

# 企業協働会議での議論を通した 支援者の意識変容と職場戦力化への支援 —協働視点への気づきと職場での実効性を高める取り組み—

○ 伊藤 真由美(特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 所長)

持永 恒弘 (特定非営利活動法人クロスジョブ 理事)

濱田 和秀 (特定非営利活動法人クロスジョブ 代表理事)





## はじめに

### 就労支援の過去と現在

障害のある方に対する就労支援のあり方は大きな転換期を迎えており、それに伴い就労支援機関の役割も変化。

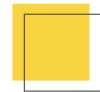


### 企業協働会議を通したスタッフの意識変容

多角的な支援で学べる会議としてスタート。スタッフの意識がどのように変化し、支援向上につながったか。

### 就労支援の質を高めるための人材育成のあり方

企業協働会議でのスタッフの変化を通じて、支援者育成のあり方について考える。



## NPO法人クロスジョブ

希望と約束を大切に 日々の支援を振り返り高めあい 障害のある方が企業で働く未来に貢献します。

- ◆ 就労移行支援事業所
- ◆ 就労定着支援事業所
- ◆ 就労選択支援事業所  
(米子)
- ◆ ジョブコーチ支援事業  
(大阪・米子・札幌)
- ◆ 障害者雇用相談援助事業  
(大阪・米子・札幌)





## 企業協働会議の立ち上げの背景

就労支援を取り巻く社会的な要請の変化 = 就労移行支援事業所に求められる新たな役割



本人・企業に対するアセスメント力の強化



活躍できる職場環境づくり



企業の雇用管理へのスムーズな移行



## 企業協働会議の立ち上げの背景

障害者雇用率の引き上げやD&Iの推進など = 企業に求められる新たな視点と挑戦



多様な障害のある方の受け入れ



雇用の質の向上のための責務



経営戦略としての障害者雇用



## 企業協働会議の概要



### 事務局

法人スタッフ・理事(企業)



### 頻度

年4回(3ヵ月に1回)



### 方法

梅田・札幌を拠点として、各事業所・参加者をオンラインでつなぐ



北海道(札幌)

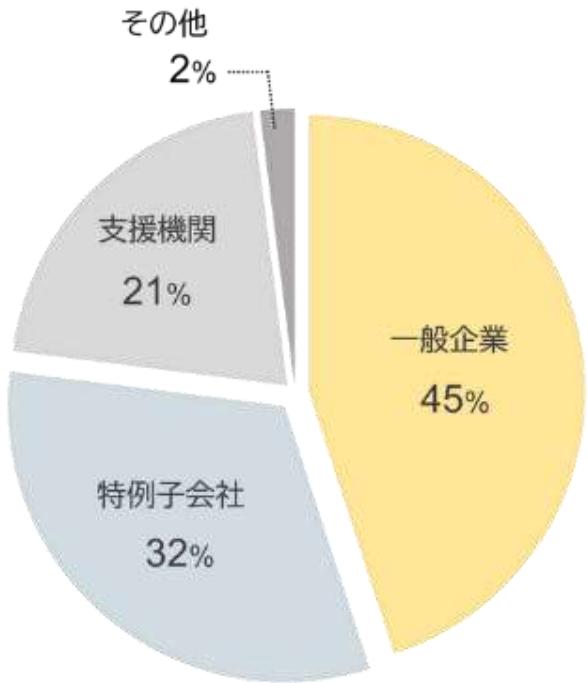


大阪(梅田)



鳥取(米子)

## 参加者



年4回開催した法人スタッフ以外  
参加者 **38** 名の内訳。

## 2024年度の事例検討テーマ

### 共通テーマ 「活躍して働き続けるために」



#### 定着支援終了に向けて、 現場の理解を維持する

高次脳機能障害のある方の定着支援



#### コミュニケーションに 課題があるケースの定着支援

高機能自閉症・ADHDのある方の  
定着支援



#### 障害者雇用が不慣れな職場 での理解促進と共通認識

てんかん・知的障害のある方の  
トライアル雇用中の支援



#### 県独自の障害者雇用で生じて いる課題と必要な支援

統合失調症の方の定着支援



## 「企業協働会議」スタッフアンケートの実施



### 目的

企業協働会議の開催から5年を経て、会議での議論がスタッフの意識に与えた影響と、それらが具体的な支援行動に反映された実態について把握すること



### 対象者

企業協働会議に参加した法人内スタッフ



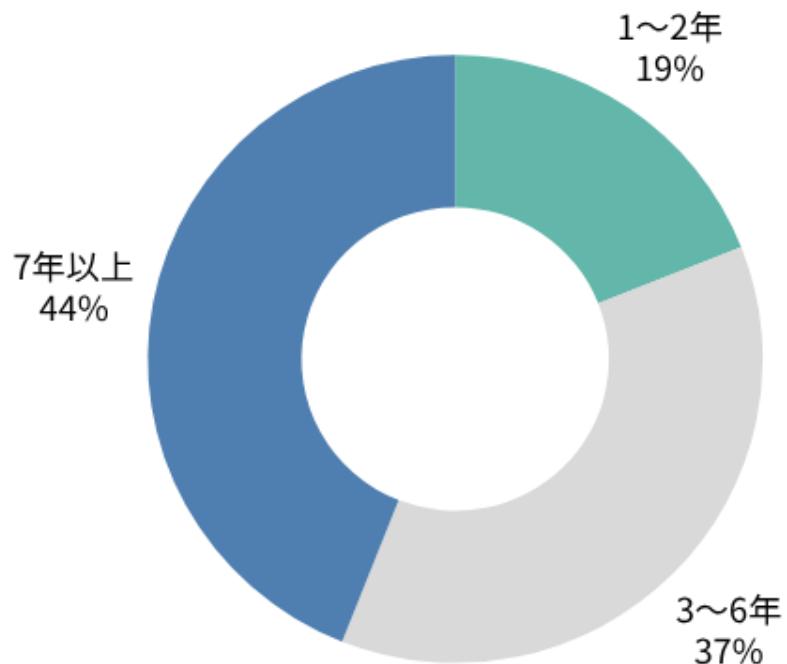
### 調査方法と質問項目

Googleフォームを活用し、当法人の各支援期における「意識変化した点」と「その支援実践と成果」「今後の課題」について記載 ※複数回答可

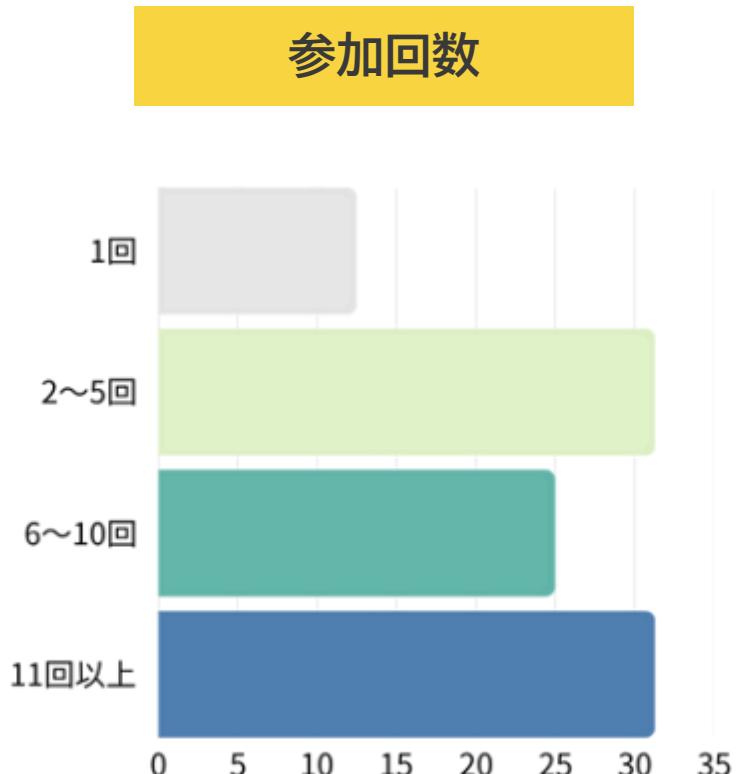


## アンケート結果

経験年数

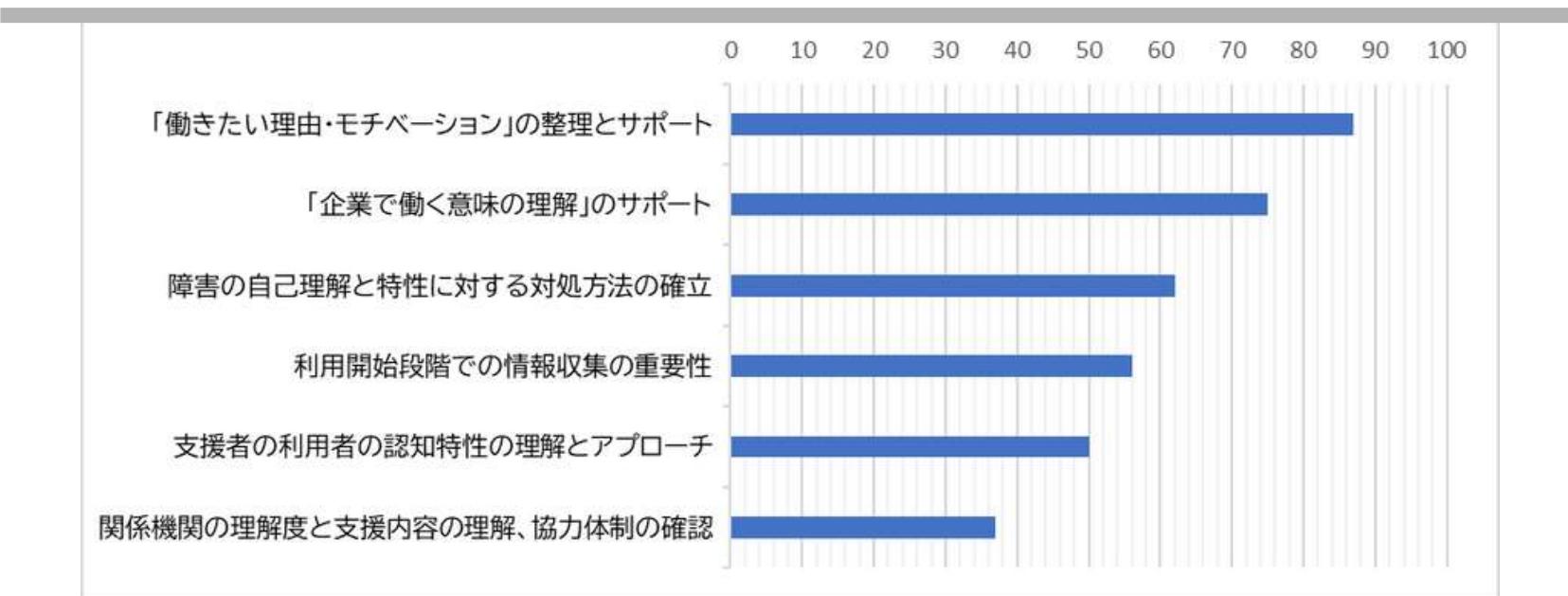


参加回数



## 1

## 利用開始～訓練期における変化



## 具体的な取り組み(例)

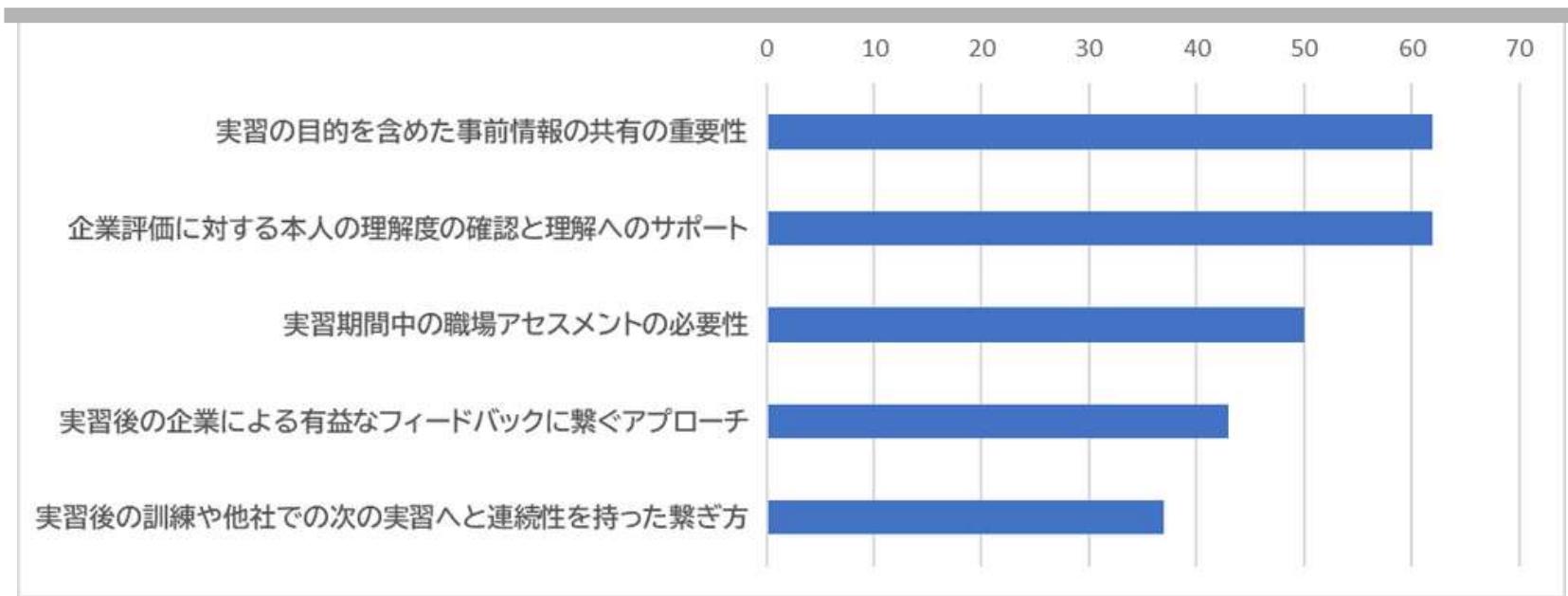
- ・グループワークで企業視点を取り入れ、働く意味を理解する機会を増やした。
  - ・服薬等の医療的アプローチや生活支援など早期に整理、対処法を検討する事業所が増えた。
- 
- ・利用者の意識を引き出す支援
  - ・働く動機や自己理解に向けた継続的な支援と情報収集



## 課題

## 2

## 実習期における変化



具体的な取り組み(例)

- ・実習前に企業と目的や意図を詳細に共有  
→ 有益なフィードバックを得られる関係性を構築
- ・実習後の『自己評価』と『企業評価』のズレを丁寧に話し合う  
→ より深い自己理解への促しが可能

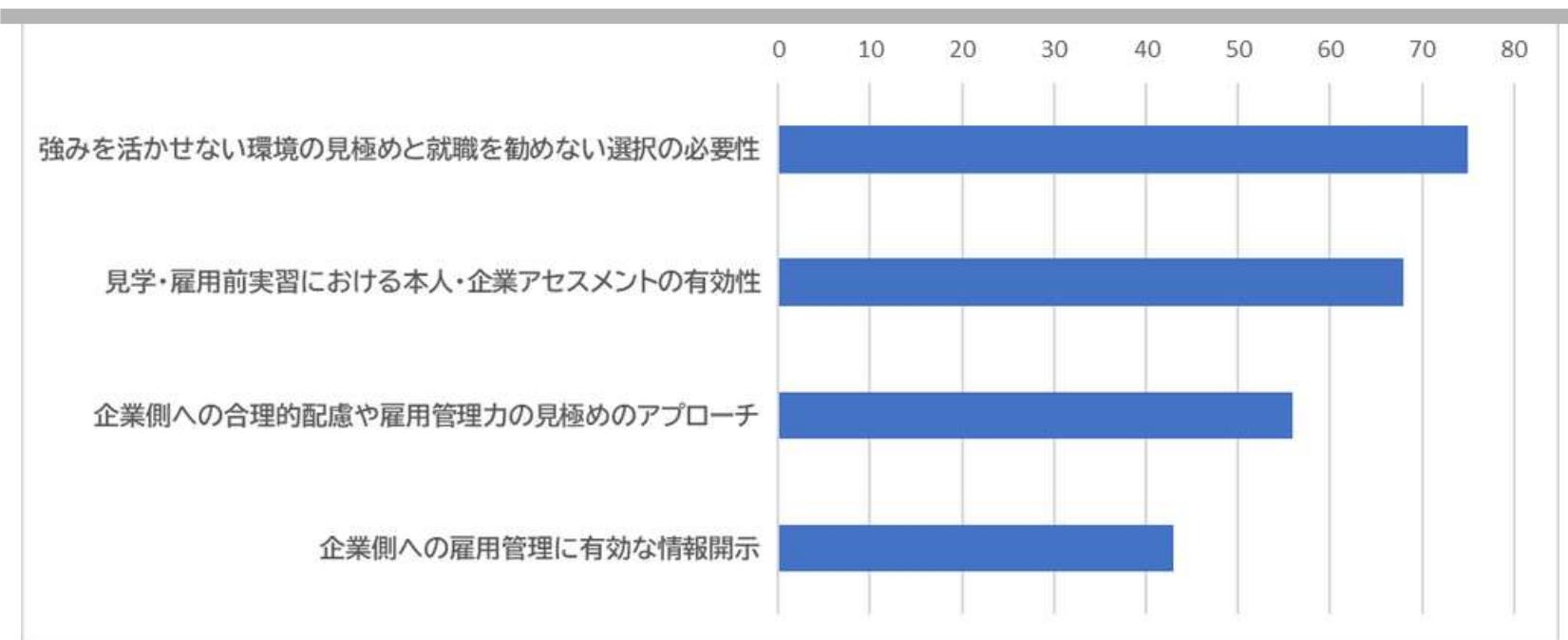
- 
- ・利用者の動機づけへのアプローチ
  - ・実習機会の創出
  - ・必要なフィードバックをいただける企業とのより強固な関係構築
  - ・スタッフ間の力量を埋めるチーム支援の視点



課題

## 3

## 就職活動期における変化



## 具体的な取り組み(例)

- 不安要素も含めた企業との具体的な情報共有などを重視した
- マッチングが不十分な企業に対しては辞退も検討する

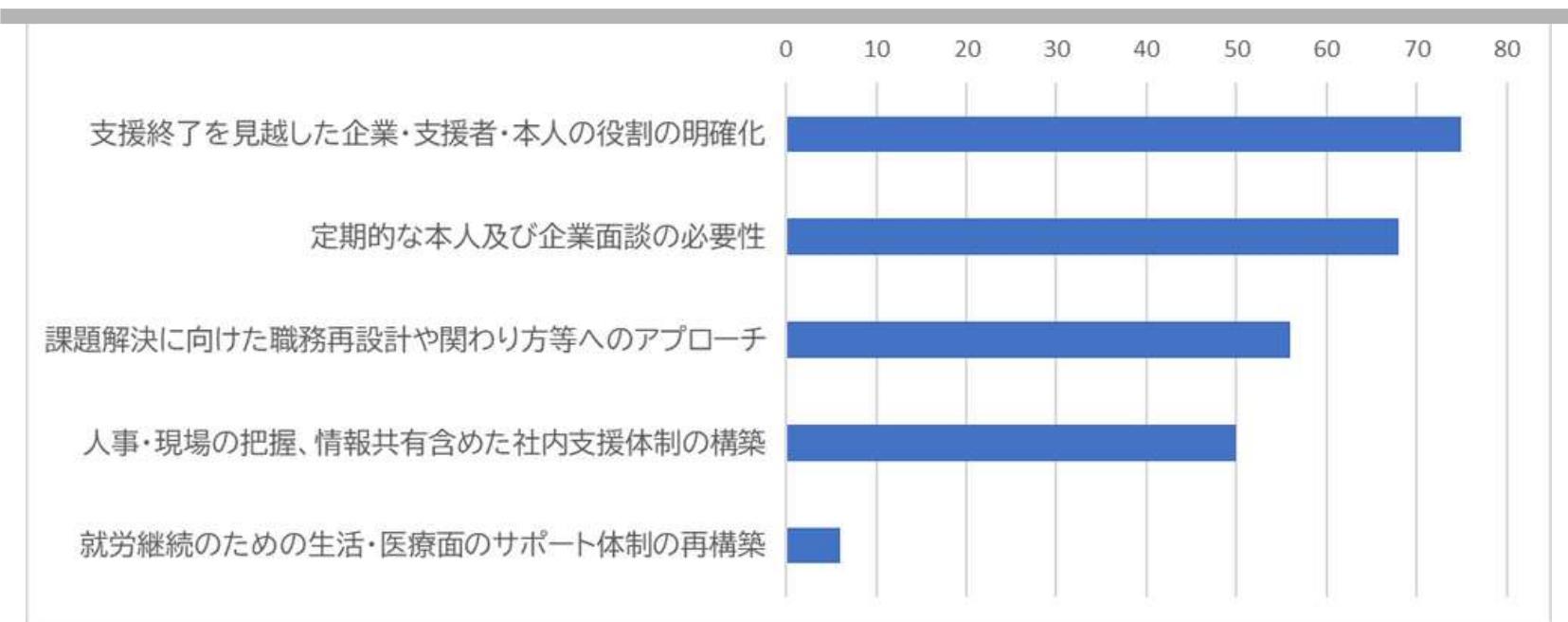


## 課題

- 企業への情報伝達の工夫
- 就職前の企業アセスメントでの見極め精度の向上
- 一步踏み込んだ企業アプローチ

## 4

## フォローアップ期における変化



具体的な取り組み(例)

- ・ フォローアップ支援開始時に就職後は企業側の雇用管理になることを伝え、三者面談の定期開催を提案
- ・ 企業と支援者間での考え方のギャップが生じないよう密な連携を強化
- ・ フェードアウトに向けた社内での管理体制へのアプローチ

- ・ 企業の雇用管理体制への支援
- ・ ナチュラルサポートの形成



課題



## 結論

- 企業協働會議が『スタッフの意識変容』と『支援の質の向上』に大きく貢献していることが明らかとなった。
  - 就労移行支援事業所は、企業協働を通して **職場で活躍できる人材** となるよう支援し、**企業側の戦力化** というメリットにつなげることが求められる。
- ★ 支援者育成における重要なポイントは以下の3つである。

1

企業ニーズを深く理解する 「ビジネス視点」

2

利用者の多様な働き方を支援する 「柔軟な対応力」

3

最新の情報を学び続ける 「向上心」

オンラインの広がりが現実（リアル）の社会を動かす

## 松田くん動画プロジェクト

一人ひとりの特性や強いを活かした  
『個性が輝く』 仕事との出会いを広げることを目指して制作しました。



クロスジョブは「働くことを諦めなくてもよい社会を作りたい！」と思い  
全国様々なところで活動をしています。

個々の力は小さくとも、力を合わせれば大きな困難も乗り越えられると信じています。

ご本人の可能性を諦めず、誰もが輝く未来を目指し

今後も多様なニーズに対応できるよう、引き続き地域の皆様と協働してまいります。

ご清聴ありがとうございました。