― 週報を活用して本人の考え･やる気を引きだし、成長につなげる ―

加藤商事株式会社

事業概要：循環資源選別加工施設
従業員数：150名（平成30年2月現在）
サポ−タ−：樋代さん（工場長）
被支援者：40代（精神障害/うつ病）
勤続年数：4年8か月（平成30年3月現在）
業務内容：再生プラスチック選別作業

支援内容		
取組み	➡	週報の導入 1日のスケジュールの可視化
効果	➡	働きやすい職場づくり、戦力強化

社の方針として障害者の積極的な雇用を進め、日々支援を実践

サポーターの樋代さんはプラスチックの再生を主とする資源リサイクル会社の工場長をしています。同社は、1日約35トンのプラスチックを選別し、再生資源につなげています。ベルトコンベアで流れてくるプラスチックの中から異物を分別していく作業は、チームで大型の機械を操作しながら、的確にかつ安全に進めていくことが求められ、社員同士の連携が不可欠です。

被支援者のAさんは、前職でうつ病を発症して退職し、就労移行支援施設での訓練を経て5年前に入社した社員です。前職での経験から同僚とのコミュニケーションに苦手意識があるとのことでしたが、勤怠も安定しており、真面目にコツコツと仕事をするタイプで、職場の主戦力として活躍しています。

会社の方針として障害者の積極的な雇用を数年前から進めてきたこともあり、樋代さんは、障害のある社員にどのように接していくのが良いかを自分なりに勉強し、趣味の話などでコミュニケーションを積極的に取りながら、働きやすい職場づくりを目指して支援をしていました。

支援のすべてを一人で抱え込まず、特性や現場に合わせた支援方法を学んで

そんな時、人事部から樋代さんに連絡が入り、サポーター事業に参加して障害者雇用ノウハウを習得し、Aさんの支援に役立てるよう指示がありました。

受講した養成講座では障害特性に合わせた支援を学ぶとともに、就労現場に合わせたいろいろな配慮の仕方があることを学びました。受講前は、「支援のすべてを自分が担わなければいけない」という思いが強かった樋代さんでしたが、養成講座を受講したことで、周囲を巻き込んだ支援が重要であることを知りました。

職場に戻った樋代さんは、養成講座で学んだ支援を早速実践し、Aさんの勤務時間をシフト制から固定制に変えて体調がより安定するように配慮しました。また、直接の支援を周囲の社員に任せることで支援者を増やし、その様子を小まめに確認するようにしました。

職場のリーダー人材の育成と安定した体調を持続させることを目指して

樋代さんは、Aさんが勤続年数も長く、経験も積んできたことから、将来的に職場のリーダーとなってもらう人材に育てたいと考えていました。そのためには、仕事内容を十分に理解し、的確な業務指示を出せるようになって欲しいと考えていました。また、Aさんの体調を気遣い、体調が安定するように常に気にかけていました。特に気温が上がる夏場の職場環境は過酷であるため、頑張りすぎて疲れが溜まり、体調を崩さないか心配でした。

訪問支援の際に、これらの相談を受けたサポーター支援員は、Aさんのコミュニケーションに対する苦手意識を考慮し、口には出しづらいことを書面で伝えることができる日報や週報の導入を提案し、数種類のフォーマットを提供しました。また、1日の作業工程や業務の交代時間を表にして「見える化」したものを壁に貼り出し、業務開始の朝礼時に一斉に確認することも提案しました。

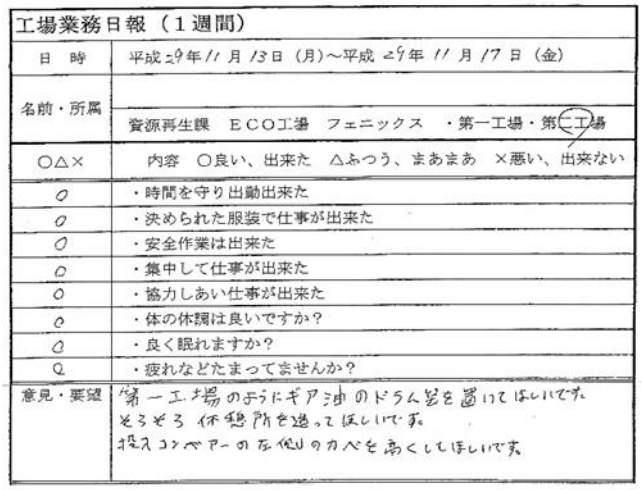
週報の導入により、前向きな姿勢や責任感などの成長を感じて

樋代さんが、Aさんへの直接の支援を周囲の社員に任せるようにしていった結果、Aさんに声をかける社員が増え、職場全体の障害理解が自然と深まりました。

また、週報の導入は、忙しくて時間がなかなか取れない樋代さんとAさんがスムーズな意思疎通を図る重要なコミュニケーションツールとなりました。週報の意見要望欄に業務改善などの提案をAさんが記入し、その提案が実際に社内で検討され、その一部が採用されたことは、仕事の励みにもつながっているようです。樋代さんは週報を通じて、Aさんの業務に対する前向きな姿勢や責任感を感じ、頼もしく思っています。

そして、1日のスケジュールの「見える化」により、業務シフトや休憩時間が明確化されたことは、Aさんの体調面・精神面の安定のみならず、職場全体の働きやすい雰囲気にもつながりました。

＜実際の業務週報＞



工場業務日報（1週間）

日　時	平成29年11月13日（月）～平成29年11月17日（金）
名前・所属	資源再生課　ECO工場　フェニックス　・第一工場・第二工場
○△×	内容　○良い、出来た　△ふつう、まあまあ　×悪い、出来ない
○	・時間を守り出勤出来た
○	・決められた服装で仕事が出来た
○	・安全作業は出来た
○	・集中して仕事が出来た
○	・協力しあい仕事が出来た
○	・体の体調は良いですか？
○	・良く眠れますか？
○	・疲れなどたまってませんか？
意見・要望	第一工場のようにギア油のドラム缶を置いてほしいです。そろそろ休憩所を造ってほしいです。投入コンベアーの左側の柵を高くしてほしいです。

※樋代さんが作成したオリジナルの業務週報は、定型化されている業務と体調管理に関しては簡単な○△×で記入し、意見や要望はフリーで記入できるようになっています。

週報を通じて、Aさんが一歩一歩成長していくのを実感した樋代さんは、職場実習生の作業指導役をAさんに任せてみることにしました。すると、実習終了後に「もっと教えたいことがあった」と話し、人を育てることやリーダーシップを執ることに前向きな意識が芽生えてきたことが分かりました。そこで、分別ライン作業のチームリーダーにAさんを抜擢することに決め、リーダーとして活躍してもらうことにしました。リーダーになってからのAさんは、責任感を持って周囲とコミュニケーションを取り、しっかりと行動できるようになっています。

Aさんは、現在行っている再生プラスチックの選別作業を作業工程が均一化されており、精神的ストレスも少なく、とても働きやすい職場環境であると言います。樋代さんも、Aさんの活躍ぶりを高く評価し、これからも一層活躍していく人材として期待しているとのことです。

樋代さん「サポーター事業に参加したことで〝支援〟の仕方にも余裕が出てきた」

障害のある社員への支援に対して、今までは「出来ないこと」を支援していくという思いが強かったのですが、養成講座に参加し様々な企業のケースを聞いてからは、「出来ること」に目を向けて褒めて伸ばしていくことも大切な支援であることに気づかされました。自分の中にあった「こうしなければいけない」という固定概念や気負いがなくなり〝支援〟の仕方にも余裕が出てきたように感じます。

リーダーとなったAさんの活躍もあり、今では障害のある社員も3名にまで増えました。養成講座で得たノウハウの活用や、週報による労務管理の成果もあり、3名とも安定就労し職場の戦力として大いに活躍しています。

今後も、社員一人一人の力を引き出し、働きやすい職場づくりを目指して、きめ細やかな支援を実践していきたいと考えています。