

社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター 能力開発部長兼職業能力開発施設所長・あけぼのの家所長が思う 「ひょうごジョブコーチ」

最終回（第4回）である今号では、前回（第3回）でお伝えしましたひょうごジョブコーチ（以下：ひょうごJC）推進事業のPRを兼ねて、運営開始から4年が経過する今の様子をお伝えしたいと思います。

1 ひょうごJCの活動状況

ひょうごJC推進事業は、令和2年4月に兵庫県から受託して運営しており、もうすぐ4年になります。近年の障害者雇用においては、一般就労する障害者が多くなった一方で、障害特性を含む様々な問題などから職場に定着することが難しく、早期離職に繋がるケースも多くなっています。この事業は、兵庫県内企業等における障害者就労を支援し、法定雇用率の達成を目指すために創設されました。

ひょうごJCの役割は、ナチュラルサポート（障害者を職場の一員として受け入れ、無理なくサポートすること）の仕組み作りをお手伝いすることです。兵庫県内に在住する、専門的な研修を受けた登録JCを職場に派遣し、当方の事務局スタッフとの連携を密に取りながら、障害者が長く働き続けられるようサポートを行っています。

令和5年度の令和6年1月31日までに支援実施した実人数は83名（延824回）になっております。また、同日時点では、登録JC30名、事務局スタッフ4名（専任JC2名、コーディネーター2名）で運営しており、67名の支援を実施中です。

2 見えてきた課題

担当者が感じた共通点から分かってきたことを紹介します。

それは、これまで様々な方々を支援してきた中で、職場定着が不安定となる方々にはある共通点が見られるということです。

その共通点とは、「職場定着の支援をご希望されるAさんに関わる構成員（職場・支援者・家族等）の中の一個人が、Aさんが働き続けることに関する問題や課題を抱え込んでいるケースが多い。」というものです。それは、その一個人（一点）に過度な負担がかかるような構造（以下：点構造）になっていることが分かってきました。最も多いのが家族やコミュニティでの点構造であり、次に関係機関での点構造、更に職場での点構造と続きます。その共通点を認識するようになってからは、可能な限り、複数名で面を作り、課題を受け止め、解決へのアプローチも対応しようとする構造（以下：面構造）での支援を展開するよう心がけています。

一例を挙げます。

発達障害のBさんは企業で働くようになり2年が経過しました。上司の係長が異動となり新しい係長が赴任しました。Bさんの指導を担う年齢層も近かった新係長は、打ち解けやすいよう気さくにBさんに声を掛け、上下関係もあまり意識させないよう気遣っていましたが、仕事に慣れてきたBさんは、係長を「後からきた後輩」「仕事は自分の方ができる」と勘違いし、徐々にないがしろにするような態度（指示を聞かない・反抗的言動等）を見せるようになりました。

そのため、係長もBさんを不愉快な存在と思うようになり、悶々として平静でいられない状況へと陥りました。まさに、係長一人が問題を抱え込む点構造の状態です。

令和5年度 ひょうごジョブコーチ推進事業 活動状況

令和6年1月31日現在

1. ひょうごジョブコーチ登録者数（仮登録者数）

(人)

合計		神戸		阪神南		阪神北		東播磨		北播磨		中播磨		西播磨		但馬		丹波		淡路		備考
登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	
28	2	4	1	3	0	1	0	5	1	2	0	2	0	3	0	3	0	0	0	5	0	

2. 支援件数

①月別

(件)

合計		4		5		6		7		8		9		10		11		12		1		2		3	
ひょうご	専任	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専
824	82	118	23	94	8	108	15	90	9	76	5	84	7	68	3	63	1	66	6	57	5				

②地域別

(件)

合計		神戸		阪神南		阪神北		東播磨		北播磨		中播磨		西播磨		但馬		丹波		淡路		備考
ひょうご	専任	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	
824	82	190	8	47	1	0	0	193	11	23	4	42	4	64	3	161	8	0	0	104	43	

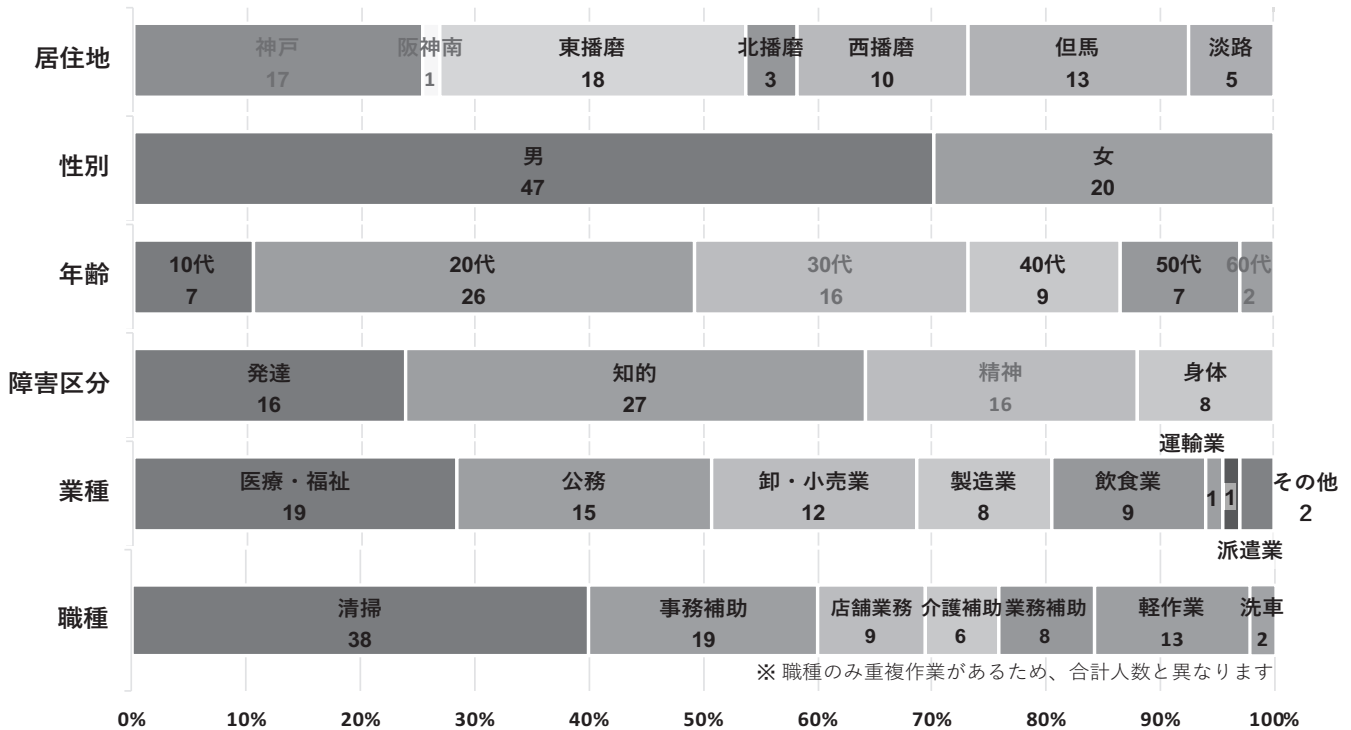
3. 支援対象者

(人)

全県合計		神戸		阪神南		阪神北		東播磨		北播磨		中播磨		西播磨		但馬		丹波		淡路		備考
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
67		10	7	0	1	0	0	14	4	3	0	0	0	7	3	10	3	0	0	3	2	支援終了16 現在67

支援対象者の項目別内訳

(人)



ひょうごJCは、元より企業の支援に入る際から点構造の脆弱性を訴え、面構造での支援の大切さをお伝えしておりますが、このケースでもBさんと係長の状況を見て、すぐに係長の上司である人事課長に相談し、Bさんとの関係修復に動いていただくよう依頼しました。

ここでお願いしたのはBさんと係長の仲裁ではありません。係長の気遣いを勘違いし、悪しき学習をしてしまったBさんに対し、明らかに自身の上司と認識する人事課長から、改めて組織の上下関係を伝えてもらうことであり、係長の権威を取り戻させること、更にはBさんの悪しき学習を修正してもらうことでした。

結果、係長の指示の是非はBさんが判断することではないこと、職場の上下関係は守らなければならないこと等を改めて学習し、一定の改善がみられるようになりました。

3 最後に

障害者雇用率の引き上げや各種支援策の強化などもあり、今後、障害者雇用は益々進んでいくことと思います。そのために、使える社会資源は積極的に活用していただきたいと思いますが、ご本人を支える構成員が一人で課題や問題を抱え込むのであれば、その負担は大変大きく、職場の支援体制として脆弱です。ひょうごJCは、点構造から面構造への転換を図りつつ、今後も障害者就労の推進に取り組んで参りますが、障害のある方々を囲む構成員の皆様にも、面構造の支援体制づくりにご協力いただきますようお願いいたします。

最後になりますが、ひょうごJCは万能ではありません。ひょうごJCが支援に着手すれば必ず改善される、というような絶対的存在でもありません。また、職場での障害者の方の仕事を決め、どのように仕事をするのかを考え、その仕事の仕方を教えることがひょうごJCの業務でもありません。

各企業様の従業員である障害者の方が働き続けるために必要な雇用管理や育成は、各企業様で行っていただくことをお願いしています。ただし、私たちは福祉の専門家であり、障害については一日の長があります。ひょうごJCは、その知識や経験をフルに活用し、障害者の方が働き続けるため、各企業様と共に考え、全力でお手伝いをさせていただきます。職場定着について支援が欲しい、共に考えて欲しい等の際にはご連絡いただきますようお願いいたします。

さて、4回に渡って、障害のある方々の就労にかかる福祉サービスや支援事業等についてご紹介させていただきました。障害のある方々の「自分らしく働く。或いは、働き続ける」ということについて、ご理解を深めていただけたなら望外の喜びです。

今回が最終回となります。これまで長くお付き合いいただき、誠にありがとうございました。

社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター
能力開発部長兼職業能力開発施設所長・あけぼのの家所長

今 中 隆 洋

※兵庫県障害者就業支援ネットワーク会議 事務局
※社会福祉士

特別養護老人ホームで3年間ケアワーカーを努めた後、知的障害者施設の支援員として始めて障害のある方々の就労支援に携わり、気づけばもうすぐ30年。

