

浅田化学工業株式会社

企業DATA

代表者	代表取締役社長 朝倉 悟
所在地	〒672-8055 姫路市飾磨区宮180番地
事業内容	水処理用凝集剤、高分子凝集剤、不飽和酸金属塩モノマーなどの製造販売
従業員数	60名【うち障がい者数3名（知的障がい者1名、身体障がい者2名）】
URL	http://www.asada-ch.co.jp/



明治34年（1901年）の創業以来、アルミニウム系凝集剤のパイオニアとして、水道用硫酸アルミニウム・水道用ポリ塩化アルミニウム等の凝集剤を生産する、水処理用薬品分野の専門メーカー。社員の成長・会社の発展は、顧客の満足を超える製品を製造・納入し続けることにあるとの理念に基づき、地球環境の浄化を目指しています。近年はメタクリル酸亜鉛やアクリル酸塩類など不飽和酸金属塩モノマーの生産に注力。ゴルフボールや産業用ベルトなどのゴムや樹脂の改質剤として、国内のみならず海外でも幅広く使用されています。

インタビュー

企業としての役割は、障がいの特性を理解し、働きやすい環境を整えること

常務取締役／管理本部長
伊勢田 昌利 さん



●障がい者雇用推進のきっかけ・経緯は？

どの会社も同じかもしれませんが、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、ハローワークに相談に行ったのが始まりです。心臓に除細動器をつけている身体に障がいのある方をご紹介いただきました。たまたまフォークリフトの免許をお持ちで、当社では仕事の中でフォークリフトを運転する場面がありますので、会社の戦力になっていただけると期待して採用しました。それが、障がい者雇用の最初の事例になります。

その後も、事務職で除細動器をつけた方を採用したこ

とがあり、現在働いている身体障がいのある従業員も、同じように除細動器をつけています。過去に採用した2人が大変優秀な人材であったこと、また、除細動器をつけている方は手を真上に上げられない、重いものは持たせないなど、会社として配慮すべきポイントを把握していたため、積極的に雇用を進めることができました。

●採用された方が従事している仕事は？

除細動器をつけた従業員は「不飽和酸金属塩モノマー」という製品の製造を担当しています。入社時は製品検査を担当していただく予定で採用したのですが、ど

うしても仕事が本人に合わず、業務内容を変更しました。募集条件とは違っていただけ、採用に至らないケースも考えられましたが、本人が当社で働きたいという強い意思を持っていたこと、そして何よりも、製造責任者から業務変更の提案があり、製造業務がうまく本人にマッチしたため、無事採用に至りました。

もう一人の知的障がいのある従業員は、会社とは別棟に構えている食堂兼更衣室の清掃作業と管理を主にお願いしています。

●身体障がいへの雇用管理・サポートなどの工夫は？

初めて除細動器をつけた従業員を雇用した時は、除細動器に関する知識が皆無だったため、メーカーの方をお願いして、当社にある機械が影響しないかどうか、隅から隅まで調べていただきました。同時に、担当医師にも就労環境の確認をお願いしました。幸い問題となる機械などは無いとのことで、安心して迎え入れることができました。現在雇用している従業員は、除細動器をつけた従業員としては3人目になりますので、環境的に問題がないことは分かっていますし、社員も配慮すべきポイントをよく理解しているので、仕事上の問題は特にありません。

逆に、障がいのあることが理由で、特別な扱いは一切していません。検査の仕事に馴染めなかった時も、もし製造の仕事ができなければ当社で働くことはできないとはっきり伝えました。また、フォークリフトの運転についても、本人は不安だったようで積極的ではありませんでしたが、担当医師に問題がないことを確認した上で免許を取りに行ってもらいました。配慮はしても特別扱いしないことが、障がいのある従業員にとっても、居心地の良い職場につながっているように感じます。

●知的障がいへの雇用管理・サポートなどの工夫は？

今まで知的障がいのある方の雇用経験がなかったため、正直不安もありました。でも、本人に会ってみると非常に明るい性格で、ハローワーク内で仕事の経験もあることから採用を決めました。他の従業員の反応も気がかりでしたが、ごく自然に受け入れていて、とても安心しました。

知的障がいのある従業員については、障害者地域生

活支援センターと深い関わりを持っています。定期的に顔を出して現状報告を行うなど、支援センターの職員の方と非常に距離が近く、アドバイスを受けて、話を聞いてもらう機会があるだけで、本人は大変安心感があるようです。社内だけではなく、社外の第三者との関わりを作っておくことも重要だと思います。

また、知的障がいのある方の場合は、ステップを踏みながら徐々に仕事に慣れていく必要があります。そのため、最初は障害福祉サービス事業所の就労支援員の方に作成していただいたマニュアルや計画書にそって仕事を進めました。完全に仕事に馴染むまでは、その後も定期的に訪問いただき、私たちもアドバイスをいただきながら、きめ細やかな支援をしていただきました。知的障がいのある従業員の受け入れは経験がなかったため、このサポートは大変ありがたかったです。

さらに、知的障がいのある方は、ご家族の理解も非常に重要です。大変仕事熱心なので、食堂・更衣室だけでなくトイレの掃除も依頼したことがあります。本人は快く引き受けてくれましたが、コロナ禍だったこともあり、ご家族の方に大変な心配をお掛けすることになってしまいました。本人はもちろんですが、仕事内容に変更がある時は、ご家族の理解と納得を得て進めることが大事だと、あらためて痛感しました。



会社のそばには「銀の馬車道」の発着点としての歴史を伝えるレンガの建造物が残されています

●障がい者雇用を進めたことによる会社への影響は？

障がいのある従業員に対する接し方を見ていると、他の従業員の間人形成にとっても、大きなプラスになっているように感じます。障がいのある方を受け入れる心の余裕が生まれるなど、周りの従業員にも気持ちの面で成長が見られ、良い影響があるように思います。

●障害者雇用に関して現在の課題は？

私たちは製造業を営んでいますので、工場での生産作業が仕事の中心になります。障がいのある方にもっと活躍してほしいと考えても、工場という特性から受け入れに限界があります。例えば、車いすを使って生活しておられる方の中に、卓越したパソコンスキルをお持ちの方がいたとしても、その方を雇用するために、会社をバリアフリー環境に改善する必要が出てきます。社屋や工場のバリアフリー化にはかなりの投資が必要になりますので、今のところそこまでの余裕がなく、どうしても環境面における制約が出てきます。今以上に障がいのある方に活躍の場を提供したいと考えた時には、環境面が大きな課題であると認識しています。

●今後、障がい者雇用に取り組む企業へのメッセージ

当社では、たまたま障がい者雇用がうまく進み、従業員も定着している状態ですが、特別なことではなく、障がい者雇用も企業としての在り方の一つであるという

考えで進めてきました。

ただ、障がいのある方に安心して能力を発揮していただくためには、事前の準備はしっかりとしておく必要があると思います。当社の例でいえば、まず、採用にあたってはハローワークに障がい者雇用についてサポートしていただけるネットワークづくりから始めました。また、身体障がいのある方の場合は、働くことで身体に問題が出ないように、しっかりと環境面を整備しておく必要があります。少し手間はかかりましたが、最初に除細動器をつけた従業員を雇用した時に社内の環境をすべてチェックしていたため、その後、同様の障がいのある従業員の採用は大変スムーズでした。

また、無理なく仕事に慣れてもらうために、事前に計画を立てておくことが大切です。本人の能力を発揮してもらうためにも、気持ちよく安心して働いてもらうためにも、企業としては、必要な環境をしっかりと整えることが重要だと思います。

勤務されている O さんのコメント

ドラムドライヤーという機械に液体を流し込み、乾燥させて粉末状にしたものを製品として回収する作業を行っています。ドラムドライヤーの制御盤の操作は、心臓に近い左手はあまり使わず、できるだけ右手で操作するように気をつけています。粉末になった製品は、ドラムにへばりつくように乾くので、刃をあてて掻き取っていくのですが、ドラムを傷つけないように、できるだけ多くの粉末を回収するにはコツが必要で、この作業がうまくできた時は、とてもうれしいです。重いものは持てないのですが、代わりに持ってもらったり、持たなくても動かすコツを教えていただくなど、さまざまな面でサポートしていただけます。このような良い人間関係の中で働けることに、とても感謝しています。



勤務されている T さんのコメント

私は、食堂やトイレの掃除を担当しています。更衣室の掃除も行いますが、男子更衣室のロッカーが開いたままになっていると気を使って掃除がしにくいので、閉めていただくようお願いしています。時間があれば、床や壁も重点的に掃除をしたいと思っています。また、昨年からパソコンにもチャレンジしています。まだ練習中でうまくできず難しいですが、間違えても修正してもらったり、周りの方が親切に教えてくださるので、やる気が出ます。新しいことにチャレンジすることは、とても楽しいです。