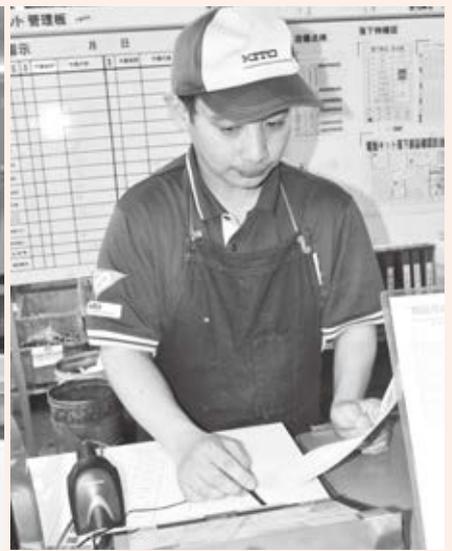


編集委員が 行く

マテリアルハンドリング機器製造現場での障害者雇用の取組み ～一人ひとりが活躍できる独自の雇用プラン～

株式会社キトー (山梨県)

一般社団法人Shanti 武田牧子



取材先データ

株式会社キトー 本社工場

〒409-3853 山梨県中巨摩郡昭和町築地新居2000
TEL 055-275-7521 FAX 055-275-6162
(社員数664人 うち障害者34人)



編集委員から

マテリアルハンドリング機器を製造する工場で、障害のある従業員を1カ所の職場に集めるのではなく、一人ひとりの能力を見極めながら、その能力を活かせる職場に配置し、活躍している会社がある。それを実現する独自の雇用プランとは、いったいどのようなものか、取材した。

Keyword : 製造業、障害理解、ジョブマッチング、業務体制の工夫・改善、職場実習



POINT

- ① 独自に策定した雇用プランに基づき障害者雇用を推進
- ② 障害者一人ひとりへの合理的配慮が、社員の利便性、安全性を高める
- ③ 人事と職場と本人と一緒に考え工夫する

キトー人事総務部長の秋山純さん（右）らに話を聞く



人事グループの坂本美和さん



人材開発グループマネージャーの室井利公さん

今回訪問した株式会社キトーは、ありとあらゆるモノを持ち上げ、運び、固定する作業に不可欠なマテリアルハンドリング機器（「巻上機」や「クレーン」など）の製造から販売、修理サービスまでを行う機械メーカーだ。建設現場や工場の生産ライン、機械の整備工場、コンサート会場の照明・音響機器の吊り上げなど、多彩なシーンで使用され、国内トップシェアを誇っている。



人事グループマネージャーの樋口雅也さん

障害者雇用の取組み

さっそく、工場を案内していただきながら、お話をうかがった。

工場は巻上機やクレーンの製造現場で

山梨本社工場に向かう車窓から見える富士山は、頂の雪が太陽に照らされ雄大な姿を誇り、さわやかな天気に沿道には色とりどりのハナミズキが咲き誇っていた。

工場入口に到着した。広大な敷地に、製造工場が立ち並んでいた。受付で管理棟を訪ねると、人事総務部長の秋山純さん、人材開発グループのマネージャー室井利公さん、人事グループのマネージャー樋口雅也さん、人事グループの坂本美和さん、コーポレート・コミュニケーション部の長田京子さんの5人が出迎えてくださった。

あり、労働安全衛生リスクの高い事業所であるが、障害者雇用を推進したきっかけは何だったのだろうか。

「2009（平成21）年度まで、障害者雇用について明確な方針はありませんでした」と、当時、障害者雇用に取り組んでいた室井さんが説明してくれた。

海外にもたくさん工場をもつキトーが、障害者雇用に取組むようになったのは2009年。鬼頭芳雄社長からの「企業ができる最大の社会貢献は雇用機会の創出と維持であるため、障害者雇用を推進することで地域に貢献しよう」という指示がきっかけだったという。

「そこで、翌年に中期経営計画のひとつのテーマとして、障害者雇用推進を掲げ、2011年度から取組みを開始しました。当社は、すぐに採用に結びつかなくても『働くとは、こういうことなんだ』と、就労体験をしてもらい、複数の職場での実習を通じて、『本当にキトーで働きたいのか』と、気持ちの確認をしてもらいます。私たちは、本人と仕事のマッチングを図ることが大切と考え、法定雇用率や採用人数を意識せず、就労体験実習に力を入れてきました」

障害者雇用を推進していくうえで、どのような機関と連携をとってきているのだろうか。

「障害者職業センター、ハローワーク、



株式会社キトー本社工場



キトーが製造する各種製品

特別支援学校などの関係機関と連携をとっています。必要に応じて親御さんや支援者と連携をとり、当社について理解を深めていただきながら障害者雇用を進めています。ハローワークが開催する合同面接会に参加したり、特別支援学校から、職場見学や実習を受け入れたり、いろいろなチャンネルを利用していただいています」と室井さんはいう。

障害のある従業員34人のうち、33人が本社工場で働き、1人が営業所に勤務している。障害のある従業員のうち18人は重度障害だ。

「障害種別では、身体障害5人、聴覚障害6人、内部障害1人、知的障害17人、精神障害（発達障害も含む）5人です。34人のなかには、もともと弊社の社員で、交通事故に遭って障害を負った方もカウントされています。ただ、すべての障害種別の方を受け入れているわけではありません。数年前に一度、視覚障害のある方の実習を受け入れたことがあります。フォークリフトが行き交う工場内で重い製品を扱う当社の性質上、安全面の配慮ができてから雇用しようということになり、現段階ではまだ模索中です」と坂本さんはいう。

そして、正社員への登用についてお聞きした。「障害者は、はじめは契約社員で採用します。そのなかで、職場から正社員に推薦された方で、かつ本人が希望された場合は、一般の中途採用の社員と同じ試験を受ける機会が設けられています。聴覚障害、肢体不自由のある方など3人が正社員になっています」と坂本さんが説明してくれました。

「全員が全員、正社員を望んでいるわけではありません。正社員になれば当然評

価基準も異なり、アウトプットも求められ、給与も変動する。プレッシャーで体調を崩してしまうこともあるので、本人が希望しなければ、無理にはすすめません」と室井さんが続けた。

自分のペースで働きたいと、契約社員を希望する人もいるようだ。

本人の意思を尊重した採用

キトーでは、障害のある従業員を一つの職場に集めるのではなく、「適材適所」で働いてもらっているという。

「採用前に必ず実習を行います。お互い確認し合って採用に進められるよう、ご本人からも、どんなことが得意で、どの仕事なら長く続けていけそうかなどについて、確認できる機会を設けています。そのために、実習は必ず3カ所から4カ所、ときには5カ所以上の職場を用意して、まったく違う仕事を体験していただきます」と坂本さんは話す。

「主に、職場との適性を見ます。実習中は、さまざまな職場で障害のある従業員が働いている様子を見てもらいながら、実習をしてもらいます。われわれはその様子を、多面的に評価しています」と室井さん。

採用にあたっては、障害種別ではなく、個人の特性や、その人自身の考えを尊重



人事グループで働く聴覚障害者の村松裕子さん。受付のボタンを押すとデスクで光が点滅して知らせる

しているという。そのために同じ障害のある従業員でも、それぞれ異なる現場で働いているのだ。

特別支援学校の実習は年2回ほどあるが、2回とも同社の実習を受けるのではなく、異なる会社でも実習を行うよう、特別支援学校の担当者をお願いしているという。

「当社だけだと視野も狭くなるし、後になつて『あちらの会社がよくつたのでは』という後悔が生まれるかもしれない。いろいろな会社を知ったうえで、それでも当社で働きたいという方に、採用に向けた実習を受けてもらいたいと思っています。また、親御さんが当社を希望されていても、本人は希望しないという場合は、結局うまくいかない。ですから、あくまで本人の気持ちを重視しています」と室井さんはいう。

各職場での工夫

キトーの本社工場は、1983(昭和58)年に神奈川県川崎市から、山梨県の現住所に移転している。管理棟をはじめ、多くの建物が移転当時のままだ。築35年の古い建物であるため、障害者雇用の推進に際し、バリアフリー化へのさまざまな

工夫がされていた。

例えば、管理棟の入口の引き戸は、ドアの半分を自動ドアにし、車いすを使っている人が出入りできるように整備してある。その結果、だれでも両手に荷物を持ったまま出入りできるようになり、利便性が向上した。また、段差も解消し、スロープを設置している。駐車場は、職場に近い便利な場所に整備した。

そのほか、建物の構造上、多目的トイレを職場から遠くに設置せざるを得なかったため、「使用中かどうか、行ってみないとわからない」という状況となり不便であったが、使用状況がわかる表示板を設置するなど、身体障害のある従業員のため、多くのハード面の改善を行っている。

※詳細は、身体障害、難病のある方などの雇用促進・職場定着の取組みとして、当機構発行の『平成29年度職場改善好事例集』をご覧ください。

29 職場改善好事例集 検索

支援機器の導入

多くのバリアフリー化のなかでも、聴覚障害のある方のための改善は、実際の仕事に大きく寄与していることが確認できた。

現在、キトーには6人の聴覚障害者があり、全員が異なる職場で働いているという。

「当社には、聴覚障害のある人それぞれの職場に、音声認識ソフトウェア(UDトーク)を取り入れたタブレットと、専用のマイクを準備して、朝礼時の連絡事項や、現場での作業指示などの情報を本人に伝えていきます」という室井さんに、実際に使用して見せていただいた。取材時の会話が次々と文字変換され、かなり精度が高い。リンクさせることで、携帯電話でも見ることができるといふ。

「当社では、聴覚障害のある人が社内業務の受付を担当することもありますが。そのため来訪者に気づくことができるように、光るチャイムの準備もしています。また、来訪者に対応するための筆談ボードも準備しています。ホワイトボードだと大事な情報が消えてしましますが、この端末だとパソコンにリンクして情報を送れるので、必要なときに、周りの社員がサポートすることも可能になります」と、坂本さんが補足する。

いまでは、社長の講話の際にも手話通訳のほか、UDトークも活用しているそうだ。

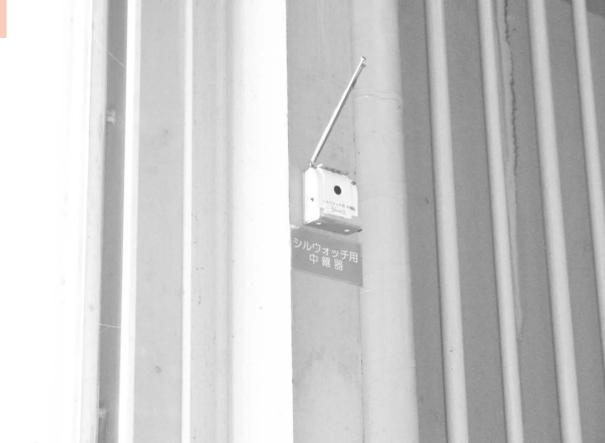
「当初、私たちは障害者の雇用にあたって、何をすればよいか、わかりませんでした。一人ひとりにどんな支援が必要かヒアリングをしたり、配属先となる職場の直属の上司に聴覚障害についての研修を受けてもらったり、耳栓をして工場内を



製品の油取り作業中の齊藤裕太さん



荷締機の組立て作業をする小澤広希さん



緊急時の情報発信のため、工場内に取り付けられたシルウォッチ用の中継器

歩いてもらい、「聞こえない怖さ」の体験もしていただきました。また、ほかの人が談笑しているときに、自分のことを笑っているのでは、と不安な思いをしたり、コミュニケーションに入っていけないなど、いろいろなことがわかりました。ただUDトークを使うだけではなくて、手話を使ったり、筆談ボードを使うなど、場面に応じた支援の工夫をしています」と室井さんが続ける。いまでは、朝の簡単な挨拶はお互いが手話を使い、興味のある社員には、聴覚障害者が手話を教えているという。

最近では、緊急時の情報保障のための

「シルウォッチ(※)を導入した。

「以前は『携帯電話があるから緊急時も大丈夫』と思っていました。地震や火災などの速報があっても、作業中などポケットに携帯電話を入れてみると、気づかないことが多々あります。では、どうしたら気がつくのだろうか」と話し合い、『身につけるタイプがいちばんいい』と、シルウォッチの導入を決めました」と坂本さん。シルウォッチに入る情報は、工場内の放送と、緊急

地震速報や火災警報だ。シルウォッチでは放送の内容までは伝えられないが、放送があったことがわかれば、近くの従業員に筆談ボードやUDトークなどで内容を教えてもらうことができる。

「シルウォッチは電波を使うため、電波発信装置をどこに取りつけると受信しやすいかテストを経て、4月に運用をスタートしたところです。いろいろな支援機関から支援機器の情報をいただいているが、たくさん種類があるので、当社に合うかどうかを検討する必要があります」。障害のある従業員から、情報をもらうこともあるという。

「一緒に手探りで選んでいる状況です。採用を担当する人事と、配属先とご本人ときには家族とも連携します。工場勤務の障害者33人中28人が工場の生産現場で働いていますので、工場の役職者全員で集まり、人事と定例の会議を持って、情報を共有しています」と室井さんはいう。「班長は職場の最前線にいますので、全班長を呼んで、職場で困っているところはなにか、ある場合はどう改善すればよいか、情報共有し、話し合っています。人事が採用して『ハイ、あとは現場にお任せ』では、受け入れ側も、どうすればよいかかわかりません。人事と現場が一緒になって、困ったことがあればお互いサポートし合うようにしています」と樋口さん。

制度や意識の改革

14ある生産職場のうち、障害者が在籍している職場は11ある。少ないところは1人、多いところは7人の障害者が働いている。また、休暇制度も整備した。

「障害者が働きやすい職場にしたいので、年次有給休暇はもちろんですが、定期的に病院へ行けるよう、月1回の通院休暇制度を設けています。有給休暇はリフレッシュに使っていただきたいので、別に設けました。ただし、障害への配慮はしますが、特別扱いはいしません。甘やかすことはせず、『できることは自分でやっってくださいね』と伝えています。採用も一着も、そうした考えは一貫しています。従業員には、契約社員や派遣社員など、いろいろな方がいるので『なんで彼らだけ特別扱いなの』とならないよう、例えば『聞こえないことへの配慮は、このようにやりますよ』といった具合に、支援内容を明らかにしています」

また、障害への配慮は、品質管理と労働安全衛生意識の高まりにもつながっていると、室井さんはつけ加える。障害のある人にとってわかりやすい作業は、社員全員がわかりやすくなる。その結果、効率化につながり、会社の利益になっていく、というのだ。

※シルウォッチ：振動・音・文字などで腕時計型受信器などへ情報を届ける無線通信機器



部品の受入れ検査をする甲田一樹さん

「彼らだけでなく、従業員みんなにわかりやすくなると、ほかの社員も『こうすれば便利だ。こういうやり方もある』と気づききっかけにもなる。すると、みんなの意識が変わり、いま自分がやっている仕事を整理して、わかりやすく伝える工夫をし、生産性が向上するというよい流れが生まれます。

室井、坂本の2人もがんばっていますが、班長をはじめ、職場の理解と協力があつたからこそ、そういったことが可能になっています」と、樋口さんが教えてくれた。

これからの取組み

最後に、坂本さんが最近のトピックスを教えてください。

「この4月から取り組んでいることですが、本社工場で働いている障害者は、さまざまな職場に配属されているので、安全への配慮が課題でした。周りの従業員たちからも『何かあったときに配慮したくても、どの人に配慮していいのかわからない』という声があり、『識別マーク』という、見た目でわかる工夫をすることにしました。『有事の際にサポートしてくださいね』と、社内だけでわかるマークになっています」

このマークの導入は何年も考えてきて

おり、賛否両論あった。「障害者であることを知られたくない人もいるのでは」と、坂本さん自身も悩んでいたという。

「工場見学者に社内を回りながら取組みを紹介した際、『これだけの障害者の方がばらばらに配属されていて、緊急時などの安全配慮は、何か工夫をしなくても大丈夫ですか』というご指摘がありました。その際、『そうか、これは必要なことで、進めてよい内容なのではないか』と思つたのです。そしてさっそく障害のある従業員と相談し『そういうことならいいよ』と同意を得て、導入にふみ切ることにしました」

防災訓練の際は、職場で一緒に働いている同僚が近くにいることでサポートができて、有事の際は、だれにどんな障害があるのかわからず、「きちんとサポートできるのか」と議論になったという。坂本さんたちは、「マークは、支援に必要なこととのひとつ」という主旨を丁寧に説明し、障害のある従業員も、支援を前向きにとらえようという話し合いになったそうだ。

最後に

キトーの本社工場は、さまざまな設備が常時稼動し、大きな機械音が響く職場もある。

障害の有無にかかわらず、製造現場で

は少なからず危険と隣り合わせにあり、安全への配慮が必要だ。しかし、キトーはさまざまな工夫を行い、作業環境を整え、どの従業員にとつても安心して仕事ができる環境になっている。世界各地で活躍しているキトーの製品に自分がかかわっていることは、どれほどの誇りになるだろう。

キトーの障害者雇用の取組みは、単なる「障害者雇用率ありき」ではない。職場実習の機会を提供し、複数の現場や、ほかの会社も見学・体験したうえで応募するよう働きかけているため、最終的に応募してきた一人ひとりが「キトーで働きたい」と強く望んでいる。その仕組みが、障害種別にかかわらず適材適所で雇用するという、現場と障害のある従業員とのマッチングとなり、職場定着につながる。そして受入れ側の体制も、各部署と人事部門が連携し、各部署の役職者たちと一緒に考え、工夫するPDCAサイクルとなつている。

こうした「独自の雇用プラン」をつくつたからこそ、人材発掘の仕組みが整い、障害者雇用と従業員の労働安全衛生が両立し、生産性をあげることに繋がっているのだ。

この取組みは、業種が異なる企業においても、雇用プランを作成するヒントになると感じた。

出荷準備作業をする市川哲さん

