

# 株式会社ジーマック

沖縄県

代表取締役社長

【経営者の声】

新垣 善博さん

障害者雇用の最初のきっかけは法定雇用率の達成に向けた指導があったからですが、その後は、法令遵守は企業の責任と考えて徐々に雇用数を拡大してきました。

当社は運輸業ですので、敷地内は多数のトラックやフォークリフトが常時運行しています。安全確保には特に気を遣いますが、大型車両の通行がないピッキングエリアであれば障害者を雇用していくことができるだろうと判断し、雇用を開始しました。

実際に雇用してわかるのは、障害の有無で区別する必要がないということです。十分に育成していけば、障害のある方であっても、他の社員と同様に働くことができます。当社では、障害の有無の区別なく、実績次第で雇用形態などの変更を行いますし、業務経験が長い社員による新人への教育も行われています。

最近では物流量が増えており、とにかく人材が不足しているなかで、障害がある方も十分戦力として当社を支えてくれています。



## 直面した課題と対応策

### 社内の理解促進

障害のある社員と周囲との間でうまくコミュニケーションがとれなかった

ジョブコーチが個人ごとの性格や留意点の一覧を作成し、コミュニケーションを円滑化

特に、日常的に業務指示を行うリーダーには、障害特性についての理解を促進

### 従事する職務の選定

敷地内は多数の車両が運行し、安全確保の面で不安があった

配置する職場として車両の運行がなく、比較的安全なピッキングエリアを選定



### 職場定着のための工夫

職場定着を推進するためモチベーションの向上を図りたかった

能力を適正に評価し雇用形態や勤務時間の変更によるキャリアアップを図ることによりモチベーションを維持・向上

## Point

- Ⅰ ジョブコーチが作成した障害のある社員ごとの性格・留意点一覧を参考にコミュニケーションを円滑化
- Ⅰ 能力が高まれば、雇用形態をパートから準社員に変更、勤務時間も見直し

## 取組みの詳細

### 【ジョブコーチによる支援】

- ・徐々に障害者数を増やしていくなかで、障害がある社員と周囲とのコミュニケーションが課題となった。このため、地域障害者職業センターのジョブコーチに支援を依頼した。
- ・ジョブコーチに、障害がある社員ごとの性格と接する際の留意点を一覧にしてもらい、その一覧を参考に障害がある社員と接するようにしたところ、コミュニケーションを円滑にすることができた。

### 【安全確保への対応】

- ・敷地内は多数のトラックやフォークリフトが運行していることから、安全確保が第一と考え、障害者のために新たな職務を切り出すのではなく、既存業務のなかから、安全性の高いピッキングエリアでの業務を障害のある社員に担当させることとした。
- ・現在は、ピッキングエリアの棚に商品を補充していく業務を担当している。

### 【モチベーションの維持・向上のための工夫】

- ・パートとして採用するが、業務遂行能力が高くなったと判断できれば、準社員に変更する。勤務時間もフルタイムになるので、社会保険にも加入できる。この取扱いは、障害の有無にかかわらず同じである。
- ・また、障害の有無にかかわらず、経験を積み、業務に精通した先輩社員には新人への教育を任せている。
- ・こうした取組を通じて、社員のモチベーション維持、向上につなげている。

## 【障害のある社員の声】 Aさん（勤続8年目）

採用から8年がたちました。最初はピッキング業務を担当していましたが、現在はピッキングに必要な商品を棚に補充していく業務を行っています。この業務に就いた頃よりも業務量も、担当できる商品範囲も増えました。

採用されたとき、人間関係がうまく築けるか不安である旨を職場に伝えていたところ、配慮してもらえました。今では、メンバーと冗談を言い合ったりすることもあり、職場の雰囲気には満足しています。

### ● 事業所データ

- Ⅰ 所在地……………沖縄県浦添市
- Ⅰ 従業員数……………330名
- Ⅰ 事業内容……………道路貨物運送業



### ● 雇用障害者データ

- Ⅰ 雇用障害者数…7名
- Ⅰ 障害種別……………知的障害、身体障害
- Ⅰ 業務内容……………ピッキングエリアでの棚補充業務、ドライバー
- Ⅰ 労働条件等……………一日8時間、週5日、準社員