

— 「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



事業概要 : 保険代理、人事・総務・経理業務受託
 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代女性(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

支援内容

取組み ➡ 障害理解研修、職場環境整備
 定期面談、面談記録シートの作成・共有
 効果 ➡ 安全・安心な職場環境の整備
 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、また知識が十分でない中、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が知り、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步前進

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、受入れ態勢が一步進んだことを実感しました。

サポーター : 「職場内障害者サポーター」として登録後、支援計画に基づき、職場内の障害のある社員に対する支援を6か月間行います。
 サポーター支援員 : 事業所に定期訪問(月1回・計6回程度)し、職場内障害者サポーターに雇用管理、指導方法の助言をしていきます。



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点部にミラーを設置することで死角を無くし、出会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ようになりました。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>

項目	現状及び課題	相談・要望事項	フィードバック事項
業務状況	(業務量、業務内容 等) (A) 海外賃金計算のほか、仕事全般に言える課題として、 ①ゴールが見えない→②仕事の細分化ができない→③自分の業務が明確にならない (井) ゴールにもいろいろあって、最終ゴールが明確になっている業務ばかりとは限らない。途中のゴール(よく言う一里塚)を目標としていく中で最終ゴールが見えてくる場合もある。みんなで議論するときにゴールを探すこともあるし、ゴールが見えてくるような提案や考え方を求められることもある。	(A) 業務の流れが説明できないと作業(海外賃金業務計算)を自動化することは難しいと思う。今のままで仕事は進むかもしれないが、果たしてそれではよいのか。	(井) 以前の会社と仕事の進め方が違ってきたことがあるかもしれないが、その時は遠慮なく相談してほしい。
就業環境	(就業時間、通勤、席の配置 等) ①就業環境について (A) 今座っているデスクが高割なので、空調の影響を受けやすい。できれば少し離れた席に移動したい (井上) 了解した。次回席移動のときの考慮する。	(A) 通勤の時間帯によってはリスクを感じることもある。そのため、出社時間を以下のようにできないか。大崎駅を9時にすれば、混雑が緩和することができた。したがって勤務開始時間を9:00-9:30のように幅を持たせてもらえないか。 (井) 勤務時間に幅を持たせ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。	(井) 就業時間、通勤はしっかりと自主管理すること。
SSC運営	(井上) 入社希望の一つに「障がい者管理業務」を挙げているが、入社してからの感想を聞かせてほしい (A) 大きな課題はないと思う。自分のやりたいことができそうな環境と感じている	(A) 以前の職場には精神障がい者がいなかったの、今学ぶことが多く、対応方法についてもっと勉強したい。たとえば「メンタル心理トレーナー」の資格取得に挑戦したい。 (井) 通信教育や外部セミナーを活用してもらって構わないので積極的に挑戦してほしい。	(A) これまでは健康管理室安眠に頼ってきたこともあり、業務面での対応は自助努力によってSSCが解決すべきことと考える。 (井) 同意。

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。社員たちがいろいろ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。