

長野リネンサプライ株式会社（長野県長野市）



家族構成の変化により、生活面、健康面の課題が顕在化した社員の支援のため、「ケア会議」を実施。安全衛生委員会との連携により、社内全体の健康に対する関心を醸成。



事業所の概要

前身のクリーニング事業を発展させ、昭和38（1963）年に設立された。病院基準寝具、福祉施設・ホテルの寝具、レストランなどのテーブルリネン、ユニフォームなどを取り扱っている。

従業員数 125人

業種および主な事業内容

リネンサプライ業

障害者雇用の経緯

身体障害者の職場実習の受け入れをきっかけに障害者雇用を開始。1980年には須坂工場が心身障害者雇用モデル事業所の認定を受け、知的障害者を多数雇用。同時に社員寮も設立。1990年には長野工場を重度障害者多数雇用事業所として増築。1993年に障害者指導課を設置。

紹介内容

知的障害

【従事業務】
クリーニング仕上げ工

雇用障害者の障害種別と年齢構成

年齢 (人)	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	障害種別 (人)	視覚障害者	聴覚障害者	肢体不自由者	内部障害者	知的障害者	精神障害者	その他
	4	8	13	12	1		0	0	0	0	0	37	1

企業の声



納富 廣幸さん (代表取締役社長)

当社の企業理念は、「和」「奉仕」「幸福」です。「和」をもってその実践に努め、「奉仕」の心で社会福祉に貢献することで真の「幸福」を実現し、それが地域社会や当社の発展につながっていきます。また、障害のある人もない人も共に働き、共に暮らし、共に遊ぶことを通して、真のノーマライゼーションが実現できると確信しています。

障害のある社員は、明確な夢を持っていきいきと仕事に取り組み、時折驚くべき能力も見せてくれ、当社にとってなくてはならない存在です。それぞれの得意な分野を生かせる職務に就けば、能力を発揮することは十分可能です。

須坂工場の新設にあたっては、社員寮を併設しました。障害のある社員は、年齢を重ねると家での居場所がなくなってしまうことが多いので、彼らが安心して暮らせる住まいを提供したいという思いからです。

高齢化の問題には、25年ほど前から取り組まなければならないと感じるようになりました。働けなくなっても住み慣れた場所にいられるようにしたいと考え、平成9年には社会福祉法人を設立し、平成20年には社員寮をグループホームに改変しました。

福祉にまでは手が回らない企業も多いとは思いますが、私たちの取り組みを紹介することで、後に続く企業が少しでも楽になれば嬉しく思います。

社員の声



Gさん (勤続32年)

ハローワークの紹介で、働き始めました。今は、テーブルクロスや、まくらカバーなどを畳みながら検品する作業をしています。肩や腰が痛くなったり、体調をくずすこともあるため、健康に気を付けようと思っています。担当の人が忙しいときには、たたんだクロスを整頓することもあります。そんな時にはお礼を言ってもらって嬉しいです。

現場担当者の声



神戸 千恵美さん (障害指導課 課長代理 (企業在籍型ジョブコーチ))

毎年4月に障害のある社員を含め部署異動があり、担当作業が変わる人もいますが、Gさんの場合は、古くから同じ部署にいたので、教える役目をになうことも期待されています。

当社では社員旅行や新年会などの行事も行っています。入社式の後、ホテル貸し切りでの懇親会もありますが、Gさんにとってもおしゃれをして出かける楽しみな機会となっています。

定年を迎える社員も出ています。39年勤めて定年後再雇用された社員は、記念にハワイ旅行へ出かけ、生活を満喫しています。

障害のある社員は休まずまじめに働く方も多いのですが、そういった社員は会社を働く場というだけでなく、自分の居場所だと思ってやりがいを持って働いており、そういう思いを持った人財を何よりも大切にしたいと思っています。

改善前の状況

知的障害のあるGさんは、家族構成の変化で一人暮らしとなった。年を追うごとに、生活面、健康面の管理の苦手さから体調をくずし職場で座り込んでしまうなど仕事に影響が出るようになった。

改善策

支援者間の連携、生活状況の把握

①外部の支援機関との連携

企業の立場として、普段から市町村の自立支援協議会就労部会などに出席し、月1回程度、福祉・行政の関係者と話す機会を持っている。

一方Gさんは、これまで自宅で家族のみのサポートを受け生活してきた。生活面を支える支援機関との結びつきはまったくなかったが、家族構成の変化により、身内のサポートは遠方に住む家族のみとなってしまった。

同社の障害指導課（13ページ参照）の担当者は、生活面で課題があり、支援が必要であることは把握したが、どのような課題をどの機関に相談すればよいかわからなかった。生活や健康の課題については企業だけで取り組むより、内容によっては、ふさわしい役割の支援機関などにサポートを依頼したほうがよりの確に対応してもらえると考えた。そこで、系列の社会福祉法人の担当者を通じ、課題に関連する支援機関への相談に結び付いた。

②家族との連携、情報提供

家族は、Gさんの生活について何とかしたいとの思いがあったが、遠方で生活していることから、情報がなくできることが限られていた。そこで障害指導課から家族会（13ページ参照）について情報提供を行った。



家族会総会の様子

③自宅でのケア会議の開催

同社から各支援機関に依頼し、Gさんのケア会議を行うことになった。開催場所をGさんの自宅とし、自宅での生活の状況もある程度把握する機会を持つことにした。Gさんの住まいのある地域を担当する生活支援機関や自治体の福祉課、遠方に住む家族が出席した。

話し合いにより、Gさんは、仕事にも熱心だが、趣味にも同じように力を入れてしまったために食生活などがないがしろにされていたことなどがわかった。その結果、成年後見人制度、日常生活自立支援制度による金銭管理サービス、週1回のヘルパー訪問のほか、今後も定期的にケア会議を行い、状況の把握と支援者間の情報共有をすることが決まった。

④医療面に関する支援

最初に不調になった時は、同社の担当者が病院受診に付き添った。しかし、病院を一人で受診したことがなかったこと、不調がいったん治まっても定期的な通院が必要だったことから、毎回の通院をサポートする人が必要と考えられた。ケア会議での検討の結果、ホームヘルプサービスを利用し受診に同行してもらうこととなった。

また、知的障害のある社員全体の傾向として、病院を受診し、自ら医師に不調を相談することが苦手な者が多い。

Gさんの件をきっかけに、月1回開催されている安全衛生委員会で障害のある社員の健康面の自己管理が議題となった。そこで、産業保健の一環として、系列の社会福祉法人が運営する支援機関から月1～2回同社へ保健師の訪問を受けることにした。

改善後の効果

企業と社員、家族、支援機関が情報共有することで、課題に応じた支援実績が豊富な支援機関による確かな支援に結びついた。

Gさんが安心して医療機関を受診できるようになったことから社員の適切な健康管理に結びつき、不調でなくても定期的に保健師と相談できるようになったため、精神面の安定も図られた。

安全衛生委員会の活動により、障害のある社員が血圧ノートを記入するなど、社員全体の健康に対する意識が高まった。

家族会は、同社が社員寮（現在はグループホーム）を併設し、同時期に10人の社員を受け入れることになったことに伴い同社が設立した。就職してから社員の仕事姿を家族が見て、家族が社員、企業の応援者となってもらうことを意図した。年に数回、家族と一緒にレクリエーションを行い、社員と家族がコミュニケーションを図り、共に楽しむ機会を持っている。

若い家族は自分で情報にアクセスし相談に行くことも可能だが、社員の年齢が高くなると家族も高齢化し、支援機関へ相談に行ったり情報に接したりする機会を持ちにくくなる。そこで、家族会の行事として学習会や見学会を行い、福祉サービスなどについて最新の情報を提供している。それにより、何かあったら家族が抱え込まずに企業にも相談できる関係性を維持している。

障害のある社員を支える部門の設立

障害のある社員は入社前後にわたって支援が必要であることから専門の部署が必要ということになり、平成5（1993）年に総務部内に障害指導課を設立した。作業指導や人間関係の相談だけでなく、健全な社会生活を送るための生活技術、生きがいや生活を豊かにするための余暇活動の指導を障害のある社員に対して行っている。

単独では余暇活動をうまくできない社員もいるが、仕事ばかりでは息苦しくなってしまうため、月1回、季節に応じお花見、バーベキュー、社員旅行、クリスマス会などの行事を行いメリハリをつけている。障害指導課が障害のある社員の希望を聞きながら共同で計画を立て、バーベキューの準備などは障害のある社員が行っている。

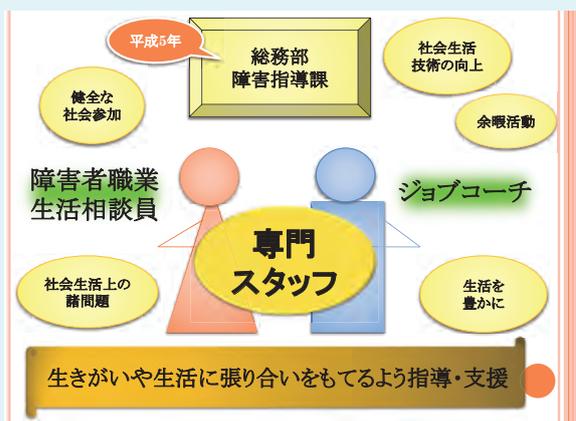
障害のある社員の支援をしたいという思いを持った専門のスタッフが現在4名いるが、大学で特に福祉を専門に学んだ訳ではなく、入社してから実務経験を積む一方、障害者職業生活相談員や企業在籍型ジョブコーチの資格を取得し学んだ部分が多いという。

障害指導課は、障害のある社員と仕事や周囲との人間関係をつないだり、企業と地域、企業と家族などを結びつけている。企業が地域、家族の双方と結び付いていることにより、家族も地域とのつながりを持ちやすくなっている。

つながりを持つためには地域に出向き、顔の見える関係づくりをすることが必要だが、障害指導課の活動を経営層が後押ししているため、ネットワークづくりはしやすいとのことである。

同社は、市の自立支援協議会就労部会などに雇用の立場から参加する機会があるが、それぞれの役割だけでは解決できない課題について対応するために、地域にネットワークがあることは大きな役割を果たしている。

障害者雇用を企業が単独で進めてもわからないことが多くうまく進まない面もあるが、就労支援機関が企業に入り込んで支援を行うことで、企業は安心感を持って取り組むことができ、更に次の雇用にも繋がりがしやすい。



支援の図



障害指導課のみなさん