

## 障がい者雇用における取組

### 現場実習

#### ☑ 一緒に働く社員との情報共有

現場では事前情報と違うこともあるので、時には現場判断も必要

#### ☑ 全てを見せる

楽しいことも、きついことも全てを経験してもらう

### 雇用後

#### ☑ 工事受注の見直し

取引先に障がい者雇用や人材育成による納期等への影響を伝え、発注を検討してもらう

#### ☑ 選べる働き方の導入

ゆっくり働きたいのか、ステップアップを目指すのかによって「完全週休2日」「4週6休」を選ぶことができる

#### ☑ 面談と評価制度の導入

技術力+人間力で査定。障がい者も査定基準を満たせばしっかり評価

その後、オグネットで実習をした生徒から「もつと身体を動かす仕事があった」という希望があり、サンワテックへ実習の話がきたのですが、当時、サンワテックの社員の立場であった岩尾さん、真つ先に反対したといいます。「私たちの仕事には危険が伴いますから、障がい者には絶対に無理だと思ったんです。でも、実習が始まってすぐにそれは間違いだと分かりました。もうね、びつくりするほど真面目に、一生懸命に働いてくれたんです。私を含め、社員全員、その姿を見て初心を思い出すことができました」。懸念していた安全面も問題なし。障がい特性としてルールを守ることに強い意識を持つ人ほど、安全確保しやすいのだといいます。

### 失敗から学び 社内システムを改革

岩尾さんは、障がい者雇用において大切なのは障がい特性の理解だけでなく、その子の性格、要望をしっかり見極めることだといいます。「実は一度失敗しているんです。最初に実習に来てくれた子は高校2年時、3年時と2回実習にきて、仕事内容を全て理解した上でうちを選んでくれたんですが、3年でやめてしまつて。理由を聞くと、もつとゆっくり働きたかつたと言われました。うちは健常者も障がい者も仕事内容は同じ。仕事ができる子だったので、ついつい任せすぎてしまつたんです」。失敗を踏まえ、働き方(完全週休2日、

4週6休)を選べるようにしたり、面談や新たな評価制度を導入したり、働きやすい職場環境を整備。さらに会社、ひいては業界の未来を見据え、工事の受注も見直しました。「障がい者や新卒の若い子を積極的に採用するとうつしても技術力は低下します。仕上がりにも、納期にも影響が出でしょう。でも、この業界は慢性的な人手不足。一時的にそつなつても、人材育成は必要不可欠だと考えています。取引先にはその思いを全て伝えた上で、発注を検討してもらうようにしました」。最後に「命綱をつけて作業するような、うちみたいな会社でも受け入れることができたんだから、どんな会社でも大丈夫。環境を少し整えるだけで、必ず戦力になってくれます」と断言した岩尾さん。障がい者雇用の可能性を身をもって実感したからこそ、その言葉に説得力が増します。



# サンワテック株式会社



〒879-7761  
大分市大字  
中戸次1540番地1  
TEL.097-597-3310



### 初めは反対だった 障がい者雇用

法面処理工事を手がけ、斜面下の道路や住宅など、暮らしの安全を守るサンワテック。社長の岩尾さん自ら特別支援学校を訪問するなど、積極的に障がい者雇用を行う企業でもあります。「障がい者雇用をするようになったのは10年ほど前。弊社の会長に、大分県中小企業家同友会障がい者問題委員会から『支援学校の生徒の実習を受け入れてもらえないか』と声かけがあったんです。最初はお断りしたんですが、実際に働いている生徒の姿を見て、軽度の子なら問題なく働けることが分かり、じゃあ、一度オグネット(自動車販売を手がけるグループ会社)で受け入れてみようとなりました」。



▲代表取締役社長 岩尾 雅史さん

### Voice

#### 永田 棕さん

入社:3年目、知的障がい、資格:玉掛け

自分が手がけた法面の前を通ると、人のためになる仕事をしているんだなと嬉しくなります。悩むこともありますが、同じ学校出身の同期に相談したり、励まし合ったりして乗り越えています。いずれ新しい資格にも挑戦して、先輩をしっかりと指導できるようになりたいです。



#### 篠田 泰成さん

入社2年目、知的障がい

### Voice

物覚えが悪いので、難しいことはメモや、動画をとって見返しています。困りごとを言い出せないときも先輩や同期が様子を察して声をかけてくれるのでありがたいです。まだできないことも多いですが、「前より上手くなったな」という言葉を励みに頑張っています。