

平成25年度
障害者雇用
職場改善好事例

奨励賞

モガミフーズ株式会社 (山形県西村山郡)

就労支援機関との連携による受入れからその後の相談体制の整備により、職場定着を実現



1 支援機関のサポート

2 障害理解

3 勤務時間の配慮

4 支援機関との連携

5 不安・緊張感の軽減



事業所の概要

昭和42年に日本水産株式会社の100%出資子会社として設立された。ニッスイブランドの冷凍食品や自然解凍品を製造している。地域密着型の雇用を推進しており、9名の障害者を雇用している。

従業員数 **398名**

業種及び主な事業内容

冷凍食品の製造

精神障害者雇用数・従事作業

精神障害者 **3名**

<従事作業>

冷凍食品の製造に係る原料の投入、具材供給、清掃作業

精神障害者雇用の経緯

平成22年に短時間労働が法定雇用率の算定対象になったことをきっかけに、平成23年4月から障害者雇用を本格的に推進した。工場内はバリアフリーの環境ではなかったことから、精神障害者の採用も念頭に入れて取り組んだ。

活用制度・支援機関

[採用前]

トライアル雇用

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	2名
	・ アルバイト	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	2名
	2年～3年未満	1名
	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 支援機関のサポート	これまで、精神障害者を何人か雇用してきたが、1年に満たない退職が続いた。このため、長く働いてもらうためにどうすればいいか事業所は考えていた。	産業医のアドバイスにより、就労支援機関の利用者から採用を検討するようになった。その際に、事業所見学や面談を行い、本人が希望する仕事内容を設定した。また、就労支援機関の担当者から採用担当者に本人の特徴や留意点などを説明してもらい、現場受入れ時に配慮するようになった。勤務時間については採用当初、一日4時間程度から開始して、本人たちの仕事の慣れ具合を見ながら随時、時間延長を検討するようになった。	新たに採用した全員が1年以上勤務を継続できた。
	2 障害理解			
	3 勤務時間の配慮			
改善策②	4 支援機関との連携	職場で生じた不安や悩みなどを精神障害のある従業員が一人で抱え込まないようにしたいと事業所は考えていた。	職場では、職場リーダーや採用担当者が、職場以外では就労支援機関の担当者がそれぞれ本人の相談に応じるようにした。	職場内外で相談が行えるようになったため、不安をためることなく安心して働けるようになった。また、採用から間もない者は先輩からの励ましやアドバイスを受けることで前向きな考え方ができるようになった。
	5 不安・緊張感の軽減			



インタビュー

企業の声

▼ 長田 邦博さん (取締役業務部長)

これまでの雇用経験から、精神障害者は就業意識が弱いと感じています。一人前に働きたいという気持ちが強いために、短時間勤務などの配慮をしても時間の延長を希望してきます。しかしながら、私は業務に耐えうるだけの安定性（体力や集中力）を本人が得ることを重視しており、労働や環境に慣れることを第一と考え、焦らせず慎重に時間延長について判断しています。一方、精神障害者の雇用によって、職場リーダーが契約社員に対して気配りやフォローの意識を持つきっかけになりました。弊社は高齢者や外国人が働いていることから、障害者を含めた従業員の多様性（ダイバーシティ）に応じられる職場作りを目指し取り組んでいきたいと考えています。

従業員の声

▽ 玄地さん【勤続1年7ヶ月】

原料を選別ラインに投入する作業を担当しています。工場の勤務は初めてだったのでとても不安でしたが、職場で心配なことを相談してもよいことが分かり気持ちが楽になりました。1年以上働き続けている自分に驚いています。

▽ 角川さん【勤続1年5ヶ月】

具材をラインに供給する作業に従事しています。仕事にも慣れ、職場の人たちとの会話や交流が増えました。一緒に働く仲間として接してくれることがうれしいです。また、病気のことを周囲が理解してくれるので安心して働けます。

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 障害理解

3 勤務時間の配慮

産業医や就労支援機関と連携した受入れの整備により、雇用継続を実現

事業所は、これまで精神障害者を何人か雇用してきたが、本人から、仕事が合わない、意欲が継続しないなどの理由で、1年に満たない退職が続いていた。このような状況は、受け入れる現場にとって大きな負担になっていたため、長く働いてもらうためにどうすればいいか事業所は考えていた。このような中、事業所は産業医（精神科医）から得た精神障害者の受入れに関する具体的なアドバイスを基に、雇用継続に取り組むこととした。まず、アドバイスに従い、就労支援機関の利用者から採用を検討するようにした。その際、就職を希望する精神障害者を対象に事業所見学を実施し、その上で後日、本人たちと事業所とで面談を

行い、自身ができそうな仕事内容を確認した上で、本人の希望に基づいた職場配置を行うようにした。また、採用に当たって、就労支援機関の担当者から本人の特徴や対応上の留意点などを採用担当者に説明してもらい、受入れに関する理解を深めた。勤務時間については、採用当初、一日4時間程度から開始して、本人たちの仕事の慣れ具合を見ながら随時、時間延長を検討するようにした。こうした結果、新たに採用した精神障害者は、全員が1年以上の安定した勤務を継続しており、さらには、現在、1名が勤務時間を延長して体調を崩すことなく作業に従事している。

ポイント

事業所では、以下のことを心がけて精神障害者に接するよう職場リーダーなどに周知を行っています。

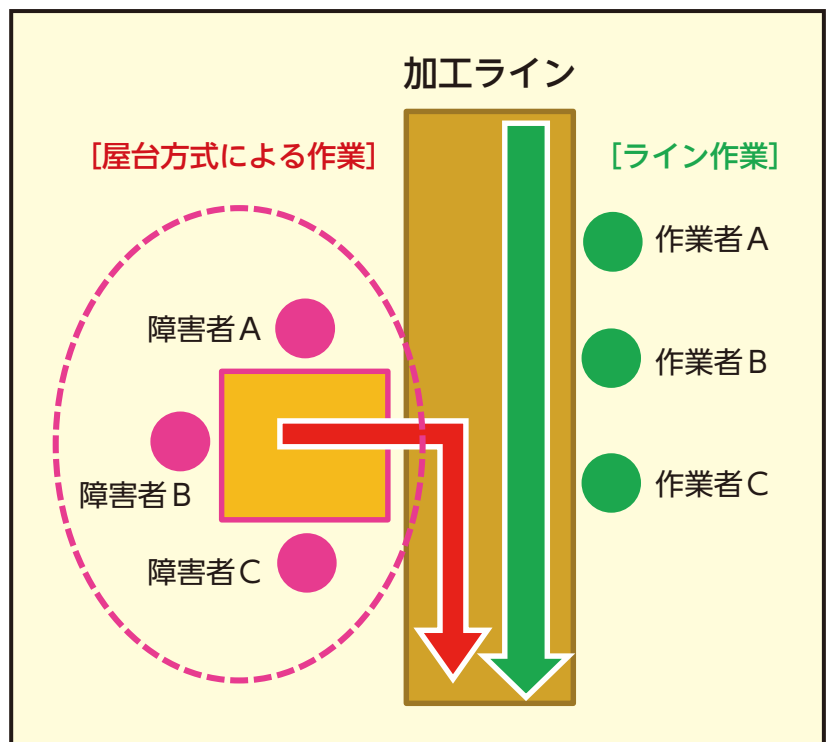
- ◎はっきりと指示を伝える
- ◎仕事の成果を承認する
- ◎本人から訴えのあった不安を聴く

これは、精神障害者に限らず、(若年者などの)パート従業員にも有効な対応であることから、事業所はリーダー的役割を担う管理者の心構えとして位置付けています。

解説

● 加工ラインへの従事は、集中力と体力を必要とし、相当な疲労が伴います。そのため、精神障害者の配置は現在のところ、原料の投入やライン作業への具材供給など、補助的な作業が中心ですが、事業所は職場定着が進めば業務のステップアップとして、右図のように少人数で加工ライン作業に従事する「屋台方式」の導入を検討しています。

屋台方式では、ラインスピードで感じるプレッシャーや焦りはなく、むしろ精神障害者同志の仲間意識が高まり、チームワークの良い職場になる可能性があります。



▲少人数グループによる加工ラインへの従事 (屋台方式のイメージ図)

改善策

2

キーワード

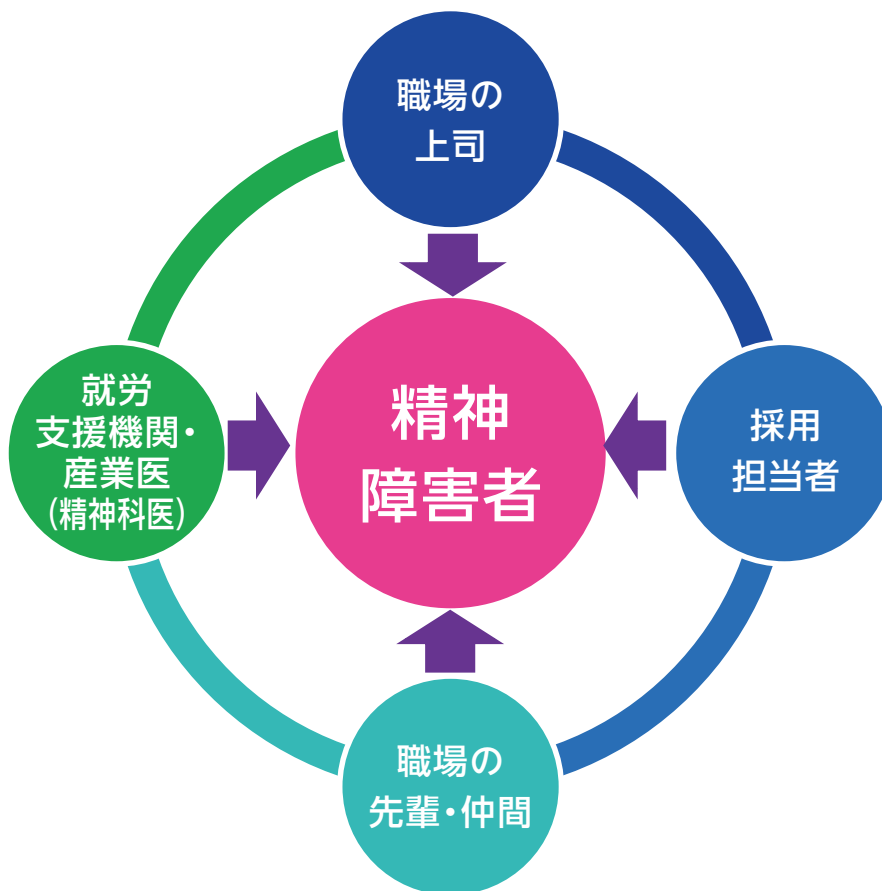
4 支援機関との連携

5 不安・緊張感の軽減

事業所内外の相談体制の整備により、安心感のある職場を実現

精神障害のある従業員が職場で生じた不安や悩みなどを一人で抱え込まないようにしたいと事業所は考えていた。しかし、事業所に専任の相談員を配置することは現実的に難しかったことから、就労支援機関の協力を得て、本人たちを取り巻く事業所内外に相談窓口を整え、いつでもどのような相談にも応じられるようにした。職場では、職場リーダーや採用担当者が、職場以外では就労支援機関の担当者がそれぞれ本人の相談に応じるようにした。また、就労支援機関の担当者は、月1回、事業所を訪問し、本人たちが働いている

様子を見学した後に面談の機会を設けた。そして、本人の様子で気になったことなどは、随時、採用担当者に報告し、必要に応じて事業所が具体的な相談に応じるようにした。面談後は、全員で昼食をとり障害者同志でもコミュニケーションを取る機会を設けた。採用から間もない者は不安や緊張が強いため、職場の先輩や仲間から励ましやアドバイスを受けることによって、不安が軽くなり前向きな考え方ができるようになった。こうした取組によって、精神障害のある従業員は、現在、職場で安定して働いている。



▲精神障害者をサポートする相談体制 (イメージ)