



## 大東コーポレートサービス株式会社 (東京都港区)

意欲を引き出す業務を目指した工夫や個人目標の設定により、従業員としての責任や仕事の達成感を促進



- 1 職務拡大
- 2 職務遂行
- 3 配置転換
- 4 スキルアップ
- 5 支援機関との連携
- 6 相談・コミュニケーション
- 7 個人目標の設定



### 事業所の概要

平成17年に大東建託株式会社の100%出資の子会社として設立され、同年8月に特例子会社として認定された。平成20年に北九州事業所、平成22年に浦安事業所を開設し、全体で63名の障害者を雇用している。

従業員数 約**96名**

### 精神障害者雇用の経緯

設立当初は知的障害者を中心に雇用を進めてきたが、平成18年に業務拡大にあわせて精神障害者を初めて雇用了。しかし、精神障害者と知的障害者では配慮点や必要な対応に違いがあることや、職場定着が課題であることを認識したため、平成19年に精神保健福祉士を採用・配置し、精神障害者の雇用拡大と定着が図られるように社内体制を整えた。

### 業種及び主な事業内容

親会社及び関連会社から受託した500種類を超える事務作業などの業務

### 精神障害者雇用数・従事作業

精神障害者 **14名**

<従事作業>  
文書スキャン作業、ネームプレート・ゴム印などの製作、工事用図面の製本など

### 活用制度・支援機関

[採用後]  
就労支援センター

### 精神障害者の雇用形態・勤続年数

雇用形態	正社員	週の労働時間に変動なし	11名
		週の労働時間短縮等の変動あり	
	パート・アルバイト	週の労働時間が30時間以上	1名
		週の労働時間が20～30時間未満	
		週の労働時間が20時間未満	2名

勤続年数	1年～2年未満	4名
	2年～3年未満	3名
	3年～4年未満	3名
	4年～5年未満	1名
	5年以上	3名

取組の概要

	キーワード	改善前の状況	改善内容	改善後の効果
改善策①	1 職域拡大 2 職務遂行	Aさんは事務系の業務に従事していたが、仕事に身が入らず能率が低迷している状況が続いた。	親会社、グループ会社から「ペーパークラフト」、「ゴム印」、「ネームプレート」などの製作業務を新規に受注するとともに、Aさんには受注から製作、納品に至るまでの一連の行程を担当してもらうことにした。	Aさんは仕事の達成感を感じるようになり、意欲的に作業に取り組めるようになった。また、スケジュールの計画や依頼者との調整などのスキルが向上したことで他の従業員への業務指導という新たな役割を担えるようになった。
	3 配置転換 2 職務遂行 4 スキルアップ	Tさんは、当初、事務系の業務を担当していたが、上長との定期面談で印刷事業への配置転換を自ら希望した。Tさんは以前、印刷会社で働いていた際にうつ病を発症し退職していたため、事業所はTさんにうつ病を発症した時と同様の業務に従事してもらうことへの不安があった。	本人の希望を尊重して親会社から新規に依頼された断裁や製本業務の担当へ配置転換し、周囲の従業員がフォローを行いながら、独自に製本方法の開発に取り組んでもらうようにした。	6ヶ月の試行期間で最適な製本方法を開発し、親会社の受注に応じられるようになった。Tさんは自分の経験や技術を事業所の業務に活かせるようになった。また、製本業務に関する他の従業員の指導役を担えるようになった。
改善策③	5 支援機関との連携 6 相談・コミュニケーション 7 個人目標の設定	Bさんは、入社当初から不調を訴え欠勤が続いていたが、事業所はどのように対応すればよいか迷っていた。	事業所と支援機関とで情報を共有するとともに、双方の協力によって職場定着を目指すため、Bさんの相談に関して役割分担を図った。一方、事業所は業務終了後に本人と一日の振り返りや仕事の目標に関するフィードバックを日々行うようにした。	Bさんは相談内容を自ら整理し、内容に応じた相談を事業所と支援機関に行くことで、アドバイスへの理解が深まり、欠勤が減少した。また、仕事に対する目標達成の意識が芽生え、職場で適度な緊張感を維持しながら業務に取り組めるようになった。



企業の声



▼ 村田 洋司さん (代表取締役社長)

障害者の職務創出や職域拡大は、障害者が行える単純な仕事を探すという発想ではなく、従業員一人一人が持つ能力に着目して、適した仕事を開拓するという発想で取り組んできました。ところで、事業の拡大のためには、親会社などからの信用・信頼を得ることが最も重要です。そのために、障害者をサポートする従業員がマネジメント役となり、親会社などから依頼のあった仕事は必ず引き受けて成果を確実に出せる体制を整えています。また、精神障害のある従業員には、短時間勤務からスタートしても将来的にはフルタイムの正社員を目指すことを採用時に示すことによって、目標の意識や労働意欲を引き出し職場定着が図られると考えています。

従業員の声



▽ Tさん (浦安事業所) 【勤続3年】

採用当初は本社で事務系の業務に従事していましたが、以前、印刷会社(製本・断裁)に勤務したキャリアを今の職場に活かしたいと考え、浦安事業所への配置転換を希望しました。現在は印刷物の断裁や製本を担当していますが、手作業が中心なので仕事の結果が目に見える形であらわれます。責任がかかる分だけやりがいがあり、何より自分に仕事を任せてもらえることが励みになります。長く仕事を続けるためには、自分に合った仕事を見つけることが大事だと思います。他の社員たちの見本になれるようにこれからも頑張りたいと思います。

## 改善策紹介

改善策

1

キーワード

1 職域拡大

2 職務遂行

一連の行程を担当する業務の設定によって、対応力の拡大や仕事の達成感を促進

Aさんは事務系の業務に従事していたが、仕事に身が入らず能率が低迷している状況が続いた。事業所は本人に意欲や達成感が得られる業務内容の設定が必要と考え、親会社、グループ会社から「ペーパークラフト」、「ゴム印」、「ネームプレート」などの製作業務を新規に受注するとともに、Aさんには受注から製作、納品に至るまでの一連の行程を担当してもらうことにした。とりわけ、物品の製作は、質や量など、仕事の成果がはっきり目に見えることから、Aさんは仕事の達成感を感じるようになり、意欲的に作業に取り組めるようになった。また、随時、取

引先から製作物の出来映えや使いごちなどのフィードバックを受けることによって、仕上がりなどの品質を意識するようになり、耐久性の高い材料を選定し、取り入れるなど、自ら考え、工夫するようになった。さらには、一連の行程の実施によって、Aさんは納期を踏まえたスケジュールの計画立案や依頼者との日程調整など、他の業務にも共通するスキルを向上させ、対応できる業務の幅を広げることができた。現在、Aさんは他の従業員への業務指導という新たな役割を担っている。



▲サービス4課での仕事の様子



▲事業所が取り入れた物作り業務の例 (左はネームプレート、右はペーパークラフト)

## 改善策

### 2

#### キーワード

#### 3 配置転換

#### 2 職務遂行

#### 4 スキルアップ

### 本人の希望を尊重した配置転換により、新規業務の創出を実現

Tさんは、当初、本社で事務系の業務を担当していたが、初めての業務に戸惑っていた。そのような中、上長との定期的な面談の中で、Tさんは印刷事業（製本断裁部門）への配置転換を希望した。しかしながら、本人は以前、印刷会社で働いていたが、うつ病を発症したために退職した経験があった。事業所はうつ病を発症した時と同様の業務に従事してもらうことが、Tさんに再発を招かないか不安を持ったが、本人の「挑戦したい」という希望を尊重して配置転換を進めることにした。同じ頃に事業所では親会社から新規に工事用図面の製本業務を依頼されて

いたが、事業所に製本のノウハウがなかったため、Tさんに経験のある製本業務を担当してもらうことにした。6ヶ月の準備期間を確保して、Tさんは周囲の従業員のフォローを受けつつ、独自に最適な製本方法を開発し、やがて、親会社の受注に正式に応じられるようになった。Tさんは自分が培った経験や技術を事業所の業務に活かすことができ、このため、仕事にやりがいを持てるようになった。現在、Tさんは製本業務の責任者の役割を担うだけでなく、他の従業員の指導役としても活躍している。



▲製本作業の様子。紙質に合った糊の選択など工夫を行った。また、依頼元から納品後のフィードバックを受けて品質の向上に努めている。

## 改善策

### 3

#### キーワード

#### 5 支援機関との連携

#### 6 相談・コミュニケーション

#### 7 個人目標の設定

### 支援機関との役割分担や目標の設定により、意欲の向上を促進

Bさんは、入社当初から不調を訴え欠勤が続いていたが、事業所はどのように対応すればよいか迷っていた。このため、Bさんが登録する支援機関と連絡を取ったが、Bさんからの訴えのみで実施していた支援機関のアドバイスと、Bさんに対して事業所が感じる問題点には差があることが分かった。そこで、本人の了解を得て事業所と支援機関で情報を共有するようにし、その上で双方が協力してBさんの職場定着を目指す方法を検討した。その結果、自身の問題や悩みをBさん自ら整理してもらえよう、仕事のことは事業所、それ以外のことは支援機関がそれぞれBさんの相談に応じる

こととした。一方、事業所はBさんが安定して働けるようになるためには、日々の自己管理や仕事にやりがいを感じてもらうことが大切ではないかとも考え、業務の終了後に上司との振り返りや仕事の目標に関するフィードバックなどを日々行うようにした。こうしてBさんは相談内容を自ら整理し、内容に応じた相談を事業所と支援機関に行うことで、アドバイスへの理解が深まり、欠勤が減少した。また、仕事に対する目標達成の意識が芽生え、職場で適度な緊張感を維持しながら業務に取り組めるようになった。



▲業務に関する個人目標は業務管理者（障害者職業生活相談員）との面談で個別に設定する。また、事務所に目標を掲示することで、障害のある従業員全員に対して目標達成の意識付けを図っている。