

株式会社舞浜コーポレーション (千葉県浦安市)



将来の高齢化に備え、生活面の支援体制を把握、支援機関への登録など予防的対応を展開。障害のある社員に対する生活面の研修に加え、健康管理に関する内容を追加。



事業所の概要

1994年株式会社オリエンタルランドの初の子会社として設立、2009年に株式会社オリエンタルランドの特例子会社であった株式会社舞浜ビジネスサービスと合併を行い、特例子会社となった。テーマパークの多種多様な支援事業を担っている。本社および千葉県袖ヶ浦市にあるフラワーセンターの2つの拠点を有する。

従業員数 432人

業種および主な事業内容

テーマパーク運営に関するサポート業務

クリーニングおよびリネンサプライ業／マッサージ業／花卉事業／理容業／郵便物などの受渡しおよび発送代行業／商品の値札作成・値付業務／拾得物の保管・管理業務／名刺印刷業務 など

障害者雇用の経緯

前身となる株式会社舞浜ビジネスサービスは知的障害者を中心に雇用していた。その体系を引き継ぎ、合併後も知的障害者を中心に雇用を進め、2019年10月時点では雇用する知的障害者数は235人となった。その内、雇用対策上の重度障害者の割合は44%を超える。

紹介内容

知的障害、発達障害

【従事業務】

商品の廃棄・分別／値付け／商品の陳列準備／郵便物の集配／テーマパーク内の設備点検・物品補充など

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～
	135	89	50	15	1

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
	4	5	25	8	235	13	0

企業の声



中澤 尊史さん (代表取締役社長)

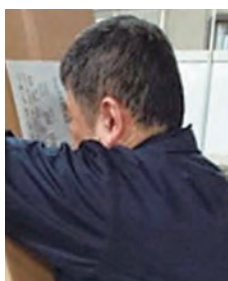
特例子会社の使命として、自社だけではなく、オリエンタルグループ全体の障害者雇用のリーダーシップをとる存在になる必要があると考えています。

テーマパークを支える社員の行動基準は世界共通です。行動基準を共有する仲間が全世界にいて、お客様への最大の幸福の提供に貢献できることは、何よりも当社社員のモチベーションの基盤となっています。

障害のある社員には、高い価値を生み出す仕事をする事で、働きがいを感じられるようになり、テーマパーク事業を支える人材になってもらいたいと願っています。

なお、これまでは知的障害のある従業員は原則としては嘱託社員として雇用していましたが、わが社は安心して長く働く環境でありたいと考え、2019年10月から全員の正社員化を実現しました。

社員の声



Iさん (勤続17年)

以前はテーマパーク内の食器洗浄、郵便物の集配業務を担当していました。今年から廃棄物の分別などを担当していますが、この仕事ができよかったと感じています。仕事をするときには、身だしなみを整えること、笑顔であいさつをすること、足元に気をつけ、つまづかないことを気をつけています。分別作業ではバーコードの読み取り作業を他の人とペアになって行いますが、ペアの人が作業しやすいように、向きをそろえて並べるようにしています。

現場担当者の声



山田 亮介さん (マーチャンダイズサポート スーパーバイザー)

障害のある社員が長く働くためには、悩み事がある時に、一人で抱え込むことがないよう、気軽に相談できる職場であることが重要と考え、管理職と障害のある社員が近い存在であるように、部署全体で取り組んでいます。

マーチャンダイズサポートは、値付け作業を仕事の中心にしていました。マーチャンダイズサポートとは商品のサポートをするという意味なので、私たちにできる店舗サポートは何か、商品管理などに関する作業でできることはないかと考え、障害のある社員の業務の範囲を拡大してきました。担当する作業は得意な作業を中心として、気持ちよく働ける職場になるように心がけています。



山崎 春奈さん (雇用開発部ノーマライゼーション推進グループ主任)

障害のある社員が安心して長く働くためには、生活面の安定も重要だと感じています。そのため、生活支援機関を私たちが訪問し具体的な制度や支援内容を情報収集し、障害のある社員のご家族に情報提供することもあります。また、健康管理に関して、自ら積極的に情報発信できない社員もいるため、「大丈夫」という言葉を鵜のみにしていいのか不安に感じることもあります。「加齢に対応する取り組み」は生活面、健康管理面を中心に社内の情報整理を行いました。定期面談で利用している「従業員情報シート」は障害のある社員の「勤務する上での配慮、本人の要望・希望する配慮」「会社でできる合理的配慮」は何かを確認する目的で活用しています。ぜひ、他社のみなさまにも参考にさせていただきたい取り組みです。

改善前の状況

2020年までに40歳を迎える社員が23.7%、5人に1人が40歳以上の社員となる。中には現在の勤務場所、職務内容では体力や作業スピードの面で業務を続けることに課題がある者もあり、状況把握が必要であると同時に、課題に対応した準備を早急に行う必要があった。

改善策

1

配置転換と支援機関とのネットワークづくり

①加齢や障害の進行により、課題がある社員、今後、課題が生じる可能性のある社員の状況把握

「2020年に40歳を迎える社員」、「障害の進行により、仕事を続ける中で何らかの課題が生じている、または課題が生じる可能性が高い者」と「生活環境面の整備がなければ課題が生じる可能性がある者」をリストアップ化したところ、100人、35%が該当した。

②社員の配置転換

実際に障害の進行などにより、業務を続けることに課題が起きた場合は、勤務場所を変えて新たな業務にチャレンジすることもある。同社では「クロス／チャレンジトレーニング」という業務体験を2～3ヵ月行い、新たな環境で十分に勤務できると判断された場合は、異動を行う。

③生活支援機関の情報収集と情報共有

同社では障害のある社員全員に対して「従業員情報シート」（52-53ページ参照）を作成している。同シートは「通勤」「体調管理」「就業環境」「生活環境」から構成され、半年～1年に1度行う「合理的配慮に関する定期的な面談（ノーマライゼーション推進グループと人事グループ、または現場の育成担当者による個人面談）」で得た情報は同シートに記載することになっている。

「生活環境」にあげられる課題は、企業内だけでは解決できないこともあるため、同社では、積極的に情報収集を行った。具体的には社員の生活する地域の市区町

従業員情報シート

村の障害福祉課を訪問して福祉サービス情報を得てファイル（45ページ参照）に整理した。また、生活支援を行う機関を訪問して、機関ごとのサービス内容をまとめたほか、必要に応じて支援者に企業訪問をしてもらうよう提案し、障害のある社員の働く様子の見学などにより顔の見える関係を事前に作り、課題が生じた際に、スムーズに解決できるような予防的対応を行った。

改善後の効果

全社員の就業、生活状況を把握することで課題を明確化することができるようになった。課題が明らかになったことで、社員本人にとっては、より働きやすい環境を提供することができるとともに、「顔の見える関係づくり」により、将来生じる可能性のある課題に対して、障害のある社員本人、会社、家族、支援機関が事前に情報共有できる体制をつくることができた。

改善前の状況

障害のある社員の中には、健康に関する情報が不足している者、自分の健康診断結果を理解することがむずかしい者、親が高齢となり家庭のサポートが十分でない者など、本人ひとりでは健康管理が十分にできない者がいた。また全社員に実施する「ストレスチェック」は、知的障害や発達障害のある社員にとっては設問がむずかしいものもあり、回答内容が本人の状態を正確に表しているのか、判断に迷うものもあった。

改善策 2

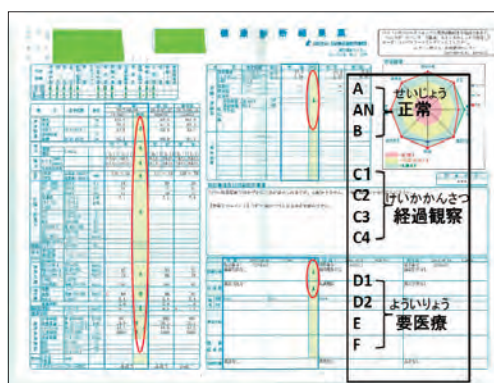
企業が社員の健康上の課題を正確に把握するための仕組み作りと社員全員が健康問題に関心を持てる仕組みづくりの実施

①「バリアフリー版ストレスチェック」の作成

ストレスチェックの実施にあたり、知的障害や発達障害のある社員に対しては設問の主旨を変えずに理解しやすい表現に変えた。ストレスチェックを行う日には「設問説明会」を開催し、設問の意味について解説を聞きながら回答できるようにした。結果についても平易な言い回しで記載した「バリアフリー版ストレスチェック」を作成した。

②健康管理に関する研修の実施

産業医による健康管理セミナーで「歯の磨き方」「食生活」のテーマのほか、男女別に分けて行っている生活面の問題を体験的に学習できる「ダンディズム研修」「フェミニズム研修」（55ページ参照）の中に病気や健康面に関する情報を追加した。研修後は健康に関する話題を社員それぞれが話題にするようになった。



健康管理セミナーの資料（54 ページ参照）

研修資料を配付しても、家族に見せる前に紛失するなど自己管理に課題のある社員もいることから、「Good Healthファイル」を作成し、社内に保管することで、い

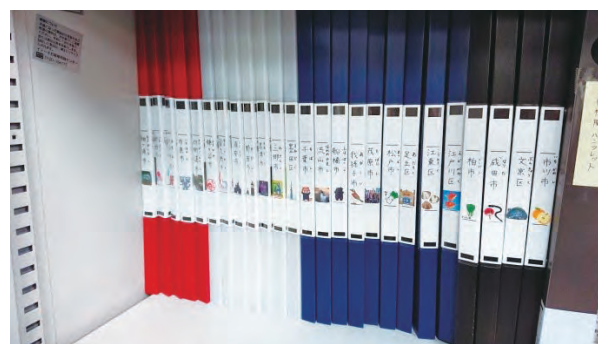
つでも再学習できるようにしている。



Good Healthファイル

③健康診断後、医療機関への受診をスムーズにする仕組み作り

健康診断後、産業医面談を行う場合、本人、家族の希望や同意を得た上でノーマライゼーション推進グループの担当者が同席した。面談場面では本人が理解しやすいように平易な言葉で言い換えて理解できるようにしたほか、必要に応じてわかりやすい資料を作成し個別に説明する機会を設けた。医療機関での再診にあたって、家族のサポートが得られない社員には、支援機関へ受診同行を依頼した。



福祉サービスファイル（44 ページ参照）

改善後の効果

食品のカロリー表示を注意して見るなど、自身の健康を意識する行動がとれる者が増えた。知的障害のある社員の中には、「体調がいつもと違う」と自ら申し出て医療機関の早期受診につながったものもある。健康診断結果を自身で保管し、いつでも振り返れるようにしたこと、健康相談を希望したり、服薬内容が変わったことを自ら進んで報告したりする社員も増えた。