

職業準備性について

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合

理事兼事務局長 丸尾亮好

働く目的とは・・・

- 経済的自立・・・家賃、光熱費、携帯代、etc
- 特技を生かしたい・・・楽しい、
- 人間関係を広げたい
- 自身の成長
- 余暇の充実
- 納税者として・・・社会の一員 etc



豊かになること＝“幸せ”になりたい

ライフ・キャリアの虹



— ある男のライフ・キャリア —

「22歳で大学を卒業し、すぐに就職。26歳で結婚して、27歳で1児の父親となる。47歳の時に1年間社外研修。57歳で両親を失い、67歳で退職。78歳の時妻を失い81歳で生涯を終えた。」D.E.スーパーはこのようなライフ・キャリアを概念図化した。

職業準備性とは

個人の側に職業生活を始めるために必要な条件が用意されている状態

内容

①職務遂行に必要な技能

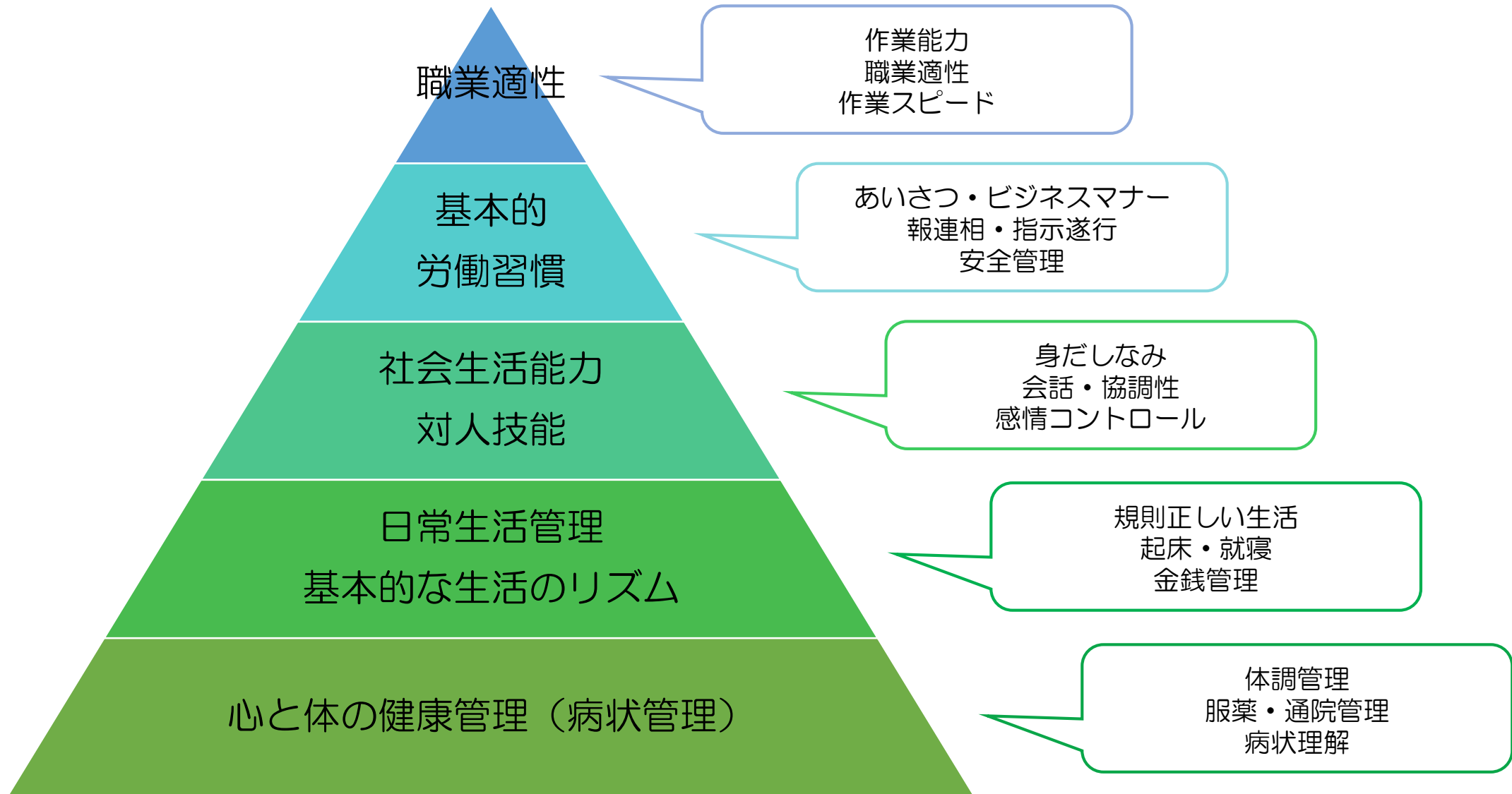
②職業生活を維持するために必要な態度や基本的な労働習慣

- 体力、規則の順守、責任感、称賛や批判を受け入れる態度等

③職業生活を支える日常生活・社会生活面の能力

- 健康管理、生活リズム、日常生活の管理、対人関係、移動能力、消費者としての技能、社会資源を活用する技能等

職業準備性ピラミッド ～働くための準備～



就労移行支援のためのチェックリスト（参考）

表 1「必須チェック項目」一覧

日常生活	・起床・生活リズム・食事・服薬管理 ・外来通院・体調不良時の対処・身だしなみ ・金銭管理・自分の障害や症状の理解 ・援助の要請・社会性
働く場での対人関係	・あいさつ・会話・言葉遣い ・非言語的コミュニケーション・協調性 ・感情のコントロール・意思表示・共同作業
働く場での行動・態度	・一般就労への意欲・作業意欲 ・就労能力の自覚・働く場のルールの理解 ・仕事の報告・欠勤等の連絡・出勤状況 ・作業に取り組む態度・持続力・作業速度 ・作業能率の向上・指示内容の理解 ・作業の正確性・危険への対処 ・作業環境の変化への対応

表 2「参考チェック項目」一覧

・仕事の自発性・仕事の準備と後片付け・巧緻性・労働福祉的知識・家族の理解・交通機関の利用・指示系統の理解・数量・計算・文字

（出典）障害者職業総合センター「就労移行支援のためのチェックリスト」

チェックリスト経過記録表 支援対象者名 _____

実施回数、記入者名、実施した日付を記入し、各項目の結果に○をつけて下さい。

3回分記入できます。さらに実施する場合には、この用紙をコピーしてご使用下さい。

	項 目	第 1 回 年 月 日	第 2 回 年 月 日	第 3 回 年 月 日
Ⅰ 日常生活	1. 起床	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	2. 生活リズム	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	3. 食事	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	4. 服薬管理(定期的服薬)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	5. 外来通院(定期的通院)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	6. 体調不良時の対処	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	7. 身だしなみ	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	8. 金銭管理	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	9. 自分の障害や症状の理解	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	10. 援助の要請	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	11. 社会性	1 2	1 2	1 2
Ⅱ 働く場での対人関係	1. あいさつ	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	2. 会話	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	3. 言葉遣い	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	4. 非言語的コミュニケーション	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	5. 協調性	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	6. 感情のコントロール	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	7. 意思表示	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	8. 共同作業	1 2	1 2	1 2
Ⅲ 働く場での行動・態度	1. 一般就労への意欲	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	2. 作業意欲	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	3. 就労能力の自覚	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	4. 働く場のルールの理解	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	5. 仕事の報告	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	6. 欠勤等の連絡	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	7. 出勤状況	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	8. 作業に取り組む態度	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	9. 持続力	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	10. 作業速度	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	11. 作業能率の向上	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	12. 指示内容の理解	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	13. 作業の正確性	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	14. 危険への対処	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	15. 作業環境の変化への対応	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数 **約964万人** 中、18歳～64歳の在宅者数 **約377万人**

(内訳: 身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が **約32.0%** 就労系障害福祉サービスの利用が **約31.4%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**令和2年は約2.2万人**が一般就労への移行を実現

大学
専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.4万人
 - ・就労継続支援A型 約 7.2万人
 - ・就労継続支援B型 約26.9万人
- (令和2年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍

就職

企業等

雇用者数

約57.8万人

(令和2年6月1日)

* 45.5人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数

103,163件

※A型: 19,388件

(令和元年度)

就職 **7,204人/年**

13,269人/年

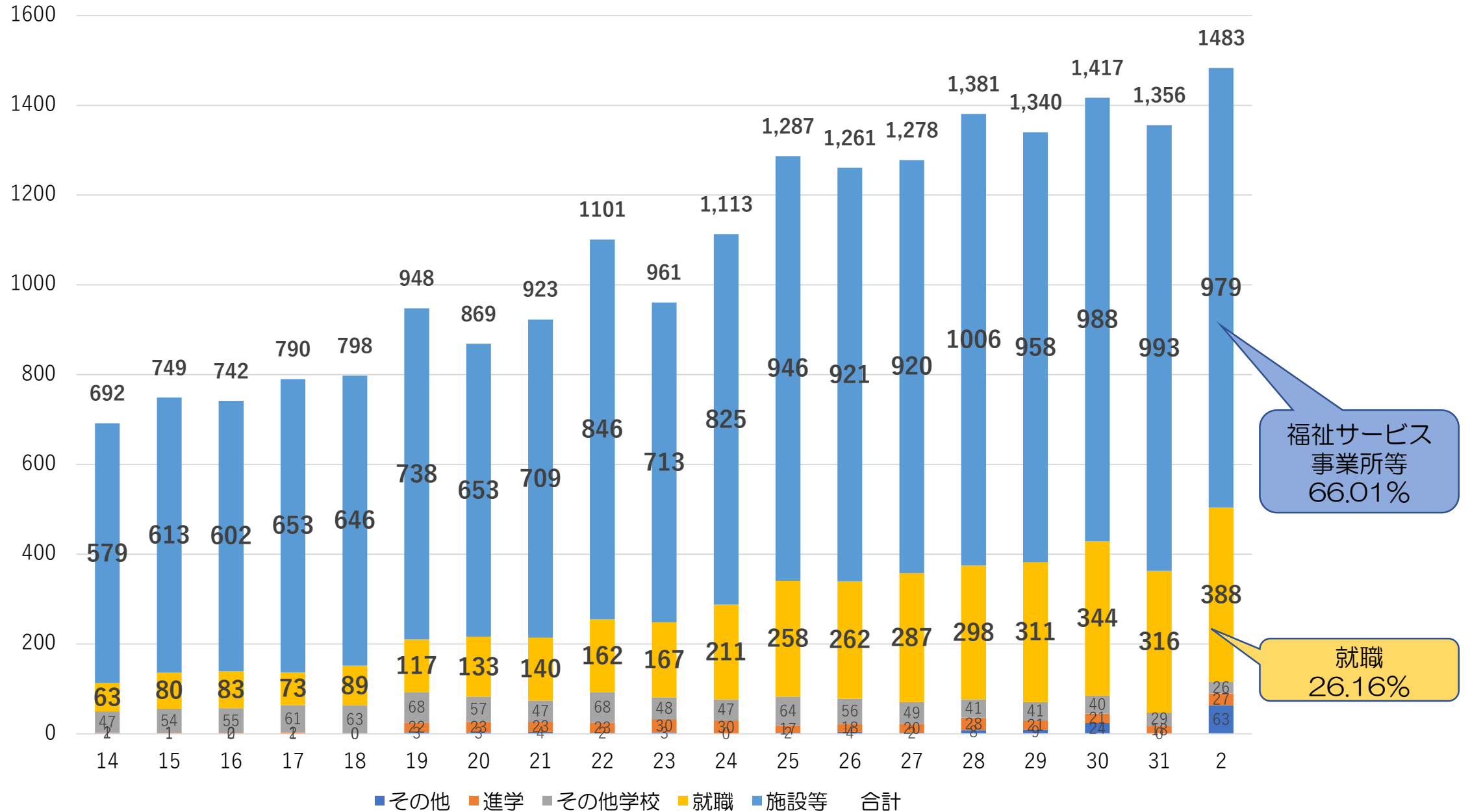
(うち就労系障害福祉サービス 7,075人)

特別支援学校

卒業生22,515人(令和2年3月卒)

714人/年

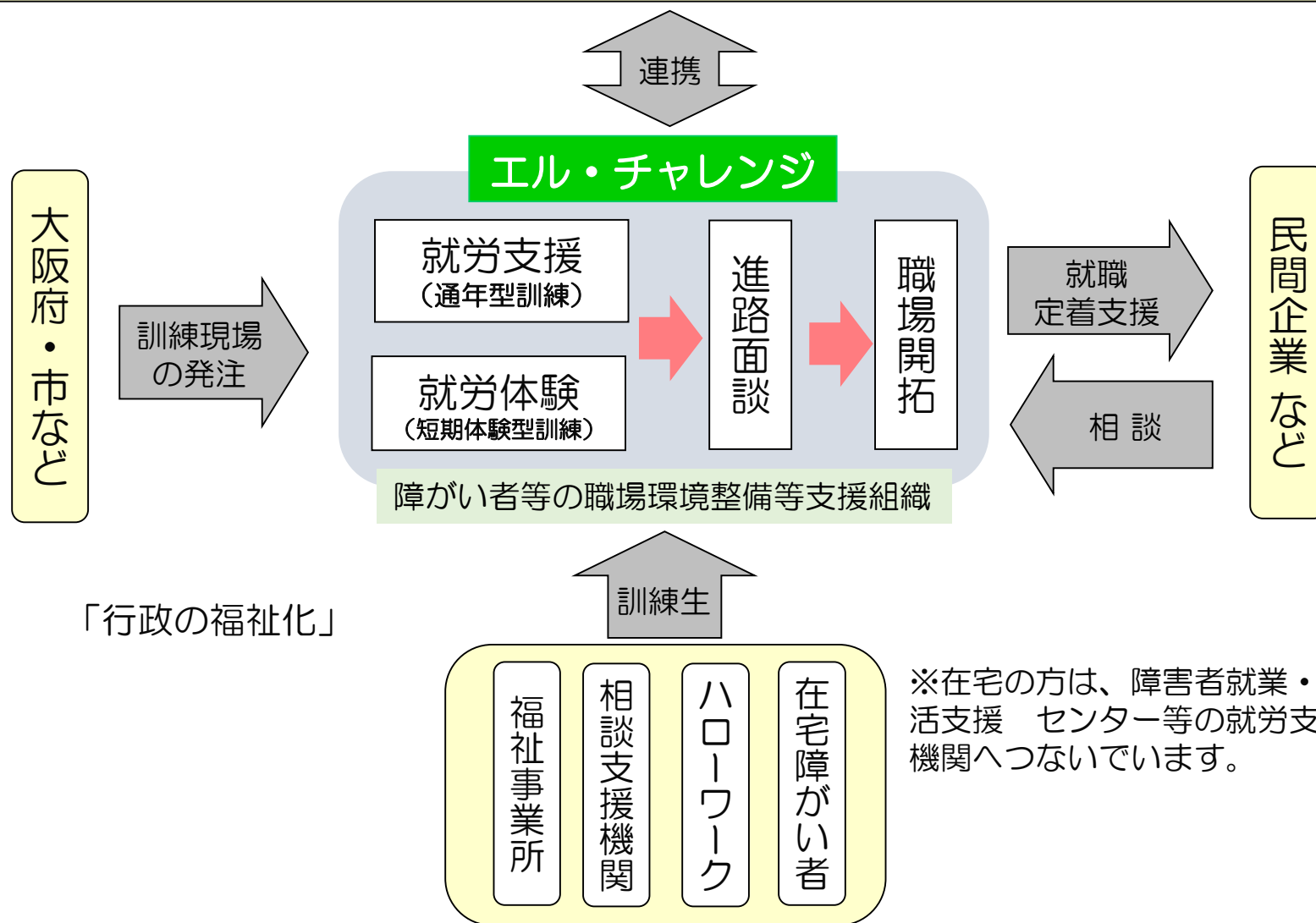
大阪府支援学校卒業生の進路状況



エル・チャレンジ式就労訓練の仕組み

～施設なき授産～

支援学校、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等



就労支援プログラム

～働く意欲は、働くことから～

就 職 者 約1,000人
就職先企業 280社以上
(設立以来)

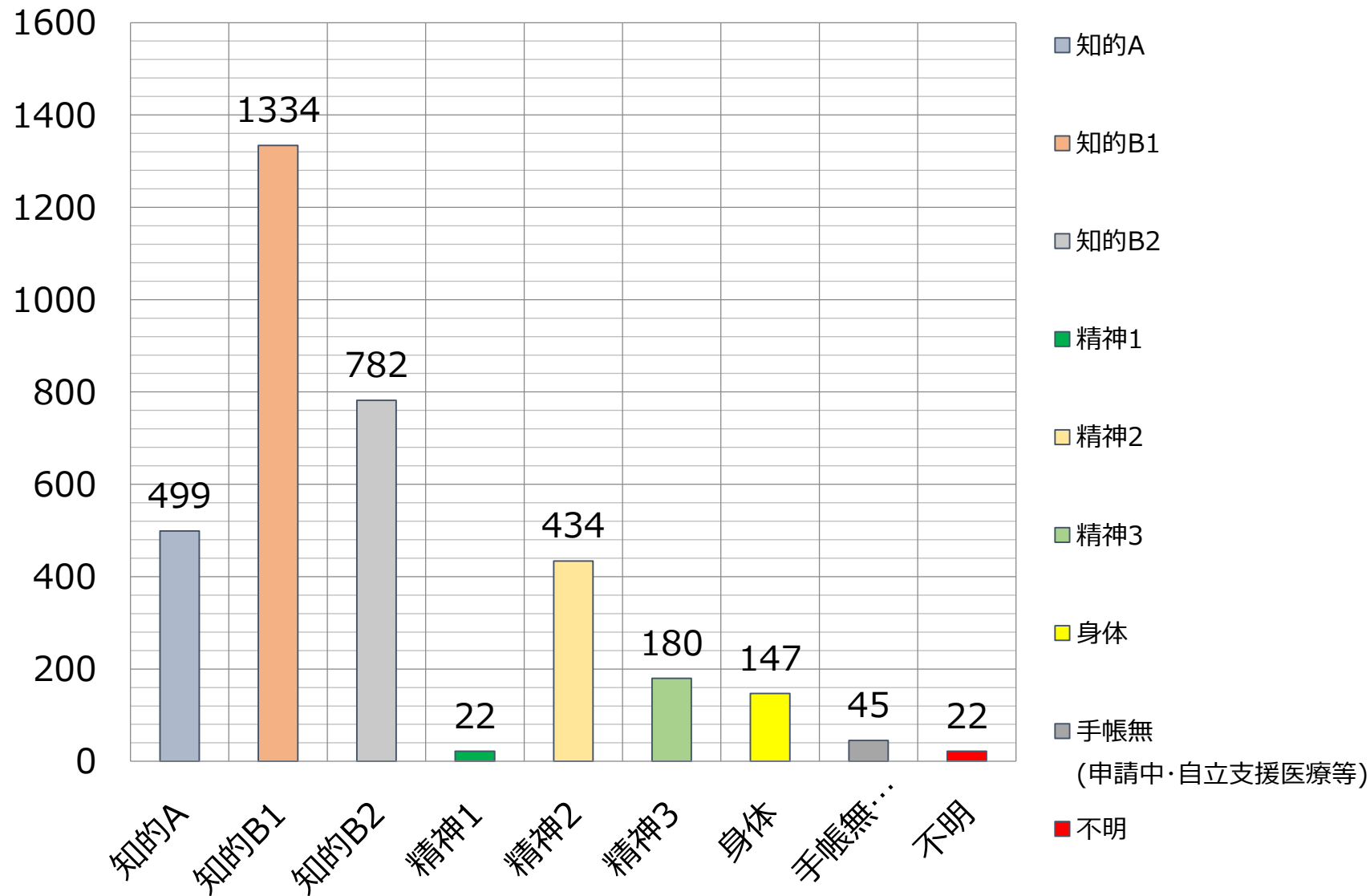
- 清掃技術 〔身体の使い方〕
(例) トイレ＋廊下＋階段→玄関ロビー＋室内＋トイレ
(例) モップの使い方・・・手を左右＋体は後ろへ進む
(例) 扉拭き・・・手先の巧緻性＋肩の可動範囲＋上下屈伸
- 生活リズム 〔家族や支援機関の協力体制〕
- 社会性 〔報連相などビジネスマナー〕
- 協調性 〔チームワーク、他者との関わり方〕



大阪府立高等技術専門校（5校）
大阪府狭山池博物館
大阪市大阪プール
大阪国際会議場
国際障害者交流センター（ビック・アイ）

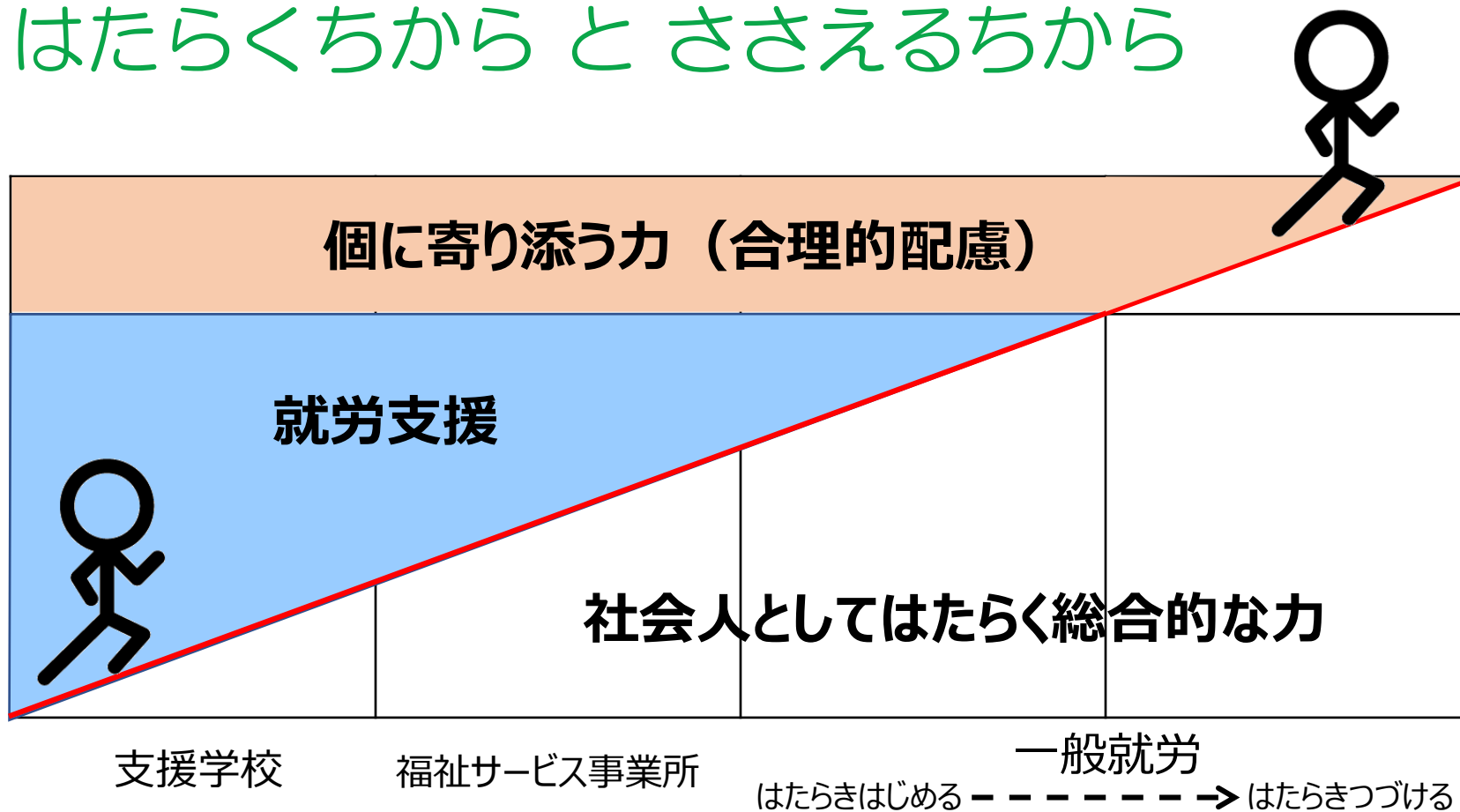
など約40事業所

エル・チャレンジ訓練生の障がい種別



※2002年度～2019年度 エル・チャレンジ訓練生総延べ数 3,338名 (2020.3.31)

はたらくちから と ささえるちから



人材育成

スキルアップ

ステージの展開

キャリアアップ

転職もあり！

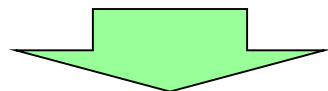
成長した力を発揮できる職務内容や職場環境

障がい者の雇用を考えているが・・・

障がい者を雇用しない理由（知的）※複数回答

- 障がい者に適した業務がないから（84%）
- 職場になじむのが難しいと思われるから（29.1%）
- 施設・設備が対応していないから（27.7%）
- 障がい者雇用について全くイメージが湧かないから（21.1%）
- 当該障がい者の雇用管理のことがよくわからないか（17.7%）
- 過去に当該障がい者を雇用したが、うまく続かなかったから（5.1%）

雇用経験の未熟（あるいは、雇用率未達成）企業のほうが
心配する傾向が強い。



そもそも障がい者と接した経験が少なく、
障がい者に対し誤解・偏見を抱いていませんか？

障がいのある人から見た企業

社風・職場の雰囲気への印象

- 良かった。13%
 - 上司や同僚・後輩など社員との関係が深まった
- 変わらない。41%
- わるくなった。46%
 - 「入社前の情報が少なかった」「入社前の情報と異なっていた」

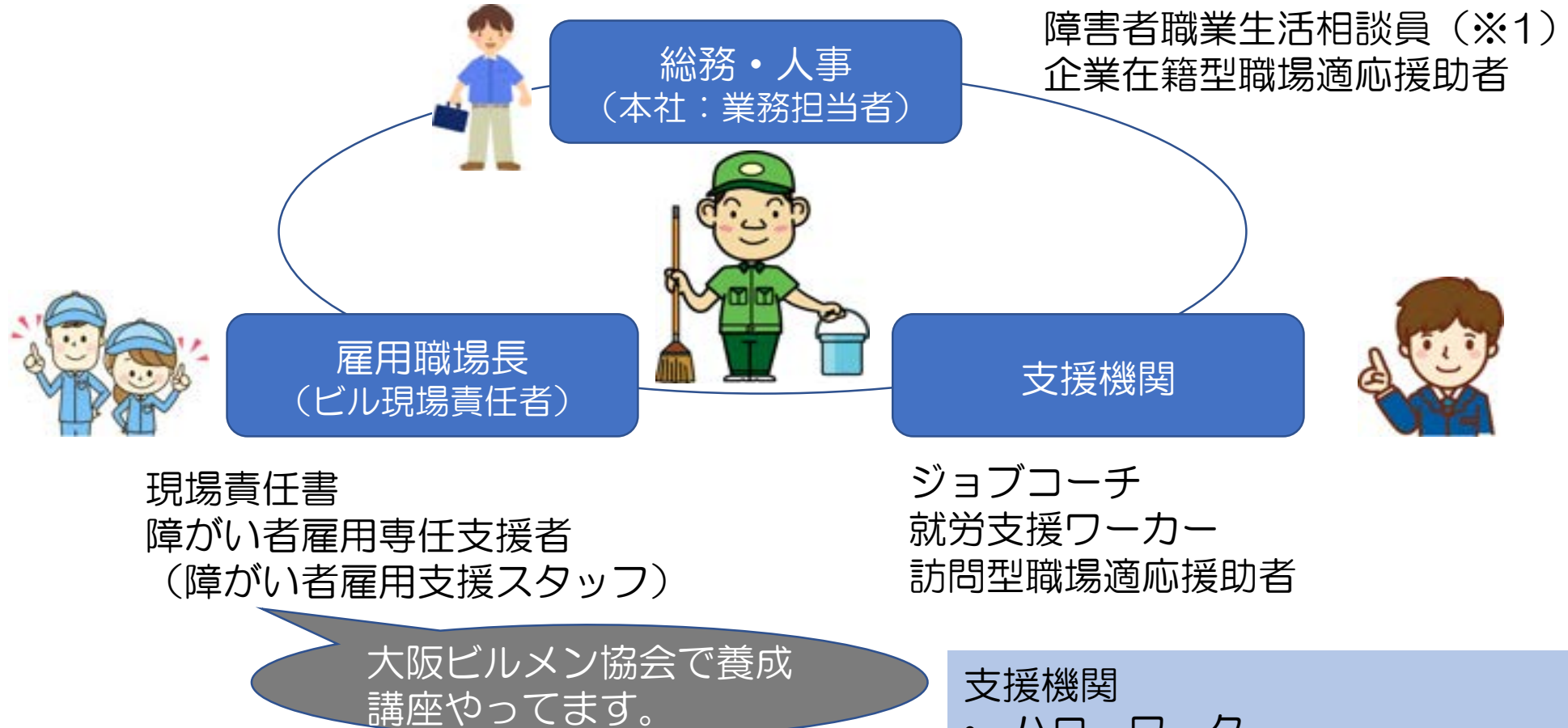


- ◎職場見学やトライアル雇用などの制度を活用し、ミスマッチングを防ぐ。
- ◎ハローワークだけでなく、様々な支援機関との連携が大切。
- ◎障がいのある人を受け入れる企業として、様々な相談や支援をおこなうことも必要。



支援者としての“ちから”

企業（ビルメンテナンス職場）での体制



(※1) 5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省が定める資格を有する従業員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般における相談・指導を行うよう義務づけられています。

- 支援機関
- ・ ハローワーク
 - ・ 障害者就業・生活支援センター
 - ・ 就労移行支援事業所他
 - ・ エル・チャレンジ など

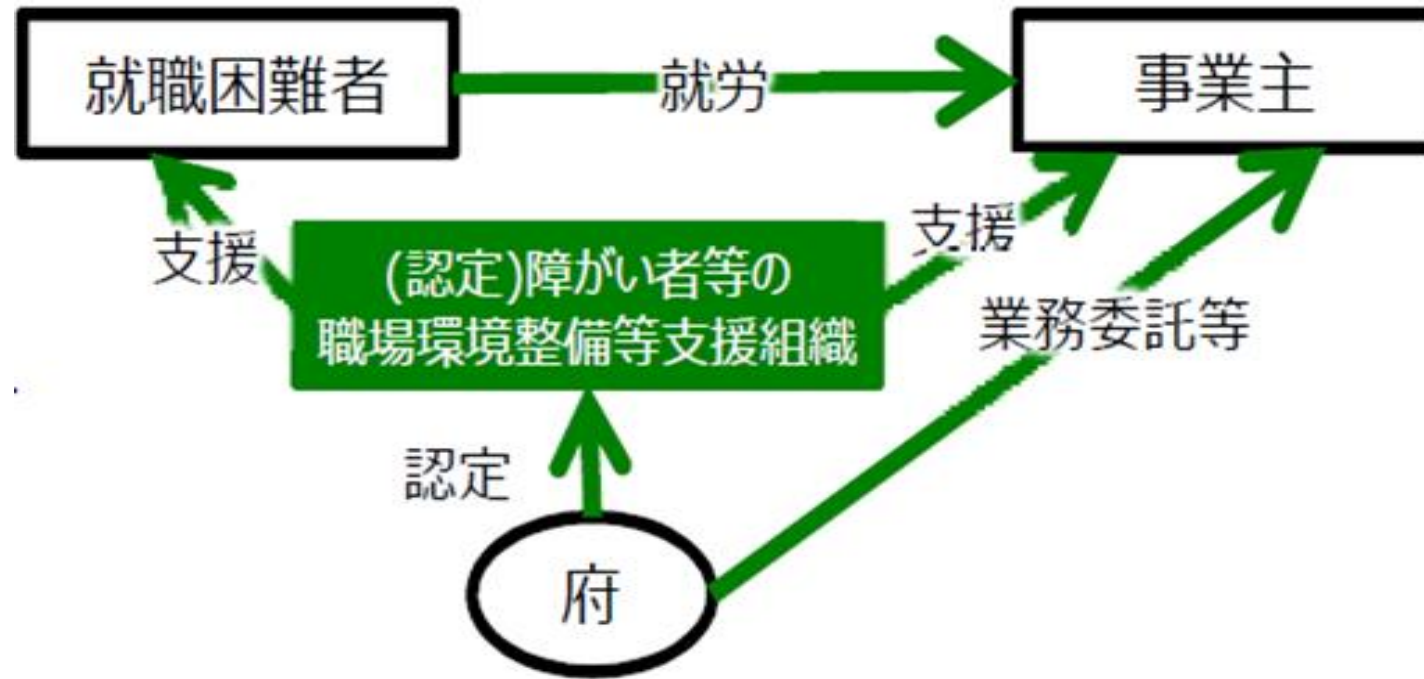
就労支援・雇用定着とは？

- 障がいのある人に対する支援
 - 良い人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援
 - 仕事に適応するための支援
- 雇用主（企業）に対する支援
 - 障がい特性を理解し配慮するための助言
 - 職務工程や業務手順など仕事内容や指導方法を改善するための支援
 - 障がい者雇用を社内で理解していただくための助言
- 家族に対する支援
 - 障がいのある当事者の（職業）生活を支えるために情報共有や助言

障がいのある対象者、雇用主、支援機関が
本音でつながる信頼関係の構築



ユニバーサル就労条例→改正ハートフル条例 ～障がい者等の職場環境整備等支援組織～



公契約における障がい者や就職困難者の就労支援を進めます

障がい者等の特性、事情等に配慮した働きやすい職場環境の整備等に資するため、事業主と、その雇用する障がい者等との間に立って支援する法人