

障がい者雇用支援サービス
「コルディアーレ農園」
導入事例集

コルディアール農園サービス概要



農園の区画を利用し、地方在住の障がい者の方と管理者を社員として雇用する仕組みです。
障がい者と管理者は地方にある弊社のコルディアール農園で勤務いたします。

コルディアール農園



コルディアール農園にて収穫をした野菜を、
貴社オフィスまで送付

野菜を送付/貴社のCSR活動に貢献

弊社では、障がい者雇用に必要な

障がい者 管理者 働く場所 業務

を一括してご紹介いたします！

貴社直接雇用



地方障がい者へ雇用の創出

貴社



農園の区画を利用し、
長崎県五島市在住の障
がい者の方と管理者を
社員として雇用

ニプロ株式会社 様

M&Aを機に10名の不足！

コルディアーレ農園で9名の障がい者雇用を達成しました！

ニプロ株式会社様 の導入事例

総務人事本部 人事部 部長代理

石本 洋一様

M&Aを機に10名程度の障がい者雇用不足に陥ってしまった同社がコルディアーレ農園で9名の雇用を達成するまでの経緯を伺いました！

社名：ニプロ株式会社

所在地：大阪府大阪市北区本庄西3丁目9番3号

従業員数：4,087名（連結従業員数 30,592名）

資本金：84,397,840,000円

株式上場：東京証券取引所1部上場

（平成31年9月末時点）



一貴社事業についてお聞かせください

事業は大きく分けて、医療機器・医薬品・ファーマパッケージング（ガラス・医療用部材など）の3つがあります。もともとファーマパッケージングでスタートした当社ですが、現在は医療機器・医薬品が大きな柱となっています。今後は医療機器事業に含まれている再生医療分野を4本目の柱として考えています。具体的には、脊髄損傷の治療などを直近では視野に入れていきます。

一弊社サービスの導入以前の障がい者雇用の状況はいかがでしたか？

障がい者雇用は何とか踏ん張ってやっていました。ただ、M&Aを行った際に、合併先の企業で障がい者雇用が十分にされておらず、雇用率が低下してしまいました。

さらに、新卒・中途などの増加分も重なるので、障がい者雇用の不足が一気に出てしまいました。当初、M&A前の新卒の社員の増加に伴う数名の人数分は想定していたのですが、合併を機に10人分ぐらいの不足が出たので、同時にハローワークからも指摘され始めました。

また、雇用の定着状況としては、10名ぐらいを雇用したとしても、結果的に半分ぐらいしか定着しないというような状況でした。また、法定雇用率自体の増加もあり、打つ手がなくなり、だんだんと焦りを感じ始めました。

そんなときに、農園型の障がい者雇用サービスがあるのを知りました。最初は状況が逼迫していたのもあり、これしかないと思いサービス導入の検討をはじめました。

複数の農園型障がい者雇用サービスを検討したのですが、コルディアール農園は、きちっと運営がされている印象を受けたので、一度じっくり話を聞くために、営業担当の方に来てもらったというのがコルディアール農園を深く知るきっかけでした。

実際に、営業の方から話を聞いてみると農園に看護師が常駐しており、もしもの時にも看護師が対応出来るような体制が整っているという話を聞いて、信頼出来そうだなと思いました。

私は、障がい者雇用で一番大変なのは、実際に障がい者をサポートする人だと考えています。そのサポーターの方を支えることが出来る運営が十分にされていることが重要だと考えています。

一コルディアール農園サービスの導入の経緯、その成果についてお聞かせください。

導入の際には、現地に見学のため伺いました。実際に、第一農園である五島市のコルディアール高田農園を見た時は、想定したよりも非常に大きくて驚きました。また、農園に常駐している看護師の方と会って話をしました。しっかりとスタッフをサポートしてくれそうで、信頼出来ると思いました。やはり、実際に現地に行ってみて、なんでも自分の目で見ることが必要ですね。

導入を決めた時、新しい仕組みなので、社内の同意には多少の時間が掛かりました。実際、人事担当者以外は、障がい者雇用がどれだけ足りていないかを正確に知らないこともあり、自らも障がい者雇用の状況について積極的に社内で周知を図りました。

最終的には、会社としても、障がい者雇用に関して厳しい状況であることは認識していたので、社内で同意を取ることが出来ました。

導入してしばらく経つ今、サポーターを含めて、12名を雇用しています。私自身の採用に関わる作業の負担は減りました。

コストについては、自社雇用でも、コルディアール農園でも人件費は当然かかってきますが、地方での雇用になりますので、相対的に賃金は安いです。

一御社の障害者雇用促進法改正(2.3%への変更)への対応予定と方針についてお聞かせください。

今後も業界としても私たちのサービスの需要は上がっていく中で、社員の数も増やしていくことを予定しています。一方で、社内では、障がい者雇用に対する意識は十分とはいえないので、引き続き周知を図っていきたいですね

一最後に、導入を検討されている企業へのアドバイスをお願いします。

コルディアール農園のサポートは、本当に充実していると思います。本当にこのサービスを選んで良かったです。導入してからも、他社の話も聞きますが、導入してからより一層運営がしっかりしていると感じます。

そして、やはり障がい者雇用を続けるにあたりサポートする担当者が一番大変だと強く思います。コルディアール農園では、その一番重要な運営のサポート部分がしっかりしていますので、担当者への負担が軽減され非常に助かっています！



ニプロ株式会社 石本様ありがとうございました！



東映株式会社 様

障がい者雇用の早期退職という挫折から、
「コルディアール農園」導入以来、1年以上の長期的な定着を実現！



東映株式会社 様 の導入事例

人事労政部人事室 課長代理

河村 一光 様

障がい者雇用の早期退職に悩んでいた

河村様に「コルディアール農園」サービスを導入して約1年立った今の感想をお伺いしました！

社名：東映株式会社
所在地：東京都中央区銀座3丁目2番17号
設立年月日：1949年（昭和24年）10月1日
資本金：117億709万2,928円
株式上場：東京証券取引所1部上場
従業員数：343名(2019年3月1日時点)



-なぜコルディアール農園サービスを導入頂けたのでしょうか？

もともと、障がい者の雇用率を達成出来ていないことが課題意識としてありました。紹介サービスを利用して採用をしても、様々な理由で早期退職という結果になってしまうこともありました。そんな時に、農園サービスのスキームを同業他社の事例で知りました。当初はそのようなサービスもあるんだなという印象で検討には至りませんでした。その後、(JSHから)コルディアール農園のサービスに関するセミナーの案内があり、まずは話を聞いてみようと考えました。

-他社ではなくコルディアール農園サービスを選んで頂いた理由をお聞かせください。

セミナーに参加し、コルディアール農園のサービスを伺い、自分が予想していたよりもサポートが充実しているなと感じました。さらに地方創生の側面もあり、導入に向けて本格的に進めていきました。当社の社員と繋がりのある方がJSHにいらしたことも後押しになりました。

-実際に、導入してみて、いかがでしょうか？

当社は、サービス開始間もない時にサービスを導入しました。当時は、長崎県五島市の第一農園でスタートし、現在導入後一年経ちますが、問題なく運用ができています。先日スタッフとも面談をしましたが、目的意識を持っている方ばかりで安心しました。五島のコルディアール農園が導入開始以降、問題なく運用出来ているため、今年から宮崎農園にも追加で発注をさせてもらいました。

さらに導入前、JSHの社員の方と五島市役所の観光課の職員の方が現地を案内してくださり、五島に対する理解が深まりました。コルディアール農園サービスを通して、五島に対して愛着が沸き感謝しております。是非、夏のシーズンにもプライベートで訪れてみたいと思います。

-コルディアール農園サービスについて、社内での反響はございましたか？

本社の社員食堂や東京と京都の両撮影所の食堂で、コルディアール農園で収穫した野菜を利用しています。コルディアール農園の野菜は、新鮮で、おいしいと好評です。

また、社内報にコルディアール農園の取り組みを載せた際に、別の部署の先輩から良い取り組みだと言ってもらえたことがありました。その方は、以前から障がい者雇用の難しさを強く感じていたようで、農園サービスの導入を高く評価してくれました。

-コルディアール農園サービスに今後、期待したいことをお聞かせください。

コルディアール農園で育てる野菜のレパトリーが今後もっと増えてくれると嬉しいです。



東映株式会社 河村様ありがとうございました！



株式会社豆蔵ホールディングス 様

業務の切り出し・障がい者の高齢化への課題を解決！

CSR活動としても社内・社外からも好評！

株式会社豆蔵ホールディングス様 の導入事例

執行役員

藤井 正様

業務の切り出しや社内雇用の障がい者の
高齢化への課題を感じていらっしゃった
藤井様。

CSRに力を入れている企業だからこそ感
じたコルディアレ農園の良さとは？

社名：株式会社豆蔵ホールディングス
所在地：東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井
ビルディング 34階
設立年月日：1999年11月
資本金：881百万円(2019年3月末時点)
株式上場：東京証券取引所1部上場
連結従業員数：2,044名(2019年3月末時点)



-弊社サービスをご利用いただく前の経緯をお聞きかせ頂いてもよろしいでしょうか？

弊社も一生懸命取り組んでいたのですが、知識不足や経験の不足から採用や定着が難航していました。健常者と同等の業務を担ってもらえるような障がい者の採用は大変難しく、一方で一定の配慮が必要な障がい者については採用してもどのような業務を任せていいのかが分からず、管理者もいろいろな面でサポートをしていたのですが、なかなか定着してもらえませんでした。そのような中で法定雇用率が引き上げられるとともに、社内では雇用している障がい者の高齢化が進展しており人事部門の採用業務や障がい者の管理担当者の負担が非常に増え、今後の対応に悩んでいました。会社としてはCSRに力を入れており、「社会貢献」という観点から就労機会が少ない障がい者を採用したいと考えていたのですが、業務の分担やどのようにして定着させていけばいいのかという点に不安があり、いろいろと調べていくうちに農園で障がい者を雇用している企業があることを知りました。そのような中でいくつかの就農支援サービスを調べていたところで、「コルディアール農園」に出会いました。

-いくつかある就農支援サービスのうち、なぜコルディアール農園に決めたのでしょうか？

もちろんコスト的な部分もありますが、障害に関するしっかりとした知識と障がい者のサポートノウハウや経験があること、地元行政と連携したバックアップ体制があること、何よりも就労機会に恵まれていない離島において地域の障がい者を雇用するという地域社会への貢献といった観点からCSR的に非常に魅力があるところが決め手になりました。

-コルディアール農園サービスについて、社内での反響はございましたか？

近年、新卒採用や中途採用の場面で会社のCSR活動について質問を受けることが徐々が増えてきているのですが、「コルディアール農園」に関する取組みについて話をしたところ非常に反応がよく、このような点にも高い関心をもっていることに正直驚きました。また、社内で他の部署の社員に話をしたところ、「自分が働いている会社がそのような取組みをやっていることを知って嬉しい、今後も継続して欲しい」という反響が多くありました。そして弊社の社員になっていただいた管理者、障がい者が喜んでいきいきと働いている姿を見る度に、担当者としても「やってよかったな」という想いをますます強くしています。近年、投資家も企業の社会貢献活動に益々注目するようになってきているので、今後は社員だけではなく、株主や取引先等にも弊社の取組みについてしっかりと発信していきたいと考えております。

-障がい者雇用で課題を感じている企業に対してアドバイスをお願いします。

障がい者の採用担当者や管理担当者が一人で悩むのではなく、セミナー等に参加して自社の課題や悩みを相談したり、他社の取り組み等についていろいろな話を聞いたりすることが必要だと思います。同じ悩みを抱えている担当者がたくさんいることが認識でき、「コルディアール農園」のような仕組みを知ることができることもメリットになると思います。また、障がい者雇用が義務だからといって採用するのではなく、もっと前向きに捉えて社会貢献としての取り組みである面も意識して、その点について会社全体で認識を共有し、理解を深めていくことが必要だと思います。

イカリ消毒株式会社 様

導入の決め手は「障がい者の方が安心して働ける環境かどうか」
両社に共通する「地域活性」の理念もコルディアール農園の導入を後押し



イカリ消毒株式会社様 の導入事例

執行役員 CSR推進担当部長
小西 正彦 様

地方拠点の障がい者雇用に苦戦し、
サポート担当者の配置や教育、就労環境
の整備が課題であった同社に、
サービス導入の背景やその効果について
お話を伺いました！

社名：イカリ消毒株式会社
所在地：東京都渋谷区千駄ヶ谷5-27-11
従業員数：1262名
資本金：144,480,000円

(令和2年1月末時点)



一貴社事業についてお聞かせください

当社は、PCO業界のパイオニアとして「命を守る予防衛生」をコンセプトに、創業以来、環境衛生、食品衛生、公衆衛生を支えて参りました。お客様の安全安心、くらしの健康と環境を守り、豊かな生活を提供するため、「総合衛生管理サポートシステム」を提供しています。

サービス導入前は、地方拠点の障がい者雇用に苦戦。サポート担当者の配置や教育、就労環境の整備が課題でした。

コルディアール農園サービスを導入する前は、法定雇用率は達成まで少し足りない状況でしたね。

以前は本社オフィスも手狭で車イスが入るスペースもなく、バリアフリー環境を望まれる求職者を採用できない課題がありました。3年前に今のオフィスに移転したことでバリアフリー環境が整い、新卒採用者として車イス利用者の方を迎え入れることができました。

一方で、本社オフィス以外の事業拠点では障がい者の受入れが進んでいない状況でした。当社は小規模・多拠点による事業展開をしており、各事業拠点では、サポートする方の配置や教育、業務の切出し、物理的な作業環境確保などの課題を持っていました。

現在、当社で活躍している障がい者の主な業務は、本社オフィスではパソコンのキッキングやシステムの運用、総務や経理での事務作業や軽作業となります。また、千葉にある研究開発・検査センターでは、敷地内の環境整備や軽作業を行っています。

「コルディアール農園」をお知りになったきっかけ

農園というプラットフォームを使って、障がい者の方々の雇用を生んでいくというサービスは元々知っていました。何社か調べて比較検討している中で、コルディアール農園のことを知り、「他社と比較してサポート体制が整っていそうだな」と社内で話をしていました。ちょうどそのタイミングで営業の方がお越しになったので、偶然も相まってそこから話を本格的に進めましたね。

サービス導入決定のポイント。 決め手は「障がい者の方が安心して働ける環境かどうか」

遠隔地における農園での障がい者雇用と言っても、彼らは当社の社員になる方々です。従って、サービス導入に際し最も重要視したのは、当社の社員になる方々にとって心配なく安心して働ける環境を作っていたかどうかでした。

コルディアール農園のサービスは、同種の他社サービスと比べて安心できるものでした。看護師が常駐されていらっしゃる、ケアしていただくスタッフの皆様もしっかりと教育を受けていらっしゃいます。当社としては、遠隔地であっても安心して新たな仲間を当社に迎え入れることができるという点が決め手となりました。

—実際に導入したことで得られた成果、社内の評価はいかがでしょうか？

JSHの事業ビジョン「地方の障がい者にも均等な就労機会を（地方創生）」と、当社の経営理念「美しい街づくり」の親和性が非常に高く、長崎県五島市における新たな雇用の創出に、経営陣も共感しやすかったのではないかと思います。

また、長崎県五島市におけるコルディアール農園のサービス導入を多くの社員に知ってもらうことで、社内における障がい者雇用の取組み自体にもスポットがあたり、認知が上がったのは非常に良かったと感じています。そして、障がい者雇用の取組みも一つのきっかけとして、当社のサステナビリティに対する機運の高まりにも期待しています。もちろん、多くの社員が風光明媚な五島市に興味を持っていただく良い機会にもなったと思います。

導入後の印象的なエピソード

2019年、九州地方に大型台風が何度も接近しました。その際、五島のJSH担当者様より当社社員の安否確認の連絡をいただくことができ、非常に安心できたことが印象に残っています。当時、九州の事業拠点の社員の安否確認や取引先様の被害状況などの確認を行っていましたが、五島に関しては現地のJSH担当者様から早々に連絡が入り、タイムリーに五島の社員へ対応できました。

このエピソードは当社内で改めて、五島の運営体制に安心してもらえる機会となりました。そして、今年（2020年）、更なる雇用拡大に踏み出すことができました。

障がい者雇用促進法改正（2.3%への変更）への対応予定と方針についてお聞かせください。

お陰様で、2020年4月1日時点での障がい者実雇用率は法定雇用率を超えています。しかし、ベテラン社員も多く在籍していますので、今後も計画的に採用活動を行う予定です。また、当社における就労先も本社オフィスへの一極集中ではなく、検査センターや地域の事業拠点も前向きに検討し、就労環境を整えていきたいと考えています。そして、今後はコルディアール農園で得た経験を、社内の取組みにも活かしていきたいと感じています。

貴社独自のCSRの取組みがあればお聞かせください。

公益財団法人日本さくらの会とともに、日本全国各地へ桜の苗木を贈る「さくらふるさと街づくり運動」を長年にわたり推進しています。日本の国花である桜を介して暖かい心の絆が生まれることを願い、国内だけでなくアジア諸国へも贈られました。桜の植樹運動には、公害に弱いとされる桜をバロメーターにして、健康で明るい生活環境づくりへの願いが込められています。

機会があれば農園のある長崎県五島市でも桜を植樹し、将来的には農園で就労されている方の憩いの場になればいいなと考えています。

ー最後に、導入を検討されている企業へのアドバイスをお願いします。

コルディアール農園サービスの魅力は、やはりスタッフの力。資格や経験に裏打ちされた技術を持った方、障がい者に対する熱い想いを持った方が多くいらっしゃいます。当社の五島の社員も、そのようなスタッフの皆様に支えていただける環境の下、一人の離職者も生まずに安定して働いています。農園のスタッフの皆様には、感謝の気持ちでいっぱいです。

このような環境で、自社の社員が安心して働くことができるのは非常に魅力的であり、そこを評価できる企業様であれば、農園型の障がい者雇用支援サービスの中でもコルディアール農園が合っているのではないかと思います。

インタビューへのご協力、誠にありがとうございました！

イカリ消毒株式会社様は、2019年1月にコルディアール農園サービスを導入いただき、今年2020年4月・6月にも、追加で雇用をいただいた企業様です。

これまで農園の収穫物で、流行りの“ハーバリウム”作りにご協力いただいたこともあり、非常にお世話になっています。

今回のインタビューを通して、農園で働く、障がいのある社員の「働きやすさ」を一番に想っておられることに感銘を受けました。そこを強みとしている弊社としても大変嬉しく思います。

コルディアール農園サービスを通じて、少しでも「美しい街づくり」のお力になれますよう、これからも精一杯取り組んでまいります。



イカリ消毒株式会社 小西様ありがとうございました！



フルサト工業株式会社 様

働き方改革で業務の切り出しが減少！ 現地訪問で見た安心のサポート体制が決定打！

フルサト工業株式会社様の導入事例 (グループ会社：株式会社ジーネット)

グループ総務人事部 人事課マネージャー
大石 博紀 様

働き方改革に伴う業務の切り出しの減少が
課題であった同社に、サービス導入の背景や
その効果についてお話を伺いました！

社名：フルサト工業株式会社
所在地：大阪府大阪市中央区南新町1-2-10
従業員数：514名
資本金：5,232,410,000万円
株式上場：東京証券取引所1部上場
(令和2年3月末時点)



日本の製造業を支えるフルサトグループの特色

フルサト工業株式会社は、主に鉄骨建築資材、配管資材事業を展開しており、グループの株式会社ジーネットは、主に機器工具事業・機械設備事業・住宅設備事業を展開しています。他にも、グループ会社で自動車産業向けの事業や、セキュリティ事業も近年拡大しており多様なフィールドで価値を提供しています。

私たちは、メーカー・商社両方の機能を兼ね備えているので、多角的なソリューションを提供できるのが強みです。グループ会社同士がお互いのシナジーを意識して、事業を推進しています。

社内の風土としては、上昇志向・チャレンジ精神を持っている社員が多いですね。仕事はもちろんですが、プライベートでも様々な趣味やアクティビティにチャレンジしているので、非常に刺激を受けます。

職場見学や実習受け入れで障がい者雇用を進めるものの、働き方改革で業務が減少

私たちは、自社でも障がい者雇用について様々な取り組みを行っています。

ハローワークだけでなく、就労移行支援所や支援学校と連携した職場見学や実習の受け入れも行っています。

採用後の業務としては、配送センター・工場や本社間接部門の配置が多くなります。

ただ、一方で、弊社は近年働き方改革に積極的に取り組んでいますので、段々と障がい者が従事するための業務が減少するようになってきました。

検討開始から決定まで1年間。農園見学での安心感が決め手

業務の切り出しに課題を抱える中、JSH様から営業をうけて、コルディアーレ農園サービスを知りました。その辺りから、他社のサービスも含めて、農園型の障がい者雇用の検討を始めました。

決め手としては、農園に実際に訪問させて頂いたときの印象です。見学した時に、入社いただく予定の方々の人柄や農園の環境を見ました。現地の農園の管理をサポートしている様子を見てみることで、導入後のサポートをイメージすることが出来、安心しました。

導入後、法定雇用率の改善と、人事担当者・配属部署での負担が軽減！

導入前は、法定雇用率を下回っていたので、導入することで法定雇用率を改善することが出来ました。さらに、これまでの人事担当者や配属先部署の業務切り出しなどの負担が軽減されたので、他の業務へのリソースの確保に繋がりましたね。

また、コルディアーレ農園の取り組みは、社内報への掲載により、会社として非常に重要な取り組みをしていると周知されています。

豪雨などのトラブルの際の迅速な対応を評価！

以前の現地の豪雨の際は、安全管理を逐一報告頂けたことがありました。このような災害時においてはいくら当社の社員と言えども、JSH様が丁寧な安否確認等のサポートをしてくれることは非常に助かっています。

導入を検討している企業様に向けて

当社の社員であっても、JSH様は農園の運営において、自社の社員のようにサポートしてくれています。障がい者雇用に対する熱意・思いやりを感じるので、安心してサービスの提供を受けられます。

今後の採用・育成全般の方針“その人にあったやり方を”

私が採用と研修を担当している関係で、採用と育成の部分の課題について言えば、少子高齢化、デジタル化、グローバル化の影響などで、これまでよりも人材の獲得が難しく複雑になってきたことです。

時代に取り残されないように、専門性を重視した人材の獲得・育成をしたいと考えています。

同じ環境で、同じ教育をするだけではなく、“その人にあったやり方”で専門性を伸ばしたいと考えています。

また、障がい者雇用については引き続き、職場見学や実習をはじめとする採用活動を継続していく予定です。

グループとしても障がい者雇用をはじめとして社会貢献を意識できるような組織を目指していきたいです！



フルサト工業株式会社 大石様ありがとうございました！

株式会社gumi 様

新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言の発令に伴う急な在宅勤務への移行にも迅速に対応！看護師常駐のサポート体制に安心感！



株式会社gumi 様の導入事例

人事部 マネージャー

橋本 正志 様

バックオフィス中心の業務が多く、障がい者の雇用の受け入れと業務の切り出しが課題であった同社に、サービス導入の背景やその効果についてお話を伺いました！

社名：株式会社gumi

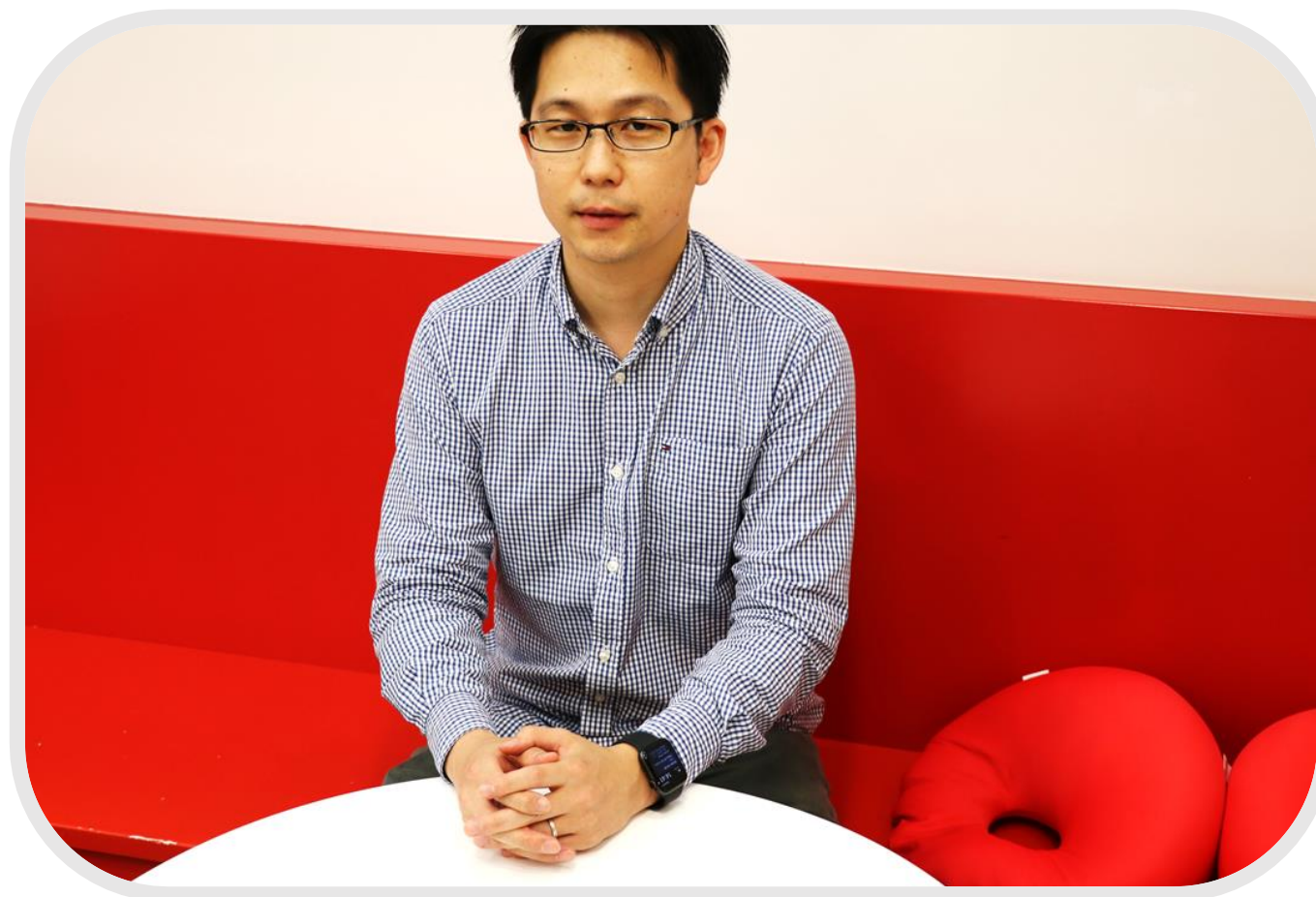
所在地：東京都新宿区西新宿4-34-7

住友不動産西新宿ビル5号館3階

従業員数：865名

資本金：9,377,000,000円

(令和2年4月末時点)



2020年4月期最高益更新！

人気ソーシャルゲームを多数輩出する株式会社gumi

弊社は、「Wow the World! すべての人々に感動を」を企業理念とし、ソーシャルゲームの開発・運用を主たる事業としております。

『誰ガ為のアルケミスト』や『ファントム オブ キル』といった自社オリジナルタイトルの開発・運用に加え、他社IPを活用したタイトルの開発にも注力しています。また国内ヒットタイトルをローカライズし、海外での配信を行っています。

今期は主力タイトルが好調に推移し、2020年4月期には売上高198億円、営業利益は22億円で過去最高益を更新いたしました。

gumiのカルチャーは、ベンチャー気質で、経営陣も若く、平均年齢も30代半ば。若手でも手を挙げて、どんどん自分の業務の幅を広げるチャンスが多くあります。

障がい者雇用にも本格的に取り組む始めて約3年、

障がい者の受け入れに課題も

弊社では障がい者雇用についての取り組みを行っていく中で、受け入れにあたって業務の切り出しに課題を感じていました。

また、障がい者雇用に取り組む始めても、障がい者雇用に対する社内でのリテラシーが必ずしも十分ではありませんでした。

その課題感から、新たな障がい者雇用のあり方を考え始めました。

また、これまで社内でも、前任者含め農園型の障がい者雇用を検討したことがあったので、農園型の障がい者雇用の存在は知っていました。

遠隔でのマネジメントの懸念。決め手はサポート体制！

看護師常駐なので安心できる

そんな時に、JSHの”コルディアール農園”の提案を聞きました。他社も含めて、色々検討しましたが、サポート体制が一番整っていたJSHのサービスに決めました。

遠隔でも、農園に看護師が常駐しているという点に安心感がありました。社内でのリテラシーが必ずしも十分ではない分、障がい者へのケアに理解がある看護師が社員の様子を見てくれているというのは担当者として安心します。

“コルディアール農園”導入後、他の業務に割く時間が増えた

コルディアール農園を利用開始後も、他の業務にしっかりとリソースを割くことが出来ています。

弊社は、障がい者雇用に専門的に取り組む部門など存在しません。障がい者採用といっても、人事部内の採用チームが一括で行っており、採用後の労務管理も専門の人材がいるわけではありません。

当然、農園での勤怠管理については現地の管理者から情報を提供してもらい、適宜コミュニケーションをとっていますが、オフィスでの受け入れに課題を抱えていた当時から考えると障がい者雇用についての悩みは大きく減りました。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴うリモートワークの相談にも対応してくれた

また、直近でも、凄く印象に残ってありがたいなと感じている出来事が、新型コロナウイルスの感染拡大に対応したリモートワークの相談に対応して頂けたことですね。

新型コロナウイルスの感染拡大によって、弊社でも急遽リモートワークに移行することが求められました。その際、ダメ元でJSHさんに、「農園で働く障がい者の方にリモートワーク(在宅勤務)を導入出来ないか」という話をしたら、迅速に対応してくれました。

※コロナウイルス下における対応についてJSHからの補足

コルディアール農園ではコロナ禍における各都道府県の緊急事態宣言に合わせて、農園で働く方の安全を第一に考え休園対応をとりました。

しかし、単純な「休み」では、生活サイクルの乱れ等により、農園再開後の安定した就労が困難になることが懸念されたため、ご自宅でもできる作業メニューをJSHで数プランご用意し（マスク制作、自宅用水耕栽培）、企業様にご相談した上で「在宅勤務」とさせて頂きました。

また、在宅勤務期間中もJSHの看護師やスタッフが毎日皆様のご自宅を訪問し、健康チェックを行うことで都市部の企業様にも安心して雇用を継続頂いています。

コルディアール農園の導入を検討している企業に一言

やはり、先ほども述べましたが、障がい者雇用に対する社員の理解が不足している場合や、専門の部署がないのであれば、想像以上に業務負担が重くなる可能性があります。弊社のように、業務の切り出しが難しく、現場での受け入れに制約がある場合などは、コルディアール農園の導入を検討する価値は大いにあると思います。

今後は”福利厚生を拡充させ、採用・定着を強化したい”

弊社では、社員が「わくわく」しながら働き、gumiやメンバーとともに挑戦することをサポートすることを目的とした独自の福利厚生制度「Work with gumi-わくぐみ-」を設けており、その拡充を図っています。

最近では、育児支援として、保育園の利用料を全額補助する制度や育児の為に休みができるパパママ休暇などの制度を導入しました。その他、例えば、社員同士の懇親会費用の補助、月に1回の映画鑑賞料の補助、誕生日には休暇と共にAmazonギフトカード等の贈呈などを行っています。社内のメンバーからの発案から導入された制度も多く、今後も採用・定着の強化のために、従業員の福利厚生サービスを拡充出来たら良いですね。

また、障がい者雇用については、法定雇用率の2.3%への引き上げの対応として、自社雇用はもちろんのこと、“コルディアール農園”での採用を強化することも選択肢の一つだと考えています。



資料をご覧いただき、誠にありがとうございました。

弊社のサービスについて、より詳しい説明をお求めの場合、
別途、弊社の担当からご連絡させていただきます。
以下の連絡先に随時ご連絡頂ければ幸いです。

06-3272-0606 (弊社代表番号)

jsh-contact@jsh-japan.jp (弊社問い合わせ専用アドレス)

また、弊社では、お役立ち資料や個別説明会を随時開催しています。
是非、弊社サービスサイトからご覧ください。

<https://jsh-japan.jp/cordiale-farm/>