

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰（1者）

矢作産業株式会社

所在地：額田郡幸田町

事業内容：自動車用プラスチック部品製造

従業員数：342名 うち障害者10名（身体6名、知的3名、精神1名）

Webページ： <https://www.e-yahagi.com/>

障害者の担当業務

事務、製造現場作業員

業務切り出しの工夫、苦勞したこと

個々の障害特性やタイプが異なるため、その人に合わせた職場環境の維持や職場配置を行っております。知的障害者が作業中にフリーズしてしまった時があり、職業生活相談員が本人から話をきいたところ、ちょっとした仕事の手順や伝え方・話し方の違いが気になってしまい動けなくなったことが分かりました。それ以降作業手順の伝え方や話し方には常に注意しています。

採用後に障害者だと分かるケースもありますが、それを理由に会社都合で解雇することはありません。その人ができること・配慮が必要なことを把握し、適切な職場環境の維持や本人への寄り添いも大切にしています。



社内の理解を得るための取り組み

トラブルが起こった際は、当事者に寄り添いながらその都度会社全体に情報を共有し、対応策を検討しています。職場だけではなく、全社で取り組むことが重要だと考えています。

その人のタイプに合わせた職場環境の維持を心掛け、トラブルが起こったらその都度会社全体で対応策を検討しています。また、障害者を含めて労働災害が起こらないよう、細心の注意を払って職場環境の維持に努めています。

生産性の向上や業務の効率化に繋がったこと

重度知的障害で覚えらるる範囲が限定されておりマニュアルを覚えるのが難しい従業員のために、作業手順のわかりやすいマニュアルを作成することを心掛けていました。そうした工夫を続けていた結果、職場全体で手順の改善が出来、業務の効率化、生産性の向上につながりました。

これから障害者雇用を検討している企業の皆様へ一言

職場環境の整備は、個々の障害特性や企業の業種・職種によって様々な課題があると感じます。障害者雇用は課題発見と改善への取り組みから独自のノウハウを蓄積し会社全体の課題として向き合い、取り組んで行くことが重要だと思います。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞（2者）

名古屋エアケータリング株式会社

所在地：常滑市

事業内容：機内食の調製及び搭降載

従業員数：182名 うち障害者5名（身体2名、知的2名、精神1名）

Webページ： <http://ngonac.co.jp>

障害者の担当業務

- ・知的障害：食器の準備から盛り付け
- ・てんかん：調理に係る事務作業
- ・下肢不随：機内食を飛行機に運搬するまでの現場への指示及び監督
- ・心臓機能障害：社内のPCやプリンターの機器管理、ネットワークやサーバーの管理

業務切り出しの工夫、苦労したこと

入社してから障害者であると判明した、もしくは持病から途中で身体障害になってしまったというケースがどちらかということが多いですが、障害特性や個々の得意分野・経験を活かした業務を任せよう工夫しています。機内食製造は手作業が多く、コロナ明けで国際線が増えるため、これから益々活躍の機会が広がると思います。

他の従業員にとっても働きやすい職場環境

保健師が月2回訪問し、障害の有無に限らず希望者に生活習慣の指導からメンタルヘルス相談まで行っています。生活習慣指導は健康診断の結果から産業医と連携して社員の健康促進につなげています。

働くうえで大切にしていること、心がけていること

職場の管理職全体でご本人の障害特性・体調・安全面に考慮し、且つ個々の知識・経験・得意分野を鑑みて検討した上で配置をしています。どの仕事も本人しかできない仕事のため、会社にはなくてはならない存在です。



これから障害者雇用を検討している企業の皆様へ一言

人手不足が益々深刻になる中で、より効率的に業務を行うため従業員の個々の得意分野、経験を活かした業務を任せるとは、障害者の方に限ったことではなく、また特別なことではないと思われます。今後も様々な働き方を模索し、取り組んで参ります。

株式会社ミフネ

所在地：豊田市

事業内容：プレス業務、溶接業務、組付け業務、金型製作業務

従業員数：250名 うち障害者8名（知的障害6名、精神障害2名）

Webページ：http://www.mifune-tec.co.jp/

障害者の担当業務

知的障害：検品作業、生産補助(運搬・製造)

精神障害：測定データ処理

業務切り出しの工夫、苦勞したこと

個々の適性に応じた業務を任せています。例えば変化が多いと対応が難しくなる知的障害者に配慮し、職場配置をあまり変更せず職種を限定しているので、安定した就労が実現しています。一つの仕事を極めるスタイルをとることにより、その人自身のペースでキャリアアップを図っています。知的障害に配慮した以上のような業務の切り分けは、高齢社員の雇用継続にもつながっています。



社内の理解を得るための取り組み

障害者のみならず、高齢者、外国人、震災による転職者など、様々な背景をもつ社員が就労してダイバーシティを形成し、誰もが働きやすい職場風土醸成につながっています。

また、毎朝工場を回り社員に声かけを行っています。社員一人一人直接言葉を交わすことにより小さな変化への気づきがあり、早期の問題解決につながっています。誰もが話しやすい職場環境となり、職員同士のコミュニケーションが活性化し、風通しの良さも実現しております。

生産性の向上や業務の効率化に繋がったこと

工具を探す手間や持ち運ぶ手を省く為に、締付ボルトを蝶形に自家製し、工具レスを実施しました。また、歩き回る動作を低減させるために、作業導線を短くして迷わず必要な箇所に移動できるよう工夫しました。

また、数を数えるのが苦手な知的障害者に配慮し、数えなくても良いようにロットで動くコンベアーの導入等を行い業務改善を行いました。その結果、知的障害者だけでなく全ての職員の作業効率が上がりました。併せて部品の種類を混同しないよう箱を色分けの工夫をし、外国人の従業員も区別がしやすくなる相乗効果もありました。

これから障害者雇用を検討している企業の皆様へ一言

極めて簡単な作業からスタートしてみて、できる事を足し算していくと良いと思います。使用者が頭で考えるのではなく、先ずは色々経験させてみて、可能性を見出して行く。時間はかかるかもしれませんが、障害者の皆さんはひた向きに頑張ります。