

障害者雇用の事例3 株式会社ハートコープひろしま (特例子会社)

- 知的障害者の「こだわる」という能力を活かした、農産物の検品等を行っている。
- 特例子会社制度を活用し、障害者が安心して働き続けられる職場環境を整備している。

(1) 企業概要と障害者雇用（特例子会社設立）のきっかけ

企業概要

名 称	株式会社ハートコープひろしま
本社所在地	広島市安佐北区安佐町飯室 6863-2
事業所数	1か所
設 立	平成19年10月
資 本 金	1千万円
従 業 員 数	8人
業 種	技術サービス業（他に分類されないもの）
事 業 概 要	食品及び日用雑貨の検収・検品・仕分け・包装・加工業務等 ※生活協同組合ひろしま（以下「生協」という。）の特例子会社

雇用している障害者数

平成26年11月1日現在

障害種別	雇用人数	うち重度障害者
身体障害者	0人	0人
知的障害者	6人	0人
精神障害者	1人	—
合 計	7人	0人

特例子会社設立のきっかけ

特例子会社設立前の生協での障害者雇用率は、当時の法定雇用率の1.8%前後だった。より一層、雇用の場を広げていきたいと考えていたところ、障害者雇用の先進企業である株式会社ダックス四国の創設者に相談できる機会があり、業務内容等についてアドバイスを受け、また工場見学をさせてもらう中で、特例子会社として取り組むことに確信が持てるようになり、設立に向けて動き出すこととなった。

(2) 障害者雇用に関する経営方針

経営方針

- ・地域に存在する組織として、障害者雇用は社会的責任だと感じている。
- ・生協の理念である「私たちは、協同の力で、より豊かなくらしの創造と平和な社会づくりに貢献します。」という観点からも、障害者雇用は必要と考えている。
- ・福祉事業としてではなく、ビジネスとして行っているため、障害のある社員にも、一戦力となり会社に貢献する働き方を求めている。障害があることで、苦手とすることやできないこともあるが、本人の成長のためにも、会社に貢献してもらうためにも、少しでもできるようになってもらい、どうしてもできない部分は他のメンバーで補って全体の底上げを図る。

障害者雇用のメリット

一番大きなメリットは、親会社の生協が販売する農産品の品質管理を十分に行えるようになったことである。現在雇用している障害のある社員は、仕事を覚えると黙々と真面目に作業をして、決して手抜きをしないので、農産品の傷・カビを見つける能力が高い。この事業を始める以前よりも不良品の見落としが少なくなり、クレーム率が低くなった。

品質確保の実現と、障害者の雇用の場の確保という両面から、地域からの評価が高まっている。

(3) 障害者の業務

担当業務

商品として出荷予定の野菜・果物に傷みやカビが発生していないか検品し、規格に合わせ包装をする業務を、障害のある社員6人と、障害のないパート社員1人及び生協から出向している社員1人が担当している。

生協には様々な野菜・果物の商品があり、その商品ごとに、検品や包装の仕方は異なる。知的障害のある社員は、作業の習得に少々時間を要することはあるが、覚えたことはきちんと仕事をし、また、1日7時間、高い集中力を発揮しながら作業を行っている。業務の中で「記憶力」・「こだわる」という能力を発揮することで、職人技を身につけている。



写真1（検品・包装業務の状況）

生産性向上への取組

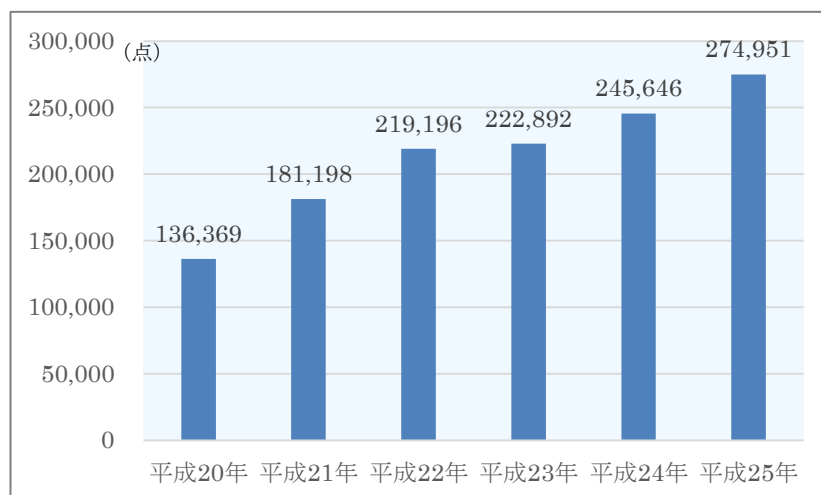
創業当初は、障害特性に詳しい支援関係者からの「デジタル式の量りは、計算が必要で使用が難しいのではないか。」というアドバイスにより、目盛式の量りを使用していたが、一緒に働くうちに、教えればデジタル式の量りも難なく使用できることが分かった。これまで支援者が「できない」と思い込み教えてこなかったことでも、実際には「できる」のではないかということに気付き、それ以降は業務効率化につながることは積極的に教えている。

手作業で行っていた袋とじも生産性を上げるために機械化した。

検品業務に慣れてきて、精度が上がってからは、チェック体制も2重チェックはやめて、作業を簡素化した。

また、ローテーション制で行っていた業務体制を見直し、各人の得意分野を活かした配置（例えば、検品には小さな傷みも見逃さない正確な作業ができる人、袋詰めには手先が器用で手際のいい人など）に変更した。

これらの取組により、大幅に出荷点数を伸ばしている。



資料1 農産品出荷点数の推移

現状は、営業利益は赤字で、助成金等で補填することにより経常利益の黒字を確保している。しかし、助成金は減る傾向であり、また、生産量が確保できることが分かってきたこともあり、今後は助成金頼みではなく、本業の生産性を上げることで営業利益での黒字を目指している。

指導の際の創意工夫

業務を教える際には、写真や現物を使って教えるように心がけている。また、業界の専門用語は使わないようにしている。「これくらいは分かるだろう。」という思込みをせず、教えた後には、実際に作業を行っている状況を見て、理解度を確かめている。分かっていない場合には、別の観点から指導するよう工夫している。



写真2 (写真を使った検品の見本)



写真3 (写真を使った作業上の注意)

(4) 雇用する上での留意事項

採用方針

面接時には、本人が当社で働きたい意思を持っているかを確認するようにしている。3日間行う実習時には、集中力があるか、指示を聞けるかというところを見ている。どちらかという面接よりも実習での様子を見て採用を決めることが多い。

勤務条件

経験年数による給与体系である。今後は真面目に頑張っている社員を評価できるような仕組みを検討していく予定である。

通勤は、障害の有無にかかわらずJRの最寄駅から送迎バスを利用している。

安全面での配慮事項

過去の事故を教訓にフォークリフトにぶつからないよう、事業所内は十分に注意して通行するよう指導している。知的障害のある社員の中には危険を予知しにくい人もいるが、一度、危険だと教えたものには、注意を払っている。

(5) 職場定着への取組

モチベーション維持への取組

朝礼において、責任のある仕事を任されているということを説明している。

また、社員として、挨拶、言葉遣い、身だしなみは厳しく指導している。髭の剃り方等、身だしなみの整え方を理解していない場合は、家族に指導するように話をすることもある。指導することで、障害のある社員に社会人としての意識が育っている。

障害のある社員の中には、毎月の給料を親が管理している人もいる。働いて得たお金を自分で判断して使う喜びを知り、仕事を通じた自立を目的として、月に1度の食事会等を開催している。

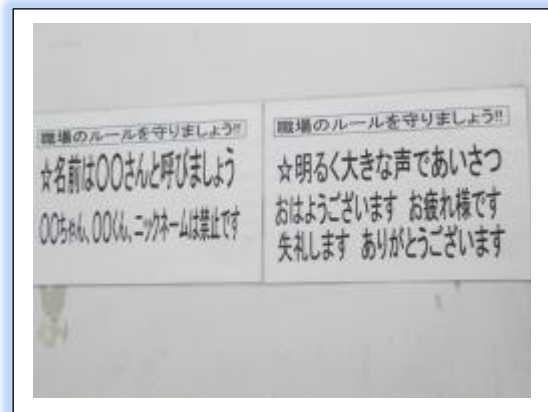


写真4 (意識啓発状況)

(6) 公的助成等の活用

特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用奨励金及び障害者雇用調整金の支給を受けている。

(7) 特例子会社設立のメリット

- ・障害者の雇用を前提としているため、障害者が働く場所として安定している。
- ・特例子会社には、認定の際、雇用される障害者数が5人以上であること、全従業員に占める割合が20%以上であることという要件があるため、1か所に複数人の障害者が雇用される。また、指導員の配置も要件にあり、障害者に合わせた指導を行うことができる。
- ・障害のある社員が一か所で働くことで、社員同士で励まし合い、また、良いライバル意識が生まれることで、全体の底上げにつながっている。