

障害者雇用の事例4 エフピコ愛パック株式会社 (就労継続支援A型事業所)

- 事業の中核部分を障害者が担っている。
- 一般企業等への就職が難しい重度の知的障害者を主に雇用している。

(1) 企業概要と障害者雇用 (就労継続支援A型事業所設立) のきっかけ

企業概要

名 称	エフピコ愛パック株式会社
本社所在地	福山市曙町一丁目 12-15
事業所数	工場 8 か所 (県内 2 か所, 県外 6 か所), 選別センター 6 か所 (県内 1 か所, 県外 5 か所)
設 立	平成 19 年 3 月
資 本 金	1 億円
従 業 員 数	316 人
業 種	プラスチック製品製造業
事業概要	容器組立加工事業, ウレタンマット貼り加工事業, パッケージ事業, 回収容器選別事業 ※株式会社エフピコのグループ会社

雇用している障害者数

平成 26 年 7 月 30 日現在

障害種別	雇用人数	うち重度障害者数
身体障害者	5 人	5 人
知的障害者	230 人	194 人
精神障害者	2 人	—
合 計	237 人	199 人

就業継続支援A型事業所設立のきっかけ

長年、社会福祉・地域環境問題にグループを挙げて取り組んできた株式会社エフピコが、障害者の就労の可能性と職域を広げていくことを目的に設立した。

(2) 障害者の雇用に関する経営方針

経営方針

- ・多様な人材を戦力として雇用して、能力を発揮してもらう。
- ・仕事があってこそ障害者雇用であるため、余剰人員を抱えない。
- ・障害者が、障害者年金等に加え、給料を得ることで自立できる仕組みを作る必要がある。その一環として、障害者が就労継続支援A型事業所を利用する際に徴収することとされる利用者負担を減免し、また、次の方針に則り障害者雇用を進めている。

<p>エフピコ愛パック株式会社</p> <p>人を育て 共に幸せに</p>	<p>愛パックの理念</p> <p>幸せを託せる会社</p> <p>障害福祉サービス事業者として提供するサービスの向上を図り、利用者の成長を促進すると共に、企業としての経済的・社会的使命を果たすため、社員一人ひとりを尊重し、全員の参加と連帯を基に行動する。</p>	<p>基本方針</p> <p>【雇用】 仕事ができないことを退職の理由にはしません。</p> <p>【指導】 一人ひとりと向き合った指導を行います。</p> <p>【連携】 スタッフと保護者(支援者)と連携して支援・対応を図ります。</p> <p>【労働】 働くことの厳しさを学び、我慢を覚え、同時に喜びを知ってもらいます。</p>
<p>スタッフの責務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一人ひとりに向き合い、関心を持つ。 ・手本となる言葉を遣い、行動を示す。 ・謙虚で、誠実な対応を心がけ、感謝を忘れない。 ・常に向上心を忘れず、自己研さんに励む。 ・楽しい職場づくりを目指す。 ・障がい者が成長できるよう、努める。 	<p>社員の心がけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「働く」ことの厳しさを知り、喜びを実感しよう。 ・たくさん経験の積み、成長しよう。 ・ルールを守ろう。 ・人の迷惑になることはやめよう。 ・自分の人生を楽しもう。 ・一生懸命働くことで、社会に貢献しよう。 	<p>行動指針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・みんなが生き生きと働ける職場を作る。 ・自らの使命を認識して、積極的に行動する。 ・品質と生産性の向上に努め、社会の信頼にこたえる。 ・安全で安心できる職場環境を整備する。 ・報告・連絡・相談を心がける。 ・エフピコグループの一員として、自覚を持って行動する。

障害者雇用のメリット

- ・ 障害者を多数雇用することで、多方面から評価され、企業のイメージや認知度の向上につながっている。
- ・ 障害のある従業員が経験を積んでいくことで、長時間集中力を維持して容器の選別や組立て業務に取り組めるようになった。結果として、例えば、選別作業においては、機械による自動選別時と比較し、作業量は2倍に、また、選別精度は10倍になったことで製品の品質が向上するなど、業績の向上に貢献している。
- ・ 障害のある従業員の業務に対する真摯な姿勢に障害のない従業員が触発され、同僚としての連帯感が生まれ、人を大切にする企業風土が生まれている。

(3) 障害者の業務

担当業務

回収容器選別センター（以下「選別センター」という。）では、スーパー等において回収されたトレーをリサイクルする中で、色や素材の選別等、人の手に頼らなければならない選別作業を行う。以前は障害のない従業員が担当していた業務を、障害のある従業員が担当している。

また、簡易食品容器組立加工工場（以下「組立工場」という。）では、主に食品用として使用される容器の加工・組立てや、出荷のための包装作業を行っている。



写真1（トレーの選別）



写真2（簡易食品用容器組立て・検品作業）

生産性向上への創意工夫

- ・業務を一通り体験した上で、障害のある従業員の個別のスキルを現場のスタッフが見極めて配置している。例えば、高い集中力を維持できる知的障害のある従業員を、継続的・反復的な業務に配置している。
- ・同じ業務ばかりではなく、配置を換えて、できなかった業務にチャレンジする機会も作っている。会社設立から9年間の間で、組立工場では、少しずつ難しい製品に挑戦している。
- ・障害のある従業員が自己の能力を発揮し、チャレンジする機会を与えることにより、より高度で付加価値の高い仕事を増やしてきている。
- ・組立工場では、実技を通して技術の習得を進めるとともに、検品の手順の写真を掲示することにより誤りを防止している。また、選別センターでは、選別の素材等の見本を置き、実際に触って覚えることができるようにしている。

(4) 雇用する上での留意事項

採用方針

- ・面接時に、仕事内容を具体的に説明して、できそうかという質問に対して、素直に、できる、という答えが返ってくるか確認している。仕事がやりたいという意志と、素直な気持ちを大切にしている。
- ・生活の場が基本となるので、家族の理解があって就労することを応援しているかどうかは重要であり、家族や支援機関の支援体制についても重要視している。
- ・障害者で、働く意欲のある一般企業等への就職が難しい人を採用している。

勤務条件

- ・全員を正社員として雇用しており、雇用期限は設けていない。
- ・勤務時間は、組立工場（稼働 245 日）の場合、8：30～17：30、選別センター（稼働 255 日）の場合は、8：30～17：15 である。短時間労働者はいない。
- ・給与は、最低賃金は保証している。若干の昇給はあるが能力給は設定していない。賞与はある。平成 25 年度における県内事業所ごとの給与額の実績は、月額平均 130,709 円～135,672 円である。
- ・親睦会や社員旅行の実施等、福利厚生も障害のない従業員と同様である。

配置方針

採用は事業所単位とし、基本的には配置換えしない。ただし、立った状態での作業が身体的に負担になるなど、障害のある従業員の場合には状況によって、組立工場と選別センターでの配置換えを行う場合がある。

支援機関との連携

雇用に当たっては、主にハローワークを通じて採用している。（平成 25 年度の実績では、新規採用者全員がハローワークを通じての雇用である。）

配慮事項

- ・容器を加熱して融着する工程では、やけど防止センサーを設置し、安全面に配慮している。
- ・それぞれの特性に応じた細かい配慮が必要であることから、理解しやすい言葉遣いをすることや、作業に多少時間を要することへの配慮等を行っている。



写真 3（やけど防止センサーが設置されている
手動角融着機での容器組立作業）

(5) 職場定着への取組

職場定着状況

過去5年間で119人を雇用している。そのうち退職者は18人で、一般企業への就職は3人、株式会社エフピコのグループ会社である特例子会社への就職が7人で、その他は、体力や意欲の低下、親の転居、遠方のグループホームへの入居等の理由によるものである。

職場の理解構築

障害者職業生活相談員（※）の資格の全員取得を目指している。

- ※ 5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省が定める資格を有する従業員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般における相談・指導を行う。

モチベーション維持への取組

- ・選別作業は、リサイクル事業の一番大事な部分であるため、障害のある従業員がそのことを意識できるよう毎日朝夕に生産ラインごとに行われるミーティングにおいて業務の成果・失敗を共有している。適宜、スキルアップのための研修を行いながら、会社の重要な部分の仕事を任せることで、障害のある従業員のモチベーションが向上している。
- ・必要配置人数だけを雇用しているため、従業員が休みのときは、他の同僚や職員が業務をカバーする。このことが、作業の円滑な実施の上で、自分自身の存在が重要な役割を担っているという自覚を促し、業務に対する責任感につながっている。
- ・家族による職場見学や家族を含めた親睦会を開催するほか、仕事風景や本人のコメント、作業の実績をまとめたビデオを送付するなど家族の理解を深めるための取組を行っている。
- ・社員旅行、忘年会及び新年会では会社補助をしている。

相談・支援体制

- ・管理者、サービス管理責任者、職業指導員及び生活支援員を各事業所に配置している。
（就労継続支援A型事業所には、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」により、配置の義務がある。）
- ・半年に1回、本人・家族（支援者）・サービス管理責任者で面談を行う。
- ・利害関係のない立場から障害のある従業員の相談に応じ、公正な判断を行うための第三者委員会（弁護士、民生委員等で構成）を設置している。

支援機関等との連携

特別支援学校からの職場実習や工場見学を受け入れている。また、障害のある従業員の個別のケース会議において、必要に応じて、市町の行政機関やハローワーク、障害者就業・生活支援センターと情報交換を行うなど、様々な機関と連携し、協力を得ている。

(6) 公的助成等の活用

雇用の初期には、収益に比べて経費の負担が大きく、特定求職者雇用開発助成金等を活用している。

(7) 就業継続支援A型事業所のメリット

- ・就労継続支援A型事業所のように障害のある従業員がまとまって働く仕組みでは、相談・支援体制が整っており、その体制を安定的に維持できる。
- ・障害福祉サービスの一つである就労継続支援A型事業所の利用においては、個別支援計画を立て、半年ごとにモニタリング（※）を行うが、生活面だけでなく、作業面についても目標を設定することにより、チャレンジする課題が明確となり、社会人として自立に向けて前進できる。（※ 障害福祉サービスの利用状況の検証と計画の見直しのため実施）
- ・障害者を雇用し、就労の機会や生産活動の機会を提供することにより、障害福祉サービスに係る報酬が得られ、この報酬によって障害のある従業員を支援する指導員の配置を基準以上に手厚くすることができ、支援の充実が図れる。