



総合メディカル株式会社

福岡県

社内の各部門における業務を障がいのある社員が受託する体制を構築し、全社の業務効率向上に貢献

企業概要

会社設立年	1978年
資本金	3,513百万円
本社所在地	福岡県福岡市中央区天神二丁目14番8号 福岡天神センタービル16階
事業概要	医薬経営コンサルティング、医療モールの開発・運営、保険調剤、一般薬・介護用品の販売など
売上高	96,010百万円(2019年3月)

従業員の状況

(2019年8月時点)

総従業員数	4,270 (3,455)人
女性	2,835 (2,227)人
外国人	10 (10)人
チャレンジド	73 (37)人
高齢者	89 (0)人
平均勤続年数	8年(男性9年、女性7年)

※()内は正規従業員数

ダイバーシティ経営推進のストーリー

経営課題

- ・事業規模の拡大と環境変化に対応するため、全社の業務プロセスや働き方の見直しが課題

人材戦略

- ・障がいのある社員を自社の戦力として活用するための仕組みづくりを企画

活躍推進の取組

- 【採用・定着】社内の各部門における業務を障がいのある社員が社内受託する体制を構築
- 【勤務環境】障がいのある社員自身も「サポート社員」となって他の障がいのある社員をサポート

取組の結果・経営課題に対する成果

- ・障がいのある社員の雇用が増加し多くの社内業務を受託、時間外労働削減等に貢献

ダイバーシティ経営の背景とねらい

【経営課題】

事業規模の拡大と環境変化に対応するため、全社の業務プロセスや働き方の見直しが課題

総合メディカル株式会社(以下「同社」)は「よい医療は、よい経営から」をコーポレートコンセプトとし、医薬経営コンサルティング、医療モールの開発・運営、調剤薬局、医療機器のリース・販売といった多角的な事業を展開している。近年の高齢化の進展とそれに合わせた「医療と介護の一体改革」など、同社を取り巻く環境の変化は著しく、この変化に迅速かつ的確に対応することができる多様な人材の育成が急務となっている。

また、会社の規模拡大に伴い各部門における業務の増加や、社員数が増加し特に女性社員が6割を超えたことによる育児休業取得者や短時間勤務者の増加、薬局店舗の事務職の人材不足などが発生し、全社における業務プロセスや働き方の見直しが課題となった。

上記の課題を踏まえて、変化に対応できる多様な人材の育成に向け、女性や障がいのある社員を始めとした同社で働くあらゆる社員が活躍することができる環境づくりや柔軟な働き方の実現、業務の効率化を進める必要があった。

【人材戦略】

障がいのある社員を自社の戦力として活用するための仕組みづくりが課題

同社では従来より『わたしたちの誓い』の中で「わた

したちは、この一度しかない、かけがえのない人生を価値高く生きます。」という方針を打ち出し、社員一人ひとりがその特性を活かして同社で活躍できるよう支援を行ってきた。創業30年にあたる2008年には、社訓に「社員の豊かな人生を願い、社員とともに成長します。」というメッセージを追加した。

2015年に部門横断的にダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げ、女性活躍、シニア活用といった分科会を設けて、同社の今後の人材戦略について検討した。プロジェクト終了後の2017年、人事本部にダイバーシティ推進グループを設置するとともに、同年からの中期経営計画において有給休暇の取得率などを目標として示した。これにより、経営トップからのメッセージが明確となった。

これを受けて、各部署において休暇取得等に関する目標設定や、そのための取組の部署間の共有などを行い、業務効率化と働き方改革を進めることとなった。

一方、障がい者雇用については設立20年後の1998年、当時はCSRの観点から身体障がいのある社員を初めて採用した。その後、社員数の増加に伴い身体障がいのある社員を逐次採用し、本社内各部門へ配属を行った。しかし法定雇用率を下回る時期が数年続き、その改善と同時に、障害者雇用義務の対象に知的障がいのある社員が加わったことを背景に障がい者雇用の更なる推進が求められた。ソフト面で専門的な配慮を必要とする知的障がいのある社員に、いかにして活躍してもらうか、そしてそのための最適な組織づくりが課題となった。

上述の方針は同社で働くあらゆる社員に向けられたものであり、障がいの有無に関わらず同社の一員として誇りを持って働き、より豊かな人生を送ってほしいとの思いから、自社内に障がいのある社員の雇用促進・定着のための専門部署をつくることとし、その特性に応じた能力を発揮することで、全社の業務改善に寄与する活躍ができるような環境づくりを行うこととした。

さらに、精神障がいを持つ社員が活躍できる場をどのように用意するかを考える中で、社内の各部署の業務の棚卸し・集約を行い、社内の生産性向上と働き方改革に寄与する方向へと進んでいくこととなった。

ダイバーシティ経営推進のための具体的取組

社内の各部門における業務を障がいのある社員が社内受託する体制を構築

社員のメンタルサポートを行うとともに、障がいを持つ社員のサポートに特化した部署として、2009年に「メンタルヘルス・サポート室」を設立した。

2012年には、障がいのある社員の雇用と定着支援に特化した「障がい者雇用推進グループ」に改組し、当時総務部に在籍していた身体障がいのある社員を同グループのサポート社員（後述）として配置した。また、障がいのある社員の就労支援経験者を採用して同グループに配属した。

そして社内の業務効率化をさらに推進するにあたり、改めて社内業務を分析し、庶務業務と併せてパソコン関係業務を、同グループにおいて担うこととした。そうした業務が得意とする人材として、精神・発達障がいのある社員を積極的に採用することとなった。

開始当初は自部門の業務を他部門に任せることに抵抗があり、同グループへの業務依頼は少なかったが、全国の各部門に丁寧に説明を行うことで、業務を整理するためのヒアリング対応等について、社員からの協力を得られるようになった。

現在では、セミナーの案内状発送などの庶務業務、名刺や印鑑等の備品の製作、パソコン操作に精通した社員による薬局事業における受発注システムのプログラミングや社内イントラネットの部門ブログの開設等の支援を行っている。特に個々の薬局店舗や営業拠点で発生する小ロットの備品の製作や印刷物の作成などは、外注費は高く、店舗スタッフが作業すると丁寧にやる必要もあり、時間を取られていた。このような作業を同グループが受託することにより、業務の効率化とコスト削減に貢献している。また、薬局店舗の事務職人材の不足を補填するために、店舗への派遣やグループ会社が運営する老人ホームの清掃の受託も行っている。

同グループは2014年、名称を「業務支援グループ」に改称した。2017年の「ダイバーシティ推進グループ」設置後は、両グループが連携しながら全社に向けた障がいのある社員の雇用に関する情報発信や柔軟な働き方を支援する制度の導入等ダイバーシティの全社浸透に取り組んでいる。

障がいのある社員自身も「サポート社員」となって他の障がいのある社員をサポート

「業務支援グループ」には、障がいのある社員の働きを支援するために「サポート社員」が配属されている。サポート社員の業務は、他部署からの依頼業務の整理や切り分け、業務スケジュールの調整、担当業務の実施指導、そして特に職場への定着率が低い精神・発達障がいのある社員を対象としたフォローなどである。

サポート社員は社内営業を行い、業務を特定し、それを障がいのある社員一人ひとりの特性とマッチングさせ

ている。例えば薬局店舗で配布するチラシ作成にあたっては、チラシの全体レイアウトが得意な人、イラストが得意な人、現場（薬局店舗）との調整が得意な人の3人の力を合わせて対応している。



▲業務支援グループの風景

サポート社員11名中、8名は自身も障がいのある社員であることも特徴である。サポートされる側からする側に移った社員もあり、障がいのある社員の成長の場ともなっている。

同グループでは、継続して勤務ができるよう、時短勤務からフル勤務、パート社員から有期の契約社員そして正社員登用（その逆も可）等の柔軟な雇用管理と運用を行い、継続的な就労を支えている。

さらに、障がいのある社員の雇用を行っている他企業と情報共有・施策推進を目的として、2016年10月に3社での情報交換会をスタートさせ、現在では13社で「障がい者雇用推進企業ネットワーク勉強会」を継続して実施している。

ダイバーシティ経営による成果

障がいのある社員の雇用が増加し多くの社内業務を受託、時間外労働削減等に貢献

障がいのある社員の実雇用数は2015年3月の48人から2019年8月には73人となり25人増加した。そして、2018年度には定例業務を除いたスポット業務だけで933件の業務を受託している。生産性向上のためのその他の取組と合わせ、全社の業務効率化に貢献しており、時間外労働は1人あたりの平均が2014年度には16.3時間（/月）であったが2018年度には11.1時間となり、4年間で5.2時間減となった。特に、医薬品購入の伝票、プライベートブランド商品の消費期限チェック・棚卸し、清掃等の業務を毎日同グループより派遣された社員が行っている薬局店舗においては、2016年度から2018年度の2年間で1人あたり平均の時間外労働は6.4時間減となった。全社における有休取得率についても2014年度33.7%から2018年度58.9%となり、25.2ポイント増加した。

障がい者雇用について外部からの講演・職場見学依頼も増加しており、約20年で培ったノウハウ等を積極的に発信することで、地域・業界の旗振り役として、ダイバーシティ普及啓発に向けて貢献している。

活躍している社員

障がい者就労支援機関から転職、社内業務の調整や障がいのある社員のサポートに尽力

N氏は以前、障がいのある人の就労を支援する機関で働いていたが、2012年の障がい者雇用推進グループ立ち上げに際して、同社に採用された。



▲N氏が仕事している写真

採用後は、同社の各部署をまわり、同グループが担える仕事がないかヒアリングを行い、定時後に行っている仕事の分析・提案をしてきた。

また、特に障がいのある新入社員に対しては、新しい環境に慣れてもらうために、毎日、出勤及び退勤時に自分で記入してサポート社員に提出するフォローツールを作成し、自分の調子を客観視できるように促すとともに、周囲が不調のシグナルを見逃さないように、工夫している。