

企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）と 関係機関の連携支援による職場定着の取組み事例

○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）

はじめに・・・

一般企業において障がい者を採用し、就労支援をしながら戦力として活躍出来る社員になるまでには様々な課題に直面する。多くの一般企業は自社内で解決を図ろうと翻弄し、支援担当者が疲弊した障がい者自身も課題解決出来ずその企業を去る事例が見散される。

発表では入社時から関係機関と連携を図り、迅速に問題解決を図ることで支援担当者の負担軽減を図りながら障がい者に取って働きやすい職場づくりをした事例を紹介する。

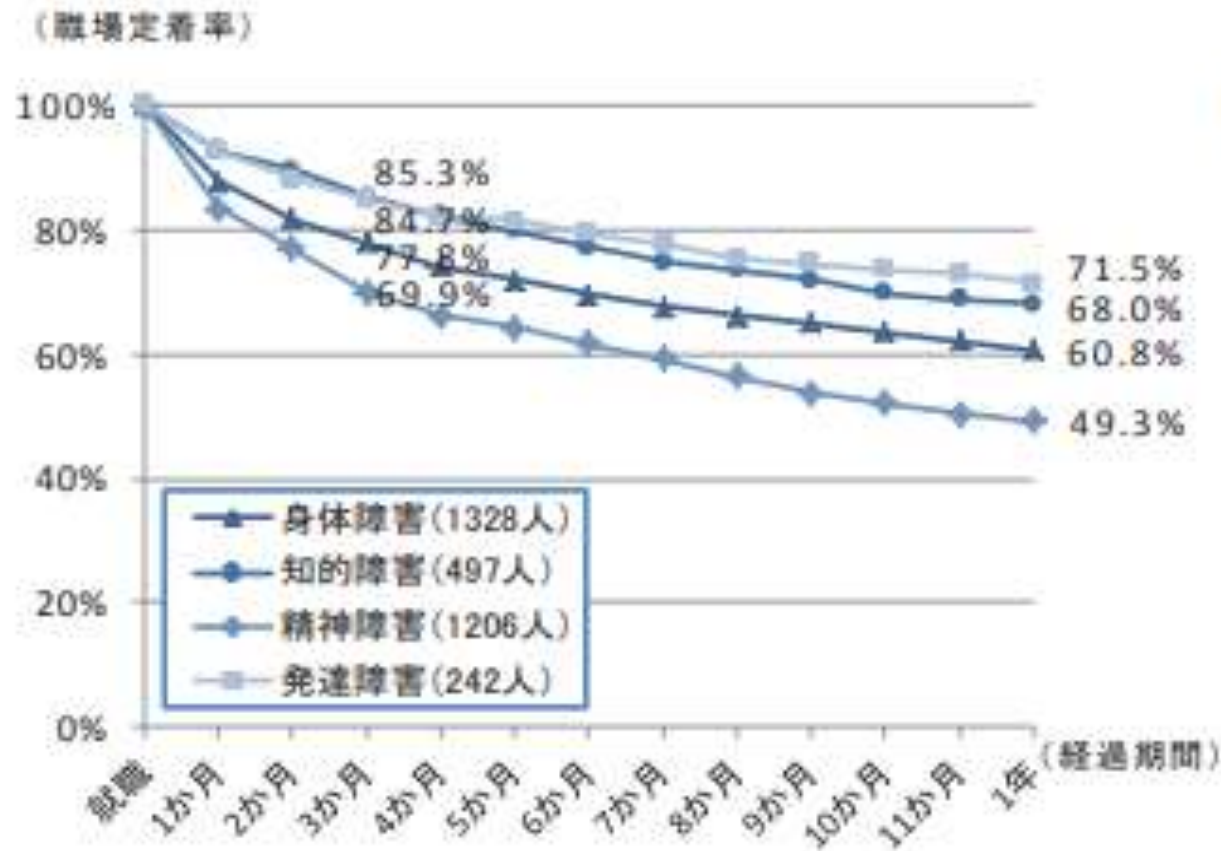
(1) 企業の雇用率

障害者雇用促進法の理解が年々進み企業における障害者雇用も増えつつある。社会においても身体に不自由がある方が活動しやすくなるよう、バリアフリー化や多目的トイレの拡充が進んでいる。弊社の所在する三重県においても障害者雇用率は右肩上がりで上昇している。



(2) 職場定着の難しさ

障害者も社会人として何らかの仕事について働き始め社会と共生し、より良い生活をするために頑張っているのであるが同じ仕事(職場)で働き続けるのが困難となり離職する障害者が多くいる。



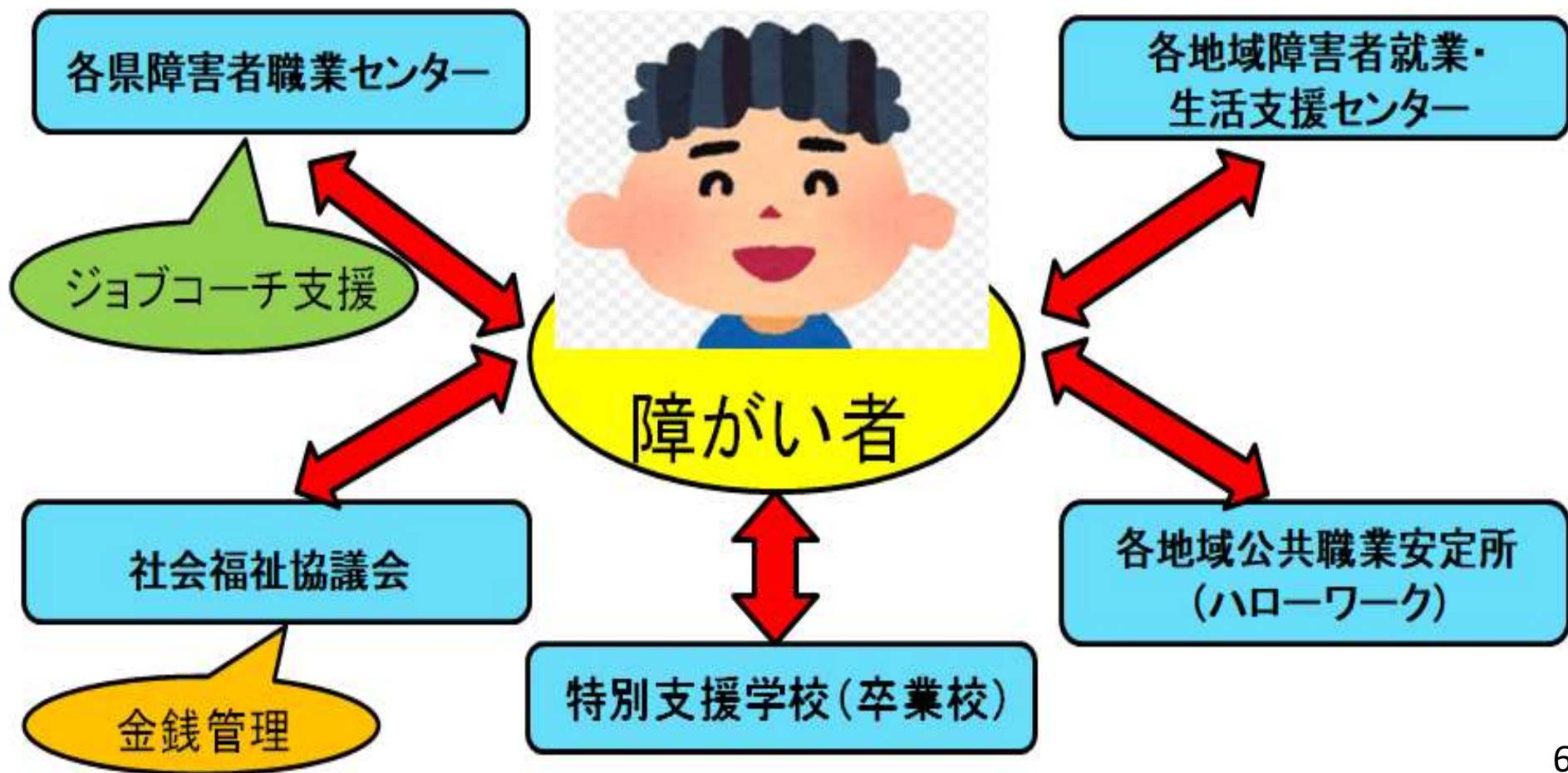
障害種にもよるが多くの障害者が1年以内に仕事を辞めてしまい、職場定着が上手く行っていないことが伺える。企業側からしたら社内の雰囲気にも慣れてこれから個々の適性に応じた職務を覚えていただく矢先である。

障害者の平均勤続年数の推移(障害種別)

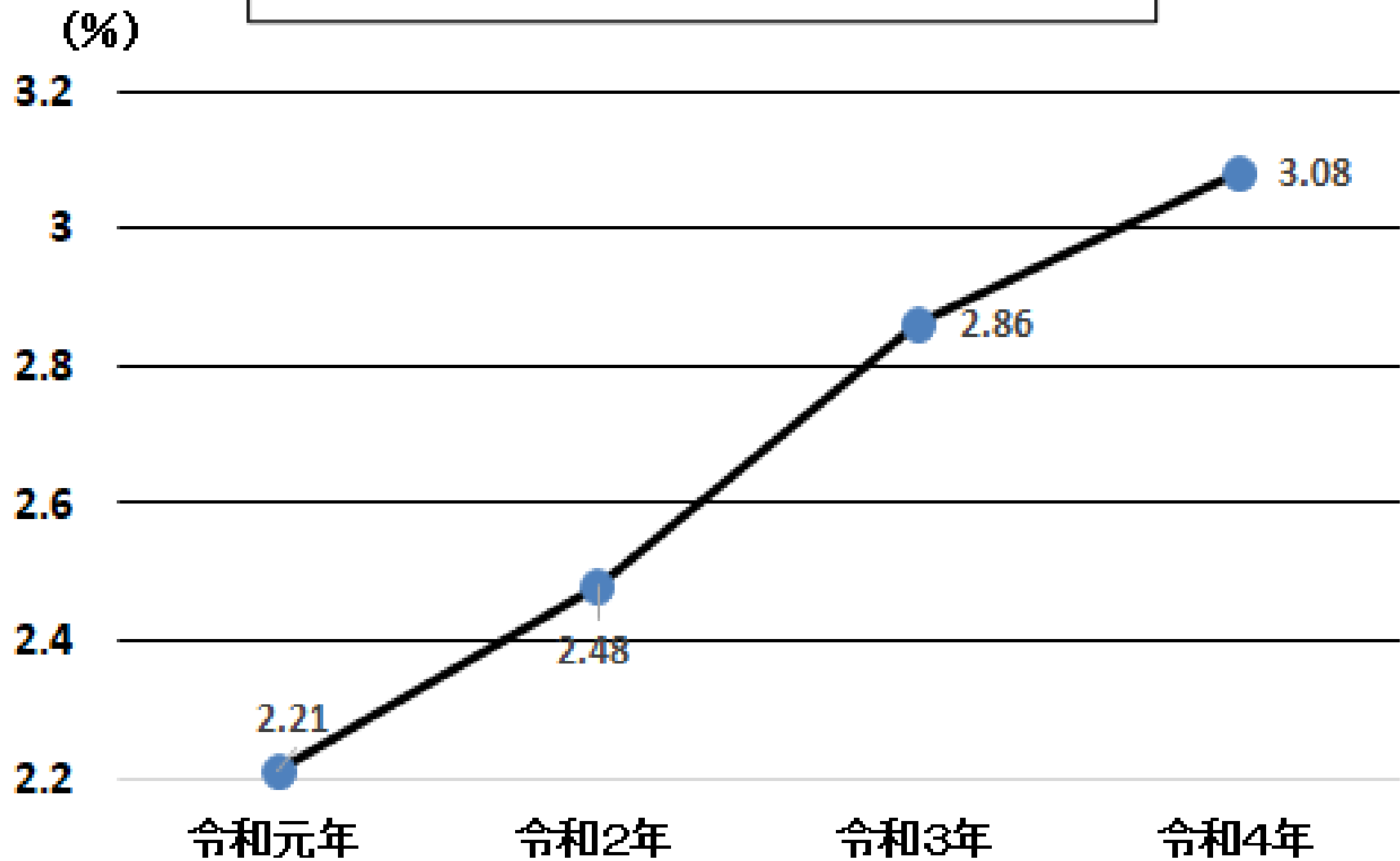
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	-	-
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	-
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	-
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	-
平成30年	10年2ヶ月	7年6ヶ月	3年2ヶ月	3年5ヶ月

(3) 弊社の現状

数年前までは障がい者の職場定着が良くないため入社された障がい者の方が直ぐに辞めてしまう状況にあった。そこで障がい者にとって働きやすい職場づくりを進める必要があると考え、各機関と連携しながら様々に改善・工夫を行った。



旭電器工業株式会社の障害者雇用率の推移



(4) 各機関との連携

弊社の取組みが上手く行った最大の理由は様々な機関と連携して障がい者雇用を取り組んだ事が大きい。そこで本論文では特に深く関わっていただいた三機関についてその役割を紹介する。

(4)-1 三重障害者職業センター

当初は配置型職場適応援助者(ジョブコーチ)による作業指導の助言を弊社内でしていただいた。これをきっかけに障がい者を戦力として活躍出来る存在になってもらうにはどう向きあっていくべきか、その基本を教えていただいた。

特に現地に赴き障がい者に声を掛けていただき都度、具体的な助言をいただけたことが後々の継続雇用に大きく貢献した。



社内の障がい者雇用の意識が大きく変わるきっかけとなった。



三重障害者職業センターの職場適応援助者による指導の様子

(4)-2 社会福祉法人 聖マッテヤ会 ふらっと・つう

仕事を安定して行うためには生活面に於ける課題をしっかりとサポートして職務に専念出来る環境づくりが大切である。しかしながら生活の中心となる各家庭については会社側としては介入しづらい。そこで生活面をサポートし、適切な助言・指導をしていただける機関の存在が必要となる。定期的に弊社にお越しいただき障害者と面談の上、困りごとについて相談にのっていただけることが大きな安心となっている。



聖マッテヤ ふらっと・つう によるヒアリングの様子

(4)-3 津社会福祉協議会

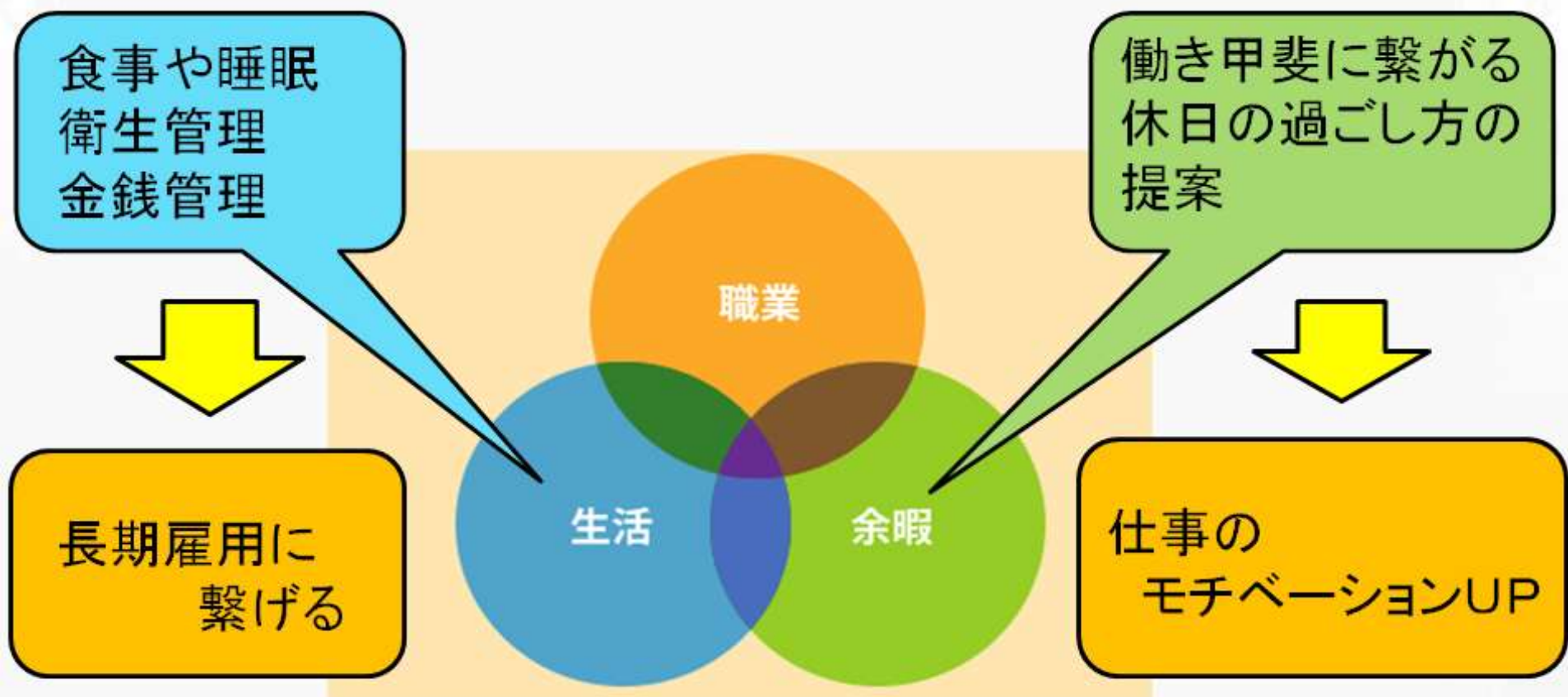
各地域に於いて社会的弱者や高齢者等を対象に福祉支援を行う機関である。この機関には個人の金銭管理事業があり、給与の管理をお願いしている。

障害者の中には金銭的問題が生じることで就労が困難となる事例もあることからリスク管理として活用させていただいている。



津社会福祉協議会の支援を受ける様子

それぞれの機関が得意分野を支援して、情報を共有することで働く障がい者の環境が向上し、職務に専念出来るようになった。また、企業側に於いても雇用への不安が軽減され障害特性に応じた業務配置が出来るようになった。



(5) 成果

障がい者の方々からは「相談できるところが増えてよかった。」や「お小遣いがたまった。」等の声が聴かれた。また、問題が発生した場合に迅速に各機関の担当者に連絡することで解決スピードが上がり、業務への影響も最小限に抑えることが出来た。

この取組みを始めてから障がい者の離職が減り、障がい者雇用率が大幅に改善した。しかしながら全ての課題がうまく解決出来たわけではないので各機関と更なる連携が必要である。

(6) 今後の進め方と展望

コロナ感染症により社会環境が大きく変化した。今までは考えられなかった在宅勤務やリモート会議等、働き方が大きく変わってきた。障害者の働き方も大きく変化していく中で支援する側の対応も柔軟に適応していく必要がある。

今後も状況をよく判断して障害者にとっての働きやすい職場づくりを進めることは不変であると考える。

ご清聴ありがとうございました。