

第
36
号

シーステップ

C-STEP ニュース

人間を主役にした人材雇用開発



障がい者を企業の“戦力として雇用”する

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター常務理事 中谷 佳穂

■ はじめに

9月6日「人と仕事をつなぐ企業の集い2016」を開催しました。今年度のテーマは「障がい者を企業の戦力として雇用するために～支援学校等の卒業生の就労を通じた社会自立をめざして～」でありました。各分野で障がい者雇用に取り組んでおられる方々をパネリストにお招きし、現場の話題を中心に喧々諤々、有意義な討論であったと自負しております。(詳細は、前号35号既報のとおり。)

ご参加いただいた方々の声やアンケートを拝読しますと、テーマである「障がい者を企業の“戦力として雇用”する」という意義について大きな反響がありました。そこで、今回は、改めて“戦力として雇用する”ことの意義について考えてみたいと思います。

■ 「なぜ、障がい者を雇用するのか」

みなさんは、「なぜ、障がい者雇用をすすめるのですか?」と尋ねられたら、どのようにお答えになりますか。民間調査(2015年4月)によると、障がい者を雇用する理由において1番多かったのが「法定雇用率を達成するため(67%)」、次いで「企業の社会的責任を果たすため(63%)」、「障がいに関係なく、雇用条件や人柄を見て採用している(30%)」などとなっています。正直申し上げれば、「なるほど」と思う結果ではありました。障がい者雇用は着実に増加しているとはいえ、やはり法定雇用率の未達による「障害者雇用納付金」や未達企業の公表等、罰則を伴う法制度の存在が大きいことがわかります。

■ 社会的責任としての障がい者雇用

一方、企業の社会的責任(CSR)として、障がい者雇用をすすめる(63%)企業が増加しています。たいへん有意義なことではありますが、個人的には少し違和感があります。それは、障がい者雇用が社会的責任を果たすための一種の「義務」であり、「受け身の姿勢」を感じることにあります。「義務」を超越して、自らの選択(企業戦略)によって、積極的に障がい者雇用にとりくむ姿勢が少し弱く感じています。

■ 企業価値を高める障がい者雇用

読者のみなさんには、“釈迦に説法”ですが、近年「ダイバーシティー・マネジメント」にとりくむ企業が増加しています。さまざまな社会の変化、たとえば超高齢化社会の進展、女性の社会進出、外国人労働者の増加、精神疾患を持つ方々の社会進出等々、社会を構成する人々の多様化は、企業にとっても、もはやこれまでの画一的な価値判断では対応しきれなくなっています。

社会の変化、市場の動きを敏感に感じ取り、柔軟な変化対応力を求められる社会になりました。そのためにも企業にとって、変化に敏感な従業員の存在は欠かせません。多様な価値観をもった従業員の存在が、いち早く変化に気づき、変化に対応できる環境を作り出すことにつながります。

加えて、「人と仕事をつなぐ企業の集い2016」の中で、思い切った配置転換によって、より能力を発揮した事例報告がありました。個々の従業員が存在感を感じ、活かされていると感じるとき、企業にとって様々な強みを発揮することができます。多様な従業員の多様な価値観をマネジメントすることで、当事者のみならず、すべての従業員のやる気が高まります。

■ 企業が発展し、従業員が元気になる!

障がい者を雇用することは、言うまでもなく「福祉」や「訓練」、「支援」ではありません。ましてや「義務」でもありません。これからの企業が社会の変化にいち早く対応し、新たな企業風土を生み出して、新たな時代の中核を担うための戦略です。

さらには多様な人材を雇用することは、「時代の変化を感じる力」、「変化に対応する力」、「変化を超える力」を醸成し、企業の競争力を一層高めうる戦略(従業員は大切な“戦力”)になるものと確信しています。

(本文は、筆者の私見であり、「人と仕事をつなぐ企業の集い2016実行委員会」の総意ではないことをおことわりしておきます。)

～働く準備はできています～

社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団

就労移行支援事業所 じょぶライフだいせん サービス管理責任者 **川勝 順三**さん

じょぶライフだいせんは堺市の大仙公園に隣接した場所で、平成19年4月から障害者支援施設(就労移行支援、生活介護、施設入所支援)及び、共同生活援助事業を開始し、今年で10年目を迎えました。

大阪府では職業訓練重視の高等支援学校がこの数年のうちに次々と新設されたこともあり、支援学校から直接就職する生徒が年々増えています。卒業後、すぐに就職につながらなかった生徒も、もう少し訓練を行い、働く意識を持つことができれば、企業に就職できる方も多くおられます。就労移行事業所はそういう生徒を受け入れ、就労に必要な基礎体力、就労マナー、就労意欲を高め、その人の適性に合った職場を一緒に探し、面接支援を行い、働き続けるための定着支援を行います。

じょぶライフだいせんは、新規卒業生以外にも様々な障がいのある方を受け入れています。景気の良い時代に採用されて頑張ってきたのに景気が悪くなると一番にリストラの対象になった方、コミュニケーションがうまく取れず、働き続けることを断念せざるを得なくなった方、長期間引きこもっていたところ、勇気を出して就労をめざすため通い始めた方等、いろいろな事情の方が初めての就職や再就職を目ざして訓練されています。じょぶライフだいせんでは、さまざまな障がい特性の方を受け入れるため、できるだけ多くのプログラムを準備しています。その中でも企業現場で行う訓練を重視し、工場での軽作業、回転寿司店で

の食器洗浄、マンション共用部の清掃、空室清掃、接客訓練のための販売等、契約した作業を複数名で行う施設外就労訓練、また、保育園での補助業務や厨房での補助も単独実習として日々行っています。実際に企業現場等を多く経験することで、働くイメージを高め、そこで働いている方と関わりを持つことを通して、就労マナーを身につけていただくよう支援を行っています。

そんな中で自分の適性を確認できれば、求職活動を行い、就職をめざします。就職後は、長く働き続けるための定着支援を



じょぶライフだいせんの正面玄関

行いますが、じょぶライフだいせんでは定着支援を行うための専門家であるジョブコーチを2名配置しています。ジョブコーチが就職先に同行し、仕事を覚えるまで集中的に支援することで、安心して働くことができます。もちろん企業にとってもジョブコーチは心強い存在となり、定着率の高さにもつながっています。働く意欲が高く、いつからでも働く準備ができている人たちが、就労移行事業所にはたくさんいることをより多くの企業様に知っていただきたいです。

過去3年間の就職者

	就職者数	内ジョブコーチ支援あり	定着者数
平成26年度	16人	10人	12人
平成27年度	17人	8人	17人
平成28年度	10人	4人	9人

*ジョブコーチは、本人と企業が求めたらハローワークを通して付けることができます。

就 職 者 の 声

株式会社IMAGICAウェスト経営管理部勤務 **三星 朋子さん**

大学生の時にうつ病の診断を受けましたが、これまでの様子を振り返ると、赤ちゃんの頃から重度のアトピーで、何かとしんどい思いをしてきたのもあり、随分長い事抑うつ状態で過ごしてきたように思います。幸い、卒業前に保育関係の就職口が見つかり、抗うつ剤を服用しながらも、働きながら保育士の資格を取りましたが、体力の消耗が激しいストレスの多い仕事で、7年目に身体に限界が来て、半年間休職。退職後は寝たきりの生活でした。

病院を変えて、引き続きうつ病の治療をしていたのですが、半年経っても薬の効果が無かったため、発達検査を受けたところ、ADD（注意欠陥障害）という発達障がい診断が出ました。この生きづらさの原因は発達障がいだった!と分かったところで、アトピーやうつ病やら、病気ばかりで薬漬けのしんどい身体が治るわけでもないしなあ、というのが正直な感想です。一応、就職して社会復帰することが目標だったので、主治医から障がい者雇用枠での就労の道を提案され、「障害者手帳」を申請。近くのデパートで開催される就労相談会に行き、C-STEPをご紹介いただきました。何となく事務職希望、と思っていましたが、それ以前に1年半の寝たきり生活から毎日決まった時間に通勤する、というごく当たり前のことを練習する必要がありました。実習開始の数日間は午前中のみで、徐々に時間を延ばし、2週目には9時から17時半まで勤務できるようになり、その後10ヶ月間の緊急雇用でC-STEPのスタッフとして働くことになりました。途中、体調を崩して数日間寝込んで出社できなかったり、アトピーが悪化して入院したりと欠勤が続いて落ち込んだ時もありましたが、スタッフの皆様から「あわてずゆっくり治していけば良いよ」と温かい励ましとご指導もあって、無事社会復帰の第一歩を踏み出すことができました。

少し慣れてきた頃に、今の職場となる(株)IMAGICAウェストの経営管理部より、障がい者求人のお話をいただきました。2週間の事前職場実習では、書類のスキャンやリスト作りを任されました。C-STEPで似た様な業務を体験していたのもあり、戸惑うことなく、前向きに取り組むことができました。職場の皆様も、わからないことを質問しに行くと、お忙しい中



執筆者の三星朋子さん

ご自分のお仕事の手を止めて、丁寧に指導くださり、あたたかく迎え入れてくださって、ここで働きたいという思いが強くなりました。採用されたら、経理の仕事の一部を担当すると聞いていたので、実習後、簿記の勉強を少しでもしておこうと思っていると、C-STEPのスタッフの方がわかりやすい解説が乗っているサイトや、使いやすい電卓の種類などを教えていただきました。無事入社が決まったときはうれしかったです。

入社後は電話の取次ぎ、書類整理など一般的なイメージ通りの事務仕事と、経費精算の承認処理の仕事から始まりました。経営管理部では随時行う仕事と、月初め、10日毎、月末といったように、パターンの決まった仕事も多くあり、マニュアルとメモを傍らに、よく見直してミスのないよう気を付けています。そのうち、社会保険の手続きの一部や伝票の入力、と少しずつ任せていただける仕事が増え、期待していただいている分、「がんばろう」と仕事のやりがいにつながっています。今はまだ周囲の方に助けていただいているばかりですが、いずれは仕事を教える側に回れると思うので、今の仕事はもちろん、経理と社会保険の勉強をもう少しがんばって、会社の事をもっと知っていきたいです。朝起きるのはしんどいし、毎日の薬服用と病院通いの生活は相変わらずですが、がんばった分お給料をいただいた時はやっぱりうれしいし、1つでも多くの仕事を任せていただけるよう、これからも誠意を持って仕事に取り組んでいきます。

C-STEP事業

2016年度人材スキルアップ定期コース 10月期を開催しました。

人材スキルアップ定期コース(若年層・職歴の短い方対象)を10月25日～11月14日まで開催し、7名が修了しました。まず座学で就労に必要な知識を学んだ後、エントリーしていただいた会員企業で実習(約10日間)を行いました。修了式では受講者から、「実習に行き、座学で学んだことが実践でき、スキルが身についた」などの声があり、就労に向けての第一歩として大きく前進した様子がうかがえました。ご協力いただいた会員のみなさま、ありがとうございました。

2月期を2月21日～3月13日に開催します。

人材スキルアップ定期コースは、4日間の座学の後、実際に企業実習を経験することで、就労へのモチベーション向上を図ることを目的としています。2月期の日程は以下の通りです。なお、スケジュールの変更がある場合がございますが、ご了承ください。会員のみなさまの実習受け入れエントリーをよろしく願いいたします。

受講対象者： 障がいのある方

日 程	
2月21日(火)～2月24日(金)	座学(ビジネスマナー、履歴書の書き方など)
2月27日(月)～3月10日(金)	C-STEP会員企業で実習
3月13日(月)	振り返り・修了式

「C-STEP」と「熱と光の会」が AIAIフェスタに参加しました！

11月3日(祝)に港区にある波除小学校第2・3グラウンドにて開催された「AIAIフェスタ」に参加しました!「AIAIフェスタ」は、出会い・ふれあい・ささえあい～ひとりひとりが大切にされるまち～と題して、HRCビル(港区波除)に入居する各団体や関係団体が協力し、地域のみなさんとの交流を図るイベントとして毎年開催されています。

「C-STEP」と「熱と光の会」はBサポートとの共催で、ミルクせんべいと輪投げを出店し、たくさん子どもたちでにぎわいました。会場に訪れた「熱と光の会」会員もステージをはじめ、たくさんの屋台を楽しみ、休日の一時を過ごしました。

「熱と光の会」は、C-STEP会員企業へ就職した人たちが組織された親睦団体です。日ごろは違う職場で働く会員同士が交流を深め、仕事の悩み、これからの目標などを相談・報告しあえる場として、また、交流会で楽しい時間を過ごし、仕事の活力になるような活動を行っていきたくて考えています。会員企業のみなさまには引き続き、取り組みへのご理解とご配慮をよろしくお願いいたします。

2016年度雇用問題研究会を開催します。

就職困難者の雇用に関わる課題について会員のみなさまと考える場、「雇用問題研究会」を開催します。今年度は「発達障がいのある方々と就労支援」をテーマに、発達障がいのある方々の就労・定着支援のあり方や企業の受け入れ体制で必要なことなどについて、各方面で取り組みをされている方々をお招きし、お話をうかがいます。ぜひご参加ください!

日時: 2017年2月7日(火) 14:00～16:00

場所: 大阪市立阿倍野区民センター大ホール

内容: **基調講演** 「発達障がいとは何か」

柴田 真理子さん 大阪府立精神医療センター
児童・思春期科主任部長

シンポジウム

「発達障がいのある方々の雇用促進にむけて」

ファシリテーター 高見 一夫 さん A' ワーク創造館館長

パネリスト (4名)

大阪府発達障がい者支援センターアクトおおさか

NPO法人発達障害サポートセンターピュア

株式会社シンエイ

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター より

事務局から一言

今年7月26日、神奈川県相模原市の障がい者支援施設「津久井やまゆり園」で19名の方が亡くなられ、24名の方が負傷する(7月29日時点)という殺傷事件が起きました。事件発生後、様々な場所で、今回の事件をどのように捉えればよいか議論されています。C-STEPは、軽度、重度にかかわらず障がいのある方々をはじめとして、すべての人々の人権が尊重される社会を実現するため、就労支援を通じて、人権保障に取り組んでいます。今回の事件は、まさに、障がいのある方々の人権を著しく侵害した事件であることは言うまでもありませんが、これまで障がい者を雇用し、職場に定着できるよう日々努力されてきたすべての事業者、そして、支援団体関係者、行政の方々の取り組みを否定する行為と言えます。今、「健常者」と思っている人でも、将来、健康を保ち続けられるとはかぎりません。誰もが障がい者になる可能性があります。C-STEPは、障がいのある方々が自身の持つ知識を活用し、能力を発揮しながら企業の発展に貢献し、就労を通じて存在価値を社会に還元するために、障がいのある方々を支援していくことは、私達一人ひとりが生きづらさを感じるのではないよりよい社会を築いていくことにつながっていくと考えます。C-STEPの会員の皆さまには、今一度、誰一人として存在価値のない人間はいないこと、そのことを就労支援を通じて実感しているということを広く社会に発信していただきたいと願っております。C-STEPは、これからも、支援機関をはじめ企業、行政、関係団体等と連携しながら、一人でも多くの就職困難者の方々の社会参加を、雇用を通して、支援していく所存です。これからも共にがんばっていきましょう。



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)

〒540-0028 大阪市中央区常盤町 1 丁目 3-8

中央大通 FN ビル 14 階

tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033

URL(ホームページ) <http://www.c-step.or.jp>