

「京都障害者雇用企業サポートセンター設立記念セミナー」開催報告

障害者雇用について企業の理解を促進しつつ企業を総合的に支援するため、「京都障害者雇用企業サポートセンター」を設立しました。

障害者雇用の啓発及びサポートセンターの機能を知っていただき、多くの企業の方々に活用いただくことを目的として、7月13日、「設立記念セミナー」を開催しました。

「これからの障害者雇用」と題する秦政氏による基調講演に続き、既に障害者を雇用されている企業3社を交え「障害者の力を活かすしくみづくり」をテーマにパネルディスカッションを行いました。

なお、会場では「実践アドバイザー」(注)が発表を見守りました。

(注) サポートセンター 実践アドバイザーについて

同センターでは、障害者雇用に関する知識や経験が豊かな企業の方、また障害者の就労支援に長年携わっておられる方に「実践アドバイザー」としてのご協力をお願いしており、企業見学会、個別相談会などを通して実践的なアドバイスをいただいています。

基調講演

「これからの障害者雇用 - 関係するすべての人が幸せと感じる社会の実現 - 」

私は(株)リクルートの出身で、今から26年前に障害者雇用促進のための特例子会社設立準備に関わり、以後障害者の雇用・就労支援に携わってきた。

この間企業の障害者雇用を取り巻く環境は大きく変化した。法律が段階的に見直され、「障害者の権利に関する条約」も批准された。また、少子・高齢化の進展や経済のグローバル化、産業構造の変化に伴い障害者の社会進出の機会も広がっている。

一方で、障害者の受け入れについて「できれば避けて通りたい」「即戦力にならない」という企業も少なくない。また、「障害者にできる仕事がない(見つからない)」と言う企業も多い。その背景には、短期で経営成果を求められる企業風土や誤解や偏見で凝りかたまつた障害者観などがある。

障害者雇用が成功するか否かは、会社全体で障害のある人を戦力(育成に少し時間がかかるとしても)として受け入れ育てようという文化風土がつけられるかどうかのカギとなる。会社のトップがはっきりとした意識を持って全社員に号令をかけ、体制を

つくって取り組んでいくことが大事だ。「仕事がない」ということに関しては、日々の業務の分析を行えば、コアな仕事と、他人に任せてよい仕事の整理ができる。その抽出された仕事のところで、障害のある人たちの働くチャンスが見つかるだろう。

最後に精神障害者の雇用について述べたい。2018年の精神障害者の雇用義務化決定が追い風となり、求職者数は増加しているが、受入れ側には未だ障害特性に対する誤解やこだわりが強い。障害特性を職場全体で理解し、体調の変動に配慮しながら負担を継続しない環境整備が必要だ。また雇用に先立って、障害者が得手不得手を自覚できる「実習」の機会を企業のみなさんには提供していただきたい。



NPO法人障がい者就業・雇用支援センター
理事長 秦 政(はた まこと)氏

企業視点で
バックアップする
専門窓口

ご利用はすべて
無料です

京都障害者雇用企業サポートセンター

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階

TEL:075-682-8928 FAX:075-682-8043

URL:<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/sksc.html>

【ご利用時間】月曜～土曜日 / 9時～17時(日・祝、年末年始休み)



パネルディスカッション 「障害者の力を活かすしくみづくり」

コーディネーター

NPO法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長 秦 政氏

パネラー (指名50音順)

三共精機株式会社 代表取締役社長 石川 武氏
株式会社ロマンライフ マールブランシュ事業部 製造部
シニアマネージャー 白井 清資氏
株式会社京都ホテル 総務部人事課 課付課長 柳生 昌孝氏

障害者雇用の現状と雇用に至った経緯は？

白井：洋菓子製造・販売のマールブランシュ事業部とレストラン運営の侘家古曆堂事業部の両方で11名（知的5名、精神4名、聴覚2名）を雇用している。プライダル商品の梱包作業、段ボールパッキンの組み立て、ライン作業、（焼き鳥用の）鳥の串差し作業等を担当してもらっている。

障害者雇用は、社長の指示のもとハローワークに相談しながら準備を進め、2008年に「クッキーの製造補助」業務で雇用したのが最初。企業は利益追求を目的としているので、経営のトップである社長が最大の理解者でないと継続雇用は難しいのではないかと思う。

石川：当社は産業機械を扱う商社で、2014年の3月から精神障害者1名を午前中4時間のパートタイム契約で雇用している。作業内容は機械・工具の荷受けと伝票整理。

この仕事を担当していた正社員が定年退職したため新たに人を雇うことにした。伝票を素早く確認し、荷物を正確に所定の棚に置くことが重要で、コミュニケーションはそれほど必要としない業務で、ジョブパークの職場実習を経て雇用に至った。

柳生：当社は創業127年の老舗ホテルで、身体障害者7名（うち重度の方が3名）、知的障害者3名が、調理、営業、購買・事務の部門で働いている。障害者雇用はトップからの指示や特別に高い志があったわけではなく、法定雇用率達成を目指して取り組んでいる。

客室の清掃、食器洗浄、バック部門の清掃は全て外部業者に委託しており、各部門に雇用を依頼しても「教える人材がない」「切り分ける仕事がない」「余裕がない」と断られていたが、調理部門の総料理長が「わかった、私が面倒を見る」と言ってくれた。

ジョブパークの実習制度は、能力を見極め、最終的に現場が納得し了承したうえで雇用することが出来るのでありがたい。

採用の基準は？

白井：面接の時には、服装がしっかりしていて真っ直ぐ目を見る人かどうかを見る。加えて、「この仕事をしたい」という強い意志を持っている人を選んでいる。

石川：最初に作業内容が決まっていた。職場実習を行い、本人の是非やりたい、社会復帰を果たしたいという気持ちが強かったので雇用することになった。

柳生：コミュニケーションを図ろうという気持ち、前向きな姿勢が見えること、職場の先輩たちが一緒に働きたいと思うかどうか、が重要なポイントになる。

仕事の見つけ方は？

石川：日常業務の中で、整理整頓やファイルの整理のような先送りしている仕事がある。そのあたりにヒントがあるかなと思う。

白井：現在は外注しているギフト箱の箱折、貼箱の組み立てを内製化できないか、採算性を考慮しながら検討中だ。

柳生：最近は調理の方を中心に雇用しているが、お客様と接する業務でも雇用できないか考えている。

社会体験の乏しい人達の成長を支えるために工夫していることは？

白井：職業生活相談員を配置し対応している。精神障害者には作業手順をきちんと教えたり、業務目標を数字で示すことが必要。また、強く注意すると心を閉ざしてしまうことがあるので、働く意味・目的を得心してもらうまで話し合うなど、細やかなフォローが不可欠だ。

石川：月に1度全員でミーティングし、その人の仕事ぶりや課題・解決策など話し合ってきた。そのミーティングは、今では本人も参加しての会社の荷受け業務そのものを検討する場になっている。

柳生：知的障害者は、次の指示を与えると最初の指示を忘れたり、別の部署に異動した際に新たな人間関係を構築するのが難しい場合もある。社内でのサポートも重要だが、ジョブパークや支援学校など、会社以外に悩みや相談事をきいてくれる場があることが本人の支えになり職場定着につながると思う。

秦：お三方貴重なお話ありがとうございました。今日のセミナーがこれからの障害者雇用の新しい流れをつくることにつながればこれほど嬉しいことはありません。

編集後記

「京都障害者雇用企業サポートセンター」ニュースレター（創刊号）の特集として、7月13日に開催された設立記念セミナーの開催報告を取り上げました。今後も定期的に様々な情報を皆様にお届けする予定です。上記セミナーに参加された皆さんからは、秦氏の基調講演、そして3社の取組み事例を聞いて今後の自社の取組みの参考にしたというひたむきさを感じました。このセミナーが少しでも参考になり、障害者と受け入れる企業の双方ともが満足でき、互いに信頼関係を持てるような職場が増えれば良いと思います。当センターは様々な支援をご用意しています。ぜひご活用ください。