

就労支援員養成研修

就労支援のプロセス

社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会
北河内東障害者就業・生活支援センター
北口 信二

プロフィール

名前 北口信二（きたぐちしんじ）

H5.4 一般企業でSEなど

H11.4 退職後 福祉系専門学校

H13.4 (社福)大阪手をつなぐ育成会入職

大東園（現支援センターさくら）に配属

H17.4 同センター内

北河内東障害者就業・生活支援センターに配置換え

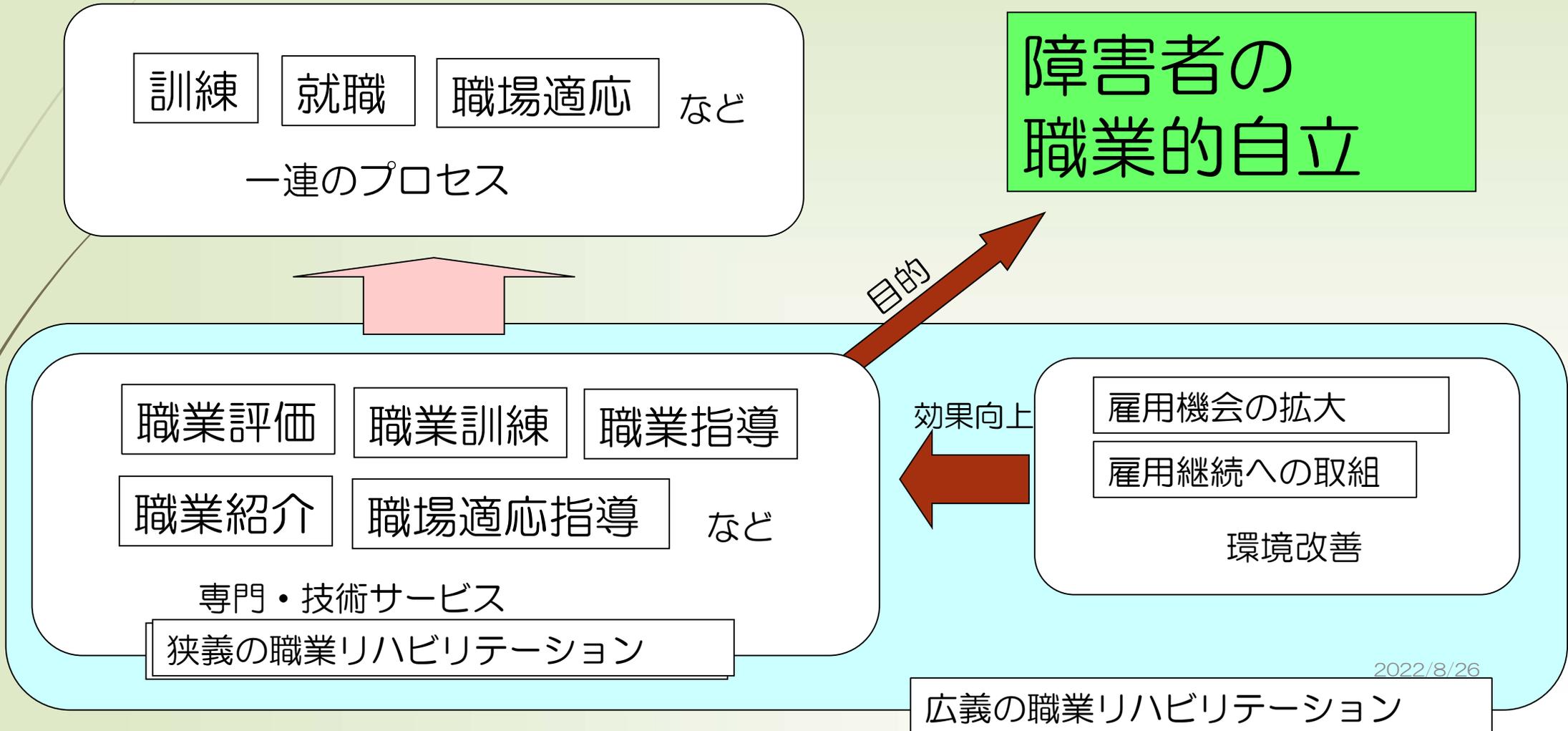
H24.4 支援センターあまみ 異動

就労移行・就労継続B型立ち上げ

H30.4 北河内東障害者就業・生活支援センターに異動



職業リハビリテーションの定義とその変遷



障害者が働くことの定義とその意味

国際労働機関（ILO）第159号条約

障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約による定義において、「障害者が適当な職業に就き、それを継続し、かつその職業において向上することができるようにし、それにより障害者の社会への統合又は再統合を促進すること」とされている。

つまりこの定義において職業リハビリテーションは、障害者の社会への統合の手段であり、適当な雇用の継続とその向上を支援することと捉えることができる。



障害者の雇用の促進等に関する法律では（国内法）

「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、その定義がなされており、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう」（第2条第7号）とされている。

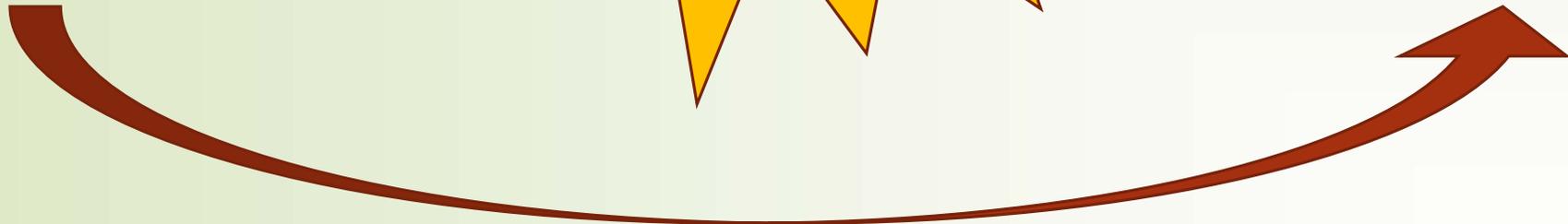
国際条約においても国内法においても障害者の就労について定義があり、その**対策**を講じることが**求められている**

障害者の就労支援



障害者の就労支援とは

★本人の要因克服は
手段の一つでしか
ない！



支 援



障害者の就労支援とは

働く権利

日本国憲法第27条1項は、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」と定めて、国民に勤労権（労働権）を保障し、あわせてその義務も課している。労働権の内容をどのようにとらえるかについては諸説あるが、一つは「人間が自ら希望する労働につくことを何人も妨げることはいできないことである」とする。

就労支援



働く権利を守ること



障害者の就労支援のプロセス

大きく分けて二つに分かれる

就職のための支援

就職から雇用継続の為の支援

諸説ありますが・・・

就職することがゴールではない



障害者の就労支援のプロセス

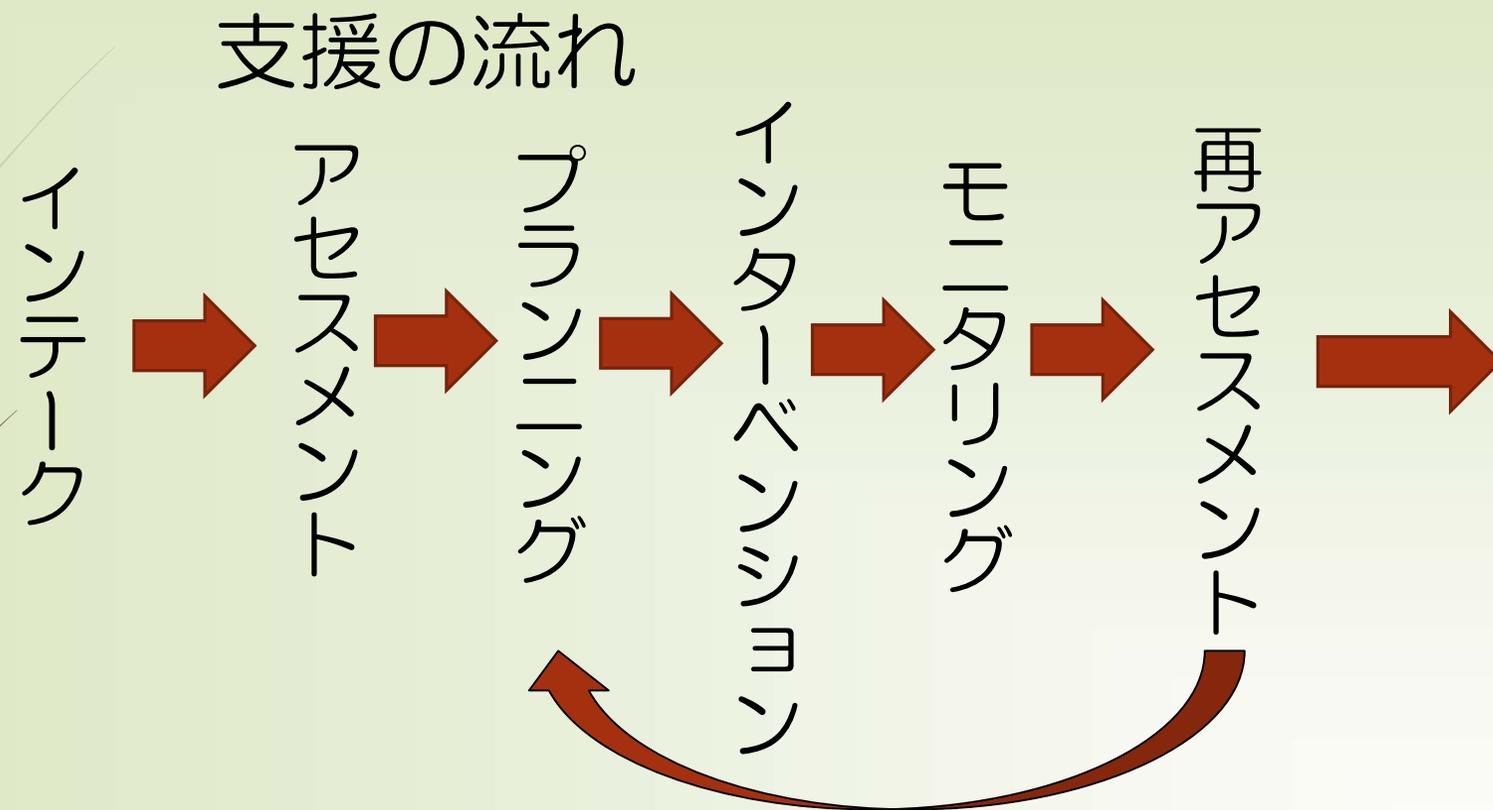
障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ(全体像)

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、**地域における一貫した障害者の就労支援**を実施。



※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

就職のための支援①

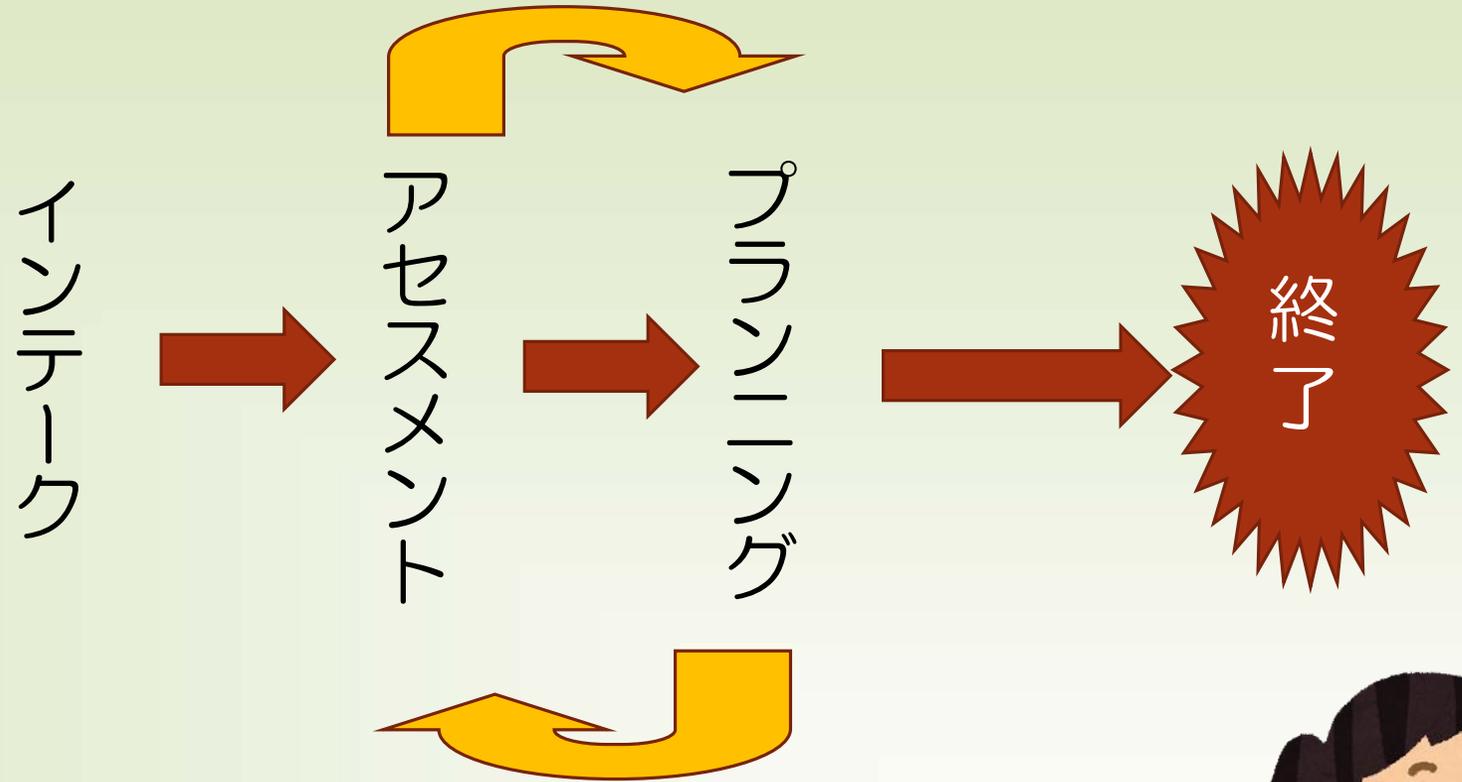


それぞれのプロセスを簡略化すると



就職のための支援

支援の流れ



それぞれのプロセスを1度すれば終わりではなく
PDCAサイクルの様に循環することが大事



就職のための支援

インテーク

- ▶ 受理面接または受付面接などとも称される。
- ▶ 相談に来た人と面接し、「主訴」を確認をおこなう。
- ▶ 受け付けるのが適当かを判断し、受付者が属する機関での支援につなぐ。
- ▶ 就業支援の入口に当たる重要なステップ。（支援の方向性を決める）
- ▶ 経験豊富な職員が対応するようにしている事業所も多い。



就職のための支援

アセスメント

元々の意味は、評価。査定。
開発が環境に及ぼす影響の程度や範囲について、事前に予測・評価することなどをいう。

➡ 障害者に対するアセスメントの対象は大きく

- ➡ 「利用者の希望」
- ➡ 「利用者の特性」の2点

取り巻く環境（特に支援）も含む



就職のための支援

アセスメント

「利用者の希望」

- 「いつ働きたいか」
- 「どのように働きたいか」
- 「どのような支援を受けたいか」 など



面談で煮詰まった時は

『なに』を言ったかではなく『なぜ』言ったかを考えてみる。

就職のための支援

アセスメント 「利用者の特性」

- ▶ 身体的側面 医学的及び生理的要素に関するものである。
Ex. 身長、体重、視力・聴力等、身体的機能の障害状況等
- ▶ 精神的側面 知能、性格等に関するものである。
Ex. 心理・性格面・行動特性等の特徴、言語能力、数的処理や論理的思考、空間把握等の知的能力、注意の集中・配分、遂行機能を含む認知機能に係る障害状況等
- ▶ 社会的側面 社会生活を営むうえで必要と考えられる基本的事項に関するものである。
Ex. 食事・衣服・入浴等の日常生活能力、公共交通機関の利用等の社会生活能力に係る障害状況等
- ▶ 職業的側面 職務遂行能力に関するものであり、職業適性検査、各種器具検査職業興味検査等によって把握する。
Ex. 労働意欲、適性、作業能力・技能、職業興味等

就職のための支援

アセスメント

身体的側面

精神的側面

社会的側面

職業的側面

障害者の特性

それぞれの側面を個別に捉えずに繋がりを意識して障害者を捉えることが重要



就職のための支援

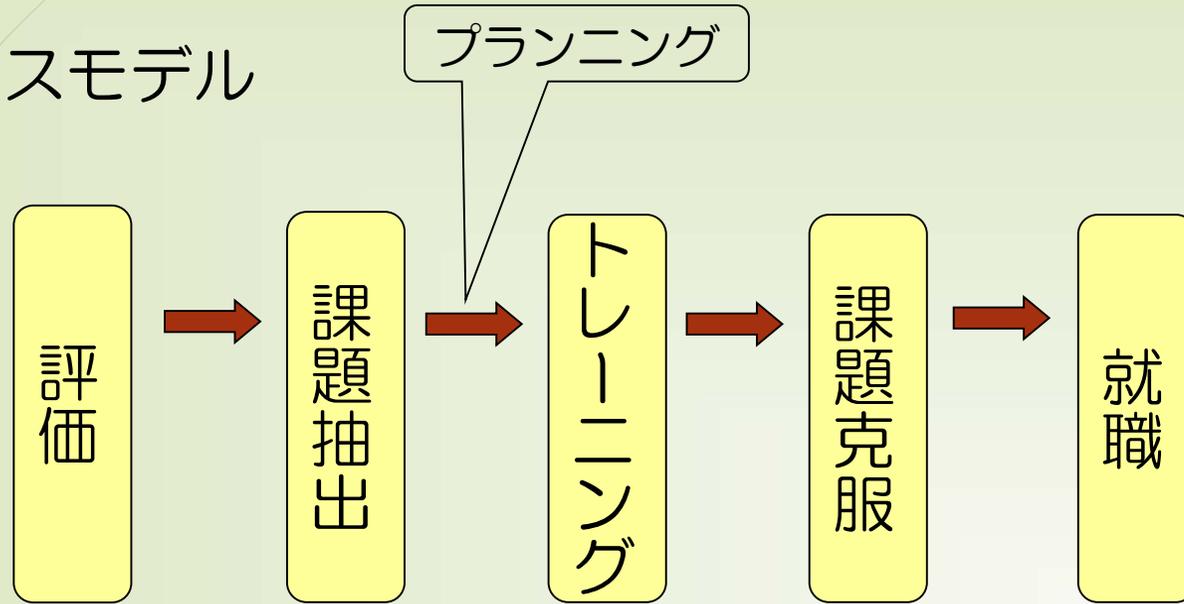
▶ プランニング（計画）

- ▶ 福祉サービスにおける個別支援計画
- ▶ アセスメントの結果を総合して、利用者の目標を設定する。
- ▶ 目標を達成するための就業支援の内容、方法、期間などについて検討。
- ▶ 個別・具体的に明文化する。

就職のための支援

職業準備性の考え方①

レジネスモデル



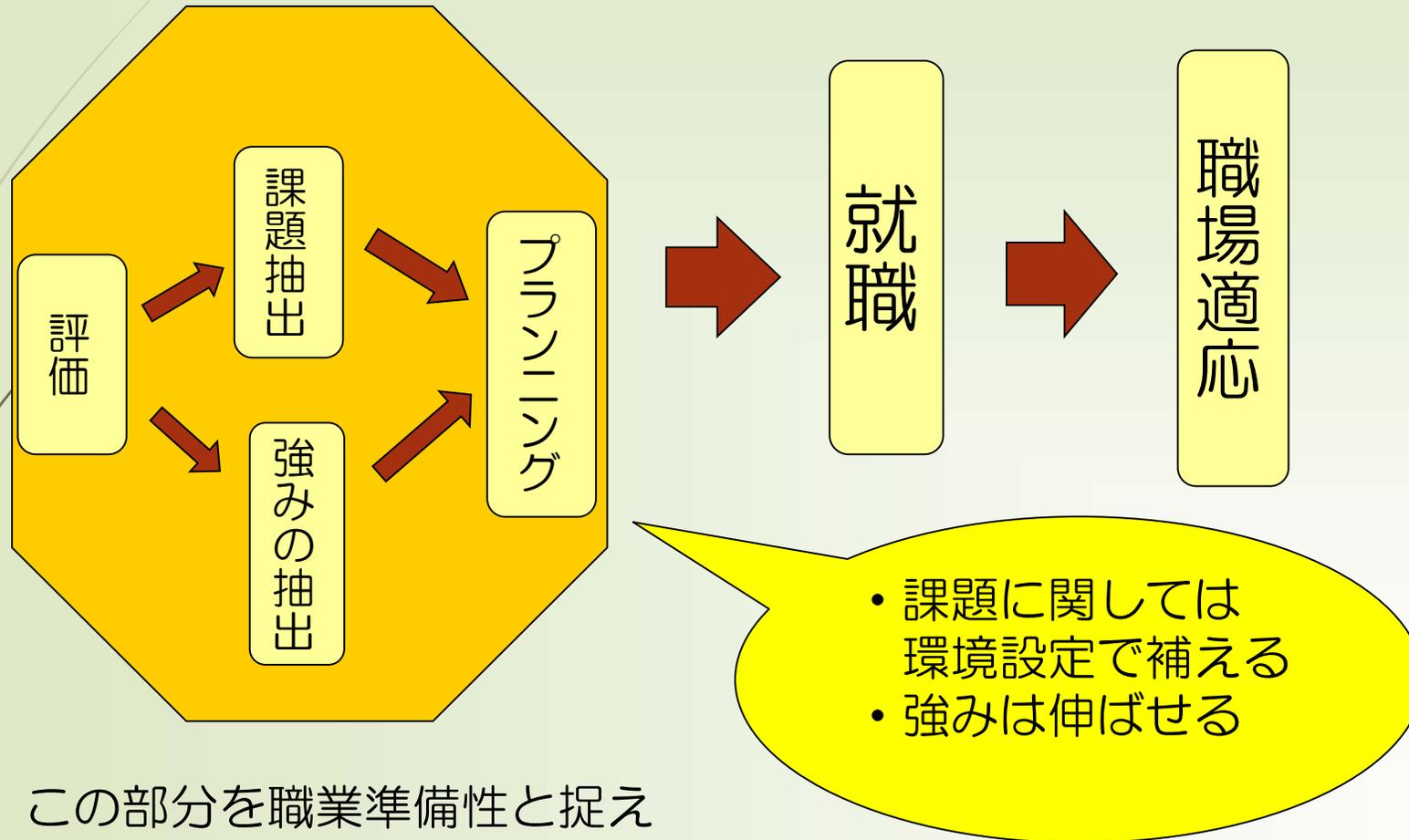
支援者としてはイメージしやすいが・・・

- 習得したものを一般化・応用する事が前提となっている為、適応できる人・場面が限られる。
- 支援者は課題に目が行きがちになるが課題に注目しすぎると前に進まなくなる。

就職のための支援

職業準備性の考え方②

ストレングスモデル



就職から雇用継続のための支援



本人への支援

求職活動

就職

職場適応

職場定着

職場への介入（企業への支援）

就職から雇用継続のための支援

求職活動から就職へ

障害者自身の職業準備性を整理し、労働条件や希望職種等が明確になったら就職に向けた活動に入る。

企業とのマッチング

- ・ハローワークを利用することが多い
- ・これまでのアセスメントの結果をもとに情報提供を行う。

本人

マッチング

企業

相手のことを知らずに結婚できる？

企業へのアセスメントが不可欠

★求人票だけではわからない！

職場適応支援

- ➡ 本人が職場でどの様に適応していくか。
(仕事場面だけではない)
- ➡ 本人と企業の双方を支援する事が重要。
- ➡ あくまで主役は本人と企業。支援者は第三者。
- ➡ マッチングがまずいと支援が長引くことが多い。



職場定着支援



- ➡ これまでと違い介入度は低いが長期の支援が求められる。(浅く長く)
- ➡ 職場も本人も何らかの変化は起こる。
- ➡ 変化をキャッチする仕組みを作る。
- ➡ 変化は就労場面だけとは限らない。
- ➡ トラブルが起こってからでは解決することが難しい。
(予測と早期対応)

まとめ

- ➡ 支援者はプロセスごとに関わることが多い。それゆえ、全体の把握を行い、今がどのプロセスなのかを意識する必要がある。
- ➡ 障害者の就労を取り巻く環境や制度は驚くべきスピードで変化している。そのことを意識しておく必要がある。
- ➡ 障害者の就労支援とは**障害者の働く権利を守ること**。

権利擁護の視点がないと企業と支援者の都合の良い支援になってしまいがちになる。