



No.2 障がいのある人の雇用

株式会社ツノダ

時代の変化に即した対応策の実施

interview

株式会社ツノダ
総務部 部長
みやざき かおる
宮崎 薫 さん



障がいのある人の定着支援体制の強化

各部署の主任や係長が障がいのある人の業務指導を担当し、日常的に支援を行う体制を取っています。この一環として、社内で「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」を出前講座形式で実施しました。講座を通じて、従業員の理解を深め、障がいのある人の定着支援体制の強化を図っています。

雇用している障がいのある人は「周りの人が気にかけてくれるため話しやすく、とても居心地がよい環境だ。安心して仕事ができる」「自分の成長を感じるため、仕事にやりがいを持っている」と話してくれています。そういったモチベーションを持った社員がいることは、社内により循環が生まれると思います。

ヒューマンエラーは誰にでも起こりうるもので、それは障がいの有無に関係なく存在します。そのため、誰が見ても理解できる分かりやすい表示への変更や、マニュアルや製品見本の作成が進み、それまで熟練者しか理

解できなかった情報が、今ではどの従業員も把握できるようになりました。これらは、障がいのある人だけでなく、新入社員や外国人材、担当者以外の人でも理解しやすい内容となっております。ヒューマンエラーが減少しました。また、一つの業務を複数人で担当するチーム制を取り入れ、誰かが休んだら、お互いにカバーする体制もできています。結果として、誰もが働きやすい職場環境が形成されました。障がい者雇用の一環として始まった取り組みが、結果的に全従業員に対する職場環境の改善につながりました。

※ 障がい者の雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度

No.1 シニア人材の雇用

フジイコーポレーション株式会社

シニア人材が活躍できる環境の整備



シニア人材のケアと健康経営に向けた新たな取り組み

フジイコーポレーション株式会社は、多様な人材が活躍する環境を築いている企業として、2014年に経済産業省が表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しました。さまざまな文化や背景を持つ人も働ける寛容な企業文化により、多様な思考を持つ人材がその能力を最大限に活かし、環境の変化や困難を乗り越えてきました。特にシニア人材に対しては、その「知恵、技術、ノウハウ、経験」が「職場の財産」であると位置づけ、働きやすい環境を提供しています。2010年には就業規則を改訂し、定年を迎える60歳以降も、希望者全員が「70歳まで」延長して働ける制度を導入しました。他にも、工場では重い工具を天井から吊

ることで作業負担を軽減したり、荷台にはすべてキャスターを取り付け、誰でも簡単に運べるようにしたりするなど配慮しています。これらの取り組みにより、シニア人材に限らず、障がいのある社員も含めた全ての従業員が働きやすい環境を目指しています。シニア人材のケアには体力面と健康面への配慮が欠かせません。充実して職場で活躍するためには、健康的なライフスタイルを推進することが不可欠です。そこで、健康経営の一環として、シニア人材のモチベーションを高め、やりがいを感じて働く環境を整備するため、月に一度の「給食の日」を9月から開始しました。社外からキッチンカーを招き、温かい食事を無料で提供しています。社内の食堂で出来たてのおいしいご飯を楽しむことができます。これにより、一人ひとりの健康と社員間のコミュニケーションの場づくりを目指しています。

月に一度の給食の日



◀給食の日に提供されたチキンカレー

カレーを受け取る高橋さん。給食の日の企画・運営も担当されています▼



interview

フジイコーポレーション株式会社
たかはし としゆき
高橋 敏之 さん



ワーク・ライフ・バランスが保てる職場

定年後も希望すれば働くことができ、私は67歳ですが、自分自身のスキルや経験を生かしながら、人生設計にも柔軟に対応することができています。また、生活リズムを重視した働き方を尊重する体制も整っています。私自身、孫の保育園のお迎えが必要な日には、就業時間を調整しています。仕事と家庭を両立することができる環境がここにあるからこそ、充実感を持って毎日を過ごすことができています。