

# 短時間雇用等制度改善の対応と ジョブコーチ支援の活用について



生活協同組合パルシステム東京  
人事部人事・育成課  
福元研太

## ◆生活協同組合パルシステム東京について

- ・設立：1970年4月1日
- ・事業エリア：東京都全域（島嶼を除く）
- ・本部所在地：東京都新宿区
- ・配送センター：17か所
- ・福祉事業所：13か所
- ・保育園：2か所
- ・職員数：1,833名（パート含む）
- ・総事業高：891億2,000万円

※2022年3月末時点



## ◆障がい区分内訳

### 障がい者手帳所持者

|    |    |
|----|----|
| 知的 | 26 |
| 身体 | 4  |
| 精神 | 6  |
| 合計 | 36 |

### 障がい者雇用者

|    |    |
|----|----|
| 知的 | 26 |
| 身体 | 1  |
| 精神 | 1  |
| 合計 | 28 |



# ◆事業所別内訳

| 事業所                  | 合計 | 通常雇用 | 障がい者雇用 | 短時間雇用 |
|----------------------|----|------|--------|-------|
| ケアマネジメントサービス中野陽だまり   | 1  | 1    |        |       |
| デイサービスセンター上町陽だまりだんらん | 1  |      | 1      |       |
| デイサービスセンター辰巳陽だまり     | 1  |      | 1      |       |
| ぱる★キッズ府中             | 1  | 1    |        | 1     |
| 会計課                  | 1  | 1    |        |       |
| 給与課                  | 1  |      | 1      |       |
| 供給課                  | 1  | 1    |        |       |
| 江戸川センター              | 1  |      | 1      |       |
| 江東センター               | 1  |      | 1      | 1     |
| 港センター                | 1  |      | 1      |       |
| 狛江センター               | 1  |      | 1      |       |
| 三鷹センター               | 2  |      | 2      | 1     |
| 昭島センター               | 3  |      | 3      | 1     |
| 世田谷センター              | 1  | 1    |        |       |
| 世田谷センター(営業)          | 1  |      | 1      | 1     |
| 青梅センター               | 2  |      | 2      |       |
| 青梅センター(営業)           | 1  | 1    |        |       |
| 総務課                  | 2  | 1    | 1      |       |
| 足立センター               | 3  | 1    | 2      |       |
| 多摩センター               | 1  |      | 1      |       |
| 池尻センター               | 1  |      | 1      |       |
| 東村山センター              | 2  |      | 2      |       |
| 八王子センター              | 2  |      | 2      |       |
| 板橋センター               | 1  |      | 1      |       |
| 府中センター               | 2  |      | 2      | 1     |
| 練馬センター               | 1  |      | 1      |       |
| 総計                   | 36 | 8    | 28     | 6     |

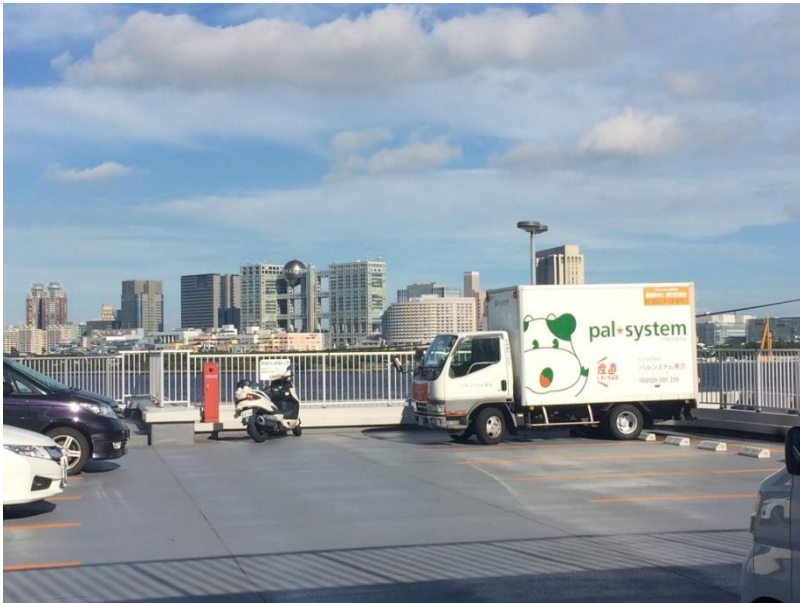


※短時間雇用:  
30時間未満の方

※20時間未満の方は3名



## ◆障がい者雇用フォロー体制



### 4者でフォロー面談

- ①障がい者雇用の職員
- ②就労支援担当者
- ③配送センター（福祉事業所）管理者
- ④人事・育成課の担当職員

- ・最近の勤務状況やその方の近況（家庭環境含む）等を共有。
- ・今後やってみたい仕事等を聞き取り。



## ◆短時間雇用（20時間未満）事例報告

配送センター在籍の方(2名)

- ・雇用区分:障がい者雇用
- ・蓄冷材の洗浄
- ・倉庫の片付け
- ・勤務時間帯はお昼から夕方

※1名は現在怪我のため休職中

福祉事業所在籍の方(1名)

- ・雇用区分:通常雇用  
(パート契約)
- ・看護師として従事



短時間雇用の活用については、  
今後以下の二つの視点で活用が見込まれます

①新規就労

若年層の確保が困難な状況となっている現在、多様な働き方の一つとして活用できると考えています。

②雇用定着

これまで長年勤務いただいた方で、加齢や環境の変化に伴い、これまでの働き方ができなくなった方へ柔軟性をもった雇用形態の変更がよりしやすくなると考えています。

## ◆ジョブコーチ活用事例

Aさんについて

- ・入協(社)年月日:1992年4月1日(勤続31年)
- ・年齢:50歳女性
- ・所属:配送センター
- ・仕事内容:倉庫の片付け、  
蓄冷材の洗浄、施設内清掃
- ・勤務時間:週27時間





## 2019年9月

- ・Aさんが特定のパート職員（Bさん）に対し、嫌がらせ行為を行なっている。
- ・その方が倉庫内の片付けを行なっている際、資材を蹴っ飛ばしてちらかしたりしている。



- ・Aさんのお父様が4月より脳梗塞のため入院。
- ・お母様の負担がこれまでより増えてしまい、Aさん自身の精神状態が不安定な状態。
- ・業務中倉庫スタッフさんに箱を投げつけたり、蓄冷材を乱暴に取り扱ったりと業務を続けることができない状況の日もあった。

管理者は都度Aさんに注意し、なぜそのような事をするのか聞いても泣きじゃくるだけで何も言ってくれない。



お母様と支援機関に連絡し対応を協議した結果・・

「東京しごと財団」の東京ジョブコーチを付け  
今一度社会人としての振る舞いを確認することに

(2019年10月9日～12月25日まで)

2019年12月

## 東京ジョブコーチの方からの総括報告

- ①周りのスタッフに対して「ありがとう」「ごめんなさい」の言葉が出ていて基本的なマナーは身につけている。
- ②言葉は乱暴だが悪意はない。自分のペースを乱されること指示される事を嫌がるが納得できると受け入れることができる
- ③特定の方(Bさん)に対しては強く負の感情を持っており、修復は難しいと感じた。
- ④他のスタッフには通路を空けてあげる等、気使いをすることはできる。



## 2019年12月

Aさんの倉庫スタッフさんへの乱暴行為は一人に絞られており、その方に対しての対応の改善が見られない。  
ジョブコーチの特別延長（再支援）が決定。

※支援期間：2020年1月～9月まで

## 2020年1月

Aさんが特定のパート職員（Bさん）を隠れて嫌がらせしていることが、Bさんからの申し出から発覚



2020年1月

勤務時間を週37.5hから27.0hに減らし、  
Bさんと完全隔離して業務にあたってもらおう。

人事の対応策として上記を提示したが・・・





就労支援担当者様、東京ジョブコーチ担当者様から異を唱える意見が上がった。



人事側もセンターの安全配慮義務の観点からも確実な対策が必要として議論が紛糾。

最終的には、センター管理者が契約時間短縮について猶予をいただきたいと申し出。もし再発することがあったらその時は人事部案の対応を行なうということで、就労支援担当者様、ジョブコーチ担当者様からも了承を得る

## 2020年10月

ジョブコーチの特別延長（再支援）期間終了に伴う振り返り。

【ジョブコーチより】

感情のコントロールが不安定な面もあったが、現状としては、特定の職員（Bさん）の接点がない限り周りの人たちへの配慮もできる様になってきた。⇒安定状態になった。

## 2020年12月

・Aさんが倉庫にてBさんがトラックの荷下ろし中箱を持っている時、体当たりしてきたとのこと。Bさんには怪我はなし。



## 2020年12月

前回（20年1月）の件が再発したことを受け、対応を課内で協議

センター管理者から報告があった記憶力の低下・感情コントロール力等の機能低下の懸念も念頭に、医学的科学的根拠を見出すことも必要で、契約変更という対応をするにしても、どこまで医学的科学的根拠を見出せるかわからないが、その確認を行なうことから着手していくこととした。



## 協議の結果、以下の対応を行なうこととした。

### (1) 物理的側面での対応

Bさんと同じ時間帯に勤務させないように勤務時間の変更を行う。  
週37.5h勤務から週27.0h勤務に変更。

### (2) 科学的側面での対応

体力的な問題、記憶力の低下、感情コントロール力の低下等これまで出来ていたことができなくなっているのではないかという懸念に対し、立川にある東京障害者職業センターにて「知能検査」「職業評価」を実施することとした。→検査は翌年2月に実施された。



### (3) その他（有識者からのアドバイス）

- ・障がい者の特性として、これまで老化現象は健常者より早く出てくると言われていたが、最近では訓練と教育によって食い止められるようになってきている。
- ・寿命も延びてきており、環境の変化に対応できることがより求められてきている。職場においても環境の変化に対応できる力をつける必要があり、人事異動についても行なう必要があればすべきとの見解があり、認識を改めることとなった。





## 2021年3月

(障がい者職業センターD様より結果のご報告)

- ・できるだけ早く作業を行なおうとする意識は高い
- ・手先の器用さには問題ない
- ・自分のこだわりを通そうとする傾向がある。
- ・加齢により障害特性であるこだわりや変化への抵抗感がいぜんより強くなっている可能性がある



## 2021年4月

結果報告を受け今後の方向性を確認することとした。

- ・Aさんの今後の事を考慮すると、現在の蓄冷洗浄は体力的な負荷が大きく新たな仕事の切り出しの必要性和それを移行させる際はAさんの特性上慎重かつ丁寧に徐々に行なう必要があることを確認した。
- ・新たな仕事としては、センター内の清掃業務と消毒業務が適切ではないかとの結論に至った。
- ・その際に、同席いただいている障がい者職業センターD様のジョブコーチを活用することとした。⇒マニュアル作成支援、業務習得支援。