

障害者雇用の立場から障害のある方の職業自立を考える

講師：箕輪 優子 横河電機株式会社 人財部
司会：京林 由季子 宇都宮大学教育学部

Key Words： 適材適所， 正当な評価， キャリアアップ， 職場環境整備，
教育する側の能力

I はじめに

横河電機株式会社で採用を担当しています。求める人財像は、「自ら行動し変化を起こせる人」「失敗を恐れずにチャレンジできる人」「現状に満足せずに常に自らを高められる人」。人事運営の基本的な考え方のポイントは、「性善説」「真の平等」「長所を引き出す」「小事にこだわらず大事を見据える」の4つです。

1. 横河グループにおける障害者雇用状況

2007年6月1日現在、従業員6,488名のうち、74名の障害のある社員が在籍しており、うち52名が重度の障害者。障害者雇用率1.94%です。

グループ会社10社で、障害者雇用率をグループ算定しており、従業員10,863名のうち149名が障害者手帳を持っており、障害者雇用率2.14%です。障害者法定雇用率は、1993年よりクリアしています。

2. 障害者雇用の基本的な考え方

業務に必要なスキルと適性（可能性）が重要です。

また、自立・自律している。チャレンジ精神が旺盛。就業意欲（学生と社会人の違い）があり、一般常識（挨拶、ルール、服装等）が身につけていることも肝要です。

II 横河ファウンドリー株式会社（障害者雇用促進法に基づく特例子会社）について

<http://www.yokogawa.com/jp-yfd/corp/top/yfd-toppage-jp.htm>

設立：1999年9月1日。

資本金：1,000万円（横河電機100%出資）

社員数：28名（知的障害者21名（うち重度8名）、管理職1名、実務担当者2名（聴覚1名、上肢1名）、非常勤役員4名）

所在地：本社（東京都武蔵野市）

関西事業所（大阪府吹田市）

1. 適性試験

障害の有無に関わらず、職務分析をした上で、その職務を遂行する上で必要な基礎能力の分析をし、得意分野（顕在能力と潜在能力）を見つけていることを目的に実施しています。

2. 人財育成について

ポイントは、十分なコミュニケーション。

社員の成長を促すために、内面的な教育も月一回行っています。きっかけは、設立当時の社員が自信なさそうにしていたからです。入社前の職歴で、同じ内容の簡単な仕事を10年間ずっとしていたため、自分には能力がないと思いこんでしまっていた社員もいました。子ども扱いされたり、一回失敗しただけで、二度とやらせてもらえないなどの経験から自信を失った者や心の傷になってしまっている者が多かったです。

入社後、自己の長所や成長ぶりに気づき、仕事があるから働き続けることがうれしいと思ってもらえるようになり、できないと思っていたことができるようになったことで、将来に向けてのチャレンジ精神が生まれました。

3. 定期的なキャリアカウンセリング

新しいことをマスターするたびに障害の有無に関わらず、当社では社内の人事システム「職務経歴書」に入力しています。これまでに

どんな仕事をしてきたのか、何ができるようになったのか、ほめられたことは何か、すぐにできることは、経験がないけどやってみたいこと、などを考えるキャリアの棚卸は年に1回必ず行います。他にも月1回の研修でいろいろな振り返りを行っています。

4. 配属(ローテーション)

経験の少ない社員が多いので、人事としては、いろんな仕事に配属して、多くの適性を見つけたいです。社員のチャレンジ精神を尊重してませんが、当初向いていると判断した仕事でも、伸び悩んだ場合は、ローテーションをして、その時点で最も適性のある仕事を担当してもらうようにしています。また、障害のある社員ではなく、教える側の限界の場合もあるので、適切な指示や教育ができていないかも振り返ります。

III 自信回復と職場定着のポイント

1. 評価(昇給/昇格)

評価と給料の関係を社員みんながわかっています。高い目標をもってもらい、それをクリアすれば昇給します。目標に向かっていくことが大切。そして、目標を具体的にすることがポイント。

月一回の研修で、最近は品質や納期の研修も行っています。品質や納期という言葉を知らずに入社しても、覚えることはできます。たとえば、品質向上について、自分の仕事にあてはめたらどういうことなのかを考えてもらいます。

自分の長所を自分で実感し、きちんとと言えるかも大切で、それができるかは上司の責任です。自分自身を理解したうえで、同僚の長所を理解して、みんなで補完しあうような組織になってきています。会社は社員が育つチャンスを作る必要があります。社員の成長は会社の成長につながります。

2. 支援者に求める力

障害のある方のニーズは本人のニーズなのでしょうか？

家族のニーズ、想定 of ニーズでは、ありませんか？

知的に障害のある方が、学校の先生や支援者に「できない」と言われていたことでも、入社後、「できる」ようになった社会人としての基礎的な力がたくさんあります。

例えば、

①自分で考える

職場で個人の意見を求めた時に、「別にない」「特にない」「どちらでもいい」という回答は認めずに、自分の言葉で意見が言えるまで待つと、きちんと考えるようになります。

②自分の意見や考えを伝える

曖昧な表現では評価も反省もできません。物事は具体的に伝える。相手に伝わるように工夫をする。

正しく伝わったのかを確認するということも、できるようになります。

③話をきちんと聞く=傾聴

他者が話しているときに、他のことを考えたりせず集中し、大切なことや、あとで質問することは話を聞きながらメモをとるということも、最初は習慣が無かったようですが、できるようになりました。

④ルールを守る

決められたルールを意識して、守る。これは一番大切なことです。もし反省すべき事態が生じた場合には、以下を実施します。

1) 欲求の確認

ルール違反の現場を直接見ていないのに安易に攻めることはできません。「もし〇〇をしたら、どのような気持ちになるか」など仮設の問いかけにより、社員の深層にある欲求を確認します。

2) 事の重大さの確認

「その結果、誰にどのような迷惑をかけたのか」をきちんと説明をし、自分の行動について振り返ってもらいます。

3) 就労継続意志の確認

「働き続けるために、問題の行動を改めるのか」本人の意思を確認します。

反省すべきことがあっても、今までは誰かが代わりに謝っていたので、事の重大さを本人がわかっていなかったようです。ルールを守れない人は、辞めてもらうことになりますが、今のところ「行動を改め、仕事を続ける」ことを皆が選択しています。

3. 事業拡大および人材育成のための課題発見と解決

目の前の当たり前に疑問をもってみるのが重要です。

とくに問題がなくても、より良い環境を整備するために、どうして今までこのようなやり方をしていたのか？もっとうまくいく方法はないか、やり方を変えてみたらどうなるか、うまくいかないのはなぜか？を考え、そして思ったことは具体的に行動します。課題を発見して、計画を立て、実行、評価します。PDCAサイクルをしっかりと行うことが大切です。

4. 上司の作業環境、改善力が大切

上司は、作業環境を整備した上で、職業能力の評価をする必要があります。

上司の「作業環境改善力」が、障害のある部下の「職業能力 発揮度」に与える影響は大きいのです。

＜ダイレクトメールの事例＞

他社の例ですが、タックシールを張る作業の場合、ひとつずつ手で貼る方法から、パソコンを使って封筒に宛名を直接印刷する方法に変えたら、仕事の効率が約5倍に上がったという例もあります。シール代も削減でき、トータルコストを大幅に削減できたのです。

当社でも業務改善をおこなった結果、品質も向上し、コスト・短期ともに1/2になった例もあります。障害のある方を雇うことによって、大変になるのでは？という誤解がありますが、雇用をきっかけに作業そのものを見直し、仕事の効率化を高めることが出来、お客様にも満足いただけただけなのです。障害のある方を雇用することがきっかけで、会社の業務改善や利益を生み出すことが可能となります。

5. アビリンピックの結果から

「アビリンピック」をご存知でしょうか？
2007年11月に静岡で開催されました国際アビリンピックのデータベース作成（基礎）で、知的に障害のある日本人選手が金、銀、銅を獲得しました。

国内のアビリンピックでは、身体障害と知的障害を分けて競技していますが、国際大会では障害種に制約をしなかったため、日本以外は身体障害と精神障害の選手が中心でした。車イスの方など、「データを入力する」という作業そのものには、特別なハンディキャップのない他国の選手と競う中で、日本の知的障害のある選手は入力作業のスピード、正確さ、ともに優れていたのです。

とくにスピードでは、日本の3選手がグンを

抜いており、その結果、金・銀・銅独占という快挙になったのです。今回の国際アビリンピックの結果でおわかりのとおり、障害名にとらわれることなく、ひとり一人が持つ力に注目して評価することで、より多くの企業での雇用に繋がっていただきたいと思います。

例えば、これまでマイナス評価をされていたかもしれない“こだわりの強さ”も、パソコンで入力作業をする仕事では“強み”として生かされているケースもあるのです。このようなことも、より多くの方々に知っていただきたいと思っています。

6. 企業の採用事情

企業の「求人・採用」時期は？

障害者雇用（ハローワークにおける障害者の就職件数）は、年々確実に伸び、平成18年度に初めて、4万件を超えました。（前年同期比13.1%増）

年間の就職件数のうち、88.3%は、5～3月に就職しています。

企業の採用は4月採用とは限らず、年間をとおして、必要なときに、必要な人財を採用しています。

このような事情から、特別支援学校卒業時に100%就職することは困難ではないでしょうか。特別支援学校と就労支援機関等で連携をとり、企業の求人のタイミングにあわせて、人財を紹介していただきたいと思います。

● ————— IV コミュニケーションワークを実施

言葉は、コミュニケーションのツールです

～伝え方の留意点～

障害のある方の中には、「コミュニケーションが苦手」と言われている方がいますが・・・
支援をする方はすべての方が、「コミュニケーションが得意」なのでしょうか？

皆さんには、「初心者」の体験をしていただきました。体験していただいておりますのとおり、初めて見たり聞いたり体験することは、誰でもスムーズに受け入れられないのです。

相手に伝わるためには、正確に伝えるための工夫が必要です。

上司の説明が不十分だったり、「初心者だから一度では理解できない」という状況でありな

がら、「こんなに簡単な作業なのに障害が重いから何度も質問をしている＝手厚い支援が必要」と評価されていないか、人事がチェックしています。

障害のある部下 1 人に対し、指導する側 3 人で合計 30 の「良いところ＝強み」に気付ける組織と、2～3 しか「良いところ＝強み」に気付けない組織とでは、人財を育成する力に大きな差があります。

皆さんの組織でも確認してみてください。

● —————
V 終わりに：
もう一度、振り返ってみてください

障害のある方の働く力を正當に評価していますか？

能力の限界を一時的な状況だけで決めつけていませんか？

その限界は、障害のある方の限界ではなく、指導者側の能力の限界ではないでしょうか？

「障害」を、うまくいかない理由にしているのでしょうか？

出来ない理由を考えたあとに、どうすれば出来るかを考えていますか？

指示や説明のコミュニケーションは適切でしょうか？

目の前の人は初心者ではないでしょうか？
初心者への配慮をしていますか？