



障害を個性ととらえ共生社会を目指す

株式会社石川マテリアル 卸売業

精神障害者数 4名 全障害者数 5名 常用雇用労働者数131名

※障害者雇用状況報告(2021年6月1日現在)における人数。短時間労働者は0.5名とカウント。



田代次長

▶ 2013年に健常者と同様の採用方法により60代の身体障害のある女性を採用したことが、当社の障害者雇用の始まりです。翌年には特別支援学校を通じて、新卒の知的障害のある男性を採用しました。ジョブコーチの支援もあり定着させることができました。

その頃から、障害者雇用の必要性を感じるようになりました。もともと当社には「共存共栄」という経営理念があり、法定雇用率を達成する義務感だけでなく、再生資源の選別作業など任せられる仕事がありました。

2015年にはハローワーク名古屋中主催の障害者雇用マッチングサポートフェア(企業と支援機関との面談会)にも参加し、当社の作業に向く精神障害者に出会うことができました。

指導する社員のレベルアップ、品質向上にもつながっている

Aさんは初めて障害をオープンにして当社に応募し、2021年5月に契約社員として入社しました。彼には、現在小型家電の解体などを担当してもらっていますが、一部の作業は一人でも安心して任すことができるレベルとなっています。「同僚や上司が、やったことをほめてくれて、できたことに対してありがとうと言われ、やりがいがある。また、実習時から、現場の人たちが気軽に挨拶してくれて話しやすかった。」と本人の満足感が高い状況です。

障害者の作業では、事前に障害者向けの作業資料やDVDを準備し、同僚社員がすぐ近くにいる職場環境で仕事を進めています。指導する側も、改めて作業の何が大事か、どう教えればいいのかを確認でき、指導者自身のレベルアップや品質向上にも役立っています。



本人と現場が納得した上で採用する

障害者の採用に当たっては、就労移行支援事業所などの支援を得て、職場とうまくマッチングできるかを重視しています。精神状態は安定しているか、コミュニケーションは取れるかなどは安全に作業をする上で大変重要です。そのため、作業現場の見学、1週間程度の職場実習を行ってもらい、本人も現場も納得した上で入社してもらいます。

入社後も、本人・会社・支援機関の3者面談を半年間、月1回行い、その後は6か月に1回、本人と部門長が面談し、定着につなげています。また、適材適所ということで、機械好きなら小型家電の解体など、得意なことを生かせる作業を割り当てるようにしています。

将来一人で自立した生活ができるよう、本人の特性に合った仕事・職場を提供するといった自立支援の観点で、障害者雇用には不可欠です。企業は法定雇用率の数字に目が行きがちですが、障害を一つの個性として尊重し、社会参加できる「共生社会」を目指していく必要があります。

作業内容 **小型家電の解体** **容器包装の選別作業** など

採用までのプロセス **就労移行支援事業所** ▶ **ハローワーク** ▶ **職場実習(1週間)** ▶ **採用**

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** ● **障害者就業・生活支援センター**
● **就労移行支援事業所** ● **障害者就職面接会**

株式会社 石川マテリアル

所在地 名古屋市昭和区山花町124番地
事業内容 再生資源卸売業
機密文書処理・記録媒体破壊処理サービス
産業廃棄物処理業

