

— 時間管理表を使って、視覚的に分かりやすく指導をしていく —

有限会社アトリエ渋谷



事業概要：専門書・雑誌・広告のデザイン制作
従業員数：6名（平成29年12月現在）
サポーター：渋谷さん（代表取締役）
被支援者：20代男性（知的障害/自閉症）
勤続年数：2年3か月（平成29年12月現在）
業務内容：パソコン入力、絵画制作

支援
内容

取組み ➡ 行動スケジュール表を導入
効果 ➡ 自己管理能力(時間管理能力)の向上、モチベーションアップ

何かやってもらうことがあるかもしれない… 採用後、パソコン入力を指導し戦力化

サポーターの渋谷さんは、デザイン会社の代表取締役であり、「障害者と健常者の壁のない仕事場作り」をモットーに、書籍や雑誌の制作、パンフレット、ポスターのデザインなど幅広い制作物を手掛けています。

被支援者のAさんは東京しごと財団の実習を経て平成27年10月に採用されました。Aさんには、自閉を伴う知的障害がありましたが、人の役に立ちたいという意欲を持っていることが分かり、忙しい自分の会社でなら、障害があってもやってもらう仕事があるのではないかと考えての採用でした。

採用後、渋谷さんは手書き原稿をパソコンに入力する作業をAさんをお願いしたいと考え、少しずつ教えていくことにしました。入社当初のAさんは漢字の入力を苦手としており、読み方が分からない文字があると周囲の社員に読み方を聞いて回るということがありました。そのため、渋谷さんは、漢和辞典の使い方を教え、読み方が分からない漢字を自力で調べ、入力する方法を伝えていきました。

Aさんには、一度読み方を覚えた漢字は、次は確実に入力できるという特性があり、難しい漢字も次々に暗記して、入力できるようになって周囲の社員を驚かせました。

時間管理についての概念をどう指導するか 養成講座の職場見学からヒントを得て実践

ゆっくりではあるものの自分のペースで入力作業を行え

るようになってきたAさんでしたが、ときどき周囲を困らすような問題行動を起こすことがありました。それは、昼休みの1時間が過ぎてても外出したまま戻ってこないというものでした。なぜ戻らなかったのか聞くと、買い物ポイントが2倍の日だったので、昼休みに遠くのスーパーまで行っていたというのが理由でした。時間内に戻らないといけないう意識より、目的のスーパーに行きたいというこだわりが優先されてしまっていたようでした。

渋谷さんは、今まで自分なりにAさんの指導・支援を行ってききましたが、あらためて障害者雇用について考えたときに漠然とした知識しかないことに気づきました。そして、指導・支援方法について改めて学びたいと、サポーター事業に参加することにしました。

受講した養成講座では、障害特性に合わせた指導・支援が必要なことを学びました。また、参加企業同士の意見交換の中で聞いた就労現場の話がとても参考になり、それぞれの課題にいろいろな対応策があることを知りました。そして、障害者雇用の現場見学で見たホワイトボードを使った時間管理方法にヒントを得て、「これを使ったらAさんに、時間管理の概念を教えることができるかもしれない」と考え、即実践してみることにしました。

養成講座受講後、渋谷さんは職場でAさんのサポートをしている河合さんと講座で見聞きしたさまざまな指導方法や時間管理手法について共有し、時間別に行動予定を記した「行動スケジュール表」を作成してもらいました。そして毎日、業務開始前のタイミングで、「10時から12時までは入力作業、12時から1時が昼食です」とスケジュール表を見せながら、Aさんに分かりやすく業務指示をするよう河合さんに伝えました。



しっかりできていることをフィードバックし 「褒めること」でやる気を継続させる

毎月の訪問時に「行動スケジュール表」を見たサポーター支援員は、『視覚優位』である障害特性も考慮し、業務開始前に当日の業務内容と時間の流れを確認するのはとても分かりやすい指導方法であることを伝えました。また、Aさんの時間管理に対する意識付けが継続されるように、視覚に訴えやすいスタンプ等を活用し、評価を毎日フィードバックすることを助言しました。そして「行動スケジュール表」にAさん自身のコメントを書く「振り返り欄」を設けることで、日々の業務を本人がどのように感じているかを探っていくことも提案しました。

渋谷さんと河合さんは相談の上、「行動スケジュール表」を支援員の提案に沿った形に変更し、時間管理ができた際には「よくできました」というゴム印を押すことで、褒めながら、Aさんが自主的に時間管理を継続できるよう支援していくことにしました。

これらの支援を継続した結果、Aさんは時間通りに行動できるようになってきました。また、1日の流れを目で見て分かるようにしたことで、Aさん自身も時間管理を意識

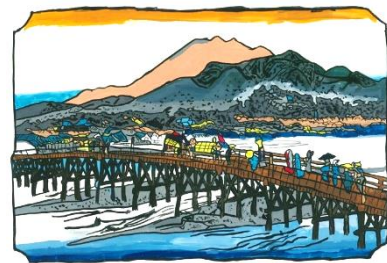
<実際の行動スケジュール表>

	10	11	12	13	14	15	16	17	18
9月3日 (水)		入力		休 けい	休 けい	休 けい			
		今日は文字入力を2枚目をやって、と完成をして、の絵をやりました。ローマ字入力をやります。							
9月4日 (木)		入力		休 けい	休 けい	絵			
		今日は、と、の絵をつくりました。東海道53次の絵を49枚目まで							

するように変化していきました。「よくできました」というゴム印がAさんには嬉しいようで、モチベーションのアップにもつながっています。

才能を伸ばしていくことが 活躍の場を広げることにつながる

Aさんは、原稿のパソコン入力のほかに、印刷デザインの可能性を探るため、業務として絵画制作を行っています。また、渋谷さんは自社のホームページ「ユニークアートギャラリー」にAさんの絵画を紹介しています。Aさんは1年間かけて「東海道五十三次」の絵を完成させ、今は「富嶽三十六景」に取り組んでいます。渋谷さんは今後は油絵にも挑戦して欲しいと、Aさんの活躍の場を広げていくことを模索中とのこと。



ユニークアートギャラリーより「東海道五十三次」 京都
<http://atreshibutani.jp.net/>

● 一口メモ

知的障害の方は、音や言葉など瞬時に理解しなければならぬ聴覚からの情報処理は苦手な傾向があり、一方、消えてなくなることのない「視覚的」情報は記憶に残り、理解しやすいとされています。目で見て理解する『視覚優位』の指導方法は、聴覚障害、高次脳機能障害、発達障害の方にも有効です。

渋谷さん「できることを「見出す」こと「増やしていく」ことが、私の障害者雇用の理念」

弊社は従業員6名中、半数が障害のある社員です。知識、経験が少なかった私は養成講座を受講し、参加する企業同士の情報交換から、多くのものを得ることができました。また月1回の支援員の訪問では、迷いながらも日々行っている支援について相談し、「それで大丈夫です」と背中を押してもらうことで、自信を持って障害者雇用を進めることができました。

障害のある社員たちも「職場の役に立ちたい」という意識を強く持っており、彼ら彼女らの「できること」を「見出す」こと「増やしていく」ことが私の障害者雇用の理念となっています。企業は従業員の可能性を引き出していくのが責務だと思っており、障害者雇用についても5年から10年という長い年月で本人たちを育て支援していくことが、重要であると思っています。