

大昌 株式会社



下手社長

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

製造部門の人手不足解消、製造工程における作業負荷の軽減を検討した際に、障害者の方ならびに障害者就労支援施設との協業で課題解決ができると考えたことがきっかけです。

障害者雇用にあたって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。

障害の特性を理解し、支援機関との連携・協力体制を整えるようにしています。

職場の上司、同僚など「お互いに仕事に対し誠実か」「挨拶ができるか」などの社会人としてのマナー、そして周囲への思いやりを持った姿勢、態度を継続できるか等を注視しています。

社屋外観



- 所在地
松江市玉湯町布志名767-51
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
37名（ 2名）
- 事業内容、特長・強み
段ボール製梱包品等の製造・包装資材（緩衝材、テープ等）販売
 - ▶ 工業製品等の梱包から軽量品の梱包まで設計から製造、納品の一貫対応
 - ▶ 段ボールとスポンジ等の緩衝材を組み合わせた梱包品の製造
 - ▶ 1個からでも製作できる小ロット注文が可能
- 大切にしていること
当社が掲げている経営理念・企業ミッションのもと、顧客のニーズ、困りごとの解決に常に取り組みようとしています。

就労中の障がい者



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。

トライアル雇用、チャレンジ実習などを活用し、業務・作業内容が適しているかの判断が重要です。また、自社の企業理念、経営方針、職場の雰囲気等についても相互に認識、理解が必要と思われます。

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

当社では勤続17年目の知的障害者1名、勤続4年目の精神障害者1名を正社員として雇用しています。当社は工場内で作業できる方を希望しているため、上記のような障害をお持ちの方を採用しました。

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は整っていません。障害のある社員が勤務している工場内は、働きやすさを整えること、危険防止を優先しています。ハード面でのバリアフリーの必要性やユニバーサルデザインを取り入れる等、今後検討してゆきたいと考えています。身体障害以外の障害特性をお持ち方もいらっしゃいます。バリアフリーというハード面にとらわれずに検討してみてもいいのではないでしょうか。

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らず、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

当社でもどのように関わっていけばいいのか試行錯誤をしています。役員を含め3名の社員が「障害者職業生活相談員」の講習を受講し、障害の特性について理解や知識を深めるよう努めています。また就労支援施設の方に協力を得ながら、どのような接し方、指導方法が良いのか等を定期的に相談しています。ただ、毎日のことですので特別なコミュニケーションなどを意識することなく、「いつも通り」「普段通り」に接しています。

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

非常に難しい質問ですね。
確かに負担と思うことはあります。社員を雇用するメリットは「自社に必要なスキル」という理由ではないでしょうか。知的障害の社員は16年以上の勤務により、スキルを身に付け、精神障害の社員は実習期間・トライアル雇用期間を経て当社に必要なスキルを習得しました。
業務上のメリットとしては習得したスキルは質が高いものであること、突発的な遅刻、欠勤が少なく製造スケジュールが安定していることです。また障害者の方が働きやすい環境づくりをすることで、労働環境の見直しにつながると考えます。

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

はっきりとした体制づくりは行っていませんが、障害者職業生活相談員を中心に支援を行っており、新入社員・パートタイマーの方々と同様に指導しています。障害の特性により習得できること、習得しにくいことがはっきりしているので、できるまで反復し、ガイドやサポートが必要と思われるところは上司が確認して指示を出すようにしています。作業の進捗等については次工程の社員が確認し、ミスやクレーム防止に努めています。問題がある場合は自社だけで解決するのではなく、外部の支援機関との連携・協力を得ています。

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

【多様性の尊重】はとても重要な社会課題として認識されていますが、「社内全体の理解」を得ることは難しいと思います。それは「多様性の尊重はできても、個人的には受け入れは難しい」と感じる人が多いからと考えます。受け入れる側に不安があるのは当然なので、徐々に理解してゆくようにする、で良いかと思います。
まずは担当者を決め、障害特性の理解を深めることに取り組んでみてはどうでしょう。

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

専門的な業務は資格が必要なものなのでしょうか。新入社員研修を見直してみるのはいかがでしょうか。また、ジョブコーチの方の協力を得て、業務を習得するアドバイスをもらってはでしょうか。当社ではトライアル雇用を活用し、ジョブコーチの方に研修、技術指導を行っていただきました。

当社では正社員と同じ業務を行ってもらっていますが、他の社員、協力機関のフォローがあってこそ継続できています。

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

ケガの危険が考えられるものについては労災防止の観点で安全器具、安全装置を用意し、作業内容や手順の変更、見直しを行っています。障害者だからという視点ではなく、誰もが安全に作業ができることを考えています。さらに障害の特性に合わせて注意喚起をし、不安を払拭できるようにしています。

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

可能な範囲で配慮しています。例として、自家用車、バスでの通勤が障害によって難しく自転車通勤をする社員には通勤手当を支給できるよう就業規則を変更しました。31ページの4番目の質問への回答と重複しますが、長く続けてもらいたいというより、働きやすい環境づくりを行いたいと考えています。

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)
- ・特定求職者雇用開発助成金
(特定就職困難者コース)
- ・ジョブコーチ支援
- ・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
- ・障がい者就業・生活支援センター

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・発達障害者、どう接したらいい？

- ▶ 本人も周囲もお互いに慣れてきたら、個々の特性に応じて、柔軟で自然な関係作りを！
・・・障害があってもなくても1人の同僚
- ▶ 障害の有無に関わらず、急な関係作りは難しい
・・・時間をかけてじっくり知っていくことで、誰もが安心して働ける職場づくりを