

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. 8



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、就労支援に関わ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りのあ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。

雇用促進奨励金の支給

市内在住の障害のある方を1年以上継続雇用した市内事業主に対し、18万6,000円を支給します。市税の滞納がない事業所で、ハローワークを通して雇用した対象労働者を、雇用保険に加入させている必要があります。※市内在住の高年齢者(55歳以上)も対象になります。

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ら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♥あったかばにー」

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。

※申請書類は市ホームページからもダウンロードいただけます。
※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。

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、事業主の皆様へ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。



社員が増え、障害者雇用を進めることに

株式会社イシドは、東北から九州、そして海外(フィリピン等6ヶ国)と、235の珠算教室を直営とフランチャイズで展開しています。

社員が100人を超え、ハローワークから障害者雇用の案内が来たことから、代表取締役社長の沼田紀代美さんは検討を始めました。これまでも、白井市の福祉作業所に、そろばんの珠を材料にした根付けを作ってもらい販売するなど、障害のある方との接点がありました。

しかし雇用となると全く初めてのことでどうしたらいいかわからない中、ハローワークのセミナーを受講するなどして、経営管理部課長の熊崎ルミさんと共に仕事の切り出しをし、今年度、障害のある方向けの求人を出しました。

切り出した仕事は、白井市の本部での事務補助。教室から注文が来たグッズの準備、補助教材や保護者へのお便りの印刷など、いくつか考えられたからです。

するとすぐに何件か問い合わせがありました。しかし、障害について知識がなく、応募者にどんな障害特性があるか、困った時はどこに相談すればいいか…とためらいました。

学校のサポート体制に期待

そんな時、求人票を見た特別支援学校教諭から電話が入ったのでした。沼田さんと熊崎さんは、「学校なら相談やサポートの体制が整っているかもしれない」と、訪問を受けました。



特別支援学校からは進路担当と3年生の担任が、そして船橋市からも開拓員が、本部を訪れました。沼田さんは、「教室は午後や週末がメインですが、本部は平日の昼間だけの仕事。常に社員がいるので、対応できる」と、本部で受け入れを考える理由を話しました。

学校からは、実習中だけではなく雇用後も学校や支援機関が支援を続け、就労が継続することを目指していると説明。それを聞いた熊崎さんは、安心しました。また、教諭が卒業生の就職先を紹介したところ、「物流倉庫でのピッキングをしている方がいるが、それが可能なら、教室からの注文品をそろえることなどもできるか?」と質問し、新たな仕事の可能性が見えました。

資材置き場を見せてもらった教諭たちは、「いくつか任せ

てもらえそうな仕事があるので、生徒や保護者と相談して実習希望者を決めます」と話し、ある程度具体的な生徒を思い浮かべているようでした。

様子を見ながら仕事を追加する

こうして、高等部3年生のAさんが、本部で2週間の実習をすることになりました。Aさんはこれまで、食品物流会社で実習を経験しています。会話でのコミュニケーションは苦手ですが、指示通り丁寧に作業をすることが得意です。

担任教諭は実習初日にAさんと一緒に作業をしてアドバイスをしたり、熊崎さん始め事務社員の皆さんにAさんの特性を説明したりしました。中間の巡回には進路担当教諭と開拓員も同行して見学をしました。

本部に着くなり熊崎さんが「とてもよくやってくれるんです!」と、Aさんが印刷して作った教材を見せてくれました。ステープラ留めの位置がそろっており、「翌日までかかると思っていたら、一日で終わってしまった」と熊崎さん。また、休憩室の掃除を頼んだところ、シンクまでピカピカに洗ってくれたのでうれしくなり、写真を撮って実習日誌につけて保護者に見てもらったとのこと。

Aさんは、文鎮にシールを貼って袋に入れる作業をしていました。教諭から、「Aさんは言葉より図や写真で指示するほうが理解しやすい」と聞いた熊崎さんは、シールの向きを図に書いて示しました。また、トイレ掃除や印刷の方法などにも、写真入りのマニュアルを作りました。



こうしてAさんの様子を見ながら任せる仕事を増やしたり、時には「難しい」と思うものはやめたりしました。

正しくわかりやすく教えるむずかしさ

Aさんのために作ったマニュアルには、「新入社員の研修にも利用できる」と思うものもありました。また、社員にとってもAさんの実習受け入れは、いい影響を与えたと言えます。「仕事はできて当たり前、と思いがちですが、そうではない。Aさんが理解できていない時は、指示がわかりにくい場合もあります。自分が当然のように理解できていることを、人に正しくわかりやすく伝えるのは難しいと知りました」。

最寄りの駅でAさんを見つけ、「ちゃんと電車に乗ることができるか」と見守っていたスタッフ、Aさんから得意な絵をプレゼントされ喜んだスタッフ…。初めての障害のある方との関わりでしたが、熊崎さんだけではなく皆が学びを得たと感じられました。

「障害の特性は人によって違いますが、その方の得意なことの見極めが大事」と、熊崎さんは振り返り、今後の受け入れに生かそうと考えます。



経営管理部課長
熊崎ルミさん



特別支援学校のネットワークを利用

タオルやバス製品などを企画製造、販売している内野株式会社。本社は東京都中央区日本橋堀留町にあり、流通センターでは、商品の入出荷を行っています。

平成26年に開拓員が連絡を取った時、流通センターで既に、就労支援機関を通して採用した9人の知的・精神障害のある方々が働いていました。担当している仕事は、伝票を見て商品のピッキング、値札付け、タオルたたみなど。

「障害者雇用率には少し不足していることもあり、働くことができる人がいれば採用したい」とのことだったので、開拓員は特別支援学校を紹介しました。複数の学校から問い合わせがあったため、「千葉県特別支援学校就労支援ネットワーク連絡会」のシステムを利用し、「窓口校」に各校の希望をまとめて企業側と連絡をとってもらうことにしました。

学校関係者の見学会を開催

まず、仕事に興味を持った学校関係者を対象に、見学会をすることになりました。8校がセンターを訪れ、作業内容などの説明を受けました。

本社の総務人事部長の他、センター長(物流統括部統括部長)の三橋 正さんらが現場を案内。入荷した商品は保管場所に運ばれます。注文があれば、そこから商品をピックアップし、加工へ。値札を付けたり指定の方法でたたんだりして出荷します。また、店から戻った商品は、値札を外して分別します。

「どの部署でも障害のある方が働いている」との説明に、学校側も興味を持ちました。実習は、体験ではなく採用前提であること、また、「特性を見るために2種類の仕事をしてもらいたい」という三橋さんの話を、真剣に聞いていました。

それぞれの学校で検討し、2校から、これまで実習に行っていた企業の受け入れがなくなり他の実習先を探しているなどの生徒2人の、同時実習が決まりました。

学校からの初めての受け入れ

実習は3日間で、それぞれ担任教諭が付いて行われました。「自分は学校から実習を受け入れたことがなかったので、付き添って一緒に作業をしてくれたことがありがたかった」と、

三橋さんはその頃を振り返ります。

センターでは、タオルたたみや工具を使っての値札付け作業などを用意していました。最終日には本人も交えて振り返りをし、企業と学校の双方で今後について考えることになりました。その結果、翌春の卒業時に1人が採用に至りました。

学校側は窓口校制度を継続しており、センターではその後春と秋に実習を受け入れています。

今年度も3年生のBさんが2回、実習をしました。学校では流通関係の作業を学ぶコースに在籍し、これまで販売補助や部品組み立ての実習を経験しています。

受入側のスキルアップにもつながる

Bさんは担任や進路担当の教諭と共に1回目、1週間の実習をしました。返品された商品をバーコードで読み取って、



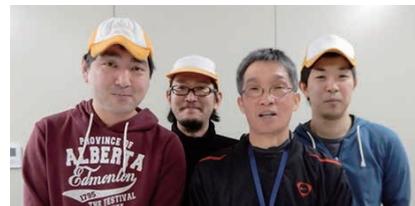
棚に戻す作業が中心です。「1回目は仕事の体験をしてもらい、お互いに次の実習につなげるかを確認します。2回目になったら、自分で通勤することができるか、就労を見据えたものになるので、2週間、ひとりで通ってもらいます」と、三橋さん。

三橋さんはBさんに「返品」「入荷」「入庫」の仕事を経験してもらい、それぞれのリーダーとは、毎日の実習日誌で状況を確認して適性を見ました。広い倉庫での作業ですが、入庫チームリーダーの永井 潮さんは「2回目では、自分のいる場所や次にやるべきことを理解していました」、返品チームリーダーの井上明俊さんは「シールはがしなどの単調な作業でも集中力を発揮して取り組んでいました」、入荷チームリーダーの豊澤善朗さんも「商品運ぶ力仕事も難なくできました」と、評価しています。

現在、センターでは6人、障害のある方が働いています。特別支援学校卒業生は3人です。「学校であいさつや基本動作を身に付けており、仕事に適した人を推薦してくれるので安心です。就労経験がないのは、先入観がなく素直だとらえています」。

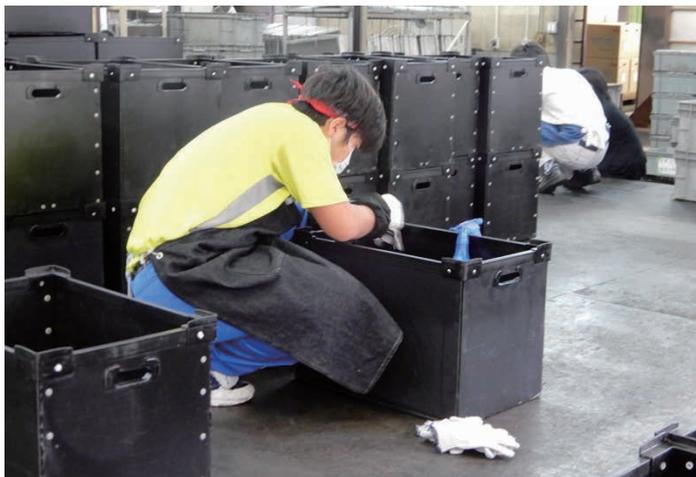
障害があっても一般の方より作業が早い方もいます。特別扱いはしていませんが、「説明をする時に、語尾を柔らかくしたり、一度に指示しないようにしたりと心がけています」と井上さん。

三橋さんは、「実習の受け入れは今後も続きます。本人にとっても経験になるでしょうし、私たち受け入れ側にとっても、現場スタッフのスキルアップになります」と話します。



物流統括部統括部長 三橋 正さん(右から2人目)と各部署リーダーの皆さん





5年振りの受け入れ

有限会社海神ドット卸工業所は、以前はボタンを製造していましたが、現在では業務用換気扇フィルターの洗浄を行っています。

平成23年に開拓員が訪れた際は、従業員8人と小規模で充足しているため雇用は難しいながらも、代表取締役の中村仁一さんは、「体験実習の場として、現場が納得するなら」と、協力を約束してくれました。

特別支援学校の男子生徒が行ったのは洗浄前後のフィルター運搬で、従業員が優しく厳しく指導をしました。その後、2年に渡って数人が仕事の体験をしました。

そして今年度、1年生Cさんの実習希望があり、開拓員が中村さんに受け入れの可能性を確認したところ、現場に確認の上でOKが出ました。そこで開拓員は、学校の教諭と具体的な打ち合わせのために訪問しました。

焼肉チェーン店や食品加工工場から運ばれてきたフィルタ



ーは、ピスの緩みがないかチェックしながらかごに移します。かごのまま洗剤の入った機械にかけて洗浄、乾燥をし、棚に並べます。乾いたフィルターを配送先ごとの箱に入れ、配送します。その流れの中から、任せる仕事の切り出しをしました。

以前とは違う担当者に指導を依頼

以前の実習で指導をしてくれた従業員は、数年前に退職しており、フィルターの運搬や組み立ては、入社7年目の亀井悠さんが担当しています。亀井さんは、フィルター洗浄の仕事に移って10ヶ月ですが、Cさんの指導をすることになりました。

Cさんは亀井さんの指示で、箱を拭いたり破損したフィルターを組み立てたりしました。仕事は丁寧ですが集中力を維持するのが難しく、トイレや休憩に行ったままなかなか戻らないこともあったため、亀井さんは中村さんや教諭に相談しながら、Cさんに厳しい口調で注意をしました。「頼んだ仕事が終わらなければ他の人がしなければならない」と諭したところ、作業に戻ったそうです。



指導をする立場になってみる

洗浄の仕事をしている従業員は、5年前までの実習の様子を知っています。亀井さんは別の部署にいたため、見てはいませんが、話を聞いて「障害のある方を受け入れる考えを持つ会社なんだ」と思っていました。

今回の指導役は、「障害の有無に関わらず、部下を持った経験がないので、どうすればわかりやすく伝えられるか考えました」と言います。仕事内容も、Cさんがモチベーションを保つことができるよう、ひとつではなくいろいろやってもらうことにしました。初めは荷造りを頼みましたが、箱の中の並べ方が覚えづらいかと、組み立ても頼んだところ、こちらの方が合っているようでした。

教える時は、「まず自分でやってみせ、Cさんにやってもらうのを見て、大丈夫だと思ったら任せました」。任せることで、自分は近くで別の仕事をしていたそうです。

Cさんの作業の進捗を把握しながら自分の仕事もしなければならぬ大変さを初めて感じた亀井さん。障害のある方についても、「的確な指示を出すことができれば働くことができる」と知りました。

船橋機械金属工業協同組合の協力

海神ドット卸工業所は、昭和34年に設立された船橋機械金属工業協同組合の会員であり、中村さんは現在、組合の副理事長を務めています。組合には市内で金属工業を営む46社が参加しています。

開拓員は、中村さんの紹介で組合の集まりに参加し、市の障害者雇用推進の取り組みを紹介する機会をいただきました。中村さんはその場で、以前の職場実習受け入れについて、企業の立場で話をしました。また、今回の実習が決まった時には、組合事務所が、会員企業に「希望があれば見学可」と情報提供をしました。

中村さんは、「一口に金属工業といっても、取り扱う物も作業内容も規模も違います。どの企業でも同様の受け入れが可能とは言えません。ただ、障害のある方に向く作業もあることや、受け入れに協力している企業があることは、組合の案内で知ってもらえると思います」と話します。

また、組合の理事・事務局長である中村 晃さんと事務局次長の山本一也さんは、「市と連携して制度のPRなどに取り組んでいます。人手不足が叫ばれる昨今、組合企業でも、社会に出て積極的に働きたい意欲のある皆さまを応援しています」と、期待しています。



有限会社海神ドット卸工業所
代表取締役 中村仁一さん(右)、
亀井 悠さん



船橋機械金属工業協同組合
理事・事務局長 中村 晃さん(右)、
事務局次長 山本一也さん



創立 40 周年を機に雇用に力を入れる

羽田タートルサービス株式会社(本社・大田区)は、寓話「ウサギとカメ」の亀のように着実に前進することを目指し、空港インフラのサポートや物流事業を展開しています。

平成 29 年、会社の創立 40 周年に当たり、内海章雄代表取締役社長が一般社団法人清心内海塾を設立し、障害のある方や高齢者、生活困窮者などの就労支援を始めました。そして会社としても、障害のある方の働く場を提供していくことに決めたのです。

北関東本部千葉営業所でも、積極的に雇用を進めるためハローワークを通して障害者就業・生活支援センターに相談しました。

千葉営業所管轄では、市川市にある大手ショッピングセンターグループの RDC(物流センター)で業務委託を受けており、これまでも足が不自由な方、知的障害のある方が、構内の清掃や出荷物のシール貼りなどを行っています。

新しい仕事の切り出し

RDC では、生鮮食品以外の商品を扱っています。ショッピングセンターグループの業態は約 20 種あり、食品、日用品、衣料品など、扱う種類も膨大です。

各店舗で購入された商品をレジに通すと、そのデータによって RDC に自動的に注文が入るシステムになっています。データは商品のピッキングをするスタッフのハンディスキャナに届きます。

千葉営業所長の塚本宜伸さんは、障害のある方の新たな雇用のため、いくつかの仕事を考えました。まず衣料品の集品(出荷のための商品を集めてくる)、ピッキング。そして飲料品のピッキング。もうひとつは、空き段ボール箱の回収です。就業・生活支援センターの支援員は、「障害のある方に向く仕事なので、希望者は多いのではないかと考え、特別支援学校や就労支援機関に情報を提供することにしました。

数人の実習を受け入れ



その後、いくつかの学校や就労支援機関から担当者が現場を見学しました。そして、衣料品と飲料品の 2 ヶ所で数人の実習を受け入れました。

衣料品のエリアでは、ベルトコンベアで流れてくる注成品のコンテナ詰めをしてもらいました。商品はバーコードで管理されており、店ごとに注成品が自動で分けられます。この商品をコンテナに詰め、送り先バーコードのシールを貼ります。ここでは、就労経験のある方の他、特別支援学校の生徒が、就労を見据えた実習をしました。

そのうち、すぐに就労が可能であった 30 代男性 D さんが採用に至っています。

また、食品の仕分けエリアでも特別支援学校 1 年生の E さんが実習。出荷伝票にある商品を探してハンディスキャナでバーコードを読み込み、カートに積む作業です。商品が違っていればエラー表示が出るため、間違いに気づくことができません。重量のある荷物もありますが、E さんは体力に自信があり、がんばって 2 週間の実習を終りました。ただ、視力が弱いため伝票を読むことが難しい時もあり、許可を得て懐中電灯を使いながらの作業でしたが、その後、照明設備の改善がされました。



現場の管理体制と作業内容の精査

就職して 3 ヶ月余りとなる D さんの定着支援のため、就業・生活支援センターの支援員が RDC を訪問しました。開拓員も同行して、現場の方の話を聞きました。

衣料品のリーダーをしている馬場亜木生さんは、D さんの実習から見ています。「その頃からひとりで仕事できていたので、一緒に働いていくことができると思いました。実際、今も困ることは何もありません」と太鼓判。安全な作業のために不可欠な「報・連・相」がきちんとできていると言います。

先日、エレベーターの故障を D さんが発見し、他の作業員に知らせてくれたおかげで、すぐに対処することができたそうです。

D さんは、「自分で働いて給料をもらうことができ良かった。給料は貯金していますが、先月、音楽プレーヤーを買いました」と話し、今後は「後輩のお手本になれるようにしたい」と抱負を語りました。

塚本さんは、「実習に来た 4 割が雇用につながっているものの、指導する側も人手が不足している状況。意思疎通や作業の指導を丁寧に積み上げていきたいので、管理体制の構築が不可欠です。また、障害のある方や外国人、高齢者についても、願っている仕事についても、さらなる精査をしていきたい」と言います。



千葉営業所長 塚本宜伸さん(左)、
パarelルリーダー 馬場亜木生さん



業種	介護老人保健施設
従業員数/障害者数	140人/4人
障害種別	知的障害、身体障害、精神障害
主な仕事内容	(知的障害者) シーツ交換、浴室清掃、洗濯物の整理、軽度事務作業

事業所は **ライフメイト部のノウハウを活用**

Fさんが所属する「ライフメイト部」は、10年前に介護助手的な仕事を担う部門として創設されました。介護職員の業務から、資格がなくてもできる仕事を切り出して任せており、これによって介護職員(有資格者)は、利用者とコミュニケーションを取る時間を増やすことができます。

創設にあたっては、介護職員が人材育成や業務対応の指導をしました。

ライフメイト部のスタッフはシフト制で働いているため、短時間の勤務も可能で、「介護の仕事に興味がある」など、その入口として働くケースも。また、ここで働きながら介護職の資格を取った方もあります。

障害のある方を受け入れるに当たり、このノウハウを活用しています。そして、本人の能力や希望を聞き取りながら、仕事を任せています。



きっかけ **特別支援学校からの実習受け入れ**

医療法人弘仁会は、「職員やその家族も自分の家族のように大切に」という精神のもとに、総合病院、老人介護施設、保育園を運営しています。このため、障害のある方や外国から来た方など、介護施設での仕事を希望するのであれば、積極的に受け入れをしています。

しかし、ロータスケアセンターに知的障害のある方の受け入れを特別支援学校から提案された時には、初めてのケースだったので準備に時間をかけました。

もともと、「ライフメイト部」という部署があり、ここに所属する職員は介護補助職として清掃やシーツ交換を担当しています。この施設で働くことを希望する方には、まずこの部署で介護職に慣れてもらうことを勧めています。実習を希望したFさん(特別支援学校高等部1年生)についても、ライフメイト部で体験をしてもらうことにしました。

ライフメイト部で担っている仕事の中で、Fさんにはどんな仕事が合うのか。当時の事務長は障害のある方の雇用事例集などを参考にしながら学校の教諭と相談し、ごみの運搬や浴室清掃、居室清掃などに決めました。部のベテラン女性職員を担当に付け、3週間の実習を受け入れました。



学校からは実習中にも教諭が巡回し、施設職員やFさん本人にアドバイスをするなど、作業指示がスムーズに通るよう尽力しました。

本人は **4年間欠勤なし**

Fさんはその後もこの施設での実習を希望したので、3年生の後期まで合計5回の実習を受け入れ、卒業のタイミングで採用となりました。

4年経った現在も、実習時から指導をしてくれている女性と一緒に仕事をしていますが、手順は覚えているため、常に見ていなければならない状況ではありません。欠勤はなく真面目に働いており、職員からも高評価を得ています。

Fさんは、「実習中はシーツの端の『三角折り』が難しかったが、今は慣れました」と話し、手際よく作業をすることができています。

基本的に仕事内容は変わりませんが、利用者の入れ替わりや作業手順の変更があった時には、事業所ではマニュアルを作るなどして可視化するよう心がけています。

これから **どんな方も一緒に働こう**

Fさんが卒業した特別支援学校からは、折りに触れ教員が定着支援に訪れます。また、在校生が体験実習を希望した際には、Fさんと一緒に作業してもらいます。後輩の実習打ち合わせから同席し指導を任せることで、Fさんも成長していると感じています。

特別支援学校では作業の内容を理解しているので、安心して受け入れることができます。

法人としてはこの他にも、脳出血の後遺症で身体障害者となった方や、精神障害のある職員が働いています。また、外国出身の方々もいます。施設の利用者も在宅復帰を目指しているため、施設は「生活の場」、関わる全ての人が「家族」のような雰囲気になっています。

障害の有無に関わらず、この施設で働いてみたいという方については、できる限り支援をしようと考えています。

お話を聞かせてくださったのは



法人事務局理事事務局長 田中信也さん、
介護部長 中之庄まきさん、
施設長代理 川端心さん (左から)

この職場を
推薦したのは

後輩実習生の指導を
させてもらうことが
本人や後輩の就労
意欲につながって
います



特別支援学校
教諭



業種	自動車買取事業事務
従業員数/障害者数	3,700人((株)IDOM)/51人
障害種別	知的障害、身体障害、精神障害
主な仕事内容	データ入力、経理処理、書類サポート、郵便発送、名刺作成など

な方は登録業務、苦手な方には書類整理をお願いします。しかし、3~6ヶ月後には本人に仕事が合っているかを検討するジョブローテーションを行います。

精神障害のある方が半数以上を占める職場で、体調によって出勤が難しくなる人が多くいます。仕事を終わらせるためには人を補充しなければならないため、対策として毎日、マグネットボードに自分の体調を申告してもらいます。それでも担当者は必ず全員に声をかけ、様子を確認することにしています。

日々の様子を見ていて、面談が必要であれば話を聞き、そっとしておいた方が良ければ声をかけません。面談は、本人が「話しやすい人」にお願いします。「周囲がザワザワして気になる」など本人の訴えは、まず同調するようにしています。



きっかけ 親会社の社員が増え雇用に力を入れる

株式会社 IDOM ビジネスサポートは、中古車販売「ガリバー」を運営する株式会社 IDOM の「幕張オフィス」として事務業務を担っていたところが、平成 30 年に法人認可されました。

IDOM は直営店 550 店舗、整備工場、本部で 3,700 人の社員が働いています。障害のある方も各部署におり、新しい会社を立ち上げるに当たり、転籍してもらいました。

2~3 年前には障害のある方は 34 人でしたが、社員が増えたことから、障害者雇用に力を入れています。その結果、現在ではこちらで 51 人が働いています。近く、特例子会社(障害者雇用に特別の配慮をした子会社)として申請をする予定にしています。

本人は 支援機関登録者を採用

当初はメール室の作業とオフィスの清掃をしてもらいましたが、現在は事務が中心。パソコンで自動車の強制保険解約処理や車両登録の入力、直営店の経理処理、書類サポート、宅配便や郵便の発送手配、名刺作成、シュレッダーがけ...と、事務全般を行っています。

1 年 4 ヶ月前に採用された G さんには精神障害があります。中古車を販売した後の書類作成を行っています。曜日によって入力の時間が決まっているので、仕事量が変わります。仕事はチーム制。わからないことは先輩に聞き、実習に来る方に仕事を教え、いろいろな立場で仕事と向き合うことになりましたが、「仕事は楽しい」と感じています。今後は「後から入った人に仕事を教える立場になりたい」と、意欲的です。



広いオフィスでは、それぞれに仕事の効率を考えて工夫しながら働く人たちがいます。

事業所は ジョブローテーション

障害者就労移行支援事業所などの支援機関から紹介を受けた方に、見学と実務研修をしてもらい、その上で採用しています。仕事は働きながら身に付けていくことができます。採用するかどうかの基準は、「ある程度指示を理解して仕事ができるか」「明確な目標を持って仕事ができるか」。

担当してもらう仕事は実習で見極め、パソコン操作が得意

これから 自分で仕事を組み立てられるように

担当者は、障害のある方と仕事で接した経験はあったものの、この会社に転籍してから、自分が本人たちに「健常者とは違った見方をしていた」と気づくこともありました。十人十色の考え方は、面談を通して知るように努めています。

特に精神障害のある方たちには、人と人との関わりについての配慮が必要だと考えています。「システム化できないのは『対人』の部分」として、それぞれの様子をしっかりと把握します。

また、仕事をお膳立てして丸投げするのではなく、本人たちが自分で仕事を組み立て、自信を持って取り組むことができるようにサポートをしています。そして、彼らがここで学んだことを社会でも生かすことができるよう、関わっていきたいと考えています。そのため、サポートする社員は順次、就業生活相談員の研修を受けられるようにしていきます。

お話を聞かせてくださったのは



オペレーションユニット
芳賀達也さん

この職場を推薦したのは

それぞれの障害特性に理解があり、それでいて職業人としての責任をしっかりと自覚させてくれます



就労移行支援事業所
支援員



業種	(特例子会社) オフィスサポート事業
従業員数/障害者数	197人/195人
障害種別	身体障害、精神障害
主な仕事内容	グループ会社から切り出した事務業務

て事業推進部管理ユニット課長の山下恭民さんは、「自分で体調管理ができ、毎日通勤ができること」と言います。パソコンを使う仕事がほとんどなのでその能力は必要ですが、出勤ができなければ他のメンバーに迷惑をかけるからです。

また、コミュニケーションを取るのが苦手な方もいますが、「報・連・相」は業務の進捗状況も共有に不可欠なため、克服してもらいたいと考えており、「もちろんそのための支援はします。そこが就労支援機関と企業の違いです」と山下さん。

視覚障害者に使いやすいパソコン機器の導入や、車いすでも移動しやすいフロアの整備、通勤や勤務時間といった配慮は、本人の希望を聞きながら、欠かさず行います。しかし職場として、本人が課題を解決しながら働くことができるよう、「甘えと配慮は違う」と、あえて厳しく接する場面もあります。



きっかけ 特例子会社として設立

製造分野の無期雇用派遣業を営むUTグループ株式会社が、障害者雇用の推進と雇用創造を目的としてUTハートフル株式会社を設立しました。多様性のある多くの方に「働く力でイキキしてもらいたい」という思いが基盤になっています。

現在は親会社の社員は約2万人となり、UTハートフルでは障害のある方が約200人、働いています。

五反田と船橋の、通勤に便利な場所にオフィスを構え、船橋オフィスは平成28年にオープンし、平成30年、市川オフィスと統合しました。

会社の特徴は、5年前から取り組んでいた「在宅勤務」という形態です。これは、「働きながら社会参加し、自己成長をさせたい」という方のために導入しました。その結果、社員数は当初の40倍に増えました。

本人は 誇りを持って働く

船橋オフィスに所属する170人が、北海道と九州を除く国内で在宅勤務をしています。ほとんどが重度の身体障害がある方です。勤務時間は、オフィスで働く方たちと同じで基本的には1日6時間以上。

勤怠管理にはスカイプとメールを利用しています。一日の始まりと終わりはメールでオフィスに連絡を入れることになっています。

仕事はオフィス勤務の方たちとグループで行っており、それぞれのグループはスカイプで会話を交わします。また、最近、社員用のカウンセリングルームを作り、メールで相談することができるシステムができました。このように、オフィスではなくてもコミュニケーションを取って、孤立しないような工夫がされており、社員は誇りを持って働いています。



事業所は 「苦手」を克服するサポート

オフィスで勤務する方たちは、40代が中心。採用につい

これから 自社で利益を出すことを目指す

現在、UTハートフルで行っている業務は、パソコン・スマートフォンのセッティング、経理関係の書類確認、グループ会社の社会保険料のデータ入力、保険会社向向による保険事務が主なものです。これらはほとんどがUTグループをはじめとするグループ会社から切り出したものです。

特例子会社として、グループ会社のサポートを行ってはいりますが、今後はUTハートフル単独で利益を上げられるよう、仕組みを検討しているところです。

中でも、視覚・聴覚に障害のある方が通う国立大学法人筑波技術大学とパートナーシップを組み、視覚障害のある方のための歩行システムの実証実験を行い、開発に協力しています。これはUTハートフル単独での業務です。

「社員の創意工夫と創造で未来を切り拓く」ことが、社員それぞれのステップアップにつながります。今後は、昇給のための人事制度を作る予定です。自分のスキルを生かして成果を上げることができれば昇給する、という働く励みにつながります。「多様性のある社員が自らの可能性を広げ、スキルやキャリアをアップさせ、イキイキ働くことのできる環境を作っていきたい」と、会社は考えています。

お話を聞かせて
くださったのは



事業推進部管理ユニット課長
山下恭民さん

この職場を
推薦したのは

スタッフの皆さん
が毎日生き生きと
通勤している姿を
見かけています



就労移行支援事業所
支援員



業種	医療業
従業員数/障害者数	2,000人/17人
障害種別	知的障害、身体障害、精神障害
主な仕事内容	清掃(車いす、デイルームなど)、事務、ベッドメイキング、など

できれば採用できるかの基準も明確にしました。

また、所属は人事部ですが、作業に慣れたら付き添いはせず、受け入れ部署に任せることも決めました。障害のある方のサポートについて、口頭だけでは現場の理解は得にくいいため、まずは一緒に働いてもらうことだと考えました。

ワークサポートチームスタッフは、最初は他のスタッフと同じユニフォームを着ていました。しかし、患者さんから声をかけられることがあったため、区別が付きやすいよう色を分け、身体障害のある方にも着替えが楽な形状に変えました。



きっかけ 職員の理解を得ることから

公益財団法人がん研究会は、がん患者の治療と研究のために設立され、現在、「がん研有明病院」と研究所の施設内で障害のある方17人が「ワークサポートチーム」として業務を行っています。

6年前、障害者雇用が進まずにいた頃、担当者から各部署の所属長に受け入れの理解を求めるところから始めました。まず不足していた看護助手の業務補助から始めることになり、担当者は、業務内容の聞き取り、洗い出し、マニュアル作りをしました。そして、部署とチームとの関わりのため、サポート体制を整えました。

現在では、病棟や外来、研究所などの多くの業務が、ワークサポートチームの支えによって行われています。

これから 定着のために

ワークサポートチームの担当者2人は企業在籍型ジョブコーチの資格を取得し、チームの日々の業務のフォローや、体調管理、他部署とチームスタッフとの関わりをサポートするために役立っています。

また、チームスタッフはシフトで決まった業務場所に各々で向かい、その部署の職員から業務の指示を受けるようにして、多くの職員と接する機会を設けています。担当者だけでサポートするのではなく、他部署の職員が協力し合いながら、スタッフが自分たちで業務を進められるように成長を見守っています。

全職員でワークサポートチームと関わる体制は、限られた担当者だけが責務を負うことなく、双方にとって良い環境整備につながります。また、外部の支援機関とのつながりも定期的に行い、定着支援に努力しています。

本人は 午前は清掃、午後は事務

ワークサポートチームのスタッフは、ハローワーク、特別支援学校、支援機関から応募のあった方で、見学と実習を経て採用になります。入職後の定着、その後の継続的なサポートを行うために、必ず、居住地の支援機関(就労移行支援事業所など)に登録してもらいます。

午前中の業務は、病棟の清掃がメインになります。基本的には各階ひとりで担当します。ベッド、車いす、点滴台、手すり拭きなど、マニュアルを確認しながら作業をします。午後はシュレッダーがけ、入院患者さん用の書類作り、シーツ折り、研究所での器具洗浄、薬剤部での処方箋の整理と、多岐に渡ります。



基本的にはどの方にも全ての仕事ができるようになってもらいたいので、試行錯誤しながら補助具やマニュアルを作ります。清掃に関しては、DVDも製作しました。



さまざまな障害のある方たちが一緒に働いているので衝突することはありますが、チームや作業を交替するなどして対処しています。

事業所は しっかりした計画と準備

障害者雇用を積極的に始めることになり、トップと職員の理解を求めするために、担当者は採用計画を立てました。障害のある方を何人、どこで働いてもらうか。どの程度の業務が

お話を聞かせてくださったのは



人事部人事労務課長代理 西田尚美さん

この職場を推薦したのは

仕事の切り出し、フォローアップ面に力を入れた積極的な雇用が、地域にも高く評価されています

就労移行支援事業所 支援員





きっかけ 「企業グループ算定特例」として

パンの製造販売をする株式会社ピーターパンは、サポートファクトリーとして「株式会社トリプルウィン」を設立し、「ピーターパン」各店で販売するパンの生地製造を中心に行っています。

障害のある方は、ピーターパン店舗でもクッキーなどの製造で1人雇用していましたが、受け入れ体制を整えるのが難しくなり、ハローワークに相談の上で「企業グループ算定特例」として「トリプルウィン」での受け入れを始めました。この制度の利用にはさまざまな条件がありますが、認められることにより、特例子会社ではなくても障害のある方の雇用に関してグループで実雇用率の通算をすることができます。

本人は 大好きなパン製造の仕事

ここで働く知的障害のあるスタッフHさんは、以前、別の会社で清掃の仕事をしていました。しかし、職場の方たちとの意思疎通がうまくいかず退職。就労支援機関に登録をして、新たな職場を探していたところ、障害者就業・生活支援センターの紹介で、トリプルウィンでの実習に至りました。

Hさんはパンが大好きで、以前から、疲れた時はパンを食べて元気を得ていたそうです。家族の応援もあり、ぜひここで働きたいと考えていました。

2回の実習を経て採用が決まってからは、障害者職業センターからジョブコーチ(職場適応援助者)を派遣してもらい、Hさんの支援や職場の仲間への助言を受けました。このことで、Hさん本人もスタッフも、安心して働くことができるようになりました。



実習時にはパン生地を並べたりバターをカットしてほぐしたりという作業を経験し、現在はカレーパンのパン粉ほぐしなどの仕事もしています。

「がんばって、いずれはメロンパンの生地を丸められるようになりたい」と、これからの目標を話しています。

事業所は 全員に特性を理解してもらう

Hさんの指導をする斎藤朋未さんは、以前はピーターパンの店舗で働いていました。3年ほど前にこのファクトリーができたとき、社長から「ここで障害者雇用をしたい」と異動の

業種	パン製造販売
従業員数/障害者数	400人/3人
障害種別	知的障害、精神障害
主な仕事内容	パン製造準備

話があり、接客が好きだったため、戸惑いました。しかし、「任せてもらえるならがんばろう」と決意。

初めは「どうなるんだろう」という不安があり、Hさんの支援機関から障害特性や職歴を聞きました。その上で、一緒に働くことができる環境を整えようと考えました。

Hさんは、仕事の手順を教えればきっちりできる方だったので、まずは手順を分けて教え、手本を見せ、できるようになるまでは様子を見ていました。また、作業がひとつ完了したら報告をもらうようにもしました。

斎藤さんは、他のスタッフにもHさんの特性を説明し、「何かあったら自分に言ってほしい」と伝えました。自分が不在の時、Hさんの様子を見てくれる人が必要だからです。その結果、今では、Hさんを気にかけてくれるスタッフが増え、皆が今まで以上に優しく仲良くなったようです。



これから トップ、現場と相談して進める

特別支援学校などから職場実習も受け入れており、その際に斎藤さんはHさんに「お姉ちゃんだからよろしくね」と、声をかけています。Hさんはまだできる仕事に限られているので、今後はレベルアップを目指しています。新しい人を雇用して今のHさんの仕事を引き継いでもらうつもりです。

このファクトリーで働く上で一番大切なことは「安全」です。生地をこねたりパンを焼いたりするさまざまな機械が、たくさんあります。どのスタッフにも、機械の扱いには細心の注意を払ってもらいます。

「社長も自分たちも試行錯誤をしながら、障害のある方たちと接しています。これからも相談しながら受け入れていきたい。そのためにも、大事なのは現場の人たちの理解です」。障害のある方が気持ちよく働くことができるよう、また現場の人が重荷に感じることがないように、職場環境を整えます。

お話を聞かせてくださったのは



斎藤朋未さん(左)とHさん

この職場を推薦したのは

ジョブコーチ制度の利用と職場のフォローにより、働きやすい職場になっています

障害者就業・生活支援センター 支援員





業種	総合人材サービス
従業員数/障害者数	36人/32人 (お台場オフィス)
障害種別	知的障害、身体障害、精神障害
主な仕事内容	データ入力、書類PDF化、名刺作成、グループ会社の施設の清掃

チャレンジドオフィスですが、開設当初は本社からの仕事の切り出しなど、さまざまな苦労がありました。

サポートスタッフには、障害のある方との接し方や本社からの業務の切り出し方、業務指示の出し方など、戸惑う部分もありました。そこで、障害者就労支援で長い実績がある企業にサポートをお願いしたり、先駆企業の取り組みを参考にしたりしました。これにより、業務を依頼する本社部分と、実際に業務を担当するチャレンジドオフィスの双方が、円滑にやり取りをすることができるようになりました。

例えば、書類の管理業務については、当初は本社が書類を整理して郵送し、チャレンジドオフィスで作業をしていました。現在ではPDF化して受け取り、共有フォルダで作業しています。これにより、郵送に係る本社の作業負担や経費削減をしながら、効率的に業務を行うことができるようになりました。

業務は班ごとで行いますが、メンバーの特性によりチームの組み方には工夫をしています。時には、仕事がうまく進まないこともあります。そんな場合には、「うまくいけば正解。やってみなければわからない」と、その都度、見直しをしています。また、必要であれば随時、面談を行ったり、さらには支援機関にも年4回程度の訪問面談を依頼したりするなど、メンバーをサポートする体制を整えています。

きっかけ **当初は各部署で障害のある方を雇用**

東京と大阪に本社を置き、総合人材サービス業を営むヒューマンリソシア株式会社は、全国28ヶ所に支社があります。

当初は、それぞれの支社・部署で障害のある方を雇用していました。しかし各部署で少人数の障害のある方が働くスタイルでは、個性やひとりひとりのスキルを生かした業務分担が難しいことが課題でした。そこで、全社的に新しいシステム導入と環境整備を行ったことを機に、4年前、障害のある方たちを集め、役割を分担しながら働く場として、江東区青海に「チャレンジドオフィスお台場」を開業。障害のある方14人とサポートスタッフ(支援員3人)でスタートしました。

 平成29年には「チャレンジドオフィス神戸」が、障害のある方22人(支援員5人)で設立されています。

本人は **先輩の指導が親切で丁寧**

チャレンジドオフィスでは、採用にあたり、5日間の体験実習を受け入れています。人材派遣業のノウハウを生かし、OAなどのスキルチェックや、実際の業務体験、さらにはアセスメントによる適性などを双方で確認した上で、採用面談を行っています。事前に働く姿をイメージしてもらうことで、入社後のミスマッチをなくし、スムーズに業務に就いてもらえるように、こういった制度を取り入れています。

2年前に入社したIさんは、人材派遣の登録手続きに係る書類のデータ化を担当しています。就労支援機関で研修を受けており、パソコン操作と英語が得意です。ここで働くことを決めた理由は、「実習に来た時、会社の雰囲気がとても良く、担当の方が親切で説明も丁寧だったから」だそうです。

オフィス主任は、Iさんを「話をきちんと聞き、周囲と上手にコミュニケーションをとることができる」と評価しています。実習生や後輩に仕事を教えるなど、得意なことに積極的に取り組んでおり、Iさん自身も「相手に分かりやすく伝えられるよう、簡潔な説明を心がけています」と工夫をしています。入社時は、慣れない通勤などで体調面に不安もありましたが、最近では「落ち着いて働くことができます」。

事業所は **先駆企業を参考にして工夫**

4年前に開設して以来、障害のある方を多数雇用している

これから **社内で頼りにされる存在に**

神戸にもチャレンジドオフィスができたことで、会社として障害者雇用が一気に進みました。

社内から仕事の依頼があり、「チャレンジドオフィスがあってよかった」と喜んでもらえれば、働く障害のある方たちのモチベーションが上がります。

また、昨年はここで働いていた2人が、仕事ぶりを評価されて本社に異動になりました。「とてもうれしいこと。社内で頼りにされる存在になることができるよう、これからもチャレンジドオフィス全体で協力していきます」と、サポートメンバーは話しています。



お話を聞かせてくださったのは



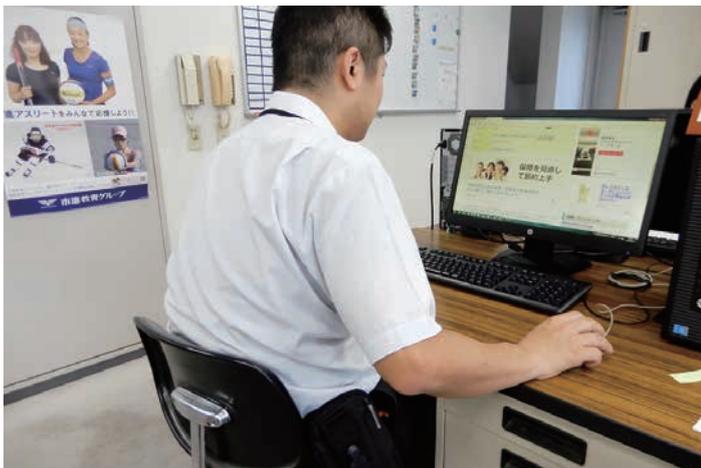
業務部チャレンジドオフィスお台場主任 切口浩一さん、岩田正也さん、林 真弘さん (左から)

この職場を推薦したのは

積極的に実習を受け入れ、リーダーの手厚いサポートもと職域拡大に努力しています

就労移行支援事業所 支援員





業種	(特例子会社) 学習支援サポート事務
従業員数/障害者数	13人/10人
障害種別	知的障害、身体障害、精神障害
主な仕事内容	書類の電子化、伝票整理、名刺作成、 障害のある方向けセミナーの講師

きっかけ **会社の組織改編で特例子会社設立**

首都圏で学習塾を運営する「市進教育グループ」の特例子会社として、平成24年に認可されました。

それまでは各部署で、障害のある方に任せられる仕事があれば雇用していました。しかし、仕事分散し組織改編があったことから、さらに雇用を進めることとなり、特例子会社の設立を決めました。

そして、ハローワークの求人に応募があった精神障害のある方を6人採用。そのうち3人は現在も働いています。

現在、障害のある方は10人で、3人の社員(マネージャー、事務社員)と共に仕事をしています。

本人は **「メンタルミーティング」を提案**

Jさんには発達障害(精神障害者保健福祉手帳取得)があります。ハローワークの求人から応募し、ここで働いて4年半になります。マネージャーからは、「パソコンのスキルがかなり高い」と評価されています。しかし、指示があいまいだったり、いくつか同時に与えられたりすると混乱するので、ひとつずつお願いしています。

以前IT系の職場で働いていたJさんは、就労移行支援事業所からこの職場を教えてもらいました。離職期間が長かったので慣れるまでに時間はかかりましたが、今は後輩の指導もできるようになりました。

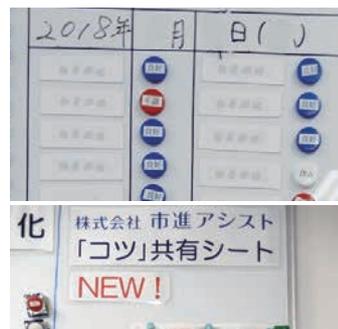
Jさんの不安は人間関係。「発達障害に対する理解というより、自分と違う症状の人たちと一緒に働けるか心配でした」と、Jさんは振り返ります。しかし「助け合っていけばいい」と思いつき、以前の職場で週1回参加していた「コミュニケーション講座」を取り入れてもらえないかと提案しました。

こうして、それぞれが自分の症状について伝え、話し合う場「メンタルミーティング」が開かれるようになりました。自分の状態を発信して理解し合うことで、お互いに助け合うことができるようになりました。Jさんは、「仕事中は仕事に集中したいので、話をする場が欲しかった。自分については『初めから情報を得ておきたい性格。数字などで明確に伝えてほしい』と説明しました」と言い、マネージャーも「お互いに『聴く姿勢』が身についてきた」と、ミーティングの効果を実感しています。



事業所は **輪番制の「進行役」を取り入れる**

精神障害のある方たちから始まった障害者雇用だったので、概して苦手とされるコミュニケーション能力アップのために、輪番制の「進行役」制度を取り入れました。書類の電子化や入試問題のデータベース化など、仕事の分担を任せています。おかげで、昼食時にも会話が生まれ、皆が明るくなったと感じています。



また、業務日報でそれぞれの状態を把握する他、毎日、朝のミーティングで体調などを自分で報告するようにしています。お互いを知ることで、フォローしやすくなったようで、誰かがミスをした時に「どこでミスを防ぐことができるか」の話し合いをすることもあります。

マネージャーは、塾を運営している部署から出向しています。障害についての知識はなかったものの、普段から様子を見て声をかけたり、トラブルの仲裁をしたりと、クラス運営に似ていると思っています。経験を積む中で対処法を身につけましたが、未知のトラブルに動じず解決できるよう、常に覚悟は持っています。

これから **会社として自立を目指す**

こういった工夫により、働く方たちのスキルが上がり、結果、受注している仕事の種類が増えています。現在では、障害のある方を対象にしたセミナーの講師を依頼されることもあります。

市進アシストという会社として自立できるように、働く皆さんのさらなるスキルアップを目指しています。「せっかく働くことができるのだから、働きやすい場になるよう努力したい」というJさんの言葉が、会社の目指すところでもあります。

お話を聞かせてくださったのは



マネージャー 八坂憲一郎さん(中央)、
同 大隈政彦さん(右)、
事務社員 巽美登里さん(左)

この職場を
推薦したのは

本人に合った仕事の切り出しができ、配慮も充分されています



就労移行
支援事業所
支援員



きっかけ 支店では初めての障害者雇用

アウトソーシングや人材派遣などを業務とする株式会社ヒト・コミュニケーションズ。千葉支店では40人ほどが働いています。

本社では何人か障害のある方が清掃などの仕事をしており、指導をする社員が社内表彰されました。仕事を押し付けるのではなく、一緒に働く姿勢が評価されたのでした。また、それを見ていた若手社員も加わるようになったそうです。表彰されたことで支店の人たちも知るようになり、社内の雰囲気はよくなりました。

そんな中で、千葉支店にも障害のあるKさんが採用になりました。本社から障害者雇用の受け入れを呼びかけた時、事務を担当する人がいなかったため、手を挙げました。何人か面接した中から、Kさんが採用されました。

本人は 体調管理が一番大切

ここで働いて3年になるKさん。学生時代に教室に通ってパソコンスキルを身につけました。

仕事は、事務と庶務、両方の部署から依頼されるもの全般です。Kさんのために切り出した仕事というわけではないのですが、事務所では同じ仕事をしている方はいません。企業から依頼のあった人材紹介や派遣登録者の書類を作成したり、来客の受付電話などの対応をしたりしています。

働く上で一番気をつけていることは体調管理。これまでに風邪などで休んだことはありますが、病気に関しては4ヶ月ごとに通院しながらしっかり体調を管理しているので、病気のために休んだことはありません。

アルバイト経験はありますが、病気が判明して辞めたため就労はこれが初めて。訓練で学んだ人間関係を生かし、昼食に誘われれば積極的に参加して、職場の皆さんと話をしています。

「本来は右利きですが自由があまり利かず、電話対応など右手では難しいので、左で取るようにしています。もう慣れてきました」と、Kさんは明るく話してくれます。

事業所は 負担が増えないように気をつける

Kさんは病気による障害がありますが、本人がどう働きた

業種	人材サービス業
従業員数/障害者数	40人/1人
障害種別	難病
主な仕事内容	パソコン入力、ファイリングなど

いか、どう働くことができるかを第一に考えています。

ただ、本人が体調のことを自分から話しづらいといけないので、依頼する仕事はある程度決めて、仕事量を増やして負担にならないように気を付けています。しかしいずれば、現在の1日6時間からフルタイム(8時間)勤務に移行できるように、考えて準備をしています。



支店長は、「遠慮しているのか、なかなか自分から『やりたい』という主張がないのですが、やる気と力を発揮してもらえたら」と思っています。仕事の難易度や量は考えながら任せますが、他の社員の作業負担が減ってとても助かっています。



これから 孤立しないよう声をかける

支店長は、事務所の人間関係がより良くなり、Kさんが孤立しないように、毎日の昼食に誘うよう、社員にも声をかけています。仕事以外の話をする中で、お互いに思いやりを持つことができると考えるからです。時には、お酒の場にも誘うことがあるそうです。

Kさんに事務仕事を依頼する同僚も、「昼食時は静かに話を聞いていることが多いのですが、好きな遊園地の話などを話してくれることもあります」と言います。これまで、障害のある方とはコミュニケーションを取ることが難しいと思っていたのですが、Kさんと働いてみて「人それぞれ」と感じています。

また、「人材不足で困っている企業は、積極的に障害のある方を雇用することで解決するかもしれない」とも思っています。

お話を聞かせてくださったのは



支店長 江藤聖樹さん

この職場を推薦したのは

職場の皆さんのナチュラルサポート(自然な関わり)が、就労の継続につながっています



就労移行支援事業所 支援員



業種	ディスカウントスーパー
従業員数/障害者数	19 人/1 人
障害種別	精神障害
主な仕事内容	商品出し

事業所は **特別扱いをしない**

この店の店長は、L さんの雇用後に異動してきました。以前働いていた店では、障害のある方が見学に来たことがあります。

障害のある方と働くのは初めてですが、「前任者から引き継ぎがあった時も、『どんな人かな』と思ったくらいで、深くは考えていませんでした」と言い、実際、店のスタッフは L さんのことを特別扱いはしていませんでした。

ただ、説明は丁寧にしたり、コミュニケーションをとってわからないことを聞きやすい雰囲気を作ったりしました。本社の担当者や相談しながら、疲れがたまらないように休憩を 30 分とってもらうようにもしています。

店長は、L さんが皆の見ていない所でも努力したり、他のスタッフと仲良く仕事をしようと考えたりしているのを感じ、「障害も個性」ととらえて対応しています。

きっかけ **就業準備の整った方を雇用**

アコレ株式会社は、首都圏で 118 店舗を展開するスーパーマーケットです。過去に障害者雇用の経験のある本社社員が主担当として、アコレ店舗での雇用を始めました。

ただ、ディスカウントスーパーであるため、働く人が少ない店では 15~16 人で、レジと品出しがひとりずつという場合もあります。駅に近い店舗では作業にスピードを求められることが多く、受け入れ店舗を十分調整します。

それでも「1 店舗ひとり」を目指して雇用を進めるため、担当者はこれまでの経験を生かして進めています。

就業希望者には障害の程度と働きたいエリアを聞き、その中で受け入れる余力のある店舗を探します。そして本人に見学してもらい、店舗と本人の双方が納得した上で実習につながります。

しかし、やはりこれまでの経験から、「必ず支援機関があり就業準備の整った方」を推薦してもらうことにしています。それは、本人の情報を確実に得られることと、定着のサポートが受けられることが理由です。

本人は **見学、実習で安心して就業へ**

幕張本郷 7 丁目店では、精神障害(うつ病)のある L さんがバックヤードから商品を店頭に出す「品出し」をしています。以前の職場で発症して退職。再就職のために訪れたハローワークに置かれていたリーフレットで、「就労移行支援事業所」を知りました。初めての転職で心細かったため、他の人の話を聞いて登録しました。

アコレの店舗は事業所の紹介で 1 年前に見学。2 ヶ月後に働き始めました。

「見学、実習と店を見てきたので、知っている人がいると安心して働くことができます。自分の障害のことは隠しているわけでもアピールしているわけでもありませんが、皆、自然に接してくれます」と、L さん。

前職は夜勤もあり、体調を崩した L さんですが、今は昼間の仕事なので症状が出ることもなく働いています。週 4 日から始めた仕事ですが、近く 5 日に増える予定です。また、「いずれはレジ打ちにも挑戦してみたい」と意欲的です。



これから **負担が集中しないようにサポート**

実習や雇用は店長が責任を持って進めますが、会社の雇用担当者がしっかりバックアップをしています。見学から実習まで必ず立会い、雇用後も「困ったことがあればすぐに自分に連絡してくれるように」と伝えていきます。それは、店長がひとりで負担を抱えないためです。



見学前には、どんな方が来るかを店長に説明します。店(店長)も本人も納得の上で雇用したいからです。入社が決まったら、本人と「合理的配慮に関する相互検討」をします。その情報を本人、店長、本社担当者で共有し、さらに本人には入社後のフォローアップ体制を説明します。

「皆で遠くから見守ることで、長く働いてもらうことができると思っています。長く働くことは、本人の希望でもあるはずですから」と、本社担当者。その姿勢は障害のある方だけではなく他のスタッフに対しても同様です。だから、サポートする側にも負担が集中しないよう、気を配っているのです。

お話を聞かせてくださったのは



店長(取材当時) 田口あかりさん

この職場を
推薦したのは

見学から就職後まで体制が整っており、本人が納得できる進め方でした



就労移行支援事業所
支援員

平成 30 年度

ふなばし あったかンぱに一

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 4 事業所が表彰を受けられました。



(松戸 徹市長を囲んで)

○有限会社エスエスティー サポートハウスまなび (介護事業所)

雇用義務のない規模だが 2 人の障害者雇用をし、障害の有無に関わらずスタッフが働きやすい環境を整えている。

○株式会社てらお食品 (生鮮スーパー)

本人の不安や悩みをタイムリーに把握、さらに安全に配慮した道具の導入など環境の改善をしている。

○株式会社船橋都市サービス (駐車場等管理・運営)

本人の特性に合わせて指導方法や用具の導入などを工夫し、障害者に合わせた勤務シフトと指導員を新たに導入している。

○センコーファッション物流株式会社 (道路貨物運送) ※市内にセンターあり。

企業全体で多くの障害者を雇用しており長く勤めている者が多く、また先輩が後輩の指導をしてお互いに成長する仕組みができています。

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. 8

発行：平成 31 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/>

