

神奈川県 精神障がい者雇用・職場定着支援セミナー

精神障がい者の戦力化 ～82名の従業員と生産性向上への道筋～

2025年8月7日

多摩エレクトロニクス株式会社
取締役 第二事業部 事業部長
安井 周治



本日のAgenda

1. 企業紹介

2. 雇用状況と働き方

3. 障がい者雇用、増員の背景

4. 戦力化と生産性向上

5. 8年間の振り返り

6. まとめと今後の課題

1. 多摩エレクトロニクスグループの事業紹介

- 多摩エレクトロニクスホールディングス株式会社
代表取締役 大野俊浩 資本金 8,000万円 従業員数 12名
- 多摩エレクトロニクス株式会社
次ページ参照
- 多摩エレネクス株式会社
代表取締役 大野俊浩 資本金2,000万円 従業員数 197名
・光半導体の製造請負

* 従業員数は2025年4月1日時点のデータで派遣社員含む
各社兼務者は重複しております。

企業概要・事業内容

- ・**スピード**ある行動で・・・早いことは良い事
- ・何事にも**チャレンジ**し・・・失敗も勲章
- ・**フレキシブル**な対応で・・・固定概念の打破

所在地	東京都八王子市中野上町4-8-3
業種	製造業
代表取締役	米丸 卓郎
事業内容	IRカットフィルターの設計、製造、販売 各種素材のダイシング、スライス、研磨加工 ROM書込み、レーザー捺印・描画サービス 装置・電子製品・部品組立 製造請負
設立	1979年12月19日 前身である、日映電子
資本金	1,000万円
従業員数	82名（派遣社員含む）
業績	2024年度 7.9億円

2. 雇用状況と働き方

社内のサポート体制

- ・障害者職業生活相談員1名
- ・企業在籍型職場適応援助者1名

- ・2026年6月30日時点の障害者雇用者数 11名
- ・令和7年度6月申請時の実雇用率 13.87%

特徴は「働き方」で、各自の特性、生活環境に合わせた、勤務体系、就業時間で働いています

NO	区分		勤続年数	勤務体系		就業時間	
	障がい名	等級		勤務日数	勤務時間	H/日	H/週
1	身体	1級	18年2ヶ月	5日/週	8:30~17:15	7.75	38.8
2	身体	1級	13年6ヵ月	5日/週	8:30~17:15	7.75	38.8
3	精神	2級	8年	3日/週	9:00~15:00	5.25	15.8
4	知的	4度	6年4ヵ月	3日/週	14:00~17:00	2.75	8.3
5	発達	2級	6年2ヵ月	4日/週	8:30~17:15	7.75	31.0
6	発達	3級	5年10ヵ月	4日/週	13:00~17:00	3.75	15.0
7	精神	2級	3年9ヵ月	5日/週	12:30~17:15	4.25	21.3
8	知的、発達	2級	3年	シフト勤務	18:00~6:00	10.50	42.0
9	精神	3級	3年1ヵ月	3日/週	15:00~19:00	3.75	11.3
10	精神	3級	3ヶ月	5日/週	9:00~16:00	6.00	30.0
11	知的	4度	2ヶ月	4日/週	8:30~17:15	7.75	31.0

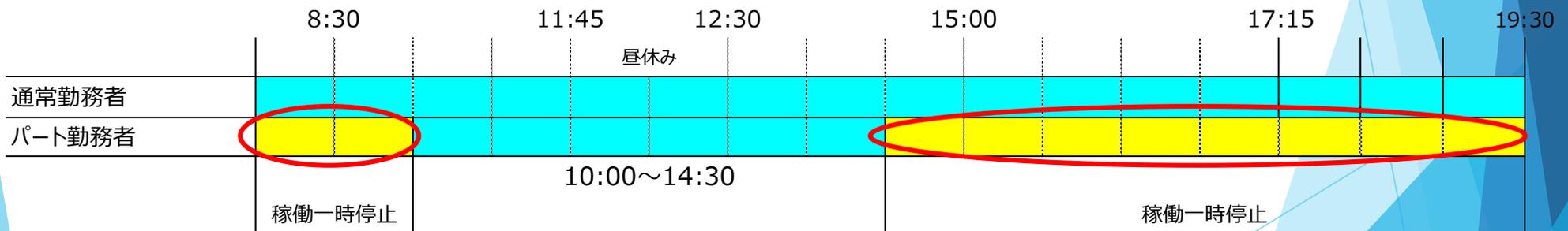
3. 雇用、増員の背景

当時7名のパート・アルバイトが在籍し、大半の方が10:00～14:30間の勤務であった
→理由は子供の送迎や家庭環境により、上記が就労可能な時間帯である

設備を稼働させたいが、人員不足により、稼働できない時間帯が発生

フルタイムで採用しても、余剰時間が発生し、コストは悪化
稼働停止時間帯での、パートは集まらない、学生アルバイトも製造業は・・・

午後や早朝に働ける方の労働力が必要となり
障がい特性、生活環境により、**午後に就労希望している障がい者の雇用を促進**



短時間就労の障がい者

特定時間帯の労働力不足により、障がい者を増員

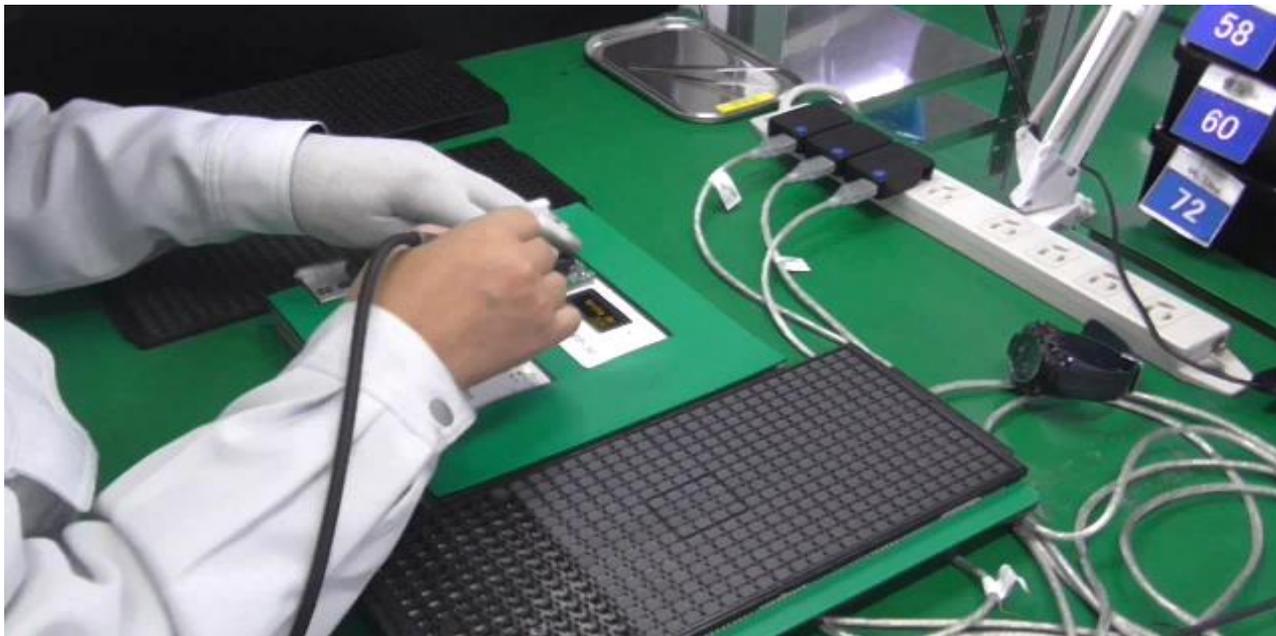
4. 戦力化と総合的な生産性向上

～戦力化～ 個人の生産性に拘らず

・製造現場における、労働力不足での雇用の為、必然的に戦力となった

→1個でも作業をすれば、生産量はUPする。

個人の生産性はバラつきがあるが、1日の生産量は増え、売上も増加し、**総合的な生産性は向上**



5. 8年間の振り返り

この8年間実施してきた事は、業務を定着させる事で製造業の特徴を活かした、**達成感が得られる、業務量の切り出し**を実施し、**業務→就業→就労**の定着プロセスに繋がっています

この8年間の中で、休職や入院となってしまった事例もあります

1. 職場環境作り

他職場に応援に行き、職場環境になれずに、適応障害を発症し1.5ヶ月休職

2. アセスメント不足

スキルアップを目指し、オーバーワークとなり、約1.5月入院

いずれも、**初期対応の遅れ**から休職、入院となった事例となります

まとめ

◎働き方

- ・ 障害特性、生活環境を配慮した就業
→勤務日数、就業時間、休憩時間

◎戦力化

- ・ 本人に貢献、達成感が実感できる業務の切り出し
- ・ 周囲から信頼される環境作り

◎支援機関、医療機関と連携する

- ・ 企業だけでは解決できない
- ・ 福祉サービスの活用

◎企業側の知識向上

- ・ 各種セミナー、連絡会に参加し知識、意識を高める

<今後の課題>

- ・多様化が進む中、中小企業がどこまで、仕組みを構築する事ができるのか
特に、各障がい者の環境の違いを認識し、個人に寄り添える体制
- ・行政、福祉、医療、企業間の連携強化

<最後に>

雇用している障がい者自身が製造業ならではの「環境面や日々の生産変動等」に慣れようと奮闘してきた事が定着している大きな要因のひとつです。
また一緒に働く仲間がその姿をそばで見ている事により、信頼関係が構築され職場内で認められる存在に変化してきました

就労においては、本人と接する時間が多いのは支援機関や医療機関でなく企業となります

企業にとって、一番嬉しいのは、長く働き続けてもらう事でその為にはその企業に合った、その企業で出来る、環境を作り上げて行く事と感じております¹⁰

ご清聴、有難うございました



多摩エレクトロニクス