

『やっぱりトーコーがいいね！』
と言われる人材会社をめざしています



優良派遣事業者



第2014006(01)号

2018年12月11日
株式会社トーコー



トーカーって。。。 こんな会社です

事業内容：総合人材サービス業（人材派遣・業務請負・職業紹介）

創業：1980年5月1日

本社：大阪府枚方市

人材派遣の営業拠点：13ヶ所
（関西では、天王寺・茨木・尼崎・神戸・姫路・近江八幡・福知山に
拠点があります。）

業務請負（アウトソーシング）の事業所：25ヶ所

従業員数：約4,700名（うち常用労働者2,300名）
正社員 200名、準社員（パートナー社員含む）120名、
請負スタッフ 580名、派遣スタッフ 3,800名

※近年、常用カウントされる派遣社員の人数が急激に増加してきたため、
2016年4月より、本格的に障がい者雇用に取り組んでいます。

障がい者雇用の状況 (2018年12月1日現在)

在籍：55名（身体21名、知的7名、精神27名　うち発達16名）

年齢：18才から67才まで

（10代3名、20代14名、30代16名、40代10名、50代8名、60代4名）

性別：男性28名、女性27名

勤続年数：5年以上6名、3年以上5年未満7名、3年未満42名

雇用形態：パートナー採用　16部署36名（うち2016年4月以降入社25名）

正社員3名、総務部付準社員33名

入社後申告　19名

正社員1名、請負・派遣スタッフ18名

配属部署：本社11名、支店13名、請負事業所17名、派遣先14名

担当業務：事務5名、事務アシスタント19名、軽作業31名

採用および初期定着の状況 (2016年4月~2018年6月)

○採用35名：身体7名、知的6名、精神22名（うち発達18名）

●退職10名：身体3名、知的1名、精神6名（うち発達2名）

うちミスマッチ4名：身体2名、知的1名、精神1名

チャンネル別採用実績

- ・ハローワーク：7名（退職3名うちミスマッチ2名）
- ・障がい者求人専門の無料WEB媒体：6名（退職4名うちミスマッチ1名）
- ・就労移行支援事業所：8法人から17名（退職3名うちミスマッチ1名）
- ・職業能力開発施設：2名
- ・（特別）支援学校：3名

* 現在は、就労移行7法人、就ポツ8ヶ所のお世話になっています。

雇用カウント（雇用率）

2016/3/31：21.5カウント

2016/6/1：25カウント（1.38%） ▲11カウント

2017/6/1：44カウント（2.11%）

2018/6/1：54.5カウント（2.56%）

(参考) 本社『事務・事務アシスタント』 4部署11名

- 総務（3名）：電話対応、人事データのチェック補助、社宅・社有車の管理補助、PCのメンテナンス・初期化、WEB研修準備、会議場設営、支店発送品準備、コピー用紙補充、清掃
- 経理（5名）：派遣スタッフのタイムカード計算・採用書入力、月次リストの更新・ファイリング、社内申請のチェック
- 安全衛生（2名）：健康診断受診状況のチェック・診断結果の入力、安全教育活動の進捗チェック、変形労働・36協定の申請確認
- 営業企画（1名）：応募電話受付、自社WEBサイト（シゴトモエール）公開案件のチェック

※ 基本的にPC入力スキルは必須です。

自分のペースで取り組める、納期にゆとりのある業務がほとんどです。キャリアアップを目指す方には専門性の高いお仕事も用意しています。資格取得奨励制度もあります（衛生管理者・派遣検定等）。

(参考) 支店『事務・事務アシスタント』 9支店12名

- 応募受付：求人広告の作成（紙媒体・WEB媒体）、応募電話の受付・担当者への取次、人材DBへの一次入力、登録者のメンテナンス
- 採用・更新：派遣契約帳票の作成・照合チェック・ファイリング、人材DBへの二次入力
- 勤怠管理：出勤簿（タイムカード）と就業カレンダーの照合チェック、有休・前渡金の管理補助
- 安全衛生・教育訓練：実施リストのチェック・採点・ファイリング
- 外国人雇用：月次在籍確認・必要書類の期限チェック
- 資料作成：媒体別・エリア別・年代別応募者数集計表、コスト分析表、その他会議・ミーティング資料の作成補助
- 庶務：社内電話の受付、事務用品管理、郵送準備、シュレッダー、清掃・整理整頓

※ 基本的にPC入力スキルは必須です。

自分のペースで取り組める、納期にゆとりのある業務がほとんどです。人材DB入力か、契約帳票の照合チェックが担当できるようになれば、お願いする業務の幅が格段に広がります。

(参考) 請負事業所『軽作業』 3事業所13名

- 廃棄物リサイクル（2名）枚方市
廃プラ・古紙の回収（ペア作業）、分別・整理・圧縮処理
- ガスコンロ部品の製造（5名）大阪市此花区 ※2016年7月～
工具を使っての部品組立、シール貼り、生産データ入力
- 家電量販店向け入出荷（6名）大阪市大正区 ※2017年4月～
空ダンボールたたみ、オ리콘の組立、インシュロック結束

※ 周りを気にせず自分のペースで無理なくコツコツ作業できます。

- 円筒型外装缶の製造（体験実習受入中）伊丹市
目視検査（座り作業）
- ガス給湯器の製造（採用実績あり）明石市
組立ライン作業
- システムキッチンの製造（採用実績あり）埼玉県深谷市
部品のピッキング

障がい者雇用取組の経緯（1）

- 2010年4月 大阪労働局長来社指導
11月 『総務部付パートナー社員』の採用開始
- 2016年4月 障がい者雇用専任担当を配置
社内相談窓口を設置
- 5月 請負事業所における雇用取組を開始（初入社は7月）
- 6月 雇用状況報告:25カウント（▲11） 雇用率:1.38%
大阪府『体験セミナー』参加（@職業リハビリテーションセンター）
請負・派遣スタッフ全員に『お知らせ』を郵送
- 7月 企業在籍型ジョブコーチ養成研修修了
※以後、①採用スキームに職場実習を組み入れる、
②支援ネットワーク・社会資源と連携する、の2点を徹底
雇用状況再報告:33カウント（▲3） 雇用率:1.80%
- 8～9月 2016年度合理的配慮ヒアリング面談実施（対象23名）
- 10月～ ジョブコーチ支援を初めて実施（2017年3月まで）
- 11月 男性パートナー社員が初めて育休を取得

障がい者雇用取組の経緯（2）

- 2017年3月 大阪精神科診療所協会『就労準備性を高めるプログラム
出前講座』協カスタート
※この頃より精神・発達障がい者の採用スキームから、
“いわゆる面接”を省略
- 4月 支援学校高等部卒業生が初めて入社
“あえて面接をしない”スキームで採用した社員が初めて入社
- 6月 **雇用状況報告:44カウント 雇用率:2.11%**
『スタッフガイド（改訂版）』に障がい者雇用取組を説明した
ページを追加
発達障がい大学生・保護者向け就活セミナーにて事例発表
- 8～9月 **2017年度合理的配慮ヒアリング面談実施（対象30名）**
- 9月～ 採用を前提としない短期体験実習の受入スタート（現在
まで18名）
事務系：本社（枚方市）12名
作業系：請負事業所（大正区）4名、（伊丹市）2名

障がい者雇用取組の経緯（3）

- 2018年1月 本社が大阪府『社会生活適応訓練事業』協力事業所に認定される
- 2月 本社が厚生労働省障害者雇用対策課の視察を受ける
大阪障害者職業センター『精神障害者雇用支援連絡協議会』委員に就任
- 3月 パートナー社員の正社員登用制度を導入（初回登用3名）
- 5月～ 社内16部署を対象に障がい特性職場勉強会スタート
- 6月 雇用状況報告:54.5カウント 雇用率:2.56%
- 7月～ モデル事業所にてSST研修スタート
- 8～9月 2018年度合理的配慮ヒアリング面談実施（対象37名）
- 11月 障害者雇用管理サポーターに就任
本社にて大阪障害者雇用支援ネットワーク『進路指導・キャリア支援担当者視察研修（フィールドワーク）』開催

障がい者雇用取組の特徴

強み

人材会社ならではの“コンプライアンス&ナチュラルサポート”

方針

パートナー社員が社業の戦力として活躍する
インクルーシブ雇用

環境

物理的なバリアフリーは難しいが、心理的な
バリアフリーでは優位性を活かしやすい

課題

『居心地の良い職場』から『やりがいのある
職場』へ！

『あえて面接をしない…』現在の採用スキーム

- ① 支援機関からの紹介
支援者のアセスメントの精度（本人&職場）がキーポイント
 - ② 顔合わせ～職場見学
初期緊張の緩和、不安や心配の軽減
 - ③ 職場実習
現時点での準備性と今後の可能性（伸びしろ）を相互確認
職場の受入レベルと支援者の補完力の見極めと調整
 - ④ 振り返り面談（いわゆる面接に相当）
『ここで働きたい』という本人の就業意志の確認
スキル < エンゲージメント を重視
- 『障がいについて知る』のではなく『その人のことを知ろうとする』
 - 『自分で決めた人は簡単にやめない』
（但し、最初から意欲に満ち溢れている訳ではない）
 - 『希望 ⇒ 安心 ⇒ 自信 ⇒ 意欲』の各フェーズにあわせて、少しでも長い目と温かい気持ちをもって、本人の就業意志を段階的に確認・強化していく

入社前に共有しておくポイント

- 企業就労は福祉就労ではない
 - 配慮はするが特別扱いはしない
 - 仕事の支援と生活の支援は分けて考えている
 - 職場定着のための配慮はするが、体調管理や生活基盤の安定はあくまでも自助努力（プラス支援ネットワークの活用）
 - 企業は戦力として雇用している
 - いちばん大切なことは（急に）休まないこと
 - 企業就労はこれまでの実習や訓練の課程とは違う
 - 企業ではがんばっても特にはほめてもらえない（その代わりにお給料がもらえる）
- ※ コミュニケーション（挨拶・返事・傾聴・謝罪）に関しては、自分なりに努力している姿勢を周囲に示すことが大切

初期定着につながっている（であろう）ポイント

業務量・業務内容に関する個別配慮

- 勤務時間：4-5時間3名、6-7時間21名、8時間12名
- 追加休憩：本人特性・職場環境に応じて一日最大15分まで有給扱い
- 業務の細分化：まず“お気に入りの仕事”中心に始めて、スモールステップで業務の幅を拡げていく

気立てのよいお世話係の存在

- 職場お世話係は（役職に関わりなく）“いちばん話しかけやすい人”
- お世話係と本社担当が適宜直接やりとりし、具体的な事例や課題を即時共有、必要に応じて個別に横展開

職場の善性・職場の共感を重視

- 本人が職場に10適応するより、職場が本人に1適応した方が、成果が大きい（但し、長い目と温かい気持ちは職場に対しても必要）

優秀な支援者との信頼関係

- 『違う立場から同じ目標を見る』ことができる支援者との協働

支援機関・支援者と連携する際のポイント

支援機関にお願いしていること

- ・ 相互信頼：“一見”マイナス情報の小出し・後出しは禁止
- ・ 情報共有：障がいではなくその人についての具体的な事例
(担当者の主観や後付けは不要)
- ・ 事後のフィードバック：職場に対するこまめな承認・評価・感謝

『かくさない かかえこまない オープンな支援！』

どんな支援者が望ましいか？

- ・ 企業のエゴや施設のご都合主義ではなく、本人の幸せをいつでも最優先できる人
- ・ 本人の（見えづらい）強みや持ち味を理解し、そこに愛着をもてる人
- ・ 障がいがその人の人生や周囲に与えてきたであろう影響について思いを致すことができる人

今後の取組課題

社長指示 『人材ビジネスならではの地域社会貢献』

1. 短期体験実習の定期受入（継続）
2. 精神科診療所向け出前講座への協力（継続）
3. 教育機関・学生向け広報活動への協力（継続）
4. 一般企業の担当者が本音で交流できる機会の創出
5. 職場を通じて当事者を支援できる“お詫びとお願い”
以上の支援者の養成