

✓ファイル 9

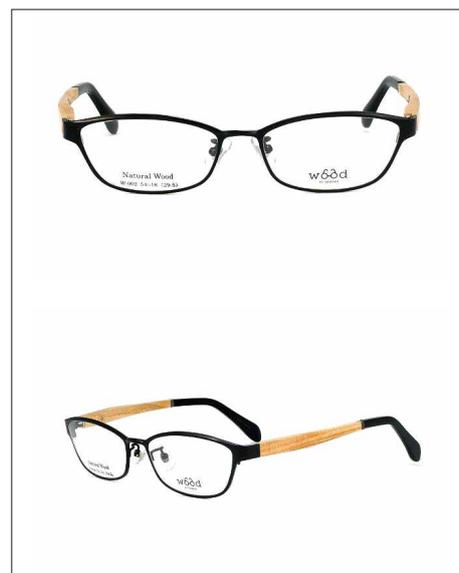
メガネの田中チェーン株式会社

近年、積極的に障害者を雇用し、各店舗でのデータ入力や物流センターでの商品出荷準備作業などに知的・精神・発達障害の方が従事



企業情報

大正2年（1913年）に広島で産声をあげて、平成25年（2013年）3月に創業100年を迎えた。“愛情メガネ”をテーマとして、幅広い層のお客様に快適なメガネやコンタクトレンズ、補聴器を提供する。これからも「見える喜び、掛ける楽しさ、聞こえることの素晴らしさ」を提供できるよう、お客様の一番身近なところから、人生を見つめ続けていく。



PROFILE

- ◆所在地 広島市中区袋町1-23-102
- ◆代表者 代表取締役社長 田中 登志子
- ◆電話番号 (082) 245-5222
- ◆店舗数 141店舗（市内 25店舗）
- ◆常時雇用労働者数 952人
- ◆障害者雇用数 17人

総務部 迫部長さんにインタビュー

Q. 障害者雇用にどのように取り組まれましたか？

身体障害者の方を20年以上前から雇用していましたので、障害者雇用率が取り沙汰されるまでは特に意識して取り組みをしていませんでした。3年くらい前に障害者の退職により、法定雇用率が未達成となったため、広島労働局から指導を受けたことがきっかけとなり、「障害者雇用に取り組むのであれば雇用率ぎりぎりはやめよう」と社内で意思統一し、本格的に障害者雇用に取り組んでいます。

具体的には、各職場で障害者の方ができる仕事を探し出し、その仕事に合う人をハローワークから紹介してもらい、面接のうえ、トライアル雇用を経て採用するパターンが定着しています。障害者合同面接会に参加して採用する方法もあると思いますが、再面接の時とギャップがある人もいるので、本人をよく知っているハローワークの方から仕事に合った人を紹介してもらう方法が一番いいと考えています。現在は、本部の事務補助で精神障害者を1名、店舗で精神障害者1名と身体障害者6名、物流センター及び技術センターで身体障害者4名、知的障害者4名、発達障害者1名を雇用していますが、どの職場も一人で通勤できることが採用の前提となっています。



迫部長さん

Q. 採用に際して、また、雇用定着のためにどのような配慮をされていますか？

本部では、データ入力の業務が主となっていますが、本人が判断に迷わないように仕事の優先度を明確にして作業を依頼しています。また、年上の上司ではなく、年齢の近い社員が仕事を依頼したり、援助をしているので、相談しやすい環境にあると思います。障害者雇用を検討した時に職場で話し合いをしているので、職場理解はできており、同僚はよく声を掛けています。本人が職場に馴染んでいることが何よりも嬉しく思います。



物流センターでは、知的・発達・視覚障害の方には配送・荷造りの仕事を、知的障害・ろうあの方には、検品・伝票整理の仕事を任せています。作業能力については個人差があるので、仕事にはノルマはなく、本人の自主性を尊重している部分が多いと思います。また、発達障害の方は、トライアル雇用を経て昨年からの雇用していますが、こだわりが強いところがあるので意思を尊重し、仕事に取り組んでもらっています。そして、ろうあの方とは筆談でコミュニケーションを取るようにしています。メーカーから届いた商品を検品して各店舗に配送したり、支店から転送された商品を別の店舗に配送するなど、処理する商品の数が多く大変な面はあります。特に全店発送のある曜日の午前中と夕方は忙しいですが、みんな頑張っていると思います。

技術センターでは、障害者を受け入れるにあたり職場全体に話をして態勢を整えました。同僚は主婦が多く、子供や孫がいる人もいますので、障害者の方とは我が子や孫と接するように自然に接しています。現在、知的障害者2人とろうあの方1人に配送、部品の仕分け、修理受付を担当してもらっていますが、期限があつたり時間に追われるような仕事はストレスになってはいけなくて任せていません。そして、できる仕事を順番をつけて任せるようにし、シフトを組んで支店への配送日（火木土）以外の日に週2日休んでもらっています。障害者の方を雇用して特に困ることはなく、特別な配慮もしていませんが、若い人の中には社会性が育っていない人もおり、言葉遣いについて同僚から時々注意を受けて泣いている姿は見かけます。どこにでもある当たり前の光景なのですが、注意すべきところは毅然と注意し、他の職員がフォローする形を取っています。基本的には、本人なりに真面目にコツコツと働いてもらえればいいと思っています。

Q. 新たに障害者を雇用しようとする企業へのメッセージがあればお願いします。

以前、精神障害者の方を雇用した時に、コミュニケーションが取れずに自分で居場所を無くし、退職された事例がありました。本人に仕事が合うか、職場に馴染めるかが大切だと考えています。

また、採用の際は、ハローワークを仲介したトライアル雇用をお勧めします。無理をして雇用しなくていいと提供いただけるので余裕を持って対応できますし、社の要望と本人の意向を調整してもらったり、採用後も障害者職業センターのジョブコーチの方をはじめ専門の方にフォローしてもらえるので活用されてはいかがでしょうか。

職場訪問

物流センターのバックヤード

ここでは、4人の障害者の方が配送・検品・荷造り等の業務を行っています。

