

✓ファイル ②

株式会社天満屋広島緑井店

仕事の切り出しを行い、障害者がやりがいを感じて働き続けるためにきめ細やかな配慮をしながら雇用の定着を目指す



企業情報

1829年（文政12年）創業。百貨店を母体に現在20余りの企業グループを形成し、商品販売を中心に情報、文化、レジャースポーツ等の総合生活文化産業を担う企業である。広島緑井店は平成9年（1997年）に開店し、デイリーユースをターゲットに個性を持った店舗を運営している。



PROFILE

- ◆所在地 (本社) 岡山市北区表町2-1-1  
(広島緑井店) 広島市安佐南区緑井5-22-1
- ◆代表者 (本社) 代表取締役 伊原木 省五  
(広島緑井店) 店長 田辺 一真
- ◆電話番号 (082) 876-5111
- ◆店舗数 7店舗
- ◆常時雇用労働者数 1,537人 (広島緑井店 104人)
- ◆障害者雇用数 32人 (広島緑井店 2人)

人事・総務担当 山田課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？

弊社では、毎月、障害者の雇用状況を本部長に報告することになっており、障害者の雇用促進については、2か月に1回開催される人事会議で必ず議題として取り上げられ、店舗毎の状況と、その状況に応じて今後の対策を確認することになっています。広島緑井店では、2年前から聴覚障害者の方を食品レジ部門で雇用していますが、各フロアの売場で障害者をサポートする人員が確保できない、障害者の方が行う業務の切り出しが難しいこと等の問題があり、新たに障害者を雇用することについては、二の足を踏んでいる状況でした。今年初め、ハローワークの専門相談部門の担当者に、障害者雇用のための店へのサポート体制、障害者の仕事内容について相談したことが、新たに障害者を雇用することになったきっかけです。担当者の方に、どんな仕事をしてもらいたいかを伝え、そして店の状況をわかってもらうと同時に、こちらがお願いしたいサポート体制を思いつく限り要望として出しました。

仕事内容は、お客様が使用されたカートのを定位置に戻したり、社員休憩室や階段の清掃など。これらを担当してもらえる方ということで探していただき、支援機関の全面的なサポートのもと、実習・トライアル雇用を経て、今年3月か



山田課長さん

ら知的障害者1名を週30時間（9時～16時まで）雇用することになりました。以前、雇用した障害者が周りの社員とコミュニケーションが取れず辞めたことがあったので、専門の知識を持った人やずっと関わって支援してもらえる機関とつながりを持たせたことはとても心強く思いました。



**Q. 障害者を雇用する上での課題はありますか。また配慮されていることは何ですか？**

人的な余裕がなく、障害者をサポートする専任の社員を配置できないので、本人に仕事を覚えてもらう間は、広島障害者職業センターのジョブコーチに仕事面を、障害者相談支援事業所の方に生活面を見てもらい、細かなことまで教えていただきました。例えば、箒の掃き方とか、社員食堂での注文の仕方とか…。言葉だけで伝えるのではなく、一緒に行動して覚えてもらうことが大切なことなど、私たちでは気付かないことがたくさんありました。現在は、本人が仕事にも会社にも慣れてきており、総務課の社員5名が情報を共有しながら関わり、定期的に支援機関の方にも本人と面接してもらい、何かあれば相談するようにしています。また、本人には、始業時と午前の仕事終わり、業務終了時には必ず総務課に顔を出して挨拶をするようにと、与えられた仕事が早く終わった時や、何か困ったことがあればいつでも声をかけてほしい、と伝えているので、1日に何回かは顔を合わせて話をする仕組みも作りました。最近は売場の社員からも声をかけてもらったりしており、随分打ち解けてきたように感じています。弊社の仕事を始める前から、朝4時に起きて新聞配達をする真面目な青年なので、体調管理には気を付けるように話をしていますが…。

障害者を雇用する上での課題は、仕事の切り出しが難しいという点でしょうか。さらに障害者を雇用することについては状況をみて考えたいとは思いますが…。また、ビルメン関係の研修に参加したり、何か資格を取るなど、本人の将来設計のことも一緒に考えるようにしたいと思っています。

**Q. 障害者雇用に関して独自の取り組みはありますか？**

食品レジ部門の社員は、定期的に産業医に面接してもらい、サポートをお願いしています。聴覚に障害があるので、聞こえていないことでお客様からクレームを言われることもあり、そのための対応が必要になることもありますが、本人には正直に対応すること、笑顔を忘れないことを指導しています。

**Q. 今後の課題と新たに障害者を雇用しようとする企業へのメッセージをお願いします。**

企業だけでなんとかしようと思わず、こちらの状況を理解してもらい、サポート体制も要望として伝えておくことも必要だと感じました。障害者も一人一人性格も得意なことも違うので専門家がついてくれるのは心強いです。そして1人の社会人として、自立して生活していくためにどうしたらいいか、本人に関わった企業として何かできることはないかを考えていくことが、結局、雇用を継続できることにつながるのではと思います。

**職場訪問**



食品集中レジ



清掃や店内整理など