

平成23年度
障害者雇用
職場改善好事例

最優秀賞

富士ソフト企画株式会社 (神奈川県鎌倉市)

発達障害の従業員の社会性を育めるよう 社内外における支援体制を構築



1 障害理解・障害受容

3 研修の活用

5 職務創出

2 支援機関のサポート

4 スキルアップ

6 行動面の課題の改善



事業所の概要

平成3年1月ソフトウェアメーカーの富士ソフト株式会社の子会社として設立。平成12年9月に特例子会社として認定される。平成12年当時は身体障害者中心の採用であったが、平成13年から知的障害者の採用を進め、その際に発達障害者の実習も行い雇用を開始。障害者雇用の推進のため、各種講演における講義、取材・見学の対応、地域の就労支援機関と連携した障害者委託訓練事業を実施している。

従業員数 160名

発達障害者雇用の経緯

知的障害者の雇用をきっかけに、発達障害者の実習も行い雇用を開始。職場改善・業務遂行能力の向上を図ることにより、採用した13名全員が5年以上継続勤務。

業種及び主な事業内容

HP作成(デザイン・企画・保守・更新全般)、親会社庶務業務全般、名刺作成、データ入力、アンケート入力、サーバ管理、印刷物全般の製作、DM発送、生命・損害保険代理業務、障害者委託訓練業務

発達障害者雇用数

従事作業

発達障害者 **13名**

WEBデザイン、データコーディネート、親会社庶務全般(給与計算、請求書発行、帳票発送)、イントラネット管理入力、PC社内研修、障害者委託訓練、名刺作成、データ入力、PCを活用した業務全般

取り組みの概要

キーワード	改善前の状況	改善内容	改善後の効果
1 障害理解・障害受容 2 支援機関のサポート	齊藤さんは、コミュニケーション面で苦手な面があり悩みを抱えながら業務に取り組んでいた。	発達障害者支援センターと事業所の支援により、自身のコミュニケーション面の課題について理解を深め、それをカバーする取り組みを行うようになった。	改善策 1 質問や確認の方法、タイミング等、コミュニケーション面の課題への対応方法についての理解が深まるとともに、自分だけではなく、他者や事業所のことも考えられるようになった。
1 障害理解・障害受容 3 研修の活用	従業員同士のトラブルや、発達障害の従業員の作業効率が上がりにくい等の状況に対し、発達障害の従業員の考え方や行動が理解しづらく、対応方法に苦慮した。	社長を含めた幹部従業員が外部研修を受講。また、受講内容が各部署に浸透するよう伝達研修を実施した。	改善策 2 発達障害の特性に関する理解が進み、なぜそのような言動をするのかを客観的に理解できるようになり、対応しやすくなった。また、従業員同士のトラブルが減少した。
4 スキルアップ	WEB制作チームでは、企業からの発注の増加に伴い、高いスキル、納期厳守、コンペのための技術・デザイン力が求められるようになった。	新たなスキルが求められる職務のため、様々な国のデザインや色彩を学ぶ機会、研修会・展示会への参加等外部からの刺激を受ける機会や環境を提供し、デザイン力を高めた。	改善策 3 発達障害の従業員による一定の基準に沿ったホームページの作成が可能になった。
5 職務創出	データコーディネートチームの業務であるトーナメント表の作成業務は、納期までに長時間かかっていた。	発達障害者の従業員の持つ能力を活かして、発達障害の従業員が取り組みやすいプログラムを組んだ。	改善策 4 納期までの時間が大幅に削減。また、作業効率の向上により、障害者の職域拡大のためのプログラムの作成、社内研修に時間を活用できるようになった。
3 研修の活用 6 行動面の課題の改善	社内研修を実施した際、発達障害の従業員の中に、講義に集中できない者、発言が一方向的な者、周囲に配慮した対応が出来ない者等が見られ周囲が混乱した。	社内研修時の発言の仕方をルール化し、研修の習得状況の確認のための復習テストを実施した。また、不適切な言動に対しては個別指導を実施。	改善策 5 社内研修時のルールに従い、落ち着いた対応、丁寧な返答、自発的な挨拶が可能となる。研修は、集中し落ち着いて受講できるようになり、業務に必要なスキルの向上が図られた。

インタビュー

企業の声



●代表取締役社長 **長嶋 龍平**さん

発達障害の方の、社会性を育むのが私達の仕事であると考えています。発達障害の方の場合どうしても制約があり、親も守る傾向がありますので、人と交わったり社会性が身につくチャンスが少ないのだと思います。健常者と変わらない行動や態度、マナーを身につけられるように育てていきたいと考えています。



●WEBソリューションチーム
WEBプロデューサー
島田 修司さん

障害者の方達と共に働いて気づいたことは、障害というよりも、個性であるということです。富士ソフト企画には、さまざまな障害の方がいますが、その方達が良い方向に行くための気遣いをすることが私の一番の仕事だと思っています。

企業の声



● 人材開発グループ教育事業チーム

主任 **梶田 理**さん

私は、障害者雇用或いは発達障害者雇用のキーワードは、「働く喜びを知る」ということだと思います。発達障害の方の中には、確かに社会性が乏しい方や、技術的に未熟な方もいらっしゃいますが、企業が働く場を提供することでそういった課題を改善するチャンスになると思います。私は、教育事業チームで責任者をやっていますが、障害を持った方の能力を最大限引き出し、働く喜びを知ってもらうことが私の責務だと思っています。また、私自身も障害を持っていますので、障害のことをオープンにして働けるのはとてもありがたいことだと思っています。欲を言えば、障害を持った方がしっかり働けることが社会に十分認知されていないと思いますので、私自身も含めてバリバリ働くことで、道標になってほしいと思っています。



● 人材開発グループ長、カウンセリング室長、秋葉原営業所長

遠田 千穂さん

私は、障害者一人一人が主役となって活躍する舞台をセットし、光をあてる場面を設け、健常者は黒子になることが大切だと思っています。そのためには、障害を意識させない仕事の創造が必要です。また、障害者だから遠慮して物を言わないということではなく、お互いに思ったことを言い合える環境を作ることが大切です。企業は法定雇用率の達成のためだけでなく、戦力として障害者を雇用する必要があると思いますし、障害者の方はその企業の思いに応えるべく、障害に甘えず自己を磨いていくというお互いの努力によって障害者雇用が広がっていくと思います。



● 横浜営業所 **渡部 和広**所長

私が、モットーとしているのは、どれだけコミュニケーションをとって育てるのかということです。雇用した方の中には様々な方がいますが、どのような方であっても同様に育てていくことが大事だと考えています。障害のある社員と向き合い、相手の話を聞き、会社でできることなのか、できないことなのかを判断し、きちんと話をすれば分かってくれます。自分達を見てくれる人がいるという安心感を提供することが大事だと思っています。

従業員の声



● **斉藤**さん

私は、普通高校、専門学校を出ましたが、仕事の指示を上手く聞き取れず、就職後トラブルが多く転職を繰り返しました。人とは違うと思い、診察を受けたところ「発達障害」と診断されました。富士ソフト企画では、障害を持っていることを公にしても偏見の目で見られることはないため、あるがままの自分でいられます。仕事上は、言われたことに従って行くことは問題ありません。ただ、周囲の障害のある社員に指示を出す時には、適切な指示が出せるよう気をつけ、何度も確認をするようにしています。



● **大塚**さん

私は、摂食障害との診断を受けており、精神障害者保健福祉手帳を取得しています。富士ソフト企画に入社した後に、発達障害理論に出会い、セカンドオピニオンを求めて診察・検査を受けたところ、「自閉症スペクトラム」との診断を受けました。摂食障害は二次障害であったと思われる。「自閉症スペクトラム」との診断をうけて、しっかりきました。先天性であることに納得でき、いたるところで不応をおこし、親密な関係が苦手で、どのようにして人とつながりを持っていかかわらなかつたことが理解できました。仕事の中でのコミュニケーションは、数字や決まった結論についてのやり取りが主で、それは間違いようがないため、そんなには困っていません。最後に私が共感している当事者が書いた文章を紹介します。

● **K**さん

私は、WEBの仕事をして8年間行っています。独学で行っているのですが、人に教えるように言われると困ってしまいますが、この仕事は自分から進んでやっています。一つのこと集中することは、決して得意ではありませんが、興味をもったことはやり続けます。WEBを通じて色々な仕事ができますし、インターネットは生活の一部になっています。



● **佐藤**さん

自分の場合、鎌倉の作業所に通っていた時は給料が少なかったのですが、富士ソフト企画に勤め、給料の額が大きく上がり驚きました。不況の中で仕事をさせてもらえることに感謝しています。職場では、挨拶を励行し、上司や同僚に対しても敬語で接するようにしています。これからは、MOSのプログラムのそれぞれの機能を覚えて、人にも教えられるようになりたいと思っています。



● **西川**さん

以前別の会社で勤めていた時には、流れ作業や研磨作業を行っていました。これからは、富士ソフト企画で、入力作業とか、掃除の作業をやりたいと思っています。清掃のプロになりたいです。

社会の隅にいる感覚

社会の「常識のど真ん中」に居られるようなひとを眺めては、「どうも私は中心にいるあのひととは違うなあ」と思い生きる。そのお手本のような理想的な人物は「大変なのはみんな同じだから、つらいのはあなただけじゃないよ!だから一緒に頑張ろう!」と、さも対等であるかのように表現しがちである。こう言われた隅っここのひとは、適応しようと頑張り続け、結果として壊れて破綻してしまう。いくら頑張ってもうまくいかない経験を繰り返す結果「これだけやってもまだ努力不足なのか」「こんなに頑張ってもできない私はダメ人間か」と、人生に行き詰まりを感じてしまう。

(「つながりの作法」 綾屋紗月)

改善策紹介

改善策

1

キーワード

1 障害理解・障害受容 2 支援機関のサポート

事業所と支援機関による継続的なサポートのもと、 発達障害の従業員自身の障害理解が深まる。

普通高校卒業後、発達障害との診断を受けて就職した斉藤さん。職場では、「パソコン操作は覚えられるが業務の背景が読み取れない」「話をするうちに、論点がずれてしまう」等コミュニケーションに係る悩みを抱えていた。職場内の職業コンサルタントによる月1回の面談により業務の流れを調整するとともに、発達障害者支援センターの担当者から「作業ノートの活用により、自分の仕事の仕方や癖を知り、それを補う必要がある」との助言を受け、日々の仕事の中で、「指示が分からない」「認識がずれている」と感じた場面を記録し、面談の際に助言を受けている。就労後5年たった現在も、事業所と発達障害者支援センターによる継続的な支援を受け、斉藤さんは自身の障害についての理解が深まり、対応方法を習得。また、就職した当初は、自身に向いていた意識が5年たった現在は、事業所や他者にも向くようになる等、大きく成長している。

パソコン作業中の斉藤さん▶

※職業コンサルタントとは

障害者介助等助成金（P78支援制度参照）の一つとして、職業コンサルタントの配置又は委嘱助成金があります。この助成金でいう職業コンサルタントとは、法第79条に基づく障害者職業生活相談員（P5用語解説参照）の資格を取得後、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の業務について3年以上の経験を有する者であって、当該業務を専門に担当する者を言います。



改善策

2

キーワード

1 障害理解・障害受容 3 研修の活用

外部研修を利用した管理職研修を通じて、 発達障害の従業員に対する理解を深める取り組みを実施

発達障害の従業員の増加に伴い、従業員同士のトラブルや社内研修や障害者委託訓練（P5用語解説参照）におけるトラブルが発生した。そこで、まず社長及び管理職が、発達障害に関する外部研修を受講し、その内容を職場内に伝達研修により伝えた。伝達研修の後には、発達障害の従業員に対する他の従業員（障害のある従業員を含む）の理解が進み、多少のトラブルがあっても周囲が動じなくなった。

また、「〇〇君」「〇〇ちゃん」という呼称を廃止し、「〇〇さん」と呼ぶようにする等、一人の大人、社会人として尊重しあうようにした。

さらに、「笑顔の挨拶で賞」「清掃プロジェクト賞」等の表彰制度を定めることで、発達障害の従業員のモチベーションを高め、ルール遵守力、職務遂行能力、集中力が高まるよう工夫

した。これらの取り組みにより、発達障害の従業員の勤務態度や、ルールを守る姿勢が改善した。また、発達障害について学ぶことで、発達障害の従業員以外の従業員の成長にもつながっている。



障害者委託訓練の様子▶

改善策紹介

改善策 3

キーワード 4 スキルアップ

企業からの発注の増加に伴い、発達障害の従業員のスキルアップを実施

WEB制作チームでは、WEBの発注元が、社会福祉法人やNPO法人が多かったが、一般企業からの発注が増加。そのため、高いスキルや、短い納期の中での納期厳守、またコンペに勝つための技術力やデザイン力を身につける必要が生じてきた。そのため発達障害の従業員に対して、様々な国のデザインや色彩を学ぶ、研修会や展示会に参加するための機会や環境を提供し、外部からの刺激を常に受けられるようにした。また、WEBの作成においては、モデルとなるWEBを真似る、ひねりを入れる、一度そこから離れるという方法を繰り返し、斬新なアイデアやデザインを表現できるようにした。これらの取り組みにより、国際WEB

基準に沿ったHPを作成するだけの技術力がつくとともに、新たなプログラミング言語を習得し、動的なWEBサイトの制作が可能となった。



WEB制作チーム▶

改善策 4

キーワード 4 スキルアップ

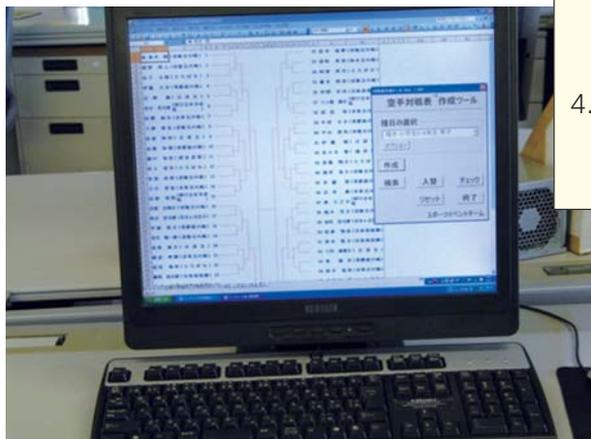
発達障害の従業員の特性を活かすことで納期を短縮

データコーディネートチームでは、既存の業務として空手大会のトーナメント表・プログラムの冊子作成業務があった。これは、500名～1700名の大会にエントリーした者のトーナメント表を作成する業務である。発達障害の従業員を持つ記憶力を生かせる業務であるものの、こだわりが入りやすい業務であることより、VBAを活用した右記のようなプログラムを組み、業務の流れを改善し、発達障害の従業員に担当してもらうこととした。発達障害の従業員を持つ、記憶力やチェック機能を活かさせるとともに、2008年には2000時間かかっていた作業が、2011年には800時間で行えるようになる等、業務効率が大きく改善した。

その結果、障害者の職域拡大のためのプログラムの作成や社内研修に時間を活用できるようになった。

(参考)プログラムの内容

- 1.同門、同系対決の初対戦を回避するよう、プログラムを作成。
- 2.申込者の重複欠落を回避するよう、プログラムを作成。
- 3.チェック作業の自動化プログラムを作成。(人海戦術で行っていたが、こだわりの回避のため自動化プログラムを作成)
- 4.トーナメント表の公開により、いつでもチェックできるようにする。



◀トーナメント表画面

改善策



3 研修の活用 6 行動面の課題の改善

5-1

社内研修を通じて、発達障害の従業員の行動面の課題を改善

Sさんは、語学に関する社内研修中に講義に集中できず、時には立ち歩くこともあった。また、話し始めると、話し続けてしまったり、他者が話している時に割り込むこともあった。そこで、復習テストの実施により自然と講義に集中できるようになるとともに、習得した知識は他者に教えてもよいこととした。また、発言の際のルール(許可を得てから話す)を決めた。その上で、他者に対する不適切な言動が見られた際は、個別指導を行った。これらの取り組みにより、5点満点で最初は2点、3点だった復習テストが、後半は5点満点が続くようになり、パソコンスキルも向上、他の従業員へのフォローができるようになった。また、許可を得

てから発言する習慣が付き、落ち着いた対応、丁寧な返答、挨拶ができるようになった。これらの対応により、周囲もSさんと安心して付き合うことができるようになり、周囲のSさんに対する評価も向上した。



語学研修中▶

改善策



3 研修の活用 6 行動面の課題の改善

5-2

社内研修を通じて、発達障害の従業員の行動面の課題を改善

Tさんは、パソコン操作に関する社内研修中に講義に集中できず、研修中は寝てばかりであった。また、他者とのコミュニケーションが苦手で、意思表示も少なかった。そこで、課題の中に単純な入力作業だけでなく、難易度の高いグラフや関数の課題、Tさん自身が作成した課題を取り入れるとともに、午前、午後の1日2回、声に出して挨拶の練習を行った。これらの取り組みにより、Tさんは、研修中に寝ることがなくなった。また、難易度の高い課題や自身で作成した課題を取り入れたことで、分からない点を自分から質問する、自身で作成した課題について説明することが可能になった。また、課題を時間内に完成させたいという

気持ちも見られるようになり、積極的に研修に参加するようになった。さらに、継続的な挨拶の練習により、挨拶や丁寧な返事ができるようになった。



PCスキル向上のための研修中▶