

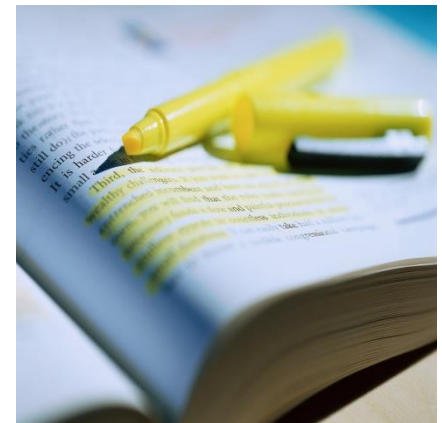
事業所における就労支援の現状と課題 (グループ討議)

社会福祉法人 加島友愛会
酒井 大介

進め方



- ディスカッションは積極的に・・・
- 正解はありません。ディスカッションで様々な意見を出し合いましょう。
- 最初にグループの中で進行役と発表者を決めて下さい。



エピソード①

あなたが働く就労移行支援事業所では、毎年、数人の利用者を就職に送り出すことを目標に掲げ運営をしています。しかし、困ったことに在籍している利用者やその家族は一般就労について、後ろ向きではないものの、早期に就職がしたいという姿勢は感じられません。就労支援を担当することになったあなたは『利用者の就労意欲が乏しい』と感じています。この先、どのようなアプローチが必要だと考えますか？

就労意欲が感じられない理由

- 病状の不安定さ
- 過去の失敗からの不安感
- 未経験からの不安感
- 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)
- 支援者側のアプローチの弱さ
 - ニーズの開拓
 - 見通しの支援

就労支援プロセス

就労ニーズの開拓

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

ニーズの開拓（発掘）

情報提供
興味・意欲の喚起

障害者雇用に関するセミナーの開催

障害者を雇用している企業の見学会

職場体験実習の促進

先駆的な就労移行支援事業所への見学・実習

求人情報等積極的に就労支援に関する情報を公開

ネットワークの形成

エピソード②

あなたの後輩職員である田中さんは、担当している利用者ミドリさんが職業準備も整った段階なので、ミドリさんを雇い入れてもらえる企業を探したいと考えています。しかし、就労支援経験の浅い田中さんは、どのように職場の開拓を進めたらよいのか分からず悩んでいます。また、職場を開拓するためにはどのような心構えや準備が必要なのかも分かりません。あなたは、田中さんにどのようなアドバイスしますか？

働く職場が見つからない理由

- 障害のある人の強み・弱みが把握できていない
- 障害のある人の情報から適した職場環境に結びつけるイメージがない。
- 職場で障害のある人に合った環境を調整する視点がない
- 地域に障害者雇用してくれる企業がない

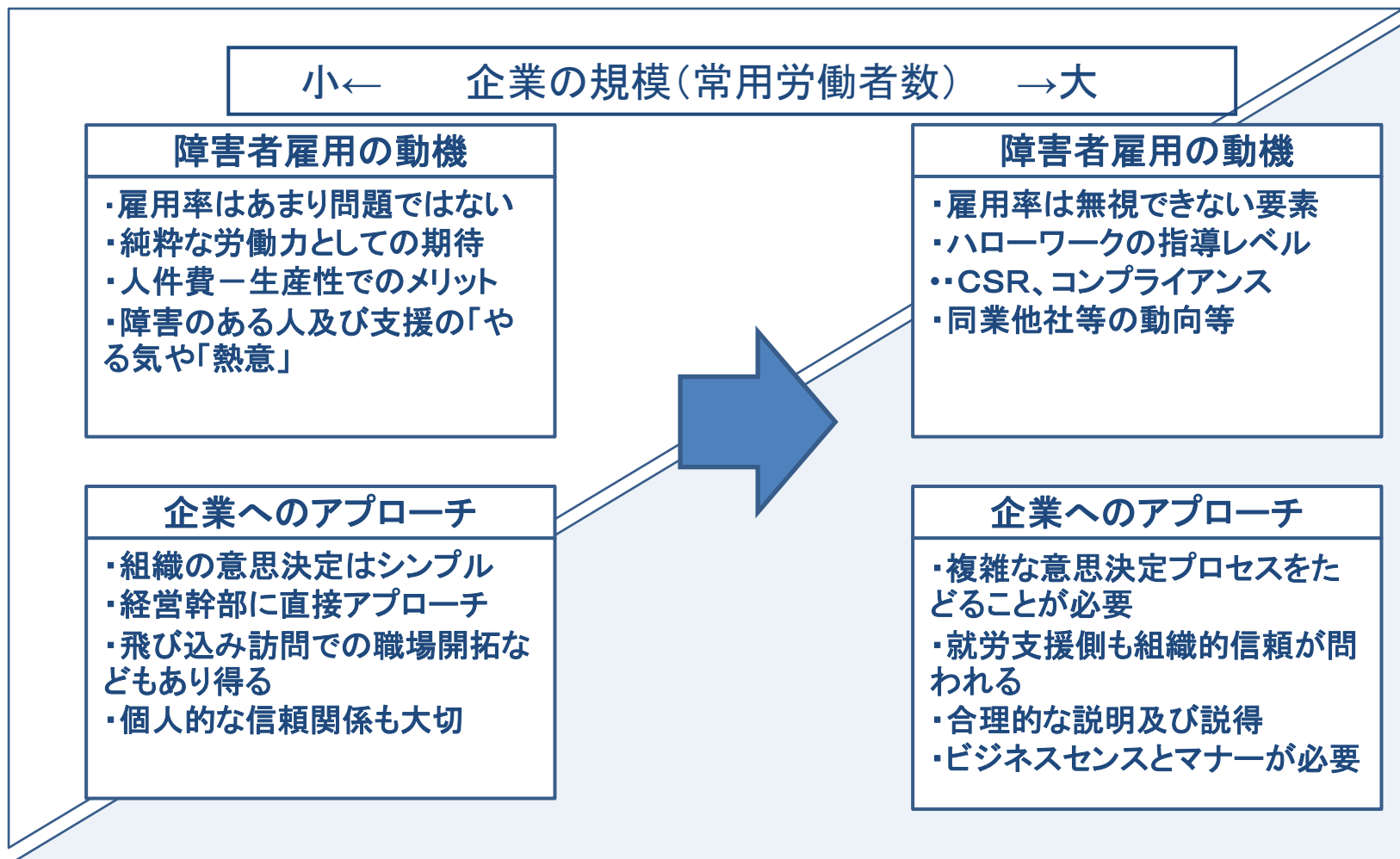
職場開拓

- ハローワークの求人情報
- 民間の求人情報
- 他の支援機関からの紹介
- 障害者雇用事業所からの紹介

効果的に進めるために

- 地域事情を知る
- ハローワークとの関係は大切に
- 関係機関との情報交換は密に
- 基本的なビジネスマナーは不可欠
- いつでも自分たちを適切に説明できる準備を

企業の規模によって異なるアプローチ



コミュニケーションの出発点

- 企業の立場に立って障害者雇用を考える。
- 企業の立場で考えた場合、就労移行支援事業所の職員が障害者雇用の交渉に来ることは、どのように受け取られるだろうか。
- コミュニケーションの出発点で信頼を得られなければ、企業との交渉の土俵に乗ることはできない。
- 職場開拓は企業のことを聴くチャンスである
- 対象としている方の得意なことは…
- あなた(組織)が得意としていることは…

