

まずは、来場者に質問…

- ・すでに障害者雇用を行っている企業
- ・これからどうするか悩んでいる企業

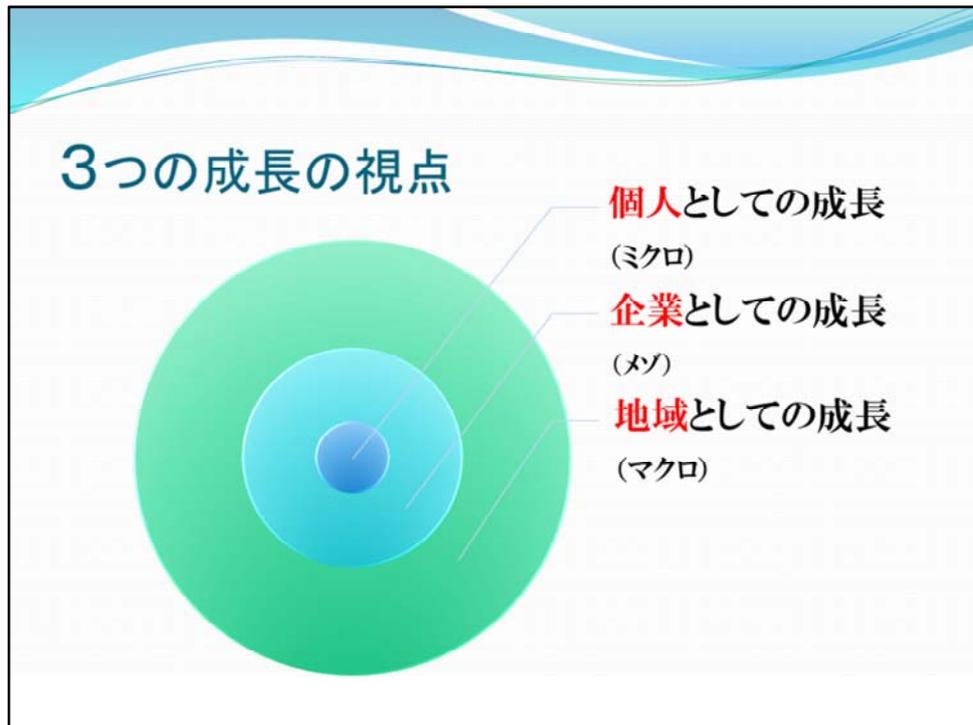
最初に、今日お話をするにあたり、何を話すか考えさせられた。

昨年10月から就労選択支援が始まった。

簡単に言うと、障害当事者の就労の意思を確認し、  
本人が自分にみあった働き方を選択できるよう支援をするサービス。

とは言え、現状では福祉サイドですら迷いの多いサービスであるものの、今後企業としての関わりは避けては通れない問題も出てくると思われる。福祉的就労を含め、働くことを希望する方が、例えば「一般企業で働きたいです」と希望した場合に企業としてはまず、見学や実習などを通じてのジャッジ。働ける人は雇用へ、難しい人は「まだまだ一般企業では難しいので、鍛え直してまたチャレンジしにおいで」などと伝えることで、本人の自己理解を促したり改めて目標を見出せるなどが考えられる。

このことも含め「これから企業として個人としてどうすればいいのか、何ができるのか」などのお話ができればと思っている。



今回この「3つの成長の視点」がキーワード。

今日の発言について、間違っただこと言うかもしれない。適宜ご指摘いただくか、あとでお説教いただきたい。



やまさいプラスワン  
～発足のみちのり～

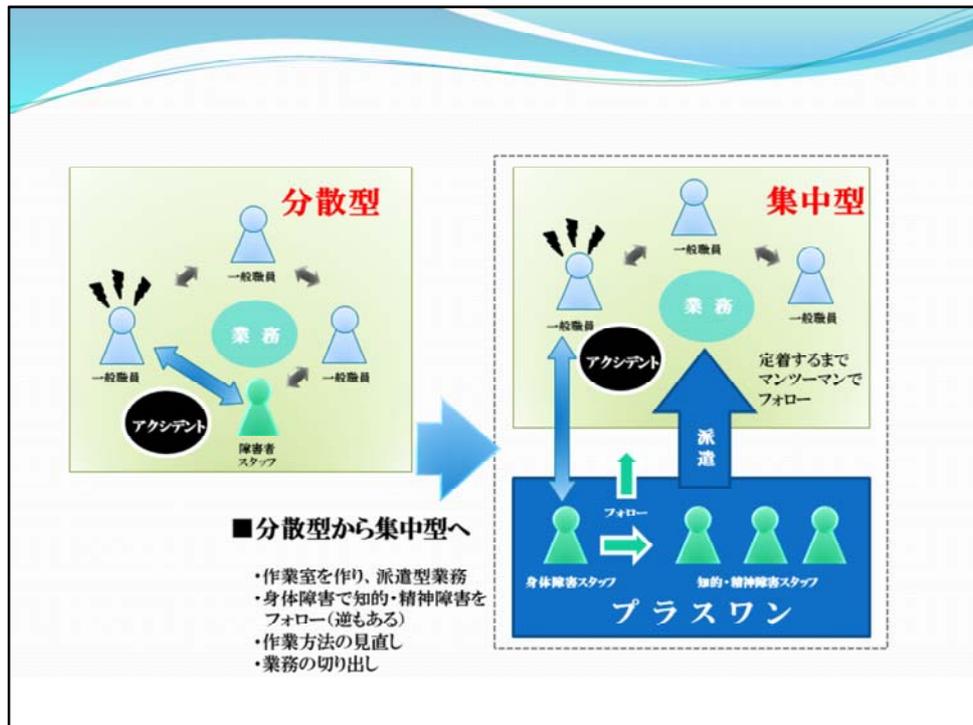
自己紹介

- ・ 1970 萩市出身（55歳）
- ・ 1989 19歳の時にバイクの自損事故で車いすに
- ・ 1994 防府市のコロニー協会へ  
（福祉的就労、A型作業所で印刷のオペレーター）
- ・ 2012 コロニー退職者の縁で42歳にして済生会山口総合病院へ転職
- ・ 2016 プラスワン立ち上げ



当時は障害者雇用がうまくいってなかった。理由として

- ・ 労務管理など各部署に直接お願いをしていた。
- ・ 当時考えられるものとして図のようなもの  
左下の離職の裏に隠れているもの  
などを考えていた。



それまでを各部署への「分散型」と呼び、新しく作った部屋（以下、プラスワン）で労務管理を一括する方式を「集中型」と呼ぶことにした。

プラスワンではまず、メンバーを増やし独自のルールを作り、新たな関係を構築していった。

特にこだわったのは身体障害と知的・精神障害とのユニット（コラボレーション）体制。知的・精神は実働部隊として様々な業務に対応し、身体はとにかく運用としての環境整備を軸に個別のフォローを行った。

■立ち上げ当時の集合写真(平成28年7月)



プラスワン発足は平成28年（2016）  
このプラスワンという名前は、人事課（現総務課）の  
プラスアルファという意味ではなく、病院を動かす組織  
の一つとして、なくてはならない存在となるようにとの  
願いを込めて付けられた。

発足時メンバー

- ・身体 2 人、
- ・知的 3 人、
- ・精神 1 人 + 指導補助員

■最近の集合写真(令和7年4月 8人体制へ)

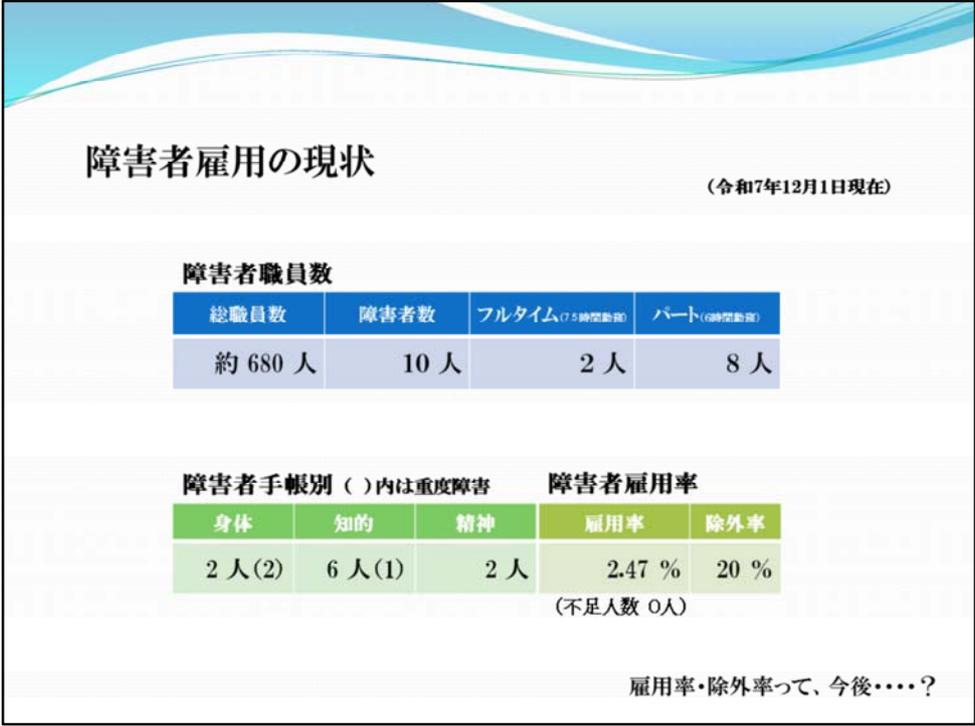


以前は、身体が知的をフォローする形だった。  
最近ではみんなも成長し、新人や実習生のサポートが出来るようになってきた。みんなの成長が頼もしく、自分にとっても業務的に楽になったことも多くある。  
ただ、お調子者も多く、業務のチェックは必須。



最初は、一人ずつメッセージ動画を撮影しようと考えていたが、技術的によくわからないため、自己紹介の代わりに自画像を描いてもらった。

自分には絵から特性の雰囲気がよく出てると感じられるが、いかがだろうか。



プラスワンメンバーの内訳

今年度は雇用率・除外率ともに満たしているが、今後の心配。来年度には雇用率2.7%が待っているし、医療業の私たちにとっては除外率の引き下げも予断を許さない状況であり、つい先日も来年度に向けた実習を行ったところ。

あなたの「キャリア」を生かせるよう、時間作りをお手伝い!!

事務職採用の新しいカタチ

# 業務の切り出し

## 「やってほしい仕事」 教えてください!

～人事課より、アンケートのお願いと説明会開催のご案内～

アンケートは5月27日(金) 大会議室にて回収ですよ!  
PM 17:15～

「障害者雇用」と聞くと、うちではちょっとと思われる方も少なくないと思います。この度、人事課では新しい就業スタイルでの障害者雇用を計画しています。職員の方々の業務や患者さんへの積極的な支援が出来ればと考えています。  
つきましては5月27日、第4期大会議室にて障害者雇用についての説明会を行います。それまでにアンケートにご回答いただき、会議に出席をの待ち下さい。各部署、代表者様ごでの参加でも構いませんが、興味のある方も無い方も、是非ご参加お待ちしております。

出来る出来ないに関わらず、思い付くことは何でも構いませんので、ドシドシお書き下さい。  
人事課で、発案リストからそれぞれに適した仕事を振り分けます。

部署名	内容	程度	業務時間	新しい仕事 発案数
例1 科長室への業務	事務的な業務を依頼し、支援業務から 作業まで実施していただく。	5～6割 程度	時間10分	
例2 パソコンでの入力	文字入力などの作業を依頼し、支援業務から アンケート業務も持ち込んで実施していただく。	5割 程度	時間10分	
			時間 分	

### 業務の切り出しポイント

- ・ 病院の職員は基本、ライセンス集団である
- ・ 雑務がライセンス業務を負担している
- ・ それをください。※アンケートは出来る・出来ないを問わず記入。



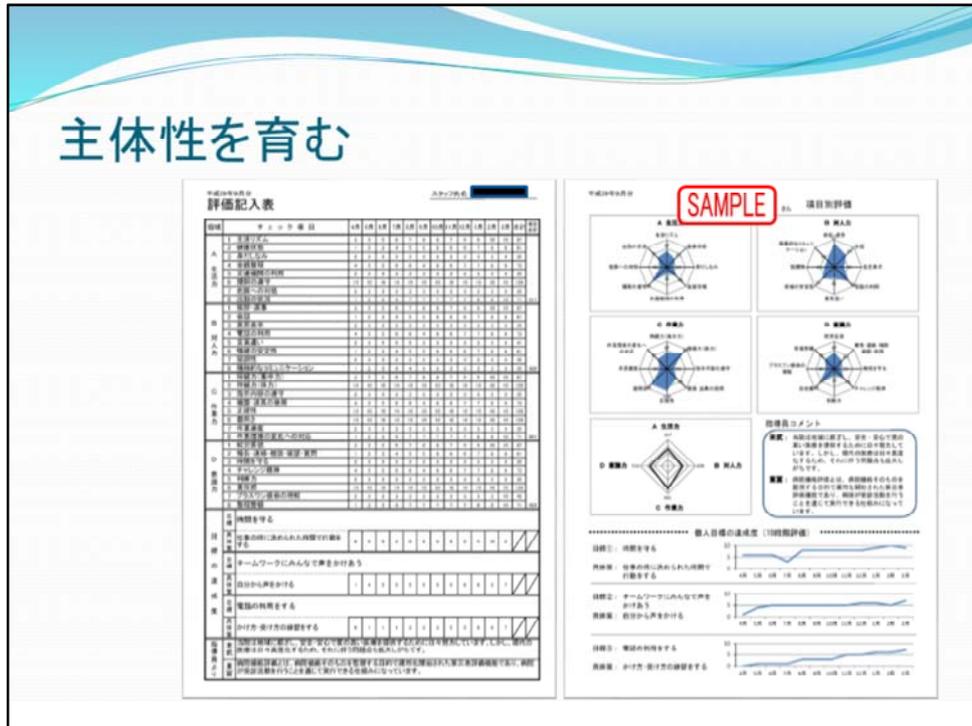
(プラスワンの業務が生まれる)

- ・ 一般職員はライセンスを生かした仕事に注力できる。
- ・ 病院業務が効率化し、プラスワン活躍の認知も進む



(Win・Win の関係が成立)

## 主体性を育む

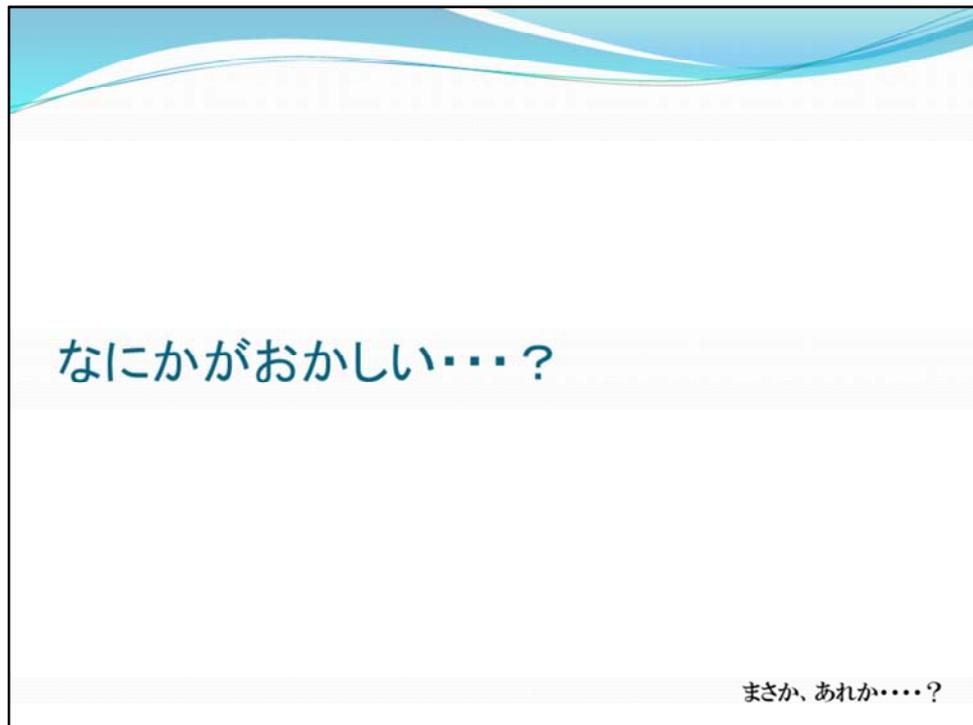


プラスワンメンバーは、採用時からの目標として「処遇の向上（賃金アップ）」を目指しており、我々フォロー側もそのための根拠を残し、「出来る人（職員）」として推していこうと目論んでいた。

そのために、まずは現状把握し目標設定、それに向けて取り組んだうえで、評価・フォローなど、よくある一連の流れを彼らにもあてはめ、目標管理の中で「主体性の育成」を図ったが、うまくいかなかった。理由は、

- ①ちゃんとしたアセスメントスキルが必要。
- ②時間がなくて面倒くさい。
- ③短期的に効果が望めない。 などいろいろと悩んでいた。

でも、これも悪くはないとも思っていた。



一方で、  
心の奥深いところでの「拒絶」「やる気のなさ」をかんじていた。  
そんな人は特に「やらされ仕事」感が強くその自覚もない状態だった。

- ・そこから時間を見て個別に話を聞いていくうちに、  
「帰ってスマホ見てゲームしてれば考えずに済むしそれでいい」って言う。
- ・もっと聞くと、  
「自分はダメ、将来もダメ、この世界もダメ、夢も希望もない」とも言う。
- ・さらに聞くと、  
親兄弟から馬鹿にされたり、学校でのいじめ体験をしている人が多くあった。

「ぼくは左利き」の話  
4歳のころ、近所のおばさんから母親の前で「まあ、この子ギッチョよ！大変！」と指摘。それから箸とペンは左手を使うたびに棒でたたかれた。学校では左、家では右、人から見つからないように隠れて左手を使うようになった。自尊心を失い自己否定と不安と疎外感に苛まれた。そのころ少年野球ではもちろん右用グローブ、ある時外野フライをキャッチ「バックホーム」と監督が叫ぶが右手で届く距離じゃなく、泣きながら左で返球、さらに深い闇へ迷い込む。  
たかが、と思われるかもしれないが、自分はずっと化け物扱いをされた気分。  
これこそ「障害という特性」に生きずらさを感じていることと同じなのでは…？

そこで次の仮説から具体的な対応策を考えた。

- 仮説①「ひょっとしてこの人たちも同じように傷つき自己を否定してきたのでは？」  
仮説②「障害に関わらず特性次第でこんなことは往々に起こりがちなのでは？」

★個人としての成長 自分の活かし方を知る。

出来ないことの受容  
出来ることの自覚

〇〇業務が

嫌い ≠ 出来ない ≠ だめ人間

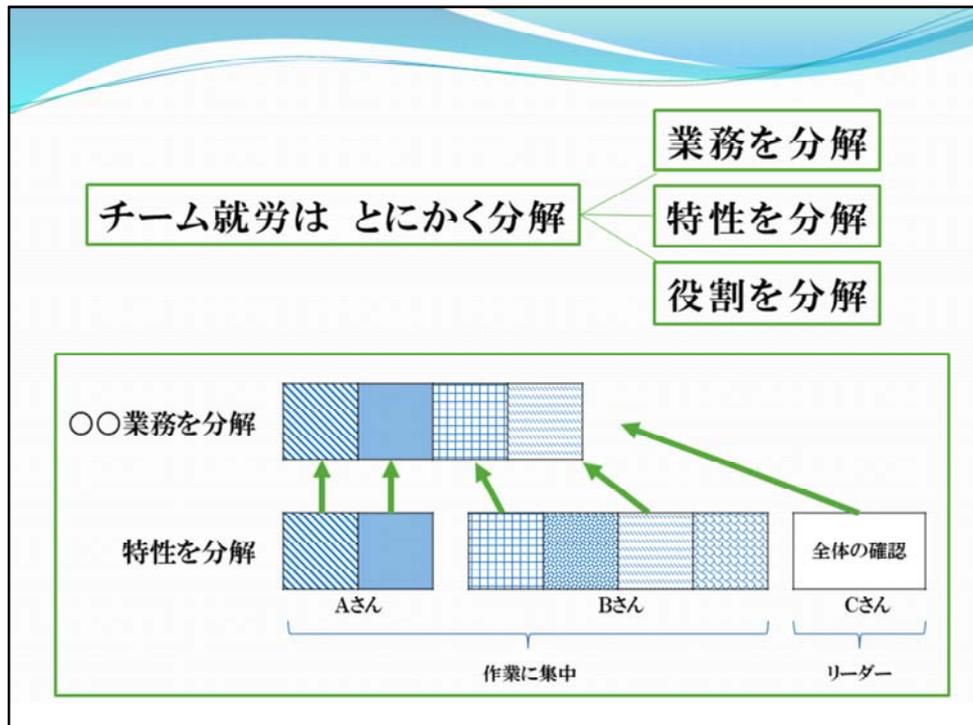
好き嫌い と 何が出来るか を分けて考える  
(感情) (行動)

考え方として

ここからは日々の業務の中で、前述の仮説を踏まえて成長（負の連鎖からの脱却）させることを目標の大きな一つとして掲げて進めた。

自分を知り受け入れる（「自分で考える」の意識付け）

- ・意識変容への着目点
  - ・自分はダメって本当？（そんなの誰が言った？）
  - ・変な癖になってない？（自己暗示にかかっている？）
  - ・できんことはできん（自己受容）
  - ・そうかもね、でもしかたない。（諦めも大事）
  - ・弱い自分を隠す必要はない（横井庄一作戦）
  - 戦争は終わってる。もうここに責める人はいない。
  - ・これが自分。むしろ胸を張れ！（自己肯定）
- ・嫌だ（考えない）を出来る（考える）に変えていく。  
やりたくないよね、でもできるかも…  
「あれ？たしかに…」を増やす。
- ・本人の気持ちを受け入れてあげることも大事



具体策として

この業務が嫌いって言うけど、この部分は出来る、を体現化。  
業務を分解して、出来る人の出来る部分で組み合わせて一つの業務を完成させる  
(やることは決まっている。やり方を工夫するだけ。)

役割の分解は、

- ・プラスワンで言うと、みんなの上げ足ばかり取る人、みんなにケチつける人  
(まわりが見えている？だったらリーダーにしまえ。)
- ・いつも時間を気にしてあわてる、人を急かせる  
(時間を意識できるなら、タイムキーパーにしまえ。) など

みんなは、指摘や急かしてもらったら、それは成長のチャンスです。  
「ありがとう」と言いましょう。

そのかわり、リーダーは責任重大です。  
その自覚をもって指摘をしてください。(責任感の植え付け)

→業務を細分化して、  
どれなら出来るかをチェック

「苦手意識」と「行動」を分割することで、『出来るかも』を増やす

「苦手意識」の見える化

本人・・・「目標」の見える化

支援・・・「対策」の見える化

業務別支援カード

作業名:電カメ(リスト作成 編)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨

① カメラ・リスト表を取りに行く

② PC操作 (起動・終了)

③ カメラ操作 (起動・接続・外し方)

④ データの扱い  
・バックアップ作成  
・ファイル名変更・ファイル名べ替え

⑤ データ仕分け  
・日付、画像、枚数チェック

⑥ リスト画へ記入  
・スタートチェックマーク記入  
・きれいな字で書く

⑦ 読み不可データの確認依頼

⑧ 電子カルテ操作  
・電子カルテの起動 (ID・PW 入力)  
・外来患者のデータ検索

⑨ ほかに人に教える

いや、できてるよチェックシート

作業種	作業名	自己評価									求められている作業									実際の状況													
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨					
2	スケジュール作成	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-	●	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-	●	●	●	●	●	●	●	△	△	-	-
3	電カメ(リスト作成)	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-	●	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-	●	●	●	●	●	●	●	●	△	●	-
5	バラフィルムシートカット	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-	●	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-	●	●	●	●	●	●	●	●	-	-	-

自己理解が大事！他者理解につながるし・・・

- ・ポイント  
苦手意識と行動の分割し（見える化）することで出来ることを自覚させ、いい行動を増やす流れをつくる。
- ・導き方のコツ  
苦手意識を消そうとしてはだめ  
本人が苦手を感じながらも横に置いておくイメージへ導くことが大事  
その上で「分解したちょこっと」を試してみる、
- ・ほら、できるでしょ。嫌いじゃない、ダメ人間じゃない。  
出来る人が一生懸命出来ることをやるだけ。
- ・「思い込みかもよ。過去の嫌な経験が邪魔しているかも」を意識させる。  
(をみんなの前でささやく)

最近はこの積み重ね。

## ★企業としての成長



- ・物や人を正しく評価できるようになる
- ・物や人をどう使うかが見えてくる

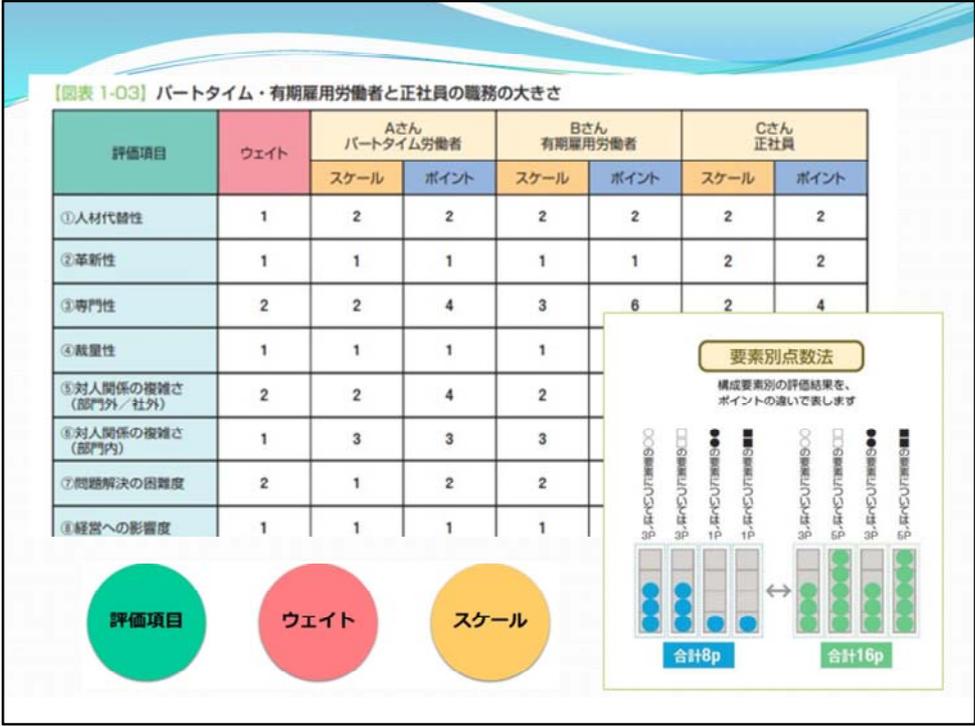
= 正確な課題の発見につながる！

クリティカルにね、循環論に陥らないで！

仮説③「こういった考え方や人の受け止め方から企業風土を発展させられる？」

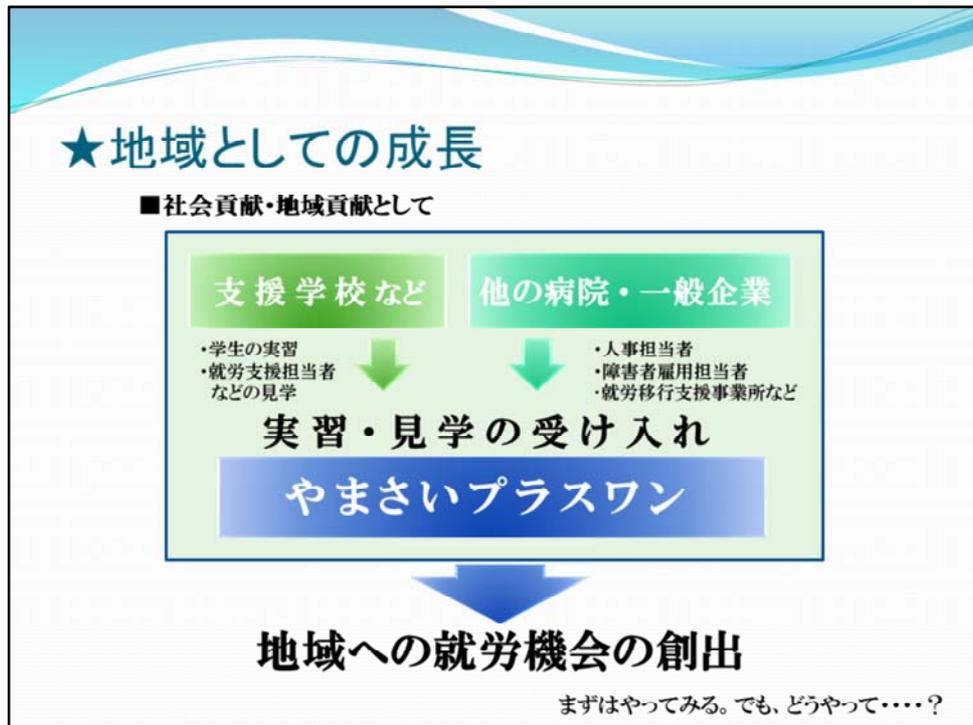
人（特性）の分解、業務の分解からの見える化、そのメリット

- ・ 人事評価がやりやすくなる。
- ・ 適材適所で効率が上がる
- ・ 人の使い方を間違えない。
- ・ 障害者雇用時の業務の切り出しにも役に立つ。



これは、その応用というか職務評価の例です。

5, 6年前に同一労働同一賃金で大騒ぎになった時に、厚生労働省が示した改善マニュアルに掲載されていたものです。これも分解の賜物ではないでしょうか。



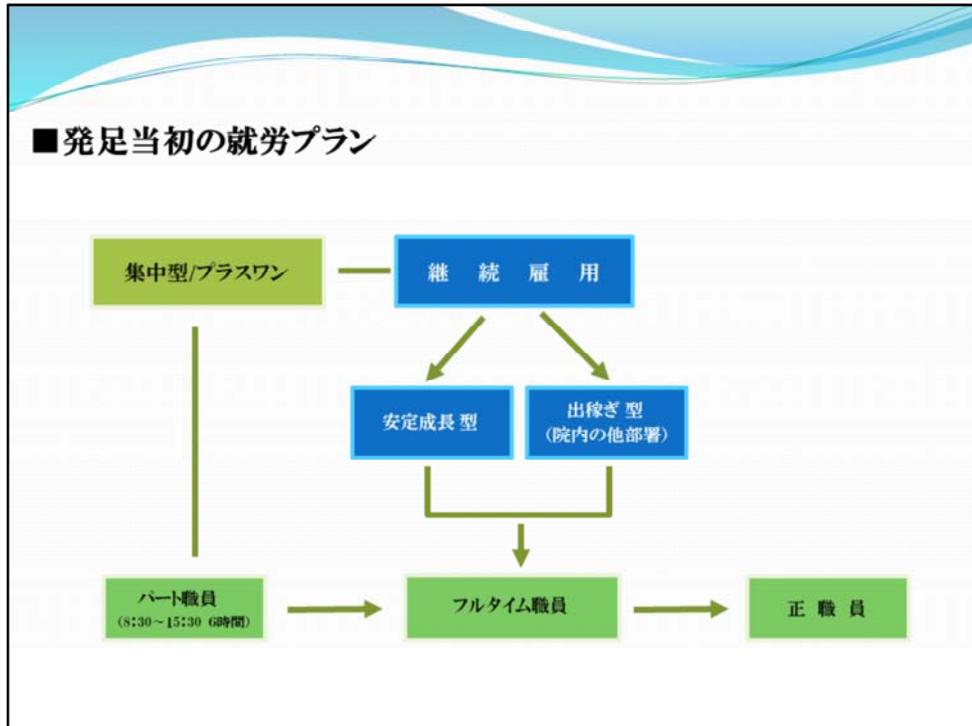
地域とつながる

そもそも済生会という病院は貧しくて医療を受けられない人などのため明治天皇により作られた病院であり、社会のために福祉的活動を積極的に行なっていく立場でもあるため、これまでの経験を地域での障害者雇用のみならず、地域のつながりの活性化にぜひ役立てたいと考えている。

プラスワンではこれまでに多くの実習や見学を行ってきた。実際に雇用につながるケースも多くあったし、実習をしないと見えなかったことも多く、いろんな実習を経験して今があるともいえる。

だからこそもっと、どんどん実習や見識を深めるためのことを増やす必要性を感じている。企業間でも障害者職員はもちろん、障害者職員の支援担当者、職場教育や人事の担当者などに見学をさせたり、意見交流や何日間かの現場実習を試してみてもいいと思います。

具体的な作戦を次に紹介します。

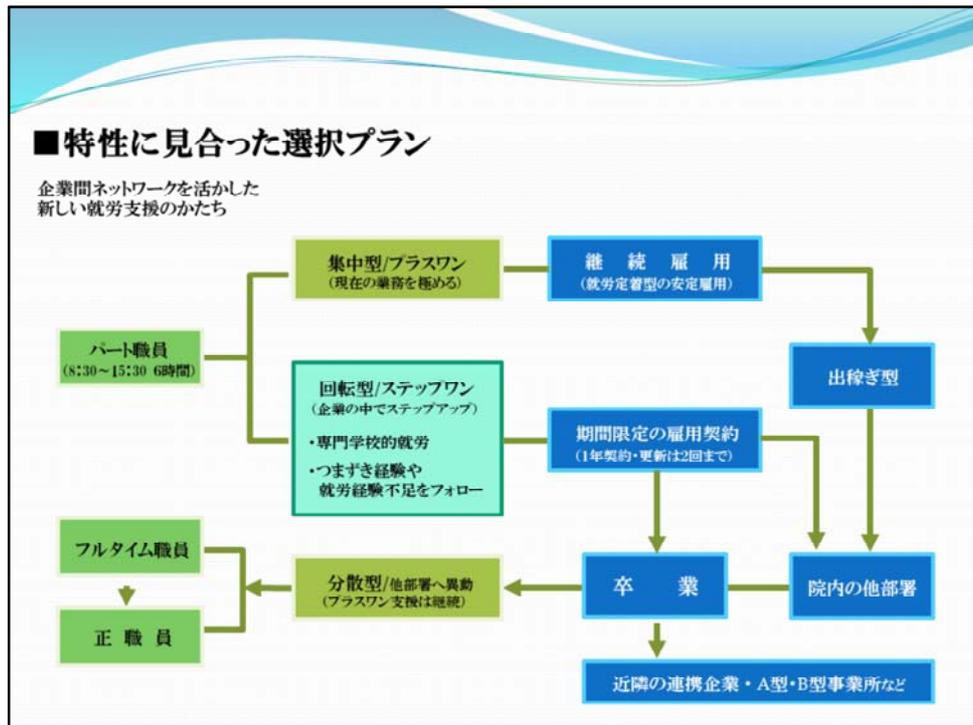


これはプラスワン立ち上げ時の運用イメージです。

基本的に集中型として働く中で、地道に長期的に各部署にて能力を伸ばし、いずれはフルタイムに成長するパターンであった。

当初はこの形で育ち、やがて羽ばたいていくイメージであったが、実際は想像通りにはいかなかった。

いくら正確で高速な作業であっても、働く時間や場所が制限される。障害者として働いてもらっている（いいように使われる）という壁を乗り越えるのはなかなか難しいと感じていた。そんな中、私達も形を変えていったのが次のスライド。



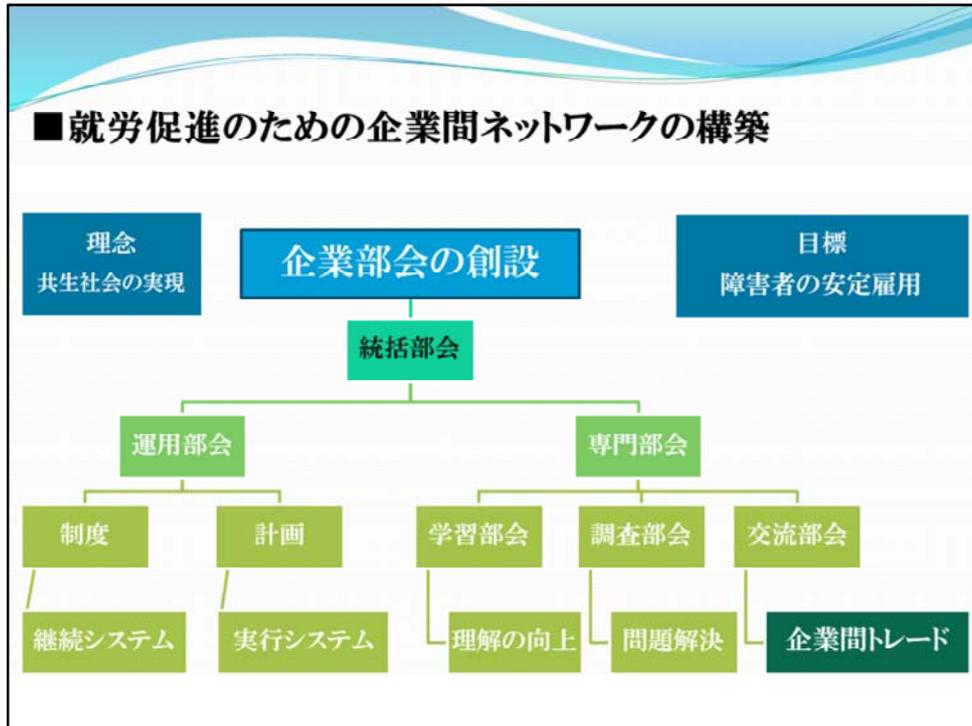
### 卒業制度と新しい目的の設定

院内で育てた人材を外に展開していく。その方がより地域に貢献できるのではと考えた。

一般企業での就労を目指す人や一度就職したが躓いた人などをプラスワンに迎え、鍛え直して地域に送り出す。地域の企業を含め、就労支援の事業所を選択する形も広げていく。

これは冒頭でお話した、就労選択支援に対する企業としての方策としても捉えられるものでもあり、地域にとっても当院にとっても有効な手段であり社会的にも意義深いものと考えられる。

その上で、送り出し先のネットワークや仕組みを支える関係機関への課題も浮き彫りとなった。



そこで企業部会を立ち上げ、より本人の特性に見合った業務につけるよう社会のしくみを作り支援をしていくことが出来るシステムづくりを進めている。

また、障害当事者たちの変化や成長はもちろん必要であるが、一方で、取り囲む環境としての私達企業にも変化や成長が必要と考える。むしろ変えやすいのはそちらの方だとさえ感じており、近隣の企業が繋がり、就労支援等の福祉、支援学校、行政が連携し働くチャンスの場を作り支え合うことが必須であり、現在そのための教育プランを練っているところ。

まだまだ情報がたりない中、新しい仕組みづくりを手さぐりながらも進めていかなければならない。でもそのうちに「ちょっとうちでやってみるか」という場が増え、本人も「だめなら鍛えて出直すか」と簡単に言える、そうなればきっと障害者雇用のハードルは下がり受け止める力は上がるはずと考えている。

## さいごに

- 本人にとって ≠ 永久就職(これで安心)
- 企業にとって ≠ 雇ったら引き返せない

**変わるのはあなた、変えるのはあなた**

一人ひとりがどう捉えるかが「鍵」、世の中のくだらないしくみに騙されないで・・・

さいごに（以下は、講話でそのまま話した文章です）

自分の肌感覚でお話をしてしまって申し訳ないが、僕には今の社会がSDGsやインクルージョン、ダイバーシティ、ウェルビーイングなど、多くの福祉的言語、いわゆる耳障りのいい言葉が横行している中で、きちんと核心を捉えられていないのではと感じています。

「〇〇な社会にするには〇〇をすればいいんですね」とか、

「〇〇な人になるためには〇〇と思わなければいいんですね」とか、結局はやつつけ仕事になりかねないような使われ方への危惧がある。「はいやりましたよ。では幸せを下さい。」と感じるのは自分だけだろうか？そのへんが今の若い人たちにも見透かされているように思えてならない。どれだけ資金や労力をつぎ込んでも、むしろ今、隣に困っている人がいるのならその人に「おじさんに任せちゃえ、あとは大丈夫じゃ！」という気持ち、言葉をかけられることの方がどれだけ尊いか計り知れないと思ってしまうが、そんなおじさんのような人を増やすためだったり、その道標に障害者雇用のノウハウが生かされるといいなとも思います。結局は個人個人の間力力が試されてるんだと思います。

そのためには、それぞれが今の自分を受け入れる勇気、正しくものを見ようとする姿勢、自分の心の声を信じる覚悟が必要です。でもそれを抱き、それらに向き合えるならあなたは最強になる、あなたが会社を最高にしてほしい。

とはいえ自分もまだまだ知らないことだらけ。今日は「障害者」という言葉すら必要でなくなってしまうほどに、人として共通の課題にスポットを当て、「自分」というターゲットを受け止めるためのお話をさせて頂いたつもりです。山口県を障害者が困らないまち、障害のないまち、いわゆる今日のタイトル「障害者のいないまち」にするためには是非いっしょに成長していきましょう。（終）