

平成26年度自立相談支援事業  
従事者養成研修事業

後期 就労第2日目 12月9日（火）  
就労支援の実施方法Ⅱ  
【講義と演習⑦】

NPO法人WEL' S新木場  
橋本一豊

## 研修の進め方

### 講義：60分

障害のある人の就労支援の実践から、共通する点を確認し、就労支援の成果を上げるための出口となる企業開拓のために必要な知識を習得する。

### 休憩：10分

### 演習：90分

企業を訪問して相談交渉することの模擬的経験を通して、企業の価値観や考え方を理解する。

## 講義のポイント

1. 就労支援とは（障害者支援の視点から）
2. アセスメントとジョブマッチング
3. 企業内就労訓練の事例  
（あだちファクトリー）
4. 企業へのアプローチ
5. 企業との関係づくり

# 1 就労支援とは？

障がいのある人の就労支援の現場の状況

- 雇用数は年々増加（法定雇用率）
- 支援ニーズが多様化
- 就労支援事業所数の増加
- ミスマッチの増加
- 定着支援に追われている

# 1 就労支援とは？

## 就労支援の役割

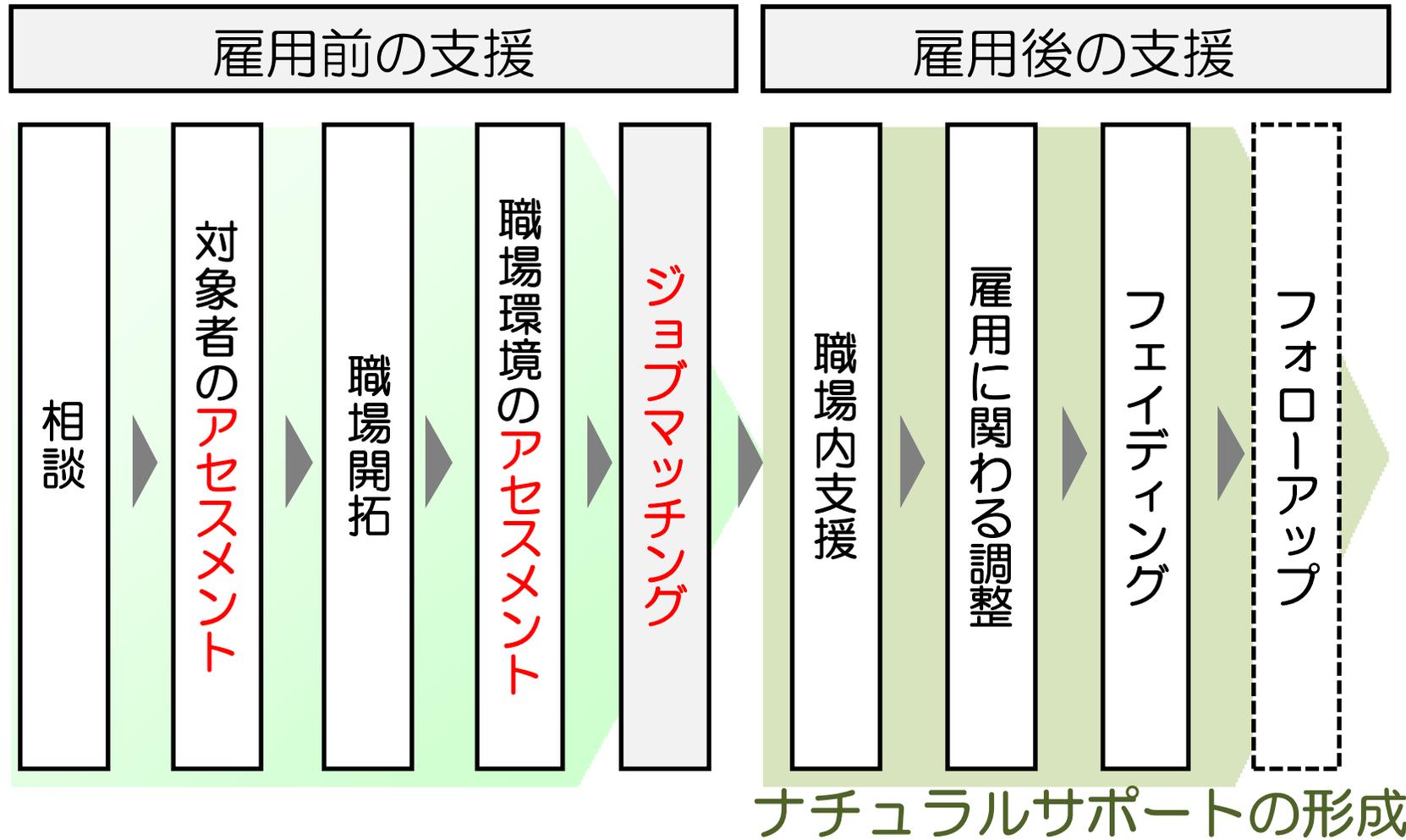
- 対象者の特性を生かし社会と関る(仕事する) 仕組み
- ガイダンス⇒インターンシップ⇒ジョブマッチング  
⇒定着までのサポートが連続して提供される仕組み
- 定着後は生活や余暇など「生活の質」の支援

## 就労支援機関の役割

- ①狭義の就労支援 ⇒ 就労の橋渡し、定着支援
- ②広義の就労支援 ⇒ 就労を含むくらしを支える

- 対象者の働くことを考える  
⇒地域の仕組作りや地域の就労支援のオペレーション

# 1 就労支援とは？



## 2 アセスメントとジョブマッチング

アセスメントとは？

- ① ジョブマッチングのための情報収集
- ② 対象者のアセスメントと職場のアセスメントが必要

「対象者のアセスメント」

基本情報、作業場面での行動観察

「職場のアセスメント」

基本情報、仕事、人的環境、物理的環境

## 2 アセスメントとジョブマッチング

	対象者のアセスメント	企業のアセスメント
聴く	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者からの聞き取り</li> <li>家族からの聞き取り</li> <li>関係機関からの聞き取り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用担当者からの聞き取り</li> <li>現場からの聞き取り</li> <li>関連機関からの聞き取り (ハローワーク等)</li> </ul>
見る	<ul style="list-style-type: none"> <li>身だしなみ</li> <li>コミュニケーション</li> <li>基本的マナー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場環境の観察</li> <li>仕事内容の観察</li> <li>通勤経路/周辺環境の観察</li> </ul>
体験する	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業スキルの確認</li> <li>社会生活スキルの確認</li> <li>職場環境への適応能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事内容の難易度確認</li> <li>職場生活面の確認</li> <li>対人関係等の確認</li> </ul>

## 2 アセスメントとジョブマッチング

### ジョブマッチングとは？

- 「対象者の特徴」と「職場の特徴」の最適な組み合わせ（ベストマッチ）を作り出すこと
- 支援者が介入することで「アセスメント」と「調整（職務再構築、提案）」を通して細かいマッチングの操作が可能になる
- ジョブマッチングで今後の支援量が変わる

### 3 企業内就労訓練の事例

#### 法人概要

- 名称：特定非営利活動法人WEL'S新木場
- 設立：平成16年10月5日
- 事業内容
  - ① 企業内就労訓練事業
  - ② 障害者就業・生活支援センター事業
  - ③ ジョブコーチ事業（職場適応援助者事業）
  - ④ 障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業・就労継続B型事業
  - ⑤ 障害者就労促進に関する調査研究事業

### 3 企業内就労訓練の事例

#### 沿革

年月	沿革
H14年12月	江東区新木場において、企業との契約による企業内授産所を設立。（新木場作業所）⇒平成19年に閉鎖
H16年10月	事業拡大に伴いNPO法人化 就労支援機関の広域ネットワーク発足
H17年4月	ジョブコーチ事業（国事業）開始
H19年4月	就業・生活支援センター事業（国・都事業）開始
H19年12月	事務所を千代田区に移転
H22年6月	足立区入谷において企業との契約による企業内就労支援事業所を設立。（あだちファクトリー）
H23年10月	足立区舎人において就労移行支援事業所を設立 （就労準備センターわだち）
H25年12月	足立区舎人において就労継続支援B型事業所を設立 （ふらっと）

事業所内での事務訓練



事業所内での各種研修



企業内就労訓練



ジョブコーチ支援



余暇支援



## 3 企業内就労訓練の事例

### 実施の動機

- 就労に向けたアセスメントの場の必要性
- 柔軟な受入れ体制による就労希望者の掘り起し
- 訓練実践現場のショールーム的機能

### 受入れ先企業との出会い

- 顧問社会保険労務士の紹介
- 将来的に障がい者雇用を推進したいというニーズ
- 事業拡大のタイミング

### 3 企業内就労訓練の事例

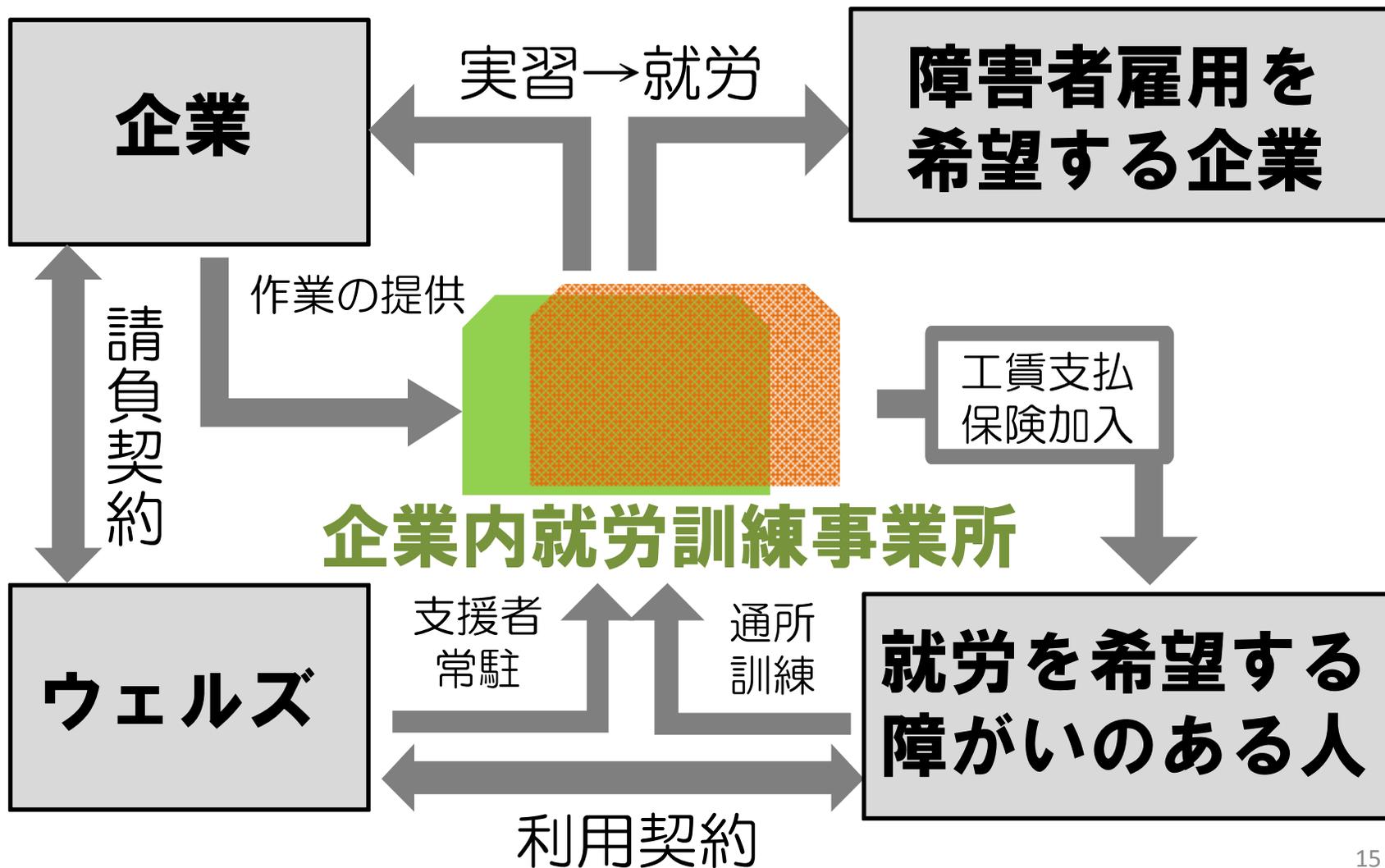
#### 企業との交渉（約6か月）

- ① ヒアリング、就労支援の情報提供
- ② 現場見学、現場観察、制度等の情報提供
- ③ 職務提案、現場の作業体験
- ④ 職務分析結果報告、事業提案
- ⑤ 企画書提出、協議
- ⑥ 契約
- ⑦ 試行実施、現場引継ぎ、職務再構築

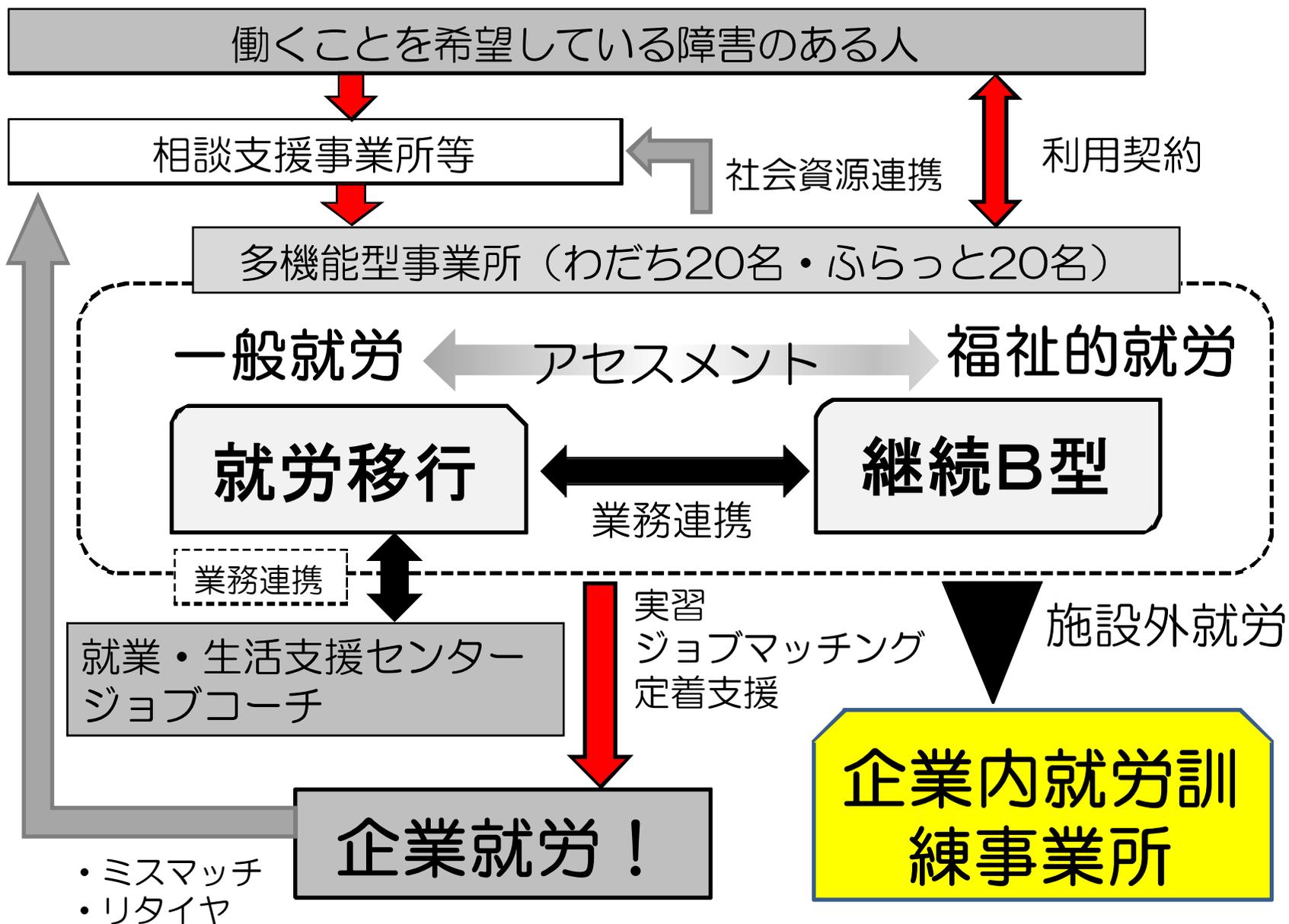


**企業内就労訓練事業の開始**

# 企業内就労訓練事業の仕組み



# 企業内就労訓練事業と各事業の連携



## 4 企業へのアプローチ

就労支援において、企業は支援対象であり雇用創出するためのパートナーです。

- ①雇用相談に関する情報源について
  - ハローワークからの情報提供
  - ネットワークからの情報提供
  - 独自の職場開拓
  - 企業からの問い合わせ

## 4 企業へのアプローチ

### ②企業との面談の流れ

- 所属機関の概要を説明する（資料の提示）
  - 訪問目的を説明する
  - ビジネスマナー（時間、服装、名刺）
  - 企業から話を伺う
- ⇒事前準備とシナリオを描いて臨む

### ③企業との面談のポイント

- 相手の立場に立つ（企業の福祉のギャップ）
- 背景にある実情を把握する
- 参考になる情報（他社事例、制度）

## 4 企業へのアプローチ

### ④次に繋がる情報整理

- 企業情報とのすり合わせ  
(労働市場、地域作り、支援ニーズ)
- 専門家としての情報提供  
(企業が知らない情報を分かりやすく)

### ⑤次回面談に向けての準備

- 今後のスケジュールを伝える
- できることを端的に伝える
- 資料は担当者に説明するものではなく、担当者が説明するために作成する。

## 4 企業へのアプローチ

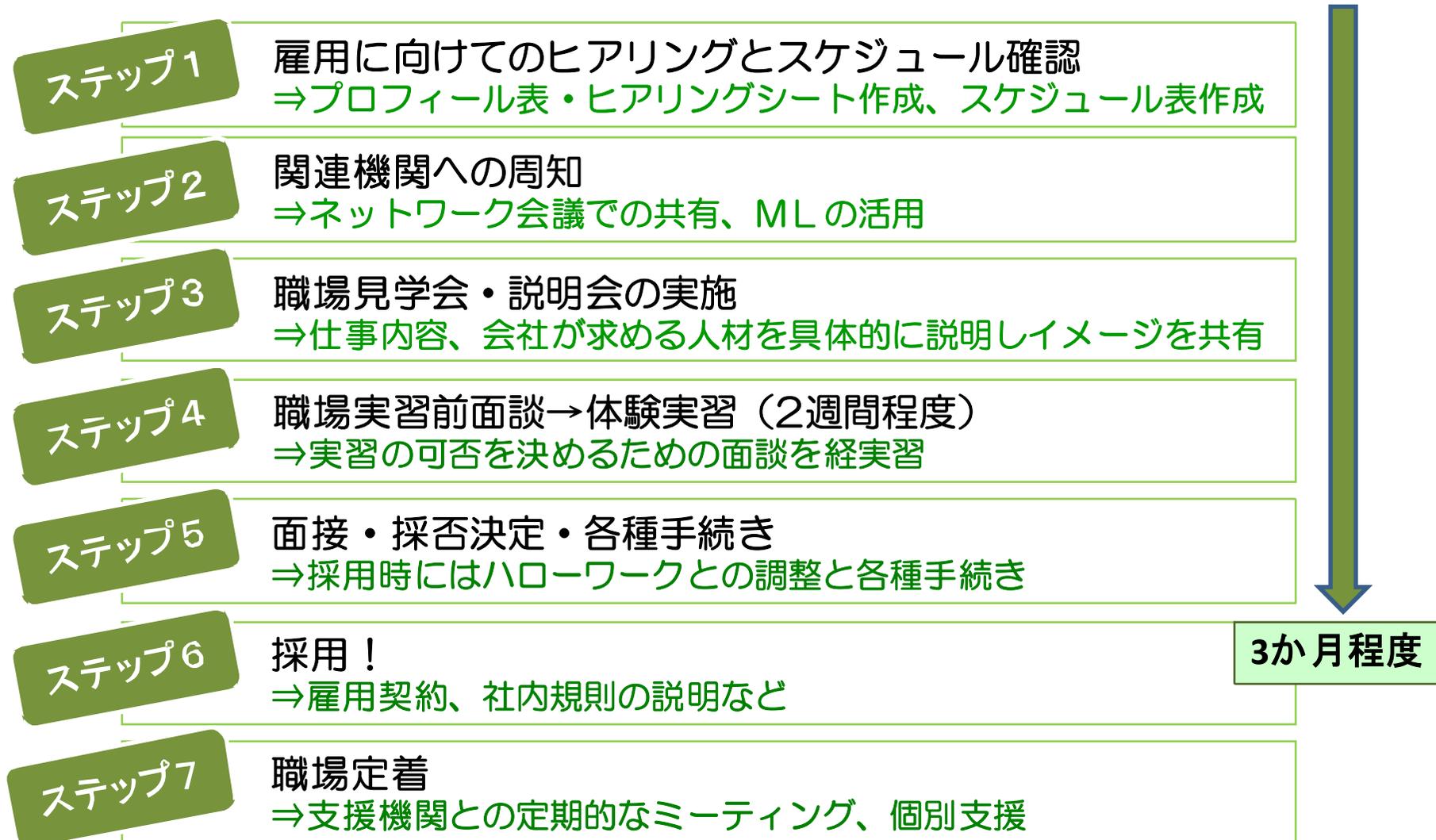
### ⑥ 支援者のかかわりについて

- 主役は企業と対象者、支援者は黒子
- フェイディング後をイメージする
- 引き際も大切

### \* 背景にある実情の例

- 雇用率を上げたい（障害者雇用の場合）
- 地域社会での存在責任
- 安定した労働力
- ダイバーシティ
- 助成金や入札優遇など

## 雇用に至るまでの実際のスケジュール（参考）



# 求職行動と募集経路（障害者支援機関との連携）



## 5 企業との関係作り

企業が支援者に期待すること（実際の声より）

- 企業の雇用ニーズを聞き取ってほしい
- 調整能力（家族、行政など）
- ビジネスマナー
- 信頼関係構築（日常的な情報共有）
- 最新の情報提供（制度や事例）

## 5 企業との関係作り

### 企業との関係構築からの事例

- 実習先の確保
- 好事例の拡大（企業間連携）
- 支援機関の顔が見える連携
- 業務の受注
- 震災時の物資提供

# 演習

## 演習のポイント

企業を訪問して相談交渉することの模擬的経験を通して、企業の価値観や考え方を理解する。

- (1) 企業との交渉に必要な基礎情報を把握する
- (2) 企業の立場に立った相談の仕方を考える
- (3) 企業の話聞き取り、支援ニーズを把握する
- (4) 支援機関が企業にどのような支援を提供できるかを考える
- (5) 次のアクションプランを考え提案する

・・・別紙にて説明します。