



マッチングこそ障がい者雇用のかなめ 通常業務をこなせる人材選びと、 トップダウンによる情報共有が成功のカギになる

株式会社 エス・ディ・ロジ 物流



精神障がい者の短い採用スキームを活かす [管理部長 梅澤さん・人材開発課長 安斉さん]



以前から特別支援学校とも連携し、知的障がい者の雇用は進めていましたが、会社の合併等で社員が急増したため、法定雇用率を満たせなくなっていました。

急いで障がい者雇用を増やす必要がありましたが、知的障がい者だけでは採用スキームが長く、2年以内での計画達成は困難でした。平成30年問題※もあり、経営層のトップダウンにより精神障がい者の雇用を始めました。

※平成30年4月、精神障がい者も算定基礎に加わり、法定雇用率が上昇する見込み。

全社にトップダウンで共有できた方針 マッチングこそ障がい者雇用のかなめ

精神障がい者雇用の導入はスムーズでした。現場にはすでに実習などで理解がありましたが、経営層が会社の方針をトップダウンで明確に示してくれたことが大きかったです。経営戦略会議でのトップからのメッセージで、経営層、管理職にも深く方針が浸透しています。副社長も、直々に特別支援学校を訪問し、肌で感じたことを自身の言葉で発信してくれる、心強い存在です。

選考で気を付けたことはマッチングです。これこそ障がい者雇用の要と言えます。担当予定の業務がこなせる人物で、かつ、社会人としての基本的マナーを備え、きちんと自立できている方を選考しています。採用後は、一般社員のメンタルヘルス担当でもある人材開発課に配属し、ケアとして月に一度の面談を行っています。業務は、障がい者のためのものだけでなく、電話や届け出など通常の業務を行っています。



無理やり切り出した業務では定着も戦力化もしない。

障がい者のために無理やり切り出した業務だけでは、定着はしません。初めは出来なくても、通常業務の中で出来ることは全て任せています。時間はかかるものの、仕事を覚え成長していき、1年後には居なくては困る戦力になっています。定着も戦力化も、いかに会社に貢献する通常業務をやらせてもらうかにかかっています。

時にはどこで教わったのかと驚くこともあります。「はい、いいえ」だけだった社員が「おみやげ買ってきました」と、会社の一員らしくなっていた事もありました。仲間や同僚が社員を育てる企業風土が、障がい者雇用にもいい影響を与えています。

障がい者雇用に取り組むときには、現場だけで定着や管理を行うのは困難です。学校や支援機関の力を借り、離職の要素を早く摘む必要があります。先進企業に学ぶことも大切です。当社も特別支援学校さんの紹介で、先進企業を見学することから始めました。これから障がい者雇用を始める皆様には、企業見学をお勧めします。

採用までのプロセス



利用した支援機関・制度 ●特別支援学校 ●ハローワーク ●就労移行支援事業所

株式会社エス・ディ・ロジ

所在地 愛知県名古屋市東区葵三丁目15番31号
千種ニュータワービル20階

事業内容 医薬品配送、納品業務の受託
倉庫内業務の受託
物流センター業務の受託
SPD(病院内物流)業務の受託
治験薬配送業務の受託

