



新潟ワコール縫製株式会社 (新潟県新潟市)

障害者職業生活相談員と第2号ジョブコーチの役割分担の明確化や定例会議の設定により、所内の雇用管理体制を充実



- 1** 社内サポート
- 2** 業務体制の工夫
- 3** 情報共有
- 4** 不安の軽減
- 5** 相談の工夫



事業所の概要

大手アパレルメーカーの株式会社ワコールの子会社として、昭和49年4月に創業。ワコールグループにあって、スリープ・スポーツ領域のマザー工場の役割を担っている。

従業員数 224名

精神障害者雇用の経緯

身体・知的障害者を中心に雇用していたが、職業訓練校からの企業見学の際に当社の業務に興味を持った精神障害者について、職場実習を受け入れた。作業手順等の理解が早かったため、障害特性に配慮すれば十分に戦力となると判断し、初めての精神障害者の採用を決定した。

業種及び主な事業内容

パジャマ、ブラジャー、スポーツタイツ等の製造、本社からの委託による仕様書の作成、サンプルの点検、協力工場の製品の抽出検査等を実施。

精神障害者雇用数・従事作業

精神障害者 3名

<従事作業>

裁断工程におけるCADを利用した製図（マーキング）、裁断後のパーツの組み合わせ

活用した支援機関・企業内の専門人材

- [支援機関] 障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、高齢・障害者雇用支援センター
- [専門人材] 障害者職業生活相談員、職業コンサルタント、第2号ジョブコーチ（職場適応援助者）

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	週の労働時間が30時間以上	3名
	アルバイト	週の労働時間が20～30時間未満	
		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	1名
	5年以上	1名

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 社内サポート 2 業務体制の工夫	初めての精神障害者の職場実習を受け入れてみて、手先が器用でミスがなく、仕事に集中して取り組む姿に感心し、会社側も障害者側も相互に努力すれば十分に精神障害者が活躍できると思い立ち、雇用することを決めた。	総務や障害者が働く各々の部署にも生活相談員を配置した。講習を受講させ、外部支援者との情報交換の機会を持たせる等の育成をした。1名を職業コンサルタントとして再配置し、障害者雇用業務の専門職とした。また、第2号ジョブコーチの配置を決め、職業コンサルタントに資格を取得させた。	社内全体の障害のある社員の定着状況など各種情報を総合的に随時把握し、意見交換することが可能となった。また、個々の障害特性に合わせた声かけや指示だしが可能となり、障害者本人もストレスを感じることなく、集中力が持続でき結果として生産性が向上した。
改善策②	1 社内サポート 3 情報共有	精神障害者の配置部署の多様化等により、個々の業務進捗状況の把握やフォロー等の対応が難しかった。	各部署単位で、各部の部長、課長、班長、当該部に所属する生活相談員に加えて、社長、第2号ジョブコーチ（職業コンサルタント兼務）、総務課長をメンバーとして、「該当メンバー会議」を実施することとした。	障害者個々の課題解決や職域の拡大を的確に行えるようになり、様々な場面における生活相談員、所属長、所属社員それぞれの対応の仕方など、話し合っ助言し合うことができるようになった。
改善策③	4 不安の軽減 5 相談の工夫	Bさんは会話することが苦手であるが、ある日、指示内容を紙に書いてみたところ内容をすぐに理解してくれた、ということがあった。また、Cさんからは「他の人が仕事しているときに相談しづらい」といった申し出があった。	口頭で伝える代わりに、日々の業務内容、行事予定、会社からの連絡事項等を、「週間予定表」の形にしてBさんに渡した。Cさんには、困っていることや話したいこと等があればその都度伝えることができるように「連絡帳」を導入した。	Bさんは連絡事項等を容易に理解してくれるようになった。また、Cさんは話したいことを率直に書いてくれるようになり、悩み等が一目で把握できるようになった。指導者、相談員がコメントを書いてからCさんに返却しており、Cさんは文書で指導者、相談員の意見を見ることができるようになり、悩みや不安の軽減につながった。



企業の声



▼ 坂森 猛さん（代表取締役社長）

従来から、精神障害者を雇用する可能性があると考えていましたが、初めての精神障害者の職場実習を受け入れてみて、手先が器用でミスがなく、仕事に集中して取り組む姿に感心しました。会社側も障害者側も相互に努力すれば十分に精神障害者が活躍できると思い立ち、雇用することを決めました。その後の雇用にも当たっても職務の切出しやコミュニケーションを始めとして、職場内の第2号ジョブコーチを中心とした内外の専門家と相談しながら雇用を進めています。



▼ 西村 千治さん（総務課長）

どのような障害のある方も社会に出たい気持ちをお持ちだと思います。特に精神障害者は感謝の言葉を言いたくても自分の思いを言葉にして伝えるのが苦手だと感じています。私としては働きかけをこまめに行って、彼らのそうした心の声を聴いているということを感じてもらえるように、これからも接していきたいと考えています。



従業員の声

▼ Aさん

以前就職活動をしていた時に接客を体験してみて自分には合っていないと思いました。この仕事はパソコンに向かう作業なので自分に合っていると感じています。日頃は確実に業務が行えるように、指示された時などにメモをとるよう気を付けています。

改善策紹介

改善策

1

キーワード

1 社内サポート

2 業務体制の工夫

複数の専門人材の配置、育成により働きやすい職場を実現

精神障害者の雇用後、新たに総務に1名、障害者が働く各々の部署にも障害者職業生活相談員（以下、「生活相談員」）を配置した。

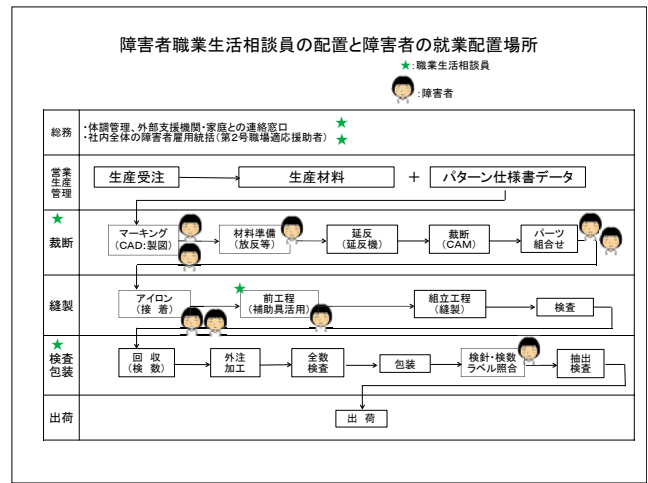
新たに選任した者には障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させ、外部支援者との情報交換の機会を持たせる等して、一人ひとりの特性に配慮した対応やサポートが可能となるよう育成した。

生活相談員が複数となったことに伴い、うち1名を職業コンサルタントとして再配置し、障害者雇用業務の専門職とした。

また、課題解決に専門性を必要とする事案も増えてきたことに加え、職域拡大が可能とみられる社員に対して障害特性に配慮した職域拡大を図るために、第2号ジョブコーチの配置を決め、職業コンサルタントに資格を取得させた。

これにより、社内全体の障害のある社員の定着状況など各種情報を総合的に随時把握し、意見交換することが可能となった。また、個々の障害特性に合わせた声かけ

や指示だしが可能となり、障害のある社員本人もストレスを感じることなく、集中力が持続でき結果として生産性が向上した。



改善策

2

キーワード

1 社内サポート

3 情報共有

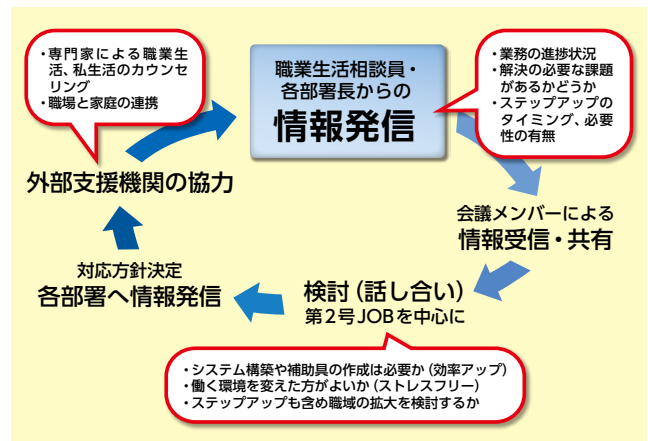
定期的なメンバー会議における就業状況等に係る意見交換、情報共有などにより職場適応、定着を促進

精神障害者の配置部署の多様化等により、個々の業務進捗状況の把握やフォロー等の対応が難しかった。

このため、各部署単位で、各部の部長、課長、班長、当該部に所属する生活相談員に加えて、社長、第2号ジョブコーチ（職業コンサルタント兼務）、総務課長をメンバーとして、3カ月に1回の割合で「該当メンバー会議」を実施することとした。

- 各部に配置されている生活相談員から、障害のある社員の担当業務の取組状況を報告する。また、課題がある場合に会議において意見交換を行う。
- 必要に応じて障害者の配置のない各部署の長からも業務の進捗状況を報告する。
- 会議メンバー全体で情報を共有し、第2号職場適応援助者を中心に、新たな仕事の切り出しができないかなど、改善方法等を検討する。
- 対応方針が決定したら障害者の配置のある部署全体へも会議メンバーを通じて情報を発信する。

これにより、障害者個々の課題解決や職域の拡大を的確に行えるようになり、様々な場面における生活相談員、所属長、所属社員それぞれの対応の仕方など、話合って助言し合うことができるようになった。



▲該当メンバー会議の流れ (⇒p.41)

改善策
3

キーワード

4 不安の軽減

5 相談の工夫

週間予定表や連絡帳の導入により従業員の悩みや不安を軽減

Bさんは会話することが苦手であるが、ある日、指示内容を紙に書いてみたところ内容をすぐに理解してくれた、ということがあった。このことから、口頭で伝える代わりに、日々の業務内容、行事予定、会社からの連絡事項等を、「週間予定表」の形にしてBさんに前の週にあらかじめ渡し、Bさんが困っていることや話したいこと等を記入して翌週に返却してもらうようにした。このことにより、Bさんは連絡事項等を容易に理解してくれるようになった。

また、Cさんからは「他の人が仕事をしているときに相談しづらい」といった申し出があったので、困っていることや話したいこと等があればその都度伝えることができるように「連絡帳」を導入した。Cさんはこれにより話したいことを率直に書いてくれるようになり、悩み等が一目で把握できるようになった。記入後提出してもら

い、指導者、生活相談員が「指導者、相談員の意見・備考」欄にコメントを書いて、所属部署の生活相談員、所属長、第2号ジョブコーチ、総務担当、社長まで回覧を行ってからCさんに返却している。Cさんは文書で指導者、生活相談員の意見を見ることができるようになり、悩みや不安の軽減につながった。

20年 月 日 ~ 20年 月 日	社長:	部長:	課長:	責任者:
	相談員:	相談員:		
業務内容	/	/	/	/
行事予定				
会社からの連絡など				
業務内容やその他で困りごとはありますか	はい		いいえ	
具体的に困っていることは何ですか				
上記以外に話したいこと、質問はありますか				

*通称に選んで、翌週始めに回収して下さい

▲週間予定表 (⇒p.42)

20年 月 日	課長:	相談員:	相談員:	その時の状態	
	〇で囲んで下さい				
体調はいかがでしたか	良い	まあまあ良い	普通	あまり良くない	悪い
疲れ具合はいかがですか	すごく疲れた	程よい疲れ			疲れていない
仕事は集中して取組めましたか	取組めた	だいたい取組めた	普通	あまり取組めなかった	取組めなかった
業務内容やその他で困りごとはありますか	はい		いいえ		
具体的に困っていることは何ですか					
上記以外に話したいこと、質問はありますか					
指導者、相談員の意見・備考					

▲連絡帳 (⇒p.42)



現場担当者の声



▼ 青木 孝一さん (特命担当顧問、職業コンサルタント (第2号ジョブコーチ))

障害のある社員に長く働いてもらうためには、環境が変わっても存在感を保てるような合理的な工夫を会社側として行うことが必要です。単純に作業を分割して仕事を割り与えるのではなく、各々の障害特性に合わせてどういう仕事に向いているか考え、成果を生み出せるような仕組みにできるかどうか重要です。人はみな、どこかが足りてどこかが足りないものです。

精神障害のある方の行動として、呼びかけても返事がないといったことがあるかもしれませんが、そうしたことは大した問題ではありません。機械加工の現場における生産の4要素 (人、機械、材料、方法) の視点から、どこに働きかけることが適切か考え、その上で仕事を抜き出して改良するよう常に気を配っています。また、生身の人間である以上、心のケアをいかに行うかもさらに重要だと考えています。