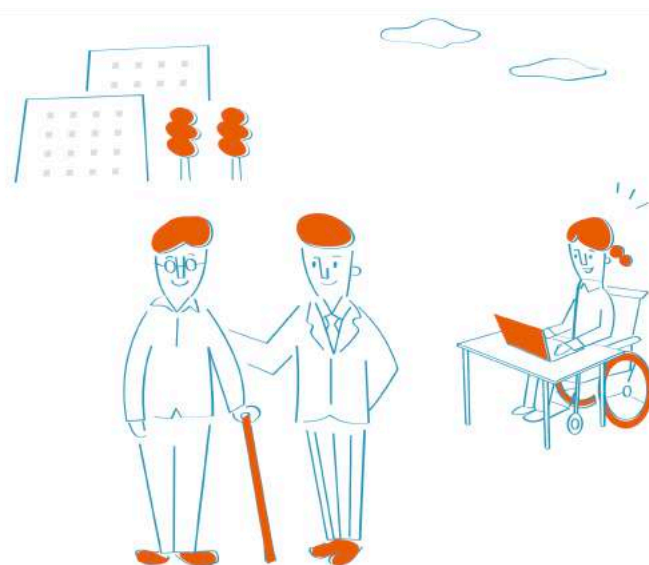


多様な人材を雇用する 現場の視察研修

レポート

2020.1.27 ASKUL LOGIST 株式会社



目次

はじめに	2
講演① 「今やる。すぐやる。すぐ変える」.....	3
講演② 「安心の幅を広げること」.....	4
現場見学 「見ているのは障がい種別ではなく、本人の能力」.....	5
ふりかえり 「バリアをバリューに変えるために」.....	6



はじめに

2020年1月27日、「多様な人材を雇用する現場の視察研修」の第1回目の研修を実施しました。研修先は福岡市東区にある物流会社「ASKUL LOGIST 株式会社」(以下、ASKUL LOGIST)です。



工場入口の掲示物

研修ではまず、担当の坂井さんから、これまでの取り組みについてお話しいただいた上で、ASKUL LOGIST の職場の様子を視察しました。その後、ASKUL LOGIST の社員の方々も交え、学びを深めるふりかえりを行いました。



講演① 「今やる。すぐやる。すぐ変える」

ASKUL LOGIST が障がい者雇用に取り組み始めたのは 2011 年のこと。当初の目的は「法定雇用率の達成」のためだったと言います。そして実際に障がい者雇用を実施しましたが、雇用した 3 名のうちの 1 名が入社 2 ヶ月で退職するという「失敗」を経験します。この失敗から、坂井さんは問題点を整理して「雇用するしくみ」を作ることをはじめました。



会社のこれまでの取り組みや障がい者雇用への経緯について講演する坂井さん

坂井さん曰く、障がい者雇用における企業側の問題点は 3 つあるとのこと。

- 1 つ目は、知識の問題。障がいのある人に対する知識不足です。
- 2 つ目は、考え方の問題。雇用率を上げること自体が目的となっているケースです。
- 3 つ目は、作業環境の問題。設備面での改善が必要というケースです。

坂井さんはこれらの問題に対して、自分の考えを変えて行動することを第一に、以下の言葉を掲げました。「今やる。すぐやる。すぐ変える」。

そこから始まった問題解消への取り組み。

知識の問題解消に対しては、特別支援学校や支援者、他企業等に見学へ行き知識を深めるとともに、特別支援学校の生徒を積極的に実習生として迎え入れました。こうして「戦力となる人材」へ自然と移行できる流れをしくみ化していきました。また作業環境への問題解消に対しては、改善計画を立てて、誰にでも分かる表示への改善など見える化を徹底しました。そして入社後も、当初のモチベーションが維持されるよう、一貫した育成体制など様々な工夫に取り込んでいます。



会議室で坂井さんの話を聞く参加者



講演②「安心の幅を広げること」

目指す像は、個人の特性に合わせた価値の創出、つまり「オンリーワンバリュースタッフ」だと言います。業務を限定化しないこと、長所のみを見て可能性を探ること。こうすることで、単なる作業スタッフからかけがえのないスタッフへと育っていくのです。

そのためにも、本人とのコミュニケーションのみならず、家族、学校、専門機関と密につながることを大切にしています。日頃からこまめに相談することや、逆に相談会や報告会の機会を設けることで、何かあったときにすぐに相談できる環境を整えています。こうした連携は、会社・本人双方の安心の幅を広げることにつながります。このよ

うに、安心して働ける心理的・物理的環境をつくることで、長く働く人が増え、結果として会社の業績につながっていると坂井さんは言います。



現場見学 「見ているのは障がい種別ではなく、本人の能力」

講演に続いて、参加者は4つのグループに分かれて現場の倉庫を見学しました。倉庫は4階建てで、それぞれの階で多くのスタッフがてきぱきと業務に取り組んでいます。働いている人の中には黄色い帽子を被った人が何名かいました。この黄色い帽子の人はその部署での責任者であり、中には障がいのある人もごく普通にいるとのことですが、どの方が「障がいのある人」で、どの方が「障がいのない人」なのか傍目には一切分かりません。どのスタッフも作業に無駄がなく、きびきびとした所作です。

また、働いている方からもお話を伺うことができました。

「細かい仕事は大変だけど、すぐに辞めてしまったら何のためにやってきたか分からない。もっとスキルを高められるようチャレンジしている」。

坂井さん曰く、「重度障がいの方もいるが、最終的にみな同じレベルになっていく。障がい種別ではなく、能力によって作業を任せている」とのこと。障がい種別ではなく、自身の意欲次第で頑張りが認められていく環境が整えられていることが分かります。



現場で業務を行うスタッフ(提供:ASKUL LOGIST 株式会社)



ふりかえり 「バリアをバリューに変えるために」

見学後は再び会議室へ戻り、ふりかえりの共有ワーク行いました。ワークでは、気づいたことや考えたこと、自社のサービスに活かせそうな学びを「気づきシート」にまとめ、グループごとに感想を共有します。

参加者からは、以下のような意見が挙がりました。



「障がいのある人が来るから、と構えるのではなく、日常の中にどう入れ込むかを考える。障がいは個性であると感じた。」

「障がい特性が分からずとも、工夫をすれば障がいの有無に関係なく仕事ができるということを知った。自分が「障がいのある人」と働く、と思いきりすぎだったので、違った視点を持ちたい。」

「建物など、ハード面の取り組みしかしたことがなく、実際の人対人の取り組みが勉強になった。モチベーションの高さ、誇りなど、日々反省することで振り返る。人として基本的なことを思い知らされた。」



見学の後、再び会議室に戻りふりかえりの共有ワークを行う



グループワークでは ASKUL LOGIST のスタッフも入り、活発な質疑が交わされた

講演と現場視察、そしてふりかえりの議論から、次のような点が学びとなりました。
まず ASKUL LOGIST の実践においては、知識として障がいを理解すること以上に、「一緒に働く」状況を生み出すことが、障がいを理由とする差別の解消や合理的配慮の推進につながるということが示唆されています。またその実践が、単に障がいのある人を救済するための社会貢献事業ではなく、ASKUL LOGIST のビジネスにとって有益な事業になっている点に、企業側は、ダイバーシティ経営に積極的に取り組む意義を見出すことができるでしょう。それは、障がいのある人と関わることを、バリアではなく、企業にとっての価値(バリュー)として捉え直す、優れて経営的なアプローチなのです。

2020/03/26 ふくしごと作成