

ボルツ株式会社

明るく！ 楽しく！ 元気よく！



会社の概要

代表者 代表取締役社長 松林 淳

所在地 川西市（本社）・他2工場

事業内容 自動車部品の製造

一般ボルト・スタッドボルト

エンジン周りパイプ・機械加工部品

その他冷鍛部品

従業員数 290名

(うち障害者9名[身体3名、
知的4名(重度2名)、精神2名])

障害者雇用について人事担当者にインタビュー

雇用のきっかけは？

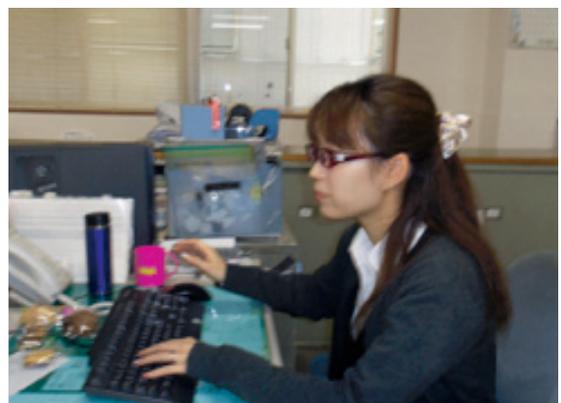
当社は、二つの自動車部品製造会社が合併して2008年4月に誕生した会社です。
2010年当時、法定雇用率1.8%に対して4人の障害者雇用不足となり、このことがきっかけで、CSRの取り組み活動としてハローワークに相談し、雇用を進めることになりました。

取り組みに際しての課題とその対応策は？

まずは、現状把握のため各部署へアンケートを取りました。回答結果は、人は欲しいが障害者は無理・判断が伴う仕事は無理・忙しくて面倒見れない・出来る仕事がないなど受け入れに対して否定的。他人事、できれば関わりたくないというのが全体の意見でした。

そのため、『無理・ない』の語尾はアンケートから削除し、補充要員の洗い出しと従業員への障害者雇用に対するモラル周知を検討することにしました。

- ・仕事の洗い出し 人手不足や退職者の補充といったところで雇用できる職場について各部署に聞き取りを行いました。



障害者雇用を担当する人事・総務課 高山さん

・仕事(職場)の決定 洗い出した仕事から作業内容を聞き取り、まず作業を分割して工程①工程②工程③…と手順を決め、①が出来たら②へ、②が出来たら③へという方法で目標管理と出来高の確実性を図る作業方法を検討しました。

※作業管理責任者を選任し、役割(教育・指導・作業観察や困りごとなどの報告)と確実なフォローを指示しました。



出入荷箱洗浄 ①

採用はどのように？

はい、ハローワークの専門援助部門へ相談に行き、障害者の求人を申し込みました。後日、ハローワークの相談員より、仕事の内容確認と求職者及び支援員の紹介を受けました。

トライアル雇用を利用すれば、期間中に双方で作業の向き不向きを判断し、雇用の最終判断を3か月後に出来ます。

雇用管理サポート体制などで工夫されていることは？

定着には、支援員・ジョブコーチの援助が欠かせません。問題が生じたときはすぐに相談し、早期解決に努めています。また、定期的にヒアリングを実施し、コミュニケーションを取っています。

障害者ひとりひとりの障害特性は異なりますが、特性を理解し、作業に干渉しないよう企業の気遣いと心配りで雇用は安定し、定着に繋がります。



出入荷箱洗浄 ②



選別作業 ①

最後に、これから障害者雇用に取り組もうとしている企業に対する応援メッセージをお願いします。

はじめは、私も障害者の雇用に消極的な考えでした。

製造業での障害者雇用は、人材のある大企業しか出来ない、業務も忙しくてとても障害者の雇用に対応出来ないと考え、行動に移せませんでした。

しかし、実際に雇用の取り組みを始めてから実質半年ほどで6名を採用し支援員・ジョブコーチの協力のもと、定期的なヒアリングの実施が定着につながり、みんな元気で働いています。

障害者の雇用は考えていても始まりません。

【意識して・知識を身に付け・行動する】

【障害者雇用を決める・情報収集や相談・雇い入れる(ハローワークに行く)】

ハローワーク・支援員・ジョブコーチが十分にフォローしてくれます。

思い切って始めてみませんか。いつ? 今でしょ!

当社で働いている障害者Aさんに インタビュー

この会社で働いて良かったですか？

職場には信頼できる上司と先輩がいるので、困ったときはすぐに相談でき、安心して働くことが出来、良かったです。

また、職場の懇親会は欠かさず参加して他の職員との交流も楽しんでいます。



選別作業 ②



製品取出し作業

これからの目標をお聞かせください。

昨年、以前通っていた就労移行支援事業所の利用者が、職場見学に来ました。そのとき、自分が案内と説明をしました。

人前で発表するのは初めてで緊張しましたが、あとで「やって良かった」と思いました。自分が出来る作業をもっと増やして、頑張っていきたいと思います。