

# ジョブジョイントおおさか のご紹介

---

2019



企業さま用

# 目次

---

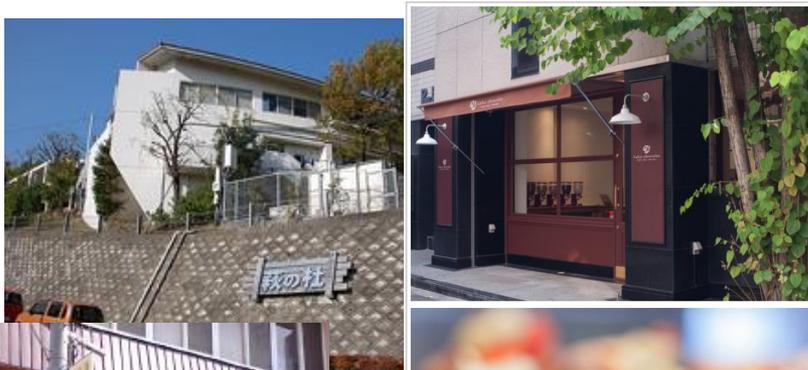
- 事業概要と就労支援
- 発達障害の特性
- 戦力化につながる人材育成
- 障がい者雇用の進め方

# 事業内容と就労支援

---



# 運営団体：社会福祉法人北摂杉の子会



- 1998年法人設立（本部：大阪府高槻市）
- 萩の杜（施設入所等）
- ぷれいすBe（生活介護、B型等）
- ジョブサイトひむろ（生活介護、B型）
- **LaLa-chocolat（ララショコラ、B型）**
- レジデンスなさはら（グループホーム）
- あんだんて（相談支援）
- 療育支援・自閉症療育センター等  
（児童発達支援、放課後デイ等）  
※十三・枚方・高槻・長居の4か所で実施
- 発達支援あゆみ（豊中市）
- 訪問看護ステーション
- ジョブサイトよど（生活介護）
- ジェイ・ブランチよど（B型）
- **ジョブジョイントおおさか（通所多機能）**
- サポートセンターPASSO（放課後デイ等）
- 大阪府発達障がい者支援センターアクトおおさか

# 就労支援部



# ジョブジョイントおおさかの概要

利用対象：「企業で働きたい」「企業で就職したい」という意欲のある自閉症スペクトラムの人  
\* 企業での就労においては、「障がい者雇用で就職を目指す人」を支援の対象とします  
\* 診断名、手帳（精神or療育）の区分は、特に問いません  
\* 二次的な精神疾患（うつ、不安障害、双極性障害、強迫性障害等）の人も利用されてます

## ジョブジョイントおおさか (main office)

- 大阪市淀川区十三
- 開設 2011年4月
- 就労移行支援  
定員**10名**
- 自立訓練  
定員**10名**
- 就労定着支援



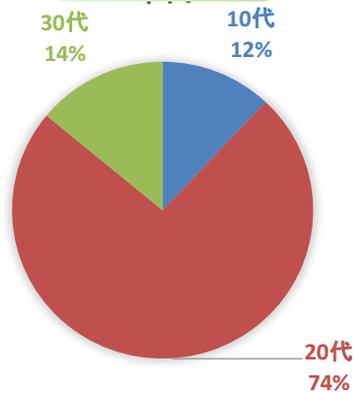
## ジョブジョイントおおさか -たかつきランチ-

- 大阪府高槻市
- 開設 2013年8月
- 就労移行支援  
定員**20名**
- 自立訓練  
定員**20名**
- 就労定着支援

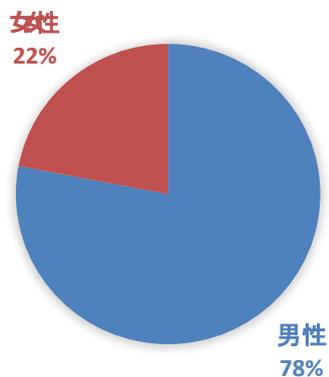


# ご利用の状況

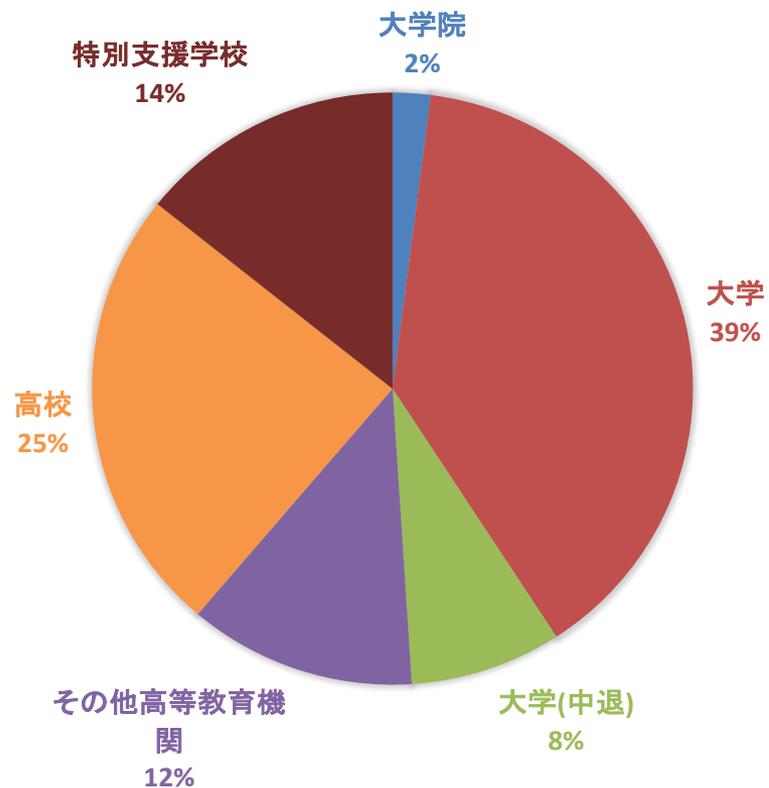
## 年代



## 性別

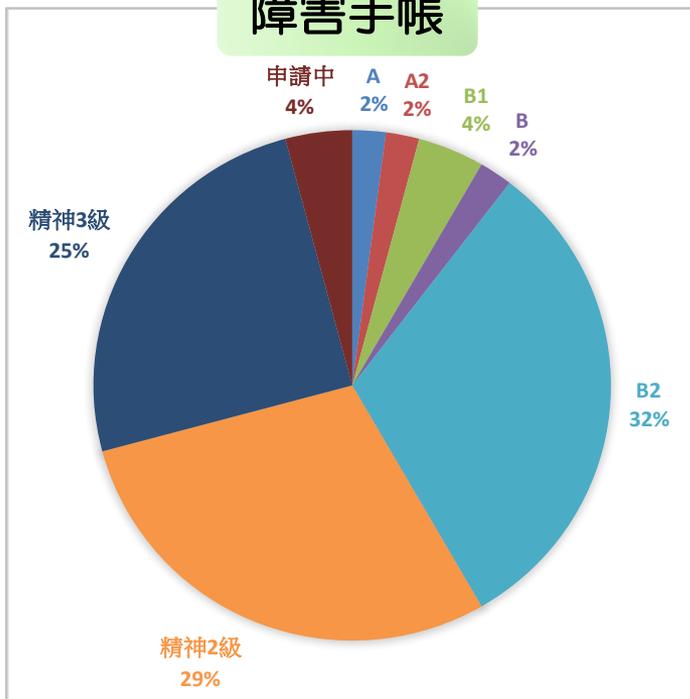


## 学歴

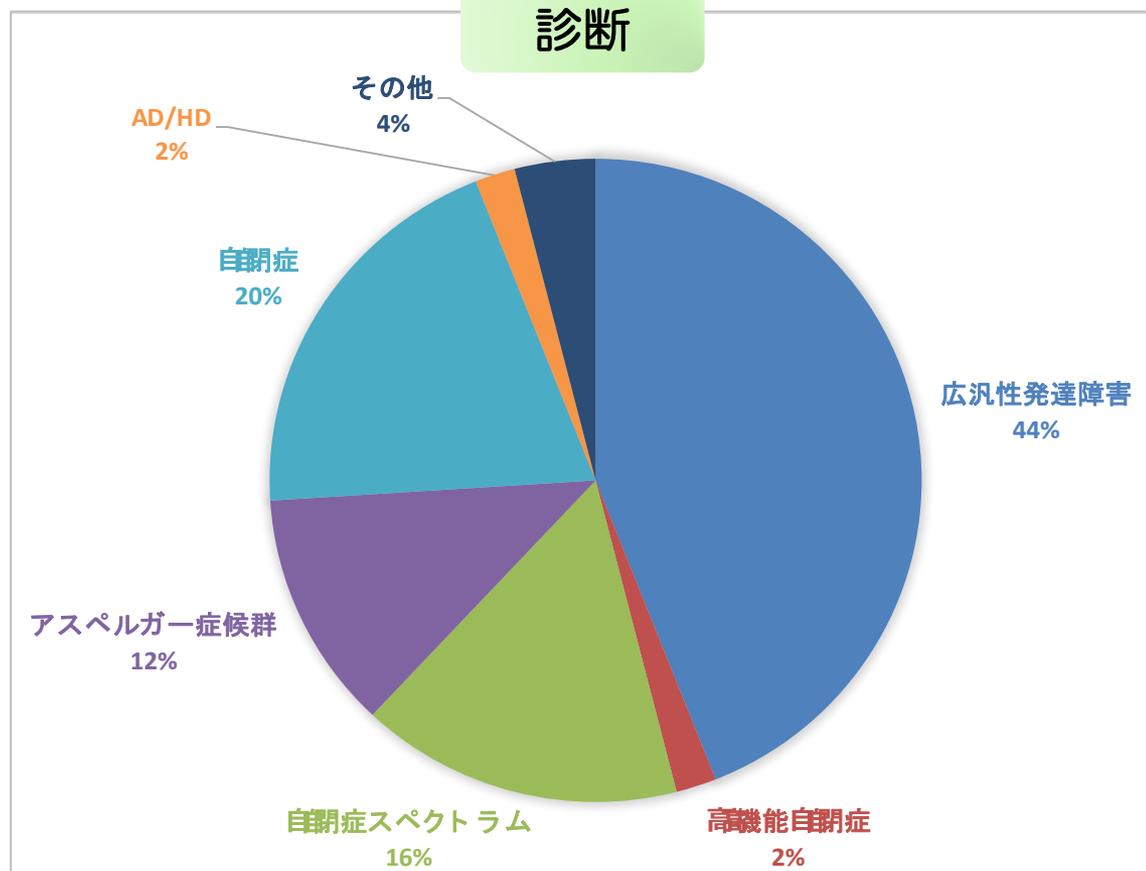


# ご利用の状況

## 障害手帳



## 診断



# 就労移行支援のプログラム

プログラム名	内容
オフィスワーク	PC入力、オフィス周辺業務
トライワーク	軽作業・清掃・施設外での活動等
マイタイム	①プログラム内での宿題や自分に必要なグッズの作成 ②就職活動に関わる事の準備 (プロフィール、履歴書、職務(実習)経歴書、ジョブマッチングシートの作成等)
体カアップ	就労に必要な体力をつけることを目的としたプログラム
自分を知る勉強会	自閉症スペクトラムの特性理解と得意・苦手なことの整理、自分でできる工夫や対処法の検討、コミュニケーションゲーム等
就活実践講座	ビジネスマナーの学習・ロールプレイ等
リラクゼーション講座	感情についての学習と自分のリラックス法を見つける
ライフスキル倶楽部	社会人としての必要なスキルについて学習(グループワーク)と実践を組み合わせ、楽しみながら学びを深める
土曜クラブ(月1回程度)	3チーム程度に分かれて、レクリエーション活動をする (おでかけ、アート、料理、アウトドア、スポーツ等)
特別プログラム(不定期開催)	企業実習(個別)、企業見学、企業研究講座、プレゼンタイム、面接会対策セミナー、先輩のはなし、おもしろ専門講座

# 就職までの進め方



## ステップ1

### 就労準備訓練 【基礎】

- 生活リズム
- 通院・服薬について
- 挨拶・言葉遣い
- 報告・連絡・相談
- ビジネスマナー
- リラクゼーション
- 自己理解



## ステップ2

### 就労準備訓練 【実践】

- 企業見学
  - スタッフワーク
  - ワーク+サービス
  - 企業実習  
(短期 or 長期)
- \* 平均として、就職までに**3~5社**程度実習へ行きます。



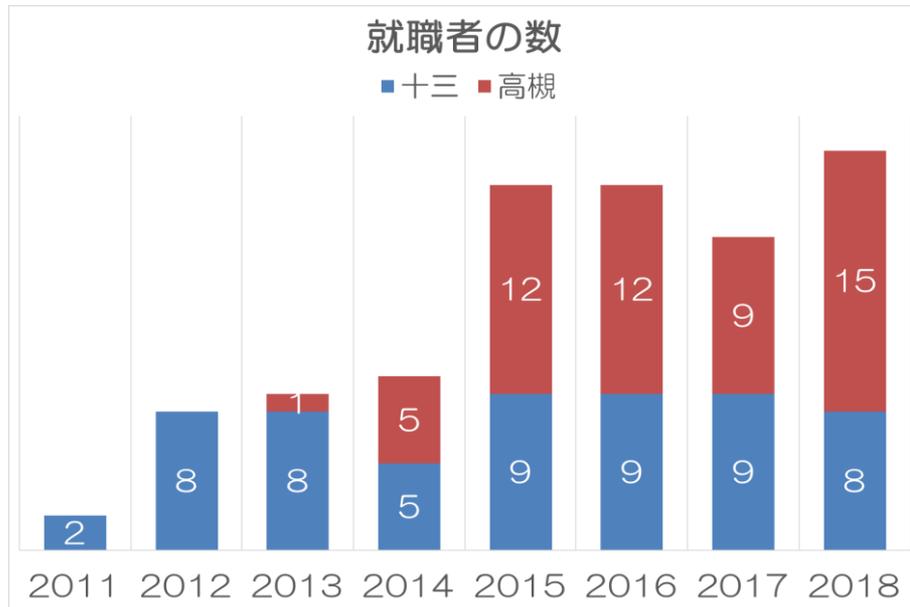
## ステップ3

### 就労準備訓練 【就職活動】

- 履歴書等の準備
- 企業研究
- ハローワークで就活  
(窓口での相談)  
(ネット検索等)
- 合同面接会
- トライアル雇用等

就職

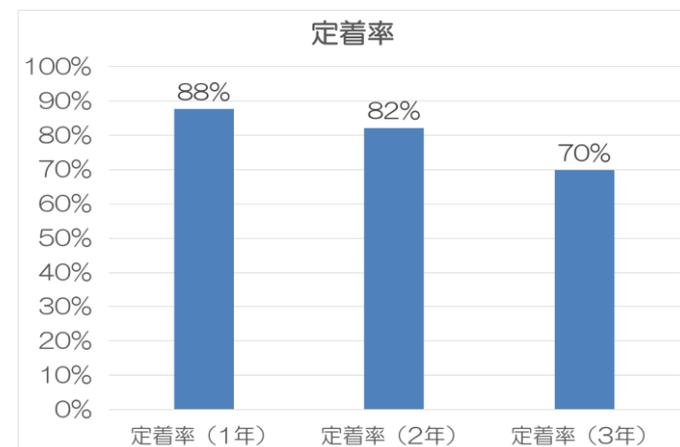
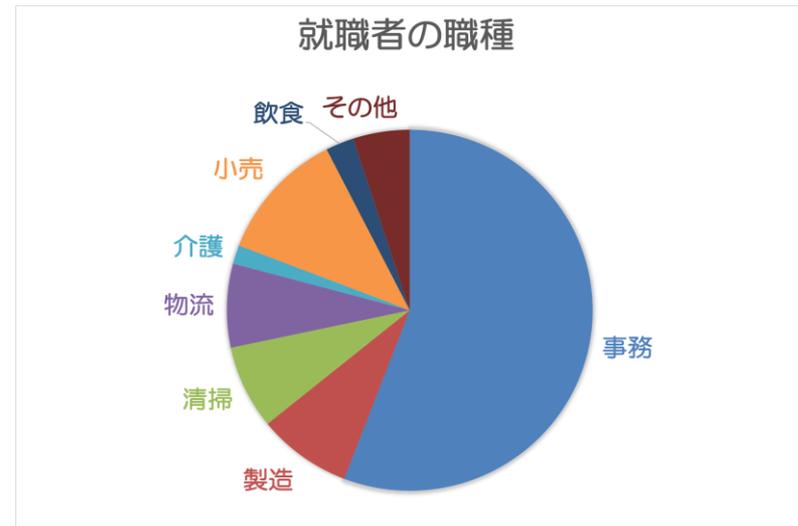
# 就労支援の実績



\* 就職への移行率：52.4% (50%以上は全国で2割、全国平均は約30%)

## 独自の企業開拓

実習先や就職先となる企業は、「**企業開拓員(専任)**」がASDのある人に適する開拓に努めています



\* 参考値：発達障害の人の職場定着率(1年)は 71.5% (障害者職業総合センター2017.4より)

# 就職先・実習先の業務内容(一部)

業種	業務内容
事務系	アンケート入力、名刺入力、郵便物の仕分、書類の整理、ファイリング、ホームページの作成、プログラミング、アプリ製作、HP比較検討、営業先リスト作成、封入・封緘等の発送作業、リサーチ業務、機密文章の処理、照合・チェック作業、旅費・通勤費等の入力・照合作業、勤怠管理とチェック、社内の環境整備、雑務等
製造	部品の組み立て、計量、梱包、食品の製造
清掃	会議室、トイレ、廊下、更衣室等の清掃
物流	仕分け、運搬、ピッキング、検品
介護補助	居室・トイレ等の清掃、移動時や入浴時等の介護補助
小売	野菜の検品・棚入れ・袋詰め、商品の補充、野菜の袋詰め、品出し、陳列

# 就労定着支援事業（支援メニュー）

## 面談の支援

- ご本人との面談
  - 個別面談
  - 職場も交えた三者面談
- ご家族との面談

## 企業への支援

- 職場への訪問
  - 担当者の方と面談・ご助言
- 職場環境の調整、手順書作成など
- 障がい者雇用セミナーの開催
- 意見交換会の開催

## ジョイふるJJ（OB会）

- 室内
  - 趣味の発表、ボードゲームなど
- 外出
  - カラオケ、ボーリング
  - BBQ、外食、飲み会 など

## その他

- 宿泊旅行（温泉旅行、キャンプなど）
- 福祉サービスの利用調整
- 医療機関との連携
  - 通院シートの作成、通院同行など

# 発達障害の特性

---



# 障がい種別と特性／障がい者手帳

障がい者手帳とは、**障がいのある人が取得できる手帳**

手帳を取得することで、障害の種類や程度に応じて様々な福祉サービスを受けることができる  
(申請：お住いの市区町村の障がい福祉の窓口)

## 身体障害

### 身体(運動)機能の障害

- 視覚障害
- 聴覚障害
- 言語障害
- 内部障害 等

- 根拠法：身体障害者福祉法
- 手帳：身体障害者手帳
- 等級：1級～7級

## 知的障害

### 知的発達の障害

- 言葉の遅れ
- 学習の遅れ
- 理解力や注意の遅れ

- 根拠法：知的障害者福祉法
- 手帳：療育手帳(大阪府)
- 等級：重度(A)、中度(B1)、軽度(B2)

## 発達障害

### 発達の遅れではなくアンバランスさ

- コミュニケーションの特性
- 社会性の特性
- 想像力の特性
- 感覚の過敏さ、鈍感さ

- 根拠法：精神保健福祉法
- 手帳：精神障害者保健福祉手帳
- 等級：1級～3級

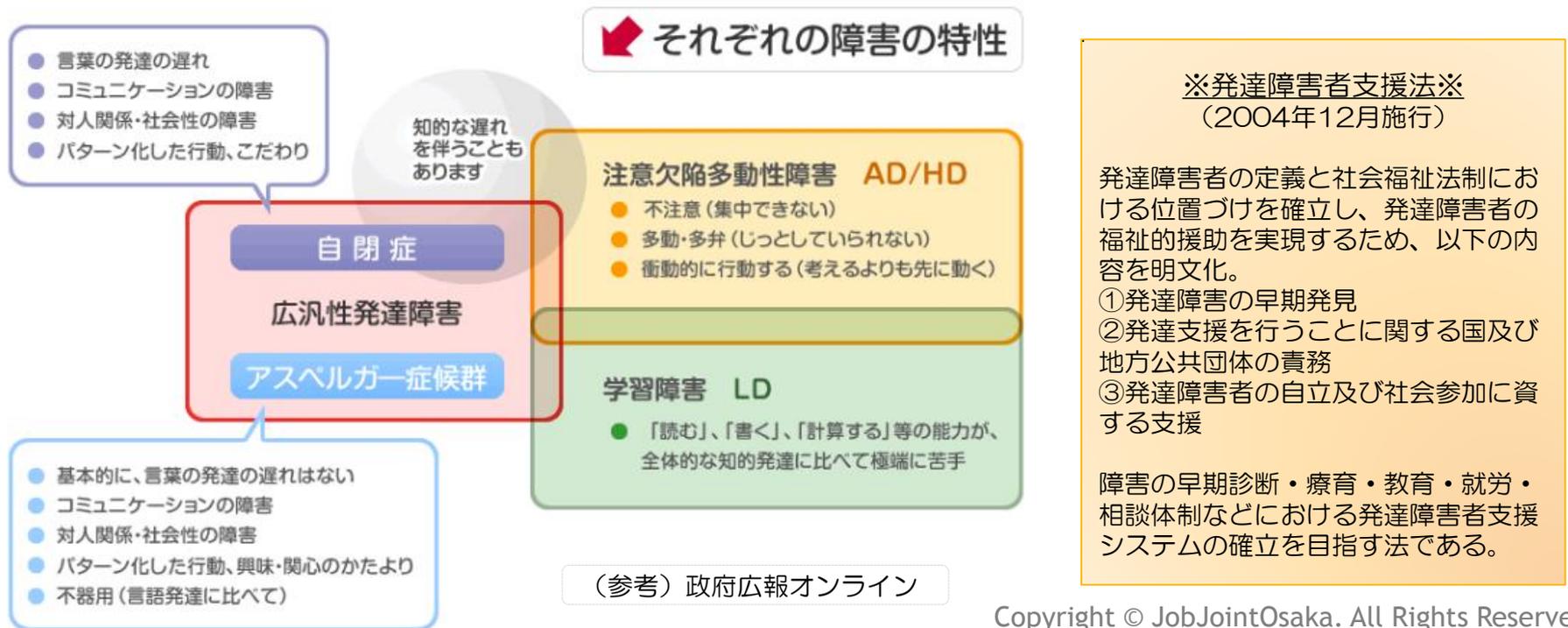
## 精神障害

### 精神疾患の発症による社会生活の支障

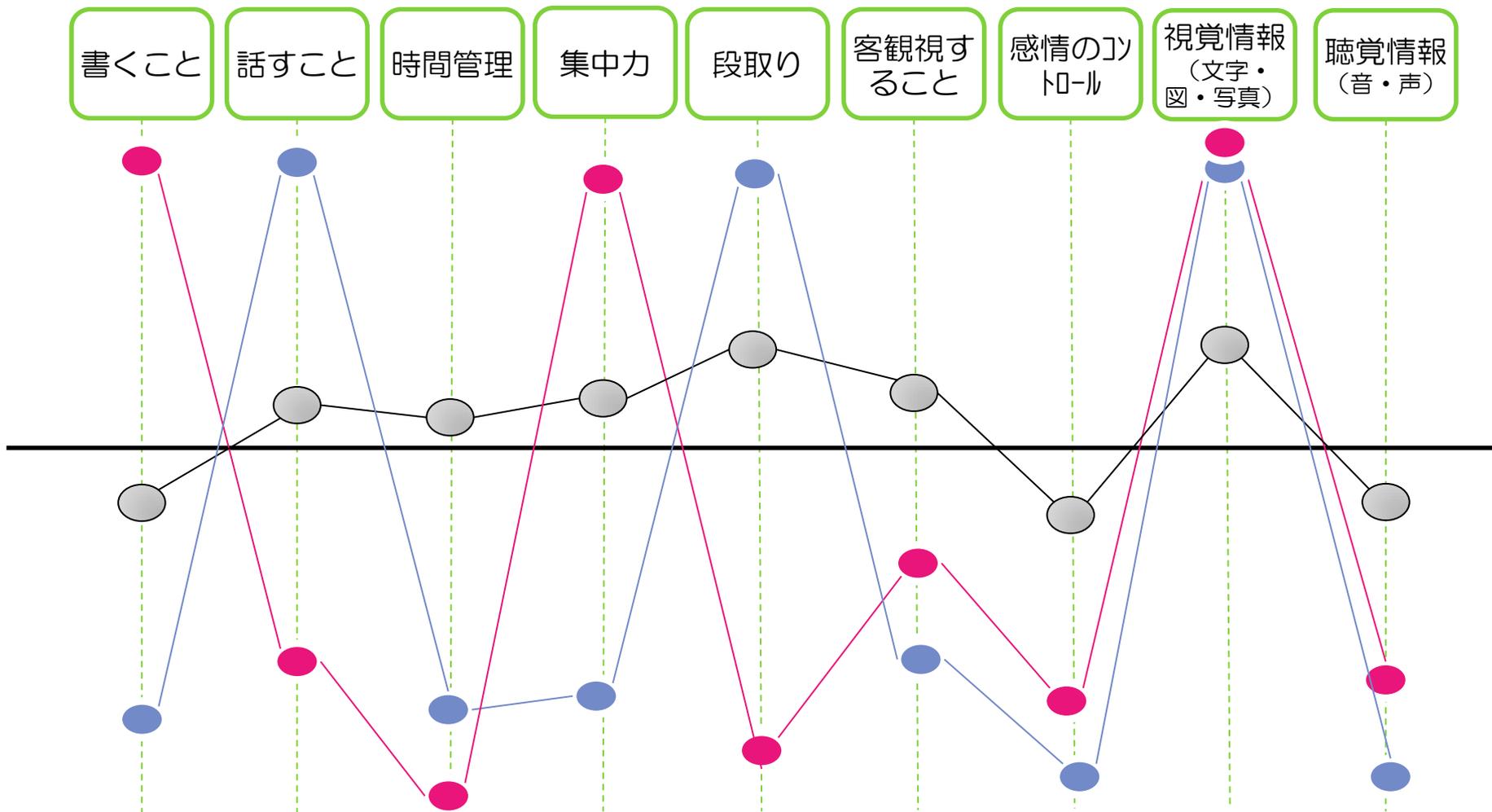
- 統合失調症
- うつ病、そううつ病
- てんかん
- 高次脳機能障害 等

# 発達障害とは

- 先天的な脳機能の障害
  - 中枢神経系の何らかの機能不全で起こると推定されている
  - 親の育て方やいじめ、本人の努力不足、性格上の問題ではない
- 発達の「遅れ」ではなく、「偏り」があるのが特徴
  - 能力のバランスに偏りが出る、周囲の環境によって特性が大きく変化する



# 個々によって多様な偏りがある (例として)



# 3つの障がい特性 + 感覚面の偏り

<p>社会性の特性</p>	<p>社会の常識や暗黙の了解が読み取りにくい                  人の気持ちや感情が読み取りにくい                  場や状況にそぐわないことをしてしまう                  礼儀や敬語を状況に応じて使うことが難しい</p>
<p>コミュニケーションの特性</p>	<p>ひとりで一方的に話してしまう                  独特の言葉の使い方をする                  抽象的な言葉を理解しにくい                  字義通りの理解する、偏った解釈をしやすい                  長い説明や話は聞きにくい（頭に残らない）                  ジェスチャー、うなずき（相づち）、表情などをうまく使えない</p>
<p>こだわりと想像力の特性</p>	<p>目に見えないことを想像することがむずかしい                  （相手の気持ち（心）、未経験（初めて）なこと、変化変更、時間 など）                  同じ行動（儀式的な行動）やパターン・決まった手順になりやすい                  ルールに厳格・間違いや例外が許せない                  興味関心が狭く、特定のことにしか楽しめない                  気持ちの切り替えが苦手                  時間の流れがイメージできない、計画が立てられない                  初めてのことや急な変更は、混乱しやすい</p>
<p>感覚面の偏り</p>	<p>五感が過敏、あるいは鈍感                  疲労や空腹、尿意の感じにくさがある（個人差がある）</p>

# 戦力化につながる人材育成

---



# 発達障害の強み × 適する仕事

## 強み、得意

- ▶ まじめさ、誠実、律儀
- ▶ **目で見て理解する**が得意（完成品・実演・手順書を見ると理解力up）
- ▶ 細部への注意力と**正確さ**、**慎重**に取り組む力
- ▶ 定型的で**反復性**のある作業に対する集中力
- ▶ 事実および数字に関する**記憶力**
- ▶ 作業ペースが一定していてムラがない、**安定感**がある

## 適する仕事（業務内容）

- ▶ **細部への注意と正確さ**が要求される仕事（検品、入力、照合作業、CAD等）
- ▶ 定型的で**反復性**のある仕事（仕分け、ファイリング、洗い場、清掃、組み立て、梱包等）
- ▶ **明確な手順**のある仕事（ピッキング、計量、梱包、製造業務、バックヤード、発送等）

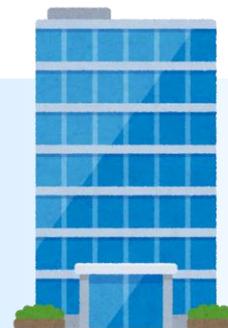
# キーワードは「ジョブマッチング」

ジョブマッチングとは、障がいのある人と職場の**最適な組み合わせ**を作り出すこと（企業側としては、「**採用の質**」とも言い換えることができる）  
「**職場環境との相性**」「**適材適所**」が採用後の就労定着につながる



- 障がいのある人の能力
- プロフィール、職歴
- 障がい特性
- 健康管理、医療機関
- 業務スキル・資格
- 興味・関心、得意なこと
- 就職後のイメージ、意欲

マッチング



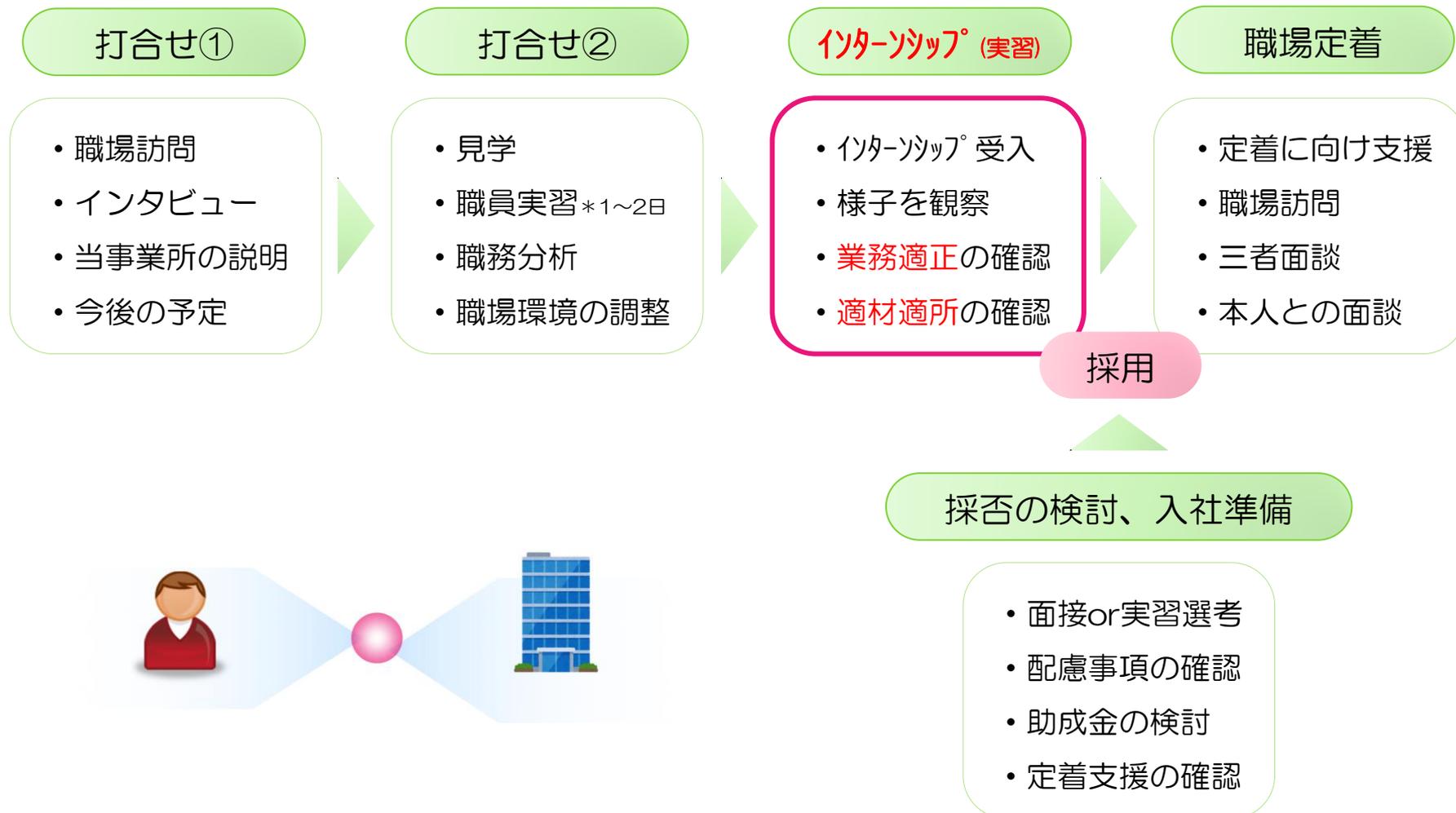
- 職場で要求される能力
- 理想の人物像
- 職場環境
  - ・ 人的環境、物的環境
- 労働条件、通勤
- 職場の雰囲気、文化
- 企業規模・理念

# 障がい者雇用の進め方

---



# 雇用に向けた基本的な流れ



# インターンシップ（実習）の効果

- ▶ 企業と障害のある人の双方にとって効果的
- ▶ 「採用後のイメージを具体化する」「採用前に不確かなことを確かなものにする」  
ジョブマッチング（採用）の質を高めることで、早期の戦力化を実現できる

## 実施後の本人の声

- 具体的な業務内容を知ることができた
- 業務のレベルや難しさ、自分にできそうかを知ることができた
- 社内（部署）の職場環境や雰囲気を知ることができた
- どんな人と働くのかを知ることができた
- 通勤時間や労働時間に対する疲労度を知ることができた
- 自分に合っているか、働き続けていけそうかをイメージすることができた

## 企業側が確認するポイント

- PC、軽作業等の業務スキル
- 集中力、注意力、体力、持続力
- コミュニケーションの取り方
- 昼休みや休憩の過ごし方
- どんな障害の特性があるか
- どんな配慮事項が必要か（配慮は可能か）
- 周りの従業員の理解はどうか
- 職場の雰囲気・風土と合っているか
- 採用したい人物像と合っているか
- 長く一緒に働くことができそうか

\*本人は、インターンシップでの経験で具体的なことをたくさん知ることができる。  
\*経験した分、志望動機や就労意欲が明確になり、面接で思いを伝えやすくなる。  
\*インターンシップ後に、面接することが望ましい。

# 障がい者雇用で成功している企業の共通点

## 障がい者雇用の効果

### <経営課題の解決>

営業の効率化、コスト削減、内省化、残業が多い部署（人）などを障害者雇用で解決。

### <人手不足の解消>

業務分担を整理し、できる仕事・できそうな仕事を障害者雇用で行った結果、人手不足が解消。

### <生産性（量）の安定>

時短・休暇等の多様な働き方・人手不足などによる生産性の不安定さを障害者雇用で補って安定化。

### <社内・職場の雰囲気向上>

元氣よく挨拶する、律儀・真面目さなど、障害のある人の特性・人柄が他の従業員にとって見習うことが多く、結果として雰囲気向上。

### <多様性から生まれたイノベーション>

障害者に限らず、外国人・高齢者・LGBTなど、ごちゃまぜで雇用。それぞれの立場から多様な意見があり、それがヒントとなってイノベーション。

## 共通した職場環境

### <3S等のきれいでわかりやすい職場>

3S（整理・整頓・清潔）の実施で、どこで何をするか、どこに何があるかなど一目でわかりやすいことが働きやすさにつながっている。

### <障害のある人に合わせることができる柔軟さ>

障害特性や配慮事項について周囲の従業員は固く考えることなく、許容範囲が広く、柔軟に考え、対応している。業務に人を合わせず、人に業務を合わせている。

### <人財育成にお金をかけている>

社内外での研修、eラーニング、視察など、学ぶことができる機会が成長につながり、モチベーションにつながっている。

### <やさしい従業員が多くいる>

大目に見てくれる、励ましてくれる、笑顔で接してくれるなど、やさしさのある従業員の多さが働きやすさにつながっている。

\*就労支援の現場感覚としては、成功している企業は「専門家とのパートナーシップ」、「計画的、段階的に取り組む」、「採用前のインターンシップを実施」、「柔軟な担当業務でミスマッチを防ぐ」、「定期的な面談で状況把握」など、障害者雇用の進め方においても共通していると思います。

引用：ミルマガジン(webサイト)のコラム：「障害者雇用で成功している企業の共通点」

# 雇い入れた場合の主な助成金

## 特定求職者雇用開発助成金

### ▼特定就職困難者コース

ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に助成します。

### ▼発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

ハローワーク等の紹介により発達障害者又は 難治性疾患患者 を継続して雇用する労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して 50 万円（中小企業の場合は 120 万円）を支給します。

### ▼障害者初回雇用コース

障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120 万円を支給します。

## トライアル雇用助成金

### ▼障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース

障害者を試行的に雇い入れた場合、または、週20時間以上の勤務が難しい精神障害者・発達障害者を、20時間以上の勤務を目指して試行雇用を行う場合、助成金を受けることができます。

## 障害者雇用安定助成金

### ▼障害者職場適応援助コース

職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成します。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaihakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html)

\*厚生労働省HPより

\*詳細は、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

# お問い合わせ



## 【ジョブジョイントおおさか】

〒532-0023 大阪市淀川区十三東1丁目1-6

TEL) 06-6100-0150 FAX) 06-6309-3007

メール [jobjoint.osaka@gmail.com](mailto:jobjoint.osaka@gmail.com)

受付窓口 岡本



## 【ジョブジョイントおおさか-たかつきランチ-】

〒569-0072 高槻市京口町9-3 関西産業ビル4階

TEL) 072-668-1123 FAX) 072-668-1165

メール [jobjoint.osaka@gmail.com](mailto:jobjoint.osaka@gmail.com)

受付窓口 安田、釜井