

平成28年度
障害者雇用職場改善好事例

最優秀賞

シダックスオフィスパートナー株式会社（東京都新宿区）

精神障害者の「やりがい」に配慮し、キャリアアップのための取組みを行って、職場定着を促進。また、本社のサポート体制を構築し、全国に定着支援員を配置して、全社的に雇用管理ノウハウを蓄積・共有化。



- 1 キャリアアップ
- 2 モチベーションアップ
- 3 社内サポート体制
- 4 配置転換
- 5 不安の軽減
- 6 体調管理
- 7 スキルアップ



〔事業所の概要〕

シダックスグループの特例子会社として平成23年に設立。新宿・調布・渋谷に事業所があり、現在65人の障害者を雇用。

従業員数 89 名

〔業種および主な事業内容〕

シダックスグループの事務代行・契約書管理・名刺作成・印刷関係（販売促進ポスター・チラシ等）、社内便の配達など

〔精神障害者等雇用の経緯〕

会社設立当時、データ入力作業の受託が多かったことなどから、パソコンスキルを有する精神障害者を中心に雇用を進め、現在50人の精神障害者を雇用している。

〔紹介内容〕

精神障害

【従事作業】

事務代行・契約書管理、データ入力、印刷関係（販売促進ポスター・チラシなど）、社内便の配達、実習生の指導など

〔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	2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	50名
		週の労働時間が 20～30 時間未満	13名
		週の労働時間が 20 時間未満	

勤続年数	～2年未満	11名
	2年～3年未満	12名
	3年～4年未満	7名
	4年～5年未満	13名
	5年以上	22名

取組の概要

精神障害者の個々の特性に配慮しつつ積極的にキャリアアップを図り、モチベーションの維持・向上に焦点を当てた取組みを行って、職場定着を促進。

また、障害者雇用が社風のなかに自然と溶け込むように、本社のサポート体制を構築した上で、全国10ブロックに定着支援員を配置し、全社的に雇用管理ノウハウの蓄積と共有化を図っている。

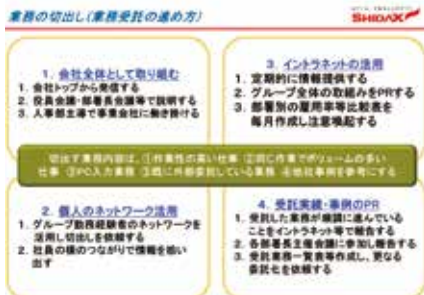
企業の声

保永 茂樹さん（代表取締役社長）



障害のある方に永続的に働いてもらうためには、シダックスグループの全従業員が理解を深めることが必要不可欠と考え、そのシンボルとしての特例子会社の設立を当時の本社の経営陣に説得しました。今でもその思いが根底にあり、障害者雇用が自然と社風のなかに溶け込むように、あらゆる機会をとらえて、不断に、さまざまな取組みを展開しています。

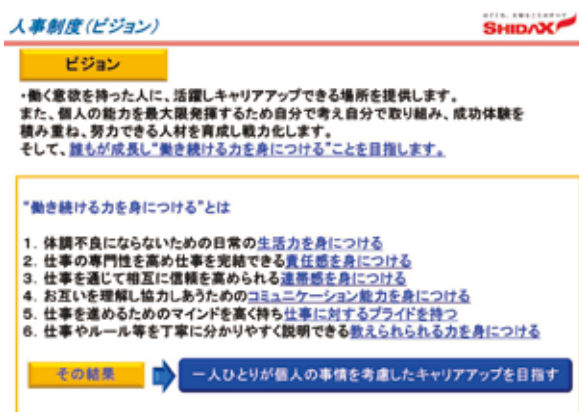
当初苦労したのは職域の確保です。どの事業部門も、どんな仕事ができるのか、どんな仕事を切り出したらいいか分らず、1部門ずつ研修、説明、各部門に即した業務の例示を繰り返し行いました。シダックスグループには500の仕事がありますが、私は障害のある方ができない仕事はないと思っています。会社の工夫と本人のモチベーション次第でさまざまなことが実現でき、双方にとってメリットがあると思います。今では、無理に新たな仕事を創らなくてもよくなっており、私が障害者雇用にたずさわり始めた15年前と比べて、特例子会社を中心にグループの障害者雇用の取組みが1つにまとまってきて、本当に良かったなというのが素直な感想です。



キャリアアップに関しては、年数を経て、上を目指している社員の存在に気づき、キャリアパスの形成も含めて何とか形にしたいと思い、社内で議論を重ねました。その結果、個々人の志向性などにも配慮し、いかにモチベーションを向上させるかを鍵として、「教育して今の業務に定着してもらう」、「将来的には職責者に」という両輪で制度設計することにしました。この取組みを通じて、社員の笑顔も増え、会社としての一体感が出てきており、良かったと感じています。しっかりと業務に従事すれば、どこかで人は見ているということが、本人のモチベーションにもなり、永続的に働いてもらえればと願っています。

「常々雇う、常々共存する」を社風にし、それを永続させること、このためにこれからも邁進していきたいと思っています。

シダックスオフィスパートナー株式会社の取組紹介



長期安定雇用を実現するための取組（健康管理）

健康状態の把握	出勤時「気分ノート」に当日の気分などを記入。 →朝の気分、健康状態によって作業内容の変更などを行っている。
休憩時間の細分化	午前1回、午後2回（各10分間）の休憩時間を設定。 →長時間の集中、離席へのためらいから休憩を取らず、体調不良になることを防ぐ。
心の相談室	「こころの相談室」を開設し、外部のカウンセラーによるカウンセリングが受けられる環境を整備。

[改善前の状況]

【Dさんについて】

単純作業が多く、モチベーションが低下していた。

自ら進んで話をするタイプではないが、パソコンスキルや業務の進め方などの作業遂行能力の高さ、データ入力や校正作業などの正確性に定評があった。

改善策

1

1 キャリアアップ

2 モチベーションアップ

トレーナー・リーダーに選任され、やりがいに配慮した職務の提供、自ら考えた「改善好事例報告書」の提案を通じて本人のモチベーションが向上。同社としてキャリアアップの制度設計も加速。

「トレーナー及びリーダー制度」が導入されたことに伴い、本人の作業遂行能力などを活かすためトレーナーに選任。

併せて、キャリア形成の一環として「改善好事例報告書」を提出してもらうこととした。

紹介



【Dさんの改善好事例の例】

リーダーが毎朝各スタッフの業務の割り振りを指示していたものを、各スタッフに月間の業務予定表を配付し、朝礼時に各スタッフから作業進捗状況を報告してもらうこととした。

[改善後の効果]

トレーナーとなり、「改善好事例報告書」を会社に提出し始め、責任感とモチベーションが向上。本人はさらなるキャリアアップを目指し、人一倍真剣に体調管理に取り組み、今はリーダー（正社員）に登用されている。

また、本人の「改善好事例報告書」により業務が効率化され、チームが活性化。さらに、本人に触発され、他のスタッフから「改善好事例報告書」が提出されるようになり、キャリアアップの制度設計が加速した。



社員の声



Dさん【勤続約4年】

チーム異動時、お客様から「引き続き担当してほしい」と言われ迷いましたが、さまざまな仕事をしたいと異動を決意し、それがターニングポイントになりました。「ただやるだけ」だと前と同じなので、改善提案をどんどん上げています。改善提案ができる環境、実際採用されていくことにやりがいと喜びを感じます。今のチームは業務の種類が多く、改善事項が多くあるので、モチベーションを維持・向上できています。

上司の立場が初めてで、「この割り振りで負担にならないかな」と迷ったこともありましたが、スタッフの理解やグループリーダーの助言で、今は業務の割り振りは単独で行っています。みんなで仕事をやり遂げたときの達成感も得られています。

トレーナーに立候補したとき「上司になるからには、話しかけられて話すではだめ」と思い、今は仕事中や昼休みにスタッフに声をかけるように心がけています。

今後は、スタッフの体調管理をしっかりサポートし、チームの安定性を高めるとともに、グループリーダー不在時でも1人で対応できるようにスキルを高めていきたいと思っています。

努力しただけ評価され、毎日会社に行くのが楽しいです。長く続けるには、何より環境が大事だと思います。モチベーション向上のための制度があっても、対人関係や環境でやめている人もいます。今の会社はありのままを受け入れてくれ、無理に周りと合わせなくても疎外される環境ではないので、とても居心地が良いです。

〔改善前の状況〕

【青木さんについて】

単純な仕事が多く、モチベーションが低下。仕事と家庭との両立で、少し体調が悪いときに休むことを優先してしまうこともあった。

改善策

2

1 キャリアアップ

2 モチベーションアップ

「自ら考え取り組む能動的な仕事」への移行により、モチベーションや責任感が向上。チームリーダーとして、チームの安定的運営やスタッフのサポートに能力を発揮。

書類のPDF化や郵便物の仕分けなどの単純な仕事ではなく、本人の作業遂行能力やコミュニケーション能力などを活かし、チームメンバーをまとめ業務の割振りと最終確認を行うリーダー（正社員）に選任。

リーダー主導で朝礼を実施することとし、スタッフへの業務の割振りを任せた。

また、リーダーによるスタッフ面談（ピアサポート）を実施することとなった。

紹介



〔改善後の効果〕

単純な仕事から「自ら考え取り組む能動的な仕事」への移行により、モチベーションや責任感が向上。少し体調が悪いときの欠勤もなくなった。チームを安定的に運営しており、チームの雰囲気も良好。

ピアサポートに関しては、リーダーとして特に知的障害のあるスタッフに丁寧に対応し、このスタッフも安定出勤。障害者職業生活相談員の資格も取得し、サポート力の向上に努めている。



社員の声



青木 達也さん【勤続約4年】

今は自分を含めて6人のチームのリーダーをしています。日々スタッフと一緒に「うまくやるにはどうすればよいか。一緒に考えてみよう」と話し合いながら進めており、「やって広げていける」仕事なので、モチベーション向上につながっています。気苦労やジレンマもありますが、みんなの仕事がうまくいっていると嬉しいです。

自分の改善好事例報告は、「業務の割振りボード」などです。



口頭説明から、「業務の割振りボード」による作業指示に改善。
(業務内容を記載した表に、スタッフ名を書いたマグネットシートを貼り付ける。)

このほか

- ・50ページのマニュアルを要点をまとめて10ページにし、慣れたスタッフでも1時間以上かかっていた作業時間を初めての人でも10分で終了できるようにした。
 - ・マニュアルの落丁・汚れチェック作業について、目視確認からPDF化して確認する方法に変更し、作業時間を1/3に短縮。スタッフの疲労軽減にもつながった。
- などの改善を行っている。

リーダーとして気を配っているのは、スタッフの体調です。少人数のチームなので、1人欠けても誰かに負荷がかかります。その日の体調によって同じ業務でも負荷がかかることもありますし、負荷がなかった翌日に反動で大きな波がくることもあります。自分も含めて「波をつくらない、なるべく小さい波に」をテーマにして、その日の作業量を落としてでも「みんなが定時にいる」ことを重視しています。

今の会社は「こういう形でやりたい」と提案すると受け入れてくれる土壌があって、窮屈でなく、のびのびと仕事ができます。この会社に入れて良かったです。

[改善前の状況]

【菅原さんについて】

初めての就職で、職場環境にうまくなじめず、不適応から不眠や体調不良になることが多かった。
加えて、配属先に隣接する他社の会話が気になって集中できず、作業能率の伸び悩みから自信をなくしていた。

改善策

3

2 モチベーションアップ **4** 配置転換 **5** 不安の軽減 **6** 体調管理

本人が適応しやすい環境に配置転換し、体調面・精神面の安定を図る。さらに、新チームで実習生の指導担当に抜擢し、いきいきと仕事に取り組めるようにした。

精神的安定を考慮し、本人が利用していた就労移行支援事業所の先輩がリーダーを務めるチームに配置転換。他社からも離れた場所に移動。

新チームでの作業習得はスムーズで、スタッフへの指導も行えていたため、実習生の指導担当に抜擢。

体調管理を行うため、自ら禁煙にも取り組む。

紹介



〔改善後の効果〕

能力を発揮できる環境となり、自信を回復し、いきいきと仕事をしている。
禁煙に取り組んだこともあり、体調面・精神面ともに安定しており、スタッフとのコミュニケーションも円滑である。

社員の声



菅原 聡さん【勤続約3年】

今の仕事は、データ入力や郵便物の仕分け、全国から送られてくる書類の受付や内容の電話問合せ(確認)など10種類以上の業務、そして実習生の指導担当です。

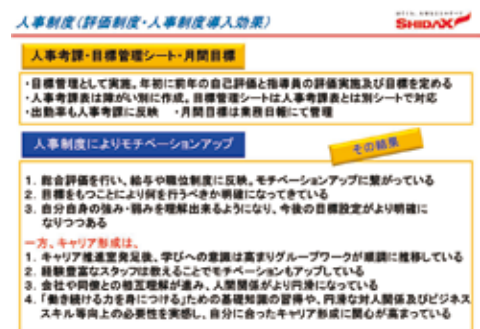
実習生の指導担当になった当初は「自分がどうするか、言葉の使い方に気を付ける、自分を表現する」ことに気を取られていましたが、今は実習生から受ける印象、受けた言葉をふまえて、自分がどう答えたらよいかといった「積極的な受身」を意識するようになりました。

新しい仕事を任されたことはやりがいになっています。また、実習生が仕事にやりがいを感じたときも喜びを感じますし、感謝の手紙が来た時は「やってよかった」と温かい気持ちになり、これまでにない自信につながっています。

個人差があると思いますが、私には禁煙もプラスに作用し、睡眠がとれるようになったことで体調も安定しています。

自分の変化としては、自信がついたことで過去を振り返るゆとりができ、今まで関わってくださった支援機関の方々などに感謝できるようになったことです。

シダックスオフィスパートナー株式会社の 取組紹介



〔改善前の状況〕

【生じていた課題】

特例子会社の社員には就業経験が浅い人も多く、職場のルールやマナー、対人スキルなどの研修・教育が必要な状況。
また、シダックスグループでは全国3,000か所以上の事業所で500人以上の障害のある方を雇用しているが、その定着が課題だった。

改善策

4

1 キャリアアップ 3 社内サポート体制 7 スキルアップ

「キャリア推進室」を新設し、職場のルールやキャリア形成のための研修・教育を実施。
また、全国に定着支援員を配置し、特例子会社の指導員と定着支援員で情報共有・事例検討を行うなど、グループ全体で長期安定雇用に向けた取組みを推進。

① 特例子会社の社員に対する研修・教育

「キャリア推進室」を新設し、推進室主催で職場のルールやマナー、対人スキルなどについて社員同士がグループワークを行う機会を提供。

紹介



② グループ全体で長期安定雇用を実現するための取組み

平成23年に特例子会社を設立し、本社のサポート体制を構築するとともに、雇用管理ノウハウを蓄積。

平成25年には全国10ブロックに専任の定着支援員を配置。定着支援員が全国の事業所を訪問し、面談やサポー

ト、従業員への研修などを行う体制を整備。

また、特例子会社の指導員と定着支援員の専門性の向上、全社的な雇用管理ノウハウの蓄積と共有化のため、次の取組みを実施。

- ・ 障害者職業生活相談員資格認定講習や企業在籍型ジョブコーチ養成研修の受講
- ・ グループリーダー会議での好事例の情報共有、困難事例の検討など

紹介



〔改善後の効果〕

- ① グループワークを行うことで、社会経験の豊富な人の意見や体験を知る機会もでき、個々人の対人スキルなどの向上、課題解決策の幅の広がりが認められつつある。
- ② 全国でサポート体制を整備したことで、相談できずに離職するケースが減少した。
現場の従業員も、採用や担当業務の選定、本人との接し方や体調不良時の対応などについて相談できる環境が整備され、安心感が高まった。また、相談・指導の具体的方法の助言が得られ、各現場でナチュラルサポート（従業員による自然な援助）が行われるような環境が整ってきている。
さらに、各定着支援員から好事例を本社に上げ、全社的な連携を推進しようとする機運が醸成されてきている。

企業の声



高橋 秀明さん（本部長）

今後も、シダックスオフィスパートナー株式会社の人事ビジョンである「誰もが成長し、働き続ける力を身につける」ことを目標とするとともに、個々人の事情を考慮した働き方を選択し、誰もがいきいきと活躍できる職場とするため、

- 1、特例子会社および全国の定着支援員の専門的なサポートをさらに向上させ、雇用管理ノウハウを深化させる。
- 2、本社、特例子会社、定着支援員がサポートしつつ、障害のある社員と一緒に働く現場の従業員のナチュラルサポートの形成を促進する。
- 3、特例子会社全社員のキャリアアップを目指し、学びへの転身をステップアップさせるため、共に学び共に成長する過程で最も重要となる相互理解や信頼関係などのマインドを醸成するなどに取り組んでいきたいと思っています。