

活躍する 障害者職業生活相談員

障害者を雇用する事業所では、障害者職業生活相談員の方たちが、障害のある社員の相談や支援に取り組んでいます。相談員の方たちの「選任されたけれど何をすればよいかわからない」、「他社の相談員はどんな活動をしているのだろうか?」といった疑問に答えるため、各事業所で活躍されている相談員のみなさまの取組みをシリーズでご紹介します。

はじめに

障害者職業生活相談員について

障害者を5人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活の充実を図るため、障害者職業生活相談員(以下、「相談員」)を選任し、障害者の職業生活全般の相談・指導を行うことが「障害者の雇用の促進等に関する法律」で義務づけられています。

相談員の役割は、障害者一人ひとりの障害の状況によってさまざまですが、次のことについて必要な相談や支援などを行います。

- ① 職務内容の選定、職業能力の開発向上
- ② 障害に応じた施設設備の改善等、作業環境の整備
- ③ 人間関係や職場のルールの指導
- ④ 余暇活動
- ⑤ そのほか、職場適応の向上

では、職場のなかで相談員はどのように活動しているのか、連載第1回目は広島県尾道市の「株式会社シーエックスカーゴ尾道流通センター」で活躍する相談員の方をご紹介します。

【取材先プロフィール】

株式会社シーエックスカーゴ 尾道流通センター (広島県尾道市)

- ◆業種
一般貨物自動車運送業。
日本生活協同組合連合会の物流子会社で、全国に物流の拠点を展開している。
- ◆従業員数
663人のうち、障害者は27人。
(肢体不自由2人、内部障害1人、知的障害7人、精神障害17人)
- ◆障害者職業生活相談員数
2人(会社全体では10人)。



相談員の大山淳子さん

現場の職務と相談員活動

株式会社シーエックスカーゴ尾道流通センターに勤務している大山淳子さんは、出荷用の蓄冷剤や保冷容器の供給を管理する、業務二課の班長として活躍しています。ここでは30人の班員中、知的障害のある社員が2人、精神障害のある社員が5人、大山さんとともに働いています。

大山さんは、現場で班長業務を行うかたわら、2018(平成30)年から相談員としての活動も行っています。

「はじめは『対処法が間違っていたらどうしよう』などと不安で、思いきって指導できませんでした。社員とのコミュニケーションが取れればこちらの指示も受け入れてもらえると思い、日常的

に声かけをし、会話を増やすよう心がけています。ただ、その人に合わせたほどよい距離感を取るのは失敗しながら学びました」と話します。

新たな作業での戦力化

以前、大山さんの班では、一階から二階へ容器を搬送する作業は状況判断が必要なため、障害のない社員が受け持っており、典型的なほかの作業を障害のある社員が担当していました。しかし、障害のない社員の休暇中の業務をカバーできるよう、障害のある社員にも作業の幅を広げることが望まれたことから搬送の仕事の指導に取り組み始めました。

「しかし、実際に始めてみると課題にぶつかりました。容器を一階から二



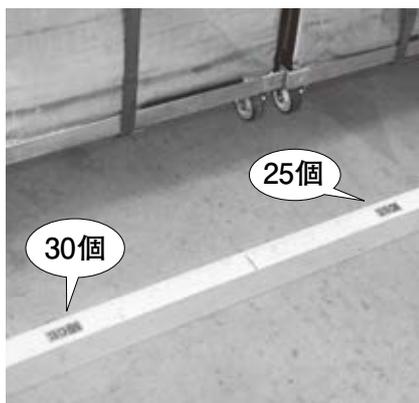
現場で作業の手順を説明する大山さん

階に搬送する作業では、進行状況により二階に運べる量が変わってきます。二階に無線で連絡し、今搬送できる量と場所を確認しながら運ぶ必要があります。なかなかお互いのいいということが伝わらず、やり直しや、私が現場まで行って指示する必要があるしました。また、休憩後の遅刻など、仕事に取り組み姿勢での課題も目につき悩みました」といいます。

そこで、大山さんは作業面と働くうえでのルールやマナーの二つについて、改善に向けた取り組みを行いました。

◆作業面での取り組み

①社員の報告を聞くとき、運べる量の認識がずれないように現場のスペースの写真を見ながら確認することにしました。



足元の目盛で数ができる

②わかりやすい手順書、ルールを掲示した。
③空いたスペースに対応する個数を足元に数字で表示し、搬送可能な容器数を数えなくてもわかるようにした。

◆ルール、マナーの改善に向けた取り組み

一方的な注意ではなく、障害のある社員が自分たちで解決策を考えるためのミーティングを実施。原因と解決策を話し合い、自分たちの決めたルールを守ってもらうことにした。テーマは次の通り。

- ①休憩の取り方
なぜ遅れるのか、どうしたら時間を守れるのか。
- ②作業手順
なぜ手順を守る必要があるのか。
- ③役割分担

自分が担当する作業は何か、それを認識できているか。

④マナー
職場にふさわしい言葉遣いや態度をとれているか。

「毎日一緒に作業を行い常に状況を把握し、指示するときは混乱させないように、作業などの流れをわかりやすく説明しました。障害のない社員とも相談し、協力しながら一つひとつ課題を解決していきました。いまでは搬送作業で欠かせない存在になっています」

大山さんは、ミーティングを開いても障害のある社員から意見が出ないのではないかと心配していました。ところが、「さまざまな意見が出ました。そこで初めて、いままで発信する機会がなかったただけだと気づきました。遅刻の理由も、アナログ時計が読めない、時計によって時刻が違うなどであることがわかり、基準の時計を決めることにしました。そのほか、ミーティングをきっかけにお互いが教え合うようになるなどの効果もありました」と話してくれました。

相談員へのサポート

障害のある社員はもちろん、現場で

活躍する相談員へのサポートも重要です。尾道流通センターには、企業に籍型ジョブコーチが一人配置されており、大山さんの働くところと建物は別ですが、いつでも定着支援などの相談ができる体制が整っています。また、全国各地の事業所を結ぶ障害者支援担当者専用の電子掲示板があり、情報共有を行っています。相談員は、年2回は地域ごとに、数年に1回は全国の社内研修で悩みを話し合う機会も持っています。

ともに成長する

大山さんは、これまでの活動を振り返りながら、これからについて語ってくれました。

「できるようにする工夫をすれば、社員は劇的に変わっていきます。成長した姿を見ることが私の楽しみでもあるので、次の成長に向けてだれも取り組んだことのないことも試してみようと思います。そして社員には、自分がいなくても通用するようになってほしいと思います。楽しみながら、社員と一緒に私自身も成長していきたいです」