雇用継続を支援する相談機関の役割について

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
京 都 障 害 者 職 業 セ ン タ ー
主任障害者職業カウンセラー　藤村　真樹

1　京都障害者職業センターの概要

障害者の雇用の促進と職業の安定のために、ハローワーク等と連携して、障害者及び障害者を雇用する事業主に対して相談援助を行う就労支援機関です。全国47都道府県に、それぞれ設置されています。（利用料は不要です。）

◆所 在 地◆

〒600-8235
京都市下京区西洞院通
塩小路下る東油小路町
TEL:075-341-2666
FAX:075-341-2678

業務内容

◇障害者に対して

・職業相談・職業評価

・知的障害者、重度知的障害者の判定

・職業準備支援

・ジョブコーチ支援

・職場復帰支援（リワーク支援）

◇事業主に対して

・障害者の雇用管理に関する助言・援助

・ジョブコーチ支援、リワーク支援

◇関係機関に対して

・就業支援に関する技術的事項についての助言等

サービスの流れ

職業相談・職業評価

- 職業相談・職業評価を行い、どのような仕事に適性があるのか、働く上での課題や解決方法、必要な支援について相談する。
- 就職（復職）あるいは職場への適応を目指した支援計画（職業リハビリテーション計画）を策定する。

職業準備支援

- 自分にあった働き方の検討、就職活動を行っていく上での課題や支援方法の整理、職業に関する知識・技能を身に付けることを目的とする。
- 一人ひとりの目標や課題によって期間やカリキュラムを設定する。

職業準備支援

- 各コースと利用目的

①短期準備コース（数日～4週間）
- 就職内定等のウォーミングアップ

②長期準備コース（5週間～12週間）
- 中長期的なアセスメント・課題や状況整理
- 就職活動に向けた準備

③研修会コース（数日～8週間）
- 仕事に関する情報収集、
- 職場におけるコミュニケーションスキル向上

プログラム内容

① 作業支援プログラム

◆センター内での作業支援（模擬的就労場面）

長期間のセンター内での作業を通じて、就職に必要な基礎体力や集中力の向上を図るための支援を実施

・製造作業
・ピッキング作業
・清掃作業
・簡易事務作業　etc

② 職業準備講習カリキュラム

就職に必要な知識を身につけたいが・・・。

◆職業準備講習

職場のマナーに関する講話等を実施

就職準備講座	ﾋﾞｼﾞﾈｽ･ｽｷﾙ講座	実技･体験講習
履歴書の書き方	働く心構え	清掃講習
模擬面接	挨拶と言葉遣い	事業所実習
ﾊﾛｰﾜｰｸの利用方法	電話応対	
障害者雇用支援制度		

③ 精神障害者自立支援カリキュラム

職場の対人関係が苦手。上司や同僚と上手にコミュニケーションをとる方法を知りたい。

◆自立支援カリキュラム
- **対人技能訓練（SST）**
- **グループミーティング　等**

（対象：主に精神に障害のある方）

職場でのコミュニケーション方法、作業場面や集団場面での対人対応等の適応を促進するための支援を実施

ジョブコーチ（職場適応援助者）支援

- 支援の目的
  - ジョブコーチが事業所へ出向き、障害のある方や事業主の方に対して、職場適応や雇用管理に関する支援を行い、企業への就職や職場での定着を目指します。
- 支援内容
  - カウンセラーとジョブコーチが支援計画に基づきチームで支援を行います。

■対象者支援	■事業主支援	■家族支援
●基本的労働習慣の習得 ●人間関係に関する支援 ●作業遂行力の向上	●作業指導、職務再構成に関する助言 ●障害特性の理解促進 ●支援ノウハウの提供	●職業生活を支える支援体制 ●事業所との連絡、連携体制の確立

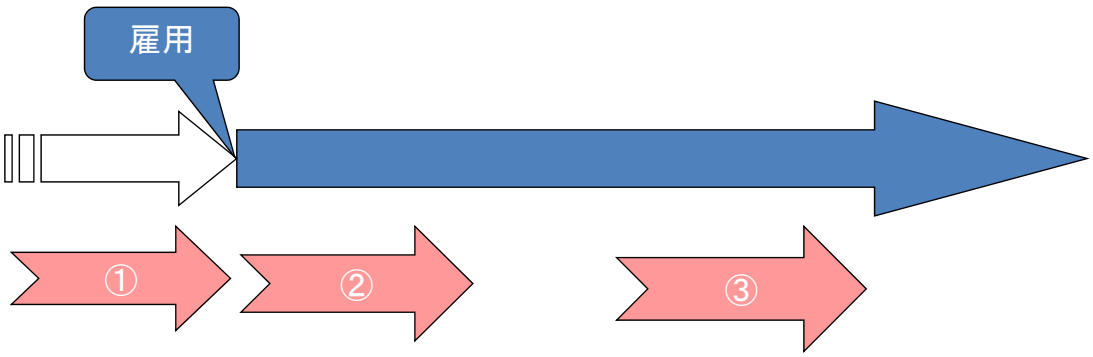
支援開始のタイミング

①雇用前からの支援

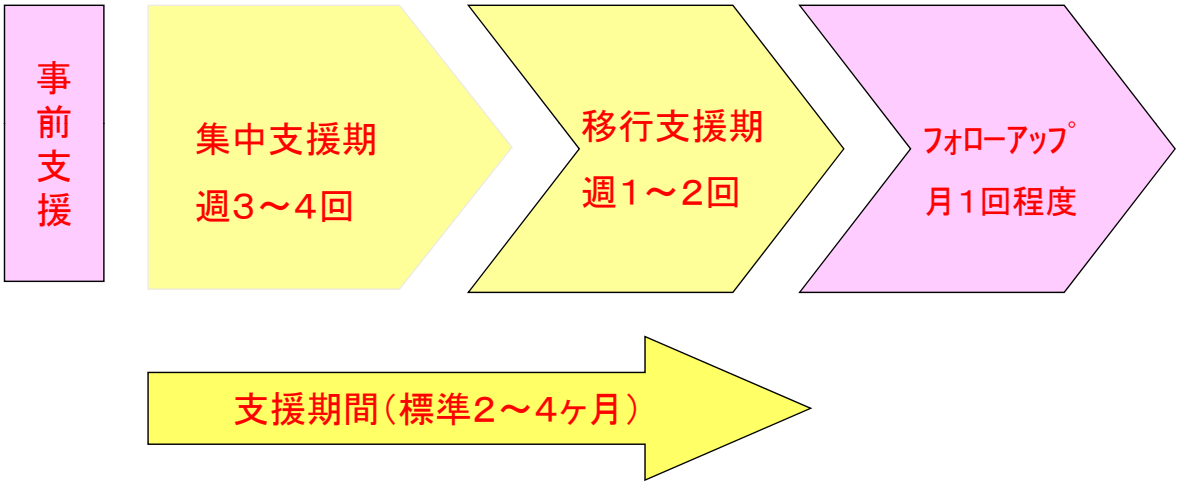
②雇い入れと同時の支援

①＋②雇用前～雇用後の支援

③雇用後の支援

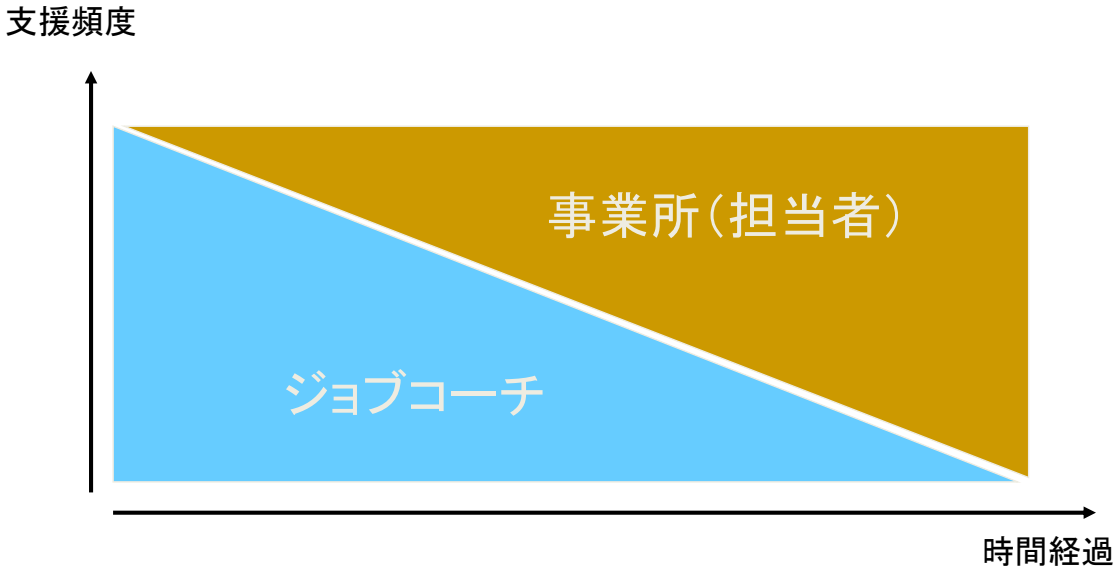


支援の流れ



※ジョブコーチは2～3名の複数体制で支援を実施します。

ナチュラルサポート

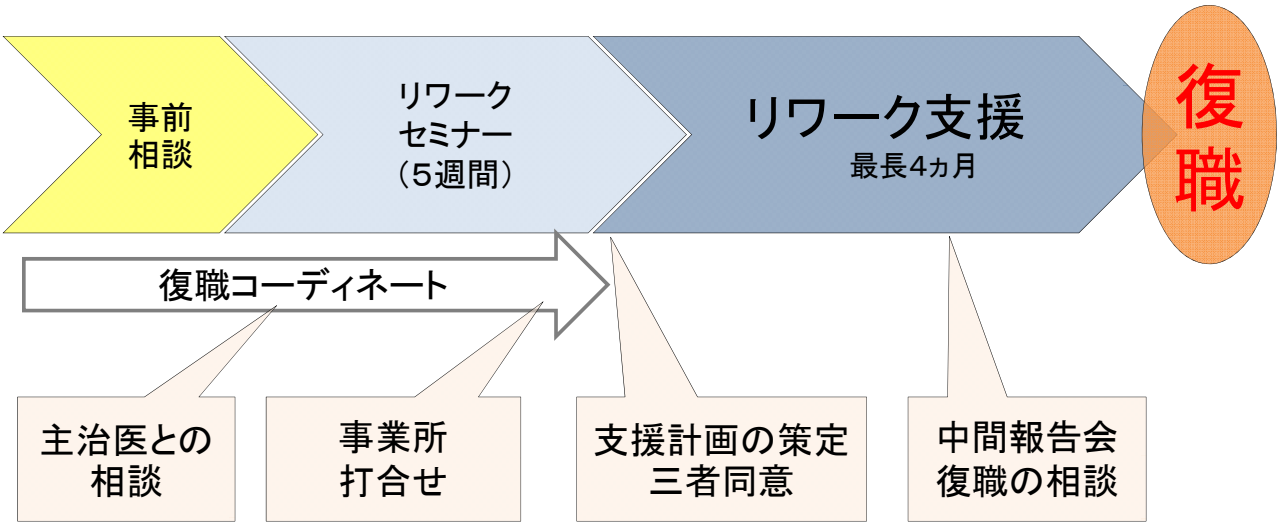


※ジョブコーチによる直接的な支援を通して、事業所側の
指導へと徐々に移行していくことを目指しています。

リワーク支援

- うつ病などのために休職されている方がスムーズに職場復帰するための支援。
- リワーク（職場復帰支援）では、休職期間を利用して、復職に向けたウォーミングアップを行う。標準的な期間は3ヶ月。

■リワーク支援の流れ

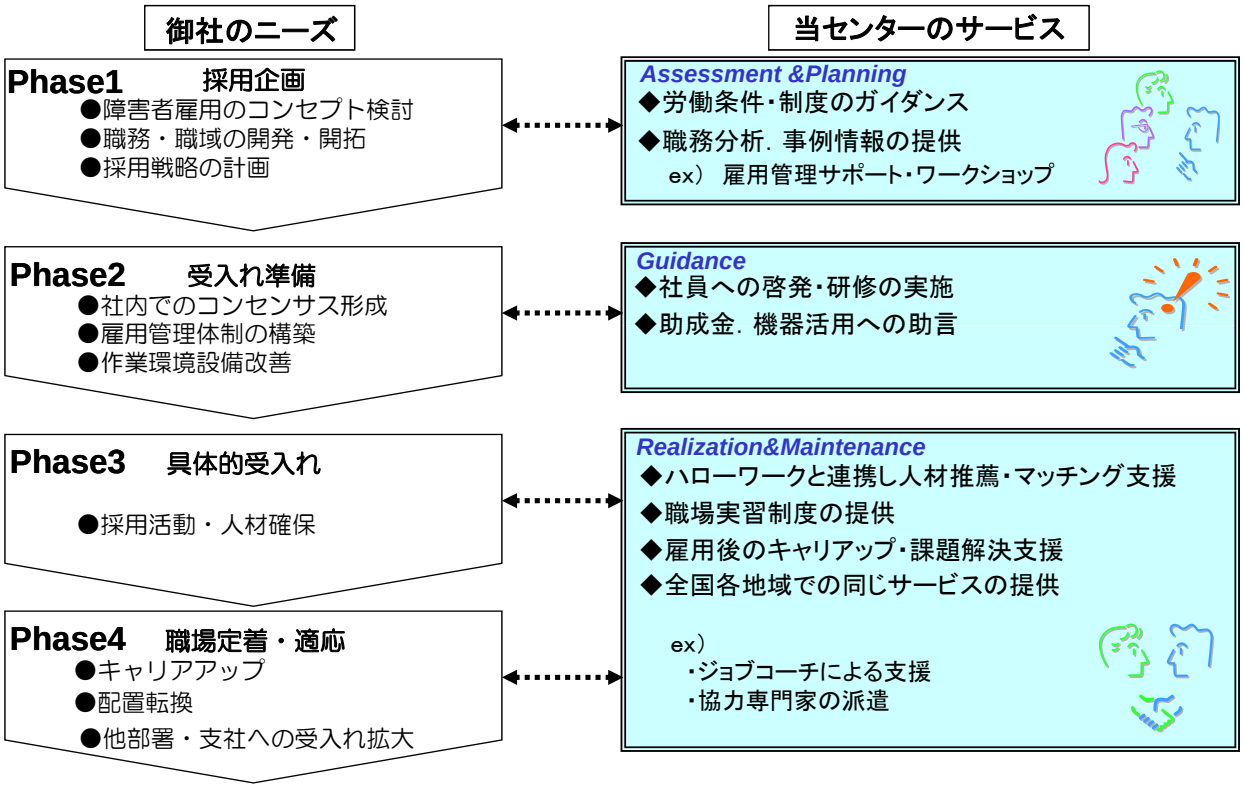


■リハビリ出勤支援
必要に応じて復職前にリハビリ出勤支援を行うことがあります。
事業所や利用者の状況により実施しない場合もあります。

■リワーク支援　週間プログラム

<table>
<tr><th></th><th colspan="3">午前　10:00～12:00</th><th></th><th colspan="3">午後　13:00～15:00</th></tr>
<tr><td>月</td><td rowspan="5">呼吸法</td><td rowspan="5">朝礼</td><td>個別作業</td><td rowspan="2">昼休み</td><td>個別作業</td><td rowspan="2">呼吸法</td><td rowspan="2">終礼</td></tr>
<tr><td>火</td><td>ストレス対処法</td><td>個別作業</td></tr>
<tr><td>水</td><td>個別作業</td><td>呼吸法</td><td>終礼</td><td colspan="3">（ 休　講 ）</td></tr>
<tr><td>木</td><td>ウォーキング</td><td rowspan="2">昼休み</td><td>個別作業</td><td rowspan="2">呼吸法</td><td rowspan="2">終礼</td></tr>
<tr><td>金</td><td>グループミーティング</td><td>個別作業</td></tr>
</table>

2　職業センターにおける事業主支援



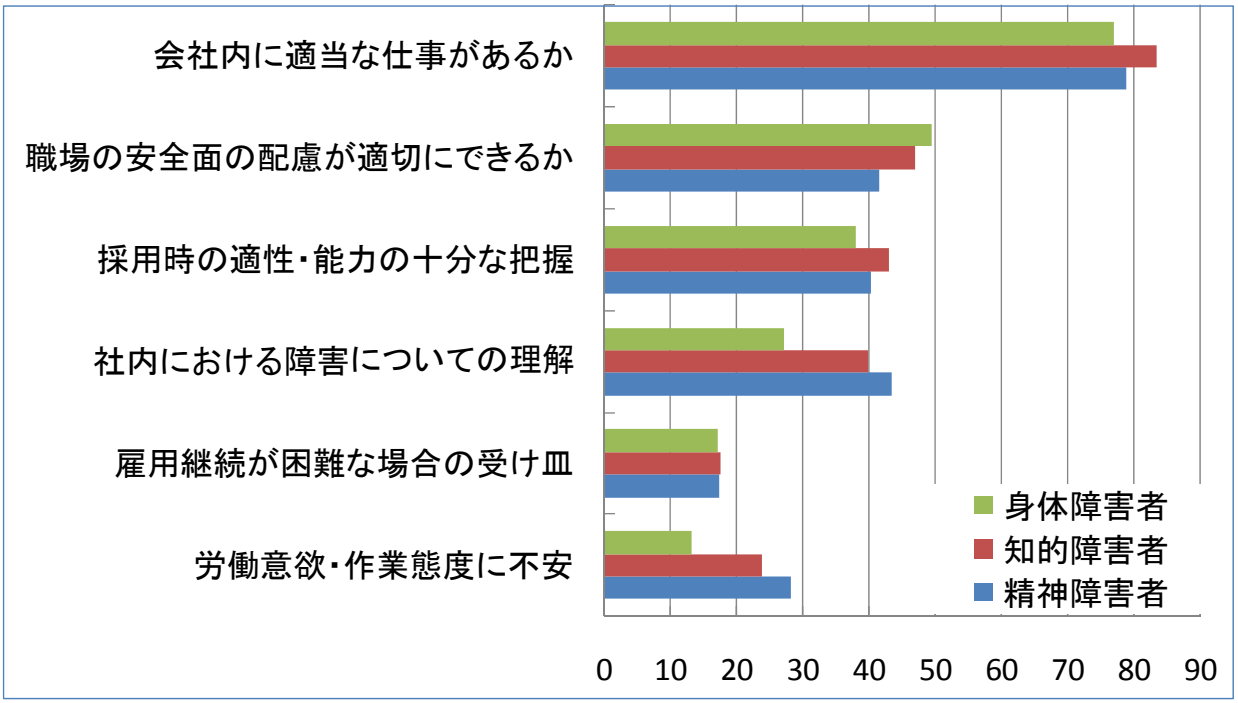
職業センターの事業主支援

ハローワーク、関係機関、地域の専門家と連携しながら支援！

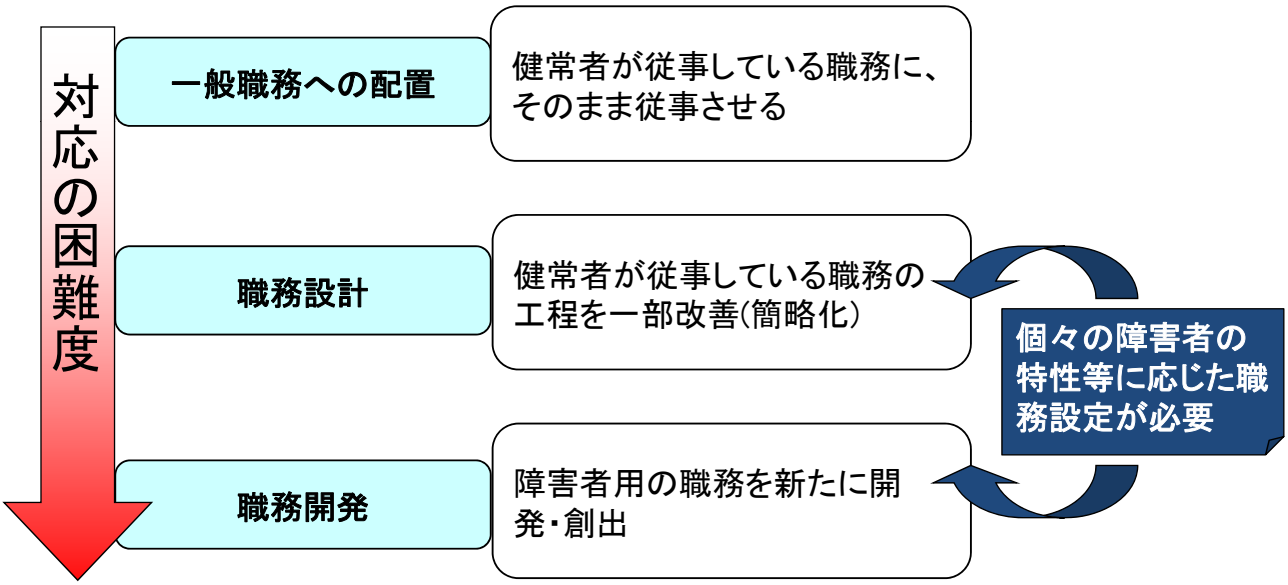
- 雇入れ
- 配置
- 職場環境の改善
- 職務再設計
- 教育訓練

地域の専門家
（協力専門家として登録）
- 企業での障害者雇用経験者
- 建築工学などの専門家
- 社会保険労務士
- 医師・弁護士など

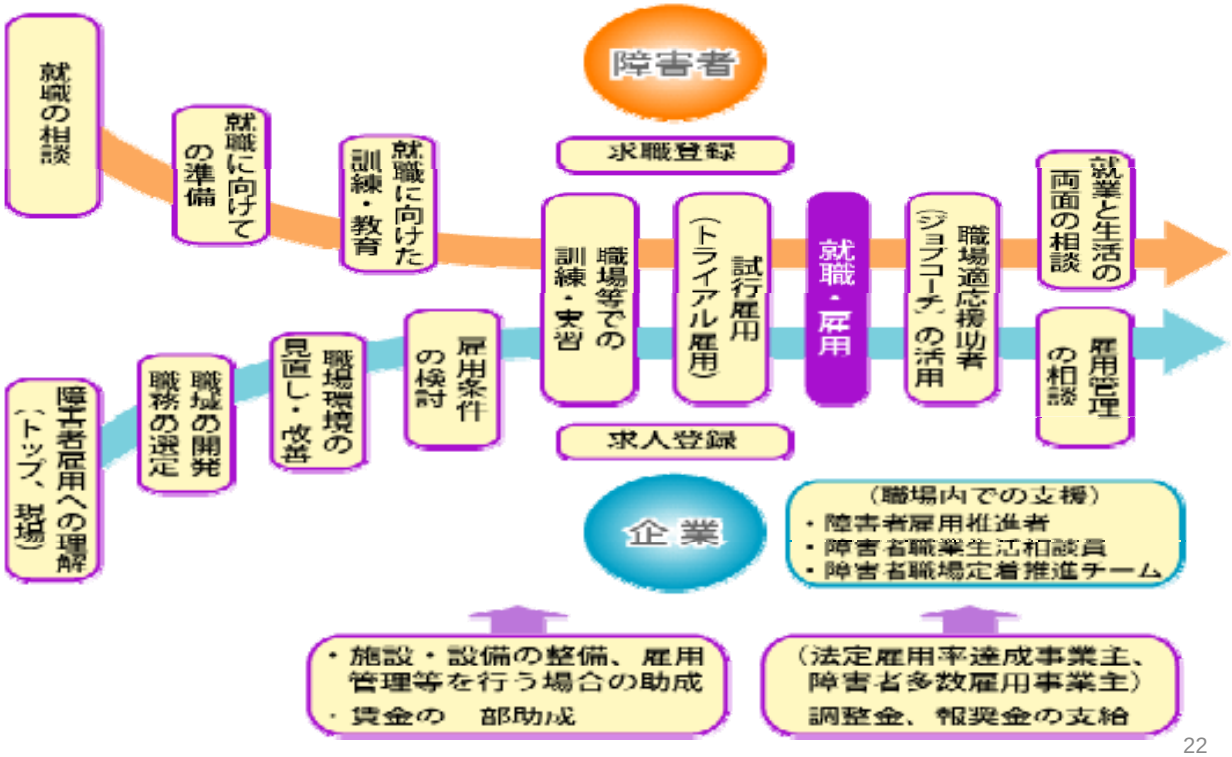
企業の障害者雇用における課題
（平成20年度障害者雇用実態調査）



企業における職務配置の方法



3　職場適応及び雇用継続に向けた支援



埼玉県：障害者の仕事チャレンジ　H．P　2007

障害者の職場環境・条件整備

ハード面

・建物や設備、工程、工具などの物理的職場環境の改善、整備

・障害を持つ個々人の能力発揮を容易にする支援技術の積極的活用

障害者の職場環境・条件整備

ソフト面

・多様な雇用・勤務形態の導入

・職務配置や職務設計の工夫

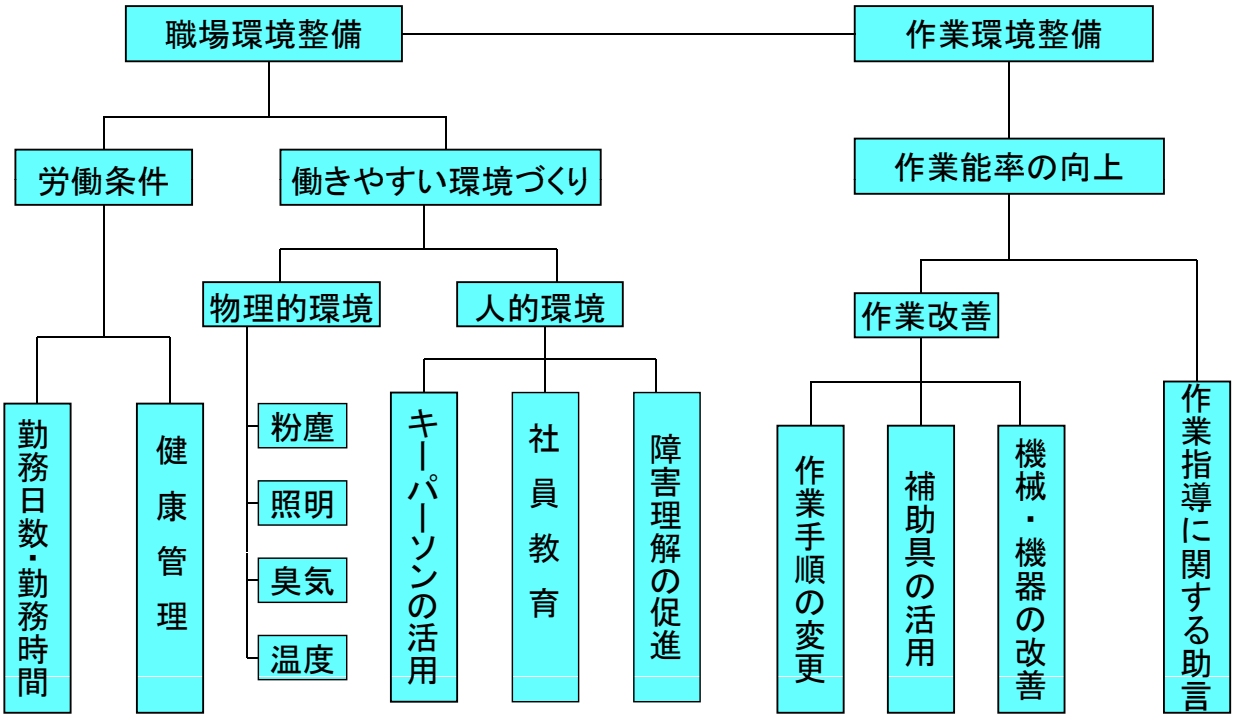
・教育訓練や能力開発での配慮

・コミュニケーションや人間関係での配慮

・賃金、労働時間などの労働条件の柔軟化

・人的サービスの確保

雇用管理のポイント

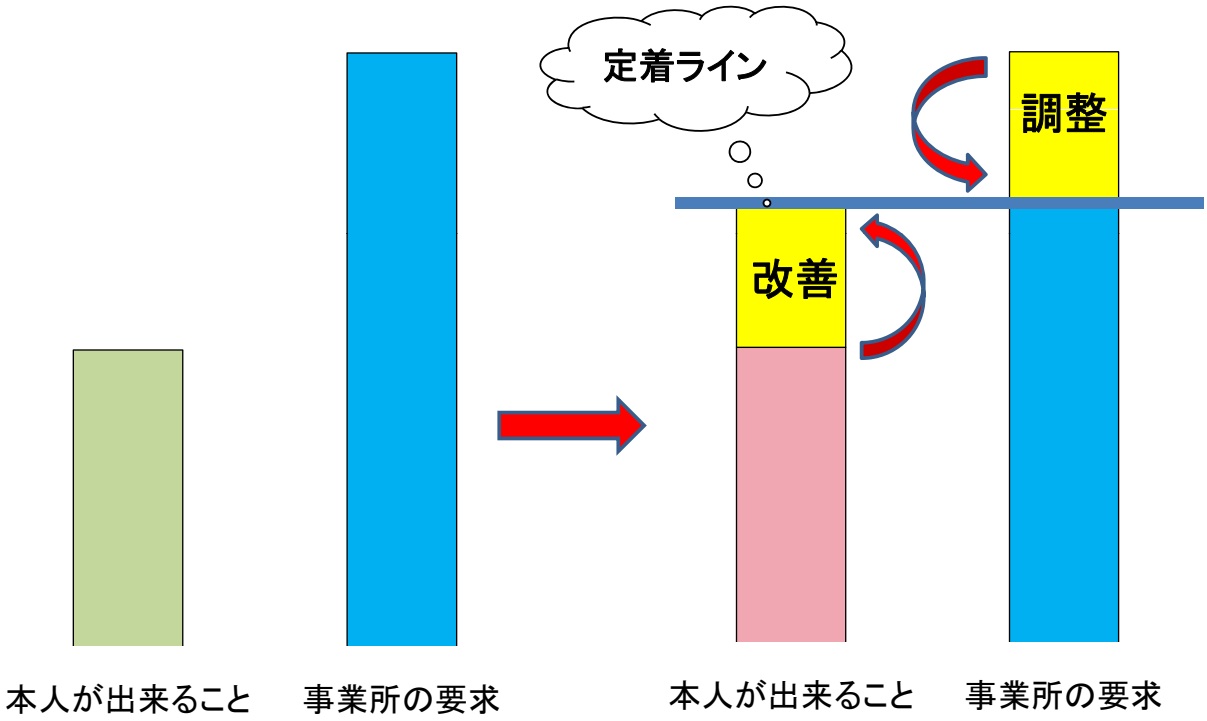


障害者の離職理由

① 定年退職 （35．8%）
② 転職 （15．0%）
③ 障害の進行 （15．0%）
④ 仕事が合わない （13．9%）
⑤ 人間関係 （12．3%）
⑥ 能力不足・労働意欲減退 （10．7%）
⑦ 通勤困難 （5．9%）
⑧ 事業所都合 （5．9%）

※埼玉県内1,252社を対象とした調査結果（平成16年度）

職場定着上のポイント



※全ての課題に配慮を求めるのではなく、指導により改善できることは、改善させる。改善できないことは、事業所との調整を行う。

４　支援事例

５　今後の課題

障害者の職場適応上の課題は多様。事業所だけで対応しようとするのではなく、地域の社会資源を有効に活用することが有効。

◆地域の社会資源は、問題解決のための相談援助機関です。

◆地域の支援機関はネットワークを持っています。
何れかの機関に相談すれば、地域ネットワークで有効な支援を検討していきます。

※特に生活面の問題は、地域の支援機関のサポートを受けることが有効です。

職場定着に向けたのポイント

① 障害の特性を理解する
② 一人一人の特性を理解する
③ 仕事をする中で能力を育てていくという視点をもつ
④ 社会的な支援を得る