



「個人」ではなく「組織」としての支援体制を目指して

三井金属スタッフサービス株式会社



保険代理、人事·総務·経理業務受託 事業概要

従業員数 : 41名(令和元年5月現在)

サポーター : 井上さん(職場上司)

被支援者 30代(身体障害)

勤続年数 : 9ヶ月(令和2年1月現在)

業務内容 : 給与管理・障がい者事務センター設立準備

障害理解研修、職場環境整備 取組み ➡

定期面談、面談記録シートの作成・共有

安全・安心な職場環境の整備 効果

面談内容の可視化

社内で初めての視覚障害者を採用 まずはサポーター事業に参加し支援策を考える

三井金属の関連会社である三井金属スタッフサービス は、保険代理業務のほか、人事・総務・経理のアウトソ ーシング業務を請け負っています。現在、総務サポート 部に所属する5名の知的障害、精神障害のある社員 は、清掃、メール便、事務補助の業務を行っており、その 他、人事サポート部に身体障害のある社員が2名所属 しています。

サポーターの井上さんは2年前、総務サポート部部長と して着任しましたが、所属する障害のある社員に笑顔が なく、モチベーションの低下が見られる人や、また知識が 十分にない中、手探りで支援に取り組み、とても疲弊し ているように見える社員がいることが気になりました。以前 リスク管理部門にいた経験から井上さんは、「何か問題 が起きる前に今の状況を改善していく必要があると感じ ました。そのためにはまず、社内に障害者雇用の専門部 門を立ち上げ、障害のある社員の意欲向上を図ること、 そして「個人」ではなく、「組織」として支援を行っていく必 要があると考えました。そんな折にサポーター事業のことを 知り、障害に関する知識やスキルを身につけるために養



成講座を受講しました。そして、視覚障害者としては初 めての採用となるAさんを被支援者として、サポーター登 録をしました。

社内ワークショップで、自らの障害状況を説明 職場の障害理解が一歩前進

Aさんが入社した後、まず井上さんが取り組んだことは、 産業看護師発案の視覚障害への理解を深めるための ワークショップでした。一緒に働く社員に向けて視覚障害 に関する基本的事項を看護師から説明し、Aさん本人 からは障害の状況や視覚障害者ならではの悩みごとや 困りごと「入退出のドアはぶつかりそうで怖い」「話をする 時は、名前を名乗ってから話しかけて欲しい」などを具体 的に話し、参加者に共有してもらいました。



参加者からは「視覚障害のある人への接し方や配慮 点がよく分かった」との声を多く聞くことができました。ワーク ショップ以降、社員とAさんとの距離は一気に縮まり、ラン チタイムでは皆で談笑する姿を見かけることも増え、自然 と親交が深まっていきました。井上さんはこのワークショップ を開催したことで、受入れ態勢が一歩進んだことを実感 しました。

安全に業務に取り組めるよう 職場環境の整備を進める

次に井上さんが取り組んだのは、職場環境の整備です。 オフィスのドアには「ドアの向こうに人がいます」と記したシールを貼って、入退室時の注意喚起を行い、また、社員が行き交う通路の交差部にミラーを設置することで死角を無くし、出合い頭の事故を防ぐ対策を講じました。



これらの環境整備は、Aさんが安全に働けるように取り組んだことでしたが、結果として、社員同士がお互いに配慮するきっかけとなり、社内全体にとっての安全対策にもつながりました。

「面談記録シート」を作成することによって 面談内容を文字化し、Aさんと共有していく

Aさんは前職での人事労務管理の経験が買われ、給与計算や社会保険料の改善業務に加え、障害者雇用の専門部署「障がい者事務センター(呼称:SSC)」設立準備の業務にも加わることになりました。Aさんは、SSC立ち上げメンバーとの定期的な会議やランチ会を重ねることで信頼関係を築いていき、障害のある社員の指導方法や支援策、業務の切り出しなど、設立に向けての準備に積極的に取り組んでいきました。井上さんは重要な業務に取り組むAさんの姿を見て、障害のあるAさんだからこそ、「分かること」「感じること」があるはずなので、

いろいろな意見を出して欲しいと伝えていきました。

また、井上さんはこれまでも定期的に面談を行い、Aさんの体調やメンタルの安定に気を配っていましたが、それに加えて、目標達成に向けた内容を重点的に盛り込み、業務へのアドバイスや励ましを積極的に行った方がよいのではとサポーター支援員から助言されました。さらに、話の内容を「面談記録シート」に残し、Aさんと共有することを勧められました。会議や面談の内容が文字になっていれば音声読み上げソフトを使って確認することができ、視覚障害者にとっての備忘録となるというアドバイスに納得した井上さんは早速、業務中心の面談と面談記録シートを取り入れることにしました。

<実際の面談記録シート>

網目	親伏及の御題	松談-曹望事項	フィードバック事項
里森状况	(異務量、異称が容 等) (A) 南外菌 合理 かいた 仕事全能に含える課題にして、 ロゴールが見えないーされば事態が必ずできないーつ自分の 業務が物能におらない ((対) ゴールでおいるとあって、最終ゴールが明確になっている を要称がかりと認めてい、途中のゴール しなく苦い 一変明 を 自指していく中で機関ゴールが見えてくる場合とある。 みんなで 電話するともにゴールを探すこともある。 ユールが見えてくるよう は変更や考え力を求められることもある。	(A) 無限の流れが記号できないと作業 (南外橋 金業限計算) を自動化することは難人と思う。今 のままそら仕事は進むからしれないが、果たしてそれ でよいのか。	(井)以前の会社と仕事 の他の方が違って述うことが あるかもしれないが、その時 は注意なく相談して出入し、
acminin	(経済時間・通勤・席の改選 等) 立統副職権に入って (A) 今後っているデスクが高齢なので、立時の影響を受けた すい、できればから傾れた地に移動したい (月上) ア新した、労団取移動のとかの考慮する。	(A) 通動の時間際によってロバスタを感じることがある。そのため、出土時間を以下のようなできないか、大部分書を呼ばてする。 大部分書を呼ばてけるに、開始が開催することがり かった。したがって動程開始時間を9-00-9-30のように関係している。 (4) 動程制度に関係することについては了解 した。明日(11/29)からの実施で構わない。	
SSC MH	(井上)入社舎誌の一つに"押かい・宿音理業者"を挙げていたが、入社してからの場面を整かせてはいい。 (A) 大きの基準は以と思う。自分のやりたいてとができてうな 構造と振りている。	(A) 以前の機能には接棒障が、他が、位か、心か で、今年のことが多く、対応が出たついてもつと動物し たい、たとは可えかりもの間トレーナー」の責格等等 に無能したい、 (対) 通信教育や外部セミナーを説明してもらって 係わないでを機能的に供職しておした。	

Aさんは令和元年11月、全国障害者技能競技大会 (アビリンピック) に出場するなど、スキルの向上にも意 欲的に取り組んでいます。井上さんは、Aさんの入賞結 果と日頃の仕事ぶりを社内報に掲載し、活躍を紹介し ました。すると、「社内報見たよ」「入賞おめでとう」と声を かけられる機会が増え、仕事にも一層張り合いが出てき ました。井上さんは、Aさんの活躍も含め、社内で障害 者雇用にスポットが当たっていることを実感し、SSCの設 立がその先駆けになると確信しています。

井上さん 「良き指導者、良き支援者になってくれることを、楽しみにしています」

養成講座では、障害特性に合った指導方法のほかに、定期面談や業務日誌の活用など、さまざまな支援策を取り入れる必要性を学びました。

SSCの設立に際し、障害のある社員たちにヒアリングしたところ「もっと頑張りたい」「チャレンジしたい」という前向きなコメントが多くありました。SSCの設立が自分たちへの期待と受け取っていて、以前と比べ、

とても意欲が高まっているようです。社員たちがいろいるなことにチャレンジ出来て、誇りを持って働ける職場を作っていくことが、私の役割だと思っています。

以前Aさんから「私は障害を武器にしたい」という話を聞きました。これからAさんが、SSCの社員たちの、良き指導者"、そして、良き支援者"となってくれることを、今から楽しみにしています。