

株式会社 自重堂

〒729 - 3193 福山市新市町戸手 16 - 2

T E L 0847 - 51 - 8183

U R L <http://www.jichodo.co.jp>

会社概要

沿革

- | | | |
|----------------|------|---|
| 大正 1 3 (1924)年 | 9月 | 合名会社自重堂を設立 |
| 昭和 3 5 (1960)年 | 7月 | 株式会社自重堂を設立 |
| 昭和 4 4 (1969)年 | 1 0月 | 長崎県に工場を新設 |
| 平成 2 (1990)年 | 6月 | タイに関連会社として、
タイ自重堂株式会社を設立 |
| 平成 6 (1994)年 | 2月 | 広島証券取引所に株式を上場 |
| 平成 6 (1994)年 | 1 2月 | 海外生産体制強化のため中国に子会社、昆山自重堂時装有限公司を設立 |
| 平成 7 (1995)年 | 2月 | 大阪証券取引所市場二部に株式を上場 |
| 平成 1 1 (1999)年 | 8月 | I S O 1 4 0 0 1 規格認証取得 (ワーキングユニフォーム業界初) |
| 平成 1 2 (2000)年 | 3月 | 東京証券取引所市場第二部に株式を上場 |
| 平成 1 2 (2000)年 | 1 2月 | 昆山自重堂時装有限公司に I S O 9 0 0 2 規格認証取得 |
| 平成 1 3 (2001)年 | 1 0月 | リサイクル推進協議会会長賞受賞 |



株式会社 自重堂 本社と物流センター

循環型社会の構築の一躍を担うとともに、環境と人にやさしい商品の開発に取り組み、地球環境の維持・向上に貢献することを企業活動の重要課題とした経営を推進しています。

雇用状況 (平成 1 4 年 6 月 1 日現在)

従業員数 4 4 0 人
うち障害者数 7 人

障害者雇用優良事業所表彰

(社) 広島県雇用開発協会会長表彰 (平成 3 年)
広島県知事表彰 (平成 1 4 年)

事業の概要

「enjoy wearing」を合い言葉に、着る楽しさを提供するアパレルメーカー
ワーキングウェア・メンズカジュアルウェアの企画・製造・販売

(環境に配慮しペットボトルを利用したユニフォーム、動きやすさや安全性・快適性など優れた機能性を追求した実用新案満載の多機能ユニフォーム、医療用白衣 など)

売り上げは、ワーキングウェア業界第 1 位 (2002 年 12 月)、スラックス業界第 2 位 (2002 年 7 月)

障害者雇用に向けて

取り組み

ハローワークの助言を受けながら、工場分野での障害者雇用に積極的に取り組んできました。しかし、海外生産シフトの進行によって次第に工場生産の現場が海外に移行していく過程で、今までの自社工場を廃止して従業員の配置転換を行わざるを得ず、新たな職務開発に苦労した経緯があります。

求人に当たり、「新たに良い方はいないか」と考えていたところ、日本経営者団体連盟（当時）の「障害者緊急雇用安定プロジェクト」（現行、日本障害者雇用促進協会の「障害者トライアル雇用制度」）について知り、併せて、ハローワークからも良いタイミングで求職者の紹介を受けたのがきっかけです。

障害のある方は適応範囲がそれぞれに違うため、当初、どのようにして仕事を覚えてもらえばいいのか、ということが一番の心配ですが、障害者トライアル雇用制度は「まずはトライしてみる」ということが可能で、敷居が低い点が利用者である事業主と求職者双方にとって優れた制度です。

現在の職場は、お客様から頂いた注文に基づいて商品を取り揃えて出荷する業務を行っていますが、その業務に限らずトラックで入荷する商品の受け取りとストック場所への移動、商品棚に残り少なくなった商品の補充、商品の梱包や返品商品の再仕上げなど多岐にわたります。

障害の状況、個人の特徴を生かせるような配属を考えています。

会社・組織の中で皆が共同して仕事をしていく上で、他の職員と打ち解け、コミュニケーションがとれるよう、仕事が楽しい雰囲気づくりや働きやすい環境にもっていくよう努めています。

日常の中の指導・教育で、仕事のミスをしないうよう、うまくいかないと本人もおもしろくなく、居づらくなならないよう補い、やる気を持ってもらうようにしています。

本社屋に隣接する物流センター（1日4～5万点の商品を出荷）では、社員約60人（うち障害者3人）、パート約20人が勤務しています。

物流センターに勤務するAさん（知的障害者、男性、20歳代）は授産施設、個人作業所で木工作業補助を経験し採用されました。

自転車、バスを乗り継いで約40分かけて通勤しています。

業務（8:30～17:30勤務、休憩あり）は、商品を棚に入庫、ケースの運搬、雑用です。

初めは、指導者が付いて指導していました。

「慣れるまでは、棚・品番を間違えることもありましたが、今はそれも楽しくやっています。ノートに記録し、自分から勉強して、大変でも手を休めないでコツコツやっています。休まない、さぼらない、あいさつをよくします。」と職場の方もおしゃっています。

Aさんは「社内旅行が楽しかった。」とのことでした。



物流センター内部



物流センターで
商品の補充をしているAさん

Manager's Interview

ハローワークの指導はもとより、障害者雇用の理解と雇用率を上げるよう努めており、障害者合同面接会を利用し雇用も進んでいます。

Aさんの上司の原田課長代理を援助者に任命して、一緒に仕事をしていますが、何よりも毎日楽しそうに仕事をしてくれているのが、雇用側にとっても喜びです。

「休日よりも仕事のある日の方が楽しい」と言ってくれていますので頼もしく感じています。

聴覚に障害のある方の雇用に向け、手話の勉強を始めようかと思っています。



業務本部 人事部人事課
課長代理
吉田 篤司 さん



物流本部 ユニフォーム物流部 課長代理
原田 更一 さん

障害のある方の受入体制としては、1～2か月で業務を覚え、仕事ができるように、責任や負担も少なくなるよう作業を分担しています。

Aさんは、あいさつもよく、話し好きで、自分からコミュニケーションをとって、楽しく仕事をしてくれます。

できる仕事を試行錯誤しながら担当させていますが、仕事への取り組み・準備がよく、特別困ったことはありません。

家庭・本人・職場の連携がうまくいっているように感じます。

TOPICS

福利厚生・社員教育面での取り組み

福祉厚生施設としては、社員とその家族が利用できるリゾート施設「三和リゾート」があります。また、社員の研修や親睦などのための「ふれあいセンター」は、地域住民の方々にも開放しています。

社員教育については、定期的な「J I (自重堂イノベーション) 運動」で社員の能力アップや自己育成、社内活性化を図っています。(TQC - 社員全員でグループを結成し、業務改善や自己啓発に関するテーマで発表、表彰されます。)

また、能力開発のための200余りもの「教育研修コース」を開講し(修了者には受講料の50%を、優秀賞受賞者には65%を会社から支給)社員ひとり一人がスペシャリストを目指していける環境を提供しています。

施設・設備面で、車椅子・バリアフリーに配慮しています。