

特別講演（要旨）

ひとりひとりの輝きのために ～地域と連携しながら誰もが働きやすい職場づくりを目指して～

講師：酒井 和希 氏（株式会社エヌ・エフ・ユー 第1事業部ふくし事業課 課長）

【酒井】 株式会社エヌ・エフ・ユーは、今から 23 年前の 1994 年に、学校法人日本福祉大学の出資を受けて愛知県半田市に誕生しました。知多半島のちょうど真ん中ぐらいに位置し、名古屋駅から名古屋鉄道に乗って 20 分ほど南下したところにあります。



酒井 和希 氏

エヌ・エフ・ユーは、他大学も含めて、学園支援・教育支援を中心に約 400 名の社員が事業に携わっています。正社員が全体の約 1 割の 40 名ほどで、エヌ・エフ・ユーの特徴の一つに挙げられます。

我が社の障害者雇用理解促進の取組は、会社創立 20 周年を前にして社長から言われた「地域に役立つ存在に」の一言がきっかけで始まりました。その一言から事業提案を考えていく中で、社内で障害者雇用ができていないという現状を目の当たりにしました。現在でもその取組を続けている最中です。

私が障害者雇用理解促進の取組のひとつとして採用に携わるようになったのは、2013 年以降でした。当社では 2008 年に初めて障害者雇用としてハローワークの協力を得て社員を採用していましたが、社内でのように障害者雇用が進められていたのか、私は全く知りませんでした。まず、障害のある社員が配属されている職場の業務リーダーから話を聞き現状を把握することにしました。業務リーダーの佐々木さんのところに行くと、自己紹介もする間もなく「今さら何をしに来た。さんざん自分たちに押しつけておいて。」と会社への怒りの感情を向けられました。障害のある社員が一人前に仕事ができるように育てたくても、高齢の社員が多い職場のため、いつまでも自分たちが彼らを指導できるわけじゃないと、彼らを思う気持ちが強いがゆえの怒りであったことを理解しました。障害者雇用はそんなに難しいことでもなく時間をかけずにできることだろうと考えていましたが、佐々木さんの話を聞きながら、そんなに甘くはないし、上っ面のことだけやってはいけないと感じたので、まず私自身が社内での職場体験を試みることにしました。

職場体験はキャンパス内の清掃です。授業が始まる 9 時 20 分には清掃を終えなければならないため、始業時間は朝の 7 時 30 分ですが、皆 7 時には出勤をしています。日頃どのように業務を行っているのか彼らと直接接することで確かめたかったので、障害のある 3 名の社員に指導してもらいました。かなり手厳しい指導でした。そして彼らの仕事ぶりは想像以上で、彼ら自身が日々しっかりと指導されて真面目に業務に取り組んでいることを実感しました。私の仕事を手ぬるくて、私に気づかれないよう



フォローしてくれる姿を垣間見たり、ふだんは実習生が来ると自分がかびになるのではと体調不良を起こす社員も私にはすごく厳しい指導で生き生きして周りが驚くこともありました。

実習中、社内の障害者雇用に対する否定的な空気に心が折れそうになることもありました。働く社員それぞれの立場、役割でいろんな思いや葛藤があることに気づきました。障害者雇用は障害のある方だけでなく、働く社員全員に有益でなければならない。現状を考えると障害者雇用は進められない。この実習がきっかけで障害者雇用の理解を社内で進めていこうという考えに至りました。

障害者雇用の理解を社内に広めるにはどうしたらいいのかと、インターネットで「障害者」、「仕事」、「職業」等で検索して出てきたのが、障害者職業センターでした。県内にあり、会社もサポートしてくれるとのことでした。社内の状況を外部の人に伝えていいものか、恥をさらしに行くのではないかという不安がありましたが、社長が「全部しゃべって来い」と言ってくれたので意を決して相談に行きました。会社の状況や愚痴など、たくさんのお話を聞いてもらい、「酒井さん、社内に仲間を増やしてください」とアドバイスをもらいました。

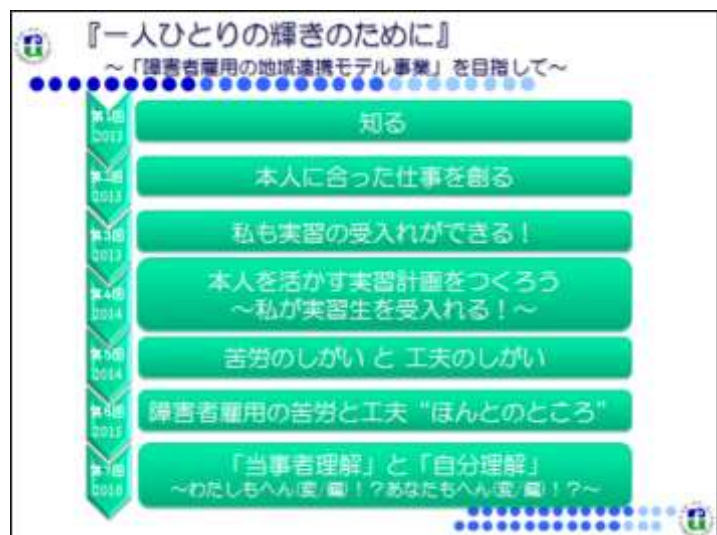
相談をきっかけに、社会には企業をサポートしてくれる仕組みや資源がたくさんあることを知りました。セミナーや勉強会、障害者雇用の先進企業や特例子会社などの視察見学があれば、片っ端から参加しました。特別支援学校や地域の就労支援事業所、資格認定講習なども積極的に参加しました。さまざまな情報や知識を得ることで理解が深まるのを実感しました。

しかし社員一人ひとりが理解をしていなければ意味がないと感じ、自分が経験してきたことを社内研修という形で社員と共有しようと考えました。数か月間、月に一度いろいろな機関の専門家に、講師をしてもらう計画を立てました。セミナーに参加する中で、ぜひこの人の話を皆に聞いてほしいと思ったのが、当社の母体である日本福祉大学社会福祉学部の本全和巳教授でした。本全先生に講師をお願いをした際、私の本気度を試されたのを記憶しています。講義を90分座って聞いたところでその場限りでは意味がない、社員や障害のある社員と一緒に参加し、参加者が自ら考えて行動できるようなワークショップ形式にして、社内で運営できるようなやり方でないと引き受けないと言われました。私にそんな自信は全くありませんでしたが後には引けない状況だったので、やりますと言ってしまいました。そういつたわけで、障害者雇用理解促進のワークショップがスタートしました。

『一人ひとりの輝きのために』～「障害者雇用の地域連携モデル事業」を目指して～と題したワークショップは、昨年度まで全7回実施しています。まず正社員がしっかり学び、それぞれの現場で広めてもらいたかったので正社員を対象にしました。まずは社内の現状を共有しようということで、本全先生含め支援機関にも協力してもらい、タイトルと1回目にやることだけを考えてスタートしました。

第1回目のテーマは「知る」。どの部署にどのような障害のある社員がどんな思いを持って働いているのかを、障害のある社員とその社員と共に働いてきた社員に、率直に話してもらいました。障害のある社員に40名ほどの前で話をさせることが、負担になるのではないかと不安がありましたが、彼らは自分のことを伝えたいと言ってくれました。話してもらう内容には一切手を加えず、みんなの前で率直な思いを発表してもらい、そこから出てきた課題や問題をどう解決したいかをグループワークで討論しました。

発表の中で障害を持つ社員から、自分は特別支援学校を卒業してエヌ・エフ・ユーに入社しずっと清掃の業務を担ってきたが、実は人とかわる仕事をしてみたいとの発言があり、その後イベント業務を担う他部



署への社内の職場体験が実現しました。事前に、支援機関に本人の現状や希望を確認してもらい、清掃業務の業務指導者からは日常の業務の様子、受入れ部署の担当者からは、仕事の内容などのアセスメントをしていただきました。その様子をVTRにおさめて第2回のワークショップで職場体験の様子を振り返りました。グループワークでは受入れ部署の社員をそれぞれのグループに招き、自分の職場に彼が来ることを想定し業務の創出を行いました。自分たちの職場や仕事についてきちんと理解していないと、相手を理解することや業務の創出はできないということをこの回で学びました。

第3回は半田市の「就労体験事業」の受入れを実施し、受入れ担当者からの報告を行いました。自立支援協議会の方から、地域での連携、制度など社会資源の活用について話していただきました。自分たちだけで受入れをしようとするのではなく、会社以外の力を借りてできることを学ぶ機会となりました。

第4回、第5回は、現在の採用に至るフローのベースとなるワークショップでした。第4回では、支援機関に見守られながら初めて自分たちで事前アセスメントから就労体験受入れ、振り返りまでを主体的に実施し、その様子をまとめたVTRで受入れ担当者が報告しました。就労体験を控えている当事者や支援員にも参加してもらい、アドバイスをいただきながら、実際に受け入れるまでに必要な情報や環境を把握し実習実施計画書の作成と発表をこの回で終え、次回のワークショップまでに受入れを終了するという流れをつくりました。

第5回では就労体験受入れ報告とともに、実習総合評価表を作成しました。アセスメント、課題目標設定、プログラム、実習実施の各項目に、よかったところ、苦労したところ、さらによくするところ、その工夫をそれぞれ振り返ることができるシートになっています。

第5回までの2年間のワークショップを振り返り、参加者に「これから私にできること」という題で400字の作文を書いてもらい皆の前で発表してもらいました。主体的に関わるだけで終わらず、さらに責任を持った行動に推移してほしいという期待を込めて、今後の自分の姿を言葉にしてもらいました。

第5回目までのアンケートを通して見ると、さまざまな変化が見てとれます。最初は目の前の現実しか見えていなかったのが、第5回が終了したころには自分たちが進めようとしていることは社会貢献なのか、それとも戦力として推進していくのか、社内の障害者雇用のあり方、さまざまな部署での雇用の可能性、そもそも自分たちの働く環境にも目を向けること、お互いを理解することの大切さ、会社をサポートしてくれる地域とのつながりが持てること、ほかの企業はどうしているのか、気になるようになったことなど、視野が広がったように感じられるコメントが多くなりました。障害に対する不安や取組に対する批判が消えたわけではありません。厳しいコメントもありますが、それも踏まえて進められるように心がけてきました。

5回のワークショップが一区切りした頃、他企業の障害者雇用の取組について知りたいとの声を聞くようになりました。そこで第6回は、地域の中で当社の取組と地域での障害者雇用の取組を双方が共有することを目指しました。「障害者雇用の苦労と工夫“ほんとのところ”」と題して当社の社員の声を聞いてもらい、後半はハローワークや支援機関、他企業からパネリストを招いてパネルディスカッションを実施しました。企業、支援機関、特別支援学校に協力してもらい、ポスター展示を行う等、たくさんの情報共有を目指しました。

2015年ごろから、問題や課題を自分たちの力で解決することを目標に始めた当事者研究で得た障害のある方だけに有効なものではないという気づきから、社員みんながお互いや自分自身を理解しそれを体感してもらいたいとの思いを込めて、第7回は「「当事者研究」と「自分理解」～わたしもへん(変/偏)? あなたもへん(変/偏)!？」というタイトルで実施しました。

発達障害ゆえの苦労や困難を歌に込めて活躍されているミュージシャンの高松信友さんのライブ、その後、当事者研究を公開で行いました。グループワークでは、参加者たちが日ごろ抱えている苦労や悩みを病名に置きかえて発表しました。社員の知らない一面を知ることができたというような声がたくさん聞かれました。

日常の取組もご紹介いたします。

就労体験や職場体験は、基本的にはご要望があれば受け入れています。期間は3日の時も2週間ほどの時もあります。採用は前提としていません。就労体験や職業体験を受け入れているのは、私たちにも得られることがあるからです。ハローワークの職場実習制度や、障害者職業能力開発校の委託訓練の制度等も活用しており、委託訓練の場合は3か月ほど実施しています。

受入れの話が出たら、支援員の方や特別支援学校の先生にヒアリングし、大まかな情報を得た後、プロフィールをいただきます。それをもとに受入れ部署を検討し、受入れ部署の社員と情報共有して時期や時間帯、業務内容等、実習の概要を

確認します。その後受入れ部署に本人と支援員、場合によっては保護者の方も一緒にお越しいただいて、アセスメントや職場の案内をします。アセスメントと職場見学は相手を理解すること、自分自身や自分の職場、仕事を理解することにつながります。計画書はありますが、毎日必ず本人と受入れ部署の社員が終業時に振り返りをし、必要に応じて変更や調整を行っています。最終日には関係者全員で振り返りをし、実習実施評価表を作成します。大変な作業や工程に見えますが、準備不足で後々大変な思いをしないために必要です。支援機関には私たちにとって学びの機会になるということをお伝えしてご協力をいただきながら、就労体験、職場体験を実施しています。

事例を少しご紹介いたします。

取組を始めた当初、取組に反対をしていた定年間近の施設部の部長がいましたが、取組を進めるに当たって、自分がいるうちは引き受けると言ってくれるようになりました。これまで現場の人たちが持っていた何の情報もないまま押しつけられているという不満を解消するため、部長はその職場の社員全員を集めて説明会を開きました。受入れから3日もすると、現場から頑張っているとの声が聞かれるようになり、1週間後にはどういう障害特性なのか気にしはじめ、2週間後には、あの子は仕事探しているらしいという話が出るようになり、1か月経つと、うちで雇えないのかと採用を後押しする声が出てきました。やがて私が顔を出すと、私たちがちゃんとやるからそんなに来なくてもいいと言われるようになり、そうなるともちらも安心してお任せし、職場環境自体もよくなって今3年目です。

2つ目の事例は採用後に退職に至ったケースです。受け入れた社員たちは会社の取組は理解しつつも、不安一色でした。2か月半の訓練は順調でしたが訓練が終了して採用した直後、ちょっとしたきっかけで電車通勤ができなくなり、結果として退職に至ってしまいました。受入れ部署の社員に退職を伝えると、仲間の意識が芽生えてきていたのに、と退職してしまったことに対してとても落ち込んでいました。やっぱり無理だったと言われることを覚悟していたので、驚きました。

精神障害の方に関しては、医療との連携は欠かせないと考えています。採用の見通しが立ったところで、できるだけ主治医の先生には会わせていただくように本人や家族、支援機関にお願いし、仕事をすすめる上での所見をいただいています。所見をもとに産業医（精神科医）と面談をして、採用後、気になるときはその都度面談をして対応するように心がけています。支援機関にも同席してもらい、許される限りの情報共有をしながら一緒に対応に当たってもらいます。連携は欠かせません。

全社員を対象に「働くバリアフリー研修」も実施しています。ワークショップを受講した社員のアンケートに、現場の社員にもワークショップと同様のことをしてほしいとか、理解してもらえるように話をするのはむずかしいというようなコメントがたくさん上がったのがきっかけです。第1部は座学で、社内での障害者雇用理解促進の取組の報告。自立支援協議会から地域での障害者雇用の取組や制度を、他企業の方から障害者雇用の取組を紹介してもらいます。第2部は他企業の職場見学をし、そこで働く

【就労体験、職業体験受入れ】
【受入れスケジュール】

- ①情報提供いただく
・支援員又は先生からのヒアリング
・プロフィール
- ②実習受入先の検討
→受入想定部署（担当者）と情報共有
- ③アセスメントと職場見学
→ここからは、受入部署の担当者メインで動く
- ④実施計画書（プログラム）の作成
- ⑤体験スタート
→毎日の振り返り→必要に応じて調整&プログラム変更
- ⑥最終日：関係者そろっての振り返り
- ⑦実施評価表の作成

まずは3日or5日〜
(特別支援学校：2週間)

方々から話をきかせてもらいます。第3部は、就労支援事業所で短時間の実習をさせてもらい、実際の事業所の仕事を体験しています。1日でかなり詰め込んだ内容ですが、職場見学や就労支援事業所での体験についての参加者からの満足度はかなり高いです。

母体である日本福祉大学の通信教育は科目単位での受講が可能なので、障害者福祉論と就労支援サービスという2科目限定で科目等履修生という形で、正社員32名全員を強制入学させました。ワークショップに参加した社員から、知識がないから不安でなかなか取り組めないというコメントがあったためです。翌年は全社員を対象として任意で実施したところ、13人も入学してくれました。ありがたい数字だと思っています。

一緒に働く社員から、どこまでのマナーが身についているのか、できていないことに対して何を注意していいのかわからないという声があり、障害のある社員を対象としたマナー研修も実施しました。研修で彼らが学んだことを働く社員と共有して、日常のコミュニケーションのところで生かしてもらうのが目的です。この研修は、あえて外部から講師を招き、日ごろは味わえない緊張感も持ってもらえたのではないかと考えています。

障害者技能競技大会アビリンピックには、エントリーすることになるとは思っていませんでした。1年目はエントリー期間ぎりぎりのところでビルクリーニング競技に参加する社員が決まりエントリーしたものの、事前説明会で目にした日常の業務とは全く違う道具と手順に、「今回だけにしてほしい」と言われました。今回だけということを決めてからは、ほかの社員たちの協力を得て、毎日就業時間の1時間半だけ課題を練習する時間をもらいました。なんとかやれるかもという自信をもって挑んだものの入賞には至らず、悔しいから来年もやるとリベンジを誓い、今年もチャレンジしました。今年も万全の準備をし、余裕を持って出場したのですが、去年より数段レベルが高く入賞には至りませんでした。来年リベンジするそうです。モチベーションにつながる取組はとても大事だと実感しており、機会があればほかの社員にもチャレンジさせたいと思っています。

月1回の当事者研究は高山先生という教員と出会ったことで始まりました。3名の知的障害者が対象で、彼らは特別支援学校の先輩後輩に当たります。障害のある社員同士のかかわりというのは、それまで社内ではありませんでした。当事者研究を始めたことで、お互いの理解をしながら自分自身を振り返りさまざまな変化を見せてくれています。北海道浦河町のべてるの家の皆さんが愛知県に来られたときに、3人はチームエヌ・エフ・ユーとして当事者研究の成果を発表しました。現在は障害の有無にかかわらず、ほかの部署からも参加者の輪が広がってきています。

全体への波及は、ワークショップをスタートした当初からの課題です。障害者雇用には特別感を出してしまわないよう、関心がない社員にもスルーされないよう、社内全域の情報を満遍なく掲載すること、総務課が発行すること、絶対に手にするように給料明細と一緒に配付するという工夫を加えて、ニュースレターを不定期に発行しています。

以前は、障害のある社員は適正人員プラスアルファであるとし、人件費は共通販管費として配属先の経費負担を皆でカバーするという仕組みになっていましたが、現在は障害のある社員も適正人員の一人として、経費も計上されるようになりました。

支援機関との関係は、はじめはお互いに遠慮して伝達がうまくいかないこともありましたが、今ではとてもありがたい存在になっています。情報共有を密にして当社は仕事、家庭やプライベートは支援機関に対応してもらい、定期的に面談を行ってもらっています。社内では言いづらいことを言え、私たちとは違う視点や切り口で話をしてくれる支援員の方々は、彼らにとってもありがたい存在だと思います。

専務の松橋の他、総務課に誘われて同席した採用面接が楽しくて採用した松下、ワークショップ無記名アンケートにもかかわらず記名して厳しくもありがたいコメントを書いてくれた橘。現在、この3名が障害者雇用に関して役割を担っていますが、私たちが今やっていることがそれぞれの職場でできるようになることが、私たちの今の目標であり、理想です。

今も課題が出てきて試行錯誤しながら取り組んでいます。ただそれは障害者に限ったことではありません。

せん。障害のある方が働きやすい職場は誰にとっても働きやすい職場になる。木全先生がずっと言われていることですが、それを実感するようになってきました。お互いを理解すること、相手を思いやることに障害の有無は関係ありません。

最後に、障害者雇用と一緒に取り組んでいる3名の社員の視点から、取組についての話を聞いていただきたいと思います。

【松橋】 株式会社エヌ・エフ・ユー専務取締役の松橋です。私が、酒井とこの取組を進めることになった経緯と私自身の障害者雇用の理解促進にかける思いを少し皆さんにお話しさせていただきます。


当社には障害者の方だけでなく、高齢者や社会経験が少ない若い社員がたくさんいます。また、社会から離れて復帰した女性のパート社員も多く採用しています。いろんな社員がいる中で、一人一人が働きやすい職場をつくるためにはどうしたらいいかということを常に考えていまして、障害者が働きやすい職場というのは、障害のない社員にも働きやすい職場なのではないかという思いで、取組を進めてまいりました。実は障害のある者が身内におり、私自身の役目としてこういった取組を進めたいという思いもありました。今日の発表が、皆さんにとって、1つでもいい気づきになれば幸いです。

【橋】 橋と申します。先ほどからずっと言われているアンケートの件ですが、とても批判的なこと、否定的なことを自分の名前を書いて出しました。当初、当社の障害者雇用の取組は、現場の人間にとっては建前の雇用率達成のためだけと捉えざるをえないような説明でした。僕ら企業で働く人間が業績を上げるために苦勞しているのに、どうして指導が必要な人やコミュニケーションのとりにくい人とやらなければいけないのか、収益を上げるための足かせになるのではないかというような思いがあり、話をしました。僕が変化したのは酒井と本音で話したことがきっかけですが、今でも僕は障害者雇用という言葉や取組に関しては違和感を感じ続けています。手帳を持っているから雇用するのではなく、あくまでも仕事ができるから雇用している、たまたま雇用した人に障害や特性があったという理解をすることができるようになったので、今こうやって一緒にやっています。



だから僕は雇用率達成のためだけの手帳を持った障害者の雇用は反対という立場は取り続けています。そういった思いで日々仕事をしておりますし、これからもそういった気持ちでやっていきたいと思っております。

【松下】 松下です。僕は2015年秋に中途採用でこの会社に入り、ソーシャルビジネス推進課というところに配属になりました。前職では障害者と関わることがなかったのですが、入社して2か月で生活相談員、そのあとすぐジョブコーチの資格を取りに行きと、本当に何もわからないまま今ここまでやってきました。

今日も午前中に精神障害者の基礎知識という講座を受講して、ようやく今になって障害特性だとか、知的、発達、精神のことを理解できるようになってきました。僕がここまでやってきて言えることは、躊躇なくまず1歩を踏み出すことが一番大事じゃないかということです。踏み出せばきっと周りの支援機関やサポートしてくれる人が何かしら手を差し伸べてくれます。おかげでこんな大きな場で発表できる場所まで成長できているのかなと思っております。

 **【学びと気づき】**

☆どれだけ、障害をもった方が頑張っても、一緒に働く方に理解が無ければ難しい。
☆組織の中だけで頑張ろうとすると疲弊する。
☆躊躇するより、まず一歩。
☆どれだけ自分の事を理解できているか、理解しようとしているか自分を振り返る大切さ。
☆『障害』に限らないこともたくさん。
☆『障害』を理由にしていらないか考える。
☆向きあう
☆障害を持った方が働きやすい職場は誰にとっても！

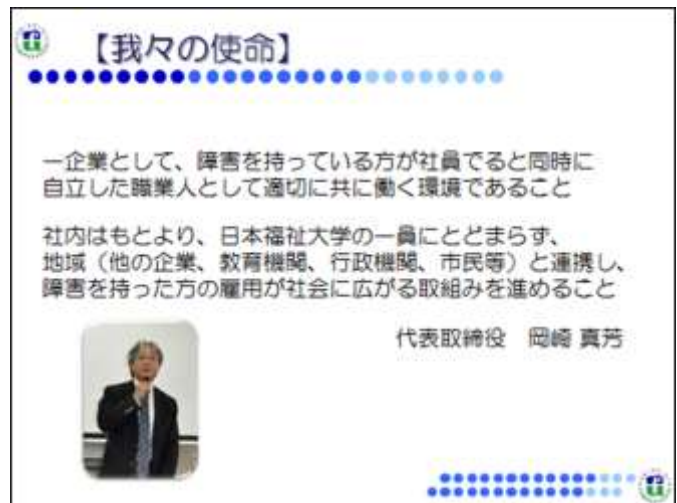
 

【酒井】建前ではなく、社員として、人として、この事業をきちんと進めていけたらと思っています。

「我々の使命」、この取組を進めるなかで迷ったときに、社長が自分たちの使命はこういうものではないかと言った言葉がこれです。まだまだここに至っているとは思いますが、この使命がきちんと果たせるように努めていきたいと思っています。

本日このような機会をいただいて、改めてこれまでを振り返る機会を持たせていただきました。忘れかけていた大事なこともたくさんありました。これまでかかわってくださった皆様、この機会をくださった主催者の皆様、そして最後まで耳を傾けてくださった皆様、全ての皆様に感謝申し上げます。

皆様にとって有益なことが1つでもあればいいなという願いを持っていますが、できれば皆様のほうから、いや、もっとこうしたほうがいいよ、うちはこんなことしているよというようなアドバイスをいただけるようになったら、ありがたいなというふうに思っています。



【我々の使命】

一企業として、障害を持っている方が社員であると同時に自立した職業人として適切に共に働く環境であること

社内はもとより、日本福祉大学の一員にとどまらず、地域（他の企業、教育機関、行政機関、市民等）と連携し、障害を持った方の雇用が社会に広がる取組を進めること

代表取締役 岡崎 真芳

