

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）

1 障害者雇用の現状

(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見せかけている（図1）¹⁾。

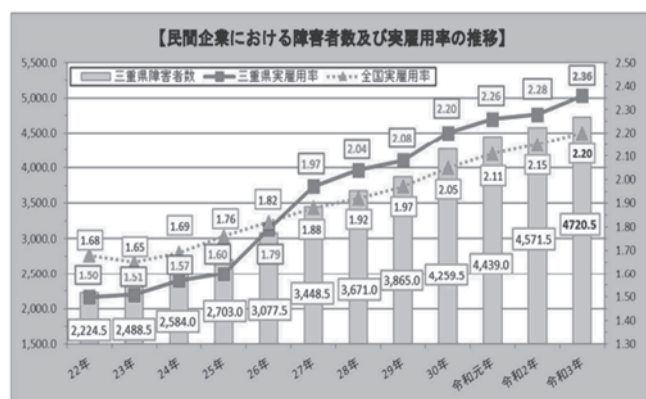


図1 三重県の障害者雇用率

(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があるが同じ仕事（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（図2）²⁾。

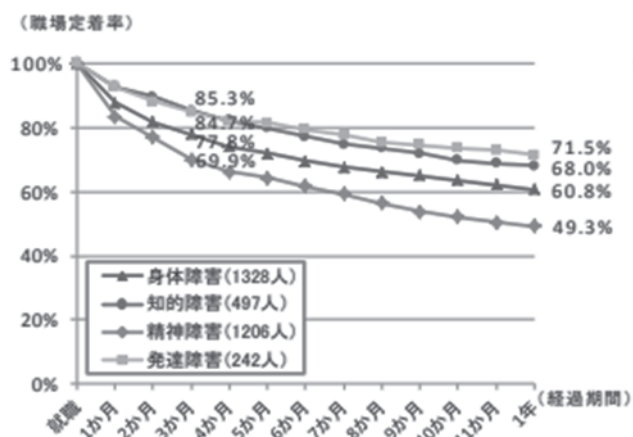


図2 職場定着率

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、職場定着が上手くいっていないことが窺える。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合った職務を覚えていただく矢先である。

また、障害者の平均勤続年数の推移を見てもデータ上の最長が12年と短く、長期にわたり同一の職場で働き続けることが困難であることがわかる（表1）³⁾。

表1 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

数年前までは障害者の職場定着が良くないため入社された障害者の方が直ぐに辞めてしまう状況にあった。そこで障害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。また、社内に企業在籍型職場適応援助者を配置して迅速な対応が出来るしくみを作った。結果、多くの障害者を安定して雇用出来るようになり雇用率が向上した（図3）。

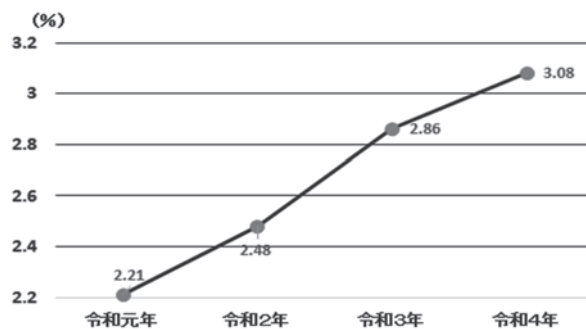


図3 旭電器工業株式会社の障害者雇用率の推移

2 各機関との連携について

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害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。

(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害者が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

障害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（写真）。



三重障害者職業センターの支援を受ける様子

その後、社内に企業在籍型職場適応援助者を配置してからもペア支援の実施、ジョブコーチ（職場適応援助者）サポート研修の定期的開催による支援技法の指導や情報共有の場を提供していただいている。

(2) 社会福祉法人 聖マッセヤ会 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つかり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（写真）。



ふらっと・つうの支援を受ける様子

具体的には友人との人間関係や病院、服薬なども助言いただき必要に応じて電話でも相談することができるのは非常に心強い。

(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（写真）。



津社会福祉協議会の支援を受ける様子

3 成果

様々な支援機関と連携を図ったことで障害者が安心して働ける環境が充実した。また、問題への対応も迅速に出来るようになった。しかし、まだまだ改善の余地はたくさんあると考えるので障害者の声を聞き、必要な配慮をおこなっていく必要がある（図4）。

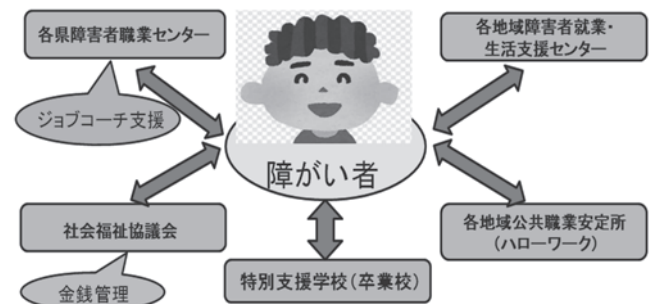


図4 支援機関との連携

4 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する。

【参考文献】

- 1) 令和3年三重県内の障害者雇用状況（三重労働局職業安定部 職業対策課）Press Release 令和3年12月24日
- 2) 障害者の就業状況等に関する調査研究（調査研究報告書 No137）（障害者職業総合センター）
- 3) 障害者雇用実態調査結果報告書（平成10, 15, 20, 25, 30年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

【連絡先】

相原 信哉
 旭電器工業株式会社 管理部 人事総務課
 e-mail : aihara@asahidenki.com