― 第三者的な立場から、効果的に障害者と現場の職員を支援する ―

株式会社ピノーコーポレーション

事業概要 ：保育運営
従業員数 ：498名（令和2年3月現在）
サポーター ：金今さん（本部支援マネージャー）
被支援者 ：Aさん・10代後半（知的障害）
　　　　　　Bさん・10代後半（発達障害）
勤続年数 ：ともに11か月（令和3年3月現在）
業務内容 ：清掃、教材製作・修繕、保育のサポート

支援内容	取組み ➡	自己プロフィール表の活用 支援者間のミーティングの実施
	効果 ➡	必要な支援の明確化 第三者的な立場からの支援体制を構築

専門知識を幅広く学ぶ必要性を感じ、サポーター事業に参加

株式会社ピノーコーポレーションは、保育運営およびフランチャイズ事業を手掛けています。令和2年4月、特別支援学校を卒業したAさんとBさんを採用し、2人とも保育現場で働きたいという希望があったため、それぞれ別の保育園に保育補助要員として配属しました。

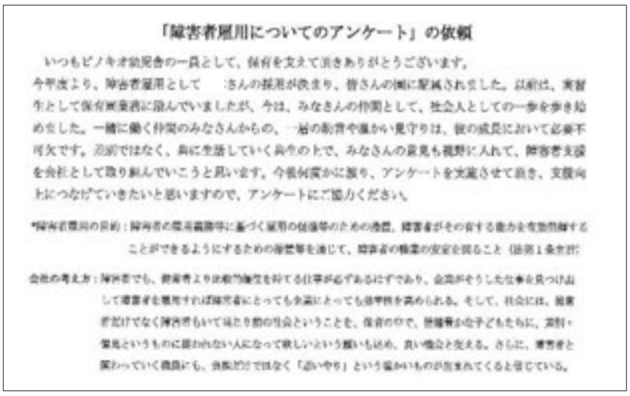
金今さんは本部支援マネージャーの立場として、園で働く2人の支援を担当することになりました。ハローワークに行き障害者雇用に関する情報を集めていたところ、障害について包括的に学ぶことができ、サポーター支援員が専門的な見地から助言をしてくれるサポーター事業のことを知り、参加することを決めました。

養成講座に参加した金今さんは、参加者との意見交換を通じてさまざまな障害とその支援策について知り、「自分が持っていた障害についての知識はまだまだ浅かった」と痛感しました。そして、自社でも障害特性に合わせた支援と体制づくりをしなければならない、と考えました。

保育園の職員にアンケートを取り、現場の声から「障害者支援」の課題を見つける

特別支援学校から新卒の社員を雇用することは同社にとって初めてのことであり、そこで金今さんは、2人が働く園の職員に、不安や疑問に感じていることがないかアンケートを取りました。その際、障害者雇用の目的、会社の考え方やその思いについても記載し、自社にとって重要な取り組みであることを伝えました。アンケートの結果は、障害者雇用について前向きな意見がほとんどであった一方で、「具体的にどのような支援をすべきか分からない」といった声もあり、課題が明らかになりました。

＜実際のアンケート（抜粋）＞



「障害者雇用についてのアンケート」の依頼

いつもピノキオ幼児舎の一員として、保育を支えて頂きありがとうございます。

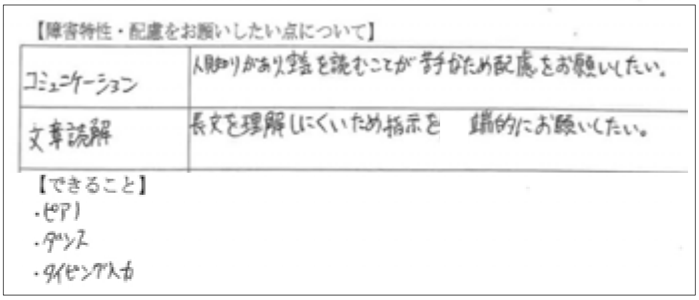
「自己プロフィール表」を活用し、職員の障害理解を促進

金今さんは「自己プロフィール表」を活用し、2人に ”必要としている支援” を書いてもらうことで自分たちから周りに助けを求める力をつけてもらうと共に、アンケートで明らかになった、”具体的な支援策” に関する課題も解決することができるのではないかと考えました。しかし、実際に記入してもらうと、ブランクの箇所が多く見られました。そのことをサポーター支援員に相談したところ、「抽象的な質問は分かりづらいので避けた方が良い」「回答の例示を見せた方がイメージしやすい」といった助言を受けました。

金今さんは助言をもとに「自己プロフィール表」を改良し、再度記入してもらいました。すると、最初に記入してもら

った時よりもスムーズに回答ができており、内容も充実していました。完成した「自己プロフィール表」は職員にも共有し、支援の参考にしてもらいました。

＜実際の自己プロフィール表（抜粋）＞



【障害特性・配慮をお願いしたい点について】

コミュニケーション	人見知りがあり空気を読むことが苦手なため配慮をお願いしたい。
文章読解	長文を理解しにくいため指示を　端的にお願いしたい。

【できること】
- ピアノ
- ダンス
- タイピング入力

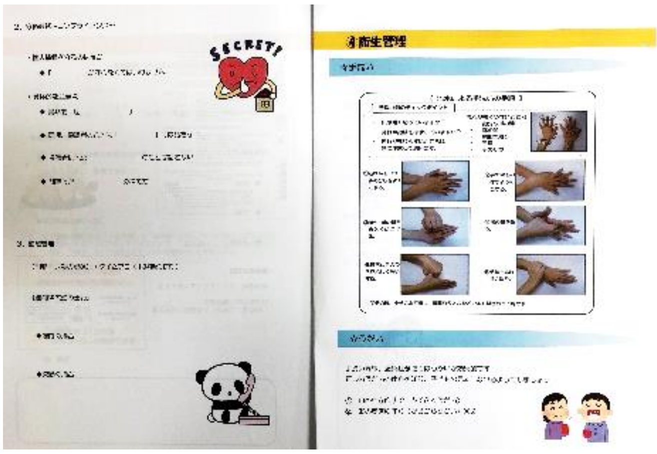
本部支援マネージャーとしての立場から、AさんとBさん、そして現場の職員を支援する

金今さんは、園にいる2人の支援責任者と共に、月一回「支援サポート会議」を行うことにしました。そこでAさんとBさんの個々の状況や現場における困りごとについて話を聞き、本部の立場として支援できることはないかをヒアリングしていきました。すると支援責任者から現状の課題である「挨拶やマナー、コミュニケーションの取り方」「園で働くうえで守るべきのコンプライアンス」をテーマにした研修を2人に対し実施して欲しいという要望が挙がってきました。

早速金今さんは、理解しやすいよう写真を多く入れた資料を作成して研修を行いました。そして本人たちとの面談では「定期面談シート」を活用して必要な項目を確実に聞きとりつつ、「支援サポート会議」で挙がった課題について話をするようにしていきました。サポーター支援員から「面談では、研修を経て改善できた点などはタイムリーにフィードバックした方がモチベーションが上がる」との助言を受けた金今さんは、2人がなるべく前向きに捉えられるようなフィードバックを心がけるようにしていきました。

後日「支援サポート会議」で2人の様子について確認をすると、それぞれの課題が改善されてきていることが分かり、金今さんは研修の内容がきちんと理解されていることと、研修の効果が出ていることを喜ばしく感じました。

＜実際の研修資料（抜粋）＞



金今さんは、現場の保育園をサポートする本部の立場からできる障害者雇用における支援策を考え実施し、その成果が徐々に出ていることを実感しています。今後何年も先を見据え、責任者が変わっても、きちんとした支援を継続していける体制づくりは必要であり、常に改善を重ねていかなければならないと金今さんは考えています。

脚立を使って天井のエアコン清掃を行うAさん（左）と、園児のためにひな人形を飾るBさん（右）

金今さん「健常者がいて障害者がいるということが、当たり前に感じられる世の中にしたい」

一から支援体制を作っていかなければならなかった私にとって、基礎的な知識から具体的な支援方法まで学べる養成講座は非常に有益でした。またサポーター支援員が定期的に訪問してくれるので、訪問に合わせて現場の職員から課題点をヒアリングし、サポーター支援員からの助言を支援責任者に共有することができました。

保育の現場で障害者雇用を進めることに不安がなかったわけではありません。しかしそれ以上に、自然と障害者と関われる環境を作ることは、子どもたちの心の豊かな成長につながるはずだと考えていました。そして「障害者がいて、当たり前」という感覚を持った子どもたちが大人になっていき、より良い社会を築いてくれることを願っています。

職場内障害者サポーター運営事務局　　令和3年3月作成