

キャリア開発・モチベーションアップを促す 制度と挑戦の場の提供

三菱自動車ウイング株式会社

岡崎事業所

青木 美恵子



榊原 裕子

クエラクエラ紀乃

- 1 はじめに
- 2 キャリアと課題
- 3 企業理念
- 4 キャリア開発・モチベーションアップ施策
- 5 施策による成果・振り返り
- 6 今後について

1 はじめに

三菱自動車ウイング株式会社 

三菱自動車工業株式会社の子会社
として2007年4月設立

年月	内容
2007年 4月 1日	(株)MMCウイング設立
2007年 7月 1日	社員を採用し、清掃作業を開始
2007年10月25日	三菱自動車工業(株)の特例子会社として認定
2023年10月1日	京都事業所設立
2023年12月1日	三菱自動車ウイング株式会社 に社名変更

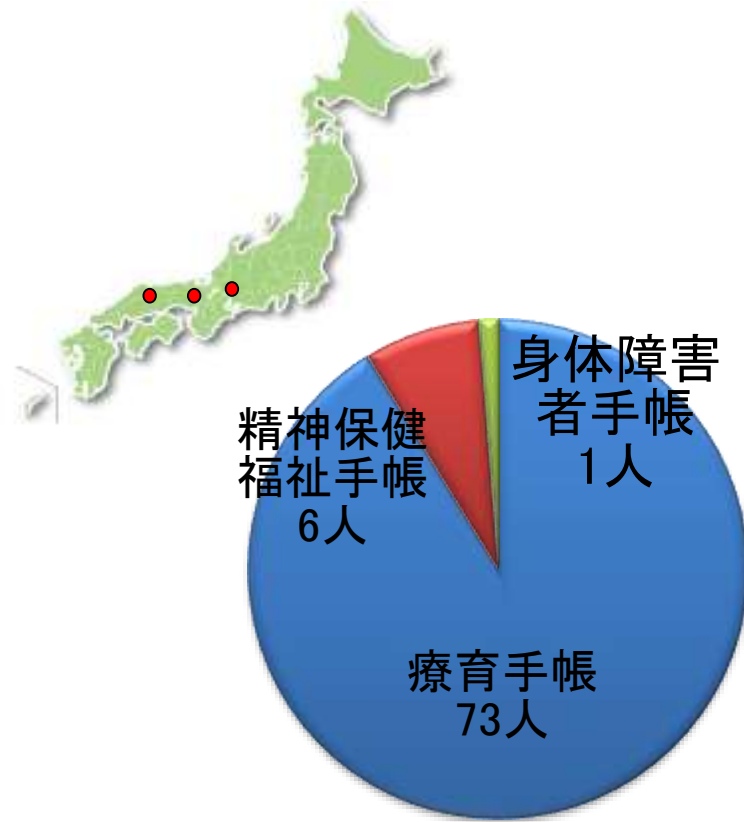
1 はじめに 【会社概要】



①本社 岡崎事業所：愛知県岡崎市
(三菱自動車 岡崎製作所 内)

②京都事業所：京都府京都市
(三菱自動車 京都製作所 内)

③水島事業所：岡山県倉敷市
(三菱自動車 水島製作所 内)



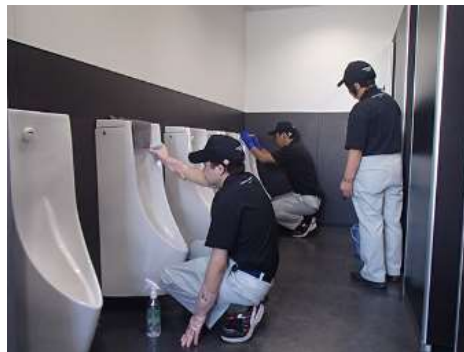
2024.8.1時点 【手帳を持つ従業員の内訳】



1 はじめに 【事業内容】

清掃全般、メールの集配・分類・発送、資源
ゴミ収集、リサイクル分別、文書の回収・
シュレッダー処理・廃棄、文書の作成・整理・発送、
データ処理・計算事務、自動車構成部品の組み付け・梱包・ラベル貼付、緑化事業、
雑貨・食料品の販売・斡旋等

業務急増中！！



1 はじめに【従業員構成】

2024.8.1時点(除、社長/事業部長/各所長)



系列	岡崎	京都	水島	合計
スタッフ 清掃を中心とした日常業務	4 5	5	2 6	7 6
コーチ（含む、コーチ補助） スタッフの日常業務をサポート	1 0	4	8	2 2
チーフ補佐 コーチの取りまとめ	1	1	1	3
チーフ スタッフ労務管理・コーチ教育など	1	0	1	2
アシスタント バックオフィス業務・事務請負業務	7	2	0	9
合計	6 4	1 2	3 6	1 1 2



【スタッフの側面】

- ・障がい者が活動を制限されること
- ・コーチからの過剰な支援



- ・「役割を担い活動すること」を学習できない
- ・能力やモチベーションの向上に影響を及ぼす

2 キャリアと課題



【コーチの側面】

- ・オンライン教材による教育/資格取得の積極的推進
ジョブコーチ、障害者生活支援相談員 etc...



しかし...

- ・無くならない障がい者に対する
アンコンシャスバイアスの存在

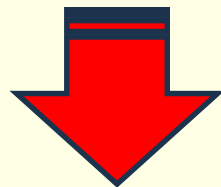




【アシスタントの側面】

<2023年12月 アシスタント発足>

- ・社内での歴史が浅く成長を遂げたロールモデルとなる社員が少ない



- ・キャリアの可能性を閉ざしている可能性がある。



3 企業理念



シンボルマーク

- ・ 人と人との「**ハート**」のあるふれあいを大切に。
- ・ 障がい者(スタッフ)と健常者(コーチ)が共存し、お互いに手を取り、**明るい未来へ羽ばたく会社**に。

私たちのこころざし

- ・ 人が互いに尊重し、支え合い、助け合う
- ・ **明るい社会**を実現します。





【私たちが目指すこと】

社会

障がいのある方や多様な世代の雇用創出に努め、
地域社会の**持続可能な発展**に貢献します

会社

三菱自動車と協力し、働く人たちが**安全に、
健康に、安心**して働ける機会を提供します

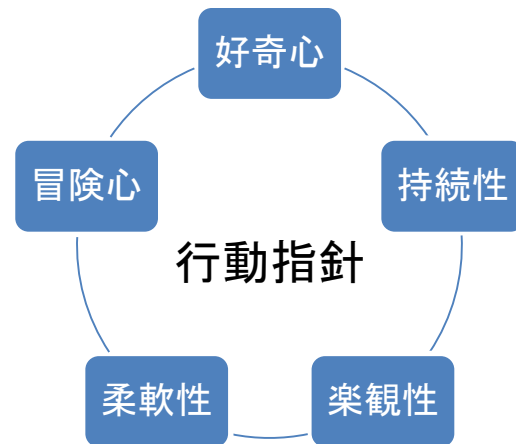
社員

共感と協働を通じて、働く人たちの様々な個性を
引き出す「**体験の場**」、多様な経験を積み、個性を
磨く「**成長の場**」、得意な面を最大限に活かす「**活
躍の場**」をつくります

4 キャリア開発・モチベーションアップ施策

【プラント・ハップンスタンス理論】

- ・スタンフォード大学 クランボルツ教授
- ・キャリア形成において**偶然の出来事**が重要な役割を果たす。

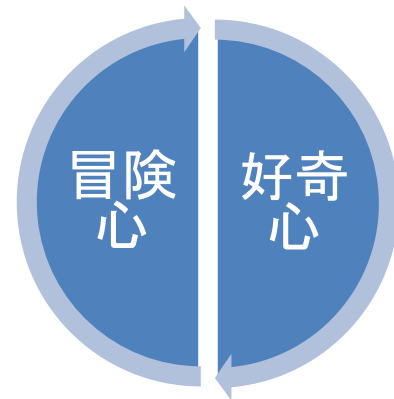


4 キャリア開発・モチベーションアップ施策

＜京都事業所スタッフ入社準備＞
岡崎事業所スタッフが、京都事業所にて
請負予定業務をトライアル



楽しかった！
違う職場を体験でき
て、嬉しい！



4 キャリア開発・モチベーションアップ施策

技能表彰制度 の実施



4 キャリア開発・モチベーションアップ施策



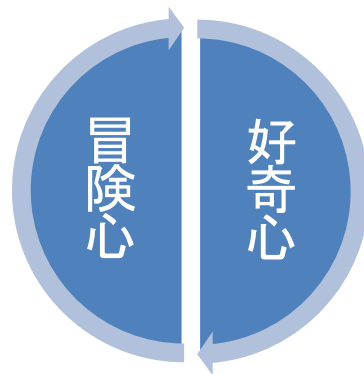
実施時期	技能表彰立候補	技能認定表彰
2024／3	8人	2人
2024／6	8人	5人
2024／9	11人	3人

4 キャリア開発・モチベーションアップ施策

来客対応（ウェルカムメッセージ・業務説明）
従来コーチが行っていた。



スタッフ自ら実施！



4 キャリア開発・モチベーションアップ施策

学校での業務説明・実演



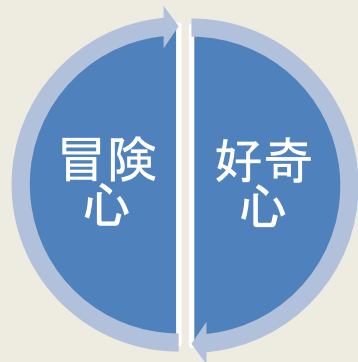
＜地域の学校の職業
紹介授業の一環＞

- ・障がい者が地域の学校の
- ・生徒に対し、自身の業務
- ・説明・業務実演を行う



技能表彰制度のための動画マニュアル作成

【アシスタント(精神保健福祉手帳保持者)作成】



- ・絵や動画制作が得意
- ・チーフやスタッフ、アシスタントなど他職種と協力しながら作成

4 キャリア開発・モチベーションアップ施策

スタッフ (作業員)

長期勤続による習熟度向上に報いる5stepの給与体系と、タイムリーな表彰制度を併せて導入

ステップ (手当)	習熟度
5	コーチ
4	コーチ補助
3	2＋自立(目安:勤続10年以上)
2	複数作業習得(目安:勤続5～10年目安)
1	エントリー・初期段階(目安:勤続5年以内)

5 施策の成果・振り返り



コーチの側面

- ・動画マニュアルの制作過程で意見交換を行い、作業手順の認識を揃えられた。
- ・仕事はコーチとスタッフが一体となって作り上げるものと新たな視点と関係性の獲得
⇒「指導」から「コーチング」へシフト
- ・スタッフのキャリアの可能性を認識
⇒アンコンシャバイアスからの脱却



5 施策の成果・振り返り



スタッフの側面

- ・「いつもと違う場所・こと」の経験
⇒ 努力の継続・自信に繋がる
- ・挑戦する場・挑戦するチャンスの提供の重要性
⇒ <モチベーションの向上>
 <失敗を恐れず挑戦する行動>
 <自身の存在意義の確立>
⇒ 「受け身」から「自立」へシフト



5 施策の成果・振り返り



アシスタントの側面



- ・得意なこと・人の役に立っていることを認識
- ・スタッフとアシスタントが垣根を越えて
チャレンジできて嬉しいと感じていた。

⇒＜自己実感を得る＞、＜自己肯定感を高める＞
＜可能性を発見する＞

⇒日々の業務に積極的ににかかわる姿勢が見られる
自信から「他者とのコミュニケーション」の促進

6 今後について



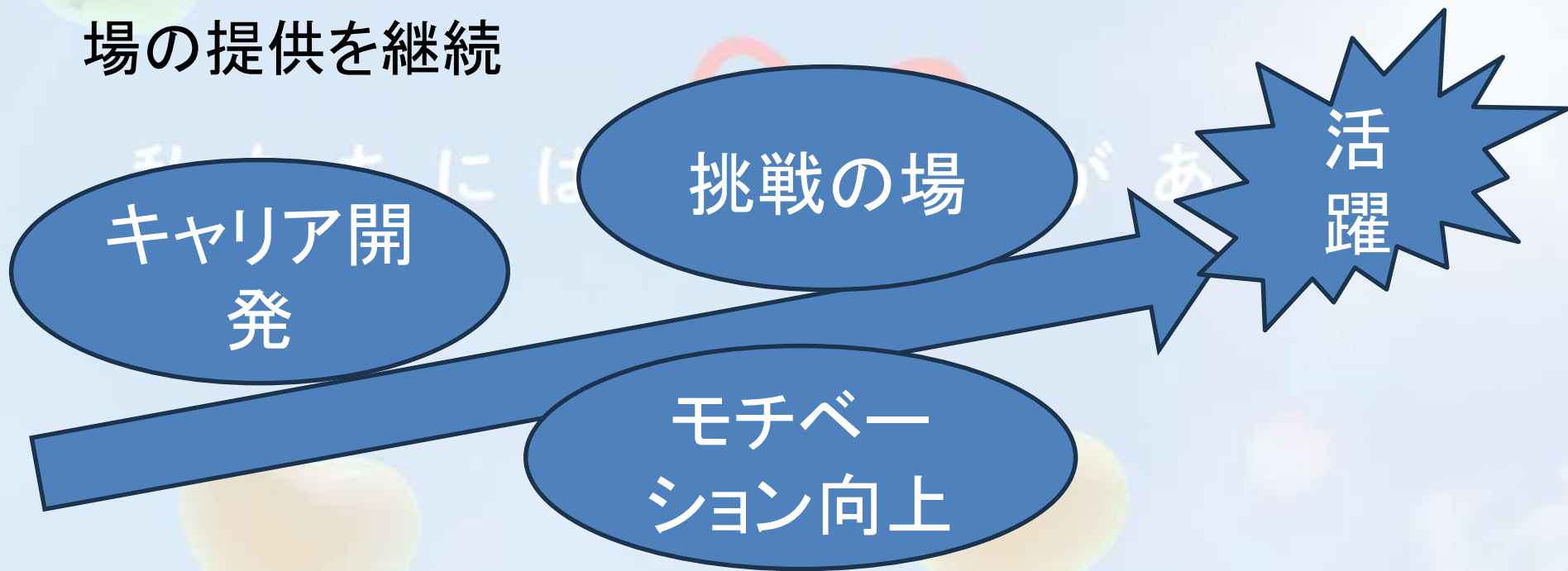
- ・障害者雇用は「企業としても成長し続ける必要があるもの」
- ・そのために「深化」と「探索」のバランス
- ・新規事業開拓、体験・成長・活躍の場を提供



6 今後について



- ・全国の障がい者が人生を謳歌し活躍
- ・キャリア開発・モチベーションの向上、挑戦の場の提供を継続



ご清聴ありがとうございました

私たちには *Heart* がある。