

## 共に働くをすすめて～就労準備支援事業

# ちいきでいきいき働く→つながる

働きたいけれど働くまでに準備が必要な人たちに  
ワーカーズ・コレクティブや地域のNPO、協同組合での体験実習、  
訓練のコーディネートを進めています。協力事業者の皆さんに  
実習生の様子など報告して頂きました。

### 「メンバーとして迎えて」

W.Co ドレミ 理事長 広瀬 仁子

栄デイサービスW.Coドレミは「地域密着型通所介護」「認知症対応型通所介護」デイサービスを運営しております。

Fさん（40代・男性）の就労支援実習の取組みは週2回、1日2時間からの実習で生活のリズムを作り、社会との関わりを持つことから始まりました。デイサービスの利用者と接することは接客業でもあり、身だしなみが大切です。Fさんは朝起きることがむずかしく、ひげを剃って出かけることがなかなかできませんでした。実習時間を午後からにしたところ、気持ちに余裕が生まれ、支度も整い笑顔が多くなりました。楽しい会話や歌が得意なことに加え、穏やかな傾聴はFさんの優しい気持ちが溢れているように見えました。

Nさん（30代・男性）は週2回、1日2時間からの実習で、家から出て人と関わることから始めました。コミュニケーションをとることがとても苦手で、会話をしようとする緊張して汗びっしょりになってしまいます。そこでレクリエーションはNさんの得意な折り紙をして、利用者に教えてもらうことにしました。メンバーも一緒に折り紙を教わりながら会話に入り、雰囲気盛り上げました。Nさんは少しずつ会話ができるようになりました。

Fさん、Nさん共にドレミのメンバーになってもら



い、週に3～4日、送迎から事務等デイサービスのワーク全般をしています。今後はさらに活躍の分野を拡げ、資格取得を応援していきたいと思えます。

### 「なくてはならない存在です」

(N) W.Co たすけあい ぐっぴい 武蔵末子

NPO法人W.Co たすけあいぐっぴいは、2010年6月より高齢者共同住宅「プエルト横浜」の運営を業務委託されフロント業務・生活支援・食事づくりを行っています。2011年9月にT君がNPO協会の紹介でプエルト横浜で働くようになり10年が経とうとしています。はじめは、若い男性だったこ

ともあり入居者への対応など小さな声で話しかける等消極的な面が見られました。そこで、シフトをベテランとの組み合わせにし入居者への対応など実際に見てもらえるよう取り組みました。今では、入居者から頼られる存在になり、T君ご指名で携帯や電気製品の不具合など即座に対応しています。先日も入居者が転倒した際に優しく対応し手早く助けることができました。ご本人だけでなくご家族からも感謝されることが多くあります。

以前から食事作りが得意で調理士免許を持つT君は、数年かけてスタッフと話し合いながら献立や行事食・季節の献立など多くのアイデアを出し日々対応していました。現在は、食事作りのリーダーとなり献立表の作成や材料表や調味料表などすべてを担当しています。入居されている方からは、「食事おいしい」と言われることが多く新しい入居者の方々からはいつも一番に褒めていただいています。また、開設当初より食数が多くなり事業面でも順調に推移しています。

就労支援準備事業を受け入れてよかったと思うことは、メンバーが研修生を受け入れることで対応能力と意識に変化が見られたことです。また、研修を終えた研修生が就職し活動しているとの報告を受けるたびに「よかった」と胸をなでおろしています。現在も就労支援の方がプエルト横浜で体験してくれています。

「ともにはたらく仲間です」

(企) ワーカーズ・コレクティブ

ミズ・キャロット すずき野ランチ

理事 酒井 由美子

役所からの紹介で面接したのが3年前、3ヶ月の実習を経ての就労。この間の彼の仕事に対する前向きな姿勢と責任の持ち方は本来持ち合わせている勤勉な性格からでしょうか。日々、成長している姿はメンバー皆が認めているところです。

最初に会った印象では就労ということより、対、

人に向き合うことが難しいのではないかと思います、メンバー全員にとにかく、ウエルカムで迎えてと伝えました。具体的に関わってくれる担当は自ら手を挙げてくれました。お陰もあって、彼は素直にしかも丁寧に仕事に取り組んでくれました。何より、彼が緊張することもあまりなくこの組織にソフトラディングしたことはメンバーの一人一人の迎える姿勢にあると思います。

配膳、調理に続き、次に取り組んだことはお弁当を窓口買いに来てくれる来客の担当、接客という高いハードルに係ってもらうことにしました。苦手な分野とも思いましたが、ここまでくればチャンスととらえお願ひしました。臆することもなく、ごく自然に対応してくれました。紹介してくださった方が見学に来られ、とても感心しておりました。今では店頭販売の接客は全て彼に任せております。メンバーの一員として、ミーティングでも意見を出してもらい、新人研修にもリモートで参加するなど、意欲的に取り組んできています。調理においても、自分でレシピをみて人数分に換算し、仕上げまでできるメニューが増えてきており、私共もとても助かっています。

今後、運営に関するマネジメントのところはどう関わっていくのか課題ではありますが今の状況をしばらく続け、少しずつ仕事の領域を広げていければと思います。将来的には一般就労への選択につながっていただければとも考えます。私共はこれからも気負うことなく共に働き、彼にとっても働き続けられる仕事場となっていけばと願ひます。



「誰でも得意なことがある、  
不得意なこともある」

W.Co「みんなの家」 有賀恵子

何人かが研修に入り、ワーカーとして迎え入れ、協会のコーディネーターさんと一緒に取り組んできました。現在は1人の研修者の受け入れと研修を終了しワーカーの仲間入りをしたメンバーが2人います。2人共に得意分野で力を発揮しています。

「みんなの家」へようこそと研修者をワーカー全員が暖かく受け入れます。設立以来11年、「できる事やできないことがあっても誰もが平等で仕事をする、分配金もシフトも平等」このことは私たちの中で大切な共育の項目の一つです。

ある時、研修者から「困った時、誰に話していいかわからない、みんなが違うことをいう」と、訴えられたことがありました。安心して相談に乗れるワーカーが不可欠だと思い、専属のコーディネーターが付き2人3脚方式をとりました。

「ワーカーなのに呼ばれない会議がある。一人前のワーカーではないのですか」と質問され、「遠慮してたね」にきづかされました。活動にもできる範囲で参加を頼もう、本当の平等にはもう少し時間がかかるのかもしれませんが。こんな事もあったね、理由もなく来なくなってしまう方が2カ月後にひょこっと来る、涙が出るくらい嬉しかったこともありました。

ワーカーになった2人に聞いてみたら、まだ話ができないワーカーもいるそうです。全員と話ができることが当面の目標だそうです。「挨拶から始めよう」と伝えました。利用者さんの名前を覚えるのも目標、「フロアに1日10分でもいいから出てみよう」と新しい挑戦を試みました。これからも共にW.Coを盛り上げていけたらいいな、そして誰もが相互に人格と個性を尊重し合い、人々の多様な在り方を相互に認め合いともに支え合い、さまざまな人々の能力が発揮される活力ある社会を目指して、小さなW.Coの組織から一步一步進めていきたいと思っています。

## デポットでの取り組み

ワーカーズ・コレクティブ デポット

副理事長 高橋 静子

「デポット」では当たり前のように就労支援の受け入れを実施しています。デポットは22ブランチあり、様々なメンバーの状況により受け入れる事ができないこともあります。例えばメンバー不足のため就労者への対応ができない、また新しいメンバーが多く新人育成で手が回らないなどです。そんな中、ブランチで就労支援の依頼があったら、受けるという体制がとれているブランチもあります。年齢も20歳代～50歳代位男女問わず状況は様々ですが、ほとんどの就労者が最初是对人が苦手でコミュニケーションがうまく取れないようですが慣れてくるとすこしずつ、語りかけると返事が返ってくるようになります。真面目でコツコツと仕事をすすめ周りにも配慮ができ、1ヶ月もしないうちに品出しのコツを覚え賞味期限をみてくれたりする事ができるようになる人もいます。

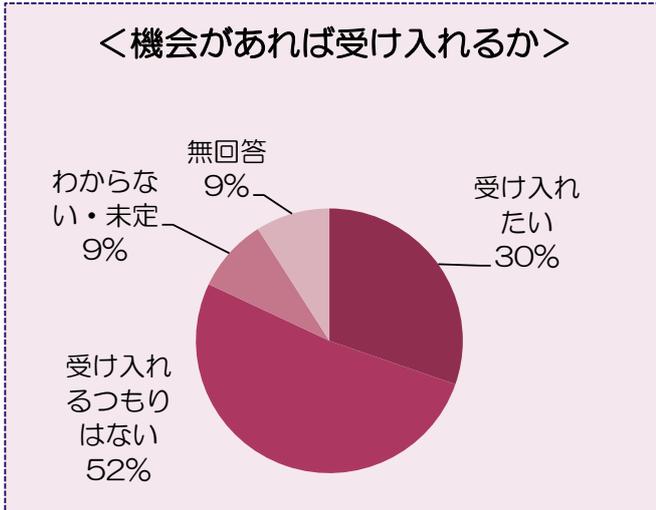
指示は丁寧にする事、ひとつの作業が終わったら次の作業を指示する事、急に初めての作業を指示しない事など配慮しています。野菜の小分け作業、チラシのセット、カゴを洗う、野菜に値付けのシール貼りなどもお願いしています。デポットメンバーは、ほぼ女性が多く、就労者が男性の場合は重いドライ品などの作業では大変助かっています。普段手が回らないカゴの水洗いなども助かっています。コロナ禍でのコロナ対策もしっかり行い、楽しく働いているという声が多く聞かれます。

就労体験終了後、3名の男性の方がワーカーズメンバーとなり働き続けています。鮮魚カット専任ワーカーズが1名魚カットで回っています。ブランチ所属で魚カット、パソコンで「キラートーク」などのポップ作成を行っています。生活クラブ消費材（商品）のプロフェッショナルとなったメンバーは、消費材がどこにあるのかすぐにわかり、このメンバーは特にデポが大好きで色々な気づきもありブランチにとってもとても大切なメンバーとなっています。

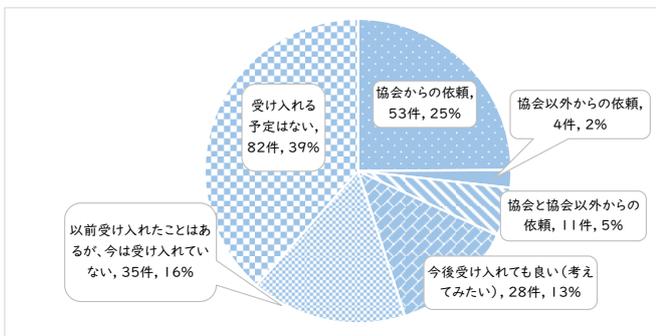
【アンケートから見た「共に働く」】

2005年と2020年に就労支援に関するアンケートを行いました。そこからワーカーズ・コレクティブの意識の変化を見てみたいと思います。

グラフ1は、2005年度の調査結果です。200団体中100団体が回答し、うち52パーセントは受け入れるつもりはないとあります。



グラフ2は、2020年のものです。236団体中196団体からの回答がありました。

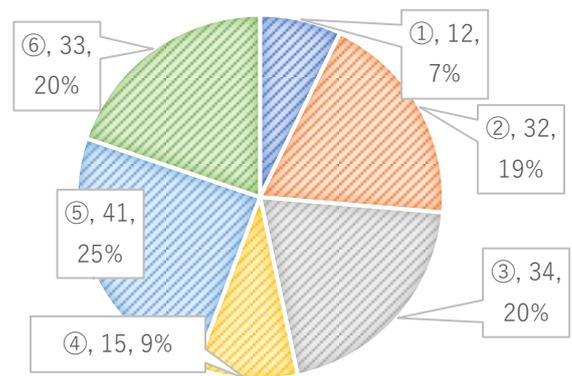


82団体、39%が受け入れる予定はないとなっていますが、翻ってみると60%は受け入れたことがあるということになります。2005年は半数から回答が得られなかったことからすると、回答率が86%を超えていることから、受け入れる予定がないにしても、意識が高まってきていると見てとれます

2020年のアンケートは実習にのみ絞ったアンケートなので、必ずしもワーカーズ・コレクティブでの就労につながっているわけではありませんが、実習後にワーカーズ・コレクティブのメンバーになる人が毎年数人でています。

実習を受け入れない理由は以下のようになっています。

- ①メンバーの合意を取るのが難しい
- ②担当者を置くことが難しい
- ③事業規模が小さいので、協力が難しい
- ④男性用の更衣室、トイレがない
- ⑤体験実習としての仕事が少ない
- ⑥その他



ケアマネジャーや移動サービスの事業所からは8割を超えて、受け入れができないという回答が来ていますが、専門性が高く未熟練の作業がないということなのでしょう。まだケアマネジャーの事業所での体験実習はありませんが、1団体は場合によったら受け入れ可能と回答してくれています。

また、移動サービスは実際に現在2団体で実習受け入れをしてくれています。運転免許がないので、実際の就労には結びつきませんが、車の洗浄作業や消毒、チラシ折りなどの作業を切り出してくれました。1年間の実習を終えた人は、すっかり自信をつけて、一般就労に向かっていきました。運転のことがあるので、メンバーにはならなかったものの、「人と話すことが楽しいと思えたのは初めてです」と、仲間として受け入れてもらったことの喜びを話していました。

この15年間で、着実にワーカーズ・コレクティブの中に、「共に働く」が根付いてきていると実感のできるアンケートでした。（松川由実）