

定着支援研修 I



講師：北村尚弘（働くしあわせプロジェクト）

この研修の目的

2018年4月から始まった就労定着支援は、障害のある方の就労や、就労に伴い生じる生活面での課題を解決することで、安定就労を実現するための施策です。

川崎市では、普及を進めるセルフケア育成ツール「K-STEP」や、現場の受容力強化ツール「キラパタ」を利用することで、就労定着をサポートできると考えます。

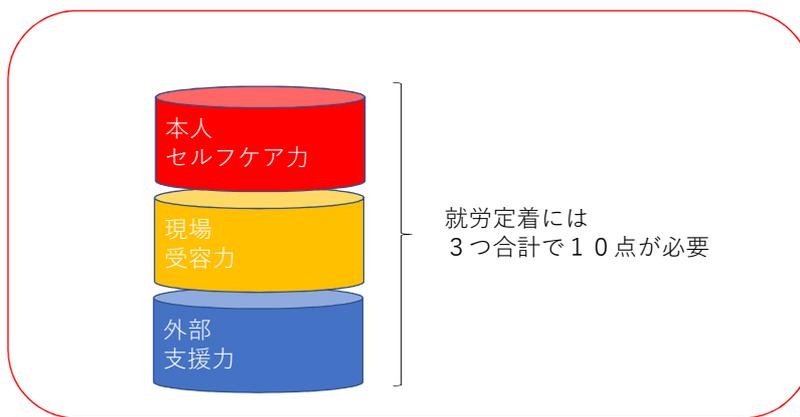
そこで、この研修では川崎市独自の定着支援のノウハウを学びます。

参加者同士によるディスカッションやロールプレ、また2回の研修の合間では実践利用する宿題をこなすことで、定着支援の実技を習得することを目指します。

皆様が実施する就労定着支援事業の一助になれば幸いです。

就労定着の方程式

就労定着を実現する要素は「本人のセルフケア力」、「現場の受容力」、「外部の支援力」の3つであると考えられます。これらが実現可能なレベルで組み合わせることで就労定着を実現します。



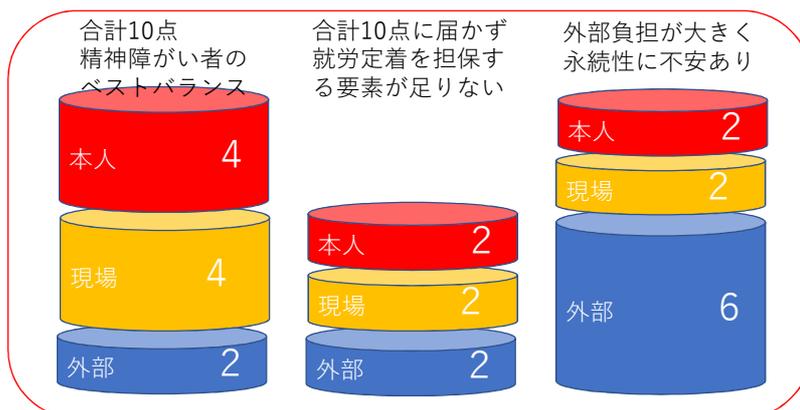
就労定着の逆境

障がい者雇用では本人も現場も、人任せの思考に陥りがちと言えます。本人は自分が努力しなくてよい得点の高い現場を求め、現場は現場努力の不要な得点の高い個人を求めていることが多いと言えます。この状況下では支援者負担が大きくなることが予見されます。



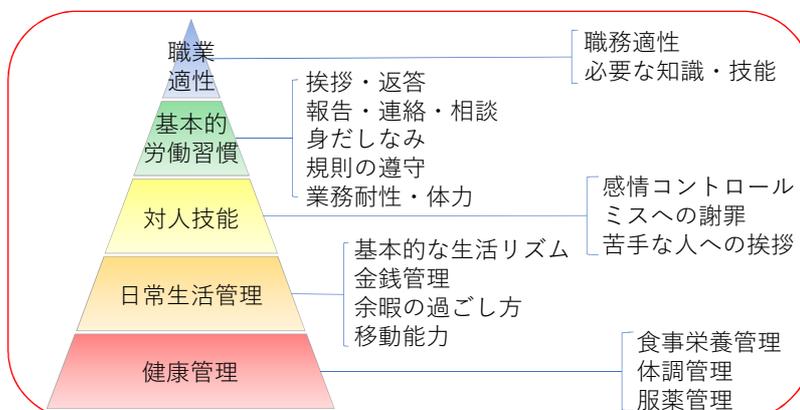
就労定着できない原因

本人や採用企業がバランスを考慮しない就職や採用が展開されています。結果として合計点が10点に満たない、または誰かに大きな負担が掛かりサステイナブルな運用体制が構築できていない、といういずれかのケースが多いと考えられます。



本人の職業準備性の確認

「個人が職業生活をはじめめるために必要な条件が用意されている状態」のことを職業準備性といいます。就業段階での完了事項と、就労後に継続的に指導を続ける事項（その役割を就業先、定着支援者のいずれが負うか）を整理します。



(平成30年度版 就業支援ハンドブック/独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 を講師が一部修正して引用)

採用前後の支援内容とバランス 【ワーク1】

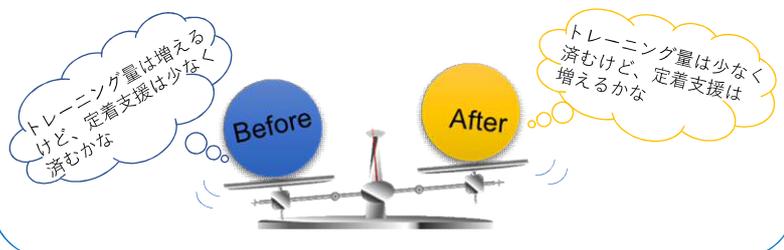
【就職・採用前】

- 本人にとって就職前に必要だと考える内容
- 企業にとって採用前に必要だと考える内容
- マッチング時に必要だと考えること

【定着支援】

- 就職後の本人にサポートしたい内容
- 採用後の企業にサポートしたい内容

目指すスタイルは就職・採用前重視？ 定着支援重視？



【K-STEP】 本人のセルフケア力

セルフケア人材の定義

自身の状態や特徴を理解し、自ら必要な際にはリカバリープラン（回復・対処プラン=RP）を発動し回復行動を実行できます。またこれらの情報を報告共有し、配慮に関する相談をすることで周囲と相互信頼関係を構築できる人材のことです。



【K-STEP】本人のセルフケア力

参照：相互信頼関係

相互信頼はそれぞれが ①相手を信頼している、②相手に信頼されていると感じていることで成立しますが、一つが崩れるとほかも連鎖的に崩れる特徴があります。障がい者雇用は相互信頼が不安定になりやすいです。

相互信頼を支えるのは次の4つの要素 ①知る、②敬意、③責任、④配慮



【K-STEP】本人のセルフケア力

セルフケア2.0でセルフケア人材を育む

セルフケア1.0に「R P（リカバリープラン）発動」と「状態報告・配慮相談」の2点を加えたセルフケア2.0のトレーニングを受けた人材を輩出することで、就労定着の可能性を高める。

セルフケア2.0に該当する K-STEP や SPIS などのツールを使ったトレーニングを就職前に行う。



情報開示・非開示の判断と対応【ワーク2】

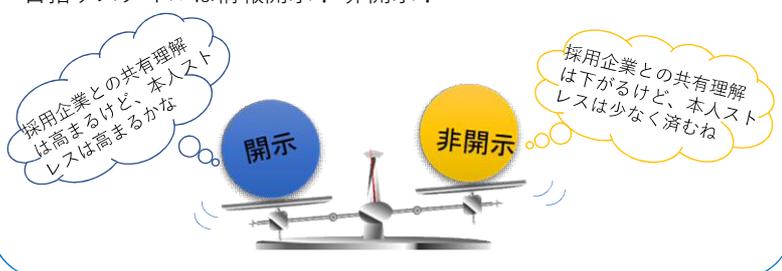
【就職・採用前】

- ・ 開示事項と非開示事項の整理
- ・ 非開示事項の扱いについての決め

【定着支援】

- ・ 開示事項に関する件でのサポートの仕方
- ・ 非開示事項に関する件でのサポートの仕方・工夫

目指すスタイルは情報開示？ 非開示？



【キラパタ】現場の受容力

受容力の高い現場の定義

人を受け容れるに相応しいチーム環境（※）を整備し、就業者の状態や特徴に合わせた状況理解、配慮の相談、また声掛けができる就業現場のこと。

※障がい者雇用に必要なチーム体制は耐震家屋に近く、一部に負担が掛かり過ぎない負荷分散構造。多くの組織は ③ナナメの意識 が薄い。

- ①タテ（柱） = 上司
- ②ヨコ（梁） = 指揮命令者
- ③ナナメ（筋交い） = 同僚



×

communication

状態理解・配慮相談
ポイントをついた声掛け

【キラパタ】現場の受容力

キラパタで現場受容力を育む

障害のある社員が活躍できる職場には法則性(パターン)が存在する。
 キラパタ(多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ)は、川崎市
 が業界や規模・職種などを問わない普遍的な16の法則をまとめた本。
 キラパタを通じて、体制やコミュニケーションノウハウを整えた受け入れ
 現場を育む。

- ①タテ(柱) = 上司
- ②ヨコ(梁) = 指揮命令者 <知る> <敬意> <責任> <配慮>
- ③ナナメ(筋交い) = 同僚



相互信頼関係のあとおし

×

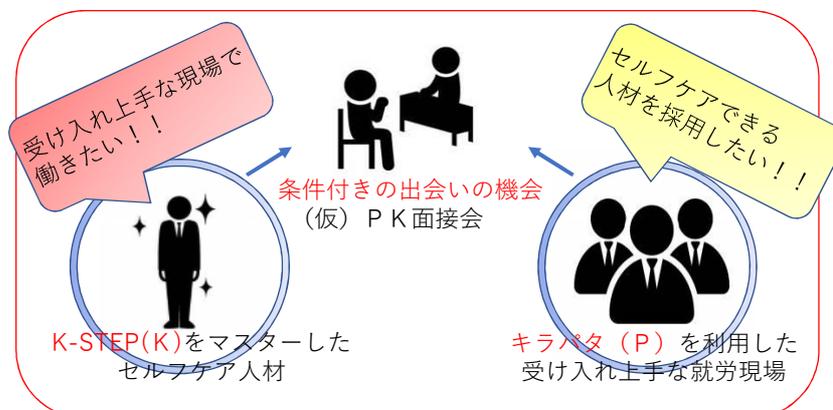
communication

状態理解・配慮相談
 ポイントをついた声掛け
 <知る> <敬意> <責任> <配慮>

【PK面接会】出会い創出

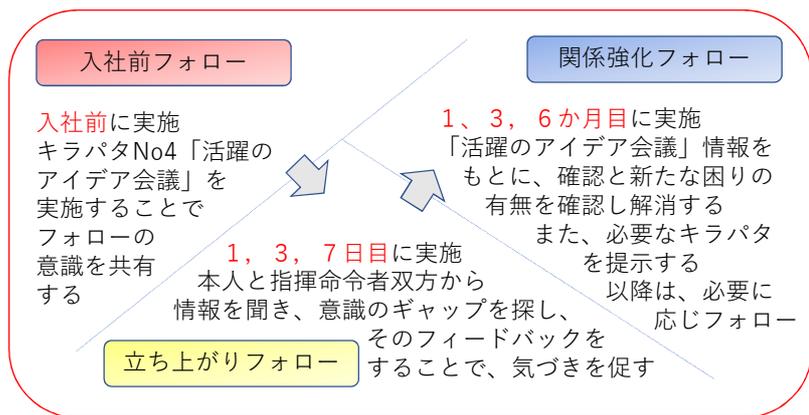
出会いの機会を創出する

セルフケア人材はサポート力の高い現場を探し求め、逆も然り。
 しかし、現在はそのような情報源はなく、トレーニング後も極めて高い各
 個の労力が求められる。この障壁を引き下げる出会いの機会を創出する。
 個人はセルフケアを高め、現場は受容力を高めることに特化することがシ
 ンプルに要求されることで、双方の取組み意欲を引き出す。



定着支援の効果的なタイミング

定着フォローには効果的なタイミングと、アプローチ方法があります。適切なフォローの頻度と質をコントロールして、問題の発生率を抑えることを目指します。



キラパタを利用した定着支援

定着支援のベースとなる、チームビルディングです。
キラパタ「No4 活躍のアイデア会議」を使って定着支援を行います。

No.4 活躍のアイデア会議 ここから可能性があふれ出す



本人や一緒に働く同僚たち、その支援者などが集まる作戦会議を開き、任せる仕事やサポート体制、配慮すべきことをお互いに把握します。
できるだけ既存のルールや仕組みにとらわれず、どうすれば本人が力を発揮できるかについてアイデアを出し合います

キラパタを利用した定着支援【ワーク3】

定着支援者に必要なチカラとして「企業の気持ちを上手に後押しする」ことが挙げられます。「No4 活躍のアイデア会議」を実行するに際して最初のハードルは次のふたつです。

- 1) 定着支援の必要性を理解納得してもらう
- 2) 参加者と必要時間を理解納得してもらう



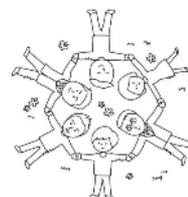
キラパタを利用した定着支援【最後のワーク】

活躍のアイデア会議を実施します。

2ページ前に、「活躍のアイデア会議」とは、定着支援のベースとなるチームビルディングであると書きました。「就労定着の方程式」も思い出しながら、皆さんが作りたいチームのイメージを持ちます。そのイメージを実現するための会議にしましょう。

【最後のワークの進め方】

- 1) 会議で扱いたいテーマを書きます
- 2) 誰か実際の支援対象者をイメージしてテーマに順じた共有したいことを3つ具体的に書きます
- 3) グループで活躍のアイデア会議ロープレを実施します
役割は、支援者（ファシリ）、本人、上司、指揮命令者で、残りの方は職場サポーターとしてご参加ください
- 4) ロープレ時間は10分と短めで実施しますので、途中で終わると思われれます
- 5) ロープレ終了後、よかった点、もっと工夫したい点を情報交換します



まとめと次回までの宿題

【定着を実現するポイントのまとめ】

- 1) 定着は本人、現場、支援者の3者がひとつのチームになり実現する
- 2) 就職前の押さえどころと就職後の押さえどころを意識する
- 3) 情報の開示と非開示のポイントを意識する
- 4) 定着支援の効果的なタイミングとやり方を意識する

【次回までの宿題】

お付き合いのある企業で、一度以上「活躍のアイデア会議」を必ず実行します。
既に就業がスタートしている現場で構いません（新規就業開始の企業があれば尚よしです）。

第二回目の研修は、実行したご自身の事例を使います。
期限内にどうしても難しい方は、同僚に同席することでも構いません。
本日の学びを実行して経験値を獲得しましょう。