

報道関係者各位

レバレッジズ株式会社
2018年12月7日

【イベント開催レポート】 ワークリア、第3回障がい者雇用セミナー

楽天、障がい者雇用黒字化までの軌跡

レバレッジズが運営する障がい者就労支援サービス「ワークリア」は、11月13日に企業の採用担当者向けに、「障がい者雇用セミナー」を開催しました。今回は楽天ソシオビジネス株式会社取締役副社長の川島薫様に登壇していただき、セミナーには16社計18名の採用担当者が参加されました。



第1章: 楽天ソシオビジネス10年の歩み 一乗り越えてきた大きな3つの壁一

楽天ソシオビジネス10年の歩みでは、特例子会社設立にあたって3つの大きな壁にぶつかっていたことを紹介しました。1つ目の壁は「採用の壁」です。「採用することを一番に考えてしまい、管理者や採用側が「雇用をする」「活躍する」といった部分までを考えた採用が出来ていなかった」具体的には、履歴書に書かれたことを全て信じて採用をしてし

まい、入社後、トラブルが多発してしまいました。楽天ソシオビジネスではそのような教訓を踏まえ、採用のポイントを変更しました。「やる気」「仕事に対する向上心」を基準とし、仕事に改善意識がある人の採用を心がけているそうです。

第2の壁は「人材育成の壁」です。「障がい者に業務を教える管理者は、一人ひとりの社員を理解することからスタートしなければならない。理解するために必要なのは”理解したいという気持ち”と”遠慮のないコミュニケーション”である」と説明しました。最初は、どのようにコミュニケーションを取ったら良いかが分からずに話し方を構えてしまったり、これ以上仕事をさせてはいけなと考えたりと「遠慮」が先になってしまい、相手が何を求めているのかが置き去りになってしまっていたことを告白しました。壁を超えるポイントとして「あなたとコミュニケーションを取るためにはどうしたらいいのか」を一人ひとりと話し「今後どうしていきたいか」のキャリアの部分を含めて社員と向き合い、この壁を乗り越えてきたことを説明しました。



第3の壁は「仕事を作る壁」です。楽天ソシオビジネスでは、まず「会社人としての常識」を教えていくことを大切にしています。採用を始めたタイミングで「遅刻や欠勤について前の会社では注意されなかった」「仕事に対しても頼まれたことだけやっていたら注意はされなかった」「自分のやっている仕事の収益、そんなのは考えたことない」など自分タイムで仕事をしている社員が多かったことを告白しました。「本人に注意するものの、すぐに理解してもらえない日々が毎日のように続きましたが、一つ一つ本人と話していくことでだんだんと社員の意識が変わっていった」と苦戦していた頃の話を紹介しました。社員が会社に来る来ないということに関しても「会社に来ないことは社会人として、障がいがあるなしに関わらずありえません」と伝えたり「仕事を投げ出すということは、そもそも社会人として責任がないということですね」と、面と向かって社員と話すことを心がけてきたそうです。壁を乗り越えるポイントとしては「理解とコミュニケーション」「会社人としての常識」を最初から丁寧に教えていく必要があることだと説明し、その後は会社を黒字化するための工夫を紹介しました。

第2章：人材育成・業績アップのポイント ー社会人としての認識を統一するー

人材育成のコンテンツでは、面接の重要性や社会人としての認識の統一を徹底することを説明しました。面接の重要性では、障がい者だからといって特別な気遣いは必要なく「どこまで聞いて良いのか」ではなく「何を知りたいのか」の目的を明確にする」ことが重要になる。一緒に働くにあたり、仕事面だけでなく健康管理や時間管理・生活習慣といった、精神的・経済的にも自立を促していくことも管理者の使命であり、その中でも「社会人としての認識の統一を徹底する」ことが鍵となると伝えました。戦力となる社員を育て、業績を伸ばすために会社の目指すところを共有することが重要となり、お互いの意識の統一を行うことが大切になります。今後「私達の会社はこうしていく」「こういう方向を向いていく」など、社員一人ひとりと話し、その中でその方向性に沿った目標設定を行うことが必要になる。会社と社員がお互いに歩み寄ることが重要になるため、私達や会社としての主張や押しつけるだけでなく、社員の気持ちを理解しながらお互いに良い方向に歩み寄っていきけるような工夫を凝らしていることを伝えました。

その後は、楽天ソシオビジネスの組織図の説明や障がい者別選考フロー、業績アップのポイントについて紹介しました。



第3章:事業紹介と成長を続けるために —「雇用しなければ」から、「雇用したい」に—

事業紹介では主に楽天ソシオビジネスで担っている業務を紹介しました。原稿の入稿や配信作業、開発の業務を担うほか、ウェブデータ関連のホームページのページのデザインや楽天市場の作成が半分を占めており、その他の業務には人事や労務の管理や総務庶務、郵便や宅配などがあります。

「楽天ソシオビジネスでは”私達の仕事で毎月売上がこのくらい上がる””今月は利益がこのくらい出ました・出ませんでした”という話を社員と共有します。理由としては、少しでも仕事に楽しさを感じてもらうためです。それに加え、社員から新規事業のアイデアも随時募集をしており、これは”経営の楽しさ”や”期待感”を感じてもらうためです。そのような期待感を持つことが出来ることで”次も頑張っていこう”という気持ちが自然と出てくるからです。」と、社員に向けて行っている工夫を紹介しました。

最後に、障がい者を雇用していくにあたって大事なことは、社員にとって「楽しさ」や「期待」を感じてもらうことであると説明し、私達の役割は「雇用しなければ」から「雇用したい」に変わっていくべきであると講演を締めました。次回のセミナーは2018年12月13日に開催予定です。

■ワークリアについて(<https://hataractive.jp/>)



ワークリアは、未経験・就業経験の少ない障がい者をレバレッジズが直接雇用しレバレッジズグループ内の実務を通じたインターンシップ形式で就業訓練後、それぞれの求職者にあった企業へ就職紹介していくサービスです。就職前の支援はもちろん、就業開始後も半年間にわたり専任スタッフが就労者のカウンセリングを定期的に行っていきます。

▽「ハタラクティブ」フリーターや既卒・第二新卒向けの就職・転職支援サービス <https://hataractive.jp/>

▽「career ticket」新卒学生向け就職支援サービス <https://careerticket.jp/>

▽「FASSIONE」アパレルの転職支援サービス <https://fassion.com/>

■レバレッジズグループについて (<http://leverages.jp>)

システム開発の受託業務で2005年に創業。年商265億円(2018年3月期)、従業員数1158名(2018年9月30日時点)に成長したミドルベンチャー企業です。IT人材支援トップのエンジニア/クリエイター専門エージェント「レバテック」はじめ、業界No.2の看護師転職支援サービス「看護のお仕事」、介護、M&A、若年層就業支援など幅広い分野で事業を展開。日本社会が抱える課題解決を通して「時代を動かす企業」を目指しています。このため、国内外の17拠点、社員数を拡充するほか、広告製作から運用まですべてのマーケティング活動を内製化するオールインハウス体制を強化しコスト削減と経営のスピードアップを進めています。

本社所在地: 〒150-8510 東京都渋谷区渋谷2-21-1 渋谷ヒカリエ17F・18F

代表取締役: 岩槻知秀

資本金 : 5,000万円

設立 : 2005年4月

事業内容 : 人材関連事業(人材紹介・派遣、IT人材のキャリア支援など)、M&Aコンサルティング事業

■本リリースに関する報道関係のお問い合わせ

レバレッジズ株式会社 広報部 絹本

TEL: 090-3131-7018 / 03-5774-1632 MAIL: pr@leverages.jp