

職業研究

●編集・発行
一般社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2013年7月31日発行

2013 夏季号

特集

障害者の雇用に向けて

巻頭言 障害者雇用をめぐる

横浜市障害者社会参加推進センター ピア相談コーディネーター 小野 隆

障害者雇用の歩み

始まり、理念、法制度

就労者に聞く

周りに相談することで仕事を円滑にし、不安を軽減

家具・ホームセンター勤務 齋田真司さん

障害者雇用企業

障害者雇用は些細なきっかけから

有限会社まるみ名刺プリントセンター

就労移行支援事業所

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

国の施策

障害者雇用促進法の概要

厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課

連載

しごとインタビュー 落語家 柳家三三さん
わが社の人材開発 アサヒビール株式会社
企業研修の現場から 文川 実
職業能力開発の現場から 東京都塗装高等技術専門校
キャリアセンター通信 首都大学東京
キャリア指導の現場から 千葉吉裕
スクールカウンセラー風便り 金屋光彦
キャリアカウンセリングの現場から 鷲見典彦



特集●障害者の雇用に向けて

今年の4月から民間企業に義務づけられる障害者の法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、対象企業も従業員56人以上から50人以上に拡大されました。また、雇用の分野における障害を理由とする差別の禁止（2016年4月施行）や、法定雇用率の算定基礎の対象に精神障害者が加わる（2018年4月施行）が法制化されるなど、障害者の働く環境整備に向けた動きが進んでいます。

今号では、障害者雇用の意義や関連する法律の解説、今回法定雇用率の対象となり、企業の関心も高まりつつある精神障害者の働く現場や、支援者の声などをご紹介します。

CONTENTS

特集	巻頭言 障害者雇用をめぐる	3
	横浜市障害者社会参加推進センター ピア相談コーディネーター 小野 隆	
	障害者雇用の歩み 始まり、理念、法制度	4
	就労者に聞く 周りに相談することで仕事を円滑にし、不安を軽減	6
	家具・ホームセンター勤務 齋田真司さん	
連載	障害者雇用企業 障害者雇用は、本当に些細なきっかけから始まりました	8
	有限会社まるみ名刺プリントセンター	
	就労移行支援事業所 誰もが普通に働く、当たり前の社会をつくる	10
	株式会社ウイングル	
	国の施策 障害者雇用促進法の概要	12
	厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課	
連載	しごとインタビュー	14
	落語家 柳家三三さん	
	わが社の人材開発	16
	リアリティ・ショックの解消を図り、離職率1%未満を継続して実現	
	アサヒビール株式会社	
	企業研修の現場から 5-1	17
	アサーション・トレーニング 1級キャリア・コンサルティング技能士 文川 実	
	職業能力開発の現場から	18
	塗装の高等技術を身につける 東京都塗装高等技術専門学校	
	キャリアセンター通信	19
	首都大学東京	
	キャリア指導の現場から⑩	20
	貧困への不安 東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 千葉吉裕	
	スクールカウンセラー風便り 第21回	21
	アスペルガー症候群への理解と対応 東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦	
	キャリアカウンセリングの現場から 20-1	22
	クライアントから学んだ信じる力 さぬき若者サポートステーション 総括コーディネーター 鷲見典彦	



●表紙写真

就労移行支援事業所ピラス
就労トレーニング（厨房部門）
（写真提供：社会福祉法人多摩棕櫚亭協会）

障害者雇用をめぐるって



横浜市障害者社会参加推進センター
ピア相談コーディネーター

小野 隆

障害、障害者とは何か

そもそも障害、障害者とは何か。

字義からいうと「障害」とは、さまざまな場面で活動する時に、差し障りがあり不具合や不利を受けることである。日常生活から社会的な活動にいたるまで、いろいろな場面が想定される。ということは誰もが障害を持つ可能性があり、「障害者」という言葉も本来は問い直さなければならぬだろう。

従来、「障害」とは、生まれつきのもの、何らかの病気の後遺症として起きたもの、事故などによる怪我のために起きたもの、行動や判断の基準が多数の人と異なるものなど、外見や医学的に判別が可能なものとして捉えられていた。

生まれた時から視力が失われていた人、脳梗塞などで言語障害や運動が不自由になった人、交通事故で脊椎損傷を負い、歩行が困難になり車いす利用者になった人、他人と共同生活をするのにいろいろと困難がある人などを「障害者」と呼んでいる。

1980年に世界保健機関（WHO）が提唱した国際障害分類では、障害を「機能・形態障害（impairment）」、「能力障害（disability）」、「社会的不利（handicap）」の三つの区分に分類し

た。その後、この分類の問題点や多くの構造モデルが提唱されるようになり、2001年にWHOは国際生活機能分類を発表した。その中心となる提言は、障害を「医学モデル」から「社会モデル」へと捉え直すことである。

医学モデルは「個人モデル」ともいわれ、医学的知識によつて障害の診断や解決策を考えるといった、障害者個人へのアプローチである。医療やリハビリテーションによつて、障害をなくす、あるいは軽減することを目指す。一方、社会モデルは、障害者個人に問題の責任を帰するのではなく、障害がもたらすさまざまな問題は社会の問題であり、社会全体で解決を図ることを目指す。多様な障害者がいるのに、そのことを考慮しないで形成されている「社会システム」が障害を作り出しているという。

障害という概念は「実体概念」ではなくて「関係概念」といえる。何か具体的に形を備えたもの（実体）ではなくて、場（環境）とつながりを持つことで能力障害が生じる。

例えば、私たちがサバンナに連れて行かれて、生活することを余儀なくされたら、水の入手方法や食べ物の採取、火の作り方もわからない。たちまち生命の危険に侵される「生活障害者」となるだろう。

「障害」とは「場」との関係で生じてくる。「場」とは「環境」とも置き換えられる。特別に障害者が存在する訳ではなく、誰でも「場」との関係で障害者になる可能性がある。

働く「場」での障害をどうとらえるか

現在の、障害程度の区分認定は、医学的見地からみた「機能障害」を基準に定められていて、機能障害から生じる「能力障害」を推測しているに過ぎない。能力障害は「時」と「場合」によつて変わってくる。車いす使用者の場合、荷役作業は最重度の能力障害を持つ者となるが、デスクワークに就いていれば、仕事上はそれほど重度の障害者ではない。

仕事の内容如何により、大きく障害の程度が変わる。「ある場」「ある状況」が前提になって障害の程度は決まる。このことを考慮して区分認定を行う必要がある。

先に述べたように、「多数者中心」に作られている社会システムが障害を生み出し、障害者を無力化してしまふ。障害者の雇用は、社会全体で取り組むという意識の転換が必要であらう。

（日本障害者雇用促進協会広報課長等歴任）

障害者雇用はどのようにして始まったのか、また障害者雇用の促進に関連する代表的な法制度の意義やこれまでの歩みについて、簡単に紹介する。

なお、法律の具体的な内容については、「障害者雇用促進法の概要」（12～13ページ）を参考にされたい。

戦争と障害者雇用

障害者雇用の始まり

障害者の雇用は、一般の市民が戦場に赴き、多数の死傷者を生み出したことに始まる。

第一次世界大戦（1914～1918）では2000万人を超える戦傷者を出している。戦傷を受け、身体障害になった人たちが市民生活を始めるには、雇用の場に復帰して、所得を得る必要がある。しかし、大戦後の経済不況や社会不安は失業者の増大を生み出し、戦傷者（障害者）の一般労働市場への受け入れは困難を極めた。

第一次世界大戦後の1919年に、労働者の労働条件や生活水準の改善を目的とする国際労働機関（ILO）が設立されたが、1920年にブリ

ュッセルで開催された連合国会議において、「戦傷者に対する職種留保のための提案」が討議された。そこで官公庁及び民間企業に対して「傷痍軍人を雇用する義務がある」という勧告が出された。

この勧告を受けてドイツ（ワイマル共和国）をはじめ、オーストリア、イタリア、フランスなどヨーロッパ各国は、障害者の雇用義務を定めた法律を制定することになる。

第二次世界大戦はさらに多くの戦傷者を生み出した。大戦後、各国は対象となる障害者の範囲を傷痍軍人や戦争障害者から、労働災害障害者をはじめとした、すべての障害者に広げていった。

障害者雇用納付金制度

納付金は罰金ではない

新たに障害者の雇用が法的義務とされ、その実効性を守るために導入されたのが「障害者雇用納付金制度」である。「身体障害者雇用促進法」のモデルとなった、西ドイツ（当時）の「重度障害者法」（1974年制定）では、法定雇用率未達成の企業（事業主）に対して、「雇用納付金」を課す制度を定めた。我が国の「雇用納付金」にあたる言葉は、「重度障害者法」では「雇用調整金（Ausgleichsgeld）」と謳われ、原義は「調整のための拠出」である。その意味は、障害者を雇用する企業は、障害者雇用のために相応の作業施設・設備等の改善、職場環境の整備、雇用管理等に伴う特別な配慮の必要性など、さまざまな経済的負担が考えられる。法的な雇用義務を誠実に履行している企

障害者雇用関連の動き	世の中の動き
1914	第一次世界大戦勃発
1919	国際労働機関（ILO）設立
1920	ドイツで「傷痍軍人に関する雇用施策」の法制化始まる
1939	国立傷痍軍人職業補導所を大阪・福岡に設置
1949	「身体障害者福祉法」制定
1951	湯川秀樹博士ノーベル賞受賞
1956	対日講和条約調印
1960	日本が国際連合に加盟
1960	「身体障害者雇用促進法」制定
1960	「精神薄弱者福祉法」制定
1972	第1回身体障害者技能競技大会（アビリンピック）開催
1972	沖縄返還
1975	ベトナム戦争終結
1976	「身体障害者雇用促進法」改正
1976	「障害者雇用の義務化・納付金制度」導入 ※写真1
1981	第31回国連総会「国際障害者年」を決議 ※写真2
1982	東北新幹線開業
1987	「身体障害者雇用促進法」から「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に名称変更。知的障害者が雇用対象となる

障害者雇用率制度 努力義務から法的義務へ

欧米諸国では第二次世界大戦後の復興期に、障害者雇用に関連する法律が拡充され、障害者の雇用も進んでいった。我が国は国際的な経済競争に参入するためにも、障害者雇用の促進のための、より強制力のある立法を行う必要に迫られていた。

我が国で本格的に創設された障害者雇用法制は、1960

年制定の「身体障害者雇用促進法」である。同法の眼目は、企業（事業主）に対して「障害者雇用率制度」を設けたことである。雇用率制度はヨーロッパのいくつかの国では既に採用されていたが、これを「努力義務」とはいえ、制度化したことは画期的なことであった。

「身体障害者雇用促進法」の制定後、高度成長期を迎えて、国

内外的な視点から障害者雇用の促進が望まれるようになった。

中小企業では、障害者雇用により労働力不足を補うという一面も見受けられた。さらにオイルショック以後、国内の経済情勢から、障害者施策は転換を余儀なくされ、大企業においても障害者雇用を無視できない状況に至った。

1976年に身体障害者の雇用が義務化され、併せて身体障害者雇用納付金制度を根幹とする法改正が行われた。現行の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の元となるものである。この改正により雇用率制度が「努力義務」から「法的義務」に改められた。いわば企業「道義的目標」が法的な裏づけをもった「義務的目標」とされた。

業と、履行していない企業との間に生じる経済的な負担のバランスを図るために、その負担を分担・調整し、障害者雇用を促進していくというものである。

障害者雇用納付金を原資にして、法定雇用率以上の障害者を雇用している企業の経済的負担増加を軽減するために、障害者雇用調整金が支給される。また、障害者雇用に必要な経費（作業施設の設置・改善、住宅や通勤手段の確保など）を援助するために、各種の助成金として支給される。

なお、障害者雇用納付金はあくまでも、抛出義務者である企業の、障害者の雇用促進が対象で、障害者自身に対する直接的な援護業務（日常生活補装具、賃金補填等）に使用することはできない。

罰金との相違は、罰金が反社会的行為に対する強い制裁措置であるのに対して、障害者雇用納付金は、経済的負担の調整や助成金等の財源として活用するためのものである。両者の性質は異なることを理解しておく必要がある。

納付金制度は、最大の雇用の場を提供する企業が、共同して障害者雇用の責務を果たすという理念に基づくとと言える。



写真1 納付金ポスター



写真2 国際障害者年ポスター

●参考文献

- 『障害者雇用対策の理論と解説』 厚生労働省職業安定局 2003
- 『日本障害者雇用促進協会のあゆみ』 日本障害者雇用促進協会 2003
- 『身体障害者雇用促進協会10年史』 身体障害者雇用促進協会 1987
- 『日本障害者雇用促進協会20年史』 日本障害者雇用促進協会 1997
- 『障害者雇用における割当雇用・納付金制度の役割』「リハビリテーション研究」第63号 財団法人日本障害者リハビリテーション協会 1990
- 『障害概念の捉え方』「財形福祉」2012年8月号 社団法人財形福祉協会

1990	「ADA（障害を持つアメリカ人法）制定（アメリカ）」	東西ドイツ統一
1993	「障害者基本法」制定	
1994	「障害者白書」発行	
2001	WHO「国際生活機能分類」採択	アメリカで同時多発テロ
2005	「障害者自立支援法」成立	京都議定書発効
2006	「障害者雇用促進法」改正。精神障害者が雇用対象となる。	
2011	「障害者虐待防止法」成立	東日本大震災
2012	「障害者自立支援法」から「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（障害者総合支援法）に名称変更	東京スカイツリー開業
2013	「障害者雇用促進法」改正。法定雇用率の算定基礎の見直し「障害者差別解消法」成立	

（文・写真提供 小野 隆）

周りに相談することで 仕事を円滑にし、不安を軽減

齋田真司さん

32歳。東京都出身。
調布市の家具・ホームセンター勤務。



齋田真司さんは、統合失調症の発症後、調子がすぐれず数カ月間の入院を余儀なくされた。その後いくつもアルバイトでの就業を経験するが、長期就労には至らなかったという。就労移行支援施設での訓練を経て、現在は家具・ホームセンターで働く齋田さんと、支援してきた山地さんにお話をうかがった。

■就労移行支援事業所「ピラス」へ

齋田 スーパーの商品陳列や包装、飲食店の厨房での洗い作業、引越作業など、6年間ほどさまざまなアルバイトをしましたが、どれも長続きしませんでした。私の場合、自分の考えに固執して、周りの状況に対応できなくなることがあり、対人関係がうまくいきませんでした。病気のことはオープンにしたりしなかったりでしたが、理解や配慮がされることはあまりなかったです。自分であえてそういう職場に入っているって力試しをしてみたかったのかもしれません。

それでちゃんと就職したいと考え、まず多摩市総合福祉センターに相談に行き、そこで就職の準備のための訓練を受ける就労移行支援事業所「ピラス」を紹介されました。

山地圭子さんは、当時ピラスで担当者として齋田さんを支援した（現在は併設施設である就業・生活支援センター「オープン」施設長に異動）。

山地 ピラスでは、職業の準備性を高めてから、就職するためのステップとしての支援をしています。就きたい職業のトレーニングだけをやるのではなく、仕事に必要な基礎の力をつけるために、共通的就労トレーニングをします。軽作業、厨房部門、環境整備部門（清掃）、事務補助部門などの作業を通じて、自分の力に気づいていくと同時に、自分の病気についても気づいて受容していく。特に精神障害のある人は、経験と自信が不足していますので、①体力をつける、②挨拶ができる、③指示通りに動ける、の三つを目標にしています。

齋田 平日の4時間、2年間のトレーニングでした。得意なものだけではなく苦手なこともやると、自分ではわからなかった気づきが得られます。いろいろな面から客観的に自分を見ることは必要でした。

山地 本人が納得していることも大切です。それが必要と思わなかったら取り入れないでしょうから。お互いの理解を進め、信用してもらええる支援の関係を作る。同じ病名でも症状が違いますし、一人ひとりの波もあります。客観的な理解と本人の自己理解が一致していないといけません。面談だけでわかるものではない。一緒に仕事のトレーニングをする中で見えてくるんです。

■就職へ

山地 トレーニングというのはやりつ

●就労移行支援事業所「ピラス」

社会福祉法人多摩棕櫚亭協会運営の就労移行支援事業所。東京都国立市。一般就労を希望する、主に精神障害の人に準備訓練（トレーニング、就労プログラム、職場実習など）を提供。立川に分場「トゥリニテ」がある。



山地圭子さん

山地圭子さん、相談支援事業地域活動支援センターⅠ型「なびい」、地域活動支援センターⅡ型「棕櫚亭Ⅰ」などを運営している。

ばなしではなく、評価が付きまします。能力についての凸凹は個人によって違いますが、勤務時間や通勤時間を考えながら就職先を探していきます。ファースト・ステップはあまり背伸びしないもの。「病気を悪くしないで働く」ことを目指します。

齋田さんは同時に複数の指示が来ることに弱かったので、一つずつ終わらせて次にいけるような仕事という観点と、トレーニングの中で力を発揮されていたこと、短時間の求人があるということから「清掃」に狙いを定めました。

齋田 清掃は、場所、時間、道具、手順などが決まっていますので、自分にとってやりやすく、確実に成果が上が

※就労移行支援事業

障害者自立支援法に定められた障害福祉サービスの一つ。企業などへの一般就労を希望し、知識・能力の向上や職場体験などを通じて職場への就労が見込まれる65歳未満の人に対して、作業訓練や企業等での職場実習、就職後の職場定着支援などを行う。利用期間は原則2年。同法は2013年に改正され、名称も「障害者総合支援法」と改められた。

る仕事だと手応えは感じていました。主治医の先生にも「週に3、4日、3〜4時間くらいの仕事から始めるのがいい」と言われていましたので、自分とピアス、医師の意見が一致していました。

2012年5月、齋田さんは家具・ホームセンターに定時社員として就職。月々木曜の午前9時から午後2時まで勤務している。当初は会社側の配慮で週15時間勤務だったが、半年経ったときに20時間に伸ばした。店長からは「もっと働きたいのであれば、いつでも声をかけて」と言われている。

齋田 今の仕事は、家具売場の清掃と売場のご案内などの簡単な接客です。心がけているのは、休まないこと、遅刻をしないこと。例えば、体調があまりよくないときは薬を飲んで体調を整える、疲れているときは早めに寝る。服薬の副作用としては、少し眠気があったり、多少のどが渇いたりしますが、大きな支障はありません。

職場に行ったら必ず挨拶をするようにしています。店長にはその日の予定の連絡や仕事の報告をしますし、接客時に売場が案内できないときや、家具の質問に答えられないときには、自分から同僚に聞いたり相談したりするようにしています。親切に答えて対応してくれるので、私も不安や心配が少なくなります。休憩中に仕事以外の趣味の話などもできますし、「コミュ

ニケーション、対人関係はうまくいっていると思います。

山地 障害者雇用慣れしていて、ノウハウがある会社というわけではありませんでしたし、最初はやはりハラハラして見ていました。でも、やはり齋田さんの働きぶりで信用されました。齋田さんは、会社で働きながら同時に会社に働きかけているんだと思いますね。

会社に着いていくには、個人の力に対して仕事の量と質が合っているか、そして人間関係がうまくいっているかどうか、そこが大事です。本人の特性と会社の特性とのマッチングをいかに図っていくかが私たちの課題ですね。

——仕事をしていたうれしいことは何ですか。

齋田 当たり前かもしれませんが、給料をもらえることで、経済的に生活が安定するというのは大きいです。また、自分が売場をきれいにしてお客様に喜んでもらえたり、売場がわからなくて困っているときに教えてあげられたりすると、やはり喜び、達成感を感じられます。

以前アルバイトをしていたときは全然違いますね。山地さんやジョブコーチが入ってくれたことによつて今の自分があり、仕事を続けていけていると実感できます。アルバイトのときは自分一人だし、ちよつと無理していたなという部分がありました。

山地 入職したてのときは、仕事を覚え、職場の人ともうまく関係を作り、

会社の風土を理解して、といったことを同時にやるのは大変ですから、最初はまず本人が仕事のことに専念できるようにする。現場の担当者がいないときに、だれに話をすればいいかや、会社側の評価、期待していることを聞いて本人に伝える。会社とのつなぎ役としてジョブコーチはサポートしています。

——これからの抱負、目標についてはいかがですか。

齋田 今は週4日、1日5時間働いています。週5日を目標にしたい。そのための体力作り、ホウ・レン・ソウやコミュニケーションをしっかりとやる。現状は順調にきていますが、それに満足することなく、将来も見据えて向上心をもつてやっていきたいと常に思っています。

●これから就職を目指す人へのアドバイス、メッセージ

齋田 障害、精神疾患があるから就職できないとは思わないでほしいんです。やる気と準備と行動があれば就職できます。就職によつて生活が安定するだけではなくて、病状の安定・回復にもつながります。

私の場合、自分の考えが正しいと決めつけてしまふところがあるので、周りの人に聞いたり相談したりすると仕事はずつとやりやすくなりました。頭の中で考えること、心の中で感じることは、目に見えません。人は表に出る表情や態度や行動で判断するしかない

い。見えないものを見るようにしていったり、難しいものを簡単にしていたりすることが、精神疾患の人がこれから就職に取り組むにあたって、必要になってくるのではないのでしょうか。心の中のことを口に出して言えば、周りの人に相談に乗ってもらい、助けてもらい、自分が安心できることにつながるのではないかと思います。

もちろん自分も努力しなければいけない。就職のために今、自分に何が必要なのかを見極めながら、職業の準備性を身につけていくことが大事です。メモをとったりマニュアルを作る癖をつけるといったことも役立ちます。

山地 やつぱり周りに相談することです。離職の一番の原因は、相談をしていないからなんです。辞めたくなくてしまふのは、本人の要因だけではないこともある。本人が一人で溜め込んでしまふと、結局辞めざるを得なくなります。

こつとして働いている今日の齋田さんからは想像がつかないほど具合の悪いこともありました。そこから着実に積み重ねてこまできています。仕事をすることで本人たちがさらに成長しているというのを、企業の方々にもわかっていただきたい。

今、雇用率の改定を機に企業が慌てて障害者雇用に取り組まざるを得なくなっているように見える部分もあるだけに、きちんと定着につながる丁寧な支援ができていくか、私たちも試されていると思います。

障害者雇用は、本当に些細なきっかけから始まりました

有限会社まるみ名刺プリントセンター

代表取締役：三嶋みちこ
所在地：東京都新宿区
業務内容：名刺制作
従業員数：4人

代表取締役
三嶋みちこ氏



■「販売」から「制作」に転身

東京都新宿区の有限会社まるみ名刺プリントセンターを訪ねた。南側には高層ビルが立ち並んでいる。

正社員4名のうち障害者は2名（統合失調症、広汎性発達障害）、パート2名。他に就労移行支援事業の訓練者を常時受け入れている。勤務時間は、9時から18時、10時から19時の2シフト制。

——起業された経緯を教えてください。

三嶋 当社は1996年に、父が起業しました。私は2代目です。父は、もともと松下電器の代理店をしていて、パナファクスなどの販売をしていたのです。

パナファクス以外には、画像作成機を取り扱っていました。いわゆるDTPの走りみたいな機械ですね。「この機械とプリンターがあれば、自分で名刺が作成できます」というセールスで特例子会社、銀行、生命保険会社などに飛び込み販売をしていました。

Windowsが普及し始めたら、その機械がなくても、皆、パソコンで作れるようになり、売れなくなつたので、製造中止になってしまいました。でも、名刺制作の仕事は結構手間がかかるので、それまで取引のあった企業から「お宅で作ってくれないか」という声が増えてきて、それだったら販売から制作

に変更しようか、ということが起業するきっかけでした。

■雇いたいと思った人がたまたま障害をもっていただけ

——障害者を雇用されたきっかけは何だったのですか？

三嶋 私は東京中小企業家同友会に所属をしていて、そこで知り合った方が就労移行支援事業に携わっている木村志義さんでした。木村さんから、私の会社でも訓練生を受け入れてもらえないかと頼まれたのがきっかけだったんです。受け入れは、今も続いています。今日も一人来ていますよ。

当時、当社は人手が足りませんでした。ちょうどリーマン・ショックの直後で、資金繰りにも大変な時期だったのです。アルバイトを雇うのもお金がもったいなくなつた。でも、忙しい。「手伝ってくれる人がいれば助かる。受け



入れよう」というのが本音でした。

研修受け入れ側としては、当社の規模では障害者雇用の義務[※]はないので、どんな新しい人が来て、そしてまた卒業していく。訓練の場だけ提供していればよかったのですけれど、訓練生の一人が、とても当社の雰囲気合っているし、優秀だったので、アルバイトとして続けてもらったのです。そして今年の1月から、正社員で働いてもらうことになりました。

彼女は、名刺をカットするスピードがとても速かつたんです。名刺制作の仕事は何時間も何時間も立ちっぱなしの作業なのですが、てきぱきと、いいスピードで作業をしていました。

最初から障害者を雇用する意図があつたわけではないんです。うちで働いてくれればいいなと思った人が、たまたま障害をもっていた、という感覚ですね。

■受け入れのきっかけは些細なこと

三嶋社長は東京中小企業家同友会の会員。同友会は昭和32年創立。中小企業家が集まつた自主運営の会。各都道府県に設置されており、現在の会員数は全体で41,000社（2011年11月現在）。

——東京中小企業家同友会で、どのような活動をなさっているのですか。

三嶋 この会は基本的には中小零細企

※ 民間企業の場合、従業員50人以上の規模で、2.0%以上の障害者の雇用義務がある。

業の経営者が入る会です。皆で同じ立場で一起業家として勉強して切磋琢磨していくことを目的にした団体です。

この会ではいくつものグループ委員会が立ち上がっていて、私は「障害者（問題）委員会」に所属しています。他には「経営労働委員会」「社員（教育委員会）のカリキュラムなどにも参加しています。

たまたま障害者委員会から参加を勧められて、のぞきに行つたのが、障害者雇用を始めるきっかけだったのです。

――訓練生の受け入れを始めて、印象に残っていることありますか？

三嶋 毎日、いろいろな人が訓練に来てうちの社員もいて、じゃあ、どうやって働きやすくなるんだろ？というのを、気にするようになりましたね。

こんなことがありました。ずっと汗を拭いていて仕事にならない男性の訓練生がいたんです。薬の副作用で発汗が多かったのでしょうか。じゃあ、その人が来るときはエアコンの温度を下げましょう、皆は寒いけどちょっと我慢して、数時間のことだから、と。そうしたら働きやすくなったようでした。工夫次第でなんとかなる、ということを学びましたね。

3年前、訓練生を受け入れたいというのを、初めて社員に相談したとき、以前から勤務していた社員本人から「実は私も同じ障害をもっています」とカミングアウトされたというエピソードがあります。それまでは「なんで



眠そうなの？」って注意することもあったんですけど、実は朝の服薬で昼前には眠くなってしまつことがわかり、さぼっているわけでもなく、たるんでいるわけでもないというのが理解できたことによって、社員みんなの相互理解が深まりましたね。

当事者2名の方に話をうかがいました。Aさんは、服薬による昼間の眠気、疲労、長い周期のメンタル不調などがあるとのこと。Bさんは、広汎性発達障害による職場適応不全から、二次障害としてうつになり、睡眠障害に発展したとのこと。

Aさん この会社に通じる前は地元でアルバイトをしていました。その会社の仕事量が減ってきたので、7年前にハローワークを通してこの会社を見つめました。

勤務時間は9時から18時です。服薬を続けていますが毎日働ける状態です。

入社した時期が忙しい時期だったのので、求人内容は、「週2日、10時から17時勤務」だったんですけど、4日は働けると申し出て、1日働いて、翌日は半日出勤のサイクルで働き始めました。

Bさん 就労移行支援事業の訓練が縁でこの会社と出会いがあり、今年の1月に正社員として雇ってもらいました。

私の勤務時間は10時から17時です。体調のすぐれないときもありますが、そういうときは元氣なふりをしていまして、社長から特に注意をされることはありません。元氣なふりをするのはつらいと言えはつらいですけどね（笑）。

いい会社に巡り逢えたと、感謝しています。

三嶋 体調管理は2人ともうまくできていると思いますが、やはりつらそうだなと思う日もあるので、だったら「今日はもう帰っていいよ」って言える体制を作りたいと思っています。そのためには皆に余力がないとできない。今はそれを目指しています。

■中小企業経営者の方々へ

三嶋 訓練生に来てもらうようになったら、本当に会社はよくなったと思っています。

機会があれば他の経営者の方にも訓練生の受け入れを薦めるのですけれど、

皆さん「取っ付きにくい」とか、「面倒くさい」という印象を受けますね。なかなか進んでいかないのが現状なのかと思ってしまうます。

ある業界の経営者が、「高度な技術が必要とする業務なので、障害者を受け入れることは困難だ」っておっしゃっていました。でも健康者だつてミスは必ず犯しますしね。なんか違うなあと思います。そのミスを最終的なところまでもっていかないシステムを作るのが大事なのではないでしょうか。

どんな会社でも仕事を細分化してみれば、これはまかせられるということが必ずあるはずですよ。障害者が働ける仕事はありませんという会社はないと思っています。

どうしても中小は大手に比べて納期などに追われることが多く、考える余裕がないのかもしれない。最初はブラアルファの労働力として、受け入れるのがベストではないかと私は今感じています。きっとプラスになると思っていますよ。当社がそうでしたから。



名刺の他に「オリジナルトランプ」も制作している

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^{あつみ}

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きたこと

——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たという方針から、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、当社の場合は、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。

——就職者数が年々増えていますが、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たことと、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、と支援先がはつきりしておらず、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、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、本人はだめだと思ひ込んでいるケースもあるようです。

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、動揺するのかもしれないの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人として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

障害者雇用促進法の概要

厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課

1 はじめに

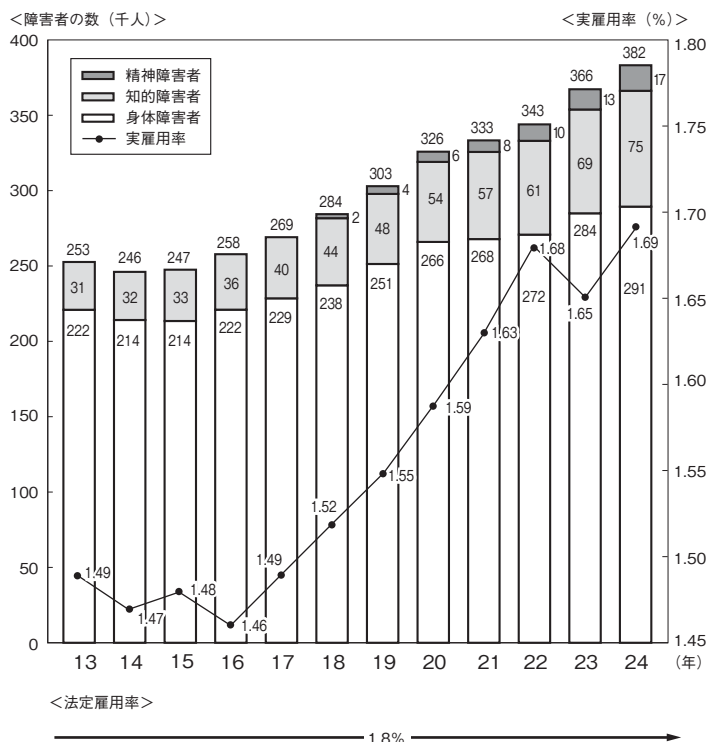
厚生労働省では、障害のある人が障害のない人と同様、その能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指し、障害のある人の雇用対策を総合的に推進しています。

障害者雇用については、障害者の雇用者数が年々増加しており、民間企業においては平成24年6月1日現在で38・2万人（23年同月36・6万人）と9年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しています。雇用者のうち、身体障害者は29・1万人（対前年比2・3％増）、知的障害者は7・5万人（同8・7％増）、精神障害者は1・7万人（同27・5％増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者が大きく増加しました。また、民間企業全体の実雇用率に関しても過去最高の1・69％（前年は1・65％）となっています。さらに、平成24年度のハローワークを通じた就職件数は平成23年度を上回り、68,321件（対前年度比15・1％増）と過去最高を更新しています。

2 障害者の雇用の促進等に関する法律の概要

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安

実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



注：雇用義務のある企業（56人以上規模の企業）についての集計である。

「平成24年 障害者雇用状況の集計結果」より

定を図るために制定されました。

(1) 雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務付けています。

民間企業……………2・0％
国、地方公共団体、特殊法人等……………2・3％
………2・2％
都道府県等の教育委員会……………2・2％

※大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めています。

※障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、平成25年4月1日以降、従業員56人以上から50人以上に変更されました。

(2) 障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るために、障害者雇用納付金を雇用率未達成事業主に對して、不足1人につき月額5万円徴収しています（適用対象：常用労働者200人超）。また、障害者雇用調整金を雇用率達成事業主に對して、超過1人につき月額27,000円支給しています（適用対象：常用労働者200人超）。

※1 平成27年4月より100人を超える事業主に拡大します。

※2 この他、200人以下（平成27年4月より100人以下）の事業主については報奨金制度が

あります。

上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度があります（在宅就業障害者支援制度）。

(3) 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」の概要

最近の障害者雇用対策として、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」が平成25年6月13日成立し、同月19日に公布されました。以下、その概要についてご説明いたします。

① 障害者に対する差別的禁止

【施行期日 平成28年4月1日】
雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止します。障害者に対する差別的禁止として想定されるのは、

- ・賃金を引き下げることで、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと
- ・研修、現場実習を受けさせないこと

等です。

② 合理的配慮の提供義務

【施行期日 平成28年4月1日】
事業主に、障害者が職場で働くにあつたての支障を改善するための措置を講ずることを義務付けます。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除きます。

合理的配慮の提供義務として想定されるのは、

- ・車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・知的障害をもつ方に、口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること

等です。

※なお①、②に関連して、どういったものが差別的取扱い等に該当するかについては、今後、指針によって定めることとします。

③ 苦情処理・紛争解決援助

【施行期日 平成28年4月1日】
事業主に対して、①・②に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務としています。

- イ ①・②に係る紛争について、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備します。

④ 法定雇用率の算定

基礎の見直しについて

【施行期日 平成30年4月1日】

法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精

【法定雇用率の算定式】	
身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数	追加
＋ 失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数	
法定雇用率 ＝	
常用労働者数	除外率相当労働者数 ＋ 失業者数

神障害者を追加します。ただし、施行後5年間（平成30年4月1日～平成35年3月31日まで）は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能とします。

なお、具体的な引上げ幅については、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論します。

(4) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金について

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施している、障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に関する助成金についてご説明します。

① 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金
障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等（知的障害者等の作業能力に合わせた改造や安全装置の取付けがなされた設備等）の設置・整備・賃借を行う事業主に支給（障害者1人につき上限450万円）します。

○ 障害者福祉施設設置等助成金
障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業

主に支給（障害者1人につき上限225万円）します。

② 障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給（職業コンサルタントの配置1人につき月15万円等）します。

③ 通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 重度障害者等通勤対策助成金
障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給（通勤援助者の委嘱1人につき1回2,000円等）します。

④ 職場適応援助者による援助を行った場合の助成措置

○ 職場適応援助者助成金
職場適応援助者による援助の事業を行う場合（福祉施設型）や、事業主が障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者の配置を行う場合（事業所型）に支給（月額14,200円等（福祉施設型）等）します。

⑤ 能力開発を行った場合の助成措置

○ 障害者能力開発助成金
障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給（上限2億円（施設設置）等）します。

私の落語に“完成”はない

柳家三三さんは、小学1年生のときに落語に興味をもち、中学2年生で将来は噺家になると決めました。今は落語を中心に幅広く活躍する日々ですが、前座時代の修業が高座で大きな意味をもつと語ります。

●落語家 柳家三三さん

やなぎや・さんざ ●昭和49年神奈川県小田原市生まれ。小学1年生で落語の面白さを知る。平成5年高校卒業後に柳家小三治に入門。平成8年二ツ目に昇進したのを機に「三三」を名乗る。平成18年真打に昇進。「花形演芸大賞・大賞」などさまざまな落語関連の賞を受賞。落語を中心としつつ、俳優や声優などに活躍の場を広げている。



小学1年生で落語に関心をもち 中学2年生で弟子入り志願

——落語に関心をもったのはいつごろですか。

三三 小学1年生のときです。たまたまテレビで見た落語がとても面白かったんです。いわゆる「廓噺」というものでした。もちろん小学1年生ですら廓がどんなところか全くわかりませんでした。世の中には落語というとても面白いものがあるんだと知りました。やがて落語の本を読むようになり、中学生になると月に1〜2回は、東京の寄席に通うようになりました。中学2年生のときには、将来は噺家になると決めていましたね。

——ずいぶん早く自分の将来を決めたんですね。

三三 噺家になるなら早いほうがいいだろうと思い、中学2年生の3学期に、後に師匠となる柳家小三治に「中学を卒業したら弟子にしてほしい」というお願いの手紙を出しました。そしたら「一度会いに来なさい」という返事が来たんですよ。

たまたま中学生ということで師匠の目に留まったのかもしれない。指定された日時に訪ねたら、「だめだよ」と断られました。その理由は「中学を卒業しただけでは、知識も不十分で人生経験もない。それではお客様の心を動かす落語はできない。今の噺家は、昔と違って高校を卒業し

ているのが当たり前で、大学を出ている者も珍しくない」ということでした。

師匠は高校に行ったら卒業するまでに別な道を見つけ、噺家になるのをあきらめるだろうと考え、そのような話をしたようです。ところが私は「高校を卒業すれば弟子にしてみよう」と思っただけです。それで高校3年生の冬に再び弟子入りをお願いするために訪ねたら、「来ちゃったのか」と困った顔をしていましたね。

——それだけ落語が大好きだったということですね。

三三 確かに落語が好きで噺家になろうと決めたわけですが、一方では勉強が嫌いだったということもありました。私の通った高校は、自由な校風で勉強を強制するような雰囲気はありませんでしたが、入学して間もなく進路についての面接がありました。その面接で「将来は噺家になるつもりなので、私に対する進路指導は必要ありません。その分、他の生徒の指導に時間を割いてください」と先生に話しました。また、嫌いな勉強をするために、親に学費などを負担させるのも嫌でした。



三三さんは「そのときのお客様の空気を読み、一番合った演目を決めたい」と言う。

意外に思われるかもしれませんが、私は人前で話すことが苦手なんです。今でも落語以外ではあまり人と話をしない。そういう意味では、自分に噺家としての適性があるとか、才能があるとか考えずにこの世界に入ったわけですね。私にとっては嫌いな勉強から逃げ込む所が落語だったということでしょうか。

前座時代の修業があればこそ お客に合った落語ができる

——落語界では前座、二ツ目、真打と昇進していくんですね。

三三 前座はたまに高座で落語をすることもあるけれど、主な仕事は、高座に上がる人たちに対して楽屋で補佐をする。例えばお茶を入れたり、着物の着替えを手伝ったり、脱いだ着物をたたんだりすることです。前座には他にも多くの仕事がありますが、要するに、出演する人た



三三さんのオフィシャルサイト (URL: <http://www.yanagiya-sanza.com/>)。出演情報などを確認できる。

ちが高座で気持ちよく落語ができるように準備をするということですね。また最初のころは師匠の家に通い、あるいは住み込みで、洗濯や掃除などもします。

普通、前座の期間は3〜5年間くらいですね。その後、二ツ目という立場になり、高座で落語をして、一席いくらというお金をいただくことができます。

——前座時代はなかなか厳しいようですね

三三 私は前座時代、日々の仕事をこなすのに必死で、それが噺家としてどんな役に立つのか考えもしませんでしたし、教えられたこともありませんでした。しかし今から振り返ると、前座としての修業はやはり大きな意味があったと思います。師匠の家族にとって、少なくとも当初は私はどこからかやってきた異物です。その異物が掃除や洗濯をする

いつても、うつとうしいだけでしょ。でもしばらくすると、邪魔にならない存在、そして必要な存在になつてくるんです。それは私が師匠の家族の中で、人との距離の取り方、身の処し方を覚えたからです。

さまざまな噺家が集まる楽屋でも、前座は人との接し方を学びます。同じ接し方をしても、ある噺家には怒られ、別な噺家では何の問題もないということもあります。やがてこの師匠にはこう接すれば、気持ちよく高座に上がってもらえるということがわかってきます。今の言葉で言えば「空気を読む」ことができるようになるわけですね。

それは二ツ目となつて高座で自分が落語を演じるときに、お客様がどんなことを求めているのかに足を運んでくださっているのかを把握するのに繋がるのです。

私はできるかぎり、事前に演目を決めないようにしています。そのときのお客様の様子を見て、どんな落語をするのかを決めたいんです。あらかじめ決めてしまうと、その演目がそのときのお客様に合わないと思つても変えることができない。お客様の空気を読む、それは二ツズを察知するということです。前座とはそうした力を養うための修業をする場ではないか、今はそんなふうに考えています。

——真打になったときは、どのような感慨をもちましたか。

三三 真打になる際には、方々にご挨拶をしてお披露目をします。それは師匠をはじめ、兄弟子やお客様など多くの方の協力があつてはじめてできることです。真打になるということは、ともすれば、ここまでできたのは自分の力だと思つてしまう思い上がりや謙虚な機会なんだ、ということを実感しましたね。

真打になつて自分の芸が完成するわけではなりません。自分が一人前になつたと思つたら、それ以上いい落語ができなくなつてしまふんです。私はもつといい落語ができるようになるのはどうすればいいか、常に自分に問いかけています。噺家一人ひとり、落語に対する考え方は違うので、「これだー」という正解はないのです。

お客に直接笑いをぶつけずに落語の世界を楽しんでいただく

——どんなときにやりがいや面白さを感じますか。

三三 自分がこうすれば一番いいと考えた落語に対して、お客様が面白いと感じてくださったときですね。私は、お客様を面白がらせるために、直接笑いをぶつけるようなことはしないようにしています。噺家がお客様を面白さに強引に引っ張り込むのではなく、お客様がご自身の想像力で、その場所に自ら寄つていく。言いかえれば、噺家とお客様の間に落語という面白い世界があり、お

互いがそこに近づいていくと言えばよいでしょうか。私の落語を聴いてくださるお客様が、自然と落語の世界に入る、そんな落語を演じたいですね。それは師匠の小三治の落語のスタイルでもあります。

——声優や俳優など、落語以外の分野でも活躍ですね。また「柳家三三GO!GO!47都道府県」と銘打つて、47日間ですべての都道府県を回つて落語をするというユニークな活動もされました。

三三 落語の他にいろいろなことを経験すれば、幅広い見方や考え方が身につく、噺家としての技術も向上するのではないかと考えています。

また飽きっぽい性格なので、ときは自分にプレッシャーをかけないといけないんです。47日間の公演ツアーもその一つです。追い込まれて「どうしよう」という状態のとき、必死で頑張ると、何かが開けたようになり、それまでとは違う自分になったという感覚があるんです。

噺家は、修業をしていても右肩上がりで順調に成長するわけではありせん。成長の後には停滞があり、しばらくするとまた成長する。こうして成長と停滞を繰り返しながら、だんだん上に昇つていくのだと思います。停滞があつたからといって、元に戻るのではない。それまでとは違う自分がそこにいるという感覚がとても楽しく感じるんです。



わが社の人材開発

リアリティ・ショックの解消を図り 離職率1%未満を継続して実現

アサヒビール株式会社

本社所在地：東京都墨田区

事業内容：ビールをはじめとした各種酒類の製造・販売
従業員数：約3,400名

新人・若手を手厚くサポート

アサヒビールは、昨年、労働者の自律的なキャリア形成支援に取り組む企業を対象とした「キャリア支援企業表彰2012」で厚生労働大臣表彰を受けました。同社のキャリア支援制度は、次のような基本方針に基づいて構築されています。

●自分のキャリアは自分で決める。

●社員は仕事を通して自己実現できるようにする。

●社員自身の「雇われる能力（エンプロイアビリティ）」を高める。

同社のキャリア支援制度の特色の一つが、新人に対する充実したサポートです。例えば新入社員は入社後約4カ月間、年齢が近いブラザー・シスターと呼ばれる先輩社員から指導を受け、さまざまな悩みの相談に応じてもらえます。ブラザー・シスターは社員からの公募で選ばれますが、ほとんど毎年新入社員数を超える応募者がいます。

またグループ会社を定年退職したOB社員が、キャリア・アドバイザーとして全国を回り、入社2～3年目の社員と面談し、各種相談に応じています。キャリア・アドバイザーは、上司と部下の面談を側面から支援する存在と位置づけられ、面談者だけでなく、面談対象者の上司とも話し合います。

人事部キャリア開発アドバイザーとして担当部長の林雅子さんは「キャリア・アドバイザーは、有資格の専門家ではありません。しかし定年退職まで、グループ内の企業でさまざまな経験をしてきた人々です。経験に裏打ちされた助言はとても貴重で、相談者たちの

心の支えとなり、社員のモチベーションが向上するなどの効果が見られます」とその効用について話しています。早期離職が社会的な問題となっていますが、アサヒビールでは継続して離職率が1%未満と極めて低く、注目されています。

「その大きな要因は『人を大切にする』という企業風土にあると考えています。社員一人ひとりが後輩を温かく見守り、また同僚を思いやるという意識をもっています。何かあったら交流会を設けるなど、コミュニケーション不足にならないように努める社風があります。こうした風土・社風に加え、ブラザー・シスターやキャリア・アドバイザーがリアリティ・ショックの解消という点で、大きな役割を果たしています」（林部長）。

採用活動においても二次面接と三次面接の間に、学生たちと社員が一对一で質疑応答する機会を設けています。「ここでは、会社説明会ではできなかったフランクなやり取りがなされ、学生さんたちの弊社の事業や社員たちの仕事の進め方に対する理解を深めています」（林部長）。

年代に合わせた 多様な研修制度を用意

アサヒビールでは、長期的なキャリア形成を支援するために全社員が「キャリアデザインシート」に記入し、各部署の調整を図ったうえで、人事異動に反映されます。また自分が働きたい部署に対して、直接自己アピールする「ダイレクトアピール制度」も取り入れています。

同社では「キャリア開発セミナー」や新任のマネジャーを対象とする「キャリアコーチング（指導者）研修」など、年代に合わせた研修制度があり、若手女性社員が女性管理職とキャリア形成などについて話し合う「ロールモデルとの出会いの場」という施策も用意されています。このほか、第二の人生に向けての研修として「ライフキャリア研修」（共済会主催で家族も参加できる）、「ライフキャリアデザインセミナー」（人事部主催）もあります。

職場や会社の枠を超えて経験を積み、従来とは違った価値観や広い視野から仕事について考えるために用意されているのが「武者修行研修」です。この研修は社内・社外・海外の3種類があり、社内と海外の武者修行は公募制で実施され、社外の場合は人事異動の一環となっています。自己啓発に関してもさまざまな支援制度や施策があります。例えば「アサヒネット塾」というEラーニングの講座があり、階層別・役割別の講座をはじめ、多くの研修メニューが用意されています。



※リアリティ・ショック—現実と理想の違いに衝撃を受けること。新たに就職した人が、仕事や職場のイメージと、実際に経験したことの違いに不安や幻滅、喪失感などを強め、離職に至ることもある。

企業研修の現場から

vol.5-1



1級キャリア・
コンサルティング技能士

文川 実

プロフィール

ふみかわ みのる ●キャリア・カウンセラー、経営コンサルタント。大学卒業後、マーケティング企画会社勤務を経て1998年より現職。専門領域は、キャリア開発、組織開発（OD）。1級キャリア・コンサルティング技能士（厚生労働大臣認定）、キャリア開発カウンセラー（JICD認定）、中小企業診断士（経済産業大臣登録）。キャリア・コンサルティング技能士会（関東甲信越支部）幹事。

アサーション・トレーニング

今号から4回にわたって、企業研修でも注目を集めている「アサーション・トレーニング」を紹介しようと思います。アサーション・トレーニングとは、コミュニケーション訓練の一つですが、そのニーズはますます高まっています。人間の行動はすべてコミュニケーションであると言えます。例えば、会議のときに、ただ黙って座っているという周囲には「黙って座っている」というメッセージとして伝わってしまい、そこから逃れることはできません。にもかかわらず、コミュニケーションについて、体系的に深く学ぶ機会はいくらもありません。

アサーションとは

アサーションとは、「自分も相手も大切にしたい自己表現」という意味の言葉です。日常場面でも仕事の場面でも、言いたいことがあるのに言うのを諦めて後悔したり、つい強い調子で言い過ぎて、相手を傷つけてしまうことがあります。前者は言いたいことがあったのにそれをないがしろにしたという点で「自分を大切にできなかった」と言えますし、後者は相手を傷つけてしまったという点で「相手を大切にできなかった」と言えます。

自分と相手の両方を大切にすることは簡単なことではないのですが、私は

今はついつい、自分の気持ちを置き去りにしたり、回りくどく言いすぎて真意を伝えそこなったり、相手や周囲への配慮を不足させてしまうことがあります。

アサーションとは、自分と相手のどちらか一方を大切にすることに偏りすぎず、両方を大切にする、さわやかで気持ちのよい自己表現のことです。

アサーション・トレーニングの標準カリキュラム

アサーション・トレーニングには、基礎・理論コース、基礎・実習コース、ビジネス版などいくつかのコースがありますが、もっともベーシックな基礎・理論コースの標準カリキュラムは図の通りです。

全体は2日間からなりますが、1日目がアサーションの基本的理解を目指し、2日目が具体的なスキルの習得を目指す内容になっています。言い換えると、1日目が頭で理解することを目指し、2日目が身体で理解することを目指すということでしょうか。

また、1日目は、①アサーションとは、②自己表現における基本的権利、③認知上のアサーション、から構成されており、2日目は、①言語上のアサーション（日常会

図 標準カリキュラム

1 日目		2 日目	
10:00	◆オリエンテーション	9:30	◆Q & A
12:30	◆アサーションとは ・3つの自己表現スタイル ・3つの行動比較	13:00	◆言語上のアサーション（日常会話） ・自分を売り込む ・頼む・断る
	昼休憩		昼休憩
13:30	◆自己表現における基本的権利 ・自己信頼とアサーション ・基本的アサーション権	14:00	◆言語上のアサーション（課題解決） ・課題解決のためのセリフ作り（DESC法）
16:00	◆認知上のアサーション ・認知とアサーション ・非合理的思い込み		◆非言語上のアサーション ・非言語のコミュニケーション ・感情とアサーション
18:00	1日目のふりかえりとQ & A	17:30	全体のまとめとQ & A

話でのアサーション）、②言語上のアサーション（課題解決場面でのアサーション）、③非言語上のアサーション、から構成されています。

では、具体的には、2日間で行なうことを学ぶのでしょうか。そのエッセンスは、次回以降で詳しくお話したいと思います。

参考文献：『アサーション・トレーニング』平木典子、日本・精神技術研究所

塗装の高等技術を 身につける

職業能力開発
の
現場から



東京都塗装高等技術専門校

設置・運営●東京都塗装工業協同組合
所在地●東京都渋谷区鶯谷町19-22 塗装会館1階
訓練コース●塗装系—建築塗装科
訓練期間●2年

東京都塗装高等技術専門校は、東京都塗装工業協同組合の事業として運営され、組合員事業所に勤務している従業員を対象に、2年間の職業訓練を行っている。

JR渋谷駅から徒歩10分のところにある同校を訪ねた。

○建築塗装のエキスパート養成

東京都塗装高等技術専門校は、前身の養成所から数えると50年以上の歴史がある。1500名以上の卒業生を送り出し、第一線で活躍する技能者を絶え間なく養成してきた。

小峰光弘校長は、同校の教育訓練の理念について「本校は、塗装技能者としての知識と基礎技能を身につけさせ、職業人としての自覚を体得させるとともに、業界の発展に寄与することを目的としています」と話す。

卒業生の多くは1級技能士、2級技能士の検定試験に合格し、職業訓練指導員、施工管理技士等の資格を取得。事業主として、あるいは組合員の中堅技能者として活躍している。

○素地ごしらえから仕様積算まで

塗装には、長大な橋梁塗装から自動車塗装まで、ありとあらゆる分野がある。

「一口に塗装と言っても、素材や塗装方法の違いから、さまざまな技術・技術が必要です。本校は、塗装系のうち建築塗装に特化した訓練を行っています。」

具体的には、木部・金属・壁面の素地ごしらえから上塗りまでの一貫



した作業と、それに伴う簡単な色彩の調節及び仕様積算ができるまでを目指します。ただし、広い意味で言えば塗装の基礎の基礎です。2年間で訓練できることは限られているので、『卒業してからも勉強しなさい』と言って卒業生を送り出しています」

(小峰校長)

○多彩な講師陣

同校の熱心な教育訓練は、一流の講師陣によって支えられている。本誌2010年夏季号で取材したヤマギシリフォーム工業株式会社代表取締役社長の山岸純一氏も講師を務めたことがある。

同校のカリキュラム作成、スケジュール等の運営を担っている第二課長の嶋田晃二氏は、「本校の講師陣には塗装の専門家だけでなく、日本ペイント・関西ペイントといった、わが国を代表する塗料メーカーの専門家も多数おられます。」

講義内容は、日本のように湿気が

多い土地と中東の乾燥地での塗装の違いといった、他所ではなかなか聞けない内容です。訓練生たちは目を輝かせて聴いています」と語る。

また「例えば浦安市にあるアミューズメントパークのお城のような建物は、塗装が重要な役割を担っています。その塗装を手がけている企業の方に講義をしていただくと、訓練生は塗装技能者としての誇りがわいてくるようです」(小峰校長)

○グローバル化時代の専門校の使命

国や東京都は、事業内職業訓練校に対して積極的に指導し、かつ事業主に対する助成等、財政援助の強化も進めている。

最後に小峰校長は「日本の建設業も、グローバル化の中に取り込まれています。これからは世界にどんどん進出していかなければなりません。当然塗装業界も同じです。心を新たに、一流の若年後継者の育成強化を図っていくのが本校の使命だと思います」と結ばれた。



首都大学東京における キャリア形成支援

●首都大学東京



首都大学東京 学生サポートセンター
キャリア支援課長

関 幸彦



「大都市における人間社会の理想像の追求」を理念に掲げる首都大学東京は、東京都立大学などの都立四大学が統合して2005年に誕生した。英国の教育専門誌「TIMES」の最新「世界大学ランキング」では、日本の大学のうち7位にランクイン、世界1万5,000校の大学の中では266位と、国際的にも高く評価されている。

現場体験型インターンシップ

本学の最大の特徴は、リベラルアーツ（教養教育）重視のユニークなカリキュラムであり、大学の学びはもちろんのこと、社会を生き抜く力を身につける構成となっている。

そのような中で、キャリア形成支援の要であり起点となるのが、「現場体験型インターンシップ（単位認定）」である。これは1年次から履修ができ、都や市区などの地方自治体や民間企業などへの派遣体験を通じて、大学生活での学びの意義を確認することが最大の目的である。すなわち、入学後初めての夏季休暇という最も早い段階から、社会の実際に直接触れ、実体験することで、大学でこれから学んでいく動機づけと使命感を自ら得るのが狙いなのである。

学生は、豊富なオリジナル教材やガイダンス授業に沿って、実習先の実態についてさまざまな手段を創意工夫して調べ、自らの実習目標を独自に設定する。数度にわたる仲間とのグループワークを交えて目標達成へのプロセス

を見直したり、ビジネスマナーを磨くなど、しっかりと準備を重ねたうえで実習現場に臨む。また実習後のレポートも冊子にまとめられ、他の学生の成果報告をも共有した中で、大学生生活を通じてその後の振り返りに活用される。

大学で学ぶ意義と目的を確認して

実習後の体験談では、「1年生の早い段階で仕事の現場を体験することは、その経験を活かして今後の大学生生活の目的意識を明確にして、自分の可能性を広げることができるという大きなメリットがあると思う」「実習先の方から『自分が目指す進路に合った努力が不可欠』とのアドバイスをもらった。現在はまだ進路が明確でないので、早く自分の目指す方向を固め、しっかりと目標をもった大学生活を送れるようにしたい」など、実習成果を裏づけるものがほとんどである。

全国的に見ると、単位認定を行う授業科目としてのインターンシップについて、大学単位での実施率は70%近くに達するが、個人単位としての実際の学生参加率は2%にも届いていないのが厳しい現状である。しかしながら本学の「現場体験型インターンシップ」は、毎年新入生の約25%以上が履修する、本学学生のキャリア形成支援に不可欠な存在として定着している。

自発的な適職発見の実現を支援

このように、入学直後から「将来の進路拡大に繋がる『学び』の重要性の気づき」を支援の中心に据え、実際の

就職活動時は「専門と適性を活かした自発的な適職発見」を実現させるための多様な側面の支援を行う。そして学部4年間あるいは修士を含めた6年間の長期的視野で、学生の職業的将来の準備・形成を促す「キャリア形成支援」を実現し、本学が目指す学力・能力に基いた就業力の醸成を図っている。

世間一般の傾向で言えば、多くの学生は、進路に不安をもちつつも社会と距離をおき、自分を見つめ、真剣に将来を考えることが少ないまま年次を重ね、就職活動の時期を迎える。そして就職活動が始まって社会の厳しい現実と直面し、初めてそのハードルの高さと学生生活の重要さに遅まきながら気づき、やり直しのできない後悔から悩み悶え苦しむ学生も少なくない。

このような状況を打破させるためにも、「就職活動時期の後ろ倒し」の主旨を大学界として重く受け止め、「意識して」「計画的に」「目標をもって」充実した大学生活を実現させることこそが、大学界全体としての重要な使命であると強く認識している。



貧困への不安

東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー

千葉吉裕

テクノロジーの変化が早すぎて、対応が追いつかない。

2009年に爆発的な普及が始まったスマートフォンは、高校生の間でも大流行だ。歩行中、スマートフォンに夢中になって怪我をする事故も相次いで報道されている。それほど、スマートフォンは、魅力的な商品であることは間違いない。その魅力に取り付かれている人は、日本国内に留まらず、全世界の人々と言っても過言ではないだろう。

スマートフォンは、パソコンの特徴が取り入れられている携帯電話である。インターネットへのアクセスが今まで以上に身近になり、ネット上のサービスを利用する頻度は高まっている。この変化によって、日常生活もビジネスも一変した。情報の獲得方法の変化、コミュニケーションコストは大幅に低下、人工知能のアシストによる情報分析の質と速さの改善等々、起こっている現象を挙げれば切りがない。このテクノロジーの進歩によって生じる社会を想像すると、便利で快適な未来の到来が楽しみになる一方で、変化に取り残される不安も高まっている。

歴史を振り返れば、産業革命によって機械工業がもたらされた時、手工業の熟練工は職を失い、機械打ち壊しの運動まで起こったという。しかし、機械を破壊したところで、産業革命前の生活に戻ることはできなかった。テク

ノロジーの進化には抗えない、受け入れられない。すると、未来に生きるためには、変化を予想し、主体的に未来を切り開く態度を備えるしかない。しかも、進化の飛躍的なスピードに対応しなくてはならず、のんびりしている暇も与えてくれない。過去に対応策を探しても、教訓は学べても、新たな問題だけに答えは見つからない。

では、この激変を国は予想していなかったのかと問えば、答えは「No」だ。平成7年4月、文部大臣(当時)は、中央教育審議会に、「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について」諮問した。それを受けて、平成8年7月、答申が発表され、その中で、次のように示した。

「いかに社会が変化しようと、自分で課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力であり、また、自らを律しつつ、他人とともに協調し、他人を思いやる心や感動する心など、豊かな人間性であると考えた。たくましく生きるための健康や体力が不可欠であることは言うまでもない。我々は、こうした資質や能力を、変化の激しいこれからの社会を「生きる力」と称することとし、これらをバランスよくはぐくんでいくことが重要であると考えた」

約20年前に、この変化を予想し、子どもたちに「生きる力」を身に付けさせようとしてきた。この答申を受けて

改革された教育を受けてきた人たちは、この劇変する社会の到来に決して驚かず、果敢に、変化に挑戦している。社会をリードする人材はたくさん育っている。その一方で、改革から取り残されてしまった人たちがたくさんいることが問題である。

産業革命と同様に、テクノロジーが人の労働を急速に奪う現実が見えてくる。消失する業界だってあるだろうし、大量の失業者も生じるだろう。新しい職業への転職がスムーズにできればよいのだろうが、旧来の技術と違い過ぎるので簡単には対応できないだろう。加えて、生産効率が大幅に向上するので、新たな雇用よりも、失業する人数が多いのではないだろうか。貧困への恐怖、現実にならなければよいのだが。寒い冬の到来に対し準備しなかったキリギリスと、堅実に準備したアリの子のソップ童話の教訓が頭をよぎる今日この頃、遅れても気が付いたら、変化へ対応を今すぐに始めてほしいと思う。

ロンドン・ビジネス・スクール教授、リンダ・グラットン氏は著書『ワーク・シフト』の中で、「先進国を含めて世界中のあらゆる地域に貧困層が出現する。グローバルな市場で求められる高度な専門技能をもたず、高齢化が進む都市住民サービスのニーズにこたえる技能と意思もない人たちが、グローバルな下層階級になる」と記している。変化対応を怠れば、多くの人が不幸に陥るに違いない。

アスペルガー症候群への理解と対応

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

1 発達障害の出現率

発達障害者支援法が2005年4月に施行されて以来、教育現場でも「適切な教育支援と支援体制の整備等の必要な措置を講じるものとする」（「発達障害者支援法の施行について」第27）の観点から、障害をもつ児童生徒学生への支援が徐々に広がってきました。

一昨年福岡で行われた日本心理臨床学会の懇親会で、某大学の学長が「今、大学で最も問題となっているのは、発達障害、特にアスペルガー症候群を呈する学生への支援である」と語っていたのが印象深い。

学校に通う子どもたちに散見する発達障害は、「自閉症（PDD）」、「注意欠陥多動性障害（ADHD）」、「学習障害（LD）」の3つが主なものです。

2012年12月に発表された文科省の「公立小中学校の通常クラスに在籍する特別支援を必要とする児童生徒に関する調査」によると、6.5%の割合で発達障害の児童生徒がいる可能性が明らかになりました。同様の調査は2002年にも行われ、その時も6.3%の結果が出ています。学習面や行動面で著しい困難を示し、特別支援を必要とする子どもたちが、1クラスに平均2人はいるのです。

2 自閉症児の発見

知的遅れのない自閉症を高機能自閉症と呼びますが、さらに言葉の遅れも3歳児検診などで見つからない、比較的軽い自閉症のレベルをアスペルガー症候群と言います。

コミュニケーションや社会性に重い障害を持った自閉症児は、精神科医レオン・カナリーによって1943年に発見されました。

その翌年、コミュニケーションが苦手な常同行動や強いこだわりを示し、一見自閉症児と同様の社会的困難を抱えてはいるが、知的や言葉の遅れはなく、かつ独創的とも言えるユニークな能力を持ち得る一群の子どもたちの存在が発表されました。この論文を記したのが、オーストリアの小児科医、ハンス・アスペルガーでした。彼は20年以上もの臨床的経験の中から、アスペルガー症候群の子どもたち

を見出したのです。

3 アスペルガー症候群の特徴とケース

アスペルガー症候群の特徴は、①周囲と話がかみ合わず、対人関係がうまくいかない、②こだわりが強い、③いつもと違う出来事や突発的な変更には弱い、④音やにおいに敏感、⑤ユニークで優れた能力を持つ、⑥好きなことは徹底的にやり続ける、等がその主なものです。

今は高校生に成長したA君も、いつも一人で砂遊びや一輪車で遊んでいたアスペルガー症候群の小学5年生でした。「どうせ悪口を言われ、いじわるされるだけだ」と言って、クラスに入らず、学校へ来ても隣の空き教室で、苦しんでいました。

その年、その学校へ初めて赴任した私は、その空き教室で彼と初めて対面しました。シューティングが好きな彼は、その時もさかんに掃除道具やゴムを飛ばしてきたのを、昨日のこつのように覚えています。

以来、彼を攻撃するクラスの悪童たちの牙を折りつつ、トラブルが多いA君を、担任教諭と連携して支援しました。この担任H教諭は、いろいろな問題行動を温かく無視しながら、彼も大事な級友の一人だという雰囲気、クラス内に培っていきました。

それまで学校不信でいっぱいだった母親とも、定期的に面接を続けました。障害を持つ子どもの親は、愛情深い親ほど、わが子を守ろうとし、学校への要求も厳しくなります。その背景には、「自分の子に申し訳ない」という罪障感もあるといえるでしょう。

A君の母親は、カウンセリングを続ける中で、何をすることがA君にとって良いのかを理解してくださるようになりました。毎日のように、彼のリソースや少しでも進歩したところを、担任が母親に連絡し続けてくれたこともあって、次第に学校を信頼するようになっていきました。そうして、A君は、当初「あんな怖い先生のクラスは嫌だ」と言っていたのが、「あの先生にほめられたい」という意識へと変わっていったのです。

<つづく>

クライアントから学んだ 信じる力



す み
鷺見典彦

さぬき若者サポートステーション 総括コーディネーター
2級キャリア・コンサルティング技能士

私は、委託訓練校のキャリア・コンサルタントとして求職者の就職支援に就いた後、平成20年に開所した「さぬき若者サポートステーション」で二一ト状態にある若者の職業的自立支援を行っています。若年者向けキャリア・コンサルティング現場における私のミッションは、「若年者を安定的就業に導くために、働く意義の理解を進めることにより就業意欲を喚起し、職業生活設計とそれを踏まえた職業選択を自己決定できるよう支援すること」です。

大変難しいミッションですが、若者からとても多くのことを学ばせていただいています。その中で、特に印象深い事例を、個人情報に配慮してご紹介したいと思います。

●支援に至るまで

A君は、小学校の時、両親が離婚し、父親・祖父母と暮らしてきました。あることがきっかけで高校1年から不登校となり、1年留年した後、高校を退学しました。その後、父親とも断絶し、引きこもり状態になっていました。父親の支援を県教育センターが実施し、A君の支援を高校の先生が実施してきました。

「自分の10年先を考えたら吐きそうになる」というA君の言葉から、自立に向けた意欲の発端を敏感に察知した高校の先生が、本人の了解を得て、さぬき若者サポートステーションに支援の要請をされました。高校・教育センター・さぬき若者サポートステーションで支援チームを作り、経緯の確認と

役割分担を決め、自宅へのアウトリーチを開始しました。

●支援の経緯

初回は、A君と一番信頼関係のある高校の先生と同行し、自宅を訪問しました。「感情はどうか?」「誤った認知をしていないか?」「行動はできていますか?」の3点に絞り、見立てていきました。A君の表情は硬く、自尊感情の喪失と「できない」という認知で動けない状態でした。唯一、反応が見られたのが、以前取り組んで挫折したギターでした。私はアプローチをギターに設定しました。「スーパードリル」におけるライフ・キャリア・レインボーの中の「余暇」のライフロールに取り組むことで、「学生」「職業人」への意欲が喚起されることを期待しました。

それ以降、自宅への訪問ではA君と二人三脚で、ギター練習に取り組みしました。A君の父親と祖父母には、ギター練習に取り組むねらいを説明し、家庭での協力をお願いしました。初めは順調にいらしていましたが、すぐに壁にぶつかりました。以前挫折したコードチェンジができないのです。「絶対無理」と言い、立ち止まってしまいました。例外を探すことにしました。

「今までに、できないと思っていたのにできたことない?」と聞くと、自動車学校でできなかった運転操作が、10回を超えたくらいからできるようになったことに気づきました。「できない」という認知が「できるかもしれない」に変わったようでした。A君は、挫折したコードチェンジに挑戦するこ

とになりました。A君と二人の練習が続き、1カ月目に、遂に課題曲が完成しました。その頃のA君は表情も豊かになり、自信も取り戻し、「できない」という認知からも解放されていました。そして自然と行動に移っていききました。感情・認知へのアプローチが行動の変化を生んだようです。

アルバイト経験がなかったA君が、アルバイトをすると言い出しました。アルバイトをして通信制の高校に再入学することが、次の目標になりました。ジョブトレーニングに参加し、そのままアルバイトに移行しました。アルバイト先の評価も良く、順調に進んでいるように見えました。しかし、2カ月目に入った頃にアルバイトに行けなくなってしまうのです。

私は、アルバイト先とA君の調整を行い、突然立ち止まってしまったA君のフォロワーをしながら約1カ月が経過しました。支援計画を練り直し、次のアプローチに入ろうとしていた頃、高校の先生から連絡が入りました。A君が、断絶していた父親と一緒に通信制高校の入学説明を聞きに行ったということです。嬉しかった反面、私は驚きました。そして、私自身のことにも気づきました。A君の成長、適応へ向かう欲求を本当に信じていたかということ。

A君は目標どおり通信制高校に入学し、再出発をしています。A君からは本当に大切なことを学ばせていただきました。私はキャリア・コンサルタントとしての自分を見直し、再び原点に返って、次の若者の自立支援に取り組んでいます。

大学・短大キャリアセンターでの就職支援者のための

RCC就職レディネス・チェック

を活用した就職支援プログラムセミナー

大学等関係者
向けセミナー

2013年9月12日(木) 13:00-16:30

好評受付中

雇用問題研究会 会議室 (東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2F)

就職活動サポートツール「RCC 就職レディネス・チェック」は、学生が自分の就職活動への取り組み状況(準備度)を客観的に点検し、モチベーションをアップさせたり、行動を促すことで、今後の活動に活かすことを目的としています。就職のためのステップである「就活」という課題に取り組む体験を、知恵を身につけ、成長するための学習の機会とする、という考え方に基いて開発されました。このツールを、大学・短大での就職ガイダンスなどでいかに効果的に活用するかを学び、就職支援プログラムとの関連などについて考えます。

対 象 大学・短大のキャリア指導・就職指導担当者及び相談業務担当者
ハローワーク等相談機関の相談業務担当者

講 師 渡辺三枝子氏(筑波大学名誉教授/RCC就職レディネス・チェック 監修)

日 時 **2013年9月12日(木) 13:00～16:30** (受付は12:30から)

会 場 雇用問題研究会 会議室(中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2F)

受講料 6,000円(税込み・資料代を含む)

申込み締切 **9月5日(木) 午前9時** (ただし定員になり次第、締め切ります)

内 容

- (1) 開発の背景と経緯
就職支援の問題/学生の課題とRCCとの関係
- (2) RCCの実施と解説
実施と採点、ワークブック記入/尺度の解説
- (3) RCCの活用方法
活用場面とそのポイント/グループ討議
- (4) RCCの活用について
事例発表: 成城大学キャリア支援部(就職ガイダンスにおける活用方法、成城大学における導入プロセス)
RCCと他の支援ツールとの組み合わせ: VRT、GATB

*終了後、個別相談を承ります。

*内容は変更することがございます。

*お申込みが最少実施人数に達しない場合、開講を中止することがあります。



●お申込みは
ホームページ
からどうぞ

<http://www.koyoerc.or.jp>

お申込みはホームページから

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7072

読者プレゼント

本誌読者の方に、当会発行のキャリア教育や職業能力開発関連図書をプレゼントいたします。
雇用問題研究会のホームページ内「職業研究」ページにあるアンケートにご記入いただき、ご希望の図書1点をチェックの上、ご送信ください。(応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。)

締切等詳しくはホームページでご確認ください。→ <http://www.koyoerc.or.jp>

編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様の声をお待ちしております。

取り上げてほしいテーマ、企画等ございましたら、ぜひお寄せください。

●「職業研究」ページでは、2004年以降の本誌バックナンバーのすべての記事がPDFファイルでご覧いただけます。

キャリア教育、
職業能力開発
関連図書を
プレゼント!

BOOKS

人事・労務担当者のための

リワーク活用マニュアル

うつ病休職者の失敗しない職場復帰のために

大西 守・黒木宣夫・五十嵐良雄 編著

A4判／144ページ●定価 1,890円 ISBN978-4-87563-258-0

●事業場外の専門施設による復職支援の活用の仕方を詳解した、専門家によるリワーク活用マニュアルの決定版



新版 就業支援ハンドブック

障害者の就業支援に取り組む方のために

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 編

A5判／274ページ●定価 1,680円 ISBN978-4-87563-260-3

●障害者の就業支援に取り組む方への入門書



障害者の職業能力開発 [改訂新版]

職業能力開発総合大学校名誉教授 道脇正夫 著

B5判／456ページ●定価 2,940円 ISBN978-4-87563-257-3

●障害者の職業教育訓練、職業リハビリテーションを詳解、新たに問い直す著者の集大成



TOOLS



OSI 職業ストレス検査

原著者 Samuel H. Osipow, Ph.D./Arnold R. Spokane, Ph. D.

日本版著者 岡山大学教授 田中宏二／筑波大学教授 渡辺三枝子

(肩書は開発当時のものです。)

1名分●735円(質問用紙、回答／採点用紙、結果の見方・対処の仕方)

手引●1,050円

●働く人の職業ストレスを診断し、職場環境の改善を援助するメンタルヘルス用チェック・ツール



障害者用 就職レディネス・チェックリスト

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 編

チェックリスト●180円

手引 [採点盤付き] ●1,000円

●職場で働くための準備がどの程度整っているかを把握し、障害者の職業相談や支援の手がかりに(教育、就業支援機関用)

MAGAZINES

働く広場

障害者と雇用

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 編／月刊(毎月25日発行)／A4判／36ページ●1部135円(送料80円)

●障害者雇用企業の職場ルボ等最新の雇用事例を中心に紹介する障害者雇用啓発誌



お申込み・お問い合わせは

●価格はいずれも消費税込みです

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7071