

特別講演

障害者を中心にした障害者雇用体制の構築 ～職場、家庭、地域の就労支援ネットワークによる支援とともに～

講師：岡山 弘美

(奈良県立医科大学発ベンチャー認定企業 株式会社 MBT ジョブレオーネ 代表取締役)

～質疑応答～

藪本 侑希、角谷 翔太、葛本 真矢、佐伯 孝夫

(奈良県立医科大学で勤務する職員)



1 岡山氏による講演



岡山 弘美 氏

MBT ジョブレオーネの岡山と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。
今日は病院で勤務している障害のある職員4名が一緒に来て来てくれています。ものすごく緊張しているようですが、後ほど、自分たちが思っていることを自分たちの言葉できちんと表現して話してくれると思いますので、楽しみにしててください。
では、「障害者を中心にした障害者雇用体制の構築 ～職場、家庭、地域の就労支援ネットワークによる支援とともに～」というテーマについて、いくつかの動画を観ていただきながら話していきたいと思ひます。

障害者雇用は簡単なモデルではありません。障害者雇用を始めて12、3年になるのですが、つらい思いをしたこともたくさんありました。ようやくここ数年前ぐらいから関係性がしっかりできてきて、彼らが今こうやっているいろいろなところで活躍して私を助けてくれる存在になってくれました。彼らが自主性、主体性をもって自分たちの職場づくりを目指す、実習生を自ら指導して自信につなげていく、「できない」「わからない」をしっかり言えるようになる、ということが障害者雇用に対する想いとして大切にしていることです。そして、私たち支援者は、「任せる・認める・感謝する」ことを絶対忘れてはいけません。これは私の中でとても大事にしている言葉です。

では、動画をご覧ください。



***** 働く現場の動画 *****

※テレビ取材のナレーションによるもの

奈良県にある奈良県立医科大学付属病院は障害者を多く採用している地域の中核病院であり、29の診療科を有しています。医療現場では発達障害のある男性が赤ちゃんを感染などから守るために保育器の清掃を行っています。

この病院ではポロシャツの制服を着た多くの障害者が働いており、知的障害のある藪本さんもその一員です。藪本さんは高度救命救急センターで血液感染を避けるための消毒作業を行い、精神科病棟でも勤務しています。彼女は月に2回ほどしか休まず、順調に仕事をこなしています。藪本さんの職場の掛け持ちは上司の岡山氏の提案によるもので、人間関係のトラブルや悩みが少なくなるようにこの方法を考えました。

岡山氏は障害者雇用推進係の係長であり、6年前に法定雇用率を達成するためにこの部署が設立された際に抜擢されました。以前は系列の保育園の園長として障害者雇用に尽力しており、数字を追うよりも障害者の方たちと一緒に働きたいという思いで、現在39人の障害者を雇用しています。一般企業では法定雇用率を満たしているのは半数以下であり、採用された障害者の3割が1年以内に辞めてしまう現状がありますが、岡山氏の元では1年後も9割以上の方が働き続けています。

精神障害のある小菅さんは患者の体を拭くタオルを折る仕事をしています。30年間小学校と中学校で教師をしていましたがうつ病を発症しました。就職して2年が経過し、今でも症状が重くなるがありますが、その際には気兼ねなく休むことができる環境になっています。

タオルを折る仕事は元々看護師が行っていたものですが、岡山氏がこの仕事を引き受け専用の部屋を作りました。クレームがあった時や精神的にしんどくなった時に戻れる場所として、メンタルケアにつながる環境を整えています。

発達障害のある風谷さんは、コロナ禍において、病院の売店で入院中の患者が希望する日用品などを購入し届ける仕事を担当しています。それまでは看護師や看護助手が行っていましたが、患者が増えると対応が難しくなっていました。看護師や看護助手のストレス軽減にもつながり、その役割は重要なものとなっています。

風谷さんはこの作業に緊張感をもっており、購入ミスがないように全神経を集中させて取り組んでいます。この緊張感は障害の特性だけでなく小中学生時代のいじめの経験にも起因しています。さらに以前の職場でうまくいかなかった経験から、何かを言うことにためらいをもっています。自分の意見がわがままなのでは

ないかと感じることが多く、時には上司への相談さえためらってしまうほどです。

風谷さんは3年前に現在の職場に就職し、今は特別支援学校の生徒や就職希望者の実習を担当しています。タオルの折り方を教える立場で、岡山氏は基本的に見守るだけです。病棟での育成は病棟の職員に任せられていますが、風谷さんは自分の経験を活かして他者を支援する役割を果たしています。

岡山氏はいずれ自身がこの場所を去ることを考え、障害者に自立を求めています。しかし、そのスタイルには最初の頃、摩擦がありました。障害者は何もできないと言われ、悩んだ時期が2～3年あったことを振り返ります。そこで、障害者全員を一斉に5日間の休暇を取らせるという強硬策を講じ、彼らの存在感を周囲に示しました。「障害者に仕事を教えるのは時間もかかるし面倒かもしれませんが、でも彼らは裏切りません」。一生懸命に頑張る彼らの存在がなくてはならないものであることを伝えたかったのです。

39人の職員の多くは障害者の就職を支援するセンターを通じて紹介されています。支援員たちには月に1度のカンファレンスに集ってもらい個々の小さな変化を共有します。支援員が課題や成長を家族に伝え共有することで長期的な勤務へとつなげています。

風谷さんは最近病室のベッドメイクを任されていますが、苦手なことがあるため岡山氏に一度タオルを折る仕事に戻りたいと伝えました。まだ恐る恐るですが風谷さんが思っていることを伝えられるようになったことを岡山氏は喜んでいます。

今日も、39人の個性豊かな障害者が病院を支えるために働いています。

***** 動画終了 *****

この動画にある通り、一斉に5日間の休暇を取らせるようなことをして、ずいぶん強引な人間だと思われたかもしれませんが、それくらいの強い気持ちがあれば障害者雇用はできないと思っているので、皆さんに観ていただきました。彼らに自信をつけてもらうために嫌なこともしっかりやって頑張ってもらっています。

奈良医大での障害者雇用のきっかけは労働局からの指摘によるもので、義務感から始めた取組が今ではなくてはならない存在となり、2021年6月には障害者雇用率が1.28%から3.22%に上がりました。

病院内では、「重い病気を抱えた患者への対応ができるのか」「緊急事態が発生した時に障害者に任せても大丈夫なのか」という声もありましたが、看護部長との相談を通じて、「できないこと」ではなく「できること」を探す方針に転換しました。一方で、大学における障害者雇用はあまり進んでいない状況です。事務業務が多いため、どうしても「できないこと」を探してしまうことが原因として考えられます。

行き詰まりもあります。支援者からは障害者が悪いという声もありますが、そうではなくて、支援者の方がもう少し考え方を变えて、彼らの弱い部分を助けてあげないと仕事はなかなかうまくいきません。彼らのことを考えながら仕事を探したり、仕事をさせてあげてほしいと思っています。

奈良医大での障害者支援体制については、現在、支援する人員は4名しかおらず、30名以上の障害者をサポートするのは難しい状況です。そのため、看護師と連携を強化し、定期的に会議を開いて情報共有を行っています。障害者就業・生活支援センター、就労移行支援センターとも月に1回会議をし、それぞれの役割を明確にして支援を行っていることがうまく機能していると感じています。緊急時には家庭に連絡をすることもありますが、基本的には連絡しない方針です。このような連携体制が整っていなければ、障害者雇用は難しいと考えています。

また、最近特に困り事がないので各センターとのカンファレンスや面談をほぼ行っていません。私の退職後に後任が来たことで組織内に変化がありましたが、上司が変わっても彼らがしっかりと仕事ができるようになったことは素晴らしいことだと感じています。

採用に至るまでの流れです。奈良医大ではまずセンターに登録し、その後に見学や事前実習の打ち合わせをします。体験実習は2週間まで、就労目的の実習は最大4週間実施しますが、実習を終えたから

とって必ず採用されるわけではなく、実習最終日に振り返りを行いお断りすることもあります。

タオル折りは全員が実施します。1時間に100枚、1日で600枚折ることを目標としています。1,000枚くらい達成する方もいて、とても頑張っていると思います。病棟では摩擦が生じやすく、特に看護助手との関係がうまくいかずに帰ってくる場合があります。回復の場としてタオル折りの作業を取り入れ、病棟に戻る際のサポート体制を整えていることが、退職者が少ない理由にもなっています。何度もチャレンジし、面談を行いながら、もう少し頑張ってみようかとなれば病棟に戻ってもらいます。

検査部門には発達障害のある方が多く配置されています。数字を追うことや同じ作業を繰り返すことが得意なので彼らに適していると思います。チームでの作業には知的障害のある方が多く、シュレッダーや買い物などのコミュニケーションが必要な仕事は、比較的コミュニケーション能力の高い方に担当してもらっています。発達障害のある方や精神障害のある方は1人で作業することが多く、静かな環境で黙々と作業することが楽だと感じているようです。彼らが良い結果を出したことで現在は多くの仕事を受けられるようになりました。

それでは、支援していただいている障害者就業・生活支援センターブリッジの代表である青木所長のインタビュー動画を紹介します。

***** インタビュー動画 *****

【岡山氏】障害者就業・生活支援センターの青木さんには、奈良医大が障害者雇用を始める前から携わっていただいていた。障害者雇用をどのように進めていけばよいか相談させていただきましたが、その時の心境などを教えていただければと思います。

【青木氏】10年前、障害者雇用の取組はマイナスからのスタートで、持続できるのか不安を感じていましたが、医大の関係者との対話を通じて、目指すべき目標を共有し、一緒に考える意欲をもったことが最初のきっかけでした。

【岡山氏】その後、1年くらいたった時に障害者雇用推進会が立ち上がり、センターの方にはすごくお世話になりました。やはり助けていただかないと良い支援はできないと思っているのですが、どうでしょうか。

【青木氏】医大が定期的なカンファレンスや対話の機会を提供してくれたことが、支援機関の役割を明確にするきっかけになりました。対話がなければ、支援機関や企業の役割が不明瞭なまま進んでいた可能性があると感じており、共に考える機会が成果につながっていると実感しています。

【岡山氏】ミーティングでの評価をセンターから家族に連絡していただきましたが、家族はどのように思われていましたか。

【青木氏】ポジティブな評価もあればネガティブな評価もありますので、家族の反応も様々です。就業・生活支援センターの役割が生活支援にシフトしてきた中で、生活支援を必要とする方もいれば触れてほしくない方もいるので、支援の難しさを感じています。個々のタイミングに合わせて、地道に適切な距離感をもって必要な時に関わりをもつようにしています。うまくいっているか悩ましいところではあります。

【岡山氏】障害者の方からは、職場の人には話せないこともあり、相談者として助かっているとの声を聞きます。今後の展望として就業・生活支援センターの今後の役割についてはどのように考えていますか。

【青木氏】生活支援を継続しつつ、障害者が働くことが社会において当たり前になるよう、他の企業の方などにも知っていただくために発信していくことが非常に大切だと思います。また、障害のある方に合った働き方を一緒に考えていただければよいと思います。

【岡山氏】会社ではできない支援もありますので、様々な人とチームを組み、障害者を支援していく体制が大切だと思います。今後もよろしく願いいたします。ありがとうございました。

***** 動画終了 *****

センターの方々は障害者雇用を支えてくださる頼りになる存在ですので、皆さんもご利用ください。外部との連携ということでは、看護部の役割は病院においてとても重要です。看護部副部長のインタビュー動画で看護師の当初の思いや考えをお聞きください。

***** インタビュー動画 *****

【岡山氏】奈良医大での障害者雇用の取組が始まってから約12、3年が経過したことを振り返り、私と副部長から見た障害者雇用の考え方は全然違っていたと思います。私から見た障害者雇用は最初はうまくいってなかったと思いますが、看護部としてはどのような感じで行き渡りましたか。

【看護部副部長】障害者と一緒に働くことへの抵抗感がありました。病気の人たちをケアする仕事をするうえで障害者雇用の方たちが気持ちよく働けるか不安がありました。

【岡山氏】障害者雇用を立ち上げた際に病院側からの不安の声が多くありましたが、看護部長から「できることを探しましょう」という力強いお言葉をいただいたところから始まりました。現場の反響はどうでしたか。

【看護部副部長】看護部長の一言は大きく、まずはできることを探して一緒に働くことを考えることから始めました。仕事はあるはずなので、今まで看護師がしてきたことをお願いできれば看護師の負担軽減が図れるという、発想の転換が求められていると感じました。

【岡山氏】当初は障害者と看護師とでトラブルが発生し、障害者が戻ってくるケースもありました。現場の方から実際に声は聞かれましたか。

【看護部副部長】うまくやれなかったことに対してダイレクトにものを言ってしまうこともあったのですが、障害者が我々以上に丁寧に仕事をこなすことで信頼関係が築かれ、とても助かっているという風土が浸透していきました。当初は言葉足らずで辛い思いをさせてしまいましたが、看護師や医療従事者全員が学んだ時期でもあったと思っています。

【岡山氏】障害者雇用が進むためには看護部の協力が不可欠であることを、声を大にして話をしています。看護部とミーティングなどで情報共有して障害者雇用を支えることで、障害者が働きやすくなり、障害者がチームの一員としてなくてはならない、大切な戦力になったと実感しています。今後の展望について、障害者のことをどのように見守っていただけますか。

【看護部副部長】やはり生の声を聞くことがとても大切だと思います。意見を聞き、働き方をしっかり受け止め、長く働き続けてもらいたいと思います。そのためには、ミーティングを通じて現場の状況を把握し、フィードバックを行うことが大切だと考えています。

【岡山氏】看護師や助手の方たちから本当に大切にしてもらっていることで、彼らが辞めずに働き続けられていると感じています。これからもよろしく願いいたします。

【看護部副部長】みんな医療チームの一員だということをお互いに自覚しながら一緒に働いていきたいと思っています。よろしく願いいたします。

***** 動画終了 *****

このように、看護部も最初の頃は大変だったと思いますが、今ではいつも感謝の言葉をいただいています。私たちの役割は、点と点を線で結ぶことだと考えており、お互いの気持ちを伝え合いながら連携をとることで彼らにとって働きやすい環境になるのだと思っています。

最後に、本人たちの思いとして大切にしていることは、やはり「自立」です。そのためには、自主性、主体性をもってしっかり仕事をする、毎日出勤する、きちんと挨拶ができるというように個々の質を高める、自分たちで考えて解決できる力をつけることが必要です。そして、スキルアップした自分を新しい職場で活かしていくことも大切です。彼らにも豊かな人生が必要ですし、親が亡くなって1人になっ

た時に自分で生活していくにはお金が大事なので、自信と勇気をもって新しい職場で頑張ってもらいたいと願っています。

私の話はこれで終わります。ありがとうございました。

2 奈良県立医科大学で勤務する職員を交えての質疑応答

※会場の参加者に事前に質問用紙に質問事項を記入していただき、回収した中から進行担当の角谷氏を中心に職員の皆さんが質問に答えていく形式で進められました。

【岡山】

では、後半の質疑応答を始めます。会場からたくさんの質問をいただきました。全てお答えできるかわかりませんが、よろしくお願いいたします。

まず、自己紹介をしてもらいます。

【藪本】

藪本侑希です。知的障害で、働いて8年半になります。よろしくお願いいたします。

【角谷】

角谷翔太です。統合失調症で主にパソコンの業務を担当しています。よろしくお願いいたします。

【葛本】

葛本真矢です。知的障害で、働いて5年です。

【佐伯】

佐伯孝夫です。統合失調症です。主にデータ入力をしています。来年の4月で8年になります。よろしくお願いいたします。

【岡山】

ありがとうございました。それでは、ここからは角谷君にバトンタッチします。

【角谷】

ここから進行させていただきます。よろしくお願いいたします。

早速難しい質問ですが、仕事を辞めたいと思ったことはありますか。

【藪本】

厳しい言い方をされたりして辞めたいと思ったことがあります。岡山さんにも相談して、場所を変えてもらって8年半も働いています。

【角谷】

私はオーバーワークを経験し精神的に辛かった時期がありましたが、自分にできる仕事をさせてもらったので、継続して働いています。

次に、働く中でのやりがいがありますか。

【葛本】

毎日頑張ることです。分からないことを聞いて学びながら頑張っています。

【佐伯】

作業が上手くできたときにやりがいを感じます。



【角谷】

どうしてもできない業務があったとき、仕分けてやってもらうことはありますか。

【葛本】

様々なことをやっているのでも、少しできないこともあって、看護の助手さんや看護師さんに任せることもあります。声をかけて協力してもらっています。

【角谷】

仕事を始めた時はどのような気持ちでしたか。

【藪本】

初めての仕事として看護師の制服を分けたり、赤ちゃんの服をたたんだりしていました。そして、新たに入社した人たちに指導をした後、違う部署に行っていて働いています。

【岡山】

8年半の間にいろいろな職種や場所が変わっているのは人間関係のためかな。

【藪本】

合う、合わないはあります。

【角谷】

働いて楽しかったことは何かありますか。

【佐伯】

亡くなった父と行ったパソコン教室で資格を取得しました。資格を活かす機会はなかなかありませんでしたが、現在のデータ入力の仕事をしていただいたときはすごく嬉しかったです。

【角谷】

岡山さんと働けて良かったと思うことはありますか。

【葛本】

すごく良い上司だと思います。

【佐伯】

母が岡山さんをすごく褒めていて、こういう人は大事にしてください、と言われます。

【岡山】

最初は怖い印象をもたれていました。逆に私も皆さんを怖く感じていて溝があったと思います。関係性が上手くいくためには正直になることだと思います。何でも言える関係性ができたからこそ、今日一緒に登壇もできました。偉そうにものを言ってよくなかったと反省しています。お褒めいただいてありがとうございます。

【角谷】

それを踏まえて、今は幸せでしょうか。

(うなづく姿を見て) 全員が「幸せ」と言ってくれました。ありがとうございます。

【岡山】

1 ついいですか。「採用基準にタオルを折るとのことですが、それ以外に認められるポイントはありますか」というご質問ですが、タオルを折るのが全てではなくて、タオルを折るときの行動や手先の器用さなどをよく見ます。タオル折りの作業は基本的な初歩に過ぎません。タオルを折ることを通じてそれぞれの特性を見極め、送り出しています。



【角谷】

仕事のモチベーションはどのように維持していますか。

【葛本】

仕事を1年間続けることで、一生懸命頑張ることで。

【岡山】

彼は真面目で、病棟でも高評価です。そのため、師長は仕事を任せすぎではないかと気にされています。「大丈夫なの」と聞くと「大丈夫です」と答えていましたが、会話の中でしんどいと感じていることがわかったので、仕事のペースを少し緩める必要があると感じています。

【角谷】

仕事で大事にしていること、気をつけていることはありますか。

【佐伯】

僕は皆さんより作業が遅いため、正確さを心がけています。タオルをきちんと畳むようにしています。

【角谷】

仕事を休む時と頑張る時、プライベートとのオンオフは何かありますか。

【葛本】

仕事中は一生懸命働きますが、休みの日には書道や畑の草取りをしています。

【岡山】

「障害者が一緒に働くにあたって、職場理解のために取り組んでいることはありますか」というご質問ですが、特にありません。合理的配慮とか言われるのですが、私の中では障害者という感覚がなくて愚痴を言ったり相談もよくします。しかし、困り事があれば必ず解決する、すぐに解決することを大切にしています。

【角谷】

分からないことを言えるようにするための工夫はありますか。

【藪本】

わからないことはまず師長さんに相談して、一緒に作業してもらっています。

【岡山】

師長との関係性がすごく良くて、師長の丁寧な支援が助かっています。

【角谷】

障害者就業・生活支援センターと繋がったきっかけは何ですか。

【岡山】

法定雇用率が未達成だったため障害者雇用推進係ができる前から会議を始めていました。最初は特別支援学校などを巻き込んで、今は障害者就業・生活支援センターさんや奈良医大と連携しています。

【角谷】

僕の場合は大学在学中に障害を発症し、その後障害者手帳を取得しました。そして支援センターを紹介され、奈良医大に繋がりました。

では、次の質問です。小児科病院で40年以上働いてきました。いくつかの病院を転院しましたが、管理職が障害者に対する準備がどれだけ積極的だったのか疑問です。なぜ奈良医大でこのような良い結果が生まれたのでしょうか。

【岡山】

トップダウンです。院長や看護部長へのお願いから始めました。最初は師長からの叱責があったものの、最終的には全員が結果を出してくれたことで、良い評価を得ることができました。最初は本当に大変で、病院での取組は難しい面もあると思いますが、奈良医大でできたのだから他の病院でもできると思っています。

【角谷】

仕事をしていて嬉しかった言葉、心に残っている言葉はありますか。

【葛本】

一生懸命頑張ってきてきれいに掃除をしているときに、患者さんからいつもありがとうと言われることが嬉しいです。

【角谷】

特例子会社が親会社経営の病院でサポート業務を始めたことに関して、医療職の専門的な見地から障害についての理解が深いと思われていましたが、実際には知的障害者に任せることに対する不安や、全ての作業に指導員が付き添うべきとの反応が多く、医療職の分野に入り込んでいくハードルが高いと感じています。現在は事務部内の紙の回収や裁断、郵便の仕分けに留まっていますが、奈良医大のように医療に近い分野での仕事を拡大したいと考えており、その上での課題や理解は何かあるでしょうか。

【岡山】

理解には連携が不可欠であり、信頼関係の構築が重要だと思います。看護部長にお願いして無理して職域を増やしてもらいましたが、忍耐力がないとできないことでした。ずっと孤独でつらかったこともありますが、彼らが結果をだしてくれて周囲の協力が得られるようになり、本当に良かったと思います。

【角谷】

職場の上司からの配慮で嬉しかったことはありますか。

【佐伯】

電話応対が苦手な悩んでいましたが、相談したところ、その業務から外してもらえたことが非常にありがたいと思いました。

【角谷】

声をかけてもらって勇気がでた具体的な言葉はありますか。

【葛本】

患者さんから「いつもありがとう」と言われることがとても嬉しいです。

【角谷】

ありがとうと言っていただくことで成功体験になって次への活力にもつながります。

では、仕事をしていて大変だなと思ったことはありますか。

【藪本】

精神科病棟で給茶機の管理を任されており、清掃中に患者さんから「使えますか」と何度も尋ねられることが大変です。患者さんに対して「使えない」と答えることが続き、そのストレスを感じながらも、早く終わらせたいという焦りがあります。患者さんがいないときは、ストレスが少なく掃除ができます。

【岡山】

彼女は救命救急と精神科の業務で大変です。特に精神科では患者との距離が近く、突然の行動に対処する難しさがあります。患者に対して恨みの感情をもつことなく適切に対応できるのは、彼女だからできたのかもしれないと思っています。

【角谷】

月1回の支援者会議で複数の支援機関が集まる際の個人情報の取扱いはどのようにされていますか。

【岡山】

会議に参加するセンターが5つあり、さらに奈良県内に2つの支援機関がありますが、個人情報には絶対に厳守しなくてはなりません。過去10年以上にわたりセンターの方々と会議をしていますが、奈良医大の方針に合わない方は参加を断っています。現在は恵まれた方々と出会っており、生活支援がうまく行われています。

【角谷】

今後の夢や目標はありますか。

私はパソコンが好きなので、公私ともにスキルを向上させ、情報を常にアップデートしていきたいと思います。

【藪本】

いつかは新しい職場で働きたいと思います。

【葛本】

仕事と書道を毎日一生懸命頑張って極めたいと思います。

【佐伯】

今後も長く続けられることを目標としています。

【角谷】

雇用後の病棟勤務の希望は、働きながら希望が出た場合に異動となるのでしょうか。

【岡山】

患者に近い環境で働くことに関連するトラブルがあり、トラブルが発生した際には異動が行われる可能性があります。現在はほぼ全員がマッチングされています。

【角谷】

嫌な仕事や苦手な仕事に対して、本人が前向きに取り組むための具体的な声かけはありますか。

【岡山】

いつも「できるやん」と言います。できていないとは絶対に言いません。「よく頑張ってくれてるね、ありがとう」と言うのが一番大切なことだと思っています。

【角谷】

障害者同士どのような気持ちで接し、仕事をしていますか。

【藪本】

同じ知的障害のある女性職員が、他の職員に対して口出しをすることがあります。揉めている様子を見てると疲れを感じますが、病棟に入る前には気持ちを切り替えて頑張っています。

【岡山】

女性同士でよく揉めることがあります。どう解決すべきか悩んでいて、揉め事があってもまた元に戻るという繰り返しで大変です。

【角谷】

障害者とチームを組んで作業する際の困り事がありますか。

私はありません。ベッドメイクを担当するチームがあって特性の違いから齟齬が生じることがありますが、頻繁に面談を行い、お互いが納得できるようにしています。

【岡山】

面談は頻繁に行いますが、支援者が解決するのではなく、本人たちがチームで集まってとことん言い合って、最終的には自分たちで結論をだすようにしています。

それでは最後に、一人ひと言ずつまとめを聞かせてください。

【角谷】

大人数の前で進行役を務めるのは初めての経験でしたが、自分の思いは伝えられたと思います。皆さんにとって障害者とはどういうものなのかを感じていただければ嬉しく思います。

【藪本】

岡山さんと何度か講演に行っていますが、このような大人数の前で話すのは今日が初めてでとても緊張しました。最初からやり直したいという気持ちも少しあります。

【葛本】

緊張感はありましたが、落ち着いて話せたことは嬉しかったです。

【佐伯】

緊張しましたが、言いたいことは言えたと思います。障害者に良いイメージをもってもらえたら嬉しいです。

【岡山】

4人の皆さん、助けていただいてありがとうございました。私ひとりでは長い時間話せませんでした。障害者雇用は分からないことがたくさんあると思いますが、私がどこに行ってもお話しすることは、障害者が悪いのではなく、私たち支援者が考え方を変えないと上手くいかないということです。厳しいかもしれませんが、私はそう思っています。

彼らは本当にピュアで優しく、私たちにいろいろなことを教えてくれる存在です。皆様も職場に戻られたら、障害者の方に対して「任せて、認めて、感謝して」いただけたら、きっと良い障害者雇用ができると思います。どうぞ頑張ってください。

本日はありがとうございました。