障害者雇用応援企業紹介 02

有限会社 大宮工機

●雇用数:2名(全従業員40名中)　●障害をもった社員の内訳:男性2名、女性0名　●障害区分:知的障害、身体障害　●障害者雇用率:5.0%(法定雇用率2.5% ※令和7年6月1日時点)

障害者雇用がもたらす可能性をみつめて

沖縄県八重瀬町字外間99-1
TEL 098-851-9203
FAX 098-851-9204

「有限会社大宮工機」は、主に建設機械、器具のレンタルや修理、潤水処理事業などを行っている会社です。弊社が「障害者雇用」の第一歩を踏み出したのは、私自身が沖縄県中小企業家同友会で「人を生かす経営」について学んだことが大きな契機となっています。

「自分たちにも何かできることがあるのではないか」。そんな思いで、2009年より就労移行支援事業所「ワークプラザ南風」様と連携しながら、施設外就労に取り組んでいます。現在は午前と午後のシフトに分かれて、計8名の訓練生を本社の作業場で受け入れており、主に建設現場から返却された脚立や作業台など小型機材のメンテナンスをお願いしています。訓練生の皆さんの活躍によって細やかなメンテナンスが可能になり、弊社にとってかけがえのない戦力になっています。

2011年には訓練生の一人だった小橋川聖さんを正社員として採用しました。今年で勤続15年目となり、長く会社に貢献してくれています。入社後しばらくは本人の習熟度を見ながら、手作業で行うメンテナンスを担当してもらいましたが、現在では高圧洗浄機を自身で操作できるようになり、大型機材の洗浄を任せられるまでになりました。このように、本人のやる気や努力、それを理解してくれる周囲のサポートによって着実に成長していく姿を見ていると、あらためて「障害者雇用」がもつ可能性の大きさを実感します。

会社としても障害をもっている方を雇用することで、これまで意識していなかったことに気付き、職場環境を見直す良い機会となっています。例えば、もともと弊社にはロッカーがありませんでした。当時、全社員が自動車通勤だったので、着替え等の荷物を社内に置く必要がなかったのですが、小橋川さんがバス通勤だったため、荷物置き場が必要だということに気付き、社員用のロッカーを設置することになりました。これは1つの例ですが、ちょっとした配慮や工夫が全体へ波及し、結果的にみんなが働きやすい環境が生まれたように思います。

また、社内の雰囲気も大きく変わりました。体調管理や仕事の進捗確認のために、必然的に声かけが多くなり、「言わなくてもわかるだろう」ではなく、社員の間にも「しっかり相手に伝えよう」という意識が広がっています。小橋川さんは全社員の誕生日を覚えており、社内チャットを利用して、お祝いのメッセージを送ってくれます。また、毎月給料日にはご家族と一緒に外食を楽しむそうで、嬉しそうに報告してくれるんです。その姿を見ると、きっと他の社員も同じなんだろうな、と雇用する側として大きなやりがいを感じます。

代表取締役
宮城 光秀さん

雇用の第一歩としての「施設外就労」

私自身、以前はどこかに「自分がこれくらいできるのだから、他の人にもできるはずだ」という意識がありました。しかし、「障害者雇用」に取り組むなかで理解が深まり、障害の有無に関わらず、社員一人ひとりが活躍できる環境づくりの大切さに気付きました。障害をもった方と仕事をし、日常的にコミュニケーションをとることで、これまで気付けなかった自社の課題や改善点が浮き彫りになります。その時こそ、企業自身が現状を超え、未来へ向けて一段階成長できるチャンスだと捉えています。

「障害者雇用」に取り組みたくても、なかなか踏み出せないという方もいらっしゃるかもしれません。しかし、実際に雇用してみると、予想以上に「戦力」として活躍してくれる、というのが私の実感です。雇用にあたっては、やはり当事者と企業、双方のマッチングが重要になってきますので、まずはお互いをよく知るために、弊社のように「施設外就労」を通して、障害をもった方々の働き方を模索するのもひとつの方法だと思います。就労移行支援事業所の指導員の皆さんも当事者の方々を親身にサポートしてくれるため、安心して業務を任せることができます。弊社が行っている小型機材のメンテナンス業務は、施設外就労の訓練生によって支えられているといっても過言ではありません。また、弊社では特別支援学校からインターンシップも受け入れており、社員の指導の下で仕事体験を行っています。「障害があっても、社会に出て働きたい」。私たちはそんな意欲をもった皆様を応援し、ともに歩める企業でありたいと考えています。

現在私が代表理事を務める沖縄県中小起業家同友会でも、定期的に「雇用就労支援フォーラム」を開催し、雇用者から見た障害者雇用の情報を発信しています。まずは情報を収集し、自社に適した雇用を見極めてみてはいかがでしょうか。

仲間からのMessage

他の社員や職場環境にも良い影響を与えてくれます

小橋川さんのおかげで、職場が明るく和やかな雰囲気になりました。サポートが必要な場合もありますが、確認や声かけが習慣化されたことでみんなが働きやすい環境になったと感じます。

リーダー
宮城 恒明さん

働く人の声 当事者 Voice

できなかったことが「できる」ようになる喜び

最初は施設外就労で入り、その後正社員になりました。今では高圧洗浄機で大型機械の洗浄も担当しています。毎日続けることで、以前はできなかったことができるようになり、仕事にやりがいを感じています。

勤続年数:14年
小橋川 聖さん

TOPICS 施設外就労とは?

就労継続支援事業所が、企業から請け負った作業を企業の事業所内で行う形態。障害をもっている方が施設職員の支援のもとで働きます。企業の障害者雇用に関するノウハウの蓄積や雇用へのステップとしても活用されています。

みんなと一緒に楽しく働いています!

ワークプラザ南風
仲里 拓夢さん

障害者雇用を実現するために大切にしている3つのPOINT

POINT 1 就労時間の調整や体調管理
週5日・1日7時間勤務の方もいれば、週3日勤務の方もおり、本人の体調面を考慮しながら相談に応じています。

POINT 2 就労移行支援事業所や家族との連携
施設外就労で連携している事業所やご家族など、社外に相談できる環境を設けることで円滑な就労へつなげています。

POINT 3 他の社員と同程度の待遇を実現
障害者雇用で就労している方も会社の大切な「戦力」となっているため、可能な限り他の社員と同じ待遇にしています。

私たちのお仕事内容

トイレの洗浄

ダクトの洗浄

コードの汚れ除去