2022 年度 第 32 回こうさい療育・支援セミナー

## 実践報告③

「仕事で育つ~一般就労の可能性を広げる多角的支援~」

株式会社 JR 東日本環境アクセス弘済学園事業所 所長 丹野憲仁

一般就労の中で育つのは技量的なものだけでなく、明らかに「人として育つ」のを当事業所の障がい者社員は見せてくれています。療育・教育が目的の施設・学校という環境から一般就労という環境に適応していく中で育つのだと感じます。もちろん施設・学校で培ってきた「円満な人格」あってこそです。時間は要します。就労するということは、仕事で能力を最大限発揮し、対価として給料をもらい、生計を立てていくそのものに体を通して実感していくことになります。仕事の「結果そのもの」を「褒められる」だけではなく、適切に「感謝」され、お客様だけでなく仲間からも「必要」とされます。もちろん「支援」が必要な部分もありますが、仕事を通じて必要とされ認められることこそが「自己肯定感」につながり、生き生きと働く姿になると考えます。これこそが能力内開発の理想形かもしれないと考えます。ただ、彼らの仕事で安心して育つためには、いろいろな支援があるとより確実と考えます。ただ、彼らの仕事で安心して育つためには、いろいろな支援があるとより確実と考えます。で、彼らの仕事で安心して育っためには、いろいろな支援があるとよりで表えます。で、彼らの仕事で安心して育っためには、いろいろな支援があるとよりで表えます。で、彼らの仕事で安心して育っためには、いろいろな支援があるとよりで表えます。これを事業所単体で行うには限界があります。いろいろな関係箇所・個人との連携のもと上記の支援が可能になります。

## ● (株) JR 東日本環境アクセスの概要

株式会社 JR 東日本環境アクセスは JR グループの一つで JR の駅や商業ビルオフィースビル等の清掃・資源循環事業・オペレーション事業を展開しています。社員数約 3,400 名、事業所数約 60 か所です。JR 東日本環境アクセス弘済学園事業所は「総合福祉センター弘済学園」の共有箇所(食堂・浴室トイレ・洗面所・廊下・玄関)の清掃と洗濯業務、そして「ライフステージ・悠トピア」の一部の清掃を請け負っています。現在はこのほか、当事業所の派遣という形態で、健常者 1 名と障がい者 2 名の計 3 名で小田原ラスカ内清掃(午前中)

と JR 小田原駅構内の JR 関係機関の清掃(午後)を行っています。

事業所の社員は23名で、そのうち14名が自閉症スペクトラム・知的障がい者の方々です。23名の雇用形態は正社員1名で、あとはすべてパート社員です。男性18名・女性5名です。障がい者社員の男女構成は男性13名・女性1名です。障がい者社員の労働時間は8時から15時半(休憩1時間)の実働6時間半の日勤と、6時半から14時(休憩1時間)の早番の2種類があります。健常者社員は8時から16時半(休憩1時間)の実働7時間半の日勤と、6時半から15時(休憩1時間)の早番の2種類があり、障がい者の方より1時間長くなります。1日当たりの出勤者数は13名、うち早番2名で他は日勤となります。早番は主に洗濯業務となります。障がい者社員の休日数は月9日間で契約しています。

生活基盤は、グループホームが6事業所・9名、自宅が5名です。通勤は、徒歩7名・公共交通機関利用(バス、電車)7名で、歩いて数分の方から片道2時間くらいの方までいます。障がい者社員の年齢は最高齢の45歳から最年少18歳で平均年齢31歳です。継続年数は4か月から24年の方までで、平均継続年数は13.8年です。障がい者の出身は、弘済学園4名、高等部(2校)7名、就労継続支援B型事業所3名です。JR東日本環境アクセスの障がい者雇用は経営目標のダイバーシティの推進のもと求められている法定雇用障害者数1か月あたり63名(カウント)のところ82.5名(カウント)雇用しており、雇用率としては3.0パーセント(民間企業の法定雇用率は2.3パーセント)と高い水準を維持しています。

## ●一般就労の捉え方と合理的配慮

一般就労であり仕事なので障がい者社員にも評価はありますが、それは難易度ではなく、 あくまで「取り組む態度」「その的確さ」を見ています。

取り組む態度とは、よく言われるものに「挨拶」がありますが、「返事」や「積極性」(前向きさ)なども見ている項目です。的確さは、指示通りに動けているか、作業手順が常に一定か「抜け」はないかなどが重要です。

もちろん、その評価は「絶対評価」(「相対評価」ではない)です。ご本人が持っているできる力がどれくらいあるのかを分母としてとらえ、そのどれくらい発揮できているのかを分子として考え、今現在どのくらい発揮してくれているのか、ということです。そして、ご本人の仕事の適性を見て適材適所で活かしていく。過小評価/過大要求になっていないか、もっと発揮できる要素はあるのか。事業所がイメージした力を発揮できていない場合、それを妨げている要因は、仕事そのものでないことも多いです。

当事業所の合理的配慮は、目的として障がい者社員が安心して見通しをもって仕事ができる・健常者社員による差を少なくするためです。方法は、少しでも積極的・正確に動ける工夫・手掛かりを環境設定します。結果として、品質を一定以上の水準に維持できます。

合理的配慮は、出勤時から始まります。彼らは準備・片付けなど場面の切り替わりに時間を要します。これらを、見通しを持ってできるように視覚情報を多用しています。当事業所で言うと「見える化」するということです。

作業中の配慮としては、出勤時に表を見れば朝と午前中、自分の作業場所が一目瞭然でわかるようにしています。そして、チェックメモにそれを書き込むことによって意識してもらいます。作業道具は基本的に個人用を準備し責任を明確にします。作業が始まる前後のこのような合理的配慮は、退勤時まで流れに沿ってすべて準備しています。また、実際使う機械類も、本社と連携してより安全なコードレスタイプの新資機材導入を始めています。これにより、この新資機材を使える方が格段に増えています。今までの資機材では、使用できるのは一般社員が大部分になっていましたが、この資機材は彼らでも安全に使用できるタイプです。これは、モチベーションアップにもつながります。

合理的配慮という設定・工夫のあり方は次のように変化していきます。最初はほぼ何もない状態から管理者(所長)がアイデアを出し作成を始めます。アイデアだけ管理者が出し、実物は健常者社員にオーダーに答えて作ります。もちろん、なぜそれが必要か?は伝えます。ただ、作る時「なぜこれが必要か?」「どこが困り感なのか?」をもう1度自分の事として考えることになります。一人ではわからないので、みんなで考え、相談することも増えます。みんなでこの作成過程を共有することで、チームワークも育ちます。そして、できた設定・工夫を使うことで、実際にできる姿を目のあたりにします。個々の強み(ストレングス)を実感します。これにより困り感・ストレングスに共感共有することになり、寄り添う気持ちが生まれます。

周辺領域における支援のいくつかを上げます。制服管理・健康管理・衛生管理・3 原則(食事・睡眠・排せつ)の把握・水分とコロナ禍で検温・マスク着用・食事場所(場所・時間)・通勤なども支援していきます。例えば、制服の管理について、制服は本社より貸与されたものです。貸与された数量の管理とズボンの裾上げ等があります。ズボンの裾上げもやり方を伝え支援していくと、全員アイロンで裾上げテープを使用し自分で行えるようになります(家でアイロンを使用したことがない方が7割です)。コロナ下での検温を毎日繰り返す中、2 年かけて正確に検温できるようになります。通勤支援は通勤経路・通勤時間の把握に始ま

り、服装(時季に合わせた)や靴(すり減ったり破れたり)の整え、どのように通勤しているか確認指導もあります。そして緊急時の対応、例えば交通機関が動かなくても徒歩で帰れる経路を確認しておく必要もあります。この問題が、通勤災害につながることを前提に障がい者社員の適応力を知っておく必要があります。

他事業所・親との連携はご本人を取り巻く「事業所」「家族」「グループホーム」「支援機関」がご本人を支えるという「共通認識」に立つことが大切になります。6 グループホーム・家族が支援している健康・衛生管理、生活余暇把握の部分を連携して知っていく必要があります。そのためにはまず、事業所に知ってもらうというスタンスに立ちます。ただ、公(仕事)と私(私生活)の区別を本人の取り巻くすべての関係者がしっかり認識しておく必要があります。しかし、私(私生活)の部分が公(仕事)に大きく影響するのが障害を持った方々です。だからこそ連携が必要なのです。まずは公(仕事)の部分を知ってもらう機会を持つのが大切です。当事業所は見学・連絡ノートを活用しています。

また、仕事を続けていくためのもう一つの大切な視点が、経済感覚を獲得できているかです。つまり、働く(作業)→賃金(給料)→生活(必需品とし好品)が厳密に理解できないまでも、体感として獲得できているかが、仕事へのモチベーションやセルフコントロール力につながります。そしてこれらの色々な支援をしていくためには「人」の要素が最も大切です。合理的配慮を駆使し現場で支援するのも健常者社員で、それは設定・工夫を自ら作り、現場で一緒に仕事する中で「困り感」や「ストレングス」を理解し、お互いが寄り添う気持ちを持った社員です。また一人ではできないので、ともに作っていくチームであることを目指します。ここが「人」として大切にしたい価値観と一致します。

## ●終わりに〜仕事で育つ〜

当事業所の健常者社員が作成してくれた環境設定や支援は「障害者差別解消法」の中にある「合理的配慮」そのものです。障がい者をカバーする「バリアフリー」を進める中で、健常者社員にも使いやすい「ユニバーサルデザイン」へと変化しています。それは誰もが働きやすく安全で質の高い職場環境づくりへとつながります。これこそが障がい者・健常者社員を問わない包摂的インクルーシブ(すべてを包み込む)な働き方になっていきます。

実は、私たちが、彼らとともに仕事をすることでお互いの人間性が育つのではないかと考えます。