定着支援
「企業へのアプローチ」

気づきを見逃さない…。お互い発展するウインウインの関係へ

株式会社ソーシャル・スパイス・カンパニー
Bi-z Labo川崎

会社説明

株式会社
ソーシャル・スパイス・カンパニー
シゴトに、シゲキを。
ソーシャルスパイスカンパニーは、
あなたのシゴトをシゲキします。
実現を目指しています。

A型事業

内　容 / 作業割合 / 軽作業 7割軽作業PC・清掃・他	
就業時間	9:30 ～ 15:30
勤務日	基本 月曜 ～ 金曜 ※会社カレンダーに準ずる
定　員	15名
給　与	時給956円(神奈川県最低賃金)
加入保険	雇用保険　労災保険
就労支援	就労相談、職場紹介 会社同行、ジョブコーチ 就労後支援機関への調整

Social Spice Company

自分らしさ　働き続けたい就労をめざし・・

作業訓練・体験実習

マナー・就労知識

PC基礎・応用技術

就労カウンセリング・セルフコントロール

就労後の支援

ssc Social Spice Company

目指す就労支援

販売
（パン作り
・接客）

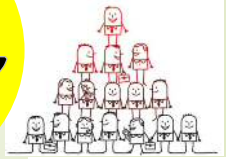
プログラマー
Web管理者

職業・人生活動の選択を広げる

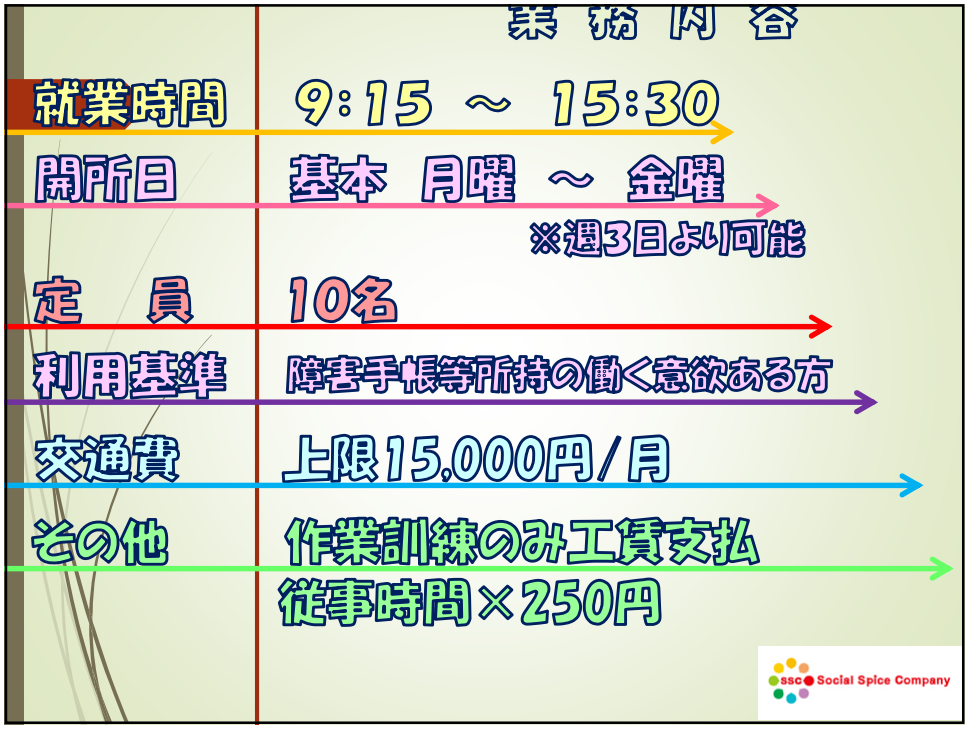
清掃
洗濯

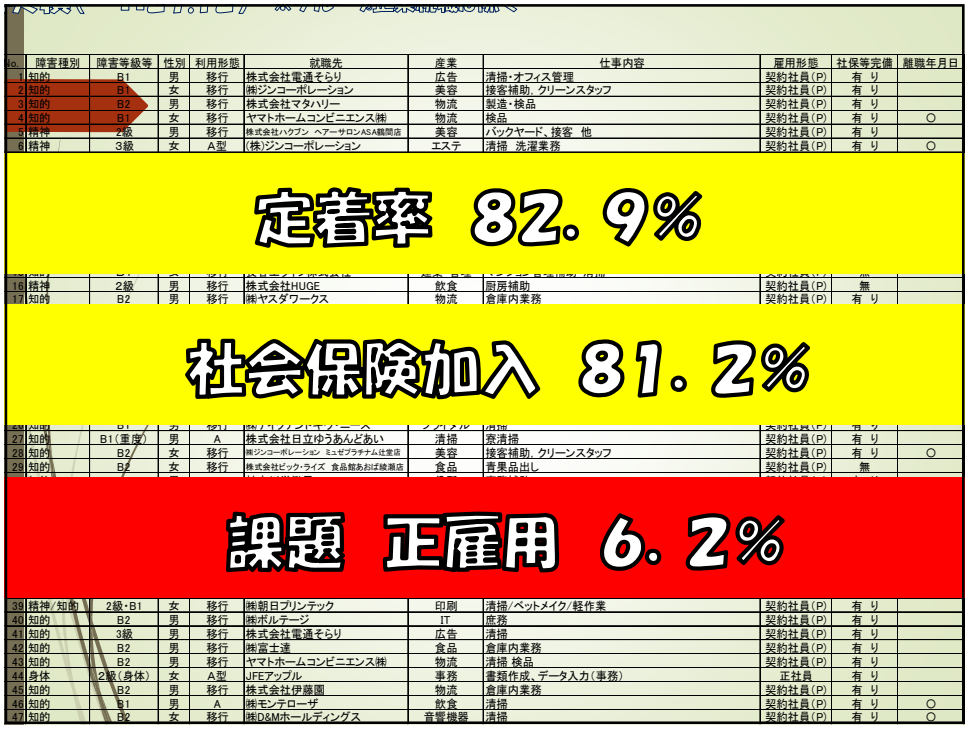
事務
（入力・
書類整理）

システム
エンジニア



ssc Social Spice Company





No.	障害種別	障害等級等	性別	利用形態	就職先	産業	仕事内容	雇用形態	社保等完備	離職年月日
1	知的	B1	男	移行	株式会社電通そらり	広告	清掃・オフィス管理	契約社員(P)	有 り	
2	知的	B1	女	移行	㈱ジンコーポレーション	美容	接客補助、クリーンスタッフ	契約社員(P)	有 り	
3	知的	B2	男	移行	株式会社マタハリー	物流	製造・検品	契約社員(P)	有 り	
4	知的	B1	女	移行	ヤマトホームコンビニエンス㈱	物流	検品	契約社員(P)	有 り	○
5	精神	2級	男	移行	株式会社ハウワン ヘアーサロンASA鶴間店	美容	バックヤード、接客 他	契約社員(P)	有 り	
6	精神	3級	女	A型	(株)ジンコーポレーション	エステ	清掃 洗濯業務	契約社員(P)	有 り	○
16	精神	2級	男	移行	株式会社HUGE	飲食	厨房補助	契約社員(P)	無	
17	知的	B2	男	移行	㈱ヤスダワークス	物流	倉庫内業務	契約社員(P)	有 り	
27	知的	B1(重度)	男	A	株式会社日立ゆうあんどあい	清掃	窓清掃	契約社員(P)	有 り	
28	知的	B2	女	移行	㈱ジンコーポレーション ミュゼプラチナム辻堂店	美容	接客補助、クリーンスタッフ	契約社員(P)	有 り	○
29	知的	B2	女	移行	株式会社ビック・ライズ 食品館あおば綾瀬店	食品	青果品出し	契約社員(P)	無	
39	精神/知的	2級・B1	女	移行	㈱朝日プリンテック	印刷	清掃/ベットメイク/軽作業	契約社員(P)	有 り	
40	知的	B2	男	移行	㈱ボルテージ	IT	庶務	契約社員(P)	有 り	
41	知的	3級	男	移行	株式会社電通そらり	広告	清掃	契約社員(P)	有 り	
42	知的	B2	男	移行	㈱富士達	食品	倉庫内業務	契約社員(P)	有 り	
43	知的	B2	男	移行	ヤマトホームコンビニエンス㈱	物流	清掃 検品	契約社員(P)	有 り	
44	身体	2級(身体)	女	A型	JFEアップル	事務	書類作成、データ入力(事務)	正社員	有 り	
45	知的	B2	男	移行	株式会社伊藤園	物流	倉庫内業務	契約社員(P)	有 り	
46	知的	B1	男	A	㈱モンテローザ	飲食	清掃	契約社員(P)	有 り	○
47	知的	B2	女	移行	㈱D&Mホールディングス	音響機器	清掃	契約社員(P)	有 り	○

ジョブコーチとは？

1.ジョブコーチ
地域障害者職業センターに所属するジョブコーチ
配置型職場適応援助者といいます。
配置型とは別に、訪問型職場適応援助者と
企業在籍型職場適応援助者が存在します。

2.対象となる障害者
ジョブコーチによる職場での支援が必要な障害者
（求職者又は在職者）を対象としています。

3.職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援
- 障害者が職場に適応できるよう、障害者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づき
  ジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。
- 障害者が新たに就職するに際しての支援だけでなく、雇用後の職場適応支援も行います。
  障害者自身に対する支援に加え、事業主や職場の従業員に対しても、
  障害者の職場適応に必要な助　言を行い必要に応じて職務の再設計や
  職場環境の改善を提案します。
- 支援期間は、標準的には2～4ヶ月ですが、1ヶ月～8ヶ月の範囲で個別に
  必要な期間を設定します。
  支援は永続的に実施するものではなく、ジョブコーチによる支援を通じて適切な
  支援方法を職場の上司や同僚に伝えることにより事業所による支援体制の整備を促進し、
  障害者の職場定着を図ることを目的としています。

ジョブコーチの行う支援例

1．障害者への支援例
- 仕事に適応する（作業能率を上げる、作業のミスを減らす）ための支援
- 人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援

2．　事業主への支援例
- 障害を適切に理解し配慮するための助言
- 仕事の内容や指導方法を改善するための助言・提案

3．家族への支援例
- 対象障害者の職業生活を支えるための助言

～段階に応じた支援の実施～

＜集中支援期＞

障害者及び事業主の支援ニーズに応じて職場適応上の課題を改善するための支援を集中的に行います。

＜移行支援期＞

必要な支援を継続しながら、障害者の支援方法を事業所の担当者に伝達し、支援の主体をジョブコーチから事業所の担当者に徐々に移行していきます。

支援終了後も、必要なフォローアップを行います。

実際の事例として…

通院も服薬もしっかりおこなっているのに、勤怠が安定しない。
会社からは、丁寧で、知識も豊富で評価されるが、不調が続き休職。復職のタイミングでＪＯＢコーチ支援が開始となる。

休職前は
漠然と調子が悪い…

- 視野が狭くなり、一つの事しか考えられない…
- 食欲が急激に減ったり、増えたり…
- 視界の色が無くなったように感じる…
- 手が震えたり、汗が異常に出たりする…
- 将来の不安がぬぐえない…

などなど…

『調子悪いの？ 調子悪いなら帰ってもいいよ?』となってしまう…

導入のタイミング

就労生活の中で、病気や障害特性からの体調不良という自己理解が進んでいないと判断した時！！

K-STEPを使う場合

- JOBからK-STEPの提案

↓

K-STEPを使用手法の紹介

自分でできるようにトレーニング開始

（セルフケアと配慮のバランスを理解等）

↓

企業にK-STEPを使用に関する周知と関わり方の相談

（企業・業支援者・主治医と共有ツール等）

K-STEPを使わない場合

- **使わない理由**

本人の声

- ✓ 面倒と思う。
- ✓ 以前「病状で」と上司に相談すると理解されなかったから意味がない

企業の声

- ✓ マンパワーが足りない。
- ✓ 意味があるのかが不明なので現状の関わり方でやりたい。

・**再度不安定な状況が発生した際にK-STEPを再提案する**

K-STEP使用者の声

✓使ってよかったこと

- 調子の悪さを具体的に伝えられるようになった
- 項目を上げることで企業からアドバイスやその場合の対応策を得られる可能性がある

✓難しかったこと

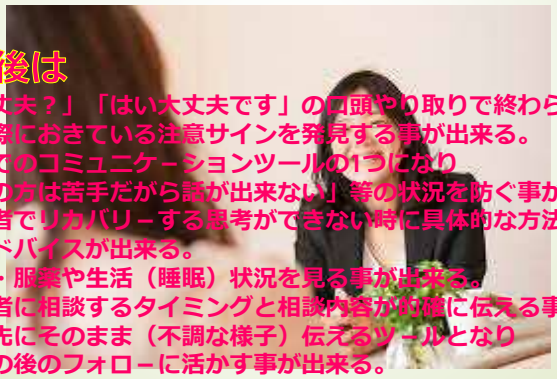
- 使い始めた時、項目をどのように設定すれば良いかわかりづらい
- あげた項目が、疾病からつながっている事を企業に理解してもらうのが難しい

活用後の企業の声

今までの道のりを振り返ると、、

知る・考える　繋がり　タイムリーな相談

機会の不足に直面しサポートカに悩んでいた(>_<)



活用後は

- 「大丈夫？」「はい大丈夫です」の口頭やり取りで終わらずに実際におきている注意サインを発見する事が出来る。
- 社内でのコミュニケーションツールの1つになり「あの方は苦手だがら話が出来ない」等の状況を防ぐ事が出来る。
- 当事者でリカバリーする思考ができない時に具体的な方法のアドバイスが出来る。
- 通院・服薬や生活（睡眠）状況を見る事が出来る。
- 支援者に相談するタイミングと相談内容が的確に伝える事が出来る。
- 通院先にそのまま（不調な様子）伝えるツールとなりその後のフォローに活かす事が出来る。

支援者の感想

✓**使ってよかったこと**

- 見える化をすることにより体調やメンタル面傾向が把握できる
- 当事者の自己理解促進につながる
- セルフケアの共有ができる

✓**難しかったこと**

- 当事者との関係性によって正直なサインを出せているのか？
- 基本的に1シート1ヵ月の使用する為、状態の表出によってのサイン項目の適切さに疑問？（カスタマイズ）

ご清聴
ありがとうございました