

有限会社キホク（愛媛県松山市）



脳出血による後遺症に配慮した配置転換、短時間勤務からの段階的職場復帰などの障害や体力に応じた配慮により、継続雇用を推進。



事業所の概要

「松山を訪れる観光客に対して、おしぼりでおもてなしをしたい。」という思いから昭和49年に創立。主な業務として、飲食店やホテルなどへおしぼりのレンタルを行っている。同社の経営理念である「感謝と奉仕」に基づく、社員、その家族、お客さま、地域、取引業者とともに繁栄し、喜んでいただける事業展開を目指している。

従業員数 14人

業種および主な事業内容

生活関連サービス業

飲食店・ホテルなどへのおしぼりのレンタル／紙おしぼりの販売

障害者雇用の経緯

昭和59年に特別支援学校の先生から就職先の決まっていない生徒1人の相談があり、先生の熱心さに感銘を受け、障害のことはわからなかったが採用。その後も特別支援学校の卒業生を中心に知的障害者の雇用を進めている。

紹介内容

知的障害

【従事業務】
おしぼりの検品包装作業

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
	1	3	2	1	0		0	0	0	0	7	0	0

企業の声



上田 剛士さん (代表取締役)

平成22年に先代社長である父から経営を引き継ぎました。両親が障害者雇用に取り組む姿を幼少期から近くで見てきたことから、障害者雇用は我が社にとって当たり前のことでした。私も先代からの経営理念である「感謝と奉仕」を大切に、障害のある社員を我が子と思って会社とともに育ててきました。今では知的障害のある社員が会社を支える貴重な「戦力」として各部門で活躍してくれています。特別支援学校からの職場実習生も積極的に受け入れ、15年ぐらい前からは新卒採用は障害者雇用が基本となっています。

一方で、障害者雇用に関わり続けてきたが故に、勤続年数が20年、30年を超える中高年齢層の社員も複数おり、70歳定年の我が社にとって働く意思を持つ彼らの雇用継続にどう取り組んでいくか、現在模索しているところです。就職希望者に選ばれる業界、企業となるべく魅力のある職場づくりを進めていきたいと考えています。

これから障害者雇用に取り組まれる企業の方々には、中小企業であってもダイバーシティへの対応が必要になってきていることから、さまざまな人が働ける環境づくりにチャレンジしていくことが大事であることをお伝えしたいです。

社員の声



Aさん (勤続28年)

病気(脳出血)により、左手の動きが悪くなり、仕事が少しやりにくくなりました。病気の前はグループで行う作業でしたが、現在はひとりでの作業に変わりました。また、病気療養のあと、職場復帰するときにはまず午前中だけの勤務からスタートし、いまでは前と同じ勤務時間に戻っています。作業するときには、おしぼりをまっすぐに機械に入れ、曲がらないように気をつけています。新しい仕事にも慣れ、リハビリで手の動きがよくなったこともあり、困っていることはありません。疲れることもありますが、働けることは楽しいです。

休みの日には家事をまとめてすませており、買い物や調理が楽しみです。なにか困ったことがあっても相談に乗ってくれる人が近所にいて、助かっています。

現場担当者の声



上田 智子さん (常務取締役)

当社では障害のある社員が中心となって活躍しており、障害のない社員とも相互に助け合うフラットな関係です。障害のある社員が日々「仕事が楽しくて仕方ない。」「毎日仕事に来ることが楽しい。」と言ってくれること、自分の仕事に誇りをもって取り組む姿に彼らの成長を感じています。

Aさんが脳出血による休職から職場復帰をする際、仕事好きのAさんは早く復帰したい意向が強く、会社側がブレーキをかけたほどでした。Aさんに関しては、後遺症による作業効率の低下は見られるものの安心して仕事を任せることができ、長く働き続けてほしいと願っています。今は外部の支援者のサポートも受けながら課題の改善に取り組んでいるところです。

社員の高齢化に備えた会社としての取組はまだこれからですが、当面は個々に生じる課題を解決しながら、高齢化への対応のノウハウも積み重ねていきたいと考えています。

改善前の状況

Aさんは28年前から勤務していたが、平成29年11月に脳出血を発病し入院・加療。2ヵ月半後に職場復帰を目指したが、左上下肢機能の低下（後遺症）のため、元の職場に復帰したものの、作業精度や作業ペースに課題があり、グループ作業では作業速度に周りの社員の差が発生することから、Aさん自身も周りの社員との差を気にしてしまい、不安を感じるようになっていた。

改善策

1

後遺症に対応した設備の改善と、単独作業への配置転換

①後遺症に配慮した使用設備の変更

休職前、洗ったおしぼりを一枚一枚広げて、汚れ、ほつれ、生地の薄さなどをチェックし、選別したおしぼりを包装機械に入れる作業を担当していたが、この作業は広げたおしぼりをまっすぐに機械に入れる必要があった。

しかし、左半身の動きが鈍くなり体が少し傾くようになったAさんは、その影響で、おしぼりを正しい角度で置くことができなくなり、作業精度が低下した。そこで、同じ包装部門ではあるが、今までとは異なる包装機械を使用することとした。

そこではおしぼりを半分に折り機械に投入するが、折り方や置く方向に多少のズレがあってもきれいに巻ける機械を使用しているため、作業精度面での課題は低減された。



以前の作業



現在の作業

②単独作業への転換

休職前のAさんが担当していたラインは、複数の社員が横一列に並んで作業する環境のため、他の社員の様子が気になる環境であった。復職後、後遺症により作業効率が低下したAさんは、以前の自分や周囲との作業速度の差にいらだちや焦りを感じ、精神的負担となっていた。

そこで単独で行う作業部署への配置転換を行った。配置転換後は自分ひとりのペースで作業を進めることができる環境であり、周囲を意識することもなくなり、落ち着いて作業できるようになった。



グループ作業



現在の作業部署

改善後の効果

使用する設備の変更、単独作業への配置転換により自分のペースで安定して作業を進めることができ、精神的負担も軽減された。作業効率面での課題は残るが、責任をもって作業を行い安心して仕事を任せることができる存在となっている。

改善前の状況

疾病などにより休職した社員の復職制度は未整備であったが、Aさんの職場復帰にあたっては疾病と加齢による体力低下を考慮すると何らかの配慮が必要であった。また、少ない人員体制のなかで、休職や休暇取得などによる体制の変化に機動的・柔軟に対応する業務実施体制の整備が求められていた。

改善策
2

短時間勤務からの無理のない職場復帰、複数業務を担当可能とする人材育成

① 段階的な勤務時間の延長

Aさんの職場復帰については主治医の許可は得ていたものの、事業所としては体調・体力面への配慮から、勤務時間を短時間から始め、段階的に延長していくことが必要と考え、Aさんと相談した。具体的には、平成30年1月から約2ヵ月間をかけ、作業状況、体調や疲労度合、本人との面談などをもとに次のような段階を経て通常勤務へと移行した。

第一段階：午前中1時間のみの勤務
第二段階：午前中のみの3時間勤務
第三段階：午前中の勤務に加え、週2～3日は夕方までの通常勤務
第四段階：通常勤務

平成30年の3月中旬からは通常勤務となり、以降安定した勤務を継続している。同社では、こうした対応は就業規則で定めているものではなく、社員一人ひとりの状況に合わせて必要な対応を個別に検討し、実行することとしている。

② 複数業務を担当するための人材育成

現在の全社員14人と少数の社員で事業を行っていることから、社員一人ひとりが担っている役割は大きい。病気や休暇などでの急な欠員が生じた場合の事業への影響を最小限にとどめる工夫として、障害特性に応じた適材適所の配置を図るとともに、障害のある社員が、洗濯部門・包装部門・結束部門などで必ず2つ以上の異なる部署の業務を担えることを目指して育成している。

改善後の効果

Aさんの職場復帰にあたっては短時間勤務を導入し、本人の様子をこまめに確認しながら段階的に職場復帰を進めた結果、円滑に通常勤務に移行することができた。また、その間のAさんの抜けた業務をほかの社員が埋め合わせることで、業務に与える影響も最小限にとどめることができた。

その他の改善工夫

① 機器操作盤の表示改善

洗浄機器の操作盤に、手順やボタン機能の説明などをシールなどで分かりやすく表示することで、スムーズな手順理解や正確さの向上につながっている。(51ページ参照)



② 家族などとの情報共有と連携

安定した職業生活の維持には体調管理が重要なことから、障害のある社員の家族などと連絡をとり、連携して対応している。家族なども会社での様子を知ることのでき、必要な相談がしやすくなる。一方で、社員の年齢が高くなるとともに家族の高齢化も進むなど、生活面での支援をどうするかが今後の課題であると考えている。