



## 店舗という業務の形態が 精神障害者の特性にマッチした

株式会社 プロジェクトファイブ 小売業

精神障害者数 6.5名 全障害者数 7.5名 常用雇用労働者数181.5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。



原田課長

無印良品のフランチャイズ店で、2004年に障害者を募集したことが当社の障害者雇用のスタートでした。バックヤードや店舗での簡単な作業員を募集したところ、偶然、精神障害者の雇用に至りました。時間効率より出来栄を重視する、といった当社の業務方針とマッチしたため、以降は精神障害者を積極的に採用しています。

障害者は無期雇用としており、勤務時間は本人の体力の関係で最大週30時間としていますが、今後も希望に応じて柔軟に対応していきます。

倉庫での作業が主となっていますが、衣料品の袋出しがしやすいよう、積み上げる順序を見える化するなど、障害者が作業しやすい環境の整備を進めてきました。これにより障害者だけでなく、ベテランスタッフでも新人でも誰でも効率的に作業できるようになりました。

### 入社前後の現場の理解、協力が大切

Yさんは、当社に入社する前は、「自分に何ができるのか、何の仕事をやったらいいいのか」と漠然とした不安があったようです。しかし、周りのスタッフにも助けられながら、店舗内の清掃、倉庫の管理、売場の陳列補助などをやってもらい、14年も働いてくれています。

面接や職場実習の際には人事担当だけでなく、現場の店長も障害者の特性を理解するようコミュニケーションに努め、ミスマッチのないようにしています。素直さに加え、笑顔も採用の重要な決め手です。

入社が決まったら「障害者雇用の重要性」「社会的責任」「障害者本人による自己PR」を現場の店舗スタッフに文書で伝え、受入れ態勢を整えています。働き方も、同じ業務を長時間継続すると注意力や意欲が低下し、作業の漏れが発生する傾向に気付いたことから、業務や場所が1時間単位で変わるよう工夫しています。



### 共に働くことで気付きが得られ、お客様へのサービスに 生かされる。障害者への偏見を持たず、まずは会う機会を!

他社の方とお話をする、「何を考えているか分からない」「すぐ辞めそうだ」などの精神障害者への悪いイメージが固定化されていると感じることがあります。精神障害者と一括りにするのではなく、個々の特性・性格を見極め、適切に対処することで、十分能力を発揮してくれるはず。合同面接会など障害者と直接会う機会を増やすと、良い出会いがあるかも知れません。

障害者雇用は、社会的役割や福祉的な側面が大きいのは事実ですが、一緒に分け隔てなく働くことで、他のスタッフにも「気付き」があり、「気遣い」を学ぶ良い機会になっています。それが当社の店舗でのサービスの向上につながっています。

このような自社にとってのメリットを感じてくれる企業が、少しずつ増えていくと「多様で柔軟な社会」へ変化していくと思います。ここに障害者雇用の社会的な意義があると考えており、多くの企業の参考になれば幸いです。

作業内容 **店舗倉庫での商品管理・清掃** **売場での商品整頓・陳列** など

採用までのプロセス **ハローワーク・採用**

利用した支援機関・制度 ●ハローワーク ●障害者職業センター(ジョブコーチ)  
●障害者就職面接会

#### 株式会社 プロジェクトファイブ

所在地 岡崎市東明大寺町15-7

事業内容 生活雑貨、アパレル、シューズ等の販売  
「無印良品」のフランチャイズ他

