

坂井先生と出会って間もないころ・・・いや、確か出会ったその日やったかな・・・桜橋のロイヤルホストでこのショートタイムジョブのお話を聞いて、目から鱗がポロポロと・・・もうかれこれ7、8年くらい前になるかな・・・もう速攻でサンフェイスでもショートタイムジョブを取り入れたのを覚えています。もうずいぶん前になりますが、僕がまだ新規の利用者さんに事業説明なんかをしてた頃、僕の話しを聞いた事がある人は覚えてませんか？ショートタイムジョブの話をしてた事を？僕の就労支援の根底には今もその発想が根付いています。

久田

第48回『わかるように伝えていますか』

香川大学 坂井 聡

「ショートタイムジョブという発想」

知的障がいのある人の雇用を考えたとき、事業所では次に示すようなことが心配になってくると思われます。ここに示した内容は、これまでの高等部で行なっていた職場開拓や職場実習の経験から肌で実際に感じたものです。

最も大きな理由として考えられるのが、障がいのある人を雇用したら、目が離せなくなるので、一緒に職場で働く人の負担が増えるのではないかというものです。危険な行動をするのではないか？勝手な行動をしたらどうなるのか？などが心配で、周囲の人の精神的負担や体力的負担が増えるのではないかと考えてしまい、心配だということです。

次に考えられるのが、その人のために毎日数時間分の仕事を用意しなくてはならないのではないかというものです。その人が自分で気づいて、自分で仕事を見つけることができないであろうから、事業所側が、その人ができる仕事を新たに作り出さなければならぬと考えてしまうことによる負担の増加を心配する場合です。そして、知的障がいのある人がどのような行動をとるのかわからないから不安というものもあります。知的障がいのある人に対する偏見なのだと思いますが、知的障がいのある人に対する負のイメージをもっているということなのでしょう。

ここに示したいずれの悩みも、一般就労して力を発揮できる人の場合は、事業所側が職場実習を経験することで解決できるものと思われます。職場実習を通して周囲の人の負担が大きくなることが証明され、いろいろ考えていたことが、誤解からくるものであったということに気がつくと考えられるからです。しかし、すべての知的障がいのある人について、上記のような不安が、現場実習で解消できるかというところではないと思われます。事実、職場実習をすることで、一緒に働く職場の人の負担を大きく増やすようになる場合もあるからです。

あなたの隣に明日から、思うとおりにならなかったら、突然跳び跳ねたり、叫んだりすることがある重度の自閉症のある人が8時間仕事に来るとしたらどうでしょうか。あなたなら雇用できますか？

実際に雇用していますか？もちろん、就職は希望しています。就職を希望しているという理由だけで、社会貢献が求められているという理由だけで、このようなタイプの自閉症のある人の雇用の場を確保することができるのでしょうか。もしよ、雇用できたとしても、周囲の理解を得ることは難しく、このような雇用は長続きしないのではないかと感じてしまうのですがどうでしょうか。事業所の善意に甘えるのではなく、一緒に働く人に大きな負担をかけることがない雇用の方法を考えていかなくてはならないということなのです。パニックなどを起こすタイプの人、8時間仕事に来るのは、ちょっと負担が大きいけれど、15分ならいいという人はたくさんいると思います。そういう仕事の形態ならば、雇用できるのではないかと考えるのですが、どうでしょうか。東京大学先端科学技術研究センターの中邑先生は、ショートタイムジョブという新しい仕事の形態を提案しています。ワークシェアリングという考え方を取り入れ、短時間の仕事を創出し、一緒に働く人に負担をかけず雇用することを可能にするというもののなのです。実際に私も、ショートタイムジョブを実践しているので、次の号では、実際のショートタイムジョブを紹介し、具体的にいろいろ考えてみたいと思います。

お楽しみに

坂井聡先生の紹介

(プロフィール)

香川大学教育学部卒業 金沢大学大学院教育学研究科修了、香川大学教育学部附属養護学校など養護学校教諭を経て、現在香川大学教育学部障害児教育コース准教授 1997 年 自閉症のコミュニケーション指導で辻村奨励賞受賞

(著書)

暮らしの中のコミュニケーション（やまびこの里）クラスルームコミュニケーション（こころリース出版会）自閉症や知的障害をもつ人とのコミュニケーションのための10のアイデア（エンパワメント研究所）など