

# 障害者雇用、やりがい充実

障害者が仕事にやりがいを感じたり、スキルアップしたりできる職場を目指す中小企業が増えて  
いる。抱える障害によって少しずつ対象は異なるものの、社員の個性を考え信頼関係を築くことが  
休職や退職を防ぐ一歩になる。専門家は「法定雇用率を満たすための数合わせではなく、戦力と考  
えて処遇することが大切」と訴える。

## 貴重な戦力、離職を防止

### キャリア支援へスキル表 個性見極め業務の幅拡大

電子部品製造のフカサ  
ワ（静岡県長泉町）は全  
従業員1割に相当する  
5人の障害者を雇用す  
る。その1人、耳が不自  
由な男性従業員は電子機  
器の組み立てに関する国  
の技能検定に合格し、2  
人の健常者の指導役を務  
める。フカサワの深沢好

小さくても勝てる

国が目指す障害者雇用の主な取り組み	
フカサワ	プリント基板組立工として障害者1人が静岡県から表彰される
船場化成	作業現場での障害者の管理者を1人に集約
釧路製作所	フォークリフトの免許の取得を支援し正社員に登用
富士製作所	障害者の平均年収が1割上昇
多田スミス	障害者のために作業リーダーを呼び出す道具を各ラインに設置
スザキ工業所	伝票を見て製品をトラックに積み込むなど出荷業務全般を担当

(注)取材と厚生労働省の資料を基に作成



正会長は男性従業員が「頼りにされている」とがうれし」と語っていた」と打ち明ける。フカサワは障害者を含む社員全員のキャリアアップを支援するため、スキル表を作成する。スキル表をみると、はんだ付けや組み立てといった会社で求める技能の習得度合いが一目で分かる。社員が次に習得したい技能をイメージしやすくする狙いがある。

深沢氏は「仕事である以上、障害の有無に関わらず会社に貢献してもらわないといけない。彼らの能力を引き出すことは、繁忙期は他の生産担当が自らの作業に追われて状況を把握できない課題があった。2階に移ることで事務職が常に2人に目を配るようになった。手持ち無沙汰の時間は2人にとっても居心地が悪い。周囲からサポートしていると思われれるリスクもある。現在は2人が手をとめ続けられ、事務職が

1階の生産担当のリーダーを呼んで次の作業などを指示してもらう。事務職が2人の仕事の習熟度をみて、必要に応じて正しい作業方法を教えることもある。プラスチック袋を製造する船場化成（徳島市）は2019年から障害者の雇用を本格的に始めた。以前は国の法定雇用率を上回るために雇用していたと語る美馬直秀社長は「現在は戦力として働いてもらっている」と力を込める。知的障害者を中心に8人が働く。小売業や製造業などからプラスチック袋の引き合いが強くなり、以前は生産が注文に追いつかなかった。美馬氏は「売上高は増えても仕事の負荷を理由に社員が辞めてしま

い、残った社員にさらに負荷がかかっていた」と語る。人事改革の一環で、障害者を戦力として処遇するようになった。障害者と向き合う上司が毎日のように変わる職場をこ入れし、安心して働けるように努めた。それまで日替わりの上司はどんな仕事を任せればよいか分からず、ミスを恐れられた。その結果、段ボールの組み立てなど単純作業ばかり集中した。当時働いていた4人は同じ作業の連続に嫌気が

さし、次第に休みがちになった。4人のうち2人の出勤率は5割ほどに低下した。現在は1人の上司が全員の個性を見極め、検品や梱包を任せる。機械を使った袋の加工や商品サ

ンブルの管理といった具合に業務内容を増やし、現場から「こんな仕事は頼めないか」と依頼もくるようになった。美馬氏は「変わったのは会社と障害を抱える社員との信頼関係。戦力が増えたこ

とで人手不足の問題も緩和した」と話す。橋梁の金属加工などを手掛ける釧路製作所（北海道釧路市）は身体障害社員から正社員になった。釧路製作所によると「健常者と同じ土俵で働くことに喜びを感じてい

る」と語る。ただ、受け入れ環境は企業によってバラバラで、障害者のやる気を引き出しスキルアップを後押しする仕組み作りは緒に付いたばかりという。

経営者が特別支援学校や就労支援施設を訪ね、入社希望者に仕事内容を事前に伝えた。就業体験の機会を提供したりして、会社と社員のミスマッチを防ぐことが障害者理解の最初のステップだと影山氏は説く。

### 法定雇用率「ギリギリ」も

障害者雇用促進法は企業に立大学の影山摩子教授は法改正により法定雇用率が引き上げられると、雇用率を上回る企業の比率が下がる傾向があると指摘する。その理由を「障害者を戦力としてみていないため、法定雇用率ギリギリで雇っている場合がある」と推定する。影山氏は「人手不足もあり中小企業を中心に障害者の戦力化に取り組む例も増えてい

### 引き上げで達成企業減

る」と語る。ただ、受け入れ環境は企業によってバラバラで、障害者のやる気を引き出しスキルアップを後押しする仕組み作りは緒に付いたばかりという。

(足立佑太)