

森合精機株式会社

企業DATA

代表者	代表取締役 森合 政輝
所在地	〒674-0093 明石市二見町南二見10番2
事業内容	工業用洗浄機、油圧機器、減速機の製造販売、精密板金加工
従業員数	300名【うち障がい者数6名（知的障がい者4名、身体障がい者2名）】
URL	http://www.morigoseiki.co.jp/



多様化・複雑化する産業機器・部品に伴うように、精度の高い洗浄に対するニーズも高まりを見せています。森合精機株式会社は、自動車産業をはじめ、あらゆる産業部材洗浄ニーズに応える装置事業部と、工作機械・フォークリフト建設機械などに用いられる油圧機器に特化し、長年にわたって当社を牽引してきた油圧事業部を中心として、高性能・省エネルギーの洗浄機器・油圧機器部品・減速機および精密板金加工技術をご提供することで、製造作業効率の向上・環境経営の促進に貢献します。

インタビュー

正社員として採用し、 待遇も評価もすべて同一 会社にとっての貴重な人材

社長室室長兼 総務部次長
木戸 弘行 さん



●障がい者雇用推進のきっかけ・経緯は？

当社が障がい者雇用に取り組み始めたのは7年前になります。今から考えると大変恥ずかしいことですが、当時160名ほどの従業員の中に障がいのある人は誰もいませんでした。そのような雇用状況を改善するよう、明石職業安定所から促されたため、私が全社に働きかけ、障がい者の受け入れに舵を切りました。

当時雇用が進んでいなかった理由の一つでもありますが、障がいといえば身体というイメージが強く、バリアフリーの環境を整備しなければ雇用が進められないと思い込んでいました。雇用の検討を始めて障がい

もいろいろな種類があると知り、知的障がいの方であれば雇用できるのではないかと考え、まずはハローワーク主催の障がい者合同説明会に参加しました。

説明会には大変多くの方が参加されていて、当社も1日30人ぐらいの方と面接させていただきました。中でも、軽度の知的障がいのある方が大変多く、障がいの程度をお聞きすると、複数の作業を同時進行することは非常に苦手だが、一つの作業を的確にこなすことは得意であるという回答が多く返ってきました。受け答えや礼儀面でも非常に優れている人が多く、いい意味で予想を裏切られた感じでした。

また、中途採用の方が多いと思っていたのですが、会場には特別支援学校に通っている高校生も多数参加していました。そこで、高校卒業後に入社していただく新卒採用枠も併用することにしました。新卒採用を進めたことで、特別支援学校の先生方との関係性を築くことができたため、それ以降の採用の時にも非常に大きな力となりました。

●採用された方が従事している仕事は？

身体に障がいのある2名は、どちらも心臓にペースメーカーを入れていて、それぞれ設計と機械の製造を担当しています。2人とも障がい者として雇用したわけではなく、設計担当者は、採用後ペースメーカーであることを知り、製造担当者は、入社後ペースメーカーを入れる必要性が出てきた方です。

知的障がいのある4名は製造の仕事に携わっています。機械を作るためにはさまざまな工程がありますが、繰り返し作業が得意な方が多いので、機械を量産する工程などで特性を発揮しやすいようです。

中でも、最初に新卒で入社した従業員は非常に優秀で、洗浄機を一人で組み上げることもできますし、お客様の工場に出向き、洗浄機の設置工事を行うなど、会社の貴重な戦力になっています。また、障がい者の国体にバレーボール選手として出場した経験もあるなど、文武両道を実践している、人間的にも見習う点が多い人物です。



●雇用管理・サポート体制などの工夫は？

知的障がいのある方は、複数の作業を同時進行することが苦手な一方で、一つの作業を繰り返し行うことは得意という特性を持つ方が多い傾向があります。その

特性・能力を最大限に発揮していただくためには、適材適所な人事配置を行うことが最も重要だと思います。もちろん、仕事が合わない場合は、配置換えも検討する必要があります。

また、当社は公的なサービスはあまり利用していませんが、知的障がいの方については、障がいのある方の就業支援を行う「加古川はぐるま福祉会」のサポートを受けています。定期的に訪問され従業員の様子を見ていただけますし、一番力を貸していただいているのは、家庭との橋渡しなどのサポートです。本人は一生懸命働きたいのに、家庭環境によってそれが阻害されるといったケースでは、企業としては対応に限界があります。そういった場合に家庭環境を整えるサポートもしていただけるので、大変助かっています。当社の例のように、会社だけで解決が難しいことがあれば公的サービスをうまく活用し、雇用管理や従業員のサポートを行うことも大切だと思います。

●障がい者雇用を進めたことによる会社への影響は？

当社では障がいの有無に関係なく、待遇面は全社員平等に扱っています。障がいのある従業員も正社員として雇用していますし、福利厚生に関しても差はありません。また、能力評価に関しても、全従業員同じ評価スキームを採用しており、スキルアップも求めています。

長く働くことができ、技術を身につけることができる環境を整えることは、働く側からすれば目標や向上心を持つことにつながり、会社にとっては技術力が高くなりますので、両者にメリットがあります。業種や環境などで難しいケースもあると思いますが、当社は今後もこの方針で進めていくつもりです。

結果論になるかもしれませんが、障がいのある方を雇用したことで、真面目にコツコツ働くことができる従業員が増えました。時代とともにオートメーション化が進み、創造的な仕事が求められる時代になっても、コツコツやらなければならない仕事がゼロになるわけではありません。障がいのある従業員の、ひたむきで真面目に働く姿は、組織にとっても大きなプラス材料です。他の従業員もしっかりとその姿を見ていますので、相乗効果により組織の活性化につながっていると思います。

●障害者雇用に関して現在の課題は？

ペースメーカーの方は問題ありませんが、例えば四肢に障がいのある方を雇用するには、建物を改装し、バリアフリー化する必要があります。コストの問題もあり、障がい者の方を積極的に雇用するというかなり強い意思と計画がないと、そこに踏み込むことは難しいです。

また、精神障がいのある方の雇用に関しても懸念を抱えています。当社は、工場での製品生産が仕事の中心となりますので、計画的に製品を製造する必要があります。精神障がいのある方は、どうしても気分の浮き沈みが発生しますので、1日の生産数に差が出てしまう可能性があります。また、休みを頻繁に取る必要がある場合も、生産計画を立てるのが困難になります。益々効率化が求められる世の中で、生産ラインではなく、精神障がいのある方を雇用するための仕事を作るといった疑問がありますので、精神障がいのある方の雇用に関しては、課題が残ったままの状態です。

●今後、障がい者雇用に取り組む企業へのメッセージ

当社は会社全体で約 300 名の従業員を抱えていま

すが、その中で障がいのある従業員を 15 名ぐらいまでは増やしていきたいと考えていますし、増やせると思っています。障がいの特性を正しく理解し、それに対する適切な対応さえできれば、仕事の能力に大きな差はないと考えています。

ペースメーカーをつけている方は、自分で健康管理に気をつけておられるので、あまり心配はありません。また、知的障がいのある方は、特性を活かせる仕事に配置することで、高い能力を発揮し、会社の戦力となることが可能です。当社の知的障がいのある従業員の集中力は本当に目をみはるものがあり、まさしく障がいの特性がプラスに働いていると感じます。

精神障がいと身体障がいのある方については雇用の実績がないため一概には言えませんが、恐らく障がいの特性を把握し対応方法さえ分かれば、十分に会社の戦力になれると思います。何か一つでも卓越した能力があれば、それにマッチするような仕事があるはずですよ。

障がい者雇用をうまく進めるためには、健常者、障がい者という垣根を取り払い、適材適所で能力を活かして働くという考え方を持つことが非常に大事だと思います。

勤務されている K.S さんのコメント

高校を卒業後すぐ、2014 年 4 月に新卒採用枠で入社しました。現在は、機械の組立作業をメインとして仕事を行っています。

私が所属するチームで働いている方は皆さん、明るくて接しやすい人ばかりですので、とても働きやすい環境です。仕事で分からないことがあっても聞きやすい雰囲気ですし、プライベートのことなども気兼ねなく話せて良い人間関係が築けていると思います。

仕事に関しては、簡単な機械の組立作業はかなりできるようになってきました。組み立てる機械の中には、加工物を取り付けて、刃物を正しく当てるために使うジグという部品がついているものがあります。簡易的なジグは作ることができますが、複雑なジグは難しく、まだうまく組み立てることができないので、周りの先輩方に教えていただきながら、複雑なジグ製作にもチャレンジしています。

他にもロータリーといって、絶妙なバランスを取ることで回転する機械などは、組み立ても複雑で難易度も高いですが、最終的にはそのような難易度の高い機械でも一通り組み上げることができるよう、スキルアップを頑張りたいと思っています。

