

生活クラブ風の村の ユニバーサル就労

誰もがその人らしく働くことができるユニバーサルな職場をつくること
それが私たちの目指す「ユニバーサル就労」です



「ユニバーサル就労」とは？

私たちの周りには働きたい気持ちがあっても、精神的・社会的要因など、それぞれが抱えるさまざまな理由で、これまでの社会システムの中では就労に困難を抱えている人たちがおおぜいいます。ユニバーサル就労は、そのような一人ひとりの個性や事情を尊重し、必要な支援を得ながら就労するためのシステムを整備するとともに、誰にとってもはたらきやすく、はたらきがいのある「ユニバーサルな職場環境」を目指していく取り組みです。

現在二極化されている福祉的就労と一般就労とをつなぎ、一人ひとりにあわせたステップを重ねていくことで、地域社会の中で、自分なりのはたらき方で、「わたしは、会社ではたらいている」と実感できるシステムです。

発行：2023年4月（改訂）

社会福祉法人 生活クラブ風の村

人事広報部ユニバーサル就労推進課

Tel：043-312-8788 Mail info@kazenomura.jp

〒285-0011 千葉県佐倉市山崎字石井戸 529-1

● 私たちがユニバーサル就労に取り組むわけ

「社会福祉法人」は公共性の高い事業を担うことが求められる団体で、そのために税務上で優遇されています。生活クラブ風の村は、社会福祉法人こそが積極的に地域貢献すべきであると考え、この「ユニバーサル就労」の促進に取り組んでいます。

また、ユニバーサル就労に取り組むことは、職場をよりはたらきやすいものに変えていく良い機会であり、誰もがはたらきやすく、はたらきがいのある職場をつくることは、誰ひとりとして孤立しないユニバーサルな地域社会につながると考えています。

● 風の村のユニバーサル就労の定義

対象 ユニバーサル就労の対象は「働きたいのに働きにくいすべての人」としています。ただし、「触法状態の人を除く」とし、過去に触法歴のある人はユニバーサル就労の対象とします。

働きたいのに働きにくいすべての人



- ・長期にわたって就職活動をしているけど、なかなか決まらない人、その原因がよく分からない…
- ・仕事をしていない期間が長くなってしまって、仕事探しをどうしていいのかわからなくなってしまった…
- ・いろいろな就労支援機関に行ってみたいけど、セミナーとかに参加するのができない…集団が苦手だ…
- ・仕事が長続きしない。親も高齢になってきたし、そろそろ落ち着いて働きたいけど、原因が分からない…

働きたくても働けない理由は人それぞれ異なります。また何らかの障害や病気がなくても「働きづらいなあ」と感じる人も多く存在します。私たちはそういう人たちが少しずつステップアップしながら、その人が無理することなく「はたらく」ことができるよう「ユニバーサル就労システム」を作りました。

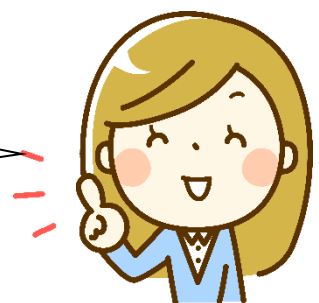
はたらき方

個別の事情を抱えた多くの人を不採用とせず職場に迎え入れるために、柔軟なはたらき方を提案します。また、作業所等で生産したものを仕入れることや出張販売の受け入れ等によって、生産している人の自立を支援することも、ユニバーサル就労の取組みに含まれると考えます。

● ユニバーサル就労推進課

風の村本部の人事広報部の中に、ユニバーサル就労推進課があります。推進課のスタッフが定期的に事業所を訪問し、しごと内容の調整や状況の確認など、ご本人や事業所への支援を、外部専門機関とも連携して行なっています。お仕事が始まったあとも職場の人に相談しづらいことがあれば、お気軽に担当者までご連絡ください。

はたらく前、はたらいた後も職場の人や外部の支援者があなたをサポートすることができるのも特徴です。不安なことや気になることも相談できます！



●ユニバーサル就労のすすめ方～個別相談からの就労～

ユニバーサル就労は、就労する上でさまざまな困難さを抱える人たちも対象としているため、通常の就労までの過程より時間がかかる場合があります、その方には次のステップに沿って支援を行なっています。

<ユニバーサル就労のステップ>

Step1 じっくり個別相談

まずは UW 推進課のスタッフが就労を希望する人のこと（人柄、抱える困難、希望する関わり方やはたらき方など）を理解するための面談を行ないます。ご希望であれば、こちらで適性検査などをしながら、ご自身の働き方をゆっくり考えることもできます。

※あなたに不利益にならない働き方をさまざまな選択肢から検討しますので、ユニバーサル就労を希望している場合でも、その他の選択肢を提示させていただく場合もあります。

Step2 職場見学・所長面談（ご本人の希望と現場・業務とのマッチング）

Step.1 で伺った希望を基に該当する事業所を探し、職場見学及び事業所所長と顔合わせをし、ご本人の希望と事業所側が求める人物像・しごと内容などが合致するかどうかを考えるための時間です。

※事業所とのマッチングがうまくいかない場合もありますので、その際は Step1 に戻り今後について一緒に検討をいたしますが、ご希望に沿えない場合もあることをあらかじめご了承ください。

Step3 職場内の周知・情報共有

ご本人がはたらきやすい職場環境を整えるために、了解を得た上ではたらきにくい要因等について情報共有を行います。本人の希望によっては情報共有の範囲を所長のみなどに限定します。

Step4 職場実習

Step.2 で両者の希望が合致し、職場の受入れ体制が整ったら職場実習を行ないます。ご本人が職場環境・しごと内容等をよく知り、また事業所がご本人の人柄・はたらき方などを知るための時間です。

（*交通費=自己負担）

Step5 職場実習後の面談

職場実習終了後には、ご本人、事業所所長、UW 推進課のスタッフ、必要に応じて外部の支援団体が同席し、ご本人の感想や、職場から見たご本人の様子などを共有し、実習内容を振り返ります。必要に応じて実習期間を変更したり、他の実習先を検討することもできます。

Step6 ユニバーサル就労開始に向けた面談／ユニバーサル就労の開始

職場実習後、本人も事業所も継続して関わりたいと希望する場合には、所長面談（UW 推進課の担当者同席）でその後の関わり方を決定し、いよいよ就労開始となります。就労にあたっては、ユニバーサル就労の種類ごとに今後のはたらき方について、本人の理解が得られるように十分な説明を行ない同意を得て就労を開始します。（※次ページ「ユニバーサル就労の種類」参照）

継続支援

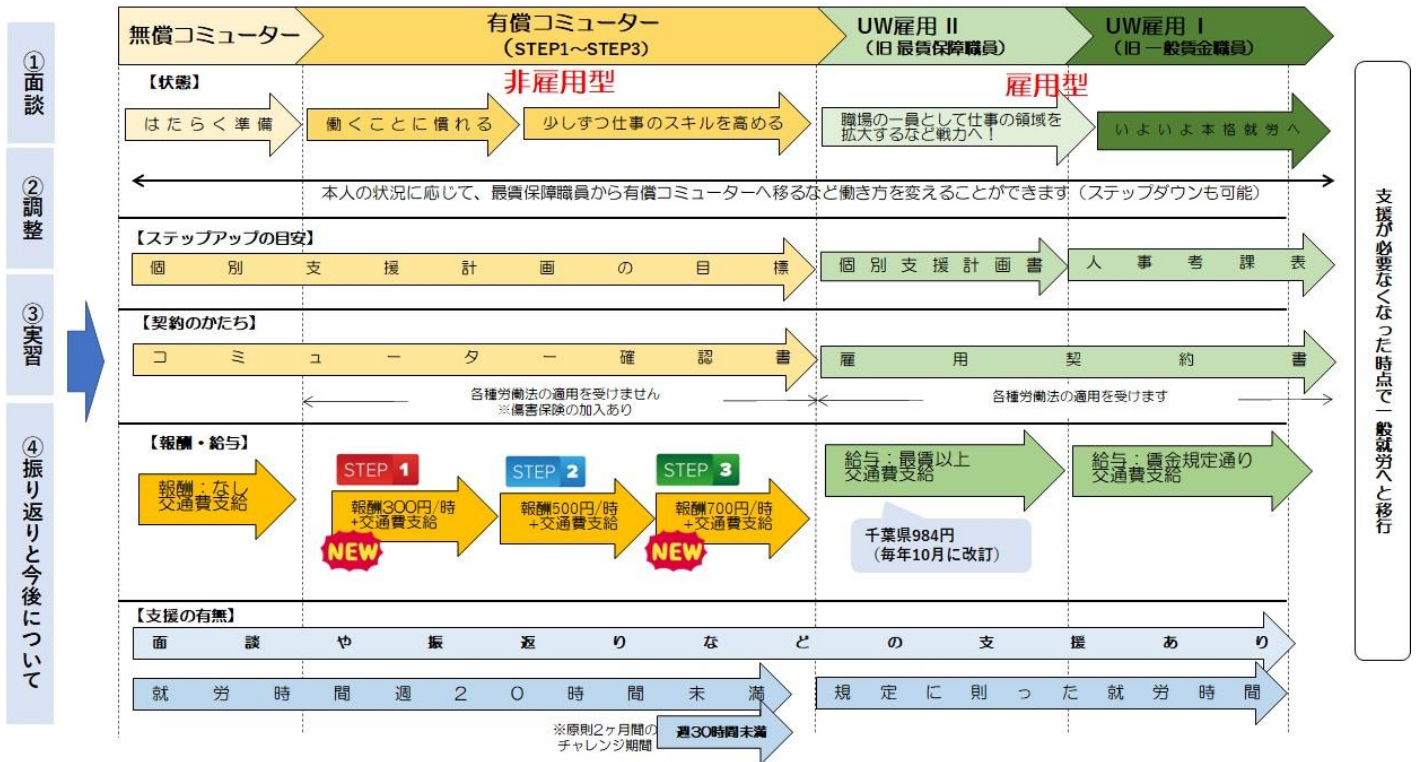
就労開始後も必要に応じて、UW 推進課の担当者がご本人や事業所への継続的な支援を行ない、定期的な面談等を通して目標を設定するなど、ステップアップをサポートします。

※あなたが職場環境に馴染み、支援が不要になったら支援は終了しますが、その後困ったことがあればいつでも支援を再開できます。

ユニバーサル就労の種類

ユニバーサル就労の種類として4つの段階を設定しています。私たちはこれを「スライド式の就労ステージ」と呼んでいます。Step.5 職場実習後の面談が終了した時点で、事業所所長が就労希望者、支援者と相談し、以下の中から決定します。

※4つの段階を設定していますが、すべての段階をスライドしていくことを確約するものではありません。



「通勤者」制度

「継続的に通う人」という意味で、社会に出るための第一歩を支える制度です。ユニバーサル就労推進課が伴走しながら、最低賃金以上の就労を目指し、それが難しい場合でも職場の一員としてはたらくことを支えていきます。通勤者制度を利用することで、自分のペースではたらし始めることができ、少しずつ着実にステップアップしていくことができます。職場にとっても、その人がいることで、誰にとってもユニバーサルな職場になるという効果があると考えています。

「スライド」式の就労ステージ

その人の事情や体調に合わせて、はたらし方を柔軟に変更できるよう、4つの就労ステージを行ったり来たりできる「スライド」式の就労ステージがあります。何かあっても、仕事をつづけられるような仕組みづくりをおこなっています。

職場定着のためのポイント

職場に定着していくには、就労希望者、事業所ともに一歩ずつ歩み寄らなければなりません。以下の3つのポイントを中心にユニバーサルな職場環境を整える取り組みのひとつとなっています。

(1) 事務所内の周知：

職場実習の際に、ご本人、事業所、UW 推進課担当者で確認し、ご本人の了解を得た上で、職員に周知します。

(2) 支援体制の構築：

その人が継続して就労していくために、定期的な面談で課題や目標を共有し、職場全体への働きかけ、障がい者の生活支援等をしている団体等の外部支援団体と連携を図るなど、UW 推進課を中心に、支援体制をコーディネートします。

(3) ユニバーサル就労推進課が関わるメリット：

職場の人に相談しづらいことや、何かトラブルがあった際はぜひ遠慮せずにUW推進課担当者へご相談ください。必要に応じて事業所とご本人の間に立って困りごとの共有や解決のために動きます。また、ユニバーサル就労推進課では、今のはたらき方だけではなく、将来やあなたのこれからの生き方をどう進んでいくか、大きな視点での相談も継続していきます。

●はたらくためのポイント

(1) 自分を知ること（自己理解）

はたらく上で大切なのは、自分が仕事をする上で不安なこと、これまでの生活や仕事の中で得意なことや苦手なことを知っていること、そしてそれを「伝えられること」がとても大切になってきます。

たとえば、仕事で苦手なことがあれば、「苦手だから、事前に復習しておこう」「苦手だからやり方をもう一度先輩に聞いて確認しておこう」と対処することができます。また、不安なことや職場で起きたことを自分の言葉で職場で伝えられるようになると、なんらかの解決方法が見えてきます。

じつは「自分のことを知り、それを伝える」というのは、かんたんそうで、とても難しいものです。お仕事をしながら発見することもありますので、いそがずにできるところから「自己理解」始めてみませんか？

私たちはユニバーサル就労を検討している方に必要に応じて、下記の適性検査を受けることをおすすめしています。興味のある方はぜひ声をかけてくださいね。

適性検査のなまえ	わかること
職業レディネステスト（VRT）	世の中にあるお仕事のどの分野に興味があるのかを簡単なアンケートを答えながら客観的に見ることができるものです。客観的に見ることによって、就職活動の範囲を「絞り込む」「広げる」参考資料となります。
厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）	誰もがもともと持っている適性能（潜在能力・得意不得意）を数値で表します。自分の得意なこと、不得意なことをあらかじめ知っておくことで、はたらく上でどのような対処ができるかを考えることができます。
東大式エゴグラム	自分のコミュニケーションの在り方を振り返ることができます。どの部分を大事にしてあげて、どの部分を伸ばしたほうがいいのかを振り返ることができます。

(2) 社会人のための準備はできていますか？

お仕事につく前に、職場での挨拶や敬語の使い方、ハウレンソウ（報告・連絡・相談）の仕方や困った時の伝え方などに不安はありませんか？必要に応じて、簡単なビジネスマナーのおさらい教材やロールプレイをして事前に練習をすることができます。

○挨拶 ○敬語や丁寧語（クッション言葉） ○身だしなみやお化粧のこと などなど教材を用意しています！

(3) 少し落ち着いたら…

はたらきはじめて、少し落ち着いたら、「職場ではたらくこと」だけではなく、「あなたのこれから」についてももう少し広い視点で相談をしていきましょう。働き始めてから見えてくることもたくさんあると思います。人生はまだまだ続いていきますので、今後の人生についても、ぜひ一緒に考えていきましょう。



Aさん：30代 男性

高校生の頃からいじめが原因で不登校状態となり、中退。その後、ひきこもり状態となりました。29歳になり、このままではダメになってしまうと一念発起して、問い合わせがありました。

初めてお会いしたときは、とても緊張が強く不安がいっぱいの状態でした。特に病気や障害の疑いはなかったことやご本人がこれまでお仕事の経験がないため何も思いつかないということだったので、適性検査やこれまでの生活などの聞き取りをして「黙々と作業をするならできるかも」という結果になりました。

一時は一般就労を目指した就職活動もされていましたが、なかなかうまくいかずにどんどん自信はなくなるばかり…働きながらトレーニングができるユニバーサル就労を希望されマッチングを始めました。

当初は「清掃」などの仕事を希望されていましたが、あいにくマッチングができなかったため、調理補助のお仕事を提案し、事業所見学をして働くイメージを固めて職場実習を開始しました。スピードは少し求められましたが、集中して作業ができることが本人の適性に合っていたのか継続しての就労を希望されました。

実習後の振り返りでは、実習中のお仕事はしっかりこなせるものの、体調不良になったり困ったことがあったときに、なかなか声をかけられなかったりすることがあったため、まずは「安定的に通勤すること」「困ったことがあったら声をかけること」を優先目標として「有償通勤者」からお仕事を開始しました。

その後は下記の図のように、途中でステップダウンすることもありながらも就労から2年後に一般

