

平成28年度
障害者雇用職場改善好事例

優秀賞

株式会社カシマ（茨城県かすみがうら市）

障害者本人の希望を最優先しながら、粘り強く1人ひとりの個性に合った環境改善を図る。
共存共栄の心で、一緒になって企業の発展を目指す。

キーワード

- 1 職務遂行の工夫
- 2 配置転換
- 3 不安の軽減
- 4 社内サポート体制
- 5 支援機関との連携
- 6 社内の理解



〔事業所の概要〕

株式会社ノーリツのグループ会社である株式会社アールビーの100%出資子会社。給湯器、システムバス、システムキッチンに使用される金属部品のプレス、板金、組立加工を受け持っている。

従業員数 62 名

〔業種および主な事業内容〕

温水器部品製造組立、精密プレス加工、各種精密板金、各種溶接加工、金型設計製作

〔精神障害者等雇用の経緯〕

特別支援学校から相談があり、職場実習を経て平成23年に新卒者を雇用。以後、学校や就労支援センターから毎年実習生を受け入れ、会社全体で雇用に取り組む。現在、精神障害者などを12人雇用している。

〔紹介内容〕

精神障害・知的障害

【従事作業】

プレス加工、スポット溶接、梱包作業、部品ストアでのピッキング作業など

〔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	12名
		週の労働時間短縮等の変動あり	
	パート	週の労働時間が30時間以上	
	アルバイト	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	4名
	2年～3年未満	4名
	3年～4年未満	1名
	4年～5年未満	1名
	5年以上	2名

取組の概要

プレス加工・梱包などの現場において、本人の希望を聞きながら試行錯誤を重ね、特性に合った環境改善や雇用継続を図った。ジョブコーチ支援の活用で雇用管理ノウハウを深化させ、部品ストアの環境改善にもつながり、そのことが「全社的な働きやすい環境づくり」という波及効果も生んだ。

企業の声



米田 一夫さん（代表取締役社長）

雇用を始めて6年ですが、責任感をもって働いてくれていることに感謝しています。私たちも彼らから多くのことを学んでおり、今後も個々の能力を引き出し、キャリアアップや社会人として自立するための取組みを進めていきたいです。これからも我々カシマは、少しハンディキャップのあるみんなと一緒に汗を流し、喜びを感じ、「共存共栄」していく企業を目指していくことを約束します。



横山 正人さん（常務取締役）

若い人が多いので、彼らが自立して生活するために何をすべきか考えていきたいです。家族や学校の先生との面談を行い、リーダーへの育成とそのための環境整備などに1つひとつ取り組んでいきたいと思っています。とてもまじめに仕事に取り組んでもらっており、彼らがいないと会社が成り立たなくなっています。今回の取組みで他の従業員も働きやすくなりました。



箱根 一徳さん（取締役工場長）

始めは不安もありましたが、ジョブコーチの接し方なども参考に指導し、今では周りの社員も何の分けへだてなく接しています。彼らは絶対に「できる分野」を持っているはずですが、それを見抜けず「できない」と判断する人が多いと思いますが、「できる分野」をどう引き出すかが最も重要なポイントだと思います。

社員の声



田山 裕也さん【勤続約6年】

今は梱包作業をしています。周りの人は親切な人ばかりです。今の目標は、仕事中に手が止まってしまうことがあるので、作業の手を止めないように心がけて残業時間を短くすることです。



新貝 峻一さん【勤続約3年】

始めは大変でしたが、1～2か月たつと慣れました。今の職場は働きやすいです。今はピッキングや溶接の作業をしていますが、自分の得意なところを活かしていると思います。今いる作業場の一連の作業を覚えることが目標です。



[改善前の状況]

【生じていた課題】

特別支援学校からの相談で新卒者2人を雇用したが、当時ほとんどの作業が「記憶の作業」。聞かないと作業できない、複雑ですぐに理解できない、結果の良し悪しの判断ができないという課題があった。

改善策

1

1 職務遂行の工夫 4 社内サポート体制 6 社内の理解

雇用管理ノウハウを着実に蓄積。作業の「誰にでも簡単にできる化」の仕組み作りをし、第1歩としてプレス加工作業への定着を図る。

①職場実習の受入経験から環境改善に着手

「同じ手順で繰り返し作業する」「目で見て理解できる」ことで戦力化が期待できると考え、写真入りの作業指示書を作成。

また、異常をすぐに報告できる設備「アンドン（呼び出しベル）」を考案・設置。



＜紐を引くと、離れた場所にいる指導者に音と点滅ライトで伝達できる＞

② 1 人はプレス加工に配属



部品によって形状は異なるが、同じ手順での繰り返し作業のため、3か月で習得。

今は作業も上達し、品質も安定している。

③ 1 人はスポット溶接に配属

部品ごとに溶接が異なり、自分の判断で溶接位置を変えるなど、複雑な判断、理解力を必要とする作業。



部品のセット位置が明確な作業は習得。ただ、作業が複雑でなかなか習得できず、本人も落ち込んでしまう。

⇒次の「改善策2」へ展開し（配置転換・ジョブコーチ支援の活用）、今も雇用継続。



「改善策2」での作業の様子

[改善後の効果]

特別支援学校新卒者の採用をきっかけに、雇用管理ノウハウを着実に蓄積。作業の「誰にでも簡単にできる化」の仕組み作りをし、第1歩としてプレス加工作業への定着を図った。

もう1人のスポット溶接への配属では、「その都度、判断・感覚を必要とする作業は習得に時間がかかる」「品種を限定し、少量にすれば作業できる可能性がある」との社内蓄積が得られ、次の「改善策2」への展開の契機となる。

[改善前の状況]

[生じていた課題]

特別支援学校新卒者をスポット溶接に配属。8か月間、本人・会社ともに懸命に努力したが、作業が複雑でなかなか習得できず、作業量も伸び悩み、本人も落ち込んでしまう。雇用継続のためには、別の方法を検討する必要性が出てきた。

改善策

2

1 職務遂行の工夫

2 配置転換

3 不安の軽減

4 社内サポート体制

5 支援機関との連携

本人の希望も叶えた配置転換を行い、達成感をもって仕事ができるようにした。
今回得られた社内蓄積を「全社的な働きやすい環境づくり」にも波及させる。

①本人の希望も叶えた配置転換の検討

「改善策1」で得られた雇用管理ノウハウの蓄積をもとに、配置転換先を検討。

同じ手順での繰り返し作業で、部品によって人の判断を必要としない作業
品種が限定されており、少量な作業 **梱包作業** への配置転換を検討

本人に作業内容を説明。本人も「やってみたい」との希望。配置転換の準備を開始。

②配置転換の準備・実行

「聞かないと作業できない、結果の良し悪しの判断ができない」という環境を改善。

梱包作業の種類ごとの作業指示書を作成。



作業手順やポイントを写真入りでわかりやすく作成

品種の判断が必要で、少し複雑な作業だが、ジョブコーチの支援も得ながら、作業指示書をもとに「やってみせる→言って聞かせる→させてみる」を繰り返したところ、短期間で習得できた。

③多品種化への対応、たゆまぬ企業努力

その後、製品が4種から8種に増え、作業指示書だけではミスが発生する可能性が出てきた。



部品名称の確認は、「絵皿」を使用し、現物確認に変更



人の判断ではなく、バーコード(データ)照合を採用

こうしたたゆまぬ企業努力と本人の頑張りで6年間継続している。

④社内蓄積を全社的に展開

今回の雇用を通じて得られた社内蓄積を他製品に横展開。他の職場にも作業指示書を整備して効率向上につなげ、流失不良ゼロも達成。

部品ストアの作業効率や安全性も大幅に改善。



部品ストアの改善事例

[改善後の効果]

梱包作業へ配置転換後、作業量が他者と同等になり、本人は自信を取り戻し、今は達成感をもって仕事をしている。
今回の雇用を通じて得られた社内蓄積を「全社的な働きやすい環境づくり」に波及させたことで、部品ストアでは、ベテラン社員でなくても作業可能となり、安全性も向上した。

新規配属者への教育も容易になり、現在では障害者の職場実習の受入れ、個人個人の作業能力の確認の場としても機能している。