

株式会社 水登社

1938年の創業以来、一貫して配管加工を行っている当社は、現在、建設機械用各種配管や消防車用配管などの製品加工を行っています。また、製品加工に加えて設計、組立、サービスなど、その業務は多方面に広がりを見せています。

国内5工場に物流センター、中国2工場に加え、2020年1月にはフィリピン工場も稼働予定。さらには、航空機リース事業など、新しい分野にも参入しています。



企業DATA

住所	〒651-2241 兵庫県神戸市西区室谷2丁目1-2
創業	1938年1月13日
従業員数	253名
障害者雇用数	精神障害者2名、身体障害者1名、知的障害者3名
URL	http://www.suitousha.com/



紹介事例

雇用障害者	精神障害者（気分障害：そううつ病）
従事業務	資材・部品の管理および出荷作業
活用制度・支援機関	<ul style="list-style-type: none"> ●ハローワーク（P.34参照） ●障害者トライアル雇用助成金（P31参照） ●就労移行支援事業所（P36参照）

雇用の経緯を教えてください

障がいを持つ方はもちろん、外国籍の方、性的マイノリティの方など、いろいろな人がいることで社会は形成されています。当社の代表は、「会社の中には世間の縮図があるべきだ」という考えを持っているため、元々、雇用の多様性に関して非常に高い意識を持っていました。

私は、2015年より現在の部署に着任しましたが、社長と全く同じ思いを持っていましたので、中心となって障がい者雇用の取り組みも推進していくことになりました。

雇用にあたって活用した制度について、詳しく教えてください

障がい者雇用を進めるといっても、何もノウハウがありませんでしたので、まずは、さまざまな支援機関に足を運び、相談することから始めました。その中で、たまたまハローワークの担当者様が、障がい者雇用を長く担当されていたこともあり、大変親身になってサポートをいただいたことから、少しずつ前に進んでいきました。また、ハローワークから紹介された方が利用していた就労移行支援事業所とのつながりができたことも、非常に大きかったです。

障がい者雇用にあたり、まず当社が利用したのが「障害者トライアル雇用」という制度です。これは、雇用する側とされる側の「お見合い」のような制度ですが、会社として、雇用を考えている人が自社にマッチするのを見極める期間であると同時に、雇用される側も会社の雰囲気や仕事の適性などを判断する貴重な機会となります。入社してからのミスマッチを防ぐためにも、障がい者雇用を考える企業様には100%活用をオススメしたい制度です。

障害者雇用を進めて、会社にプラスになったと思われることは？

まずは、彼らが会社に定着して、しっかり仕事をこなしてくれていること。これだけで会社にはプラスです。フルタイム働けるようになってくると、更にプラスが積み重なっていくこととなります。

また、今までの人生において、たまたま障がいを持つ人との接点が無かった従業員は、障がいを持つ人に対して自分が持っていた先入観が、単なる思い込みだったことに気づき、価値観が大きく変わったと話してくれました。そんな中から、他者への思いやりや尊重する気持ちが生まれているように思います。これがもっと浸透すれば、今よりもいい製品の製造へもつながっていくはずですから、会社にとっても大きな財産ではないかと感じています。

インタビュー

一人で抱え込むのではなく、サポート体制を築くこと

総務室 室長

伊藤 敦 さん

多様な働き方への理解が最も大切

障がい者雇用を進めるにあたり、ハローワークから精神に障がいを抱えた方を紹介していただきました。本人の面接の前に、まずハローワークと本人が利用していた就労移行支援事業所の担当者様に会社を訪問していただき、どのような仕事が適しているのか、アドバイスをもらいました。障がい者雇用を進める上で、仕事の適性は大変重要なポイントとなりますので、本人のトレーニングの状況や経験値などを把握しておられる専門家の方にご判断いただけたことは、非常に良かったと思います。

また、障がい者雇用のためだけではありませんが、作業のシステム化も同時に進めていきました。今まではベテランでなければ正確に探せなかった資材も、現在はバーコードを読み込めば、資材の保管場所をランプで知らせてくれるため、障がいを抱えた従業員や不慣れな従業員も安心して作業できる環境となり、一層活躍の場が広がっています。

コンディション維持に欠かせない支援機関、支援制度をうまく活用する

精神障がいを持つ従業員を雇用する上で、もう1つ大事になるのが、コンディションの維持です。当社では、産業医を選任していますが、専門が精神科の医師であるため、月に一度、必ず会社を訪問してもらい、障がいを持つ従業員や健康に不安がある従業員との面談をお願いしています。最初は1日6時間勤務からスタートしましたが、本人の表情や発言はもちろん、勤務の状態なども加味した上で、産業医に定期的にアドバイスをいただきながら、少しずつ勤務時間を伸ばしていき、現在では8時間のフルタイム勤務で、職場になくはならない存在になりました。急ぎすぎないように、時には本人にブレーキをかけながら、かなり慎重に時間を伸ばしていったことが、成功のポイントだったように思います。

また、産業医だけではなく、家族のサポート、そして、本人に



とっても会社にとっても、就労移行支援事業所という良き相談相手がいることが、非常に大きな力となっています。

決して一人で頑張ろうとせず、頼れるところは頼りながら、会社、産業医、就労移行支援事業所の三位一体となったサポート体制が、非常に有効であると感じています。

千葉さんのコメント

ストックしてある資材から、必要な部材の出荷を担当しています。基本的には、バーコードを読み込めば必要な部材の位置にランプがつくので、間違えることは少ないですが、一部ランプがつかない部材もあり、品番や形が似ているものを間違いなく出荷することが難しいです。また、必要な個数を間違いなく出荷しないといけないため、単純な計算ミスなどが無いように、慎重に作業を進めています。

私は、その日に使う資材を出荷する担当ですので、特に順番を間違えないように、時間厳守での出荷を心掛けています。現在は、クレーンとフォークの免許も取りましたので、大きなパイプをクレーンで搬入することもあります。何よりも安全第一で仕事に取り組んでいます。



千葉さんの仕事風景

これから障害者雇用に取り組む会社へのメッセージ

障がい者雇用を進めていくためには、まずは動くことが大切だと思います。まずは、ハローワーク、就労移行支援事業所、産業医など、専門家とのコミュニケーションづくりから始めていくのがいいのではないかと思います。

障がい者雇用に取り組む際、一番大切なのは、制度や設備

ではなく、思いと理解だと思います。法定雇用率を確保するためだけに雇用しても、会社に定着することは難しいと思います。障がいを持つ従業員が会社に定着し戦力となることが、本当の障がい者雇用だと考えますので、その人に合った働き方、多様性を認め合うことが大切だと思います。

株式会社I.S.コンサルティング



当社の事業は『働く・生きるサポート』です。具体的には、雇用創出につながる資格取得支援として、全国の自動車教習所を紹介する運転免許取得のサポート事業を展開しています。また、当社が提携する世界各国の留学エージェントの中から、留学を希望されるお客様に最適なエージェントを紹介する留学支援事業や免許を取得した方や留学から帰国した方、社会的弱者の方に向けての就職支援事業など、働くため、生きるための心に響くサポートを展開しています。

企業DATA

住 所	〒651-0084 兵庫県神戸市中央区磯辺通4-2-8 田嶋ビル2F
設 立	2006年6月2日
従 業 員 数	31名
障害者雇用数	精神障害者4名、発達障害者4名、知的障害者1名
U R L	http://www.is-consulting.co.jp/



紹介事例

雇用障害者	発達障害者
従 事 業 務	合宿免許受付のサポート事業
活用制度・ 支 援 機 関	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者トライアル雇用助成金 (P31参照) ●特定求職者雇用開発助成金 (P31参照) ●就労移行支援事業所 (P36参照)

雇用の経緯を教えてください

銀行に勤めていた時に、頑張っている人の働くための支援がしたいと思い、この会社を立ち上げました。元々、社会的弱者の方も幸せに働けるようにサポートしたい思いはありましたが、会社が軌道に乗るまでは、自らの会社で雇うという考えには至りませんでした。

ただ、就職支援の活動を通して、福祉機関などに入出入りしていた縁で、就労移行支援事業所の方から実習生受け入れのご相談をいただきました。それまで、自らの会社で雇用するという発想が全く無かったのですが、一度やってみましょうか？ということになり、7年前に実習生を2人受け入れたことがきっかけです。

障害をお持ちの方はどのような仕事をされていますか？

免許受付サポート事務、総務、社内報担当、留学営業サポート、ホームページなどの制作、ライセンス企画など、一つの業務に偏るわけではなく、当社の業務の中のさまざまな場面で活躍してくれています。

雇用する際は、必ずインターンシップの期間を設けていますので、その間に本人の希望と能力を見て、適切な仕事に配置するようにしています。今ある仕事の中から任せられそうな仕事を見極めて配属するのが基本ですが、時には、今は担当がいなくても、会社として必要だと思っていたことを任せられそうであれば、新しい仕事のジャンルを作ることもあります。例えば、広報などは、漫画を描ける人材が入社した時に、初めて作った部署になります。

障害者雇用を進めて、会社にプラスになったと思われることは？

障害をもつ従業員を雇用する前は、実は退職する従業員も多く、もっとギクシャクした雰囲気がありました。起業して間もない頃は、すべてに余裕がありませんので、会社が軌道に乗るまで仕方なかった部分もあると思います。

ただ、障害のある従業員を雇用するようになってから、従業員同士で助け合うこと、また、チームワークが生まれたように思います。障害の有無だけでなく、例えば高齢者や留学生でも同じで、多様性の中で働くことは非常に大切だと思いますし、障害を持つ従業員の仕事への真摯な取り組みなどを見ていて、全員が学ぶこと、感じることもあるように思います。

インタビュー

従業員全員が成長することで、 会社の利益も追求する

代表取締役

今井 真路 さん

従業員の理解が最も大切

障害者雇用は、私の信念で進めた側面がありますので、最初は従業員にどう理解してもらうか、というところで苦労しました。まず、どうして障害者雇用を進めたいのか、自分の考えを従業員に伝えることから始めましたが、どのように接したら良いかわからないという不安を持つ従業員が多かったことも事実です。逆に、特別な配慮は必要ないので、障害ということを意識し過ぎず、多様性や特性として捉えようということをお話しました。

実際に雇用を初めた頃は、確かにフォローが必要な場面も多く、従業員も苦労があったと思いますが、時間はかかっても作業が誰よりも正確であったり、ここまでしかできないだろうと思っていた内容をクリアして、どんどん成長する様子などを見て、徐々に社内の理解も深まっていったように思います。

現在は、ダイバーシティ&インクルージョン宣言を表明し、多様な背景の人財が認められ、生き生きと働ける職場を目標に掲げていますが、このように言葉にして何度も繰り返す中で、社風や価値観が育っているように感じます。

個々の従業員のスキルアップが 会社の業績を押し上げる

精神障害や発達障害をもつ従業員が多くいるとはいえ、当社はボランティア企業ではありません。当然、企業としての成長も続けなければなりませんし、しっかりと利益を出すことによって、本当の意味の障害者雇用が達成できると考えていますが、当社は7年前から常に収益が上向いています。障害のある従業員を雇用しても、会社の業績は上げることができます。

どの会社も同じだと思いますが、会社が業績を伸ばしていくためには、従業員のスキルアップが不可欠です。当社では、すべての従業員が毎月チームリーダーと面談を行う形を取っており、常に自分の目標を確認できる環境を作っています。その上で、私も



3ヶ月に1度は従業員全員と面談を行います。また、朝礼などを使ってチーム内で困ったことなどを相談できる機会も設けています。障害の有無に関わらず、社内のコミュニケーションをうまく回ることが、多様性のある従業員が生き生き働ける環境、また会社が成長できる環境には必要だと感じています。

山崎さんのコメント

合宿免許を申し込まれたお客様に対して、申込内容などを記載した書面を発行することが主な仕事内容です。また、アンケート入力なども行っています。今はだいぶ慣れてきましたが、入社した頃はメモを取ることが苦手で、どのタイミングでメモをするべきかも判断できず、その都度指示を出してもらっていました。今は、書くべきポイントやタイミングも分かってきて、自分でも少しずつ成長しているを実感しています。

現在、書類のチェックは私だけではなく、2次チェックもしてもらっていますが、自分ひとりで完結できるようにミスを減らすことが目標です。また、代表電話だけでなく、お客様からの申込みの電話などにも対応できることを目指して、頑張っていきたいと思っています。



山崎さんの仕事風景

これから障害者雇用に取り組む会社へのメッセージ

当社は、障害のある従業員を採用することで、会社の雰囲気も良くなり、受け入れて本当に良かったと思っています。

社会にはいろいろな人がいて当たり前です。大きな目標を掲げる必要は無いと思いますが、まずはインターンシップだけでもいいので、一度受け入れてみるというところから始めていただきたいと思っています。

障害者雇用といえば、大企業の責任のように捉える方もいると思いますが、当社のような中小企業でも、法制度とは関係なく、多様性のある従業員を受け入れることはできます。

そして、それが必ず、企業にも従業員にも、成長をもたらしてくれると思います。

ABCマート元町店

「世界共通の品質を世界共通の価格で」を創業以来の経営方針として、品質の良いファッショントレンドアイテムをリーズナブルな価格でお客様にお届けする「ライフスタイル創造企業」として、熱意とチャレンジ精神をもって取り組んでいます。

靴を中心とした商品を直接お客様の手元へお届けするために、靴小売店「ABC-MART」の出店を進め、世界に通用するストアブランドとして確立することを目指しています。



企業DATA

住 所	〒650-0022 兵庫県神戸市中央区元町通2丁目6番3号
オ ー プ ン	2013年5月25日 (元町店)
従 業 員 数	10名
障害者雇用数	社会不安障害1名
U R L	https://www.abc-mart.net/shop/

紹介事例

雇 用 障 害 者	社会不安障害
従 事 業 務	在庫品の管理と清掃業務
活 用 制 度 ・ 支 援 機 関	<ul style="list-style-type: none"> ●ハローワーク (P34参照) ●就労移行支援事業所 (P36参照)



Q 担当業務はどのようにして決定しましたか？

担当業務については、就労移行支援事業所のご担当者様とも相談させていただいた結果、接客以外の仕事の中から、役割を考えていくことにしました。在庫の管理と清掃は、その条件にもぴったりでしたので、担当してもらうことに決めました。

採用して間もない頃は、就労移行支援事業所のご担当者様にもたびたび足を運んでいただき、一緒に作業をしていただくなど、いろいろとサポートしていただきました。また、この店舗の仕事内容を把握していただいた上で、今後のキャリアアッププランなども、一緒に考えていただきました。

Q 他の従業員へはどのような指示をされましたか？

社会不安障害を抱えていることを正確に伝えて、できるだけ積極的にコミュニケーションをとってほしいとお願いしました。特に、働き始めて数ヶ月の頃は、仕事も理解できておらず、不安だったのだと思いますが、少し休みがちになっていました。その時期は、出勤してすれ違った際には、必ず声掛けをしてほしいと従業員に通達し、意識的にコミュニケーションを取るように心掛けました。そのせいもあって、少しずつ休みの回数も減っていき、ほっとしました。

お願いしている仕事は、基本的に一人でやる作業ということもあって、仕事の時間以外でも、スタッフと食事に行く機会を作るなど、意識的にコミュニケーションを取れる場を設けています。

Q 障害者雇用を進めて、会社にプラスになったと思われることは？

ほとんどの店舗は、在庫ストックのための人材が固定されていないため、シフトによって誰かが裏に回って在庫ストックの仕事を担当しなければなりません。でも当店では、在庫ストックを専任で担当してもらっているため、他の従業員やアルバイトは、売り場だけで人員を考えれば良く、シフトが大変組みやすいです。

特に元町店は2階建てという店舗の特徴もあり、最低3名は店舗に接客担当を配置する必要がありますので、在庫ストックを専属で任せられるメリットは大きいです。

本人もどんどんやれることも増えてきていますし、しっかりと戦力になってきているので、それが何よりのプラス面だと思います。

インタビュー

真面目に仕事をこなし、 スキルアップの面でも楽しみ

元町店 店長
田嶋 俊郎 さん

仕事面でも人間的にも着実に成長

店舗には、一日多ければ200~300アイテム、小物を入れると500~600という多くの商品が入荷します。在庫ストックの仕事は売り場とは違い、箱の中に入った状態で商品を仕分けていきますので、箱を見て、中に入っている商品と実際の靴を一致させるのが、難しかったように思います。本人も最初は苦労していたと思いますが、1年が経ち、かなり商品を把握できるようになり、作業にも慣れてきたように思います。

入社当時は、在庫品の整理と清掃のみをお願いしていましたが、本人が仕事に慣れてきたこと、また、精神的にも非常に落ち着いているということもあり、今は、入荷してきた商品のバーコードを読み取って、データを取り込む「検品作業」も任せられるようになりました。

仕事面でも成長を感じていますが、最近は周りの人とよく話せるようになってきて、コミュニケーション能力がついてきているのが分かります。社会不安障害を抱えているといっても、私は「少し人見知り」程度の感覚で、あまり障害を意識しないようにはしていますが、人とコミュニケーションを取っている姿を見ると、本人の成長を感じて嬉しくなります。

今後のスキルアップにも大いに期待

今担当している仕事は、ほぼ任せられるようになってきましたので、次のステップとして、どこまでの仕事を任せるのかということが課題です。勤務時間も、さらに伸ばせる環境を整えていますし、本人の意欲としても、より長い時間働きたいと考えているようですので、徐々に時間を伸ばしていく方向で考えています。

勤務時間が増えれば任せる仕事も増えますので、例えば在庫の多い商品があれば、店舗に積極的に売り出すよう、情報を入れてもらうことができれば、理想的だと思います。

また、最初は接客以外の仕事でと考えていましたが、可能であ



れば、店舗で接客をしてもらってもいいと思います。お客様とコミュニケーションが取れるようになれば、店舗にとってもありがたいですし、何より本人の一番の成長にもなると思います。真面目に仕事に取り組んでくれていますので、タイミングを見て、そのような環境も整えてあげたいと思っています。

藤原さんのコメント

最近、商品が入荷されてからの仕事の流れがつかめてきて、かなり仕事にも慣れてきたと感じています。新しい仕事を任せられると不安になることもありますが、従業員の皆さんも優しく接していただけますので、何とか不安を乗り越えることができている、本当に人には恵まれていると感じます。

最近では倉庫だけではなく、店舗に商品をストックする機会も増えてきましたので、もっと靴の知識を増やしていきたいと思っています。そうすれば、店舗でお客様に声を掛けられた時でも、ある程度、商品の説明をすることもできますし、適切な商品をご案内することもできます。今は商品知識が少なく、接客もあまりできませんので、今後はチャレンジできればと思っています。



藤原さんの仕事風景

これから障害者雇用に取り組む会社へのメッセージ

どんな人を雇用するかにもよりますが、あまり「障害を持っている」と意識しすぎない方がいいように思います。意識が過剰になるから、他の従業員と区別したり、雇用に不安になったりするのではないかと気がしています。

当店も、本人が仕事に慣れるまで、就労移行支援事業所の方にサポートしていただき、キャリアプランの立て方に

もアドバイスをいただきました。そういう専門家の方もいらっしゃると思いますので、不安になりすぎないことが大切だと思います。

ただ、現在は専門家の方のサポートがほぼ必要ない状態になっています。そのことが、本人にとっても会社にとっても、一番の成長なのかなと思います。