

あっぱれびゅーとOBにインタビュー

～ダルマン株式会社編～



Nさんは、短大在籍中から就職活動をしておられました。なかなか面接がクリアできず、二〇一五年九月にあっぶでーに入所されました。作業能力が高い一方、コミュニケーションは苦手、思いをうまく言葉にまとめられず混乱する場面が多くあり、職員と一緒に言いたいことを整理してお互いの理解を深め、具体的な言葉で相手に伝える訓練を行うなど、安心して働けるように段階を踏んでいきました。本人の特性がしっかりと分かり、対策が取れてきたところで職場見学、職場実習。二〇一六年七月末から長浜市

あっぱれびゅー

第4号 令和4年12月1日発行
 就労支援センター あっぶでーと
 〒521-0012 滋賀県米原市米原中町通549
 電話 0749-50-6740
 FAX 0749-50-6743

加田町にある株式会社ダルマンで働かせていただいています。当初は相談なしに自己流で作業を進め、担当者を困らせることもありましたが、それに対しては、守らなければならぬ会社のルールと自己流の良い部分を明確にすること、担当者との連絡ノートを作成することで対策しました。同じ「糸くり」エリアの方々に優しく関わっていただき、現在は連絡ノートを使わずとも相談できるようになっていきました。

●本人へのインタビュー
 Q 仕事内容について教えてください。
 A 「糸くり」という仕事をしています。縫い糸やレース糸毛糸など様々な糸に機械を使って加工しやすい形にしています。一日多いと八〇キロくらいです。

Q 頑張っていることについて教えてください。
 A できるだけ失敗を少なくして、多く巻くことです。またいろいろな糸の種類を多く巻けるように取り組んでいます。

どのように取り組んでいます。
 Q 仕事で困ったことがあればどうしますか。
 A 担当の人や同じ作業をしている人に聞きます。聞くと丁寧に教えてくれるし、失敗したかもしれないと相談すると一緒に考えてくれます。また、間隔が開いている作業は他の人に聞いたり、早見表を確認して取り組んでいます。

Q 働いて良かったことはありますか。
 A 今まではどう話したらいいのか、考えてしんどくなっていましたが、今は少し話せるようになったことですね。働き続けることで、少しずつではありますが自信になってきています。また、お給料をもらえるようになって、好きな本や絵を描く道具を買えるようになったのは嬉しいですね。

Q あっぶでーとでがんばったことはありますか。
 A メールがあり、昔は譲れないこともありましたが、支援者と相談しながら他のルールを受け入れられるようになりました。昔はどう話せばいいかわかりませんでしたが、あっぶでーとの支援もあり、ダルマンさんでは少し話せるようになったし、間違えても受け止めてもらえる安心感を感じられるようになりました。

Q これからの目標について教えてください。
 A できるだけ長く働き続けて、できる範囲で働きたいです。

●株式会社ダルマン担当者へのインタビュー
 Q Nさんが働いていて助かっていること、頑張っていることについて教えてください。
 A たまに作業の様子を見かけると、手が止まっていることがあります。他の「糸くり」メンバーには見られない姿勢です。しばらく様子を見てみると、自分のタイミングで巻き終わる糸を予測して交換を待っている時であることがわかりました。他の従業員にはマネができない独特なやり方ですが、結果の出ているので「止まっているけど」などの注意をされるようなことは



ありません。同じ作業をしているメンバーからも、特に困ることなく作業してもらっていると感じています。昔は帰りにすれ違っても目もくれずに帰宅していましたが、最近では立ち止まって「お先に失礼します」と言ってくれるようになりました。

Q 障害者雇用で求める人材とは。これから就労を目指す方に意識してもらいたいことはありますか。
 A 何か問題があった時に現場担当や誰かに相談できる人、作業上の問題点が挙げられる人が嬉しいですね。仕事に対して真面目に取り組んでくれて、危険予知がある程度できると安心ですね。

インタビューにご協力いただいた皆様、ありがとうございました。

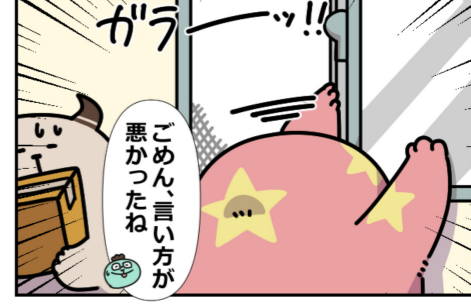
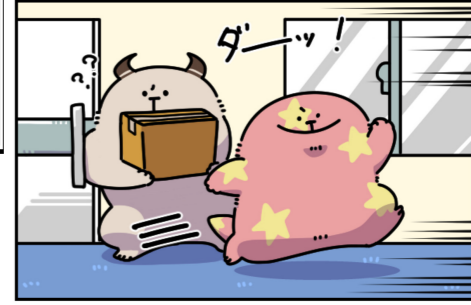
就職者報告

令和三年九月一日、令和四年九月三〇日までの就職者は八名でした。内訳は次の通りです。

- ・サービス業 四名
- ・製造業 三名
- ・卸売業／小売業 一名

日々、体調の変化や職場の状況の変化に見舞われながらも皆さん頑張ってくれています。今後もご紹介していきます。

どっちも開くよね



「どっちも開くよね」解説

今回の四コマは相手の立場に立つて物事を考えること（心の理論）に困難がある方のエピソード。この毛布たん、自分の名前を呼ばれていないのに「自分に声を掛けられている」と気付いたことがすごいんです。この場面では①自分に対する指示である②指示が「開けて」である③ドアの前で両手に荷物を持つ人がいる④荷物を持っている人は両手が塞がっているのでドアを開けられない、つまり、指示は「ドアを開けて」という意味であると気付くことが必要でした。この毛布たんは「目の前の情報から直ちに正しく相手のニーズを推測する」ことが苦手で、「開ける＝窓」という判断に至ったのです。実際の場面は難しい

けれど、文章問題にすると正しく回答される方もいます。また、学習することで「ドアの前に十両手が塞がっている＝ドアを開けたら助けられる」と覚えることもできます。「相手の立場に立つて想像すること」が難しい」ということは「相手の気持ちになって考えていたら分かるでしょー!」「周りを見て学べ!」「社会人なら当たり前!」という注意は全く意味をなさないとのことです。この場面では「ドアを開けてあげて」と具体的に伝えれば良かったですね。人間関係において「〇〇さんは今こういう気持ちになっていて、こういうたいと考えています。だから、あなたにはこう行動して欲しいけど、どうですか」と、相手の行動の意味や感情を伝えることで、場面や立場の認識がしやすくなります。



米原曳山祭りに思う

十月八・九・十日と、米原で曳山祭りが行われました。コロナの影響で三年ぶりの開催です。パンフレットによると「一七七〇年に三輪の曳山をつくり」と記載されているので、なんと二五二二年の歴史があるんですね。今年は、あっぶでーとの前の坂道を曳山が慎重にかつ力強く通る様子を見ることができました。

「登り山」という坂道を上る様子、何度見てもカッコいい！長浜の曳山を見習って作られたそうですが、本当に素晴らしい、現在まで祭りがしっかりと保存されていることはとてもありがたいことです。

さて、「祭り」のような「非日常」は気分が高揚します。今でこそ色々な娯楽が溢れていますが、二五二年前の「祭り」の「非日常」はとても刺激になったことでしょう。収穫など、一仕事終わったタイミングで「祭り」を行うことで刺激を入れてストレスを発散し、翌年の活力にしたのかもかもしれません。祭り独特の笛やカネの音にワクワク感が高まります。「旋律」というよりも「リズム」ですね。心拍のように刻まれる一定のリズムには心地よさを感じるものではないでしょうか。

どの地方のお祭りも、少しずつ担い手が減っていると感じます。場所によっては担ぎ手ボランティアなどの募集もされているとのことです。私の地元のお祭りは、元々宵宮に近所中が松明を持って練り歩く行事がありました。これが、これも今後提灯に切り替わるそうです。子供の頃、自分の服に松明が掛からないかと心配したり、消えてしまっ

の人に火を分けてもらったり...また神楽鈴を使って舞姫に参加した時の思い出はいくつになっても語れます。

日常では色々なストレスにさらされる「人」ですが、ストレス下でも「非日常の晴れの日」があると気分をリフレッシュする効果があります（もちろん「祭りのあとのさみしさ」もありますが）。「人」は考えすぎてストレスを貯めてしまうことも多いのですが、「発散の方法」を考えるのもまた「人」です。この三年、マスクを外せず、イベントや人との接触を控えるなければならぬ「非日常」を世界中が経験しました。その中で人と会わなくても何とか「刺激」を作れるようなインターネットでのイベントなども工夫されてきました。でもやはり、いつでも思い出として語れる体験や経験、「非日常の晴れの日」を大事にしていきたいと思うのです。

(T)

障害者職業センター職業カウンセラーさんを講師に迎えて

あつぷでーとは、訓練生に「働くとは」というイメージを持ってもらうために学習の場を設けています。令和四年八月三日（水）の学習会では、「就労の基本」を確認し、働く意識を持つために、滋賀障害者職業センターさんに講師を依頼しました。

ここで少し、障害者職業センターの紹介をしようと思います。障害者職業センターとは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営しているセンターです。障害者職業センターでは、障害のある方や、障害のある方を雇用する又は雇用しようとする事業主の方に対して、県内のハローワーク（公共職業安定所）や関係機関との密接な連携のもとに支援・サービスを行っています。障害をお持ちの求職者の方に、職業リハビリテーションサービスも行っています。職業準備支援・ジョ

ブコーチ支援・リワーク支援（職場復帰支援）など、職場適応を目指した支援があります。普段から連携していたらいてる支援機関の一つですが、現在、あつぷでーとは主に就労後の「ジョブコーチ支援」でお世話になっています。八月の学習会では「働く上で基本となること」「自分はどうなりたいのか？」「何を目標にしているのか？」など、テーマ別に講義を受け、その後、チームワークやワークシートを使うことで各自考えてもらうことができました。

は、職員が横についてフォローしながら進めます。それぞれのペースで、真剣に〇×をつけたり、自らの課題に向き合っていました。普段はなかなかかゆくなり自己分析をする時間がないため、貴重な体験となりました。就労への意識を高めたり、今すべきことは何かを再認識する良い機会になったのではないかと思います。

規則正しい生活をしていますか？

質問項目	自己評価	他者評価
朝食を毎日食べていますか？		
大体決まった時間に食事をしていますか		
間食を食べ過ぎないようにしていますか		
平日は決まった時間に起きていますか		
平日は決まった時間に寝ていますか		
休日の起床・就寝はだいたい同じ時間ですか		

【回答】
 ・している○
 ・していない×
 ・時々している△

内職作業紹介 ～山正編～

今回は、長浜市にある株式会社山正様からいただいた「もぐさ詰め」の内職作業をご紹介します。

火傷をする恐れがあります。そのため紙管に詰める工程には色々なルールがあります。ルールは、手順書を見て確認できるようにしてあります。

皆さん、「もぐさ」とは何かご存知でしょうか？お灸にして使うもので、ヨモギの葉から作られています。お灸治療は、温熱刺激により体の炎症や痛みの抑制効果があり、肩こりや腰痛だけでなくアレルギー疾患などにも効くとされています。

①決められた重さを正確に量るところから始まります。一定の重さを量って袋に入れ、もぐさを潰さないように袋を閉じます。同じことの繰り返しなので、集中を継続することを求められます。

当事業所では、棒状の紙管にもぐさを詰めています。セルフレアでも行えます。火を点けて使うものなので、一定の重量で均一に詰めることが求められます。ヒビが入ったり詰りが緩かったりすると、紙管から割れ落ち

②量ったもぐさを紙管に詰めていきます。紙管にロートを差し込み、ロートにもぐさを入れ、ドライバードで叩いて押し込んでいきます。先述の「均一さ」のためには、一定のリズムと力で叩いていくことが求められます。力が弱いと全量入りませ



パンフレットをリニューアルしました

令和四年四月一日から、「自立訓練(生活)」のサービスを開始した当法人ですが、サービスの開始に伴い、パンフレットをリニューアルしました。これまで、就労アセスメントを行い、希望された方は就労移行支援の契約を行っていましたが、就労移行支援の前段階の選択肢が増えまし

自立訓練(生活)事業③就労移行支援事業④就労定着支援事業と、1つずつステップアップできるようにという願いが込められた内容となっております。パンフレットは、「就労アセスメントではどんなことが分かるの？」「自立訓練(生活)事業ってど



んな取り組みをするの？」といった内容が、少し懐かしい冒険ゲームのような仕様が分かりやすく書かれています。あつぷでーとに立ち寄られた際はぜひ読んでみてくださいね♪

学習会報告 近江八幡散策



10月の学習会では、近江八幡へ出かけました。八幡山ロープウェイに乗り、昼食に近江牛を堪能した後、八幡掘りを散策しました。

したりと、様々な楽しみ方ができたようです。船から降りた後は八幡掘を散策しました。映画「るろうに剣心」やNHKの朝ドラマ「おちよやん」でもロケ地に使われていて、「ここであの俳優さんが・・・」と想像するだけでも気分が上がります。さらに、グループに分かれて、スイーツを食べたり家族へのお土産を買ったりなど、それぞれ満喫しました。普段、外出してリフレッシュする機会が少ない方もいらっしやるので、学習会が有意義なものになれば良いと思います。

八幡山は標高271.9mの山で、1585年（天正13年）に豊臣秀次が築いた八幡山城の城跡です。ロープウェイで山頂まで行きましたが、当日は快晴。空の青と琵琶湖の青が美しく、伊吹山もはっきりと望めるほどでした。八幡堀の水郷巡りでは、35分ほど和船に乗りました。まるで近江商人になったような気持ちで、古き良き街並みを通り抜けていきます。訓練生は「落ち着く」「きれい」と感想を漏らしたり、写真を撮ったり、姿勢を崩してリラックスして過ご

アセスメント～心理検査紹介～

アセスメントとは、何か特定の分野について「評価すること」という意味です。あつぷでーでは、就労に必要なスキルについてアセスメントを行います。その方が今どのような強みや課題を持っていて、どのような訓練に取り組めそうか、あるいは、就職後に職場にどのような配慮をお願いすることになるのかなどです。体験中は「就労アセスメント」として2週間～2ヶ月の期間で行います。正式入所後は、訓練期間が終わるまで、日々アセスメントであると言えます。作業場面やグループワーク中の様子、その他、出勤から退勤までの行動観察などでアセスメントを作成しています。

今年度より、作業評価や行動観察以外に、「心理検査」を使ったアセスメントも始めました。心理検査は本来、就労に直接関係するアセスメントになるとは限らず、「自分の性格特徴はどんなものか」「自分の得意・不得意は何だろう」「病気/障害の症状にはどんなものがあるか把握しておこう」など、知りたいことに合わせて検査バッテリーを組みます。あつぷでーとは契約期間に限りがある場所なので、長い目で見た支援について考えたとき、心理検査によるアセスメントは基本的に利用期間に区切りのない医療機関や行政の支援機関などで受けた方が良く考えています。しかし、従来の「就労アセスメント」では、集団の作業訓練に適さない方や、間隔を詰めて定期的に通ることが難しい方はお断りせざるを得ず、不便



研修報告

先日、アンガーマネジメントの研修を受けました。研修では、怒りを感じる要因は自身の中にある、相手に対する期待や願望、理想が「裏切られた」と感じた時に生じるもので、許容量も人によって違うと知りました。これは、各自が受けてきたしつけや教育、人生経験の中で芽生えた「べき」という価値観の違いともとれます。「怒り」は感情の中でも特に強く、一度認識すると意識を逸らすことは困難です。研修中、先生が「部屋にある『赤色』を5つ探してみよう」と言いました。入室した時点で既に「赤

色」は存在していたはずですが、私は見つけることができませんでした。部屋を探しました。見始めると次々に「赤色」が視界に入ってきました。これが「意識する」ことなのだと思えました。この「意識」が「怒り」の感情や「怒り」を感じた対象に向く時、どう逸らすかが「怒り」のコントロールに必要です。「怒り」を感じた時は「別の思考」「別の行動」に置き換えることがポイントです。例えば、私が夕飯を作っている際、父が「さあやるよ!!」と声をかけてきました。ダイエット番組の体操に誘ってきたのです。瞬間、私は「なぜ今！忙しいのは見たら分かるのに」と

「怒り」を感じました。しかし、研修で学んだことを思い出し、ぐっっとこらえて深呼吸。フライパンを火にかけ、具材のカットを進めていきました。結果、一瞬で沸いた「怒り」は徐々に収まり、最終的にはこの件について考えなくなりました。皆さんにも、日常で感じる「怒り」をコントロールするための手立てを用意しておくことをお勧めします。用意した手立ては、紙に書き留めるのも良いですし、目に見えるところに貼っておくのも良いですね。周りの人に、「怒り」を感じた時にどうしているかと聞いてみると、自分の手立ての幅も広がり、試せることが増えそうです。