

障害者雇用が職場環境に変化をもたらす

もにす認定とは…

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度。「もにす」とは企業と障害者が「ともにすすむ」という言葉に由来している。



イワイ(株)

代表取締役 岩井 保之 氏



福井市のイワイ(株)はオフィス関連用品の販売を行っており、事務用品宅配大手アスクルのFCとしても全国に多くの顧客を有する。同社では10年ほど前から障害者の雇用に取り組み、令和3年2月に県内で初めて厚生労働省の「もにす認定」企業に選定された(上記参照)。

同社が障害者を雇用する契機となったのは「良い会社をつくるにはどうしたら良いか」を学ぶ研修に岩井社長が参加したことだった。北海道の事例企業の視察に赴き、そこで障害者を含めた社員全員が生き生きと働く職場に感銘を受け、自社で取り組むことを決心した。

会社に戻り、障害者雇用に取り組むことを社員に相談したところ、社員の猛反対にあった。だが一人の社員が取組みに賛同してくれ、ここから同社の障害者雇用が始まった。最初3年間は障害者に対してどのように接すればよいか分からず、「全て手探りで、子育ての苦労のように思い出される」と岩井社長は当時を振り返る。10年が経過し



昨年7月にリーダーに昇格した酒井さん(左から2人目) 經理の責任者として後輩の指導にも従事している。

た今では、全社的な理解が得られている。

現在雇用している障害者は全社員30名中3名。そのうち1名は昨年7月にリーダーに昇格し、後輩の指導にもあたっている。障害者は、障害の程度によって得意な分野と苦手な分野がはっきり分かれるため、苦手な部分は会社全体でカバーするような仕組みを作った。

岩井社長は「仕事を行う上で不安に思うことがないか細かく声掛けすることで、彼らは想像以上の能力を発揮してくれる。これは雇用して初めて分かった

ことで、当社にとって貴重な学びの機会となった。また、会社の雰囲気も明るくなり、社員の定着率も確実にアップした」と満足気だ。

新聞で紹介されて以来、県内外の企業から「障害者の雇用に取組みたいが、どうすればよいか」という問合せが数多く寄せられている。岩井社長は「自社での取組みを全てお伝えさせていただいているが、障害者雇用は自社単独で行うのは難しく、ハローワークや就労支援機関などの力を借りるべき」とアドバースする。

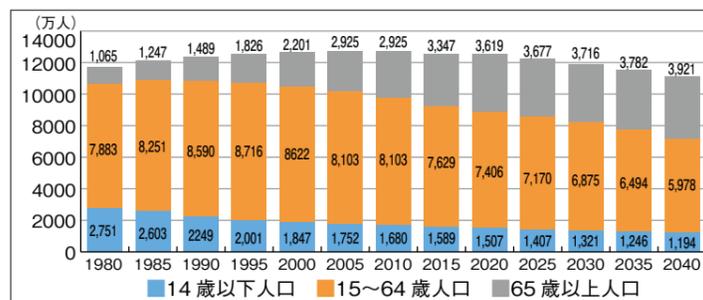
同社では、障害者雇用に取り組んだことが職場環境に変化をもたらした。対外的な評価も高まった。そして今では新卒採用にまで良い影響をもたらしている。「業務の負荷が増える」といった意見も出るかもしれないが、障害者雇用は絶対に取り組んだ方がよい。会社の何かが大きく変わる。これは取り組んだ企業にしかわからない。中小企業こそ「人が辞めない環境づくり」が大切だ」と力を込める。

特集 人材不足を雇用の多様化で乗り切れ

国内における人口減少は歯止めがかからず、企業は今後、限られた生産年齢人口のパイを奪い合うことになる。健全な事業活動を継続していくためには人材の確保が絶対条件となる。新型コロナウイルス感染症の影響で働き手の価値観にも変化が生じる中、人材不足に対して中小企業は今後どのように取り組んでいくべきなのか。

減少を続ける生産年齢人口への対応

グラフ1 国内の人口の推移



【出典】総務省「国勢調査」(2015年まで)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(2020年以降)

グラフ1は、国内における人口の推移を表したものである。日本は諸外国と比較しても急速に少子高齢化が進行しており、総人口は2008年の1億2808万人をピークに減少に転じている。生産年齢人口(15歳~64歳)も同様に減少を続けており、2015年の生産年齢人口は7629万人とピーク時の1995年に比べ一千万人以上減少したことになる。

こうした中、AIやIoTの普及による省人化の進展に期待も寄せられるが、これから先、国内の人口構成が大きく変化することは現実的に考えにくい。しかし、健全な企業活動に優秀な人材が必要不可欠であることに変わりはない。

福井県の有効求人倍率は全国トップクラスであり、新卒採用・中途採用ともに大きな労力が伴う。加えて、求人対象となる生産年齢人口は減少傾向にあり、人材確保の面で大手企業と比べて不利を受けやすい中小企業においては、今後、雇用の多様化に目を向けることが必要となる。

企業の採用意欲は新型コロナウイルス感染症の影響下でも減退しておらず、人材確保は依然として厳しい状況にあり、今後は「女性」「高齢者」「障害者」「外国人」等の活用、生産性を高めるための労働力の質向上の重要性が高まっていく。

今回の特集では、実際に多様な人材の雇用によって成果を挙げている企業を紹介する。

年齢にかかわらず活躍できる職場づくり

(株)大津屋
代表取締役 小川 明彦 氏



福井市の(株)大津屋は県内でコンビニエンスストアなど12店舗を運営している。同社は令和元年6月に70歳定年制を導入、継続雇用制度についても73歳までの雇用を明文化し、令和2年10月に厚生労働省が実施する「高齢者雇用開発コンテスト」では厚生労働大臣表彰最優秀賞を受賞した。全社員290名のうち2割近くを占める60歳以上の高齢社員が現場で活躍している。

同社が高年齢社員の雇用に取り組み始めたのはコンビニ業態として24時間営業を始めた昭和61年頃。当時、福井工業大学近くで営業していた店舗のスタッフは学生アルバイトが中心だったが、店舗運営上、社員の配置が必要となった。「この時に応募してきた50代の方が非常に戦力的に高く、国の助成金制度が活用できることもあって、高年齢社員を積極的に雇用するようになった」と小川社長は話す。



エルパ店店長の井黒孝子さん (72)
今も週四日フルタイムで店頭立つ。

また、社内では総菜を大量に製造するため大型の調理設備を使用しているが、高年齢社員にとっては身体的負担が大きく、体力の衰えから退職する社員も少なくなかった。この事態を改善しようと、煮炊き・攪拌機の導入により調理作業の平準化・機械化を進めたところ、負担が大幅に軽減され、作業環境の改善によって体力・集中力が多少低下しても就労が可能となった。

さらに小川社長は定期的には全社員との面談を実施しており、高年齢社員については勤務日数や勤務時間も柔軟に対応している。現在、行っている採用形態のうち「ナイター社員(夜間専門スタッフ)」「ハーフ社員(原則4時間勤務)」などは、高年齢社員との面談の中で新設された仕組みである。小川社長は「中高年齢社員でも就労しやすい職場環境を整えたことで対外的な評価が高まった。また、会社全体のやる気もアップし、新規求職者の応募も増えた」と取組みの効果を実感している。



業務の平準化を目的としたAIを活用した総菜自動会計システム。自動的に商品を識別しレジに価格が反映される

負の連鎖に陥らないための仕組みづくりを

社会保険労務士・採用定着士として県内中小企業の人材採用・定着の支援を行っている北出経営労務事務所の北出慎吾氏から、生産年齢人口の減少が加速する環境下で、中小企業が雇用の多様化に今後どのように臨むべきか話を伺った。



北出経営労務事務所 代表 北出 慎吾 氏
(社会保険労務士・採用定着士)

企業が人材不足に陥ると、不足分を既存社員の力で穴埋めしようとする。その結果、残業時間増加などのしわ寄せが発生し、社員のメンタルヘルスに支障が出てくる。これが長く続くと新たな休職者が出るなど更なる人材不足へと発展し、提供する商品・サービスの質の低下につながり、顧客離れが加速するという、負の連鎖が発生する。

まず、社員を「採用」するときには、3年後の会社の将来を社長が求職者に説明できなければならぬ。未来の想像ができない会社に求職者はやってこない。また、せっかく「採用」ができたとしても「定着」してくれなければ費やした労力・コストが全て無駄になってしまう。

「採用」と「定着」はどちらも重要だが、中小企業にとっては「定着」がより重要だ。人材定着促進

のため、東証一部上場の大企業でも労力・コストを掛けて取り組んでいる。中小企業であればなおさら独自の制度を作り、力を入れて取り組むべきだ。

人材定着のために給与を高く設定したり福利厚生制度を手厚くしたりすることも大切だが、会社の中に居場所(コミュニティ)を設けてあげること、一人一人のキャリアパス(キャリアアップの過程や必要水準)を設定してあげること、上席者との定期的な面談機会を設けることがより重要だ。儲かっている会社は社内の風通しも良く、社員の一体感の醸成は会社の業績に直結していると感じる。

今は雇用が多様化しているが、障害者や高齢者などが働きやすい環境整備を行うことは、他の社員も長く働き続けられる環境整備につながる。意外に見落としがちなことだが、取り組む価値は高い。

採用よりも重要な「長く働ける」環境づくり

人材不足は、そのまま事業活動の停滞・停止に直結し、それが続けば倒産・廃業という事態にもつながりかねない。今回取材した企業は両社とも、「障害者」「高齢者」を特別扱いするのではなく、他の社員と一緒に働くための環境づくりに腐心していた。働きやすい環境は全体の離職率の低下にも役立つ。採っても採っても辞めていくような「ザルで水をすくう」採用活動にならないようにご注意ください。雇用は「採用」と「定着」の両輪で考えるべきだ。

当所の人材確保支援センターでは4月より外国人労働者の雇用に関する窓口を開設している。雇用の多様化にあわせて外国人労働者の新たな採用を検討している場合は、ぜひご活用いただきたい。

採用・定着に関するご相談
福井商工会議所

人材確保支援センター
0776(32)4560