

2016/2/24

「平成27年度障がい者の雇用・就労セミナー」

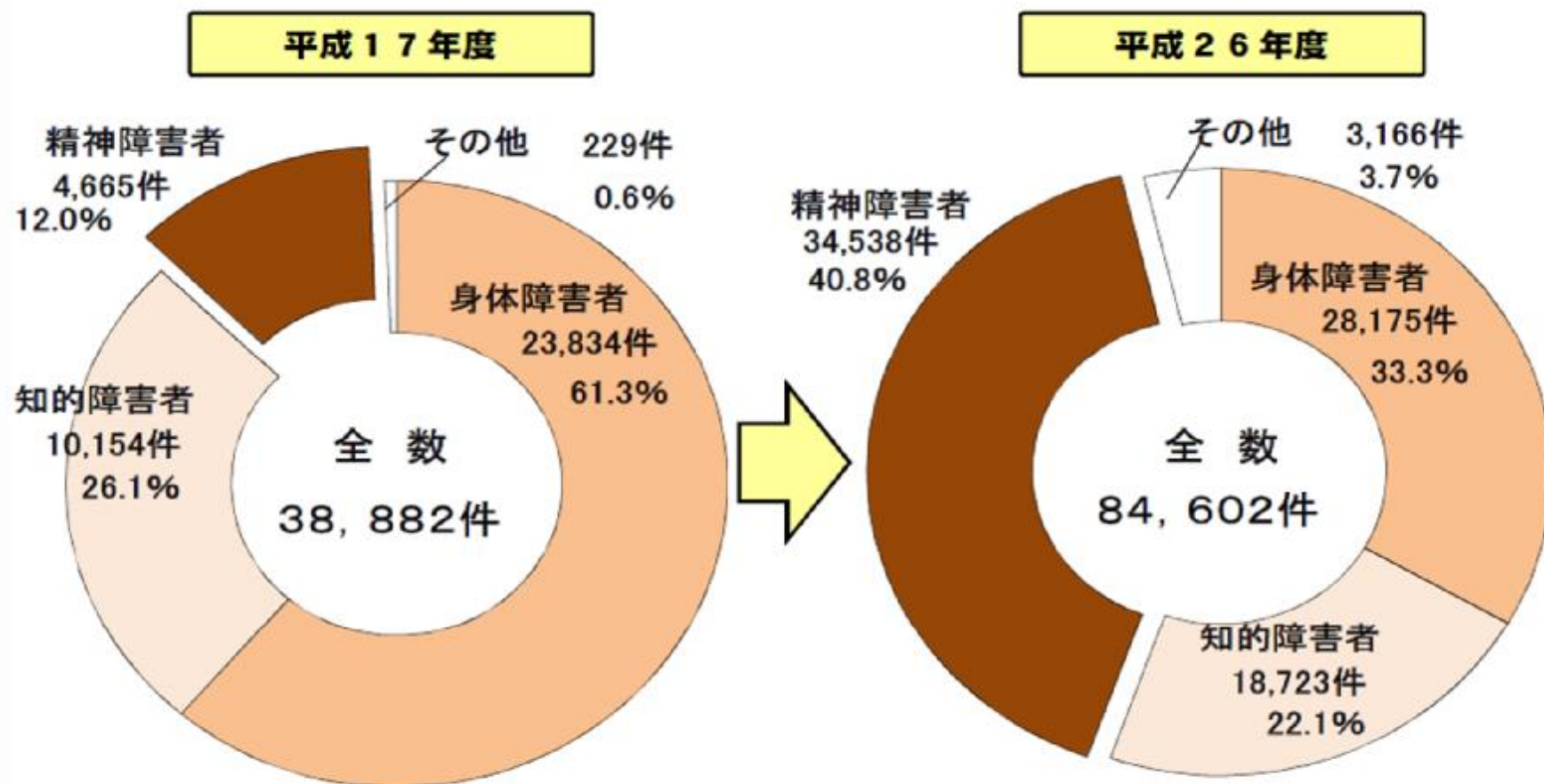
企業と支援機関が連携するメリット・成功事例

特定非営利活動法人クロスジョブ

代表 濱田 和秀



ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)



昨年度803,653人となった精神障害者保健福祉手帳保持者(7年間で、66.4%増)

年度	手帳保持者数	前年度比
2008	482,905人	9.1%
2009	544,332人	12.7%
2010	594,504人	9.2%
2011	635,048人	6.8%
2012	695,699人	9.6%
2013	751,150人	8.0%
2014	803,653人	7.0%

- この増加率は、2018年精神障害者が障害者法定雇用率の算定基礎に加わると、さらなる法定雇用率の引き上げになることが予想される
- 企業には、障害者雇用の促進と共に社員の健康管理の徹底が求められる→12月からメンタルヘルス義務化
- 発達障害や高次脳機能障害も精神障害者保健福祉手帳の交付対象(症状や状態により交付されない場合がある)

精神障害、発達障害、高次脳機能障害の方々の苦勞

- 発達障害の方は、見た目からはわかりづらい障害で、ご自身も障害理解がしにくい、一般枠で採用されていることが多い。
- 刺激過敏、予期不安が強く、字義通りに受け止め(グルーゾーン、曖昧な表現の受け止め)が難しく、ストレスが高く、対人関係のトラブルになりやすい
- 高次脳機能障害のある方々は、受傷前と同じように働けると思っていることが多い。
- 高次脳機能障害の方は、疲れやすい、
- 就職したのちに、働き続けることが難しくなる課題が発生し、退職となる方も多く、企業は難しさを感じている場合が少なくない。
- 精神障害の方は医療機関との連携が必要だが、連携が難しい場合が多い

精神障害、発達障害、高次脳機能障害の方々の強み

- 環境調整は少なく済む場合が多い。(合理的配慮の対象)
 - ☛ 例えば、刺激過敏への対策、疲れないように休憩の確保など、
- 高学歴の方が多い。
- 就労経験がある方が多く、働く意欲が高い。
特に、高次脳機能障害の方々は、過去の働いた経験(体で覚えたこと)は残っている。
- 障害は、コインの裏表(環境との組み合わせ)
 - ☛ 視覚優位、聴覚優位、こだわり(細かいことに良く気づくなど)

障害とは、なにか？

体の障害

脳の障害 (4種類)

- 1 発達障害 (知的障害・自閉症等)
- 2 精神障害 (統合失調症、うつ病等)
- 3 退行性障害 (認知症、変性疾患等)
- 4 脳損傷 (脳外傷、脳血管障害)

成長のプロセス

環境との相互作用

視覚障害の方が「TV電話を購入してください…」って言われたら

30年前と仕事の仕方は??

雇用環境の変化が、働く・働き続ける障害(障壁)に。

非正規労働者、全労働者の4割

即戦力

派遣

昔は社員を育てるのが会社でなかったかな



製造現場の海外移転

雇用環境の変化・疲弊

サービスの拡大

=対人職

他者への気遣い、場の空気を読む...

仕事に求められる人のつながり
コミュニケーション力

携帯電話がなかった時代とは違うのだ

研究機関の縮小

情報処理技術の急激な進化

正確な情報共有が、即仕事の結果に！

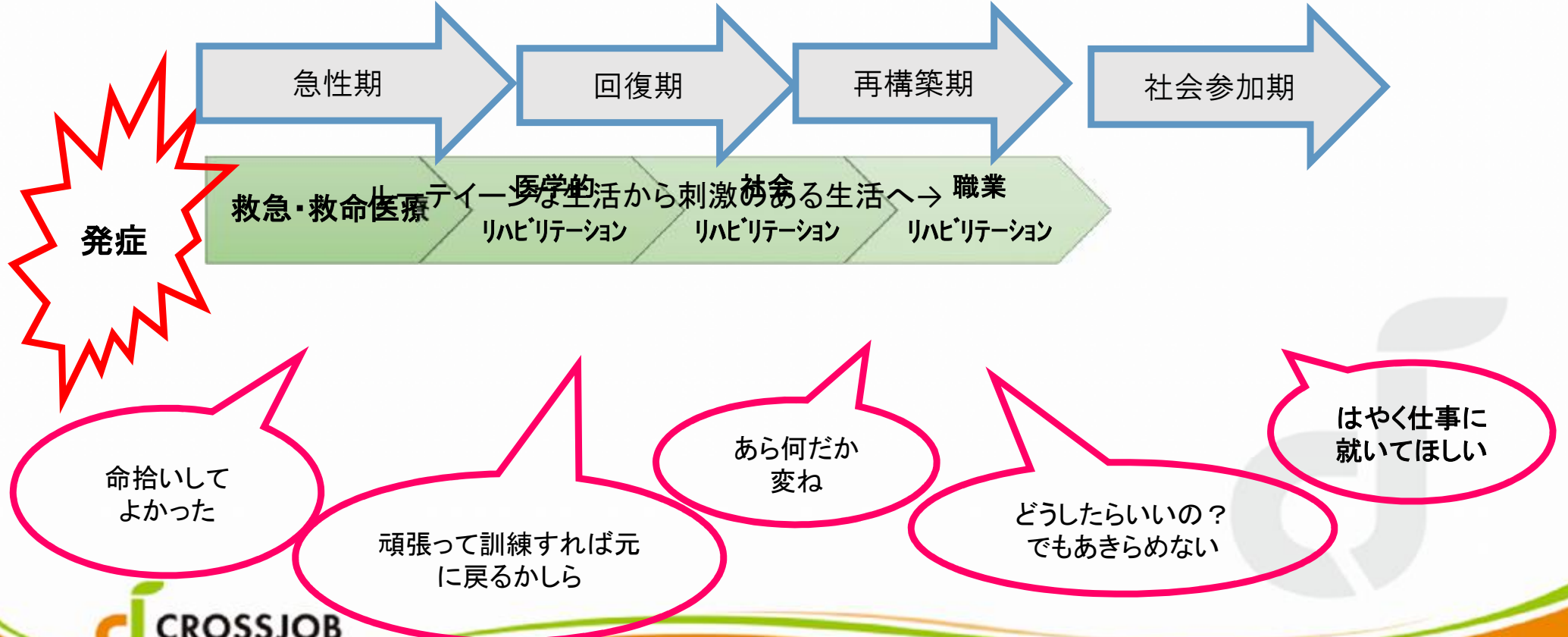
高度救命救急医療の進歩により、高次脳機能障害の方が増える

- 頭部外傷(交通事故や転落)、脳血管障害(脳出血、脳梗塞、くも膜下出血)などにあい、一命は取り留めたものの、脳が損傷を受けた結果発生する後遺障害＝高次脳機能障害(医学的には、脳損傷)になる人が増えてきた。
- 国の推計予測によれば、全国でリハビリ等の支援が必要な高次脳機能障害者数は、68,000人、毎年の新規発症者数は、約28,000人(H20年国が実施した福岡県実数調査からの推計値)
- 小児の高次脳機能障害も増えており、発達障害との区別がしにくい<困難さが生じた原因が違う>

高次脳機能障害は、退院後の生活で症状が現れる

👉 復職を急ぐことは、マイナス効果の場合も……

◇◆◇高次脳機能障害者支援の流れと家族の願い◇◆◇



発達障害のある方の就労支援（クロスジョブでの支援）

- 自己コントロール力（メタ認知）を高めていく。
（メタ認知とは、「認知についての認知力」。例えば、頭の中にもう1人の自分がいて自分のことを監視コントロールする力が、メタ認知力）
- 人によっては、対人関係の躓きから二次障害を伴っている場合がある方は医療機関と連携する。
- 自分の不安、悩み、ストレスを話してもらい関係作りからスタート
- 就職する前に、会社に近い環境（企業実習も含む）で、仕事に必要なルールやマナーを学び体験し、本人に理解のずれやこだわりに気づいてもらう
- 相談する力を養い、特性を整理し、強みを生かせる職種、職場環境を選択していく。

高次脳障害のある方のクロスジョブの就労支援

n 易疲労性への配慮(情報処理機能の脳が損傷)

n 病識の受容(気づき)

- ☛ 自分を知る(受傷前の自分と変わりないと思っている)

- ☛ 同じ障害の相手から知る《グループワーク》

n ゴールへの見通しと代償手段(メモなど)の取得への意欲を高める

- ☛ 就職[会社環境]というゴールと繋ぎながら課題をフィードバック

- ☛ 企業実習と企業からのフィードバック

n 暗記記憶でなく経験記憶(体で覚える)を生かす ☛ 就職後の支援＝不可欠なジョブコーチ支援

クロスジョブにおける企業連携

- Ⅰ 雇用経験のある企業における訓練生の体験実習
【企業見学→サポートブック作成→実習直前打ち合わせ→実習(2週間)
→実習最終日企業からのフィードバック→終了後お礼状作成】
- Ⅰ 支援者の企業実習で、企業で求められる力、企業の視点を学ぶ
- Ⅰ 見学、雇用前実習で、ジョブマッチングを高める
- Ⅰ 面接に同行し、特性とサポート(配慮事項)を説明
- Ⅰ 就職後の定着支援(就職者の相談とジョブコーチ支援)
- Ⅰ 企業からの雇用依頼への調整・対応

事例1 現在トライアル雇用中(困難事例)

- 専門学校卒業後就職、ノルマをこなせず、叱責されることが多く、対人関係でトラブルで体調を崩し、1年半で退職。就・生C登録後、発達障害の診断、障害者手帳取得し、就職に向けてクロスジョブ利用、希望職種はサービス業か事務職。(現在まで1年8か月利用)
- 作業スキルは高く、きっちりとした性格で周囲のいろいろなことに気がつくタイプ。その裏面、他者の曖昧なこと、振る舞いが許せず、ストレスから体調を崩すことも多々起きる。いわゆるクレーマーといわれるタイプで、支援側も、対人スキル、ストレス耐性、体調管理が気になり、企業実習に踏み込めなかった。
- 気になったことを出してもらい、傾聴する定期面談を強化。自分を客観視するメタ認知の能力を高め、自己コントロール力を養うため、例えば、ストレスになることを避ける、トラブルになることを避けた事、新たに気付いたこと等を褒める。
- 利用1年を前に近隣の喫茶店で実習(2時間、8日間)で働く楽しみを体感、次に、特例子会社で事務補助実習(4時間、5日間)、実習中、気になったことを支援者と整理し、障害者や若い人と働く環境は自分に、ストレスになることに気づく。希望職種の第1に調理補助、雇用前実習を入れ長期就労が可能か見極めて就職することが固まる。

- 調理補助で就職。(4時間週5日、休憩20分3ヶ月間トライアル雇用、関西で初めての障害者雇用、)
- 本社人事担当A氏から面接日連絡、面接は、エリアマネージャーと店長、即日採用。A氏からは、「面接の結果聞かれました?」「その時契約しました?」「何かあったら連絡してください」その後も「今どんな感じですか?」の連絡が入る。
- 1週間に1回の支援計画策定面談で、ストレスやもやもやしたことを聞き取り整理、会社に配慮して頂きたいことは、スタッフから伝える。会社から本人に対することでもまず支援者に伝えてもらう。【料理長と本社A氏】(曖昧な指示だしはしない等、仕事の段取りで不安になっている点を伝え改善を依頼)
- 調理補助のスキルは高く、1か月後、「助かっている、私たちが気付かないところに気づくことが長所だと思う、長期雇用も考えている」(料理長)
- 2か月目に入り、120時間を求められる(5時間6日勤務)、一日欠勤。料理長が気にかかけ?本人と突然話をする。他の従業員の動きも気になり始める……。
- 本人より「トライアルで終了したい」本部A氏に連絡……。

企業との連携を修正

- 誰と連携をとればいいかが、見えにくかった

本部A氏「何でも聞いてください」「料理長がみんなのシフトを作っているから・・・」、料理長が現場のリーダー？ 店長？ エリアマネージャー？

- 企業文化の理解、共有

料理長☛職人氣質“負荷をかけて鍛える” 調理場☛挨拶？

- 本部、料理長、店長、エリアマネージャーの情報共有は全く機能していない、「A氏と料理長は1回のメールのみ」「本部からは、とりあえず時間と言われた」(料理長)など、
- 料理長と支援者との面談で、今後は、本人、料理長、支援者の3者面談で支援体制固まる

事例2 継続雇用中(成功例)

- 26歳男性、ASPの診断を小学校時代に受けるが、普通高校卒業後、専門学校に通うが、他の学生とうまくいかず中退、一人暮らし。
- 利用中は、対人関係ストレス(他の障害者の言動が気になり怒りに、自己嫌悪、自信がない)が高く、遅刻、早退、欠席が多かった。
- 就労経験もなく、どんな仕事に向いているかわからない状況であったため、企業実習も1年を経ってからとなったが、ピッキング業務の実習で、ミスなく丁寧な仕事ぶりを企業より評価され自信をつけ、求職活動にはいる。
- 4社目に、倉庫内ピッキング業務求人のあるA社に応募、採用面接で会社への安心感と自信をつけ、雇用前体験実習で確信を得て、就職。3ヶ月を無遅刻無欠勤
- 就業安定の要因は、不安の除去。●最初の業務は、照合作業で、仕事空間も個別化されており、作業現場のキーパーソンも「ゆっくりでいいから、判断に迷うときは、何でも聞いてください、僕がいないときは、その場で待っていてください」と指示。昼の休憩場所が近くのコンビニでリフレッシュできたこともラッキーであった。現在、倉庫内ピッキング業務も増えた。

事例3 高次脳機能障害

職場での
支援

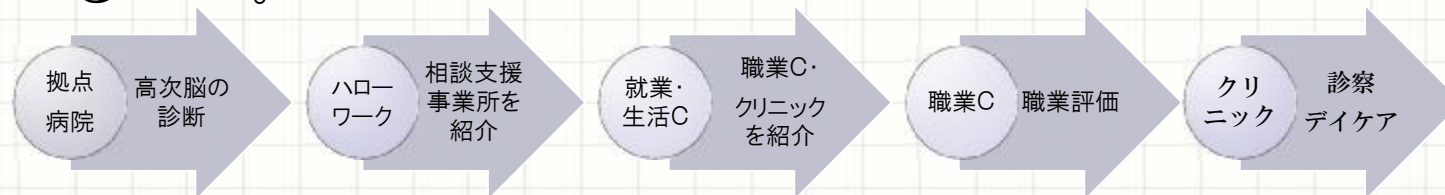
Bさん 40代 男性

u 22年前の交通事故による後遺症

- ・身体障がい（右半身の軽度の麻痺・言語障がい）
- ・高次脳機能障がい（記憶・注意・遂行機能障がい等）

u 退院後は“高次脳機能障がい”を知らずに、大学に復学、卒業後はいくつかの会社に就職するも、仕事が増えてくると覚えられないことが多くなり離職に至る。

u 親族から“高次脳”の情報を聞き、就職に向けて動き始める・・・。



u 平成22年6月より当施設での職業準備訓練を開始する。

u 10月の障害者就職面接会にて、3回の面接と9日間の店舗実習を経てスーパーに採用が決まる。

職場への
アプローチ

職場実習(提案書を作成)

Step 1 ○○さんの障がいについて

20年前の交通事故の後遺症として、以下の障がいがあります。

1. 高次脳機能障害か見込み = 「精神障害者保健福祉手帳」

- ① 新しいことを覚えることが苦手です。
 - > 一度に覚える量と実行する速度が関係してあります。
 - > 耳で聞く授業よりも声や目で視覚的に覚えることが得意です。
- ② 同時に複数の作業を行うことが苦手です。
- ③ 同時に複数の作業を行うことが苦手です。

障がい状況の説明

2. 身体障害か見込み = 「身体障害者手帳」

- ① しゃべりにくく感じています。
 - > 喋る量に合わせた休憩はあります。人とのコミュニケーションも良好です。
- ② 少し手足の動きづらさを感じています。
 - > 多少のことではありますが、運動・手帳・立ち作業に制限はありません。

Step 1-2 作業習得のポイント

- ① スケジュールを固定する
- ② 置き場所や仕立場所を固定して明示する
- ③ 指示の書き方
- ④ 呼び方
- ⑤ 完成品や見本を目の前に置く
- ⑥ 手順を明確にして統一する

就労時のポイント

指示を明確に、日々繰り返すことが有効です！

Step 1-1 ○○さんの業務選択のポイント

■可能と思われる業務

- ① 商品陳列(品出し・前出し)
- ② 値付け(ラベル貼り)
- ③ 清掃(店内・バックヤード・駐車場・リサイクル品)
- ④ カード入力
- ⑤ 駐車
- ⑥ データ入力

可能業務の提案

■避けたい業務

- ① レジ打ち
- ② バーコード入力
- ③ 調理

支援体制 ○○さんの支援チーム

- ・就労移行支援事業所「わーくほーぶ」
- ・大府障害者就業センター南大府支所

就労面

支援体制の説明

○○さん



ジョブコーチ
支援

実習～就職

職場実習

- 実習概要：9日間、①にぎり寿司の製造、②機械の洗浄、③お惣菜の準備等を体験。
- 事前支援：施設スタッフやジョブコーチから店長や部門チーフに、本人の障がい特性を説明。パート従業員の方へは店長やチーフを通じて周知いただく。
- 実習期間中：ジョブコーチの雇用間支援を活用。提案された全ての業務はできなかったが、本人のコツコツと真面目に取り組む姿勢が評価される。

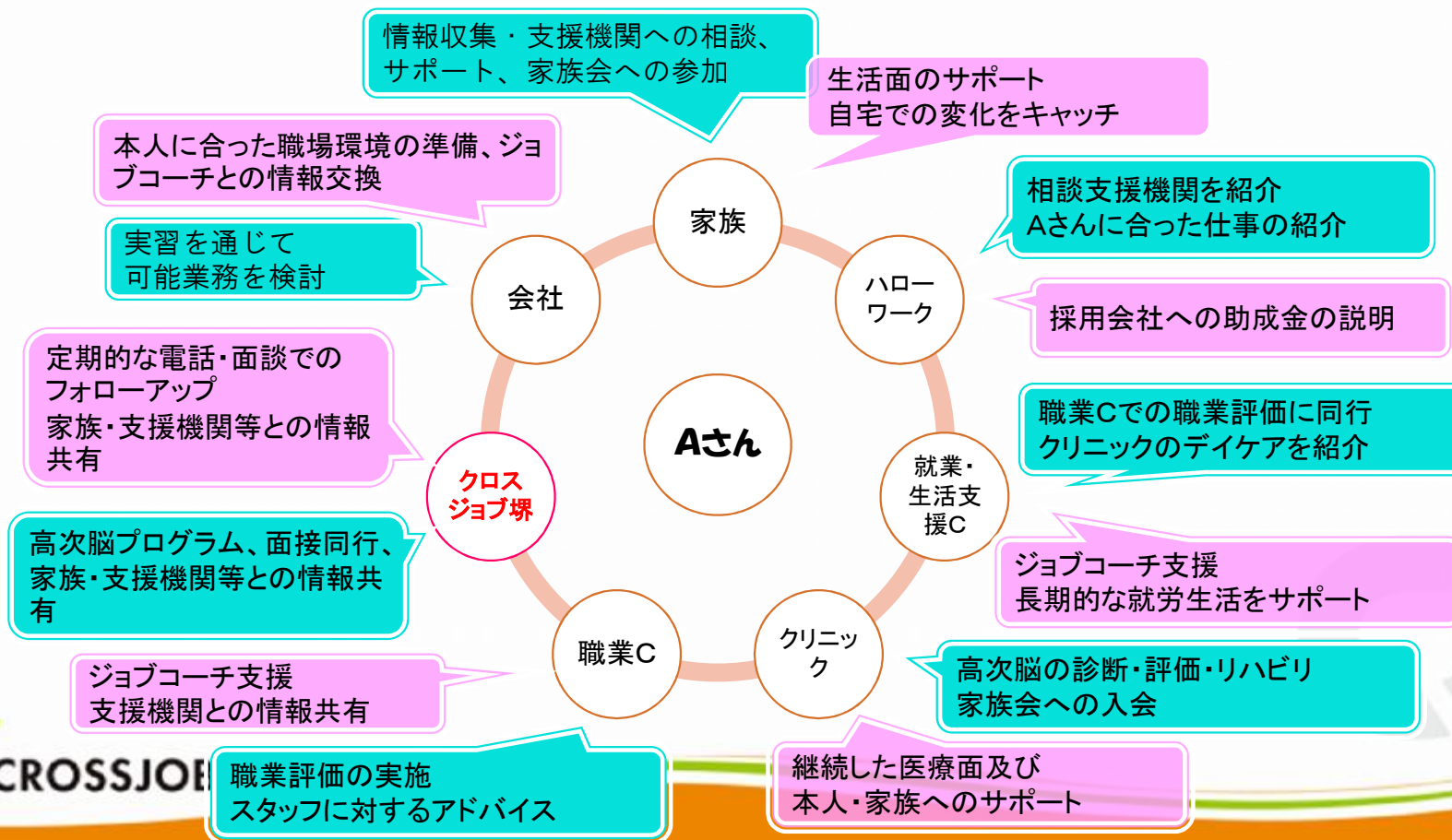
就職

- 現在：7：30～14：30の6時間勤務。
- 業務：惣菜部門で、にぎり寿司の製造や品出し等を担当
- 実習後：ジョブコーチ支援を継続。注意するポイント等をアドバイス。メモの復習、手順のチェックを頑張っている。



連携による 支援体制

それぞれの役割を果たし 次に繋げる



企業と支援機関の連携内容

1. 見た目ではわかりずらく、環境に左右されやすい方々であるから、送り出す側（支援機関）と受け入れる側（企業）が、情報を共有しあうことが大切。●雇用前の会社見学、体験実習から始める。採用前に、業務内容、配慮事項の共有。
2. 認知の障害の場合、コミュニケーションの取りづらさを伴うので、本人の理解をスムーズに進めるために、雇用後も3者（本人、支援者、企業担当者）で相談する方が、効果的な場合が多い。
3. 人によっては、過去の対人関係の躓きやそこから二次障害を伴っている場合もあり、トラウマにつながる場合もあるので、自己理解の整理が必要。（準備訓練と企業実習）
4. 高次脳機能障害の方は、障害特性から退院後の即復職でなく、支援を受ける期間があった方がいい。（準備訓練との並行）

企業と支援機関の連携に必要な要素

1. 目標は、会社の戦力になること。(就職でなく働き続けること)
2. 求職者本人が、障害(強みと弱みと配慮)を正しく語れるようになる
3. ジョブマッチングの精度を高める相互の情報共有。(採用時の求人情報の共有、採用後の育成、職務内容・環境の変化への対応調整)
4. 本人の自立度を上げていく方向で関わる。
5. 支援機関は、企業ニーズ、文化を理解する。
6. 企業は、指示命令系統、キーパーソンを明確にし、社内に周知を。
7. 生活面の支援は、支援機関、仕事を教えるのは企業。
8. 障害者雇用で雇用管理能力の向上を、支援機関はより重度な方々を支援できるように