

企業協働会議での議論を通した支援者の意識変容と職場戦力化への支援

－協働視点への気づきと職場での実効性を高める取り組み－

○伊藤 真由美（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 所長）
持永 恒弘・濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

近年、障害のある方に対する就労支援のあり方は、大きな転換期を迎えており、支援機関が主体となり、障害のある方を「支援される側」として捉え、「障害のある方をいかに企業に受け入れてもらうか」という課題に焦点を当て、職場へ送り出すことが主な役割だった。しかし、障害者雇用促進法の改正や、企業におけるダイバーシティ＆インクルージョンの推進など、就労支援を取り巻く社会的な要請は日々変化している。

本報告では特定非営利活動法人クロスジョブ（以下「本法人」という。）独自の『企業協働会議』を通して、参加した支援者の意識変容とその実践事例をまとめ、就労支援の質を高めるための人材育成のあり方について考察する。

2 企業協働会議の概要

(1) 参加者

2024年度は4回開催し、新たに4企業、5機関20名の方が初参加となり昨年以上により活発な意見交換ができた。法人支援員以外の参加者は以下の通りである（表1）。

表1 2024年度 参加者内訳

区分	参加者	備考
企業	29名	20社（うち特例子会社5社）
支援機関	8名	8機関
その他	1名	1機関
合計	38名	

(2) 昨年度のテーマと議論内容

共通テーマを「活躍して働き続けるために」とし、雇用事例を基に以下のテーマで企業と支援者が多角的な視点から積極的な意見交換を行った（表2）。

表2 2024年度 企業協働会議のテーマ

開催月日	テーマ
第25回 8月19日	定着支援終了に向けて、現場の理解を維持するため
第26回 11月18日	障害者雇用が不慣れな職場での理解促進と共通認識
第27回 1月20日	コミュニケーションに課題があるケースの定着支援
第28回 3月17日	県独自の障害者雇用で生じている課題と必要な支援

3 「企業協働会議」支援員アンケートの実施結果

(1) 目的

企業協働会議を立ち上げ5年が経過し、日々の支援においても会議での議論を反映した意見交換が行えるようになってきた。そういった中で、今年度会議に参加した支援員に対しアンケートを実施、会議後の意識や支援の変化について調査した。

(2) 本法人における経験年数

内訳としては、1～2年19%、3～6年37%、7年以上44%の割合となり、就労支援・定着支援の経験の多い支援員からの回答が多くなった。

(3) 会議への参加回数

内訳としては、1回13%、2～5回31%、6～10回25%、11回以上31%となり、連続的に参加している割合が高い。

(4) アンケート結果 ※各項目、複数回答可

ア 利用開始～訓練期における変化

意識が変化したこととして、「生産性の意識や配慮ありきではない企業視点の導入」「利用者の働く理由などの内面的な動機やニーズの整理」が挙げられた（図1）。

具体的な取り組みとしては、グループワークに企業視点を取り入れ、利用者が企業で働く意味を理解する機会を増やし、いかに日々の訓練につなげていくか工夫しながら取り組んだ事業所もあった。また、安定通所が困難な利用者に対しては、服薬等の医療的アプローチや生活支援など、社会資源を活用し特性や課題に対し、早期に整理・対処法を検討する議論が増えた事業所もあった。

今後の課題としては、「利用者の意欲を引き出す支援」「働く動機や自己理解に向けた継続的な支援と情報収集」などが挙げられた。

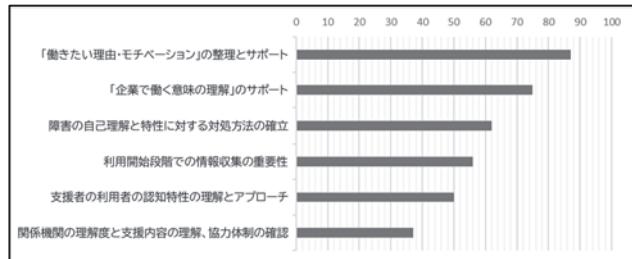


図1 利用開始～訓練期で意識が変わったこと

イ 実習期における変化

意識が変化したこととして、「実習後の企業評価を有効

活用するための企業連携」「本人の強みを発掘する実習へのシフト」「障害者雇用に対する考え方など企業アセスメント項目の拡大」などが挙げられた（図2）。

具体的な取り組みとしては、実習前に企業と目的や意図を詳細に共有することで、利用者にとって有益なフィードバックを得られる関係性を築くことができた。また、自己評価と企業評価のズレを丁寧に話し合うことで、より深い自己理解への促しが可能となった。

今後の課題としては、「実習機会の創出」「必要なフィードバックをいただける企業とのより強固な関係構築」「利用者の動機づけへのアプローチ」「スタッフ間の力量を埋めるチーム支援の視点」などが挙げられた。

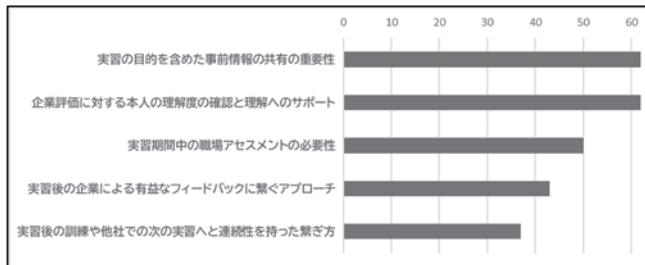


図2 実習期で意識が変わったこと

ウ 就職活動期における変化

意識が変化したこととして、「マッチングの視点の深化」「情報開示への積極性」「強みと適応力の重視」「応募先の見学・実習の重要性の再認識」が挙げられた（図3）。

具体的な取り組みとしては、マッチングが不十分な企業に対しては辞退も検討するようになるなど選定基準の見直しが図られた。また、不安要素も含めた企業との具体的な情報共有などをより重視した就職活動に取り組む事業所が増えた。

今後の課題としては、「企業への情報伝達の工夫」「就職前の企業アセスメントでの見極め精度の向上」「一步踏み込んだ企業アプローチ」などが挙げられた。

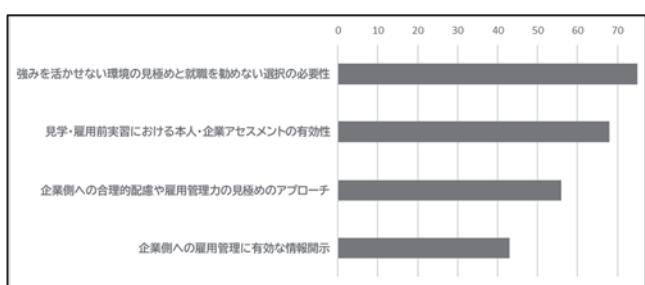


図3 就職活動期で意識が変わったこと

エ フォローアップ期（就職後6か月間）における変化

意識が変化したこととして、「支援スタンスの明確化」「フェードアウトに向けた企業の雇用管理体制の構築支援」「多機関連携の必要性」が挙げられた（図4）。

特に長期的な定着のためには、就労移行支援段階から安定した医療・生活面の基盤づくりの必要性を再認識し、利

用者支援だけではなく雇用管理に向けた企業支援の必要性を感じた支援員が多かった。

具体的な取り組みとしては、支援開始時に就職後は企業側の雇用管理となることについて伝え、三者面談の定期開催を提案した支援員が多かった。また、支援側と企業側の考え方でギャップが生じないよう情報共有を密にし、難しさを感じつつもフェードアウトに向けた社内での管理体制へのアプローチにもチャレンジしている報告があった。

今後の課題としては、「企業の雇用管理体制への支援」「ナチュラルサポートの形成」などが挙げられた。

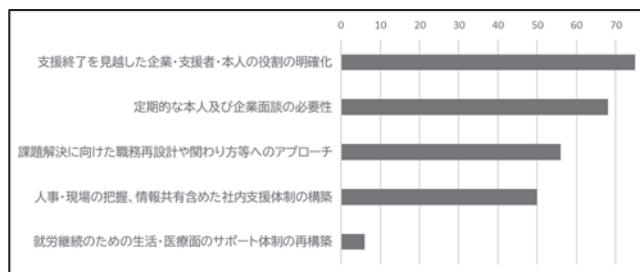


図4 フォローアップ期で意識が変わったこと

4 結論

今回のアンケート結果から『企業協働会議』が支援員の意識変容と支援の質の向上に大きく貢献していることが明らかとなった。「障害のある方と企業のかけ橋」となるには、利用者が職場で活躍できる人材となるよう支援し、企業側の戦力化というメリットにつなげることが求められる。そのための支援者育成には以下の3つが重要である。

(1) 企業ニーズを深く理解する「ビジネス視点」

単に法定雇用率を達成することだけが目標ではなく、多様な人材を企業の成長に活かす意識を持つこと。そのためには利用者のスキルと企業ニーズをより精密にマッチングさせ、企業に貢献できる人材を育成する視点での支援。

(2) 利用者の多様な働き方を支援する「柔軟な対応力」

短時間雇用（週10時間の法定雇用率算定）や在宅勤務など従来の働き方にとらわれず、一人ひとりに合わせたキャリアプランをともに描き、利用者や企業に対し、柔軟な働き方を提案・支援する能力。

(3) 最新の情報を学び続ける「向上心」

障害者雇用を取り巻く制度や企業の動向は常に変化しており、支援員は常に最新の情報を収集し、先駆的な実践事例などを学ぶ必要がある。この知識のアップデートを怠らない向上心が利用者への的確で有益な情報提供と質の高い支援につながる。

【連絡先】

伊藤真由美

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌
e-mail : ito@crossjob.or.jp