

# Universal NEWS 08

## ユニバーサルニュース

滋賀県中小企業家同友会会報誌 [ユニバーサルニュース]  
VOL.08 2018年12月発行

### 障害者問題全国交流会 in 滋賀 2019年10月17日(木)~18日(金) 琵琶湖ホテルで開催!



写真は、障全交in滋賀の成功に向けて取り組まれている活動の様子です。

▼我々中小企業も採用や実習を受け入れるなどの前に、まず障害のある人と実際に触れ合せて、実感を持つことが第一歩だと感じた見学授業参観でした。  
(記 岩泉)

▼彼らがちゃんと仕事を覚えれば、充分戦力になると感じられました。やはり実際に会ってみれば、自社ではどういう仕事が任せられそうか、イメージできるのだと思います。大手企業の方も極めて具体的なアドバイスをされるなど、採用を前提で来られているのだという印象をもちました。

▼5月のユニバーサル委員会で広報された、養護学校の見学・授業参観に行ってきた、三雲養護学校石部分教室では知的障害の生徒が通っており、石部高校内にあります。障害の程度は中度軽度なので1学年約20名の生徒のうち、3分の2ぐらいが就職するようです。

▼見学会は80名ほどで滋賀県に拠点を置く大手企業の方も参加されており、思っていた以上の規模感でした。最初に全体説明があつて、その後はグループに分かれて2時間近く、窯業(二輪挿し)、木工(子供椅子)、農業(とうもろこし)、1年生の国語・数学・流通サービス(文化祭での販売)、食品加工(パン製造)、布加工(沙織おり、かご作り)の実習を順繰りに見て回りました。実際に生徒の作業を間近で見ることができ、また自由に話もできました。

### 支援の現場から ~社会的養護の支援③~

社会的養護(児童福祉施設や里親宅)のもとで生活している子ども達は、様々な事情で施設や里親のもとにあずけられます。その理由として虐待(不適切な養育)とされるものが最も多くなっているのが現状です。そうした子ども達が大人に対して抱く感情がどのようなかは想像に難くないと思います。程度の差こそあれ「大人は自分を攻撃する、無視する、信じられない、守ってくれない、裏切るもの」といったようなネガティブな認識を抱き、それ

がそのまま彼らの「大人になって関わる他者とはこういうもの」、「会社とはこういうもの」といった誤った社会観の形成に直結し、生きづらさの要因になるように思います。健全な社会観を持たせることは福祉現場において限界を感じる程であったのですが、企業の方々の協力による施設訪問やキャリア教育、職場見学及び就労体験といった取り組みによって、参加した子ども達に思わぬ変化が生じてきました。次回詳しくお伝えしたいと思います。(続く)

記: 認定NPO法人 四つ葉のクローバー 遠城孝幸

### ユニバーサル委員会 活動・トピックス

#### 第6回 ユニバーサル委員会開催しました!

##### 創立40周年PR大使 前川保志花さん表敬訪問&PR動画収録

第6回ユニバーサル委員会が、10月10日(水)午前9時30分から同友会事務局で会員と就労支援学校の先生含めて12名の参加で行われました。また、創立40周年「社長の学び場」PR大使の前川保志花さんに表敬訪問いただき急遽委員会にオブザーバー参加いただきました。

前半は、中同協障害者問題委員会の報告と、障全交in滋賀【2019年10月17日(木)・18日(金)琵琶湖ホテル】の開催に向けた企画の検討を中心に協議しました。中同協の障害者問題委員会に参加した田井委員長と小島副委員長からは、第20回障全交in滋賀の開催まであと一年となり、全国からの期待が高まっていることと報告がされ、開催地としてあらためて身の引き締まる思いを共有しました。

後半、第2部の勉強会では「今日における社会的就労困難者の課題」をテーマに、「若年無業者の就労実態」を朽木弘寿さん(地域若者サポートステーション・就労ネットワーク滋賀)、「社会的養護の若者の就労支援」を遠城孝幸さん(四つ葉のクローバー)、「都市部における障害者の就労状況と地方都市でのテレワークによる仕事づくり」を岩泉匡洋さん(日本ヒューマンリソース)よりご報告いただき、前川さんも交えてディスカッション。働く意思がある人々の個性や能力をいかす条件と環境づくりは、中小企業の自主的な経営努力と創意工夫を基礎にして、福祉や行政との信頼関係と密な連携で構築されることに、あらためて確信を持ちました。



注)当日の様子を動画収録し、第20回障全交in滋賀のPR動画に編集いたします。



宮川バネ工業株式会社  
代表取締役社長 宮川 草平  
〒527-0154 滋賀県東近江市園町31-1  
Tel. 0749-46-0193

(記 松下)



ユニバーサルニュース Universal NEWS

2018. December  
VOL.08 2018年12月発行

発行所●滋賀県中小企業家同友会  
発行責任者/ユニバーサル委員会 委員長 田井勝実  
編集責任者/小島滋之 城貴志 岩泉匡洋

〒525-0059 草津市野路8丁目13-1 KE草津ビル1階  
TEL.077-561-5333 FAX.077-561-5334  
E-mail: jimu@shiga.doyu.jp URL https://shiga.doyu.jp/

滋賀県中小企業家同友会

**2019年  
障害者問題全国交流会  
in 滋賀**

**第5回 プレ学習会**

と き 2018年8月3日(金)

と ころ 滋賀県庁 北新館3階中会議室

# 社会的養護に埋もれた多くの人材

## 〜彼らを理解することで 企業経営の貴重な担い手に〜

今回は家庭の事情で親が育てることができず、養護施設や里親によって育てられた社会的養護の方の就労を手助けしているフェアスタートの永岡鉄平様をお招きし、彼らの置かれた立場や状況についてお話しいただきました。

社会的養護の実態を知ること、企業経営の担い手となる人材育成について考える時間となりました。



神奈川県中小企業家同友会  
ダイバーシティ副委員長  
株式会社フェアスタート 代表取締役  
NPO法人フェアスタート 代表理事  
永岡 鉄平 さん

### 社会的養護の現状

社会的養護とは、保護者のいない児童や、保護者による虐待などで監護させることが適当でない児童を、社会的に養育し、保護するとともに、家庭への支援を行うことです。

平成29年3月末現在、滋賀県内に児童養護施設は4軒あり、社会的養護の児童は365名います。(福祉行政報告例)児童養護施設への入所の理由としては、親の虐待によるものが現在では最も多く、年々増えています。虐待を受けた経験により児童たちは周囲に対し

不信感や恐怖感を持っており、人間関係を上手く築けない場合があります。そういった児童に対して、里親や養護施設の方は、心のケアに重きを置いて接していると言います。

児童養護施設で育った彼らは18歳になると自立を要されます。学費や生活費の問題から、高校を卒業後進学をせず就職する場合が多く、大学や専門学校に進学するのはわずか20%程度とのこと。京都市の調査によれば、就職した場合も非正規雇用が6割以上、業種も飲食サービス業や小売業に偏っており、月給



もあまり好ましくなく、満足できていないのが現状です。また就職しても、人間関係で悩むことが多く、東京都の調査によれば、半数が入社後1年以内に退職してしまいます。

### 就職支援だけでなく、就職後もフォローを続ける

永岡さんは8年前から神奈川県、東京都を中心に就労支援をしておりますが、始めた頃は若い人の価値観がわからず苦労することも多く、「ミスマッチによるクレームの電話が怖くなることもありましたが、そんなストレスで太りました。(笑)」と語っておられました。

就労支援の内容としては、インターシップに参加したり、企業訪問をしたりする機会を設け、会社との接点、仕事を

を知る機会を与えることで、ミスマッチを減らす取組をされています。そして就職活動では本人の意思を大事にし、自分自身で就職先を決定するということを大切にされています。

また、就職が決まれば終わりではなく、就職をしてからもフォローを続けておられます。

す。なにか悩みがあると一緒にご飯を食べに行き愚痴を聞いてあげたり、B B Qや食事会などで同じ境遇の仲間との横の繋がりも持てるようにしておられます。イベントごとをすごく楽しみにしていて必ず参加する人もいます。

そうした取組みの結果、永岡さんの支援により新卒入社した人は2016年4月では2年以内の離職率0%、2017年4月では1年以内の離職率15%だそうです。献身的な取組の結果、就職後の会社での定着を実現できています。

### 積極的な関わりで 出会える人材

永岡さんは同友会と養護施設との交流も図っておられ、同友会の会員企業による合同企業説明会も実施されています。最初は参加に抵抗を示す企業も多い中、実際の方たちと関わってみると、参加して良かったという声が多いそうです。就職前から企業との関わり



を持つことで、愛社精神が生まれ、若手社員を募って入社する人もいます。

先輩を募って入社してくると、先輩社員の成長にもなり、モチベーションアップにも繋がります。入社後の相談相手になれるので、定着にもなるそうです。

生まれた環境や、育った環境が違うだけでハンディキャップを背負うのは間違っています。人手不足に悩んでいる中小企業こそ、高いポテンシャルを持った良い人材を見つけるために積極的に関わりを持つていくことが大切です。

### グループ討論『彼らをいかにするために企業として出来ることは何か?』

- Aさん** お話の中で、社会的養護の人の離職率が高いとありましたが、私の感覚としては新卒入社者の離職率は、社会的養護の人でも一般家庭の人でも変わらないように思います。一般家庭で育って奨学金を借りて大学に進学した学生は、卒業時点で40万程度の借金があります。そういった点で、働かなくてはならないという思いも一緒かと思えます。
- Bさん** そうですね。社会的養護の人の離職率が特に高いわけではないので、問題視することもないですね。
- 社会的養護の人は大学や専門学校への進学率が低いとのことですが、実際大学の卒業の募集をしている企業は多い反面、大学を卒業していても専門的な分野を学んでいない限り、高校卒とスタートはほぼ同じになります。
- 私たちも高校卒の採用も積極的に考えてみても良さそうですね。
- Cさん** しかし高校卒の就職は、会社見学は1社しか行けず、しかも入社する前提での見学です。この制度が学生と企業とのミスマッチを招いていますね。高校卒でも会社見学やインターシップで何社も関わらせていると、ミスマッチを防いでいいですね。
- Aさん** そもそも高校卒の就職活動の制度に問題があるんですね。その制度を見直すか、永岡さんの会社のように間に入ってくれる所が必要ですね。
- Bさん** 障がいのある方や社会的養護の方を採用するのは既存の従業員の理解も必要ですね。私は今いる従業員の成長にも繋がると思い障がい者雇用をしましたが、上手くいかなかった経験があります。
- 実務だけでなく多少の生活面でのフォローも必要かと思ひ、世話役のような位置づけで既存の従業員に就かせました。しかしその従業員は上に立つことが向かないタイプで苦労をかけ
- Cさん** そうですね。障がい者や社会的養護の人を雇う場合に限った話ではありませんが、実際実務面で接する従業員には理解と協力が必要ですね。そこが私たちの仕事だと思います。
- Aさん** 特色のある企業や業種だと、働く側に強い思いがあるので、定着も良く社会的養護の子や障がいのある子も採用しやすいけれど、一般企業には強く志望してもらおうことが難しいですね。
- やはりいろいろなお話で接点を持つことで、私たちの会社を知ってもらい、興味を持ってもらうこと。
- そしてみんながそれぞれの立場を理解し、働き易い環境を整えることが必要ですね。

