

いんくる

年4回発行

2018.3

No.32

障害者就業支援
事業

障害者の『働きたい』と企業の『働いてもらいたい』を応援する



決断と気づき

- 1 労働力の確保に向けて
- 2 就職して気がついたこと



バブル期並みの人手不足

中小企業庁の「2017年版中小企業白書」では、2009年以降特に29人以下の事業所の求人数が大幅に増加していること、雇用者数ではここ20年で500人以上の従業員規模の企業では約382万人増加しているのに対し、29人以下の従業員規模の企業では約215万人減少しており、中小企業における人手不足の深刻さを伝えています。また、内閣府の「平成29年度年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）」によると、完全失業率は2017年2月に約22年ぶりに3%を下回り、有効求人倍率は2016年以降全地域で1倍を超えて推移し、2017年4月にはバブル期の1.46倍を超える1.48倍となったことを伝えています。厚生労働省発表の一般職業紹介状況（平成29年12月分及び平成29年分）において、平成29年平均の有効求人倍率が1.50倍となっていることからこの状況は継続していることがわかります。

多様な人材としての外国人労働者

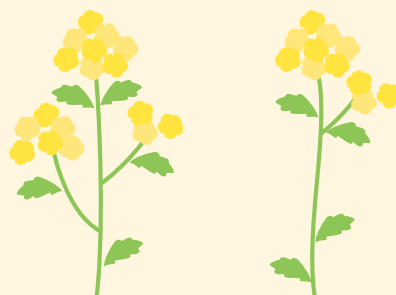
少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や人手不足を解消すべく、政府も人材への投資やAI技術の発展、外国人材の活用等に力を入れています。厚生労働省が発表した「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成29年10月末現在）によると、平成19年に届出が義務化されて以来過去最高を更新し、外国人労働者数は1,278,670人（前年同期比18.0%増加）となりました。東京は全国の30.9%にあたる394,834人ですが、産業別にみると「宿泊業、飲食サービス業」が87,213人（22.1%）と最も多く、5年前の同産業と比較すると外国人労働者数は2.0倍となっています。身近な飲食店で外国人労働者を見かけることが多くなったのも頷けます。



無期転換ルール

有期雇用（1年更新など）で従業員を雇用している場合でも、契約期間が5年を超えて反復更新された場合には、従業員の申込みにより、期間の定めのない契約に転換するルール（無期転換ルール）が法律で定められています。平成25年4月1日に施行されましたが、平成30年4月1日以降、障害者雇用を含む多くの有期雇用の従業員から申込みが行われることが予想されます（「無期転換ルール」の詳細は「無期転換ポータルサイト」をご覧ください）。

2018年4月に障害者法定雇用率が民間企業で2.2%に引き上げられます。そしてこれらの流れの中で障害者雇用をどのように進めるべきか企業は決断を迫られます。社内の基幹的な業務や補助的な業務、また恒常的な業務や一時的な業務など、仕事内容を整理してどのような人材に何をどの程度任せるかなど、事前の準備をしっかりと進めることで障害者雇用に取り組みやすくなります。法律上の義務である障害者雇用と経営課題として深刻化する人手不足、これらを変革及び成長の機会としてとらえることが重要になるでしょう。



ここで、発達障害を持つある若者と話したときのエピソードを紹介したいと思います。

現在就職して3か月程度という彼は、幼少期に発達障害（アスペルガー症候群）という診断を受けました。環境に恵まれ、ほとんど問題なく過ごせた小学校時代。勉強の科目も増え、担任の先生に恵まれず精神科に通うことになった中学校時代。不登校となり退学した高校時代。過去を振り返りながら現在の仕事について語る彼の様子は、その内容とはまるで一致しない笑顔で生き生きとしていました。彼のエピソードは働く発達障害を持つ方のほんの一例にすぎませんが、どのような働き方をしているか、どのような点を工夫しているかなど、様々なことを乗り越えてきた彼なりの「気づき」を感じていただき何かのヒントになれば幸いです。

「アスペルガー症候群」とは・・・

最新の診断基準（DSM-5）では、発達障害の中でも「自閉症スペクトラム」と呼ばれる診断名の一部として位置づけられています。一般的には社会的コミュニケーションの障害（言葉の理解や表現、相手の考えや心情を汲み取ることが苦手で人とうまく交流できないなど）、限定された反復行動様式（想像力が乏しく、決まったこと以外を行うことへの不安から変化を嫌い、独特のこだわり）があるとされています。



初めての就職

彼は現在様々な紙媒体の情報を整理して電子化を進める業務を任されています。膨大な書類がある雑然とした部屋で、どこからどのように着手するのかといった全体的なことは示されたものの、細かい手順は教えてもらえなかったといいます。就職するにあたり、わからないことがあったら積極的に質問し、メモを取って仕事を進めるように教えられていたため、その通り先輩に質問しました。そして教えられたやり方で仕事を進めた結果、間違いを指摘されたそうです。新たに教えられたやり方には、最初に教えられた手順にはなかった作業工程がありました。

先輩が伝えた最初の説明が不足していたのです。膨大な書類であるため、書類ごとに整理の方法が異なり、その度に質問しました。就職時に「会話をその場で理解することが苦手であり、メモを取る時間が欲しい」、「臨機応変とか複数の作業を同時に進めることは苦手であり、避けてほしい」ということが彼の配慮事項としての要望でした。確かにメモは取らせてもらえるし、複数の同時作業というわけではありませんでした。しかし、そもそも説明が不足していることが作業ミスの原因であるため、彼でなくてもミスが発生しやすい状況だったのです。

一つのルールを別の状況で応用していくことが苦手である彼にとっては、とても気が滅入る作業となりました。それでも初めての就職でなんとか頑張りたいという気持ちから、何も言わずにただひたすらにその作業を繰り返しました。



自分も配慮してみる

なぜその先輩や職場に、初めから正しい手順で教えてほしいとかマニュアルを作って欲しいとか言わなかったのか聞いたところ、彼はこう言いました。

「相手が全ての仕事を熟知しているとは限らない。そう思えば、相手のミス指摘して嫌な思いをさせることなく、自分のストレスも減ります。」

「一度教わった方法で仕事を完成させ、間違っている部分の指摘を受けることで、自分で組み立てた段取りのどこに改善点があるかわかるのです。」

彼は仕事を円滑に進めるために先輩に配慮しているのです。そして自分の苦手なことをどのように克服しようか試行錯誤しているのです。

しかし、配慮を求める側の立場であるはずの彼も最初からそのように考えられるわけではなかったそうです。

周囲に自分の障害が理解されず苦しみ、高等学校卒業程度認定試験（旧大学入学資格検定）を受け、やっとの思いで大学生になったものの、ゼミの活動や卒論で手一杯となったため在学中に就職活動をする事ができませんでした。卒業後の就職活動では自分なりに頑張ってみたものの、最終的には障害者枠で就職することを決意しました。

障害者のための就労支援機関の利用を通じて自分を見つめ直す機会があり、まわり的人是んなりできることが自分にはできないけど、工夫し続けることでまわりの人よりうまくいくことがあることを学びました。そして職場で自分が工夫することを前提に仕事を進めていくことで、相手を責める気持ちが減り、人間関係が良好となり、結果として相手が粘り強く自分に教えてくれる環境を築くことにつながったのです。就職後、彼は相手を思いやることで自分の環境を良いものにしていくことに気づいたのです。



変わることの楽しさ

現在の仕事は正直大変だし配慮して欲しい気持ちはあるけど、変わっていく自分が面白いのでまずはやってみようという気持ちで頑張っていると、少しだけ本音の部分も聞くことができました。変化することが嫌いだったけど、いまは変わるために生きているんだと意気込む彼のこれからの夢は、「障害者でも輝けることを自分なりに世の中に発信していきたい」ということです。

いくつもの力強い彼の言葉に、こちらが勇気づけられました。障害の種類や診断名だけでは、その人の個性はわかりません。（公財）東京しごと財団障害者就業支援事業では、職場内の同僚が障害について理解し、同僚の障害者をサポートするためのノウハウを学べる「職場内障害者サポーター事業」があります。当財団のホームページでは同事業の企業における取組の好事例についても掲載しておりますので、ぜひご覧ください。そして、本事業を利用して職場が変わっていくことの楽しさを体感してください。



〈発行〉(公財)東京しごと財団 障害者就業支援課 企画普及係

〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 8階

電話 03-5211-2681 FAX 03-5211-5463

URL <http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>



【個人情報の取扱いについて】

公益財団法人東京しごと財団では、「個人情報の保護に関する法律」(平成 15 年法律第 57 号)、「厚生労働省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び関係諸法令等の遵守徹底を図るとともに、個人情報を選択かつ安全に取り扱うため、個人情報保護基本方針を制定しています。個人情報の取扱いの詳細はホームページ又は窓口でご確認ください。

