

R3年度大阪府就労移行等連携調整事業「障がい者就労支援ガイドブック」概要

自立支援課 就労IT支援グループ

府全域の一般就労人数の増加・就労定着の促進を図るため、令和3年度に府として質の高い就労支援にかかる「障がい者就労支援ガイドブック」を作成。**就労移行支援事業所・就労定着支援事業所の支援員、とりわけ経験の浅い支援員をターゲット**とし、気軽に手に取り現場の実践につなげられることを主眼に置いた。

<ポイント>

- H30~R2年度まで実施した府内事業所へのアドバイザー派遣を通じて得た知見を踏まえ、培ってきたノウハウを見える化。
- 就労支援に必要な**基本的な技術や心構え、参考となる視点、実践的なツール等**を盛り込んでいる。
- 作成にあたっては、就労支援関係団体から構成する検討委員による検討会を5回開催し、協議の上内容を決定。
- 素案の段階でアドバイザー派遣を活用し、府内8事業所から意見を聴取し、その内容を反映済み。

⇒ **各市町村を通じて府内就労系サービス事業所・関係各所へ配布するとともに、大阪府の研修や地域のネットワーク会議での活用を図り、さらなる一般就労の増加・就労定着の促進をめざす。**



序章	就労支援員としての心構え <ul style="list-style-type: none">・社会福祉の仕事とは・就労へのステップ・信頼とパワーバランス・就労系サービスのシフトチェンジ・背景とニーズ	就労までの流れ⑨「就労・定着」 <ul style="list-style-type: none">・雇用が決まったら？（雇用契約書の確認等、支援機関が行うこと）・雇用後の支援について（6か月定着、合理的配慮についての考え方、企業への伝え方）・雇用後に使える事業は？（ジョブコーチ、就労定着支援事業）・定着支援とは？（関わり方のコツやタイミングについて開設）
	就労までの流れ①「入所」 <ul style="list-style-type: none">・インテークの対応～利用につなげるために～・初期アセスメントのポイント	第2章 地域連携について <ul style="list-style-type: none">・関係機関との連携～なぜ連携が必要なのか～・就労支援の際に活用出来る機関は？・支援機関に繋ぐタイミング・関係機関とタッグを組む・上手に連携するために
第1章	就労までの流れ②「個別支援計画の作成」 （入所から就労前実習まで） <ul style="list-style-type: none">・個別支援計画 入所時の作成ポイント・個別支援計画 体験実習時の作成ポイント・個別支援計画 就労前実習時の作成ポイント・個別支援計画 所内訓練時の作成ポイント・個別支援計画 求職活動時の作成ポイント	<利用者対応ケース Q&A> <ul style="list-style-type: none">・利用期限が間近になった方の対応は？・早期就職を希望する方の対応は？・ビジネスマナーは不十分だが、「仕事なら出来る」と言う方への対応は？・64歳で利用を希望された方への対応は？・やりたい仕事はコロナで変わってしまう方への対応は？・学習は積極的だが、自分と向き合わず、発信もせず、嫌なことがあると休む方への対応は？・要求、要望が多い方への対応は？・学習になかなか身が入らない方への対応は？・やりたいことしかない方への対応は？・勝手に就職活動を行う方への対応は？・クレームが多い方への対応は？・利用者のモチベーションを上げるには？・支援者との距離が近い方への対応は？・利用日数が増えない方への対応は？
	就労までの流れ③「面談のポイント」 （就労支援で使えるテクニック） <ul style="list-style-type: none">・面談のポイント・コツ①理解しやすい伝え方・面談のポイント・コツ②質問は具体的に・面談のポイント・コツ③一つひとつ丁寧に・面談のポイント・コツ④見える化	第3章 大阪府の取組み <ul style="list-style-type: none">・ハートフル条例・知的障がい者等の就労支援を目的とした清掃業務・障害者等の職場環境整備等支援組織支援組織・福祉のてびき 等
	就労までの流れ④「所内訓練」 <ul style="list-style-type: none">・所内訓練で大事なことは？・作業はどこからもらえるのか？・プログラムでは何をするのか？・参考資料：職業準備性ピラミッド	第4章 参考資料集 <ul style="list-style-type: none">・就労パスポート・実習生調書、実習依頼書、実習評価表・企業のアセスメントシート・就労サポートカード 等
	就労までの流れ⑤「体験実習」 <ul style="list-style-type: none">・体験実習の目的・体験実習の期間や実習形態・実習時に準備するもの・企業開拓はどうするのか？・実習の評価は誰が行うのか？	
	就労までの流れ⑥「教えて社長!!～企業の視点から～」 <ul style="list-style-type: none">・実習ってどのような種類があるの？・採用面接で企業が求めること（本人、支援者）・実習時に企業が求めること（本人、支援者）・雇用後に企業が求めること（本人、支援者）	