

平成22年度

奨励賞

平成22年度障害者雇用職場改善好事例

リサイクル業

本人の長所を活かした
職域拡大と能力開発

木村メタル産業株式会社関エコテクノロジーセンター（岐阜県関市）

取り組みの紹介一覧

1. 個人の長所を活かすため、監督者的な職務権限と責任を与える作業環境(その1)
2. 個人の長所を活かすため、監督者的な職務権限と責任を与える作業環境(その2)

事業主の声

代表取締役社長 木村 光彦 さん

私たちは地域との繋がりを大切にすることで、何か貢献できないかとの思いから障害者雇用を出発せました。最初は本当に手探り状態からの始まりでした。まず、福祉施設を訪問して仕事の内容等を相談し、4名～5名位で会社内での作業実習がスタートしました。廃OA機器等を解体処理する作業を通して、自立に向けた応援ができる喜びを感じるとともに、中途半端では終われず、継続することの大切さを実感しました。

本格的な障害者雇用を進めるため、特別支援学校からの受け入れを始めていきました。その後、岐阜県関市の新工場（関エコテクノロジーセンター）、埼玉県熊谷事業所においても開所当時から、福祉施設での経験者の方（ジョブコーチ）に入社していただくことができ、障害者雇用、教育指導、ジョブコーチの育成等にも弾みがつき、障害者作業施設としての形が少しずつ見えてきました。

障害者の方たちは、一人ひとりが素晴らしい能力を持っています。特性に応じた作業配置をすることで、障害のない人にも勝る能力を発揮していただいております。障害者の方が社会人として認められ、地域社会に貢献できる人づくりのために応援し続けます。



事業所の概要

昭和57年4月に設立された関エコテクノロジーセンターは平成18年に操業を開始した。非鉄金属類の回収、加工、販売等のいわゆるマテリアルリサイクルを行っている。

雇用管理のため、福祉施設等で支援経験のある人をジョブコーチという職名で採用し、指導担当者として配置している。雇用管理の重要ポイントとしては、楽しい中で働き、力を発揮することとしている。

社会貢献に積極的で、岐阜県が行っているハート雇用（県単事業）におけるジョブコーチの養成研修に関与したり、取引先事業所に対しても障害者雇用に関する情報を発信したりする等、取引先事業所、地元の支援機関とのつながりを重視しながら障害者雇用に取り組んでいる。

上肢障害者雇用の経緯

障害者雇用を推進するため、工場建設時からバリアフリー構造を整えていたこと、また、知的障害者雇用を積極的に進めている過程で、ハローワークや各支援機関と連携していたこと等から、地域在住者からの見学・面接の希望があり雇用している。

主な事業内容

非鉄金属類の回収、加工、販売。OA機器の解体処理及びリサイクル、リユース

上肢障害者雇用状況

■ 従業員数 59名
上肢障害者雇用数…………… 2名

職務
設定

ポイント

選別
検査

作業内容

改善策

1 個人の長所を活かすため、 監督者的な職務権限と責任を与える作業環境(その1)



課題点

右上肢機能全廃の障害のある佐合真吾さんは、上肢に障害があると作業に影響が出やすいというイメージがあったことから、電子基板の解体作業という手先の器用さを求められるが単純な作業のチームに配属されていた。チームでは、視力が良いこと、扱う素材に関する知識もあり選別する能力が高いこと、社会的であることから、チームの同僚である知的障害者から、困ったときに助けを求められる存在だったが、佐合さん自身は苦手意識を持ちながらこの作業に従事していた。また、本来なら職務経験を通じて培われる管理能力やリーダーシップを発揮する機会には恵まれていなかった。その他、所属チームの構成員個々が独立して作業に従事しており、作業ペースが緩慢になりやすく、チームとしての連帯感も不足していた。



改善内容

佐合さんの長所を活かすため、監督者的な職務権限と責任を与えることができるよう、チーム内の工程レイアウトを変更し、コンベアラインを敷き、流れ作業とした。その中で佐合さんを、ラインの末端に配置し、主に選別検査を行う役割を任せた。苦手意識のある細かな解体作業は同僚に任せ、選別のポイントを指示したり、全体の状況を把握し、気を配ることを佐合さんの役割とした。



佐合さんを配置している解体工程ライン



分別作業に従事しながら工程内の作業者の状況を確認している佐合さん



改善の効果

選別検査に専念してもらうことで、佐合さんの選別能力が向上し、多種にわたる素材の種類分け、選別ができるようになった。また、佐合さんの的確なアドバイスによりチーム全体の作業能率が従前の2倍程度まで向上し、質の高い作業を協同で遂行していることの自覚と誇りを持つことができた。

佐合さん自身は、仕事に対するやりがいを持てるようになり、広い視野で職場に貢献しようとする自覚も身に付けることができた。

従業員の声

佐合 真吾さん

これまでのように単独で解体作業を続けていたときよりも、今の部署の職務の方が正直やる気が湧き、頑張ることができます。配置の変更により、自分の力を引き出してもらっているという感じがしていて、励みになります。



最優秀賞

優秀賞

奨励賞

支援ツール

応募状況

応募要項

入賞事業所一覧

支援制度

職務
設定

ポイント

重機
運転

作業内容

改善策

2

個人の長所を活かすため、 監督者的な職務権限と責任を与える作業環境(その2)



課題点

重機運転の経験があることから、重機運転の専任者として採用された奥村英寿さんは、OA機器の粉碎ラインにおける材料投入作業に従事していた。しかし、前職では重機運転中の事故により右上肢の全指を欠損していたため、重機の操作時にはストレスを感じていた。



改善内容

工場長は、奥村さんのことを誠実かつ勤勉で指導されたことに対して確実に応える人物であり、五感が強く、重機の操作時において細やかな気配りができると判断していた。

そのため、破碎プラントのオペレーターとして、**工程全般を管理する役割に変更**した。緻密な手作業は不要で、材料に合わせたライン制御と異常を感知することが求められることから、**3年間かけてOJTを実施**した。なお、ストレスを感じていた重機操作は、プラントのオペレーターと兼務することとした。



改善の効果

鋭い五感とこれまでの知識から、プラント管理能力を身に付けることができた。事業拡大によるプラントの増設計画においても、主戦力として評価されている。また、奥村さんは、自身が経験した日々の実践において、材料投入に適した制御方法を、社内のノウハウとして蓄積することにも貢献している。長所を活かし、監督者的な職務権限と責任を持たせたことで、能力の向上に繋げることができた。



OA機器の粉碎ラインの様子(中央が奥村さん)



重機操作中の奥村さん

従業員の声

奥村 英寿さん

私はこの会社が関工場建設中の時から障害者雇用を積極的に進めている事を知り、面接を受け入社しました。しかし、同じ重機に乗るにしても作業内容が違うことと乗ること自体にストレスを感じ、もう一度重機に乗る感覚を思い出すのに苦労しました。



そんな私を、社長は中心的な役割の部署に配属し、あえて責任ある職務に就けてくれました。工場長・同僚に長い間見守りをしていただいたおかげで、今ではオペレーターとして勤めています。これからも仲間とともに会社のために頑張りたいと思います。

改善策1・2による 作業環境の変化

最優秀賞

優秀賞

奨励賞

支援ツール

応募状況

応募要件

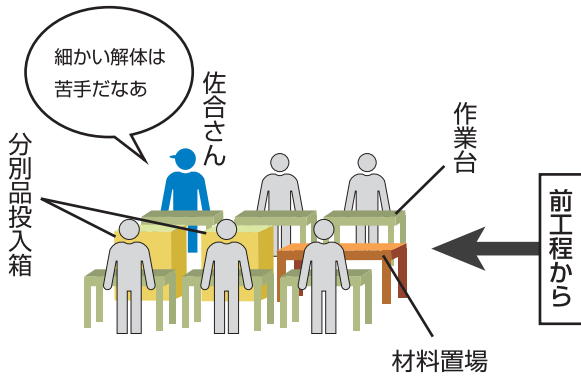
入賞事業所一覽

支援制度

課題点と改善内容（佐合さんの事例）

解体工程

改善前



細かな作業に対して苦手意識を持っており、これまでリーダーシップを発揮する機会もなかった。また皆が独立して作業に従事しており、作業ペースが緩慢になりやすいなど非効率であった。

改善後



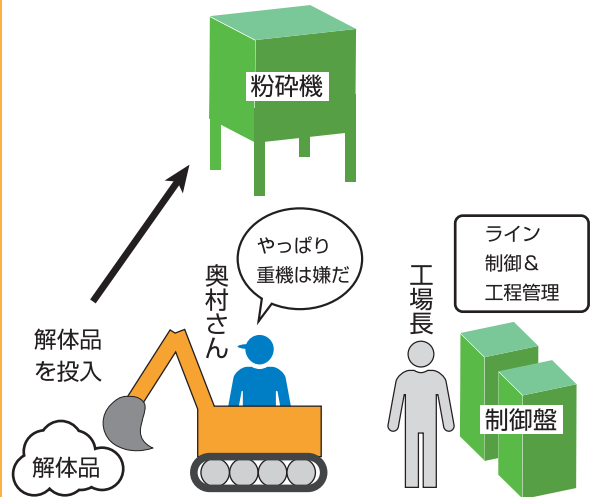
知識があり、社交的で皆から頼られる佐合さんの特徴を活かし、監督的な権限と責任を任せた。また工程レイアウトを変更し流れ作業にすることで、佐合さんが選別検査に従事することとなった。

佐合さんが作業チームに的確な指示を与えることによって、作業がスムーズになった。

課題点と改善内容（奥村さんの事例）

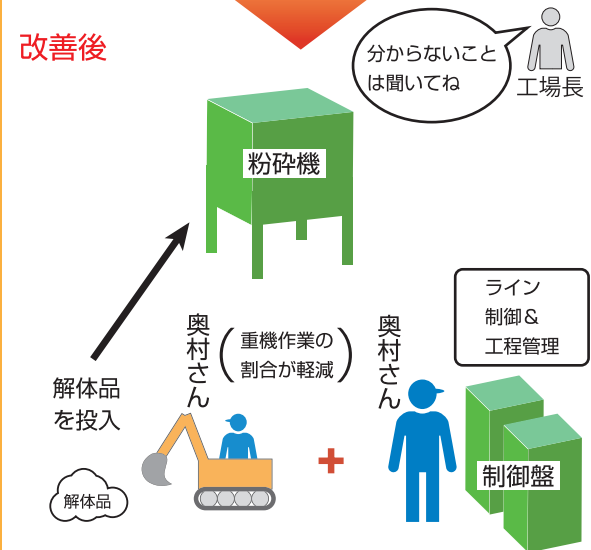
粉砕工程

改善前



重機を運転し、解体品を粉砕機へ投入する作業を担当していたが、ストレスを感じながら行っていた。

改善後



奥村さんは細やかな気配りができ、信頼されているので、重機作業と責任のあるプラントのオペレーターを兼務することとした。

奥村さんは、プラントの増設計画の主戦力となっている。