

企業名

製造業

中小企業

株式会社レグルス

個々の障がい者の特性に応じた仕事の割り当てと 生産工程標準化による品質管理で、 取引先拡大、不良品流出数減少を実現

Point

- ▶ 事故で重度障がい者となった社長が障がい者雇用推進をライフワークと宣言し取り組み開始
- ▶ バリアフリー工場や在宅就労制度で障がい者が働きやすい環境を整備
- ▶ 障がい者が作った製品の信頼が得られるよう、QCDES に注力。手順書や治工具を工夫して生産工程を標準化
- ▶ 個々の障がい者の特性を「個性」と捉え、活躍できる仕事を割り当てる
- ▶ 個別ファイル作成によって個々の障がい特性に応じた適切な対応を実現
- ▶ 障がい者雇用により高精度の生産・品質管理を行うことで、取引先増加、売上高伸長を実現
- ▶ 生産工程標準化と職場定着により不良品流出数が減少

Data

◎企業概要

会社設立年	1969 年	資本金	10 百万円
本社所在地	三重県鈴鹿市若松中 1 丁目 20 番 6 号		
事業概要	自動車用ワイヤーハーネス製造		
売上高	973 百万円（2013 年 3 月決算）		

◎従業員の状況（単体）

総従業員数	122 名（うち非正規 70 名）
属性ごとの人数等	【障がい者】 14 名（うち非正規 10 名）、障害者雇用率 23.6%
正規従業員の平均勤続年数	8.0 年（男性 11.2 年、女性 6.9 年） ※障がい者の平均勤続年数 4.8 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

ダイバーシティ経営の 背景とねらい

事業概要と女性活躍の現状

レグルスは三重県鈴鹿市に所在する自動車用ワイヤーハーネス（自動車の電気供給に用いられる電線を束にした集合部品）の製造事業者である。社員122名のうち障がい者は14名。身体障がい者（内部疾患を含む）が10名、精神障がい者が3名、知的障がい者が1名である。重度の障がい者も受け入れており、障害者雇用率は23.6%となっている。

本社の裏手には56名の障がい者が働く就労継続支援A型事業所「アクティブ鈴鹿」があり、緊急時対応では互いに応援しあうなど連携して操業している。

重度障がい者となった社長が障がい者雇用推進をライフワークと宣言し取り組み開始

1995年に事故によって脊椎を損傷し、重度障がい者となった社長が、入院中に社会一般においては障がい者が就業することが困難である実情を痛感し、職場復帰後は障がい者雇用の推進をライフワークにすることを宣言して始めたことが、障がい者雇用のきっかけである。

最初は、2000年に就労継続支援A型事業所（当時は福祉工場）を設立し、同社から仕事を切り出し、ジョブコーチを派遣して工場運営を開始した。その後、2002年頃から自社でも障がい者雇用を開始し、就業環境の整備を推進してきた。

ダイバーシティ推進のための 具体的取り組み

バリアフリー工場や在宅就労制度で障がい者が働きやすい環境を整備

2006年に鈴鹿市内に新設した千代崎工場は、障がい者の就業に最大限配慮したバリアフリー工場だ。この新工場建設で障がい者が働きやすい職場環境が整っており、10名の障がい者を新規採用した。工場入口にはスロープが設置され、エレベーターもある。1階、2階ともに障がい者用トイレを設置し

ている。作業フロアや作業机も車いすで作業がしやすい設計となっている。一つのラインでそれぞれの作業が割り当てられ作業工程が単純化され、指示書を貼り付けたボードなどで作業スペースが各自区切られていることで、各社員が集中して作業できる環境となっている。

障がい者が重度化したり状態が不安定なために出社が困難な障がい者には、2013年から在宅就労制度を積極的に活用している。現在は、障がい者が重度化して歩行困難となった重度身体障がい者が在宅で就労している。彼は、PCを活用した図面設計のスキルを活かし、会社が送信した図面から、設計データや原寸図データを作成し、メールでデータを送信するという形で、設計部門で活躍している。

仕事風景（車いすにて作業）



QCDE Sの向上に注力した生産工程標準化

障がい者が作った製品の信頼が得られるよう、QCDES（Q：品質向上、C：コスト低減、D：適正在庫、E：環境推進、S：安全向上）に注力して生産工程標準化に向けた取り組みを行ってきた。

一つは、作業ミス防止及び能率向上のための手順書・治工具（部品の加工や組み立てに使う器具）づくりである。作業手順と検査項目を具体的に書き込んだ原寸大の「外観検査板」を用意したり、ミスが起きないように異なるペイントの色で区別して視覚に訴えてわかりやすくなるように工夫している。治工具づくりは生産技術担当者が行っているが、組立図板や検査図板に使用の原寸図作成と、作業手順書作りには在宅勤務の身体障がい者が携わっている。検品しながら納品物の数量を確認・梱包する作業においては、「員数管理板」を使用してそこにできあ

株式会社レグルス

がった製品をセットしながら個数をチェックし、類似品や不良品の混入を見分けることができるようになっていく。このような、障がい者のために考えた手順書や治工具は、健常者にとっても能率・品質向上につながり、社員全員のスキルアップと品質向上につながった。

また、2008年からは、社員がふだんと異なる作業を互いに交換して代替できるよう訓練する互換作業訓練をすべての作業現場で行っている。これによって、社員が急な休み等をとる場合も、他の社員が作業を代わって担当することができるようになり、部門内でのバックアップ対応や緊急時対応が的確にできるようになった。互換作業訓練は、前後の作業内容等の作業工程全体を社員の間で共有することにもつながり、後工程への配慮が自然にできるようになって作業効率が向上した。

「員数管理板」を用いた検品・梱包作業



作業手順 前工程の検査終了時に、1枚の員数管理板に製品を10本ずつセットする。

- ポイント
- ①員数管理板の治具に合わせ製品をセットすると、10本/1枚となり、数量違いが発生しない。
 - ②員数管理板に製品をセットするときに、長さ違いの類似品が混入していても気が付く。

個々の障がい者の特性を「個性」と捉え、活躍できる仕事を割り当てる

個々の障がい者の特性を「個性」と捉え、できる仕事を割り当て活躍できるようにしている。「どんな障がい者であっても何らかその能力を発揮できることがあるはず、健常な状態を基準としてできないことをマイナスに捉えるのではなく、現状からまずはできることをプラス思考で考えていくことが重要」というのが社長の信条だ。

障がい者が働き始める際には、社長自ら本人に面接して、障がいの程度や状況などについて詳しく聞き取る。具体的に、どのようなことができるのかを確認するために、実技を行って、不良品の混入を見極められるかといった確認を行う。中には、色が判別できないという障がいを持つ人もおり、そうした状況についても確認する。このような過程を経て、「何か工夫をすればできることが広がる」のであればその工夫も考慮しながら、障がい者本人が最も能力を発揮できる作業工程は何かを見極める。具体的には、知的障がい者の場合には継続性がある単純作業を、また製造経験がある中途身体障がい者の場合には手順書を見ながらの少量多品番の組立作業などを割り当てたりする場合がある。割り当てにあたって重視している点は、本人がこの会社が必要とされていると感じることができ、誇りと自信を持てる仕事を見つけられるように、本人のスキルを向上させることである。

個々の障がい者の特性を適切に見極めるためには、当然に障がいに関する知識や理解が必要になる。身体障がい、知的障がい、精神障がいの3種類の障がいの特性に関して社長や社長夫人は勉強会へ参加するなどして学び続けており、また障がい者をより多く雇用していく中でさらに障がいの特性に詳しくなってきた。

社長は、「毎日行くところがあって能力を発揮できるとさらに残存能力が伸びてくる」と言う。同社では、社長自身が最も重い障がいを有していることもあり、障がい者であることが特別な存在ではない。障がいの有無に関わらず、それぞれができる領域で最大限能力を発揮し、共に助け合いながら働くことが当然の環境になっている。

個別ファイル作成によって個々の障がい特性に応じた適切な対応を実現

障がい者を受け入れ始めた当初は、障がいを有する社員の障がい特性に関わる情報を聞き取って個別ファイルを作成し、適切な対応がとれるように工夫した。具体的には、障がいの程度や状況、服薬状況、通っている病院等の連絡先、具合が悪くなった時など緊急時の連絡先や連絡方法などについてである。これらの情報を把握することで、精神障がいなど

で、職場で急に状態が悪くなった時に適切に家族や医療機関での対応につなげることができたり、薬の飲み忘れがないよう一緒に注意して関わるができる。内部疾患の場合には、それが進行性のものなのかどうかの見極めも必要になるなど医療的な見地も重要であるため、必要に応じて病院のケースワーカーとも連携して対応している。

ダイバーシティ推進による 経営効果

障がい者雇用への外的評価と高精度の生産・品質管理を行うことで、取引先増加、売上高伸長を実現

もともとは大手電機会社1社の100%下請け企業であったところ、障がい者雇用の取り組みが対外的に評価されて知られるにつれ、大手他社系列企業からの新規取引先が増え、それら新規取引先との売上高が2011年以降毎年30%程度伸びている。これら取引増加の背景には、同社の品質管理システムが確立しているとの評価があることも大きい。

また、従来から最も大口の取引先である大手電機会社では、海外進出に伴ってかつて140社あった国内外注先が1桁台の社数に絞り込まれているところ、

同社は、障がい者雇用の取り組みが評価されるほか、設計、部品調達、生産設備設計、治工具製作、品質管理等をすべて自社でできるワンストップ生産体制を構築することで顧客の要望に応じて評価され、国内に残る外注先の1社として取引が継続している。

上記の結果、同社の売上高は2011年から2012年にかけて約17%増加し、2013年についても前年比約8%増加すると見込まれている。

生産工程標準化と職場定着により不良品流出数が減少

障がい者のみならず、女性や高齢者等も含め誰もが助け合いながら働きやすい職場づくりを進めることで、全社員の離職率が2012年には4%と10年前の12%に比べ大幅に低下した。その結果、最大20名いた派遣社員も現在2名まで大幅減少させることができ、慣れない作業で能率低下・不良品発生が生じるリスクが減った。

生産工程を標準化させるための手順書や治工具等の工夫の取り組みなどもあいまって、流出不良件数は2011年度の19件から、2012年度14件、2013年度前期4件と確実に減少している。このような不良品流出の抑制は、確実に顧客からの評価につながっている。