

就労訓練事業 実習開始までの流れ

▶ 相談員と対象者が就労訓練事業の活用を希望



支援プロセスの中で就労訓練事業等の活用が妥当と判断されたタイミングで、就労訓練事業所等の事業所へ調整を行うための対象者の情報（ブラインドレジュメ）を作成します。

▶ 自立支援相談機関とともに支援調整会議/アセスメント

重要！



ブラインドレジュメを整理し、一人ひとりの状況に合わせて支援プラン（訓練先など）を対象者と一緒に考えます。

▶ 実習受け入れに向けた 調整



対象者の希望や課題等を開示し、認定就労訓練事業所に受け入れの可否を確認。その際、適宜ブラインドレジュメを使用し 実習希望者の等身大を伝えます。

▶ 実習開始に向けた 事前面談



対象者・支援員・受け入れ事業所の3者で、目的・訓練内容・実習期間等詳細を確認。実習開始に向けた擦り合わせを行います。また、必要に応じて、就労訓練の実施にあたり、必要事項を記載した、誓約書の作成を行います。

▶ 実習開始



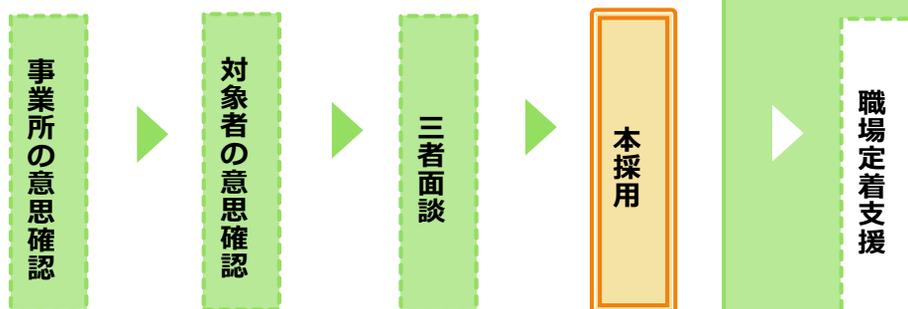
実習期間中は、支援員が対象者・事業所、双方の相談に乗りながら支援を継続。実習に絡む環境設定について、状況に合わせて微調整していきます。

▶ 実習 から 本採用 へ



実習を通じ、いい意味でもわるい意味でもお互いが理解し合えること。それが就労訓練事業の目指すところで、長期的就労の実現にも重要なポイントです。期間終了が近づくと支援員が間に入り、本採用にむけてお互いの意思を確認します。

訓練終了から本採用までの流れ



就労訓練事業 調整のポイント

1) ブラインドレジュメには「本人の等身大」を記載

一般的に、就職活動では得意なことやアピールしたい面を強調して伝えることが多いです。しかし、それが「こんなはずでは…」と思われてしまう結果となり、早期離職に繋がってしまうことがあります。

上記のような事態を防ぐため、特に就労訓練事業のような就労を目指すステップにおいては、**強み（得意）だけではなく、弱み（苦手）もオープンにして、対象者の等身大を伝えることが大切です。**

その際、**苦手なことの克服に向けた取り組み**もセットで伝えます。

その上で受入事業所が「むずかしい」と思われる場合は、お断りいただくこともあります。それでも、事前に「強み・弱み」を踏まえ受け入れていただくことは、最終的に有意義な実習に繋がります。

2) 実習開始後も環境設定を適宜見直す

一見、対象者に会っていないような業務や職場でも、**適切な配慮（環境設定）**が加わることで、活躍出来るようになるケースがあります。

また、環境設定は、**実習開始前だけでなく実習開始後も適宜微調整**していくことが重要です。

本人の苦手	環境設定の例
人とのコミュニケーションが苦手。	<ul style="list-style-type: none">・昼休みを挟まない時間帯。・ジョブコーチが現場で人間関係構築をサポート。
作業が時間内に終わらない。 適切な「丁寧さ」が分からない。	<ul style="list-style-type: none">・時計を持たせ、制限時間を具体的に設定。・ジョブコーチが現場で「丁度よさ」を実践する。
基礎学力（計算・漢字等）が足りていない。	<ul style="list-style-type: none">・目盛りが分かりやすい治具を検討。・マニュアル等の漢字にルビを振る。

3) 職場定着支援の実施

本採用の後も、対象者・事業所が見えない困りごとを抱えるタイミングはあります。

対象者・事業者、双方に対し、適宜個別面談や状況伺い等を行い、必要なフォローを行います。

