

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、株式会社アイエーオートボックスの取り組みをご紹介します。

●株式会社アイエーオートボックス [仙台市太白区]



取材させていただいたアイエーオートボックスが運営する「オートボックス・富谷店」

設立:2018年1月
代表者:代表取締役社長 田中大崇
事業内容:カー用品の小売り等
雇用状況:知的障害3名、精神障害9名
(令和7年8月現在)

株式会社アイエーオートボックスは、仙台市に本社をおき、宮城県内に12店舗を展開しているカー用品の小売りなどを行っている企業です。2018年1月に株式会社アイエーと株式会社オートボックスセブンの合併会社として生まれました。

今回は、同社で管理部長兼人事部長として障害者雇用を中心となって進めておられる藤沼紀行さんにお話を伺いました。

失敗、出会い、そして職場が変わる

同社が障害者雇用に本格的に取り組み始めたのは2017年。

以来、試行錯誤を繰り返しながら、今では14名の障害のある社員が活躍する職場となりました。

その背景には、人との出会いから生まれた気づきと、パートナーとしての支援者との協働がありました。

これまでの歩みについて、藤沼さんが熱く語ってくださいました。

【きっかけは“もったいない”】

障害者雇用について、当時は「雇用の手間を省きたい」という考えで、多額の納付金※を支払っていた時期もありました。私としては、「そうはいつでも、もったいないんじゃないかな～」という気持ちを強くしていました。そこにハローワークの雇用率の達成指導が入り、私が中心となり障害者雇用を進めていくことになりました。

最初の頃は何もわかっていなかったもので、採用しては辞めてしまうという悪循環を繰り返していました。当時は、“支援者”の存在も知らず、ハローワークを通じて普通に募集していました。どこかの事業所が障害のある方を派遣してくれる?そこにはお金がかかる?などという情報があって調べ始めたら、今では当たり前にお付き合いしている就労移行支援事業所というものがあるということがわかりました。

※ 納付金…「障害者雇用納付金制度」：障害者法定雇用率未達成事業主より不足人数に応じて納付金を徴収し、達成事業主に超過人数に応じて調整金を支給することで事業主の経済的負担を調整する制度。



お話を聞かせていただいた藤沼さん

【 “ 障害者ってすごいな ” 】

そんな中、宮城障害者職業センターの職業カウンセラーから障害のある方を一人紹介され採用しました。大学の理学部を卒業、数学を専攻して博士号を取得した方でした。

採用当初は職場のパソコンにもよく慣れていなくて、Excel もそれほど使いこなせるようではなかったのですが、職場の仕事として勉強することを認めていたので「本買ってきて読んでみていいよ」と声をかけ、「ひとつずつ覚えていけばいいから」と伝えました。

そうしたらある日、「このボタンを押してください」と言われ、ボタンを押したらあっという間にいろいろな資料が作られるようなものが出来上がっていました。また、選択メニューから一つを選択すると「7年後の売上予想」なるものが瞬時に表示されるものもあり、「何これ?」、「とんでもないことになった…」という感じを受けました。

反面、「ずっと同じ環境にいと調子が悪くなるので、場面を変えたいです」と言うので、好きにしていよいよという、突然立ち上がって外に出てストレッチしたり、広い駐車場をぐるーっと一回り散歩したりということがあって、慣れていない他のスタッフにはやや驚かされてしまうということになりました。

できることは自分たちにはとても及ばないぐらいできるけど、弱い部分にはめっぼう弱い、この出会いがあって「障害者ってすごいな」という思いになりました。

【 支援者との出会い 】

実家の都合でその職員が退職した後、同じような人がいないかと特別支援学校や本人が通っていた病院、就労移行支援事業所などを回りました。

その中で、多くの関係者の方、支援者の方との出会いがあり、障害のある方の特徴や障害者雇用の仕組みなどを教えていただきました。「これじゃあ、企業だけで始めるのは無理だ」という思いになり、支援者の方々と一緒に同じ目線でやっていかないとまくいかないう思いに至りました。支援者の方は「企業様」とか「企業の方に失礼…」とか、とても気を使ってくれますが、そこには違和感がありました。“社会参加を目指す一人の障害のある方”を支えるパートナーとしてフラットな関係性で、二人三脚で進めていきたいと思っています。

【 人に合わせた職場実習、業務内容 】

採用前の職場実習※は、人に合わせて期間や内容を変え、関わるスタッフの相性なども考えて対応しています。不安が強い、自信が持てないという方には期間を長めに、自信のある方には短くしています。人間だから合う、合わないがありますよね。

雇用してからの業務内容も、タイヤやカーナビなどの販売もあれば、車両整備、オイル交換、タイヤ交換のスタッフもいるし、販促のPOP作りの事務を執っている人もいます。自動車検査員という国家資格を取得した職員もいて、その職員はアルバイトから正社員に登用されました。また、就労移行支援事業所等からの職場実習の管理をお願いしている職員もいます。それぞれの障害特性に合わせた仕事をしてもらいながら、正社員へのステップアップにはどのぐらいやったらいいかなど目標設定をしながら働いてもらっています。

※ 採用前の職場実習…応募見極め実習として、求職者が当該求人の職務内容を応募前に体験し、自身の特性や能力とマッチしているかを確認し、応募するかどうかを判断するために行うもの。障害者雇用を行う企業の多くが実施しており、企業としても本人の作業状況を確認し、配慮事項などを準備できる利点がある。



【 “ 戦力 ” となり、そして職場を変えていく 】

最初の方との出会いが、私の障害者雇用に対する見方を変えました。同じような方を雇用したいと思い探し回ったのは、その方が“戦力”になってくれたという実感からです。優れた能力を使うこと、それは他企業との差別化にもつながりますし、その能力により他のスタッフに余裕が出てきます。

また、障害者雇用を通じて職場が変わるということも体感しました。

障害のある方を雇用すると、みんながそういう方に目をかけ、手をかけ、障害のある方に限らず、経験の浅い人にも優しい職場になっていきます。実際、障害者雇用をしている店舗とそうではない店舗では違いが出ていて、障害者雇用をしている店舗のスタッフの方が、「大丈夫？今、オッケー？」などと声をかけ合うことが多く、とても良い雰囲気になっています。同じように雇用を進めている企業には「そう、そうなんですよ!」と同意を得られますが、まだ、雇用ゼロでこれからの企業の方には「まさか!」と言われるます。

私たちは、失敗からスタートしました。同じように失敗してみないと伝わらないこともあると思います。

2021 年3月から働いている H さんに聞きました



——働き始めたきっかけを教えてください。

コロナ禍の時に経理の仕事を探していましたが、なかなか見つからずに困っていました。そんな時、はたらポート仙台からアイエーオートボックスの求人を教えてもらい、希望を伝えたところ、条件に合う形で受け入れてくださったので入社を決めました。

——現在はどうのお仕事をしていますか？

現在は、週 3 日、1 日 4 時間勤務で経理事務を担当しています。納品書を元にした仕入れ値の入力、売り上げの口座振替、コピー用紙の補充、備品の管理・発注などを行っています。

——仕事をする中で大変だと感じることはありますか？

何をするにしても考えすぎてしまう癖があり、それで不安が大きくなり体調を崩しがちでした。不安を減らすために実習は多くしてもらいました。入社後は、「この人に教えてもらえば大丈夫」という“師匠”のような存在の方に、“スモールステップ”で教えていただき、少しずつ仕事のスピードをあげられるようになりました。わからないことが聞けたり、世間話ができたり、安心できる環境で働いています。

——仕事の中で嬉しかったことや楽しいと感じることはありますか？

仕事がわかるようになり、他店舗の方ともやり取りする中で、自分の得意なことを教えてあげられる場面が出てきました。“ようやく自分も教えられる側になれたんだ”と嬉しく思いました。

——これからの目標を教えてください。

今はまだ無理かなと思っていますが、ゆくゆくは 3 店舗を担当している“師匠”のように複数の店舗を担当させてもらえたら…と思っています。

——これから働きたいと考えている方にメッセージをお願いします。

働き始めると辛いこと、苦しいこともあるので、“自分の場所”を用意したほうが良いと思います。私は 10 年通っているデイケア、甥や姪のいる家があり、会社も話せる相手が増えて自分の居場所になりつつあります。自分が安心できる場所を用意して、焦らず、ダメだったらまた元に戻って、一回休憩して、その繰り返しで、望む将来に向けて進んで、それで成功した人もいることを伝えたいです。



コミュニケーションは“スピーディ”“直接”“人を大切に”

職場のスタッフの障害理解を深め、障害のある方の職場への定着を図るために、藤沼さんは、現場でのコミュニケーションをととても大切にしています。現場に入ること、人を大切にしたスピーディで直接的なコミュニケーションが図られます。藤沼さんは自らたくさんある店舗に出向き、スタッフを指導しながら問題を解決しています。

たくさんお話いただいたエピソードの一部を臨場感を持ってご紹介します。

- ※ スタッフから「あんなんでもいいんですか?」「甘いんじゃないですか?」とクレームが入る。「そういう雇用契約を結んでいる。ここまででいい、この時間まででいいという契約。彼はあの仕事で100%、あなたは自分の仕事を100%やっているのかい?」と返す。
- ※ 店長から本人の体調が悪そうだと連絡が入る。「どうだ、大変だったみたいだけど?」と店長も一緒に聞いてみる。「私の使っている道具がなくなって…」店長に確認すると修理に出していたとのこと。本人からは「いじめられていると思っていました」との話。「違ったよね」とすぐに確認し安心してもらう。
- ※ ピットで作業している本人と一緒にピットで仕事をし、「最近どうだ?」と声をかけ世間話をしながら様子を見る。ほかのスタッフに「疲れているサインが出ているから休憩に入らせて」と伝える。
- ※ 障害のある方が多く働いている店舗で。スタッフに「障害のある方がいなくなったらどうする?」、「困ります」、「そうなったらどうするの?」、「同じような人を雇ってください」、「同じ人なんていないよ」と伝える。「だから大事にしないと。無理難題言わずに、本人のペースを守らせなさい。」
- ※ スタッフから「何回言ってもやらない、急いでって言っても急がない。どうしたらいいんですか!」との苦情。本人を呼んで、「急いでって言われたの?急いでいるの?」、「自分としてはいつもより急いでいるつもりなんです」、「頑張っているんだよね。それ以上やらなくていいよ」と伝える。担当のスタッフを呼んで、「本人は頑張っている。それ以上望まないで」、「いいんですか」、「人を増やすから。あなたもあまり悩まないで」、「わかりました」という感じ。
- ※ 何かあったらすぐに動く。相手が帰ってしまったらショートメールを入れたりして。担当者には「あの人には、こういう風に連絡しておいたから」とすぐに伝える。

最後に、障害者雇用に取り組もうとしている企業へのメッセージをお願いします

正しい雇用管理のもと、大切な人材として関わることを怠らないでほしい。それは、障害のあるなしに関わらず大切なことです。自社だけでやろうとせず、対等な立場としての支援者と共に、同じ目的に向かって取り組んでいく。人との出会いを大切に、その人の成長を願って、会社も変わる努力をしない限りは、いつまでも障害者雇用はうまくいかないし、定着もしない。雇用率のためではなく、自社が10年20年存続し続けるための人事戦略の一つとして真剣に取り組むことで、人的資源ができればいいと思います。

「今やらずにいつやるんですか」「働ける障害者はどんどんいなくなるよ」「その時では遅いよ、今しかないんだから」本気になれば色々なアイデアが生まれると思います。やらなきゃ、もったいない。



※ご愛読いただきありがとうございます。ご意見
ご感想などございましたらぜひお寄せください
(次の QR コードからどうぞ)

発行: 仙台市障害者就労支援センター

(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 仙台市泉区役所東庁舎5階

電話: 022-772-5517 FAX: 022-772-5519

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

