

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. 7



はじめに

一般就労を希望している障害のある方は、「特別支援学校」の生徒や「障害者就業・生活支援センター」の利用者など多数いらっしゃいます。適した仕事や障害の特性も、人によってさまざまです。障害のある方を長く雇用するためには、その方の特性を把握した上で雇用することが重要です。

当市においても、職場実習は個人の特性や事業所との相性を雇用前に確認できる有効な手段と考えております。

そこで、市内在住の障害のある方の職場実習の機会を増やすため、専任の開拓員が市の内外を問わずさまざまな業種の事業所へお伺いし、障害者雇用の状況や計画についてお聞かせいただいております。お話の中で、職場実習及び雇用の受け入れについて検討されている事業所には、障害者支援をしている機関の担当者をご紹介します。職場実習につながるよう支援いたします。

この事例集は、開拓員が実際に事業所を訪ねて支援機関に紹介し、職場実習が行われたケースを取りまとめ、皆様に知っていただくものです。障害のある方の受け入れを考える時の、「今までに雇用したことがない…」「何に気をつければいいの?」といった不安や疑問への参考にご活用いただけますと幸いです。

船橋市経済部商工振興課



船橋市では障害がある方の就労を支援しています

市では、障害の有無に関わらず就労希望のある方にチャレンジしてもらおうと、さまざまな事業を行っています。その中で、商工振興課では以下の取り組みをしています。



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。

実習に対する報酬、交通費や食費などの事業所負担はありません。
実習先および事業所の所在地は、船橋市外でもかまいません。



雇用促進奨励金の支給

※平成30年4月に制度が変更になりました。

市内事業主が、ハローワークを通して市内在住の高年齢者(55歳以上)、あるいは障害のある方を採用し、雇用が**1年以上継続**した場合に支払われる奨励金です。

市税の滞納がない事業所で、対象労働者を雇用保険に加入させている必要があります。

雇用した日の属する月の翌月から12ヶ月後、30日以内に必要書類を提出していただきます。

対象労働者ひとりにつき18万6,000円を、審査の上で交付します(1回のみ)。

障害のある方と一緒に働く場にしよう!

障害者雇用

障害のある方も同じように仕事や生活をする機会をもちます。
障害のある方とは、「身体障害」「知的障害」又は「精神障害」がある人、長期にわたる療養生活が認められる人、社会生活が困難な人、その他、障害者雇用の促進に関する法律により、障害者雇用と見なされる人です。

事業主はさまざまな助成金を受け取ることができます

※一部、申請に必要書類があります。詳細は市税課にお問い合わせください。

新しく障害のある方を雇用したとき	雇用したとき
特定就労支援コース 障害のある方の雇用 賞状の金額は 30万~240万 支給額は 30万~100万 ※事業主が障害のある方を雇用した場合、市税課より支給されます。	特定就労支援コース 障害のある方の雇用 賞状の金額は 30万~240万 支給額は 30万~100万 ※事業主が障害のある方を雇用した場合、市税課より支給されます。
特定就労支援コース 障害のある方の雇用 賞状の金額は 30万~240万 支給額は 30万~100万 ※事業主が障害のある方を雇用した場合、市税課より支給されます。	特定就労支援コース 障害のある方の雇用 賞状の金額は 30万~240万 支給額は 30万~100万 ※事業主が障害のある方を雇用した場合、市税課より支給されます。
船橋市雇用促進奨励金 雇用した日の属する月の翌月から12ヶ月後、30日以内に必要書類を提出していただきます。 18万6,000円	雇用したとき 雇用した日の属する月の翌月から12ヶ月後、30日以内に必要書類を提出していただきます。 18万6,000円

詳細のお問い合わせは…
ハローワークなび ☎047-431-8287(32番)
船橋市商工振興課経営労務係 ☎047-436-2477

事業主の皆さまに

船橋市雇用促進奨励金

船橋市雇用促進奨励金で検索!

市内事業主による市内住者の雇用

※ハローワークを通じて採用し、1年以上継続して雇用する場合に交付します。

雇用した日の属する月の翌月から12ヶ月後、30日以内に必要書類を提出していただきます。

※事業主が雇用した労働者は、雇用保険に加入している必要があります。

※事業主は市税滞納がないことが条件となります。

申請

雇用した日の属する月の翌月から12ヶ月後、30日以内に必要書類を提出していただきます。

※事業主が雇用した労働者は、雇用保険に加入している必要があります。

※事業主は市税滞納がないことが条件となります。

交付

雇用した日の属する月の翌月から12ヶ月後、30日以内に必要書類を提出していただきます。

※事業主が雇用した労働者は、雇用保険に加入している必要があります。

※事業主は市税滞納がないことが条件となります。

詳しくは…
船橋市経済部商工振興課経営労務係 ☎047-436-2477

障害のある方と一緒に働くってどんな感じ?

「職場実習」の効果

障害のある方の職場への適応性や技能の程度を確認することで、ご本人の身に合った職場を探したい、事業主の「雇用したいが不安…」など、お互いが就労に向けた現実的なイメージを共有できます。

船橋市では、障害者就労支援事業所等を通じて、事業主と障害者とのマッチングを行っています。

専任の開拓員が障害者雇用に関する情報提供をし、受け入れを検討する事業所には特別支援学校、市立中学校特別支援学級や障害者就業・生活支援センターを紹介しています。

この関係からつながった職場実習は、以下の奨励金の対象となります。

1回につき5日以上の職場実習を受け入れた事業主には、**奨励金を交付いたします!**
(船橋市障害者職場実習奨励金)

受け入れ事業者
ひとりにつき
2万円/1回

※船橋市に住む障害のある方が対象です。
特別支援学校、市立中学校、障害者就業・生活支援センターの利用者など。
※実習に対する報酬、交通費、食費など事業所負担はありません。
※実習先および事業所の所在地は、船橋市外でもかまいません。

お問い合わせ
船橋市経済部商工振興課経営労務係 ☎047-436-2477



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、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。

⇒実際の流れは、P4 で紹介しています。



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。

今年度は、2 社が表彰されました。



(左) 株式会社日本都市（道路標識工事等）

2 名の障害のある方を雇用。

本人の特性に合った勤務形態や環境で働くことができるよう調整し、通院や服薬管理などに配慮。

地域活動に積極的に参加するなど、地域社会貢献に熱心な代表の姿勢も企業としての障害のある方の雇用につながっている。

(右) 株式会社ホンダベルノ市川（自動車販売）

4 名の障害のある方を雇用し、労働時間や通勤方法を本人の希望に合わせている。

普段から支援機関とやりとりをし、気軽に相談できる環境を整えている。

工夫しながら現状の中に障害のある人が活躍できる場を見出している。



障害者の就労を応援するイベント

「はたらくということ～障害者の雇用を推進するための発表会」として、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。

あわせて、「ふなばし♥あったかんぱにー」の紹介もします。

その他、関係部署、市立・県立特別支援学校や障害者就労支援事業所などと連携を密にすることで、障害のある方の就労をより一層推進していきます。



いずれも、詳細は船橋市ホームページに掲載しております。

奨励金に関する必要書類のダウンロードもできます。

なお、お問い合わせは、

TEL 047-436-2477

FAX 047-436-2466

で受け付けております（月～金曜日 9～17 時）。

有限会社エスエスティー サポートハウスまなび (船橋市二和西)

① 開拓員による事業所アンケート調査

職場実習先開拓員が事業所のご担当者を訪ね、お話をしながら、アンケートに協力していただけるようお願いします。
あわせて、各種奨励金のご案内もしています。

居宅介護支援、通所介護事業をおこなっている会社で、職員は50人以下です。

ここで介護職員として働く女性が、職場実習先開拓事業に興味を持ち、商工振興課に連絡をくれました。そこで開拓員が施設を訪問することになりました。

「サポートハウスまなび」は、利用者と共に野菜を育てられる農園を持つ、ゆったりとした雰囲気の施設です。

所長の伊藤真由美さんを訪ね、現在の状況を伺いました。

開所10年ほどになる施設で、居宅介護の事務所と通所介護(デイサービス)がありますが、障害のある方の雇用はしたことがないそうです。ただ、以前、事務の仕事をしていた方は体調が不安定で、短時間勤務から始めて徐々に延ばしていくようサポートしていたとのこと。最終的には週4日、9時～16時で働くことができるようになりましたが、「体調が悪いので早退したい」などの希望は、職場の皆

さんが理解して受け入れました。

また、その方が退職した後、知的障害のある方をデイサービスのボランティアとして受け入れた経験もあるそうです。

伊藤さんは、「地域密着型の施設で、スタッフもいい人ばかり」と自信を持っており、「事務職とデイサービス補助で受け入れは可能でしょう」と言ってくれました。

開拓員は、実習や雇用に関する奨励金の案内をし、伊藤さんに特別支援学校を紹介したいと提案しました。「まずは事務仕事で雇用できれば」とのことだったので、肢体不自由の方が通う学校と、圏域の障害者就業・生活支援センターを紹介することになりました。



② 特別支援学校・就労支援機関に紹介

職場実習の受け入れや雇用について検討していただけると回答のあった事業所に、特別支援学校や就労支援機関を紹介しています。
障害の特性や仕事の切り出しなどを、具体的に聞く機会です。

まず、開拓員は、肢体不自由の方が通う特別支援学校の進路担当教諭を伊藤さんに紹介しました。

この学校の生徒はパソコン検定試験を目指して学んでいるため、卒業後に事務系の仕事に就く方も多くいます。就職を目指す方々は、身の回りのことはほぼ自分でできます。

伊藤さんは教諭から生徒たちの説明を受け、具体的な仕事内容の確認をしました。教諭も、施設を見学し、階段やトイレの位置、広さを見せてもらいました。

「事務所は2階にあり、エレベーターは設置されていないので車いすを使う方には難しいかもしれない。また、施設は駅から徒歩15分なので、通ってもらうことはできるか?」と伊藤さんが質問し、教諭は「持ち帰って検討する。通うことができる生徒がいればお願いしたい」と答えました。

また、開拓員は障害者就業・生活支援センターの支援員を伊藤さんに紹介。就職を目指す方が訓練している支援施

設と連携しており、働く障害のある方や企業のパイプ役でもあります。

伊藤さんは、「事務の仕事は、デイサービスで記録している利用者のデータ入力などで、ひな形に入力するだけだが、職員が業務の傍らでやっていることを頼めるのなら、ありがたい」と話しました。支援員からは、「雇用になった場合の条件をある程度出してもらえるとわかりやすい」と提案。

伊藤さんの「『まなび』という施設名は、共に学び合い、補い合って育て合うところからつけた。障害に理解のある職員もいるので、勤務時間も配慮できる」という言葉を心強く感じながら、「支援施設や学校も含めて希望者を募る」と、支援員は言いました。

その後、知的障害のある方が通う特別支援学校からも開拓員に紹介希望があり、就労支援コーディネーターがデイサービスの見学に訪れました。コーディネーターは、「人と話をするのが好きな生徒が、別のデイサービスで実習をした」という例を挙げ、食器洗いや洗濯物干し、話し相手などの仕事を提案。伊藤さんは「いろいろな仕事を体験してもらうか、対人や指示で動くことを身に着けるのか」と質問し、コーディネーターは「生徒によるので、希望者がいたら具体的に相談したい」と答えていました。



③ 職場実習の実施・振り返り

実習希望に対する受け入れの具体的な調整、心配事の解決を、開拓員が介して行います。
実習中は支援者が訪れ、本人や事業所のサポートをします。

まず、知的障害のある特別支援学校高等部 1 年生 A さんがデイサービスで 10 日間の実習をしました。

仕事は清掃とレクリエーション補助。学校の就労支援コーディネーターと共に開拓員も実習の様子を見学しました。

A さんは、利用者の皆さんにお茶を出したり、体操の時間には率先して声を出しながら体を動かしたりしていました。明るくテキパキと動く様子を、職員も利用者もニコニコして見えています。

伊藤さんと職員の皆さんは、コーディネーターの説明を受け、A さんがきちんと理解して動くことができるよう、指示はひとつずつ出しました。

実習最終日には担任教諭や保護者も訪れて伊藤さんから評価を聞き、次の実習に向けての励みになったようです。

その後、就業・生活支援センターから紹介のあった B さんが事務の仕事で 5 日間の実習。B さんには精神障害があり、前職ではシフト勤務があったために自分の体調を安定

させられず、退職したそうです。

実習では、パソコンによるデータの入力をしました。日

中短時間の仕事を希望しており、ここでも朝からお昼過ぎまでの作業を経験。伊藤さんたちは、真面目で根を詰めてしまいがちな B さんに、水分補給や休憩の声掛けをしていたそうです。リラックスできるよう「休憩は自席でも休憩室でもいいよ」と、気を配りました。

巡回に訪れた支援員は、「笑顔が出ている」と安心していました。



④ 雇用に向けて

実習の最後には、本人、支援者、保護者と実習内容を振り返ります。
雇用を見込んだ実習の場合、事業所の合意ができれば、雇用に向けての準備を進めます。
雇用条件の話し合いには、支援者が立ち会います。

B さんは実習後、この施設で働くことを希望し、伊藤さんたちも「ぜひ働いてもらいたい」と採用を決めました。

就業・生活支援センターの支援員は、B さんの雇用条件

を伊藤さんと確認。障害のある方を初めて雇用する施設にとって、給与などの待遇は迷うところですが、支援員が法律や他事業所での例を挙げてアドバイスをするため、スムーズに決めていくことができたようです。伊藤さんは、他のパート職員と同じ時給、しかし体調も考えて当面は朝からお昼過ぎまでの短時間で B さんに働いてもらうことにしました。

伊藤さんはハローワークで B さんを指名する求人を出し、正式に雇用が決まりました。



⑤ 雇用後

本人の就職後も、学校や支援センターが定着支援を続け、開拓員が事業所と本人の調整役をつとめます。
船橋市は、要件を満たした実習・雇用について奨励金を交付し、また、支援機関と連携をとって、随時、事業所の状況を確認しながらサポートいたします。

B さんは現在、一般事務に加え、介護事務として居宅介護の実績確認や職員の出勤確認をパソコンで入力する仕事も行っているそうです。事務所の休日が日曜日なので、比較的慌ただしくない火曜日から土曜日までの週 5 日、勤務時間は 9 時から 13 時まで働いています。

伊藤さんは、「仕事は正確で速いので、とても助かっている」と喜び、ただ、実習の時同様に根を詰めてしまわないよう、様子をみて声をかけているそうです。「午前中は体調が良いのですが、無理はしないように気を付けています。いずれは時間を少しずつ長くして、文書作成などもお願い

したい」と、伊藤さん。以前から働いている職員がケアマネジャーの資格を取ったので、事務仕事を B さんが行ってくれば職員はそちらの仕事に専念できると考えています。

就業・生活支援センターでは、折をみて伊藤さんから B さんの様子を聞き、B さん本人とも余暇活動などを通して話をしながら、今回の就労が定着するようサポートをしています。

実習で、職員の「障害のある方と働く不安」がなくなったようです。むしろ、私たちと違うアプローチで仕事をし、「人とどう接するか」という新しい気付きを与えてくれました。

職員も利用者の皆さんも、元気をもらいました。



施設長
伊藤真由美さん

船橋グランドホテル株式会社（船橋市本町）



5年ぶりの実習受け入れ

平成23年、開拓員はこちらのホテルに実習受け入れのお願いをして、ひとりの特別支援学校在学生在が働く体験をしました。

そして今年度、ホテルでの実習を希望する生徒がいたため、改めて特別支援学校の就労支援コーディネーターと共に、支配人の鶴巻裕土さんを訪ねました。

以前は社員食堂があったそうで、そこで障害のある方の実習を受けたこともあるとのことでした。また、6年前の実習でも客室清掃をさせてもらいました。この部署はホテルが別会社に委託をしており、その会社の担当者も同席してくれました。

業務委託会社に相談

京葉ビルサービス株式会社の船橋グランドホテル防災センターでは、所長の山下博嗣さんのもと、7人ほどのクリーンスタッフが客室清掃に従事しています。宿泊客がチェックアウトしてから、1部屋ずつ清掃とシーツ交換をします。しかし、チェックインの14時には作業を終了させるため、その後は仕事がありません。

厨房は直営ですが、ほとんどが宴会のあとの食器洗浄なので、夕方から夜になってしまいます。そこで鶴巻さんは、ホテル直営である1階のカフェで、仕事があるか検討してくれました。

カフェと客室で実習

その後、社内で仕事の組立てができ、高等部1年生の女子Cさんが実習をすることになりました。

朝9時から、カフェでランチタイムの準備。その後、客室清掃をし、午後は再びカフェで、洗い上がった食器を拭

く作業をしました。

クリーンスタッフの高梨紀子さんは、「スタッフが手本をみ

せ、根気よく仕事を教えていました。シーツをきれいに張って敷くことは苦手なようでしたが、枕カバーの交換は上手だったのでほめました」と振り返ります。

清掃では、スタッフが浴室を洗った後、Cさんが浴槽や洗面台を拭いて仕上げました。最後は必ずスタッフがチェックをしていたそうです。

実習の最後には、タオル交換や掃除機がけもし、「言われたことはきちっとできました」と高梨さん。



カフェでは、基本的には厨房での作業が多かったのですが、スタッフが忙しい時にレジにお客さんが待っているのを教えたりしたそうで、スタッフの山下優子さんは、「お客様の対応は無理ですが、それだけでも助かりました」と話しています。

自分で判断して動く現場

京葉ビルサービスの田中英二さんは、「ホテルは自分の判断で動くことや、スピードを求められる現場。2週間の実習では、身につけることが難しかったかもしれない」としながらも、「休憩はひとりでとらせるのがかわいそう」と、他のスタッフと昼食をとるよう気を配ってくれました。

ひとりで10室の清掃を担当する厳しい現場で、実習生を受け入れてくれたことをありがたく感じました。



体験実習と雇用に向けての実習

高梨さんは、以前の職場で障害のある男性がホテルの客室清掃をしていたと言います。「ベッドメイクや掃除機がけを任せられ、ちゃんとこなしていました」。

山下さんは、カフェでの様子を振り返って、「忙しい時間にCさんに指示を出すことができず、手持ち無沙汰な思いをさせてしまったのがかわいそうでした」と言っています。

今回は体験実習でしたが、これで就職するとなると、もっとスピードや正確さなどが求められるようです。

学校の先生方にも、ぜひ実習に立ち合ってもらいたいですね。きっと学校とは違う面を見つかることができると思います。



クリーンスタッフ（前列）、
カフェスタッフの皆さん



障害のある方が 20 年ほど勤務

大手スーパーマーケットで扱う野菜・果物のパッキングやカット、花の包装などを担っている会社です。生鮮食品を加工する東京プロセスセンターの中に、こちらの会社の東京営業所が所属しています。

青果加工の現場では、知的障害のある方が 20 年ほど働いています。荷物を運んだり包材にシールを貼ったりする仕事は、他のパート職員と同じようにこなすことができます。ただ、10 以上の計算が苦手らしく、野菜の袋詰めで数を間違えることがあったため、今の仕事をしてもらうことにしたそうです。

以前は、トイレから戻り道がわからなくなったりしく、その時の指導で、今では「トイレに行ってきます」「休憩が終わりました」など、移動する時は必ず事務所に声をかけているようです。

野菜の袋詰めで実習を受け入れる

開拓員が最初にこちらを訪れたのは 6 年前。当時の所長は、「以前は、知的障害のある方が対応しやすい『単品多量』を扱っていたが、店のニーズに応えるため『多品少量』に変わっている」としながらも、「はかりの目盛りを読むことができる方なら、実習の受け入れは可能」と言ってくれました。

そこで、開拓員が特別支援学校の進路担当教諭を紹介。実習を希望した高等部 2 年生が、野菜の袋詰めなどを体験しました。

ふたり目の実習が実現

そして今年度、再び実習希望の生徒がいたため、就労支援コーディネーターが会社に連絡を取りました。

現在の所長、入澤圭士さんは 7～8 年前からこの営業所で勤務しており、以前の実習も知っているそうです。入澤さんは開拓員に、新しく扱いが始まった「花の包装」作業を見せてくれました。入荷した切り花を決まった本数だけベルトコンベアに置いてテープを巻き、箱に入れるものです。

今回の生徒 D さんは、青果の包装をメインに、花の包装も加えた実習をすることになりました。

就労支援コーディネーターと開拓員で実習の見学をした

時には、梨にクッション材をはめる作業をしていました。クッション材を指で押さえ

ながら裏返すようにしてベテランパート職員が手本を見せるのですが、D さんには難しい様子。入澤さんからもアドバイスし、ズボンを履かせるようにはめればよいということに。裏返してはめるより時間はかかりますが、一生懸命取り組む姿勢が感じられました。

実習期間	2 週間
実 習 生	特別支援学校高等部 2 年
実習内容	青果物の包装



コミュニケーションが大切

実習後、入澤さんは D さんについて「作業は、パートさんがやっていることの中で一番簡単なことからお願いしました。作業的には問題はありませんでした。2 週間で確実に成長したと思いますよ」と感想を教えてくださいました。

ただ、面接の時から、おとなしい D さんが周りのパート職員たちとうまくコミュニケーションをとることができるか、気にかけていたそうです。

「仕事を教えてもらうことだけではなく、例えば体調がよくない時や要望なども遠慮せずに言えることが大事です。理解しているかわからないと、事故につながる恐れもあります」。



そこで入澤さんは、休憩もパート職員と一緒に取ってもらい、ベテランの方にいろいろ話しかけてもらえるようお願いしました。2 週間で慣れることは難しかったようですが、こういった心遣いは D さんにも感じられたでしょう。

心配事は学校に報告

実習中、D さんがあまりトイレに行かないため、入澤さんは「仕事中はトイレに行ってはいけないと思っているのか、行きたくても言い出せないのか」と心配なり、女性パート職員から様子を聞いてもらったそうです。D さんは「我慢しているわけではない」と答えましたが、念のために学校や保護者にも確認。「D さんはもともとトイレに行く回数が少ない」と聞き、安心したそうです。

一緒に働くパート職員にも、D さんの実習をあらかじめ伝え、学校にも職場にも不安を取り除いて受け入れられるようにしてくれました。

受け入れに大切なのは「確認」と「コミュニケーション」。作業や普段の生活のことを確認しておけば、素早い対応ができます。

プロセスセンターに入っている会社の責任者会議では、障害のある方の実習、雇用について報告をしています。他社との協力体制から、理解と安全確保が得られると考えています。



所長 入澤圭士さん



実習期間	2 週間	2 週間×2 回
実 習 生	特別支援学校高等部 1 年	同 3 年
実習内容	浴室清掃	

しました。別の業種で実習経験はありましたが、就職の可能性があるこの施設で働きたいか判断をするためです。E さんがモップを使って床を洗浄する様子などを見た F さんは、「やってみたい」と決断。

齋藤さんは、E さんの実習を参考に、雇用後のことも考え、2 ヶ所の浴室の清掃に変更しました。

F さんは E さんとは違うタイプで、何度か繰り返して指示をすると覚えられる方です。休日ははさむと手順を忘れることもありましたが、齋藤さんはなるべく近くにおいて適宜アドバイスをしていたそうです。2 週目は「なるべく黙って見ている」ことにし、少しずつ F さんが自分で動くことができるようにしていきました。

障害者支援施設から相談

こちらは身体障害のある方の支援施設。既に 10 年以上、短時間で働いている知的障害のある方がいます。総務課係長を務めている齋藤隆昭さんから開拓員に「障害のある方を新たに受け入れたい」と相談の電話が入りました。

齋藤さんは以前、同じ敷地内にある同名の特別養護老人ホームに勤務していました。その時、開拓員の紹介で特別支援学校から実習を受け入れ、生徒が卒業後にリネンと清掃の仕事で雇用した経験があります。その方がとてもよく働いているので、同様にこの施設でも雇用したいと考えたそうです。そこで、職場実習先開拓事業のことを思い出し、連絡をくれたのでした。

仕事の切り出しとスケジュール検討

開拓員は、特別支援学校就労支援コーディネーターと訪問し、齋藤さんと仕事の検討をしました。

齋藤さんは、特別養護老人ホームで働く障害のある方の様子から、この施設でもリネンの仕事ではどうかと考えていましたが、「浴室清掃を任せることができれば職員が入浴後の利用者に付き添って部屋まで行くことができる」と思ったそうです。

浴室は一般と特別(機械使用)の 2 ヶ所あります。利用者が床に座ったまま移動するのでマットが敷いてあり、それを外して洗う必要もあります。これにトイレ清掃を加え、午後 6 時間ほどの仕事になるのではないかと提案。就労支援コーディネーターは、生徒に希望を確認することにしました。

トイレと浴室の清掃

実習が決まった E さんは飲み込みが早く、トイレや浴室の清掃手順をすぐに覚えました。浴室のマットはパズル式で、外して消毒した後に、曜日によって組む形が変わりますが、それも数日でマスター。排水溝にたまった髪の毛を取るよう言われた E さんがためらったので、齋藤さんがすぐにビニール手袋を渡したところ、納得して仕事を続けたそうです。

3 年生で雇用の可能性をみる

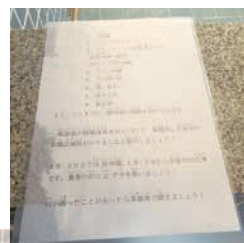
E さんの実習を、3 年生の F さんが保護者と共に見学

雇用に向けてより実践的な実習

「F さんの『良いところ』を見つける実習」が終わり、齋藤さんは「実際に即した作業の中で F さんの課題を抽出して雇用に至った時に備える実習をしてもらうことにしました」。

午前中に特別浴室の床掃除と一般浴室の清掃、午後は特別浴室のストレッチャー洗浄で、時間も実際に合わせました。E さんに比べると、ひとりで黙々と作業をするこの仕事に合っていると感じ、ある程度 F さんひとりに任せて時々様子を見るようにしたそうです。また、手順を確認しながら進めてもらうため、タイムテーブルやパズルマットの組み方写真を用意しました。

「介護施設は人材不足で仕事もハード。介護職員ではなくてもできる仕事を他の人に任せられれば職員は介護に専念できる」と、齋藤さんは考えています。E さんの実習後、「トイレがきれいだったいいね」という声があり、用務員を増やしたそうです。「今後は、障害のある方にもそういった仕事を担ってもらえたらいいと思っています」。



障害のある方についても、賃金を支払って労働力を提供してもらうことに変わりはありません。職員が働きやすいように、現場に負担がかからないように考えるのが、総務としての仕事だと思っています。



ただ、いろいろな機関が無料で行う支援など、調べておくといいですね。



総務課係長
齋藤隆昭さん



新たな障害者雇用の場

高齢者介護施設や保育園の運営を行っているこちらの会社では、これまでも障害のある方を多数雇用していました。開拓員が関わってからも、特別支援学校から男子生徒が実習をし、卒業後、グループホームの介護補助業務で採用になっています。

今年度、人財サポート課の方から特別支援学校に、「新たに障害のある方の清掃チームを立ち上げ、雇用を進めたい」と相談がありました。障害のある方数人と指導員で、会社が運営する施設の巡回清掃を行うものです。

これまで、知的障害のある方のほとんどが介護補助業務に就いているこちらの会社ですが、施設利用者の生活をサポートする仕事であるため、ある程度のコミュニケーション能力が欠かせません。そこで、コミュニケーションが苦手な方にも働いてもらえるように、人財サポート課に「クリーンステーションにここ」を作り、リーダーとして梶ヶ谷綾乃さんが就任したそうです。

特別支援学校のネットワークを利用

梶ヶ谷さんはハローワークで求人を始めましたが、「清掃より事務を希望する方が増えている」とのことで反応は芳しくなかったそうです。

教諭は新事業の内容を聞き、特別支援学校の就労支援ネットワークを使って、県内の特別支援学校にも情報提供。希望者を募ってまとめました。一方で開拓員は、障害者就業・生活支援センターとも連携し、就労支援施設で訓練する方たちの希望も確認しました。

そして、2つの特別支援学校からふたりの生徒が「クリーンステーションにここ」で実習することになりました。

先輩の存在が効果を生む

梶ヶ谷さんは、勤務4年目のGさんに、このチームに異動してもらいました。Gさんは特別支援学校を卒業後、有料老人ホームで介護補助をしている正社員です。

男子実習生Hさんは、Gさんの学校の後輩。横柄な態度を取りがちなHさんが、休憩中に足を投げ出して座っていたため、Gさんが「Hくん、足」と注意したところ、すぐに足を引いたとか。「Hさんは先輩の言うことは聞きますし、Gさんも後輩の手本になるように心がけているようです」と、梶ヶ谷さん。もう一人の女子実習生とHさんの間にG

さんが入ることで、いいバランスを保っているように感じられました。

実習期間	2週間×2回
実習生	特別支援学校高等部3年
実習内容	巡回清掃

梶ヶ谷さんは以前、この会社で介護職員として働いていました。いったん退職して重度身体障害のある方の訪問ヘルパーをしていましたが、事業の立ち上げに当たって声をかけられ、今の会社に戻ったそうです。「障害のある方それぞれの得意不得意を知ることが大事」と考えており、実習でも、Hさんについて担任教諭に「イライラしている時はどう声をかけたらいいか」など、聞いていました。

巡回清掃での実習

その後Hさんは、実際にいくつかの施設を回って清掃する実習に行きました。

朝、南葛西にある事務所に出勤し、そこから車で施設に移動。2日間で1施設の除草、窓拭き、エアコンの清掃などをします。

開拓員が見学をした日は、Gさんがエアコンのフィルターを拭き、Hさんがブラシで汚れを落としていました。「掃除機かけます」とHさんが声をかけてクリーナーをかけるなど、お互いに信頼して仕事をしている様子でした。女子実習生は梶ヶ谷さんと別の場所で清掃をしています。

施設ではデイサービスの利用者に、「クリーンステーションにこここの皆さんが掃除をしてくれます」と説明していました。



グループを増やしエリアを拡大したい

巡回清掃は、現在は江戸川区、江東区、浦安市の18ヶ所の施設を予定しています。このチームが軌道に乗れば、グループを増やして巡回できるエリアを拡大したいと考えているそうです。

「スタッフにもスキルアップをしてもらい、将来的にはエアコンの内部洗浄や床のワックスがけもできるようにしたい」と、梶ヶ谷さんは言います。「施設からは、ふだんできない場所の清掃をすることで感謝されます。こういう姿を見て、他の施設にも理解を深めてもらえたらいいですね」。

障害のある方の「引き出し」は多く、任せられる仕事もたくさんあります。

関わりを持たなければ、その方のことを知らないまま。まずは理解するよう努力し、信頼関係を築くと「知る」ことができると思います。



品質向上推進室人財サポート課
障害者雇用推進チームリーダー
梶ヶ谷綾乃さん



地域で信頼を得る保険代理店

船橋で長く保険代理店を営んでいる会社で、従業員は10人弱。船橋商工会議所の平成27年度子育て支援優良事業所に認定され、スタッフが子ども中心のシフトで働くことができるよう配慮されているそうです。

代表取締役の尾白正樹さんは、子育て中の方だけではなく、障害のある方や外国人も雇用していきたいと考えています。

「新しい文化を入れたい」

尾白さんがそう考えたのは、「人材不足、社会貢献、職場の雰囲気を変える…など、入ってもらうことで自分たちが何かを気づき、『新しい文化を入れることができる』と思ったから」だそうです。

子育て世代のスタッフは、そのシフトを自分で申告して決めているそうです。同様に、「障害のある方にも仕事の内容や働き方を自分から提案してもらいたい」と話していました。

事務、事務補助の業務を検討

業務内容から、受け入れられる仕事はパソコンを使った事務や、パンフレットなどの封入・発送といった事務補助を思い浮かべる尾白さん。事務の仕事は、身体障害・精神障害のある方が希望することが多いのですが、事業所が入るビルの入り口には段差があるため、車いすの方などは通勤が難しそうです。

尾白社長は障害のある方を受け入れた経験がなく、どんな仕事に適しているのか、求人はどこに出せばいいのか…など、相談したいことをたくさん持っていました。

そこで開拓員は、障害のある方を雇用したい事業所の相談にも応える障害者就業・生活支援センターの支援員を紹介しました。

就労希望の方を募集

「保険業務以外の、例えば社員の勤怠入力やメールのや

りとりは任せられる。その他にも、郵便発送やシュレッダーがけ、スタ

実習期間	1週間
実習生	就業・生活支援センター登録
実習内容	事務補助

ンプ押しなど、スピードを求めない仕事はたくさんあるので、その方のできることに合わせて選ぶことはできるだろう」とした上で、尾白さんは支援員に、求人方法や雇用の際の条件などを確認しました。

支援員は、「特別支援学校や支援機関からも紹介ができるし、ハローワークや行政も連携をとっている」と答え、他の事業所での雇用条件の例を挙げました。

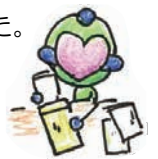
また、雇用の前の職場実習、トライアル雇用といった制度や、奨励金・助成金についても説明。尾白さんは「実践して企業の集まりで紹介すれば、関心を持つ会社も出るだろう」と言いました。

身体障害のある女性が実習

就業・生活支援センターの登録者Iさんが職場実習にまりました。歩行が少し不自由ですが、徒歩通勤ができ、ビルの入り口にある段差も上ることができます。

尾白さんは、Iさんが面接で「将来は結婚して家庭を持ちたい」と話したことに好感を抱き、「夢を持って自立を目指す姿勢がいい」と受け入れを決めました。

Iさんは最初は緊張していましたが、スタッフの指示をメモに取って覚え、徐々に慣れて表情が柔らかくなりました。



文字をきれいに書くことができるので、宛名書きは得意。その他、封入作業やスタンプ押しなどをしました。

誰もが働きやすい職場に

営業事務をしている小澤菜穂子さんと、事務の小川かよさんが、Iさんと一緒に仕事をしました。

小澤さんは身近に障害のある方がいるそうで、「Iさんが歩行が不自由なところは見える障害ですが、見えない部分や苦労してきた経験は、受け入れ側がキャッチしていく必要がある」と感じたそうです。

また、小川さんは、Iさんが郵便物の重さをはかる時に「はかりの目盛りを読むのが苦手」と言ったことをきっかけに、事業所でデジタルスケールを購入したと教えてくれました。「Iさんの苦手を解決するためと思ったのですが、結果として、誰もが使いやすいものを導入することになりました」。

その方にとって一番いい職場環境、働き方をしてもらいたいと思います。それは、障害の有無に関係ない。ただ、障害のある方を優先に考える部分はあります。



代表取締役 尾白正樹さん(中央)と、
営業事務 小澤菜穂子さん(左)、
事務 小川かよさん(右)

公益財団法人船橋市福祉サービス公社（船橋市本町）



プロジェクトチームを組んで検討

こちらの公社は、高齢の方、障害のある方、子育て中の方に支援を行っています。

平成 25 年、障害者雇用率の引き上げを前に、管理職による運営会議の中で、受け入れの検討を始めました。介護支援課長の佐藤武秀さんはその時のメンバーでした。「仕事の切り出しや職場環境の見直しを行い、障害のある方の求人を出しましたが、面接だけで雇用に至らなかったり、雇用しても定着しなかったりと、うまくいきませんでした」と、振り返ります。

3 年後、「障害者雇用プロジェクト」を立ち上げ、本格的に取り組むことになります。公社内で研修をしたり、障害のある方を雇用している企業を見学したりしました。「研修では、職員に障害の特性や雇用に関する制度を学んでもらい、ひとりひとりが前向きに関わる意識を持つようになりました」。

高校生の年代を初めて迎える

この時の求人を見て連絡をしたのが、特別支援学校 3 年の北館 舞さんでした。北館さんは肢体不自由の方が通う学校に在籍していました。

北館さんが進路担当の教諭と共に「雇用を前提とした実習」の面接に臨んだ際、公社は受け入れ体制を細かく確認しました。公社のあるビルにはエレベーターは設置されているものの、最寄りの駅からは歩いて 15 分ほどかかります。しかし北館さんは「通勤も階段の昇降も大丈夫です」と力強く答えました。

公社では、高校卒業の年齢で採用した経験がありません。北館さんがこの公社で働くことができるか、就労について考えるきっかけとなる実習が始まりました。

宛名ラベル貼り、コピー、封入などの他、北館さんはパソコン検定を取っており、基本的な操作はマスターしていたので、簡単な入力作業もしました。直接の指導をしたのは、事業企画課係長の萩森麻希さん他、他課の支援者です。進路担当教諭から「スピードはそれほどないかもしれないが、仕事は丁寧です」と評価されていたように、北館さんは期待に応えようと実習をがんばり、採用に至りました。

日誌を活用して仕事の確認

就職後 1 ヶ月、特別支援学校の進路指導教諭と障害者就業・生活センター支援員、ハローワーク学卒ジョブサポー

ターと共に開拓員も、定着支援として訪問しました。

公社内 4 つの班からサポートしてほしい仕事を申請してもらい、それを予定表にして北館さんに依頼していました。書類整理、メール返信などが主ですが、「来月からは電話の対応もしてもらおうと思っています」と萩森さん。

また、「障害のある方の雇用をしている他の事業所を見学し、どこでもコミュニケーションツールとして日誌を活用していたため取り入れました」と見せてくれました。業務内容などを書いて提出しますが、「なるべく多くの人に関わってもらいたい」と、業務指示者と支援者がコメントを書くようになっています。「今まで職員に日誌をつけてもらったことはないのだが、いつまでも続けていいか」と萩森さんが尋ね、進路指導教諭は「日誌があった方が安心できると思うので、続けてほしい」と依頼。職員がコメント欄に「ありがとう」と書いてくれていたことに、教諭は感謝しました。

北館さんは、仕事の内容をメモに取っており、それで確認をしながら仕事をしています。「1 ヶ月はあつという間でしたが、ノートを見るとけっこうたくさんのことを覚えたなあと思いました」と自分で振り返っていました。



広報委員会で提案も

1 年が経とうとする頃には、北館さんは事務作業の他、広報委員としての仕事もしています。公社のホームページで「公社イメージキャラクターの『ふ〜ちゃん』が主催講座のレポートをする形で情報発信をしてはどうか」と提案。この日は子育て講座の様子を写真に撮影していました。手にしている「ふ〜ちゃん」のパペットは、福祉フェスティバルで北館さんが提案して萩森さんと作ったものだそうです。

「障害者雇用プロジェクト」のメンバーは、「彼女がポジティブにがんばっているので、職場全体が和みます。高卒の採用が初めてだったのですが、『みんなで育てよう』という気持ちを持っているのでしょうか」と大絶賛。

一方で、文具を届きやすい場所に移したり、環境を整えたりしたそうです。総務課係長の福地輝至さんは、「北館さんの受け入れに際して行ったこれらの配慮が、私たち職員の働く環境にも合理的配慮として作用し、『働きやすい職場環境整備』の推進につながったことは、公社として大きな収穫となり、障害のある方の雇用がたいへん意義のある結果に結びつきました」と話しています。

任せるのが難しいと決めつけず、本人に主体的に考えてもらいながら、できる方法と一緒に見つけています。

(左から) 介護支援課長 佐藤武秀さん、
介護支援課 原 亮司さん、
総務課係長 福地輝至さん、
事業企画課係長 萩森麻希さん



市内都市公園の管理

こちらの協会には、ふなばしアンデルセン公園とふなばし三番瀬海浜公園、そして市内都市公園の管理をする公園管理センターの3部署があります。

一昨年度、特別支援学校の働きかけで、生徒がふなばしアンデルセン公園で実習し採用となったことから、公園管理センターへの実習受け入れにつながりました。



いろいろな仕事を経験してもらう

ふなばしアンデルセン公園で働いている藤城 陸さんは、特別支援学校2年生から4回、実習をしました。副園長・運営課長の石神昭彦さんは、それまでも特別支援学校の生徒がグループで職場体験に来た時の対応をしていたそうですが、「就職を目指している生徒だと聞き、面接をしました」と話してくれました。藤城さんは学校の園芸班で作業学習をしており、石神さんが自分の部署で実習をしてもらうのに合っていると思ったそうです。石神さんは偶然、面接の日の帰りにバス停で藤城さんを見かけ、文庫本を読みながらバスを待っている姿に真面目な印象を強く受け、彼なら大丈夫だと思ったそうです。

園内清掃を中心に実習内容を決める

2年生最初の実習では、草取りなどを主に体験しました。開拓員が学校の教諭たちと共に見学をした時、藤城さんはポート小屋で来園者の受付をしていました。アルバイト職員の補助として、利用者からチケットを受け取ったり、小さな子どもに「ベストを着ようね」と声をかけながら手伝ったりしていました。

2度目は、「ふれあい広場」という、小動物と交流ができるエリアでの実習で、ポニーにえさの牧草を与えたり、来園者にハムスターの扱い方を説明したりしました。藤城さんは最初、大きな動物が苦手だったそうですが、実習で接しているうちに「だいぶ慣れました」と笑って話してくれました。

学校とは違う様子に成長を感じる

穏やかな性格で気配りができるので、職員の間でも「ハキハキしている」と評価が高かった藤城さんですが、教諭は、「学校ではおとなしい方なので、ここで元気にあいさつをしたり子どもたちに声をかけたりしているので驚いた」と、職場実習の効果に喜んでいました。

職員は高齢の方が多く、5～8人で班を作って作業をしています。藤城さんにはこの方たちが現場で指導をしてくれました。3年生の2回の実習では、キッズガーデンの清掃にしばらく、経験を積みました。

教諭は実習の様子を見ながら、「彼は左利きなので、学校にある左利き用の鎌を持ってきてよいか」を確認し、了解を得て持ち込みました。藤城さんは、職員から公園についてあれこれ教えてもらい、「お客さんに、噴水などの水について聞かれました。ちょうど教えてもらったところだったので『循環させて無駄のないようにしています』と答えました」と、ニコニコ話してくれました。

卒業を前に、藤城さんはこの仕事を続けたいと希望すると、協会側も受け入れました。

来園者と触れ合う場を作る

現在は、園内の草取り、落ち葉かきの他に、休日にはフードショップでトレイの回収もしています。「ここはサービスを提供する施設なので、お客様と触れ合う意味や楽しさも感じてもらいたい」という石神さんの考えです。ただ、藤城さんが真面目で一生涯懸命に仕事をするため、「接客が長すぎると疲れてしまうかもしれない」と、今のところ短時間の就業にしているそうです。

藤城さんは、来園者にあいさつをしたり、道を聞かれると案内したりといった対応が自然にできる方です。作業中に人が通ると、手を止めてじゃまにならないよう配慮もできます。開拓員が職場を訪問した際にも、先導しながら振り返って気遣ってくれました。

ベアで働く職員に仕事の手順を確認しながら、丁寧に作業をします。「草取りができてきれいになると『やったな』と思ってうれしい」と、藤城さん。今後は「もっと草をたくさん取れるようになりたい」と、仕事に意欲を持っています。



その人が得意な所を伸ばし、苦手とする所には人や道具で手助けをする。そんな工夫で、受け入れが可能になるかもしれません。



アンデルセン公園副園長・運営課長 石神昭彦さん(右)、藤城 陸さん

次の職場実習につながりました!



実習期間	2 週間×2 回
実 習 生	特別支援学校高等部 2 年
実習内容	公園整備

などで草取りをしてもらいました」と、説明してくれました。



手本を見せて教える

Ｊさんは、1 回目の実習で、花壇に季節の花を植える作業もしました。慣れないと苗を置く間隔もわからないので、設計図をもとに枠を作って、並べる手本を見せたそうです。

草取りや清掃の手際が良い Ｊさんは、「集中力があるため、午前中にできるだろうと思って指示したエリアを早々に終えて、別のエリアの掃除もしていることがありました。私も付きっきりではないので自分の作業をしながら見ていましたが、積極的に仕事をしていく姿勢は好ましい」と、大久保さんはほめます。

「障害のある方を受け入れることに不安はありましたが、指示をきちんと理解していると確認できました。トイレに行く時も報告に来るので『それは言わなくてもいいよ』と言ったんですよ」と、大久保さん。

「雇用を視野に入れるなら条件を決めていかなければならない」としながらも、原さんは可能性を探っていました。



他の部署で受け入れを検討

協会は藤城さんのふなばしアンデルセン公園での実習受け入れから、「他の部署でも受け入れができないか」と検討しました。そして、公園管理センター所長で公園管理課長の原 昭一さんらが特別支援学校を訪れ、木工や手織り、食品加工、園芸、農耕などの作業を、教諭の案内で見学しました。

また原さんは、学校の進路担当教諭に公園清掃の現場を案内してくれました。職員は 5～6 人で作業車に乗って移動。1 日で 4 ヶ所ほどを清掃しているそうです。開拓員も見せていただいたある公園では、芝生の中に生えた雑草を専用の器具で掘り起こしていました。別の公園では竹ぼうきやブロワーという機械で落ち葉の清掃をしていたり、除草機や鎌で草を刈り取ったりしていました。

原さんは「園芸班の生徒なら、花の手入れを経験しているので、公園管理の作業ができるだろう」と判断し、教諭と実習の受け入れを決めました。

市内の公園整備を体験する

センターで管理しているのは、市内 35 ヶ所の公園と 8 つの体育施設。それを 10 班で管理していますが、受け入れをすることになったのは、原さんがいるセンターを詰め所にする班でした。



昨年度は 1 年生が 1 回、今年度は 2 年生の Ｊさんが 2 回の実習を行いました。「実習前に、担任の先生が作業内容を問い合わせてきました。学校で熊手や鎌などの道具を扱う練習をしたようです」と原さん。班長である大久保礼子さんは、「実習なので草刈り機は安全面の不安があるため、鎌

中学生の体験実習も

さらに、中学校特別支援学級 3 年生 Ｋさんが、学校に近い公園で清掃の実習をしました。体育施設に付属する公園であるため、施設長と公園協会の担当者、学校の担任教諭、それに開拓員で事前打ち合わせをしました。

協会の担当者は、Ｊさんの実習を知っていたため、障害のある方への理解はありましたが、Ｋさんの特性や指示の出し方などを細かく確認していました。教諭は、「細かい作業を集中して行うのは苦手だが、落ち葉かきなどのように『ものがなくなれば終わり』とはっきりわかる作業は合っている。体を使う仕事も、問題はない」と説明。

5 日間で、職員が集めた落ち葉を清掃車に運んだり、施設内の清掃を手伝ったりしたそうです。最終日には施設の受付職員が「もう終わっちゃうの、寂しいね」と声をかけ、Ｊさんの保護者は「初めて知らない場所に 5 日も通って、疲れているはずだが『楽しかった』と帰ってきた」と感謝していました。

教諭は、「こういう作業が向いている生徒のため、少しずつ実習ができる場が増えるとありがたい。受け入れ経験のある企業が増えるのも心強い」と話しています。

チームで行う仕事なので、大事なものは皆と仲良くすること。学校からは、それができる人を選んで送り出してくれるようなので、安心です。



公園管理センター所長 原 昭一さん(左)、北習志野班長 大久保礼子さん



精神障害のある方を雇用

特別養護老人ホームが 3 棟あるこちらの施設では、現在、6 人の障害のある方を「介助職」で雇用しています。うち 3 人は精神障害のある方で、就労支援事業所の紹介だったそうです。

もうひとりが、知的障害のある水谷直人さん。特別支援学校から実習に来て、採用になった方です。

以前は定着が難しかった

開拓員が初めて訪問したのは平成 23 年。当時は障害のある方の雇用はありませんでした。それ以前に精神障害のある有資格者を雇用したことがありましたが、出勤が難しくなり、別の部署に替わってもらおうとしたものの折り合いがつかずに続かなかったそうです。

知的障害のある方が実習に来たこともありましたが、落ち着いて作業ができなかったと聞きました。そういう状況で、施設は実習・雇用の受け入れに慎重になっていました。

介助職員としての雇用を始める

その後、5 年ほどして事務長の永井周治さんから特別支援学校に「障害のある方の雇用を進めたい」と連絡がありました。そこで、県内特別支援学校の就労支援ネットワークで興味を持った 12 校が、施設の見学をしました。

この時、障害のある方の雇用は 2 人になっていました。いずれも介助職として、洗濯物たたみやシーツ交換など、介護職員の補助作業をしていました。ハローワークで求人

は出していましたが、特別支援学校からの受け入れも可能とのことで、各校の就労支援コーディネーターが希望をまとめることになりました。



介護施設を希望する生徒の実習

特別支援学校から、2 人の実習希望がありました。ひとりには 2 年生で、清掃と茶器などの洗浄を中心に体験しました。

次に実習をしたのは 3 年生の水谷さん。別の介護施設で何度か実習経験があります。

周りの人を和ませる雰囲気を持っている水谷さんは、利用者にお茶出しをしながら話しかけていました。職員から作業内容の説明を受け、ちゃんと理解をした上で取り組んでいました。

2 回の実習で、永井さんや現場の職員は、雇用を前提とした厳しい基準で評価をし、採用が決定しました。

学校が就職後の定着支援に

水谷さんが採用されて 1 ヶ月後、卒業をした特別支援学校の教諭と、卒業後のサポートをする障害者就業・生活支援センター支援員、開拓員が定着支援のために訪問。

現場で指導している職員から、「仕事には慣れてきたし、イレギュラーな業務があっても指示通り動くことができる。ただ、時間が空いた時にボーッとしていることがあったので一日のスケジュールと共に『仕事の注意点』『やることがなくなった時の仕事』を掲示している」と話がありました。教諭から、給料をもらって働くことについて、改めて指導がありました。

介護施設での仕事の切り出し

実習中はベッドメイク、清掃、カップの洗浄などをしてきた水谷さんですが、働き始めて 1 年、利用者のバイタル測定や食事介助の手助けもしています。ショートステイ在宅サービス担当の石村祐樹さんは現場で水谷さんの働きを見ており、「手際が良くなったので、お願いする仕事が増えた」と言います。「他の職員とのコミュニケーションが円滑になりました」。

永井さんは「介護施設は利用者の衣食住すべてに関わるので、やってもらう仕事はだれにでも必ずあると思っています。働きたいと思った方にできる仕事を探します」と言います。実習に来た方で、作業がうまくできずに他の部署に替わったところぴったりはまった、という例もあるとか。

「利用者から話しかけられるのがうれしい」と言う水谷さん。いつもと様子が違う利用者のことを職員に知らせるなど、見守りとしての役目も期待されています。



その方の情報をあらかじめ聞き、現場と共有します。

そこで解決できない問題は、支援機関や学校とカンファレンス。学校は卒業後もフォローしてくれるので安心です。



事務長 永井周治さん(左)、ショートステイ在宅サービス担当 石村祐樹さん



集合住宅の管理

日本総合住生活株式会社は、URをはじめとする集合住宅の管理などを受託していて、千葉西支店は船橋市、八千代市、習志野市、市川市及び浦安市をエリアとしています。

障害のある方の雇用状況について、関東支社総務部総務課長の足立貴史さんは、「会社全体で受け入れを行っており、事務所内の業務だけでなく、クリーンメイト(清掃作業員)やフランチャイズ運営のベーカリー店舗スタッフなどでも活躍しています」と話します。千葉西支店でクリーンメイトとして働いているのは、菊地友一さんです。

UR 賃貸住宅の敷地内を清掃

菊地さんは、UR 高根台団地(船橋市高根台)の清掃をしています。この団地には17人のクリーンメイトが所属。広い団地をエリア分けし、ひとつのエリアをひとりのクリーンメイトが清掃する体制をとっています。

菊地さんには担当が日替わりで付き、一緒に清掃作業をします。同団地のクリーンメイト班長・安永博則さんは、経験などを考慮して担当になる人を決めているそうです。

希望者の住まいに近い UR 賃貸住宅で就業

開拓員が千葉西支店にアンケート調査で訪問したのは、平成23年でした。その時点では聴覚障害のある方が70歳で定年退職したところで、さらに身体障害のある方が定年退職を控えていました。

新たな障害者雇用は「身体障害のある方に限らず可能」としながらも、「職場実習は受け入れが難しい」と回答がありました。

このため開拓員は、職場実習からの雇用を原則とする特別支援学校ではなく、卒業して就労のための訓練をしている方が登録する障害者就業・生活支援センターに情報提供。登録者から、就労経験のある菊地さんが希望を出しました。

千葉西支店の担当者は、菊地さんが暮らすグループホームから通勤しやすい職場を検討し、UR 高根台団地を提案。トライアル雇用(有期の試用雇用)から本採用になりました。



就業・生活支援センターがフォロー

菊地さんは、この仕事を始めて6年になります。安永さんは「私は5年目なので、菊地さんの方が先輩です」と笑います。

千葉西支店業務課長の西野浩平さんは、「菊地さんのことについては書類でも引継ぎをしていますが、トラブルに関する記録は特にありません」と話します。

引継ぎの書類には、支援機関として地域の障害者就業・生活支援センターが記載されており、センターの支援員は、菊地さんの生活面でのフォローをしています。休日の余暇活動やグループホームでの過ごし方など、見守りながら、仕事の様子もその都度聞いています。

指示の出し方を工夫

安永さんや他のクリーンメイトは、菊地さんを親しみを込めて「友ちゃん」と呼んでいます。「友ちゃん、真面目にがんばっているよな」と安永さんが声をかけると菊地さんは、「葉っぱやごみの掃き掃除をがんばっています。みんな優しいです」とにっこり。

「彼は、仕事の流れはなんとなく理解していますが、順序立てて物事を進めるのが苦手なので、指示はひとつずつ出すようにしています」と安永さん。「仕事に熱中しているの、時々、隣のエリアの人の作業を見て、そこの手伝いを始めてしまうことがあります。『そこは違うよ』と言うと気がついて、自分のエリアに戻ってくれます」。



居住者とあいさつができること

千葉西支店業務課の鈴木知希さんは、現場の巡回をしています。「菊地さんはテキパキ働いていますね。団地にお住いの方にも私にも、ちゃんとあいさつをしてくれます」。

西野さんは、「今後も規模の大きな集合住宅で、障害のある方の雇用を受け入れたい」と話します。「チームで動きまわすし、団地内の仕事なので、菊地さんのようにコミュニケーションを取ってくれる方だとありがたいですね」。

菊地さんも、「『ありがとう』と言われるとうれしいです」と、居住者との交流を励みに仕事をしています。

菊地さんは長く働いているので、もう「居て当たり前」。私たちがそう接しているの、新しく入る人も、構えることなく受け入れているのだと思います。



菊地友一さん(前列中央)と職場の皆さん

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. 7

発行：平成 30 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
<http://www.city.funabashi.lg.jp/>

