

はじめに

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業所における障害者雇用及び職場定着を進めるため、雇用管理や職場環境の整備等様々な改善・工夫を行った障害者雇用職場改善好事例を募集し、優秀な事例を表彰、広く周知しています。本募集は平成3年度から開始し、近年では年度ごとにテーマを設定し募集を行っております。

平成24年度においては、継続（長期）雇用のために、障害者のキャリアアップ、加齢に伴う問題に取り組んだ好事例を募集いたしました。全国の事業主の皆様から多数のご応募をいただき、審査員による厳正なる審査の結果、13事業所の入賞を決定いたしました。

このたび、これらの事例を「障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応に関する職場改善好事例集 ―平成24年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から―」としてご紹介します。障害者の雇用促進と職場定着のためにご活用いただければ幸いです。

最後にご応募いただきました事業主の皆様、そしてご協力いただいた関係機関・団体等の皆様にはあらためて感謝申し上げます。

平成25年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

CONTENTS

はじめに	1
目次	2
用語解説	4



株式会社高島屋横浜店(神奈川県横浜市) 6

百貨店売場をサポートする障害者雇用体制を構築し、職務創出及び販売効率の向上を実現

キーワード キャリアアップ…職務創出、障害のある社員主体による業務の実施、社外研修、コミュニケーションスキルの向上、企業内ジョブコーチの支援
加齢問題対応…社内研修、適性把握

サノフィ株式会社(東京都新宿区) 12

ジョブコーチ等の外部資源を活用したスキルの向上に取り組み職域拡大と業務効率アップを実現

キーワード キャリアアップ…支援機関との連携、コミュニケーションスキルの向上、個人目標の設定、社内研修の実施、実地訓練(OJT)、業務プロセスの見直し、適正配置
加齢問題対応…コミュニケーションスキルの向上、支援機関との連携

株式会社マルイキットセンター(埼玉県戸田市) 16

加齢に伴う諸問題を想定した対策を随所に盛り込み、継続雇用の実現に向けた仕組みを構築

キーワード 加齢問題対応…加齢現象の予防、業務改善の実施、ジョブローテーション、配置転換、職域開発、加齢現象の把握、人事評価制度の導入

株式会社富士電機フロンティア川崎事業所(神奈川県川崎市) 20

目標管理制度による社員個々のキャリアアップ実現を目指して資格取得や職域拡大を達成

キーワード キャリアアップ…目標管理制度の導入、資格等の取得、実地訓練(OJT)、職位の設定、障害のある社員主体による業務の実施
加齢問題対応…加齢現象の予防、加齢現象の把握

日総びゅあ株式会社(神奈川県横浜市) 24

障害のある社員が主体となる組織体制の構築と経験や実績に応じた賞揚表彰・社内資格認定・職位任命の実施により、意欲やモチベーションを向上

キーワード キャリアアップ…組織管理体制、表彰制度の導入、社内資格制度の導入、職位の任命

株式会社ダイキンサンライズ摂津(大阪府摂津市) 28

公的資格の取得奨励や実績に応じた昇給・昇格を推進し、事業所の生産性の向上と社内活性化を実現

キーワード キャリアアップ…目標管理に基づく昇給制度の導入、障害のある社員の管理職への登用、障害のある社員主体による業務の実施、資格等の取得
加齢問題対応…業務改善の実施、社内サポート体制の構築

ソニー・太陽株式会社(大分県速見郡) 32

加齢問題対策の仕組みを構築、組織内に位置付けて、継続雇用の取り組みによるハッピーリタイアメントの実現を推進

キーワード 加齢問題対応…組織的実行体制の整備、加齢現象の把握、業務改善の実施、加齢現象の予防、社内研修



社会福祉法人清風会みつや工場 (広島県安芸高田市) 36

業務実績に応じた昇給の反映やキャリアに基づく昇格を実施しモチベーションや生産性を向上

キーワード キャリアアップ…業務評価に基づく昇給・昇格の実施
加齢問題対応…職場と生活面のサポート体制

第一生命チャレンジド株式会社 (東京都北区) 40

スキルアップの機会を計画的に設定し、職域拡大や昇格の実施によりプレイングマネージャーを育成

キーワード キャリアアップ…目標管理制度の導入、職位の設定、スキルに応じた業務のステップアップ、障害のある社員主体による業務の実施
加齢問題対応…職場復帰の取り組み、支援機関との連携

大東コーポレートサービス株式会社 (東京都港区) 44

リーダー等の管理的役割への登用や業務成果に応じた昇格・昇給を実施しモチベーションを向上

キーワード キャリアアップ…目標管理に基づく昇給・昇格制度の導入、職位の設定、能力に応じた業務への配置

富士ソフト企画株式会社 (神奈川県鎌倉市) 48

社員の自発性に基づく社内研修等の研鑽機会の推進と親会社への休職者に対する職場復帰支援に取り組み業務拡大を実現

キーワード キャリアアップ…障害のある社員主体による業務の実施、個人目標の設定、社内研修の実施

株式会社旭化成アビリティ水島営業所 (岡山県倉敷市) 52

再雇用制度を導入し、熟練社員の業務ノウハウを若年社員に継承するための人材育成を実施

キーワード 加齢問題対応…再雇用制度の導入、組織的な健康活動の推進、加齢現象の予防、適正配置の検討

サンクアTOTO株式会社 (福岡県北九州市) 56

障害のある社員が一丸となって加齢化への対応等の職場改善に取り組み、生産性の向上や社内活性化を実現

キーワード キャリアアップ…個人目標設定、目標の共有、業務改善
加齢問題対応…社内支援体制、加齢現象の把握方法、環境の改善

職場改善のために事業所が作成した資料、支援ツール

障害者のキャリアアップ	61
加齢に伴う問題への対応	67
その他の応募事業所	72
平成24年度障害者雇用職場改善好事例応募状況	73
平成24年度障害者雇用職場改善好事例応募要項	74
平成24年度障害者雇用職場改善好事例の厚生労働大臣賞受賞者について	76
事業主に対する助成措置	78
障害者雇用に役立つ資料	80
就労支援機器の展示・貸出し	81
参考文献の紹介	82
地域障害者職業センター 一覧	83
高齢・障害者雇用支援センター 一覧	84

用語解説

(事例をお読みになるにあたって)

1 SST (エスエスティー)

ソーシャルスキルトレーニングの略で、周囲と円滑に付き合っていくために必要な社会的、対人的な技術習得のための訓練のことです。社会的スキルの獲得は基本的に学習によるものなので、新たに学んだり修正することが可能です。

2 障害者職業生活相談員

5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省が定める資格を有する従業員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、職業生活の相談・指導を行うよう義務づけられています。(各都道府県の高齢・障害者雇用支援センターで障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施しています。)

3 職務創出

既存の職務では障害者の雇用が困難な場合に、個々の能力に合わせた作業や新たな作業を組み合わせるなどして、雇用するための職務を創り出すことを言います。どの職場でも、例えば事務所では、コピー、シュレッダー作業、清掃業務、郵便物の仕分け・配送、資料のセット、封入などやり方が決まった簡単な作業があります。これらの作業は従業員が分散して行っていますが、これを集約し、新しい職務として再構築することで、障害者の職務を創り出すことができます。また、従業員にとっても本来の職務に専念できるというメリットがあります。

4 ジョブコーチ支援

知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、事業所、障害者双方にきめ細かな人的支援を行う制度になります。ジョブコーチには地域障害者職業センターに所属する配置型ジョブコーチと、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等に所属する第1号ジョブコーチ、事業主自ら配置する第2号ジョブコーチがあります。

なお、東京には独自の制度として養成された東京ジョブコーチも配置されています。

事業所の職場改善好事例をお読みいただくにあたり、事例に記載されている支援制度等の用語について、概要をご説明します。

5 特例子会社制度

事業主が一定の要件を満たした上で障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立した場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる制度です。事業主にとってのメリットとして、障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができるということが挙げられます。

6 就労支援センター

東京都や埼玉県、神奈川県など、自治体が独自に設置した施設であり、障害者の就業に関する相談や支援を行っています。

7 リワーク支援

うつ病などの精神疾患で休職をしている社員が円滑な職場復帰を目指し、社外の資源を使った習慣の立て直しや作業活動を行いながらの職場復帰に向けた準備にかかる支援のことであり、各地域障害者職業センターや一部の医療機関等において実施しています。

8 継続雇用制度

「雇用している高年齢者が希望する場合は、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」を言います。継続雇用制度には、勤務延長制度と再雇用制度があります。雇用延長とは、定年延長及び継続雇用制度を含む概念です。

勤務延長制度とは、定年年齢に達しても雇用関係を終了させることなく継続させる制度です。中小企業において採用している割合が高くなっており、勤務延長後の役職、賃金等の変動は再雇用制度より小さくなっています。再雇用制度とは、定年年齢に達した場合、いったん雇用関係を終了させたうえで改めて雇用する制度です。