

諸外国の障害者雇用率制度

—ドイツ、フランスにおける最近の動向—

○佐渡 賢一 (障害者職業総合センター事業主支援部門 統括研究員)
杉田 史子 (障害者職業総合センター事業主支援部門)

1 はじめに

ドイツ、フランスはEUの主要国であるが、わが国と同様に一定割合の障害者雇用を義務付ける雇用率制度が存在する。

EUではここ数年、雇用における差別禁止の原則への取り組みが進められている。アムステルダム条約(1997年採択、99年発効)で差別禁止の原則が打ち出され、「雇用均等一般枠組み指令」(2000年)のもと雇用の分野への差別禁止原則の浸透が図られてきた。その方向性は、従来の「福祉モデル」からそれと「市民権モデル」との共存へ、などと捉えられているが、その過程について総合センター¹⁾では主要加盟国の取り組みも視野においた研究を行ってきており、両国は当然その対象となっている。

では、こうしたEU全域で進められている、差別禁止の原則を前面に出した大きな枠組み整備の中で、1970年代に整備された両国の障害者雇用率制度はどのように位置づけられ、機能しているだろうか。今回はこうした問題意識を念頭に置きつつ、ドイツ及びフランスにおける雇用率制度について分析してきたこと²⁾を整理し、報告する。なお報告に当たっては、雇用率制度において、未達成雇用主が支払う賦課金や同趣旨の拠出金を通じた障害者雇用促進策の側面があることにも注意した。

2 ドイツの重度障害者雇用率制度

(1) 雇用率制度の動向

近年の制度改正については先行の資料³⁾で触れているが、ごく簡単に振り返ると、次の2点に集約される。

- ① 2000年の改正で法定雇用率(6%から5%に)、対象雇用主の職場数(16以上から20以上に)及び雇用率未達成の場合の調整賦課金が変更され、現在に至っている。
- ② 2004年の改正で、障害のある若者の雇用促進に

資することをねらって、訓練中の障害のある若者等も雇用率の対象に含める等の変更が加えられた。

(2) 最近の達成状況

雇用率制度の有効性を疑問視する見解では、その理由の1つとして「実雇用率が目標雇用率を下回る水準で低迷し、達成の気配がみられない」ことがよくあげられる。ドイツについてもそうした状況であるとする認識が広がっており、前述の改正を行った後も、なお改善していないとするのが、一般的な理解であった。

しかし近年の状況は、そのような通念と異なっている。2002年は前年と同水準の3.8%であったが、2003年は4.0%と4%台に到達し、その後も各年0.1ポイントずつの上昇を続け、2006年には4.3%となった(表1)。5%との差でみても、2002年の1.2ポイントから2006年は0.7ポイントにまで縮小している。

ドイツは一般均等待遇法(2002年)を初めとする差別禁止原則に基づく法整備を進め、他方「障壁なき仕事(Jobs ohne Barrieren)」イニシアティブ、ジョブ4000プログラムといった障害者の就労促進策を相次いで打ち出すなど、多面的な取り組みを行ってきた。雇用率の改善は基本的には、そうした政策努力の表れとみることができる。

敢えて今回の増加について注目した点をあげるとすれば、次の2点であろう。

第1は上記のような雇用率の改善が、分母である義務職場数が減少する中で進んでいる点である。ドイツの雇用者全体の状況は全体で見ても増加は示しておらず、横ばい気味に推移しているが、義務職場数ははっきりした減少傾向を示している。2002年の1,976万に対し2006年は1,892万となり、4.2%の減少を示している。

表1 雇用率制度関係指標の最近の動向

年	2002	2003	2004	2005	2006
雇用主数	151,865	132,091	123,972	119,162	113,485
総職場数	19,756,335	19,747,393	19,268,707	19,035,748	18,921,061
重度障害者等により充足された職場数	748,435	793,617	794,833	800,429	811,931
内 重度障害者	617,670	650,617	648,451	648,946	661,080
内 同等とみなされる障害者	87,646	98,348	104,666	111,142	116,138
実雇用率(%)	3.8	4.0	4.1	4.2	4.3
未充足の職場数	309,591	283,372	264,871	255,029	247,834
(参考) 調整賦課金徴収額(百万ユーロ)	588.19	573.19	525.78	489.71	466.33

資料出所: Bundesagentur für Arbeit

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

もう一つの特徴は充足職場数の増加の中で「重度障害者に準ずる者」による増加がかなりのウェイトを占めていることである。例えば在職している障害者が「準ずる者」としての認定を職業安定所より得られれば、その職場は「充足された職場」とみなされる。上記の結果は最近の増加に上述のような形態によるものが一定の比重を占めていることを示唆するものである。

(3) 負担調整賦課金とその用途

重度障害者を雇用しない、あるいはその雇用が5%に満たない雇用主には負担調整賦課金が課される。2000年の改正で、その金額は実雇用率に応じて段階的に定められており、例えば実雇用率2%～3%未満の雇用主に対しては1職場当たり月額180ユーロとなる。2005年において未充足職場数は255,029で、翌2006年に徴収された負担調整賦課金は4億6,633万ユーロであった。以下ではその用途の概要を概説しよう。

負担調整賦課金の徴収は社会統合事務所が担当するが、徴収した金額のうち一定割合は連邦政府の管轄下にある「負担調整基金(Ausgleichsfonds)」に送金される。従来この割合は45%とされていたが、改正を経て現在は30%となっている⁴⁾。

表2 調整賦課金による給付額の内訳(2006年)

	(百万ユーロ)
給付総額	393.13
労働市場プログラム	14.51
重度障害者への給付	26.14
技術的な作業補助	5.98
職場への通勤	3.44
雇用補助者への費用	9.77
雇用主への給付	156.69
職場・職業訓練場所の設置	32.41
職場・職業訓練場所の重度障害者向け整備	27.41
重度障害者雇用に伴う法外な負担	96.45
統合プロジェクトへの給付	46.85
重度障害者雇用に伴う法外な負担	15.83
社会統合専門機関への給付	68.28
施設への補助	70.68

資料出所: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

この送金分を除いた金額が各社会統合事務所により支出されている。給付の対象や支出の内容は社会法典第9編で規定されており(第102条3項)、2006年における支出総額は3億9,313万ユーロであった。その内訳をみると、1億5700万ユーロが雇用主への給付であり、他の項目である重度障害者への給付、社会統合専門機関への給付、施設への補助、統合プロジェクトへの給付に比べ大きな割合を占めて

いる(表2)。雇用主に支払われる給付金の内訳としては重度障害者にあわせた職場・職業訓練所の整備・改善、重度障害者の雇用により法外な負担が発生する場合の給付⁵⁾、職業訓練期間中の少年・若い青年に向けた奨励金・補助金等が助成の対象となる。

一方、連邦政府管轄下の負担調整基金についてみると、かつては重度障害者の雇用主に対する賃金補助が大きな割合を占めたが、労働市場近代化法と名づけられた数次の改正法を経て、この補助金は統合助成金として高齢者の雇用促進にかかる助成等とあわせ、一括して扱われるようになった。2006年における統合助成金の障害者関連の項目における支出額は1億6,800万ユーロである。この統合助成金の財源拠出について、関連規定の規定によれば負担調整基金より、一定割合の拠出がなされるべきことといった大枠の規定が設けられている。従って、依然関連性は保たれているが、かつてのような直接的な関係は薄らいでいる。

これに代わって、障害者雇用推進のための施策に対しても負担調整基金の資金が用いられて、基金の機動的な活用が図られている。前述のジョブ4000プログラムに対して3,125万ユーロが用いられ、2004年から実施されている「障壁なき仕事」イニシアティブも、2006年までに150万ユーロがこの基金から拠出されている(他に欧州社会基金から100万ユーロの拠出を受けている)。

以上のように負担調整賦課金により構成される資金は、障害者雇用に関する多様な用途に充当されており、雇用率制度は財源の面からみても障害者雇用施策推進のための不可欠な構成要素をなしているといえる。

3 フランスの障害者雇用率制度

フランスにおいては、「障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」いわゆる2005年法による改正においてどのような制度変更が示されたかにより、障害者施策の方向性を見定めることができる。同法は2005年2月に公布され、その実体は労働法典、家族及び社会扶助法典等の各種法令の障害者に関する条項の改正法である。労働法典における雇用率制度に関する条項も、当然改正の対象となっている。その改正の内容は第14回研究発表会(2006年)において同法を扱った際に述べた⁶⁾とおりであり、主な点をあげると、20名以上規模の雇用主に対し6%以上の雇用を義務付けるという原則は変わらないなか、不履行時の負担を強化(拠出金単価の増額等)し罰則としての色彩を強化する一方で、雇用率算出時の特例(重複カウント等)が廃止された。雇用主にとって厳しい方向への改正となっており、その面に注目すれば雇用率制度は「強化」されたといえる。

改正法実施後における制度運用状況の統計情報は、最近になって一部が発表されたという状況で、それまで理念のみで語られてきた制度改正がようやく実態についても把握できる段階に移ろうとしている。そうした現状を念頭におきつつ、雇用率制度の状況を概観すると以下のとおりである。

(1) 実雇用率の動向

実雇用率の最新の統計は 2007 年末に発表された 2005 年の数値であり、残念ながらこの数値に 2005 年法の影響は及んでいない。従来の制度においては障害の程度等により、1 以上の加算が行われる場合があるため、2005 年の実雇用率もユニット・ベースと実人員ベースの 2 通りで発表されている。ユニット・ベース、実人員ベースのいずれでみても、ここ数年の緩やかな上昇傾向を受けて前年を上回っている。しかし、水準に注目すると両者の間にはかなりの開きがあり、ユニット・ベースが 33 万 9 千ユニット、雇用率 4.49% であるのに対し、実人員ベースでは 22 万人、2.73% となっている。実人員で算出した率は法定値の 6% の半数に達していないことになる。

表3 障害者雇用率の推移

	(%)			
年	2002	2003	2004	2005
ユニットベース	4.17	4.22	4.38	4.49
実人員ベース	2.56	2.60	2.67	2.73

資料出所: Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité

(2) 障害者職業編入基金(AGEFIPH)拠出金の動向

雇用率を達成できない民間雇用主にとって、その義務履行の一つの手段が障害者職業編入基金(AGEFIPH)への拠出金支払いである。2005 年法改正においては上記のとおり雇用主に厳しい制度改革が行われており、障害者の雇用状況が同じであれば、拠出金負担が増額される、あるいは新たに拠出金支払いの義務が生じる。雇用主は、制度改革の本来の趣旨に沿って障害者雇用を拡大するか、拠出金を増やすか、単純に言えばその選択を迫られることになり、実際に雇用主が取った選択がどちらかが注目される。またデクレのレベルでは、拠出金算定に当たっては従来の重複カウントの同種の効果を持つ減額措置も織り込まれており、それが拠出金の増額をどの程度減殺するかも関心事である。

2008 年 4 月公表された AGEFIPH の年次報告には制度変更の影響が及んだ 2007 年の拠出金徴収額が掲載された。割当雇用制度関連数値で初めて制度変更の影響が及んだものと報告者は考えるが、その結果を見ると 2007 年の拠出金徴収額はそれまでを大幅に上回る 6 億 400 万ユーロとなり前年(4 億 2,500 万ユーロ)に対し 4 割以上の増額となった(表 4)。少なくとも拠出金に対しては大きな影響が生じたことになる。障害者雇用実績への影響がどのような結果となるか、公表が待たれる。

表4 拠出金徴収額の推移

(百万ユーロ)			
2004	2005	2006	2007
402	425	425	604

資料出所: AGEFIPH Rapport annuel 2007

徴収された拠出金は障害者の雇用促進のための諸事業に活用され、2007 年に使用された支出額は 4 億 6,520 万ユーロであった。前 2006 年は 4 億 1080 万ユーロであったから 10% 以上の増額とはなっているが、前述した拠出額の大幅な増加を反映しているとはいえない。この余剰分は政府と AGEFIPH の協定により設定された 2008~10 年 3 カ年に及ぶ障害者雇用に関する目標実現のための予算(総額 4 億 5500 万ユーロ)に充当される。

2007 年の支出額に戻り、その内訳をみると、「職場への参入・雇用の維持」が 1 億 2400 万ユーロで 26% を、「訓練」が 1 億 300 万ユーロで 28% を占め、この 2 項目に支出額の半分以上が割かれている。他に「経済界への情報提供等」、「障害の補償」などに関する支援にも支出されている(表 5)。

これらの支援の対象となった障害者は 2007 年で 25 万 2 千人である。同年の障害を持つ就業者は AGEFIPH の推計によると 72 万 5 千人であるから、その 3 分の 1 弱強の件数の支援が行われたことになる。内訳をみると「訓練」が 14 万 4000 人で 57% と支出額でみる以上に大きな割合を占め最も対象者が多い。これに次いで「職場への参入・雇用の維持」が 8 万 3000 人で 33% を占めている。支出額の割合でみると同様、この 2 項目が AGEFIPH による支援の中で中核をなしているといえる。

表5 拠出金による支援事業(2007 年)

(百万ユーロ)	
計	465.2
経済界への情報提供等	20.1
訓練	132.4
訓練の支援	95.8
実習・専門化の支援	21.4
障害の補償	58.0
特定機関による支援	21.0
作業環境のアクセシビリティ改善	17.2
職場への参入・雇用の維持	123.8
同化・就職斡旋ネットワーク	50.8
雇用維持のための機器	17.5
事業開始のための支援	25.2
雇用補助金	47.9
障害をもつ労働者の資源保証金 (GRTH)	40.1

資料出所: AGEFIPH Rapport annuel 2007

(3) 公務職における障害者雇用促進

2005 年法の一環として、民間部門及び競争部門の公的機関に適用される障害者雇用促進策を公務職にも及ぼすことがあげられていた。この趣旨から、民間の AGEFIPH に相当する「公務職における雇用を促進するための基金(FIPHFP)」が新たに設けられたが、2006 年に同基金に関する初めての活動報告が議会

に提出され、官庁における雇用促進の進展状況が明らかになった。

この基金が対象とするのは、省庁、地方自治体、公共病院の3部門である。すでに AGEFIPH の対象となっている公的機関は原則として含まれないが、郵政公社 (La Poste) は従来の AGEFIPH から FIPHPF へ移行している。FIPHPF の発足は 2006 年 1 月で、発足後の数ヶ月は対象となる公的雇用主を特定する作業が行われ、1,026 の国及びその行政機関、49,000 の地方自治体、2,845 の病院・福祉、医療福祉機関の計 53,000 近くの公共機関の雇用主が調査された。この結果を踏まえ 2006 年 5 月から、13,861 機関に対し 2005 年 1 月現在の雇用義務履行の状況を申告することが求められ、同年 10 月時点でうち 12,266 件から申告が行われている。この申告によれば、2005 年 1 月 1 日現在報酬を受けている 424 万人の労働者に対して、雇用され報酬を受けている雇用義務対象者は 156,552 人で、雇用率は 3.69%となっている。

なお、雇用義務を満たしていない機関に対する第 1 回の拠出金支払いが 2007 年 4 月末を期限に課されている。

FIPHPF の対象となった 3 部門においても障害者雇用義務はあったが制裁がなかったこともあり、1 年または 2 年毎の報告書の提出も励行されているとはいえなかった。今般 FIPHPF の発足に伴い、報告の励行、未達成雇用主の拠出金支払いにむけての進展が明らかになったが、今後こうした取り組みが軌道に乗れば、割り当て雇用制度の趣旨が公的部門全体に及ぶこととなる。今回 FIPHPF が把握した規模は雇用者数で見て 424 万人と、民間・競争部門 (すなわち AGEFIPH の対象) 805 万人の半数に及んでおり、その影響は大きい (表 6)。先に民間・競争部門における制度変更を割り当て雇用制度の「強化」と形容したが、その語法に沿えば、ここで触れた公務職における動きは、割り当て雇用制度の「徹底」と考えることができそうである。

表6 障害者雇用状況(2005)

	民間 (ユニット)	民間 (実人数)	官庁
雇用者数	7,567.4 千	8,059.2 千	4,243.4 千
障害者数	339.4 千	220.4 千	156.5 千
実雇用率	4.49%	2.73%	3.69%

5 考察とまとめ

以上近年の動向に関する説明を踏まえ、ドイツ、フランスの雇用率制度の雇用率制度に関し考察の一端を述べる。

ドイツ、フランスともに近年雇用率制度の見直しを行っているが、雇用主の負担の軽減 (法定雇用率の引き下げ等) を図りつつ、未達成雇用主に対する負担調整賦課金に罰則的な要素を強め、目標の実現性を高めたドイツ、雇用率算出における特例廃止、

公務職への適用強化等、2005 年法の一環として障害者雇用促進策としての趣旨徹底、強化を図ったフランスと、いずれも障害者雇用促進策の大きな柱として雇用率制度を位置付けた見直しとなっている。

また、制度を通して徴収される負担調整賦課金あるいは拠出金は障害者雇用促進のための不可欠な資金としての役割を負っており、制度を見直すに当たっては、他の制度との関連にも配慮しつつ、より効果的・機動的な運用が図られている。

こうした見直しも交えた制度運営のもと、ドイツ、フランスとも実雇用率は近年上昇の傾向にある。

冒頭注記したような「市民権モデル」の発想が本格的に組み入れられる中で、「福祉モデル」の考えに立つと評される雇用率制度は、ここまで述べてきたような状況にある。こうした現状は差別禁止の発想が目を惹く障害者権利条約への取り組みを検討中のわが国にも、一定の示唆を提供するものと考えられる。

注・文献

- 1) 障害者職業総合センター：EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向，調査研究報告書 No. 81 (2007)
同：障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究，調査研究報告書 No. 87 (2008)
- 2) 別の観点も加味して以下にとりまとめた。
障害者職業総合センター：欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み，資料シリーズ No. 42 (2008) 第 II 部第 2 章
- 3) 障害者職業総合センター：諸外国における障害者雇用施策の現状と課題，資料シリーズ No. 41 (2008)
- 4) それまで社会法典第 9 編第 77 条 6 項において負担調整賦課金徴収額の 45%を負担調整基金に送金すべき旨規定されていたが、2004 年の法改正でこれが「法規命令の中で定められた割合」とされ、同時期に関連規定において送金割合が 30%と定められた。
- 5) 上記 1) にあげた障害者職業総合センター (2008) 中 p. 138~9 にて説明されている給付はこれに相当する。なお後出の統合助成金も同報告書 p. 140 で「統合補助金」として言及されている。
- 6) 指田忠司他：フランスにおける障害者差別禁止法の動向と割当雇用制度の改革、第 14 回研究発表会発表論文集 (2006)
なお、2005 年法については上記 3) 第 I 部第 2 章も参照。
- 7) その後次の数値が 2006 年時点の公務職の雇用状況として公表されている (雇用者数 461 万人、うち障害者 16 万 3,676 千人、雇用率 3.55%)。

企業における精神障害者の継続雇用

ーリカバリーの4段階を活用した就労支援ー

○原 健太郎 (大東コーポレートサービス(株)サービス4課 生活相談員/精神保健福祉士)

山崎 亨 (大東コーポレートサービス(株))

村田 洋司 (大東コーポレートサービス(株))

1 はじめに

大東コーポレートサービス株式会社(以下「コーポレート」という。)は、親会社である大東建託株式会社の100%出資による、障害者雇用を目的とした特例子会社である。

2005年5月、知的障害者4名、身体障害者1名、生活相談員(以下「相談員」という。)3名の計8名からスタートした組織は、親会社や関連会社の事務作業を受託して職域を広げてきた。

主な業務は、シュレッダー処理、各種物品の配送作業、給与明細書の仕分け、名刺作成、文書のスキャン作業、アンケート入力、アパートの鍵注文書管理、建物のペーパークラフト(模型)づくりなど、現在400種類以上の業務ができる体制である。

2008年5月には北九州支店を開設し、印刷事業に取り組みはじめ、社員数は全体で51名の事業所へと成長した。現在、そのうち7名が精神障害者(以下「社員」という。)である。

表1 雇用状況

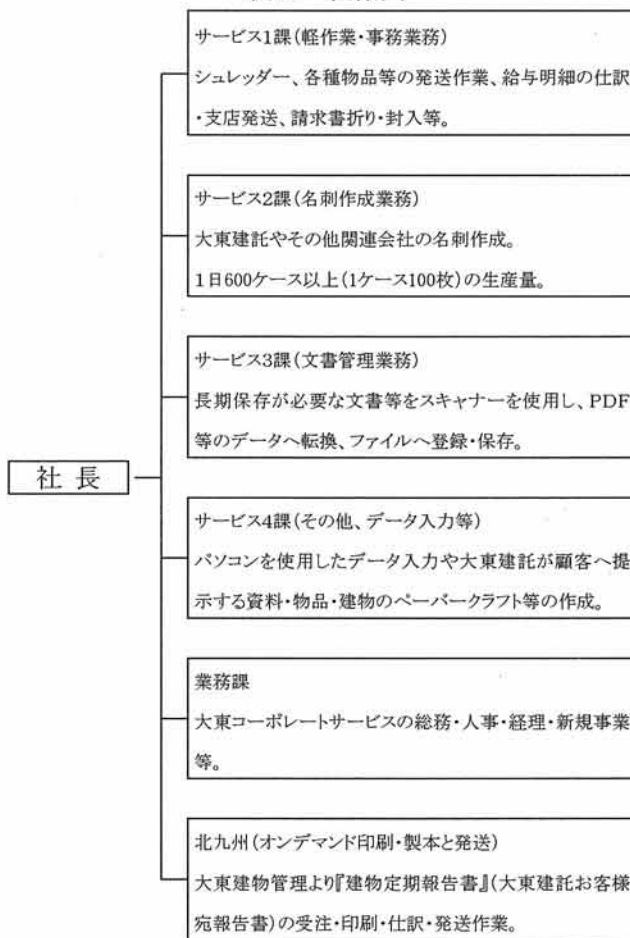
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	本社 出向社員	生活 相談員	健常者
サービス1課	0	12	0	0	3	0
サービス2課	4	2	0	0	(1)	0
サービス3課	3	0	0	0	(1)	3
サービス4課	1	0	6	0	1	1
業務課	0	0	0	0	0	2
北九州	0	5	1	0	4	1
本社 出向社員	0	0	0	2	0	0

※(1)は、身体障害者が相談員を兼任

2007年5月より、社員の就労をサポートする相談員として入社した筆者は、サービス4課に所属し、社員のリカバリーにつながる就労支援をしてきた。その実践経験を踏まえ、

継続雇用の現状と課題を報告したい。

表2 組織図



2 リカバリーの4段階を活用した就労支援

「体調管理に気をつけて、長く働きたい」、「収入を得て、単身生活にチャレンジしたい」、「毎日仕事に通えるようになって、自立したい」、「結婚して家庭を築きたい」、「対人関係を練習して、自分の生活の幅を広げたい」。

社員が伝えてくれる声には、希望が詰まっている。そして、一人ひとりが将来を真剣に考え、自分の目標に向かって挑戦しながら人生を歩みはじめていることが垣間見える。

このリカバリーの過程こそ、希望を持ちながら継続して働くことを可能とする。リカバリーには4つの段階があり、ここでは各ステージにおける就労支援を以下に記す。

①第1段階：希望

コーポレートでは社員の入社基準として、症状の重さ、病名、能力などで判断するようなアセスメントはせず、本人が「働きたい」という希望を尊重する。これは社長の山崎が採用を決定する際の基準でもあり、障害による壁を低くしている。

採用後は相談員と話し合い、個々の状況に合う業務の仕組みづくりを徹底する。またケアレスミスの防止にも力を注ぎ、精度の高い仕事を目指す。さらに必要であればサポートする人材も配置して、安心して働ける環境を整備する。

その例として、パソコンがほとんど使えない社員を不採用と判断するのではなく、働きたいという思いを重視し、操作が得意な社員から教える仕組みづくりをしたり、入力の実習を業務に盛り込む。そして少しずつ入力できるようになったら、社員同士で再チェックをしてミスのない仕事を完成させる。

このような環境を採用時から提供することにより、本人の働きたいという希望が、その人のものだけではなく、可能性を信じる周囲の思いを巻き込み、チームワークの形成につながる。

②第2段階：エンパワメント

コーポレートの社員は、まず3時間労働のパート社員からスタートし、最終目標の7時間10分まで延して正社員となる。時間を延長する過程で常に必要なのは、社員をエンパワメントしていくことである。

エンパワメントとは、社員に様々な不足があっても、あきらめずに新しいことに挑戦するよう励まし、本人の取り組みを支援することである。

その例として、社員から「職場でのコミュニケーションがもっと上手になりたい」という希望がある場合、その課題を具体化し、ひとりSST(ソーシャルスキルズ トレーニング)を実施する。

そしてセッションの中で、社員が悩んだり考えている内容を解決できるようステップバイステップ方式で練習していく。

練習を積み重ね成功体験を経験することで、自分への自信を取り戻す。また似ている課題でも、繰り返し練習を続けることで、コミュニケーション・スキルを身に付けていくのである。

③第3段階：自己責任

サービス4課では、月1回全体ミーティングを開催している。そこでは今後の業務予定の確認をはじめ、仕事における改善点や疑問点などを話し合っている。

ミーティングは月1回の情報共有の場でもあるが、それ以上に重要なのは、社員全員が持ち回りでミーティングを担当し、司会や書記に挑戦することである。そして必要であれば、相談員がサポートをしつつ、話し合いを運営してもらう。

役割を持つことにより、自分が働く職場が今よりもっと良くなるよう真剣に考えてもらえる。サービス4課の発足当初は、相談員一人で体制づくりを考えてきた反省点からも、現在ではこれを社員の責務として捉えてもらっている。

主体的なミーティングを進めていくと、活発な意見が出るようになり、議題が事前に挙がらなくても、思いや考えが飛び交うようになる。また皆で検討することにより、良いアイデアも豊富に出てくる。さらにお互いがどのような意見を持っているかを知ることで、社員同士の距離も縮まり、業務上でも相手を思いやる気持ちが芽生える。

④第4段階：生活の中での有意義な役割

コーポレートの事業所は、品川駅港南口から徒歩5分の本社ビル22階にある。親会社と同じフロアにあり、1人ひとりにデスクとパソコンが準備される。いわば「普通」のオフィスで派遣社員の事務仕事を毎日こなしている感覚である。

病気や障害とは関係なく、「普通」の仕事をし、本社社員やコーポレートの知的障害者や身体障害者と関わりを広く持てる環境を整備することにより、有意義な役割を持つことができる。また役割を果たしていくことにより、仕事も生きがいであることに気づいてもらえる。

3 まとめと課題

サービス4課は、社員の紹介者である他機関の福祉関係者の皆様をはじめ、社内では社長、次長、そして他課の力を借りながら、手探りで業務を丁寧に仕上げてきた。そして社員が少しでも希望を持ち、前向きに人生を歩んでいけるよう、特に就労の面で支援してきた。

その成果もあり、1年半の取り組みではあるが、この間に退職した社員はいない。

今後も希望や夢を持って働けるよう、より一層の業務内容の充実や、やりがいのある仕事を見つけていくことが、継続雇用の重要なポイントであると考えている。

そしていつか皆に「この職場で働けて良かった」と思ってもらえるような環境をさらに整えていきたい。

【参考文献】

マーク・レーガン著 前田ケイ監訳:ピレッジから学ぶリカバリーへの道 精神の病から立ち直ることを支援する、金剛出版、2005年

郵便室から元気を配達！

－（郵便室設備改善・環境整備）企業と学校・支援機関との連携プレー－

○小谷 直美（株式会社日立ゆうあんどあい 営業/支援課長・第2号職場適応援助者）
鈴木 満利（株式会社日立製作所 機械研究所）

1 はじめに

“神奈川に本社を構える特例子会社が茨城進出をした”

今回の発表は、特別支援学校の実習生2名を雇用に繋げるため、企業としての取り組みを紹介する。

2 会社概要

社 名：株式会社日立ゆうあんどあい
（以下「（ゆうあい）」という。）

設 立：1999年10月1日

社 員 数：114名

【内訳】

知的障がい者（73名）

職場指導員（32名）

管理スタッフ（9名）

拠 点 数：30拠点

【内訳】

茨城地区（1事業所，1拠点）

東京地区（5事業所，11拠点）

川崎地区（2事業所，5拠点）

横浜・湘南地区（5事業所，13拠点）

業務内容：社内郵便集配/独身寮・オフィス内外の清掃/シュレッダー・リサイクル回収・解体分別/庶務補助/パソコン補助/食堂補助

3 拠点の展開

(1) きっかけ

弊社の親会社である(株)日立製作所の各事業所から業務委託を受け、横浜/湘南・川崎・東京に拠点を広げてきたが、日立製作所の発祥地である茨城地区への展開は、ヒューマンケアの不安などから立上げには至ってなかった。

しかし、前社長の茨城県での講演をきっかけに、企業と地域のニーズに合致する方向が見えはじめ、(株)日立製作所 機械研究所（以下「（機械研究所）」という。）と、茨城大学教育学部附属特別支援学校（以下「（茨大特）」という。）と、障

がい者雇用実績のある（ゆうあい）との3者間で、知的障がい者による郵便業務を展開し、CSR精神のもと、各種課題解消への対策を進めるために、2007年9月1日から実習の受入れをした。

2008年4月1日、（茨大特）卒の生徒2名を雇用し、現在（ゆうあい）社員として元気で働いている。

雇用後は、1回/月社員集合に出席するために横浜戸塚にある本社へ出張する。主に安全教育・健康指導など、社会人一般教育を実施しており、社員のモチベーションアップとコミュニケーションを図っている。

(2) インターンシップ（制度の活用）

雇用まで至る道のりは、これまでの採用計画とは少し異なった取り組みであった。

従来は3ヶ月のトライアル雇用で判断をしていたものを、このケースは[7ヶ月間の実習]を実施した。その間、知的障がい者の[社会性を育てる]ことを中心に取組んだ。職場受入れのための就労支援のノウハウを最大限発揮して働きやすい職場作りを種々工夫した。現場の指導員による改善をここに紹介する。

4 改善事例

(1) 環境改善

イ 従前は、各フロアの庶務担当が行っていた郵便集配を、（ゆうあい）社員が行うことになるため、（機械研究所）総務から全職場宛に「郵便業務に関する件」の通知を出し、社内への理解と協力を要請した。

ロ 当初、郵便室の設置場所については（機械研究所）は別フロアの部屋を考えていたが、（機械研究所）社員との出会い、関わり合いがあまりない。一般社員とゆうあい社員の融和を図り、社会的な接点・成長を望むために、職場が隣接する2Fフロアに郵便室を設置することにした。

(2) 郵便室のレイアウト及び備品改善

イ 仕分け棚/宛名表示

誰もが使いやすく、ミスをしない工夫を施した。

ロ 運搬台車

発信郵便と受信郵便をはっきりと区別するために、2段台車を用意。また、台車の使い勝手の改善を図った。廃棄文書回収にも利用。

ハ 休憩室&更衣室

パーテーションを設置し、作業室と休憩室の差別化。電気器具の安全対策。

ニ シュレッダーの安全・環境対策

ホ 郵便室内の備品、配達職場を含めた仕掛け作り

5 学生と社会人

この実習～就労を通した11ヶ月の中で、社会性が身に付いてきた。また、自立意識が上がったことをいくつか紹介する。

誰もが、学生から社会人に切り替わる時には大きな変化がある。

企業で働くと、多くの事が著しく成長し、新たな可能性や能力が発揮されることを保護者・学校関係者にお伝えしたい。

企業は受入れの対応を十分に図っていくことに努力をしているが、半面「企業では甘えは通じない」ことも多々ある。本人達はその厳しさを感じているようである。いつまでも元気で働き続けるために、今回（茨大特）に社会的教育に関しては絶大なるご協力を頂いた。

(1) 健康管理意識

栄養のバランスや好き嫌いを克服するために、食糧不足や環境問題など、感謝の精神の会話をし、本人納得のもとで自宅からの持込み弁当から会社の弁当を注文する方式にした。

その他、水分補給/手洗い.うがい/炭酸飲料/着替え/ウォーキング等

(2) 挨拶の励行

約1年間の繰返し練習で、挨拶ができるように

なった。また、緊張による言葉のたどたどしさも解消できた。世間話もできるようになってきた。

(3) 就労意欲

シュレッダー作業の目標を与え、自己管理させたことで、作業効率が向上し、達成感を養うことができた。

(4) 職業生活力向上

指導員と本人達の努力によって、下記に挙げる、職場における生活力が向上した。

職場清掃/安全対策/売店購入方法/対人関係/シャープペンシルの持ち方/日誌の書き方/食事マナー/体臭対策/ほうれんそう

6 関係機関との連携

(1) トラブルなどの対応については、拠点が遠方ということもあり、本来（ゆうあい）⇔（茨大特）が連絡を取り合うケースを、直接（機械研究所）⇔（茨大特）という円滑な連絡体制を敷き、迅速な対応を図った。

(2) 長期の実習計画を3者で企画し、就労実習をしながらも学校の行事には積極的に参加できる配慮をした。

(3) 学校/家庭での状況を把握するために、（茨大特）と随時連絡を取り合い、就労に向けての生活改善や、モチベーションアップを時間をかけて行った。

(4) 職場指導者の悩みケアのため、職業センターとの意思疎通を図った。また、社員の生活面、メンタル面に関するケアのため就業・生活支援センターとの連携を構築した。

ジョブコーチ支援で得た障害者雇用における取り組み

—教育目標による発展、自立への歩み—

○江間 秀樹 (株)レンテック中部 浜松事業所 布団工場 工場責任者)

齊藤 三郎 (株)レンテック中部 本社総務部)

自立を目指して生み出された取り組み

1 障害者と仕事を始めて

私の担当する布団工場で、知的障害者2名、聴覚障害者2名を同時に雇用し始めたのが、今年の3月の事だった。それまでは、すべてを心得た派遣社員を主力にした、少数精鋭のラインによる生産体制をとっていたのである。上部から派遣社員を削減する指示が出され、それに従って補充されたのが彼ら4名の障害者であった。一般社員の募集を掛けたのだが、職種柄なかなか求職者がなかったために、彼ら障害者の採用に踏み切ったのだ。

これまで、仕事を心得ていた派遣社員の代わりに彼らに求めても難しいことは解っていたが、仕事を稼働させるためには、個々への負担は増えても、この道を選ぶ以外に手段がなかったのである。1週間の採用研修で、何とかひとつの仕事を覚えるぐらいは出来るだろうと考え、採用したのだが、考えが甘かったとすぐに後悔することになったのだ。私には障害者を教育・指導するには、余りにも経験も知識もなさ過ぎたのである。

様々なトラブルが起こった。作業中の理解不足によるトラブルは無論のこと、中でも厳しかったのが、業務面よりも環境面の維持であった。トイレを綺麗に清掃し、片付けても何故かすぐに散らかされ、嵐の中で窓を開けっ放しにしたかのように、水浸しになっているといった状況が続いたのだ。調べてみると一障害者のマナーの欠如と特性による問題行動の被害だったのである。これを指導し正そうと試みたのだが、マナーについてはまったく理解されず、私は彼にとって「怖い・口うるさい」だけの存在になってしまったのである。こんなことが続き、彼は出社を拒否するようになってしまったのだが、親御さんの希望もあって、ジョブコーチの支援を受けることになったのである。

ジョブコーチの指導は、健常者への教育とは違い、「観察・分析・対策・改善・教育・修正・再教育」の順で行われるとてもきめ細やかな教育であった。その成果を目の当たりにし、こうした指導をすることで、障害者の作業能力を向上させることが出来ること、そして、使用者が職場環境の改善をすることで、障害者の能力を向上させる事が出来ることを学んだのである。

今日では、ジョブコーチの助言を得ながら障害

者の働きやすい環境を整え、職業リハビリテーション指導による効果を上げ、障害者達の作業レベルは、健常者と比べてもさほどの差のあるものではなくなっている。この論文は、ジョブコーチの力を借りながら、彼らの能力を引き上げる為に作り上げてきた、今迄の取り組みについてまとめたものである。

2 コミュニケーション手段の開発

彼ら障害者に対する取り組みとして、先ず考えなければならなかったのが、コミュニケーション手段の開発であった。業務内容や指示を理解させるためにはどうしたら良いのか？それ以前に聴覚障害者2名には彼らがこちらを向かない限り指示を伝えようがなく、ライン生産の流れ作業の中で、主戦力として作業に参加させることは非常に困難なことだったのだ。

支援期間中に、ジョブコーチが工夫してくれたものは、日常使われるこちらからの「指示」や相手からの「修理の依頼」「質問」をマグネットカードにしたもの。簡単な注意点の図示、機械使用時の製品のセット位置に線を引くなどの工夫と、「トイレ内の水道を使わない」「線から先は上履きに履き替える」などの約束事であった。そして、それにもまして役立ったのは、障害における特性などの知識を学べたことであった。これを学んだことにより、私が指導していた内容が障害者に正確に伝わっていなかったことが理解出来た事である。聴覚障害者の「わかった」という答えは、「理解した」という意味ではなく、「聞こえました」程の感覚でしかなかったことを知った。支援前から朝礼や草刈りなどで社員教育を試み、「遅刻をしない」などは徹底することが出来、他の障害者には効果を上げていたのだが、一人の聴覚障害者にはその教育が通用しなかったのである。「彼があなたの方を見るときは、いつも叱られる時、優しいときには見ていないのですよ。きっと、彼の中ではすごく怖い人というイメージしかないのです・・・。」というジョブコーチの助言は、私の心に突き刺さるものであった。

これを、切掛けには私は先ず次のことに取り組んでみたのである。

今まで口頭で行ってきた朝礼を、プリントで配布するようにし、理解を深めるように努力してみ

たのである。これに総務部長宛の報告書も添えて、朝礼時に障害者の一人に朗読させることによって、自分に対する評価が、どのように上司に伝えられているのかも解かるようにし、評価を上げさせるための努力を引き出したのである。

漢字が解らないという意見もあり、電子辞書を使えるようにテーブルに置き、使い方を指導したり、プリントがその場だけのものにならないようにラミネーターを購入し、資料としての保存にも工夫したりもしたのである。

また、聴覚障害者の二人が他の者とうちとけやすくするために手話の勉強をし、挨拶をはじめ、「開始」「停止」「解りましたか」「頑張ろう」「大丈夫ですか」といった簡単なものから、合図として手話を使うように手話辞典を購入し、みんなで使うことを心掛けさせ、こうした努力を重ねることで徐々にではあるが、問題の聴覚障害者もこちらを向き始めたのである。

仕事に対する興味や責任感を植えつけるために、機械の整備を教育し、各自に点検を行なわせ、印鑑で確認表へ捺印させるような指導も試みた。これは整備点検表を作り、整備や修理した内容によって機械の番号と内容を示した数字を書き込み捺印するということによって、機械に対する正確な知識とメンテナンスを心掛けさせる勤勉性を引き出すための教育として成果をあげたのである。作業マニュアルをテーブルへ配置し、勉強しやすくはしたものの、文章ばかりでは理解しづらいだろうと考え、新たに「画像」と「ふき出し」を使うことで、漫画のような形で解りやすい機械操作マニュアルを作成し、それぞれの機械にも掲示することで覚えやすくし、機械の操作を学習させたのである。

3 二度目の危機 理解不足を実感する出来事

様々な工夫をすることで、業務は障害者でもなんとか行えるようになってきたのだが、このとき大きな問題が生じた。製品への「異物混入」が心配される大変な事態が起きたのである。

この工場では全員がそれぞれの作業で握りバサミを使うのだが、これを作業員一人ひとりに番号をつけた握りバサミを持たせホルダーで管理していたのである。

必ず、所定の場所で管理し、紛失を防ぐために使用した後に戻しておくことを指導して管理をしていたのだが、ある日、就業時に確認していると、やはり同じ聴覚障害者の握りバサミが、返却されていなかったのである。

次の朝、本人に持ち帰ってないかを尋ねると「なくなったので買って来た」と二本の握りバサ

ミを見せたのだ。私が「失くしたではすまないのだ・・・。」とみんなで探し始めさせ、彼にはどこでなくしたのかを考えさせようとしたのだが、まもなく、ゴミ箱の中から握りバサミが発見され事なきを得たのである。その後、異物混入について障害者を集め、再度、教育して理解した内容を作文にして書いてくるように指示したのだが、彼は切れて、家へ帰ってしまったのである。前日には、ジョブコーチから支援時に決められていた、トイレの使い方の約束や土足禁止が守られていなかったことや、シャワー室への汚物の放置を指導したばかりであったことも重なり、私は文を書かせることで教育した内容が理解できているかを確かめたく、「反省文」という厳しい指導を指示したのである。後から知ったのだが、家庭でのトラブルが原因で苛立っていたところへ私の指導が重なり、また、出社拒否が始まってしまったのである。今度は私からジョブコーチに連絡して支援に入ってもらった。

この時、ジョブコーチへは私に「失くした」と言っていた握りバサミは「切れなくなったから捨てた」というのが事実で、「二本も自分で買って来たのに何でしかられなければならないのか」ということで、切れて帰ったと説明したのだそうだ。私としては「異物混入」について常に説明し、理解させていたつもりであったのだが、平気で「失くした」という態度に、その重要性については、まったく、理解されていなかったことが解かったのである。

この事への対応としてはジョブコーチから私に、指導が厳しすぎたことを反省している文章を書いてもらえないかということ言われ、親御さんへの詫言状と本人への詫言ながらも諭すための文章を書き、翌朝、ジョブコーチに手渡し、彼を説得しに行ってもらったのである。一度目の支援以降、度々、様子を見に寄ってくださっていたこと、私もアドバイスを受けながら親しくさせて頂いていたために、何のためらいもなく要請に従い、早急な対処が出来たのである。手紙を渡したとき、ジョブコーチは熱いまなざしで「後は私の仕事です。任せてください。」と出掛けていった姿が今も頭の中に焼き付いている。後にメールで私にこの詫言状を書いてもらうことを言うのに迷ったこと。そして、私が即応して、早い対処をしたことと内容に感動した旨のメールが届き、私にとってもジョブコーチは、信頼する大きな支えとなっていたのである。この時の彼に対するジョブコーチの指導から、彼の理解度や考えを理解するためにはしっかりと筆談をしなければならない事の重要性を強く学んだのである。

また、この支援で障害者一人に健常者一人の担当者をつけ二人で日報をつけるなどの取り組みを始めた。私からの指導にワンクッションおく体制を作っていたことで、私にも少しの余裕が生まれたのである。後に、再度、担当者と彼の間にもめ事とが起こったことから、担当者の負担を軽減し体制を維持するために、月に一回以上の支援会議を行うようにし、問題点を話し合い、今後の教育の方針を決める機会を設けた。これがその後の、障害者の教育に非常に役立つ場となっていたのである。

4 作業力を向上させるための取り組み

先ず、私たちが支援会議のテーマとして取り上げたのが、「定着性の波を伸ばすこと」であった。アスペルガーだろうと言われている知的障害者と、いつも問題となる聴覚障害の二名には覚えたはずの仕事を、しばらくするとまた出来なくなってしまうという共通点があったのである。

原因を探っていくと、教えた通りの行動が出来ていない。横着になり動作や仕事を省き、作業手順を守らないために、機械のトラブルを引き起こしてしまっていたのである。

この工場の機械は完全にオートメーション化されたものではなく、人の操作を必要とするために、いい加減な扱い方をするとすぐにトラブルの原因となってしまうのだ。正確な動作を教え、それを維持させない限り、仕事を順調に運ぶことが出来ないのである。

ジョブコーチに相談すると知的障害者には、定着性の波があることについて、説明をして頂いたのである。

この対策として、行動を迷わずに行なわせるために、「範囲」や「順序」を定めることにより対応出来ることを学んだ。

また、私たちは以前に聴覚障害者には「9歳の壁」という精神発達の壁があることを学んでいたが、これは「定着性の波」とは違うはず、なぜ彼にこの症状が出るのかを調べてもらったところ、彼は聴覚障害という身体障害だけでなく、知的障害も認定された重複障害者であることがわかったのである。就職時に聴覚障害しか報告されていなかったために問題になったのだが、このままこの部署で雇う判断をし、指導の方法を考えたのである。

まず、工場内における作業について、担当を決め、順序と作業範囲を決めることで基本の行動と範囲を徹底的に教え込むことにしたのである。

このとき、トイレの清掃についても、それまでのものは、「便器に黄ばみはないか」「小便器の

周りの床に小便が飛び散って汚れていないか」—などというチェック項目が書かれていたのだが、「1. 洗面所のマットを通路へ出す」「2. 床をほうきではき、チリトリでゴミ箱へ捨てる」—順番と作業、使う雑巾も場所によって色分けするなどの解りやすいマニュアルに変更した。工場内にラインを引き作業範囲を徹底して守らせる、機械にもラインを引き作業を解り易くし、基本行動を部署ごとに定める改善を進めたのである。

5 能力の向上を目指し取り組み方を進化

しばらくして、支援会議の中で議題として、「仕事を担当制にしているために、体力的に厳しい担当部署と、そうではない部署との差がありすぎるので、改善するべきだ・・・。」という意見が出された。これを改善するためには、一定の時間で担当場所をローテーションすることで労働における負担を平均化させることしかないのだが、これを障害者に行なっているのか、障害者も含めたメンバー全員で考えたのである。

出された答えは、一時は苦しくなっても彼等の能力を高め、自立を促すためであるなら、出来そうなことから、担当を換えることで全員の能力を高め、いずれはローテーションの形が取れるようにしようということであった。

しかし、担当部署を換えても、確立された基本操作を教えることは、仕事を覚え始めた当初よりも難しいことではなかったのである。作業者に合わせた工夫を増やすことで意外と簡単に行うことが出来たのだ。

この時、「仕事の基本をしっかりと覚え行えるようにする」という目的を明確にしたのである。現在は、この目的を持った行動を指導することにより、工場内の生産に関する仕事は、ほとんどのことを誰もが行えるようになり、一番難しい機械である口縫いミシンの担当部署も練習でこなせるようになり始めているのである。

この仕事ぶりをジョブコーチによって様々な方面へ話題として広げていただいたことにより、学校や施設からの工場見学や官庁関係からの視察、ジョブコーチ認定や支援サポーター養成などの研修などが開かれるようになり、私も今までの取り組みを講演させていただくなどという機会も生まれるようになってきた。

企業としても名ばかりになっていた「障害者職業生活相談員」や「職場改善チーム」を確実に機能出来るものに改善するために様々な努力を始めたのである。これらの職場改善を陰で支えてくれているのがジョブコーチの存在だ。

現在、障害者たちだけでなく布団工場の全員が

自信を持って仕事に取り組んでいる。現在も「物事の理解を深める」ことをテーマに様々な工夫や訓練を繰り返しているのである。

6 自立を目指した理入と行入

これまでの、取り組み方と成果を検証してみた結果として、彼らの能力を上げてきたものは、朝礼による毎日の反省と取り組み方の確認を、しっかりと教育し、物事への考え方をしっかりと刷り込んできたということ、これをせずには工夫をして作業をしているだけでは、ここまでの成果は得ることが出来なかつたであろう。この教育により理を説くことを理入（りにゅう）。そして、作業の中で、生み出された工夫や手順を行入（ぎょうにゅう）と考えた行念一致した教育が大切なのである。理入は毎日、資料を作りそれを形に残す工夫と総務部長への報告書を読ませることで、自分の評価を高く伝えてもらおうという努力を引き出したこと。

行入は取り組んできた中から気が付いた8つのポイントを心得た指導をすることである。

先ず、第1番目に、仕事に目的を持たせるということ、自立するという大きな目標だけではなく、その日の作業工程や生産数まで理解させ目標を持った取り組みをさせること。

第2番目は、順序や範囲をしっかりと教え、迷わせない指導をすること。

第3番目は、基本の行動をしっかりと身に付けさせ、決められたことをしっかりと守らせ怠らせない指導をすること。

第4番目は、理屈を覚え、動作を理解させることで間違った行動をさせない指導をすること。

第5番目は、数を掛けて仕事に熟練させることによって、手先の器用さを引き出すだけではなく、自分だけでも「こういう時には、こうすると言われていたな」と判断が出来るようになる経験知を高めるような指導をすること。

第6番目は、片寄った仕事をさせるのではなく、総合力を高める取り組みをさせ、何においても「質を高める」ための指導をすること。

第7番目は、体力を付けさせ、病気による欠勤をしないように、自己管理することの重要性を指導すること。

第8番目はこれらの取り組みは、終わりがあるものではなく、常に進化させる工夫を植え付けるための教育でなくてはならないということである。以上の8つのポイントの何処が欠けても、よい教育とはならないというのが、これまで取り組んできたことへの私の実感である。

この工場を見学に来られた方の感想の中に次の

ようなものがあったので紹介する。

「この布団工場見学させていただき、先ず、障害者の方に場内を案内して頂き驚いた。ここでは、障害者も他の社員も分け隔てなく同僚として一緒に存在している。1ラインに5名を必要としている現場の中で、障害者が5プラス1の補助として仕事に加わっているのではなく、5人の中の1人として仕事をしている。そして、その5人の内、4人が違う特性を抱えた障害者でも出来るようになっていくと知ったときは、こんなことが出来るものなのかと驚いた。

次に更に、次々に担当場所を換わって見せられ、4人がすべての仕事を教えられ出来るようになっていくことに教育のレベルの高さに驚かされたのである。まだまだ、驚かされたのはミシンの部署で下糸のボビンが空になって取り替えているのを、他の担当者が空いた時間を使って糸巻きにセットしたりする手伝いをしている。見ているとそれぞれの部署で担当者が助け合っているのがよくわかった。こんなことが出来る教育を1年で身に付けさせた奇跡に、これからの障害者の教育で目指すべき道を見せていただけたと感激しています。」というものであった。

こうした成果を生み出すために布団工場の教育は「出来るようになる」ことからはじめ「人間としての質を高める」教育へと、変換していくことに「教育の目的」があると教えている。惰性や怠りを許さず、常に「気が付く」こと、「行動に移す」ことを学ばせるのである。「出来る」ことを増やしていけば、自信を与え、勇気を育てることが出来る。そうした自信に、「気が付く」教育を加えることで、行動力を生み出すことが出来るのである。

障害者が自信を持って「自立への道」を選択していけるように教育し続けることが目標であり、そのために、私たちの教育は「諦めない」こと、「決め付けない」こと、「相談して工夫する」ことを信念にして、これからも改善し、進化し続ける現場であることを心掛けていきたい。

現在、我社では総務部長を中心に形だけで機能していなかった部分を改善させるために、実際に機能する人材作りと体系づくりを進めている。布団工場をケースとして他の部署へも改善を普及させ、より良い形で障害者の能力を引き出せ、安心して働ける場を作ることを目指して努力しているのである。こうした、取り組みを引き出したジョブコーチ事業に敬意を払うと同時に、事業の安定と拡大を願うものである。

職場適応援助における生活支援者との連携の必要性と問題点

○福田 有里 (㈱かんでんエルハート ビジネスアシストセンター 副主任/ 第2号職場適応援助者)
 中井 志郎・有本 和歳・西本 敏・上林 康典・宮田 智美・黒田 恭子・渡辺 明子
 (㈱かんでんエルハート)

1 かねでんエルハートの概要

当社は、大阪府、大阪市、関西電力株式会社の共同出資により平成5年12月9日(障害者の日)に設立した特例子会社である。現在の従業員数は142名。視覚障がい者10名、聴覚障がい者8名、肢体不自由者25名、内部障がい者4名、知的障がい者48名、精神障がい者4名、健常者43名(内関西電力出向者20名)で、花卉栽培・花壇保守、グラフィックデザイン・印刷、IT関連業務、商品箱詰め・包装、メールサービス(郵便物・社内連絡便の受発信業務)、ヘルスマッサージ、厚生施設受付業務にそれぞれ従事している。

2 ヒューマンスキルとテクニカルスキル

図1は、障がいの有無に関わらず人が就業する上で必要とされる事柄をその優先順位で並べたピラミッドである。企業人として就業生活をおくる上では、それら5項目を必要とするが、そのいずれかが崩れるとそれを基盤としている上の部分も崩れ、就業が困難になると考えている。

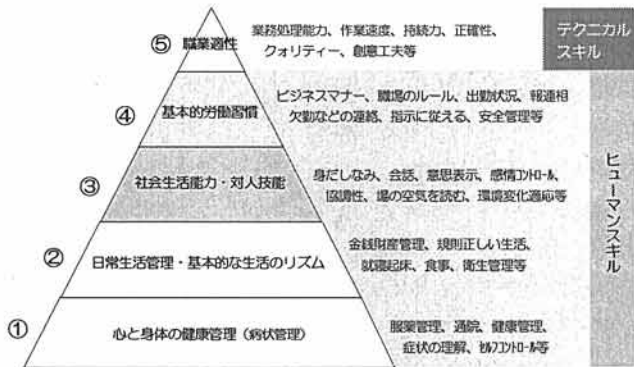


図1 就労準備性ピラミッド(相澤, 高齡・障害者雇用支援機構)

当社では、障がいのある従業員一人ひとりに対し、どの部分に弱点があるのかを把握し、支援すべき項目を明らかにするため、全社員をこのピラミッド5項目ごとに6段階評価をしている。これはあくまでも、支援の必要性を明らかにするためのものであるため、ここではプラス面の評価は行っていない。よって以下の評価基準とした。

- 特に問題はない……………5ポイント
- 若干物足りなさがある……………4ポイント
- 一部で支援が必要……………3ポイント
- 常に特別な支援が必要……………2ポイント
- 適当な支援策が見つからず

手をこまねいている……………1ポイント

- 就業できる状態ではない……………0ポイント

(ピラミッドの①から③の項目については、自分自身では不十分であったとしてもご家族やグループホーム、支援機関、医療機関等地域資源による支援を受けている場合、支援を受けた結果の状態の評価することとしている。)

これらピラミッドの5項目は、さらに大きく①から④までをヒューマンスキル、⑤をテクニカルスキルと2つの要素に分けて考えることが出来る。テクニカルスキルとは、業務遂行能力・業績・成果に直接結びつくスキルであり、その多くは雇用後職場の上司や先輩社員からの教育・指導を受けて獲得していくものである。そしてヒューマンスキルは、業務遂行能力・業績・成果に大きく影響を与える背景となる「生きる力」に関するスキルであり、本来雇用以前に教育機関や就業支援機関を通じて身につけておくべきものであると言えるだろう。

そしてテクニカルスキルをX軸、ヒューマンスキルをY軸とし散布図にしたものが図2である。ここでは特に特別な支援を必要とする場合が多い知的障がい者48名と精神障がい者4名の計52名だけを対象としている。(ヒューマンスキルは4つの項目から成り立っているが、合計点や平均点ではなく、4項目中最も低い点を採用することとしている。)

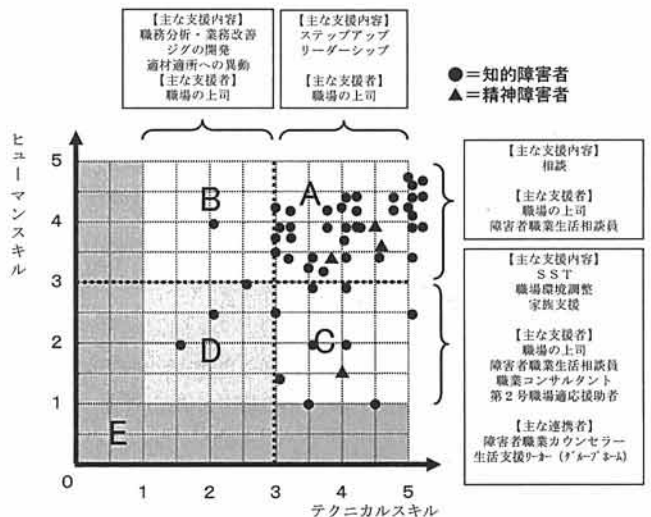


図2 ヒューマンスキルとテクニカルスキルの散布図

3 5つのゾーンと支援策

当社では5項目全てで100点を求めているわけではない。しかしそれぞれ60点以上は欲しいと感じている。いずれか1項目でも60点を下回ると、常に特別な支援を要す

ることとなり、場合によってはその人の労働生産性よりも、サポートにかかるコストの方が上回り、経済合理性が保てなくなる場合があるからである。そこで散布図に60%のラインを引き、AからEの5つのゾーンに分けた。

当社ではこの5つのゾーンごとに支援の骨子・ガイドラインを作成している。Aゾーンは職場の上司の教育・指導のもとで戦力となっているグループであり、さらなるステップアップを目指し支援を行っているところである。またBゾーンは、現在業務遂行能力が低く、戦力となっていないとの評価であるが、これは本人の適性を十分につかめていないために、その人の能力に合った質と量の仕事が提供できていないだけであると考えている。経理一筋20年の経理マンに営業をさせるとこのような状況になると同じであり、あくまで本人の課題というより、「部下の使い方の問題」、つまり職場の上司の課題であると考えている。とんでEゾーンは、就業のスタートラインに立てていないために雇用が不可能な状態、または職場不適応行動が著しく、職場に悪影響を及ぼし職場秩序が保てない状態である。

そして今回特に注目したいのが残るC・Dゾーンである。彼らはヒューマンスキルが低いために職場不適応の状態にあり、常に特別な支援を必要としている。彼らの特徴としてADHDや自閉症スペクトラム等発達障がい重複していたり、精神疾患を抱えたりしている者が多い。また職場内では気付にくい日常生活や社会生活上での何らかの課題を抱えている者が多く、企業内ではその支援に限界を感じている。

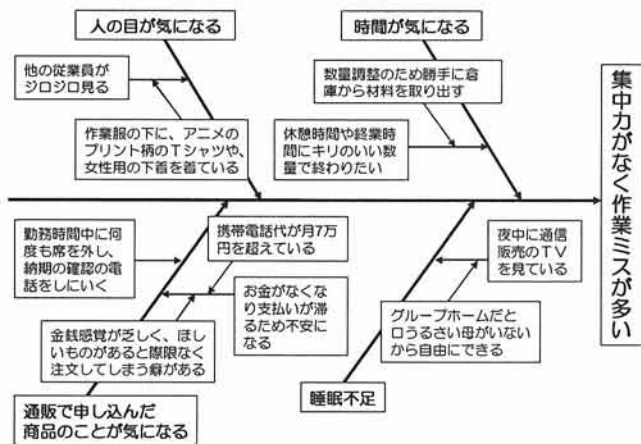


図3 Aさんの特性要因図

4 ヒューマンスキルに課題を抱えるAさんの事例

図3は、広汎性発達障がいの特性を有する知的障がい者の男性Aさんの特性要因図である。作業スピードは早く、仕上がりのクォリティーは高いが、集中力が低く作業ミスが多い。本来テクニカルスキルは高い社員であるが、ヒューマンスキルが著しく低く、それが生産性にも影響を及ぼしているというCゾーンの一人である。

具体的には、

- ① 休憩時間や終業時間に、キリのいい数量で作業を終えたいので時間が気になる。
 - ② 数量調整をするために勝手に倉庫から材料を取り出す。
 - ③ 作業服の下に、アニメのプリント柄のTシャツや女性用の下着を着て来るが、透けて見えているため、周囲からジロジロ見られ、人の目が気になる。
 - ④ 深夜に通販のTV番組を見るため睡眠不足。
 - ⑤ 通販で多数の商品を購入する癖がある。
 - ⑥ 携帯電話の使用料が月7万円を超えている。
 - ⑦ 金銭感覚に乏しく財産管理ができないため、すぐにお金がなくなり支払いが滞って不安になる。
 - ⑧ 通販で注文した商品の納期が気になり、勤務時間中に何度も席を外して確認の電話をかけにくい。
- といった状態である。

①～③と⑧は、作業ミスにつながる直接的な原因であり、全て職場内で起こっていることである。これらの課題に対しては、第2号職場適応援助者が中心となり、多様な支援の手を打つことができています。そして残る④～⑦は、全て日常生活場面で起こっていることであり、本人を不安定にさせ、集中力を欠かせる背景要因となっている事項である。これらの課題を解決しないことには本質的な改善は期待できない。しかし企業内部では日常生活に関する課題に対し直接的に介入・支援を行うことが困難もしくは不可能なのである。

5 ご家族との連携

そうした日常生活・社会生活の課題を解決するためには、ご家族との連携が極めて重要となる。そのため当社では開業当初から、年に2回ご家族と懇談をする機会を設け、いつでも連携が図れるように関係性を高めている。また幸いにして開業初期の頃から、知的障がい者のご家族らが集まり、「自立を支援する会」を組織し自主運営する動きもあった。会では、両親が先だった後も、自立した日常生活が送れるようにと、「各種社会福祉制度について」、「グループホームの設立について」、「成年後見人制度について」などを調査・学習するなどの活動を続けられている。会社にとっても非常にありがたく頼もしい存在である。

6 家庭環境の変化と家庭内におけるサポート力の低下

しかし、開業から14年がたった現在では、ご家族も随分高齢となってきている。70歳を超えるご家族も増えてきた。若かった頃には「この子よりも1日だけ永く生きるんだ」と、自らの全人生をかけて子供の自立に尽くしてこられたご家族も、さすがに齢には勝てず、対応に疲れだしているのである。すでに他界された親も複数人出てきている。また親子間における力関係もいつの

間にか完全に逆転し、もはや親が子をコントロールするどころか、子供のわがままに振り回され、逃げ惑っている状態の親もいる。

このような家庭環境の変化や、家庭内におけるサポート力の低下が、新たな不安定要素となって、知的障がい者の職業生活に悪影響を及ぼすケースも増えてきた。

本来、日常生活場面での支援を期待したかったご家族であるが、そうはいかなくなっているのである。逆にご家族に対し救済措置が必要ではと感じるケースさえ出てきているのが実際である。

Aさんのケースに戻る。

Aさんの課題を解決するためには、携帯電話の使用やお小遣いの管理など、財産管理を十分に行う必要がある。但し、そうした場面には会社が介入することができないため、ケース会議で母親にそれを提案していた。

しかし一向に改善される様子がなかったため、よくよく話を聞いてみると、

- 母親はご高齢で、携帯料金の明細票の見方がわからなかった。
- 携帯電話の使用制限や料金プラン等について、よくわかっていなかった。
- Aさんが「もっとお小遣いをくれ」と大暴れするので、怖くなって渡してしまっていた。

ということがわかった。Aさんの父親は2年前に他界しており、母親は高齢で入退院を繰り返している。Aさんの対応に疲れてきていた。いつしか親子間の力関係が逆転し、家庭内のサポート力が低下してしまっているケースである。

7 生活支援者との連携

家庭内に十分なサポート力がないとなると、地域資源である生活支援者との連携が重要となってくる。グループホームに入居しているなど生活支援者を持っている従業員の場合は、本人やご家族の了解のもと、グループホームの職員にもケース会議に出席いただくようにしている。

Aさんの場合も、グループホームの職員にケース会議に出席していただくこととした。

その後、本人とご家族、グループホームの三者の合意により、お小遣いの管理や携帯電話の使用ルール、睡眠時間の管理などはグループホームが中心となって行うということになった。そうして、時間はかかったが、当初の課題は徐々に解決されていったのである。

Aさんの日常生活に関する課題がなくなって数ヶ月がたった頃、今度はAさんに強迫行為が現れだした。

- ロッカーの鍵が気になり帰れない。
- 通勤途上で、路上に落ちているゴミを見つけると、不条理に感じながらも拾わずにおれず、結果遅刻する。
- トイレでいつまでも手を洗っていて職場に戻らない。といった具合である。

Aさんに何が起きているのかをアセスメントしだして、気づいたことだが、どうやらグループホームがAさんに対し、数多くの約束事を作り、厳しく指導しすぎるあまり、ストレスがたまっていたのではないかと。またAさんにとってストレス解消となっていたアイドルのコンサート鑑賞や、アニメグッズの購入など、趣味の多くに制約を作られていたため、ストレス解消策を失っていたのではないかと推測できた。

金銭管理の問題がなくなり喜んでいたものの、逆に新たな課題を生み出す結果となったことを大いに反省し、新たな支援に乗り出すことになったのである。



Aさんのケース会議の様子

(代表取締役、企画業務部長、所属長、第2号職場適応援助者、母親、姉、グループホーム職員、大阪障害者職業センターのカウンセラーが出席。Aさん本人は欠勤中のため欠席)

グループホーム側も、「少し厳しくやりすぎた」と反省するものの、強迫行為についてはあまり深刻に捉えず、「もともとこだわりの多い人。ストレスから少しこだわりが強くなっただけ」と楽観視されているようであった。またケース会議で「精神科に診てもらってはどうか」との提案に対しても、「彼は単にさみしいだけ。もっと愛情を持って接してあげれば解決するだろうから、そこまでしなくても」といった主張を繰り返すばかりである。結局精神科に診ていただいたが、「強迫神経症・うつ病」の診断が出た後も、「医師は数回会っただけ。彼のことを本当にわかっているのは我々の方。ここで休まずと甘えが出るから、今は心を鬼にしてでも会社に行かせた方が・・・」と、精神医療に関してあまり理解がなく、情緒的・温情主義的な姿勢を変えなかった。

8 生活支援者懇談会の開催

この事例は生活支援者との文化の違いを思い知った出来事であった。とはいえ生活支援者の協力なくし

て、職場適応・定着の支援はかなわないものである。今後、生活支援者とのよりよい連携を図っていくためにも、問題が発生する以前から、従業員の持っている生活支援者らとの関係性を向上する必要がある。また会社側が生活支援者(主に社会福祉事業者)の考え方やスタイルを理解すると同時に、生活支援者にも会社が考えていることを理解していただくことが重要であるとの考えから、年に1回生活支援者懇談会を開催することとした。

9 医療機関との連携

Aさんの様に、うつや強迫神経症など精神病を抱える知的障がい者や統合失調者の方の中に、特に支援が困難なケースが多い。一般的に「主治医との連携が重要」と聞かすが、実際には会社のために十分な時間を作ってくれる主治医は少ない。また本人の承諾が得られないと面談すらかなわないものである。

そこで、当社では関西電力病院の精神科のドクターと産業医契約を行っている。主治医(治療医)に対しては産業医より連絡を取っていただき、情報交換を行ってもらっている。さらに本人が産業医に診察していただく際は、所属長か第2号職場適応援助者のどちらかが同行し、産業医より労務管理上の助言をいただくこととしている。



役職者が産業医より従業員の症例を事例にした精神障がいに関するレクチャーを受けている様子

10 企業と生活支援者それぞれの限界

再びAさんのケースに戻る。

残念ながらAさんの症状は深刻になり、会社にもグループホームにも出て来られなくなった。産業医の助言を受け、長期欠勤し自宅で療養することとなったのである。

会社を欠勤し4か月がたった頃、Aさんの療養がグループホームの経営を圧迫しだした。グループホームの利用がない間は、若干の手当は出るものの、補助金の給付がなくなるためこれ以上は待てないということである。グループホーム側も可能な限り融通を利かせてはくれていたが、制度目的に縛られているがため、本

人を支援する強い思いがあっても限界があるのが実状である。Aさんは最も生活支援者の支援が必要な時期に、それをなくしてしまうこととなった。

企業にとって対象障がい者は労働者である。企業の存続と労働者の雇用を守るために、経営の自由が保障されているが、一方で個別労働契約の範囲を超えて労働者の個人的生活に干渉することはできない。

また生活支援者にとって対象障がい者はクライアントである。個人の権利と利益を守るため、生活の質を維持・向上させるためのサービスを提供する責務を持つが、(特に事業予算の大半を国や自治体からの補助金に頼っている事業者は)その活動の範囲が制度目的の縛りの中で制約を受ける場合があるのである。

11 最後に

Aさんの支援に対し、生活場面でのキーパーソンとなっていただくため、お姉さんにご協力をお願いすることとした。お姉さんは、夫と2人の子どもを持ち、他県で暮らされておられるにもかかわらず、夫の理解も深く、「そろそろ母と世代交代する時期と考えていた」とAさんの成年後見人となってその人生を支えていく決意を示された。会社にとってもAさんの職場定着を支える良きパートナーができた思いである。

しかし、そもそも本来は、どのようなケースにおいても、網の目からこぼれることなく、障がい者の日常生活・社会生活を支えていく社会システムが必要ではないだろうか。「就労」とは安定した日常生活・社会生活の上に成り立つ社会活動である。社会福祉の充実こそが、障がい者雇用の拡大につながるのだと確信している。

障害者の地域就労を支援するネットワークづくりを企業側から… —障がい者ワークチャレンジ事業—

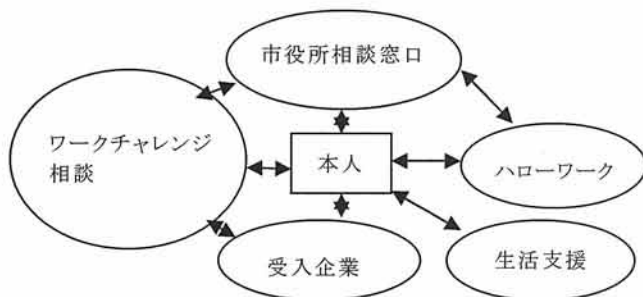
渡辺 典子（障がい者ワークチャレンジ協議会 事務局長/精神保健福祉士）

1 障害者ワークチャレンジ協議会とは

障がい者ワークチャレンジ協議会は、就労を目指し就労体験を希望する障害者と、その受け入れに賛同する企業や事業所を仲介する組織として2007年から苫小牧ロータリークラブを母体に準備を始め、2008年2月苫小牧市・ハローワーク苫小牧・障害福祉サービス事業所・心身障害者職親会・当事者団体等を構成メンバーとして発足した。その狙いは、第1に障害者本人の体調や回復に合わせて働けるような場所の開拓を視野に入れ就労体験を行うこと、第2に企業側には社会貢献の一環としての取組み意義や障害に対する理解を深めてもらうこと、第3に地域として地域全体で障害者の生活や就業を考える機会を創出することであり、障がい者の地域就労を支援するネットワークづくりの一端を担いたいと願っている。

2 ワークチャレンジ事業連携活動

就労体験を希望する障害者の利用登録・受入企業の登録及び就労体験に至る各関係機関との連携は次のとおりである。



一人一人の課題に応じて、本人の個性・希望と職種をいかにマッチングさせるかを相談の中から把握し、個人に合わせたネットワークを構築するように心がけている。実施期間中は、ボランティアや協議会職員が引率し、障害者の不安や受入先の負担を減らすようにし、現在多数の企業から受入れの了承を得ている。受入企業と就労体験経過を表1、表2に示す。

表1 受入企業と希望者数(平成20年9月現在)

受入企業	15社
希望者	20名（うち1名トライアル雇用中）

表2 活動経過

2007年9月	実行委員会準備打合せ
2008年2月	協議会設立
2008年2月	第1回ワークチャレンジ体験者2名
2008年3月	第1回就労支援セミナー開催
2008年5月	第2回ワークチャレンジ1名 2日間体験
2008年6月	第3～5回ワークチャレンジ3名 1～9日間体験
2008年7月	第6回ワークチャレンジ1名 2日間体験
2008年8月	第7回ワークチャレンジ1名 2日間体験
2008年10月	第8回ワークチャレンジ2名 3日間体験



第1回ワークチャレンジの風景



第1回就労支援セミナー

3 就労体験者の感想と受入企業の評価

(1) ケースA

精神障害、統合失調症、55歳男性。

過去警備員、清掃作業員として勤務していた。現在は就労継続支援A型事業に登録している。

体験内容は、海岸清掃、事務処理作業。受入企業では精神障害者に初めて接するという事で不安もあった。

【体験の感想】

早朝から、初めての大手企業の一泊体験でドキドキしましたが、総務課副長さんの親切な説明・案内で、気分も落ち着いて頑張れました。午前中はふるさと海岸での海浜清掃で、今まで経験したことのない仕事と環境問題に少しでも役立つことができたことがうれしかったです。

また、機会があれば、ぜひ参加したいと思っています。午後からの事務の仕事もスムーズにできて、ゆったりのんびりとした気持ちになりました。一日中、良い天気にも恵まれ、いい思い出になりました。またよろしくお願ひいたします。

【受入企業の評価】

Aさんは、最初緊張されていたようでしたが、すぐに職場の雰囲気にも慣れたようでした。海岸清掃の他、軽作業が主でしたが、指示どおりに行動し、楽しく仕事をされるとともに、会社の事業内容について質問されるなど、好奇心旺盛な面も見受けられました。

(2) ケースB

知的障害、療育手帳B、47歳男性。

アルバイトをスポットでやったりしているが10数年働いていない。今迄障害があることを隠してきており人間関係で躓いてきている。

体験内容は、ゴミ収集作業。受入企業では初めての経験だが積極的に取り組みたいとの意向であった（現在トライアル雇用中）。

【体験の感想】

久しぶりに仕事について、始めは不安もありました。ゴミの分別を教えてもらい、燃えないゴミは少し難しいと思いました。全体的な仕事の内容は、とても分かりやすく教えていただいたのでよく理解できました。

僕は体を動かすのが好きなので、この仕事がとても気に入っています。これからはずっと働いていきたいです。どうぞよろしくお願ひいたします。

【受入企業の評価】

受け入れは手探りでしたが、仕事ぶりは真面目でよく働いてくれています。

(3) ケースC

精神障害、うつ病、48歳男性。

現在就労継続支援B型事業に登録。アパート入退去時の清掃業務に従事しているが、契約が来年で切れるので一般就労を考えている。

体験内容は、清掃作業。受入企業は以前に障害者を雇用してとてもよく働いてくれたので是非いい人がいれば雇用したいとの意向で受入。

【体験の感想】

ディーラーの大きなショーウィンドウの掃除と床のワックスがけです。何メートルもあるショーウィンドウの掃除です。スタッフの方が大きな脚立に乗って大きな釣り竿のような棒に器具を取り付け、上の部分を掃除して残った下の部分を私が掃除しましたが、とても暑くビニールハウスで仕事をしているようで汗をびっしょりかき、タオルを絞れるほどでグッタリしました。スタッフの手際の良さ、無駄のない動きに掃除のプロを感じました。

【受入企業の評価】

初めての職場と現場で不安な気持ちでいたと思います。作業するときはお互いに信頼しないと前に進むことはできないと思い、一人でしてもらいました。最後に確認しましたが大丈夫でした。自信のない時は何度でも聞いた方が良いです。動きは良かったです。短い間でお役に立てたかわかりませんがありがとうございました。

いろいろとお話できて楽しかったです。



Cさんのワークチャレンジ体験風景

4 今後の課題

利用者登録も増え体験を重ねていく中で、就労体験の結果を適切にフィードバックし、本人の課題や長所・短所などを含め共に認識していくアセスメントの重要性を感じている。どこに相談したらよいかわからない人も多く、就業以外の支援者等相談支援機関にいかにつなげていくかということも課題である。