

公益財団法人東京しごと財団委託事業 東京都補助事業

東京ジョブコーチ



CONTENTS

Customers Voice 株式会社エム・シーネットワークスジャパン
ウェルビー株式会社 池袋センター

お知らせ 平成29年 障害者雇用状況の集計結果

2018.2
第12号

東京ジョブコーチ職場定着支援事業広報紙（年2回発行）

経営管理本部 人事部 主任 水戸部 了 様
 経営管理本部 人事部 吉田 翔 様



人事部
 主任 水戸部 了 様
 平成 24 (2012) 年入社。
 平成 25 (2013) 年より現職。

株式会社
 エム・シーネットワークスジャパン

【設立】平成 5 (1993) 年 5 月 28 日。女性専門脱毛サロン「銀座カラー」銀座本店をオープン。
 【資本金】1 億円
 【事業】エステティックサロンの経営、衣料品・その他の輸入販売。
 【所在地】平成 29 年 5 月より港区六本木へ移転。
 【URL】
<https://ginza-calla.jp/>

エム・シーネットワークスジャパンの事業内容を教えてください。

水戸部様(以下水)：女性専門の脱毛サロンを運営している会社です。国内では、先日金山にオープンして、五一店舗になりました。東京、関東、あとは関西、東海、仙台、福岡、特に地方都市への出店を目指しています。社員は、店舗で八〇〇名程度、本社には六〇七〇名おります。

障がい者雇用の実績を教えてください。

水：私が全く経験や知識がない中で、障がいのある方の雇用を始めてから約三年経過しました。現在は、一五名の障がいのある方が本社に勤務しています。管理者は、私、吉田、菊田の三名です。美容の接客業ですので、対面や人前に出ることが苦手な方ですとコミュニケーション

面接を通して、その人ができることや得意なことを確認したうえで、

仕事をお願いしています

の面で難しい点や、立ち仕事を続けられるための体力が必要といった課題もあり、店舗で障がいのあるスタッフを配置するまではまだ進んでいません。現在は、本社で雇用を行い、一般事務と発送業務を主に担っていたいただいています。

障がいの種別によって採用しているわけではなく面接と業務実習を通してその人ができることや得意なことを確認した上で、仕事をお願いするようにしています。

どのように仕事を任せていますか。

水：障がいのある一五名のメンバーについて、大きくABCの三グループに分けて作業を行っています。

Aのグループは、何か一つの作業を集中して継続的に行うことが得意な人を中心に構成しています。全国のお客様のカルテを電

子化する作業と、サロンで脱毛ヘルスという機械を充てるときに使う小さいマークシールを作る作業を行っていただいています。一方、Cグループについては、多岐にわたる作業も得意な人を中心に構成しています。主な作業は、サロンから受け取った消耗品や脱毛機器など必要な備品リストをもとに、数を数えてダンボールへの荷詰めを行い、運送業者に渡すまでの発送業務です。その他にも、Cグループのメンバーには、郵便局へ行ってもらったり、パソコンが得意なメンバーにEXCELを用いて表作成をしてもらったりすることもあります。

Bグループのメンバーは、AとCの中間の役割を担っています。ある程度の柔軟性を持ち合わせていて、Aの方ほど大量の単純作業は得意ではないけれど、Cの方よりもそれは強い。管理者のサポートが必要な場合もありますが、どちらの仕事も行ってくれています。

この三つのグループは、人事部の管理下にありますが、業務は総務部や経理部、メンテナンス部などから切り出しを行っています。発送業務は、もともと総務部が行っていましたが、今は障がいのある社員の業務として引き受けることに成功しました。

立ち上げから三年と仰っていましたが、一緒に歩んできてのお話をお伺いします。

吉田(以下吉)：私は、特例子会社での勤務を経て、二〇一六年二月に入社しました。本日不在のもう一人の管理者である菊田とはよく話をしていますが、メンバーがついてきてくれているのは、水戸部主任の人間が厚いおかげです。アットホームな職場の



人事部
吉田 翔 様

雰囲気は、主任が作り上げてきてくれたと思っ
ています。チームが少しずつ大きくな
ってきて、みんなが楽しく過ごせる職場
であることと、はじめとメリハリの部分は
大事にしています。
水・土台は私が作ったので、今後はどうや
ってより良くしていくかを考えていきます
障がいの特性に関わらず、またメンバーの
個性によっても線引きは必要ですが、働く
上で「自走」をモットーとしています。
いつも管理者が横にいて、メンバー
が何でも聞いてしまったり自走できなくな
ったりしないよう心掛けています。また、
管理者の二名には「失敗させてもいい」と
常に話しています。新しいことにチャレン
ジするのに失敗しないように背中から支え
てあげるだけでは意味がない。管理者の姿
勢としては、まずやらせてみて、見守って、
転んだときに手を差し伸べること。その姿
勢を大事にしなさいと伝えていきます。うま
いかなかったときに、じゃあ一緒に考え
ようという姿勢を今後も大切にしていきた
いです。

現場経験を踏まえた上で、質問に答えていただくところが、

非常にありがたかったです

環境面で配慮されている点がありますか。

吉・本社移転に際して、マンガ喫茶にある
ようなパーテーションで仕切られた個人ボ
ックスを三台導入し、机やパソコンを設置
しました。音や周りの視線が気になる方に
使ってもらっています。その他のメンバー
にも、一般社員より少し広めの机に相手の
目線が見えるか見えないかくらいの高さの
パーテーションを用意しました。実習時も
その人の机、パソコンを用意して、専用の
スペースとして使ってもらうようにしてい
ます。

今回東京ジョブコーチ（以下TJC）を使
っていた良かったきっかけは？

水・自閉症のAさんを初めて受け入れるこ
とになった際、ハローワークからTJCを
付けたらどうかと勧められました。プロの
方に、自閉症についていろいろ教えてもら
おうと考えたのが一つ。二つ目はAさんが
新卒で、当社が初めての就職だったので、
社会人としてのマナーも身に付けてもらお
うと考えました。

実際にTJCをお使いいただいていたか
がで
したか。

水・私たちの質問に、現場経験を踏まえた
上で、答えていただいたところが、非常に
ありがたかったですね。とにかく分からな
いことだらけだったので、「こういう場合
どう対応したらよいですか」「この発言の意
味は？」など、こちらが質問攻めにするこ

とが多かったと思います。それにも真摯に
お答えいただき、知識習得の勉強になりま
した。「これで大丈夫なのか」という疑問が
聞くことによって解決できて、「ああこれで
大丈夫なんだ」という確信に変わりました。
担当のTJCにはかなり親身になって相談
に乗っていただけました。

御社が展開していく上で、今後もお力添え
ができればと思います。

水・法定雇用率の引上げもあるので、あと
四名は採用する計画です。体調不良を起こ
したり、周りに馴染めなかったりとか、入
社して三か月程度は人間関係の課題が出や
すいので、この時期を乗り越えるために、
TJCを使っていきたいです。また今度は
受け入れたことがない障がい特性をお持ち
の方を採用する時には、ぜひお願いしたい
と思います。



取材時はちょうど
クリスマス前でした

スーパーバイザー 小田 和子 様



スーパーバイザー 小田 和子 様
平成 27 (2015) 年入社。
平成 29 (2017) 年より現職。

ウェルビー株式会社

【経営理念】全従業員の自己実現と幸福を追求するとともに、すべての人が「希望」を持てる社会の実現に向けて
【事業】

1. 障害者総合支援法による就労移行支援
2. 障害者総合支援法による自立訓練（生活訓練）
3. 障害者総合支援法による特定相談支援
4. 児童福祉法による児童発達支援
5. 児童福祉法による放課後等デイサービス

6. 埼玉県委託事業による発達障害者就労支援センター

- 就労移行支援事業所：57 拠点
特定相談支援事業所：2 拠点
埼玉県委託発達障害者就労支援センター：2 拠点
自立訓練（生活訓練）事業所：1 拠点
児童発達支援事業所：16 拠点
放課後等デイサービス事業所：3 拠点

(2017 年 12 月現在 仮オープン含む)

【本部所在地】東京都千代田区
【URL】<http://www.welbe.co.jp/>

アットホームな雰囲気の中でも、メリハリのある関わりや環境づくり

を目指しています

御社の事業内容を教えて下さい。

小田様(以下小)：弊社では全国五七ヶ所の就労移行支援事業所を運営しています。同事業の他に、自立訓練、相談支援、児童に向けた放課後等デイサービス等、多岐に渡り事業を展開しています。就労移行支援事業の経営理念としても掲げている「ひとりでも多くの障がいのある方に、成長と活躍の場を創出したい」、そして「ボランティアではなく事業として携わることで障がい者の方を継続的に支援していきたい」という想いから、事業所を開設しました。二年間の利用期間の中で、ビジネススキル、パソコンスキル、コミュニケーションスキル等向上のためのプログラムを提供することで障がいのある方々が従来よりも幅広いフィールドで自立の機会を創造してほしいと考えています。職員としては、就職に向けた

準備や、就労後も自分らしく働き続けられるよう職場での定着支援も含めて行っています。また、全国展開している強みを活かして、サービスの向上や社員育成にも役立てられるよう、全国の事業所間のノウハウの共有にも積極的に取り組んでいます。
池袋センターの特色を教えてください。

小：定員二〇名のうち七〇八割は精神・発達障がいのある方、二〇三割が知的・身体障がいのある方です。都心の企業への就職を希望して、通勤訓練のために敢えて当センターを選択してくれる方が多いですね。なかには一時間以上かけて通う方もいらっしゃいます。他のセンターに比べると女性利用者の割合が多い点も特色で、利用を検討している女性見学者の方に安心していただくことも多くあります。二〇代〇五〇代と幅広い年齢層の方が利用しているの

「アットホームな雰囲気がある」とのご意見を利用者の方からいただくことも多いです。
雰囲気づくりについて、職員の方はどんな点を意識していますか。

小：訓練時は集中してもらい、休憩時間はリラックスしてコミュニケーションがとれるよう、メリハリがある関わりや環境づくりを意識しています。新しく入った利用者の方へは、職員が輪の中に入れてくれるように声をかけ意識して行っていますが、嬉しいことに、他の利用者の方が「一緒にやろう」と積極的に声掛けしている場面も見られます。全てのコミュニケーションを職員がサポートするのではなく、利用者の方から積極的に働きかけていただける環境でもあります。カードゲームやウォーキングなど、リフレッシュできるプログラムも用意し、緊張が強い方でも、まず参加するところから始めていただいています。徐々にグループワークでの意見交換ができるよう、個々のステージに応じた段階的なプログラムを用意しています。

プログラムの特色を教えてください。

小…事務職を希望する方が約八割のため、パソコン訓練は毎日行っています。また、「企業実践」というプログラムを全センター一斉に週一回行っています。実際に企業で働くことを想定した模擬訓練を行いますので、強制ではありませんがこの日は「スーッデー」にしています。内容の一例としては、電話応対の練習として他のセンターの特定の方へ電話を掛けたり、仮想の部署を作って上司へのホウ・レン・ソウの練習をしたりしています。

貴センターからB社へ就職されたCさんの職場定着支援に際し、東京ジョブコーチ(以下TJC)をご依頼いただきました。

小…東京しごと財団(以下しごと財団)の方からのご紹介により、TJCを初めて利用しました。就職前よりしごと財団の方と連携しながら精神障がいのあるCさんの支援をしていました。就職後、Cさんが業務を覚えられず「私はこの会社で役に立ってらんだらうか」と不安を抱くようになってしまいました。その折、しごと財団の方から、TJCの利用についてご提案をいただきました。まずお話を聞いてみたいと思いましたので、支援室コーディネーター(以下CO)をお呼びし、事業説明の機会をいただきました。Cさんの就職後、私が定期的にB社へ訪問することはなかなか難しかったため、CさんとB社のご意向を確認の上、一度TJCへ依頼をしてみようかというお話に至りました。Cさんは対人面での緊張が強く、打ち解けるまでに比較的時間を要する方でしたので、その点も事前にCOの方に相談したところ、相性がとても良

支援を依頼して一番良かった点は、「この会社についていいんだ」と自信をもち、いきいきと働けるようになったことです

いTJCの方を担当にしてくださいました。また、ご依頼から支援開始までがとてもスピーディーでしたので、ご本人の不安や悩みをタイムリーにキャッチしていただき、とても感謝しています。TJCはもちろん、COのコーディネーター力も素晴らしいと感じました。

支援経過はいかがでしたでしょうか。

小…業務の優先順位の付け方を教わることで、精神的なサポートもしていただきました。おかげで、Cさんは現在も元気に働かれています。支援を依頼して一番良かった点は、Cさんが「この会社についていいんだ」と自信を持ち、いきいきと働けるようになったことです。

そのお声が聞けると、励みになります。

小…TJCには本当にお世話になりました。企業経験のある方だとのことで、企業への提案方法や、バランスの取り方、調整の進め方は、とても勉強になりました。

Cさんが居住する地域の就労支援センター(以下支援センター)に登録後は支援も引き継ぎましたが、私も定期的にCさんへ電話をして近況をうかがっています。

支援センターとの役割分担はどのように進めましたか。

小…支援者間の連携という点でも、TJCにご活躍いただきスムーズに運びました。当センター、支援センター、TJCの三者が定着支援に関わる中で、当初は、当センターが支援の比重を大きく担っていました

が、支援経過と共に徐々に支援センターへ役割を担っていただけるようになりました。**B社の皆様のご様子はいかがでしたでしょうか。**

小…B社の方々も、TJCの助言をふまえて継続的にCさんを温かくサポートして下さっています。B社の社長からも、CさんのTJC支援に対して、とても良い評価をいただきました。その後、もう一名障がいのある方の雇用の折にもTJCを利用されたとうかがっています。

今後の定着支援の展望をお聞かせ下さい。

小…弊社全体の目標としては、定着率八五%という目標を掲げています。ただ、職員も積極的に定着支援を行っています。ただ、職員も積層的にきめ細かいフォローはなかなか難しい現状です。Cさんへの支援のように支援者間での役割分担を行いながら、今後も連携を取らせていただきたいと思います。支援センター、医療機関との連携をこれからも更に強化していきたいと考えております。**当事業も、チーム支援体制を意識していきます。これからもどうぞよろしくお願ひします。**



挨拶が行き交う、明るい雰囲気センターでした

平成29年 障害者雇用状況の集計結果 ～都内民間企業の雇用障害者数18万人、実雇用率1.88%とともに過去最高～

Point!!

《民間企業》 [法定雇用率2.0%] ※ () は前年の値

- ・雇用障害者数は180,965.0人(173,570.0人)、対前年比4.3%[7,395.0人]増加
- ・実雇用率1.88%(1.84%)、対前年比0.04ポイント上昇

《公的機関》 [同2.3%、東京都教育委員会は2.2%] ※ () は前年の値

- ・東京都の機関：雇用障害者数1,057.5人(1,004.0人)、実雇用率2.75%(2.65%)
- ・区市町村等の機関：雇用障害者数2,395.5人(2,412.0人)、実雇用率2.47%(2.49%)
- ・東京都教育委員会：雇用障害者数960.5人(919.5人)、実雇用率2.21%(2.13%)

《独立行政法人等》 [同2.3%] ※ () は前年の値

- ・雇用障害者数4,197.0人(4,119.0人)、実雇用率2.46%(2.46%)

※障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員に一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は2.0%）に相当する数以上の障害者を雇うことを義務付けています。「障害者雇用状況報告書」は同法に基づき、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、障害者の雇用義務のある事業主などに報告を求めたものです。

詳しくは、東京労働局のホームページをご参照ください。

表紙の絵：「2月の花」 作 者：オリーブポテチ

▶作品の解説

2月の凛とした空気感と徐々に高くなっていく日の光の下、小さく、しかし力強く咲く梅の花が、リアリティと空想の狭間で躍動する様子を表現しました。

▶作者（オリーブポテチ）

幼少の頃から物作りが好きでした。

小学校高学年の頃からは特に、現実では有り得ないけれど確かに心の内側に存在するものを表現する手段としてシュールリアリズムな絵に関心を持ち、その後は自己表現の一種として絵を描き続けています。

中学の部活動や、高校、大学などで絵を学びましたが、障害により就労には至らず、現在は就労を志しながら精神科デイケアに通っています。



Contact us

事業のご利用（支援依頼等）に関すること

東京ジョブコーチ支援室

〒160-0023 東京都新宿区西新宿7-8-10 オークラヤビル2階

TEL(03)5386-7057 FAX(03)5386-2227

Eメール tokyo-jc@ikuseikai-tky.or.jp

ホームページ <http://www.ikuseikai-tky.or.jp/~iku-tokyo-jc/>

事業全般、東京ジョブコーチに関すること

公益財団法人 東京しごと財団

障害者就業支援課 コーディネート事業係

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター8階

TEL(03)5211-2682 FAX(03)5211-5463

ホームページ <http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>