

平成 21 年度
障害者雇用
職場改善好事例

奨励賞

支援制度の活用、社内の受け入れ体制の整備により、複数名の職場定着を果たす

株式会社共同運輸（熊本県合志市）

キーワード

- 1 支援制度の活用
- 2 勤務時間の配慮
- 3 体調管理
- 4 相談・コミュニケーション
- 5 障害理解

精神障害者雇用の経緯

社長が社会福祉法人共生福祉会の評議員になり、同法人が運営する福祉工場で働く障害者を見たことがきっかけで、障害者の受け入れに協力できないかとの考えを持つようになった。その時期に、就労支援機関から障害者の受け入れについて要請があったため、受け入れを開始した。以来、関係機関との連携のもと、精神障害者を含め、障害を限定せず、職場体験を通じて本人に合う仕事があれば雇用している。



事業所の概要

昭和 46 年に設立。熊本県内に幾つかの物流センターを持ち、顧客のニーズに合わせた物流システムを開発・提案している。例えば、顧客企業の調達物流から販売物流までトータルに取り扱うことで効率化、コストダウンに寄与している。商品の集荷・在庫・流通加工・仕分け・配送の各業務においても、蓄積したノウハウと改善の継続により、高い品質を持っている。単にモノを運ぶだけではなく物流全般のトータルソリューションを提案する「物流コンサルティング」を手がけている。

主な事業内容

一般貨物運送業、物流センター事業

精神障害者雇用状況

■従業員数：299名
▶うち精神障害者

6名

従事作業

荷下ろし、仕分け、梱包等

取り組みの概要

詳細は 40 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 支援制度の活用	個々の状況に合わせた受け入れを進めていきたいとの考えがあった。	障害者委託訓練、精神障害者ステップアップ雇用、ジョブコーチ支援、リワーク支援等、さまざまな制度を活用した（以上 P6～7 参照）。	1	複数名の雇用、職場定着につながった。
2 勤務時間の配慮 3 体調管理	最初から通常の勤務条件で継続することには不安があった。	精神障害者ステップアップ雇用とジョブコーチ支援を活用する中で、徐々に勤務時間の延長を行ったり、体調管理を適切に行うようはたらきかけた。	2	勤務時間の延長、体調の自己管理を果たし、継続勤務につながった。
4 相談・コミュニケーション	ミスをした際の適切な対応や、わからない時の質問が十分にできない傾向が見られた。	ジョブコーチ支援を活用する中で、ジョブコーチが本人、周りで働く従業員双方の意見を聞き、調整を行った。	3	適切な対応ができるようになるとともに、周りで働く従業員との人間関係の改善につながった。
5 障害理解	関係機関の支援だけに頼らず、社内の理解や支援体制の整備が必要だと感じていた。	障害者職業生活相談員（P7 参照）認定講習、労働衛生委員会、外部機関の勉強会等、様々な機会を通じて、支援者の育成、精神障害者の理解促進に努めた。	4	社内の理解促進、支援体制の強化につながった。

INTERVIEW

企業の声



●第2物流センター長
坂本 英之さん



●第1事業部長
兼第3物流センター長
村井 良司さん

精神障害の方は、仕事の理解度が高いと感じています。雇用管理のポイントは、メンタル面のフォローであり、相談はマメに行うようにしています。今後も、当社の中でステップアップを図っていくよう支援していければと思っています。

従業員の声

●Jさん 仕事には慣れてきました。この会社で働くことで、仕事と休日のメリハリがついてよいと感じています。今後も長く働いていきたいと思っています。

**改善策
紹介**

**様々な職務と支援制度の組み合わせで、
個々にあった受け入れを実現**

**改善策
1**

1 支援制度の活用

**個々の状況に合わせた受け入れを行うことで、
複数名の雇用及び職場定着を果たす**

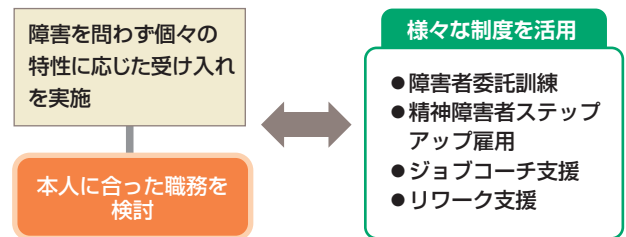
物流関係業務は職務内容が細分化されており、様々な職務が組み立てやすいことから、「障害を問わず、個々の特性に応じた受け入れを行う」というスタンスで、障害者雇用を行ってきた。

精神障害者についても、このスタンスのもとで一人ひとりに合った職務を検討し、さらに、障害者委託訓練、精神障害者ステップアップ雇用、地域障害者職業センターのジョブコーチ支援等の支援制度を活用している。また、退職した従業員で、地域障害者職業センターのリワーク支援を活用して職場復帰を果たした例もある。

このように、多種類の職務と制度を組み合わせることで、個々の状況に合った無理のない受け入れが可能となり、合わせて6名の雇用、職場定着につながっている。



▲物流センター内の切り花の出荷作業



**改善策
2**

2 勤務時間の配慮 3 体調管理

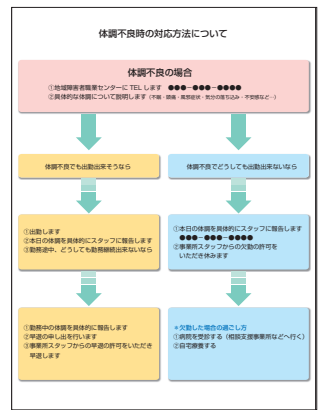
**精神障害者ステップアップ雇用とジョブコーチ支援を活用し、
段階的に継続勤務を果たす**

物流センターに勤務するJさんは、最初から通常の勤務条件で働くには不安があったため、3ヶ月間の障害者委託訓練からスタート。障害者委託訓練は、現在の勤務場所ではなく、本社で行った。仕事の内容はお菓子のラッピングや箱詰め等、座って行う作業で、勤務時間も3時間から、というように、心身の負担がかかり過ぎない条件を配慮。この結果、徐々に職場に慣れ、勤務時間も増やすことができ、雇用が決定した。

雇用にあたって、勤務場所は、通勤の利便性や業務内容を考えた結果、現在の物流センターに決定。また、精神障害者ステップアップ雇用を活用することとし、物流センターの勤務時間がこれまでの障害者委託訓練期間とは異なり、午後の勤務であったため、まずは4時間勤務からスタート。さらに、物流センターにおいては精神障害者の受け入れが初めてであったことから、本人、事業所の間に立つ支援者が必要であると考え、熊本障害者職業センターのジョブコーチ支援も併せて

活用することとした。

雇用当初、慣れない午後からの勤務であり、また曜日によっては肉体的にきつい作業もあったため、休みが目立つようになった。そこで、ジョブコーチが本人や家族、医療機関とも相談のうえ、「体調不良時の対応表」や「体調のチェック表」を作成し、体調を確認しながら、出勤できるような状態であればできるだけ出勤することを促した。この結果、休みが減り出勤が安定するようになり、勤務時間も1時間延長することができた。その後精神障害者ステップアップ雇用から正式な雇用に移行し、現在にいたっている。



▲体調不良時の対応表 (拡大図はP61参照)

改善策 3



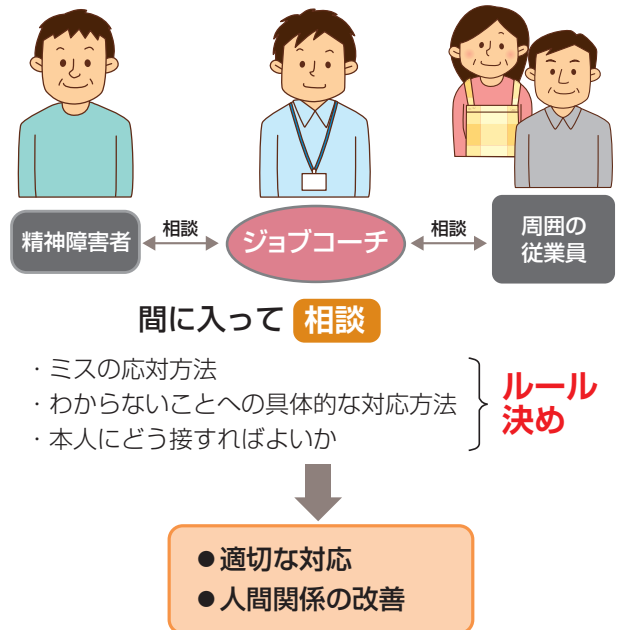
4 相談・コミュニケーション

ジョブコーチ支援を活用し、 周囲の従業員との人間関係をつくる

雇用当初、ミスをした際に適切な対応をとることがなかなかできない、わからないことがあっても周りの従業員に質問することができず自己判断で行ってしまう、といった面も見られた。また、従業員の何気ない一言を被害的に捉えてしまうこともあった。

そこでジョブコーチが間に入り、本人及び従業員と相談、ミスをした際の適切な対応方法について話し合ったり、わからないことがあった場合の具体的な対応方法についてルールを決めるようにした。また、従業員が本人にどのように接したらよいか戸惑っていたため、従業員とジョブコーチのミーティングを定期的に行い、本人への理解促進をはたらきかけた。

この結果、適切な対応ができるようになり、また周囲の従業員の理解も徐々に得られ、人間関係の改善が図られている。



改善策 4



5 障害理解

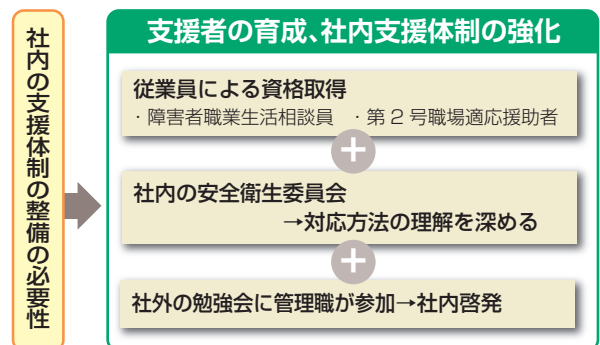
障害者職業生活相談員講習、安全衛生委員会、勉強会等の 機会を通じて、社内の支援体制を整備

これまで、支援機関や支援制度をうまく活用し雇用につなげているが、長期的に継続雇用していくためには社内の支援体制の整備も必要であると考え、3~4年前から年に1~2名のペースで従業員が障害者職業生活相談員講習を受講している。現在、障害者職業生活相談員として認定されているのは9名。第2物流センターの坂本センター長は、障害者職業生活相談員の認定に加え、第2号職場適応援助者の資格も取得している。

また、月1回本社で行う安全衛生委員会において、精神障害者の状況について報告して対応方法について検討したり、産業医からアドバイスを受ける等、精神障害者に対する対応方法の理解を深める取り組みも行っている。

さらに、近隣の社会福祉法人が主催する精神障害者に関する勉強会に管理職3名が参加し、そこで学んだ内容を各職場に持ち帰って、啓発を行った。

このように、様々な機会を通じて、支援者の育成、社内の支援体制の強化を図っている。



*** 第2号職場適応援助者とは *** 事業主が自ら配置するジョブコーチ。地域障害者職業センターと連携しながら、職場適応援助者助成金を活用して支援を行います。配置にあたっては要件があります。詳しくは、地域障害者職業センター（P97 参照）にお問い合わせ下さい。