



安城特別
支援学校の1年

定着支援

①

従業員が長く働いていける職場環境をつくるのは、企業側にとっても最優先課題だ。それぞれの企業が、従業員の障害特性と仕事内容に合った取り組みを進めている。

J R東海の特例子会社「ジェイアール東海ウエル」(名古屋市中区)の元

社長、萩野義明さん(モ)は在職中を振り返り、「まずは働くとはどういうことか、本人にしっかりと理解してもらったことが大切だと感じた」と話す。

萩野さんが社長を務めたのは二〇一一年からの七年間。ウエル社は印刷や文書集配、物品管理などの業務を手掛ける。知的、聴覚、身体など約三十人の障害者と働いた。

この社員が苦手なことは何か、どうフォローすればできるのか。「個性を理解した上で配慮し、支援体制をつくるのは受け入れの大前提です」と萩野さん。それでも休みがちになつたり、仕事に身が入らなくなつたりする社員もいた。

「君の仕事の結果が会社の評価を決める」「仕事は楽しいばかりじゃない。厳しい面もあるんやぞ」。思いを込めて語り掛け、時には保護者の職場に連れて行って働く姿を見せた。「お母さん、一生懸命やろ。働

くってあげる」とや一方で、配慮の難しさを感じたこともあった。体調を崩しがちで、頻繁に休憩を取る社員がいた。最初は黙認していたが、次第に休んでいる時間が長くなつた。他の社員から「あの子が休んでいる間も僕たちは動いている。それで同じ給料なのはおかしい」との声が上がった。「職場で不公

平感を抱かせてはいけません。体調不良の際はどうか、休憩時間はどうあるべきかと、皆が納得できるルールを話し合った。

「仕事には厳しさがあるからこそ、やりがいもあるのだと理解してほしい」。過ぎた優しさは、結局は本人のためにならない。時に強い態度で臨んだのは「働くことで自立する力を付け

てほしい」という強い願いがあったからだ。働いている一人一人の姿は、今後の障害者雇用のあり方にもつながっていく。

萩野さんは現在、公益社団法人「全国障害者雇用事業所協会」(東京)の名古屋相談コーナー(名古屋市中区)で、障害者雇用に悩む企業などの相談に対応。「社会の理解が進むことで障害があっても素晴らしい仕事をしてくれる、という認識を当たり前のものにした」と張り切っている。

(四方さつき)

安城特別支援学校の高等部で就職を目指して奮闘する生徒たちと支える側の地道な積み重ね。次回は、卒業後の生活に向けた授業について紹介します。

障害者雇用について話す萩野さん(名古屋市中区)で



個性に配慮時に厳しく