

JFE精密株式会社

適材適所の配置により、職場定着を図る



フォークリフトを使用したショットブラスト処理作業。



清掃車を使用した床清掃。



ゴム板の穴あけ作業。



チタン原料の粉碎作業。

社内にプロジェクト会議を設置し 新規の障害者雇用を実現

JFE スチール株式会社のグループ会社である JFE 精密株式会社は、車や携帯電話のほか、さまざまな機器の部品となる金属素形材製造を主に行っている 300 人以下規模の会社です。

障害者雇用の本格的な取り組みを開始したのは約4年前。法令遵守や社会的貢献を考え、障害者にもできる仕事があるのではないかと検討を始めました。総務室長の大坪満博さんは、次のように話します。

「人材を探していたときに、ハローワークから障害者の紹介を受けたのがきっかけでした。しかし当社では中途障害となった社員はいたものの、新規に障害者を雇用した経験がなかったんです。そこでハローワークのアドバイスのもと、総務室を中心に各部署の責任者を主なメンバーとする『障害者職場定着推進会議』を立ち上げ、本格的に障害者雇用に取り組み始めました」

その会議は現在も、職場のリーダーが障害者雇用のノウハウを共有する場として、大いに活用されています。

障害に見合う職務を確保・検討 したうえで適材適所の人材配置

2009年1月現在、在籍している障害者は全部で7名。このうち、2名は雇用率にカウントされないアルバイトで勤務しています。さらに、この2名のうち1名は、入社後受障し長年勤務していましたが、定年後アルバイトでの勤務となりました。「最近の雇用情勢は非常に厳しいですが、状況が許す限り、定年後もアルバイトとして勤務してもらおうなど長く働ける場を提供していきたいと考えています」と大坪さん。厳

しい状況ながらも、社員全員が長く安心して働ける環境を整えようと努力する様子が伝わってきました。

受け入れ先については、適材適所を心がけています。「『障害者雇用のために新たな職域を開発する』という大それたものではなく、『この業務に人材が必要だが、この業務ならば障害者にもできるのではないか』という視点から障害者雇用に結び付けています」と大坪さんは話します。「一般的に身体障害者なら座位作業、知的障害者なら単純繰り返し作業が向いていると考えられます。人材を必要としている職場にそのような作業があれば、ハローワークにまず相談します」

必要な配慮を行いつつ 最大限の能力を発揮できる環境づくり

エンジニアリング部環境整備グループは、主に工場の補助的な作業を行う部署です。この環境整備グループには3名の障害者が勤務しています。その中の一人である布村正成さんは、トライアル雇用を経て採用されました。布村さんは腎臓機能に障害があり、週3回、終業後に人工透析のために通院しています。時折疲労のために休むこともありますが、特に支障となるほどではありません。ショットブラスト処理業務等に従事していますが、フォークリフトの運転が必要な業務であるため、入社後に免許を取得しました。

「布村さんに関しては、基本的に健常者とまったく変わらない対応をしているんです。ですから業務に必要なフォークリフトの資格はきちんと取得してもらいました。仕事も



エンジニアリング部
環境整備グループ チーフ
眞田 守さん

しっかりと一人でできますから、頼りにしています。もちろん体調管理の面だけは、本人、周囲ともに気を配って無理をしないよう努めていますが」と環境整備グループのチーフ、眞田守さんは話します。

トライアル雇用や ジョブコーチによる支援を活用

知的障害の品川一秋さんは、冷鍛工場のパレット洗浄や除草などに従事しています。初めての知的障害者の雇用であり、雇用には職場実習を経た後、ジョブコーチ※による支援及びトライアル雇用を利用し、時間をかけて、本人、会社ともに適応状況を見極めました。眞田さんは以下のように話します。

「入社後は、必ず誰かとペアになって、単独では作業をさせないように配慮しています。いつも明るく、一生懸命仕事をしていてくれるので、とても助かっているんですよ」

また、精神障害者の白川隆夫さんは産業医の十分働けるとの判断を経て、ジョブコーチによる支援及びトライアル雇用を利用して雇用に

至りました。主に、清掃車を使用する冷鍛工場内の床清掃と、ゴム板の穴あけ作業に従事しています。

「毎日休むことなく、真面目に勤務しています。周



木の根に付いた土を取り除く作業。

用語解説

※ ジョブコーチ

職場適応援助者ともいう。地域障害者職業センターと社会福祉法人等に配置されている。知的障害者、精神障害者などの障害者の職場適応を容易にするため、雇用の前後を問わず必要なタイミングに事業所へ向かい、障害者と事業主の双方にきめ細かな人的支援を行う。その他、事業主が自ら雇用している障害者のために配置することもできる。(13ページ参照)

囲とのコミュニケーションもしっかりとれていますし、特別に配慮していることはないんです」と眞田さん。「配慮している点を取って言うならば、1日中同じ仕事



外観。

ではなく、午前は清掃、午後はゴム板の穴あけや時折除草を手伝ってもらおうなど、変化に富んだ仕事をしてもらっている点でしょうか。午前と午後で仕事の内容が変わるのは、モチベーションを保つための一つの方法だと思います」

環境整備グループでは、食事休憩を全員一緒にとっています。「障害者が長く勤めるためには、チームに溶け込めるかが大切になりますが、このチームは障害の有無に関係なくとても仲が良いんです」と眞田さんは語ります。日常的に仕事以外にもコミュニケーションを図っていることが、職場の一体感と障害者の職場定着につながっています。

雇用管理のポイント

総務室長 営業部 次長(兼務)
大坪 満博さん



当社は障害があるからといって特別扱いはせず、基本的には健常者と同じように接することが大切だと考えています。もちろん、毎日の体調への気遣いや障害に見合った業務内容など、会社として配慮しなければならぬことは配慮しています。特に注意しなければならないのは安全面です。工場内は危険が伴いますから、現段階では、主に補助的な業務に携わってもらうことで危険を回避しています。必要な配慮をすることで、能力を発揮できる方がたくさんいるということも、障害者雇用を通じて痛感しました。

必要な配慮をすることで、能力を発揮できる方がたくさんいるということも、障害者雇用を通じて痛感しました。

職場インタビュー

エンジニアリング部 環境整備グループ
布村 正成さん(内部障害)



環境整備グループは、障害者に対する偏見のようなものはまったくなく、とても働きやすい環境です。フォークリフトを運転するなどの専門的な仕事ができるのも楽しいと感じています。体調が悪いときは周りの方がフォローしてくださりますし、本当にありがたいですね。

エンジニアリング部 環境整備グループ
品川 一秋さん(知的障害)



とてもいい会社です。職場の仲間もみんないい人たちです。毎日楽しく働いています。任せてもらえる仕事は、何でもがんばってこなしたいですね。今、55歳ですが、体が元気なうちはずっと働きたいと思っています。

エンジニアリング部 環境整備グループ
白川 隆夫さん(精神障害)



職場のメンバーみんなが変な気を使うことなく和気藹々とした雰囲気なので、とても居心地がいいですね。マイペースに仕事をさせていただいている点も、本当に感謝しています。定年までずっと働きたいです。