



株式会社シータス&ゼネラルプレス (東京都文京区)

事業所内での綿密な情報共有の実施により、事業部門への配置と適性を勘案した職務創出を実現



- 1 支援機関のサポート
- 2 社内研修
- 3 障害理解
- 4 職域拡大
- 5 職場復帰
- 6 勤務時間の配慮



事業所の概要

平成7年に設立され、本社は文京区に、事業オフィスは新宿区及び大阪市にある。無店舗販売事業を展開する企業の商品カタログの制作などの事業を行っており、従業員数の約7割は編集者やデザイナーなどの職種で占められている。

従業員数 213名

業種及び主な事業内容

ダイレクト・コミュニケーション、コーポレート・コミュニケーション、事業プロモーションに関する戦略立案、企画・制作など

精神障害者雇用の経緯

障害者雇用納付金対象範囲の拡大に伴い、平成21年から本格的に障害者の採用を推進。ハローワークや支援機関との相談・支援を得ながら、精神障害者の雇用を進めている。

精神障害者雇用数・従事作業

精神障害者 2名

<従事作業>
庶務業務、カタログ編集補助作業、データベースへの入力・修正作業など

活用制度・支援機関

[採用前] 就労支援センター
[採用後] 就業・生活支援センター
就労支援センター

精神障害者の雇用形態・勤続年数

雇用形態	正社員	週の労働時間に変動なし		勤続年数	1年～2年未満	1名
			週の労働時間短縮等の変動あり			2年～3年未満
パート・アルバイト		週の労働時間が30時間以上	2名	3年～4年未満	1名	
		週の労働時間が20～30時間未満		4年～5年未満		
		週の労働時間が20時間未満		5年以上		

取組の概要

	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	<ol style="list-style-type: none"> 1 支援機関のサポート 2 社内研修 3 障害理解 	<p>新たに採用した精神障害のある従業員を編集部門に配置することを検討したが、編集部門では業務が多忙なため、指導する余裕がないなどの理由から受入れには消極的だった。</p>	<p>既に精神障害者を配置している管理部門とのミーティングを通じ、本人の仕事ぶりを編集部門に伝え、就労支援機関の協力を得て精神障害の特性や対応に関する研修を実施した。また、編集部門の管理者には本人との面接に同席してもらった。</p>	<p>編集部門の従業員は、精神障害のある従業員に対する理解を深めるとともに、受入れに関する不安を解消し、配置に前向きとなった。</p>
	改善策②	<ol style="list-style-type: none"> 4 職域拡大 	<p>Aさんは、編集の補助業務を実施していたが、業務に慣れてきたため、職域を広げることにした。</p>	<p>各編集者が主要業務の合間に行っていたデータベースの入力作業をAさんに専任で担当してもらうようにした。</p>
改善策③	<ol style="list-style-type: none"> 1 支援機関のサポート 5 職場復帰 6 勤務時間の配慮 	<p>Hさんは従業務務の変更に伴い、残業が続いたことで自信をなくし、体調が悪化、欠勤が続くようになった。</p>	<p>アルバイト従業員だったHさんを特例として休職の扱いにした。また、休職期間中は就労支援センターに本人の病状の把握と職場復帰に関する調整を依頼した。復帰後は午前中の勤務とし、体調を見ながら勤務時間を延長するようにした。</p>	<p>5ヶ月間の休職を経て職場復帰した。復帰から3ヶ月が経過した後から徐々に勤務時間を延長し、現在は休職前と同じ週30時間の勤務を維持できるようになった。</p>



企業の声



▼ 宮崎 美紀さん (代表取締役社長)

当社では、編集者やデザイナーなどクリエイティブ関連のスタッフが多数活躍しています。こうした創造と作業の境界があいまいな仕事では、定型化された作業はないという思い込みもあり、「障害者に何を任せればいいのかわからない」というのが現場の正直な気持ちだったと思います。しかし一方で、育児・介護中の社員の増加もあり、“一人完結”ではない業務分担を考えるべき時期でもありました。障害者雇用をきっかけに、有効な分業によるワークフローの検討が始まっています。生活環境の変化による制約、障害があることによる制約、こうした様々な制約そのものを従業員の多様性と捉え、より“働きやすい現場”をつくっていきたいと考えています。

従業員の声



▽ Hさん【勤続3年】

スケジュールがある程度決まっている仕事なので、次に何をすればよいかで悩むことがなくなりました。有意義な職場のコミュニケーションによって交流の幅が広がっています。また、働くことによって社会貢献を実感します。



▽ Aさん【勤続1年2ヶ月】

食品カタログの編集作業を行っています。食材や料理などの知識が得られるので勉強になります。体調の安定には睡眠をしっかり取り、生活リズムを維持することが不可欠なので、これからも心がけていきたいです。

改善策紹介

改善策

1

キーワード

1 支援機関のサポート

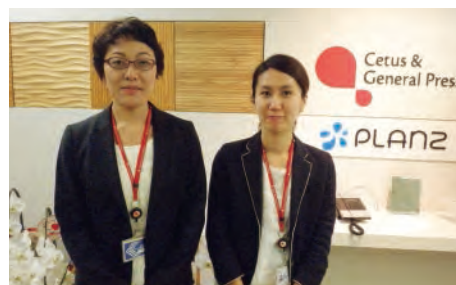
2 社内研修

3 障害理解

事業所内での情報共有の実施により、現場従業員に対する受入れ理解の促進

初めて雇用した精神障害のある従業員は、事業所の管理部門に配置し、清掃、備品管理などの庶務的な業務担当としていたが、新たに採用した者は、本人の適性を考慮に入れて、「カタログ編集・制作業務」を行う編集部門への配置を検討することにした。一方、編集部門では、「現場には細かに指導する余裕がない」などの理由から、配置に消極的だった。そこで、管理部門と編集部門とのミーティングを実施し、精神障害のある従業員の仕事ぶりとともに、雇用管理上で配慮すると良い点などについて、経験を基に管理部門の担当から編集部門の担当者に伝えた。また、障害者就業・生活支援セン

ターの協力を得て、編集部門の従業員を対象に精神障害の特性や対応に関する研修を実施した。さらに編集部門の管理者には、配置を予定している者との面接に同席してもらい、ビジネスマナーが身に付いているかなどを確認してもらった。こうした取組によって、編集部門の従業員は、精神障害のある従業員に対する理解を深めるとともに、受入れに関する漠然とした不安を解消し、配置に前向きとなった。



▲管理部門で障害者雇用を担当する倉持部長(左)と奥村さん(右)



▲編集部門の大蔵チーフは精神障害のある従業員の業務管理などを担当している

改善策

2

キーワード

4 職域拡大

適性を勘案した担当業務の設定により、能力の発揮と顧客サービスの向上に寄与

新規に採用されたAさんは編集部門に配属となった。業務設定に当たっては、管理部門での例を参考とし、直接納期に関わらない編集の補助業務から開始し、徐々に職域を広げることとした。その後、Aさんが業務に慣れてきたため、各編集者が主要業務の合間に行っていたデータ入力作業をAさんに専任で担当してもらうことで、職域を広げることにした。Aさんは、まじめな性格と緻密な作業ぶりに定評があり、精度の高い入力

によって編集者の負担が軽減し、データベースの信頼性が飛躍的に向上した。そこで、編集部門ではAさんが作成したデータベースを新しいWEBコンテンツに活用することができた。



▲東新宿オフィスでレシピデータベースの編集作業を行うAさん。今後の課題は繁忙期であっても、できるだけ業務スケジュール通りに作業を行えるようにすること。業務中に疲労を感じた時などは、自主的に5分程度の休憩を取るなど工夫している。

改善策

3

キーワード

1 支援機関のサポート

5 職場復帰

6 勤務時間の配慮

体調の悪化により欠勤が続いた者に対する円滑な職場復帰の実施

勤続3年になるHさんは、管理部門の業務を担当していたが、社内の事情で作業系の業務から事務系の業務に変更になった。Hさんは慣れない業務に残業が続き、次第に自分が役に立たないと思うようになり、さらには、自己判断で服薬を中断したために体調が悪化、欠勤が続くようになった。事業所は就労支援センターとともに自宅を訪問。本人は「会社に迷惑がかかるから辞めたい」との考えだったが、家族は仕事の継続を希望したため、結論を保留し、体調が回復した後に再度相談することにした。Hさんはアルバイト従業員であったため休職制度の社内規定がなかったが、人事担当役員の

承認を得て、特例として契約期間中は休職扱いにした。また、Hさんがいつでも職場に復帰できるよう、担当業務をほかの従業員に分担し、人員補充は行わないようにした。一方、就労支援センターには、休職期間中のHさんの病状の把握と相談、職場復帰に関する調整を依頼した。Hさんは5ヶ月間休職し、服薬を再開するとともに、病状が安定したため職場復帰することができた。また、復帰直後は午前中の勤務としたが、3ヶ月後から勤務時間を徐々に延長し、現在は週30時間勤務を継続し、業務のステップアップも開始している。



▲Hさんは以前よりも服薬や体調管理の重要性を意識するようになり、体調がすぐれない時には休暇の申請を遠慮なく行えるようになった。その結果、職場復帰以降は欠勤や体調面に妥協を来すことなく週30時間勤務を継続している。

