

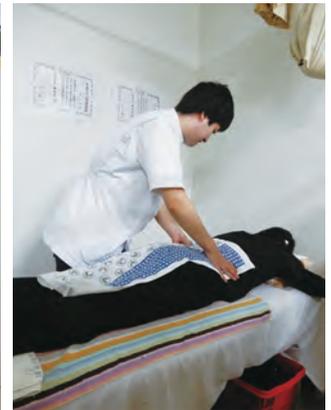
株式会社仙台三越 (宮城県仙台市)



障害などの理由により職務遂行に支障が生じた場合は就労継続のために配置・勤務時間などを柔軟に見直すとともに、ヘルスキーパーの導入などにより社員の健康増進にも配慮。



MITSUKOSHI
仙台



事業所の概要

仙台三越は、仙台市の中心地に店舗を構える東北唯一の全国型百貨店である。本店のほか、宮城県を中心にサテライトショップを有する。三越伊勢丹グループの一つ。

従業員数 520人

業種および主な事業内容

各種商品小売業 (百貨店)

障害者雇用の経緯

法定雇用率を視野に入れつつ障害者雇用を拡大してきたが、特別支援学校からの職場実習の受入れを契機として同学校の卒業生を採用するなど、法定雇用率達成後も障害者雇用の拡大を進めている。

2019年1月、障害者雇用貢献事業者として仙台市長から感謝状が贈呈された。

紹介内容

身体障害

【従事業務】
総務部門での事務

雇用障害者の障害種別と年齢構成

年齢 (人)	~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳~	障害種別 (人)	視覚障害者	聴覚障害者	肢体不自由者	内部障害者	知的障害者	精神障害者	その他
		3	0	6	0		4		1	0	7	0	3

企業の声

山室 隆さん (代表取締役社長)

齋藤 紀昭さん (取締役 総務部長)

当社は百貨店ですので、お客様の満足度を高めることが第一ですが、そのためには社員の満足度の向上も重要で、常に社員が安心して快く働けるように心がけています。商品が百貨であるように、社員の働き方も百通りあってよいと考えています。また、多様な人材に適材適所で働いてほしいとも思います。業務と社員との間でミスマッチが生じているのであれば、障害の有無に関わらず、個人の事情に応じて柔軟に配置転換や勤務時間の見直しを行っています。

特別支援学校の先生からのお話を契機として、職場実習生を受け入れ、同校の卒業生を新卒採用したり、社員の健康増進を目的としたヘルスキーパーの導入のため、視覚障害の方を雇用したりと、新しい取組も行っています。

小売業にとってホスピタリティの精神がプラスに作用します。障害のある方を雇用することで、社員のホスピタリティが醸成されると感じます。



(左) 山室代表取締役社長 (右) 齋藤取締役

社員の声



初田 泰子さん (勤続27年)

入社以来、食品売場を中心に勤務していましたが、「多発性硬化症」のため、2013年に長期に休暇を取得することになりました。両下肢まひとなり歩行が困難な状態でしたので、元の職場へは復帰できないと思っていましたが、会社から、事務職での復帰を打診されたので、家族とも相談し、また仕事に戻ることにしました。

配置が変わったおかげで、会社内のさまざまな部署の方ともコミュニケーションをとれるようになりました。現在は短時間勤務をしていますが、接客でないこともあり、予定どおりに帰れるようになりました。

新しい職場での仕事は、はじめて経験する仕事ばかりで覚えなければならないことも多いですが、できないところは周囲の方たちがサポートしてくれます。仕事が終わってお礼を言われたときは嬉しく感じます。業務面だけではなく、昼食のときなども歩行距離が短くてすむように、一番ドアに近い席を空けてくれるなど、上司や同僚の気遣いにあたたかさを感じます。

今後は、できる仕事の幅を増やし、他の方から頼られる存在になりたいと思います。

現場担当者の声



金子 さおりさん (総務部 人事・労務担当)

初田さんの場合は、疾病により、歩行だけでなく、重量物の運搬、スピーディな行動がむずかしくなったので、従来配置していた売場で販売業務を行うことは困難になりました。離職させず復帰させるための検討を行い、本人ができ得る業務として「事務職」を、移動できる範囲に保健室やトイレなどがある「用度担当」への配置転換を行うこととしました。

最初は慣れない仕事で戸惑われたかもしれませんが、一所懸命に仕事を覚えておられ、最近では初田さんを頼る声も聞こえてきます。

現在は荷物用のカートを使って自力で歩行されていますが、疾病の悪化で移動のむずかしさも増しているようですので、本人の状況に随時気を配り、安心して仕事が続けられるようにサポートしたいと思います。

改善前の状況

疾病の発症により歩行などが困難になり長期休暇を取得したあと、職場復帰することになったが、従来配置していた売場での職務遂行は不可能な状況だったので、職場復帰が難しかった。

改善策

1

復職に向けて、本人ができる職務・本人が働ける環境づくり

①本人ができる職務を検討

接客、商品の陳列、在庫管理など身体を動かす作業が多い売場での職務ではなく、歩行移動や物品の運搬が避けられるパソコンでの作業をメインにすれば、職場復帰が可能と考えた。そこで、パソコン作業などが多い総務部門での業務から職務を切り出すこととした。

②安心して働ける配置を検討

総務部門に配置するとしても、さまざまな職務がある中で、勤務中に急に体調が悪化する場合に、本人が移動できる範囲に保健室があるほうが安心して働けると考えた。また、トイレなども利用しやすい配置が適切であると考えて、総務部門の中でも出入口が使いやすい用度担当にすることが適当と判断した。

③移動を補助する専用カート

初田さんは歩行のために杖を使っているが、杖だけではバランスを崩して転倒するおそれもあった。そこで、荷物を運ぶための台車を杖と一緒に使ってみたところ、バランスがとりやすくなり、移動が楽になるだけでなく、荷物の運搬も可能になった。台車は、倉庫に保管されていたものであるが、初田さんが専用で使えるようにすることとし、持ち手のところに初田さんの名前をつけて識別できるようにした。



初田さん専用の台車。持ち手部分に名前を表示



工作中的初田さん

改善後の効果

職務を変更することで最初はわからないこともあったが、現在はできる仕事の幅が広がり、担当職務が増えた。今後はパソコンスキルの向上、職務範囲の一層の拡大に取り組みたいと毎日意欲的に取り組んでいる。

改善前の状況

疾病による長期の休職期間を経て職場復帰はしたが、体調悪化による再度の休職のおそれがあった。

改善策 2

健康に配慮して安心して勤務できる体制づくり

①安定就労に向けた関係者による支援

初田さんは長期の休職を終え、職場復帰することになったが、従前どおりのフルタイムでの勤務で無理をすることは体調悪化につながり、再び休職するおそれもあった。このため、主治医と産業医の指示をあおぎながら本人と相談し、1日6時間の短時間勤務とすることにした。

また、復職後も、定期的に産業医、保健師、総務部門、現場マネージャーが本人と定期的に面談しながら、体調を含めた本人の状況を把握し、何かあった場合に支援できるようにしている。

②ヘルスキーパーの活用による疲労回復

同社では、社員の健康増進のため、外部の機関に依頼して、週1回あん摩マッサージを利用できるようにしていたが、社員から好評であったこともあり、2019年から直接雇用したヘルスキーパーによるあん摩マッサージを提供することにした。

これにより、社員は無料であん摩マッサージを受けられるようになり、利用できる機会も大幅に増えた。復帰後の初田さんも、定期的にヘルスキーパーによるあん摩マッサージを利用して、疲労回復ができるようになった。

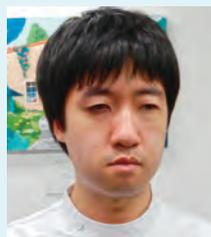
改善後の効果

無理のない時間での勤務に加え、定期的にマッサージで身体をほぐし、心にも余裕が生まれることから、体調が安定しており、長期の休職をせずに就労ができている。

ヘルスキーパーについて

同社では2019年3月からヘルスキーパーとして視覚障害者を直接雇用している。導入直後の利用者は少なかったが、施術を提供する保健室の外に、その日の予約状況を掲示するようになったところ、利用者が増え始め、現在は1日6～7人の利用者がある。1回30分の施術を無料で社内で受けられ、利用者からは体だけでなく心もほぐれたと好評である。

初めての視覚障害者の雇用でもあり、通勤面で心配はあったが、外部の支援機関に依頼して通勤訓練をしたり、区役所に依頼して通勤経路上の白線の修復をしてもらったりして課題を解決した。



田代さん

ヘルスキーパー田代 智靖さん

利用者一人ひとりの状態は異なるのでその方にあった施術をするよう心がけています。技術向上のため毎回異なるやり方を試してみて、効果を見ながらデータを記憶としてためながら、技術向上を図っています。

利用者からの楽になったといった声もあるほか、定期的に利用する方もいるのでうれしいです。今後は、もっと能力を高め、利用者に喜んでいただける人になりたいと思います。



施術中の田代さん