

平成28年度
障害者雇用職場改善好事例

優秀賞

京浜パネル工業株式会社 山形工場 (山形県村山市)

社長自らが社員研修を行い、社内理解を促進。
技術が必要とされる塗装部門で、初めて発達障害者を
受け入れ、支援機関と連携し、職場定着を図る。

キーワード



- 1 社内の理解
- 2 支援機関との連携
- 3 社内サポート体制
- 4 職務遂行の工夫
- 5 コミュニケーションの改善・工夫
- 6 不安の軽減
- 7 スキルアップ



[事業所の概要]

制御装置を中心とする総合板金メーカー。山形工場には、設計から板金、塗装、組立までの一貫生産が可能な生産システムを備えている。

従業員数 104 名

[業種および主な事業内容]

電子・通信・印刷・医療・環境・情報産業などに関連する設備機器の機構部品（精密板金による筐体）およびそれらに付随する部品の設計、製造。

[精神障害者等雇用の経緯]

平成16年に、障害者就職面接会で面接した知的障害者を職場実習を経て採用。平成17年には、ハローワークから紹介された聴覚障害者を雇用(2人とも現在まで勤続)。

平成26年、ハローワークからの紹介で、製造業希望の発達障害者を初めて受け入れた。

[紹介内容]

発達障害

【従事作業】
塗装作業

[障害者の雇用形態・勤続年数]

雇用形態	正社員	週の労働時間に変動なし	3名
		週の労働時間短縮等の変動あり	
	パート アルバイト	週の労働時間が 30 時間以上	
		週の労働時間が 20～30 時間未満	
		週の労働時間が 20 時間未満	

勤続年数	～2年未満	
	2年～3年未満	
	3年～4年未満	1名
	4年～5年未満	
	5年以上	2名

取組の概要

社長自らが社員研修を行い、障害特性についての社内理解を促進し、技術が必要とされる塗装部門で初めて発達障害者を受入れ。支援機関と連携して、実習から雇用後のスキルアップの段階まできめ細かな配慮を行い、職場定着につなげた。

企業の声



二文字 修さん（代表取締役社長）

本人は、作業・対人面で配慮は必要ですが、一生懸命集中して作業に取り組み、非常に高い能力を発揮してくれています。

受入れにあたって不安はありましたが、支援機関のサポートを得たり、発達障害の特性や対応方法の学習をするなかで、本人への指導方法や接し方の方向性が見えてきました。

塗装工程は、技術の積み重ねが大事です。今は下地処理の段階ですが、近い将来、仕上げの工程を任せられるように指導・教育をみんなで行っていきたいと思います。



阿部 直巳さん（製造部部长補佐・塗装課長）

始めに本人や支援機関の方から長所や配慮事項を聞いていたので、指示内容さえ間違わなければやっていけるかなと思いました。同じ人が同じ話し方で指示しないと、どれが本当に良いのかわからなくなってしまうことがあるので、指示はすべて私から行っています。

今後とも長く勤めてもらい、将来的には、すべて自分の手で1つの製品を塗装してもらいたいと思っています。本人が努力家なので、できると思います。

社員の声



石井 達樹さん【勤続約2年】

製造業を希望していたので、京浜パネル工業の面接を受けました。職場実習のときから、ミスをしたときに「こうするとうまくいく」ということを自分でメモして、作業場に貼り、いつでも見られるようにしています。今の仕事は楽しく、とてもやりがいを感じています。



[改善前の状況]

【生じていた課題】

会社として発達障害者の受入れは初めてで、配属先の塗装部門では障害者の受入れ自体が初めてだったため、本人との距離感をはかりかね、コミュニケーションの取り方や指導方法について現場従業員の不安感があった。
また、本人の対人面では、自分の興味のある話題を一方向的に話すなどの課題があった。

改善策

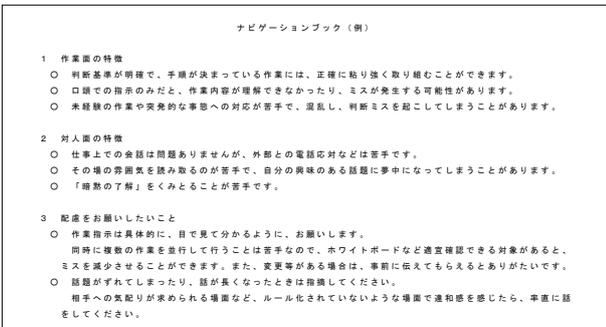
1

- 1 社内の理解 2 支援機関との連携 3 社内サポート体制 5 コミュニケーションの改善・工夫

ナビゲーションブックで障害特性を把握し、社長自らが社員研修を行い社内理解を促進。支援機関と連携して、発達障害者の職場定着を図る。

①受入前にナビゲーションブックで特性把握

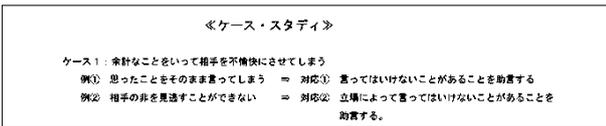
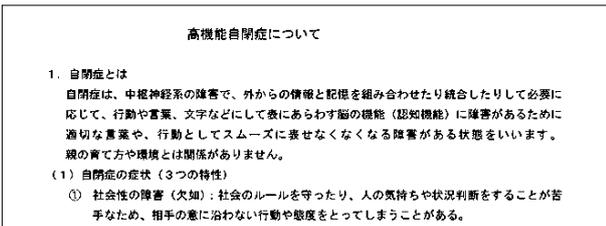
本人、会社、障害者職業センターのカウンセラーで初回面接した際、本人から「ナビゲーションブック」をもとに自分の特徴やセールスポイント、配慮を依頼したいことを説明。



(注) このナビゲーションブックは例示であり、本人作成のものではありません。

②社長自らが社員研修

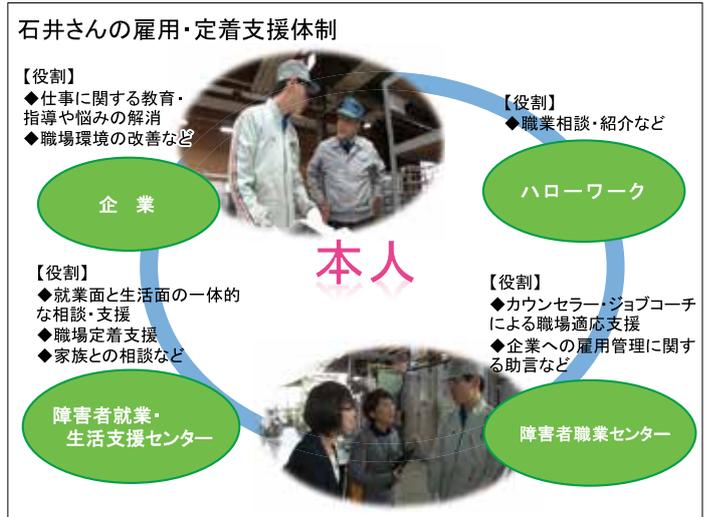
ナビゲーションブックなども参考にしながら、社長自らが発達障害について学習。研修資料を作成し、社員研修を実施。



③支援機関と連携し、スムーズな受入れを目指す

障害者職業センターのジョブコーチによる支援を活用。ジョブコーチが、本人に対して作業理解度の確認、職場のルール・マナーについての助言、精神面のフォローを実施。また、従業員に対して、本人への対応方法やフィードバックの方法などについて助言。

さらに、職業センターの紹介で、本人の生活面の支援、家族との相談などをにう障害者就業・生活支援センターの支援も受ける。



④コミュニケーション方法についての指導

ジョブコーチの助言も参考に、質問のタイミング、相手や場面に応じた従業員との関わり方などについて指導。

[改善後の効果]

本人の特性に配慮しつつ、研修による社内理解の促進、支援機関によるジョブコーチ支援や生活支援の活用により、本人のスムーズな職場適応と、受入れにあたっての従業員の不安感の軽減が図られた。

また、ルールやマナー面については、課題が見られた際は従業員からその場で指摘をすることや、必要に応じて本人・家族・支援機関を交えて話し合うなどで対応している。

[改善前の状況]

【生じていた課題】

塗装作業は複数の工程に分かれており、コツを要する作業もあり、本人がどの程度習得できるか見通しが持ちにくかった。
また、周囲の作業員は、「失敗しても優しく」という対応になりがちであった。

改善策

2

3 社内サポート体制 **4** 職務遂行の工夫 **6** 不安の軽減 **7** スキルアップ

技術が必要とされる塗装部門で、本人の特性に応じた作業指導を段階的に行い、スキルアップを図る。

①社内体制の整備

指示命令系統を一本化。塗装課長が本人に対する作業指導、体調面の相談を行うこととした。

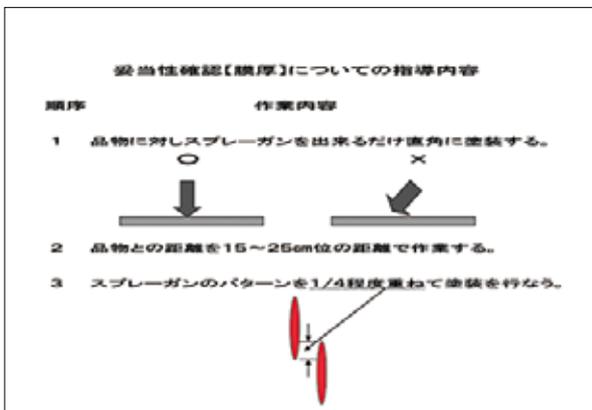
②作業指導

同時並行作業が苦手などの特性をふまえて、ジョブコーチの助言を得ながら、本人の作業を組立。

当日の作業については、朝礼時に「作業計画書」をもとに視覚的にわかりやすく指示。

担当作業や納期、塗装課全体の作業進捗状況を視覚的に確認可能

また、「手順書」により指示内容を統一し、視覚的に指示。



③スキルアップに向けた取組み

作業習得を確実なものとするため、次の指導・工夫を実施。

- 図面の見方について、注意すべきポイントを具体的に伝える。
- 練習用のもので繰り返し練習してから製品を扱うようにする。
- 塗料をこぼした際、「こぼさないように」だけでなく、有機溶剤の有毒性と取扱方法も具体的に説明。
- 製品棚の移動の際は、前方と製品の両方を見ながら移動するよう指導。

また、判断基準が明確な定型作業から、徐々にコツや判断を伴う作業へと段階的に作業の難易度を上げていき、本人のスキルアップを図った。

④業務日誌の導入

口頭での質問や相談が苦手だったため、ジョブコーチからの提案により「業務日誌」を導入。

塗装課長が毎日確認し、コメント欄に助言を記入。また、本人の同意を得た上で、それを従業員も見られるようにした。

周囲の従業員が本人の作業理解度や質問、就業上気になることをタイムリーに把握できるようにした。また、本人が、上司の承認を視覚的に確認し、安心して作業に取り組めるようになることを目指した。

[改善後の効果]

本人の作業面では、準備を含めて下塗りの工程を習得でき、スキルアップが図られた。

また、本人への理解や本人の作業理解度が深まるにつれて、周囲からも必要なことは具体的にはっきり伝えられるようになった。