

# 東京ジョブコーチ



## CONTENTS

- |                      |   |                      |
|----------------------|---|----------------------|
| 1 Customers<br>Voice | 株式会社良品計画<br>ユニタス株式会社<br>就労支援センター北 ドリームヴィ (北区)<br>東京都立青峰学園 | p2<br>p3<br>P4<br>p5 |
| 2 平成25年度の支援依頼経路と依頼内容 |   | p6                   |
| 3 ご利用にあたってのQ&A       |   | p6                   |



成澤 岐代子 様

平成8年入社。平成12年より障害者雇用担当としてご活躍されている。「会計センター武蔵野」や「ハートフルプロジェクト」の立ち上げに関わる。

株式会社 良品計画

本社所在地：東京都豊島区  
 設立：1989年6月  
 主な事業内容：  
 「無印良品」を中心とした  
 専門店事業の運営、商品企画、開発  
 製造、卸し及び販売

株式会社良品計画 総務人事担当 人事課 成澤 岐代子 様

目標をもって、皆で共に助け合いながら働こう

―障がいのある方の雇用状況、業務内容を教えてください。―

現在、全社で約一九〇名の障害のある方が働いています（精神一四〇名、知的三〇名、身体二〇名、平成二六年十一月現在）。

障がい者雇用は平成一二年に三鷹の事務所において、知的・身体の方たち中心に自転車の顧客台帳の入力業務からスタートしました。

当初の入力業務の確保が徐々に難しくなってきたため、経理業務の一部を三鷹の事務所に移すことになり部署名も「会計センター武蔵野」に変更となりました。当時約一〇名を雇用、現在障害のある社員約二〇名が在籍しています。彼らの中からリーダーを選出、チームに分かれて運営を行っています。

池袋本部においても一般事務およびシステム等の専門業務を行う方を雇用していましたが、店舗・社員数が大幅に増え本部や会計センターだけでは雇用が追いつかなくなってきました。障害のある方にもいろいろな働き方をしてもらうこと、健常のスタッフも障害のある方と接する機

ニーズに応じた支援のおかげで、大きな成果が上がっています

―当事業へのご意見を伺うことができました。―

会を増やすことが大切であると考え、平成二一年に「ハートフルプロジェクト」を立ち上げました。ちょうど同じ頃、目標をもって皆で共に助け合いながら働こうという「良品ビジョン」が出来上がりました。障害のある方もない方もビジョンをもち働き続けるためには、一緒に助け合っ

て働けるようになるというね、という企業の方針です。ハートフルプロジェクトでは、大型店をリーダー店舗としてスタートしました。成功事例をつくり、どんどん雇

ニーズに応じた支援のおかげで、大きな成果が上がっています

―今後の展望をお聞かせ下さい。―

東京ジョブコーチさんはずいぶん動いてくれるので助かっています。また、中立的な立場から企業、障害者双方への理解を示してくださるので、とてもありがたいです。現在約

店舗で雇用してはいますが、障害者として初めて接するスタッフたちにとっては当初の不安が大きいようです。そんな時、わからないことを相談できる東京ジョブコーチの存在は非常に心強いですね。

ある店舗では、発達障害の方がなかなか業務を習得できず落ち込むことがありました。店舗スタッフも、対応に困っていた時、ジョブコーチに言われたんです。「当然わかるだろうという前提で教えても、実は本人にとつてわかりづらいこともあるんですよ。教える側のスキルも大切なんです」と。その時のアドバイスのおかげで、早期に悩みを解決することができました。

ニーズや状況に合わせた支援をコーディネートしてくれることも使いやすい理由の一つですね。業務について支援を行う場合もあれば、お昼休みに話をしましょうという面談中心の支援など、柔軟に対応して下さるおかげで、大きな成果が上がっているのだと思います。

今後の展望をお聞かせ下さい

ダイバーシティの観点からも、より多くの障害者と働きたい、という積極的な意見が社内でも挙がっています。人事課主体で行っていた採用活動も二年前から店舗を管掌している販売部と協力しながら進めています。その中で採用の方法も変化しています。以前は人事のみで採用面接をしたのですが、今は、各地域ごとの店長が集まってもらって面接会

い、店長が店舗にあった人材を自分たちの目で選ぶという選考方法に変えています。面接の段階から関わり、その方への理解も深まりますよね。店舗の中で皆がより協力して働ける環境を作っていきたいです。

また、やりがいをもって長く勤めてもらうために、平成二五年から障害のある社員に対しても評価表を作成し目標設定やフィードバックを行ってまいります。この取り組みにより、彼らの次に目指すべきステップが見えてくると思っています。

「今まで倉庫業務しかやったことがないから店頭にも出てみたい」という強い希望があるなら、それを実現できるステップをつくっていくことがこれからの課題ですね。



CafeMUJI / MUJIcon アトレヴィ巣鴨店にて

株式会社ユニタス東京事業所 総務部 大久保 光一郎 様



大久保 光一郎 様

メーカー、輸入商社での総務人事を経て平成18年に入社。高齢者・障害者雇用を含む人事労務全般を担当。

人を、結ぶ。技術を、結ぶ。

「御社の事業内容について教えてください。」

私たちは商社でありモノを作る会社ではありません。しかし、取引先は、仕入先も販売先もメーカーなのです。葛飾区には家族でやっているような小さな部品屋さんがたくさんあります。家内工業では営業専門の人はいないので社長が営業します。そんな小さな工場と大きな組立メーカーを繋ぐこと、エンドユーザー向けの製品を組立てるメーカーへ納めることが当社の仕事です。こうした経緯で、ユニタスのポリシー「人を結ぶ、技術を結ぶ」が確立されてきたのだと思います。そうは言え、通常のお取引としては、車載オーディオメーカーのような構成商品を取り扱うメーカーです。

小さな会社どうしを結び、その製品を集めて大きな会社に販売する、この繰り返しの中で、新しい企画の情報やいち早くつかみ「作れそうだな」という会社へ提供することが当社の利益につながる仕組みになって

株式会社 ユニタス 東京事業所

所在地：東京都葛飾区  
（本社所在地：東京都台東区）  
設立：昭和26年5月  
社員数：163名  
（うち東京事業所48名）  
主な事業内容：  
ねじをはじめとする締結部品、機械要素部品、半導体などの電子部品、FAシステムなどの企画営業・販売



Aさんへの業務指導を主に担当されている総務部の塚田寛訓さん

なお、当社は、二〇〇七〇代までが一緒に働き、派遣や請負といった形はとらないため、全員が顔見知りという家庭的な雰囲気です。

「障害のある方の雇用状況や業務内容を教えてください。」

昨年より、ハローワークの紹介で二名の方が働いています。一名は知的な女性（Aさん）、もう一名は身体的な女性です。Aさんには社内清掃の業務を行ってもらっています。なお、もう一名の方は袋詰や検品等、机上の軽作業を担当しています。

ジョブコーチ支援が障害者雇用への理解促進のきっかけとなりました

「初めてのジョブコーチ利用に至るきっかけを教えてください。」

Aさんは、読み書きがある程度できるのですが、マニュアルがあれば作業できるというところが採用の理由の一つでした。しかし、私たちはマニュアルを作ったこともなく、知的障害のある方に分かりやすいマニュアルとは何なのか分からずに困っていました。

そこへ、ハローワークから東京ジョブコーチの利用を勧められたのです。顔合わせの時、ジョブコーチから「マニュアルを作りますね」と言ってもらえ、とても安心しました。

「ジョブコーチの支援内容はいかがでしたか。」

実際に作ってもらったマニュアルは、写真入りで非常に分かりやすく作業効率がぐっと上がりました。今も本人を助けるツールとなっています。また、社員に対しても具体的なアドバイスや指導をいただくことができ、社員もジョブコーチからいろいろと学ばせてもらいました。Aさんがより良い環境で働けるようにと考えられるようになったのはジョブコーチに来てもらったおかげだと思います。

Aさんは人見知りですが、身構えてしまうことがあるのですが、ジョブコーチは非常にコミュニケーション力に長けており、ジョブコーチが支援にあたっては、Aさんが常に尊敬し頼っているような印象を受けました。

ジョブコーチ支援が終了した後には、塚田社員が「作業チェック表」を作っています。Aさんは時間の意識が弱いので、作業内容を時間を追って確認できる内容にしています。困ったことはすぐ報告するように伝えていますが、本人の自立心を育てるため、最近は見守りの時間を増やすようにしています。

私たちは障害のある方への関わり方について、仕事と生活のどっちつかずになり迷うことがあります。「寄り添う」では生活支援的なイメージになってしまいます。今回は、ジョブコーチ、就労移行支援事業所、共同生活援助センター（寮）との関わりにより、それぞれの役割がはっきりし、職場側のやるべきことが再認識できました。ジョブコーチの存在が、ユニタスの障害者雇用理解を進める、大きな力になったと思っています。



大久保さんと塚田さんユニタス東京事業所にて

社会福祉法人ドリームヴィ理事長 小島 靖子 様

社会参加の実感がもてる卒業後の生活を

— 就労支援センター設立の経緯について教えてください。

障がいのある方が養護学校（当時）卒業後、地域で生きていくために必要なことをいろいろやっていく間に今の形になりました。

卒業した後、社会参加の実感が強く感じられる場所はどこかと考えた時、やはりそれは企業だと思っていました。卒業にあたり、できるだけ就労に挑戦できるように、学校もそういう方針でやっていく。いい出会いがあつて受け止めてもらえるならば、就労していきけるのだと思います。企業にお願いするだけというわけにはいかないもので、学校によるアフターケアという形で、平成七年から月一回「金曜クラブ」という卒業生が集まれる場所作りに関わってきました。こちらは現在も続いていきます。

また、障がいのある方が働き続けていくために気軽に立ち寄って相談したり話したりする場所が必要かなと思ひ、卒業生のお母さんたちと「スワンベーカリー十条店」を立ち上げた時、お店のすみに就労支援事業としての相談コーナーを置きま



小島 靖子 様

養護学校教員を経て「王子養護学校の卒業生を応援する会 ヴィの会」「有限会社ヴィ王子」「スワンベーカリー十条店」の立ち上げに関わる。平成15年「社会福祉法人ドリームヴィ」設立に関わり、2代目理事長に就任。

社会福祉法人 ドリームヴィ

所在地：東京都北区  
 設立：平成15年10月  
 主な事業内容：  
 ・就労支援  
 ・就労移行・就労継続B型  
 ・グループホーム、ケアホーム  
 ・居宅介護、地域生活支援  
 ・短期入所  
 ・共同生活援助、介護

— 定着支援やその取り組みについて教えてください。

それは、平成十一年の定年退職と同時期でした。平成十二年、都が各区市町村に就労支援センターを配置することをすすめ、北区でもセンターを立ち上げることになったので、私たちも区から委託を受けることになりました。

センター設立当初は、どうやって会社に入れるかというところに課題がありましたね。それも重要だけど、どうやって支えるかということが大切だと考えていました。今は、どの就労支援センターもそのことが大きな課題になっています。家と職場の往復だけでストレスを溜めていては、仕事は続きません。会社外のリフレッシュできる場所をいかに充足し応援していくかが、定着支援には重要です。

私たちは、時々集まってお互いの頑張りを確かめ合うことができれば、上手く繋がるのではないかと考えています。王子養護学校にいた頃

続く「金曜クラブ」では、食事を中心に毎月六〜七〇人の参加があります。開催回数は、これまでに二〇〇回を超えています。その他、金・土曜日を中心にいろいろなりフレックスの事業をやっています。

— 当事業へのご意見をお聞かせ下さい。

東京ジョブコーチには、定着支援の入口である、入社時の支援をお願いしています。センター職員では支えきれないですし、すぐに対応してもらえないのでお世話になってます。会社によっては、東京ジョブコーチをつけてと言われることもありますよ。

就職後の生活支援のほうで定着支援として必要なことが本当は多いですね。家庭状況や生活など、そこまではジョブコーチにお願いできないので、就職の始めの、当面の定着支援を担ってもらっています。

障がいのある方と一緒に、地域に出で、地域で必要とされていることを

— 地域の中での取り組みについて教えてください。

北区は高齢者がとても多い地域なんです。高齢者率が五〇％超。地域が必要としていることは何か、必要としていることで役立てないかと考えました。

シャッター商店街になっているところにレストランをつくり高齢者にも食べに来てもらえるようなことと、訪問による見守り支援のような「高齢化地域活性化事業」を地域の方と進めてみました。高齢者支援の一担い手になれそうなお実感をつかみ

た。これらを土台に、障がい者とスタッフでB型事業として進めていくと計画しています。

私たちが支援している方で最高齢は六六歳。「シルバーク期をどう過ごすか」という課題が障がいの方にも同様にあります。こういう場が彼らにも必要であると同時に、そこで彼らもスタッフとして働けたらいいです。これから高齢者を誰が支えるかは社会的な問題です。これには、福祉の分野が担い手の一人になれるんじゃないかなと思っています。

スワンベーカリーで障がいのある方と一緒に働く中で、彼らの存在はとて大きいと感じています。パンを売りに行っても、お届けしても、彼らが行ってくれることが大きな力になるし、その場が和むし、みんながいいな、と思ってくれることもあつて。これから、障がいのある方と一緒に、もつと前へ出て、地域に出て、地域で必要とされていることをやっていきたいですね。



スワンベーカリー十条店にて



東京都立青峰学園 進路指導主幹 原 智彦 様



原 智彦 様

中学校教員を経て特別支援学校教員となり、長年、進路指導担当へ従事。都立あきる野学園、青峰学園の開校にたずさわる。

東京都立 青峰学園

所在地：東京都青梅市  
開校：平成21年4月  
部門・構成：  
知的障がい教育部門（高等部・就業技術科）、肢体不自由教育部門（小中学、高等部・普通科）を併設。高等部就業技術科（定員40名）には、ロジスティクス、食品、エコロジーサービス、福祉の4つのコースがある。

壮年期、高齢期に

どのように働き続けられるか

「企業ニーズや社会の変化はどのように感じていますか。」

ここ数年間の変化が予想以上に大きいと実感しています。

平成二五年の春に障がい者雇用率が二・〇%に上がったことによる影響も大きいと思います。具体的には、ハローワークを通じた紹介件数が圧倒的に増えました。東京都が一番大きく変化しているだろうけれど、全国的に同じような傾向が見られています。企業が雇用率を意識しているため雇用が広がっている印象を受けますし、ハローワークの指導や支援が強まっているのではないかと思います。平成三〇年、三五年の障がい者雇用率改定のスキームがもう出ていますので、さらに拍車がかかっています。企業もハローワークから情報提供されていると思うんですが、今から準備しないと間に合わないという話が聞かれます。

このように、障がいのある方が就職しやすい状況となってきたおり、特別支援学校の進路指導担当者にとっても大変業になりました。

「定着支援についてのご意見を聞かせ下さい。」

雇入れた企業にとって、定着はコスト面から見ても人材育成の観点からは他の課題も多かったので定着についてはあまり話題になりませんでした。が、ようやく大きく取り上げられるようになってきました。

そのきっかけとなったのが、平成十九年に東京都社会福祉協議会と協力して行った、都内の特別支援学校名の卒業生の調査です。約四、三〇〇名、五年間の離職率が二割弱ということが初めてわかりました。各校に卒業生の状況を聞くと、地域の就労支援機関の支援が的確に入るようになったことで、会社側もすぐに離職ではなく辞めない方向を探ってくれるようになりました。

個人情報保護の関係で調査が難しくなってきましたが、今後も、卒業生の動向について調査ができればいいなと思っています。特に、高齢になった時に働き続けられるかどうかどう

か、その支援や実践研究などにも必要です。定年退職年齢が延びる中で、壮年期、高齢期にどのように働き、どのような支援が必要か、という点は、今後出てくる課題だと思っています。

支援機関が整備されてくる中で、支援の住み分けが必要で。会社に関する支援は就労支援機関の役割、アフターファイブに愚痴を聴いたり相談に乗ったり、生活に関する関わりは学校の役割でしょう。

卒業後三年間の移行期は、離職しやすい時期と言われますが、移行期を支える役割は学校が十分担えると思います。学校と支援機関とが、各々の得意分野で役割を分担して定着支援を行うことで、定着支援がより進むのではないのでしょうか。

東京ジョブコーチは

就職のチャンスを広げてくれました

「当事業へのご意見を聞かせ下さい。」

在学中から支援に入れるという点で、東京ジョブコーチは就職のチャンスが大きく広がってくれました。企業の中には、支援者の存在を就職の必須条件とするところもあります。

ただ、学校が支援を依頼する際には、ジョブコーチとの間でその目的や目標を十分に共有することが大切です。また、生徒の特長を教員がしっかりとアセスメントし、その上でジョブコーチにつなぐことが効果的かつ効果的です。依頼する教員も、学校のあり様や生徒の実態をよく考えた上で支援を依頼しなければなりません。東京ジョブコーチが今後も続いてほしいと思っています。大きな責任があると思います。



エコロジーサービスコースの教室にて

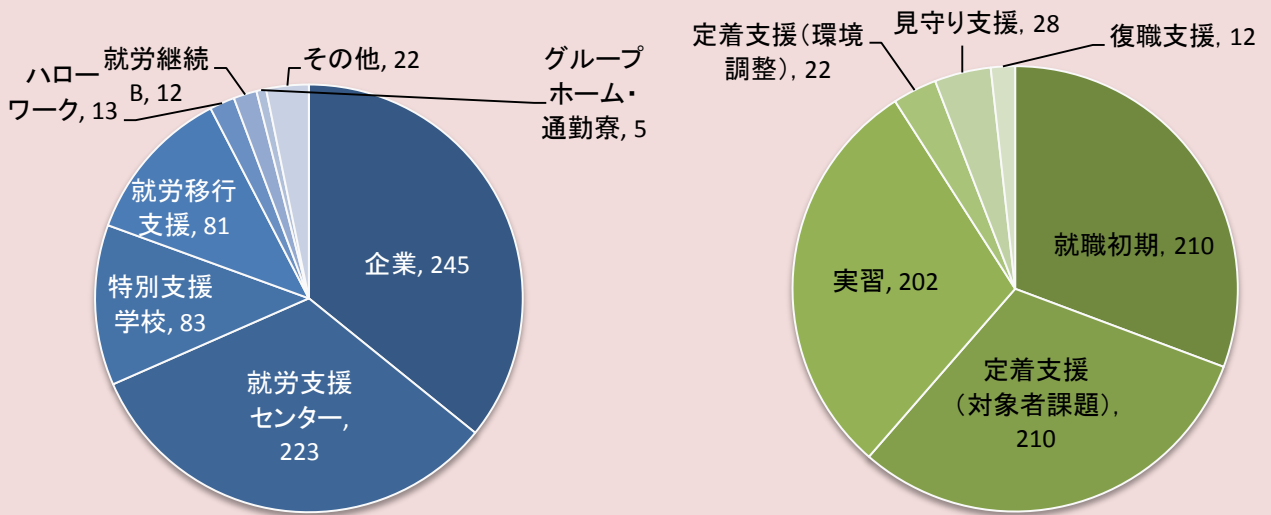
在学中から支援を受ける機会があることで、生徒自身もジョブコーチ支援の内容や意味を理解できるようになりました。

先日、三年生のある授業にて就職にあたって不安なことや心配なことを挙げてもらう場面がありました。「働く上で不安や心配なことがある場合に手伝ってくれたり応援してくれたりする人は誰ですか？」と生徒へ質問したところ「ジョブコーチ」が一番最初にあがったんです。

生活、趣味、余暇についての相談相手としては学校も挙げますが、仕事については専門性のある人に支援を受けたいと生徒も思っているのでしょう。

生徒自身も何かあったら応援してもらえるんだ、という安心感をもって働き続けられます。これはいいですね。必要な支援を受けながら働き続けられる、働く彼らのための使いやすしい制度であると思います。

## 平成25年度の支援依頼経路と依頼内容



25年度は企業からの依頼が最も多く、全体の36%を占めています。続いて就労支援センター等からの依頼となっております。

就職後の支援が全体の70%を占めていますが、職場体験実習の際の支援依頼も多くいただいております。

## ご利用にあたってのQ&A

**Q：実習などの支援もしてもらえますか？**

**A：東京ジョブコーチでは、職場体験実習などの支援も行っています。**

**Q：支援頻度や期間はどれくらいですか？**

**A：東京ジョブコーチの支援回数は20回です。新規就職の場合は、就職当初頻繁に支援を行い、徐々に支援頻度を減らしていき、支援期間は概ね3～4か月程度です。支援ニーズによって支援頻度や期間は異なります。企業、支援機関、ご本人とご相談の上決めていきます。**

表紙の絵：「蜂鳥（はちどり）」安田光一 1969年生 東京都豊島区在住

幼い頃から絵を描くことが好きで、色鉛筆を使い、図鑑などを見ながら下書きなしで一気に描く。

2001年東京都障害者総合美術展初入選。自分の目で見た対象を個性的な感性で捉え、独特の作風と色遣いで、見る人に癒しを与えている。

2004年 豊島区障害者福祉のしおり表紙

2006年 東京都福祉保健局障害者週間ポスター・カレンダー

2009年 第2回 豊島区障害者美術展 最優秀賞 他、受賞歴多数



## Contact us

事業のご利用（支援依頼等）に関すること

東京ジョブコーチ支援室

〒160-0023 東京都新宿区西新宿8-3-39 STSビル3階

TEL(03)5386-7057 FAX(03)5386-2227

Eメール tokyo-jc@ikuseikai-tky.or.jp

ホームページ <http://www.ikuseikai-tky.or.jp/~iku-tokyo-jc>

事業全般、東京ジョブコーチ募集・研修に関すること

公益財団法人 東京しごと財団

障害者就業支援課 コーディネート事業係

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター8階

TEL(03)5211-2682 FAX(03)5211-5463

ホームページ <http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/>