― 障害のある社員同士の交流が、働きやすい職場へと ―

住信SBIネット銀行株式会社

事業概要：インターネット専業銀行
従業員数：405人（平成28年3月現在）
サポーター：大石さん（人事担当）
被支援者：20代（聴覚障害）
勤続年数：6か月
業務内容：書類管理、PC入力、庶務業務

支援内容		
	取組み ➡	ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨﾐｰﾃｨﾝｸﾞの開催
	効果 ➡	働きやすい職場づくり モチベーションアップ

障害者の安定した就労環境を作るため人事として何ができるか

インターネット銀行にて総務人事部副部長を務める大石さんは現在、全社における障害者雇用のかじ取りを行っており、安定した就労に向けて、障害のある社員への支援方法を模索していました。労務管理や職場の受け入れ態勢の整備、早期の問題把握等への対応について、配属先に任せるだけでなく人事としての支援が必要ではないかと考えていた矢先に上司から勧められたのが、このサポーター事業でした。

周囲のサポート体制の重要性を養成講座に参加して再確認

養成講座では、今まで知識が乏しかった障害特性や、定着のためのフォローの重要性、また参加者同志のディスカッションでは、人事としてもっと現場の状況を把握していく必要性を改めて感じました。

講座受講後は、入社間もない聴覚障害のＡさんを被支援者とし、サポーター活動を開始しました。養成講座での「入社直後の一定時期は周囲の支援体制が大切である」という言葉から、配属先では業務の困りごとを共有する週報を準備、上長は必要に応じて面談をする体制を整えました。一方、人事側からは週報チェックと隔週での定期面談を実施、普段からも頻繁に声がけするように心がけるなど、「働きやすい環境」を意識して行うようにしました。

ある日、Aさんとの面談の中で、他部署にはどのような障害のある社員が働いているのかと聞かれ、「機会があれば交流を持ちたい」という気持ちがあることを知りました。日々の勤務の中では他部署や他事業所に勤務する社員と知り合うチャンスがないことに、定期面談の中で気づかされました。

※イメージ写真

「ダイバーシティミーティング」を企画 お互いのことを理解し合う交流の場に

訪問の際にその話を聞いたサポーター支援員は、同じ会社で働く仲間と交流することで「より働きやすい環境が構築できるのではないか」と考え、障害のある社員同士のコミュニティづくりを提案。併せて、社内において同じ障害のある同僚がいることは励みになり、帰属意識を高めることにつながることも伝えました。

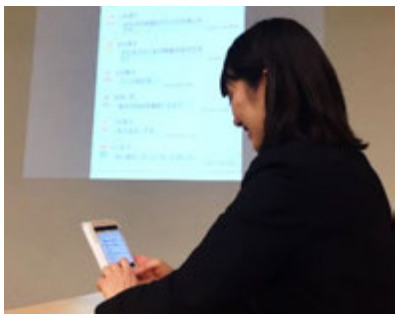
大石さんは早速都内2箇所の事業所に勤務する聴覚障害のある社員5名の交流会を「ダイバーシティミーティング」と銘打って企画し、業務の一環として本社に集まってもらう事にしました。

スクリーンにチャット画面を投影し リアルタイムで会話を進め交流を図る

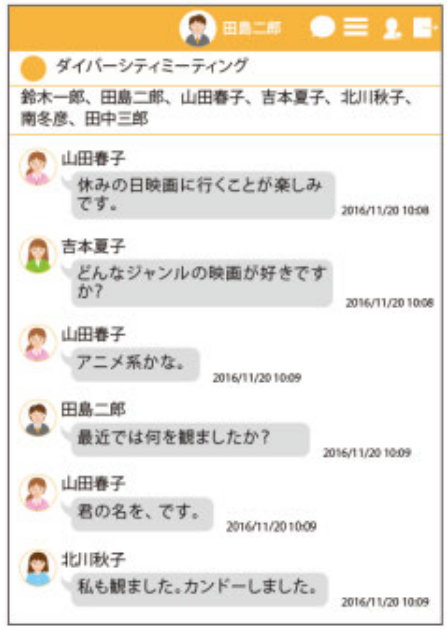
ダイバーシティミーティングには、人事担当役員を含め、大石さん、聴覚障害のある社員5名が参加しました。第１部では、事前に各自が作成した自己PRシートをスクリーンに投影し、各自の担当業務の説明や配慮して欲しいポイントなどを発表。第2部ではお互いの趣味や興味の関心について、自由に話せる時間としました。聴覚障害のある社員との会話に使用したのは、スマホアプリである「 ビジネスチャット 」。グルーピングしたメンバーがネットワーク上で短いメッセージを送り合うことで会話します。同社では、日頃よりこのチャットを全社的に活用しており、参加したメンバー全員にとっては、いつもと同じように使える共通のコミュニケーションツールでした。

会場では、このチャット画面を投影し、リアルタイムで会話を進めていきました。スクリーン上での活発な会話に、参加者からは笑いや驚きの声が出るなど、大変盛り上がりました。

終了後のアンケートでは「顔と名前が一致したので連絡しやすくなった」「お互いのことを知ることができて安心した」と、予想以上に良い効果をもたらしました。



※イメージ写真



※イメージ写真（名前は仮名）

社員同士の自主的交流が開始され 仕事において積極性が見えるように

交流を深めた社員たちは、その後、社員同士で独自の食事会を開催するなど親睦を深めているようです。部署を越えて仲間が増えたことが張り合いになっているのか、Aさんは仕事にも一層の積極性が出てきました。

大石さんは、第2回ミーティングでは、今後の目標などを発表し合いお互いに刺激を受け合うような場にしていきたいと意欲的に考えています。

今後は、配属先の部署上長を含めた会議を行うことで、各所属での指導方法やノウハウを共有し、抱えている課題や取組状況等を把握することで「会社全体で取り組む障害者雇用」を実践していきたいとのことです。

大石さん「習得した知識やノウハウを実践できるよう、訪問助言してくれるのは心強い 」

当社では、「法定雇用率やコンプライアンスという観点でなく、企業としての社会的責任、社会貢献活動として障害者雇用を実施していく。」という方針があります。私がサポーター事業に参加したのは、障害のある社員との関わり方をあらためて身につけ、支援することの有効性を自分自身で実践したかったからです。障害のある社員にも活躍の場を提供していき、「入社して良かった」と思われる会社にしていきたいと考えています。

養成講座では、障害者雇用の知識や指導のポイントを学ぶことができましたが、いざ実践するとなると自分自身、迷うこともありました。そんな時、毎月訪問してくれるサポーター支援員に助言をもらうことで、社員への指導や雇用の推進活動を自信を持って行うことができました。サポーター事業は障害者雇用の知識・ノウハウの提供だけでなく、そのノウハウを実践できるように、支援員が一緒になって伴走してくれるのがとても心強いですね。