



工場外観

- 所在地  
益田市虫追町320-39
- 労働者の人数（うち障害者の人数）  
69名（8名）
- 事業内容、特長・強み  
約70haの農地と加工工場を所有し、ケール栽培（農薬・化学肥料不使用）と青汁の加工をおこなっています。
- 大切にしていること  
当社ではISO9001、ISO45001を取得しており、品質や従業員の労働安全を大切にしています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

2014年に当社の工場で発生した労働災害で、従業員が肢体欠損により障害認定を受けた出来事が、障害者雇用について考えるきっかけとなりました。



工場外観



廣田社長

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。

当社の職場環境で事故に繋がるおそれがある場合を除き職場見学やトライアル雇用なども利用し、まずは障害者の方に当社で仕事をしてもらうことを意識しています。

そのため、事前の面接で不採用にするケースはほとんどありません。継続して働いてもらうことが最も重要だと考えています。

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。

障害者雇用を積極的に進める会社で悪い印象を持たれることはありません。また、一般社員の方も従来の仕事を見つめなおすきっかけにもなり、社員のさらなる成長も期待できます。当然、うまくいかないこともあります。が、会社の成長にもつながる非常に良い取り組みになると思います。



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

当社では身体障害者（肢体不自由）、知的障害者、精神障害者の方を雇用しています。

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

当社もバリアフリーの設備は整っていませんので、車いすが必要な障害者の雇用は困難です。まずは各企業の状況に応じて、就労が可能な障害者の雇用からスタートすることがベストです。

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

当社では、まず担当者が「障害者職業生活相談員」の講習を受け、養護学校での様子や、支援施設での様子を見学するところから始め、その担当者から、一緒に働くことになる従業員へ障害について社内研修をおこないました。障害者との接し方が分からないことは当社も同様で、まずは障害のことを「知る」ところから始めるとういと思います。

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

障害者の雇用で、劇的に仕事の効率が向上することはないため、受け入れ当初は、職場の負担感の問題は必ず生じます。しかし、障害者に仕事を覚えてもらうには工夫が必要になります。障害者を受け入れた職場では、おのずと仕事を覚えてもらうための工夫を考えることになり、一般社員は、この「考える」ことが習慣化し、そこからアイデアが生まれ、次の仕事に活かされていく、このサイクルが障害者を受け入れる企業の最大のメリットだと感じています。また、障害者を受け入れることで、社内の雰囲気や和やかになり、メリハリのある職場になることも大きな効果の一つと言えます。

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

障害者を受け入れる現場に丸投げでは、障害者本人だけでなく、指導担当者の負担や不満も溜まります。当社では第3者的な立場で接することができる管理部門の担当者を設置し、障害者、指導員双方の話しを聞くことができる体制にしています。また、社内体制だけで対応が不十分になってしまう場合は、支援施設に相談することを躊躇せず、担当者が抱え込まないことが重要です。

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

障害者の雇用はネガティブな印象を抱く方が多いため、社会的義務感で押し進めても感情的に社内の理解を得ることは難しいと思います。法定雇用率の達成を障害者雇用の目的に据えるのではなく、障害者を受け入れることの企業価値向上や、障害者を会社で守っていくため、従業員間の結束力を高めるような働きかけが有効だと思います。養護学校などを社内関係者で見学すると、当初、想像以上にできる作業が多く驚かされます。障害者に対し、それまでに抱いていたマイナスイメージが払しょくされますので、受け入れ前に障害者の生活の様子を見学することをお勧めします。

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

専門的な業務の中にも必ず誰でもできる単純作業があると思いますので、それらの細かい業務の切り出しが重要で、必ずしも会社の基幹業務に直結する作業である必要はありません。当社では、工場内の各施設の清掃やゴミ出し、生産に必要な備品の清掃などをおこなっていただいています。

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

当社でも業務中の労働災害には特に注意を払っています。しかし、怪我のリスクばかりに視点が向くと任せられる業務がなくなってしまうため、障害者であっても一般社員と同様に安全意識を高めていただく必要があります。当社では、社員立会いのもと作業前のKYT（危険予知トレーニング）をおこない、障害者自身に作業の危険予知をしてもらっています。

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

当社では障害者を特別扱いせず、過度に期待しないことを心掛けています。当社で障害者と一般社員の違いは原則、業務内容のみで、社内で整備されている諸制度の利用に一切区別はありません。また、過度に期待すると上司から担当者、担当者から障害者本人へプレッシャーを与えることとなります。馴れ合いの関係はよくありませんが、業務の質や覚えるスピードに対し、上司が担当者に不必要にプレッシャーをかけると担当者や障害者本人の間に軋轢が生まれ、業務を続けられない要因になりかねません。万一、退職になってしまえば、担当者自身も自己嫌悪に陥り、障害者雇用の取り組みに大きな障壁となります。特に障害者雇用の一人目においては、長く業務を続けることを最大の目標に据え、担当者和その上司が我慢をすることが重要です。

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)
- ・特定求職者雇用開発助成金  
(特定就職困難者コース)
- ・障害者チャレンジ実習などの雇用前  
の実習

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

を利用しました。



Check point

もにすの  
豆知識

## ハローワークと障害者の就労支援機関について

- ▶ ハローワーク 島根県内9ヶ所  
・・・障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施している。
- ▶ 島根障害者職業センター 島根県内1ヶ所(松江市)  
・・・専任カウンセラーによる専門的な支援  
(職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等)を実施している。
- ▶ 障害者就業・生活支援センター 島根県内7ヶ所  
・・・身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談、支援を実施している。