

就労移行支援事業所 natura ～ナチュラ～

特定非営利活動法人つばみが運営する就労移行支援事業所「natura（ナチュラ）」は、一般就労（社会を動かす一員となる）を目指す障害者のための自立支援施設である。この施設では、利用者の自立、就労、その後の人生に、言葉の力や豊かさが不可欠だと捉え、2014年から『日本語検定団体特別試験』を導入。3か月に1度のペースで受検を行っている。日々、言葉（日本語）と向き合っている、管理者で精神保健福祉士・ジョブコーチの資格を持つ皆川隆太さんと、職業指導員で介護福祉士・ジョブコーチの資格を持つ林 香代子さんに、お話を伺った。



己の内面を理解するには言葉が不可欠

「利用者は障害のある方が対象です。精神に障害をお持ちの方が多いのですが、知的障害、発達障害など、さまざまな障害を持つ方がいらっしゃいます。就労支援は2年間。期限内に就職を決めて就労していただきます。

たとえば、社会人で精神疾患を患われた場合、最終的には会社に通えなくなり、休職願いを出します。ところが、自宅で休養しても復帰できず、通院して投薬やリハビリを行っても安定しない。すると、会社規定により退職せざるをえなくなります。

その後、家庭にいながら通院し、療養生活を始める。そのうち、服薬が効いて症状も安定してくると、もともと働いていたんですから、労働意欲も湧いてきます。そろそろ働いてもいいよ、というドクターの承諾を得て職探しを

始めるという流れです」（皆川さん）

ハローワークでは、障害者専門の求人窓口を紹介されますが、会社復帰に不安がある方も多い。そこで初めて、『ナチュラ』のような就職就労のための訓練施設があることを知る。

「3～5年もブランクがあれば、会社復帰に自信が持てないのは当然。ですから、ここに来られた方には、自信を持てない理由を認識するためにも、自分自身をしっかりと内観していただきます。“なぜ発症したのか”。“どこに不安を感じ、どこに緊張を感じたのか”。自分自身が理解して受け入れることで、今後の選択や進路も変わってくるのです。自分を知れば知るほど、自分の力を発揮できる環境を手に入れやすくなる。それが、就職活動の会社選びにも生きてきます」（皆川さん）

さらに、内観して理解したことは指導員とも共有する必要があるため、具体的に言葉で表現しなくてはならない。自分の気持ちにフィットする言葉を見つけるのは、大変だけど大切なこと、と皆川さんは続ける。

言葉への意識を高めた

『日本語検定』

「会社の面接では、必ず履歴書や、職務経歴書を書きます。そこで言葉を使います。さらに、障害のある方は、自分の障害を説明する自己紹介シートや、自分との関わり方（ドクターの意見や“こういう環境であれば、自分の力を100%発揮できます”、または、“こういう作業は苦手ですので配慮をお願いします”など）を記したシートを作ります。

それらのシートには、借りてきた言葉ではなく、自分というものを理解し

てもらうために、経験して感じたことを言葉にすることが問われます。感情や感覚を具現化するためには、言葉（日本語）が必要。さらに、就労後は会社で活躍できる人材になってほしいですから、一般の方と変わらない技術や能力を身につけなければならない。そうした点からも『日本語検定』を導入しました」（皆川さん）



皆川隆太さん

『日本語検定』を取得した人は、履歴書の自己PR欄に明記できる。一方で、利用者のふだんの言葉遣いの変化に『日本語検定』が大きく影響している、と林さんは話す。

『日本語検定』は、6つの領域（文法、語彙、言葉の意味、表記、漢字、敬語）に分かれているので、各領域を意識して取り組みやすい。利用者の中には、個別トレーニングの時間に、率先して『日本語検定』の勉強をする人もいれば、施設で行なわれる仮試験後、本試験にチャレンジする人もいます。

また、『日本語検定』を受けるようになってから、日頃の言葉や日本語に対する意識も上がっています。さらに、『日本語検定』を導入する前は、目上の人には敬語を使うということは知っていても、状況による使い分けや使い方が解らない方がほとんどでしたが、導入後は、丁寧語、謙譲語、尊敬語も自然に話せる人が増えました。

言葉遣いというのは言葉選びですが、利用者にとっては難しいことです。たとえば、相手が傷つくような言葉遣いをすれば、言われた人はどう受けとるか。悲しい、傷ついた、嫌われた。そうさせないためには、どんな言葉で言い換えればいいのか。順を追って問

いかけると、どういう言葉を選べばいいのかを自分で考え、理解するようになります。それを繰り返すうちに、言葉遣いも成長していきます」（林さん）

一方、指導する側にとっても多様な日本語の必要性を痛感する、と皆川さんは話す。

言葉には心と行動を プラスに導く力がある

「僕らは言葉を使う仕事なんです。たとえば、利用者に、“辛い”、と言われたときに、“この方の辛いってどんな辛さだろう”と、“辛い”の背景までも解釈して言語化する。つまり、利用者の心の声を可視化しなければなりません。だからこそ、言葉選びには慎重になります。選んだ言葉で利用者の気持ちも変わりますし、気持ちが変われば行動も変わります。

僕らの支援は、2年間終了した後も1年間の延長ができ、なおかつ、半年間定着支援（就労を継続するために会社と就労者の間に立って支援する）があり、定着支援後も3年間は関わりますが、一生一緒にはいられない。どこかで、利用者に自立してもらわなければならないのです」（皆川さん）

自立のためには、自分の頭で考える力をつけることも重要。たが、利用者にとっては、ゼロから物事を考えて組み立てるのは至難の業。考える力を育むためには、考えるための言葉と材料が必要となる。それが、施設でプログラムされている豊富な講座や、指導員との幾度にも渡る面談である。どこに

意識を向けてどう考えればいいのか、という方向性を示す役割を果たしている。

「考えるための言葉は、ネガティブな言葉や単語を使わないよう、ふだんの言葉も、なるべくポジティブな言葉で接しています。人間を変えたいければ、環境や付き合う相手を変えなさい、と言われますが、使う言葉ひとつ変えるだけでも、人は変わっていく。人は使う言葉で形成されますから、今ある自分も言葉で変えられるんです。言葉の力って凄いですよ」（皆川さん）

最後に、“言葉は僕自身”と言いきった皆川さんと、“日本語は世界で一番美しい言葉”と慈しむように話す林さんに、『日本語検定』へのリクエストを伺った。

「同じ級を受けたとしても、1回目と2回目の点数を比較できれば、成長の過程も目に見えてわかりますよね。さらに、その人の努力した部分に、外部の方からコメントがいただければ嬉しいですね。“凄いね”っていうよりも、“語彙の点数が倍に伸びたね”、と具体的に褒める方が、利用者のモチベーションも上がります。それを繰り返すうちに、そういう資料がなくても自分で目標設定できるようになる。自分で得手不得手を分析して、傾向と対策が立てられる。結果を通じた学びは自立へもつながります。そこまでいなくても、受けるだけで成長の過程が見える。そんな結果解説があればありがたいですね」

