



精神障害者のことを全く知らないままスタート

サン樹脂 株式会社 製造業

精神障害者数 1 名 全障害者数 1 名 常用雇用労働者数 42 名 (2021年6月1日現在)



磯村 常務

▶ 当社では2006年にパートで聴覚障害のある女性を雇用したことがありましたが、障害を知ったのは入社して2年後でした。その方は真面目な仕事ぶりでしたが、勤続約10年で結婚を機に退職しました。

従業員数が40名を超えた2017年頃から障害者雇用義務も視野に入れ、障害者雇用のセミナーにも参加しましたが、報告義務の対象となる従業員数には至らなかったため、本腰を入れて取り組むことはありませんでした。

そんな中、2018年5月に小牧・春日井商工会議所主催の合同面接会で、Oさんと出会いました。初めは、彼の障害のことを何も知らず、後日調べて分かったくらいでした。

当社には精神障害者雇用のノウハウがなかったので、愛知障害者職業センター(P28参照)に相談して2018年10月にパート雇用し、主治医の意見も参考にして2019年4月から正社員に登用しました。パート雇用の約6か月は、職業センターの方に月1回の面談でフォローをしていただきました。

セルフチェック表を全社展開し活用

Oさんには、外注で製作された製品の受入検査を担当してもらっていますが、複数の検査機器を駆使し、製品の異常を見つけることが多く、報告書も分かりやすいです。彼は、論理立てて物事を理解していくタイプで、それが今の仕事にうまく活かされているのだと思います。

また、彼を雇用するにあたって品質管理グループで「セルフチェック表」を使い、本人が記載後、月1回は上司が確認しながら面談するといった仕組みを導入しました。この仕組みが従業員の定着に有効だったので、全ての従業員に展開することにしました。

主治医の診察にも同行して、「疲れやすいから残業は控えるように」などのアドバイスに従い配慮しています。また、作業に当たっては具体的に指示をし、結果はどうなっているかという視点を大切にしています。



一人ひとりが違っていることを認識し、やって欲しいことを明確に伝える

当社は、月に900種類の製品を1個の発注からでも作るというニッチな市場で仕事をしていて、100分の3ミリとか5ミリという精密なモノづくりをしています。こうした職場では、「言わなくても分かるだろう」といった曖昧な表現は通用しません。

障害者雇用を経験してみて、一人ひとりが違っていることをしっかり認識することが本当に大切だと思いました。また、仕事をする上で、やれていること、やれていないこと、やって欲しいこと、やって欲しくないことを明確に伝えることが大事だと実感しています。

今後も個性を尊重し、当社の経営理念のように「自ら輝く太陽になる」よう育てていってほしいと思います。

作業内容 測定機を使った製品検査 など

採用までのプロセス 商工会議所合同面接会、パート雇用(6か月)、正社員登用

利用した支援機関・制度 ●ハローワーク ●障害者職業センター ●商工会議所合同面接会

サン樹脂 株式会社

所在地 北名古屋市六ツ師大島14-1
事業内容 プラスチック切削加工
プラスチック板加工

