

## — 障害者社員の業務が生産性の向上に貢献 —

### 株式会社三和産業



- 事業概要 : 通信機、医療機器、金属製品の部品製造
- 従業員数 : 23名(令和3年5月現在)
- サポーター : 長野さん(職場担当者)
- 被支援者 : 20代男性(知的障害)
- 勤続年数 : 1年8ヶ月(令和3年5月現在)
- 業務内容 : バリ取り、カシメ作業、袋詰め、梱包、清掃

#### 支援内容

- 取組み ➡ 作業手順、注意事項の可視化  
落ち着ける環境整備
- 効果 ➡ 落ち着いて作業に取り組み、正確性が向上

### 入社してすぐに障害者サポートの担当にゼロからのスタート

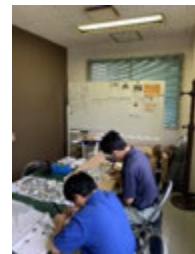
大田区にある株式会社三和産業は、各種表示装置、制御装置の筐体、通信機、計測器、製缶部品、一般部品加工の精密板金加工を行う企業です。現在2名の知的障害のある従業員が、製品のバリ取り、カシメ作業、袋詰め、梱包、清掃などの業務を行っています。

サポーターの長野さんは1年前に入社し、Aさんの支援を担当することになりました。Aさんは積極的に作業に取り組んでいましたが、障害特性上、複数の手順を覚えることが苦手で、手順に抜けが生じるがありました。また、焦って業務に取り掛かる傾向があり、数量カウントの作業で時々誤りも生じていました。障害者と一緒に仕事をすることが初めてだった長野さんは、当初どのように支援をすべきかわからず不安を抱えていましたが、既にサポーターとして活動を行っていた同僚の片桐さんからノウハウを吸収しようと考えていました。さらに、社長からの養成講座受講の勧めもあり、障害者支援のノウハウをゼロから学んでみようという気持ちで、この講座に臨みました。

### 安心して落ち着いて作業ができる環境づくり

長野さんは養成講座を受講し、障害は様々であり、配慮、指導方法も一律ではなく、個々に変えていく必要があることや、何でも話せて相談できる関係を被支援者と築くことが大切であることなどを学びました。そして、自社に戻り、改めて自身ができるサポートを考えました。

長野さんはAさんの課題を振り返り、まずはAさんが正確な手順を習得すること、焦らず落ち着いて業務に取り組める環境を整備することを目標に支援を開始しました。長野さんはAさんが視覚的に確認できるように作業に入る前の準備事項や手順、一日の流れを毎朝ホワイトボードに書き出し、写真も用いて示して行きました。そして、数量カウントの作業に落ち着いて取り組めるよう、作業室の温度と湿度の調整やBGMをかけるなど環境を整備しました。



<作業室風景>

### 「作業日報」で1日のペース配分をコントロール

Aさんは徐々に正確に作業ができるようになりましたが、まだ焦りからミスをしてしまうことがありました。また、1日のペース配分に波があり、夕方になると疲労から作業効率が下がるという課題もありました。

それを聞いたサポーター支援員は、「作業日報を導入し、自らその日の業務スケジュールを把握できるようになれば、落ち着いて一定のペースで取り組めるようになるのではないかと」とアドバイスをしました。長野さんは支援員のアドバイスをもとに作業日報を作成し、ホワイトボードに書き出す予定業務、作業時間、注意すべき点をAさんに書き写してもらうようにしました。



作業日報

作業内容	作業時間	作業状況	備考
5:30~6:00	5:30~6:00	5:30~6:00	3
6:00~6:30	6:00~6:30	6:00~6:30	3
6:30~7:00	6:30~7:00	6:30~7:00	3

作業日報の下部には、作業内容のメモや担当者情報などの欄があります。



<実際の作業日報>

<袋詰めと梱包>

Aさんは1日のスケジュールを自ら作成した作業日報で確認することで、次の作業に対する焦りが軽減され、丁寧で正確な作業ができるようになっていきました。

障害者雇用を開始して2年になろうとしています。Aさんともう一人の障害者が付帯業務をカバーすることで、他の従業員が自身の専門業務に集中できるようになり、全体の生産性向上につながっています。

## 障害者雇用の取組みについて、幸田社長のお話を伺いました。

### 障害者雇用に取り組むきっかけは？

20年ほど前に障害者雇用を考えたことがありましたが、製造現場の安全面での課題があり、その時は難しいと判断し見送ることにしました。その後時間が経過しましたが、2年前に業務改革の一環で仕事の棚卸しを行ったところ、従業員たちが製造以外の付帯業務に非常に多くの時間を割いていることがわかりました。

それと同時に、「これらの仕事は障害者雇用で対応できるのではないかと閃き、私は大田区の社会福祉団体を訪問しました。そこで障害者の業務について様々な話を聞いた結果、棚卸した自社の付帯業務が障害者にも十分に担ってもらえることができると確信しました。

私は早速、社内の受け入れ体制を整えるために、従業員に向けて障害者雇用に着手していくこととその背景について説明しました。就労支援機関から実習にきてもらい、当社に合う2名を採用しました。その際ハローワークに職場定着について相談したところ、この「職場内障害者サポーター事業」を紹介され、これだと思い担当者に受講してもらいました。

### 現在の状況をどのように評価していますか？

現在働いている障害者社員は、期待以上に成果を出してくれていると思います。細かいことにも気づいてくれるので、検品作業で規格外のものをを見つけ、細かい部品の数量も間違いなく数えて袋詰めしています。不良率は下がり、数量の過不足もなくなり、営業担当者も喜んでます。また、全体の残業時間も減りました。

実は当社は障害者雇用の法的義務はなく、私の判断で障害者雇用を実行しましたので、失敗はできませんでした。最近では製造の担当者や営業担当者からも仕事の依頼が入るようになり、障害者雇用が会社の歯車の一つになってきていると感じています。

### 今後はどのようなことを考えていますか？

このままの調子で継続し、更に障害の有無に関係なく、社員全員が楽しんで仕事をして欲しいと願っています。そして、「中小企業であっても適材適所の配置により、全体の生産性を上げることができる」という障害者雇用の経験、ノウハウを工業界へ発信していきたいと考えています。

## 長野さん「楽しく長く勤めてもらう、それがAさんの財産に繋がっていると思います」

私は障害のある方と接したことがなかったので、どのように対応したらよいかわからず不安で、最初は小さい子供に対するような接し方をしていました。しかし養成講座に参加し、日々接していく中で、そんな必要はなかったことに気が付きました。大人として話すようにしてからは徐々に垣根がなくなり、今ではAさんから私に話しかけてくれるようになりました。

作業が正確にできるようになってからは、他の従業員から信頼され、依頼作業も増えていきました。Aさんには今後も自信を持って気持ちよく働いてもらえるよう支援していきたいです。楽しく長く勤めてもらうことが、Aさんにとって財産となると思います。

休憩時には気分転換としてプランターでタマネギ栽培をしてもらっています。タマネギの味噌汁を作り皆でお昼にいただきました。

