

The background of the slide is a light gray gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance.

2023年8月23日
労働者協同組合法・
協同労働セミナー
博多事業所紹介

博多事業所の主な歴史

- 1983年 千鳥橋病院清掃業務受託
- 1999年 千鳥橋病院食器洗浄業務受託
- 2000年 千代診療所清掃業務受託
- 2003年 エフコープ生活協同組合篠栗事務所日常清掃業務受託
- 2006年 千鳥橋病院患者送迎業務受託
- 2008年 千鳥橋病院一部営繕業務受託
- 38年間の中で受注したが失った業務

千鳥橋病院 施設管理・看護サポート・看護助手。糟屋・大楠診療所1人現場

博多事業所の業種

- 病院清掃 29名
- コープ事務所清掃 9名
- 病院食器洗浄 14名
- 病院送迎 12名
- 事務員 1名
- 管理者 1名

計 68名



博多事業所の特徴

就労困難な方々と共に働く



社会的困難にある人と共に働いている部門 2022年7月現在

病院清掃 29名

- ・ホームレス支援からの紹介 1名
- ・アルコール依存 1名
- ・引きこもりの青年 1名(現場責任者)
- ・知的障がい者 2名
- ・留学生 1名

病院食器洗浄 14名

- ・不登校 1名
- ・留学生 1名

アルコール依存のMさん ～現状うまくいっている例～

病院のソーシャルワーカーの紹介で朝の2時間勤務から始める

2時間の勤務の中で鬱が発症し、泥酔して殺人未遂で警察に捕まる

精神病院に入院し、自ら病気を克服し、ボランティア活動を経て、センター事業団に再入団

真面目な性格と仕事に取り組む姿勢から、副現場責任者を経て、2018年、現場責任者となった

2021年、体の不調により長期入院、現場責任者を降りることになったが、2022年5月に復帰

引きこもり支援のNPOから紹介されたKさん ～現状うまくいっている例～

- NPOから紹介されたKさんは、清掃希望ながら人手の関係から食器洗浄部門に入団
清掃部門に移動してからも責任を持つことに抵抗があったが、2020年、副現場責任者が退団
することになり副現場責任者を受諾。現在、現場責任者となり現場管理を行っている。

精神疾患を持つHさん ～過去にうまく行かなかった例～

採用後に、鬱とテンカンを持っていると告白したが、組合員は「大丈夫、うちはそう人も働ける職場だから」と声をかける

暫くは病気も発症せず、8時間勤務で元気に働く

お母さんのガンが発覚し、少しずつ病気が発症。ヒアリングで過去の病気のことを詳しくおしえてもらう

お母さんが亡くなると、完全に病気が発症。顔色も悪くなり、人間が変わるほどの変化

遅刻が増え、ついには無断欠勤。責任者が電話しても連絡不通。自殺したかもしれない

ヒアリング時に電話が無性に怖かったという話を聞いていたので、責任者に電話連絡を止めさせ、ツイッターを通して連絡。

メールでのやり取りを行うこととし、1か月後復帰。時間の短縮を進め午前中のみ就労で復帰
しかし、その後、再び無断欠勤。メール等でやり取りを試みたが連絡なし。半年後に退職扱い

ギャンブル依存のNくん ～過去にうまく行かなかった例～

- ホームレス支援機構からの紹介、当時20代
- 給与の一部を週払いにし、お金をため、センター出てアパートを借りる
- 突如実家に帰ると言い出し、いなくなる
- 1ヶ月後、戻りたいがお金がないので帰れないとの連絡がある
- 熊本まで迎えに行くと何故か金髪
- しばらく働いていたが、まわりに暴言を吐いて自ら退職
- 退職後、いろいろな人にお金を借りまくっていたことが発覚

アルコール依存のKさん ～過去にうまく行かなかった例～

- 病院の医療社会から相談。アルコール外来を受診しながら2時間勤務
- 一旦お酒を飲んでしまうと、3日ほど飲み続け、1ヶ月ほど休んでしまう
- 給料が出ては酒を飲んでしまい、長期休みの繰り返し。
- 目標を持たせるため、労協新聞で手記を掲載してもらおう・・・が、3ヶ月ほどでダウン
- 2年ほど繰り返していたが、話をして入院を進めるが拒否。退職。別の職場へ
- 別の職場が続くわけもなく、復職の連絡があったが、入院を進める
- 自殺

知的障がい ～現状悩んでいる例～

- 現在2名就労
- 二人ともB2だが、知能レベルは小学生低学年並み
- 理解力がなく、覚えるのに時間がかかる
- 仕事は休まない
- 出来る場所を責任者達が模索
- 挨拶が出来なかったが、指導すると出来るようになるが……
- なんで同じ時給なんですか？という組合員がいない
- 歩みは遅くとも将来、他の組合員と同じ仕事を出来るように成長してもらいたい
- 年数をかけても、仕事に適応が出来ず、配置する場所が限られている。
- 仕事を教える難しさ

協同労働の現場として目指すもの

人間には病名の付いている障がいや、ホームレス、依存症の他にも、グレーな状況・・・家庭的困難、コミュニケーション能力の欠落、貧困の連鎖による教育の欠落、等々・・・全ての人間、個人単位においてどこかしら欠落している部分を持っていると考えている。

協同労働の目指していく現場とは、互いの立場を理解し、互いに認め合い、互いに支え合いながら、現場としての、コミュニティを形成していく。つまりは、いろんな困難はあるけれども、「お互い様」で助け合って行きながら、他者を思いやれる心を仕事を通じて育てていく事が、話し合いに重きを置いた協同労働らしい働き方ではないだろうか。