

平成24年度  
障害者雇用  
職場改善好事例

# 奨励賞

富士ソフト企画株式会社(神奈川県鎌倉市)

## 社員の自発性に基づく社内研修等の研鑽 機会の推進と親会社の休職者に対する職場 復帰支援に取り組み業務拡大を実現



### キャリアアップ

- 1 障害のある社員主体による業務の実施
- 2 個人目標の設定
- 3 社内研修の実施

キーワード



### 事業所の概要

平成3年1月に富士ソフト株式会社の子会社として設立。平成12年9月に特例子会社として認定される。事業所は大船本社のほか、横浜市、東京都、佐世保市の3ヶ所に営業所を開所している。

■従業員数 **156名**

### 業種及び主な事業内容

ホームページ作成(デザイン・企画・保守・更新全般)、親会社庶務業務全般、名刺作製、データ入力、アンケート入力、サーバー管理、印刷物全般の制作、DM 発送、生命・損害保険代理業務、障害者委託訓練、障害者実習受け入れ(身体・知的・精神・発達)、研修・見学・講演依頼対応等

### 障害者雇用の経緯

身体障害者、知的障害者、精神障害者など様々な障害を持った社員が就業できる企業を目指している。身体障害者と精神障害者はハローワークを通じた入社が多く、知的障害者は特別支援学校在学時に職場実習を行い、その後、障害者職業能力開発校でパソコンのスキルを身に付けて入社する人が多い。

### 雇用障害者数及び従事作業

雇用障害者数 **133名**(平均年齢 27 歳)

#### 従事作業

親会社庶務業務全般、名刺作製、データ入力、アンケート入力、研修・社内見学・講演依頼対応等

事例で取り上げた障害者数

**133名**

肢体不自由者 **28名**

視覚障害者 **2名**

聴覚障害者 **10名**

内部障害者 **5名**

知的障害者 **21名**

精神障害者 **67名**

## 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	1 障害のある社員主体による業務の実施 2 個人目標の設定	障害のある社員が個別に各業務を行っているため、事業所全体のモチベーションの向上や活性化を図る必要があった。	障害のある各社員が、個人目標を設定するとともに、共有ファイルサーバーでの目標の公開や、ミーティングを開催しての各自の目標や改善の発表を行うようにした。	自己目標を他の社員に宣言することで、自身が次第に目標を意識できるようになった。また、各々が仕事の改善工夫を考えるようになり、自主的に研修会を実施するなど、仕事ぶりや行動に変化が見られるようになっている。
改善策②	3 社内研修の実施	パソコンを使用する頻度が多い現場業務であるが、経験や能力の差によって社員のパソコンスキルの程度にばらつきがあった。このため、社員がパソコン業務を含め幅広く業務に対応できる力を身につける必要があった。	パソコンスキルの高い障害のある社員が、知的障害のある社員へのパソコン研修の講師を務めることとした。研修では講義学習と操作実施に加え、実際の業務を課題とする実践的な内容を盛り込んだ。	スキルアップに対する受講者の意欲やモチベーションの向上につながっている。また、研修内容が実践的であるため業務面のスキルアップにもつながっている。
改善策③	3 社内研修の実施	親会社ではメンタル疾患で休職する社員が増加しており、休職者の円滑な職場復帰を目指すための対策について親会社や産業医との検討を重ねていた。	休職中の親会社の社員を職場復帰プログラムの一環として事業所で受け入れ、その社員が障害のある社員に対する研修の講師を務めるという取り組みを実施した。	親会社の社員は、研修講師の経験を通じ、達成感を得て職場復帰への自信を持つことができるようになってきている。また、障害のある社員においても親会社の社員から直接業務に役立つ知識を学ぶことができ、仕事のモチベーションの向上につながっている。

## インタビュー

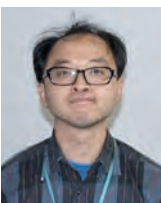
### 企業の声



○ 長嶋 龍平さん(代表取締役社長)

当社では、社員に多くの学ぶ場や機会を提供することを重要と考えています。親会社は情報通信業であり、受注業務の内容は幅広く刻々と変化していくものになりますが、障害のある社員に対して基礎を学ばせ、身に付けさせる機会を多く作ることによって、様々な仕事に対応できる力を育成し能力を発揮させることにつながります。そして、障害のある社員が職場内で自立できるように育てていく視点も重要です。社員の自立性を育てることによって、社員の一員であるという自覚や仕事に対する活力、意欲につながっていきます。自立した人材を育て親会社においても活躍できるようなキャリアアップを目指し今後も取り組んでいきたいと思っております。

### 従業員の声



○ 松山さん(大船本社)

36歳、勤続12年目。名刺印刷、データ整理、他部署への手伝いを行っています。10年以上勤めることができ自分でもびっくりしています。仕事を通じて交友関係が広まり本音で話せる人も増えました。定年を過ぎてでも働き続けられるように何でもトライしたいと思います。



○ 三上さん(秋葉原営業所)

32歳、勤続3年目。英語の研修講師を担当しています。学生時代に北欧に留学していた経験から自分の知識を研修の場で教えています。休憩時間等に研修準備を行います。負担に感じたことはありません。人に教えたいという意欲が高く、研修の内容や工夫を色々考えることが楽しみです。研修の後に職場の仲間である受講者から感想などのフィードバックを受けられることにも意義があると思います。



○ 堀越さん(秋葉原営業所)

47歳、勤続6年目。会社では多くの研修機会や学ぶ時間をもらえています。英語の研修を仕事に役立てることができるようになりました。英語の研修が仕事への自信につながっています。親会社の社員や外部の人達と直接やり取りをする仕事をしていますが緊張せずに対応できています。

○ 中島さん(秋葉原営業所)

勤続3年目。たくさんの研修の機会が得られることが嬉しいです。英語の研修などは現在の仕事に直結することは少ないですが、親会社では外国からのお客様の対応もよくあるので、勉強を続けて活かせるようにしたいと思います。

○ 黒瀬さん(大船本社)

32歳、勤続11年目。親会社からのデータ入力の仕事に従事しています。研修ではHTMLやマクロを覚えることができ仕事にも役立ちました。現在、エクセルやワードを勉強しています。入力以外にもたくさんの仕事に携わることができ、長く続けられたことが良かったと思います。



○ 永瀬さん(秋葉原営業所)

33歳、勤続6年目。現在、個人情報保護士の勉強をしているので、個人情報保護に関する研修講師を担当しています。最初は会社から依頼されて義務的にスタートしたのですが、人に教える機会を得ることで視点が広がったり教える技術が身に付くと思えました。受講者からは疑問や質問が毎回出てくるので、質問の答えを考えて分かりやすく教えることに気を付けています。



○ 大塚さん(秋葉原営業所)

44歳、勤続4年。研修は週に1回で業務状況を見ながらの断片的な学び方になりますが、講師が経験した英語圏での習慣やエピソードなど実践的な話が聞けるので大変勉強になります。仕事上で英語を活かせる機会は少ないですが、自身がレベルアップに努力することは必要だと思います。

# 改善策紹介

改善策 キーワード 1 障害のある社員主体による業務の実施 2 個人目標の設定

## 1 自主的な目標設定と共有化により職場改善や自立性を推進

秋葉原営業所は、障害のある社員が、主体的に全ての業務をこなしていく実施体制になっている。障害のある社員各々が親会社の受注業務を担当しているが、業務遂行上でのお互いのやり取りは少なく、各人が個別に業務をこなす体制が基本であることから、事業所全体のモチベーションの向上や活性化を図ることが必要だった。

事業所では、障害のある社員が仕事に楽しさを感じ、目標に向かって前向きに取り組む、その達成によって充実感が得られることができれば、本人にとって良い変化がもたらされるのではないかと考え、このため、個人目標の設定と、その共有により業務改善を推進する取り組みを行った。

目標の項目として、「年間目標」「今月の目標」「先月の結果」「先月の業務改善」の4点を設定し、各々が自主的に内容を考えて具体的に行動することを基本とした。また、掲げた目標を共有ファイルサーバーに公開して、各々の目標や改善事項を社員同士で確認できるようにすることで、個人目標を社内に宣言して取り組み意識を高められるようにした。

取り組み開始当初は、障害のある社員の態度・行動面に変化は見られず、目標に対する意識もさほど高まらない状況が続いた。そこで、社員間での共有意識を高めるために月1回の月例ミーティングで社員全員が目標や改善を発表し、きちんと記録を残すように取り組むことにした。その結果、具体的な言葉で社員に宣言する

ことによって次第に各自で掲げた目標を意識できるようになり、各々の仕事ぶりや行動にも変化が見られるようになった。他者の業務改善の発表を聞いて自分の仕事に実際に取り入れたりすることに加え、質の高い仕事に取り組むことを目標に掲げる社員達が自主的に研修会を開催して、各々が持つ知識を他の社員に広げようと取り組むようになってきている。

このように、障害のある社員の仕事に対する意欲やモチベーションの向上に一定の効果をもたらしているこの取り組みを、事業所では継続し、活性化していくこととしている。



改善策 キーワード 3 社内研修の実施

## 2 幅広い研修機会の設定により社員のキャリアアップと学習へのモチベーションを向上

事業所の業務内容としては、ダイレクトメールなどの仕分けや封入といった手作業もあるが、全般的にはデータ入力や名刺作成などパソコンを操作しながらこなしていく業務が多い。

障害のある社員の中には、パソコンスキルを持ち採用された者もいれば、パソコンスキルを持たずに採用された者もあり、社員によってパソコンスキルの程度にばらつきがある。また、知的障害のある社員では各々で能力に差があることからパソコンを使用する業務の設定に苦慮する状況にあった。

事業所では、障害のある社員がパソコン業務を含めた幅広い業務に対応できるようにするため、パソコンスキルの高い障害のある社員が講師となり知的障害のある社員にパソコン技能を教えるといった社内研修を約2年前から実施している。

研修は月単位でテーマを決定し、社内各部から受講者を募り、就業時間内の1~2時間程度で毎日実施している。集団方式による研修スタイルになるが、理解の度合いは社員によって異なるためマンツーマン指導も随時行う。

研修はパソコン初級レベルからHTML言語、マクロ処理など、希望に応じた内容となり、講義学習と操作実技を実施する。また、親会社の新たな受注業務に対応する場合にこれを課題とするなど実践的な研修も実施している。パソコン技能の習得程度については、実際の業務であるデータ入力業務作業を効果指標として用いている。

こうした取り組みの推進は、障害のある社員の業務面のスキル

アップとともに、学習することについての意欲やモチベーションの向上につながっている。

なお、研修テーマについては、パソコンスキルの学習だけでなく、例えば、海外の企業からの受注業務にも対応できるように英会話の研修を設定するなど、業務に必要な内容も随時設定し実施している。



## 改善策

## キーワード 3 社内研修の実施

3

## 親会社の社員に対する職場復帰プログラムを社内で実施するとともに障害のある社員のスキルアップを推進

親会社では、プログラマーやシステムエンジニアなどの専門的な職業に従事している社員が多い。一方、うつ病などにより休職する社員の増加という課題を抱えている。

事業所では、うつ病などで休職している親会社の社員を対象とする独自の職場復帰プログラム(以下、「リワーク支援」という。)を立案し、親会社や産業医と内容検討を重ねながら、昨年度からリワーク支援を開始した。

リワーク支援は、産業医から職場復帰の許可が出た休職中の親会社の社員が、障害のある社員の研修講師を務めるという内容になる。研修期間は約2週間であり、事業所への定期出勤と研修の準備、複数回の研修を実施する。

研修テーマは、講師を務める社員が得意とする内容を自由に設定するようにしている。例えば、パソコン操作に関すること、英会話に関すること、社会常識に関することなど様々である。研修準備に関しては、障害のある社員の理解力やレベルに合わせた内容の検討、写真や図表を加えた分かりやすい資料の作成などを自らが行う。また、研修当日は、障害のある社員に対して、分かりやすい説明や時間配分などを勘案しながら研修を実施する。こうした一連の経験を通じ、職場復帰を控えた親会社の社員は、達成感や職場復帰への自信を得ることになる。なお、これまで親会社の社員11人全員がリワーク支援を受けて職場復帰を果たした。

一方、障害のある社員にとってのリワーク支援は、親会社の社員を講師とした自らのスキルアップにつなげるための研修の場と位置付けられている。障害のある社員にとって、親会社の社員から詳しい仕事内容を聞くことは、グループ社員の一員としての自覚を持つことにつながる。また、専門的な技術や業務に役立つ知識を分かりやすく学ぶことができ、新たな知識の獲得や学習へのモチベーションの向上にもつながっている。

さらに、リワーク支援は事業所の受注業務の拡大においても大きな効果をもたらす。リワーク支援は親会社とのコンサルタント契約に基づいて実施されており、実施期間中は事業所と親会社との電話連絡や報告書のやり取りが頻繁になる等、双方の関係が密になる。

親会社との関係が密になることによって、相互の信頼関係や親会社による事業所への理解が深まり、ひいては、新たな業務受注といった業務拡大にもつながるものと事業所は考えている。

◎参考:支援ツールP66「リワークカリキュラム」

◎参考:支援ツールP66「リワークスケジュール表」