

平成27年度
障害者雇用
職場改善好事例

奨励賞

株式会社エースソリューション(東京都港区)

雇用前実習で障害特性を把握して、本人と職務とのマッチングを実施。社内体制を整備し、支援機関と密接に連携して職場定着を実現



1 職務創出

2 不安軽減

3 配置転換

4 採用方法の工夫

5 社内サポート体制

6 支援機関との連携



事業所の概要

平成26年6月に株式会社エイブル&パートナーズの特例子会社として認定を受けた(設立は平成13年)。グループ内の事務作業を請う事業をしている。現在、26名の障害者が勤務している(うち精神障害者は9名)。

従業員数 **45名**

業種及び主な事業内容

株式会社エイブル&パートナーズ、株式会社エイブル、その他グループ会社に係る「シェアードサービス事業」(総務・経理・人事業務を主とする管理部門のアウトソーシング事業)

精神障害者等雇用の経緯

設立当初から、特別支援学校・支援機関・ハローワークから要請を受け、毎年、障害者の採用面接をしている。特に、知的障害者については、職場体験実習を行って積極的に雇用してきた。障害者雇用に係る支援ノウハウを蓄積し、現在は精神障害者・発達障害者の雇用を推進している。直近1年間で8名の精神障害者を採用した。

紹介内容

精神障害(統合失調症)

従事作業

契約書の発送業務

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	12名
		週の労働時間短縮等の変動あり	
	パート・アルバイト	週の労働時間が30時間以上	13名
		週の労働時間が20～30時間未満	1名
		週の労働時間が20時間未満	

勤続年数	1年～2年未満	12名
	2年～3年未満	4名
	3年～4年未満	
	4年～5年未満	10名
	5年以上	

取組の概要

雇用前の実習で特性を把握し、職務のマッチングを行うなど採用後を見据えた取組を行っている。また、社内における人的体制の整備、業務の再構築、支援機関との密接な連携等、精神障害者の職場定着に向けて総合的に取り組んでいる。



企業の声

インタビュー



▼ 名武 久継さん (代表取締役社長)

障害者の雇用に当たっては、従来からハローワークや支援機関と連携しており、この連携の継続によりネットワークが広がっていきました。今では国立障害者リハビリテーションセンターとも連携することができるようになりました。

もともと、体調を崩した社員が職場復帰するためのリワーク支援をやっており、その流れで精神障害のある方の採用を進めています。

経営サイドは、経営効率の観点から、ついバックオフィスの環境を狭く作ってしまいがちですが、それは良くないことだと考え、職場環境を整えています。

また、産業医のアドバイスを適切に判断し、人間関係を築いていけるように配慮することが大切だと思っています。

障害者雇用については、家族や周囲の方の認識が重要だと考えています。

社員を甘やかすのではなく、必要な「配慮」を行い、広い視点とバランスを持って会社を良くしていきたいと考えています。



社員の声

インタビュー



▼ 内堀さん【勤続約1年半】 担当業務：不動産家主に送る書類の封入・発送業務 勤務時間：9：30～17：30

入社に当たっては、支援機関を通じて採用面接を受けました。雇用前実習で、社内の雰囲気がとても良かったので入社したいと感じました。もともと不動産に興味があり、宅建の資格を持っているという理由もあります。

入社当初はパソコンを使った業務を担当していましたが、私にとっては難しい業務だったので、スキャニング業務と発送業務に配置転換してもらいました。

今はとても仕事がやりやすく、4人のチームリーダーとして働いています。

以前は、人前で話をしたり笑ったりするのが苦手でしたが、今では、人前でも話したり笑ったりすることができるようになりました。

チームの朝会では、リーダーとして話をしています。

仕事を通じて笑顔を作ることができるようになり、幸せです。これからも前向きに仕事をやっていきたいと思っています。



現場担当者の声

インタビュー



▼ 山本 弘美さん (社会福祉士・ジョブコーチ)

内堀さんの入社に当たっては、支援機関と緊密に連携し、訪問してもらうなどのサポートを受けました。

当初、担当業務は本人の希望に基づき、パソコンを使った業務だったのですが、表情があまり良くなかったため、おそらく業務に不安を持っているのではないかと考えました。

本人は支援機関に対し、「業務が難しい」という本音を伝えていたので、支援機関と相談し、3か月後にはスキャニング業務に転換しました。

転換後の業務は本人に最も合っている様子で、自信を持って仕事をしていると感じました。

今、本人は一日の業務内容を理解し、自分の状態や変化に気付きながら振り返りができていると思います。

社内の雰囲気は、不安なことがあるとすぐに相談できる体制になっており、私は日常的に声かけをして本人の体調等の状況を見ています。

改善策紹介

改善前の状況

【内堀さんについて：入社2年目(30歳代)、統合失調症と診断】

内堀さんの前職は作業系で周囲との連携が必要な業務だったが、それに苦勞したので、入社時は一人で業務を進めることができるパソコン作業を希望していた。

入社後、内堀さんが実際にパソコン業務に携わるとミスに対する不安が強く出てしまい、不安がミスにつながり、自信を喪失し体調にまで影響した。

改善策

1

キーワード

1 職務創出 2 不安軽減 3 配置転換

精神障害のある社員の障害特性や業務能力を把握し、それに応じた職務の創出や業務の再構築を行うことで職場定着を実現

内堀さんに合う業務を探すため、配置転換はせず、異なる業務を体験してもらうことにした。作業状況の観察に当たっては、支援機関の担当者に訪問してもらいアドバイスを受けた。

① 契約書を電子化する前の準備作業

複合機を使用してコピーとスキャンをする作業を体験してもらった。この作業は動きがあるので、内堀さんに向いているが、複合機の不具合等トラブルが不安であるという感想だった。

② 契約書の発送作業

職域を拡大し、契約書の発送業務を開始する準備をしていたので、内堀さんに封入作業を体験してもらった。封の閉じ方に苦勞していたが、安心して作業できるという感想だった。

③ シミュレーション練習の実施

この業務体験により、内堀さんには、②の契約書の発送作業が合っているようなので、シミュレーション練習を繰り返した。そして内堀さんの自信がついた段階で、正式に配置転換を行った。

〈契約書の発送作業〉



この書架の中から、封入に必要な書類を準備する



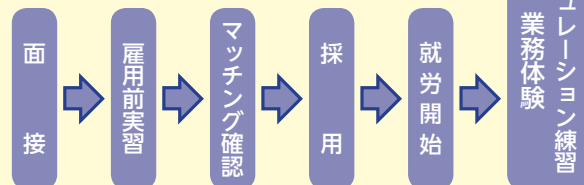
封入を行う

解説

採用と就労継続に当たってのポイント

- 1 「職務内容がイメージと違う」、「職場環境や人間関係になじめない」等のミスマッチを防ぐため、雇用前実習を取り入れ、実際の職場で仕事を体験する期間を設けた。
- 2 雇用前実習を行うことで、職場環境や仕事内容に納得して就労できるので、就労の継続が可能になる。
- 3 職務において、適材適所に配置することにより、採用後、本人も自信を持って仕事に取り組むことができる。
- 4 安定した就労を目指すために、支援機関に未登録の社員には登録を依頼している。

就労開始後、
本人の業務の状況に応じて実施



改善後の効果

内堀さんの業務を再構築することができた。

また、内堀さんの不安がなくなり、体調が安定した。

毎日作業することで、一層作業精度とスピードが上がった。余裕も生まれ、一日の作業件数の把握・入力、多種類ある封筒の在庫管理までできるようになった。

現在、発送業務は4名体制で、そのうち2名が重度知的障害者である。

内堀さんはチームでリーダー的役割を担うようになり、知的障害者のサポートをしている。

前職で苦勞した周囲との連携については、現在は問題なく、内堀さんは自信を持って仕事に取り組んでいる。

改善前の状況

知的障害者を採用する時には職場実習を行っていたが、精神障害者・発達障害者については、面接だけで採用をしていたため、採用後に職務内容、職場環境、人間関係になじめない等、本人と仕事が適合しないことがあった。また、障害がある社員が増加し、障害種別が多様化したことで雇用管理が困難になりつつあった。

改善策

2

キーワード

4 採用方法の工夫 5 社内サポート体制 6 支援機関との連携

雇用前実習で障害特性を把握し職務のマッチングを行うとともに、社内体制の整備と支援機関との密接な連携により、精神障害者の職場定着を実現

①雇用前実習の実施

採用面接後に、支援機関と連携した雇用前実習を実施し、実際の職場で仕事を体験する機会を設けた。

採用後に想定している仕事を実際に行ってもらい、実習記録の記入や社会福祉士資格を持った社員との面談により、本人の感想、就労に対する考え方、意欲、障害特性を把握することにした。実習は実際の就業時間どおりに実施し、短時間労働を希望する人には無理のない時間で行い、時間を増やしていく工夫を行った。

実習最終日には本人の意思確認を行った。この実習を通して、担当業務の管理者に本人と仕事との適合性を検討してもらった。

②業務体制の整備と「就労支援グループ」の発足

業務が拡大し、障害のある社員が増加したため、業務体制を整備した。まず、業務ごとにグループを組んで障害のある社員と管理スタッフをそれぞれ配置した。

管理スタッフには、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させ、一人ひとりの障害特性に配慮した対応ができるようにした。

また、きめ細かなフォローを行うため、「就労支援グループ」を新たに立ち上げた。このグループは2名体制とし、障害者職業生活相談員と社会福祉士資格を持っている社員（ジョブコーチ）を配置した。このグループの役割は、障害のある社員の就労を支援するために、社内で様々なサポートを行うことである。（※右図参照）

改善後の効果

雇用前実習によって、職場環境や仕事内容に納得して就労するので、障害のある社員は自信を持ってそれぞれ仕事に取り組むことができ、職場定着が図られている。

一方、会社側は本人の障害特性や性格等を把握でき、様々な配慮をすることが可能になった。

業務をグループに分けたことにより、個々の社員に合わせた指示が出せるようになり、効率的に作業が進むようになった。

また、「就労支援グループ」を発足させたことにより、管理スタッフも障害のある社員もそれぞれ困ったことを相談できるようになった。特に、障害のある社員の定着状況など様々な情報の把握ができ、課題に対して迅速に対応できるようになった。

支援機関からは効果的なアドバイスをもらうことができ、スタッフのスキル向上につながった。

③支援機関との役割分担と連携

障害のある社員には支援機関への登録を勤めている。支援機関には定期的な職場訪問で業務状況の確認、職業生活についての面談を行ってもらっている。日常の様子、訪問時の様子は会社と支援機関で共有し、会社で解決できる課題があれば支援機関から助言をもらい対応する。課題が生活・家庭・医療面の時は支援機関に対応してもらい、対応状況に関する情報を共有している。

④シミュレーション練習

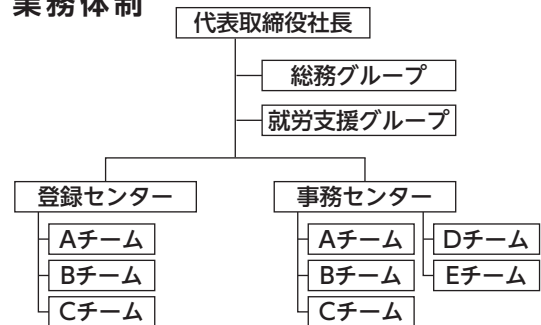
障害のある社員の不安が軽減するように作業マニュアルを活用し、シミュレーション練習を取り入れた。練習によって作業の習得を図り、不安の減少が見られた段階で通常業務に取り組んでももらった。

解説

「就労支援グループ」の役割

紹介

業務体制



○障害のある社員へ向けて

- 1 体調及び疲労のコントロールに関わるサポート
- 2 業務遂行能力に関わるサポート
- 3 職場のマナーやルールに関わるサポート
- 4 定期的な面談
- 5 日々の作業状況の確認

○チームリーダーへ向けて

- 1 障害特性の理解促進に係る助言・援助
- 2 適切な雇用管理に係る助言・援助
- 3 社員の状況について情報共有し、適切な対処方法を検討

○支援機関へ向けて

社員の就労状況を共有し、必要な支援を依頼