



熊本市障がい者自立支援協議会とは？

障がいのある人もない人も共に暮らせる地域をつくるため、障がい福祉に係る関係機関が情報を共有し、地域の課題を解決するための会議です。具体的には困難事例の協議、障がい福祉関係機関のネットワークづくり、障がい福祉計画策定時の意見聴取などを行います。熊本市障がい者自立支援協議会には、現在5つの部会（暮らし・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。

これまで「はたらく・はたらきつづけるためのハンドブック」「熊本市障がい者就労支援ガイドブック」「しごといく」を作成しました。多くの皆さんに障がいのある方の就労支援に関わっていただければと思います。

この三つの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利用いただけます。



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.3



企業における「障がい者雇用事例集」

- 事例企業 ①(株)熊本ハローデイ
 ②ニューコ・ワン(株)
 ③OHFAS大森産業(株)
 ④西九州ハートフルサービス(株)

トピックス：障がい者雇用の制度改正
障がいのある方の雇用に向けた準備



OHFAS- 大森産業株式会社

1948年に創業、業歴67年目を迎えました。「伝統とは継続的な開拓の歴史との認識のもと、お客様の満足や喜びを第一に考えた新しい付加価値を提案し、豊かな暮らしと文化に貢献する」ことを経営理念に掲げ、お客様第一主義をモットーに積極的な事業の展開を図っています。

企業情報

- 所在地／熊本市東区月出1丁目7-13
- 代表取締役／大森敏雄
- 事業内容／ビルメンテナンス業務、総合ビルメンテナンス業務、アウトソーシング業務及び警備業務に関する管理業務の設計及びサービス提供
- 従業員数／清掃部門200名
障がい者雇用数13名
(内、精神3名、身体10名)

1. 障がい者雇用の経緯と状況

障がい者の雇用に関しては、法定雇用率の引き上げにともない数年前から検討していました。

最初に雇用した方は、ハローワークより紹介を受け「掃除が得意、きれい好き」との情報がありすぐ採用しましたが、作業中一人になってしまう工程において「一人になりたくない」等の訴えがあり、定着することが難しく一時中断してしまいました。

しかしながらその方の反省を活かし、ワークライフサポートセンター「縁」などの支援機関に相談をしながら、本人の症状や特性を詳しく理解して、職場体験を経て雇用するよう実践しています。

事前に本人情報を詳しく知ることで、面談から採用までスムーズに行う事ができたと感じています。採用後の病状悪化時や何かあった際の対応も、自社だけではなく相談できる相手がいると心強いところは沢山あります。



様々な症状をもつ方と接する中で「常に一生懸命仕事をする」「仕事に向き合う姿勢がピュアな方が多い」と理解をし、社会に貢献できたらと思い障がい者雇用を開始しました。障がいの箇所または程度にもよって違いますが、不足している機能があっても別の機能が研ぎ澄まされるところがあると実感しています。

毎年一回社員研修や優良社員の表彰をする「社員大会」を開催しています。表彰式では障がいのある方も優良社員として選ばれています。社員大会は社員の質の向上を図ると共に、社員一丸となることを意識してもらうなど横の連携も重視して実施しています。

2. 障がい者雇用の取り組み

<職場定着の工夫>

雇用を開始するときに、長く就業を続けてもらうためのポイントは「内容」「時間」「環境」の3つ。

ポイント①「内容」障がい者の方には、長い目でみた戦力化を図りたいと考えます。長く働いてもらうことにより、だんだんと仕事を覚えて短時間でも確実な作業をすることができるようになって考えています。他の方と変わらない作業内容ですが、一つの作業が定着したら次の作業にステップアップするといった方法で取り組んでもらいます。

ポイント②「時間」自社で勤務時間を決めず、自身で体調や精神面を考えてもらい、最初は本人の希望通りの勤務時間で雇用します。

ポイント③「環境」作業の内容のなかで沢山工程があるため、本人の希望を聞きながら適材適所に配置できるようにしています。

現場の配置方法は通常チーム+αのような補助する役割、誰かがいないといけない根気がある裏方の役割など様々です。力を発揮しやすい環境作りを行うため、現場担当者にも詳しい情報（症状の特性など）を伝え、理解を促しています。皆さん自分の役割を認識し、働く喜びをもつようになってきていると感じています。

3. 某病院にての勤務状況

某病院に勤務している清掃管理業務のスタッフは、院内感染を防ぐため、モップはエリアごとに使い分けを行っています。以前は数種類のモップを社員が清掃の合間で洗濯・除菌をされていて大変でした。現在は障がい者の方を専任として配置していますが、決まったことを確実に取り組んでもらえるので安心して任せられます。一人になる時間も多いため、孤独にならないよう、通るかかるスタッフは必ず声をかけるようにしています。お互いに支えあって業務を遂行していることを常にみんなで共有しています。

本人も清掃の手順を自分で工夫し、仕事の段取りメモをホワイトボードや用紙に書き込み、今行っている作業を確認しながら取り組んでいます。本人の仕事の向き合い方、頑張り方が、周囲の理解や配慮等の協力を促進している部分があります。

■作業の様子



各フロアより戻ってきた複数種の使用済みのモップを洗濯機で洗いします。

<ご本人にインタビュー>

Q 作業で難しいことはありますか？

A 洗浄後にモップ先が絡み、それを解くことです。



モップ滅菌のため、薬剤希釈や付け置き時間を確認しながら仕事を進めます。メモを活用してミスを防いでいます。



乾燥させ、フロア毎に必要なモップを確認し、仕分けて作業完了となります。

4. 企業の思い

障がい者雇用をする前には必ず職場体験をしていただきます。働くということや清掃業務を理解しやすく、仕事を選ぶ材料にもらえるかと考えています。また、社員も他者に仕事を教える事で業務のフィードバックの機会になるため社員育成が出来て会社にとってメリットになりますし、現場で働く皆さんの姿を社会の方が見ることで、障がいに対する理解を深める機会にもなっていると考えます。

はじめは法定雇用率の問題で障がい者雇用を真剣にとりくみ始めましたが、「適材適所、こんなに力を発揮できる方がいる」など、色々な発見がありました。ご縁があって皆さんと出会い、同じ仕事をしていることはすごいことです。障がいがあっても、着実に仕事を覚え、長く勤めていただき、頑張っ自立してもらえたらと思っています。

～取材を終えて～

だれもが長く働けるよう、サポート機関の情報を得ながら管理部門や現場で、「構造的に整備することで効率的な業務遂行を助け、互いに配慮し合うことで個人の力を助けチームとして機能する」取り組みがあり、社員皆さんで、より良い就業環境を調整されていることが印象的でした。