

## みんなで取り組む社風が 育てた社内支援体制

今回は、障害のある社員がいる部署の班長が  
「障害者職業生活相談員」の資格を取得するなど、  
社内支援体制が充実している事例として、「新潟ワコール縫製株式会社」を紹介します。

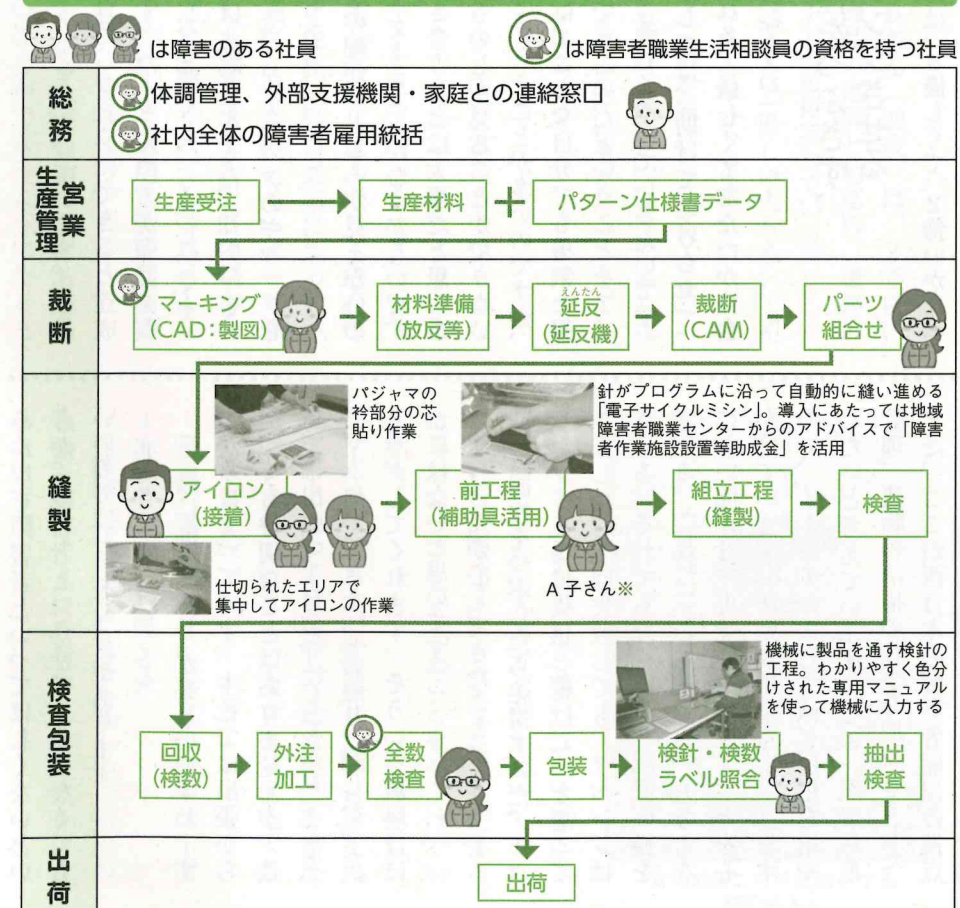
取材協力／新潟ワコール縫製株式会社（新潟県新潟市）：社員（契約社員など含む）212人、障害者社員9人（身体2人、精神4人、知的3人）

一人ひとりの障害特性に  
合わせ、適材適所に配属

新潟ワコール縫製株式会社は、株式会社ワコールのグループ会社で、パジャマなどの縫製を専門に行う製造拠点です。「見学に来た方が、さまざまな工程で障害者社員が作業をしているのを見て驚かれることがあります。障害者社員は1カ所に集まって1つの作業をしているイメージがあるようですが、障害のある方も得意なこと、苦手なことがそれぞれ異なりますから、その方に合った仕事を担当してもらっています」と総務課長の西村さん。

同社では2004（平成16）年から、地域貢献として積極的に障害者を雇用するようになりました。障害のある社員が増えるとともに、所属する班の班長が障害者職業生活相談員（以下、相談員）の資格を取得するなど、数年かけて職場内支援者を増やしてきました。現在、総務課長の西村さんを含めて4人が相談員となっています。月1回は相談員以外の班長たちも交えて「障害者フォローアップ会議」を開催。障害者社員の勤務を確認し、課題を話し合ったり、場合によっては、外部の支援機関に相談して連携するという体制を整えています。

## 障害者職業生活相談員の配置と障害者の就業配置場所



社内での支援体制を充実させるきつかけとなったのは、重度の知的障害がある男性社員が入社したときのこと。その社員は課題が多く、仕事の指示から休み時間の過ごし方まで、支援が欠かせ

「特別扱いはしない  
けれど、配慮はする」

ませんでした。しかし、支援していた外部のジョブコーチにずっと支援を依頼するわけにはいかず、徐々に社内支援に切り替えていかねばなりません。そこで、できればいつも接している班長が支援できるとよいのではないか、まずは社内ですべて努力してみようという方向にまとまりました。意識を高めるためにハローワー

## ポイント

- ★ 職場全体で見守る意識が支援者の孤立と負担を軽減
- ★ 総務課と相談員らの太いパイプで、課題はすぐに共有
- ★ ていねいな支援が障害者社員の成長と愛社精神につながる

周囲の見守りに  
よって異動が  
かったA子さん

村さん)。「いまは、職場に障害のある社員がいるのがあたりまえになり、『特別扱いはいらないけれど、配慮はする』という当社のモットーを社員全員が共有できていると感じます」(森川社長)

検査班で簡単な作業を  
していた発達障害のA子  
さん(10ページ図中※)は、  
夕方になると不安定にな  
り、ときどき大声をあげ

ることがありました。「集中力が続かないのかもしれない、午後は体を動かす業務がよいのでは」と外部の支援者からアドバイスがあり、夕方は製品を回収する業務につきました。そんなある日のこと、製品回収をしているはずのA子さんが、だれもないミシン置き場でミシンをふむ真似をしているのを見かけた社員が班長に報告。実は、A子さんは入社時にほかの新入社員とともにミシンの合同研修を受けていました。簡単な作業に配属されたA子さんですが、ミシンの作業に強い憧れを持っていたのです。A子さんは班長に「ミシンの仕事がしたい……」と打ち明けました。そこで上長らも交え「できれば希望をかなえてあげたい」と話し合い、サイズタグをミシンで仮留めする作業を担当してもらうのはどうか、という案が出ました。A子さんには「現在担当している仕事の目標を設定し、1カ月間は達成すること。そして、いままでのように大声を出したり暴言を吐いたりしないこと。それが守れたらミシンをやってもらいます」と条件が伝えられました。

喜んだA子さんは、約束を守って憧れの縫製工程へ異動となりました。さらに現在は、難易度の高い工程を容易に対応できるように改善された「電子サイクルミシン」を使って、毎日生き活きと働いています。

## 「合理的配慮」と社内支援体制

「特別扱いはいらないけれど、配慮はする」。これは、障害者雇用がうまくいっている企業からよく聞く言葉です。今回は、この「合理的配慮」と社内支援体制との関係について触れます。

合理的配慮の内容は個別性が高いため、合理的配慮を理解する・実施するには、障害者本人や実施する従業員との対話が必須です。社内支援体制を整えると、この対話の機会を臨機応変につくることが可能です。これは外部支援では得られない、大きなメリットです。社内支援体制が充実していると、合理的配慮の実施に必要な、本人を含めた合意形成のプロセスをふみやすくなります。



認定NPO法人Switch  
常務理事  
小野彩香

また、ほかにも根気よく指導を続けていた相談員から「Bさんが、〇〇の工程ができるようになりましたよ」と成長を喜ぶ声が聞かれたり、別の社員からも「今日は、(コミュニケーションが苦手な)Cちゃんの声が聞けたんですよ」、「Dさんが今日はご飯を食べにこないけれど大丈夫？」などの声が総務に伝わってきます。「縁あって同じ職場で働く仲間という意識で、みんなが障害のある社員のことを少しずつ気にかけている。だから、相談員になっても特別に負担が増えるわけではないと理解しているので、みなさん、資格取得に協力的なのだと思います」と西村さんは語ってくれました。



代表取締役社長の森川浩行さん（右）と  
総務部総務課長の西村<sup>ちはる</sup>千治さん