

平成26年度  
障害者雇用  
職場改善好事例

# 奨励賞

## 農業生産法人 株式会社GRA (宮城県亘理郡山元町)

就労支援機関などを招いた社内勉強会の開催を契機に、障害のある社員の働きやすい環境の整備、サポート体制の構築を推進



1 社内研修

2 支援機関との連携

3 社内サポート

4 情報共有

5 職務遂行の工夫



### 事業所の概要

宮城県亘理郡山元町に、東日本大震災後の平成23年7月に設立された。最先端技術を活用したイチゴやトマトの栽培に取り組み、産地のブランド化を目指している。事業所全体で3人の障害者を雇用している。

従業員数 **45名**

### 業種及び主な事業内容

イチゴやトマトの農産物の生産、産地開発、農業技術の研究開発など

### 精神障害者雇用数・従事作業

精神障害者 **1名**

<従事作業>  
清掃、野菜の収穫、栽培など

### 精神障害者雇用の経緯

地元の若年者や障害者の雇用の受け皿となることを法人設立以来のビジョンとしている。職場実習で受け入れた特別支援学校の生徒をジョブコーチによる支援を受けて雇用した後、障害のある社員の雇用を増やすことを考え、精神障害者の紹介を受けた。

### 活用した支援機関・企業内の専門人材

[支援機関] 障害者職業センター、特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、医療関係者、就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所

### 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	
		週の労働時間短縮等の変動あり	
	パート・アルバイト	週の労働時間が30時間以上	
		週の労働時間が20～30時間未満	1名
		週の労働時間が20時間未満	

勤続年数	1年～2年未満	1名
	2年～3年未満	
	3年～4年未満	
	4年～5年未満	
	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	1 社内研修 2 支援機関との連携	会社の設立以来、障害者雇用の経験がなく、わからないことや不安に思うことが多かった。社員にも、障害者と一緒に働いた経験や障害特性などについての知識がなかった。	障害者雇用についての社内理解を促進し、障害のある社員の受入れ体制を整えるため、就労支援機関等の専門家を講師として招き、社内勉強会を開催することとした。勉強会の後、パート社員も加わり、車座になって意見交換する場を設け、参加者間で活発な議論をしている。	パート社員も含め、障害のある社員への接し方、何か課題があるときの対応などに共通する基礎知識を学ぶことができた。
	3 社内サポート 4 情報共有 5 職務遂行の工夫	精神障害のある社員を初めて雇用することとなったが、知的障害者の雇用しか経験がなかった。	就労支援機関や医療機関に来てもらい、本人の状況、雇用管理上の留意点など、専門の見地からの助言を得た。また、ジョブコーチの支援を受け、本人の作業スケジュールを明確化し、作業見通しを立てることにより本人の不安が軽減できることを学んだ。	精神障害のある社員のため、1日の作業スケジュール表及び作業内容を項目化したチェックリストを作成し、週3回の短時間勤務から雇用を開始した。
改善策③	2 支援機関との連携 3 社内サポート 4 情報共有	障害のある社員に体調が優れないなどの悩みがあって誰かに相談したい時、副社長が全ての窓口になっていたため、副社長が不在の時に、障害のある社員が自らの状況を誰に伝えればよいのかがはっきりしておらず、対応までに時間がかかることがあった。	社員に何か悩みがあったら、現場の上司や身近で働く職場のパート社員でもすぐに相談に乗ることができるというサポート体制をとることとしている。	障害のある社員とは信頼関係が醸成され、仕事に対して積極的な姿勢が見られるようになってきている。



## 企業の声



### ▼ 橋元 洋平さん (取締役副社長 COO)

地元の若い人や障害のある人が働きたいと思えるような会社にしていきたいと考え、法人を設立しました。農業には、作業内容をわかりやすく単純化することによって、障害のある社員が得意なことを生かして従事できる作業がたくさんあります。障害者の働きやすい環境づくりに当たって、就労支援機関などの方を招いて勉強会を開催していますが、そこで勉強したことを基に社員みんなが車座になって意見交換する場などを通して、「障害者だからできないだろうと思っていたことが、実はそうではない」ということが実感され、障害の有無にかかわらず会社の仲間として働く意識が生まれています。



## 従業員の声



### ▼ Aさん【勤続1年】

法人の玄関、作業場などの清掃、器具などの洗浄を主として、イチゴやトマトの栽培の手伝いなどもしています。最初は自分がどのような仕事をするのか、同僚や上司がどのような人なのかわからなくて不安でしたが、勤続1年を過ぎた現在は、作業に慣れてマニュアルなしで働くことができ、休み時間には同僚とサッカーの話をして楽しむなど、職場では、気持ちが穏やかでいられます。相談したいことがあるときには、副社長や上司などが話を聞いてくださるので、助かります。

# 改善策紹介

## 改善策

1

### キーワード

1 社内研修

2 支援機関との連携

就労支援機関などを招いた社内勉強会の開催により障害のある社員に対する共通理解を促進

会社の設立以来、障害者雇用の経験がなく、わからないことや不安に思うことが多かった。社員にも、障害者と一緒に働いた経験や障害特性などについての知識がなかった。そこで、障害者雇用についての社内理解を促進し、障害のある社員の受入れ体制を整えるため、就労支援機関等の専門家を講師として招き、社内勉強会を開催することとした。

これまで、障害者職業センター、特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、医療関係者を招き、障害特性などの基礎知識、接し方、服薬についての知識、具合が悪くなる前の前兆に対する配慮事項、サポート体制などを勉強した。

勉強会の後、パート社員も加わり、車座になって意見交換する場を設け、参加者間で活発な議論をしている。

これにより、パート社員も含め、障害のある社員への接し方、何か課題があるときの対応などに共通する基礎知識を学ぶことができた。

## 解説

- 事業所における様々な取組の始まりであり、全ての基礎となっているのが、「勉強会」の開催でした。自分たちの考えだけでは限界があるため、専門家の力を借りることを決めたことから、障害者雇用が具体的に動き始めました。講師を務めた支援機関とはその後ネットワークが形成されていき、障害のある社員のチーム支援が実現しています。

## 改善策

2

### キーワード

3 社内サポート

5 職務遂行の工夫

社員ミーティングにおける課題の共有や作業チェックリストの作成などにより障害のある社員の働きやすい環境を整備

精神障害のある社員を雇用するに当たっては、就労支援機関の職員から、本人の状況、雇用管理上の留意点などの助言を得た。

また、本人、支援機関（医療・福祉・就労）が集まるケース会議において、医療機関から体調管理や職場における対処法などの助言を得るとともに、ジョブコーチの支援を受け、本人の作業スケジュールを明確化し、作業見通しを立てることにより本人の不安が軽減できることを学んだ。

これらを踏まえ、精神障害のある社員のため、1日の作業スケジュール表及び作業内容を項目化したチェックリストを作成し、週3回の短時間勤務から雇用を開始した。

作業スケジュール表とチェックリストは、社員の誰もが同じように作業を理解できるよう作成されたため、他の社員がこのリストを活用して本人にわかりやすく指導することができ、また、本人の業務内容の理解もスムーズであり、本人の作業範囲や責任が明確であったことから効果が高かった。

一方、障害のある社員について具体的な課題が発生した場合には、法人設立当初から行っている社員ミーティングにおいて共有し、課題への対処や解決方法を話し合うこととしている。PDCAサイクルによる業務改善を意識しており、今後とも定期的に続けていくことが重要と考えている。

8:30 朝礼	全員集合で、その日達の目標で、どんな作業するかの振り分け、事務連絡、諸注意連絡
8:40 トイレ清掃	男女トイレの便器洗浄、床はき、壁はがき
生産清掃	床はき、下駄箱清掃、靴入れ、すのこ清掃
ゴミ収集	一般事務ゴミ、資材等の環境整備
流し台清掃	食器、スタッフ用の流し洗浄、タオルかえなど
10:15 休憩	
10:30 資材洗浄	イサゴ、トマト資材(トレイやボットなどの洗浄)
洗濯機洗	イサゴ、トマトの洗濯機洗
商品配達	作業先への配達納品
12:00 昼休憩	

  

トイレ床はき清掃できたか	
トイレ便器汚れ落としできたか	
トイレゴミペーパー補充できたか	
トイレの壁ふきできたか	
靴入れ等の不足はないか	
洗濯機はき清掃できたか	
すのこは水洗いできたか	
下駄箱がいそいであったか	
靴の整理整頓はできたか	
スリッパは整理整頓できたか	
洗濯機洗はできたか	
洗濯機洗は5分半できたか	
イサゴの洗濯できたか	
ゴミ収集できたか	
資材洗浄はできたか	
資材洗浄は5分半できたか	
洗濯機洗は5分半できたか	
洗濯機洗は5分半できたか	
商品配達先まで届いたか	
配達先でいそいであったか	

▲1日の作業スケジュール表、作業内容のチェックリスト(⇒p.45)



改善策

3

キーワード

3 社内サポート

4 情報共有

## 何かあったらすぐに相談に乗るというサポート体制を具体化

これまで、障害のある社員に体調が優れないなどの悩みがあって誰かに相談したい時、副社長が全ての窓口になっていたため、副社長が不在の時に、障害のある社員が自らの状況を誰に伝えればよいのかがはっきりしておらず、対応までに時間がかかることがあった。

そこで、社員に何か悩みがあったら、現場の上司や身近で働く職場のパート社員でもすぐに相談に乗ることができるというサポート体制をとることとした。ジョブコーチ等を講師として招聘し、全職員を対象とした勉強会を行う事で、本人のコミュニケーションの特徴や不調のサイン、対処方法を社員全員で理解した。その結果、社員は相談を受けた

場合には社内ミーティングや社内メールで伝え、一方パート社員が相談を受けた場合にはこれらを社員に確実に伝えることとして、全社員が状況を共有化し、対応することができるようにしている。

現場において起こっている課題がきちんと吸い上げられ、上司が常に相談に乗るなど、解決に向けた体制が整えられるようになった。また、本人の状態に応じて、社内では対応が難しいことについては支援機関を紹介し、活用するように結びつけた。

これらの取組を通じて障害のある社員とは信頼関係が醸成され、長く仕事を続けていけそうだという安心感を持ちつつ、「考えた結果こうだと思うのですが、どうでしょう

か？」と質問するなど仕事に対して積極的な姿勢が見られるようになっている。



▲支援機関のジョブコーチに最近の状況を伝えるAさん



▲洗浄作業に従事するAさん

