

(ウ) その他の効果

①カード教材の現場での活用

今回作成したカード教材は、研修終了後にも引き続き現場で活用を希望する店舗に配布した。また、関連して作成した PC 教材は希望者に配布することとした。

②新規採用への広がり

第 1 回パラレル研修の内容と成果をメール等でロイヤルグループ各社に通知したところ、現在障害者雇用を行っていないグループ各社から反応が有り、研修後に合計 3 名の採用に繋がった。

③第 2 回パラレル研修に向けての準備

第 1 回パラレル研修が終わってから数ヶ月後に第 2 回パラレル研修を実施することとなり、本部から対象店舗あて、前回の研修についてのロイヤル担当者の感想と次回の研修カリキュラム・日程を添付し、通知した。その結果、本部からの指示はしていないにも関わらず、多くの店舗で、料理長が次回のカリキュラムの調理実習のメニューを店舗で予め予習させる動きがあった。

(6) 第 2 回「パラレル研修（集合研修）」の実施（図 1 2.⑥）

(ア) 第 2 回パラレル研修の進行状況

第 2 回パラレル研修の基本カリキュラムを表 2 9 . に示す。

表 2 9 . 第 2 回パラレル研修カリキュラム

研修項目		内 容
自己紹介		自己紹介に加え、前回の研修後に何か変わったことがあれば報告する。
研修について		教官から本研修の目的を説明、スケジュールの伝達
経営基本理念		経営基本理念の斉唱
基礎事項	身だしなみの確認	ハウスルールのビデオ教材を視聴する。その後、違っていた点があれば、自己修正をする。
	あいさつの練習	1 人ずつ、大きな声であいさつをする。
	清 潔	手の洗い方の確認
調理に関すること	カット練習 (包丁の扱い方)	【前回の復習】まな板の種類、セッティング、包丁の種類、立つ位置と姿勢、持ち方、左手の構え、包丁の動かし方、まな板の衛生、キャベツによるカット練習を行う。
	タコス調理	タコス材料の準備、材料にあった方法でのカット、必要な分量の取り分け、薬味・ソースの準備、タコシェルをフライヤーで揚げる
	タコス盛りつけ	タコスをつくり、盛りつける
	ジャワカレー調理	ソースの火入れと、ライス・ソースの盛りつけ
	パンケーキ準備	パンケーキの準備、焼成前の保管までを行う
	パンケーキ調理	焼成、盛りつけ
試 食		自分で作ったものを試食する
衛 生		後片付け、清掃
ま と め		

第 1 回のカリキュラムと比較して、専門的な調理スキルに関する研修項目と時間が増加した。比較的技能が高く担当している職域も多い対象者のグループでは表 2 9. のカリキュラムに加えて「オムライス」の調理も行った。一方、包丁の扱いなどのスキルが不足しているグループの研修では、「タコス」の代わりに「シーザーサラダ」の実習を行った。

今回の研修の班分けは、第 1 回平行研修での実施状況とその後の店舗での担当職務の状況を加味し、東京・福岡ともに各 3 班に分けた。

なお、前回同様、各店舗の料理長は可能な範囲で参加し、希望する保護者には研修を見学して貰った。

(イ) 基礎的な事項に関するカリキュラムの実施状況（教材の活用方法）

身だしなみの確認では、研修終了後に研修生が単独でビデオ教材を使い復習する方法を指導するため、『「ハウスルール」のビデオを見る → 違うところがあったら修正する』という手続きですすめた。前回の指導時に比較して、身だしなみに今まで以上に気を配っている様子が見え、スムーズにすすめることができた。

(ウ) 調理に関するカリキュラムの実施状況

カット練習は、前回の復習からはじめられた。前回の研修以降、店舗で継続的に練習していた研修生もおり、スキルが安定してきている様子が見え、各メニューの調理については、各々の工程について教官の説明とデモンストレーションが行われ、その後、研修生が実習を行った。また、タコス、ジャワカレー、パンケーキ焼成では、店舗で料理長の指導のもと、それらのメニューを予習してきた研修生が多く、作業準備・後片付けなどの進行もスムーズで、各研修生が店舗で学んだことを確認しながら効率的に実習が進められた。

(エ) 平行研修参加者の当日の感想

前回の感想の内容はそれほど変わらなかったが、唯一違ったのは、「今回の研修は、店で予習をしてきたから、とてもよく勉強できた。」という感想が多く見られたことである。予習をすることができた研修生は、自信を持てた部分がありつつも、自分なりに店舗で上手くできなかったところや疑問点を持った状態で第 2 回の平行研修に参加しており、各々が学習の段階に応じて、第 2 回平行研修の中で確認している様子が見られた。

(7) 支援の体験的研修・般化／第 2 回平行研修終了後の OJT（図 1 2. ⑦）

(ア) 保護者の姿勢の変化

集合研修に否定的であった保護者の方から、第 2 回平行研修終了後に「週 1 回自宅で本人が担当する調理の日を作った」と報告を受けた。集合研修は、家族を積極的な支援者にする効果もあったといえよう。

(イ) ビデオ教材の活用

研修チームによると、ビデオ教材は、第 2 回平行研修終了後に各店舗に配布され、知的障害従業

員と店長・料理長が自由に繰り返し視聴できるようになっている。付属のテキストもこれから配布される計画である。これにより、これまでの研修内容の再学習に役立てるよう計画が進んでいる。

また、このビデオ教材はグループの各分社にも配布され、今後の障害者の新規雇用場面や初期の支援段階、職場実習で活用する計画が立てられている。

(ウ) PC 教材の活用

研修チームでは、現在調理師試験への意欲が非常に高い数名に対し、調理師試験の過去問題で作成された「てすとまん」を配布し、調理師試験の合格に向けた支援を進めている。

(エ) 担当職務の拡大と賃金の変更・労働時間の延長

ロイヤル担当者によれば、2回のパラレル研修を経て、研修生の中には、明らかに現場でのスキルが高くなり担当職務が広がった者が出てきた。その結果、知的障害従業員の賃金を上げ、周囲の従業員とのバランスを取る必要が出てきた、あるいは、労働時間を延長させ店舗に貢献してもらいたい、という申請が複数店舗から上げられている。このような知的障害従業員が担当できる職域が、パラレル研修を境に広がってきているのは、研修そのものの効果のみならず、その前後に行われている OJT での指導効果が影響しているものと考えられる。

これらの要望については、知的障害従業員についての職務の評価と賃金体系の整理を行ってからにしたいというロイヤル担当者の意向があるものの、現状として力を発揮し店舗に貢献している者には、適切に報いたいという店舗担当者の意向もあり、検討をしているところである。

5. まとめ

(1) 研修を振り返って

(ア) 支援者と対象者の相互理解の促進

パラレル研修を行うことにより、その目的にも掲げられていた『仲間意識』『チャレンジ精神』が各人に芽生えたことと、店長や料理長等の現場の支援者も自分だけが障害者雇用の重荷を背負っているのではないと気づき、いかに知的障害のある従業員の力を伸ばせるかといった、前向きな姿勢が現れるようになってきた。これらのことから、推進チームは、パラレル研修を継続すれば、障害者雇用に良い効果を波及させることができるのではないかと考え、2007年からは、更に発展的な取り組みを始めようと準備をしている。その発展的な取り組みとは、以下の①～④のとおりである。

- ①知的障害従業員が店長・料理長との相談の上で自分の目標を立て、日々の職務で努力をする。
- ②集合研修直前に、自分が立てた目標が達成できているかどうか、課題が残っているかについて、店舗内で確認のための相談を行う。
- ③集合研修は東京・福岡ともに4つのグループに分け、グループ毎に研修テーマを設ける。
研修テーマの例：「包丁」「フライパン」・・・等
- ④知的障害従業員は、個々の目標とグループの研修テーマが似ているものに参加する。

今後は、新規採用や養護学校の職場実習開始時から、カード・ビデオ教材を導入して支援を行うことで、職場実習の段階から障害者本人も目標を持って行動することが可能になると考えられる。これらの成果が、興味や適性の把握、保護者の会社理解がスムーズに行われるのではないかとロイヤル担当者は考えている。そのため、職場実習時の教材活用についても準備がすすめられている。

(イ) 社内への波及効果：雇用率0%の会社への新規採用の効果

第1回パラレル研修後、これまで障害者雇用をしてこなかったグループ会社の中に、障害者の新規採用の動きが見られた。実際に雇用に繋がったその背景には、コンプライアンスの立場から採用しなければならないことを理解していても、障害のある従業員の雇用に不安を持っていた各社の現状を、この研修成果の報告により不安が緩和され、将来的な見通しを持つことができたものと考えられるのではないだろうか。

また、全社的にグループの取組み・姿勢を示すことができ、社員だけでなくクルー（アルバイト）の方々にも会社の「障害者雇用の理念」を伝えられたようだ、ロイヤル担当者は考えている。

(ウ) 就労支援者の役割：障害者への指導・研修の支援

障害を持つ社員へのキャリアアップ研修の企画・実施に対して協力を行った本事例は、企業のメリットに直接的に繋がる支援として特徴的だと思われる。事象主支援場面で、今後、職リハの専門家に求められるものには、従来から行われている障害者雇用に関する情報提供や、JC支援・リワーク支援等による障害者への個別的支援のみならず、障害者への指導・研修に関する支援を行うことも含まれてくるように思われた。

(2) 将来の障害者雇用方法

ロイヤルマネジメント(株)の社長に、今後の障害者雇用について構想をうかがった。

ロイヤルグループは、ファミリーレストラン・ロイヤルホストを初めとして多くのホスピタリティーレストランを経営すると同時に、成田・関西・福岡空港での機内食事業及び全国の空港レストラン・高速道路レストランチェーン、ユニバーサルデザインを積極的に取り入れ高い評価を得ておりますロイネットホテルチェーン、食品製造事業で構成しております。

飲食業の産業化・ホスピタリティー企業を目指してきた弊社グループにとり、障害者雇用は、単に法定雇用を遵守する事が目的ではなく、企業の存続のあり方と深く関連する重要な問題と捉え、グループ全体で積極的に取り組む所存です。その目標は以下の三つです。

第一に、補助的作業に従事している既存社員を、よりやりがいのある付加価値の高い業務に就くための教育・訓練を実施し、就業場所・職種の拡大を実現する。

第二に、グループ全体（支援ネットワークの構築）で障害者雇用を積極的に取り組む。

第三に、障害者雇用増がグループ企業のコスト増に繋がらないためにも、障害者主体による小規模レストラン事業へ挑戦し、市場で顧客の支持を得るものを構築する。

やりがいと同時に事業収益を確保することで、継続的にこの取り組みができると考えております。使命を持って、計画的に実施できるよう、グループ企業を指導・支援する所存です。

《参考文献》

青山進学ゼミナール (2006/10/05 アクセス) 無料学習ソフト・コーナー「てすとまん”汎用(はんよう) Q&A”」 <http://www.aoyama-juku.com/>

永易和江他 (2006) ロイヤルグループにおける障害者のキャリアアップへの取り組み (1) —パラレル研修の実施と効果— 第 14 回障害者職業総合センター研究発表会発表論文集 pp.138-139

岡本ルナ他 (2006). ロイヤルグループにおける障害者のキャリアアップへの取り組み (2) —キャリアアップを目指した研修への支援— 第 14 回職リハ研究発表会発表論文集 pp.140-141

障害者職業総合センター (2006) 職業リハビリテーションにおける課題分析の実務的手法の研究 障害者職業総合センター調査研究報告書 No.73