

第2号ジョブコーチ(第2号職場適応援助者) の有効性について

H18.12.26

株式会社かんでんエルハート 代表取締役 中井志郎



CONTENTS (目次)

●当社の概要

- 事業内容
- 事業内容と障がい者の就労配置
- 売上高と障がい者雇用数・雇用率の推移
- 障がい者雇用戦略の考え方

●第2号ジョブコーチの有効性

【ジョブコーチ】

- 第1号ジョブコーチを活用しなかった理由
- 第2号ジョブコーチを配置した理由

【実例】

- 第2号ジョブコーチによる支援ケース
- 再発防止策と職場適応援助
- 職場復帰後の様子

【考察】

- 就労準備性ピラミッド
- 企業内における
就労支援ネットワークの形成
- 人的支援に関する制度の比較
- 人的支援に関する企業への関与
- 各種機関に対する要望
- 人材育成の考え方
- 障がい者雇用を進める2つの条件

【結論】

- 第2号ジョブコーチは有効である



当社の概要



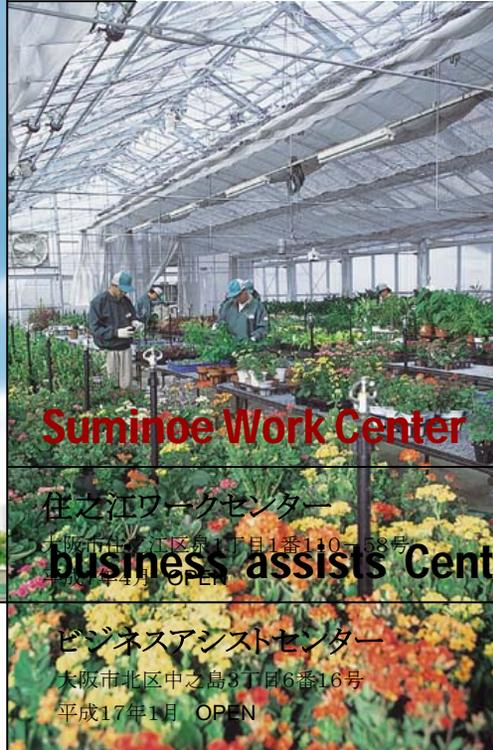


Suminoe Work Center

住之江ワークセンター

大阪市住之江区泉1丁目1番110-58号

平成7年4月 OPEN



Takatsuki flower Center

高槻フラワーセンター

高槻市上牧町5丁目11番1号

平成12年1月 OPEN

Suminoe Work Center

住之江ワークセンター

大阪市住之江区船場1丁目1番140-58号

business assists Center

ビジネスアシストセンター

大阪市北区中之島3丁目6番16号

平成17年1月 OPEN

事業内容

デザイン・印刷・IT関連業務

商品包装・箱詰め



花卉栽培・花壇保守



電話受付業務



営業



ヘルスマッサージ



メールサービス

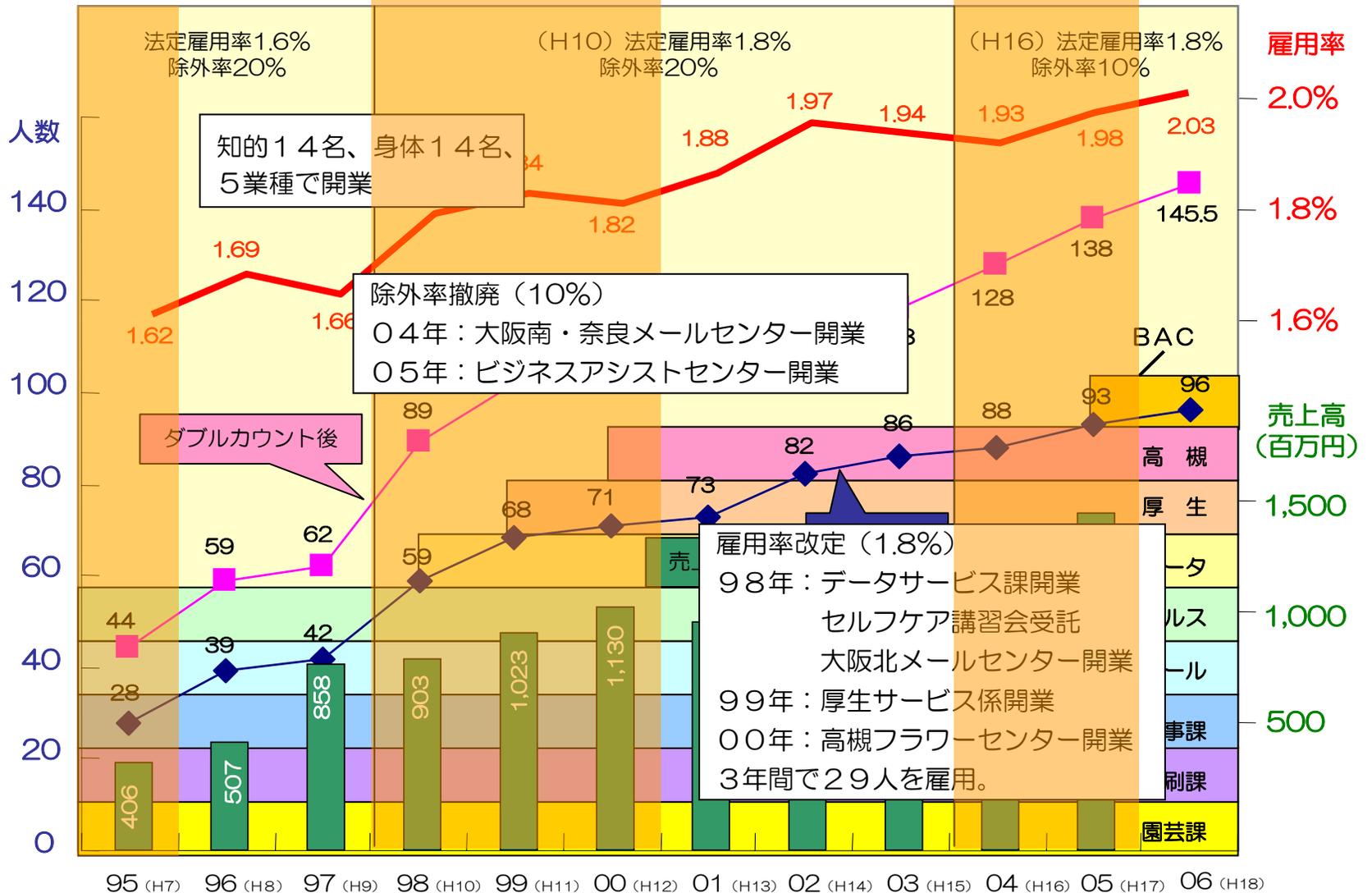


ごみの分別処理

事業内容と障がい者の就労配置

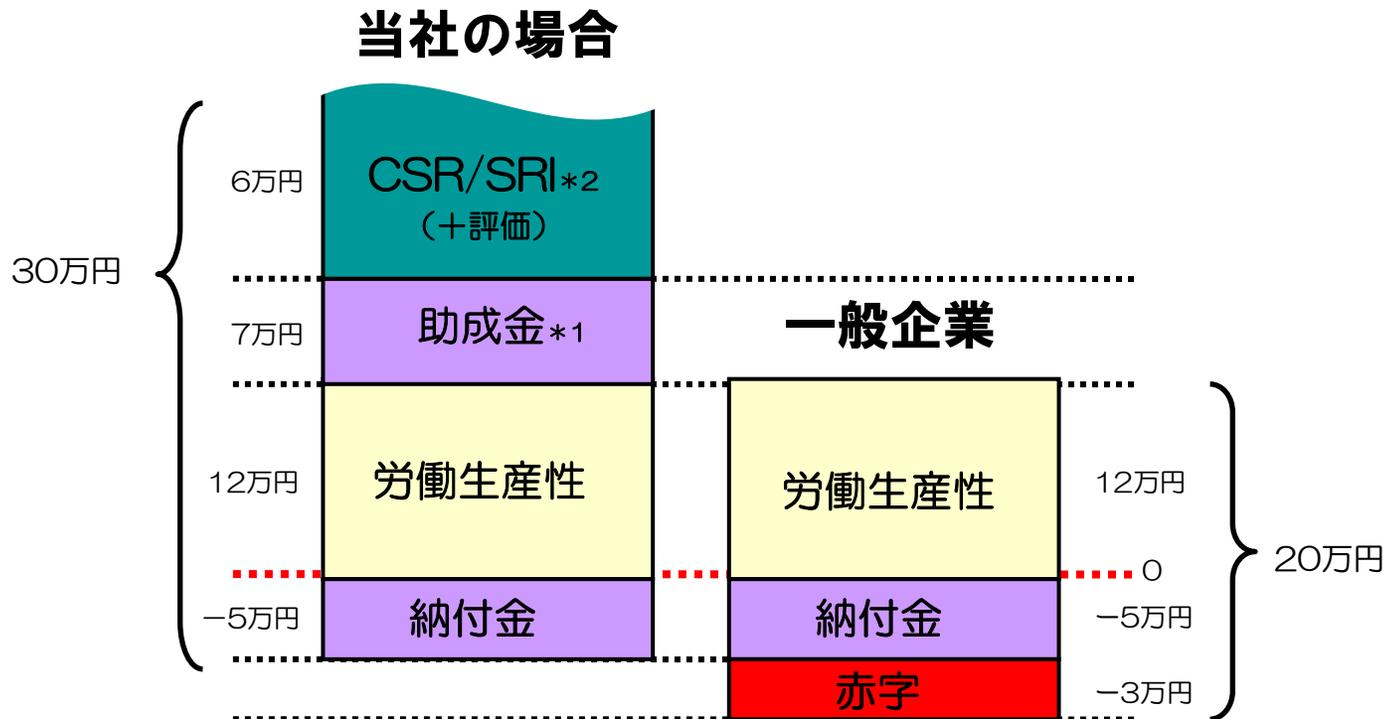
部 署	知的	肢 体	聴 覚	視 覚	内 部	精 神	そ の 他	合 計	主 な 業 務 内 容
代表取締役							1 (1)	1	
企画業務部							5 (5)	5	経営調査、新規事業調査、経営管理
業務課	1	3					5 (2)	9	人事・労務、経理、資材、庶務、広報
住之江 ワークセンター	園芸課	14	2		1	1	5 (3)	23	花卉栽培、花壇保守、観葉植物、 花籠販売、マングローブ
	印刷課	1	4	3		1	5 (1)	15	デザイン、印刷・製本、イベント企画
	商事課	4	4			1	3 (1)	12	ノベルティー商品の箱詰・包装・販売、 DM封入～発送
ビジネス センター アシスト	印刷・ データサービス		3	5		1	3 (1)	12	社内文書類のドキュメント編集、 オンデマンド印刷・製本、アンケート集計、 名刺、胸章
	メールサービス	18	1		1	1	9 (2)	31	社内連絡便・郵便物・新聞雑誌・機関紙等の集配、 ゴミの分別処理
	ヘルスケア				10			10	産業マッサージ、セルフケア講習会
	厚生サービス		4					4	厚生施設、健保保養所利用申込
高槻ワークセンター	10	1					5 (2)	16	花卉栽培、花壇保守、観葉植物、 花籠販売、貸し農園
合 計	48	22	8	11	4	4	41 (18)	138	障がい者97名 H18.12.1現在 * () 内は関西電力出向社員

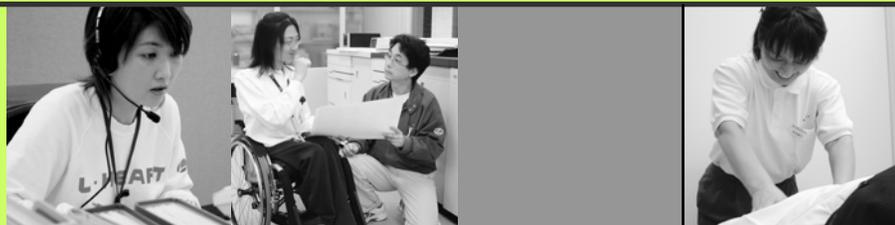
売上高と障がい者雇用数・雇用率の推移



障がい者雇用戦略の考え方

月給12万円の障がい者を雇用するのにかかるコストが20万円/月とし、その障がい者の労働生産性が12万円とした場合の、障がい者雇用にかかるコストの試算。





第2号ジョブコーチ (第2号職場適応援助者) の有効性



第1号ジョブコーチを活用しなかった理由

●自前でやるべきと考えていた

障がい者の職場定着・適応に関する支援については、企業内の役職者や障害者職業生活相談員がサポート力・カウンセリング力をつけ対応するべきと考えていたため、特に外部に支援を要請することはなかった。

従業員教育については、参考LH-0004～0005を参照。

●外部支援者の企業への関与を躊躇

職場不適應の状態にある障がい者従業員の支援を行う時、場合によってはプライバシーに関する非常にデリケートな部分に踏み込む場合も少なくないため、社外の支援者の関与を躊躇していた。

第2号ジョブコーチを配置した理由

【incentive】 統合失調症A氏の再発と4ヶ月間の休職

- KKD(勘・経験・度胸)による直感的なサポートの限界
- 障がい特性や職業リハビリテーションに関する知識・スキルを持った社員の養成
- より専門的且つ戦略的なサポートの必要性

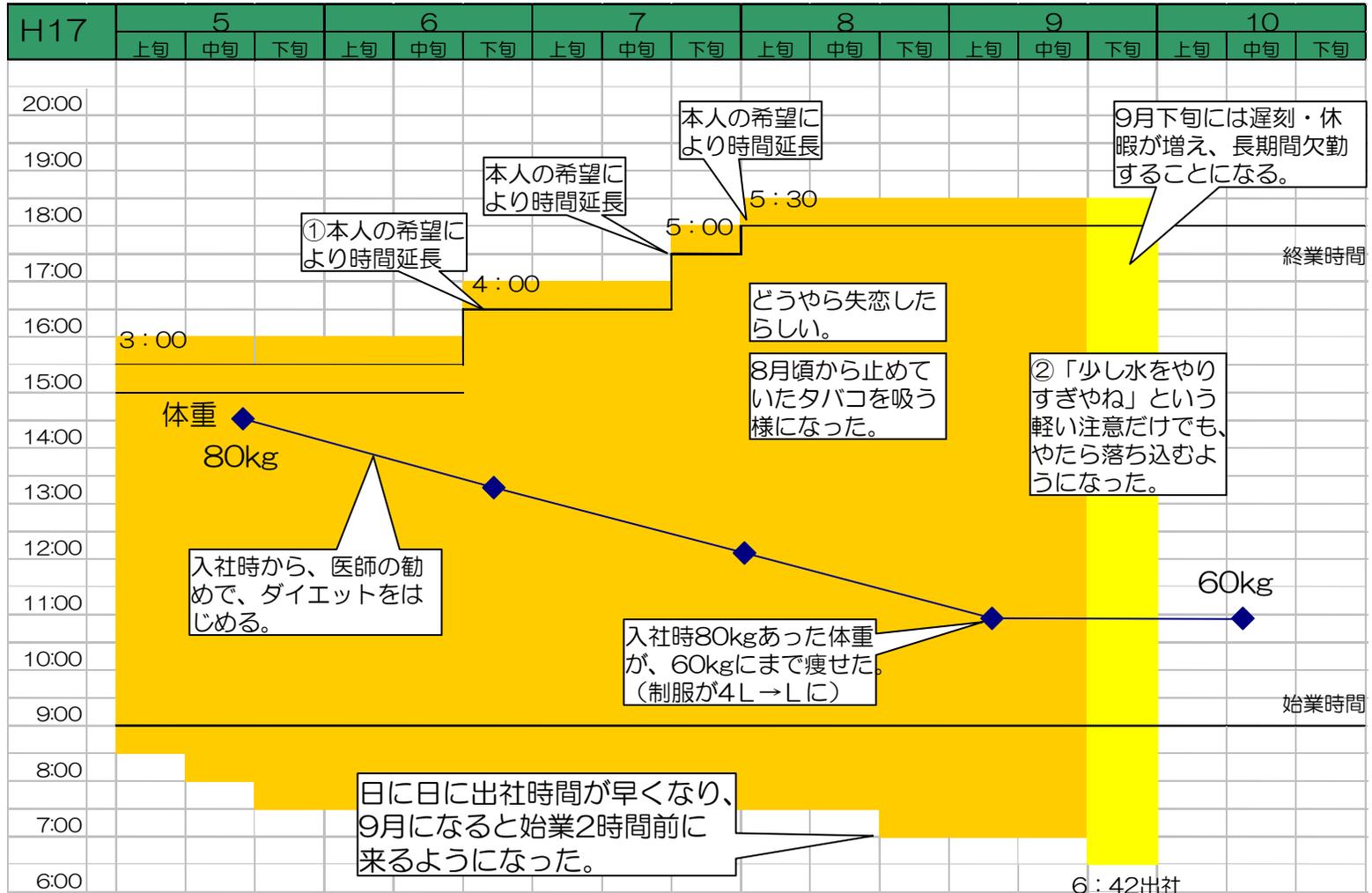


* 第2号職場適応援助者養成研修(中央研修5日間・地方研修4日間)

H18.1～	2名養成	H 7.1入社	業務課主任	男性	35歳
		H 7.2入社	園芸課主任	女性	32歳
H19.1～	2名養成予定	H10.7入社	商事課主任	女性	47歳
		H12.7入社	ビジネスアシスタント-副主任	女性	48歳

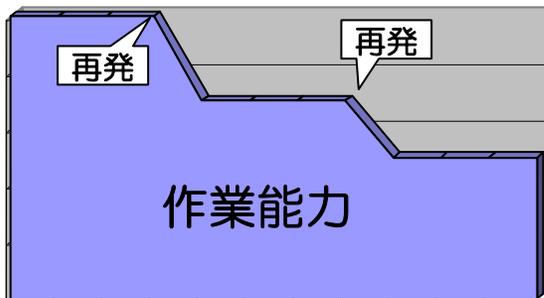
第2号ジョブコーチによる支援ケース

(統合失調症A氏の雇用と再発)



カウンセラーの分析によると、休職に至った原因は、入社喜びから躁状態にあり、①時間延長を希望するが、無理をしすぎていたとの事。②は既に不安定状態にあったための特徴との事。

再発防止対策と職場適応援助



再発するたびに、ダメージを受け能力低下を来たすと言われているので再発はなんとしても避けたい。

会社の対策

①ヒヤリング(初期)

職歴、性格、家族、病歴、支援者等の社会資源、仕事上の長所、会社に配慮して欲しいこと等のヒヤリングを行い、本人のバックグラウンドを共有する。

②10分面談(毎日)

就寝時間、起床時間、睡眠の質、食事の量、気分、人間関係等で現在困っていること、心配なこと、体調全般(不調サイン)

*わざわざ面談の時間・場所を作る。
*アドバイスしたり教育する場ではない。

③関係性の向上

- 会社は味方
- 可能な配慮は何でもする
- 共に働く仲間→安心感の醸成
- 第2号ジョブコーチの養成

④勤務時間の配慮

10時～15時(労働時間4時間)から再スタート

⑤知的障がい者への指導

同じ職場の知的障がい者に対し、「心の病」についての理解を促す

本人の対策

- ①セルフコントロール力の向上(病のゆれの自己管理)
- ②対人協調性の向上(対人スキルのUP)

車の運転に例えると、

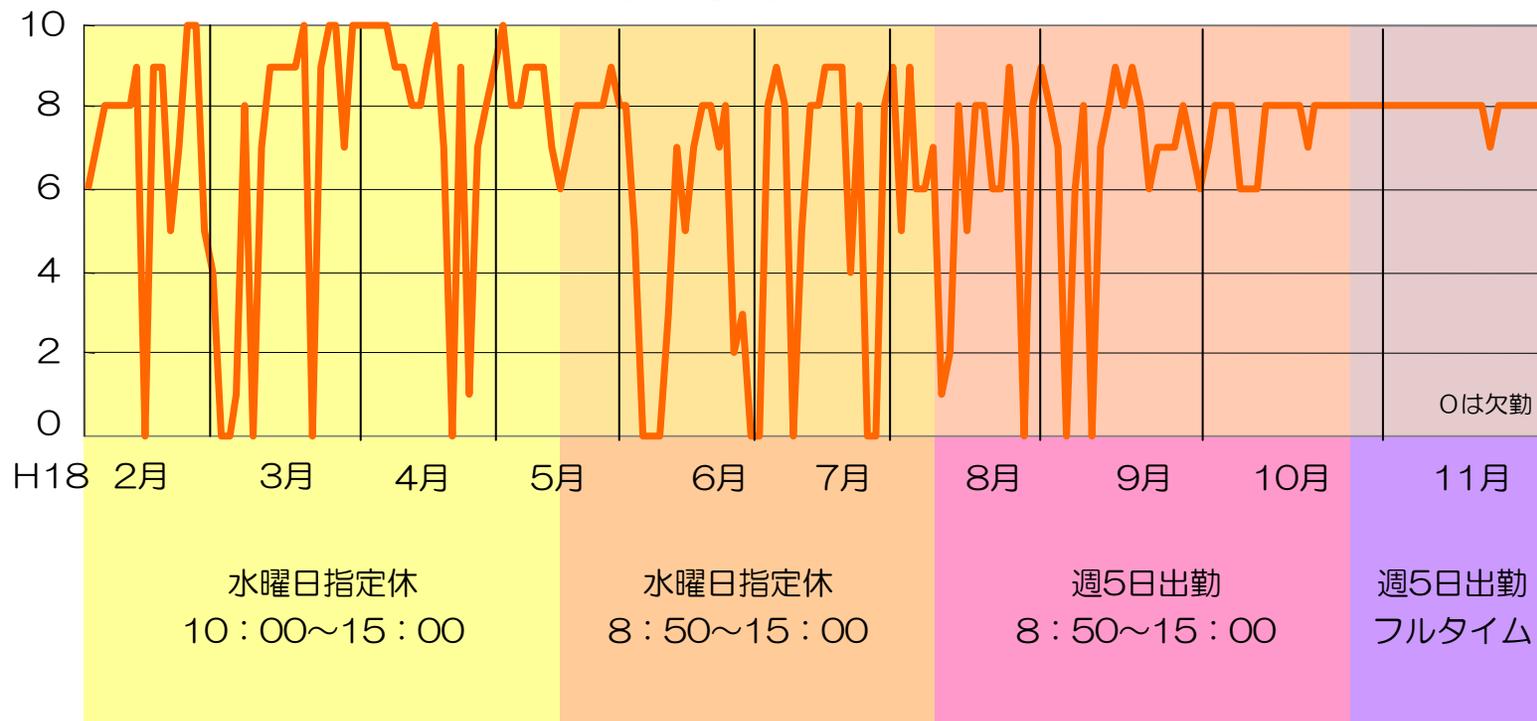
(本人)アクセル・ブレーキ・ハンドル操作の上達

(会社)道路状態の整備

(2JC)助手席に乗り適切な助言

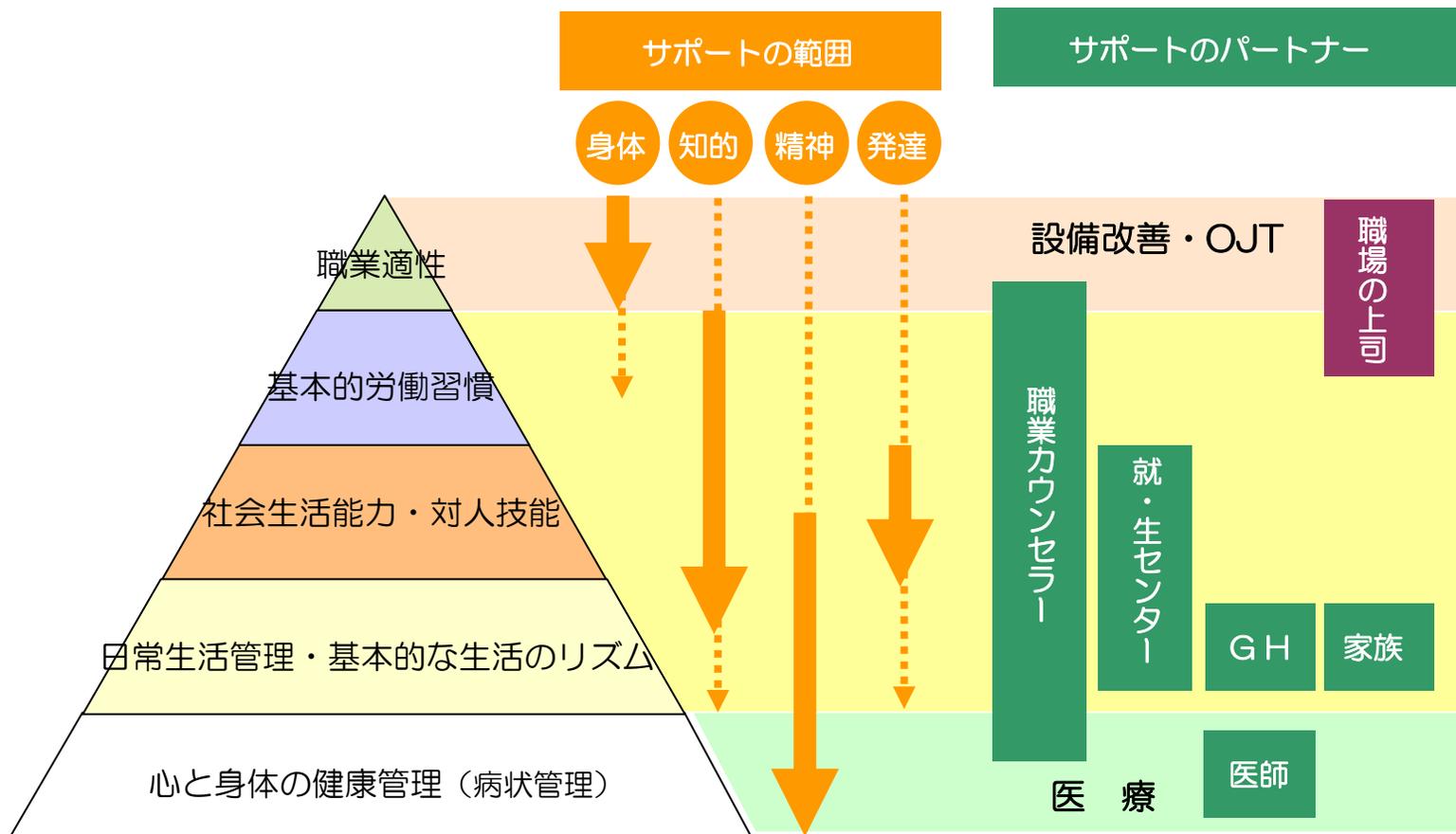
職場復帰後の様子

A氏のコンディション10段階評価



- 毎日10分間の面談(不調サインの発見、安心感の醸成)
- その日のコンディションに応じた作業指示
- 月1回ケース会議を実施(支援計画の策定・見直し・評価)

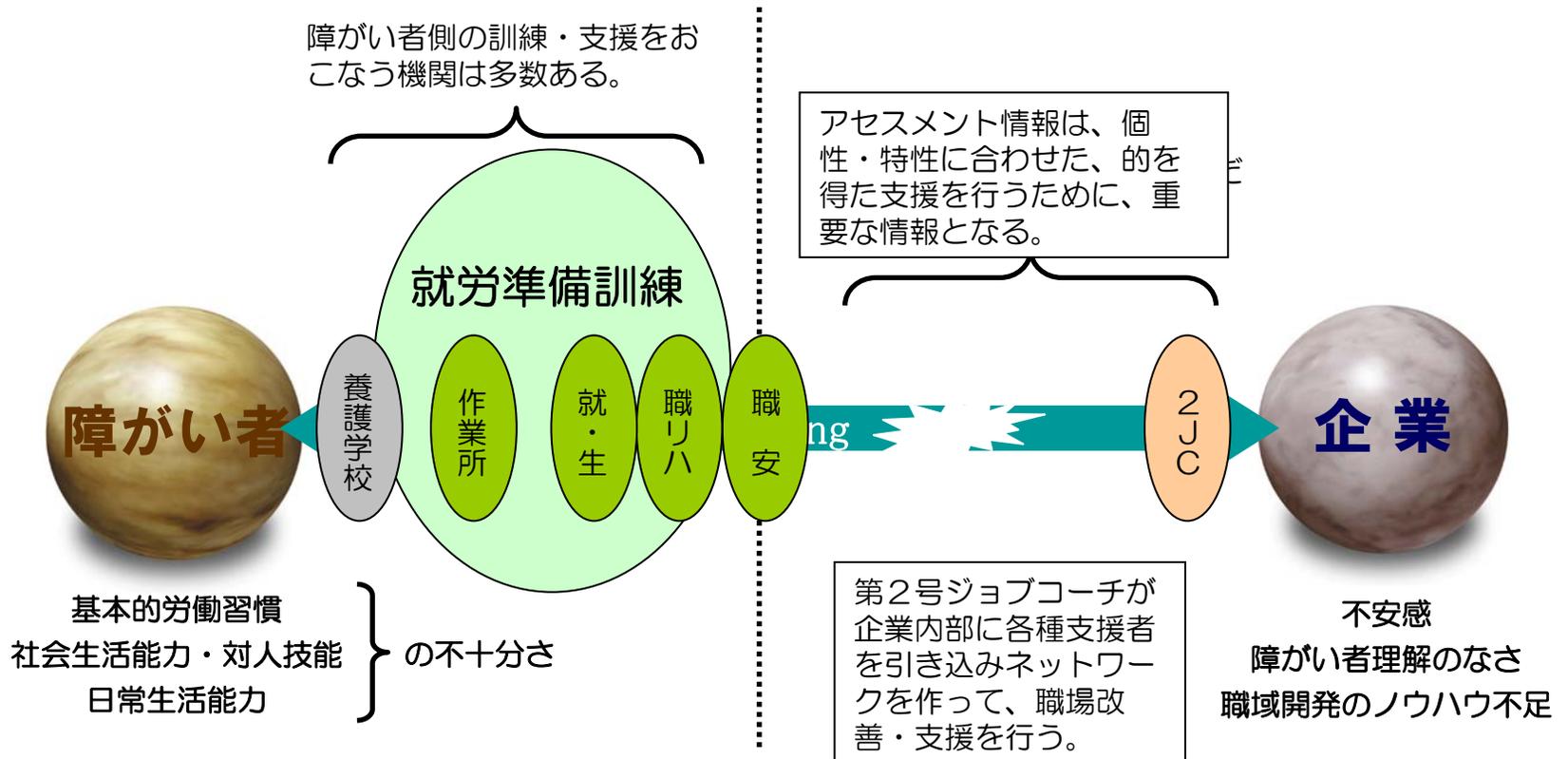
就労準備性のピラミッド



(高齢・障害者雇用支援機構作成)

- 知的・精神・発達障がい者の場合、ピラミッド中部に弱点のある人が多い。
- 第2号ジョブコーチが各種支援者と良好なパートナーシップを持ちながら、この部分の支援を行うことができれば、まだまだ雇用は進むのではないか。

企業内における就労支援ネットワークの形成



- disabilityは企業内にある。そこを解決しないと、いくら訓練をしても出口が無いため就労はできない。
- 第2号ジョブコーチを企業内に配置することで、企業内に就労支援のネットワークが生まれる。それらがお互いの強みを出し合い支援を行えば、障がい者雇用はまだまだ進むはずである。
- 同時に、各種支援機関が掴んでいるアセスメント情報の引継ぎも重要である。(情報付雇用)

人的支援に関する制度の比較

人的支援の制度	対象障がい者				助成額	助成期間	要件	その他
	身体	知的	精神	発達				
障害者職業生活相談員	重度	○	○		-		2日間の研修（大阪府）	義務
職業コンサルタント	重度	○	○		15万円/月	10年	研修はなし 生相取得後3年以上	対象障がい者5人に対し1人の職業コンサルタント
業務遂行援助者		重度	○		3万円/月 1万円/月	1～3年目 4～10年目	なし	対象障がい者の雇入れ後3ヶ月以内の申請
第2号職場適応援助者	重度	○	○	○	15万円/月 支援実施時間	6ヶ月 (最長1年)	生相取得後5年以上 9日間の研修	

- 第2号ジョブコーチは、洗練されたスキルが要求される。
- 1対1による、きめ細かく質の高い支援が行える。
- ハードルが高い割には助成額が低く、助成金制度としては魅力に欠ける。

【参考】

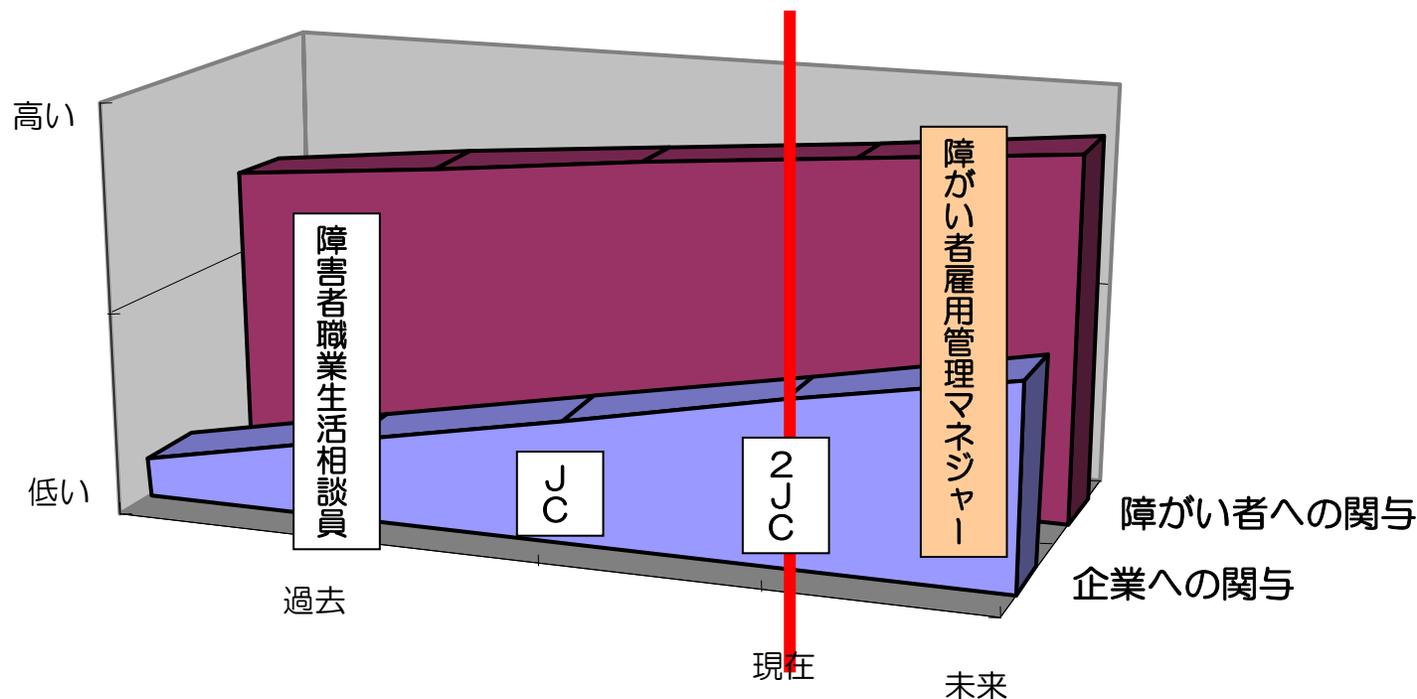
①統合失調症A氏の支援 = 4ヶ月間 23時間 28,000円

(毎日10分の面談と月1回のケース会議)

②自閉症B氏の支援 = 4ヶ月間 39時間 47,000円

(入社12年目 仕事はできる 環境調整中心の支援のため、直接支援時間は週2～3時間程度)

人的支援に関する企業への関与



- 人的支援に関する企業への関与が少なかった。
- より上位管理職クラスで、“JOB”だけでなく、雇用管理から処遇全般にわたり調整を行う「障がい者雇用管理マネジャー」のような人材の養成が必要。

各種機関に対する要望

職業安定所(ハローワーク)

- その障がい者のキャリア全般にわたるアセスメント情報の管理
- 就労支援に関するネットワークの中心となり企業へ情報提供

障害者職業センター

- 障がい者の職業評価と、現在(就業直前)の環境アセスメント
- 企業の診断と支援計画策定のスーパーバイズ

就業・生活支援センター

- 企業内で支援の行いにくい日常生活・社会生活に関する支援

養護学校等教育機関

- 基礎体力、日常生活能力、社会生活能力、就労意欲
- 早期の発達支援教育(将来労働市場に登場できるように)
- 将来にわたって活用できる、個性・特性・環境のアセスメント

人材育成の考え方

企業における支援者の条件

- 企業人としてのアイデンティティ
- “商売”、“ビジネス”に関する知識・スキル
- “心理学”がわかる人より心理がわかる人
- “職業リハビリテーション”の知識・スキル



当社における成功例

- ① 企業に勤めていた経験
- ② 子育ての経験
- ③ 職リハの知識・スキル

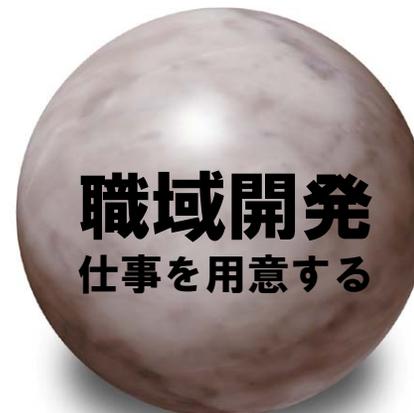
【参考】 就労支援機関においては①高い職リハの知識・スキル、②企業の文化・現状の理解

障がい者雇用を進める2つの条件



労働力の需要と供給のマッチングをスムーズに行うため、障がい者のアセスメント情報を共有できる労働市場の整備が必要。

企業規模別の障がい者雇用における状況については、参考LH-0013参照



企業にとって、参入意欲をかきたてる魅力的な、障がい者雇用に有効なビジネスモデルの開発援助・コンサルタントが必要。

参考LH-0014～0015参照



結 論

- 障がい者雇用問題の本質的な課題解決には、障がい者側への関与以上に企業側への関与が重要。
- 第2号ジョブコーチを企業内に配置することで、触媒となり企業内に就労支援の専門スタッフのネットワークを作ることができる。
- 第2号ジョブコーチ(あるいはより上位クラスの障がい者雇用管理マネジャー)が、障がい者と職場のスムーズなマッチングと、個性・特性にあった職域の開拓を行うことができれば障がい者雇用はまだまだ進むはずである。