

就労支援員研修

# 就労支援の実施方法Ⅱ

## (演習2講義資料)

豊中市雇用労働課・地域就労支援センター  
豊中市暮らし再建パーソナルサポートセンター

小川 英子

2014. 12. 9

# 各種就労支援事業と振り返り

- 「働く意欲、力は働くことを通じて育つ」
  - 多様な働く機会の提供
  - 就労準備支援事業、就労訓練事業の制度化
- 個別支援プランに基づく支援事業等の実施、成果と課題の共有に向けて
  - ポイントは「振り返り」
- 豊中の経験から
  - 本人支援と企業支援が融合する場

# 就労準備支援・就労訓練等 振り返り

- ①相談者の短期目標・実施プラン
- ②支援機関（事業所）の支援プラン
- ③就労支援員からの行動観察

# 就労準備支援事業に参加事例

## A. 来所時・インタビュー

- ①30歳半ば 単身
- ②高校中退
- ③印刷関連、組立等派遣を  
転々と短期間で転職
- ④腰痛のため離職後3年
- ⑤自分の適職がわからないと  
来所
- ⑥雇用形態：派遣はもう嫌
- ⑦実家に戻れず、親より半年  
の経済的援助あり

## B. 本人の気づき

- ①体力的に不安
- ②仕事に長続きしない。
- ③暗い狭い場所は、圧迫感あり
- ④コミュニケーションあると言わ  
れたり、一方的に話すと友人  
から注意されることもあり
- ⑤学ぶことは好き、PC講座受講
- ⑥趣味：プラモデル作り

## C. 支援の方向性

- ①体力を確認し、自信もつこと
- ②コミュニケーションなど特性理  
解できる機会をつくる

# 目指す自立

## 生活自立

- 生活資金
- 住居
- 連絡先
- 交通機関利用
- 体力
- 健康状態
- 育児・介護
- 外出の抵抗感

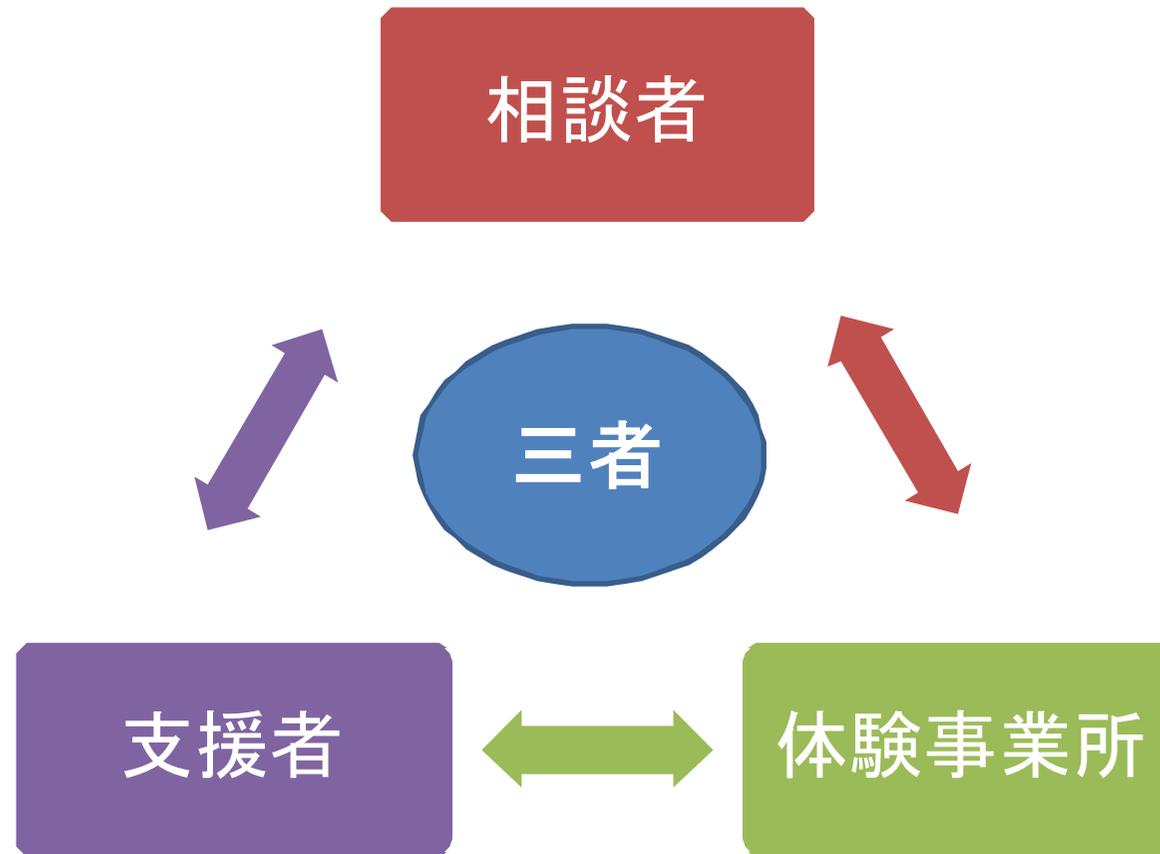
## 社会自立

- コミュニケーション
- 人間関係構築能力
- 自己理解
- できること、できないことの把握
- 場にあう身だしなみ
- 読み書き

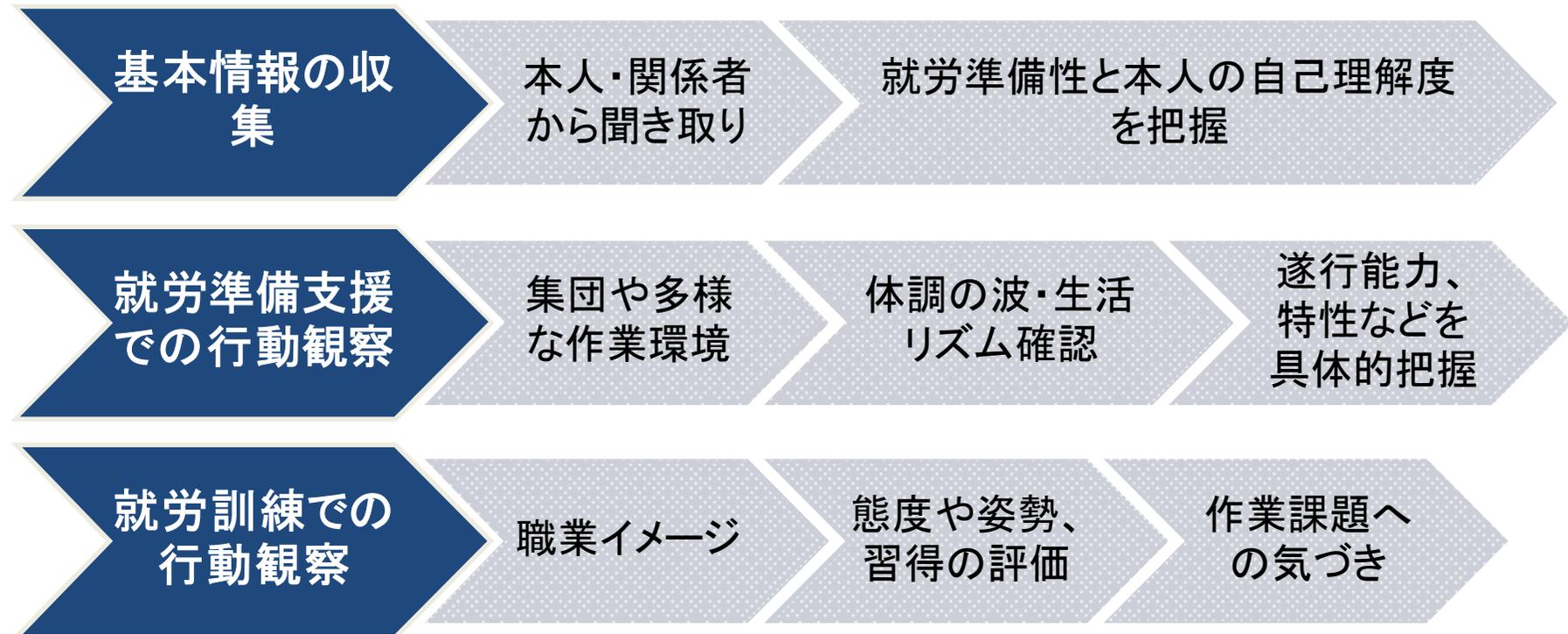
## 就労自立

- 就労意欲
- 集中・継続力
- 職業理解
- 希望職種に必要な体力
- ビジネスマナー
- 就職活動(応募書類・面接・情報収集・意思決定)
- 資格・スキル

# 振り返りイメージ



# 就労支援員の振り返りの視点



# 振り返り①

## 本人の気づき

- ①体力的には、週3日は大丈夫
- ②後ろから声をかけられると驚く
- ③暗い狭い場所は、圧迫感あり
- ④コミュニケーション問題ない
- ⑤すべて勉強と学べている

## 事業者の気づき

- ①話しながらの作業は、手が止まっている
- ②休憩時間は、何も言わずに外に出ている
- ③単純繰り返し作業、集中力あり
- ④複数工程あるものは遅い
- ⑤報・連・相の伝え方問題あり



## 三者

(相談者・事業者・支援員)

## 振り返り

## 支援者からの 行動観察



# 振り返り②

## 本人の気づき

本人の理解の度合い、表現の仕方  
わからないことへの耐性など

## 事業者の気づき

事業者の対応力  
本人との関わりの度合い

### 三者振り返り

- ①プランの実施状況確認
- ②自己・他者評価の突き合わせ
- ③目標の意識づけ
- ④本人受け入れ可能目標設定
- ⑤実施内容の変更・継続確認

### 支援者からの行動観察

- ①生活自立面での確認
  - ②本人の職場環境適応状況
  - ③業務遂行能力(適性・集中力)
- +
- アプローチ方法(作戦)を検討

# 本人自ら考え行動できる支援

①気づきを促す → 本人の気づきに合わせる

「聴く」ことでアセスメント

言葉や表現 (何を言う)

意図や真意 (何を伝えたいのか)

背景や感情 (何が言わせている)

②本人の力を活かした支援 → 安心・安全な環境整える

→ 支援者との関係性・揺れにつきあう

→ 周囲との相互作用

③本人が決めるプロセスを支える

→ 現時点でのアセスメントに合わせて再プランニング

# 振り返りを基に再アセスメント

## (1) 情報収集(インテーク)

- ・相談者のことを知る(生活面・経済面含む)
- ・本人主訴(働くため、就職する)のために必要な情報を集める

## (2) 情報整理

- ・働くために必要な情報を整理し、必要な支援を洗い出す
- ・本人安全や主訴のために足りない情報を整理し、情報収集の手段を検討

## (3) 方向づけ

- ・把握できた情報とできない情報を基に必要な支援内容、期間(スピード感)など支援の方向性(支援計画)を決める



再アセスメントは、支援計画とマッチングに必要



# 受入企業等の支援に向けて

- 支援事業を通じて、本人が就労準備性を高めると同時に、受入企業等も「多様な労働力・人材」の戦力化・最適化＝人事・雇用労務管理の課題や改善策を学ぶ機会となる

例) 障害者雇用(実習含む)

- 求人や人材配置、人材育成について、企業の選択肢が広がる(企業支援が欠かせない)  
→「支援付き就労(人材)」の登用へ