

加古川障害者就業・生活支援センターの取り組み

加古川障害者就業・生活支援センター
主任就業支援担当者 中野 桂

加古川障害者就業・生活支援センターでは、障害を持つ人が「地域で働き、地域で暮らす」ことを実現するための相談や支援を行っています。ハローワーク、障害者職業センター、就労移行支援事業所、医療機関、その他関係機関と協力しながら、就業・生活を応援するとともに、企業からの雇用相談もお受けしています。

■ 昨年度は、新型コロナウイルスの感染拡大、緊急事態宣言の発令により、社会・経済活動に大きな影響が出ました。ニュース等でも、失業者の増加、有効求人倍率の低下など、厳しい雇用状況が報道されています。実際にこの地域でも多くの事業所で時間短縮や隔日出勤、在宅ワークなど何らかの対応を迫られ、見通しが立たない経済状況の中で、何とかある雇用を守り事業を継続していくために取り組んでいる事業主の声を聞くことの多い1年でした。

■ そのような事態を受けて、当センターでは在職中の方を対象に現況確認アンケートの実施と、就職支援、定着支援の際に、限られた機会を有効活用し情報の共有が行えるように地域連携について見直しを行い、支援者間で共有できるフローチャート(図1)の作成を行いました。

ア アンケートは、1回目の緊急事態宣言発令中の2020年4月24日、及び2回目の

で行っていた連携を見直したものになります。各関係機関がどのタイミングで何を確認するのか、どのタイミングでどこに引継ぎを行うかなどを整理し地域で共有することで、落ち着いて連携や引継ぎが行えたと感じています。

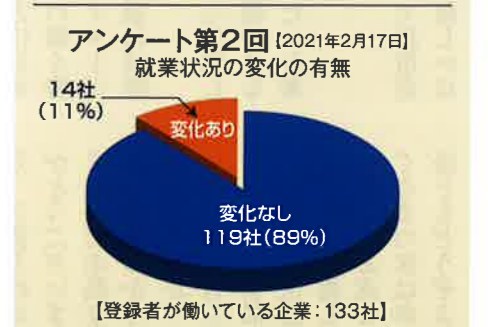
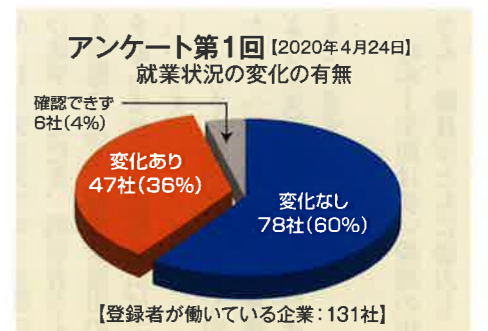
■ 最後今回このことを通して、普段は少し疎遠になってしまっている登録者・家族や企業とも連絡を取ることができました。本人、企業それぞれに変化はありながらも、ほとんど全員の雇用が継続されていることが確認でき本当によかったと感じています。また、この地域でも一般雇用で働く労働者の失業者は増えているものの、障害者雇用で働く方に、離職者がほとんど見られなかったことについて、そこにはもちろん企業の努力、本人の努力があったことですが、「障害者雇用」という仕組みは法定雇用率などの制度の中で守られた安定した働き方の1つであるという点も感じました。

■ 最近のニュースでは、ワクチンの接種など本格的に始まり、少しずつ出口に向かって進み始めたような印象を受けますが、まだまだ新型コロナウイルスが終息したとは言えない状況です。これからも地域の状況にアンテナを立て、本人や企業からの相談に、ハローワークや関係機関と連携して対応できるようにしていきたいと思っています。

緊急事態宣言発令中の2021年2月17日に、計2回実施しました。1回目のアンケートでは、257人(131社で勤務)に送付、249人(125社で勤務)の状況が確認できました。2回目のアンケートでは、256人(133社で勤務)に送付、全員の状況が確認できました。就業状況の変化の有無、「変化あり」企業の業種分類の内訳、変化内容の内訳は(図2)に示す通りです。

1回目のアンケートでは、多くの企業で働き方に変化があり、特に製造業で「労働時間の減少」の返答が多く見られました。一方で業種によって食品製造、医療・福祉、卸売・小売業は、明らかに「変化なし」の回答が多かったです。しかし、変化があった企業に勤めている方でも、それぞれ給料保障を受けていることが確認でき、雇用と生活が守られていることが確認できました。

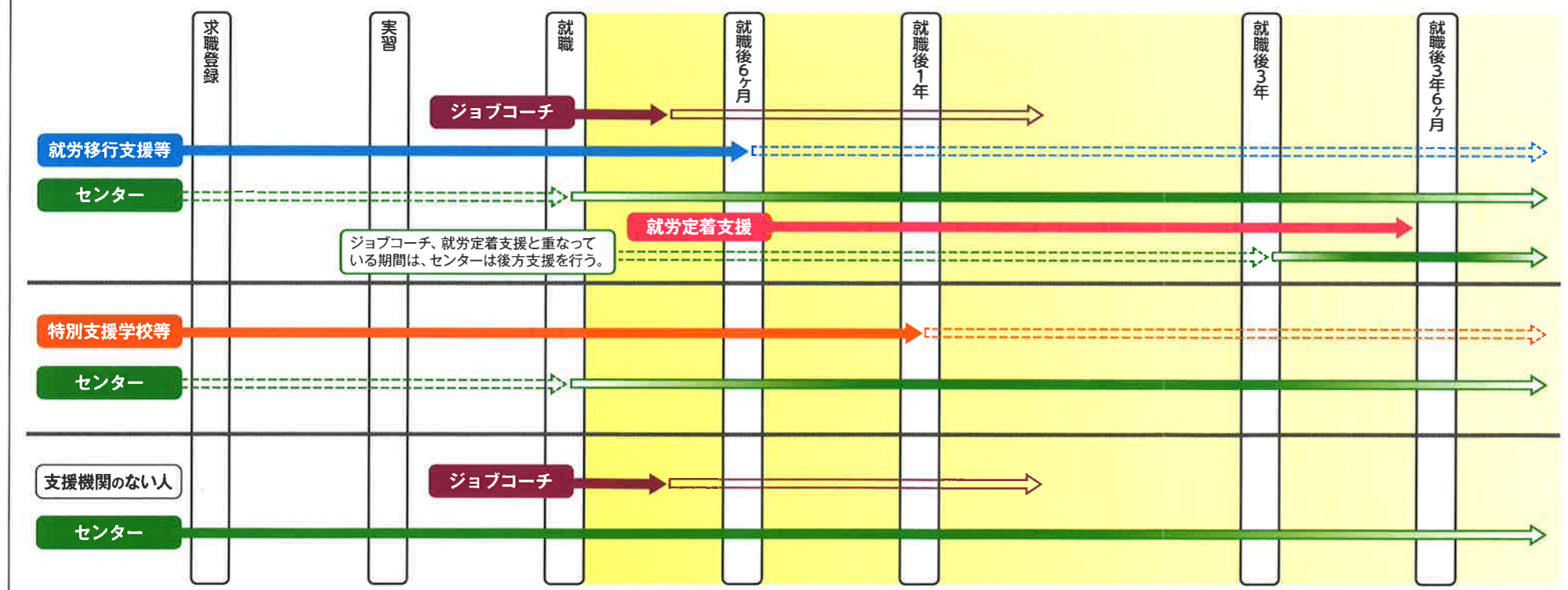
2回目のアンケートでは、前回と比較して、働き方の変化は少なく、感染対策を行いながら事業継続している事業所が多いことが推測されました。ただ、一部製造業、飲食業、観光業などではまだ影響が大きく、勤務時間や仕事量の減少が続いているという登録者の方もいました。コロナで離職に至ったのは3人で、1人は飲食関係、1人は接客業、1人は障害を開示せずに一般の派遣で工場勤務をしていた方でした。



※就業状況の変化について、アンケート1回目と2回目では、「変化あり」が47社⇒14社に減少
※影響が長期化しているのは、一部製造業、生活関連サービス・娯楽業、宿泊・飲食業など
※「変化」の中身については、約8割が勤務時間の変化、残りの2割程度が作業内容の変更や在宅勤務など働き方の変化。

加古川障害者就業・生活支援センターの役割・目的

- 障害者就業・生活支援センターは、会社で働きたいと思っている、もしくは働いている障害がある人の相談をお受けしています。
- 相談者の状況に応じて、各種関係機関と連携しながら安定した就業生活を送ることができるようトータルコーディネートを行います。
- また、センターには、会社で働く障害のある人にとっても、雇用する企業にとっても、安心して「働き暮らす」ことができる地域づくりを行う役割もあります。
- そのため、「動くセンター」をモットーに、積極的に地域に出向き地域課題を把握して、情報の発信や共有などを通して顔の見えるネットワークの構築に取り組みます。
- 障害や働き方が多様化する中、地域で相互に連携し合い、障害者雇用の質の向上、共生社会の実現を目指しています。



就職前

- 本人を知る→交通整理
 - ・働く力) 本人の希望、就労意欲、障害受容、障害特性の理解、得意・不得意、つまづく原因・対処の方法や対策、相談先、労働習慣 など
 - ・生活面) 健康管理、通院・服薬、ストレス対処、規則正しい生活、身だしなみ、対人コミュニケーション、家庭のサポート、友人関係、金銭面 など
- 仕事理解
 - ・作業環境 (人的・物的)、作業特性、職場で求められること
- マッチング
 - ・求人条件、実習時の様子・課題、会社の評価、本人への接し方や支援のポイント、避けるべきこと

定着支援

- 働き始めて1年目 仕事に習得できているか、休まず出勤できているか、職場に馴染んでいるか。会社との契約内容の確認 (求人票と同じ条件か?)、雇用保険、社会保険、厚生年金について、有休発生の時期と使い方 など
- 会社への定期訪問や振り返り、会社以外での個人面談等での確認するポイント
 - ・就業面…会社での課題、目標、困り感の共通認識、具体的な取り組み、振り返りが大切
 - 本人) 勤怠、仕事量や就業時間の変化、できていること、できるようになったこと、困っていること、具体的な課題や目標 (作業の幅、ステップアップ、本人に求めたいことなど)、身だしなみ、衛生管理、対人関係、作業意欲、モチベーション
 - 会社) 業務量、業務内容の変化 (繁忙期、閑散期、今後の見通し)、人事異動、残業の有無
 - ・生活面…健康管理 (生活リズム、通院・服薬、福祉サービスの利用)、家庭の変化、金銭管理、余暇の過ごし方 など

※関係機関、職場へのパトタッチは丁寧に。ナチュラルサポートの形成。役割分担は声に出して確認を

就労状況の再評価

企業の中で、必要な配慮を受けながら、自立して働くことを目指す

- 就職~1年 → 準備性とマッチングによる不具合はないか?
- 1~3年 → 仕事に向き合う姿勢・意欲はあるか? 職場環境、生活環境に変化がないか、変化にうまく適応できているか?
- 3年~ → これまでの経過をふまえて、支援の在り方の検討。

定着支援を重ねナチュラルサポートを目指す。状況に応じてキャリアアップ、ソフトランディングも含め方向性 (離職・転職・再訓練) を検討。

フ ローチアートの新しい新型コロナウイルスの感染拡大により、求人数・職場実習の機会の減少、定着支援のための訪問の難しさなど、求職者・在職者それぞれに厳しい現状があるなかで、少ない機会の中でも職業準備性の確認と、企業とのマッチングをしっかりと行うために、これまで地域

(図1)

(図2)