

令和6年度 ショブ・サポーター研修

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。

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
として雇用労働課長が受講を認めた者

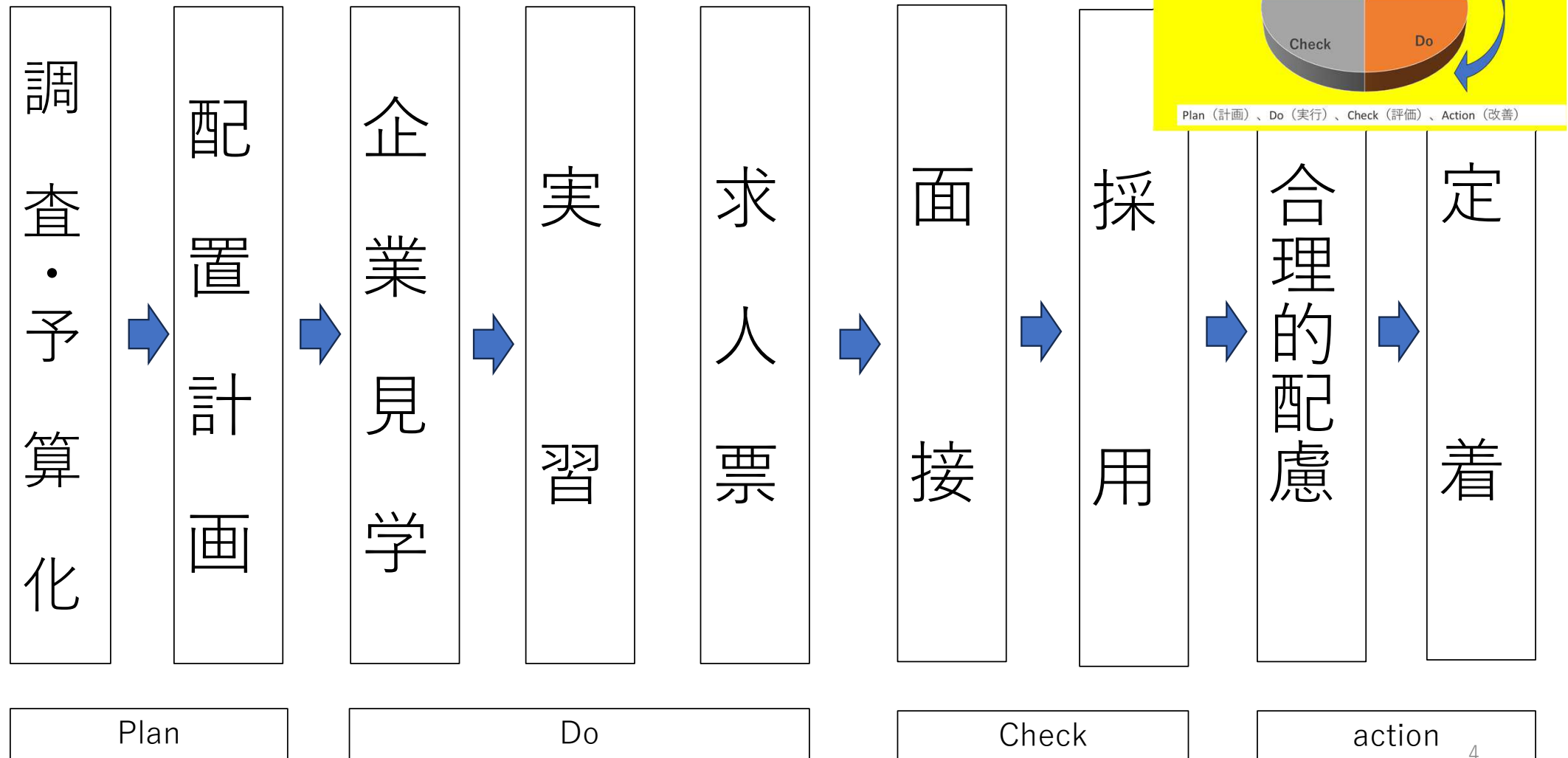
説明内容

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

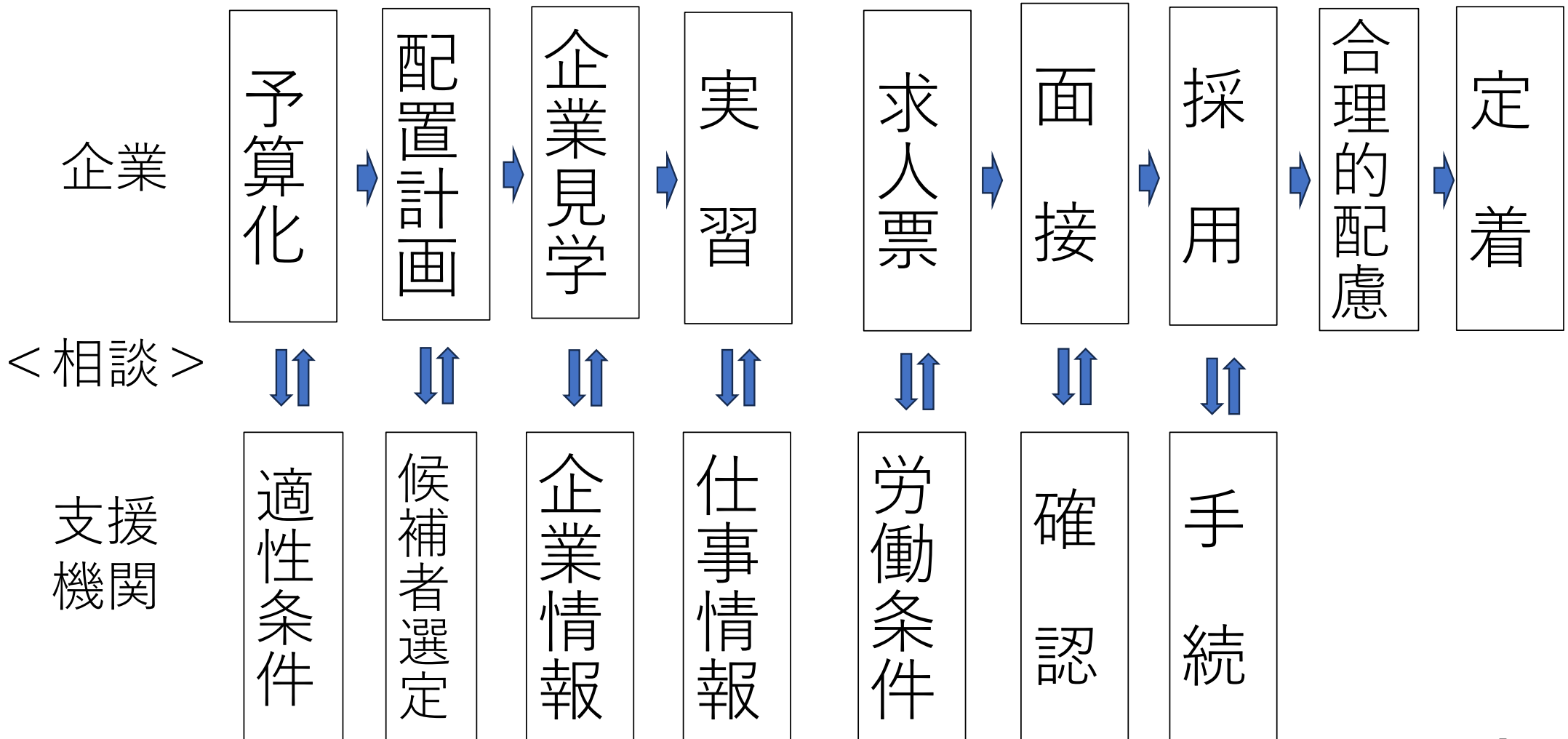
1. 採用までのプロセス

《 ありたい姿 》



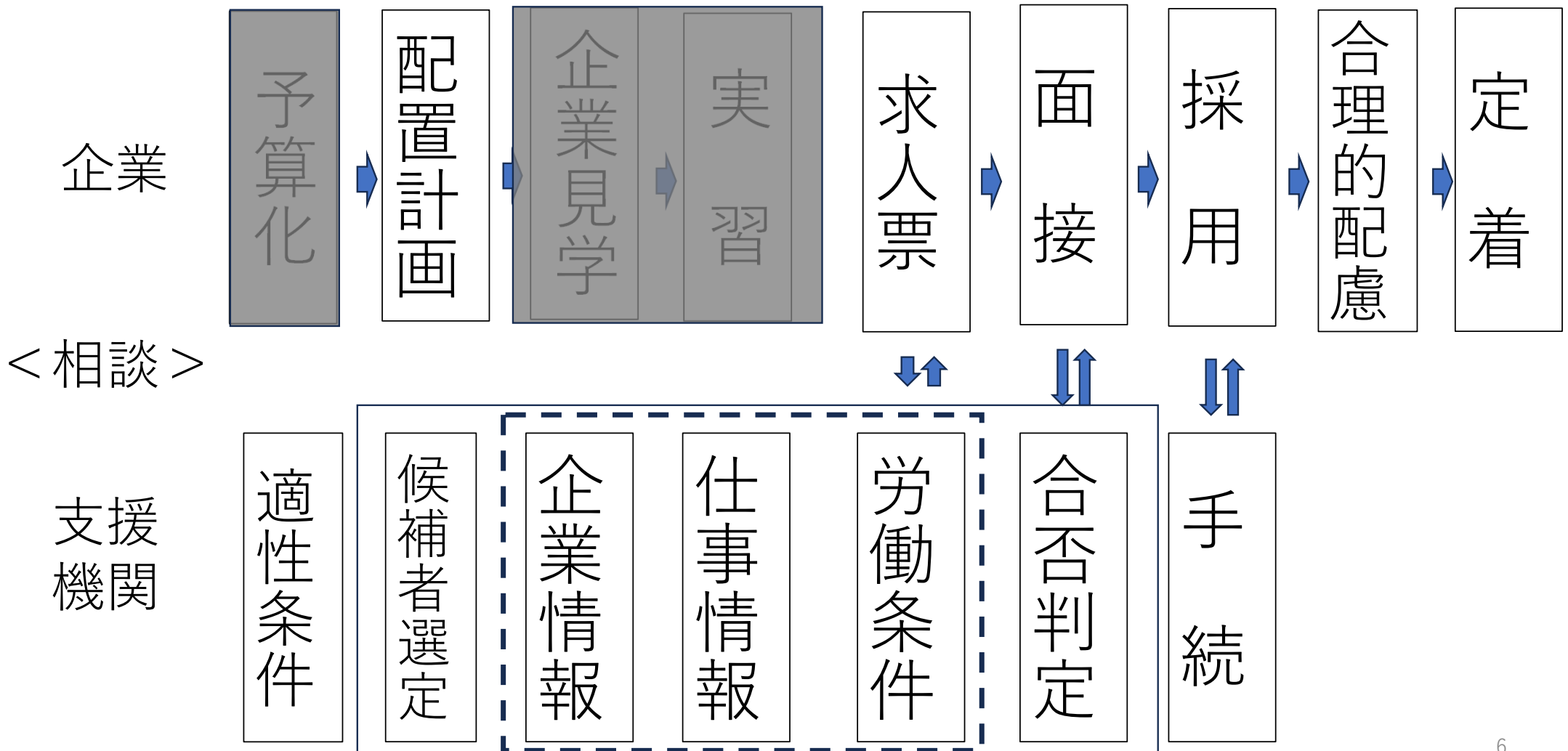
2. 企業と相談するタイミング①

《 ありがたい姿 》



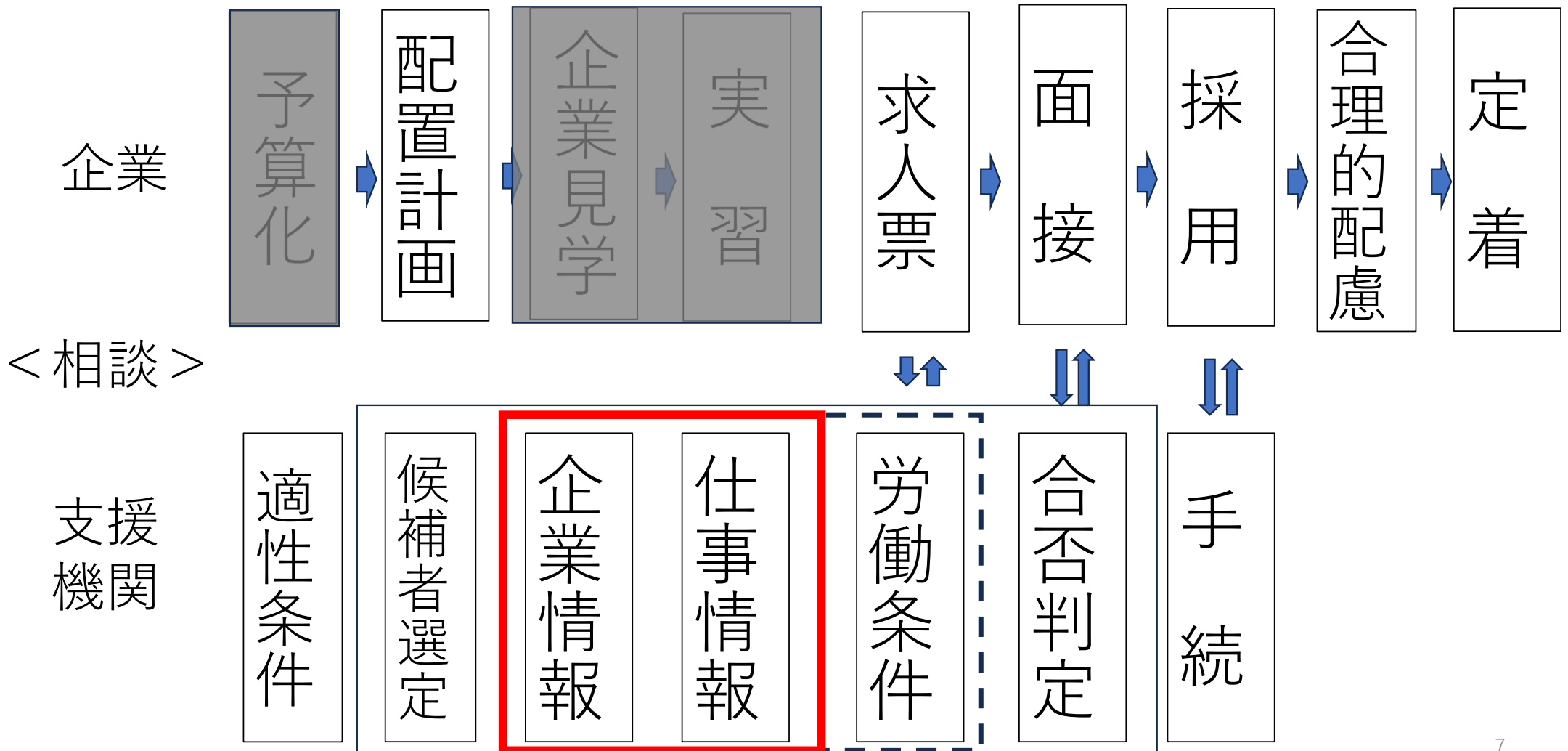
2. 企業と相談するタイミング②

《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

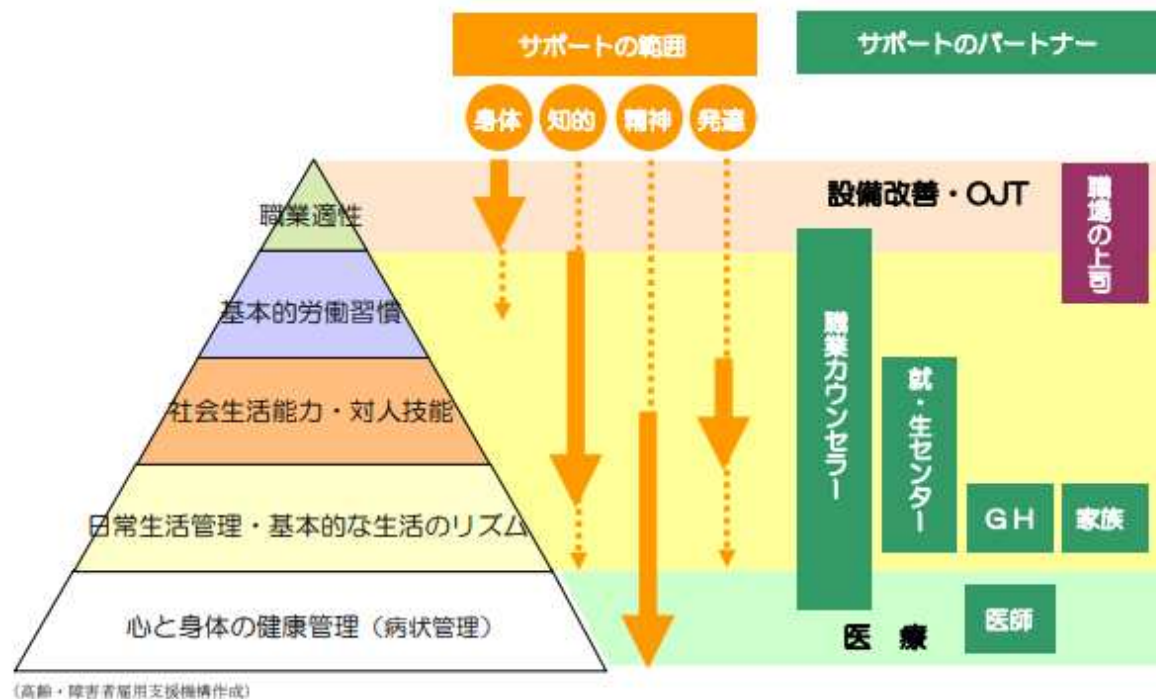
T : time = 時
P : place = 所
O : occasion = 場合

《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
⇒したがって手間はかけられない
- ・ 人事担当者は忙しい

◎企業担当者の立場に立った対応：
「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、特に「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

目先の就職ばかりでなく
キャリア形成できる支援を

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

キャリア形成：

10年後、20年後、どこでどんな
仕事に就いていたいのか

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
- ◎今までお話した内容が、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。