

— 障害特性を理解してサポートすれば部署異動も可能 —

マルハニチロ株式会社



事業概要：漁業、水産物の輸出入・加工・販売
従業員数：1,640人（令和5年3月現在）
サポーター：柳橋さん（職場上司）
被支援者：30代（精神障害）
勤続年数：1年7カ月（令和5年12月現在）
業務内容：PC入力、社内便、複合機メンテナンス等

支援
内容

取組み ➡ 本人との定期面談により不安解消

効果 ➡ 不安を解消し自己肯定感アップ

業務集約化センターの支援担当者に 初めての障害者支援に苦慮

豊洲に本社を構えるマルハニチロ株式会社は、漁業、養殖、水産物の輸出入・加工・販売、冷凍食品など魚に関する業務全般だけではなく、宇宙食や化粧品など幅広く手掛けている会社です。

サポーターの柳橋さんは令和4年4月から人事部ダイバーシティ&インクルージョン室に所属して、「なないろサポーター（通称ななサポ）」という障害のある社員5名が集まった業務集約化センターの支援担当者に加わりました。柳橋さんが支援をするAさんは、令和4年6月のキャリア採用一期生で社会経験もあり、色々な業務をそつなくこなす精神障害のある方です。しかし自己肯定感が低く、常に悪い方に考える傾向がありました。



柳橋さんは、初めて障害者と一緒に働くため、どのように対応すれば良いのか分からなかったのですが、以前、職場内障害者サポーター養成講座に参加した先輩社員から紹介を受けて、受講することを決めました。

養成講座では障害種別ごとの特性や、業務指示の方法、対応方法、体調管理方法などを学び、少しずつですが、障害特性の理解ができるようになりました。

Aさんが業務を前向きに取り組むため 定期面談と業務の見える化、日報を実施

まず柳橋さんはAさんが前向きに業務に取り組んでもらうため、どのような悩みがあり、どう対応すべきか理解するための方法について、サポーター支援員に相談をする。「定期面談」と「業務予定全体と達成状況の見える化」と「日報にコメント欄の追加」をすることで考えていることや悩みについて把握しやすいとアドバイスを受けました。

＜実際の業務日報＞

【一日を通して伝えておきたいこと】 注）入力は5行まで！枠を増やさないこと！
基本口頭で報告・連絡・相談ください。

前年厚生課からの社長宛の書面に取り組みましたが、3期生の2人に伝えながら行うことが出来たので良かったです。
午後には複合機の補充を行ったのですが、テストキッチンのタオル詰めや授業の資料補充等行うことが多かった為どのように行えば良いのか貴課さんと話し合いながら行いましたが、少し詰めすぎたようでお互い疲れてしまったので今後はもう少し休憩を挟みながら行って行けたらと思っております。

【指導者欄】

相談してくれて有難うございました。確かに一期生に仕事が集中していると思うので、二期生、三期生も又えて対応する様に注意します。今後、早目の相談をお願いします。柳橋

また安定するまでの間、定期面談を月1回から週1回に増やしたり、面談の際に達成状況をグラフにして説明をしたりしたところ、客観的に自己評価をできるようになり、コメント欄にも具体的な悩みが書かれていたので、指導方法が正しいと感じて、安心をしました。

また新たな問題としてAさんは初めて行う業務の習得に時間がかかり、他のメンバーと比較して落ち込むことが発生しました。そこで再びサポーター支援員に相談をしたところ、Aさんの障害特性から、手順を整理してからメモを取らせることを提案されました。時間はかかりますが、

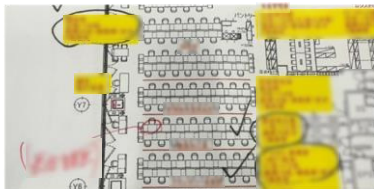


毎回業務の前にメモを見返すことで、不安が解消されミスも減りました。定期面談でも成功事例を積み重ね、自信がついていることが確認できました。

<実際の業務メモ>

②新聞の集荷 ()

- ・毎週、月・水・金 曜日対応 (休日の場合、休日開け日)
- ・地下一階の () 新聞受けから、 () を取り出す。
- ・事業企画部 () () 課長役に渡す。
(不在の場合は、机の上に置いておく)



障害特性であるこだわりが影響して 副作用の強い薬の変更を拒むことに

しかし業務は安定したのですが、Aさんが信頼する主治医から、新たな薬へ変更する提案がありました。その新しい薬には、「眠気とやる気が低下する」という強い副作用があり、業務中もかなりつらい様子で、処理スピードが相当落ち込み、疲労も蓄積されているようで周囲から心配の声があがりました。そこで柳橋さんは、定期面談でAさんに確認すると、主治医からは薬に慣れるまでに時間がかかると説明を受けているので、このままで頑張りたいという報告を受けました。それでも一度、主治医に薬の処方について相談するように勧めました。

しかし、Aさんが絶対的に信頼している主治医からの指示のため、薬の処方については、相談さえもしていない様子でした。柳橋さんは、どのように対応すればよいのか悩んでいました。

柳橋さん「毎日感じていた疑問や不安が解消しました」

初めて障害のあるメンバーの指導役を担当したため、毎日が疑問と不安の連続でした。そこでサポーター講習に参加した結果、具体的な対応方法を多く学べたので不安の解消ができました。

その後の実践において、新たな疑問が生じることもありましたが、サポーター支援員が毎月訪問して頂けるので、その都度相談を行うことで悩みを引きずることはなかったです。やはり、障害者への対応で悩んだ際には、直ぐに相談できる方の存在が非常に重要だと強く感じました。

支援機関へのサポート依頼で 薬も元に戻り、Aさんの体調も安定

そこで養成講座で学んだ障害種別ごとの障害特性テキストを改めて見返して、Aさんの障害特性である「こだわりが強い」ことについて再認識しました。

またサポーター支援員に相談をしたところ、Aさんの就労移行支援事業所の担当者と連絡を取り、「通院同行」を依頼した方がよいというアドバイスを受けました。初めてそのようなサービスがあることを知り、早速依頼をすると、担当者もすぐにAさんと面談を行い、通院同行をしてくれることになりました。Aさんはやはり主治医に状況をうまく伝えられておらず、改めて就労移行支援事業所の担当者から副作用の状況について説明をしてもらいました。すると主治医から、落ち着くまで元の薬に戻し、徐々に変更することになりました。薬を元に戻したことでAさんの体調も安定して、業務にも集中ができるようになり、自信を取り戻して柳橋さんは安心しました。

Aさんの活躍が認められ 常駐勤務の要望が生まれた

その後Aさんの活躍が認められ、時々手伝いに伺っていた部署の責任者から、常駐して欲しいという話がありました。柳橋さんはそのことを早速伝えると「自分はななサポに必要ないから出される」と思い込んだようで、再度サポーター支援員に相談すると、常駐ではなく出張という表現にすること、細かい段階を設けて、その部署で研修するというアドバイスをもらいました。早速実践すると、「ななサポでも必要な人材で、追い出されるわけではない」と理解ができて、無事にその部署で活躍ができました。