

就労支援のセカンドステージ 就労から定着のために

～発達障害のある人の場合～

2014.9.5

テスコ・プレミアムサーチ株式会社

代表取締役 石井京子

プロフィール

石井京子 テスコ・プレミアムサーチ株式会社 代表取締役
公益社団法人日本オストミー協会 副会長
一般社団法人日本雇用環境整備機構 理事長

大手通信株式会社、人材サービス会社を経て、2008年4月にテスコ・プレミアムサーチ株式会社設立。
12年にわたり、障がい者雇用に関するコンサルティングサービスを提供する他、難病や障害のある方々の就労に関する執筆や講演を行う。

【講演等】

- 2010年 武蔵野大学 発達障害者支援講座講師 「発達障害者の活用による障害者雇用の促進」
- 2011年 内閣府 「民間団体において相談業務に当たる職員の資質向上を図るための研修」
NHKハートフォーラム「発達障害者の就労」
- 2012年 とちぎリハビリテーションセンター「発達障害者の就労に向けて ~支援の実際と当事者に求められるスキルとは~」
- 2013年 NHKハートフォーラム「発達障害者の就労」

【書籍、雑誌】

- 「発達障害の人の就活動ノート」、「発達障害の人のビジネススキル講座」、「発達障害の人が働くためのQ&A」
- 「発達障害の人の面接・採用マニュアル」いずれも弘文堂
- 「ビジネスガイド」経験者に学ぶ これからの障害者雇用&就労支援ナビ 第1回～第4回

求職者と企業との出会いの演出



求職者

就職相談

- ・履歴書・職務経歴書作成
- ・面接の受け方
- ・自分に合う職種の選び方

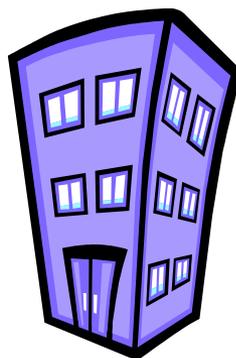
マッチング



求人企業

雇用の相談

- ・障がい者雇用の進め方
- ・どんな仕事を用意したらよいか？



法定雇用率

『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づき、
一般の民間企業は2.0 % (50人以上の従業員に1人) の雇用義務
平成25年4月1.8%→2.0%
(特殊法人、国・地方公共団体は2.3%、都道府県の教育委員会は2.2%)

厚生労働省平成25年11月発表『平成25年6月1日現在の障害者雇用状況について』より

	全国	東京	中小企業 従業員300人未満
実雇用率	1.76%	1.72%	1.52%
達成企業	42.7%	28.4%	43.5%

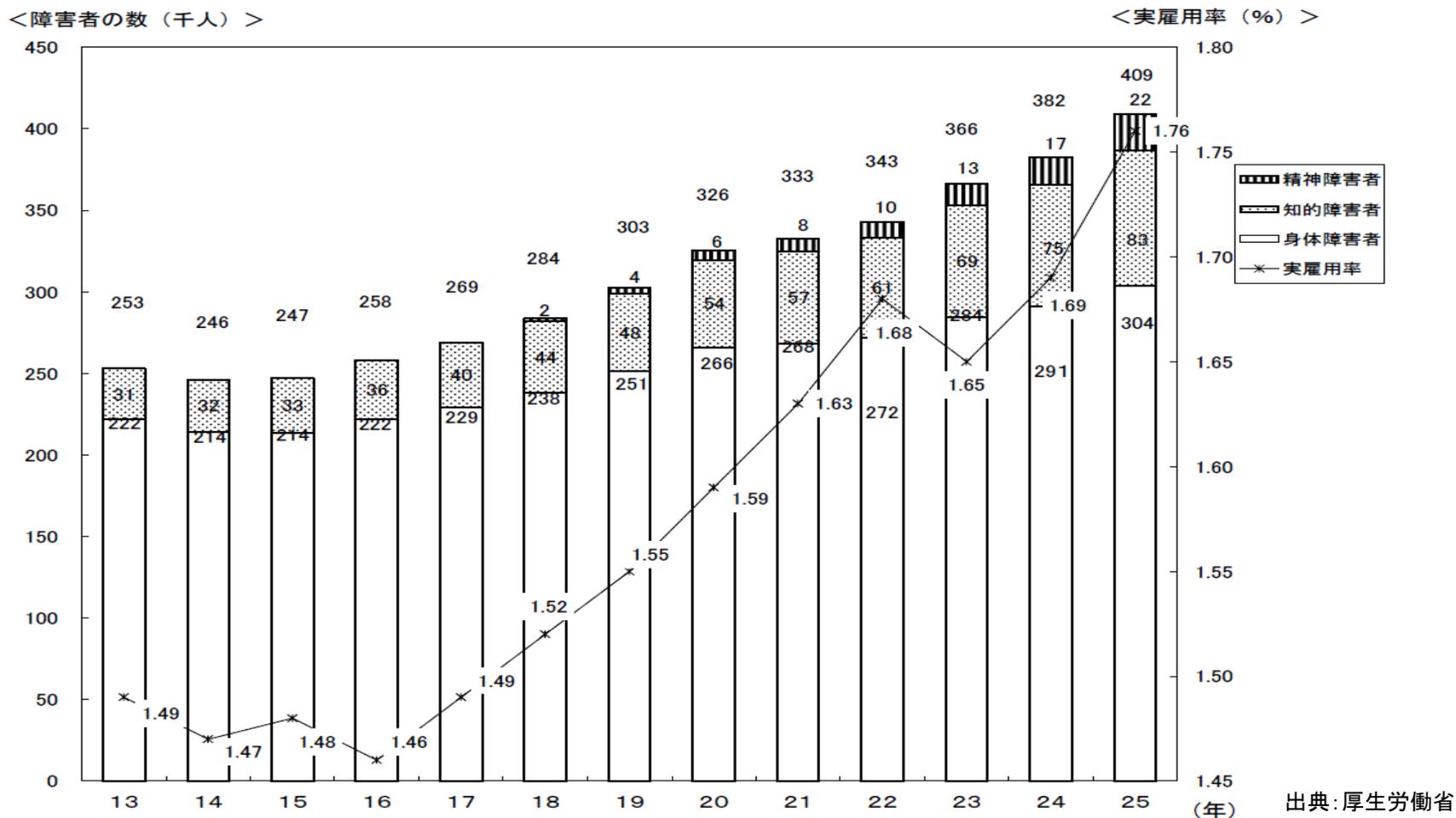
※いずれも達成している企業は半分以下。未達成企業のうち、一人も雇用していない企業が59.6%にのぼる。

障害の種別と等級

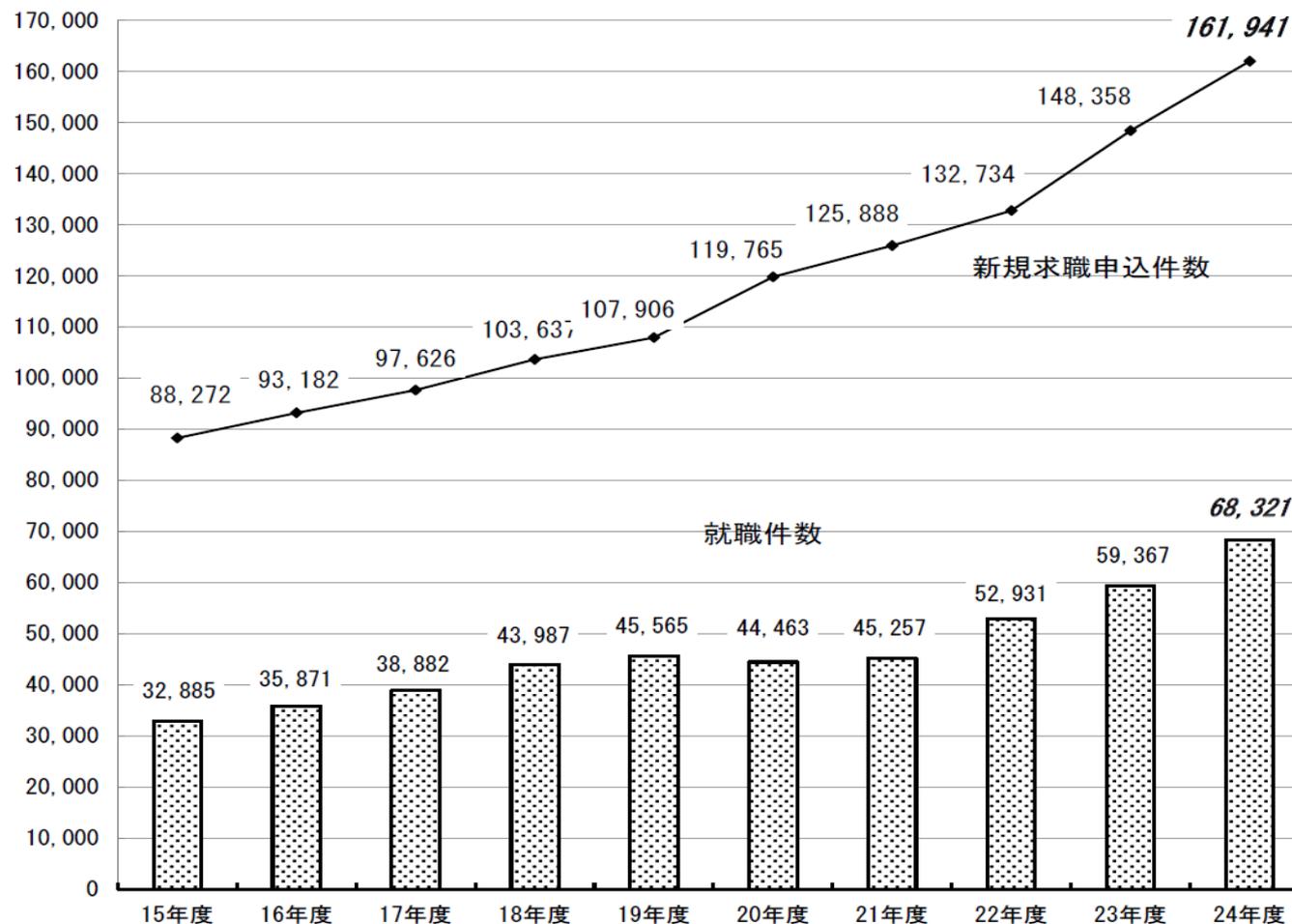
障害の種別(『障害者白書平成24年度』より)

	手帳の種類	重度	中・軽度	雇用上のカウント	全国人数
身体障害者	身体障害者手帳	1級 2級	3級 4級	重度:1名雇用⇒2カウント ※ダブルカウント 短時間労働者1名雇用 ⇒1カウント	366.3万人
			5級 6級		
知的障害者	療育手帳 (東京・横浜:愛の手帳、 埼玉:みどりの手帳)	A	B	中・軽度:1名雇用 ⇒1カウント 短時間労働者1名雇用 ⇒0.5カウント	54.7万人
		1度 2度	3度 4度		
精神障害者	精神障害者福祉手帳	1級、2級、3級		等級にかかわらず1名雇用 ⇒1カウント 短時間労働者1名雇用 ⇒0.5カウント	323.3万人

民間企業における障害者の雇用状況

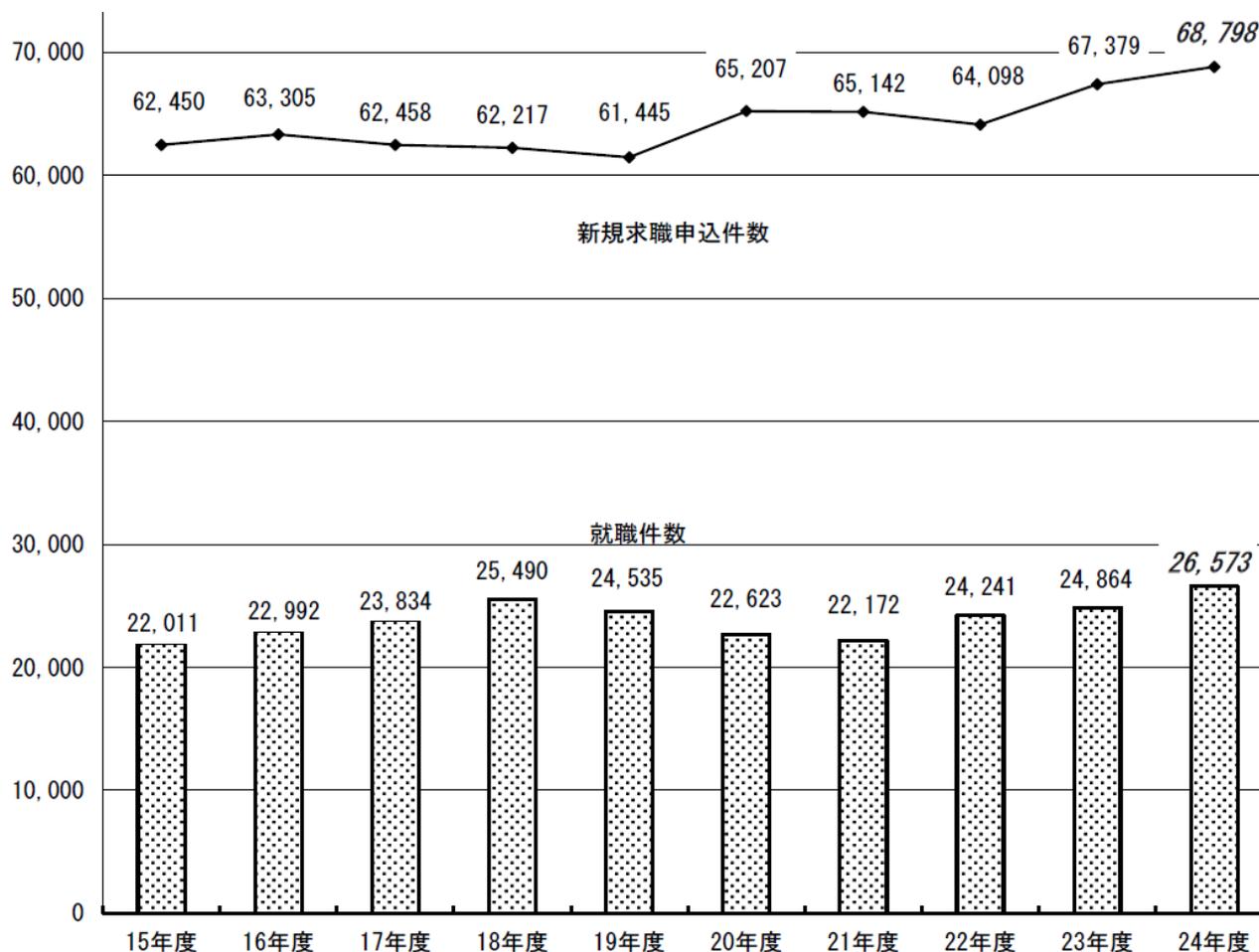


ハローワークの新規求職申込件数・就職件数 (全体)



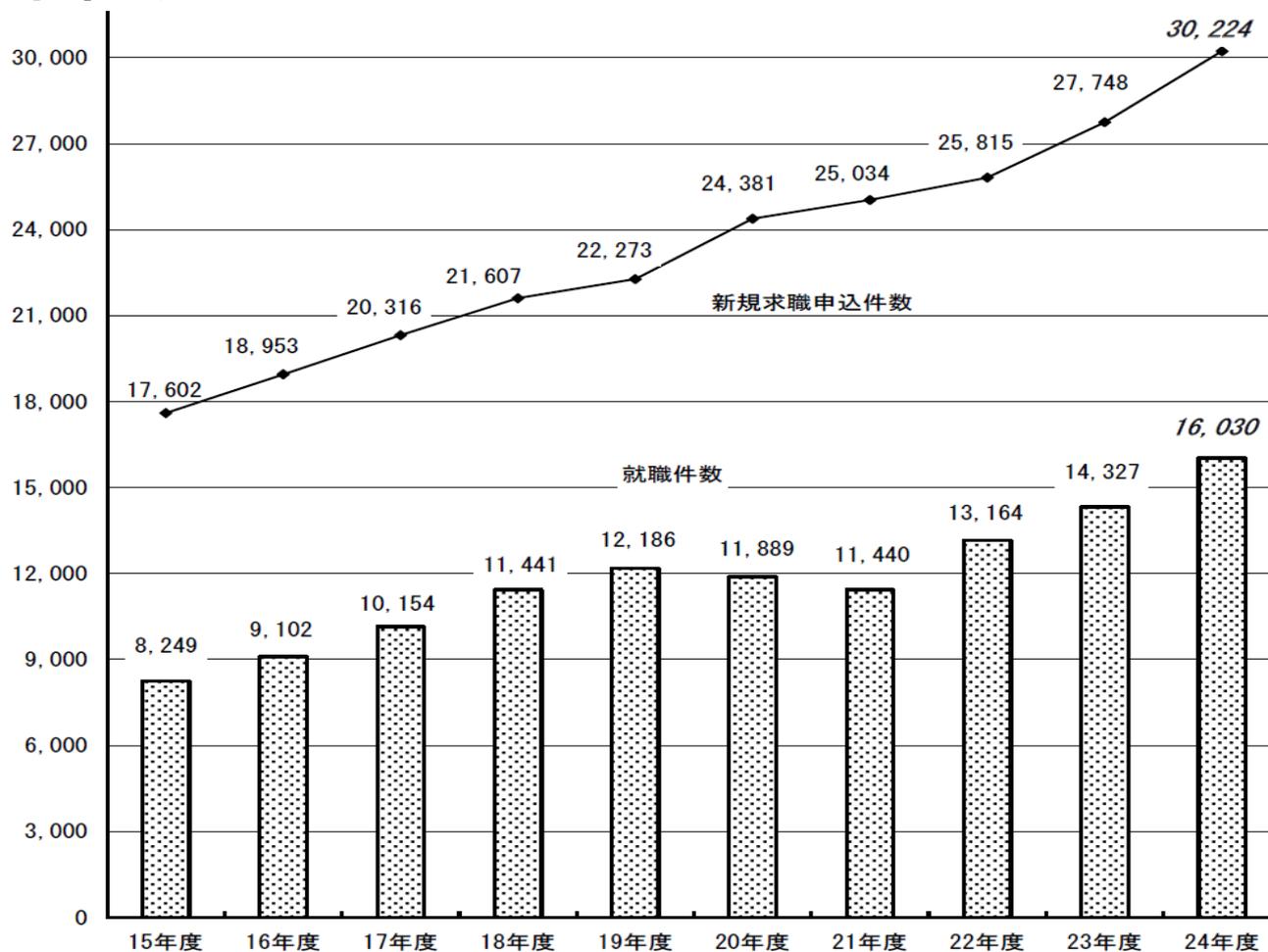
出典: 厚生労働省

ハローワークの新規求職申込件数・就職件数 (身体障害)



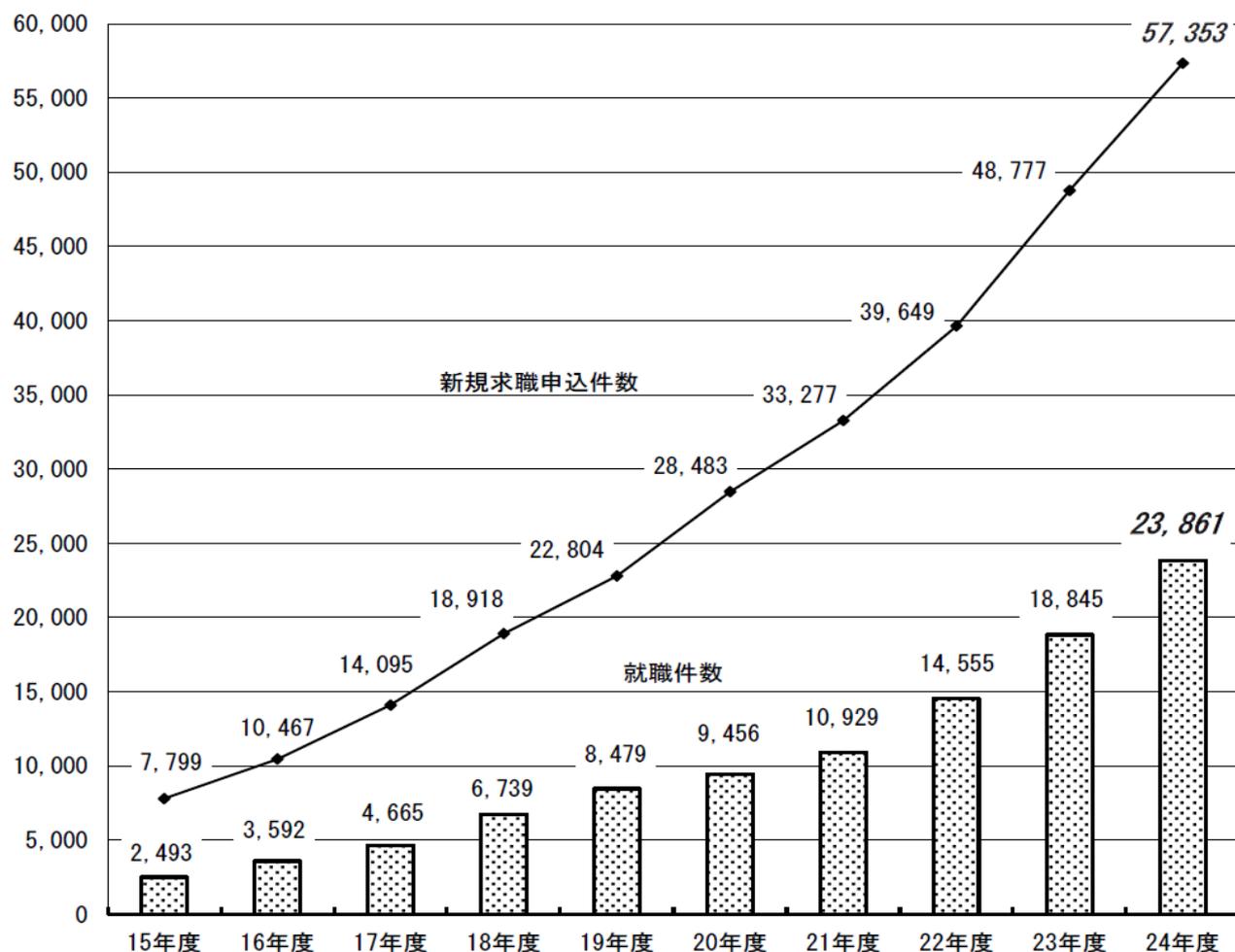
出典: 厚生労働省

ハローワークの新規求職申込件数・就職件数 (知的障害)



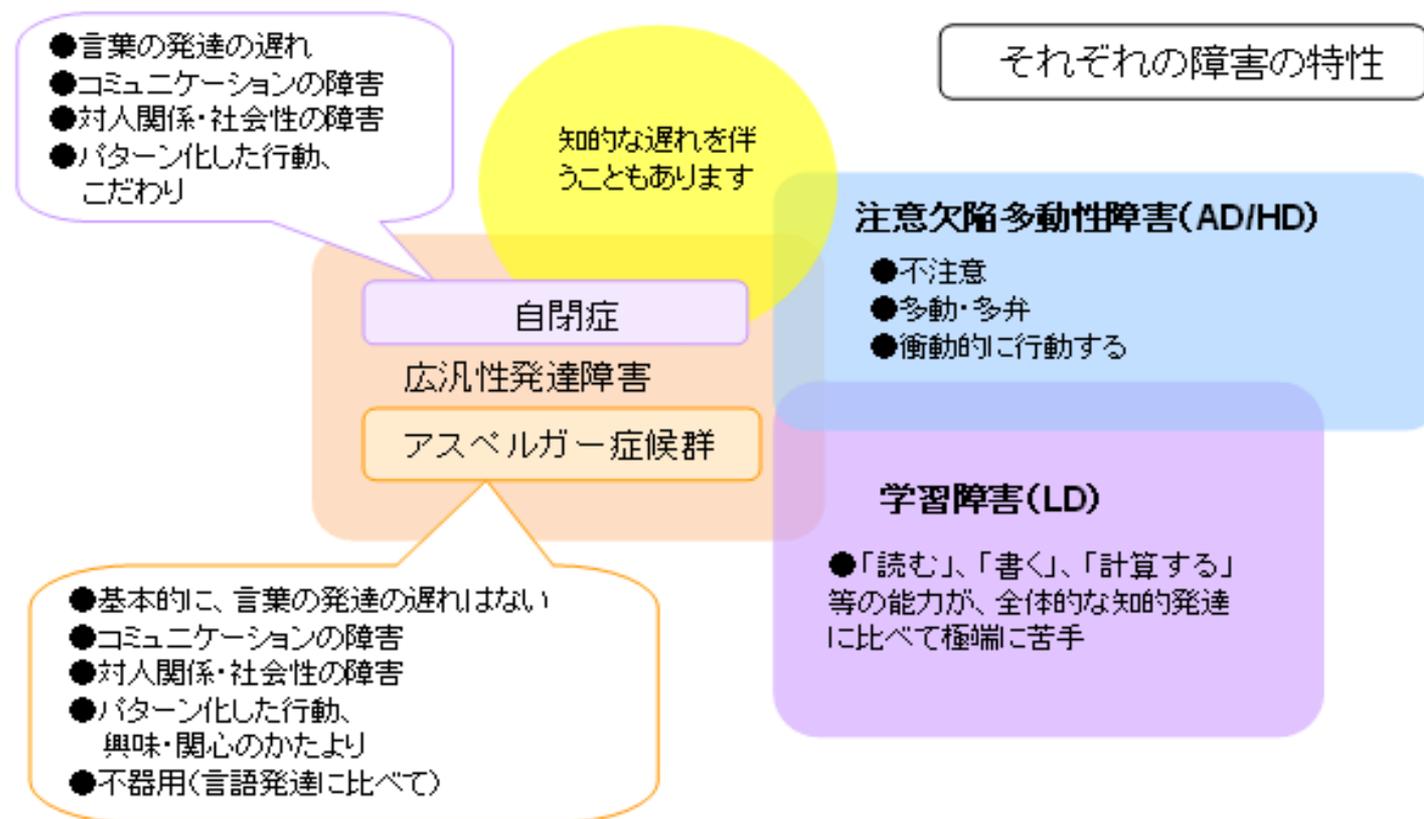
出典: 厚生労働省

ハローワークの新規求職申込件数・就職件数 (精神障害)



出典: 厚生労働省

発達障害の理解のために



就職までのチャネルの多様化

【中学以降の進路先】

高等学校(さまざまなタイプの高校)、特別支援学校、サポート校、高卒認定試験

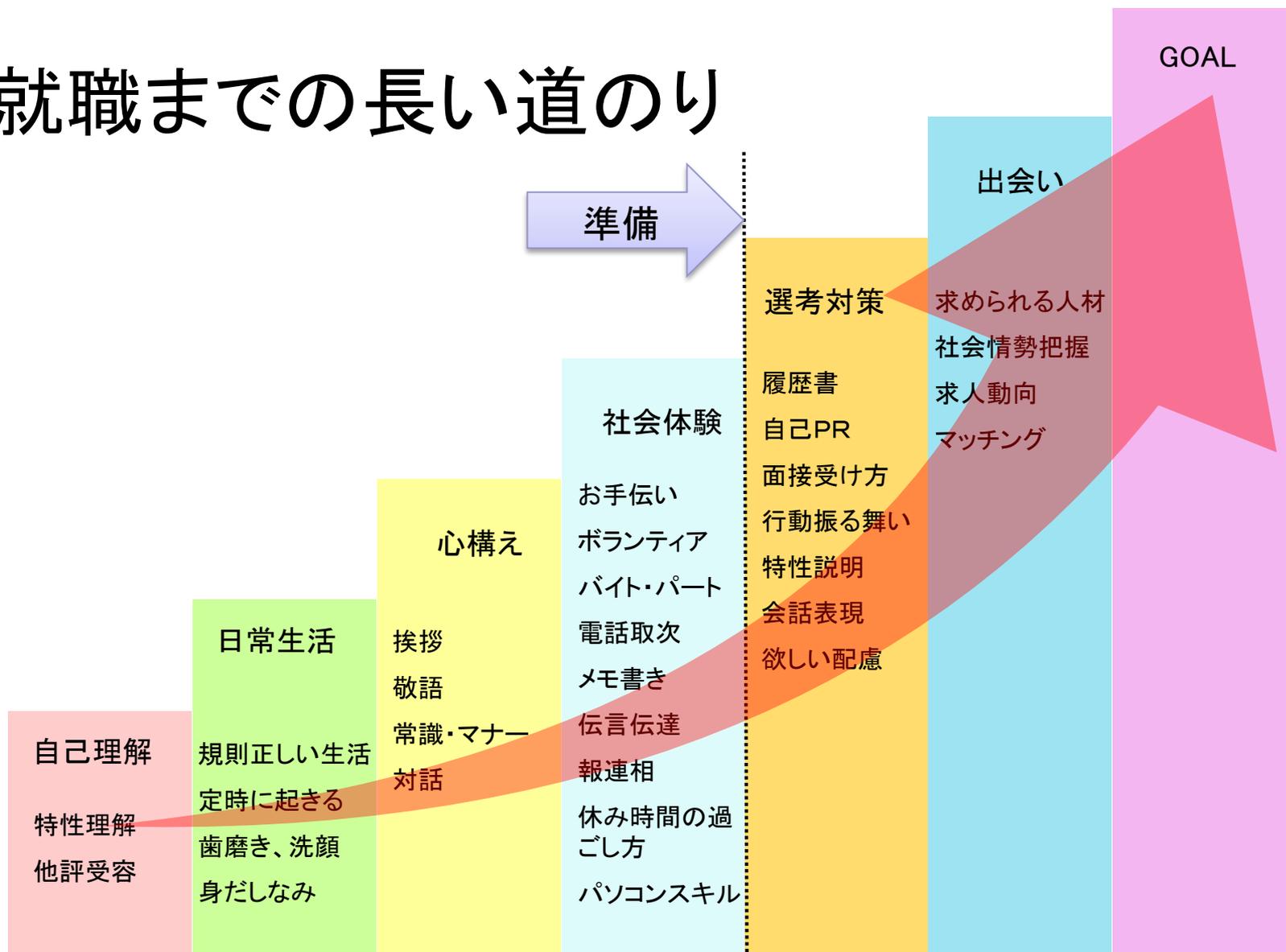
【高校等卒業以降】

- ・仕事に就く(就労)
- ・短大、大学、大学院へ進学、専門学校へ進学

【就職】

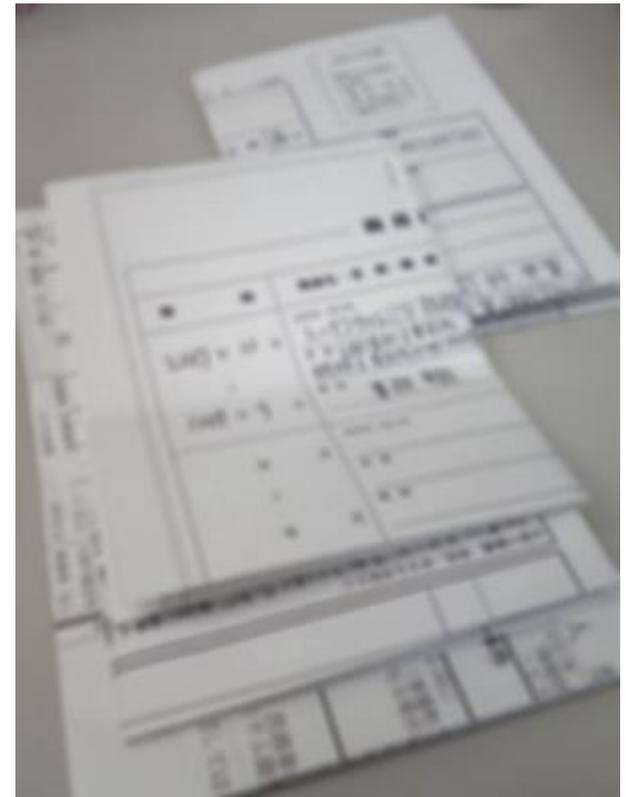
- ・特別支援学校:企業実習を経て障害者雇用枠で就職
- ・大学:一般就労、障害者雇用枠で就職
 - 職業訓練、就労支援機関を経て障害者雇用枠で就職

就職までの長い道のり



就職準備性

- Aさん(20代)から届いた履歴書
 - ・折り方、サイズ
 - ・角が揃わない
 - ・ホチキス留めの位置
- イマジネーションの不足



相談事例 1～4

1. 新卒
2. 第二新卒
3. 就労訓練を経て
4. 一般就労から障害者雇用枠での就労
5. (当日説明)

面接での質問例

- 自己PR
- 志望動機
- 活かせる能力
- これまでの仕事で一番大変だったこと
- 特性に気づいたきっかけ
- 障害を開示して応募するきっかけ
- 欲しい配慮
- 通勤
- 健康の確認
- 会社への質問

就職のために必要なこと

- 自ら働きたいという意欲がある
- 自分の特性に気づき受容していること
- 自分の特性とうまくつきあっていける
- 通院を含め、自己の体調管理ができる
- 相手を思いやり、お互いに助け合ってチームで仕事を
していくことができる

自分の持つ能力を磨く
得意なことで一目置かれる存在になる

障害の説明

障害をどのように説明できるかがポイント

- 障害を受容していること
- 障害の特性の分析が出来ていること
- 希望する配慮を具体的に説明できること
- 過去の職場での不適應の経験もきちんと説明できること
- 自分のできる仕事がわかっていること

就職活動を成功させるために

- 企業が求める人材を知る
- 実際の求人をたくさん知る
- 適性に合う仕事を選ぶ
- 自分の仕事をするイメージを持つ
- 集中して就職活動に臨める体制を作る

就労からセカンドステージへ

- 発達障害のある人の就職件数の増加
- 職場定着への課題
 - ・職場でのコミュニケーション
 - ・上司や周囲の理解
- 企業では発達障害の理解が進んでいない
- 支援者の必要性に注目

今後の課題

- 定着にいたらなかった理由
 - ・感覚過敏や体力の問題
 - ・仕事以外のコミュニケーション(昼休み、飲み会)
 - ・変化への対応、ストレスへの対処
 - ・適切な仕事(質、量)がない
- 支援者、理解者の不足
- 就業中の人々が相談できる窓口の必要性

- 自立した生活ができる収入を求めて転職する人の増加