

セコム山陰 株式会社



セコム山陰 株式会社 社屋

- 所在地
島根県松江市北陵町34番地
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
180名（4名）
- 事業内容、特長・強み
主に警備業・IT・設備保守・保険で事業を展開し、地域の皆様に「安心・安全」を提供しています。
- 大切にしていること
社員が明るく心広やかに目的を達成し、『幸せ』になることを最優先事項としています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

セコムグループとしてSDGsに取り組んでいく指針が出たため、当社でも障害者雇用にチャレンジしていくことになりました。ハローワークや障害者職業センターと協力しながら進めていきました。



浅中社長

障害者雇用にあたって意識していることや工夫していることについて教えてください。

支援担当者を1名配置しています。職業生活全般における相談を行っており、必要があれば外部の専門的な支援につなげる等のフォローをしています。また、ジョブコーチ支援も行っており、社内担当者には直接言いにくいことを相談できる体制を整えています。コミュニケーションの取りやすい環境づくりを心がけています。



清掃作業中の様子

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。

当社は障害者雇用において過去にトラブルがあり、再度チャレンジすることはハードルが高かったのですが、ハローワークや障害者職業センターの方と相談しながら進めることで、現在は4名の方の雇用に至っています。まずはハローワークへ相談することから始めて、スモールステップで取り組んでいかれると良いと思います。



PC作業中の様子

Q

障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A

当社では精神障害者、身体障害者の方を雇用しています。

Q

当社ではバリアフリーが整っていないので、障害者の雇用は困難です。貴社ではバリアフリーが整っていますか。

A

本社にはエレベーター、正面入り口に車いす用のスロープ、車いすの方でも利用できるトイレ等が備わっていますが、十分とは言えません。まずは障がい者の方へ会社見学を行い、実際の設備を見て、不便がないか確認いただくことが大切だと考えています。

Q

障害者を雇用したことがないので、障害のことがよくわからず、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A

面談会で提出いただいたエントリーシートや、障害者職業センターより情報提供いただいた障がい者の方の特性をまとめたナビゲーションブックを見て関わり方の参考にしています。

また、弊社では、雇用にあたってはトライアル雇用を基本としています。採用の際には会社見学で会社の雰囲気を感じていただいたり、経営者や人事幹部との面接を行ったりと、相互に理解を深めるように努めていますが、実際に会社に勤めてみて初めて分かることも多いです。このようなことを想定して、弊社ではトライアル雇用を取り入れています。

Q

障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A

指導やフォローによって負担が増えてしまうこともありますが、障害者の方にそれぞれの特性にあった業務を担当してもらうことで他の社員の業務負担軽減になったり、普段手が回らない作業に取り掛かってもらったりと、メリットも多くあります。

また、考え方として、企業にとって障がい者雇用にメリットがあるかどうかという観点から入ると、なかなか障がい者雇用が進まないのではないかと思料します。社会を構成する一員としての企業が、社会的責任や社会貢献的役割を担うのは、メリット・デメリットを超越したところにあるのではないのでしょうか？

多様性社会において、障がい者雇用を推進することは、一企業が社会的役割を果たしていく上で大変重要な事であり、そのような事がなされなければ、今後優秀な人材も集まらなくなり企業も衰退していくのではないかと考えます。

また、障がい者の方を採用することで既存社員の考え方等にも多様性社会への理解が深まり人間的な成長が図られるならば、その事自体が企業存続への大きなメリットと言えるかも知れません。短期的にみると障がい者雇用はメリットよりもデメリットが多いように感じますが、長期的にみると、企業存続にも関わるような大きなメリットがあると考えます。

Q

当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A

最初は就業時間を一人一人に合った時間に設定して対応しました。短時間勤務を希望の方は4時間程度の勤務時間からスタートしてもらうことで、こちらも対応にかかる時間が少なくなります。ただ、最初はどうしても指導に時間がかかり大変ですが、近い未来には双方利点が生まれ、時短や効率化、生産性につながっていくと思います。

また、弊社では、人事採用責任者を障がい者雇用責任者とすると共に、その下に障がい者雇用を専属で担当する支援担当者を決めて採用や採用後の業務継続並びに現場担当者の指導等に尽力してもらう体制としました。障がい者雇用の支援担当者には、これまで外部セミナーや講習等に出席してもらうことにより、『障がい者職業生活相談員資格認定』を取得してもらうなど、事前に準備を進めていましたが、障がい者雇用専属担当者になってもらうに際しては、今後の障がい者雇用の重要性や会社の対応方針など説明し理解を求めました。

加えて、経営陣や他の部署の所属長にも障がい者雇用について説明を行うとともに、障がい者の受け入れや障がい者に行ってもらう業務の策定等に協力をお願いしました。

弊社においては、障がい者雇用に対して経営者の理解があったことにより、あまり受け入れにおいて大きな障害はありませんでしたが、受け入れ体制の構築には、経営者の理解が重要だと感じます。そして、弊社においても障がい者雇用における担当者の指導体制や支援体制は決して最初から満足のいくものではなかったと思いますが、ハローワークを始めとする外部の専門機関の方々にもいろいろと相談したり、ご指導を頂きながら、走りながら考え悩み、都度改善していくということによって来ました。最初から完璧な体制を考えている、なかなか先に進めないと思いますので、走りながら考え改善するを繰り返すという捉え方も必要と思います。

Q

ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A

障がい者を雇用した後の配慮等の研修を行うことも必要ですが、その前に多様性社会を迎えて、様々な人を採用して共に共生していくことが企業の社会的責任であり、そのような多様性のある採用を行わない限り、今後、優秀な人材確保は益々難しくなるということ、経営層や幹部社員だけでなく全社的に啓発していくことが、必要ではないかと思っています。ただ単に法律で罰則があるとかハローワークから指導されたからということではなく、障がい者雇用は、今後の会社経営にとって必要不可欠であるという認識に会社として立てるかどうかがということが重要ではないかと思っています。

採用後にはなりますが、弊社では障害者職業センターの職員の方に講師を依頼し、発達障害の特性と雇用管理における配慮についての社内研修を行いました。上層部に障害者雇用の知識を深めてもらう目的として開催し、代表取締役社長を含む14名が受講しました。こういった機会を設けていくことで理解が深まっていくと思います。

Q

当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A

弊社は警備業を主な業務内容としておりますが、障がい者の方に警備業をしていただくことはハードルが高く、現時点で警備業に就いている障がい者の方はいません。業務創出のため、一つの部署にとどまらず、複数の部署から障がい者の方にしていただける業務がないか聞き取りを行いました。その結果、IT系部門では営業支援業務や電話対応、書類整理等、総務部門では管理業務や清掃業務、受付業務、書類発送業務、データ入力等さまざまな仕事を担当していただいています。専門的な業務の間接的なサポート業務で活躍されています。

Q

障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A

弊社の障がい者雇用は、現在事務職としての雇用のみとなりますので、業務上の事故に繋がる可能性は少ないと認識しておりますが、それでも障がい者は、それぞれ合理的配慮を必要とする事が多く、弊社においても以下のような対応を行っております。

太陽光などの刺激が体調に影響する方には衝立を用意したり、足に障害がある方には、エレベーターを利用してもらうなどです（通常社員はエレベーターを利用せず、階段を使用する運用としています）。また、勤務中体調が悪くなった場合は、遠慮なく、休憩室で休憩をとるように指導したり、その他、自動車の運転が苦手な方には車での外出はさせないなどの配慮をしています。

また、相談体制をしっかりと整えることでストレス軽減を図っていることも、事故軽減の遠因となっていると思います。

Q

障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A

支援担当者より定期的および申出のある都度面談を行い、困りごとや不安の解消に努めています。日報を使って日々の振り返りを行っている方もいます。また、体調面の配慮として、次のようなことを行っています。

- ・ 時間有休の取得可…通院や体調不良の場合にも柔軟に出勤時間の変更ができるように配慮しています。
- ・ 産業医面談の推進…体調面で不安がある方には月に一度ある産業医面談へ繋げています。
- ・ 労働環境に対する要望に即時対応…光過敏の方へ衝立の設置、足元の寒さ改善等に即時対応しました。要望に即時対応することは長く勤めていただく要素となると思います。
- ・ 休憩を自由に取得可…休憩を取りたくても言い出せない方もいらっしゃるため、自由に休憩を取れるようにしています。それをご本人へもしっかりお伝えしています。

Q 障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

- A
- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
 - ・ジョブコーチ支援
 - ・障害者チャレンジ実習などの雇用前の実習
 - ・キャリアアップ助成金

を利用しました。

Q 障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

- A
- ・ハローワーク
 - ・島根障害者職業センター
 - ・障害者就業・生活支援センター

を利用しました。



もにすの
豆知識

発達障害に関する職業的課題

（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構発行「就業支援ハンドブック」を参考に記載）

<職務や作業について>

- ▶スピードと質をバランスよく意識することが苦手
- ▶一度に複数のことを指示されると混乱する
- ▶言葉だけの指示、特に抽象的な指示が理解できなかったり、覚えられなかったりする
- ▶作業の手順、段取り、優先順位を自分で考えることが苦手
- ▶一度手順が定着するとそのやり方に固執し、修正しにくい
- ▶仕事の量や時間などの見通しが持てないと不安が強くなる
- ▶急な変更等があると混乱する

<社会性・コミュニケーション>

- ▶同僚、上司等、立場の違いに応じた敬語の使い分けなど、場面や立場を考慮した発言や対応が苦手
- ▶不意に注意を受けたとき、謝罪しない、言い訳するなど適切な対応ができない人がいる
- ▶暗黙のルールなど、明文化されていないことが伝わらない
- ▶割り当てられた自分の役割以外は、自分から行おうとしない
- ▶休憩時間と作業時間の区別が付きにくい人がいる
- ▶分からないとき、困っているときなどに自ら助けを求めないか、求められない人がいる