

# 企業在籍型職場適応援助者に於ける作業支援の実際と課題について

○相原 信哉（旭電器工業株式会社 企業在籍型職場適応援助者）

## 1 はじめに

三重県に於いても国が定める障害者雇用率の向上とともに年々、障害者雇用人数が増加している。前年度末に法定雇用率の改訂があり民間企業に於ける雇用率が2.3%になった。今後も障害者雇用率達成のためにより一層の障害者雇用人数の増加が見込まれる（図1）。

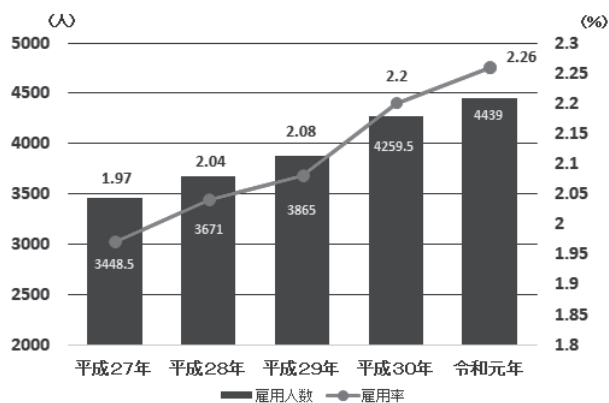


図1 三重県の民間企業の障害者雇用状況

当社に於いても雇用する障害者の増加に伴い就労支援を充実する必要性が出てきた（図2）。

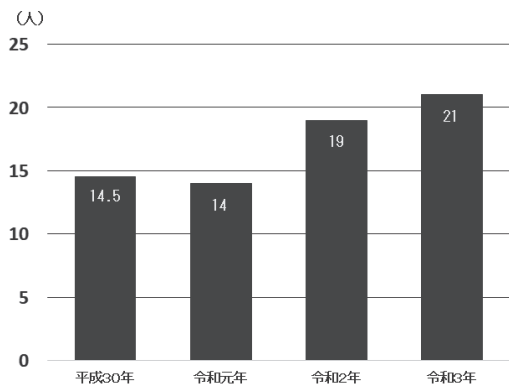


図2 当社の障害者雇用者数の推移

これまで障害者職業センターから配置型職場適応援助者に来社いただき支援をお願いしていた。そんな中で特別支援学校からの卒業生を採用する事になり、平成30年5月に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催する職場適応援助者養成研修を受講させていただき企業在籍型職場適応援助者（以下「企業在籍型JC」という。）を配置した。更に令和元年7月には職場適応援助者スキル向上研修を受講させていただき更に支援技法の向上を図った。しかしながら支援の実際の場面では研修で学んだことをそのまま活かすことが出来ず、乖離する場面が多々あり他社の支援状況が気になった（図3）。

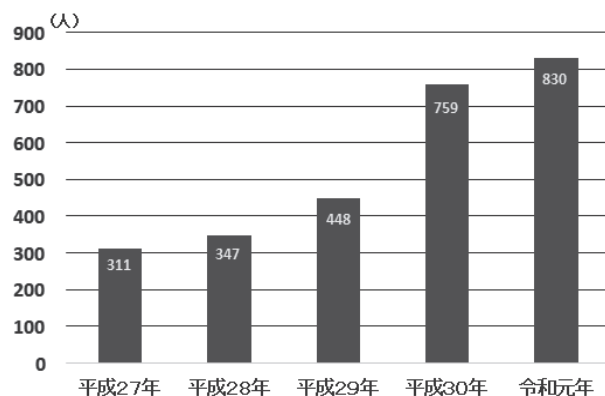


図3 企業在籍型JCの養成人数推移（全国）

そこで三重県内でご活躍されている企業在籍型JCの方々にお集まりいただき、それぞれの企業での体験をヒアリングして企業在籍型JCならではの課題を探り今後の参考とすることとした。

## 2 事例紹介

以下、事例をいくつか紹介する。事例中においては個人情報保護の観点から名称にアルファベット等を用いていることをご容赦いただきたい。

### ■ 事例1（A社 電気器具製造業）

企業在籍型JCの場合、各部署の作業内容や工数が把握できる。そこで工数不足の発生している部署の責任者に対して障害者が工数応援出来る作業があることを提案した。今回は客先との通函の清掃及び清掃済ステッカー貼付け作業を応援した。この時の支援において企業在籍型JCは社員以外立入禁止エリアでも現場での援助ができ、スムーズに戦力として活躍することが出来た（写真1）。



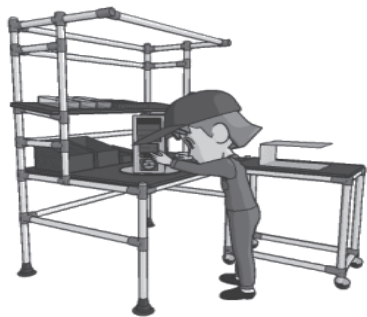
写真1 作業風景

一方で踏み込んだ支援をすることにより多くの時間を割くことになる。専業で企業在籍型JCを行っている訳ではないので他業務に支障が無いように時間管理が重要である。

#### ■ 事例2 (B社 製造系特例子会社)

改善提案制度を活用して障害者の意見を聴き障害特性に応じた改善を積極的に行っている。作業の見える化や対人関係作りなど、改善後も様々な意見を聴き取り、リアルタイムで柔軟な対応が繰り返しできることは企業在籍型JCならではの取り組みとなった。

年々障害者雇用数増加とともに、障害種、作業内容は多種となり、障害特性等の情報共有が新規スタッフ等へ不十分な伝達になる場面がある。対応経験の積み重ねとともに、取り組んできた対応方法等を伝えていくこと、一緒に考えていくことが求められる。



#### ■ 事例3 (C社 金融系特例子会社)

2か所に作業場があり、それぞれ障害者の障害種や作業内容が異なる。しかしながら、情報の共有を図るため企業内在籍型JCが中心となって関係者ミーティングを月に一度実施し、課題の洗い出しをしている。作業内容は異なっても作業精度向上の技法等共通の部分が多い。複数作業の同時進行禁止や色別管理、定位置管理等がいい事例である(写真2)。また、上位職の方々に対しても積極的に関わってもらうよう促し、会社全体の雰囲気作りにも貢献している。職制をうまく活用出来るのは企業内在籍型JCならではの取り組みではないだろうか。

障害者の中には服薬をされている方がみえ、日によって体調が大きく異なることがある。毎日朝礼を行いその中で様子を見てリアルタイムにケアが出来るのは常駐しているからこそ出来る支援である。

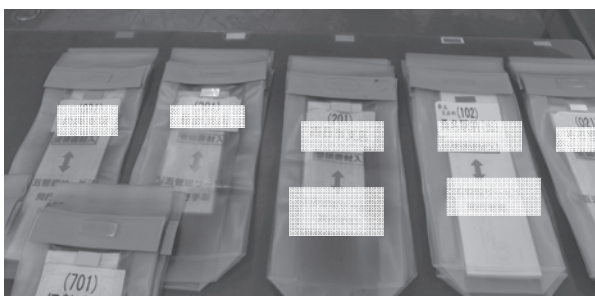


写真2 識別管理と定位置管理

### 3 見えてきたこと

- ・その企業で働く社員が企業内在籍型JCであることで迅速かつ具体的な対応ができる。また、継続して連続的な支援が出来る。
- ・企業内在籍型JCの中にはその他の業務と掛け持ちになっている場合があり、支援に時間がかかると他業務に支障をきたす懸念がある。
- ・障害者が働く部署の上司、同僚との意思疎通が図りやすい反面、職務分掌や職制指示の影響を受けやすい。

### 4 考察

企業内在籍型JCによる障害者の就労支援を始めてから着実に雇用が進み障害者雇用率も大幅に改善した(図4)。

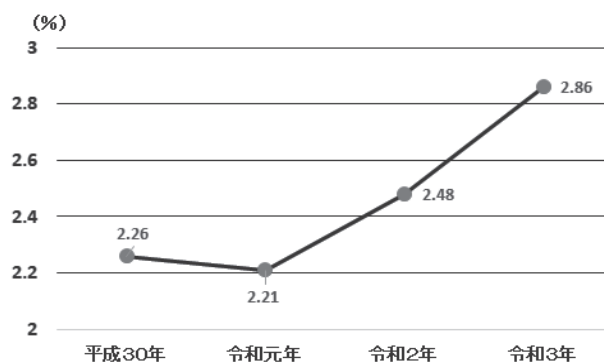


図4 当社の障害者雇用率の推移

また、この支援を始めてから、職場定着についても大きな成果が生まれた。

まだまだ企業内在籍型JCの認知度が低く、理解が進まない現状の中で課題解決の手段として障害者職業センターが主催するサポート研修等に積極的に参加して支援技法のアップデートを図りながら、実のある就労支援を継続して存在をアピールする必要があると考える。

### 5 最後に

本論文の作成にあたり、三重障害者職業センターはじめ、三重県内の企業内在籍型JCに多大なるご協力をいただき改めてお礼を申し上げて締めくくりとする。

#### 【参考資料】

- ・厚生労働省 三重労働局 報道資料(令和元年12月25日)
- ・厚生労働省 職業安定局 障害者職業雇用対策課「ジョブコーチ支援制度と養成研修の現状等について」

#### 【連絡先】

相原 信哉  
旭電器工業株式会社 管理部 人事課  
E-Mail: aihara@asahidenki.com