



---

## 【イベント開催レポート】ワークリア 第6回障がい者雇用セミナー

---

レバレッジズ株式会社が運営する障がい者就労支援サービス「ワークリア」は、6月28日(金)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。今回は株式会社ミュゼプラチナム人事部人事課の村田亜聖様と就業されているスタッフの方に登壇していただき、セミナーには10社計14名の採用担当者が参加されました。



ミュゼプラチナムは2009年より障がい者雇用を開始し、2018年には東京都産業労働局が主催する「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」を受賞。今回のセミナーでは、「障がい者にはサポート

がしやすい本社の管轄下で働いてもらうべき」という先入観をなくし、障がい者もチームの一員として店舗で働く重要性を、ミュゼプラチナムの障がい者雇用の取り組みとともに伝えました。

### ■障がい者雇用の歩み

ミュゼプラチナムでは、「店舗採用」をきっかけに障がい者雇用が広まりました。しかし、障がい者雇用を始めた当初は、接客業という業種から、障がい者が店舗で働くことを不安視する声があったと告白。

本社が管理しやすいように特例子会社を設立する案も検討されましたが、ミュゼプラチナム創業者の考えは「障がい者も会社にとって必要不可欠な存在であり、その一員として働けるように、社員と一緒に働かなくてはいけない」というものでした。その方針の実現のため、清掃などの店舗業務を行う「店舗管理係」として「現場で雇用する」障がい者採用を始めたと、その歩みを紹介しました。



実際に店舗採用をスタートすると、現場社員からは「今まで日常業務に追われていたが、負担が激減し接客に集中出来るようになった」など、想像を上回る前向きな反応があったと紹介しました。また、「(障がい者の)〇〇さんがいないと困る」「うちの店舗にも店舗管理係を入れてほしい」という声も現場から多く寄せられるなど、ミュゼプラチナムでは障がい者がチームの一員として活躍することができており、「障がい者だから、サポートがしやすい本社で採用すべき」などの先入観を持たずに雇用することが大切だと伝えました。

業務内容としては、タオル類の洗濯や店舗清掃、お客様のお手入れ準備などがあります。内容の基本的なマニュアルは本社で作成するものの、細かなルールは店舗に一任しています。また、それぞれの障がいに合わせて指導が行えるよう、入社後の研修・教育も店舗に任せています。

さらに、はじめは本社で管理していた障がい者の採用面接も今では各店舗の責任者に一任しており、「店舗の柔軟な対応が障がい者雇用の拡大につながった」と、障がい者の管理やサポートを現場社員に任せる重要性を伝えました。



### ■「店舗管理係」導入のポイント

ミュゼプラチナムが障がい者を「店舗管理係」として店舗採用する際の4つのポイントを説明しました。

#### 1.業務の明確化

人手が不足している業務を把握するため、店舗の業務をすべて明確化することで、その業務内容に適した障がい者を採用。

#### 2.店舗と本社の連携

店舗管理係のマネジメントは基本的に店長・副店長に一任。しかし、スタッフの勤怠が安定しないときは本社がフォローするなど、連携をとりながら会社全体でサポート。

#### 3.支援機関の利用

店舗管理係は基本的に支援機関に登録をしてもらい、不安に感じていることをすぐに相談できる場を設けている。それにより、店舗管理係が安定して長期的に活躍できる環境を作り出す。

#### 4.現場社員の理解度向上

事前に全国の店長が集まる会議で、店舗で障がい者採用を開始する旨を周知。店舗の生産性を向上する目的で採用すると説明し、理解を促した。

最後に、「障がい者雇用は、先入観なくまず行動してみる」とセミナーを締めました。

### 編集後記

サービス業の障がい者雇用が進んでいない要因として「障がい者に任せる仕事がない」と答える企業は多い。それは、障がい者雇用は現場とするものではなく、事業の外でやることを前提としていることがその主たる要因ではないだろうか。

障がい者だから「現場で働かせることは難しい」という先入観を持たずに、「本当に現場で求められる雇用の方法はないか」それを模索することが、本当の意味で必要な障がい者雇用であると考えます。

我々ワークリアとしても、こういった企業の取り組みを紹介していきながら「障がい者を雇用しなくてはならない」から「雇用したい」という世の中に変えていきたい。

「ミュゼプラチナム」について (<http://musee-pla.com/>)

---



“全ての女性のキレイをお手伝いしたい”との想いを込め、2003年に誕生した、高品質の美容脱毛サロン「ミュゼプラチナム」。多くの女性の支持を受け、現在では全国に198店舗(※1)のサロンを展開し、売上・店舗数(※2)、顧客満足度No.1(※3)の美容脱毛サロンです。

(※1) 2019年6月末日時点

(※2) 東京商工リサーチ調べ (2018年7月調査時点／美容脱毛売上比率50%以上を専門店と定義)

(※3) 株式会社日本能率協会総合研究所調べ 2018年10月時点

「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://fassione.com/>

---

## Leverages Group

---



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、若年層就業支援や障がい者就労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

<http://leverages.jp>

---

## 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](mailto:pr@leverages.jp)