

“大阪賃金問題研究会”
研修資料

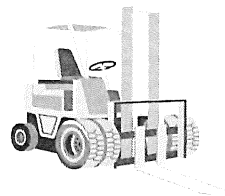
障害者雇用の実際
～現場からの実践報告～

大阪府障がい者雇用支援員
丸善運輸倉庫株式会社

森藤 啓治郎

2018年7月27日 1

会社概要



- ・ 創立年月日 昭和27年9月25日
- ・ 事業開始 昭和49年9月28日
- ・ 資本金 30,000,000円
- ・ 営業内容
一般区域貨物自動車運送事業・第一種利用運送事業・倉庫業・物流支援業
- ・ 倉庫面積総面積 5,615㎡(鉄筋コンクリート造り2階建て)
 - ・ 常温倉庫 3,015㎡
 - ・ 定温倉庫 2,467㎡
 - ・ 冷凍倉庫 133㎡
- ・ 車両保有台数
15トン車 1台 8トン車 7台 4トン車 4台 2トン車 3台 1トン車 1台
合計 16台

バッテリーフォークリフト 15台 エンジン車フォークリフト 3台
合計18台
- ・ 従業員数 37名(内 知的障がい者 1名精神障がい者 1名)

2

講師略歴

昭和39年(1964年) 大阪市生まれ
昭和62年(1987年) 関西大学法学部卒業
昭和62年(1987年) シャープ(株)入社
平成元年(1989年) 丸善運輸倉庫(株)入社
平成12年(2000年) 同社 代表取締役専務 就任
平成22年(2010年) 同社 代表取締役社長 就任
平成25年(2015年) MBA(兵庫県立大学専門職大学院 経営研究科卒業)

【資格】

障害者職業生活相談員・2号ジョブコーチ・サービス介助士2級
キャリアカウンセラー(CDA)・産業カウンセラー・心理相談員
救急インストラクター・衛生工学衛生管理者等
中小企業診断士

3

本日の内容

- ☐ 障がい者雇用のきっかけ
- ☐ 障がい者雇用の経緯と実績
- ☐ 苦勞したポイント
- ☐ 事例紹介
- ☐ 障がい者雇用のメリット
- ☐ 配置転換で意識したこと(障がい者の適性の見極め方)
- ☐ 継続就労に向けた取り組み
- ☐ 実習訓練時、雇用時の注意すべき点
- ☐ 継続就労に向けた注意点
- ☐ まとめ

4

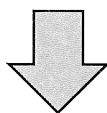
障がい者雇用のきっかけ (仕事編)

- 当社の創業時からのベテラン社員の高齢化対策
- 流通加工事業への取り組みを開始
- ギフトのセットアップ作業、ラッピング作業の受託
- 事業拡大に伴う女性社員・女性パートの雇用開始
- 採用時の面接でシングルマザーの多さに衝撃を受ける
- 生活保護手当受給からの脱却する女性の存在
- ドライバーの採用に軽度の身体障がい者が応募
- 上記応募者の採用
- 採用後のモチベーションダウンへの対応

5

障がい者雇用のきっかけ (プライベート編)

- 娘の不登校という現実への対応
- 娘の病気を原因とした別居生活
- 野口 嘉則著「3つの真実」の書籍との出会い



「存在軸」の重要性を実感

6

障がい者雇用の経緯と実績

		取り組み	実習生受け入れ実績(人)
～2004	年	運輸部門と倉庫部門だけのため、障害者雇用には無関心であった	
2005	年	軽度の身体障害者を業務部門で採用	
2006	年	1 本格的に障害者雇用への取り組みを開始	
		2 北河内東就業・生活支援センターの紹介で知的・精神障害者を1名ずつ採用	
2007	年	1 障害者の職場定着に向けた勉強を本格的に開始	
		2 守口支援学校から実習生2名を春季・秋季に受け入れを行う	2
2008	年	1 精神障害者が退職	6
		2 守口支援学校の生徒2名を新卒者として、採用する。	
		JSN門真から実習生4名の受け入れを開始	
2009	年	1 大阪障害者雇用支援ネットワークより「ランプのともじび大賞」を受賞する	43
		2 JSN門真からの実習生2名を1年間の実習の後、雇用する	
2010	年	外部への当社の障害者雇用についての発信を積極的に開始	20
2011	年	大阪障害者雇用支援ネットワークよりインターンシップ事業を初めて受け入れる	7
2012	年	大阪労働局、高槻商工会議所等で講演を実施する。	10
2013	年	日経新聞、NHKに取り上げられる	12

7

雇用を開始して苦労したポイント

苦労したポイントはコミュニケーション
トラブルに尽きる！！

- ① 対女性パート社員
- ② 障がい者同士



雇用を開始して苦労したポイント

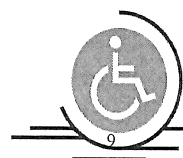
- ・てんかん発作への対応のまずさ

⇒救急インストラクター講習受講後に会社内で幹部社員が心筋梗塞で倒れ、心停止を起こしたが、後遺症もなく無事に社会復帰をさせることができた。

- ・個人別の障がい特性の理解不足による対応のまずさ

- ・相談する外部機関を知らず、問題を抱え込んでしまった

その他書ききれないぐらい多数の失敗経験あり



実例1



個人属性	30代男性。他社での勤務経験があり、几帳面で真面目な性格。障がい者のリーダー的存在。両親と3人で暮らしている。はっきりとした自分の趣味を持っている。
障害特性	知的障害
所属	倉庫部門において出庫商品の検品作業に従事。
エピソード①	自分のミス女性パート責任者に報告することができず、叱責を受け、感情が激高し、女性パート社員全員と口論を引き起こした。現在も関係改善が図れず、配置転換となった。
エピソード②	統合失調症の病歴のある精神障がい者が幻聴のために指示を聞けていないことに腹を立て、叱責をし、相手を精神的に追い込んでしまう。この結果無視をするようになり、関係が悪化する。
エピソード③	気分障害の病歴のある年長の精神障がい者からのきつい口調に腹を立て、相手を無視するようになる。
対応策	エピソード②③に関してはJSN門真のジョブコーチ、クリニックのワーカー、北河内東就業・生活支援センターの職員と連携を取り、本人と相手の思いや感情の聞き取りを行う。その結果本人の感情も平穏を取り戻し、現在では関係も改善し、一緒に仕事を行っている。
ポイント	会社だけでは把握できない本人の感情や家庭での状況を支援機関と連携できた結果、把握することができ、関係改善を図ることができた。

10

実例1 その後の経緯



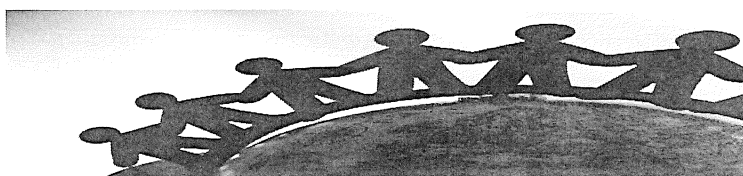
実例1の経緯	
経緯①	・繁忙期になると彼の障害特性を考えられなくなる ・女性パートとの対立の再燃
経緯②	・障害者といえども、業務態度の実態から女性パートばかりを責められない現実 ・担当業務変更により現場の分離を考えざるを得なかった
経緯③	・お互いに挨拶をしない、無視をするなど、社内コミュニケーションの悪化に拍車
経緯④	・清掃中の言い争いから、あわや掴み合いの大トラブル ・このままではどちらかが退職せざるを得ない状態に…
対応策	・全員を招集してミーティングを実施 ・「腹を割った話し合い」を持とうとしなかったし、その機会を作ろうとしていなかった
結果	・認め合うことができた ・彼は全てを気にしていたし記憶していた ・本当は「ごめんなさい」といいたかった

11

障がい者雇用のメリット（1）

・社員の意識の変化

⇒焦りや余裕の無さから自己中心的になる社員がいたが、彼らと接するようになり、周りの人に気を配る余裕が持てるようになり、ミスや事故が減少した。また幹部社員が人を育てる意識を持つようになった。



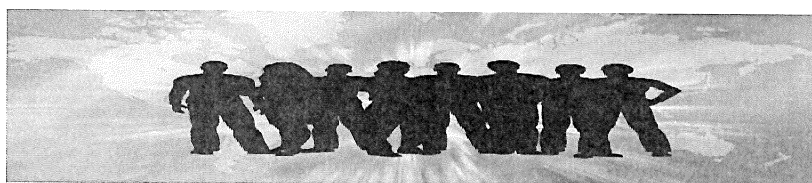
12

障がい者雇用のメリット（2）

・ 役割分担の変化

⇒特性を活かした配置を行うことで、責任感を持った仕事をしてくれるので、他の社員や顧客から信頼され、存在感がアップした。

⇒どのような場面でも焦らず正確に集中力を持って作業できるという障がい者の特性を活かし、倉庫の検品業務に障がい者のみのチームを発足させ、誤出荷を削減できた。

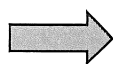


13

配置転換で意識したこと

☆成果につながると考えたポイント

- ・集中力の高さ
- ・持続力の長さ
- ・作業の正確性
- ・愚直な勤務態度

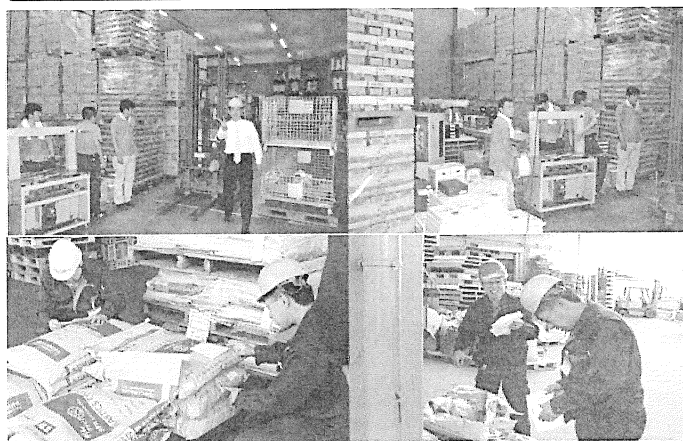


能力や適性を勝手に判断せずに、
注意深く観察するようにする

☆具体的な成果

- ・年間の総出庫件数に占める誤出庫の割合が1/10に減少
年間総出庫件数 10万件に対し、従来は10件の誤出庫が発生していた
⇒2年間で1件に減少（1万分の1→20万分の1）
⇒倉庫内の作業に専念することができ、余裕を持って仕事をできるようになり、誤出庫削減にもつながった。
- ・倉庫作業員の労働時間が約20%削減
⇒倉庫の外回りを倉庫責任者と障がい者が担当することで、出庫作業に集中でき、ロスとなる移動時間を削減

作業風景



NHK Eテレ 「バリバラ」放映映像



2014ダイバーシティ経営企業100選を受賞しました

「ダイバーシティ経営」とは、多様な人材が持つ能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営を指します。

経済産業省では、ダイバーシティ経営のすそ野を広げるため、様々な規模・業種の企業における「ダイバーシティ経営」への積極的な取組を「経済成長に貢献する経営力」として評価し、ベストプラクティスとして発信する「ダイバーシティ経営企業100選」(経済産業大臣表彰)を昨年度から開始、3年程度で累積で100社の表彰を目指します。

■中小企業

丸善運輸倉庫株式会社

《障がい者の強みを活かして誤出庫の大幅な低減を実現》

◆ダイバーシティ経営の概況

- ・ひとりの身体障がい者の雇用をきっかけとした、障がい者雇用の推進
- ・障がい者が有する高い集中力と持続力、仕事の正確性、勤勉な勤務態度を活かして検品作業に抜擢し、年間誤出庫件数9件であったのが、障がい者に任せてから0~1件に大幅削減
- ・成果が目に見えるため、障がい者のモチベーションアップ、健常者の理解促進につながる。

<企業概要>

本社：大阪府大東市新田境町4-1

設立：1952年、資本金：30百万円、従業員数：45名

事業概要：貨物自動車運送事業、倉庫業

HP：<http://maruzen-exp.co.jp/>



継続就労に向けた取り組み（1）

・ 積極的な実習生の受入れ

特別支援学校や就労移行機関からの実習生を受け入れることで当社で働く障害者達が先輩として、リーダとして実習生と仕事をする事になり、人に教えることで自分の仕事に責任をさらに持つようになった。

・ 継続就労のための体制整備

経営トップ、管理部長、倉庫部長の3名が2号ジョブコーチの講習を受講し、日々が発生する問題や課題に対して、温度差が無く対応ができるようになった。

継続就労に向けた取り組み（2）

- 外部機関との積極的・定期的な連携
⇒外部支援機関(JSN門真、就業・生活支援センター)、クリニック等ともケースカンファレンス会議や見学会を通して、関係構築ができたため、トラブル発生時にスムーズな対応ができるようになった
- カウンセリングを活用した個人面談
⇒業務日報に書かれた気持ちの変化や普段接している態度や表情を読み取り、管理部長による個人面談を実行するようになった。

19

実習訓練時の注意すべき点

- 訓練期間中の注意点
 - ①自分の仕事のペースをつかめるようにする
⇒頑張ろうとしてオーバーペースになるので、注意深く観察する
 - ②失敗を恐れずに、様々なことにチャレンジさせる
⇒ミスをした時の特性を把握するため
 - ③褒めて伸ばすことを意識し、仕事の楽しさを実感してもらうようにする
⇒働く意欲を高めるため

20

雇用前の注意すべき点

- 雇用に向けた準備
 - ①生活リズムを整え、体力をつけておく
 - ②挨拶や身だしなみを整えられるようにする
 - ③なぜ働きたいのかという働く目的や夢の動機付けを行う

21

雇用後の注意すべき点

- 雇用時の注意点
 - ①援助者を配置し、相談に乗れる体制を整える
 - ②日々の感情の変化を理解するために、日報を記入させる
 - ③時間をかけてゆっくりと育てる視点で接する
 - ④外部の機関とのネットワークの構築を図る
 - ⑤社内への浸透を図るため、社員と接する機会を増やす
 - ⑥継続的な障がい者に関する勉強ができる環境を整える

22

継続就労に向けた注意点（1）

1.コミュニケーション上の注意点

- ①障がい者の長所を積極的に見るようにする
- ②受け入れる姿勢を示すことで、緊張感が軽減される
- ③仕事として障がい者に関わるのではなく、一人の人間として関わる

23

継続就労に向けた注意点（2）

2.外部機関とのネットワーク構築の必要性

- ①定期的な障がい者との面談を実施してもらい、会社に話すことができない悩みを聞きだしてもらう
- ②定期的な職場訪問をお願いし、毎日接している人間では感じない変化をアドバイスしてもらう
- ③職場での仕事や人間関係への適応に問題が発生した場合の迅速なサポートをしてもらい、問題が小さい間に解決する

24

継続就労に向けた注意点（3）

3.仕事上の注意点

- ①身体に危険が及ぶ場合や周りの社員に多大な迷惑を掛けるような可能性がある場合には、真剣に叱ることも必要である。
- ②常に適材適所を意識して、より会社に貢献できる業務を見つける努力をする。
- ③思い切って任せる勇気が時には必要となる。そのためには社員や顧客への事前の理解を求めることが必要となってくる。

25

まとめ



- ・ 就労はスタートであり、ゴールではない
- ・ 障がい者と向き合うことができれば、すべての人と向き合うことができる⇒存在軸で評価する
- ・ 個々の障害特性を活用できる視点を持つことが継続的な雇用につながる
- ・ いまはできなくても、日々の努力と改善を積み重ねることで、成長できることを信じる



障がい者雇用を通じて得たもの

- 1.人を信じることの大切さ
- 2.人が成長する喜び
- 3.当たり前なのに感謝できること

26

長時間にわたり、
ご清聴
ありがとうございました



27

おすすめ書籍

- ・ 日本でいちばん大切にしたい会社1～3(坂本 光司)
- ・ 3つの真実(野口 嘉則)
- ・ 鏡の法則(野口 嘉則)
- ・ 人間、生きているだけで、ありがとう(野坂 礼子)
- ・ リストラなしの年輪経営(塚越 寛)
- ・ 一生を変えるほんの小さなコツ(野澤 卓央)

28