

平成24年度
障害者雇用
職場改善好事例

奨励賞

社会福祉法人清風会みつや工場(広島県安芸高田市)

業務実績に応じた昇給の反映やキャリアに基づく昇格を実施しモチベーションや生産性を向上



キーワード

キャリアアップ

1 業務評価に基づく昇給・昇格の実施

加齢問題対応

A 職場と生活面のサポート体制



事業所の概要

社会福祉法人清風会は昭和47年に設立され、身体障害、知的障害、精神障害と総ての障害に対応する雇用施設、社会就労施設(授産施設)、生活施設の整備を行ってきた。清風会みつや工場は昭和63年4月に全国で2番目となる知的障害者福祉工場として開設され、平成18年10月に障害者自立支援法に基づく就労継続支援A型事業所(定員70名)に体系移行した。

■従業員数 **94名**

業種及び主な事業内容

ホテル等のリネン品のクリーニング
(リネンサプライ業)

障害者雇用の経緯

工場開設から25年が経過している。障害者雇用として労働基準法に則り最低賃金のクリアを基本理念に運営している。工場内でのクリーニング作業に従事できる基礎体力や作業能力が備わっている知的障害者を採用しており、主に児童施設、特別支援学校、福祉事務所、ハローワークから受け入れている。

雇用障害者数及び従事作業

雇用障害者数 **74名**(平均年齢41歳)

従事作業

リネン品の洗い、仕上げ、出荷準備

事例で取り上げた障害者数

6名

肢体不自由者

視覚障害者

聴覚障害者

内部障害者

知的障害者

6名

精神障害者

取り組みの概要

	キーワード	改善前の状況	改善内容	改善後の効果
改善策	1 業務評価に基づく昇給・昇格の実施	現場での支援員のマンパワーが不足しており、業務管理に対応することが難しくなってきた。また、障害のある社員のキャリアアップを具体的に検討する必要があった。	業務評価制度を導入して、障害のある社員個々の作業能力等を評価し、適性に応じた職場配置や昇給等への反映、班長や現場リーダーへの任命を行った。	障害のある社員個々の目標が明確となり、仕事への責任感や作業品質の向上を心がけるようになった。また、班長、リーダーに任命された社員は、現場責任者の自覚を持ち、他の社員の模範となるよう積極的な行動が自発的に見られ、業務管理を任せられるようになった。こうした変化が工場全体の活性化と生産性の向上に結びついた。
	A 職場と生活面のサポート体制	障害のある社員の平均年齢が40歳を超え、加齢に伴う問題への対応が急務となった。	障害のある社員の職場と生活面の両方に支援員を配置し、一体的なサポートを行う体制を整え、職場における配慮の実施とあわせて、生活面におけるサポートを実施した。	障害のある社員の状況を踏まえた配慮を実施することができ、職場での安定的な勤務や定着が図られた。

インタビュー

企業の声



○ 黒坪 寛さん(施設長)

従業員の能力を引き出すために、独自の「作業評価表」を作成し評価することで、働く意欲のスキルを上げることができ、本人の「やる気」が起き生産性の向上につながっていると思います。従業員の方が人生形成できるよう、引き続き支援していきたいと思えます。

従業員の声



○ 河井 正樹さん(班長)

工場に勤めて24年です。洗い場と出荷準備はベテランです。班長になって15年になりました。周りが一生懸命仕事してくれるので指示出しはそんなに必要ありません。シーツに汚れや破れ、不良がないかを常に注意して見えています。仕事をしていて良かったことは給料がもらえて自分の好きなことができることです。定年を過ぎても今の仕事を続けていきたいと思えます。



○ 西村 美穂子さん(リーダー)

24年働いています。リーダーの仕事は作業場の人達の声かけと作業報告です。仕事をしていて良かったことは好事例の表彰状をもらったことです。シーツの作業で気をつけていることは、シーツの汚れやしわ、破れがないかをしっかり確認することです。また、作業場のみんなの調子が悪くなっていないかを一人一人みえています。現在、グループホームで暮らしていて休日に友達と買い物や旅行に行くのが楽しみです。自分達がクリーニングしたリネンが使われているホテルにも泊まりに行きました。これからも清風会で元気に働きたいです。

改善策紹介

改善策

キーワード

1 業務評価に基づく昇給・昇格の実施

1

社内業務評価の実施と現場の作業に熟練した社員の班長、リーダーへの任命により、工場生産性のパフォーマンスを向上

工場には、6つの作業部署(仕分け洗い部、仕上げ部4部署、出荷部)があり、約70名の障害のある社員がそれぞれの工程作業に従事している。管理体制については、4名の支援員が複数の部署の担当を兼任しながら、作業指導、生活支援、生産管理、機械管理の各業務を日々こなしている。支援員は、障害のある社員に対する精神面での支援を毎日のように行う必要があるほか、障害のある社員の急な欠勤が生じた場合に生産要員としても対応する必要があることから、これらの業務を現行の支援体制でこなすことが厳しい状況となってきた。

一方、障害のある社員の中には、作業能力の高い者や、作業経験の積み重ねにより現場作業だけでなく、機械操作や保守点検など高度なスキルが身につけている者もあり、彼らの能力をどのように活かし発揮していくかが指導上での問題としてクローズアップされてきた。このため、評価のあり方やキャリアアップについて検討する必要が生じた。

事業所では、平成10年頃から、障害のある社員個々の作業能力等を評価し、適性に応じた配置や業務内容に応じた処遇検討を行うため事業所独自の「作業評価表」を作成する業務評価制度を導入した。

作業評価表は、「作業能力」「業務実績」「勤務態度」「知識判断」の4項目を評価基準に基づいて年度末に評価するものであり、評価結果は次年度の昇給などに反映する仕組みになる。支援担当者は年間の勤務状況を評価した評価表を障害のある社員ごとに作成し、管理職、支援員(職場担当、生活担当)が出席するケース会議を通じて個々の評価について検討を行う。評価結果は、本人に個別にフィードバックを行っている。なお、仮に評価が下がったとしても減給とはせず現状維持として判断している。

業務評価制度の導入によって、障害のある社員個々の目標設定や評価結果の本人へのフィードバック、昇給への反映が行われるようになり、社員に仕事への責任感の自覚が芽生えた。欠勤が目立っていた社員が安定的に出勤できるようになったり、シーツ類の汚れやシワを見逃さず品質の向上を心がけるようになるなど、各社員の仕事に対する意欲やモチベーションの向上につながるとともに工場全体の活性化と生産性の向上にも具体的に結びついている。

一方、リネン業は、長年作業工程に大きな変動がなく作業内容を細分化しやすいので、作業経験量や習熟度に応じて、ジョブローテーション等を行い障害のある社員の仕事の幅を広げることや、機械操作の熟練といったスキルアップに取り組みやすい。事業所では業務評価と連動して、現場作業の経験を積み、一定のスキルアップを果たした社員を対象として班長や現場リーダーに任命するキャリアアップの制度を設定している。なお、班長やリーダーになった者には、給与規程により「班長手当」「リーダー手当」が毎月支給される。

班長、リーダーの職務は、日常の現場作業に加えて朝のミーティング時に各現場の作業内容や目標等の指示を伝えること、作業進捗状況の把握と作業完了の報告、機械等の不具合があった場合の報告といった生産管理全般にわたる。リーダーは一つの部署を担当するが、班長は複数の部署を担当しており守備範囲も広い。また、事業所では班長、リーダーに対する社内教育に取り組んでおり、年4回半日程度で機械の安全管理や社員の健康管理といったテーマの研修を実施している。そのほか、法人内で実施される研修に参加させるなど責任感や管理能力が身につくような教育を行っている。なお、研修内容や配付資料については知的障害のある社員向けに分かりやすく用語をかみ砕いて説明するなどの工夫を行っている。

こうして、班長、リーダーに任命された社員の勤務態度や仕事に対する取り組み姿勢は良い方向へ変化していった。他の社員よりも早く

出勤して作業準備に取り掛かる、作業中は常に周囲の社員の動きを観察しながら声かけを行う、具合の悪そうな社員がいると支援員に素早く報告に行くなど、現場の責任者であるという自覚を持ち、他の社員の模範としての積極的な行動も見られるようになった。このため、支援員はあくまで間接的なサポートを行う役割として定着している。

今後は、班長やリーダーのポストを増やし、障害のある社員のキャリアアップを推進していく方針である。また、班長を務める障害のある社員のさらなるキャリアアップとして、法人内の他工場への出向等を行うことにより他部署でのスキルや経験を高めていくことを検討している。

◎参考：支援ツール P64「作業評価表」



改善策

キーワード A 職場と生活面のサポート体制

2

グループホームの生活支援担当者と連携して社員の雇用継続を支援

在職している障害のある社員の平均年齢は 41 歳となり、加齢に伴う体力や能力の低下等による作業能率の低下や不定期の欠勤等の問題が事業所においても顕在化しつつある。

事業所では、生活支援を担当する支援員と密接に連携して、障害のある社員の日常生活の状況や健康状態等の把握を行っており、必要があれば、職場における身体負担の軽減や労働時間の短縮といった配慮を個別に実施している。

障害のある社員の多くは、事業所に隣接する法人が運営するグループホームに居住しており、事業所とグループホームには、それぞれ職場と生活を担当する支援員が配置されていることから、障害のある社員の職場と生活面の両方を一体的にサポートできる体制が整っている。

グループホームの支援員が、障害のある社員の体調不良等の変化を把握した場合には、事業所の支援員に状況報告を行うとともに、事業所では本人の体調面を踏まえた職場内での配慮を実施している。また、加齢に伴う体力低下等の課題が継続的に発生した場合においても、事業所とグループホームの支援者によるミーティングやケース会議を開催し、事業所では、身体的負担の少ない部署や作業への配置転換、労働時間の短縮といった配慮を実施するとともに、グループホームの支援員に対して、食事や運動な

どの健康管理や生活管理に関するサポートの依頼を行う。

こうした職場と生活面の一体的なサポートの実施により、障害のある社員個々の状況を踏まえた対応が効果的に実施され、職場での安定的な勤務や定着が図られている。

また、事業所では、今後、障害のある社員の高齢化が一層進むことを想定し、ハッピーリタイアメントの対策についても具体的な検討を行っている。

法人では、事業所に隣接する工場で就労継続支援 B 型事業所を運営しており、障害のある社員の定年退職や加齢の影響により、万が一事業所を退職した場合に、本人の働きたいという希望を実現する上で、就労継続支援 B 型事業所の福祉サービス利用への移行を選択肢の一つに用意している。

両事業所とも、リネンサプライ事業を実施する点で共通しているが、事業所は雇用契約に基づく労働であるのに対し、就労継続支援 B 型事業所は、雇用契約を締結しない労働となる。障害のある社員にとって、長年従事してきたリネンの仕事を、体力的な負担の少ない条件や内容で継続できること、生活環境の変化が少ない中で生きがいとしての仕事に従事できる点が有用であることから、ハッピーリタイアメントの方策の一つに位置付けている。

