

いんくる

年4回発行

2017.9

No.30

障害者就業支援
事業

障害者の『働きたい』と企業の『働いてもらいたい』を応援する



企業が成長するための 障害者雇用とは

- 1 障害者雇用が社会を変える
- 2 これからの障害者雇用
について
- 3 成功している企業とは



公益財団法人
東京しごと財団
Tokyo Foundation for Employment Services

平成29年6月23日、東京しごとセンターで行った「中小企業向けセミナー」では、基調講演では法政大学現代福祉学部教授眞保智子氏、事例発表では朝日土地建物株式会社総務部北見泰子氏をお招きし、企業における障害者雇用についてお話いただきました。

(以下の内容は、講演の内容を要約して紹介しており、実際の表現と一部異なる点もございますのでご了承ください)



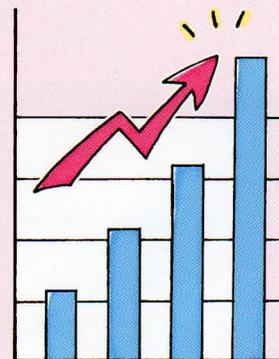
法政大学現代福祉学部教授
眞保智子氏



朝日土地建物株式会社総務部
北見泰子氏

障害者雇用の現状

平成30年4月、障害者雇用促進法を背景に定められている障害者法廷雇用率は民間企業で2.2%となり、その後、平成33年4月までに2.3%となります。数年前の調査段階で身体障害者の方の年齢構成比は8割が60歳以上という高齢化が進んでおり、身体障害者の方の採用には構造的な問題があります。また、精神障害者への職業紹介件数は、平成28年度において全体の約4割を占めるほどであり、平成17年度では全体の約1割程だったことを考えると、精神障害者福祉手帳の交付台帳数の増加傾向と比例しているため、今後ますます精神障害者の方の採用が活発化していくことが予測できます。これらの理由から、障害者雇用を進める企業は**精神障害者（精神保健福祉手帳保有者）**を採用の対象として準備を進めていく必要があります。

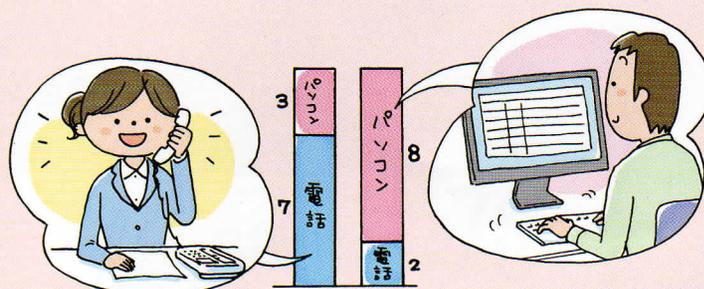


社外のサポートを活用する

東京には事業主を支えるハローワークを中心とした就労支援機関が多数存在するため、障害者雇用を進めるにあたり、企業だけで全てを抱え込むのではなく、「経営的視点で収支の見通しを知りたい」、「社内の勉強会のための資料がほしい」、「定着するまでの一定期間サポートしてほしい」これらの様々なニーズに応えられる**就労支援機関を選択**すればよいのです。

比較優位と絶対優位

どのような仕事を任せたらよいか、生産性を上げるためにはどのように仕事を切り分ければよいか、という悩みを抱える企業が多くいます。職場にいる障害者が、**何がどちらかという得意（比較優位）**で何が不得意か、これを見極めて仕事を割り振ることで、複数のことを同じようをお願いするより、ある特定のことに特化してお願いする方が、同じ成果を短時間で実現することができることもあります。また、例えば集中力など**他の方よりも優れた能力（絶対優位）**があれば、それを生かすことができるように仕事を組み立てるほうが、成果が出やすいです。



障 害者雇用とセットで行うこと

障害者雇用で実現したい仕事を整理するためには、社内の仕事を細かく棚卸をしていくことが有効です。しかし、これは決して障害者雇用だけのために行うのではなく、「生産性向上と人材育成」の名を元に、**残業と長時間労働の削減**を同時に実現することを目標とすることがとても大事です。業務の棚卸しや整理を行うことは、他の従業員が本来時間や労力をかけるべき業務が明らかになり、障害者雇用において、そのような仕事に特化できれば、他の従業員のパフォーマンスが向上し、企業の利益につながるからです。実現に向けては**就労支援機関やジョブコーチ**を利用することも有効です。



個 別対応が世の流れ

平成25年に障害者雇用促進法が改正され、平成28年4月から施行している**合理的配慮の提供義務**。これは事業主に、障害者が働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付けるものです。事業主に対して過重な負担を及ぼすことになる場合を除きますが、障害者の申し出に対して、個別に対応していくことが求められているのです。

同 僚の重要性

また、職場定着においては、変化が起きた時に適切に対応できる**同僚のかかわり**が必要不可欠となります。企業はより一層の努力を求められますが、そうすることで、障害者も他の従業員も育ち、企業として大きく成長していくことになります。



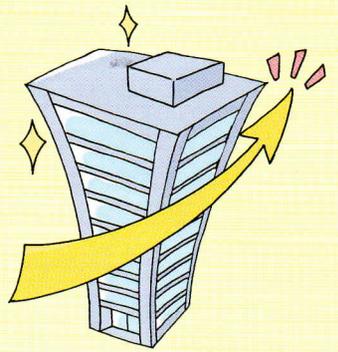
企 業の社会性

また、「障害者雇用」や「残業・長時間労働の削減」に取り組むことの効果は企業の成長につながるだけではありません。最近の若者は、社内の不正や法律違反等に関心が高く、職場内を厳しく見ており、SNS等でその実態を発信、拡散する、という行動様式がしばしば報道されるところです。企業は、「**ブラック企業**」というレッテルを貼られて取り返しのつかない事態に発展してしまう前に、しっかりと取り組むことで、就職活動する若者に対しても魅力ある企業としてアピールすることができます。

成功している企業・組織の共通点

法政大学現代福祉学部教授眞保智子教授は講演の中で、障害者雇用に成功している企業は9つの共通点があるといいます。

1. 障害者雇用への明確な理念がある
2. 全社で理念が共有化された組織風土がある
3. トップマネジメントの理解と支援がある
4. 障害者雇用を「戦力の確保」と捉える
5. 職域の開発は全社プロジェクトで展開
6. 同僚に向けた障害者理解の教育
7. 同僚の積極的な関与と育成
8. 優れたモデル事例が多く存在する
9. 他社での優良事例の収集にも熱心



企業の事例（朝日土地建物株式会社）

社長の了解のもと、精神障害者を雇用するも、出勤できなくなってしまった本人に対して**試行錯誤**しているとき、プライベートでの旅行先で偶然居合わせた引きこもりのお子様を持つ親御さんの会話が聞こえてきました。その方は「家の中で直接会話をすることがないけれど、《LINE》でやりとりしているのよ」と話していました。もしかしたらと思い、入社できなくなってしまった精神障害者の従業員に対して、今日こんなことがあったとか、特に返信を求めるわけでもなく、自分を含め**同僚がそれぞれ《LINE》で楽しそうに会話を進めていき**、「よかったらランチ食べにおいでよ」とあくまでもランチの誘いを投げかける。すると「ちょっと遅れるかもしれないけど行くね」と返信があり、実際にランチを楽しみ、その後次第に職場へと復帰してくれました。

「とにかくやってみる」ことを大切に「1、2週間休むのは仕方ない」くらいの気持ち取り組んでいます。もちろん最初からできていたわけではありませんが、かつては体育会系のような大声が飛び交っていた職場も、いまでは**思いやりや優しさ**が感じられる**暖かい雰囲気**になっており、障害者雇用が会社により変化をもたらしていることを強く実感しています。

人を育てて戦力に

即戦力の採用を実現できる企業は決して多くありません。「育てる」という視点は、若者も障害者も変わりません。企業だけで抱え込むのではなく、社外のサポートをうまく活用し、障害者が働きやすい職場を目指すことが定着につながり、魅力ある企業へと成長させるのです。



障害者雇用でお困りのことは
東京しごと財団へ

雇用前に障害のある方を
職場に受け入れてみたい

→「職場体験実習受け入れ企業」募集中です！
体験したい方を随時ご紹介しております！

定着するまで一定期間サポートしてほしい

→ジョブコーチが職場へ訪問支援いたします！

職場内に支援できる同僚を増やしたい

→3日間の講座で職場内のサポーター養成いたします！

〈発行〉(公財)東京しごと財団 障害者就業支援課 企画普及係

〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター8階
電話 03-5211-2681 FAX 03-5211-5463
URL <http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>



【個人情報の取扱いについて】

公益財団法人東京しごと財団では、「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)、「厚生労働省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び関係諸法令等の遵守徹底を図るとともに、個人情報を適切かつ安全に取り扱うため、個人情報保護基本方針を制定しています。個人情報の取扱いの詳細はホームページ又は窓口でご確認ください。

