

ケアホーム利用者の再就職につなげる支援
～各種制度利用・関係機関との連携を通して～



社会福祉法人 愛護会

地域生活援助センター

サービス管理責任者 佐々木健夫

ケアホーム利用者の再就職につなげる支援 ～各種制度利用・関係機関との連携を通して～

1. テーマ設定理由と目的

世界金融危機による景気低迷の影響により、平成21年には完全失業率が5%を超え、約340万人もの人たちが求職者という状況である。この事は、障がい者を取り巻く雇用情勢にも大きく影響している。

当法人運営のケアホーム・グループホーム（以下GH・CH）利用者のうち、一般就労者35名、福祉的就労者25名（H21.12月末日現在、他の方に関しては休職、高齢等により地域活動支援センター利用）となっており、この2～3年の間に事業所の経営悪化等により離職せざるを得ない方も多く見られた。

もちろん、離職理由はそれだけというわけではない。利用者の加齢に伴う体力・身体能力低下、理解力・意欲の低下も離職につながる大きな要因となっている。

今日の様な社会情勢の中、企業で求められる人材は限られてくる。その中で、いかに障がい者の再就職を支援していけばよいのかを考える為、テーマ設定とした。

2. 研究のねらい

地域生活援助センターの役割りの1つとして、企業在職者への就業安定・雇用継続の支援が挙げられる。新規・再就職においては当センターのみの対応では限りがあるため、各種制度利用を行い、再就職への効率的な支援方法を考えていく。

3. 研究の仮説

- ・利用者の再就職に向けての意欲を減退させない為にも、日中活動の充実を図れば、就職の際に心身における対応が出来るのではないのか。
- ・各種制度利用を行う事で、速やかで無理のない就職が可能になるのではないのか。

4. 研究内容と方法

- 1) 離職者状況の把握
- 2) 各種制度の利用
- 3) 各関係機関との連携
- 4) 就職への流れ

5. 研究実践

1) 離職者状況の把握

過去6年間のGH・CH利用者の就・離職状況を表1に示す。H19年度より離職者数が目立ち始め、金融危機の影響が少なからずうかがえる。特に製造業における影響は大きく、実際にこの時期の事業所訪問においては、就職先企業社長より「オイルショックの時よりも影響が出ている」、「原材料費が高騰して利益がでない」等の話を頻繁にされている。この時期より雇用調整が多く見られるようになり、実際に事

業所の業績不振により離職を余儀なくされた方もいた。

また、一般的に多く見られるケースとしては、就職したは良いが仕事への飽きや人間関係での悩み、体力的に継続が難しく離職につながる事が多い。「人間関係が上手く出来ずに悩んでいる」、「自分の気に入った作業をさせてもらえない」、「通勤の便が悪いから辞めたい」、「毎日仕事で疲れるからもう行きたくない」等々。ともすればわがままとも受け取れる理由もあるが、生活安定のためにも仕事は必要な事、雇用者・被雇用者の関係の説明、再就職先を見つける事の難しさ等を説明し、継続につなげる様にしている。

(表1) 過去6年間におけるGH・CH利用者の就職・離職・職場実習者状況

年度	就職者数	離職者数	職場実習者数
H16	2	0	0
H17	6	0	2 (実習後就職)
H18	1	0	1 (実習・トライアル雇用経て就職)
H19	10	5	9 (実習後6名就職・4名トライアル雇用活用)
H20	3	8	4 (実習後就職・1名トライアル雇用活用)
H21	4	2	2 (トライアル雇用後、就職)

2) 各種制度の利用

実際に離職してしまった場合においては、利用者からはこんな声が聞かれる。「給料が貰えなくなるけど、生活していけるかな?」、「昼間は何をして過ごせばいいのだろう」、「何でも良いので早く仕事を探してください」等。

公共職業安定所での手続き

収入が途絶える事による不安については、有期限ではあるが失業保険給付による収入が有る事の説明を行い、不安の軽減につなげた。年齢や勤続日数にもよるが、最大で360日の給付が受けられる事、その期間中に再就職先を見つけるように、という流れを心がけた。

失業給付を受給するようになると、一定の収入があるという安心感からか、求職活動が停滞するような場合もみられた。本人で仕事を探すという意欲が欠け、何もしなくても支援者が仕事を探してくれると考えている方もいた。本人が働いていく仕事を探すと言う事は、他人任せで決められるものではない。求職活動として、週間求人情報を自分でもらってくる事、職安での求人検索を行う事等から、本当に働きたい職種は何か、またその職種で求人がどの位でているのかなど、実際に肌で感じてもらっている。

日中活動は?

今日の社会情勢の中、希望する職種にすぐに就ける事は少なく、待機期間についてどの程度続くか予想も難しい。中には「いままで長年働いてきたから少しゆっく

り休みたい」という方もいるが、若い方に関しては再就職を目指す方が多数である。その意欲を持った方に対しては、日中をただホームに居て過ごすのではなく、2種の日中活動の提案を積極的に行った。

具体的に

地域活動支援センターの利用

通所授産施設・就労継続支援B型事業所の利用

である。

いざ再就職という際に、直ぐにでも順応できる体調を整えている必要がある。不規則な生活による仕事への適応の遅れが見られないように、日中活動の充実を図った。

就労継続支援B型事業所の利用について

以前から関係のあった近隣の事業所との関係を密にするように務めた。障害者自立支援法施行に伴い、就労継続支援B型事業所に移行された所であるが、19年度～現在まで、7名の方が利用を希望し正式利用を行った。

利用期間中は、本人の適性に合わせた作業を行いながら一般就労を目指す形となるが、利用者が、作業へ集中出来るように、作業面だけではなく、生活面でも安定できるように協力体制をとった。

一般就労を目指すに当たり、生活リズムを乱さない事は重要な要件となる。定時の起床・就寝はもちろんの事、食生活や余暇の過ごし方、身嗜みについてのサポート等の助言を事業所から頂く事もあり、生活面においては世話人と連携を図った。事業所からの連絡の一例を挙げれば「最近、表情が暗いけど、GHの生活で何か変わった事はありましたか?」、「体臭が気になるので、お互いに声がけしていきましょう」、「欠勤が長引いているので、仕事の悩みでもあるのか聞いてもらえますか?」などといった助言を頂き改善に向けて支援を行っている。

3) 関係機関との連携

就職先を見つける時は、各関係機関の協力を得て行っている。

毎月のハローワークでの職業相談

失業給付受給の際、毎月決められた日時にハローワークで認定を受ける必要がある。その際に職業相談も受ける事となるが、本人の希望職種、雇用形態、希望給与等を細かく伝える事により、求人紹介を行ってくれる。

通所授産施設・就労継続B型事業所からの求人紹介

訓練を通して、一定レベルの作業が出来るようになると、その時の求人状況・本人の適性にも因るが、紹介を行ってくれる。

胆江障害者就業・生活支援センターとの連携

障がい者の雇用を進める上では、当法人の胆江障害者就業・生活支援センターとの連携は欠かせない。実際に、新規就職の場合だけでなく、定期的な事業所訪問も

協力して行っている。

4) 就職への流れ

本人希望を第一に求人情報の検索や相談を行う。条件の合う会社が見つかり面接を経て採用に至るわけだが、ここでは事例を紹介したい。

N・Kさん(男性:32歳、知的障害、療育手帳B、年金1級、障害程度区分2、CH利用)

更生施設、通勤寮を経て、H12年よりGH入居。H10年より一般就労しているが、H21年までに2度の再就職を経験している。離職理由としては2社共に業績不振による。本人の就業に対する意識は高く、雇用調整等で収入が激減するよりは、再就職する事で生活の安定を図りたいという考えでの転職であった。

H20年8月に、現在の就労先であるM社に入社。H16.5月より前就労先であるT社にて働いていたが、T社が景気低迷のあおりを受け業績悪化。H20年4月に勤務時間、勤務日数の減少を示唆される。離職し再就職を考えるが、すぐに次の仕事が見つかる可能性もわからない為、支援者側から、仕事をしながらの再就職活動を会社へ提示。了解を頂き、週に3日勤務、残りは求職活動を行った。

この方に関しては、タイミングも良く、次の仕事先の目処が立った。4月中に紹介を受け、面接を行っている。まずは職場実習を行い、本人及び事業所側の評価を頂く事とした。5日間の実習中には作業の様子伺いを行い、本人の安定を図ると共に、事業所側からの本人に対する評価・反省点などを聞いた。本人の頑張りもあり、採用の答えを頂いた。採用にあたり、ハローワーク水沢の担当官に同席して頂いている。実習期間が短期であった為、事業所側が業務遂行に当たっての適性や能力などを見極め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけとするため、職業経験、技能、知識等により就職が困難な求職者を 試行的に短期間雇用するという、トライアル雇用の説明を行ってもらっている。この制度を利用する事で、事業所側と本人が相互に適正を判断でき、両者が合意をすれば正式な本採用へとつながる。

上記のような制度利用を通し、H20年8月には正採用されている。定期的な事業所訪問等については、前回研究の通り、継続で行っている。

N・Hさん(男性:36歳、知的障害、療育手帳B、年金2級、障害程度区分2、CH利用)

県内の更生施設を4年間利用し、H5年にO社に入社。H17年の工場閉鎖に伴い退

職、同年12月より当法人のGH利用開始している。後に市内のM社に就職。順調に就労を続けていたが、H20年12月、事業所の経営悪化により退職している。

就労継続支援B型事業所の利用

失業給付受給しながら求職活動を行っていたが、景気低迷の中、本人希望にマッチする再就職先はなかなか見つからなかった。日中活動の充実を図る為、就労継続支援B型事業所の利用を提案。H21年4月より正式利用を行っている。本人の性格の明るさ、真面目さから、直ぐに作業所に馴染む事が出来た。就労継続支援B型事業所の利用を行う事で、

生活リズムを整える事。

多種の作業の経験をつめた事。

就労上のみでなく、社会一般のマナーを身につける事。

交友の幅が広がった事。

工賃を得る事で、収入減少が抑えられた事。

等のメリットがあった。

5ヶ月ほど利用した頃、K町にあるK社に就業支援担当者とともに実習のお願いを行った。既にCH利用者が就労していた企業であったが、その方の離職に伴い、再雇用が可能かどうか、Nさんについてお願いした経緯となる。結果、1週間の実習を行う事となった。実習中の様子見の定期訪問、また、ここでも本人の頑張りに対して高評価を頂き、実習後からはトライアル雇用へと移った。トライアル雇用中も確実な作業を行っており、その後は正雇用となり、現在も変わりなく就労している。

作業所に関しては、正雇用の1ヶ月後に退所の手続きを行った。トライアル雇用中や正雇用後に、万が一、本人のペースが崩れ離職になった際の受け皿として配慮を頂いた形である。アフターフォローの一環である。他利用者の方についても同じ流れをとってもらっている。

A・Yさん(女性：40歳、知的障害、療育手帳B、年金1級、障害程度区分3、CH利用)

H17年よりCH入居。それまでは在宅。H12年より市内の縫製会社で働いていた。H21の6月に親会社が不況のあおりを受け倒産。結果、本人が働いていた事業所も閉鎖となり離職となる。

就労継続B型事業所の体験利用

職安での離職手続き等を済ませ、日中活動をどうするかについて本人及び家族と話し合った。結果、就労継続B型事業所利用を考えたいとの事で、8月に入り見学・体験利用を行った。体験中は支援員に対し正式利用をしたいと話していたが、体験後に再度利用について聞くと、はっきりとした返事が出ない状況であった。人間関係で気になることがあったと後日話されている。本人の意思を尊重し、正式利用に

については無理にはすすめなかった。

日中活動の場は地域活動支援センター

離職期間中の日中活動は地域活動支援センターで過ごす事となった。平日はほぼ毎日利用していた。地域活動支援センターを利用する事により、生活リズムは崩れる事なく、軽作業を通して就労意欲も保つ事ができた。

ハローワークでの職業相談

認定日は職安に通い、職業相談を受けた。その間は、スーパーでの接客・陳列の仕事などを紹介されることもあったが、本人は良い返事をする事はなかった。一つの決まった作業での求人ではなく、複数の作業を行う事を求めている事業所が殆どであり、その部分についても、本人が決め兼ねない要素になっていた。

H22年3月に、職安より縫製会社の求人を紹介して頂いた。本人の経験職種と言う事もあり、実習を行う事となった。

職場実習にて

胆江障害者就業・生活支援センターと連携を図り、実習先事業所との面接を行った。面接では清潔感を与える服装で臨んでいる。4日間の実習となり、本人へは仕事上の基本である挨拶・報連相について助言を行っている。実習期間中は支援員が交替で様子伺いを行っている。期間中の評価はとても高く、本人を励ましながらか正雇用に向けて支援を行った。

実習最終日に事業所より連絡があった。「作業においては問題ないが、身嗜み(臭い)で現場が耐えられない」という事で、最終的な評価を待たずに終了となった。頭が真っ白になった。作業での高評価に有頂天になっており、身嗜みに対しては面接時に一度だけ助言したきりで、その後は全く頭の中になかった。実習以前の基本的な支援を行っていなかった事に関して、支援者として深く反省した事例であった。

5) 考察

障がい者の法定雇用率は1.8%である。岩手労働局の発表によると、H21年6月の時点で、岩手県全体の障がい者実雇用率は1.78%、法定雇用率を達成している民間企業の割合は51.2%となっている。この事は障がい者の就労先がまだまだ地域に残されている事を意味するとも言える。

トライアル雇用を利用し、常用雇用への移行率について、H18年度全国で83%の実績が上げられている。事業所にとっては例え障がい者雇用のノウハウが無くとも、試行的に短期間雇用をする事で、本人に合った職域開発、雇用管理等を試すことができ、障がい者にとっても未知の仕事に対する不安の軽減、正雇用に向けて仕事へ慣れる事が出来る。実績が示すとおり、積極的に利用する事はメリットとなる。

就労継続B型事業所利用に関して、H20~21年度については4名の方が利用を通し

て一般就職をしている。利用せずとも就職は可能だったかもしれないが、失業期間がいつまで続くかわからない事や文中で述べたメリットを考えると価値のあるものだったと感じる。利用者からも「利用してよかった」という声が聞かれていた。

6、まとめ

雇用支援施策は何も障がい者に限られたものではない。若年層、高齢者へも様々な就職への取り組みがなされている。それらのものは利用する価値が大いにあるものではあるが、利用者側がその制度を知らないと使えないという事もある。普段の生活の中で「トライアル雇用」という言葉を耳にする事があるのだろうか。私自身、直接関わりが無ければわからなかったはずである。情報を幅広くもつ事をさらに意識する必要がある。

利用者の就職・就業安定の支援の際には、本人、家族、事業所、当事務所、胆江障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、場合によって福祉作業所、ジョブコーチ、病院、自立支援協議会等、様々な機関が関わっている。それぞれの機関での特徴等もあり、情報共有は勿論の事、支援への協力体制を構築する事が重要となる。一事業所のみでの対応では支援に限界があるが、連携を取る事で就労に向けたバックアップが可能となる。

就職後においても、定期的な訪問等を行い、就労の安定継続を目指す事は勿論、健康面での配慮や、場合によっては通退勤の支援も行っている。就労への意欲を持ち続けてもらうような支援も必要となる。

また、既存企業への再就職という事も一つの手段である。ノウハウを持った事業所であれば雇用をしやすいという事もある。実際に H20～21 年度の就職者 7 名の内、5 名は既存企業への就職となっている。事業所側が雇用をしやすい環境、利用者が働きやすい環境を造るのも支援者の役割りの一つと言える。

時代によっては、当たり前な事が不可能に、考えもしなかった事が可能になる事がある。変遷していく制度を正しく理解する事、そして活用する事は、就職のみならず、すべての支援に通ずるものである。利用者の就職・就業安定支援の際には、自分の持っている情報を伝える事、わからない制度がある場合には調べて活用する事を常に意識する必要がある。例え利用者が情報や制度を知らなくても、支援者が制度活用する事で円滑に就職する事ができる。網を広げ情報をキャッチし、制度利用する事で支援の力としていきたい。