

平成24年度
障害者雇用
職場改善好事例

優秀賞

株式会社富士電機フロンティア川崎事業所(神奈川県川崎市)

目標管理制度による社員個々のキャリアアップ実現を目指して資格取得や職域拡大を達成

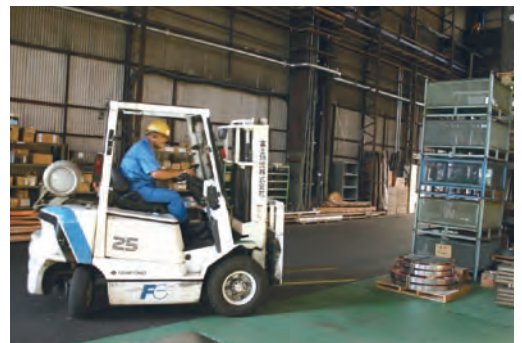


キャリアアップ

- 1 目標管理制度の導入
- 2 資格等の取得
- 3 実地訓練(OJT)
- 4 職位の設定
- 5 障害のある社員主体による業務の実施

加齢問題対応

- A 加齢現象の予防
- B 加齢現象の把握



事業所の概要

平成6年3月に富士電機株式会社の特例子会社として設立。親会社の委託業務を実施。現在、神奈川、東京、三重、埼玉、大阪に7ヶ所の事業所を開設しており、川崎事業所(本社)では20名の知的障害者を雇用している。

■従業員数 **24名**

業種及び主な事業内容

サービス業(親会社の委託業務)

障害者雇用の経緯

事業所の設立から18年になるが、親会社の委託業務だけでは社員の雇用創出が難しいこともあり新規業務の開拓に取り組む必要があった。

事業所では個人目標管理制度を導入し、社員一人一人の能力に応じたキャリアアップを図り、職域拡大を図ってきた。

雇用障害者数及び従事作業

雇用障害者数 **20名**(平均年齢28歳)

従事作業

製本・印刷業務、メール配送業務、構内清掃業務、製造支援業務

事例で取り上げた障害者数

6名

肢体不自由者

視覚障害者

聴覚障害者

内部障害者

知的障害者

6名

精神障害者

取り組みの概要

	キーワード	改善前の状況	改善内容	改善後の効果
改善策①	1 目標管理制度の導入 2 資格等の取得	個人目標の面談結果などから本人の意向を踏まえて、清掃や現場軽作業の経験を積んだ障害のある社員に対して、新たな職域へのチャレンジ等のキャリアアップを進めることにした。	フォークリフト免許を取得して、機械部品運搬業務への職域拡大に取り組んだ。免許取得後は、1年間の現場訓練を実施し、フォークリフト運転業務の安全性を確認、業務遂行の見極めを行った。	生産現場業務への職域拡大を実現することができた。また、他の障害のある社員への刺激となり、社内全体のモチベーション向上に結びついた。
改善策②	1 資格等の取得 3 実地訓練 (OJT)	個人目標の面談結果などを踏まえて、印刷・製本部署で作業経験を積んだリーダーを務める障害のある社員に対して、高度な印刷技術の習得等のキャリアアップを進めることにした。	「糊付け製本作業」を習得するため、親会社の現場において1年間の訓練を実施した。	国家検定製本2級の実技に合格するレベルまでの技能が身に付いた。また、本人の仕事ぶりが評価され、親会社からの長期の業務契約に結びついた。
改善策③	4 職位の設定 5 障害のある社員主体による業務の実施	現場ごとに指導員を配置し、指導員が逐一指示を行う業務管理方法だったが、会社の人件費上の問題に加えて、社員の指導員に対する依存傾向、労働意欲やモチベーションの低下が課題として見られた。	現場に指導員を配置せず、一定のキャリアを持つ障害のある社員からリーダーを選任。リーダーが中心となり現場業務を管理する体制に見直した。	障害のある社員の現場業務に対する責任感と管理能力が向上し、職場内の自主性や自立心が向上した。また、新入社員や実習生の教育についても障害のある社員が中心となり、対応できるようになった。
改善策④	A 加齢現象の予防 B 加齢現象の把握	障害のある社員が定年まで継続して働けるようにするためにも、事業所で日頃から体力・知力の維持を図る取り組みが必要と考えていた。	毎日、全員が参加して筋力トレーニングや計算・漢字問題を実施して、体力や知力の維持を推進した。また、週一回体重・血圧などを測定・記録して、健康状態を把握するための指標にした。	長期にわたり障害のある社員の個人データを蓄積し、変化を把握することによって、加齢による能力の低下を把握するための客観的な指標を整備することができた。

インタビュー

企業の声



○ 西村 平和さん(取締役・業務部長)

当社は「採用を継続して社会貢献を果たす」との目標を掲げています。企業は新人を採用、雇用を継続することによって、活性化が継続されると考えています。ただ、そのためには常に新しい職種を開拓しなければなりません。しかし、当社は設立から18年を経過しており、長期にわたって雇用を続けていくには、健常者の作業領域への進出が不可欠であり、親会社との情報交換を密にして、可能性について検討しながら推進をしています。また、開拓した職種を障害のある社員が習得しなければなりません

が、指導員がノウハウや技能を持ち合わせていない場合も多く、その技能を習得するには、障害のある社員にとっては非常に高い目標となります。したがって、一定期間親会社の職場でOJT教育を実施し、育ててもらうことが必須でそのための人的投資(人件費)も予算化しています。今までの結果、1年程度の教育で職場から満足してもらえる技能レベルに達しており、障害のある社員の能力を信じて、今後も積極的に推進をしていきたいと考えています。

従業員の声

○ 吉沢 輔さん

フォークリフトの運転は安全に注意しながら事故が起きないように気をつけています。免許は自分の力だけではなく職場の人達からいろいろと教えてもらったのが良かったと思います。これからも事故が起らないように気をつけて仕事を頑張っていきたいです。



改善策紹介

改善策

キーワード

1 目標管理制度の導入 2 資格等の取得

1

フォークリフト運転の資格を取得して職域の拡大とキャリアアップを実現

吉沢さんは勤続 10 年になり、これまで事業所構内清掃や工場内現場作業の経験があった。清掃作業などで普段から製造工場の現場に出入りしていた吉沢さんは、物作りの現場を日常から見てきており、自分もいつか製造に携わる仕事で活躍したいと思っていた。個人目標管理制度に係る定期面談時において、本人から頑張ったこと、目標にしたいことなどの個人目標の話の間で、新しい仕事にチャレンジしたいとの意向を確認した。担当部長は、吉沢さんの興味や適性を考慮に入れて、フォークリフト免許を取得して、機械部品運搬業務を目指してはどうか提案したところ、本人も是非チャレンジしたいということからキャリアアップの取り組みを開始した。

まず、免許の取得については、現場の上司が練習に立ち会い、指導を行うなどして円滑に取得できたが、実際に吉沢さんを現場に配置して運転業務を開始する時に、果たして安全に仕事ができるのかという判断が事業所として難しかった。健常者であっても運転事故は発生するため、事業所にとっても知的障害のある社員の運転業務は初の試みであったことから、現場の指導担当者を選任して 1 年間の OJT を実施し、運転業務の見極めを行った。

こうした取り組みの実現のためには、周囲のサポートと本人の意欲が原動力になる。本人はフォークリフトの運転業務に就いてから 1 年半が経過するが無事故で業務を維持している。現在、同じ部署

からフォークリフト運転要員の追加希望が挙がっており、障害のある社員の中から候補者を選定し、学科の勉強を現場で実施している。



◎参考：支援ツール P63「フォークリフト実技チェックリスト」

◎参考：支援ツール P63「行動目標達成に向けた歩み」

改善策

キーワード

1 資格等の取得 3 実地訓練 (OJT)

2

高度な製本技術を習得してキャリアアップを実現

事業所では、親会社の工事記録、報告書、取扱説明書の作成を印刷・製本の受注業務として実施している。作業内容は、「ファイル綴じ込み完成品を 10 冊」などのオーダーに対して、大判の図面を A4 サイズに折り込む作業、インデックスや背表紙をつけるなど、折ったり切断を含めた製本作業から集荷、売上高の管理まで全て対応している。

印刷・製本部門のリーダーである佐々木さんは、ファイル製本工程の全てをマスターしているベテランであるが、個人目標管理制度の面談時において、より難易度の高い製本技術を習得して親会社の現場でも通用する仕事がしたいという本人の目標を確認した。事業所では本人のキャリアアップに対する強い意欲を尊重して、糊付け製本作業（観音製本、クルミ製本）の習得を目標に、親会社に 1 年間の OJT を依頼。国家検定製本 2 級合格を具体的な目標に取り組むこととした。

佐々木さんが自ら志願した業務でもあり、仕事へのモチベーションは高く、比較的難しい糊付けの緻密な作業も確実に身に付けることができた。OJT の結果、国家検定製本 2 級を受検し、学科試験は難しく合格できなかったが、実技試験については合格レベルに達し、親会社からも実務作業は及第との評価を得た。

佐々木さんの技能習得を通じ、親会社からの新たな製本業務の受注契約を長期に結ぶことができ、事業所における職域拡大と生産性向上に結びついた。

なお、現在、事業所では、障害のある社員の中から新たな技能者を養成するべく取り組みを継続している。



▲糊付けの作業を行う佐々木さん

改善策 キーワード 4 職位の設定 5 障害のある社員主体による業務の実施

3 指導員がいなくても職場内で自立できる社員を育成する

事業所の業務管理については、以前までは、各業務ごとに健常者の指導員を配置し、指導員の管理の下、障害のある社員に逐一指示を行い、作業を実施する体制であったが、現場ごとに指導員を配置しなければならないという人件費上の問題に加えて、障害のある社員の指導員に対する依存傾向、労働意欲やモチベーションの低下といったデメリットも大きいと、7年前から現場に指導員を配置しない体制に見直した。

さらに、現場の業務管理は、各業務に精通している障害のある社員に任せるとし、職種ごとに一定のキャリアを有するものの中から信望の厚い者をリーダーに選任して、リーダーが中心となり現場業務を実施する方法にした。また、当初は、リーダーが対応できないことについては事務所の指導員に確認するといった最低限の関わりにより、社員の自立性を促進するようにした。

リーダー主体による業務体制が軌道に乗り始めたのは、約5年前からであり、現在は、新入社員や職場実習生の指導や教育についても、グループ内の社員だけで対応できるようになった。

なお、こうした取り組みは、障害のある社員の日常生活面においても良い変化につながっており、例えば、一泊旅行を自主的に企画して実行するなどの積極性に結びついている。

個人目標管理制度の面談の中で、将来は指導員を目指した



いとす高い志を持つ障害のある社員も出てきていることから、業務体制の改善が障害のある社員の自発性とモチベーションの向上につながった。

改善策 キーワード A 加齢現象の予防 B 加齢現象の把握

4 日々のヘルスチェックを実施し、加齢予防や対策準備

事業所は、知的障害のある社員が働く職場であり、平均年齢は28歳と若年者が多くを占めている。しかし、一般に知的障害者は、体力・知力の低下が健常者に比べて早いと言われていることから、事業所として障害のある社員の能力維持につながる活動に取り組み、定年まで働き続けるようにすることを重要な課題として位置付けており、障害のある社員の社会的自立の支援にもつながるものと考えている。

事業所では、障害のある社員の基礎体力面の維持のために、毎朝のラジオ体操とスクワット30回等を実施している。また、週一回、体重と血圧を測定して記録に残し、自らの健康状態を把握するための材料に用いており、体重の増加等が見られ食生活等の改善が必要な者については、個人目標に加えるなどして障害のある社員の健康管理の意識付けを図っている。

また、思考面の活性化や維持を図る活動として、毎日、簡単な計算問題や、漢字の書き取り、家計簿記録などを実施している。

こうした活動や取り組みは、知的障害のある社員にとって不得意とすることでもあるため、なかなか学習効果が得られにくいとの意見も外部からあったが、職業生活は40年にもわたる長い期間であることから、継続して学習に取り組むことにより、学習した内容の理解が進み効果が得られるとの期待感や可能性をもって継続している。また、こうした活動を長期にわたりデータとして記録に残し、個々人の能力の変化を把握することは、加齢による能力の低下や、将来を見越したキャリア形成にも役立つものと考えている。