



企業で働くための技術やマナーなどを訓練するスペース

## 働き方改革 CASE 08

### 副業を可能とするなど 人材確保へ見直し着々

#### 特定非営利活動法人 リエゾン

#### フレックスタイムで 勤務時間を柔軟に

リエゾンが提供するのはいわゆる障がい者の方々にパソコンや軽作業、対人スキルなどの訓練を実施し、企業への就職を支援するサービスだ。障がい者の能力や得意分野を見極めて伸ばし、それらを生かすことのできる企業を発掘、マッチングすることから、就職後の定着率は80%以上と高水準を誇る。

「働き方改革実践講座」には当初、ワークライフバランスの推進について理解を深めると同時に、自社でも取り組めることがあれば実践しようと気軽に参加。受講するうちに、先進事例や他の参加企業の熱意に刺激を受け、「私たちもぜひ取り組まなければ」（中山肇代表）との思いを



人材確保、サービス向上を目指し、働く環境を継続的に見直している中山代表

強くしていった。というのも同社では人手不足に悩まされており、働き方の見直しが人材確保につながると考えたからだ。また、職員が生き生きと仕事することで、障がい者へのサービス向上につながるとの狙いもあった。

実際に働きやすい職場づくりに向けて取り組んだことのひとつがフレックスタイム制の導入だ。リエゾンでは障がい者が就職後、職員が企業に向いて定着支援のためのフォローアップを行っているが、就職先の営業時間によっては早朝や深夜に及ぶこともあった。従来であれば、仮に前日夜遅くまで働いていても定時に出勤しなければならなかったが、導入後は翌朝の出勤を遅らせることが可能になるなど、臨機応変に働けるようになり、職員から「体が楽になった」「精神的に余裕ができた」との声が挙がっている。

#### マルチスキル化で 互いの仕事をフォロー

また、障がい者のチャレンジを支援する会社であることから、職員のチャレンジも支援しようと副業を認め、これにより画家を志す美大出身の人材の採用につながった。この職員は通常業務に加え、持ち前のスキ

ルを生かしてホームページやパンフレット、ロゴのデザインも担当。リエゾンとしても例えば展覧会の日には休みを認めるなど配慮した。この職員は既にリエゾンを辞め、東京で画業に専念しているが、退職時には創作活動に理解のある働きやすい会社として美大卒の後輩にリエゾンを推薦、後任の採用につながった。中山代表は「障がい者と企業のマッチングには福祉だけでなく、さまざまな経験が有効。副業を可能とすることによって、優秀な人材が集まれば」と期待する。

このほか、女性職員1名がリエゾンで初めて育児休業を取得する予定だ。小規模な事業所だけに、誰かが抜ければ業務に支障が出るが、リエゾンではジョブローテーションを通じて、職員が複数の業務を担当できるようお互いにカバーし合い、業務を安定的に進められるようにしている。さらに、女性職員が産休に入る前には、仕事をスムーズに引き継げるように取引先企業やその担当者ごとに対応上の注意点を記したマニュアルを作成した点もポイントと言えるだろう。

職員の満足度を高め、長く働き続けられる職場づくりを目指し、中山代表はこれからも働き方改革に力を入れる考えだ。

#### DATA

■所在地/金沢市広岡 1-1-35 金沢第二ビル 102 ■代表者/中山 肇 ■設立/2012年 ■従業員数/9名(男:5名/女:4名)  
■事業内容/障害者総合支援法に基づく、障害者就労移行支援サービス事業所