

大分デバイス テクノロジー 株式会社

〒870-1203
大分市野津原1660
TEL.097-588-1153



地域社会に貢献できる
強くて愛される
企業集団を目指す

大分デバイステクノロジーは大分市野津原に拠点を置く、半導体の製造会社。国の最高研究機関の一つである産総研[※]と共同研究を行うなど、大分から全国、そして世界を見据える企業として高く評価されています。



代表取締役 安部 征吾 さん

そんな大分デバイステクノロジーが障がい者雇用に踏み切ったのは2014年。大分県中小企業家同友会の障がい者問題委員会に入ったことがきっかけでした。「当時は障がい者と関わる機会もなく、障がい者雇用なんて考えたこともありませんでした。そのため、支援学校の先生から知的障がいを持つ生徒の実習受け入れを依頼されたときは、正直戸惑いました。そんな安部さんに

の社員に対して、企業理念に込めた思いを改めて伝え、協力を要請。社員からは最初こそ障がい者が怖い、接し方が分からない等、反対の声があつたものの、最終的に安部さんの思いを理解し、快く受け入れてくれたといえます。

※1 国立研究開発法人産業技術総合研究所

障がいを知ることで、そして会社を知ってもらおうと

「生徒が地元で働くことを希望している」という先生の言葉でした。「地域社会に貢献できる強くて愛される企業集団を目指す」という経営理念を掲げている会社が、地元学生の、地元で働きたいという願いすらも叶えてあげられないなんて、会社の存在価値がないと思つたんです。そこで実習現場

現場理解は得たものの、障がいに関する知識もなく、まずは障がいを知ること、そして会社を知ってもらうことから始めました。「支援学校の先生や、生徒の保護者を招き、現場を見てもらう上で、どういう仕事ができるのか、どんな不安があるのか、徹底的にすり合わせを行いました。そこでお互いのことをしっかりと理解することができたの

で、本当にやつて良かったです。」
いよいよ本人と対面することになったのですが…。安部さんも、社員も障がい者へのイメージとのギャップに驚いたといいます。「ここに障がいがあるの?という子でした。明るいし、あいさつももしっかりできる。もちろん、数字が苦手だったり、大きな声が苦手だったりといった障がい特性はありましたが、きちんと配慮すれば気にならない程度のものでした。」
その後、時期を分けて2回実習に来てもらい、双方納得した上で、正式に入社が決定。実習の間に社員とも打ち解けていたため、入社後はあつという間に会社に馴染み、現在も元気に働いています。

度の導入、定期健康診断メニューの追加、バックアップ人材の育成など、様々な社内環境を整備。会社がいい方向へと大きく変化しました。

「会社全体が明るく、やさしく、仲良くなりました。そんな漠然としたことが、と思われるかもしれませんが、これはすごく大事です。誰もギスギスした会社で働きたいとは思わないでしょ

障がい者雇用で得たもの

安部さんは初めての障がい者雇用を通して、多くの気づきを得たと話します。

「まず一つは障がいにも程度があり、障がい者と健常者という形で簡単に分けることはできない。もしかしたら社員の中にも、いわゆるグレーゾーンで苦労している社員がいるかもしれないと考えるようになって、自然と社員への指導方法が変わりました。さらに、加齢や事故、病気等で誰もが障がいを持つ可能性があると思ひ、ストレスチェック制



▲最初に入社した支援学校の生徒の後輩(知的障がい)。半導体事業における検査作業等を担当。



▲下半身が動かない体幹機能障がい。半導体事業における事務作業を担当。特別扱いを望まず、用意したのは下駄箱横の椅子のみ。

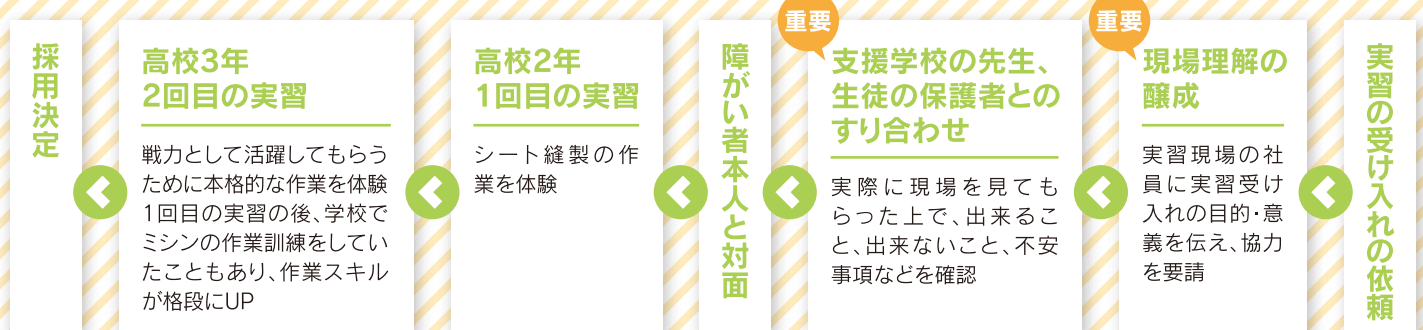


▲(左)日野修司さん、(右)渡邊裕一郎さん

う? いい社内環境の会社には、いい人材が揃い、結果、会社が儲かるようになるんです。」

安部さんの言葉に続くように、障がい者を受け入れている現場の責任者、管理グループの渡邊さんと、半導体製造グループの日野さんも「うちには障がい者に対する差別も、区別もありません。みんなやさしい気持ちでおおらかに受け入れています。今では障がい者の存在は当たり前になっています」と声を揃えます。現在は知的障がい者2名、身体障がい者2名が活躍する大分デバイステクノロジー。障がい者雇用は、会社にとっても、社員にとっても、良い方向へ変わるきっかけとなったようです。

支援学校からの初めての実習受け入れ、就職の流れ



※現在は、シート縫製事業の終了につき、工場内施設(現場を除く)で清掃業務等を実施

社員に対して障害者手帳を持っているかどうか確認しても良いのでしょうか?



A 労働者全員に対して、メールや書類の配布等により画一的な手段で申告を呼びかけることが原則です。特定の人だけに呼びかけることは適切ではありません。また、申告を呼びかける際は、右記2点をはっきり伝える必要があります。

参考: プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン(事業主の皆様へ)(厚生労働省ホームページ)



- ①障がい者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的
- ②業務命令として、この呼びかけに対する回答を求めているものではないこと

申告があつた場合 労働者から提供された情報は適切に管理するとともに、他の目的のために、本人の同意なく利用してはなりません。また、障がい者である旨の申告を行ったことや、情報の開示・訂正・利用停止等を求めたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしないようにしなければいけません。