

平成28年度
障害者雇用職場改善好事例

優秀賞

グリービジネスオペレーションズ株式会社 (神奈川県横浜市)

障害特性をふまえ、一人ひとりの「強み」の評価を行い、職務のマッチングと適正配置に加え、さまざまな環境整備を実践。社員の能力発揮とキャリアアップなど、働きがいを感じられる職場作りを進める。

キーワード



- 1 配置転換
- 2 職務遂行の工夫
- 3 支援機関との連携
- 4 キャリアアップ
- 5 職務創出
- 6 スキルアップ
- 7 モチベーションアップ
- 8 社内サポート体制



[事業所の概要]

ゲームを中心としたインターネットサービス事業を営むグリー株式会社の特例子会社として平成24年に設立。設立当初から発達障害者を中心に雇用を進め、現在、障害のある社員は36人。

従業員数 42 名

[業種および主な事業内容]

データ作成・入力、総務・人事業務のサポート、調査・レポート作成、ビジネスサポート業務、マッサージルーム運営業務などの業務

[精神障害者等雇用の経緯]

設立当初から、PCやゲームなどのICTリテラシー（情報通信（Information and Communication Technology）やその技術などに関する活用能力）が高い方が多い発達障害者を中心に雇用。業務拡大に合わせて採用を進め、現在、発達障害、高次脳機能障害、精神障害、視覚障害のある方、計36人を雇用（うち31人が発達障害者）。

[紹介内容]

発達障害・高次脳機能障害

【従事作業】

パンフレットなどの発送代行業務、レポートの英語翻訳、本社での書類配付などの社員対応、ゲーム調査・品質保証業務など

[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	4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	32名
		週の労働時間が 20～30 時間未満	
		週の労働時間が 20 時間未満	

勤続年数	～2年未満	13名
	2年～3年未満	8名
	3年～4年未満	2名
	4年～5年未満	13名
	5年以上	

取組の概要

障害特性をふまえ、一人ひとりの「強み」の評価やそれに基づく適正配置を行い、相談体制の整備や環境の改善を实践。また、「ワーキングバリアフリー」というコンセプト(※)を掲げ、本社と一体となって、社員の能力発揮とキャリアアップのための取組みも拡充。

※ワーキングバリアフリーについて

働く(ワーキングする)上で「健常者」と「障害者」、「親会社社員」と「子会社社員」などの間に存在するさまざまな見えない障壁(バリア)を撤廃(フリー)し、会社全体としての業務パフォーマンスの向上と社員の成長を実現していくための取組みの総称

企業の声



福田 智史さん (代表取締役社長)

会社設立当時、全国でも発達障害のある方の雇用はまだ進んでおらず、仕事を探している方が多くいました。実際に会って話を聴くと、発達障害のある方の特性とゲーム、インターネット業界の業務との親和性が高いと考え、採用を促進することにしました。

半期に1回、私と全社員との間で「1 on 1 (個別) 面談」を行っています。社員は日々成長し、変化しています。社員と意見交換するなかで、新しい制度が誕生することもあります。

現状では障害のある方は、安定して働くことが課題かと思いますが、それだけではなく、仕事を通じて成長できる環境も提供していきたいと考えています。これからも「働く喜び」や「成長する喜び」を実感してもらうことに力を入れていきたいと思っています。

グリーンビジネスオペレーションズ株式会社の施策紹介



企業の声



竹内 稔貴さん (事業管理部シニアマネージャー)

設立当初から、障害のある社員と一緒に環境整備や職場のルール作りを進めてまいりましたので、それが現在の弊社オフィスにおいての障害特性に応じた働きやすい環境につながっていると思われれます。業務についても本人と話し合いながら、「本人が使いやすいマニュアルを自分で作る」というスタイルでやってきました。

また、発達障害のある方はそれぞれ得意分野があって、これらをうまく組み合わせれば非常に高いパフォーマンスを発揮してくれます。そこで、業務ごとにチームを組み、障害のある社員のなかからリーダー・サブリーダーを決め、社員同士で課題解決を図っていくという、「リーダー&サブリーダー制度」も導入しました。そのような環境、業務面での取組みに加え、「人事評価制度」「正社員登用制度」などの社員の成長と成果に合わせた制度も整えていきました。今後は、より事業に貢献できる会社として社員も会社も成長していきたいと考えています。

[改善前の状況]

【金光さんについて】

本人の希望もあり、社内システムのデータ入力およびメンテナンスを担当していたが、正確性やスピードに課題があり、本人も自信をなくしていた。初めての就職であり、これ以上自信を喪失させることなく、業務内容の変更などを検討する必要があった。

改善策

1

- 1** 配置転換 **2** 職務遂行の工夫 **3** 支援機関との連携

支援機関と連携し、本人の「強み」を活かした配置転換を行い、併せてチーム編成も変更することで本人の適応を促進。

本人の強みが活かせるパンフレットなどの発送代行業務に配置転換。同時に、本人が苦手な業務設計やイレギュラーな対応を行うメンバーを同じチームに配置。

また、モチベーションを低下させないよう、本人が利用していた就労移行支援事業所の担当者に定期的なフォローアップ面談を依頼。



[改善後の効果]

支援機関と連携しながら、本人の「強み」を活かした配置転換を行うとともに、チーム編成を変更することで、ストレスなく業務に臨めるようになった。



社員の声



金光 新さん【勤続約2年】

今は発送代行業務などを主に担当しています。業務や依頼内容によっては短納期で作業量が多かったりもしますがいろいろと工夫をして対応しています。また、チームのメンバーへ作業指示をしたりすることがありますが、指示の仕方などに気を付けて、メンバーが働いていて楽しいと思ってもらえるように心がけています。これからも会社に貢献して、自分も成長し、チームの規模も大きくしていきたいです。

[改善前の状況]

【矢吹さんについて】

入力ミスを繰り返していたが、本人も会社もそれが高次脳機能障害によるものなのか、事務職の経験がないことによるものなのか判断できず苦慮していた。

改善策

2

- 1** 配置転換 **2** 職務遂行の工夫 **3** 支援機関との連携

支援機関の助言を得て、高次脳機能障害についての理解を深め、それをもとに本人の持つスキルや強みを見極め、配置転換を行った。

障害者職業センターに支援を依頼し、本人の職業能力の把握、会社への障害特性についての助言をしてもらう。

障害特性の理解、本人のスキル（強み）の英語・コミュニケーション力を考慮し、レポートの英語翻訳、本社での書類配付などの社員対応に配置転換。

また、本人がマニュアルを作成し、リーダーがチェックする体制を整備。



[改善後の効果]

本人・会社ともに障害についての理解が深まり、本人の「強み」を活かした配置転換を行って定着につながった。



社員の声



矢吹 雅敬さん【勤続約2年】

仕事上は、「相手の話をよく聴いて、自分の理解をあらためて言語化や図示化することにより、自分の理解度や行違いがなく相手に確かめる」ように心がけています。もともとの強みであるコミュニケーション力を発揮することで、どこにメモを残したか忘れてしまうなどの短期記憶における弱みなどをカバーしています。自分もできたのだから、同じような悩みを持つ人たちもできるということを伝えていきたいです。

[改善前の状況]

【高田さんについて】

入社当初は簡単な入力やコピーなどの単純作業に従事していたが、これが続くことで本人が将来への不安を抱き、本人の志向と成長に合わせた業務の創出が課題だった。

改善策

3

- 4 キャリアアップ
- 5 職務創出
- 6 スキルアップ
- 7 モチベーションアップ
- 8 社内サポート体制

「ワーキングバリアフリー」のコンセプトのもと、本社と一体となって、社員の能力発揮とキャリアアップのための取組みを拡充。

①社長自らが本社から業務を創出

「社長1 on 1面談」の結果をふまえて、社長自らが本社と交渉し、ゲーム調査・品質保証業務を創出。本人をこの業務チームのリーダーに抜擢。

②「ワーキングバリアフリー」に向けた取組み

委託元の本社が特例子会社の社員の特性を理解し、円滑に業務が進められるようにするため、まずは本社社員に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講してもらい、障害についての理解を深めてもらった。

③社員の能力発揮とキャリアアップのための取組み

本社社員を講師とした各種スキル向上研修を実施（例：Photoshopソフト利用スキル向上研修）



[改善後の効果]

各種研修の実施など、本社と一体となった取組みを行った結果、本人の志向と成長に合わせた業務の創出、モチベーション向上、能力発揮とキャリアアップが図られた。



社員の声



高田 健弘さん【勤続約5年】

以前アルバイトをしていたとき、指示を取り違えたり段取りが苦手だったりして苦労しました。その後、発達障害と診断を受け、途方に暮れていましたが、特性を活かして働けると紹介され、ぜひ行ってみたいと思い、今の会社に入社しました。

今は、発売前のゲームの動作チェック・品質保証という重要な業務を行うグループのリーダーを任されています。最初は自分にはできないだろうと思っていましたが、1つひとつ達成していくことで自信ができました。また、信頼されてマネジメントを任されていることがとても嬉しいです。

成長を実感できるし、希望の仕事ができていますので、とても満足しています。これからも、もっとプロフェッショナルとして任される業務を増やせるように、さまざまな知識やスキルを身につけていきたいと思っています。