

# 会社紹介



株式会社ダイキンサンライズ摂津

104022

# I 会社概要



バーベキュー大会(7月下旬開催)

# 1 基本方針

- ・自らの努力と相互協力により経済的自立を目指す
- ・生産活動を通じて自らの成長と社会的貢献を目指す
- ・社員、家族、地域にとって誇れる企業を目指す

# 2 行動指針

- ・うそをつかない
- ・仕事は厳しく
- ・職場は明るく

# 3 特徴

- ・障害者が主役の会社  
作業方法の改善  
良好な人間関係  
社員の能力アップ
- ・活発な地域への社会貢献活動

## 4 設立の経緯と沿革

### 4.1 動機

ダイキン工業の社会的貢献のひとつ

大阪府・摂津市の施策に対する協力

障害者法定雇用率の達成

雇用率 設立前 1.34% (当時法定雇用率1.6%)

現在 2.63% (現在法定雇用率2.3%)

(2021年6月) (グループ適用関係会社 21社)

## 4.2 設立当時の経営トップの想い

- 1 これからの時代には、高齢者、障害者、男女を問わずあらゆる人が自分の責任を担って、命を得た全ての人達が、閉塞感に満ちるのではなく、公道を堂々と歩いて、皆で明るい人生を送る時代が来るであろう。そのような社会に会社として参画したい。
- 2 会社を設立した以上、社会的、道義的責任上、またそこで働く人たちのためにも、途中でやめたり、倒産させるわけには行かない。
- 3 会社が存続できるように、また社員自らの力で利益を上げられる会社であること
- 4 親会社として自立のための必要な支援は行う。  
(甘やかすことは一切しない)

## 4.3 現在の当社に対する親会社の評価

25年前に肢体不自由の障害者16人でスタートした会社が今では肢体不自由だけではなく、いろいろな障害がある社員140人が働く会社になりました。部長・課長・職場長・リーダといった管理監督職も障害がある社員が担って黒字を継続する自立した会社になりました。

これからも働きたいという思いを持った障害者が、一人でも多く自立して働いていけるように雇用を拡大し、社員一人ひとりを大切にし、その人の持つ能力を最大限に活かす会社、働き甲斐のある、働き続けたいと思う会社であり続けてもらいたいと思います。

( '18年6月 新事務所棟竣工式 井上会長あいさつより)

## 4.4 沿革

- 92年      ダイキン工業の取締役会にて設立承認  
大阪府、摂津市と設立協定書調印
- 93年 5月    会社設立
- 94年 6月    肢体不自由者16名採用し操業開始
- 98年 4月    聴覚障害者雇用開始
- 00年 4月    知的障害者雇用開始
- 05年 5月    創立10周年記念式典
- 06年 4月    精神障害者雇用開始
- 09年 6月    新工場完成
- 11年12月    障害者雇用100人達成
- 13年 6月    創立20周年記念式典
- 18年 6月    新事務所棟完成
- 19年 5月    ダイキン淀川製作所内に新工場完成

## 〈参考〉 特例子会社の要件

- 親会社 ・子会社の1/2を超える議決権を有すること
- 子会社 ・親会社からの役員派遣、従業員出向等  
人的交流が緊密
- ・身体障害者及び知的障害者・精神障害者が  
5人以上で全従業員の20%以上、  
重度障害者が障害者の30%以上
  - ・障害者のための施設改善、  
専任の指導員の配置
- 上記の条件を満たせば親会社と合算して雇用率を算定する

2021年6月1日 全国で562社



## 5 出資者との関係

資本金		249,555千円
出資比率	大阪府	38.4%
	摂津市	4.4%
	ダイキン工業	50.9%
	グループ会社	6.3%

### ダイキン工業(株)

役員派遣：常勤取締役2名、非常勤取締役1名、  
非常勤監査役1名

スタッフ出向12名(常勤役員含む)

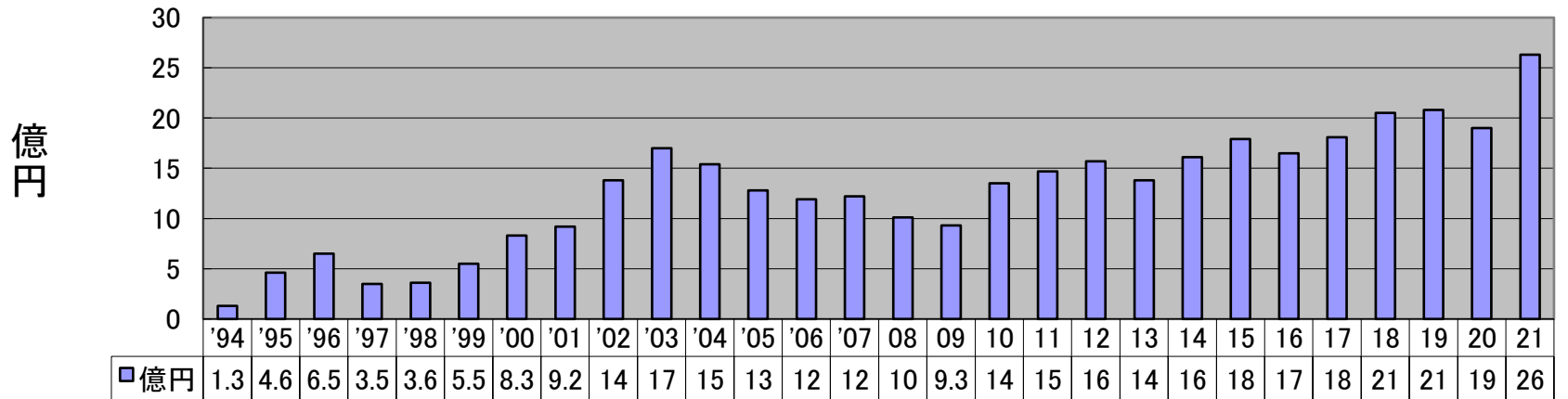
仕事は100%ダイキン工業及び関係会社から受注  
大阪府・摂津市

非常勤取締役各1名

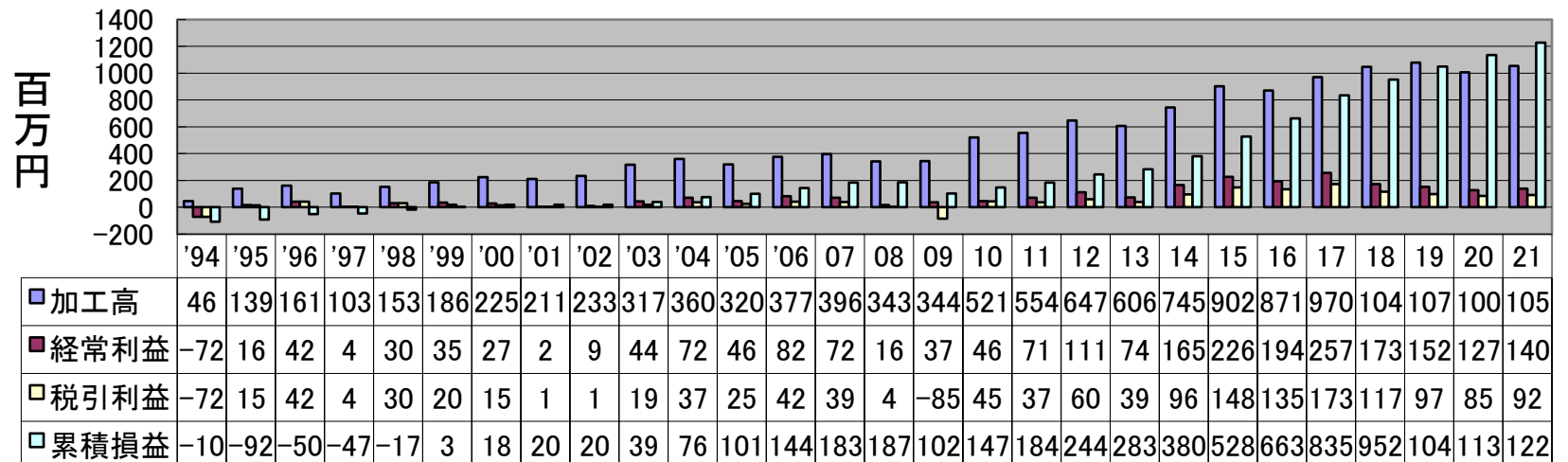
1回/月 取締役会開催

# 6 業績

## 売上高



## 加工高・損益



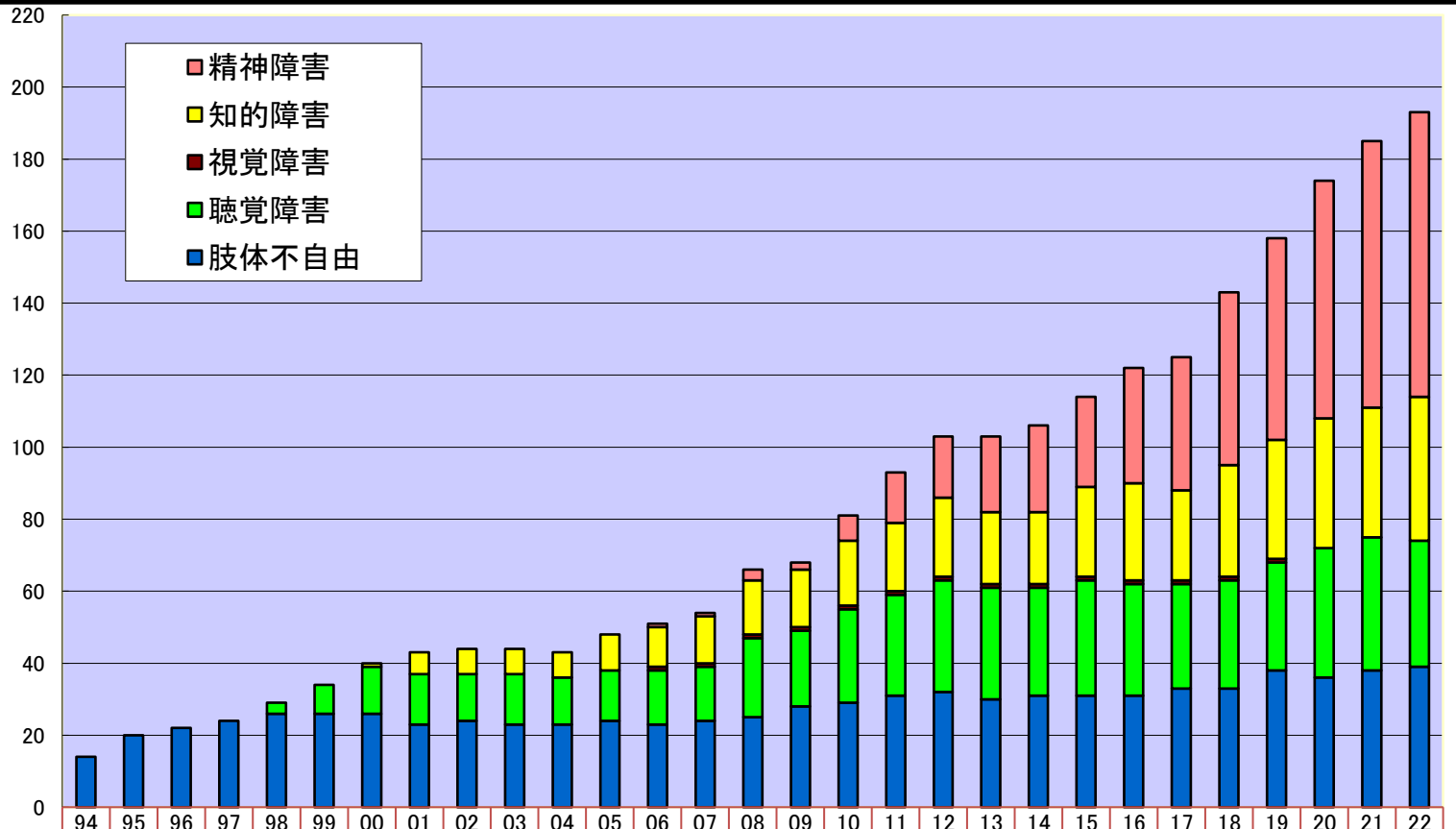
## 7 人員 (2022年4月1日現在)

障害者	192名 (35)
肢体不自由者	38名 (5)
聴覚障害者	35名 (8)
知的障害者	40名 (7)
精神障害者	79名 (15)
(内 重度障害者	76名)

健全者	18名 (6)
-----	---------

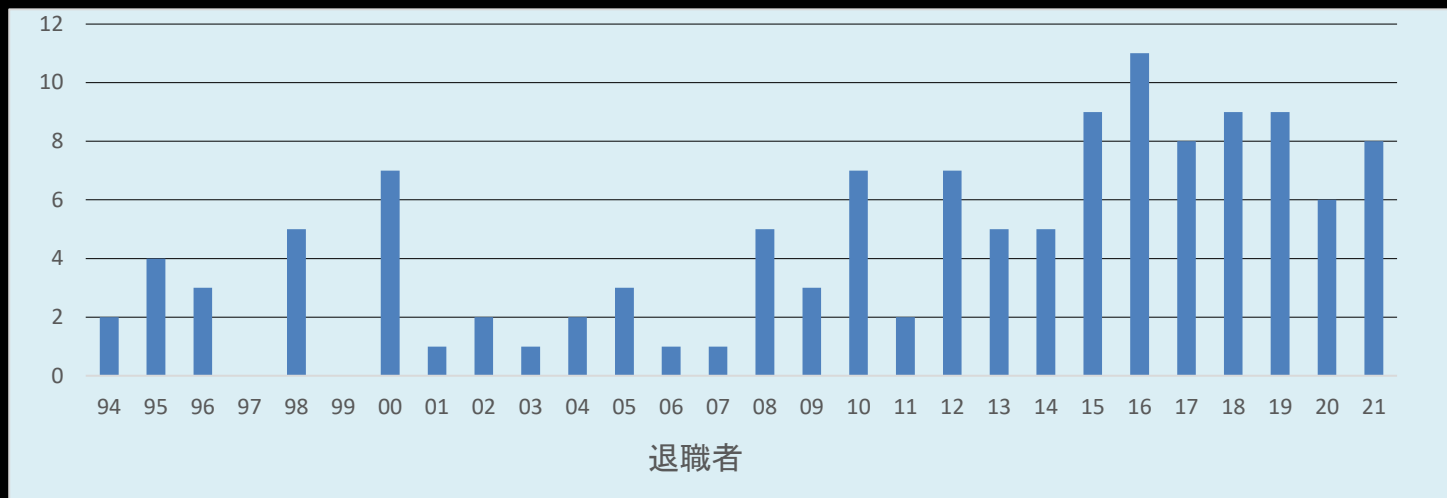
( )内は女性

# 7.1 障害者雇用推移(4月1日)



	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
精神障害													1	1	3	2	7	14	17	21	24	25	32	37	48	56	66	74	79
知的障害							1	6	7	7	7	10	11	13	15	16	18	19	22	20	20	25	27	25	31	33	36	36	40
視覚障害													1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
聴覚障害					3	8	13	14	13	14	13	14	15	15	22	21	26	28	31	31	30	32	31	29	30	30	36	37	35
肢体不自由	14	20	22	24	26	26	26	23	24	23	23	24	23	24	25	28	29	31	32	30	31	31	31	33	33	38	36	38	39

## 7.2 退職者数 平均 4.50人／年



## 7.3 職場定着状況

	ダイキンサンライズ摂津				高障機構調査 *			
	肢体不自由	聴覚障害者	知的障害者	精神障害者	身体障害者	知的障害者	発達障害者	精神障害者
1年	86%	85%	91%	90%	61%	68%	72%	49%
2年	80%	73%	91%	84%	* 独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の就業状況に関する調査研究 2017.4月」による			
4年	69%	67%	80%	69%				

## 7.4 障害者 年齢等

年齢 18～69歳(平均39.9歳)

住所 大阪市、摂津市、茨木市、高槻市  
寝屋川市、枚方市、門真市、堺市、河内長野市  
川西市、西宮市、奈良市、京都市等

学歴 中学校～大学院卒

## 8 業務内容

親会社：ダイキン工業(株)の業務内容

空調部門  
エアコンなど

化学事業部  
フッ素化学品

油機事業部  
油圧機器など

特機事業部  
防衛省関係など

親会社全事業部から受注

# 業務内容

## 8.1 製造部門

グリース潤滑装置用部品組立

電気電子部品組立

包装・袋入れ・完成仕上げ

機械部品加工・組立

廃却エアコン・フロンガス回収分別

住宅用空気清浄機修理

化学品製造



# 8.1.1 グリース潤滑装置用部品機械加工組立

組 立



## 8.1.2 電気電子部品組立(1)

各種空調機スイッチボックス組立



## 電気電子部品組立(2)

エアコン制御基板  
修理(再利用)



### 8.1.3 包装・袋入れ・完成仕上げ

業務用エアコン付属品袋詰め



## 8.1.4 廃却エアコンフロンガス回収



## 8.1.5 化学品製造

・防汚コーティング剤充填、梱包 他

防汚コーティング剤蒸着サンプル製造



防汚コーティング剤小分け充填



## 8.2 技術部門

名刺印刷

セキュリティカード作成

書類のデジタルデータ化

CAD

各種データインプット

各種配布物配送



## 8.3 住宅用空気清浄機修理



## 9 環境活動

- 01年12月 環境ISO認証取得(ダイキン工業国内関係会社で最初)
- 09年11月 ダイキングループ「グリーンハートファクトリー」に認定
- 11年11月 「スーパーグリーンハートファクトリー」に認定
- 17年12月 グリーンハートファクトリー評価 《シルバー》 に昇格
- 21年10月 グリーンハートファクトリー評価 《ゴールド》 に昇格

### 主な取り組み

#### 9.1 電力量削減

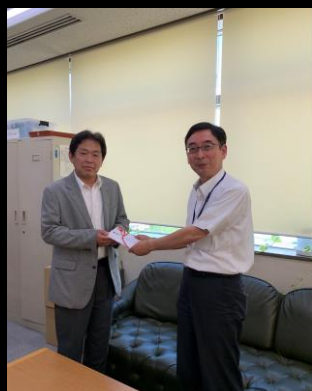
- ・エアコン更新、インバータ照明採用
- ・エアコンの集中制御(温度設定、運転時間等)
- ・新工場建設時断熱塗料、夜間蓄熱空調 ・電力監視システム採用
- ・空気圧縮機設定圧力低下
- ・太陽光パネルを事務所棟に設置



## 9.2 生物多様性への取組み ダイキングループの里山保全活動に参加



## 9.3 摂津市に環境基金寄付 フロンガス回収1kgにつき10円を環境基金として寄付

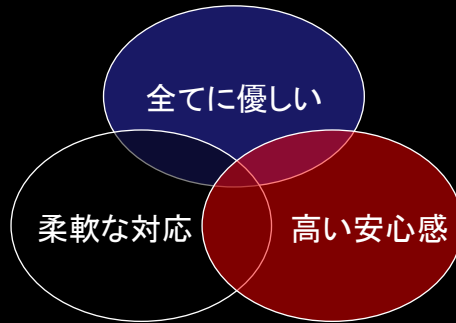


2014年以降継続中

# 9.4 人と地球に優しい 空調換気設備

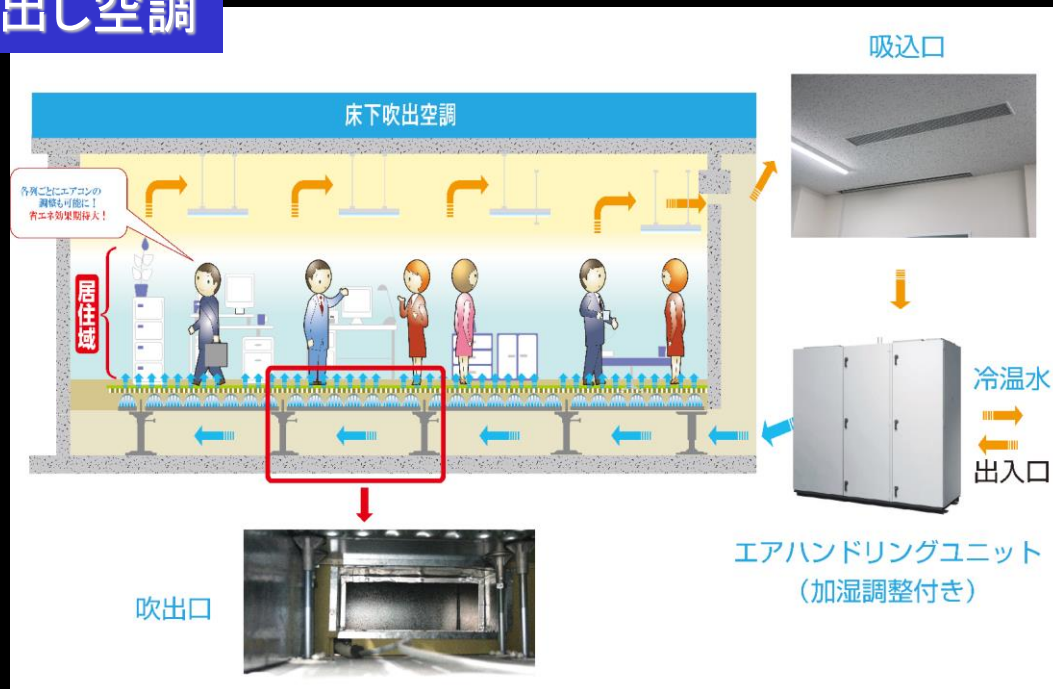
## 空調設備コンセプト

地球環境と人に優しい工場を  
目指した空調システム



- 人の健康 ドラフトレス、温度変化が少ない  
適切な温度環境
- レイアウト 個別空調、移動可能、  
省・簡単メンテナンス
- バリアフリー 安心・安全(操作・メンテ)

## 事務所床下全面吹き出し空調



## 10 緊急対応

地震等でのエレベーター停止時移動訓練

車椅子使用の社員はフォークリフトにより1階-2階(5m)を移動



# 11 社会貢献活動(1)

## 実習受入

支援学校

就労移行支援事業所等

精神障害者 社会適応訓練

委託訓練

年間 76名

見学受入 年間 125件 1809名(2019年度)

障害者施設への発注

清掃、部品組み立てなど

障害者雇用企業への発注

ダンボール、清掃、など

## 社外啓発活動

(1)各種啓発活動講師

トップから障害のある社員まで幅広く

年間 30回(2019年度)

# 11 社会貢献活動(2)

## 外部団体活動

全国特例子会社連絡会 副会長

NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク 副代表理事

一般社団法人障害者雇用企業支援協会 理事

大阪市障害者就業・生活支援センター運営委員会 委員長

茨木・摂津障害者就業・生活支援センター運営委員会 副委員長

(社福)大阪市障害者福祉・スポーツ協会 評議員

だいせん聴覚高等支援学校協議会 委員

摂津支援学校協議会 委員

NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク

ジョブコーチ養成講座講師

## 12 これまでの表彰(1)

### ダイキン工業株式会社

- 04年 朝日新聞 朝日企業市民賞
- 98年 朝日新聞 社会貢献・障害者雇用賞

### 株式会社ダイキンサンライズ摂津

#### 内閣総理大臣表彰

- 12年 アジア太平洋障害者の十年(2003～2012年)  
最終年記念障害者関係功労者(應武)

#### 厚生労働大臣表彰

- 10年 障害者雇用促進と職業安定に貢献(後藤)
- 09年 障害者雇用促進と職業安定に貢献(應武)
- 99年 フォトコンテスト最優秀賞(福光)
- 98年 職場改善コンテスト最優秀賞

## 12 これまでの表彰(2)

### 高齢障害者雇用支援機構理事長表彰

- 12年 職場改善好事例優秀賞
- 05年 職場改善コンテスト奨励賞
- 02年 職場改善コンテスト優秀賞
- 03年 職場改善コンテスト優秀賞

### 全国重度障害者雇用事業所協会

- 17年 障害者活躍企業認証

### 大阪労働局長表彰

- 18年 若年勤労障害者(西村)

### 大阪府

- 17年 障害者サポートカンパニー優良企業
- 14年 精神・発達しょうがい者職場サポーター養成研修  
職場体験協力事業所
- 12年 支援教育サポート企業表彰

### 摂津市長表彰 グリーンカーテンコンテスト

### 厚生労働省

- 21年 もにす認定 認証取得

## Ⅱ 雇用管理

### 1 採用とその後の育成

- (1) できるだけ採用前に実習制度を利用  
 支援学校、就業生活支援センター、訓練施設など  
 委託訓練、社会適応訓練などの制度活用  
 就職面接会では実習制度は利用できないので  
 トライアル雇用制度を利用  
 すべてハローワークを窓口
- (2) 採用のポイント
- ・自力通勤
  - ・体力・・・毎日出勤できること
  - ・競争意識・・・就職活動は競争の始まり
  - ・簡単な読書き
  - ・協調性
  - ・意欲
  - ・集中力
- (3) 採用後の育成基本姿勢
- (i) 社員一人ひとりのできないことよりできることに目を向ける
- (ii) 人の能力は無限である
- 配属 実習やトライアル雇用期間中の状況により配属を決定



## 2 障害に応じた作業方法・職場環境の改善

### (1) 下肢障害

建屋のバリアフリー化  
エレベーター、トイレなど



## (2) 上肢障害

作業しやすい治具の工夫、携帯電話による応答など

事例1 (1) セット投入で欠品防止

(2) 厚みのない部品を立てて取りやすく



5個ずつセットする



ワッシャーは立てて

## 事例2 マイク・イヤホン付携帯電話

- ・電話での業務が多く電話をイヤホン・マイク付携帯電話に変更
- ・腕が上がらなくても業務可能



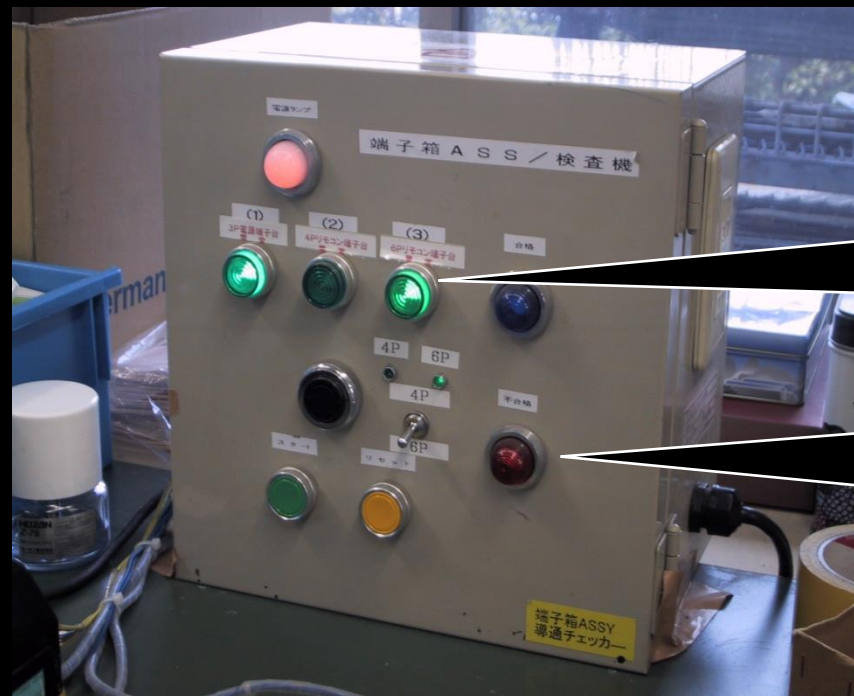
### (3) 聴覚障害

聴覚障害者以外の手話の習得

手話よりよりも伝えようとする意欲が大切

音声信号→視覚による信号

事例1 組立検査装置にランプを追加



聴覚障害者も  
検査作業が可能

合格表示ランプ

不合格表示ランプ

## 事例2 避難指示用フラッシュライトをトイレに設置

聴覚障害者もトイレにいても緊急避難が可能



フラッシュライトが間歇的に点灯

#### (4) 知的障害

作業の細分化、単純化、作業指示書のビジュアル化  
などで作業可能

##### 事例1 エアコン付属品デジタルピッキング



ランプが点灯した個所の  
部品を順次ピッキング

# 事例2 複数部品のピッキング治具



1台分5個が丁度入る  
ケースに収納する

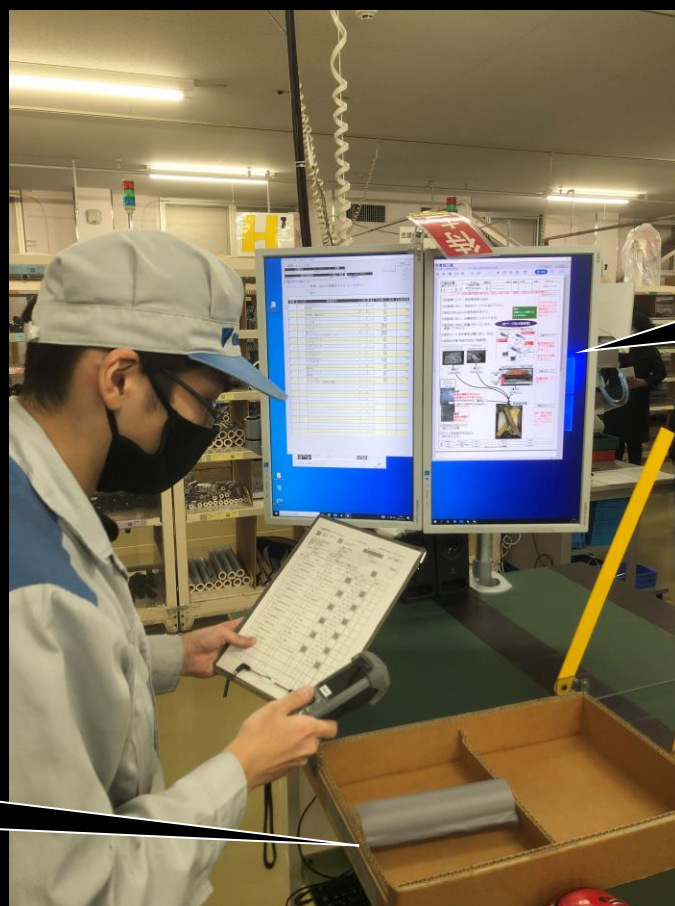
(5) 精神障害(詳細はⅢ精神障害者雇用の取組参照)

- ・相談しやすい雰囲気づくり
  - 1日1回声かけ
  - 報告・連絡・相談を気軽に聞く
  - 職場で怒鳴り声を発しない
- ・病気のことをよく聞いて把握しておく
- ・病院に行くとき快く承諾し、診察結果も把握する
- ・出来ないときは責めるのではなく、的確なアドバイス
- ・本人・医療機関・支援機関・企業が連携して指導



必要数量、セットし方を忘れても、横を見ればいつでも確認できる

事例1 エアコンの取扱説明書、銘板類のピッキング



部品のリスト、  
作業指示書を  
画面に表示

必要数を取出す

### 3 組織的な職場定着推進と資格の取得

職場定着推進会議開催(1回/月)

専門員の配置(管理監督職が兼務)

企業在籍型職場適応援助者(ジョブコーチ)15名

職業生活相談員 31名(管理監督職全員)

精神保健福祉士 2名

資格の取得(障害の種別を問わず)

第一種衛生管理者

冷媒回収資格

フォークリフト運転

有機溶剤取扱者

ガス溶接資格

毒物劇物取扱者 など

## 4 キャリアーアップ

### 障害者の管理・監督職への登用

取締役部長	下肢障害	1名
部長	下肢障害	1名
課長	下肢障害	3名
職場長・係長	下肢・上肢障害	4名
リーダー	下肢障害	3名
	聴覚障害	5名
	精神障害	1名
サブリーダー	肢体障害	1名
	聴覚障害	2名
	精神障害	7名
	知的障害	2名

## 5 私生活面の指導

### 福祉機関と連携し指導

- 就業・生活支援センター、医療機関、家庭、学校、職業訓練校・就労移行支援事業所などと連携
- 職場定着には家庭や私生活に携わっている人との連携が重要
- 社内で解決できない時は支援機関など専門家に相談
- 就職までは福祉機関、就業生活支援センター、学校などが主体  
就職後は企業が主導

## 総合連携

### 障害者雇用推進策

(行政機関)

大阪労働局

大阪府雇用開発協会

ハローワーク茨木

茨木労働基準監督署など

(地方自治体)

大阪府

摂津市

茨木市

高槻市など

NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク

(社)全国障害者雇用事業所協会

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク

訓練機関・連合大阪・企業・診療所協会など

### 実習受入・採用

(教育機関)

茨木支援学校

高槻支援学校

吹田支援学校

大阪市立聴覚高等支援学校

だいせん聴覚高等支援学校

摂津支援学校

鳥飼高等支援学校など

大阪府・摂津市・ダイキン工業(株)

(株)ダイキンサンライズ摂津

### 就業生活支援

大阪市就業・生活支援センター

茨木・摂津就業・生活支援センター

北河内西就業・生活支援センターなど

### 雇用管理サポート

大阪障害者職業センター

経営・雇用管理情報交換・相互支援

(社)全国障害者雇用事業所協会会員企業

NPO法人全国精神障害者就労支援事業所連合会会員企業など

体調管理

医療機関

(職業訓練機関)

大阪障害者職業能力開発校

大阪市職業リハビリテーションセンター

大阪市職業指導センター

兵庫障害者職業能力開発校

摂津市障害者職業能力開発センターなど

(当事者団体)

LD親の会, など

## Ⅲ 精神障害者雇用の取組み

# 1 精神障害者雇用の経緯

- ・ ‘02年～’ 05年度 実習受入(18名)により社員の理解促進
- ・ ‘06年～’ 08年度 3名採用
  - 2名現在も勤務中(実習あり)
  - 1名退職(実習なし)
- ・ ‘09年～’ 10年度 9名採用 (モデル事業受託)
  - 4名現在も勤務中
  - 5名退職(1名は実習なし)
- ・ ‘11年～’ 20年6月 79名採用
  - 62名現在勤務中
  - 17名退職(2名は実習なし)
- ・ ‘22年4月現在 79名在籍

## 2 精神障害者の構成（'22年4月1日現在）

発達障害 （自閉症スペクトラム、 広汎性発達障害、 自閉症、 アスペルガー症候群、 高機能自閉症、 軽度発達障害 を含む）	31	そううつ病	1
		双極性感情障害	1
		適応障害	3
		てんかん	3
		気分障害	1
統合失調症	18	突発性過眠障害	1
うつ病	16	恐近性障害	1
高次脳機能障害	2	パニック障害	1



### 3 採用時のポイント

働くための準備が出来ているか？

- ①会社の必要とする仕事の能力がある
- ②生活リズムの確認が出来ている
- ③働く意欲がある
- ④集中力がある
- ⑤支援機関とよく連携している

## 4 勤務形態・配属（障害種別を問わず共通）

- 勤務形態

週5日勤務（年間休日 124日）

勤務時間 8:15～17:15

- 雇用形態

原則1年間は契約社員 その後正社員

（内3～6ヶ月はトライアル雇用の場合有）

- 配属

適材適所（個々の特性に合った仕事）

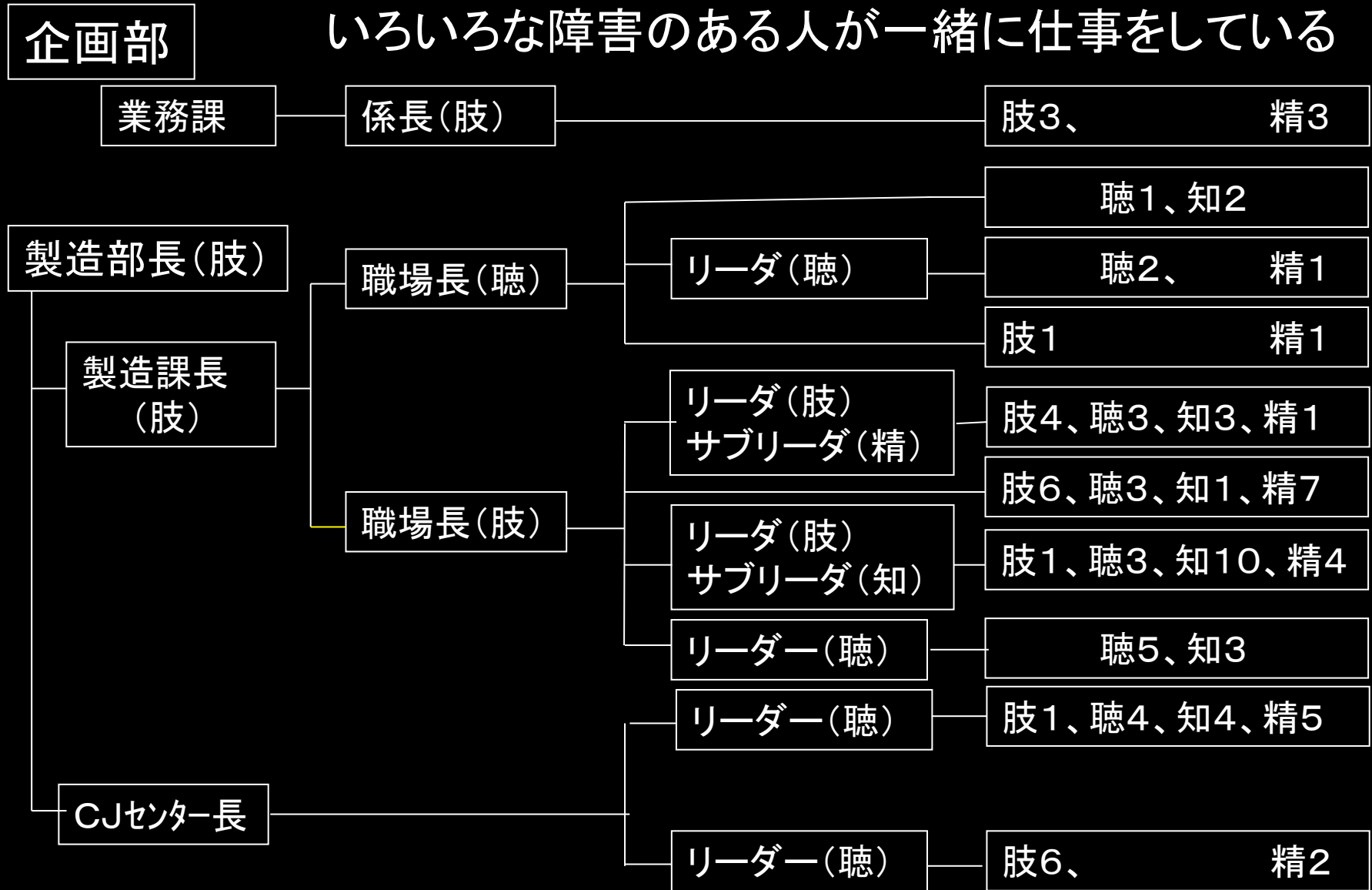
障害種別で職場を決めない

実習期間中に様々な仕事を体験のうえ決定

配属後もグループの仕事量により随時変更

# 4 配属(抜粋)

いろいろな障害のある人が一緒に仕事をしている



## 5 担当業務（いろいろな仕事を担当）（2020年6月現在）

名刺印刷	化学品評価試験	機械部品組立
購買業務	部品受入	化学品製造
インプット	成分分析	空調機付属品
PDF作成	修理受付	包装
ビデオ制作	部品受入	解体作業
戻りP板仕分け	空気清浄機修理	ガス回収

## 6 定着のための取組み

- (1) ジョブコーチ経験者・精神保健福祉士を社内カウンセラーとして採用
- (2) 社内理解促進(採用初期)
  - 勉強会を開催
  - 実習受入
  - 先進企業への見学
- (3) 昼食休憩時 相談時間設定(みどりの時間)
- (4) サポート体制
  - 個別ケース会議
  - 職場定着推進会議(月1回)
  - 仕事のことは職制で相談
  - 企業在籍型職場適応援助者 13名
  - 職業生活相談員 31名

## (5) 日々観察しSOSを見抜く

- 自分のした仕事を何度も確認して次の仕事に取組めない
- 他の人が気になって仕事に集中できない
- 作業スピードの低下
- ミスが続く
- 体調を尋ねると「しんどい」と言う
- 眠そうにしている
- 手が震えている
- 顔の表情がいつもと違う
- 同僚からの報告
- 作業日誌の変化                    等々

## (6) 社内の相談の受け皿を複数用意

- ・ 仕事の相談は、直属のリーダーに  
リーダーに相談出来ないことは、職場長・課長・部長又は工場長、社内カウンセラーに  
(生活面での相談は支援機関に連絡し情報を共有)
- ・ 相談しやすい職場の雰囲気にする
- ・ 注意の必要な社員には日頃から個別面談等で話を聞く
- ・ 上司や社内カウンセラーのケアも必要  
(社長、工場長も含めた相談体制が必要)

## (7) 仕事に自信を持つ

- ・ まずは仕事を覚えて自信をつける
- ・ 人間関係ばかり意識しない
- ・ 褒めることを増やす
- ・ 2つ褒めて1つ注意

## (9) 支援機関との連携

- ・本人が相談する場所がある  
入社直後には、会社の人に相談することはむずかしい
- ・プライベートな相談ができる  
仕事以外でしんどくなる方も多い  
私生活が、仕事に影響を与えている場合もあり、  
速やかに、解決が出来る(逆の場合も同様)
- ・タイムリーな対応で会社と支援機関とで情報共有

### 支援有無と定着状況('20年6月現在)

	在籍中	退職	合計
支援有	49	18	67
後付	3	2	5
なし	12	6	18



## (10) できるだけ実習を行う

会社は・・・

- ・本人の能力、適正、症状と対処方法などがわかる

本人は・・・

- ・気軽にトライできる
- ・色々な仕事を体験できる
- ・会社の環境に慣れることができる
- ・自分にあった会社や作業を確認することができる

\* 就労に結びつかなくても 課題が明確になり、希望が持てる。

### 実習有無と定着状況（'20年6月現在）

	在籍中	退職	合計
実習有	32	15	47
なし	32	11	43

## 7 本人の必要なこと

- ・働き続ける体力、気力があり生活リズムが整っている
- ・自分の症状への理解
- ・自分からの不調サイン(SOS)の発信が出来る
- ・社会性がある
  - 遅刻、早退等社会のルールを理解が出来ている
- ・働き続けたいと思う強い気持ちを持っている
- ・仕事、働く場所のあることを大切に思う気持ちがある
- ・アドバイスを受入れる気持ちを持っている
- ・支援者との信頼関係がある
- ・定着するために本人も努力する  
(会社も努力している)

## 8 支援機関は

- 就労前に必要な準備が来ているかの確認
- 来ていないことは 課題として会社とともに努力する
- 本人との信頼関係があること

\* 後づけの支援機関ではすぐには信頼関係を築くことが出来ず入社直後の問題解決は難しい。

## 9 精神障害者を多数雇用して

- ・精神障害者への理解が深まった
- ・精神障害者の雇用管理への体制が整った
- ・社内の一部でしかなかった精神障害者との関わりが、リーダー達の意識も変わり会社全体で取組めるようになった
- ・障害の種別なく自然体で社員として働ける
- ・今では精神障害者が最も多くなった

## 10 当社の今後・・・

- ・精神障害者の雇用拡大と定着取組みを継続
- ・お互いに認め尊重して、相談しあえるような社内の雰囲気を持し、さらに発展させていきたい