

平成 21 年度
障害者雇用
職場改善好事例
優 秀 賞

複数の中小企業から成る事業協同組合 において雇用拡大を実現

綾瀬市リサイクル協同組合（神奈川県綾瀬市）

キーワード

- 1 職務創出
- 2 職務遂行
- 3 不安・緊張感の軽減
- 4 障害理解
- 5 相談・コミュニケーション
- 6 支援機関との連携



精神障害者雇用の経緯

組合員企業において、組合の共同作業施設の中で作業に従事する知的障害者を 13 年以上雇用してきた経験があったため、組合自体においても障害者雇用ができるのではないかと考えた。平成 16 年より、社会福祉法人県央福祉会「県央地域就労援助センター ぼむ」の協力を得ながら、精神障害者社会適応訓練事業協力事業所として、精神障害者の受け入れを開始。同時に知的障害者の受け入れも始める。その後作業現場の整備を進め、平成 18 年より継続的に雇用を進めている。

事業所の概要

昭和 61 年に設立。約 3,000 坪の共同作業施設において、綾瀬市民から排出される資源物（アルミ類、スチール類、ビン類、紙類等）の回収、容器プラスチックとペットボトル（綾瀬市が直に回収・搬入）のリサイクル処理（選別・解体等）を行っている。組合員企業数は 5 社で、各社が各資源の問屋機能としての実績をもつ。

主な事業内容

資源物等の回収・運搬・処理（選別・解体）

精神障害者雇用状況

■従業員数：11 名
▶うち精神障害者 **6 名**

従事作業

資源物等の選別、解体

取り組みの概要

詳細は 20 ページより紹介▶

キーワード	改善前の状況	改善内容	改善策	改善後の効果
1 職務創出 2 職務遂行	どのような作業に従事してもらったらよいか検討がつかなかった。	担当者が職務を細分化、いくつかの職務を組み合わせることで職務を創出した。また、作業のやり方を整理し、マニュアルを作成した。	改善策 1	一人ひとりのマンパワーが発揮されるとともに、事業所全体の業務の効率化につながった。
3 不安・緊張感の軽減 4 障害理解	組合に係わる従業員が一人ひとりの特性を把握しきれず、統一した対応をとることができなかった。	担当者が中心となって一人ひとりの特性を整理し、対応マニュアルを作成した。	改善策 2	精神障害者、周囲の従業員の相互理解と安心につながった。
5 相談・コミュニケーション 6 支援機関との連携	精神障害者、組合に係わる従業員双方が働きやすい職場作りが必要と考えた。	専任の担当者の配置、支援機関との連携によるきめ細かな相談、グループによる作業等を行った。	改善策 3	精神障害者がマンパワーを発揮でき、かつ周囲の従業員全員が働きやすい環境が整い、継続雇用につながった。
4 障害理解 6 支援機関との連携	日々の細かな対応については担当者に任せるが、障害者雇用には組織的な検討や対応が重要との考えが基本にあった。	組合の役員会議、精神障害者に日常的に係わる従業員との会合等の場において、雇用状況にかかる情報を共有するとともに、対応法について検討した。	改善策 4	精神障害者に対する理解向上、障害者作業施設設置等助成金の活用 (P6 参照)、雇用拡大につながった。

INTERVIEW

企業の声

●湯山 真理子さん



▲障害者従業員の担当であり、業務遂行援助者でもある湯山真理子さん。

障害者雇用を担当する組合所属の従業員は私 1 人ですが、私のほかにも、組合の共同作業施設で働く組合員企業の従業員等、合わせて 15 ~ 16 名が障害者と関わっています。

精神障害者が安定して働いていくためには、日常生活が安定していることが欠かせませんが、会社としては、生活面のフォローまではできないので、支援機関（地域就労援助センター）と連携し、役割分担をするようにしています。

現在一人ひとりが力を発揮し、戦力となっています。



▲（左から）蝦名さん、東川さん、湯山さん、露木さん、定池さん、宮尾さん

**改善策
紹介**

担当者の専任、職務の創出、作業手順や支援方法の共有化等により、雇用拡大を図る

**改善策
1**

1 職務創出 2 職務遂行
精神障害者のマンパワーを活かす職務をつくり出すとともに、作業マニュアルを整備

多岐にわたる作業の中で、どの作業を精神障害者に従事してもらえばよいかわからなかった。そこで、担当者に湯山さんを専任し、作業を一つひとつの工程に細分化して考えることから開始。その中で、効率性がそれほど求められず、かつ反復性がある作業（選別、解体）に焦点を絞り、それらをいくつか組み合わせることで、新たな職務を創出した。さらに、作業ごとにやり方を整理し、マニュアルを作成。組合に係わる従業員全員で共有した。

これらの取り組みの結果、組合の作業全般の見直しを図られ、精神障害者のマンパワーが発揮されるとともに、それまで選別、解体作業に従事していた従業員がほかの作業に集中できるようになり、組合全体の作業の効率化につながった。

■フライパンの解体の進め方（作業マニュアルは P55 に掲載）



**改善策
2**

3 不安・緊張感の軽減 4 障害理解
個々の特性を示した「TYPE 別マニュアル」の作成

精神障害者の雇用にあたっては、同じ仲間がいるという安心感が継続雇用につながる而作为、複数名同時に受け入れてきた。しかし、それぞれの特性について組合に係わる従業員が把握しきれず、対応がバラバラになることがあり、障害者・周囲の従業員双方が不安になる状況がみられた。そこで、湯山さんが中心となって、一人ひとりの特性を整理した「TYPE別マニュアル」を作成。周囲の従業員が共有することによって、精神障害者への理解が深まるとともに、統一した対応をとることができ、障害者・周囲の従業員の不安が軽減した。

■TYPE 別マニュアル

<p>◆解体作業について</p> <p>解体物は自分で選んでもらう。</p> <p>自分で選ぶことによって最後まで責任をもって作業にあたる姿勢を身につけることができる。</p>	<p>◆解体、ミックス、ライン作業について</p> <p>どの作業についても何も言われない程度にこなしている面がある。</p> <p>1つの作業を任せてやらせてみることや、「頼りにしているから、今日この作業頑張ってくれる？」など声をかける。</p> <p>やる気を出していつも以上に頑張れる。</p>
<p>◆ミックス作業について</p> <p>自分のペースで、作業してもらおう。</p> <p>その日その日の自分の体調に合わせての進め方ができるので、気持ちが高ぶる作業への意欲が出る。</p> <p>一時間に一回5分間の休憩を取ってもらう。</p> <p>気持ちをリフレッシュしてもらう。</p> <p>次の作業への作業意欲がわく。</p>	<p>◆体調について</p> <p>体調については薬を飲むなどして自分で管理。</p> <p>〇〇の話題はあまりしない方が良い。体調が悪くなる場合がある。</p> <p>本人から〇〇の話題をふってきた場合は話に乗る。変に気を使うと気にしてしまっかえて体調が悪くなる場合がある。</p>

改善策 3



5 相談・コミュニケーション 6 支援機関との連携

働きやすい職場環境の整備

精神障害者がそれぞれのマンパワーを最大限に発揮し、かつ精神障害者と組合に係わる従業員双方が働きやすい職場をつくるため、次の取り組みを行っている。

- ◆ 障害者雇用の担当として湯山さんを専任し、業務遂行援助者の配置助成金（P6 参照）も活用。組合の共同作業施設内では、湯山さん以外にも代表理事や組合員企業5社の従業員等、合わせて 15～16 人の従業員が日々障害者に係わっているが、担当窓口を一本化することによって、職務内容の調整や従業員への障害理解等をスムーズに行うことができている。
- ◆ 湯山さんが中心となり、作業日誌やミーティング、定期的な個別相談（3ヶ月に1回程度）を通して一人ひとりの状況を把握し、勤務時間や休憩時間の調整等、必要に応じた対応をとっている。日常生活面の相談については事業所だけでは対応できないため、地域就労援助センター



共同作業施設で精神障害者に係わる遠山さん（写真上）、倉嶋さん（左写真／左）、松浦さん（左写真／右）。

と連携を図っている。

- ◆ 一度に複数名を受け入れ、グループで作業を行う形態をとることによって、限られた人員の中で周囲の従業員が目配りしやすくなり、さらに、障害者同士が協力し励まし合う、作業効率が上がる、リーダー的な役割の従業員が育成される等の効果が見られている。
- ◆ 「できないことを指摘する」のではなく、「できるようにするためにどうするか」を一緒に考え「できることを増やす」ことをポイントに対応。自信が高まるとともに、出勤の安定につながっている。

改善策 4



4 障害理解 6 支援機関との連携

事業所全体の対応により、雇用拡大を図る

普段は主として湯山さんが障害者に対応しているが、障害者雇用を含め、組合で行われるあらゆる事項については、月に1回行っている5社の組合員企業の代表者からなる役員会議において決定している。この役員会議の場を活用して、湯山



さんが地域就労援助センターの協力のもと、障害者雇用が組合の生産性向上に寄与していること、また活用できる助成金制度について、具体例を挙げながら説明。さらに、役員会議終了後、湯山さんと、組合の共同作業施設において日常的に障害者に係わっている組合員企業の従業員数名とで話し合いの場を設け、障害者に係る情報の共有や対応方法の検討を行うよう努めている。

これらの取り組みにより、役員をはじめとした組合に係わる従業員全員の障害理解が高まり、平成 21 年 4 月より綾瀬市から新たな業務を受託（プラスチック選別業務、固定燃料処理業務）、障害者作業施設設置等助成金を活用して作業施設を設置するとともに雇用拡大を図り、現在の精神障害者6名の雇用につながっている。

さらに近隣の障害者の福祉施設から作業体験実習を受け入れる等、地域の障害者雇用拡大にも貢献している。