

いんくる

年4回発行

2018.1

No.31

障害者就業支援
事業

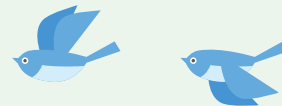
障害者の『働きたい』と企業の『働いてもらいたい』を応援する



障害者雇用と就労、立場で違う見える景色

- 1 シンポジウム基調講演（要旨）
- 2 コミュニケーションについて





平成29年9月14日、東京しごとセンターで行った平成29年度障害者雇用支援月間シンポジウム「地域で支える障害者の雇用と就労～支援のためのネットワークを考える～」において、第1部の基調講演では、医療法人社団ながやまメンタルクリニックの就労支援担当であり特定非営利活動法人わかさ福祉会理事の千田若菜氏、第2部のパネルディスカッションでは、パネリストとしてハローワーク池袋専門援助第二部門統括職業指導官の増坪美津留氏と障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ センター長の清家政江氏も加わり、それぞれの立場から障害者の雇用と就労についてお話しいただきました。

（以下の内容は、第1部基調講演の内容を一部要約して紹介しており、実際の表現と一部異なる点もございますのでご了承ください）

見える景色の違い

障害者雇用や就労支援において、昨今「連携」という言葉をよく耳にします。

しかし、同じ障害者を見ていても立場や所属、地域などが異なれば見ているものが違うことがあります。例えば障害者雇用における企業という立場において、特例子会社で障害者と共に働く従業員と親会社の経営者では、おそらく注目している内容が違うでしょう。福祉の分野であっても提供しているサービスや地域間の差などがあれば捉えている障害内容が異なっていることもあります。連携するとはいっても自分が見えている景色は限られているので、何が見えていないかに気づくことも難しいのではないのでしょうか。つまり「相手の立場になって考える」ということが連携を進めていく上で非常に重要になってきます。



共通の理解を深める

「就労支援」とはどのようなものかを知っておくだけで、理解できる範囲が広がります。ただし、就労支援とはいっても利用できる窓口は多数あり、その分だけ様々な景色が存在することになります。ここで重要なのは、就労支援にはプロセス（手順）があるということ、そしてこれを立場が異なる様々な方の共通言語のような存在にすることです。共通言語がわかること、またその手順をいかに多く踏むことができるかが成功への大きな要因となるのです。その他にも、国際労働機関（ILO）が1999年に掲げた「Decent work：働きがいのある人間らしい仕事」というスローガンもその意味合いについて知っておくとより望ましいでしょう。

<就労支援のプロセス>

① 就労支援			
内 容	就職の可能性や適性、どのようなプロセスで進んだら良いか等についての相談		
(言い換え)	<table border="1"> <tr> <td>【支持者】 障害のある「働きたい」人のことをよく知る</td> <td>【当事者】 自分について知る</td> </tr> </table>	【支持者】 障害のある「働きたい」人のことをよく知る	【当事者】 自分について知る
【支持者】 障害のある「働きたい」人のことをよく知る	【当事者】 自分について知る		
② 評価・訓練 アセスメント			
内 容	<ul style="list-style-type: none"> ○就職の適性、プロセスに関する評価、職業訓練 ○障害のある人自身の自己理解 		
(言い換え)	<table border="1"> <tr> <td>【支持者】 (職場) 環境との相性を調べる</td> <td>【当事者】 自分に「向いた環境」と「必要な配慮」を調べる</td> </tr> </table>	【支持者】 (職場) 環境との相性を調べる	【当事者】 自分に「向いた環境」と「必要な配慮」を調べる
【支持者】 (職場) 環境との相性を調べる	【当事者】 自分に「向いた環境」と「必要な配慮」を調べる		
③ 職業紹介 マッチング			
内 容	<ul style="list-style-type: none"> ○障害のある人の特徴にあった事業主に紹介する ○仕事内容や要求水準等について調整する 		
(言い換え)	<table border="1"> <tr> <td>【支持者】 本人に向けた職場を探す</td> <td>【当事者】 自分にあった職場・働き方を探す、見つける</td> </tr> </table>	【支持者】 本人に向けた職場を探す	【当事者】 自分にあった職場・働き方を探す、見つける
【支持者】 本人に向けた職場を探す	【当事者】 自分にあった職場・働き方を探す、見つける		

④ 職場適応支援			
内 容	<ul style="list-style-type: none"> ○初期の職場適応・職場定着に向けた様々な支援 ○職場に一定期間入って支援するジョブコーチ支援など 		
(言い換え)	<table border="1"> <tr> <td>【支持者】 職場の中で支援する</td> <td>【当事者】 職場の中でうまくやる</td> </tr> </table>	【支持者】 職場の中で支援する	【当事者】 職場の中でうまくやる
【支持者】 職場の中で支援する	【当事者】 職場の中でうまくやる		
⑤ 職場定着支援 フォローアップ			
内 容	長期の職場定着のために雇用後も継続的に職場及び生活面に対して支援を行うこと		
(言い換え)	<table border="1"> <tr> <td>【支持者】 働き続ける限り支援する</td> <td>【当事者】 良い形で働き続ける、より良く暮らす</td> </tr> </table>	【支持者】 働き続ける限り支援する	【当事者】 良い形で働き続ける、より良く暮らす
【支持者】 働き続ける限り支援する	【当事者】 良い形で働き続ける、より良く暮らす		

(シンポジウム基調講演 千田氏の資料より再構成)



職場環境の情報を把握する必要性

就労継続上の健康管理における治療の視点として、精神的な疾患の場合は特に、ストレスがかかっている環境要因を特定し、その環境を調整するというのが基本となります。しかし、医療機関としては診察以外の活動は収入外となり、外出して職場やケア会議などに参加することが難しいといった事情があります。職場での労働状況や作業能力の評価などの情報が乏しい場合、結果として環境との相互作用がどのように影響しているか等を判断しにくい状況につながります。そのような中、「今どのくらい働けますか」と判断を迫られたり、また限られた診察時間の中で持論ばかりを展開されたり、質問すると自己弁護に終始してしまう同行者など、必要な情報が得られない状況では休職を促すという対応を取らざるを得ないこともあります。リスクの想定や必要な配慮及び環境調整の助言を行うためにも、医療機関には職場環境の情報が重要であり、企業及び橋渡し役の就労支援機関との連携が必要不可欠となります。



連携のコツ

医療機関、就労支援機関、企業が就労支援のステップの中でそれぞれの役割を意識しながら、相手の立場になって考えることが重要です。相手がどのような視点に立ち、どのような景色が見えているのかを知り、イメージをします。

<連携の視点>

	医療機関の役割	就労支援機関の役割	企業の役割
自己理解・障害認識と進路選択	認知・精神機能に関するアセスメントの実施と本人へのフィードバック 相談：制度や社会資源活用に関する情報提供 訓練：本人の状況に即した機会の提供	自己決定に向けた経験の用意と本人へのフィードバック	職場実習等の機会の提供
仕事探しから入職	認知・精神機能のアセスメント情報の提供と支援方針に関する助言（合理的配慮に向けた助言） 自己説明に関する支援（特性及び要配慮事項）	ジョブマッチングの検討、雇用契約における調整 ジョブコーチ等必要な支援の手配 企業に対する情報提供	雇用管理に関わる情報収集 職場環境の整備
就労継続	心身状況の確認と必要な医療の提供 課題の背景をもとに見立て、対処を検討、助言 障害にかかわる専門的理解と職場のニーズの両方を捉えた、バランスの取れた調整の実施	職場の状況（職場環境、業務内容、業務遂行状況等）の詳細な把握と医療への伝達	合理的配慮の提供 就労支援機関との連絡・調整 リスクの想定と対応

(シンポジウム基調講演 千田氏の資料より)

コミュニケーションについて

人間関係でうまくいかない

障害者就業支援情報コーナーでは様々なお問い合わせをいただきますが、「コミュニケーション」に課題を感じられているご相談が多く寄せられます。障害者手帳や診断名などは参考になりますが、それだけではその方個人の全てを把握できるわけではございません。ここでは解決方法ではなく、「こんなとき異なる認識が生まれてしまう」について触れてみたいと思います。



こんなとき

例えば「想像する」ということに課題があるとき、相手や環境の変化に気づかず、会話の裏側の意図を察することができないという問題が発生します。そのようなとき、忙しく仕事をしている先輩社員に対して何度も話しかけて仕事を中断させてしまったりすることもあるわけです。すると「(わからないときはいつでも聞いてねとは言ったけど)少しは空気を読んでよ」と怒ってしまうなど、徐々に人間関係が悪くなってしまいます。しかし、本人は言われたとおり疑問を解消しようと聞いただけなのに怒られたという印象になり、原因がわからないまま、うまくいかない状況に悩んでいることがあります。このようにコミュニケーションがうまく取れていない状況では、お互いストレスがたまってしまい職場環境としては望ましくありません。



同じ景色を見るために

コミュニケーションの課題を解決していくためには、話し合う機会を設け、丁寧に認識のギャップを埋めていく作業が必要になります。これには基本的な障害特性について学ぶことが役立ちます。そのうえで本人と話し合いを行うことで、個別の課題について理解がしやすくなるのです。東京しごと財団(障害者就業支援課)では、障害の特性を知り、改善するきっかけ作りとして以下のような事業を実施しています。共通の理解を持つことや相手の見ている景色をイメージするためにもぜひご活用ください。(ご利用には条件がございますので詳しくはお問い合わせください)

<場面及び立場別の事業分類>

	障害のある方	企業
就職・採用前	①就活セミナー (知的・精神・発達障害者向け障害特性別セミナー)	③障害者雇用実務講座 ④職場体験実習 (雇用支援アドバイザー) ⑤精神障害者雇用サポート
就職・採用後	②東京ジョブコーチ	⑥職場内障害者サポーター

①就活セミナー

就職活動に役立つビジネスマナーをはじめとした、自己理解や企業理解などをテーマにした4日間のセミナーです。職場でトラブルが発生しにくいコミュニケーションの取り方などもお伝えしています。

②東京ジョブコーチ

仕事になじまず上司や同僚とうまくやれていけるか不安である、うまく伝える方法がわからないなど、障害者支援を熟知したジョブコーチが対応することでより安定して働ける職場環境を整えます。

③障害者雇用実務講座

初めての障害者雇用を目指す中小企業のための集中講座です。障害者雇用に関する諸制度や就労支援機関の情報、また障害特性を学び実際に障害者雇用を進めている先進的な企業を見学するなど、盛りだくさんの内容です。

④職場体験実習(雇用支援アドバイザー)

雇用前に実際に職場に受け入れることで実践的なノウハウを蓄積する「職場体験実習」。実習のための業務の切り出しや実習運営上の留意点など丁寧に助言します。

⑤精神障害者雇用サポート

はじめて精神障害者を雇用するために必要な準備を「精神障害者雇用管理アドバイザー」が採用前からお手伝いします。雇用管理の制度設計や職場内への理解促進、採用者の障害程度や特性に応じた環境調整など中小企業を対象に支援します。

⑥職場内障害者サポーター

企業の人事担当者や障害者と一緒に働く職場の社員を対象に、障害特性に合わせた指導・支援方法などの障害のある社員を職場内でサポートするための知識・ノウハウを学ぶ講座を実施しています。講座修了者が「職場内障害者サポーター」として登録し、職場で障害のある社員の支援を6か月間行った場合に、奨励金を支給します。

<発行>(公財)東京しごと財団 障害者就業支援課 企画普及係

〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 8階
電話 03-5211-2681 FAX 03-5211-5463
URL <http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>



【個人情報の取扱いについて】

公益財団法人東京しごと財団では、「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)、「厚生労働省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び関係諸法令等の遵守徹底を図るとともに、個人情報を適切かつ安全に取り扱うため、個人情報保護基本方針を制定しています。個人情報の取扱いの詳細はホームページ又は窓口でご確認ください。

