

自立と社会参加を目指す 特別支援学校就労支援 総合推進事業



3年間の取組
平成 26 年度～平成 28 年度

平成 29 年 7 月
埼玉県教育局県立学校部特別支援教育課

県教育委員会では特別支援学校高等部の生徒の就労を実現するために、「自立と社会参加を目指す特別支援学校就労支援総合推進事業」を実施しています。

その主な事業である「チームぴかぴか」は、特別支援学校高等部卒業時等に企業就労できなかった者を非常勤職員として県が雇用し、働きながら職業スキルを身に付けさせ、企業就労を目指す取組です。

平成26年度からスタートした「チームぴかぴか」は、平成28年度から北部にも拠点を設置し、現在は南部と北部の2拠点となっています。

こうした取組を広く知っていただくとともに、取組を通じて浮かび上がってきたものを特別支援学校や障害者雇用の推進をこれから考えている企業にフィードバックするため、キーワードを通じて3年間の取組を整理しました。

この報告書を御活用いただき、特別支援学校等の就労支援の一助となれば幸いです。

平成29年7月
埼玉県教育局県立学校部特別支援教育課長

【目次】

「チームぴかぴか」 3年間の取組 平成26年度～平成28年度

1	はじめに	・・・ P 3
2	「チームぴかぴか」の概要	
	(1) 採用	・・・ P 4
	(2) 取組	・・・ P 6
	(3) 就労実績	・・・ P 11
3	「チームぴかぴか」が大切にしてきたこと	
	～「チームぴかぴか」のキーワードから3年間を振り返る～	・・・ P 12
	(1) 基本的な生活習慣の確立	・・・ P 13
	(2) 働きながら学ぶ	・・・ P 15
	(3) 働きやすい環境の整備	・・・ P 19
	(4) 目標を共有し、チーム力を高める	・・・ P 20
	(5) 外部との連携を通じた情報共有	・・・ P 22
4	おわりに	・・・ P 26



埼玉県のマスコット
「コバトン」

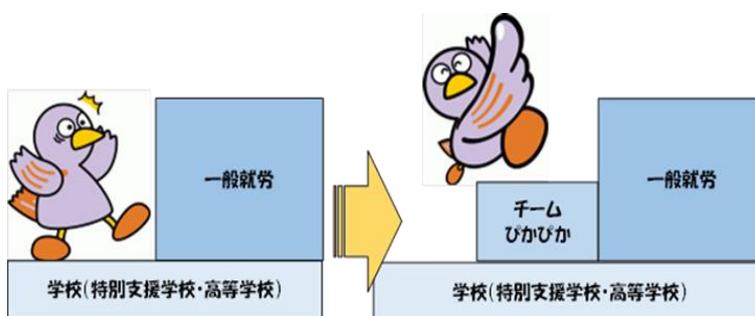
1 はじめに

「チームぴかぴか」は、特別支援学校高等部卒業時等に企業就労できなかった者を非常勤職員として県が雇用し、働きながら職業スキルを身に付けさせ、企業就労を目指す取組であり、平成26年度にスタートし、3年が経過した。

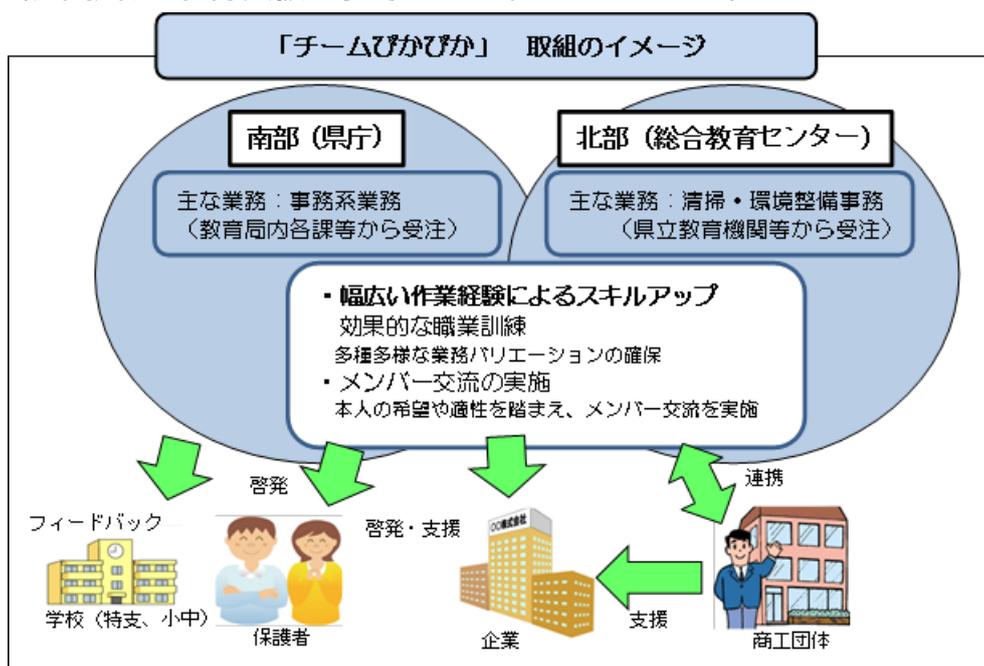
平成28年度から北部にも拠点を拡大し、現在は南部と北部の二つの拠点で24名のメンバーが企業就労を目指している。

雇用・支援の対象は、「(高等部)卒業時に就労できない方」「一般就労後早期に離職した方」「地域の就労支援事業所在籍の方」であり、これまでの3年間で54名のメンバーを雇用・支援し、41名の就労を実現した。

学校から社会へ出るには高い壁がある。「チームぴかぴか」がそんな壁を越えるために必要な力を付ける踏み台の役割を果たすことができればと考えている。



この報告書は、企業就労に必要な力をどのようにして身に付けていったのかについて3年間の「チームぴかぴか」の取組を振り返り、様々な障害と背景のあるメンバーの就労を通して得られた成果を整理したものである。ぜひ学校における職業教育や就労支援の参考として活用してほしい。



2 「チームぴかぴか」の概要

(1) 採用

ア 勤務地

南部拠点（埼玉県庁内）

北部拠点（県立総合教育センター内）



イ 定員 24名

メンバーの就労により欠員ができた場合は追加募集

ウ 雇用条件等

①雇用期間

4月1日（採用日）～3月31日

一般就労（トライアル雇用を含む）が決まり次第退職とする。

②勤務時間 週5日29時間勤務

9:00～16:00（昼休み1時間 週1日は5時間勤務）

③報酬等 埼玉県非常勤職員の取扱いに準じる。社会保険加入

エ 採用選考

実習、面接、書類により総合的に評価する。

①実習（勤務予定地で1週間程度の実習）

指示を正しく理解できるか、失敗等を報告できるか等を観察し、仕事の適性を評価する。

また安全に一人で通勤できるか、1日働く体力があるか、適切な服薬ができるか等の職場生活の様子についても観察し、評価する。

②面接

本人の意欲や志望理由を確認するとともに、身だしなみや挨拶が行えるかの確認、受け答えの態度等を評価する。

③書類（本人自筆の履歴書等）

本人自筆の履歴書から、書く能力や意欲を評価する。

(参考)「チームぴかぴか」メンバー採用選考評価表

【実習の観点】		【面接の観点】		
観 点		観 点		
作業能力検査	指示を正しく理解できる	履歴書	意欲が感じられる	
	支援員の指示に素直に従う		身だしなみ	頭髮の状況は良い
	注意されたことを守ろうと意識できる	爪の状況は整っている		
	(作業中の指示に対して)返事ができる	ハンカチをもっている		
	周囲の人へ挨拶ができる	服装は清潔で、整っている		
	失敗等の報告ができる	挨拶・受答え 態度	真剣に面接に臨んでいる	
	道具を正しく、丁寧に扱える		しっかり、大きな声で話す	
	安全に留意して取り組める		場面ごとでのあいさつができる	
	(一定の時間)集中して取り組める	本人確認	面接の練習をしてきた	
	スピード感を持ち(時間を意識して)作業を行える		自分の名前と学校名が言える	
	姿勢よく作業に取り組める	最寄駅から県庁までの交通手段が言える	志願理由	志願理由や目標を言える
	人の動きや細部に気を配ることができる	現在の生活状況 生活上の自立		規則正しい生活(起床・睡眠時間)が身についているか
	他のメンバーや支援員と協力できる		学校時代の思い出が言える	好きなことが言える
職場生活場面	安全に一人で通勤できる	採用後の生活	家の手伝いをしている	
	時間に遅れずに行動できる		仲間と仲良くできる	
	清潔に心掛けることができる	やりたい仕事はあるか		
	言葉づかいに気を付け、挨拶・返事ができる	働く理由を言える		
	周囲に迷惑な言動や行動はしない	「チームぴかぴか」に入りたいか		
	1日働く体力がある(適切な服薬ができる)			
ルールを守る				

オ 採用結果

①メンバー出身校

出身校	1年目	2年目	3年目
知的障害特別支援学校等	14	13	20
その他の特別支援学校	0	1	4
高等学校	0	0	2

②メンバーが所持する手帳

*療育手帳欄の()内は職業的重度判定を取得済みの人数

手帳の種類	1年目	2年目	3年目
療育手帳 (知的障害)	14 (5)	11 (5)	20 (12)
身体障害者手帳 (身体障害)	0	聴覚+知的: 1	視覚: 2 聴覚+知的: 1 肢体+知的: 1
精神障害者福祉手帳 (精神障害)	0	2	2

(2) 取組 ～一般就労を目指して「働きながら学ぶ」～

ア 目標

【働く（雇用）】

①県職員として、仕事を確実に行う。

- ・ 県の職員として仕事に取り組むことを通して職業スキルを身に付ける。

【学ぶ（就労支援）】

②1年間で一般就労を目指す。

- ・ 企業でのスキルアップ研修（実習）を通して、適性を見極め一般就労を目指す。

イ 仕事の内容

「チームぴかぴか」の1日（活動事例）



9:00



16:00



活動への支援

- ・ 支援員（4名）による日常的な支援
- ・ 定期的な個別面談、保護者面談の実施
- ・ 日常業務内での研修（学習）の実施
- ・ 専門家の支援、検査、助言

🕒 緑のポロシャツに緑のエプロン姿が、「チームぴかぴか（南部）」のシンボル

①事務作業補助

○日常業務

<シュレッダー作業>

各課から出る廃棄文書を回収し、クリップやホチキス針を取り除いてシュレッダー処理する。

<裏紙作成>

ミスコピー等の用紙を回収し、印刷面に赤鉛筆を入れてメモ用紙等として再利用可能な状態にして回収元の課にお届けする。

<メールバッグ交換>

各課（教育局のみ）から発出する文書を回収し、文書課（※）に届けるとともに、各課あてに届いた文書を文書課から預かり、お届けする。

※ 県庁内各課から発出する文書は、文書課から一括して発送する。又、県庁あての文書は一括して文書課に届く。

○随時受注業務

以下にあげる業務は主なもので、各課からの相談に応じ、メンバーで対応可能な業務かどうか判断の上、受注する業務もある。

<ポスター折り>

県庁内各課で広報・啓発用に作られたポスターを、発送可能なサイズに折りたたむ作業

<丁合>

大勢の参加者が集まる説明会などで配布する資料をまとめる作業。種類ごとに刷った資料を一部ずつひとまとめにする作業。ひとまとめた資料を封筒に封入するところまで依頼される場合もある。

<訂正シール貼り>

県庁内各課で広報・啓発用に作られたリーフレット等に誤りがあった時に訂正シールを貼る作業

<あて名ラベル貼り>

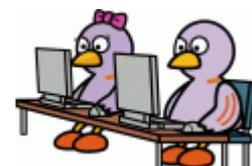
あて名ラベルを封筒に貼る作業

<文書三つ折り>

A4サイズの文書を定型封筒に入れるために三つ折りにする作業

<名刺作成>

名刺作成ソフトを用いてデータ作成、印刷し、1枚ずつ切り離す作業



②清掃・環境整備

○日常業務

<執務室清掃>

執務室の中や廊下等を掃いてモップかけをし、ごみ箱のごみを回収する。

○随時受注業務

<除草、落ち葉掃き>

県立の所館や学校から依頼を受けて行っている。北部拠点での主な業務となっている。



【裏紙作成】



【メールバッグ交換】



【資料袋詰め作業】



【環境整備（除草）業務】

ウ 取組の紹介

①朝礼・終礼の実施

○朝礼

<目指す姿の唱和>

目指すべき姿を意識付けするためにメンバー全員で唱和している。

☆チームぴかぴかの約束5か条☆

- ① 私は「自分から挨拶」をします
- ② 私は「相手への思いやり」を大切にします
- ③ 私は「仲間と協力し合い」明るい職場をつくります
- ④ 私は「お客様に信頼される仕事」をします
- ⑤ 私は「自分の目標に向かってチャレンジ」します

仕事の心得5か条

1. 職員・支援員の指導で仕事をしよう！！
2. 報告、連絡、相談をしながら作業をしよう！！
3. 相手の気持ちやペースを考慮して作業をしよう！！
4. きびきびとした態度で行動しよう！！
5. 仕事のミスは、隠さず速やかに報告しよう！！

<あいさつ・お辞儀の練習>

メンバー全員で共有し、社会人の基本マナーをしっかりと身に付けるために行っている。

あいさつの基本

先言後礼

大きな声で伝えてから、しっかり頭を下げる。

① はようございます

② りがとうございました

③ 礼しました

④ みませんでした

<体操>

ラジオ体操を行い、その後ストレッチや柔軟体操を行う。けがの予防や1日の仕事に耐えうる体力をつけることにつなげている。

<身だしなみチェック>

社会人として一般的に求められる身だしなみが整っているかを二人一組で相互チェックする。

髪の毛に寝癖やフケはありませんか	シャツの第2ボタンは止まっていますか
顔に目ヤニなどの汚れはありませんか	シャツの裾がズボンからはみ出していませんか
男性はひげが伸びていませんか	ズボンは汚れていませんか
爪は短く切られていますか	ズボンのチャックは閉まっていますか
名札が襟に引っかかっていますか	靴は汚れていませんか

○終礼

「お疲れ様でした」と社会人としての基本的なあいさつを徹底することを朝礼と同様に基本としている。仕事の終わりを意識させるために実施し、その日の反省点を振り返ることも随時行っている。

②個別面談の実施

概ね毎月末または2か月に1回、メンバー全員に実施。その月の振り返りや翌月の目標設定、希望する業種等の確認も行う。また、設定した目標は本人に清書させたものを室内に掲示するなどして、目標を意識した行動を促している。

7月の個人目標（例）

名前 〇〇 〇〇

- ①大きな声であいさつや返事をする
- ②指示を必ず復唱する
- ③どんな仕事でも集中して取り組む

③専門家の活用

臨床心理士、作業療法士、言語聴覚士、理学療法士の方に定期的に「チームぴかぴか」を訪問してもらっている。メンバーの日常的な業務の様子を見ていただき、検査やアセスメントを通して、それぞれの分野の専門的な見地からよりの確な見立てや課題改善のための適切な指導方法について助言をいただいている。

しかし、専門家に多くを委ねるのではなく、基本は日常的にメンバーと接している支援員の見立てで日々の指導・支援を行っている。支援員間で個々のメンバーの課題を共有し、専門家に伝えてより効果的な指導・支援のヒントを得るといことは、専門家を活用する際に留意したい。

④スキルアップ研修

通常勤務のほかに民間企業でのスキルアップ研修（実習）を実施して、より実践的な職業スキルを身に付けている。



【倉庫業務】



【清掃業務】



【店舗業務 品出し】



(3) 就労実績

3年間の就労実績は次のとおりである。就労先での業務内容は、工場内軽作業や清掃・環境整備が多くなっている。

面談等の実施により、目標の見直しを行い、地域支援機関等で引き続き学ぶことが適切と考えられる場合、本人、保護者、関係機関とも十分に相談を行って、福祉事業所等の進路先を選ぶこともある。

【進路先】

	1年目	2年目	3年目	計
一般就労	11	8	22	41
福祉事業所等	3	6	4	13

【就労先での業務内容】

	1年目	2年目	3年目	計
老人介護施設・病院作業補助	2		2	4
スーパー店舗品出し作業等	2		2	4
レストラン調理補助		1	1	2
清掃・環境整備	5	2	4	11
工場内軽作業	1	4	10	15
洗車作業		1		1
オフィス作業補助			2	2
農業・畜産業	1		1	2



3 「チームぴかぴか」が大切にしてきたこと

～「チームぴかぴか」のキーワードから3年間を振り返る～

「チームぴかぴか」のキーワード

- (1) 基本的な生活習慣の確立
- (2) 働きながら学ぶ
- (3) 働きやすい環境の整備
- (4) 目標を共有し、チーム力を高める
- (5) 外部との連携を通じた情報共有



(1) 基本的な生活習慣の確立

一人一人が持っている力を最大限に発揮して働くために、「基本的な生活習慣の確立」は、最も大切なことである。体調管理や規則正しい生活リズムで過ごすことができなければ、いくら作業能力が高くても、体調が悪くて毎日安定して出勤できなかつたり、寝不足で作業に集中できなくてミスを多発してしまう。それでは、一緒に働く方や会社に迷惑をかけてしまうことになる。また、本来果たすべきことができない自分自身に対する葛藤が更なる悪循環を引き起こす可能性もある。

(2) 働きながら学ぶ

「チームぴかぴか」の理念そのものである。メンバーは働くことを経験しながら、働くとはどういうことなのか、働くためにはどんな課題があるのかを認識していく。自分自身と向き合い、その課題をどのように克服したらよいのか、支援員や専門家の支援を受けながら学び成長していく。

(3) 働きやすい環境の整備

各メンバーの障害特性に応じた合理的な配慮の取組とも言える。支援者と一人一人のメンバーが十分に話し合い、必要な合意形成を図ることが、一人一人の持つ力を最大限発揮することにつながっていく。

(4) 目標を共有し、チーム力を高める

同じ目標の仲間が集団で活動することにより成長が促されることや個々の力を合わせることでチームの大きな力となり、困難に直面しても支え合いながら壁を乗り越えることができる。

(5) 外部との連携を通じた情報共有

メンバーが就労するためには特別支援学校、保護者、企業や地域支援機関と様々な連携が必要である。情報を共有し、本人の状況をしっかりと把握することで少しの変化にも気付くことができ、適切な支援が可能となる。日頃から丁寧に情報共有を行うことは、相互の信頼関係を築く上でも必要不可欠である。

(1) 基本的な生活習慣の確立

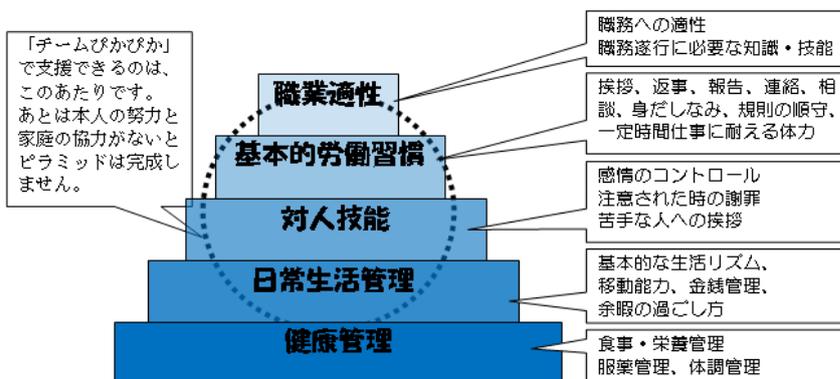
「基本的な生活習慣の確立」は最も大切にしているポイントである。

右図のとおり職業準備性ピラミッドの土台にあるのは日常生活管理、健康管理である。この部分は大半が家庭生活に関するものであり、それぞれの価値観も様々なことから、支援、指導を入れることが難しい面もある。

雇用主の立場で見ると「多少仕事に課題があっても休まず働き続けられる人」が職場の戦力となる。

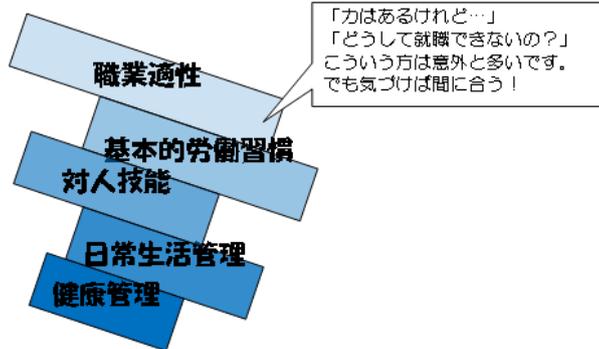
これまでのメンバーの中にも基本的な生活習慣の課題改善が難しかった者がいる。特に睡眠時間の確保ができないなど基本的な生活リズムに課題がある場合は、保護者と協働しながら、細部まで改善していくことが重要である。

「チームぴかぴか」では本人の生活状況を知るために右記のような生活ノートを毎日メンバーに記入してもらっている。生活の中身を本人と支援者が細かく確認・共有することで、生活の乱れを改善する効果があるが、一般就労後に一気に崩れる事例もある。やはり、幼い頃からの積み重ねによる「基本的な生活習慣の確立」が大切になる。自らが主体的にその課題を捉え、改善を図るという意識を醸成し、行動できるようにすることが重要である。



職業準備性（職業準備性ピラミッド）

「働ける準備が整うまでに必要な時間は人それぞれ」
 「平成26年度版就業支援ハンドブック」より
 （発行：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）



生活ノート			名前 ()	
月	日	曜日	昨夜の就寝時刻	:
体温		度	体重	k g
入浴をした	・	していない	薬を飲んだ	はい・いいえ
朝食	食べた (メニュー)	・食べない
家庭からの連絡事項				支援員確認印

事例1 携帯電話の使用で乱れた生活リズムを 家庭と協力して改善したケース

就労への課題

○生活リズムの乱れ

携帯電話でのゲームやLINEに夢中になり、夜ふかしをして寝不足になり、居眠りをするなど作業に支障が出ている。

就労への支援

○使用ルールの導入

保護者面談等で家庭と相談し、夜10時以降は携帯電話をリビングに置き、部屋に持ち込まない等、細部に渡るルールを本人・保護者と決め、3か月程度粘り強く取り組んだ。またメンバー同士も夜9時以降は連絡しないというルールに統一して改善を図る。

成果

○生活リズムを改善し、一般就労へ

生活リズムが改善し、日中の作業に集中にできるようになる。本人も仕事に集中できていることを実感し、スキルアップ研修で作業を高く評価されたことが自信につながり、一般就労を果たした。

★ポイント★

作業能力も大切だが、休まず働き、本人の持つ力が発揮できるようにするためには生活習慣の確立が重要である。家庭や周囲と連携しながら生活習慣づくりのための具体的な取組を行う。



(2) 働きながら学ぶ

ア 気持ちを切り替え、自信を取り戻す

「チームぴかぴか」のメンバーは、一般就労の願いの叶わなかった特別支援学校の生徒や早期に離職した卒業生である。就労への失敗の経験から、自信を失っている者もいる。メンバーには、そのことについて失敗ではなく、いい経験をしたのだと、気持ちの切り替えが重要であると伝えている。過去の失敗を引きずるのではなく、将来に向けて自分の課題と向き合い、乗り越えていくことが大切である。



ポスター折りや封入作業、ラベル貼りなど様々な業務を行う中で、各メンバーの得意な分野や苦手な分野が見えてくる。少し高い目標をもって取り組むことを繰り返し、見つけた長所を伸ばしていく。少しずつであっても、力の伸びを本人が実感することで自己肯定感が高まり、自信へとつながっていく。

中には、学校に馴染めず欠席が増え、就労が叶わなかったメンバーもいる。欠席日数が多い生徒が一般就労することは、難しい状況もある。そこにも県が直接雇用し、働きながら学ぶという「チームぴかぴか」を設置した一つの意義があると考えている。「仕事をして給料をもらうからには、休まず頑張らなければならぬ。」と学校の時と気持ちを切り替え、ほとんど休むことなく出勤できている事例も多い。一つの仕事をやり遂げた達成感や仕事を通じて人の役に立てたという満足感が、結果として本人の自信になっていく。そのことが更に次の仕事への意欲につながり、毎日職場に安定して勤務できることになる。

また、失敗して必要以上に自信を喪失しないように「失敗は誰にでもあることだから、報告をしてください。」「隠さないで、相談してください。」等の職場の基本である「報告・連絡・相談」を指導している。

その他、メールバック交換の業務では、他課の職員とのコミュニケーション力を養う場とし、メンバーの緊張感を保たせている。企業では障害のある方とない方が一緒に力を合わせて業務にあたっており、障害のある方ばかりの環境はあまりない。どのような環境の中でもしっかりとコミュニケーションがとれることも大切である。

イ 実態把握と自己理解 ～本人の意思を尊重して～

スタートにおける実態把握は大変重要である。1度つまづくと自分自身がそのことを受け入れ、次に進もうという前向きな気持ちになるまでに相当の支援を必要とすることが多い。仕事に向かう姿勢、仕事をする上での手先の器用さや集中力、本人の性格、家庭の支援の状況等、適切な実態把握を行って、一人一人に合わせた支援を進めることが重要である。



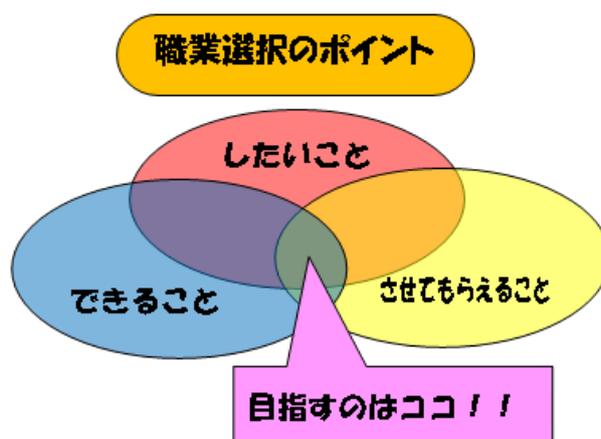
実態把握には、太田ステージなど専門家による検査とアセスメントを行っている。また、特別支援学校や支援機関からの情報も活用している。

通常のアセスメントの他に、「チームぴかぴか」で仕事、生活をする中で見えてくる本人の嗜好や家族の状況等の情報も、支援していく中で重要になってくる。こうしたインフォーマルアセスメントを踏まえることが有効な支援につながることも多い。

実態を適切に把握することで、本人の思い込みや理想と現実とのギャップが浮かび上がり、職業選択の際にそれらを擦り合わせる道筋が見えてくる。

中には、二次障害による精神疾患と思われる方や家庭環境が多分に影響していると思われる方もおり、実態把握のためには、家族や医療との連携も必要になる。時には支援者が通院に同行し、正確に本人の状況を医師に伝えることが改善のために大切である。本人の生活の大部分を占める職場の様子を適切に伝えることは本人の就労継続のために支援者の重要な役割であると考えられる。

実態把握の次に行うことが職業選択である。まずは、本人の「したいこと」をできる限り尊重するようにしている。長く勤め続けるためには、本人がやりたいことであるかどうか大切なポイントである。このため、「チームぴかぴか」ではメンバーと職員・支援員との面談を2か月に1回以上実施するようにし、定期的に本人の「したいこと」を確認している。次にメンバーとの面談を通じて「できること」、「させてもらえること」について支援者からも助言していく。この3つのポイントを踏まえながら、職業選択について時間をかけて話し合っている。



事例2

やりたい仕事と実際のスキルに乖離のあるケース

就労への課題

○やりたい仕事と本人ができることに乖離

パソコン関係の仕事に就きたいと考え、「マイクロソフト オフィス スペシャリスト (MOS)」などの資格も取得しているが、アンケートの入力等の仕事をしてみると、誤字脱字が多く、スキルが身に付いていない。

就労への支援

○職業選択について助言

「したいこと」だけでなく、「できること」、「させてもらえること」を専門家の助言等を活用して客観的に分析し、本人の意向も確認しながら、他の職種も含めて検討する。

成果

○職業選択に気付きを与え、一般就労へ

本人がパソコン関係以外の仕事にも「したいこと」があると気付き、職業選択の幅を広げられることができた。資格を積極的に取得する生真面目さが清掃の仕事にも活かされ、一般就労につながった。

ウ 外部専門家の活用

「チームぴかぴか」では発足時から理学療法士、言語聴覚士、臨床心理士、作業療法士等から定期的な支援をいただいている。メンバーそれぞれが抱える課題やその原因を見つけるサポート、課題を踏まえた仕事の割り振り方、効果的な支援方法、生活管理に関するノウハウ等について助言をいただく。定期的に来ていただくことでメンバーのことをより深く理解し、効果的な支援に結び付けている。



事例3 支援員と専門家の見立てに基づく適切な支援で就職につながったケース

就労への課題

○職場でのコミュニケーション

吃音と場面緘黙があり、対人緊張が強いため、周囲の人間と挨拶が難しい。

就労への支援

○言語聴覚士の助言に基づいた、対人スキルの習得

言語聴覚士へ本人の対人スキルについて助言を求め、改善する可能性があるとの助言をもらう。朝礼での挨拶練習やメールバック交換などの日々の作業を通じて、対人スキルの習得に粘り強く取り組んだ。

成果

○職場でのコミュニケーションが改善し、一般就労へ

メールバック交換など決まった場面では自分から挨拶できるようになり、「報告・連絡・相談」など必要最低限のコミュニケーションも一定程度取れるようになる。また、企業でのスキルアップ研修で職場でのコミュニケーション力や作業能力などが評価され、一般就労につながった。

★ポイント★

- ① 仕事を通して、長所と短所を明らかにする。
- ② 本人の成長する可能性を信じ、常に少し上の目標を持って仕事に挑戦する。
- ③ 適切な支援を行うために、意図的・計画的に専門家を活用することが有効である。
- ④ 障害の状況や特性、本人の生活状況などの、実態把握に必要な情報はフォーマルとインフォーマルの両面からのアセスメントが大切である。
- ⑤ 「したいこと」を客観的に分析しながら、「できること」「させてもらえること」とのバランスを調整し、職業選択の幅を拡大することで一般就労の可能性が大きくなる。

(3) 働きやすい環境の整備

「チームぴかぴか」は特例子会社のように1か所に仕事を集約し、メンバーが業務に必要なことを理解しやすいように支援員が環境を整理して取り組んでいる。「構造化」の要素も取り入れるなど、誰でも働きやすい環境づくりを進めている。

例えば、裏紙回収の際は、「裏紙」という文字だけでなく、回収する箱に赤い目印を付けることによって視覚でも「裏紙」ということが分かりやすいように工夫している。

事例4 教えられた手順とは違うやり方で作業をしてしまうケース

就労への課題

○指示されたとおりに取り組めない

職場では同一の品質を求めるために同一の工程で業務に取り組むが、教えられた手順とは違うやり方で作業をしてしまう。

就労への支援

○実物でのマニュアル化

本人が指示どおり手順を守ることの重要性が理解できるように実物の写真を用いてマニュアル化を行う。手順を理解し、指示通りにやることで確実に効率よく業務が進められることが実感できるようにした。

成果

○指示を理解して守り、一般就労へ

本人が指示を守ることの大切さを理解し、指示どおりに取り組むことが身に付いた。さらに企業へのスキルアップ研修で業務への取り組み方が評価され、一般就労につながった。

★ポイント★

支援員からの指示を実物でのマニュアル化などにより、見える化し、本人が持つ力を最大限発揮できるようにする。

(4) 目標を共有し、チーム力を高める

「チームぴかぴか」のメンバーは一般就労という明確な目標を持っている。研修や面談等を通じて、仕事のやりがいや「チームぴかぴか」での役割を考えさせながらチーム力を発揮できるよう支援している。仲間同士で仕事に取り組むことで、得意・不得意をお互いがカバーしあい、1人ではできないような多岐にわたる仕事を受注できる。



メンバーや支援員同士が互いに尊重しあい、コミュニケーションが増えると職場の雰囲気も良くなり、「チームぴかぴか」全体の生産性を高めることにつながる。

昼食時のコミュニケーションは、協力し合う姿勢づくりに大変役立っている。「チームぴかぴか」では、1時間の昼食時間のうち30分をコミュニケーションを図る場とし、趣味や興味のある話などをメンバー同士で楽しんでいる。相互に仕事以外の話をするすることで、より仲間意識が高まる。一方で、仕事にあるべき緊張感が崩れないように、言葉使いなどのマナーは、休憩中と仕事中で区別するようにルール化している。

その他にスマートフォンによるSNSは夜9時以降は連絡しないというルールを設け、社会人としてのマナーを意識できる職場づくりをしている。



事例5**集団の中で他のメンバーから影響を受けて大きく成長したケース****就労への課題****○職場に馴染めない**

着替えが終わらず、始業後に悠然と職場に現れたことについて、厳しく指導したことが、本人にとって不満となり、約束事や指導の多い職場に馴染めない様子である。

就労への支援**○チームの相互理解を重視して目標の意識化**

職場のルールを守る大切さを学ぶとともに、他のメンバーが課題に向き合い、支援を受けながら懸命に仕事に取り組んでいる様子から、自らも同じように取り組もうと影響を受ける。

成果**○集団の中で良い行動が定着**

働くために必要な力を理解するとともに他のメンバーからの影響により、自らの行動が改善され、指示を素直に受け入れる姿勢が見られるようになる。

★ポイント★

同じ目標の仲間による集団で活動することにより、チームの一員としての自覚を育み、成長が促される。

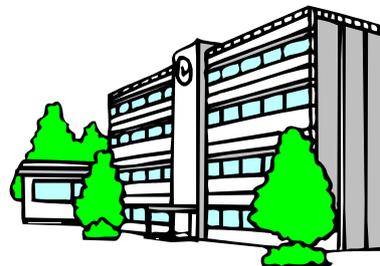
(5) 外部との連携を通じた情報共有

ア 特別支援学校との連携

「チームぴかぴか」の任期は最長でも1年間である。短期間に実態把握を行い就労へと結びつける必要がある。

このため、「チームぴかぴか」でのスタートで欠かせないことは、卒業した特別支援学校との連携である。

本人の特性やこれまでの状況などが記載された支援プランA・Bはもちろん、些細な情報でも非常に参考になる。課題を引き継ぎ、適切に支援に当たれるかが、1年後の就労に大きく影響する。「チームぴかぴか」が発足して3年間、学校の先生方から、多くの協力をいただいたことに感謝の気持ちでいっぱいである。

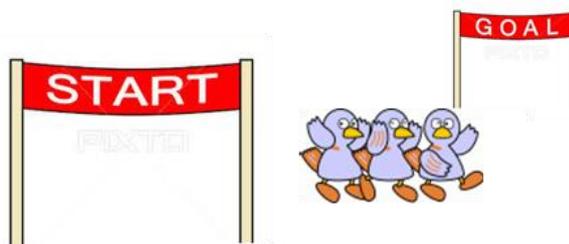


イ 保護者との連携

「チームぴかぴか」では学校同様に保護者面談を通して、本人の生活改善を促したり、就労に向けての課題確認を行っている。

就労を目指し、「スタート地点（現在の課題）」に立って実態把握を行なうことで、「過程（かかる時間と道のり）」「ゴール（目標とするべき進路先）」が見えてくる。この三つについて保護者と共通理解を図るために、生活ノート（連絡帳）を中心にコミュニケーションを取るなど、日頃からどんなことでも言いあえる信頼関係づくりを大切にしている。

また、年3回の定例面談のほか、必要に応じて保護者の方に来ていただき、面談している。家庭での本人の様子や保護者が把握している本人の希望職種などを伺い、こちらからは職場での本人の能力や様子、希望職種等を伝える。本人の進路について、本人、保護者、「チームぴかぴか」の3者が考えを一致させるために不可欠な取組である。



ウ 就労先の企業との連携

メンバーの実態を企業担当者に説明する際は、てんかん発作などの健康面で配慮すべきことや家庭の状況など正確に伝えるよう気を付けている。また、実習中に問題が発生した際には、なぜそのようなことが起こったのかを本人の立場になって丁寧に説明をするように心掛けている。実習後に企業担当者から「言われた通りの方でした。」と報告を受けるくらいの対応が必要である。会社が求める人材として、次のようなことがよく言われるが、こうした点について情報提供が大切である。

- ・勤務日に休まず、定刻通りに出勤できる人
- ・与えられた職務を確実にこなせる人
- ・会社で必要なルール、マナーを守ることができる人
- ・報告・質問等会社で必要なコミュニケーションができる人
- ・服装や身だしなみがTPO（時・場所・状況）にあっており、清潔な人
- ・仕事のストレスをためずに、毎日安定して仕事に取り組める人 等

学校や「チームぴかぴか」は、会社にくらべて支援体制が厚く、企業から求められる内容についてきめ細かい観察、指導ができる。しかし、メンバー自身はそのことに頼るのではなく、メンバー同士による身だしなみチェックなど、会社から求められていることを自ら主体的に取り組めるようになることを目標にしている。

事例6 本人について支援方法を正確に伝えたことで就労につながったケース

就労への課題

○コミュニケーションの課題

知的障害の程度は比較的軽度であるが、緘黙があり、一定の場所や皆の前で話すことができない。

就労への支援

○想定される場面ごとのコミュニケーション手段について整理

本人の特性を踏まえて、実習先で想定される場面ごとのコミュニケーション手段を実習前に整理して会社に伝え、配慮していただいた。

成果

○必要なコミュニケーションを確保し、一般就労の実現

「筆談やメール機能を活用するなど、必要なコミュニケーションは十分にできました。」と会社から高く評価され、一般就労につながった。

エ 定着支援 ～支援機関との連携～

社会に出て働くことは、誰にとっても期待と不安がある。定着のためには、本人のことをよく理解している者から、本人だけでなく就労先企業へ支援することが有効である。

「チームぴかぴか」では、就労後の支援は基本的には地域支援機関に引き継ぐこととしているが、定期的な訪問や要請による訪問など支援員が本人、企業へのサポートにも取り組んでいる。

就労後も末長く働き、安定した生活を送るためには、就労前の実習段階から十分に情報共有するなど地域支援機関との信頼関係を深め、連携していくことが大切である。一人一人の持てる力を最大限発揮し、誰もが生き生きと活躍できるように支援機関と連携しながら、しっかりと取り組んでいきたい。



埼玉県のマスコット
さいたまっち

事例7 関係者が共通認識を図り職場就労に成功したケース

就労への課題

○家庭からの支援が弱い

本人の職業スキルは非常に高い方であるが、家庭からの支援が弱く本人任せの部分もあり、就労先企業から雇用にあたって不安であるとの相談が寄せられた。

就労への支援

○関係者による会議を実施し、役割を明確化

「チームぴかぴか」、障害者就労支援センター、市役所の福祉関係課など関係者による支援会議を実施し、関係機関が行う支援、家庭が行う支援などの項目を整理し、関係者間で共通認識を図り、それぞれの役割を明確にした。

成果

○関係機関による支援体制が構築され、企業の不安を解消

相談窓口の明確化など支援体制がしっかりしていることを就労先企業に理解いただき、一般就労へとつながった。

★ポイント★

本人・保護者、関係機関の「顔の見える関係づくり」を進め、現状を適切に把握しながら、必要な支援とそれぞれの役割を明確にする。

4 おわりに

雇用のあり方や仕事の切り出しなど、あらゆることが手探り状態から始まり、北部拠点を新たに設けるなど積み重ねて、ここまで来ることができた。そうした中で、54名のメンバーを雇用・支援し、41名の就労を実現するという成果をあげられ、様々な障害による特性を知ると共に、少しの理解と工夫で一般就労につなげることができることを感じた。

また民間企業や関係機関に「チームぴかぴか」の存在が認知され、連携が進んだことで、就労及び定着支援に必要な情報共有を円滑に実施できたことも成果である。

「チームぴかぴか」では、特別支援学校からの実習生の受け入れや保護者の見学の受け入れ、教員研修の受け入れを行っている。このうち教員研修は平成28年度から新たに始めた取組であり、生徒の特性・成長に合わせた指導に役立ててもらっている。

この他に、県庁内で、様々な仕事の依頼が来るようになり、安定した仕事の受注を通じて、県庁各課の職員の知的障害者についての理解が深まったことも成果である。

今後の「チームぴかぴか」の取組としては、学校へのフィードバックを進めていくことである。引き続き、教員対象の「チームぴかぴか」での実地研修を行い、実際に見て感じることで、事業のエッセンスを学校に持ち帰ってもらいたいと考えている。このことを通じて学校の取組を充実させ、特別支援学校の生徒の一般就労の希望が実現できるよう支援していく。

また、企業との連携強化も重要である。企業における障害者雇用への理解を更に向上させるため、企業向けの職場公開の実施や、他部局と連携した情報発信を行う。さらに事業で得られたノウハウを提供するなどして、障害者雇用に取り組む企業への支援も進めていく。

今後とも庁内の各部局と連携しながら、障害者雇用の理解啓発を更に進めていけるよう「チームぴかぴか」事業を推進していきたい。

**自立と社会参加を目指す
特別支援学校就労支援総合推進事業**

チームぴかぴか

3年間の取組

平成26年度～平成28年度

平成29年7月発行

埼玉県教育局県立学校部特別支援教育課

〒330-9301

さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話 048-830-6891

作成協力 チームぴかぴか★