

☆J通信は、お客様の人事・雇用のヒント、職場環境の改善、経営発展のお役に立てるような情報をお伝えしたいと発行しております。

発行 / 採用マッチングメディア ジェイウォーム 冒険王 株式会社
【本 社】 那覇市字銘苅206番 TEL.098-869-3524 <https://www.jwarm.net>
【中部営業所】 沖縄市諸見里3-24-1(2F) TEL.098-923-1991 webmaster@bokeno.com

※ご意見・ご要望は採用マッチングプランナー・編集部までご連絡下さい

2018.9.1 発行

採用
育成

障がい者の採用・継続雇用への取り組み



株式会社丸忠 (まるちゆう)
感動創造サポーター
伊野波 由紀乃さん (左端)
仲村 理さん (左から2人目)
神里 淳さん (左から3人目)
鍛本 文瑠さん (右端)

Q. 障がい者雇用を始めるきっかけは？

伊野波: きっかけは、弊社代表が中小企業家同友会で「共に育つ」という本と出会い、その中の障がい者を雇用してしっかり育てた事例を読んで、「丸忠でも障がい者雇用に取り組みたいな」と考えていたときに、ある作業所からの紹介があったことです。ハローワークで一般の募集を出していて、それを見た担当者が、この仕事内容なら障がい者の方でもできるのでは？と問い合わせしてきたようです。そのときに入社したのが神里さんで今年13年目になります。工場ではマットの洗いや仕上げを担当しています。マットはそれぞれ保管場所が決まっていますが、神里さんは素晴らしい記憶力があり、仕事に活かしてもらっています。

神里さんと「そろそろ後輩が欲しいねえ」と話していると、偶然にも再び紹介があり、今年1月に入社したのが仲村さんです。彼を採用するときに沖縄障害者職業センターからジョブコーチ支援があり、とても助けていただきました。具体的なノウハウからマットの保管場所を示すPOPまで作成して頂き、「そんな細かいところまで！」と感動しました。

二人とも紹介での採用ですが、たまたま障がい者雇用を考えていたタイミングで話がきたので、ご縁があるのでしょうね。

Q. 障がい者雇用に工夫した所や注意点を教えてください

伊野波: 始めの頃はご家族が心配して「今日、家でイライラしていたけど会社で何かありましたか？」など頻りに連絡がありました。「こういう事がありましたよ！」と思いがたることがないので様子を見ましょうなど丁寧にコミュニケーションをとるようにしていました。親御さんの心配される気持ちを汲み取ってあげることがとても大事だと思います。弊社では経営方針発表会を毎年開催しており、今年は仲村さんのお母さんにも来ていただいて、そこで社長の考え方や懇親会の雰囲気を見ていただいたので職場への理解が深まり、安心してもらえたと思います。

業務内では、マットは様々な種類があるので商品名を分かりやすく貼り出すなど工夫しました。

Q. 職場や周囲のスタッフの反応は？

伊野波: スタッフ同士の関りが自然と増えました。大きな機械も使うため安全面でも目が離せないで誰かが目配りする必要があり、仲村さんにはベテランの担当がついて一緒に仕事をしています。ある日、担当が休暇のとき、仲村さんの仕事のスピードがいつもより早くてビックリしたことがあります。こちらが合わせていたつもりが実は仲村さんが合わせていたことが分かりました(笑)

工場内は少し暗く、そのせいか人間関係も難しい雰囲気が過去にあったこともあり、彼らを採用することで変わるきっかけにな

れば…という意図もありました。二人とも楽しいことが大好きで、特に仲村さんはいつもニコニコ明るく元気で、手伝ってと頼まれると「ハイ喜んで！」という感じで協力してくれるので、周りに良い影響を与えています。たまにミスすることもあります。そこはお互いにフォローし合えば良いと思います。

誰でも人の役に立ちたいと思う気持ちがあるはず。ただ断られたらどうしよう…と気にして動けないこともあります。しかし、彼らが入社したことで「手伝おうか？」と言い出しやすい、自然と協力し合える環境に変わってきました。

Q. 事業主の皆様へ一言お願いします

伊野波: 採用する側もされる側もお互い不安だと思いますが、社会の一員として一歩勇気を出して障がい者の方は応募します、事業主の方はどう応えられるのか雇用を検討し、取り組んでみてください。まずはやってみないと分からないと思います。環境が整ってからのということではなく、支援がしっかりしているので、まずは採用して試行錯誤しながら取り組んでみるのが大事だと思います。障がい者も一般の方も雇用・育成していく一人の人材として見れば、あまり変わらないです。障がいは個性ですよ！

……………実際に勤務されている障がい者の方へインタビュー……………

Q. お仕事はどのように探していましたか？

仲村: 就労支援センターからの紹介できました。

神里: 前職はお土産用の菓子製造で働いていました。そこを辞めて、ハローワークで職業訓練をした後に紹介されました。



Q. 担当されているお仕事内容を教えてください

仲村: たたみと仕上げを担当しています。仕上げでは、カーペットクリーナーをコロコロ動かしてゴミやホコリを取り除いています。

神里: 工場内でのマット洗いと乾燥から仕上げです。他にはフィルター洗いも担当しています。

Q. 実際に働いてみてやりがいや楽しい点は？

仲村: 働くこと自体が楽しいです。「仕事頑張っているね！」とか「たたむの上手だね！」と褒められると嬉しくなります。あと、大きな乾燥機にマットを重ねて何枚も入れるのも楽しいです。

神里: 少し大変な面もありますが、汚れが落ちていない箇所を再洗いや入れ替え等でキレイになるとやりがいを感じます。楽しい点は、昼前のミーティングでみんな集まってワイワイしているときです。



ステキな笑顔があふれる職場でした♪

info.

リースキン事業・代理店事業・
ハウスクリーン事業・トータルコーティング事業
株式会社丸忠
浦添市牧港5-19-8 TEL.098-877-6848
<http://kireimaru.ti-da.net/>

沖縄をキレイにしたいという想いを胸に創業46年。てだこの街浦添市にある株式会社丸忠は、キレイには人を幸せにする力があることを広め、快適で心地よい環境づくりを通して、笑顔あふれる社会づくりに貢献しています。

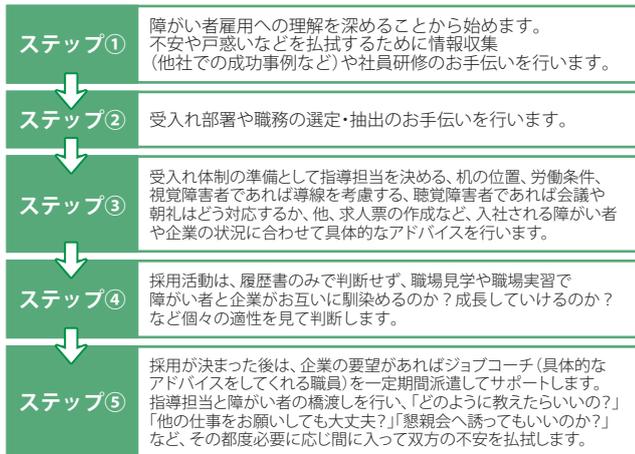


Q. 沖縄県での障害者雇用の現状は？

平成29年度の障害者実雇用率は全国平均で1.97%、沖縄県では2.43%と全国と比較して非常に高い数値(全国6位)です。ハローワークにおける沖縄県の障害者新規求職者申込件数は平成29年度2,908人、就職件数は1,899人と、平成16年度の新規求職者981人、就職件数435人から毎年右肩上がりです。就職件数の内、半数は精神障害者で、次に身体障害者、知的障害者の順になります。以前は知的障害者が多かったのですが、近年では沖縄・全国共に精神障害者の方の就職が増えています。しかし、障害者法定雇用率を達成している企業は61.6%で約4割の企業が未達成になっています。

Q. 「初めての障がい者雇用」どうすればよいですか？

障害者雇用のプロセスとして、当センターでは下記の支援内容を行います。



一般の方の採用でも同じような不安はあると思います。実際に障がい者雇用をされた担当者は、「障がい者も一般の方を採用するのもそんなに変わらないよね」という話をよく聞きます。

また上記のステップを全て進める必要はなく、ステップ2やステップ3から始めたり、すでに採用している場合はすぐジョブコーチを提案するなど、企業に合わせて調整します。

Q. 障がい者雇いで工夫する点や注意点を教えてください

障がい者と企業の双方の立場を考慮することが大切です。ある企業へお伺いしたときに「障がい者雇用を担当する自信がない」と話された方がいました。理由を聞くと部署の売上が落ちている状況

で、接したこともない障がい者を雇用する自信がないから受け入れる余裕がないとのことでした。障がい者の立場で考えるのは当然ですが、同時に雇用する側・現場の状況も考えないと本当の意味で障がい者雇用は成功しない、現場任せにせず会社全体で支えることが重要だと学びました。

障がい者雇用のポイントとして、障がい者が困ったときに相談できる窓口(支援担当)を1~2名ほど置いて、課題が出たときに担当を通じて人事や会社トップへ情報が上がるようにしたり、定期的なミーティングをチームで行うなど仕組みが大事です。

また例えば、お昼や休憩時間、掃除の流れ、道具の置き場所などその企業内では当たり前のことを具体的なルールや約束事にして見える化する。出来るだけ暗黙の了解をなくす、分かりやすくすることで、障がい者と現場の双方が気を使い過ぎず働きやすくなります。障がい者が働きやすく・分かりやすい職場づくりが結果として、企業全体が働きやすい職場＝ダイバーシティ(多様な人材の積極的な活用)へつな갑니다。

Q. 障がい者雇いで成功例や職場活性に繋がったケースは？

慢性的な過重労働で社員が常に疲弊しており、辞める人が多く定着率も悪い中、障がい者雇用を始めた企業がありました。雇用した障がい者は過去に過重労働でうつ病になり休職していたので、障がい者の採用を機に業務を見直したところ「この状態のままではいけない!自分達もいつか大変なことになる」と、社長はじめ社員皆が気づきました。「無駄な仕事はないか?」「この仕事は障がい者の方をお願いしよう!」など、業務改善のきっかけになり、結果として残業が減り、定着率も倍上がった事例がありました。

また、ある介護施設では、リハビリや入浴介助など利用者へ直接携わる業務と、シーツ交換や消毒など間接的な業務があり、障がい者の方に間接的な業務をお願いすることで、介護士は介護士しかできない直接的業務に集中できるようになり、結果としても働きやすくなって離職率が半分に改善したという事例もあります。

企業の障がい者雇用における課題として「会社内に適当な仕事があるか?」が一番多く、当センターでは職務の選定や抽出のお手伝いを行っています。緊急度は高くないが重要・大切な職務、例えば書類のデータ化や議事録、顧客情報更新など重要だが時間的に後回しになっている職務は意外多いと思います。それらを障がい者へ担当してもらうことで、職場の見直し、残業時間削減につながるなど職場改革のきっかけにもなります。

Q. 障がい者雇用を考えている事業主の皆様へ一言

障がい者雇用に不安や戸惑いがある、それは自然なことだと思います。企業だけで考えようとするのではなく、当センターや身近な支援機関などへぜひご相談ください。企業によって事情は様々ですので、いきなり雇用するのではなく話を聞くだけでも不安はかなり解消できると思います。その上でまず一度、障がい者雇用をされてみてください。障がい者雇用は、企業にとって必ずメリットになると思います。

info.

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構 沖縄支部
沖縄障害者職業センター
〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25
沖縄職業総合庁舎5階 TEL. 098-861-1254
<http://www.jeed.or.jp/location/chii/okinawa/>

沖縄障害者職業センターでは、障害者を雇用している又は障害者を雇用しようとしている事業主の皆様に対し、採用計画立案から雇用管理に至るまでの雇用における各段階において、個別のニーズに応じて相談・支援を行っています。



ジェイウォーム 採用マッチングプランナーの採用アップにつながる話。

那覇・浦添地区担当の松堂です。
先日、1泊2日で伊是名島に行ってきました。船で1時間では行ける人口1,600名程の自然豊かな離島です。まだまだ観光化は進んでなく、古き良き沖縄が残っていて、とても有意義な時間を過ごさせて頂きました。
面白いなと思ったのが島民の働き方。ほとんどが農業や漁業(主にモスク)に従事しているのですが、屋間にもかかわらず人影は少なく、聞いてみたらそこそこの暑さに仕事の効率が悪いらしく、早朝や夕方にお仕事されているそうです。独特なシフト勤務ですよね。
多くの会社で「働き方改革」が実施されていますが、こういった地域や職種によって効率化を考えた働き方は、これからの時代に必要になってくるかも知れませんね。私共はこれらの情報をきちんと発信し、少しでも求人者と求職者との架け橋になればと思います。

