

訪問型ジョブコーチ支援を利用した職場定着の取組

平成30年に就労移行支援事業所の紹介で、新たに知的障害のある方を「つぼ八」の従業員として採用したとき、採用前に本人が利用していた就労移行支援事業所の担当者へ障害特性を確認したところ、コミュニケーションが苦手、メンタル面に不安があるということでした。当社では、障害者のメンタル面のケアを行った経験が少なく不安もあったため、採用後まもなく、訪問型ジョブコーチ支援(P.33参照)を活用しました。

本人が利用していた就労移行支援事業所の担当者がジョブコーチとなり、本人にとっても、従来からの支援者が引き続き支援してくれたので安心感につながったと思います。当社としてもジョブコーチから話を聞くことで状態が把握でき、本人の業務内容も安定してきましたので、とても助かりました。現在は開店前の準備が主な業務ですが、今後は業務の幅を広げていくことも検討しています。



開店前のテーブルセット作業

業務を細分化し、1つずつステップアップ

楽食ダイニングつぼ八佐渡佐和田店 店長 山本さん

作業を習得してもらうため、1つの業務を10程度の工程に細分化し、一度に覚えるべき手順を少なくしました。1工程できるようになったら、2、3工程目と増やしていくのですが、最初は、1工程終わる度に、従業員が確認し、良ければ次の工程に進んでもらうようにしました。1工程ですと、確認やフォローに必要な時間も少なくて済みますので、従業員も自己の業務の合間に行うことができます。作業を習得すれば、フォローの回数も少なくなり、確認だけで済むことも多くなるので5工程毎の確認にする等、段々と、一連で作業ができるようにステップアップを図っています。



こんな課題どうしていますか？

任せる仕事がない。あっても新たに雇用するまでの量にならない。

- A** 当社で行っている業務選定方法は、業務マニュアルがあるような同じ業種の事業所であれば行えるものと思います。また1店舗では短時間勤務しか行えない業務でも、複数店舗での作業が可能であれば、十分に1人分の業務量が確保できる場合もあると思います。

支援機関

実習受入が企業と障害のある方の相互理解の機会に

障害者就業・生活支援センター あてび 生活支援ワーカー 木村さん
(P.35参照)

伊藤建設株式会社様の飲食事業部では、特別支援学校からの実習の受入、作業所からの食材購入など積極的に障害ある方との関りを持つことで、障害への理解が深まり、雇用へと結びついています。

当センターでは、特別支援学校や就労系障害福祉サービス事業所等と連携し、就労後も定期的に企業訪問することで、企業、障害ある方及び関係機関で信頼関係が築いていけるよう支援を行っています。また、生活面や健康面のサポート・相談については、ご家族や障害福祉サービス事業所、医療機関とも連携して進めています。

実習の受入が、できる仕事が見えてくるきっかけにもなります。お互いに理解する機会がとても大切だと感じています。