社会人への第一歩
一緒に働こう！

障害者職場開拓における職場実習・雇用受け入れ事例集 No.9

船　橋　市

当市では、一般就労を希望している障害のある方にチャレンジの機会を得ていただくため、さまざまな機関と連携をとりながら各種事業を行っています。

この事例集は、就労支援を担当する経済部商工振興課と健康福祉局福祉サービス部障害福祉課が関わる事業所での職場実習・雇用事例をまとめたものです。参考にしていただき、ご活用ください。

船 橋 市

経済部商工振興課経営労政係

TEL 047-436-2477 / FAX 047-436-2466

障害者職場実習奨励金の支給

市内在住の障害のある方をあっせん者(特別支援学校、障害者就労支援事業所等)を通じて職場実習を受け入れた場合、**ひとり１回につき５日以上の受け入れに対し、２万円を交付**します。市外事業主も対象になります。

※申請書類は市ホームページからもダウンロードしていただけます。
※奨励金の支給には他にも条件があります。詳しくはお問い合わせください。

障害者職場実習先開拓事業

障害のある方の職場実習や雇用について、専任の開拓員が事業所アンケート調査に訪問します。
受け入れを検討する事業所には、特別支援学校や障害者就業・生活支援センターを紹介し、仕事の切り出しから相談してもらえる連携体制を取っています。

障害者雇用優良事業所表彰「ふなばし❤あったかんぱにー」

障害のある方を長年雇用する、職場実習を積極的に受け入れる、働きやすい職場環境を整えるなどの努力をしている市内事業所を表彰し、その取り組みを広く知らせて参考にしてもらいます。

障害者雇用推進・啓発イベント「『はたらく』ということ」

特別支援学校に在籍し就職を目指して実習した方、一般企業で働いている特別支援学校卒業生、そして、障害のある方を雇用している企業の担当者から、それぞれの体験を聞きます。
共に働くことについて、どなたにも知っていただける機会です。

健康福祉局福祉サービス部障害福祉課相談支援係

TEL 047-436-2343 / FAX 047-433-5566

大久保学園　障害者就業・生活支援センター

当センターは、就職や職場への定着を希望される障害者やその家族、また事業主を対象に、就業・生活の両面から支援を行っております。
事業主への支援としては、≪これから障害者を雇いたい≫～≪初めて障害者を雇い入れた≫～≪障害者を雇用したその後≫と段階的な相談に広く対応し、業務内容の整理に係る提案やジョブコーチ支援等支援施策の活用等の助言・指導等を行います。

船橋市就労移行支援事業所連絡会

船橋市内を主な活動拠点とする就労移行支援事業所や大久保学園障害者就業・生活支援センターを構成員とする会議体であり、障害者就労を促進するためにさまざまな課題について意見交換・研鑽を行う場です。本冊子の事例の紹介においても、ご協力いただいております。

千葉障害者職業センター

当センターは、ハローワークをはじめとする障害者の就労支援を行う機関と連携し、障害のある方、障害のある方を雇い入れる事業主を対象に、雇い入れの段階から職場定着・職場復帰までを総合的に支援しています。また、地域の就労支援機関に対し、職業リハビリテーションに関する技術的事項の情報提供やアドバイスを行っています。

障害者就労支援ジョブサポーター養成研修

一般企業や福祉施設の職員を対象に、障害者の一般就労に対する意識やスキル、連携など初歩的な知識・技術を学ぶための研修を毎年実施しております。

障害者雇用ハンドブック

障害者就労の分野においては、障害者の一般就労を促進するために様々な支援制度・支援機関が設けられております。当市では、事業主の皆様に障害者就労をより深く理解していただくために、事業主を支援する制度や支援機関をまとめたハンドブックを作成しております。

社会福祉法人さざんか会　のまる（車方町）

職場実習先開拓員の紹介による実習

障害のある方たちが入所する施設

知的障害のある方の生活支援をする社会福祉法人さざんか会。歴史は古く、昭和 29 年に船橋市の保護者たちが立ち上げ、現在は市内外で障害者支援施設やグループホームを運営しています。

「のまる」は障害者支援施設のひとつで、入所と生活介護をしています。施設名は、「ノーマライゼーション(障害の有無に関わらず、同等に暮らし、共に生き生きと活動できる社会を目指す)」からとったものです。

施設長の泉　一成さんは、平成 27 年に現職に就くまでにさまざまな障害者支援に長く関わってきました。その中には就労支援もあり、病院や特別養護老人ホームでの雇用を切り開いてきました。一般企業から相談を受けて特別支援学校を紹介したり、学校の先生から「就職先を探してほしい」と頼まれたりしたことも数多くありました。

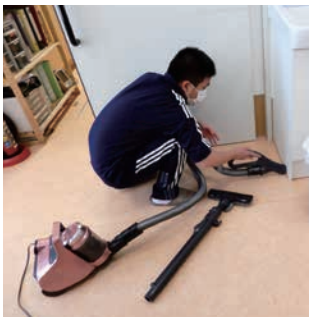
支援施設での障害者雇用を

泉さんは、この施設でも障害のある方に働いてもらうことはできないかと考えました。仕事の切り出しのために参考にしたのは、以前、特別養護老人ホームで特別支援学校の生徒が実習をした、清掃の仕事です。

「支援員補助」という職種でハローワークで障害者求人を出し、応募があった精神障害のある方を採用。週４日、共有エリア、トイレ、風呂などの清掃をしてもらいました。

障害者支援施設で障害のある方が働くことについて、泉さんは、「当事者としてピュアな気持ちで働いてくれる方を見て、私たち支援者側が支援のあり方を考えるきっかけにしたい」と話します。

今回、近くの特別支援学校から希望があり、職場実習を快く受け入れました。実習の際は、現在「環境支援員」として週３日、１日６時間で働いている女性職員と一緒に、共有部分の清掃をすることになりました。



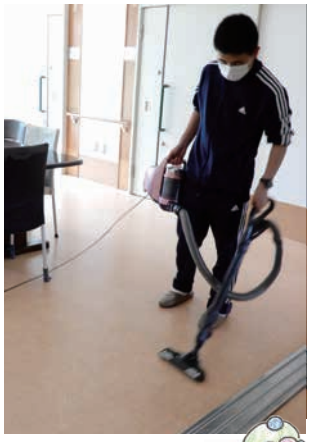
居住棟は ４ つのユニットになっていますが、個室は入所者が自分で片づけており、また浴室は現在は「清掃したい」という入居者に任せているそうです。

丁寧な作業をする生徒

特別支援学校高等部２年生の A さんが初めて「のまる」で実習をしたのは５月。環境整備の女性職員がしっかり指導をしていましたが、食堂のテーブルを「ザーッと拭いてくれればいいからね」と指示しているのを聞いた泉さんは、「A さんには具体的な指示を出した方がいい」「なるべく手順を決めた方がわかりやすい」など、長年障害のある方に関わっている経験を生かしてアドバイスをしていました。

あまりおしゃべりが得意ではありませんが、あいさつはしっかりし、指示の理解はできる上に、丁寧に作業をする A さん。トイレ掃除の仕上がりがとてもきれいで、他の職員にも感謝されたそうです。

２ 回目、９ 月の実習でも初回の指示を覚えていて、「トイレの便器は 20 回こする」と言われたことを、声に出して数えながら続けていました。他の職員が「10 回に減らしてもいいよ」と言ってもピンとこないようでしたが、泉さんは「スピードは求めていないので、ゆっくりでも丁寧なのは良い」と評価。トイレの清掃中にも入所者が構わず使用するため、A さんは外に出て待っています。指示されたことではなくても、自分で判断して動くことができました。



A さんがネガティブに物事を考えがちで「ミスった(失敗した)…」とつぶやくことに気づいた泉さんは、「ありがとう」「だいじょうぶだよ」と、こまめに声をかけ、フォローしました。

ただひとつ、泉さんが戸惑ったのは「休憩」。昼食を取った後に手持ち無沙汰にしている A さんに「自由時間だよ」と声をかけたのですが、「自由に過ごしてもいい」という意味が分からなかったようです。泉さんは A さんの担任に、「学校で『休憩』の意味を教えてほしい」と依頼し、A さんは本を持ってきて読むようになったそうです。

支援する職員にも理解を求める

A さんの受け入れについては、障害のある方を就労へ送り出した経験のある泉さんの尽力がありました。支援施設として普段は障害のある方の生活支援をしている職員の中には、「障害がありながら働く」イメージのない方もいます。

泉さんは、職員には仕事の切り出しの段階で説明をしました。「あとは実際、A さんの働く姿を見てもらえば」と考えていましたが、その通り、まっすぐな気持ちで真面目に働く姿に、職員の皆さんは感謝し理解も進んだようです。「仕事の切り分けなど、工夫すれば雇用を進められると思います。全体として、仕事のあり方を考える機会になります」。

施設長
泉　一成さん

ビヨンドファームズ株式会社船橋事業所（東船橋）

職場実習先開拓員の紹介による実習

自動車関連業の関連会社

ビヨンドファームズ株式会社は、自動車機器、半導体などを取り扱う技術商社、株式会社コシダテックの関連会社で、コシダテックグループの特例子会社(※1)を目指して設立されました。そして、一昨年には船橋事業所が開設され、コシダテックから４人の社員が出向しています。

管理部長の橋本　剛さんは当初、「会社の法定雇用率とCSR の観点から障害者雇用を進める担当になりましたが、漠然としていてどこから始めればよいかわからない」と感じていました。

そこで、以前よりコシダテックで付き合いのある佐賀県でにんにくの水耕栽培をしている就労継続支援 A 型事業所(※2)を見学し、自社でもこの栽培に取り組もうと決めました。この事業所で何日か障害のある方と共に作業をした結果、それまで持っていた「『障害者』は電車内で独り言をつぶやくような人」というイメージが払しょくされました。

支援機関や特別支援学校を訪ねる

船橋事業所は、レストランがあった場所。にんにくの水耕栽培は、まず水はけのよい厨房で、にんにくの株を粒に分けることから始まります。コンプレッサーという道具を使い、空気の力で皮をむいた後、トレイに一粒ずつ並べ、水を与えて育てます。発芽をしたらパック詰めをし、スーパーマーケット、八百屋、飲食店などに出荷されます。

ここまでのシステムを作ったものの、橋本さんや他の社員には障害のある方をどこで採用したらよいのか、ノウハウがありませんでした。そこで、就労支援機関や特別支援学校を訪れて話を聞いたり、障害のある方たちが働く様子を見学したりしました。「支援員の接し方は参考になりました」と橋本さん。食品製造をしている作業所では、加工に関するヒントも得ることができました。

こうしてできた縁でいよいよ事業がスタートし、支援機関から知的障害のある方、ハローワークの求人から身体障害のある方を採用しました。採用に当たっては、作業を見学してもらい、面談の上で決定をしました。

職場実習も受け入れを始める

特別支援学校からも希望があり、体験としての職場実習を受け入れることになりました。既に雇用をしており、障害のある方と接してはいましたが、そこで感じたのは「ひとりひとり違う」ということ。特性だけではなく、作業の得手不得手もそうです。この経験から、実習生の様子は担任教諭などから事前に聞いておきました。

高等部 1 年生の B さんは、最初は緊張気味でしたが、仕事が合っていたのかコツコツと正確に作業をしました。石づきを取るペンチの扱いも覚え、皮むきに使うコンプレッサーの音にも、数日で慣れました。コンプレッサーは、うまく当てられると一瞬で皮が飛んでむくことができますが、そこまでは難しかったようです。

橋本さんは、作業マニュアルを用意。接する中で漢字のふりがなや文字の大きさなどを変更し、使いやすいようにしました。

また、「2 週間の実習で、自分の作業の意味を知ってもらいたい」と、B さん用の「B トレイ」を用意し、石づき取りから植え付け、水やりを任せて成長を観察させました。

橋本さんたちは、ミスをしたときの叱り方などに迷いましたが、高校生として初めて知らないところにひとりで来ている緊張感を考えつつ、担任教諭の「働くイメージを確認するチャンスなので、悪い所は叱ってもらっていい」という言葉を参考にしたそうです。

多くの雇用につなげたい

現在の場所では、雇用はあと 2～3 人でいっぱいになってしまいますが、もっと多くの雇用を進めたい、実習の場としても多くの方に利用してもらいたいと考えています。

いずれ、農地を取得してさまざまな野菜の栽培をしたり、水耕栽培の拠点を増やしたりと計画を立てています。「そのためにも、水耕栽培にんにくの販路を拡大し、作業量を増やしたい」と、橋本さんは言います。「障害のある方が、安心・安全に働くことのできる場にしたい」と、特例子会社にすることを目指しています。

「障害のある方が０人の時は『どんな人が来るのだろう』と心配で、不安から身構えていました。実際受け入れてみて、心配するほどのことはなかった。『迷っているならやっちゃえ』と言いたいですね」。

管理部長
橋本　剛さん

※1 障害者雇用に特別の配慮をした子会社。

※2 一般就労は難しいものの福祉的サポートにより雇用契約に基づく就労ができる障害のある方に就労や訓練の機会を提供する事業所。

株式会社まごころキッチン コンパーレ・コマーレ（湊町）

職場実習先開拓員の紹介による実習

ランチ、ディナー営業する飲食店

コンパーレ・コマーレは、オープンして 12 年を迎えるピザの店です。店名は、「おじさんとおばさん」という意味のイタリア語で、その名の通り、主人の吉田雅昭さんが調理をし、妻とパート従業員数人の小さな飲食店です。オリジナルの石窯で焼く本格的ナポリピザが人気で、ランチ時は満席になることも多くあります。

小学生を対象にピザづくり教室を開いたり、店内でライブを開催したり、さまざまな外部イベントへ窯を載せたキッチンカーで参加したりと、地域の方たちとの交流も積極的に行っています。

開拓員が職場実習受け入れの可能性を尋ねたところ、「いいですよ」と即答。そこで開拓員は、ランチ営業が終わりディナーまでの休憩時間に、特別支援学校の進路担当教諭と店を訪れました。

やる気のある方であれば可能

吉田さんは、障害のある方がいろいろな職に就いていることは知っていました。飲食店で働くことができる方もいるだろうと思ってはいましたが、「うちのような個人店で働くことができるか」と、疑問を持ちました。

教諭は、店の近くに住む高等部の男子が実習を希望していることを伝えました。まだ 1 年生で職場実習は初めて。果たして飲食店での仕事が合っているかもわかりませんが、「可能性を見るために受け入れをお願いしたい」と吉田さんに言いました。

吉田さんは、店の営業時間(ランチ 11 時～14 時、ディナー17 時 30 分～21 時)と、「ランチは 30 席が一気に埋まるくらい混むこともあるので、どの程度近くについていられるかわからない」ことを説明しました。その上で、開店前の清掃、ランチタイムの盛り付けと食器洗浄といった仕事を提案。

「自分には障害や障害を持った方に関する知識はありません。妻は『大丈夫?』と心配していますが、私は楽しみにしています」という吉田さんの言葉に、教諭は安心しました。「どう接すればいいのかは会ってみなければわからない」と思っていた吉田さん。実習を希望するＣさんが事前面接に訪れた時に実習の目標を聞くと、Ｃ さんは「自分でピザを焼いてお母さんに食べさせたい」と答えました。吉田さんは、その気持ちに感動し、仕事を教えようと決めました。

「自分の焼いたピザをお母さんに」

実習は朝 10 時に始まりました。開店前に吉田さんの妻と一緒に床の掃除、テーブルと椅子の拭き掃除、ランチメニューと砂糖をテーブルにセット。店が開くと、「いらっしゃいませ」と大きな声で客を迎えました。初日は担任教諭が付き添いに来ましたが、翌日にはＣさんが作業を覚えてうまく働いていたため、安心して帰りました。

吉田さんは、実習前にパート従業員に「Ｃ さんが混乱するので、指示を出すのは自分だけにしたい」と伝えました。そして、一度にいくつもの指示を出さないよう、気を付けました。そんな吉田さんたちの計らいに、Ｃさんはわからないことは聞き、きちんとした態度でひとつひとつ仕事をこなしていました。

２週間の実習中に、Ｃさんは清掃の他に、食器洗い、スパゲティ盛り付け、更にはピザ生地伸ばしやソースのトッピングまで体験しました。また、吉田さんの厚意で毎日ランチタイムのあとの昼食休憩では、自分でピザを焼いて食べさせてもらったのでした。

新しいことができる喜びを

開店前の休憩時、来店客の姿にＣさんがサッと立ち上がり、ドアを開けて「いらっしゃいませ」と言ったことがありました。吉田さんはＣさんの機転に驚き、「家庭や学校での指導がしっかりしている」と感じました。

最終日には、念願の自作のピザを母親にふるまったＣさん。後日、家族や遠方に住む祖母と一緒に、食事に来たそうです。吉田さんは、Ｃさんから届いた感謝の手紙を読んで、「大事なのは、本人が何をしたいか。それを伸ばすことです。働くことに自信を持てたのであればいいこと。人は誰でも、新しいことを習得すれば喜びを感じます。実習がそんな機会になればありがたい」と話しています。

吉田雅昭さん

社会福祉法人朋友会アグリ・ケアホームいこいの森（大神保町）

職場実習先開拓員の紹介による実習

開所翌年から実習受け入れ

アグリ・ケアホームいこいの森は、平成27年に開所したユニット型特別養護老人ホームです。入居定員は80人で、ショートステイ、デイサービスも併設されています。船橋県民の森の近くにあり、施設内の農園では職員や利用者が季節の野菜を育てています。

近くの特別支援学校から初めての実習を受け入れたのは、開所翌年。清掃部門で廊下のモップ掛けなどをしてもらいました。一般企業での就労を希望する生徒の体験的な実習で、職員も障害のある方と働く経験をしました。

そしてさらに2年後、高等部2年の生徒が実習を希望しました。これまで別の介護施設などで清掃の仕事を体験してきたDさんです。

実習を重ねる2人目の生徒

Dさんは、この施設では共有部分の清掃をすることになりました。一般の職員の場合と違い、指示に対して一生懸命作業をするDさんは、一から丁寧に教えたり仕上げのチェックをしたりする必要はありましたが、一緒に働く女性パート職員たちから「とても助かる」とうれしい言葉をもらいました。

施設長はこの実習で、仕事の様子だけではなく他の職員とのコミュニケーションについても見ていました。担任教諭から「人見知りが激しい」と聞いていたからです。しかし、毎日接するうちに打ち解け、安心しました。

Dさんが3年生になり、ここで2回目の実習を希望しました。前回が体験実習であったのに比べ、今回は就労を前提としたものであるため、施設長は、清掃部門の職員に「前回より厳しくチェックしてほしい」と伝えました。

作業は、共有部分の清掃に加えてトイレ掃除、居室からのごみ出しなど、より難しいものにも挑戦してもらいました。

最終日の実習振り返りで、施設長と総務課主任の小俣 徹さんは、雇用に向けての課題を挙げました。「あいさつと笑顔がもっと明るく出るようになると良い」「仕事が終わった報告だけではなく、次の仕事に自分から取り掛かることができると良い」「学校や家庭の生活で、これらを磨いてほしい」など、課題は担任、保護者、Dさん本人に率直に伝えられました。

業務支援室が雇用前提の指導

小俣さんは、Dさんが3回目の実習を希望したと聞いて、「雇用前提の実習にする」ことを決めました。これまでは清掃部門で働きましたが、今回はいろいろな可能性を見るため、介護職員が行っている居室清掃とベッドメイキングを加えました。そして、一般職員の指導もしている業務支援室という部署が指導をすることになったのです。

小俣さんたちは、前回の課題が改善していることを感じました。清掃職員は自分の仕事をしながらDさんへの指示出しやチェックをしなければならないので、Dさんがひとりで仕事を進められるようになってもらえればと考え、業務支援室と協力して見守りました。Dさんは、他の職員や利用者にきちんとあいさつをしながら、ひとりで居室の清掃をしました。

キーパー職員は、「最初は一緒に働くことが心配でしたが、とても仕事が速くきれいなので助かりました。楽しく働いてもらいたいと思っていたので、笑顔でいてくれることがうれしいです」と言います。「シーツの三角折りが難しいのではないかと思いましたが、家で練習したらしく、きれいにできていて驚きました」。

こういった努力を評価し、施設長はDさんの雇用は可能だと判断し、採用が決まりました。

社会人のスキルアップを望む

施設長は、障害のある方の受け入れについて、「当たり前のことで、福祉施設としては抵抗ありません。実習は今後も受け入れたい」と言います。「実習を受け入れたことで、業務内容を見直したり、役割の振り分けをし直したりできました。特に、介護職員が行っていたベッドメイキングをお願いすることで、職員の負担軽減につながり、Dさんも必要な人材になりました」。Dさんに対しては、「職員との関係や仕事への取り組みを通じて、皆から信頼される社会人へとスキルアップしてほしい」と期待しています。

総務課主任
小俣 徹さん

株式会社グレエイト　物流製造センター（栄町）

職場実習先開拓員の紹介による実習・雇用

印章・印刷店の物流拠点

株式会社グレエイトは、印章・印刷を行う「はんこ屋さん21」を直営、フランチャイズで展開している会社です。店舗は北海道から九州、沖縄まで、全国に約300ヶ所あります。

店舗に材料を配送する「物流製造センター」は平成29年に自社社屋として、八千代市から船橋市に移転しました。1階は「流通センター」、2階は「プロセスセンター」として特殊な印章の製造を行っています。

流通センターで扱うアイテムは、スタンプ、印材、名刺用紙など1,000アイテムにのぼり、印材だけでも月に1万5,000～2万個を、ひとつずつ袋に入れてシールを貼る作業が必要です。

代表取締役(当時は常務取締役)の滝口　修さんと物流製造部リーダーの神保詩馬さんは、この作業を障害のある方たちの支援機関に依頼できないかと考えました。センターが八千代市にあった頃、近くの授産施設に、ゴム印に使う木材のカットを頼んでいたことがあり、船橋市の施設を調べる過程で、開拓員が関わることになりました。

支援者がセンター見学から仕事の切り出し

開拓員から、物流センターで障害のある方が働くことを提案。滝口さんは「考えていなかったが、それもいいかもしれない。センターで雇用するのであれば、配送用の段ボール組み立てなどもお願いできるか」と答えました。

そこで滝口さんの了解を得て、特別支援学校と障害者就業・生活支援センターに情報提供をし、3者で物流センターの見学をしました。

印材は800個以上、配送用の段ボール箱は250個ほどが毎日必要になるため、午後4時の出荷までに用意をします。神保さんは、印材の袋詰めを特別支援学校の校内実習用に提供すると同時に、生徒の実習受け入れ準備も進めることを決めました。

期待以上の働きぶりに安心

こうして、特別支援学校高等部から3年生のEさんが実習に入りました。

神保さんは八千代市にセンターがあった頃、同じ建物の中で障害のある方が働いている姿を見ていたことから、障害のある方のイメージはもっていました。しかし実際に自社で一緒に働くのは初めてで、「できるのかな」と不安もありました。

Eさんは最初からはきはきと返事ができ、指示通りの仕事ができました。また、作業は丁寧で正確、ひとつの作業が終われば報告を欠かさないなど、「期待した以上」でした。

印材の袋詰め、店舗ごとの配送物ピッキング、段ボール箱組み立て、クッション材の準備など、1週間後にはコツをつかんでいました。ピッキングはハンドスキャナで伝票のコードを読み取り、たくさんある商品から必要なものを選んで商品のシールコードをハンドスキャナで読み込む作業です。Eさんがピッキングした商品は、パート職員が確認しながら配送のために店ごとのかごに移すため、間違いがあればわかりますが、ほとんど間違いはなく作業も速いため、特別な問題はありませんでした。

神保さんは「つきっきりで見ているわけにはいかなかったが、わからないことは聞いてくれるし、作業が終わるたびに大きな声で報告するので、理解度と進行度がわかりました」と話します。卒業直前も含め3回の実習を見て、滝口さんと神保さんは、Eさんがここで働くイメージを持つことができ、Eさんが就職を希望した時には「断る理由がない」と採用を決めました。

適性を見て仕事を増やしていく

Eさんはひとりで黙々と作業をするタイプの方ですが、聞けば好きなテレビ番組のことも話してくれます。一緒に働く方たちのことをよく見ていて、休んだ方が出勤すると「昨日いませんでしたね」と声をかけたりします。

もともと年齢や性別などいろいろな方が働いている職場で、神保さんも他の職員も、「Eさんがいるのが普通の風景」と感じ、欠かせない人材としています。

神保さんはEさんの適性を見て仕事を決めています。現在では、パソコンでの伝票出力もこなせるようになりました。以前、一般の新しいパート職員に対し、一度にたくさんの仕事を教え込んで失敗した経験があり、Eさんには、様子を見ながらひとつずつステップを踏んでもらっています。ただこれはEさんに限ったことではなく、「特別扱いではない」と言います。

「『障害があるから』というのはこちらの勝手な考え。仮に『障害』が『欠けている部分がある』ことであるなら、それを補う能力が必ずある。Eさんには、他の人に負けない集中力があります」。

物流製造部リーダー
神保詩馬さん

社会福祉法人康和会 オレンジガーデン（芝山）

職場実習先開拓員の紹介による実習・雇用

介護施設での障害者雇用を模索

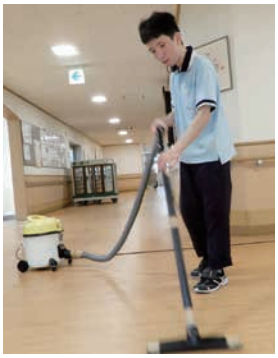
特別養護老人ホームオレンジガーデンは、平成 12 年に社会福祉法人康和会が開いた施設です。現在はショートステイ、デイサービス、ケアハウスなどのサービスも提供しており、利用者の意向に合った選択をすることができるようにしています。

開拓員が最初にアンケート調査で訪れたのは平成23年でした。当時は事務職として身体障害のある方が働いていました。特別支援学校の進路担当教諭と再度訪問し、実習からの流れを説明しましたが、受け入れには至りませんでした。その後、働いていた身体障害のある方が退職してから次の雇用がなく、ハローワーク主催の障害者雇用促進就職説明会で発達障害の可能性がある方を介護職員として採用しましたが、障害者手帳は取得していません。

支援機関に相談し雇用につなげる

2 年前、障害者就業・生活支援センターの支援員と共に、開拓員は改めて施設を訪ね、事務長の鈴木雅博さんに会いました。鈴木さんは、オレンジガーデンと同じ特別養護老人ホームで、知的障害のある方を雇用している施設を見学し、「介護施設で障害のある方を雇用するなら、清掃の仕事ではないか」と考えていました。

清掃部門はパート職員 3 人で、一日 5～6 時間、週 4～5 日の勤務をしています。「新たに障害のある方を雇用するのであれば、週 30 時間以上が理想。ただ、現在のパート職員と一緒に働くと時間数が足りないので、別の仕事を考えなければなりません。その場合、パート職員がついていることはできない」と、鈴木さんは支援員に相談しました。支援員は、「担当者を決め、ずっと一緒にいるのでなくても近くで手本を見せてくれたり具体的な指示を出してくれたりすればいい」とアドバイスをしました。



開拓員からも、「他施設では共有部分や居室の清掃、シーツ交換、リネン、デイサービス補助、厨房補助、環境整備などで障害のある方が働いている事例を知っています」と情報提供をし、参考にしてもらいました。

職場実習も受け入れを始める

センターから紹介されたＦさんが実習をしたのは、5 ヶ月後でした。施設としては早めの雇用を望みましたが、支援員は「雇用を急ぐより、マッチングをしっかりして長く勤められる人材を探した方がいい」と、希望者を探したのでした。

実習までに鈴木さんと事務主任の鈴木絵梨子さんは、ハローワークの「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講するなど、自分たちで情報収集や学習をしていました。

Ｆさんは、清掃のパート職員から掃除機のコードのさばき方を教えてもらい、モップ掛け、洗面台とトイレ掃除を経験しました。実習中はパート職員が勤務時間を延長し、Ｆさんの指導に当たりました。鈴木さんは、「本人がフルタイム勤務を希望しているため、清掃以外の仕事も考える」と提案しましたが、支援員は、「F さんはとても真面目でイヤと言えない方なので、がんばり過ぎて疲れてしまう。採用になっても半年くらいは今のままで様子を見てほしい」と答えました。

本人と現場にヒヤリングをする

実習後、トライアル雇用(※3)を経て本採用になったＦさん。鈴木さんたちは、実習制度が良かったと振り返ります。「支援員に不安を伝えてアドバイスをもらうことができました。専門知識のある方の意見はありがたい」。現場も最初は心配していましたが、一緒に働いてみたところ「問題ない」とわかりました。

今の仕事は、実習で行った清掃に加え、清拭の準備や利用者へのお茶提供といった介護職員の補助もあります。「仕事を増やす時は、本人と現場にヒヤリングをし、了解をとりました」。雇用当初は面談を頻繁に行い、勤務時間も 6 時間から 7 時間に増やしました。しかし休みがちになり、再度 F さんから話を聞いて、6 時間に戻すなど、一緒に働くための工夫をしています。

また、トライアル雇用の時には「業務チェックシート」に本人と他の方のチェックを入れ、Ｆさん自身が遂行を確認していました。「小さな目標をクリアすることで自信をつけてもらいたい」という考えでした。

Ｆさんは、「今では体が勝手に動くようになりました。今後は仕事の幅を広げてフルタイムを目指したい」と言います。

「本人の能力を最大限発揮し、欠かせない存在になってもらいたい。障害の有無に関わらず、それが本人にとっても施設にとってもいい働き方だと思います」。

（左から）介護長 髙橋大和さん、
事務主任 鈴木絵梨子さん、
Ｆさん、理事長 宍倉喜久雄さん
事務長 鈴木雅博さん

※3 一定期間の試行雇用。ハローワークへの申請で助成金制度あり。

社会福祉法人観行会　杉の子保育園（新高根）

推　薦
ジョブサ船橋

業種	保育園
従業員数/障害者数	32 人/1 人
障害種別	発達障害
主な仕事内容	清掃、保育補助

きっかけ　意見交換会で支援機関と知り合う

「どんな人も仲良く、全ての人を受け入れよう」という仏教の精神を取り入れた保育をしている杉の子保育園。「社会福祉施設として、いろいろな人が関わるべき」と話すのは、園長の豊田和子さんです。

以前、特別支援学校から実習を受け入れましたが、保育園の仕事を体験するもので、雇用にはつながりませんでした。

そんな折、豊田さんは、障害者就業・生活支援センターが主催する、企業や就労支援機関が集まる意見交換会に参加し、障害のある方の支援について意気投合したのが、就労移行支援事業所の支援員でした。

その後、支援員から豊田さんに「保育園で働きたいと希望している女性がいる」と連絡がありました。母親が保育士であり、中学校の職業体験で興味を持っていた保育園に行ったＧさんです。発達障害があり、就労移行支援事業所で２年間、自分の気持ちを発信する訓練などを積んでいます。

豊田さんは「まずは保育園の仕事を理解してもらおう」と、５日間の実習をしてもらうことを決めました。Ｇさんは通勤経路を覚えるのが苦手でしたが、事前に両親が地図を手作りし何度か通勤の練習をさせたそうで、そんな家族のフォローも豊田さんには心強く感じられました。

本人は　先生たちのサポートをしたい

Ｇさんは、小さい子供と関わるのが好きで、保育園で働くことが夢でした。中学生の頃とは違い、「仕事」という目で今回の実習に臨み、清掃などを体験しました。

そして、「常に子供たちの安全に気を配らなければならない仕事は、自分には難しい」「子供たちのためにがんばるのではなく、先生たちが忙しいときに自分ができることを考えたい」と思うようになりました。

支援員は Ｇ さんの強い意志を豊田さんに伝え、翌年度の採用が決まりました。

現在はパート職員として働いています。朝はホールの掃除機がけ、トイレ掃除から始まり、子供たちの給食の配膳、片付けなどが仕事です。Ｇさんは「初めての仕事で心配でしたが、先生たちの様子を見て勉強している」と話します。応援してくれる両親には、仕事の報告をしているそうです。

事業所は　仲間としての意識

豊田さんはＧさんの採用に当たり、支援員としっかり相談を重ね、現場の職員に伝えました。

採用当初、Ｇさんはゆっくり出勤し、トイレ掃除は子供たちのお昼寝時間に行っていましたが、「仕事仲間」としての意識を持ってもらうため、朝の打ち合わせから参加してもらうことにしました。

さらに、Ｇさんにも「プロ」になってもらいたいと思ってはいますが、まず本人の成長に合わせて焦らずリードするよう気を付けています。

現場の職員は豊田さんに全幅の信頼を置いているので、雇用前には経営者としてしっかり外部に相談するなどして、現場に伝えました。新しい仕事を任せる時には、まず「一緒にやってみよう」。できるようであれば、「これからもお願いできる？」と聞き、不安そうなら一緒にやります。「ひとりにはしない」ことが大事だと言います。

支援員には「いつでも様子を見に来てください」と言っており、時々立ち寄るそうですが、日々の対処は現場で行っているため、支援員に相談を持ち掛けたことはありません。

これから　Ｇさんを精一杯育てる

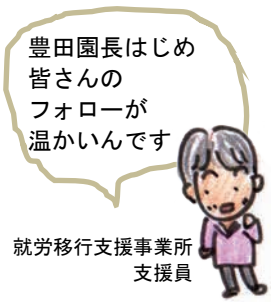
園の行事では、Ｇさんの提案で先生たちがダンスを披露しました。Ｇ さんは、「職場の人は相談に乗ってくれるし、自分の話をよく聞いてくれる」と言います。

豊田さんも、「Ｇ さんが成長し、スキルアップしてくれれば、先生たちの仕事も楽になります。まずはＧさんを精一杯育てていきたい。Ｇさんが仕事や勤務時間の幅を広げていくことを目標に、サポートします」と話してくれました。

お話を聞かせてくださったのは

園長 豊田和子さんと職員の皆さん

この職場を推薦したのは



就労移行支援事業所
支援員

日本ユニシス株式会社 （江東区豊洲）

推　薦
ウェルビー西船橋駅前センター

業種	IT サービス業
従業員数/障害者数	4,655 人/71 人
障害種別	精神障害
主な仕事内容	システムエンジニア（品質マネジメント）

きっかけ　雇用に取り組んで数十年

コンピューター関係サービスを提供する日本ユニシスは、1958 年に創業。昨年、設立 60 周年を迎えました。情報通信における日本のパイオニアとして知られています。

障害のある方の雇用についても長く取り組んでおり、20～30 年勤めている方もいます。以前から身体障害のある方を採用していますが、最近では精神障害者の採用も進めています。

平成 30 年に NUL アクセシビリティ株式会社を設立し、翌年には特例子会社の認定を受けています。こちらでも在宅勤務を含む障害者雇用をしていますが、日本ユニシス単体でも積極的に障害のある方を受け入れています。

職務はシステムエンジニア、人事、経理であり、これは健常者と全く同じです。

本人は　前職の経験を生かして再就職

Ｈさんは双極性障害Ⅱ型。この会社に入って３年になります。前職もシステムエンジニアでしたが、体調を崩して退職。自身の障害を受け入れ、病院のデイケアに通いながら再就職を目指しました。就労移行支援事業所に登録して就職活動をするも、不採用が続きましたが、人材紹介サービスに登録し、この会社で採用が決まったのでした。

発症したころのつらい日々を思い出して事務職を希望していましたが、就職先が見つからず、「システム開発のないシステムエンジニア」に方向転換し、入社後も間接業務として仕事をしています。入社にあたって挙げた「会社に配慮してほしい点」は、「残業はしない、休日は休む」といったもので、再び体調を崩さないよう、周りに理解を求め、上司が変わるたびにそれを引き継いでもらっています。

Ｈさんは、就労移行支援事業所で自己理解をしっかり行ってきました。また、主治医と話をするために５年前に始めた生活記録を、現在も続けています。日々こうした努力をしながら、勤務しています。

事業所は　社員相談室で定期的な面談

Ｈさんが日本ユニシスを選んだ理由のひとつは、精神科医が常駐する社内診療所があること。Ｈさんは２週間に１度、主治医の面談を受けているため、診療所を利用したことはありませんが、「社内に精神科医がいるのは安心」と感じました。

入社してからのサポートとして大きいのは、社員相談室の存在です。障害の有無に関わらず、全社員が利用できるシステムですが、特に精神障害のある方については配属前に本人の了解を取って、配慮してほしい事項を職場に伝えています。

カウンセラーの荒川さんは、この相談室に 16 年在籍しています。「相談内容は仕事のことに限りません。入社してすぐの社員からは仕事の相談が多いのですが、家事と仕事の両立について悩みを話してくれる方もいます」と荒川さん。「相談には、解決のヒントや情報を提供します」。

Ｈさんは、入社当時は月２回、現在は月１回、相談室で荒川さんと話をしています。「同僚とはたまに食事に行ったりしますが、存在の近い家族にも同僚にもこぼせない愚痴を聞いてもらいます。荒川さんが与えてくれるアドバイスがありがたいです」。荒川さんは、Ｈさんが生活記録をつけていることが社内での適応につながったと見ています。

これから　産業医による勉強会を企画し開催

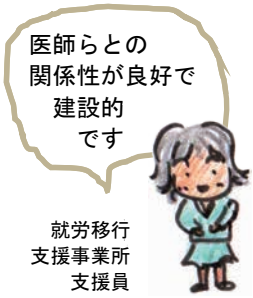
Ｈさんは、「社内外で相談できる場があることが安心」と言います。契約社員として入社し、これまでの努力が実って正社員に登用されました。

人事部エントリーマネジメント室の榎本さんは、こうした社内でのサポート体制を今後も生かしていきたいと考えています。これまでに定着がうまくいかなかった例もあり、「配属される部署の上司には配慮事項を伝えていますが、他の社員にも勉強する機会をもってもらいたい」と、産業医（精神科医）による勉強会を企画し、開催しました。「まずは人事採用担当から、いずれは全社員に様々な障害について理解してもらいたいです」。

お話を聞かせてくださったのは

人事部エントリーマネジメント室
榎本さん（左）と、
社員相談室カウンセラー　荒川さん

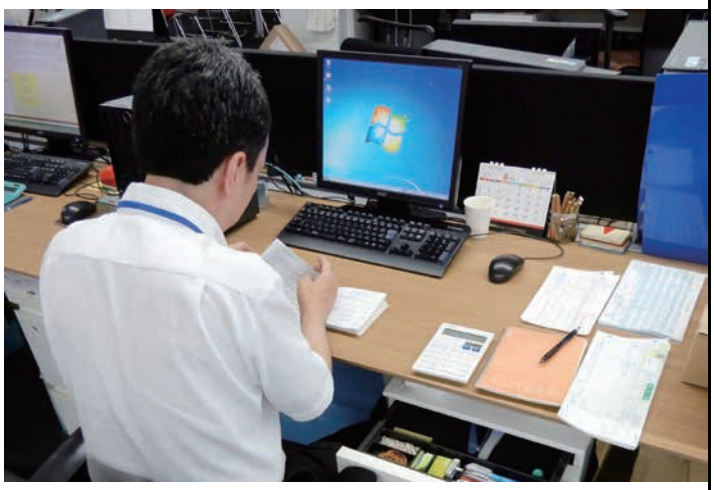
この職場を推薦したのは



就労移行
支援事業所
支援員

株式会社リーガル販売　（浦安市日の出）

推　薦
Cocorport 津田沼 Office



業種	国産革靴の卸売り
従業員数/障害者数	1,679 人/23 人　（リーガルグループ全体）
障害種別	身体障害、精神障害、知的障害
主な仕事内容	事務、清掃、製靴資材製作

きっかけ　浦安への移転を機に雇用を再開

革靴でよく知られている「リーガル」は、明治 35 年に創業された株式会社リーガルコーポレーションが製造しています。グループ企業であるリーガル販売は、平成 31 年 4 月、販売 3 社を統合して誕生しました。

平成 22 年までの約 100 年間、リーガルコーポレーションの本社および工場は、足立区千住にありました。工場では障害のある社員を雇用していましたが、移転になったことで通勤が難しくなり、退職しました。

本社が浦安市に移転したことで、ハローワークから「障害のある方を雇用するように」と指導が入り、リーガルコーポレーション人事部ビジネスサポート課長の雨宮祥浩さんと同課の宮原優佳さんが担当をすることになりました。

「それ以前は、障害のある方と一緒に働く状況を考えたことがありませんでした」と話す雨宮さん。最初は「事務補助で数人雇用すれば」と考えていましたが、障害のある方たちと関わるうち、「こんな仕事も任せられる」とわかってきました。

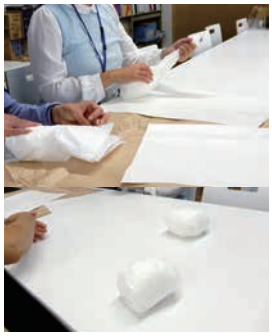
雨宮さんたちは浦安の本社屋に入るリーガルコーポレーション、リーガル販売、リーガルリテールの 3 社について障害のある方の雇用を進めています。

本人は　支援機関からの紹介で採用

障害のある方を受け入れるため、現場からのリクエストで雨宮さんたちは仕事の切り出しをします。そして、就労を目指す障害のある方が登録している支援機関の、支援員に仕事を見学してもらいます。「まず支援者に現場を知ってもらい、それに合った方を紹介してもらうようにしました」と、宮原さんは言います。その後、仕事を希望する本人にも見学をしてもらい、実習に進み、本人も会社も OK であれば雇用につなげます。

リーガル販売で伝票整理をしている I さんは、就職 2 年目。「最初、会社を見たときは、大きいので緊張しました」と振り返ります。以前は別の仕事をしていましたが、事務仕事は初めて。「メモを取りながら作業をしていましたが、だんだんできるようになりました。メインの仕事は伝票整理ですが、パソコン作業が好きなので、もっとやってみたい」と意欲的です。雨宮さんは「真面目にコツコツ仕事をするので、作業が早く終わってしまいます」と言います。

事業所は　モノづくりの会社として



雨宮さんたちが関わる 3 社で働く障害のある方は、物流倉庫(柏市)では入出庫業務、アウトレットの店舗では靴の箱を拭いたり靴ひもを結んだりといったバックヤードの仕事をしています。

浦安の社屋には I さんのように事務をする方や清掃を担当する方が 15 人。ここでは毎日 14 時から 1 時間、全員が 1 ケ所に集まって「集中作業」として、シューパッド(靴の中に入れるクッション)を作ります。以前はプラスチック製だったものから紙を丸めて作るものに変え、年間 65 万足作られる靴に使用するため、工場に送ります。「モノづくりの会社なので、事務系の仕事をする方たちにも担ってもらいたい」という考えです。宮原さんは、「みんなの作ったものがそのままお客様に届きますよ」と伝えています。

これから　「特別なことは何もしていない」

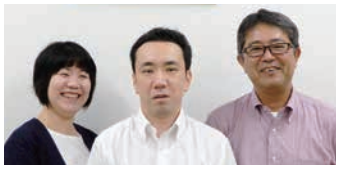
雨宮さんは、障害のある方たちの雇用について「特別なことは何もしていません」と言います。また、宮原さんも「定着に関して『何もしていない』と胸を張って言えます」と笑い、「その理由は、会社に合う人を支援機関が紹介してくれること」とふたりは口をそろえます。

その上で実習を通して本人の特性を見極めるマッチングに、一番気を遣っています。できること、できないことを見て、支援機関にフィードバックします。採用後は「伸び代」を確認しながら仕事の調整をするなど、見守っています。面談や日報は、必要と感じたら行っています。

実際、ここで実習を経験した方は、「見守ってくれた」と感想を述べているとのこと。「何もしない」ことが放置ではないと、支援機関も実感しているようです。

「いつもと様子が違うと思ったらすぐに支援機関に相談をする」といった、支援機関との連携が、定着にも次の雇用にもつながっています。

お話を聞かせてくださったのは



人事部ビジネスサポート
課長　雨宮祥浩さん(右)、宮原優佳さん(左)

この職場を推薦したのは

本人の声を親身に聞く体制が整っています

就労移行支援事業所
支援員

※内容は令和元年 8 月当時。同年 12 月 1 日に「株式会社リーガルビジネスサポート」として特例子会社に認定されました。

医療法人社団三松会 大穴さくら苑（大穴北）

推　薦
大久保学園障害者就業・生活支援センター

業種	介護老人保健施設
従業員数/障害者数	120 人/2 人
障害種別	知的障害、身体障害
主な仕事内容	厨房での盛り付け

きっかけ　専門職以外での雇用を始める

介護老人保健施設「大穴さくら苑」では、以前にも障害のある方を雇用していましたが、職種は「あんま師」など、いわゆる専門職のみ。「専門職以外で障害のある方を受け入れたいが、どうしたらいいだろう」と悩んだ担当者の須藤義輝さんは、受け入れ実績のある他の施設に様子を聞きました。清掃などで働く例を知り、同時に「一緒に働く方たちが納得して進めなければ不満が残る可能性がある」とも聞きました。

須藤さんは、進め方について障害者就業・生活支援センターに相談をしました。このセンターは、障害を持って働く方や雇用事業所の相談窓口になっています。そこで、「職場実習」というシステムを紹介されたのです。実習を受け入れることは、現場の経験としてもいいことだと感じました。そして、センターの支援員と共に施設内の仕事を見直し、まずは清掃部門で実習を受け入れようと考えたのでした。

清掃のパート職員は初め不安を示しましたが、「あくまでも体験実習」と納得してもらいました。

本人は　2 回の実習で 2 つの職種を体験

特別支援学校 3 年生の J さんが、学校の教諭や保護者らと施設を見学、須藤さんが面接をしました。

須藤さんは J さんに「人見知りのようだが、しっかりあいさつすることができる」と印象を持ち、本人と話をするうちに、デイサービスのレクリエーション補助や厨房なども実習受け入れの可能性として考えました。しかし、センター支援員や学校の教諭の意見もあり、施設内で検討し、まずは清掃の仕事でお互いが体験しようということになりました。

実習で J さんは、慣れないモップで手にまめを作りながら廊下清掃をしました。現場からは「一生懸命だ」「これほどできるとは思わなかった」と、好意的な声が聞かれました。

結果、2 回目の実習が決定。雇用に向けて具体的に検討することになったため、前回の実習で「利用者がいる場所で臨機応変の判断が必要」という課題があったことから、別の仕事でより雇用に近い見極めをしようと、須藤さんは、センター支援員から提案された厨房での仕事を考えました。

厨房の職員は J さんの 1 回目の実習の様子を見ていたため、受け入れはスムーズでした。清掃部門より職員数が多いことから、J さんが指示に戸惑うのではないかと懸念していましたが、混乱はないようでした。

J さんは、利用者と職員の昼・夕食の準備をしています。「立ちっぱなしは疲れますが、両親に仕事でがんばっている話をすると喜ばれます。給料をもらって、家族旅行をしました」と話してくれました。これからの目標は、「丁寧に盛り付けをするよう心がけていますが、これからはスピードアップをしたい」そうです。

事業所は　ジョブコーチを依頼

働き始めて 1 ヶ月の頃、学校の提案でジョブコーチ(＝職場適応援助者。障害者職業センターに派遣依頼)に入ってもらいました。須藤さんは、「必要ないかと思っていましたが、自分たちと違った視点でアドバイスをもらえることはありがたい」と感じました。

ジョブコーチに「J さんがステップアップできるよう指導した方がいいか」と相談したところ、「今の流れでうまくいっているのでステップアップより現状維持がいい」と言ってもらったため、無理に進めないよう心がけています。

保護者から「気分の変化が食欲に表れる」と聞き、昼食の様子に気を付けています。本人の特性として「口頭指示より見てわかるマニュアルの方が理解しやすい」と聞いていましたが、今のところ作らなくてもよさそうです。

これから　実習受け入れで理解を進める

「今後もいろいろな部署で受け入れをしたい」と考える須藤さんは、J さんの例で進めやすくなったと言います。受け入れ前は「難しい」と意見が出ましたが、実習後は、続けることに反対はありませんでした。「経験がない段階での『難しい』は具体性がない。実際に一緒に働いて初めて、改善点がわかる」という須藤さん。「障害の有無に関わらず、どんな特性を持っているか、仕事が合うかはわからないのに、受け入れ前から『無理』というべきではないと思います」(須藤さん)。

お話を聞かせてくださったのは

J さんと厨房職員の皆さん

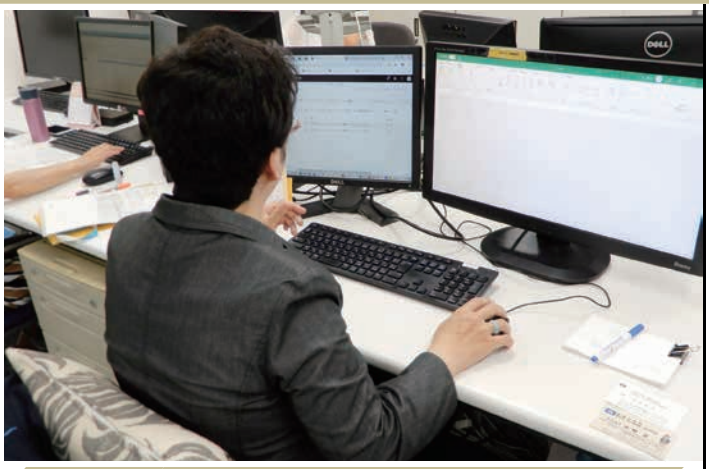
この職場を推薦したのは

仕事の選択肢を広げ、マッチングにつなげています

就業・生活支援センター支援員

エイジスコーポレートサービス株式会社（千葉市花見川区幕張町）

推　薦
ジョブサ船橋アドバンス



業種	（特例子会社） 親会社の事務サポート他
従業員数/障害者数	39 人/30 人
障害種別	身体障害、精神障害、知的障害
主な仕事内容	データ処理、印刷、清掃、軽作業他

きっかけ　親会社の創業者が提案

エイジスコーポレートサービス株式会社の親会社は、実地棚卸サービスを展開する株式会社エイジス。創業者齋藤茂昭さんは障害者福祉にも熱心に取り組み、平成 17 年に立ち上げた社会福祉法人から親会社のエイジスに採用された障害のある方は、今も就労を継続しています。

平成 22 年、齋藤さんの「障害のある方の働く場を作ろう」という考えのもと、特例子会社（障害者雇用に特別の配慮をした会社）としてエイジスコーポレートサービスが設立されました。親会社の中では受け皿を多く作り出すことができなかったため、より多くの就労を目指したのでした。

当初、７人の障害のある方を採用しましたが、どんな仕事を任せたらよいかわかりませんでした。親会社から仕事を切り出し、棚卸しデータや勤怠データの入力をしてもらいましたが、納期を守ることが絶対条件。新しい人を採用しても、仕事に慣れるまでは、管理側の社員がつながなければならない時もありました。

執行役員で人事総務部長の奥田　稔さんは、当時を振り返ります。「障害のある方に働いてもらいたいという目的は同じなのに、関わる機関が多くてよくわかりませんでした。特例子会社の連絡会に参加したりして学ぶ毎日でした」。

本人は　交流のあった支援機関から紹介

障害のある方は、主に就労移行支援事業所からの紹介で実習を経て採用しています。立ち上げたころはどこに依頼すればいいのかわからず、人事担当者が交流のあった支援機関に依頼して、紹介してもらいました。奥田さんは、「初めは何もわからず、就労移行支援事業所によく電話で尋ねていました」と言います。

現在も、紹介の形は変わりませんが、採用予定のポジションと必要なスキルを支援機関に伝え、会社にマッチする人を紹介してもらいます。オフィス見学の後で実習の意向を確認した上で、２週間の実習期間中に作業の経験、ビジネスマナー、「報告・連絡・相談」、社風とのマッチングを見ます。

Ｋさんは、この会社で働いて４年目になります。パソコンでのデータ入力やルーターの設定が主な業務ですが、「パソコン作業は初めてで、それほど得意ではありません」とのこと。ただ、自身で「単純作業が向いており、仕事には正確性が大事だと思っています」と分析しています。

事業所は　リーダーがグループの管理をする

５つあるグループのリーダーは、自分の担当業務の進捗状況を確認しながら、スタッフの働きやすい作業（適材適所）を指示しています。

業務部副部長の中山真知子さんは、立ち上げ当初、奥田さんに相談をしながら試行錯誤して作業を増やしていきました。今ではデータ処理、社有パソコン管理、印刷、清掃、軽作業といった仕事を、社員の得意不得意を考えながら進行管理しています。

以前、中山さんは、身体に障害のある社員に「ラミネートの仕事は難しい」と思っていました。機械にまっすぐセットしなければならないからです。しかしリーダーが「試してもらおう」と言ったので任せてみたところ、ゆっくりですが丁寧に作業することができたそうです。リーダーの３人は障害のある社員で、うちひとりは在宅勤務をしています。「パソコンの操作であれば出社しなくてもできますし、チームのメンバーにトラブルがあった時にも作業を変わることができます」と、中山さんは話します。

これから　更なる雇用を進めていく

中山さんは、特例子会社立ち上げ当初は、「いわゆる『健常』の世界に障害のある方を迎え、不都合な部分を修正していけばいい」と考えたこともありました。しかし、それではなかなかうまくいきません。そんな時、さまざまな学習から SST（ソーシャルスキルトレーニング＝社会生活技能訓練）のロールプレイングによって考え方が変わり、「障害のある方たちの考え方、接し方がわかるようになりました」。

障害のある方は、体調の波による休みが重なることがありますので、スタッフで助け合いながら、今後も、障害のある方の雇用を進めていく考えです。「社屋には、バリアフリートイレやクールダウンすることのできる部屋も用意しています」。

お話を聞かせてくださったのは

業務副部長　中山真知子さん（右）と Ｋさん

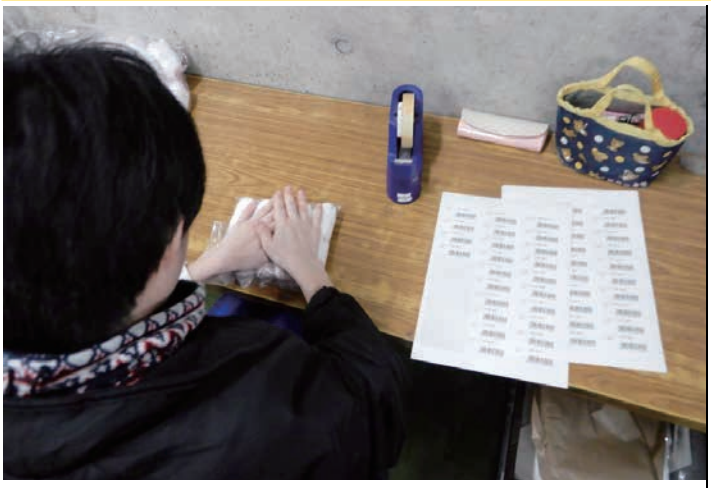
この職場を推薦したのは

本人のスキルを伸ばす仕組みができています

就労移行支援事業所
支援員

株式会社三和製作所　市川センター（市川市原木）

船橋市障害者雇用優良事業所表彰企業
平成26年度ふなばし♥あったかんぱにー



小規模事業所での雇用に対し表彰

株式会社三和製作所は、昭和53年に温室用フレーム製作の会社として設立されました。平成18年、学校や特別支援学校向けのカタログ販売を手掛けることになり、以来、学校用保健・衛生用品の販売を行っています。

京葉物流センター(船橋市海神町南)で、障害のある方の実習や雇用を受け入れていたことから、市は平成26年度「船橋市障害者雇用優良事業所表彰　ふなばし♥あったかんぱにー」(詳しくはP2)として表彰しました。

同センターは30人という小規模で、特別支援学校を卒業した知的障害のあるLさんを雇用しており、「不得意な作業を無理にさせず、ほめてモチベーションを保つよう努力している」など、働きやすい雰囲気を作っていました。

移転し規模が拡大したセンター

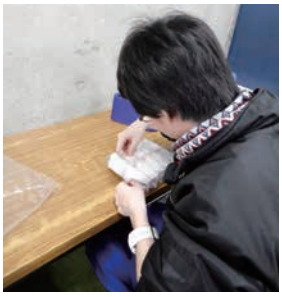
令和元年、新たに市川センター(市川市原木)を開設し、これまで京葉物流センターで行っていた商品の組み立てと物流倉庫、それに三郷工場の機能を全て移しました。

広い場所になったため、働く人数は増えましたが、Lさんは現在も働いており、勤続10年近くになります。また、事務部門で身体障害のある方が働いています。職場実習の受け入れも続けており、雇用の検討も積極的に行っています。

作業を分けて任せることができる

センター長の吉田裕二さんは、京葉物流センターの頃からLさんの働きぶりを見てきました。商品を数えて梱包したり、シールを張ったりする仕事は以前から同じです。気分が乗らないときは作業スピードが落ちることがあるので、周囲がほめてテンションを保つよう心がけている状況も変わらないため、周囲も慣れて「Lさんはそういう人」と受け止めています。

吉田さんは、「この会社では比較的理解しやすい仕事の種類が多いので、働きたい方に合うものがきっとあります」と言います。実際、実習を希望する方がいれば、得意なことを聞いて作業を決めています。Lさんのような梱包でも、数えるだけ、袋に入れるだけといった分業が可能なので、それぞれの特性を生かすことができる作業をお願し、「成功体験を積む」手助けをしています。



こういった手作業は、福祉作業所への委託や特別支援学校の校内実習にも出しています。

特別支援学校に特化した商品の販売も

もともと、障害のある方を受け入れるきっかけになったのは、学校への商品の納入でした。特別支援学校を訪れることも多く、会社の方たちは生徒たちの様子を見てきました。そこで、就労希望の生徒のため、実習先として協力してきたのでした。

学校とのつながりから、3年前に教育に関する教材の企画販売を始めました。小学校・中学校を対象としたものの他、特別支援学校に特化した教材もカタログにまとめました。

さらに、市川センターでは新しいプロジェクト「Heart Bridge Garden(ハート・ブリッヂ・ガーデン)」を準備しています。知的障害のある我が子に「できる」体験を持ってもらいたいと、社員のひとりが作った「ボタン付きスモック」が原点となり、障害のある子どもたちのための教材「Heart Bridge(ハート・ブリッヂ)」を開発しています。「Heart Bridge」は、これらを含めた教材を実際に使ってもらう場として考えているのです。体の動きやコミュニケーション、社会との関わりなど、「障害のある子どもが自立に向けて自信をつけられるように」というコンセプトです。

吉田さんは、「今後も障害のある方たちにこの会社を利用してもらいたい」と言います。「実習は本人が得意不得意を見直し、将来への力に役立てば。教材は子どもたちの自立に向けて。そして会社が、障害のある方と社会のかけ橋になることができればいいですね」。

センター長　吉田裕二さん

レビー・ケア株式会社 （上山町）

船橋市障害者雇用優良事業所表彰企業
平成 27 年度ふなばし♥あったかんぱにー

生活援助と事務の雇用で表彰

レビー・ケア株式会社は、本社のある船橋市の他、千葉市と八千代市で住宅型有料老人ホームとグループホームの 4 施設を運営しています。

障害者雇用に取り組み始めた翌年、平成 27 年度に「船橋市障害者雇用優良事業所表彰　ふなばし♥あったかんぱにー」として市が表彰しています。

当時は知的障害のある方を生活援助（介護補助）でひとり、精神障害のある方を併設クリニックの事務で 3 人雇用し、また長年働いていた方が精神障害者福祉手帳を取得したところでした。

それ以前に雇用していた方も含め、面談を通して、勤務時間の調整や設備の改善などを行っていました。当時の担当者が、現場の理解を得るために努力してきたことが評価されての表彰でした。

会社の体制と担当者が変わる

平成 31 年秋、代表取締役社長に小野 樹さんが就任し、会社の体制も変わりました。これまで事務で雇用していたふたりの精神障害のある方は、クリニックでの雇用になりました。勤務場所も仕事の内容も変わらず、パソコンによるデータ入力などをしています。

現在、レビー・ケア株式会社としての障害のある方の雇用はふたりで、そのうちひとりは以前から働いているＭさん。平成 27 年の表彰当時、精神保健福祉手帳の取得をした方です。今も有料老人ホームの生活援助を担当し、9 時～16 時、週 4 日勤務しています。もうひとりは千葉市のグループホームで働く方で、採用後に精神保健福祉手帳を持っていることがわかりました。

また体制が変わったことから、障害のある方の受け入れは小野さんが担当することになりました。小野さんは以前、障害者支援施設に勤めており、就労支援の経験もあります。

本人に対する配慮として

Ｍさんの手帳はパニック障害の診断から取得したものですが、発作が起きたことはありません。その他に視野狭窄があり、視野の幅は自分の正面程度で、外では壁伝いに歩くそうです。仕事は、老人ホームに入居されている方の配下膳やお茶の提供、居室と食堂の簡単な清掃です。ずっと一緒に働いている職員もいるので、Ｍさんに対しては特別に気を遣っていることはありません。

ただ、飲み物や食事をトレイで運ぶ時、視野が狭いのでぶつかる危険があります。そこで、台車に乗せて運ぶことができるよう配慮をしました。小野さんは、「『障害者に対する配慮』というより『Ｍさんに対する配慮』」と言います。他の方と同様、仕事を安全かつスピーディーに終えられるように考えたということです。

以前はＭさん担当の職員がいましたが、「仕事に慣れてテキパキ動くことができるようになったため、指導員を配置するほどではない」と言います。「本人が頑張っているので、困ったことは特にない」状態ですが、必要であればどの職員についても面談を行う用意はあるそうです。

職場実習の受け入れも積極的に

これまでも、特別支援学校や、中学校特別支援学級の生徒の職場実習は受け入れてきました。小野さんは、前職の経験から、「障害のある方と働くことは、貴重な学びの機会になる」と考えています。まだ、障害や障害のある方について理解の進まない部署もあるため、Ｍさんや実習生の様子を見て考え方を変えてもらえれば、と言います。

また、障害のある方に対しては、「福祉の仕事に関わって興味を持ち介護資格を取ってもらえるのであれば、人手不足の介護業界にとってはありがたいこと」と言います。「障害の有無ではなく、仕事ができる方であれば雇用したい。そのためには合理的配慮、職場環境の改善もしていきます」。

「有料老人ホームだけではなく、デイサービスでの仕事も視野に入れ、現場の声も聞きながら受け入れを検討したい障害のある方が来てくれるのが楽しみです!」と、小野さんは笑顔で言い切ってくれました。

代表取締役社長
小野 樹さん

令和元年度

ふなばし♥あったかんぱにー

船橋市障害者雇用優良事業所表彰

障害者雇用について優れた取り組みをしている市内事業所を表彰する制度(P2 を参照)**において、今年度は 2 事業所が表彰を受けられました。**

（松戸 徹市長を囲んで）

○株式会社 ECHIGOYA（建築資材販売）

・障害者雇用が会社の利益につながる仕組みを作っている。
・勤務環境整備に加え、生活面にも気を配っている。

○株式会社スペースケア（福祉用具レンタル）

・本人の希望、障害の程度、特性に合わせて業務のマッチングをしている。
・週 1 回の面談で、本人とのコミュニケーションを大切にしている。

各事業所の取り組みは、船橋市ホームページで紹介しております。

社会人への第一歩

一緒に働こう！

障害者職場開拓における職場実習・雇用受け入れ事例集 No.9

発　行：令和２年３月
文　責：船橋市経済部商工振興課経営労政係
船橋市湊町 2-10-25
TEL：047-436-2477
FAX：047-436-2466
https://www.city.funabashi.lg.jp/

はーとくん