

茨城労働局（局長 西井裕樹）は、本年4月より施行される法定雇用率の引上げ及び精神障害者の雇用義務化について幅広く周知するとともに、新たに雇用義務化される精神障害者の雇用促進に努めることとしています。今般、その一環として、精神障害者を積極的に雇用するとともに優れた労務管理を行う企業の取組事例を訪問の上で収集しましたので、紹介いたします。

精神障害のある社員の雇用に関する好事例

企業名 常南物流サービス株式会社	従業員数 約300名
所在地 茨城県取手市	業 種 貨物運送取扱業

【管理者からのメッセージ】

本人から話をしてくれるまで待つことや、本人の希望に応じた勤務条件とするなど、徹底してストレスをかけない労務管理を推進

【雇用状況と業務内容】

平成30年2月時点で精神障害者6名及び知的障害者2名の8名の障害者を雇用しており、5年以上の間、退職者なし

業務内容は、主にユーザーから回収されてきたビールケースや業務用ビール樽の洗浄等

【取組の概要】

業務遂行

- ・ 勤務日や勤務時間の設定及びその後の修正は本人の意向を採用
- ・ 休憩は、原則、社内の規則に基づく一方、本人から疲労の申告があれば適宜取得も可
- ・ 残業及び夜勤はなし

フォロー体制

- ・ 4人程度でチームを組み、チームリーダーが中心となりフォロー
- ・ リーダーは問題が生じた場合、上役である管理者にすぐに相談
- ・ 管理者自ら挨拶を行いつつ基本的に毎日精神障害のある従業員たちに声掛けを実施。さらに、衛生管理者として週に1回程度巡回時に職場の様子を窺い、必要なら声掛けや面談
- ・ 障害者支援機関からジョブコーチの受け入れ、ジョブコーチからの報告を基に本人たちの変化を観察

他の従業員への啓発

特別支援学校の生徒を対象としたインターンシップを積極的に受け入れ、障害ある者への接し方を体得する機会として活用

精神障害のある社員の雇用に関する好事例

企業名	株式会社 カシマ	従業員数	約60名
所在地	茨城県かすみがうら市	業種	製造業

【管理者からのメッセージ】

全ての社員を家族として迎え、コミュニケーションを大切にし、風通しのよい職場づくりを推進。障害のある社員が徐々に能力を発揮してもらえるようなフォロー体制を職場にて展開「能力の違いはあっても、全員が平等」共存共栄を大切にしている。

【雇用状況と業務内容】

平成30年2月時点で精神障害者7名及び重度2名含め知的障害者6名を雇用しており、全員が正社員かつフルタイム勤務

業務内容は格納、ピッキング、プレス、スポット溶接、品質管理、組み付け及び梱包など

【取組の概要】

業務のための工夫

- ① 写真により作業内容を具体化した生産指示書の活用
- ② 格納やピッキングにおいて誤り防止のため各部品の型式記号ではなく収納容器に背番号及びバーコードを貼付
- ③ 各部品の「絵型」が組み込まれた見本版を作成し、部品を絵型に当てはめ各部品を確認できるように工夫
- 休憩は基本的に一般職員と同様

フォロー体制

- 各部門のチームリーダーを中心にチーム内の社員全員でフォロー
- 社長を先頭に管理者が日常的な声掛けを実施
- 月2回、昼に管理者2名とランチミーティングを社外で実施

他の従業員への啓発

障害のある者の積極的雇用は企業方針であり継続していく旨、社員に明示の上、徹底

その他

業務以外に各種レクリエーションやボランティア活動の推進により、精神障害のある社員が心を開いたり、さらには競技に参加して自身を深め、業務遂行能力が向上

※ 本取組は、高齢・障害・求職者雇用支援機構により「障害者雇用職場改善好事例」として平成28年度の優秀賞に選定されております。詳細は、高齢・障害・求職者雇用支援機構HPをご参照下さい。