

株式会社キトー (山梨県中巨摩郡)

平成29年度
障害者雇用職場改善好事例

最優秀賞

「障がい者雇用マスタープラン」の策定や、聴覚障害のある社員を含めた推進委員会の開催などにより、相互のコミュニケーションやキャリアアップに向けた取組みを充実させるなど、障害者雇用への組織的・継続的な取組みを推進。

キーワード

- 1 雇用促進
- 2 定着促進
- 3 社内理解促進
- 4 職務遂行の改善・工夫
- 5 職域拡大
- 6 社内サポート体制の整備
- 7 コミュニケーションの改善・工夫
- 8 モチベーション向上
- 9 戦力化・能力開発
- 10 キャリアアップ
- 11 就労支援機器



〔事業所の概要〕

本社工場（山梨県中巨摩郡）では、一貫した生産管理のもと、基幹製品であるチェーンブロック、レバブロック、クレーンなどを製造。

品質と安全性を追求した製品を、日本から世界中のあらゆる地域へ提供している。

従業員数 766 人

〔業種および主な事業内容〕

製造業

モノを持ち上げ、運び、固定する作業に不可欠なマテリアルハンドリング機器（巻上機およびクレーンなど）の製造、販売、アフターサービスなどを手がける。
14カ国24社の海外子会社と、50カ国以上に販売ネットワークを構築している。

〔障害者雇用の経緯〕

平成23年に「障がい者雇用マスタープラン」（5カ年計画）を策定し、全社的な取組みを推進。これまで社員意識改革、障害者向け作業エリアの整備、職場のサポート体制の強化など、数多くの雇用・定着促進のための取組みを計画的に推進。また、支援機関と効果的に連携し、知的障害、精神障害、発達障害のある方の雇用も進め、現在32人の障害者を雇用。

〔紹介内容〕

聴覚障害・肢体不自由

【従事作業】

機械加工、部品の品揃え、経理伝票の入力など

〔障害者の雇用形態・勤続年数〕

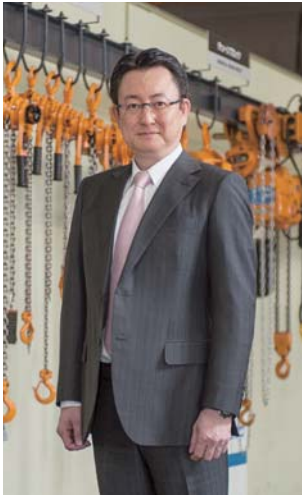
雇用形態	正社員	週の労働時間に変動なし	6人
		週の労働時間短縮などの変動あり	
	正社員以外 (契約社員など)	週の労働時間が30時間以上	26人
		週の労働時間が20～30時間未満	
		週の労働時間が20時間未満	

勤続年数	～2年未満	5人
	2年～3年未満	5人
	3年～4年未満	4人
	4年～5年未満	4人
	5年以上	14人

取組みの概要

「障がい者雇用マスタープラン」の策定などにより、障害者雇用への全社的・継続的な取組みを推進し、当事者の意見を積極的に取り入れ、心のもった、実用性の高いバリアフリー化を着実に推進。また、キャリアアップに向けた取組みなどを充実させ、障害のある社員がモチベーション・やりがいを持って仕事に取り組めるようにしている。

企業の声



鬼頭 芳雄さん（代表取締役社長）

企業が最大の社会貢献は雇用機会の創出・維持であり、キトーの特色を活かした社会貢献・地域貢献をしたいと考えていました。そのなかで「全社員が直接的に参加し、誇りが持てるもの」と考えて始めたのが障害者雇用の推進でした。

当初は受入れ職場も障害のある方とどう接したらよいか戸惑い、手探り状態でしたが、いまでは「当たり前のことを普通にやっている」という感覚に変わってきており、隔世の感があります。

しかしながら、健常者の普通の生活に障害のある方が思うように参加できていないこともあり、両者の間にまだ心のバリアが存在しているのも事実です。社会全体が少しずつバリアフリーに近づいていけばよいと思いますし、さまざまな障害のある方が就業機会を得られるように、今後も一歩一歩、職場環境の整備を進めていきたいと思っています。

「障害のある社員にも働きやすい環境を」ということが取組みの契機でしたが、当初考えていた以上に、職場の活性化、一体感の醸成、仕事への誇りを持つこと、安全性・生産性の向上につながっており、このような職場づくりがさらに推進されれば、お互いが共存する真の価値につながると思います。今後も、可能な範囲で、地道に継続性を持って取り組んでいきたいと考えています。

KITO

株式会社キトーにおける障がい者雇用の基本方針

- 障がいの有無にかかわらず、全員が『お客様』という同じ方向に向かい努力し、協力し合い、熱意を持って仕事に取り組むことのできる企業を目指す。
- 障がい者と共に、ごく自然に働ける企業風土を作り、お互いの人間的成長に繋げる。
- 雇用は企業における最大の社会貢献との考えから、障がい者雇用においても積極的に取り組み、障がい者の（社会的・経済的）自立支援に繋げる。



人事担当のみなさん

- 室井 利公さん（経営管理本部人事総務部 人事グループ主任）（左）
 坂本 美和さん（経営管理本部人事総務部 人事グループ）（中央）
 村松 裕子さん（経営管理本部人事総務部 人事グループ）（右）

社員の声



Yさん【勤続約10年】

いまは機械加工の仕事をしています。

私は発語が比較的明瞭なので、聴こえにくいことを理解されないことがあります。自分の障害について周囲に伝えていましたが、何回聴いても分からない言葉があり、コミュニケーションの難しさを感じていました。しかしいまは、音声認識ソフトや電子メモパッドなどを活用し、スムーズにコミュニケーションが取れています。

キトーは「聴覚障害のある社員を含めた推進委員会」を開催するなど働きやすい職場づくりに力を入れてくれています。いまの自分があるのは、会社の取組み・配慮があつてのことだと思いますし、音を聴くことが大事な仕事も信頼して任せてもらっていて、本当に感謝しています。



今後は、いままでの仕事で得た自信を糧にして、機械加工以外の仕事にも挑戦し、「この人にだったら任せられる」と思われるようになりたいです。また、音声認識ソフトなどを使って、大事な情報をきちんと取得し、周りに伝える努力をしながら、グループリーダーを目指したいと思っています。

聴覚障害のある方は、相手に気をつけて、わからなくても「はい」と言ってしまうことがあり、重要なことをきちんと伝えられるかがポイントだと思います。同じ立場の人が職場の仲間になったら、コミュニケーションの取り方について、率先して職場の人に伝えていきたいです。「障害があるからできない」わけではなく、努力すればだれにでもできると思うので、そのことが理解されるようになっていけばよいと思います。



[改善前の状況]

【生じていた課題】

企業設立当初から障害者雇用は行われていたが、中期的な計画のもと、障害者雇用の拡大を図るために、どのように組織的・継続的な取組みを推進していくかに課題があった。

人事担当者にも障害や福祉を専門的に学習している社員がいなかったため、何から取り組めばよいか、会社として何ができるのか、障害のある方とどう接したらよいかなどがわからない状態だった。

改善策

1

1 雇用促進 3 社内理解促進 5 職域拡大

「障がい者雇用マスタープラン」の策定や、「定例会」の開催などにより、障害者雇用への全社的・継続的な取組みを推進。障害のある社員と自然に働ける企業風土の醸成に向けて確実な一歩を踏み出す。

①「障がい者雇用マスタープラン」の策定

平成23年に「障がい者雇用マスタープラン」(5カ年計画)をかかげ、組織的・継続的な取組みを推進。現在は第Ⅱ期マスタープランの実行中(計画期間:平成28~33年)。

②障害者雇用に特化した「定例会」の開催

生産現場の全役職者、生産現場を管轄するグループのマネージャー、人事担当者で構成される「定例会」を開催し、全社的に課題の情報共有、解決策の検討を進めている。



③職場実習の実施、従事職務の検討

職務とのマッチングを重視することが大切との考えから、入社前、複数職場で実習を実施。

従事職務は、本人が施設などで経験した仕事とキトーの仕事が一致することは少ないため、「何ができるか」ではなく、「どうしたらできるか」をみんなで考えている。



知的障害のある社員が働く様子

また、新卒者にはキトー以外での実習もしてもらうように依頼し、他社と比較して本当にキトーで働きたいか、本人に考えてもらうようにしている。

さらに、障害の種類や程度だけで難しいと決めつけず、さまざまな仕事にチャレンジしてもらうようにしている。



発達障害のある社員が働く様子

配属も、障害種別にとらわれず、本人の得意なことや職場の状況を考えて、マッチング重視で決定している。



[改善後の効果]

「障がい者雇用マスタープラン」の策定や、定例会の開催などにより、全社的・継続的な取組みが推進されるようになり、雇用が進展。

当初、受け入れた職場は仕事・安全面などを心配していたが、実習受け入れから徐々に慣れていったことが実を結び、「思っていた以上にできることが多い」などの意見が出るようになった。また、さまざまな仕事にチャレンジさせることで、受入れ職場も「この仕事もできる」などの発見、雇用管理ノウハウの蓄積につながっている。

さらに、健常者と障害のある社員が一緒に働いていることで、健常者が障害のある社員に気を配る場面や、自然に接する場面が増えてきている。また、障害のある社員が真面目にコツコツと働いている姿に周囲の者が触発されるなど、お互いの成長にもつながっている。



[改善前の状況]

【生じていた課題】

障害のある社員の安定雇用を実現するため、職場のサポート体制の強化、障害のある社員が安心して働ける環境整備、キャリアアップに向けた取組みなどを行うことが課題だった。

改善策

2

- 2 定着促進 6 社内サポート体制の整備 8 モチベーション向上 9 戦力化・能力開発 10 キャリアアップ

障害者職業生活相談員による相談体制やキャリアアップに向けた取組みなどを充実させることで、障害のある社員の定着を促進。

①職場のサポート体制の強化

障害者職業生活相談員を大幅に増員し（第Ⅰ期マスタープラン開始時（平成23年）3人→現在20人）、相談体制を充実させた。



②社内研修会の実施

障害理解のための社内研修会を実施するとともに、社外研修へ参加などの取組みを進めた。

社内研修会の実施例

聴覚障害のある社員が講師となり、社内手話学習会を実施。



③通院休暇制度の導入

休暇取得への配慮として、月1回の通院休暇制度を導入。

④モチベーション向上を目的とした評価制度の導入

障害のある全社員について、半期ごとに定期面談を実施。目標設定と評価を行い、その結果を賞与に反映するなどの取組みを行っている。

⑤資格取得の支援

社内基準を設け、フォークリフト、クレーン、玉掛けなどの資格取得を支援。

社内で取得可能な資格も、必ず外部で受験させ、客観的な視点で安全面などを判断してもらうようにしている。

⑥正社員登用制度

例えば、聴覚障害のある社員の場合、

- i) 「聞こえないことをほかの面でプラスに変え、正社員として頑張っていきたい」という本人の意欲
- ii) 仕事の取組み姿勢をふまえた職場からの正社員登用の推薦がある場合、健常者と同じ試験を受けて合格すれば、正社員に登用。



改善後の効果

障害者職業生活相談員の増員による相談体制の充実などにより、障害のある社員が安心して働ける環境整備が進んでいる。

評価制度の導入、資格取得の支援、正社員登用制度により、障害のある社員はモチベーション・やりがいを持って仕事に取り組んでいる。また、できることを確実に増やし、社会人としても成長して、会社の戦力になっている。

社員の声



深澤 遼さん【勤続約7年】

いまは製品を組み立てる前に必要な部品の品揃えなどの仕事をしています。

私は発語の訓練はしてきましたが、相手の言葉はまったく聞こえないので、1対1の簡単な内容のコミュニケーションは何とか可能ですが、会議などの集団でのコミュニケーションにはついていけません。

しかしいまは、音声認識ソフトを導入してもらい、取得できる情報も増え、会議の内容、専門用語、職場で使っている言葉なども理解できるようになり、その情報をもとに、自分で考えて行動できるようになりました。キトーでは、職場で困ったことや、こんなものがあつたらよいという希望を聴いてくれる機会をいただいているので感謝しています。

今後については、仕事面ではグループリーダーを目指して頑張りたいです。

また、キトーのだれもがもっともっと聴覚障害のある社員とのコミュニケーションを深めてほしいと願っています。



[改善前の状況]

【生じていた課題】

聴覚障害のある社員が人事グループに参画したことや、特別支援学校（ろう学校）の卒業生が新卒として入社したことが契機となり、聴覚障害のある社員が働きやすい職場環境の整備を進めていくことが急務であると認識することとなった。

「障がい者雇用マスタープラン」に基づき、「聴覚障がい者向けバリアフリー」を具現化する必要があった。

その中で、コミュニケーション面については、主に口話・筆談での伝達で、聴覚障害のある社員には簡潔な内容の伝達にとどまることが多かった。また、会議などの集団場面での情報保障が課題だった。

さらに、職場の安全活動に聴覚障害のある社員も参加しているが、健常者の視点での活動にかたよりがちだった。

改善策

3

3 社内理解促進 7 コミュニケーションの改善・工夫 11 就労支援機器

定例会のワーキンググループとして「聴覚障害のある社員を含めた推進委員会」を結成。当事者の意見を積極的に取り入れ、「聴覚障がい者向けバリアフリー」を具現化。

① 「聴覚障害のある社員を含めた推進委員会」の結成

平成28年、定例会のワーキンググループとして、「聴覚障がい者向けバリアフリー」の課題解決に特化した「聴覚障害のある社員を含めた推進委員会」を結成。

そこで得られた雇用管理ノウハウを定例会に報告し、全社的な活動推進につなげた。

「聴覚障害のある社員を含めた推進委員会」の活動内容

聴覚障害のある全社員の在籍職場の所属長、正社員として働いている聴覚障害のある社員、人事担当がメンバー。

- i) 聴覚障害のある社員からの情報提供
- ii) 聴こえない研修（疑似体験）
- iii) 職場での課題の情報共有、改善策の検討を約1年間実施。



「聴こえない研修」

メンバーが耳栓・イヤマフを付け、工場内を移動。

聴こえないことへの不安、健常者が大きく感じている音が聴こえないこと、口型が似た言葉の読話（読取り）の難しさなどを実感。

「聴覚障害のある社員を含めた推進委員会」が行った改善策

i) 音声認識ソフト・電子メモパッド

情報保障手段として音声認識ソフト（UDトーク）、筆談用に電子メモパッドを導入。

聴覚障害のある全社員の在籍職場に配備し、会議などで活用。



ii) 「手話ボード」の設置

聴覚障害のある社員の在籍職場に、簡単な手話表現を記載した「手話ボード」を設置。

また、聴覚障害のある社員が在籍職場で手話講習を行い、健常者も朝礼などで手話を使うよう努めている。



iii) 「光るチャイム」の設置

受付用カウンターにボタンを設置し、来訪者がそれを押すと、聴覚障害のある社員の近くにある装置が点灯するようにした。



iv) 腕時計型の屋内信号装置（シルウォッチ）の導入

緊急時の情報保障手段として、始めはパトライトを検討。しかし、聴覚障害のある社員は全員別職場にあり、各々が動き回っているため、設置場所の選定が難しかった。

携帯電話の貸与も検討したが、作業中は振動しても気づかないことが多く、本人達の「身に付けるタイプがよい」との意見を取り入れ、シルウォッチにたどり着いた。



② 職場の安全活動における取組み

聴覚障害のある社員を小グループのリーダーに任命。当事者の視点での活動も推進。



[改善後の効果]

「聴覚障害のある社員を含めた推進委員会」での活動を通じて、聴覚障害の特性、聴覚障害のある社員の困っていることやサポートが必要なことへの社内理解が進んだ。

また、健常者が「聴こえない研修」などで聴覚障害のある社員の不安を共有したこと、コミュニケーション手段の改善により共有する情報量が増えたことで、聴覚障害のある社員と健常者との相互理解が深まり、聴覚障害のある社員にとって働きやすい環境整備が着実に進展した。



[改善前の状況]

【生じていた課題】

車いす利用者が在籍していないから改善しないという考え方ではなく、車いす利用者を受け入れられるように、会社として施設改善を進めるべきと考えた。
 しかし、発案当時は当事者がおらず、具体的な改善点の把握が難しかったため、支援機関担当者（車いす利用者）に協力を求め、実際に社内移動してもらうなどして改善点を明確化し、バリアフリー工事に着手。
 工事終了時に車いす利用者の応募があり、採用。
 「車いす利用者が不自由なく働ける環境」を目指し、当事者の意見を積極的に取り入れてバリアフリー化をさらに推進しようと考えていた。

改善策

4

- 1 雇用促進 2 定着促進 3 社内理解促進 4 職務遂行の改善・工夫

当事者の意見を積極的に取り入れ、実用性の高い「車いす利用者が不自由なく働ける環境」を整備。

①屋根付き駐車場の整備

メインロードのすぐ近くに駐車場を設置。社員だれもがサポートできるようにしている。



③多目的トイレの整備

車いす利用者などの職場内移動の負担軽減のため、遠くから使用状況がわかる表示を設置。



④食堂の利便性の向上

車いす利用者の専用席を設け、混雑時に席を探す、そのつどいすを動かす負担を軽減。



②段差の解消、自動ドア化、エレベーターの開閉時間の延長

⑤車いす利用者の可動域、移動に必要なスペースを考慮したレイアウト変更など



[改善後の効果]

障害のある社員が困っていることなどについて、生の声を丁寧に受け止めながら改善を進めたことで、実用性の高い「車いす利用者が不自由なく働ける環境」を実現。
 それが、障害の有無にかかわらず、だれもが働きやすい環境づくりにもつながっている。
 また、屋根付き駐車場の整備事例などは、施設改善したにとどまらず、全社員が障害者雇用に関心・理解を持つきっかけづくりや、「障害のある社員と自然に共存する」企業風土の形成にもつながっている。

社員の声



中込 信さん【勤続約6年】

いまは経理伝票入力などの仕事をしています。
 キトーは「障害の有無にかかわらず、みんなが共存できる会社を作っていく」という考え方で、私も車いす利用者の方などが働きやすい環境づくりのために積極的に意見を出していこうという気持ちになれます。
 実際に改善案などを発言しやすい環境であり、働きやすさを追求するパートナーとして、とてもよい会社だと思っています。また、環境改善によって、車いす利用者が自分でできる範囲がどんどん広がってきており、感謝しています。
 今後も、さまざまな障害程度の方の方が、仕事をしやすくなるためにはどうすればよいかについて、自分自身の知見や経験を蓄積し、環境改善に積極的にたずさわっていければと思います。