

口頭発表 第 1 部

～精神・身体・知的・発達障がいの、 ピアサポート力を企業力に活かし、障がいを強味に働く～

○遠田 千穂（富士ソフト企画株式会社 企画開発部 部長）

○槻田 理（富士ソフト企画株式会社 教育事業グループ 課長代理）

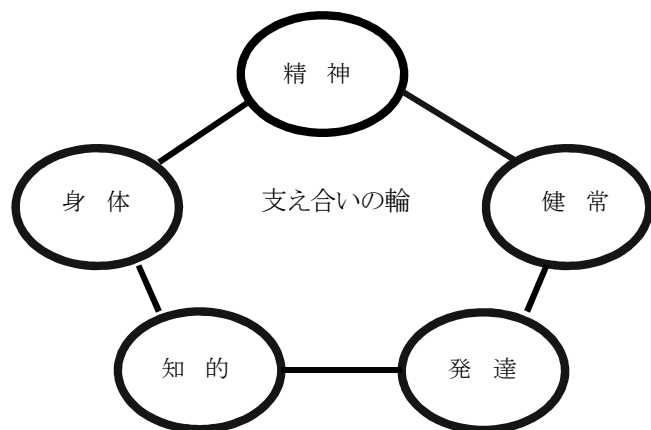
1 企業におけるピアサポート力について

「障がいを負っていても決して後悔させない。」ことを念頭に、当事者の方が障がいであった体験を強みにできる業務を企業は日々考えていく必要がある。

1つの部署に4障がいを万遍なく配置させることでお互いにサポートしあい、業務がスムーズに進む。他者への思いやりは、自己の障害の軽減につながる。又各部署の長を障がい当事者の社員にお願いすることにより、職場のモチベーションにつながる。いつまでも一般社員のままでは当事者もやる気を失ってしまう。当事者を管理職登用する企業の姿勢も大切である。「何かをしてあげる。」のではなく「何かをしてもらう」という発想の転換が必要である。

当社では親会社でうつ病を発症した社員を2週間、リワークとして特例子会社で受け入れるという取り組みを実施している。午前中は御自身の仕事のスキルを当事者の社員に教えて頂き、午後は御自身の人生をPPTを使用し語って頂く。もはや障がい者が自分の経験を活かし健常者のうつを治す時代が来ている。障がい者の強さを信じ、引き出す企業努力が必要である。

ここで大切なのは健常者のメンタルのケアである。一方的なその場の意見で判断してはならない。健常者も同じ感情を持つ人間であることを当事者の方々にも御理解頂くことが大切である。お互いにサポートし合うサークルの中には、勿論健常者も含まれることを企業全体として共有する必要がある。障がい者が働きやすい会社は、健常者も働きやすい会社になければならない。



過去にこだわらない。他人ではなく自分をコントロールする訓練も大切である。思い通りにならないのが他人であ

り会社は多様な考えをもつ人間の集合体である。異質なものやどう受け入れ合うかが鍵となる。自律心を鍛え自立につなげる。本能のままに動くのではなく理性を鍛える相互努力の毎日である。

理性を鍛える方法は多々あるが、オフの時間をどう過ごすかも大切である。9:00～17:30は会社の時間ではあるが17:30～9:00と土日祝日は、自己管理の時間である。オフの時間に自堕落な生活を送ってしまうと、必ず仕事に影響が出る。スポーツに勤しんだり、読書や、映画や美術館に行き、趣味を満喫するのも良いだろう。当社では率先して趣味を高めることが推奨されている。薬を増やすのか、日中活動を増やすのか、意識をして生活することが大切である。対処療法は根本的な解決にはならない。生活習慣を改め、自分を律する事こそが、日中の行動療法につながる。発病のきっかけが、生活習慣の乱れに起因することは、よくある話である。掃除、洗濯、料理等、家事をきちんとこなすことも心の整理整頓につながる。又、相手に不快感を与えない様にアイロン掛け、靴磨き、入浴、歯磨き、髭剃り、メイク、散髪等に気を配ることも、相手、自分への合理的配慮の1つとなる。合理的配慮は受けるばかりではなく、お互いに1人1人が心掛けていくことである。

又世の中は、自分の思い通りには動かない。人はお互いに万能ではない。お互いの弱点を共有し支え合っていくからこそ、成長共育するのである。相手の弱点を認めることも、心のバリアフリーにつながる。同僚・部下・上司に過度な期待をしないことも社会人としてのマナーである。自己主張ばかり押し付けあうのは、本能が勝っている状態である。どう相手の話を聞き、どう自分の考えを伝えるのか、日々鍛錬を重ねる必要がある。

企業は集団で利益を追及する団体でありどんな会社も納税の義務がある。障がいの度合いにもよるが、障がいを言い訳にせず、自己を高めていくプロセスが、当事者の社員の自信と誇りにつながる。自分の意にそぐわないことがあっても、それを如何に乗り越え、解決・消化していくか。企業、当事者の自助努力が試される時に来ている。ここに、障がい者、健常者双方が、当事者意識をもって、切磋琢磨することが企業の発展につながる。

2 障がい者向け就労促進訓練事業について

障がいを持つ社員がチームとなり、サービスを提供する。

当社では障がい者向けの就労促進訓練事業を展開している。それは大きく分けて3つある。委託訓練事業、就労移行支援事業、特別支援学校出張講義である。これらの事業運営の中心にいるのが障がいを持つ当事者である。これらの事業に関わる部署に所属する障がい者は7名。精神障がい者が4名、発達障がい者が3名となる。この7名が訓練講師として活躍している。

これらの事業では障がいを持った方が就労に結びつくような講義・サービスを提供している。

当社では異なる障がいを持つ者同士を組ませて、互いに補完するような取り組みを行っている。当部署でも同様に行っている。

社員はそれぞれ特徴があり、障がいの種類で一様に特性を分類できないが、ある程度の傾向を読むことができる。

精神障がいを持つ講師の強味は、臨機応変な対応が出来ること、気の遣い方がうまいことが挙げられる。逆に弱みとして、慎重に物事を進めるあまり、腰が引けている印象がある。

発達障がいを持つ講師の強味は、相手に対して積極的に働きかけることである。訓練利用者に対しての声掛けがうまい。加えて強靱に精神力がある。多少悪意のある言葉をかけられても、こたえない場合が多い。弱みは、相手がどのような状況下であるか認知する力が弱い。相手がそっとしておいて欲しいときであっても、いつもどおりに声掛けをしてしまうということがある。

この精神と発達に障がいを持つ講師を組み合わせると、互いの弱みを補完しあうことが期待できる。訓練会場においてきめ細やかな対応が可能になる。

発達障がいを持つ講師は、訓練に参加している利用者に対して次々と声をかけ、場を作っていく。精神に障がいのある講師は全体を見渡して、元気がない、もしくはいつもと様子の違う人を見つけ、個別に対応する。そのような役割分担ができてくる。

異なる障がいを持つ者同士で問題となるのが意思疎通についてだろう。当部署でもこの問題は発生している。

当社社員の障がい別による傾向を大まかに示すと、以下のようなになる。精神障がいを持つ講師は、結果として言葉足らずになることがある。発達障がいを持つ講師は、情報を額面通りに受け止める。これらの特性の違いにより、双方に誤解が発生する。

例えば訓練に参加している利用者についての対応で、こんなことがあった。精神障がいを持つ講師が利用者と面談をして、発達障がいを持つ講師にこう伝えた。「彼は本身体調が悪いようなので、別室で休ませてください」それを聞いた発達障がいを持つ講師は、その利用者の所へ駆け寄り、別室への移動を促した。実はそのときその利用者は、次の

1時間は訓練に参加するつもりだった。そのために資料も用意していた。ただし講師より「体調がすぐれないならば、ちょっと休みましょう」と言われ、それに従ってしまった。後になりその利用者から別の講師に、この時間は訓練に参加したかったと伝えられた。

発達障がいをもつ講師は、精神障がいを持つ講師からの言葉をそのまま受け取り、状況をよく確認せずに実行に移してしまった。精神障がいをもつ講師は、発達障がいを持つ講師が利用者に講義に参加するか休むかどうかをもう1度は訊いてくれるだろうと期待した。よってあえてその部分は言わなかった。

ここで理想的なのは講師間で「彼は本身体調がすぐれないようなので、次の時間は訓練に参加するかどうか訊いた上で、休んでもらうか判断してください」と伝えあえばよかったのだろう。

こうした意思疎通に関する誤解は毎日のように出る。当社では1日の最後に訓練の振り返りを必ず行い、誤解がなかったかどうかを徹底的に確認している。情報を各々から出してもらい、それぞれがどう思って行動したのかを話してもらう。誤解が生じているのであれば、誤解の生じないやり方を皆で共有する。ログとして記録する。



それぞれの事例を皆で振り返ることにより、この場所でのふるまい方を学習していく。また、同僚と自分の認識・特性の違いに気づくようになる。それが自分と他人の障がいとはどんなものかを学ぶことにつながる。

また、この就労促進訓練を利用する方々も障がい者である。障がいの種別も身体・知的・精神・発達と幅広い。そうした方々のサポートに携わることで、講師は障がいへの理解をさらに深めることが出来るのである。

【連絡先】

遠田 千穂

富士ソフト企画株式会社 企画開発部

Tel:0467-47-5944

e-mail: todachi@fsk-inc. co. jp

長く安心して健康に働ける職場を目指して

- 星 希望（ランスタッド株式会社 人事本部障害者雇用推進室 室長/企業在籍型職場適応援助者）
 ○入倉 弥生（ランスタッド株式会社 人事本部障害者雇用推進室 社会福祉士）
 ○望月 大知（ランスタッド株式会社 人事本部障害者雇用推進室）

1 首都圏集中プロセスセンターについて

ランスタッド株式会社は 1960 年にオランダにて設立され、世界 39 の国と地域に 4,400 以上の拠点を置く世界最大級の総合人材サービス企業である。弊社では、全国のオフィスで活躍する障がいのある社員は 180 名を超えているが、2017 年 4 月、池袋に障がい者雇用の推進と職域拡大に注力した「首都圏集中プロセスセンター」を立ち上げた。日々、貢献と成長を感じながら働いている社員の事例を交えながら、長く安心して健康に働ける環境の整備について発表する。

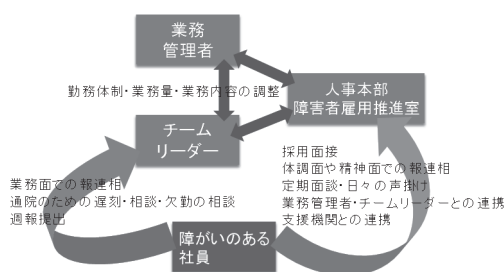


図1 首都圏集中プロセスセンターの体制

「首都圏集中プロセスセンター」は弊社の首都圏エリアの事務プロセスを集約し、新たに入社する障がいを持った社員とともに業務を遂行していく新しい形のセンターとして開設した。特例子会社としてではなく社長直下の組織として、就業環境の整備はもちろんのこと、それぞれの能力・適性に応じて業務を切り出していくことを目指している。私達、人事本部障害者雇用推進室のメンバーは常駐しており、少しでも社員の安心に繋がりたいと、採用から日々のサポートまでを一貫して行っている。

センターでの主な業務は、派遣スタッフの給与処理に関わる事務業務となっており、データ入力、チェック作業、封入・発送作業、ファイリングなどをチームごとに作業分担している。また電話対応については、ほぼすべての社員が行っている。当センターには毎月 5～8 名程度の社員が入社しているが、2017 年 8 月現在で 29 名となっており、年齢は 20 代前半から 50 代までと幅広く、障がいの状況もこれまでの経験も多種多様である。

表1 障がい区分と人数（2017 年 8 月末時点）

障がい区分	人数
身体障がい	3 名
精神障がい	19 名
発達障がい	7 名

2 長く安心して健康に働くための 3 つのポイント

障がいのある社員の方と接する中で、長く安心して健康に働ける職場には以下 3 点が必要であると実感している。

(1) 主体的に働けること

センターでは、毎週水曜日に社員が主体的に参加する「パートナーミーティング」を実施している。この会議は、社員の提案から始まったものであり、業務の伝達事項の他に社員同士のコミュニケーションのあり方などについても話し合うことがあり、活発な意見が飛び交う場となっている。また決められた事務業務のみを淡々を行うだけでなく、仕事が得意な社員が周囲と相談しながら創意工夫し、ダンボールで書類の仕分けボックスを作るなど、自己の能力・活力を発揮できる職場の環境づくりを心掛けている。

(2) 職域拡大

管理者からの指示のみならず、周囲と相談しながら共に職場環境づくりに参画できるため、苦手な部分を克服できるチャンスにも繋がっている。例えば、電話機には、相手先が分かるよう色分けされたシールで目印を貼り、受電した際のヒアリング項目が簡潔に記載されている受電メモもその中で生み出されたものである。それによってこれまで苦手意識のあった電話対応ができるようになった社員も多い。周囲と相談しながら進めることで、様々な視点が織り込まれ、可能性が広がると考えている。



ミーティングの様子



電話機・受電メモ

(3) 環境

通勤は毎日のことであるため、ターミナル駅である池袋駅から徒歩 3 分といった立地は、通勤しやすく体の負担の軽減となっている。

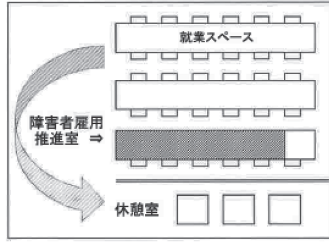
面接時には必ず、勤務上の“配慮事項”を伺い、入社前に管理者側で必ず共有するようにしている。

また、定期的に面談を行うだけでなく、日々の声掛けが何より大切だと考え、気軽に話せるからこそ出てくる悩みなどを聞くことで、不安の軽減などに繋がっている。採用から一貫して定着支援を行っているため、支援機関との連携も密になっており、より安心できる環境を整えている。

さらに、入社時研修の一環としてメンタルヘルス研修を導入しており、小休憩は「疲れを感じる前」というアナウンスも併せて行っていることから、お昼休憩のみならず、小休憩も周囲の目を気にすることなく取れる環境のため、体調のリズムを整えることに繋がっていると感じている。



休憩室



休憩室の配置

休憩室には扉がないため気兼ねなく行き来ができる。また、休憩室の真裏には障害者雇用推進室の席があるので休憩の前後や思い立った際にすぐに相談ができるようになっている。日々の関わりの中から体調の変化にも気付くことができるため迅速な対応が可能となり、大きな悪化に繋がらず健康の維持ができていると考えている。

3 効果

これらのポイントの効果は勤怠の安定に表れている。通勤等の予定されていた欠勤を除くと、遅刻早退・欠勤の頻度は非常に低く、入社から4ヶ月時点の平均出勤率は99.7%となっている（表2）。

表2 平均出勤率（対象者11名）

	勤務日数	平均出勤率
4/21～5/20	18日	100.0%
5/21～6/20	22日	99.7%
6/21～7/20	21日	99.6%
7/21～8/20	20日	99.4%
合計	81日	99.7%

表3 職場内アンケート（対象者15名）

(1) やりがいをもって働けていますか？			
(2) 首都圏集中プロセスセンターは働きやすいですか？			
(3) 今の職場環境は良いですか？			
回答	はい	どちらでもない	いいえ
(1)	73%	13%	13%
(2)	80%	13%	7%
(3)	80%	20%	0%
【やりがいを感じるポイント】 ・感謝の言葉をかけられる ・仕事を通じて成長できる ・責任ある仕事を任せられ、貢献していると感じる			
【働きやすいと感じるポイント】 ・勤務時間や業務の適正に配慮してもらえる			

もうひとつの効果はやりがいや貢献の気持ちを持って仕事に取り組んでいる点である。職場内でアンケートを行った結果、表3のような回答が得られた。

自身がチーム、および職場の一員として貢献できていると実感することは成長にも直結する。例えば苦手と思っていた電話対応を克服した社員は、少しでも戦力になりたいとの一心で率先して電話を取り続けた結果、今ではセンターの誰もが彼の電話対応は爽やかな対応で好感が持てると思うまでに成長した。また別の社員は入社当初、人前で発言すること自体に尻込みしていたが、現在はミーティングで業務の改善案や疑問点を積極的に提起できるようになるなど着実な成長が見られている。

個人の成長は組織全体の成長にも繋がっている。コミュニケーションを取りながらチームワーク良く働くために、入社前は自身の得意・不得意のみに目が向きがちであった社員も、仕事を進めていくうちに相手のことを良く知り、思いやりを持つことを何よりも優先するようになった。「周囲の助けになりたい」「後輩の面倒をみたい」といった個人目標掲げる社員が多いことから、思いやりの姿勢を大切に仕事に取り組んでいることがわかる。

私達の職場は、障がい特性もこれまでの人生の歩みも様々な社員が共存している。だからこそお互いを尊重し、共に助け合っていこうという気持ちが自然と生まれてくるのかもしれない。

4 結論

上記のことから、自由度・主体性→職域拡大→貢献→成長のサイクル（図2）が循環していくことで、長く安心して健康に働いていけることに繋がっているのだと日々実感している。この良いサイクルが引き続き循環できるように、定着に関わる全ての人が協力していくことが必要不可欠であり、さらにより良い職場を目指してこれからも精進していきたい。



図2 定着のサイクル

【連絡先】

ランスタッド株式会社 人事本部 障害者雇用推進室
（担当者：星・入倉・望月・七五三掛・石井）
Tel：03-6914-1481

定年までの就労を目指して

○岩崎 正（デンソー太陽株式会社 取締役社長）

福澤 真（社会福祉法人太陽の家 愛知事業本部事業支援課）

1 はじめに

障がい者雇用事業にとっての大きな課題の一つが“就業能力”（製造業の場合生産能力）低下である。現在多くの障がい者（特に“身体”）が活躍しているが、課題なく活躍している訳ではない。特に加齢するにしたがい早期に身体能力が低下（“就業能力”も低下）する、若くても障がいの進行により“就業能力”が低下するという現象がデンソー太陽（以下「当事業所」という。）では散見されている。当事業所は30年以上の歴史の中でこの課題に向き合ってきており、この課題への取り組みを紹介する。

2 デンソー太陽概要とそこに働く障がい者

当事業所は1984年に設立された特例子会社で、(株)デンソー（本体）より受注した自動車部品を生産している。社員に加え福祉法人の就労継続支援A型の従業員、B型、及び就労移行事業の利用者、合わせて約190名の障がい者がここで就労している。課題を理解してもらう為に当事業所のB型を除く障がい者に関わる人事的特徴を挙げる。

- ・身体障がい者が136名と多数を占め、知的は9名、精神は7名 計152名。
- ・重度者は82名で過半数以上。
- ・課長、係長、班長は障がい者が担っている。
- ・常勤健常者は20名以下でその比率は低い。
- ・社員の平均年齢は47歳、A型の平均年齢は43歳と高齢化が進展。
- ・社員採用は原則A型からのStep Up。（2017年4月時点のデータ）

3 従業員への期待

特例子会社は一般企業であり雇用数があり一定時間就労していればいいわけではなく、事業所と本人との信頼と努力で障がいに関わらず成果をあげ、社会に貢献していく使命がある。本人もそれを望んでいる。当事業所に入ってから、事業所が教育を提供し、本人の頑張りや経験で、“就業能力”を増やしていく。しかし加齢等の影響もあり“就業能力”は低下しながらも定年までは活躍してもらい、“Happy retirement”を迎える、というパターンを目指している。事実こうして退職した者が沢山いるし、“就業能力”が殆ど低下しない人もいる。しかしこのパターンを達成できず残念ながら途中で退社を余儀なくされた事例も現実存在する。

4 就労を断念した事例

過去10年間で“就業能力”低下により最終的には就労を断念せざるを得なかった人のデータを整理した（B型を除く）。総数18名の障がい者が退社を余儀なくされており、年平均で2名弱となる。障がいのある社員とA型従業員の在籍平均は150名なので、年毎の対在籍率だと年1%以上である。18名の勤続年数の平均は14年で、18名のうち3名は“障がい者支援”施設に移行、4名は自宅から他B型に通所、残り11名は自宅等で治療に専念している。（補足：18名のうち6名は元々の障がい者が進行し休職期間が満了。18名のうち男性13名、女性5名。勤続年数最短は1.5年、最長26年。障がい者はすべて身体。退社時平均年齢は43歳。この間の定年退職者は9名。）実態を理解してもらうべく2事例をあげる。

【事例1 Aさん（女性）】

1996年4月A型で採用、障がい：脳性麻痺。15年間元気に働くも2011年から“就業能力”低下が顕著になり簡単な作業でも生産台数は低下し続け、トイレの時間が異常にかかる、居眠りをする、更には痺れを訴える事態に至る。障がいの重度化を受容し2016年1月に退社（40代）。脳性麻痺という障がいは常に力が入った状態で、その緊張により頸椎への負荷が溜まり、軟骨が摩耗し神経に支障をきたす、と言われている。この例では神経の支障が就労を妨げたと考える。

【事例2 Bさん（男性）】

1990年4月A型で採用、障がい：外傷性脳内血腫による右方麻痺。同じく20年間元気に就労するも2010年にてんかん発症後“就業能力”低下が顕著になる。その後転倒を繰り返す、認知機能が衰え不良が多発、更に突発欠勤が増える事態となり、2016年4月治療に専念する為に退社（40代後半）。脳へのダメージにより脳内の情報処理がうまくいかず、正しい認知ができにくく転倒、判断力の低下を招いたものと考えられる。

この2例とも15年以上は就労していた訳で、この間に予兆、変化に気づき何らかの処置をしておけば、状況は変わっていたかもしれない。

5 課題に対する取組み

一度採用したからには、モラルを維持しながら元気に就労し定年を迎えてもらいたいし、それが事業所の役割でもあると考える。しかし、元気に活躍していたがある時か

ら“就業能力”が低下し始め低下し続ける、やがて会社の期待を割り込むという現実がある。例えば就労状態で定年を迎えられなくても“ここで働けて良かった”と思ってもらいたいと思いながら、社会福祉法人の協力を得て、定期的活動と特別措置に分けて以下のような対策を講じてきた。

- ① 定期・難易度の低い仕事揃え：作業難易度と処遇との関係をわかる仕組みとし、“就業能力”の低下した人には処遇減に納得を得て作業難易度の低い簡単な仕事で引き続き就労できる環境としている。
- ② 特別・特定ランク設定：定時間は就労できるが“就業能力”が極めて低下した人を“特定ランク”に位置づけ、厳しい評価を伝える一方、処遇は落ちるものの定時間就労できる間は雇用を保証している。これにより雇用の心配することなく現作業と健康管理に集中し今後の人生設計ができるようにしている。
- ③ 定期・57歳時の進路面談：“就業能力”低下者の直接的な対策ではないが、事業所の評価、定年、再雇用制度、を説明し60歳到達時、退職後（退社後も）の生き方を考えてもらう機会を提供している。
- ④ 特別・就業以外の選択肢提供：一定時間の就労が困難な人に対しては、就業以外の選択肢（施設入所等）を提案せざるを得ず一緒に今後を方向つけるようにしている。時間をかけながら本人が決定したという位置づけとしている。
- ⑤ 定期・新しく始めたのが事前対策をめざした“リスクアセスメント”である。本来アセスメントの結果を回復、延期の対策につなげたいがアセスメント自体を始めたばかりでそこには至っていない。これをもう少し詳しく説明する。

6 新しい試み

本人の自己評価、現実と事業所の評価を合せ就業能力低下の兆候を早く認識し、回復、延期させられないかと模索を続け“定年まで就労する為のリスクアセスメント”実施に至った。

(1) リスクアセスメントのやり方

- ① 健康・障がい、仕事、業績から就業能力低下リスクを調査するものである。具体的には、健康関係15項目、仕事関連で12項目のアンケート（質問票）に記入してもらい回答結果を集計し、事業所の平均からの乖離に応じリスクポイントつける。次に業績では評価に応じリスクポイントをつける。両方のリスクポイントを集計しリスクランクをA～Cに分け（A：低い）、結果通知書にまとめ個人に配布し、リスク保有者は結果通知書をもとに面談する。又結果通知書ではアンケート結果に現れている気になる現象とその要因を分析し事業所内のPositionも分

かるようにし、改めるべき個所を明確にしている。

- ② 形式はストレスチェックに似ているがやり方、範囲が異なる。このリスクアセスメントは、障がい特有の質問を含み、仕事・業績とも関連づけ、心身双方対象とし、個々人の就労継続リスクを感知する試みである。

(2) アセスメントの結果

- ① B型を含み対象者175名に実施、社員・A型（142名）のうちリスクCは0名、リスクBは11名。
- ② 健康だと判断していた人でもリスク保有者（B）が5名いた。
- ③ 健康への不安と業務の不安の相関は高い。（健康に自信のない人は業務でも自信に欠ける）
- ④ 健康関連質問15項目とストレスチェックの相関は高い。
- ⑤ 本人と上司の評価にズレがあるケースがみられた。
全体としては有効な手法だと判断するが課題も認識した。

(3) リスクアセスメントの課題

- ① 潜在的な課題をあぶりだす質問になっていない、殆ど差がでない質問もあったので質問の練り直しが必要。本アセスメントの目的を周知しながらやり方の改善も必要であると感じている。（又対象数を増やす事も検討したい。）
- ② 当然単年のデータだけでは状況を把握できないので毎年定期的の実施して経年変化を注視していく。
- ③ 診断項目追加を含め健康診断とも連携させたい。
- ④ アセスメント自体もさることながら、本来の目的は直す、回復させる、遅らせる、事なので具体案の実施が急がれる。医療関係との連携もいると思うが、正直ここで行き詰っている。

7 まとめ（お願い）

以上“定年まで就労する”為の想いと活動を述べてきた。身体障がい者への対策が中心であるが、他の障がいにも適用できると思う。試行錯誤しながらより良い対策を模索している段階なので皆様の知見、提案を頂きたい。アセスメントに関しては、手法は素人が手作りで作成したものであり色々改善すべき点も多いし、何と言っても回復策が策定されていない。同じ課題を抱える事業所、手法の専門家等からの御指導を頂ければ幸いである。（既に頂いた助言には御礼致します。）こうした活動で対策を拡充し、少しでも多くの障がい者がモラルを維持し元気に活躍できる環境を整えていきたい。

【連絡先】

デンソー太陽梯

TEL：0533-57-1636

HP：<http://www.denso-taiyo.co.jp>

※本サイト内にこの研究発表に関する質問、提案等を受けるメールを設定します。

苺及び椎茸の周年栽培を通した 障害者の雇用確保及び自死未遂者の就労復帰支援について

○菊元 功 (CDP フロンティア株式会社 総務部長)
酒井 美沙紀 (CDP フロンティア株式会社 ディンクル就職支援センター)

1 はじめに

前回の発表内容も含め当事業所の説明を記した「CDP フロンティア株式会社」は「シーデーピージャパン株式会社」(以下「本体」という。)が設立した特例子会社である。設立は 2013 年と歴史は浅いが、障がい者の雇用促進を目指し、本体の経営理念である「雇用創造」を基本理念とし「農業と福祉の融合」を目指して新設した。当事業所で就労する障がい者は、社員に加え当社で運営している「さくらきのこ倶楽部」「大谷いちご倶楽部」の農業に従事している障がい者の従業員と「ディンクル就職支援センター」(以下「施設」という。)で就労移行支援事業の従業員及び就労移行支援事業の利用者から構成され、現在合わせて 53 名が就労や研修生として在籍している。

2 CDP フロンティア株式会社の目指す姿と役割

通常の特例子会社が業務とする「書類整理」「清掃」等の業務を当社で切り出すことは、母体の総合人材サービス事業では障がい者を雇用する人員に限りがあり、本社機能においても 20 名足らずの人員構成の中で障害者の雇用を図ることは困難であった、本業とは別の事業を模索し、次の観点から事業の選択をした。

イ 障がい者の雇用に特化できるか

人的作業が多く雇用人員が必要な業種

ロ 障がいがあってもそれぞれに出来る仕事があるか

障がい者それぞれの特性を生かすことが出来る業種

ハ 障がいがあっても仕事として成り立つか

障がいの有無に関わらず、熱心に勤めに励むのが現実的な仕事の在り方であるが、現状「障がい者故の仕事」が多く、障がい者自身がそれを望んでいる部分と自分が如何に会社・社会に必要とされ貢献しているかを望んでいる部分とがある。

以上のことを踏まえて、精神障害者の雇用があまり進んでいない現状の中、障がい者のリハビリテーションの一環(自然に接すること)を兼ね、労働者・後継者不足である農業に着目した。

当初は、「障がい者による障がい者の育成」と独立採算をモットーに農業生産物での「ブランド力強化!」による売り上げの向上を目指し「品質向上」を軸に一人でも多くの障がい者が自信と誇りを持って就労できるように取り組んできた。

更には障がい者自らが指導者になり、「自分の給与は自分で稼ぐ風土」を実践し、企業として自立した運営を目指してきた。加えて特例子会社として①それぞれの得意な分野に特化する、②就労移行支援従業員も農業を行う、の 2 点を構築し、障がい者の就労と自立を支援してきた。ここではこの協力関係にも触れながら、障がい者の自立に向けた取組みを紹介し、直面している課題を挙げる。

特に特例子会社は「障がい者雇用率への貢献」が着目されがちであるが、営利法人である以上「企業」として成果が求められる。障がい者を多く雇用するだけでなく事業として利益を確保し、健全な経営基盤の確保をすることが、障がい者の雇用促進、安定につながると考えてきた。

又、そのためには市場で評価される品質の良い農産物を作ることができるかが重要となる。障がい者がどれだけ通常の品質基準とそれに伴う作業を理解し、市場の要求に答えられるか。障がい者個人の特性に合った業務を切り出すことが関わってくる。

具体的には、

① 障がい者自身が安定して会社への貢献度を感じる

障害の特性と程度に合わせた、個人ごとの作業の標準化及び勤務形態による個人の意識としての達成感を共有する。

② 品質の明確化

農業生産物は販売業者(取引先)により規格が異なる。取引先の規格を守って出荷するため、障害特性により規格のズレが発生しない工夫とチームによる規格の確認作業の実施による品質の向上。

③ 品質実績その向上と納期遵守により信頼を確立する

農業生産物は、日々生産量・品質ともに異なってしまうことがあるが、取引先への納品量や企画は変更できないため、農業生産物でありながら計画的な品質・生産・供給をしていかなくは信頼を勝ち得ない。

④ 信頼により受注を継続し、可能な限り更に受注する

農業生産物であっても取引先の要望に添える商品づくりをすることで受注の安定化による健全な事業体質を構築するよう取り組んできた。

障がい者・健常者の垣根を越え成果を達成する事での個人の成長を図り、次の目標にチャレンジする心と自立の精神の向上を図ってきた。通常の農業者と比較すれば、経験と知識の深さ、日々の農業に係わる時間等には差があるが、

当社の運営している農業事業の範囲内で品質の向上、顧客の要望に応えることを第一と考えてきた。

この過程のなかで「さくらきのご倶楽部」と「大谷いちご倶楽部」の社員は生産・販売に関する業務に専念し、「障がい者の心の面の支援」は「施設」に任せてきた。又、就労移行支援事業の従業員も敢えて「CDPフロンティア株式会社」の組織の中で就労し業務上の指示を一つにする従業員として位置づけ、OJT・OFFJTによる育成に取り組んできた。

2017年1月より農林水産省の農福連携の地域の拠点施設として、障がい者の農業研修生の受け入れと健常者の農業研修生の受け入れと共に実施している。

3 自死未遂者の就労復帰支援

2017年3月より自死未遂者の就労復帰プログラムの受け入れを開始した。

農業によるリハビリを重視し、リハビリのプログラムを作成したが、自死行為を繰り返していることの原因となっている疎外感と自分存在意義を認めてほしいという欲求を改善することを目的とした。

本人の意識として、自分が他者から疎外されているという意識が強いが、その感覚を変えていくことに重点をおいた。通常の栽培・生産業務とは別に、農地の開拓から栽培品目の選定まで本人に任せ、その作業を他の者も手伝う体制づくりをした。それにより自分の仕事を他の人が認め手伝ってくれるという社会での位置づけをした。しかし、このステップを踏んでも幾度となく疎外感を感じてしまい最初のステップから繰り返すことが多かった。先人の話や書物では見聞きしていたが大変な苦勞と粘り強い意思が必要であることを痛感した。

繰り返しリハビリのための農作業を進めていく中で、自分の存在意義を少しずつ見出していることが、言動に表れるようになってきた。農作物を成長させるためには除草や肥料等が必要であり、あまり構いすぎてもいけない部分もある等自分で本を買い、学び始めた。農家の方に聞きに行き自分から社会との関わり合いをもつ行動も見受けられ、それを報告できるまでになった。生産物の売価や販売方法についても最初は当方からの提案をしていたが、自分から価格帯等をスーパー等で調べ、出荷のための作業についても自分から行い始めた。その頃には、目の輝きや言動も大きく変化が見られた。当初の目的は達成できたが、社会での荒波を再度経験しなくてはならない中で、4ヶ月という短い期間ではあるが、悩みを話せる人や相談できる相手という人間関係の構築が本人のよりどころになることを望み、今後のフォローもしていきたい。

4 ディンクル就職支援センター（「施設」）の役割

就労し成果を出すためには「障がい者」に関する知見による支援が不可欠である。「さくらきのご倶楽部」「大谷いちご倶楽部」では障がい者が農業生産に集中するためのフォローに取り組んできた。

具体的には、

- ① 就労可能な人財の確保
- ② 職業人としての教育
- ③ 業務外での生きがいの提供
- ④ 特例子会社の社員も対象とした、精神衛生管理
- ⑤ 福祉サービスの一環である「個別支援計画」と職場評価との融合による育成
- ⑥ 本体とのイベントへの参加等での社会との係わり合いの提供

特に、今回のケースでは精神的な部分のフォローと就職先の選定に携わった。

5 結果

苺及び椎茸の周年栽培を通した障害者の雇用確保及び自死未遂者の就労復帰支援の結果について

(1) 就労復帰支援のための施設運営にむけて

- ① 「さくらきのご倶楽部」「大谷いちご倶楽部」における野菜の栽培に向けての作物選定
- ② 「各部門」の担当者選定
- ③ 農業生産に関する間接部門も障がい者が担当するようにして全員でフォローする体制作り

(2) ステップ アップ (Step Up)

- ① 就労移行支援事業所から相談支援 Step
- ② フロンティアの農業従事者の障がい者支援フォローへの Step
- ③ 本人の収穫物の販売による成果への Step
- ④ 就労移行支援事業所から障がい者枠での就職への Step

6 課題とまとめ

取組みの中である程度の成果が出せた一方、今後の課題を解決するためにも「障がい者雇用」の促進という特例子会社の使命に加え、本体での精神的に落ち込んでしまった従業員のリハビリに加え、他の会社の方のリハビリの場として利用いただくことによる社会貢献と会社自体のレベルアップを図ることが重要と考えている。

【連絡先】

菊元 功
CDPフロンティア株式会社 総務部
TEL: 028-651-6123
e-mail: kikumoto.i@cdp.jp.com

共生社会実現に向けたキャリアカウンセリングの可能性

瀧川 敬善

(東京海上日動システムズ株式会社GRC支援部 課長/東京都教育委員会 就労支援アドバイザー)

1 はじめに

キャリアカウンセリングは一般的に、望ましい職業選択やキャリア開発を支援するプロセスあるいは職業上の悩み相談のように捉えられている側面があるが、本来はキャリアをライフキャリア、すなわち人生全体と捉え、相談者が自分自身と向き合い、自身の価値観・人生観を再発見し「自分らしい生き方」を送ることを支援するものである。個人を対象とすることが多いが集団を対象として行う手法もあり、伊藤義美¹⁾によればカール・ロジャーズの開発したパーソンセンタードアプローチは南アフリカの人種隔離政策であるアパルトヘイトの解消等に一定の成果をあげたとされている。本稿では普通の小学校でありながら特別な支援を必要とする児童が全校の15%を占める、通称「みんなの学校」を軸としてキャリアカウンセリングが共生社会実現に向けて果たしうる可能性を展望する。

2 パーソンセンタードアプローチ

人間の尊重を根底に置いた「対話」を通じた他者との出会い(エンカウンター)と率直な交流を通して「自分と他人の違い」や「多様な価値観の理解」により、自身の理解と他者との相互理解を進めるグループカウンセリングの手法でカール・ロジャーズによって開発された。この方法に基づくグループワークショップはベルファスト(北アイルランド紛争の融和のためのカトリック教徒とプロテスタント教徒の対話。1972)、南アフリカ(アパルトヘイトの解消のための黒人と白人の対話。1986)等で開催され、一定の成果をもたらす手法であることは1985年にオーストリアのルストで開催されたルスト・ワークショップ(中米の挑戦)に7カ国の政府要人50名が参加したことが物語っている(前掲、伊藤ら¹⁾)。

3 共生社会実現に向けたインクルーシブ教育の推進

日本は障害者の完全参加と平等を理念とする障害者権利条約を2014年に批准し、教育の分野においては第24条に基づいてインクルーシブ教育の構築が進められている。地方自治体でも取組みが進められ、例えば東京都では2017年2月発表の東京都特別支援教育推進計画(第二期)・第一次実施計画の副題を「共生社会の実現に向けた特別支援教育の推進」としている。

インクルーシブ教育とは障害のある児童・生徒も障害のない児童・生徒と可能な限り共に学ぶ教育システムであり

障害のある児童・生徒が一般的な教育制度から排除されない教育である。平成25年には就学基準が改正され、改正前は一定程度の障害のある子どもは原則、特別支援学校に就学すべきであったところ、障害の状態・本人の要望等を踏まえ、より柔軟に総合的な観点から就学先を決定することとなった。また、障害のある子どもと障害のない子ども達の交流学習・共同学習の推進や普通学校における支援学級担任の任命等、専門性のある指導体制の確保や、スロープ・てすりの設置などソフト・ハード両面で障害のある児童・生徒のために必要な教育環境の整備が進められている。

4 インクルーシブ教育推進の過程で生じるいじめ

インクルーシブ教育の推進により普通学校の普通学級や特別支援学級で学ぶ障害児・生徒が増えていくが、この際に懸念されるのが普通学校での差別やいじめ、保護者達による障害児・生徒の排斥である。これらの事例はネット上でも散見されるが教育新聞²⁾によれば宮城教育大学が2015年に行った通常学級における発達障害児に対するいじめに関する調査では「からかわれる」が小学校で22%、中学校で57%、高校で34%。「話している時に周囲の反応が素っ気ない」が小学校で26%、中学校で42%、高校で21%であった。また、東京都³⁾の調査によれば発達障害のある児童・生徒の保護者が学校に期待していることのトップは「いじめ対応など友人関係への配慮」であり、小学校64.8%、中学校68.1%、高校52.4%となっている。

5 みんなの学校

(1) 特別な支援を要する子どもが多数在籍する普通校

大阪市住吉区にある大阪市立大空小学校(普通校)の通称である。全校児童220名のうち30人が何らかの特別な支援を必要としている(2015年時点)が、特別支援学級はなく児童全員が普通学級で学んでいる。保護者による排斥運動はなく、モンスターペアレントもいない。木村泰子初代校長⁴⁾によれば小さいいじめはあるが^{4) P-3)}、9年間不登校児はゼロで^{4) P-3, 58)}、「開校以来、1枚もガラスが割れていない」^{5) P-183)}。全国学力調査では全国平均を上回り思考力を問う問題では学力レベルが高いと言われる秋田県も上回ったこともある。^{5) P-90)}

(2) 講堂で児童も大人も一同に会して対話

大空小学校では毎週1回、講堂で対話集会を行っている。みんなで一緒に考えるテーマを校長だけが知っていて、そ

のテーマで、特別な支援が必要な児童と健常児と一緒に、教師と保護者、地域住民と一緒に、子どもは子どものグループで、大人は大人のグループで考え、発言して、みんなで考える。木村泰子元校長は「大空は人と人の対等な関係が成立しないと成り立たない学校です（中略）同じ大空の大人として対等な関係で関わっていられる。だからこそ子どもたちも自分とは違う友達の中で、安心して対等な関係で関われるのです」と述べている^{4）P-39）}。

(3) 人間の尊重と信頼を核とするエンカウンター

大空小学校には校則がない。その代わりに「たった一つの約束」がある。それは「自分がされていやなことは人にしない。言わない」ということだ^{5）P-3）}。大空での学びの根幹は人間尊重と相互の信頼であり、児童・教職員・保護者・地域住民によって行われる対話集会も、この根幹のもとで行われている。この対話集会は、子どものグループ、大人のグループ、という二つのエンカウンターグループで構成されているが、大人たちが学校での対話に参加することで、学校との連帯感や一体感を深めていること、および特別な支援を要する児童と健常な児童が対話を通して交流している様子を、その場で見て、聴いていることが重要である。この観察を通して大人たちは次代を担う子どもたちが障害の有無に関わらず共生していける可能性と自身の偏見を知る。大空小学校では特別な支援が必要な子どもたちが変わり、健常な子どもたちが変わり、保護者が変わり、そして、地域が変わっていつていると言う^{4）P-45、160、5）P-184）}。

(4) 傾聴と共感

木村元校長は「一番大切なこと、それは、子どもの声を聴く、ということです。ただ漠然と聞くのではなく、子どもの声に耳を傾けようとする姿勢が、目の前の大人にあってほしい」と、共感を持って子どもに寄り添いながら傾聴することの大切さを述べている^{5）P-51）}。大空小学校の教育の根底にあるのは全ての子どもたちへの無条件の肯定と傾聴、共感である。

6 特別支援学校のセンター的機能

(1) 特別支援教育のセンター的機能

インクルーシブ教育の推進のために、特別支援学校は、これまでに蓄積してきた障害のある子どもの教育に関する専門的な知見によって、地域の普通校の小学校や中学校、そのほかの関係機関や保護者を支援していく中核的な役割を果たしていくことが求められている。インクルーシブ教育は障害のある児童・生徒に向けてのみ行われるのではなく、健常な児童・生徒も名宛人にして行われる。文部科学省の「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（報告）」では「この観点から教育を進めていくことにより、障害のある子ども

にも（中略）更にはすべての子どもにとっても良い効果をもたらすことができるものと考えられる」、「障害者理解を推進することにより、周囲の人々が障害のある人や子どもと共に学び合い生きる中で、（中略）次代を担う子どもに対し学校において、これを率先して進めていくことはインクルーシブな社会の構築につながる」としている。

(2) 開かれた学校

インクルーシブ教育の推進と並行して、核家族化の進行等による世代間交流の減少や都市化による近隣関係の希薄化などを背景に、学校を地域コミュニティの拠点の一つとすることを旨とした「開かれた学校作り」が進められている。多摩市のある特別支援学校では学校主催の夏祭りや学校公開等の行事の他、学校便りでは「地域の皆様、どうぞいつでも御覧になりたい授業をご参観ください。保護者の皆様や地域の皆様はいつでも自由にすべての授業を参観できるのです」と積極的に学校を地域に開放している。

(3) 共生社会に向けた地域のセンター的機能

30才で子どもを持つとすると、彼らが成人して社会に出る頃、親は50才前後で社会の指導層として世の中に影響力を持っている。インクルーシブ教育を受けた子ども達が社会の指導層となるまでには少なくとも2世代が必要となる。「みんなの学校」が保護者や地域の住民を巻き込んでいったことで健常児の保護者や地域住民の意識が変わっていったように、特別支援学校や普通学校が「開かれた学校」として障害児・生徒との交流や対話を進めていくことは共生社会構築に向けた地域のセンター的機能として、児童・生徒だけでなく地域の大人に影響を及ぼすことでインクルーシブな社会の構築を加速させることができる。

7 まとめ

「みんなの学校」は普通校でありながら地域と共に障害の有無に関わらない共生社会の一端を具現化したと言えるだろう。インクルーシブな社会の構築に向けてパーソンセンタードアプローチは、その途上で起きるであろう差別や排斥に一定の歯止めをかけることができる可能性を示唆してくれている。

【参考文献】

- 1) 伊藤義美、他：「パーソンセンタード・エンカウンターグループ」 P.2-6 ナカニシヤ出版（2005）
- 2) 教育新聞社：教育新聞電子版 P.1（2017）
https://www.kyobun.co.jp/news/20170315_03/
- 3) 東京都教育委員会：東京都発達障害教育推進計画 P.44（2016）
- 4) 木村泰子：「みんなの学校流 自ら学ぶ子の育て方」小学館（2016）
- 5) 木村泰子：「『みんなの学校』が教えてくれたこと」小学館（2015）