



はーとふる川内株式会社 (徳島県徳島市)

高次脳機能障害の状況をアセスメントし、社内の支援体制を整えてOJTで業務上の課題に一つひとつ丁寧に対応。支援機関とも連携し、業務能力の向上を実現



1 職務創出

2 職務遂行の工夫

3 社内サポート体制



事業所の概要

平成23年10月に設立され、平成24年1月に大塚製薬株式会社の特例子会社として認定を受けた。
大塚グループの障害者雇用CSRの中核として、オフィスサポート事業、生産ラインサポート事業、アグリ事業を手がけている。

従業員数 **44名**

業種及び主な事業内容

印刷事業 (名刺、チラシ、挨拶状などの印刷、オリジナルデザインによる大判出力)、IT事業 (動画マニュアル、HP、デジタルオリジナル記念品等作成、データのデジタル化業務)、デリバリー事業 (資料作成、販促物やパンフレットなどの袋詰めと発送作業、書類整理と集計業務)、生産ラインサポート事業 (親会社の大塚製薬(株)生産本部からの業務委託による原材料の搬送業務)、農業 (トマトの水耕栽培と販売)

精神障害者等雇用の経緯

精神障害者の雇用を推進する目的で設立された特例子会社として、精神障害者を積極的に雇用している。
事業所全体で31名の障害者を雇用しており、うち16名が精神障害者である。

紹介内容

高次脳機能障害

従事作業

医薬品生産工場における原材料の搬送作業

障害者の雇用形態・勤続年数 (H28.2.22現在)

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	29名
	アルバイト	週の労働時間が20～30時間未満	2名
		週の労働時間が20時間未満	

勤続年数	1年～2年未満	12名
	2年～3年未満	5名
	3年～4年未満	4名
	4年～5年未満	10名
	5年以上	

取組の概要

記憶力や注意力など高次脳機能障害の状況をアセスメントし、業務上の課題に対して一つひとつ的確で丁寧な対応を実施している。

また、社内の人的支援の充実に加え、支援機関との連携も行うことで、職場の環境整備を図っている。

企業の声



インタビュー



▼ 西野 直樹さん (代表取締役社長)

設立当初は、まず「仕事をつくること」から取り組んでいきました。障害者雇用に当たっては、身体障害者を雇用し、その後、徐々に精神障害者の雇用を開始していきました。

Aさんの採用時と研修時には、相談支援専門員、障害者職業訓練トレーナーの経験者をリーダーとして配置しました。

原材料の搬送作業については、「工場内の通路が複雑なこと」と、「搬送先が多数ある」という特徴があります。このため、Aさんには、この原材料の搬送作業は向いていないのではないかと心配しました。

しかし、今では、Aさんはこの煩雑な作業を一人で行えるようになってきました。

また、Aさんは、私生活上では、目標としていた「一人暮らし」ができるようになりました。引き続き、この状況を維持していきたいと思っています。

今後は、本社から仕事をもらうだけでなく、新しく仕事を作って、「人を雇っていただける会社」として力をつけていきたいと思っています。

社員の声



インタビュー

▽ Aさん [勤続2年2ヶ月]

工場内で原材料の搬送作業をしています。搬送先は約30カ所あり、重い材料は40キログラムもありますが、体力もついてきて、「きつい」と思ったことはありません。

仕事に慣れるまで時間がかかりましたが、仕事がわかるようになっていくのはうれしかったです。

特に、工場の人と話をするのが好きです。仕事をするのが楽しくて仕事を休むのはいやなくらいです。実際に受診の日以外はほとんど休みません。

これまで「一人暮らし」をすることを目標にしてがんばってきましたが、この目標も達成することができました。

今後は危険物の資格を取りたいと思って準備をしています。そして、今の仕事を引き続きやっていきたいと思っています。

現場担当者の声



インタビュー



▼ 永楽 充代さん (生産サポート部門リーダー)

(ジョブコーチ、相談支援専門員、キャリア・コンサルタント)

Aさんが所属する生産サポート部門のリーダー、業務責任者として、また、相談支援専門員として、障害のある職員の仕事の悩みをきいたり、必要に応じて支援機関と相談する等の役割を担っています。

当初、Aさんについては、脳の損傷から記憶することが難しいと思われましたが、もしかすると画像を覚えたり、映像を覚えることはできるかもしれないと考えました。

まず、Aさんの状況を見極めることから取り組みを始めました。作業を細かく分け、Aさんと一緒にマニュアルを作ったり、作業を繰り返していきました。Aさんが業務でつまづいた時には言葉をかけるようにして、試行錯誤を繰り返し、良い方法を模索していきました。

この取組を続けているうちに、「本人ができること」が見えてきました。そして、1年間くらいかけて一緒にマニュアルを作成し、この過程でAさん自身もスキルアップしていきました。この取組を行っている間、わからないことは何回も聞いてくれました。そして、Aさんは実際に業務を覚えることができるようになり、職場で信頼されるようになりました。

いつも、「どういうふうに伝えたらわかってもらえるか」、「どうしたら本人の記憶に残るか」を考え、Aさんの顔を見て、伝えることを心がけています。

改善策紹介

改善前の状況

設立当初から障害者を雇用して職場定着の取組を進めてきたものの、さらに、精神障害者を雇用し職場定着を図っていくためには、特例子会社として従来から一般的に行われている印刷業務、IT関連業務、社内メールサービスという業務だけでなく、「新たな業務」を創出する必要があった。

改善策

1

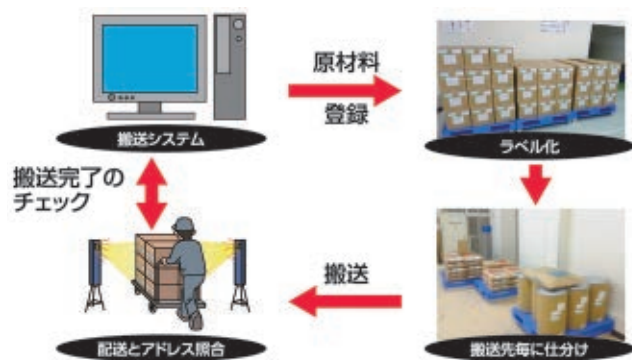
キーワード

1 職務創出 2 職務遂行の工夫 3 社内サポート体制

「誰もが間違わない仕組み」を構築し、新たに業務を創出。
社内の各グループに障害者支援経験の豊富なリーダーを配置し体制整備

精神障害者が業務に携わることを目的として、生産管理システムと連動した原材料の「搬送システム」を新たに構築し、医薬品原材料の搬送業務を創出した。

本来、この業務は生産現場での十分な経験を要求される内容であったが、原材料をあらかじめ搬送システムにデータ登録し、搬送される原材料をラベル化し、その後、搬送と検出を行うことで「誰もが間違わない仕組み」を構築した。



「搬送システム」

紹介

この搬送業務は二つの工場で行われることから、二つのグループを社内で組織化し、それぞれのグループには企業内のジョブコーチ、障害者職業訓練トレーナー、相談支援専門員の資格を持った障害者支援経験の豊富な社員をリーダーとして配置した。

リーダーは、職務遂行リーダーとして、また、ジョブコーチとしての業務指導ならびに相談支援員として多岐に渡る職責を担っている。

紹介

〈二つの工場の勤務体制、勤務時間、勤続年数〉

勤務工場	社員	年齢(歳)	勤務時間(週)	勤続年数	備考
徳島工場	リーダー	46	40	4年3ヶ月	ジョブコーチ
	A	25	37.5	3年8ヶ月	高次脳機能障害
	B	38	37.5	1年1ヶ月	うつ病
	C	29	37.5	1年	発達障害
徳島第二工場	D	40	37.5	11ヶ月	発達障害
	リーダー	38	40	1年1ヶ月	ジョブコーチ
	E	34	37.5	2年6ヶ月	うつ病
	F	51	20	2年5ヶ月	うつ病
	G	33	37.5	9ヶ月	統合失調症

解説

● 搬送システム (誰もが間違わない仕組み)

- ①搬送システムに、原材料に係る内容、数量、搬送先などの情報があらかじめ登録される
 - ②作業者は、搬送システムに登録された原材料を工場外の原材料倉庫でICタグを貼付し、ラベル化する。
 - ③作業者は、倉庫から工場内へ搬入された原材料のICタグ情報をハンディターミナルで読み取り、必要とされる原材料を搬送システムが指定した搬送先ごとに原材料を台車やパレットに積み込む。
 - ④作業者は、積み込んだ原材料を指定された搬送先に搬送する。
- ★それぞれの搬送先では、あらかじめ設置された検出器がすべての原材料のICタグ情報を読み取り、搬送システムにおいて原材料の内容、数量、搬送先などが照合される。
- ★照合結果は検出器とともに設置されたパトライトで知らされる。
(原材料の搬送間違いや過不足の有無がその場で作業者に分かるように工夫されている)

改善後の効果

この仕組みと支援体制を構築したことにより、原材料に対する専門知識や搬送業務の経験がなくても、業務遂行が可能となり、精神障害のある社員の就労に係る自信とモチベーションが向上した。

特に、気分の浮き沈みや体調不良があっても、それぞれモチベーションを維持しながら就労を継続することができるようになった。

精神障害のある社員の勤務時間も、それぞれ延ばすことができるようになり、当初、トライアル雇用で1日4時間の勤務だったのが、徐々に勤務時間を延ばし1日7.5時間の就労に結びつけることができた。そして、多くの社員が週37.5時間(7.5時間/日)の就労をこなすことができるようになった。(左表参照)

改善前の状況

【Aさんについて (20歳代)】

高校時代の交通事故により高次脳機能障害と診断。
地誌的障害、遂行機能障害、記憶障害、注意障害が見られた。

改善策

2

キーワード 2 職務遂行の工夫

障害の状況をアセスメントし、障害特性により生じる業務上の課題にリーダーがOJTで一つひとつ対応。支援機関と連携して支援を充実

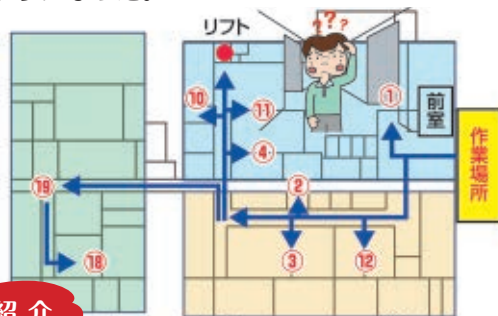
採用当初の5ヶ月間は、Aさんに管理部門の業務に従事してもらい、障害の評価分析を行った。

その後、実際の搬送作業現場において、リーダーがOJTで一つひとつ支援し、Aさんの業務能力の向上と改善を試みた。

また、記憶障害に関連して、金銭管理に関する事項、個別外出援助等の生活支援の必要性が高かったことから、医療機関や支援機関と連携した支援を行った。

●**地誌的障害**：Aさんは、よく知っているはずの道で迷ったり、新しい道順がなかなか覚えられない状態であった。
→リーダーはAさんに工場内の地図を見せ、書き込みながら搬送場所の確認を繰り返した。

そして、OJTで搬送のスタート場所から搬送先の場所までAさんの後ろにリーダーがついていき、Aさんが一人で帰る様子を観察。Aさんがどこで間違うのかチェックし、間違った場所に印をつけ、写真を見ながら二人で練習を重ねた。今では、工場内の複雑な通路を使って、多数の搬送先まで迷わずに行くことができたようになった。



紹介

工場内の複雑な通路と多数の搬送先

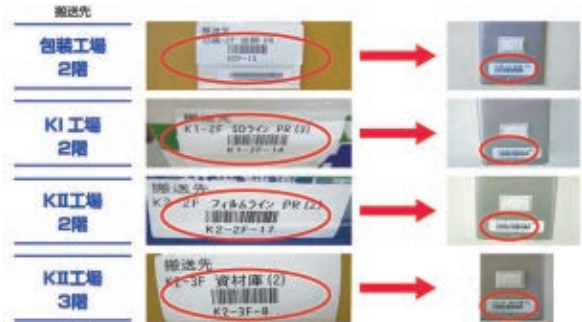
●**注意障害**：まわりの声や音に気を取られてしまい注意力が散漫になったり、作業をしている人が気になってしまう状況だった。

→Aさんに、材料に破損がないかのチェックや、ドア・壁・物に接触しないように周囲に気をつけて搬送してもらうなど、注意の持続が必要なことをやってもらった。

そして、①気が取られる音や声が聞こえない場所→②音が聞こえる場所→③声が聞こえる場所、とAさんの改善にあわせて段階的に設定していった。今では少しずつ感情を抑えることができ、状況に適した行動がとれるようになった。

●**記憶障害**：Aさんは文字を読むことができなくなっていたため、文字を形で認識し、搬送先に貼付されたシールの形状と比較することで、搬送先が正しいということを判断することから始まった。

→今では文字を読むことができるようになっている。
また、業務用ノート (P63) にメモを取ることで思い出す頻度が多くなり、質問も6割程度に減少した。



文字を形で覚え、搬送先を確認

紹介

搬送先の部屋のスイッチに、伝票と同じシールを貼って、その形で確認

●**遂行機能障害**：Aさんは一つひとつの行動はできるものの、次の行動にスムーズに移ることができない状態であった。

→Aさんに対してスケジュールを大きな枠組みで示し、行動をパターン化し、マニュアルを活用して手順どおりに作業が遂行できるよう工夫した。今では次の行動にスムーズに移ることができている。

改善後の効果

Aさんは、現場における役目を理解し、欠勤等をしていないなど責任感を持つようになった。生産現場の社員も好感を持って接している。

また、考え方が前向きになり、新たな資格に挑戦しようとするなど仕事に対して意欲が出てきた。

生活面でも、関係機関と連携した支援により、一人暮らしができるまで回復している。