働きやすい会社 2004

障害者雇用 ④

研修制度で技能高める

日本HP

日本ヒューレット・パッカード（日本HP）の高井戸事業所（東京・杉並）には「シードセンター」と名付けられた円形の部屋がある。ここでは八人の障害者がパソコンのワープロソフトや表計算ソフトの使い方を学んでいる。仕事を円滑に進めるには上司に報告・連絡・相談することが欠かせないことや、名刺の渡し方、電話での応対といったビジネスマナーの講座もある。

「社会人としての常識や技能を障害者に身につけてほしい」。日本HPダイバーシティ・キャリア推進部の川合昭子部長は語る。日本HPは二〇〇一年四月から障害者を契約社員として雇用しながら、情報技術（IT）技能やビジネスマナーの研修をする制度を導入している。

研修が終われば契約社員としての業務が待っている。書類の整理やデータ入力、ホームページ作成などの業務を社内各部署から請け負う。車いすに座ってデータ入力をしていた満留裕さん（29）は「研修で学んだことが実際の業務で確認できるので実践的」と話す。

業務と研修に続く三本目の柱に位置づけているのが就職支援。三カ月に一回の頻度で面談を繰り返し、どのような仕事に就きたいのかを一緒に考える。希望が定まれば担当する業務や研修内容もそれに合わせる。上田辰雄シードセンター長は「本人が目標に向かって努力する環境を整えたい」と説明する。修了者は二十一人。そのうち十六人が新たな職を得た。

日本HPは「多様化する顧客のニーズに応えるには当社の従業員構成も多様化する必要がある」（川合部長）と障害者雇用に前向きな姿勢を示している。ただ、修了した十六人のうち日本HPに就職したのは一人。障害者雇用率は公表していないが、「法定雇用率の一・八％は下回っている」（川合部長）。

日本HPをはじめとするIT企業各社はコンサルティング的な業務の比率が高まっているうえ、間接部門を外部の専門会社に委託していることも影響している。

企業に障害者雇用を指導しているジョイコンサルティング（東京・渋谷）の木村志義社長は「障害者に足りないのは就労経験とビジネスマナー。その課題に取り組んでいる民間企業はほとんどない」とみる。法定雇用率を満たすためだけに「頭数をそろえる雇用をする企業より評価できる」と木村社長は語る。

日本HPも法定雇用率を下回る状況を放置しているわけではない。四月には人事統括本部に「インターナルサービスセンター」を設け、各部署に障害者の契約社員を必要な期間だけ派遣する制度を始めた。「ハンディキャップのある社員にとって最適な業務が発生した部署で能力を発揮してもらうことが狙い」（人事統括本部の渡辺綾氏）。

現在、同センターには四人の障害者が所属しており、主にシステム開発の支援業務や一般事務作業を請け負う。適材適所の考え方を採り入れることで誰にとっても働きやすい会社を目指す。川合部長は「中身のある雇用を積み重ねて法定雇用率も早く達成したい」と語る。

（長島芳明）

高井戸事業所では障害者にビジネスマナーやＩＴ技能の研修をしている（東京・杉並）

＝この項おわり