

雇用促進・就労定着

Project

令和 2 年度

第 2 回 学習会報告

令和 2 年 10 月 27 日

雇用促進・就労定着
Project

雇用促進・就労定着プロジェクトの第 2 回学習会を行いました。今回は、学習会の運営をプロジェクトが主体的に行い進めていく会となりました。学習会の内容報告です。

まずは、10月22日に行われた特別支援学校見学会の報告を、とちぎ県常陸野馬場町の入野さんよりいただきました。前年度行った、就職を希望する方の様子を知り事業所で行われている配慮を学ぶことを目的とした、就労系福祉サービス事業所の見学に引き続き、今年度は特別支援学校に通う生徒さんの様子や就職に結びつく割合の状況把握を行うことが目的でした。入野さんからは、寄宿舎で過ごす生徒さんの状況が話され、授業が終わった後の時間の過ごし方や自由になる時間の使い方に課題がある生徒さんも多く、就職後も継続した課題について、どのように対応していけば良いのかと言った問題提起をいただきました。



事例発表では「障がい者雇用における仕事の切り出しと業務のマッチング」をテーマに、音更町柏寿協会の安達さんから、雇用している5名の方のマッチングから定着に至るまでの紹介をいただきました。平成26年からはじめた障がい者雇用の経緯や、発達障がい、精神障がい、知的障がいと特性も必要な配慮も違う方々に対し、仕事の場所や仕事の内容、対応する職員、勤務時間などを調整しながら進めてこられたそうです。仕事の切り出しは企業の方が苦労する点ですが、柏寿協会では、人事担当者と現場担当者が、お互いに業務効率上がる等のメリットになる業務がないか、アイデアを出し合いながら業務を組み立てていった様です。また、一緒に働く職員の理解がとても大切だとし、全職員を対象とした障がいの特性と関わり方を学ぶ研修会も行ったとのことでした。安達さんの発表の中で一番印象的だったのは「マッチングは雇用のときだけではなく毎日です」という言葉です。採用時には、仕事や環境とのマッチングは意識するものですが、ご本人が仕事を覚えてきたときや課題が見えてきたとき等の節目に注意したり、体調の変化・希望の変化・環境の変化などにも気を配りながら業務内容や配置を見直し続けているとのこと。また、変化がキャッチしやすいように、ご本人も相談しやすい体制作りと現場で直接関わる職員へのフォロー体制を整えていることがわかりました。発表後は、参加者からの質問が止まないほどで、皆さんの障がい者雇用に対する熱心さが伝わりました。



最後に、業種や障がいのある方が業務にあたっている職種別のグループワークを行いました

<介護事業所グループ>

コロナ禍において、外部との接触や顔を合わせて話しをする機会が持ちにくかった介護施設の管理職が集まったグループです。障がい者雇用されている方とコミュニケーションを図る際に、対話することを大切にしているという話を伺いました。本人が何を思っているか、何をやりがいや不安に感じているかなどを確認し、同時に上司や会社としての考えも伝えるようにしているとのこと。また、共に働く職員の理解を促して、チームとして意識のまとまりを持つことも同様に大切だと考えられていることを確認しました。従業員のことを知って適切な業務に配置したり、合理的に配慮することは障がいの有無に関わらず大事なことであり、職場に定着するために職員全体で協力していけると良いと考えているとのこと。

<清掃グループ>

初参加の方を中心に、ご本人達と関わる中での悩みや難しさをざっばらんに意見交換する内容となりました。その中で特に**大きな話題となっていたことが『現場職員の理解』**についてです。障がい者雇用をスタートする段階で、障がいについての理解を十分に周知しきれていない中で進められた経緯がいくつかの会社であった様です。なかなか周囲にご本人の特性が理解されず、悪い印象を持たれてしまう・ひいきをされているという視点になり、職員からの不平不満が出てしまった事が、複数の職場であったようでした。障がい者雇用としてご本人が安定して働き続けるためには、指導者や人事担当者のフォローだけでなく、会社全体で障がい者雇用の意識を持ちながら関わることの重要性について改めて考える機会となりました。また**障がい者雇用の主軸となり携わる担当者同士が、互いに経験や悩みを共有し、日々の取組み等をねぎらいあう場面**もあり、同じ立場の企業だからこそ共感し合えることがあるのだと、感じられる時間でもありました。



<製造業グループ>

部品製造・食品製造の社員数の多い企業の方が集まったグループです。それぞれに複数の方を雇用している状況から、業務をシェアしたり、さらなる仕事の切り出しをしていく難しさについて話されていました。製造業は月単位で忙しさに変動があることも多く、「働き手」として期待し一人分の仕事をお任せする上で、いかに安定した業務の切り出しができるかも課題である様です。また、個々に違う障がい特性について、ご本人への配慮の度合いと周囲の職員が感じている不満感を聞き取り、両者の間を取り持つていくことの難しさについての悩みも上げられました。

社員に向けた勉強会も理解促進のために必要な取り組みだとした上で、日常に起きているご本人の悩みや問題の原因などを、周囲の方と共有していくことも大切であることが話されていました。その中で、定着支援研修の振返りの時に、現場の方にもご同席いただいて、ご本人の状況や現場の思いをナチュラルに共有する場を設けているなどの取り組みもご紹介されました。

今回の学習会では、プロジェクトメンバーだけでなく、社内の障がい当事者の相談役や指導役の方も参加くださいました。新しい参加者や悩みを抱えているメンバーに対し、お互いにねぎらい共感しあう場面を多く見かけました。同じ境遇だからこそ分かり合うことができるのは、障がい当事者だけでなく、雇用担当者も同じであると感じました。障がい者雇用を企業全体の理解ですすめていくということは決して簡単なことではありません。また、担当者が悩み、対応に行き詰っているのは珍しいことではありません。だからこそ横の繋がりから学ぶことや勇気をもらうことができると考えます。自社で雇用している方の定着や新規の障がい雇用者の獲得を大きな柱として昨年スタートした企業プロジェクトですが、**地域の障がい者雇用の理解を進めるためにどうすべきか、障がい者雇用を行う企業同士出来ることはないか**という考えが強くなっていると感じます。一見遠回りのようではありますが、地道な地域への貢献活動が自社への信頼や今後の雇用へのつながりになると我々は強く感じております。

また、当センターで行っている地域回りや福祉サービス事業所訪問により聞き取った内容の中で、活動の自粛要請のため、企業見学や実習がストップしてしまったという声が多く聞かれました。その声に応えるべく令和2年度の下半期には、福祉サービス事業所との連携の中、「企業見学」「仕事の魅力発見フェス」「企業見学&体験会」を小規模で、必要な方に必要な取り組みを選んでいただく方法で開催する予定です。

雇用を前提としない企業見学や体験会は、企業の方にとっては大変な労力をおかけすることになります。それを承知の上で、地域の障がい者雇用や人材不足にアプローチをしていこうとする企業プロジェクトの活動は、コロナ禍における、十勝の障がい者雇用のさらなる展開に希望を持てる、心強い取り組みとなっています。地域の福祉サービス事業所の皆さん、今後の活動にもご期待ください！！

雇用促進・就労定着

Project