

# チャレクジ

NO.4 1 2018.1



発行者 特定非営利活動法人 チャレンジド ステーション クジラ  
196-0003 昭島市松原町3-6-7 アートヒルズ105  
法人:TEL/FAX042-542-7288 事業所:TEL/FAX042-569-6433  
Email [npo-kujira@9jira.com](mailto:npo-kujira@9jira.com) URL <http://www.9jira.com>

## 新年あけましておめでとうございます。



今年は、戌年ですね。“勤勉で努力家”というのが戌年の特徴らしいです。IT 機器が発達し、生活がどんどん便利になる世の中だからこそ、真面目に、ひたむきに努力を忘れない1年にしたいものです。

さて、いよいよ2月9日から第23回オリンピック・パラリンピック冬季競技大会が韓国（平昌）で行われます。選手の皆さんが練習の成果を十分に発揮できることを念じています。次は、2020年の東京オリンピック・パラリンピックですね。

今年も皆様にとって、健康で幸多い1年であることを心よりお祈り申し上げます。

（センター長 市村たづ子）



## クリスマス会、40名で大いに盛り上がる！

昨年の12月3日（日）に昭島駅北口にある“まねき猫”で恒例のクリスマス会を実施しました。クリスマス会と言いながら、中身はカラオケです。例年、参加者が多く、2曲歌えるかどうかでしたが、今回は1部屋20名で3時間たっぷり飲んで食べて？歌って楽しみました。

『カラオケ店でゲームですか？歌わなくていいの？』



『あれ、今年はアルコールなしですか』

ケーキを含めたおやつを取りに行くことも、片づけも率先して手伝ってくれたり、初めての出会いでも親身に話を聞いてアドバイスしていたり。出身学校も年齢も職種もバラバラですが、クジラの登録者であることは一緒。

多くの場面で社会人としての成長を垣間見た思いでとても嬉しかったです。終了後はそれぞれに次の予定へ。『お疲れさまでした！また来年！』

『隣の部屋を見てきていいですか』



## ～常識を覆せ！！苦手が得意になるとき～

突然ですが、苦手なことはありますか。

今回はパソコンが苦手だった白井さんが、不得意に向き合い得意に変えた魔法のストーリーである。

私が出会ったころの白井さん。パソコンが苦手な自信がなさそうな雰囲気だった。それは服装にも顔の表情にもあらわれていた。

パソコンが苦手ということもあり、パソコンを一切使用しない紙作業チームに配属されていた。ただ、手先が器用でミスが少ないという強みを持ったメンバーだった。そもそも自身で苦手意識を持ったのは、学生時代に周囲の同級生と比較してタイピングができていないことが原因であった。パソコンが苦手と口にするのも少なくなかった。

**がっ！！！！しかし！！！！こともあろうに新たに立ち上がったパソコンチームのメンバーに選ばれてしまったのだ！！**

白井さん『えっ！？なんで私が・・・』 上司『大丈夫だよ。たぶん（笑顔）』

白井さんの発言、歩んできた経験をこと細かく分析するとある一つの仮説にいきついた。パソコンが苦手ではないのでは。仕事で重要なのは白井さんが最も強みとしているミスが少ないこと。そして速いこと。

前者は得意、後者は苦手だか努力によって克服できるはず。

ただ、そんなにうまくいくはずはなかった。タイピング用の教材を用意したが、

上司『大変です！！白井さんが初日 2 時間で飽きてしまってます！！』と報告が！！

**そんな馬鹿な！！2時間とはけしからん。とりあえず私も教材を試してみた。10分で飽きた。なんだ！この眠気を誘うつまらなさ！！むしろ2時間続けた白井さんはすごい！！**

そこで、白井さんの好きなアイドルを聞きだし、そのアイドルの歌を入力するように伝えた。飽きはしなかったが、思うようにスピードは上がらなかった。人が成長できるのは、自分で課題に気が付き、自ら考え努力をすること。そこで「白井さんがどうすればパソコンが得意になるか自分で考え続けて努力をしよう」と伝えた。今思うとそこが白井さんの変化点だったと感じる。

学生時代配られた（と思われる）、紙のキーボードをどこからか引っ張りだし猛特訓した。また、今まで全く行くことがなかった、NPO 法人チャレンジステーションクジラへ通いパソコン練習を繰り返した。それをずっと続けた。タイピングスピードが約 2.5 倍になった。業務に対してもメモを取るなど本気で向き合った。その結果、名刺入力など複数のパソコン業務ができるまでに成長した。

**更に苦手だったはずのパソコン業務で、なんと MVP 賞を獲得し、100 人以上の頂点にたった。自信をつけ、笑顔が増え服装などにも変化が！！そして・・・・・・。**

2018 年 1 月豊洲オフィスに新たにチームが立ち上がり、そのメンバーに選ばれた。苦手だったはずのパソコンの業務での成果を買われたからである。人には隠れた才能がある。ひょっとすると自分で苦手だったと思っていることかもしれない。

**パーソルチャレンジのスローガンは障がい者雇用を成功させること。**

**成功の一つは今まで誰も気が付かなかった強み、才能を見つけ輝きを増やすことではないかを感じる**



コラムによせて・・・・・・

白井さんの勤務先には杉本さんという魔法使いがいました！



## 利用者から………「苦手を武器に！」 白井まゆみさん



私は、今月から豊洲まで1時間30分以上かけて通勤しています。平成26年に都立青峰学園を卒業し、今の会社（その時の社名は株式会社インテリジェンス・ベネフィクス）に就職し、西新宿まで通っていました。手先を使う細かい仕事が得意で紙のカウントや丁合、チェック等の手作業をしていました。その頃、面談でいつも仕事以外での身だしなみのことを細かく言われるのが嫌でした。

半年後は“株式会社フロンティアチャレンジ”に社名が変わり、パソコンチームになりました。パソコンは得意ではないし、入力も速くないので始めは、やる気が出ませんでした。勤務場所が田町に移ったのをきっかけにパソコンは苦手でしたが、任された仕事をしっかりやろうと思いました。

家にパソコンがなかったので、学校時代のキーボードを印刷した紙を使い練習しました。また、自分より入力の速い先輩を目標にして追いつけるように頑張りました。あきらめたくなかったからです。その結果、入力スピードも速くなり、会社でも頑張りを評価してもらえるようになり少し、自信もつきました。

また、前のように身だしなみのことも注意されたくないの、洋服の上下の組み合わせを考えたり、洋服ショップの方に相談したり、自分で気を遣うようにしました。今では「おしゃれだね」と言われるようになりました。

去年の10月にまた社名がパーソルチャレンジ株式会社になり、新しく豊洲にできた事業所にパソコン業務担当として選ばれました。通勤も遠くなる上に、仲間の社員とも離れてしまう寂しさもありますが、『社員としてそんなことは言っていられない。やるしかない！』と考え、頑張ろうと思いました。

自分の長所は“努力家”で、頑張ることは“言葉遣い”と職場の上司から言われます。自分もそう思います。学校時代もパソコンが自分より得意な人がたくさんいて、自分はパソコンの仕事は向いていないと思っていました。でも、社会人になって期待されるのは、少し大変ですが嬉しいし、あきらめたくなくて、ここまで頑張ってきました。入社した時のことを考えると、自分も学校の先生も今のようにパソコンができる自分を想像できませんでした。まだまだ、メールに関しては素人並みなので、まだパソコンが得意とは言えません。これからも頑張っていきたいです。

将来は車の免許を取って、自分の車でドライブしたいです。



コラムによせて………

入社して半年間は、職場から出される課題は仕事より、身だしなみの事ばかりでした。その時の白井さんの表情は暗く、場の雰囲気も重たいものでした。ある時、白井さんが『身だしなみの事を言われるのは嫌なんです！』と言いました。きっと辛い時間だったのでしょう。それ以降、職場も学校も私も一切言うのをやめました。変化は直ぐに現れました。苦手なパソコン業務に積極的に取り組むようになり、職場も田町に移ってからはすっかり、服装もオシャレになり、表情も明るくなりました。社員として期待にこたえようとした努力がきちんと評価されたことで、自信がついたのでしょう。職場での面談でも前向きな発言に変わりました。きっと、豊洲でも白井さんらしく頑張ってくれることでしょう。

“努力は決して裏切らない” あらためて実感しました。

## 加納正 障害者雇用の見聞録

**障害者法定雇用率が 22%に!!(コンマを打ち忘れた訳ではありません 22%です。)なるかも**

平成 30 年は、障害者雇用の新たなステージになる。平成 29 年は伏線だったのか。日本における雇用で、「割当雇用」が法律で決められているのは障害雇用だけである。かつては社会的啓発を重点にした時代、雇用率をテコとして対象障害者を拡大して施策の拡充を図った時代、今や雇用率達成が目的化してしまった。障害者雇用が得意でない経営△の意向や障害者団体〇〇の意見を付度した、優秀な官僚が毎年、雇用率を引き上げしまい、障害者雇用は雇用率達成のみが旗印となってしまった。と言ったことにならないように、今号は、ギャグを控え、障害者雇用 40 年の経験からの「障害者雇用の動向と視点」お付き合いください。

### 1 変化する障害者雇用対策

第 73 回労働政策審議会障害者雇用分科会(5 月 30 日開催)は、2018 年 4 月から精神障害者の雇用義務化にともない、法定雇用率を民間企業で現行の 2.0%から 2.2%に引き上げ、2021 年 3 月末までには、更に 0.1%引上げるについて「おおむね妥当」と答申、その後の閣議決定を経て告示されており、答申通り施行される。

このことは、全ての事業主が障害者雇用の義務があり、法定雇用率の対象企業は、現行の従業員数(雇用保険被保険者ベースで)50 人に一人以上の障害者雇用の割合が 43.5 人に一人以上となる。

「働き方改革実行計画」(2017 年 3 月 28 日働き方改革実現会議)で「障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。」として、厚生労働省は、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」(2017 年 9 月 20 日)を立ち上げ、15 団体からのヒヤリング等が終了し、論点整理がされ、2018 年の年明けから本格的議論を行うことになる。

第 74 回労働政策審議会障害者雇用分科会(2017 年 12 月 22 日開催)は、主な議題として、「精神障害者の短時間労働者に限って、雇用率のカウント方法を平成 30 年 4 月 1 日から、「現行のハーフカウント(0.5)を、新規雇入れ、手帳取得から 3 年以内に限ってシングルカウント(1.0)」にという趣旨の諮問案が提出された。複数の委員からも今回出された諮問案には唐突感があるとしつつも、審議の結果、諮問案は「おおむね妥当」とされた。

精神障害者の雇用の促進と定着が目的であれば、適正な雇用管理、環境整備などの支援策の充実こそが重要である。今回精神障害者という特定の障害種別に限ってカウント方法を変えると、今後障害種別毎の雇用率制度に道を開くことになるのではないかと。障害種別毎に定着率や支援の在り方が違うので、障害種別毎の施策の充実を求める意見が出された。

### 2 障害者雇用対策の変遷と実態

我が国の障害者雇用に関する法律は、「身体障害者雇用促進法」が 1960 年に最初に制定されたが、法定雇用率は、努力義務で、対象障害者も、身体障害者を対象としていた。その後、1976 年には、企業等に法定雇用率を義務化(当初 1.5%)と納付金制度を施行、1987 年「障害者の雇用の促進等に関する法律」に名称変更し全ての障害者(身体、知的、精神)を対象とした。

障害者雇用対策の柱は、①事業主に対して、従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者雇用の義務「障害者雇用率制度」と②事業主間の経済負担を調整するため、法定雇用率未達成企業から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給する「障害者雇用納付金制度」となっている。「鞭と飴」での政策展開と批判されることもある。

障害者雇用の状況(2017年6月1日現在)全国の民間企業の雇用状況は、雇用障害者数(カウント数)49.5万人(身体障害者 33.3万人、知的障害者 11.2万人、精神障害者 5.0万人)で実雇用率 1.97%、法定雇用率達成企業割合 50.0%となっている。

2016年度、ハローワークの新規求職者、就職件数も増加傾向にあり精神障害の増加が顕著となっているが就職数の4/1が雇用継続A型であったりと課題はあるものの、今後、法改正の影響もあり、身体障害者、知的障害者の求職者は横ばい、発達障害者を含む精神障害者の雇用への期待感が高まり、新規雇用、内部発生した精神障害者の継続雇用の対応も求められてくる。

### 3 合理的配慮の取組みで障害者雇用促進

今後は、合理的配慮の取組みが障害者雇用を円滑に推進するポイントになってくる。

従来、障害者雇用は、企業のCSRとして「雇用率達成」が目標化されがちであり、障害者は「定着率」が悪いなどの声をよく聞くことがある。しかし「雇った障害者を戦力化する視点で採用、雇用しているのか?」「必要な配慮がされているのか?」人事、経営、現場の切り口で再確認をすることが、今後の障害者雇用の視点として、新規雇用の促進と安定、内部発生の障害者を継続雇用し、大切な戦力を離職させないことが重要である。

### 4 雇用管理、雇用環境改善の視点で

企業にとって、マネジメントが大切なことは論を待たない。従来は生産、経営、労務管理とされていたが、情報や危機管理なども含め、組織の継続発展にとって大きな要素である。従業員の採用計画から退職までの雇用管理の課題は様々で、障害者、女性、高齢者、外国人等従業員の特性、属性と雇用契約の締結内容、職務など多岐に渉る。今後の雇用問題では、個々のキャリアを活かす働き方が大切になってくる。

障害者雇用は、その人が、仕事を続けるために何が不自由なのか(コミュニケーションの手段方法など)、必要な配慮は何か(新たなキャリア形成のための職業訓練、病院の通院をしやすくする職業リハビリテーション休暇制度など)を産業医や人事、経営、現場で情報を共通化、認識することで円滑に進めることができるとともに、企業全体の雇用管理、雇用環境改善に寄与する。

「働き方改革」は従来の長時間労働の是正、正規労働への移行等だけではなく、個々の労働者のキャリア形成と雇用環境改善を進めることで、障害者が当たり前前に働いている組織に変わっていくことを願う。





## トピックス

### 1. 今年は

昨年末に、民間運営の就労移行支援事業所が新規開設のご挨拶に訪問されました。精神障害と発達障害を対象とした6事業所です。ハローワークや人材派遣の企業からの求人も日常的にありますが、求職活動をされている登録者自体少ないことや勤務場所等の条件が合わない等、なかなか応募できない現状にあります。働ける人の掘り起こしも必要と感じています。昭島市では、地域の課題解決のために各専門部会が活動しています。クジラが関わる「就労支援部会」では、今年度、市内B型事業所や就労移行支援事業所からの現状と課題を整理し、“働く力（就労準備性と働き続ける力）”をテーマに進めてきました。送り手である事業所と受け手である企業、伴走する支援機関がお互いの考えや現状を理解し、日々の支援に活かすことが重要であると考えたからです。次年度は“福祉からの就労”をテーマとするなど更に具体的な活動に結び付けられればと願っております。

### 2. 質にこだわる！

平成29年度の都内民間企業の雇用障害者数18万人、実雇用率1.88%と昨年12月13日に東京労働局の発表がありました。更に4月1日からは法定雇用率も2.2%に引き上げられます。しかしながら障害者の働くを支える就労支援機関の多くは、増加する登録者に現状のマンパワーでの対応に疲弊しているといっても過言ではありません。

最低賃金アップ、雇用率アップ、雇用障害者数の増加など表面上の数字が上昇している今だからこそ、クジラは“質”（満足度や生活の質）に目を向け、支援の“質”にこだわっていきたいと考えています。

（文責 市村）

## ナイトサポートとホリデーサポートのお知らせ

会社の帰りや休日に気軽に相談できる「ナイトサポートとホリデーサポート」を行っております。予約制ですので必ず電話で予約をしてからご来所下さい。  
(Tel 042-569-6433 まで)



ナイトサポート 第2金曜(17:15～21:00)	ホリデーサポート 第3日曜(10:00～16:00)
1月12日 金曜日	1月21日 日曜日
2月9日 金曜日	2月18日 日曜日
3月9日 金曜日	3月18日 日曜日
4月のナイトサポート・ホリデーサポートはありません	
5月11日 金曜日	5月20日 日曜日

### NPO法人 チャレンジドステーションクジラ 賛助会について

日頃より、NPO法人 チャレンジドステーションクジラの賛助会へのご協力を有難うございます。今後も一層の努力をして参りますので、よろしくお願い致します。

☆賛助会は随時受け付けております。

年会費：1口 2,000円

連絡先：042(542)7288

振込先：青梅信用金庫昭島支店

普通口座：店番 015 口座番号 0711599

特定非営利活動法人 チャレンジドステーションクジラ 理事長 東條 芳男