



京都障害者雇用企業サポートセンター NEWS LETTER

障害のある方の力を会社の成長に ～ 難しく考えず、まずは一歩を～

2月24日(金)、ホテルグランヴィア京都において京都経済4団体の共同事業として「第3回障害者雇用等に関するセミナー」が開催されました。グリービジネスオペレーションズ(株)代表取締役社長福田智史氏の基調講演に続き、京都府内企業の(株)白鳩と(株)西村製作所を交えてパネルディスカッションを行い、障がい者雇用における具体的事例を共有するとともに、さまざまな課題に関して意見交換し大いに盛り上がりました。

基調講演「発達障がい者の雇用と活用」

発達障がい者を多数雇用されていますが、一人ひとりを戦力として大切に育成し、個々の能力を最大限発揮できるように丁寧なマネジメントを行うという基本がうかがえます。

グリービジネスオペレーションズ(株)

- グリー(株)の特例子会社。
- ゲームの品質テストなどの事業サポート、本社管理部門からのデータ入力や特許チェックなどの管理関連業務を事業とする。
- 設立：2012年5月1日
- 所在地：神奈川県横浜市
- 従業員数：42人(うち障がい者36人)



■ 発達障がい者を積極的に採用している理由

ゲーム事業との業務親和性が高いことや早期戦力化が可能などが挙げられます。また現時点では、発達障がい者の採用に積極的な企業は少なく採用競争力があることや、定着支援をしてくれる就労支援機関を活用できることが魅力の一つです。

■ 発達障がい者の定着・活躍のために重要な3つの視点

① 特性を理解すること

一般的に、対人関係やコミュニケーション、先を予測することが苦手と言われていますが、これを正しく理解して②③の配慮をすることです。

② 環境を整備すること

発達障がい者の場合、苦手領域に配慮すれば理解能力が高いケースが多いので、「能力を最大限に発揮すること」「仕事を通じて自律的に成長すること」という企業ビジョンを常に意識するマネジメントを行っています。採用面接や年次人事評価でもこのことを重視しています。

パフォーマンスを発揮するため、会社として「断る仕事」を決めています。「納期が短い仕事」「納期必達が前提の仕事」「電話対応が必要な仕事」は断るようになっています。その上で、混乱を避けるために口頭だけの指示を排除して仕事の見える化をすること、聴覚・視覚過敏や疲れやすいことへの対応として、サングラス・イヤーマフ、パーティションの適正配備、休憩ルールづくりなどを行っています。

また、定期カウンセリング制度や社長との面談など複数の相談機会を設けるとともに、社員のモチベーションアップの工夫としてMVP表彰制度に加え、皆勤表彰制度など本社にはない制度も導入しています。これらは、特例子会社であることの強みであり、社員の成長に重点をおいた環境づくりをすることで、個々の成長を会社の成長につなげています。

③ 社内で協力すること

特例子会社と本社の「知ってもらう努力」と「知ろうとする努力」が必要です。たとえば、本社で実施しているセキュリティ・コンプライアンスなどの基礎研修は全て実施していますし、本社の社員を講師として迎えて重要なソフトウェアなどの実務研修も実施しています。こうした交流でお互いの理解が深まり、私たちの能力が認められて業務の受注範囲がグループ全体に拡大できたと思います。やはり、相互理解なくして真のバリアフリーは実現できないと思います。

■ なぜ、グリーは積極的に障がい者を雇用するのか

日本では、少子高齢化で生産人口が減り続けている一方で、働きたい精神障がい者は急増しています。私たちは単なる社会貢献ではなく、企業成長という経済的価値と障がい者雇用という社会的価値を同時に実現していきたいと思っています。私たちの思いと行動が、日本中の障がい者が活躍できる社会の実現につながることを願っています。

ウラ画へ

企業視点でバックアップする専門窓口

京都障害者雇用企業サポートセンター

センターの
ご利用はすべて
無料

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ東館2階

TEL:075-682-8928 FAX:075-682-8949

【ご利用時間】月曜～土曜日/9時～17時(日・祝、年末年始休み)

<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/sksc.html> 京都障害者雇用企業サポートセンター 検索

パネルディスカッション「障害のある方の力を会社の成長につなげるために」

基調講演の後、(株)白鳩 取締役副社長 池上正氏と、(株)西村製作所 総務部総務課主任 渡部実貴氏を交えてパネルディスカッションを行いました。ファシリテーターとして当サポートセンターから企業支援アドバイザーも参加して活発に意見交換しました。現場の工夫事例などを紹介しますので参考にしてください。



株式会社 白鳩

- 主力事業は女性下着のインターネット販売
- 従業員数：140人(うち知的障がい者4人)
- 障がい者の業務は、主に発送商品の梱包作業。他の社員と同様に、一人で作業を完結する。

特性にあった業務をマッチングできたことが一番

■ 障がい者雇用のきっかけ

あるセミナーで「日本でいちばん大切にしたい会社」の著者である法政大学の坂本光司教授の話聞いたのがきっかけです。障がいのある方のおかれている現状を知り、一人の人間として凄くもどかしさを感じました。それで、経営者としてできることとして障がい者雇用に取り組みました。現場からは否定的な意見もありましたが、私たちならできるはずと理解を求めました。

■ 現場での工夫

障がいのある社員は主に発送商品の梱包作業をしています。特別なツールはなく、他の人と同じ環境で作業しています。当社の場合は、わざわざ業務を切り出すのではなく通常の業務プロセスの中で、特性にあった業務をマッチングできたことが一番だと思っています。他の社員と同じ仕事を行い、うまく行くと褒められ失敗すると怒られるということが、やりがいにつながっているのではないかと感じています。ステップアップのために、入荷商品の棚出し業務にもチャレンジしています。実習を通して本人の特性を確認しており、継続して業務に取り組めるかを重要視して採用を見極めていきます。

マネジメント上の配慮として、日常の声掛けは一般社員よりも丁寧に行っていますが、特別扱いはしません。休憩時間の過ごし方も人それぞれなので上司からは何も強制しません。マイペースで自己管理できているなど見守っています。

■ 今後に向けて

外国人雇用なども含め広く採用してきましたが、やはり中小企業ではトップの考え方が大きく影響すると思います。今後もダイバーシティ経営に向けて頑張っていきたいですし、障がい者に関しては、10名の雇用を目指したいと思っています。そして、より高度な仕事へとステップアップできる環境をつくり、一人でも多く正社員として登用していきたいと考えています。



一般と同じ人事マネジメントで

■ 障がい者雇用のきっかけ

京都ジョブパークの依頼で、精神障がい者の現場実習を受けたことがきっかけです。精神障がいのある方の実習は初めてで、「体験実習だけでも…」とのことで引き受けたのですが、彼女の真面目な実習態度を見て、会社側からは是非採用したいと要望しました。清掃業務と食堂準備業務から始めたのですが、総務の新しい業務にどんどんチャレンジし、今ではPC業務や電話対応などもこなし、総務部門の戦力としてなくてはならない存在になっています。

■ 現場での工夫

どの障がいでもそうですが、精神障がいにおいても特性は人それぞれです。一般的な特性を理解しつつ、個性を見極めることが大切です。温度過敏で、特に緊張すると敏感になるので接客時に熱いお茶を出すことができないことや、カッターナイフがうまく扱えないという苦手な面がありましたが、できない面を見るのではなく、「では別の仕事をしてもらおう」と発想を変えています。

また、疲れて休憩したい時、いちいち許可をとるのもしんどいだろうと思って、机の上に「リフレッシュ中」という札を置くことにしました。すると意外に離席が減りました。いつでも休憩できるという安心感があるからかもしれません。月に1度は、ゆっくりと話をする機会を持つようにしてストレスが溜まらないようにしています。

■ 今後に向けて

まずは、今雇用している方に長く勤めていただくために工夫をしていきたいと思います。中小企業は一度に多くの雇用をすることは難しいですが、人材が必要になった時に、工夫次第で障がいのある方に働いてもらえるようにしていければと思っています。

先日、新しい方の実習を受け入れましたが、改めて特性は人それぞれであることを実感しました。必要以上に構えるのではなく、一般と同じ人事マネジメントで個性と業務をマッチングすることが重要だと感じています。みなさんの企業においても、まずは実習受け入れからチャレンジし、さまざまな障がいのある方と接する機会をつくることをお勧めします。

株式会社 西村製作所

- 主力事業はスリッター(自動切断巻取機)の設計・製作・販売・メンテナンス
- 従業員数：134人(うち身体・精神障がい者各1人)
- 精神障がい者の業務は、清掃および事務補助



編集後記

久しぶりに大勢の聴衆の前で話をする機会がありました。パネルディスカッションのパネラーの一人として、ファシリテーター的な役割も期待された大役であり、徹底的に準備したうえで緊張して当日を迎えました。出来栄への評価は参加された方にお任せしますが、その時に感じたことは、障がい者雇用を積極的に行っている企業の方々の人に対するやさしい心と熱い思いです。障がい者の採用拡大に向けて京都ジョブパークへの期待も受け止めました。このニュースリーダーでできるだけ多くの方にこれらの思いを届けることができれば幸いです。