



はたらくネット



広報紙「はたらくネット」では、より多くの方々に障害のある方の就労について理解を深めていただけるように、積極的に障害者雇用に取り組んでいる事業者の取り組み事例を紹介しております。今号では、パーソルダイバーズ株式会社 東北オフィスの取り組みをご紹介します。

●パーソルダイバーズ株式会社 東北オフィス （仙台市青葉区）



東北オフィスのエントランス

パーソルダイバーズ株式会社は、人材派遣サービス、転職サービスなどを行っているパーソルグループの特例子会社です。東京の本社のほか全国に48ヶ所の拠点（オフィス）を持ち、グループ各社からの業務の受託、就労移行支援事業所の運営などを行っています。

今回は、東北オフィスのマネジャーの平間さんと佐藤さんにお話を伺いました。

—— パーソルダイバーズ株式会社について教えてください。

平間さん パーソルダイバーズは、パーソルグループ全体のダイバーシティ&インクルージョンの推進の中で障害者雇用を積極的に進めていくため、2023年に特例子会社のパーソルチャレンジとパーソルサンクスを統合して設立されました。パーソルチャレンジは、グループ内からの事務系業務の受託サービスを拡大し、その経験・ノウハウをベースに人材紹介や雇用支援などの業務を展開してきました。一方パーソルサンクスは、地域との強い信頼関係を構築し、地方創生や農福連携事業を中心に拡大してきました。両社がひとつになることで、それぞれが培ってきた強みを活かし、障害のある方の働く可能性と喜びを広げていき、グループビジョンの「はたらいて、笑おう。」の実現を目指しています。パーソルダイバーズという社名はダイバーシティ（多様性）が由来です。

—— 東北オフィスの業務内容について教えてください。

佐藤さん 東北オフィスには受託サービスを行っている二つのグループがあり、私が担当している仙台PROグループは派遣スタッフの方の契約関係書類に関する業務やそれに付随する様々な業務を担っています。

平間さん 私は仙台Careerグループを担当しており、求人情報サイト「doda」の求人原稿に関わる業務やWebサイト運営のサポート業務を行っています。両グループに共通するのはパソコンを使った事務作業ということです。東北オフィス全体では仙台PROグループ、仙台Careerグループあわせ、150名程の社員が働いていますが、そのうち障害のある方は120名程です。



仙台 Career グループ
平間 マネジャー

—— 受託業務が事務作業となった経緯を教えてください。

佐藤さん 設立当初、何から始めようかという状況の中で、まずはグループ会社に切り出していただいた入力作業の業務から始まりました。その後、依頼された業務を確実にこなすことで、徐々に実績と信頼を得て、事務系の依頼がどんどん増えていきました。一部作業系の業務も行っております。



まえばし彩工房制作のハーバリウム

平間さん 事務の一連の工程を分解し、「ここならできだろう」という部分から切り取って受託し、そこが上手くできたらその前後…というように依頼される範囲が広がっていくことも多くありました。今では、一連の工程のほとんどの部分を受託している業務もあります。

佐藤さん 一連で処理しないととまらない業務もあり、部署をまるごと持ってきているものもあります。この場合でも業務を細分化し、社員の適性を考慮して各工程に配置しています。細分化は、社員個々に一定の作業時間を確保できるということと、一括で行うと時間がかかる業務について、より効率的に作業が進められるというメリットがあります。

—— 採用前の見学・実習や採用後の作業習得について教えてください。

佐藤さん 採用前の見学や実習については、支援機関などから依頼があれば随時受け付けています。また、オフィス見学や社員との座談会ができる「アトラクトツアー」、コミュニケーションプログラムやデータ入力業務が体験できる「1か3か実習」(ネーミングは社員より募集)などの就労体験プログラムも実施しています。就労体験の運営を担当することで、社員自身の成長を促すことにもつながっていますし、体験された方の育成に役立つよう実習を踏まえての評価も提供しています。採用後の作業の習得は配属されたチームでのOJTが基本ですが、入社時には他のチームの業務も体験しながらみてもらっています。

—— 社員の方が安心して働き続けられるための工夫について教えてください。

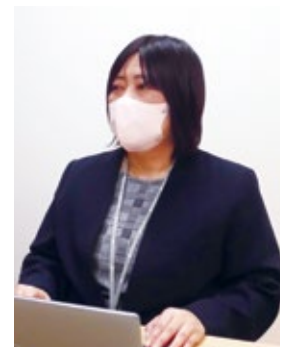
佐藤さん 社員は毎月自分の体調について体調管理システムに入力します。それを踏まえて、所属するチームのリーダーやサブリーダーが月1回の健康管理面談を行っています。そのほか入社後の一定期間と希望時に実施する定着支援担当社員との面談、支援機関との月1回の面談も実施しています。このように複数の面談体制を整えることで、社員の状態を多角的に捉え、日常の健康管理や不調時には適切に医療へ結び付けるなどの対応ができます。このような重層的相談体制は他の企業の方から「手厚いサポート体制ですね」と言っていたことが多いです。

—— 社員の方のキャリアアップについて教えてください。

平間さん 現在、社員8～10名ごとに1名のサブリーダーを、サブリーダー2名に1名のチームリーダーを配置しています。チームリーダーやサブリーダーには障害のある社員もおり、キャリアアップについては、障害の有無に関わらず、役割を遂行できるかどうかで判断しています。上長として健康管理面談を行いますので、「相手の話をきちんと聞いて、コミュニケーションを取れること」は重視しています。

佐藤さん キャリアアップは本人の希望を重視します。マネジメントに関する仕事は敬遠する方もいらっしゃいますので、チームリーダー、サブリーダー以外にスペシャリストというポジションもあります。東北オフィスではまだ例がないのですが、他の拠点では、研修講師や経理などのスペシャリストが在籍しています。

平間さん 「キャリアアップしたいが、特性上、コミュニケーション能力が求められるマネジメントは難しい」という方の選択肢を増やすことが今後の課題です。



仙台 PRO グループ
佐藤マネジャー

——— **これから障害者雇用を進めていこうと考えている企業の方にメッセージをお願いします。**

佐藤さん 障害者雇用でするので配慮が必要な障害があるという前提はありますが、そこにとらわれずにその人の業務への適性や人となりを見ていただくことで、やっていただく業務の幅や採用の幅が広がると思います。視点を障害があるということに固定せずに、視野を広げることで、企業もやりやすくなり、働く人も働きやすくなると思います。

平間さん 私は障害のある方とは関わりのない異業種からの入社だったので、はじめはどう接するのが良いのかを考えたこともありましたが、一個人として尊重して、一人ひとりに向き合っていくことの方が大切だとわかりました。その方に合わせて関わっていくという点は、障害の有無に関わらず一緒です。人と仕事をどう結び付けていくかを考えていけば良いのだと思います。

——— **「人と仕事をどう結び付けるか」を少し掘り下げてもらえますか。**

佐藤さん 障害者雇用として本当に必要なことは「合理的配慮」だけだと思います。入社当初「コミュニケーションが苦手」と話していた社員が、今は実習を担当しています。「できない」と思い込んでいる人に「そうではないよ」と伝えて本人の可能性を広げるのも企業の役割だと思います。

平間さん 「平等」ではなく「公平」に働ける環境を考えるとだと思います。また、採用面接でも「コミュニケーションが苦手」と話す方に、「それならこの仕事は無理だろう」とすぐに判断するのではなく、どこが苦手なのか、どうすれば出来るのかまで確認した上で、任せられる仕事があるかを検討できると良いと思います。



令和5年4月から働いているAさんにお話を聞きました。

——— **働きはじめたきっかけを教えてください。**

通っていた高校が、パソコンやビジネス系の検定・資格の取得やITを学べる学校で、自分は事務的な作業が好きだなと感じていました。卒業後は、進学するのではなく事務職に就いて、社会でスキルアップしていこうと考え、パーソルダイバースに入社しました。

——— **現在の仕事内容について教えてください。**

派遣社員の方の社会保険関連業務を行うチームに所属して、社内システムを使っての書類作成、発送、メール連絡などを行っています。

——— **仕事をしていて大変なことはありますか？**

数か月前まで教えてもらっていたことを新しい人に教えるときに、説明が苦手で、業務の段取りを細かく説明するのが大変です。その中で、「人それぞれ覚え方が違う」ということに気づきました。

——— **仕事をしていて嬉しいと感じたり楽しいと感じたりすることはありますか？**

日々の業務を一生懸命やっていると周りの方が褒めてくれることがうれしいです。オフィス内で頑張っている人を“賞賛”するという制度があり、時間が空いた時に自分からリーダーに頼んで新しい業務を覚えるなどして、周りの方よりも多くの業務を覚えたことで「挑戦と変革」というテーマで“賞賛”していただきました。また、仲の良い同僚もできて、一緒に壁新聞を作るという作業もあり楽しくできました。

——— **これからの目標について教えてください。**

幼い頃から人の役に立つことが好きです。今はまだサポートを受ける側ですが、今後はサポートをする側になりたいと思い頑張っています。「障害があるからできない」という世の中の固定概念のようなものをなくせたらいいなあと思っています。

——— **これから働きたいと思っている方へのメッセージをお願いします。**

高校時代は普通学級で、周りの人について行くのに必死で自分の得意なことを見つけることを難しく感じていました。その頃は、両親が私の得意なことや興味があることを一緒に探してくれました。今の職場ではOJTを通して得意分野を探してくれて、それを活かして働ける環境があり、楽しく働くことができています。得意分野を探すのはとても難しいことですが、諦めずに好きなことや得意なことを見つけて伸ばすことができると、いろいろな選択肢が見えてくると思うので頑張りたいです。



インタビューを受けるAさん



令和5年12月から働いているBさんにお話を聞きました。



—— 働きはじめたきっかけを教えてください。

はたらポート仙台で「長く働ける仕事を探したい」と相談をする中で、パーソルダイバースの求人に会いました。障害者雇用に積極的に取り組まれていること、仕事内容が自分に合っていると感じたことから見学・実習に参加し、職場の雰囲気から安心して働ける職場と感じ、応募を決めました。

—— 現在の仕事内容について教えてください。

求人広告に関連したデータ入力とメール作成などを行っています。

—— 仕事をしていて大変なことはありますか？

入力業務で「ミスをしないように」、「正確に」ということを意識するあまり、自分にプレッシャーをかけ過ぎてしまうことがあります。そのような時、体調管理の面で「気をつけないといけないな」と感じます。

—— 仕事をしていて嬉しいと感じたり楽しいと感じたりすることはありますか？

業務が細分化されているので、その中から任せていただける仕事がたくさんあります。私は仕事をする上で、「自分がこの会社のために何ができるだろう?」と考えます。「任せてもらえる仕事がある」「できることがたくさんある」のはとても嬉しいことであり、やりがいがあります。また、困ったことがあれば上司や他のメンバーの方がとても丁寧に応じてくださいますし、定期的な面談の機会もあり、相談しやすい環境が整っていてありがたいと感じています。

—— これからの目標について教えてください。

私は働き始めて1年少しなので、まだ覚えることがたくさんあります。ただ、それをプレッシャーに感じるのではなく、「これから学べるものがたくさんあるんだ」と前向きに捉えて挑戦したいと考えています。いずれは皆さんに業務を教える立場になれるくらい成長することを目標にしています。

—— これから働きたいと思っている方へのメッセージをお願いします。

働くために苦手なことを克服したり、できるように頑張ったりすることは大事です。ただ、それだけではなく、「自分にできることや得意なことを明確にする」と良いと思います。仕事を探していく中で、得意なことや強みがあるということは、とてもプラスになると思います。それがわからない時は、ご家族や支えてくれる支援機関に相談して見つけていただくと良いと思います。



インタビューを受けるBさん

最後に、マネジャーお二人から働いている障害のある方への思いを聞かせていただきました

佐藤さん 私は「仮にここを出ても通用する人になって欲しい、自立できる人になって欲しい」という思いがあります。ずっとここで働いていて欲しいですが、もしスキルアップして他社で活躍したいという社員が居た場合には応援したいと思います。

平間さん 私はどのような制約があっても、いきいきと働ける環境を目指したいと考えています。一社会人として自覚を持ち、必要な努力をしながら、少しずつ自分のペースで挑戦を続けていって欲しいと思っています。一人でも多くの社員に「ここだから働ける」ではなくて、「ここが良くて働いている」と思ってもらうことが我々の理想です。

発行：仙台市障害者就労支援センター「はたらポート仙台」

(指定管理者：社会福祉法人仙台市障害者福祉協会)

住所：仙台市泉区泉中央2丁目1-1 泉区役所東庁舎5階

電話：022-772-5517 FAX：022-772-5519

Mail：hataraport@sendai-wsc.jp HP：https://www.sendai-wsc.jp

