

「障害を持った方と共に」

1. 雇用のきっかけ

現社長山崎宗良の兄が幼少時事故により、後頭部に大きな怪我を負いました。当時は医療も今のように発達しておらず、脳外科といった専門分野もなかったようです。この怪我がもとで兄は知的な障害を負うことになりました。私の両親の悲しみは想像に余りありますが、手をつなぐ親の会に入り、たくさんの方々から励まされ勇気づけられて、兄の将来を考え行動する事ができるようになったようです。そこで将来に残される兄の事を思い、手に職をつけることを試みました。またお世話になった上市厚生病院の作業療法をサポートするため、患者さんの院外作業を受け入れ、マイクロバスで送迎しました。また手をつなぐ親の会との関係から、県立新生園より障害を持った人を受け入れるなど少しずつ雇用を増やしてゆきました。

2. 雇用の目的

障害を持つ子の親としては、かわいい子供の行く末を心配するのは当然のことでしょう。親は先に死んで行きます。その時に少しでも周りの人たちに可愛がってもらえるように、また負担をかけないように、自立し社会性のある人に成長させたいと願うでしょう。弊社では障害を持った人が少しでも自立し社会性を身につけることができるようにと共に働いています。

3. 知的障害者の一生

障害を持つ人には、働く事が幸せな人と、施設などで暮らす事が幸せな人がいると思います。私たちはなるべくならば社会参加できた方が幸せだと思っています。人として生まれてきたのだから、その命には必ず存在価値があると考えます。その潜在能力を伸ばし社会の歯車の中にちゃんと入ってゆけることが幸せにつながると思うのです。私たちの経験からすれば、障害を持つ人が養護学校を卒業するのが18才。就職してから、老化現象が始まるのが40才ぐらいで、実際に労働意欲がなくなり働けなくなるのが50才ぐらいです。この事実はハンディが体にも心にも重い「負荷」をかけているのかもしれないと考えさせられます。この事から18才から40才くらいまでの20年あまりが能力を伸ばし、または発揮できる貴重な時期であるといえます。逆に就職するまでの間にどれだけ下準備ができているかがその人の一生を左右する大事な要因になってきます。ですから幼年期から青年期までの間にいかに労働意欲を持たせるか、また挨拶がきちんとできるなどの社会性を持たせるかが、親や家族の役割になるでしょう。

4. 知的障害者の特徴

- 経験を積むのが苦手（病理）

雇用促進協会主催のセミナーに参加した折に、知的障害を研究していらっしゃる医学博士の講演を聴くことができました。知的な障害を持つ人は出産時か出産直後に高熱やその他の要因で脳細胞に影響を受けている場合が多く、主に記憶をつかさどる部分が顕著である。したがって、学習機能が働くが、データが蓄積されにくいので、何度も繰り返し体で覚えるまで訓練をする必要がある。これが知的障害の病理です（知的障害は病気ではないが学術上、病理と表現されるそうである。）という内容でした。この講演で反復訓練の必要性が納得でき、指導するにあたり、より確信を持つ事ができました。

- 素直

知的な障害を持った人たちは、素直な人が多いです。その人の将来を思い、まっすぐに目を見て語りかければ、こちらの気持ちが抵抗なく伝わってゆきます。素直さはひとつの才能であり、良い社風を築き上げる上でも大変重要な働きをするひとつの能力であると思います。

- 人を見る目が肥えている。

目が見えない人は、聴覚が鋭くなります。足が使えない人は上半身が発達します。知的な障害を持った人たちは、人を見る目が肥えてきます。処世術とでも申しましょうか、地域や社会の中で生きていく以上、自分を否定する人なのか、受け入れる人なのかを見極めることは彼らにとってとても重要な意味を持つのだと思います。障害を持つ人を受け入れる事ができる組織が評価され広がるように願います。

- 興味を示せば、健常者の何倍もの能力を発揮する事がある。

全ての人が高い能力を発揮するわけではありませんが、中にはとてもまねができないような能力を発揮する人もいます。私たちの会社には過去、電車の時刻表を全て暗記していた人や、足踏み式のスポット溶接機を普通の2倍ぐらいの速さで動かすことができた人もいました。世の中には健常者よりもたくさん給料をもらっている人もいます。一般的に知的な障害を持つ人は、反復作業を正確に長時間持続できることが得意のようですが、主に配置転換によって能力を発揮できる仕事を見つけることができました。

5. 採用の基準

これらの項目に全て当てはまっていなければ、採用しないという事ではありませんが、採用する時にこれらの項目を頭に描きながら選考する事は事実です。我社で共にやっていけるか、私共の教育能力を上回る場合は、お互いの幸せの為に断りする事も当然出てきます。ただこれらの項目は、ほとんどが家庭の中で形作られるものです。少しでも早い時期に将来を見越した教育ができれば、雇用の幅は大きく広がるだろう

と思います。

- 本人の労働意欲が高いこと。

なんと言ってもこの労働意欲が高い人はとても魅力的です。健常者でもいっしょだと思います。働くことに意欲的な人は、人生に意欲的といえるでしょう。こういう人達がまわりに与える影響を考えると、とても大きなものがあると思います。この労働意欲や将来に向けての目的意識は家庭で形作られるものだと思います。

- あいさつができる等、集団での協調性があること。

社会性はとても大切です。人との交流を拒む人とは共に過ごせません。挨拶をする。自分のわがままはほどほどにできる。少しは相手の気持ちを察する事ができる。みんなで集団生活をする時にはとても重要です。毎日気持ちよく仕事をするというのはみんなの願いです。

- 保護者が自立を望んでおり、協力的なこと。

私達の会社では、家族会というものを設けて、親御さんと情報交換をする場を持っています。やはり親は子供が可愛くて、子供の言うことを聞いてやりたいのが人情です。ただ親は職場の事情がわからないので、子供の言っている事がどの程度の事なのか判断できずに、子供の言葉を100%受け入れてしまう場合が往々にしてあります。この様な事を防ぐためにも、家族の方々との連携がとても大切になり、お互いに情報交換をするようにしています。

- 身辺自立ができてきていること。

身辺自立ができていない事が理想です。できていない場合は、仕事を中断して誰かがその世話をする事になります。利益を追及する企業の中では、なるべく身辺自立ができていたほうが良いと思います。

6. 指導方法と職場環境

- 実習期間内での、作業能力・協調性・適職の把握・配置転換

実習期間はこの会社でやっていけるかどうかを見定めるとも貴重な期間です。この期間中にみんなとうまくやっていけるか、どんな仕事が得意でどんな仕事が苦手なのかを見てゆきます。特に人間関係で支障がある場合は、配置転換をします。

- まず本人に作業を観察してもらおう。仕事をイメージとして捉えてもらおう。

実習はまず仕事を見てもらうことから始まります。何もしないでただ仕事を見てもらうだけです。仕事内容を頭に焼き付けてもらって、イメージができた所で作業に移るのが理想的です。ただ意欲のある人は、放っておいても手伝いはじめます。自分から進んで何かをしようという姿勢はとても尊いものです。当然周囲の模範となります。

- 反復指導を根気よく続ける事が大切。一つ一つの動作を分解して順番に理解（体で覚える）できるように指導する。

煙草の吸殻の入った灰皿を洗うときを想像してください。「これ洗ってきて」こう言われたときにすぐに行動に移せる人はとても素晴らしい人です。まず①灰皿を取りにいき、②吸殻を安全な入れ物に捨て、③蛇口のあるところできれいに洗い、④フキンでちゃんと拭いて、⑤元の場所へ戻す。この一つ一つのアクションを指示し、できたらほめてあげて、できなかつたら怒らずに教えてあげる。個人差はありますが、これを何ヶ月も時にはそれ以上繰り返し、体で覚えてもらう事がポイントになります。できなかつた事ができるようになるのはとても嬉しいものです。

- 指導者は、本人の成長の手助けをするという自覚があるのが理想。その人の能力を把握し、そのレベルに合わせた評価・フィードバックが必要。

企業にとってそこで働く人々が自分の持てる力を如何なく発揮してくれることがとても大きなポイントになります。指導する時にその人が自分の能力の何パーセントぐらいで仕事をしているのかを見極める必要があります。他人と比べるのではなく、その人にとって一生懸命やっているのかそうでないのかということがポイントになります。これを基準にして、ほめたり、叱ったりするのがコツだと思います。やる気を引き出すようにできれば理想的です。

7. 知的障害者を取り巻く社会環境

- 能力に応じた適職を見つける。間口がせまい。職種がかぎられる。最低賃金の見えないバリア。働いた分だけ給料がもらえればいい。

知的な障害を持つ人の職場は限られています。当然職種も少なくなり、その人が一番得意な適職にたどりつける確率も下がります。またパートの人の半日と、障害を持つ人の1日の仕事量がいっしょだとすると、障害を持つ人の賃金を仕事量に見合うように支給できれば、雇用のチャンスは生まれます。時には最低賃金の除外は雇用機会を増やす手段になりえます。基本的には働いた分だけちゃんと給料がもらえれば良いわけです。

- 老化後の安住先。地域での支援システム。

誰しも老いれば人の世話になりながら生活することになります。老化が早く始まる人にとってこれは重大です。雇ったけれども老後が心配。兄弟にはなかなか頼れない。様々な問題があがります。知的な障害を持った人が安全に暮らせる空間を作る必要があります。現在はグループホームなどがそれに当たるのかもしれませんが。地域の理解が不可欠になります。現代は障害を持つ方とふれあう機会が少ないので、障害を持っている人がどんな人なのか解りにくいのかも知れません。身近にいらっしゃれば理解しやすいのだと思います。そんな意味でもあちこちの会社に障害を持つ人が働いているのが理想だと思います。

8. 私たちの行先

- 障害を持っていても利益を出せる工場

私達は障害を持った人達と共に働き、共に成長しながら歩いていきたいと考えています。我社のあるべき姿を考えると、障害を持った人達と共に働き、なおかつ利益が上がることを証明する。これを私達の挑戦にしたいと思います。

- 役に立ち、誇りを持ち、和をつくる。

社是にあるように、親からもらった大切な命を輝かせるために、人の役に立つ人間になりたいと思っています。人の役に立っていると実感できたとき、その人は喜びや誇りを感じ、生きる自信を得ると思います。そんな人がたくさんいる会社であれば当然「和」のある暖かくて強い集団になれるはず。それを夢見て日々の仕事に励んでまいります。