

# 深澤電工株式会社の 障がい者雇用について

ポイント① 障がいのある方の就労のため新事業を創出

ポイント② 雇用は長期的関係。目標を立てて粘り強く能力開発を

## 障がい者雇用



深澤好正  
Fukazawa Yoshimasa  
深澤電工株式会社  
代表取締役社長

### 深澤電工株式会社

- 本社  
静岡県駿東郡長泉町桜堤3-6-14
- 代表者  
深澤好正
- 創立  
1962(昭和37)年
- 資本金  
2,000万円
- 従業員数  
60名
- 事業内容  
基板設計・試作・量産・表面実装・N2対応・改造・修理・BGA・CSPリワーク・リポーリング・エックス線検査・ユニバーサル基板作成・ケーブル加工・圧縮・圧着・制御盤組立(ユニット組立)・ソフト設計・ハード設計・機械設計・デザイン設計・分析装置組立修理・一般労働者派遣
- URL  
<http://www.fd-kk.com/>

### 5S活動の経験を生かして トイレ清掃事業を開始

当社では、障がいのある方を「ちょっと体の悪い人」、60歳以上の方を「ちょっと歳の多い人」と呼んでいます。障がい者や高齢者という呼び方をしないのは、すべてに対し平等に分け隔てなく接する意識を持ってほしいからです。

従業員60名のうち、障がいのある方が8名います。職務内容は、身体障がい1級・2級の方は品質管理、生産技術、ISOの責任者・管理職等、5級の方は組み立て、知的障がいの方は運搬、箱詰め、準備、展示室の掃除等です。

一般に、障がい者雇用が進まない理由として、「受け入れノウハウがない」「職場内で協力が得られない」「問題が発生したら困る」等が挙げられていますが、その中でも私が最大の理由として重視しているのが「仕事が確保できない」ということです。

当社は、本業は電子機器組立と分析機器の修理で売上高の9割を占める製造業ですが、去年8月から、知的障がいのある方と65歳以上の女性の雇用機会を創出するため、企業のトイレ清掃をする「天使のお掃除」事業を始めました。知的障がいのある方と年長の女性がペアになって、女性はリーダー役を務

めながら障がいのある方と一緒に作業を行っています。

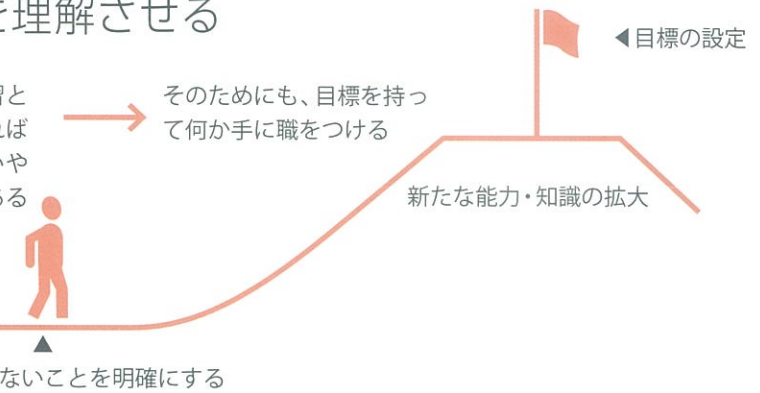
製造業の当社がトイレ清掃事業を始めた理由は、長年の取り組みで職場に根付いてきた5S活動(整理・整顿・清掃・習慣・しつけ)が社会的にも高い評価を得てきたからです。これが働く人の自信にもつながりました。また、当社に業務を委託することで、発注先も障がいのある方・高齢者の就労機会の創出に間接的に協力できるメリットがあります。今は売上高全体の1%ですが、今後はこの事業を拡大し、障がいのある方・高齢者の雇用拡大を図ります。現在は、障がいのある方8名、高齢者14名ですが、2015年には障がいのある方14名、高齢者28名に増やし、従業員数全体も2倍に増やして、本業も含め、事業の拡大を図る目標を立てています。

### 目標を立てて能力開発の 努力を続けること

障がい者雇用を進めてきて思うことは、学校関係者やご家族の方々には、採用時に事業主にすべてを伝えてほしいということ。就職させてくたお子さんのできることばかりを強調したい気持ちは分かりますが、何ができるかは実際に就労させて事業主が判断します。それよりも特に知的障がいの場合、どんなときに

### ■ちょっと体の悪い人を雇用するにあたり大事なこと 働くことの基本を理解させる

仕事は、一週間や一カ月の実習と違い何年、何十年と続けなければならない。「我慢して」とか「いやいやながら」などの気持ちがあると長続きしない



どんな困った行動をするかなどを正しく伝えてほしい。それを事業主が理解することで、適切な予防策を立てることができます。これは安全のためにも重要なことです。

数週間で終わる実習とは異なり、仕事は何年、何十年も続けるものです。本人も雇う側も、「少しの間我慢して」とか「いやいやながら」という考えでは長続きしません。それは障がいのある方だけではなく、健常者の社員でも同じことです。ですから私たちは、「いま何ができないか」を明確にし、「何をできるようにするか」という目標を立て、そのために粘り強く互いに努力するという

目標管理を取り入れています。

そうした人材育成の取り組みが功を奏して、おかげさまで電子機器組立の国家検定合格者は現在延べ24名(うち障がいのある方と高齢者が10名)、アビリンピック(全国障害者技能競技大会)でも、2005年度3位、2006年度2位、2008年度は名だたる大企業を抑えて堂々の1位を取ることができました。

### 障がい者雇用の プラス面を見てほしい

障がい者雇用について、大企業に言いたいことがあります。当社は

従業員数60名で、1名雇えば法定雇用率を満たすことになります。それでも当社のように障がい者雇用積極的に中小企業には、ハローワークや特別支援学校の担当者が頻繁に来社され、採用を依頼してきます。その方たちに話を聞くと、大企業では採用担当者に出会うことすら難しいと。最近では大企業が特例子会社をつくっていますが、これは少し言い過ぎかもしれませんが「隔離」です。しかも同じ障がいのある方でも障がいの程度の軽い状況の人しか採用しない。そういうところで続けられなくなった人が当社に来ることもあります。

確かに現在の日本の経済環境では障がいのある方、高齢者を雇うのは難しい面もあります。でも中小企業が、さまざまな努力や工夫をして就労困難者を受け入れ、職場で共に働いているのです。少し誇張した言い方になりますが、社長さんが月1回ゴルフをやめたり、飲食を少し減らしたり、あるいは経費の見直しをするだけで、月数万円の節約ができ、短時間の障がいのある方を一人雇えるのです。そして健常者と障がいのある方が共に協力し合って働くことで、間違いなく会社の風土は良くなります。そういうことを強く訴えたいと思います。



精いっぱい真心を掃除を通じて伝えたい



いつもきれいな状態を保てる工夫をこらす



培ってきた5S活動のノウハウを生かし、徹底してトイレ掃除