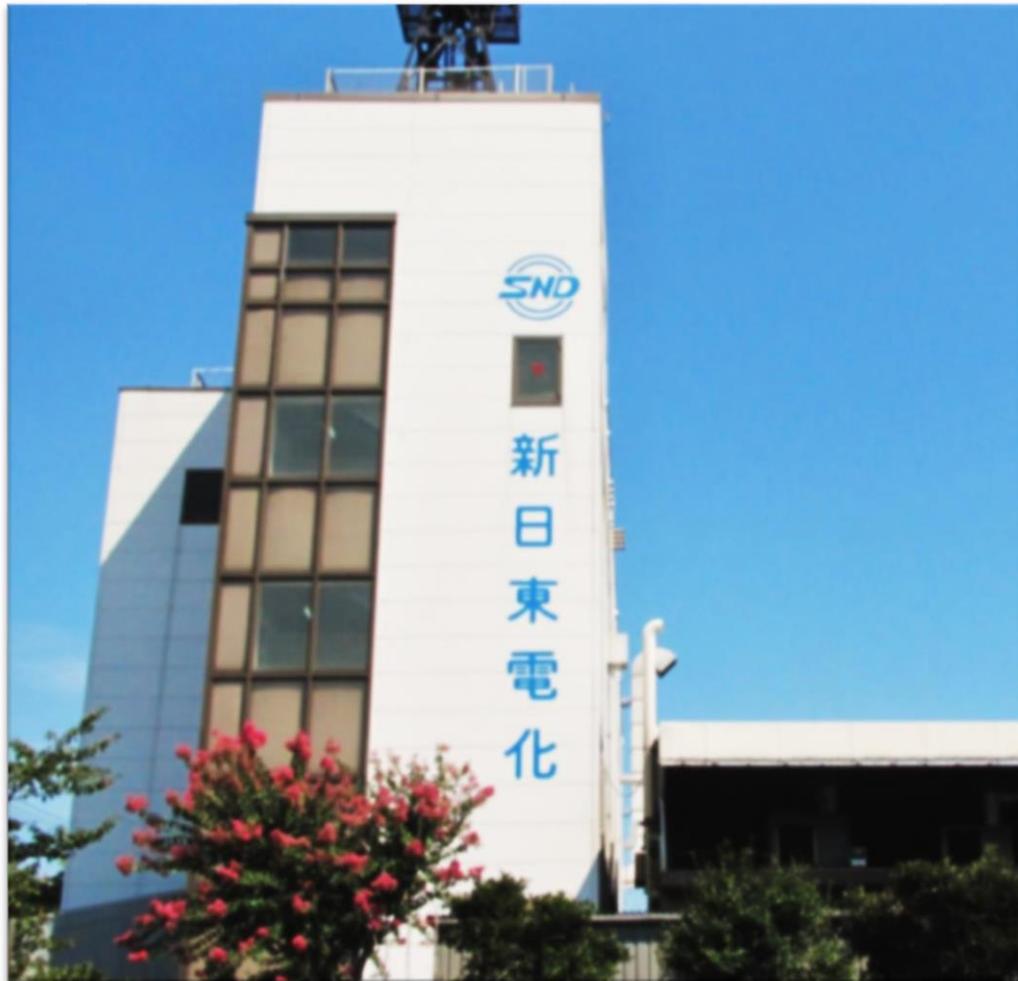


# 障がい者雇用に 対する取組み



2020年1月17日

株式会社 新日東電化





# 本日のレジュメ

---

1. 会社概要
2. 障がい者雇用を始めるきっかけ
3. 障がい者雇用を始める背景
4. 障がい者雇用の目的
5. 障がい者の業務選定
6. 作業風景(製造部・検査室)
7. 障がい者雇用の基本方針
8. 障がい者雇用の喜びと困難さ
9. 当社が活用している支援機関
10. 今後の障がい者雇用の目標
11. 中小企業において障がい者雇用が拡大しない要因
12. 中小企業の障がい者雇用の促進策(案)
13. 具体的な活動等について
14. 当社での活動等紹介



# 1. 会社概要 (2019年12月31日現在)

商号	株式会社 新日東電化
事業内容	めっき加工業
所在地	東京都大田区京浜島2-2-1
創業	昭和52年8月
資本金	189百万円
売上高	1,542百万円(2019年3月期)
従業員数	126人(内障がい者13人、障がい者雇用率10.3%)
障がい者	13人(身体1人、知的7人、精神5人)
事業部	製造部86人、QA技術室20人、営業部16人、管理部4人
めっきライン	17本(全自動10本、手動6本、自動・全自動兼用1本)



## 2. 障がい者雇用を始めるきっかけ

---





### 3. 障がい者雇用を始める背景

めっき加工業 = 3K業種

1. 危険 毒物・劇物・危険物を含む薬品を使用
2. 汚い 部品に付着した工業用油、廃液処理
3. きつい 1日中立ち仕事で同じ作業を繰り返し行う

- 離職率が高い
- 若年労働者がめっき業界を敬遠
- 募集しても当社が希望する人材の応募がほとんどない



## 4. 障がい者雇用の目的

### 人事政策上の課題

#### 課題 ①

- ・ 若年層の労働力不足
- ・ 従業員の高齢化が進展

計画的な年齢構成の改善が必要

#### 課題 ②

- ・ 平成26年4月よりスマートメータ一部品のめっき需要が大幅に増加

めっき作業員の確保が必要

戦力として障がい者を雇用



## 5. 障がい者の業務選定

反復して行う業務	薬品関係の業務	その他の業務
<ul style="list-style-type: none"><li>・<u>治具への素材の引っ掛け</u></li><li>・<u>治具からの完成品取り外し</u> 及び簡易検査</li><li>・素材や完成品の移動</li><li>・製品の仕上がり確認及び梱包</li><li>・ショットブラストによる治具の剥離</li><li>・<u>スマートメーター部品の検査業務</u></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・めっきラインの排水処理</li><li>・めっきラインのメンテナンス</li><li>・めっき液の更新</li><li>・めっき液パラメーター管理</li><li>・溶剤を使用した治具の剥離</li><li>・薬品の建浴、補給</li><li>・薬品の在庫管理、発注</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・生産指示、管理、納期対応</li><li>・新品番受注時の対応</li><li>・めっきライントラブル時の対応</li><li>・構内フォークリフト作業</li><li>・社外での選別作業</li><li>・伝票入力</li><li>・各種チェックシートの記入</li></ul>



1. めっき用の治具に部品を引っ掛ける作業
2. 治具からの完成品取り外し及び簡易検査業務
3. スマートメーター部品の検査業務



## 7. 障がい者雇用の基本方針

---

1. 長期雇用を前提とした正社員雇用
2. 障がいの特性を理解し、マッチした業務の提供
3. 障がい者雇用の責任者は、取締役管理部長
4. 現場実習を活用し、業務適正を見極める
5. 長期的な視野を持ち、何があっても粘り強く、支援を惜しまず  
障がい者が定年退職(現状70才)するまで付き合っていく
6. 職場懇談会(年2回開催)において、定期的に研修・啓蒙を行う



## 8. 障がい者雇用の喜びと困難さ

### 8-1 障がい者雇用の喜び

1. 当社と障がい者が、Win-Winの関係を構築
2. 障がい者が、戦力として、イキイキと働いている姿を見る時
3. 保護者、学校関係者、支援機関等からの評価、信頼、感謝
4. 障がい者雇用を通して、地域社会等に貢献している達成感

### 8-1 障がい者雇用の困難さ

1. 10日間の現場実習では把握できないことが雇用後に顕在化  
(性格の特殊性、生活習慣、趣味、家庭環境等)
2. 障がい者雇用推進者の後継者問題  
(専用のジョブコーチを一人置きたいが、現状ではその余力がない)



## 9. 当社が活用している支援機関等

---

1. 大田区立障がい者総合サポートセンターによる定着支援
2. 東京都立特別支援学校による定着支援
3. 就労移行支援事業所による定着支援
4. ジョブコーチ支援事業の活用
5. ハローワーク大森のサポート



## 10. 今後の障がい者雇用の目標

---

1. 障がいのある社員が戦力として活躍するための育成プログラムの作成
2. 障がい者雇用の質的向上を図る
3. 東京都京浜島工業団地において障がい者雇用の架け橋となる



## 11. 中小企業において障がい者雇用が拡大しない要因 2-1

### ① 知的障がい者、精神障がい者を戦力として認識していない

当社がそうであったように、中小企業の経営者が、知的障がい者および精神障がい者を戦力として認識していないため、人手不足で困っていても、従業員の高齢化が問題となっても、障がい者雇用に思いがよらない、もしくは全く眼中にない。

### ② 障がい者雇用に関する情報がほとんど入らない

障がい者雇用に取り組んでいない中小企業には、障がい者雇用に関する情報がほとんど入らない。もしくは、所属している団体・組織等から障がい者雇用に関する情報が定期的を送付されてきても、障がい者雇用を意識していないと目に留まらない。

### ③ 障がい者雇用に関するノウハウが不足している

少なからず障がい者雇用について関心は持っていても、中小企業は障がい者を雇用するためのノウハウが不足しており、厳しい経営環境の中で、敢えて積極的に障がい者雇用に関する情報を収集し、障がい者雇用チャレンジする経営層は少ないと思える。



## 11. 中小企業において障がい者雇用が拡大しない要因 2-2

### ④過去に障がい者を雇用して失敗したトラウマが残っている

過去に障がい者を雇用したが、従業員とのトラブルや勤怠等に問題が発生し、失敗に終わった経験のある中小企業の経営者は、その苦労やトラウマがあり、人手不足等で困っていても、障がい者雇用に「もう一度チャレンジ」しようとは思わない。

### ⑤障がい者の雇用後のリスク、負担感を恐れて踏み切れない

障がい者を雇用し、十分なサポートを行ったとしても、戦力にならず失敗に終わることがある。その際のリスクや負担の程度が予測不可能で、対応についてのノウハウも不足していることから、雇用後のリスクを恐れて踏み切れない。

### ⑥製造業においては、単純作業の業務の切り出しができない

知的障がい者の得意な業務は、基本的に「単純作業の反復」である。特に製造業においては機械装置の高度化、従業員の多能工化等の進展により、従業員が一人で多種多様の業務をこなすことが求められており、単純作業の反復だけの業務の切り出しができない、又は限界がある。

## 12. 中小企業の障がい者雇用の促進策(案)

### 障がい者雇用の促進 「SNSの活用」を提案

「アナログ」から「デジタル」へのシフトが急務

「障がい者雇用に関するWebサイト」を建設

-パソコンやスマホで何時でも  
自由にアクセスできるようにする

- ・障がい者と障がい者雇用に取り組んでいる中小企業のプラットフォームとなる
- ・中小企業に障がい者雇用を気付かせる「呼び水」として活用



## 13. 具体的な活動等について 2-1

### ① 東京都中小企業団体中央会の組織の活用

所属している「事業協同組合」を利用して広報活動を実施する。中央会と協力して組合の各種委員会、総会、理事会等の場を利用し、障がい者雇用に関するWebサイトに関する資料配布、セミナー等を実施する。

### ② 障がい者雇用を行っている企業のWebサイト、会社案内、名刺の活用

新たなシンボルマークを制作する。会社のWebサイト、会社案内、名刺に障がい者雇用の取組内容を掲載して頂くとともに、掲載されたWebサイトや会社案内、名刺を見て興味を持った得意先に対して、積極的に障がい者雇用に関するWebサイトの案内、閲覧の推奨をして頂く。

### ③ 東京都障がい者雇用企業のプレート盾を制作して活用

「東京都障がい者雇用企業のプレート楯」を制作し、対象企業の役員室、応接室、商談コーナー等の目に付く場所に置いて頂く。商談等において、プレート楯を見て興味を持った得意先に対して、積極的に障がい者雇用に関する障がい者雇用に関するWebサイト案内、閲覧の推奨をして頂く。



## 13. 具体的な活動等について 2-2

### ④ 健常者の採用活動にかかる各種パンフレットに障がい者雇用も掲載

東京都、東京しごと財団等は、健常者や障がい者の採用支援事業を行っているが、「縦割り」のため健常者と障がい者の担当部署が違うことから、健常者の採用支援事業のパンフレットには障がい者雇用のことが掲載されていない。健常者の採用支援事業のパンフレットに、障がい者雇用についての記載とWebサイトの案内を、目立つ色で掲載して頂き、中小企業の経営層の目に留まるようにして障がい者雇用に関するWebサイトにアクセスして頂く。

### ⑤ 障がい者雇用に関する各種助成金が手厚いことをアピール

手厚い予算措置が取られているため、障がい者雇用に関するWebサイトに助成金の種類、金額を目立つように分かりやすく明示し、人手不足等で困っている中小企業の経営層の背中を押す効果を期待したい。

#### 障がい者雇用に関する助成金

国から	東京都から
<ul style="list-style-type: none"><li>・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構からの障害者雇用調整金</li><li>・在宅就業障害者特例障害金の支給</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・中小企業障害者雇用支援助成金</li><li>・障害者安定雇用奨励金</li></ul>



## 14. 当社での活動等紹介 2-1

### ①Webサイトの採用情報にて健常者と 同ページに障がい者雇用を掲載

#### 障がい者雇用

当社は、障がいをひとつの個性と考え、長期雇用を前提とした正社員雇用を積極的に行っています。平成30年6月末現在で、肢体障がい者1名、知的障がい者7名、精神障がい者2名、合計10名の障がい者を雇用しています（障がい者雇用率7.5%）。障がい者の特性、能力等に応じた育成プログラムを作成し、計画的に教育、指導を行うことで、障がい者の職場定着、スキルアップを図り、障がい者雇用の拡大と定着化に向けた基盤づくりを行っています。



精神・発達障害者しごとサポーター シンボルマーク

### ②Facebookで活動内容を随時更新

いいね! フォローする シェア ...

新日東電化  
2019年12月17日 0:27

【インターンシップ受入】  
12月10日より20日まで、東京都立港特別支援学校の生徒様1名がインターンシップ（体験就労）を実施しております。  
<http://www.minato-sh.metro.tokyo.jp/site/zen/>

新日東電化  
@shinnitto.co.jp

ホーム  
投稿  
レビュー  
写真  
ページ情報  
コミュニティ  
ページを作成

港

東京都立港特別支援学校  
管理運営規程/学校いじめ防止基本方針/校長提...

東京都立港特別支援学校  
管理運営規程/学校いじめ防...



## 14. 当社での活動等紹介 2-2

### ③就職を目指す障がい者への支援

- ・一般社団法人Spirit にて  
就職を目指す障がい者に向けた講演  
(企業に採用されるための心がけ等)
- ・株式会社ココルポート 北千住office にて  
模擬面接の実施
- ・会社見学会  
都立港特別支援学校の1年生(10名程度)  
2020年2月7日予定

### ④インターンシップ今後の予定

- ・聴覚障がい者(18才)  
1月13日 ~ 1月24日(10日間)
- ・精神障がい者(20才)  
1月27日 ~ 2月7日(10日間)  
時短勤務対応
- ・知的・精神障がい者(16才)  
2月10日 ~ 2月14日(4日間)  
時短勤務対応(祝日は休み)
- ・知的障がい者(17才)  
2月17日 ~ 2月21日(5日間)