

企業等で障害のある人の労務管理、現場管理等を行う担当者様を対象に、定着支援における課題解決のための考え方や具体的対応策についての研修会です。

講師企業名 有限会社伸栄総合サービス 障害者自立支援事業所「フトゥーロ」
講師名 障害者自立支援事業所「フトゥーロ」施設長 杉山 尚也 氏

企業概要 法人設立 1990年5月
本社所在地 浜松市中央区幸1丁-15
労働派遣事業、障害者自立支援事業、保育所運営、有料職業紹介事業、他
従業員数(常用雇用労働者数) 969人
障害者雇用数 勤務27人

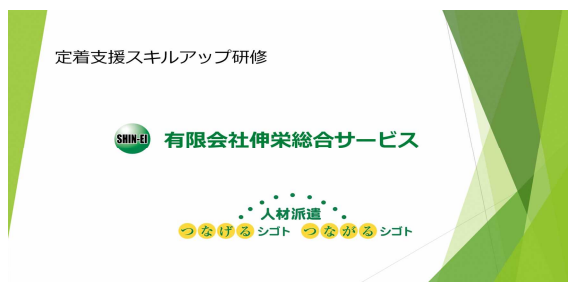
研修 テーマ 働く障害をもつ人から 障害と向き合って働くということ

2.障害がある人の働きやすい環境作りの工夫や配慮

会社の特徴として、社員の多くがブラジル人であり、日本人がマイノリティな会社です。障害を持つ外国人とその家族が安心して働ける環境作りと障害者雇用率の達成のため、全社の課題として障害者雇用に取り組む一環として、自立支援事業所「フトゥーロ」(はポルトガル語で未来の意味)開所しました。
支援の基本は「面談」にあります。本人との面談を複数回重ねることや家族、職場、病院、福祉機関とも面談して情報を集めます。より良い面談のために、国家資格キャリアコンサルタント学習で面談技法を学んだり、内山先生というプロから心理学や心理検査を利用したアセスメントを学びました。
「アセスメント」=客観的な視点での課題の分析・把握を行っています。そのため、支援の優先順位をつけられる、支援プランを立てやすくなる、周囲の協力を求めやすくなります。
ポイントとして、本人を立体的に見ること。行動観察・心理検査や本人以外との面談も大切にしています。たいした事ではないと思っていることが大事なことも知れません。
原因は1つではないのですぐに効果が出なくても諦めないことです。
1回のアセスメントを過信しないこと。経過を見ながら繰り返し行い、比較すること。
常に情報を更新していくことを大切にしています。

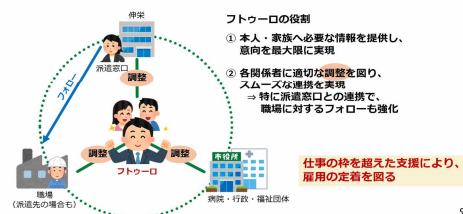
3.障害のある人の雇用についての想いや感じていること

雇用率ファーストではなく、支援ファーストで。
障害者雇用という会社の都合を押し付けないことが、定着につながります。
より良いアセスメントが、より良い支援となります。
障害者雇用は会社の義務であり、担当だけの義務ではありません。
どこまで支援・配慮するのか、会社としての判断が必要です。
福祉機関、病院や市役所と連携し、大勢を巻き込むことが大切です。



② 障害者雇用への取り組み

そこで、フトゥーロがハブとなり支援！



③ 役割確立までの道のり

より良い面談のために

▶ 面談力を高める

① 資格取得に挑戦

国家資格キャリアコンサルタントで面談技法を学ぶ

② プロから学ぶ

内山先生から心理学や心理検査を利用したアセスメントを学ぶ

「アセスメント」客観的な視点での課題の分析・把握

▶ なぜアセスメントが重要か？ 事例で紹介



④ アセスメントのすすめ

<メリット>

- ▶ 支援の優先順位をつけられる
- ▶ 支援プランを立てやすくなる
- ▶ 周囲の協力を求めやすくなる

<ポイント>

- ▶ 本人を立体的に見ること (行動観察・心理検査や本人以外との面談も大切に)
- ▶ たいした事ではないと思っていることが大事なことも
- ▶ 原因は1つではないのですぐに効果が出なくても諦めない

<使用上の注意>

- ▶ アセスメントは魔法ではありません
- ▶ 1回のアセスメントを過信しないこと
- ▶ 経過を見ながら繰り返し行い、比較すること
- ▶ 常に情報を更新していくこと

