

# 力をあわせて みんなで作る 明るい職場

## 障害者雇用好事例集

厚生労働省富山労働局委託事業

障害者雇用の啓発・推進のためのモデル事業

はじめに

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、一般の民間企業(常用労働者数56人以上規模の企業)において、1.8%の法定障害者雇用率が適用されています。高岡地域における障害者雇用状況は、平成18年6月1日現在において法定雇用率達成企業割合が50.8%であり、富山県全体の53.2%に比べ2.4%下回っている状況となっています。

このようなことから、高岡商工会議所では中小企業の障害者雇用促進のため、障害者雇用に関する啓発・情報提供等を行い意欲・意識の向上を図ることを目的とし、平成19年度に厚生労働省富山労働局委託事業「障害者雇用の啓発・推進のためのモデル事業」に取り組みました。

平成19年5月1日に障害者雇用推進室を設置し、セミナー・企業見学会・ワークショップ・企業説明会等の事業、また本事例集編集について関係諸団体、企業の皆様方には多くのご支援・ご協力を賜り深く感謝を申し上げます。

本事例集は、高岡商工会議所会員の障害者雇用好事例企業をご紹介させていただきました。皆様方のご参考としてご利用いただければ、幸いに存じます。

高岡商工会議所障害者雇用推進室



“できないこと”より、“できること”に目を向ければ、障害者の働く場所はいくらでも発見できる。

北陸コカ・コーラボトリング株式会社

No. 1



特別なことは何もしない。ふつうの会社と変わらないことが、社員のレベルアップにつながっていく。

株式会社 北陸製版センター

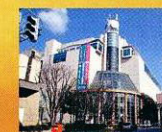
No. 2



障害者雇用に取り組んだら、これからの社会に対応する環境づくりが見えてきた。

協伸静塗株式会社

No. 3



障害者と企業との信頼は、一夜にして生まれません。ともに支え合い、乗り越えていくことで強く結ばれていく。

株式会社大和 高岡店

No. 4



障害者との出会いが力を生み、大きな夢がかなえられていく。

平尾製作所

No. 5

## 障害者雇用に取り組んだら、 これからの社会に対応する環境づくりが見えてきた。



平成16年1月、新工場を統合し新設した本社工場。「景観美化という形で社会貢献したい」という加藤社長の熱い思いから、まるで港に浮かぶ船のような斬新なデザインが生まれた。対岸からの眺めもまた、美しい。

従業員数 60名 (H20.2 現在)

障害者数 知的3名

雇用率 5% 3/60

### 事業内容

金属製品表面処理及び静電塗装

### 障害者の従事する職種

処理工程の前準備作業及び  
その他補助作業



景観に調和した新社屋工場のデザインが評価され、平成17年度 富山県 うれしい環境とやま賞 風の賞受賞。

### 障害者雇用の沿革

2004(平成16)年1月より新社屋工場稼働。社会貢献活動の一環として、障害者雇用の取り組みを検討。同年11月、富山県立高岡養護学校より職場体験実習の申し込み依頼があり、養護学校や支援センターなどの協力により、実施・採用までに至る。現在、3名の知的障害者が就労中。

### 職場体験実習が、 障害者という壁を取り払ってくれた

障害者の中でも、知的障害者は心のバリアという高いハードルがあり、一般企業への就職が難しいと思われるが、得意な作業については健常者にも勝る能力を発揮するという。その得意とする何かを雇用する企業が見つけれ、適所に配属すればきっと、健常者と一緒に働けるはず。そんな願いを形にしたのが、金属塗装メーカーの協伸静塗。2004(平成16)年にひとりの知的障害者を雇用したことがきっかけで、現在3名の知的障害者が社員の一人として

活躍している。いったいどのような職場なのか、工場を訪ねた。「業務拡大によって社員数が増えたことで法定雇用率という社会的責任がついてきた頃、ちょうど養護学校の先生から「来春卒業見込みの生徒に職場体験実習をさせてもらえないだろうか」という働きかけがあったんです」と、代表取締役社長の加藤一博さん。職場体験実習とは、約2、3週間、企業で実際の仕事を体験してみる。その適性を見て採用・不採用を決める場合もある。



一つひとつの動作を自分で確認しながら、てきぱきと仕事をこなしている尾間 功さん。任されている責任感からか、その表情は自信に満ち溢れている。



「障害者と企業が知り合う機会を積極的に設ければ、障害者雇用のマイナスイメージが払しょくされるはず」と、代表取締役社長の加藤一博さん。

### 長続きしないサポートは、 しないこと

協伸静塗の場合は雇用を前提としたこともあり、あえて特別扱いはしない方針で受け入れを決定。塗装や表面処理を施す作業の前工程として、製品や部品に付いたゴミを落としたり、整然と並べたり…、簡単な作業を2週間ほど体験してもらった。「うちは誰でもこの作業からはじめられます」と教えてくれたのは、製造管理課長の湊久之さん。単純だが、どれも必要な作業。今では障害をもつ社員に任せきりだが、以前は新人や高齢の社員が交代で行っていた。「新入社員研修と同じようにやってみたら、できた!という感じ。根気強さにかけては健常者以上の能力もあって、とくに単純作業に適している印象を受けました」と湊さん。講習を通して、現状のままでも十分に働けることが分かっているので、入社後も、担当社員がつきっきりでサポートする必要もないというわけだ。



「間違ったら注意してくれる人が周りにいるから大丈夫です」と佐伯さん(写真・右)

### 障害者への配慮の中に、 作業効率化のヒントが隠れている

協伸静塗の障害者雇用の取り組みは、いたってシンプル。養護学校、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、どの機関からの働きかけであろうと、雇用を検討する際は必ず事前に職場体験実習を行う。採用後は障害の度合いによって、障害者職業センターに所属するジョブコーチの支援を受けることもある。障害に配慮した対処法や作業工程などの設定についての助言の中には、作業効率化のヒントが隠れていることも多々あるのだという。「障害者にとって便利なことは、健常者にも便利なきっかけが多いんです。例えば、『品番や名前は覚えにくいので、単純明快に色で商品を分類してはどうで

しょう?』とアドバイスいただいたときは、目から鱗が落ちたような気分でした。中国人研修生も働いているんですが、色なら日本語が読めなくても大丈夫ですからね。高齢者だって細かい文字よりは見やすいはず」と、加藤社長はにっこり笑う。また、障害者雇用に取り組むことで、職場の環境づくりへの意識が高まったのだとか。「うちの工場はワンフロアなので、もう少し通路を広げて車椅子でも安全に働ける職場にしたいと考えています。これで台車も使えるようになります。女性や高齢者でも重い荷物の運搬作業ができるようになります。考え方ひとつで作業の効率化が図れるでしょう」。障害者雇用のための環境づくりは、少子高齢化や国際化が進むこれからの社会に対応する大きな第一歩になるのかもしれない。



気がかりなことがあれば声をかける、同僚のさりげない配慮があれば十分だ。



塗装現場とは思えないほど美しく整然としている工場内。ワンフロアで作業工程がすべて見通せるので誰が働いても安心・安全だ。

### \*私たち頑張っています!!\*



佐伯 美菜さん  
勤務4年目

入社して3年が経ち、ずいぶん職場にも仕事にも慣れました。今は、塗装をする商品を準備したり、塗装用のハンガーに吊るしたりする仕事をしています。作業は簡単ですが、「商品に抜けないかな」と注意したり、手が空いたら「他に仕事がないか」と探したりする、状況判断が難しいです。でも、周りの人が声をかけてくれるので大丈夫。一生懸命に仕事をして、今年の夏もみんなと一緒にバーベキューをしたいです。