

在宅雇用における遠隔（在宅社員間）OJTの仕組み

青木 英（クオールアシスト株式会社 取締役/在宅事業部 部長）

1 はじめに

クオールアシスト株式会社（以下「アシスト」という。）は、クオール株式会社（保険調剤薬局の経営）が行っていた障害者雇用をより促進するために2009年2月設立、同年3月に特例子会社に認可された。

2 会社概要

業務は全国にある調剤薬局で勤務する社員の勤務シフトデータの入力を主幹業務とし、その他にWeb制作グループ（グループ各社及び外部のホームページを制作管理）、イラストデザイングループ（グループ内の販促チラシやポスターの製作）、データ入力グループ（主に調査・アンケート集計・マニュアル作成および管理）の3つのグループが個々の業務を行っている。

雇用している障害者は重度身体障害者20名、精神障害者（てんかん）1名の合計21名で、全員が在宅で勤務している。重度身体障害者の内訳は、脊髄頸髄損傷系6名、病気による肢体不自由9名、その他内部疾患者が6名で、車いす利用者は16名である。内部疾患含め、また、先天性障害が3名で後天性障害が18名で、その中には進行性疾患も含まれている。

全員がいわゆる通勤困難者であり、中には病気等の進行や人工透析により就業時間確保が難しくなったため通勤業務を断念した者もいる。

在宅社員の居住地域は2012年9月現在、北海道1名、埼玉県7名、東京都8名、神奈川県2名、静岡県1名、宮崎県2名となっている。

3 在宅雇用における課題

(1) 雇用管理が難しい

在宅雇用では社員がオフィス内にいないため雇用管理が難しくなる。それが、「就業時間管理」「体調管理」「業務進捗管理」である。特に管理者は、就業時間内にきちんと仕事をしているのか不安になるようだ。

アシストでは、これらの多くを在宅社員の自主

性に任せている。それでも十分に緊張感と責任をもって業務に従事できている。「サボリ」もほとんど発生していない。この実現のために採用説明会から自己管理について徹底して説明し、さらに就職してからも「報告・連絡・相談」を徹底することで、業務上の問題やストレス、体調変化、業務進捗、ご家族の様子などを会社が早い段階で察知できている。

重要なのは、在宅社員と会社との信頼関係であり、これなしに在宅雇用は進められない。

(2) コミュニケーションが図れない

社員全員が自宅にいるため、会社と社員間及び社員同士のコミュニケーションが取りづらく、直接対面する機会も限られているためお互いを知ることが難しい。しかし、IT技術を使ってこれも克服することが可能である。

アシストでは2つのツールを使用。一つはクオールが使用している社内専用ツールで、主に個人情報に関わる業務や薬局とのやり取りに使用している。このシステムはVPN接続を利用しており、会社貸与の専用PCを使用することで情報漏れを防ぐ。もう一つが、ワークウェルコミュニケータ（以下「WWC（※）」という。）の利用である。これは障害者在宅雇用の先駆者である、株式会社沖ワークウェルが開発したシステムで、バーチャルオフィスを体感できるWeb会議システムである。特徴は画像を使わずに会話だけでコミュニケーションを図り、また複数の会議を同時に進行できる点にある。この利用法については後述の遠隔OJTで述べることにする。

(3) 情報管理が難しい

在宅雇用を難しくしている最大要因と言える。これはITシステムの導入とそれを利用する社員教育によるところが大きい。

現在起きている情報漏洩事件のほとんどが通勤業務で発生している。例えば、外出時のPCやUSBの紛失、会社から自宅に持ち帰った情報が情

報共有ソフトによって拡散など、情報を持ち歩く、もしくは会社から持ち出せるという条件下で発生している。こういった事件事故を逆手に取り、こういった時に情報が漏れてしまうのか、また情報が漏れた場合にどういうことが会社や本人に起きてしまうのかを徹底して指導する。

同時に会社側は、業務に必要な最低限の情報を在宅社員に提供し、その取扱いについて説明する。つまり、限定した情報しか入ってこない環境下では情報漏洩が起きにくいということである。

いくら素晴らしいシステムを導入しても、社員のモラルによって情報漏洩は起きる。社員個人のモラルを信用し、会社側からの適切な情報提供と指導によって情報漏洩を防ぐことが重要である。

(4) 研修の難しさ

通常研修は集合・個人を問わず対面で行うが在宅雇用ではどうやって行うのか？

アシストの入居している建物は車いすに対応していないため、研修だけでなく面接も会社内で行うことが難しい。そのため面接は最寄りのハローワークなどで行い、研修は社員の自宅で行うようにしている。

在宅社員の自宅で行う研修には2つの方法がある。一つは直接訪問研修をする方法、もう一つが遠隔で研修をする方法である。

今回の研究発表会では、この遠隔で行うOJTについて、今年の春に行った複数の研修事例から遠隔OJTがどうして成功したのかを検証し、それを発表することで在宅雇用の推進に微力ながらお役に立てればと考えている。

4 在宅雇用におけるOJT

直接訪問と遠隔による研修方法の内容は下記の通りである。

(1) 直接訪問研修

この研修は「導入研修」で行っている。指導者はアシスト本社の管理者である。

導入研修では、専用PCを持ち込み、WWCの導入、社内専用ツールのセッティング、各種マニュアルの使用法、在宅社員心得などの研修を行うが、システムの使用注意点などを除いて、詳細な説明は行っていない。それよりもこれまでの

実績から作成した各種マニュアルの読み込みを徹底させ、いずれ始まる「遠隔OJT」に備えるように指導している。詳細な説明を行わないのは、たくさんの疑問や質問をさせるためである。これは「遠隔OJT」で色々なスキルを伸ばしていくのに重要なポイントとなっていく。

(2) 遠隔研修

遠隔OJTで指導を行うのは「先輩社員」である。管理者はその進捗状況をメールのやり取りや先輩社員からの報告などで把握するだけである。もちろん先輩社員での対応が難しい場合などは、管理者が直接指導を行うが、その時も直接訪問せずに遠隔で指導を行う。在宅雇用で早く慣れてもらうためには、今ある環境で出来るだけのことをする習慣を身に付けてもらわなければならない。そのためにあえて訪問をしないようにしている。

以下、遠隔OJTについて詳述する。

5 遠隔OJTについて

(1) 使用するツール

使用しているツールは下記の通りである。

- ・WWC
- ・社内専用ツール（主にメール）
- ・各種マニュアル

このマニュアルは在宅社員が共同で作成したものである。作成時の指示は「中途半端な内容で作成すること」。これにより生ずる疑問や質問をどうやって解決するかのプロセスを考えてもらう。

在宅雇用では、できるだけ「自己解決」を図ってもらう必要がある。自己解決を図るには、ただ質問をするだけではダメである。必要なのは「正解でなくても自分の考えを添える」である。またその質問をする際、相手に伝わるようメール文章を作成させる。解決のためには質問力・メール文章力を磨く必要があり、それはそのままコミュニケーション能力の向上に直結する。解決を得たければ自分なりの考えを提示し、それが不正解であっても修正で済む。ゼロから教えるよりもはるかに効率が良い。例えば、「この部分が分からないので教えてほしい」ではなく「自分はこう考えているのだが…」と質問に含むのだ。そこで得られた回答を「中途半端なマニュアル」に加えて

「完成マニュアル」を作り上げ、今後の業務に使用していけばいいのである。

この能力を身に付けるのにはそれなりの時間がかかるため、指導する側とされる側の両方に根気が必要になってくる。そのため双方の相性も重要である。

(2) 師匠と弟子の組み合わせ

アシストではOJTの指導者を「師匠」、受ける側を「弟子」呼んでいる。そしてその組み合わせは「弟子のキャラクターから師匠を選ぶ」方法をとっている。

選ぶ視点は、互いの趣味や過去の経験などを重視し、雑談から生まれるコミュニケーションを発展させていけるように配慮している。これにより比較的早い段階でお互いにコミュニケーションが図れるようになり、業務指導の進捗もスムーズになっていく。またいきなり集団に馴染ませていくよりも、ごく少数のコミュニケーションを図った方が集団への移行もしやすくなる。こういった点から、師匠の組み合わせは大変重要である。面接時からこういったイメージを持っていけるようになれば理想的である。

(3) 師弟間で行っている内容

師弟間で行っている指導内容は決まっているが、指導方法は特に決めておらず、師匠に任せている。同時に複数のOJTが行っている状況で画一的にプログラムを組んでも、個々の障害による稼働域等の物理的な問題から業務習得ペースに差異が生じてしまう。師匠にはその問題を前もって認識してもらうため、弟子の障害特性等を伝えてあり、弟子がオーバーワークにならないように指導をお願いしている。もちろん会社側は師匠からの指導方法や進捗に対する不安などを解消するための窓口を用意している。実際にやってみた結果では、業務習得までの時期的な差異は多少あったが業務把握のレベルに差は生じていなかった。

その他、師弟間では毎日業務報告書のやり取りをしており、業務上の問題点や考えていることを文章でも伝えて解決を図るようにしている。この報告書のやり取りは管理者も見えており、状況に応じて個々にアドバイスをしている。

5 遠隔OJTを行った効果

今回のアシストで行った遠隔OJTは7組が同時進行で行う、過去にない大きな事例となった。そこで実際にOJTを行った師弟の意見をまとめてみたい。

(1) 弟子側の意見

- ①遠隔OJTについてどのように考えていたか？
 - ・メールとWWCだけでの研修に不安があった
 - ・対面以外での経験がないので不安があった
 - ・どういったステップを踏んでいくのか想像つかなかった
- ②遠隔OJTによって会社との距離を感じたか？
 - ・自分で課題を見つけたので感じなかった
- ③各種マニュアルについて
 - ・内容に物足りなさを感じたが、マニュアルの意図が分かってホッとした
- ④遠隔OJTへの違和感は？
 - ・特に感じていない。
 - ・対面や映像にこだわらなくても会話とメールで研修ができることが実感できた
 - ・これまでのコミュニケーションについての考え方よりも深いものを感じた
- ⑤今後の課題について
 - ・師匠と1対1では難しい場面もあるかも…
 - ・別のマニュアルの用意が必要

(2) 師匠側の意見

- ①初めてやる師匠として気を付けたこと
 - ・迅速なメール返信の心掛け
 - ・障害に応じた対応（休憩を促すなど）
 - ・疑問に思ったことをすぐに質問させる
 - ・一緒に業務を行っているという感覚を持つ
 - ・自分が積極的に手本を見せていく
- ②実際にあった問題点
 - ・ビジネス文章の書き方に問題があった
 - ・自分の行った業務への過度な不安をもつ
 - ・教えるだけでは覚えていかないこともあるので、問題を作って気付かせる工夫が必要
- ③遠隔OJTで気を付けたこと
 - ・弟子の個性を早くつかむ
 - ・師匠から積極的にコミュニケーションを図る
 - ・顔色を窺えないためメール文章や会話から個性をつかむ努力をする

- ・弟子がいつでもアクションを起こしてもいいように準備が必要
- ・体調管理の重要性を必要以上に行う

④遠隔OJTの師匠に必要なこと

- ・体力が必要。相手に注意する以上に自分の体調管理を行う必要がある
- ・ストレス耐性は必要。考える癖を身に付けるまでは忍耐が必要
- ・聞き役に徹することが必要
- ・自分も一緒に学んでいこうという姿勢

(3) 各ツールの効果

①WWC

- ・声で疲労を察知できるので体調管理にも有効
- ・メールだけでなく会話があることで孤独感を感じなかった
- ・通信費用を気にせず仕事も雑談もできたのでコミュニケーション構築に役立った
- ・チャット機能を使って文字でも伝えることができるのは便利
- ・メールにおけるタイムラグがない

②各種マニュアル

- ・マニュアルに付けくわえるべき内容があった
- ・会話だけでは難しいこともマニュアルを並行利用することで十分価値がある
- ・完成されたマニュアルよりも自分で作らせる意味では中途半端なものでもいいと思う

(4) 遠隔OJTの効果について

遠隔OJTを行って弟子たちは全員ひとり立ちしており、特に大きなトラブルも発生していないことから成功したと言える。

今回の結果から言えることは、やはり人間同士のやりとりなので互いの人間性が一番重要ということではないかと感じている。マニュアルやシステムをいくら充実させても、それを利用する者がその意図を感じ取れなければ何の意味も持たない。しかしやり方として難しく、どちらかと言えば不便な遠隔OJTによって、ただ受身の研修ではなく、師弟の両方が積極的に関わってコミュニケーションを構築していくことで、対面研修とはまた違った収穫があるのではないかと実感している。

6 まとめ

管理者側から積極的に関わらない初めてのOJTで不安はあったが、先輩社員たちの想像以上の能力の高さに驚かされ、新人たちの予想以上の順応性にも驚かされた。

通勤が難しい彼らにとって在宅雇用はある意味最後の就労チャンスだ。社員の中には「働けないと思っていた自分が給料をもらえるのが不思議」と話す者も複数いる。このように能力のある通勤困難な重度障害者に雇用機会を提供していくためにも在宅雇用の普及は早急に必要である。

そのためにまず雇用する側に必要なことは、

- ・通勤業務の考え方を一度捨ててみる
- ・在宅では「難しい」ことを考えるのではなく、在宅で「出来る」ことを考える
- ・自分が在宅で仕事することを想像し、会社にしてもらいたいことを考える
- ・色々な仕事を任せる勇気を持ち、その責任を管理者が負う覚悟が必要
- ・在宅と会社を結びつけるための管理者の育成などである。

これはアシストが設立当初から考えてきたことである。

いざ実践してみるとソフトウェア技術の習得も早いし、生産能力も高い。考える癖を身に付けた者はどういう立場の者でも間違いなく強い。一度しっかりと信頼関係を結べれば、そう簡単に関係が崩れることもない。

アシストの在宅社員からも、在宅雇用で重度障害者の雇用を創出してほしいとの声が上がっている。

どこまでお役に立っているか分からないが、一つの雇用方法として当社の遠隔OJTを参考にさせて頂ければ幸いである。また今回は遠隔OJTにスポットを当てているが、雇用管理などの疑問等にもいつか機会を得てお話できればと考えている。今後の少しずつでも重度障害者の在宅雇用が発展していくことを期待したい。

※ WWC=ワークウェルコミュニケータは、株式会社沖ワークウェルの登録商標です。

在宅就労訓練の取り組み紹介

○山口 和彦（かがわ総合リハビリテーション成人支援施設 就労移行支援事業 職業指導員）
大野 香織・篠原 智代（かがわ総合リハビリテーション福祉センター）

1 はじめに

かがわ総合リハビリテーション成人支援施設・就労移行支援事業は障害者自立支援法のもと、平成19年5月、一般就労・復職を目指す障がい者を対象に就労訓練（定員24名）を開始した。障害種別としては、身体・知的・精神・発達障がいであり、高次脳機能障害・精神障害・発達障害の比率が7割程度である。出身地は香川県内の方がほとんどであるが、入所施設を併設しているので、若干、近県の方がいる。重度身体障がい者の在宅就労（雇用関係がなく請負契約で働く形態）、在宅雇用（企業に雇用され在宅で勤務する形態）に向けた在宅就労訓練を、平成23年3月より開始した。訓練生宅のパソコンと当事業訓練室のパソコンをインターネット接続して指導・支援をする。訓練内容はポスター・チラシ作成等を目的としたDTP訓練とWeb作成訓練。現在の訓練生はWeb作成訓練を受講している。今回はこの在宅就労訓練の取り組みを紹介する（準備物として、①WinPC、②Webカメラ、マイク③インターネット契約が必要。インストールソフトは①Skype、②デザイン作成ソフトが必要となる。施設側はAdobe社のIllustrator・Photoshopを使用。）。

2 事例紹介

デュシェンヌ型進行性筋ジストロフィー罹患の2名が現在訓練中。H氏：高松市在住の男性35才。大学卒業後、1年間就職活動を続けたが、症状の進行のため就職を断念、障がい者団体の活動に参加しながら26才時に人工呼吸器を使用開始。28才から在宅就業を目指して独学で学習を始める。訓練中の姿勢は仰臥位または座位。パソコン操作は右手親指でトラックパッド機器を操作し、スクリーンキーボードを使って入力している。

Y氏：小豆島在住の男性28才。13才から人工呼吸器を使用開始。地元の高校を卒業後、26才で放送大学を卒業。在宅就業に向けて独学で学習を開始する。訓練開始当初は座位姿勢、操作機器はト

ラックボードを使用した。が身体の状態変化から現在は上半身を約45度起こしたファーラー位で、右手側になんでもスイッチボックス・マイクロスイッチ、左手側にワンキーマウス・マイクロスイッチを使用する。

3 機器説明

トラックパッド機器は、ノートPC上にてマウスを操作する際に使用する手前側に位置する箇所と類似する機器である。



トラックパッド

なんでもスイッチボックスのボタンには操作頻度が高い操作を記憶することができ、①一つ前の動作に戻る操作と、②マウスの右クリック操作を記憶させている。



なんでもスイッチボックス・マイクロスイッチ

ワンキーマウスのボタンは画面上の矢印カーソルを操作、決定することを目的とし、スイッチを押す度に時計回りに90度方向転換し移動、長押し

図2は作成したWebページのチェック表である。これはバーチャル工房やまなしの検品チェック表を参考にしている。実習として行った香川県テニス協会に属する車いすテニスのホームページは公開予定である。

7 進路

ハローワーク・就業生活支援センターと協力しながら一般企業への就職や就労継続事業所への紹介となる。当福祉センターでは在宅ワーカー登録制度があり、福祉センターから仕事の受注、納品となる進路もある。

8 結果

①Webアクセシビリティの意識が強まったことで、高齢者・障がい者の目線設計が広がった。②ビジネスメールの質が上がった。③依頼者志向の作成意識がでてきた。修正依頼を繰り返し行い、依頼者本位に変化した。④予定報告・夕礼に参加することで訓練生と交流を持つことが刺激となり、言葉づかい等を意識する等社会性の向上がみられた。⑤実習を通して技術力・職責・マナーを身につけることができた。実際の仕事を体験したことで実践力、納期の大切さを学び、共同作業での役割を自覚できた。また競争意識が技術向上に繋がった。

9 まとめ

今回重度身体障がい者の在宅訓練を通し、仕事可能なレベルに達したと考えている。また、当施設のような支援システムや社会の受け入れがあれば、在宅就労・在宅雇用が可能となると思われる。筋ジストロフィーに限らず、他の難病や頸髄損傷者等幅広く受講できる可能性がある。通所枠を超えた就労の可能性を我々は今後も提供・実現していかなければならない。それには在宅就労した実績を出すことが求められる。企業には障がい者雇用率の問題と在宅就労雇用PRを啓発し、増加しつつある在宅就労希望者支援を確立させることを目的に、今後も継続していくべきと強く考える。

※注釈

学習会:グループ毎に分かれて、一つのテーマに対して

発言、協議して社会スキル、コミュニケーション力を身に付ける。

発表会:訓練生が期日までにプレゼンテーション資料を作成して訓練生の前にて発表をする

【福祉センターの在宅就業支援の取り組み】

かがわ総合リハビリテーション福祉センターでは平成16年度より、重度障がい者等の就業機会を広げ職業的自立を促進することを目的とした在宅就業支援事業を実施している。平成22年度からは登録試験による在宅ワーカー登録制度を開始した(図3参照)。

登録試験は、グラフィックデザインコースとWebデザイン・コンテンツ制作コースがある。合否判定後一定の基準に満たなかった場合は、技術習得を目的とし当施設の就労移行訓練を利用する例もある。合格者は、在宅ワーカー登録をすることにより在宅就業支援を利用することができる。在宅就業支援では、福祉センターが受注した仕事を内容に応じて各在宅ワーカーに業務委託し、在宅で仕事をするための支援を行う(図4参照)。その他、職業相談やスキルアップ支援等も行っている。



図3 在宅就業支援事業概要



図4 在宅ワーカーへの業務委託の流れ

障害がある人が体験塾を運営し、指導者として働く

○城 哲也（指定障害福祉サービス事業所SAORI hands 就労支援員）

尾崎 望美（株式会社現代手織研究所・元SAORI豊崎長屋スタッフ）

1 研究の背景と目的

“障害がある人が社会の中で人として当たり前で暮らせるようになる。”これは社会福祉に関係しているものにとって、常に頭のどこかにその野望を抱いて仕事をしているものである。当たり前で暮らすといっても、ただ、お金をたくさん持っている人が幸せであるかといえば、そうとは限らない。そこに生活していくうえでの充実感という幸せの尺度を求めている。生活の充実感を考える上で、必要なこととして、社会に役に立つことがあげられる。社会の役に立っている実感を日々感じられる仕事はないか？それを見つけ実践し、経験を重ねていくことが、充実感につながってくる。しかし、そんな仕事は本当にあるのだろうか？そんな仕事を探してみたい。それが今回の動機である。

2 今までの障害福祉の取り組み

この数年、障害がある人の環境はがらりと変わりつつある。障害者自立支援法の施行から5年が経ち、新しい仕事作りに取り組む人たちが出てきた。ラーメン店経営、ケーキ屋さん経営、パン屋経営、お弁当屋さんなど、飲食業では一般の店よりも店内の雰囲気がよく、地域に自然と溶け込んでいる店が出てきた。味も専門家から作り方や品質保持の技術を学ぶことで飛躍的にうまくなった。以前までの内職のレーンでずっと働いていた頃から比べると仕事の業種は多種に増えた。また、発達障害や精神障害の方のアートも、今、全国の美術館が取り上げるようになってきている。そして、アート作品が人々の暮らしを豊かにする時代になってきた。

3 私たちの今までの取り組み

私たちは今から35年前に、ある発達障害（自閉傾向のある）の女性と出会った。今までに見たこともない織りのデザインに、はじめは何故、このような作品ができるのか？理解できなかった。そ

して、結論として、この人は素晴らしい才能を持ったまま、しかも驚愕の表現力を持ち続けていることを私たちは知った。“この人たちの才能をみんなの中で輝かせたい”と障害という枠を取っ払って、みんなで一緒に手織り活動をしてきた。その中で、数多くの障害がある人と出会い、その作品に驚かされながら、作品作りをしてきた。その間、アメリカのVSA artsの方々と出会い、ワシントンDCには3回ツアーを組んで行き、アメリカのショービジネスの中で活躍する多くの障害者ミュージシャンやダンサーのパフォーマンスに刺激を受けてきた。もちろん、我がさをり織りアーティストの作品やファッションライブも大絶賛をいただいた。

この10年は障害者就労支援にも取り組み、全国各地での作品展やファッションデザイナーとのコラボ商品の開発、ダンサーやミュージシャンとのコラボでの創作ダンスやパフォーマンスも実施してきた。その中で、売るための商品作りと純粋な自己表現の挟間で苦しんだりもした。作品作りにはある程度の成果を生み、実績も作ってきた。しかし、障害のある人たちの魅力は作品作りとして表現することでしか生かせないのかという疑問は持ち続けていた。

その折に、私たちの事業所の近くで、古い長屋群をイノベーションして、新しい価値を見出し、素敵な空間づくりを行っている大阪市立大学の竹原研究室の方々と出会い、「さをり織りのような文化的活動を長屋群の中に取り入れたい」とお声をかけていただき、今回の実践に踏み切ることができた。

4 実践方法

場所の設定は長屋の一角で1階に3畳、4畳半、6畳の3部屋、2階に6畳の1部屋で、手織り体験工房を実践した。障害がある指導者（以下「スタッフ」という。区別するため事業所スタッフは「指導員」という。）は4名から5名。障害の種

別は身体障害の人が1名、精神障害の人は1名、発達障害の人1名、知的障害の人1～2名という陣容で行った。体験は午前、午後の1日2回で一度に10人まで体験を受けることができるようにした。1回の体験時間は2時間で速い人ならマフラーが織れる。1階で主に体験を受け、2階でたて糸を準備する。身体、精神、発達障害の人は接客を行い、知的障害の方はたて糸を張るのを主な目的とした。1階部分の3畳はギャラリーとしても活用し、路地から目立つように陳列した。開店日は週4日、予約は電話で受けることにした。そして、1年が経過した。

5 実践結果

体験者は、まず20種類ほどあるたて糸から自分の好きなものを選び、よこ糸を選ぶ。スタッフはその間に織り機をセットする。5分くらいで織れる状態になる。そのあと、織り方の手順をスタッフが紹介する。あとは何か呼び出されるまでだまってみている。何かしたそうな人には、模様のつけ方などを紹介する。しかし、あくまでもデザインは本人任せなのである。体験者は戸惑う。次は何を教えてくださいのか？うまく織るにはどうすればいいのか手ほどきしてほしい！けれどもさをり織りでは、そのような手ほどきは逆に本人の個性を引き出すことができないので厳禁なのである。

そして、このだまってみていることが体験者の表現を自由にし、気持ちをリラックスさせるのである。つまり、体験長屋のスタッフは優秀な指導者といえる。

2階のたて糸を作っているスタッフは接客メインではないので、あまり緊張せずに仕事に取り組むことができる。また、1階スタッフの駆け込み場として、リラックスできる雰囲気を作ってくれている。アットホームな空間である。接客や指導など今までやったことのないスタッフが多いので、このような空間が精神的バランスをうまくとっているともいえる。

このようにしてはじめた手織り体験工房は、9月222,385円、10月236,150円、11月406,670円、12月479,850円と順調に売り上げを伸ばした。しかし、マフラーのシーズンが終わった頃、売り上げが落ちた。1月171,200円、2月367,590円、3



体験工房での風景

月189,755円。そこで、指導員は地域のイベントやエコ、ロハスイベントなどに営業に出かけ、チラシを配った。また、リピーターがつくようになったり、近所の喫茶店や陶芸教室にもチラシなどを置いてもらうようになった。地域に根を張り始めてきたのである。4月159,230円、5月152,950円、6月275,890円、7月312,855円、8月217,630円。

そして、1周年を迎えた。1周年の集いを行ったが、学生や体験に来られた方と地元の方が交流できる集いを行うことができた。

スタッフの声を聞き取ったところ、体験工房で働くことで、今までに出会ったことのない多くの人に出会うことはやりがいにつながる。また、自分の手織り作品にもいい刺激になり、満足している。との声があがった。

指導員の声としては、体験工房に来られたころは、接客業が初めて経験することもあり、緊張のあまり、声が出なくなったり、固まったりすることも多かったが、やりがいがあるのか徐々に生き生きとした表情に変わり、社会性も身につけてい

かれ、遅刻や欠勤なども減っていった。また、スタッフ同士もケンカなどを繰り返しながら、絆を深めた。1年たった今では、指導員以上にしっかりと体験工房の経営のこと考えるようになったと感想を述べた。

6 考察

体験工房などの指導者として働く。実際に行うためには様々なハードルは必要である。まずは、様々な手工芸を楽しんで作り続けていることが条件である。今ケースでは、最低半年以上、さをり織りを週1回以上作り続けている方を、体験工房に推薦した。また、体験工房のスタッフになっても、週1回以上は今まで通り、手織り作家として作品をつくり続けている。指導者としても作家としてもいい影響が出ている。

今までの障害福祉の事業に、障がいがある講師はいなかったと考えられるが、これからはこのような道も考えていくべきではないだろうか？それほど優れた素質を障害がある人達は持っている。今回の事業を通して感じる事ができた。

7 まとめ

障害がある人が指導者になる。これは、本人にとっても、社会にとっても有益な事であると考えられる。今回の実践で、障害がある人のもつ特性は、人の個性に寄り添い、個性を引き出してくれる指導者としての才能があると考えられる。そして、その才能を最大限に生かすための設定として、2時間程度、時間を共有するようなプログラムと、本人も作家として作品を作り続けること。その中で障害があるスタッフを信頼していけば、限りない可能性が広がる取り組みであると考えられる。今日もスタッフと体験者と新しい出会いが待っている。

【参考文献】

- 1)城みさを:わたし革命—感性を織る— 神戸新聞出版センター(1982)
- 2)城みさを:さをり織り好きですねん ぶどう社(1986)
- 3)城みさを:新私の手織りSAORI ぶどう社(2000)

【連絡先】

城 哲也

特定非営利活動法人さをりひろば

Tel:06-6376-0391 e-mail:osaka@saori.co.jp

ボランティアサークル「Aこころ」の今宮発信

○近藤 克一（ボランティアサークル「Aこころ」）

原 愛子・柴田 小夜子（ボランティアサークル「Aこころ」）

私は大阪市西成区の今宮地域にある、就労継続支援B型の喫茶型作業所『アザリア』に2005年から通っている。1999年に開所した『アザリア』は地域に密着した施設作りの理念にのっとり、今宮地域などに住む喫茶常連のお客さんの温かい理解を頂きながら、祭り、イベントなど、色々な地域の催し物に参加し、今宮地域の『アザリア』として地位確立を目指している。2011年に旗揚げしたボランティアサークル「Aこころ」は精神疾患の啓発活動、地域の美化活動を重点に、地域のネットワークにより貢献できる活動を目標としており、ボランティアサークル「Aこころ」の活動は小さいながらも地域の役割を担う一つの就職だと思っている。

朝7時、目覚まし私の部屋で鳴る。

「ジリリリリ・・・」

飛び起きると、申し訳なさそうに眠気が襲ってきて再び布団に潜り込む。すると、もう一度

「ジリリリリ・・・」

と、目覚まし。朝に弱い私は二つの目覚まし時計を準備している。買っておいたサンドイッチを食べ、薬を飲み、昨日から溜まっている服を洗濯し布団を上げる。それから、ゆっくり歯を磨き、髭を剃り、朝の準備が一段落した所でテレビをつける。日によって、この時間、掃除機をかける。洗濯が終わり服をベランダに干して、大阪市西成区今宮にある喫茶『アザリア』へ向かう。

私の部屋は大阪市西成区玉出のマンションの一室にある、グループホーム『先島』である。『アザリア』までは約2キロ程、その区間には雑居ビル、古い文化住宅やマンション、朝から営業している持ち帰りのカラフルなお好み焼き屋など、人の目にはユニークに映るかも知れない風景を見ながら、自転車か日によっては歩いて向かう。南海電鉄の高架下にある『アザリア』の近くに来ると、常連さんたちが「おはよう」と声をかけて下さる。「おはようございます」大きな声で返事をすると、

笑顔で通り過ぎて行く。今宮は人情の厚い、挨拶や笑顔の行き交う地域である。

楽しい笑顔にあふれた喫茶『アザリア』のメンバーは約30名、職員数名で成り立っている。喫茶は15席、モーニングの間は常連さんで満席で、昼からは近くの会社から、コーヒータイトに何名かがやって来る。

『アザリア』は喫茶に使っている部屋以外に5部屋がある。一部屋は職員の事務仕事部屋で、通称「事務室」。アコーディオンカーテンを閉めると隣に空間ができ、そこが「相談室」。主に精神障がい者が多く通っている喫茶『アザリア』なので、食事療法を実践していて昼食が食べられる「食堂」。その他、「さをり織り」の作業をしたり、リサイクルショップを開いたり、ミーティングや会議に使ったり、各種教室を行ったり様々利用する「多目的ホール」。もう一室、なぜこう呼ばれているか分からないが、色々な物が置いてあったり軽作業をする「教室」。以上が『アザリア』の構造である。

さて、『アザリア』の紹介でも述べたように、私は統合失調症の精神障がい者である。発病以来16年間幻聴が聴こえ続けた。いつまでも聴こえ続けるのではないかと思うくらい聴こえ続けた。何度か入院し、最後の退院からグループホーム『先島』に入居し、『アザリア』に通所し始めると、幻聴は遠く雑音の様になり消えていった。薬を変えたおかげもあり、今では授産品で『アザリア』のコーヒーに付けるお菓子作りなどを楽しんでいる。

なんと言っても祭り、イベント、フリーマーケットなどの日は楽しみだ。今では今宮地域の方と知り合いができて、『アザリア』の出店ブースを今宮地域の方達が用意してくださり、授産品（アクリルたわし、「さをり織り」、粘土細工、ポストカード等）を売っている。授産品に関わりを持つ様になり6年目だが、この『アザリア』の出店ブースに来ると別人のように楽しんで売り子

をしている。

喫茶『アザリア』は福祉施設として、色々な顔を持っている。喫茶事業のほか『アザリア』が力を入れているのはマンション清掃と授産品製作、販売、リサイクルショップ、『アザリア』開設当初から大きな事業となっている生花、「さをり織り」、パソコン、英会話、レザークラフト、硬筆、民踊、手話、粘土細工など、メンバーや今宮地域の方達に開かれた各種教室を行っている。

そして、大切な事は社会復帰訓練で、就労支援の一環の清掃訓練がある。プロの清掃会社「エム・アイ・サービス」の社長指導の下、『アザリア』の建物内を一ヶ月に一回、一部屋洗う。ポリシャを使う清掃は、掃除するというより洗うと言った方が適切だ。メンバーの有志が社長の指示通りに一部屋を何辺も何辺もポリシャ、かきとり、水拭きをする。他の部屋も掃除機をかけ、クーラー、換気扇を掃除する。

社長がOKした人は、『アザリア』のほか、主に薬局やクリニック（眼科など）を一回、2～3時間洗いに行く。本格的な就労訓練の第一歩で、だいたい一ヶ月に一回のペースで何回も続ける。

そこで認められれば清掃のバイトをする。昔、社適（社会適応訓練）や職親と呼ばれていたものである。尼崎の大きな工場の風呂場と更衣室の日常清掃で、私は6年前と3年前に二度挑戦した。かなりきつい作業だったが、仕事を覚えることはでき、優秀な作業員だったと思う。私が清掃したときには風呂に入る人が増えた。半年くらいで二回とも疲れ果て、工作中やグループホームに帰った後、幻聴が聴こえ始めた。どんなに聴くまいとしても聴こえてくる。昔、16年間聴こえていた様に凄い音量で、異星人やアメリカ合衆国の大統領を名乗る人の声が、壁の向こう側にいる様に、人工衛星にスピーカーがついているかの如く、しかも、普通に喋るのと同じ様な声で聴こえてくる。社長も仕事内容を見て青ざめ、「仕事、ちょっと辞めてくれんか。」辞めざるを得なかった。

「エム・アイ・サービス」は仕事がきついため幻聴が出たのかも知れないと思ったので、去年、他のバイトに挑戦した。一年契約のサイクルサポーターの仕事で、契約期間中はなんとか仕事をやり終えたが、終了する一ヶ月位前からまた幻聴

が聴こえてきた。グロッキーになったまま、今年の7月を迎え、三度とも長期間休むと、数ヶ月で幻聴は消えた。

今回は、再び清掃訓練に出よう、もう一度やり直そうと思うのにかなり時間がかかった。8月の清掃訓練は途中で休んでも良いという気持ちで出たが、少しでも前向きに地域の一員として働きたいと願っている。

そんな中、去年、『アザリア』に一冊の絵本が送られてきた。題名は「ポンポコ山の聞き耳ずきん」で製作は鳥取県。施設長に言われるままに読むと、内容はうつ病の啓発本だった。「これは、すごい」と私は感嘆の声を上げた。施設長も同じ意見だった様子で、精神障がいの世界から啓発本が出るなんて驚いた。一昔前までは、精神障がいになったと聞けば、家族はどこか遠くの街に人知れず暮らしていると言い広め、実態は「精神科病院」に入院したままだったり、座敷牢が家の中にあったりで、啓発本が出版されることは考えられなかった。しかし、精神障がい者の世界に「幸せ」と言う言葉がやって来る日もあるだろうと思わせる本だった。

喫茶『アザリア』の施設長が言った。

「統合失調症の啓発本が出ないかな。」

詳しい事は分からないが、施設長は西成区を始め、色々な所に統合失調症の啓発本を出してもらえる様、打診した様子だった。

そして思い付いた様に去年の5月頃言った。

「ボランティアサークルを旗揚げしましょう。」始めは何のことかわからなかった私も、話を聞いていくうちに分かってきた。つまり、

「統合失調症の啓発本を私達で出しましょう。」ということである。

一冊目、機関誌『アザリア』に載せている詩を私が編集し、施設長が「発刊に寄せて」を書き、「Mのパーツ」と言う題名の詩集を発刊した。

これは、『アザリア』での日常、西成区主に今宮地域で私が経験したことを11編の詩にまとめたものだ。特に、今宮地域の方々によく読んで頂き、『アザリア』のメンバーや、職員、喫茶『アザリア』の常連さん、『アザリア』を知って下さっている議員さん、当時の西成区長さんなど、色々な人達に読んで頂いた。家族も喜んでくれた。感謝

している。有り難うございます。

そして、第2弾は「鳥取県に続け。」である。統合失調症の啓発本の絵本を作ろうと言う事になった。地域の方々をはじめ、より多くの方達に統合失調症の事をわかって頂けるまで、啓発活動を続けて行こうと言う事になった。

ボランティアサークルの名前はボランティアサークルに入って頂いた職員さんの有志の発案で「Aこころ」と名付けた。『アザリア』の頭文字『A』、「ええ心」関西弁の「良い心」、そして「絵心」の三つの意味が込められている。

私が絵本のストーリーを書くことになった。私は前述のように幻聴があったので、統合失調症の体験談をフィクションにしる余り書きたくはなかったが、恥とか、人の目を気にしては前に進まない。とにかく、第三者の目から見た様子でストーリーを書こうと思った。できたストーリーの題名は「大好きなお兄ちゃんの日記」と言うもので、それはそのまま絵本の題名になった。前にあげた有志の職員さんが、ストーリーを見て、段落分けしてくださり絵を描き始めた。美術部の部長をされていたらしく、特別な色鉛筆で絵を描いて水のついたはけでなぞっていくと水彩画のようになるという、高度な絵の描き方だった。去年の11月に大阪市西成区の障がい者の祭り「あったかハートをつないで」に絵本が一部デビューした。絵は2月に完成した。可愛らしい絵に仕上がった。

絵本は西成区を始め大阪市内、府内の小学校、中学校、高校などの図書館や公共施設等に置き、より多くの人に知って頂くことで、一人でも統合失調症を患う人が少なくなる様に、統合失調症の啓発を目標に作る事になった。

ボランティアサークル「Aこころ」の会則に「②地域美化活動を行う」という項がある。地域美化活動とは何か。

それは、施設長や『アザリア』メンバーの想いが込められたものである。西成区という所は人情の地域、人と人のつながりの地域だが、煙草の吸殻や食べかす、飲みかけのペットボトルの道路へのポイ捨てなどが多く、マナーが問われる時代にこれでいいのか、と思うことがある。

その西成区、特に今宮地域を、ボランティアサー

クル「Aこころ」のメンバー総出できれいにしようと思った。この美化活動は『アザリア』でもミーティングの後、十分間清掃と称して『アザリア』周辺の道のゴミ拾いなどを行っている。ボランティアサークル「Aこころ」は、それを雑草の多い所の草むしり、西成区を縦断している南海電鉄の天下茶屋駅周辺のゴミ拾いなどをしてほしいと思っている。今宮の人達と『アザリア』のメンバーが喜び合う関係が深くなる様思っている。今宮地域が美しくなる、西成区がきれいになる、ボランティアサークル「Aこころ」の今宮発信の一つである。

絵本について問題が起きた。一つは印刷、製本会社である。絵本の製本は難しいらしい。一冊目「Mのパーツ」の製本屋さんは、絵本を製本する注文を受け付けておらず、大阪市中歩き回って、結局『アザリア』から徒歩で行ける距離にある製本屋さんにした。同じ地域で見たことのある仲である。これもボランティアサークル「Aこころ」の今宮発信である。

また、「大阪市こころの健康センター」へ行き絵本の専門的な注釈箇所について、引用の許可をもらった。その他、薬や治療法が発達したので、今では間違いとしか言えない記述があり修正を加えた。

もう一つの問題は「大好きなお兄ちゃんの日記」のストーリーが、小学校高学年の子供にわかるかどうかと言うことだった。そこで近くの小学校へ行くと、先生の顔は笑顔でも表情は曇りがちだった。そこで施設長が、

「幻聴というのは、小学校高学年で理解可能ですか」

と問うと、その先生は、無理だという事を話されていた。この絵本が生徒さんに理解可能かどうかという問答が続き、私は疑問に思った事を聞いた。「ストーリーが難しいのでしょうか。それとも、統合失調症という病気そのもの自体が難しいのでしょうか。」先生は、「病気自体が難しいのですねえ。」と答えた。

統合失調症は思春期に最も多く発病する病気である程度年齢で病気に対する知識が付いていないと、早期発見は難しく、早期治療、早期回復も

難しい。

そんな事を考えながら、その小学校から『アザリア』へ施設長と帰ってきた。

絵本をつくる事で色々な交渉をし、色々考え、色々今宮地域の力を借りている。この絵本の発刊のためにやっている事は、精神障がいについて、統合失調症について、一般の人にわかって欲しい、理解して欲しいと想ってやっていた事である。施設長の思いはわからないが、これは地域のためになる、教頭先生や製本会社が理解して頂いただけでも今宮地域の役に立っているのではないか。統合失調症は恐ろしい病気だが、この絵本を仕上げたら、もっと良い世の中、地域になるのではないか。これは一つのボランティア活動と言っているだけで、今宮発信の統合失調症の啓発という仕事だと、思い始めた。

私は地域の統合失調症の啓発という作業を続けるうちに、役割としての仕事の一つに辿り着いたと思う。ボランティアサークル「Aこころ」の今宮発信、統合失調症の啓発絵本製作の仕事、今宮地域の美化活動。

このボランティアサークル「Aこころ」への就職を見守り応援して下さった今宮地域の方々、『アザリア』の施設長、メンバーさん、職員さん、そして家族に感謝して発表を終わりたいと思う。ありがとうございました。

【連絡先】

〒557-0014

大阪市西成区天下茶屋1-32-3

NPO法人アザリア内

ボランティアサークル「Aこころ」

Tel:06-6658-2900/Fax:06-6655-5420

E-mail:azaria.since-1999@car.ocn.ne.jp

作業を通して広がる就労意欲の増進

橋本 公江（社会福祉法人あかね ワークアイ・船橋(就労継続B型施設) 職業指導員）

1 はじめに

私たちの施設は、1996年に視覚に障害を持つ者たちの、「見えなくなっても働きたい」という声から生まれた。当時、視覚に障害を持った者の就労は、あん摩・マッサージ・指圧、鍼、灸のいわゆる三療業が主であり、一般的な作業は「できない」と考えられていた。残念なことに今もその考えは変わっていないように思われる。

普通のパソコンにスクリーンリーダーというソフトを入れれば、普通の人と変わらずパソコンの操作ができる。テープを聞きながらテキスト化していくテープ起こしの仕事は、視覚障害があっても単独で仕上げることができる仕事である。最近ではシステム開発の仕事に携わる人も出てきている。視覚に障害があっても、聴覚や他の障害の人たちと組むことでデータ入力の仕事もできる。私たちの施設では、こうした音声パソコンを使っての作業を行なうとともに、IT教室を通じて音声パソコンの普及にも努めてきた。

その一方で、株式会社あい・あーる・けあが『障害のある者に新しい仕事を』との思想の基に作った点字プレス機を借りる形で、1998年から名刺に点字を入れる作業を始めた。当初は1ヶ月あたり50箱をこなすのがやっとだったこの作業が、今ではプレス機5台を駆使して1日に20箱を仕上げることができるようになってきている。

障害者自立支援法ができ、身体に限らず、知的や精神に障害のある人たちを受け入れることとなり、施設が大事にしたのは、時間をかけてもミスのない仕事、丁寧なアウトプットということだった。テープ起こしでは、納品物になるまでに、何度も人を変えて検証する。データ入力では、チェックは複数回行なう。最近始めた機械の清掃でも検品作業は欠かせない。そうすることで、各人の作業は不完全かもしれないが、施設を出る時には完全なものとして納品できていると自負している。

2 主な作業内容

○テープ起こし

研修会や講演会で録音したテープを聞きながらパソコンを使って文書化する。視覚に障害のある人たちは、施設の中の作業でもできる仕事に限られてくるので、視覚障害の人たちを優先として作業を行ない、ボランティアさんや他の障害の人たちが校正を行なうという体制を組んでいる。

○各種データ入力

肢体に障害のある人たちが中心となって作業を行っている。初心者や視覚障害の人でも、ボランティアさんが読み手となって伝票や原稿を読み上げることによって、誰でもできる仕事となる。在宅就労支援団体が行なうデータ配信による入力では、指一本で作業を行なう者もいる。

○テープ広報物作成、発送管理

視覚に障害のある人たちの広報媒体であるカセットテープのダビングから発送、戻ってきたものの管理を行なう。主に視覚を中心に各種障害の人たちが協力しあって作業をすすめている。

○機械の清掃作業

モデムや電源コードを新品同様にきれいにするという作業で、視覚以外の障害の人たちが作業を行っている。単純な作業ではあるが、慣れないうちは拭き残しも多く、どこまで拭けば良いのかの判断が各自に任されるため戸惑いも多い。付随業務として機器の初期化やバーコードテープの作成作業があり、マニュアルに沿って行っている。検品作業では、掃除に不備があるものは再清掃、機器に不備があるものには付箋をつけて、箱詰めを行なう。色々な工程があるので、その中で各人ができるところをできる範囲で行っている。埃まみれになっていた機器が綺麗に仕上がった時は、やり遂げた達成感と喜びがある。単純作業であるがゆえに集中力も必要で、機器それぞれの注意点もあり、経験と実績が次の作業への大きな自信となっている。

○点字名刺作成

お客さまから預かった名刺や施設で作成した名刺に点字プレス機を使って点字を入れる作業。施設利

用者全員が取り組める作業である。

作業手順は、まず規則正しく穴のあいた黒い板に点字のルールに従ってピンを入れる。施設内でピン組みと呼んでいるこの作業は、点字表を見ながらピンを入れていけばいいので誰にでもできる作業でもある。ゲーム感覚でできて、比較的短時間で完結できるため達成感が味わえる、といった利点があり、初心者でも楽しく作業ができる。点字を覚えて表を見なくてもピン組みができるようになると、余計に楽しくなってくるようで、知的障害を持った人も全盲の者も自信を持ってピン組みを行なっている。

ピン組みが終わった板をプレス機にセットし、名刺の紙を置いてレバーを倒すと、「点字名刺」ができあがる。1枚1枚手作業で行なうこの作業は、仕事をしているという実感が湧き楽しい作業となっている。片手でも動けば仕事ができるが集中力が必要で、失敗が即不良品につながる。施設内で作った名刺で少ない枚数から始めて徐々に1箱100枚を続けて行なえるように指導している。

3 リハビリテーション事例

(1) 事例1

A君21歳男、療育手帳B2で発達障害。能力は高いが小学校の時から不登校で、現在も決められた時間に施設に通うことに対して極度の緊張があり、朝からの通所はできていない。約70人の顧客に月2回テープをダビングして送る作業を顧客管理も含めて担当している。この仕事は自分の仕事だと自覚し、発送日に合わせて体調や通院日を考えながら自分なりに計画をたてて通所している。通所当初は作業に合わせて必要な日に来るのが精一杯だったが、今はほぼ週2回2時頃には来られるようになっている。

時間に縛られる学校や一般企業の枠からは外れてしまう彼であるが、その高い能力を社会に還元する方法はもっとないものかと考えてしまう。

(2) 事例2

Bさん53歳男、身体障害1級、脳梗塞による後遺症により左半身不随（左上下肢機能障害）。機器の清掃の最終チェックを担当している。細かい部分の埃をもう少し綺麗にと頑張る中で動かなかった指が動いたという経験がある。まさしく仕事がリハビリになっている実例だと思われるが、自分のためリハ

ビリのためではなく、他人のため仕事のためと頑張ってきたことと、最終チェックを任されているという責任感が指を動かしたのだと思われる。

(3) 事例3

Cさん31歳女、先天性角膜混濁による身体障害者手帳4級。震災後、精神が不安定になり一時通所を断念したが、落ち着いてきたため最近は週3回通所している。絵が好きでパソコンを使っての画像処理を学んでいる。施設内で出た使用済みの点字用紙に彼女の作った画像を印刷して名刺箱を作成したところ大好評だったので、点字名刺を入れる箱にした。お客様からの反響もあり、それがまた彼女の通所の励みとなっている。

(4) 事例4

在宅就業支援団体であるワークスネット株式会社と合同で行なった特別支援学校での入力体験やテレワーク体験会では、筋ジストロフィーの生徒が「あきらめていた就労へ夢が繋がった」「働くことは生きること」との感想を寄せてくれた。一般企業への就職はかなわないとしても在宅や施設での就労が可能となることで、生きる目的や希望を見出すことができると思われる。

(5) まとめ

障害のある者にとって健常者並みの作業を実現するためには創意工夫が欠かせない。私たちの施設では、トイレのノブに人形がかかっている、使用中は中に持って入ることにしている。人形の有無で使用中か否かがわかり、視覚に障害があっても普通に利用ができる。身体障害のあるBさんが作業がやり易いようにと作成した道具は、身体障害のない者にとっても使い易く綺麗に仕上がるものとなった。割り箸を削ったり、目印をつけたり、仕切り板をつけたり・・・、誰が行なっても同じようにできるようにと工夫を重ねて結果としての完全な仕上がりを目指している。

真剣に仕事をする中で、集中力が養われたり、動かなかった手が少しずつ動いたりといった効果が出ている。午前中だけしか勤務できなかった者が、2時まで、3時までと時間を延ばして通常勤務に近づいている。週2日しか来られなかった者が、3日4

日と勤務日を増やしている。仕事を通して社会に繋がっているという喜びと、仕事をまかされているという責任感からのものだと感じている。

4 結論及び考察

就労継続支援事業所で利用者が通所し仕事をするということは、単に工賃を稼ぐというだけでなく、各人が障害に対しての対処法や障害を補う方法を学ぶことであり、障害を克服するための努力をすることである。ただ努力を強いられるのは辛い、仕事を通じての責任感や達成感、ねぎらいやお客様からの反響によって苦勞が喜びに変わるのは誰もが同じである。また、仕事を通じて社会とつながるといふ喜びもある。ただ残念なのは、仕事量が少ない事である。私たちの施設でも仕事がなくして自習時間となってしまうことが多々ある。他施設でもよく仕事を探していると耳にする。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、定められた雇用率以上の障害者を雇い入れなければならないことになっているが、作業施設や設備の改善、特別な雇用管理等の配慮が必要となるなどの理由から障害がある者の雇用はなかなか進まない。また雇用されても、実際には仕事についていけなかったり、職場で人間関係を築けなかったりして、定着できない者も少なくなく、こうした失敗が長い間心の傷となって次のステップに進めなくなっている者も多い。

事業主が障害のある者の雇用に特別な配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる「特例子会社制度」がある。

同じように、就労継続支援事業所に対しての発注を、その発注量に応じて雇用人数にカウントすることはできないかと考える。そうすることにより就労継続支援事業所の仕事量が増えれば、そこで働く者たちが一般社会とつながっていることに誇りを持ち、より活発に仕事ができ、やりがい・生きがいを感じることでより「リハビリテーション」もすすむものと思われる。

【連絡先】

橋本 公江

社会福祉法人あかね

Tel: 047-336-5112

e-mail: akane@akane-net.or.jp