株式会社第一ビルサービス

広島市中区大手町五丁目３番 12 号

TEL：082-248-0400
FAX：082-248-1784
http://www.daiichibs.com/

法　人　概　要

● 沿革
1963 年　設立

● 雇用状況（平成 24 年 6 月 1 日現在）
従業員数　　308 人
うち障害者数　12 人
（うち重度障害者数２人）

● 経営理念
社会資本の有効活用に寄与し中高年齢者の雇用創出に貢献する。

事　業　内　容

不動産総合サービス業

障害者雇用に向けて

● **始まり**

経営理念にある「雇用の創出」という観点から，従来より，清掃作業の現場において，清掃作業を実施できることを見極めた上で内部疾患や体幹障害の身体障害者を採用してきました。

平成 21 年，企業の社会的責任を果たすため，社内に障害者雇用を推進する専任事業部を設置し，清掃作業を中心として知的障害者，精神障害者の雇用についてより積極的な取組みを始めました。

● **取組み**

◇基本的な労務管理や業務指導は現場単位で管理をしています。

◇障害者雇用専任の部署「HandS 事業部」を社内に立ち上げ，現場のフォローアップや新規採用への取組みを行っています。

・定期的に現場を訪問し，障害のあるスタッフや他のスタッフに面談やヒアリングを行い，トラブルや問題の改善に取り組んでいます。

・業務上のトラブル時には，指導役の現場スタッフに代わって障害者への注意や面談，業務指導を行うとともに，障害者の同僚に対して，注意の仕方や配慮すべき点，また負担を軽減するアドバイスなどを行っています。

・知的障害者のスタッフは，コミュニケーションなどで問題を抱えることが多く，複雑な指示を理解することが難しいことから，作業手順書等を作成し仕事を分かり易くするなどの工夫を行っています。

・障害者雇用の安定を図るため，障害者に対する配慮や工夫をするとともに，負担やストレスが過度に発生しないことに一番注目しサポートするよう心掛けています。

・障害者を雇用する際は，障害者雇用に適した現場を検討し，業務内容や通勤アクセスなどをクリアした場合，現場のスタッフに障害者雇用の必要性と会社の方針，障害特性などの事前説明を行っています。

TOP'S INTERVIEW

企業の評価基準の一つに社会貢献（ＣＳＲ）活動があり，大変重要な要素となりつつあります。

働く意欲があり働ける障害者に働く場を提供することにより，企業は大きな社会的責任を果たすことができます。

障害者の雇用に際しては，障害者の指導・監督に時間を要するなど一時的に業務効率が低下する惧れはありますが，作業マニュアルの作成，障害者が働く環境の整備，障害者の特性に応じた働き方の創出などを通じて，総体的な業務改善につながる可能性があります。

また，障害者雇用に関する補助金制度を上手に活用することにより，コスト低減を図ることもできます。

このように，企業にとって障害者雇用とは，社会的貢献だけではなく，労働力の確保の観点から取り組み方によっては非常に有益なことであることを知りました。

弊社は，この障害者雇用のノウハウを活かし，地域の中小企業に障害者を雇用する際のサポート，コンサルティングサービスを展開していますが，今後，このサービスをより拡充していきたいと思います。

杉川　聡　代表取締役　談

TOPICS

ＨａｎｄＳ事業部の取組み

公園の施設管理で清掃作業をしてもらうため，知的障害のある30代の女性を雇用しました。彼女は元々清掃訓練を受けており，清掃作業は器用にこなし理解も良く十分に業務を遂行できる一方，こだわりが強く，頑固な一面を見せる時がありました。このため，彼女へのサポートで注意が必要なことは“コミュニケーションの取り方”でした。

「私はみんなとは違うんだ。どうせ障害者なんだ。みんなから要らないと思われているんだ。」などと機嫌を悪くするときは，専任部署に対応依頼が入り，専任部署の担当者が彼女と面談をしますが，いくら「あなたは十分に仕事ができるし，みんなに認めてもらっているんだよ。」と言っても機嫌は良くなりませんでした。これでは堂々巡りを繰り返すばかりなので，その時は説教することもあります。そして，最終的に「ここで働くことを決めたのは自分じゃないか。辞めるのも自分で決めればいいが，働くと決めたからには一生懸命，真面目に働かなくてはダメだ」と諭しています。

専任部署で障害者雇用をサポートするときに必ず注意していることは，“障害者本人の意思で働くことを決めている”かどうかにあります。「働かされている」という気持ちでは，必ずトラブルが起きます。 企業が“雇いたい人”と思い，障害者本人が“ここで働きたい”と思わない限りは，企業と障害者のマッチングは成立しません。

知的障害のあるスタッフは，社会でもまれるという経験をしていない人が多く，また，自分の能力が低いと思い，障害のない者と距離を置く人もいます。そのため，困難や壁を乗り越える力が育っていない人もいます。しかし，厳しく指導をして，自分で考え，決断をすることを繰り返していくと，少しずつ壁を乗り越える強さが育ってきます。それが障害者本人の自信にもなり，仕事もうまく行くようになります。

障害の有無にかかわらず，誰でも経験を積むことによって就業能力は向上します。障害のある人は，少しばかりその経験を積むのに時間と労力が掛かりますが，しっかりと向き合い，お互いの本心を知ることが一番重要なことであり，障害者雇用成功の鍵になると思います。

清掃風景