

株式会社神戸製鋼所 東京本社

人材発掘のアンテナを広げ、幅広い人材の登用を図る



車椅子でも楽に通れる広い職場。



電話対応業務。

幅広い人材を求めて 障害者の中途採用にも力を入れる

1905年創業、100年以上の歴史のある株式会社神戸製鋼所。鉄鋼事業、溶接事業をはじめ、環境関連事業や建設機械事業等、多岐にわたる事業を展開しています。

障害者雇用促進法が改正された1998年当時の東京本社の実雇用率が法定雇用率を満たしていなかったことから、障害者の積極的な新規採用に踏み切る方針を打ち出しました。その後障害者雇用数は増加し、2009年2月現在、東京本社においては11名の障害者が働いています。特例会社を作るのではなく、「同じ会社内でともに働く」という方針のもと、積極的に障害者を雇用しています。近年は中途採用にも力を入れており、幅広い人材の登用を図っています。

身体的な負担に配慮し、 フレックスタイム制※を活用

雇用している障害者は、入社後に障害者となった人、新卒で入社した障害者、中途採用の障害者など、経緯はさまざまです。

1970年に入社し、その後心臓機能障害となった男性は、長年の製造にかかる現場での勤務経験を活かし、受障後はアルミ・銅事業における全国の各工場との連絡調整等を行っています。心臓に過度な負荷がかからないよう、フレックスタイム制や休暇等を活用していますが、「基本的には一般従業員と何ら変わりはありません。本人も健常者と区別はしないしてほしいという意識が強いですね」と話すのは、人事労政部東京人事グループの係長、小畑裕司さん。障害の有無に関係なく、同じ会社の仲間として接するという社風が根づいて

います。

また、新卒で入社した一人に重度肢体不自由者の千代田つむぎさんがいます。千代田さんは車椅子を使用していますが、環境がバリアフリーに整備されているので業務上特に支障になることはありません。朝の通勤ラッシュを避けるため、千代田さんもフレックスタイム制を利用しています。「車椅子だとラッシュ時は大変なので、フレックスタイム制を利用できるのは助かります」と千代田さん。現在は、メンタルヘルス研修や社員の健康増進を目的としたウォーキングイベントの開催などの人事関係の仕事をしています。また障害者雇用にも携わり、障害者の合同面接会の際には人事担当者に同行し、面接に立ち会っています。千代田さんは「面接に来た障害者の方に『同じ障害者の自分も元気に働いている』ということアピールできるのは嬉しい」と笑顔で語ります。関西弁が飛び交う明るい職場のなか、充実した職業生活を送る姿を垣間見ることができました。



人事労政部
東京人事グループ 係長
小畑 裕司さん

民間のWeb 求人サイトを活用するなど、 人材発掘のアンテナを広げる

軽度の下肢障害の横山まりさんは、途中で採用された一人です。障害者専門の民間のWeb 求人サイトを通じて、1年ほど前に雇用に至りました。横山さんが中国に関する仕事を求めて人材紹介会社に登録をしていたところを、会社側からスカウトしました。中国への留学経験もあり、中国語が堪能であるという技能を活かして、中国等海外との営業・取引引きに関する業務に従事しています。「責任のある仕事

をらせていただいております、ありがとうございます」と横山さん。「これまで趣味で中国語の勉強をしてきましたが、仕事として語学を使うのは大変なことだと痛感しています。でも、仕事を任せてもらえる一方で、同僚に中国人の方が2人いるのでサポートしてもらえるので、バランスよく仕事をさせていただいています。今後はもっとスキルアップしていきたいです」

当社では、現在民間のWeb 求人サイトを通して障害者を雇用することも多くなっています。「Web 求人サイトは、大手新聞の求人広告と比べて比較的長期間公表されるため、コスト面を含めて効果的な募集が可能だと思います。意欲的で高いスキルをもつ即戦力となる障害者も非常に多いです」と小畑さんは言います。

障害者の配属部署には障害者と 同じ状況を体験してもらう「受入研修」を実施

障害者の受け入れが決まると、配属先部署に対し産業カウンセラーを講師とした「受入研修」を実施しています。「障害者を受け入れるには、『障害とはどういうものなのか』を理解することが重要です。そのため、研修には健常者と同じ状況を体験してもらうメニューを取り入れています。たとえば、『2人1組になって一人が目隠しをして、もう一人が目隠した人を誘導して歩く』というような体験です。実際に体験してみることで、『これまで適切だと思っていた誘導の仕方が、実は間違っていたんだ』などと身をもって体感できますから、障害への理解が進みますね」と小畑さんは話します。

雇用後は、前述したフレックスタイム制の活用推進と音声認識ソフト等の就労支援ツール類の購入などで、障害者が働きやすい環境を整えています。社内にもスロープがあり、車椅子での移動も可能。



社内にもスロープがあり、車椅子での移動も可能。

やすい環境をバックアップ。また、日々の医学的なケアを必要とする内部障害者等への配慮として、「健康管理センター」を活用。担当の看護師を決め、何かあればすぐ相談できるような環境を整えています。



東京本社外観。

用語解説

※フレックスタイム制

1日の所定労働時間の長さを決めずに、あらかじめ定めた一定期間(1ヵ月以内)における総労働時間の範囲内で、労働者は各日の始業時刻・終業時刻を自主的に決めて働く制度。

雇用管理のポイント

人事労政部 東京人事グループ長
濱口 康一さん



現在、当社では障害者の中途採用にも力を入れているのですが、即戦力となる障害者の方が本当に多くいらっしゃることを改めて感じています。当社としてもなるべく多くの貴重な人材を活かせるよう、努力していきたいですね。そして入社した障害者の方には、我々の組織を通じてさらにスキルアップしてほしいと考えています。また、これは障害者に限らないことですが、やはり日頃のコミュニケーションが一番大切ですね。職場内できちんとコミュニケーションをとり、温かい雰囲気を作ることが長期雇用の秘訣なのだと思います。

職場インタビュー

人事労政部 東京人事グループ
千代田 つむぎさん(肢体不自由)



当時通っていた大学の就職課から神戸製鋼の求人の話を聞いて入社してから、もう10年になります。初めての新規雇用の障害者ということで、周囲も本当に気を配ってくれましたね。今も、同じ部署だけでなく他部署の方も「大丈夫？ 手伝おうか？」と声をかけてくださるなど、会社全体が温かく誰に対しても優しく接する雰囲気があります。障害者を特別扱いするのではなく、でも困っている人がいれば自然と助ける。この社風があるからこそ、長く働いてこれたような気がします。

溶接カンパニー 国際部
横山 まりさん(肢体不自由)



もともと中国に関する仕事をしたいと思っていましたが、体のこともあって半ば諦めていました。ですから、障害者専門のWeb 求人サイトを通して神戸製鋼からそういった仕事があると連絡が来たときは、本当に嬉しかったですね。長年の夢だった中国関係の仕事に就けてとても嬉しいですが、趣味とは違って仕事はやっぱり大変です。プロフェッショナルな仕事を任されていますので責任も大きいですが、日々スキルアップを目指して頑張ろうと思っています。