

株式会社 スタックス

『障がい者雇用事例資料』

株式会社 スタックス

報告者 星野 佳史

☎ :044-433-1611

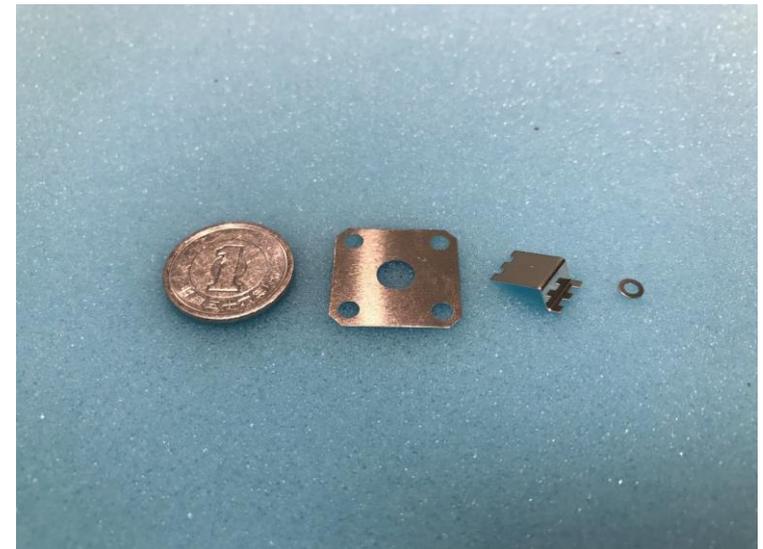
Mail :y-hoshino@stax-tqs.co.jp

・事業内容

精密鋳金業



- ・宇宙・航空関係の部品製造
- ・医療機器筐体製造
- ・通信機器部品製造
- ・免震台足製造
(スウェイフット)



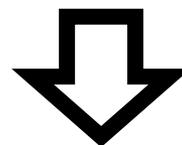
・雇用状況

従業員：全体 54名

川崎本社：14名 営業3 経理2 工程事務3 出荷検査6(内3名障がい者)

勝浦事業所：11名 製造9 事務1 出荷検査1

十日町事業所：29名 営業2 製造20 事務3 出荷検査4



- ・A(20代) 2014年9月入社 知的障害 就労移行支援所経由 フルタイム
業務：外観検査(形状・美観)、取引先出荷用梱包、進捗チェック 測定検査等
- ・B(20代) 2017年1月入社 精神障害 就労移行支援所経由 週25時間(当初週10時間)
業務：外観検査(形状・美観)、各種組立業務
- ・C(40代) 2017年11月入社 身体障害 就労援助センター経由 週32.5時間(当初週10時間)
業務：微細品外観検査(形状・美観)・分析業務

・障がい者雇用の経緯

・きっかけはCSR活動として

前社長(現会長)の「社会貢献したい」! という強い思いで、障がい者雇用への取り組みを始める。

当初は体験就労の受け入れから導入。

・私自身は当初否定的だった

CSRとしての障がい者雇用は大企業や余裕のある企業が推進していけば良いと考えていた。

受入の体制・ノウハウ・雇用を支える体力が足りないと感じていた。

・CSRから戦力へ

利益に直結する業務に就ける。

必要不可欠な存在になり、居場所が出来る。

・同僚の理解と配慮

・理解

雇用開始当初、本社従業員向けに弊社で働く各障がい者の特性について、臨床心理士を招き研修会を行い、各障害の代表的な特性について基礎知識を身に付けてもらった。

・配慮

理解がある中でもトラブルは発生するので、その都度同僚に対して「なぜこういった事象が起きるのか」という事を障がい者各人の特性も併せて説明を行い配慮を求めた。また、障がい者側にも相手の受け取り方・気持ち等を説明し、出来る限りの理解を促した。

・配慮と遠慮

配慮がいきすぎると遠慮になり、結果として障がい者本人達のためにならないと感じたので、特性と個性と性格が複雑に絡むケースの事態が発生した場合は私が介入して事態の解決をする事にした。

・実際の業務

・検査業務

「目視による外観全数予備検査」

傷や打痕の確認、あくまで予備検査なので最終検査は責任者が行う

「測定器具を使用した測定検査」

図面通りに製品が出来上がっているかのチェック

・組立業務

「部品組立」

金属製品同士を両面テープで組み立てる。事前準備も含んだ作業

「筐体組立」

ねじ止めやリベット止めで筐体を組み立てる作業

・分析業務

「不良品分析」

過去の工程内不良に関する資料をデータベース化し事象・原因・対策等の分析

・採用に際して

- ・業務の内容にあった障がい特性を持つ人材
- ・面接では特性の出方や程度を確認
- ・実習では本人より受け入れ側の様子をチェック

・採用から現在の状況までの経過

- ・Aさん：時間をゆっくりと掛けて適性を見極めながら特性に合った業務を割り当てる
意欲的な部分を伸ばす方向で業務割当する
- ・Bさん：体調面の慣れを優先し、その後特性にあった業務を割り当て「成功体験」を沢山積ませる
三歩進んで二歩下がるを意識する
- ・Cさん：本人との面談を繰り返し「出来る事」と「やりたい事」の違いを理解してもらい、
特性と性格の違いに留意しながらしっかり叱る方針で教育する