

株式会社 富士電機フロンティア

1. 親会社/グループ会社
富士電機株式会社の特例子会社

2. 県内拠点の住所
川崎事業所 川崎市川崎区田辺新田1番1号
(富士電機㈱ 川崎工場内)

※その他、通勤可能な拠点
東京事業所 東京都日野市富士町1番地(富士電機㈱ 東京工場内)
大崎事業所 東京都品川区大崎一丁目11番2号ゲートシティ大崎イースター
(富士電機㈱ 本社内)

3. 設立年月
1994年3月

4. 障がい者雇用の理念
1. 事業を発展させ、雇用の定着・拡大を図るため、ともに理解し共に働く場の創出に努力する。
2. 職業人として、社会人として自立を成し遂げられるよう、恩恵的な関わりをせずに厳しく育成する。
3. 障がい者の雇用は法に縛られることなく、企業の社会的責任で行う。

5. 障害者社員数

年齢	10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
総人員	16	115	59	17	6	2	215
うち県内拠点	1	4	11	5	2	0	23

6. 労働条件等

勤務時間	7時間45分 就業時間帯は業務別(7:45~16:15、8:30~17:00、9:00~17:30)
定年	60歳(65歳まで雇用の可能性あり)
雇用形態	正社員
直近3年間の採用傾向	県内特別支援学校からの新卒者採用
男女比率	男性24人、女性0人
休日、有給休暇	【休日】年間休日：土日祝、特別休日 【休暇】年次休暇：初年度16日～(勤続6年以上22日) 特別休暇：忌引、結婚など 勤続休暇：勤続10年以上5年毎、5～10日) 等
イベント	新年会、暑気払い、部活動(ボーリング、ウォーキング)等
昇給	最低賃金の見直しに連動
賞与	年2回(6月、12月)、評価査定に応じて支給
退職金制度	有(中小企業退職金共済制度)
社会保障制度	有(厚生年金、労災保険、雇用保険)
通勤費	全額支給

富士電機フロンティアでの業務の様子



製本・印刷作業



現地安全用具配送作業



事務所清掃作業



フォークリフト（荷降し）作業



給茶機清掃作業



検収・荷札付け作業



メール集配・郵便計器取扱い作業



フレード刻印作業

現場作業の喜びと苦労を 振り返って

森 風五
(2013年入社)



私は、高校2年生の時に㈱富士電機フロンティアで実習を受けました。当初の自分は、挨拶や相手の目を見て話すことが苦手でしたが、初めて実習をした時に、当時の指導員から自分の思いを伝えるためには、挨拶や相手の目を見て話すことは大切な事だと教えていただきました。そのことを活かしながら実習を5回行い内定をいただき2013年4月に入社することが出来ました。入社した年は、メール集配の仕事をして、100か所以上ある部署を覚えるために毎日ノートに記入して、集配ルートや部署を覚えて行きました。入社2年目は、刻印作業の仕事をチャレンジをしました。その年に佐藤指導員が当社に異動となり、現場作業での安全や品質について、教えていただきました。刻印作業は、私にとって苦手な事もあり、覚えるのに5年かかりました。一番苦労したのは、翼と針の位置を真ん中に合わせる事でした。覚えられないことで挫けそうになったこともありましたが、佐藤指導員から心を整理するために、一時作業をストップしようと言われて、その後、周囲の人達にも相談して行き、もう一度挑戦しようと思い直して再チャレンジした結果、時間はかかりましたが、今では一人で作業を任せてもらえるようになりました。2018年9月から2020年9月までは、現場を離れて、再びメール集配や宅急便配達作業をして、再度、職業人としてのマナーや責任を持って行動することの大切さを学び直しました。

2020年9月からは、現在行っている工具センターの仕事を佐藤指導員と一緒に始めました。ここでは、工具の名前や工具の組み立てについて教えていただきましたが覚えませんでした。元々現場で仕事をしたいという思いがあったので、今の仕事にやりがいを持って、日々過ごしています。今後の目標としては、社員だけで工具センターの運営と佐藤指導員が持っている知識を継承出来るようにして行くのが、私の夢です。

富士電機フロンティアからのメッセージ

当社の社員は、考え方や行動の基本ルールとして、以下の項目について常に心がけるようにしています。

★ 【富士電機フロンティア4つの行動規範】

1. 健康管理
健康管理を理解し、心身共に成長していく
2. 挨拶
元気良く挨拶、返事が出来、仕事の中で自己表現していく
3. 仕事
仕事に対して、向上心を持つ。
4. 協調性
自分の役割を果たし、仲間への影響を持つ。

★ 【富士電機フロンティア3つの本気】

（後藤静香氏著書「権威」より使用認可引用）

1. 本気ですれば、大抵のことは出来る
2. 本気ですれば、何でも面白い
3. 本気ですれば、誰かが助けてくれる

社員の採用にあたっては、特に以下についての適性をみています。

1. 本人に心底からの『就労意欲』があること
⇒仕事ができる能力よりしたい意欲を優先
2. 自分に正直であること
⇒言い訳は信頼関係が築けない
3. 正しい生活習慣が身についていること
⇒仕事に耐えうる体力維持ができるか

**「意欲・素直さ・
生活習慣」を
重視しています**

★ 【指導員からのメッセージ】



私の社員指導の考え方

(株)富士電機フロンティアに入社して、障がいのある社員といろいろな作業を行いました。その中で、なぜミスをするのか、指導の仕方が悪いのか、どうしたらミスを少なくできて、品質の良い作業が出来るのだろうかと自問自答しました。そこで出た答えが、全ての作業が健常者基準で考えられている事です。作業を簡単にする。明示をして分かりやすくする事などで品質をあげ、個人差を少なくする事が出来ました。障害がある方が、健常者と同じ様に働くには、ミスをしない、させない仕組みづくりを考えていく事で健常者の作業性向上にもつながると考えて行動しています。

指導員：佐藤 好晃