

# 株式会社ニッセイ・ニュークリエーション (大阪府大阪市)



通院と就労の両立を可能とする短時間勤務制度の整備による職場復帰や、「社内留学」の実施により加齢に対応した職務変更を実現。



## 事業所の概要

日本生命保険相互会社が1993年に保険業界で初めて設立した特例子会社。創業時より培ってきた「お互いの障がいを理解し、支え合う」風土の下、社員一人ひとりが生き生きと働き、輝くことができる職場づくりを推進している。

従業員数 290人

## 業種および主な事業内容

日本生命の一般事務代行（保険関係事務処理など）

印刷・製本業務

## 障害者雇用の経緯

重度障害者の雇用をはじめ、社会のノーマライゼーションの進展に貢献していくことを狙いに設備・環境面を整えた特例子会社を設立。創業時は身体障害者を中心に25人の障害者数だったが、組織の拡大とともに現在は精神障害、知的障害のある社員など290人の社員が働いている。

## 紹介内容

両上肢機能障害、聴覚障害

【従事業務】  
住所不明のお客様に関する公的機関への照会関連業務

## 雇用障害者の障害種別と年齢構成

年齢 (人)	~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳~	障害種別 (人)	視覚障害者	聴覚障害者	肢体不自由者	内部障害者	知的障害者	精神障害者	その他
	164	71	41	12	2		1	68	72	8	46	95	0

## 企業の声



### 杉山 良樹さん (代表取締役社長)

当社では創業以来、障害のある社員が中心となって、「お互いの障がいを理解し、支え合う」企業文化を育んできました。昨年度創業25周年を迎え、障害のある社員数も290名となり、障害種別も多様化しましたが、引き続き95%を超える高い定着率を維持しています。これは自らの障害を理解・受容し、発信しやすい環境を整え、一人ひとりの障害を「個性」として理解し、お互いに尊重することで安心して働ける風土が根付いていることが大きいと思います。

社員数が急速に増え、さまざまな課題に直面するなか、障害のある社員自らが主役となって、「委員会活動」などを通じて会社の運営に参画しています。当社の特徴の一つとして、役付者の約半数に障害のある社員を登用し、各職場で他の社員の育成・指導を担っていることがあげられます。この4月には初めて精神・発達障害のある社員を役付者に登用することができました。

2020年には新本社ビルをオープンし、全社員が新社屋での勤務となります。2023年度までには障害のある社員数を375名程度に拡大し、今まで以上に障害のある社員が生き活きと、より安心して長く働き続けられる職場づくりを目指していきたくと考えています。

また、年間1500人を超える見学者の受入れや、社外の研修会への講師派遣などを通じて、大変微力ではありますが、社会全体のダイバーシティ、障害者と、障害者が働くことへの理解の促進に少しでも役に立って参りたいと考えています。

## 社員の声



### Aさん (勤続25年)

お客様の引っ越しなどにより郵送した通知などが不着となった際に、新しい住所を調べるために公的機関に照会するための事務（返信用切手の貼り付け、三つ折り、入力作業など）を行っています。持病や加齢により体調が安定せず、欠勤を繰り返していましたが、勤務時間の配慮や体力的に無理のない仕事に変更してもらい職場復帰することができました。体調にあわせて無理なく働けるよう会社がサポートしてくれるので感謝しています。

今後は、定年まで少しでも休みなく働き続けていきたいと思っています。



### Bさん (勤続25年)

以前は製造部門で印刷・製本に関する仕事をしていましたが、加齢にともない耳鳴りやめまいが続いていました。体力的にもつらくなってきたため、社内留学制度での経験もふまえて、事務部門に配置転換してもらいました。現在は体調も安定し、休まず働いています。

1期生として入社しましたが、会社が大きくなり若い人も増えてきました。これからは事務の仕事すべてを覚えて将来的にはマイスター(事務上級職)になり、後輩を育てていきたいと思っています。

## 現場担当者の声



### 相井 弘幸さん (業務部次長、企業在籍型ジョブコーチ)

障害のある社員に働くことを通して「やりがい」を感じてほしいと思っています。

本人の選択を大切にしながら、個々の状況・成長ペースに応じて、長く働き続けられることを優先しており、できるかぎり業務を細分化して個々の社員の能力に応じた業務付与を行うとともに、スキルアップの意欲が高い社員にはどんどんチャレンジしてもらい、「障害者リーダー」を増やしていければと考えています。

また、業務以外でも活躍できるように「委員会活動」のリーダーなどさまざまな役割を設け、社員が自己肯定感を高められる「輝く場所」づくりを大切にしています。



### 吉田 瑞穂さん (業務部課長代理、障害者職業生活相談員)

私は耳が聞こえませんが、他の社員に私の代わりに電話に出てもらったり、時には私が車いすの社員の書類を高い棚へ保管したり、お互いがお互いを支え合いながら仕事をしています。社員それぞれ障害は違いますが、同じ会社の仲間であるからこそ理解しあえる、助け合える風土があります。

新人や職種変更した者には専任のアドバイザーを配置し、マンツーマンで指導・育成を行っています。時には同じ障害のあるアドバイザーを担当にすることで、当事者視点のきめ細かなサポートを行っています。

## 改善前の状況

従来から個々の状況に応じて、時間単位での傷病欠勤の取得を柔軟に認めてきたが、明確な運用ルールがなく、必ずしも本人の働く意欲の向上、勤務の安定化につながっていなかった。Aさんの場合も、欠勤と短時間出勤の繰り返しが長期化していた。

改善策  
1

## 短時間勤務制度などのルールを体系的に整備しつつ、職務の見直しなどで本人の自信と意欲を向上

## ① 傷病欠勤・短時間勤務制度の体系的整備

Aさんの場合、体調不良による欠勤と精神面の不調が重なり、週3日・12時間程度の勤務と1～3ヵ月程度の傷病欠勤の取得を繰り返していた。

従来のような運用面での個別対応ルールでは、将来的な目標につながりづらいことや、安心して休暇などを取得することができないといった課題があり、傷病の治療等と就労の両立を可能とする勤務制度として、①時間単位での傷病欠勤の取得等に関する運用ルールを整備、②「通常勤務復帰支援特別勤務制度」、「傷病治療等両立短時間勤務制度」を新設し、勤務時間の延長を段階的にうながすこととした。

「通常勤務復帰支援特別勤務制度」とは、最長1年間、1日5時間以上の勤務から始めて、段階的に勤務延長をしていくことができる制度である。この制度を利

用し、通常勤務への復帰が困難な場合は、「傷病治療等両立短時間勤務制度」へ移行し、週20時間以上の短時間勤務からフルタイム勤務を旨ざすこともできる。

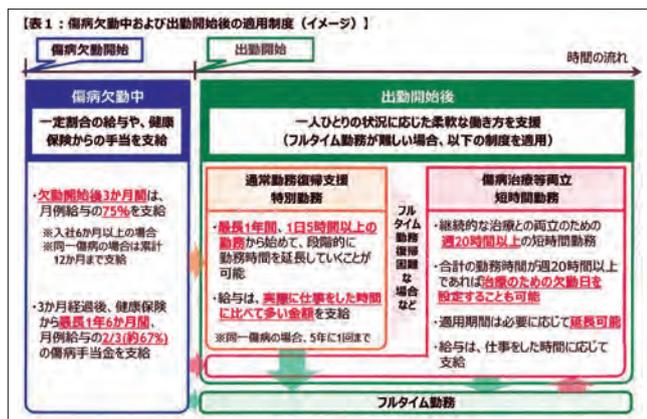
Aさんは、時間単位での傷病欠勤の取得について、運用ルールが整備されたのを機に、原則週25時間以上の勤務要件の充足を目標として勤務。その後、新設された「通常勤務復帰支援特別勤務制度」を適用し、フルタイム勤務に向けて段階的に勤務時間を増やしていった。

## ② 職務の見直し

精神面の不調による意欲の低下や、加齢による体力の低下をふまえ、Aさんの職務を見直すこととした。これまでに経験のある職務のうち、比較的習熟度の高い庶務についてAさんの専任の業務として担当してもらうこととしたほか、ミス防止のチェック表を作成して仕事の質も向上させ、Aさんに自信や達成感を感じてもらえるようにした。

## ③ 働く意欲向上に向けた各種サポート

同社では、社内の上司や同僚、産業医（精神科医）のほか、社外の主治医、支援機関とのネットワーク（50ページ参照）を構築し、社員をサポートする体制を整備している。Aさんに対しても、周囲の同僚が日常的にAさんを応援し、精神面でのサポートをするほか、産業医、主治医、支援機関とも連携して勤務の安定化に向けてフォローを行った。



傷病の治療等と就労の両立を可能とする勤務制度

## 改善後の効果

Aさんは当初の「週3日・12時間」の短時間勤務から、「週4日・23.5時間」の勤務まで段階的に勤務時間を延長したが、安定して出勤することができた。就業規則に制度として定め、適用要件なども明確化されたことで、より安心して、また目標感をもって、体調や状況に応じた勤務時間の設定・延長に取り組めるようになった。

Aさんが意欲的に遂行できる職務を与えることで、自信や達成感が得られ、モチベーションの向上につながった。社内のサポートと社外の専門機関の活用により生活面、体調面の安定につながった。

