

Heart & Works  
ハート&ワークス

# 「モノづくり」 そして「人づくり」

株式会社共同システムサービスの障害者雇用の取り組み

大崎市にある株式会社共同システムサービスは製造業や部品の検査事業などの「モノづくり」を行う会社です。平成14年から始めた障害者雇用の取り組みについて、代表取締役伊藤善治さん、「わくわく作業所」管理者の大益幸子さんにお話を伺いました。

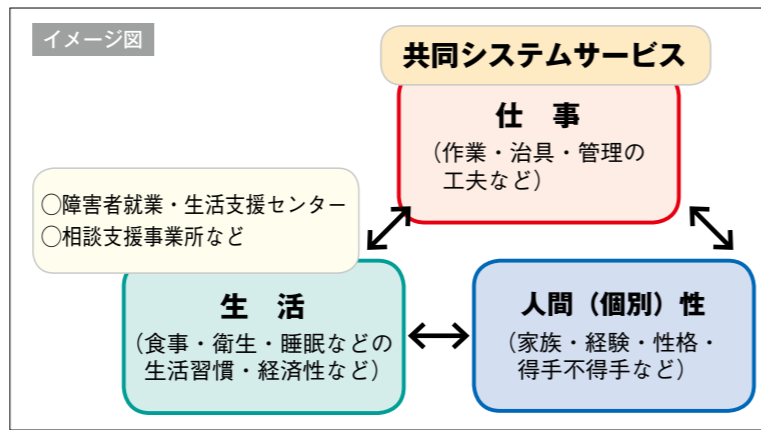
## 運営のポイント？

開設から10年目を迎え、運営のポイントを伺いました。「作業は、日々の積み重ねです。毎日繰り返し行い、何かあればうまく軌道修正をすること」と大益さん。時には「叱り」そして改善された後は「褒める」ことが人を育てるためには必要と話されます。

伊藤さんは「わくわく作業所の社員は集中して一生懸命に働いてくれるので、仕事へ取り組み姿勢などは他の社員にも少なからず影響を与えていると思います。課題もありですが、それにどう向き合い、解決の方向に持っていけるかがカギになります」と説明してくださいました。

不況を乗り越え継続してきた秘訣を尋ねると、「徐々に私たちの対応力もついてきました。その都度、支援センターには相談のつてもらいました。これから障害者雇用を始める事業主さんがいけば、専門家と連携することがうまくいく秘訣だと勧めたいです」と大益さん。

共同システムサービスではこれまでの経験から、仕事・生活・人間(個別)性は相互に関係しており、これらの安定が継続した雇用には必要と考えています。(下図)



このことから、生活や個別的な問題の解決、そして長期的な職場定着支援には、ハローワークや障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所などの専門機関との連携が不可欠と言えます。関係機関との連携の重要性とともに、「人づくり」には、管理者による優しい視点と、一人一人に寄り添い対応していく強い意志が必要だと、お2人が口を揃えて話されていたことが印象的でした。

## 「わくわく作業所」の立ち上げ

株式会社共同システムサービスは平成14年から雇用率の達成を目的に、障害者雇用を始めました。「まず制度などについてハローワークへ相談し、親身にアドバイスをいただきました」と伊藤さんは当時を振り返り話されました。ハローワークから障害者の地域生活支援を行っている支援センターを紹介されたことをきっかけに障害者雇用に向けた取り組みを本格的に開始。「あの頃は障害に身体障害・知的障害・精神障害があることも知らなかったんです」と伊藤さん。独立した部署を整えた方が効率よく業務ができるということで、新たな部署の開設準備と同時に支援センターへ雇用対象者について相談。「わくわく作業所」と名付け、平成15年10月に管理業務を行う社員(以下「管理者」)1人と知的障害のある5人の社員でスタートしました。

開設時は社員ができる仕事に視点を置いて業務を確保しました。業務自体は問題がありませんでしたが衛生面や経済的事情など、生活上の課題が明らかになり、管理者は何度も途方にくれたそうです。このような生活面の課題に対し、「支援センターに相談に応じてもら

い、対応してきました」と話すのは、管理者を務める大益さん。5人の社員はそれぞれ障害の特性も性格も異なるため、一つ一つ支援センターの職員から助言を受けて、大益さん自身も勉強していったそうです。



集中して作業に取り組む様子

## 第2ラウンドの始まり

開設から5年ほどたった頃、世界的な不況の影響を受けたことにより、大半の仕事がなくなる事態に陥りました。このため、「わくわく作業所」でも社員を減らし、これまで難しいと思われてきた仕事まで業務の幅を広げ、チャレンジすることにしました。「わくわく作

## ハローワーク古川の取り組み

障害者雇用をすすめるために、ハローワークではどのような取り組みを行っているのでしょうか。ハローワーク古川の取り組みについて、小幡敏昭所長と専門援助部門の荒木健至統括にお話を伺いました。

### ハローワークの役割

障害者雇用においてハローワークは大きな役割を担っています。「一つには障害者に対する職業相談と職場の紹介、もう一つは法律に基づく企業への指導があげられます。これが障害者雇用の取り組みの両輪となります」と小幡さんは説明してくださいました。

障害者の雇用に関する支援は、受入側となる企業の体制づくり、そして就労を希望する求職者と求人をつなぐ、雇い入れまでが第一段階。次が職場定着のための指導・支援の段階となり、企業に対しては労務管理上のノウハウに関する支援が主となります。

### 障害者の雇用率とは？

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

事業主区分	法定雇用率	
	平成25年 3月31日まで	平成25年 4月1日以降
民間企業	1.8%	2.0%
国、地方公共団体等	2.1%	2.3%
都道府県等の 教育委員会	2.0%	2.2%

※今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業事業主の範囲は従業員56人以上から50人以上に変わりました。

業所の立ち上げが第1ラウンドだとすれば、この時が第2ラウンドの始まりでした」と伊藤さんは話されました。このとき共同システムサービスでは次のような工夫を加え、業務確保につなげていきました。

### 「わくわく作業所」の工夫

- ・管理者を2人に増員した
- ・作業行程を細分化し、管理者と協業化した
- ・作業が目で見えてわかるように治具を工夫した
- ・難易度のある仕事のため、休憩時間を1時間に1回に増やした
- ・独自の取り組みとして木工作業の「木のパズル」の製作を始めた



木のパズル

### 圏域での支援体制をつくる

障害者の雇用を支えるには、関係機関がそれぞれの役割を認識し、連携して障害者の雇用に取り組む必要があります。ハローワーク古川では障害者就業・生活支援センター「エネ」と毎月定期的に意見交換を行っています。

また、大崎圏域の障害者自立支援協議会では、就労部会が設置され、この中でも情報の共有や関係機関の連携の緊密化、就労支援に関する課題の検討などを行うこととしており、今後の支援体制の強化が期待されています。

