



優秀賞

株式会社ダイキンサンライズ摂津

障害者100%の会社を 目指して

「事業の拡大」と「障害者の自立」のきっかけは
違う障害を持つ者が互いに分かり合えるようになったこと



株式会社ダイキンサンライズ摂津

代表者: 代表取締役社長 応武善郎

〒566-0042 大阪府摂津市東別府4-4-9

TEL06-6349-3173 FAX06-6349-4083

URL <http://www.daikin.co.jp/index.html>

【事業所の概要と障害者雇用の経緯】

ダイキン工業株式会社の企業としての社会的貢献、大阪府・摂津市の施策に対する協力、障害者法定雇用率の達成を目的として、第3セクター方式による特例子会社として設立した。当初、身体障害者16名の採用からスタートし、平成10年に聴覚・言語障害者を、平成12年に知的障害者を採用。現在、合計45名の障害者が働いている。健常者社員は役員を含めて4名で、日常業務をはじめ、パート・派遣社員への指示などもすべて障害者が主体となって行っている。

【業種および主な事業内容】

一般機械器具製造業(建設機械の自動潤滑システム、ポンプ・分配弁の組立および加工、空調機部品組立、化学品製造)

【従業員数】

49名ほかパート・派遣社員20名(平成16年2月現在)
うち障害者数45名

<内訳>

聴覚障害者14名、肢体不自由者24名、知的障害者7名

現場をまとめるリーダーに 障害者を積極的に登用。 部下のことを思いやれる 管理職を養成している。



社名の通り、明るく いつも輝いている会社

さまざまな障害者が互いに助け合い、自立心を持って仕事に挑んでいる会社。社員全員がサンライズ(日の出、希望、発展)のように明るく輝いている会社。それが、ダイキンサンライズ摂津だ。ダイキン工業株式会社の特例子会社として、平成5年に設立。平成6年に操業を開始した。同社が設立される前、ダイキン工業グループの障害者の雇用率は1.34%だったが、現在は2.73%。法定雇用率1.8%を大幅に上回っている。

従業員49名のうち、障害者は45名で、うち、重度障害者が43名。内訳は肢体不自由者24名、聴覚障害者14名、知的障

害者7名だ。平均年齢は29歳で、中学卒から大学卒まで学歴は幅広い。

健常者は役員を含めてわずか4名。障害者の自立を目指す同社では、日常の業務はもちろん、パートや派遣社員への指示、商談、クレーム処理まで、すべて障害者が行っているという。

企業理念は「人間の能力を発揮し無限の可能性を引き出す」。それに基づいて、社員の能力向上を図る取り組みが積極的に行われている。品質管理手法、発想法などを身に付ける朝礼教育、各種の資格取得(P38-A参照)、職場改善提案に報奨金を出す提案制度など、その試みは多岐にわたる。また、職場長やラインリーダーに障害者を登用。現在では、下肢障害者6名、聴覚障害者2名がリーダー的役割を担っている。

事業の拡大に伴って 障害者の職域も広がる

会社設立当初は肢体不自由者だけで作業を行う車いすの職場だったが、平成10年に聴覚・言語障害者、平成12年に知的障害者を採用した。聴覚障害者を採用した経緯は業務の拡大に密接に関連している。

同社は、親会社のダイキン工業からの仕事が100%。最初は油圧機器の部品製造を主に行っていたが、建設機械の部品製造、エアコンの部品製造、医療用酸素の洗浄やラベル貼り、フッ素化学品の製造と、さまざまな事業部門から多彩な発注が来るようになった。業務の多様化に伴って立ち作業や運搬作業が増え、



聴覚障害者のリーダーを筆頭に、聴覚障害者2名、肢体不自由者2名、知的障害者3名で構成される空気清浄機の組立ラインチーム。



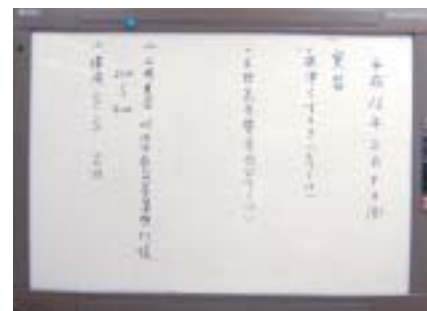
「障害者が作業しやすいように、製造ラインにもいろいろな工夫をしています」と語る応武社長。



障害者の良き理解者、東田部長。ときには厳しく、ときには優しく。彼らの自立を心から応援している。

車いすだけの職場に 聴覚障害者が加わって 立ち作業が可能に。 事業の幅が広がった。

毎日の朝礼でホワイトボードに今日の業務内容が書かれる。仕事の確認と情報の共有ができ、業務が効率化された。



肢体不自由者だけでは作業効率が悪くなってきたので、平成10年に聴覚障害者の採用に踏み切った。その後、聴覚障害者による作業の改善効果が大きく表れたので、中途採用も含め大量に採用することになる。

初の聴覚障害者採用に 多くの問題が発生

今でこそ、強力な戦力となっている聴覚障害者だが、採用当初はさまざまな問題が発生した。朝礼での伝達事項が従来の口話では伝わらない、作業の教え込みに時間がかかる、健聴者と作業をするときにコミュニケーション不足でチームワークが取りにくい、品質や納期に対して関心が薄い、納品などで社外に出たと

きに連絡が取れないなどなど。

そこで平成10年よりさまざまな改善に取り組み、その結果、聴覚障害者が業務拡大に大きく寄与するようになった。主な改善テーマは4つ。「伝達方法の改善」「作業方法の改善」「キャリアアップ」「人間関係の構築」だ。本文では「伝達方法の改善」について詳しく紹介したい。

手話通訳者を養成して 円滑コミュニケーション

聴覚障害者とコミュニケーションを取るためには、手話ができるようにならなくてはならない。そこで、手話通訳者の養成に着手。平成9年から11年まで、工場長、業務部長、総務担当者、製造課職場長の合計4名が大阪府障害者雇用促進協

会主催の初級手話講座を受講して、指文字と簡単な手話ができるようになった。

また、ステップアップとして、総務担当者を、聴覚障害者の相談に対応できる手話通訳者として養成。地元市役所主催の手話教室や地域の手話サークルに参加するなどして、手話のスキルを高めていった。

さらに、社員全員が手話を使えるように、朝礼時に「5分間手話教室」「手話による安全唱和」「手話による環境宣言」などを実施。社員全体の手話レベルが向上した。

従来、朝礼は各職場で行い、職場リーダーが出勤の確認をし、会社の伝達事項を口話で伝えていた。そのため、聴覚障害者を配置した職場では朝礼に時間がかかるばかりでなく、伝達事項を正確に伝えることも困難であった。社員全員



聴覚障害者のリーダーがチームメンバーに手話で指示を出す。分からないことがあれば健聴者も積極的に手話で質問する。



広い敷地内では、リフト運転技能の資格を持つ聴覚障害者が活躍する姿も。

障害者の真の自立を願って 世間の荒波に もまれることに あえて挑戦させている。



そろっての朝礼は、それを改善するためにも有効な方法だ。ホワイトボードに伝達事項の内容を書いて説明し、総務担当者が手話通訳で補足。聴覚障害者だけでなく、ほかの社員にも会社の伝達事項が正確に伝わるようになったという。また、出勤確認に関しても、勤怠管理ボードを作成して出勤状況が全員に分かるようにしたため、業務がスムーズに進行するようになった。

メールを使って^{ほうれんそう}報連相 外での作業を効率化

ダイキンサンライズ摂津では、聴覚障害者だけでなく、肢体不自由者や知的障害者が同一職場に一緒に配属されている。手話通訳者を養成する取り組みによって

手話によるコミュニケーションが可能になったので、聴覚障害者と健聴者の相互理解が深くなってきた。そして、お互いの得意分野と不得意分野を理解し、作業を助け合うことができるようになった。

外部で作業する聴覚障害者への連絡についても工夫がなされている。初めは出張先事務所に連絡して伝言内容をメモして渡してもらったり、健聴者が後を追っていき、直接業務の変更内容を伝えていた。それを携帯電話にメールで業務変更内容を伝え、受信の確認を会社へ返信するというシステムに変えたところ、業務変更等の連絡が簡単に確実にできるようになった。これなら出張先でトラブルがあったときも会社に連絡して処置を仰ぐことができ安心だ。こうして「伝達方法の改善」は着実に成果を表していった。

障害者の真の自立を 考えた指導を目指す

「私たちが目指しているのは、障害者の完全な自立です」と業務部長の東田幸雄さんは言う。

「単なる製造ラインのスタッフとして働くのではなく、チームをリードしたり後輩を育てたり、対外的に商談をしたり。不良品が出たときには自分たちでクライアントに出向いていって責任を取る。そうやって健常者と対等に話し合い、健常者と同じように世間の荒波にもまれることで人間として成長すれば、ゆくゆくは社員全員が障害者というユニークな会社ができると思います」。

ダイキンサンライズ摂津が、そのビジョンを実現する日は近い。



設立当初は車いすの職場だったが、聴覚障害者や知的障害者が後工程などの立ち仕事を担当することで、生産ラインを大幅改善することなく、業務の幅を広げることができた。



聴覚障害者でリーダーの田守さん。外出のときは携帯のメールで連絡事項の確認を行う。

出勤管理ボード。誰が欠席しているか一目瞭然。同僚の安否が分かって安心だ。



取り組みの実例

A

作業方法の改善

問題点

空気清浄機の組立ラインは製品の移動量が多く、肢体不自由者中心では生産性向上に限界があった。

改善策と効果

聴覚障害者2名を後工程に配置。聴覚障害者と知的障害者が肢体不自由者の作業をサポートすることで生産性が50%以上向上した。また、聴覚障害者をリーダーとして配置。他の聴覚障害者の意欲が向上した。

問題点

検査装置の合否はブザーの音で判別していたので、聴覚障害者には判別できなかった。

改善策と効果

検査装置の合否をブザーだけでなく、ランプの色で分かるようにした。聴覚障害者でも検査ができるようになり、職域が広がった。



検査装置の合否をブザーとランプで表示。聴覚障害者でも判別できるように工夫されている。

問題点

聴覚障害者の中には、作業指示書の文章が十分理解できない者もいた。

改善策と効果

電装品ASSY組立ライン作業指示書、端子箱ASSY組立ライン作業指示書、ファンモータ組立ライン作業指示書をビジュアル化。内容が理解できるようになり、自信を持って作業できるようになった。



電装品ASSY組立ラインの作業指示書。部品の取り付け場所を写真付きで解説している。それを見ながら順次移動。確実に部品を組み立てていく。

B

キャリアアップ

問題点

作業の内容によっては聴覚障害者の資格取得が必要になってきた。

改善策と効果

必要な資格の取得は一般の人と同じ条件で講習と試験を受ける。健聴者が一緒に講習を受け、講義の内容を伝えて試験の要領を教えた。結果、ガス溶接技能講習修了証2名、特定化学物質等作業主任者技能講習修了証1名、冷媒回収技能者登録証1名、リフト運転5名、1トン以上の技能講習修了証2名、サービスカーの運転資格4名と、多くの聴覚障害者が資格を取得した。自信を持つことで仕事に対する責任感が強くなり、作業の中心となって活躍するようになった。



いくつもの資格を所有するリーダーの相馬さん。



さまざまな資格を持つ障害者が専門性の高い仕事にもチャレンジしている。

作業効率の改善ももちろん大切だけど
レクリエーションなどを通して人間関係を養うことが
結果として仕事を円滑に進めるきっかけになる。



C 人間関係の 構築

問題点

レクリエーション(日帰旅行、バーベキュー、ボーリング、忘年会等)の行事に聴覚障害者の参加が非常に少ない。

改善策と効果

企画運営を担当する分科会メンバーに聴覚障害者を任命。全員が楽しめる魅力ある企画の立案、粘り強い参加勧誘などを行った結果、特別の理由のない限り全員が参加申込みするようになり、レクリエーションを通して互いの障害

を理解し合えるようになった。それが仕事の上でも役に立っている。



レクリエーションを通してコミュニケーションが円滑になり、仕事もいい方向に進むようになった。

問題点

聴覚障害による情報不足のため、ほかの障害が理解できず、被害者意識を募



らせ、理由もなくほかの障害者をうらやんだり、嫌ったりしていた。

改善策と効果

手話通訳を依頼し、聴覚障害者の意見や思いを一人ずつ社長、工場長に直接話す面談を行い問題点を把握。繰り返し面談したことで、上司と信頼関係が築かれ、少しずつ職場のルールや仕事に対する心構えを身に付けることができた。

問題点

聴覚障害者の社員が14名になり、リーダーに2名を登用した。

改善策と効果

職業生活相談員の資格を取得させた。資格を取ることで、仕事以外にも部下のことを考えるようになり、ほかの障害者のことを理解するようになった。



出張作業にも積極的に出掛ける。

問題点

業務を拡大するために、親会社の業務を受託することになり、その作業は聴覚障害者が中心となる。

改善策と効果

新たに挑戦する親会社の業務は、化学品製造工場での作業が主体。ゴルフ手袋の入出荷業務、フッ素系グリースの生産、ゴムの加硫材(ゴム成形の添加剤)の充填、光ファイバー用接着剤の充填作業などに聴覚障害者が挑戦。専門知識が必要な作業だが、教育と実践の繰り返しにより聴覚障害者の作業グループだけでできるようになり、聴覚障害者の職域が広がった。業務拡大に貢献している。

聴覚障害者雇用から 生まれた良い点

●業務内容を全員が確実に把握

朝礼で業務内容をホワイトボードに書き出すことで、聴覚障害者だけでなく、全員が確実にその日の業務を把握できるようになった。出勤ボードもしかり。

●業務の幅が広がった

障害の種類に関係なく同一の職場に配置し、お互いの得意分野をうまく組み合わせることで、さまざまな業務を行うことが可能になった。

●社員に思いやりの心が生まれた

ほかの障害を持つ仲間とコミュニケーションを取ることで、お互いに理解し、聴覚障害者が車いすを押すなど、社員に思いやりの心が生まれた。