

No.	テーマ
105	障がい者雇用の推進

会社・事業所名 (フリガナ)	発表者名 (フリガナ)
ミエセイキ カブシキガイシャ 三重精機株式会社	オカダ タカヨシ 岡田 崇義

【会社名】 三重精機株式会社  **MIE SEIKI**

【創業】 1937年 【設立】 1985年

【所在地】 三重県桑名市上野970(本社工場)

【拠点】 国内7工場(桑名市内5工場/いなべ市内2工場)、海外1工場(タイ)

【事業内容】 切削加工、研削加工、放電加工、プレスASSY、小組立

【取扱品目】 自動車用精密部品、医療機器部品、他

【主要取引先(敬称略)】 (株)デンソー、(株)ジェイテクト、(株)アイシン、(株)アドヴィックス、日立金属(株)、CKD(株)、他

【従業員数】 326名(2022年3月末時点/派遣除く)

【売上高】 65億3000万円(2021年度実績)



サークルの紹介

1/28

サークル名	K・I (ケイ・アイ)	構成人員	8名
リーダー	大橋 	岡田  辻本  柘植 	
サブリーダー	山口 	秋原  上山  寺本 	

【サークル特徴】
経営管理部と旧経営企画部の混合サークル。サークル名は昨年の経営企画室+ISO→「K・I」の名を引き継ぎました。男性4名+女性4名と男女バランスの取れたメンバー構成です。

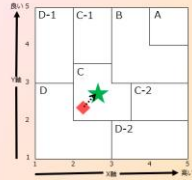
私たち三重精機株式会社は、桑名市で創業して今年で85年を迎え、1/1000mm単位で金属パー材を切削加工・研削加工できる技術力を強みとして、自動車精密部品を中心に製造している会社です。

はじめにサークルの紹介です。サークル名は「K・I」で昨年の経営企画室とISOのサークル名をそのまま引き継ぎ、メンバーは昨年とほぼ同じ構成となっています。

サークルレベル評価(活動前)

2/28

Y軸: 明るく働きがいのある職場	項目	点
(イ) 人間関係とチームワーク	(イ)	3
(ロ) QCサークルの活動状況	(ロ)	2
(ハ) 上司・スタッフ・製造部署との連携	(ハ)	1
(ニ) QCや仕事に関する技能を向上させようという意欲	(ニ)	2
(ホ) 職場の5Sレベルを維持	(ホ)	2
合計	11	
平均	2.2	



X軸: サークルの能力	項目	点
(イ) QCの基本から考え方と問題解決のステップ	(イ)	2
(ロ) QCサークル活動の運営の仕方	(ロ)	2
(ハ) QC手法の使い分けと活動結果のまとめ・発表	(ハ)	2
(ニ) 多技能・ローテーション	(ニ)	2
(ホ) 改善提案・改善能力	(ホ)	1
合計	11	
平均	2.2	

今回のサークル活動を通してX軸・Y軸ともに向上を図りたい!

テーマ選定

4/28

候補となるテーマ案をサークルメンバーで挙げたところ、合計30個の案が集まりました。その中から「緊急度」「重要性」「効果(コスト)」の3項目で評価した結果、下記3案に絞られました。

テーマ	緊急度	重要性	効果(コスト)	点数	評価
畜舎関連駐車場までの通勤路の安全確保	○	◎	◎	7	△
新型コロナワクチンの集団接種	◎	◎	◎	9	○
障がい者雇用の推進	◎	◎	◎	9	◎

検討を進めた結果…「障がい者雇用の推進」をテーマに決定!

まずは活動開始前のサークルレベルの評価です。部署は違えど、普段から同じ事務所内で働いているメンバーで、人間関係とチームワークは良好です。

一方で、QC活動が初めてというメンバーもおり、サークルレベルはご覧の「C」のポジションとなります。今回の活動を通して、QC活動への理解を深め、X軸・Y軸ともに向上を目指します。

次に【テーマ選定】です。

まずは「各メンバーの困り事」「1人では解決が難しい事」という観点で、自由に意見を出すところから始めました。

会合の中で、テーマ候補として全30件もの案が出揃い、緊急度、重要性、効果(コスト)の検討した結果、上位3項目に絞り込みました。ご覧の3つが上位の結果となりましたが、ワクチン接種に関しては、総務業務として最優先で進める必要があったためテーマから除外。次に緊急度の高い「障がい者雇用の推進」を今回のテーマとすることが決定しました。

QCサークル紹介	サークル名 (フリガナ)	発表形式	
	K・I (ケイ・アイ)	プロジェクト	
本部登録番号		サークル結成年月	2019年 4月
メンバー構成	8名	会合は就業時間内	
平均年齢	42.8歳(最高55歳、最低30歳)	月あたりの会合回数	1回
テーマ暦	本テーマで 3件目 社外発表 1件目	1回あたりの会合時間	1時間
本テーマの活動期間	2021年 6月 ~ 2021年 12月	本テーマの会合回数	6回
発表者の所属	総務課	勤続	3年

現状把握 (1)

5/28

【障がい者雇用推進が求められる理由】

多様性(ダイバーシティ)

一人ひとりの個性・能力を活かす「ダイバーシティ」の考え方が世界的に推進される中、障がいのある方が組織に加わることで、個人の違いを理解して認め合う風土が醸成される。

CSR(企業の社会的責任)

ビジネスでの利益創出だけでなく社会的責任を果たすことが重要視されている今、企業が障がい者を雇用することは、障がい者の方が活躍できる場を提供するという意味を持つため、大きな社会貢献さらには企業イメージ向上につながる。

SDGs

国連が掲げる17個ある目標(ゴール)のうちの一つ「目標8 経済成長と雇用」を推進できる。



現状把握 (2)

6/28

【障がい者雇用を取り巻く環境】

「法定雇用率」…障がいのある人の雇用を促進するために民間企業など事業主に義務づけられた、雇用しなければならない障がいのある人の割合。

ケース①法定雇用率に満たない場合

1名あたり月額50,000円の障害者雇用納付金を国に納付する必要あり

ケース②法定雇用率を超えている場合

1名あたり月額27,000円の障害者雇用調整金を国から受給できる

2021年3月1日から民間企業の法定雇用率が **2.2% → 2.3%** へ引き上げに!

テーマが決まり、次は【現状把握】です。

まずは「障がい者雇用推進が求められる理由」について認識を深めました。「多様性(ダイバーシティ)」、「CSR(企業の社会的責任)」、最近よく耳にする「SDGs」といった観点からも、企業が障がい者雇用を推進することには大きな意義があることがわかりました。

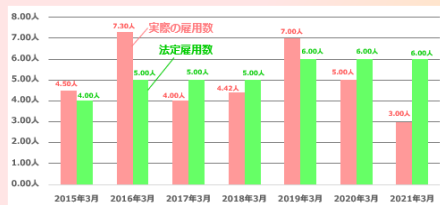
次に、「障がい者雇用を取り巻く環境」について調べました。先程の社会的な背景を受け、「従業員数に対して障がい者を何%以上雇わなければならない」という法律があり、この割合を「法定雇用率」といいます。

この法定雇用率に満たない場合、国に不足1名あたり月額5万円を納める必要がある。逆に法定雇用率を超えている場合、国から1名あたり月額2.7万円を受給できます。さらに昨年3月に、この法定雇用率が**2.3%に引き上げられた**ことで、ますます厳しい状況となっています。

現状把握 (2)

7/28

【三重精機の障がい者雇用状況】 ※数字は各年度の月平均の人数



次に「三重精機の障がい者雇用状況」について調べた結果をグラフにまとめました。

左側ピンク色の棒グラフが実際の障がい者雇用数、右側緑色の棒グラフが法定雇用数となります。

直近2年間は法定雇用数に満たない状況が続いており、障がい者雇用推進が急務ということがわかります。

現状把握 (3)

8/28

- ・障がい者の法定雇用率は今後も引き上げ必至
- ・ハード面はもちろんだが、ソフト面の受入体制が未熟
- ・三重精機の障がい者求人が広く知られていない

法定雇用率を満たすには厳しい状況が判明…

以上も踏まえて、社会情勢的に法定雇用率の引き上げは今後も続くことが確実です。受入体制も、施設などハード面、心の準備などソフト面ともまだまだ整っていない。

さらには、三重精機の障がい者求人がハローワークのみの公開で、一般に広く知られていないのが現状です。これらの現状把握から、三重精機が法定雇用率を達成するには厳しい状況であることが再認識できました。

目標設定

9/28

何を	いつまでに	どのように
障がい者を	2021年度末までに	経営管理部で1名採用する

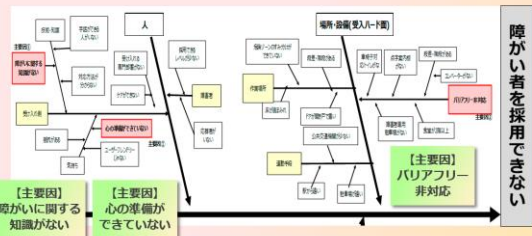
「経営管理部で」と敢えて限定したのは、会社全体の課題を他責にするのではなく、まずは自部署で1名採用することで会社全体の法定雇用率を向上させるためです。

以上の現状把握から、今回の活動目標は、『年内に経営管理部で障がい者を1名採用する!』と設定しました。

「経営管理部で」と敢えて限定したのは、会社全体の課題を他責にするのではなく、まずは自部署から模範を示していきたいからです。

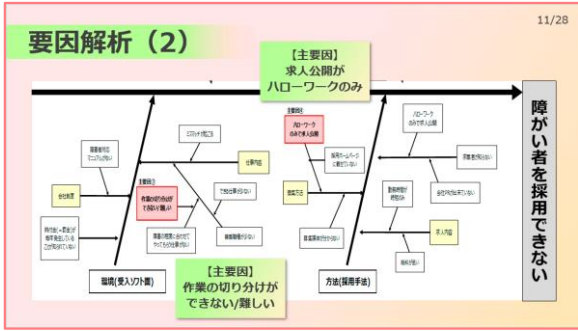
要因解析 (1)

10/28



続いてフィッシュボーン図を用いて、「障がい者を採用できない」の特性から【要因解析】を行いました。

【人】の面では、「障がいに関する知識がない」「心の準備ができていない」、【場所・設備(ハード)】の面では、「バリアフリー非対応」が主要因として挙げられました。



続いて【環境(ソフト)】の面では、「作業の切り分けができない/難しい」、【方法(採用手法)】の面では、「求人公開がハローワークのみ」が主要因として挙げられました。

対策の検討

12/28

【対策の検討】です。要因解析で挙げられた5つの主要因から、障害者を採用するにはどうしたらよいかの対策を、系統マトリックス図を用いて評価し対策案を検討しました。検討の結果、ご覧の計7つの対策案が選ばれたため、メンバーをグループ分けて分科会の形で進めることにしました。

対策①

13/28

① 障害者手帳取得によるメリット/デメリットをまとめた資料作成

精神障がい者が持つ「障害者手帳」や知的障がい者が持つ「療育手帳」について、それを取得することによるメリット/デメリットが一般的に広く知られていないため、それらについて調べた結果をまとめ、いつでも希望者に渡せるよう準備。

対策①として、「障害者手帳取得」のメリット/デメリットについて意見を出し合い資料を作成しました。

目的は、制度について知りたい障がい者認定を検討中と申し出てきた社員がいた場合に備え、メリット/デメリットをまとめた資料を作成しておくことで、すぐにお渡しして参考にもらえるように準備を進めました。

対策②

14/28

② 毎年1名の採用枠確保を目指しくわな特別支援学校にアプローチ

知的障がいを持つ生徒が通う「くわな特別支援学校」ですが、近い距離にありながらこれまで接点がありませんでした。そこで今回アプローチし、「教員の方による会社見学」と「社員による学校見学」を行い、採用枠確保を依頼しました。

対策②として、「毎年1名、最短で2年後からの採用枠確保」を目標に、くわな特別支援学校へのアプローチを行いました。

ハローワークの求人情報のみというこれまでの受け身の姿勢から、現地・現物で、学校職員3名とQCメンバー2名がお互いに会社見学・学校見学を行って交流することで良好な関係を築き、より理解度を深めることで採用枠確保の糸口をつかむことができました。

対策③

15/28

③ 会社HPで障がい者雇用の実績・取り組みをアピール

実はこれまで、三重精機の採用HPにおいて、障がい者雇用に関する記載は一切ありませんでした。ある日のQCサークル会合においてメンバーから出た「HPには載せてるの？」という意見をきっかけに、急いで障がい者求人掲載し、雇用実績についても記載しました。

対策③は、「会社HPで障がい者雇用の実績・取り組みをアピールする」です。

これまで三重精機HPでは、障がい者雇用の実態について全く触れられていなかったため、募集概要および雇用実績を掲載することで、求職者へ広くアピールできる工夫の改善を実施しました。

対策④

16/28

④ 入社される障がい者のための作業マニュアル・チェックリスト作成

障がいの程度によっては清掃作業を分解して事細かに説明するマニュアルが必要ということで、写真も交えたマニュアルを作成。さらに自分が完了した作業を1つずつ確認できるリストも作成し、安心して清掃作業を進められる環境を整えました。

対策④は、「今後入社される障がい者のための作業マニュアル・チェックリスト作成」です。

これまでも障がい者を受け入れてきましたが、専用のマニュアルは整備されておらず、作業を指導する人によって指示内容が異なっていたため、障がい者の方の混乱を招いてしまっていました。

そこで、今回は清掃手順マニュアルや作業チェックリストを作成し、今後入社が決まった際に活用できるよう準備を進めました。

対策⑤

17/28

⑤障がいについて理解を深めるしごとサポーター養成講座の実施

こちらは過去(2019年3月)に第二製造課の職制を中心に社内実施した実績がありました。それから時間が経過していること、障がい者を受け入れる部署も増えたことから、新たに本社で2回、大安で1回実施して、障害への理解を深めることができました。



対策⑤は、障がいについて理解を深める「しごとサポーター養成出前講座」の実施です。

今回新たに本社工場で2回、大安工場で1回、外部講師による出前講座を企画しました。障がいの種類・接し方などについて、参加したサークルメンバーをはじめ障がい者と実際に接する主要社員も理解を深めることができました。

対策⑥

18/28

⑥従業員(障がい者)の生のインタビューチラシ作成

2020年11月に入社した障がい者にインタビューを実施。
・仕事内容 ・三重精機の社風
・やりがい ・求職者へメッセージ
など活躍中の従業員の生の声を盛り込み、チラシを作成しました。
➔障がい者求人説明会などでお渡ししたところ好評を得ました。



対策⑥は、実際に活躍されている従業員の生の声を伝える「インタビューチラシ」の作成です。

インタビュー・撮影の時間を設け、結果、ご覧のようなチラシが完成し、実際に「障がい者ミニ面接会」でも求職者の方へお渡しして、応募のきっかけとなるなど、対策は障がい者(求職者)に好評を得ました。

対策⑦

19/28

⑦支援団体(ハローワーク/三重障害者職業センター等)にアプローチ



対策⑦は、各種支援団体へのアプローチです。

ハローワークとは以前から密な関係性を築けていましたが、その他の公的機関には接触できていませんでした。しかし今回初めてアプローチしたことが実を結び、実習受入の連絡をいただける関係性を築くことができました。

また10/12開催の「障がい者ミニ面接会」において出会った2名から応募があり、その2名について関係部署・支援機関の協力も得て入社前に職場実習を受け入れる体制ができました。

効果の確認(1)

20/28

目標達成!

経営管理部(総務課)で
清掃・庶務スタッフ1名を採用成功!

➔法定雇用率2.3%の遵守に向けて
今回1名採用したことで1.8→2.1%に上昇。
社会にも会社にも貢献することができました。

サークルメンバー全員で社内外関係部署に協力し改善を実施してきた結果、12/1入社で経営管理部において1名を採用することに成功！
目標達成です！！

その結果、社会的に求められている法定雇用率の遵守に貢献できたと思います。

どの対策が有効だったのか？

21/28

今回入社いただいた方に話を聞いてみたところ、以下3つの対策が特に有効だったことがわかりました。

効果大
↑
↑
↑

- ⑦支援団体(ハローワーク/三重障害者職業センター等)にアプローチ
➔接点を直接持てる「障がい者ミニ面接会」への参加が有効
- ⑥従業員(障がい者)の生のインタビューチラシ作成
➔求職者に安心して応募してもらうために有効
- ⑤障がいについて理解を深めるしごとサポーター養成講座の実施
➔受け入れる側の心の準備に有効

今回入社していただいた従業員に対策の効果を聞いてみたところ、「支援団体へのアプローチ」「インタビューチラシ作成」「しごとサポーター養成講座実施」これら3つの対策が特に有効であることがわかりました。

効果の確認(2)

22/28

障がい者雇用という社会的責任を果たすべく、
まずは経営管理部から
障がい者雇用推進に取り組む
空気や風土を醸成できた!

- ➔現従業員の受入体制(心の準備)
- ➔雇用に至るプロセスのノウハウ蓄積

今回は経営管理部、K・Iサークルでの小集団活動のスタートでしたが、「受け入れる側の心の準備」「雇用前に職場実習を受け入れてお互いに見極める」といった、障がい者雇用推進に取り組む空気や風土を醸成、ノウハウを得られたことは、大きな収穫となりました。

効果の確認(3)

23/28

付帯効果金額として…
障害者雇用納付金**600,000円/年**の**会社負担減**に貢献。
+
さらに、障害者トライアル雇用制度を活用することで、
障害者トライアル助成金**360,000円**の受給に貢献。
=
合計すると**960,000円**の利益貢献となります。

続いてこちらは今回の取り組みの付帯効果金額としまして、
今後定着していただければ年間60万円の会社負担減につながり、
また、障害者トライアル助成金36万円も受給可能なため
合計すると、今回1名の採用で96万円の利益が見込まれ、
会社に貢献することができます。

歯止め

24/28

入社していただいた障がい者の方の定着のため

- 細かい要望に応じて明確な指示を出す
- 本人を迷わせないために指導担当は一本化する
- 常に不安を抱えているためその都度解消してあげる



障がい者雇用のさらなる推進のため

- ハローワーク障害者ミニ面接会への参加継続
- くわな特別支援学校とのパイプ継続
- しごとサポーター養成出前講座の継続実施
- 障がい者活躍中チラシのバリエーションを増やす



続いて【歯止め】です。
せっかく苦労して採用できたとしても、すぐに退職されてしまっは意味がありません。
長期にわたり活躍していただくため、障がい者に合わせたフォローを行っていくことが
重要です。
さらには、新たに採用するための努力を絶やさず継続していく必要があると
考えています。

標準化と管理の定着

25/28

入社していただいた障がい者の方のカルテ作成

- 障がいの種類、配慮すべきポイント、健康状態など
配属先部署内および支援機関と共有できる形に



障がいの種類・程度に合わせて現場とマッチングを行う

- 各現場のリサーチを常に行い、「こんな障がい者であれば
この作業を任せられそう」という発想でマッチング実施



障がい者雇用推進の風土醸成のため

- 「しごとサポーター養成出前講座」を社内で定期的開催



「標準化と管理の定着」としまして、
入社していただいた方のカルテを作成し、関係部署や支援機関とも共有することで
周囲がサポートできる形に持っていきたいと考えています。

さらには、現場の仕事内容をより深く理解する努力を続け、
その方に合わせて作業を切り分けるなど最適なマッチングを継続する。

他にも、一部の部署で実施した「しごとサポーター養成出前講座」について、
未受講の方も学べる機会を増やし、会社全体での受入体制を整えたいと
考えています。

反省

26/28

- ・障がい者受入を機に清掃箇所などの明確化ができた
- ・早期に応募を獲得でき、2週間の職場実習受入を
経てスムーズに採用につながれた
- ・経営管理部全体で障がい者に対する認識を深められ、
受け入れる体制（特に心の準備）を整えられた
- ・サークル活動の進め方について、分科会の形で全員へ
役割分担を行い、当事者意識を高められた



今回の活動を振り返り、目標を達成できたこともあり、
【反省】としてこれら良かった点が多く挙がりました。

特に、サークルメンバー全員で役割分担して当事者意識を持って対策を実施
できたことで、今回の目標が達成できたと考えます。

後日談 ~最後に今回の活動を振り返り、反省として~

27/28

清掃スタッフへの応募者について、
本人の特性も考慮した上で
第二工場・北検の「水すまし」で打診。

- マッチング成功！
- 付帯作業スタッフ1名を採用成功！
法定雇用率2.3%を達成です！

最後に、後日談もお伝えさせていただきます。▼
実はQCサークル活動期間中に清掃スタッフとして応募のあった方について、
派遣スタッフが中々定着しない現場（俗称：水すまし）があったため、
本人と現場に打診して選考を行ったところ、
▼マッチング成功。
▼1/10付けで採用することに成功しました！
今回のサークル活動を通して、実質2名を新たに採用でき、
社会貢献にもつながったということを最後にご報告させていただきます。▼

ご清聴
ありがとうございました



総務課/岡田、上山、秋原、辻本、柏根、大橋
財務課/寺本、原優企画部/山口

以上で、▼K・Iサークルの発表を終わります。
ご清聴ありがとうございました！