

障害者雇用と Constructive Living を活用したメンタルヘルスの取り組み

杉井 保之、鈴木厚志

(オリジン・コーポレーション)(京丸園株式会社)

、はじめに

障害者の雇用とメンタルヘルスは、厚生労働省によって推進されているが、障害者の雇用やメンタルヘルスへの取り組みは、定着したと言いきれない状況にある。その主な原因は、障害者の雇用やメンタルヘルスへの取り組みが直接的に利益をもたらすものではなく、企業にとって負担と考えられているからであろう。

ここでは障害者雇用とメンタルヘルスに取り組む企業が、その取り組みによって生産性を高めていることを紹介して、障害者雇用とメンタルヘルスの普及の一助となることを期待する。

、農業生産法人「京丸園株式会社」について

農業生産法人「京丸園株式会社」(以下、京丸園)は、2009年6月現在、社員数53名で、そのうち障害者が19名を占めている。社内は土耕部、水耕部、心耕部の3つの部門に分かれている。土耕部では、お米やトマトといった露地野菜を、水耕部では、姫ねぎ、姫みつばといった水耕野菜を作っていて、心耕部では、研修生や障害者を受け入れて、Constructive Living を活用したメンタルヘルスを行っている。

京丸園におけるメンタルヘルスと障害者雇用の特徴は二つある。1つ目は、森田療法と内観法をベースとした Constructive Living を導入していること。2つ目は、一般的な作業所では、知的ならば知的の障害を持つ者ばかりが、精神ならば精神の障害を持つ者ばかりが集まって働くことが通常であるのに対して、京丸園では精神障害、知的障害、身体障害の人たちが、それぞれの特性を生かして健常者と一緒に働いて生産性を高めている。これは全国の作業所を見ても稀なケースである。

こうした作業形態を実現するためには、標準化したシステムではなく、一人ひとりに合った課題や作業の仕方が必要となる。そのために京丸園が導入しているのが Constructive Living である。

Constructive Living は、森田療法と内観法をベースにアメリカの文化人類学者である D.K. レイノルズ博士が提唱した再教育法である。森田療法の自力的な側面と、内観法の他力的な側面から、個々の対象者に合った課題を与え、具体的な行動の指導を行うことが

特徴である。

Constructive Living の課題には、具体的であること。やったかやらなかったかが客観的にわかること。自分で行うことが可能であることという条件があり、このことが障害者個々に応じた指導を可能としている。

、京丸園のメンタルヘルスと障害者雇用の具体例

1、Constructive Living の森田療法的な取り組み (業務の細分化と、個々に合った業務方法、指示の具体化)

一般的に農家においては、一作物を作る一連の業務をすべて一人の人が行っている。そうした作業形態が障害を抱えた人の就労を困難にしている。

しかし、森田療法では「こうあるべき」というとらわれを捨て、「あるがまま」を受け入れ、自分に出来ることに意識を向けることを勧めている。そうした森田療法的な考えを取り入れて、業務を細分化し、個々に合った業務方法を工夫し、指示を具体化することによって、障害のある人にもストレスなく仕事出来るような業務システムを構築している。こうした細分化が分業を実現させ、収益の拡大につながっている。

(事例1) あるがままを認める

足に身体的な障害があり、歩行に時間がかかる人には、歩くのに時間がかかることを活かすように空気で害虫を吸い取る作業をしてもらっている。この業務は健常者にとってはゆっくりすぎてストレスになる仕事であるが、足にハンディキャップがある人が担当することで、足のリハビリにもなっている。

(事例2) 指示は、具体的に

物事を自分で判断することが難しい知的障害者や精神障害者に対しては、「トレーをきれいにしてください」というような抽象的な指示ではなく、「トレーを二回、機械に通してください」というように指示することで、本人にとってストレスとなる判断を必要をなくしている。

(事例3) 大きな仕事は、小さく分ける

農場が広いため神経症傾向が強い人にとっては仕事量が膨大に感じられて精神的な負担になる場合がある。そのため自分の作業量がどれだけかをわかるようにすることで心理的な負担を減らす工夫をしている。

(事例4) 目標を発表し、現状を見えるようにする

知的障害のある人は、自分のペースになってしまいがちなので、その日の目標を自分で決めて発表してもらっている。また、現時点の生産量が見えるようにすることでペースが落ちることを防いでいる。

(事例5) 目標を達成したらご褒美

個人の目標を達成した者に対しては、シールを渡して自分の日報に貼ってもらうようにしている。シールは、「大変よく出来ました」「よく出来ました」「今日もありがとう」の三種類があり、出勤しただけでも「今日もありがとう」のシールがもらえる。

このシールにはご褒美の効果があり、このシールによって仕事に達成感が出ている。

2、Constructive Living の内観法的な取り組み

(事例1) サンクスカードと日報による社内内観

一日の作業の中で人に「していただいたこと」を思い出す業務日報を使っての社内内観と、サンクスカードを実施している。書いてもらったサンクスカードや日報に書かれた「していただいたこと」は、疲れが始める昼休みにスタッフが発表している。

(事例2) 「ありがとう」の笑顔ハガキ

京丸園には年間700人くらいの方が視察に来る。そうした方たちに、みんなの笑顔の写真を撮ってお礼のハガキを作っている。仲間と一緒に写真を撮ることによって社内の連帯感にもつながっている。

(事例3) 部署ごとでの社長との内観昼食会

一ヶ月に一度、部署ごとで社長と昼食会を開催している。その際には、サンクスカードや日報を元に、社員の努力に対して、具体的に「ご苦労様」「ありがとう」が伝えられる。こうしたフィードバックによって、自分の努力を見てくれているという安心感や信頼感につながっている。

3、関係機関との連携によるサポート体制

一般的には障害者が雇用されると支援センターの所属を離れる。そのため職場の問題を相談する場所がなくなることが多い。京丸園では、専門の心耕部のスタッフが配置されているだけでなく、もし心耕部のスタッフに言いにくいことがあった場合のために、障害者全員が支援センターに所属していて、支援センターの職員にも相談できる二重の体制がとられている。

、Constructive Living を活用したメンタルヘルスの導入と障害者雇用による業績の推移

京丸園の鈴木厚志社長が Constructive Living の国際ライセンスを取得した平成8年度の年商は6,500万円です。社員数は7名であった。

しかし、その翌年の平成9年に障害者を雇用して、Constructive Living のメンタルヘルスに取り組んで以来、障害者の雇用と売上は比例的に増加し、平成21年現在の障害者数は19名となり、全社員に占める障害者の割合は35.8%を占めるまでとなった。その一方で、昨年度の売上は24,300万円となり、障害者を雇用する平成8年の3.7倍以上になっている。(表1、参照)

表1、京丸園の売上と障害者数の推移

	売上(万円)	農園総数(人)	障害者数(人)	障害者割合(%)
平成8年	6,500	10	0	0.0
9年	6,300	15	1	6.7
10年	8,800	15	2	13.3
11年	8,500	23	4	17.4
12年	9,600	38	4	10.5
13年	10,400	38	5	13.2
14年	13,300	38	6	15.8
15年	16,000	38	6	15.8
16年	14,100	39	7	17.9
17年	18,700	42	10	23.8
18年	20,700	43	15	34.9
19年	23,300	45	16	35.6
20年	24,300	51	17	33.3
21年		53	19	35.8

こうした京丸園の障害者雇用の取り組みには、平成19年に内閣総理大臣賞が授与されている。

、まとめ

京丸園においては、Constructive Living の導入によって、コントロールできない障害や感情の起伏をコントロールしようとするのではなく、障害や感情の起伏をあるがままに認めながら、コントロールしやすいシステムの確立や社員の行動に焦点を当てた取り組みがなされている。こうした一人ひとりに合った課題と業務改善によってストレスの少ない職場環境が実現されている。

この京丸園の事例で興味深い点は、Constructive Living を活用したメンタルヘルスの導入が、障害者の生産性の向上だけでなく、障害者と共に働く健常者の生産性も向上していることである。

このことは、障害者雇用や企業内のメンタルヘルスが単に企業の負担となるものではなく、企業の業績改善につながる可能性を秘めていることを示している。

<キーワード>

Constructive Living、障害者雇用、メンタルヘルス