

特別講演

わが社の障がい者雇用の実際と今後

株式会社アルペン 人事部長

大 沢 恒 雄

わが社の障がい者雇用の実際と今後

株式会社アルペン 人事部長 大沢 恒雄

【障がい者雇用について】

平成 22 年 6 月 1 日時点の障がい者雇用率は 1.81%です。内訳は身体障がい者 45 名、知的障がい者 33 名、精神障がい者 3 名です。

平成 16 年より知的障がい者の雇用を、平成 19 年より精神障がい者の雇用をそれぞれ開始しました。今では知的障がい者の受入数が大幅に伸びている状況です。知的障がい者については雇用以外にも特別支援学校・支援団体からの実習も年間 48 件受け入れている実績もあります。3 年前は 20 件だったのが倍まで増えたのは嬉しい実績です。

知的障がい者雇用が伸びた要因は、障害者職業センターとハローワークとの連携が非常に大きいです。そのなかでも最大の要因は、ジョブコーチの存在です。雇用する現場に障がい者に関する障がいごとの理解を高めることは非常にむずかしいことです。そこにジョブコーチがいてくれるというのは大きな安心感になると同時に職場と障がい者をつなぐパイプ役にもなってくれます。また指導に悩んだときにアドバイザーになってくれます。

障がい者雇用の今後については、受け入れ先の拡大を行います。スポーツデポ業態中心の受け入れを行ってきましたが、アルペン業態でも 600 坪以上の店舗については検討をしていきます。また 6 月に吸収合併したスキー場・ゴルフ場でも障がい者の求人を展開しておりますし、本社の事務職でも 10 月に採用をさせていただきました。

当社の障がい者雇用に関して、ある店長の言葉です。「特別支援学校から採用を決めたあとも実習に来てくれるし買い物も来てくれる。ありがたいことです。」

私も障がい者雇用を当初は社会貢献と考えていましたが、最近は会社のためだと思うようになりました。当社は「人のご縁」で採用ができていますから、今後ともよろしくお願いします。

第18回職業リハビリテーション研究発表会

わが社の障がい者雇用の実際と今後

2010年11月29日
株式会社アルペン
人事部長 大沢恒雄

Alpen Group

本日本お伝えしたいこと

- 会社概要
- 障がい者の雇用方針と雇用率
- 雇用へのステップ
- 課題
- 学習したこと

Alpen Group

私の心が折れないようにお願いごと

1. 時々、相槌をください。
2. 時々、笑ってください。

このふたつは、私に大きな勇気を与えてくれます。
やさしい皆様のご支援でこの時間を乗り切ろうと
思っていますのでお願いします。

会社概要



本社ビル（中区丸の内）

設立：1972年7月
本社：名古屋市中区丸の内
資本金：151億6,360万円
代表者：水野 泰三
従業員数：2,635名
平均年齢：37.8歳



(2010年6月現在)

2006年3月、東証・名証1部上場

Alpen Group

事業内容

各種スポーツ用品の企画・開発、販売ならびにスキー場・ゴルフ場・フィットネスクラブ経営



Alpen Group

小売部門

小売販売部門は、多様化するお客様のニーズにあわせ展開

2010年6月時点



アルペン
77店舗



ゴルフ5
183店舗

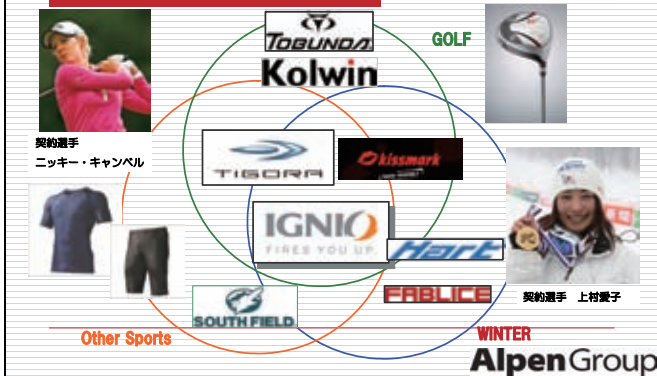


スポーツデポ
96店舗

Alpen Group

メーカー部門

PB（プライムブランド）商品の企画開発



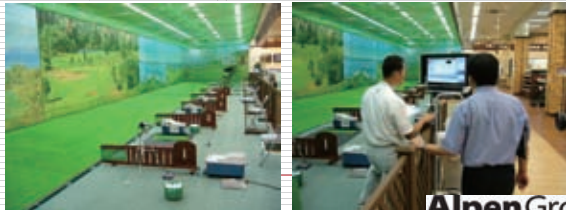
IGNIO

多くの方に気軽にスポーツを楽しんでもらいたい・・・
市場価格を大きく下回る価格を提案

ゴルフレッスン事業



ゴルフ5 西葛西店・港北みなも店・相模原店・金沢大桑店
静岡石田店・神戸灘・奈良柏木・福岡香椎店内にて展開中



Alpen Group

フィットネスクラブ事業



アルペンフィットネスクラブ

所在地: 甲府市・名古屋丸の内(本社ビル2階)
直営店: 2店舗

アルペンクイックフィットネス

直営店: 5店舗
FC店: 22店舗(*10.10/末時点)

Alpen Group

トレーニング機器の開発・販売

特老ホームやデイケアセンターなど介護施設や病院などにも導入されています。

詳細は下記HPにてご確認ください!! 「アルペンフィットネスクラブ」HP

<http://www.alpen-fc.com/>

リゾート部門

スキー場・ゴルフ場の施設経営

Alpen Group

経営理念・行動指針

For the Customer

「人々のスポーツ・レジャーを通じた健康で豊かな生活が実現できるように、常にお客様の立場に立ってお客様の求める商品・サービスを提供し続けることによって、長期的価値を創造し、信頼性の高い企業運営によって社会に貢献し、従業員の生活も豊かになる経営を実践する」

AlpenGroup

障がいがある方の雇用方針

- **協働**（同じ目標に向かい協力して働く）
- ・ 健常者と同じ職場で同じ業務を実施します
- ・ できることをできる範囲で精一杯働くことを評価します

AlpenGroup

障がい者雇用状況

■ 2010年6月1日現在
当社障がい者雇用率 1.81%

障がい者雇用の内訳

身体障がい者	47名
知的障がい者	33名
発達障がい者	1名
精神障がい者	3名

※重度障がいを2名としてカウント

AlpenGroup

社内理解促進

■ **経営者層への説明**
期初の会にて人事部の部署目標として障がい者雇用率を設定し、背景から目標数字まで説明し理解と協力を求めました。

■ **社外からの評価が後押しに・・・**
社外からの取り組みに対する評価やお客様からの評価が積み重なり障がい者雇用の協力体制が後押しされました

身体障がい者の雇用

契約社員雇用を前提としています。
仕事に制約がない場合においては、雇用に関しての条件付与はありません。当社の契約社員規程に基づき選考・処遇を行います。

※労働条件などについては当社HP 採用欄にてご確認ください。

知的・精神障がい者の雇用

平成16年から取り組み始めました。
わけもわからず動いていたら、社内から一生懸命やっているから手伝おうという協力者が多く出てきました。

いくつかの要素にわけて説明します。

人材像

1. 働く意欲のある人材

汗をかいたお金を使う夢を話してくれた人は採用と定着に結びついています。

2. 生活習慣のできている人材

食事、睡眠、うそをつかない等

3. 感情が安定している人材

障がい者の採用という作業は、**幸せを感じさせてくれる**仕事です。

能力

1. 作業やルールを覚える**理解力**

2. 適度な**集中力**

3. **報告力**

4. 最後まで終わらせようとする**責任性**

5. 一人で仕事をしていないとわかる**協調性**

6. ルールを守る**規律性**

*当社の場合は、3週間程度の実習で判断しています

定着に成功している例

1. 支援団体やご家族が熱心にフォローしてくれる方
ただし、母親が干渉しすぎると逆効果にも・・・
2. 本人からコミュニケーションをとっている方
仲良しの仲間ができています
3. 仕事の種類をすこしずつ増やしている方
上司からの信頼が増している
4. 真面目な方

定着に失敗した例

1. 給料の使い方に問題があった
2. 作業の途中に行方不明になる
3. 憎まれ口が得意
4. 損得勘定で世の中を渡ろうとしていた
5. 家庭に問題があった
(親御様の無関心・干渉し過ぎ・家庭環境等)
6. 私が先入観をもって接した
7. 作業習得の種類を急いだ

精神および知的障がい者が活躍しているフィールド

■店舗売り場担当者

健常者と同様に売り場づくり・販売等総合的に実施している方もいます

■店舗内外の清掃

駐車場・試着室・入り口・トイレ等

■商品管理

商品整理・補充・ウェアのハンガーがけ・・・etc.



AlpenGroup

地域からの評価が高まる

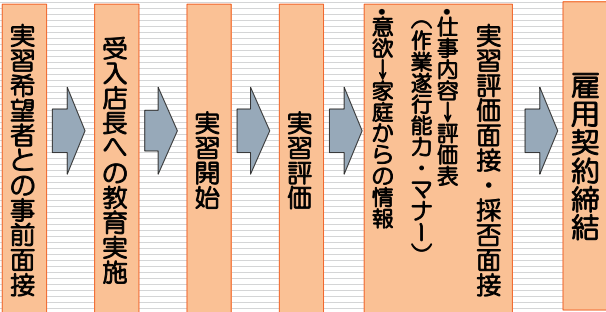


スポーツデポ天久店勤務
(沖縄県那覇市)
濱川 元臣
重度知的障がい者

琉球新報
2006年10月23日掲載

AlpenGroup

雇用へのステップ



AlpenGroup

VIDEO

ATARIMAE

約4分

<http://www.atarimae.jp/>

実習受入時の絶対条件

■実習の支援体制が重要

障害者職業センターからのJOBコーチ支援、または支援団体のサポートをお願いします

実習後もなにかにつけ相談させていただきます

実習は昨年48名お受けしました。養護学校からの実習が大半のため雇用には直接結びつきませんが、昨年は実習者のうち8名を採用させていただきました。

AlpenGroup

面接で確認すること

1. 仕事への意気込み
2. 履歴
3. 手帳
4. 安全配慮義務を履行するために手帳以外で知っておくべきこと
5. 好きなスポーツ・興味があること
6. 実習経験

雇用条件

雇用形態：臨時社員（時給制）

労働時間：平日1日6時間勤務 土日休日
社会保険加入

昇給制度：有

担当作業：ウェアのハンギングと清掃作業など

※時給は職安と相談。作業範囲に制約を多く持たせるため
最低賃金を若干上回る金額で設定する。

実習評価の例

1. 従業員同士の挨拶を行っている
2. 勤務中に無断で職場を離れることがない
3. 作業を最後まで遂行する姿勢がある
4. 作業終了報告を行っている
5. 一度注意されたことは二度とおこさないように気をつけている
6. 身だしなみは清潔であり気をつけている
7. 作業中不明点は質問している
8. 作業中にムダ話をしたり業務に支障となる言動がない

課題：受け入れの拡大

1. 本社事務部門の作業の切り出しを部署と協業して行う。
2. スポーツデポ以外の業態で受け入れを検討する。具体的にはアルペン600坪以上の店舗
3. スポーツデポでは採用に地域の偏りがあるため実習受け入れを拡大する。
4. スキー場での受け入れを行う。

課題：効率化と工夫しての展開

1. 各店舗での細かい作業を一箇所に集めることでの効率化を検討
2. 障がい者雇用で学習したことを高齢者対応、難病対応、育児、介護、メンタル対応へ工夫することで従業員へ安心を提供

ここからは… 最近経験し学習したこと

1. バリアフリーだと思っていた本社に段差があった。（社員食堂）
2. 事務備品が重く使うことが大変だ。（ホッチキス・はさみ）
3. 事務備品のユニバーサルデザインは簡単には手にはらない。
※材料費でオーダーメイドは作ってもらえるが、時間がかかる。

受け入れを積極的にしている 店長との会話

- 一生懸命仕事をしてくれるので助かります。関係者の方々もいい人ばかりです。
- 昨年までは某アパレルショップでユニフォームを揃えていたようですが、今年はアルペンで揃えてくれました。WIN-WIN-WINのいい関係を構築できたので継続できるように誠意をもって接していきます。

愛知障害者職業能力開発校を見学

1. 知的障害者クラスができていた
教室にスーパーの棚があり、商品陳列や整理などのトレーニングができる設備がある
2. PC教育
ビジネスクラスは会社（就業）を意識し、実際にオフィスで使用されているソフトを学習している
3. 企業ニーズをよく調査している
企業が求めるスキルを把握し、教育に活かしている

就労移行支援事業所見学

1. マーケティング活動を就労に活用している
2. 充実したHPで存在をアピールしている
3. 一生懸命なスタッフが多い
4. 企業への提案も新鮮
（助成金などの話はしてこない）

経験した結果できた
「私の指針」

1. 耳順 (じじゅん)

素直な心で話を聴く

2. 感即動

心が感じたら動いてみる

3. 冷暖自知

自分で確かめる

障がい者雇用を促進することは自分自身の成長につながる。
自分自身が成長すれば会社の生産性向上につながる。

ご清聴ありがとうございました。

つたない話を長時間聴いていただき感謝いたします。
このあとのパネルディスカッションにも当社の岳尾が参加
させていただきます。
質問は岳尾へお願いします。打てば響きます。
またこのような機会を与えていただきありがとうございました。

今後も多くのかたのご支援ご協力をいただき頑張ってまい
ります。

2010年11月29日
株式会社アルペン
人事部長 大沢恒雄

Alpen Group