

Constructive Living を活用した障害者ジョブコーディネーター育成プログラム

杉井 保之、鈴木 厚志、大橋 妙子

(オリジン・コーポレーション)(京丸園株式会社)(特定非営利活動法人 空と大地と)

．問題と目的

障害者の企業への雇用や職場におけるメンタルヘルスへの社会全体での取り組みについては、平成17年の障害者雇用促進法の改正後、改善が見られ、平成22年6月においては、法定雇用率1.8%のところ、実雇用率1.68%、法定雇用率達成企業割合47.0%となっている。

しかし、平成14年度に実施された職場適応援助者(以下、ジョブコーチ)事業による全国における支援対象者数は、平成17年から平成20年まで年間3,000人程度であり、障害者の雇用やメンタルヘルスが定着したとはまだ言い難い状況にある。

特に精神障害者においては、障害者に占める精神障害者の割合が43%を占めるのに対し、平成22年に雇用された精神障害者は全体の2.9%と大きく出遅れている状況にある。(図1・参照)

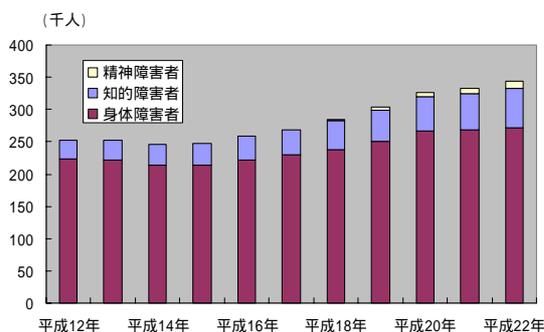


図1 障害者雇用の状況

これは平成18年4月の障害者雇用促進法の改正による施行まで、精神障害者が法定雇用率に含まれていなかったことに加え、他の障害と異なり、病状の経過により、障害の程度が変化するため、他の障害者よりも医療的な対応も含めた専門性が求められることが理由と推測される。

こうした現状から、いまだに企業にとって障害者の雇用が負担であるという認識が広く見られる。

そんな中、今後、企業の障害者雇用が円滑に進むために、障害者やその家族・企業・支援機関との連携をとり、障害者の就労をトータルでコーディネートするジョブコーディネーターの育成が静岡県緊急雇用創出事業の一環として実施された。

本事業においては、障害者雇用で成果をあげてい

る企業の調査をするなどして専門的な知識を得ており、その育成プログラムの作成を目的として、今回、Constructive Living を活用したので、障害者雇用の一助となることを願って報告する。

．調査対象：京丸園株式会社

農業生産法人「京丸園株式会社」(以下、京丸園)は、平成23年6月現在、雇用者数62名、うち23名が障害者(精神障害者11名を含む)である。

京丸園の障害者雇用の特徴は二点ある。一点目は、健常者に交じり、精神障害、知的障害、身体障害の人たちが、障害に関係なく分け隔てなく働いており、中でも精神障害者が障害者の47%を占めていることである。通常、障害者雇用をする際は、知的障害なら知的障害者ばかり、身体障害なら身体障害者ばかりを雇用するケースが多く、こうした雇用形態は全国的に見ても稀なケースである。

京丸園の特徴の二点目は、京丸園が障害者雇用を通して業績を伸ばしている点にある。

京丸園が障害者雇用を始める前の平成8年度の年商は6,500万円で社員数は10名であったが、障害者雇用を始めてから売上も伸びて平成22年度の年商は25,400万円となっている。これは障害者雇用を始める以前の3.9倍にあたる。(表1・参照)

こうした取り組みが認められて、京丸園には平成19年に「障害者関係功労者」内閣総理大臣賞が授与されている。

表1、京丸園の売上と障害者雇用の推移

	売上(万円)	従業員数(人)	障がい者数(人)	精神障害者数(人)	障がい者割合(%)
平成6年	5,700	10	0	0	0.0
7年	6,200	10	0	0	0.0
8年	6,500	10	0	0	0.0
9年	6,300	15	1	0	6.7
10年	8,800	15	2	1	13.3
11年	8,500	23	4	2	17.4
12年	9,600	38	4	2	10.5
13年	10,400	38	5	3	13.2
14年	13,300	38	6	4	15.8
15年	16,000	38	6	4	15.8
16年	14,100	39	7	5	17.9
17年	18,700	42	10	6	23.8
18年	20,700	43	15	7	34.9
19年	23,300	45	16	8	35.6
20年	24,300	51	17	8	33.3
21年	24,100	53	19	9	35.8
22年	25,400	62	23	11	37.1

・調査結果：京丸園の障害者雇用のシステム

京丸園が障害者雇用、特に精神障害者の雇用で成果をあげている理由は、社内に Constructive Living を学んだ専門家を養成していることと、関係機関と連携したサポート体制にあるといえる。

1．Constructive Living の導入と業務改善

障害者が所属する心耕部の社員は、Constructive Living の研修を受講し、定期的に行われる社内学習会に参加した上で、障害者のメンタルヘルスや業務改善にあたっている。

ジョブコーチや一般の企業担当者による支援は、時に支援者一人ひとりの感性に左右されることがあるため、人によって対応が異なるという問題が起きる場合がある。ただ、京丸園においては、森田療法と内観法をベースにした教育法である Constructive Living を社内に導入することで、指導する者のストレスを軽減し、業務改善による高い収益性も実現している。

（業務改善の具体例1）

農場が広いため神経症傾向が強い人にとっては仕事量が膨大に感じられて精神的な負担となる場合がある。そうしたストレスを軽減するために、京丸園では自分の作業量がどれだけかを一目でわかるようにしている。こうした業務改善は、障害者だけでなく社内の健常者の生産性の向上にも役立っている。

（業務改善の具体例2）

足に障害があり、歩行に時間がかかる人には、作業療法士などと共同で、機械にもたれかかってゆっくり歩くと、空気中で害虫を吸い取ることのできる機械を開発して作業をしてもらっている。この作業は健常者にとってはゆっくりすぎてストレスになる仕事であるが、足にハンディキャップがある人にとっては、自身の歩く速度に合った仕事であり、加えて足のリハビリテーションになる。障害者にリハビリをしてもらいながら、農薬を使わずに害虫駆除をする工夫である。

（業務改善の具体例3）

障害者の中には、応用が利かず、指示された内容に必要な以上に囚われる者がいる。京丸園では、そうした障害者の長所を欠点と見るのではなく、長所として捉えることをしている。水耕栽培で最も重要な作業である苗の水分量の管理を依頼している。こう

することによって、健常者よりも精度の高い水分管理が出来て、生産性の向上につながっている。

こうした業務改善が可能になっているのは、Constructive Living を学んだスタッフを配置していることはもちろんであるが、京丸園が「障害者の面倒を見る」というスタンスではなく、障害者をビジネスパートナーと位置づけて、障害者のいる心耕部を土耕部や水耕部の上におき、社内でのポジションを確保していることがあげられる。（図2．参照）



図2 京丸園(株) 組織図

2．関係機関と連携したサポート体制

一般的に障害者が雇用されると支援センター等との繋がりが希薄になってしまうことが多い。そのため職場での問題や気になることを相談する場所がなくなってしまう。京丸園では、社内に Constructive Living を学んだ心耕部のスタッフを配置することで「社内連携」をつくるだけでなく、もし心耕部のスタッフに言いにくいことがあった場合のために、障害者は全員が支援センターに所属し、心耕部の人にも言いにくいことを支援センターの職員に相談できる「社外連携」もとっている。

こうした二重の体制が、障害者・障害者の家族・企業・支援機関との連携をつくっている。（図3．参照）



図3 京丸園サポートネットワーク

、障害者雇用をスムーズに進める方法

一般的に障害者雇用には、大きく分けて5つの手順がある。

- (1) まず障害者雇用制度を理解することを始めとして、支援機関の存在と役割を知ること、企業の経営者や社員が障害者雇用への理解を深めることが必要となる。
- (2) 障害者就業・生活支援センターなどと連携をとりながら、その障害者にどんな仕事ができるかを考え、障害者一人ひとりに合った仕事を選定することが求められる。
- (3) 賃金や労働時間、採用期間などの雇用形態を決定し、担当者(サポーター)等を選定し受け入れ態勢を整える。
- (4) ハローワークへ求人申し込みをしたり、障害者就職面接会に参加するなど、採用について地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などと連携を取って、求人・採用をする。
- (5) 担当者(サポーター)と連携をとり、職場定着のための支援・雇用管理を行い働きやすい業務改善をはかる。

それぞれに応じて以上のような仕事が発生し、専門知識・スキルが必要となるが、支援者の基本的スキル不足により必ずしも上手く雇用定着に結び付けられる状況にない。

・ジョブコーディネーター養成の必要性

現在、障害者の就労のために、ジョブコーチ事業が推進されているが、ジョブコーチの支援の対象は障害者だけにとどまらず、彼らが働く企業の雇用主や同僚・職場環境と広範で、関係機関との連携も必要であるため、ジョブコーチにはさまざまな専門知識やスキルが求められる。

しかし、日本におけるジョブコーチの養成研修は、主に事例の検討と実習に力点がかけられているため、専門的な知識やスキルが不足しがちで、現場における判断や対応が個々のジョブコーチにゆだねられる部分が大きくなっている。

これはジョブコーチ事業の基となったアメリカに

おける研究の目的となっているものが、『主に支援者の専門性や知識・スキルについて、有効なものを特定あるいは開発することであった』のに対し、『一方で、人材養成に関する文献が比較的多く見られた点が日本の特徴であったといえる』という(山村2010)の発表とも関係があると思われる。

こうした日本の実情は、個々のジョブコーチによるところが多く、一人で事案をかかえ込んで苦しむ状況を招く恐れがあると考えられる。

そこで京丸園の障害者雇用のシステムを取り入れることで、専門的な知識を持ち、障害者やその家族・企業・支援機関との連携をとって、トータルで就労をコーディネートするジョブコーディネーター養成プログラムを作成することとした。

・静岡県緊急雇用創出事業としての「ジョブコーディネーター養成事業」

そうした中、専門的な知識を持ち、障害者やその家族・企業・支援機関との連携をとって、トータルで就労をコーディネートするジョブコーディネーターの養成を目指して、特定非営利活動法人「空と大地と」が、静岡県緊急雇用創出事業としてジョブコーディネーター養成事業を開始することになった。

養成期間は、2011年5月9日から2012年3月30日までの219日間(実働研修日数)で、研修内容としては、第1号ジョブコーチ研修、ヘルパー2級研修、職業生活相談員研修、企業実習・施設実習、支援機関等見学に加えて、Constructive Livingの研修を導入している。

実務研修としては障害者雇用促進セミナーへの参加。また、昨年度事業(障害者雇用企業内介助者育成事業)で行ったセミナーへの参加企業約300社に対する引き続きの支援。企業相談支援報告書で報告のあった約100社(障害者雇用に関して相談等のあった企業)の継続支援を通しての現場実習を予定している。

また、Constructive Livingを導入し、一般社団法人日本CL(建設的な生き方)学会と連携を取ること、よりよい指導方法を学び、個々のストレスを軽減し、みんなが働きやすい職場づくりを目指している。

・まとめ

現在、法律による障害者雇用が進められているが、まだ障害者への理解が深まり、受け入れが進んでは

いない現実がある。

これから一層の障害者雇用を進めていくためには、障害というものをより多くの人に理解してもらい、社会の一員として働ける環境づくりが、これまで以上に必要となると思われる。

本事業は、本年度が初めての事業であるため、その成果はこれからの調査研究にゆだねるが、このようなジョブコーディネーター育成の試みが、専門的な知識を持ち、障害者やその家族・企業・支援機関との連携をとって、トータルで就労をコーディネートする支援者の育成に役立ち、京丸園のように障害者をビジネスパートナーとする成功事例が増えることを期待している。

【参考文献】

David K. Reynolds : A Handbook of Constructive Living

山村りつ (2010)「ジョブコーチ型就労支援に関する研究動向とその課題」

キーワード

障害者雇用、ジョブコーディネーター、Constructive Living