― 可視化したツールで判断を補い、本人の負担を軽減 ―

東京サラヤ株式会社

事業概要：衛生用品･食品等の開発･製造･販売
従業員数：427名（平成30年11月現在）
サポーター：町さん（職場同僚）
被支援者：40代（精神障害）
勤続年数：9か月（平成31年1月現在）
業務内容：オフィスビル清掃

支援内容		
	取組み ➡	見本写真で整理整頓 確認リストによる判断基準の明確化
	効果 ➡	ミスの軽減、不安解消による健康面改善

障害者雇用の担当に初めて着任
採用～定着まで雇用全般に関わっていく

サポーターの町さんが勤める会社は、「衛生・環境・健康」に関わる様々な商品やサービスを提供しており、企業の社会的責任の一環としてダイバーシティ推進にも積極的に取り組んでいます。

町さんは総務部に所属し、新卒内定者の研修等に携わっていましたが、新たに障害者雇用全般の業務を任されることになり、専門知識を蓄えて取り組むように会社から期待されていました。

同社では身体・知的障害のある方の雇用実績はあったものの、精神障害の方の雇用実績がなかったため、町さんは上司からサポーター養成講座の受講を勧められ参加することにしました。

養成講座のディスカッションにて、
他の参加者の賛同がモチベーションに

サポーター養成講座では、障害の特性や支援方法、他者の色々な取組を知ることができ大変参考になりました。特にディスカッションでは、今後の支援策を考えるヒントを得ただけでなく、自分の考えに他の参加者が賛同してくれたという経験が、町さんの障害者雇用全般の担当としてのモチベーションアップにつながりました。

そして町さんはサポーター養成講座修了後、就労支援機関で訓練を積んでいた精神障害のあるＡさんを採用し、Aさんの入社後サポーター登録して支援を開始しました。

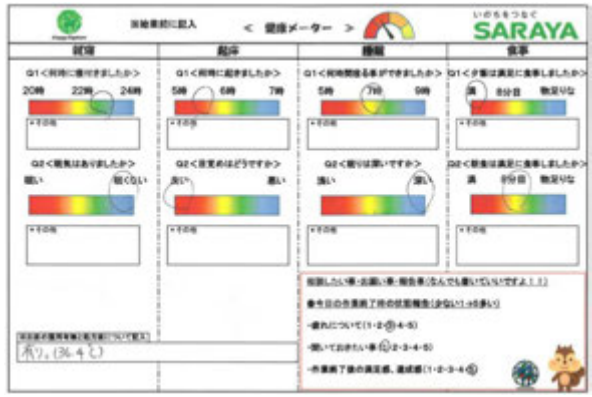
体調不良の背景を探る
「健康メーター」にてAさんの健康状態を把握

同社は「衛生」に関わる商品を提供しているためオフィスの清掃はとても大切な業務です。Ａさんは知的障害のある社員と二人で、お手洗いや給湯室をはじめ、オフィスビル全体の清掃を分担し、上手く連携しながら業務を進めていきました。

しかし、順調に勤務していたAさんでしたが、ときどき心身の不良により遅刻や欠勤をしてしまうことがありました。精神障害の留意点の一つに体調管理が重要であるということを就労支援機関からも聞いていた町さんは、就寝・起床・睡眠時間・食事について可視化した「健康メーター」を用いてAさんの生活リズムを把握し体調変化を確認していくことにしました。

Ａさんの調子が悪そうと感じた際には、生活リズムについて丁寧に本人に確認していきました。するとAさんは、就寝前に、その日の業務中の不明点をすぐに確認でき

＜実際の健康メーター＞

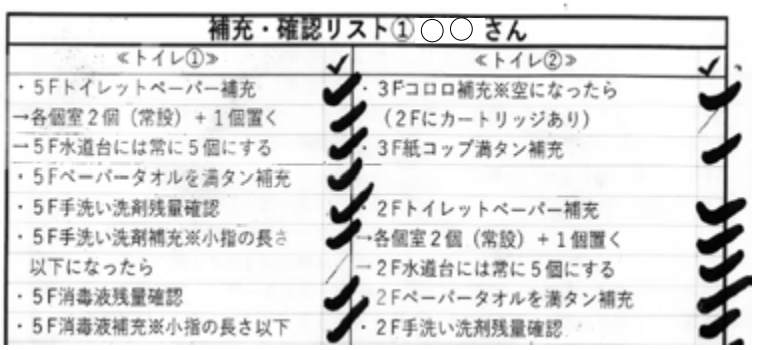


なかったことを悔やんだり、やり残しの作業やミスしたことを思い出して落ち込んでしまい、寝付けないことがあるのが分かりました。町さんは、まずは業務の不明点、やり残し作業をなくすことが、Aさんの生活リズムの安定につながると考えました。

「補充・確認リスト」にて 清掃箇所と消耗品補充の数を明確化

町さんが、業務の不明点や、やり残しの作業についてAさんに確認すると、トイレットペーパー等の消耗品が、どの数まで減ったら補充するのか判断に迷い手間取ってしまうことが、作業のやり残し等の原因だと分かりました。町さんはサポーター支援員より提供してもらった支援ツールを参考に、消耗品補充の目安と作業手順が一度に分かる 「補充・確認リスト」を作成しました。 町さんはAさんに活用してもらいながら、Aさんが使いやすいように修正をしていきました。「補充・確認リスト」の活用でAさんは、消耗品補充の数に悩むことなく補充することができるようになり、だんだんと作業時間の短縮につながっていきました。その結果就寝前に落ち込むことも減り「健康メーター」の指数も安定してきました。

＜実際の補充・確認リスト＞



補充・確認リスト①○○さん

≪トイレ①≫	✓	≪トイレ②≫	✓
・5Fトイレットペーパー補充→各個室2個（常設）＋1個置く		・3Fコロロ補充※空になったら（2Fにカートリッジあり）	
→5F水道台には常に5個にする		・3F紙コップ満タン補充	
・5Fペーパータオルを満タン補充			
・5F手洗い洗剤残量確認		・2Fトイレットペーパー補充→各個室2個（常設）＋1個置く	
・5F手洗い洗剤補充※小指の長さ以下になったら		→2F水道台には常に5個にする	
・5F消毒液残量確認		・2Fペーパータオルを満タン補充	
・5F消毒液補充※小指の長さ以下		・2F手洗い洗剤残量確認	

整理整頓が苦手 迷うことのないように見本写真を提示

Aさんは作業で使用する消耗品等がなくなると、「発注リスト」に個数を記入して町さんに確認してもらった上で発注するのですが、実は用具入れの奥にその消耗品が埋もれていたということがありました。以前、町さんはAさんから、整理整頓が苦手という特性を聞いていたため、単に片付けるように注意するだけでなく、Aさんにわかりやすい仕組みが必要だと感じていました。サポーター支援員に相談したところ、どこに何を置くのかルールを決め、見本となる整理後の写真を掲示することを助言されました。

写真の掲示は、ともに消耗品補充を行う知的障害のある社員との認識合わせにも大いに役立ち、Aさんは見本通りに片付けができるようになりました。可視化した様々なツールの活用は判断業務を苦手とするAさんの安心感につながり、ミスも大幅に減ったことにより健康状態も改善されてきました。

用具入れに掲示された見本の写真

余裕を持って対応できるようになったAさんは、予定外の清掃業務も自ら考え実行できるようになり 、日常でも積極性が出てきました。「もっと成長したい」というAさんの気持ちに応えて町さんは、後輩社員へ指導ができるくらいの業務レベルを目標とすることを、Aさんと一緒に決めたそうです。

町さん 「その人にあった目標や働き方を一緒に考えていくことが大切」

サポーター養成講座では、障害のある方に求める業務レベルや目標・働き方は、会社が一方的に決めるのではなく、本人が〝気持ち良い"と感じることが大前提にあり、その人にあった目標や働き方を一緒に考えていくことが大切であることを学びました。サポーター支援員の訪問では、Aさんが不安定に陥るその原因を一緒に考えてくれ支援ツールの改良を考えてくれたので大変助かりました。

当社の社員は、Aさんをはじめとする障害のある社員が、ひたむきに自分の職域を全うしている姿を身近に見ているので、障害の有無による線引きの意識はありません。障害のある仲間をごく自然に受け入れ活躍できるように導いている本社の事例を全国各地に発信し、各営業所でも障害者雇用を進めていくことが、会社が期待する私の役割であり、私にとってのやりがいでもあります。

職場内障害者サポーター運営事務局　　平成31年1月作成