

口頭発表 第2部



障害者就業・生活支援センターを受託する社会福祉法人が行う、 当法人での障害者雇用の取り組みについての報告

○三島 広和（社会福祉法人相模原市社会福祉事業団 地域支援課 就労支援担当）

1 はじめに

社会福祉法人相模原市社会福祉事業団（以下「当法人」という。）では、相模原市内において障害福祉に特化した業務展開を行っている。平成23年度からは相模原地域における障害者就業・生活支援センター業務を受託しており、関係機関と連携しながら、障害のある方の就労支援と企業への雇用支援を行っている。企業への雇用支援に当たっては、企業側から当法人ではどのように取り組んでいるかについて聞かれる機会も多くある。こうした背景から、今回、当法人でのこれまでの障害者雇用の取組について整理し、振り返ることとした。

2 法人概要と障害者雇用の経過

(1) 法人概要

当法人は、相模原市と連携を図りながら、広く市民福祉の増進に寄与することを目的として平成6年4月に設立された社会福祉法人である。現在は、指定管理者として、相模原市における障害福祉の中核施設である相模原市立障害者支援センター松が丘園（以下「松が丘園」という。）及び相模原市けやき体育館（以下「けやき体育館」という。）の事業運営を行っている。このほか、障害者相談支援キーテーションや相模原障害者就業・生活支援センターなどの事業の受託、法人自主事業である生活介護事業所「銀河」の運営などを行っている。

表1 法人概要

設立年月日	平成6年4月1日
本部所在地	神奈川県相模原市中央区松が丘 (障害者支援センター松が丘園内)
組織	事務局 総務課※ 地域支援課※ 生活相談課※ 福祉サービス課※ けやき体育館 銀河 就労援助係 人材育成チーム 就労サービス係 生活サービス係
職員数	正規職員 38名 準職員 9名 契約職員 24名 非常勤職員 61名 登録非常勤職員 約120名 (一時ケア・ガイドヘルプ事業) ※障害者雇用率 5.41% (R1.4.1現在)

(2) 業務概要

ア 障害者支援センター松が丘園

松が丘園では、障害者の就労相談として「就労援助センター」事業（地域支援課就労援助係所掌）、福祉人材の育成として「福祉研修センター」事業及び「手話通訳者等養成」事業（同課人材育成チーム所掌）、「基幹相談支援センター」や「自立支援協議会」の運営（生活相談課所掌）、障害者の通所各事業障害者として、総合支援法に基づく「多機能型事業所（自立訓練、就労移行支援、就労継続支援B型、就労定着支援及び生活介護）」、介護家族支援の観点から実施している「障害者一時ケア」事業（福祉サービス課就労サービス係・生活サービス係所掌）等を行っている。

イ けやき体育館

けやき体育館では、体育室や諸室の貸出及びこれを活用した障害者のスポーツ・レクリエーション活動支援のための講座・イベントを実施するとともに付属の食堂(カフェ)を活用して障害者への就労体験実習の場の提供などを行っている。

ウ 銀河

平成18年度から、相模原市立第三陽光園(知的障害者通所更生施設)の管理運営受託を経て、平成27年度、相模原市からの要請に応える形で、自主事業として生活介護事業所「銀河」を建設し、主として知的障害者を対象とした生活介護事業とガイドヘルプサービスを行っている。

(3) 障害者雇用の経過

平成23年度から、障害者雇用として松が丘園及びけやき体育館にて非常勤職員としてそれぞれ1名採用している。なお、松が丘園配属の職員については、各府省や自治体が実施するチャレンジ雇用を参考として、当法人において3～5年程度の雇用を通してさまざまな職務を経験した上で、一般企業等への就職につなげていくことを目的とした雇用形態としている。

障害者雇用の実施に当たり、どの部署で受入れを行うかを検討する必要があった。松が丘園においては組織も大きく各部署の業務も多様であり、様々な業務が想定されたことから、総務課配属として、各部署の職員からの業務依頼を受付し、障害者雇用に対して前向きに捉えられる状況を作っていた。

平成27年度からは、チャレンジ雇用として将来の一般企業等での雇用を想定し、配属先を総務課から、障害者就

業・生活支援センターを担う部署でもある地域支援課就労援助係とした。さらに、松が丘園において精神障害者1名の雇用を行うとともに、就労支援を担当する職員が松が丘園で働く2名分の業務の切り出しを行った。各部署から業務の依頼を受け、スケジュール等を組んで業務の依頼をする形態として、現在に至っている。

表2 これまでの障害者雇用での就労者概要

	障害	雇用期間	所属（勤務時間）
A	下肢 5級	H23. 4. 1- H28. 3. 31	けやき体育館 (平日8:30-15:30)
B	療育 B1	H23. 4. 1- H28. 3. 31	総務課→H27～地域支援課就 労援助係（平日9:00-16:00）
C	療育 B2	H28. 4. 1- H31. 3. 31	地域支援課就労援助係 (平日9:00-16:00)
D	精神 2級	H29. 5. 15- H31. 3. 31	けやき体育館 (平日10:30-14:30)

表3 現在の障害者雇用での就労者概要

	障害	雇用期間	所属
E	精神 3級	H27. 5. 1- 現在	地域支援課就労援助係 (平日9:30-16:30)
F	精神 2級	H31. 4. 1- 現在	けやき体育館 (平日10:00-15:00)
G	療育 B2	H31. 4. 1- 現在	地域支援課就労援助係 (平日9:00-16:00)

3 障害者雇用における業務内容

松が丘園及びけやき体育館それぞれで行っている障害者雇用における業務内容を以下に示す。

(1) 障害者支援センター松が丘園

＜総務課＞郵便の開封／各部署への回送／メール便発送準備／掲示板へのチラシ・ポスター等の掲示と撤去／給食メニューの書き写しと掲示

＜就労援助係・生活相談課＞機関紙や事業参加募集チラシ印刷（リソグラフ）・封入・発送／業務イベントの受付（電話対応）

＜人材育成チーム＞アンケート入力／参加者リスト作成／研修会場設営／研修資料印刷（リソグラフ）・丁合

＜就労サービス係＞利用者業務補助（新規利用者個別ファイル準備／連絡文書の準備・氏名スタンプ押し・工賃準備）／見積請求書社印押印

＜生活サービス係＞食器洗い／タオル・マット洗濯（干す・取込）／利用者受入準備（車いす用意）／おもちゃ洗浄
＜全体＞社用車（送迎車含め20台）洗車／施設周辺の除草／データ入力／ファイル（板目）作成／収入支出調書仕分け／伝票押印／ファイル作成（テブラ入力含む）

(2) けやき体育館

予約受付／窓口対応／データ入力／掲示物貼出／銀行入金／配達物受取／体育室等貸出準備・片づけ／食堂対応

これら業務について、①毎日決まった時間に行う業務②毎週決まった曜日に行う業務③毎月決まった日に行う業務④不定期で行う業務に分かれており、障害特性（得意・不得意）を考慮の上で、職員に業務の依頼を行っている。なお、これら業務は、現在取組んでいるものもあれば、組織体制の変更等によって現在は行っていないものも含め挙げている。また、今回は障害者雇用に関する当法人として、業務の切り出しをして取り組んできたものの振返りであるため、就労者個々の障害特性や業務に対しての具体的な内容（工夫）についてはこの紙面では掲載していない。

4 考察及び今後の展望

当法人の中でも松が丘園については、職員数（規模）から障害者雇用を行う上では、業務の切り出しを行いつつ、部署間で調整をしながら業務を依頼するにあたって、ちょうどよい規模であることも、この取組スタイルが現在も継続している理由と考える。ただ、実情としては「④不定期で行う業務」がまだまだ多いことから、時間帯や、時期によっては依頼する業務はあるかどうかを各部署に聞いて回ることもまれにある。いかに毎日行うことができる業務を職場の中で見出し、さらにそれを組み合わせるかが重要であると考え。こうした業務について、就労支援を担う職員が担当となって考えて調整することは、障害者就業・生活支援センターや就労援助センター業務を行う上でもスキルアップにもなり、非常に有益なものとなっていると思われる。

今後、当法人では、事業計画の中で契約社員としての雇用等も検討することとしている。そのためには、障害者の就労を支援する機関として、前述の課題解決とともに、さらなる職域の開発と先を見据えた業務の切り出しを進めていく必要がある。

5 おわりに

法人設立から20年以上が経過し、社会情勢や福祉制度も大きく変化している。これからも相模原市の政策パートナーとして、また、社会福祉法人として求められる役割を十分に認識し、当法人の基本理念である「人にやさしいそして すべての人びとのための 社会づくり」を目指していく。そして、地域に貢献できる事業団として、更なる事業展開とともに、部署間の連携を密に行うことで新たな障害者雇用へとつなげていきたい。

【連絡先】

三島 広和

社会福祉法人相模原市社会福祉事業団

e-mail : mishima@sagamihara-shafuku.or.jp

障がい者雇用に関する農業でのリハビリテーション

○菊元 功（CDP フロンティア株式会社 総務部長）

福田 雅樹（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

当事業所の概要につきましては配布資料をご覧ください。簡単には「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的とし、本体の経営理念である「雇用創造」を基本理念とし、「障がい者の雇用創造」と「農業と福祉の融合」を目指して創設したものである。

2 CDPフロンティア株式会社の目指す姿と役割

一般的な特例子会社と違い「CDPフロンティア」としての障がい者雇用での事業運営に関し、以下の観点から事業内容を決定した。

① 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

② それぞれの障がいがあっても出来る仕事があるか

障がい者の各々の特性を生かすことが出来る業務

③ 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。

当初より「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の醸成」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。

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、市場の要求に応えられるか。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 品質実績の向上と納期遵守により信頼を確立する

農業生産物は、天候その他の要因により日々生産量・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規格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って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て協同して成果を達成する事で個人の成長を図り、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。

「大谷いちご倶楽部」においては、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を共に実施している。

その中で、当社は「障害者相談支援」「障害者就労移行事業」「障害者定着支援事業」を行う「ディンクル就職支援センター」を運営している関係から、2018 年から他社の障がい者の農業実習と、企業内で精神面で理由から休業していた者の職場復帰前のリワークの施設として受け入れも実施してきた。

3 「大谷いちご倶楽部」における農業実習の概要

「大谷いちご倶楽部」は、年間を通した「いちご」の生産をしている施設である。耕作面積 33 平米9棟からなる施設となっており、夏は「夏おとめ」、冬は「夏おとめ」と「とちおとめ」の栽培をしている。

現在、健常者2名・身体障害者1名・知的障害者1名・精神障害者4名を研修生として受け入れ、農業実習を実施している。研修は通常1日6時間の現場実習を基本として行っている。特に、精神障害者に関しては2級・3級の方であり、また知的障害の者も自閉症気味であり、きめ細かい支援が必要な状況にある。

4 「大谷いちご倶楽部」におけるリワークと農業実習の状況

技能実習における育成目標は下記の項目となっている。

- ① 農業経験を通して社会とのかかわりの実践
 - ② 「いちご」の耕作全般の知識と実践
 - ③ 将来的に農業で自立ができる人財の育成
 - ④ 特に精神的な安定のための自己管理の体験
- ① においては、公共機関も含め、施設への見学利用者が年間100名以上あり、報道機関の取材に対応することにより、施設内にありながら社会とのつながりも体験でき、また「農産物」ということもあり消費者とのかかわりも持て、地域の方との挨拶等でのかかわりを持つことにより対人関係の育成ができる。
- ② 農業は多種多様な仕事の組み合わせで成り立っており通常では、障がい者の雇用という観点からするとその方の障がい者特性により仕事を割り振ることがよいとされているが、当社としては、③の観点も含めて全作業を経験して実践できるプログラムとしている。
- ③ ②を含めて、人材育成の基本として事業として農業にかかわることのできる人財育成を基本としている。
- ④ 特に、精神的な障がいを抱えている方が多い現状でのリワークのプログラムとして、農業経験を通して精神の安定を図ることを前提としている。

5 ディンクル就職支援センター（「施設」）の役割

就労し成果を出す為には「障がい者」に関する専門的知識に基づく支援が不可欠である。「大谷いちご倶楽部」で

は障がい者が農業実習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含めた、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 本体が開催するイベントへの参加等により、社会との関わり合いの場を提供。特に、今回のケースでは精神的な部分のフォロー。

6 「大谷いちご倶楽部」におけるリワークと農業実習の実態

「大谷いちご倶楽部」における農業実習における実務上のレベルはまちまちであるが、毎日の作業において指示に従い指導者がつかない状況での作業ができる状況にある。

農業におけるリワークについては、土に触れることの効果と自然の中で仕事をする効果はあるが、農業においては1つ1つの作業が収穫を左右することもあり責任感の強い方が多い精神障害の者にとっては、pressure になることもあるので、特に重要な仕事も含め一人で全責任を負うのではなくチームでこなすことの重要性・コミュニケーション、又は終わった仕事の再確認を他の者がすることにより精神的ウェイトを少なくしている。ただ実社会では、仕事を一人でこなすことも多くなり、そのストレスをなくするための余暇の利用の一部としてバーベキュー等の行事も用意するとともに、出来るだけ休憩時にコミュニケーションをとれるような工夫をしている。

7 課題とまとめ

このような取り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、他の会社の方のリハビリの場として利用して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であると考えている。

【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@cdpjp.com

意思決定支援における本人とチームの相互エンパワーメント

○久保田 直樹（就労移行支援事業所ホワイトストーン 就労支援員）

1 はじめに

昨今、支援現場において支援対象者の意思の尊重は、最も重要視されるものであり、その為の意思決定支援の在り方も問われている。本人の為を思って支援者が最善と思われる選択を促すことは、その一時の失敗を防ぐかもしれないが、本人のディスエンパワーメントになりかねないものでもあり、日々の支援の中で我々支援者も常に考え続ける大きなテーマの一つである。

今回、障がいなどの理由から希望職種を諦めかけていたAさんの事例から意思決定支援やエンパワーメントによるチームと本人の変化について考察し報告する。

なお、本報告に際し、個人が特定できないように配慮した記載とし、本人にも発表の了承を得ている。

2 事業所及びAさんの基本情報

(1) 就労移行支援事業所コンボステラ

2010年に開設しIPS（Individual Placement and Support）に基づいた就労支援を展開している。

2018年度は、所長（Super Visor）と主任と支援員の常勤7名体制で、就労支援を行うES（Employment Specialist）と医療や生活部分に特化した相談や調整を行うCM（Case Manager）で役割分担した。毎朝のスタッフミーティングには1時間をかけ利用者の情報・目的を丁寧に共有し支援のアイデアの抽出や意見交換、検討も活発に行った。一方でスタッフの半数は、対人援助業務経験が5年未満であり、知識、経験不足から個の能力の低さが否めない状況でもあった。

また本年度は本報告以外にも、個人の意思尊重が問われるような事件も幾つか起こり、スタッフがその重要性を改めて学び直すことも多かった。

(2) Aさん

30代女性、高次脳機能障害、軽度知的障害。生活状況は障害年金と父親からの援助で一人暮らし。当事業所へは相談支援の紹介により2018年6月から利用開始した。

それまでは専門学校で介護福祉士の資格を取得してから在宅介護などで、介護職を数社経験。障害判明後の前職では他機関の支援によりスーパーのバックヤードに従事。事業所内ではその奔放な性格から他のメンバーと衝突することしばしばある。

3 支援の経過

(1) 利用開始当初

利用開始当初のAさんは、相手の都合を考えずに一方的なコミュニケーションを展開し、他のメンバーを無闇に娯楽に誘い敬遠される状況も見られた。スタッフから事業所は就職活動する場所であり遊ぶところではないことを伝え、不機嫌になり「もう来ない」と帰ってしまうも、時間を置いて電話で来所を促すと翌日にはまた何事もなく元氣に来るということが何度か続いた。そのように我儘とも映る姿に皆が辟易するという状況だった。

すこしずつ関係もでき始めたころ、Aさんに将来の希望を尋ねると「家族（夫と子・ペット）を持ちたい」と話し、その生活の基盤のために働き貯金をしたいと語った。その一方で「自分はどうせ、ずっと独り身で高齢者になったらグループホームへ行くことになると思うからそのために貯金をしなければいけない。それが現実だから」とも話していた。その諦めと孤独を含む言葉は朝のミーティングでも共有され、スタッフ皆でより関わりを持って支援することを改めて確認することとなった。

(2) 就職活動

利用間もない頃にやりたい仕事を尋ねると「なんでもいい」と自棄的に話し、たまたま机上にあった求人票の一番上のものを、内容確認もしないまま「じゃあこれで」と持ってきていた。前職も自棄的になったことからの同僚とのトラブルにより退職しており、自らの人生に諦め、人間関係もうまくいかない様子が覗かれた。事業所内でも、他のメンバーから孤立しがちであったが、スタッフ全員で関わりを持つうちに介護職時には利用者をよく笑わせていたと笑顔で話すようになり、「やはり介護がしたい」という発言が聞かれるようになった。スタッフは障害などの困難もあったが、その意思を尊重した支援をすることにした。

(3) 就職

迷いが去り介護の仕事を探し始めると、自ら派遣会社に登録しすぐに老人ホームに就職が決まった。派遣会社と打合せた結果、派遣契約上の理由から職場訪問は断られたが、通勤練習や通院同行など出来る限りの支援を継続した。その準備や仕事の中で、Aさんより生い立ちや育ててくれた祖母に対する想いから介護職に就こうと決めたことや介護自体への強い想いが語られ、その熱のある口調や表情の背景には、孤立や障害・疾病によりうまくいかなかったことと、「人との繋がり」を渴望していることも覗かれた。

派遣の仕事はひと月半で終了したが、その後も介護職を

目指した就職活動を行い、数か月後にジョブコーチの条件付きでグループホームの介護職員の仕事が決まった。

しかし本人の一生懸命さは一方通行になりがちで、次第に任せられている業務とAさんの想いと齟齬から、同僚との不和が起こり、本人の行き過ぎた言動に対し、スタッフが一緒に「誰の為に何の為に働くか」を考えるも、出来ることと、やりたいことの業務が一致せず3か月で退職した。

この時は、仕事や人間関係において、社会通念上認められない行動について、支援者から厳しい指摘をすることもあったが、退職後はこれまでの経験も参考にしながら、再び介護職を目指して事業所利用を再開している。

(4) その他支援の中での特記：記憶障害

高次脳機能障害による記憶障害が顕著に見られ、通勤経路を覚えられなかったが、職員が目印になる建物を写真に収めた地図を作成した。それに沿って通勤初日まで通勤練習を共に行い記憶の定着に努めた。

また、自宅内で保険証の置いた場所が分からなくなり、女性職員が自宅訪問と一緒に探すこともあった。その際には住居の各所に置き忘れたと思われる現金が置いてある状況もみられていた。

4 考察

(1) 意思決定支援とエンパワメント

北野¹⁾は「社会福祉やソーシャルワークにおける支援として、バイスティックの7原則の中心に位置する『本人の自己決定の原則』がある。(中略)『本人の自己決定の原則』とは、支援の実際においては『エンパワメント支援の原則』でなければならない」と述べている。またエンパワメントを「『自分らしく・人間らしく共に生きる価値と力を高めること』と意味する」と述べている。

本報告の中でAさんは「再び介護職に就く」という自己決定をしている。それまでは障害を含めた困難から希望職種を諦めていた彼女には「本人の選択」のもとスーパーのバックヤード業務があてがわれていた。どちらも意思決定であるが、この違いにはAさん自身の在り方にとって、単に消去法や思い付きの選択ではなく、過去から今までのアイデンティティを土台とした選択であったことが伺われる。支援の中においても、彼女の介護に対する想いや諦めと孤立感を受け止め、スタッフ内で共有する支援がなされ、そして診断前の希望を基にした本人の自己決定を肯定していた。その選択を後押ししたものとして、支援において「エンパワメント支援の原則」のような意思決定支援があったのではないかと考えられた。

また、このような意思決定支援が、本人による積極的なコミュニケーションや、同行支援、就職活動等を通じて、更なる信頼に繋がりが積極的な互いのコミュニケーションや、

様々な機関の同行や就職活動を通じて、さらなる信頼へと繋がり、Aさんがスタッフを自身の自立の為に大切な資源として活用していたように思われた。またスタッフとの創造的な相互エンパワメントにも繋がっているのではないかと考えられた。

(2) スタッフチームと本人の変化

Aさんの支援の中で、スタッフは個別担当に関わらず、連携して支援していた。これは事業所の中でAさんのみの特有のことではなかったが、この支援を皮切りに他の支援にもより活かされていった。チームにおいては朝ミーティングの強化により、活発なアウトリーチ、個々の検討と見立て、相互連携が充実し、支援の責任をチームで持つ意識が強くなって行った。その結果、スタッフ個人の能力は高くなるとも、チームとしては各々の強みを生かしたまとまりあるものになったと考える。

Aさんにおいても孤立しがちで諦めが先行していた当初から、スタッフ全員が希望・願望を後押しし、時には厳しく現実と向き合うための支援をすることで再び介護職の道を選ぶことにつながったのではないかと考える。

ここでも「相互エンパワメント」が働き、支援チームは力を高め、Aさんらしく共社会で生きる価値と力を高めるという変化に繋がったのではないかと考察する。

5 まとめ

本報告では、Aさんの希望を大切に、意思決定支援と目的の共有を通して、本人とチームが互いにエンパワメントされていた。これは、チームの目的はクライアントの自己実現であり、ベッカーら²⁾が述べている「チームの役割はクライアントが希望を持てるようにすること」とも合致していた。

また本来当たり前のことではあるが、相互エンパワメントのためには、社会通念上認められない行動には厳しくも真剣に対応する必要性を学ぶ機会ともなった。そして現在のAさんは半年以上働くために、誰の為に何の為に働くかをスタッフと模索している。それは彼女の望む「人との繋がり」の為に「参加と役割」の支援と考える。

【参考文献】

- 1) 北野誠一：ケアからエンパワメントへ 人を支援することは意思決定を支援すること P97、P213、ミネルヴァ書房(2015)
- 2) デボラ・R・ベッカー他(大島巖 他 監訳)：ワーキングライフ P111、金剛出版(2004)

【連絡先】

久保田 直樹
就労移行支援事業所ホワイトストーン
e-mail:whitestone@ap.wakwak.com

安心して働ける環境づくりへのアプローチ

○星 希望（あおぞら銀行 人事部人事グループ 調査役/企業在籍型職場適応援助者）

1 広く社会に向けた取り組みについて

前回の発表では、障害をお持ちの方が「長く安定して働き続けるため」、より一歩踏み込んだ連携体制の就労支援ができないかと考え、その取り組みについてご紹介させていただいた。現在も地域障害者職業センターや就労移行支援事業所、医療機関等で、当事者の方に安心して就業いただくことを目的として就労準備や心構え、就職活動に向けた面接対策といった企業による情報提供プログラムを連携の上、実施し続けている。



図1 情報提供プログラム

2 当行内での取り組みについて

広く社会全体にも目を向けた取り組みを進める中で、当行内でもさらに障害をお持ちの方がご活躍いただく機会を広げ、並行して行内での環境整備も進めていった。

その中で受け入れる職場、障害をお持ちの方双方に対するサポート体制の充実を図ることが重要だと考えた。今回は職場内での理解や支援体制、そして障害をお持ちの方には安心して働いていただくための職場実習プログラムの準備といったソフト面での環境整備の取り組みについて紹介する。

(1) 情報提供

まずは受け入れる職場の方にも障害をお持ちの方同様、安心して勤務いただけるよう、特に身近で接する方や管理者に向けて情報提供を行った。主に精神障害をお持ちの方の受け入れを想定し、精神障害とはどのような状態であるのか、長く安定して働いていただくためにはどのように接したら良いのか、「わからない」ことへの不安を取り除くよう心掛けた。相互理解が進まず、お互いが辛い状況に追

い込まれるようなことが発生しないためにも、日常のコミュニケーションが何よりも大切だと考え、あいさつや声掛けにはじまり、仕事の指示やフィードバックといった接し方のポイントをまとめ、情報提供した（図2）。

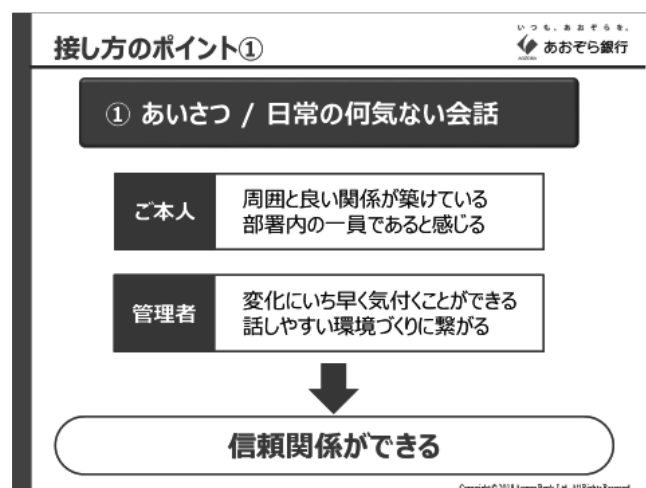


図2 接し方のポイント

情報提供していく過程では、精神障害をお持ちの方に限ったものではなく、例えばメンタルヘルス不調を抱える方や新人など仕事に慣れない方を含む、働くすべての人々に通じるものがあると気づかされた。

その上で特に管理者は様々な状況下にある従業員に対して気を配ることが求められるため、産業医や企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）と連携しながら対応していくようメッセージとして伝えた（図3）。

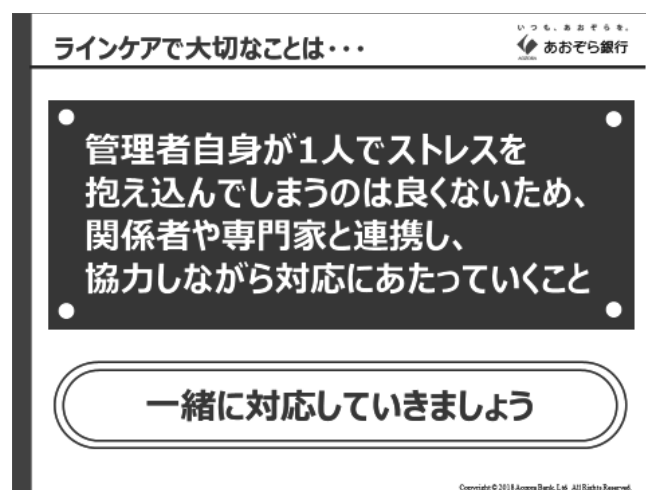


図3 管理者に向けて

(2) 支援体制

障害をお持ちの方を複数受け入れる部署に対しては支援体制を可視化した。これは管理者と同じく、受け入れ側も気遣い過ぎて、サポートが負担に感じたり、疲弊してしまったりしないよう、皆で支えていくことを知っていただくための一助として取り纏めたものである。着目するところとしては、産業医や企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）など行内だけでなく、支援機関といった外部の機関とも連携し、障害をお持ちの当事者のみならず、受け入れ側にも支援がある点である（図4）。

また、採用段階から関わっている者が、そのまま就職後のサポートまで一貫して行うことは、必要な配慮の提供を滞りなく実施することができるため、障害をお持ちの当事者の安心感に繋がる。

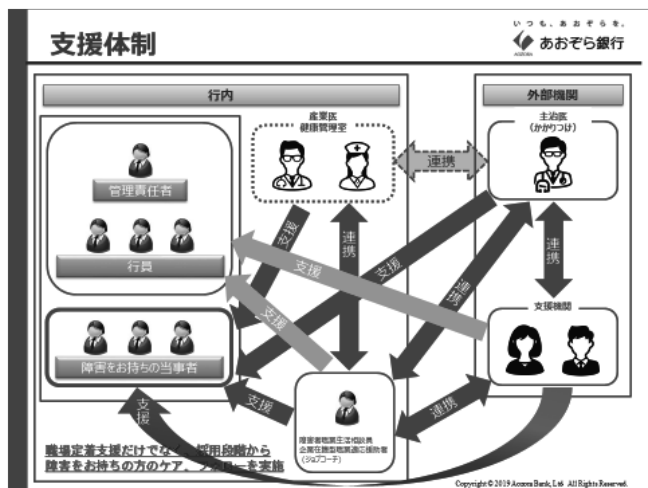


図4 支援体制

(3) 職場実習プログラム

障害をお持ちの方にとって、就職（転職）は人生の大きな岐路であるものの、就職先の情報を知る手掛かりは企業のホームページや面接官の話といった非常に限られたものである。そこで当行への就職を希望する方に対して、当行が選考するための実習ではなく、障害をお持ちの方が安心して働くことができるためのステップとして、職場実習の機会を設けた。

プログラムの内容は、働く環境や仕事内容をより知っていただくため、できる限り実作業に近いものを準備した。またその場限りの職場体験で終わってしまうことがないように、参加された方のその後の人生にも少しでも役立つようなプログラムとして、ご自身の強みや働く目的に関する自己分析のワークも取り入れている。作業のみワークのみに偏らず、交互にバランスよく参加いただくことで、職場の雰囲気を知り、ご自身の持つ価値観を再確認し、就職に関する不安が軽減されることに繋がると考えている。

《実習スケジュール》

9:00 ~ 16:00 5日間

午 前		午 後	
実習 1 日 目	【オリエンテーション】 当行説明、実習期間中のルール 行内見学ツアー 自己紹介 アイスブレイク ・職業と自分について考える ・面白い形のクリップを仕分けてみよう →グループワーク	星 食	郵便物の種類など概要説明 【実習作業】 ・三つ折りにする ・封筒に貼める ・宛名を書く →ローテーション 本日の振り返り（日誌の記入）
	朝礼/アイスブレイク 【実習作業】 ・3つ折りにする ・宛名を書く ・封筒に貼める ・データ入力をする →ローテーション		【ワーク】 ・自身の強みの自己分析 ・自身の個性を活かしての 周囲とのコミュニケーション方法 →グループワーク 本日の振り返り（日誌の記入）
	朝礼/リラクゼーション 【ワーク】 ・職業準備性のチェック ・ビジネスマナーのチェック ・働く目的の自己分析 →グループワーク		【実習作業】 ※ペアワークでダブルチェックする ・重さをはかって仕分ける/集計 ・部署ごとに分類/集計 ・データ入力をする →ローテーション 本日の振り返り（日誌の記入）
	朝礼/アイスブレイク 【実習作業】 ※ペアワークでダブルチェックする ・重さをはかって仕分ける/集計 ・部署ごとに分類/集計 ・データ入力をする →ローテーション		【ワーク】 ・人生の価値観に関する自己分析 ・自身の良い個性を把握し、 足りていない部分を再認識する →グループワーク 本日の振り返り（日誌の記入）
	朝礼/実習の感想共有 【実習作業】 ※ペアワークでダブルチェックする ・受領印を押す ・重さをはかって仕分ける/集計 ・部署ごとに分類/集計 ・データ入力をする →ローテーション		【実習作業】 ※通数や種類を増やしての作業 ペアワークでダブルチェックする ・全ての通数を確認 ・受領印を押す ・重さをはかって仕分ける/集計 ・部署ごとに分類/集計 →ローテーション 本日の振り返り（日誌の記入）

図5 実習スケジュール

3 今後に向けて

連携体制の就労支援の1つとして、企業による情報提供プログラムを広く実施し続けるとともに、当行内でも障害をお持ちの方がご活躍いただく機会を広げられるよう、様々な側面から取り組んでいく。こうした当行内での取り組みを発信することで、少しでも障害者雇用の促進に寄与できれば幸いである。

障害をお持ちの方を受け入れる際に、まず採用することだけに焦点を当ててしまったり、受け入れられる環境であるかハード面での職場環境だけを考えてしまったりしがちである。受け入れる職場も、障害をお持ちの当事者も、そして広い社会で誰もが働きやすい職場環境づくりにこれからも努めていきたい。

【連絡先】

星 希望
あおぞら銀行 人事部 人事グループ
Tel:050-3199-9347
E-mail:n.hoshi@aozorabank.co.jp