



責任のある職場環境で ハードからソフトまでの 問題点を絶えず改善

株式会社ダイキンサンライズ摂津



企業プロフィール



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 應武善郎
〒566-0042
大阪府摂津市東別府4-4-9
TEL06-6349-3173
FAX06-6349-4083

業種および主な事業内容

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、化学品製造などを行う一般機械器具製造業

従業員数

52名（平成17年4月1日現在）うち障害者数48名

<内訳>

肢体不自由者24名（うち重度22名）、聴覚障害者14名（うち重度14名）、知的障害者10名（うち重度7名）

事業所の概要と障害者雇用の経緯

平成5年に創業。大阪府と「障害者福祉都市宣言」をした摂津市、ダイキン工業が出資する第三セクター方式の特例子会社。府内で2番目、全国で23番目の会社となる。重度障害者多数雇用事業所であり、ダイキン工業の社会的貢献、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が理由にあった。

業務内容は、グリース潤滑装置用部品機械加工組立、電気電子部品組立、包装・袋入れ・完成仕上げ、機械部品組立、化学品製造、空調機用輸入部品仕分けおよび納品、廃却エアコン・フロンガス回収分別など幅広い。仕事の100%をダイキン工業および関連会社から受注しており、現在の売上高は約15億円（平成16年度）に上る。

健常者数はわずか4名のみで、従業員の約92%が障害者という高い割合となっているのも特徴のひとつ。

これまで朝日新聞社会貢献・障害者雇用賞、職場改善コンテスト最優秀賞（労働大臣賞）など数多くの賞を受賞している。

特例子会社であれ、あくまで企業らしさを追求

独自採算を図るために 完成品製造を業務とする

大阪府・摂津市・ダイキン工業の出資により誕生したダイキンサンライズ摂津。従来からダイキン工業は積極的に障害者雇用を行ってきっていたが、障害者を主体とする株式会社は初めてのこと。採算が成り立つ経営をしていくにあたり、生産性が高く付加価値があり、従業員にやりがいをもって働いてもらえるような仕事が望まれた。

その結果、簡単な部品よりも完成品をつくるほうがよいと判断し、建設機械の関節部などに使う自動給油装置「ルブマックス」の製造を決意。油機事業部で生産技術の仕事をしてきたメンバーを中心に工場の設計に取りかかった。重度下肢障害者を主とする肢体不自由者の雇用を対象にしていたため、車椅子での作業を前提にし、設備の仕様を決めていった。

最新式の機械加工設備や量産ラインを整える一方で採用活動も行い、順調に進行。

平成6年5月に竣工式・入社式を迎え、6月に開業の運びとなった。



ダイキンサンライズ摂津の誕生により、ダイキン工業の障害者雇用率が1.34%から現在では2.64%にまで高まった。



四肢機能障害者には専用のPHS内線電話を用意するなど、個人に合わせた設備を導入している。

業務内容の方向転換を図り 不況からいち早く脱却

しかし、開業してからの2年間は大赤字に陥っていた。工場開設による設備投資ももちろんあるが、バブル経済の時期が終了して建設大不況時代が到来し、製品の売上が減ったことと、予定していた製造コストで製品ができなかったことが大きな要因であった。このままではまず

いと危機感を感じた社長は、単一製品の製造工場というスタイルを打ち崩し、ダイキン工業にどんな仕事があり、何か受注できないかと各事業所、各部門に働きかけていった。その結果スポット的な仕事が入り、操業2年目の平成7年度決算からは単年度黒字化を達成するようになった。

平成10年からは職域拡大のために聴覚障害者を受け入れ、これまで困難だった搬送作業や化学品製造などが可能に。平成13年には環境ISO14001の認証を取得し、職場環境に対する取り組みを一層高めている。

問題点と対応策

1

福祉的な就労から脱却しなかった。

>> 責任を与え、障害者のモチベーションを高めるようにした。

2

仕事への意識を高めたかった。

>> 健常者の割合を減らし、障害者が主役の体制にした。

3

業務拡大に向け、職域を広げたかった。

>> 資格取得を促進し、職域拡大につなげた。

4

ライン変更などにより、作業効率を向上しづらかった。

>> その都度、最良の工程になるよう見直したり、足りない部分は自作するなどしてフォローした。

詳細は54Pでクローズアップ

5

効率化のために継続的な作業の改善を進めたかった。

>> 意見提出を奨励する制度を始めた。

6

業務規模が拡大するにつれ、生産・納期・在庫の管理が追いつかなくなってきた。

>> システムを刷新し、肢体不自由者の負担を軽減するよう配慮した。

7

職場環境に一部不満があった。

>> トイレや休憩所での設備を充実させた。

ここが聞きたい! 障害者をメインに据えた業務遂行

應武善郎代表取締役社長



同一作業だけでは立ち行かなくなったことが 逆に従業員の就労意欲を高めた

ただ福祉的に就労するのではなく、一人前の従業員として成長してもらって、それに見合った報酬を支払うという考えが当初から根底にあります。自分で努力してもらう。普通の会社を目指したんです。

当初、特定の製品を製造して利益を上げるという計画がうまくいかずに売上が上がらなかったのですが、逆にそれがよかったのではないかなと思っています。

何でもできるように努力しよう、チャレンジしていこうという姿勢が身につきました。資格を取ったり訓練研修をしたりするようにもなりました。同じ作業だけをこなす単純作業であれば、やがて機械に置き換えられてしまうものです。人でないといけない部分を、これからもやっていきたいと考えています。

1 職制や作業体制の変更で 仕事への意識を向上

採算が成り立つ経営を行わなければならなかったダイキンサンライズ摂津は、もとより障害者が主役となる会社のイメージを持っていた。

そのため、納期・品質・コストなどに関しては、毎朝のように厳しいことをいう。当然、納期どおりに部品が入らないと、工場長からの叱責が待っている。仕事をやらされているのではなく、自分たちの仕事ぶりが会社の業績を左右するという実感を得ることで、携わっている仕事の重大さを確認し、責任感へとつながっていく。

平成10年からは新たにリーダーという職制をつくり、後輩指導や各ラインの管理を担当させている。もちろんこのリーダー職に障害者も健常者もない。やればやるだけ

結果がついてくるという、ある種の実力主義の体制を取り入れることで、従業員のモチベーションを高めている。

また、以前は工場の警備システムや事務所の電灯のスイッチは健常者のみが扱っており、障害者による作業が夜遅くなるなど健常者が一緒に残っていた。これ



警備システムの操作盤を移設し、戸締りという大切な仕事を障害者にも任せられるようにした。

らの操作盤位置を移設し、車椅子使用者でも操作できるようにすると同時に、戸締りや警報器のセットという大切な作業を障害者をお願いして、従業員への信頼を形や行為でも見せている。

2 健常者は最低人数に抑え 主役は障害者であることを徹底

障害者雇用を促進するためにも、あくまで仕事の主役は障害者とした。そのため、健常者の人数は障害者では困難な部分をサポートするだけの最低限に抑えている。

職域拡大のためにさまざまな障害者を雇用しており、従業員同士が仕事やレクリエーション活動などを通じて意思疎通を図り、自らの力で作業の効率化を図るようにしている。

自らの力で職場環境を整えるということは、半面、自分が動かないと職場環境は改善されず、働きにくい職場になる可能性がある。真の意味で自立させることで、従業員個人の心構えとしても、企業としてもプラスになっている。

3 あらゆる仕事に対応するため 資格取得を奨励

ちょっとした仕事でも受注へつなげる必要があったため、資格を必要とする仕事は逆にチャンスともなった。そのため、職域拡大と個人のキャリアアップの意味から資格取得にも積極的に注力。

聴覚障害者などの場合、講義内容を確認しづらかったり、複雑な単語そのものの意味が理解しづらいなどの問題点もあるが、従業員同士がお互いに協力し合うことで解決してきた。

今では廃却エアコンからフロンガスをとるための冷媒回収資格、ハンダ作業や洗浄作業に用いる有機溶剤の作業主任者資格、産業廃棄物を管理するために必要な特別産業廃棄物管理責任者の資格などを多数取得し、日々の仕事に生かされている。

なお、障害者が5名以上在籍している会社では障害者職業生活相談員を置く必要があり、大抵の場合は健常者がその資格を有しているが、ダイキンサンライズ摂津では障害者がその資格を取っているのも特徴的だ。



資格を取得することで、これまでできなかった業務も遂行できるようになった。

4

作業の効率化を高めるために 常にあらゆる部分での改善を図る

細かい改善を次々に実施

ダイキンサンライズ摂津では、設立した当初から、肢体不自由者の雇用を主に考えていたため、工場設備はすべて車椅子での使用を考慮した配置になっている。しかし単一な製品のみを製造しているだけでなく、受注内容の一部が変更されたり、まったく新しい仕事が舞い込むと、ラインの変更を余儀なくされることになる。進行の邪魔になって作業効率が落ち、安全性も脅かされるようになった。

細かい改善を、これまで数多く行ってきている。追加された耐圧検査のため通路にはみ出ってしまった耐圧検査装置をテーブル上に移設したり、部品組立の受注数が増えたため生産が追いつかなくなったラインでは、ピストンのサイズを選別しやすくしたり、ラインを一直線にしたり。200種類以上の機種のある組立ラインでは、専用のトレーを作成して分別したりとその事例は数え切れない。

製造業という業種を生かし 便利な用具を自ら製作する

また特筆すべき点は、そうした改善策のほとんどをコストをかけずに行っている点だ。

仕分けのためのトレーや、車椅子使用者でも見やすいトレー配置、運搬用台車なども、既存の製品に手を加えて製作している。ファイルが棚の奥にいき取り出しにくくなるのをストッパーを置いて防いだり、移動式ファイルキャビネットを使いやすくしたのも、ちょっとしたアイデアによるものだ。空気が残ったままだと産業廃棄物としてコストがかかっていたエアバックも、専用のローラーを製作してつぶすことで、有価物として引き取ってもらえるようになった。

これらは、製造業という業務の特性を生かした創意工夫といえる。



車椅子使用者でも部品を楽に移動できるように、専用の台車を用意。

部品搬入口には、取引会社ごとに分かれた伝票ケースが。車椅子に乗ったままでも取り出しやすいよう、低い位置にある。



常時使用するファイルが収まる移動キャビネットを作成。取り出しが困難な棚の利用を少なくする。



作業の効率化のため、部品を整理するケースを作成。車椅子でも確認しやすいような角度がつけられている。



5 業務改善案の提出を奨励する体制を構築

作業効率を高めるために、工場長など上の者が見回り、作業しづらそうな部分を改善することもあるが、基本的には自ら改善策を考えるような体制を取っている。定期的には改善案を紙に記入して提出してもらい、工場長やリーダーが吟味。よいと判断したものは積極的に採用する。

少額ではあるが、採用案には賞金も出し、年間最も提案した者や最優秀の提案を表彰し、激励するようにしている。

6 大規模なシステム導入でよりスムーズな業務遂行を実現

業務拡大に伴い、製品と購入品の種類と数量が増加するようになった。一方で納期は短縮化され、製品の変更も多く、部品在庫データの管理も複雑化した。



バーコードによる検収作業が可能になり、書類を探しに動き回ることが少なくなった。

そのためサーバーなどを一新し、より高度な処理も短時間でできるシステムをダイキングループ全体で導入。よりスムーズに的確に業務対応できるようになっ

た。同時に部品検収のバーコード化も始まり、手入力よりも簡素化、作業のやりやすさが向上した。

また部品受入作業は健常者が行い、部品で廊下がふさがれるほどあふれていたが、これを組織化して整理。車椅子使用者でも作業ができるようにし、よりスピーディーな処理ができるようになった。

7 トイレ設備や休憩所などの設備を充実

トイレ設備などは開業当時最新のものであったが、上肢の力の弱い者でも楽に開閉できるよう、非接触スイッチの自動扉に取り替えた。

湯沸かし器は従来電熱方式のため、やけどの危険性があったが、電磁方式に変更。

また肢体不自由者は水分補給が必要なことが多く、ペットボトルを常時持ち歩く者もいるが、衛生的によいとはいえない。いつでも供給できる給茶機を設置することで対処した。

福利厚生施設が充実していることは、仕事への意欲や作業効率につながるもの。積極的に意見を取り入れて充実を図っている。



休憩所には給茶機を設置。いつでも自由にお茶や水を飲むことができるようになった。

肢体不自由者からみた「働きやすい職場」とは

やりたいようにやらせてもらえて不満はまったくない

松本淳治さん

この会社では9年間勤務してきました。現在は職場長という各リーダーをまとめる立場で仕事しています。

入社する以前から、この会社は全体的に年齢層が若く、溶け込みやすそうな雰囲気を感じていました。

実際働き出してから、仲間と楽しく仕事ができているんじゃないかと思っています。現場のやりたいようにやらせてもらっているのが、不満な点はまったくありません。

また車椅子での作業を十二分に考慮されたつくりの上、現在では知的、聴覚障害者も雇用して職場環境も一層改善され、実に働きやすい職場になってきていると感じています。



やった結果がついてくる実力主義の職場がよかった

菅居宏之さん

会社全体の部品の受け入れと品質管理の仕事をするリーダーをやっています。勤務して丸8年ほどです。

18歳で障害を持ち、友人に会いに行ったときに偶然、應武社長とお話する機会がありました。車椅子でも何でもできる、仕事をしっかりやれば昇進に結びつくと感じたときに、やりたいと感じたんです。それが入社のおかげです。

実際に実力主義的な部分もあり、向上心のある人に向いている職場だと思います。個人的にはとても働きやすく感じています。また親会社に向くことも多いのですが、障害者相手という視線がまったくなく、対等に同じ目線で仕事の話ができるのは幸せですね。

