

住友金属工業株式会社 特殊管事業所

ハローワーク主催の障害者合同面接会で人材を発掘



和やかな雰囲気職場。



品質保証室での業務。



図面の管理業務に従事。

中途障害者の継続雇用につき、新規障害者雇用も開始

高級鋼管製造の専門工場である住友金属工業株式会社の特殊管事業所は、1919年に開設されました。

障害者雇用については、開設以来、入社後に受障した中途障害者の継続雇用が中心で、関連会社に配置転換し従事可能な職務(清掃、植木の剪定、メールサービス)を行ってもらうなどの取り組みを行ってきました。現在、特殊管事業所にも2名の中途障害者が在籍しています。2名とも入社後に内部障害者となった人で、継続雇用に当たっては、主治医と産業医に作業内容や勤務時間について確認を行ったうえで、社内にある職務を洗い出しました。

しかし、中途障害者の継続雇用だけでは法定雇用率に達成しないこともあって、4年ほど前から新規の障害者雇用にも取り組むこととなりました。「まずはハローワークに相談に行きました。そのときに、今も引き続き勤務してくれている岩下好美さんを紹介され、雇用したのがスタートでした。その後、ハローワークに阪神間の障害者合同面接会に参加してはどうかと勧められて参加し、さらにもう1名の障害者を雇用したんです」と当時を振り返る総務室長の本田雅之さん。長い歴史のある会社のため、「戦前の建物も残っており、完全にバリア



スロープを設置。



車椅子用にトイレを改修。

フリーを整備するのが難しく、これまでは車椅子を利用する方をお断りせざるを得ませんでした。今の新社屋に関してはバリアフリー環境を整備できたので、雇用できる障害者の幅も広がってきています」

新規雇用の際にはハローワーク主催の障害者合同面接会を活用

新規に雇用した障害者は、現在6名。一番初めに雇用された岩下さん以外は、すべてハローワーク主催の障害者合同面接会を通して採用しました。

合同面接会に参加し面接を担当する総務室の宮本和博さんは、次のように語ります。

「たくさんの意欲あふれる障害者の方々が面接会に来られています。

一人ひとりとじっくり話しますので、いつも時間内に終われないんです。なるべく多くの人を採用させていただきたいのですが、そういうわけにはいかずに心苦しいのですが」

採用を決めるポイントをお聞きすると、「製造にかかる現場の業務に配置するのは難しいというのが現状です。事務作業での雇用が主となりますから、必要最低限のパソコンスキルを身につけていることが条件です。みなさん、やる気は十分にお持ちなので、あとは面接で“人となり”を見て判断することになります。基本的には健常者の雇用と変わらないですよ」と宮本さん。

毎年春と秋に開催される障害者合同面接会への参加は、今後も続けていく予定です。



特殊管総務部 総務室 宮本 和博さん

フレックスタイム制の活用や、スキルアップの奨励

新規に雇用した障害者の一人が、田中和美さん。総務室に所属し、人事関係事務の補助業務に従事しています。田中さんは心臓機能に障害があり通勤ラッシュが身体的に非常に負担となるため、フレックスタイム制度を利用し、毎日時差出勤をしています。月に1度、有給休暇を利用して通院しています。そのほか、体調を第一に考えて残業は一切させないなどの配慮もしています。

また、下肢に障害のある尾崎充代さんは、障害者職業能力開発校でCADの訓練を受けた後、入社しました。保全室に所属し、図面管理業務に携わっています。この業務はもともと子会社に委託していたのですが、尾崎さんの入社に伴い、社内で従事するように業務の調整を行いました。「明るくてとても好感が持てました。パソコンスキルが高かったことも雇用のポイントでした」と話すのは、面接を担当した宮本さん。

さらに、品質保証室に所属するのは、岩井克典さんです。岩井さんは交通事故により頸椎を損傷、右上下肢に麻痺がみられます。パソコン使用時は主として左手のみで入力しますが、入力速度を求められる業務ではないため、業務上特に支障はありません。

品質保証室は、海外とのやり取りがあるために英語のスキルが必要で



総務室に所属している田中さん。

用語解説

※ 特定求職者雇用開発助成金

新たにハローワーク等の紹介により高齢者（60歳以上65歳未満）、障害者等の就職が特に困難な者または緊急就職支援者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主、65歳以上の離職者を1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して賃金相当額の一部を助成するもの。(17ページ参照)

あるのに加え、自社製品であるパイプの知識やNDI（超音波の資格）も必須です。当社ではスキルアップを推進するため、社内で英会話教室や、NDI資格取得



外観。

に向けた講習を開催するなどの取り組みを行っています。

岩井さんも社内の講習会や自主学習により、NDIの初級資格を取得しました。また、他の障害者は公共交通機関で通勤していますが、岩井さんには自家用車通勤を許可するなど、通勤面での配慮も行っています。

障害者雇用に関しては、助成金を活用してきました。「現在は、特定求職者雇用開発助成金*を利用しています。ハローワークの助言のもと、申請しました」と宮本さん。「いろいろな助成金があるので、うまく活用して障害者雇用を推進していきたいと思います」

雇用管理のポイント

特殊管総務部 総務室長 本田 雅之さん



障害者・健常者関係なく、人物本位の採用をしています。どの方も優秀で、非常に頑張ってくれています。障害者の方々は本当に努力家が多いですね。その姿を見て健常者も刺激を受けますし、同じ職場に障害者・健常者がいる相乗効果は大きいと感じています。今後は、知的障害者や車椅子の方の雇用にも力を入れていきたいですね。そのようにすることが社会的貢献にもつながるのではないのでしょうか。当社には特例子会社もありますが、そこに頼るだけではなく、事業所としても障害者雇用を推進していきたいと考えています。

職場インタビュー

岩下 好美さん(肢体不自由)・田中 和美さん(内部障害)



(岩下さん) 災害などの関係の仕事をしています。今までとは全然違う職種ですが、勉強になることばかりです。足に障害があるのですが、今の社屋は床がフラットできちんと整備されているので、とても動きやすいですね。(田中さん) 私の場合、見た目障害がわからないのもあってか就職活動は大変でした。でもこの会社は理解をくださっているので、体への負担がかなり減りました。

尾崎 充代さん(肢体不自由)



ハローワーク主催の合同面接会に参加したのですが、たくさんの会社があった中、この会社が一番気さくで息が合ったので入社を決めました。実際働いてみても、障害者に対する壁がなくとても良い会社だと感じています。CADに関する知識をもっと吸収して、仕事を頑張りたいです。

岩井 克典さん(肢体不自由)



ハローワークの合同面接会がきっかけで入社しました。英語のスキルやNDI(超音波の資格)が必要となる業務に携わっているので、日々勉強を頑張っています。学ばなければならないことも多く責任も重い仕事ですが、とてもやりがいを感じています。