

東京ジョブコーチ



CONTENTS

1 Customers Voice	ワタミフードシステムズ株式会社	P2
	株式会社メイテック	P3
	世田谷区立障害者就労支援センターしごとねっと	P4
	東京大学医学部附属病院リハビリテーション部 デイホスピタル	P5
2 平成26年度の支援状況（障害種別）		P6
3 ご利用にあたってのQ&A		P6

ワタミフードシステムズ株式会社
人材開発本部採用部 吉田 良二様



吉田 良二様

2003年入社。採用部にて新卒採用や社員教育部門を担当。2010年より外食事業の障がい者雇用担当としてご活躍されている。

ご本人の障がい特性に応じた働き方に配慮しています

— 吉田さんのお仕事の内容を教えてください。

現在は、外食事業の障がい者採用を担当しています。入社当初は、新卒採用や社員教育の部門を担当していました。二〇一〇年から外食店舗での障がい者雇用を積極的に進めようという動きがあり、外食事業の人材開発の責任者から「吉田君は以前から障がい者雇用に携わりたいと言っていたし、ワタミのこともよく分かっているし、吉田君自身、視覚に障がいがあるから障がい者の立場も分かるだろう。だったら障がい者雇用の責任者として適任じゃないか」ということで、障がい者採用を任されるようになりました。

— 御社の障がい者雇用状況や仕事の内容を教えてください。

今年三月末で二二一名の障がい者の方に働いていただいています。そのうち、精神の方が六割近いかも知れませんが、最近の応募の内訳で言いますと、六割が精神、三割が知的、一割が身体（四肢、聴覚、視覚の方）です。配属先店舗を決める基準

は二つありまして、一つ目は、ご本人が通勤しやすい店舗であるということ。電車移動が長いとそれだけで疲れてしまいます。特に精神に障がいのある方は体力的にも不安を抱えている場合が多いので、少しでも通勤で疲れないよう、ストレスがかからないようななるべく自宅から近い店舗を勤務先としています。とはいっても、自宅から一番近い店舗が必ずしも働きやすい店舗かというところではないかと思っています。

もう一つの基準は、受け入れ体制や職場環境はどうか、本人にとつて活躍できる仕事を用意できるか、という点です。この二つの基準を元に働いてもらう店舗を決定していきます。

— 障がい者の方の働き方や仕事の内容を教えてください。

日中の勤務と夕方から夜にかけての勤務の二つの時間帯があります。日中の勤務は週二〇時間程度で、

東京ジョブコーチのノウハウを参考にしながら、働く環境をレベルアップしていきたいです

ワタミフードシステムズ株式会社

今年三月、ワタミフードサービス、ワタミタクシヨク、ワタミ手づくりマーチャングライディングが統合し、ワタミフードシステムズとなる。

本社所在地：東京都大田区

設立：1984年4月

事業内容：

国内外食事業、宅食事業を展開。

主な業態：

和民、坐・和民、わたみんな

精神に障がいのある方にも働きやすい形態に配慮しています。

日中の仕事の内容は、開店前の清掃と仕込みです。夕方から夜に関しては、主に食器洗浄と調理です。調理では、揚げ物や焼き物を担当したり、人によっては刺身を切ったり盛り付けたりする仕事もお願いしています。ドリンクを作ってもらっている方もいます。夜の時間帯には四時間勤務、または二三時までの六時間勤務で働いている方もいます。ただ、遅くまで働く和生活リズムが狂ってしまったたり、親御さんが心配されたりする場合がありますので、そこは無理のない範囲でお仕事していただいています。

— 本社と店舗との連携はどのように進めていますか。

障がい特性や配慮点をまとめたマニュアルとハンドブックを作成し、受け入れ店舗へ渡しています。これは、二〇一四年二月にワタミグループ全体で障がいのある方にとつて働きやすい職場作りを推進していくというプロジェクトが立ち上がり作られました。障がいへの理解が不足していることよって誤解やトラブルが生じ、本人にストレスをかけてしまうことがあったので、勉強のためのツールを作るうと考えました。それがこのハンドブックとマニュアル

というプロジェクトが立ち上がり作られました。障がいへの理解が不足していることよって誤解やトラブルが生じ、本人にストレスをかけてしまうことがあったので、勉強のためのツールを作るうと考えました。それがこのハンドブックとマニュアル



マニュアルとハンドブック

ルです。プロジェクトの責任者が中心となって作成しました。

— 当事業へのご意見等をお聞かせ下さい。

今年三月末までに三五名が東京ジョブコーチさんのお世話になっております。早く職場実習や就労したいという応募者の方が多いので、いつも依頼から開始までスピーディに進めてくださるのとはとてもありがたいです。また、職場では、障がいのある方にどんな仕事を任せられるのか、どのように作業手順を伝えたら良いのか等、店長が困っている事に対して東京ジョブコーチさんがアドバイスしてくださり、とても助かっています。

障がい者メンバーが職場でどういうことで困っているか、どうすれば働きやすくなるか、というノウハウを持つているのは、店長以上に東京ジョブコーチの皆さんであると思っています。将来的には、東京ジョブコーチさんのノウハウを参考に、全国での障がい者雇用にあたり社全体の受け入れ環境のレベルアップにつなげたいと考えております。全国の店長がジョブコーチの役割になれるか、パートさんが障がい特性について理解できないか、配慮できないかといった部分でヒアリングさせていただいて、研修会や受け入れマニュアルに反映させていきたいと考えております。



「和民」大鳥居店にて



株式会社メイテック人事部チャレンジドワーク推進課

伊藤 圭介様 佐々木 一哉様



佐々木 一哉様

2010年に入社・人事部配属。2013年、チャレンジドワーク推進課立ち上げとともに配属となり、現在に至る。

“成長を支援する”という意識がフラットな組織風土をつくっています

「御社の事業内容や社風について教えてください。」

佐々木様（以下S）…弊社は、正社員エンジニア（技術職）の派遣を主たる事業としており、特に設計開発の領域のエンジニアの派遣に注力しています。メーカー各社の商品は、販売されて初めて私たちの手に入ります。その前には生産という工程があり、生産するためには生産技術という工程があります。さらに、その前には、どのように商品を作るのか、強度は大丈夫か、中身の回路はしっかり電気が通るのか、という設計・開発工程があります。当社のエンジニアはその領域を担っています。社風としては、事業自体がエンジニア派遣なので本社のスタッフのよりに机を並べて仕事をすることは限られる環境です。そのため、所属する営業所ごと、また会社全体としても、社員間、組織としてのつながりを大切にしている雰囲気があります。

伊藤様（以下I）…エンジニア社員の成長を支援する事業をベースに位置づけていますので、社員が成長することにより、会社も当然企業価値

株式会社 メイテック

本社所在地：東京都港区
設立：1974年7月
社員数：6,786名
（2015年3月31日現在）
主な事業内容：
1) 研究開発
2) 設計・開発
3) 解析・試験・評価

を高めていくことができます。

成長を支援する、という徹頭徹尾一貫した考え方がいるため、人を支援するんだという意識がとても強いです。その意識が、フラットな組織風土をつくっているのだと思います。

「障がいのある方の雇用状況や業務内容を教えてください。」

S…二〇一三年にチャレンジドワーク推進課（以下、CW）を立ち上げ、事務と事務補助の二つのチームで約三〇名の障がいのある社員（以下、メンバー）を採用しています。二〇一五年六月現在、知的一二名、精神六名、発達一〇名です。

ジョブコーチの存在により、その場でフィードバックを行う環境をつくりました

S…事務チームは、事務職の運用領域に対応する業務（データの集計や人事の給与、福利厚生関係の業務等）を担当しています。

事務補助チームは、PC業務では、単純入力が多く、アンケート集計・データの他、入社者の手書き情報をデータに起こす業務等が中心です。また、採用活動用資料の丁合や企業説明会で使うセットのセッティングや発送、その他軽作業関係、清掃、ゴミ回収等も行っていきます。

「東京ジョブコーチ利用のきっかけを教えてください。」

S…現在所属している六名の指導スタッフ（以下、スタッフ）の殆どが障がい者雇用に関わる仕事の未経験者であり、メンバーへのフォローや課題への取り組みを自身の感覚や経験のみで進めてきた部分がありました。そこで、専門的な知識や経験のある方にサポートに入ってもらいたいと、メンバーと向き合いながら、より適切に育成を進めていけるんじゃないかと考えていました。そうした中、東京しごと財団の委託訓練事業を利用したことがきっかけで東京ジョブコーチを知りました。

「ジョブコーチをご利用いただいていたか。」

S…支援前は何をどこまでお願いして良いかわからなかったのですが、事前に打合せを行い、疑問を解消した上で進められたので、安心しました。業務中、メンバーへの個別の対応をスタッフが行うことが難しい場合にも、ジョブコーチの存在により、メンバーがその場ですぐフィードバックを受けられる環境をつくることができましたし、実際にその方の課題

をクリアすることができました。スタッフも、メンバーの特性への対応方法をジョブコーチから教わることで、参考になりました。

「精神障がいのメンバーに対して配慮していることはありますか。」

S…精神疾患としては、うつ、躁うつ、統合失調症の方がいらっしゃいます。入社後約三ヶ月間を目安に、毎朝五〜一〇分の面談を行っています。メンバーの様子に応じて面談の頻度を調整していきますが、本人から発信できるような関係性を築くきっかけとなっています。

I…一番大事なことは、いかにメンバー本人から声を上げられるようにしておくか、ということです。メンバーの日報をメールでスタッフに全員配信し、必ず返信を行うという取り組みもしています。また、メンバー同士でも関係性を作っている中で、スタッフがアラートに気づかなくても他のメンバーから「〇〇さんがこういう状況みたいですよ」という情報が入るようになってきており、早期発見、未然予防ができています。



執行役員・人事部長・チャレンジドワーク推進課課長 伊藤 圭介様



佐々木様と伊藤様
メイテック本社にて



松田 由紀子 様

静岡県内重度知的障害児施設、横浜市総合リハビリテーションセンター、世田谷区内施設（身体障害者、精神障害者）勤務を経て2004年より現職。

医療法人社団風鳴会 世田谷区障害者就労支援センターしごとねっと
センター長 松田 由紀子 様

「しごとねっと」と、思ってもらえることが第一段階です

―センターの設立経緯や
事業内容について教えてください。

世田谷区の精神障害者支援機関のネットワークからの声をきっかけに、二〇〇四年に世田谷区の独自事業としてセンターを開設しました。

二〇〇六年に自立支援法が施行され三障害が支援対象となり、翌年には都の区市町村障害者就労支援事業に加わりました。これを機に、世田谷区では、すきっぷは「知的」の、しごとねっとは「精神」の「冠」を取り、二つの障害者就労支援センターそれぞれの得意分野を活かした役割分担と連携支援を強化しました。しごとねっとは、今年開所十二年目を迎え、昨年度末までの就職件数は五二三件となりました。また、昨年度末の登録者は二八一名でした。ご利用期間があいている方へは年一回アンケートを送り、利用継続についての意向を伺っているため、就職件数と登録者人数に差が出ています。新規のご相談は月に一〇名程度です。精神障害が主な支援対象であることに変わりはないのですが、三障害を対象にして以降高次脳機能障害、

発達障害の方の利用も増えました。障害内訳は、約八割が精神、二割が発達、高次脳、身体、難病の方です。利用者の皆様の年代は三〇〜四〇代の方が多くです。

しごとねっとの特徴としては、「すきっぷ」「ゆに」のように訓練施設を併設していないこともあり、保健福祉、医療、労働等、各分野との連携し、利用者の状況に応じた支援を行っているところにあります。

―区内の精神障がいの方を支える
ネットワークについて教えてください。

主に精神障害の方を対象とした通所事業所は区内に二十三ヶ所あります。移行支援事業所は、それぞれに就労支援を行い、B型の利用者は、事業所と連携しながら、しごとねっとが就労・定着支援を行っています。また、二ヶ月に一回「区内精神障害者通所事業連絡会」を、月に一回その部会である「就労部会」を開催し、情報交換・共有をしています。しごとねっとの開設当初、このネットワークの存在はとも心強いものでした。

世田谷区障害者就労支援センター
しごとねっと

世田谷区との協議を経て2004年に同区初の精神障害者就労支援事業として業務を開始。区内には「しごとねっと」、「すきっぷ就労相談室」（主に知的障害）「ゆに(UNI)」（主に知的を伴わない発達障害）の3つのセンターがあり、相互に連携し専門性を活かした支援を行っている。

主な事業内容：

- ・求職支援、就職後の定着支援
- ・ご家族や企業に対する支援

―

そもそも世田谷には、松沢病院、昭和大学鳥山病院等の精神科を得意とする病院、都立中部総合精神保健福祉センターがあり、精神障害の方を支える仕組みが充実していたことが大きな強みであったと言えます。少し前までは、精神障害への偏見が強かったり、雇用率にもカウントされない時代がありました。法改正の後押しもあり、沢山の精神障害のある方が働き続けていることをとても嬉しく思っています。

―初めて来所された当事者の方との
面談時、どのような点に配慮されて
いますか。

初めての相談は、不安や迷いを抱えながらの来所かと思えます。最初から、全部を引き出そうとはしませんが、まず、「ここに相談しよう」と思ってもらえるよう、丁寧にご希望を伺うことを心掛けています。これまでの経過を伺い、「どんな仕事があったのか」「働く上での課題は何なのか」等、共に考える中で、こちらからも情報提供、提案をしながら、あせらず、一方で迅速に進めていけるように配慮しています。

ジョブコーチと連携しながら、
利用者や企業を支えていきたいです

―当事業への
ご意見をお聞かせ下さい。

精神障害の方は「ジョブコーチ支援」を必要としない方も多いため、主に発達障害、高次脳機能障害の方への支援でジョブコーチを利用していきます。

東京ジョブコーチは、迅速に柔軟に対応してもらえ、支援経過中にも

こまめに連絡、報告をしてくれるので助かっています。ジョブコーチが現場でキャッチした利用者の動揺や不安等について、例えば些細な内容であっても、タイムリーに情報を共有してもらえることで、より良い支援につながれていると思っております。支援者間でしっかりと連携しながら、利用者の方や企業と一緒に支えていきたいと考えています。

―今後の展望について
お聞かせ下さい。

近年、定着支援が課題と言われています。定着支援では、利用者との関係性だけでなく、企業との信頼関係をいかに築くかが大切だと思います。やりとりの中で、良い流れができた実感する瞬間は、特にこの仕事の方がやりがいを感じますね（笑）。精神の方は離職率が高いと言われていますが、チャレンジ雇用やキャリアアップのための転職も含まれているので、一概に言い切れるものではないかもしれません。長く働き続けている方もいます。辞めることがより良い選択である場合もあります。いずれにしても、支援者として、ご本人にとっての望ましい判断を応援します。

三軒茶屋の
しごとねっとにて



東京大学医学部附属病院リハビリテーション部

精神科デイホスピタル 清水 希実子 様



清水 希実子 様

臨床心理士、精神保健福祉士。
研修生を経て、2008年よりデイホスピタル勤務。

東京大学精神科デイホスピタル

所在地：東京都文京区
開設：1974年1月

内容：
若年の統合失調症患者を中心とした
デイケアとして、薬物療法に加え、
社会生活技能訓練（SST）、認知行動
療法、本人・家族への心理教育、集
団療法、就労・就学援助、家族会な
ど様々な技法を組み合わせ治療を
行っている。

HP：http://todai-dh.umin.jp

DHで、次の一步を踏み出す準備をしてほしいです
—デイホスピタル（以下、DH）の事業や活動の内容について教えてください。

DHは、大学病院内にある大規模デイケアであり、精神疾患の方の社会復帰を目指すリハビリの場です。昨年、創立四〇周年を迎えました。スタッフは八名おり、医師、看護師、作業療法士、臨床心理士といった多職種チーム医療を実践しております。利用者の約九割は統合失調症の方で、原則当院の精神神経科外来に主治医をもつ患者に限定されています。

今年六月末現在、利用者の平均年齢は二七歳、四一名の方が在籍し、毎日、約三十名の方が通所しています。最近では、気分障害、てんかんなど他疾患の方の利用希望が増えています。利用者のグループは凝集性も高く、どの活動もとても活発な雰囲気です。そのためピアサポートも充実しています。リハビリの内容として誰でも参加しやすい曜日固定のプログラム（軽作業、料理、スポーツ、SST）を通して通院継続と集団への仲間入りを進めます。生活リズムを整えたいという目標をもって利用

を希望される方も多く、まず通うことに慣れてもらえようという心がけています。また、時期に時期によってはお外出イベントもあります。その後、プログラム運営に関わる役割を担うことで達成感を持たせ、自己理解や自信回復を目指します。SST以外のプログラムは利用者主導で運営しています。役割は仕事量や責任の程度は違い、大小さまざまなものがあります。多くの方は小さな役割から徐々に大きな役割へとステップアップし、対人スキルや対処法の獲得、障害理解を進めていきます。

—利用者の方との関わりでは、どんな点に配慮されていますか。

統合失調症は早い方だと一〇代前半、二〇代前半で発症するため、学校に通うことが難しくなり、通常得られる社会経験が乏しい方も多くいます。DHでは、例えば役割を通して誰かに感謝されたり、自らも感謝を相手に伝えるといった経験できなかった経験を積めるような集団生活の場を提供できるよう配慮しています。良い体験だけではなく社会で起こりうるストレスも同時に経験して

もらうことで、自分の症状の理解や障害受容に繋がりと対処法の獲得や社会復帰につながることを考えています。DHを利用してさまざまなスキルを身につけることで、疾患はあっても自らも自分らしい人生を送るにはどうしたらいいかをイメージできるような一歩を踏み出すサポートができるよう日々意識しています。

ジョブコーチから、企業へのアプローチ方法を学びました

—当事業をご利用いただくきっかけを教えてください。

ある利用者の方の就職の際、ハローワークの方からの勧めもあり、東京ジョブコーチを利用しました。ご本人に対して、以前地域の就労支援センターへの登録を提案したことがありましたが、支援を受けることに抵抗があり、当時は登録には至りませんでした。

—実際に東京ジョブコーチを利用してみたいかがでしたか。

ご本人の自立のためには、社会に通用するスキルの獲得援助や、就労できる状態かどうかの判断・評価を行う等、私たちスタッフの社会に合わせた基準が必要だと感じており、リハビリの立場から就労支援にスライドしていこうとすると、どうしても基準が曖昧になり、結果本人の不利益に繋がってしまうことがあります。

方をジョブコーチから学ぶことができました。今までは、企業の姿勢や意向に合わせてご本人が仕事ができる形を探ることを念頭に置いていましたが、雇用する企業側が担うべき役割もあるという視点を再認識いたしました。

—就労後の定着支援はどのように進めていますか。

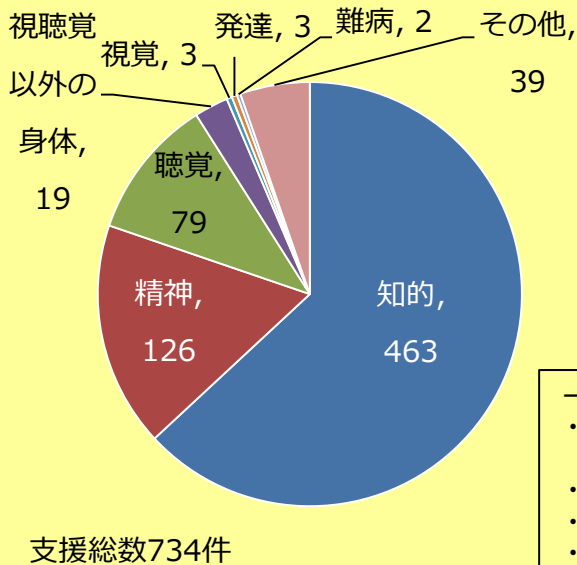
DHに勤務して一〇年経ちますが、今は法制度の整備が進み、精神の方への理解も深まってきたことを強く実感しています。しかし以前は、就労支援機関へつなごうとしても結局DHに戻ってくるケースも多かったため、就職後もDHが継続してフォローする事例が多くなり、今に至ります。ただ、今後はDHとしても地域の社会資源の活用方法を見直していかなければなりません。

支援機関を利用したことがない方にとって、ジョブコーチの利用を通して地域の支援機関利用のハードルが下がると実感しております。ジョブコーチをきっかけに、スムーズな地域移行がより進みやすくなるのではと可能性を感じています。



東京大学医学部
附属病院前にて

平成26年度の支援状況（障害種別）



平成26年度の支援状況は、知的障害が463名（63.1%）と最も多く、次いで精神障害126名（17.2%）、聴覚障害79名（10.8%）と続きます。

支援件数全体に占める知的障害の割合は多いものの、徐々に精神障害、聴覚障害の割合が増えてきています。

また、発達障害者や難病者への支援件数の増加など、東京ジョブコーチでは多くの障害種別への支援を実施しています。

－グラフの見方－

- ・「精神」には、精神保健福祉手帳を持つ高次脳機能障害7名、発達障害31名を含む
- ・「身体」には難病を含む
- ・「発達」3名は障害者手帳を持たない（診断書のみ）
- ・「難病」2名は障害者手帳を持たない（診断書のみ）
- ・「その他」は2つ以上の障害者手帳をもつ重複障害者

ご利用にあたってのQ&A

Q：障害当事者ですが、支援してもらえますか？

A：東京ジョブコーチでは、障害当事者からの支援依頼もお受けしております。ただし、ジョブコーチ支援には会社のご理解が必要です。支援開始までには会社側への説明などを丁寧に、関係者の同意をいただきます。

Q：復職の支援をお願いできますか？

A：復職に向けた（リワークプログラムを含む）支援を行っております。

表紙の絵：「あかいとり あおいとり しろいとり」志村雅人

- 2001年 絵画教室「星の子」 <http://hoshinoko.org/>にて鈴木誠子先生に師事
- 2008年 「ワークショップ・ノコノコ」 <http://noconoco.org/>にて荻野夕奈先生に師事
- 2010年～ 個展（祐天寺カフェ）
- 2012年～ MEGURO MUSIC FESTA ポスター
- 2014年5月 生活書院「支援」Vol.4 表紙
- 2014年12月 絵本「からすのチーズ」発行 <http://shimuramasato.weebly.com/>
- 2015年 巡回個展「鳥たちと」
- 3月 Vieill Bakery & Gallery
- 4月 祐天寺カフェ
- 7月 珈琲焙煎舎



志村雅人さん
1988年生
東京都大田区在住

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-tyky.or.jp

ホームページ <http://www.ikuseikai-tyky.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/>