

●●イベントがありました!●●

第2回中小企業向けセミナー 7/26

「障害者雇用を考える」をテーマとし、セミナーと障害者に対する職業訓練現場の見学の二部形式で行いました。

第一部の前半は、「発達障害」について、当財団の専門コーディネーター越田(臨床心理士)が説明いたしました。

新聞などで取り上げられる事が増えた発達障害ですが、まだまだその特性についての情報は十分でなく、採用と定着に必要な基礎知識を知りたいというニーズも増加しています。今回は、「障害を理解し長所を活かす着目点」「特性に合った関わり方三原則『視覚的に・具体的に・肯定的に』」などを取り上げました。

この三原則を踏まえて作成した資料は、「分かりやすいので社内で役立てたい」とのご感想をいただきました。

後半は、「企業における障害者雇用の取り組み」について、ファイザー(株) 平野 章氏にご講演いただきました。

同社の横浜パッケージセンターでは、知的、精神、身体障害のある方約40名が、生き生きと働いておられます。「モチベーションを上げる方法」「ジョブマッチングの大切さ」「かまひ過ぎないかまわな過ぎない」など、従業員にやる気と意欲を湧き起こさせる独自のマネジメント方法を具体的に例示しての講義は、企業の規模や業種、障害種別の壁を超え、共通の大きなヒントになったようです。

第二部では、知的障害者の職業訓練を行っている都立城南

職業能力開発センターの施設概要説明と、実際の訓練現場の見学が行われました。

仕事に必要なマナー、根気、体力とチーム作業への順応を基本に、清掃・PC入力・仕分けなどバリエーションのある訓練内容に、採用担当者として真剣に見入っておられました。

まとめとして設けた全体への質疑応答の場面でも、障害者雇用を進めるために、より具体的な情報を知りたいという皆さんの活発なやり取りが行われました。

このセミナーを通じて、私自身も改めて障害者雇用についての認識を深める事ができたと思います。

今後も引き続き、中小企業向けセミナーを行ってまいりますのでご参加お待ちしております。



訓練現場を見学

平野氏の次々に飛び出す豊かなアイデアに聞き入る参加者

東京しごとセンター5階 障害者就業支援情報コーナーに専門コーディネーターがおりますので、ぜひお気軽にお立ち寄りください。(TEL 03-5211-5462)

●●東京ジョブコーチを利用しています!●●
株式会社ナノユニバース

(株)ナノユニバースはメンズファッションのセレクトショップとして2000年に設立。若者からおしゃれな大人まで幅広い年齢層に向けた商品で人気を集めレディースやインポート物も展開し、現在フランチャイズを含め47店舗を運営する。今回は、成長を続ける同社において、障害者雇用の最前線で活躍中の採用教育担当 田中氏に話をうかがった。

障害者雇用への取り組みは、ハローワークの指導の基、企業の成長に合わせた雇用率を達成し法令を遵守するという会社の方針からスタートした。「今は様々な支援を知りましたが、当初は障害者雇用のノウハウや制度を知らず、手探り状態での雇用でした」と振り返る。配慮点と本人の能力・特性に合わせた調整を必要とする雇用管理の難しさに直面しつつ雇用を進めるが、雇用率の達成のためには店舗への配置が必要になる。店舗での安定した雇用のためには、各担当スタッフを十分にフォローできる体制が必須と感じ、ハローワークで『スタッフの不安と負荷の集中を軽減する現場のサポート体制を作り、雇用を進めたい』という方針を相談した。そこで紹介されたのが、支援機関だった。その支援機関から、スタッフと本人双方の不安軽減のためのサポートとして提案されたのが、東京ジョブコーチ制度でした。「それ以降当社では、受入店舗の理解を得るため必ず実習期間を設け、その段階から東京ジョブコーチをお願いしています。スタート段階から障害者とスタッフ双方のコミュニケーションを良くし、作業手順に慣れやすい環境を作ってください。その後のスムーズな雇用につながっていると思います。また、支援機関・ハローワーク・東京ジョブコーチなど専門機関それぞれの役割分担がなされた事が、職場の定着につながっています」

これをきっかけに、社会資源を活用する事が雇用と定着のポイントと感じた同社では、企業側で受ける支援を上手に選択してフォローを得る体制づくりを行っている。「企業だけで障害者雇用に取り組むのは難しい事です。私たちの雇用も適切なサポートが得られてからスムーズになりました。企業が必要としているのは、企業側の視点で雇用から定着までの流れに沿った支援・制度が分かりやすくまとめられた情報です。一つでも多くの情報を得て、企業側で自分たちに必要な物を選んでいける事が、利用のしやすさにつながると感じます」「東京ジョブコーチの方は、障害者と企業の関係性作りをサポートし、徐々にフェードアウトしていくという役割を良く理解した支援をしてくださいます。今後もその役割を踏まえ企業との情報共有を進めていた

たく事で、私たちの体制を作りたいと思います」と、田中氏は、現状だけでなく先を見据えた体制作りを目指している。



ナノユニバース 東京店(渋谷区)

田中氏「東京ジョブコーチ制度を利用してみて、すばらしい仕事だと感じ、私もジョブコーチの勉強してみたいと思っています」と生き生きと語る姿が印象的だった。

東京ジョブコーチ支援事業

当財団では障害のある方が就職し、円滑に働き続けることができるように、また雇用する企業がスムーズに受け入れられるように、職場内外の環境を整えて定着を支援する「東京ジョブコーチ」を派遣します。

企業等からの支援依頼に応じて、東京ジョブコーチが企業等に出向き、職場内の環境調整、通勤やコミュニケーション支援など、職場に定着するために必要な支援を提供します。

【お問合せ】TEL 03-5211-2682
東京ジョブコーチ支援事業の詳細はホームページをご覧ください。

http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/job_coach/index.html

東京しごと財団 東京ジョブコーチ

●●事業主の方へ●●

「障害者職場体験実習の受入れ企業」を募集しています!

障害のある方の一般就労を支援するため、就労の前段階として有効な「職場体験実習※」の受け入れにご協力いただける企業を募集しています。ご連絡いただければ当課職員が説明にお伺いいたします。

※職場体験実習は、雇用を前提にしたものに限りません。体験実習のみの場合も可能です。詳細はHPをご覧ください。

<http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/news/taiken-ukeire.html>

10月から12月のイベント・セミナーご案内

※全て事前予約制になっております。詳細は下記連絡先またはホームページでご確認ください。

イベント名及び対象者	内容	場所	日時
保護者向けセミナー 【保護者・支援機関】	いきいきと自立した就労を目指して家族で取り組めることを提案します。成年後見人制度も紹介します。	東京しごとセンター	10月2日(火)
就業総合相談会 【同日開催の保護者向けセミナー参加者】	セミナー講師及び当財団の臨床心理士と個別の質問、相談ができます。		
中小企業向けセミナー 「自閉症の社員と共に20年」【企業】	●「株式会社キュービットワタナベ」の取組みについて 代表取締役社長 渡辺道代 氏 ●「障害者職場体験実習と東京ジョブコーチ」について東京しごと財団より説明	立川商工会議所	10月19日(金)
特例子会社向けセミナー 【特例子会社】	障害者従業員の加齢現象と向き合うための準備と対策についてのセミナーと企業情報連絡会	東京しごとセンター	10月31日(水)
第三回 職場体験実習面談会 【企業・障害者・支援機関】	職場体験実習を希望する障害者と企業との面談会	東京しごとセンター	11月2日(金)
交流会・見学会 【障害者・支援機関】	障害者を雇用している企業の取組み紹介と企業見学会	(株)ディーエイチシー 配送センター	11月8日(木)
第四回 障害者就活セミナー 【障害者・支援機関】	障害のある方とその支援者のペアによる少人数制のセミナーを実施します。今回は発達障害者対象のセミナーです。	東京しごとセンター	11月30日(金)・12月7日(金)・14日(金)・21日(金)
中小企業向けセミナー 【企業】	障害者雇用の先進事例を持つ企業の事例発表を行います。	東京しごとセンター	12月3日(月)

皆様の情報をお寄せください!

事業主や就労支援機関の皆さまの、障害者雇用就業に向けた様々な取り組みなどの情報をお寄せください。本紙や当財団の情報コーナーで紹介させていただきます。

発行元・連絡先 (公財)東京しごと財団 障害者就業支援課
住所 ◆〒102-0072
千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター8F
TEL ◆03-5211-2681 FAX ◆03-5211-2329
URL ◆<http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>

【個人情報の取り扱いについて】

公益財団法人東京しごと財団では、「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)、「厚生労働省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び関係諸法令等の遵守徹底を図るとともに、個人情報情報を適切かつ安全に取り扱うため、個人情報保護基本方針を制定しています。個人情報の取り扱いの詳細はホームページ、または窓口でご確認ください。

就労事例レポート 山崎賢次さん

知的障害者の雇用が義務化されて14年が経過した。近年、定年までの長い期間、いかに働き続けるか、そしてハッピーライフできるかは支援者・家族そして企業にとって、新たなテーマだ。今回は、千代田区障害者就労支援センターを利用して57歳で㈱メトロフルールへ再就職し、来年定年を迎える山崎賢次さんを訪ねた。

◆支援センターが転機に…

山崎さんは中学卒業後30年以上、本の表紙貼りの職人をしてきたが、丁寧な装丁の本が年々減少し離職を余儀なくされる。10年間の就職活動にも拘わらず仕事は決まらなかった。そのような状況の折、平成16年、56歳の時に千代田区障害者就労支援センターが開所する。

初めての手帳を提示しての就労。新たな職種へのチャレンジは、センター職員大形さんとの二人三脚の就職活動と本人のあきらめない姿勢で見事に実を結ぶ。57歳の再出発だった。

◆当たり前の顔で何度も

平成16年の第一期※委託訓練「実践能力習得訓練コース」を終了後、清掃業務担当として入社。東京メトロの福利厚生施設等の清掃業務を4年間経験した後、東京メトロの印刷センター業務受託に伴いそのメンバーとして印刷業務を担当することになった。

ここでは印刷工程作業の他に、受付や完成時の対応も大切な業務。

いつも誰にでも優しくこやかに接し、頼まれごとを嫌な顔をする事もなく丁寧に取り組む姿勢が業務内容とマッチし、今ではみんなに頼られる印刷センターのリーダー的存在だ。こう書くともできる優秀な人のように思われるかもしれないが、全ては本人の努力に支えられている。彼は字の読み書きが得意ではないそうだ。

最新の印刷機はタッチパネル操作が必須。パネルの内容を理解するのは簡単ではなかった。しかし、当たり前の顔で何度も何度も練習を繰り返し、パネルの位置を徹底的に記憶して見事に対応。そんな努力をさりやうに行う人なのだ。

◆きちんと日々を過ごす

直属の上司が「自己管理ができるしっかり者。私たちも見習わない」と太鼓判を押す。ここにも日々の努力がある。彼のモットーは「頑張ってきたと日々を過ごす」だ。「毎日丁寧に仕事を続けよう。そのために健康でいよう。食事や身の回りをきちんとしよう」と心がける。胸に手を当て筆者の日常を振り返ると我ながら情けない。改めて毎日これを実行している山崎さんを尊敬する。仕事に就いたときから「親に心配をかけたり、悲しませたくない」という気持ちで、つらいことにも耐え働き続けてきたというその言葉に悲観的な様子はない。本人が受容しているからこそその自然な発言だ。足りないものを探すのではなく、あるもの全てを受け入れる。こんな受容力と柔軟性が、彼の周りに人を自然に集めている。

◆充実した毎日

山崎さんは、老人ホームなどを慰問し、手品や演芸の公演を

行う「ボランティアグループちよだ演芸座 事務局長」という顔も持つ。「私は特技が無いので公演には出ず、お手伝いをしています」というものの、皆に頼まれ事務局長となり、自ら汗をかいて会場の現地確認や打ち合わせを行う。ここでも人から信頼され、頼まれごとを断らず、率先して骨を折る人柄が感じられる。就職活動中からいくつかボランティアをしていたそうだが、それが自然に社会との接点を保たせ、長期にわたる就職活動中の生活リズムや精神的な充実感の支えになっていたようだ。

◆そしてこれから

6月29日で65歳を迎え、来年の3月で定年を迎える。「毎日お休みだと困るので、支援センターの方と相談して、これからどのように過ごして行くか考えたいです」と働き者で努力家の山崎さんらしい言葉が印象的だった。

常に謙虚で控え目。臆するのではなく人とのふれあいを楽しんでいる。自然体でこんなに美しく生きていける人はなかなかいないのではないだろうか。たった数分の間に、彼の魅力に引き込まれ、何とも言えない充足感を感じる取材となった。



丁寧で確実な山崎さんの仕事ぶりは、上司や同僚からの信頼も厚い。

株式会社メトロフルールについて

東京メトロの特例子会社である㈱メトロフルール（以下「フルール」）。今年度6月現在67名（54名が重度）の障害者を雇用している。

当初は社員寮などの清掃を主としていたが、清掃だけではなく、スタッフの未知の能力を引き出すためにチャレンジしてもらおうと、印刷センター業務及び本社事務の補助的業務を開始した。

スタッフ6名中、印刷業務が3名、その他の3名はシュレッダーの紙回収やコピー機の紙補充、給湯室清掃や郵便物仕分け等の補助的業務を行っている。

印刷センターは東京メトロ本社にあり、広く社員にフルールの取り組みを知ってもらえるという効果もある。

今後も、清掃業務だけではなく、現在在籍しているスタッフが、できる限り定年まで働ける業務の拡大について検討している。

フルールには、みんなで自主的に丁寧に一生懸命働き、楽しむ時は楽しむというメリハリと、お互いを思いやる心をはぐくむ土壌がある。

20歳～65歳までの幅広い年齢差を超えたチームワークの良さは、常にお互いを敬い思いやる気持ちの上にある。

強制ではなく一人ひとりの心に根付いたこの姿勢が、フルールそのものだ。

“個性や特性への配慮はするが、誰にでも同じように普通に接する”揺るぎない信念による指導者の日々の行動が、機械的ではなく自主的に思いやりを持つスタッフを育ててきた。

「手伝ってもらった時にはお礼を言う」など、あらゆる日常場面で手本となる行動を指導者が繰り返し、スタッフがそれに習ってよい空気が広がると、やがてみんなが同じことをする。

「スタッフ同士でお互いに育て合っています。お互いがよい会話をし、意欲や思いやりを共有し、自然に学んでいるのだと思います。我々指導者は、雰囲気や環境を整える事が仕事。主

●●おじゃましました!●● 千代田区障害者就労支援センター

平成16年の本格的なサービス開始以来、区とタッグを組んで進めてきた就労支援。千代田区障害者就労支援センター（以下「センター」）の最大の魅力は、スタッフそれぞれが個性を活かせる環境の中で、お互いを信頼した上で十分に意思疎通を図っている事ではないかと感じた。

責任感と充実感を持ち、自己満足に陥ることなく、どのような距離感・タイミングで接するのか。登録者はもちろんのこと、企業、行政など、アプローチの対象も幅広い。

状況に応じたバランス感覚は欠かせない。スタッフ同士の信頼関係と意思疎通の良さが、お互いの絶妙なバランス感覚を保ち、育てている事が強く感じられた。

以下、センター長とスタッフの紹介をします。

◆センター長 大形さん

開設当初からセンターの中心で活躍している大形さん。いつもおおらかで優しく丁寧な姿の内面にある強い信念。「就労支援は、対症療法的なものが多くなりがちですが、社会全体が障害者就労を自然なものとして対応できるようになれば、就労環境自体がよくなり、対症療法をする必要が無くなると思います」。

実現のためには、みんなに障害者就労の事を知ってほしいと、広報活動も大切に、足元からの一步一步を焦らず積み重ねている。

◆笠原さん

精神障害のある方の支援を希望し、センターに就職した笠原さん。



役はスタッフ。私たちは脇役です」とお話をうかがった森戸部長。

フルールのスタッフになるという事は、毎日健康を管理し、真面目に丁寧に仕事に取り組みながら、上司、同僚、家族への思いやりを持つという事だ。常に努力し、自身を向上させる姿勢で、汗を流す事に楽しみを感じているスタッフと、それを見守り支える指導者の皆さんが作り出す空気。それは温かく優しく満ちている。

※障害者委託訓練「実践能力習得訓練コース」は、企業等を委託先として、事業所現場を活用して障害者の実践的な職業能力の開発・向上を図るものです。

自分よりはるかに人生経験豊かな方と接する事にプレッシャーを感じた時期もあったそうだが、「こんなに若い人に対応されているんだからと頑張る人もいます。それが、ご本人により効果になる場合もあると気づきました」と支援スタイルの幅を広げつつある。

精神障害や発達障害など、自立して生活してきた人のセンター利用が増えている。

「方向性を相談する時には、その方によって選択肢を考え、より個々に合わせた支援をしていけるようにしたいと考えています」と常に相手に合わせた支援を心がけ、日々考えを巡らせている。

今年度から広報紙も担当し、センター長の意志を継いだ新たな企画にも奮闘している。

障害特性に限定されない幅広い支援を試みたいと希望して、障害者就労支援を志した藤枝さん。日々、いかに相手の立場に立って物事を伝えていかに心を砕く。支援を行えば行う程、自分の発言が多くの人に影響を与える事。同じ内容でも伝え方によって印象が180度変わる事を体験し、伝える技術の必要性を痛感した。「自分の尺度を押し付けるのではなく、相手の方がよい選択をするための伝え方を大切にしていきたい」と毎日試行錯誤を続けている。

今年度から広報紙も担当し、センター長の意志を継いだ新たな企画にも奮闘している。

千代田区障害者就労支援センター
お問合わせ 電話03-3264-2153
千代田区九段南1-2-1 千代田区役所(3階)生活福祉課内



障害者委託訓練事業のご案内

お問合わせ 03-5211-2683

- 知識・技能習得訓練コース(原則3ヶ月以内)……………就労に必要な基礎的な知識や技能を学ぶコース
- 障害者向けデュアルシステム(原則6ヶ月以内)……………知識習得等の訓練・マナー等の講座と職場実習を一体的に学ぶコース
- 実践能力習得訓練コース(原則3ヶ月以内)……………企業等の業務に即した作業実習を中心とした実践的な訓練コース
- e-ラーニングコース(原則3～6ヶ月)……………通所困難な重度身体障害者を対象に在宅でIT技能を学ぶコース
- 在職者訓練コース(12時間～160時間)……………企業等の在職者が雇用の継続に資する知識・技能を学ぶコース