

エージェンツ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 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、2024年6月1日の障害者雇用率は14.65%。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290名（2024年6月1日付）。

(2) 転職エージェンツとは

転職エージェンツ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、転職エージェンツ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。現在、インターネットを検索すると約75社の障害者を扱うエージェンツサービスがあがってくる。

(3) 登録者と概要について

2023年4月1日～2024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50件
- ・定着面談等：約40件
- ・企業面接同席：約45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ツ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・バックグラウンド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。

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 女性 療育手帳B2】

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に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年未満での転職となった。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。

【事例3 Cさん 20代 女性 療育手帳C】

成人してからの手帳取得後初めてのオープン就労。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、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で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】

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となり、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。障害特性（衝動性・多動性）が

現れやすく、確認作業を怠らなく行うようにしている。

6 まとめと定着支援について

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、年齢は20代が多くまた始めての転職となる方が多く、雇用形態をみるとパート・アルバイトである。転職時に雇用形態を「契約社員」からスタートさせる、ということも大事にしている。また定着面談のタイミングや面談後の本人への振り返りを必ず行っている。本人・企業側がハッピーな方向でいるためには、信頼できる支援者・相談できる窓口だと日々の業務を熟し感じることである。

【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