

平成24年度  
障害者雇用  
職場改善好事例

# 奨励賞

## サンアクアTOTO株式会社(福岡県北九州市)

### 障害のある社員が一丸となって加齢化への対応等の職場改善に取り組み、生産性の向上や社内活性化を実現



#### キャリアアップ

- 1 個人目標設定
- 2 目標の共有
- 3 業務改善

#### 加齢問題対応

- A 社内支援体制
- B 加齢現象の把握方法
- C 環境の改善



#### 事業所の概要

平成5年2月に福岡県、北九州市、TOTO株式会社の共同出資による第三セクター方式の重度障害者雇用企業として設立。平成6年7月から創業を開始した。

■従業員数 **81名**

#### 業種及び主な事業内容

親会社(TOTO株式会社)の業務受注として組立作業(水栓金具、排水配管等)、印刷物の版下制作を実施。

#### 障害者雇用の経緯

主たる採用経路としては、障害者職業能力開発校から職場実習の受入れとその後の社員採用試験の実施により採用している。

#### 雇用障害者数及び従事作業

雇用障害者数 **44名**(平均年齢 40歳代)

#### 従事作業

水栓金具及び給排水配管等の製品・部品の加工・組立、印刷物の版下制作。

事例で取り上げた障害者数

**44名**

肢体不自由者 **24名**

内部障害者 **2名**

視覚障害者

知的障害者 **7名**

聴覚障害者 **8名**

精神障害者 **3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 個人目標設定	生産品質や納期について、親会社の要求に確実に応じていくことを、障害のある社員に意識してもらうことが必要であった。	親会社が適用しているキャリアアップの仕組みを事業所に導入。また、障害のある社員のキャリアアップの状況を「スキルマップ」にまとめ「見える化」し、掲示した。	障害のある社員がスキルアップを自覚するとともに、業務に対する目標を意識することにより、生産性向上に結びついた。
	2 目標の共有			
改善策②	3 業務改善	障害のある社員自らが、働きやすい職場作りを考えることで、事業所の運営に主体的に関わる意識につなげたいと考えていた。	障害のある社員が職場改善を提案する「改善発表会」を継続的に実施した。	障害のある社員の視点による職場環境の改善や業務効率の工夫改善に結びつき、職場全体の活性化につながっている。
改善策③	A 社内支援体制 B 加齢現象の把握方法 C 環境の改善	下肢に障害のある社員による単独転倒等の事故が発生し、安全対策の検討が必要になった。	社員の中から「ライフワークマネージャー」を任命し、障害のある社員との相談や安全対策を実施する体制を整備した。また、障害のある社員の「下肢障がい者安全確認履歴(カルテ)」を作成した。	障害のある社員の健康状態の把握や加齢に伴う体力低下の早期発見につながり、事前に安全対策を円滑に進められるようになった。

## インタビュー

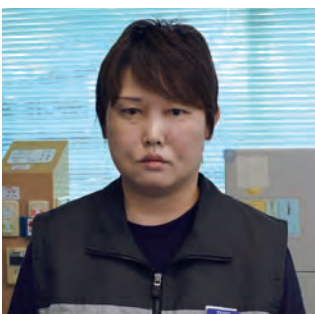
### 企業の声



#### ○ 西村 和芳さん (代表取締役社長)

弊社では、「お金を掛けずに知恵をつかう」「手元化(コンパクト)」「改善の継続」の3点を事業所方針に掲げて社員に認識を図っています。人は誰でも得意・不得意があるので、障害者だからと言って過敏にならないように自然体で社員に接しています。また、現場や当事者の意見を吸い上げて全社員が協力しながら具体的改善につなげる活動が浸透しています。

### 従業員の声



#### ○ 柴田さん

勤続13年目になります。DTPソフトを使ってTOTO製品の取扱説明書、施工説明書などを作成する仕事をしています。会社ではライフワークマネージャーのサポートが得られ、また、「カルテ」を通じて自分の障害を知ってもらえていることが、会社に配慮して欲しいことを意見として挙げやすいという点で安心感につながっています。今の職場では特にストレスはありません。障害のある人が働ける会社をもっと広げることを願い、私自身も積極的に社会に発信していきたいと思えます。



# 改善策紹介

**改善策**   **キーワード**   **1 個人目標設定**   **2 目標の共有**

**1**   **スキルアップの姿をスキルマップで見える化し、キャリアアップへの意識化とモチベーションの向上を実現**

事業所は、親会社から給排水製品等の組立・加工業務を受注している。親会社の製品を手がけていることから、製造品質や納期等の親会社の要求についても、事業所として確実に応えていく必要があった。

このため、製造部門における障害のある社員のキャリアアップは、生産性や品質の向上を目指す上で特に重要と考え、親会社が適用しているキャリアアップの仕組みを導入している。

事業所では、各製造部門に従事する障害のある社員の経験やスキル、目標達成度などを定期的に評価して、「多能工」、「スペシャリスト」、「指導員」といった製造業務のキャリアアップに段階的につながるよう取り組んでいる。また、障害のある社員のスキルアップや目標達成の状況を視覚的に分かりやすく表示(見える化)するため、「スキルマップ」を作成して工場内に掲示している。

スキルマップを掲示し社内で共有することは、障害のある社員のキャリアアップの自覚と業務に対する目標達成の意識、モチベーションの向上につながっており、さらには、生産効率や品質の向上にも結びついている。



▲工場内に掲示されているスキルマップ

**改善策**   **キーワード**   **3 業務改善**

**2**   **障害のある社員の主体的な職場改善への取り組みにより働きやすい職場作りや社内活性化を推進**

事業所には、障害のある社員が、事業所の運営にも主体的に関わっていくという自覚のもと、自らが働きやすい職場作りを考え、職場改善の取り組みにも参加していくことにより、障害のある社員のキャリアアップや事業所の活性化が図られると考えている。特に、聴覚障害者や車椅子利用者など、様々な障害のある社員が多く働く職場であることから、当事者の視点での工夫・改善を行うことが、より良い職場作りの実現につながる効果的な方法であると考えている。

このため、障害のある社員が主体的に運営に携わる意識を持てるように、障害のある社員が具体的な職場改善を事業所に提案し、実行する仕組みとして「改善発表会」を7年前から実施している。

具体的には障害のある社員が、提案用紙に日常の困りごとと改善内容を記載し提出する。事業所は改善内容の中から適当な改善策を採用し、具体的に改善の実行につなげていく。なお、採用した改善内容は、改善発表会において全社員の出席のもとで

紹介され、優秀な改善策には表彰が行なわれる。

改善例としては、生産能率や出来高、不良品等のグラフ化、コンテナを積み上げる高さの目安線の設置(車椅子利用者への配慮)、ライン業務の担当者名と目標スローガンの明示など、工場内の見える化の推進が挙げられる。また、身体障害者の職場環境の改善では、事業所の社員全員がアイデアを出しながら取り組んでいる。なお、作業机の高さの調節や手すりの設置といったものは、全て社内にある材料や工具を使い社員が手作りしている。

改善発表会の取り組みを通じて挙がってくる障害のある社員の困りごとは実に様々であり、職場内の身近な仕事の効率化などが多い。これらは、必ずしも障害のある社員全てに共通しているものとは言えないが、障害のある社員個々の不都合さを少しでも軽減できれば仕事に対する意欲や職場の活性化につながり、ひいては生産性の向上をもたらし、会社の利益につながるものと考えている。

## 改善策

### キーワード

**A** 社内支援体制 **B** 加齢現象の把握方法 **C** 環境の改善

3

## ライフワークマネージャーによる社員サポート体制の構築とカルテ運用による円滑な対策の実施

事業所では、就業時間中に本人の過失に基づく単独転倒等による労災が過去5年間に3件発生している。事故原因は各人の筋力低下等の体の衰えだった(足があがらない、歩行が不安定でつまずきやすい等)。こうした状況は、障害のある社員の加齢が今後進むことにより、一層増加する問題になると考えられることから、事業所においても社内での安全対策を検討する必要があった。

このため事業所では、障害のある社員の加齢の影響を継続的に把握した上で、対応を行うためのサポート体制を社内構築している。具体的には、事業所の社員からライフワークマネージャー2名(男性女性を各1名)を選任し、ライフワークマネージャーが下肢に障害のある社員を中心に、日頃から健康管理面や安全面の観察を行った上で社員面談を定期的実施し、障害のある社員の個別の状況を把握するようにしている。

また、年に1回、直属の上司の同席のもとで障害のある社員との面談を実施し、ライフワークマネージャーが安全確認や事故防止策の状況を伝えて改善等に対応している。

なお、事業所には障害者職業生活相談員も配置されているが、障害者職業生活相談員は障害のある社員の現場業務をサポートし、ライフワークマネージャーは健康面や安全管理の対応を行うなど、それぞれの役割は分担されている。

一方、ライフワークマネージャーが障害のある社員の安全対策を検討するためには、社員の個々の状況を記録し、身体的な状況の変化などを経過として蓄積しておく必要があった。そこで、事業所では「下肢障がい者安全確認履歴(以下、「カルテ」という。))を作成し、定期的に面談と社内施設使用状況の立会い確認などで把握した内容をカルテに記録している。

障害のある社員へのカルテのフィードバックに当たっては、上司から言いにくいことをどのように伝えるかなどをはじめ、ライフワークマネージャーとしては障害に対してどこまで踏み込んでよいか躊躇し遠慮してしまいがちになる。しかし、社内での安全対策を推進する上では個人の障害に踏み込んだ相談も大事であることを障害のある社員に理解してもらいつつ、ライフワークマネージャーは本人に必要なことをしっかり伝えるように心がけている。

こうしたカルテの作成と管理を行うことで、事業所にとっては、障害のある社員の加齢状況などの経過を確認することができ、安全配慮を個々の社員ごとに実施できるようになった。また、障害のある社員にとっては、自らの加齢による身体的変化をカルテの継続的な記録から客観的に確認できることで加齢による影響に気づくことができるようになった。

柴田さんは41歳になり普段は車椅子を使用しているが、筋ジストロフィーの障害の進行により、就業時間内での疲労感の増大とトイレ使用時に立ち上がる際の姿勢が不安定になるという課題をライフワークマネージャーが確認した。柴田さんの疲労感の増大については、デスクワークで座った状態の姿勢を長時間続けることが影響していたため、職場内で対策を検討し、職場の社員が本人の足置きを自作してデスク作業時に使うようにしたところ、疲労の軽減に結びついた。また、トイレの使用については、カルテを活用して転倒事故の危険性と防止対策を本人とライフワークマネージャーが相談し、その結果、職場内の女性社員の中から介助者を選任の上、必要がある時は本人から介助者に声をかけてトイレへの付き添いと必要な介助を行うようにした。

なお、カルテは、現在のところ、下肢障害のある社員に適用しているが、障害のある各社員の加齢に伴い、様々な職場で問題が出現することが想定される中、将来的には障害のある社員全員に対してカルテを作成することとしている。

◎参考:支援ツールP71「下肢障がい者安全確認履歴」



▲ ライフワークマネージャーを担当する古賀さん(右)と西岡さん(左)

