

## 一人で悩まずに支援機関の力を借りて

### 株式会社大岩マシナリー



**事業概要**：空調・冷熱・給排水機器の販売、保守  
**従業員数**：291名（平成30年12月現在）  
**サポーター**：関口さん（職場上司）  
**被支援者**：10代後半男性（知的障害）  
**勤続年数**：10か月（平成31年1月現在）  
**業務内容**：清掃、社内メール配送、庶務全般

#### 支援内容

**取組み** ➡ 支援機関連携、定期面談、挨拶チェック

**効果** ➡ 内面把握、家庭との調整、挨拶の習慣化

### 採用前に受講した養成講座で 支援方法や支援機関との連携を知る

サポーターの関口さんが勤務する会社は、快適でクリーンな環境を目指し、「水」「空気」「エネルギー」の分野を主要なビジネスとして、空調・冷熱・給排水関連機器の販売からメンテナンスまでのトータルサービスを行っています。

関口さんは平成29年に障害者雇用の担当となりましたが、それまで障害のある方との接点がなかったため、指導方法や労務管理、職場の受け入れ態勢を整えていくことに不安がありました。そのことをハローワークの職員に相談すると、障害者雇用の基礎知識から職場定着手法まで学べるサポーター事業への参加を勧められました。

養成講座を受講した関口さんは、障害の特性に合わせた支援方法等を学びました。また、他の受講者も自分と同じように悩んでおり、不安なのは自分だけではないことを知りました。さらに、地域にある障害者の就労支援機関の役割について詳しく知ったことで、支援機関にサポートしてもらいながら、採用から職場定着まで安心して支援を続けていくイメージを持つことができました。

養成講座受講後、同社では就労支援機関で1年間の就労訓練を受けたAさんの職場体験実習を行いました。Aさんは就労経験がないにも関わらず、口頭指示だけでも業務を理解して実行することができ、また職場の社員も温かく受け入れてくれたため、Aさんの採用選考を実施し、同社で初めての知的障害者として採用しました。障害者雇用の担当となった当初は不安も多かった関口さんでしたが、Aさんの入社に合わせてサポーター登録を行い自信を持って支援を開始しました。

### 支援機関の力を活用して 初めての知的障害者雇用をスタート

入社後のAさんは、2か月ほどで仕事の手順を覚えて順調に業務を行っていました。しかし、清掃や簡単な庶務など単調な業務の繰り返しなので退屈になっていないか、働きがいを感じられていないのではないかと関口さんは気になっていました。

そこで、支援機関の担当者にAさんとの面談をお願いして、就労意欲について聞いてもらうことにしました。するとAさんからは、「大人になったら、みんな働くから自分も働く」という話があり、Aさんが漠然とした就労意識しかもたずに働いていたことが分かりました。

関口さんは、Aさんが働きがいを感ずるには、働くことの対価として「給料」があることを意識してもらうことが重要だと考えました。実はAさんとの面談のなかで、「給料の使い方については両親と相談しながら決めている」と聞いていたため、使えるお金が増えれば、働く意欲の向上にもつながるのではないかと考えたからです。早速、支援機関の担当者からご家庭に話しをしてもらい、「金銭感覚を養う」「働きがいを感ずるため」という2つの目的で、Aさん自身が使えるお金の枠を広げてもらいました。





## 働く意欲向上のため

### 「目に見えない対価」も積極的に活用

また関口さんは、サポーター支援員が定期訪問に来た際、Aさんの自己肯定感を高め、働く意欲を向上させるために、成果を出した場合には「目に見えない対価」として、積極的に褒めるように勧められました。その際、人前で褒めることで一層の効果を生むと助言されたこともあり、「備品の管理が良くできている」など、人前で褒めることを意識して心がけていきました。

その後、関口さんは支援機関の担当者から、「褒められることが多くなった」とAさんが面談で話していたと聞き、今後も機会を見つけては褒めることを継続して就労意欲の向上につなげて行きたいと考えています。



## 更なる活躍のために、

### 挨拶などのビジネスマナーを習得

関口さんは、Aさんの社会人としての成長を感じながらも、さらに活躍してもらうためには、苦手とする挨拶などのビジネスマナーを身につけて欲しいと感じていました。

Aさんは、周囲に対して挨拶をしていない時があり、その都度、声掛けをしていましたが習慣化されず、恥ずかしいのが、大事なことと思っていないのが、なかなかできる

ようになりませんでした。

そこで、毎日活用している業務スケジュールシートに「挨拶」のチェック欄を追加し、挨拶できたらレ点をつけていくというルールを決めました。そのルールにより「挨拶＝しなければならない事」とAさんに理解してもらえようになり、Aさんは徐々に挨拶ができるようになってきました。

#### < 挨拶のチェック欄を追加した業務スケジュールシート >

業務スケジュール

年 月 日 曜日

用務するもの  
掃除機 ころころ ぞうきん マイバット ほうき・ちりとり ゴミ袋 ゴミ手 おきみき

作業内容	チェック
業務スケジュール印刷、会議室の空き状況を確認、当日行う業務業務を確認	
メール履を5階に持っていき、5階から持って帰る	
6階事務スペース キヤビネットの雑巾がけ	
6階事務スペース 掃除機(手動)がけ、床ころころ	
社長室 テーブル、掃除機(手動)がけ、床ころころ	
更衣室 床ころころ	
会議室 テーブル・椅子拭き、掃除機(手動)がけ、床ころころ	
打合せ室 テーブル、掃除機(手動)がけ、床ころころ	
応接室 テーブル拭き、掃除機(手動)がけ、床ころころ、視覚補助への水やり	
6階通路 掃除機(手動)がけ、床ころころ	
6階 エレベーターホール及び入口 掃き掃除、おふきカウチン拭き	
6階 印刷用紙の確認・補充、シュレッダーの破砕ゴミ回収	

① わからなかったことがあった時、担当者に聞けましたか。 はい いいいえ とくになかった	<input type="checkbox"/> はい
② 掃除用具で足りなさそうなものはありましたか。 はい(ころころ・雑巾・マイバット・ゴミ袋) いいいえ	<input type="checkbox"/> はい
③ 聞いたことはありましたか。 あり [ ] ない	<input type="checkbox"/> はい
④ つかれていますが、 つかれていない。 すこしつかれていない つかれていない	<input type="checkbox"/> はい
⑤ 知らないことはありますが、 あるいはたれに? [ ] ない	<input type="checkbox"/> はい

## 社内における人間関係の広がりも

### 働く意欲向上につながる

今後はもっと、社内の人間関係を広げて欲しいと考え、関口さんはAさんに社内行事への参加を促しています。先日行われた全社ポーリング大会では、普段なかなか接点のない社員から話しかけられたりして、一緒に楽しんでいる様子でした。関口さんは、このような周囲の社員との関わりがAさんの働く意欲の向上につながると確信しており、今後も周囲の社員との関わりをたくさん作っていきたくと考えています。

## 関口さん 「支援機関との連携は、知識のなかった私にとって大きな支えに」

障害者雇用を任された際は、採用したら自分の役割は終わりくらいにしか思ってませんでした。しかしサポーター事業に参加して、障害者雇用の必要性やあるべき姿を知ることができました。またサポーター支援員の月1回の訪問は、支援状況の進捗を確認する場にもなり大変ありがたいものでした。

支援機関の担当者には、多くのサポートをしてもらい助けてもらいました。私が気づけなかったAさん

の内面の変化も察知してフォローしてくれるなど、支援機関との連携は知識のなかった私にとって、とても大きな支えとなりました。

障害者雇用を進めていくと、障害特性ゆえの秀でた部分に驚かされます。その秀でた部分に目を向け、どのように指導・育成していけば一人ひとりの活躍に結びつけられるのかを考えていくことが、これからの障害者雇用のあり方だと考えています。