

Valued Company

公的助成を受けるに値する、価値ある事業を展開する企業を紹介するシリーズです。

障がい者
雇用

雇えば会社が変化する。 株式会社西村製作所（京都府）



「わが社は、障がい者の方に教えてもらっています」と語る西村氏。

2018年度から、障がい者の雇用義務の対象に精神障がい者が加わりました。しかし、精神障がい者を雇うのは敬遠されがちで、現在、障がい者雇用全体（民間企業）に占める割合は約13%※1。遅れを取り戻そうと政府は公的助成制度を充実させていますが、精神障がい者に働いてもらうのは、本当に難しいのでしょうか。その実情を探るべく、今回は、「障害者雇用職場改善好事例※2 平成30年度優秀賞」を受賞した株式会社西村製作所に取材。西村久人社長にお話を伺いました。

3人の精神障がい者が、貴重な戦力として活躍。

西村製作所は、国内で初めてスリッターを開発・製造した企業だ。スリッターとは、紙やフィルム、金属などシート状の素材を一定幅で切

断し、巻き取る機械。同社の製品は世界的に評価が高く、最近では中国を中心に電気自動車などの電池製造向けの需要が大きく伸び、ここ3年で売り上げは倍増している。

「スリッターは完全受注生産で、チームを組んで仕事をします。しかし単独で行う作業もあり、自分のペースを変えるのが苦手な精神障がいの方には、そうした職務に就いてもらっています」

現在、同社では3人の精神障がい者が働いている。いずれも統合失調症※3で、社員食堂のやりくりや業務補助を担当するAさんは社歴5年。部品の仕分け作業を行うBさん、小物部品の組み立てを担うCさんとはともに2年間働いており、3人とも同社の貴重な戦力になっている。

「できることは限られますが、人が嫌がる単調な繰り返し仕事にもコツコツと取り組んでくれます。実際に雇ってみて、『目から鱗』でしたよ」

接し方に、ちよつとした配慮をするだけ。

実は、同社には障がい者雇用に失敗した過去がある。07年に聴覚障がい者を採用したが、短期間で退職さ

せてしまったのだ。

「もう障がい者雇用はやめよう」と思っていたところ、14年に京都ジョブパーク※4から「職場実習だけでも」の働きかけがあり、再度受け入れを決心した。そしてやって来たのがAさん。実習とはいえ、仕事に取り組む姿勢に感動した従業員から、「私たちがフォローするから雇ってあげて」と声が上がった。

Aさんは社員として働き始めたが、失敗の過去がある同社には、当初、戸惑いがあったという。例えばある日、Aさんが更衣室で泣いている姿が目撃された。

「京都ジョブパークに相談し、担当の精神科医を紹介してもらいまし



「この会社で働くのが楽しい」と言う、部品仕分け作業担当のBさん。



株式会社西村製作所 〒601-8113
京都市南区上鳥羽南苗代町21番地
☎075-681-0351
<https://www.ns-slitter.co.jp/>

た。それで聞くと、『波があるから、そつとしておいて』と…。そのアドバイスで、私たちも救われました」

前回の失敗では、障がい者が相手ということで萎縮してしまったようだ。「体調はどうだ?」「困ったことはないか?」と過剰に気を使い、それに対して本人は、辞めさせられたら困るから「大丈夫」と言い張る。プレッシャーを与え、ストレスが溜まって続かなくなった。

「当時は、どうすればいいかわかりませんでした。今は、何か起きたら相談できる先があります」

だから、「特別なことはしてない」という。ただ、常に気にかけて、重圧を与えないように柔らかに声をかけをする。「今日、しんどいなら休んどき…」などと。そして、声がけをし、仕事を与える人は1人に決めて、本人のペースを把握した上で接するように配慮している。

「それだけのことで、精神のバランスが整っているときは、『どこが悪いの?』と誰もが疑うほどで

※1 厚生労働省「平成30年 障害者雇用状況の集計結果」より、12.6%。 ※2 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による表彰。

※3 幻覚や幻聴、妄想などを伴う精神病。 ※4 京都府が運営する総合就業支援拠点。

す。わが社にとって、もう、いないと
困る重要な存在になっています」

**いいことづくめののに、
雇わないのはもったいない。**

障がい者と接するうちに、他の社
員たちにも変化が現れた。毎日元氣
にあいさつする姿を見て、皆があい
さつを欠かさなくなり、さらに、他
人への気遣いが習慣として定着。職
場の雰囲気が変わったという。

「以前は、自分の業務以外には無関
心だったのが、互いに助け合うよう
になりました。おかげで、急激な受
注増で多忙を極める中でも、スムー
ズに仕事を回しています」

さらに、職場がなごやかになりパ
ワハラとは無縁の会社になった、総
務部にメンタルケアの知識・経験が
蓄積されたなど、障がい者を雇った
ことによる予期せぬ効果は大きい。

「こんなにいいことづくめののに、
助成金までもらえるのは申し訳ない
くらい」と西村氏は笑う。同社では、
過去、「トライアル雇用助成金」など
3種類の公的助成を受給した。

「障がい者の法定雇用率を達成でき
ないと、ペナルティが発生しますよ
ね。障がい者は、雇ってみるとさま
ざまな恩恵をもたらすのに、もった
いない話です。障がい者に向いてい
る仕事は、会社の中に必ずあるはず
ですから、まずは実習やトライアル
雇用で試してみて、活躍できる場所
を探してみてもいいでしょうか」

障がい者雇用で活用できる主な公的助成制度（概要）

*厚生労働省発表の2019年度
施策情報に基づいて作成して
います。

★印（精神障害者の場合）、☆印（発達障害者の場合）は受給額などが拡充されます。

制度名		受給要件	受給金額 *中小企業の場合
特定求職者 雇用開発 助成金※1	特定就職困難者 コース	ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、障がい者を雇い入れ、雇用保険の一般被保険者として継続雇用した場合。	対象労働者1人につき、 120万円 ★ (半年ごとに30万円×2年) *短時間労働者の場合は、80万円 (半年ごとに20万円×2年) *「障害者初回雇用コース」は一括で受給
	障害者 初回雇用コース	*「障害者初回雇用コース」は、上記に加え、障がい者を雇い入れるのが初めてであり、その後所定の期間内に法定雇用率を達成することが必要。なお、雇用保険の高年齢被保険者として雇用可。	
トライアル 雇用 助成金	障害者 トライアルコース	ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続雇用される労働者としての雇い入れを希望している障がい者を雇い入れ、一定期間の試用雇用を行った場合。	対象労働者1人につき、 月額最大4万円×最長3カ月 ★☆
	障害者短時間 トライアルコース	*「障害者短時間トライアルコース」の対象労働者は、精神障害者・発達障害者のみ。	対象労働者1人につき、 月額最大4万円×最長12カ月
障害者 雇用安定 助成金	障害者職場定着 支援コース	所定の計画に基づき、雇用する障がい者の特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫、職場適応・定着のための援助者による支援などの措置を講じた場合。	実施するコースや 措置に応じて異なる ★※2 (例:「障害者職場定着支援コース」で 有期契約を正規雇用に転換した場合、 対象労働者1人につき、90万円)
	障害者職場適応 援助コース		
人材開発 支援 助成金	障害者職業能力 開発コース	障がい者の職業能力の開発・向上を目的に、能力開発訓練事業のための施設・設備の設置・整備・更新を行った場合、および同事業を運営した場合。	施設の設置など:対象費用の3/4 *訓練科目ごと、設置・整備5,000万円限度、 更新1,000万円限度 運営費:対象費用の3/4 ★ *対象労働者1人につき、月額最大16万円

※1 障がい者雇用については「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」もあります。

※2 精神障害者の場合であっても増額・増率されない措置が一部あります。

*上記各制度について、詳しくは、[厚生労働省HP](#)→[分野別の情報「雇用・労働」](#)→[雇用](#)→[施策情報／各種制度「雇用関係助成金」](#)→[雇用関係助成金](#)を探す「[雇用関係助成金全体のパンフレット（詳細版）](#)」をご覧ください。

*上記一覧以外に、障害者雇用納付金制度を財源とした助成金や、自治体が独自に制定・施行している助成制度もあります。

*また、障がい者を一定率（または数）以上雇用している場合に、障害者雇用納付金制度に基づく調整金・報奨金が支払われます。詳しくは、[高齢・障害・求職者雇用支援機構HP](#)→「[障害者の雇用支援](#)」タブ→目次「[障害者雇用納付金](#)」→[障害者雇用納付金制度「概要について」](#)をご覧ください。

（注）

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。

Copyright © 2019 JAPAN POST INSURANCE Co.,Ltd All Rights Reserved.

(2019.11.1)