

天空の窓

シエルの会 会報
発行 2009. 05. 17

1. 会長挨拶

桜の季節も過ぎ、新緑が輝く時期になってきました。会員の皆様におかれましては、いかがお過ごしでしょうか。いつも会へのご理解とご協力をいただいておりますことに、この場を借りまして感謝申し上げます。

世界は百年に一度と言われる経済危機に見舞われ、まだ底も見えない状態にあります。こんな折、いつも犠牲になるのは社会的な弱者です。このような困難に直面するたびに、日本のセーフティネットが一日も早く充実することを願うのは、私だけではないと思います。そして、新型インフルエンザの世界的な感染者の広がり、子供と離れて暮らされている会員さんにとって心配は尽きないこととお察しいたします。

会の活動は、06年度より学年別グループ活動が始まり、08年度からは当会が加盟する宮城県の「発達支援ひろがりネット」の協力もいただきながら、学習支援にも一歩踏み出しました。お世話していただいた方々に本当に感謝申し上げます。おかげをもちまして、会員の要望に応えられるような取り組みが今年も前進しました。また、下期以降ではアスペ・エルデの会との共催の研修セミナーや、「日本発達障害ネットワーク(JDDネット)」主催の地域ミーティングの協力開催という2大イベント、そして子供たちが楽しみにしているクリスマス会を成功させてきました。

一方で、増えた会員へのきめこまかな対応が十分とは言えないことや、役員員の負担が増えてきていること等の問題も出てきていることから、会の活動の現状と方向性について、顧問の先生方をお願いをして年明けの役員会で懇談の機会を持つこととしました。先生方からは、グループ別活動を評価していただきつつも、縦の関係を意識的につくっていくことの重要性について、アドバイスをいただきました。これを受けて、役員会では定例会での小グループによる親どうしの交流会に加え、子供たちの交流の場づくりも増やせないかという議論になっています。シエルの会は、本当にすばらしい方々に支えていただいています。

原稿を書いている今、役員会ならびに事務局では09年度の総会に向けての準備があわただしく進められています。お忙しい中、会の運営に時間を割いてご協力いただいています多くの方々には、本当に頭の下がる思いです。一部の限られた方にがんばっていただくのではなく、できることを少しずつ会員全員が運営に参加し、会を支えていく、シエルの会はそんな会です。08年度の会の運営へのご協力に感謝いたしますとともに、今後もより多くの会員の方にご協力をいただけますよう、よろしく願いいたします。



2. ジョブコーチ・ネットワーク会議参加報告

大妻女子大学を会場にして3月14日・15日に開催されましたジョブコーチ・ネットワーク会議にシエルの会から3名の保護者が参加してきました。

2009年ジョブコーチ・ネットワーク会議に参加して

(K・W)『今やらなければならないことはなんでしょう。』

突然ですが皆さんは、ジョブコーチという言葉をご存知でしょうか。

ジョブコーチとは障害者が就労をする時に、円滑な就労が可能となるよう、職場内外の支援環境を整える人たちのことをいいます。

このジョブコーチ・ネットワーク会議が3月14日、15日に東京の大妻女子大学を会場に行われました。約1000人が全国から集まりました。参加されている方々は、大半が就労支援に携わっている福祉関係の方々や教職員であり、親(保護者)の参加は少数でした。

この会議の目的は、全国で行われている就労支援の内容を発表することでした。「障害者がもっと働ける社会」を目指す障害者自立支援法が施行され、はや2年がたちましたが、法定雇用率に達している企業はまだ少ない状況です。法律はできたものの障害者にとって就労はまだ狭き門なのです。しかし、この狭き門の中でもジョブコーチが企業と協力して環境を整え、障害者に就労の場所を提供している人たちがいることには親の立場からも勇気と希望をもらうことができました。

しかし、仙台の状況を調べてみると、ジョブコーチ数の少なさなど現実の厳しさを実感することになりました。障害を持っていても就労している地域がある反面、まだ満足にその支援体制が整わない地域があるという現実があります。一日でも早く、障害者が就労できる場所ができることを願ってやみません。

就労できる場所を確保するためには、ジョブコーチも必要ですが、企業の方々からの理解も必要となります。企業側が雇用するという意識がなければ雇用の創出はありえません。特例子会社を設立している企業でも、一般の職員の方々には「障害者」が仕事を出来るとは思っていなかったが、一緒に働くことによりその考えが変わったとも言っていました。

一緒に働くことにより障害者に対する偏見も少なくなってくるのではないのでしょうか。

この会議に参加し、特に印象に残ったのは、「いつか出来るようになったら就労しようではなく、今やらなければならない」という言葉でした。五十音が出来なくても、足し算が出来なくても、その子供の出来ることを探して就労に結びつけていく。とてつもない事のように思えますが、それを実践しているところがあるのです。

夢のようなことを実現している地域があります。

「私たちに今何が出来るのか」そう考えると頭を抱えてしまいますが、皆さんと力をあわせて一歩ずつ進んで行きたいと思います。

(K・S) 『引き続き学んでいきましょう。』

興味のある分野だったこともあり、JJ塾のKさんに誘われて参加しました。

1日目入門講座「ジョブコーチを基礎から学ぶ①」「ジョブコーチを基礎から学ぶ②」
郡山で受講した時の復習になりましたので、とてもよく理解できました。

2日目「現場からの実践報告Ⅱ」「シンポジウム」を聞きました。企業側からの視点で、どういう人を採用しているのかが分かってとても参考になりました。企業開拓にあたって、各就労支援事業所がどのような方法で取り組んでいるのかが分かり、良いヒントを得ることができました。ひろがりネットでの研修や企画では、引き続きジョブコーチについて学ぶ機会を設けて欲しいと思います。

(Y・K) 『まず動きながら変えていきましょう。』

2日感は会場である大講堂を満席にするほどの多数の参加者が集まり、熱気に包まれていました。我々も引き込まれるような思いでした。ここ4、5年で大きく進展した就労支援分野の関係者が勢ぞろいということもあり、他の会合ではみられない、まじめで前向きな善人たちの集まりでした。報告内容はすべてが先進事例でした。その筋書きを作っている開拓精神豊かなメンバーたちのキラキラ輝く瞳と魅力的な表情が印象的でした。この素敵な印象は、どこからきたものだろうか？そんな疑問を抱いたのは私だけではないはずで。

実際に多くのワークショップや講演会を聞いていると、その疑問が、自然に頷け、解けていくのがわかりました。ほんの少しでもその素敵なメンバーたちの就労支援にける前向きな姿勢とその雰囲気をお届けできれば幸いです。

☆3月14日(土)13:00～『就労支援の流れを読む ～制度の動と現場の流れ～』

JC-NET代表 小川 浩氏

現在、JC-NETジョブコーチ養成研修修了者は、第1号が136名、第2号が37名、そのほかにジョブコーチセミナー参加者は854名にのぼります。これに伴い就労支援事業の動向も大きく進展しており、施設数の増加から今後はサービスの中身が問われる段階にきています。また、就労支援にあわせて生活支援の重要性も認識され、障害者就労・生活支援センターにおいて他機関との連携が大きな課題として打ち出されて、ワークショップでもその連携事例の報告がありました。

研修修了者の実態としてはジョブコーチ専任としての活動は16.4%に留まる一方でジョブコーチ稼働率が高く専従に近い配置をしているセンターもあり、就労支援を担う役割意識の温度差も見られているのが現状のようです。今後はその両者のバランスが重要となり、ネットワークを活用した就労支援のノウハウの蓄積、就労チーム支援としての働き方などが課題となってきています。

☆ワークショップⅠ 『企業の創意工夫と支援機関の役割』

キューピーあい 湯田 正樹氏

「企業がすべての社員を戦力にするのは当然のこと。キューピーあいの取り組みは、採用から定着のプロセスごとにたくさんの工夫がちりばめられています。」そんなアナウンスから始まり、その表現どおりの内容で大

変感銘を受けました。

「キューピーあい」は、2003年資本金300万円、キューピー株式会社100%出資により設立された特例子会社です。普通の会社として成り立ち、これからはなくてはならない会社として存在していくこと、キューピーはつぶれてもキューピーあいが残るといふ意気込みを語っていたのが印象的でした。自己完結できる一人の人間として社員を育成し、障害者を戦力化するために物理的・システムの・人財育成的に整備し、創意工夫を凝らして雇用しています。湯田氏は3年くらいで「完結できる」と実感し、障害者が障害者を支えるシステムづくり、きちんとやれば障害者であってもチームリーダーになれる存在であるなど、理念と実際がリンクしたすばらしい会社でした。

社員総数46名のうち障害者は29名（うち重度障害者社員は15名）、障害者雇用カウントとしては44名に相当します。サポートする社員は、障害者生活指導員10名、2号職場適応援助者4名、手話通訳者3名が勤務しています。障害種別では肢体、聴覚、視覚、知的、内部、精神など多岐にわたります。すべてが正規社員で、職能給と日給月給制で雇用されています。

売上高は約7.3億円、利益は約300万円に上ります。扱う業務は限定することなく、ニーズがあれば断らないのがモットーです。特に売上高に貢献しているのはユニホームレンタル、チケット販売であり、全体の70%を占めています。

組織的には社員数は少ないのですが、責任範囲の明確化のためにチーム編成し、CRS推進室、人財育成室、営業グループなどユニークな部署を柔軟に編成しています。

雇用管理のキーワードにあげているのは、『社員一人ひとりの自立・できるところをみつける。』そのために組織・自分で完結できる工夫・コミュニケーションの確立・スキルアップ・社員教育・バリアフリー・職場環境の整備をキーワードに雇用管理しています。

その一環として、採用時は、一次面談を合同説明会にて行い、二次面談は会社見学を兼ねて実施されます。その際に実際にラッシュをくりぬけて通勤が可能か？確認する、会社の理解を図るために親の見学も行うなど、具体的かつ実質的な面談を実施しています。また、2週間の職場実習で社風や職場環境、仕事内容の理解を図り、3ヶ月のトライアル雇用を行っています。採用後も情報誌の発行やメンタルヘルスカウンセリング（月1回）を行い側面的なサポートを実施しているのが特色です。

車椅子利用者も担当する営業チームは、仕事創出とともに、企業へ車椅子で出向くなどして、障害理解を図るなど意図的な戦略をも考慮しています。どんな仕事でも可能な限り断ることはないそうです。

聴覚障害者の働くWebチームや経理チームでは、主に福祉施設のホームページ作成や更新を担っています。ミーティング時はホワイトボードで同僚がサポートする、手話通訳者や速記パソコンを活用し、コミュニケーションを密にしています。

自閉傾向の強い知的障害者が働く経理チームでは、落ち着いて仕事できる机の配置はもちろんのこと、間違えて画面を削除してもリストが消えない仕組みの開発やダブルチェックによるフィードバックの実施などきめ細やかに工夫されています。

精神障害者の働く受託事業チームでは、名刺印刷を担当しています。個別情報室として入室を制限し、外部刺激を最小限にしたり、受注から発送までの工程を平準化しています。

特に発送を担当する知的障害者のために、使用するはかりは1g単位で表示されるものを購入し、枚

数誤差防止策や20枚ワンセットにして仕切りを入れるなど、精度管理においても最大限に工夫をめぐらしています。メール室の受託も知的障害者が中心に従事していますが、集荷忘れ防止のためのマグネットや集配順路の附番など起こしやすいミスを想定し予防できる仕組みを工夫しています。また、先輩から後輩へ引き継がれる体制づくりを重視しています。

聴覚・視覚障害者が勤務する食堂・売店チームは、色で判別できるバーコード付き注文カードで伝達ミスの予防を図っています。

視覚障害者はマッサージや針治療などを行い、リラクゼーションチームとして勤務していますが、予約も音声読み上げソフト、点字キーボードなどのツールを活用して自己完結できる工夫をしています。自販機なども点字にするなど、社内での生活全般にその障害特性を理解した環境整備がなされています。

その他のハード面の環境整備としては、コンセントの差込口やはずしやすい工夫、車椅子用休憩ベットなど職場内の快適性をも考慮しています。ソフト面でも社内旅行や親会社管理職との会食会、コミュニケーションスキルとしてアサーショントレーニングなども行われています。まさに障害者雇用のモデルとなるような会社であるため、見学者や実習者も多数おとずれているようです。思いつく限りの配慮を惜しみなく整備していること、その背景には障害者であっても会社の戦力として機能してほしいこと、自己完結できる業務こそが最終的に業務の効率性に大きく貢献していくことが会社の理念として掲げられています。

この会社はもちろん障害者手帳をもっている方が対象ではありますが、その理念と、ハード面、ソフト面の環境整備については大いに参考になりました。どんな状態の障害者でも仕事はできることがわかり感動的でした。また、ひとりの障害者を戦力にすべく、取り巻く多くの支援者や同僚、上司が一丸となってともに生きている姿は希望を与えるものでした。「どこにでも仕事はある、仕事をつくる・集める」という発想の転換が必要であること、そして環境が整わなければ仕事ができないのではなく「動き出しながら整えていく」というプロセスが一番重要であることを学びました。仙台は遅れていると不満を言う前に、私たち大人ができることを考えてみませんか？ 他の先進地も初めは0から始まり、人とつながりながら一步を踏み出しています。大いに勇気もらった会議でした。

そこで、仙台でも、松江市で実践しているような企業、経済団体(商工会議所)、労働団体、行政・教育機関、福祉施設、就労支援・生活支援センターなどで組織するネットワーク委員会ができないものでしょうか。子どもたちの自立のために企業人である我々も参画できることがあるはずです。

最後に、会議の冊子に掲載された「伊勢丹ソレイユ代表取締役四天王社長の新聞記事」から印象的な文面を紹介します。

「就労支援は地方だから、障害者だから無理、という発想はだめ。必ずそれぞれの武器があるはずだ。」
「仕事には瞬間的な変化への対応や長期展望が必要な創造的なものと、単純反復的で正確性や持続性が必要なものの二つがある。伊勢丹本社の業務分析をしたら、販売員が店頭にいる時間の半分以上が、リボン作りなどの作業に費やされていた。その分、本来の仕事ができなかったことになる。これらの仕事は、正確な仕事を持続的に続ける力が必要。知的障害者の方が得意なのではないかと考えた。」

「社員については、配慮はするが優遇はしない。障害者雇用は社会貢献のイメージがあるが、能力を生かせば会社貢献になる。法定雇用率達成だけではなく企業や雇用利益に結びつけることを目標にすべきである。」 企業人としての視点から捉えた的確な障害者雇用の根本理念ではないでしょうか？