



業種：製造業

会社概要：精密プレス加工、タップ加工、
プレス金型製作、治工具製作

設立：1969年7月7日

資本金：900万円

代表者：代表取締役 川田俊介

社員数：約20名

所在地：神奈川県小田原市中新田294-1

ホームページ：<https://www.kawada-ss.co.jp>

会社のPR情報

有限会社川田製作所は、小田原市にある創立50年を迎えたモノづくりの会社です。

業務は、金属プレス加工、タップ加工、金型製作。

自動車や電子機器や産業用機械などで使われる金属の小さくて精密な部品を製造しています。

社員のおおよそ4分の1が障がい者、4分の1が外国人、4分の1が高齢者、その他が4分の1。多様な人材が混ざり合い、共に成長しながら、みんなが活躍する職場を目指しています。

会社からのメッセージ

障がいあるなし関係なく、①地道な努力を大切にする、②未来に向かって挑戦する、③笑顔で元気に挨拶をする、④感謝の気持ちを言葉にする、⑤お客様のことを第一に考える、⑥よい部品を社会に送り出す、という社員一人一人の行動を大切にしています。障がいのある方の特性に配慮した環境を作ることで、障がいあるなし関係なく個性豊かな社員も多く、和気あいあいと皆が活躍している職場です。

仕事に対する達成感を味わうことができたり、一生懸命仕事をすることでやりがいを感じたりするような環境を社員全員で作っています。

障害者雇用への取組の成果 (認定に当たったの評価ポイント)

数的側面

雇用状況	実雇用率	34.78%
定着状況	障害者の平均勤続年数	10年以上

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

<p>キャリア形成</p>	<p>賃金に関する処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 雇用している障がい者の平均年収が、3年間で16%上昇している。(2018年と2021年分比較) <p>キャリア形成に関する実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 障がいのある2名の社員については、当初「無期雇用」として雇用していたが、近年の勤務態度や勤務成績ならびに本人の意向も踏まえて、令和2年10月11日から「正社員」へ転換して雇用している。 ◆ 従業員全体(12人)の平均勤続年数が8年であるのに対して、障がい者(3人)の平均勤続年数が10年以上となっていて、採用後の定着も安定している。
---------------	---

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

仕事づくり

<p>事業創出</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2021年度の経常利益が黒字になっている。
<p>職務選定・創出</p>	<p>適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 2014年に知的障がい者を雇い入れた際、神奈川障害者職業センター及び就労移行支援機関Hから、対象者の障がいの特性や能力・適正について説明を受けることで、対象者に適した職務についての理解を深めた。これにより、対象者の特性に適した職場実習、トライアル雇用を行い、最終的に対象者を本採用することが出来た。また、それ以降も、職場適応上の問題が起こった際に支援機関の支援を速やかに受けられるよう、日頃から連携を図っており、意見交換のために定期的に訪問して頂いている。 <p>更に、2021年には、障がい者3名について、就労支援機関が開発し、提供している「能力発見プログラム」を用いて、各対象者の特性や能力・適正についてアセスメントを実施した。アセスメントの結果を用いて、職務の見直し等に活用している。</p>

環境づくり

職務環境

障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

◆ 事務を担当する発達障がいの従業員は、「あいまいな作業指示」や「臨機応変な対応」が苦手という特性があり、一方で、決められた事は、きちんと最後まで実施できる特性があった。このため、従来はマニュアル化が進んでいなかった事務作業においても、その多くをマニュアル化し、現在は、非常に詳細に記述された作業マニュアルを用いて、確実に作業を実施している。

◆ プレス加工を担当する知的障がいの従業員は、計算や数を数えることが苦手であった。

作業日報で、一日の作業実績を報告する際、時間(時分)の足し算や、不良数のカウントを行う必要があった。

このため、手書きだった日報をアプリ化したり、カウンター装置を導入することで、計算や数を数える手順を不要とし、簡素に日報が作成できる方法を導入した。このアプリは、工場全体の生産管理を大きく向上させることにもつながった。

その他、福利厚生

◆ 事業所内で行っている小集団活動について、活動表彰と褒賞金の授与を行い、働く意欲の充実を図っている。

この小集団活動は、社内を3つのチームに分けて、

5S(整理、整頓、清掃、清潔、習慣)やカイゼンに関する活動を行うものである。

それぞれのチームは、障がいの有無に関わらず社員同士が話し合い、主体的に活動を計画し実践にあたっている。

3カ月に一度、成果発表会を行い、成果を共有するとともに、全社員の投票により、最優秀チームを決定している。最優秀チームへは、表彰状を贈呈するとともに、チームのメンバーに褒賞金を授与している。

環境づくり

他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

- ◆ 自社の障がい者雇用の取組について、他企業からの障がい者雇用に関する見学を受け入れました。

(過去3年間の実績)

- ・ 令和2年11月18日 オンライン工場見学
(参加企業 11社16人)
- ・ 令和3年7月19日 E株式会社(特例子会社)

見学の際には、併せて自社の障がい者雇用の取組み等についての説明会を実施しています。

募集・採用

障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

- ◆ 障がい者雇用に関するセミナー講師を務めました。

(過去3年間の実績)

- ・ 令和3年10月15日 神奈川県主催 障がい者雇用に向けた企業交流会「ともに働く」(川崎地域)

障害者の職場実習生の受入れ

- ◆ 小田原養護学校の生徒を職場実習生として受け入れました。
 - ・ 実習現場に担当者を配置し、職務指導を実施。実習は、製造ラインでの採用を考え、実際に稼働している製造現場の見学や製造作業を体験してもらっています。