

最優秀賞

株式会社 スタッフサービス・ビジネスサポート

## 安心して働ける健康管理を主軸とした 雇用管理面への配慮と仕組みづくり



手話通訳が入る管理部の朝礼

### 企業プロフィール

株式会社  
スタッフサービス・ビジネスサポート

■代表者：代表取締役社長 座間 章  
〒229-003  
神奈川県相模原市鹿沼台1-9-15  
プロミティふちのペビル

TEL 042-776-9901  
FAX 042-750-2905  
<http://www.biz-support.co.jp>

#### 業種および主な事業内容

主に親会社およびグループ各社のデータ入力、給与計算、システム構築、テレホンサービスなど事務処理代行サービスと、付帯する発送、物流、印刷、製本、資料保管など支援事業の受託業務を行っている。独自のレストラン運営なども展開。また、全国52カ所のスタッフサービスオフィスにビジネスサポートを行う従業員を駐在させている。

#### 従業員数

394名（平成19年2月1日現在）  
うち障害者数 296名  
<内訳>  
内部障害者 193名  
聴覚障害者 18名  
視覚障害者 3名  
肢体不自由者など 62名  
知的障害者 19名  
精神障害者 1名

## Main 改善の注目点 Point

内部障害者、特に腎臓機能障害者は人工透析のための時間的配慮と健康管理面に留意する必要があるため就労の場が少なかった

→人工透析を考慮した勤務体制と職場環境を整えることによって積極的に雇用  
内部障害者の内訳：腎臓機能障害者183名、心臓機能障害者10名

### 事業所の概要と障害者雇用の経過

人材派遣業大手の㈱スタッフサービス・ホールディングスの特例子会社として、2000年3月に設立。当初は、内部障害者の中でも人工透析を必要とするため、就労が厳しい状況といわれていた腎臓機能障害者20名でスタートした。同じ障害であっても、一人ひとり状態は違うという認識のもと、それぞれの能力を発揮できる就労体制・業務、人工透析に配慮した勤務時間や健康管理などを会社側と従業員双方が意見を出し合い、共に作りあげてきた。

現在では従業員394名中、内部障害者は193名と、特例子会社中最多の雇用者数を誇り、肢体不自由、聴覚障害・視覚障害・知的障害などさまざまな障害をもった従業員を積極的に雇用している。また、全国にネットワークを持つ親会社スタッフサービスの52の支社に内部障害のある1～8名の業務サポートを行う従業員を駐在させている。業務の中心は親会社とグループ各社の事務処理代行と支援事業で、近年はグループ外からの業務も受注している。

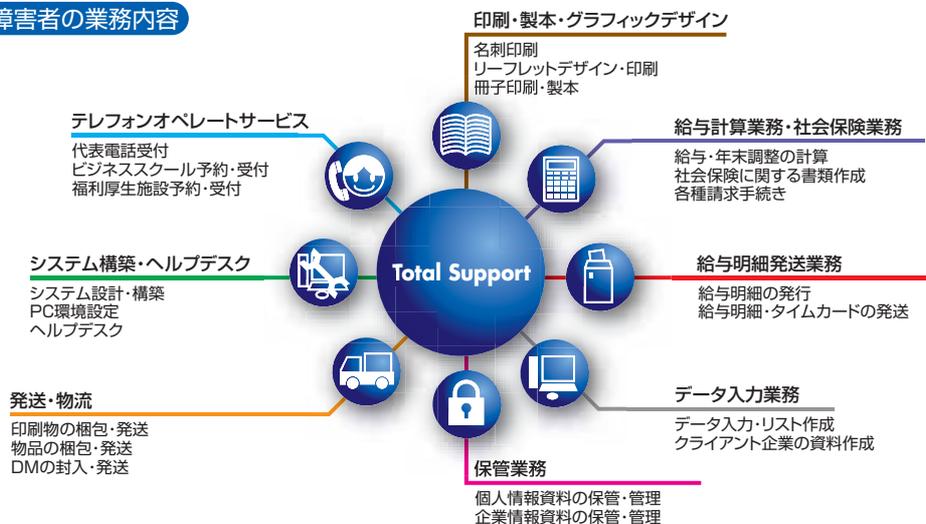


透析治療のため交代する従業員との引継ぎ



JR横浜線「淵野辺駅」から徒歩3分の本社入居ビル

#### 内部障害者の業務内容



## 内部障害者 雇用の背景

# すべての人がありのままの姿で自立し、自由に社会活動に参加することが理想

### ■完全参加と平等。ノーマライゼーションという理念をかたちにする

内部障害者を中心に雇用を進めている企業は全国的にも珍しい。その理念の基になったのが、「ノーマライゼーション」という考え方だ。デンマークのバンク＝ミケルセン氏が知的障害者福祉への取り組みの過程で提唱したもので、「いかなる差別や偏見も排除し、すべての人が、ありのままの姿で自立し、普通の生活を営み、社会活動に自由に参加できるようにする」というもの。

この考え方に深く共鳴していた座間社長が、腎臓結石の治療で訪れた相模原クリニックの永岡先生と出会ったことが、ビジネスサポートという会社を世に送り出した。

人工透析の専門医である永岡先生の口から、腎臓機能障害者の厳しい状況が次々と明らかにされた。「透析者はなかなか働く機会を得られないこと、周囲に隠して無理をして働き体調を悪化させてしまうこと、週3日の透析を受けるという制約さえ乗り越えれば、能力的には何ら問題がないこと、規則正しく勤務することがむしろ健康維持に役立つこと」など…。

心を動かされた座間社長は、環境さえ整えば、腎臓機能障害のある人でも、自分の能力を生かして安心して働けるのではないかと考えるようになる。個々の障害の事情に合った環境をつくり、その中で特別扱いを受けるのではなく、同じ労働者として働くことができれば——それこそが「ノーマライゼーション」ではないかと。

### ■障害のある人に働きやすい職場を提供することは当然の責務

企業が障害のある人たちの社会参加を支援すること、特に、「人」を扱う人材派遣というビジネスを展開するスタッフサービスグループにとって、人権

を尊重し、障害者が働きやすい環境を整えた職場の提供に努めることは、当然の責務ではないか——。

折から、グループ全体として事業拡大が続いており、常用労働者数が急速に増加しているという現実があった。企業の社会的責任を果たすために、障害者雇用率を達成する必要にも迫られていた。

提案者である座間社長に会社設立の任務が課せられた。親会社のスタッフサービスに勤務していた勇退間近の70歳の時のことだ。全国でも例を見ない内部障害者、特に人工透析が必要な腎臓機能障害のある人を雇用の柱にした特例子会社、株式会社スタッフサービス・ビジネスサポートはこうして産声を上げた。2000年3月のことだ。

しかし、採用は困難を極めた。障害者雇用の実績のない会社には、なかなか人が集まらなかった。そ



業務ふりわけ作業



内部障害者が安心して働ける健康管理ルーム

のため、永岡先生のアドバイスで、腎臓機能障害者の集まりである全国腎友会や各都道府県の腎臓病患者会の協力をあおいで、ようやく動き出した。永岡先生をはじめ医療機関の指導を受けながら、社内公募で集まったマネージャー候補者やスタッフが、就職希望者を交えて、人工透析の時間を確保する就業体制や業務、健康管理をはじめ職場の環境づくりなどが話し合われた。その土台は、7年を経た現在も生き続けている。



提携している相模原クリニック

## ■仕事に関しては人並み以上が求められる障害があるからという妥協は許さない

仕事に関しては、障害があるからという妥協を一

切許さない厳しさがある。納期の厳守、作業の正確さやスキルアップへの努力は、健常者と何ら変わるところがない。

「『ノーマライゼーション』とは、特別扱いすることではなく、一人ひとりの能力や適性に合わせた環境をみんなで作ることですから」（座間社長）

そのためにも、常に環境に優しく、高品質で安定的なサービスを提供することが求められる。従業員の意識の高揚を図る目的もあって、2003年には国際規格であるISO14001（環境）とISO9001（品質）を取得、また、プライバシーマーク制度に基づき個人情報保護方針を定めている。

ノーマライゼーションをベースに、2年前からは「自律と創造」をテーマに掲げ、さらなる業務の拡大、飛躍へ向けて、新たな歩を踏み出した。常に同じところに留まらず、成長し続ける会社といえる。

## 「自律と創造」で新たな飛躍を

座間 章 代表取締役社長

当社の基本理念である「ノーマライゼーション」は、何も難しく考えることはない、要は“垣根がない”ということです。誰でも働ける人は働く場が必要で、障害者だからと特別視する必要はないし、健常者と共に、お互いに生きていくというごく普通のことなのです。

この考え方は私自身が幼少の頃、夜盲症というハンデがあり、人並み以上に努力しないと生きていけないという体験をしていることが、根底にあるかもしれません。

2年前からは、「自律と創造」というテーマに取り組んでいます。ノーマライゼーションを実現するためには、共に生きていく、平等でなくてはならない。そうするためには、自分のことは自分でしっかりやらないといけない。つまり自律です。そして、この会社は自分たちで考えて自分たちでつくっていくという創造の姿勢を求めています。



ノーマライゼーションを熱く語る 座間社長

当初は内部障害者だけでスタートしましたが、さまざまな障害のある人たちに門戸を広げています。そうでなければ真のノーマライゼーションではないからです。一人ひとりの社員が自律していけば、どんどん仲間を増やすことができるでしょう。

グループの中の一事業会社という位置づけで、どんどん新規に仕事を取ってくる。それはグループの拡大に貢献することになります。ITの進展に対応できる能力も身につけていかないといけない。業務を固定化することなく、絶えず成長していきたいと思っています。

# 1 ANGLE

改善のポイントと効果

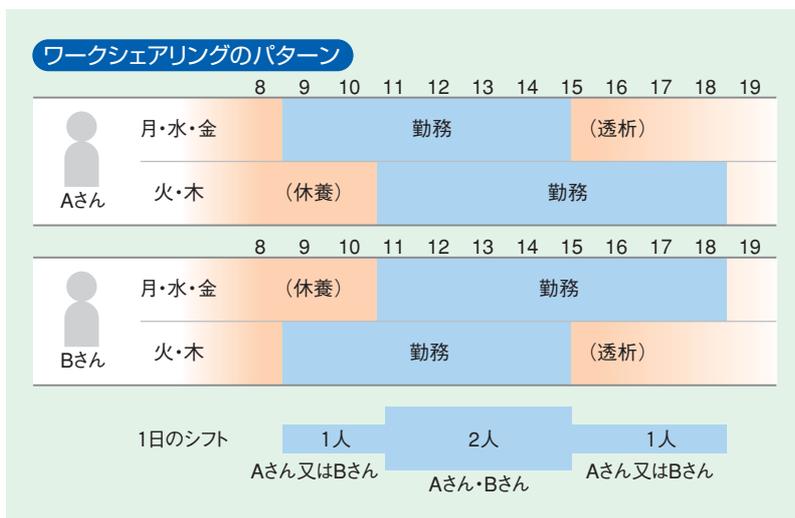
## 透析治療に配慮した早番・遅番の勤務シフト 業務に支障ないワークシェアリングを実現

人工透析者は隔日ごとに4時間程度の透析治療が必要なため、勤務時間を透析時間に合わせるという考え方が取られた。当初は1週間に3日間の就業体

制を考えていたが、「毎日働くほうが生活リズムがあり、働きがいがある」という社員の希望が多く、シフト制にした。

現在、午前8：30から午後3：00までの早番と、午前10：45から午後6：30までの遅番の勤務体制。透析治療当日は早番、翌日は遅番にすることで、人工透析の通院に要する時間や治療翌日の負担軽減を図っている。

図にあるような2種類の勤務シフトを各人が選択する。1人分の仕事を時差のある2人がワークシェアすることで、業務上の引継ぎがスムーズとなり、加えて、より多くの障害者に働いてもらうことができている。



## 第三者の目で客観的にアドバイス

相模原クリニック院長 永岡 隆先生



健康面を支える産業医の永岡先生

産業医として、月に1回健康相談を行っています。社員の皆さんは食事のコントロールなど概ね上手に自己管理されていますね。私の役目は、現在の治療のやり方や投薬などについて、第三者の立場からデー

タを見ながらアドバイスをすること。担当の先生には聞きづらいことも、話しやすいのではないかと考えています。

社会的にも生活習慣病に代表される慢性の病気が増えています。自分で体調をコントロールしながら仕事を継続していくことが求められますが、そういった意味でもビジネスサポートは非常に良いモデルですね。こうした会社がどんどん増えれば、内部障害を持つ方たちの励みになるのではないのでしょうか。

### 専門医が見た腎臓機能障害者就業のポイント

- 人工透析に対する周囲の理解を得ること
- 規則正しく生活することが健康維持に
- 体調の自己コントロールによる長期就業



## 人工透析の経験がある看護師の常駐と 産業医による月1回の健康相談を実施

腎臓機能障害をもった社員にとって、日常の健康管理と透析治療に配慮した職場環境づくりは欠かせない。そのため、看護師が常駐し、日常生活面での指導をはじめ、健康相談やアドバイスをいつでも受けられる体制をとっている。

また、66床の人工透析施設を持つ相模原クリニックの永岡先生と嘱託提携し、月1回、健康相談日を設けている。腎臓機能障害のある社員一人ひとりの健康状態の把握、きめ細かなアドバイスにより、安心して仕事に取り組めると社員の評価も高い。

さらに、水分管理、制限食、血圧コントロールな

ど自己管理に努めるよう、朝礼や集会などの機会を通じて常に啓発を行っている。



常駐の看護師による健康相談風景



## 仕事中の体調不良に備えて、血圧計、AED などを配備した健康管理ルームを設置

どんなに自己管理していても、時に体調がすぐれなくなることがある。就業時間中に気分が悪くなった時のために、ベッドを備えた健康管理ルームを設置している。ここには、血圧計、心電図、AED（除細動器）が配備されており、体調不良や不測の事態への対応は万全だ。常駐する看護師による応急

処置も可能なため、腎臓機能障害のある人だけでなく、社員全員にとってもいざという時、安心な環境だ。

さらに、休憩室にはカーテンで仕切られたベッドが用意されており、横になって休息し、リフレッシュしてまた仕事に打ち込むことができる。



カーテンで仕切られたベッド



医療機器を配備した健康管理ルーム

# ANGLE

改善のポイントと効果

## 一人ひとりの健康状態を把握しておくため 独自の健康管理システムを導入

腎臓機能障害者が通院している透析施設での血液検査の数値をはじめ、血圧、内服薬、注射薬などのデータを自己申告により入力し、これらのデータを時系列で蓄積することによって、提携先の相模原クリニックの産業医と看護師が必要に応じてアドバイスできる独自の健康管理システムを導入した。

これにより、産業医が本人の健康状態を把握でき、必要な場合には主治医に相談するよう促す。ただし、これらデ

ータについてはプライバシーに配慮し、産業医と看護師だけが見られる仕組みにしている。この健康管理システムは全国の関係会社オフィスに駐在する腎臓機能障害者にも適用されており、本社以外に勤務する社員の状況を把握し、雇用管理の上でも有効でセーフティネットの役割も果たしている。



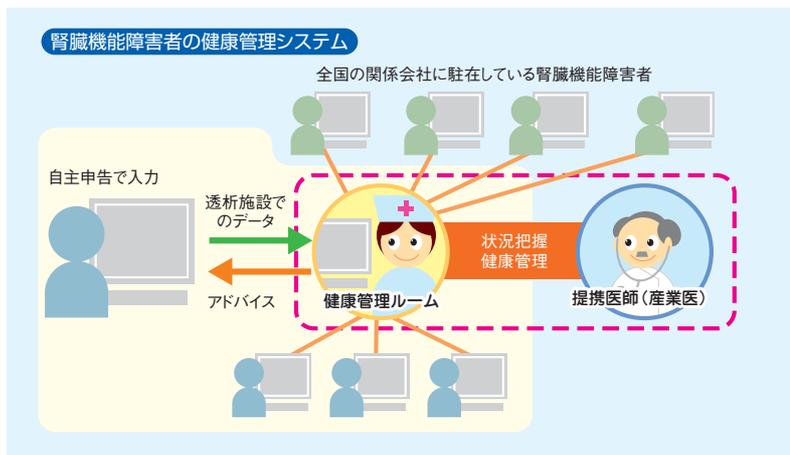
健康管理ルームでのデータ分析



血液検査入力データ



透析前血液検査データ



## REPORT ● 私たちの業務 ●

### ● 発送・物流

スタッフサービスグループ各社の取引先へのダイレクトメールやパンフレットなど印刷物の仕分け、封入、梱包、発送作業を行っている。

内部障害者24名勤務



### ● 印刷・製本

大型印刷機を用いて、スタッフサービスグループ各社と他社からのマニュアルなどリーフレット、冊子、名刺などのデザイン・印刷・製本業務を請け負っている。

内部障害者5名勤務

## ANGLE 5

改善のポイントと効果

### コンピュータによる「日報」システムなど現場の問題点を拾い上げる仕組みづくり

常に快適な職場環境が保たれているか、社長自らが先頭に立って問題点を拾い上げるよう努めている。社員と社長とが1対1でオンラインの「日報」を交わす。会社設立時から続いており、現場や社員を知るための情報交換ツールとして役立っている。こ

れは勤務管理も兼ねたもので、文章入力スキルの向上などIT化に遅れを取らないねらいもある。

またグループウェアの掲示板への書込みや、守秘義務契約を結んだ外部の業者によるカウンセリングなど、風通しの良い環境づくりにも積極的だ。

## ANGLE 6

改善のポイントと効果

### 健康管理についての意識の徹底を図り機会あるごとに自己啓発をうながす

腎臓機能障害についての知識を全社で共有化する試みを徹底させている。朝礼やミーティングなどの場を利用して、日常生活での水分管理、制限食、血圧コントロールなど、自己管理の大切さを常に意識するよう啓発に努めている。

社員食堂も兼ねている「れすとらんハーモニー」では、カロリー、たんぱく質、塩分、カリウム、リンを表示した減塩メニューを日替わりで提供しており、健康管理に役立っている。

月に1度の全体朝礼では、体調不良者のために椅子席を常に用意。また、透析時間を考慮して、車での通勤を認めるなど、健康管理面での配慮がなされている。

の通勤を認めるなど、健康管理面での配慮がなされている。



椅子席が用意されている月初めの全体朝礼

## ● 私たちの業務 ● REPORT

#### ●給与計算

親会社の給与計算上必要な入退社、異動、人事諸届けなどの人事情報の入出力・配信処理およびグループ各社の給与計算処理を行っている。

内部障害者17名勤務



#### ●PCセットアップ・携帯電話管理

スタッフサービスグループ内で使用しているパソコンのセットアップや携帯電話・PDAの保守管理を行っている。

内部障害者1名勤務

#### ●オフィス駐在

親会社を含むスタッフサービスグループ各社の地方オフィスで、パンフレット管理や勤務表の入力など、オフィス内で発生する事務の補助作業を行っている。

内部障害者119名勤務



管理責任者に聞く

## Close Up



取締役 和田 厚志さん

### ●同じ仲間がいるから、共に頑張れる

私自身が12年前から人工透析をしており、前職を辞めざるを得なくなるという経験をしています。いくつもの壁を乗り越えて就職したこの会社では、同じ内部障害を持つ人たちが元気に出社し、張り切って仕事する姿に励まされています。少しぐらい体調が悪くても、「よし、今日も頑張ろう」という気持ちになれるのです。透析20年、25年という“大先輩”が元気で仕事されていますから、心強いですし、役職と関係なく相談に乗ってもらっています。

### ●悩みを相談できる窓口は多いほうがいい

一般の会社に比べ年齢も就業経験もまちまちな人たちの集団ですから、社員同士のコミュニケーションを図ることが管理の基本。相談窓口を沢山設けて、社員がチョイスできるようにしています。

体調はもちろん、仕事上や人間関係などさまざまな悩みについて、希望があれば面談というかたちを取っています。直属の上司に相談しにくいことは、人事など客観的な立場の人間に話を聞いてもらったり、グループウェアの掲示板を活用するなどの方法

を取っています。

産業医による毎月1回の定期健康診断や、看護師も常駐していますから、気持ちの問題を含めて相談してほしい。このほかにも、インサイドカウンセリングということで、外部の業者と守秘義務契約を結び、電話での相談に応じてもらっています。

個々が持つ障害についてざくばらんに話し合える環境は何ものにも代えがたい。この先もお互いの個性を認め、補い合えるかたちを目指していきます。

### ●不測の事態に備えた業務の標準化を推進

こうした特例子会社を存続させるためには、仕事の結果がどうしても求められます。障害があるからという甘えは許されません。信頼を勝ち得るために、納期の厳守は絶対条件。時間的な制約のある中で仕事せざるを得ないわけですが、突然の欠勤という場面にもしっかり対応するには、マニュアルの整備や業務上で頻繁に活用する用語についての共通認識を高めるなど業務の標準化が最大の課題です。朝礼や各職場ごとのミーティングで意識の徹底を図っているところです。

また、ビジネスサポート独自の仕事を構築する努力も重ねていきたい。レストラン部門の展開はその結晶の1つです。この会社に安心して勤められる喜びを、1人でも多くの仲間に分け与えたい。障害のある人にとっても、サポートしていただいている健常者にとっても、あるいは外部の方にとってもより魅力ある会社にしていきたいと思っています。

## 従業員の声

業務部ゼネラルマネージャー補佐  
楚田 俊二さん



前の会社では透析していることは隠し、かなり無理をして働いていました。内部障害があると出世できないといわれたことが退職の理由です。この会社ではマネージャーや取締役への道も開かれていることにやりがいを感じています。

私は月曜と水曜は早番で3時に帰りますが、あと1回の透析を土曜にすることで、火曜・木曜・金曜は目いっぱい

働けます。厳しい食事制限はありませんので、栄養面の管理を心がけるぐらいですね。

個人情報資料の保管と給与明細発送業務の管理を任されていますが、残業が多い部署でした。皆で話し合い、グループ分けして各担当者を置き、責任の所在を明らかにする体制をとったことで、定時に終われるようになり、評価していただけたことは大きな喜びです。組織が大きくなるほどつねに創意工夫で新しい試みをしていく必要があると痛感しています。

給与計算業務  
岩崎 敦夫さん

この会社は病院のソーシャルワーカーの方から紹介されました。腎臓機能に障害があっても働ける場があったことが驚きであり、感謝しています。

入社当時55kgとスリムだったのが、毎日規則正しく働いているせいか、今70kg（笑）。趣味の卓球で少し体重を絞ろうと考えています。外食が多いので栄養成分を

気にするぐらいで、食事の管理はあまり神経質にいません。常時看護師さんがいてくれますし、いざという時に電話などで相談できる環境が整っているので安心です。

グループの正社員、契約社員、アルバイトやパートの方たち約4000人の給与計算が主な仕事で、支給日の1週間前からは忙しい。透析がある日に仕事をやり残して3時に帰社するのは少々心苦しいのですが、その分、透析がない日は遅くまで仕事するようにしています。

給与計算のスペシャリストになるのが夢。知識を増やして給与関係の資格や、エクセル検定1級取得を目指します。

## トピックス

## TOPICS

## 体に優しい「れすとらんハーモニー」を運営



調理担当の引田さん

腎臓機能障害者と知的障害者が中心になって運営しているのが「れすとらんハーモニー」。2005年に本社近くにオープンした。“体に優しい食事”をモットーに、内部障害のある人に配慮したメニュー、手づくりのおいしさを提供している。

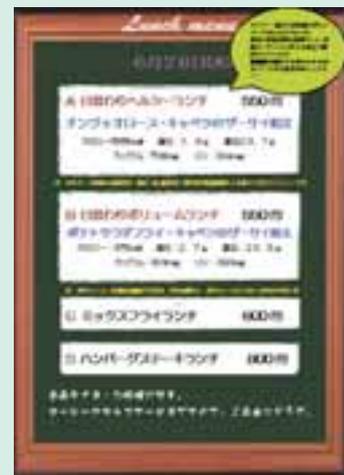
ビジネスサポートの社員食堂も兼ねているが、「地域のお客様が確実に増えてうれしいですね」と、食堂責任者として仲間たちを引っ張る引田公明さん。引田さんも人工透析者で、前職はすし職人。会社では印刷業務に携わっていたが、調理師免許を持っているため、その技能を生かしたいと、レストラン開設時の社内公募でここに来た。「いろいろな人たちのふれあいの場として、どんどん利用してほしい」。

店内には近くの障害者施設の人たちが製作した手工芸品や陶器なども定期的に展示、カップなどはレストランで使用している。

今後は弁当業務にも力を入れ、近隣の企業や福祉作業所、老人介護施設などに、「おいしさと栄養に配慮したお弁当を届けたい」と、引田さんは張り切っている。



従業員で賑わう店内。12:00~13:00は一般の方たちに開放。社員はこの時間を外して利用している。2階の多目的ホールも運営しており、会議やサークル活動、発表会など市民の利用も多い。



人工透析者が留意する必要があるカロリー、塩分、たんぱく質、カリウム、リンが表示されている日替わりランチ。特にA日替わりヘルシーランチは、カロリー、塩分が控えめで、値段も安く、一般の人にも好評だ。