



業種：金属製品製造業  
ナット・フィンパーツの製造販売

会社概要：1923年4月に創業し、  
1960年8月に西精工(株)に  
改組しました。

所在地：徳島市南矢三町1丁目11-4

ホームページ  
<http://www.nishi-seiko.co.jp>

## 会社のPR情報

「人づくりを基点に徳島から世界へフィンパーツの極みを発信する」というビジョン実現に向けて、全社員が「ものづくり」に邁進する会社です。「働く障害者のしあわせ度100%」を目標とし、障害を個性としてとらえ、共に働き共に成長する仲間として受け入れています。  
2020年9月「障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣表彰」を受賞いたしました。

## 会社からのメッセージ

「Do And Think」できない理由を探すのではなく、チャレンジ精神をもって即行動！  
障害者と共に働くことは、特別なことではなく自然なことです。  
その中から気づきを得て、改善して、「お互いにしあわせに働ける環境」を作り出し、  
障害者雇用から得られる「相乗効果」によって安全な職場づくりをして、生産性を上げていきます。

## 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	4.56% (2021年2月現在)
定着状況	過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率	100%
	雇用する障害者手帳の種別	身体1名、療育7名、精神3名

## 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

#### 満足度、ワーク・エンゲージメント

- ・外部機関に委託し、2011年から「社員幸福度(満足度)調査」を年に1回、継続して実施している。
- ・全社員を調査対象(障害者社員も含む)として実施し、「わたしは当社の社員で幸せである」という設問に対する満足度が、2017年12月は97.5%、2019年2月は95.5%、2020年2月は95.8%という結果になっている。

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 体制づくり

#### 組織面

- ・「第61期 経営方針」において、「社会との調和 10地域社会の活性化」として「障害者雇用の創出 11名の定着支援(退職者0名)を目標として掲げ、毎月の部課長会で障害者雇用の取り組みについて報告し、目標の進捗管理をしている。
- ・半期に一度実施される「係別面接(全19チーム)」において、障害者との関り方の課題・戦略を評価項目とし、組織を活性化させている。
- ・障害者職業生活相談員研修を受講し、社内支援体制を整備している。2009年に障害者職業生活相談員選任者届を提出し、2021年2月現在、相談員22名配置・障害者11名に支援担当者配置。

#### 人材面

- ・2010年に第2号ジョブコーチを配置。スキル向上研修も受講。
- ・係単位で「障害特性勉強会」を実施。60期は工作係対象に全4回、61期は成型2係対象に全3回、成型3係対象に全2回実施。

## 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

事業創出	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 1923年創業以来ずっと黒字経営</li></ul>
職務選定・創出	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 特別支援学校2年生の実習生の強みに着目して業務の切り出しを行い5回の実習を実施。入社前に徳島障害者職業センターで職業評価も受けていただき、2018年4月に6時間パート勤務で採用することができた。積極的にジョブコーチ支援も取り入れ、現在は製品管理チームでなくてはならない存在になっている。</li><li>・ 2018年県立高校普通科の発達障害特性のある生徒さんを実習生として初めて受け入れた。本人がCADを得意としていたので、生産技術部門に特別な実習内容を準備してもらい、3回の実習を経て2019年4月にパート採用。2021年2月に正社員に登用した。</li></ul>

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 知的障害者を現場で初めて採用するために、5回の実習を行い、特別支援学校と連携した改善策として、機械にランプを設置し、点滅するランプの色によって作業内容がわかるようにしたことが合理的配慮例として、2016年2月25日に徳島新聞で紹介された。</li><li>・ 障害者が所属する係で、障害者の生産性向上をテーマとしてQCサークル活動に取り組み、全体朝礼で発表した。</li><li>・ 自閉症の特性を持つ障害者に対して、徳島障害者職業センターのジョブコーチに指導いただき、作業マニュアルを掲示した。</li><li>・ 障害者支援施設からクッキーやポップコーンを購入し、来客用のお菓子にしたり社内バザーで販売している。</li></ul>
------	--

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 環境づくり

#### 募集・採用

- ・ 特別支援学校からの実習生を受け入れ、繰り返し実習をして障害特性を把握してから、求人票を提出して募集。
- ・ 徳島労働局主催「ふれあい就職面接会（障害者就職面接会）」に求人票を提出して募集。障害者トライアル雇用の活用。
- ・ 徳島労働局「障害者職場実習協力企業」に登録し、積極的に職場実習を受け入れている。障害者が実習の教育担当者となり、困難を乗り越え成長し、自分が期待され、だれかの役に立っているという意識を持ち、働きがいを感じられるようにしている。
- ・ 徳島障害者職業センター主催「企業在籍型職場適応援助者養成研修（実技研修）」や「就業支援実戦研修」、特別支援学校PTA研修会などの講師を務め、特別支援学校や支援機関や県内企業からの会社見学を受け入れている。

### 環境づくり

#### 働き方

- ・ 「就業規則」「パート就業規則」に則り、障害者も時差出勤制度、短時間勤務制度、時間単位の年次有給休暇制度、病気休暇制度、育児休暇制度などが利用できる。
- ・ 働く障害者一人ひとりのニーズに合った定着支援として、労務係（庶務）の障害者の特性に合った様式の「作業日報」を作成し、毎日業務終了時に支援担当者と対話している。
- ・ 2021年2月現在、正社員3名、6時間勤務以上パート7名、4時間勤務パート1名が在籍している。パートから正社員、正社員からパートへと変更できる柔軟な働き方で、定年まで働き続けられるように配慮している。

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 環境づくり

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"><li>・パート勤務（4時間以上）で採用し、勤務状態が安定したら仕事の習熟度に合わせて、勤務時間延長し、正社員を希望する場合は、ご家庭とも話し合いながらすすめている。</li><li>・品質管理検定（QC検定）受験のため、品質管理課長が講師となり個別に勉強会を実施し4級に合格した。現在障害者3名が品質管理検定3級合格を目指し勉強している。</li><li>・社長講師の全社員対象リーダーシップ勉強会を障害者も受講できるよう「昼の部」を設けている。</li></ul>
--------	--

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 環境づくり

その他の 雇用管理	<ul style="list-style-type: none"><li>・障害者職業センターと連携し、職場定着のためのケース会議を行っている。定期的なジョブコーチ支援のおかげで早期に問題解決できるよう取り組んでいる。</li><li>・精神障害者に対しては主治医とも連携し、通院状況の把握や薬の処方による副作用に配慮した就業管理を行っている。</li><li>・障害者の状況に合わせて、出勤時間や退社時間などの雇用条件の提示を行っている。</li><li>・入社時の不安に配慮して障害者トライアル雇用を活用し、継続雇用につなげている。</li><li>・本人の面談を年2回程度実施し、ご家庭との連絡も年1回程度実施し、問題の早期発見と改善を図っている。</li><li>・障害者手帳（身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳）の種別に関係なく採用し、障害特性に配慮した雇用管理を行っている。</li></ul>
--------------	---