

復職に向けた支援：復職に至らなかったBさんのケース報告

○畑野 容子（公益財団法人 日本盲導犬協会）
 原田 敦史（公益財団法人 日本盲導犬協会）
 菅原 美保（公益財団法人 日本盲導犬協会）
 中村 透（公益財団法人 日本盲導犬協会）

1. はじめに

日本盲導犬協会では1週間の入所生活訓練である「視覚障がい短期リハビリテーション」（以下、短期リハ）を実施している。Bさんは復職を前提として休職期間中に短期リハに参加した。当協会では復職に向け、生活訓練を実施し、職場への働き掛けを行ったが、結果的には復職することができず退職となった。

本報告では今回の支援の経過を報告し、復職に至らなかった要因を考察していく。

2. ケース

Bさん、男性、広島県在住、20代前半、右) 0.1 左) 0.06、視野狭窄、網膜色素変性症。2009年3月に専門学校卒業後、配食サービスのC社にパートとして入社。半年後に契約職員となる。業務内容は、老人ホームなどに配送する食事の調理・盛り付け、および後片付けなどである。

3. 短期リハ参加までの経緯

1) 2010年6月 休職

2010年春ごろから急激に見えにくさを感じていたが、そのことが要因で仕事に支障が出てきた。治療と復帰に向けたリハビリに専念してはどうかと職場から休職を提案される。本人も見えにくいことに関して様々な情報や工夫する方法を知りたいという気持ちから休職を受け入れた。

2) 2010年7月 講習会参加

Bさんが居住する地域で白杖や用具紹介の講習会を実施。これに参加したBさんに短期リハ

を紹介したところ、すぐにでも参加したいと意欲を示した。しかし、短期リハ開催は10月であったため、詳細が決まり次第連絡することとなった。

3) 2010年8月 更生施設入所

短期リハ参加まで期間があるため、姉が住んでいる京都の更生施設に入所した。

4) 2010年10月 短期リハ参加決定

Bさんに対して実施する訓練内容を決めるためC社に連絡を取ろうと考えたが、担当者が不在であるため数週間は対応できないと断られた。その間もBさんとC社担当者は連絡を取り合っていたが、報告者からの連絡には答えてもらえない状況が続いた。後日、C社から参考資料として、社内で使用している書類や食材区別のためのタグなどが郵送されてきた。

5) 短期リハ参加

短期リハ参加を機に京都から自宅に戻った。Bさんは短期リハ参加後に復職する意向をC社に伝えており、この時点ではC社も復職を否定していなかった。

C社担当者とは話ができないまま短期リハ初日を迎えた。

4. 短期リハ中の対応

復職に向けて以下のような訓練を実施した。

1) 調理訓練

計量の正確性アップ、調理道具や食器類の片づけ動作確認

2) ロービジョン訓練

ルーペ等を使用しての会社資料確認方法、保有視覚の確認と利用方法

3) パソコン訓練

ワード・エクセルの紹介、画面設定

4) 点字訓練

触読（拗音・拗濁音）

Bさんはすべての訓練に積極的に取り組み、他の参加者ともコミュニケーションが取れていた。また、職員に対して自分の希望や気持ちも伝えることができていた。

期間の終盤でC社担当者と初めて連絡を取ることができ、短期リハ終了後にBさん宅で復職に向けた話し合いを行うことで合意した。

話し合いに向けてBさんの見え方を説明するために体験キッドを作成した。また、実施した訓練内容と評価を記載した修了報告書を作成、説明することとした。

5. 短期リハ終了後

当センターから、短期リハで実施した訓練内容の報告、体験キッドによる見え方説明を行った。復職に際して、C社を訪問し、他の社員向けに同様の説明を行いたいとの希望も出した。しかし、C社からは、見え方の問題ではなく、挨拶や態度など社会人としてのマナーに欠けており、Bさんのパーソナリティに問題があると意見が出された。話し合いに同席していたBさん、Bさんの家族からは、改善に向け努力するため、復職後の態度を見てほしいと願い出たが受け入れられず、C社との話し合いがまとまらないまま終了した。その後、職業安定所に相談したが、以下の2点から復職は難しいという判断であった。

- ・就職時に視覚障がいがあることを伝えていない。
- ・契約職員になってまもなく休職している。（勤務期間が短い。）

また、職業安定所が斡旋した仕事であれば上記のような条件でも何とか介入しようと試みるが、現状から介入することは難しいという話であった。

その数日後、Bさんから退職した旨の連絡が入った。

6. 考察

復職に至らなかった要因は筆者が復職に向けたサポートを十分に行えなかったことであると考える。

当初、復職を難しくしている要因は見えにくいことへの理解不足から発生していると考えていた。そのため文字拡大やジョブコーチの導入案を提案していた。しかし、筆者も加わった話し合いの中で、就職時に視覚障がいを隠していたことやそのことがBさんへの不信感につながった可能性があることを知った。この関係性の崩れからC社が復職に前向きではなかったと考えられる。これらのことについては短期リハ参加前から把握しておくべき重要な点であったと考える。

話し合いを続けたが、最終的にはパーソナリティの問題が提示され、復職への理解は得られなかった。その話の後は職業安定所へ相談をしたが、Bさんを具体的にサポートする動きを引き出すことができなかった。

本人に復職の意思はあったものの、C社との個別のやり取りの中でモチベーションが下がり、持続的な話し合いを持つ気力を失っていった。

しかし事前にC社と意見交換ができていれば別な支援が行え、いずれ退職に至ったとしても一旦は復職する機会が持てたのではないかと考えている。また、C社とのやりとりに積極的に関わることで、Bさんへの心的な負担を減らす支援もできたのではないかという思いが残る。

尚、現在Bさんは理療免許取得のために勉強に励んでいる。

7. 最後に

視覚がい者の就労、雇用継続支援の難しさは指摘されていたが、実際に関わってみると様々な困難さがあると実感した。

今回のケースは会社側との調整不足が復職に至らない要因であった。訓練士は訓練を提供するだけでなく、本人・家族、会社や職業安定所、支援団体をいかにコーディネートして支援することができるかも大事なポイントだと改めて感じたケースだった。