

広がる発達障害者の雇用 Vol.2

実を結ぶ「発達障害者の支援」

—キハチ／昌平株式会社—

職場
ルポ



(文)清原れい子(写真)小山博孝

協力 大阪障害者職業センター、兵庫障害者職業センター

キハチ 梅田ハービスプラザエント

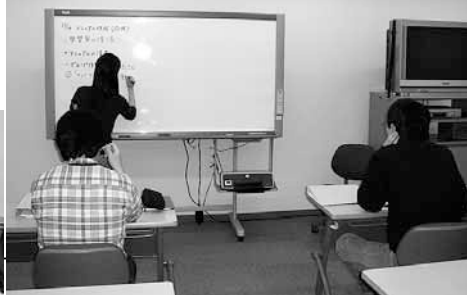
〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田2-2-22 ハービスPLAZA ENT5階 TEL 06-6456-5061

昌平株式会社 播磨事業所

〒675-0155 兵庫県加古郡播磨町新島17-5 TEL 079-435-6767 FAX 079-435-6801

社会福祉法人明桜会 サポートセンター曙

〒674-0054 兵庫県明石市大久保町西脇726 TEL・FAX 078-935-0004



大阪障害者職業センターでの発達障害者を対象に実施されるプログラム

【大阪】レストラン キハチで働く

「体感」することにより 重きを置く

今回は、障害者職業センターや地域の就労機関の支援を受けて企業に就職した、大阪と兵庫の発達障害者の事例を紹介する。

最初に大阪障害者職業センターを訪れると、「大阪障害者職業センターでも、発達障害のある利用者の方が多くなっています」と主任障害者職業カウンセラーの松本孝さんが迎えてくれた。

まず「発達障害者に対する専門的支援」(注)を行っている大阪センターの状況を教えてもらった。就職を希望している知的障害を伴わない発達障害者が支援の対象で、20代から30代前半の利用者が多い。プログラムは12週間で年4回実施しており、毎回3名から5名が利用している。学校を卒業し、就職したのもうまく職場に適応できず、その段階で初めて発達障害の診断を受けた方も多くいるそうだ。

プログラムは障害者職業総合センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用し、(1)日常生活や職業生活での課題について、その状

況や原因を理解し適切に対処するための技法、(2)職場での上司や同僚に上手に意思を伝えるためのコミュニケーション技法や対人態度、(3)ストレッチや呼吸法などのストレスを和らげるリラクゼーション技法、(4)自身の障害特性に応じた作業マニュアルを自ら作成する技法などを学習する。

支援の現場を担当する就労支援アシスタントの大川明宏さんは、「発達障害の障害特性や自分が苦手としていることなど、わかっているけれども、実際の場面であまり対処できない方が多いです。このため、実際の支援場面を通じて自分の得意なこと、不得意なことをまず確認していただき、その上で自らの対処方法を検討し、実際に作業場面で実践してその結果を体感していただくことを重視して支援を行っています」と話す。

(注)発達障害者に対する専門的支援 試行実施中の事業で、2011年度は北海道、宮城、埼玉、東京、新潟、愛知、滋賀、大阪、岡山、香川、福岡、宮崎、沖縄の13カ所の地域障害者職業センターで実施している。

求人とのマッチングが 難しい

プログラム終了後は半数以上の方が就職し、定着率もジョブコーチ支援などの効果もあって、かなり高いという。担当カウンセラーの吉田真也さんは、企業と

本人とのマッチングがなかなか難しいと話す。

「就職活動の相談では、職種や給与、勤務地、福利厚生、正社員で働きたいなど、さまざまな希望が出てきます。しかし、実際の障害者求人と自分の希望が合わなかったり、経験のない仕事はイメージしにくいなど、希望職種と求人とのマッチングに難しさを感じています。また、利用者の多くが社会人としてうまくいった経験が少なく、就職しても仕事を長く続けられるか不安を感じているのが実情です」

大阪では障害者への求人は事務関係の職種が多いそうだ。吉田さんたちカウンセラーは企業への説明に力を入れている。「発達障害に限ったことではないですが、単に障害名や一般的な障害特性をお伝えするだけでなく、仕事をする上で、



吉田真也障害者職業カウンセラー(左)と大川明宏就労支援アシスタント



大野さんの指導にあたった遠藤恒明障害者職業カウンセラー(左)と鷹野陽子ジョブコーチ



キハチのパントリーで働く大野絢子さん

何が得意で、何が苦手なのか、また、どのような配慮をすればうまく対応できるのかなどを、できるだけ具体的に伝えるようにしています。さらに、実際に企業を訪問し、職場を拝見させていただきながら仕事内容を検討したり、職場実習の実施や、採用時にはジョブコーチ支援を行うなど、採用前から採用後の職場定着まで、一貫して支援を行う体制をとっています」

センター次長の高坂修さんは、本人と企業のWIN/WIN(両者に益がある)の関係をめざしたいと考えている。

「事務補助的な仕事で軽度の身体障害者を雇用したい、発達障害はよくわからないという企業の方が多い一方で、事務補助を希望する発達障害の方は多くいます。発達障害を理解してもらうために、平成22年度は『発達障害者の雇用』をテーマにフォーラムを開催しました。まず一般企業に理解を広げていくこと、また就職を希望する発達障害者の伸び率が高



大阪障害者職業センター 高坂修次長

実習から採用へ 定着をサポート

いので、労働局、ハローワークと連携しながら取り組んでいきたいと思えます」

大野絢子さん(25歳)は、大阪障害者職業センターでプログラムを受講。大川さんが担当した。「年齢が若く、1年半ほどの勤務で、経験が十分にありませんでした。社会人、職業人として必要なスキルを付与すること、職場におけるコミュニケーションスキルを高めることを重点的に行いました」

終了後にハローワーク、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関、保護者を交えてケース会議を行った。「その会議で就職先にレストランのキハチが候補になり、1週間の実習を経て、2009年8月に採用となりました。実習中から採用後にかけて、2カ月間ジョブコーチ支援も行いました」と、担当カウンセラーの遠藤恒明さんが説明してくれる。

キハチの実習のときから、鷹野陽子さんがジョブコーチとして支援した。「実習終了後、採用になってからは、夕方4時から11時までの勤務になりました。作業面はスムーズに対応できていたしたので、ジョブコーチ支援では、状況を整理して説明したり、悩みなどを聞いて

て助言するなどのサポートを行いました。帰宅時間が遅くなるのでしんどいが、そんなことを言うとは会社に迷惑をかけるのではないか、などの悩みを聞くこともあり、その都度マネージャーと相談して、勤務時間を2時間早めていただきました」

職場はパントリー(洗い場)で、簡単にゆすいだ食器を食器洗浄機に入れ、その後仕上がりチェックする。鷹野さんは最初、臨機応変に動けるか、コミュニケーションがうまくとれるかが心配だったと言う。

「レストランですので、お皿も大きく重くグラスは薄くて、量がすごく多いのですが、彼女は日に日に臨機応変に対応できるようになりました。その場に合わせて判断ができていて、作業のスピードも早いと評価していただいています。あ ისაつや質問など、必要なことはできています。採用当初は体力面が少し心配でしたが、今はもう安定して働いていますね」

グラス、食器類の 洗浄は完璧

「キハチ梅田ハービスプラザエント」は、梅田駅近くのビル5階にある。「アフタヌーンティー・テールーム」、「キハチ」などの飲食店を全国展開するアイ

WORKSHOP REPORT



キハチの松本学店長

ビー株式会社が経営する店舗の1つで、客席は約100席。モダンな店内で、大野さんは調理スタッフと同じコックコートをきりつと着用している。

「私は、状況に応じて行動したり考えたりすることが苦手ですが、お客様の立場に立って行動することが大事な職場で、学ばなければいけないことばかりです。グラスは特に気をつけています。忙しいときは大変です」と大野さん。

洗いの場のスタッフは5名。平日は1名、週末は2〜3名体制のローテーション勤務だ。大野さんはパントリーのほか、ふきんの洗濯、ゴミ掃除なども担当する。休みのときは料理教室やアクセサリー教室に通い、カラーコーディネートや資格に挑戦するなど、夢もいっぱいある。「キハチのメニューは」前菜から主菜まで、野菜をたくさん使っています。そして、お年寄りでも体の不自由な方でも食べられます。私は7〜8時間勤務で、最高で12時間働いています」

店長の松本学さんは、8年前のオープン時に就任した。

「大野さんの現在の勤務時間は、休憩をはさんで朝10時から夜10時までという日があったり、10時から午後4時という日もあったりします。洗いのスタッフは主婦の方たちです。用事があるときはお互いに融通しあっています。新しく入ったパートの人たちにも親切に教え

ていますし、職場の人たちとはうまくいっていると思います」

松本さんは、大野さんの障害を理解して見守っている。

「集中力があり、グラスの汚れ、匂いを1つずつチェックして、きれいにふいています。お客様が多くて仕事が終わらないとき、本人は責任を感じるといいます。そのプロ意識にこちらがドキッとすることもあります。仕事は安心して任せられます」

【兵庫】ガラスリサイクルの昌平で働く

初の障害者雇用で発達障害者も採用

次に、地域の就労支援機関とハローワーク、障害者職業センターが協力して、発達障害者の就労を進めている兵庫の事例を紹介する。

神戸と姫路のほぼ中間、瀬戸内海に面した埋立地の先端に位置する「昌平株式会社」は、ガラスビン、板ガラス、窓ガラスの再資源化を事業としている。創業は1955年。「柄谷工務店」のグループ企業で、ガラスリサイクル事業部で働く22名のうち5名は障害のある人たちだ。新しいラインを建設しようとしたとき、



ガラスのリサイクル事業をする昌平



リサイクルされるガラス粒

事業部長の坪田邦昭さんに兵庫県立総合リハビリテーションセンターから、障害者を採用してほしいとの話があった。初めての障害者雇用だが、経営的に成り立つかどうかを考えながら職場実習を受け入れた。「職場実習を受け入れてみて、1人が複数の異物を除去する作業は難しいとわかりました。障害者の方を雇用すると、一般の人の倍の人数が必要だろうし、孤立しないためには複数のほうがいい。そして、障害者だけで作業するラインには、異物除去が必要のないものなどを流せばいいと考えました」

さらにトリアル雇用で、「普通に付き合っていける」と判断した坪田さんは、知的障害、聴覚障害、アスペルガー症候群、発達障害の人たちを採用した。「うちで働いている人たちは、障害者



橘さん（写真中）の支援にあたった「あく」との渡邊貴美さん（左）と「曙」の本藤浩子ジョブコーチ



ガラスの中からゴミを取り除く作業をする橘博子さん

と言われるほどの障害は持っていないと思います。従業員には『障害者ということとを頭から除け』と話しています。現場では、教えてもなかなか覚えてくれない、会話がうまくできないとストレスがたまっている人もいますが、普通に付き合っていけば普通に仕事はできるはずだと言っています。聴覚障害の人とは筆談です」

採用した5名のうち3名が、発達障害の認定を受けている。

「最初、言葉が出るまで時間がかかるのは、緊張しすぎているからです。その緊張を取り除けば、一般の人たちと変わらないと思います。プライドもありますので、ていねいに教えていけば、普通に仕事ができるようになると思います」

地域の支援機関の連携で就職

橘博子さん（26歳）は、「社会福祉法人明桜会サポートセンター曙」が運営する就労移行支援事業所「こねくと」で、タオル製造、文房具の組み立てや施設外の清掃作業などの訓練を行い、就職の準備を進めていた。そのとき、ハローワークから昌平への支援依頼が明石市障害者就労・生活支援センター「あくと」に入り、「こねくと」との連携から、職場実習を経て、2010年11月からトライアル雇用にはチャレンジすることになった。

「あくと」の支援スタッフ、渡邊貴美さんは、「もう少し訓練を積んでからと思っていたのですが、思い切って雇用を進めることになりました。就職面接に同行して、彼女の障害特性、施設での行動特性を具体的にお伝えして、実習のときも支援しました」

トライアル雇用が決まったことから、兵庫障害者職業センターがかかわり、ジョブコーチ支援や従業員の方への研修をコーディネートした。「支援にかかわる者が互いにコミュニケーションを図り、『一緒に取り組む』プロセスの積み重ねが大切だと考えました」と障害者職業カウンセリングの溝口昌代さん。

職場でのジョブコーチ支援を担当した明桜会サポートセンター曙の本藤浩子さんは、支援事業所「こねくと」でも訓練にかかわっていた。「とにかく、ご本人の個性、特性を受け入れていただけるところにしたい」と考え、支援に入りました」

従業員への研修は、橘さんの受け入れ



昌平の坪田邦昭ガラスリサイクル事業部長

体制をよりよく整えるために、坪田部長からの提案で実現した。担当した溝口カウンスラーは、「ともにも働く従業員の方の素朴な疑問をうかがいつつ、ご本人の特性への配慮を説明したことで互いの考えや思いを知ることができ、一緒に取り組むという雰囲気が生まれました」。何

度も支援機関のスタッフを足運び、橘さんは今年2月に正式採用になった。

坪田さんは、橘さんの第一印象を「人の顔を見て話ができないのでは」と感じたそうだ。

「彼女にダメ出しをすると反発するのは、仕事の理解ができていて、プライドがあるからだと思います。何人かとも1つのことを達成する仕事は難しいかもしれませんが、1人での作業はできると思いました。一緒に働く人々には、ハンディを背負っている人への気配り、思いやりを話しています。橘さんにはなかなか難しいようですが、その理解は話し相手が必要だと思えますので、支援機関でイベントなどがあるときは仲間に



坪田部長と話す溝口昌代兵庫障害者職業センター上席障害者職業カウンセラー

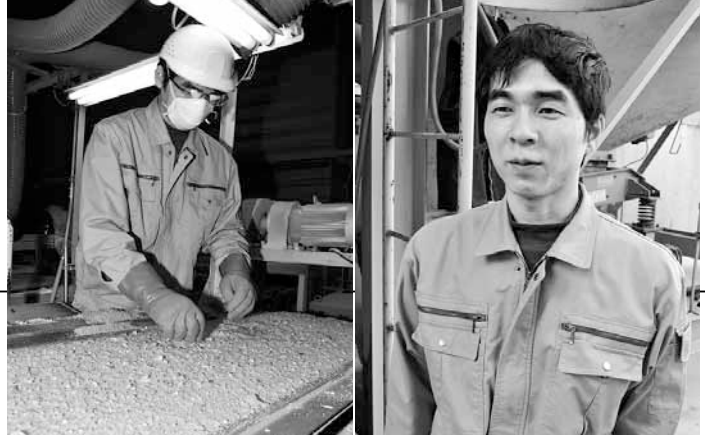


できることは たくさんあります

東京学芸大学名誉教授
松矢勝宏 (本誌編集委員)

◆長所を理解する
発達障害者の持っている長所を周りの人たちが理解していくことが大事です。前号のトーマッチャレンジドの例のように、例えば「視覚優位」、目で見て間違っただころを発見するのは得意です。できることはたくさんあります。優れた点を生かす職場が増えていきますから、好事例をどんどん発信して、発達障害の人を雇用すると大変ではないかという誤解を早くなくしていくことが重要だと思います。

◆「手帳」の取得を
企業が発達障害者を雇用する場合、法定雇用率にカウントしたいので「手帳」があるかどうかを見ます。本人のカミングアウトが大切です。療育手帳または精神保健福祉手帳を取得する方が増え、発達障害者は力があると企業に評価されると、相乗効果で非常にいい循環になっていくと思います。ただ、カミングアウトができない人たちがいます。障害者自立支援法で、発達障害者も移行支援事業、継続支援事業を利用してできるようになりました。自立支援法では福祉と雇用をつなげるといったので、発達障害者が移行支援事業を受けて企業就労するときは、雇用率にカウントすると国がみなすようになれば、さらにいい循環になっていくでしょうね。(談)



昨年11月に入社した塩木悠輔さん

雇用後も支援が 続くのが心強い

入れてほしいとお願いしています」

1日に扱うガラスの量は約100トンで、最終製品は細かいガラスの粒になる。橋さんは第1次選別を担当している。「陶磁器やキャップを中心に取り除いているんです」と渡邊さんと本藤さん。素人目には難しそうだ。
「この仕事は女性向きですね。男性は集中力、継続性が難しい」と坪田さん。上司の長南勝利さんは、「手選別をしていますが、最初より大分慣れてきました。会話がスムーズにできればいいですね」と話す。

橋さんは、初めて就職した。「仕事は大変です。小さいゴミを取らなくてはならないし、通勤に1時間半ぐらいかかり、朝早く起きなくてはなりません。一番好きなのは本を読むこと。特に漫画が大好きです。初めてのお給料は漫画の本を買いました。これからは、海外旅行をしてみたいです。小さいころからフランスにあこがれていました」
「自分の給料で好きなものを買えるようになったことが働くことの励みになっています」とカウンセラーの溝口さん。話すのが苦手ならメールでと坪田さんが提案。橋さんは部長と「メル友」だ。同じく発達障害の認定を受けている塩木悠輔さん(32歳)は、2社で働いてから昨年11月に入社した。「ガラスの中からゴミを取り除く仕事ですが、職場は楽しいです。今の状態なら働き続けられそうです」

「従業員は今まで人を育てるといいう経験がありません。自分ではわかっていても、教え込むことができない。『それではいけない』と勉強してくれれば、企業のレベルアップになります。障害のある人たちとのギャップは大きかったのですが、教える相手ができることは企業にも従業員にも必要だと思います」



フォークリフトの免許を取得して活躍する知的障害者もいる。作業を進める藤井正己さん

坪田さんは初めて障害者を雇用して感じたことがある。
「一番感心しているのは、トライアル雇用から常用雇用に変わっても、職業センター、リハビリテーションセンター、の支援が続いていることです。問題があったら対応を話し合える、雇用後の支援システムがあるのは心強いですね」

2号続けて、発達障害者の支援の現場を取材した。周囲の理解と配慮があれば、発達障害者は得意分野で力を発揮できると感じた。