

パネルディスカッション I

1人でも多くの障害のある方の雇用・定着を実現するために ～企業の取組から考える～

司会者：	稲田 憲弘	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部雇用開発課 課長補佐
パネリスト： (話題提供順)	高橋 広樹 氏	大和ライフプラス株式会社 ダイバーシティ推進部統括課 課長
	吉永 俊介 氏	THK株式会社 山口工場 製造推進部環境教育課 副課長 兼 経営戦略統括本部 人事総務統括部人財課(障がい者雇用推進担当)
	阿部 瞳 氏	株式会社ザグザグ 総務部 採用チーム



稲田 憲弘

【司会 (稲田)】：本日のパネルディスカッションのテーマは、「1人でも多くの障害のある方の雇用・定着を実現するために ～企業の取組から考える～」です。まずこのテーマの趣旨について説明します。

昨今、障害者雇用については着実に進展しているところですが、一方では、障害者の雇用数が0人である企業（0人雇用企業）もあり、何をどう進めていけばいいのか、どこに相談すればいいのか、どのように社内での理解を得ればいいのか、といった根本的な悩みを抱えている企業も多くあるという現状に、私は課題意識を持ちました。

他方、雇用障害者が増加し、精神障害や発達障害のある方々の受入れも進む中で、各企業では業務形態等に応じて障害者職業生活相談員や企業在籍型ジョブコーチなどを配置して、支援機関と効果的に連携しながら職場定着支援に取り組んでいます。

こうした中で、今年の4月から合理的配慮が義務化され、企業の社内サポート体制の要を担っている方々には、障害のある方の思いを聴いて支え、同じ職場で働く人たちとの相互理解を促進していくという役割が求められています。

これらを踏まえて、皆さんと情報共有を図りながら、今後の課題について考えていきたいと思えます。はじめに、パネリストの方々からそれぞれの企業概要や障害者雇用の取組についてお話しいただきます。トップバッターは大和ライフプラス株式会社ダイバーシティ推進部統括課課長の高橋さんをお願いしたいと思います。

【高橋】：私は、以前は知的障害者授産施設で支援員として勤務していました。平成20年に親会社の大和ライフネクストに障害者雇用の専任として入社し、平成23年に特例子会社の設立に合わせて転籍して、現在は採用から職場定着など障害者雇用の全般を担当しています。間もなく入社10年目を迎えるところです。

大和ライフプラス株式会社は、大和ハウスグループの会社で大和ハウス工業の孫会社になります。親会社である大和ライフネクストはマンションやビルの管理をしていて、弊社は大和ライフネクストの特例子会社になります。設立は今から約6年前になります。

事業内容は、名刺の作成や、印刷・封入・発送業務を行う印刷関連の事業が一つ。親会社がマンションの管理をしているので、契約書や図面の電子化を行う事業。親会社のデータベースに個人情報の入力などを行う事業が主なものです。

従業員 48 名のうち 45 名が障害を持つ社員で、特例子会社の中でもかなり障害者社員の割合が高いことが一つの特徴です。管理職やリーダー職についている障害者社員もいて、単に健常者の社員を増やすのではなく、できる限り障害を持った社員の活躍の場を創出していくことを意識しています。雇用に当たっては障害区分はほとんど意識せずに、業務とのマッチングを優先しています。現在の障害者雇用率は 2.2%程度となっています。

では、障害者雇用についてどのように取り組んできたのかをお話します。

当初、親会社では元々手帳を持っている人がいたものの、法定雇用率には及ばず未達成の状態が続いていました。その結果、行政から計画的に障害者雇用を行うようにと指導を受け、今から 10 年ほど前に本格的に障害者雇用に取り組み始めました。

当時は全くといっていいほど障害者雇用について知識も経験もありませんでした。マンション管理の現場では緊急対応などもあるため、事務職で雇用を増やしていけないかと考えました。ダイバーシティ推進チームを発足し、部長職全員を雇用推進者に任命して、各部門に配属するという形をとりましたが、仕事の切出しやサポート体制の構築はなかなか思うように進みませんでした。また、どの企業も積極的に障害者雇用に取り組み始めた時期ということもあり、既に身体障害の方は売り手市場と言われる状態で、知的障害の方を受け入れるにしても、我々の準備ができていないことで採用自体もかなり苦戦していました。

そのような中、平成 18 年に精神障害が雇用率の算定に加わるようになったこともあり、精神障害者の雇用を開始しましたが、精神障害者に対する理解は高くなく、偏見のようなものもあったと感じています。

しかし、実際に雇用してみると真面目な方が多かったこと、特に初期に入社した方が頑張ってくれたこともあり、徐々に偏見がなくなり、雇用も少しずつ増えていきました。また、この頃、事務職の業務の切出し方が徐々にわかってきて、パソコン操作が可能な知的障害者の実習の受入れを開始し、業務とのマッチングを始めていきました。

平成 21 年に初めて法定雇用率を達成しましたが、この頃、障害者の数が増えてフォローがなかなか行き届かない状況にあったこと、半数程度の方が短時間で働いていたこともあり、うまくコミュニケーションがとれないことが課題となっていて、実際、退職した方もいました。

そこで、一人ひとりがより安心して働ける方法はないかと考え、障害者中心の集中雇用の場として「集中事務センター」を設けました。お互いの障害特性を認め合いながら働く姿が見られるようになり、毎日顔を合わせることで小さな変化にも気づきやすくなったと感じています。

その結果、退職者もほとんど出ることなくうまく業務設計ができるようになってきたのですが、当時親会社では嘱託社員という 1 年契約での勤務でしたので、来年もここで働けるのかという不安を持つ社員もいたため、安定した雇用環境の提供を主眼に置いて特例子会社を設立しました。勤務時間数、障害種別にかかわらず正社員として雇用し、さまざまな働き方に対応できるようにフレックスタイム制を導入しました。正社員雇用を取り入れたことで、さらに雇用の安定感は増したと感じています。

平成 25 年頃から、本格的にワークシェア体制を導入しています。ワークシェアとは、同一作業ごとに工程を細分化して複数名で担当するというもので、例えば、入力が得意だという社員には入力部分に特化してやってもらい、スピードは遅いけれどもとにかく正確性が高い社員に関してはデータ編集のチェックをしてもらうなど、なるべく長所を生かした業務設計をしています。また、誰かが突発的に休んだ場合でも業務が留まることなく対応できるなど、複数名がかかわることで相互のフォロー体制が構築されたこともメリットの一つです。

ワークシェアをするためには情報共有が特に重要となります。業務手順を統一してマニュアル化したり、



高橋 広樹 氏

ホワイトボードに全体の進捗を示して、どの業務が今どうなっているのかを誰が見てもわかるようにしたり、毎日ショートミーティングをしたりすることで体制を維持しています。

ワークシェア体制を取り入れたことで一番良かったことは、社員間のコミュニケーションが活発になり、一人ひとりの責任感や主体性の向上につながったことです。今後も、自分と同僚の強み、長所をうまく認め合いながら、お互いに必要とされ期待し合うような環境をつくっていきたいと考えています。

【司会（稲田）】：ありがとうございました。続きまして、THK株式会社山口工場製造推進部環境教育課副課長、兼、経営戦略統括本部人事総務統括部人財課、障がい者雇用推進担当の吉永さん、お願いします。

【吉永】：企業概要を紹介しますので、動画をご覧ください。

～動画上映～

THKは、価値ある製品をご提供するため、生産体制を整えています。甲府工場は1977年に初の本格的LMガイド生産工場として竣工し、現在はボールねじ、精密ステータスやユニット製品も生産しています。

LMガイド専門のマザー工場として、その役割を担う山口工場。7メートルのLMガイドを製造できる設備を整えています。ミニチュアのLMガイド、ボールねじ、そしてアクチュエータなど多様な製品を生産する山形工場。クリーンルームを備え、半導体産業向けなどの製品に対応しています。各種LMガイドと免震装置の生産を担う岐阜工場。三重工場では、クロスローラーリングやTHK独自製品であるRガイドを生産しています。

また、THKグループ会社も国内海外に生産拠点を展開し、グローバルな製品供給体制を整えています。

THKでは、産業機械で培ったコア技術を新たな分野に応用する活動にも力を入れています。

自動車、航空機、鉄道車両などの輸送用機器に関連する機械部品の開発提供を目的としたFAI事業部では、グループ会社の自動車部品メーカーTHKリズムとのシナジーを追求し、世界の自動車マーケットに向けた将来のデファクトスタンダードとなる製品の開発に取り組んでいます。

免震、制震装置、ホームエレベーター機器の開発提供を目的としたACE事業部では、地震対策の免震装置を主力製品として、人の命や大切な財産を守るだけでなく、企業の事業継続のためのBCP、BCMSに貢献する提案を積極的に展開しています。

次世代の自動化、省力化を担う製品の開発提供を目的としたIMT事業部では、汎用用途のユーザーニーズにお応えする電動アクチュエータによって、さまざまな物の電動化推進に力を入れています。

また、お客様のカスタム仕様にお応えするユニット製品の提供も担っています。

THKはこれからも斬新かつ価値ある製品をご提案、ご提供し続けてまいります。

では、障害者雇用状況について紹介します。従業員3,625名のうち障害者は58名。平成28年6月1日時点の雇用率は2.22%ですが、約10年前は1%程度でした。当然のごとく雇入れ計画作成命令を受けました。是正勧告です。しかし、その会社がわずか数年で変わったということは、裏を返せば何らかのきっかけによって企業は変わるということなのではないでしょうか。

THKの障害者雇用の考え方は大きく三つあります。一つ目、不自由な部分のサポートはするが、特別



吉永 俊介 氏

扱いはしない。全員正社員ですので、ボーナスや昇給の査定も健常者と同じ土俵で行っていて、健常者より高い評価を受けている方もいます。二つ目は、会社は学校と違いオールマイティを目指す必要はない。これは、全ての仕事をうまくできなくても、得意な仕事で会社に貢献すればそれでよいという意味です。そして三つ目、福祉的な雇用はしない。これは、必要とされ、役に立っているという意識がなければ、本当に働く喜びは得られないという意味で、自信を持って生き生きと長期に渡り働き続けて、THKで定年を迎えてほしいという願いがあります。

THKは採用後の支援体制がとても大事だと考えていて、職場密着支援型生活相談員の増員に加え、医療の知識を有し、健康面をサポートする医療支援型生活相談員の配置を進めています。また、企業在籍型ジョ

ブコーチを配置し、支援の強化を図っています。生活相談員やジョブコーチのスキルアップや意識の向上を目的として、全国から一同を集め研修会を開催しています。研修会で一番好評なのはケーススタディーで、事務所で抱えている問題点を持ち寄り、事例を検討し、その改善案を各事業所に持ち帰り、実際の支援現場で活かしています。

そして、支援機関との連携の強化も本当に大事だと考えていて、多くの支援機関と連携をとり、障害者が安心して働ける環境の整備を積極的に行っています。

【司会（稲田）】：ありがとうございました。

では、ここからはテーマを分けて、それぞれ質問していきたいと思います。

一つ目のテーマは「雇用」です。これから本格的に障害者雇用を始めようという企業に向けて、皆様のご経験をもう少し詳しく話していただけますか。

【高橋】：我々もここにくるまで全てがうまくいったというわけではなくて、今でも試行錯誤している状態です。

当時、業務の切出しについて部門長に相談に行くと、「こういうことができる人なら喜んで採用するよ。」と言われたのですが、そんな人はなかなかいません。当時のことを振り返ると、初期の段階から事業を統括する部署と連携をとって、現場の管理者を巻き込んで進めていけば、もっとスムーズに職域開発ができたのではないかと感じています。

それから、専門的な知識や経験を持っている支援機関に相談して、頼れるところは頼るというのが一番いいのではないかと思います。また、同じ悩みを持っている企業同士で情報共有していくことも一つではないかと思います。

ただ、雇用はできたとしても定着というのが一つの大きな課題になってくると思います。同じ障害名であっても抱えているものは人それぞれ違いますので、障害名で一くくりにせず、その人を知ること、一人ひとりに合わせたオーダーメイドの部分が特に大切だと思います。

【吉永】：障害者雇用の重要性の認識不足、障害者雇用への一歩が踏み出せない、障害者への偏見、やらせる仕事がない、教える人も時間もない、障害者との接し方がわからない。さまざまな問題を一つひとつ解決し、どのように克服していったかを説明したいと思います。

まず、雇用の切り口はトップダウンが大きな力となり有効です。その後の職場定着や雇用継続のためには現場の理解が必要です。その支援を無理なく継続するためには、支援機関との連携が重要だと考えています。

THKの意識を変えた転機となったのは、職場実習の1期生である藤本君と尾本君の採用です。もしこの二人がいい加減な人間だったら現在のTHKの障害者雇用はなかったといっても過言ではありません。彼らが素晴らしかったからTHKが変われたと思っています。藤本君は後にアビリンピックで日本一になりました。尾本君は軽度の知的障害がありますが、非常に真面目な人間です。彼らとの出会いは奇跡だと言えます。

尾本君を受け入れて採用までもっていった私の心の揺れ動きです。平成18年、実習1週間前に工場長から「お前のところに実習生が行くからよろしく。」と言われ、最初に思ったことは「忙しいのに勘弁してよ、よりによって何で俺なの？」。とんでもないやつですね。自己中心的な考えです。「会話はできるかな。箱組み立てくらいならできるかな。」と、2週間の実習をどうにか乗り切れればいいと考えていて、採用する気はありませんでした。

1回目の実習開始。会話は問題なし。箱組み立て完璧。手先が器用できっちりやってくれました。そして、労働意欲旺盛。私の不安は解消し、障害に対しての無知さを痛感しました。「雇用もありかも。」と気持ちが大きく変わり、違う仕事で試してみようと追加の実習を行いました。実習2回目。几帳面な性格だから請求書のチェックをさせてみよう。できた。これが確信になりました。ここで、また私のとんでもない考えです。年度末は忙しくて人手が必要なので追加実習を依頼しました。決して彼のためではありません

ん。そして、3回目。助かった。もうこの時点で彼は大きな戦力となっていました。

尾本君は山口工場受注管理課に配属になり、現在も在籍しています。彼のすごいところは10年間無遅刻。無欠勤ではありません。手帳の更新とかそういったところでは休みますが、それ以外は休みません。

私の障害者雇用のスタートはこんな感じでした。このような人間が今皆さんの前で堂々と語っているわけですから、説得力があると思いませんか。

職場実習には大きなメリットがあります。学校の授業の一環でやっているのだから、トライアル雇用と違って仮に採用に至らなくてもトラブルにならないし、社会貢献にもなります。今から雇用を考えている企業の方はぜひ職場実習をやってみたらいかがでしょうか。

工場別に雇用状況をみると、山口工場は知的、発達障害、岐阜工場は知的障害、甲府工場は腎機能障害、山形工場、三重工場は聴覚障害が多いです。何が言いたいかというと、同じ会社の同様の製品を作る場で障害種別が異なっているというのは、障害の内容によってその仕事の向き不向きを判断しているのではなく、受入れ側がそれぞれの障害特性を理解し、それを生かすことができているという証拠ではないでしょうか。言い換えれば、受入れ側に理解があれば障害の内容に関係なくさまざまな場所で活躍できるということではないでしょうか。

【司会（稲田）】：それでは、特別講演でもお話しいただきましたが、改めて株式会社ザグザグ総務部採用チームの阿部さんに伺いたいと思います。



阿部 瞳 氏

【阿部】：障がい者雇いをどう始めたらいいのかわからないと困っている企業の方にとっては、雇用率を達成しないとダメなということが大きな悩みとなっていると思いますが、雇用率を達成することだけを目的にしないほうがいいと思います。

一般の方を対象とした求人は、やってほしい仕事がある時に出していると思うのですが、それは障がい者雇用についても同じです。

私が入社した頃、同じ部署に4名の障がい者の採用が決まっていたのですが、実際にその方たちに何をやらせようかという仕事の準備はできていませんでした。しばらくは、それまで手つかずだったファイリング作業があったのですが、その仕事に終わりが見えてくると、明日からこの方たちに何をやらせようかという仕事を探す日々でした。私も入社したばかりで一人ひとりへのフォローができなくて、結果、2名の方がたった2カ月で退職してしまいました。準備がしっかりできていない中での

受入れは上手いかない、ということを感じてくる出来事でした。

また、仕事がないということは、自分は必要とされていないのではないかと不安につながり苦痛だという方もいます。これは障がいの有無に関係なく私たちも同じだと思います。障がいのある方にとって、誰かに必要とされることは自信やモチベーションの向上にもつながっていくので、障がい者雇用を始める前には、その方たちに何をやらせようかということを決めておくことが必要だと思います。

もう一つ大事なことは、社内のフォロー体制をつくることです。キーパーソンとなるスタッフだけでは当然限界もあります。また、障がい者の方が休んだときに、その業務を誰がどのようにカバーしていくのかということまで考えた上で採用することが必要だと思います。具体的にどのような動きをとったらいいかわからない場合は、地域の支援機関で利用できるものはどんどん利用したほうがいいと思います。ただ、支援機関によって考え方もそれぞれあるので、いろいろと相談して考え方が合うところを選んで連携していけばいいのではないのでしょうか。弊社のように県をまたいで事業展開していたり、ジョブコーチを検討している場合には、まずは地域障害者職業センターに相談するのがいいと思います。

【司会（稲田）】：ありがとうございました。

「雇用」というテーマでお話しいただきました。キーワードとして、まずは社内理解。後の定着を見据

えた社内連携や支援機関との連携、いわゆるフォロー体制が挙げられました。

二つ目のテーマは「定着」です。パネリストのお三方はそれぞれ専門職として専任されていて、職業生活相談員や企業在籍型ジョブコーチとしてスーパーバイザー的な役割もされています。そういった立場から、雇用定着を進めるための取組や大切に考えていることをお伺いできればと思います。

【吉永】:雇用定着にとって重要なことは、不自由な部分をサポートして働きやすい環境をつくることだと思います。すなわち合理的配慮ではないでしょうか。

THKでは、年1回社員全員の面談を実施しています。それまでは配慮されるべき当たり前のことも配慮されていませんでした。毎年継続して面談をすることによって、環境も改善され、お互いの信頼関係も構築でき、当初なかなか出てこなかった要望も積極的に出てくるようになり、THKでの合理的配慮は飛躍的に進んだように思います。

次に、支援機関との連携の強化です。これなしには一般企業の障害者雇用はやっていけないと思っています。例えば、新しい業務をさせようと思うがその教育に人手がかけられない。最初の雇用が進まない要因の一つですね。そんなときは地域障害者職業センターからジョブコーチを派遣してもらい、マンツーマンで指導してもらい、必要に応じて作業手順書なども作成してもらいます。地域障害者職業センターは各都道府県に配置されている組織なので、全国展開しているような企業には非常に有効だと思います。私が山口障害者職業センターの方とかかわったおかげで、甲府工場で問題が起きたときに山口障害者職業センターから山梨障害者職業センターに一報が入って、すぐにジョブコーチやカウンセラーが派遣されたので、とても助かりました。

また、私生活の乱れにより会社を休むようになってきたときには、障害者就業・生活支援センターにお願いします。私生活の問題解決やその後の支援も継続してもらえ、老後の支援も可能です。生活面の問題まで抱え込んでしまうと、現場の人間が負担に感じて雇用が進まないと思いますので、我が社では私生活やご家族には関与しないというスタンスです。

業務においては地域障害者職業センター、私生活においては障害者就業・生活支援センターを十分活用していただきたいと思います。これだけのことをお願いしたら相当費用もかかるだろうと思われる方もいると思いますが、全て無償です。無理なく障害者雇用をするためにはこういった支援機関との連携が必要不可欠です。問題を抱え込まずに支援機関とうまく連携をとってください。

【阿部】:入社後は、私とジョブコーチが定期訪問して、店長や本人に困っていることがないかを確認し、情報共有します。例えば、私が訪問したときに助言した内容があればそれをジョブコーチに伝えて、次回ジョブコーチが訪問したときに、私が言ったことが理解できているかどうか、行動に移せているかどうかを確認してもらいます。手順書が必要だと判断したときはどちらかで作成して、作成した物はメールでやりとりをしています。

医療機関や家庭との連携が必要な場合は、企業側からではなくてジョブコーチや障害者就業・生活支援センターなどの支援機関でやりとりをします。企業としてできることには限界があるので、中途半端に介入するよりはそこは、一線を引いて支援機関の方にお任せしています。

店内のスタッフの理解や協力の促しについては、基本的に店長にお願いしています。店舗の中で解決できることは自分たちで解決してほしいからです。ただ、障がい特性とか接し方について私から伝えたほうがいい場合は、直接パートさんたちに話をさせてもらうこともあります。

また、店長からはメールや電話で、「仕事のミスを注意したのだけれど明日から大丈夫だろうか」「時間延長の希望があったが、本人の希望どおりに変更してもよいのか」「服装や体臭のことがちょっと気になるのだけれど」というような相談もあります。内容によってはジョブコーチや支援機関に連絡して、早く行けるほうが訪問してフォローをしています。

こういった相談はもちろん早目にしてほしいのですが、店長も130人くらいいるので、なかなか全員が足並みを揃えて同じように判断できるわけではありません。一人ひとりの認識のずれをどう解消していく

かが今後の課題だと感じていて、やはりコミュニケーションをとっていくことが大切なのかなと思っています。この点については支援者の方にとっても同じだと思いますので、支援者と企業の間には認識のずれがあるものだと思って支援していただいたほうがいいかと思います。

【高橋】：仕事のことを誰に相談したらいいのか、言っているのか悪いのか、そのこと自体で悩みを持ってしまう人もいますので、まず、業務の指示をする人をはっきりさせるとというのが一つかなと思っています。上司には言いづらかったりすることもあるので、いざというときにちょっと力を抜いて話せる先をつくっておくことも大切です。「何でもいいから相談してください。」と、どんなに言っても、皆さんそんなに簡単にオープンに話をしてくれるかというところではないので、やはり日々のコミュニケーションが一番大切だと思います。必要なときに必要な相談ができる関係性を日常の中からつくっておくことが、特に重要だと思います。

定着を促進するためには、モチベーションアップも大切になってくると思います。正社員で雇用するからにはそれぞれ目標設定があります。しかし、成果だけを見せると平等な評価にならない場合もあるので、そのプロセスとか取り組む姿勢もしっかり評価して、それを昇給や賞与に反映します。また、障害上できないということを除いてこちらで限界を決めないということを意識していて、失敗しても経験していくという機会を大切にしたいと思っています。仕事を任せられ、成長し、認められれば、最大のモチベーションにつながるのではないかと思います。

社内理解、障害に対する理解という話が先程からでていますが、障害に対して全て理解していないと障害者雇用はできないわけではないと思っています。その人自身を知るということをしっかりやっていけば、障害の面だけを詳しく掘り下げる必要はないと思います。

【司会（稲田）】：ありがとうございました。

では最後に、三つ目の質問です。パネリストや本日参加されている皆様方の一つひとつの日々の活動が今日の障害者雇用の進展につながっているのだと思います。それをさらに着実に進めていくためには何が必要か、企業の方や支援機関の方へのメッセージがあれば伺いたいと思います。

【阿部】：支援者と企業と両方の立場を経験した上で、支援者の方にお伝えしたいことをお話します。

まず、就労した後の定着がうまくいくかどうかのポイントの一つが、マッチングだと思います。マッチングミスを避けるためにも、企業に対してしっかりアセスメントをしていただきたいと思っています。支援というのは、まずは相手の立場に立って、気持ちに共感して、信頼関係を築くところから始まると思います。同じ障がい名でも一人ひとり生育歴や特性が違うように、企業も求めている人材や障がい者雇用に対する考え方はそれぞれです。自分が雇い主だったら、同僚だったらという立場になって考えるところから始めていただけたらと思います。



ただ、そうは言っても本人と企業の意向にずれが生じることも必ずできます。そのとき、支援者としてどう折り合いをつけていくのか。例えば、本人は仕事を続けたくても企業側はこれ以上受け入れることに難しさを感じているかもしれませんし、逆に企業は雇用の継続を望んでいても、本人が抵抗を示す場合もあります。そのときに、退職という選択肢を選ぶのか継続に向けた環境調整を行うのか、本人と企業の双方にとってどちらの選択肢がいいのかを考えていくことも重要な支援の

一つだと思います。そして、本人や企業にとって離職や退職を失敗として捉えないようなアフターフォローというの、就職前の支援と同じくらい重要であるということ意識していただけたらと思います。

【高橋】:弊社も試行錯誤しながらやってきましたが、初めからうまくいっている企業は少ないと思います。ケース・バイ・ケースで、やってみなければわからないことがたくさんあるのではないかと考えています。その方のことをしっかり考えて一緒に相談しながらやっていけば、上手いかないことばかりではなく、その中から学ぶこと、次に生かせることが必ずあると思います。実際にやっていく中でそれぞれの環境に合わせた取組が必要なのかなと思います。その中で成功体験を積み重ねていくことが、次の1歩につながるのだと思います。苦手なことやできないことというのは、障害があってもなくても人によってそれぞれあることなので、そんなに差がないのではないかと感じています。

【吉永】:障害への偏見の排除。これが一番大きなことだと思います。

先程お話しした尾本が入社1年目にできた仕事は、納品書のチェックと台車の整理だけでした。ある日、「後ろの台車がいっぱいになったら前に出しておくように。」という指示をした途端、彼はその台車の整理も納品書のチェックも全くできなくなってしまったので、こういう複合作業はできないと勝手にレッテルを貼ってしまいました。

ところが、リーマンショックにより派遣社員がいなくなり人手が足りなくなったので、仕方なしに、無理だろうと思ったことをやらせてみました。そうしたら、あれ、できた。さらにやらせてみました。できた。この繰り返しで、入社10年目でできる仕事は、包装梱包資材の入荷検品、棚卸し、発注業務、請求書の照合、段ボールの組み立て、出荷承認作業などさまざまです。

障害者はできないという偏見を排除できなければ、障害者雇用は進まないと思います。人材を育成する立場の人間が勝手な思い込みで彼らの成長を絶っていたことに気づかされ、彼らの能力の限界を障害という言葉だけで決めてつけてはいけないということを教えられました。今は反省しているいろいろなことを挑戦させています。彼は、「できません、無理です。」という言葉も一度も言ったことがありません。彼は心の才能を持っているので、いろいろなことを克服してくれると思っています。

企業ができること。職場実習やトライアル雇用を通じ、障害者と触れ合う時間を多くつくり、彼らをよく知り、障害や障害者に対する偏見を排除し、彼らの優れた能力を知り、その能力を生かせる仕事を見つけ出し、働く機会をつくり、労働意欲旺盛で一生懸命な彼らの社会参加、自立の手助けをすることができるのは、雇用をする立場の企業しかないと思います。

【司会(稲田)】:ありがとうございます。では、フロアの皆さんから質問があれば伺いたいと思います。

【参加者①】:THKの吉永さんに質問があります。優れた得意な部分で会社に貢献してもらおうということでしたが、能力の見極めについてどの段階でどうやって判断されているのか教えてください。

【吉永】:職場実習の際に三つほど仕事を用意しています。箱組み立て、伝票チェック、単純なルーチン作業をやってもらい、手先が器用だから箱組み立てに向いている、几帳面だから伝票チェックに向いている、一つのことがきっちりできるからルーチン作業に向いているといった感じで、職場実習のときにある程度見極めます。そして、入社1年目は受入れ場所というのがあって、そこで約1年間いろいろな作業をやってもらってから必要な現場に送り出していきます。

【参加者②】:吉永さん、高橋さんから、こちら側が障害者だからと決めつけて可能性を縮めているといったお話がありましたが、その逆で、こちらはできると思っているのに本人が自分の可能性を狭めてしまっているパターンも今悩みとしてありまして、その場合どのように対処したらよいのか教えてください。

【高橋】:そういう方もいらっしゃると思います。その方に何かしらのためらいがあるのだとすれば、その部分を無理にこじあけるということはずらず、焦らず時間をかけてやっていく方が良いかと思います。納得して仕事をしてもらうことのほうが重要ですね。

【吉永】:障害によって不自由な部分についてはサポートしますが、そもそも仕事に対して消極的だったり及び腰になるような方は採用はできません。健常者も一緒ですが、やる気のある方、労働意欲のある方を

採用するようにしています。我が社の社員は積極的にいろいろなことを挑戦してくれるので、障害者であっても特別扱いはしていません。

【参加者②】:弊社でも本人の意向を大事にしているのですが、本人としても本当はできるようになりたいのだけれど、そこを避けてしまっているところが問題だと思っています。

【高橋】:なるほど、難しいですね。無理にやらされているのではなく、主体的に自分からやりたいというタイミングでやってもらったほうが、結果としてはいいのかなと思っています。アプローチの仕方も「上司がこんなことやってくれるとうれしいって期待してたよ。」というような感じで、直接的なだけじゃなくてもいいかもしれませんね。

【参加者②】:貴重なアドバイスをありがとうございました。

【司会 (稲田)】:それでは、皆さん本日はありがとうございました。パネリストの方々からいただいたお話の中で取り入れられるものはぜひ持ち帰っていただいて、各地域でのご活躍を期待したいと思います。

最後に、ご多忙な中、このパネルディスカッションに向けてご尽力いただきましたパネリストの皆様には拍手をもって感謝の意をお伝えしたいと思います。ありがとうございました。