障がい者雇用 最前線

不動産企業のＣＳＲだけではない
資格取得推奨で業務のコア人材に

精神障がい者の雇用が義務化されてから1年余り。企業はさまざまに障害者の受け入れ体制を進めているが、障がい者の働く環境を用意することは短期間でできるものではない。20年以上にわたり、障がい者雇用を継続している企業はどのような方針のもとに進めてきたのか。

見学者も訪れる地域の先駆け

ポラスグループ（埼玉県越谷市）は25社のグループ企業に４００名超の従業員を抱え、不動産・住宅・建設事業を総合的に取り組み、「住まい価値創造企業」として様々な業務を展開している。

障害者雇用は約20年前、１９９６年頃から取り組み始めた。今では同社の障がい者雇用環境を参考にしようと多くの見学者が訪れるほど。さらに、昨年度は厚生労働省所管の独立行政法人「高齢・障害・求職者雇用支援機構」が選ぶ「障害者雇用職場改善好事例」で「奨励賞」を受賞。埼玉県内では唯一選ばれている。

「障がい者を迎え入れた最初の頃は大変でした。建築業界の企業は障がい者雇用の算出母数となる常用雇用労働者数に『除外率』が適用されている様に、障がい者にマッチングする業務の創出が難しいとされ、受け入れる環境を作ることが難しかった」と初期の試行錯誤を振り返るのは、ポラスグループが２０１５年に認定を受けた特例子会社「ポラスシェアード」の岩井学部長。次のように続ける。

▶埼玉県越谷市の「ポラスビル」は、「南越谷」駅から徒歩3分、新越谷駅前通りに面する。

ポラスシェアード
部長
岩井　学氏

特例子会社設立で長期の雇用機会を提供

社会的使命 地域への貢献

「販売・営業や建築現場業務など、障がいはありながらそれぞれ違い、時には個々の状況に合わせて接し方も変える必要がある。

ただし、配慮にも限界はあり、ひとくくりに「障がい者」とまとめてしまうことにも無理がある。

健常者への配慮 緊急時対策まで

実際に雇用をスタートしてから明らかになった様々な課題は一つひとつ、慎重に当人や支援者（機関）と話し合いを重ねて改善を進めた。

「また、気を付けなければならない点として、障がいがある方をサポートとしてくれている健常者への配慮、そして緊急時の対応等があります」（岩井氏）。

経験・実績を積み重ね、２０１５年には特例子会社として「ポラスシェアード」を立ち上げた。その背景には、障がい者が長く働けるための環境整備をしたいという思いがある。

立ち上げの苦労 理解に時間が

越谷市内で初の特例子会社ということもあり、見学の申込みも多く、「最初から障がい者雇用の見本となるような環境ができていたわけではありません。こんなに難しいとは思いませんでした」と、ポラスシェアード立ち上げから尽力した同社係長・加知方真美子氏はいう。

「埼玉県が積極的に障がい者雇用へ取り組んでいたこともあり、様々な勉強会や会合に管理者が毎月面談し、服薬や通院状況、日々の体調などをヒアリングするなど、常に配慮を欠かさない体制・仕組みが構築されており、実際に障がい者の定着率は高い。

見学・実習受入れ 資格取得も推奨

見学だけでなく、実習等も受け入れており、地域社会への貢献の役割も果たしているが、ただ雇用するだけではなく、会社の業務を担う一員としての責任も勿論ある。

「キャリアアップについては、資格取得など自らも積極的に取り組んで欲しいと思っています。一人ひとり、自主性を持って取り組んでいるメンバーもおり、結局は本人次第です。現在、特例子会社設立後に採用したメンバーが管理的な役割も担っており、他の者の良い刺激になっています。『法定雇用率』という制度が無いにこしたことはありませんが、現状では法律での定めがないと障がい者雇用を促進することは難しいのかもしれません。当社では特に数字を意識しているわけではありませんが、今後もより多くの雇用ができるよう環境整備等を進めていきたいと思います」（岩井氏）。

近年、働き方改革などが叫ばれ、労働者を取り巻く環境は大きく変わりつつあるが、障がい者雇用についても徐々に社会全体の理解が広がりつつある。令和時代は、働く人間すべてにひとしく「それぞれに相応しい働く環境の整備」が進む時代となることを願う。

▲特例子会社の立ち上げから携わった加知方氏「最初は理解が難しかったです」

▲ポラスシェアード社内風景。床の黄色テープは、通路を確保するため、椅子出し制限の目安ライン。

◀三大阿波踊りのひとつ「南越谷阿波踊り」にも貢献

◀地元スポーツチームも応援

障害者雇用促進法上の「特例子会社」とは

従業員が一定数以上の民間事業の事業主は、法律上、障害者を雇用する義務がある。法定雇用率は2018年4月に引き上げられ、2.0%から2.2%（従業員45.5人につき1人）となった。なお、2021年4月には更に引き上げられ、2.3%（従業員43.5人につき1人）なる。

法定雇用率確保のため、特に都心部では障害者の求人倍率が上昇している。

事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し一定の要件を満たせば、特例としてその子会社の雇用障害者をグループ全体の雇用障害者として算定し、法定雇用率を満たすこととなる。

ポラスシェアードの場合は、障がい者33名（2019年8月現在）を雇用しており、ポラスグループ内の「特例子会社グループ適用」を受けている範囲での障がい者雇用率は法定基準をクリアしている。

アビリンピックへ挑戦
全国障害者技能競技大会の入賞を目指す

特例子会社リンピック（全国障害者技能競技大会）」への挑戦者もおり、表計算やパソコンデータ入力などで入賞を果たしている。

業務内容は多岐にわたる。テクノ係（技術系サポート業務）では住宅図面、環境計算書、水道積算用図の作成補助、図面・書類の電子化、ビジネス係（事務系サポート業務）では、事務用品発注、契約書チェック、データ入力・分析業務、また、固定資産係では固定電話通信費管理、パソコン・機密情報管理など。各係のリーダーは障がい者を選定し、リーダーがメンバーの日常業務の管理・指示・指導し、障がい者だけで運営する「業務改善プロジェクト」による職場改善もある。

以上が精神障がい者、ほか、身体障がい者、知的障がい者）３名の平均年齢は約38・9才。資格取得を推奨しており、一級建築士2名、宅地建物取引士4名、ほか、簿記や衛生管理者、排水設備工事責任者など様々な保持者がいる。

また、「アビリンピック＝障害のある方々が、日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に理解と認識を深めてもらいその雇用の促進を図ることを目的として行われている。日本では、「国際アビリンピック」が開催される年度を除いて開催されている。今年度は11月15日～17日に愛知県国際展示場にて、洋裁、ＤＴＰ、ＣＡＤ、電子機器組立、歯科技工、コンピュータープログラミング、ビルクリーニング、パソコン操作（視覚障害者のみ）など23種目が競われる。

※アビリンピック＝障害者