



THK株式会社 山口工場 (山口県山陽小野田市)

社員の職場復帰に向けて、従業員の不安軽減のため
支援機関と連携して社内体制を整備し、円滑な職場
定着を推進



- 1** 支援機関との連携
- 2** 情報共有
- 3** 社内サポート
- 4** 不安の軽減
- 5** 社内研修



事業所の概要

昭和60年に操業開始。障害者の採用については、当初は身体障害者を中心に雇用をしていたが、現在は知的障害者や精神障害者の雇用にも取り組んでいる。

従業員数 777名

業種及び主な事業内容

製造業。直線運動用ベアリング (LMガイド：機械要素部品) の製造。

精神障害者雇用の経緯

平成18年に特別支援学校からの職場実習生の受け入れを契機に、知的障害者や精神障害者の雇用を進めている。職場定着にも力を入れており、休職した従業員の職場復帰に向けた取り組みも行っている。

精神障害者雇用数・従事作業

精神障害者 4名

<従事作業>
機械要素部品 (LMガイド) の洗浄作業、外注組立品の受入れ検査業務、LMブロックの部品添付挿入業務

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、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、医療機関 (主治医)
[専門人材] 第2号ジョブコーチ (職場適応援助者)、障害者職業生活相談員、産業医

精神障害者の雇用形態・勤続年数

雇用形態	正社員		勤続年数	パート・アルバイト	
	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		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
	4名		1年～2年未満		
			2年～3年未満	2名	
			3年～4年未満		
			4年～5年未満		
			5年以上	2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 支援機関との連携 2 情報共有	精神疾患を抱えた社員の復職に向けた社内規定など制度面は整っていたものの、これまで具体的な復職への取り組み方に不安があった。	主治医、産業医、障害者職業センターと連携し、それぞれからアドバイスをいただいた。主治医には、本人の状態（病状）とそれに合わせた具体的な配慮点の確認、センターには、職務の選定の相談、産業医には、復職の判断と相談をお願いした。	本人の状態（病状）を把握、理解したうえで復職に向けた事前の準備、計画を立てることができ、円滑な復職に繋がった。また、メンタル不調者予備軍に対する早期の対応を検討し、取り組むきっかけとなった。
改善策②	3 社内サポート 4 不安の軽減	復職後の業務内容、安定した勤怠とするため、どのような対応（配慮）をするかが課題だった。	第2号ジョブコーチ（以下、「JC」）が疲労度などの体調を社員手帳に数値化して毎日記入させ、客観的に自己確認できるように設定した。週に一度、本人、グループリーダー、JCで面談し、本人の要望を確認しながら翌週の勤務計画を作成し、業務量の調整を図った。	コミュニケーションの積み重ねにより、お互いの信頼にも繋がった。その姿を見ている本人の同僚とも徐々にコミュニケーションが増え、本人も含めた職場全体の不安軽減に繋がった。
改善策③	1 支援機関との連携 5 社内研修	障害者職業生活相談員（以下、「生活相談員」）は、障害者雇用の全般を学んでいるものの、実際の現場での対応時にその知識を生かせない従業員が多く、資格取得後のスキルアップに苦慮していた。	全国の工場に配置されている生活相談員を対象に、年1回研修会を開催した。研修会の講師は、特例子会社や支援機関から招いて実施した。グループ討議の時間では、事例を参加者が持ち寄り、グループで課題解決を図るよう、実践的な内容とした。	参加した生活相談員からは、「職場で生かせる内容であった」「自分自身の生活相談員の役割が認識できた」など大変好評で、各自の障害者雇用への理解が深まった。



企業の声



▼ 山村 勝則さん（工場長）

当社は、平成18年に障害者の受入計画をハローワークから命じられ、障害者雇用率の達成に向けてどのように取り組むか検討を始めました。吉永副課長を中心に採用を進め、その時初めてこれまで雇用経験のない知的障害のある方を製造現場で実習し、真面目な働きぶりで大変良かったため採用、その後精神障害のある方も採用していき、現在は、法定雇用率を超える数値で推移しています。障害のある方に企業が適切な配慮をすれば一人前の戦力になりますし、一社員としての働きぶりを認め、さらに彼らの力を伸ばしていくように取り組んでいます。また、彼らが一人前に育つことで、育てる側の喜びも生まれます。今後も、従業員の得意な仕事を見出し、会社から必要とされているという意識を醸成しながら、障害のある方の採用、定着に取り組めます。



従業員の声

▼ Aさん【復帰後2年】

復職する前は、体力面、健康面ともに心配があり、自分自身しっかりと仕事ができるか不安でした。自分自身、復帰前の確認が多い作業や立ちっぱなしの作業が苦手だと改めて分かったため、復帰後に配置転換した製品洗浄作業は、思っていたよりも対応ができたし、自分にあった作業だと感じています。復帰して2年が経過しましたが、体調を確認しながら、急ぎの仕事にも対応しています。

現場担当者の声

復帰前、本人は同僚に溶け込めるか不安を持っていたため、声かけと協力をするよう本人・同僚双方に話をし、徐々に自然な関係になりました。今後は、現状維持を第一に、本人の状態を見ながら仕事に従事させたいと思います。

改善策紹介

改善策

1

キーワード

1 支援機関との連携

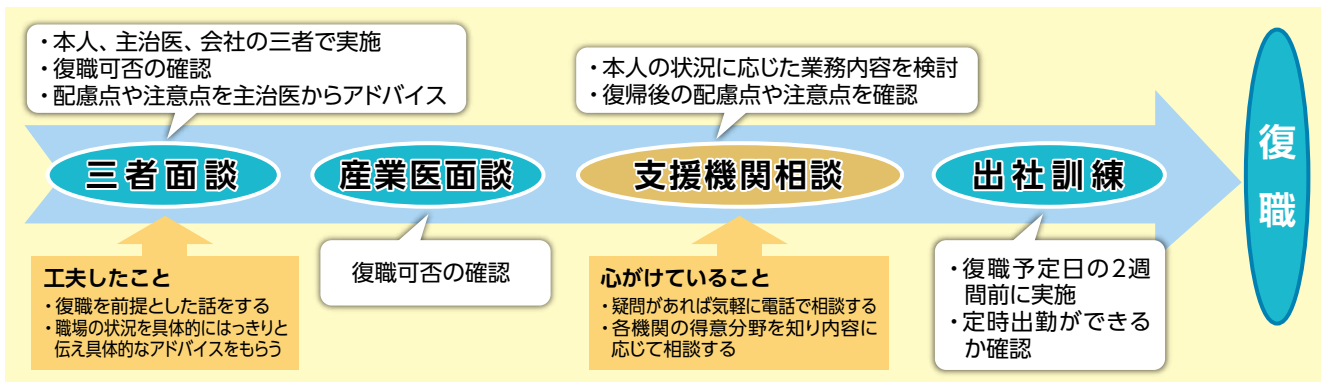
2 情報共有

精神疾患を抱えた社員の円滑な復職に向けて、支援機関や産業医と連携して対応

これまでメンタル不調者がほとんどおらず、精神疾患を抱えた社員の復職に向けて、社内規定など制度面は整っていたものの、会社側として具体的な復職への取り組み方、特に復職後の業務遂行に関する不安があった。復職後の職場定着を見据えて、産業医、主治医、障害者職業センターと密接に連携し、それぞれの専門分野からのアドバイスをいただいた。主治医には、本人の状態(病状)を聞き、業務上避けた方がよい

点や配慮点を具体的に確認した。センターには、本人の状態に合わせた職務の選定を相談し、本人の苦手な細かな確認・判断が必要な検査業務からそれらを必要としない洗浄業務に配置転換した。産業医には、産業医面談の状況を確認し、復帰後の相談をした。また、毎日決められた時間に出勤できるよう、始業時間に合わせた訓練を2週間設定した。これらは、第2号ジョブコーチが業務内容を調整し、総務課長と看護師が産

業医面談の調整や休職期間中の月1回の手紙による連絡を担当した。手紙には、社内行事、人事異動、社内ルールの変更や作業風景の写真など、本人が焦らないよう伝える内容を十分精査しつつ、職場内の雰囲気や伝わる工夫をした。三者が協力して取り組み、各々が得た情報は決められた様式に入力し、三者のみが閲覧できる形で共有した(⇒p.43)。



▲THKにおける復職の流れ

改善策

2

キーワード

3 社内サポート

4 不安の軽減

職場定着に向けて第2号ジョブコーチを中心としたサポート体制の強化に取り組み、社員の不安軽減を実現

復帰後、継続して勤務するために、社内の支援体制を整えた。

まず、復職した本人の不安を軽減するため、第2号ジョブコーチが毎日朝・夕に声をかけ、疲労度など体調確認を行った。体調は、社員手帳に数値化して毎日記入させ(※写真参照)、客観的に自己確認できるように設定した。これにより、体調が変化した場合、以前は回復過程がどうだったか、どの程度で通常の体調に戻ったかを振り返ることができ、本

人の不安を最小限にすることができた。

また、復帰当初は、週に一度、本人、グループリーダー、第2号ジョブコーチで面談し、本人の要望を確認しながら翌週の勤務計画を作成し、業務量の調整を図った。仕事と自分の体調のペースをつかみ始めた後は、週に一度、立ち話程度の話し合いで確認するようにした。面談以外でも第2号ジョブコーチが積極的に声かけをし、不調時には少し踏

み込んで原因を聞き、対応を本人と一緒に考えることを繰り返しながら、信頼関係を築いてきた。その姿を見ている本人の同僚とも自然にコミュニケーションが増え、本人も含めた職場全体の不安軽減に繋がった。

改善策
3

キーワード

1 支援機関との連携

5 社内研修

支援機関からの協力を得て、障害者職業生活相談員を参集した研修会を企画・開催し、実際に役立つスキルを獲得

企業内専門人材である障害者職業生活相談員（以下、生活相談員）は、課題がある部署に専属的に配置されている。生活相談員は、障害者雇用の全般を学んでいるものの、実際の現場での対応時にその知識を生かせない従業員が多く、資格取得後のスキルアップに苦慮していた。そのため、本社主催で全国の工場に配置されている生活相談員を対象に研修会（2日間）を山口工場で開催し、スキルアップを図った。研修会の内容は、障害者職業センターからの提案を参考にして作成し、講師は特例子会社やセンターから招いて実施した。グループ討議では、各工場で雇

用管理上苦慮している事例を参加者が持ち寄り、グループで課題解決を図るよう話し合いを行い、講師からもアドバイスを受けながらの実践的な内容となった。

参加した生活相談員からは、「職場で生かせる内容であった」「自分自身の生活相談員の役割が認識できた」「具体的な対処方法について参考になった」など大変好評で、各自研修会の効果を実感してそれぞれの職場に持ち帰った。今後、この研修会は、各工場の持ち回りで年1回継続していく予定である。

このように、山口工場が企業内で障害者雇用のモデル的な役割を果た

すことで、今後は他の工場等にも山口工場の取り組みを展開していきたいと考えている。

▲研修会のスケジュール (⇒p.44)

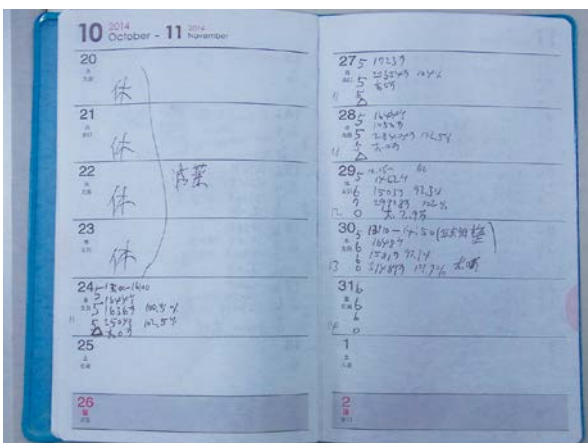
解説



同社は企業内の専門人材を中心に障害者雇用に取り組んでいますが、支援機関（専門分野）との連携は必要と考えています。第2号ジョブコーチであり、同社の障害者雇用を中心的に進めている吉永俊介副課長は、「新規雇用は特別支援学校、生活面は障害者就業・生活支援センター、雇用管理面は障害者職業センターと課題に応じて連携している。」と話します。各機関の特色を知り役割分担をしながら、障害者雇用を進めています。

解説

- 工場内では、日常的に各部署で生じる課題は障害者職業生活相談員が対応し、第2号ジョブコーチは課題への対応方法の提案、面談の調整と実施、支援機関との連絡などを行い、役割分担をしています。



◀社員手帳を使った体調管理 (⇒p.43)

朝・昼・帰宅前の体調を10段階で記入し、ジョブコーチが確認。5段階以下や△が続く場合は、作業内容を調整。また、適宜振り返りをして自分の傾向を理解することで、不安感の軽減に役立つ。