

< 増岡様への質問事項と回答 >

【質問】

本人や家族が障がいをしっかり理解できていない場合、どのような支援をしているか知りたいです。(例：本人は身だしなみも作業もしっかりできていると思っているが、実際は改善すべき所がたくさんある。家族が本人の思いをしっかり把握していない など)

【回答】

- ・身だしなみ等に関しては弊社も若干苦勞している部分があります。しかしお客様に接する機会やお客様の目に触れる場合もありますので、そのまま…という訳にもいきません。弊社はたまたま職種が美容室であるため、ヘアスタイルやメイクなどは綺麗に整えてあげる事は可能ですが、服装には若干苦戦している部分があります。スタッフが着なくなった服をあげたりもしておりますが、限界はありますので社内的には「格好よくはなくても良いけど、汚いのはダメ…」という感じでチェックをしています。
- ・業務としては、出来ていない事も少なからずありますが、その際の注意点としては後から指摘するのではなく、その都度裏に呼んで指導する様に心がけております。
(後からの指摘では本人が何が悪かったのか理解しにくいので)

【質問】

職場への理解、周知に対する苦勞話も聞いてみたいです。

【回答】

- ・弊社も必ずしも職場にいる全員が理解している訳ではないと思います。やはり理解を示してくれない子も中にはおりますので…。
そんな中、トップ(店長)とNo2にあたる子には時間を取って理解をしてもらいます。時には幹部会議や店長会議等で時間を取って話をすることもあります。
- ・現場のトップ、No2のスタッフに常々言っているのは、障がい者雇用の事に限った話ではないのですが、①お店を「お店」だと思わないこと。お店が自分の「会社」だと思ふこと。②自分を店長だと思わないこと。自分が「経営者」だと思ふこと。を言い聞かせています。
自分が経営者だったらこの場面ではどう判断するか？ 自分が経営者だったら障がいのある方を雇わなければならなくなった時にスタッフにどう周知させるか？という目線でものごとを計る様に言っております。
その代り…と言っては何ですが、店舗の人事権や材料の仕入れ、売上を作る為の企画等は全て店長に決裁権を与えますし、お店で利益を出したら一部をお給料に還元します。それが無くて「自分を経営者だと思え」と言われても、思えないと思います。

- ・現場のトップにある程度の権限を与え、トップが自店のスタッフに言い聞かせる…が、全てかと存じます。

【質問】

どのくらい仕事ができたらよいですか。

【回答】

- ・お仕事の出来る・出来ないはその方の障がいの程度や経験値によって大きく変わるものだと思っていますので、その人のペースで覚えて行けば良いと考えています。
- ・何が出来るか？という事よりは、どんな仕事であれ、与えられた仕事を「最後までやりきったか？」が重要だと思っています。
まずは、「簡単に休まないこと」・「しっかり返事をする」が守られていれば、多少出来る仕事の範囲が狭くても、多少仕事が遅くても余り気にしません。

【質問】

雇用継続してもらうにはどのように頑張ればいいのか教えて下さい。

【回答】

- ・先にも申し上げましたが、「簡単に仕事を休まないこと」が最も重要だと思います。
- ・どんなにお仕事が出来ても、呼びかけても答えない・返事をしないでは長く働くことは難しいと思います。
休まず元気！が一番だと思います。

【質問】

支援機関に求めることを教えてください。

【回答】

- ・やはり私どもは福祉のプロではありませんので、障がいがある方が問題行動をとった際にどこまで踏み込んで注意をすれば良いのかの加減が分かりません。
ある程度きつく叱らないといけない様な場面では一緒に居て下さるととても助かります。
- ・イレギュラーな事態が起こった時に、すぐにご相談が出来る様にしていただけると大変助かります。また、定期的に5分・10分でも様子を見に来ていただけると有り難いな…と思います。