

JFEアップル東日本株式会社

安全面を重視した雇用管理と支援機関を活用した雇用を推進



OAグループのリーダーが作業指示。



OJTを重視した清掃作業。



ダイレクトメールの封入作業。

安全面を重視した就業場所の選定やミーティングの実施

JFEアップル東日本株式会社は、JFEスチール株式会社(旧NKK(日本鋼管株式会社))が障害者雇用を拡大する目的で1994年5月に設立した特例子会社(当時の社名は株式会社エヌケーケーアップル)。2009年1月現在、身体障害者9名、知的障害者8名が働いています。

広大な敷地に立ち並ぶ工場。「障害者の受け入れに当たっては、安全面での配慮を一番大切にしています。」と、取締役総務部長の成澤順二さんは言います。就業場所を出入門に近い教育センターに選定しましたが、それは①バス停から徒歩で数分の場所にあり、トラックが行き交う敷地内でも通いやすい、②健康面で何か問題が生じた際にすぐに対応できる保健センター(診療所)の近くにあるという、安全面を考えた2つの理由によります。

また、障害者が安全に活き活きと働いていけるよう、3つの行動目標(①安全に仕事をしよう ②ルールを守ろう ③仕事は楽しくしましょう)を掲げ、毎日の始業時のミーティングの際に確認しています。「安全面に関しては確認しすぎるということはありません。特に知的障害者の方は、一度聞いただけでは理解しきれないこともあるので、繰り返し確認することで万全を期しているんです」と話すのは、業務1課課長の石橋昇三さんです。

バリアフリー完全整備で車椅子の社員にも配慮

身体障害者は、親会社に入社後受障した人が転籍あるいは出向しているケースと、新規に雇用したケースがそれぞれ半ずつの割合です。主として、パソコンによる文書作成

業務に携わっています。具体的には、グループ会社社員の名刺作成、作業基準書等の書類データ化、親会社の資材品の受払作業などです。

パソコンを使った仕事は初めてという人がほとんどなのだとか。「みなさん、ここで働きながらパソコンを覚えたんですよ。触ったこともなかったような人ばかりでしたけど、今では正確性、スピードともかなり上がってきました」と石橋さん。「名刺も作業基準書もお客様に直結する仕事ですから、ミスがあっては大変です。とても神経を使う仕事ですが、みんなやりがいを感じながら働いてくれています」

社屋はスロープや自動ドア、車椅子用のトイレなどバリアフリー環境が整備されており、車椅子の利用者も支障なく勤務しています。



スロープが整備されている。

車椅子用トイレも完備。

業務を調整し、知的障害者を雇用OJTを重視した指導

知的障害者は、教育センター内及び親会社の工場内の清掃に従事しています。知的障害者の職務開発に当たっては、親会社の人事部門が親会社の周辺業務(サービス業)を



業務1課長
石橋 昇三さん

担っているJFEジーエス株式会社と調整を行い、安全で確実に対応が可能という観点から、清掃業務に決定しました。このほかにもダイレクトメールの封入作業等も定期的に行っています。

清掃は、4名ずつ2つのグループに分かれて行っており、1グループにつき1名の現場監督者を配置しています。監督者には、部下に対する指導経験が長い人を選定。知的障害者をOJTで細かく指導しています。「みんなとても素直で、マンツーマンできちんと教えれば、しっかりと仕事をこなします。口で教えるのではなく、実践することにより、体で覚えてもらう。これが重要です」と石橋さんは言います。「親会社の社員から『掃除してくれているおかげで機械の調子がとてもいいです。どうもありがとうございます』と言われたときは、感動しました。みなさんに喜んでもらえるのがメンバー全員にとって何よりの励みです」

支援機関との連携に加え、地域にも貢献

障害者の採用に当たっては、1名はトライアル雇用*を活用しましたが、その他は1週間くらい職場実習を行い、採用を検討するというケースが多くを占めています。

きめ細かな配慮や指導を行う体制は社内にも整備されていますが、地域の支援機関である地域就労援助センターと連携を図りながら、さらに支援体制を強化しています。具体

的には、①欠員が生じた場合に、当センターが関わっている障害者の中から当社に合う人材の情報を提供してもらい、②雇用した人のフォローアップとして、当センターの職員が定期的に来社している、などです。

成澤さんは「当社は、今現在のスキルだけを見るのではなく、入社してからきっちり仕事をこなせる人材を求めています。その点を地域就労援助センターも理解をしてくださっており、求める人材を推薦していただけるんです」と言います。「雇用前から定着に至るまで、地域就労援助センターの支援が欠かせません」そこには厚い信頼関係が築かれています。

さらに、神奈川県内の企業、福祉施設、学校、行政からなるNPO法人障害者雇用部会の会員でもあり、社内のみならず地域社会の障害者雇用の促進にも活動の場を広げています。



職場が設置されている教育センターの外観。

用語解説

※トライアル雇用

障害者に関する知識や経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に、障害者を試用運用の形で受け入れてもらうことで、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業。(13ページ参照)

雇用管理のポイント

取締役 総務部長
成澤 順二さん



障害者を雇用する上で不安もたくさんありましたが、障害をもつ社員たちは健常者と変わらない活躍をしています。彼らは働いてお金をもらっている、立派な社会人の一人です。また、危険が伴う工場の中で事故にあったら大変ですから、時に私は厳しく接しています。しかし、厳しく注意したからといって誰も不平不満を口にすることもなく、素直に話を聞いてくれています。おそらく、面と向かい合って伝えることできちんと彼らの心に響き、このことが職場定着につながっているような気がします。

職場インタビュー

清掃作業監督者 畠山 良詞さん



知的障害者の現場監督者として、まず第一に怪我をさせないこと、そして、同じ内容でも毎日繰り返し伝えることを意識しています。また、同じ知的障害者であっても一人ひとり違う対応が求められます。Aさんにはこういう言い方、Bさんは同じ作業を続けさせない...など、本人が仕事に集中しやすいような配慮が必要です。そこで、いろいろな反応をメモして記録しています。今はみんなの個性もだいたい把握でき、ずいぶん円滑に業務が進むようになりました。

中村 孝史さん(肢体不自由)



OAグループのリーダーとして働かせていただいているのですが、実はパソコンはこの会社に入ってから覚えたんです。はじめのうちは、たくさんの本を買って必死に勉強しました。以前に比べればパソコンスキルは格段に身につきましたが、もっとスキルアップしたいです。

藤ヶ崎 清美さん(肢体不自由)



多くの障害者が働いていることもあって、プレッシャーもなくマイペースに仕事できる点が働きやすいです。また、パソコン業務が初めてだったので、わからないことがあっても周囲に質問しやすく、中村さんもフォローしてくださるので感謝しています。