

"弱み"を"強み"に! あらゆる人材が戦力になる

連合北海道から、シンポジウム取材の説いがありました。テーマは「ダイバーシティ」。国籍、年齢、性別、障がいなど、さまざまなおいをもつ多様なメンバーで構成された。就労困難者支援の専門家として全国を飛び回る、NPO法人FDAの成澤俊輔理事長が講演。成澤理事長は、「世界一明るい視覚障がい者」をキャッチフレーズに、障がい者雇用を積極的に実践するトーキングボーラー(株)の大場勝博代表取締役と交えてトークセッションを行った。取材してみると、まさに今、みんなに伝えなければいけない内容だった。(文責・編集部)

基調講演

大丈夫、動けます



成澤俊輔
(なわざわ しゅんすけ)

NPO法人FDA理事長
網膜色素変性症患者を中心に20代前半で视力を失う大学在学中に2年間ひきこもるが、克服して経営コンサルティング会社でインターナショナルマネージャーとして活躍。2011年、就労困難者の就労支援と雇用創造するNPO法人FDA(Future Dream Achievement)事務局長に就任。2016年より現職。

今日、僕は、たつた一つのことを行いました。それは「大丈夫、動けます。どんな人にも必ずその人に合った仕事をあります。誰でも、絶対に社会の中で当たり前に働くことができます」ということです。

FDAが運営する、就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所には、現在約80名の利用者がいます。車いすの人、耳が不自由な人、目が不自由な人、知的障がいの人、精神障がいの人、発達障がいの人、難病の人、LGBTの人、薬物依存の人、犯罪歴がある人、自己破産している人、ひきこ

もっている人、いろんな人たちがいます。FDAは、そんなな人たちの「強み」を探し出し、長く働き続けられる職場につなげています。

仕事や働き方を選べるように

実は、「弱み」と「強み」は表裏一体なんです。アメリカのある会社では、ダウン症で読み書きができない人が社長秘書をしています。仕事は機密書類をシェリック1にかけることで、年収は800万円。読み書きができる人なら、機密保持の契約を結べども、ついチラッと見たものをボロリと漏らしても

社員に朝食を提供したいという相談がありました。朝7時半から午後2時半まで5人のチームをつくり、朝食準備とオフィス清掃をしています。運動ラッシュに耐えられない人はびつたりの仕事です。京都では、伝統産業と福祉の連携による雇用創出に取り組んでいます。朝礼やタイムカード、会議やマニュアルが苦手という人には、伝統産業の「見て黙って覚える」という現場が合っています。高知県では地域の就労困難者を「10箇所でアドバイザーにする」と

いう研修プログラムを実施しています。

FDAは、企業に就労困難者のための仕事を切り出してほしいといふお願ひは一切しません。社員の資格が高い仕事や余裕があればやりたい仕事を聞いて、マッチングを考えてください。

長く働き続けられるように

具体的な就労支援は、生活リズムをつくるところから始め、お仕事トレーニングを体験する中で

適性を見つけていきます。自分に合った仕事をわかつたら、今度は会社選び。FDAには、活動や理念に賛同してくれているたくさんのパートナー企業があります。そこから就職先を探しく定着支援も行います。FDAは、一ヵ所ですべての支援を提供する「オール・イン・ワン」の施設であることが大きな特徴です。

パートナー企業については、1業界1社ルールを設け、多様な人材の活用ができるより良い会社づくりと一緒に取り組んでいます。

まうかもしれない。だから、読み書きができないことは、この仕事をにおいて大きな「強み」なんです。

発達障がいで、こだわりが強く、過集中で細かいことが気になる。そのために職場で孤立し、仕事を転々としてきた人は、今、口コミサイトの諂ひ傷をチエックする仕事をしています。その特性が「強み」になっているんです。長期間ひきこもっている人は、ゲームやパソコンが得意でタイピングが速い。データ入力や画像編集の仕事では即戦力です。

現在就労困難者支援施設は、全国に約300法人ほどあり、約40万人が利用していると言られていますが、仕事内容は、パンやクリッキーの製造・組立・清掃などが定番です。親御さんは、「働ける場所があるだけで満足感」とよく言います。でもFDAは、就労困難者の仕事や働き方の幅をこれまで以上に広げていきたいともまだまなチャレンジをしています。

ある会社から、福利厚生として

これまでの経験から、経営者や組織のリーダーは、答えない音声を抱えていることを知りました。その苦しみに寄り添い、社員や部下に「大丈夫」と言えるようにしていきたいと思っています。

幸せな組織の共通点は、「ありがとう」「ありのまま」「なんとかなる」「やってみよう」という4つの言葉が使われていることだそうです。「働く」現場が、誰にとっても「自分が自分らしい」と思える場になるよう、これからもチャレンジを続けていきたいと思います。

トークセッション

多様性を受け入れれば、会社も社会も成長する

5S活動の「責任者」に

西村 大場さんの会社では、積極的に障がいのある方を雇用されています。その経緯について、ご自身の紹介も含めて報告いただけますか。

大場 私は農家の生まれですが、減反政策で米が作れなくなり、学校を卒業して働きに出ました。そ

の後、独立して運送会社を経営しましたが、規制緩和で立ち行かなくなり、1978年にダンボールの印刷・製造を行つて、トーワラダンボール(株)に入社しました。その数年前、包装紙としてダンボールの需要が急拡大する中で、当社は札幌市の手稲工業団地に工場を新設移転しました。その時、何

か地域に貢献したいと始めたのが、養護学校の実習生受け入れです。当時の現場は「職人気質」が強く、障がい者雇用には猛反対でしたが、障がいを持つた子どもたちと一緒に働いたり食事をしたりする中でだんだん理解が広りました。また、先代の社長夫人が福祉関係の仕事をしていて、障がい者雇用に熱心だったこともあり、1985年に初めて知的障がいの

ゲスト
成澤俊輔(中央) NPO法人FDA理事長
大場勝博(左) トーカラダンボール(株)代表取締役
アシリテーター
西村正樹(左) DPI(Disabled Peoples' International) 日本会議副議長



大塚勝博氏

西村正樹氏

ある人を正式に雇用したんです。最初は試行錯誤の運営でした。ストレスがたまるほど大声を出したり、機械を叩いたり…。心を開いてくれるまで相当時間がかかりましたが、互いにコミュニケーションがとれるようになると、本当に大きな戦力になってくれて今は勤続33年の大ベテラン社員です。

西村 コミュニケーションで工夫されたのでしょうか?

大塚 健常者と障がい者の壁をできるだけ取り除こうと心がけました。飲み会や旅行の時は常に一緒にいる。運動の行き帰りには一緒に電車に乗る。そういう時間を積み重ねて心が運つもうになりました。現在、4人の障がい者が働いています。

と書かれた求人アドバイバーを見て感動し、私たちにできることとは「まだせんたくしないあふんだじ」と思いました。

いますが、整理・整頓・清掃・清潔・樂の「5S活動」において、必ず何かの「責任者」にならっています。例えば「照明を消す責任者」といった役名をつけることで戦力にならうとしています。また、検品作業でも「強み」を發揮してくれています。

成澤 お感想することがたくさんあります。FDAは、飲食店に仕込み専門チームを派遣していますが、働き方を抱えた人たちが入ることで職場が変わっていく。暗黙の了解だったことが、言葉であげないとわからない。でも、それは悪いことではない。職場でいろいろな配慮や工夫がなされ、それが社員満足度を高め、顧客満足度の向上にもつながっているのです。

西村 人口減少社会を迎える手不足が深刻になっていますが、同時に一人ひとりがその力を十分發揮した働き方ができているのかどうことも問われています。困難を抱えた人とともに働くことで周围の人たちの力も引き出される。ダイバーシティには、そういうエンパワーメント効果もあるんですね。

成澤 その通りです。多様な人

たちが集まるので、組織には個々の強みを見出し、それを生かそうとする力が働いて、組織全体の生産性が上がっていくんです。これは、私のこれまでの経験から自信をもって言えることです。

大塚 企業とは、地域とともに在り、地域に貢献できる存在でなければならぬ。そう考えて、障がい者雇用を進め、その能力を適正に生かした配置やコミュニケーションを工夫してきましたが、それは、職場全体の働きやすさや生産性向上にもつながっていると感じます。

「できない」とではなく、「できる」とを導く

「できない」とはなく、 「できる」とを導く

西村 成澤さんには会場からの質問です。地方公共団体では、障がい者について特別枠の採用試験を実施していますが、口頭面接や添字印刷物に対応できるなどの要件が付けられてきました。こうした欠格条項はどうお考えですか。

成澤 実は、欠格条項は、10年前に機械工学科で研究したテーマなんですね。欠格条項をなくせば、その



仕事を楽しく障がい者が増えるのが調査しましたが、それだけではほとんど増えなかつた。欠格条項の見直しが進んでいることは歓迎しますが、教育体制や受験環境の整備と合わせて進むなければいけない課題だと考えてます。

大事なのは、できないことではなく、できないことは何かを考えること。今、「在宅」ならぬ、「在院ワーク」も始まっています。まずはきど指先を少し動かすことができる難病の方が、病院のベッドでホーリーベーションをつくる仕事をしています。

ヤンキーの若者を訓練して社会に送り出す「ヤンキーアンサン」の会社や、少年院・刑務所の出所者の就労支援をする会社も、ちゃんとビジネスとして成り立っています。「難犯2回までならOK」

SDGs最優秀賞を歌う野呂奈穂子さん
JICA北海道の野呂奈穂子さん

感動が、つながる共感運動。へ

今回のダイバーシティ・シンポジウム。主催は運合北海道だが、後援には、北海道労働局の他、自治体、教育委員会、経営者団体、社会士会・労働・福祉団体など18もの団体が名を連ねている。300名の参加者のうち半数以上は労働組合関係者ではない。どんな運営で実現したのか。仕掛け人の齊藤運合北海道副事務局長に聞いた。

齊藤
奈穂子
運合北海道副事務局長

運合北海道では、今年2月から地域FMのラジオ番組『ワークライフシナジー』を始めました。コンセプトは、その名の通り、働くことと生活の両方に相乗効果で高めたいといったものです。毎週月曜午後7時から80分の放送で、私がメインパーソナリティを務めながら、労働局や地元経営者団体の人たちに準じギターで出演してもらっています。

そのつながりで、中小企業家同友会会員の(株)北羽の清水社長から、FDAの成澤理事長を招いての障がい者雇用研修会に誘われたんです。話を聞いて感動と共に涙が止まらなかつた。だって、FDAが取り組んでいる障がい者支援は、まさに運合がめざす「働くことを離さずする安心社会」の一つ目一番地だったから。あとといつまに成澤さんと意気投合して、今回のシンポジウムが実現しました。

せつからくから、組合関係者だけでなくたくさんの方に話を聞いてもらいたい。そこで就活支援セミナーやりうるオードイ世論にはなっている団体に声をか

富めていく。それがまさにシンボジウムのテーマである「ダイバーシティ」ということですね。今日は、ありがとうございました。

才出演していただいた秋元市長は開催地接続を引き受けられました。同じくラジオ出演てくれたJCA北海道で働く野呂奈穂子さんはSDGs応援ソングを披露してくれました。

閉会に当たり、後援団体を代表して北海道経済連合会の百瀬常務理事が「企業は今後も行政・教育・労働組合・家庭と協力して障がい者雇用を推進していきたい」と締めくくっていました。さらに初めての経験ですが、シンボジウム終了後に私に近づながら駆け寄り「参加して良かった」と言葉を交わす。一方、障がい者の家族の方が「背中を押していただきました」と喜びて握手を求められ私もつい手口ひで周りの方々はもう泣いています。

労働組合の運動にはせむじめ感動と共感が必要です。感動が共感を呼び、感動がつながるような共感運動をこれからも取り組んでいきたいと思います。