

採用窓口を広げ雇用率達成を目指している事例

損保ジャパンひまわり生命保険株式会社

新たな採用窓口の開拓で雇用率達成を目指す



日付の記入や捺印の押し忘れがないか、膨大な書類をチェックする。

現在は、人事総務、契約管理、料金保全、監査などの部署で5名(うち重度障害者2名)の障害者が働いています。これまで助成金を使ったことはありませんが、トライアル雇用支援は過去に利用した経験があり、そのまま採用につながったケースもあります。入社して9年目となる永島さんは国立職業リハビリテーションセンターからの紹介です。几帳面な性格を活かして、採用当初に配属された人事総務部で業務を続けています。今では、新しく入る障害者たちのよき見本ともなりながら日々の仕事をこなしています。



障害者向け採用情報もホームページに

損保ジャパンひまわり生命保険は、従業員数約900名。外資系の保険会社として設立し、現在は損保ジャパンのグループ企業として生命保険業務全般を扱っています。

同社における障害者の雇用は人事総務部主導で行っています。その企業規模から、雇用障害者数のわずかな変動が雇用率を大きく左右するため、必要に応じてハローワークなどを利用して障害者雇用活動を行うようにしてきました。さらに、自社ホームページに障害者採用に関する情報も掲載し、常に積極的な情報発信を心がけています。これまでの障害者雇用は女性を中心とした契約社員採用がほとんどで、主な業務は事務職のサポート。公に発信している採用情報も、現状は事務職員を基準とした内容となっています。



業務の確認も今では遠慮なく言えるようになった。

採用への取り組み

人事総務部 次長
人事グループ
増田 文雄さん

採用窓口の見直しが雇用条件や職務の再考のきっかけに

これまでの障害者雇用のほとんどは、ハローワークとクチコミで行ってききましたが、雇用率の低下に際して、改めて人事総務部で採用計画を立てました。自社のホームページやハローワークも活用して、採用を推進しました。採用に際しては、新たに民間企業を利用してみることにしました。実際に合同面談会に参加してみると、当社の条件はまだまだ不十分な内容もあり、その辺りから改善を図らないと応募者も増えないと感じました。こういうことに

気がついたのも大きな収穫です。今後は、できるだけ多くの方と直接お会いして当社にあった人材を採用できるようにしていきたいですね。

わが社はオフィスが自社ビルではないため施設面のバリアフリー化も難しい状態です。このような状況を踏まえ、今後はハローワークの雇用指導官の方との連携もさらに深め、従来の採用窓口に加えて新聞広告なども利用しつつ今までは違う層の方々の採用も増やしていければと考えています。

本社所在地	: 東京都新宿区西新宿2-1-1新宿三井ビル35階
設立	: 昭和56(1981)年
事業所数	: 支社等32、営業部等4
常用労働者数	: 910名(内勤職員701名、営業職員209名)
雇用障害者数	: 5名(内勤職員5名 うち重度障害者2名)

合同面談会で新卒の採用も

同社では、近年、重度障害者が相次いで退職するなどの事情で雇用率が低下しています。そこで雇用率の達成に向けて計画を立て、具体的に活動を開始しました。

まず、親会社の人事担当者などにも相談し、民間の障害者雇用支援会社の利用を開始。サービス会社のウェブサイトでの求人活動や合同企業面談会にも参加しました。「面談会には多くの人が参加すると聞いていたので、いい人材を確保できると期待していました。当初は、女性の事務職での採用を考えていたのですが、会場で多くの方と直接お会いする機会を得て、新卒の男性社員の採用を決めました」と人事担当の増田さんは言います。実は新卒の障害者の採用は同社では初めての試み。実際にご本人に会ってその意欲を肌で感じ、採用に踏み切りました。この経験から、女性の事務職に限っていた障害者の職務に関しても、今後は採用の間口を広げたり採用条件を見直すなど、障害者の採用方針について再検討の必要があると考えるようになりました。平成18年度は、障害者雇用支援会社の利用に加えて新聞広告の予算も確保。さらに雇用率がアップするよう、着々と採用活動を進めています。



パソコンのディスプレイのまわりには、チェック用の付箋紙がびっしり貼られていた。

雇用事例

几帳面な性格が、人事業務で力を発揮

人事総務部

永島 敬子さん

平成10年入社

障害：右上下肢機能障害2級



私は中学生の時に交通事故に遭い、右半身と言語に少し障害があります。勤務時間や職場環境に特別な配慮はお願いしていません。入社する前は国立職業リハビリテーションセンターの一般事務科で職業訓練を受けて簿記やパソコンの資格を取りました。センターの紹介でこの会社に来て、今年で9年目です。現在の主な仕事は人事総務部のさまざまな書類の見直し業務です。最初は電話で話すと混乱してしまうこともありましたが今は慣れました。仕事も増えて、最近は時々残業もありますが、充実感があって嬉しいくらいですよ。

STEP BY STEP

採用窓口の拡大

雇用率達成のため、ハローワークに加え、民間の障害者雇用支援会社や新聞広告などの利用を開始。

平成14年頃 重度障害者の退職などにより雇用率低下

平成15年頃 自社ホームページで障害者向け求人情報の発信

平成17年 民間の障害者雇用支援会社の就職相談会に参加

平成18年 一般職での障害者雇用が決定。次年度求人予算に新聞広告等を組み込み、平成18年度には法定雇用率達成を目指す

採用窓口や雇用条件の再検討

障害者雇用については、各企業の歴史や事情によって採用窓口や雇用条件が固定化している場合が多い。しかし、そうした慣例を変えることで、これまでと違った求職者と接触する機会を作ることもできる。職務創出などを考える一方で、採用窓口を変えることで求職者の層を広げること、雇用を進める有効な手段のひとつである。



国立職業リハビリテーションセンター

今回取材に応じてくださった永島さんは埼玉県所沢市にある国立職業リハビリテーションセンターで簿記やパソコンの資格を修得している。入社後も、そうしたスキルをうまく活かし、職場で力を発揮しているようだ。

障害者職業能力開発校などの活用

国が整備した障害者の職業能力開発校は全国に13カ所あり、各地方自治体でも職業能力開発校を設置している。障害の種類・程度などに応じたリハビリや職業訓練を実施するほか、職域を広げるための事務系、技術系のスキルはもちろん、DTP、インテリアやアパレル、ホテルサービス業、ものづくりなどさまざまな訓練科目やコースを設定して人材を育て、求職情報も発信している。雇用相談の窓口としてはもちろん、障害者の実際の働きぶりも知ることができるので、うまく利用したい。