

誰もが普通に働く、当たり前 の社会をつくる

株式会社ウイングル

代表者：長谷川敦弥
本社所在地：東京都港区
業務内容：障害福祉サービス事業（就労移行支援）・発達障害児教育事業・インターネットメディア事業
従業員数：621名（2013年4月現在）



就労支援センター

民間企業でありながら、福祉ビジネスを全国規模で展開するウイングル。同社は障害者支援のビジネスモデルを生み出し、行き届いたサービスとスピーディーな事業展開で急成長を遂げている。働きたい障害者の就労支援事業から、発達障害児の学習支援や療育を担う教育事業まで、障害者と社会を結ぶサービスを提供する。

■就労支援事業は元々やっていたこと

— 就労支援サービスを始めたきっかけを教えてください。

三谷 創業地は仙台で、障害のある方の自立と社会進出を支援しようと、会社を設立しました。はじめは自社で障害者を雇用しており、15名くらいの障害者が働いていました。働きたいと思う人はたくさんいるのですが、当然雇い入れるのにも限界があります。そこで何かできないか。他の会社にもっと障害者を雇ってもらおうと、働くためのスキルを身につける訓練のサービスを始めました。

当時は、就労移行支援事業という制度がありませんので、ウイングルが障害者をいったん雇って訓練します。訓練終了後、当社を退社してもらい目的の会社に入るという仕組みでした。そのうち仙台市の職員が面白いことをやっているねと見学に来ました。あとで、就労移行支援事業が始まるという話を



管理本部 / 経営企画部広報
マネージャー
三谷 郁夫氏

聞いて、それは当社が今までやってきたことだと思いました。

— 就労支援が制度化されたことは、御社にとって大きかったですね。

三谷 2005年の障害者自立支援法の成立で、従来の障害者は社会で守っていくという方針から、自立を促す、社会に出ていくという方針に180度変わりました。働く能力のある人は働こうという考えのもと、福祉施設などから一般の企業に移行していくことを目指しました。

就労移行支援事業は介護事業と同じ指定事業なので、申請が通れば事業を立ち上げることができます。サービスの利用料金は国から補助が出るため、当社の場合、大半の利用者がお金の負担がなくサービスを受けられます。

■体系化された訓練の提供や独自の企業開拓で就職者数増加

ウイングルは就職を目指す障害者に、実践的なパソコン訓練、ビジネスマナー訓練、コミュニケーション力の育成などさまざまなスキルを培い、企業が求める人材へのステップアップを

サポートする。就職実績を見ると、2011年度が508名、2012年度が724名。訓練の場である就労支援センターは全国で37カ所（2013年4月1日現在）あり、あえて駅前のオフィスビルに置くなど、実際の企業オフィスに近い環境で訓練する。

— 就職者数が増えています。その理由は何でしょうか。

三谷 就労支援は従来からやっていたこと、訓練が体系化されているのが大きいと思います。ビジネスマナーなどは経験則だと教え方が偏ってしまっています。パソコンスキルもマニュアルに沿って高めていきます。訓練のカリキュラムはその人に合わせて提供しています。訓練の途中に職場体験が1、2週間ありますが、そこで意外とできる、意外とだめだったと体験できます。

また、何と言ってもジョブマッチングが大切です。その人に合った、その人のやりたい仕事でないと長く続きません。その仕事に合うかどうかを見るのに雇用前実習というのを推奨しています。1週間くらい実際に働いてもらいマッチングの精度を上げます。また、われわれ独自で就職先も開拓していきます。開拓した企業は年間500件を超えます。

ここ5年くらいで障害者雇用の状況は大きく変わったと感じています。以前の仕事は、工場内での軽作業が多か



パソコン訓練

ったのですが、今の仕事は、営業、販売、プログラミング、CAD、翻訳、経理など多種多様です。当社は職業紹介業ではありませんが、就職先をどうつくっていくのかが大きな命題と考えています。

■訓練と配慮で戦力になる

職場への定着支援も重要だ。ウイングルを利用した人の就職先企業は、この3年間で1,000社以上にのぼる。本人へはもちろんのこと、企業へのサポートや関係機関、家族との連携を図ることで、継続的に就労を支援する。

——長く安心して働いてもらうには、企業はどのような点に気をつけなければいでしょうか。

三谷 当社では定期的に就職先を訪問

する中で、就労者本人に仕事の理解度や、気持ちの面などを支援員が丁寧に話を聞きます。支援員にはジョブコーチや社会福祉士、臨床心理士などの資格をもった社員が数多くいます。

利用者の障害の種別は問いませんが、当社を利用する人は精神障害者が多いのが特徴です。利用者の7割程度は精神障害です。身体障害者や知的障害者は既に就職している人が多く、また、特別支援学校などに通っていたら、就職後も継続して支援が受けられるケースが多いようです。

一方、精神障害は、働く過程でうつになったりします。病院を退院した後はどこに行けばいいんだろう、と支援先がはっきりしておらず、結果的にウイングルに来る人が多いのです。精神障害者の場合、薬の服用をすれば、ちゃんとコントロールができるので一般の人と変わりません。通院や勤務時間の配慮、仕事の教え方を少し工夫してもらえればよいのだと思います。

よく聞く話ですが、逆に配慮され過ぎて困る、ということがあります。仕事量が少な過ぎてつらくなるそうです。障害者雇用となると配慮しなければいけないと企業側が思い、簡単な仕事を少なめに、となる傾向が見られます。本人は暇でしようがなくなり、かえって必要とされていないという気持ちが強くなり、その結果うまくいかなくなるケースがあります。最初は、仕

事は多少多めでもよいので、多かつたか少なかつたか、できたかできなかったかを後でちゃんと話を聞くことが大事です。ちょっとしたサポートがあれば仕事が続けられます。

■できることを向ける

——仕事ができ、回りの評価も高いのに、本人はだめだと思いつているケースもあるようですね。

三谷 ここが良くなっているなどの客観的な評価を提供することが、自分を肯定するきっかけつくりになります。その点、職業適性検査などは有効だと思います。ただし、試験の結果は、できないものにとらわれるのではなく、できるものに目を向けることが大事です。そうすることで自信がつかれます。

また、試験を受けるといことは、単に検査結果を解釈するだけではなく、通常の訓練と違う緊張感の中で、集中力が上がるのか下がるのか、動揺するのかしないのかなども見て取ることができます。

——企業が障害者雇用をするためには、まず何をすればいいでしょうか。

三谷 障害者雇用となると、キャリアプランが提供されていない、社内研修の制度がない、採用のプロセスがわからない、でも、仕方ないので求人票を出すといった具合で、採用に積極的に動く企業が多くはありません。



グループワーク

企業に「障害者雇用をしませんか?」と尋ねると、「身体障害者で軽度の方で、何か技術をもった方はいませんか?」という話になってしまいます。それでは話が前に進みません。私たちが提案するのは、新卒か中途社員を採用するのと同じような流れで、会社の見学会を開きましよう、採用を計画的に立てましようということです。まず、こんな仕事をやっていますというのを見てもらう。障害者もこういうことをやるんだとイメージできます。

面接も1人2人ではなく、10人20人とできるだけ多くの人と話をし、条件に合った人を定期的に採用していく。障害者が働くことは、何も特別なことではありません。「みんな普通に働いているよね」という社会をつくっていき