



株式会社 島津製作所

内部障害者のスキルアップと働きやすい職場環境の実現



内部障害者のほとんどはワープロ、経理、営業の補佐、データ入力などの事務を行っている。

企業プロフィール

株式会社 島津製作所

■代表者：代表取締役社長 服部 重彦
〒604-8511
京都府京都市中京区西ノ京桑原町1
TEL 075-823-1120
FAX 075-822-9402
<http://www.shimadzu.co.jp>

業種および主な事業内容

分析・計測機器、医用機器、産業機器、航空機器、産業機器などの精密機械器具の製造販売が主たる事業。さらに、一世紀以上にわたり培ってきた技術を融合させることにより、ライフサイエンス、環境、半導体・フラットパネルディスプレイ（FPD）、さらには次世代医療、新エネルギーなどの分野へも事業領域を拡大している。

従業員数

3693名（平成19年1月21日現在）
うち障害者数 52名
<内訳>
内部障害者 17名
視覚障害者 4名
聴覚障害者 3名
肢体不自由者 26名
精神障害者 2名

事業所の概要と障害者雇用の経過

1875（明治8）年3月、京都市木屋町二条で理化学器械の製造を開始。以来、人々の夢、社会の夢の実現を目指して最先端技術の開発に挑戦し、さまざまなテクノロジー製品を提供してきた。「科学技術で社会に貢献する」を社是に掲げ、「人と地球の健康への願いを実現する」を経営理念に、基盤事業である分析・計測機器、医用機器、航空機器、産業機器などの精密機械器具の製造販売を行っている。

平成13年から社会貢献を果たすべく、障害者雇用に本格的に取り組みはじめ、社内各部署で業務内容の検討を開始。障害者を仕事の内容によって積極的に採用する方針を打ち出した。その方針が、経営幹部をはじめ職場の社員間にも次第に浸透していった。こうして全社的に取り組んだ結果、平成16年3月に法定雇用率を達成し、現在に至る。いまや、障害者は島津製作所にとって不可欠な存在である。

改善の注目点 Main Point

障害者の業務には制限があるという固定観念から雇用に消極的であった

→各部署における障害者のための業務の抽出や障害者職業能力開発校の見学などによって社員の間には障害者雇用の浸透をはじめ、障害者雇用を開始した

内部障害者の内訳：腎臓機能障害者5名、心臓機能障害者8名、直腸機能障害者2名、膀胱機能障害者2名

内部障害者 雇用の背景

障害者雇用の重要性を社員全体に伝えて理解を求め 事務職を中心に積極的な採用を実施

■役員をはじめ全社員に対し 障害者雇用の重要性に対する理解を伝達

島津製作所には以前から、健常者として入社し、後から障害を持った従業員が数多くいた。しかし、定年により障害のある従業員が退職し、障害者の雇用率が急速に低下した。一方、当時は、障害者が行える業務には制限があるという固定概念があり、同社は障害者雇用に消極的であった。

しかし、平成13年度から、社会貢献を果たすべく障害者雇用に積極的に取り組む経営方針を決定。社内各部署で障害者が行える業務の抽出や職業訓練校を見学するなど本格的な取り組みを開始した。

社内全体の理解を促すために、まず人事から役員会議で経営陣に資料を配布し、障害者雇用の重要性とそれに関する情報を伝えた。同時に、各部署で非正規社員や派遣社員の雇用管理を行う担当者にも理解を求めた。

■「障害者就職面接会」や「個別選考会」を通じて 積極的な募集を実施

社内に会社の方針を浸透させるための具体的な方法として、各担当者には障害者を雇用することに伴うリスクや問題点および、処理の仕方や解決策について伝えた。

一方、適材適所の採用を目指し、ハローワークからの紹介による「障害者就職面接会」への継続参加や独自の「個別選考会」などを行った。このように多くの障害者と触れ合う機会を設けることを目的に採用活動を開始した。これまで、さまざまな障害のある者を採用してきたが、その中でも内部障害者の

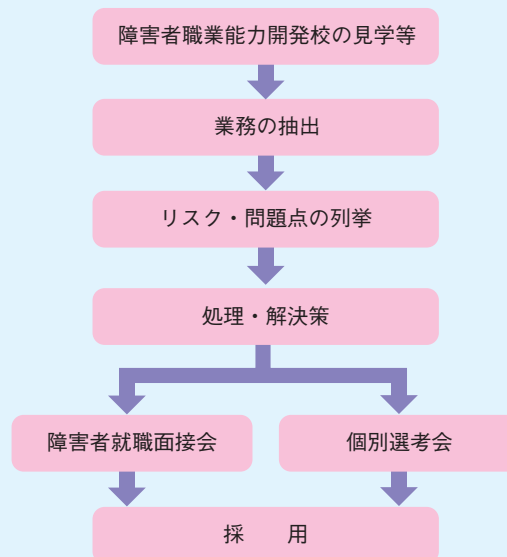


建物外観

採用は、4年間で10名を超えた。

障害者雇用を加速させたきっかけは、営業の補助として事務を担当していたある社員の働きぶりであった。左手に障害があるため業務は右手で行っていたが、スキルの高さは申し分なく障害を全く感じさせなかったことが社内で評価されたためである。こうした評価が自然に各部署に伝わり、障害者に対する社員の認識が大きく変わっていった。

障害者雇用の取り組み



■内部障害者の健康状態に配慮し 障害者にとって働きやすい職場環境を実現

定型的な単純業務は以前から外部に委託していたため、障害者の募集は事務職に絞って行うことになった。最初は、どの部署も障害者の受け入れに対して手探りの状態であったが、実際に一緒に働いてみて障害のためにできないということはほとんどなく、次第に社員は、障害の有無に関係なく働くことができ、会社の戦力になるという認識が変わって

った。

現在、内部障害者数は17名。この中には人工透析をしている人や心臓手術を受けた人などがある。人工透析の場合、週に3回程度通院しなければならないため、各部署が勤務時間を調整し、通院時間を確保するための便宜を図っている。また、全社員に対して内部障害者の障害特性を伝え、それ以外にもさまざまな工夫を凝らした結果、内部障害者にとって心身ともに働きやすい職場環境が実現しつつある。



面接で本人の体の状態や希望を聞き取り 身体的負荷の軽減に配慮する

入社時の面接で、身体の状態、通院の頻度および時間について十分な聞き取りを行う。その上で、会社に対して具体的にどのような配慮や援助が必要かを聞き、できる限り本人の希望を聞き入れるようにしている。

例えばスロープが必要であるにもかかわらずスロープが無い場合、社員の使用は禁止されているエレ

ベータの使用を、特別に認めるようにした。

中には特別な配慮が必要ない者もあり、その場合は本人の意思を尊重し、特別なことは行っていない。内部障害者の場合、自己管理は問題ない場合が多い。特別扱いしないことが、自然な人間関係の形成に結びついている。



配属先部署の同僚や先輩に協力を求め 精神面でのサポートを行う

配属先の部署で共に働く予定の上司と同僚には、配属前に内部障害者の身体の状態を伝えるようにしている（「〇月〇日、こういう障害のある方が配属されます」という文書を配布）。同時に、同年代または先輩を内部障害者の身近な席に配置し、話がしやすい環境づくりに心がけている。

また、各部署でグループメンバー主催の懇親会やボーリング大会などが行われている。こうした環境づくりの結果、いずれの部署でも障害の有無をお互い意識することなく、社員間の懇親が盛んに行われるようになった。



先輩を身近な席に配置



障害者が担当する顧客に障害の特性を伝え 理解と協力を求める

人工透析は人によって週に3回、一定の時間、所定の曜日に行わなければならない、その日は残業ができない。しかし、顧客との打ち合わせ日時が、人工透析の時間帯と重複することも少なくない。また、不測の事態も考慮しなければならない。そこで、顧客には担当する内部障害のある社員の障害特性について、事前に分かりやすく伝えるようにしている。

別の社員が代わりに対応することもできるが、業

務の内容次第では担当者に対応しなければならないこともある。そのような場合、当該業務が本人でなければできない特別なスキルを要する仕事であることを顧客に説明し、理解と協力を求めてきた。その結果、上司が十分に説明することで、当該業務に関して本人が対応する日時を変更願うことが可能になった。これにより、顧客と同社との関係は良好である。



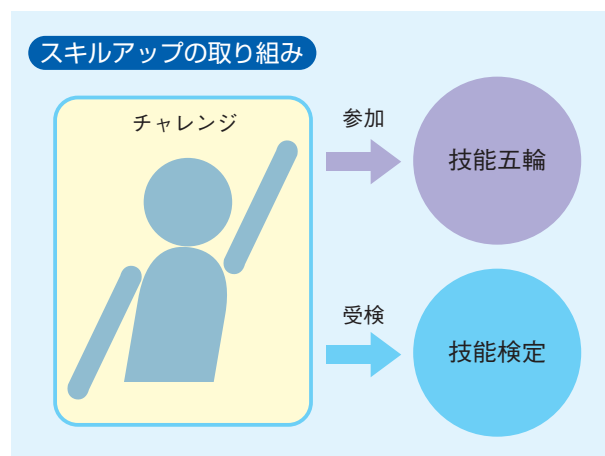
アビリンピックや検定試験への挑戦を促し 全社的にバックアップする

同社では、社員のスキルアップを図るため、技能五輪への参加や各種技能検定の受検を社員に促している。高いスキルを持つ社員がいる部署では、上司が率先して協力態勢を組み、部署全体が応援する。

障害者に関しては、これまでアビリンピック(全国障害者技能競技大会)でワープロ部門やデータベース部門に出場した社員が優秀な成績を収めてきた。特に、腎臓機能障害1級の社員が京都府大会のデータベース部門において2年連続で優勝したことは、大きな話題となった。同大会では、同僚が出場者のために会場への送迎を行った。全社的に取り組んできた「内部障害者が働きやすい職場環境の実現」が社内各部署で見られるようになり、アットホームな雰囲気づくりと障害者に対するバックアップ体制が自然と根づいていった。

アビリンピック京都大会における連覇は、その腎臓機能障害の社員に対する評価を高め、さらに支援体制の強化につながった。また、目標を明確に持つことで、仕事に対する本人の意識もこれまで以上に

積極的になった。最近では、同僚も障害があることを意識しなくなり、課の中心的な戦力になった。現在はPCのスキルも格段と向上し、自信を持って業務に取り組んでいる。アビリンピック出場がきっかけとなり、仕事に対する本人の意欲がさらに向上し、また、職場での信頼関係がより一層深まったことは、アビリンピック出場による大きな成果である。



管理担当者に聞く

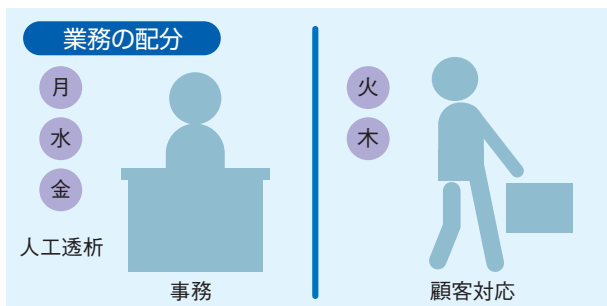
Close Up



航空機器事業部 航空機器工場
副工場長 山崎 俊次さん

●月水金は事務を中心に、顧客対応は火木曜日に対応

会社が障害者雇用に前向きに取り組むことになり、航空機器事業部でも事務職の方を募集しました。仕事の内容はPCを使用する事務的な業務が中心ですが、顧客審査受審業務もあるので、顧客の都合に合わせた対応も必要です。そのような状況下、腎臓機能障害1級で、月水金の週3日は人工透析で通院が必要な角田さんが応募なされてきました。PCのスキルは十分ですし、対人面もしっかりと対応でき



アビリンピック京都大会データベース部門で2年連続優勝の角田さん

るので採用になりましたが、顧客対応のスケジュール管理をどうするかが問題でした。

幸い、自宅と病院が会社の近くにあったので、毎日定時までフルに働いていただき、月水金は事務を中心に、顧客対応は火木にというように曜日によって業務を定め、対応することにしました。顧客には当人の事情を話して理解いただき、ご協力いただいたことには感謝しております。

●大きな励みになったアビリンピックへの参加

PCのスキルが高かったので、アビリンピックのデータベース部門に参加したらどうかという話になり、本人に話したところ「やってみます」という返事だったので、出場してもらいました。ただ、エクセルは得意でしたがデータベースについてはあまり使った経験がなく、初めは不安そうでした。しかし、データベースの知識は業務にも生かせることになるので、角田さんにはぜひ出場してもらおうと事業部をあげて協力体制を組むことにしました。角田さんは大変努力家で、時間をみつけては知識を持った社員と数回にわたり勉強会を開いていました。

その結果、アビリンピック京都大会で見事、初出場初優勝を果たすことができ、平成17年の全国大会に出場することになりました。全国大会の前には、技能五輪出場者と一緒に社長から激励会を開いていただきました。これは、本人にとっても大きな励みになったようです。残念ながら、全国大会での入賞

は果たせませんでしたが、平成18年の京都大会では連覇を果たしています。

訓練の結果、業務においてもデータベースを有効に使うことができるようになったことは大きな成果でした。以前は「この会社でスキルを向上させて、もし、別の会社に移りたいという気持ちになったとしても、躊躇せずに自分の道を切り開いていくように……」と本人には話していましたが、今では角田さんは貴重な戦力なので、どこにも行かずいつまでも当社で働いてほしいと願っています。

管理担当者に聞く

Close Up



航空機器事業部 航空機器工場
第三生産課長 向井 富士夫さん

ふだんは皆と同じように接していますが、各部署の上司は内部障害のある方の通院の頻度や時間を把握し、具合が悪くなった時のバックアップ体制を整備しています。しかし、体調を崩した人に対する対応は障害者に限らず、他の社員にもそのような対応を取るわけですから、特別なことではないと思います。

もちろん、身体に過度の負荷が掛かることに対しては、極力配慮しています。例えば、日常的な荷物の運搬も、2人あるいは3人態勢を心掛けています。角田さんの場合は、分解・検査の終了した機器の顧客確認場所での準備なども担当してもらっていますが、そういう作業は通常グループで行うため、1人で重い荷物を持つ、あるいは個人がすべての責任を負うようなことはありません。また、離れた職場への移動も自転車を使用させ、極力本人の身体的な負担を軽減するようにしています。

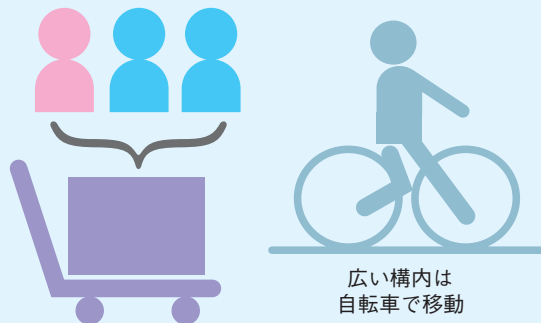
さらに、昼食はできるだけグループメンバーが一

緒に取るようにし、本人の健康状態や仕事上の悩みなどを聞くようにするなど、コミュニケーション面にも力を入れています。

入社時の頃、体調を崩して何日か休んだことがあり、その時は本当に心配しました。角田さんの家まで訪ねたこともあります。最近は業務にもすっかり慣れ、アビリンピック優勝を機に自信も生まれ、どんどん仕事をこなしています。そのような働きぶりを見ると、彼に障害があることを忘れてしまいます。周囲の者は皆、彼を障害者とは見ていないのではないのでしょうか。

今後は、角田さんにもっと顧客と接する営業的な業務にも携わってほしいと思っています。今後の活躍を期待しています。

荷物の運搬は2~3人態勢



従業員の声

航空機器事業部 航空機器工場
第三生産課 角田 行雄さん



障害のこともあり、PCの扱いは最初は独学でしたが就職前の1年間パソコンスクールに通い、勉強しました。はじめは仕事を請け負い、自宅で作業していましたが、島津製作所の募集を知り、応募しました。30歳を過ぎて初めての就職だったので不安もありましたが、それまで培ってきた自分のスキルがどの程度通用するのかわかりたかったし、島津製作所では身体のことや人工透析に伴う通院についても配慮して下さるということだったので、思い切って応募しました。

就職を機に、会社から徒歩10分程度の所に転居しました。人工透析を行う病院も会社の近くにしたので、就職して4年が過ぎた今も、通勤や通院に支障はありません。16時50分に業務が終わるので、月水金はそれから病院に行き人工透析を受けています。

アビリンピックに出場してみないかというお話を上司から伺った時は、本当に驚きました。どうしようか少し悩みましたが、自分のスキルがどの程度のレベルか確かめなかったのが、出場することにしました。

初出場でもまさか優勝するとは思わなかったので、本当に驚いたし、うれしかったですね。周囲の方が親身に援助して下さったおかげだと思います。全国大会では入賞に至りませんでしたが、これからもスキルを磨いて新しいことにどんどんチャレンジしていきたいと思っています。