

最終活動報告書

1. 活動の目的

地雷もしくは不発弾事故の被害により手足(特に足)に障害を負ってしまった方々(以下障害者という)に就業の機会を提供すること及びそれを通して自立し、貧困を脱し、さらには生きる希望を見出してもらうことを目的とする。

2. 活動の内容

障害者に「画像切り抜き」の技能を身に着けてもらい、技能習得後に「画像切り抜き業務」に従事してもらうことが基本的な活動内容となる。訓練生を選抜する適性試験、「画像切り抜き」の技能訓練及び仕事(画像切り抜き業務)の受注はプロンペンで画像切り抜き等を行っている日系企業「Cambodia Dairoku Inc.」に全面的に協力してもらった。

「Cambodia Dairoku Inc.(以下、ダイロクという)」は岐阜県高山市で大正6年より印刷業を営まれている(有)第六印刷グループ会社で、廣田健一郎社長が2009年に起業された会社。現在、会社は(有)第六印刷からの受注を中心に、和文DTP及び関連業務(画像切り抜き、加工、トレース、データ入力、組版自動化など)をしている。

3. 活動の実施経過

8月から9月にかけて訓練生を募集した。募集はバッタンバン市にあるRegional Physical Rehabilitation Centerやバッタンバン州、パイリン州の各村にポスターを貼るなどして行った。また並行して、パソコンや机、いすなどの機材を購入し、環境を整えた。

※Regional Physical Rehabilitation Centerは地雷・不発弾被害者をはじめ、交通事故やその他様々な理由で四肢に障害を負った人たちが義手・義足を作ったり訓練したりする施設。

10月12日(土)、ダイロクより廣田社長と社員タヌアン氏をお迎えし、訓練生の選考試験を行った。選考条件は年齢が18~35歳で地雷もしくは不発弾被害者であるとした。応募者(受験者)は全部で7名。地雷もしくは不発弾被害者であることを応募要件としていたにも関わらず応募してきた7名中3名が交通事故もしくは先天性疾患による障害者だった。しかし、受験者自体少なかったこともあり、一応応募者全員に試験を受けてもらうこととした。選考は、タヌアン氏の指導の下、応募者(全員画像切り抜き未経験)一人一人に画像切り抜きの作業をしてもらい、技術的な適性や態度(ダイロク社員の指導を受ける態度など)を見て決めた。選考条件(地雷もしくは不発弾被害者であるか否か)や態度の面で採用決定の議論がやや難航したが(のちにこれらが原因で候補者が離脱することになる)、一応以下の2名を採用することになった。

○ロン・チャンティ、23歳(両足切断)、バッタンバン州コムリエン郡出身

○スレーン・ハイ、25歳(片腕切断)、バッタンバン州ソムロート郡出身



ダイロク社内



技術指導を受ける訓練生



プロンペン宿泊場所で
ハイ君(左)とチャンティ君(右)

10月28日(月)から12月27日(金)までの2か月間、プロンペンにあるダイロクにて上記2名の画像切り抜き訓練を行った。訓練はダイロク社員の就業時間に合わせ、社員が実際に画像切り抜き業務を行っている横で、画像切り抜きの訓練を行った。選考試験にも来ていただいたタヌアン氏を中心に、近くにいる社員さんからもアドバイスをもらいながら技術を磨いた。訓練後半では、ダイロクが受注した業務を実際に行い、仕事の受注から画像切り抜き、発送までの流れなど技能だけでなく、実際の業務の流れも身に着けていった。訓練は終始順調で、訓練終了後廣田社長からも「2か月やったなりの技能になっている。あとは業務を通して更に技能を磨いてもらえばよい。」と言ってもらえた。

1月8日(水)、CMCのバッタンバン事務所にて業務開始。初日は廣田社長にも立ち会ってもらい、バッタンバン事務所のインターネット速度やプロンペンのダイロクとデータのやり取りが円滑に行えるかどうかなどのシステムチェックをしてもらい、画像切抜き業務に係るシステム上の問題はないことを確認した。

1月20日(月)、CMC現地責任者が所用で事務所を空けているときにスレーン・ハイが置手紙(本人なりの辞職願い)を残し、田舎に帰ってしまった。そこには、主に給料が思ったよりも安かった、(画像切り抜きではなく)地雷撤去の仕事をするものだと思っていた(希望していた)等の旨が書かれていた。

2月1日(土)、ロン・チャンティがパソコン事業をやっていく自信がないと訴えてきた。理由は、自分の能力が一般の人と比べて劣っていて自分が役に立たないのではないかということ、もう一つは狭い部屋でパソコンを長時間扱っていることで頭が痛くなるとのことであった。こちらからは、彼が必要な人材であること、パソコンにはじきに慣れるが無理せずゆっくり慣れればよいということを伝え、その時は彼も納得したかに見えたが、2月5日(水)朝に再び同様の訴えをし、さらに「仕事を辞めたい」と言ってきた。実家に残した病気がちなお母さんが心配であるとのことも話しており、気持ちを落ち着かせるためにも1週間程度の休暇を与えて、本人にはいったん実家に帰ってリフレッシュしてもらった。

2月8日(土)、ロン・チャンティから「自分は応募時、地雷被害で足を失ったと申告したが、足を失った本当の理由は交通事故であり、ずっと嘘をついていた。そして、嘘をつきながら(周りの人を騙しながら)仕事をしていくことがとても苦しくなった。」との告白があった。これを受け、CMC事務局内で協議したが、ロン・チャンティの勤務状況に全く問題がないこと、今後新たに入るスタッフの指導者としても期待できることを考慮し、事情を汲み取ったうえで改めてロン・チャンティを雇用することとし、本人に対しても改めて勤務するよう要請した。

ロン・チャンティもこの要請を受け入れ、2月12日(水)に業務に復帰した。しかし、そのおよそ1週間後の2月20日(木)、スレーン・ハイの時と同様、責任者が所要で不在の時に置手紙を残して実家に帰ってしまった。その翌日の2月21日(金)にロン・チャンティ宅を訪問し、勝手に仕事を辞めて帰ってしまったことを叱責した上で再度、勤務するよう要請した。また、ロン・チャンティにとって働きやすい職場環境についても話し合い、ロン・チャンティからは「狭い部屋で一人こもって黙々とやっていると気が滅入ってくる。一緒に仕事をする仲間、特に自分と同じ境遇(障害者)の仲間が欲しい。」との要望が出たので、近いうちにそういう環境にしていくことを約束した。

2月24日(月)、三度(みたび)業務に復帰したロン・チャンティであったが、3月10日(月)、またしても私の不在中に仕事を辞めて実家に帰ってしまった。一応接触は試みてみたが電話も繋がらず(着信拒否)、これ以上引き止めてもダイロクにも迷惑がかかることも考え、これ以上の雇用は断念した。これにて、10月より展開してきた本事業を一から立て直すこととなった。

3月22日(土)、バッタンバンで活動する障害者団体を事務所に招き入れ、事業説明会を行った。その後も各地にポスターを配布するなどして広報し、新しい人材を募った。ダイロクとも話し合い、また一から態勢を立て直して新たに始めることが合意した。基本的には、本事業の当初と同様の計画に沿って新たに始めるが、「地雷もしくは不発弾被害者」という条件を取り扱い、広く障害者を募ることとした。これにより、以下の2名が次期計画の候補として名前が上がった。

○ケ・ウク、23歳、バッタンバン州ソンカエ郡出身

○ヒン・ヴィチャット、23歳、バッタンバン州バッタンバン市出身

ケ・ウクは先天性疾患、ヒン・ヴィチャットは幼少期の頃に罹った病気によりそれぞれ四肢に障害を負っており、いずれも地雷・不発弾とは関係ない。その後も、広く候補者を募り、何人か応募はしてきたが条件面の折り合い等からこの2人が最終的に残った。

6月27日(金)、プロンペンにあるダイロクにて両名の適性試験を行った。今回は2名しかいなかったので、前回のような選抜試験ではなく、適性を見て問題がなければ合格とするということで試験を行い、結果両名とも適性に問題ないということで合格とした。

7月7日(月)から9月5日(金)の2か月間、ダイロクにて上記2名の画像切り抜き訓練を行った。内容は前回と全く一緒。訓練そのものも滞りなく進められた。

9月16日(月)、CMCのバッタンバン事務所にて業務開始。前回同様初日は廣田社長にも立ち会ってもらい、再度プロンペンとバッタンバンのデータのやり取りが順調に行われるかどうかのシステムチェックを行ってもらった。

現在(まだ始まったばかりだが)、両名とも順調に業務に取り組んでいる。



ダイロク社内でCMC障がい者訓練生の紹介をする

ダイロクの廣田社長



技術指導を受ける訓練生

ヴィチャット君(手前)とウク君(奥)



ダイロクで訓練を終えたヴィチャット君とウク君には、今後は障がいの方へ指導もしてもらう。

CMCバッタンバン事務所では、随時面接や適性テストなどを実施していく。



4. 活動の成果

今回、モデルケースとなるべき最初の 2 名(ロン・チャンティとスレーン・ハイ)が共に辞めてしまい、また現在就業している 2 名(ケ・ウクとヒン・ヴィチャット)も、就業し始めたばかりでまだ最初の給料ももらっていない段階であり、現段階で本事業において何らかの成果が得られたとは言い難い。

しかし、上記 4 名はいずれもダイロクでの 2 か月間の訓練により、一定レベル(健常者と同等の業務を遂行できるレベル)の技能を習得しており、短期間ではあるが実際にダイロクから受注した業務をこなしている。ことから、四肢に障害を負っていても画像切り抜き業務は十分に行えるということが分かったことは大きな収穫である。また今回の失敗も今後の事業を展開していく上で貴重な教訓となりえる。これについては、「5. 今後の課題」で詳述する。

5. 今後の課題

今回自ら応募し、一旦は就業するも結局辞めてしまったロン・チャンティとスレーン・ハイについて、その辞めた原因を明らかにし、今後の課題へつなげる。

5.1 スレーン・ハイについて

最初に辞めたスレーン・ハイについて考える。辞める際、

- ・給料が思ったよりも安かった
- ・(画像切抜きではなく)地雷撤去の仕事をするものだと思っていた(希望していた)

という旨の置手紙を残していったことは「3. 活動の実施内容」の中で述べた。就業前、業務内容や給与、就業規則等については確認しており、それらを契約の条項に盛り込んで契約をしている。従って、「地雷撤去の仕事をするものだと思っていた」というのは明らかに離職のための言い訳であるが、「給料が思ったよりも安かった」と述べている点については、こちら側にも改善すべき点があることを示唆していた。

まず、実際の契約内容(給与体系)を以下に記す。

〈給与〉

- ・基本給: 60 \$ / 月
- ・歩合給: 0.02 \$ / 点
- ・1500 点を超えた場合, 5 \$
- ・2000 点を超えた場合, 10 \$

〈待遇〉

- ・初心者でもきちんとした訓練を受けられる。
 - ・訓練に係る費用(交通費、宿泊費、食費等を含む)は CMC が負担する。
 - ・バッタンバン業務の際の住居(事務所のすぐ近く)も提供する。
- (その他細かい就業規則等は省略する)

画像切り抜き業務は、簡単な画像切り抜きで 1 点、難しい(複雑な)画像の切り抜きだと 5 点というふうに切り抜く画像ごとに点数化されており、それが成果(業務成績)として残る。ダイロク廣田社長の話では、やる気のない(あまり頑張らない)社員だと 500~600 点くらい、頑張る社員だと 1500 点~2000 点、初心者であればまずは月に 1000 点を目指すことである。例えば、月にこなした仕事が 800 点であれば、給与は『 $60 \$ + 0.02 \$ \times 800 = 76 \$$ 』、1000 点であれば、『 $60 \$ + 0.02 \$ \times 1000 = 80 \$$ 』、1500 点であれば『 $60 \$ + 0.02 \$ \times 1500 + 5 \$ = 95 \$$ 』、2000 点であれば『 $60 \$ + 0.02 \$ \times 2000 + 10 \$ = 110 \$$ 』となる。当初もう少し多めに設定していたが、ダイロクの社員との兼ね合いもあるか

らダイロクと同程度にしてくれと廣田社長より申し出があり、給与体系はダイロクと同程度の給与になるように設定した（同じではない）。

募集をかける際は、「歩合制だから頑張れば頑張っただけいい給料がもらえる」と謳っていたが、廣田社長の申し出を受けて下方修正したことで、応募時点と契約時で給与のイメージがかなり変わってしまい、そこにやや不満が生じてしまった可能性は否めない。画像切り抜きの仕事は基本的にダイロクから受注することから、訓練終了後もダイロク社員とも密に連絡を取り合うことになる。同程度の仕事をしているのに、CMCスタッフの方が多くの給料をもらえるという状況は確かに健全とはいえない。この辺りの話し合いを募集をかける前にきちんとしておく必要があったといえる（結果論ではあるが）。

もう一つ想定しておかなければならなかったこととして、「年間を通して、いつも安定してたくさんの仕事があるわけではない」ということがあげられる。これもバッタンバンでの業務が始まってから実感したことなのだが、ロン・チャンティとスレーン・ハイがバッタンバンで業務を開始した1月とそれに続く2月は年間で最も仕事が少ない時期であるとのことである。1日の就業時間の中で、仕事をしている時間がが多くても50～60%程度、酷いときは1日中暇を持て余すという日も何日かあった。2ヶ月間の訓練を終え、張り切って業務を開始したものの、来る日も来る日も暇を持て余していた状況は、「頑張れば頑張っただけいい給料がもらえる」という謳い文句を信じて応募してきた彼らにとっても胸中穏やかではなかったことと思われる。あらかじめ聞いてはいたが、そこまで暇だとは想像していなかった。業務が始まつたタイミングが悪すぎたことも、今回の失敗の原因と言えるかもしれない。とはいえ、仕事は多い時もあれば少ない時もあるよとは説明しており、今回の状況から大きく逸脱するような説明はしてこなかったつもりではあるが、言葉を自分に都合よく解釈して、勝手に思い込むというカンボジア人（に限ったことではないが）の性質が出来てしまったともいえる。また、スレーン・ハイは結婚を間近に控えていたようで、彼の中であてにしていた給料が見込めないと早々に見切りをつけたものと思われる。いずれにせよ、条件面についてあいまいな点を残した状態で募集をかけたこちらの落ち度もあり、こちらとしてはこの点をしつかり反省して今後の課題としなければならない。

5.2 ロン・チャンティについて

ロン・チャンティが辞めた一番の原因是先述したように「地雷被害者であると嘘をついたことに対する引け目」である。そしてそのような嘘をつかせてしまう状況を作ったのは紛れもなく当団体であり、そこは真摯に受け止め、今後このような不幸を引き起こすことがないよう、支援というもののあり方を今一度見つめ直さなくてはならない。以下に今回の件で浮き彫りになった問題点をいくつかあげ、それを基に今後の事業展開の課題を考えていく。

問題点としてはまず、応募者が地雷・不発弾被害者であるということの充分な検証もしくは調査をしなかったことがあげられる。今回、応募要件には「地雷もしくは不発弾被害者であること」を入れていたが、障害の有無を確認することはできても、その原因が何であるかを証明することは難しく、基本的には自己申告をそのまま受け入れていた。もう一つは地雷・不発弾被害者以外にも仕事を求めている障害者の方々が沢山いる中、あえて地雷・不発弾被害者に限定して就業支援を行おうとしたことである。実際、地雷・不発弾被害は年々減少傾向にあり、年配の方であれば地雷・不発弾被害者はかなりの割合に上るが、若者であれば地雷・不発弾被害者よりも交通事故や病気を原因とした障害者の割合が高くなっている。Regional Physical Rehabilitation Centerへ募集をかけた際も、職員から「地雷・不発弾被害者以外の人たちは応募できないのか？」との質問も受けていた。今後は、地雷・不発弾被害ということに拘らず、広く障害者全般を対象とした就業支援を展開していくと考えている。

また、ロン・チャンティと職場環境について話し合った際、ロン・チャンティから「狭い部屋で一人こもって黙々とやっていると気が滅入ってくる。一緒に仕事をする仲間、特に自分と同じ境遇（障害者）の仲間が欲しい。」という要望が出たことは先述した。職場環境を作る上で重要な視点であると思われる所以、今後できるだけ障害者の方々にとって働きやすい職場環境になるよう、改善を図っていかねばと考えている。

5.3 現在の状況と今後の事業展開

現在、ロン・チャンティとスレーン・ハイに代わる新たなスタッフとしてケ・ウクとヒン・ヴィチャットの2名を雇用していることは「3. 活動の実施経過」の中で述べた。両名とも既にダイロクでの2か月間の訓練を終え、バッタンバン事務所で働き始めている。給与体系は前回と同様である。スレーン・ハイは給与を不服としていたが、ロン・チャンティの方は給与は充分だと言っていた。おそらく後者の方が一般的な感覚であると思われる。ケ・ウクとヒン・ヴィチャットも給与体系には同意している。今後は仕事をしながら技術の向上をはかり、月に1000点の仕事をこなせるようになったら、新たなスタッフを雇う予定である。そして、次にくるスタッフにはケ・ウクとヒン・ヴィチャットが指導にあたることになる。あとは日頃からしっかりとスタッフの様子を観察し、できるだけいい職場環境を作つてあげられればと思う。