

エージェントサービスを活用しての 知的障害者の就業までのプロセスと定着について

○矢嶋 志穂（株式会社ゼネラルパートナーズ 企業在籍型ジョブコーチ）

1 はじめに

(1) 株式会社ゼネラルパートナーズについて

株式会社ゼネラルパートナーズ（以下「GP」という。）は、障害者雇用支援サービスのパイオニアとして20年以上にわたるサポート実績と企業様へ障害者雇用における幅広いサービスを提供。「社会問題の解決」を起点に事業を創造している。自社でも多数の障害者を雇用し、2023年6月1日の障害者雇用率は16.60%。前向きで意欲がありながらこれまでチャンスを得られなかった人が、持てる能力を発揮し、活躍できる機会を創り出している。

社員数は271名（2023年4月1日付）。

(2) 転職エージェントとは

転職エージェントは厚生労働大臣の認可を受けた民間の職業紹介会社であり、転職エージェントサービスは転職希望者と採用企業との間にコンサルタントが介在し、転職の実現を支援することである。一人ひとりに担当のキャリアアドバイザーが付き、さまざまな相談に乗ってくれるのが特徴である。

(3) 登録者と概要について

2022年4月1日～2023年3月31日までの登録者と概要は次のとおり。

- ・全国からの総登録者数：10,000人以上（知的・精神・身体・手帳未登録者）。うち知的障害者は全体の10%程度。一都三県在住者が対象（知的障害者の約40%程度）。
- ・新規カウンセリング：約60件
- ・定着面談等：約50件
- ・企業面接同席：約60件

2 知的障害者をサポートする課題

(1) 定番化した決定までのルート

知的障害者の就労については特別支援学校在学中にいくつかの企業に職場体験実習に行き、その中で内定・決定というルートが確立している。都内では就業技術科・開発科といった企業就労を目指す学科を設置した特別支援学校も増え、就職率100%を謳う学校も多い。

(2) ビジネスとして成り立つのか

転職希望者が企業での就労を決定させた時点で年収の何十%を紹介手数料としてエージェントが報酬を得る仕組みだが、他の障害と比較してみると知的障害の場合、年収は高いとは言えない平均200万～250万が相場である。

(3) 登録時から決定そして定着までの工数

知的障害の場合、GPに関しては基本的に対面で行っており一人ひとりのニーズに合わせて対応をしているのが特徴である。理由としては言葉一つひとつ、空気感から感じ取れる事も多く、初回の面談では親御さん・就労移行の支援員にも同席してもらうこともあり本人の特性・希望・バックグラントを詳しくヒアリングし、よりよい関係性や詳細なマッチングを図ることが出来る。

3 なぜGPで知的障害者に特化した取組を行うのか

(1) 企業理念

「誰もが自分らしくワクワクする人生」を目指して下記の企業理念で成長し続けていく、これがGPJINである。

- GPビジョン（活動した先にある未来）：誰もが自分らしくワクワクする人生
- GPコア（不変の存在意義）：社会問題を解決する
- GPアクション（実現に向けて実行すべき活動）：不自由を解消する事業を通じて、今までにない価値と機会を切り拓く
- GPエンジン（原動力となるエネルギー）：挑戦・成長し続ける個人×多種多様なチーム
- GPカルチャー（よく口にしていること）：やってみよう、楽しもう

(2) 自らの経験から

私自身が通級指導の教員経験があり、10年後、15年後大人になって社会に出たら、この子たちの受け皿はあるのだろうか・・・そんな想いで今日に至り、やってみようを楽しんでいる。

4 登録から決定について

(1) 登録が来た場合

登録者にメールまたは電話にて連絡、現状を確認。その後、面談希望者には面談日を設定し対面での面談を行う。電話・オンラインでの面談ではなく対面を基本とし、これまでの経験・障害特性・配慮事項・就業に対する条件など詳しくヒアリングを行う。

(2) 応募したい・出来る企業があった場合

本人・親御さん・支援者と相談し合意した上で応募。現状、マッチングできる企業が少ない。「知的障害＝清掃」という企業も多い。しかし昨今は事務職希望の知的障害

(軽度)の登録者も多数のため、実務経験・経歴で判断してもらうことも少なくない。

(3) 面接日が決まった場合

オンラインと対面での面接のどちらの場合にも弊社専任ジョブコーチが同行・同席。面接前に必ずレジメ等で面接練習を行い、当日はメンタル安定・遅刻防止・身だしなみチェックを含め早めに集合し面接直前対策を行う。オンラインの場合は向かい側で質問に対してパニックにならないか、電波障害でオンラインが切れないか、など面接終了後まで見届ける。

(4) 内定・決定がでた場合

本人・親御さんからの意思確認を取ったのちに入社手続きを進めるが、企業により手続きが煩雑であったりネットで行う場合も多く一つひとつ本人と確認しながら行う場合も少なくない。

5 知的障害者の成功事例

2021年から知的障害者の就労を担当することになり様々な成功事例を出しているが、今回は4つの事例を紹介。成功事例には本人の特性・経験も大きく影響が出るが、ジョブコーチや支援者が面接時・就業後にどのように企業と関わるかが大きなキーとなる。

【事例1 Aさん 20代 男性 愛の手帳2度】

特別支援学校卒業後、就労継続支援B型事業所にて就労していたが数年後に退所。得意なスポーツの才能を活かしながら就労出来る企業はないかと相談。障害の重さ・特性等でマッチングが難しかったが企業側のチャレンジ精神とエージェント側からのアプローチにて競技専念型アスリート採用で決定。

【事例2 Bさん 30代 男性 愛の手帳4度】

特別支援学校卒業後、特例子会社にて勤務。給与形態や昇進で将来について不安を感じ相談。本人のコミュニケーション能力とチャレンジ精神を活かし、これまで未経験の業界に応募。決定までの面接は全てオンラインだった。面接前対策を入念に行い、入社後のビジョンを明確化。年収額は知的障害者では異例の400万円台となった。

【事例3 Cさん 30代 女性 療育手帳B1】

特別支援学校卒業後 オープン就労・クローズ就労を繰り返し転職回数が10回を超えていた。就労移行支援事業所に通所中に支援員と相談に来たが、これまでの経歴が清掃・作業系のみ。マッチングが非常に困難ではあったが、面接時に障害特性についての説明等をしっかり行い、実習を経て入社後のフォロー体制を構築することで決定。

【事例4 Dさん 10代 男性 療育手帳B2】

特別支援学校卒業後、在学中での職場体験実習を経て入社したが相談環境や人間関係で悩むことが増え意欲喪失と

なり相談。その後、数社に応募し自宅から利便性の良い大手企業に内定。現在も定期的な定着面談を行いながら安定した就業を継続中。

6 まとめと定着について

就労を開始してから、上手くいかないのが障害者雇用。「想定外も想定内」現在、弊社からの紹介を経て勤務している知的障害者については、殆どの企業が知的障害者を初めて雇用する企業である。面接時に良く言われるのが「どこに知的があるのか、わからない」「どこが知的障害なのですか」で、勤務開始すると多種多様な問題が発生する。定期的な定着面談はもちろん必須ではあるが、本人・企業側がいつでも安心して連絡出来る人、連絡出来る窓口を作っておくことが大切だと私自身が自分自身の経験をもとに痛感する。

【連絡先】

矢嶋 志穂 (株式会社ゼネラルパートナーズ)

e-mail : yajima@generalpartners.co.jp