

取り組み（4）

舞鶴市障害者雇用支援 シンポジウム

2019.2.28 開催 | 主催：舞鶴市 共催：舞鶴商工会議所 | 製作：舞鶴市障害者しごとサポートセンター



障害者雇用の最前線から

「障害者差別解消法」の施行や、平成 30 年 4 月 1 日からの障害者の法定雇用率の引き上げなど、企業の社会的責任（CSR）がより強く求められる社会。

そのなかで、障害者をいかに戦力とし、雇用を継続するのか、工夫やノウハウの共有を図るとともに、障害者雇用の魅力を知る、障害者雇用支援シンポジウムを開催しました。

シンポジウムでは、よりよい皆働社会の実現を目指して障害者雇用に取り組む日本理化学工業株式会社、そして障害や特性に対するサポート環境が整った特例子会社 JMU ビジネス・サポート株式会社による基調講演や、障害者の雇用と定着のため先駆的な取り組みで尽力する府内企業の株式会社島津製作所、株式会社ワコールホールディングスより担当者に登壇していただいたパネルディスカッションを行いました。

パネルディスカッションでは、企業支援も行う就労支援機関の担当者にもアドバイザーとして登壇していただきました。

基調講演

大山 隆久 氏

（日本理化学工業株式会社）

山本 孝 氏

（JMU ビジネス・サポート株式会社）

パネル

ディスカッション

境 浩史 氏

（株式会社島津製作所）

宮本 早映子 氏

（株式会社ワコールホールディングス株式会社）

谷垣 信也 氏

（京都障害者雇用企業サポートセンター）

斎藤 茂 氏

（ハローワーク舞鶴）

網治 誠 氏（障害者就業・生活支援センターわかば）

会場前のフロアでは、市内福祉事業所による物販を実施しました。

昭和 35 年から開始した障害者雇用、最初から理解があり計画的に受け入れたわけではなかったと語る大山社長。同情心から受け入れた職場実習、そしてやってきた 2 人の女の子の働くことへの一生懸命さと、それを見た周りの従業員の「わたしたちがフォローしますので採用してあげてください」という言葉・・・それが始まりだったそう。

ご自身も初めは障害者雇用に対して戸惑いを感じていたと昔を振り返り、しかし「懸命に働く姿と現場を支えるすごさに尊敬の気持ちを持った頃から迷いはなくなった」といいます。

ともに働くうえで苦労もありましたが、相手に合わせて段取りする、教えることを心がけ、「伝えるすべは必ずある、あきらめるな」と工夫を重ねてくれました。そして“ありがとうを伝え合う”ことで仕事へのプライドとやりがいを感じてもらった。

「企業は利益を出していかなければならない。採用した人が戦力になってこそその雇用」(大山氏の講演より)



“ユニバーサルデザインなんて格好つけた言い方してますが、彼らにとってわかりやすいことは、ぼくらにとってもわかりやすいことなんです”

—大山氏の講演より

全従業員がつねに「相手の理解力に合わせる」という姿勢を大事にし、人に合わせた伝え方、段取りを工夫することで良さを引き出す。

本人に、「役に立っている」実感と仕事への責任感を持たせる。

すると・・・戦力になる。

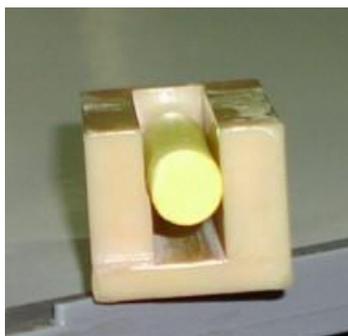
受け継がれる思いと工夫

(上段左) 氏の父、故**大山泰弘氏**。日本初の知的障害者多数雇用モデル工場を建設するなど、障害者雇用のために様々な工夫をし、各方面から称賛されています。

(上段右) 「すべての世代に楽書き文化を！」障害に限らず、一人一人の幸せを目指す社の姿勢が感じられる商品、**kitpas**=きっとパス(うまくいく、合格する)。

(下段左) チョークの規格を測る治具。規格に合っているかどうか一目瞭然でわかるため、寸法を把握しノグスが使える社長ご自身もこの治具を使用するそう。

(下段右) 信号機の色を判断できるということから発想を得て工夫された、色付きのバケツ。色で区別することで指示を視覚的に示し、やるべきことを理解しやすくしています。



舞鶴市内では唯一の特例子会社である JMU ビジネス・サポート株式会社。特例子会社とは、障害者の雇用のために特別な配慮をした子会社のことです。

社長の山本氏は「障害者雇用歴は 6 年、まだまだ日々勉強、悩みながら一歩ずつ成長しています」と語り、障害のある方とない方の共生と相互理解を推進します。

社員の光るところを見つけ発揮してもらおうとする山本社長のもと、障害者 61 名を含む 108 名の社員（H31.1.1 時点）が自己研鑽に励み、障害や部署などの垣根を越えて一体となって働く JMU ビジネス・サポート株式会社。社内で開催される駅伝や忘年会といったイベントは、楽しみながらの意識集結につながっています。

環境や体制を整備し障害者を雇用することは大手だからできると思われがちですが、各人各様の良いところを見つけ伸ばそうと配慮することは、規模に関係なくトライできます。



“誰もひとつは光るものを持っているはずで、社員のいいところを見つけ伸ばすのは我々の義務であると思っています”

—山本氏の講演より

障害者の潜在能力を開拓し、力を最大限に発揮できる職場環境を提供することで**自立を支援する**。

それは我々の存在意義であると思うし、また、お客様に満足していただける質の高い仕事を提供できることにもつながるのではないかと。

仕事を通して自立を支援する

（上段左）舞鶴事業所では主に環境整備の部署で多くの障害者を雇用していますが、他の部署でも定年退職者の後任として新たに障害者を雇い入れたいと考え、今後も雇用拡大を図りたいとのこと。

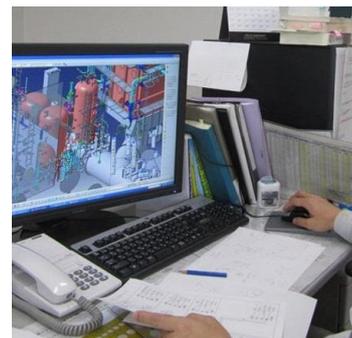
（上段右）柔軟な働き方ができる体制づくりや定時退社・積極的な休暇取得の推進などワークライフバランスの充実に取り組み、熊本県知事より「よか（良い）ボス企業」に登録。

（下段左）技術が必要な作業もあるが、若い力でチャレンジしてもらっていると話す山本社長。社員の頑張りを支える作業環境や教育体制が整備され、呉支店には国家資格にトライする障害者も。

（下段右）清掃作業や事務補助などのほかに、有明本店では CAD で設計をする方も。業務は指導員による教育からスタートし、社員は素人からプロへとスキルアップしていく。



よかボス企業



第2部パネルディスカッションでは、第1部でご講演していただきました大山社長、山本社長に加えて、先駆的な取り組みで障害者雇用をなさっている府内企業「株式会社島津製作所」より境浩史氏、「株式会社ワコールホールディングス株式会社」より宮本 早映子氏にパネラーとしてご登壇いただき、実践事例をご紹介いただきました。

さらに、京都雇用企業サポートセンターの谷垣信也氏、ハローワーク舞鶴の斎藤 茂氏、中丹圏域障害者就業・生活支援センターわかばの網治誠氏より、アドバイザーとしてそれぞれの視点からお話をしていただきました。

“遠慮と配慮は違います。生産性をきちんと意識し、そのためにどのような配慮が必要か？丁寧なマネジメントが重要”

—京都障害者雇用企業サポートセンター 谷垣氏



定着への課題が議題にあがり、大山社長より「当事者にとって大切な居場所となることが重要」というお考え、山本社長より「これまでの、生活指導員・ジョブコーチの活用に加えて PSW（精神保健福祉士）の配置など精神的なサポートが必要になってきている」という分析、堺氏と宮本氏からコミュニケーションの重要性についてのお話など企業側ができる努力の提案があったほか、谷垣氏の「経過をおろそかにして定着だけを頑張ってもうまくいかないの、基礎知識を持っていただき小さな失敗を積み重ねながら一步一步。その際には支援機関を徹底的に活用して」という言葉が強く印象に残りました。

堺氏のお話では、株式会社島津製作所では分散型の雇用形態で障害者を採用しており、多くの様々な部署に配置することで、広く従業員の障害者雇用への理解を深めることに成功していることがわかりました。

また、不必要な配慮はせず、自立を促すことを意識されているとのこと。

さらに、働く当事者それぞれの特性に合わせてカスタマイズできる項目に記入し毎日の状態を記録できる WEB 日報システム「SPIS（エスピス）」を活用したり、スキルアップを目指してアビリンピック（全国障害者技能競技大会）への参加を推奨するなど、先駆的な取り組みをなさっています。



宮本氏による、株式会社ワコールホールディングスの取り組み紹介では、音声文字化するアプリ「UD トーク」の活用という聴覚障害者を多く雇用する企業ならではのサポートや、障害をもつ従業員が月に1回集まりさまざまな問題について話し合う意見交換会「デフ・ハートフル活動」についてお話いただきました。

また、株式会社ワコールホールディングスには特例子会社もありますが、引き続き本社での障害者採用も積極的に進めていきたいという背筋の伸びるお話を聞かせていただきました。

アドバイザーの皆さまから

まず、斎藤さんよりハローワークの役割と舞鶴市内における障害者就労の状況についてお話があり、ここ 10 年で倍近く増加した障害者の新規求職の中で身体・知的は割合を減らし、精神の割合が増えていることがわかりました。

また、舞鶴市内だけでなく全国的な傾向として精神の方の早期離職率が高くなっていると、マッチングの難しさを語られました。

これらの内容から、精神障害に対する支援の重要性が高まっていることもわかりました。



続いて、網治さんから障害者就業・生活支援センターの取り組みについてご紹介していただきました。

ハードルが高いイメージを持たれがちな障害者雇用ですが、当事者の「はたらく」と「くらす」を一体的に支援すると同時に企業へのサポートも行うわかばの支援体制の紹介や、「障害を知り共に生きる一歩として“できること”を探るところから」という網治さんの言葉により、少しライトな印象に変わった方も多かったのではないのでしょうか。



谷垣氏の所属する京都障害者雇用企業サポートセンターは企業支援に特化したサポート機関です。

マネジメントセミナーを実施したり、現場へ出向いて企業ごとの課題に沿ってオーダーメイドで支援を行います。

障害者雇用について、企業として責任を果たすことと利益を追求することの両立を目指し確かな援助が期待できます。

「“障害があるからやらなくてもいい”というのは、企業としてちょっと違います。企業だから、やってもらわなくちゃいけないことがある。やってもらうために、どのような支援や配慮が必要ですか？というマネジメントをしなければならない。」(谷垣氏)



障害のある方の就労を支援する機関の連携



企業様にもご協力いただき、各機関が連携しあって支援を行います。

コミュニケーション支援と、 福祉事業所の製品販売

一手話通訳、要約筆記の配置と、ほのぼの屋、ファクトリーミズキ、ぼーれぼーれによる物販の様子。

舞鶴市は聴覚言語障害者の自立と社会参加促進のため手話通訳者及び要約筆記者派遣事業を実施しており、今回のシンポジウムでも手話通訳と要約筆記を配置しました。

また、会場前のフロアでは市内の福祉事業所による物販を実施しました。



(上) 要約筆記は、話の内容をその場で文字にして伝えます。「話すスピード」は「書く(入力する)スピード」より数倍も速いことから、全部は文字化できません。要約筆記者は話し手の伝えたい内容をつかみ、要約しながら文字に書き起こし『見える』ようになります。

(右) 大山社長のご講演を、要点をまとめながら通訳していく手話通訳。日本語を手話に置き換え、要約して表し、内容を伝えます。



(左) 多々見市長による開会挨拶を通訳する様子。何を伝えたいのか、言葉の発し方や声のトーンからも読み取ります。

【会場前ロビーの様子】

社会福祉法人まいづる福祉会(ほのぼの屋)、社会福祉法人みずなぎ学園、ぼーれぼーれに出店していただき、おいしいパンや焼菓子、さおり織りの手工芸品などの物販を行っていただきました。

(左) 製品を買い求める人や興味深く説明を聞く人の姿でにぎわう開会前フロア。

市内の福祉施設が製作・販売する製品がインターネット上で閲覧・購入できる販売促進ポータルサイト「MAI スター(マイスター)」もご覧ください。

