

就労は障がいを軽減する

～精神・身体・知的・発達障がいの織り成す就労舞台～

鎌倉市
富士ソフト企画株式会社
部長 遠田 千穂

1 はじめに

「あなたの手となり、耳となり、頭となり、心となる。」

富士ソフト企画株式会社は、富士ソフト株式会社の特例子会社である。社員数 160 名中、155 名が障がい者、うち半数は、精神障がいを持つ。

社員の大半が何らかの障がいを持つため、当社で障がいのあることは特別なことではない。

身体障がいの方々の届かないところを、知的障がいの方々がカバーし、知的障がいの方々のサポートを、精神障がいの方々がを行い、精神障がいの方々の心のケアを身体障がいの方々がを行い、それにより、障がい特性が軽減される中、一つ一つのプロジェクトが進行される。

2 事例や取組の紹介

就労は医療を超えて、障がいを軽減するという確信のもと、IT 企業の特例子会社として、1 人 1 台のパソコンを使用し、妥協することなく、業務に専念することを目標にしている。これからの、あるいは、更なる障がい者雇用に取り組む国内外の企業・省庁・自治体・学校・大学の見学も増えている。

当社の業務は主に、HP 作成、デザイン、PC サポート、アドレス管理、データ入力、名刺作成、各種商業印刷作成、梱包、発送、封入、保険取扱い、委託訓練業務、講演・執筆活動、親会社庶務業務に分類される。

委託訓練の業務は、その中でも大きなウェイトを占める。委託訓練とは、国の事業で、各都道府県が行う、障がい者のための、企業就労を目標とした、パソコン技能習得プログラムである。3 か月のプログラム内では実際の職場を模した教室において、職場適応の訓練が実施される。講師は当事者であり、どこでストレスを感じるか、どこでつまづくかをよく理解している。各自の進度、障がいに合わせた指導により、就職率 70% を超える。1 人でも多くの障がい者の自立を支援実行すべく、また、働く喜びを取り戻してほしいという一念で、今日も、社員は元気に通院している。

当事者の苦しみは当事者が一番良く分かる。苦しみを経験則として世の為、人の為に活かすか、嘆きながら暗闇を生きるかは、企業の職域開拓にかかっている。

ここでは、障がい者の就労支援者、カウンセラーを育てる理由が生きて来る。

当社では、委託訓練を入札し、受託し、実行するのも、障がい者、就労移行支援を担うのも、障がい者である。第 2 号 JOB コーチ、職業生活支援員、精神保健福祉士の資格を持つのも、障がい者である。親会社、グループ会社でうつ病を発症した健常者のリワークを担当するのも、障がい者、リワーク時の認知行動療法を行うのも、障がい者である。当事者は勿論、健常者の就労支援者・教員実習を受け入れるのも、障がい者である。

もはや、健常者が障害者をサポートするのではなく、障がい者が健常者をサポートし、職場復帰させる時代が到来している。

健常者は障がい者を信じ、障がい者向けの仕事を「作る」のではなく健常者がやっている仕事を障がい者に「まかせ」「お願い（依頼）する」勇気が必要である。いつまでも指示、管理を続けていると、健常者の言いなりでしが動けない障がい者が育成されてしまう。ある程度、業務を覚えたら、権限を譲渡し、自分で考え動く管理職の障がい者を育成するのが、職域開拓、支援員育成につながる。いつまでも平社員では、向上心の高い障がい者も、やる気を失ってしまう。昇任、昇格を計画的に実行することで、当事者も将来の展望を持って通勤する事ができ、職場定着につながる。

就労支援に携わる障がい者の人材育成

委託訓練、就労移行支援事業の卒業生を講師として、人材開発部で採用する。受講生時、自分だったらこうする、もしくはこうしたらもっと良いものになる、と思ったことを、どんどん実行、チャレンジして頂く。又、知的障がいの方々はボイストレーニングや、体操を担当して頂き、できる範囲の就労支援を行って頂く。

当たり前のことが当たり前に来なくなるのが精神疾患である。日常生活の励行が何よりの薬であり、その分野を知的障がいの方に担当して頂く。知的障がいの方は話をよく聞き、分からないところは質問し、きちんとフィードバックして下さる。障がい者は、天性のカウンセラーであると言えよう。

3 考察

障がい者が行う、障がい者の為の就労移行支援事業。就職予備校のコンセプトは以下の通りである。

(1) 就職できる場所

就職予備校の目的はあくまでも利用者の就労である。そのためのプログラムを多数用意している。その一例を示す。

- ・ 1分間スピーチ・・・毎日2回1人ずつ前に出てスピーチを行う。テーマは自分について。いわゆる自己紹介である。就職活動は自己紹介の集大成と考える。そのためには自己分析、自己表現が欠かせない。そこでこの就職予備校では毎日、自分のことを話す練習を繰り返し、来る就職活動に向けての準備を参加初日から始めるのである。
- ・ 日報作成・・・就職予備校で1日学んだこと、感じたことを日報にまとめる。そこには2つの目的がある。1つは、1日何を行ったか、学んだかを振り返ることである。ただ惰性に過ごすのではなく、常に意識を向けるために振り返る。2つ目の目的は文章を書く練習をすることである。文章作成を毎日繰り返し練習する。それにより、文章は上手くなる。文章が上手くなれば、自然と言葉も論理的に整理して話せるようになるのだ。また月末に1ヶ月を振り返りのプレゼンを行う。学んだことを資料にまとめて、1人ずつ発表するのだ。つまり毎日の学んだことをまとめ、毎月末人前でプレゼンテーションを行う。これらは就職活動時に自身の取り組みとして企業に大いにアピールできるであろう。そのためには日々の日報作成が非常に重要な意味を持つ。

(2) 安心できる場所

安心できる場所とは何か。人は自分が安心できると思う場所に居て初めて精力的な活動ができる。就職予備校では利用者の方々が安心して訓練に参加できるよう様々な配慮をしている。

- ・ 仲間が自分の話を聴いてくれる場所・・・就職予備校では1分間スピーチを毎日行っている。他の利用者、スタッフが発表者の話に熱心に耳を傾ける。そこでは発表者と聴き手の間で笑いや泣きが頻繁におきる。なぜなら、発表者も聴き手の間に信頼関係が出来ているからである。共に笑ってもよい、笑いをとつてもよい、発表中に泣いてもよい、場合によっては怒りを出し

てもよい。自分が何を話していても、他の仲間がしっかり聴いてくれると分かっている、だから安心して話せるのである。安心して話せることにより、安心して自分が出せる、自分を分析できる。安心して就職に向けて取り組めることになるのだ。

発表者に安心して話してもらうためには、聴き手にも聴く姿勢を求められる。就職予備校では聴くための姿勢についても指導を行っている。

(3) 企業が行う就労訓練

就職予備校は富士ソフト企画という一般企業が行っている。そこには大きな意味がある。

- ・企業についてダイレクトに学べる・・・企業で行う訓練であるから、企業とは何かということ直接学ぶことができる。例えば帳票作成の授業がある。パソコンの使い方を学ぶという側面もあるが、何より実際企業で使用している書類を繰り返し作成し練習できる。帳票の意味と使い方を理解したのだから、就職した際に戸惑うことはなくなるだろう。また弊社の社長の講話も定期的に行っている。企業のトップの話直接聴けるというのも非常に貴重であろう。社長講話では、企業について、時事問題、障がい克服する方法など多岐に渡るテーマを扱っている。
- ・訓練施設と実習施設が同一組織である・・・弊社は一般企業である故に、様々な部署が様々な業務を行っている。実習では、それら各部署で業務体験ができるのだ。訓練施設と実習施設の連絡も密にとれるので、利用者には濃密な体験ができることだろう。

(4) 障がい者社員が中心スタッフとして関わる

弊社では多くの障がい者が働いている。就職予備校のスタッフにも何名かの障がい者社員が関わっている。訓練の運営から講義に至るまであらゆることに携わっているのだ。利用者と同じ障がいを経験しているが故に、きめ細かい訓練を実施できる。また利用者から見れば、社会人として活躍している障がい者を目の当たりにするのである。自分もいつかあなりたい、と発奮することだろう。またピアサポートとして、利用者の相談などにも積極的に乗っている。就職予備校は障がい者による障がい者のための訓練といっても過言ではない。

4 終わりに

就職予備校では利用者の皆さんが就職するまでに限らず、いくつになっても地域で、組織で幸せに生きていけるような技能・習慣を身に付けさせる場である。スタッフ、先輩利用者皆で、新しく来る仲間を暖かく迎え入れるようにしている。

障がいを持つ社員の皆様と、試行錯誤の毎日である。大学の時に学んだ、臨床心理学・カウンセラーの見習いとして、鍛えられた、精神神経科での知識・予備自衛官で培った「一人の脱落者を出すことなく、目的を完遂する」為の、合理的配慮も障がい者のサポートに、合致する。障がい者は炭坑のカナリアであり、障がい者が働きやすい職場は、健常者も働きやすい職場になる。

この理念を応用し、親会社、グループ会社でうつ病を発症した方を2週間、受け入れて復職させるリワークを2年前より実行している。今まで52名の方が来られ、41名の方が復職された。当事者の痛みは、当事者が一番よくわかる。当社の当事者は、特別支援学校のビジネスマナーや情報科の講師の仕事も引き受けるが、健常者は、相手の出来ないところを矯正しようとするが、障がい者は、相手の出来るところを引き出し、延ばそうという力に長けている。

相手の話を良く聞き、フィードバックするという点においても、障がい者は天性のカウンセラーである。もはや、健常者が、障がい者を管理、監督するのではなく、障がい者が、健常者を癒し直す時代がそこまで来ている。

なお、遠田は、陸上自衛隊の予備自衛官として、年に1～2度、朝霞駐屯地にて訓練を受けている。

自衛隊の訓練は「1人の脱落者を出さず、目的を遂行する」目標があり、障がい者雇用に大いに活用することができる。東日本大震災の際は、訓練で学んだことを応用し、障がいの異なる者同士バディを組んで、近くの小学校に誘導し、全員無事に避難させることができた。不安を訴える社員には、訓練で学んだ声掛けを実践し、落ち着かせることができた。落ち着いた社員は、近所から避難してきた地元の住民の方々の為に、毛布を運んだり備蓄の食糧を運んだり、人の為に動くことができた様になった。翌朝、良く晴れた駅までの道で、今までサポートされることのほうが多かったが、「自分も人の役に立つことができた」「命の尊さを知った。障がいを嘆いたこともあったが、強くなれた気がする。」という当事者の社員たちの言葉は、今でも耳に残っている。自衛隊の訓練成果が思わぬところで応用でき、生きる糧になった。

辛い時、行き詰った時、モチベーションを上げる方法

1. ごほうび
2. 自分をほめる
3. 仕事の話をする
4. 将来投資(スキルアップ)
経済活動に参画しなから

障がい力を身につける。
過去と他人は変えられないが、未来と自分は変えられる

うつ病の予防

兆候	理由	対策
生活の乱れ	人からどう思われようと構わない。何をしても億劫になっていく。身だしなみが乱れていく	余裕をもった行動・スーツを着る。ひげを剃る。化粧をする。
仕事の乱れ	残業が多いから、うつ病になるのではなく、うつ病だから残業になる。	早めの出勤・ぎりぎりの行動で残業に頼らない。

富士ソフト株式会社
http://www.fss.co.jp



**富士ソフト企画における合理的配慮
(業務・個人・症状の理にかなったサポート)**

1. 短時間勤務からゆっくり始める。
2. 具合が悪くても体調が戻りそうな場合は、フレックスを活用し、会社に来る習慣をつくる。
3. チームプレー、ピアサポートの繰り返し。
4. 昇任・昇格は慎重に、かつ確実に。
5. 感情に振り回さず、障がい者が働きやすい職場は、健常者も働きやすい職場である。
6. 指示は具体的に、責任は上司がとる。当事者を管理職へ登用する。
7. 小さな納期、小さなノルマの達成を繰り返し、ボーナス査定に反映させる。

富士ソフト株式会社
http://www.fss.co.jp

合理的配慮のつづき

8. 潜在能力を引き出し、業務に応用させる。
9. 適材適所の工夫、障がいは軽減できると信じあきらめない。
10. 各々のストレス・症状・状態をお互いに把握し、理解する。
11. 業務・進捗状況・症状などの情報の共有、障がい・特性の学びも大切に。
12. 現場の上司もよく話を聞く。
13. 温かい職場の雰囲気を作成する。
14. ルール遵守及び能力開発の為、研修を積極的に行う。
(語学力・PC能力等の強化)

富士ソフト株式会社
http://www.fss.co.jp