我が社の雇用事例

株式会社 小野ダスキン

企業DATA

代　表　者	代表取締役　千種 秀
所　在　地	〒675-1358 小野市粟生町大畑1936-55
事業内容	玄関用マットの製造、オーダーメイドマットの製作、台所用洗剤、風呂・化粧室用洗剤、油汚れ用洗剤など各種洗剤の生産
従業員数	135名（うち障害者数4名：知的障害者4名）

一部上場企業である、株式会社ダスキンの100%子会社です。主に事業所や一般家庭の玄関マットを製造していますが、飲食店を中心としたサービス業の店舗（お客様）のご要望に応じたオーダーメイドマットも製作しています。
さらに、一般家庭のお客様のご家庭で使用される台所用洗剤、風呂・化粧用洗剤、油汚れ用洗剤等、ただ汚れを落とすだけではなく、よりやさしく、より使いやすく、人と地球の未来を考えた洗剤も製造しています。人を愛し人を育てる会社、「祈りの経営」が全社員に継承されている個性を持つ会社です。

インタビュー

障害者雇用を意識しすぎず、縁を大切にした雇用で、高い定着率を目指す

取締役 管理部長
横山 さん

エントランスのショーウィンドーにはデザイン性の高いマットがディスプレイされています

●障害者雇用推進のきっかけ・経緯は？

当社の障害のある従業員４名のうち３名は、30年以上の長きに渡って働いてもらっているため、採用当時、どのような会社の背景があったかは分からないですが、特別支援学校からの依頼により、雇用を受け入れたと聞いています。

もう１名の従業員については、１年前の４月１日に入社したばかりです。きっかけは、特別支援学校からの依頼で、高校１年の生徒21名の工場見学を受け入れたことです。私が見学の案内を担当しましたが、とても明るく人懐っこい性格で、非常に印象に残った生徒さんがいました。すると次の年、高校２年生になった生徒さんから、当社でのインターンシップの希望があり、それを受け入れました。さらに翌年、生徒さんが高校３年生になると、当社を非常に気に入っているということで、担任の先生から採用してもらえないか、というご相談をいただきました。

工場見学、インターンシップで実際に関わった印象として、性格も明るく会話をしても違和感を持つこともなく、当社での仕事に問題がないと判断し、社長をはじめ、受け入れ部署の責任者などと協議を重ね、採用を決定しました。

●採用された方が従事している仕事は？

30 年以上働いている 3 名の従業員は、全員同じ作業場の仕事を担当しています。当社では、ダスキンのさまざまなマットを製造していますが、巨大な洗濯機・乾燥機で洗濯されたマットが、コンベアで 1 階から 2 階にもつれながら上がってきます。そのもつれたマットをきれいに伸ばして、仕分け、整理するのが主な作業です。さらに、マットの表面に吸着剤加工する製造工程の補助作業も担当しています。

また、1 年前に入社した従業員に関しては、3 名とは別の部署で作業を行っています。その部署はマットを洗濯および乾燥する作業を行いますが、洗濯前の特殊な作業を専任で行っています。

●雇用管理・サポート体制などの工夫は？

3 名のベテラン従業員に関しては、安全面に非常に気をつけています。また、指示を出す時にも、作業内容を噛み砕いて、できるだけ簡単な言葉で伝えるように心がけています。

本人たちへの直接的な働きかけはもちろんですが、周りでサポートしているパート従業員の協力が非常に大きいと感じます。常に作業の状態を確認し、作業方法が間違っていれば声掛けするように指導しています。特に作業で気をつけてほしいことも、本人ではなく、周りの従業員に注意して見るように指示を出しています。

3 名とも、長年働いているので、だんだんと歳を重ねて、若い頃のように身体が動かなくなってくることも考えられます。障害のある従業員の場合、自分で身体の不調を申告することが難しい面があるため、そこに関しても周りの従業員にさりげなく確認してもらうようにお願いしています。

新しく入社した従業員に関しては、雇用を決めた後、高校 3 年生の間に 2 週間、仕事の適性をみるための実習を行いました。まず、社内の各部署で任せられそうな仕事をリストアップし、2 週間でその作業を一通り経験してもらいました。作業後に、担当部署から作業の適性に関してフィードバックを受け、実際に担当できそうな仕事を絞り込んでいきました。せっかく採用するので、仕事のミスマッチがあるとお互いに良くないと思い、本人が無理なくできる仕事は何か、関係者で事前に慎重に検討を重ね、現在担当している仕事に決定しました。

●障害者雇用を進めたことによる会社への影響は？

ベテランの 3 名の従業員は、とても真面目にコツコツと仕事に取り組んでくれています。軽度の知的障害のある従業員が 2 名と、重度の知的障害がある従業員が 1 名で、若干作業の違いはありますが、遅刻も欠勤も無く、9 時から 17 時まで週 5 日しっかりと働いてくれますので、現場も仕事の計算が立ち、非常に助かっています。

また最近、1 年前に入社した従業員と、年に 2 回行っているコンプライアンス勉強会に同じチームとして参加しましたが、勉強会の内容もしっかりと理解していましたし、グループでまとめた意見の発表も担当してくれました。

現場でのサポートが全く必要ないわけではありませんが、どの従業員もそれをごく自然のこととして捉えてくれているように思います。また、障害のある従業員は勤務年数が長く、定着率が非常に高いので、その点も会社にとってはメリットであると思います。

●障害者雇用に関して現在の課題は？

現在、障害のある従業員 4 名のうち 30 年以上勤務している方が 3 名のため、今後高齢となり、3 名が退職した場合でも、当社としては障害者雇用を継続していく必要があります。そうなった時に、うまく採用

できるのかという不安はあります。

当社の最寄り駅は「粟生駅」で、神戸電鉄と JR のハブステーションですが、粟生駅以外、近くに駅がありません。現在勤務している障害のある従業員は、徒歩や自転車での通勤か、電車通勤でも乗り換えなしで通える範囲のため、通勤に関する問題はありませんが、遠方から当社へ勤務するには交通の便が悪く、非常に困難です。駐車場は広いため、車通勤の従業員がほとんどですが、障害のある方の場合、免許を持っていないケースが多く、そういう人にとっては非常に通いにくく、通勤のハードルが高いのではないかと考えています。

特別支援学校に通う生徒も、小野市近隣に限らず、多方面から通っているようですので、課題をあげるとすれば、通勤の不便な地域性ということになります。

●今後、障害者雇用に取り組む企業へのメッセージ

もちろん、多少個人差はあると思いますが、障害があるからといって、特別に扱う必要は全くなく、他の従業員と変わらず、普通に接することが大切だと思います。

ただ、障害の特性はありますので、何も考えずにいきなり受け入れてもうまくいかないと思います。当社は、受け入れまでに実習期間を設けて、仕事の適性を慎重に検討する時間を設けました。インターンシップでも、実習でも構わないと思いますが、まずは、お互いのことを把握する期間を設けて、そこでお互いが納得し、採用という形をとれば、うまくいくのではないかと思います。

それから、周りの従業員の理解やサポートは絶対に必要です。それがなければ、たとえ採用したとしても、長く働いてもらうことはできないと思います。

当社では障害が有る、無いに関わらず、従業員同士のコミュニケーションの大切さを、長年にわたって社員に伝え続けています。その社風と、長く一緒に働いていることから、障害のある従業員に抵抗を持っている社員は一人もいません。そのような環境づくりができれば、障害者雇用はきっとうまく進んでいくと思います。

勤務されている中元雅義さんのコメント

私は、小野ダスキンに勤めて 30 年になります。来年には勤続 30 年の表彰を受けますが、これだけ長く働けているのも、周りでさりげなくサポートしてくださる従業員の皆さんのお陰ですので、感謝の気持ちでいっぱいです。

担当している仕事は、1 階から 2 階にベルトコンベアで運ばれてきたマットのもつれを取り除いて、きれいに伸ばしたり、積み上げり、手巻きといって、マットを丸めてまとめたりする作業です。また、マットの表面に吸着剤加工する時の補助作業も行っています。

複数の作業がありますが、どの作業も長年の経験があるためコツも分かっていますので、今は作業で困ることはありません。すべての作業に対して一生懸命に、また、安全面に気をつけながら取り組むようにしています。そして、不適合品を出すことのないように心がけています。

会社の雰囲気はとても明るいですし、一緒に働く従業員の方は皆さん親切で、間違っていることがあった時なども優しく教えてもらえます。長く仕事を続けることができているのも、この働きやすい環境を整えてもらっているお陰だと思います。だんだん年齢を重ねてきたこともあり、健康面に気をつけて、1 年でも長く働けるように、体調管理などもしっかり行っていきたいと思います。