

平成24年度
障害者雇用
職場改善好事例

奨励賞

株式会社旭化成アビリティ水島営業所(岡山県倉敷市)

再雇用制度を導入し、熟練社員の業務ノウハウを若年社員に継承するための人材育成を実施



キャリアアップ

- A 再雇用制度の導入
- B 組織的な健康活動の推進
- C 加齢現象の予防
- D 適正配置の検討

キーワード



事業所の概要

旭化成アビリティは旭化成株式会社が100%出資する特例子会社として昭和60年に設立し、水島営業所は昭和61年に開設した。

■従業員数 **57名**

業種及び主な事業内容

親会社の旭化成グループから以下の業務を受注して事業を行っている。①パソコンによるPDF文書等の作成、デザイン等②クリーニング、襖・障子の張替え、掛け軸表装、裁断、緑化③事務所・独身寮・宴会施設・グラウンドの清掃④カットレタリング、国家資格取得の受験窓口、研修所管理等

障害者雇用の経緯

2名ともハローワークを通じて雇用。再雇用制度の導入により60歳以降も雇用継続し、現場リーダーを担当している。(1名は、64歳で雇用契約満了のため退職)

雇用障害者数及び従事作業

雇用障害者数 **52名**(平均年齢 39歳)

従事作業

独身寮等の清掃業務、営繕業務

事例で取り上げた障害者数

2名

肢体不自由者 **2名**

内部障害者

視覚障害者

知的障害者

聴覚障害者

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	A 再雇用制度の導入	50歳以上の障害のある社員が多くなり、高齢化の対策が急務となった。とりわけ長年の経験により培われた仕事のノウハウや技術をどのように若年社員に伝達・継承を進めていくかが喫緊の課題となっていた。	60歳を超えた障害のある社員の再雇用制度を導入。また、再雇用者の定年時の職責ポストを継続する仕組みを導入した。	長年の経験による技術・技能、ノウハウを若年社員に伝達・継承していくための枠組みが組織的に構築できた。また、再雇用制度の導入によって社員の将来に対する不安を軽減でき、仕事に対するモチベーションの向上につながった。
	B 組織的な健康活動の推進 C 加齢現象の予防	障害のある社員が日頃から健康を意識し、自発的な健康増進活動に参加する取り組みが重要と考えていた。	健康推進の担当者を選任し、安全健康推進活動を実施。全社員が健康管理の目標を立て健康増進活動に取り組むことや、産業医による講演会の実施といった取り組みを行った。	事業所の全社員が健康管理を意識することにつながり、具体的な健康増進活動の活性化に結びつくようになった。
改善策③	D 適正配置の検討	事業所の業務内容には、屋外清掃や施設営繕、緑化作業等のように体力や身体的負担の伴う現場作業が多い。そのため、高年齢者が従事する場合における身体負担の軽減策を具体的に検討する必要があった。	高年齢者が在籍する現業部門に若年・中堅の障害のある社員を計画的に配置。高年齢者の身体負担の軽減を図るための人員の適正化に取り組んだ。	身体的負担の伴う作業を、若年・中堅に分担したことで高年齢者の負担が軽くなった。また、高年齢者が業務経験の少ない若年社員に対する業務指導に専念できるようになった。さらに、高年齢者と若年者が相互にフォローする関係が構築され良好な人間関係の形成につながった。

インタビュー

企業の声



○ 新谷 修さん(水島営業所長)

60歳を超える人の雇用が定着して来ました。このことを通じて、障害を持つ人達が安心して働ける職場として、雇用の拡大にもつながることを期待しています。また、知的障害(特に重度障害)のある人の育成について、経験豊富な再雇用者等の貢献度が高いことが判明しましたが、これは今後も有効であると考え、一つの育成モデルとして確立していきたいと考えています。

従業員の声



○ 和氣さん(営繕責任者)

64歳。55歳に入社して勤続5年、雇用継続4年。前職は建築業だった経験から、採用当初は親会社の宿舍営繕の業務を行っていましたが、現在は緑化営繕のリーダーの役割で仕事に従事しています。屋外の仕事は夏暑く冬は寒いので体調管理が大変ですが仕事は気に入っています。知的障害のある社員には分かりやすい手順書を作ったところ理解が進みました。また、作業を繰り返していくに従い仕事を覚えていくことができました。指導上

で分からないことは企業内ジョブコーチに相談しますが、教えることに辛抱強さや我慢も大事だと思いました。障害のある社員に一人前になって欲しいとの親心もあり、ゆくゆくは先輩になるから仕事をしっかり覚えるようにと働きかけて社員の自覚をも身に付けさせています。彼らの成長する姿を楽しみにしています。



○ 木村さん(清掃リーダー)

61歳。勤続8年、雇用継続2年。現役時代の担当業務を継続して清掃リーダーを担当しています。年々体力が落ち作業上で階段の昇り降りに負担を感じていましたが、会社側で労務状況を把握してもらい掃除道具を各階に整備してもらったことで、階段使用の頻度を減らすことができ身体の負担が軽くなりました。知的障害のある社員の

指導については、企業内ジョブコーチから障害の知識や対応方法を教わり、障害者職業生活相談員資格認定講習会で障害特性や対応方法を学びました。私は母親のような立場で教えるスタンスですが、甘やかさないように自立心を育てていきたいと思っています。

改善策紹介

改善策 キーワード **A** 再雇用制度の導入

1

社員の高齢化に対応する再雇用制度の導入により若年社員を育成する社内体制を構築

事業所の設立から約20年が経過した平成17年4月の時点で、事業所における障害のある社員の3割強が50歳以上となっており、障害のある社員の高齢化への対策が急務となっていた。

一方、業務の多くは親会社からの受注業務であるが、その中には、長きにわたる業務経験や熟練度を必要とする仕事も少なくない。これらの仕事に携わっていた人は、平成17年当時で50歳代以上が多かったことから、仕事のノウハウ・技術をどのように若年社員に継承していくかが課題となった。特に、親会社が保有する福利施設の襖・障子等の張り替えや緑化管理等の営繕業務等の業務について、技術やノウハウの円滑な継承が喫緊の課題になっていた。

事業所では、平成18年4月から60歳を超えた社員の再雇用制度を導入した。また、親会社の再雇用制度では60歳でのポストオフが基本となるが、仕事のノウハウ、技術・技能の継承の問題の解決や若年の障害のある社員の育成の観点から、会社が必要と判断する場合は、定年時の職責ポストを継続して再

雇用する仕組みを独自に導入した。なお、職責者に支給していた職責手当は、再雇用後も継続するようにしている。

こうした再雇用制度等の導入により、長年の経験による技術・技能、ノウハウを若年社員に伝達・継承していくための社内体制を組織的に構築できた。また、再雇用制度を導入することによって、障害のある社員の将来の雇用継続に対する不安を軽減し、モチベーションの向上につなげている。

★再雇用制度

継続雇用制度の一つで、定年年齢に達しても雇用関係を終了させることなく継続させる勤務延長制度とは異なり、定年年齢に達した場合、いったん雇用関係を終了させたうえで改めて雇用する制度。

改善策 キーワード **B** 組織的な健康活動の推進 **C** 加齢現象の予防

2

60歳を超えても雇用の継続を目指すための健康推進活動の強化

事業所では、60歳以降も働き続けられる雇用継続制度を整備するだけでなく、障害のある社員が60歳に達する以前から働き続けるための健康を維持していることが重要と考え、平成20年から健康推進の責任者を選任して健康の増進活動を全社的に推進する「安全健康推進活動」を開始した。

本活動を事業所では、安全健康方針の重要事項に位置付けられ、社員一人一人が安全と健康に責任を持ち、全員参加でP(計画)D(実施)C(評価)A(改善)のサイクルを実施することで、健康レベルの全体的な底上げとその継続を目指している。

具体的な活動例は、ウォーキング等の軽運動の推奨、社員全員参加による健康管理目標の設定と達成に向けた具体的な取り組み、産業医による健康管理に関する講演会の実施など多岐にわたる。

本活動は事業所においてモデル的に開始されたものだが、事業所での1年間の活動の成果を踏まえて、各事業所にも健康推進活動を拡大する方針を本社が決め、平成21年には本社及び各事業所に「安全健康推進部」を発足させた。本社は、各事業所の活動内容を集約するとともに、各事業所の責任者が集まる会議を定期的に本社で開催して、活動内容に関する事業所間の情報交換・情報共有を密に行い、全国的な活動の活性化を目指している。なお、安全健康推進部の責任者は、各事業所の社員を任命して実施体制を整えている。

こうした活動によって、事業所の全社員が健康管理を意識することにつながり、具体的な健康増進活動の参加にも結びついている。

改善策

キーワード D 適正配置の検討

3

高齢者と若年者が混在するグループ構成により効果的な業務指導と技術・技能の継承を実現

事業所では、業務熟練者から後輩への仕事のノウハウの伝達・継承と高齢者の負担軽減の両課題に対応するため、高齢者が在籍する現業部門に若年・中堅社員を計画的に配置して、重量物の運搬や社用車の運転等、高齢者にとって身体的負担の伴う作業を若年・中堅に分担することにより、高齢者の身体負担の軽減を図る取り組みを進めている。

2年前に再雇用となり、清掃リーダーを継続担当する木村さんのもとに20～30歳代の障害のある社員4名が、3年の間に計画的に配置された。清掃グループでは社用車を運転して朝夕清掃要員を親会社の工場まで送迎していたが、木村さんにとって運転は身体的に負担があったことから、現在では若年の障害のある社員が運転を担当している。また、清掃用具の運搬においても同様に若年・中堅者が木村さんのカバー役を務めている。

こうした取り組みによって、身体的な負担が軽くなった木村さんは、業務経験の少ない若年の障害のある社員に対する業務指導に専念できるようになった。特に重度の知的障害のある社員に対しては、作業の習得にも時間を要する中、OJTにより粘り強い指導を行っている。

一方、営繕責任者の和氣さんも再雇用4年になる。営繕グループにも20歳代の知的障害者3名が配置された。和氣さんは営繕業務に精通しているが、障害に加えて体力の低下から重量物の運搬が次第に困難となってきた。

襖・障子の張替えと納品や、イベント会場の設営、レンタルマットの職場への配送等のような重量物の運搬を、若年の障害のある社員が積極的に担当するようになり高齢者と若年者の分業が図られている。

和氣さんは、重度の知的障害のある社員に対して書類裁断・緑化業務等多岐の業務についての指導を3年にわたり継続し、作業習得に一定の成果があがっている。

また、こうした取り組みによって、高齢者に配慮した職場環境改善が事業所全体で考えられるようになった。例えば、親会社の4階建て独身寮には掃除用具入れが1階にしか設置されておらず、用具の出し入れで頻りに階段の上り下りを行う必要があったが、各階に用具入れを設置するように改善し、身体負担の軽減を図るようにした。こうしたことは、身体負担軽減だけではなく、仕事の効率性においても効果の高い改善となった。

さらに、高齢者と若年者による作業グループの構成は、お互いにいたわりの気持ちを育てる点でも効果を発揮している。高齢者を知的障害のある社員の指導者に位置付けることによって、豊富な人生経験や子育て経験を活かした教え方につながり、また、根気強さ、度量の広さ、真剣に彼らの将来を願う親心などが、知的障害のある社員の育成にも効果をもたらし、良好な職場関係の形成につながっている。

