

# 一般就労への道

## ～企業の採用へのプロセス～



埼玉県障害者雇用総合サポートセンター  
企業支援業務部門 友成 幸雄

※「障害」「障がい」「障碍」の表記については、本資料では法律上の「障害」で表記します。



# はじめに① 〔対象者〕

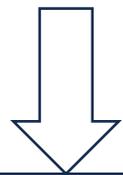
このセッションでは研修対象者の中から、以下の（２）（３）（４）の方に対して、お話をさせていただきます。

- （１）企業の障害者雇用管理担当者
- （２）市町村障害者就労支援センター及び障害者就業・生活支援センターの職員
- （３）特別支援学校教職員等の学校教育関係者
- （４）就労移行支援事業所等の職員
- （５）その他、障害者の就労支援に携わる者として就業支援課長が受講を認めた者



# はじめに②〔目標〕

就職はスタート。  
良いスタートに立つためには  
適切な準備が必要

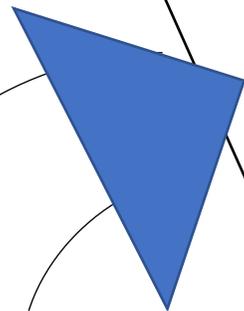


**基本的考え方の整理**

訓練

REDINESS

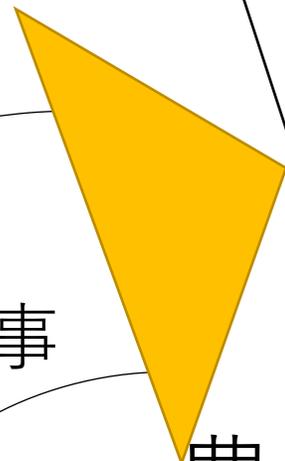
適切な準備



START

就職

良い仕事



GOAL

豊かな人生



## はじめに③〔内 容〕

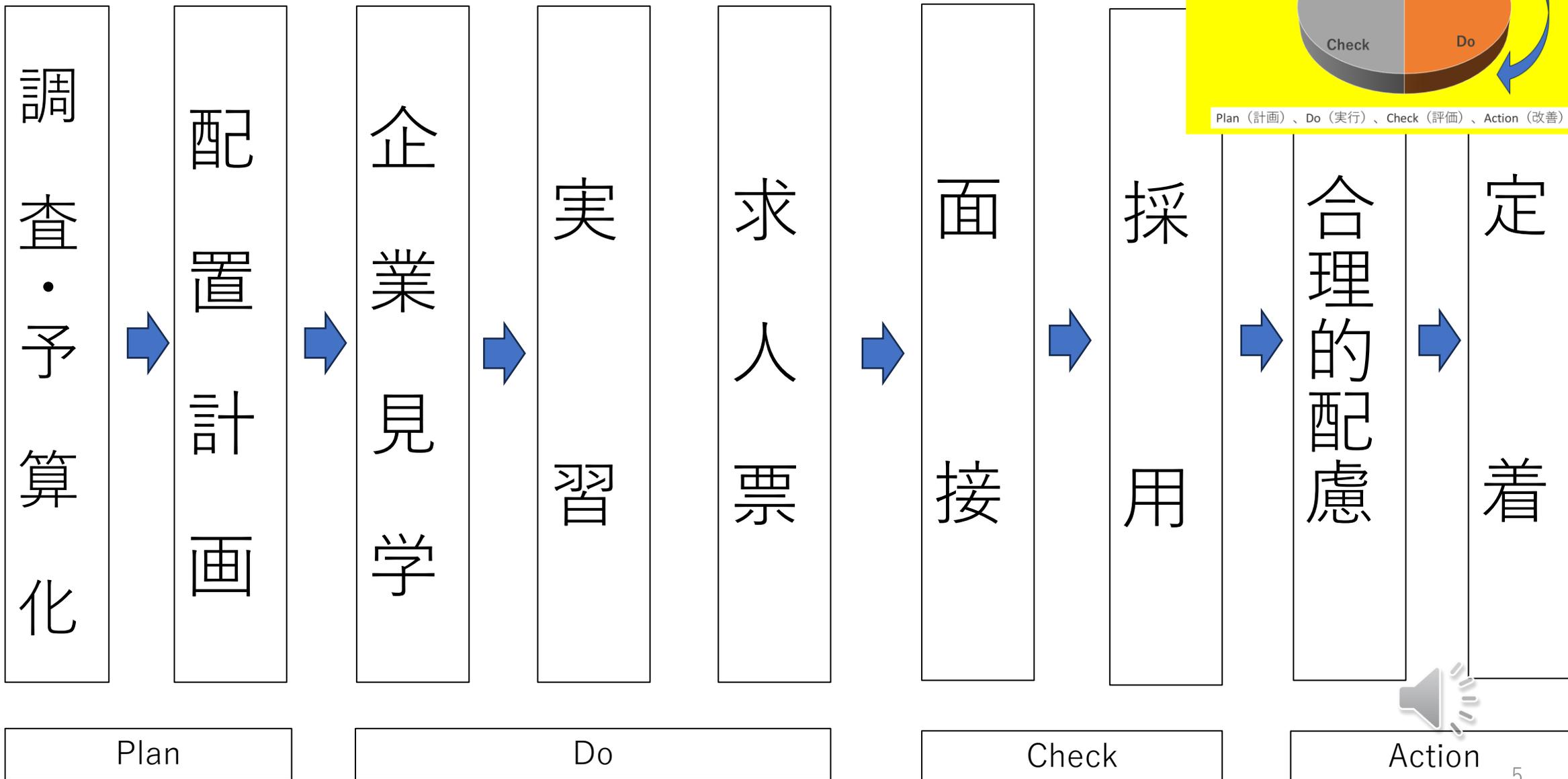
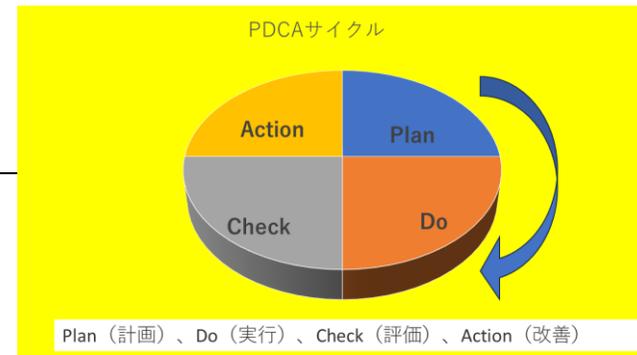
「企業の採用へのプロセス」について  
企業の視点に立って以下の内容を説明します。

1. 採用までのプロセス
2. 企業と相談するタイミング
3. 企業が求める職業準備性とは何か
4. どのような支援が必要か
5. まとめ



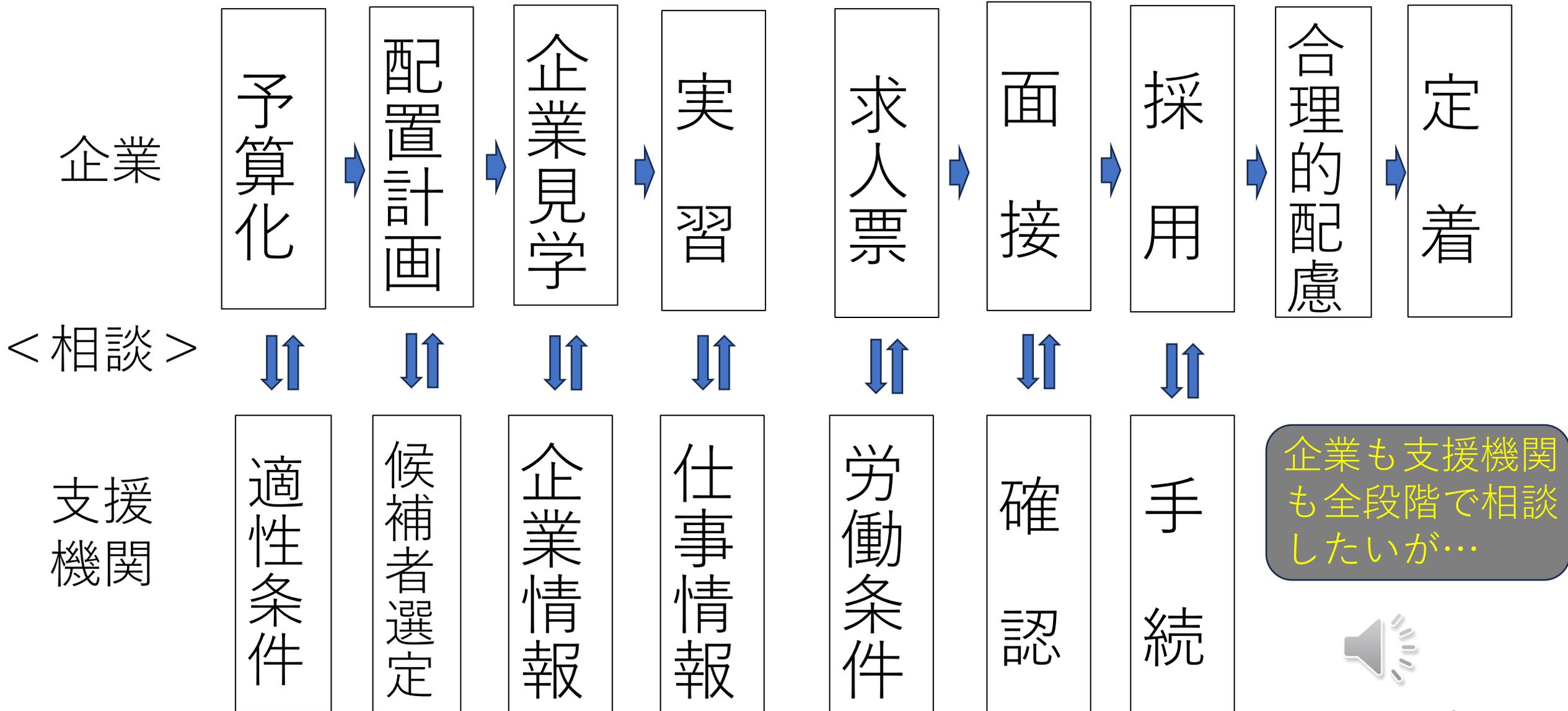
# 1. 採用までのプロセス

《 ありがたい姿 》



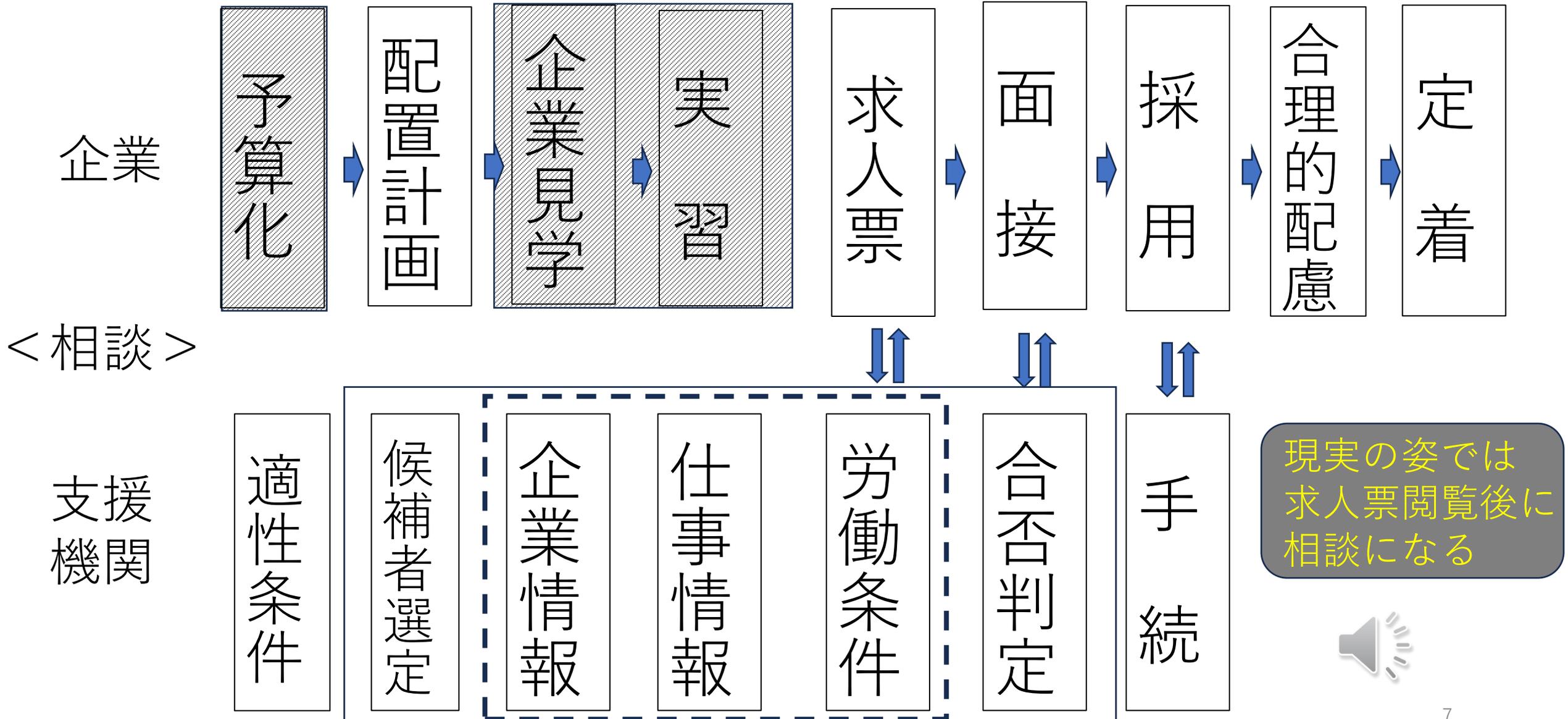
## 2. 企業と相談するタイミング①

《 ありがたい姿 》



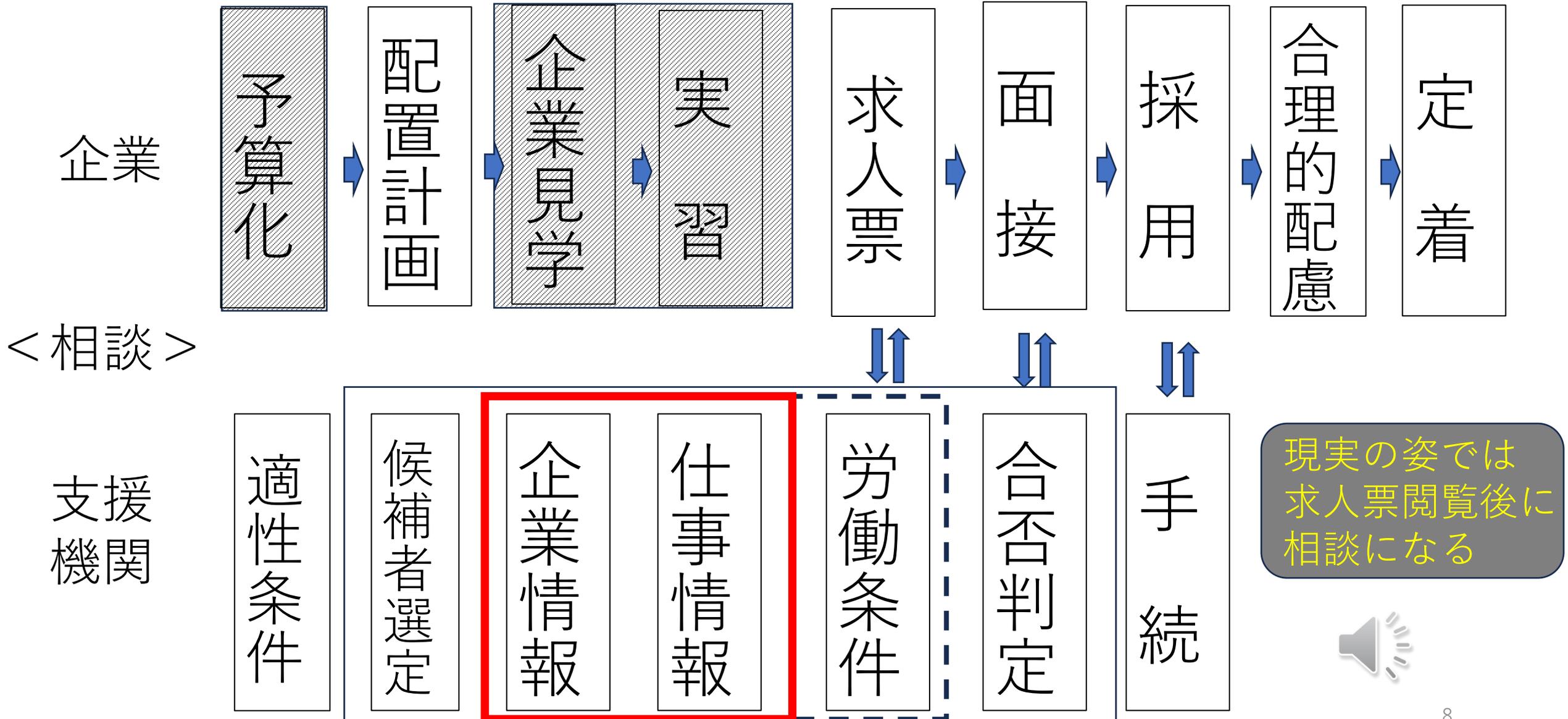
## 2. 企業と相談するタイミング②

《現実の姿》



## 2. 企業と相談するタイミング②

《現実の姿》



## 2. 企業と相談するタイミング③

T : time = 時  
P : place = 所  
O : occasion = 場合

### 《 ありがたい姿 》が《 現実 》にならない理由

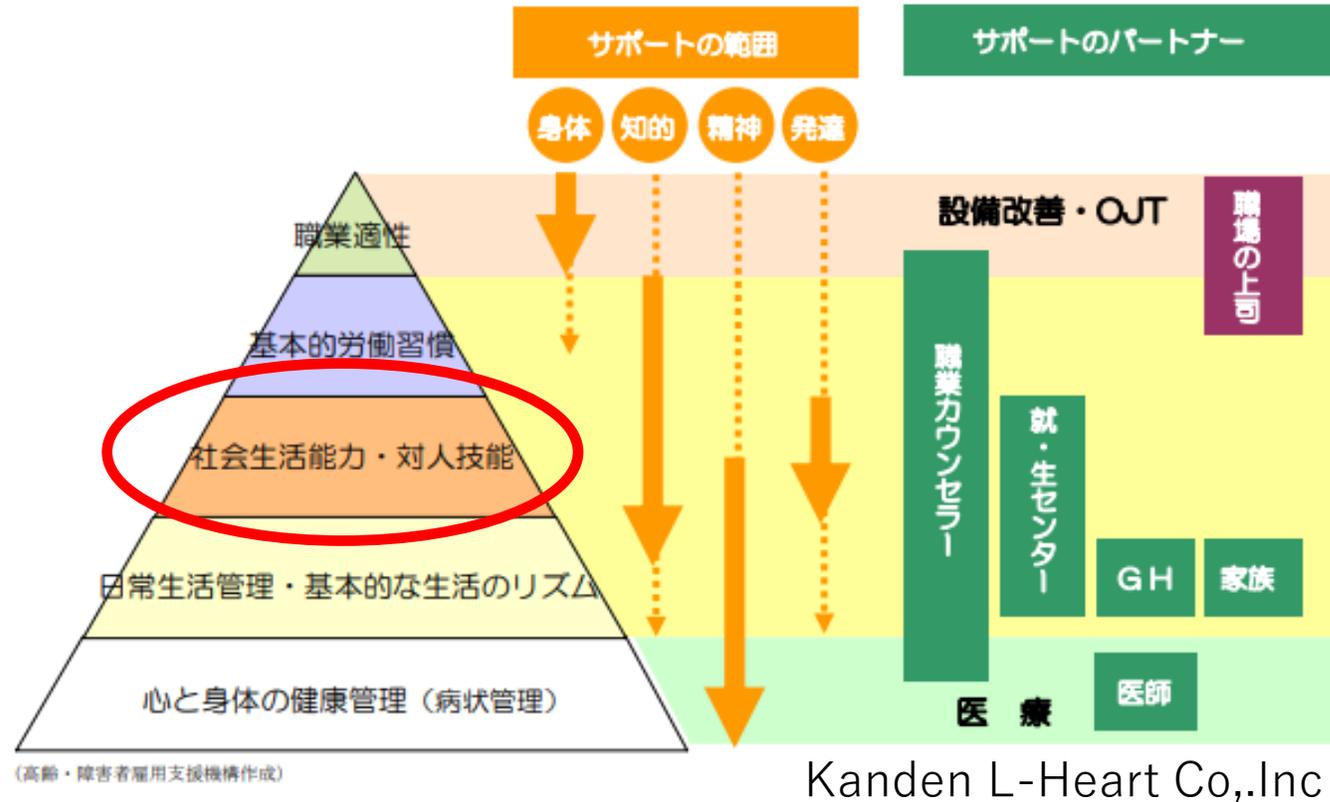
- ・ 企業にとって障害者雇用は最優先ではない  
⇒ したがってお金や手間はかけられない
- ・ 人事担当者は忙しい

◎ 企業担当者は敵ではありません。

相手の立場を考えた対応：

「T.P.O」をわきまえて相談をしましょう！ 

# 3. 企業が求める職業準備性とは何か①



企業は、「協調性」を求める



### 3. 企業が求める職業準備性とは何か

- ・メンバーシップ型雇用  
⇒人に仕事を当てはめる
- ・ジョブ型雇用  
⇒仕事に人を当てはめる

日本型雇用 = メンバーシップ型雇用



(障害者の雇用 = ジョブ型雇用だが)

企業文化の中で、チームワークを最重視

企業で嫌われる行動 (例)

- ・無断で休む
- ・遅刻する
- ・ずるをする
- ・挨拶しない
- ・身だしなみが悪い

嫌われる行動を理解し、対処方法を身に着ける



## 4. どのような支援が必要か①

就職に必要な準備

仕事理解

自己理解

仕事情報

会社情報

アセスメント

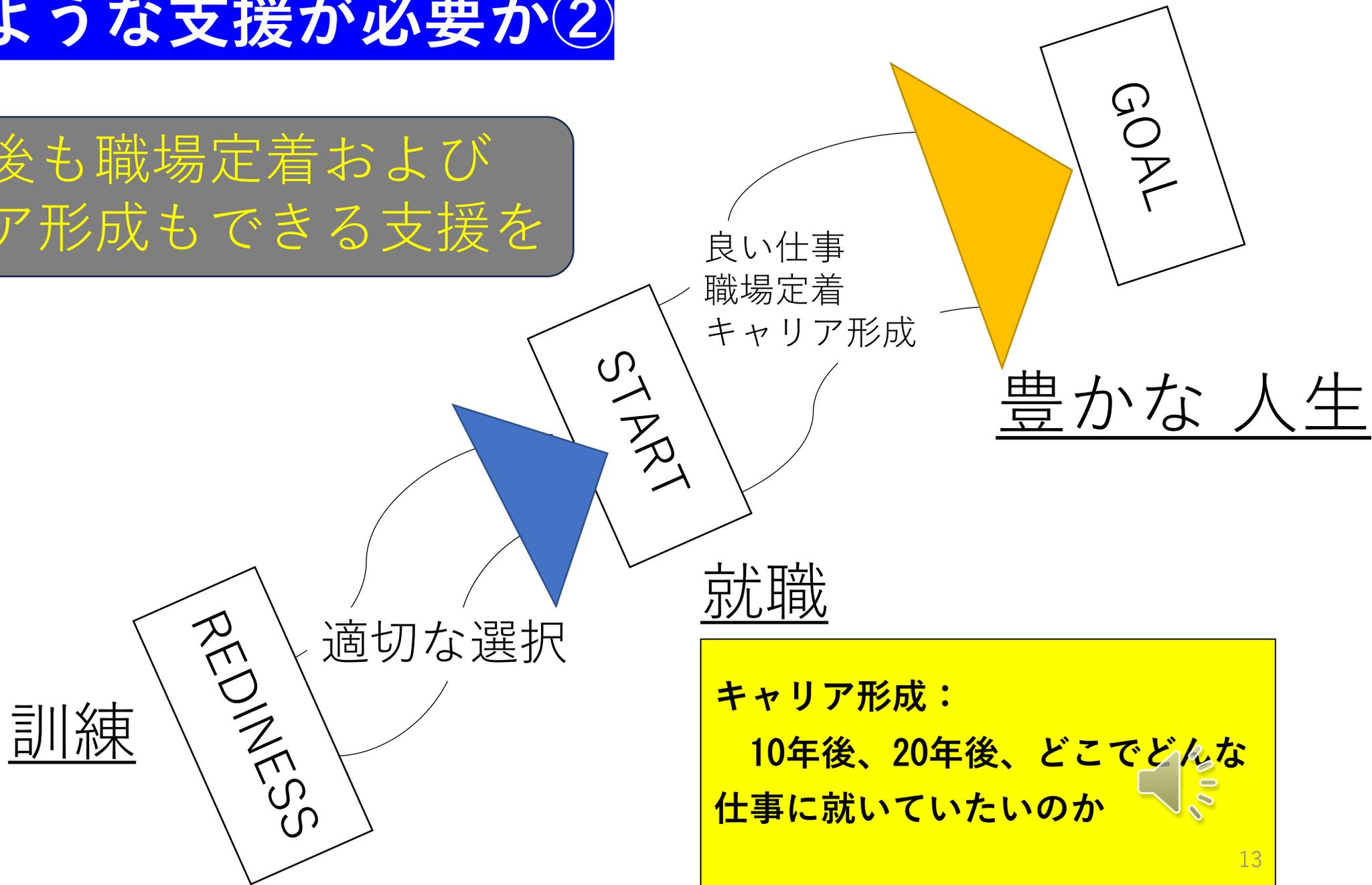
就労パスポート

仕事理解と、自己理解は就職のための車の両輪



## 4. どのような支援が必要か②

就職後も職場定着および  
キャリア形成もできる支援を



## 5. まとめ

- ①障害者雇用は企業にとって最優先ではないので、それに対応したプロセス、現実的な対応が必要
- ②職業準備のキーは「協調性」
- ③自己理解と仕事理解は就労支援の車の両輪
- ④目先でなく、キャリア形成を考えた就労支援も

◎今日お話した内容が、就労したい方が「一般就労への道」につながるための一助になれば幸いです。



ご視聴ありがとうございました。

