

「ごちゃまぜ」 あらゆる障害のない社会へ

GOCHAMAZE times

2024 AUTUMN vol.20 TAKE FREE

雇用する側・される側のホンネ
**みんなどうしてるの？
障害者雇用！**

から障害者雇用を
つっていわれただけ
ればいいか
ないな？

就労サポート 実習中

障害やご病気で、生きづらさや働きづらさのある方のためのサポート

お気軽にご相談ください

#うつ #統合失調症 #発達障害 #精神障害 #ADHD #引きこもり #就労支援 #復職 #自立訓練

秋田山王店 秋田県秋田市

就労移行支援
自立訓練 (生活訓練)
就労定着支援

秋田県秋田市山王 6 丁目 2-16 アンテナ山王 1F
TEL 090-8509-3151
MAIL ss_akitasanno@sdws.jp

郡山店 福島県郡山市

就労移行支援
自立訓練 (生活訓練)
就労定着支援

福島県郡山市鶴見垣 1-9-25
クレール・アヴェニュー A 号
TEL 070-1147-6039
MAIL ss_koriyama@sdws.jp

郡山駅前店 福島県郡山市

就労移行支援
自立訓練 (生活訓練)

福島県郡山市駅前 1 丁目 7-8
TEL 080-4380-5827
MAIL ss_koriyamaekimae@sdws.jp

西宮店 兵庫県西宮市

就労移行支援
自立訓練 (生活訓練)
就労定着支援

兵庫県西宮市中前田町 1-27 ラビットビル 1F・3F
TEL 090-8377-4839
MAIL ss_nishinomiya@sdws.jp

AKITA

KORIYAMA

NISHINOMIYA

IWAKI

KUMAMOTO

内郷店 福島県いわき市

就労移行支援
自立訓練 (生活訓練)
就労定着支援

福島県いわき市内郷内町水之出 17
ソーシャルスクエアビル 1F
TEL 080-3525-9426
MAIL ss_iwaki@sdws.jp

水前寺店 熊本県熊本市

就労移行支援
自立訓練 (生活訓練)
就労定着支援

熊本県熊本市中央区水前寺公園 3-4
土山天祐堂ビル 2F
TEL 070-7587-9202
MAIL ss_kumamoto@sdws.jp

上熊本店 熊本県熊本市

就労移行支援
自立訓練 (生活訓練)
就労定着支援

熊本県熊本市西区上熊本 3 丁目 1-32
TEL 090-2167-2256
MAIL ss_kamikumamoto@sdws.jp

上荒川店 福島県いわき市

就労移行支援
自立訓練 (生活訓練)
就労定着支援

福島県いわき市平上荒川字桜町 1-1 あらたな内
TEL 070-3349-6785
MAIL ss_kamiarakawa@sdws.jp

上乃裏店 熊本県熊本市

就労移行支援
自立訓練 (生活訓練)

熊本県熊本市中央区水道町 3-5 上通 K ビル 1 階
TEL 080-4389-4723
MAIL ss_kaminoura@sdws.jp

詳しくは QR コードより
詳細をご覧ください↑

ソーシャルスクエア 検索

NPO 法人ソーシャルデザインワークスで一緒に働いてみませんか？

新卒・中途採用 通年募集中



詳しくは QR コードから求人サイトをご覧ください



まず、自分の幸せを。そして、社会貢献を。

もしがして、お互いわからぬにせだけ！?

障害者雇用で働きたい人	障害者雇用をしたい企業

「障害者雇用」〜これまでとこれから〜

今回の特集は「障害者雇用」について。みなさんは「法定雇用率」という言葉を聞いたことがありますが、あまり知られていないと思います。国は一定数以上の従業員がいる企業に、障がいのある方を雇用するよう定めています。

法定雇用率は全体の従業員数に対して障がいのある方の割合を、令和6年4月時点で2.5%、令和8年7月までに、2.7%と段階的に引き上げることが決まっています。また、1976年に身体障害の方には雇用義務が発生すると、1998年には知的障害の方が、そして2018年には精神障害の方が算定対象となり、法定雇用率の対象となる障がい種類も広がっています。そういう背景もあり、障がいのある方を取り巻く雇用環境は年々変化が起きています。

今回の特集では、障害者雇用の今とこれからの目に向けて、当事者や企業を取り巻く状況、そして社会全体がどのように変化していくのかを探ってみたいと思います。

わたしたち、ソーシャルデザインワークスが運営しているソーシャルスクエアでは、就労移行支援という福祉サービスを提供しています。その中で様々な当事者、企業の方と日々関わっていますが、上記の4コマ漫画にもあるように、障害者雇用はまだ一般的なではありません。当事者の方や企業の方の間に入っていくことも私たちの仕事のひとつです。それぞれの立場での悩みがありますが、課題をひとつずつ解決していく事で誰もが働きやすい環境を作れるはずです。読者のみなさんにも、障害者雇用に関わる人たちのリアルを感じてもらい、わたしたちが暮らす世の中が、どのようになればより良くなっていくのか一緒に考えていただけたら嬉しいです。

それでは、次ページ以降で実際の取り組みなどを見ていきましょう！

「ごちゃまぜとは？」

障害の有無、性別、年齢、国籍、文化、人種や宗教、性的指向などあらゆる違いのある人が存在するのが社会です。そんな当たり前のことを再確認し、違いを恐れずお互いを知って認め合おうという「態度」のようなものを、私たちは「ごちゃまぜ」と表しています。

お互いを認め合おう。そんな意味で、「多様性」「ダイバーシティ」「共創」など様々な言葉が使われる現代社会。私たちは、あえて「ごちゃまぜ」という言葉を使うのは、子供も大人もなんとなくイメージできて口にしやすい言葉なのに、ハッキリとした定義がなく、解釈が自由だから。みんなが言い合えて、誰かの違った理解や解釈が蓄積され、自分も社会も、もっとごちゃまぜになっていく。

私たちが「ごちゃまぜ」を掲げるのには、そのような理由があります。

漫画担当 | yu-ki

幼少期から絵を描くことが好きで、その延長で今も描いている。水彩、油彩、アクリル、色鉛筆、デジタルアートなど画材は限定していない。人物画が好き。他には樹脂粘土を使ったフード、スイーツ作りが好き。

最新記事はWEBのGOCHAMAZetimesで!



<https://gochamaze.jp>

今回の特集やインタビューの全文を公開中!過去のタブロイドのアーカイブはもちろん、ウェブ限定のインタビューや対談など、ここでしか読めない記事も豊富にあります。ぜひ一度ウェブ版もご覧になってください。

WHO WE ARE

 デザイン KAORI WATANABE	 デザイン SARI TOKITA	 編集 MINAMI YAMAZAKI	 企画進行 RYOHEI OMORI	 編集 NAO KANARI
 発行人 TSUYOSHI KITAYAMA	 編集 KOHEI YAMADA	 編集 MICHIFUMI OKUTA	 編集 KAZUMA HOSHI	 編集 TAIKAN FUJIKI

Edit Members

NPO法人ソーシャルデザインワークス

私たちは「すべての仲間の幸せを追求すると共に認めない社会を創る」を理念に掲げているNPO法人です。2019年現在、福島県いわき市、福島県郡山市、兵庫県西宮市、熊本県熊本市で障がい福祉サービス事業所を展開しています。障がい福祉サービス事業を軸とし、障がいの有無や性別、国籍、年齢など一切関係なく、様々な属性の方が自然に交流ができる機会を、ごちゃまぜイベントと題し企画運営しています。また、ごちゃまぜの発信・広報を行っています。

<https://sdws.jp>
詳しくはwebをご覧ください。

「お互い」の理解を促す雇用

採用担当者MさんのCROSSTALK



クルー 初めて企業担当者として顔を合わせたのは「障害者合同就職面接会」でしたね。Mさんはどのような面接準備をしていましたか？

Mさん 面接練習も何回も行いました。何を伝えるかを整理したり、想定質問に何度も繰り返し答える練習をしました。自分でも「面接練習は頑張った！」と言えます。

クルー 人事のみならずは「面接」ではどのようなポイントを見られていましたか？

人事 対応をした2人の面接官が重視していたのは「会社の雰囲気合うか」です。言語化が難しいですが、長年働いている職員同士では感覚的に共有できている気がしました。

クルー まずは「雰囲気なんですね！」

人事 実はホテル業はたかさんの職種で成り立っているお仕事です。職種や年代に捉われずにコミュニケーションを取れそうなところ、Mさんの魅力を感じました。障がいやスキル以前に会社に合いそうかどう

かはこちらで判断できる大切な部分かと思えます。

クルー 面接の次は企業見学でしたね。

Mさん 見学時に質問したいことをたくさん用意しました。実際に質問をしたのですが、思いのほか頓珍漢なことばかり聞いてしまい「失敗した」と思いました。けど人事の方は優しく会話を続けてくれてホッとしました。

人事 いやいや、Mさんは積極的に質問ができていてとても印象が良かったです。たまたに見学で全く質問がない方がいらっっしゃいますが、そうなること「興味なくなってしまうのかな」「無関心なのかな」とこちらでも不安になってしまいます。

クルー 確かに無関心と思われないか焦る時があります。Mさんは見学で実際の現場を見てどう思いましたか？

Mさん 働くイメージが湧いたのと同時に「どのくらいの業務量があるんだろう？」「難しいようなメモが貼ってあるなあ」など不安に思うこともありました。

人事 実はホテルは表面は華やかな印象ですが、裏面では他職種が連携しながら地道にお仕事をしています。そんな表と裏をしっかりと見てもらって本当にここで働きたいと思えるか、見学で考えてほしい点ではありません。

クルー なるほど。見学では現場を見てもらうことで、抱いていたイメージと実際の職場のギャップを埋めることも大切なんですね。

人事 そうですね。どんな場所でもどんな人がいてどんな作業をしているのか。見学することで自分がやりたいと思えるかの判断基準が増えるので、ぜひ足を運んでほしいです。

クルー そして最後は実習に繋がりますが、Mさんの実習の感想を教えてください。

Mさん 支給されたユニフォームに袖を通すと一気に緊張度が上がったのを覚えていますが、作業に入ると自分の慌てやすい性格が出てしまい、現場の方に迷惑をかけてしまっているかな...と不安になりました。

クルー 実習中の評価については人事の方にはどのように見られていたのですか？

人事 実は実習まで進み、人事ではなく現場からの評価が中心になります。Mさんと一緒に働いた職員からヒアリングをしてそれを元に評価をしました。

Mさん 実習中では職員の方たちとよくコミュニケーションが取れたと思いますが、業務中に慌てて指示を守れないこともあったと反省しました。

人事 実際に現場からは作業適正に対する懸念が生じ、残念ながらその後の選考に進めないと評価に終わりました。しかし「会社の雰囲気合っている」とは面接で評価していましたので、あとはどの現場に合うか？だと思っていました。人事部内で話し合っ、Mさんに別現場での実習を提案することにしました。

Mさん もう一度実習のチャンスがくるとは思っていなかったので嬉しかったです！

クルー 再実習を経て最終面接を行い無事に採用となりましたね！Mさんの就職活動に対する取り組みと、企業側の柔軟な対応は、お互いに理解し合う姿勢がとても伝わってきました。

人事 その人が「できるかできないか」の一方的な評価ではなく、お互いに合う合わないかの双方の理解が大切なので、しっかりと理解し合う選考が理想ですね。職場内のこととは私たちがよく知っているのですが、あとはMさんに合った環境を提供するということができてよかったです。

Mさん 面接から人事の方とはとても話しやすく安心できていました。実習中も自分のことをよく考えてくれていたんだなと思ってきましたし、就職後も働き続けられそうだと感じる事ができました。おかげさまで今でも楽しく働く事ができています。とにかく社員の方々もいい人ばかりです。スクエアのみんなもオススメしたい職場に巡り会えました。

障害者雇用のこれからを考える前に

今回、「障害者雇用」をテーマに、実際に働かされている利用者や雇用の担当者をお話を聞きました。その中で感じたことは、障害者雇用をひたすらに表現することがとても難しいということではないかと思われました。

障がいがある方が働く場合、自身の特性や苦手としているものに対して、どのようにすれば働きやすくなるか本人の気持ちを確認したり周囲からのフォローが必要な場合があります。しかし、今回インタビューした企業や実際に就職された方々の関わり合いをみると、企業から向けられているものは「障がいそのものに対しての配慮」というよりも「個人への配慮や理解」に近いのではないかと思います。

日常生活や仕事の中で「生きづらさ」や「葛藤」を感じたり、職場の方々に配慮を求めたくなるのは、障がいがある「ないにかかわらず誰にでもあります」。企業側からみても「障害者雇用」や「一般雇用」などに関係なく、アドバイザーの仕方や社員との関わり方で悩まれることはあるのではないのでしょうか。

企業の規模や従業員数、職種や業務内容などによって社員との関わり方は大きく変わります。しかし、今回ご紹介したケースのようにお互いに理解し合おうとする姿勢があれば、信頼関係が深まってそれが働きやすくなる可能性があります。立場を問わず自身の意見を話しやすいたり社員間の連携がとれるようになり、働くモチベーションが高まって業績が上がると、社員とのコミュニケーションの数だけその効果は無限に広がります。

さまざまな働き方の中から自分に合ったものを選択できる時代ですが、どのような雇用でも個人への理解をどのように示していくか、ということが企業側には求められているのかもしれません。そして、障がいは有無に関係なく企業と社員とがお互いに歩み寄り、お互いを知ることこそ「相互理解」が今後重要になってくると考えます。

集めてみました！ 13人の障害者雇用

障害者雇用だからといって身構える必要はありませんが、「コツ」は存在します。さまざまな地域の事例をもとに、企業が何を意識しながら採用を進めているのかを見ていきましょう！



名前 Uさん
診断名 パニック障害、抑うつ
職種 美容室
業務 美容師アシスタント業務全般（シャンプーやブロー、接客、掃除など）

元々美容師アシスタントとして勤務していた経験があるUさん。アパレル店員の経験もあり、接客は実習時期から評価されていました。就業前に本人・企業・支援員の三者で配慮点のすり合わせを行い、日々の体調確認に加え、活動量を管理できているかの声かけを依頼しました。また、遠慮をして休憩を逃すことで不調に繋がることがあったため、Webの予約画面を活用し、あらかじめ休憩時間を設定する取り組みを企業と相談の上開始しました。以前は休憩中にもかかわらず接客対応することがありましたが、十分に休憩時間を確保できるようになりました。新たな施術習得を目標に意欲的に仕事を続けており、今後は勤務時間延長や雇用形態変更を視野に入れています。



名前 佐伯拓海さん
診断名 両下肢機能障害、知的障害、不安障害
企業名 大手カーディーラー
職種 事務

雇用前実習は休憩も含めてタイムラインが可視化されている。内定が決まった後は親御さんも安心できるように家族面談を設けるなど、選考の段階から障害者雇用に慣れていると感じた企業のひとつです。勤務開始後も毎日の体調や日報の確認、定期面談の設定など手厚くサポートいただけていますが、本人の振る舞いについて気になる点があれば、職場からもしっかりとフィードバックをいただけているのも大きなポイントだと思います。本人に直接フィードバックすることにためらいを見せる事業主さんもいらっしゃいますが、本人が行動を改める機会につながっているため、「気づいたら職場の信頼を失っていた」という事態を避けることができていると思います。



名前 Aさん
診断名 統合失調症
企業名 葬儀社
職種 葬儀アシスタント

葬儀場でのアシスタント業務で就業開始したAさん。9時～15時の時間帯で週4日勤務していましたが、その日の体調や業務内容によっては、時間に追われて心身ともに辛いこともあったようです。また、幻聴等の症状があると、他者の言葉が聞き取りにくくなるため、電話での欠勤連絡の際、職員の言葉が正確に受け取れないかもしれないという不安もありました。就労移行支援の支援員がご本人と相談し、企業担当者との会議の場を設けました。会議の場で、LINEでの欠席連絡について企業担当者へ相談したところ、了承いただき、連絡窓口も企業担当者へ統一していただくことになりました。また、勤務時間についても、都度調整していただきながらお仕事を続けられています。

働きやすい職場を目指すためのツール4選！



障害者雇用 三種の神器

障害者雇用では定石の『雇用前実習』『ナビゲーションブックor就労サポート』『定期面談』を勝手に「三種の神器」と銘々。雇用前から雇用後まで、複数の接点をつくることで、相互理解を育む上でのポイントです。



MBTI診断

SNSでよく見かけるZ世代に流行っているというアレ。MBTI診断に限らず、「障害者雇用をするぞ！」と力み過ぎないためにも、まずはお互いのことを理解できて、手に取りやすいものから始めるのがコツ！



UDトーク

聴覚障害者向けのコミュニケーションツールと思われているものの、実は文字起こしツールとしても活用できる優れたもの。障がいの有無にかかわらず会議に導入すれば、議論のすり合わせや効率化に役立つかも？

読み上げ音声



障害者雇用 レファレンスサービス

障害者雇用における実践や配慮事項のデータベース。それが「障害者雇用レファレンスサービス」。膨大なデータをうまく活用できるあなたは「障害者雇用マスター」!?



都市から地方へ。点から面へ。

インタビュー「ごちゃまぜな人」第20回

北山 剛 さん

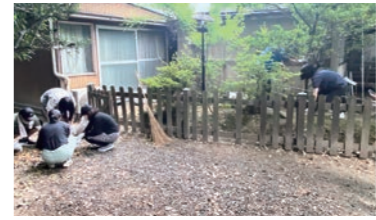
詳しく語られることのない障害者雇用を扱ってきた「GOCHAMAZE TIMES」第20号。その発行人であるNPO法人ソーシャルデザインワークスの代表理事を務める北山も、障害のある方の「働く」に向き合ってきたひとりです。

前職で障害者雇用コンサルタントとして従事してきた10年、そしてソーシャルデザインワークスとして地方で展開してきた10年を振り返り、この20年の障害者雇用の変遷、および次の10年における挑戦について語ります。

秋田
秋田山王店から徒歩15分ほどの距離にある秋田県立図書館のWebサイトで、ボランティア募集のお知らせをクルーが見つけ、図書館の職員さんへボランティア活動についてご相談させていただきました。
以前は地域の方々からボランティアの受け入れをされていたとのことですが、コロナ禍以降ボランティアの応募が減少傾向にあったようです。
現在、秋田山王店としては、金曜午後の月2回程度、クルーとメンバーさんの1日最大5名で図書館へ伺い、1時間ほどの背表紙を揃えたり、番号順に並べる作業を行っています。「企業実習に興味があるけど、体力や体調面でまだ自信がない」「1人で実習は不安」など、施設外での活動のスタート地点としてご参加いただいているメンバーさんもいらっしゃいます。



郡山
郡山店では、阿部根根(あさかね)神社さんにて施設外支援をさせていただいています。阿部根根神社さんは福祉との繋がりが今までのない状態でソーシャルスクエアを受け入れてくださいました。作業内容は、普段入ることのできない境内の整備を行なっています。環境はとてもアットホームで初めて施設外活動をするメンバーさんでも過度な緊張なく作業に取り組んでおり、成功体験に繋がっていると声をいただいております。
また、この活動は就労移行支援のメンバーさんの実習である他、自立訓練のメンバーさんの作業機会提供の狙いもあります。事業所内の活動は室内が多く環境も大きく変わりはしないため、新しい刺激になっているかと思えます。福祉の輪が広がり、それが当たり前になる社会を目指し、より多く、より深い関わりのある地域連携を考えていきたいと思います。



就職までのベストプラクティス

いわき

いわきエリアでは、いわき市の玄関口であるいわき駅前にあるゲストハウス「FARO」で企業実習を行わせて頂いています。
FAROはイタリア語で「灯台」を指すことばで、いわきで暮らす人や旅人が集い、出会いが生まれる、そんな場所になっています。ソーシャルスクエアのコンセプトでもある「社会と繋がる広場」ともどこか通じる場所があるように感じます。

内郷店と上荒川店で週替わりで実習を担当し、実践的な訓練を積める貴重な場になっていて、最初はいまぐれ取り組めなかったメンバーさんも徐々に仕事を覚える事で自信につながり、後から参加したメンバーさんに仕事を教える役目を担えるようになっていて、事業所内だけでは経験出来ない様々な体験をする事が出来ています。



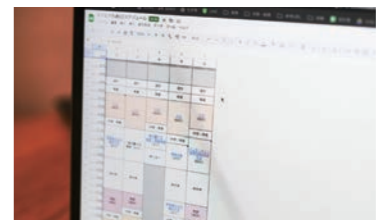
熊本

水前寺店では、就職活動が本格的になる頃に県の障害者職業センターの導入を行っています。
SOCIAL SQUAREではカリキュラムや実習を通して、メンバーさんの自己理解やアセスメントを行なっていますが、本人の課題面を第三者の客観的な視点から伝えてもらうことで、メンバーさんが気付かなかった部分に気づいてもらうことを目的としています。

障害者職業センターでは作業検査や心理検査を受け、就業上の特性得意なこと・苦手なこと整理や、就業上の課題等を把握し、職業評価職員とメンバーさん、支援員を含め三者面談を行い、改めて企業への配慮点や自分の特性を見つめなおす機会を設け、メンバーさんの強みを活かしています。



西宮
自分が向いている仕事環境や仕事内容の見極めのために重要となる職場実習。自信を持って就職活動を進めるために実習を希望するメンバーさんも多いですが、事務職の実習となると受け入れ先が少なかったり、外の環境に飛び込むハードルが高い方がいたり、実習を活用しにくいケースもあります。
そんな方に向けて実施しているのが「スクエア内実習」。本人とどのような実習にしたいか相談をしながらスケジュールを決め、1週間から2週間の実習を設定。モチベーションがあがらずにまた週3日以上通所を拒んでいた方が週5日連続で通所するケースや、調子が悪い中でも「こんなことで休んではいけない」と自身のペースで決められたスケジュールでやり切るケースが生まれます。



障害者雇用コンサルタントを始めた20年前は、障害者雇用といえば身体障害者あるいは知的障害が一般的でした。雇用主はバリアフリー環境を整えられるほど資本が潤沢で、まとまった仕事を生み出すことができ、大企業と呼ばれる一部の企業に限定されているような時代だったんです。2000年代になってIT企業が急成長を始めると、法定雇用率の関係で障害者雇用を進める必要性が生じますが、ITの仕事となると知的障害の方の雇用はハードルが高く、一方で身体障害の方のほとんどは大企業で採用されている状況。そのため、当時新しく雇用が義務化された精神障害や発達障害の方の採用を推進するか、どこでも働ける環境を整えやすいITの仕事の長所を活かして、地方の身体障害の方の採用を進めるかという選択に迫られていました。いずれの場合もそれぞれの企業が自社の力だけで採用を行うハードルは高く、テレワークを活用して都市部にある企業の仕事を地方に橋渡しするような、障害者雇用の推進をコンサルタントに期待が集中しました。

前職で地方の障害者雇用を生み出した実績はありつつも、都市部と地方の障害者雇用の格差は埋まらないどころか障害者雇用に対する地方の価値観は残念ながら前時代のまま。障害者雇用ビジネスで新規参入してきた会社もその多くは都市部に展開していたため、地方のプレイヤーはほとんど育っておらず、一方で行政側も近隣県でどれだけ障害者雇用に変化が生まれていたとしても見向きもしないような状況でした。障害のある方は全国にいるのに、ビジネスとして成立しないという理由で人口規模の少ない地方が切り捨てられてしまうのはおかしいのではないかと。チャレンジャーの少ない地方都市こそ障害者雇用における多様性をつくっていく必要があるのではないか。そんな想いから設立したのが、ソーシャルデザインワークスです。

「20年後の未来をつくる」と謳っているこの法人も、1つ目の活動拠点となるいわき内郷店が今年で開業10周年。折り返し地点に至りましたが、地域で雇用を生むことは当たり前で、面へと広げていくことを重んじながら、雇用を拡大していくスピードをあげながら、雇うだけでなくの段階となる働きがいや生きがいを目指す地域をさらに増やしていきたいと思っています。

北山 剛
きたやま つよし

北山剛(きたやま つよし)
1979年福島県いわき市生まれ。26歳で株式会社LITALICOの創業メンバーとして参画。現在はNPO法人ソーシャルデザインワークス代表理事として、多様な「ごちゃまぜ」の世界観を地域の方々と共創している。

編集後記

「GOCHAMAZE times」記念すべきVol.20! 今回の特集はズバリ「障害者雇用」。これまでさまざまな角度から「ごちゃまぜ」の視点を発信し続けてきた我々編集部。NPO法人ソーシャルデザインワークスは、障がいや生きづらさを感じている方々の「自立した生活」をサポートする「社会と繋がる」場所。本号は、原点回帰のような気持ちで特集を組みました。なににごとも、歩み寄り。小さな一歩から、広がれ〜!

編集/金成 奈央

GOCHAMAZE times 2024 秋号

発行日|2024年8月30日
発行人|北山 剛
企画進行|大森 亮平
編集|奥田 峻史、大森 亮平、藤木 泰寛
山崎 美波、星 和磨、金成 奈央
山田 康平
デザイン|渡辺 香、時田 紗璃
広報PR|渡辺 香
発行|特定非営利活動法人
ソーシャルデザインワークス
印刷|株式会社東海共同印刷