

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 企画開発部 部長)
- 高橋 綾子 (富士ソフト企画株式会社 企画開発部 サブリーダー)
- 畑野 好真 (富士ソフト企画株式会社 企画開発部)

1 障がい当事者が採用業務に携わる・面接に同席

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職種以上掲載し、常に更新をかける。備考欄に臨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。

2 配置の工夫・グループ会社・親会社からのリワーク(職場復帰)への応用

配置は、4障がいを各部署に混在させて配置し、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。

- ・身体障がい者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。
- ・知的障がい者が他の障がい者をサポートすることでIQが上がる。
- ・精神障がい者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。
- ・発達障がい者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、休職していた健常者の社員の職場復帰を実現する。

3 面接で聞くポイント

面接では、以下のポイントについて確認する。

- ・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スキルはありますか?
(Word・Excel(関数・表計算)・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?
- ・部活・アルバイトの経験があるか?
(企業にも応用できる)

4 共生社会

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。

5 自律心・自制心・人の為に動く障がい者が軽減される

自分達の会社は自分達が創る、という自負が障がいをカバーする。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。一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。

6 面接の着眼点

退職理由には理由があり、どういったことで退職したのか聞くようにしている。人間関係、契約満了、ステップアップ、体調不良など、理由がそれぞれある。退職理由を聞き、それぞれの職歴で、どれくらいの期間働いたのかを聞く。

いつも人間関係で辞めている人は、自身に問題があるのかと思われる可能性が高いが、営業所の移転などの理由で辞める人もいる。それらを聞いて見極めることが大事である。

弊社では面接受付シートというものを用意しているが、前職で困った事は何か、前職で出来なかったことを次に活かそうとしている方がいる。メモを取る時間が欲しい、仕事には優先順位をつけてほしいなど、本人が書いた配慮事項にそのようなことが書かれていて、目にする機会は多い。相談相手がいると助かる、定期的な面談の機会を設けてほしいなどもよく書かれている。

相談できる人というのは、通院先の医師であったり、家族、友人であったり、相談する事によって心が軽くなる事があり、非常に大事なこともある。これは各営業所の少人数のオフィスがいいのか、大人数でも大丈夫なのかの見極めにもなる。特定の人と面談、定期的な面談は少人数であれば、相談者が特定されるかもしれないからである。

そして障がい者になったことで、どう受け止めたのか、本人が障がいを受容出来ていることも非常に大事である。どのタイミングで、手帳を取得したのか。

残業により在職中に体調不良になった、又は、在職中に気づいたりする人もいる。面接に参加してみて分かったことだが、残業で体調不良になった方が、とても多いというのがよく分かる。精神障がいであれば、最初のメンタルクリニック通所はいつぐらいなのか、学生時代から兆候があった方もいる。本人はそれが障がいだと分かって納得した、やっぱり、と思って納得される障がい者も多い。

また、面接受付シートの欄にもあるのだが、自身の障がい受け入れは大事であり、現在の障がいの状態については、どういうことで具合が悪くなり、きっかけ、対処法はあるのかを記入して頂く。自身のリカバリー方法を分かっている事も大事である。

多く見受けられるのが就職活動をするにあたって、就労移行支援事業所を利用される方で、そこにはどれくらいの頻度で通っているかを判断する基準にもする。毎日休まず通えていることがベストであり、基本的なPC操作は必須である。

特例子会社の弊社では、自分の周りは障がい者であり、周りが障がい者であることは当たり前である。あらゆる配慮が必要であるということ認識して頂かなければならな

い。障がい者と仕事をしたことはあるかとも聞く。自分もサポートを受けるが、逆に自分から周りの障がい者にサポート出来るかもしれないことが大事となってくるからだ。

障がい者の仕事の教え方は、当事者同士という意識があれば、教える側への配慮が生まれてくる。これは色々な障がい者が混在していることにもよる。

最後に配属先である勤務地であるが、住んでいる住所から考えて、どのオフィスに通えるかを考える。満員電車は大丈夫か、通勤時間も大事な社会生活を送る為の時間である。障がいによって、車椅子だったり、電車が嫌いであったりする。充実した、就労生活を送る為にも、面接時は以上の事をこれからも面接者に伺っていきたい。

7 面接時の配慮事項

聴覚障がいの方に面接日程を連絡する際は、電話ではなくメールを使って連絡することや、聴覚障がいの応募者の面接の際には、事前に筆談器を準備しておくこと、身体障がいの方が面接に来社した際は、階段の昇り降りが可能かどうか確認し、階段が難しいようであればエレベーターを利用するのは当然の事と考える。

中には面接後に就労移行支援事業所への通所を予定しており、本人が思ったよりも面接に時間がかかると焦りや不安を感じてしまったりする人もいるかもしれないので、一次面接の日程を連絡する際には、あらかじめ「1時間半ほどかかる」と伝えておくのも配慮の1つである。

書面（面接受付シート）を書いていただく際や、YG 性格検査を受けていただく際の説明は、分かりやすくはっきりと伝えるよう心掛ける。特に発達障がいや知的障がいの方は、YG 性格検査の質問の意味を理解するのに時間を要したり、面接受付シートの記入に時間を要したりするケースも見受けられるため、書面記入やYG 性格検査が予定通りの時間に終わらなくても焦らせないようにしている。

また、書面を書いていただく際に「分からないところがあつたら空欄にしておいていいですよ」と声をかけておき、分からなかったところは、書面回収時に確認して記入してもらうなどの配慮もしている。

面接中には、多少答えに時間がかかることがあっても急かさず答えをじっくり待つことや、多弁で質問に対する答えが長くなっても、遮ることなく最後まで聞くようにすることも大切であると考えます。

【連絡先】

遠田 千穂

富士ソフト企画株式会社（研修・見学のお問い合わせ先）

TEL: 0467-47-5944 FAX: 0467-44-6117

Email: todachi@fsk-inc.co.jp