社に障害者雇用促進プロジェクトがありましたので、熊本センターとしても障がいのある方に対応可能な業務はあるはずだと考えて、積極的に雇用したいと思っていました。私達の仕事はコミュニケーションを多く取るビジネスです。そのため雇用の際は、直接お会いして、ご本人とコミュニケーションを取ることを大切にしています。

今回は、ハローワークに出した求人票を見られた方から、くまもと障がい者ワーク･ライフサポートセンター縁の方(以下、支援センター縁)を通して問い合わせを頂き、障がい者や健常者との区別なく通常どおり、面接や適性検査を受けていただきました。事前に支援センター縁の担当の方からご本人像の説明も受けており、採用後もバックアップを頂けるということでしたので、チームで話し合った上で、受け入れたいと判断をしました。

2. 障がい者雇用の取り組み

<環境配慮について>

採用を決定した後は、まずご本人の了承を得て、チーム内へ共有しました。事前にチーム内でご本人の障がいについて理解を深めることができたので、受け入れを決定した立場としても不安はありませんでした。

現在、Eさんとの話し合いの上、特別な環境配慮はせず、通常のスタッフと同じ環境で業務にあたってもらっています。

<業務内容における配慮について>

業務内容は、大手お菓子メーカー様の受注入力業務です。たとえば、卸売り業者から届いた発注書をもとに、何の商品を何ケース手配するか、というデータを入力していくような業務になります。

業務上の特別な配慮等は行っておりませんが、教えるスタッフが近くについて業務にあたりました。すぐ質問ができるスタッフが側にいることで、Eさんが安心して業務に取り組めるようにしました。

<職場定着について>

マネージャーとＥＳ(Employee　Satisfaction：従業員満足)推進担当者が同席のもと精神的なサポートのための面談を週に一回実施しています。日頃、仕事では関わらない第三者の立場から「今週はどうでしたか？」と話を伺うことで本音をくみ取ることができると思っています。

ご本人から仕事上で共有してほしいことがあれば、その内容をチームへフィードバックして「こういう体制をとっていきましょう」と話し合い、対応しています。また、毎日Eさんからチーム責任者へ日報を提出してもらっていますが、それをマネージャーにも共有することで複数の目で気がついたことを確認し「こういうところが気になるけど、バックアップできてる？」「では、こういう話を今度はしてみます」「こういう風に改善します」などと話し合い、チームでの連携を行っています。勤務を始められて半年経ったところで、この

まま正社員になりたいという気持ちを持ってくださっていることがわかり、業務に対する熱意を感じました。現在は、Eさんの気持ちに寄り添いつつ、よりよく仕事に向かっていただくには、どのようにサポートをすべきかを考える必要性を感じています。仕事内容一つとっても、入社当初に比べると業務に幅が拡がっています。以前は教えるスタッフとマンツーマンでやっていましたが、今では他のスタッフとも関わりを持つようになりました。業務が分かってくると、何時までにこの業務を終わらせなければならないという時間との闘いがあります。締め切り時間が近づいてきたから焦りが出てくるというのは、誰もが経験することで、Eさんも少なからずあると思います。そのあたりも、わたしたちがどうバックアップしていくか考える必要があります。

関わっていく上で気がついたこともあります。例えば「ミスはダメだよ」と声をかけるだけではなく、その業務にはどういった意図や背景があり、ミスをすることで、どういう影響があるかという一連の流れを丁寧に説明をしていくことで、わかりやすく捉えていただけるということがわかりました。結果、一つ一つの処理を慎重に取り組まれ、入社当初よりミスが減ってきたと感じています。

またミスが減ってくれば、「生産性を上げていこう」と次のステップの話が出来ると思います。

3. 支援機関との連携について

支援センター縁の担当の方にも、定期的に来ていただいてEさんと一対一で話を聞いていただいています。必要があれば、ご本人の了承の上、双方で情報共有を行っています。以前からEさんと関係の深い支援者の方に、会社では言えない悩みなどを相談されているようで、安心しています。このような連携体制がとれていることで受け入れる私たちも安心して対応ができていますし、Eさんの不安材料が一つでも解消できるように願っております。そういう意味でも支援機関のバックアップは心強いです。

4. これからの障がい者雇用について

今回、新たに障がいのある方の雇用に取り組みましたが、その結果、チーム内においてそれぞれでしっかり意思の疎通をとるようになりました。Eさんの雇用をきっかけに会社全体で改善していくことなどを情報共有していくことで、今後の受け入れがよりスムーズにできるのではないかと思っています。チームでは、障がいという枠を超えて個々が働きやすい環境づくりを課題として改善していこうと思っています。私たちはとても良い経験をさせていただいていると思っています。

現在、Eさんのあとに、Fさんという方を受け入れています。Fさんも、Eさんと同じ支援センター縁に支援をいただきながら、一緒にサポートをさせていただいています。支援者の方と、事前にFさんにとって理想である勤務時間や休みの取り方の調整や、特性の整理などを行い、受け入れの体制を整えてきました。これからの雇用についてもEさんやFさんのような雇用までの取り組みが理想ですので、支援機関の皆さんと一緒に考えていきたいと思っています。

～取材を終えて～

就業前に会社見学、障がいの特性について支援機関を含めた情報交換をされるなど、お互いのことを理解する事前準備をされていることや、雇用後は、毎日情報共有の機会を設けておられることなど、Eさんが働きやすいだけでなく、チーム全体が働きやすい環境を作られていることが印象的でした。“共に働く社員”同士というフラットな関係が基本にあり、必要に応じて支援機関と情報共有をするなど、自然な形でのサポート体制が職場定着に繋がっているのだと感じました。

また、熊本市障がい者自立支援協議会就労部会が主催した「就労フェア～この街ではたらく～」での企業セミナーでは、会社における障がい者雇用の取り組みについてご発表いただき、障がい者雇用の啓発活動にも熱心に取り組まれています。今後も、様々な情報発信をしていただきたいと思っています。

国立大学法人 熊本大学

「本学は、教育基本法及び学校教育法の精神に則り、総合大学として、知の創造、継承、発展に努め、知的、道徳的及び応用的能力を備えた人材を育成することにより、地域と国際社会に貢献することを目的とする」という理念のもと、教育、研究及び診療の活動を行っています。

企業情報

●所在地／熊本市中央区黒髪２丁目 39－１（本部）
●代表者／学長　原田 信志
●事業内容／教育・研究・診療
●従業員数／ 4,599 名（平成 30 年１月現在）　障がい者雇用数／ 27 名（全障がい）

今回は、主に人事課の担当者及びジョブコーチ*の方々にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

平成22年の障害者雇用状況報告（障害者雇用促進法）による障害者雇用率未達成だった状況と、教育学部附属特別支援学校（以下附属特別支援学校）生徒たちの卒業後の進路先として寄与する観点より、学内で障害者雇用検討推進ワーキンググループを発足させ、平成23年４月に、本学と附属特別支援学校が連携して「熊本大学愛Work（以下愛Work）」が発足しました。

当初は、附属特別支援学校の卒業生５名のメンバーと２名のジョブコーチでスタートしました。現在、13名の知的障がいのあるメンバー（全て附属特別支援学校の卒業生）が働いており、２名のジョブコーチと1名の事務職員でメンバーの支援にあたっています。

2. 障がい者雇用の取り組み

＜業務選定について＞

愛Workスタート当初は、まず、附属特別支援学校エリアの清掃業者委託を解除し、その業務を担うことを中心に始めました。現在では、教育学部や文法学部をはじめとした学内の清掃業務（トイレ・講義室・廊下・階段の清掃、ゴミ収集、自転車整理等）や事務業務（シュレッダーかけ、古紙回収、封入・製本・タックシール貼り等）に取り組んでいます。

学内の業務開拓をする上では、まず、愛Workの紹介や業務内容を「すぐにできる」「少し練習するとできる」「習得までに時間はかかるができる」に分けた一覧表を掲載したパンフレットを学内の各部署へ配付し、業務の洗い出しを行いました。今では、愛Workの仕事が学内に口コミで拡がり、各部署から直接依頼を受けることも多くなってきています。

＜環境配慮について＞

教育学部の敷地内に愛Workの事務所があり、そこがメンバーの拠点となっています。9：00～16：00（1時間休憩）の勤務時間で、必要に応じて、ジョブコーチの支援を受けながら働いています。

①一日の日程表作成

学内の様々な業務をこなすため、メンバー一人一人の日程表を作成しています。メンバーそれぞれの業務の得意・不得意を考慮しながら業務内容や量に応じて作成するようにしています。ただし、できるだけ様々な業務を経験し、全員がどの業務もできるようになるために配慮しています。メンバーたちは、毎日、朝礼で自分の業務内容やスケジュールを確認して、必要な道具を準備し、現場に向かっています。

②作業環境の工夫

トイレ清掃においては、工程が細かく多いため、当初は、やり残しや重複がないように写真入りの手順書を用意していました。今では、手順も覚え、必要に応じて見直し・修正を行っています。

また、講義室の清掃では、机を均一に並べるための色カードや机間の長さの棒等を用意し、メンバーが自分たちで業務に確実に取り組むことができるよう工夫を行っています。

③業務日誌による振り返りの実施

メンバーは毎日、終礼前に業務日誌を記入し、一日の業務について振り返りができるようにしています。日誌には、どのようなことに注意して清掃を行ったか等の良かった点や反省点を記入することで、タイムリーにジョブコーチがアドバイスをすることができています。

＜業務遂行について＞

愛Workでは、チームで業務にあたることが多くあります。チームでは、「声かけ」を意識し、誰がどのような動きをして、それぞれの工程を誰が担当している

かをお互いに把握することを大事にしています。そうすることによって、汚れ残しが減ったり、重複する動きが少なくなり、スムーズに業務に取り組むことができています。

また、チーム内では、それぞれの得意なことを生かした役割分担をしています。隅々のホコリやゴミを誰よりも正確に見つけて取り除くことができたり、机並べの際に前後左右を確認をすることが得意だったり、それぞれの得意分野を生かすことで、業務の効率化が図られています。

＜職場定着について＞

定期的にメンバーの面談を行っています。その際は、仕事面だけでなく、生活面や健康面についても話題に上げています。面談後は、それぞれが自分の目標設定を行い、ステップアップを目指しています。

メンバーたちは、家庭生活の状況が仕事に影響するケースもあります。そのため、職場での様子や家庭での様子に関する情報共有を図るため、連絡帳や電話等で保護者の方と情報のやりとりを行っています。

また、定期的に研修の機会を設けています。清掃スキル向上をはじめ、挨拶等のコミュニケーション、衛生面、健康維持等に関する内容を取り扱っています。

他にも、スタート会や忘年会、休日にボウリング会等をジョブコーチのサポートを受けながら計画し、メンバーたちが自分たちで企画・運営できるようにしています。業務外のイベントを計画することで、仕事に対する意欲も高まっています。

愛Workがスタートして7年目に入り、一人一人が確実にスキルアップしているとともに、メンタル面も成長していると感じています。

3. 障がい者雇用後の学内の変化について

まだ、本学全体への周知の問題はありますが、学内の職員や学生の意識も変わってきているように感じています。

メンバーたちが一生懸命に業務に取り組む姿を見て、優しく声をかけてくれる職員や学生が増えてきました。

また、附属特別支援学校の生徒さんたちにとっても

身近にいる働く先輩たちの存在は、とても影響が大きいと思います。生徒さんたちが体験実習に来た際は、メンバーが生徒さんたちに仕事の手順や方法を指導するようにしています。後輩たちを指導することで、自分たちの業務を振り返るとともに、自信を深めることに繋がっています。

愛Workの取り組みが学内で広く知られるようになり、学内の様々な方々から「ありがとう」「助かっています」等の感謝の言葉を掛けられることが多くなってきました。今後もメンバーたちの仕事ぶりが評価され、学内での存在意義を高めていけるよう努力していきたいと思います。ジョブコーチが年に数回、「愛Work便り」を発行し、学内に配付して広報活動を行っています。今後もジョブコーチの役割として、積極的に各部署への啓発や環境づくりを行っていきたいと思っています。

4. 愛Workメンバーの感想～就職7年目のGさん～

最初の頃は、まだ慣れずに不安なこともありましたが、そのような時にジョブコーチが相談にのってくださり、安心して仕事ができるようになりました。

時間内にたくさんの講義室の清掃をする必要がありますが、ジョブコーチが手順や方法を一緒に考えてくださり、うまくやれるようになってきました。これからも正確で丁寧な仕事を心掛けたいと思います。

これから、愛Workのみんなで協力して、もっと大学の皆さんに認められるように頑張っていきたいです。

～取材を終えて～

熊本大学が取り組んでいる「ジョブコーチモデル」による障がい者雇用スタイルは、障がいの程度にかかわらず、障がいのある方々が職場の「戦力」として、就労する可能性を秘めていると感じました。

メンバーの皆さんが必要に応じてジョブコーチの支援を受けながら、自分の仕事に自信を持ち、愛Workの職員としての誇りを持って仕事に取り組まれている姿がとても印象的でした。

今後、熊本大学の障がい者雇用スタイルが他大学や他機関（県・市など）及び民間企業に応用され、障がいの程度にかかわらず、「働きたい」気持ちのある障がいのある方々の就労機会が広がっていくことに期待しています。

*国の制度に基づく職場適応援助者（ジョブコーチ）とは異なり、大学が独自に雇用している支援スタッフをジョブコーチと呼んでいます。

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。

【福祉就労班】

事業所同士の連携を目指し、収益向上を考えることを目的に、

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
③現状における課題へのミニ研修や討論会

に取り組んでいます。

【Ｂｅ助っ人班】

「必要なヒトに、必要な情報を、わがまち熊本に」を合い言葉に、

①就労部会のホームページ等の広報
②就労部会の皆さんを応援する「助っ人」としての活動
③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できるアンケート等の実施

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、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、「長い人生にとって仕事ってなんだろう」と共に考える場を創っていくことを目的に、

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）の実施
③当事者企画研修会の開催

に取り組んでいます。

【企業就労班】

『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.6」の作成
②熊本市が認定する「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。

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活用いただけます。

※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30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）