

＜視察先＞ 株式会社ダイキンサンライズ摂津（摂津市）

■ 日 程

平成30年9月20日（木） 13:45～15:02

■ 調査事項

- ・会社概要と障がい者雇用における取組みについて

■ 調査目的

大阪府における障がい者雇用のさらなる促進を図るため、法定雇用率を超える障がい者を雇用するダイキンサンライズにおいて、職場環境づくりなど様々な取組みについて調査を行う。

■ 調査結果

【説明内容】

- ・ダイキンサンライズ摂津の基本方針は、「自らの努力と相互協力により経済的自立を目指す」、「生産活動を通じて自らの成長と社会的貢献を目指す」、「社員、家族、地域にとって誇れる企業を目指す」の3点で、勤務は8時15分から17時15分までのフルタイムとし、お金を稼ぐことによる自立を目指している。
- ・「うそをつかない」、「仕事は厳しく」、「職場は明るく」を行動指針とし、「うそをつかない」というのは、仕事でミスをして報告をしてくださいということである。例えば、現場でネジが1本余った時に、そのままポケットに入れられると不良品が発生するので、きっちりと報告してくださいということ。ミスをしたことについて、本人を責めることはせず、今後の作業報告の仕方や教育方法に繋げていきたいということで、うそをつかないでと普段から言っている。
「仕事は厳しく」というのは、障がいの有無に関わりなく、お金を稼ぐというのは厳しいことだということ。
「職場は明るく」というのは、仕事は厳しいが、職場は底抜けに明るくしようと、メリハリをつけている。
バーベキュー大会やボーリング大会には、160人程いる社員のうち150人程参加しており、また、2年に1回は慰安旅行を行っている。
- ・障がい者が主役の会社であることから、個々の障がいの特性に応じて仕事ができるよう作業方法の改善を図っている。
- ・設立の経緯は、20数年前に摂津市長からダイキン工業の社長に対して、特例子会社の設立依頼があり、当時のダイキン工業の障がい者雇用率が1.34%で、障がい者法定雇用率の1.6%を達成するためにダイキンサンライズ摂津を設置した。
現在の障がい者法定雇用率は、2.2%に上がっているが、ダイキンサンライズ摂津は2.36%で障がい者法定雇用率をクリアしている。
- ・設立当時の経営トップの想いとして、「会社が存続できるように、また社員自らの力で利益を上げられる会社であること」や「親会社として自立のための必要な支援は行うが、甘やかすことは一切しない」ということで、親会社から寄附も受けておらず、他会社と競争して勝たないと仕事が来ないということで作業の改善に繋がっている。会社の建物に費用が掛かったため、親会社からお金を借りたが、利子を取られている。
- ・資本金は2億5千万弱で、出資比率は大阪府が38.4%、摂津市が4.4%、ダイキン工業が50.9%、グループ会社が6.3%となっており、大阪府と摂津市の各一名が取締役となり、月1回の取締役会で経営状況の報告を行っている。
- ・業績は、設立当初（1994年）は1億円程の赤字を出したが、業務改善や仕事の受注により、ここ2、3年で1億円を超える利益を上げるようになってきた。
- ・障がい者雇用の推移は年々数が増えてきており、特に精神障がい者の方の数が増えてきている。
- ・退職者数は年間の平均で4.08人となっているが、最近2、3年は10人近くになっている。
- ・職場定着状況では、全国的には精神障がい者の数が49%と低い値であるが、ダイキンサンライズ摂津では平均7、8割となっている。
- ・障がい者の年齢は、19歳から65歳までの方が働いており、平均は37歳となっている。
- ・緊急時の対応として、地震が起こった時に、この辺りで2mの津波が来ると言われており、車いすの方を避難させるために、フォークリフトで2階に上げる訓練を行っている。訓練は、1人1分程で2階に避難できるように年に2回から4回実施している。

- ・社会貢献活動として、支援学校や就労移行支援事業所等から、年間 50 名の実習を受け入れている。見学も 2017 年度は 1,312 名を受け入れている状況である。
- ・採用とその後の育成として、できるだけ採用前に実習制度を利用している。採用を前提とした実習は行っていないが、本人にもダイキンサンライズ摂津のことを分かってもらい、企業も本人のことを知り、互いに入社を希望することになれば採用している。
採用のポイントは、会社には寮が無いため、体力・気力があり、毎日、自立通勤ができる人を重要視している。
採用後の育成については、できないことよりも、できることに目を向けて行っている。
- ・障がいに応じた職場環境のひとつとして、例えば、聴覚障がい者は構内放送が聞こえないため、避難指示用フラッシュライトを設置することで、地震を認識できるようにしている。
- ・キャリアアップについては、障がい者が主役の会社であるため、障がい者の管理・監督者への登用を行っている。今日、施設の案内を行った職員（下肢障がい者）は部長であり、課長も下肢障がい者であり、職場長、係長には聴覚障がいの方やリーダーでは視覚障がいの方が務めている。

【主な質疑応答】

- Q：新人の教育において、今はバランスよく慣れた作業で行われているようだが、どれくらいトレーニングを積んで現場に出られているのか。
- A：ほとんど、いきなり現場に出る状況であり、最初は忙しい部署に入り、新人がミスマッチということなら、慣れた職員を異動させる等、部署をローテーションしながら、どこが合っているのか見つけながら配属を決めている。
教育はOJTが基本で、座学等はほとんど行わない。
- Q：一般的に精神障がい者の雇用はなかなか難しいと聞いているが、こちらでは精神障がい者が 50 名ほどで、だんだん増えてきているということだが、何か工夫されていることはあるのか。
- A：フルタイムで仕事をするのが条件となっており、世間では短時間から始めようということになっているが、こちらでは休む時はしっかり休んでもらっているし、休職中の方もいる。ただ、ずっと休まれると会社側も困るため、どこの部署でも勤めることができるようなローテーションを組むことで、本人に合った部署で働けるように考えている。
- Q：津波の対応をしているということだが、今回の大阪北部地震や豪雨災害、直近では台風 21 号災害があったが、このような災害時に困ったことや、これを準備して良かったこと等の事例はあったか。
- A：先日の地震では、社員は当時3階の食堂に集まっており、1階から2階にリフトを上げる練習は行っていたが、エレベーターが止まり、3階から2階に下ろすことができなかったので力づくで下ろした。1人 120 キロの方がいて、その方を下ろすのが無理だったことから、地べたに座って自力で歩いて下りてもらった。そして、これを一つの教訓とし、最近、車いすの方でも簡単に下りることのできる機材を買った。
- Q：他の会社がIT化やロボット化等を行っている中、今の体制でいくのかという岐路があると思うが、会社ではどのように考えているのか。
- A：ここでは、人を中心に考えており、親会社であるダイキン工業ではIT化等は進んでいると思うが、人間でないとできないことはたくさんある。

