

## 障害者雇用の事例 1 デリカウイング株式会社

- 不得意な作業があればお互いに助け合う企業風土に支えられて、障害者が本業の中心で活躍している。
- 写真を用いたマニュアルを作成・掲示することが、障害者の業務理解にも役立っている。

### (1) 企業概要と障害者雇用のきっかけ

#### 企業概要

名 称	デリカウイング株式会社
本 社 所 在 地	廿日市市宮内工業団地 2-5
事 業 所 数	工場 3 か所 (県内 2 か所, 県外 1 か所)
創 業	昭和 46 年 11 月
資 本 金	4 億 800 万円
従 業 員 数	1,570 人 (うち正社員 170 人)
業 種	食料品製造業
事 業 概 要	弁当・デザート等の製造

#### 雇用している障害者数

平成 26 年 6 月末現在

障害種別	雇用人数	うち重度障害者
身体障害者	12 人	6 人
知的障害者	18 人	1 人
精神障害者	3 人	—
合 計	33 人	7 人

#### 障害者雇用のきっかけ

広島市中区吉島に工場があった頃に、人材確保のため、近くにあるろう学校（現・広島南特別支援学校）に就職希望者について相談したところ、20 歳の卒業生を紹介してもらった。最初は、音が聞こえない、会話ができないことで、雇用する側としては構えたところもあったが、工場に来始めて 1 週間も経たないうちに、この従業員の能力に気付いた。

この従業員はベルトコンベアから流れてくる食品を盛付する仕事を担当していたが、障害のない新人であれば次の作業を口頭で教えてもらうところを、人の作業を見ることで補っていた。製造ラインの前後の人の作業を見て、次の人が作業しやすいよう配慮までしていた。やがて、周囲の従業員もその人の能力の高さを認識するようになり、従業員の中には手話を覚えて積極的にコミュニケーションをとる者も出てきて、職場の雰囲気が良くなった。

その後、雇用した知的障害のある従業員も、御飯をお弁当箱に均す作業を担当していたが、作業が上手で、皆に可愛がられる存在だった。

雇用した障害者が優秀で、職場の雰囲気まで良くする人材だったため、その後も障害者の雇用を進めている。

## (2) 障害者雇用に関する経営方針

### 経営方針

- ・障害はなくても腰が痛い等体調に課題があり、特定の作業ができない人はいる。健常者と障害者との間に差はないと考えており、線引きをしていない。障害の有無にかかわらず、体調に課題がある従業員には、業務の割当て等の面で配慮を行っている。
- ・経営者にとって人材不足は大きな課題である。障害者雇用を進めることは、一方で、従業員にとっても人手が増えることにより職場環境の改善につながる。共にメリットがあり、それは「Happy Together」という会社のスローガンにも一致している。

### 障害者雇用のメリット

現在、障害者を33人雇用しているが、彼らがいないと業務が回らない状況であり、障害者に限らず誰もが、本業の中心を担っている重要な存在である。

## (3) 障害者の業務

### 担当業務

障害者を雇用するに当たって、「障害者のための仕事」というものを用意するのではなく、本業である弁当やデザート製造工程の一部を、他の従業員と同様に担当している。

障害のある従業員の担当業務

平成26年6月末現在

担当業務	人数	障害種別
盛付け	9人	身体障害者6人、知的障害者3人
調理	5人	身体障害者2人、知的障害者2人、精神障害者1人
番重洗浄	6人	知的障害者4人、精神障害者2人
掃除	5人	知的障害者5人
その他	8人	身体障害者4人（管理監督者、ヘルスキーパー（企業内理療師）、運転手） 知的障害者4人（炊飯、野菜処理、品出し、衛生）

工場内は調理、盛付け等、製造工程ごとに部署が分かれている。調理の現場では、調理用の食材を冷蔵庫から取り出し、機械を操作し大鍋を用いて調理する一連の業務を、障害の有無にかかわらず1人で受け持っている。新しい商品を作る前には、障害のある従業員もない従業員も、1週間程度の指導を受け、それ以降はマニュアルを見ながら1人で行う。体力も必要な業務内容であるが、大きな失敗もなく業務を行っている。



写真1（調理業務の状況）

### 生産体制の創意工夫

食料品を製造する工場での勤務のため、衛生服の着用や手洗いがきちんと行えないと業務に就くことができない。工場に入る前には、衛生管理のための細かな作業が決められているが、壁に掲示された写真付きのマニュアルにより、作業の解釈に個人差が出ないように、また、作業に漏れが生じないように工夫している。このようなマニュアル化は、パート従業員が理解しやすいように取り組まれたものであるが、障害者にとっても理解促進に役立っている。



写真2 (衛生服の着用マニュアル)

弁当の盛付け業務の製造ラインには十数人が並び、パートリーダーが中心となって現場を動かしている。障害の有無にかかわらず、新人には作業に慣れるまで補助員を置いてサポートし、また、帽子の色で新人であることを明示することで、指導を受けやすい体制を作っている。皆で助け合って生産性を高めるという経営方針(職場内に仮に1人作業の遅い人がいたとしても、職場の雰囲気良く、皆でフォローし創意工夫をすれば、全体の生産性は落ちないという考え)により、障害のある従業員もフォローを受けながら業務を行うことができている。近くには、写真付きの製造マニュアルも置いてあり、作業内容が明確にされている。



写真3 (盛付け業務の状況)



写真4 (マニュアルを近くに置いて作業している状況)



写真5 (盛付け業務のマニュアル)

また、本人の得意とする業務を割り当てることで、作業効率を落とさない工夫もしている。

#### (4) 雇用する上での留意事項

##### 採用方針

- ・食料品の品質確保のため、衛生服を着用することができるか確認している。
- ・特別支援学校の先生に職場を見てもらい、職場の中でできそうな作業があれば提案してもらい、実際にできるのであれば採用してもよいと考えている。
- ・職場実習は工場長の判断で実施を決めている。実習期間は1週間程度で、何回か行って様子を見る場合もある。

##### 勤務条件

- ・パート社員として雇用されている者が多い。週40時間勤務の者が多いが、障害の程度によって、勤務時間を柔軟に決定している（週に2日間の勤務等も認めたこともある。）。
- ・精神障害のある従業員には、本人に希望を聞いた上で、周囲の状況が気になり業務に集中できないようであれば、人数が少ない部署に配属するよう配慮している。
- ・休みの振替を認めており、工場が年中休みなく昼夜稼働していることから、土日や夜間の勤務に変更するなど、通院や体調に合わせた勤務とすることができる。
- ・給与は、全従業員共通の評価シートに基づいて能力を評価することで、決定している。
- ・通勤手段は、他の従業員と同様に送迎バスを利用している。

#### (5) 職場定着への取組

##### 職場定着状況

過去5年で15人雇用して、辞めたのは3人である。傾向として、5年は定着するが、5年以降、仕事に飽きてくる障害者がいる。辞めたいという相談を受けたときには、工場内の別の部署や別の工場に配置換えすることも提案している。

##### モチベーション維持への取組

年に2回、全従業員にヒアリングを実施している。その中で、「これができていないから改善するように。」「これができているから昇格します。」というように、業務について具体的に評価することで、次へのステップアップにつなげている。

##### 周囲の従業員の理解構築

研修等は行っていないが、昼休みに一緒に食事をするうちに、自然に障害特性を理解し、接し方を習得している。社内には外国人も多く雇用されており、言葉が通じにくくても明るく誰にでも声をかける雰囲気が、障害者を孤立させない良い影響をもたらしている。

#### (6) 公的助成等の活用

過去には、障害者トライアル雇用奨励金を活用したことがある。現在は、障害者雇用調整金、特定求職者雇用開発助成金の支給を受けている。公的助成は、障害者が業務に慣れるまでの人件費の補填として必要と考えている。