

T&Dフィナンシャル生命保険株式会社

計画書の作成で社内的な同意も得られ
採用活動もスムーズに推進

重要事項は筆談ボードで確認し、正確な仕事を心がけている。

組織改革に伴い営業職員チャネルの再編も

T&Dフィナンシャル生命保険は平成17年秋に大規模な組織改革を実施して、営業職員チャネルによる営業活動を終了し、同チャネルのグループ内再編を行いました。平成13年にT&D保険グループ入りして以来、組織改革や事業改革を強力に推し進めてきた結果です。今後、同社は金融機関を代理店とした窓口販売に特化した形となりました。

現在の障害者雇用率は法定基準を大きく上回っています。平成18年度に新卒の採用なども予定されていますが、当面は基準を達成できる見込みです。

説明会を機に計画書を作成

同社も以前は雇用率が低迷した時期がありました。その都度、人事総務部において採用活動を行ってききましたが、雇用率達成には至りませんでした。そんな折り、ハローワークより雇用計画書作成に関する説明会の案内があり、雇用計画を立てました。「コンプライアンス憲章」を制定しコンプライアンス遵守を掲げてきた同社ですが、これによって障害者雇用の重要性が再認識され、採用を推進する社内的な機運も高まったと言います。その後の採用計画はスムーズに進み、雇用率達成も果たしました。

雇用率を上げるための特別な職務創出や、障害者雇用支援会社などの導入は行っていませんが、採用後は、

うまく職場に定着できるように、しばらくは人事総務部に配属し、個々の特性を見てから最終的な配置を決めるようにしています。無理に職務創出をするよりは、長所を活かした職場配置を大事にしたいからです。



休憩室でくつろぐときは手話で単語を補いながら和やかに。

採用への取り組み

人事総務部 人事総務部長
鬼島 俊行さん

試行錯誤を繰り返しながら働きやすい職場環境に

当社の採用の窓口はハローワークが中心ですね。足繁く通っていい方を紹介していただいたり、障害者就職面接会にも参加しました。たくさんの方にお会いしても、すぐに結果が出るわけではありませんから、面接会では参加者資料を見てリクエストシートを出すなど、積極的に関わるようにしています。採用する職務内容は、人事や総務の事務に関わる内務職がほとんどです。採用後、うまく定着できた方には、その方の知り合いを紹介していた

だくこともあります。

職場への定着も最初のうちは悩みがありました。障害者の方に気を使いすぎたり、逆に距離を置きすぎたり。やはりそのあたりは経験が必要でした。実際に多くの方と接することで働きやすい環境も整ってくるのだと思います。現在、障害者の雇用は人事総務部が行っており、他部署への配置はほとんどありませんが、定期的に入権学習会も開催しており、社員の意識向上も推進できればと思っています。

本社所在地	: 東京都千代田区内幸町1-5-2
設立	: 昭和22(1947)年
事業所数	: 本社のみ
常用労働者数	: 315名 * 平成18年2月現在
雇用障害者数	: 5名(うち重度障害者3名、いずれも内勤職員)

聴覚障害者の受け入れも積極的に

同社は聴覚障害者の採用には積極的です。「かつて採用した聴覚障害者に非常に優秀な方がいて、職場にもうまくなじんだため、その後、積極的に聴覚障害者を採用する傾向が続いています。配属先はほとんどが人事総務部です。職場の社員が対応に慣れた結果ですね」。当初は、人事総務部内で障害者の方が簡単な手話教室を開いたりしていましたが、今では口話と筆談、簡単な手話の単語を交えた会話が、ごく当たり前になりました。会議の際の筆談による通訳も、自然と誰かがサポートするようになり、いつのまにか聴覚障害の方も安心して仕事ができる環境が整ってきました。

今後も、こうした職場環境を活かしながら、法令遵守の精神で障害者雇用を促進していく方針です。



「指示することもあります、彼女主導の仕事も多いんですよ」と、同僚の佐藤さん(写真右)。



雇用事例

口話と筆談を交え、
オンもオフもなごやかに

人事総務部

進藤ちどりさん

平成15年入社

障害: 聴覚障害2級



人事総務部で経理を担当しています。業務はオンライン化されているので、一人で行う仕事も多いですね。仕事では正確が必要なので筆談やメールを使いますが、日常会話は口話と簡単な手話で大丈夫。会議などは誰かが筆記してくれます。社員の方に手話であいさつされると、やっぱり嬉しいですね。やはり、そうした雰囲気や職場環境作りは大事です。障害者も簡単に辞めてしまわないで、悩んだら相談して欲しい。私も人事総務部の一員として、そして障害者の先輩として、お手伝いをしていければと思っています。

STEP BY STEP

雇用率達成に向けた 計画書の作成

計画書を作成し文書化することで、社内や上層部へ問題を再認識させる効果も期待される。

平成9年 障害者雇用について指導を受け採用を行うが、法定基準は未達

平成14年10月 雇用計画書作成の説明会に参加雇用率達成に向け、障害者採用を推進する旨、社内決定

平成14年11月 社内の在籍障害者にも紹介を依頼

平成14年12月 東京都労働局・都内ハローワーク主催「障害者就職面接会」に参加公共職業安定所に求人票を提出

平成15年1月 嘱託勤務として重度障害者、1名を採用決定以降、雇用率は法定基準を維持して推移

計画書の作成

計画書を作成する大きなメリットは、まず以降の採用計画を具体化しやすくなる点だが、同時に社内に向けて雇用問題を再認識させる効果も期待できる。計画書作成は、上層部や関連部署への働きかけを行うよい機会ともなる。



障害者就職面接会(合同面接会)

T&Dフィナンシャル生命保険では、障害者就職面接会と縁故関係からの紹介を障害者採用の窓口とし、積極的に利用してきた。

本人と直接会うメリット

障害者就職面接会は全国のハローワークが定期的開催している。参加企業は会場内にブースを設け来場者と接触できるほか、資料を元に希望者との面接を事前にリクエストすることもできる。直接、求職者と接触できる機会として活用したい。