

新潟ワコール縫製株式会社

製造業

中小企業

障がい者の職域拡大のための製造装置の改良によって、正確で生産性の高いプロセスが実現

Point

ダイバーシティ経営の背景とねらい

- 地域と一緒に成長したいとの思いから障がい者を採用

ダイバーシティ経営推進のための具体的取組

- 大型電子制御自動ミシンの導入による障がい者の職域拡大
- 障がい者に対する「該当メンバー会議」のきめ細かなサポート
- 技術の棚卸しと“多能工化”への取組

ダイバーシティ経営による成果

- 大型電子制御自動ミシンの導入がもたらしたプロセスイノベーション
- 障がい者の職域拡大・職場定着
- 障がい者雇用の先進企業としての高い評価

Data

■企業概要

会社設立年	1973 年	資本金	50 百万円
本社所在地	新潟県新潟市西蒲区旗屋字前谷内 263		
事業概要	ブラジャー等下着、パジャマ等ホームウェア、スポーツウェア、水着等の衣料品製造業		
売上高	1,528 百万円（2014 年 3 月期）		

■従業員の状況

連結 or 単体／時期	単体（2014 年 12 月現在）
総従業員数	223 人（うち非正規 61 人）
属性ごとの人数等	【女性】201 人（うち非正規 51 人）、女性管理職比率 40% 【障がい者】9 人（うち非正規 6 人）、障害者雇用率 4.64%
正規従業員の平均勤続年数	15.7 年（男性 11.9 年、女性 19.1 年）

女性

外国人

障がい者

高齢者

キャリア・スキル等

限定なし

その他

ダイバーシティ経営の 背景とねらい

地域と一緒に成長したいとの思いから障がい者を採用

新潟ワコール縫製株式会社（以下「同社」）は、株式会社ワコールのナイトウェア専門製造子会社として設立された。同社は製造、技術開発だけではなく、ワコールグループ内の海外工場へ技術指導する技術センターとしての役割も担う。

現在、同社で雇用している障がい者は9名。受入れ部署の責任者5名は、障害者職業生活相談員の資格を取得し、障がい者に寄り添い、見守りながら、指導を行っている。

同社が初めて障がい者を採用したのは1981年。ハローワークを通じて、地元の中学校を卒業する身体障がいのある女性を採用した。1984年には同様に県内の養護学校（現特別支援学校）を卒業する知的障がいのある女性を採用。この2名は今も現役で、ナイトウェアの芯貼りのプロとして活躍しており、2010年と2014年に、優秀勤労者として新潟県知事を受賞した。

2004年には、重度の知的障がいのある男性も採用。検査班で製品のたたみ、ラベル付け、タグ付けなどの作業に携わっている。製品のバーコードを読み取る金属探知機能付きのコンベヤーで製品をトレースし、枚数を数えなくても装置でカウントできるように工夫を行うことで、障がい者が作業に集中できるようにした。精神障がいのある女性2名は、コミュニケーションがあまり得意でないため、ミシン音のない静かな場所で、持ち前の高い集中力を活かしてCADでの製図などの業務に取り組んでいる。

「地域と一緒に成長していきたい」「障がい者の自己実現をかなえたい」という思いで、今まで特別支援学校やハローワークと連携して障がい者雇用に取り組んできた。同社では、障がい者一人ひとりに向き合い障がいの特性を理解し、適性を見極めて丁寧に仕事を決めている。必要であれば装置の改良や新たな技術・機器の導入などを行い、仕事しやすいように環境を整えている。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」）の助成金制度などを活用しながら、積極的に設備投資も

実施している。

ダイバーシティ経営推進のための 具体的取組

大型電子制御自動ミシンの導入による障がい者の職域拡大

普通高校卒業後、同社に入社した知的障がいのある女性には、複数のことに同時に注意を向けることが苦手であり、製品のラベル付けや検品などの補助的業務を担当していた。しかし本人は、同社のメイン業務である縫製に携わりたいと強く希望。彼女の希望をかなえて、長く働いてもらいたいとの社長の思いで、同社は2011年、機構の「障害者作業施設設置等助成金」を活用し「大型電子制御自動ミシン」を導入した。大型電子制御自動ミシンは、あらかじめプログラミングしておくことで、手で布を押し進めなくても自動で縫製ができるというものである。これまで、靴や靴のようにパターンがある程度決まっている製品には利用されてはいたが、パターンが多種多様であり、また短期間でトレンドが変わっていくアパレル業界では導入された前例がなかった。安全に使用でき、かつ同社製品のライフサイクルに合わせるにはどのようにすればよいか。ミシンメーカーにも協力を仰ぎ、試行錯誤を重ねた。

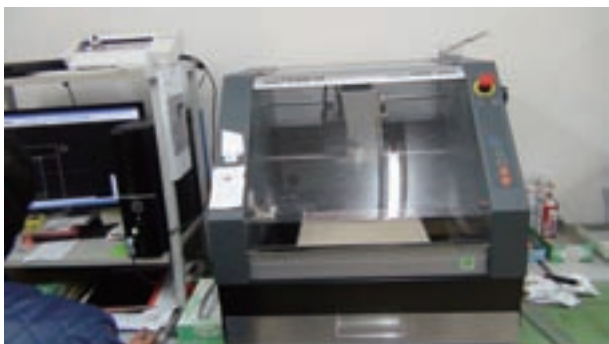
電子制御自動ミシンでは、縫い目に沿って溝を切ったガイド（クランプ）で上下から生地を挟み込んで押さえることが必要だが、従来の金属製のクランプは1個あたり10万円から30万円ほどのコストがかかってしまう。そこで同社は、CADと自動切削機を用いて、プラスチック製のクランプを内製する技術を開発した。CADでデザインした縫製パターンのデータを、自動切削機に読み込んでプラスチックの板から切り出すことで、1個あたり100円から200円程度のクランプを次々と簡単に作ることができる。電子制御ミシンにも縫製のパターンをプログラミングしておき、カットされた生地（裁ち下）をクランプに挟み込んでミシンにセットすれば、あとはボタンを押すだけで自動縫製ができる。簡単に操作だけでなく、寸分のずれもなく正確に仕上がり、品質も安定する。トレンドがありライフサイクルが短い製品でも、安価なクランプを内製することで対応が可能となった。

加えて、手で布を押し進める必要がなく縫製は自動で進行するため、ミシンを作動させている間に次の布の準備ができる。ミシンの稼働率は100%に近づき、生産性は従来の2倍程度に向上した。

電子制御自動ミシンの活用方法を確立できたことから、同社では翌年、大型機をさらに1台導入した。障がい者だけでなく、技術が未熟な社員も利用できるようになり、生産性をさらに高めることに成功している。



▲ 大型電子制御自動ミシンによる縫製作業



▲ 自動切削機でCADデータからクランプを作製

障がい者に対する「該当メンバー会議」のきめ細かなサポート

同社では「該当メンバー会議」を開催し、障がい者の担当業務の取組状況などを話し合う機会を定期的に設けている。メンバーは社長、障害者職業生活相談員、総務課長の3名と、対象の障がい者が所属する部門長、企業内ジョブコーチや職業コンサルタントなどで構成される。プライバシーに配慮し、障がいのある社員一人ひとりについて、それぞれ個別に会議を設置している。業務の進捗状況や解決の必要な課題の共有、職域拡大の検討、「夜更かししていないか」「いつもと様子が違う」といった生活の様子などについても、3か月に1回程度関係のある

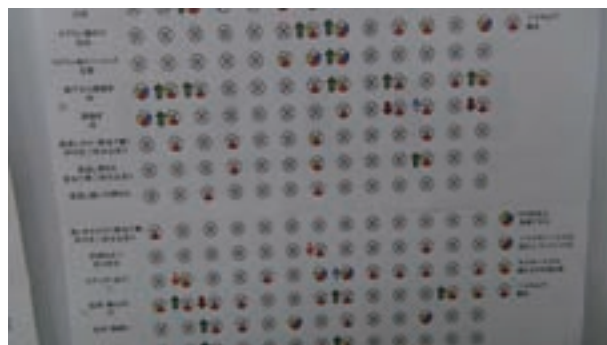
社員が集まり、情報共有や相談を行っている。

技術の棚卸しと“多能工化”への取組

同社は、社員の約9割を女性が占めている。女性の平均勤続年数は約20年で、産休・育休を取得後に職場に復帰する女性も多い。家庭の事情などで休みを取りやすい雰囲気は既に醸成されているが、現在、各社員の“多能工化”に向けて技術の棚卸しを進めている。

具体的には、障がい者を含め全社員の個別技術の習熟度を、それぞれ「130%以上：指導できる」「100%～129%：流れについていける」「80%～99%：縫えるが応援必要」「79%以下：養成」の4段階に分けて、四つ葉のクローバーのマークを色づけして示している。技術のレベルが1つ上がるごとに葉の色が塗られ、最高レベルに達するときれいに色付いた四つ葉がひらく。技術の習熟度は一目瞭然である。

この一覧表をもとに、「指導できる」レベルの社員が「技術の習熟」が必要な社員に計画的に複数種類の技術を少しずつ教え、なるべく多くの葉に色が付くように社員の“多能工化”を図っている。レベルの高い多能工を増やすことで、キーパーソンが抜けてもラインバランスが崩れない、女性が働きやすくかつ強い工場を目指している。



▲ 縦に並んだ四つ葉が1人の社員の習熟度を表す

ダイバーシティ経営による成果

大型電子制御自動ミシンの導入がもたらしたプロセスイノベーション

前述のとおり、障がい者の職域拡大のために導入した大型電子制御自動ミシンで培ったノウハウを、従来から

保有する小型機に応用し、小型のクランプを用いることで、これまでの手操作によるミシンでは不可能だった小さな特殊ボタン・アップリケなどの縫い付け作業が可能となった。上下の定めのある小さなボタン（ネコ型ボタンなど）を手で保持しながら一定方向に縫い付けることは、従来のミシンでは不可能であった。しかし、大型機と同様に、現物の形状データから自動切削機でプラスチックの小型クランプを作製し、布とボタンを挟み込むことで、手で押さえることなく縫い付けることができるようになった。このプロセスにより、縫い付け作業が容易にかつ正確にできるようになり、作業の効率化に繋がっている。



▲ ネコ型ボタンと小型クランプ

障がい者の職域拡大・職場定着

障がい者の働き方を考える立場の社員には、障害者職業生活相談員や第2号職場適応援助者（企業内ジョブコーチ）の資格を取得させている。彼らが中核となって開催

される該当メンバー会議において、障がい者一人ひとりの働き方を考え、業務を適宜見直し、仕事を切り出す。そして、障がいがあったとしても持てる能力を最大限に発揮し、活躍できるよう、社内に限らず社外からの応援も積極的に受け、障がい者の職域拡大・職場定着を実現している。新潟市内の障がい者就業・生活支援センターの生活支援ワーカーも定期的に同社を訪れ、特に、精神障がいのある社員の相談にのる。精神障がいのある社員は、症状が悪化すると出勤拒否など勤務状況が不安定になることがあるため、安定的に働くためにはどのように仕事を進めたらよいかアドバイスをしたり、会社には言えない私的な悩みなどを聞く役割も担っている。機構からは前述の「障害者作業施設設置等助成金」の利用も含めて、障がい者が作業しやすい設備などハード面の支援を受けている。

障がい者雇用の先進企業としての高い評価

同社は2011年、障害者雇用優良事業所として厚生労働大臣表彰を受賞し、同時に機構理事長から障害者職場改善好事例優秀賞を受けた。

これを機に、同社の障がい者雇用に対する取組が広く知られるようになった。ハローワーク新潟主催の障害者雇用推進フォーラムで障害者雇用先進事業所としての事例発表を行い、その後も地元のテレビ、新聞、雑誌などの取材を相次いで受けている。現在も様々な企業・団体から講演依頼や職場見学の依頼を受けている。