

県内の職業能力開発校と緊密に連携、派遣スタッフとしても雇用 株式会社グロップ

- 所在地 岡山県岡山市
- 事業所数 本社・営業所 拠点数約 25

- 雇用障害者：肢体不自由者、視覚障害者、聴覚障害者、内部障害者、知的障害者、精神障害者

特例子会社にリサイクルセンターを設立して 知的障害者の新しい職域を創出

新しい賃金制度を導入し柔軟に対応

株式会社グロップは、1975年、ダイレクトメールを主要業務とする会社からスタートしました。その後、通信教育の入会受付、教材の発送、データエントリー、事務サービスなどを行いながらアウトソーシング事業に着手し、2002年から人材派遣業に事業を拡大してきました。

事業が急成長する中、以前から障害者の雇用は行っていたものの、法定雇用率確保が大きな課題になってきました。そのため、2004年1月に特例子会社として株式会社グロップサンセリテを立ち上げました。そのころの障害者雇用の経緯を管理本部法務課課長代理の高田拓郎さんは、こう語ります。

「ハローワークの説明会に出席した時、障害者雇用について指導され、そこで特例子会社を活用しようと決めたのです。これまではパート、アルバイトでの採用がメインでしたが、障害者の声を聞くと『月給をもらい、正社員として働きたい』という希望が多かったのです。特例子会社で新しい賃金制度をつくり、雇用に柔軟に対応できるようにしました」当時、障害者雇用に関する事務管理は管理本部長、高田さん、それに事務担当の女性ひとり、合計3人の体制でスタートしたそうです。

国立吉備高原職業リハビリテーションセンターと緊密に連携

特例子会社設立時には、聴覚障害者3名、肢体不自由者

2名の計5名が所属し、ダイレクトメールの処理、請求書や給与事務の仕事をしていました。

「障害者の採用は速やかに進めていくつもりではありましたが、定着させるためにはどうしたらいいのか、何をしたらいいのか悩みました。聴覚障害者雇用についてのマニュアルをみて、コミュニケーションのポイントなどを確認しました。仕事の内容は、聴覚障害者の1名にはダイレクトメールの前後処理、後の4名には請求書、給与の事務処理を担当させました」

岡山県には、「国立吉備高原職業リハビリテーションセンター」（以下、吉備リハ）という職業能力開発校があります。ここで訓練を受けた障害者について、ハローワークからのアドバイスもあり、採用を拡大してきました。特にデータエントリー部門では、10名の吉備リハ出身者が活躍しています。

「もちろん特別支援学校や授産施設、ハローワークの合同面接会などからの採用もありますが、吉備リハからの採用者は、高いスキルを持っています。在学中に採用の内定を出し、卒業までの間に課題をカリキュラムの中に組み入れてもらったりもしています。だから、入社した時には、即戦力で働いてもらっています。当社の場合、吉備リハからの採用は70～80%に上ります」と、高田さんは言います。

管理本部法務課では障害者雇用の職域の創設の検討に入り、多くの候補の中から、環境に優しく省資源に貢献するリサイクルセンターを、特例子会社の1つの部署として立ち上げました。顧客先や社内から、使わなくなったパンフレットや書類を集め、シュレッドして固形化し、再生紙メー



いらなくなったパンフレットの止め金をはずして大型シュレッターへ



シュレッター・ダストが固まりとなって出てくる



梱包して、部屋の隅に並べる



オリジナルのトイレトペーパーが完成

カーに送り、社名入りのカバーに包まれたトイレトペーパーを作るという業務です。吉備リハで訓練を受けて採用された立石さんと西さんを中心に、社内収集から加工、再生紙メーカーへの発送までをこなしています。

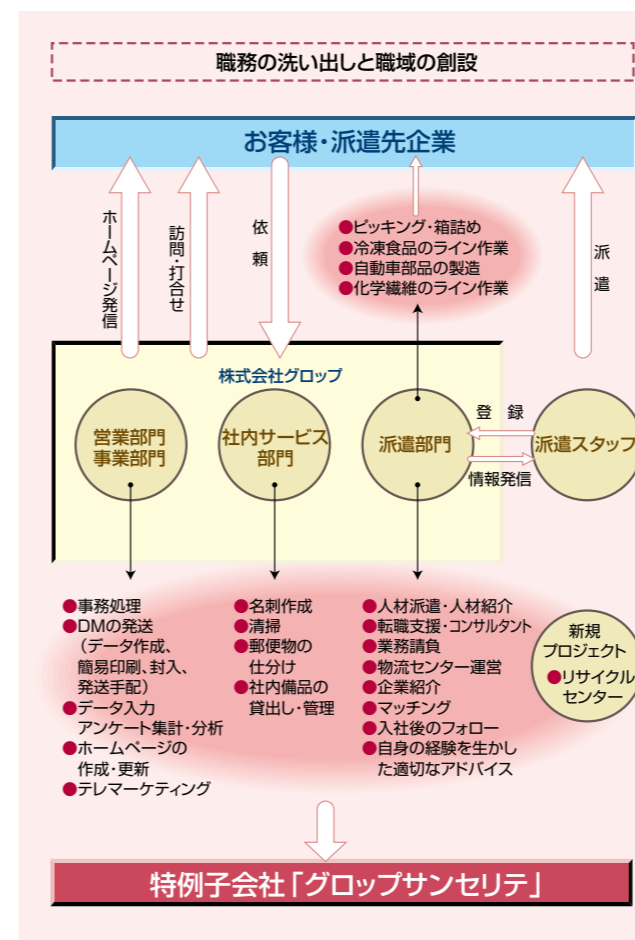
派遣はクライアントの理解が前提

また、障害を持った派遣スタッフが11名いて、主に工場のライン作業に派遣されています。

「派遣スタッフの場合、クライアントの理解が欠かせませんが、普通の求人同様、求人情報を見て応募してもらって

います。障害者を単独で派遣できない場合は、専任の担当スタッフを1名付ける場合もありますし、クライアントにお願いする形をとる場合もあります。内部障害の方や軽度の肢体不自由者を、電子部品の工場の検査業務で働いてもらうなどの実績があります」（高田さん）

聴覚障害者のために、昨年4月から手話通訳が出来る人を常勤採用したり、必要に応じて障害者の悩みを聞く時間を設けたり、また、昨年慰労会を兼ねて食事会を行ったところ、大変好評だったそうです。これら一連の会社としての障害者に対する気配りや活動を、「職場環境整備事項」と位置づけて、これからも雇用の確保と定着化が進められていきます。



Close Up

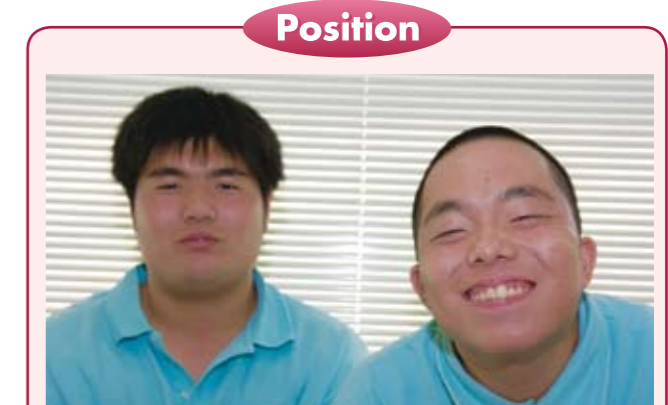


管理本部法務課 課長代理 高田 拓郎さん

障害者も正社員として採用するだけのスキルが必要

当社では、特例子会社だけでなく、本社でも障害者の雇用は積極的に行っていますが、ただ雇用率が上がるよう人数を充足させればよいというのではなく、必要な人材を確保したいと考え、正社員として採用するだけのスキルがあるという条件を課しています。知的障害者の場合は、実習と試用期間を経た後に正式採用を決めます。会社に籍を置くからには健常者と一緒、特別扱いはしません。

助成金を活用して、社宅を用意しました。助成金で設備投資ができるのは助かります。ちょっとハードルが高いように思いますが、その制度があるから、障害者雇用ができていくという面は否定できません。車椅子用トイレやスロープの増設、リフトの設置など、環境整備を進めて、現場スタッフとともに、管理部門としてバックアップしていきます。



Position

周りの人に負けないよう頑張りたい

リサイクルセンター勤務

立石 昌寛さん（知的障害）写真右
西 翔太さん（知的障害）写真左

2人は「国立吉備高原職業リハビリテーションセンター」で1年間訓練を受けて、2007年4月、同時に入社し、新設されたリサイクルセンターに配属されました。8月には、リサイクルによって完成された第1回目のトイレトペーパーが納品され、グループ内のトイレで使われています。2人とも岡山出身で、立石さんは、グループホームで食事を摂っていますがアパートで一人暮らし、西さんは親元から通っています。

「周りの人に負けないよう、自分でもこんなことができると胸を張れるよう頑張りたい」と声をそろえて笑顔で答えてくれました。