

— SSTによる訓練が職場で活かされ、前向きな自信につながる —

大東建託パートナーズ株式会社  
(旧大東建物管理株式会社)



事業概要：不動産管理、ビル運営管理  
従業員数：3,747人（平成29年5月現在）  
サポーター：稲津さん（人事担当）  
被支援者：20代男性（発達障害）  
勤続年数：1年1か月（平成29年5月現在）  
業務内容：書類管理、社内メール集配業務

支援  
内容

取組み	➡	職場を想定したSSTの実施
効果	➡	社会人マナーの向上 モチベーションアップ

学んだ経験をすぐに活かしたいと  
サポーター登録してAさんの支援を開始

同社は、アパート、マンション管理のほか複合的ビルの運営管理を行っており、全国の営業所にて営業事務のアシスタント業務で障害のある社員を採用しています。

サポーターの稲津さんは入社3年目の社員で、過去に障害者施設での実務経験があり、社会福祉士の資格も有していることから、28年4月に本社人事総務課に配属となり、障害者雇用推進担当として障害のある社員と共に働いています。

稲津さんは現部署への配属と同時期に、上司からサポーター事業への参加を勧められ、すぐに申し込みを決めました。専門資格はありましたが障害者雇用の現場経験が浅いため、様々な指導方法や雇用事例を知り、現場での支援に役立てたいと思ったからです。養成講座では、他社の現場見学が大変参考になり、障害特性に合った指導ポイントを学ぶことができました。養成講座修了後は受講した経験をすぐに現場で活かしたいと、Aさんを支援の対象としてサポーター登録をしました。



座学の研修会では理解できているが、  
実際の職場では適切な振る舞いができない

Aさんは、就労移行事業所で就労に向けた訓練を積み28年4月に入社した発達障害のある社員です。配属された本社業務部では資料整理やPC入力、社内郵便物の集配を行っています。入社して約1年が経ち、多くの業務を任せられるようになってきましたが、Aさんには、発達障害の方の多くが苦手とされる職場に相応しいマナーや振る舞いができないという課題がありました。稲津さんは、職場での行動規範や立ち振る舞いを身につけてもらうために、ビジネスマナー研修を行いました。Aさんはテスト形式の想定問題は正しく回答できるものの、実際の職場では勉強会での知識をうまく活かすことができずにいました。

本人の課題に合わせた場面を繰り返して  
練習することで、適応能力の向上をめざす

毎月の訪問の際、その課題を聞いたサポーター支援員は、マナー研修による知識習得のほかに、SST（ソーシャルスキル・トレーニング）による研修を提案しました。SSTは日常に出てくる場面設定でロールプレイを実施し、良かった点・改善点を本人にフィードバックし、それを繰り返し練習することで、その場に適した振る舞いを身に付けようという社会生活技能訓練です。稲津さんは、支援員から助言されたテキスト「SST研修資料集（編集・発行／障害者職業総合センター）」の中から、Aさんが

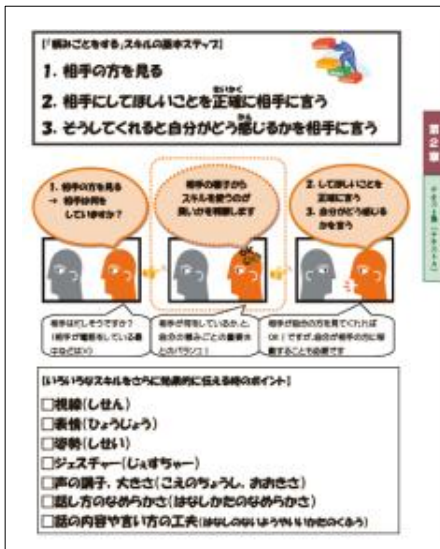
苦手とする「相手の話を聞く」「相手に頼みごとをする」という場面設定のカリキュラムを抜粋してSSTを実施していきました。

週1回のSSTでは稲津さんがロールプレイで手本を見せ、その後、本人がロールプレイを行い、改良点をフィードバックしていくことで、職場に見合った適応能力を高めしていくことを目指しました。

### ●SSTの進め方

- ① ロールプレイのやり方を説明し、手本を見せる
- ② 本人によるロールプレイ
- ③ 良かった点、悪かった点をフィードバック
- ④ もう一度本人によるロールプレイ
- ⑤ 良かった点をフィードバックし、実践の意欲を持たせる

### <SST研修資料集>



ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー ～SST研修資料集～  
<http://www.nivr.ieed.or.jp/download/kyouzai/kyouzai41.pdf>

## 障害のある社員の活躍により、 社内における障害者雇用はさらに進む

トレーニングを開始して約1か月が過ぎ、Aさんの仕事に対する意識が変わってきました。SSTの「相手に頼みごとをする」カリキュラムを実施していく中で、相手の状況にも配慮しながら会話を進めていくことの重要性に気づいたようでした。また、SSTで学んだことが職場で活かされ、さらに成功体験として実感できたことから、SSTを前向きに捉えるようになりました。

28年の秋に、Aさんの後輩にあたる社員が実習を経て入社しました。Aさんは、実習中から先輩として業務をサポートするとともに、得意分野のPCセットアップを行うなど、職場での様々な社員との関わりにも積極的に参加するようになりました。

稲津さんの職場では、Aさんをはじめとする障害のある社員たちの活躍ぶりが認められ、今では計8名の社員が活躍しています。稲津さんは、障害のある・なしに関わらず、一緒に働くことがごく当たり前であることを周囲の社員に伝えていきたいと意欲的です。これからも、障害を個性として捉え、特性に合わせた育成方法を探りながら、活躍の場を広げていきたいとのことでした。



～本社（大東建託パートナーズ）受付にて～

## 稲津さん「全国にいる障害のある社員のサポートを、本社からも支援していきたい」

障害のある人と関わる経験が過去にあったため、障害者雇用の在り方ある程度理解しているつもりでしたが、いざ、障害者雇用の担当になると、周囲の社員に何を伝えていけばいいか迷うことがありました。そんな中、サポーター事業に参加したことで、様々な情報を得ることができ、特に、養成講座で行った他社就労現場の見学が大変参考になりました。実際に自分が見て聞いてきたので、障害者の活躍について、周囲の社員に自信をもって

話すことができました。また、受講後は、障害のある社員たちへの話の伝え方、支援の仕方が変わってきたと思います。

将来的には、全国にいる障害のある社員の状況を本社人事で把握し、必要なサポートの体制作りを行っていきたくと思っています。「障害のある社員も戦力として採用」「やりがいを持って、誇りを持って働ける環境を作っていくこと」が、私に課せられた役割だと思っています。