



## できるだけ多くの合同面接会に参加し 障害者雇用を広げてきた

株式会社 **イトー急行** 運輸業

精神障害者数 **6** 名 全障害者数 **14** 名 常用雇用労働者数 **561.5** 名

※障害者雇用状況報告(2021年6月1日現在)における人数。短時間労働者は0.5名とカウント。



長江 副部長

▶ 私は、2014年に物流センターの責任者から総務部に異動してきましたが、その年の6月1日現在の障害者雇用状況報告書では、法定雇用率を達成できておらず、雇用納付金を納付している状況でした。それまでは障害者雇用にかかわることがなかったのですが、現状を確認して「何とか対策しなければ」と考えました。

とはいえ、どのような活動から始めればよいかもわからず、就労移行支援事業所やハローワークへ相談し、障害者の方々と会う機会のある場として、合同面接会の存在を知り、可能な限り全ての面接会へ参加するようにしました。面接で障害者の方々と話をする中で、このような方々が職に就けないことはおかしい、当社の業務に合う方ならば仕事を提供したいと思うようになりました。将来的な人手不足を見越して、同じ職場の仲間として採用していこうと活動を活発に行い、2021年には精神障害者だけで6名を雇用するまでにしました。

### ▶ **トラブルがあっても一人で抱え込まない**

現在、本社には愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講した者が2名います。精神障害者の方は本社から車で30分圏内の事業所に配属し、トラブルがあったら、しごとサポーターがすぐに駆けつけられる体制を整えています。採用後は、障害の有無に関係なく人財として大切に、自ら可能な範囲で問題解決に努めています。それでも解決に悩むことがあったときは、外部に支援してもらえる人脈を持っており、一人で抱え込まないようにしています。

物流センターでは、これまでピッキングや出荷時の商品確認の際に紙のリストを使用していましたが、障害者も増えたことから、バーコードをスマホで読み込むアプリを自社開発し、誰でも間違いなく仕事ができるようにしています。



### ▶ **働きやすい職場なので再入社を決めた**

Kさんは、就労移行支援事業所から勧められた合同面接会に参加したことをきっかけに、2019年10月に入社しましたが、体調不良が原因で翌年4月に退職してしまいました。その後、「以前の会社の雰囲気が好きだった」ということで、リワーク支援(P13参照)を経て2021年6月に再入社しています。以前の職場とは違った場所で働いてもらっており、物流センターで最大25kgもある商品のピッキング・仕分け・チェック・運搬などをやってもらっています。

現在、障害者の採用に当たっては、トライアル雇用を利用したり、短時間勤務から無理なく勤務してもらい、1年後には正社員への登用も検討しています。応募があれば、紙や口頭で説明するだけでなく、実際に現場を見てもらって、音・風・臭いなどを体感して、本人に向く仕事に配属するようにしています。

障害者を社内全体で受け入れるためには、まず人事担当者が親身になって障害者と接することが大切だと思います。適材適所で配置することができれば、業務を円滑にする大きな戦力になるので、引き続き障害者雇用を進めていきます。

作業内容 **ピッキング** **仕分け** **チェック** **運搬** など

採用までのプロセス **合同面接会** ▶ **職場見学** ▶ **採用**

利用した支援機関・制度 ● **障害者就職面接会** ● **就労移行支援事業所** ● **リワーク支援**

#### 株式会社 **イトー急行**

所在地 瀬戸市共栄通7-11  
事業内容 運送業、物流センター事業、倉庫業ほか

