

障害者雇用促進セミナー

「現任の担当者に聞く！職場定着につながる障害者との関わり方」開催報告

「障害者が職場に定着し、長期にわたって働き続けるためには、企業としてどんな取組みや心構えが必要か」このような課題に悩む企業は少なくありません。就労が長続きしないことは、障害者自身、企業、いずれにとってもマイナスとなります。

11月26日開催の障害者雇用促進セミナーでは、障害者雇用支援に携わっておられる支援者の方々に講師にお迎えし、「職場定着」をテーマに、成功事例の紹介や障害者への対応についてお話しいただいた後、参加された事業所や企業の方々とともに事例検討や意見交換を行いました。

■第1部

「職場定着につながる障害者との関わり方 ～ジョブコーチの実際～」

独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部
京都障害者職業センター

障害者職業力カウンセラー 林田彩氏
ジョブコーチ 平田八千代氏



京都障害者職業センターは、ハローワークなどと連携しながら、障害者の就労支援を行う機関です。障害者と企業の双方に対する支援を行っており、今回は、その中からジョブコーチ支援を活用した“雇用後のフォローアップ”について3つの事例を紹介します。

●知的障害者の事例

課題「食器洗浄に従事しているが、厨房内の改装による環境変化の為、本人が混乱しないか心配。周囲もどう対応すればよいかわからない」

ジョブコーチの解決策

「覚えるのに時間がかかる」「理解力が不十分」などの特性がある知的障害者にとって、室内の配置や作業手順が変わる職場の改装は大変な出来事。ジョブコーチが障害者自身や企業の担当者にヒアリングし、作業手順を写真付きで示すシートを作成。

障害者本人に「読めますか」「わかりますか」と確認し、重要なポイントは目立たせるなど工夫したところ、改装後も問題なく仕事を進める事ができました。

●発達障害者(広汎性発達障害)の事例

課題「食器洗浄に従事。理解力に問題はないが、周囲の状況を読み取るのが苦手。動きにぎこちなさがあり、力の入れ具合がわからないため仕事が上達しない」

ジョブコーチの解決策

職場で暗黙のうちに存在する作業のルールを、ジョブコーチが文章化し、作業の意味を一つ一つ説明。微妙な“加減”についても「これくらいの程度」と体感を交えながら説明する事で上達につながった。

●発達障害者(自閉症スペクトラム障害)の事例

課題「工場でのライン作業に従事。環境変化に適応し辛く、注意を受けることが苦手。気分の落ち込み、体調不良で早退や欠勤が目立つ」

ジョブコーチの解決策

体調と仕事内容の因果関係を本人が把握できるよう、その日の体調や悩みの有無などを表にして記録することをジョブコーチが提案。また、事業所の担当者にも面談し、仕事の状況について情報を共有。相互理解が深まることで障害者の精神面が安定し、早退や欠勤が解消。

ジョブコーチとは？

「職場適応援助者」の別称。障害者が一般の職場で就労するにあたり、障害者・事業主および当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に向けたきめ細かな人的支援を提供する専門職。2002年(平成14年)に厚生労働省が創設した「ジョブコーチ支援制度」によって導入された。

企業視点で
バックアップする
専門窓口

ご利用はすべて
無料です

京都障害者雇用企業サポートセンター

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階

TEL: 075-682-8928 FAX: 075-682-8043

URL: <http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/sksc.html>

【ご利用時間】月曜～土曜日/9時～17時(日・祝、年末年始休み)



「職場定着につながる障害者との関わり方 ～精神障害者への対応～」

一般財団法人長岡記念財団
しょうがい者就業・生活支援センター
はあとふるアイリス
副所長 松田依子氏



障害者就業・生活支援センターは、雇用や福祉の関係機関と連携を取りながら、就業と生活の両面にわたって障害者を支援する窓口です。

障害者を雇用する事業所の方々は、障害者が働く現場の様子だけではなく、日常的な生活上の課題にも心配りをされていることが多いです。

就労後の体調はどうか、家族との関係は良好か、薬はきちんと服用しているか、金銭の管理はできているかなど、長期的かつ円滑に就労するには、生活が安定していることが大切で、障害特性が原因で時にはトラブルに見舞われることもあるからです。

そのため当センターでは、障害者のあらゆる相談窓口になるだけでなく、必要に応じて働く現場を知る事業所や医療、福祉を含めた多様な連携の中で障害者への支援を行なっています。

今回は、精神障害のある方への対応についてお話しします。障害を開示しないケースもあり、精神疾患を持ちながら働く人はみなさんの想像以上に多いです。

「コミュニケーション能力が低い」「精神的に不安定」「ストレスに弱い」「疲れやすい」などが一般的な症状と言われますが、その現れ方や程度は、本人を取り巻く状況によって一人ひとり異なります。一般論にとらわれず個々の対応が必要だと感じています。

その上で対応のポイントとして、次のようなことに留意していただきたいと思います。

- 良いところを見つけて褒めるなど、自信回復につながる言葉かけを。(例)量やスピードではなく丁寧な仕事ぶりを褒める。
- 疲労の度合いや薬の服用など体調管理を自分でチェックできる体制を。(例)チェックリストを作る。
- 正規雇用が難しいならトライアル雇用やステップアップ雇用など支援制度の活用を。
- 本人の就労状況を観察し、関係部署と調整するなど定期的なフォローアップを。
- 本人に合わせた休憩の取り方やペース配分などのアドバイスや提示を。
- 事業所、医療、福祉、障害者雇用支援機関などとチーム体制での支援を。

障害者を雇用されるにあたり、気がかりなことが生じたら、当センターを始め地域の支援機関にお気軽にご相談ください。ジョブコーチの取り組みをはじめ、私たち専門機関が連携して事業所・企業の皆様に適切なサポートを行ない、様々な課題に一丸となって取り組みます。

■第2部

「事例検討及び意見交換 ～ディスカッションタイム～」

講演後に講師と参加者が2班に分かれ、各々の事業所・企業での障害者雇用の現状を語り、意見交換を行ないました。その中で声が上がったのは

- 「障害者が孤立しがちで、どう接したらよいかわからない」
- 「本人が障害を自覚せず、注意や指摘をするのが難しい」
- 「外見ではわからない。普通の人のように見えて障害の程度が理解しにくい」
- 「うつ病などを発症する人が増え、メンタルケアについて知りたい」
- 「障害が進行し、現在の部署でこのまま働けるのか判断が難しい」
- 「障害者の長期就労に向けて、高齢化を視野に入れた対策を知りたい」
- 「社内の障害者雇用に対する教育が不十分である」
- 「『こだわりが強い』などの障害の特性がトラブルになった時の対処法は？」
- 「障害者雇用の義務化が進む中、どんなふうにして仕事を創出するか？」など。



現に障害者を雇用しておられる事業所・企業もあり、今後も前向きに検討していくという声が多く聞かれました。

また短時間勤務や、個々の特性を活かした職場配置などで、障害者の力を引き出す工夫をしているという報告もありました。

一方、障害者の就労支援に関わる機関や団体が多く、どんな問題をどこに相談すればよいかわからないというご意見もいただき、障害者の職場定着のためのヒントと今後の課題が明らかとなった有意義な時間となりました。

講師のみなさん



独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
京都支部京都障害者職業センター
障害者職業カウンセラー 林田彩 氏



同センター
ジョブコーチ 平田八千代 氏



一般財団法人長岡記念財団
しょうがい者就業・生活支援センター
はあとふるアイリス
副所長 松田依子氏

編集後記

障害者が長期にわたって働き続けるためには安心できる職場環境が大切です。今回参加された企業は様々な課題を持ちながらも、どこも誠意を持って取り組まれていると感じました。しかし個々の対応に悩まれることも多く、暗中模索の中、専門機関の支援が必須です。そんな時は、決して無理をせず当サポートセンターにご相談ください。