

第8回「才能マネジメントと 職業リハビリテーション」

世話人 大石 甲

障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門）

1

令和3年1月15日(金) 15:00～17:00
障害者職業総合センター 301会議室

紹介就職した障害者の職種

○高頻度の職種と専門・技術の職種の割合

- 障害者の就業状況等に関する調査研究
 - ハローワークから一般企業へ紹介就職した障害者の就労状況・支援状況・職場定着状況を集計

	最も多い職種	2番目の職種	専門・技術
身体障害 (1,328人)	事務 (28.5%)	運搬・清掃・包装等 (18.6%)	専門・技術 (13.2%)
知的障害 (493人)	運搬・清掃・包装等 (48.7%)	生産工程 (16.1%)	専門・技術 (0.6%)
精神障害 (1,206人)	運搬・清掃・包装等 (26.6%)	事務 (25.2%)	専門・技術 (9.5%)
発達障害 (242人)	事務 (39.3%)	運搬・清掃・包装等 (32.2%)	専門・技術 (3.3%)

- 障害者職業総合センター（2017）

企業は障害者の能力発揮を望んでいる

○企業の障害者の能力発揮（戦力化）の視点

- 障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究
 - 専門家・企業・障害当事者の立場から障害者雇用の質を分析
- 能力発揮（戦力化）の視点
 - 実習による適性の見極め
 - 生産性を向上する
 - 配属先の業務を習熟させる
 - 自己理解促進のためのコミュニケーション
 - 上位職を目指すために職位制度を導入する
 - 目標管理制度の導入
 - 人事評価システムの導入 など

- 障害者職業総合センター（2018）

オーストラリアの障害者雇用

- 2006年、職場の文化と政策の改善に焦点を当て、障害者の雇用を促進するための8つの目標を設定
 - 多様性を尊重し、障害者の雇用を積極的に促進する文化
 - 障害のある応募者が利用できる柔軟な採用戦略
 - 障害を持つ人々のためのトレーニング、候補者としての機会、メンタリングの機会
 - 知的障害者を雇用するための特別な雇用措置
 - 障害を持つ人々のためのアクセス可能な施設、職場、および支援的な作業環境
 - 障害者を雇用する管理者の複雑さ、コスト、リスクの軽減
 - 障害を定義するための一貫した概念枠組
 - 障害者の採用と維持の継続的な改善
- 障害を持つ人々は、高い可能性と多様なスキルと能力を市場にもたらし、幅広い職業と産業で働いている
- 障害を持つ従業員の32%は専門家または管理者として働いている
- 一般的な誤解に反して、多くの障害者は高等教育を修了しているか、職業またはその他の専門的資格を取得している

アメリカの障害者雇用のキャンペーン

○「何ができるか」という全国キャンペーン

- 障害者の雇用に関する一般的な誤解に挑戦
- 障害者がアメリカの職場や経済にもたらす価値と才能を認識するよう促す
- 機会が与えられたときに、障害を持つ人々が「何ができるか」を強調
- 同僚、若者、医療専門家、その他の聴衆向けに作成されたポスターやディスカッションガイドなどの資料を開発

障害特性を才能として活用

○ニューロダイバーシティ

- 脳の機能や発達の差異を神経疾患や障害と見るのではなく、人間集団の中に存在するばらつき的一种として扱おうとする考え
- 神経認知の違いのある人は、多くの職場環境で明らかに有益な才能、視点、スキルを持っている
- 多くの雇用主がこれらの利点を理解し、大企業を中心に、神経多様性のある労働者の採用活動をし始めている
- ニューロダイバーシティの従業員を採用することで、企業は経済的にも職場文化の面でも競争力を得ることができ

個人の中での才能を活用

○ 誰もが持つ得意分野と不得意分野

- 才能や関心は個人の中でもバラバラ
 - 一般職業適性検査（GATB）
 - VPI職業興味検査
- ひとつの仕事が出来れば働ける
 - あらゆる仕事にオールマイティな人はいない

○ 個人と企業の相互作用で才能を引き出す

- 産業精神保健では…
- ワーク・エンゲージメント
 - 仕事に関連するポジティブで充実した心理状態で、活力・熱意・没頭によって特徴づけられる。
- ジョブクラフティング
 - 従業員の主体性を重視することで、仕事を生き生きとしたやりがいのあるものに変えていく
- ソーシャルキャピタル
 - 人々が活発に協調行動をすることによって、社会の効率性を高めることができる

本日の話題提供

- 障害者の才能を活かす海外の取り組み
 - 障害者職業総合センター研究部門 春名副統括研究員
- ニューロダイバーシティと発達障害学生支援
 - 筑波大学人間系 准教授 佐々木銀河氏
- 個人と企業の相互作用で才能を活かす
 - 障害者職業総合センター研究部門 永野研究員
- 障害者の雇用における職務創出支援モデル
 - 障害者職業総合センター研究部門 岩佐研究員