



株式会社 高島屋京都店

住所:京都府京都市下京区四条河原町西入真町52 部署:総務部人事グループ



「一緒に働きたい」が原動力

多くの観光客で賑わう四条河原町。そのランドマークともいえる高島屋京都店の総務部をたずねました。出迎えてくれたのは、人事グループの課長杉本明子さん。現在、高島屋京都店には1000名を超える従業員が働き、そのうち、障害のある方は22名。精神障害の方も5名が働いています。「みなさん、本当に真面目で一生懸命です」と杉本さん。

「精神障害のある方の業務は、勤怠管理などの事務や、プライスカードの作成、メール室での軽作業、インターネットでの商品受注

▲関さん(左)と総務部で人事を担当する杉本さん(右)

や発送作業など、さまざまです。人事グループで行う勤怠管理業務は、雇用形態が多岐にわたり、また職場によっては勤務時間帯が20種類以上もあるので、本当に大変な作業ですが、担当者間で確認しながら正確に進めてくれています」

障害のある方を雇用するにあたって、職場の受けとめ方はどうだったのでしょうか。「担当になった当初はわからないことばかりだったので、雇用にあたっては、いろいろと勉強をしました。セミナーに出席したり、特別支援学校を訪れたり。4年前から実習生も受け入れるようになりました。そういった関わりの中で、障害の有無にかかわらず、一生懸命働く人がたくさんいることに気づきました。そこから自然と、『このようなひとむきで一生懸命な方と一緒に働きたい』と思えるようになりました。『どんな障害があるか』よりも、やる気があって『この人と一緒に働きたいと思えるか』というのがポイントです」

一方で、業務の向き不向きの見極めは大切だと語ります。「実習中は、いろいろな職務に挑戦してもらって、マッチングをします。どの職務に入ってもらいたいよりも、その人に合う職務が何かを探すことを心がけています」。また、障害のある方も「ここでなら働きたい」と感じるかどうかを、大切にしているそうです。

「しんどい」を共有できる職場を

職務とのマッチングだけでなく、体調管理の点でも留意していることがあるそうです。「職場として、精神障害のある方の通院、服薬状況を把握するようにしています。また、その方がしんどくなったとき、どうすればしんどさが解消できるのかを確認しています。例えば、散歩に出かける、少し休憩する等、職場メンバーが『しんどいとき』の対処法を把握し、『散歩に行ってきます』『休憩します』と気軽に安心して言える環境づくりを心がけています」

職場全体で「しんどいとき」の対処法を共有できることが、障害のある方が職場に定着するカギになっているようです。

働きたい気持ちを応援する仕事

5年前、初めて障害者雇用の担当となった杉本さんは、何からはじめればよいのかわからなくて悩んだといいます。就職面接会で採用した方が1年たらずで辞めてしまわれることもありました。そんなあるとき、元上司に「君がやっている仕事は、育児や傷病、ハラスメントなどの対応と同じだ。つまり、『仕事ができる』人が、いろんな事情で十分な力を発揮できなくなっているのを、環境を整備したり課題を解決したりすることで助ける仕事。障害者を雇用することも、同じなんじゃないか……杉本の好きなようにやってみたらいい」と教えられたそうです。「それ以来、障害のある方を雇用することが、義務や社会的責任ではなく、その方々の人生に向き合う仕事に思えるようになりました。働きたい意欲があれば、その方の力を発揮できるようにしたい。障害があってもなくても、それは変わりありません」

精神障害のある方と一緒に働くことで、職場にも変化があったそうです。「精神障害のある方は、過去に就業面で苦労をされた方が多い。だから、今、元気に仕事ができることにとても感謝されているのが伝わるんです。業務にも、とてもひたむきで一生懸命取り組まれます。そういう姿を見ていると、職場メンバーも『私もがんばらないと』と気合いが入ります」

日々「あたりまえ」に行っている仕事への感謝の気持ちを思い出させてくれる。それが、職場全体のモチベーションアップにつながっているようです。



働いている人

総務部
人事グループ
関さん

2014年に入社しました。現在は主に勤怠のデータ確認を行っています。出勤の予定と、実際の出勤状況が変更になった場合に、その理由を確認していく業務です。部署ごとと日付ごとにファイリングする作業も日常的に行っています。急な勤怠データの修正の際には「関さん、お願い」と声を掛けられます。古い日付の修正もありファイリングは煩雑になりますが、勤怠業務は職員の給与に深く関係するため、常に職場メンバーと確認をとりながら正確に処理することを心がけています。とてもやりがいのある仕事ですし、私が初めて担当した仕事なので愛着もあります。

初めて障害をオープンにして働いています。以前は普通に行っていた電話対応も病気をしてから少し苦手になり、職場のみなさんは「無理して電話をとらなくていいよ」と配慮してくださいます。入社して1年と半年が経ち、催事の配送業務や定期健康診断の予約受付等、総務部のメンバーとして人手の足りない仕事を手伝うようになりました。以前、勤めていた会社の上司に「困っている人の仕事を手伝ってくれて助かるわ」と言われたことがあり、担当以外の業務も気持ちよく手伝うようにしています。

休日は趣味が増えて充実していますが、活動しすぎると仕事に支障が出てしまうといけなないので休養を取ることも意識しています。また、過去に勝手に薬を止めて病状が悪化したことがあるので、体調が良くても服薬だけは忘れないよう注意しています。

私自身、3か月間の職業訓練で初めて自分以外の精神障害のある方に出会い、同じ病気でも特性はいろいろだと感じました。今の職場は精神障害とひとくくりせず、自分にあった業務を任せていただき、やりがいを感じています。今後は社内制度や関連法令を学び、勤怠業務のエキスペートを目指して皆から頼られる存在になりたいです。

1日の仕事

10:00 出社 勤怠データのチェック、ファイル整理など → 17:00 退勤