

## スタッフ通信

「 相互理解に向けて 」	ジョブコーチ A	Vol. 238	令和 6 年度 1 月
<p>私はこれまで障がいのある方（児童・成人・高齢者の方）の医療的支援や児童・放課後等デイサービスで医療的ケアを行いながら療育の現場で子どもの発達支援に携わっていました。現在は病気や障がいとともに『働く』人々への就労支援をしています。</p> <p>この仕事に就く前は障がいのある方の就労先は行政や福祉施設が主なもので『一般企業への就職』は一部の限られた方だけだろうという先入観を持っていました。企業の方に合理的配慮をお願いするとは言え、働く上では求められものは当然あり、働くという厳しさは障がいの有無にかかわらず変わりありません。その中でできることや強みを活かしながら同じ職場で何十年も働き続けていらっしゃる方々を多く知った時は驚き、そして戦力として活躍されている皆さんの頑張りに感動しました。</p> <p>小売業で品出しの仕事を15年以上されている方を訪問した時のことでした。その日に割り当てられた業務を会社のルールややり方を忠実に守りながら黙々と作業されている姿がありました。指示されたことを守る、手を抜かない、さぼらない、やり遂げるといった真面目さや丁寧さ、責任感の強さに感心しました。無理のない時間や勤務日数での働き方が日常生活と勤怠の安定につながっていること、さらにできない、またはできそうにない時にはすぐに職場や支援者に相談できるといった自発性も不可欠な要素だと学ぶことができました。一方で職場の方でも、質問や相談にはすぐに対応され、いつもと違う様子がある場合には体調だけでなく困ったことがないのかを確認されていました。常に気かけながらコミュニケーションが図りやすい職場環境作りに尽力される企業努力が雇用の維持・安定につながっていると確信しました。</p> <p>支援者は相談者の方を知り、理解し、そのうえでその方の望む働き方ができるよう手立てを考えます。一方で、雇用主やそこで働く人を含めた企業を知り、理解することにも重きをおきます。求める能力、物理的環境や人的環境だけでなく、企業理念や障がい者雇用に対する考え方、求める人物像がどれだけマッチするかによって就労そして就労継続は大きく左右されるとも言えます。</p> <p>働きたい人と企業をつなぐ際には「相談者の方が職場を知る、また職場の方も相談者の方を知る」ことが大切です。そのためには、まずは私自身が双方を深く知り、理解する必要があります。お互いを知り、理解するための橋渡しの役割を担うべく、よい出会いにむけた支援が行えるように私にできることを増やし、ひとつでも多くの「よい出会い」に全力を注いでいきます。</p>			