



奨励賞

エプソンミズベ株式会社

業務を確保し、雇用を 安定的に維持するために

聴覚障害者の雇用維持・拡大のための施策と、
障害者の働きやすい作業環境の構築



エプソンミズベ株式会社

代表者: 代表取締役 岩下治雄

〒392-0027 長野県諏訪市湖岸通り1-18-12

TEL0266-58-8833 FAX0266-58-8834

【事業所の概要と障害者雇用の経緯】

セイコーエプソン株式会社100%出資の特例子会社として昭和58年に発足した。企業の社会責任の一つである障害者の雇用創出を図ることを目的として、主として車いすのメンバー15名で部品組立作業からスタート。その後、印刷業務・クリーニング業務等へ事業を拡大。現在では長野県内のセイコーエプソン事業所内に6拠点を構え、通勤・適応職種などを勘案し多岐にわたる障害者の就業を可能にし、元気で明るい会社を目指して成長を続けている。平成12年4月ISO14001取得。平成13年小集団活動開始、同

年セイコーエプソン関係会社大会優勝。

【業種および主な事業内容】

電子部品の組立・検査・容器洗浄、印刷・編集、防塵着クリーニング

【従業員数】

123名(平成16年2月現在)

うち障害者数68名

<内訳>

聴覚障害者10名、肢体不自由者23名、内部障害者10名、知的障害者24名、その他の障害者1名



得意分野を最大限に
生かせる環境を目指して。
6つの拠点で
多彩な事業を展開中。

**セイコーエプソンの
特例子会社として設立**

エプソンミズベ株式会社は、セイコーエプソン株式会社の特例子会社。障害者の雇用創出を図るため、ミズベ作業所として昭和58年に発足し、翌年に全国で17番目の特例子会社として認可を受けた。以来、平成5年5月には梓橋分工場を開設し腎機能障害者(人工透析)を6名採用、同年12月には諏訪工場を開設し印刷製本業務をスタートするなどして徐々に業務を拡大。現在は広丘工場、松本工場、高木分室、本社である湖畔工場を合わせて計6カ所の拠点で事業を展開している。

**障害をカバーし合える
職場づくりを目指して**

全従業員中、6割が障害者というエプソンミズベには、肢体不自由者や知的障害者など聴覚障害者以外にもさまざまなハンディを持つ社員がいる。特定の障害者を対象とするのではなく、いろいろな障害を持つ社員が一体となって働ける場を提供しようというのが同社の考え。障害者が働く現場としては、それぞれの障害に合った職種を確保でき、施設や制度、管理面でも細やかに対応できるというのが大きな特徴だ。また障害を持つ仲間が大勢いるため、孤立せず、安心感を持って働くことができるというメリットもある。

これらの特徴が雇用の安定確保につながっているという。

さらに幅広い障害者適用職種の拡大を目指して、同社は親会社のセイコーエプソンと障害者雇用を分担。就業割合は、セイコーエプソンが6割の107名、エプソンミズベが4割の67名となっている。エプソンミズベで働く67名のうち10名が聴覚にハンディを持つ社員。彼らの担当する業務は、大きく分類するとPC編集・版下作成、部品組立・検査の2つに分かれている(P56-B参照)。

職場の配置は、本人の習得している知識・技術のほかに、性格等の適性を考慮して決定されている。現在、10名の聴覚障害者が配置されているのは4カ所の工場。印刷・製本業務を行う広丘工場と



本社・湖畔工場は諏訪湖のほとりに立つ。冬には諏訪大社にまつわる「御神渡(おみわたり)」と呼ばれる諏訪湖特有の全面結氷現象も見られる。



本社・湖畔工場のエントランス。車いすの社員に対応したバリアフリー設計になっている(湖畔工場)。

PCを使った名刺作成から 部品加工・組立業務まで 「適材適所」を実現した、 理想的な職場づくり。

工場内は車いすが動きやすい作業台とレイアウトになっている(湖畔工場)。



ための指導・教育、障害に適した職務開発といった業務遂行(仕事)面での協力はもちろん、管理要員、障害者指導・サポート要員の派遣(出向)や建物・設備の提供と維持管理、財務的支援といった事業運営面の支援も受けている。

しかしさまざまな条件が重なり、年々仕事確保は難しくなっており、エプソンミズベではただ来る仕事を待っているといった受け身の姿勢ではなく、自ら仕事を創出しようと積極的に動いている(P56-B参照)。その顕著な例が、親会社の主力商品であるプリンターを活用した名刺作

諏訪工場、トレイ洗浄・IK梱包業務を行う高木分室、そして管理業務や部品加工・組立業務を行う本社・湖畔工場だ。

地元長野の雇用促進に 大きな役割を果たす

親会社のセイコーエプソンは長野県に深く根を下ろす企業。プリンターやプロジェクターといった情報関連機器や、ディスプレイ、IC、水晶振動子といった電子デバイス、そしてウォッチ、眼鏡レンズ、ロボットを中心とする精密機器の製造・販売を主



諏訪工場は、セイコーエプソン本社の一隅にある。

な事業としている。

エプソンミズベでは、親会社との連携を密に取りながら事業を運営してきた。ロケーションの面でも、親会社の事業形態に合わせて長野県内の6拠点を確保。通勤や職種等の利便を図りながら、障害者の雇用を推進している。

また、地元の養護学校とのつながりも深いため、若い卒業生の就職先としてオファーが絶えない。しかしあくまで仕事があつての雇用。雇いたくても、十分な仕事があれば雇用することはできないのが現実だ。

同社の場合、仕事の9割以上を親会社やグループ会社から請け負っている。親会社からは仕事の量的確保や発注量の安定化や、技能向上や品質確保の



高価な基盤のリサイクルを行っている聴覚障害者の女性。手先の器用さや、根気を必要とされる仕事だ(湖畔工場)。



自立したい！ 働きがいを感じたい！ 新たに発想を広げて、 今も活躍の場を拡大する。

成業務や新規部品加工業務の導入である(P56-B参照)。

コミュニケーションを 活発にする数々の施策

また雇用の維持・拡大のためには、個人の能力アップや、職場の円滑なコミュニケーションが欠かせない。そこで聴覚障害の社員だけでなく、全社を挙げて同社が積極的に取り組んでいるコミュニケーション活動に、QC活動と呼ばれる発表会・提案活動がある(P57-B参照)。これはさまざまな障害を持つ社員自身が小集団でチームを組み、職場の改善テーマなどをプレゼンするというもの。普段口

にしづらい思いを発信する機会をつくることで、仕事のやりがいや働きがいを一人ひとりが自覚しようという試みだ。

ボーリング大会などの全社行事や職場旅行などへ参加も促し、コミュニケーション促進を図っている。こうした取り組みによって職場が活性化するだけでなく、社員のモチベーションを常に高く維持し、仕事の精度や品質を高めることにもつながっているという。

名刺をカッターで裁断(諏訪工場)。



名刺作成を行う現場。聴覚障害を持つスタッフたちがコミュニケーションを取りやすいレイアウトになっている(諏訪工場)。



基盤配線検査用テスターはランプと音で表示。聴覚障害者と健聴者がペアで作業する(湖畔工場)。

受注状況や進捗状況が一目で分かる大きなホワイトボードや、パソコン等を使い、誰が見ても分かりやすく工夫されている(諏訪工場)。



伝言ボードでスムーズにやりとり。健聴者もある程度の手話を習得している(高木分室)。



取り組みの実例

A

障害者雇用全般に関する雇用の工夫

障害の種類にあった職種の確保

- ・座位手作業(下肢障害、腎機能障害 他)
- ・PC活用(聴覚障害 他)
- ・単純作業(知的障害 他)等

作業環境・施設環境の整備

- ・作業台の高さ、レイアウト
- ・各種表示(危険表示、案内 他)
- ・バリアフリー
- ・障害者用トイレ、自動ドア、駐車場、食堂等

各種制度の運用・改善

- ・人工透析者のための特別早退制度導入
- ・休憩時間の設定
- ・指導・コミュニケーション体制
- ・障害者職業生活相談員の有資格者増員(現在30名)
- ・手話活用(朝会、連絡会等)
- ・知的障害者の家庭との連携(連絡ノート、保護者会 等)



鏡の角度が前傾している洗面台(湖畔工場)。



上:すべての人にとって使いやすい職場を追求した、分かりやすい電光掲示(湖畔工場)。
下:広い食堂には、プロジェクターを使用できるスクリーンを設置。会議室としても利用できる(湖畔工場)。

B

改善の背景と詳細

聴覚障害者の業務拡大

同社の聴覚障害者の業務は大きく2つに分かれている。1.PC編集・版下作成(これまでは情報専門学校でPC技術を習得したメンバー)と2.部品組立・検査(個々の適性に合った業務を担当)。しかし印刷業務は、ペーパーレス化・プリンターの普及等の影響を受け、売り上げも年々減少していた。また、部品組立業務についても親会社の海外生産シフト等により従来業務が大幅に減少。そのため聴覚障害者の業務も激減していた。障害者雇用を安定して維持していくために新たな対応が必要となり、新規業務を導入し、同時に個々人の能力向上を図った。

1 プリンター名刺作成業務の導入

外部メーカーに発注していた業務の納期が長かったため、PC編集で培った技術を生かして、グループ内の名刺印刷を導入することを決定。親会社の主力商品であるプリンターを活用し、ユーザー要請として顔写真を挿入した。

聴覚障害者に分かりやすい標準の設定(ロゴ、手配ルート、写真取り込み法の確立)、受注状況や進捗状況が一目で分かるボードの作成などを行った。レイアウト等で緻密な精度が要求されるため、Mac未経験者の教育のために、健聴者のMac経験者を雇用し、聴覚障害者間での教育を実施。個人差に合わせ



社内で使われる印刷物の多くをMacでデザインし、印刷・製本するOS部(諏訪工場)。

てレベルに合った教育を施した。手話、筆談、マニュアルも活用。併せて積極的な業務展開への自覚教育を行い、それまでの受け身の姿勢から責任感を育てていった。

2 部品加工(製品事業)業務の拡大

納期に多少の余裕があること、多種・少量生産であること、手作業という点に着目し、グループ内の事業部や関係会社と連携し、障害者に適する業務を洗い出した。また社員の適応能力を把握。A.容器洗浄～倉庫・在庫管理→動くことが好きでPC入力もできる人、B.メガネレンズ関連業務→動くことが好きな



はんだごてを使い、基盤の配線を行っているところ(湖畔工場)。



どんな障害を持っていてもイキイキと働いていたいから。
親会社との連携の中、積極的に仕事を確保し、
一人ひとりの働きやすさを追求し続ける。

C

改善の効果

雇用面

- 1 聴覚障害者雇用拡大(4名→10名)
- 2 障害者雇用率の進展(2.3%:平成15年6月1日現在)
- 3 障害者の離職0(直近3年間)

個別面

1 名刺作成

- a. 売上減少の歯止め
- b. 聴覚障害者の主体的な取り組みによる自己成長
- c. 納期短縮(7日→3日。至急の場合は翌日)
- d. グループ内における品質・納期の高い評価
- e. 対応拠点拡大による人員増

2 製品事業

- a. 製品事業全体での業務拡大
(平成14年度:売上前年比148%、
業務数5業種から11業種へ)
- b. 個人の適性に合わせた配置

3 社内教育体系・目標管理の充実

- ・社内技能検定 はんだ付け3級

4 コミュニケーション

- a. 手話レベル向上による一体感・連帯感の醸成
- b. 小集団発表会・全社行事(方針大会・レクリエーション等)への積極参加

5 フラッシング等の設備改善により聴覚障害者雇用環境の充実

6 清掃作業等の社会貢献についても、健常者・障害者一体となって積極的に取り組む



松本地域清掃での風景。

聴覚障害者雇用から生まれた良い点

●誰にでも分かりやすい表示

会議で決まったことを大きく書き出したり、作業の指示書を作る際に写真や図表を多用したりすることで、誰が見ても分かりやすく誤認しにくい情報伝達が可能になった。

●PC・編集技術の向上と可能性

聴覚障害の社員が中心となってグループ内の膨大な名刺印刷を一手に手がけることで、親会社の製品を活用しながらコストを削減できた。PC・編集技術が向上し、今後の職域拡大に弾みがついた。

●ほかの障害者への影響

いろいろな人が集まることで、みんなに自分だけが特別ではないという自覚が生まれた。仕事に対するやる気や責任感も増している。健聴者も手話を習得し、サポート意識が増した。

人、C.基盤配線・再生→手先の器用な人、根気のある人を配置するなど、適応能力と適応業務が一致するところでの配置を行った。教育については、全職場への現場実習(健聴者とペア)、図表中心の作業標準の作成、個別指導・ビデオの活用、基盤配線検査用テスターを音からランプ表示に変更。分かるまで繰り返して説明することにより安心感が生まれている。

コミュニケーション

手話サークル活動の充実・通信教育
聴覚障害者の全体行事への参加(方針大会→手話通訳者)
伝言ボードの利用(筆談用)
連絡会等における通訳、大切なことは紙に書いて書き知らせる
社内Eメールでの個人々人への配布および返信確認

FAXの活用(緊急連絡網)
レイアウト(場所)上での配慮(顔が見える位置)→一人にさせない
小集団事例発表会(QC)の開催・参加
職場旅行・社内行事への参加(ボーリング大会等)

作業環境の整備

聴覚障害者配置職場でのフラッシング
(火災時、電話、ドア開閉時)
機械装置の動作表示ランプ(運転時、停止、異常時)



名刺作成の現場(諏訪工場)。

火災警報装置に連動し、危険を赤い光の信号で知らせる、フラッシングランプ(高木分室)。



容器洗浄の現場には、機械装置の動作表示ランプを設置。聞こえなくても状態が分かるよう、黄・青・赤で運転、停止、異常時を示す(高木分室)。