

(第2回障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会ヒアリング資料)

第2号職場適応援助者の現状と課題の報告

2008年7月28日

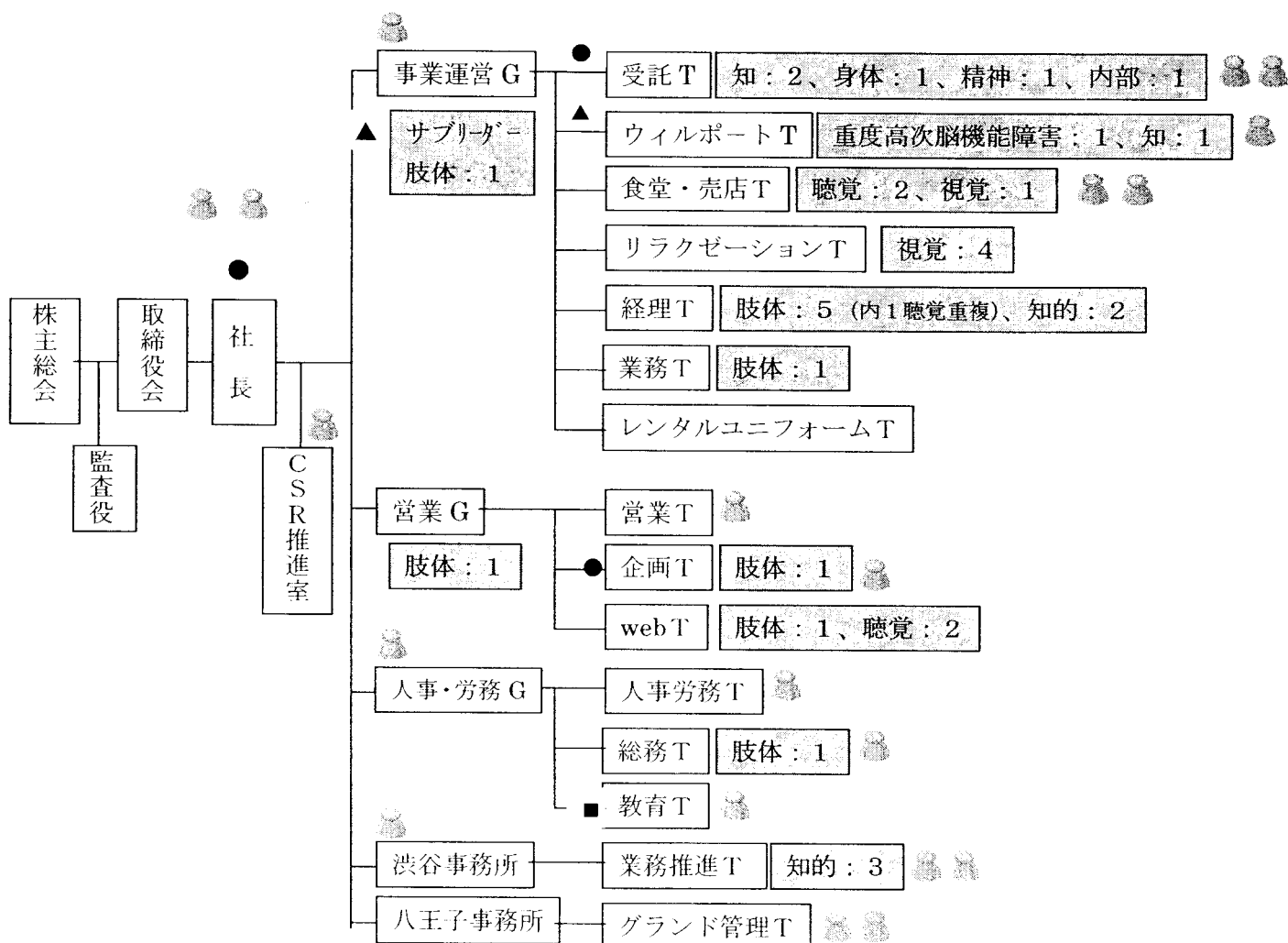
(株)キューピーあい

○ 従業員数 (7/1現在の役員、派遣を含む勤務者総数)

	健常者数	障害者数	内重度	肢体	聴覚	視覚	知的	内部	精神
本社	15	28	16	12	3	5	5	1	2
渋谷	4	4			1		3		
八王子	2	0							
合計	21	32	16	12	4	4	8	1	2
カウント数		48							

○ 当社の組織と従業員配置

● : 2号J C、▲ : 企業内J C、■ : 今後養成講座受講候補 健常者



## ○ 第2号職場適応援助者の資質（専門性）とキャリア形成

当社がなぜ、職場適応援助者を養成したかについて要点を三つ列記いたします。

第1に、商売の世界は企業業種により業界用語や約束事などがあります。障害者雇用に関わる世界も一つの業界であります。この世界で仕事を進めるに当たり業界用語や支援方法、障害特性を理解しておく必要がある。

第2に、第1職場適応援助者の方々が来社して職場実習の打ち合わせや社員採用後のフォロー等の打合せを行う際にも同じカリキュラムを終了したもの（専門家同士）が会話する事で相互理解が得易くなる。

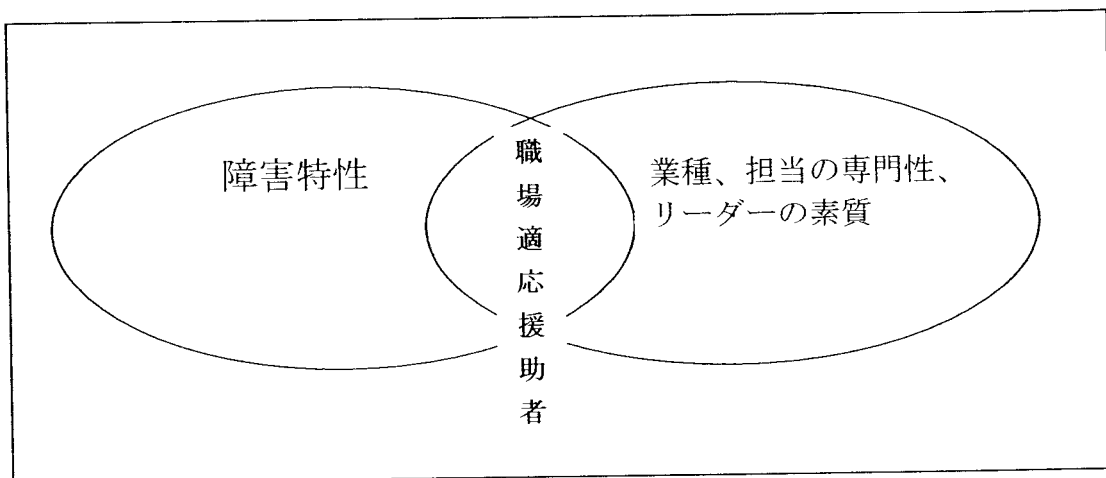
第3に、職場内に職場適応援助者を増やす事で悩みの共有化、問題点の可視化や問題解決の相談等が出来る事から孤立化しない。

また、違う観点からは役員が最初に第2号職場適応援助者を受講した事により、自らの受講経験を基に自信をもって推進できた事があります。

企業の職場適応援助者は会社内の専門部署（支援者）として勤務する財政的余裕はありません。通常に仕事を持ちながら、つまりチームリーダーや実務責任者として仕事の完結を求められています。具体的には仕事を通じての声かけや手順の伝え方などを行いながら、期日や品質確保をしなければなりません。効率よく仕事を進める為の手法として専門知識が活かされています。

また、障害特性の理解と同時にリーダーとしての資質が要求されます。

企業は障害者であっても戦力となって貰わなければなりません。その為には障害者の能力を引き出す支援は欠かせません。リーダーや実務責任者はそのバランスを保つ能力が必要と考えます。



### ・ キャリア形成や育成方法

職場適応援助者養成講座修了者には、実践セミナーやNPO法人が主催する地域でのセミナーへの参加を促しています。しかし、実務に追われて参加できない事も多く有ります。

また、2年目や3年目に新たに参加した社員の職場適応援助者養成講座が終了した時点で社内勉強会を行い新たな発見や技能などを共有するようにしています。

当社は外部の障害者の実習受入を推進しています。07年は23名、08年（6月末）28名の方が既に終了しています。実習受入により常に色々な方が仕事を通じて勉強している状態ですから新鮮な気持ちで知識の活用ができています。

## ○ 第2号職場適応援助者の今後のあり方

企業としてチームリーダーや実務責任者が、仕事の効率化を進める為には、障害者に対しても一般社員同様な関わりに留める事が必要となります。つまり、生活面への関わり方です。

現状の事例として生活面の原因と思われる注意力散漫な就労や効率ダウンなどの面がある社員に対して親御さんや通勤寮の支援者等の連絡やチーム支援などに時間を取られて残業になるケースが有ります。その分仕事の効率が落ちる事になります。

前述した事と矛盾する事になりますが、支援専門チームの必要性を検討しております。

生活面の連絡部署としての位置づけが必要なのか？チームリーダー（実務責任者）は仕事に関わる範囲に限定した方が良いのではないかと考えています。

検討しているチームは職場適応援助者の資格を持つ社員を中心に編成し、

- ① 各チームリーダー（実務責任者）と連動した社員の生活面に関わる課題の共有化
- ② 課題解決の窓口としたチーム支援の推進者として外部（支援センター、通勤寮、親御さんなど）窓口を担当する
- ③ 社員のスキルアップカリキュラムの構築と実施
- ④ 重度な障害を持つ社員のフォローアップ（高次脳機能障害者）
- ⑤ 採用時の支援（人事担当者との連携）
- ⑥ 外部障害者の実習受入担当

などを担当する事で一つの仕事が構築できるようなチームを検討している。

## ○ 他の就業支援担当者（員）の現状と課題

就業支援担当者が当社に訪問する機会は実習申し込み時や採用後の雇用フォローです。

そこで気づく事は下記の三つに集約できる。

- ① 訪問する企業の勉強が不足している。  
会社の業務も知らずに採用依頼で来社する就労支援者は多いが、紹介予定の障害者特性を理解して、「〇〇（この）業務に適している方を紹介したい」と訪問してくる就労支援者はおりません。事前会社見学をして業務を理解しておくなどの勉強が必要です。
- ② 最低限のビジネスマナーが不足している。  
電話によるアポイントメントの仕方、会話の学生風の言葉遣い、社会人として障害者よりもカジュアルな服装など企業訪問と思えない方もおります。
- ③ 最後に、地域によって障害者就労・生活支援センター、就労支援事業所のスキルに温度差が大きいという事が言えます。個人的な素質と言うよりは組織的な教育方針の結果なのではないでしょうか。

## ○ 就労支援を担う人材育成のあり方

障害特性に関わる知識の習得はもちろんの事として、一般就労をめざすコーディネーター役として下記の三つを提案したいと考える。

- ① 養成カリキュラムに企業研修を組み込む  
企業に一定期間実習として仕事を行う事で、企業の考え方や業務内容の修得、社員のナチュラルサポートのあり方など身をもって体得できるものとする。
- ② 企業のメリットとして実習生（生就労支援者）からは、実習最終日に企業への提案書を作成して議論する日程を入れる事により企業の職場改善や障害者を受入れやすい環境整備が出来る

ようにする。職場改善、提案は障害者を採用するノウハウ、社員教育方法など多彩な分野について行えるのではないか。

- ③ 企業が行っている新入社員向けの教育、ビジネスマナーの修得やロジカル報連相などを集中して行う事が必要。

企業は社員の質を確保するために、毎年入社する社員の研修を行います。その積み上げが企業風土や人材育成に繋がっている事は確かな事です。また、経験年数に基づきその年代に応じた研修を実施しています。同じようにスキルアップを確実にするためには必要な事ではないか。

- ※ 人材育成とは離れるが各地の就労支援センターの質を確保するために、広域就労支援センターに、(コーディネーター役として) 地域就労支援センターを指導(支援)できる様な人材育成と仕組みが必要と考える。

以上