

「支援者」としての 人材ビジネス

高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用
育児女性雇用・フリーター雇用

社会貢献のキーワードから探る
派遣・紹介の「もうひとつの役割」レポート 伊藤秀範

第七十二回

女性障がい者への特化で強みを発揮！

セントメディア「ぼじチャレ」の障がい者支援 後編

前回に引き続いてセントメディアの障がい者雇用支援サービス「ぼじチャレ」の取り組みにスポットをあてる。後編では障がい者の長期就労をサポートする取り組み、女性特化へのこだわり等を探る。

ハードよりも「理解」

超売り手市場にある昨今の障がい者雇用の現場においては、障害者差別解消法と改正障害者雇用促進法に基づく「障がい者への合理的配慮」への対応も、入社後の「低い離職率」の実現における大きなポイントとなる。

障がい者雇用における合理的配慮というと、バリアフリー施設の整備やラッシュ通勤時を避けた勤務時間の設定など、可視化しやすい対応に目が向きやすい。しかし、長期就労にもつながる「障がい者が働きやすい職場の実現」の観点から見れば、むしろ「可視化されにくい」部分への配慮にこそ、そのヒントが隠されているケースも少なくない。

チャレンジド雇用支援事業部の森晴貴事業部長（以下、森氏）は「障がい者雇用において企業側が用意しておかなければいけない配慮は、ハード面よりもむしろ『理解』のほうだと思われまます」と語り、企業への人材紹介においても、候補者一人ひとりの異なるハンデ

イキヤップに応じた「入社後の」理解促進のためのさまざまな創意工夫をアドバイスしている。

その一つが、紹介先企業に提供する紙ベースによる本人の「紹介状」である。

「障がい者が会社を辞めるきっかけとしては、本人の異動や上司の交代により、それまでは受けられていた配慮がなくなってしまうことへの不安や不満が、実はとても多いのです。紹介状は、人事異動の際の障がいへの理解と配慮を引き継ぐためのバトンです」。

あえて「紙の紹介状」にすることで、その後の引き継ぎにおいても一人ひとりのハンディキャップへの理解を風化させない効果を期待している。

「やはり忙しい人事の立場からすれば、障がいを持つ一人ひとりの労働者のそうした細かい配慮に気を配らせるのは、業務の優先順位として後回しになってしまうのは仕方のないことだと思っています」。

ぼじチャレの人材紹介においては、そうした見過ごされやすい情報の提供をすることで、障がい者がその会社で長く働いていくため

のフォローをしていきたいと思っています」。

企業への情報提供と併せて、人材に対してのフォローとしては、入社後に想定される人事異動における「主体的に自らも行動することの大切さ」のアドバイスも忘れない。

「障がい者雇用における退職事例を参考に、人材には入社後に想定される出来事についての対応の仕方なども、事前に伝えるようにしています。例えば異動があった場合には、新しい部署において自分からも説明機会をつくるように働きかけるなどのアドバイスをしています」。



「女性人材への特化」も「ぼじチャレ」の大きな特徴の一つ

女性人材への特化

入社後の低い離職率と並んで、「ぼじチャレ」の人材紹介におけるもう一つの大きな特徴に、「女性人材への特化」が挙げられる。

障がい者雇用における企業の職種ニーズとしては、募集の7、8割は一般事務であり、職种的にも、女性人材に対する企業側の採用意欲はもともと強い。

「ただ、障がいのある女性求職者を集めることは、そもそも男性に比べて非常に難しいともいわれています。」



森晴貴 事業部長

当社の場合、人材派遣において事務職やオペレーター職、販売職などの女性が多く活躍する分野に注力していることもあり、人材紹介においてもそのノウハウを活かすことで女性への特化を実現しています」（森氏）。

キャリア志向の強い男性に比べて女性の場合は、働き方がより多様化しているという。

「キャリア形成よりも福利厚生がしっかり整っている会社で働きたい、あるいは働いている他の家族のために、プライベートとの両立を図りながらあまり無理のない範囲で働きたいなど、個々人の要望もさまざまです。」

採用側から見ればマイナス材料とも映りかねないそうした人材側の細かな意向も、企業への人材紹介の場面ではしっかりと伝え、精度の高いマッチングへとつなげる。同社の「長期就労につなげる」スタンスはここでも一貫している。

「早期離職ゼロ」への想い

障がい者の雇用においてはあら

かじめ「当社は契約社員のみを採用です」と回答する企業も少なくはない。

若年層の障がい者の場合、契約社員での就労に難色を示すケースも珍しくはない。そうした場面における企業側と人材側との調整も、人材紹介会社の腕の見せどころとなる。

「長期就労につなげる」スタンスを明確にしている「ぼじチャレ」の人材紹介においては、双方がwin-winの関係になるための可能性を探るべく、さまざまな知恵を働かせることになる。

例えば、「正社員になりたい」と思う契約社員などの有期労働契約（4年以上の勤続年数）の人で、今年4月1日以降に1年間の雇用契約をした人には「無期転換ルール」が適用される。

いわゆる「5年ルール」とも呼ばれるものであり、5年以上働いている契約社員の人を「正社員にしたい」と申し出た場合、正社員にしなければならぬという労働契約法の改正でつくられた新ルールである。

森氏は、この「無期転換ルール」

との関連で自身の次のようなエピソードを話してくれた。

「契約社員での雇用にこだわりのある企業に対して、この無期転換ルールを説明し、数年後には無期雇用に転換しなければならぬのだから、むしろそれをプラスに活かしてみてもどうですか、と提案したのを覚えています。」

そのうえで無期雇用を希望する人材に対して無期雇用で働けるチャンスを生内制度として明確に提示してみるように提案をしたところ、人材も納得して雇用につながったというケースがありました。

この「無期転換ルール」は、早いケースでは来年の4月の契約更新時から、会社で「正社員になりたい」と申し込める。それを先取りした社内制度で障がい者雇用に成功した企業の事例であるが、ここで一番重要なのはマッチングの結果論ではない。

むしろ「無期転換ルール」を題材に、企業に無期雇用の覚悟を求め、人材に「正社員で働ける」希望を意図的につくりあげた、同社の「早期離職ゼロ」への強い想いと執念ではなかったろうか――。