

職場実習の取り扱い説明書研修報告

令和6年度の障がい者法定雇用率は2.5%に引き上げがあったものの、十勝管内の雇用達成割合は50.7%と前年度を上回る事が出来ました。そのような中、行政機関で行う実習や企業実習の参加者が増える一方、それぞれの実習の使い方や目的が課題となっている現状です。2月13日の研修では、実習を段階的に定義し、実習の意義・支援員の役割・企業との連携について皆さんと考える機会となりました。

就職に向けた実習の段階

就職

	体験実習 (職場見学や体験・行政実習)	スキルアップ実習 (未経験職種)	マッチング実習 (雇用前・雇用前提)
目的	・働くことの実体験や社会経験 (働くことの喜び、楽しさ、大変さなどを学ぶ)	・職業(職種)適性の確認 ・能力開発や職域の拡大 ・ビジネスマナーなどの習得	・採用を前提に取り組むことが多い ・職務適性の確認 ・環境適正の確認
内容	3日～5日程度 ・初めての方でも取り組みやすい ・就職に向けた準備や配慮を必要とする点の確認、自分の強みを知るなど自己理解につながる	5日～10日程度 ・事業所の活動よりも緊張感のある環境下で体験が出来る ・未経験職種などへのイメージをつけやすい ・業務に対する実際のレベル感がわかりやすい	1週間～1か月程度 ・継続的な勤務の可否に向けた最終確認 ・面接だけでは把握しにくいご本人の特性を理解しやすい ・職場の環境調整

実習のプロセス



常広市障害福祉課
石山氏

効果的な実習のために、実習中の現状の把握・参加目的の明確化・就職への意識づけにかかわってほしい

支援者が居なくても当たり前のように、かわり方・思考や解釈・指導方法などの確な対応を現場にご教授いただきたい

企業との連携



コープさっぽろ
伊藤氏

定着支援



株式会社ハピオ
石田氏

企業だけではハードルが高かった障がい者雇用も、関係者とのつながりができて安心してすめられた

グループワークで話し合われた主な内容

<受け入れ側の意見>

- ・現場職員からはかわりへの不安や用意できる仕事が無いという意見がある
- ・事前の情報があれば、対象者に合わせた対応が出来る

<支援側の意見>

- ・事業所で出来ることを他の所でも発揮できるか試すために使っている
- ・実習を行って新しい発見や課題が明確になる
- ・一般就労を目指す対象者が居ない

<受け入れ側の意見>

- ・実習を受け入れる際に必要な情報や配慮を知りたい
- ・嘘をつかない・一生懸命・ハキハキしているなどを自社では求めているが、求める人材は企業で変わるのでは

<支援側の意見>

- ・腫れ物に触るような対応ではなく、社会人としての基本的なかわりをしてほしい
- ・事業所で配慮された環境とかかわりだけでは課題が見えない

<雇用側の意見>

- ・〇〇ができないから実習に送れないというハードルは低くしても良いのでは？
 - ・今後の伸びしろや対応方法を伝えてもらえると企業で育てる視点を持てる
 - ・合理的配慮とわがままの線引きが難しい
- ### <支援側の意見>
- ・障がい者として見られたくない、自分は障がい者なのだという思いに支援員としてどのようにかわるか
 - ・配慮したらよい点がわからない

就労支援は、「働く」という人にとってかけがえのない営みをそれぞれの状況に即した方法で実現できるよう支援することです。収入を得るばかりではなく、社会とのつながりや他者とのつながり、自己実現を叶える権利を誰もが持ち「働く場」が保証されているという事を考えながら今後も皆さんとの連携を図りたいと思っています。

次回予告

変化の多い令和7年度の動きを地域で共有し4月を迎えましょう

事業所運営

就労支援 kick start meeting

就労選択
支援事業

行政手続き

制度助成金

令和7年度に向かって発進

令和7年3月18日(火)

13:30～16:30

とかちプラザ 大集会室

【申込方法】

QRコードよりお申し込みください



障がい者
法定雇用率