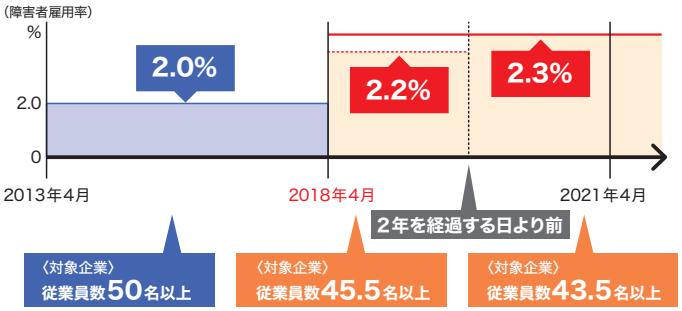
障碍者雇用
―コクヨの取り組みから見えてきたポイント―

障碍者雇用の現状と経緯

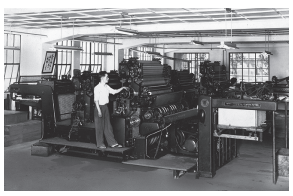
平成30年版障害者白書によると、障碍者の数は身体障碍者436万人、知的障碍者が108万2千人、精神障碍者が392万4千人となっていて総数で936万人と推定されています。そのうち就労可能年齢(身体・知的は18歳～65歳未満、精神は25歳～ 65歳未満)の障碍者362万人の内、民間企業で雇用されているのは49万5千人で前年より4.5%(21,421人)増加し14年連続で過去最高とはいえ、14%に過ぎません。

では、我が国において障碍者雇用はどのような経緯で進んできたのでしょうか。元々は戦争で負傷された方への支援という形で始まり、昭和22年の「職業安定法」でも障碍者雇用についての規定はありました。
1960年に制定された「身体障害者雇用促進法」では、民間企業に障碍者を雇用するように求めていましたが、この時点では「雇用努力義務」でした。それが1976年に身体障碍者の雇用が義務化され、その後知的障碍者、精神障碍者も順次義務化されてきました。



1.5%で始まった民間企業の障碍者雇用率は1988年に1.6%、1998年に1.8%、2013年に2.0%となり、2018年の4月1日には雇用率が2.2%に改定されました。今後2年以内に2.3%に改定される予定です。
また今回の改正では、障碍者雇用の義務が生じる対象事業者の従業員数が従来の50名以上から45.5名以上となり、今後2年以内には43.5名以上に引き下げられ、より多くの事業者が制度の対象となる予定です。

コクヨの障碍者雇用への取り組み


当時の様子

コクヨの障碍者雇用の歴史は戦前の1940年にさかのぼります。創業者の黒田善太郎は身体障碍者の雇用促進は産業人としての当然の責務であり、職業的自立が当人や家族の生活安定と生きがいに結び付くと考えました。
工場には多くの印刷機があり、善太郎は大きな音がする機械を操作するのに聴覚障碍者ならかえって苦にならないだろうということで採用しました。
コクヨグループでは、分社化に伴い、2003年9月にグループ適応が可能となる特例子会社として「コクヨKハート」が設立されました。
また、2006年12月に水耕栽培を事業とするハートランドが設立されました。
現在、コクヨ本社とカウネットやコクヨマーケティングなど9つの子会社をグループ適応して、コクヨグループにおける障碍者雇用率は2018年8月31日現在で2.29%となっています。

雇用の為のポイント

コクヨKハートでは、車いす用のエレベーターや点字などに配慮した設備が多数導入されているのはもちろんのこと、日々改善をしています。例えば、機械が動いていることが分かるよう、バイブレータをつけました。しかし機械の振動ではわかりにくいとの意見が社員からあがり、目で見てわかるようにライトへの設置に変更をしました。
良いと思える取り組みがあれば検討し、社員の意見を聞いて改善する。その積み重ねによって、より働きやすい、安全な職場づくりを進めています。

また制度ではテレワーク制度を導入し業務内容や障碍の程度に合わせた働き方にもチャレンジをしています。

2017年までは、身体障碍者の雇用が中心でしたが、2018年度の法改正に伴い、精神・発達障害者の雇用が増加してきています。それまでは、雇用に際し、安全配慮として設備での充実に重きを置いていましたが、現在では、ハード面だけでなくソフト面での安全配慮が必要となってきています。
コクヨKハートでは、PSW(精神保健福祉士)、保健師、産業医、ジョブコーチ(社内相談員)と上司との連携を図り、個人に合わせた対応に努めています。
例えば仕事を始めるまでに時間をかける必要がある精神障碍者の社員にはフレックスタイム制を導入し、始業の1時間前に出社をしてもらうようにするなど、障碍に合わせた対応を行っています。

現在、障碍者の就労に関しては、ハローワークを始め、障碍者リハビリセンター、能力開発校、障碍者就業・生活支援センター、就労継続支援A型事業所など社会資源の充実が進んでいます。その社会資源との連携は、障碍者と企業を結ぶ重要なポイントだと思われます。

※「しょうがい」の表記について：法律の名称や行事など固有名詞については「障害」を
それ以外は「障碍」で表記しています。

1980年 4月　コクヨ(株)入社
2018年 4月　コクヨKハート(株)代表取締役社長　就任

小川　修

コクヨKハート 検索
コクヨハートランド 検索

ホームページで様々な取り組みをご紹介しています。
ご見学も承っております。
ご希望の場合は担当営業へご相談ください。

Office Renewal お客様の声

株式会社リード 様

優秀事例

※2018年ACW優秀事例賞受賞

移転の狙い

◉若手社員の定着と採用に力を入れたい

◉仕事は生活のためという考え方など、今までの風土を変えたい

◉限られた期間/予算という制約がある中、働き方改革につながるオフィスにしたい

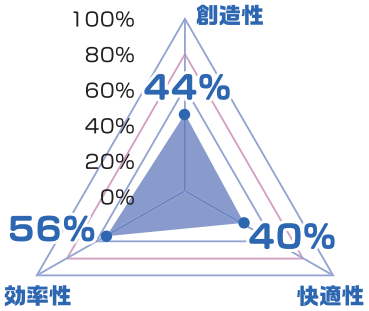
※ACW(ACTION TO CHANGE WORKSTYLEの略)とは…お客様に対し、働く人一人ひとりが「働きやすい環境」を提案し、効率性・快適性・創造性の向上に取り組んでいくコクヨが主催する活動です。

経営と現場のギャップを見える化し、社員参加型のオフィスづくりを実施

- 「働く環境」を考える機会として、全社員でコクヨライブオフィスを見学
- 働く環境診断『はたナビPro』により、働く環境の課題など現場の声を見える化

診断結果

〈"働きやすさ"の満足度〉



〈優先検討テーマ〉

- ☑【効率】効率的な社内コミュニケーション
- ☑【快適】誰もが気持ちよく働ける環境づくり
- ☑【創造】個人・チームの創造性を刺激する働き方

- 若手中心のプロジェクトメンバーでオフィスプランニングを推進

課題の優先順位付けを行なうことで、限られたスペースを有効活用しながら理想のオフィスを実現

上長席をなくしたことで、気軽な会話や相談がしやすくなった

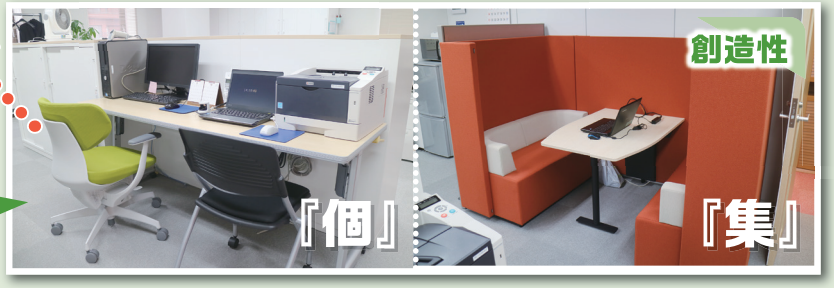
天板は作業場や立ちミーティングとしても活用

文具・消耗品は一か所に集約し、省スペース化と消耗品の管理を効率化<サプライドック>

取っ手付きファイルボックス<KaTaSu>はワゴンからの出し入れがしやすい

就業後は机上面の文具や書類などをすべて片づけてから帰る「クリアデスク」運用で、きれいで働きやすい環境を維持

グライディングチェア<ing>は座るだけで心地よいリズムが生まれ、脳が活発に働きます



『個』のアイデアを生み出す場として、集中作業場を、『集』の知恵を生み出す場としてブース型の打合せコーナーを設置

プロジェクトを通じて自分たちの働き方について社員の意識が向上し、子育てや介護、趣味や友人との時間の充実といったワークライフバランスを考えるように

移転を代表者だけで決めてしまうのは簡単ですが、実際に使う人たちが使いやすい状態にしたいという思いから、全社員の意見を聞く機会を設けました。

常務取締役 石川真一様

総務課主任 大庭拓也様

外会場で行っていた採用面接を社内で実施するようになり、入社後のイメージをつかんでもらいやすくなりました。

お客様情報

株式会社リード

所　在　地 | 福岡県北九州市小倉北区米町2-2-1新小倉ビル本館4F
設　立　年 | 1992年11月2日
従業員数 | 80名
事業内容 | 通信機器販売業(KDDI一次代理店)、メガネ事業(オンデーズ)、電化設備事業
関連会社/株式会社リードホールディングス、株式会社リードプラス