

# 株式会社個別指導塾スタンダード

福岡県

【経営者の声】

人事情報部 部長

田中 沙織さん

当社は個別指導塾を運営しています。事業の拡大に伴い、社員数も増え、法定雇用率を意識することになりました。

どこからスタートしていいかわからなかったため、管轄のハローワークに相談し、障害者雇用を進めることにしました。

身体障害のある人、精神障害のある人を雇用していますが、採用に当たっては丁寧な面接をするよう心がけています。特に、精神障害のある人との面接では、得意なこと、苦手なこと、どういったときに体調を崩しやすいかなど確認しています。

会社と障害のある方双方が、仕事を続けるうえで必要な情報を共有するとともに、障害のある方の得意な面に目を向けて担当職務を決定しています。また、面接を通じて把握した特性を、配置予定の上司や役員などとも共有し、職務のマッチングがうまくいくように心がけています。

障害のある方の担当職務を固定的に考えず、働くことを希望する障害のある方とじっくり面接して、その人の得意分野を理解することにより、適切な職務のマッチングが可能になると思います。



## 直面した課題と対応策

### 職場定着のための工夫

精神障害のある人については、病状や障害特性の個人差が大きいため、具体的な配慮事項を把握したうえで配属先を決定する必要があった

採用時の複数回の面接や職場見学を通じて、本人の障害特性や配慮事項を把握したうえで配属先を決定

ジョブコーチに、雇用管理上の留意事項、具体的な対処法について助言を依頼

精神障害のある社員については、過度の集中により疲労が蓄積する傾向があるため、体調管理に留意する必要があった

休憩をきちんと取れるよう時間管理を徹底

メンタルヘルス不調の防止のために、役員・管理職を対象とした研修を行うとともに、障害のある社員へのこまめな面談を実施



## Point

- 採用時に配慮事項を十分確認するとともに、ジョブコーチに助言を依頼
- 疲労の蓄積を防ぐために休憩時間の管理を徹底するとともに、こまめな面談を実施

## 取 組 み の 詳 細

### 【配慮事項の確認と支援機関の活用】

- 精神障害のある方の採用にあたっては、複数回の面接や職場見学を通じて、障害特性や配慮事項を十分把握するよう心がけている。また、配属先の上司には本人の情報を伝え、必要な配慮が得られるようにしている。
- 地域障害者職業センターのジョブコーチ支援を活用し、雇用管理上の留意点や、勤務時間の延長が本人の負担にならないかなどについて助言を得た。緊張や疲れやすさを考慮して、入社後1~2か月を短時間勤務としたケースもある。

#### 現場担当者の声

会社にとって、支援機関からのアドバイスが配置や雇用管理上の配慮の参考になりました。障害のある社員にとっても、会社以外で困ったときに相談できる人がいるということが安心感につながっています。

### 【休憩時間の管理の徹底】

- 過度な集中により疲労が蓄積することを防ぐため、決められた休憩時間はしっかり休むこと、1時間作業をしたら小休憩をはさむことを徹底した。また、定期通院の機会を確保することで安定就労につながっている。

### 【雇用管理担当者による面談】

- 障害のある社員の体調の変化や業務負担を把握するために、雇用管理担当者がこまめに面談を行っている。「休みの日に何をしていたか」などリラックスして話せる内容を織り交ぜながら、雇用管理担当者と障害のある社員が相談しやすい関係づくりに取り組んでいる。
- 役員・部長以上の管理職社員を対象にメンタルヘルスに関する研修を開催し、メンタル不調の防止、コミュニケーションの重要性を伝えている。

### 【障害のある社員の声】

馬場 史郎さん(勤続5年目)

経理部門で決算書作成や立替経費の精算業務などを担当しています。経理の専門性が問われるのでスキルアップや知識の習得が必要です。会社の勉強会に参加しながら商業簿記2級の資格を取得しました。おかげで経済分野に興味をもち、継続して勉強したいと考えるようになりました。今の職場は、定期通院の配慮をしてくれるので働きやすいです。



### ● 事業所データ

- 所在地……………福岡県福岡市
- 従業員数……………310名
- 事業内容……………個別指導塾の運営



### ● 雇用障害者データ

- 雇用障害者数…6名
- 障害種別……………身体障害、精神障害
- 業務内容……………教室運営業務の補佐、講師、事務
- 労働条件等……………正社員・フルタイム(変形労働時間制)、短時間正社員・1日6時間×週5日

