

第5分科会「地域で働く」

# 「知的障害者が働くことについて」

## ～ジョブコーチ支援の事例から～



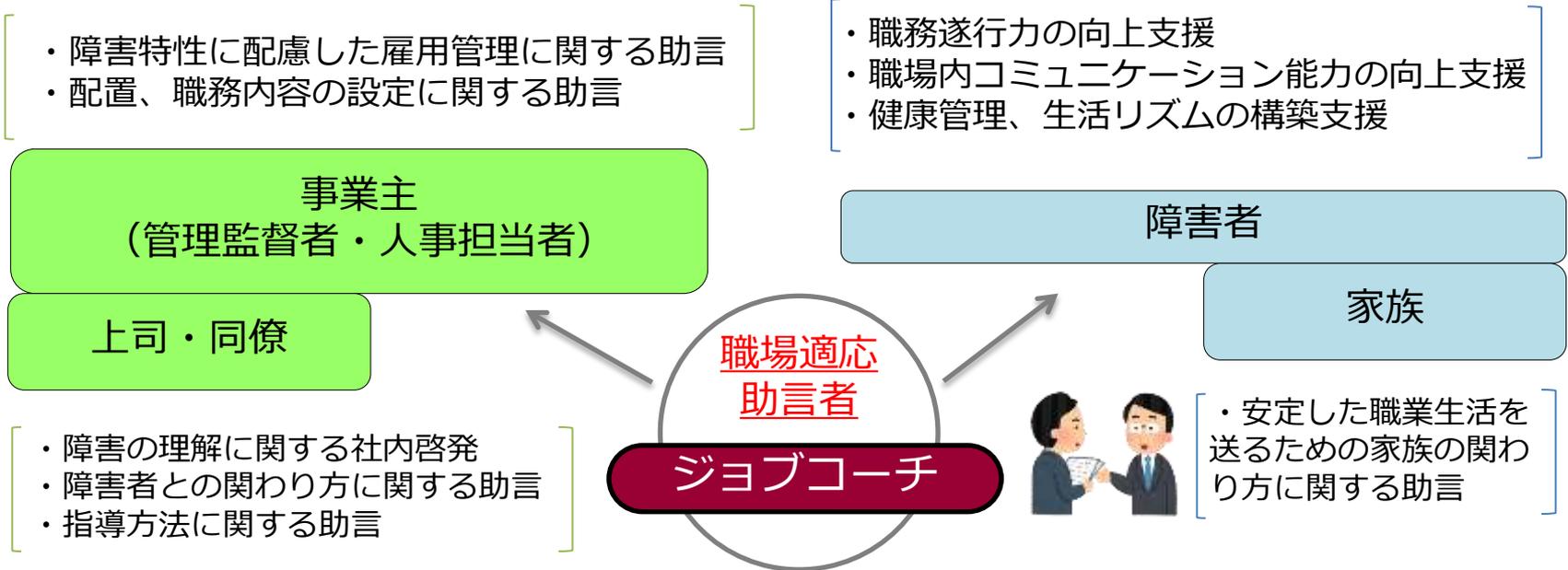
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

鹿児島支部 鹿児島障害者職業センター

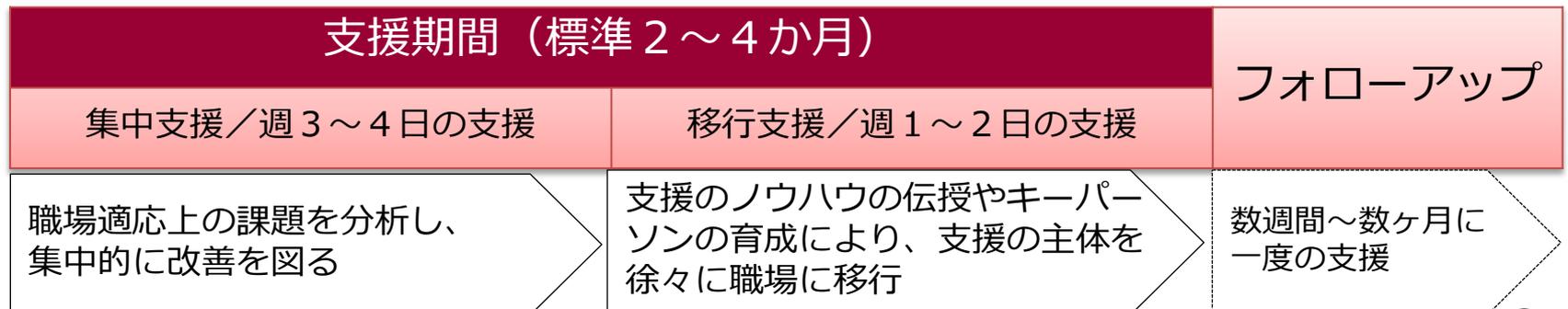
# 1. ジョブコーチ支援の内容

# ジョブコーチ支援の内容と支援の流れ

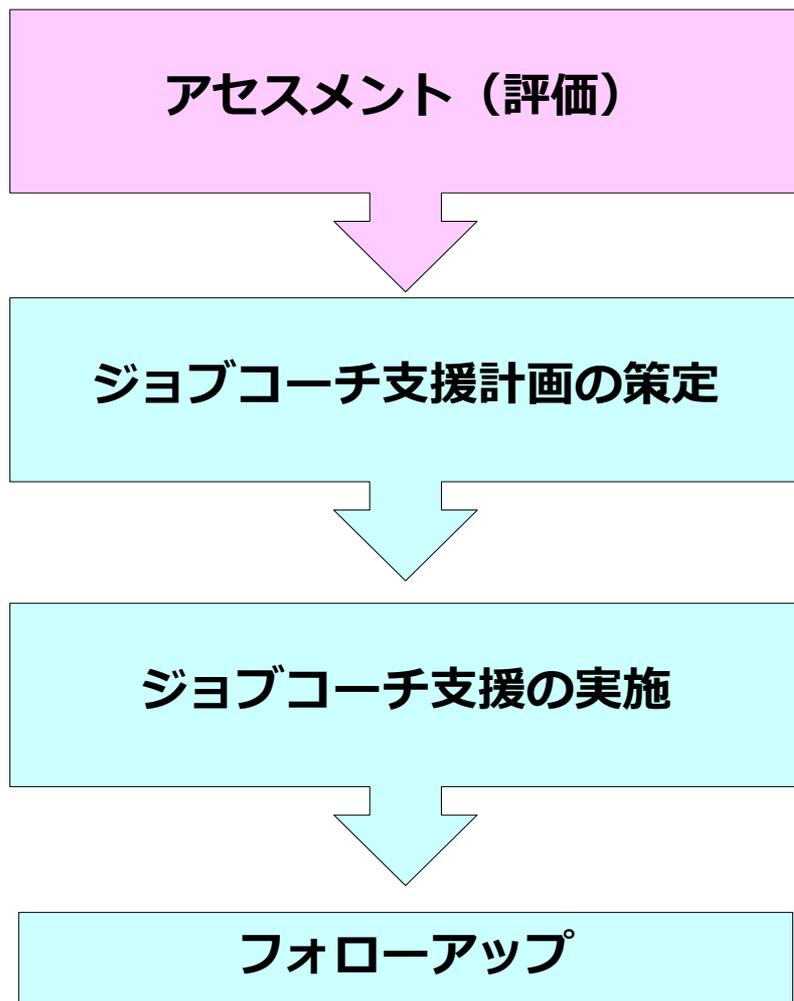
## 【ジョブコーチ支援の内容】



## 【支援の流れ】



# ジョブコーチ支援の流れ



## ● アセスメント (評価) 支援対象者のアセスメント

- ・ 基礎情報の収集
- ・ 職場における行動観察

## 職場環境のアセスメント

- ・ 職務内容
- ・ 職場の人的・物理的環境等

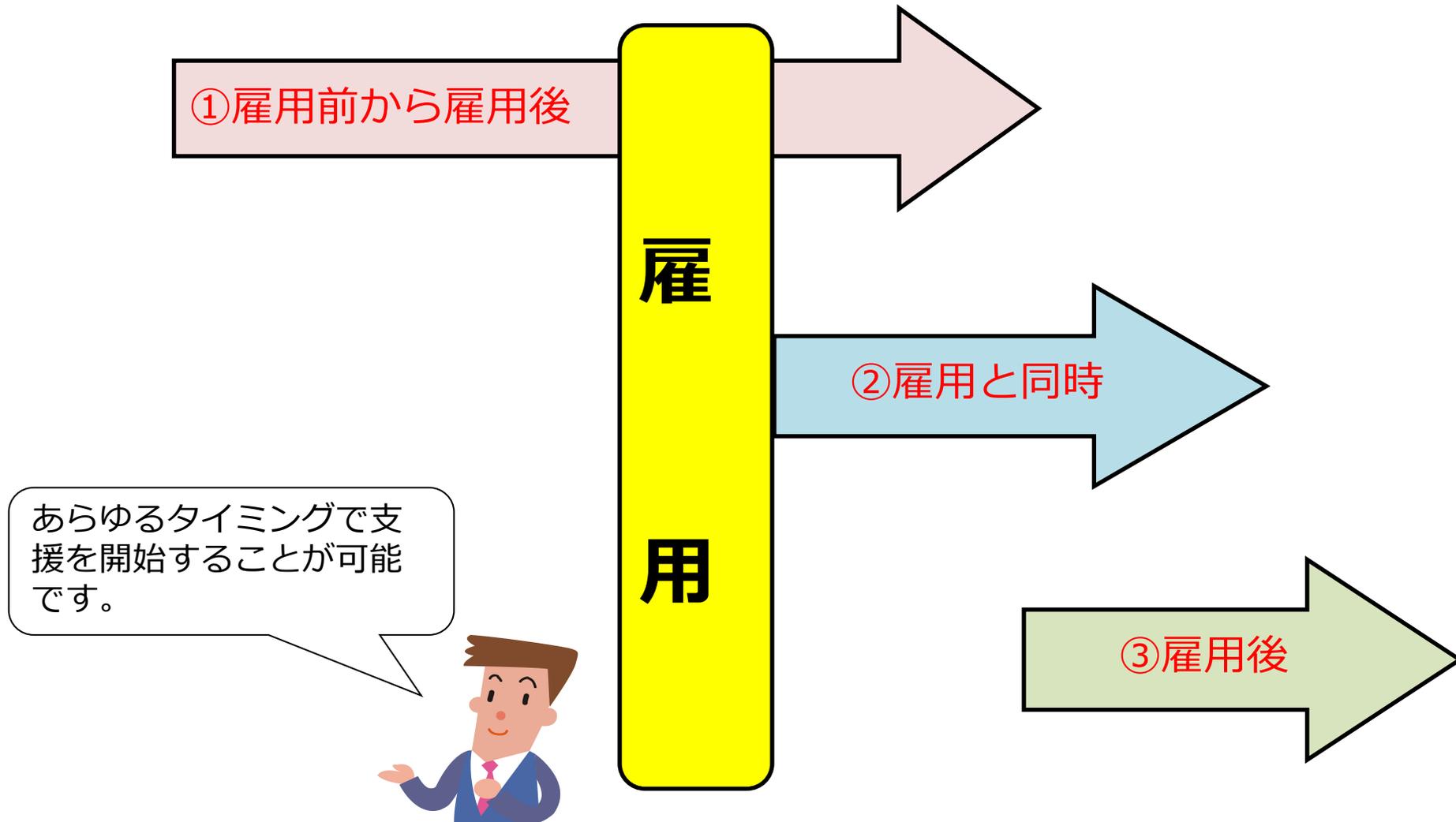
## ● ジョブコーチ支援計画の策定

- ・ 支援課題の明確化
- ・ 支援内容・方法の検討、明確化
- ・ フェイディングのスケジュール等

## ● ジョブコーチ支援の実施

- ・ 職務の自立度の向上
- ・ 社会的行動の自立度の向上
- ・ ナチュラルサポートの形成等

# ジョブコーチ支援の開始契機



# ジョブコーチ支援の特徴

- 障害者・事業主の双方を支援
- 職場で必要な様々なスキルの習得を支援
- 第三者の違う視点からの振り返り



ナチュラルサポートにスムーズに移行できるよう支援（ジョブコーチがいなくても仕事ができるようになることが目標）

## 2. ジョブコーチ支援の事例から ～（株）フレッシュ青果～

# (株)フレッシュ青果の取り組み

～障害があっても活躍できる職場へ～

- 本 社： 鹿児島県鹿児島市東開町13-38
- 創業年月： 平成5年6月
- 従業員： 481名(うちパート146名) ※H30.6.30現在
- 事業内容： 青果物の卸売。九州・沖縄・山口・岡山・鳥取・兵庫・愛知・東京に15営業所を持っており、ホテル・婚礼場・和洋中レストラン・居酒屋・病院・学校等に品質の良い、野菜や果物を卸している。



# 事例の概要

## Aさん 男性 知的障害 入社6年目

- 経過：養護学校在学中に職場実習を実施し、卒業と同時に入社。知的障害者の雇用経験が少ないことや、Aさんが卒業して初めての就職であったことから、ジョブコーチ支援を実施。
- 勤務時間：1日6時間
- 作業内容：入社時は、段ボール片づけや作業場・事務所などの清掃からスタート。
- 事業所の思い：「障害者という隔たりなく接したい」  
(担当者) 「将来は正社員として自立した生活が送れるよう育成したい」  
「やる前からできないと思わない」など

# 入社1年目の躓き

## ～学校と会社のギャップ～

入社4ヵ月目頃から仕事に対する意欲の低下し表情が曇りがちに…。悩みを溜め込んで無断欠勤をしてしまう。



ジョブコーチが話を聴いてみると…

- 「学校は友達とお喋りができて楽しかったが、会社ではできない。敬語で話すのも苦手。」
- 「学校は長期の休みがあったが会社にはない」
- 「ミスがプレッシャーになる」
- 「12月で退職したい」 など

**環境の変化などから自信をなくしてしまう**



# 課題の共有と支援方法の変更

～会社とジョブコーチで課題を共有・分析～

## 【仕事面】

- ・ 出来ている仕事が多いのにミスの方に気持ちが向いている。褒めてプラスのフィードバックを増やしてはどうか。特に注意した後は褒めるようにしよう。
- ・ 短い期間で達成可能な小さな目標を設定するなど、スモールステップにすることで自信を持つことを第一にしたらどうか。
- ・ 1年間はじっくり仕事が教えられる体制を維持しよう。

## 【人間関係面】

- ・ 社会人として相応しい振る舞いができるようになって欲しいと指導してきた。しかし、仕事をする上では最低限の言葉遣いできればよい。本人が話しやすい普段のままでもかまわないのではないか。
- ・ 休憩時間など、意識的に会社から話しかけてみてはどうか。
- ・ 余暇活動に楽しみが持てるように働きかけてみてはどうか。

## 【Aさんへの接し方(事業所)】

- ・ 一人前になって欲しいという思いが強かったのではないか。上司である自分が力を抜き、窮屈感を与えないようにしてみよう。

# 課題の共有と支援方法の変更

～会社とジョブコーチで課題を共有・分析～

## 【仕事面】

- ・プラスのフィードバック → 仕事に対する自信の向上
- ・スモールステップの目標設定 → 仕事に対する意欲の回復
- ・仕事を教えられる体制の維持 → できる仕事の幅が着実に向上



## 【人間関係面】

- ・言葉遣いは普段のまま → 言葉数が増えて笑顔が増える
- ・意識的に話しかける → 「話しかけてくれたおかげで明るくなれた。人見知りで緊張する性格だったから。」
- ・余暇活動 → 絵画教室や料理教室に参加するなどプライベートが充実

## 【Aさんへの接し方】

- ・上司である自分が力を抜く → 育てたいという想いが強いことに気づけた。長期的に育てていく視点が持てた。

**12月で退職予定だったが雇用継続へ**

# 教えてもらう側から教える側へ①

## ～入社3年目頃～

### 【担当業務の変更】

段ボール片づけや作業場・事務所などの清掃を担当していたが、Aさんの仕事ぶりを見て、野菜の出荷作業の方がより適性があると考え、担当業務を変更。



この頃には職場に馴染んでいた。**新しい仕事を任されたことに対する喜び**も重なり、野菜の集荷作業はみるみる習得。



# 教えてもらう側から教える側へ②

～入社3年目頃～

【先輩として教える立場へ】

Aさんと新入社員が二人だけで野菜の出荷作業をした際、新入社員はAさんから仕事を教わることに。



上司の自分がないと一人では難しいという思いがあったが、任せてみることにした。



人に教える、一人で担当するという機会をきっかけに、更に一回り成長。**責任感が強くなり、自分から仕事を探すようになった。**

一度覚えたことは忠実にコツコツ取り組みます。上司が教えた手順通りにやるので、Aさんから教わった新入社員は、「正しいやり方を教えてくれるので安心して聞ける」と話しています。



# 入社6年目の今

## ～Aさんに聞いてみました～

### Q1 入社した頃の感想は？

「最初はうまく話せず辛かったが、職場のみんなが話しかけてくれたおかげで仕事が楽しくなった。」

### Q2 仕事をする上で気を付けたことは？

「一人で確実に仕事ができるまでは、必ず聞いて確認してから仕事をした。」

### Q3 他の人に仕事を教えるようになって感じたことは？

「教え方は難しいと思った。でも人に教えることはやりがいがあります！」

### Q4 休日の楽しみは？

「月1回映画を観に行っています。」

### Q5 この仕事をして役立ったことは？

「よい野菜かどれかの区別ができること。スーパーに買い物に行った際は、母にどの野菜が新鮮かアドバイスしています。」

### Q6 これからの目標は？

「6時間勤務から7時間に増えた。次は早朝から勤務できるようになりたい。」

トマトが大好物



# 入社4年目のBさん

## Q1 担当している仕事は何ですか？

「主に構内清掃を任されています。最近は、荷作り作業も追加されました。」

## Q2 仕事で大変だったことは？

「最初は覚えるのが大変だったが、上司がその都度目標を設定してくれたので、やりやすかった。」

## Q3 休日の楽しみは？

「自転車が趣味。休日はサイクリングに出かけます。」

## Q4 この会社に入ってよかったことは？

「新年会など、会社の人同士の集まりに参加できること。一緒に食事をするのが何より楽しみです！」

## Q5 これからの目標は？

「新しく入った人に仕事を教えられるようになることです。」



# 自分らしく活躍するために ～フレッシュ青果の取り組みから～

## 【本人】

- ・ 目標が持てている(責任感が持てている)
- ・ 同じ会社の従業員として仕事をする事ができている
- ・ 自分の裁量でできる仕事がある
- ・ プライベートが充実している



## 【事業主】

- ・ 分け隔てなく接している(成長を信じている)
- ・ 職場に慣れ仕事を覚えるまではじっくり教えている
- ・ 適性を見極めている(「褒める」といった接し方も含めて)
- ・ 仕事を覚えた後は任せている

## 【支援者】

- ・ 休まず出勤できていることに満足せず、戦力として活躍するためにどんな関わりが必要かを考える