



中央会副会長に聞いてみました。

貴組合のことについてお聞かせください。

三重県コンピュータ業協同組合は、昭和59年6月に設立いたしました。組合員数は6社ですが、各社ICT(情報通信技術を表すITに、コミュニケーションの概念を加えた言葉)を活用しまして、より良いサービスの提供を行っています。設立当初はICTのイベントやセミナー等を開催していましたが、現在は高校生のICT教育支援として、情報処理技術者試験合格者に図書カード贈呈などを行っています。

経営方針(もしくは、社訓等)をお聞かせください。

当社の経営理念には「人間性の向上」という言葉があります。システムソリューションを事業の中核とする当社にとって、お客様に最適なソリューションを提供するためには、何よりも社員一人ひとりの感性が重要と考えています。どのような感性を養うため、当社では地域イベントへの積極的な参加や様々な集合研修を実施しています。このように社員の人間性を磨き、常に最先端の技術力でサービス提供を行い、地域社会の創造に貢献し続けていきたいと考えています。

企業PR・仕事内容を教えて下さい。

当社は昭和42年の創業以来半世紀に渡り、三重県を中心とする地方自治体に向けて情報サービスを提供しています。事業活動を通じて、行政事務の効率化・住民サービスの向上を実現することが当社の使命です。当社が携わる地方

自治体の情報システムは、住民登録や税務、福祉など、住民一人ひとりの生涯にも関わる非常に重要なものであり、そのような情報システムを通じて地域社会の発展と人々の生活に貢献できるという点が当社の魅力であると考えます。地域に根付くエクセルントカンパニーとして、これからも地域社会のために尽力していきたいと考えております。

経営トップとしていつも気にかけていることは何ですか?

「言われたことだけをただ取り組むだけでは成長はない。常に自分で目標を立て目標達成のため、あきらめずにあらゆる努力を続けることが大切である。そうすることによって、必ず成果が出る」と社員に言っています。「何事にもあきらめない」自分自身も肝に銘じています。

中央会の役員としての思いをお聞かせください。

昨年に副会長の大役を仰せつかりました。地域経済の中心的な役割を担う中小企業・小規模企業がさらに事業推進できますよう少しでもお役に立てればと思います。よろしくお願い申し上げます。



オペレーションルームの様子

こしば しんじ 中央会副会長 小柴 真治

企 業 名 ■ 株式会社三重電子計算センター
役 職 名 ■ 代表取締役社長
企 業 住 所 ■ 津市桜橋2丁目177番地3
電 話 番 号 ■ 059-225-1111
設 立 ■ 昭和42年3月
従 業 員 数 ■ 274人(短時間労働者含む)

~ありがとうございました~

雇用を考えよう ~障がい者雇用の事例を紹介します~

誰もが職業をとおして社会参加できる 共生社会を目指しています

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より
<http://www.jeed.or.jp/> 三重支部 高齢・障害者業務課
三重県津市島崎町327-1 TEL059-213-9255 FAX059-213-9270

当機構は、高年齢者等を雇用する事業主等に対する給付金の支給や、障がい者の職業生活における自立を促進するための施設の設置と運営、障がい者の雇用に伴う経済的負担の調整について、次のような支援業務を行っています。

- ◎障害者雇用納付金等の申告・申請受付
- ◎障害者雇用納付金制度に基づく助成金の申請受付

詳細は、三重支部 高齢・障害者業務課(<http://www.jeed.or.jp/>)へ。

次に障がい者の県内雇用事例をご紹介します。

■企業名：株式会社レグルス(製造業) 鈴鹿市 ■代表取締役社長：伊藤 良一

～障がい者・健常者の区分けのないノーマライゼーションの実現をめざして～

1. 障がい者雇用への取組みの経緯

- ・障がい者雇用に取り組むきっかけとなったのは、1995年に現在の社長が事故に遭い、自分が四肢麻痺になったことが挙げられます。この時の様々な出会いや思いから社会福祉法人を設立し、福祉工場を開設し、そこで身体障がい者の雇用を始めました。さらにその経験を活かし、2006年からは本事業所においても工場増設の機会に障がい者雇用に踏み切りました。同時に、福祉工場での障がい者雇用経験から精神障がい者の雇用も開始しました。
- ・当初は精神障がい者の雇用については手探り状態からのスタートでしたが、地域病院の医療センターの相談員と十分に連携を図り、採用する精神障がい者の情報を可能な範囲で提供してもらい、対処方法等についてアドバイスをもらいつながら雇用をするようにしています。

2. 生活面や精神障がい者へのサポートも大切に

- ・精神障がいのことについては、本人に確認して理解できることもありますが、そうでないこともあります。そのため、実際に作業を実習として行ってもらしながら、本人のできる作業を確認して配属をするように配慮がなされています。また生活上の相談については、地域医療センターの相談員に週に1度、その後慣れてくれば月に1度職場訪問や家庭訪問を行い、職場では相談できないような職場状況や生活状況を聞き取り、その内容について社長や所属部署の主任などに報告・連絡し、問題があれば地域医療センターと協力しながら解決するようにしています。



自動車部品の組み立て作業の模様

※詳細はリファレンスサービス(<http://www.ref.jeed.or.jp/>)をご参考ください。

3. 雇用管理上の配慮として

- ・本事業所における障がい者雇用への取り組みは、「障がい者・健常者の区分けのないノーマライゼーションの実現」という理念を基にしており、給与面や昇進等では障がい者であることを理由とする区分を設けておらず、能力に応じてステップアップできるようにしています。また福利厚生として日帰りや一泊でのバス旅行を行い、従業員との交流を図るようにしています。さらに精神障がい者特有の定期(不定期)的な通院についても休みが取りやすいうように配慮がなされています。

4. 障がい特性に応じた職場での配慮として

- ・工場の新規増設の時に身体障がい者を雇用することもあり、各種の助成金を活用し、バリアフリー化やエレベーターの設置、多目的トイレの設置を行いました。また、職員の採用については、公共職業安定所を通じて求人し、公共職業安定所主催の障がい者雇用面接会にも参加しています。
- ・現在は、障がい者雇用を拡大していくと考えており、障がいのある従業員でも作業環境、設備を整えることにより、

不得意な分野の能力補充を行うことで、十分に能力を発揮することは可能であると考えています。

・最終的には「障がいのある従業員の作った製品の品質向上と利益を上げることの出来る組織」になることを目標にしていると、社長の言葉がありました。

《インタビューに同行して》 伊藤社長に経営者の立場から障がい者雇用を推進するうえでのアドバイスを伺いました。

障がい者の体調不良の際の対処方法等を事前に聞いておくことが必要であり、また、障がい者だけがハンディキャップがあるのではなく、子育て・介護中の従業員、高齢者、外国人技能実習生など皆が働きやすいルールを策定するなどお互いを理解し、助け合っていくことが重要だと話されました。ご自身も障がいをもつ伊藤社長は、以前は、相手に「かわいそう」という気持ちが先立つようで話が進まなかったが、車いすに体を固定するベルトが見えないように身なりを正すことにより、商談が進むようになったそうです。訪問当日も、聴覚障がい者や外国人技能実習生、健常者それぞれが助け合い、自立して自動車部品の組み立て作業等を行っていました。