



GEO HOLDINGS CORPORATION

News Letter 特別版

特別号 2018年4月

GEO GROUP NEWS

株式会社ゲオホールディングス広報部広報課

【東京事務所】〒170-0005 東京都豊島区南大塚3-53-11 今井三菱ビル8F

Tel: 03-5911-5784

【本社】〒460-0014 愛知県名古屋市中区富士見町8-8 OMCビル

ゲオグループは6月、9月、12月、3月にプリント版のニュースレターを発行し、その他の月はデジタル版を配信します。いずれも当社のホームページからご覧いただくことができます。

Special Report

ゲオグループの障がい者雇用推進

特例子会社ゲオビジネスサポートを設立し ゲオグループ全体で障がい者雇用を促進

ゲオグループは、多様な人材が活躍する企業を目指すダイバーシティ推進活動の一環として、(株)ゲオホールディングスの特例子会社である(株)ゲオビジネスサポートを軸に、障がい者雇用を促進しています。今回は、ゲオビジネスサポート設立に至るまでの経緯と、現在のゲオグループの障がい者雇用から見える企業の理解や施策を取り上げます。

■ゲオビジネスサポート設立背景

ゲオグループは、ゲオビジネスサポート（以下、GBS）設立以前から障がい者雇用に取り組んできました。20年ほど前までは流通部門を中心に採用していましたが、国が定めている「障害者雇用率制度」の法定雇用率（当時1.8%）を満たせず、指導を受ける状態が続いていました。その後、「ゲオショップ」をはじめとする店舗での採用を順次開始したことにより、2010年ごろには法定雇用率を超える雇用を確保していました。

そんな中、2010年7月に「障害者雇用率制度」が改定され、常用雇用労働者数が引き下げられるとともに、パートタイマーなどの短時間労働者を数多く雇用する事業主も対象となりました。短時間労働者（週20～30

時間勤務の方）も雇用率算出の対象となり、ゲオグループにはこの対象者となる方が多く、大きな影響がありました。加えて同年9月には、リユースショップを運営する「セカンドストリート」の完全子会社化により、「障害者雇用率」を算出する際に母数となる就労人数が増大し、一気に法定雇用率に届かなくなりました。

■特例子会社を設立

この事態に対応するため、「障害者雇用率」を上げようと、グループで障がい者の雇用を促進しました。しかし、急速な事業拡大による店舗運営責任者や部署責任者などマネジメント層の知識・経験不足、障がい者を雇用するためのサポート体制や、採用、労務管理、評価制度などが十分でないことが鮮明になりました。

その結果、せっかく雇用した障がい者も離職率が高く、雇用する店舗側も不満を募らせ、雇用に消極的になっていくという悪循環が続きました。

そんな状況を打開すべく、2010年10月に設立したのが特例子会社のGBSでした*。障がい者雇用に関する知識やノウハウを蓄積しながら、ゲオグループ全体の障がい者雇用への理解促進と雇用体制の一元管理を担い、法定雇用率を超える雇用を維持するとともに、障がい者の社会進出を支援することで企業の社会的責任を果たすことを目的としています。

■(株)ゲオビジネスサポート 麻生忠利取締役



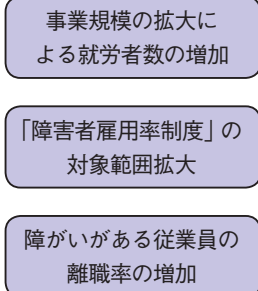
「GBSは、障がいのある方を積極的に採用しているだけではなく、ゲオグループ全体での障がい者雇用の促進・支援の一切に携わっています。ダイバーシティ推進が叫ばれる昨今において、我々はゲオグループが多様な人材を受容し、多くの機会を生かせる企業となることを目指しています」（次ページに続く）

* 子会社特例認定を受けたのは翌2011年

ゲオビジネスサポート会社概要

設立：2010年10月29日
本社：愛知県春日井市高山町1-3-10
資本金：900万円
代表：代表取締役社長 内山 雅夫
事業内容：グループのサポート業務全般
従業員数：158名
（うち障害者手帳所持者114名）
※ 2018年4月1日時点

●ゲオビジネスサポート設立までの流れ



設立目的／取り組み

- ・雇用の確保（採用活動）
- ・支援機関との連携
- ・労務管理、評価制度の確立
- ・サポート体制の強化
- ・安心できる職場環境の整備
- ・ノウハウの蓄積
- ・社内理解の促進
- …などを一元管理

人材の活用とグループ全体の理解促進を図り 障がい者雇用のオピニオンリーダーを目指す

■GBSのミッションと施策

(株)ゲオビジネスサポート (GBS)の第一義は、グループの障がい者雇用を促進していくことですが、雇用率など数字のみに固執しては以前と変わりません。そのため、GBSでは独自の施策を実施しています。

例えば、採用時には①就労支援機関がサポートしている②正式な応募の前に職場見学か実習を必ず受ける③障がいの内容を社内でオープンにする—などの条件に納得してもらえ、面接時に一人ひとり時間をかけてしっかり確認しています。

採用後も、障がいのあるスタッフの個性をより深く理解するため、家族とのコミュニケーションや、協力する支援機関などとのリレーション構築を必須としています。そこから得られる情報と、実際の現場で見つけた個性に合わせ、出退勤の管理や業務ごとのマニュアルやチェックリストの作成、休憩時間の設定、設備や室温などの職場環境の整備、有事の際の対処方法の策定などを行い、より働きやすい環境を整えます。

また、GBS以外のグループ企業で障がいがあるスタッフを採用した際には、報告を受け、個人の特徴を確認した上で、就労支援施設（就労移

行支援事業所）などと連絡を取り合い、現場・支援機関・GBSの三者の連携を構築します。これにより雇用する店舗側の不安を軽減し、知識や実践事例の共有が可能になります。

■新たな役割の創出

GBS設立以降、徐々にこうした施策が奏功し、ミッションである法定雇用率を上回る雇用を実現できた一方、店舗で採用したスタッフの定着率についてはまだ改善の余地がありました。さらに、今年4月には法定雇用率が引き上げられることもあり、障がい者がより働きやすい環境を提供するため、昨年2月に新たな取り組みとして、GBS内にストアコーディネーター (SC) 制度を設けました。

SCは、「ゲオショップ」や「セカンドストリート」で店長やエリアマネージャーを経験した人材です。グループの各企業から社内で公募し、GBSの責任者が自ら面接して本人の意欲と適性を見た上で任命します。

SCの役割は、専門の指導員として就労定着支援や実務サポートを行い、障がいのあるスタッフを業務達成に導くことです。SCが担当店舗を巡回してサポートケアを行うことで、障がいのあるスタッフは自分をサポートしてくれる存在が常にいるという

安心感とやりがいを持って業務を遂行できます。また、採用する店舗には、障がい者の個性を生かした働き方をアドバイスしたり、時には店舗運営そのものをフォローすることで、店舗運営の負担を軽減し、障がい者雇用への理解を促しています。

■今後のビジョン

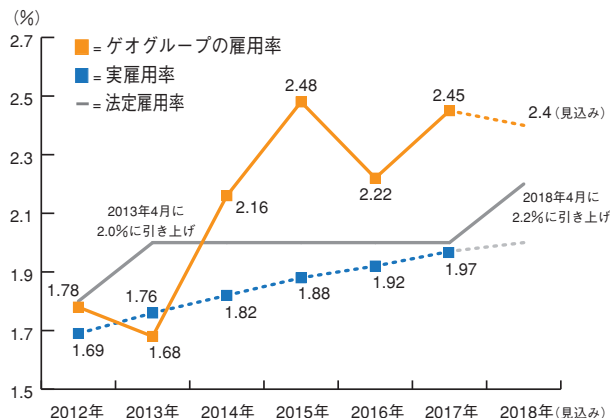
SCのような制度を特例子会社に設け、特例子会社以外でも障がい者雇用を促進している企業は、大手企業の中でも少ないといわれています。GBSは、こうした事例と実績を重ねていくことで、障がい者雇用のオピニオンリーダーとなることを目指します。

SC制度を開始してから1年が経過したこともあり、SCが店舗にとってどのような存在として機能しているかをヒアリングし、より良い制度となるよう改善を続けます。SCがゲオグループの店舗運営に障がい者雇用の経験やノウハウを蓄積し、GBSが組織全体の仕組みを改革することで、障がい者雇用に対するグループ全体のさらなる理解を促進していきます。

最終目標は、GBSのような仕組みを持たなくても、多様な人材が自分に合った働き方をできる企業グループになることです。それには働く環境をつくり出す企業の理解と努力が不可欠です。目標の実現を目指し、一層の改革を続けます。

(次ページに続く)

●ゲオグループの障がい者雇用率の推移



※実雇用率は厚生労働省「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」を参照
※ゲオグループの雇用率および実雇用率は各年6月に算出した数値

ゲオグループの障がい者雇用の実践

ゲオグループで働く障がいのあるスタッフは、主に本社や各店舗の清掃、新品DVD、CDのレンタル用加工・検品、商品の陳列など、多様な業務に取り組んでいます。

例えばDVDの加工作業では、細かい手順や専用道具の使い方を記したマニュアルを各工程ごとに用意するだけでなく、障がいの程度に応じて一つの工程につき数種類準備しています。こうした小さな工夫で、共通の業務を行うことができます。



新品DVDのレンタル用パッケージ加工の様子

障がい者雇用の専門知識と支援技術を習得し 店舗業務を支援するストアコーディネーター

■SCの役割と人材活用

ストアコーディネーター（SC）は、2017年に新設された制度です。現在24名で、北海道から九州までの各地区に配属されています*。SCは、通常3店舗3名の障がいのあるスタッフのサポートを担当し、各店舗を巡回しながら業務支援を行います。

SC制度設立の背景には、グループが抱える2つの問題がありました。一つは店舗での障がい者の職場定着率の向上、もう一つは店長やエリアマネージャー（AM）を務める人材を生かす新たなポストの創出です。

店長やAMには豊富な運営経験を持つ優秀な人材がいる一方、グループの出店速度には限界があるため、

より上位のポストに登用できる機会には限られていました。そこで、GBSにSC制度を設置。直近1年以内に店長もしくはAMを経験している者を対象に社内公募を行い、グループの障がい者雇用、ひいてはダイバーシティ推進や社会貢献に意欲関心がある人材に登用することとなりました。

SCに求められる最も重要な役割は、障がい者と店舗をつなぐことです。そのためSCは、自身の店舗運営経験のほか、身体・知的・精神のいずれの障がいのある方もサポートできるよう、社内研修に加え、「企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）」養成研修を受講し、障がい者の雇用管理に関する専門の知識と支

援技術を習得した上で実践に臨んでいます。知識と経験に基づくサポートにより、障がいのあるスタッフは個々の実力に合った業務に注力でき、店長や同僚は業務フォローの負担を軽減しつつ、知見を広げることができます。

また、ジョブコーチ資格を取得したSCがサポートしているという雇用環境は、障がい者の雇用を促進する上で支援機関や家族などへのアピール要素となっています。このような環境が整っているからこそ、障がいのある方からゲオの店舗で働きたいと希望してもらえるきっかけにもなっています。

ゲオグループは、今後もこうした環境をきちんと提供し続けることで、多様な人材が活躍できる企業グループを目指します。

*2018年4月1日時点

Portrait / 現場からの声

第三者の目線から運営をサポートするストアコーディネーター

(株)ゲオビジネスサポート スタアコーディネーター／企業在籍型職場適応援助者 あ お き だいすけ 青木 大輔

これまでの店舗運営経験を生かし、現在はストアコーディネーター（SC）の立場で店舗運営をサポートしている(株)ゲオビジネスサポートの青木大輔SCに話を聞きました。

Q SCを志望したきっかけは？

A ゲオショップで店長を務めていた時に、障がい者雇用を経験しました。当時は専門的な知識がない中でも、本人に合った道具を用意したり、安心して働きやすいように声をかけたりと、障がいのあるスタッフが受け入れられるように、できる限りのサポートをしました。その後、GBS取締役の麻生の話を聞く機会があったことや、ゲオの次世代リーダー育成プロジェクト「ゲオアカデミー」で地域社会への取り組みが社会への責任を果たすことにつながるということを知り、これまでの経験を生かしながら障がい者雇用に関わりたいたいと思い応募しました。

Q SCになってから店舗に対する見方は変わりましたか？

A 「GBS所属のSC」という第三者の目線から個々の店舗を俯瞰することができるため、店舗運営における障がい者雇用に必要なものが見えるようになりました。私自身も店長の時には、障がいのあるスタッフも他のスタッフも良い意味で分け隔てなく平等に接していましたが、本来は個人の状況や能力を最大限生かすための公正な対応、コミュニケーションが必要です。しかし、店舗運営を一手に担う店長にそういった対応を全て任せることは大きな負担となり、店舗のパフォーマンスが落ちることにつながりかねません。これをSCがフォローすることで、より効果的な店舗運営と障がい者雇用ができると思っています。

Q やりがい、または苦労は何ですか？

A 障がいのあるスタッフが一つ一つ自分でできることを増やし、生き生きと働く姿が見られることがやりがいです。また、店舗スタッフから「SCがいてくれてよかった」という声が聞けるのもうれしいですね。苦労という点では、障



愛知県出身。2006年、(株)ゲオに入社。愛知県内の店舗にてアシスタント、店長を経験。ゲオ春日井店勤務時代、障がい者雇用に関わる。2016年「ゲオアカデミー」1期生に。アカデミーの発表で最優秀賞を獲得。2017年より(株)ゲオビジネスサポートに所属、ストアコーディネーターとして着任。

がいのあるスタッフにも所属する店舗にも個性がありますので、個性に合わせたプランニングにはやはり時間がかかります。ですが、より良い結果につながることで、それもやりがいと感じています。

Q 今後の目標を教えてください。

A 障がいのあるスタッフも店長をはじめ他のスタッフも、誰もが共に成長し、力を発揮できる生産性・利益率の高い店舗と一緒に運営することです。SCが入ることで店舗の抱える負担を軽減し、当社や店舗は働きがいがある、入社してよかったと思ってもらえる場所にしていくことが目標です。