

知的障害者を 事務職で直接雇用

— 株式会社テセック（東京都） —

職場
ルポ

従業員 200 人規模の機器メーカーでは、知的障害のある 2 人を事務職で通常雇用し、
自然体の対応と支援機関のサポートで戦力化を図っている。



（文）豊浦美紀（写真）官野貴

取材先データ
株式会社テセック

〒207-0023 東京都東大和市上北台3-391-1
TEL 042-566-1111 FAX 042-562-6161

Keyword: 知的障害、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、職場実習、事務職、メーカー

POINT

- 1 直接雇用で知的障害者を事務系部署に配属
- 2 障害の有無にかかわらず、雇用形態・条件は同じ
- 3 就労支援機関との連携で就労定着と戦力化を図る



菊池純矢さんは、荷物の仕分けや段ボールの整理なども担当している

総務人事部の直接雇用から

1969（昭和44）年創業の「株式会社テセック」（以下、「テセック」）は、おもに半導体の検査装置を手がけるメーカーだ。米国など3カ国に現地法人を持ち、国内外の多くの企業における半導体製品の品質維持を支えている。

従業員数は、212人（2020（令和2）年6月現在）。うち障害者が6人（身体障害3人、知的障害2人、精神障害1人）で、法定雇用率は3.3%となっている。

もともと身体に障害のある従業員はいたが、法定雇用率が未達成であることを機に、2011（平成23）年から新たに障

害者雇用を進めてきた。ハローワークや地域障害者職業センターなどに相談に行き、特別支援学校から職場実習生も受け入れながら、採用活動を行ってきたという。現在、テセックに直接雇用されている知的障害・精神障害（発達障害）のある従業員3人は、本社の総務人事部と経理部で事務職として勤務している。今回は知的障害のある2人の働きぶりを中心に、職場の様子を紹介していきたい。

データ入力や仕分け作業

菊池純矢さん（27歳）は、特別支援学校の都立永福学園に在籍中、テセックでの職場実習をきっかけに、2011年に入社した。毎朝6時ごろに起床し、電車

とモノレールを乗り継いで通勤しているそうだ。

配属先の総務人事部総務グループでは、データ入力や名刺印刷などの事務作業と、発送・受取荷物の仕分けや後処理作業を担当している。

さっそく仕事場の一つである1階の配送フロアを見学させてもらった。菊池さんは毎朝、ここに運ばれてくる大小の荷物を台車に載せ、部署別に仕分けしている。各部署から集められた空き箱の処理作業も1人でこなす。配送用の緩衝材などを素材ごとに仕分け、段ボールを解体して整理している。「むずかしいことはないです。自分で工夫しながら仕分けボックスもつくりました」と話す。

その後、4階の総務グループのフロアに移ると、今度はパソコンに向かって入力作業にとりかかる。菊池さんは「学校のクラブ活動でパソコンに触れていたし、もともとゲームをするのが好きなので、この仕事も合っていると思います。もっとスキルアップできるようにがんばりたいです」と笑顔で語ってくれた。

株主総会の会場づくりも担当

2012年に入社した平野佑樹さん



総務グループで、さまざまな事務作業をこなす平野佑樹さん



菊池さんや平野さんが働く総務人事部のオフィス



平野さんにアドバイスする井塚千恵子さん（右）

（26歳）は、特別支援学校の都立青峰学
園在学中に、テセックで職場実習を2回
経験した。パソコンでデータ入力をした
り、各部署の事務用品を補充したりする
作業をやってみて、就労への意欲が高まっ
たという。

「学校の授業でパソコンを学び、就職に

向けて積極的にワードやエクセルの資格
を取得したので、いまの仕事にも活かす
ことができました」とふり返る平野さん
だが、入社後に配属された総務人事部総
務グループでは当初、悩みもあったよう
だ。

「だれでもそうかもしれないですが、最

初は仕事に慣れないなか、もともと人見
知りなので、周囲に気軽に話しかけるこ
とができず、距離感があったことを覚え
ています。でも一緒に仕事をするにした
がって、少しずつ信頼を得ながらなじん
でいったように思います」

業務の幅も広がり、定年退職するベテ
ラン社員から新しい仕事も引き継いでき
た。今年度は株主総会の会場づくりの主
導役になった。「以前に受けた人事評価で
プラスをもらったことが、やっぱりうれ
しかったですね。モチベーションも上が
りました」とふり返る。その時期から「社
内での自分の居場所ができたという安心
感が出てきたのか、余裕をもって仕事に
取り組めるようになりました」とも明か
してくれた。

いまは社内各種イベント運営や勤怠
システムの変更作業などを任されている
ほか、中途入社社員の指導役も務めて
いる。

今後の抱負について聞いてみると、少
し考えたあと、こう答えてくれた。

「もっと自分から積極的に周囲に声を
かけて、仕事をもらえるようにしていく
ことでしょうか。事務系のオールラウン
ダーとして、ほかのみなさんの仕事のカ

「パーもしていけるようになりたいですね」

正しいマニュアルはない

総務グループの井塚千恵子さんは、菊池さんや平野さんを入社時から知る同僚だ。当初は、漠然とした不安があったという。

「彼らが、仕事上でどこまで何ができるのか。できなかったことについてどう注意すべきか。本人ができないといっていることについて、実はもう少し努力すればできるかもしれないのか、それとも無理をするべきではないのか。その線引きや対応の仕方については本当に手探りでした」



総務人事部総務グループの法師清康さん

障害特性についてほとんど知識もなく、特別に研修を受けたわけでもなかったため、自分なりに試行錯誤していったそうだ。

例えば菊池さんは、たまに作業の優先順位や、やり方を変えたほうがいいことがあっても自分で判断できないため、周りの人が軌道修正する必要があるとわかった。

「ただし、作業の修正にもなかなか応じられない頑固な性格のところもあり、『とにかくやってみて』と強めに誘導し、結果を見せて『ほらできたでしょ』と納得してもらおうようにすることもあります。日々のやり取りを重ねていきながら遠慮なくいい合えるようになり、菊池さんにとっては、お母さんの存在になっていたかもしれないと、井塚さんは笑いを交えながら話してくれた。

平野さんについては、作業の目標やルールを決めておけばしっかり維持管理できるので、その長所を活かして仕事を担当してもらおうようにしている。

井塚さんは2013年半ばに他部署へ異動し、2019年に総務グループに戻ってきたが、「その間に、平野さんはずいぶん仕事の幅が広がりましたね」と成長ぶりを語る。

井塚さんに、これから障害者雇用を始める職場の人へのアドバイスを聞いたところ、こう話してくれた。

「私の経験からいうと、深く考えないこともありません。一人ひとりの人間が相手ですから正しいマニュアルなんてありませんし、自然体で向き合いながら、その場その場で、対応を考えていけばいいと思います。また、自分の気持ちが悪くなるようななら、いったん離れて冷静になる時間をつくることも必要ですね。知らない間にストレスがたまっていくのもよくないですから」

井塚さんは、障害者向けにバスケットボールをボランティアで教えている人や、看護師の友人に時折話を聞いてもらい、アドバイスももらっているそうだ。

電話もかけてもらう

同僚として平野さんや菊池さんと一緒に仕事をする人が多いという法師清康さんは、3年前に総務グループに配属された。

「2人ともすでに仕事に慣れていて、私の方が業務を教えられることはあっても、こちらから新たに教えることは特に



総務人事部総務グループマネージャー兼
人事グループマネージャーの齊藤直之さん

ありません」と話す。

菊池さんについては、「毎日のルーティンワークのなかに、違う業務を依頼すると納得してくれないことがあります。そうすると、やっぱりその業務をやっていないかったということもあるので、折を見て確認し、場合によってはくり返し念を押すこともありますね」という。

作業上で入力ミスなどが生じたときは、菊池さん本人から「なにかいつもと違う」といった形で申告があるそうだ。

「伝票のミスの原因が取引先にありそうなどときは、電話をかけて確認してもらうところまでやってもらいます。発注も含めて電話をかける作業は、実は本人はやりたがらないのですが、それも仕事だ

からといって、なるべくやってもらいますし、実際にできます。10回のうち2回ぐらいい通話の途中でむずかしくなってくることもあり、そのときは交代するようになっています。取引先にも菊池さんのことは理解してもらっています」

日ごろ菊池さんとは、自分の子どもがやっているゲームについての雑談をしたり、平野さんとはお互い好きな車の話をしてるそうだ。

支援機関との連携

本社の障害者雇用を実質的に担当し、今回の取材を調整してくれたのは、総務人事部で総務グループマネージャーと人事グループマネージャーを兼務する齊藤直之さんだ。他部署から異動してきたのは2014年だが、前任者から障害者雇用について特段の引継ぎはなかったという。ただ本社内でたまに顔を合わせた時、なんとなく話を聞いていたりしたので、「最低限の知識だけは、本などで勉強しました」と明かす。

それからは、現場でのトライアンドエラーをくり返しながら、仕事の任せ方やトラブル回避の方法などを見つけてきた。

「実感しているのは、それぞれ一人の人間として真剣に向き合い、対応することが一番だということですよ」とふり返る。

一方で、かざられた会社組織では、当事者たちのフォローをはじめ、さまざまな対応が齊藤さんに集中しやすいのも事実だ。そんな齊藤さんが頼りにしている相談先の一つが「あきる野市障がい者就労・生活支援センターあすく」（以下、「あすく」）（東京都）だという。平野さんらが登録しており、就労定着支援を行っている。「あすく」について、齊藤さんは次のように話す。

「職場で私がかれと思っただけで対応したことに、本当に問題はなかったのかと自問自答することも少なくありません。そのまま一人で抱え込むと孤独感にもさいなまれてしまいます。少し困ったなど感じたときは『あすく』に連絡をして、本人と面談してもらったり、私がアドバイスをもらったります。いつでも頼れる先があるというのは、心強いですよ」

「あすく」のセンター長は、本誌の編集委員も務める原智彦さん。平野さんの通っていた青峰学園でも2009年の開校時から4年前まで進路指導を担当し、平野さんとはいまま定期的にプライベートで



あきる野市障がい者就労・生活支援センターあすく
センター長の原智彦さん

会食など交流を続けているそうだ。「在学中の平野さんは、会話でいいよんだり考え込んでしまったりすることも少なくなかったのですが、テセックに就職してから自信をつけたのか、飛躍的にコミュニケーション能力が高まったという印象があります。本人の努力とともに、職場のみなさんのフォローのおかげだと感じます」

あらためて、特別支援学校での職業訓練についても説明してもらった。

「例えば青峰学園では、ロジスティクスコース・食品コース・福祉コース・エコロジーサービスコースに分かれ、校内実習や企業での職場実習を経て就職していきます。平野さんが在籍していたロジスティクスコースでは、物流・事務に関する

る仕事を念頭に、資料の印刷・データ入力や物品管理、納品などを含め、一般事業所などから仕事をもらっているのが実践的に学ぶことができます」

「あすく」では、平野さんのような登録者に対し就労後も連絡を取り合いながら、必要に応じて面談や職場訪問などを行っている。本人の就労に関する不安や悩みを聞いて解決を図るだけでなく、雇用側の就労規定や働き方について正しく理解し、実践できるよう導くといったフォローもしている。

就労定着支援における企業と支援機関との連携のあり方について、原さんが話す。

「私たち就労支援機関は、当事者の就労とは直接関係のない生活・家庭事情など、雇用者側がふみ込めないプライベートルな部分にも多少かかわることがあります。お互いうまく役割分担しながら多面的に支援していくことが大切です」

「あすく」は現在250人ほどの登録者を抱え、平時から一人ひとりの様子に目が届きにくくなるため、雇用者側から積極的に相談してもらいたいという。

「斉藤さんは、ふだんから定期的にメールや電話で連絡をくれるので、私たちと

してはむしろ状況を把握しやすくなり助かっています。少しの異変でも早目に声をかけ合えるような関係を維持しておけば、大きな問題になる前に、スムーズな支援へとつなげていきます」

キャリア形成も

最後に、障害者雇用におけるキャリア形成について斉藤さんに聞いた。

テセックでは、障害の有無にかかわらず、雇用形態・雇用条件は同じだ。いい換えれば、ほかの社員と同じ土俵で人事評価を受けていることにもなる。

「評価については、本人たちの課題や目標についてしっかり説明するようにしています。障害のある社員も3人が8〜9年間勤務して中堅社員になり、実際に戦力となっていると感じています。障害の特性や業務能力、本人の意欲なども考慮しながら、それぞれのキャリア形成を図っていきたくと考えています」

今後は、身体に障害のある社員らが定年に近づいていくこともあり、次の採用を視野に入れながら、特別支援学校などとも職場実習を通じて協力関係を維持していきたいとのことである。