

奨励賞

## タカタ 株式会社

# 内部障害者雇用における雇用環境などの改善・ 支援体制・従業員の理解促進



明るく清潔感あふれる工程管理チームの作業風景

### 企業プロフィール

#### タカタ 株式会社

■代表者：代表取締役社長 高田 重一郎  
〒106-8510

東京都港区六本木1-4-30 第25森ビル

TEL 03-3582-3222

FAX 03-3505-2278

担当部署

滋賀県彦根市彦富町1542 生産部門 生産企画室 業務グループ

TEL：0749-43-3111 FAX：0749-43-4606 <http://www.takata.com>

#### 業種および主な事業内容

シートベルト、エアバック、ステアリング・ホイール、トリム、チャイルドシートなど、自動車安全システムに関する開発・製造・販売。  
また米州、欧州、アジア（日本を含む）の三拠点を中心に17カ国46工場を有し、グローバルな事業展開を図っている。

#### 従業員数

908名（平成18年6月1日現在）  
うち障害者 8名

<内訳>

内部障害者	1名
肢体不自由者	3名
知的障害者	3名
精神障害者	1名

### 事業所の概要と障害者雇用の経過

障害をおもちの方4名（うち重度2名）が年々定年退職をされる一方、新たに障害者採用が思うように進まず法定雇用率が大きく下回ってしまい、それ以降、障害者雇用が進展しなかった。何とか雇用率をあげる為に平成17年7月の組織改正で障害者雇用担当が新設された。当時はまだ障害者に対して十分な施設・設備が整っていなかったが、ハローワークや養護学校の進路指導の方々を招いて、工場見学をしていただき、求職者の紹

介をもらった。その結果、1年間で5名（うち重度2名）の雇用を確保することができた。障害のある方はもちろん、個人の性格、能力などもそれぞれで、まさにケースバイケースなので、それぞれの社員にとって最適な職場、就労条件を吟味し、障害者雇用担当、職場の上司、本人がよく話し合い、徐々に仕事の内容を広げていくように心がけている。

## 改善の注目点 Main Point

内部障害者（心臓機能障害）を受け入れるのが初めてであった

→主治医や産業医から情報を提供してもらい、職場環境の整備に注意を払い、本人のできる範囲の就労からスタート

内部障害者の内訳：心臓機能障害者1名

## 内部障害者 雇用の背景

# ハローワークや養護学校などの専門家に 助言を仰ぎ職場環境の改善に生かす

### ■障害者と共存する組織づくりを目指す

タカタでは、障害者雇用の取り組みについては、特例子会社をつくるのではなく、障害者と共存する組織を目指したいという構想があった。しかし、障害者を実際に雇用する上で具体的なノウハウがなかったため、やる気はあるものの何ができるのかは依然不透明な状態だった。そこで、ハローワーク彦根・長浜の障害者担当者、養護学校進路指導の先生、障害者施設の方などに工場を見学していただき、障害者雇用に熟知している方々から見て、それぞれにとって最適な職場、就労条件などのアドバイス、求職者の紹介などをしていただいた。

やがて、ハローワーク長浜より、当時社会復帰を目指して求職していた藤田さんを紹介していただいた。

### ■本人、雇用担当者、リーダーの 話し合いを重ねる

本人は、2年前に地元の支援団体からの募金活動によって、ドイツで心臓移植手術を受けたことで、地元でも有名な人物。本人にとって再就職は、大切な社会復帰の第一歩となる。周囲の期待、本人の意欲などを強く感じた雇用担当者は、何度もミーティ



長浜製造所 正面玄関付近

ングを重ね、しっかりとした受け入れ体制づくりに余念がなかった。

最終的には、主治医から社会復帰の了承が得られ、本人の固い意志を確認し、雇用が決定した。

本人の病状（心臓の現況）を主治医とタカタ産業医から詳細に聞き、情報収集を行った。その結果、抵抗力・免疫力が低いので、感染症に罹患する危険性が高いためマスクを着用すること、定期検診の必要性などのご指導をいただいた。

### ■空気清浄機や加湿器を設置し 職場環境を改善

感染症のリスクを低減するため、職場環境の改善を行った。クリーンパーテーション(空気清浄機)や加湿器を設置し、従来の温度管理とともに、最適湿度の維持、室内の空気を常に清浄にすることを可能とした。

また、受け入れる部署のリーダーには、雇用の経緯と病状の説明を行った。リーダーは同僚となる社員たちに対して、本人の身体状況を説明するとともに、必要以上に不安を与えないように配慮した。

トライアル雇用制度を適用し、当初3カ月は育成研修を行った。勤務時間はじめ、作業量などに負荷がかからないように、雇用担当者、リーダー、本人が話し合い、一つひとつ確認をしながら徐々に具体的な業務内容を定めていった。



生産企画室グループ長  
山下 楠男さん

# 1 ANGLE

改善のポイントと効果

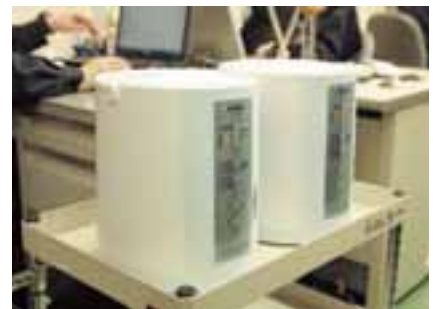
## 名札の裏側には、緊急連絡先を明記 感染症予防のために、環境を徹底的に配慮した

藤田さんの健康保持と長期就労のために、職場環境の整備を図ることは不可欠と判断。期の予算には計上していなかったが、急遽クリーンパーテーション（空気清浄機）と2台の加湿器を購入することを決定した。これらの購入には、障害者作業施設設置等助成金（作業施設・作業設備の整備等を行う事業主の方への助成金）の第1種作業施設設置等助成金を利用した。

本人がつけている名札の裏側には、主治医の携帯番号や近隣病院の電話番号などの緊急連絡先を明記し、最小限の責任者には同じ緊急連絡先を通知した。職場の社員には、緊急事態の際には、名札の裏を確認して速やかに連絡をとるよう、普段から指導をしている。



クリーンパーテーション



快適さを演出する加湿器

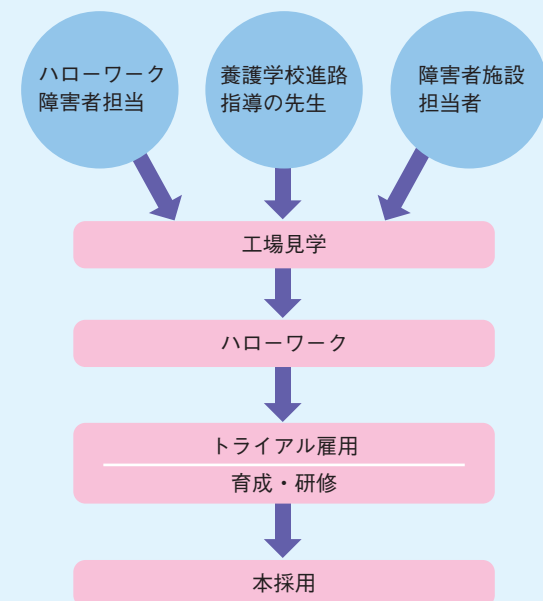
# 2 ANGLE

改善のポイントと効果

## 学んだ知識・技術をより確実なものに トライアル雇用制度を適用

本人は、移植手術前も合わせると、約5年間の療養生活を送っており、社会復帰に際して意欲はあるものの、体力的な部分で若干の不安があるようであった。そこで、ハローワークが窓口となっている、障害者試行雇用（トライアル雇用）事業を適用し、3ヵ月間のトライアル雇用を行った。2005年11月よりスタートし、本人用の教育訓練計画書に沿って新人育成研修を行った。最初は、タカタの就業規則的な基礎事項を理解してもらい、翌日から、工程内帳票類の把握、シートベルトの構造学習（使用部品と仕組みについて）、工程管理業務内容学習、日常の不具合品回収、不具合品の解析とデータ記入、解析ツール類の習得、品質情報連絡書、選別手配とその段取り、諸払い伝票の取り扱い……といった項目を実習した。研修については、日々本人が報告書を作成し、指導員とグループ長がコメントを記入。研修の成果の確認と反省をきちんとすることで、学んだ知識・技術をより確実なものにする体制を推進した。

### 採用までの流れ







## 障害者雇用と企業責任をテーマとする研修を開催 障害者と共生する職場づくり

タカタでは、1年に2回人権研修のためのセミナーを全社的に開いている。企業での障害者雇用について見識のある方々をお招きして、障害者と共生する職場づくり、ノーマライゼーション、心のバリアをとる重要性などのお話をうかがっている。もともとは、ハラスメント対策など広い意味での人権について学ぶセミナーであったが、近年は障害者雇用

のテーマでも数回開催。推進委員会のリーダーが中心となり、マネージャークラスを対象とし、その結果を職場の社員教育・指導につなげている。工場内には、さまざまな人種・国籍の社員も増えつつあり、文化・風習を超えて、グローバルな視点で人権を考える啓発活動ともなっている。



製造している商品の展示コーナー



チーム内での打ち合わせ



## 同世代ばかりが集まった明るく楽しい職場 全体の雰囲気にとまりが

本人が配属されているのは工程品質・工程管理チームという部署で、いわゆる工場の品質管理を行っている。工場内で発注部品の不具合などがあった場合、連絡が入り、社員は即刻原因を究明して対処するために工場のラインに駆けつける。生産効率に支障をきたさないように、迅速な対応が求められるため、部署内はどちらかというとあわただしい雰囲気が漂っていた。しかし、パソコン入力と解析を主な業務とする藤田さんが配属されたおかげで、ただ、あわただしく動き回るのではなく、全員で落ち着いて対応できるようになり、全体の動きにまとまり感がでてきた。

同チームは現在リーダー1名と社員6名。皆、20代後半～30代が中心で、世代も近いために共

通の話題も多く、明るく楽しい雰囲気で働いている。当初は、病状について過敏に考えすぎていた社員たちだが、現在はごく自然な雰囲気でチーム内の和を大切に仕事に励んでいる。



明るく和やかなチームの皆さん

## ■ ■ 全社的規模で障害者の職域拡大に継続的に努力しています



取締役管理部門長  
西堀 聡さん

当社では、内部障害者をはじめ、障害のある方の採用に当たって、特別な仕事とかニーズをつくり出すのではなく、気持ちよく働いていただける環境と職場を整備することにより、ノーマライゼーションが可能となるような取り組みを行ってきました。

求職者の障害の内容・程度に応じ、職場の設備をはじめとして共に働くスタッフの理解を深めるなど、全体としての職場環境の見直し・改善を進めることで採用の実現を図っています。

また、採用後のフォローも含めて、一人ひとりの採用時の改善を積み重ねていくことで、会社全体として障害ある方の職域拡大に継続的に粘り強く努力していきたいと考えています。

## REPORT ● 私の業務 ●



### ●PC入力

取引先とのメールでのやり取りや、英文メールの翻訳などを行う。



### ●トラブル対応

工場のラインからの問い合わせに対応する。



### ●解析

不具合のあった部品を解析する。



### ●整理

数百個もの部品を取り扱っているので、日常的に整理整頓が習慣づけられている。

管理担当者に聞く

## Close Up



生産部門 人権教育推進滋賀地区事務局  
障害者雇用担当 福山 千代恵さん

●障害者雇用はケース・バイ・ケースであることを実感

障害者雇用担当者としては、当社が掲げている障害者と共存する組織づくりを実現するべく、さまざまな情報収集や研修などを行ってきました。しかし、障害をお持ちの方は、障害の状態や、それぞれの性格、ライフスタイル、能力など、また、当社のどんな部署がその方にとって最適の職場となるのかは、簡単には想像が付きません。そこで、ハローワーク彦根・長浜の担当者や養護学校の進路指導の先生などにご指導をいただきながら、一つひとつ勉強している最中です。

障害者の方が私たちと働くことになっても大丈夫なように、受け入れ態勢を万全に整備しておくことが今後の課題だと考えております。

●時間、具体的な業務など、最適な就労体制を模索

今回、藤田さんを受け入れるにあたって、5年ほどの療養生活を終えての社会復帰ということもあり、どのような就労体制が最適なのかを担当者間で

模索しました。当初本人は体力的な不安もあったようですし、その気持ちを確かめながら、十分に話し合っできる範囲を徐々に決めていきました。3カ月のトライアル雇用期間中には、連絡を頻繁にとりあい、無理のないように、身体的に負荷がかからないようにアドバイスをしていました。

最初のうちは、久しぶりの就労ということで少し疲れたこともあったようですが、最近では、休日にお子さんのバスケットボールの試合を見学するなど、すっかり健康的な生活を送っているようです。

●職域拡大を意識しつつ、今後の可能性を検討中

藤田さんは、もともと情報システム系の会社で10年ほど仕事をしていました。ハローワーク長浜で求職していた条件も、データ入力ということでした。パソコンや英語翻訳などのスキルもあるので、本人の希望さえあれば他部署への転属も可能だと思われれます。

現在の職場にも慣れてきたようですし、本人には「職域に関して希望があったら相談してください」と日頃から伝えてありますが、慎重な性格のようで、「現在の仕事がしっかりできるようになることをまずは目指しています」という考えのようです。

今後は、当社で採用した障害をお持ちの方たちの職域が拡大し、それぞれのライフスタイルや能力に応じて選択肢を広げることができるように、私たちなりの努力を続けていきたいと思っております。

長浜製造所 工程品質チーム所属  
藤田 誠一さん



●最初は不安もありましたが、今は自然に溶け込んでいます

療養生活を終え、そろそろ社会復帰がしたい……そんな気持ちがきざし、と同時に不安もありました。当初はだれにも相談できなかったので、1人で悩んだ日々が続きましたが、悩んではいつまでも社会復帰できないと思い立ち、ハローワークに相談に行ったのです。タカタの担当部署の皆さんと一緒に職場や就労条件について話し合い、私の気持ちを確かめつつ、徐々に仕事スタートするように配慮してくれたことはとても感謝しています。緊張や不安を感じつつも始まった再チャレンジですが、職場の皆さんの温かい気持ちに支えられて、自然な形で仕事をする日々慣れていくことができまし

た。ドイツでの移植手術のために支援してくださった多くの皆さんのためにも、仕事を通じてさらなる社会貢献ができるようになりたいと思っています。

トピックス

TOPICS

## 支援団体が叶えた社会復帰への道

8年前、「突発性拡張型心筋症」という病が発覚した藤田さん。一旦症状が安定したものの、4年前に再発し緊急入院をしました。

その後、故郷である長浜に戻ってきた彼を迎えてくれたのは、家族と支援団体でした。

日本では手術が難しいため、ドイツの病院で海外渡航移植を実施するために「藤田誠一君を救う会」の皆さんが募金活動を行い渡航。手術は無事成功しました。

「本当にたくさんの方々から多大なるご支援を受け、新しい命をいただきました。心から感謝しています」と語る藤田さん。多くの善意に応えるために、今日も笑顔で仕事に励んでいます。