

トーラク株式会社

企業DATA

代表者	代表取締役社長 美野 卓司
所在地	〒658-0033 神戸市東灘区向洋町西5丁目5番
事業内容	チルドデザート事業、土産事業、クリーム事業、ギフト事業、OEM事業
従業員数	289名【うち障がい者数4名（知的障がい者3名、精神障がい者1名）】
URL	https://www.toraku.co.jp/



ブランドメッセージ「スイーツと、新しい関係」には、スイーツの可能性にチャレンジしていく会社の精神が込められています。「神戸プリン4個入」は、8年連続モンドセレクション最高金賞受賞。また「神戸シェフクラブ ロイヤルカスタードプリン」は、6年連続モンドセレクション最高金賞受賞と、ブランド商品は高い評価を受けています。スイーツの未来を切りひらくことに加え、2020年3月「健康経営優良法人2020（大規模法人部門）」に認定を受けるなど、働きやすい職場づくりにも力を注いでいます。

インタビュー

一社で抱え込まず、 さまざまなサポートの活用が 障がい者雇用成功の鍵

業務管理部門長兼 人事総務部長
池田 裕介 さん



●障がい者雇用推進のきっかけ・経緯は？

当社で障がい者雇用に取り組み始めたのは、もう20年以上前になります。現在雇用している、障がいのある従業員4名のうち、重度の知的障がいのある従業員の勤務年数が最も長く、入社から21年が経ちますので、障がい者雇用の取り組みは、その前から行っていたということになります。私は当時のことを知っているわけではないのですが、最初は障害者雇用促進法に定められた法定雇用率を達成するために、特別支援学校を窓口として雇用を進めていったと聞いています。

今は問題ありませんが、一時、法定雇用率未達成と

なりかけた時期があり、その際には兵庫障害者職業センターにいろいろとお力添えをいただきました。具体的には、ジョブコーチを派遣していただき、トライアル雇用などを進めました。残念ながら、その時はうまく雇用に結びつきませんでした。兵庫障害者職業センターとのお付き合いは、現在も継続しています。

●採用された方が従事している仕事は？

重度の知的障がいのある2名の従業員は、私が部長を兼務している人事総務部に所属し、清掃業務に携わっています。また、軽度の知的障がいのある従業員1名は、

スイーツを出荷するための空箱づくりや商品の仕分け作業など、工場内での軽作業を担当しています。もう1名、精神障がいのある従業員については、通常の工場の製造ラインに入ってもらっています。

重度の障がいのある従業員は約18年間、工場での軽作業を担当していましたが、コストの問題などもあり、業者に任せていた清掃業務を自社で行うことになったため、業務内容を変更したという経緯があります。私としては、長年工場内の仕事を担当されていたため、別の仕事を経験する良い機会であり、本人の成長にもつながると思ったのですが、当の本人は慣れている仕事が変わることによりかなり不安を覚えたようで、最初は完全拒否の状態でした。その時に初めて、知的障がいの特性の一つとして、環境の変化に対応しづらく、パニックになりやすい人もいるということを知りました。さすがに自分たちだけでは本人に納得してもらうことができず、ジョブコーチを介してご家族の方にもご協力をいただきながら、少しずつ業務を変更する意味を理解してもらうように努めました。

現在は、清掃業務にもすっかり慣れ、指示通りにしっかりと仕事をされていますが、知的障がいのある従業員の業務を変更する時は、慎重に行う必要があると勉強させられました。

●雇用管理・サポート体制などの工夫は？

障がいのある従業員が工場内の仕事を担当する際は、ラインのリーダーにサポートを任せています。また、清掃業務に関しては、人事総務部の社員がサポートを担当しています。ただ、業務変更の時のように、社内だけで対応できない場合は、行政や専門家の力を借りるようにしています。特に、ジョブコーチにはいろいろとご指導いただくことも多く、従業員の精神面のサポートなどに関しては、非常に助けていただいています。現在も新型コロナウイルス感染症が広がっていることで、知的障がいのある従業員の一人が必要以上に敏感になっているため、ジョブコーチにカウンセリングを行っていただくなど、本人の不安を少しでも取り除くために、サポートしていただいています。

障がい者雇用に関しては、社内だけで進めようと考えても、なかなかうまくいきません。仕事面だけならま

だしも、家庭の問題なども絡んでくることがあるため、行政をはじめ、ジョブコーチのような専門家の力も借りながら、社内との協力体制を築き、進めていくことが非常に大切だと思います。

●障がい者雇用を進めたことによる会社への影響は？

世の中には、障がいのある方だけでなく、年齢や学歴、性別、国籍など多種多様な方がおられます。多様な人がその特徴を活かして活躍できる企業となるための第一歩として、従業員一人ひとりが、障がいのある同僚と接する中で、その特性を理解し、同じ仕事をする仲間として受け入れ、協力して仕事を進めていくという経験がとても大切だと感じています。

私から見ると、当社の従業員はあまり「障がい」ということを意識していないように感じます。特に生産ラインで働いている従業員は仲間意識が非常に高いこともあり、一緒に働く仲間として障がいのある従業員をごく自然に受け入れています。もちろん、障がいのあることは理解していますし、接し方にも一定の配慮はありますが、障がいではなく、その人の「個性」という捉え方をしているように思います。

また、障がいのある従業員には、働く意欲や喜びを感じてほしいと思っています。そのため当社では、障がいのある従業員も、他の社員と同じように人事考課を行う方針を取っています。何の目的もなく働くのではなく、きちんと自分の仕事を評価してもらえる。その中で、自分が会社の役に立っていると感じることで、また、自分に足りない部分については成長しようとする姿勢を持つことで、本人はもちろん、会社にとっても、大きな財産になると考えています。



●障害者雇用に関して現在の課題は？

障がいのある従業員は、勤務年数 20 年以上が 1 名、あとの 2 名も 18 年、12 年と大変長期にわたり雇用を継続することができています。裏を返せば、新たに障がいのある方を雇用しようとした時、採用方法に関するノウハウがやや少ないと感じています。以前ハローワークのトライアル雇用を進めた時も、本人の希望や特性と会社が任せたい業務内容とが、なかなかうまくマッチングしなかったという苦い経験があります。

これは、私個人の経験ですが、以前出向元の親会社へ戻っていた時期があり、そこでも障がい者雇用を任されたことがあります。その時は特別支援学校など、採用の窓口となる施設が近くになかったこともあり、障がい者専門の求人マッチングサービスを利用して人材を探しました。マッチングサービスでは、雇用する人材に望む能力や特性などを細かく登録することができ、条件にマッチした人材を無事に採用することができました。採用に関する費用は発生しますが、助成金などを上手く使えば費用面の問題もクリアできると思いますので、採用時のマッチングがうまくい

かない場合は、一度試してみるのも一つの方法だと思います。

●今後、障がい者雇用に取り組む企業へのメッセージ

障がい者雇用をうまく進めるポイントは、自分たちだけで頑張ろうとしないことです。採用の時には、ハローワークや特別支援学校とのネットワークが大切になりますし、それでもうまくいかなければ、専門のマッチングサービスを利用するという方法も考えられます。また、実際に仕事を開始する段階では、ジョブコーチなどの専門家のノウハウを活用することで、担当するお仕事についてや従業員本人とのコミュニケーションはもちろんのこと、そのご家族との円滑な関係なども作りやすくなります。

本人だけではなく、ご家族と会社に信頼関係ができれば、雇用も非常にスムーズに進むと思います。障がい者雇用を滞りなく進めるためには、行政やさまざまなサービス、専門家の力をフル活用し、会社単体ではなく、もっと大きなコミュニティの中で進めていくことが大切だと思います。

人事総務部 能勢和美さんのコメント

私は、重度知的障がいのある 2 人の従業員のサポートを行っています。障がいの種別は同じですが、実は性格は正反対です。

一人の従業員は、口数も多く、自分の思ったことをストレートに話すタイプ。考えていることは分かりやすいですが、反面、環境の変化に過敏な特性があります。「晩御飯は何を食べたい？」など、話題を逸らすことで、思考が違う方向に向くように、うまく誘導したりしています。

もう一人の従業員は、逆に感情を表に出さず、自分の殻に閉じこもりがちなので、いかに気持ちや考えを把握できるかがポイントになります。例えば、質問をしても首を振るだけで気持ちを把握しづらい時は、3つぐらいの選択肢を紙に書いて、指をさしてもらうなどの工夫をしています。

障がいは同じでも、一人ひとり配慮すべきポイントは全く違いますので、障がいではなく、その人の特性を把握することが重要です。また、重度の知的障がいのため、1度で理解できない時は、何度も繰り返し、根気よく指示をするように心掛けています。この点だけ注意しておけば、仕事は一生懸命やってくれます。相手を理解し特性を活かすのは、障がいを持たない人でも同じです。いい意味で、あまり障がいを意識しないことが、自分にとっても相手にとってもプラスに働いているように感じています。

