

企業における採用・配置の取組

(障がい当事者による採用選考・配置への配慮・精神・身体・知的・発達・LGBT・難病他)

- 遠田 千穂 富士ソフト企画株式会社(富士ソフト特例子会社)
- 高橋 綾子 ○畑野 好真

富士ソフト企画では、社員の9割が障がい者手帳を保有するところから採用も障がい当事者の社員が中心となりハローワークと連携を取りながら行う。

当事者が採用業務や選考に携わることで、
多様な視点から選考・配置を考えることが出来る。
当事者がおかれた境遇や薬の副作用等を理解し、
配置に配慮することができるのが企業の強みとなる。



雇用継続・職場定着のヒントは当事者から学ぶのが一番の近道である。

当事者のことは当事者に聞こうというのが当社の鉄則である。

ハローワークには、常時10職種以上掲載。

常に更新をかける。備考欄に望む人材を細かく記入する

(PCインストラクター経験者優遇・

教員免許保有者優遇・英検・TOEIC何点以上保有者優遇等々...)

漠然とした求人では焦点がぼやけてしまう。

どこでどのような仕事をして頂きたいのかを

明確に具体的に書けるだけ書くのがポイントである。



配置は、4障がい者を各部署に混在させて配置。

同じ障がい者だけで1つの部署が構成されないように配慮をする。

身体が他の障がい者をサポートすることで、身体機能の回復が図れる。

知的が他の障がい者をサポートすることでIQが上がる。

精神が他の障がい者をサポートすることで薬が減り夜良く眠れるようになる。

発達が他の障がい者をサポートすることでコミュニケーション能力が上がる。

この内容を親会社・グループ会社からのリワークの受け入れにも応用し、

障がい者が健常者を、健常者が障がい者を2週間サポートし合うことにより、

休職をしていた健常者の社員の職場復帰を実現する。



面接では

- ・会社のことを理解しているか？（HPを見れば会社の姿勢が分かる）
- ・生活のリズムが整っているか？（昼夜逆転・暴飲暴食をしていないか）
- ・挨拶が元気よくできるか？（入退室時の所作は見られている）
- ・基本的なPCスキルはあるか？（エクセル(関数・表計算)・ワード・PPT)
- ・自暴自棄になっていないか？（アンガーマネジメント・感情のコントロール）



- ・自律心、自制心があるか？
- ・この会社で生涯にわたって活躍をしたいという意思が明確か？
- ・入社後も知識を付け・知見を高める自己努力を惜しまないか？
- ・周囲の人間を理解し様々な価値観を受け入れることが出来るか？
- ・柔軟性を維持し実行出来るか？について確認する。



自分はこういう人間だから、会社は自分に合わせて下さいではなく、
会社のスタイルに合わせるよう切磋琢磨して
自分も変化・進歩させていくというスタイルを見せることが大切だと考える。
自己主張も大切だが、他者の価値観を受け入れ、
共にお互いの障がいをサポートしながら助け合い、
支え合いながら業務を進めて行くことが本人の障がいの軽減にもつながる。
会社は宗教団体ではない、
様々な価値観や成育歴の人間の集合体である。



自分達の会社は自分達が創る、という自負が障がいのカバーする。

与えられるのを待つのではなく、自ら与える人間になる、

人のために動く・汗を流すことが心身の安定につながる。



災害現場では、一人だけであれば恐怖で体がすくんでしまい

逃げ遅れるケースもあるが、おばあさんの手を曳いていたり、



猫ちゃん・ワンちゃん・赤ちゃんを抱っこしていると

勇気が出て火の粉をくぐれる可能性もある。人間の本能は共生に起因する。

1人でも多くの障がい者の社会参画が共生社会を育むことにつながる。

(文責 遠田 千穂)