



はたらくネット



広報紙「はたらくネット」では、より多くの方々に障害のある方の就労について理解を深めていただけるように、積極的に障害者雇用に取り組んでいる事業者の取り組み事例を紹介しております。今号では、株式会社ダイワ技術サービス様の取り組みをご紹介します。

●株式会社ダイワ技術サービス (仙台市宮城野区)



株式会社ダイワ技術サービス様 社屋

設立: 昭和60年12月

代表者: 代表取締役 前田 知彦

事業内容: 測量業、地質調査、設計等の建設関連業

雇用状況: 身体障害者1名、精神障害者4名

令和6年3月1日(金)に障害者雇用促進セミナーが開催されました。当日は企業50社から61名、就労移行支援事業所等の支援機関からも多くの方々にご参加いただきました。セミナーでは「企業の事例から障害者雇用を学ぶ」をテーマにトークセッションが行われ、令和5年度仙台市障害者雇用貢献事業者として表彰された株式会社ダイワ技術サービスの小野寺 伸 理事より、同社の取り組みについてお話を伺いました。今号では、その内容を紹介させていただきます。

① 障害者雇用に取り組むきっかけ

弊社は、主に公共施設の長寿命化や災害復旧等の土木工事に必要な測量、地質調査や設計等を行う会社です。私は当時営業担当でしたが、宮城県の入札が総合評価に転換され、その評価点であるISO品質認証と共に、障害者の法定雇用率の達成も必要となることを知り、平成29年度から障害者雇用に取り組み始めました。

② 上手くいかなかったこと、はたらポート仙台に繋がった経緯

障害者雇用の動向を知らずにコンピューターサーバー管理が出来る身体障害のある方を採用したいと漠然と考えておりました。有効な採用方法が見つからない時に「はたらポート仙台」の障害者雇用促進セミナー聴講と相談、そして「宮城労働局」を訪ねた事で、建設関連業の弊社の業務内容と障害者雇用のマッチングを考える事が出来ました。官公庁元請比率増への途上にあり、産業分類では「学術研究、専門・技術サービス業」の弊社では、集中力が続く精神障害のある方が向いていると判断したのが平成29年11月です。



トークセッションでお話をする小野寺様 (写真中央)

③ 業務の切り出し

業務の切り出しについては、職場内で困っていることや人手が欲しい業務を洗い出すことから始めました。社内の仕事を細分化し、任せても良い部分を探し、その業務にどのような意義があるのか、価値があるのかを職員間で共有しました。その上で、社内①人手不足の部門②任せる部分③必要な能力と資質について相談し、次の3つの仕事を切り出しました。

官公庁への名刺置き

官公庁への営業において、名刺置きは大事な仕事の一つです。弊社では、週2回、営業担当が県内の関係各所に名刺を置きに行っております。それを障害のある方に担当してもらえると仕事量が軽減されて、とても助かります。名刺置きは、官公庁の入口に置いてある箱に名刺を入れる作業であり、コミュニケーションは特段必要ありません。必要なスキルは「長距離の運転が苦にならない」ことなので、障害のある方の中でも、対応可能な方がいるのではないかと考えました。

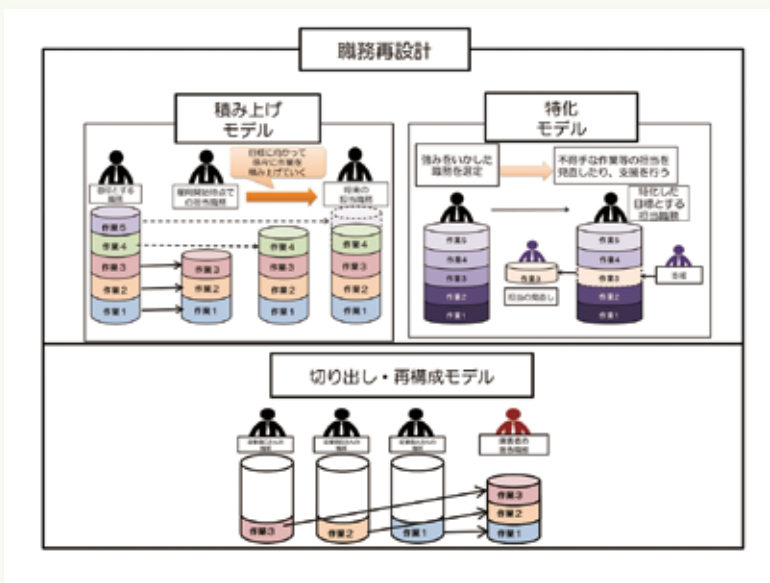
室内土質試験業務

弊社には、地盤調査部門があり、社内の室内土質試験室では盛土等の突固め試験を行っています。この業務は繰り返しの作業が得意で、「体力・腕力がある方」に向いていると考えました。

CADオペレーター

CADオペレーターは道路管理に必要な情報をまとめた道路台帳を作成する業務です。道路台帳を作成するためには、三次元計測をしたデータを生成してCAD化することが必要です。社内から、その業務を担当してもらえると助かるとの要望があり、「CADが出来る、または興味のある方」を募集しました。

業務の「切り出し方法」と「切り出しのポイント」



●積み上げモデル

目標とする職務に向け、一定の期間をかけて職務の幅を広げていく。

●特化モデル

強みや経験を活かせる職務を選定し、その職務の中で特性上不得手な作業や工程については、担当の見直しやサポートをし、得意な業務に専念・特化できるようにする。

●切り出し、再構成モデル

企業内の職務の中から「納期に縛られない」「判断要素が少ない」「恒常的な作業量を確保できる」ことを勘案して業務を選定する。

出典：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構。調査研究報告書 No.133
「精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究」
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku133.html>

はたらポート仙台では、ご希望のある企業に業務の切り出しについてサポートを行っております。はたらポート仙台の職員が職場訪問をさせていただき、障害のある方が力を発揮できそうな業務を職場の方と一緒に検討したり、他社の事例をお伝えしたりといったことを行っております。



4 採用活動

採用活動は、はたらポート仙台に依頼して、障害のある人が一般就労に向けて訓練をしている就労移行支援事業所に求人情報を周知してもらい、弊社の求人に興味を持った方に向けて職場見学会と職場実習を行いました。採用までの流れは次の通りです。

採用までの流れ

求人票を作成

↓
職場見学

…… 本人・支援者+人事窓口・配属先の指導担当・部門長で実施

↓
職場体験実習

…… 1週間～2週間で1回～2回実施

↓
採用面接

…… 本人・支援者+人事窓口・配属先の指導担当・部門長で実施

↓
採用

職場実習は、事前に本人の希望する日数や時間等をお伺いして実施しました。実習は、本人と一緒に働くことで、面接だけでは分からない本人の様子を知ることができる良い機会だと思います。

採用活動で印象に残っていることは、CAD業務で採用した方のことです。本人の履歴書には、学歴、職歴、訓練歴、資格がきちんと記載されていたので、その情報を踏まえて、採用面接では、障害者手帳を所持するまでの過程、交付された時の感想、今後についての考え等をお聞きしました。私は、ご本人の話を聞けば聞くほどに採用したいという思いが強くなりました。採用面接では、社風に合う方を採用するために、限られた時間内に本人と企業側の相性を判断します。そこで支援者の方へのお願いですが、履歴書には取得した免許や資格、アルバイト歴や職歴、趣味をきちんと洩れなく記載するように、ご本人への助言をお願いします。手書きでもパソコンでもどちらでも構いません。業務の経験がなくても、潜在的な能力を面接で感じ取ることができれば、技術系の会社で精神障害のある方が働ける機会はずっとあるのではないかと感じています。

5 職場の障害者雇用に対する理解

障害者雇用の準備を進めるにあたって、まず、私が部長会で「入札の際の加点は必要不可欠で、そのために障害者雇用は必要である」と説明をして、社長から部長までの理解を得ました。

社員には、弊社の中期経営計画を基に障害者雇用の進め方を説明したほか、障害者雇用によって得られた効果についても共有を行い、職場全体で障害者雇用に取り組むという意識を浸透させていきました。



6 職場定着

弊社で働く障害のある職員のうち3名が就労移行支援事業所の訓練経験者で、1名がはたらポート仙台の支援から繋がった方です。入社後は、職場定着支援事業の活用と、はたらポート仙台の定着支援で定期的な面談を行っています。

職場定着支援の面談では、支援者の方から本人が感じていることや困っていることなどを聴き取っていただいています。その後、弊社の担当社員も加わって職場側からも現状と評価を伝え、本人の困りごとや課題についての対応方法を検討しています。

支援者が本人と関わる際の様子を見てみると、本人の話の引き出し方など学ぶことが多くあります。また、支援者から助言をもらうことで、私と現場の指導担当者が知見を積んでいくことにも繋がっています。



障害者雇用のステップ

障害者雇用を進めるためには、企業の状況に合わせて、以下のようなステップを踏んでいくとよいでしょう。

【1】障害者雇用の基礎理解

障害者雇用について理解し、企業における障害者雇用を検討する

- 障害者雇用の制度、障害特性と配慮事項、障害者就労支援機関などについて知る
- 経営者として障害者雇用に取り組む姿勢をもち、社内研修などを行いつつ、障害者雇用を進めていくための社内の機運を高める

【2】採用計画の検討・採用の準備

障害者雇用の目的と自社の状況を踏まえた計画・準備を行う

- 企業の障害者雇用状況を確認しつつ、障害者の採用計画（職務内容、採用人数、採用時期、労働条件等）を立てる
- 社内支援体制を整備する

【3】募集活動・採用後の支援のための準備

募集活動を行い、面接・採用の決定を経て、採用後の支援の準備を行う

- 募集活動を行う
- 採用面接を行い、採用を決定する
- 職場定着のための支援の準備を行う

【4】職場定着のための取組

障害者に対する職場定着のための支援を行う

- 職場定着のための基本的な方法などを理解し実践する
- 人材育成の視点を踏まえた支援を行う

支援機関との連携

出典：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構. はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～.
1 (1) 障害者雇用のステップ | 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (jeed.go.jp)

はたらポート仙台では、企業の皆様の障害者雇用への取り組みを支援しております。雇用促進セミナーやご要望に応じて、企業交流会や就労移行支援事業所等見学会、職場内の障害理解を深める勉強会などを行っております。また、採用の準備から募集活動までのサポート、採用後の職場定着のなどの支援をしています。

今回お話いただいた株式会社ダイワ技術サービス様についても、職場見学や職場実習のコーディネートを行い、それによって職場や障害のある方がお互いを知る機会を得てミスマッチを防ぐことに繋がったとのこと。また、職場定着のための支援も就労継続に役立っているとの話もいただいております。障害者雇用に関するご相談は、はたらポート仙台までお気軽にお問合せ下さい。

発行：仙台市障害者就労支援センター「はたらポート仙台」

（指定管理者：社会福祉法人仙台市障害者福祉協会）

住所：仙台市泉区泉中央2丁目1-1 泉区役所東庁舎5階

電話：022-772-5517 FAX：022-772-5519

Mail：hataraport@sendai-wsc.jp HP：https://www.sendai-wsc.jp

