

和光産業 株式会社



- 所在地
島根県松江市東出雲町下意東2384-2
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
85名（ 8名）
- 事業内容、特長・強み
コンクリート製品の製造業です。「わこうグループ」で、障がい者と高齢者の人生を支える事業を行っています。
- 大切にしていること
「人にやさしく、地域にやさしく、環境にやさしく。」をスローガンに、地域発展への貢献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。

代表の加藤は幼少期から障がい者と共に生活し、共に建設業に携わってきました。その後、製造業へ転換した現会社を継ぎ、障がい者雇用を拡大して現在のグループ体制を築きました。



加藤社長

健常者と障がい者で協力して作業します。

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。

社員同士の横のつながりを深めるため、所属部署にとられない少人数の「班組織」を設け、就業時間中に班会議を毎月実施。社内情報の共有やコミュニケーションの促進を図っています。さらに、班員同士の懇親を目的とした食事会やレクリエーション活動に対して会社が活動費を支援。健常者との垣根を作らない環境にしています。

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。

障がい者の方は今後も増えていくと言われており、法定雇用率の引き上げも続く見込みです。人手不足が進む中、どの企業でも障がい者が働きやすい環境づくりが大切になってきます。まずは、すでに取り組んでいる企業の話の聞いたり、職場を見学してみることから始めてみてはいかがでしょうか。

他団体の工場視察



和光産業 株式会社 の知恵袋

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

弊社では主に知的障がいのある方が働いており、重度の身体障がい（内部障がい）の方や、グループ会社からの出向による精神障がいのある方もいます。

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

弊社も十分なバリアフリー環境が整っているわけではありませんが、設備よりも大切なのは「心のバリアフリー」です。社員同士が垣根をつくらず、思いやりを持って支え合うことを大切にしています。

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

障がいの有無に関わらず、全員を同じ仲間として接しています。特別扱いをせず、日ごろから体調や生活のことなどを話しやすい雰囲気づくりを心がけています。また、社員同士の横のつながりである「班組織」も活用し、交流の機会を設けています。

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

確かに障がい者を雇用する際には、作業内容や職場環境への配慮が必要になります。しかし、障がい者の方はコツコツと根気強く作業を続けられる方が多く、繰り返し業務でも安定して取り組んでくれるため、製造計画に支障が出にくいという大きなメリットがあります。また、サポートを通じて社員同士が思いやりを持ち、困っている人に自然と手を差し伸べる雰囲気が生まれています。

こうした関わりの中で、OJT（職場内訓練）を通じた指導力の向上や、チーム全体の人間力・協調性の向上にもつながっています。

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

弊社では、障がい者が所属する部署だけで抱え込まないよう、全社で見守り・支援を行う体制を整えています。どの部署の社員も気づいたことがあれば声をかけ、必要に応じてフォローすることで、自然と支援の輪が広がるようにしています。

また、一人ひとりの特性やスキルに合わせて業務を調整し、無理のない範囲で成長できるように配慮しています。なかには、経験を積んだ障がい者の社員が新人へ作業を教える場面もあり、互いに学び合う環境が生まれています。

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

まず組織の代表者が明確な意思を持ち、障がい者雇用に対する想いと方針を社員へしっかりと伝える「推進力」が不可欠だと考えています。また、障がい者雇用の必要性や意義を社内で共有するために、理解促進の研修を行うことも有効です。ただし、一度きりの研修で終わらせるのではなく、継続的に情報発信を行い、新入社員や異動者にも理念が浸透するよう工夫しています。

さらに、弊社では「班組織」を活用し、班会議や班活動の中で障がい者との関わりや理解を深める機会を設けています。

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

専門的な業務が中心の職場でも、作業を細分化することで障がい者が担当できる仕事を切り出すことが可能です。例えば、新入社員が行うような基礎業務をレベル別に分けることで、無理のない範囲で任せられる作業をつくることができます。業務の切り出し方に悩む場合は、障害者職業センターなどの専門機関に相談することで、具体的なアドバイスを受けられます。

弊社では、主にコンクリート製品の製造業務を担当してもらっており、個々のスキルに応じて作業内容を調整しています。また、クレーンやリフトの資格取得を支援するなど、働きながらスキルアップできるようサポートしています。

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

業務上の事故は、障害の有無に関わらず心配な事だと思います。弊社では作業前に、方法を実際に見せながら丁寧に説明し、理解度を確認してから作業に入ってもらいます。作業中は周囲の社員がしっかりと見守り、必要に応じてサポートすることで、事故防止と安心の両立を図っています。

このような基本動作の徹底と支え合いの体制により、障がい者社員も安全に自信を持って働ける環境が保たれています。

