

平成19年度厚生労働省
障害者自立支援調査研究
プロジェクト事業研究レポート

就労移行支援者のあるべき姿の策定」と 利用者への効果的な支援プログラムの運用」 に関する研究

受託法人 社会福祉法人実のりの会

はじめに

本プロジェクトは、障害者自立支援法のもと就労移行支援事業を担う支援者の質的向上と、効果的な支援プログラムの開発による利用者の能力向上に伴う就業率の向上を目的としています。

障害のある方の一般企業への就職率においては、とりわけ福祉施設からの就職率が1%という非常に低い数字であることが問題視されています。そして、その原因の一端は、障害のある方のスキル不足を挙げることも少なくありません。また、法定雇用率がありながら雇用を促進しない企業の責任を問う声も少なからず聞こえています。外から見れば確かにそのような側面もあるかもしれませんが、本当の原因が障害者労働市場を形成する当事者といえる「障害のある求職者」と「雇用側の企業」の責任だけでは無いように思えてなりません。障害者労働市場には、一般労働市場とは全く違う登場人物が存在しています。就労移行支援事業者やジョブコーチと呼ばれる支援者です。

本研究では、この「支援者の育成」とともに、「効果的な支援プログラム」に焦点をあてて研究テーマを設定しました。そのテーマの下、「効果的な支援プログラム」においては、特に利用者のアセスメント手法と座学による職業準備性の構築のための研究を行いました。実践結果を事例報告の形で巻末に掲載させていただきます。

次に「支援者の育成」においては、当法人の職員全員を対象とした支援者へのアセスメントを専門機関に依頼し、支援者に求められるスキルを明らかにしています。また、研修においては、ジョブコーチスキルとカウンセリングスキル、ビジネスマナーに焦点をあて、支援者の育成プログラムを試行しています。

今回の取組みが、これから就労移行支援を行う事業者の皆さんや、既に取組まれている支援者の皆様のお役に少しでも立てれば幸いです。また、この取組みをベースに、各地域で様々な意見交換のきっかけになることを心より望んでおります。

本研究レポートの執筆にあたり、刊行の目的と望む姿を思案していく中で、あえて批判を恐れず、日々の実践や関わりの中で感じる疑問などを、率直に述べる形をとらせていただきました。研究を進めていく中で、このレポートに書かれている内容のエビデンス（科学的根拠）は何かを自問自答しながらも、一年間という短い時間では答えを出すことは叶いませんでした。ご叱責の向きも多々あることは、お読みになる方々の寛大なるご判断に委ねざるを得ません。

ぜひ、これを機会に議論が沸き起こり、一人でも多くの障害のある方々の一般就労への意向が促進されることを心より願い、冒頭のご挨拶とさせていただきます。

社会福祉法人実のりの会 ビック・ハート
杉田 明

目次

第1章 就労移行支援事業者のあるべき姿の策定

1.組織としてのあるべき姿	3
(1) 就労移行支援事業者の責務(総論)	
(2) 事業管理者のあるべき姿	
2.支援員のあるべき姿	11
3.他機関との連携のあるべき姿	15
4.人材育成の方法	17
(1) 支援者のアセスメント	
(2) 人材育成プログラム～就業支援者養成セミナーの実施～	

第2章 効果的な支援プログラムの運用

1.支援プログラムについて	32
(1)利用者のアセスメントについて	
(2)座学を中心とした支援プログラムについて	
(3)就職活動をサポートするワークブックについて	
2.事例報告	39
(1)社会福祉法人佑啓会 ふる里学舎の実践	
(2)社会福祉法人光明会 就職するなら明朗塾の実践	
(3)社会福祉法人実のりの会 ビック・ハートの実践	

第1章 就労移行支援事業者のあるべき姿の策定

障害のある人々の「就労」には、一般企業への就職を意味する「一般就労」と授産施設や作業所等で働く「福祉的就労」がある。平成18年10月に施行された障害者自立支援法の柱として、この一般就労への移行を目指した「就労移行支援事業」が生み出された。この背景には、様々な要素があり福祉事業者の中でも議論の分れるところである。その議論は別なところに預けるとして、今回の研究では、この就労移行支援事業がどのようにあるべきかを提言としてまとめて行きたい。

【就労移行支援事業者のサービス内容と利用者像】

【サービスの内容】2年間のサービスプログラム（有期限）

一般就労等への移行に向けて事業所内や企業における作業や実習。利用者の適性にあった職場定着のための支援等を実施する。

【利用者像】

一般就労を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性にあった職場への就労が見込まれる者（65歳未満の者）

企業等への就労を希望するもの

技術を取得し、在宅で就労・起業を希望する者

1. 組織としてのあるべき姿

(1) 就労移行支援事業者の責務（総論）

就労移行支援事業は2年間の有期限のプログラムである。決められた年限で目標を達成しなければならない事業者としての責務は非常に重い。この年限があることで、従来の福祉施設の考え方から大きく意識を変えなければならないことが分かる。障害の有無に関わらず、学校を卒業した後は、長い時間軸が用意されている。これまでは、その長い時間軸の中で、じっくりと利用者に向き合い、生活の質を向上させる取組みが主軸となっていたように思う。そこには事業評価や成果主義といった概念は入り込む余地が無かったと言っても過言ではない。これまでの取組みを否定するということではなく、利用者が明確な意志を持って年限のあるサービス契約を取り交わすという点に着目すべきであると考えられる。つまり、自分達が提供するサービスが利用者の望む結果を出せなければ、選択の対象になることは無く、組織として衰退の一途を辿ることを意味する。

一面的に見れば非常に厳しい事業内容であると思われる。しかし、利用者を顧客と見た場合、顧客から支持されない事業者は、撤退が余儀なくされるのは

至って当たり前の流れと言える。まず事業者として、この責務に対して、明確なコミットメントをしなければならない。利用者を顧客と見るという点については賛否があると思われるが、措置から契約へと制度体系が変わったときから、既に福祉は、サービス事業へと変貌を遂げているのである。つまり、サービス業として、社会の当たり前の評価を受けることになっている。福祉は聖域ではないのである。利用者の貴重な人生の一部に触れるという意味から見ても、「職を得て自立する」という人生の一大事に関わるサービスを提供するという重責を担っているのである。

次に視点を変えると、就労移行支援事業者が提供するサービスの受益者は、実は利用者だけではない。利用者を雇用する企業も広い意味では、就労移行支援事業者のサービスの受益者であると考えられる。事業者として責任を持って企業へ送り出した以上は、一人の人材を推薦した者としての責任が必ず付いて回る。定着支援がそのサービスの一環となっているのも、この点を裏付けている。ここで雇用する企業はサービスの受益者なのかという点については、解説が必要である。そして、実はこの点が理解されていかないと、いつまでたっても福祉と企業の接点は生まれてこない。あえて批判を恐れずに標記するならば「手のかかる人を法律にのっかって雇ってもらおう」という、お願いベースの就労支援が生まれてしまう。これでは、企業が就労移行支援事業者のサービスの受益者とは言えない。

今回の研究のテーマとして掲げた、就労移行支援事業者のあるべき姿のゴールの一つとして、企業と Win-Win の関係を構築できるスキルやノウハウを有していることが挙げられる。Win - Win の関係を構築できるからこそ、企業も当該事業の受益者となりうるのである。確かに法定雇用率があるが故に、企業の採用マインドが高まり、障害者雇用が促進されるという一面がある。また、そこに付随して様々な支援策や制度が構築されていることは事実である。しかし、それはあくまでも「きっかけ」であり、最終的なゴールではない。企業にとって雇用する人材が、障害の有無を問わず、「組織にとって何らかの利益をもたらす人財」でなければならないのは当然のことである。就労移行支援事業者は、その人財を送り出すことが出来、送り出した後も障害者支援のプロフェッショナルとしての専門性を如何なく発揮し、企業とのパートナーシップを構築していかなければならない。このパートナーシップこそ Win - Win の関係といえるのではないだろうか。そして、この関係を築いた上で、利用者が無限の可能性を発揮し、直面する課題に積極的に挑戦し、自らの人生を輝けるものにする環

境を社会に生み出すことこそ、就労移行支援事業者の責務であり、使命である
と考える。

(2)事業管理者のあるべき姿

就労移行支援事業所における事業管理者とは、施設長ならびにサービス管理責任者を指す。事業経営のトップはその法人の理事長であるが、実際に適切な人員配置を行い、適切に事業を経営していく責任者は、施設長以外にはいない。サービス管理責任者の責務も一部経営の一翼を担っているとも言えなくも無いが、ここでは対象を「施設長」に絞って論じていくこととする。そして、就労移行支援事業の施設長としてのあるべき姿を提言していくこととする。

理念の明確化と共有

社会にある全ての組織は、必ず使命や到達すべき目標を持っている。そして、その行動の指針として、全ての判断の基準として、「経営理念」が必要となる。そして、経営理念はその組織のトップである施設長が、全職員に指し示す（トップダウン）あるいは共に作り上げる（ボトムアップ）ことをしなければならない。その理念のもとに、毎年度の事業計画があり、職員一人ひとりの目標があるのである。制度が変わり就労移行支援事業をやらねばならない、あるいは利用者からのニーズが高いからという理由だけで、就労移行支援事業に取組めば、間違いなく手痛い失敗をすることになる。就労移行支援事業者においては、「なぜ、働くのか」「なぜ、施設ではなく企業で働くことが求められているのか」「なぜ、組織としてこの事業に取り組むのか」を明確にしなければならない。一部の考え方として、就労移行支援事業は、どの事業よりも報酬単価が高く、経営上必須の事業であるということが言われている。また、多機能型で他の事業もあわせて行い、2年ごとに利用者を入れ替えれば、事業が成立するという、怪しげな議論もささやかれている。

報酬単価の面で言えば、確かに高いし実績を残せば6ヵ月後には加算対象となる。表面的に見れば経営的にも、ぜひ取組みたい事業ということになるのは分かる。しかし、職員一人ひとりの生産性という点で見ると、この考え方は間違っていることに気がつく。報酬単価で高い分、他の事業よりも職員を多く抱えなければならない。細かな試算は、ここでは割愛するが、人は多く配置しなければならないというのに、関係する業務は多岐にわたり、障害者支援とは別な部分のまったく違ったスキルを求められる。当然、職員の負担も増すことになる。また、利用者を就職という形で、社会に輩出すればするほど、定員を割り込み報酬は下がり経営を圧迫する。利用者の就職は、次の利用者の決定を待つてな

どと悠長なことは言っていない。リアルタイムに進んでいくものであり、その流れを止めていたら、間違いなく就職は叶わぬ夢となる。したがって、就職者を自立支援法の理念に則り送り出すと、定員充足が出来るまでは報酬減を招く。社会に送り出すスピードと同じ、あるいはそれ以上に利用者の数があれば、全く問題はない。しかし、そこにタイムラグが生じ経営を圧迫している。経営的側面言えば、自分で自分の首を絞めているといっても過言ではないのが現実である。

そうまでして就労移行支援事業をやる必要性があるのか、と疑問を抱く職員が出てきても不思議は無い。では、なぜこの事業を行うのか。この質問への回答が「理念」であることに他ならない。報酬単価の問題も、定員充足の課題も、職員の負担増への取組も、どれも重要な解決すべき課題ではあるが、知恵を絞り不断の経営努力をすれば、解決できない課題ではない。むしろ、解決できる目の前の課題から目をそらすことは、存在意義を軽視していることに他ならない。このように自身の使命を端的に明文化したものが理念であり、全ての行動を起こす源である。その源を指し示し、共有化を進める役割を担うリーダーは施設長を置いて他にはいない。施設長が、不断の決意でこの事業に取り組むことで、利用者と職員、ひいては社会全体に大きなプラスの影響を及ぼすことは間違いない。理念を明確化し全職員と共有しても、就労移行が簡単に進むわけではない。むしろ、進みが遅ければ遅いほど、一度上がったモチベーションもすぐに冷えて事業の撤退すら招きかねない。しかし、理念が無ければ、ちょっと努力すれば超えられる課題も超えられず、組織は衰退の一途を辿る。衰退して一番被害を被るのは誰か。本来一番大切にすべき利用者一人ひとりが、被害を被ることになる。このような事態は絶対にあってはならないのである。

一般就労への意識の高揚

なぜ、施設から一般就労が進んでこなかったのだろうか。良く言われることが、「親が子供の就職を望んでいない」「苦労をさせたくないで、出来る限り楽しい環境で過ごすことを望む」など、一般就労への意識の低さが挙げられている。これは今でこそ意識が高まってきたが、それでもまだまだという感がある。一部の企業が障害者の持っている無限の可能性に着目して様々な取組を始めたり、雇用指導の強化などの外的圧力から障害者雇用に乗り出す企業が増えているとはいえ、地方に行けばまだまだ意識を高める努力をする必要はある。では、啓発活動の先人を切るのは誰か。これも間違いなく施設長の責務となる。施設内においては、利用者や家族の意識高揚に効果的な施策を企画し、外では

ハローワークなどとの連携により職場開拓をする。また、ネットワークを構築し、少しでも利用者の選択が広がるよう、積極的に外に飛び出していかなければならない。施設長の積極的な取組こそが、利用者やその家族、あるいは職員の行動を変える一番の要因である。そして、その活動の全てが先に述べた「理念」と合致していれば、おのずと組織は方向性を見出し、雰囲気にも前向きな空気が流れ込んでいく。その求心力となるのが施設長の行動以外には、ありえないと考える。理念に基づいた施設の文化を創造し、一般就労への意識を高めることこそ施設長の責務といえる。

福祉以外の分野にも興味をもつこと（もてる環境を作ること）

就労移行支援事業は、一般社会との接点が非常に多い事業である。特に労働市場の動きには、敏感に対応しなければならない。また、障害者雇用の分野では、助成金や各種実習制度など、これまで福祉の範疇ではなかった内容のことを意識的に学ばなければならないことも非常に多い。

また、事業上の取引先は一般企業となり、全く文化の違う人たちと多くの時間を共有し、パートナーシップを構築していく必要がある。そのために組織として、職員に一般社会との接点を広く持てるような機会を意図的に持つ必要性がある。地域の商工会議所などの経営者団体が主催するセミナーや会合の情報を集めたり、管理職の参加を主催者に打診するなどの活動が必須になる。また、職員研修などに障害者雇用に促進している企業の人事担当者や、施設内での職業準備訓練で取引のある企業の経営者の方などを講師として招き、経済や労働市場のことを講演していただくことも効果的である。

一般社会との接点が多い事業ゆえに、広範な知識と経験がモノをいう世界でもある。一般就労の希望を叶える上では、様々な職種についても知識を持っていなければならない。施設職員は基本的には企業での就業経験が無い。もっとも大事な企業文化についての理解が浅いのも仕方がない。しかしながら、だからといって手をこまねいてはならない。施設長自らが、進んで経営者団体の会合に出席したり、企業文化を学び積極的に人脈を作る努力をしていかなければならない。確かに最初は気後れもするし、緊張感も高いはずである。しかし、施設長自ら動かずして、成果を挙げることは叶わない。

この福祉以外の分野へ視点を広げることには、別な側面を併せ持っている。それは、従来の形の雇用促進策では、早晚頭打ちになることが明確であり、新たな取組が必要になってきている。そのために、人材を送り出す就労移行支援事業者には、企業における障害者雇用のコンサルティングあるいは障害のある

社員の人材育成へのサポートを求められる時代になってきている。また、障害者雇用を進めている企業にとって、直接障害のある社員に関わる現場スタッフのメンタルサポートや人材確保において、何らかの支援を求められることが増えてきている。とりわけ人材確保においては、ヘッドハンティングという形で福祉あるいは就労支援機関のスタッフが引き抜かれるということも珍しくない。

このような動きは、間違いなく加速度をつけて進んでいく。全国に視野を広げると、数多くの目新しい活動が進められている。新聞紙上に取り上げられるほどのものから、地域の小さな取組まで、イノベーションが巻き起こっている。その全ての活動を熟知しているわけではないが、ほとんどがこれまでの福祉の枠組みや組織の枠組みから、「ちょっとはみ出たところで手をつなぐ」といった手法である。企業側がリードする場合もあれば、福祉側から企業へ提案し、実現する場合もある。いずれにしても、これまでのように施設の中だけ、あるいは福祉の業界からの情報だけでは、社会的な就労支援のニーズに対して応えていくことは難しい。新たなイノベーションを生み出す原動力は何か。「社会を変えたい」という強い思いではないだろうか。そこに企業も福祉も無い、まして障害の有無など入り込む余地はない。「思い」でつながり、新たな組織を生み出す。そして、そこに理念が確立され行動の原動力となる。これら一連の動きを全て施設長が行わなければならないということではない。このような社会の動きを自らが感じて、職員に伝えることを実践しながら、職員達に自ら気づかせる環境を創る必要がある。そして、活動が動き始めたら、管理職として止めるのではなく「見守る」姿勢でいて欲しいと願う。自らが望めば欲しい情報は瞬時に入ってくる現代社会において、その情報の真偽を見極めること、確かな人脈を築けることが出来るようにするためには、まず様々なことに自らが興味を持ち、自分の存在する業界以外から、刺激を受け自分の業界に転用する方策を考えなければいけない。それを実践していく権限と時間を持っているのは、施設長以外にはいないはずである。時として、職員がそこに気がつき、自ら動き出すことも容易に予測できる。その際には、自由に活動できるフィールドを用意して欲しいと切に願う。ここに発想の転換を促す際に、有効なチェックリストがある。オズボーンのチェックリストという。これを活用しながら、日々溢れかえる情報を整理していくと、新たなアイデアの種が生まれるかもしれない。とりわけ、イノベーションを生み出す元になるアイデアは、数多のボツになったアイデアから生まれるということがある。ぜひ、積極的に活用して欲しい。

転用したら? 現在のままでの新しい使い道は?
応用したら? 似たものはないか? 真似はできないか?
変更したら? 意味・色・動きや臭い・形を変えたらどうなる?
拡大したら? 大きくする・長くする・頻度を増やす・時間を伸ばすと?
縮小したら? 小さくする・短くする・軽くする・圧縮する・短時間にする?
代用したら? 代わりになる人やモノは? 材料・場所を代えたら?
置換したら? 入れ替えたら 順番を代えたら?
逆転したら? さかさまにしたら? 上下左右・役割を反対にしたら?
結合したら? 合体・混ぜる・あわせたらどうなる?

オズボーンのチェックリスト

授産活動（職業準備性を高める活動：訓練）や年間計画の見直し

就労移行支援事業の管理者としての心構えのようなことを、ここまで述べてきた。心構えの基礎の上に、日々の活動が効果的に行われてこそ、事業としての成果が挙げられる。就労移行支援事業者がなすべきサービスの根幹となる「授産活動」についても、施設長が厳しい視線を向けてカイゼンに取り組まなければならない。現代社会の産業構造は、様々な技術革新や少子高齢化などの社会的課題を背景にして、想像を絶するスピードで変わっている。そのような中、福祉施設で行われている授産活動はどうであろうか。社会の産業構造にマッチした内容になっているだろうか。就職までの基礎基本を学ぶところであるから、内容が社会とマッチしていなくても構わないという考えがあるが、一面は正しい、現実的にすぐに授産活動の種目を変えるのは困難を極めることは確かである。しかし、一般企業への就職を年限つきで実現しなければならない、就労移行支援事業にとって、そんなに悠長には構えていられないはずである。

労働の場所を提供するという意味での授産活動であれば、正当性は高いかもしれない。また、そこで生産効率を上げたり、工夫をしていくことで高い工賃を支払うことは可能であると考えられる。しかし、就労移行支援事業は、工賃を払うために実施する事業ではない。あくまでも目的は「一般企業への就職」である。この点の整理をまずは施設長自らが襟を正して考えなければならない。先にも述べたように、気づいたからと言ってすぐさま授産種目を変更することは容易ではない。そうであれば、視点を見直し事業の再構築をする必要がある。では、どのように見直すのか。以下の表を参照していただき、自身の活動を見直し点検して欲しい。これを施設長自らが音頭を取り、職員と共に実施してみる。すぐにでも着手できるところは、すぐ着手し、時間をかけなければならないところは、「いつまでに・何を・どのように変えるのか・責任者は誰か」まで明確にしていけば、必ず変わる。この取組をすることで、これまで述べてきた施設

における新たな文化の創造が起きることは間違いない。訓練プログラムや利用者の可能性を見出す方法論については、次章に委ね割愛させていただく。

【授産活動見直しの視点】

1.安全管理	2.確実に効率的な作業
作業着、帽子、マスク、手袋の着用 作業室内の整理整頓 機械の管理・点検・安全対策 身だしなみ 作業室内のレイアウト 安全管理のための対策・表示	作業の技術 道具の管理 道具・工具の活用と改善 製品の評価 効率的な作業のための整理 補助具の工夫・改善
3.実態把握と支援計画	4.支援内容・方法
掲示物(目標・作業工程表・担当) 評価の工夫・アセスメント 利用者にあった作業内容 時間配分 目標・課題を数量化して提示 作業内容の開発・改善 手順書の作成	意欲的、積極的な姿勢 目標・能率への意識 支援体制 指示の出し方・説明の仕方 報告等の習慣 支援内容の共通理解・統一 支援者の言葉遣い・利用者の呼び方
5.雇用市場への対応	6.その他
言葉遣い・マナーの習得 販路を意識した商品開発 グループでの作業・仲間同士の協力 時間管理の意識 生産管理・納品とった活動 販路の開拓 社会のニーズにあった作業内容	マニュアルの作成方法 施設全体の共通ルールの明確化 施設全体の整理・整頓 他の授産科目との連携 マニュアルの活用方法 利用者の実態把握 地域との連携

(出典：東京都教育庁学務部刊 平成18年度就業コンサルタントマニュアルより抜粋・杉田加筆修正)

企業との関わり

1-(1) 就労移行支援事業者の責務において、企業との Win - Win の関係について触れた。ここではもう少し詳しく触れておきたい。とりわけ施設長の役割として、企業とどのようにして関わっていくかをまとめる。

就労移行支援事業の取引先は、先にも述べたように障害者雇用を進める企業である。そして、企業は共に障害者雇用を進めるパートナーである。福祉の文化と企業文化は、まったく異なるものであることは異論を挟まないところだろう。この異文化コミュニケーションを、適切に進める推進者として施設長は存在する。時には出会いを積極的に求めて、様々な会合や研修に出かけることも必要であろう。出会いの次に来るものは、触れ合いである。企業を訪問して仕事の内容や文化(社風)を知る。次には施設へと招き入れ、施設の文化や利用

者の様子を知ってもらう。一度の出会いを無駄にすることなく、双方にとって有益な人脈として構築するには、共に過ごす時間も必要であるし、意気投合という言葉に集約されているとおり、根底に流れる「思い」が共鳴しあう必要もある。出会いを演出できるだけの活動をしているだろうか。期待にこたえる、あるいは信頼に足る行動（立ち居振る舞い）をしているだろうか。

日々、利用者と向き合いながら、真剣に取り組む職員には、そこに視点を置く時間的・精神的余裕は無いことが実情であろう。そうであれば、その役は施設長自らが担うべきだと考える。施設長が組織の看板を背負い、パートナーとして信頼に足る組織であることを理解していただくことが必要となる。

現在の実践を振り返って課題を整理し、解決の方向性を探っている時間はない。もちろん課題解決の方策を探ることは必要であり、それと同時進行で施設長自らが、企業へ積極的にアプローチを試みる必要がある。こちらから発信しなければパートナーとなる企業は現れることは無い。出会いを求めて、様々な場所に出かけることから、スタートのように思う。そして、職場開拓という実利ばかりを追求するのではなく、パートナーとしての活動を求め、信頼に足る施設であることをアピールしていく必要がある。

一朝一夕に信頼関係が出来るはずもない、しかし、貴重な一步を踏みださなければ、未来永劫パートナーと成る事はない。一步を踏み出すことができれば間違いなくパートナーとして活動できる日がやってくる。変革は踏み出すことさえ出来れば、80%は成功だといわれている。

2. 支援員としてのあるべき姿

就労移行支援事業における支援員のあるべき姿とはどのようなものであるだろうか。自立支援法で決められている人員配置は以下の表に示すとおりである。

【職員配置基準と職務】

職名	配置基準	職務
サービス管理責任者	60:1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別支援計画の作成 ・ サービス内容の評価（モニタリング） ・ 生産活動等の指導 など
職業指導員	6:1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産活動の実施 ・ 事業所内授産の指導 など
生活支援員		<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康管理の指導 ・ 相談支援 など
就労支援員	15:1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適性にあつた職場探し ・ 企業内授産、職場実習の指導 ・ 就職後の職場定着支援 など

配置基準は、利用者の人数との対比で設定されている。

【支援の大まかな流れ】

	通所前期 (基礎訓練期)	通所中期 (実践的訓練期)	通所後期 (マッチング期)	訪問期 (フォロー期)
期 間	6ヶ月間	6ヶ月間	12ヶ月	-
基礎的体力、理解力、作業能力等の向上	基礎体力をつける 製造、事務等における一般知識の習得 整理整頓	長所、特技をのぼす		就職後の継続支援(就職後支援)
持続力、集中力等の労働習慣と意欲の向上	集中力や持続力、協調性を身につける	就業習慣の確立、作業時等の不測な事態への対応力向上		
職場における協調性の向上	対人関係を築く	職場での技能、マナー、挨拶、言葉遣い、身なり等の習得		
職場規律、社会規律の遵守	仕事の責任の理解	遅刻、欠勤に対する指導 品質、納期の理解		
職場への定着	適性や課題の把握	報告、連絡、相談対応力の向上 職場見学、職場体験実習 施設外(企業内)授産	トライアル雇用 適性に合った職場探し (求職活動)	
その他	健康管理	金銭の使用、管理等	面接技法の習得	

出典 全国社会就労センター協議会「新体系への円滑な移行に向けた実践研修会資料」より抜粋

ここまでの表で、就労移行支援事業の職員が、どのように配置され、制度としてどのような活動を期待されているかが分かる。これを基本的な土台として提言をしていく。ここからの支援者とは、サービス管理責任者・職業指導員・生活支援員・就労支援員を全て含む総称として標記することとする。なお、訓練プログラムや支援員のスキルの点については、本章4人材育成の方法で詳しく論ずることとして、ここでは支援員の心構えや考え方について論じていくこととする。

(1) 就労移行支援事業における支援員の責務

この事業において、第1章1の各項で述べたような環境が作られても、効果が期待できるわけではない。そこで働く支援員の考え方や心構えが、組織の理念と一致し、モチベーションが高まらなければならない。では、支援者の責務とは一体この事業においてどのようなものであるべきであろうか。

支援者の責務としては、それぞれの施設の理念に基づき、就労支援に対する確固たる信念があることが挙げられる。その信念とは、支援者自身の働くことへのモチベーションと同一のものに近づいてくるものと考えられる。なぜならば、障害の有無に関わらず「社会の役に立つこと」が労働の原理原則であるとするれば、その原理原則に基づき労働の動機付けは同じになると考えるからである。

(かなり乱暴ではあるが)障害があるから、この程度の労働でというわけにはいかないのである。持てる力を十分に発揮し、誠心誠意職務を全うすることが出来なければ、労働を通じた社会参加は許されない。当然、前段で掲げた「何らかの利益を組織にもたらす人財」とはなりえないのである。支援者は、そのような意味で、社会で働くことの意味を自らの身体で、利用者に示すことが最も大きな責務である。支援者が言葉を弄して「就職」を口にしても、利用者の心は支援者の心を見抜いている。支援者が本気で利用者が一般就労することを望んでいなければ、利用者の心は動かない。集団的な力(グループダイナミクス)で就職への意識付けを行うことで、就職への道が開かれたとしても、根底にある「なぜ、働くのか」という根源的な問いに対して、支援者が見本を示していなければ、あるいは利用者が感じ取っていなければ、何度も離転職を繰り返し結果的に「もう一般就労は目指さない」という意識に変わってってしまう。

(2)支援において重要な視点

アセスメントにおける視点

利用者がサービスの提供を受けようとするとき、実習や見学をとおして本人が自己決定できるように支援が行われていく。その後利用が決まり、個別支援計画の作成となるが、この際にアセスメントを行う必要がある。では、どのような心構えでアセスメントを行う必要があるだろうか。アセスメントの方法は、次章に譲り割愛するが、どんな手法を用いたとしても「利用者の可能性」に着目していかなければならない。また、経験が少ないが故に、あるいは選択できるだけの情報が整っていないが故に、自己決定の内容が適切でない場合も考えられる。加えてこれまでの生育歴の中において、自己理解がネガティブな方向で進んでおり、バランスを欠いている場合も少なくない。

このような状況を踏まえた上で、様々な検査やヒアリング、資料の読み込みを行うことになる。出来る限り本人の意向を汲み、長所は何かを、利用者のちょっとした動きから読み取れるように観察をしていかなければならない。このアセスメントを元に立てられた計画が利用者の大切な人生を左右する。可能な限り集められる情報を集め、精査し検討を繰り返していき、出来る限りポジティブに、計画を見て心が躍るくらい前向きな心持になれるようにしたい。

個別支援計画の立案の視点

就労移行支援事業においては、就職までの道のりを示したものが個別支援計画であるといっても過言ではない。その計画には、これまでの利用者の経験不

足や情報不足を補って余りある形を作らなければならない。また、その計画に基づき自己決定したことが、将来に大きく影響することをしっかりと認識しなければならない。この計画で示すゴールは最長2年間である。しかし、全ての利用者が2年間の支援期間を必要としているわけではない。したがって、きちんと利用者と話し合い、「いつまでに就職する」かを決めていかなければならない。まずはゴール設定が重要であり、計画立案の時点では、積極的に集めた数多くの情報を鑑みながら、この「いつまでに」という利用者本人の願いを最優先して考える必要がある。

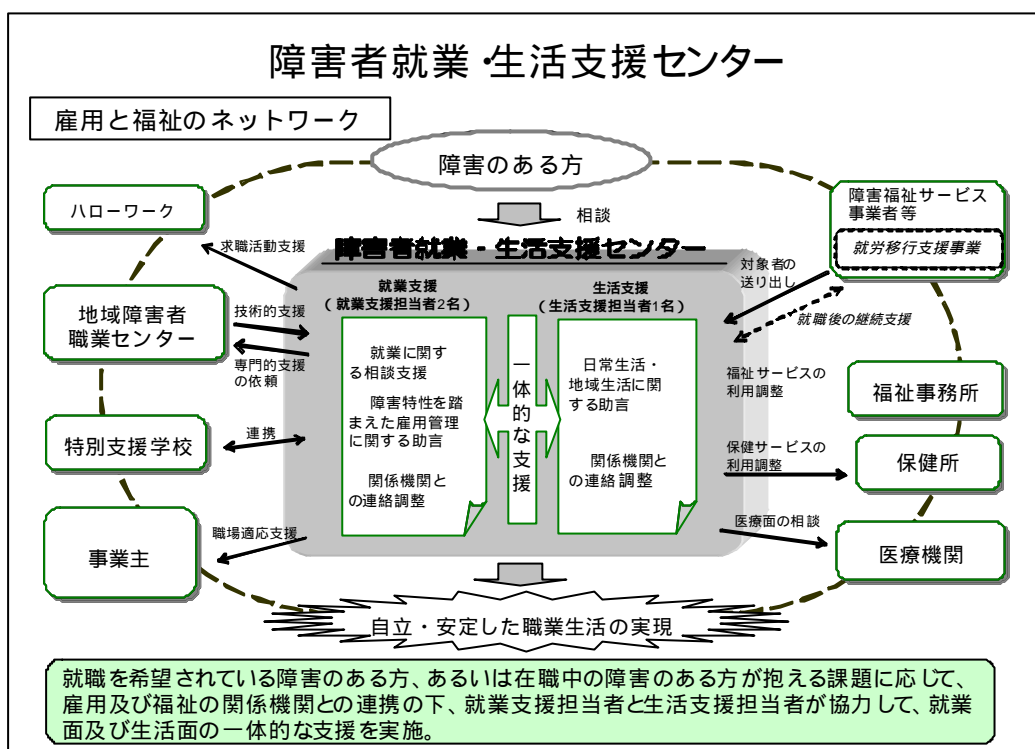
職場開拓における視点

現在の障害者の一般就労の現状は、未曾有の売り手市場といっても過言ではないほどである。もちろん地域によって違いはあるが、それでも数年前と比べても大きな違いを感じざるを得ない。こちらから動かなくても求人情報が寄せられてくることも増えてきている。そのような中、利用者の希望に適した職種が常にあるというわけではない。ここで大切にしなければいけない視点としては、支援者がしっかりと相手企業の職務を知っていることである。その上で、的確な情報を利用者に伝えなければ、間違った自己決定をしてしまう。企業見学などを通じて、職務だけではなく、会社の雰囲気なども事前に行いながら、利用者が的確に自己決定できる支援をすべきである。

職場実習における視点

現在は、ジョブコーチ制度が整備されつつあり、施設の職員が動かずともジョブコーチが配置されれば、企業内での支援は巡回訪問程度で済む場合がある。しかし、全てをジョブコーチ任せあるいは、実習=ジョブコーチ支援と考えてはいけない。あくまでも施設の利用者が実習を行うので、出来る限り施設の支援者が動けたほうが利用者の安心感も違う。安心感が増すので、当然の如く、普段の能力を発揮しやすい。しかしながら、全てを一施設だけで対応することも問題が潜んでいる。数多くの支援機関と連携しながら、一面的な支援とならないよう注意が必要である。

次には、対象利用者の情報を、出来る限り企業側に伝達をしていく必要がある。それも定性的な行動特性だけではなく、施設での訓練の様子を可能な限り数値化して、客観的判断がつきやすいように資料をつくることも欠かせない。個人情報保護には十分に留意する必要があるが、一人の利用者の情報を共有することで、信頼関係も構築されると共に、利用者の職場における理解も促進されることのほうが、重要である。



上の図は、就労移行支援事業に関わるべき関係機関が支援プログラムの流れに沿って標記されている。この図から見てもわかるとおり、就労移行支援事業者は、それぞれのステージにおいて、様々な機関と連携して支援を実施していく。また、次の図では、障害のある人の職業生活を支える仕組みとして、どのような機関との連携が必要であるかが示されている。

この連携して支援を行う際に留意すべき点は、どのようなことであろうか。就労移行支援を行うにあたっては、連携やネットワークの重要性が声高に叫ばれている。しかし、単なる「つながり」ではまったく機能を果たさないことは明らかである。そこに解決したいニーズや課題があるからこそその連携であり、ネットワークであるということを忘れてはいけない。ニーズに対応し課題を解決するために自分の地域の社会資源について再確認し、それを最大限に活用するとともに、まだない資源であれば、そこであきらめるのではなく、新たに創り出すこともネットワーク構築の重要な役割である。

就労移行支援事業においては、利用者との信頼関係が非常に重要なポイントになるため、これまで述べてきたネットワークの重要性を分かっているにもかかわらず、連携のイメージが作れないために、自己完結型に陥ってしまう場合がある。自己完結型であればあるほど、一人の人の人生全てを背負ってしまうことになりかねない。順調に全てが推移している間は、何事も無いように思える。しかし、

ひとたび課題が出始めると、一気に重い負担がのしかかってくる。さらに、時間的な制約が加わり、対応不可能となりことも少なくないはずである。もちろん、全く逆で「完全委任型（丸投げ）」では、どうにもならないことは論を待たない。

では、どうすれば上記のような連携を組むことが出来るのだろうか。まずはやはり、顔の見える関係を日ごろから作っておくことに尽きる。あわせて、ひっそりから一人ひとりの利用者がいずれ抱えてしまうであろう課題を予測しておき、その際に活用できる社会資源をリストアップしておくことが必要と思われる。ネットワークは、一人ひとりのニーズが違う以上10人いれば10個のネットワークが必要になる。無論、重なり合うところは大きいわけであるが、全ての利用者が同じネットワークで対応できると考えたら大きな間違いとなる。一人の力は小さくても、少しずつ力を出し合えば、何かが起きたときにも迅速且つ的確な対応ができるようになる。何か不都合が起きることの想定は、常に利用者にあるように論じられている向きがあるが、それだけではない。むしろ利用者に起きるトラブルよりも、支援する側の体制変更のほうが、利用者や雇用する企業側にとってマイナス要因となることが多いようにも感じる。支援者個人のネットワークを人脈として構築する必要があるのと同じく、組織同士の連携も欠かすことの出来ない連携の形である。利用者の情報や企業情報は個人情報に類する情報ゆえに、慎重な対応が望まれるところではあるが、出来る限り情報の共有化を進めて、自己完結しない支援体制を構築する必要がある。

4. 人材育成の方法

(1) 支援者のアセスメント

今回の研究では、受託法人である実のりの会の職員を被験者として、通常一般企業の社員が、人材育成の視点で取り組んでいるアセスメントを実施した。この目的は、自身の振り返りを行うことで、何か就業支援において必要な共通のスキルがあるのではないかという仮設に立ち、一つのモデルとして提示することで、これから就労移行支援事業における支援者として必要なスキルを見出す際の基礎資料としたいと考えた。しかしながら、参考データの数的不足からコンピテンシーモデルとしては不十分であること、また、比較対象のデータが一般企業であり、福祉施設ではないことから、必要なスキルのクローズアップまでは至らなかった。しかしながら、人材を育成する際に必要な視点や、手法は学ぶことが出来た。この項では、実際に筆者のスコアを明らかにしたうえで、検査機関のレポートを参照しながら、実際に行ったアセスメントを紹介する。

このレポートをきっかけとして、それぞれの施設や支援機関で実際に活用されることをお勧めしたい。モデルケースを抽出できなかったことは非常に残念であるが、今回の実際のスコアと解説を見ていただくことで、エッセンスは学べると思う。また、実際に取組まれた際には、当法人との比較により、気づきが必ず生まれるものと確信している。実際の筆者のスコアは、別冊の資料集の中にまとめているので、参考にしていきたい。

NAVI360

ア) 検査の特徴

この検査は、若手～中堅社員のための360度フィードバックである。効果的な職務行動の発揮度と、普段の自分の行動が周囲の人にどのように受け止められているかを、本人と周囲の人からの情報をもとに客観的に把握することができる。

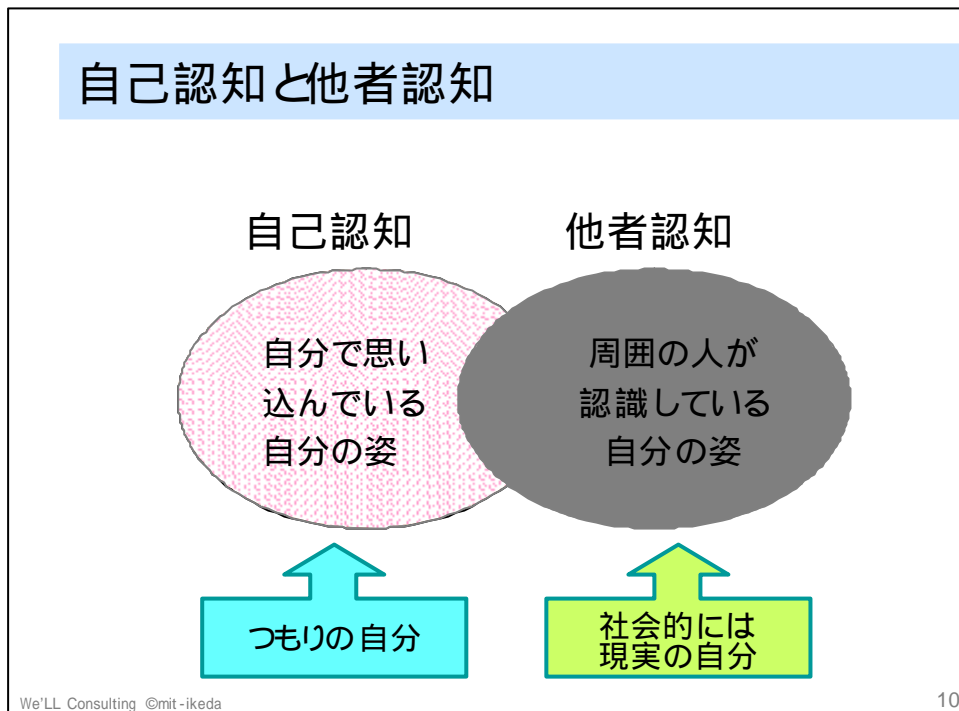
360度フィードバックとは。

フィードバック対象者本人の日ごろの行動について、本人ならびに職場関係者（上司・同僚・部下など）が、実践度と重要度の観点からアンケートに回答し、本人回答と他者回答を比較検討すること

イ) 検査の目的

この検査の目的は、自己診断を多面的に行うことで、自己認知が進み、今後の自分の行動課題に気づくことである。周囲から見た「自分」がわかり、より客観的な自己人認識（認知）ができることで、自分自身の「強み」「弱み」を整理することが出来る。支援者は、日ごろ利用者と共に働きながら、支援を展開していくことが多いが、しっかりと自分を振り返り、自己認知を進めることは他者理解を進めることになる。現在の自分をしっかりと見つめる経験をするので、日ごろの支援に活かせる経験をすることが出来る。

自己認知と他者認知



出典 能力開発に向けて NAVI 360フィードバック研修資料より抜粋

ウ) 検査の活用方法

この検査で出来たプロフィールを活用し、次のような活用を行い職場内での共有化を進めていくことにした。

好業績行動のモデル(良い見本)

自分も他人も良い評価をしていることについては、さらに具体的な行動レベルに落とし込み、どのような行動を取れば、良い結果が出るのかを認識し、今後の自分の活動の中で、真似をしてみる。真似を続けることで、自分のものにしていく。その行動をそれぞれに続けていくことで、組織力が高められる。一人の結果だけを見れば、個人の強みであるが、それを開示し組織として活用することで、組織の強みとなっていく。

改善行動モデル(悪いモデル)

次は、周囲も自分も改善の余地有り、あるいは、自分は強みだと思っているが周囲は改善の余地有りと見ている項目をリストアップする。リストアップした中で、現場で意識的に改善につなげるようにするために、具体的な行動を明確に文章で表す。これにより、自身の弱みが明確に認識される。組織的にリストアップされた内容をまとめてみて、組織的傾向が出た場合は、そこが組織としての弱みとなる。これをどのように補っていくのか、あるいは解決のための手立てをどのように講じるのかが、組織全体の課題となる。改めて職員研修の構成を考える場合に有効な要素となる。

いずれにしても、それぞれの「強み」「弱み」を個人のものだけでなく、職場ノウハウとして展開し、相互にアドバイスを実施できる環境を整えば、組織は強くなっていく。チームで支援を行うことの多い就業支援において、この組織力は非常に重要な要素である。この力を結集し、組織の力へと変えていく事が出来れば、利用者を就職へと導く際に強力な力となるものと考ええる。

エ) 考 察

今回のアセスメントは、実際に行った中でキャリア開発という視点でフィードバックを行った。その中で、特に大きかったのは、前項でも書いたが、職場のノウハウとして、それぞれのスタッフの強みや弱みを共有する中で、組織力を上げて行くにはどうすればよいかという点であった。対人支援において、スーパービジョンをすることが人材育成では重要事項となるが、支援者同士で相互にアドバイスをし合う関係性を構築し、良いモデルを共有しマネジメントしていく必要性が高いことを実感した。より経験のあるものから、経験の浅いものへのスーパービジョンも必要であるが、身近な同僚同士でケース会議の際に各自の振り返りと共に、他者評価の視点を取り入れることで、相互に気づきがあり、「気づき合う関係」が構築できると考える。その気づき合う関係の構築が自己認知を高めることにつながり、自己認知が進めば他者認知（より相手を理解する）力が高められていく。当然、職務への対応も、主体的に変容していくことにより、より一層活動が活発化する。利用者のスキルを高めたり、マッチングを進める上でも、今回のアセスメントは有意義であった。今回のアセスメントで出たプロフィールを基にして、より一層自己認知を進め、弱いところは誰かが補いながら、自分自身の努力目標として設定していく。

今回のプロフィールデータの受け止め方を以下の図に示して、今後同じような自己評価をした際の参考にしたいと考えている。いずれにしても、今後の人材育成において、学校形式の講義で知識を習得する研修も必要と思われるが、自己認知に焦点をあて、アセスメント フィードバック 個人の気づき 全体の気づき 職場ノウハウの蓄積という流れで、ノウハウの蓄積や暗黙知の蓄積が進むような研修を手がけていく必要がある。簡単ではないが、取組む気持ちさえあれば、確実に取組める内容であるし、全ての参加者が主体的に関わることができ、結果のフィードバックによる変化も期待できる。大いに活用していきたい。

V - C A T (社員特性診断)

ア) 検査の特徴

個人特性を、人それぞれに備わった固有の「持ち味」と、持ち味の行動への現れ方を左右し、環境への適応・不適応を決めるポイントとなる「メンタルヘルス」の両面から把握するテストである。採用選抜、能力開発、適正配置、OJTなどを効果的に進めるための基礎データを収集できる。

ストレス耐性を適切に評価できる試験 = V-CATとは

V - C A T とは、

受検者に一定の時間、連続加算作業を行わせ、ある程度の負荷をかけた状態での作業の結果を、臨床データに照らし合わせ、疲労度、習熟度、ストレス反応などから、メンタルヘルスの状態と性格的側面の両面からとらえる検査

V - C A T で測定しているもの

持ち味

人それぞれに備わった固有の特性、その人らしさ。
心的活動のテンポの速遅と心的エネルギーの強弱の組み合わせから、
16分類

メンタルヘルス

広く環境に適応し、十分に能力を発揮するための心の状態。
意識性とバランスの2側面から、28段階に判定



わたしたちは「人・組織・経営の変革」を支援します
監 日本能率協会マネジメントセンター

? JMAM 3

イ) 検査の目的

この検査は、個人が持つ特有の「持ち味」とメンタルヘルスを測ることが目的である。今回、この検査を採択したのは、特に適正配置や能力開発において、ある一定の傾向が分かるのではないかと考え採択に至った。

ウ) 検査の活用方法

この検査においては、「社員特性」「メンタルヘルス」「管理能力」の3つの属性に分けて、個人用と指導用の2つのフィードバック・レポートが策定される。個人用は自身の振り返りとして、指導用は管理者が熟読し今後の指導において非常に役立つものとなっている。実際のレポートの内容は、別冊の資料集に譲ることとなるが、個人のフィードバックと管理者用の指導面でのアドバイスに分れていることにより、今後の人材育成においては、有益なデータである。これらのデータを元に、適性把握・能力開発において活用していきたい。また、面接や普段の業務観察では十分に捉えることが難しい潜在的な特性もプロフィールには現れてくるので、今後の適正配置には有益な資料として活用できる。

また、今回のデータをベースに職員の新規採用において本テストを実施することで、比較対象が出来、自法人の望むべき人材像が客観的なデータで構築できることは、今後の法人の盛衰を決める人材採用において有益なデータと考える。

エ) 考察

今回のプロフィールを一覧表で見ることにより、全職員の特性の傾向をつかむことが出来た。もちろん全てのデータを鵜呑みにすることは出来ない。また、メンタルヘルスの状態は、その時々環境やおかれている立場において大きく変化していくものである。したがって、この結果は流動性があるという点は、きちんと押さえておかなければならない。しかしながら、管理者としては、自分の主観で評価をするのではなく、たとえそれが流動性のある結果であったとしても、客観的なデータに基づく判断材料であれば適正配置や的確な能力開発に資するものとする。テストの結果を自己採点ではなく、エビデンス(科学的根拠)に基づいて行われるために、信頼性も高い。今後も活用していきたい検査である。今回の検査結果を全て公表することは当然出来ないが、筆者のプロフィールを参考にいただきながら、解説を読み進めていただければ、利用価値の高さはうなずけるものと思われる。

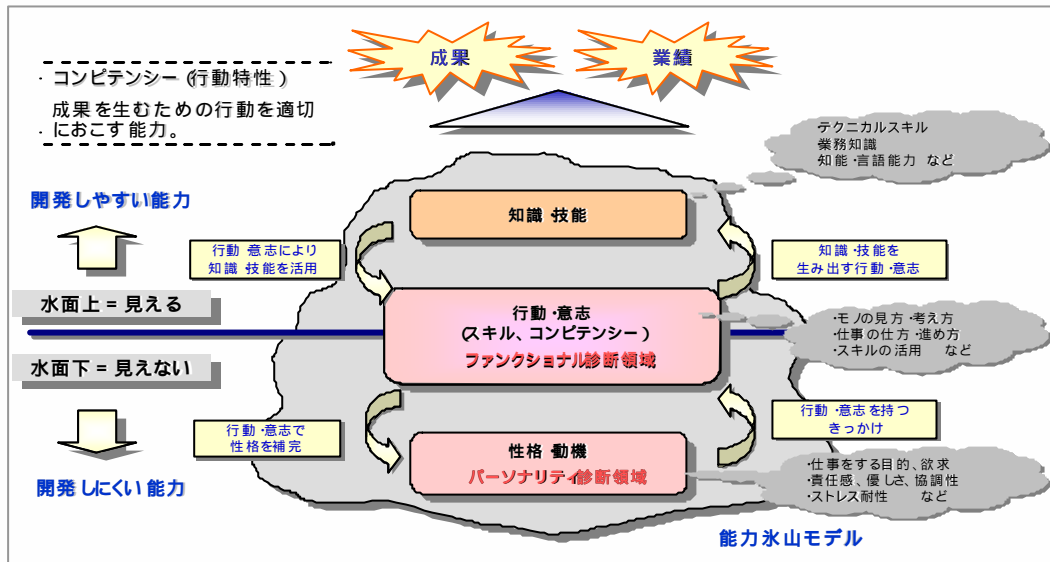
M P I 能力開発診断

ア) 検査の特徴

「知識や技能を修得するため」「習得した知識・技能を発揮するため」など組織人として必要な行動・思考能力(コンピテンシー)を診断によって顕在化し、気づきや自己啓発に活用できる検査である。WEB上で各種設問に回答する形で検査が進んでいく。自己評価だけでなく上司評価を加えることで、多面的な診断が可能となる。アウトプットは、「ベーシック」「マネージャー」「スペシャリスト」の3つの階層でプロフィールが作られる標準アウトプット、現状の能力開発のための学習ポイントを示す能力開発カルテ、自己診断の傾向値と他者(上司)評価の傾向値を示す自己診断と他者評価の3つのアウトプットがある。それぞれのアウトプットがレーダーチャートや棒グラフなどで表されるために、視覚的にも非常に分かりやすい。また、学習のポイントが明確に示されているので、今後の自己啓発には活かしやすい。

2.トライアングル・アセスメント[®]の診断領域

- ◆ 「知識・技能を修得するため」や「習得した知識・技能を発揮するため」など、組織人として必要な行動・思考能力（コンピテンシー）を診断によって顕在化し、気づきや自己啓発に活用します。



イ) 検査の目的

V-CAT と同じく、能力開発の基礎となるデータを客観的に判断したい、また、データからどのような能力開発のポイントが出てくるかを検査の中で調べることが目的として、本検査を採択した。また、1万人の色々な業種のデータベースとの比較が出来るために、現在の組織の状態が、社会の現状においてどのような位置にあるのかを客観的データとして収集したかった。

ウ) 活用方法

こちらも V-CAT と同様に、今後の人材育成において、活用していきたい。学習のポイントや個人の適性把握も一定程度のデータベースに基づき確認が出来るので、基礎データとして活用できる。また、本人へのフィードバックにより、自己啓発に各自が役立てることも出来る。

3.トライアングル・アセスメント[®]の設問構成

- ◆ ファンクショナル(組織人としての行動特性)とパーソナリティ(性格特性)の二つを診断する設問に分かれています。

【ファンクショナル(組織人としての行動特性)設問例】

- (本当に役立つサポートとは、相手が困っている時に) その打開策と一緒に**真剣に考えること**である
- (本当に役立つサポートとは、相手が困っている時に) **ともかくにも一緒に行動してあげる**ことである
- (本当に役立つサポートとは、相手が困っている時に) **自分の方から優れた打開策を考えてあげる**ことである

行動科学や組織論に加え、日本能率協会の30年にわたる実際のコンサルティングのデータベース【日本における仕事のやり方】や【ハイパーフォーマー「組織に貢献し成果を上げている人」の行動・思考】から個人の行動特性傾向を分析しています。

【パーソナリティ(性格特性)設問例】

- 人に厳しく注意するより、優しい言葉をかけることが多い
(はい、どちらかというとはいい、どちらともいえない、どちらかというといいえ、いいえ)

臨床心理学などで用いられる交流分析手法を用いて、個人の性格特性と現在の心的状態の傾向を分析しています。

6.標準アウトプット 能力項目解説】

- ◆ 各能力項目の定義を以下に記します。

ベーシック・スキル&ナレッジ

自己管理力	常に自分に厳しい姿勢で、日々忍耐強く仕事を進めていく力
コミュニケーション能力	相手に対してわかりやすく、的確な表現・連絡をする力
チャレンジ・革新力	常に問題意識を持って、日常業務における工夫・改善をしていく力
任務達成力	上司・先輩を活用し、滞りなく日常業務を遂行していく力
組織人としての行動	組織人として必要不可欠な、周囲と協働していく力

マネジャー・スキル&ナレッジ

自己管理力	明確な信念を持ち、積極的に仕事を押し進めていく力
コミュニケーション能力	口頭・文書で効果的に表現でき、かつ相手を説得できる能力。また人と信頼関係を築く能力
チャレンジ・革新力	現状に満足することなく、常により高い目標・課題を取り上げていく積極性を持ち、かつ成果をあげる力
モノの見方・考え方の指導力	広い視野を持って全社的な判断を行うことができ、かつそれを部下や後輩・同僚に指導していく力
メンバーのサポート力	仕事を的確にメンバーに振り分け、強い当事者意識をもって部下や後輩・同僚のサポートを行う力
メンバーのモチベーション	目標・方向性を明示し、部下や後輩・同僚の個性・能力を把握・活用していく力
仕事を管理する力	会社の方針を理解した上で目標設定ができ、それを達成するための基盤作りをしていく力
組織を管理する力	自分の部署だけでなく他部門についても深い理解を持ち、全社的な組織運営に参加していく力

スペシャリスト・スキル&ナレッジ

自己管理力	高い集中力と自制力を持って仕事を完結する力
コミュニケーション能力	自分の専門分野において相手を納得させる力。また周囲から情報を引き出す能力
チャレンジ力	常に新しい技術・知識の習得に努め、困難な問題・課題を克服していく力
革新・成果達成力	計画を着実に実行し、かつそれを周囲にも促し、確実な成果を上げていく力
知識習得・活用力	自分の専門に関する知識を深め、かつそれを会社の知的資産としていく力
専門技術の応用力	専門的な技術や情報を持ち、それを実務に活かしていく力
提案力	提案や助言をスピーディかつタイミング良く相手に役立つ形で提供する力
計画力	目標設定と現状把握をしっかりと行うことができ、問題・課題解決のための計画を立てる力

エ) 考 察

WEB上での設問項目が、企業現場とりわけ大規模な組織における設問になってきたために、回答に苦慮した職員もあった。この点においては、結果が多少ブレることが予測される。この点を多少加味しながら、今後の人事考課面接などにおいて、個人目標を定めたり、自己啓発の計画を立てる上では、有益な情報源となりうる。

(2) 就業支援者養成セミナーの実施

研究の趣旨に合わせて、就業支援者として必要なスキルをパッケージで学べる仕組みを開発し、実施した。セミナーで活用した資料やデータを基にして実施結果を報告する。(セミナー資料については別冊とする)

【セミナー実施要綱】

1. セミナーの概要

本セミナーは、平成19年度厚生労働省障害者自立支援調査研究プロジェクト事業の研究の一環として、開催するものである。この事業の受託法人は社会福祉法人実のゆの会ビック・ハートが受託し「就労移行支援者のあるべき姿の模索」を一つのテーマとしている。このテーマに基づき、就労移行支援者に必要なスキルを、ロールプレイを中心としたカリキュラムを通して集中的に学ぶ機会を提供するものである。

2. セミナーの対象

対象地域：東葛飾北部圏域（柏市・松戸市・我孫子市・流山市・野田市）

対象者：就労移行支援事業所・就労支援センター・授産施設・作業所などで就業支援を行うもの
定員：20名

3. セミナーの目的

就労移行支援者として必要なスキルを学び、実践力を身に付けるきっかけとする。

受講生同士のネットワークを構築する。

人材育成に関するノウハウを蓄積する。

4. 開催日程

3月1日（土）・2日（日）・16日（日）

5. 開催場所

さわやかちは県民プラザ 会議室1（16日は午前中：小研修室1 午後：会議室1）

6. 実行委員の組織（主催：社会福祉法人実のゆの会）

セミナーアドバイザー兼トレーナー：障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYO
センター長 木野村なぎさ氏

実行委員長：障害者就業・生活支援センター ビック・ハート センター長 杉田 明

トレーナー：古川 亮・二橋 知里（第一号職場適応援助者）

島沢宏美・服部あや子（就業支援担当）

オブザーバー：千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会構成メンバー

今回のセミナーの受講生は、特別支援学校の進路担当が半数以上を占めた。別プロジェクトで実施した地域意見交換会において、募集を行い、意見交換会参加機関からの受講希望を優先とした。このセミナーをベースに、平成20年度以降は、各圏域で各地の就業・生活支援センターが主催として同様の趣旨のセミナーを開催し、地域の就業支援のレベルアップを図っていくものである。

研修プログラム

1日目 3月 1日 10:00 ~ 16:30

時間配分	内 容	講 師
10:00	セミナー趣旨説明	事務局
10:30 12:00	キックオフ・トークセッション 今、ジョブコーチとして障害者雇用の現場で飛び回っている2名の方の体験談・失敗談をお聞きします。	ジョブコーチ
13:00 15:00	第1講 『ビジネスマナーについて』(理論) 人材派遣業界のリーディングカンパニーにおけるマナー教育をそのまま伝えていただきます。名刺交換・電話対応・あいさつなど、基本を知らずにいると求職者の可能性を奪いかねません。その秘密とは?	渡部ひろみ氏 (株)パンナハートフル マネージャー
15:15 16:30	第2講 『傾聴の技術(理論・実践)』 コミュニケーションの基本である「聴く」をロールプレイで体験します。 カウンセリングの技法を学びながら、ロールプレイで傾聴を体験します。	杉田 明

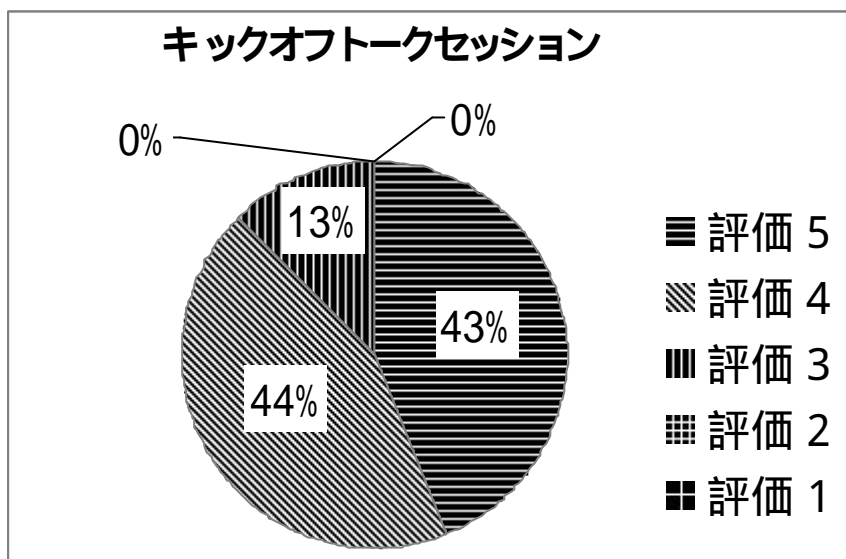
2日目 3月 2日 10:00 ~ 16:30

時間配分	内 容	講 師
10:00 12:00	第3講 『ノートスピーチ』(理論) 就労支援者に期待されていること、就労支援者に必要なスキルについて、現状を分析しながら話をする。やる気と熱意だけでは役割を果たせない。	木野村なぎさ氏 障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYO センター長
13:00 15:00	第4講 『ジョブコーチ・スキル(1)』(実践) 課題分析とシステムティックインストラクション - 基礎 教えられる立場になって、分かりやすい教え方を考える。	実践はグループに分れて 行います。各グループには トレーナーがつかいます。
15:15 16:30	第5講 『ジョブコーチ・スキル(2)』(実践) 課題分析とシステムティックインストラクション - 応用 実際に作業を分析し、分かりやすい指示の仕方を意識して教える。	

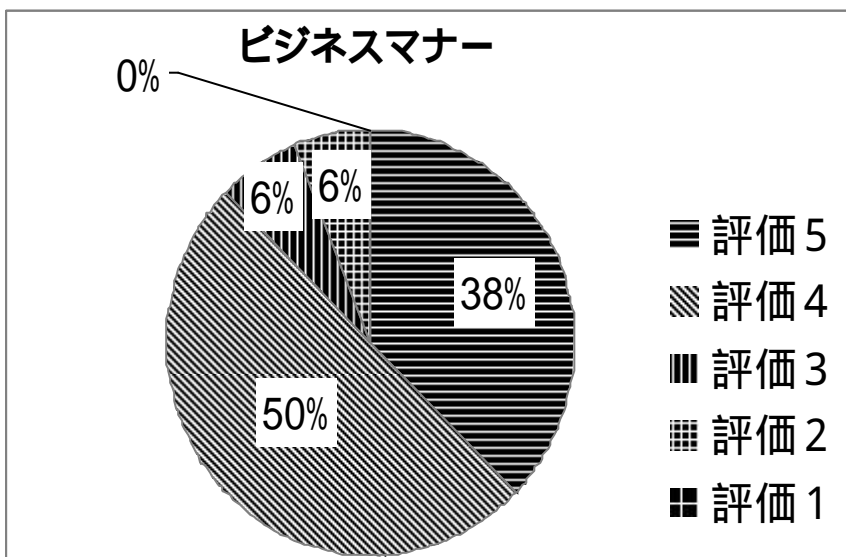
3日目 3月 16日 10:00 ~ 15:30

時間配分	内 容	講 師
10:00 12:00	第6講 『キャリア・カウンセリング概論』(理論) 転職や就職活動において活用されているキャリア・カウンセリングの理論について概論的に学びます。	木船 宏子氏 シニア産業カウンセラ ー
13:00 14:30	第7講 『自己の振り返り』(実践) 今回の研究事業の一つである『魔法のノート』を活用して、一人ひとり自己の振り返りを行います。	木船 宏子氏 シニア産業カウンセラ ー
14:45 15:30	まとめ 今回のセミナーを受講して、これからの抱負を各受講生に発表していただき、気づきを共有します。	事務局

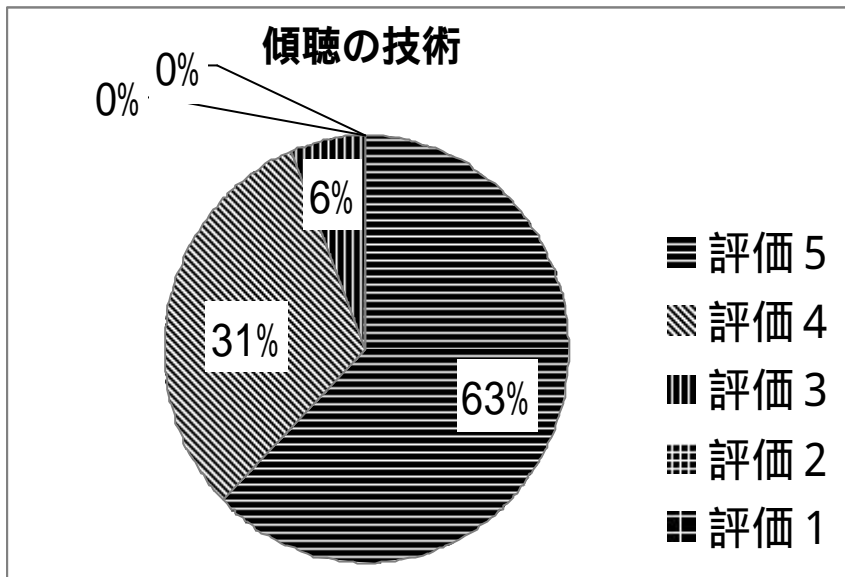
受講生のアンケート結果まとめ



- ・「ジョブコーチスキル」概論が先にあるともっと理解が深まったと思う
- ・日頃の様子がよくわかった
- ・自分自身を振り返るよいきっかけになった
- ・ジョブコーチの生の声はとても参考になった
- ・勤労場面に具体的にかかわることがあまりなかったので、ピンとこないところがあった



- ・「知的な子」の表現が気になった
- ・相手の気持ちを思いやり行動することがマナーにつながるように思えた
- ・対象がぼやけていたような気がした
- ・ロールプレイングで身につける方法はわかりやすかった
- ・障害のある方が実演され、その能力の高さに驚いた

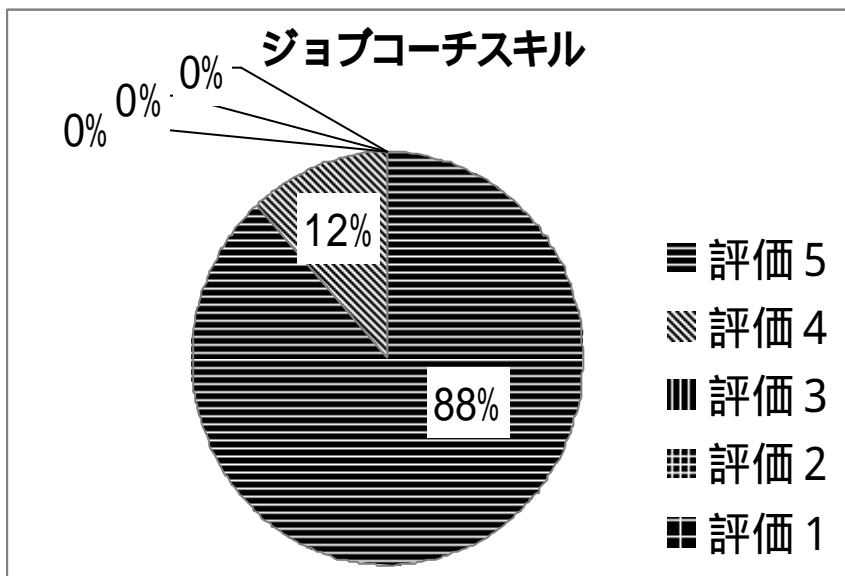


傾聴の技術だけの 1 日講義があるといいと思った

・すぐに役立てそうだ

・コミュニケーション体験は有意義だった

今やっている職務だけでなく社会に生きる一人として自分を磨くことを考えたいと思った



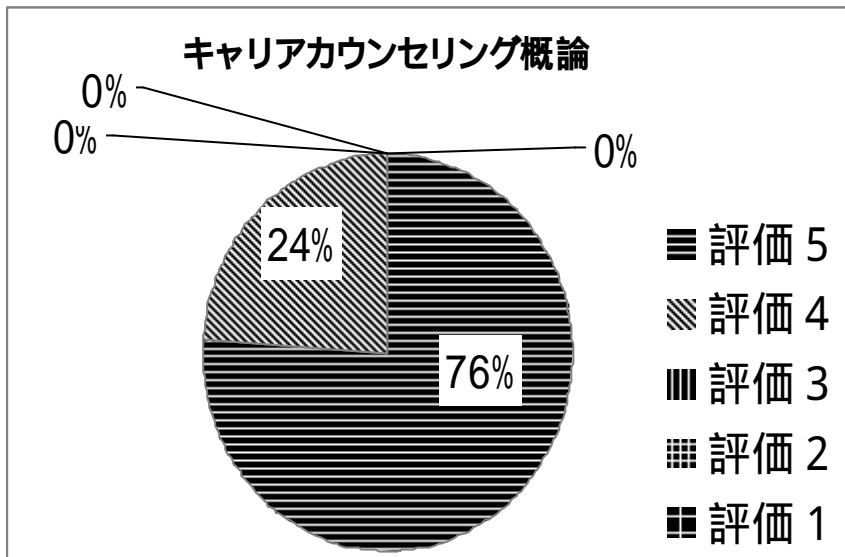
・コーチングの難しさを体験できた

・障害者の方への寄り添い方について参考になった

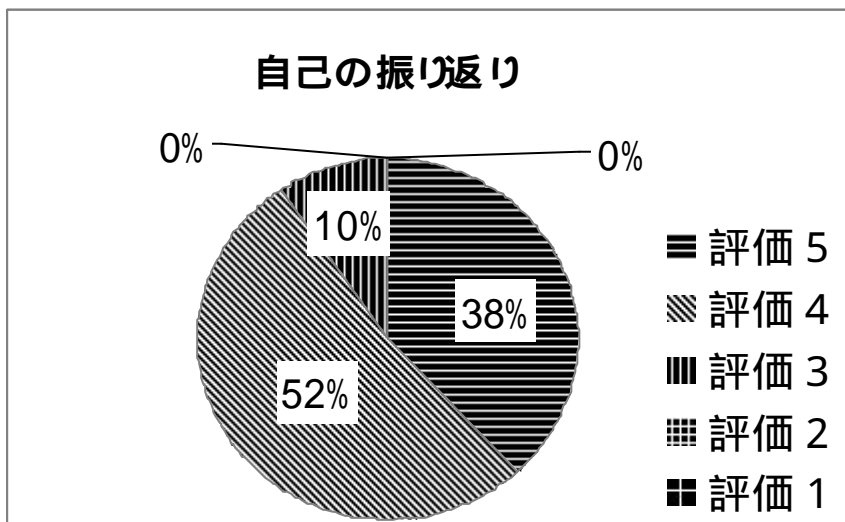
・具体的に支援の考え方、実践が学べた

・障害者の説明は必要、学校の研修としても意味はあることだと思う

・実際にロールプレイをして体験し難しさに気がついた

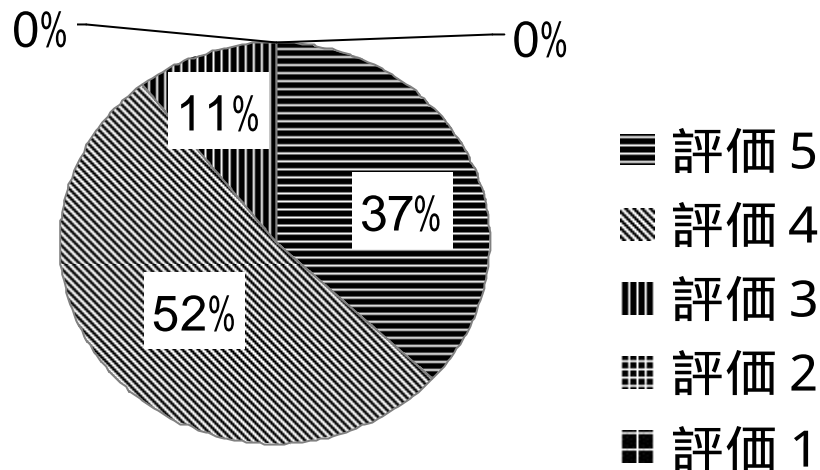


- ・とてもわかりやすく、今の自分にとってありがたいお話だった
- ・難しい概念がわかりやすかった
- ・大変参考になった
- ・事例を提示してくれるとよかった
- ・専門的学習が必要であると実感した
- ・行動療法、認知療法についての基礎的な知識が自分に足りなかったのが残念だった
- ・もう少し時間をかけて学びたかった



- ・WORK・グループの時間がもう少しあると深まるのではないかと思った
- ・自己の振り返りは難しかった
- ・論点を具体的に示してくれるか、もう少し時間があればよかった
- ・自己分析することで他者理解につながる事がわかった
- ・自分はいったい何者？ ということを改めて考える機会となった
- ・今後の自分の仕事への向き合い方について考えさせられる良い経験をした
- ・テーマの絞込みで時間がかかってしまいもう少し深まらなかった

ま と め



- ・グループ討議で、内容が大きすぎてどの方向で話せばよいかよくわからなかった
- ・講師のコメントがあってよくわかった
- ・様々な立場、支援団体の方が同じ時間をすごした中、いろいろな深みのある経験ができた
- ・人前で発表することに苦手意識があり、克服のための一助になればいいと思った

参加者のご感想・ご要望

- ・トレーニングがたくさん今回のようなセミナーを、これから私どもの圏域でも開催するよう取り組みたい
- ・障害者の支援について、支援側のスキル(知識、技術、技能)の充実性を痛感した
- ・普段、接する機会の少ない方と話す事ができて楽しかった
- ・それぞれの講義、実践とても有意義だった 今後職場で活かせるように努力したい
- ・自分の仕事や内面を考え、自分自身を振り返る機会となった
- ・キャリアカウンセリングについては、新しい考え方を発見できたので今後の相談業務に活かしていきたい
- ・地域の支援機関の方が共通の事に取り組む事によって生まれる連帯感がとても重要だと思った
- ・ロールプレイ、演習がとても役立った
- 3日目の午後の内容については時間が少なかった
- ・今回のような研修は、有料となると他の先生方に受けていただくのは簡単な事ではない
- 例えば、文化省と厚労省のコラボイベント、もしくは今回の講師の方に学校の研修に来ていただくなどということも考えていただきたい
- ・開催月はできれば3月以外にしていきたい

今後のセミナーで受講したいテーマについて

- ・もう一度キャリアカウンセリングについて時間をかけて受講したい
- ・ビジネスマナー 中～上級編
- ・支援に関する内容
- ・カウンセリングの実践
- ・背負い込まないテクニック
- ・異業種の方と接することができる内容
- ・ケースワークをグループで行なう
- ・企業のアセスメント
- ・ジョブコーチスキル、ジョブマッチング、ジョブコーチ理論

支援者養成テキスト

このテキストは、ビック・ハート内の職員研修を目的に作成したものである。今回の研究では、セミナーという形で外部講師を招いての研修会を開催したが、実際には様々な制約があり、全職員が同じ研修会に参加することは難しい。それを補完する意味で、内部の研修で施設長やサービス管理責任者がトレーナー（講師）となり、研修を行えることを趣旨としてこれまでも活用している。実際には、全ての内容をカリキュラムを組んで伝える形ではなく、折を見て必要と思われる箇所を伝えていくという形で実践している。これから就労移行支援事業を取り組まれる際に、職員研修を実施することになると思われるが、その際に活用していただければ幸いである。利便性を考え、今回は別冊資料集の中に掲載している。活用される際は、別冊資料集を活用いただきたい。ここでは、テキストの内容のみ、掲載させていただく。

第1章 アセスメントについて(理論)

- 1.アセスメントの定義
- 2.利用者のアセスメント
- 3.企業のアセスメント

第2章 課題分析手法

- 1.OJTとOff-JT
- 2.企業現場で支援を行う際の心構え
- 3.分かりやすく教えるために

第3章 企業への対応

- 1.ビジネス・マナー
- 2.コミュニケーションスキル～傾聴の技術～
- 3.情報収集力

第2章 効果的な支援プログラムの運用

1. 支援プログラムについて

(1) 利用者のアセスメントについて

利用者のアセスメントは、適切なジョブマッチングを進める上で非常に重要なポイントである。就業支援におけるアセスメントの定義とは、「障害のある人」と「職場環境」の双方を上手く組み合わせる「ジョブマッチング」のための情報集である。また、「評価」という意味合いもあることから、広く捉えて支援者が利用者を「良く知ること」と位置づけることも出来る。現在アセスメントは就労移行支援事業において、どのような活用のされ方をしているだろうか。まず思い浮かぶのが、サービス提供時において個別支援計画を立案する際に行われるものが一般的ではないだろうか。そして、ツールとしては、「就労移行支援のためのチェックリスト」(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構刊)が代表的なものとして挙げられる。また、企業就労に際して、地域職業センターで行われる「職業評価」や「知的障害者の重度判定」などが一般的であると思われる。アセスメントにおいては、各種心理検査や作業検査なども用いられるが、検査として考えた場合には、「標準化」されている必要性があったり、より多くの対象者が適切にその検査の意味を理解して、主体的に取り組める内容である必要性がある。しかし、実際の就業支援の場面において、企業側に適切に本人の様子を伝え、本人の持っている可能性やパーソナリティ、配慮すべき事項について本人のプロフィールについて資料として企業側に提示するには、やや具体性にかける部分があるように思う。そこで、日々の職業準備訓練などの様子を観察した結果をベースにプロフィールをまとめることもあるが、現在の就労移行支援事業で行っている訓練が、実際の企業場面に即していない点も多いために、企業側が本人の理解をするためには、不十分な内容になることも考えられる。そこで、今回の研究では、より企業の現場に近い模擬職場を用意し、実際の職場をイメージしやすい環境を造り、テストをすることで、利用者の職業適性に資する情報が得やすくなるのではないかと考えた。そして、そのマニュアルを作り、実際に支援者が体験し、何を評価基準とすべきか、観点をどこに置くのか、などを検討することとした。具体的には、「ゴミの分別」「ピッキング作業」「事務補助業務」の3種類のマニュアルを準備し、実践をした。マニュアルについては、別冊の資料集にまとめた。このマニュアルの検討を、県内の支援機関の有志を募り、検討会を行った。それぞれの検査結果についてはマニ

マニュアルと同様に別冊資料集にまとめるが、ここでは検討会で出された意見を集約する。主に適性検査の実施に対してのそれぞれの考え方として標記した。適性検査の実施や利用者のプロフィールについては、個人情報保護などの観点から疑問を持つ支援者も多い。十分にこの点については議論をすることが出来なかったが、企業に的確な情報として伝え、適切な企業側の支援を得るためにも支援者が適切に本人の様子や可能性を伝える必要性はあると考える。手法は、今後検討を要するところであるが、就業支援の重要なツールとして活用すべきであると考えます。

適性検査検討会で出された意見

ア) 適性検査実施の目的について

- ・職場とのマッチングにはアセスメントは重要である。今後、支援機関同士で共通のアセスメントが出来れば良いと考えている。支援者同士で共通認識できることを期待している。
- ・企業へのマッチングが目的のため、検査自体だけでなく複合的な視点でみていく。
- ・検査結果で就職の可能性の有無を判断するものにならないようにし、可能性を見出すことを目的とする。
- ・検査結果は本人の経験や実施環境等要因が大きく影響する。支援者は本人の経験値や現段階での状況を把握し、支援・配慮方法を見出すことが目的。
- ・求人情報に対して迅速なアセスメントを行ない、それを関係機関で共有して企業マッチングを図っていくことを目的としたツールを作っていく。

イ) 適性検査を実施する際の注意事項・検討事項

- ・同じ業種の検査は（アセスメント内容が同じ部分は）切り捨てていくことが必要。
- ・適性検査を実施する意味や目的を明確にし、関係機関で共通認識することが大切である。
- ・一つひとつの検査で確認するポイント（目的）を定めていくことが必要。

ウ) 全体を通しての感想

- ・今回の実施を通して、今後共通のアセスメントができるようになったら良いと思う。
- ・指示の統一性が大切であると思った。マニュアルを読むだけだと、支援者個人の判断基準や指示方法になってしまうことを実感した。
- ・適性検査の実施については所属する支援機関でも行き詰っている部分があり、

未だに疑問が残っている。しかし、他の支援機関の考え方がわかって良かったと思う。今後共通のアセスメント基準を取り入れていきたいと思う。

考 察

検査マニュアル自体の完成度については、今後手を加えていかなければならない。また、もっと色々な職種において、模擬的な場面を設定していく必要性もある。課題はまだ残るが、適性検査自体の必要性は、参加した支援機関からは一様に聞かれた声であった。もちろん疑問が無いわけではなく、まだまだ解決すべき課題は残るようである。特に適性検査の結果が、就職の可能性を判断する材料として活用された場合には、本人の意向を汲みながら支援を実施していくことから逸脱する可能性もゼロではない。また、標準化されていない検査であるために、検査を実施する、もしくは評価する支援者の評価スキルについては研修で常に高めていかなければならない。

今回は、抽出して行うプログラムを想定しているが、現在各施設（就労移行支援事業所）において行っている職業準備訓練において、様子を観察し手立てを講じている記録から利用者の適性を見極めることもあわせて重要である。また、そのときの精神的な状態や環境、道具の変化などについても、本人の作業能力に色濃く影響がでる。いつもの施設では出来ていることでも、環境が変われば出来なくなってしまったり、道具が変われば手間取ってしまうことも容易に予測が出来る。このような環境要因にも配慮しながら、実施していく必要性も高い。

(2)座学を中心とした支援プログラムについて

現在の就労移行支援事業における訓練プログラムにおいては、実際の訓練場所にて働く活動を行うことで、実践的な力をつけることに主眼が置かれている。しかし、「報告・連絡・相談」などの点は、訓練が出来ても、自己理解であったり、マナーであったり、対人関係という点においては、十分訓練できない状況もある。企業から求められることとして、「働く意欲」や「社会人としてのマナー」をしっかりと身に付けてきて欲しいと言われることも多い。仕事は企業の中で十分に教えることができる。しかし、働く意欲や人間関係における調整能力などは、事前に訓練がなされている必要がある。このような意見が、少なからずあり、企業への就職を目指すうえで、座学で研修を受ける経験を十分にしておく必要がある。そこで、今回の研究では、職業スキルではなく、ヒューマンスキルに焦点をあて、座学においてロールプレイ等の体験型のプログラ

ムを考えた。知的障害者に授業形式の座学は難しいとされている向きもあるが、実際の障害者雇用の現場では、集合研修で実績を挙げている企業も少なくない。また、様々な支援の現場においては、座学を取り入れて職場定着を進めているケースもある。本来、OJT (On the Job Training) では身に付けにくい点について、プログラム化して取組む意義は大きいと考えた。では、どのような方向性でプログラムを組む必要があるだろうか。今回のプログラムでは、キャリアカウンセリングの考え方に準拠し、「自己理解」「職業理解」「啓発的経験」という段取りを踏んで構成するようにした。各職員が一人ひとつのカテゴリーずつ受け持ち、実際に教材準備から支援に至るまでを一環して行う形をとった。

支援プログラムの策定の趣旨

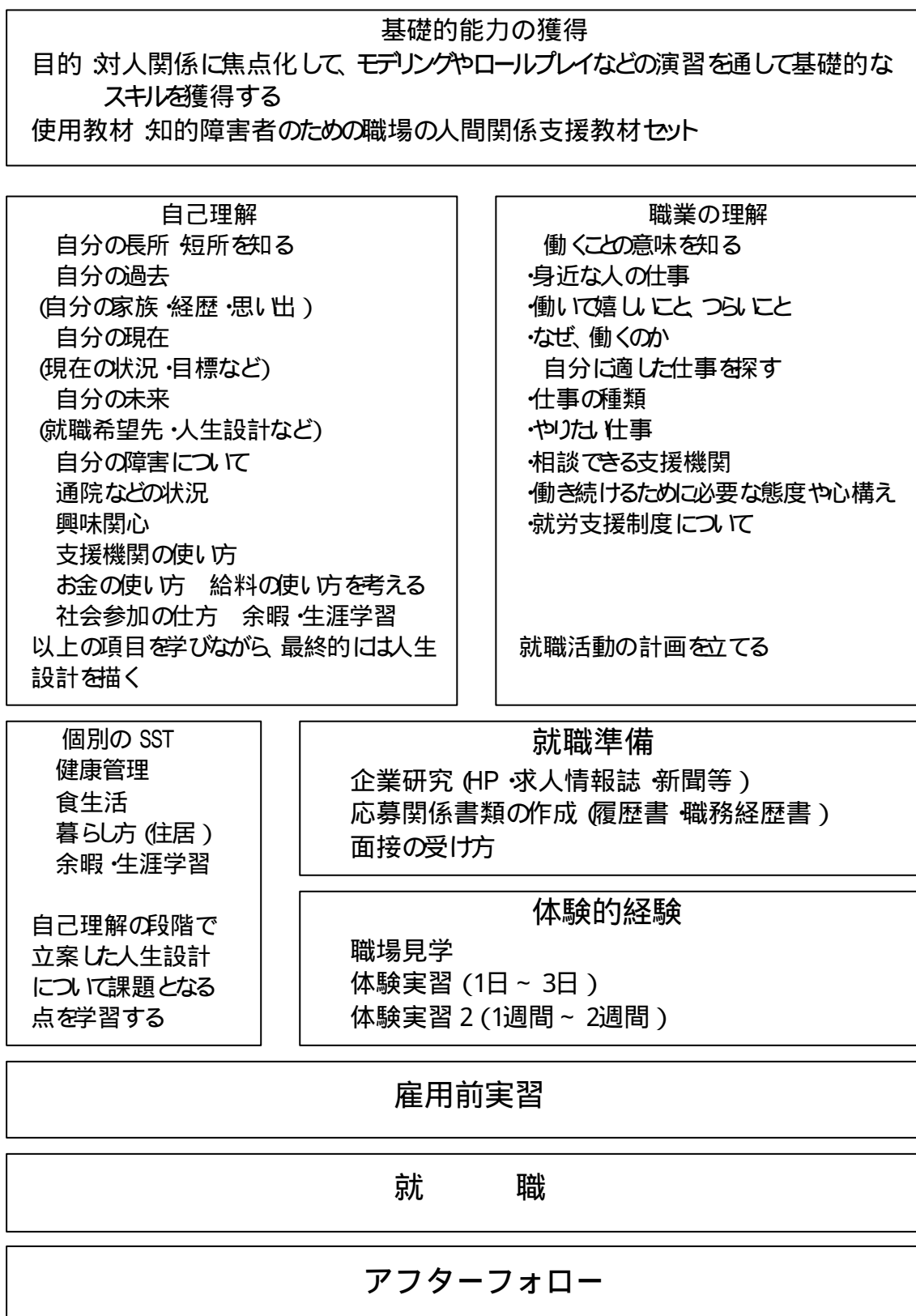
- ・ 企業のニーズに応えうる人材の育成
- ・ これまで不十分であったヒューマンスキルアップ
- ・ キャリアカウンセリングの理論に基づく理論上での整理

上記の趣旨に基づき、体系的なプログラムを編成し、支援ノウハウとして確立させる必要があると考える。就労移行支援事業は有期限のプログラムであり、一般就労を目指すものである以上、実際の労働場面での訓練だけでは不十分であると考えた。いかに障害があっても、キャリア発達の視点で捉えていけばキャリアカウンセリングの理論をベースに考えることが重要ではないかという仮説を立てた。今回の研究だけで、実証的な効果については検証しつくすことは不可能であるが、実践の中から学ぶべき点は多い。

キャリアカウンセリングの理論に基づく全体的な支援プログラムの整理

就労移行支援事業で行うべき支援は、実際の労働場面を作り出し働く環境下で具体的な支援を行う訓練のほかに、職場見学や職場実習、履歴書の書き方や面接のトレーニング（模擬面接）なども必要不可欠な支援である。また、生活支援におけるソーシャルスキルズトレーニング（SST）も必要となる。そのような様々な支援内容をキャリアカウンセリング理論に基づき、体系化すると以下のとおりとなる。この体系をベースに座学の支援プログラムを8領域に構成し実際の支援を行った。

【就業支援プログラムの全体構成】



【座学プログラムの8領域】

講座名	目的
基礎講座	・対人関係に焦点化した人間関係の調整力の獲得
適性検査	・各種適性検査を実施して自分の可能性を見出す
自己理解1(マナー講座)	・企業で働くためのビジネスマナーの獲得
自己理解2(自分を知る)	・過去を振り返り、自分の長所短所を見つける。 ・自分の将来について考える機会を持つ。 ・自分の人生の主人公は自分であることに気がつく。
自己理解3(制度を知る)	・自分が活用できる支援制度を学ぶ ・身近な支援機関(行政窓口など)の利用を体験する
自己理解4(権利擁護)	・お金のこと、社会の仕組みを学び、犯罪に巻き込まれないような知識を身に付ける。(被害にあわないために) ・被害にあった場合の対処方法について学ぶ
職業理解1(働く意味)	・なぜ働くのか、働くことの意味を知り、自分で職業選択をすることを学ぶ
職業理解2(職業選択)	・自分の適性や興味関心を知り、自分の意思で職業選択が出来るようにする
総合講座1(将来設計)	・これまでの講座をベースに自分の人生設計を考える
総合講座2(就職活動)	・これまでの講座をベースに希望職種へ就職するまでの計画を立てる
個別1(健康管理)	・肥満対策や個別の健康上の課題について学ぶ
個別2(余暇の過ごし方)	・給料を活用して充実した余暇を過ごす必要性を学ぶ。
個別3(自分の住まい)	・将来の住居へのイメージを持てるようにする
就職準備講座	面接の受け方 履歴書等応募書類の書き方

上記の8領域を約3ヶ月実施した。就労移行支援事業の利用者20名を10名ずつ2つのグループに分けて、毎日1時間から1時間30分の時間を通常の訓練から外れて実施した。それぞれの様子については、別冊資料集の中に掲載する。プログラムの構成を組んではいるが、内容的に教材が利用者にとって難しすぎる内容については、今回実施できずに課題が残った点もある。

企業内での支援や人員配置の関係で、支援者の数的不足が生じて、思うようには実践が出来なかったケースもあった。これは、最小限度で支援体制を組んでいる場合は、座学講座を実施したくても、マンパワー不足で実施できないという事態が起こりうる。実施の際には、十分な計画が必要であると思われる。

実施の成果については、別冊資料集参照

(3) 就職活動をサポートするワークブックについて

座学における支援プログラムを実施していく中で、本人が効果的に学習できるワークブックの必要性が感じられた。そこで、実際に書き込めるような形式で以下のようなワークブックを作成した。ワークブックとして活用できるように別冊資料集に記載例と様式を掲載している。そちらを参考にしていきたい。ここでは、項目のみ紹介させていただくこととする。

魔法のノート 目次

1. 自分を良く知ろう
 - (1) これまでの自分
 - ・自分の長所 短所
 - ・生まれてから今まで
 - (2) これからの自分
 - ・将来の夢
 - ・どんな人になりたいか
 2. 仕事を知ろう
 - (1) 身近な人の仕事
 - (2) いろいろな仕事を調べてみよう
 - (3) 自分の興味がある仕事
 4. 働き続けるために必要なこと
 - (1) なぜ働くのか
 - (2) 働き続けるために必要なこと
 5. 活動計画を立てよう
 6. 資料集
- 就職活動に便利な情報集

このワークブックにおいてもキャリアカウンセリングの理論に基づいて策定した。対象を知的障害者にある程度絞っているために質問内容が平易すぎる点がある。実際に支援者が記入してみると、自己の振り返りは非常に効果を発揮することが分かった。そして、利用者への支援において活用してみると実際には支援者の伝える力が試されることとなる。ある程度理解力や想像力のある利用者であれば、一人で書き進めることが出来た。また、就職に対して、漠然としたイメージしか持つことが出来なかった利用者が、自分のやりたいことや就きたい仕事に対して、意見を持つことができた。履歴書作成の際の、ヒアリングツールとしても活用できることが分かった。

2.事例報告

(1)社会福祉法人佑啓会 ふる里学舎の実践

法人名	社会福祉法人佑啓会	記入者名	伊東伸之輔
事例対象	K . S	年齢	21歳
対象者の状況	<p>【障害種別】 知的障害 自閉的傾向あり 療育手帳B2</p> <p>【施設利用の経緯】 特別支援学校高等部在学時に進路指導主事の勧めにより、実習で利用。卒業後、精神的な逞しさを身につけた上で3～5年後くらいに就職させたいという理由(母親の希望)により当施設(旧法通所授産)を利用することとなる。本人は母親の勧めがあったからという漠然とした動機で利用に同意。将来像については漠然としたイメージしか持っていない。</p> <p>【訓練の現状】 平成17年4月より当施設にて支援開始。園芸科にて 育苗箱・土・苗の運搬 市役所や近隣高齢者施設花壇への植え込み 企業などの緑地管理作業 畑での農作物栽培などに取り組む。 平成19年6月より、午前中はクリーニング作業(衣類の分別等)、午後は園芸作業というスタイルをとっている。 仕事の要領を覚えるのには時間がかかるが、習得してしまえば指示がなくとも動くことができる。しかし、時間が経過するにつれて作業が雑になる傾向が顕著にみられ、手を止め立ちつくしてしまうことがある。挨拶や言葉遣いはTPOに応じた使い分けが可能。時間も守ることができる。</p> <p>【希望職種】 特になし 強いてあげれば、動物飼育員、コンビニ店員 美容師、運転士(あくまでもなれたらいいなという程度)</p>		
就職へ向けての課題	<p>【個別支援計画に記載された課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間の経過とともに集中力が欠如し、確実性が低下するために長時間集中力が保てるようにする。 ・ 対人関係において、特に女性に対しての興味が強く、しつこくしてしまうことがあるため、(本人も自覚している)節度を持って接することが出来るようにする。 ・ 自分自身の将来像について、漠然としたイメージしか持っていないため、自分自身で目標設定が出来るようにする。 <p>【アセスメントを実施した結果得られた課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 報告、連絡、相談、いわゆるハウレンソウの徹底がなされていない。 ・ 周囲の環境に流されやすく、現在おかれている環境で満足してしまう傾向がある。(向上心がない) ・ 自己評価が低く、自分自身に自信を持てない傾向がある。 		
本プログラム実施の達成目標	<p>【座学】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分の将来を自分自身の問題として考えるようになる。 ・ 自分自身の長所と短所を知り、自分のよいところを伸ばし、弱点を自ら意識して修正していこうとする気持ちを持つ。 ・ なぜ報告、連絡、相談が必要かを認識する。 <p>【アセスメント】</p> <p>【OJT】</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一つ一つの作業を集中して確実に行えるようにする。 ・ 報告、連絡、相談がきちんとなされるようにする。
課題解決への手立て	<p>【訓練期間】 平成19年11月1日～平成20年2月29日 座学～平成19年12月10日～平成19年12月26日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的に12:30～13:30の間に実施 ・ 旧法授産施設利用者36名に受講希望をとり、5名が受講 ・ 講義を担当した職員は、授産施設職員、企業支援員、生活支援ワーカーの3名 ・ 魔法のノートを活用し、自分の意見を述べ、他人の意見を聞くという座談会方式で実施 <p>OJT～平成19年11月1日～平成20年2月29日 通常の作業活動を継続</p> <p>【構じるべき手立て】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 座学（魔法のノートを活用）の時間を有効に活用。日常の作業活動における課題に対する達成度等を定期的に確認し、認識して頂く機会とする。さらに他人の意見を聞く機会や自分自身が発表する機会を多く持ち、自分自身の振り返りをするとともに将来の生活像を明確にしていく。 ・ 社会人として適切な対人関係を築くことが出来るよう、特に女性に対する関わりについて、実際にこのような行為は慎むべきなど具体的事例を挙げ、目に見える形で伝えていく。（座学でも実施するが、不十分な点は個別に対応する） ・ 1日の作業工程（タイムスケジュール）を明確にし、本人にわかりやすい形で指示を出す。 ・ 本人が得意とする作業種（運搬作業を中心とした体を動かす軽易な作業）を中心に訓練プログラムを立て、集中力する時間を少しずつ長くしていく。
効果について	<p>座学において自分の生い立ちや長所、短所などを確認することで、自分自身の将来像を考えるよいきっかけとなったようである。魔法のノートの活用によって、自分はなぜふる里学舎を利用しているのか（目的の再確認） 将来の夢は何だったのか（目標の再確認） 自分のセールスポイントと弱点は何なのか（自己評価）等がなされた。これらのことが日々の活動に対する意欲向上につながり、特に報告、連絡、相談の重要性の理解がなされ、定着しつつある。</p> <p>作業に対する集中力の持続についても、本人が得意とする作業種を中心とした活動としたという側面もあるが、自分自身に自信を持つことによって、弱点を克服しようという意識が芽生えたようで、集中力のアップが見られている。</p> <p>対人関係においても、自分のなりたいところとして、「女の人の手を握らない」と自ら挙げたことにより、自分自身で注意していこうとする姿勢が感じられるようになってきた。</p> <p>現在、自分の目標とする生活像がはっきりしてきたことにより、自立生活（親元を離れて自分で稼ぎ、グループホームもしくは単身で生活）への意欲が高まり、自活訓練事業の利用が決定し、20年4月に入所更生施設の所有する自活訓練棟の利用が決まっている。（21年4月にはグループホームへの入居希望。その後生活が安定した頃に就職したいという希望あり）</p>

(2)社会福祉法人光明会 就職するなら明朗塾の実践

法人名	光明会	記入者名	
事例対象	H・H	年齢	52歳
対象者の状況	<p>【障害種別】・知的障害</p> <p>【施設利用の経緯】</p> <p>・当施設に来る以前は15年間、更生施設に入所しており、そこでの作業はほぼ単独でこなせるほど作業能力が高い。情緒的に落ち着きがなく、特に異性に関することでは積極的にアプローチを掛け問題を起こすことがあった。また、一般企業への就労希望やグループホームでの生活を強く希望していたため当施設へと移行してきた。</p> <p>【訓練の現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 東京都が管理する施設(児童養護施設)内の定期清掃。具体的には施設内の廊下・階段・体育館のモップがけ、トイレ掃除などの外部実習を中心に行う。 授産作業の製パン班では商品袋詰め、番重洗い、床清掃などを手順書に従って行っていた。 <p>【希望職種】</p> <ul style="list-style-type: none"> 公共施設等の館内清掃業 		
就職へ向けての課題	<p>【個別支援計画に記載された課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 目上の方(職場の上司)への丁寧語の使い方を意識したコミュニケーション。 <p>【アセスメントを実施した結果得られた課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 数的概念がないため、時間や個数などに深く関わる仕事への取り組み。 目上の人への丁寧語などの言葉遣いができない。 		
本プログラム実施の達成目標	<p>【座学】</p> <p>採用面接における相応しい服装や社会人としてのマナー、社内での報告・連絡・相談の仕方の習得</p> <p>配付資料については、識字能力が不十分なのでイラストの多用により内容理解を促す配慮が必要であった。</p>		

課題解決への手立て	<p>【構じるべき手立て】</p> <p>目標達成のために、必要な手立てを記入する。</p>
効果について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練プログラムを実施以前は一般就労を意識は低かったが、実際にプログラムを実施したことで就労への興味を持ち始めた。その興味から訓練プログラムへの参加意欲も向上した。また、丁寧語（ですます調）を意識することで報告・連絡・相談といった一般就労に必要とされることが可能となった（報告・連絡・相談の必要性を教えることを先行せず、違う切り口が可能となった）。 ・ 15 年も更生施設に入所していれば、正装して人前に出ることが少なく意識も低かった。この訓練プログラムを実施することで普段着と職場見学や面接場面における服装が違うことが意識することができた。

(3)社会福祉法人実のりの会 ビック・ハートの実践

法人名	社会福祉法人実のりの会	記入者名	古川 亮
事例対象	T・E	年齢	42歳
対象者の状況	<p>【障害種別】知的障害 B - ? (療育手帳を再交付で障害程度が未確定です)</p> <p>【施設利用の経緯】</p> <p>社会福祉協議会の権利擁護事業を受けていたところ、以前に就労していた経験と家族の収入が年金のみなので、就職してお金を貯めたいとの強い希望があり社会福祉協議会の職員と見学に来る。</p> <p>保護者が障害者ということもあり、生活面でのサポートは社協の職員と協力して行っていく事を前提に平成19年7月に利用開始となる。</p> <p>【訓練の現状】</p> <p>作業：クリーニング業務でのタオルたたみ。シーツローラーを使用してシーツを入れていく作業。</p> <p>たたみの業務に関しては、10枚たたむべきタオルを間違えてしまう事がある。たたんだ後にゆっくり数えるように伝えている。</p> <p>2ヶ月経過して間違えることは無くなった。</p> <p>シーツクリーニングに関しては、2人ペアで取り組む仕事で、相手の方と協力しながら進める事が出来ている。</p> <p>どの業務に関しても、主な指示は手添え・モデリング中心である。</p> <p>【希望職種】</p> <p>ライン作業</p>		
就職へ向けての課題	<p>【個別支援計画に記載された課題】</p> <p>報告・連絡・相談をきちんとできるようになる</p> <p>【アセスメントを実施した結果得られた課題】</p> <p>両親が障害者ということもあり、家庭教育がままならず、文字の読み書きが殆ど出来ていない状況だった。</p> <p>また、服装に関しても衣類の数がすくない事と正装がない</p>		

	<p>事から就職活動に向けて大きなマイナスと思われる。</p> <p>以上のことから就職活動・就労後の家庭からの援助が期待できないところは大きな課題。</p> <p>言語理解力・考察力も低く、質問に対して「分からない」という受け答えが多かった。就職の面接では厳しい評価になりそうである。</p> <p>挨拶・言葉使いに関しても友達口調になってしまう傾向が強い</p>
本プログラム実施の達成目標	<p>【座学】</p> <p>基本的な挨拶の仕方・言葉使いの習得</p> <p>【OJT】</p> <p>業務報告を通じて、正しい話し方を習得させること。</p>
課題解決への手立て	<p>【訓練期間】</p> <p>5ヶ月</p> <p>【構じるべき手立て】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ロールプレイを中心とした座学を通して、自分の現在の姿に気付いてもらいながら、丁寧な挨拶やきちんとした言葉使いの理想像を常に意識させる事。 ・業務報告の中の言葉使いが、きちんと出来ていないときは適宜助言を行ない、出来るまで反復トレーニングを行なう。
効果について	<ul style="list-style-type: none"> ・考えてもらう内容・文字を書いてもらう内容・感想を書いてもらう内容（考えてもらう内容）に関しては、他のメンバーに遅れを取ってしまう事や表情も硬く、講座の内容を理解しているようには感じ取れなかった。ただ、今まで経験の乏しかった、人の話を真剣に聞く、自分の事を発表するといった事に関しては、強い緊張感の中の発表になるので、今後の面接のとき等に効果が出てくると期待できる。 ・挨拶・言葉使いに関しての座学など、ロールプレイ中心とした講座では通常より大きな声で挨拶したり、お辞儀などもお手本を意識しながら行なえたりと積極的な姿勢が見られた。

一方、積極的になってきた事により言葉使いが乱れてしまった事もあった。

しかし、講座を受けている利用者同士で、講座後に感想を言い合ったりする姿も見受けられたので、彼女の心の中に変化が現れたことは間違いないと考えられる。

・今回の座学を通じて、作業現場でも報告の回数が増えたり、挨拶の仕方が丁寧になったり、お客様に対しての挨拶も積極的に行えるようになってきた。

・総合的に見ると、今までの作業中心の就労支援では対象者自身が意識できなかった言葉使いや挨拶の仕方は、今回のプロジェクトを行うことにより、仲間と一緒に講座を受け、仲間と一緒に就労に向けて大切にしなければならない事を知り、仲間と一緒に目標に向かい、仲間と一緒に同じ課題克服に向けてチャレンジする事により就労に向けた意識がより一層芽生えたと感じられた。この相乗効果は他の利用者にとっても大きなプラスの要因になる事は間違いなく感じた。

(3)社会福祉法人実のりの会 ビック・ハートの実践

法人名	社会福祉法人 実のりの会	記入者名	二橋 知里
事例対象	K . H	年齢	21 歳
対象者の状況	<p>【障害種別】</p> <p>B - 2</p> <p>【施設利用の経緯】</p> <p>学生時から一般企業での就職を目標としていたが、まず就業生活に必要なスキルを習得したいとの思いで、当施設を利用することとなった。</p> <p>【訓練の現状】</p> <p>施設内でパソコンを使ったトレーニング(タイピングや伝票に入力など)を1日6時間行っている。</p> <p>【希望職種】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パソコン等の機械操作を伴う仕事(事務職) ・体力を要さない仕事 		
就職へ向けての課題	<p>【個別支援計画に記載された課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報告や相談をする際、考えがまとまらない状態で話してしまう為、相手に上手く伝わらない。 <p>【アセスメントを実施して結果得られた課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手先の巧緻性を求められるような作業では、仕上がりの悪さが目立った。 ・チェックに長い時間をかけ過ぎてしまう。また、その結果間違えてしまっている場合が多くある。 ・常に自分に自信が無く、「自分に出来るわけがない」と思い込んでしまっている節がある。 ・失敗してしまうと、後々まで引きずってしまう傾向にある。 		
本プログラム実施の達成目標	<p>【座学】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業生活に必要な言葉遣いやマナーの習得 ・大きく明瞭な声で、自信を持って話す事が出来るようになる事 ・報告や相談をする時に、伝えたい事をまとめて話す。 ・自信を持って仕事をする。 		

	<ul style="list-style-type: none"> ・メモを使用する。
課題解決への手立て	<p>【訓練期間】</p> <p>座学に関しては半年程度で、OJT については3～4週 間を 3回程度実施。</p> <p>【構じるべき手立て】</p> <p>～座学において～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「自己紹介」等、自分のことを話す機会を作る。内容については全て自分で考えてもらい、言葉遣いについては補足でアドバイスをする。 ・良く出来たことに対しては即評価をし、自信を持ってもらえるようにする。 <p>～OJT において～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業での体験実習を行う。 ・実際の仕事場の雰囲気を感じさせ、「働く人の姿」を見せる。 ・達成出来た事に対してはしっかりと評価し、失敗してしまった事に対しては沈んだり焦った気持ちを引きずらないようアドバイスをする。 ・指示を受けた際のメモの取り方について、見本を示したり、口頭で書き方を指導する。
効果について	<ul style="list-style-type: none"> ・現実を知り、現在の自分自身の長所短所を把握出来る。 ・自分自身の課題に対して真摯に取り組めるようになる。 ・自分に自信を持つことが出来、就職した時のイメージがしやすくなる。

3.訓練プログラムの自己評価

(1)ふる里学舎の自己評価

1. 総合評価

【効果が認められた点について】

座学については当施設ではきちんと時間を設けて取り組んでこなかった部分であり、従来は作業活動の流れの中で必要に応じて個別に対応してきた。今回魔法のノートを活用し、施設利用当初に聴き取っていた本人の就業に対する意向や意欲とは明らかに違う状況が明らかになるとともに、日々の作業活動では確認できなかった課題に対する達成度などを確認する大変よい機会となった。再アセスメントの大変よい機会となりうる。

通常の作業活動下における支援では不十分と感じていたビジネスマナーや挨拶、言葉使いなどについて個別に対応するよりは、集団で実際に実演したり指摘し合ったりすることにより、より効果的な支援が出来た。利用者自身のスキルアップはもとより、職員自身の意識向上やスキルアップにもつながる。

日常の活動の中で見失いかけていた目標や将来の生活設計が再確認できた。当事者が自分自身を見つめ直しエンパワメントを高めようとする大変よい機会となりうる。

以上大きく3点について大変有効であると認識した。通常の作業活動下において、これら座学で学んだことを適宜おりませ、実際の場面で指導していくことにより、より効果的な支援が可能になるものと思われる。

【改善点について】

2. 各科目について

(1)アセスメントについて

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

改善点(一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入)

(2) 座学について

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

日常の作業活動における支援について、職員、利用者ともに日々の活動を検証する機会として大変有効であると感じた。

あくまでもOJTを基本とした支援プログラムとしていくが、OJTだけでは不十分な部分を補う事を目的に座学を取り入れることは重要であると思う。

改善点

今回「魔法のノート」を活用したが、知的障害者の場合(特に重度障害者)文字を読むこと、文字を書くこと、物事を記憶すること、自らの考えを論理的に組み立て発言すること等を苦手としている方が多いため、現在のスタイルではあくまでも限られた一部の対象者しか利用・活用できない。

内容自体は大変効果的なものとなっているため、もう少し知的障害者向けにわかりやすい表現にするなど、(読み仮名をふる、絵や写真などを挿入するなど)使いやすいうように工夫することによって、活用できる対象者を増やした方がよいと感じた。

(3) OJT について(日常の作業訓練について)

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

作業訓練は、座学だけでは補いきれない実体験に基づいた「経験値」を積み重ねていくことが出来ることに加え、仕事という生きた教材を使って、タイムリーで効果的な声かけや、支援が可能になるという点で必要不可欠なプログラムであると思う。

日々の作業活動を通して、例えば褒められることや感謝されることにより、働く喜びを感じ取ったり、失敗して周囲に迷惑をかけた場合にはどうしてミスをしてしまったのか、どうすれば失敗しないのかなど、自らが直に感じたり、

考えたりすることは非常に大事なことであると思う。

改善点（一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入）

（４）その他

自由にご意見を記入してください

３． 訓練効果

（１）組織全体への波及効果および訓練効果

利用者の就職意識の高揚について

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

当プログラムの対象となった方々について、活動計画を自分で考えながら立てることにより、「周囲にせかされるから就職するのではなく、自分がしたいと思うから就職するのだ」と就職を自分自身の問題ととらえることが出来るようになった。自分の頭の中にある漠然としたイメージを文字にして、記録として残すことにより、目標がクリアーで明確なものとなる。また、行き詰まったときやつまずいたときに読み返すことも出来る。これらの事によりモチベーションが持続するようになった方が多くなった。

以上、今までに効果として記入していなかった部分をあげたが、当プログラムを実施した方々の支援効果（特に就業に対する意欲の向上、モチベーションのアップ）については、他の利用者に大きな波及効果を与えたと考える。

改善点（一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入）

利用者の職業能力の向上について

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

職業能力については実際の作業訓練内で対応することとなる。就業に対する

モチベーションがあがることにより職業能力も向上するということはあろうが、本プログラムの実施により明らかに職業能力が向上したということはない。

改善点（一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入）

保護者の意識変革への寄与について

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない（理由： _____）

d.有効ではない（理由： _____）

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

保護者（両親）にとって、魔法のノートは大きいものであった。ただ漠然と「就職しなさい」と世間体を気にするばかりに自分の子どものことをきちんと理解していなかった方等にとっては、自分の子どものこと（能力や長所、短所、将来の生活像など）を理解・認識するためのよいきっかけとなったようである。

改善点（一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入）

（2）就労継続 A 及び B 型への展開の可能性について

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない（理由： _____）

d.有効ではない（理由： _____）

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

基本的には本プログラムは就労移行支援事業所の利用者を対象にしたものであると思うが、自分を知ることや仕事を知ること、働き続けるために必要なことなどは継続 A や B でも重要なことであると思う。一部内容をアレンジすることにより効果的に使用できるようになるのではないか。（就労継続支援事業を利用することで満足していた方が、一般就業に目を向けるきっかけとなりうるなどの効果が見込めるのではないか）

改善点（一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入）

(2)就職するなら明朗塾の評価

1. 総合評価

【効果が認められた点について】

3ヶ月の実施を振り返り、就業支援プログラムとしての有効性を総合的に記入する。

【改善点について】

2. 各科目について

(1) アセスメントについて

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

改善点(一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入)

(2) 座学について

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

・講座内容によって定員を丁寧に工夫することで理解を十分に引き出すことは可能である。講師が受講者全員の顔の表情を確認しながら講義できるのは6～8名程度であるので、受講者が10名を超える「拡大規模講座」、8名程度の「標準規模講座」、1～2名程度の「マンツーマン講座」を組み合わせることで効果を引き出す必要がある。

・1テーマについて30分程度で、講義・実演・ロールプレイ・発表などダイナミックな構成をとることで知的障害者であっても十分な興味関心を引きつけることは可能である。ただし「実技」は取り組む時間が個別に幅が大きいので「マンツーマン講座」にすべきである。講座の構成や規模さえ的を外さなければ「座学形式」は十分効果が得られる。

- ・座学形式の講座が有効であるかどうかの評価に客観性を持たせるには実技による成果物評価が望ましい。理解度測定試験にはなじまないからである。
 - ・受講者が発表をすることで自発性の涵養が進むことは講座を実施した中で実感できることである。
 - ・「座学形式」とひとくくりにして議論することはあまりにも無神経すぎることである（とくに知的障害者にとって）という認識をもって周到にテーマや講座形式を検証し続けるならば、その効果が上がることは確信できる。
 - ・講師として必要な資質（教材に関する専門的知識やコミュニケーションスキルなど）の養成を並行して実施していくことも視野に入れる必要がある。
 - ・なお障害者に「講師役」としての関わりを試行したところ、モチベーションアップには多大に効果があったので、「座学形式」の遂行に当たっては受講者にファシリテーターとしての役割を付与することを検討していくべきである。
- 改善点（一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入）

(3)ピック・ハートの評価

1 総合評価

【効果が認められた点について】(主に座学について書きました)

- ・「学び取ろう」という意識を持って座学の時間に取り組んだ受講者が徐々に増えていったことが、大きな収穫だったのではないかと思われる。
- ・座学の時間も組み込んだことで、日々の作業時間内に教え切れなかった事柄(マナーや就職についての予備知識)を集中的に教えることが出来た。
- ・座学の時間は「切り取られた特別な時間」なので、その時間で習得したことを実践的に学ぶ作業の時間も必要なのだということもわかり、「双方向からの支援」を行なうことが出来た。

【改善点について】(主に座学について書きました)

- ・「毎日続けて行うこと」
(結果的には、日程の途中変更や講座の中止が発生してしまい、結果受講者の学びの妨げになってしまったと思われる。)
- ・「カリキュラム毎の目指すべき“望ましい姿”の刷り合わせ」
(主な内容だけを合わせた上で、個々の指導者がそれぞれで進めざるを得ず、一貫した始動体制を整えることが難しかった。)
- ・「カリキュラム毎の指導環境の設定」
(内容によって、受講人数や机の配置等の環境設定を変えた方がより効果的だとわかった。)

4 . 各科目について

(1)アセスメントについて

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

- ・ 個々人への支援のポイントとタイミングがわかる。
- ・ 事前に長所がわかり、初期の段階から強化することが出来る。

改善点(一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入)

- ・ アセスメントの方法・視点の統一
- ・ アセスメント結果の周知の方法

(2) 座学について

- a.非常に有効
b.一部有効
c.一部有効ではない(理由:)
d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入
総合評価に記載

改善点(一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入)
総合評価に記載

(3) OJT について(日常の作業訓練について)

- a.非常に有効
b.一部有効
c.一部有効ではない(理由:)
d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

- ・「毎日決められた日に通勤する」等、基本的な習慣を身につけることができる。
- ・仕事場の内外での過ごし方について学ぶことができる。

改善点(一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入)

- ・どうしても「転ばぬ先の杖」を用意してしまいがちになるので、時には失敗から学ばせることも視野に入れ、極力一般的に見て“特別扱い”をしないようにすること。

(4) その他

自由にご意見を記入してください

5. 訓練効果

(1) 組織全体への波及効果および訓練効果

利用者の就職意識の高揚について

- a.非常に有効
b.一部有効
c.一部有効ではない(理由:)
d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

・学ぶ楽しさを感じられた受講者が多くいたのではないかと思う。(態度や話等から)

・座学の内容について、休み時間に話し合っているような場面も見受けられた。

改善点(一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入)

特にありません。

利用者の職業能力の向上について

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

・上記の通り、それぞれの相乗的な効果によって、職業人として必要な力を身につけることが出来ると思われる。

改善点(一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入)

特にありません。

保護者の意識変革への寄与について

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

・支援者側の思いや支援の方法を知っていただくことで、より強固な協力体制を取れるようになることを期待出来る。

改善点(一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入)

・まず、ご本人の状況を保護者に伝える場が必要だと思われる。

・保護者向けの体験授業などを行ってみてはどうか。(もしくは、授業のビデオ鑑賞会等)

(2) 就労継続 A 及び B 型への展開の可能性について

a.非常に有効

b.一部有効

c.一部有効ではない(理由:)

d.有効ではない(理由:)

効果が認められた場合に具体的な効果を記入

就労移行利用者と同様の効果が期待出来、今まで就労移行が厳しいと判断されていた方

の可能性を見出すきっかけとなり得る。

改善点(一部ありは全部有効ではないと回答の場合は、その改善点を記入)

・理解度の差が大きく出てくることが予想され、個別指導の要素がかなりの割合で多くなることが予想される。