



## メンバー活動報告 04 「仕事体験」インタビュー

### 自分の課題と可能性、両方を 発見できる「仕事体験」の場

活動報告(第4回)では、今年4月から始まった「仕事体験」の様子をお伝えします。“リネーブルの中に働く場所をつくる”という構想を掲げ、企業様との業務提携により2024年9月から自動車部品の組み付け作業・納品を開始しました。同時期に「デジ・モノプロジェクト」IoT開発と 3D-CAD 協働により、独自の検品システムを開発、同年11月には事務所1階に専用作業場が完成しました。2025年1月からのプレ運用から、スタッフやメンバーとともに試行錯誤を積み重ねてきました。本格始動から 4ヶ月、仕事体験に参加する若者3名にお話をうかがいました。

荒川代表…現在4名(8月からは5名の若者が仕事体験に参加しています。参加者はそれぞれに、明確な目的と課題を持っています。リネーブルが開発した「kanonADP」というアプリを使い、仕事体験の後に若者たちに感想を記録してもらっています。キャリアアンソーシャルデザイナー(CSD)が月2回一人ひとりの様子を丁寧に観察。その後、CSD会議で情報を共有し、個別の振り返りシートを作成します。このシートを元に、数か月に一度、本人・フェードバックを行い、次のステップへと繋げるという流れになります。

このプログラムは参加する若者を支えるスタッフの育成が要になります。目指すのは「指導者」ではなく「伴走者」。仕事体験後のスタッフミーティングでは、良かったこと・気づいたことを共有し、仕事体験に参加してもらいやすい環境を、どのように整えるかを考えます。

まだまだスタートしたばかりですが、皆が安心して参加できるチームづくりを進めて行きたいと思っています。

この日はTさんの作業手順や工夫を全員で学びながら、動画制作担当の若者に撮影を依頼し、動画マニュアルにする段取りも行われていました。自分が手がけた仕事が社会と直結している「仕事体験」を通じて、多様な「はたらき方」を探る循環が生まれようとしています。



text: エスラウンジ



## NEWS / Information

### リネーブルの「仕事体験」がスタートしました！



4月からリネーブルの仕事体験が本格的にスタートしました。仕事体験に参加する若者の目的や背景は、一人ひとり様々です。度重なる離職経験から「もう働くことはムリ」と感じながらも、今の自分にできることを懸命に探している若者。働く経験は少ないものの、「何から始めたらいいかわからない。でも、何かを学びたい」という意欲を持つ若者。リネーブルの仕事体験は、そんな彼らの思いを受け止め、一人ひとりのペースで「働く一歩を踏み出す」場でありたい。私たちが大切にしている特徴を3つのポイントでご紹介します。

#### ーリネーブルの仕事体験の特徴ー

1. 一人ひとりに寄り添う、ステップアップ支援  
経験豊富な専門家が、あなたの状況や特性を丁寧に理解し、伴走します。
2. デジタル技術で「やりにくさ」を「やりやすさ」に  
AIや3Dプリンターなどを活用し、ご自身のアイデアも活かしながら、働きやすい環境を創る体験ができます。
3. 学び続けるスタッフと共に、質の高い仕事体験の場を  
専門性を高め学び続けているスタッフが、安心して取り組める環境を整えます。



#### 【ご見学・個別相談受付中】

「仕事体験」にご興味をお持ちの方、まずは話だけでも聞いてみたい方も、お気軽にお問い合わせください。



リネーブルは  
「今の自分にちょうどよい働き方」を  
見つけるコミュニティです

#### 利用を希望される方へ

対象：18歳～概ね35歳までの若者で  
安城市まで通える方  
(直接お問い合わせください)

#### サポーターのご案内

社会課題解決に向けた取り組みに共感いただくとともに、様々なコラボレーションを通じて、より大きな社会的インパクトを生むプロジェクトに発展できるよう、業務委託・コラボ企画・ご寄付などご協力をお願いいたします。

お問い合わせフォーム  
気軽にお尋ねください



[ 発行元・お問い合わせ先 ]

特定非営利活動法人リネーブル・若者セーフティネット

〒446-0072 愛知県安城市住吉町荒曾根 1-245 アワーズビル2F

TEL/FAX：0566-93-1733 (月曜～金曜 10:00～17:00)

MAIL：info@linable.or.jp | Web：https://linable.or.jp/



リネーブルニュースレター vol.4 2025年9月発行

この事業は令和7年度 独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業の助成を受けて実施しています



## リネーブルパートナーに 聞いてみよう 「第4話」

### 小松 邦明 さん

たかはま障がい者支援センター 相談支援専門員・ジョブコーチ

NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク(JC-NET)  
職場適応援助者養成研修講師

1面でご紹介した「仕事体験」では、働く若者やスタッフに加え、心強いサポーター「キャリアソーシャルデザイナー(CSD®)」の皆さんがチームとして関わっています。CSD養成講座をはじめ、企業訪問、就労支援、仕事体験など、多岐に渡ってリネーブルの事業に伴走されている小松邦明さんにお話をうかがいました。

interview/text：エスラウンジ

### その人の行動には必ず理由がある

小松邦明さん(以下小松さん)・・・荒川さんとの出会いは2019年です。合同会社エスエス代表の藤原直子さんと一緒に、私の職場である「たかはま障がい者支援センター」(愛知県高浜市)に来られました。荒川さんは「CSD養成講座をやりたい。若者の働くことをお手伝いする人を増やしたい」と。働けるように「若者を変える」ではなくて、「職場の環境を調整する」。そこがジョブコーチの考え方と同じでした。「キャリアソーシャルデザイナー」のキャリアをデザインするという言葉がすごく好きで。キャリアを作る、考えるのではなく、その人の働くことをデザインする。そこが面白いと思いました。

荒川代表・・・NPO法人リネーブルの立ち上げが2016年。有限会社「エスエス」キャリアの創業は2017年です。若者だけに頑張れと言っても、入社した後に働き続けることができない。当初から、企業もまた変わらなければいけないと考えていました。企業さんの困り事をお伺いして、リーダーを養成し、さらに若者がしっかりと育つことのできる企業にしていきたい。そのために「キャリアソーシャルデザイナー」が必要でした。小松さんはすぐに理解してくださった。その時のことは忘れないですね。心強い同志を見つけたと思いました。そこから小松さんはじめ各分野の講師の方に協力いただき、2020年から養成講座を開講しました。

小松さん・・・CSD養成講座の講師以外にも、2022年から荒川さんと企業を訪問して若者の育成に困っている企業さんの相談を受けるなどして、現在の「仕事体験」につながっています。

ー 昨年9月からの準備期間を経て(1面参照)、小松さんが仕事体験に関わられてからの変化はありますか。

小松さん・・・仕事の様子を見ると「あれっ？な

小松さん・・・就労支援の主な対象者が、知的障害の方から、精神障害・発達障害の方に変わってきています。以前は〇〇障害だから〇〇を支援するという手法がありました。でも発達障害のある方は本当に一人ひとり違って、今までのやり方ではダメだと。そこで「できないことには理由がある」と考えるようになりました。それまでは、何かできないことがあればすぐにマニュアルを作りたかったんですよ。でも、そもそも作業の手に注意が向かない人に手順書を作っても効果がないことがわかってきた。そんなところから一歩ずつ自分の考え方を変えるようになりましたね。

荒川代表・・・いつもと違うことをすると、私たちも失敗したりします。障害によって毎回同じ失敗をするのかというと、少し違う。諦めることなく、その時々ややり方を工夫して学んでいき、また周りも学んでいくと「発達障害だからしょうがない」という捉え方も変わってくると思うんです。

小松さん・・・先日、久しぶりにジョブコーチの大先輩に会って。その方は「人↓障害↑人」と言っていました。私たちは目の前の一人の働く「人」を支援するんです。ただジョブコーチは、障害がある方を支援するプロとして障害を理解し、企業担当者に説明できることが求められます。その上で目の前で働いている一人の「人」を支援する。だから「人↓障害↑人」なんでしょうね。端的には言い表せないとても奥の深い言葉だと思いました。



### 本当の意味で「一人ひとり」が 違っている

ー ジョブコーチ創成期から現在までのご経験の中で、現場での大きな変化はありますか。

ぜあんな動き方をするんだろう」と引っかかることがあるんです。きつと理由があるという視点で繰り返し見ていき、気づいたことを仕事終了後に本人と確認したり話し合ったりしています。

荒川代表・・・ある若者が「僕はもう働くことは無理です」と言っていました。でも仕事体験に参加して、小松さんが「彼は一つひとつのことができていないですね」とお話された。実は作業ができていないように見えて、一つひとつの作業を「自分ルール」で取り組んでいたんです。

小松さん・・・ビニール袋が置いてあり、「これにちぎったゴムを入れてください」という指示に対して、彼はビニール袋に入れずにそのまま作業台の上に置いていました(その方が早いと判断したからです)。それ以外にも、指示通りにできないことが2つ3つあったのを見て、そういう表現をしたと思います。ただ、彼はこれまでの経験から「消毒をして拭いてください」という指示には、液が飛び散らないように消毒スプレーをぞうさんの近くでかけるなどうまく工夫をしていました。できるところがたくさんありますよね。

荒川代表・・・彼は長く仕事を続けることが難しい一方、働いた経験が多くありました。働く上での基本的なルールがきちんと身に付いている。私から「一つひとつの作業が自分流になるのが、働き続けるために少し足りなかったところじゃないかな」と伝えると、彼は納得してくれた。仕事体験を通じて、やるべき仕事の範囲が理解できれば、高いパフォーマンスを出せることも分かりました。「彼はきつと働き続けることができる」と思った瞬間でした。

小松さん・・・将来企業で働くことにむずかしさを感じている人をお手伝いする部分では、障害のある方の支援と共通しています。私どもの職場にも、障害者手帳は持っていないが何らかの診断がある方が相談に来られますし、障がい者支援センターの入っている建物には障害のない方の就労の相談セッションもあって、その担当職員から相談を受ける瞬間でした。

### 「生活できる収入」から「自分が満足 できる収入を得るために働く」社会へ

荒川代表・・・障害者に対するジョブコーチと、リネーブルの仕事体験に参加する若者に対するCSDの役割の違いについてどう思われますか？

小松さん・・・一般的に障害のある人に比べて、若者は、最初から多くの環境調整が必要ないかもしれませんが。障害者雇用でも、本人の自己理解を得ながらできない部分の環境調整を進める必要があります。また、障害の有無に関わらず自分のことを知ることがむずかしいものです。突き詰めていくと若者の支援との違いはないのかなと思います。

違いがあるとすれば、本人側ではなくて企業担当者の側です。若者たちのできない理由が企業担当者には分かりにくいかもしれません。なぜ仕事ができないんだろうと。障害者雇用は、その人には障害があるという前提が始まります。一方、社内ですでに働いている若者は、そもそも苦手な部分があっても「やる気がない」と誤解されやすく、

できないことについて、工夫や環境調整しようとはなりにくい。実際に知的障害のある方でも発達障害の傾向があると、企業の担当者にはできない理由が分かっていただけないことがあります。でも、そのことがご本人を理解するための肝だったか職場がどうすると受け入れやすいかはさまざまです。自分が自分のことを理解する、企業担当者がその人のことを理解するということが、障害の有無に関わらず必要なかもしれません。

荒川代表・・・大きな声であいさつができない若者がいます。頭をペコッと下げお辞儀が精一杯のコミュニケーションの場合もあります。そのような若者も、職場環境に慣れると、自然と声が出て、挨拶ができるようになります。企業は「コミュニケーションは苦手でも、真面目に働いてくれるなら十分」と考えていただけたとありがたい。本人の特性を理解した上で、まずは短時間のアルバイトから、少しずつ環境に合わせ育てていく。その

けることもあります。なにより、荒川さんと一緒に企業を訪問して思ったのは、企業の方も、従業員に対して困っていらっしやるんですね。「何度も同じミスをする」「どうしていいかわからない」と。これは障害の分野に限らないテーマだと思います。

### 原点は「企業の方とともに」 雇用の仕組みを作ること

ー 小松さんのジョブコーチとしての視点は、どのように培われたのでしょうか。

小松さん・・・20代の後半、東京都のある区で将来の地域を担うリーダー作りをする生涯学習の講座に、ボランティアとして参加していました。私はその講座の卓球サークルのリーダーとして実行委員会へ出席することになりました。その中には、特別支援学校を卒業した身体障害の方たちのサークルもありました。何か楽しい事をやろうと情報交換、意見交換をして、年間計画を立て、年度の終わりに1年間の総まとめの会をするんです。その企画会議で私は、「平等に役割分担しましょう、私も進行役をやるので、〇〇さんも進行役をやりたい」と提案しました。ただその身体障害のあるリーダーは言語に障がいがあり、うまく話すことが難しく、進行役はできなかったかもしれませんが。その時に講座の担当者から「差を差として認識した上で、平等に扱うことが本当の平等だ」と言われて。当時の自分には、よくわからなかったんですね。その出来事が直接のきっかけではありませんが、どこか心の中で引っかかっていたんだと思います。ですから最初は特別支援学校の教員になりたくて。でもうまくいかなくて。その後、1998年にある区の障害者の就労支援をしている法人に就職し、7年後その法人が実施する就労支援センターの担当を任されることになって、障害者福祉に関わるようになりました。

今も就労支援を続けているのは、この仕事を通じているんならに出会えるからです。私たちの時代はジョブコーチが始まった頃で、上司に聞いてもよくない企業が増えて欲しい。

小松さん・・・その通りですね。一緒に働くためには私たちがその人の得意なこと、苦手なもので配慮が必要なることを、ご本人といっしょに企業担当者に説明できるかにかかっています。たくさんの方の発達障害のある人を雇用している会社は、一人ひとりが違うと分かっています。ある特例子会社では「会社共通のマニュアルを置かず「自分のマニュアルを、自分で作るように」としています。でも多分多くの会社では若者が一人ひとり違うということ、その背景にはやる気ではなくて、脳のしくみも関係しているということ、まだ分かっているかもしれないかもしれません。

荒川代表・・・1日2時間から働き始めたいという若者もいます。2時間から始めると、次は3時間分の仕事をすることができるようになる。

小松さん・・・以前、荒川さんが言われた言葉が印象に残っています。「自分が生活できる収入を得るためではなく、自分が満足できる収入を得るために働く」と。それがリネーブルの考え方ですね。「それでは生活できないでしょ」と指摘を受けるかもしれませんが。正社員として週40時間働くのが一番良いことだと思っている人もたくさんいると思います。でも、そんなことはわかっていると思います。実際には働けない...という人もいます。最初に必要なのは、自分にちようど良い働き方を実現する」ということ。福祉分野の人でも、そのことに気づいている人はまだ少ないかもしれません。

荒川代表・・・そのような社会を、一緒に作っていきましょう。

※キャリアソーシャルデザイナー(CSD®)  
キャリアコンサルティングとソーシャルワークの視点を持ち、キャリア面談や仕事体験の観察を通じて、一人ひとりの強みや理想の働き方を一緒に考える専門職です。2020年から3回の養成講座で25名の修了生を輩出しました。