

特別講演

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～

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 和 希

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～

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 和希

1 会社概要

1994年、学校法人日本福祉大学（以下「学園」という。）の出資により株式会社エヌ・エフ・ユー（以下「エヌ・エフ・ユー」という。）を設立。愛知県半田市に本社を構え、学園への支援事業を中心に事業を展開している。

主な事業は以下のとおり。

- ・施設管理
- ・人材派遣、業務請負
- ・物販販売、リース
- ・学生アパート等不動産
- ・情報サービス
- ・介護保険事業他福祉事業 等

2 エヌ・エフ・ユーの障害者雇用

「障害を持った方にとって働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場になる」ことを目指し、一人ひとりが輝ける職場であるために、何ができるのか、何をすべきなのか。

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みを進めること。

代表取締役 岡崎 真芳がエヌ・エフ・ユーの使命として、障害者雇用の理解促進を進めている。

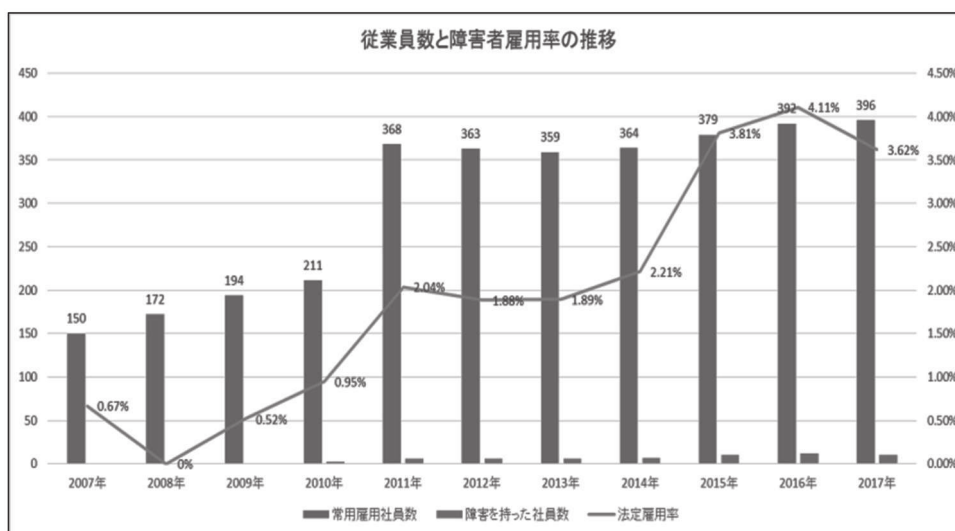
3 障害者の採用状況

表1 採用と退職

年度	配属先業務	採用経緯	障害種別	その後
2008年	清掃	ハローワーク	知的	
2010年	清掃	特別支援学校	知的	2016年退職
	在宅PC入力等	ハローワーク	身体（重度）	
2011年	清掃	特別支援学校	知的	
	情報事務	ハローワーク	精神	2012年退職
2012年	事務	ハローワーク	身体	2014年退職
2013年	清掃	支援機関	精神	
2014年	清掃	特別支援学校	知的	
	清掃	支援機関	知的	
	清掃	支援機関	精神	2016年退職
2015年	事務	特別支援学校	身体（重度）	
	事務	支援機関	精神	2015年退職
	清掃	特別支援学校	知的（重度）	
	情報事務	一般応募	精神	
2016年	事務	一般応募	身体	

* 網掛け部分は現在の取組み以前の採用（高齢の社員は表記なし）

表2 従業員数と障害者雇用率の推移



(補足)

2011年、従業員数が急激に増加したのは、常用雇用労働者数に短時間勤務者をカウントしたため。また、障害者雇用率が2%を超えているのは、高齢の社員が多く、短時間勤務者がカウントされたことで一時的に雇用率は充足した。

4 障害者雇用理解促進の背景

(1) 障害者雇用理解促進の取組み前の職場の状況と課題

2008年、初めての障害者雇用として1名採用した。

当時の状況として、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第47条に基づき、障害者雇入れ計画の適正実施勧告に従わず、障害者の雇用状況に改善が見られない場合、企業名を公表するという対象の例外ではなかったが、障害者の採用や支援に携わっていたのは、一部の社員と特定の部署に限られ、ほとんどの社員が状況を知り得ない状況だった。

2011年、エヌ・エフ・ユー設立20年（2014年度）を迎えるにあたり、「地域の役に立つ存在へ」という社長の想いを受け、まずは法定雇用率を充足するべく、障害者雇用の状況把握のため、障害を持った社員の配属先にヒアリングと職場体験を行った。

ヒアリングすると、2008年の1人目の障害者雇用に遡り、“現場任せの押付けられ感”という会社に対する「怒り」を向けられた。しかしながら、その「怒り」は障害を持った社員を想うがゆえの怒りであることに気付かされた。そして、“障害を持った社員も、共に働く社員も、きちんとフォローのできる組織であるべき、”と課題に気付かせてもらう機会となった。

職場体験では、障害を持った社員と同じ早朝7時30分から、同じ勤務を体験したが、体力的にもハードで、限られた時間の中で業務を担っていくのは決して安易なことではなく、そのような職場体験の中で、障害を持った社員、共に働く社員、障害を持った社員とは別の部署の社員、それぞれの立場・役割の中で葛藤や様々な想いがあることを体感した。

■障害を持った社員

特別支援学校からの新卒採用社員は、配属先の年齢層が高く、なかなか職場環境に馴染むことができず、誤解からトラブルになることも多かった。

■障害を持った社員と共に働く社員

障害特性や関わり方などの知識も得られないまま、精神的な負担感や押付けられ感、会社に対しての不満を抱えつつも、試行錯誤しながら指導にあたり、障害を持った社員に対する将来への心配、会社としてどう育てていくのか、という組織の人材育成への不信感も抱いていた。

■障害を持った社員と別の部署の社員

障害を持った社員が働いていることを知り得ていたのは、ごくわずかな社員であり、障害を持った社員が自身の組織にいること自体、知らない社員がほとんどだった。

(2) 障害者雇用理解促進に向けて

社内の現状を理解した上で、愛知障害者職業センターへ相談をして、様々なアドバイスを頂く中、「社内に仲間を増やしてください」という一言が特に印象的だった。

愛知障害者職業センターへ相談をしたことで、障害者雇用に関して、雇い入れる側にも気軽に相談できたり、支援頂けることが分かり、さまざまなセミナーや勉強会、先進企業、特例子会社、特別支援学校、就労支援事業所への視察訪問、資格認定講習など、積極的に出向き自ら情報の収集や繋がりを持つようにした。その中で得られた知識や情報を、まずは社内で共有し、障害を持った方と共に働くために理解を得ようと考え、まずは正社員を対象とした社内研修（ワークショップ）の計画を立てた。

5 障害者雇用理解促進の取組み

～ワークショップ～

(1) 第1回「知る」

障害を持った社員がどのように業務を遂行しているのか、彼らを入社から業務指導している指導者たちはどのように彼らを理解し指導を行っているのか、他の部署の社員が知り得る機会がなく、第1回は社内における障害者雇用の現状、障害を持った社員や指導者達が日頃どのように業務に従事しているか、何を考え、何を思っているのか、など障害を持った社員も参加して共有する機会となる。

(2) 第2回「本人に合った仕事を創る」

第1回の発表の中で、日常は清掃業務に従事している障害を持った社員の「他の仕事もしてみたい」との一言からワークショップの内容が決まる。社内での他業務実習を実施し、受入側はアセスメントから仕事の創出など、受入れのフローを学び、それをまとめたVTRを教材として、ワークショップで本人理解から自分たちの仕事（職場）分析をグループワークで実施。グループワークでは、「自分の部署だったらどのような業務を担ってもらえるか」を考える上で「本人理解」と「自身の業務（職場）理解」が欠かせないことを理解する場となる。

(3) 第3回「私も実習の受入れが出来る！」

就労移行支援事業所で就労に向けて訓練に励んでいる方の就労体験の受入れを実施した様子をVTRにまとめ、それを教材として「どのようなサポートや工夫があれば、自分自身も実習の受入れをすることができるのか」、をサブテーマにグループワークを実施した。

(4) 第4回「本人を活かす実習計画をつくろう～私が実習生を受入れる！～」

就労体験（実習）が持つ「意味（お互いの成長）」を理解し、実習の受入れをするために大事なことを再確認し、実践する。地域で就労を目指す障害をお持ちの3名の方にもご参加いただき、就労体験実習に至るまでのフロー（アセスメント／プログラム／獲得目標設定）をそれぞれ公開で実施し、実習実施計画書の作成までをグループワークとする。

(5) 第5回「苦労のしがいと工夫のしがい」

第4回で作成した実習実施計画が、どこまで達成できたのか、実習の成果を振り返り、たくさんの苦労と工夫を共有。ワークショップ最後には、参加者全員が、「これから私ができること」という内容の1分間スピーチをし、自分自身に対するこの間の取組みを振り返る機会となる。

(6) 障がい者雇用理解促進シンポジウム

全5回のワークショップを踏まえて、地域の方々に対して取組みをご紹介します、社外の有識者の皆さま方から評価をいただく機会として実施した。これは同時に社員に対しても、社外の有識者及びご参加いただく支援機関、他企業のご担当者様と交流できる場でもあり、これまでの自分たちの取組みを振り返る場ともなる。

会場には、これまでご縁のあった支援機関や特別支援学校、他企業の概要や障害者雇用の状況等をポスター展示し、より多くの情報を視覚から得られるよう工夫する。全11の支援機関、特別支援学校及び他企業にポスター展示のご協力を頂いた。

(7) 第7回「当事者理解」と「自分理解」

～わたしもへん（変／偏）!?あなたもへん（変／偏）!?～

発達障害と向き合い、幼少期から抱えてきた生き辛さや淋しさをストレートな歌詞で表現するミュージ

シャンによるライブ、障害を持った社員による公開当事者研究、当事者研究実践グループワークを実施。普段は業務領域が異なる社員が1つのテーブルを囲み、それぞれが日頃から抱えている苦労や悩みに病名を付けて共有した。

(8) ワークショップのアンケート結果

第1回目のアンケート内容は、『知る』というテーマの通り、社内の知らない現状を目の当たりにした驚きと新しい発見の数々だった。反面、知るがゆえの不安とまだまだ分からないこと、知らないことの多さと自分自身が障害者と向き合えるかどうかの不安の多さが目立った。

第5回までのアンケート結果をまとめると、ワークショップの中で自身が障害を持った方と共に働く経験を持つ社員も増え、会社としてどうあるべきか、お互いの理解の重要性、働く環境の見直し、地域との連携の在り方等、主体的な内容への変化がみられるようになった。

その反面、障害に対する不安や取組みに対する会社への批判は、一部の社員に偏って固定化されてきたことが目立つようになった。

試行錯誤の中でも、何かしら取組みを進めていくと、様々な方々と繋がれるようになってきた。初めは、何を誰に聞けばいいのかわからずに、分かったところで今更こんなこと聞いていいのかわかるかなかなか連絡することすら出来なかったが、日本福祉大学の教員の更なる協力者とも出会え、2014年度からの2年間は、「労働局東海ブロック精神障害者等雇用促進モデル事業」も採択いただき、ハローワーク・特別支援学校・障害者就業・生活支援センター・自立支援協議会・就労支援事業所・商工会議所・他企業・障害をお持ちの皆様など、たくさんの繋がりの中で、お互いの立場や役割も共有できる関係を築けて来られたと感じている。

正社員を中心に行ってきた障害者雇用理解促進のワークショップ以外にも様々な理解促進のための取組みを行ってきた。以下は、これまで行ってきた取組みである。

6 障害者雇用理解促進の取組み

～就労体験・職業体験の受入れ～

【連携先】

- ・就労支援機関
- ・特別支援学校

【制度の活用】

- ・職場実習制度（ハローワーク）
- ・委託訓練（障害者職業能力開発校）
 - ＊採用を視野に入れた場合

【受入れスケジュール】

- 1 情報提供
 - ・支援員／学校の先生からのヒアリング
 - ・プロフィール
- 2 実習受入れ部署の検討（以下からは受入れ部署が主体）
- 3 アセスメントと職場見学
- 4 実習実施計画書（プログラム）作成
 - ・双方の課題を設定
- 5 体験スタート
- 6 振り返り（毎日と最終日は支援員含めた関係者全員）
- 7 実施評価表の作成

【実習のメリット】

～実習生～

仕事をするために必要なことの確認

- 1 何をどこまで出来るかの理解
- 2 得意なこと、苦手なことの理解

3 チャレンジする

～受入れ側～

- 1 相手の理解（障害の有無に関わらず）
- 2 自分（自分の職場・仕事）を理解
- 3 しっかり準備することで、結果「楽」になる

7 障害者雇用理解促進の取組み

～働くバリアフリー研修～

ワークショップの参加対象者を原則正社員としていること、取組みを進める中で、他企業の取組みへの関心が持たれてきたことから、全社員を対象とした（任意）1日のプログラムを作成した。

- 1 取組み報告・紹介
A：社内
B：地域（支援側）
C：他企業
- 2 他企業の職場見学
- 3 就労支援事業所での短時間入所体験

8 障害者雇用理解促進の取組み

～マナー研修(障害を持った社員対象)～

主に、特別支援学校新卒採用者を対象に実施した。

共に働く社員から、ビジネスマナーに関して、どこまで理解しているのか、知っているのか知らないのか、が分からないために注意することに躊躇してしまうという意見が出たことから、マナーを学ぶというよりは、マナーの理解を共有する目的で実施。

参加した社員からは、学校で学んできたことだったようだが、共に働く社員とテキストを共有した。

講師は外部から招き、緊張感を持った場になるようにしたが、障害者に対してマナー研修を実施している（できる）講師がなかなか見つからず苦慮した。

9 障害者雇用理解促進の取組み

～アビリンピックへの挑戦～

入社4年目の社員をビルメンテナンス競技にエントリーした。

日々の業務の中に、課題の練習を組込み挑んだが、想像以上のレベルの高さに入賞には至らなかった。

前年度の反省を踏まえた2年目も入賞には至らなかったが、諦めずに挑戦し自信を付けていく姿は、本人のみならず周囲へも大きな変化をもたらした。

10 障害者雇用理解促進の取組み

～当事者研究～

当事者研究をしている教員との出会いから、北海道浦河町「べてるの家」の講演に誘っていただいたのをきっかけに、社内でも実施するようになった。

精神障害当事者やその家族を対象とした自助プログラムであるが、同じ部署で療育手帳を取得した3名を対象に取組みを開始した。

「自分たちの問題を自分たちで解決できる力をつけよう」と始めた当事者研究は、これまでの仕事でのお互いの関わり方や考え方などに大きな変化をもたらしている。

2016年のワークショップでは、グループワークに当事者研究を取り入れた。当事者研究は障害当事者だけでなく、すべての人にとっても様々な気づきや学びを与えてくれるという視点をもって、現在は障害を持った社員だけでなく、様々な部署の社員が参加して、月に1回1時間実施している。

11 障害者雇用理解促進の取組み

～通信教育での学び～

知識がないことへの不安も大きかったことから、日本福祉大学通信教育部の科目等履修生として入学し、障害者雇用に関連する2科目を対象に学ぶ場を用意した。

- ・障害者福祉論
- ・就労支援サービス

[2014年(1年目)]

正社員のみを対象(強制)

受講者: 32名

[2015年(2年目)]

全社員対象(任意)

受講者: 13名

12 障害者雇用理解促進の取組み

～ニュースレターの発行

2013年、初めてのワークショップ開催後、参加した社員からの「自分たちは参加して少しでも理解を得られる機会があるが、参加していない社員こそ理解を求めるのが難しい。」という意見を受けて、給与明細にニュースレターを封入して配布することを考えた。

しかし、「障害者雇用」を前提としたニュースレターでは、かえって「障害者雇用」と特別視されてしまう懸念があったこと、そもそも社内における他部署の情報が共有されていなかったこともあり、全社の情報を満遍なく掲載できるニュースレターを作成するに至った。

また、発行元を総務課で担ってもらうことで、更なる社内の情報の公平性を前面に出せる取組みとした。作成には、障害を持った在宅の社員を担当とした。

13 学びと気づき

- 1 躊躇するよりまず1歩
- 2 どれだけ、障害を持った社員が頑張っても、一緒に働く社員に理解がなければ難しい
- 3 組織の中だけで頑張ると疲弊する。
- 4 支援機関とも相互理解が可能
- 5 どれだけ自分のこと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
- 6 相手を理解すること
- 7 『障害』に限らないこともたくさん
- 8 『障害』を理由にしていないか考える
- 9 向き合う
- 10 障害を持った方にとって働きやすい職場は誰にでも働きやすい職場になる

14 課題

社長の一言から始まった『障害者雇用理解促進』の取組みは、少しずつではあるが、理解は広がってきている。障害者雇用を進めることなく、障害者雇用の理解を進めることが、結果として障害者雇用に繋がってきた。「障害者雇用」という言葉自体が、障害を持った方が働くことを特別なこととしているという意見も聞き入れられるようにもなった。

しかし、必ずしも『前向きな理解』ばかりではない。

法定雇用率をクリアすればよい、ということではなく、誰もが働きやすい職場にするための職場環境整備を促進するという根本を更に根付かせていく必要がある。

2011年、専務取締役を相談役としてスタートし、企業在籍型職場適応援助者養成研修修了者は3名となった。

しかし、この取組みの担当者の役割が、それぞれの職場で担えてこそ、我々の使命は果たされる。