

就労支援のプロセス

社会福祉法人 加島友愛会

酒井 大介

就労支援プロセス

就労相談

アセスメントと準備訓練

求職活動とマッチング

職場適応支援

フォローアップ

定着支援？

就労相談

- 一般的に最初の就労相談は相談支援事業所、ナカボツ、ハローワーク、障害者職業センターが窓口となることが多い。
- 就労移行支援の就労相談は障がいのある人の状況や希望の確認と事業所を利用する目的を確認するプロセスから始まることが多い。
- 訓練の目的やプロセスの説明と共に、単に就職先を見つけるところではないことも必要。
- 障害者雇用の現状や事業所の実績の説明
 - 職種や平均収入
 - 障害開示のメリットなど
- 面談の対象者は？方法は？
 - 基本は本人から話(ニーズ)を聞く
 - 家族、関係機関からの聞き取りも重要
 - アンケートやワークシートの活用も

就労相談（基礎情報の収集）

基本情報

- 診断名、手帳、障害年金、家族構成など
- 教育歴、福祉サービスの利用歴、通院状況

実習体験

- 時期、会社名、場所、実習目的（体験・雇用前提）
- 得意だったこと、苦手だったこと、仕事の内容

職歴

- 時期、会社名、場所、紹介ルート
- 得意だったこと、苦手だったこと、仕事の内容、離職理由

就職の希望

- イメージ、仕事の内容、働く環境
- 給与、身分、労働時間、公共交通機関の利用、通勤時間

就労支援プロセス

就労相談

アセスメントと準備訓練

求職活動とマッチング

職場適応支援

フォローアップ



障害のある人のアセスメント

これまでの経過

- 生活歴、教育歴、福祉サービス利用歴
- 職歴、その際の強み、又は失敗の要因
- 就労支援の利用歴、就労支援機関との関係
- 医療歴と医療面の課題、医療機関との関係

仕事に関わる要素

- 仕事のスキル、遂行能力、体力
- 仕事に対する意欲、興味、動機
- コミュニケーション能力と社会性
- ストレス耐久性、ストレス回避・解消の能力
- 認知面の問題

生活面の要素

- 家族の状況、家族からの支援
- 友人等の交友関係
- 主な余暇活動や楽しみ
- 消費活動の状況や問題
- 生活支援機関、相談支援機関との関わり

アセスメントから計画的な支援へ

できることの
整理

- 作業スキル、社会的スキル等障害のある人のできることを適切に整理する。

課題の整理

- 今後、障害のある人の心がけや訓練によって成長が見込まれるものと、周囲の配慮、支えが必要なものに整理する。

得意な環境を
予測する

- 人的環境のアセスメントや物理的環境のアセスメントから、得意とする環境、苦手な環境を予測する。

スケジュール
を調整する

- 就労までの時間を予測して、スケジュールを調整する。

アセスメントと準備訓練に必要な視点

成長を促す

- しっかりとした個別支援計画を立案し、実施することにより、障害のある人の就労へ向けての力を伸ばし就労へ結び付ける。

必要な配慮を明確にする

- 周囲が障害に起因する配慮事項を理解し、支える方法を明確化し、その支えをどのように継続するか計画・実施する必要がある。

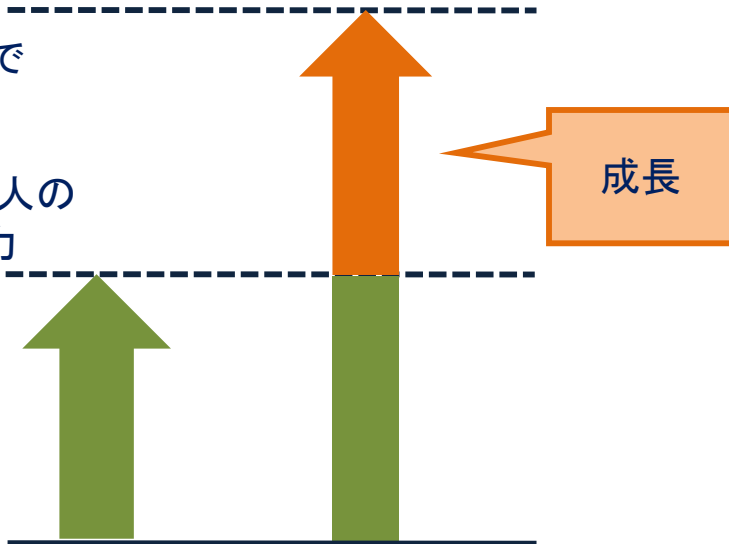
就職までのスケジュールを調整する

- 就労移行支援サービスは、原則2年間の有期限サービスである。就労までの時間を予測し、スケジュールを調整することが重要である。

①成長を促す

企業等の就労で
求められる力

障害のある人の
現在の力



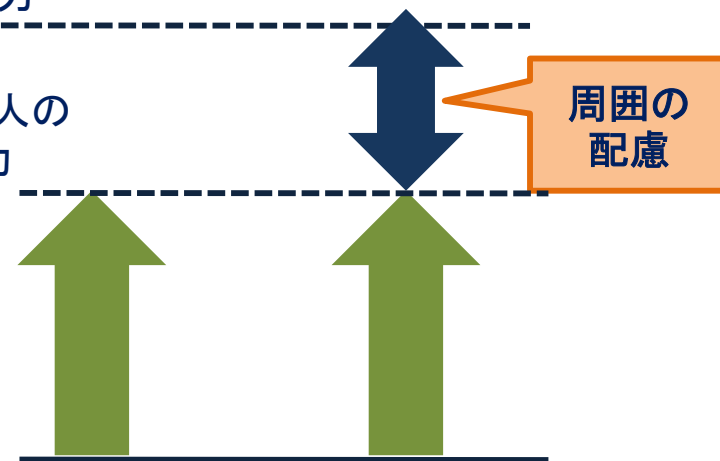
就労移行支援の
サービス利用前

就労移行支援の
サービス終了時

②配慮事項を明確にする

企業等の就労出
求められる力

障害のある人の
現在の力



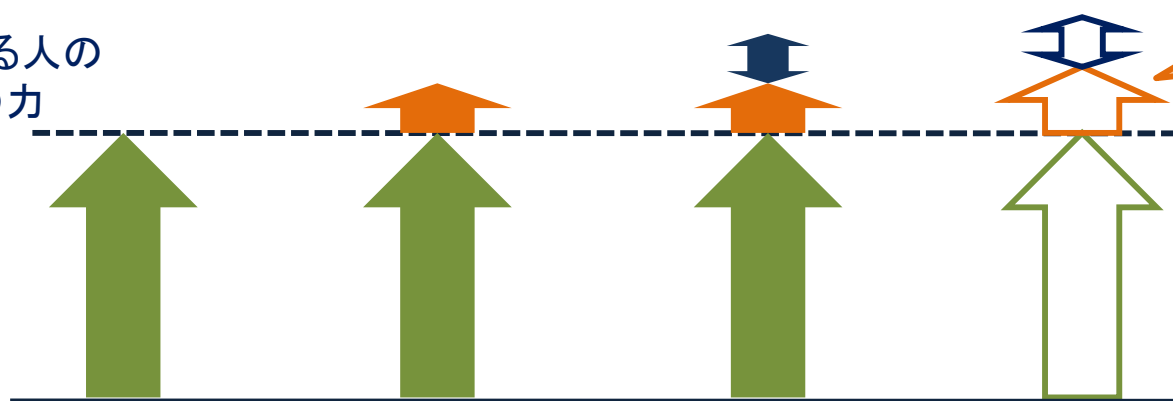
就労移行支援の
サービス利用前

就労移行支援の
サービス終了時

③スケジュールを調整する

企業等の就労出
求められる力

障害のある人の
現在の力



就労移行支援の
サービス利用前

半年後

1年後

(2年後予測)

成長や配慮は
就労実現に到達
するだろうか？

就労支援プロセス

就労相談

アセスメントと準備訓練

求職活動とマッチング

職場適応支援

フォローアップ



求職活動とマッチング

■ ハローワーク

求職登録情報と求人情報のマッチング

- ハローワークの担当者に、障害のある人の情報を分かりやすく且つ簡潔に伝達することが大切

■ 面接

- 働く意欲はあるのか、何ができるのか、どのような配慮が必要なのか、を分かりやすく簡潔に伝える

- 併せて、支援機関はどのように支えるのかも伝える

■ 雇用前提とした実習や就労支援員の職務再構成

- ジョブマッチングの最終調整

- マッチングには職場のアセスメントが不可欠

就労支援プロセス

就労相談

アセスメントと準備訓練

求職活動とマッチング

職場適応支援

フォローアップ



職場のアセスメント

基本方針や文化

- 障害者雇用の背景と基本方針
- 決定権の所在と階層
- 職場の文化や雰囲気
- 給与、福利厚生、休暇等の労働条件

担当する職務

- 担当する職務の内容
- 担当職務を変更・調整できるか
- 仕事の要求水準
- 忙しさなどの年間、月間、1日の変化

雇用管理体制

- 所属部署の組織・体制
- キーパーソンの存在と階層
- ナチュラルサポートの体制・可能性
- 人事異動の頻度や可能性

関係機関との連携

- 障害者雇用に関わる他社との連携
- 就労支援機関との連携、方針
- 医療機関との連携、方針

職場アセスメント例



【就業時間】 9:00~18:00

【人的環境】 総務課・人事総務課での障害者雇用を想定
部署内の従業員は男女で20名程度在中
障害者雇用担当者は2名。うち1名が上司で取りまとめ
障害者雇用の経験はないものの、担当者は滋賀工場での
雇用も同時に進めており、障害者雇用については積極的。
基本的に人事部での業務を想定しているが、社内便配
達の際には他部署の職員と関わる機会がある。
外部の業者の出入りが頻繁にあり、関わりが多い

【物的環境】 事務所内は静かで落ち着いた雰囲気。担当者の隣に対象
者の机も準備予定であり、質問などはその都度行える。
5階建ての建物で構造も各階似ており、わかりやすい。
物の配置などは表示があり、整理整頓が徹底されている。

【求められるスキル】
パソコン入力为中心のため、ある程度漢字の読み書き、
Excel打ち込み程度の能力必要

【その他】 落ち着いた雰囲気の中での立ち振る舞いやビジネスマ
ナーが必要
ごんまりとした環境なので、雇用管理は行いやすいので
は。

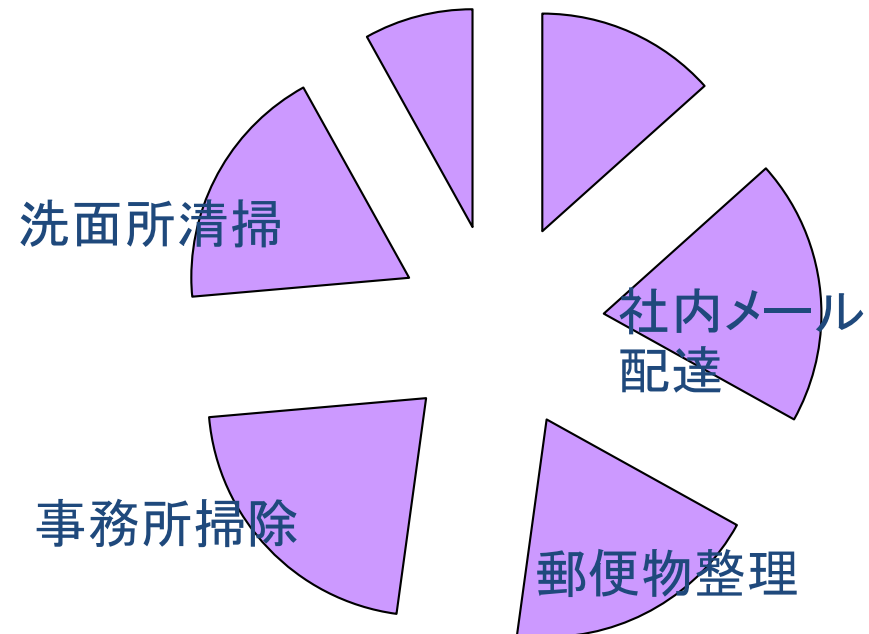
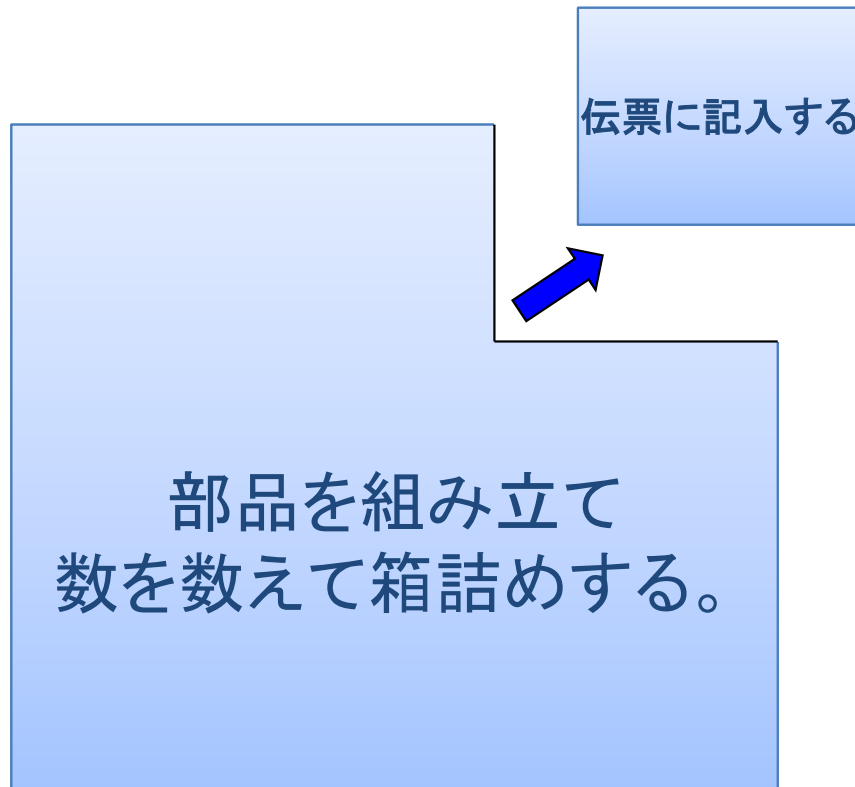


職務再構成

職場にある仕事の分担、仕事のやり方にそのまま障害のある人を当てはめるのではなく、障害のある人の特徴に合わせて、苦手な部分を抜いたり、得意な部分を集めたりして、安定して仕事ができるような修正を加えること。

本来の業務から苦手な部分だけを外す。

得意な部分(小さな仕事)を集めて、大きな仕事を作り出す。



得意な部分を集める①



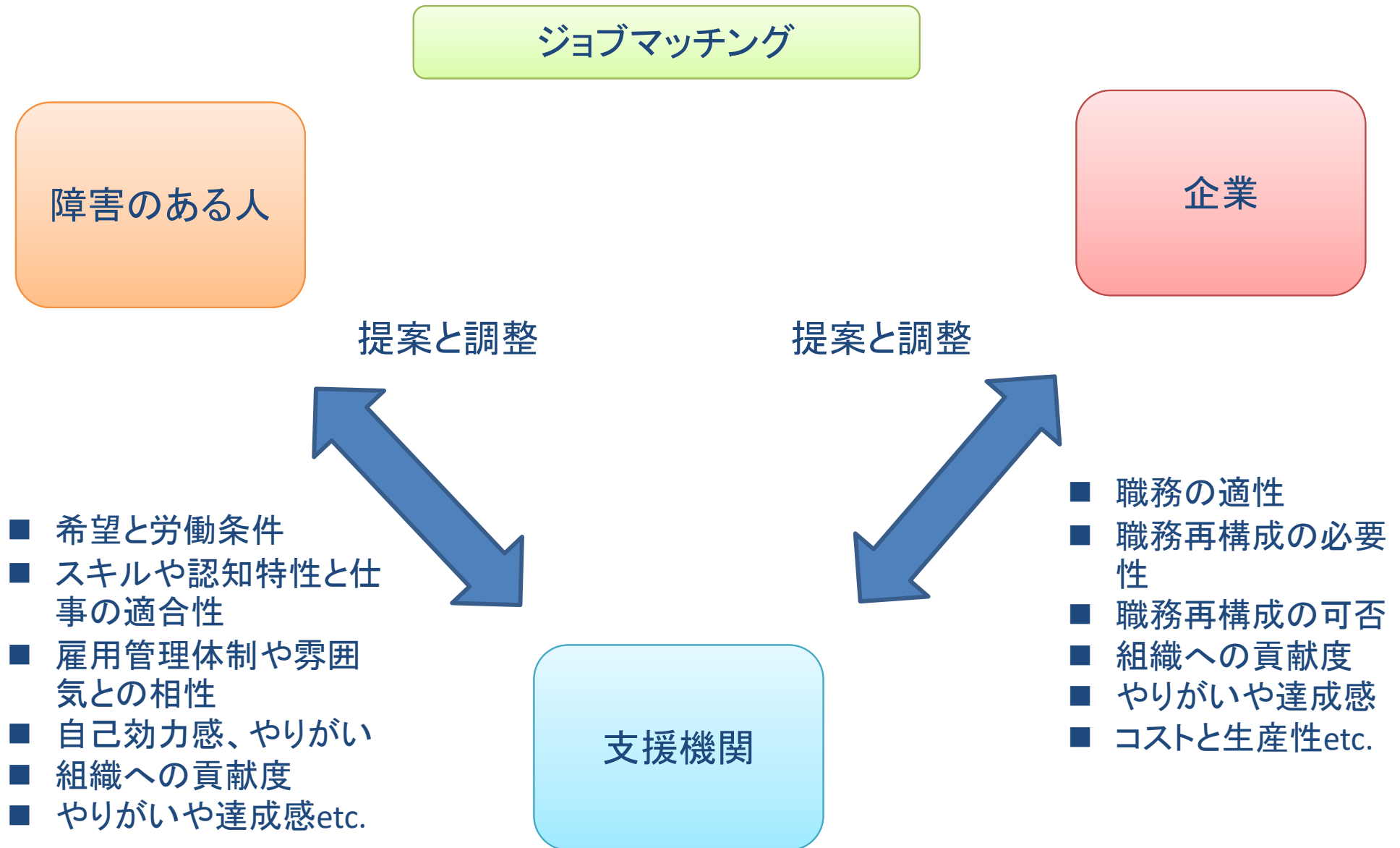
- 📦 襟ガード 20枚
 - 📦 フェイスチーフ20枚
 - 📦 アルミ 3枚
- それぞれの作業が
終わる毎に洗い場を
チェック

得意な部分を集める②

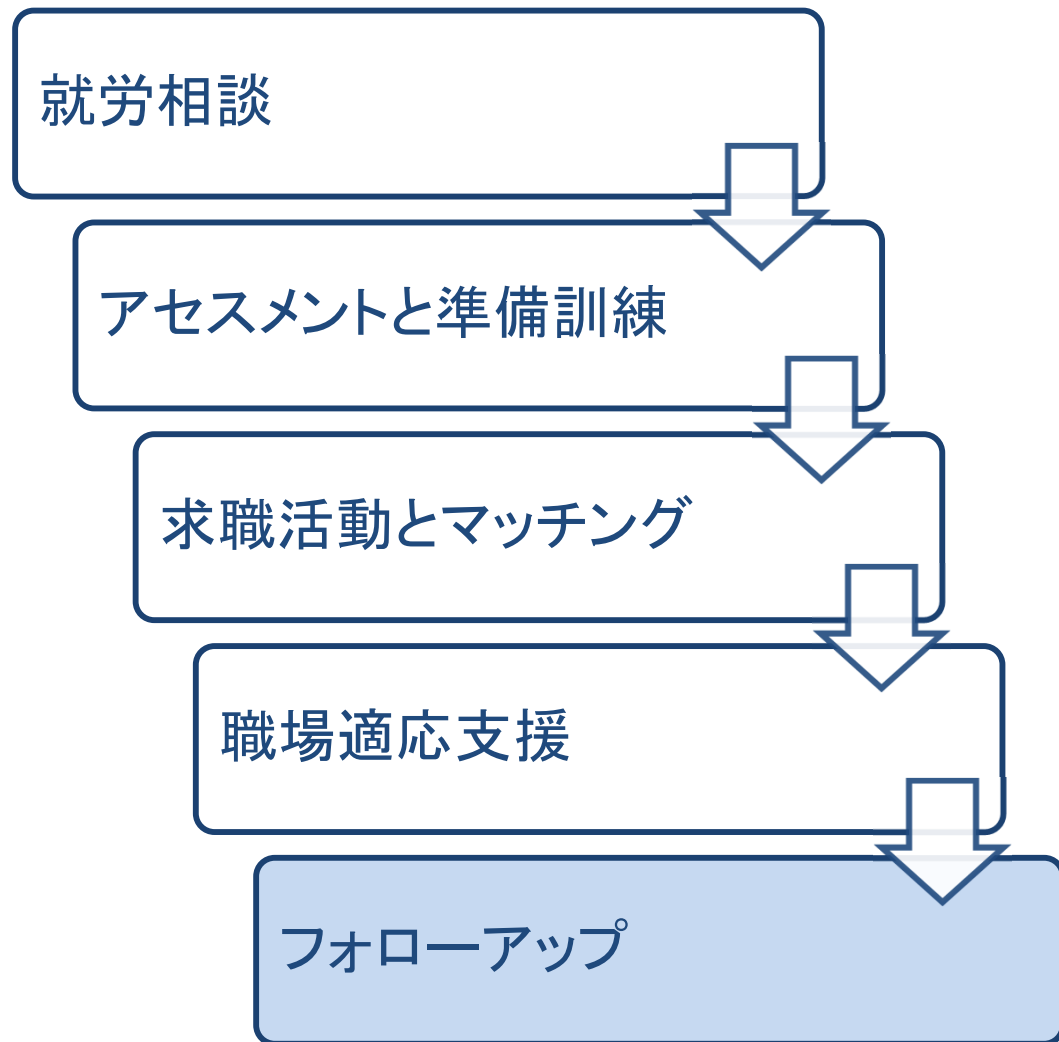


- 10:00 園庭 砂おこし
- 10:30 ゴミ拾い
- 11:00 製作
- 12:00 保育室食事片付け
- 14:00 バギーベビーカー拭き
- 14:30 おもちゃ拭き
- 15:00 製作
- 15:30 トイレ清掃
- 16:30 シュレッダー
- 17:00 終了

マッチングには提案と調整が不可欠

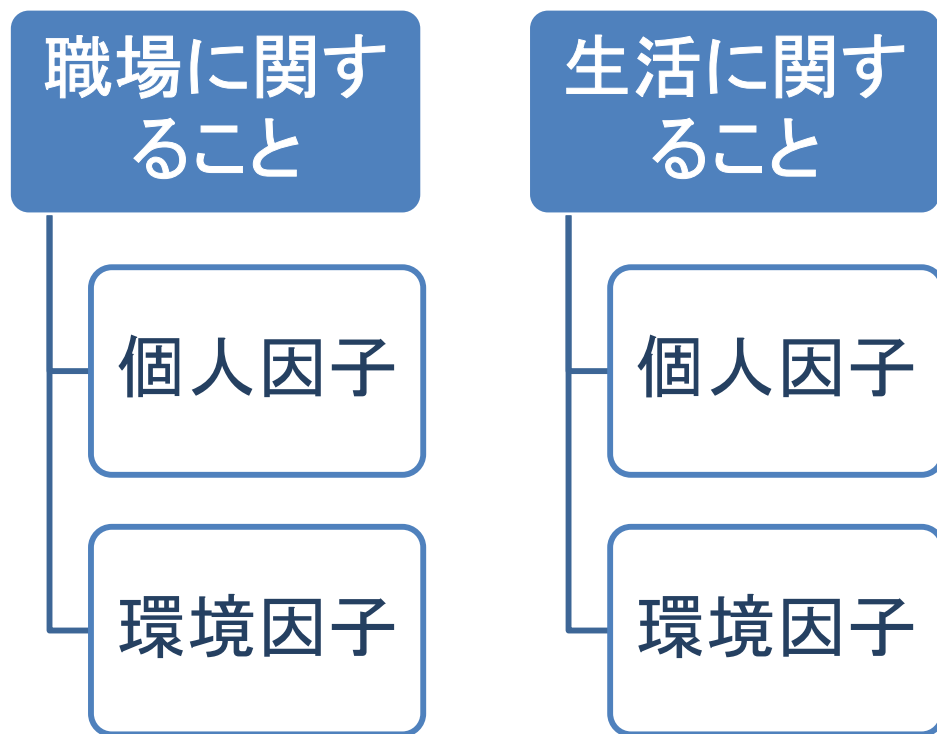


就労支援プロセス



- 障害者雇用の対象者の広がりから、雇用後のサポートより重要な時代。
- 就業・生活支援センターなどの就労支援機関だけではマンパワーが足りない。
- 馴染みの事業所での一貫した定着支援が効果的。

定着支援でのアプローチ



- 就労支援機関が職場に対して支援を提供するものと、生活面に対して行うものがある。
- それぞれ障害のある本人にアプローチする支援方法もあれば周囲の環境調整を行うものがある。
- 生活に関することは自機関だけで支援を提供するだけではなく、連携がキーワードになることが多い。

定着支援で何を支援する？

本人に関わる支援

- 仕事の内容や遂行状況の把握
- 本人の自己評価の聞き取り
- 職場からの評価の聞き取り
- ストレス要因、ストレスのレベル、本人の対処方法の把握
- 所属意識、仲間意識、自己高揚感、自己達成感の把握
- 本人に対する助言と職場の環境要因の調整

生活に関わる支援

- 生活の自己管理に関する把握
- 家族状況の変化及び家族と本人の関係の把握
- 健康面と医療面に関する把握
- 経済活動と余暇活動の充実
- 友人、恋人など社会的交友に関すること

仕事及び生活に関わるステップアップの支援

- 離職の相談及び転職支援
- 家族と同居からグループホーム、アパートでの一人暮らしへ
- 同居や結婚

働くこと・働き続けることの阻害要因は？

■働くことの阻害要因

- 過去の失敗からの不安感
- 未経験からの不安感
- 大人になったら働く教育
- 働くことへの金銭的動機付けの低さ(最低賃金Vsセーフティーネット)
- 置かれている生活環境上の動機付けの低さ(未婚や扶養状況等)

■働き続けることの阻害要因

- 働いている自分への納得感
- 職場や組織への所属感
- 社会や組織からの疎外感
- キャリアアップの機会の少なさ
- 病状の不安定
- 老化の早さ
- 生活基盤の脆弱