

障害者雇用における障害者の戦力化を目指す 教育・指導のモデリングについて

○西岡 克也（株式会社SYSホールディングス 障害者雇用担当責任者）
○天野 和哉（株式会社エスワイシステム）

1 はじめに

障害者雇用は「労働したい障がい者を健常者と分け隔てず雇用すること」であり、現在、SYSホールディングスグループ（全19社）（以下「当グループ」という。）では、障害者雇用の基本的な考え方として、障害者雇用の基本理念である「全ての国民が障がいの有無によって分け隔てることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現」を基に、雇用率にのみ囚われることのない障がい者が活躍できる障害者雇用を目指し、当グループの基本事業戦略として『本気』の障害者雇用と称し取り組んでいる。

2 『本気』の障害者雇用の導入

当グループの中核を担う株式会社エスワイシステムでは2022年2月によりやく障害者雇用の法定雇用率を達成した（図1）。

以前は、理想的な幻想を抱き、開発や管理部門で実務登用出来る方も雇用したが、それは現場を疲弊させ、障がい者も疲弊させる残念な結果にしかならなかった。また、身体障がいなどの労働に適した障がい者は大企業が積極採用していること、昨今急増している精神障がい者の雇用に対する体制や配慮が確立されていなかったこと等、当グループの障害者雇用の課題があり、成り立たせることが出来なかった。そこで、障害者雇用の本来目指すべき「健常者、障がい者を分け隔てない」という、理念を基にした『本気』の障害者雇用に取り組みはじめた。現在では、障がい者社員を管理本部業務支援チームのサポート班とし、間接部門をサポートする業務を担っていただき、重要な役割を果たしてもらっている。また、同様に当グループに参画している事業会社にも『本気』の障害者雇用を導入し、安定した障害者雇用を実現している。

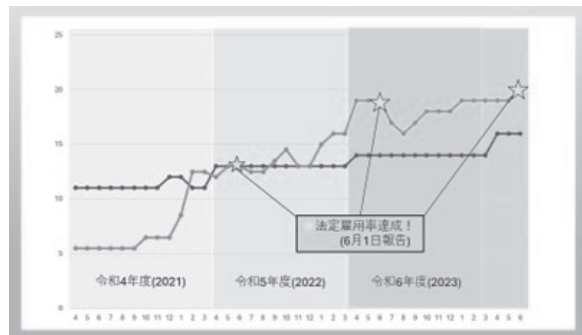


図1 障害者雇用推移（2021年4月～2024年6月）

3 『本気』の障害者雇用の取り組み体制づくり

『本気』の障害者雇用をはじめめるにあたり、まずは、洗い出した課題から推進体制構築に着手した。企業在籍型職場適応援助者を障害者雇用推進の専任担当として採用し、障害者雇用の採用計画策定、職場環境の再整備、業務の洗い出しを行った。

一つ目に、株式会社エスワイシステムは未経験採用に取り組んでおり、全社員がIT業未経験者の採用で、採用後、社内の教育・研修をもってプロフェッショナル化させている。このノウハウを活かし、障害者雇用に於いても、採用後、社内研修・教育制度を活用し、障がい特性に関わらず出来ることを増やし、障がいのある人でも様々な業務で活躍できる職場環境づくりを行った。

二つ目に、上記の教育・研修のある職場環境づくりによって、障がい者用の業務の切り出しをする必要がなくなった。それにより、健常者社員の業務を洗い出し、その業務のサポート（補佐）を行って頂いている。従来の障がい者専用の業務から脱却し、健常者と同じ業務に携わって頂くことにより、健常者と同様の業務やその業務のサポートがスムーズに行えるようになった。

さらに、障害者雇用推進業務そのものにも携わって頂き、障害者雇用業務を通じて自身の障がいについても知り、自身の得意なこと、苦手なことを発見するきっかけとした。それにより、障がい者の業務の幅を広げ、多数の業務対応ができるようになった。

4 『本気』の障害者雇用システム改革

従来は、健常者社員が本来の職務を行いつつ、庶務業務などを行う障がい者社員の管理、指導、サポートなどを行ってきた。この従来の雇用管理では、健常者社員が複数の業務を兼任することから負担が大きくなり、管理・指導が行き届かず、障がい者の長期雇用が安定しない。その従来の方法の課題を踏まえて、新しく構築した体制が、『本気』の障害者雇用のチームシステムだ。健常者社員と障がい者社員の間にジョブコーチがパイプ役として入り、健常者社員が行ってきた管理、指導、サポートをジョブコーチが担うことで負担を軽減した。更に、新しい取り組みとして、障がい者社員のジョブコーチを養成し、障がい者社員の管理・指導を担って頂き、各部署ごとに配属された障がい者社員をサポート班としてチーム化した。チームで業務

にあたることで責任負担を分散し、障がい者社員が働きやすい環境へと改善した（図2）。

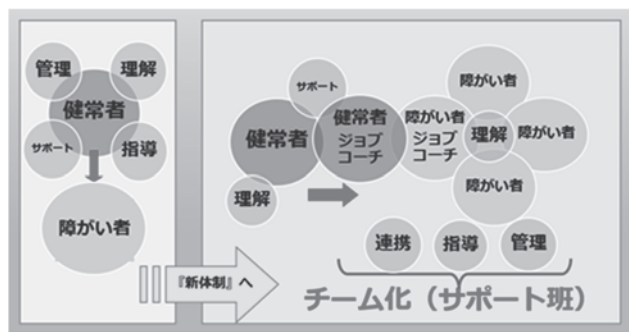


図2 『本気』の障害者雇用システム
（左：改革前の形 右：改革後の形）

5 『本気』の障害者雇用の障がいに対する考え方

『本気』の障害者雇用では、障がいの特性が業務の遂行能力には、ほぼ関わることはないと考えている。

例えば物忘れが激しいと言われる発達障害の方についても、健常者が物忘れをしないわけではなく、忘れてしまっても思い出せるように手帳にメモをして対処をする。このように障がいの特性が弱点であっても、対処することが肝要である。これができないのは、経験がないからである。

よって経験を積ませることによって、多くの障がいの特性はカバーできるのである。

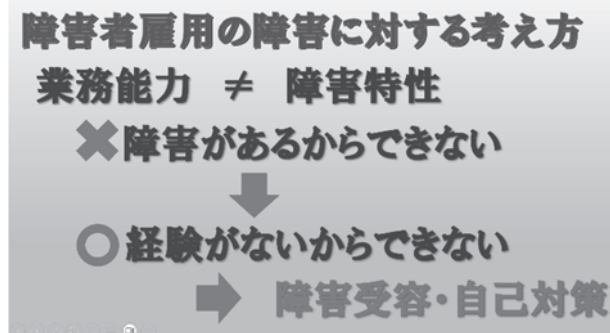


図3 障害に対する考え方

6 2030年構想 ～グループ30社3,000名を見据えて～

当グループでは、2030年までの目標としてグループ全体で30社、3,000名規模への成長を掲げている。また2030年までに法定雇用率が3.0%になると言われている。その場合、単純計算で約90名の障害者雇用が必要となる。現在は各事業会社で障害者雇用を行っているが、今後は特例子会社を設立し、グループの障害者雇用を一元管理する体制を整えていく。

特例子会社として親会社の委託業務だけではなく、特例子会社独自で運用する事業として「コンサルティング事業」と「就労支援・促進事業」の二つを構想している。

7 障害者雇用事業の今後の展開について

まず「就労支援・促進事業」として、障がい者本人を対象に労働の意欲、意識、企業の知識などを高めるための就労訓練を実施する訓練コースを設立をした。

こちらは現在「エスワイ・JOBカレッジ」と称して、限りなく実務に近い実践的な実習だけでなく、一般常識、ビジネスマナー、障がいを持ちながら一般就労で働く上で必要となる考え方や、「障がい」そのものの知識等を学び、障がい者の「社会人」としての自立を促し、長期的な就労生活を目指した支援を先輩社会人である障がい枠社員中心に行っている。

また現在は事業会社のみに展開している『本気』の障害者雇用をパッケージ化し、障害者雇用促進に取り組む企業や、未達の企業に対して実地で行うコンサルティング事業を構想している。このコンサルティング事業の中核も障害者雇用をしっかりと学んだ障がい者本人が執り行うことを計画している。

8 最後に

障害者雇用は企業の社会的責任を果たす上でも、目を背けてはならない重要な課題である。格好付けずに、真正面から取り組む方法で、グループ全体の障がい者の雇用義務を果たす、特例子会社などの障がい者専門の会社を設立したい。

また上述の以前に諦めた開発や管理部門での登用は、管理本部業務支援チームのサポート班として、実現出来ると考えている。雇用マネージャーと障がい者リーダーが各部署からの業務を請け負い、主に精神障がい者と身体障がい者のチームで構成する事で可能となり、内部監査・システムのレビュー・テスト等で進めて行く。更には、この事業形態をお客様に提案しコンサル事業として進化させる。

現在、農業栽培等で障がい者を大量に雇用して、企業に高額で出向させて稼ぐ業者が続発しているが、ここに本来、企業が果たすべき障害者雇用義務に一石を投じていきたい。

【連絡先】

西岡 克也
管理本部 経営企画グループ
e-mail : nishioka.katsuya@sysystem.co.jp