



総合メディカル株式会社 (福岡県福岡市)

「ハイブリッド型勤務」(職務内容と勤務場所を複数組み合わせ合わせた勤務形態)を実施し、関係機関と連携して障害のある社員の特性を把握し、強みを生かす取組を推進

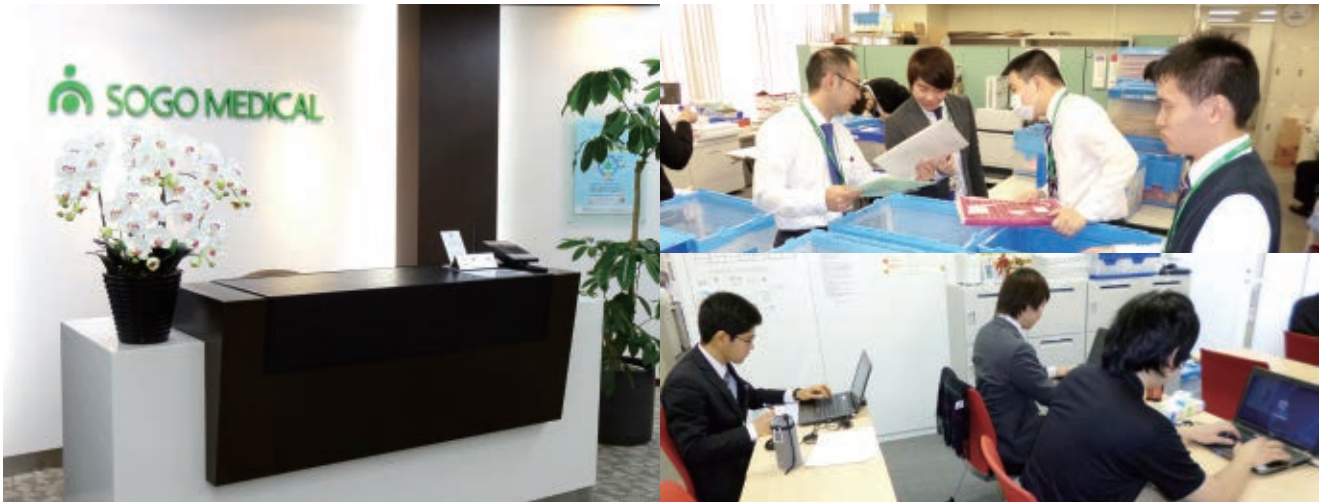


1 配置転換

2 不安の軽減

3 勤務形態の見直し

4 支援機関との連携



事業所の概要

医療機関のコンサルティングをベースに医業経営のトータルサポートを行っている。医師の紹介、医業継承、地域医療活性化支援、全国570店舗以上を展開する調剤薬局、医療機器のリース、患者向けアメニティ向上のためのレンタル等、多角的な事業を展開。

50名の障害者を雇用し、うち10名が精神障害者。

従業員数 **4,631名**

業種及び主な事業内容

小売業

(医業経営コンサルティング、医療機関への医師の紹介・医業継承、調剤薬局経営、医療機器のリース、入院患者向けのテレビレンタル)

紹介内容

精神障害 (統合失調症)

従事作業

介護施設における清掃業務と本社における庶務業務を組み合わせた業務

精神障害者等雇用の経緯

従来から身体障害者を事務部門で雇用していたが、CSRの一環として平成21年より知的障害者の採用を開始。平成24年10月には組織改編を行って障害者雇用推進に特化した部署を設置し、精神障害者、発達障害者の雇用を進め、職務創出と職域拡大に取り組んだ。

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	40名
		週の労働時間短縮等の変動あり	3名
	パート・アルバイト	週の労働時間が30時間以上	5名
		週の労働時間が20～30時間未満	3名
		週の労働時間が20時間未満	

勤続年数	1年～2年未満	8名
	2年～3年未満	9名
	3年～4年未満	8名
	4年～5年未満	1名
	5年以上	25名

取組の概要

精神障害や発達障害のある社員の特性を的確に把握して必要な配慮を行うとともに、本人の強みをいかに活用するかという視点を持って取組を進めている。

また、医療、職場、支援機関、本人間の職場における働き方の方向性を適切に調整し職場定着を図っている。



企業の声

インタビュー



▼ 谷川 由利子さん (上席執行役員、管理本部長)

当社は、1990年代後半からCSRに取り組み、障害者の採用を行ってまいりましたが、併せてダイバーシティの積極的推進の一環として、経営トップの決意の下、3年前に障害者雇用推進に特化した部署（業務支援グループ）を設立しました。

まず、当社の障害者雇用推進のあるべき姿を描き、職務創出のため社内の業務分析と業務の切り出しからスタートし、スペース等の環境改善にも積極的に取り組んでまいりました。そして「社員の戦力化」をキーワードに、担当する業務については、障害の特性で見るとはなく、一人ひとりの持つ「個性」「強み」を把握し、「どうすれば本人の持っている力を最大限に活かすことができるか」を重点に日々試行錯誤の中取り組んでいます。

今後は、障害のある社員が本社の様々な部署で働けるよう、人材育成や配属部門の受入れ体制、異動等の仕組みづくりを推進し、社内での共生を進めてまいります。



社員の声

インタビュー



▼ 久米さん [勤続 1年10か月] (担当業務: 介護施設での清掃業務 (2日) + 本社での庶務業務 (2日))

最初は介護施設で清掃業務をやっていましたが、精神的にも体調的にも少しつらいと感じていました。その後、自分の担当業務に、本社でシートをカッターで切る作業、データ入力作業、資料作成作業が加わりました。

この働き方は、清掃と庶務の両方の仕事をするので、メリハリがきいて精神的に良いと感じています。体調も安定して、自分の心の中に自己肯定感がでてきたと感じています。

働くことは楽しいことばかりではないと思いますが、いろんな人と関わることができ、自分の成長になるし、他の人のために役立つことができると考えています。

自分の生活にとってもいい刺激になっていると思っています。今後も、この状態を維持して、継続して働くことを目標にしています。



現場担当者の声

インタビュー



▼ 松尾 謙師さん (管理本部総務部 業務支援グループ シニアマネージャー)

業務支援グループは、社内の一部署として総務部に属し、社内唯一の障害者雇用推進に特化した部門として所属社員総勢32名のうち27名の障害のある社員が勤務しています。またジョブコーチが専任で所属しており、社内各部署から業務の切り出しを行うと同時に、業務の実地指導や個々人のサポート等を担当しています。

所属社員全員の一所懸命で真摯な業務への取組によって社内の信頼を頂き、業務支援グループは会社にとってなくてはならない頼りになる存在として認められるようになりました。今後とも社員一人ひとりがステップアップし、会社の戦力として貢献できる価値ある社員となれるようにしてまいります。

改善策紹介

改善前の状況

【久米さん (37歳、統合失調症と診断)】

久米さんは、採用後、会社が運営管理している介護施設の清掃業務を担当しており、最初の2か月間は無遅刻・無欠勤で安定していたものの、施設職員への挨拶のタイミングを逃してしまった際に注意を受けたことをきっかけに、精神的に落ち込んでいき、遅刻・欠勤が増加していった。さらに、同僚の言動が気になるなどの被害妄想が現れ、出勤しづらい状況になった。

改善策

1

キーワード

1 配置転換 2 不安の軽減 3 勤務形態の見直し

【ハイブリッド型勤務】(職務内容と勤務場所を複数組み合わせた勤務形態)を導入するとともに、様々な工夫を行って不安の軽減と、仕事へのモチベーション維持を図った

①就労継続目標の具体的設定

久米さんは、総合メディカル株式会社に採用される直近の前職(清掃業務)において、障害特性に起因する不安、被害妄想から徐々に欠勤が増え、2年で退職に至ったという経緯があった。

こういった経緯を踏まえ、まず、「前職の在籍期間2年間を超える」ことを目標とする意識付けを行った。

また、久米さんに対して、「障害特性により自分で不安を作り出している」ということを繰り返しフィードバックし、被害妄想や思い込みは障害特性であることの認識、意識付けを行った。

②得意なことに光を当てる

久米さんの特技である絵画やイラストを社内掲示や業務紹介資料に使い、久米さんの居場所づくりや上司・同僚との会話の糸口とすることで、久米さんの心の安定を図った。



③ハイブリッド型勤務への配置転換

久米さんには、年齢・体力面から清掃業務でこの先もずっと働き続けるという自信がなく、他のことにもチャレンジしてみたいという思いがあった。

こうした思いを踏まえ、まず、本社にて試行的に庶務業務にチャレンジしてもらい、試行期間後に拡大ケース会議を実施した。

久米さんの意思確認を行ってから、清掃業務と庶務業務の両方の業務をそれぞれの場所で行うという「ハイブリッド型勤務」への転換を実施した。

解説

● **ハイブリッド型勤務**
「複数の職務内容」と「複数の勤務場所」
【ハイブリッド型勤務への転換】

介護施設
(清掃業務)
【4日勤務】

介護施設(清掃業務)【2日勤務】

+

本社(庶務業務)【2日勤務】

改善後の効果

試行的に様々な業務を経験してもらいつつ同時にアセスメントを行うことで、未知数であった久米さんの庶務業務に係る能力を明らかにすることができ、職務創出につなげることができた。

週の半分を庶務業務にすることで、久米さんの中で気持ちの切り替えができるようになり、モチベーションを維持できた。

久米さんの出勤率が大幅に増加し、職域を拡大することができた。

改善前の状況

会社と医療機関（主治医）との間で、「働くこと」に対する考え方に大きな違いがあった。

医療機関（主治医）は障害者雇用を「リハビリ的感觉」での働き方、すなわち、「無理せず調子が悪い時は休んでもよい」というスタンスでとらえ、久米さんに伝えていた。このため、久米さんは、遅刻・欠勤をすることがあった。

一方、会社は、障害者雇用において「配慮」はするものの「働き手として戦力になってほしい。」との考えから、久米さんに対して「休まない。頑張る努力」を求めている。

このような会社と医療機関（主治医）との間の「働くこと」に対する考え方の違いは、久米さんへの対応のくい違いとなり、久米さんに混乱を生じさせていた。

改善策

2

キーワード

2 不安の軽減 4 支援機関との連携

会社、医療機関、支援機関の三者一体となった支援体制を構築し、社員の不安感を払拭

① 支援機関に相談し、久米さんの通院同行を依頼。さらに、久米さんに対するアドバイスを依頼

久米さんの遅刻・欠勤については、支援機関と相談し、久米さんとの面談や家庭訪問を繰り返してもらったが、なかなか改善には至らなかった。

そこで、改善の糸口を見つけるため、支援機関に久米さんの通院同行を依頼した。

また、支援機関に対し、障害者雇用に係る「配慮」と「戦力」の考え方について、会社側の思いを伝え、相談した。

そして、支援機関から、久米さんに対し、「急な欠勤が続くと会社は働き手としてあてにできない。例えば2年以上働き続けるためには、ここが課題だよ。」

ということをアドバイスしてもらった。

② 支援機関を医療機関とのパイプ役として活用

会社側と医療機関（主治医）との間で、「働き方」に係る考え方が異なっており、久米さんに混乱が生じていたことから、支援機関にパイプ役となってもらうことにした。

会社側の「障害者雇用に係る考え方と取組（戦力化）」について、支援機関から医療機関（主治医）に対して説明してもらうことで、久米さんの定期受診時に同じ目線でのアドバイスを医療機関（主治医）からしてもらえるようになった。

紹介

精神障害のある社員の特性を把握し、必要な配慮を実施

Aさん（26歳・アスペルガー症候群）から、「椅子に長時間座り続けると足が浮遊した感覚となり落ち着かない。足を組んだり正座のような状態（皮膚同士がぴったりと接触している状態）が好ましい」という発言があった。

その対策として、会社はバランスチェアを導入した。

また、Aさんには光過敏と聴覚過敏があり、日差しや周囲の音がストレスとなることから、作業場所の変更や耳栓の着用により、不安の軽減と集中力の増加を図った。



改善後の効果

医療機関（主治医）から会社と同じ目線でアドバイスを受けることで、久米さんに〈会社・医療機関・支援機関〉の三者一体となった就労に係るアドバイスを一貫した内容で行うことができています。

また、久米さんには、仕事についてのたくさんの相談先があるという安心感が生まれ、不安になった時も早い段階で解決方法を見つけられるようになった。

会社としても、医療機関や支援機関との三者一体となった支援体制の重要性を認識することができた。