

# モルツウェル 株式会社

社屋外観



- 所在地  
松江市北陵町18-1
- 労働者の人数（うち障害者の人数）  
149名（6名）
- 事業内容、特長・強み  
高齢者向け真空調理済み食材製造販売を全国へ展開、介護会社を食事から総合支援するシステムを研究開発中。
- 大切にしていること  
コーポレート・メッセージ『毎日の“おいしさ”と“おもいやり”は誰にも負けない』

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

2003年にシニアフード事業を始めた頃、人材が足りず困っていた中、近隣の養護学校から職場実習の依頼があり、受け入れたところ、実習をした生徒の作業が早く丁寧であったため、この方を雇用したことからスタートしました。



野津社長

障害者雇用にあたり意識していることや工夫していることについて教えてください。

- 各部門にセクションリーダー及び現場サポーターを配置
- 障害者就業・生活支援センターとの連携
- 障害特性に合った職務を障害者就業・生活支援センターなどの支援機関と相談
- 計算が苦手な障害のあるスタッフでも作業が滞らないようにカスタマイズ
- コミュニケーションが苦手な障害のあるスタッフのためにLINEWORKSで作業指示などの取組を行っています。



就労中の障害者

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。

「2040年問題」の解決の糸口を作れるのは、労働人口減少問題に直面している私たち島根県の企業だと思います。企業の環境整備や工夫で、社会に貢献し人生の幸福を味わうことができる労働者を想像以上に増やすことができます。企業も障がい者も、トライし、改善し、ともに希望に満ちた未来をつくっていきましょう。



従業員お誕生会の様子

Q

障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A

当社では、精神障がい者(発達障害者)、知的障がい者を雇用しています。

Q

当社ではバリアフリーが整っていないので、障害者の雇用は困難です。貴社ではバリアフリーが整っていますか。

A

コミュニケーションが苦手な方のために、グループウェアで日報のやり取りや作業指示ができるようにしています。手すりの設置、エレベーターなど整えている部分もありますが、完ぺきではありません。都度状況に合わせて整えていきたいと思っています。柔軟性が大事だと思います。

Q

障害者を雇用したことがないので、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A

ひとり一人の特性によると思いますので、支援機関の方々と相談をしながら進められると丁寧に指導してもらえます。

Q

障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A

- ・会社の雰囲気がやさしくなります。
- ・インクルーシブな(社会の構成員として包み、支え合うこと)社風になります。
- ・多様性に寛容になり、お互いを認め合い、組織に「心理的安全性」(話しやすさ・助け合い・挑戦・新奇歓迎)が育ちます。

Q

当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A

普段から興味理解がある人を面談などで見極め、障がい者雇用に関するセミナーや、養護学校の見学会と一緒に参加するなど、「なぜ障がい者雇用するのか」、目的について一緒に考える機会をつくりました。その後、組織体制図をつくり、フォロー体制を構築していきました。

Q

ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A

- ・人材不足をどう乗り越えるか、という危機感の方が先にありましたので、理解が得られないということはありませんでした。
- ・一人でやるのではなく、普段から1on1の面談などを通して、興味理解のある人を集めてチーム作りを進めるのが良いかと思います。

Q

当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A

- ・障がいも様々なので、専門的な業務を担える障がい者の方もおそらくおられると思います。ハローワークなどに相談されるとよいかもかもしれません。
- ・食品製造工場現場への作業指示を献立システムから抽出し、作業チェック表を作成する業務や、製品の成分表示の抽出など、障がい特性に合った職務を選定し、業務を任せています。
- ・食品製造工場内の調理工程では、加圧殺菌装置に入れる商品1000パック～3000パックをパネルに並べ、加圧殺菌し、冷却する業務を任せています。

Q

障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A

健常者も同じです。安全衛生委員会で、事故防止体制を構築し、メンタルヘルスも含めて、安心して働ける労働環境整備に努めています。

Q

障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A

健常者も同じでコミュニケーションが大切だと思いますが、障がい者の方は特に、言葉にしづらいこともあると思いますので、心配事などが無いのか、支援機関の方との三者面談も定期的に行っています。

Q

障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

A

- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
  - ・トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）
  - ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
  - ・特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）
- を利用しました。

Q

障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

A

- ・ハローワーク
- ・島根障害者職業センター
- ・障害者就業・生活支援センター
- ・その他（株式会社そらまめらんのガチあげ勉強会）

を利用しました。



C h e c k p o i n t

もにすの  
豆知識

## 精神障害（精神疾患）のいろいろ（代表例）②

（厚生労働省「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン」を参考に記載）

### 気分障害

#### <主な特性>

- ▶ 気分の波が主な症状として表れる病気。うつ状態のみを認める時はうつ病と呼び、うつ状態と躁状態を繰り返す場合には、双極性障害（躁うつ病）と呼ぶ。
- ▶ うつ状態では気持ちが強く落ち込み、何事にもやる気が出ない、疲れやすい、考えが働かない、自分が価値のない人間のように思える、死ぬことばかり考えてしまい実行に移そうとするなどの症状がでる。
- ▶ 躁状態では気持ちが過剰に高揚し、普段ならあり得ないような浪費をしたり、ほとんど眠らずに働き続けたりする。その一方で、ちょっとした事にも敏感に反応し、他人に対して怒りっぽくなったり、自分は何でもできると思い込んで人の話を聞かなくなったりする。

### てんかん

#### <主な特性>

- ▶ 何らかの原因で、一時的に脳の一部が過剰に興奮することにより、発作が起きる。
- ▶ 発作には、けいれんを伴うもの、突然意識を失うもの、意識はあるが認知の変化を伴うものなど、様々なタイプのものがある。