エージェントサービスからの企業就労と定着支援について

○ 矢嶋　志穂
株式会社ゼネラルパートナーズ

【自己紹介】
所属：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
企業登録アスリート
スポーツ・コンプライアンスオフィサー

雇用形態：競技両立型アスリート雇用

障害について：上肢下肢障がい　聴覚障害
視覚障害　膀胱機能障害

業務について

知的・発達障害専任キャリアアドバイザー
パラアスリートキャリアアドバイザー

「障害のある方」の日常に関わる様々な情報を、分かりやすく発信する
ライフスタイルメディア「Media116」
企画・編集・ライティング

Media116

４）登録から決定について

①　登録が来た場合

必ず全員にメールまたは電話にて連絡をし
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
基本としています。

対面面談の前に面談で言い忘れ等がないようにシートを郵送。
面談日に記載して持参してもらうことで、
言い忘れや緊張なく面談に挑むことが出来る。
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。

★面談時は、支援者･親御さんが同席する場合もあります。

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こと。
「知的障害＝清掃」という企業も多い。

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チャレンジ出しや、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がありますが、どちらの場合も弊社専任ジョブコーチが同席･同行。
面接前に必ずレジメ等で面接練習を行います。
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ます！
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･電波障がい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）知的障害者の定着就労事例

事例1　Aさん　20代　女性　療育手帳B2
面接回数2回：対面

競技でのパラリンピック出場を目標に高校は通信制を選択、卒業後は官公庁のチャレンジ雇用にて就業していたが練習時間の確保と競技活動費の不足にてアスリート採用を希望。

競技専念型にて就業は出来たが練習環境のスケジュールや活動費の使い方など、入社当時はコーチを含め確認をしながら環境を整えていき現在はアジアパラリンピック向けて練習に励む日々。

企業担当者がパラアスリートであることで
専門的アドバイスが出来スムーズな環境整備ができた。

事例2　B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孤独感に耐えられず相談。

入社して1年未満での転職なった。入社後は他のメンバーとの衝突や気持ちの波が大きく面談時でも、叫ぶ・かんしゃくなどを起こす。

⇓

現在は、お仕事日記の記入での定期的な振り返り面談・親御さんとの話し合い等で定着支援を行ってはいるが入社から1年経過していないので今後は支援方法を変更しながら経過を見ていきたい。

⇓

2024年11月で入社1年経過。フルタイム勤務になったが、定着面談は継続中！

事例3　Cさん　20代　女性　療育手帳C
面接回数1回
成人してからの手帳取得後の初めてオープン就労。企業側も初めての療育手帳保持者の受け入れとなった。入社時に「●●さんの障がい説明書」を作成し同じチームの方に共有。1か月に1回の割合で定着面談を行うが・・・・

どうなの？

ご本人から「辞めたくなる」
「自分だけできない」
などのSOSメールが来るたびに電話・オンラインで一つひとつネガティブになる気持ちの原因を探り、解決していった。

- 話せる場所
- 話せる人がいる
- そしてすぐに対応すること

この3つが安心感と本人の定着に繋がっている。

事例４　Dさん　30代　男性　療育手帳B2
面接回数:2回

成人してからの手帳取得にて、前職からのキャリア･年収UPご希望での転職を成功。入社後に人事･担当部署にて定着面談を行い、その後は数か月に1回メール等で状況確認を行う。
しかしキーパーソン的な方が異動⇒退職

人間関係が悪化、精神的苦痛となり退職を選択。現在は年収をキープしながらの転職活動を再開。障がい特性（衝動性・多動性）が現れやすく、確認作業を怠らずに行うようにしている。

⇓

現在は転職に成功！
年収４００万以上以上で内定受諾！

就労開始してから、上手くいくわけは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始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」
勤務開始すると多種多様な問題が発生。
定期的な定着面談はもちろん必須！

★大事な事
本人･企業側がいつでも安心して
相談出来る人
連絡出来る窓口を作っておくこと

ご清聴ありがとうございました

General Partners
やってみよう。楽しもう。