



雇用制度の中では、どうしても「障害者」と一括りにされがちですが、私たちと同じように性格や体力などは人それぞれです。これから障害者雇用にチャレンジしたいと考えている場合、まずは一人ひとりの在り方を認め、特性などを知らうとする姿勢が必要だと感じます。私自身、8年前にグループ会社から異動してきたのですが、現在の仕事を任された当初は障害者もっている方々とどう接すれば良いかわからず、不安で一杯でした。そんな時、まずは顔を合わせて話を聞き、思いを伝えることから始めようと思い、保護者の方々を含め、当事者の皆さんと面談をする機会を設けました。それによってお互いを知るきっかけが生まれ、信頼関係を築く最初の一步が踏み出せたと感じています。障害者雇用に取り組み際に、テキストや事例集を通して、制度を学び、知識を増やすことももちろん必要ですが、「この会社で働きたい」と思っている本人のことを知り、理解すること以上に大切なことではないと私は思います。最初から完璧を求めるのではなく、まずは「人と人として向き合うこと」からスタートしてみたいかがでしょうか。

仲間からのMessage

「継続は力なり」を体現する
働きぶりは尊敬に値します

障害者もった方々と20年以上働いていますが、彼らの仕事に対する集中力はすばらしく、人として尊敬しています。コツコツと努力を続けるひたむきな姿は、他の従業員の模範でもあります。



生産部 主幹
喜舎場 孫人さん



めには工場が大きな火災に見舞われましたが、誰ひとり離職することなく、ともに困難に立ち向かうことで、絆が一層深まったと実感しています。障害者雇用は、我が社の多様性の原点です。当事者の皆さんは、なくてはならない人材であり、心強い戦力であり、長い時間を共有する家族のような存在です。これからもグループ全体で、「日本一働きがいのある職場」を目指し、積極的に取り組んでいきたいと考えています。

日本一働きがいのある
職場を目指して

雇用制度の中では、どうしても「障害者」と一括りにされがちですが、私たちと同じように性格や体力などは人それぞれです。これから障害者雇用にチャレンジしたいと考えている場合、まずは一人ひとりの在り方を認め、特性などを知らうとする姿勢が必要だと感じます。私自身、8年前にグループ会社から異動してきたのですが、現在の仕事を任された当初は障害者もっている方々とどう接すれば良いかわからず、不安で一杯でした。そんな時、まずは顔を合わせて話を聞き、思いを伝えることから始めようと思い、保護者の方々を含め、当事者の皆さんと面談をする機会を設けました。それによってお互いを知るきっかけが生まれ、信頼関係を築く最初の一步が踏み出せたと感じています。障害者雇用に取り組み際に、テキストや事例集を通して、制度を学び、知識を増やすことももちろん必要ですが、「この会社で働きたい」と思っている本人のことを知り、理解すること以上に大切なことではないと私は思います。最初から完璧を求めるのではなく、まずは「人と人として向き合うこと」からスタートしてみたいかがでしょうか。



01
障害者雇用
応援企業紹介



太洋リネンサプライ株式会社

●雇用数:15名(全従業員92名中) ●障害者もった社員の内訳:男性10名、女性5名 ●障害区分:身体障害、知的障害 ●障害者雇用率:24.15%(法定雇用率2.5% ※令和6年6月1日時点)

支援のしくみづくりで
誰もが働きやすく

「太洋リネンサプライ株式会社」は、ホテルなどの宿泊施設におけるリネン類のランドリースービスを主な業務としています。本社・工場ともに石垣市にあり、障害の有無に関わらず、皆で力を合わせて業務に邁進しています。我が社の障害者雇用率は、現在国で定められている法定雇用率のほぼ10倍にあたる24%です。これは社員の約4人に1人が障害者という計算になり、1983年の創業時から、障害がある方の受け入れを積極的に行ってきた長い歴史があります。私たちは、「高齢者・男女平等・障がい者・外国人雇用・人材の多様化を進める」という経営方針を大切に考えており、誰もが「働きがい」をもって活躍できる職場環境を実現したいという強い思いを抱いています。その一環として、社内において経営者、工場責任者、現場責任者、人事・労務担当者の各部署に「障害者職業生活相談員」を配置し、連携をとりながら全員が働きやすい支援体制をとっています。当事者の体調の変化や現場で対応しづらい問題が発生した場合、保護者の面談を含め、相談員が速やかに対応できるように、現場の業務効率を落とすことなく、解決へ導くことができるようになりました。



沖縄県石垣市登野城1281
TEL 0980-82-6116
FAX 0980-82-7237



取締役 統括部長
三木 誠さん

このように、障害者もった方々とともに働くということは、私たちにあって当然ともいえる日常の風景です。また、障害者雇用を推進していくなかで、弊社にはいくつもの「良いこと」が生まれています。例えば、「報・連・相」をしっかり行うことで、従業員同士のコミュニケーションが密になり、結果的に職場全体の雰囲気とても和やかになりました。また、当事者の皆さんは、業務内容によっては障害者もっていない社員以上の働きぶりを見せてくれます。とくに集中力が必要な作業はコツコツと丁寧に仕上げてくれるため、会社としても大変助かっています。さらに、多様な価値観や発想を取り入れることで、仕事における創造性の向上が期待できると期待しています。

また、職場就業前から見守り、支援することで働きやすい環境を整えたいという思いから、弊社では採用の際に、ハローワークやナカポツ（障害者就業・生活支援センター）の支援を受け、本人の能力に適した作業についての実施訓練を行うことを目的に、卒業後の半年間は「訓練生」として、マッチング期間を設けています。そのような地道な取り組みも影響しているためか、我が社の障害者における平均勤続年数は、全従業員の平均を上回る20年11ヶ月と、大変長いのが特徴です。リネンサプライに関わる業務は決して楽な仕事ではありませんが、日々の様子を見ていても、皆さん一所懸命にやりがいをもって働いてくださることがよくわかります。

※法定雇用率は2.5%(令和6年6月1日時点)

働く人の声

当事者 Voice 1

勤続30年以上を経て
現在は指導も行っています

私は主にリネン類の選別やガウン等の手たため作業を担当しています。新人スタッフに指導をすることもありますが、まず自分で実際にやって見せ、丁寧に教えることを心がけています。



勤続年数:30年以上
平良 礼美さん

当事者 Voice 2

リネン類をきれいにすることに
大きなやりがいを感じます

シーツや布団を真っ白にすることが僕の仕事の大きなやりがいです。体力に自信があるため、入社後はシーツの投入など、正確かつスピード感をもって作業を進めることがとても得意になりました。



勤続年数:2年
上地 貴海斗さん

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

きめ細やかな支援の連携
社内の各部署に支援員を計6名配置。チームで課題解決にあたるため、きめ細やかなサポートが可能になります。

POINT 2

SNSアプリの活用で情報共有
「LINE WORKS」内に障害者支援チームのトークルームを設置。リアルタイムで情報を共有し、スムーズな課題解決につなげます。

POINT 3

作業指示や手順の「見える化」
工場内の作業指示は文章主体の書類ではなく、図やイラストを使って視認性を高め、誰もが理解できるように工夫しています。

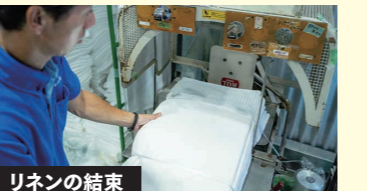
私たちの
お仕事
内容



シーツの投入



ガウンの手たため



リネンの結束