

各部署に点在、 細やかな支援で定着

— 日本テクノ株式会社（東京都） —

職場
ルポ

高層ビル内にある職場は、障害のあるスタッフが各部署に点在しているのが特徴。当初から、個々の孤立感防止やスキルアップへの工夫を重ね、定着を進めてきた。



（文）豊浦美紀（写真）官野 貴

 取材先データ

日本テクノ株式会社

〒163-0653 東京都新宿区西新宿1-25-1 新宿センタービル53階
TEL 03-5909-5120 FAX 03-5909-5565

Keyword：身体障害、知的障害、精神障害、高次脳機能障害、障害者職業生活相談員、
ジョブコーチ、公認心理師



ショールームには、受電設備の模型や省エネ用機器が展示されている

POINT

- 1 本社内の各部署に、障害のある従業員1～5人を配置
- 2 週1回の面談や情報交換会で孤立感防止やスキルアップ
- 3 公認心理師による専門的なサポートも

事務系の部署に点在

1995（平成7）年設立の東京都新宿区にある「日本テクノ株式会社」（以下、「日本テクノ」）は、電力小売や電気設備保安管理、電力コンサルティングなどを幅広く手がけている。

障害者雇用は、沖縄県にある「日本テクノ株式会社 テクノ・サテライト・オフィス」（以下、「沖縄オフィス」）を中心に2008年から進めてきたが、2017年からは東京本社でも取り組み始めた。いまでは、全従業員1045人のうち、障害のある従業員（以下、「スタッフ」）が31人（身体障害11人、知的障害2人、精神障害18人）で、障害者雇用率は3.47%（2020（令和2）年6月1日現在）にのぼる。

沖縄オフィスでは、スタッフ16人が同じ部署で働いているが、東京本社で採用された9人は、各部署に点在しているのが特徴だ。管理部に5人が配属されているほかは、技術本部・保安本部・経営企



管理部人事課長の山崎亮さん

画室・広報室にそれぞれ1人が配属されている。

担当する業務は、おもに伝票確認やデータ入力、封入作業、郵便物や書類の仕分けなど事務補助全般のほか、部署によっては専門的な業務もあるという。

1人から採用

東京本社で障害者雇用を始めた理由について、管理部人事課長の山崎亮さん（やまざき 晃さん）は「それまで沖縄オフィスに任せきりな状況でしたが、会社全体の従業員増加にもなつて、さらなる障害者雇用を進める必要がありました」と説明する。初めてのスタッフ採用は2017年、本社内の



公認心理師の谷口桃子さん



公認心理師の茂田晃信さん

呼びかけに手をあげた技術本部に、障害のある人が配属された。ただ当時はサポート役の社員を決めていたわけでもなく、小さな問題がいくつも出てきたという。

現場から相談を受けていたのが、ちょうど同じ年に、おもに新卒社員向けとして発足した「人事課人事支援係」だった。当時係長だった山崎さんは、全従業員のメンタルヘルスを担当する公認心理師（当時は臨床心理士）で、経営企画室に所属する谷口桃子さんと、公認心理師（当時は産業カウンセラー）で、同じく経営企画室所属の茂田晃信さんに相談。そのまます3人が中心となり、障害者雇用全般にかかわるプロジェクトを立ち上げるようになった。

山崎さんは、まず障害者職業生活相談員と企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）の資格を取得し、ハローワークの案内でさまざまな職場や学校見学、各種セミナーなどに参加した。いろいろな実例を見て、「事務補助であれば仕事の切り出しがしやすい」と思ったものの、各部署に声をかけると「うちは顧客情報を扱うから無理ではないか」「複雑なシステム関係だからむずかしいかも」といった消極的な反応が相次いだという。

それでも2018年に採用した精神障害のあるスタッフ2人は、山崎さんのい



情報共有のために月1回開催される「情報交換会」
(写真提供：日本テクノ株式会社)

る管理部のほかに保安本部にも配属できた。「もともと障害者雇用に理解のある社員がいたことでスムーズに進みました」と、山崎さんは明かす。

週1回1時間の面談

受入れが決まった部署では、必ず事前
に勉強会を実施している。法定雇用率な
どの基本的な知識を学んだあとに、配属
されるスタッフに必要な配慮を、本人の
同意を得たうえで説明する。

スタッフの担当業務は封入封かんとい
った軽作業から始めたが、日によって
は行う業務がなく、急ぎよ別の部署の作
業を手伝うこともあった。そこで実績や
働きぶりを見てもらって、新しい仕事を
担当するようにもなったという。

採用活動も進めていき、「採用基準が
決まっていなかったため、まずは職歴な
どを問わずに会ってみることを優先させ
ました」と山崎さんはいう。「面接時には、
その場でエントリーシートを記入しても
らった後、1時間〜1時間半ほどかけて
1人ずつ話をじっくり聴く。特に障害に
ついては経緯や現状、支援機関などの通
所経験や支援状況を重要視した。雇用形
態はパートタイム社員だが、昨年初めて
契約社員として特別支援学校から1人採
用している。

スタッフが1人で配属される部署に
は、業務指示役の社員が1人つき、山崎
さんはフォロー役に回った。日常的に様子
を確認できるわけではないため、週1回
1時間の面談も行うことにした。

「障害者雇用の理解も浅い職場で
すから、なにか問題が表面化してから対
応するのでは遅すぎます。少しでも早く
異変に気づくことはもちろん、定期的に
じっくり話を聴くことで、本人が不安や
悩みを抱え込まないようにすることが大
事だと考えました」

複数の部署に点在するスタッフたちは、
通勤・勤務時間もバラバラだ。基本的な体
調管理は日報で見守ってきたが、スタッフ
同士の情報共有やコミュニケーションが
十分ではないという心配があった。そこ
で朝礼の代わりとしてスタッフが集まっ
た「昼礼」を毎日13時から行ってきたそ
うだ。全員が顔を合わせ、その日の体調
や仕事内容などについて伝えあっている。

専門職によるサポート

公認心理師の2人は、定期的に各部署
を回ってスタッフの様子を確認しながら
声かけもしている。「人によっては声か
けを増やしたり、逆に減らしたりといっ
た工夫をしています」と茂田さんはいう。
スタッフとの面談も、山崎さんに加え

た3人で交代しながら行っている。気にな
ることがあったときや、対応に困った
ときなどは、月に1回受けている「スー
パービジョン(※)」の場で助言をもらっ
ているという。そこで、むずかしい課題
の解決の手がかりが見つかることも多
く、もらったアドバイスに沿って当事者
の主治医と連携し、職場での配慮が改善
できたケースもあるという。

また月1回、スタッフが集まる「情報
交換会」では、日ごろ困っていることや、
うまくいったこと、失敗したことなどを
共有するほか、心理学的なワークショップ
も行っている。

「雑誌などの写真や絵を切り貼りする
コラーージュ療法で自己理解を深めたり、
仕事中的上司に声かけする方法などを
学んだりするほか、チームでのペーパー
タワーづくりやパソコンミニ教室など、
個々のスキルアップにつながるような幅
広いプログラムを企画しています」と、
茂田さんは話す。

脳出血から高次脳機能障害に

次に、東京本社で働くスタッフに話を
聞かせてもらった。

まずは2020年2月に入社し、技術
本部に配属されている社員Nさん。もと
もCADオペレーターとして建築図

※ スーパービジョン：カウンセラーや心理療法家が、より知識や技能の熟達した上級者から、事例に関して助言や指導を受けること



広報室でコラムを執筆するTさん



書類の電子化作業を行うNさん

面を描く仕事をしていたが、2018年1月に脳出血で倒れ、9カ月の入院を余儀なくされた。退院時には通常の会話も生活もできるようになったものの、高次脳機能障害が残った。1年ほどリハビリ通院をしながら、東京都心身障害者福祉センターに週3回、2カ月間通って職業訓練を受けたという。

主治医の許可を得て再就職することを決め、ハローワークで日本テクノを見つけた。面接では、職場での配慮について「記憶力が弱くなっているので、口頭で指示するときはメモをとる時間がほしい。指示は紙媒体などでもらえると助かる」と伝えたそうだ。働き始めはいろいろな指示書ももらっていたが、いまは慣れてきたので、自分でメモ書きするだけで済むようになっていく。

Nさんは、高次脳機能障害について「自分でも症状を自覚できないところがむ



コラムは「環境市場新聞」に掲載される

ずかしい」と明かす。「周囲から『どこが悪いの?』といわれるほどですが、いきなりスポッと抜けたことをしてしまえます。自分でも正直、障害なのか性格なのか考えてしまうこともありますね」

職場では、資材購入にかかわる取引先との書面整理や契約内容のチェック、他部署からの業務受付などを任されている。「細々とでも働き続けていきたい」と話すNさんは、近くDTPの勉強も始めるつもりだそうだ。

短日数勤務で体調を整え

広報室で働く社員Tさんは、2020年12月に入社した。8年ほど前に双極性障害と診断され、就労移行支援事業所に通いながらハローワークで時短勤務ができる会社を探し、日本テクノを見つけた。面接では、以前グルメサイトで簡単な文章を書く仕事をしてきたことを話し、「広報の仕事もできるかもしれないね」と配属先が決まったという。

現在は各部署の制作物や社内報の「環境市場新聞」に掲載するコラムなどを担当している。Tさんは「みなさんやさしくて、いつも気にかけてもらっています。しかも適度に干渉しないでいてくれるのありがたいですね」と語る。



広報室長の中山大志郎さん

ただし、働き始めたころは、体調管理がむずかしかったそうだ。「元氣な人にとっては普通なことも、私たちにとってはハードルが高いことがいくつもありました。特に最初はたいへんな緊張感と不安感を抱えて、そこから体調を崩しそうになりました」とふり返る。勤務日数は週4日から週5日に変えたが、いまは再び週4日に行っている。

Tさんは入社直後、広報室長の中山大志郎さんから「あなたのことは普通の新人社員と違っていますよ。ただし体調など辛いときは遠慮せず辛いと伝えるように」といわれたことも心強かったという。当時のことを中山さんはこう振り返る。

「本人が勤務日数について迷っていたときも『突然休むより、最初からしっかり休んだほうがいいよ』と助言しました。私たちからすれば『この時間に、いつもいてくれる』ことが大事なのだから、体調管理を優先させるべきだと。職場のほかの部下には、『配慮すべきポイントだけは、みんなでも勉強しながら気にかけて、あとは普通通りでいいよ』と話していました」



初の契約社員として新卒採用された岩瀬未宙さん。
郵便物の封入や発送を担当している

そして、Tさんは「休日には、なるべく体を動かしたり、ゆっくりお風呂に入ったりして体調安定に努めています。ただ、いまはコロナ禍で外出がままならず、むしろ会社に通うことで安定しているような感じですよ」と話してくれました。

特別支援学校から入社

岩瀬未宙^{いわせみじろ}さんは2020年4月、初めて契約社員として新卒採用された。山崎さんたちが特別支援学校を訪問し、職場実習生として受け入れたのがきっかけだ。配属先の管理部では、請求書の封入作業や郵便物の仕分け、会議室などの清掃を担当している。「働き始めたころは、作業に関する手順をいくつも覚えなければならず、慣れるまで苦劳しました」とふり返る。

部署内のスタッフ5人で、週1回の「業務ふり返りミーティング」も行っている。全員で共有する業務について、改善点など意見を出し合う場だ。「同じ作業でも互いに認識のずれが生じていることもあるので、このミーティングはとても役立っています」と岩瀬さん。

週1回の面談でも、いろいろと相談しているそうだ。「職場での言葉づかいとか、ほかの社員さんとかかわり方や距離感のつくり方など、迷うことが多いので」と

新社会人らしい悩みを打ち明けてくれた。

沖縄オフィスとも連携

沖縄オフィスは、全国から集まった契約書などの保管拠点だ。スタッフ16人(身体障害4人、知的障害1人、精神障害11人)とサポート社員3人で、書類の電子化やファイリングなどを行っている。現場のみなさんにオンラインで話を聞いた。

入社9年目の社員Hさんは、もともと経理の仕事をしていたが、27歳のころに統合失調症と診断された。「それからは職を転々としていたのですが、ここは、いろんな方がいて話もしや

すく、居心地がいいですね」

体調がすぐれないときは、座ってできる作業を行うなど、柔軟に働かせてもらっている。「みんなから信頼される人になりたいので、日々の業務を二つひとつついでいねいに確実にこなして、自信につなげていくことが目標です」と話してくれた。

社員Sさんは、入社3年目。統合失調症と診断されてから就労継続支援A型事業所に通い、業務時間を1日4時間から少しずつ延ばしてきた。

「ここで働くときは6時間から始めてもらいましたが、1年経って7時間になりました。仕事量のノルマや、締め切りの時間もなく、毎日自分のペースで働



無理のないペースで働き、勤務時間を延ばしたSさん※



仕事をていねいに確実にこなすことを目標とするHさん※



業務支援課長としてスタッフを支える大湾亜希子さん※



電子化された伝票のエラー修正を担当するIさん※

(※写真提供：日本テクノ株式会社)



沖縄オフィスでは書類の電子化や
ファイリングなどが行われている
(写真提供：日本テクノ株式会社)

くことができるので本当に助かります」
東京本社から定期的に訪問する谷口さんや茂田さんにも「いろいろ話を聞いてもらえるので、みんな楽しみにしています」と、画面越しの2人に手をふって挨拶していた。

今年65歳の定年を迎えるという社員Iさんは勤続13年目。下肢に障害を抱え、就労支援事業所でパソコンスキルを学んで入社したそうだ。いまは本社からPDFで送られてくる伝票の読み取りエラーを修正する業務を担当している。Iさんは「手書きの文字を判読するのに苦労することもありますが、一日1500件ほどの修正を無事に終わらせると、大きな達成感が得られます」と語る。この職場のよさについては「サポート社員のみなさんのフォローがいいので、スタッフから相談しやすい雰囲気ですね」と話してくれた。

業務支援課長としてスタッフを支援する大湾亜希子おおわんあきこさんに、日ごろから心がけていることを聞いた。

「日によって、または午前と午後によっても体調が違うので、一人ひとりの状況に合わせて業務を調整しています。あとは、だれかに注意や指摘をするようなときは、あえて周囲に聞こえるように話していますね」

というのも、席をはずして別室で話す

と、かえって周囲が気にするからだという。「ミスが出たときもその場で指摘することで、周囲のスタッフと情報共有できるし、別のアイデアが出てくることもあります」という。

判断がむずかしいケースが出てきたときは、メールなどで谷口さんや茂田さんに相談しているそうだ。東京本社と沖縄オフィスのサポート社員によるオンライン会議も定期的に開催し、互いに職場の工夫や改善点を共有するなど、細やかな情報交換を続けている。

今後は「拠点づくり」も

これまで各部署に点在させる形で障害者雇用を進めてきた日本テクノだが、山崎さんは「今後は、沖縄オフィスのような拠点も必要だと思えます」と話す。

東京本社内には、郵便物などのデリバリーや事務用品の補充など「各部署に共通する業務」も多いが、集約して作業ができないため、それが雇用の限界にもつながっているという。一方でスタッフのなかには、一般雇用の社員に混じって働きたいという人もいれば、同じ障害のある人たちと一緒に働きたいという人もいます。

「これまで通り、各部署に配属する形とともに、事務センターのような拠点が

あれば、部署を横断して業務をまとめて引き受けられますし、スタッフの働き方もさらに柔軟性をもたせられるでしょう。結果として、会社全体の業務の効率化につながると考えています」

現時点では、物理的な空間の確保が一番むずかしい課題だそうだが、上層部に働きかけながら進めていきたいと意気込む。

東京本社での障害者雇用に取り組み始めて4年。以前は、山崎さんが部署に向いて「こんな業務ができますよ」と提案していたが、いまは逆に「こういう仕事があるから手伝ってもらえないか」といわれるようになった。

「最初はスタッフに声をかけるのも私たちがぐらいたしたが、いまはいろんな社員が、いろんな場で気さくに声をかけている様子を見かけます」

山崎さんたちの手ごたえは、会社全体の取組みにも波及しているようだ。

「あちこちの部署が障害者雇用にかかわり始めたことで、あきらかに社員の意識は変わったと実感しています。これまでは業種の性格上、環境保護分野に偏りがちだったSDGsの取組みも、ダイバーシティを含めた広がりが出てきているようです。私たちとしては今後も、だれもが働きやすい職場と社会づくりに向けて、できることを少しずつ進めていきたいと思っています」