

平成28年度
障害者雇用職場改善好事例

奨励賞

株式会社キャプラ・ウィッシュ（岡山県岡山市）

「お互いの良いところを見つけ、業務はみんなで助け合おう」のスローガンを実践し、職場定着と成長に向け、ともに歩んできた3年間。

キーワード



- 1 職務遂行の工夫
- 2 コミュニケーションの改善・工夫
- 3 スキルアップ
- 4 不安の軽減
- 5 社内サポート体制



capla wish
株式会社キャプラ・ウィッシュ

〔事業所の概要〕

株式会社キャリアプランニング(人材派遣事業など、本社：岡山市)の特例子会社として、平成26年1月に設立。親会社から受注した各種印刷・事務代行業務や、外部から受注した教育教材の発送代行業務などを行っている。

従業員数 23名

〔業種および主な事業内容〕

印刷(名刺、チラシ、パンフレット)、発送代行(ダイレクトメール、チラシ、教材)、事務代行(データ入力、ファイリング)などの業務

〔精神障害者等雇用の経緯〕

親会社では各拠点で雇用を展開していたが、法定雇用率の引上げなどが行われるなか、さらなる雇用拡大を検討。先行の特例子会社の見学などを通じて、障害のある方が安心して働ける環境整備を推進するため、平成26年1月に特例子会社を設立。現在、在宅勤務者1人を含め、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、知的障害、発達障害、精神障害のある方、計20人を雇用。

〔紹介内容〕

発達障害

【従事作業】

教育教材の発送作業、データ入力等の事務作業

〔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	18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	2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	15名
	2年～3年未満	1名
	3年～4年未満	4名
	4年～5年未満	
	5年以上	

取組の概要

「キャプラウィッシュ スローガン」の実践により、本人の良いところを探し、強みを活かすことで職場定着を図っている。また、評価制度の新設などで、社員のさらなる成長をうながしている。

企業の声



友光 弘さん（代表取締役社長）

親会社の株式会社キャリアプランニングでは平成28年から働き方改革を行っており、多様な働き方の社員の集合体として会社を運営していく時代に、特例子会社は企業全体の活力となっています。

特例子会社設立から3年、障害のある方には丁寧にしっかり仕事をしてもらっています。親会社の業務をスリム化し、特例子会社が受注することで、親会社の負荷が減り生産性を上げる働き方に切替ができるとともに、障害のある方が特性を活かして働くことができる、という双方がWIN・WINな関係ができてきています。

雇用・定着を進める上で大切に考えていることは、彼らとの一体感、お互いが協力共存していくという意識です。

日々きちんとコミュニケーションをとり、お互いが成長していくことを目指し、半期ごとの目標設定面談などを行っています。面談を通じて、本人に向上心を持ってもらい、この会社において良かった、頑張っていきたいという気持ちになってもらうことを願っています。

株式会社キャリアプランニングは創業30周年を迎えました。さらなる継続に向け、株式会社キャプラ・ウィッシュでも、外部の方の支援を得ながら、引き続き雇用拡大・職域拡大に努力していきたいと思えます。



キャプラウィッシュ スローガン

- 🌿 **その1**
あいさつは笑顔で元気よくしよう
- 🌿 **その2**
わからないことは素直に聞こう
- 🌿 **その3**
**お互いの良いところを見つけ、
 業務はみんなで助け合おう**

caplawish
株式会社キャプラウィッシュ

小林 吹雪さん（部長）

始めは、面接での対応、雇用管理の方法など、わからないことが多くありましたが、障害者雇用の経験のあるスタッフの助言を得ながら1つひとつ対応してきました。

親会社から印刷・データ入力・ファイリングなどを発注してもらい、10人のメンバーでスタートしましたが、当初は週1回ミーティングをして、みんなで仕事の進め方について話し合いを重ねました。

今は支援機関の方などの支援もあって、メンバーは20人になっています。みんなが自主的に仕事をし、本当に順調に回っているなと感じています。



左から
藤井課長、小林部長、黒田指導員、高島主任

※高島主任は前職で障害者の就業支援・労務管理に従事
 ※黒田指導員は企業在籍型ジョブコーチ

設立当初は業務量の確保など課題もありましたが、「時間は少しかかりますが、正確にできる」という実績を重ね、ここ1年で業務量は急増しました。それにとまってみんなが成長し、みんなの頑張りやパワーに驚いています。仕事が人を成長させるのだと感じています。

社員の声

Aさん【勤続約2年】

今は、自分も含めて3人のグループのリーダーを任されています。

藤井課長とメンバーの間に入って、納期の設定や業務の進め方などを検討しています。また、メンバーに聴覚障害のある方もいるので、藤井課長や黒田指導員に相談し、自分なりに考えながらコミュニケーションをとっています。

今後の目標は、成長し続けることです。社外の方からも「みなさんに任せれば安心だよ」と言われるように日々努力していきたいです。

キャプラ・ウィッシュに出会えて感謝しています。周りの方に負けないように、自分のできることをしっかりやっています。

[改善前の状況]

【磯本さんについて】

本人は就労継続支援A型事業所を利用後、初めて企業就職。
作業面では、指示を理解できないと混乱し、声が大きくなり感情的になってしまうことがあった。
また、対人緊張が強く、周囲は本人が何を言っているのかなか理解できないような状況だった。

改善策

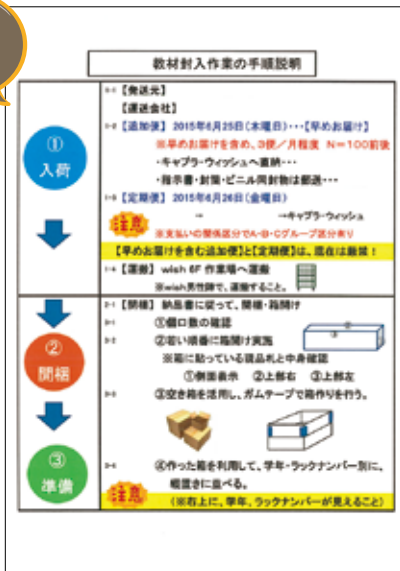
1

- 1 職務遂行の工夫 2 コミュニケーションの改善・工夫 3 スキルアップ

作業面や対人面の特性に配慮しながら、本人の良いところを探し、強みを活かすことで、業務範囲の拡大を行い、本人の自信にもつながった。

① A型事業所からの情報提供をもとに作業指導

「指示は細かく、具体的に」を実践。
また、封入作業の指示書を作成。



② 業務範囲の拡大

もともと入力作業が好きで、几帳面で慎重、納得できるまで確認してから作業を進めるタイプだったので、入力作業も任せてみることにした。



入力規則が決まっていれば、アンケート結果のエクセル入力で抜群の安定性を発揮。

③ コミュニケーション能力の向上に向けた取組み

人前で話すことに慣れ、対人関係で自信を持てるように、朝礼・晩礼の進行を当番制にし、本人にも担当してもらった。また、晩礼でも、当番の時に「本日の良かったこと」を発表してもらった。



④ ビジネスマナー研修の実施

本人は初めての就職だったため、「仕事や環境に慣れてきたから、もう1段ステップアップしよう」と提案し、親会社から講師を迎えてビジネスマナー研修を実施。



⑤ リーダー体験の提供

グループ作業の時にリーダーに指名。
責任感をもって業務を行うことで、仕事をやり遂げたときの達成感を体験してもらった。
また、「指導する、報告・質問を受ける」立場を経験することで、報告などの重要性を理解してもらい、報告する側、される側双方の気持ちなどについて考える機会を提供した。

改善策

2

4 不安の軽減 5 社内サポート体制

「お互いの良いところを見つけ、業務はみんなで助け合おう」のスローガンの実践、評価制度の新設などで、本人はじめ社員のさらなる成長を促す。

①本人の良いところを継続的にフィードバック
より自信を深められるように、「週報」に本人の良いところ、できているところを認めるコメントを継続的に記入。

②メンバー同士が感謝しあう場の創出
メンバー同士がお互いに感謝の気持ちを伝えあう「ありがとうメッセージ」の取組みを実施。「キャプラウィッシュスローガン」の実現を目指した。

紹介

開始	終了	評価
12:00	13:00	～
13:00	14:00	～
14:00	15:00	～
15:00	16:00	～
16:00	17:00	～
17:00	18:00	～
18:00	19:00	～
19:00	20:00	～
20:00	21:00	～
21:00	22:00	～
22:00	23:00	～
23:00	24:00	～

■今月の目標に対する(今週の)自己評価

できていない

その他の理由(自分自身で認められたい、他人のいいところを見たい、自分の強みも強みとして認められたい、ミスはなるべく避けたいと思う)

■上長コメント(藤井、黒田、高島)

一週間頑張りました。今週は入社後初めての1週間です。1週間頑張りました。是非頑張ってください。是非頑張ってください。是非頑張ってください。(黒田)

紹介

■No. 1
Yのさんから Aさん
に贈るありがとうエピソード

仕事で関われることは少ないけど、いつも1階本社の事務所に
行くとき名前を呼んで笑顔で挨拶して下さる所属は違うけど
一緒に会社で働けるようになるとは思ってなかったの
とても嬉しいです。
Aさんの顔を見ると、明るい声を聞くと、元気になる。いつも声をかけてくださり、本
当にありがとうございます。

[改善後の効果]

視覚的に指示することで正確に作業でき、入力作業では必要不可欠な戦力となっている。いきいきと仕事に取り組み、率先して行動できるようになった。

対人面では、落ち着いて話を聴く、相手の状況を見て話しかけるなどもできてきている。

精神的にも安定し、自信もついてきた。また、晩礼での発表などを通じて、自己を承認し、他人の良い点を見つけることが習慣化された。他のメンバーからほめられる機会も増え、他者を許容する気持ちも増してきている。



社員の声



磯本雄介さん 【勤続約1年】

入社した頃は、仕事ができるか不安でしたが、経験を積んで何とかできるようになってきました。わからないことはきちんと質問するように心がけています。今後は、入力を今以上にできるようになりたいです。

また、緊張しやすく、焦ると早口になるところがあるので、ある程度の時間をおく、いったん待つことを心がけたいと思います。

コラム 評価制度の新設

評価項目	評価内容	評価	評価	評価	評価
1	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3
2	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3
3	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3
4	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3
5	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3
6	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3
7	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3
8	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3
9	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3
10	業務遂行	業務遂行の状況	1	2	3

半期ごとに目標設定面談を行い、そこで立てた目標について「自己評価」と「上長評価」を実施。

具体的にどうなれば評価され、処遇に反映されるのかを「見える化」し、社員のモチベーション向上を目指した。