

キング醸造株式会社

「日の出」ブランド 消費者品質を実現する先進的行動企業



会社概要

- 代表者 ● 代表取締役社長 大西 浩介
所在地 ● 加古郡稲美町
事業内容 ● 日の出新味料・料理酒・本みりん・清酒などの食品及び酒類の製造及び販売
従業員数 ● 258名 うち障害者数5名
(身体障害者2名、知的障害者2名、精神障害者1名)
ホームページ ● <https://hinode-mirin.co.jp>



障害者雇用について人事担当者にインタビュー

障害者雇用推進のきっかけ・経緯は？

正確な時期は分かりませんが、以前より地域貢献の一環として障害者を雇用する取り組みは実施していました。ただ、会社側の準備が足りず、ノウハウがなかったこともあり、定着するまでに至っていませんでした。例えば、聴覚に障害を持った方を雇ったときに、手話をできる社員がおらず意思疎通や指示が上手くいかないといったことがありました。

こうした状況を変えるため、2014年頃からハローワークや特別支援学校の協力を得て、現場実習の体制を構築することにしました。働きたい障害者と当社で働いている作業員、双方が実習期間を通して仕事の相性や教育方法などをすり合わせることができ、仕事のミスマッチが起りにくくなったと思います。

採用はどのように？

播磨特別支援学校の生徒については1年生で2週間、2年生の時に1か月の実習を体験してもらいます。その後当社を希望する方には、3年生になって再度1か月程度の実習を行い、面談を経て採用に至るのが基本的な流れです。この他、ハローワークから紹介された加古川はぐるま福祉会を通じ、半年のトライアル雇用を経て入社された方もいます。

採用された方はどのような職種に就かれていますか？

それぞれ得意分野で活躍してもらっていますが、長く働いている方の中には本社工場で業務用調味料の生産ラインを担当している方がいます。最初はラインを流れてくる製品の検品や材料の供給、ラベル貼りから始めてもらいましたが、その後少しずつできることを増やし、今では一つの生産ライン専任となりパートナー社員と共に日々の生産予定を着実にこなしています。他の方では、総務課で郵便や宅急便の荷受け、電話対応などを行っている方もいます。



総務人事部の青木 延恭さんと糟谷 和子さん

障害者雇用で感じたこと、今後の課題は？

当初、障害者雇用に本格的に取り組むとなった時、私たちも初めてのことで、何から手をつけてよいかわからない状態でのスタートでした。重度や軽度の区別、身体や知的、精神といった種類分けがあること、個別にどういう準備や対処が必要なのかをハローワークや特別支援学校の先生から詳しく教えていただきました。特に特別支援学校の先生には研修や実習の準備を通して多くのことを学びました。

様々なご協力をいただいて準備を進めていきましたが、いざ実習を受け入れる時には、現場から不安の声が上がることを想像していました。ところが、実際始めてみると、そうした声はほとんど出ず、心配はなくなっていきました。当時1年生で当社に実習に来た方が、仕事にまじめに取り組んでくれて、現場社員への印象がとてもよかったからです。2年生の実習時には現場から「ぜひ当社で働いてほしい」という意見も出たほどです。最初にこうした実績が出来たのはとてもよかったと思います。確かに、コミュニケーションが難しい部分やサポートがないと上手くできない分野はありますが、周囲がその点を理解して支えることができれば、ともに職場で働いていけると思いました。

もちろん全ての方でうまくいっているわけではありません。コミュニケーションがうまく取れず、長続きしなかった方もいます。その時はどのように対処すればよかったのかわからなかったですし、他にも経験不足な点があることも事実です。最近、精神障害の方に働いてもらっていますが、体調の好不調を判断することが難しく、長期の休養が必要になったことがありました。支援機関のアドバイスを基に、勤務時間を短くして業務の負担を減らしてみるといった試行錯誤を続けています。これは「休ませないようにする」というわけではなく、会社側が体調に応じて勤務時間にある程度幅を持たせるといった対応をすることで、仕事を続けてもらいやすくすることが目的です。どんな配慮が必要なのかを会社側や同じ職場で働く他の社員が理解することが大事だと思います。

これまでの実績から、製造部門での雇用を少しずつ増やしていくことについては道筋が見えていますが、総務やその他の部署で障害者を受け入れるには、まだまだ準備や経験が足りないと感じています。

雇用管理・サポート体制などで工夫されている事は？

先に申し上げたとおり精神障害の方については、体調に応じて勤務時間を短くするといった調整をしていますが、それ以外の知的障害の方についてはあまり特別な配慮はしていません。他の社員と同じ時間帯で仕事をしてもらい、通勤もひとりで会社に来てもらっています。積極的にこちらから何かを支援することはありませんが、サポートの体制として、職場で困ることがあったり、わからないことがある場合は総務を通じてすぐに特別支援学校の先生と連絡を取れる状態にしています。

他のパートナー社員と同様に、年に一回個別に面談をする機会を作っています。親族の方にも同席していただき、職場での様子や担当している業務について共有し、反対に親族の方からは自宅での様子や最近興味を持っていることなどについて教えてもらっています。

仕事を教えることについては、入社前の実習期間をしっかりと取ることによって覚える時間を確保しています。長く当社に勤めている方は仕事との相性がよく、新しい業務も比較的スムーズに覚えてくれるので助かっています。ただし、こうした部分は個々に障害特性が異なることは理解していますので、今後雇用を増やしていく際には現場の責任者、ハローワークや支援機関の方々とも協力してノウハウを蓄積していくことになると思います。

最後に、これから障害者雇用に取り組もうとしている企業へのメッセージをお願いします。

まずはハローワークや特別支援学校など近隣の支援機関との関係を築くことから始めるとよいと思います。定期的に相談や連絡を取っていると先生方も気にかけてくれて、よい人がいれば紹介してもらったり、実習について丁寧に教えてもらったりすることができます。自分たちでわからないまま進めることはせず、知識や経験が豊富な方々に協力してもらい、少しずつ進めてもらえればと思います。

勤務されている方へのインタビュー



インタビューを受けるAさん

いつからこの会社に勤めていますか？

平成27年から働いています。その前から学校のインターンシップで何度か実習に来たことがありました。

どのような仕事に従事されていますか？

以前はラベルを貼ったり色々なラインのお手伝いをしていました。現在は業務用の味醂や清酒の製造ラインを担当しています。タンクの洗浄もひとりでを行っています。

この会社に勤めて良かったと思う事は？

自宅が近く、自転車で10分ぐらいなので通いやすいです。

今後の自分への課題・目標などあれば教えてください。

まずは今の仕事を続けて行きたいと思っています。