

平成 21 年度
障害者雇用
職場改善好事例

奨励賞

特性をふまえたきめ細かな配慮、保健所等との協力により、長期にわたる継続雇用

有限会社サカイダ工研（宮城県村田町）

キーワード

- 1 障害理解
- 2 職務遂行
- 3 不安・緊張感の軽減
- 4 体調管理
- 5 支援機関との連携



精神障害者雇用の経緯

社長と親交のあった町役場の保健衛生課長、地区担当の医師からの依頼をきっかけに、精神障害者の福祉作業所、宮城県精神保健職親会の設立・運営に係わる。昭和 56 年、初めて福祉作業所の通所生の中から3名を精神障害者社会適応訓練事業の訓練生として受け入れ、その後2名を雇用する。家庭の事情等で2名とも退職したことから、新たに福祉作業所の通所生の中から2名を精神障害者社会適応訓練事業の訓練生として受け入れ、平成 11 年 12 月に雇用に移行し、現在にいたる。

事業所の概要

昭和 56 年 4 月、境田社長が個人企業として創業し、昭和 60 年に有限会社となる。障害者雇用については、障害種別を問わず雇用経験はあるが、特に精神障害者の社会復帰に力を注いでおり、社長は宮城県精神保健職親会の副会長を務めている。

主な事業内容

自動車部品・付属品製造業（精密金属プレス加工、精密金属カシメ・タップ加工、各種部品組立、スイッチ・コネクタ・エンボス加工等）

精神障害者雇用状況

■従業員数：21 名
▶うち精神障害者 **2 名**

従事作業

金属プレス加工、梱包作業、集荷作業、カシメ作業

取り組みの概要

詳細は 32 ページより紹介▶

キーワード	改善前の状況	改善内容	改善策	改善後の効果
1 障害理解	従業員が精神障害者と一緒に働いた経験が無く、どのように接すればよいのかわからなかった。	地区担当の医師、保健師の協力を得て、社内教育を行った。	1	従業員の理解が深まり、自然な体勢で受け入れることができた。
2 職務遂行 3 不安・緊張感の軽減	障害特性に合った、継続勤務が可能な職種、職場環境を考える必要があった。	精神障害者社会適応訓練事業（職親制度）（P7 参照）からスタートし、目で見てわかりやすい指示を出したり、多種類の仕事に従事させる等、仕事や職場環境に徐々に慣れるよう配慮した。	2	不安を感じたり、集中力が途切れることなく仕事に慣れることができ、長期的な継続雇用につながった。
2 職務遂行 3 不安・緊張感の軽減	障害特性に合った、継続勤務が可能な職種、職場環境を考える必要があった。	精神障害者を 1 名ではなく複数名受け入れる、専任の指導者をつける等、安心して働くことのできる環境を整えた。	3	仲間や指導者といつでもコミュニケーションを取ることができ、長期的な継続雇用につながった。
4 体調管理 5 支援機関との連携	従業員の障害理解、体調管理、家族との連携において、事業所だけでは十分に対応できなかった。	地区担当の医師、保健師、家族と、ところどころで連絡を取り合った。	4	各機関が役割を分担し、何かあればすぐに対応できる支援体制ができた。

INTERVIEW

企業の声



●代表取締役 境田 浩さん

▲精神障害者の社会復帰に力を注ぐ境田社長。

仕事に慣れるまでには時間がかかりますが、慣れると堅実な仕事ぶりで間違いなく仕事ができ、他の従業員の模範になると感じています。自信をつけることが大事なので、始めから難しいことに取り組むのではなく、「できること」から始めて実績を積み重ねる等、次第に目標を高くすることにより、継続雇用につながっています。また、従業員全員の理解と協力が、精神障害者の社会復帰の基盤であると考えています。



改善策
紹介

医師や保健師等の協力のもと、
障害への理解が深まり、働きやすい職場に

改善策
1



1 障害理解

地区担当の医師、保健師の協力を得て、社内教育を実施し、
従業員の理解を深める

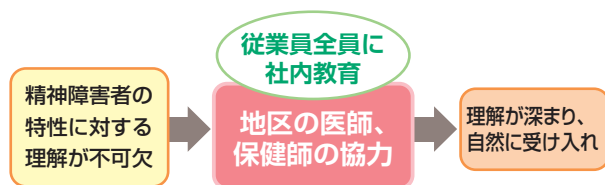
初めて精神障害者を受け入れた当時、社長は精神障害者の福祉作業所や宮城県精神保健職親会の設立・運営に係わっており精神障害者に対する知識を得ていたが、他の従業員は精神障害者に対する知識と一緒に働くうえでの心構え等がわからなかった。

従業員の理解と協力が不可欠と考えた社長は、地区担当の医師、保健師に来社してもらい、従業員全員に対して、精神障害者の特性について理解を深めるための社内教育を行った。これにより、従業員全員に理解が深まり、スムーズな受け入れにつながった。

もともと家族的な雰囲気職場で、休憩や昼食時は従業員全員と一緒に過ごす等、人間関係やコミュニケーションが密であるため、その後従業員が何人か入れ替わっているものの、その都度改めて社内教育を行わなくても、従業員の理解は受け入れ当初と変わらずに得られている。



▲勤続 10 年目になるMさん。



改善策
2



2 職務遂行 3 不安・緊張感の軽減

徐々に仕事や職場環境に慣れるよう、
作業指示や職務の内容を配慮

精神障害者社会適応訓練事業を利用して受け入れを開始し、時間をかけて、不安と緊張を軽減しながら雇用に結びつけることを目的として、以下の取り組みを行った。

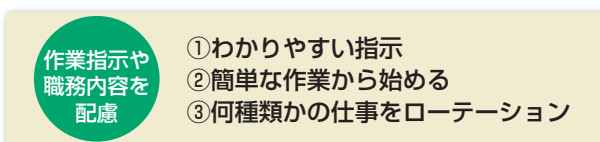
- ① 部品の使用目的のポイントをイラストで示す等、わかりやすい指示を出す
- ② 簡単な作業から始める
- ③ 長時間同じ作業を行うことで集中力が低下しないよう、何種類かの仕事をローテーションで行うようにする

この結果、徐々に仕事や職場環境に慣れ、フルタイムで長期的な継続雇用につながった。現在、真面目で黙々と働く姿は他の従業員の模範となっている。

▶現在は、他の従業員と同様、作業指示書を見ながら作業を行う。



▲カシメ作業の見本を提示



フルタイムで長期的な継続雇用につながる

改善策
3



2 職務遂行 3 不安・緊張感の軽減

精神障害者の複数名受け入れ、指導者の専任により、安心して働くことのできる環境をつくる

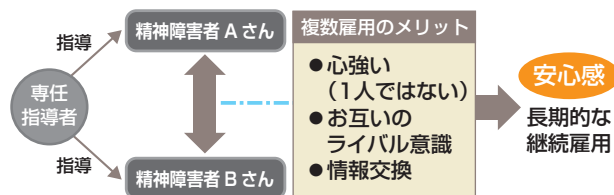
過去に福祉作業所より精神障害者を1名受け入れたことがあったが、初めての場所に1人で来たことで不安を感じて勤務が続かなかったことがあった。この経験をふまえ、複数名同時に受け入れるようにしたところ、「自分1人ではない」という心強さにつながるとともに、よい意味でお互いのライバル意識も芽生えている。また、複数名のうち1名が社内で注意されたりほめられた際に、お互いに情報交換をすることで、注意されないよう気をつけたり、「自分もほめられたい」という刺激になる等、複数名雇用することの効果が見られている。

また、仕事をするうえでは、それぞれに専任の指導者をつけ、いつでも相談できる体制をとっている。

これらの取り組みにより、安心感につながり、長期的な継続雇用の一因になっている。



▲指導者の配置には、業務遂行援助者の配置助成金（P6 参照）も活用



改善策
4



4 体調管理 5 支援機関との連携

医師や保健師、家族と連携・役割分担することにより、支援体制を強化

精神障害者の雇用の継続には、服薬や通院を継続すること、日常生活が安定していることが欠かせない。ただし、事業所では勤務時間の8時間は相談にのることができるが、それ以外の時間を支えるのは難しい。このような考えのもと、医師や保健師、家族とところどころで連絡をとるように努めてきた。

例えば、社長や従業員が本人の顔色や態度から体調がすぐれないことを察し、本人から直接話を聞いたところ自己判断で服薬をしていないことがわかった。そこで、保健師に連絡、保健師が来社し本人に対して指導するとともに、保健師から通院先の主治医にも報告し、主治医からも本人に対して指導してもらった。このような早急な連携プレーにより、体調の悪化につながらずに済んだ。

また、家族の理解や協力も重要と考え、家庭において自然に接しつつ、できるだけその日にあったできごとを聞いて

もらうよう、繰り返し伝えた。この結果、職業生活を支える家族の役割について理解が深まった。

このように、事業所、支援機関、家族がそれぞれの役割を担いながら、支援体制を強化し、長期的な継続雇用を支えている。

