

特性に配慮、働き方工夫



入社5年目の清水龍成さんは
製造部で正社員として働く
＝各務原市那加山崎町、中日
本ダイカスト工業本社工場

■中日本ダイカスト工業 各務原市

ダイカスト部品製造の中日本ダイカスト工業(各務原市那加山崎町)は、2016年から障がい者雇用に取り組み、現在15人が勤務。各自に合った働き方を推奨しながら、ほぼ全員が8時間のフルタイムで働いている。今年3月には、障がい者の雇用促進や安定雇用の取り組みが優

能力発揮へ事前実習 重視



製造部の渡辺哲史さんは工場内の清掃などを担当＝同

仕事をしてくれるのではなく、同じ仕事をやらせてもらっている」と言う。また、2週間の研修やチャレンジトレーニングを受けてもらうなど、事前実習をしっかりと行うことを重視。特別支援学校とも連携し、生徒を1年次から3年間受け入れることもある。

障がい者を雇用した当初は、現場の従業員に任せる形がうまくいかないことが多かった。そこで総務部が間に入り、障がい者が仕事現場では直接言えない悩みなどを聞くことで状況を改善。相談役で



障がいの有無に関わらず、一人一人が欠かせない
戦力として作業に当たっている＝美濃市長瀬、東
海化成長瀬工場



ジョブコーチが密に連
携を取る＝同

2008年から障がい者として雇用することに。トリアル雇用を導入し、配置型ジョブコーチによる支援も始めた。12年からはNPO法人環境がより整備された。現在の状況を景山社長は「(障がいのある従業員が)仕事上ないと困る存在。仕事が成り立たなくなると実感している。」と話す。今年4月で入社3年目を迎えた若

人とのコンサルト契約を結び、障がい者雇用の支援・指導を強化。15年には県から障がい者雇用アドバイザーに選任されるまでになった。19年からは社員の中でジョブコーチが9人になるなど、

ステップアップ、目標支援

■東海化成 美濃市

プラスチック製農薬資材製造の東海化成(美濃市)は、現在7人の障がい者が勤務。1990年の縁故採用が障がい者雇用のきっかけとなった。当時は支援機関や制度が少なく、現場の従業員から難色を示されることもあった。10年以上試行錯誤が続いたが、加入し

手社員を「覚えが早く、作業をしっかりと行ってくれる」と成長に目を細める。

総務部の野村真希さんはジョブコーチ養成研修を受講。現場の社員だけでなく、人事に携わる社員が仲介することで、双方の言い分を聞くことを大事にしている。野村さんは「お互いの認識やノウハウの共有をすることで会社全体での意識も向上する」と、社員がジョブコーチの養成研修を受講することの重要性を強調する。

特別扱いせず人材を育成

■水明館 下呂市



下呂特別支援学校在学時に実習を受け入社7年目を迎えた田口智大さん＝下呂市幸田、水明館



備品補充の他に発注も担当するなど
仕事の幅を広げている大東隆一
さん(左)＝同

下呂市幸田の水明館は、現在6人の障がい者が勤務。2017年に障がい者を積極的に雇用した「障がい者雇用優良事業所」として、県知事表彰を受けた。それでも、総務課長の福岡弘樹さんは「障がい者を雇用するための特別なことは何もしていない」と言い切る。

障がい者の雇用を促進する訳ではなく、長年勤めていた従業員が体を壊して障がいを持つようになったり、一般応募の中から採用した人材に障がいがあったという状態だ。障がいがあっても、業務内容によっては十分働けることが分かれば採用し、社員として長く働いてもらうスタンスでいる。

「障がい者の雇用を促進するきっかけや経緯があった訳ではない」と福岡さんが言うように、会社として障がい者を特別扱いすることはない。あくまで自分の仕事を全うしてもらっている。ホテ

また、在学中を振り返るきつかけや経緯があった訳ではない」と福岡さんが言うように、会社として障がい者を特別扱いすることはない。あくまで自分の仕事を全うしてもらっている。ホテ

「障がい者の雇用を促進するきっかけや経緯があった訳ではない」と福岡さんが言うように、会社として障がい者を特別扱いすることはない。あくまで自分の仕事を全うしてもらっている。ホテ