

# A型事業所と共に進める障害者雇用

## モルツウェル 個への対応力と生産性への挑戦

後編

来年4月に民間の法定雇用率が2.5%へ引き上げられる障害者雇用をめぐるのは、職務環境づくりや定着率に課題を抱える企業も少なくない。前編で高齢者雇用の取組みを紹介したモルツウェル(島根県松江市、従業員数120人、高齢者向け食品製造販売)は、障害者雇用率5%を超え、過去3年で採用した障害者の1年後定着率は100%。その背景には、就労継続支援A型事業所との継続的な社外連携の取組みがあるという。野津昭子専務取締役は、一人ひとりの社員に「期待すること」から始まると力を込める。



野津昭子 専務取締役

### 利用者→支援者→直雇用へ

### 社外連携を推進力に

同社の障害者雇用のきっかけは20年前のこと。高齢者向け食品事業を始めた2003年に近隣の養護学校から声を掛けられ、実習を受け入れた。



A型事業所を運営するそらまめらんの福井桂代表(中央)を招き、就労困難者を育成する上での経験や専門的な知識に基づいて、人材育成のポイントを学ぶ「がちあげ勉強会」を社内内で実施

実習生は発達障害がありコミュニケーションは少なめだったが、作業は早くて丁寧だったため雇用が決まり、以来養護学校からの実習は継続的に受け入れている。

全社的な取組みをさらに推進させたのは2017年頃、就労継続支援A型事業所などを運営する、そらまめらんど(松江)との連携だった。地域の経営団体のイベントでの出会いを機に野津さんは同社の勉強会に参加し、また福井桂代表を招いてのモルツウェル社内勉強会(写真)などを継続的に実施。障害者雇用を支える社内理解の醸成を進めた。



▲製造係長から指示を受けるYさん(右)。係長からの信頼も厚いという。▲個々の特性に合わせて、業務全般で障害を持つ社員が活躍している。 「一人ひとりの特性を理解することが大事なのであって、『できないから守ってあげなければ』といった先入観は逆効果。むしろその人が持つ力を期待し、鍛えられる機会をつくるのが重要です。それは健康者でも変わりません」



接雇用に結びついたのが、発達障害を持つYさんの事例だ。大学院卒業後に就職活動がうまくいかず、二次的に不安障害を発症し、6年前からそらまめらんどで支援を受けた。厨房業務では当初洗浄のみを担当していたが、作業の迅速さと正確性に加え積極的な姿勢に

対し、モルツウェルから「もっと色々な業務ができるのでは」との評価を受け、盛り付けを含めた配膳全般を担当。その後そらまめらんど(支援する側)を経て、この春モルツウェルへの就職を選んだ。野津さんは「期待、機会、鍛えるの3つの『き』」

「仕事がない」をどう解決? カギは職務の見える化

### 精神障害者雇用の定着と活躍を促す5つのポイントとは

全国の民間企業の雇用障害者数は、2022年の厚生労働省調査によれば前年比2.7%増の61.4万人。10年前の38.2万人に比べ約1.6倍に増えた。障害種別では特に「精神障害」の増加割合が高く、前年比11.9%増の11.0万人となり、10年前の1.7万人から6倍超に増えている。急激な雇用数増加に対する職場の対応が課題となっている。

パーソル総合研究所が7月に発表した「精神障害者雇用の現場マネジメントについての定量調査」によれば、精神障害者の雇用ノウハウについて企業担当者に尋ねた設問で、「蓄積途上の段階」が31.5%、「雇用経験に乏しく手探り状態」が25.5%で計57.0%となり、「身体障害」や「知的障害」など他の障害種別に比べ最も高かった。

一方、一般企業の障害者雇用への考え方や態度を尋ねた設問(複数回答)では、「成果発揮は求めず安定的に働くことを重視」が55.3%と過半数を超え、「業務能力の育成を重視」の34.4%を上回った。また「外部専門機関との連携体制を密に構築」は26.2%に留まっている。

法定雇用率が段階的に引き上げられるなかで、精神障害者をはじめとする障害者雇用が増加する一方、個々の育成の機会や戦力化を重視していない、あるいはそのノウハウを持っていない職場が多くを占めている現状が窺える。

同研究所は調査結果を通じ、精神障害者の職場への定着や活躍を促進するポイントとして、①採用時のマッチング強化、②相談機会、③現場支援、④明文化、⑤セルフケア支援——の5点をあげている。

している。

属人化された厨房業務が見える化・マニュアル化されることで、必要な職務が標準化され、仕事の切り出しや選定、分担当が進めやすくなる効果が窺える。

野津さんは「全国の介護施設の厨房では、高齢化や人手不足が深刻化している」と開発の背景を語る。

説明する。誰もが効率的に業務を担える仕組みで人材確保の課題に向き合うとともに、技術の力で省力化できた分、生まれ余力で利用者が望む食事づくりさらに力を注ぎたいと話す。

同一の人事制度で評価 同社では現在障害者を持つ社員が計10人勤務し、実雇用率は5.36%。個別の特性に応じて業務は製造から事務系まで様々な。

有や日報をやりとりするツールとしても日常的に役立っているという。人事評価制度については、一般社員と同じ制度を運用して個々の成長とキャリア形成を支援する。雇用管理全般を通じて、地域の障害者就業・生活支援センターとも連携してサポート体制を整備している。

### 会社・法人訪問のページ

●事業所の人事・労務の取り組みなどを紹介します

#### モルツウェル株式会社

- ▼本社……島根県松江市北陵町18番地1
- ▼代表……野津 桂代表取締役社長
- ▼従業員数……120人(6月1日時点、パート・アルバイト含む)
- ▼創業……1996年11月4日
- ▼事業……全国高齢者施設向け調理済み食品の製造販売、システム及びソフトウェアの開発・販売・保守・コンサルティング、在宅高齢者弁当配達サービス事業、買い物生活支援、ロジスティクス事業、高齢者施設の厨房運営委託運営サービス事業

に、雇用契約に基づくA型事業所での自立支援事業を進めるそらまめらんどにとっても、継続的な受託業務は経営安定化につながった。連携を通じて直

18年の厚生労働省「障害者雇用実態調査」によれば、障害者雇用の課題(複数回答)は「社内適切な仕事がない」が70.75%と障害種別に関わらず最多で、次点の「イメージやノウハウがない」(45.53%)を大きく引き離している。

適切な職務選定が障害者雇用の最大の課題だが、この点について同社は個別の特性に応じたきめ細かい仕事づくりを行っている。たとえば、食品製造現場での製品の成



これまでベテラン社員の記憶と経験に頼って進めていた部分も多い介護

「女性活躍や高齢者雇用でも同様ですが、大事なのはまず障害者への無意識の思い込みや偏見を取り払うこと」と野津さん。そのためにも、外部のパートナー企業や支援機関との連携は重要な要素といえそうだ。