

兵庫障害者職業センター所長が思う 「コロナ禍における在職者支援」

はじめに

先号では最後に雇用調整金の特例措置の懸念について触れたところですが、現在においても特例措置は継続されており、現場レベルにおいてもコロナ禍を理由とする雇止めや解雇の話はそれほど聞こえてきません。しかしながら、自宅待機による休業、在宅勤務、出勤日の抑制などは依然としてあり、生活リズムの崩れによる体調不良、職場の人とのコミュニケーションの時間の減少、さらには、新型コロナウイルスの感染拡大への漠然とした不安、ワクチン接種に係る不安なども合わせ、メンタル面での不調を訴える障害のある在職者がいます。

このような状況ゆえに、在職者への支援の潜在的ニーズが高まっているものと考えます。ただ、障害者雇用の分野では、就職前の支援、就職時の支援は、比較的企業にも知られ、利用も進んでいますが、就職した後の支援については、あまり知られていないような気がします。本稿においては、当センターで実施している在職者への支援を紹介します。

兵庫障害者職業センターで行っている在職者への支援

1. ジョブコーチ支援；当センターの事業の中で在職者への支援として最も企業に利用していただいているのは、「ジョブコーチ支援」です。開始時期は「雇用前から」、「雇用と同時」、「雇用後」という3段階になります。例年ですと「雇用と同時」に開始することが多いのですが、今年度は「雇用後」から開始する支援が多くなっています。支援の内容についてみると、ジョブコーチを職場に派遣し、作業の定着のための支援や職場内の環境調整をするのですが、精神的に不安定になってところを相談中心に支援するということが多くなっています。感染防止のために職場内にジョブコーチが入ることができない場合もあります。事業所敷地内の屋外で少し立ち話的に相談したり、電話、メールでの相談でフォローするということもあります。支援対象者側からの電話も多くなっています。支援対象者からすると「話を聞いてもらいたい」という気持ちが強いのだと思います。

2. リワーク支援；この事業は、うつ病等の精神疾患により休職されている社員の職場復帰を支援する事業です。当該事業は、事業内容についての説明会に参加してもらった上で、体験コース（1か月）、リワーク支援（1～2か月）と進むこととなります。ただし、コロナ禍の中、企業の在宅勤務が進み、当センターで行う説明会に参加していただける企業が減ってきている状況となっています。休職者が減っているということはありません。当センターとしては、リモート型の説明会の開催や、プログラムについても通所を前提としたものだけではなく、自宅自習型、リモート型のプログラムを試行しはじめています。

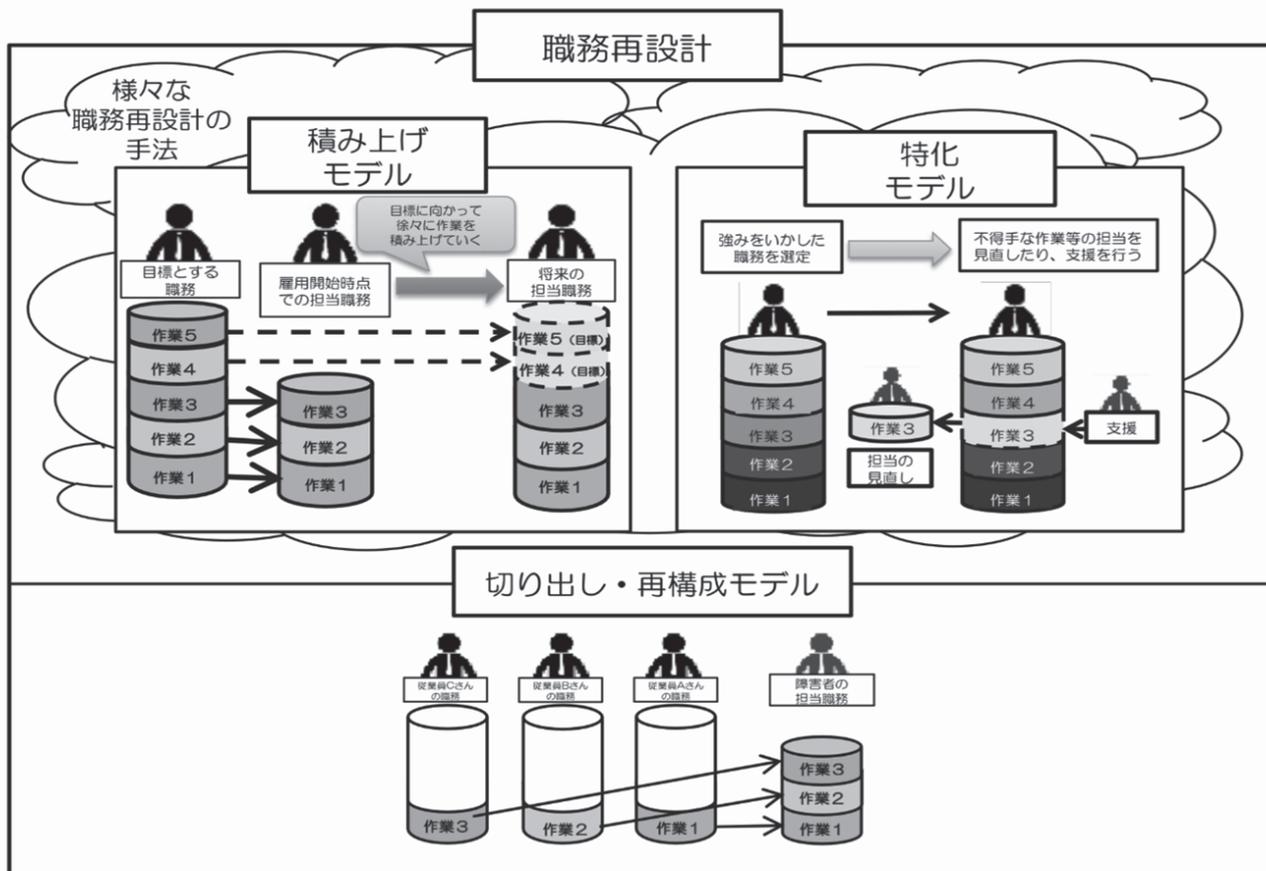
3. 職業準備支援；この事業は、事業名のとおり、「就職のための準備」をするために、職場に近い環境で、事務や身体を動かす作業を体験したり、この体験を通じて、ビジネス会話や職場のルールを習得することを目指しています。就職のための準備をする支援ではありますが、換言すると「企業で働くための必要なこと」を学習する支援でもあります。また、この事業は一人ひとりの課題に合わせたオーダーメイド型の支援であり、職場において不応状態が発生したときの立て直しも使えます。ジョブコーチ支援により職場内で立て直しを図るということもありますが、職場を一度離れ、当センターに通所しながら（通所の頻度、時間もオーダーメイドとなります。）立て直しを図ることもできるということです。例えば、脳血管障害による高次脳機能障害が残った社員について、休職期間中に残存能力の確認とともに職務の見直しの必要性等の検討、勤務時間を想定した体力の確認と増進、職場復帰に必要な配慮についての整理を行う場合もあります。また、コロナ禍で自宅待機期間が長くなり、生活のリズムが崩れたり、職場のルールが守れなくなってきた社員の立て直しのために、企業で働くことの「学び直し」を行う場合もあります。

職業準備支援の主なプログラム

- ▶職場に近い環境での、事務や身体を動かす作業体験
- ▶JST（職場での対人スキルトレーニング）
- ▶ストレス対処
- ▶問題解決技法（困ったことへの対処方法）
- ▶作業マニュアル作成
- ▶認知行動療法の援用（自分を追い詰めないバランスの良い考え方）
- ▶アサーション（上手く自分の気持ちを伝える方法）
- ▶ジョブリハーサル（受講者同士の共同作業）
- ▶履歴書作成・面接練習 など

4. 職務の創出（再設計）の支援；当センターでは、職務創出（または再設計）の支援も行っています。これは、はじめて障害のある方を採用する場合や、採用後に障害者となった社員の職務の見直しをする場合に実施することが多い支援です。最近、コロナ禍の影響により、これまで障害のある社員が従事していた補助的な職務の減少に伴い他の職務への変更や配置転換が必要になったり、

在宅勤務が推奨されるようになってきており、障害のある社員の雇用の維持のために職務の創出が課題となってきました。これらの課題を有する企業から職務創出等の依頼があった場合は企業側の意向確認、ニーズや課題の分析を行った上で、専門的な支援を実施することになります。全国の地域障害者職業センターがそれぞれ有する支援事例等の情報を共有した上での支援実施となります。



NIVR 調査研究報告書 No. 133 「精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究」岩佐美樹、宮澤史穂（2017. 3）

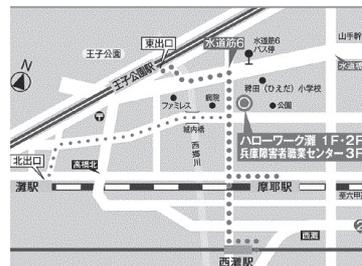
まとめ

コロナ禍の影響により、働き方が急速に変化し、うつ病になった社員、体調不良を訴える社員が増えたという話題が新聞やビジネス誌に特集記事となっています。障害のない社員に対しては社内でケアする体制を構築し実践されはじめているものと思われるかもしれませんが、障害のある社員のためのケアについて苦慮されている企業は多いのではないのでしょうか。障害のある在職者のための支援（ケア）のために私どものような外部の支援機関を利用することについてご検討いただけたらと思います。

※当センターの事業内容については、下記ホームページでご確認ください。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部
兵庫障害者職業センター



〒657-0833 神戸市灘区大内通 5 - 2 - 2

TEL 078-881-6776 FAX 078-881-6596 Email:hyogo-ctr@jeed.go.jp

HP: <https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/hyogo/index.html>