



## 障害者雇用の取り組みについて

今回はドラッグストアチェーンが行う障害者雇用の好事例(他県)の紹介です。

企業では、障害のある社員へのフォローを専任で行う社員を配置し、社内体制を構築することにより精神障害者の雇用継続を実現しています。採用時からの職場定着に向けジョブコーチとの連携による対応や社内体制の見直し、改善に取り組んでいます。

|      |      |                                           |
|------|------|-------------------------------------------|
| 対象者  | 女性   | 精神障害者雇用の経緯                                |
| 障害   | 発達障害 | 障害のある社員が得意なことをいかして働くことが企業にとって大きな力になると考え、  |
| 勤務年数 | 2年   | 障害者雇用を推進している。当初は店舗で採用していたが、現在では本社でも採用しており |
| 業務内容 | 品出し  | 障害のある社員の働き方の多様性が広がっている。                   |



矢継ぎ早に支持を出されるとわから  
ない部分ができます。周囲の方が  
優しく教えてくれ、徐々に慣れました。

### 改善前の状況 1

店舗数の増加に伴い、障害者雇用を推進する必要があったが、社内の理解、採用後のフォロー体制、支援機関に対する知識が十分ではなく、障害者雇用が進まなかった。店舗では、「指導に時間を要する」「他の従業員と同じ仕事ができるのか」と考える社員もいた。面接時に支援者の同席がない場合、障害に関する詳細を聞くことができず、本人からも診断名や必要な配慮について聞かないまま採用していた。



### 改善策

- 精神障害者雇用を進めるために、有資格者の雇用、社内で研修会の実施、採用方法の見直し、勤務時間の柔軟な設定により社内体制を整備
- ・精神保険福祉士の資格を持ったジョブコーチ経験者を採用チームに配置。採用から職場定着までのフォローを専任で行えるよう、社内でも受け入れ態勢を整えた。
- ・各店舗店長が集まる店長会にて、障害者雇用に関する制度、採用前の実習や支援機関との連携の必要性、課題が生じたときの対応方法を採用担当者が説明。
- ・業務の選定を行い、対応できるか本人と特性をマッチングさせる提案。
- ・入社後のミスマッチによる早期離職防止のため、応募前の店舗見学を実施。
- ・採用前は支援機関の制度を使い、実際の勤務時間2週間程度の実習を行ったあと、店長、採用担当でフォロー体制を確認、相談し、採否を決定。

店舗社員さんより  
仕事で良いところは褒め、注意すべきところは注意するようにしたり、「ありがとう」と言う言葉がけを意識的に行っています。その声掛けに本人も答えてくれ、次第にできることも増えてきました。そのような様子を見て、私自身も励まされています。



### 改善後の効果

精神障害・発達障害のある社員は、ほぼ全員実習を行ったうえで採用することができ離職者は出ていない。店長が中心となりスケジュールの工夫、チェックリストの作成、業務上トラブルの対処を行い、現場におけるナチュラルサポートが増加。



### 改善前の状況 2

採用時に障害特性を十分確認しなかったため、障害のある社員が無理して働いてしまい、長期欠勤する状況が見られた。一緒に働くスタッフも「自分たちの対応が悪かったのではないかと」感じ、様々な不安が生じていた。障害のある社員が店長の異動によって精神的不安になり、離職につながることもあった。勤務中に他の社員にタイムリーに相談できず、本人が退職の意思を固めた後に本人が悩んでいること店長が知るなど、対応の遅れが見られた。

### 改善策

- 採用担当者が行ったこと
- ・数年前に採用した障害のある社員について、店長や本人から、勤務状況、障害特性を改めて確認した。
- ・ナビゲーションブック(自己紹介資料)持参の方は、担当者が一緒に働く社員に内容を説明した。
- ・定期的な店舗訪問でフォローしている。
- ・店長や本人へ電話やメールでの相談対応している。
- ・各店舗の出勤状況を確認し、欠勤が続いたら電話で状況を尋ね早期の対応を行っている。
- ・店長異動後は、訪問頻度を増やし社員の不安に対応、新しく就任した店長に対しこれまで状況や対応方法を伝えている。
- ・支援機関を利用していない障害のある社員の場合、自分で不調に気づきにくい場合もあるため、体調面で気づいた点は本人へ伝え、振り返りをしつつ、大きく体調を崩す前に短時間勤務などへ切り替えるなど、店長と相談し対応。

### 改善後の効果

現場と一緒に課題解決を図ることで、社員自らが適切な対応ができるようになった。指導を受け本人が取り組む様子を見ることで障害に対する理解が深まり、社員のストレスが軽減された。職場定着の体制を整えたことで継続した勤務に繋がり、離職率も軽減。

# しもきた活動紹介

## 在職者交流会

今年度の在職者交流会第一回は7月15日 土曜日に開催しました。

今回は、調理実習を通し食事の基本を学びながら、参加者間の交流を図ることを目的としています。

参加された15名の方々の職種は【介護補助、事務補助、清掃、品出し、ごみ収集・分別】等、様々なお仕事をされている皆さんです。

今回は自宅でも調理できる簡単なハンバーグ作りを設定し、各自で調理おいしくいただきました。

参加者からのコメント「ほとんど簡単だと思いました」「教えられた通りしたらうまくできました」「ハンバーグを初めて作って、作り方が分かったので家でも作ってみようと思いました」など皆さんからたくさんの声が聞かれました。



サラダ用のきゅうりの  
カットにチャレンジ



ハンバーグが崩れな  
いよう慎重に調理



盛り付けも頑張りました。



最後はみんなで  
きれいにお片付け

## 就職者紹介

7月は5名の方が就職しています。

内訳は男性が2名、女性2名となっています。

職種は、介護補助・調理・事務補助・農作業と様々です。

実習を経て就職した方もおり、就職の仕方も色々あります。

就職された方の企業には定期的に訪問させていただき、業務の様子を確認、またご本人と面談なども行い健康面についてもお話を聞かせてもらい、長く続けられるよう助言や見守りを行っています。引き続き頑張ってもらいたいですね。



## 職場実習



障害者雇用に取り組んでいる関係機関様からご協力いただき、数か所で職場実習を行いました。

参加者は(求職中の方、訓練施設利用中の方で就職を目指す・職業能力把握のため・経験を積むこと)など、個々の目標を持って実習に参加しています。

初めて取り組む方もいれば、二回目といった方も一緒に参加し指示を確認しながら丁寧に行っています。



### 今月の予定

9月30日(土曜日)早かけレイクサイドヒルキャンプ場にて第二回在職者交流会を行います。コロナ感染症のためできなかった行事ができることが嬉しく、とても楽しみです。

参加者も心待ちにしていることと思います。

### 令和5年度 しもきた事業実績(8月末現在)

|        |        |
|--------|--------|
| 登録者    | 218 名  |
| 在職者    | 118 名  |
| 今年度就職者 | 16 名   |
| 相談支援件数 | 1062 件 |