



# 「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」認定事業所の 障害者雇用にかかる取組事例



**事業所名：医療法人社団知己会**

## 1. 障害者雇用までの経緯・きっかけ

障害者雇用セミナーに参加したのがきっかけ。  
当初は雇用率達成のため多くを期待してなかったが、雇用をスタートさせると障害のある人が持っている能力に驚かされ、積極的に雇用促進を行い、現在では貴重な労働力として捉えている。

## 2. 障害のある人が従事している主な業務

事務補助、調理補助、清掃、介護職、介護助手

## 3. 障害のある人を受け入れる体制を整えるために行った取組や、周りの従業員への理解促進のために行っている取組

- ・各職場の不安を解消するために雇用受け入れ前の研修を行い、障害の特性や配慮等、個々の体調に合わせた対応が必要であることを職員が理解できるようにしている。
- ・障害者雇用は法人全体で取り組むことを周知し、各部署の責任負担を軽減し、問題があれば本部で対応するようにしている。
- ・特別支援学校や就業支援機関からの研修や実習を積極的に取り入れ、障害者と共に働く機会を増やし理解を深めている。

## 4. 障害のある人の雇用継続のために行っている取組や、障害のある人の働く意欲を維持するために行っている取組

- ・就労前の事前研修の中で個々の体力、集中力等を見極め、仕事の進め方や休憩時間の取り方など個々に応じた配慮を行っている。
- ・言葉だけではなく写真で解説をしたマニュアルを作成し見える化をしている。
- ・現在通院中の人については過去の既往歴や、服薬の有無などを確認し、通院の配慮や体調不良時の対応などを事前に決めている。
- ・本人が混乱しないよう指導者を固定し、相談なども気軽にできる職場環境を整えている。
- ・定期的な面談を行い、継続雇用のため本人の不安の解消、励ましなどを行っている。

## 5. 障害のある人を雇用する上で連携した支援機関と、支援機関を活用して良かった点

連携した支援機関（ 障害者就業・生活支援センター就職するなら明朗塾、ハローワーク成田、千葉障害者職業センター ）

活用して良かった点

- ・就労意欲を高めるために家族の協力を仰ぐことがあったが、支援機関の助言や支援によりスムーズに行うことができた。
- ・欠勤が増えた場合において本人の問題ではなく、家庭環境に起因する場合があるが、支援機関に入っただけにより解決することがあった。
- ・本人の抱えている不安や希望など、法人へ言いづらいことを支援機関が代弁することにより適切な配慮を行うことができた。（出来ない業務を減らし出来る業務を増やした。）
- ・本人の就労意欲を継続していただくために、支援機関による定期的な面談を行っている。