

庄原市人権啓発セミナー

障害者週間（12月3日～9日）と人権週間（12月4日～10日）にあわせ、人権啓発セミナーを12月5日、庄原市ふれあいセンターで開催しました。「障害者の就労」をテーマにした、箕輪優子さんの講演を一部抜粋して紹介します。



横河電機㈱の取り組み

日 本では、障害者雇用促進法という法律で、企業の常用労働者数に対する障害者の法定雇用率（現在は1.8%）が定められています。

横河電機㈱は平成5年から法定雇用率をクリアしており、平成20年6月1日付の実雇用率は2.01%（グループ算定会社としての実雇用率は2.21%）となっています。平成11年9月に設立した横河ファウンドリー㈱は、特例子会社の認定を受け、「知的障害者をはじめ、人が本来持っている能力を最大限に発揮し、あらゆる可能性にチャレンジすることによって、個人の幸せ、企業の繁栄、社会の発展に貢献する」ことを企業理念に掲げています。

現在、横河ファウンドリー㈱では知的発達障害のある社員が21人働き、そのうち、重度障害とされる社員が8人います。名刺、銘板（製品用シール）、ゴム印などをパソコンで作製したり、郵便物の集配、昼食時のパンやお弁当の販売など、一

人の社員が複数の仕事を担っています。知的障害のある社員が多いと、ミスが多くなつて効率が悪く、経営が難しくなると思われがちですが、昨年度の売上は約1億5千万円。国からの補助金なしで1,100万円の営業利益を出し、黒字経営を続けています。

最近では、都立の特別支援学校でもパソコンを教えるほどになりましたが、会社を設立した当時は、知的障害者にパソコンを教える学校がほとんどなくて、パソコンの存在さえ知らない人がいました。今でも、アルファベットや漢字の読めない人、計算・暗算がうまくできない人もたくさんいます。しかし、私たちの仕事を見てみると、ゼロの状態から企画書を作ってもらうことよりも、決まった伝票の英数字や平仮名をキーボード上で探して打ち込んでいく仕事が多くあります。所定の入力画面に、紙面に書かれたデータを100%正確に入力できれば、付加価値の高い仕事ができます。

障害のある社員が特別な仕事をするのではなく、もともとお客様の

会社の障害のないベテラン社員がやっていたルーティン業務を請け負うことで、そのベテラン社員がより専門的な業務に専念できるようになり、お客様からも感謝されています。

また、「品質、売上、利益」などの言葉を全く知らなかった社員が、月次研修やOJTの中でそれらの重要さを学び、障害が重いと言われる社員も、担当職務において意識するようになっていきます。働くことが本当に楽しい、いろんな友達ができ自分で旅行ができる、直接お客様から「ありがとう」と言われることなどで、自尊心と責任感が生まれ、胸を張って仕事をするようになってきたと思います。

「障害者に合う仕事がない」？

他 の県の資料ですが、「障害のある人を雇ったことがある」「雇ったことがない」というアンケートの結果です。

中小企業へのアンケートですが、255社が「障害者を雇ったことがない」と回答しています。「雇わない理由は何ですか」の問いに、

でパソコン入力の技術を身につけています。

一般的に、入力専門業者にデータ入力を発注すると「手入力による正解率は70%台が限界」と言われていますが、アビリンピックの入賞者は全員90%台の正解率で、中には常に正解率が100%という人もいます。

障害のある人の「働く力」と言うのは、障害とは関係ないことが多くあります。障害のある人の能力の限界を決めているのは本人ではなく、実は周りの人の偏見であつたり、一時的な失敗を見て将来までも決め付けられたりしている場合があります。また、伸び悩んでいる方がいる場合、その原因は、私たち指導側にあることも少なくありません。

もし、そのような場面に遭遇し

毎 年、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）が開催されています。平成19年には日本（静岡）で国際大会が開かれましたが、「データベース作成（基礎）競技」で、各国の身体障害者などと競い合った結果、日本の知的障害者が金・銀・銅メダルを獲得しました。

彼らは、特別な人ではなく、目標に向かって日々努力をした人たちです。銅メダルを獲得したのは当社の社員ですが、特別支援学校の作業学習で木工技術を習得し、卒業後、職業リハビリテーションセンター

個人の性格や気持ちには意識が向かず「発達障害の人はこういう人だ」と決めつけたりするような問題も発生しています。

チャレンジする機会をつくる

104社が「障害のある人に合う仕事がない」と回答しています。「障害のある人に仕事をしてもらったが、この方に合う仕事がない。無理だった」というのならまだしも、障害のある誰とも会っていないのに、障害者と聞いただけで「仕事はない」という事例がたくさんあります。

このことを逆手に取り、東京のハローワークは、「清掃の仕事がうまくできる」「接客ができる」など、「この仕事はできる」と企業へ持ちかけ、障害のある人の雇用がうまく進みました。そのほとんどが、障害者の募集ではありませんでした。障害のある人に対して、一人一人に目を向けることが重要なのですが、時として診断書に書いてある障害名に意識が向いたり、熱心に「障害」について勉強した結果、



課長に聞く

将来を見据えた支援を

社会福祉課 ● 兼森博夫 課長

障害者自立支援法は、障害のある人がその能力や障害の程度に応じて自立することを目的としており、就労支援は極めて重要だと思っています。しかし、本市のような中山間地域では、職種の限定や、小さな企業規模など、障害のある人が継続して働くには多くの課題があることも事実です。

障害者就労の全体像は明らかになっていませんが、ハローワークによると、170人の障害のある人が登録され、57%の96人が一般就労されています。

現在、市はハローワークや特別支援学校と連携して、市内企業を訪問し、職場適用訓練の受け入れなどをお願いしています。この訓練を通して、企業の方に障害があってもここまでできるということを見てもらったり、障害のある人の働く意欲を高めたり、将来の長期的な雇用につなげていきたいと考えています。

そのためにも、障害のある人が子どもの時から将来どんな職業に就きたいのか、またどう暮らすのか、一人一人の能力を見つけ、伸ばし、生かすことを踏まえた支援が必要だと感じています。