

しごとサポート!

第38号



※障害のある方が安心して働き続けることができるように、仕事に関する相談や支援を行っている文京区の支援機関です。



企業座談会

～障害者と共に働くということ～

Part2

長く働くために
必要なこと

(左から松田氏・金川氏・柳氏・相澤氏)

企業座談会の連載2号目となる本号では、長年障害者雇用に携わってきた皆様が、より長く安定した雇用をするために何が必要だと考えるのか、お話いただいた内容をお届けいたします。

◆実習のもつ重要性とは

一まずお話を伺っていく中で、“実習”がテーマに上がりました。近年その重要性が上がってきており、お集まりいただいた皆様も必須にしている“実習”の意義について、それぞれの取組内容とともにお話いただきました。

松田氏(株式会社Tomorrow Step・以下「松田氏」)

企業へのコンサルをやっていた時も実習を必ずしようとして話をしていました。実際の環境で、想定される業務を行わないとわからないことがあると思っています。例えば人との距離感や他の障害のある方が気にかかり集中出来ず、業務でミスが発生して落ち込んでしまい、3カ月しか継続が難しかった方がいました。その方がとある企業実習へ参加したときに、上長や周りの方がとても気さくで3時のおやつタイムもあり、「アットホームなところがいい」「ここに行きたいです」と言って入社に繋がり、既に1年以上勤務が続いているケースがあります。

柳氏(高木工業株式会社・以下「柳氏」)

実習はお互いがわかるというのが大事です。応募者にもとりあえず職場見学をしたいという方もいらっしゃいます。そのため最初はハードルを下げ実際に見て雰囲気を感じていただき、本当に「当社で働きたい」と思ってもらえたら、3日間から5日間で改めて行い、計2回に分けて実習をしています。希望される方が安心して納得して進めるようにしています。

金川氏(渡辺パイプ株式会社・以下「金川氏」)

当社では応募者の体験実習もちろんです。営業所が500箇所以上あるため、実際に実習を受け入れ、実

践の中で現場の人にも応募者のことを理解してもらう目的でも実習を行っています。現場の人に伝えるときも、「障害者雇用の方」と距離を取ることがないように注意して伝えています。

一障害者雇用の人としてではなく、一緒に働く仲間として受入れることを前提に、実習を行うことで互いによりイメージを持てるようになるという点で、本人だけでなく会社にとっても必要であるといえます。



体験実習の大切さを話してくださった松田氏(左)と金川氏(右)

◆やりがいを醸成するために

一次に柳氏、相澤氏は働き続けている方の特徴を教えてくださいました。

相澤氏(高木工業株式会社・以下「相澤氏」)

入社4年目で、スポーツ施設で掃除の仕事をしている方がいます。そこのお客様から「いつも綺麗にしてくれてありがとうね」と言われることがたまらなくうれしいそうです。

柳氏 実習中にもありがとうって言われることがあるので、それがやりがいに繋がる方は続いていくのかなと思います。

一やりがいに繋がる経験があることも長く働く上で大切な要素であるといえます。

一次にやりがいを感ぜられる取組は何かありますか？

柳氏 難しいところですが、面談をしながら本人にとつ

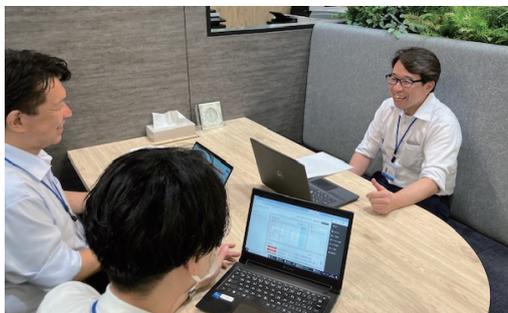
てのやりがいを探っています。

松田氏 他にはピアサポートが有効であると感じています。障害者雇用の現場において「先輩自らが後輩に教える仕組み」を採用していました。お金だけがモチベーションになるのではなく、先輩が後輩に教えることがモチベーションに繋がり、後輩もまた「自分も先輩みたいになりたい」と身近な目標になり、とても上手くいっていました。

◆戻ってきたいと思える会社

一金川氏は、別の観点から働く上で重要な要素について話してくれました。

金川氏 居心地だと思っています。以前支援学校から就職した方から、「辞めたい」と話が出ました。「資格を取ったのでそれを活かしたい」と退職したのですが、結局1カ月くらいで戻ってきてくれました。その時の第一声は「渡辺パイプは居心地がよかったです」と。業界柄もあるかもしれませんが、現場でよく本人を見てくれるからなのだと思います。



渡辺パイプ株式会社にて採用全般を担っている金川氏(右)

一また相澤氏も同じように退職してもUターンするケースを経験したことがあるといいます。

相澤氏 入社から半年間すごく頑張ってくれた人のパフォーマンスが突然落ちてしまったことがありました。理由を聞くと、実はうつ病があり、隠していて申し訳ないか

らやめます、と。すると、現場の管理者が「なんでもっと早く言ってくれなかったんだ、もう少しカバーできることがあったら」と残業をしない等の配慮をして働き続けることになりました。結局は退職となったのですが、「また戻ってきてもいいよ」と声をかけると、体調が回復したということで、本当に戻ってきてくれました。合理的配慮の義務化がスタートする前の話で、そういう体制が前から現場にあったことが嬉しいなと思いました。一コミュニケーションをはじめ、日々関わる中で同じ社員として受入れてもらえているという安心感が、働く上で重要になってくるのだと感じました。



社内で自然とサポート体制ができていると話してくれた相澤氏(右)と柳氏(左)

金川氏 最近も症状が悪化して辞めてしまった方がいました。ただ会社は好きだということで、就労移行支援事業所で訓練をしてから戻ってきてはどうかと提案し、戻ってこれたケースがありました。こういったリワークの仕組みを障害者雇用だけでなく、キャリア採用などの手帳の有無に関係なく調子が悪くなってしまった人にも発展させていけるのではないかと考えています。一障害者雇用での取組みを活かし、働く全ての従業員にとって働きやすい、安心できる環境を作っていきたいと話してくれました。

Information

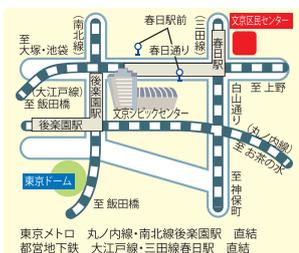
「就労選択支援」のご案内

令和7年10月より、「就労選択支援事業」が始まりました。就労選択支援事業所にて約1ヶ月の間に面談や作業などを行い、得意や苦手、必要な配慮を整理し、ご本人が就労先・働き方について、より良い選択ができるよう、ご本人と一緒に考えて意思決定支援をする障害福祉サービスです。就労移行支援事業所・就労継続支援A型・B型を利用希望される方、利用している方が対象です。その他にも就労準備性について客観的な評価を受けたい方、障害者就労における具体的な情報が欲しい方なども、ぜひご利用をご検討ください。ご利用をご希望の場合、所管課窓口へお問い合わせください。

編集後記

今回、皆様のお話をお伺いし、「障害者だから特別な配慮をする」ということではなく、1人の同僚として、一緒に働く仲間としてお互いを理解し補完し受け入れていくことが、長く働くために大切なポイントの一つなのではないかと改めて感じました。そのための実習をはじめとした具体的な取組みはもちろん、日々のコミュニケーションからお互いが安心できる環境を作ることが大切になると感じます。今後も障害者、そして企業双方にとって安心でき、長く働くことができる環境とはどのようなものか、またそのような環境を作るための取組みや考え方を発信していけたらと思っています。連載最終号となる次号では、「一緒に働く工夫」についてお届けいたします。

(書き手: 本田 凌介)



就労支援のお問い合わせ

TEL 03-5805-1600 FAX 03-5805-1601

E-mail : daihyo@bunkyo-shurou-shien.jp

文京区障害者就労支援センター通信「しごとサポート」 第38号(令和8年1月30日発行)

発行: 文京区障害者就労支援センター

毎回、障害のある人の「働く」を発信していきます。次号もご期待ください。