

平成24年度
障害者雇用
職場改善好事例

優秀賞

株式会社ダイキンサンライズ摂津(大阪府摂津市)

公的資格の取得奨励や実績に応じた昇給・昇格を推進し、事業所の生産性の向上と社内活性化を実現



キャリアアップ

- 1 目標管理に基づく昇給制度の導入
- 2 障害のある社員の管理職への登用
- 3 障害のある社員主体による業務の実施
- 4 資格等の取得

加齢問題対応

- A 業務改善の実施
- B 社内サポート体制の構築



事業所の概要

平成5年5月にダイキン工業株式会社の第三セクター方式・特例子会社として設立。

■従業員数 **115名**

業種及び主な事業内容

製造業(親会社の関連業務を受注)

雇用障害者数及び従事作業

雇用障害者数 **103名** (平均年齢35歳)

従事作業

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、完成品仕上げ、機械部品組立、棄却エアコン・フロンガス回収解体分別、住宅用空気清浄機修理、化学品製造、CAD、名刺作成、化学品充填

障害者雇用の経緯

事業所設立から19年が経過し、自社の努力目標であった100人雇用を平成23年度に達成した。採用は障害者職業能力開発校や特別支援学校からの推薦による定期採用の他、障害者就業・生活支援センターの紹介による委託訓練・社会適応訓練の受入れ、合同面接会や必要に応じた求人募集による中途採用も行っている。

事例で取り上げた障害者数

103名

肢体不自由者 **32名**

視覚障害者 **1名**

聴覚障害者 **31名**

内部障害者

知的障害者 **21名**

精神障害者 **18名**

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	1 目標管理に基づく昇給制度の導入	設立当初は、障害のある社員は現場業務に従事する体制。勤続年数に応じて昇給・賞与の一律支給であったため、意欲やモチベーションに結びつかないという問題があった。	障害のある社員の個々の業務実績を評価し、昇給・賞与に反映する昇給システムを導入した。	障害のある社員が一丸となって業務に取り組む活力となり、意欲やモチベーションの向上、事業所の生産性にも結びついた。
改善策①-2	2 障害のある社員の管理職への登用 3 障害のある社員主体による業務の実施	健常者が管理監督業務を実施する体制であったため、障害のある社員の業務への自発性が低迷し、現場の活力が高まらない状況があった。	障害のある社員の個々の能力やキャリアに応じた管理職ポストへの登用を推進した。	事業所全体の一体感が形成されるとともに、全社員が一丸となり業務に邁進する原動力につながり、生産性の向上や事業所の活性化につながった。
改善策②	4 資格等の取得	空調機の冷媒ガスの回収作業及び解体分別作業を数名のグループ体制で実施していたが、冷媒ガス回収の有資格者が1名だけであったため、グループの作業効率が高まらない課題を抱えていた。	「冷媒回収技術者」の資格をグループ全員が取得することを目標に掲げて、グループリーダーが講師となり自主的な学習を行う等して資格取得にチャレンジした。	グループ全員が資格を取得したことにより、現場設備をフル稼働して冷媒回収作業が行えるようになった。回収効率は従来の2倍になり、作業効率が格段に向上した。
改善策③	A 業務改善の実施 B 社内サポート体制の構築	筋ジストロフィのある社員が、障害の進行等により、脚力や腕力の筋力が低下し、トイレの単独使用やデスクワーク業務に支障をきたすようになってきた。	職場の同僚がアイデアや工夫を出し合い、改善を図った。また、トイレ介助は本人の要請を受けて周囲の社員が協力し援助を実施する体制を整えた。	周囲の援助も受けながら引き続きデスクワーク業務を実施できるようになった。また、社員同士が日常から援助協力を行う関係が一層形成された。

インタビュー

企業の声



○ 應武 善郎さん(代表取締役社長)
障害者雇用事業所として設立 20 年を迎えます。これまで様々なハードルに直面し乗り越えてきましたが、結局は障害のある社員がやりがいをもって職業に携われる姿が企業にとって利益をもたらすと感じています。しかしながら、社員の生活全てを事業所が担える訳ではないので支援機関のサポートは不可欠と考えており、職場のことは第 2 号ジョブコーチが、生活のことは就業・生活支援センターのサポートを利用しています。



○ 後藤 金丸さん(取締役工場長)
現在、会社では 62 歳の雇用継続者が 1 名います。今年度は 2 人が 60 歳に達します。雇用継続は、本人の希望にもとづいて会社が認めた者を再雇用しています。再雇用は現職と同じ仕事を継続します。長く働ける職場作りを目指し取り組んでいきたいと思っています。



○ 大西 康代さん(企画部総務課)
私は入社 4 年目です。弊社は、作業ができるように色々な工夫や改善に積極的に皆が取り組んでいく姿勢が社風としてあります。私は総務課で働いており、社員の相談を聞いたり、支援者との中継ぎをするような仕事もしています。社員全員が気持ち良く前向きな気持ちで働けるように、頑張っていきたいと思っています。

従業員の声



○ 松本 淳治さん(製造部製造課長)
37 歳で勤続 15 年になります。職業訓練を受けて就職しました。これまで製造ラインの作業に従事し、リーダー、職場長、課長を経験してきました。管理職については自分の希望というよりも上司の勧めがありました。部下がつき、業務進捗の確認、人間関係など仕事の質も環境も変わって苦労しました。反面、責任感が身に付いたと思います。丸投げではなくフォローまで責任をもつ意識が身に付きました。今後の目標としては、現場全体の底上げ、兼務体制、リーダーを育成する視点での携わりが必要だと思っています。会社は息苦しくない開放的な職場雰囲気人間関係も良好です。社長や工場長の後ろ盾が安心感につながっています。



○ 谷口 勲さん(企画部業務課)
37 歳、勤続 17 年です。購買業務に従事しています。仕事は業者との電話での交渉や納期・生産調整などを行っています。身体の状態から周囲に頼まないとできないことが多いので、遠慮なくサポートをお願いしています。自然体で仕事ができ仲間達には感謝しています。今の仕事はやりがいがあり毎日楽しいです。今後の目標は少しでも会社に貢献していきたい勤続 20 年を目指して頑張りたいと思います。



▲写真右が庄司さん
左が原さん

○ 原 功平さん
24 歳、入社 5 年目です。職業訓練校の訓練を受けてから就職しました。フロンガスの回収や出荷・積み込みの立ち会いなど色々な仕事をしています。冷媒技術の資格は一度落ちているので、合格した時は本当に嬉しかったです。これからも色々な資格取得にチャレンジして仕事の幅を広げていきたいです。

○ 庄司 圭吾さん
22 歳、入社 4 年目です。職業訓練校を卒業して就職しました。グループホームに入居して仕事をしています。資格取得は 1 回の試験で合格しました。家族も合格を喜んでくれてうれしかったです。今後はリフトの資格取得にチャレンジしたいと思っています。

改善策紹介

改善策

キーワード

1 目標管理に基づく昇給制度の導入

1-1

業績に応じた賃金・昇進制度が事業所の生産性の向上と活性化に直結

事業所設立当初は、健常者が全ての管理監督業務を行う組織体制であったが、障害のある社員の意欲や自発性が芽生えにくく、現場の活力が向上しない状況が見られた。また、障害のある社員の昇給・賞与についても、勤続年数が同じであれば業績に関係なく一律に支給していたため、モチベーション向上に結びつかないという問題が見られた。

障害のある社員が、やりがいと生きがいをもって仕事に従事するためには、労働の質を高める仕組み作りが重要と捉えて、障害のある社員の個々の能力や実績の適正な評価と昇給・賞与への反映、業務に精通した障害のある社員による業務管理の実施、実績やキャリアに応じた管理的ポストへの登用などの社内システムを構築した。

事業所が年度ごとに策定する基本方針に基づき、業務グループごとの年間目標を設定し、各社員が丸丸となって目標の達成に向けて取り組むことを基本とする。障害の有無にかかわらず社員の業務実績は期末に評価し、次年度の昇給に反映。また、昇格については人事異動などの人員体制の変更時に障害のある社員の管理職ポストへの登用を随時検討し実施することとした。

なお、業務実績に基づく給与の反映に変更したことから、障害のある社員に対しては個々により支給金額が異なることを予め説明し理解を得ている。

こうした取り組みによって、障害のある社員が努力や研鑽を自ら行う姿勢が見られるようになり、その結果、事業所の生産性向上や社内活性化といった利益につながっていった



改善策

キーワード

2 障害のある社員の管理職への登用 3 障害のある社員主体による業務の実施

1-2

現場でキャリアを積んだ社員を管理職やリーダーに登用

事業所設立当初は、親会社からの出向社員などが管理・指導を実施する管理体制であったが、現場の障害のある社員の労働意欲やモチベーションが向上しないという問題意識を抱えていた。

事業所では、障害のある社員の成長と並行して当事者主体による生産管理へ順次切り替えることにより、生産性の向上に加えて健常者と障害者の双方の信頼感が形成され、全社員が丸丸となって業務に取り組むという事業所全体の活性化につながった。

事業所の設立から2年後の平成7年に、現場でキャリアを積んだ障害のある社員のリーダー登用を開始。以後はリーダー、職場長、課長へのキャリアアップを順次進めている。

現在、課長職3名、職場長（係長）3名、リーダー（班長）7名が障害のある社員（肢体不自由、聴覚障害）で構成されている。

松本さんは、勤続15年のベテランであり、製造現場の作業員として採用されてから業務経験を積み重ねて、リーダー、職場長へと昇進、1年半前に製造課長に昇進した。

日々の業務管理に携わる一方で、月1回のリーダー以上が出席する職場定着推進会議において、各現場の状況や課題などについて社内全体で情報共有を行い、課題や対策の協議を行っている。

なお、事業所の方針として管理職（課長・部長）は全員が第2

号ジョブコーチ研修を受講しており、日常の部下の雇用管理を行う上で研修から学んだ知識を活用している。



▲ 製造課長の松本さんは、対外的な見学や研修にも対応する事務所の広告塔としての役割も担っている。

改善策

キーワード

4 資格等の取得

2

公的資格の取得によって作業効率が飛躍的に向上し事業所の利益に貢献

親会社の委託業務として、空調機の冷媒ガスの回収作業及び解体分別作業を社員5名（下肢障害者（リーダー）1名、聴覚障害者1名、知的障害者3名）のグループ体制で実施していたが、冷媒ガスの回収作業には冷媒回収技術者の民間資格が必要であり、グループ内の有資格者はリーダー1名のみであった。他の社員は解体分別作業に従事するが、冷媒回収要員が少ないことから効率的に作業が進められないという課題があった。

冷媒回収技術者の資格取得者が増えることによってグループの作業効率は格段に向上することからグループ全員が資格取得に挑戦することを決めた。しかし、資格取得には認定講習会の受講とその後実施される学科試験に合格する必要があるため、リーダーが講師となり仕事の合間や休憩時間などに学科試験の勉強会を自主的に実施し受験に備えた。その結果、1回目の受験で2名が合格し、残りの者も2回目の受験で無事合格できた。

グループ全員が資格を取得できたことによって、常時、現場の設備をフル稼働し冷媒回収作業にあたるようになり、回収効率は1日32台から64台と2倍に向上した。

事業所では仕事を行う上で必要となる資格はもちろんのこと、仕事の領域や幅が広がる資格についても取得を推奨しており、取得後は社員の昇給などに反映している。

なお、知的障害者では、冷媒技術者以外にフォークリフト運転、ろう付基本級の資格を取得している者がおり、今後は、クレーン操作などの資格についてもチャレンジを検討するなど知的障害者のキャリアアップについても引き続き取り組むこととしている。



▲冷媒ガス回収作業の様子

改善策

キーワード

A 業務改善の実施

B 社内サポート体制の構築

3

事業所全体の協力体制で加齢に伴う身体能力の低下をサポート

谷口さんは38歳で勤続17年になる。進行性筋ジストロフィのため加齢経過とともに筋力低下が進み、車椅子による自立移動の困難さや上腕が上がりにくいなどの状態が見られるようになった。

採用から7年間は製造現場で組立作業に従事していたが、筋力低下の影響により生産性の著しい低下が見られたことから、10年前から身体的負担の少ない業務課へ配置転換し、業者との材料調達や生産調整を行う購買業務を担当していた。

しかし、両腕を持ち上げる動作が次第に難しくなり、片手で携帯電話を持ち耳元に当てて話すということにも支障をきたすようになった。周囲の同僚もそれに気づき改善のアイデアや工夫を出しあった結果、市販のイヤホンとピン型マイクを使って電話の対応ができるよう改善を図った。しかし、こうした改善を行っても独力でできないこともあり周囲に援助を求める必要がある。谷口さんは周囲に自発的に援助を申し出ることができる気さくな性格なので、援助を求めることに全く抵抗はない。また、社内でのトイレ介助についても周囲の社員が自発的に自然体で行っているなど、事業所の社員全体が協力やフォローを行う体制が定着している。

現在は、谷口さんは電動車椅子を使用して電車通勤を行って

いるが、今後、筋力低下がさらに進行し自力通勤も困難になってきた場合には会社としても在宅勤務を検討する必要があると考えている。

