第27回TSUMUGU”BITO”定例会

新プロジェクトに向けて

発達障害のある人のキャリアアップ創出プロジェクト
石井　京子

2017/2/3

障害のある方と企業との出会いの演出

求職者

マッチング

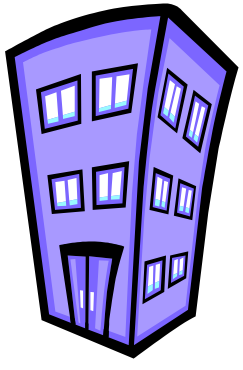
求人企業

就職相談

・履歴書･職務経歴書作成

･面接の受け方

・自分に合う職種の選び方



雇用の相談

・障害者雇用の進め方

・どんな仕事を用意したらよいのか？

発達障害のある方の相談の増加

- リーマン・ショック以降急激に増加
- 高学歴の一般就労経験者。働き始めて気づく
- 二次障害から発達障害が判明

- 発達障害のある大学生の課題

・大学生活だけで精一杯、就職活動の壁

・筆記試験で合格しても面接で不合格が多い

- 障害者雇用枠での就労（「手帳」のある人）

・就職件数は伸びてきているが、就労経験者が有利

・新卒での就職はハードルが高い

「日本的雇用」、「新規学卒就職」モデルの崩壊

- 若年労働市場の急激な変化

・高卒新卒者の就職率　90%(H初頭求人数約3倍）→60%台(求人数約1倍）→80%台半ば(H26年度、求人数2倍弱）

・高卒後無業者→進学に進路変更(約2割）

・大学卒業予定者の就職内定状況　96.7%(H26.3卒業学生）

・大卒後の無業者の割合　約2割

- 変化要因

①バブル崩壊後の日本経済の失速

②グローバリゼーションの影響

③日本企業の採用行動・雇用戦略の転換

④そうした戦略を起こしやすくした政府の労働力政策の展開

「若者はなぜ「就職」できなくなったのか？」児美川浩一郎　日本図書センター

雇用環境の変化

- バブル崩壊と就職
  採用手控え
- 「グローバルスタンダード」と企業の雇用戦略の転換

経営戦略と経営体質の見直し→人件費コスト見直しと雇用戦略転換

	雇用形態	対象
長期蓄積能力活用型	無期雇用	管理職、総合職、技能部門の基幹職
高度専門能力活用型	有期雇用	専門部門（企画、営業、研究開発など）
雇用柔軟型	有期雇用	一般職、技能部門、販売部門

正社員の減少→非正規労働者の増加

働き方の変化

●業種、職種、仕事内容

１次産業（農林業、漁業、鉱業）、２次産業（製造業、建築業、工業）、３次産業（小売業、運送業、飲食・宿泊、教育、介護、医療）

●教育・研修

●ジョブローテーション

●多様な人材の活躍

女性（育児者）、シニア、外国人、障害のある人、難病患者、がん患者

●多様な雇用形態の人が働く職場

社員、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣社員、外部委託

＊保護者の世代が知る日本企業の雇用とは状況が変化している

やりたいことへの拘り

●専門職を目指す人が多い

- 合格するのが難しい資格：弁護士、公認会計士、等
- 正規採用が難しい職業：教員
- 対人援助が必要な業務

看護師、作業療法士、言語聴覚士、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、教員、保育士

＊医療機関でのコワークがポイント、職場環境の要因大

●趣味を仕事にしたい

- 鉄道と旅行が好き：仕事ではお客様対応が必要
- 歴史が好き：倍率高く、受かる見込みのない学芸員を受け続ける

やりたいことがわからない

●業種、職種等についての情報不足

●自分の適性がわからない

●一般常識とのズレ

- 年齢に関わらずプログラミングの勉強を始める
- パソコンが出来ないのに事務職を目指そうとする

●自分の得意なことを最大限に伸ばすのが近道

＊適職探しに悩む人は多い

キャリアや年収等に関する質問

●管理職と専門職のどちらを目指せばよいでしょうか？

- 管理職比率：1割以下
- 管理職の定義：一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるもの

●転勤やジョブローテーションがありますか？

- 管理職・総合職社員は全国転勤：人事異動の拒否はできない

●自立できるだけの年収をもらえますか？

東京に本社を置く上場企業1702社の平均年収（ワーストから見ると300万未満3社、400万未満80社）

●退職金のある会社に入りたい

退職金のない会社も多い。先取り制度、インセンティブ制度。

人として成長する

●「70:20:10」の法則

70＝業務での経験、20＝師と思える人からの影響、10＝研修等

国内市場の飽和、ビジネスモデルの変化→ITの進化が仕事のスピードを速め、流通する情報量は平均で毎年27%以上増加、育てる方も育つ方も忙しくなり、仕事も忙しくなった。

●「自分のことがよくわからない」ままでの自立の難しさ

- 自信につながるような「自分らしさ」がとらえられない。
- 自分の中に認められるものを見出す。
- この自分でやっていける感じを取り戻す。
- ゆとり世代との共通点：知っていることと、わかって出来ることを混同

求められる人材の変化

●この10年で求められる人材は大きく変わった。

●構造転換

『ヒト、モノ、カネ』から『組織の縮小化、早い意思決定、知恵、創造力』へ

●リスク分散

2008リーマンショック、2011東日本大震災

拠点を一極集中させず、地方や海外に分散させる動きが強まる。

『グローバル人材』へのニーズが急激に高まった。

●ダイバーシティ対応力

グローバル化によって、違った国籍や宗教の人々などさまざまな人材が混在するダイバーシティは今後ますます進む。そのメンバーをまとめるために、上下関係だけでなく、『並列の関係』を取りまとめる能力がこれから必要となる。

求められる人との差はほんの少し

●「残業する人＝貢献してくれる人」は時代遅れ

●相手の要求に完璧に答えようとしていませんか？

依頼された業務への問合せ、「どこまで進んでいますか？」

A.すぐに「80%までできているので、今日中には完成できる予定です」と返信する。

B. 100%まで持って行ってから、「できました」と返信する。

●求められる人材になるために

自分自身の能力や現在のレベル、また自分が本当にやりたいことは何かを、常に冷静に見つめる。

●人脈を築く

人脈はギブ＆テイクで築くもの

人材不足の業界

●業種別

「IT・情報処理・インターネット関連」（95%）

「不動産・建設関連」（90%）

「サービス関連」（88%）

「広告・出版・マスコミ関連」（86%）

●職種別

「営業職」（34%）、「IT・Web・ゲーム・通信の技術系」（19%）、「電気・電子の技術系」（18%）、「企画職（経営企画、広報、人事）」（16%）

人材不足を感じている企業は86%（エン・ジャパン調査）

募集人数の多い営業職や専門的なスキルが必要な職種が不足

仮説

●企業研修を受けていない人が多いのでは？

・新入職員研修以外は長期に研修を受ける機会がない

（派遣社員としての就業、中途採用等、契約社員向け研究があっても研修内容は限定的）

・企業が社員に対して時間をかけて長期に育成していくことができなくなっている

（一つの会社に長く勤めることが一般的であった時代、階層別研修もしっかり実施されていた）

●さまざまな情報の収集と整理の課題

・言われたことを鵜呑みにする

・さまざまな意見を言う人がいる、周囲の人の意見が正しいとは限らない