



ナパック株式会社（令和3年12月3日認定）

所在地：駒ヶ根市赤穂14番地1823
会社概要：粉末冶金の専門メーカーとして自動車
関連・産業機器関連・電気電子関連・
家電情報機器関連・小型モーター関連
の機械部品・軸受の供給、希土類を使用
したボンド磁石製品の製造・販売等
従業員数：137名



障害者雇用の状況（申請日現在）

障害者の雇用者数：4名（重度身体：1名、重度知的：1名、精神：2名（うち1名は週20時間未満勤務））
※ 雇用率算定に当たっては重度障害者を2人分としてカウントする
ため、5人の雇用として取り扱う。

実雇用率：3.65%

障害者雇用に係る主な取組み

- 雇用している障害者一人一人に、障害者職業生活相談員講習を修了した社員を配置する等専門的な知識を有する社員が幅広く支援を実施している。また、社内での障害者雇用の理解促進や、社内の支援体制をより強化するため、外部の各種講習会等に社員が積極的に参加している。
- 特別支援学校や就労支援機関など幅広く職場実習を受け入れるとともに、地域のセミナー等に社員が講師として参加し自社の取組を発信する等、地域の障害者雇用に積極的に協力している。
- 短時間勤務制度を整備する等、障害者だけでなく、全ての社員が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる。

認定通知書交付式



小野寺労働局長より鈴木代表取締役社長に認定通知書を交付



鈴木代表取締役社長よりご挨拶



（左から）
小野寺労働局長
鈴木代表取締役社長
中山シニアアドバイザー
綱川長野障害者職業センター所長

意見交換会



「もにす」認定通知書交付式 意見交換会の概要

日 時：令和3年12月3日（金）11時～

場 所：長野労働局2階会議室

出席者：ナパック株式会社（鈴木代表取締役社長、中山シニアアドバイザー）

綱川長野障害者職業センター所長

長野労働局（元木職業安定部長、中沢職業対策課長）

綿貫伊那公共職業安定所長

【長野労働局】

- 障害者雇用がもたらすメリットは何でしょうか。

【ナパック株式会社】

- 多様化する働き方につながると思います。障害の大変さが分かるようになり、障害者に働く場所があるということは、みんなが働きやすい場所であるということが分かりました。

今回の認定で、障害者を雇用してきたことをあらためて見直すことができ、働き方の多様性を認めることにつながっていくと感ずることが大きなメリットだと思います。

現在は、障害者の働きやすい場を作っていますが、将来的にみんなが働きやすい場が作れることにつながっていくと思います。

【長野労働局】

- 社員の方が違和感なく接することができる職場環境は、初めから作られていなかったと思いますが、障害者の方が職場にとけこめるような工夫をどのようにされたのでしょうか。

【ナパック株式会社】

- 採用する前に、社長からトップダウンで朝礼で話をすることからスタートしました。もともと排他的な会社ではなく、協力する体制がありました。また、障害の特性について、専任者から説明をしました。みんなが障害者のことを知って、隠すのではなく、サポートする体制を作りました。

実際に、職場復帰のためのリハビリで出勤している社員もいたので、多様化の土壌はしっかりできていると感じます。

【伊那公共職業安定所長】

- 職場での安全面で工夫したことはありますか。

【ナパック株式会社】

- 障害者の雇用に関わらず、自動化した機械の周りを囲ってガードするなど安全面での見直しを行いました。フロアの段差などがありますので、完璧ではありませんが、大きな点では改善してきました。安全なエリアの中で働いていただいていると思います。

【長野労働局】

- 障害者雇用が進んでいない企業にとっての阻害要因は何でしょうか。

【ナパック株式会社】

- 当社もそうでしたが、障害者を知らないことで不安があるということだと思います。知らないことで、障害者が働く姿を想像することができませんので不安になります。

そして、サポート体制が作れないこと、特に小規模の企業では難しいです。障害者雇用では社内外のサポートが必要であると思います。

また、障害者一人一人に適した仕事とのマッチングがとても大切だと思います。

【長野障害者職業センター所長】

- 阻害要因は3つあると思います。

一つめは企業の不安感で、障害者がどのくらい働けるのか、どのようにコミュニケーションをとるのかなどです。

二つめは障害者一人一人に合った職場に配置できるのか、その人の力が発揮できる場所があるのかということです。

三つめは外部の支援者がどのように関わられるのかということだと思います。

【長野労働局】

- これからの障害者雇用について、どのようにお考えでしょうか。

【ナパック株式会社】

- 今後の障害者雇用において、企業サイドに支援などを専門に行う専任の人を配置することが大切です。そのような専任の人を配置することで、サポート体制を維持・継続することができ、そのような専任の社員を育てていくこともできます。

【長野障害者職業センター所長】

- 障害者雇用について、今後を見据えた大切なことが2つあります。
一つめは理念的な考えをしっかりと持ち、それを社員に伝えていくことです。
二つめは人材育成です。
障害者がキャリアアップしていけば、職場に定着していくと思います。

【ナパック株式会社】

- 最近採用した障害者が社内のQCサークル活動に参加し、発表者となり、社内の賞を受賞しました。社員みんなが助けてくれたので受賞となりました。適切な支援があったからです。とてもうれしかったです。その人は人前で話すのが苦手でしたが、適切な支援の結果だと思っています。

【長野労働局】

- これまでのお話を聞かせていただき、ポイントは3つあると感じました。
一つめは理念を持ったリーダーシップ
二つめは障害者を受け入れる社風
三つめはサポート体制が構築されていて、社員の声を聞くこと

本日のお話を共有・展開をさせていただき、障害者雇用が県内に広がっていくことを期待します。労働局としても努力していきます。

本日はありがとうございました。