



今年度の教員セミナーでは、特別支援学校高等部生徒の就労先で就労支援を行っているジョブコーチの方や、生徒の職場実習の受け入れや採用をしている企業の担当者の方を講師としてお迎えし、障がい者雇用の状況や卒業までに身につけてほしい力などについてお話をいただきました。



教員  
セミナー

一般社団法人 Bridge (ブリッジ)

就労支援について ～ ジョブコーチの視点から ～

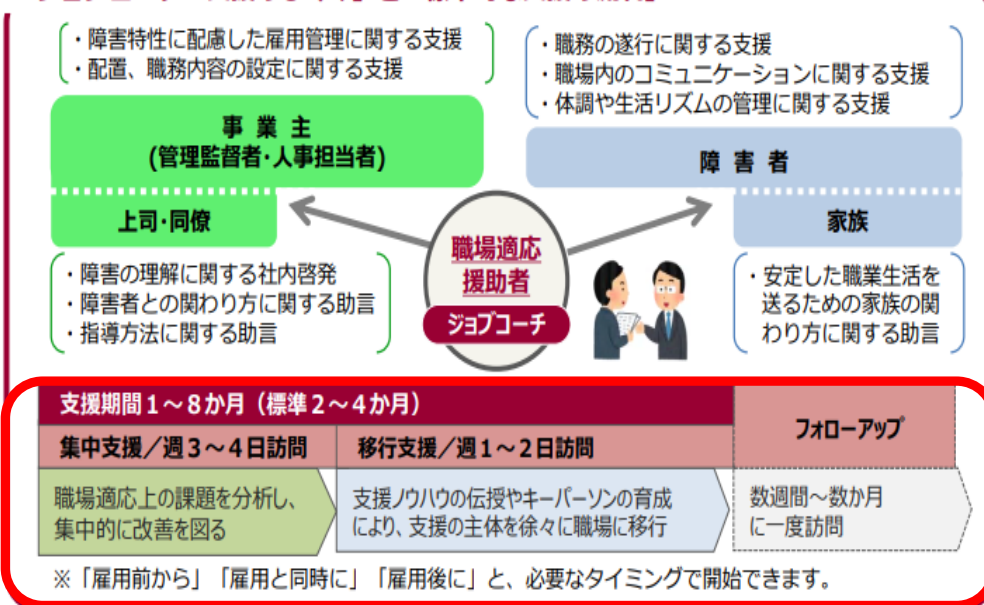
特別支援学校高等部生徒が就労した企業を訪問し、ジョブコーチとして支援を行っているお立場から、企業での就労支援の具体的な内容を交えながら、高等部卒業までに身につけてほしい力などについて一般社団法人 Bridge 代表理事 國崎 順子 氏にお話をいただきました。

■ 就労支援 ジョブコーチ支援とは

ジョブコーチ（正式名称：職場適応援助者）とは、障がいのある方が職場で働くことに課題がある場合に職場を訪問し、障がいの特性を踏まえた専門的な支援を行い、障がいのある方の職場適応を図ることを目的としています。（厚生労働省HPより）

様々な機関にジョブコーチや就労支援員という同じような役割を行っている人がいますが、誰をどれくらいどのような方法で支援するか、それぞれの機関で支援の対象や期間、手続き、支援の頻度等が異なります。

● ジョブコーチ「支援のしくみ」と「標準的な支援の流れ」



一般社団法人 Bridge は、事業所を訪問し就労支援をする訪問型職場適応援助を行っています。

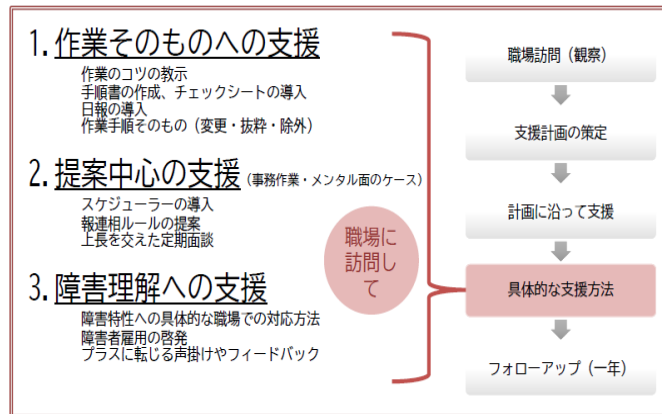
様々な支援がある中で、この訪問型職場適応援助が事業所や当事者にとって良い点は、支援頻度（訪問）が多い点です。支援期間は最長8か月、通常2か月～4か月間の支援計画書を作成し、支援当初の1～2か月は週3日～4日の訪問からスタートします。就職した時や不適応があるとき

参照：厚生労働省 HP 「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援」を活用しましょう !!

は、終日支援に入りながらサポートしていきます。移行期では課題への対応等を事業主へ引継ぎを行いながら、支援（訪問）時間と頻度を徐々に減らしていきます。支援期間終了後1年間はフォローアップを行い、さらに支援期間終了後も継続的な支援が必要な場合は障害者就業・生活支援センターなどに引継ぎをします。

## ■ 就労支援の内容

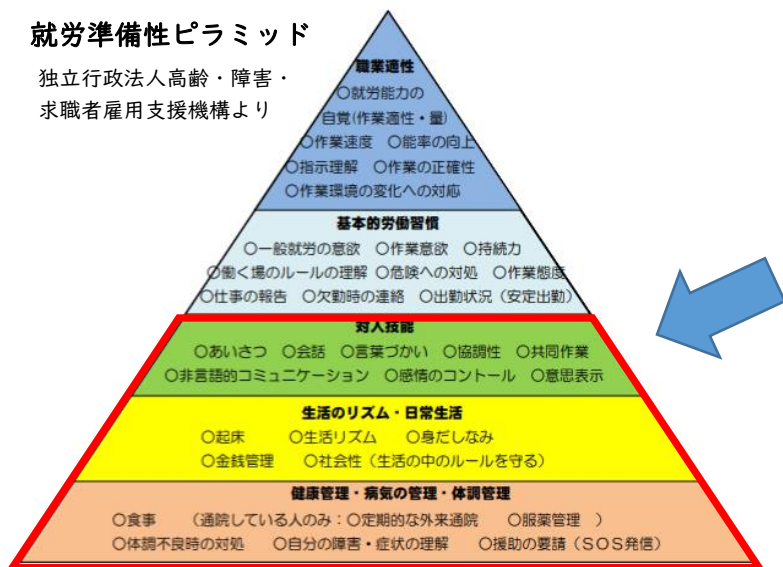
支援の内容は、職場を訪問して作業のコツの教示や手順書の作成などを行う作業そのものへの支援、事務作業やメンタル面への支援では、スケジュールラーの導入や報連相ルールの提案、また上長を交えた定期面談を行い、障がいのある方を理解していただくための提案を行う提案中心の支援、そして障がいそのものへの理解や継続的・具体的に必要なサポートについてお伝えする障がい理解への支援を意識しながら進めています。



## ■ 企業が（社会人として）求める人物像（就労準備性ピラミッド）

### 就労準備性ピラミッド

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より



就労準備性のピラミッドの一番上の職業適性のスキルアップについては現場でできることが多いと企業の方からよく言われます。ただ仕事を継続するために必要である対人技能、生活のリズム・日常生活、健康管理の部分についてはすぐに身につくものではなく、学校やご家庭の中での日々の繰り返しの中で身につく・身につける部分です。苦手なこともうまく積み上がるような方法論を考え、日々繰り返し向上していく（醸成）ことが大事です。

ジョブコーチは職場の仕事を通じてご本人の成長を支えていくのが役割で、職場で適切なサポートが得られるように支援を行い（企業主体のサポートへ）、支援期間終了後も必要な支援については次につなぐこと（情報提供等）を大切にしています。また、働き続けるためのスキルとして「誰にでも相談できる力を身につけてほしい」と願っています。

教育の現場で培われることはとても多いと思います。素直に自分の思いを伝えることの大切さや基本的労働習慣に繋がる基礎を身につけ、自分の得意なことが活かせる（得手不得手を理解）仕事をイメージできるステージであってほしいと思います。結果、学校での学びが生きていくための力（社会で自立する）になり、有為な職業人として成長していくと思います。

社会人への一歩、そのためのサポートにジョブコーチ支援が一助になればと考えております。



# 教員 セミナー

# 株式会社プレナスワークサービス

特別支援学校高等部生徒の実習の受け入れや採用に積極的に取り組んでおられる株式会社プレナスワークサービス 事業部 課長 山室 光 氏に障がい者雇用の状況についてお話をいただきました。

### ■ 株式会社プレナスワークサービスの概容について

株式会社プレナスワークサービスは、全国展開をしている「ほっともっと」や「やよい軒」を運営する株式会社プレナスを親会社とする特例子会社として2013年10月1日に設立し、半年後に認定されました。

現在は、事務を担当する「事務クルー」18名、清掃を担当する「清掃クルー」21名の



↑ 事業部課長  
山室 光 氏

合計 39 名の障がいのある従業員がトレーナーと呼ばれるジョブコーチ 7 名の指導を受けながら働いています。

採用については障がい種別不問で行っていますが、最近は精神障害者保健福祉手帳を所持している方の採用が多くなっています。採用経路としては就労移行支援事業所からの紹介が多いですが、特別支援学校や高等学校、大学の卒業生の応募も増えている状況があります。働いている障がい者は 20 代から 50 代の者が在籍しており、平均年齢は 33.1 歳です。

定着率は入社後 3 か月で 95%、1 年経過時点で 87.5% と比較的高いほうではありますが、退職する者ももちろんおり、理由としては約 40 パーセントが転職希望です。次に多いのが人間関係の不和ですが、これは障がいのある従業員間の人間関係が影響しており、お互いに特性を理解することが難しいことや、就業時間外での SNS などの交流により関係性に支障をきたすケースが増えています。

## ■ 業務内容について（事務クルー・清掃クルー）

### 事務クルーの業務内容

- ◆書類とデータの照合(確認作業)
  - ◆文書の発送準備(封入、伝票作成)
  - ◆データ入力、入力内容の確認
  - ◆到着郵便物の仕分け
  - ◆書類のスキャニングや整理
  - ◆PCのキッティング
  - ◆会議資料の作成 など
- ※作業内容は全てを一人で従事するわけではなく、1～3つ程度を担当してもらいます。  
※場所や内容が毎日変わるわけではありません。



事務クルーはデータ入力や照合、文書の発送準備、郵便物の仕分け、書類のスキャニングや整理などを行っています。各人のスキルを見ながら主となる業務を指示し、時間が空く場合など状況によって業務の幅を拡げていきます。

清掃クルーは車でトレーナーと一緒に 2～6 名のグループに分かれて移動し、「ほっともっと」や「やよい軒」店舗の外周りの清掃や除草を主に行っています。

### 清掃クルーの業務内容

- ◆店舗の駐車場・周辺歩道の除草、店舗裏の洗浄、植木の剪定など
  - ◆本社内の共用部分の清掃とゴミ回収
  - ◆社用車の洗車 ◆軽作業 ◆農作業
- ※作業は基本的に一日1ヶ所です。  
各作業場所には2～6名のグループ毎にトレーナーが運転する社用車で移動します。  
現地集合・解散はありません。  
※天候不順の場合は屋内の作業になります。



## ■ 株式会社プレナスワーク（PWS）の取り組み

### PWSの取り組み

#### ◆トレーナー（企業在籍型ジョブコーチ）の配置

クルーの身近な存在として 業務に関することだけでなく、働く上で必要なことをすべて指導・助言します。

#### ◆定期的な面談の実施

勤務時間内で1時間程度、各契約期間に応じて定期的に会社からの評価を伝えたり、不安や不満の聴取を行います。

#### ◆ステップアップ制度

パートからのスタート(入社)ですが、仕事に対する意欲や仕事ぶり、対人関係が評価されれば正社員登用も可能です。

#### ◆就労体験(実習)の提供 ※雇用に係る実習ではありません。

障がいの種別・特性に関わらず、1日数時間～10日間で可能な限りどなたでも 就労を体験する機会を提供します。

面談については評価を行う面談と悩み事を聞く面談を行っています。後者については定期的に行うのではなく、何か起こった時や相談がある場合に随時面談をするスタンスで行っています。

雇用形態はパートから始まり、契約社員や正社員にステップアップすることが可能です。その要件として一番大切にしているのは、本人がステップアップを希望することです。しかし、採用面接時はステップアップを目指しているとお話されても、実際には変化のない生活に安心感を得ているなどの理由でステップアップを希望しない者が多い現状があります。

また、障がいのある従業員や会社にとっても社会貢献や地域貢献が繋がる機会だと考え、会社設立時より特別支援学校や就労移行支援事業所などからの実習生の受け入れを積極的に行っています。

## ■ 求める人物像

採用に当たってはスキルや前職の経験を見るというより、会社の雰囲気合うか、その方が入社すると周りの人にどんな影響を与えるか、他の従業員の見本になれるかなど、その方の人柄・人物重視で採用をしています。特に「ありがとうございます」や「すみません」などのお礼やお詫びがすぐに言える方や指摘を素直に受け入れることができる方が接しやすいと感じています。

## ■ 卒業までに身につけてほしい力

長く働くためには心身の健康がとても大切です。しかし、生活習慣病やその予備軍になっている 20～30 代の従業員が多い状況があります。これは今の食生活や行動が数年後どのように影響をしているかを考えることや痛みなどの自覚症状のない病気自体を理解することが難しい特性も影響していると思います。病気の予防や健康管理にも気を配れることが長く働くためには必要だと思えます。

また、挨拶や返事、質問、報告・連絡・相談などのコミュニケーションも自分から行えるようになってほしいと思います。また、職場においては周囲に不快な印象を与えないよう清潔感をもってほしいと思いますので、自分で気づいて爪や髪を整える習慣も小さい頃から身につけてほしいと思います。

そして会社で働くためにはルールを守らないといけなことを強く説明しています。会社が好きという気持ちや仕事ができるから良いということではなく、会社の就業規則や提出物の期限、社会規範を守らないと仕事を続けていくことはできません。これらのことは卒業までにできていないと、会社に入ってもなかなか守られない印象があります。学校生活においても、その重要性を理解してルールを守ることができるようになってもらえると良いと思います。

最後に保護者の方がお子様を愛情いっぱい育てることは本当に大切であると思っています。心配なことはたくさんあるかもしれませんが、お子さんの可能性を信じて成長を期待し、前向きに取り組ませてほしいと思いますし、学校でもお伝えいただければと思います。

## 求める人材

- ◆ 指示や注意を素直に聞ける人
- ◇ 協調性をもって作業ができる人
- ◇ 正社員を目指して努力する人



### <事務クレー>

スキル：パソコンの基本操作・体調管理

### <清掃クレー>

スキル：体力(屋外の作業・中腰での作業)

## ～ 受講者の皆様からのご感想 ～

### ○ 一般社団法人 Bridge

・ジョブコーチ支援で留意していること（情報は視覚化すること、はじめと終わりを明確にすること、指示は毎回同じ言葉で行うこと など）は、学校でもそのまますべきだと感じました。

### ○ 株式会社プレナスワークサービス

・会社が求める人材は作業スキルよりも素直さやコミュニケーション能力などの人間性なのだなと改めて思いました。就労するためには社会性を高めていくことの大切さを改めて感じました。

## 福岡市教育委員会 発達教育センター

福岡市中央区地行浜 2 丁目 1-6

TEL 092-845-0015 FAX 092-845-0025

E-mail yume\_network@city.fukuoka.lg.jp

HP <http://www.fuku-c.ed.jp/schoolhp/hattatuc/>

「夢だより」についてのご感想、ご意見などをお寄せください。

