

SAKURA杉並センター(3障害対象)・SAKURA早稲田センター(発達障害対象)

研修提供と支援方法、就労後の状況

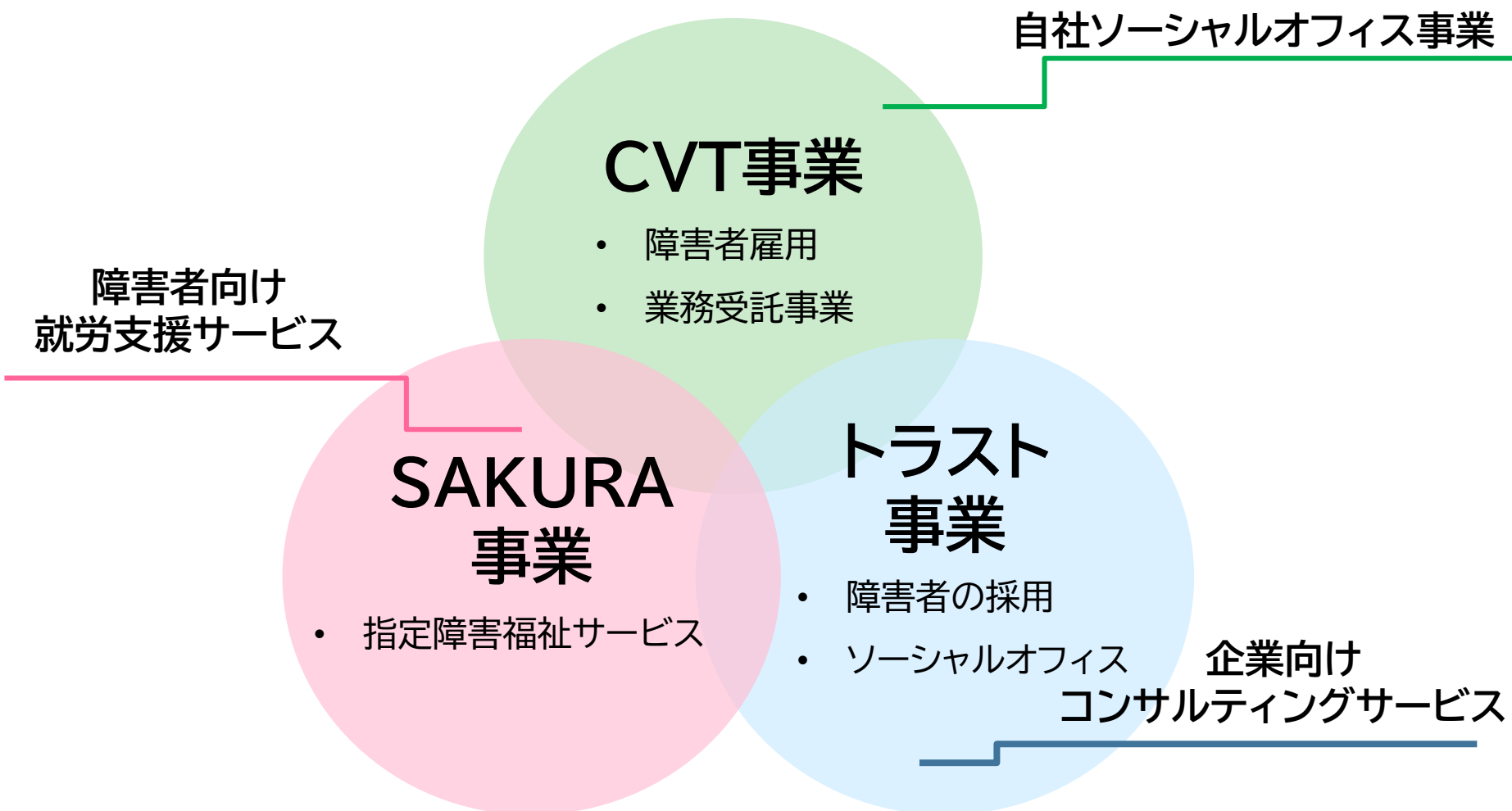
- 瀧澤 文子(SAKURA杉並センター サービス管理責任者)
- 平工 美和(SAKURA早稲田センター 就労支援員)

はじめに

今回は、就労移行支援事業所SAKURAセンター(杉並・早稲田)の支援・研修の特色を紹介。

またSAKURAセンターで大切にしている、働くために必要なコミュニケーション能力の向上を目的とした支援や研修について説明し、その効果について報告する。

(株) 総合キャリアトラスト 事業概要



SAKURAセンター概要

SAKURAセンターは、現在、全国に17センター、首都圏に7センター展開。

人材サービス事業で培った人材育成のノウハウやきめ細やかなサービス提供、また企業とのつながりを活かした就職支援を特徴としている。

SAKURA杉並センター・早稲田センター 概要

比較項目	杉並センター	早稲田センター
設立	2017年9月	2018年6月
対象 ※2022年8月現在	3障害（精神・知的・身体）	発達障害が中心
人数	15名（男性9名、女性6名）	7名（男性6名、女性1名）
年代	20代～50代	20代が中心
特徴	<ul style="list-style-type: none"> 福祉のネットワークが発達した環境にある 障害特性によって研修を、基礎・応用コースに分けて提供 	<ul style="list-style-type: none"> 発達障害の特性に合わせたプログラムを展開 自己理解を可視化できるツールを活用

SAKURAのサポート体制

利用者1人に
職員1人の担当制

今の自分を知る

＼杉並センター／

日々の
チェックシート

＼早稲田センター／

クライシスプラン

支援機関・医療機関、
ご家族との連携

就労に向けての
個別支援計画

今回の調査について

目的

各センターで提供している研修について、利用者がスキルアップにつながると感じているか確認し、今後の支援や研修に活かしていくため、2022年7月にアンケートを実施。

回答者(回答可能な方のみ)

SAKURA杉並センター15名 (身:1 知:5 (うち精神1、身体1) 精:9 (うち発達の併発2、発達2))

SAKURA早稲田センター6名 (知:1 精:5 (うち発達障害5))

アンケート内容

ビジネスマナー、PC、作業(手作業・PC作業・受注作業)、就労(模擬面接会)、コミュニケーションに関する研修(OB会・会話のキャッチボール／マインドマップ・ピアサポート)について4件法を用いた。理由の記述欄も設けた。

ビジネスマナー研修について

ビジネスマナー研修

親会社が人材育成のために
作成したプログラム



障害者の方に
分かりやすく改変

LQP【Labor's Quality Program＝社会人基礎力プログラム】

★誰でもできるようになる仕組み作り

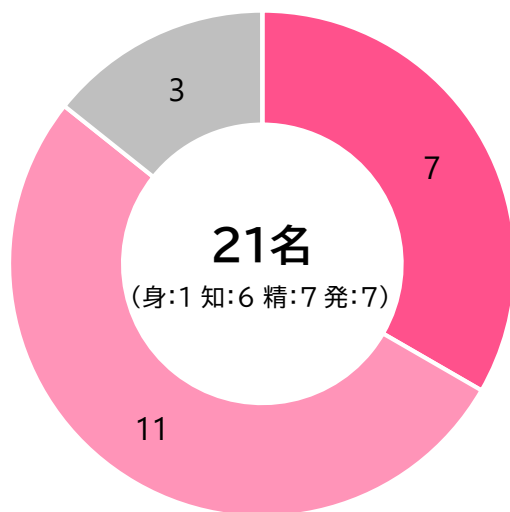
★エンプロイアビリティ(雇用され得る能力)の考え方を学習

⇒働いていくための5つのスキル(職業準備性)を習得

★講義＋ロールプレイ→センターで実践

結果

ビジネスマナーのスキルアップにつながると感じますか？



難し過ぎず簡単過ぎず、
程よい感じで勉強しやすいです。
スキルアップにもつながると思います。

50代 精神【杉並】

- 非常にそう思う
 - そう思う
 - あまりそう思わない
- ※ 「全くそう思わない」は回答者なし

PC研修について

PC研修

- テキストやモニターを活用
- 講義形式で操作を確認
- 職員と一緒に進める

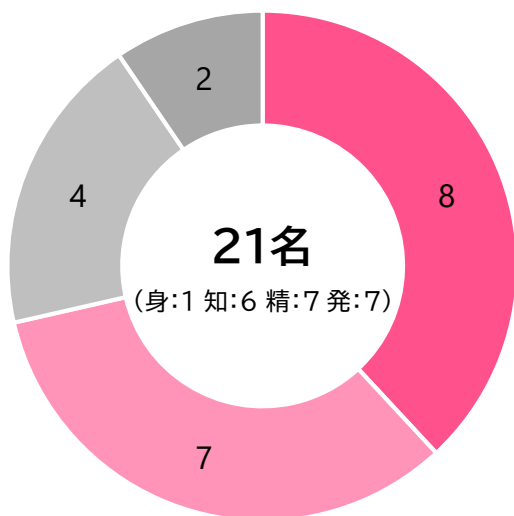
『資格取得プログラム』

MOSなどの資格勉強を
支援員がサポート！



結果

PCのスキルアップにつながると思えますか？



一つの作業を複数の方法で
実行できると教えてもらえるので
一つ忘れても大丈夫なので安心します。

20代 精神【杉並】

■ 非常にそう思う ■ そう思う ■ あまりそう思わない ■ 全く思わない

作業研修について

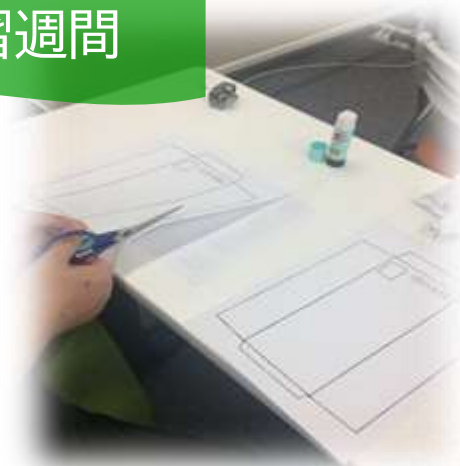
作業

- PC作業や手作業
- 個別作業やチームで協力して行う作業
- 正確性、スピード、丁寧さの作業スキルを高める
- 作業状況をシートに記録し、振り返りを行う

受注作業

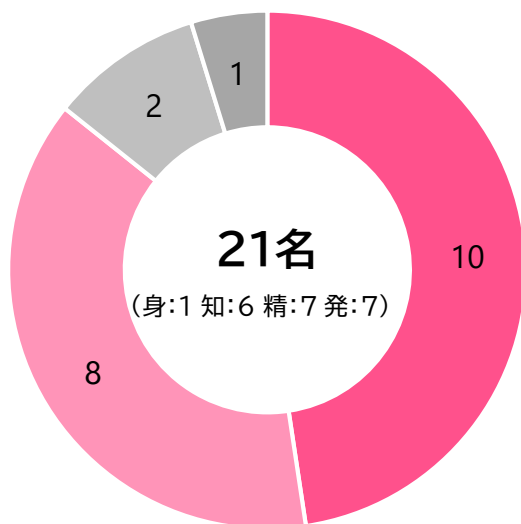


実習週間



結果

作業のスキルアップにつながると感じますか？



手作業の経験がなかったため、
どのようにしていくかを
学べる経験を積むのは良かったと思う。

20代 精神(発達)【早稲田】

■ 非常にそう思う ■ そう思う ■ あまりそう思わない ■ 全く思わない

就労研修について

就労研修

- 就労の講義、ロープレの実践
- 自己理解を深めるようなワーク
- 職員と相談しながら書類作成を進める

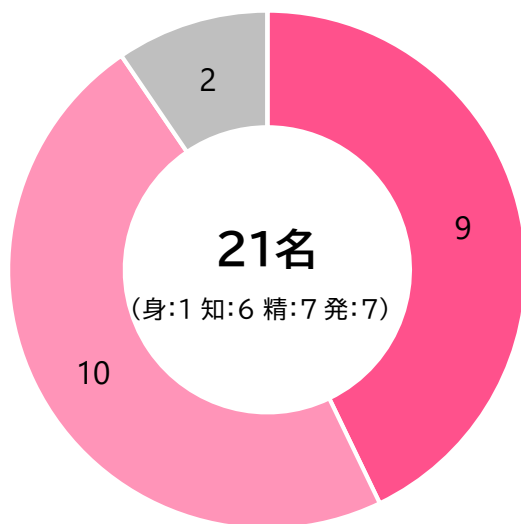
模擬面接



- 合同面接会をイメージ
- 1ヶ月に1回実施
- 面接の流れや振る舞い、内容を確認

結果

就活力のスキルアップにつながると感じますか？



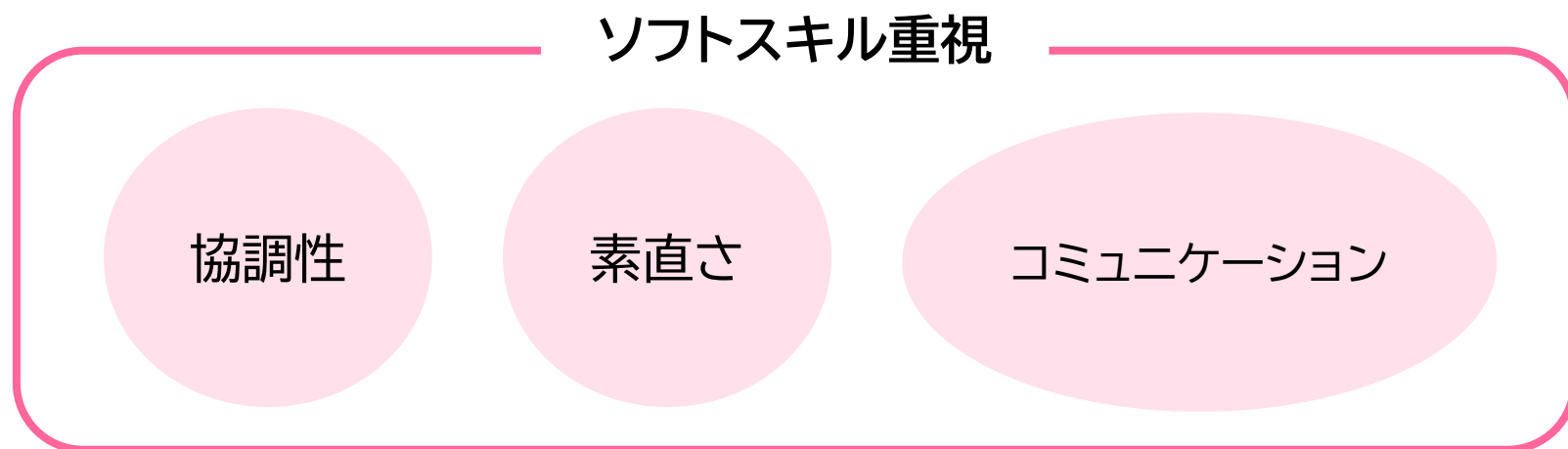
面談や面接は、
練習をすることであっても自分では難しく、
このような機会があると
練習になると思う。

20代 精神(発達)【早稲田】

- 非常にそう思う
- そう思う
- あまりそう思わない

※ 「全くそう思わない」は回答者なし

働くためになぜコミュニケーションが必要なのか



↓

＼ 職場環境・職務への適応を図るために必要 ／

↓

SAKURA杉並センター・早稲田センターでの取り組み

SAKURA杉並センター コミュニケーション研修

会話のキャッチボール

- 週1回実施
- 会話のルール、マナーの習得
- 利用者間の人間関係作り
- ペンのやり取りで会話の流れを視覚化し、役割の明確化を図る
- 職員が個別の特性に配慮

OG・OB会

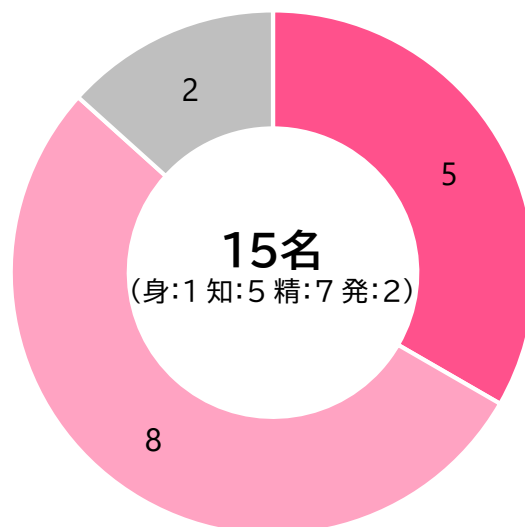
- 年3回実施
- 対人コミュニケーションやストレス耐性の向上
- 利用者、OB間の人間関係作り
- イベントを通じて自主性を養う
- 職員が関係作りをサポート



結果

コミュニケーションのスキルアップにつながりますか？

杉並センター



■ 非常にそう思う ■ そう思う ■ あまりそう思わない

※ 「全くそう思わない」は回答者なし

評価の理由

～ 杉並センター ～

(OB・OG会／会話のキャッチボール)

人の話を聞いたり、気持ちを理解する良い練習になる。
楽しくなる。人に好かれやすくなる。

20代 知的・身体

普段話しかけたくても何を話していいかわからないなと
思っていたのですが、会話のキャッチボールのおかげで、
メンバーさんの好きなものが分かり、普段の会話に
つながりました。もっとたくさんやりたいと思っています。

20代 精神(発達)

普通・・・

20代 知的

SAKURA早稲田センター コミュニケーション研修

マインドマップ

- 隔週実施
- 最後に全体で発表・共有
- 就職に向けた6つのテーマから、自己理解を深める
- 職員が個別に対応

ピアサポート

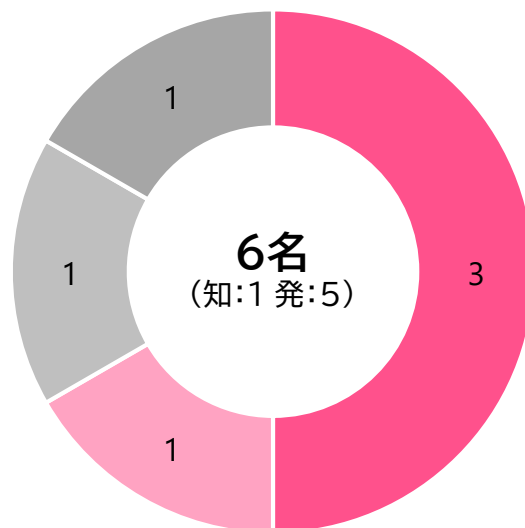
- 毎月1回実施
- 利用者同士で課題解決する活動
- 毎回最初に話し合いをする
上でのルールを説明
- 他者との適切な関係性や距離感を知る



結果

コミュニケーションのスキルアップにつながりますか？

早稲田センター



■ 非常にそう思う ■ そう思う ■ あまりそう思わない ■ 全く思わない

評価の理由

～ 早稲田センター ～

(マインドマップ／ピアサポート)

自己発信力の向上につながるから。
徐々に発表の仕方など成長している気がするため。

20代 精神(発達)

コミュニケーションの役立つ知識が学べるから。

20代 精神(発達)

人によってコミュニケーションのスキルは違うが、
何らかのコミュニケーションの手本の流れ、
手本の目標のものがあると、より良くなると思う。

20代 精神(発達)

最後に・・・

今回のアンケート結果から、現在行っている研修がスキルアップにつながっていると分かった。

今後、リモートワークへの移行や業務内容のIT化が進む中で、障害者にもさらに高度なコミュニケーション能力が求められていくと予想される。

就労者や企業からの意見も取り入れ、さらに支援や研修のブラッシュアップを図っていく。

定着メンバーについて

就労者に「SAKURAで学んだことで活かしていること」、
「働く上で必要なスキル」についてインタビューを行った。



30代女性 アトリエスタッフ 就業
フラワーアレンジメント作品

就労者へのインタビュー(働くために必要なこと)

SAKURAで学んだことで活かしていることは何ですか？

自分の特性や傾向を言語化できるようになった。
マナーなど、「知らないこと」を前提に教えてくれた。

20代 精神(発達)【早稲田】

実務の基本を学ぶ事ができた。
また、会話のキャッチボールがきっかけで、
仲間との関係づくりができた。

40代 精神【杉並】

働く上で必要なスキルは何ですか？

ストレスの発散方法(仕事、人間関係など)を学びたい。

20代 精神(発達)【早稲田】

体調が悪い時などの上司への相談の仕方を学びたい。

40代 精神【杉並】