



業種：その他の製造業
 会社概要：文具事務用品製造販売
 代表者：代表取締役社長 大山隆久
 設立：昭和12年2月
 資本金：2,000万円
 従業員：91人 (2021年6月1日時点)
 所在地：川崎市高津区久地2-15-10
 ホームページ：
<https://www.rikagaku.co.jp>

会社のPR情報

昭和12年2月創業。創業よりダストレスチョークやキットパスを中心とした文具・事務用品製造販売を行っています。主力製品であるチョークだけでなく、「キットパスを世界ブランドに！」を合言葉に、人に優しく環境に優しい、未来に続くものづくりをさらに進化/深化させ、お客様に選ばれる商品を世界に広げます。

会社からのメッセージ

昭和35年に2名の知的障がい者を雇用したことがきっかけとなり、現在では全社員のうち約7割が知的障がいのある社員です。

神奈川県川崎市と北海道美唄市に工場があり、製造ラインのすべてを知的障がいのある社員が担っています。

障がいのある社員が、まず今ある能力で仕事ができるように、そして、より能力を高めていけるように、作業方法の工夫・改善をおこない、環境作りに努めています。

障害者雇用への取組の成果 (認定に当たっての評価ポイント)

数的側面		
雇用状況	実雇用率	98.90%
定着状況	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	85.7%
	障害者の平均勤続年数	19.9年

障害者雇用への取組の成果 (認定に当たっての評価ポイント)

質的側面

キャリア形成

- ◆ 業務指導の役割を担うリーダーとなる障がいのある社員がいる。
- ◆ 障がいのある社員は、6S委員、副班長、班長、班長リーダーの役職があり、全体の半数近くが役職者となっている。成長に従って、職域も広がり、周りの社員の支援もできるようになっている。班長や副班長は、各部門で朝礼の司会も行っている。
- ◆ 障がいのある社員が、さまざまな製造過程に従事できる能力を身に付けられるように配置転換なども積極的に行っている。
※ 社員全員で5S（整理・整頓・清潔・清掃・習慣）に安全(Safety)を加えた6Sを重視して仕事に取り組んでいる。

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

体制づくり

組織面

- ◆ 社長、常務などトップ自ら障がい者雇用の方針や、社員ひとりひとりの理解力に合わせた工夫をすることなど、雇用理解促進のメッセージを常に発信している。
障がいのある社員は、製造部もしくは営業業務部に所属しているが、他部門の社員も全員3つの6S活動推進チームに所属することで、障がいのある社員と関りをもつ状態になっている。健常者の社員は、チームごとの朝礼に参加し、6S改善活動を共に行っている。障がいのある社員のMVP推薦や、年間表彰などは所属チームごとに推薦をあげ、健常者の社員全員で検討を行っている。
掃除も全社員で、部門に関係なく班分けし、行っている。
障がい者、健常者の区別なくコミュニケーションをとる場になっている。
※ 社員全員で5S(整理・整頓・清潔・清掃・習慣)に安全(Safety)を加えた6Sを重視して仕事に取り組んでいる。

人材面

- ◆ 健常者の社員は入社時の研修で、全現場に入って一通り障がいのある社員が行っている作業を一緒に行い、作業者の活動を経験している。日常的には、健常者の社員全員で、朝礼での情報共有、表彰者の選定などを行っている。6S活動を障害のある社員、健常者の社員全員で行う。
共に仕事を担うことで、仕事を真摯にすすめている社員に対して敬意をもって接することができ、相手の理解力に合わせて工夫することを常に考えることができている。

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2021年度の経常利益が黒字になっている。(2008年の社長交代時に特別損失を出した時以外は36年税引き前利益を継続中) ◆ 主力製品のチョーク製造だけでなく、あたらしい筆記具(キットパスの開発、製造、普及)や美唄特産品の販売など、常に新しい事業開拓に取り組んでいる。
障害者就労施設等への発注	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 地域の障がい者就労施設に内職などを依頼し、商品生産を支援していただいている。 施設(近隣の作業所)への発注: 2021年実績 約1,000万円

環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ジグの工夫、シールの貼り方、ガムテープのガイドラインを印刷等、障がいのある社員の理解力に合わせて作業環境を工夫、構築している。 ◆ 社員表彰を毎年行っている。(毎月MVP社員選出の検討を行っている) ◆ 福利厚生として、レクリエーション、社員旅行(コロナ感染防止対策のため、2020、2021年は不実施)を毎年行っている。 ◆ 健康管理として、健康診断後のフォロー(総務による段取り、保護者への声掛け)を実施。 ◆ 民間の保険に入り、社員が病気で入院した際に、補填できるようになっている。(入院時などに損保会社から個人に保険金が支給される仕組み)
募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 川崎工場では、地域の特別支援学校、能力開発校などから毎年5名程度実習生(障がい者)を受け入れている。(管理部総務課を実施担当としている) また、県内の特別支援学校の先生の実習受け入れもほぼ毎年行っている。 ◆ 2020年11月、農福一体のソーシャルファームの見学を実施した。 ◆ 川崎工場では自社の障がい者雇用の取り組みについて年間1000人程度以上の見学者を受け入れている。(コロナ感染拡大防止が必要になる前までの期間2019年まで) ◆ 社長大山隆久が随時障がい者雇用に関する講演や、セミナー講師を行っている。2021年実績は13件。
その他の雇用管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 障がいのある社員は毎日の目標リストを作成しファイルしている。毎日終業後現場の管理者と目標や生産数量について確認を行っている。 ◆ 健康管理のために、毎日検温と結果の記入を全員が行い、健康管理を行っている。 ◆ 特別支援学校から入社した場合、定期的に出身校の先生に来社いただき、連携しながら職場定着に向けた支援を行っている。(電話でも相談している) 職業能力開発校は、入社後3年間定期的に連絡が来て訪問、支援をしていただいている。