

就労支援者のための 支援力向上ガイド

～「企業で働きたい」を実現するために～



❀はじめに

この冊子は、就労系福祉事業所で就労支援をする人に対して、「一般就労をしたい」との希望を持つ利用者の夢を実現するために、改めてその役割と支援方法のあり方について考えるきっかけにさせていただければと思い作成いたしました。

全ての支援者が、障害がある人の夢をかなえるため、日々寄り添いながら対応しておられると思いますが、ポイントとなる考え方や行動の仕方が分からず悩みを抱えている人も多いと思います。

そこで、アセスメント、一般就労への動機付け、面接などの具体的な取り組み、一般就労移行後の定着支援などについて、日々の実践ですぐに活用いただける内容を目指しました。

支援者次第で、障害がある人は、大きく変わります。本冊子が、一般就労への移行促進に向け、支援をしていく上でのヒントとなれば幸いです。

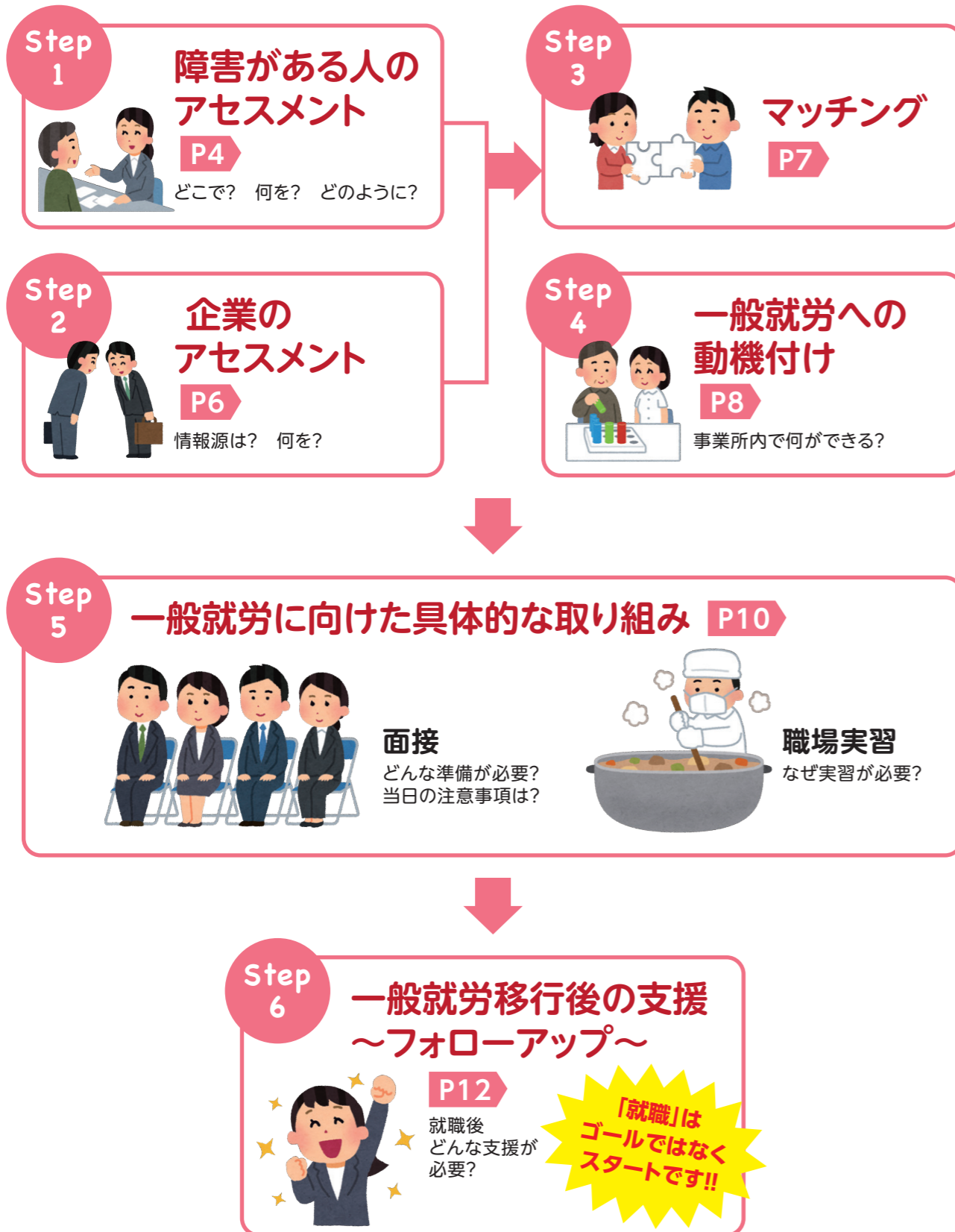
※この冊子では、就労系福祉事業所は、就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所を指し、以下「福祉事業所」といいます。

目次

福祉事業所利用開始から一般就労までの流れ……………	P2
福祉事業所利用者に対する支援連携イメージ……………	P3
福祉事業所の役割……………	P4
①障害がある人のアセスメント……………	P4
②企業のアセスメント……………	P6
③マッチング……………	P7
④一般就労への動機付け……………	P8
⑤一般就労に向けた具体的な取り組み……………	P10
⑥一般就労移行後の支援 ～フォローアップ～……………	P12
福祉事業所利用後、企業へ就職した事例……………	P14

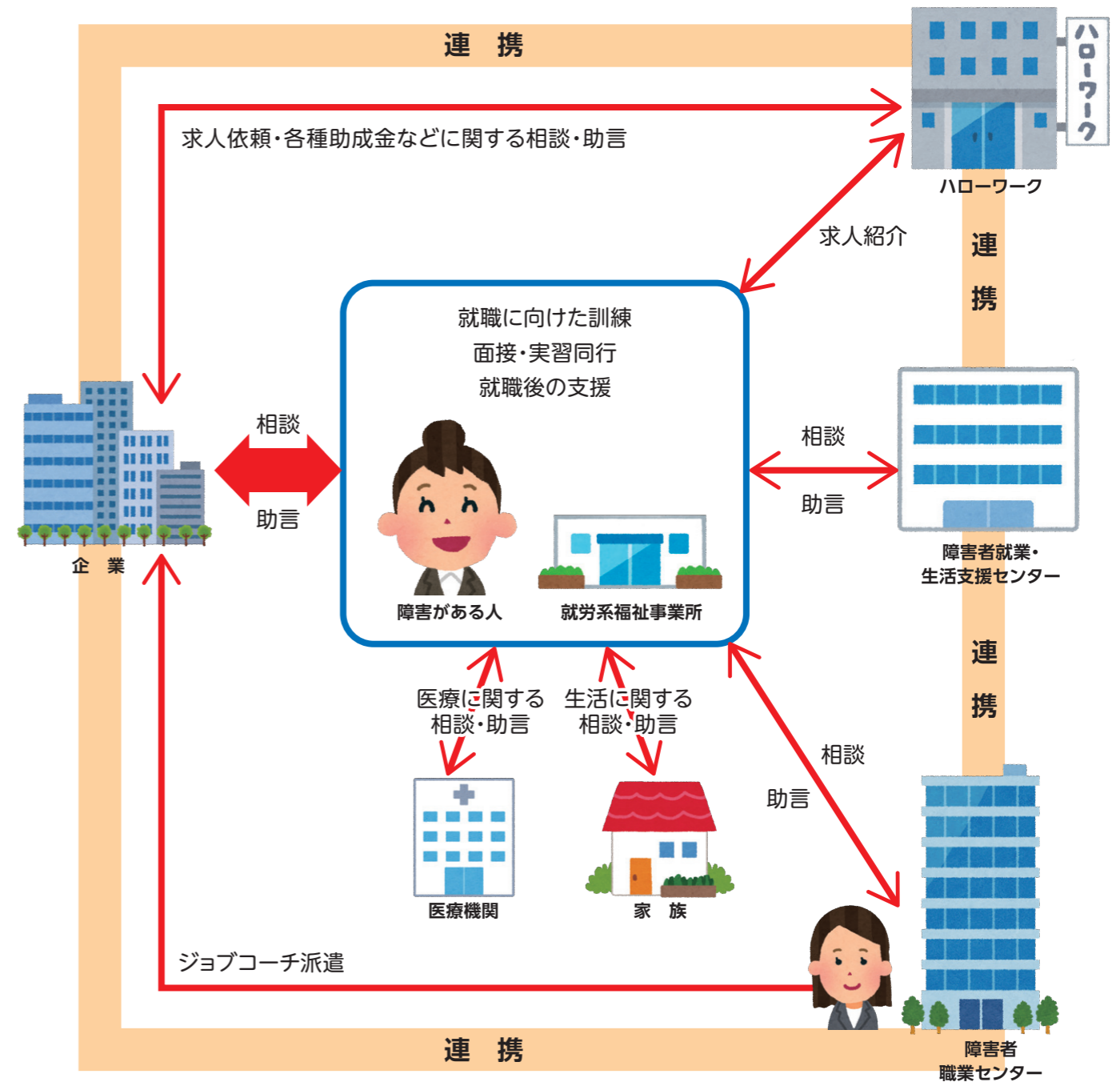
❀ 福祉事業所利用開始から一般就労までの流れ

福祉事業所では、次のような流れに沿って、就労支援を行っていくことが大切です。



❀ 福祉事業所利用者に対する支援連携イメージ

福祉事業所では、障害がある人の希望や企業の意向に合わせて他の支援機関・医療機関・家族と連携しながら、支援を進めることが大切です。(連携のタイミングは、各ページを参照してください。)



様々な支援機関とのネットワークを構築することにより
障害がある人や企業の安心感につながります。

❀ 福祉事業所の役割

就職がうまくいくかどうかは、「障害がある人」と「企業」の「ジョブマッチング」が適切に行われているかが大きなカギとなります。

「ジョブマッチング」とは、「障害がある人の特徴」と「職場環境」を適切に組み合わせ、障害がある人にとっても、一緒に働く人にとっても働きやすい条件を作る調整のプロセスを意味します。

より良い「ジョブマッチング」のためには、支援者が「障害がある人の特徴」と「職場環境」をしっかりと把握(アセスメント)することが必要です。

Step 1 障害がある人のアセスメント

Point 1 アセスメントの方法

① 本人や他機関からの聞き取り

本人との面接を通じて、希望や職歴に関する経験・技能や、生活歴を把握します。また本人の同意を得て、医療機関等の他機関から聞き取りをし、支援内容を検討していきます。

② 作業場面での行動観察

作業場面での観察を通じて、指示の理解や指示に対する態度、作業に対する取り組み方、作業能率の推移、周囲との協調性などを把握します。観察者の主観が入ることに留意し、他の観察者と観察結果を検討し合い、観察の精度を高めていくことが大切です。

Point 2 夢や希望を聞き共有する

就職後は、どんなに良い職場環境であっても、必ず「嫌なこと・辛いこと・しんどいこと」と向き合わなければいけない機会に直面します。

そんな時、「頑張ろう」と思えるのは「夢や希望」があるからではないでしょうか？

同時に自分の「夢や希望」を応援してくれる人の存在も欠かせません。

支援者が「自分の一番の良き理解者」であると実感してもらうためにも、同じ目標を共有することが大切です。



Point 3 ストレングス(強み・長所)の視点を持つ

働き続けるための最大の鍵は「意欲」です。しかし、支援者が「できないこと・できていないこと」にばかり焦点を当ててしまうと、「自信や意欲」は低下し、さらには「夢や希望」まで失ってしまいます。その結果、障害がある人が就職できなかったとしても、これを正当化する理由にはなりません。

逆に「長所」に焦点を当てることで「意欲」は増し、課題も改善され、さらにはその人が持っている能力までも高めます。

「疾患や障害」「問題点」ではなく、障害がある人自身及び取り巻く環境(家族、地域、職場、仲間など)が持っているプラスの部分や、可能性に焦点を当てた支援が大切です。

Point 4 職業準備性の把握 ～ 就職するためのハードルではない ～

「職業準備性」とは、企業へ就職する前だけでなく入社後も含めた職業生活を継続するために必要なポイントです。

ただ、「企業が求めている人材」は様々であり、職業準備性に絶対的な基準を設けることは困難です。そこで、本人が努力すべきこと、企業に配慮してもらいたいこと、どんな支援が必要なのか整理するための視点としてこれを捉えましょう。

企業で身につけていくこと

1 職業適性

各企業で必要な知識・技能・適性

福祉事業所内で学ぶこと

2 基本的労働習慣

あいさつ、報告・連絡・相談、身だしなみ、規則の遵守、一定時間仕事に耐える体力

3 対人技能

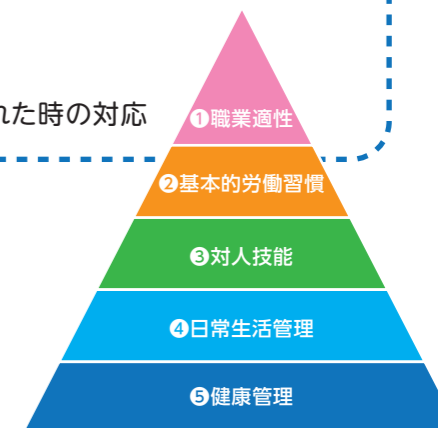
感情のコントロール、苦手な人へのあいさつ、注意された時の対応

4 日常生活管理

基本的な生活リズム、金銭管理、余暇の過ごし方、移動能力

5 健康管理

服薬管理、体調管理、栄養管理



【職業準備性ピラミッド】

高齢・障害・求職者雇用支援機構「新版就業支援ハンドブック」(2012)をもとに作成

①は実際に企業へ就職した後でなければ学べないことですので、福祉事業所内では、作業能力を上げることを教えるのではなく、作業を通じて、②～⑤のことを身につけられるように日々接していくことが重要です。

しかし、②・③については、環境が変わることで力を発揮できない場合があります。また④・⑤についても、それらを維持することが難しい人もいるため、就職後も継続した支援が必要です。

アセスメントシートに基づく具体的なアセスメントの方法については、次のものが参考になります。(岡山県障害福祉課ホームページにも掲載されています。)

「就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」(平成27年4月22日付事務連絡により厚生労働省から各都道府県等に通知)

Step 2 企業のアセスメント

障害がある人の職業準備性が高くても、それが企業側のニーズと合っていないければ安定した職業生活の継続は望めません。逆に、職業準備性に不十分な部分があっても、優れた部分が企業側のニーズと合っていれば就職や職場定着が可能になることも考えられます。

Point 1 企業探しの方法

- ① ハローワークの求人
- ② 口コミ(他機関からの情報収集)
- ③ 企業のホームページ
- ④ 福祉事業所と取引のある企業
- ⑤ 福祉事業所のある近隣の企業

Point 2 アセスメントの方法

- ① 企業訪問
- ② 支援者による職場体験

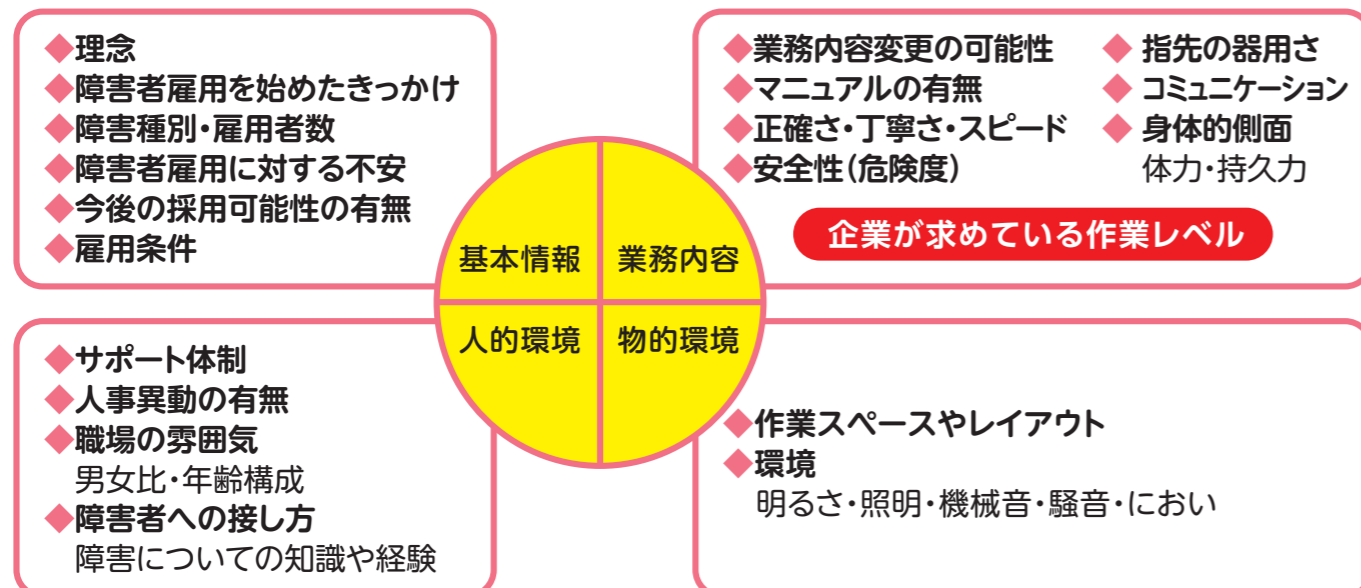
企業担当者から「簡単な仕事だ」と説明されても、実際にやってみると、聞いていたより難しいということもあるので、支援者自らが職場体験することは、企業訪問だけでは分からなかった業務内容や求められる要求水準などを詳しく把握するために効果的な方法です。

また、既存の業務以外で障害がある人ができそうな業務がないか観察し提案することで、障害がある人にとっても企業にとっても可能性を広げることができます。



Point 3 アセスメント内容

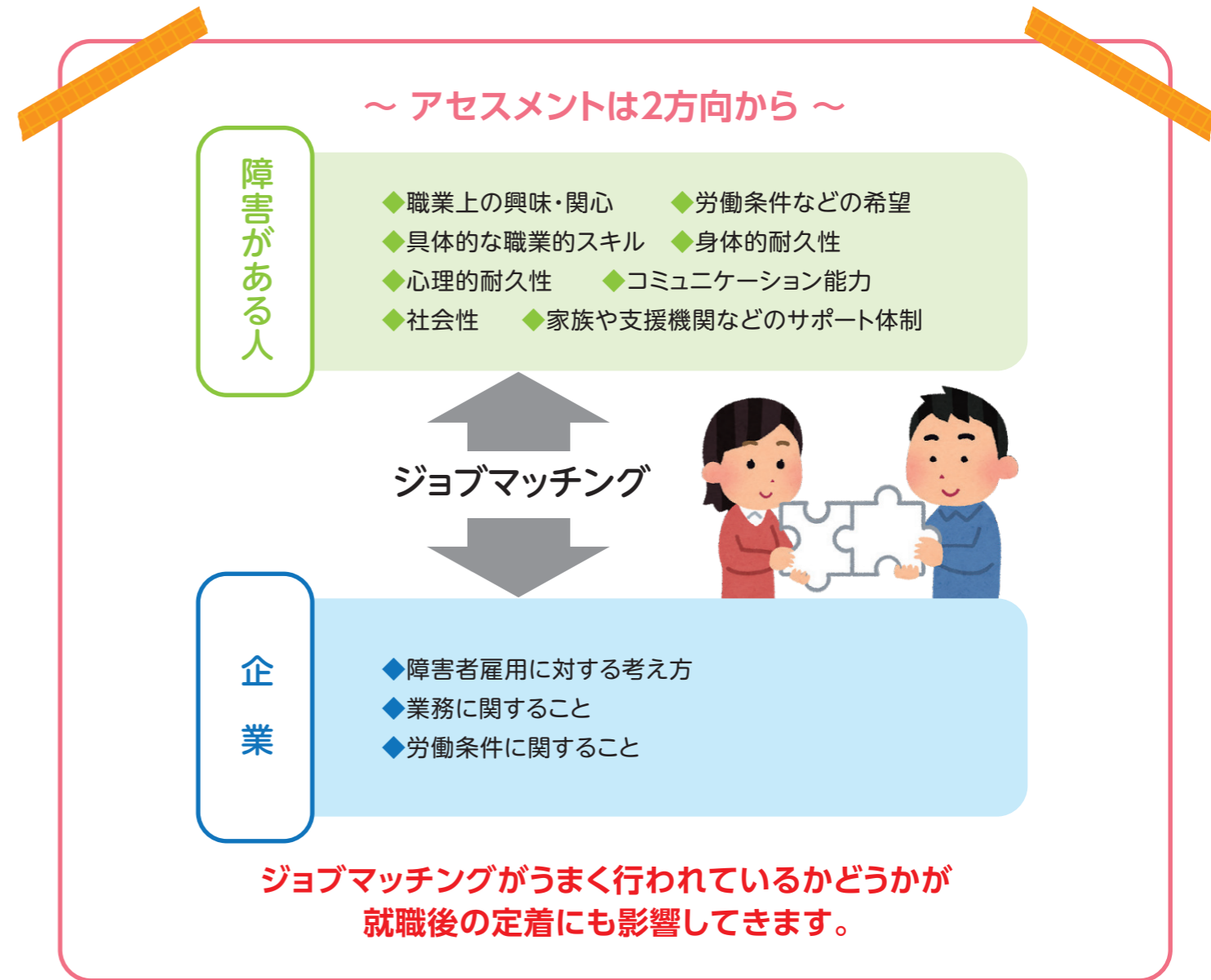
下記の4点からアセスメントをすることが有効です。



Step 3 マッチング

障害がある人と企業のアセスメントを行い、双方の情報を整理し組み合わせることでマッチングを行います。

双方の調整役となる支援者の役割が重要となる場面です。



アセスメントを行った企業が、その後、就職先となる可能性も十分に考えられますので、職業紹介等についてはハローワーク、職業能力の評価等については障害者職業センター、一般就労移行後の定着支援を見据えた相談等については障害者就業・生活支援センターと連携をしながらマッチングを行きましょう。(p11参照)

Step 4

一般就労への動機付け

障害がある人への動機付けには、下記の内容が有効です。

Point 1 情報提供

「働いた経験がない」「一般就労に対するイメージが湧かない」という人には、次のようなことを通じて、動機付けを行っていきます。

◆企業見学

具体的な仕事内容、企業が求めている人材、働く上で必要なことを支援者から伝えるよりも、企業側から伝えてもらうことで意欲も増します。

◆障害者就業・生活センターへの同行

就職活動の支援や就職後の定着支援といったセンターの役割を知り、求人への応募から面接・実習、入社までの今後の就職活動の流れについて説明を受けることで、不安が解消されます。

◆ハローワークへの同行

求職者登録、求人票の見方や検索方法を知り、また現在どんな求人があるかを知ることができます。

◆障害者職業センターへの同行

職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等を受けることができます。

◆既に働いている「仲間」との交流会

障害がある人が、実際にどのような仕事をしているのか、どのように仕事を探したのか、どのようなことに気をつけながら働いているのか…といった情報は、働くイメージをより明確にします。



Point 2 福祉事業所内での作業訓練における注意点

福祉事業所内での作業では、ただ「ものを作る」ことに取り組んでいけばよいのではなく

◆集中力・体力はどのくらい継続できるのか

◆作業遂行の特徴はどうか

◆どのような指導方法や作業設定をすると課題の改善がみられるのか

◆報告・連絡・相談ができるかどうか

…など、様々な角度から評価する視点が必要です。

ただし、長期間同じ訓練を行うことはモチベーションの低下につながります。どのような業務が適しているのかを検討するためにも、様々な作業プログラムの準備が必要です。



Point 3 定期的な振り返りの場を設ける

定期的な振り返りは、訓練内容の目的と効果を確認し、就労に向けて少しずつステップアップしていることを実感できる良い機会となり、本人の意欲を向上させ、やる気を育みます。

また、今後の課題や目標について本人と支援者が互いに共有し、良い信頼関係を構築することにもつながり、その関係性は、その後の支援においても目標達成のカギとなります。

Point 4 企業での体験実習

就職前に企業で働く体験をすることは、職業準備性の向上のために最も効果的な方法です。必ず支援者が同行することで企業や本人の不安を解消し、さらには企業との信頼関係を築く機会となります。

目的(必ず事前確認を行いましょう)

◆本人

- ・自分に合った仕事内容を検討する材料となる
- ・企業で働く上で必要なことを知る
- ・休まず出勤できるよう体調を整える

- ・自信をつける
- ・自己理解を深める

◆支援者

- ・職業上の本人の特性や課題を知る
- ・福祉事業所内ではできない、企業での就職を意識した環境づくり、関わり

◆企業

- ・障害に対する理解を深める
- ・今後の障害者雇用に向けた検討の機会



終了後は、必ず企業から本人に直接評価(良かったこと、今後努力が必要なことなど)をしていただき、その評価をもとに、本人と支援者で今後の目標について確認する機会を設けましょう。



就職を検討するための実習ではなくても、その後就職につながる可能性も十分にあるため、ハローワーク等様々な支援機関(p11参照)と連携しながら、実習の調整を行いましょう。

Point 5 仲間づくり

就労に向けた訓練に取り組むことは、決して楽しいことばかりではありません。そんなとき、**支えにもなり励みにもなるのは、同じ目標に向けて一緒に頑張る「仲間」の存在**です。

福祉事業所内でのプログラムの中に仲間づくりを意識できるようなグループワークを取り入れることも有効です。

また、仲間の存在は職業生活を継続する上でも大変重要です。



Step 5

一般就労に向けた具体的な取り組み

企業への就職は、面接、職場実習などを通じて行います。これらは事前にしっかり準備をすることが大切です。

Point 1 面接

事前準備

◆履歴書作成支援

◆SSTを活用した面接練習 ※SST: Social Skills Training (生活技能訓練)

(実際の面接でよく聞かれる内容)

- ・志望動機
- ・長所、短所
- ・これまでの職歴、退職理由
- ・事業所内での活動について
- ・障害や病気のこと、配慮して欲しいこと
- ・立ち振る舞い
- ・身だしなみ



当日の注意事項

◆主役は障害がある人、支援者は脇役

本人の言葉でしっかりアピールした上で、支援者が補足説明しましょう。

◆利用者の良い点だけ伝えるのはNG!! 想定される課題への支援内容を伝達



～企業の実際の声～

「支援者は良いことしか話さない」
「そんな状況があるとは全く聞いていなかった」
「最初から聞いていたら、対処の方法を検討、調整もできていたのに」

企業への就職後、どんな課題が出て来るのかは実際にやってみないと分からないことも多いと思います。しかし、本人の障害特性から事前に想定できることもあるはず。あらかじめ、**企業側に配慮してほしいことや想定される課題、その課題に対する企業の対応方法や支援者の役割などを伝えることが重要です。**

◆障害がある人だけでなく「支援者も見られている」ということの意識

一般企業で要求されるビジネスマナーを事前に把握していくことは大切です。就労支援では、障害がある人よりも先に支援者が企業との面談に臨むこともあります。服装・挨拶といった形式的なことだけでなく、相手に対する敬意、相手の立場を尊重する態度、貴重な時間を頂いたことに対する感謝を示すことも重要なマナーです。

支援者は障害者雇用のパートナーとして信頼できるか、一緒にやっつけられるか見られていることを意識し、支援者のビジネスマナーが、障害がある人の採用にマイナスに影響しないよう注意を払いましょう。



Point 2 職場実習

本人と企業が労働環境や職務などについて互いに納得し、ミスマッチのリスクを最小限にして雇用契約を結ぶことが職場実習の目的ですので、**通常勤務と同様の状況(勤務時間など)を1週間以上は経験し**、身体的・精神的な疲労度も踏まえた上で本人の意向を確認しましょう。実習中は**本人・企業の不安解消のためにも支援者は必ず同行**しましょう。

障害者雇用の経験が少ない企業は面接のみで採用を決めてしまう場合が多いため、**支援者が積極的に実習の提案をしていくことも必要**です。



体験実習や、一般就労に向けた具体的な求職活動(企業訪問・面接・職場実習など)を行う場合は、次の機関と連携を取りましょう。

◆ハローワーク

障害者雇用に取り組む企業が助成金を受けるためには、様々な条件をクリアしなければいけません。支援者が安易に助成金の説明を行い、雇用後に助成金を受けることができないことが分かったとき、大きなトラブルとなりますので、企業と接点を持つときは必ずハローワークに相談しておきましょう。

◆障害者職業センター

障害者職業センターでは、本人の就職の希望を把握した上で、職業能力等を評価し、就職して職場適応するための計画策定を受けることができます。

また、本人に対して職務について直接的な支援を行ったり、企業に対して障害についての知識・職務内容の提案・指示の仕方・コミュニケーションの取り方などを支援する「ジョブコーチ支援」を利用することで、企業の不安を軽減することにつながります。

◆障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、身近な地域で、雇用、医療、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を行っています。

そして、福祉事業所向けには、一般就労を希望する障害がある人の相談、ハローワークへの同行支援、企業との面接同席、就職後の定着支援等を行っています。

一般就労移行後の定着支援は、福祉事業所の役割としては一定期間しか義務付けられていませんが、就労支援には期限がなく、障害がある人が働き続ける限り、本人や企業を支援していく責任があるため、本センターと連携をしながら支援を行いましょう。

企業で面接を行う場合は、できるだけ支援機関にも同席してもらい、企業に対しても、それぞれの支援機関の役割を説明しておきましょう。

Step 6

一般就労移行後の支援 ～フォローアップ～

就職後、特に問題なく働き続けられていると、支援は必要ないと思っていませんか?どんなに順調でも、本人の生活状況や職場環境は必ず変化します。

その変化がきっかけで、最初は些細なことでも時間とともに大きな問題に発展してしまうこともあります。それらを未然に防ぎ、問題が起きた時に早期に解決するためにも、定期的に本人・企業に対して状況把握、課題を確認することが必要です。



Point 1 モチベーションの維持

定期的な面談

就職にはゴールがありません。時に「休みたい」「辞めたい」という思いが出てくるのがあって当然です。就職当初は仕事に慣れることに必死ですが、仕事に慣れると「物足りなさ」や「マンネリ化」から、モチベーションの低下が生じることもあります。就職前に定期的に個別支援計画の見直しを行っていたのと同じように就職後も**定期的な振り返りを行い、目標設定を行うことが重要です。**



イベントの開催

同じように仕事をしている障害がある人同士、仕事の愚痴を言い合える機会を作ることで「悩んでいるのは自分だけじゃないんだ」ということを共有することが、明日への頑張りにつながります。



Point 2 様々な人との連携

障害に対して十分理解のある企業で、本人への仕事の評価が高くて本人の生活環境の変化が仕事に影響を及ぼすことがあるため、**生活の安定は必要不可欠です。**

また、悩みを相談した相手が、職場の状況を十分把握していないために間違ったアドバイスをしてしまったことが、離職のきっかけとなる場合もあるため、**関わっている全ての人と同じ方向性を持って支援することが大切です。**

～本人への確認事項～

- 生活状況(衣、医、食、住)
- 服薬管理
- 家族、恋愛、友達関係
- 金銭問題

「就職」はゴールではなくスタートです!!

Point 3 企業への状況確認

「何かあったらいつでも連絡してください」と伝えていても、企業は、その「何か」が分からないことがあります。本人の小さな変化には気づきにくく、原因が職場以外のことであれば、なおさら分かりません。「本人からも企業からも何も連絡がないから大丈夫だろう」という判断が大きな問題につながる可能性もあります。

継続期間が長くても、企業や本人の状況に合わせて電話や訪問を行い、企業と本人の双方から状況確認を行きましょう。

～企業への確認事項～

- 責任者、同僚の人事異動やシフト変更
- 仕事内容の変更や中止
- 要求水準の変化
- 困りごとの有無



Point 4 離職・再支援

本人は仕事を続けたくても、企業側は受け入れることに難しさを感じているかもしれません。逆に、企業は雇用の継続を望んでいるのに本人が離職を希望する場合があります。

その時に「退職」という選択肢を選ぶのか「継続」に向けた環境調整を行うのか、**本人・企業の双方にとってどちらの選択肢が良いのか考えることも重要な支援の一つです。**

離職があると、障害者雇用の経験が少ない企業では「うまく対応できなかったからではないか」「やっぱり障害者雇用は大変」といった思いから次の雇い入れに消極的になることも少なくありません。障害がある人も、企業で働くことに対して消極的になる場合もあります。

本人・企業が「離職」を「失敗」として捉えるのではなく、次へのステップとして捉えるような支援も必要です。

そして、退職後は本人がどのような生活を望んでいるのか確認し、適切な機関へつなぐことも忘れず行いましょう。



❀ 福祉事業所利用後、企業へ就職した事例①

利用した福祉事業所: **ワークネットにしきまち**

就労継続支援A型事業所

利用期間:平成22年10月～平成25年5月(2年半)

就職先: **株式会社 中国フジパン** (倉敷市中庄3185)

従業員数:335名

障害者数:6名

◎就職までの経緯

Aさん(発達障害)は、過去に一般企業で働いていたが、対人面などに困難さを感じ退職し、岡山障害者就業・生活支援センターに相談する。

すぐに一般企業への就職を目指すのではなく、福祉事業所を利用し、様々なスキルを身につけたいということで、A型事業所と宿泊型自立訓練を利用。野菜の袋詰め作業などを通して、自分の障害に対する理解、社会人として必要なマナーやコミュニケーション方法を学び、合同面接会で採用が決まる。当初は独立心が強く、单身生活を送りながら働いていたが、岡山障害者就業・生活支援センターの支援を受けながら、自宅より通勤している。



企業の声

入社当初は、コミュニケーションが苦手ということもありましたが、時間とともに職場の雰囲気や仕事にも慣れ、機械では判別できないレーズンについている小さなゴミや不良品を根気強く見抜く力や集中力には、素晴らしいものがあります!!

ワークネットにしきまちでは、野菜の袋詰め作業を通じて、お客様を意識した仕事の大切さを学びました。そのことが、今の職場での仕事への取り組み方に活かしています。



Aさん

◎福祉事業所内で心がけていること

- ◆見学の段階から「なぜA型事業所なのか、いつ頃までに一般就労をしたいと考えているのか」を聞き、本人も支援者も常に「一般就労」を意識している。
- ◆青果物の袋詰めは、あくまでも本人の課題解決のための手段である。
- ◆今の課題は何か。どうすれば達成できるのか。課題を克服し、一般就労への準備性が高まった後は、どのような仕事に就きたいのか・・・を本人が主体的に考え行動できるよう、定期的な面談を行っている。
- ◆「どれだけ本人の成長を促すことができるか」が支援員の役割と考えている。

❀ 福祉事業所利用後、企業へ就職した事例②

利用した福祉事業所: **和一久ステップ笠岡**

就労継続支援B型事業所

利用期間:平成25年9月～平成27年8月(2年)

就職先: **青山商事 株式会社(井原商品センター)** (井原市大江町1345-2)

従業員数:90名

障害者数:35名

◎就職までの経緯

知的障害のあるSさん。利用開始当初は、特に一般就労への希望はなかった。しかし、施設外就労(農業の請負作業)に参加し、いろいろな経験を積むことが自信につながり、一般就労への意欲が出てきた。

同時期に、井笠圏域障害者相談支援センターの担当者より、青山商事の求人情報があった。本人は「まだ早いな」と不安であったが、支援者から「挑戦してみよう!」との後押しもあり、実習を経て採用が決定する。



Sさん

企業の声

商品のピッキングを担当していただいています。礼儀正しく、一生懸命仕事をしてくれるので、とても助かっています。

和一久ステップ笠岡では、ルールや時間を守ること、指示をしっかり聴くことの大切さを学びました。今の仕事にすごく活かしています。

◎福祉事業所内で心がけていること

- ◆朝礼で「基本的心構え」を唱和し、体を動かしながら仕事への前向きな気持ちを養う「メンタルトレーニング」を行う。
- ◆終礼時には「クールダウン」するトレーニングも行う。
- ◆一般就労への希望を持っていても、毎日安定して出勤ができない人もいるため、スモールステップでできることを増やしたり、「シフト表」を作って本人に説明し、勤務への自覚を持っていただくよう支援をしている。



❀ 福祉事業所利用後、企業へ就職した事例 ③

利用した福祉事業所: 吉備ワークホーム

就労移行支援事業所 就労継続支援B型事業所
利用期間: 平成25年5月～平成25年7月(3ヵ月)

就職先: 株式会社 ザグザグ (岡山市中区清水369-2)

従業員数: 2,599名 障害者数: 54名



◎ 就職までの経緯

身体障害のあるOさん。学校卒業後、企業で事務の仕事をしていましたが短期間で退職。

再度、求職活動を行うにあたり、岡山障害者就業・生活支援センターに登録。働いていない期間が長かったため、まずは働く習慣をつけようということで、吉備ワークホームを利用し、毎日休まず通い続けることで自信をつけていった。その後、合同面接会で、車イスの受け入れが可能なザグザグの求人に応募し面接後、採用。

入社当初はパソコンを使わない業務から始め、本人と相談しながら少しずつステップアップし、現在はパソコンを使った業務に挑戦し、経理事務や総務事務を担当していただいています。パソコンが使えることで任せられる仕事の幅が広がり、大きな戦力となっています。



◎ 福祉事業所内で心がけていること

吉備ワークホームは、身体障害・知的障害のある方が多く、一般就労を希望していても、希望の通勤圏内の求人情報を提供することに限界があるため、岡山障害者就業・生活支援センターときめ細かく連携し、求人情報の確保に努めている。

また、障害者雇用に関するセミナーにも積極的に参加したり他機関と情報交換をするなどし、一般就労の実現に努めている。



ザグザグに入る前に吉備ワークホームに通って良かったことは、それまで働くことから遠ざかっていたので、毎日通うことで仕事への生活リズムが整ったことや、働く環境に慣れることで不安が減り自信につながったことです。

いろいろな部署の方が、自分のために作業準備をしてくださっているのでも感謝しています。

これからも、自分一人のできることを少しずつ増やしていけるように頑張りたいです。

利用者の希望を実現する支援者の役割

岡山県には現在、数多くの就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、そして就労移行支援事業所があります。障害がある人の働く選択肢が増えてきており、ようやく「障害がある人が仕事を選べる時代が来た」と言えると思います。

一方で、支援者が利用者の可能性を理解できていない、あるいは情報提供や支援が適切に行われていないケースもまだまだ散見されます。利用者の中には、「労働者」としての社会参加や自己実現のために一般就労を希望するケースが多いようです。

岡山県では、就労継続支援A型事業所協議会が法人化され、利用者に対して質の高いサービスを提供するために、勉強会・研修会などを通じ事業者の資質の向上を図るとともに、利用者を一般就労に結びつけていく支援を行っています。

多様な働き方があっていいと思います。しかし、一生に一度は「労働者」になってほしいですし、当たり前雇用保険に入る、失業者になる、そういう普通の世界で生きていってほしい。今、そのことをサポートするだけの役割が支援者には求められていると考えています。

NPO法人就労継続支援A型事業所協議会
理事長 萩原 義文

主な関係機関連絡先

*ハローワーク

名 称	郵便番号	住 所	TEL
岡山公共職業安定所	700-0971	岡山市北区野田1-1-20	086-241-3222
津山公共職業安定所	708-8609	津山市山下9-6	0868-22-8341
津山公共職業安定所 美作出張所	707-0041	美作市林野67-2	0868-72-1351
倉敷中央公共職業安定所	710-0834	倉敷市笹沖1378-1	086-424-3333
倉敷中央公共職業安定所 総社出張所	719-1131	総社市中央3-15-111	0866-92-6001
倉敷中央公共職業安定所 児島出張所	711-0912	倉敷市児島小川町3672-16	086-473-2411
玉野公共職業安定所	706-0002	玉野市築港2-23-12	0863-31-1555
和気公共職業安定所	709-0451	和気郡和気町和気481-10	0869-93-1191
和気公共職業安定所 備前出張所	705-0022	備前市東片上227	0869-64-2340
高梁公共職業安定所	716-0047	高梁市段町1004-13	0866-22-2291
高梁公共職業安定所 新見出張所	718-0003	新見市高尾2379-1	0867-72-3151
笠岡公共職業安定所	714-0081	笠岡市笠岡5891	0865-62-2147
西大寺公共職業安定所	704-8103	岡山市東区河本町325-4	086-942-3212

*独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

名 称	郵便番号	住 所	TEL
岡山障害者職業センター	700-0821	岡山市北区中山下1-8-45 NTTクレド岡山ビル17階	086-235-0830
岡山支部 高齢・障害者業務課	700-0951	岡山市北区田中580 ポリテクセンター岡山内	086-241-0166

*障害者就業・生活支援センター

名 称	郵便番号	住 所	TEL
岡山障害者就業・生活支援センター	703-8555	岡山市北区祇園866	086-275-5697
倉敷障がい者就業・生活支援センター	710-0834	倉敷市笹沖180	086-434-9886
津山障害者就業・生活支援センター	708-0841	津山市川崎1554	0868-21-8830

参考文献

小川浩編「障害者の雇用・就労をすすめるジョブコーチハンドブック」エンパワメント研究所 2012

高齢・障害・求職者雇用支援機構「新版就業支援ハンドブック」2012

高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめてわかる障害者雇用 事業主のためのQ&A集」2015

日本職業リハビリテーション学会編「職業リハビリテーションの基礎と実践 障害がある人の就労支援のために」中央法規出版 2012

この冊子は、岡山県の委託を受けて、岡山障害者就業・生活支援センターにおいて作成しました。(平成28年2月)