

# 株式会社エイチケイアール

北海道

営業サポート室・管理部 マネージャー

【経営者の声】

國分 晋吾さん

飲食店では、通常、一人の社員がいくつもの業務をこなさなければなりません。当社が運営している回転すし店では食器を大量に扱うため、洗い物だけで十分な作業量があることから、障害者雇用にマッチしていると思い採用を始めることとしました。

障害者雇いで地域に貢献したいという考えのもと、一人二人と採用していったところ、職場にうまく溶け込み、ほとんど離職者が出なかったため、とんかつ店など他の業態でも雇用を進めることとしました。

障害があるからといって特別扱いしないことが、当社で障害者雇用がうまく進んでいる理由のひとつだと思います。一人の社員として与えられた仕事をきちんとこなすことを原則としているので、周りの社員からの反発もありませんし、本人も懸命に仕事に取り組みます。

障害のある社員は、貴重な戦力になっているだけでなく、店舗全体の雰囲気をよくしてくれています。また、障害者雇用に取り組み始めてから、各店舗の店長が人材の多様性を意識した店舗管理を行うようになりました。人手不足のため、高齢者などの受入れを進めていかなければならないなかで、貴重な視点を得ることができたと思っています。



## 直面した課題と対応策

### 社内の理解の促進

店舗としての採算や効率性の面から、各店舗で障害者の採用を積極的に進めるのがむずかしかった

障害のある社員の人件費の半分を本部で負担することとし、各店舗が障害者を採用しやすくした

### 入社前の適性の把握

洗い物の作業は立ち仕事であり、一定時間業務に集中できるかを入社前に把握する必要がある

特別支援学校の生徒を職場実習生として受け入れ、入社後に行う仕事を実際に体験させて適性を把握

### 能力の発揮に向けた工夫

入社する社員の障害特性や障害の程度が様々であり、仕事を覚える早さに個人差がある

採用内定者について、特別支援学校が、入社後の作業に即した訓練を在学中に実施

入社後は、各店舗の店長が、OJTで丁寧な指導を実施

## Point

- 各店舗での採用が進むよう、本部が人件費の半분을負担
- 職場実習、在学中の訓練から職場定着まで特別支援学校と密接に連携

## 取 組 み の 詳 細

### 【障害のある社員の人件費の半분을本部で負担】

各店舗の店長は、障害者雇用による地域貢献の必要性については認識しているものの、店舗としての採算を考えると、こなせる作業の量が少ない障害者の採用には抵抗があった。そこで、障害のある社員については人件費の半분을本部で負担することとした。各店舗としては、少ない人件費で戦力となる社員を雇用することができることになったことから、積極的に採用に取り組むようになった。

### 【特別支援学校との密接な連携】

特別支援学校の生徒を職場実習生として受け入れ、3~4時間の立ち作業を集中して行えるかなど、各人の適性を把握している。特別支援学校では、採用内定者に対し、洗った食器の振分けや仕込作業など、入社後の作業に即した訓練を行っているほか、就職後も、店舗を訪れ定着状況を把握するなどのフォローを行っている。

### 【店長のOJTによる指導】

障害のある社員は仕事を覚える早さに個人差があるので、各店舗の店長がOJTにより指導を行っている。本部からは指導内容として統一的なものは示していないが、店長には寿司職人など親方タイプで面倒見のよい社員が多いことから、各人の能力や適性に合わせた丁寧な指導が行われている。



### 現場担当者の声

障害のある社員は、各店舗で戦力となっているので、各店舗の店長は積極的に採用を進めていると同時に、OJTにも熱心に取り組んでいます。

## 【障害のある社員の声】 佐藤 謙介さん

現在働いている店舗は、入社してから2店舗目です。いまの職場にもだいぶ慣れてきました。引き続き、皿洗いの仕事を頑張って、もっと早く洗えるようになりたいです。



### ● 事業所データ

- 所在地……………北海道函館市
- 従業員数……………183名
- 事業内容……………飲食店の経営



### ● 雇用障害者データ

- 雇用障害者数…12名
- 障害種別……………身体障害、知的障害、精神障害、難病・その他
- 業務内容……………飲食店の洗い場、調理補助業務
- 労働条件等……………週20時間勤務、週30時間勤務