

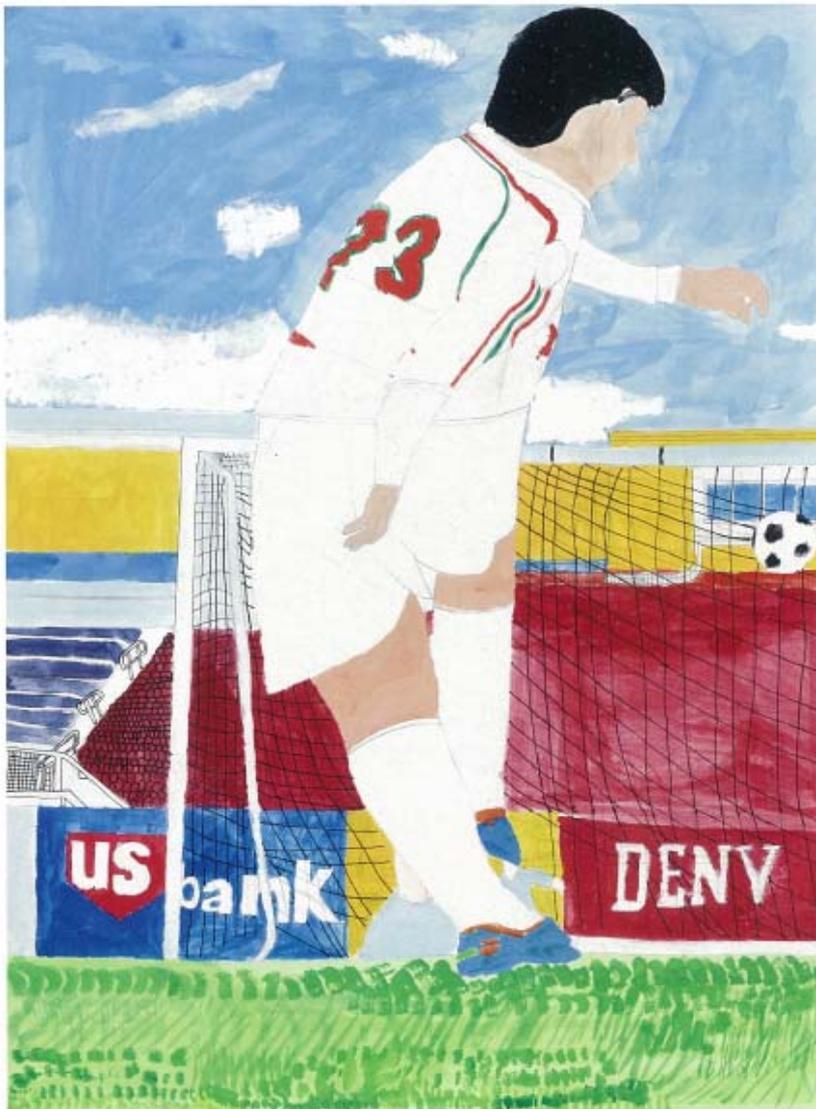
当社が『働く広場』職場ルポのコーナーで取り上げられました

「自分に合わせた働き方」ができる職場に  
～九州地理情報株式会社～

令和元年12月25日発行・毎月1回25日発行・通巻第508号 ISSN 0386-0129

障害者と雇用  
2020/1 No.508

# 働く広場



「一流のサッカープレイヤー」愛知県・齋藤 聖也さん

**リーダーズ** 「一人ひとりの成長」が会社の付加価値に  
トック

株式会社王将フードサービス 代表取締役社長 渡邊直人さん

**職場ルポ** 「自分に合わせた働き方」ができる職場に

九州地理情報株式会社(福岡県)

**グラフィア** HAPPYを届けたい

株式会社Dreams ポップコーンパバ天保山店(大阪府)

**編集委員が行く** 多様な人材活用力はダイソーの強み

～未来進行形で障害者スタッフの力を引き出していきたい～  
株式会社大創産業、株式会社ダイソーウイング(広島県)



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指しています

1 月号

# 「自分に合わせた働き方」が できる職場に

—九州地理情報株式会社（福岡県）—

30年前に第三セクター方式により設立された、重度障害者多数雇用企業。  
時代の流れに合わせてながら事業や採用を拡大し、職場環境の改善にも取り組んできた。

職場  
ルポ



（文）豊浦美紀  
（写真）官野貴



取材先データ  
九州地理情報株式会社  
〒813-0025 福岡県福岡市東区青葉 2-30-1  
TEL 092-663-2111 FAX 092-663-2115

Keyword: 身体障害、聴覚障害、精神障害、発達障害、重度障害者多数雇用企業、第三セクター

## POINT

- 1 平屋建てのオープンスペースに多様な工夫と配慮
- 2 だれの指示を受け、だれに相談するのか、「連絡体制」を明確に
- 3 日誌や面談をベースに、一人ひとりに合わせた働き方をうながす



代表取締役社長の三舂善彦さん

### 第三セクター方式による 重度障害者多数雇用企業

JR博多駅から25分ほど乗り継いだJR舞松原駅の周辺に広がるベッドタウン。建ち並ぶ一戸建住宅のなかに、「株式会社ワールドホールディングスグループ」（以下、「ワールドHD」）の特例子会社「九州地理情報株式会社」の平屋建て社屋がある。

九州地理情報は1990（平成2）年、福岡県内で初めての第三セクター（※1）方式による重度障害者多数雇用企業として設立された。出資元には福岡県や福岡市のほか九州電力、西日本銀行（現・西日本シティ銀行）、福岡銀行、西部ガス、NIT西日本といった大企業が名をつらねた。経営母体は地元の総合建設コンサルタント会社だったが、2008年に人材教育事業や不動産事業、情報通信事業などを手がけるワールドHDへと移った。

5年前から九州地理情報の代表取締役社長を務め、ワールドHDの経営政策本部長でもある三舂善彦さんは、西日本シティ銀行からの転籍組だ。行員時代から九州地理情報とかわつてきたという。

「ワールドHDの伊井田栄吉代表取締役会長兼社長は、より多くの人々に生活を営むための環境と多様な働く場所を提供し「人が活きるカタチ」を創造する、との社会的使命を掲げています。これは九州地理情報のシンボルマーク「WIITH」が象徴するように、「より多くの障害者が健常者とともに同じように働ける職場をつくる」との経営理念にも通じるということ、スムーズに引き継がれました」

設立時に11人だった障害のある社員は30年間で5倍の55人になり、全社員（89人）の6割を占める（2019〈令和元年10月1日現在〉）。55人の内訳は身体障害23人（肢体不自由10人、聴覚障害9人、内部障害3人、言語障害1人）、知的障害4人、精神障害28人（うち発達障害14人）。総務部と営業課を除く2部5課に、それぞれ障害のある社員が3〜22人配属されていることから、障害者職業生活相談員16人、企業に籍型ジョブコーチ4人がいて各課に配属されている。

ワールドHDの傘下に入ってからではグループ会社の規模に応じて社員数も増え、時代の流れに沿って精神障害のある



総務部長で障害者職業生活相談員の濱口茂春さん

社員の割合も高くなった。業務内容も、もともとの地理情報システム事業だけでなく、ワールドHDグループをサポートする幅広い事業が加わった。総務部長を務め、障害者職業生活相談員の濱口茂春さんが説明する。

「例えば、ワールドHDの人材派遣事業で大量に扱う契約書などの電子化、グループ社内の基幹システムの構築支援から運用保守、パソコンのキッティング（※2）などです。業務の間口が広がることで、採用時のスキル条件もゆるやかになりました」

採用は主にハローワークを通して行っている。一般常識と作文の筆記試験、適性検査、タイピングテストも行うが、重要視しているのは1次と2次の面接だそう。

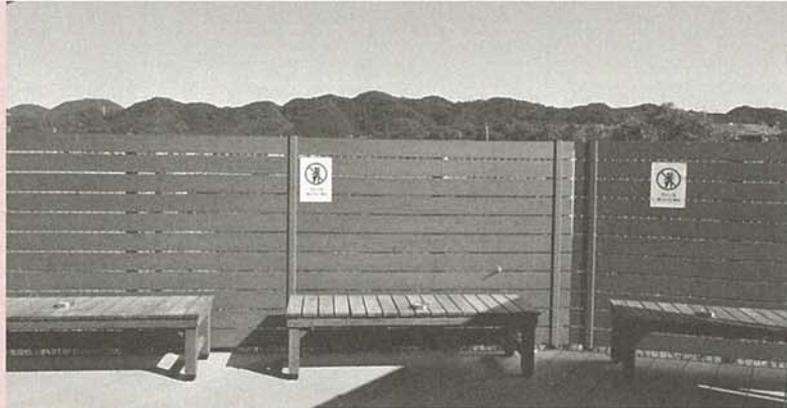
「1次面接では一人あたり1時間ほどかかります。いろんな話をしながら、みんなと一緒に働いていけそうな方であるかを見ます。通常の入社面接と同様ですね」

※1 第三セクター：国や地方公共団体と民間が合同で出資・経営する企業

※2 キッティング：OSのセットアップや必要なソフトのインストール、ネットワーク接続など、コンピューターを利用者がすぐに使える状態にする導入作業



総務課長で企業在籍型ジョブコーチの  
下村和史さん



社員の憩いの場となっているウッドデッキ

面接を通過したら、トライアル雇用期間（3〜6カ月）を経て9割ほどが採用され正社員になっている。

## ハード・ソフト両面で 職場改善

さっそく職場を見学させてもらった。広いワンフロアにすべての課があり、端から端まで見通せる解放的な空間だ。案内してくれた総務課長で、企業在籍型ジョブコーチの下村和史しもむら かずふみさんは、「社員の声を拾いながら、ハードとソフトの両面から職場環境の改善を進めてきました」と話す。ここ数年は、大幅に増えた精神障害や発達障害のある社員たちが働きやすいよう工夫を重ねたそうだ。



休憩室の窓辺に設けられた「おひとりさまスペース」

した。背景には緑が広がっており、気分をリフレッシュできる大好評だ。社内の休憩室には、一つひとつ独立したテーブルとイスを置いて「おひとりさまスペース」を追加した。

「以前から休憩時間になるとトイレの個室が満室になるなど『一人になる空間』を望む社員が少なくないことに気づき、他社の事例も参考につくりました」

また業務の進め方の工夫として、資料の取扱いの際の混乱を防ぐため、仕分けボックスやラベル、インデックス、書式別の紙などを、パッと見てわかりやすいよう、色分けしている。あいまいな表現を極力なくした指示書や、イラストなどでわかりやすく説明した手順書、作業ごとに完結した箇条書きのチェックシートなどもつくった。

聴覚障害のある社員のための職場環境

も、ソフトウェアの発達とともに充実してきたそうだ。筆談用の電子メモパッドをはじめ、朝礼などで使われる自動の音声変換入力、チーム内の連絡確認向けのチャットツールの活用が習慣化している。

下村さんは、「ツールを駆使することで、手話ができなくてもコミュニケーションに困ることがほとんどなくなってきた」と感じます。特に音声変換ツールは、会議や打合せで非常に役立っています。以前は用意したレジュメ以上の内容を、その場で把握するのはむずかしいようでしたが、いまでは話合いにも参加できるようになっています」と説明する。

フロアには、非常時を光の点滅で知らせるフラッシュライトを完備。さらに大型モニターが3台設置され、拡大文字や映像で社内用のお知らせを流している。

「明日は一斉清掃日です」、「今日は〇〇社



インデックスで整理された資料が収められた仕分けボックス



社内は段差のない、広々としたワンフロア。車いすユーザーもスムーズに移動しやすい



システム運用1課でデータ入力などを担当する宮副由佳さん



沖里緒奈さんはビジネスサポート課で、名刺作成などを担当している

からの来客があります」など、忘れがちな情報も目につきやすく全社員に役立っているそうだ。

聴覚障害のある社員に話を聞いてみた。宮副由佳さん(25歳)は、大学卒業を前にハローワークを通じて2016年に入社。所属するシステムソリューション部システム運用1課では、データ入力などのパソコン業務を任されている。職場の工夫については「少しでも情報があつた方が、こちらとしても助かります」という。九州地理情報での仕事もふり返ってもらった。「この会社では、さまざまな障害のある人とかかわることができまし、年齢の幅が広いので、人生の先輩ともいえる人たちと仕事ができます。私も助けてもらうばかりではなく、「できることとはないですか」と、こちらから聞くよ

うにしています」

ITクリエイティブ部ビジネスサポート課のデスクでパソコン操作をしていた車いすユーザーの沖里緒奈さん(25歳)は、高校卒業後の2012年に入社した。通勤はバスと電車とバスを乗り継ぐため2時間近くかかるが「会社に行くのが毎日楽しいので、苦ではないです」と笑顔を見せる。通勤ラッシュと逆方向なのが幸いで、バスの運転手さんや電車の車掌さんとも顔なじみだそうだ。

仕事は、イラストレーター(※3)を使った名刺作成や地図作成、電子化された契約書の検査作業などを担当。最近社内報に載せるイラストも任されるようになり、デザインの勉強もしているという。

「職場では、周囲の人たちがごく自然に、私のできないことをサポートしてくれるのがありがたいです。会社での一番の楽しみは、昼休みに仲よしの同僚と一緒に、お弁当を食べておしゃべりする時間です」

もう一人、車いすを利用する男性社員に話を聞いた。野中鉄平さん(41歳)は2010年、中途採用で入社した。もともと自衛隊員だった野中さんは、20年ほど前に交通事故で頸椎損傷の後遺症を負い、車いすユーザーとなったという。4年にわたるリハビリを経て福岡の実家に戻り、その後、地元の手量販店の売り場案内係として5年ほど働いたが体調を



システム運用2課で地図の編集作業を行う野中鉄平さん

崩し退職。次の仕事を探していたとき、九州地理情報が福岡県から委託されていた、障害者向けの職業訓練に参加した。

「10カ月間の研修で、ビジネスマナーからワード・エクセルなどのパソコンスキル、業務上の応用技術までみっちり学びました」

システム運用2課で地図の編集作業などにたずさわっている野中さんは、「いまの職場は一人ひとりの状況に合わせた仕事の割りふりをしてもらえるため、とても働きやすい」と話す。野中さんは体温調節が困難なため、デスクまわりに小型

※3 イラストレーター：アドビシステムズ株式会社が開発・販売しているグラフィックデザインソフト



面談を通して、しっかりとコミュニケーションをとる



ビジネスサポート課長の仲田勝治さん

## 明確な連絡体制、日誌と面談

の送風機を置いたりエアコンの調節をお願いしたりしているそう。今後の抱負について聞くと「ソフトウェアの進歩に立ち遅れないよう、しっかりとついていきたいですね。体力の続くかぎり、働きたいと思えます」と意欲的に話ってくれた。

仲田勝治なかつかはるさんが課長を務めるビジネスサポート課の業務は、グループ企業の契約書類などの電子化や、それにもなう各種確認など多岐にわたっている。課員25人のうち障害のある社員が22人（身体障害6人、知的障害2人、精神障害14人）と、障害のある社員が社内でも多くいる部署だ。

「それぞれの性格や特性、技術レベルに合わせた『適材適所』を基本にしています。実際に業務を進めていく際は『ライン体制（連絡体制）』をしっかりと機能させることを大事にしています。業務内容によって、だれとチームを組み、だれの指示を受け、困ったときにはだれに相談するのかを明確にしています。社員が『だれの指示を聞けばいいのか』と混乱するのを避けるためですね。3人がリーダー

で、障害のある社員からサブリーダーを選出しています」

また、職場全体として気を遣っているのは配席だそう。

「人の動きが気になる人はなるべく奥の席に、音に敏感な人はなるべく静かな席で、さらに耳栓をつけてもいいことにしています。基本的には全員の顔がわかるように、オープンスペースを維持しながらできる範囲で配慮をしています」

そして、これまでをふり返り、対応に苦慮しながらも乗り越えた社員のケースについても話してくれた。

反復性うつ病性障害で転職をくり返していたという男性は、九州地理情報のトリアル雇用を無事に終えたものの、正社員になった途端に社社できなくなってしまうという。そこで3カ月間休職をしてもらい、紹介元のハローワークや就労支援機関、家族らのバックアップを得ながら1カ月間の療養後、ハローワークのリワーク支援を2カ月間受けてもらって徐々に出勤できるようになった。

「本人によると、仕事が嫌いなのではなく、仕事の仕方や生活リズムの取り方がうまくコントロールできなかったようでした。ハローワークの担当者だった精神保健福祉士の方の支援で、自分について知り、どういう行動をとれば働きやすくなるのかを学び『精神的にすっきりできた』と話していました」

復職後は6時間勤務から始め、これまでに2年間ほぼ休まず通勤している。様子を見ながらフルタイムの8時間勤務に挑戦するつもりだそう。

「継続勤務が可能となったのは、彼が『自分に合わせた働き方』を見つけたことが大きかったと思います。これは障害に関係なく、だれにでも当てはまることですよ。どの社員にも、自分なりの働き方のペースを見つけるように伝えていきます。また、職場の配慮が必要であれば、可能なかぎり対応しています。会社側にバックアップのための理解があることも大きいですね」

また仲田さんは、日ごろから極力一人ひとりの話を聞くことを心がけている。コミュニケーションが苦手な社員から出てくる数少ない言葉を、こちらが勘違いして受け止めてしまうこともあるからだ。「例えば『体調が悪い』といってきたら、具体的な症状はもちろん、昨日は何時に寝たのか、根掘り葉掘り聞いていくと、原因が別にあることもあります。毎日だれかと面談していますね。内容そのものを理解できなくても、すっきりしてくれる社員もいます」

もう一つ大きな役割を果たしているのが日誌だという。仲田さんは「交換日記のような感じでざっくりばらんに書いてもらっています。文面や量を見るだけでも体調の変化が見てとれます」



システムサポート課で主任を務める箱田康輔さん

## 1年で主任にキャリアアップ

大人になって発達障害の診断を受け、九州地理情報に転職した後、仕事の能力をいかに発揮している社員もいる。2017年に中途採用で入社した箱田康輔さん（40歳）は、もともと東京でIT関連の会社に一般雇用枠で勤めていた。ユーザーとのヒアリングから設計、インフラ構築、納品までを手がける

など仕事は問題なくこなしていたが「勤務時間中に、やたらと眠くなる」のが悩みだったそうだ。会議中に話しながらガクツと寝落ちすることもあったという。休職し地元の福岡に戻って病院に行ったところ、ADHD（注意欠陥・多動性障害）と診断された。「ふり返ると、極端な『先延ばしの癖』があったのも特性の一つだとわかりました。好きなことはぶつちぎりでやり通すのですが、好きじゃないことはどうしても手をつけられませんでした」

薬を服用しながら体調を回復させ、障害者手帳を取得して九州地理情報に入社。システムサポート課で、グループ会社からのITに関する問合せなどに対応している。薬の服用により睡眠障害が改

善し、急な眠気もなくなったことで、以前は避けていた業務にも意欲的に取り組めるようになった。

「診断を受けたとき、自分の特性を知り、何が苦手で、どう対処すべきかなどを客観的に確認できたことが、よかったです。自分が先送りしたがる癖は、こういうことだったのか」と納得したことで、日ごろの自分の行動や仕事との向き合い方も意識的に変えていけるようになりました」

箱田さんは入社から1年で主任に昇格した。社内には障害のある社員のなかに課長2人、主任5人、作業リーダー6人がいる。

## テレワークのモデル事業も

三舛さんは社長として、一般企業と同じように利益追求につながる事業拡大に注力してきた。それが障害者の雇用拡大につながる一番の近道だからだ。

「もともと第三セクター方式のよさを活かして、自治体や出資企業からの仕事を請け負ってききましたが、出資した各企業でも障害者雇用を進めていたため、業務内容が被り、請け負う仕事が減ってしまっただけで出てきました。一方で、ワールドHDには数多くの関連会社があるため、『グループ内でのシステム運用保守』といった新たな業務をつくり出すことが

できています。いまでは『システム構築』など複雑な業務についても、外部の専門職スタッフらとともに取り組むなど、業務の幅が広がりました。請け負う内容に見合うように仕事の質を高めながら、雇用拡大につなげていくつもりです」

今後も事業と採用の拡大を図っていくうえで、視野に入れているのはテレワークだ。福岡県が2018年度に設置した「テレワークによる障がい者雇用促進検討会議」でも、三舛さんは民間企業代表として委員を務めた。

「テレワークには、在宅型やサテライト型などがありますが、私たちはこのテレワーク機能を活かして、障害者の多様な勤務形態を実現していけたらと思います。社員の高齢化なども見まえ、さまざまな働き方改革にもつなげていけるのではないかと考えています」

実際に今年度から在宅テレワークのモデル企業4社の一つに選出され、動き出しているところだという。これまでの実績や経験を活かした新たな取組みに、周囲の期待も集まっている。

三舛さんはいち。

「将来的には、地元のほかの大企業だけでなく、中小企業も含めて連携しながら進めていくこともできるかもしれません。いままも私たちの会社を参考にしたいという企業の方がいたら、ぜひ気軽に会いに来て下さい。いつでも大歓迎です」