



健常者も障害者も区別しないで採用する

株式会社 デライト 小売業

精神障害者数 **7.5** 名 全障害者数 **39.5** 名 常用雇用労働者数 **1,317.5** 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。

▶ 当社はスーパーマーケット「クックマート」を運営しています。食材の加工工場であるプロセスセンターでは、2016年くらいに、初めて知的障害のある方を採用しましたが、当時から「障害者枠」で採用する、といった特別な意識はしていませんでした。従業員の募集に当たって求人広告を出したり、ハローワークに求人を出したりする際に、障害者も対象にしてきただけで、面接して障害があることを初めて知りました。

スーパーマーケットの店舗は、意外と業務が複雑です。プロセスセンターであれば比較的単純作業も多く、能力を生かしやすいと思い配属しています。

当社の経営理念である「楽しむ、楽しませる!」ということを実行できるかが採用の判断基準で、健常者でも障害者でも基準にブレはありません。現場を30分ぐらい見学してもらい、応募者から「楽しそうですね」「やってみたいです」のような前向きな感想が出てくれば採用しています。

プロセスセンター
鈴木センター長

▶ 指導する側に 分かりやすく伝える工夫の意識が高まる

Sさんには、1日に200本以上の焼豚用の原材料にネットを掛ける作業など、食材の加工等の業務を行ってもらっています。前職は30年以上ありましたが、不慮の事故により脳に障害が残ってしまい退職を余儀なくされました。その後、就労移行支援事業所でのリハビリを経て、当社に入社しました。以前の職場は9割以上が男性でしたが、当社は「男女比率が1対4くらいで女性が多い職場なので、上手く協調して仕事ができるか不安だった」とのことですが、すんなりと現場に溶け込めたようです。週末は、お客様の来店が多い影響で作業量も1.5倍くらいになりますが、時間内に終われるようチームで協力しあっています。

作業を覚えるまではマンツーマンで教育し、作業内容に応じて指導者を替えています。説明動画を見てもらうこともありますが、特別扱いはありません。ただし、人によって得意、不得意があるので、指導する側がどうすれば分かりやすく伝えられるか、工夫しようという意識が高まっています。障害の有無にかかわらず、新人が最初からうまく仕事ができるはずはありません。不慣れな人に丁寧に教えるのは当たり前のことです。



▶ 一人ひとりの特徴を理解し丁寧に教えることが大切

障害と言っても一人ひとり特徴が違うため、まずは管理者側がきちんと特性を理解することが大切です。教育方法も、動画などで作業内容やポイントをしっかり理解できる方法を取り入れたり、かみ砕いて一人ひとりに合った教え方で丁寧に時間をかけることで、必ず仕事がうまくできるようになります。これは健常者・障害者関係なく行っています。

今後も障害者を特別視することなく、適切な職場に配置し、能力を発揮してもらいたいと思います。

作業内容 **食材のカット** **パック詰め** **配送準備** など

採用までのプロセス **就労移行支援事業所** ▶ 採用

利用した支援機関・制度 ● **就労移行支援事業所** ● **リハビリ支援**

株式会社 デライト

所在地 豊橋市東田町151-1
事業内容 スーパーマーケット「クックマート」

