

特別講演

我が社の障害者雇用
～職域拡大と支援の充実～

株式会社いなげやウイング

管理運営部長(兼)事業推進部長

石川 誠

我が社の障害者雇用 ～職域拡大と支援の充実～

株式会社いなげやウイング 石川 誠

以下の記事は、(株)リクルートワークス研究所発行『Works』2011年8月号に掲載されたものです。私のプロフィールと障がい者雇用の取り組みの一端が紹介されています。今回の講演では以下の記事にあるように”魔法の言葉”を投げかけることは出来ませんが、障がい者雇用と定着支援に尽力されている皆様に”熱いエール”を送りたいと思っています。

言葉の魔法

“じゃあまず、4%だね”

2010年の取締役会議で、障がい者雇用のための特例子会社設立を提案した際に、社長が言った言葉です。

4%というのは、そのとき盛り込んだいなげやグループの障がい者雇用率目標。この数字がいかに厳しいかは、1.8%の法定雇用率*でさえ企業の半数以上が未達成であることを見ても明らかです。でも日本には就労人口の4%相当の障がい者がいる。その数字にこだわることは「健全な社会の実現」を経営理念に掲げる当社にとって意味がある。そう考えた覚悟のうえでの提案でした。そんな目標は不可能だと判断される可能性もあったのです。ところが社長の口から出たのは「まず」という言葉。4%はあくまで第1ステップというメッセージでした。思ってもみない返答に驚きながらも、自分のなかにどんどん力がわいてくるのを感じました。プレッシャーよりも、この事業が期待されているということのほうがずしんと身にしみたのです。

特例子会社設立から約半年。計画を上回る勢いで雇用が進み、雇用率は2.5%から2.8%へと上昇しました。

正直、自分がここまで障がい者雇用へのめりこむとは思っていませんでした。9年前に厚生労働省の精神障害者雇用促進モデル事業に協力したのが始まりです。

彼らの誠実な仕事ぶり、その力を引き出すなかで「人材育成」の本質に目覚めていく上司、見る見る変わる職場のムード、事業終了後に当社での採用が決まった障がい者のご家族が喜ぶ姿を目の当たりにし、この「四方よし」の取り組みを支援していきたいと思ったのです。

私は典型的なサポータータイプで周りを引っ張るのはむしろ苦手です。それでも関わる人が次々と新たな課題へ水先案内してくれ、それに打ち込んでいくうちにいつの間にか特例子会社の設立まで来てしまった気がします。社長もその1人。冒頭の言葉からは、次の目標に向かっていく大きな力をもらったと思っています。

ちょっとした一言が人を変える力を持つことがある。
迷ったときの道標になる言葉、
ふと思い出して元気になれる言葉……。
確かな成果を残したビジネスパーソンたちに、
そんな言葉の魔法を聞いてみよう。



障がい者雇用率4%を目指して
特例子会社を立ち上げた人事部リーダー

石川 誠氏

いなげや特例子会社 いなげやウイング
管理運営部長(兼)事業推進部長

Ishikawa Makoto_1985年いなげや入社。店舗勤務を経て1987年人事部、2000年人事部リーダーとなる。2002年厚生労働省の精神障害者雇用促進モデル事業への協力をきっかけに、店舗でも精神障がい者雇用は可能と確信。社内への働きかけ、人事制度の拡充などを通じて、リーダー就任当時は1.3%だった障がい者雇用率を2.5%に押し上げる。人事部リーダー在職中、特例子会社設立を社内提案し2010年10月より現職。設立後半年で雇用率を2.8%へと上昇させた。