

「みんないきいきプロジェクト」

第2回

企業内ジョブコーチ 交流セミナー

資料



1月20日(土)
13:00-16:00

主催：NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
協賛：東京ロータリークラブ
：全国ジョブコーチ連絡協議会

SCHEDULE

- 13:00~13:10 開会の挨拶・オリエンテーション
- 13:10~13:40 障害者雇用におけるアセスメントのおさらい
小川 浩
- 13:40~14:30 実践紹介
1.社会福祉法人横浜やまびこの里 ワークアシスト
田中 啓介 氏
- 2.株式会社LIXIL Advanced Showroom
エンプロイーオペレーション部 八重樫 祐子氏
- 14:40~15:40 グループディスカッション
- 15:40~16:00 全体のまとめ
- 16:00~17:00 懇談会

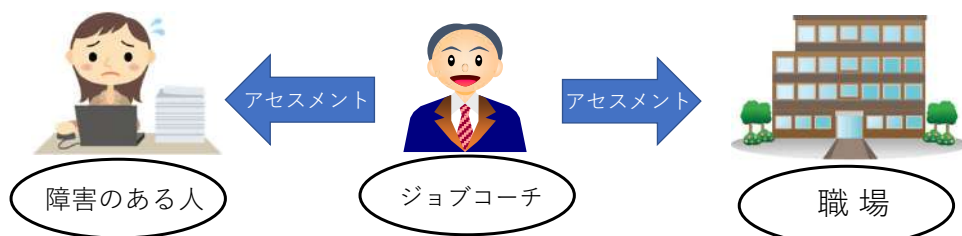
障害者雇用における アセスメントのおさらい

大妻女子大学
小川 浩

1

ジョブコーチ支援におけるアセスメントとは

「障害のある人」と「職場環境」の双方について情報を収集し、適切な「マッチング」を作ると共に、雇用後に必要な合理的配慮や支援を予測するためのプロセス。

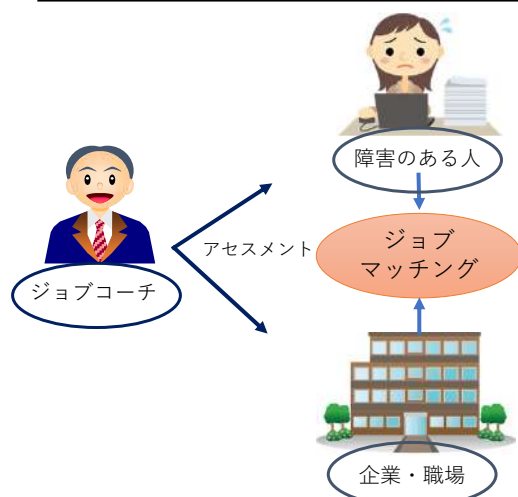


ジョブコーチによるアセスメントは人と職場の2方向に対して行われる。
障害者に対する直接支援だけでなく、職場環境の調整を行うためである。

2

アセスメントの目的①

① ジョブマッチング



- 障害のある人の特徴と職場の特徴の良い組み合わせを作ることを「ジョブマッチング」という。
- その為には、障害のある人と職場の双方について良く知る必要がある(アセスメント)。
- 障害のある人について知るべき要素は、希望、能力、条件、経験など、多様である。
- 企業についても、仕事、文化・雰囲気、要求水準、サポートなど、知るべき要素は多様である。

3

アセスメントの目的②

② 本人の自己理解のため



- 障害のある人の自己理解は、ジョブマッチングのために不可欠である。
- 就職後も、自己理解が不十分であると、支援・指導を受け入れられないことがある。
- アセスメントは、就労支援の専門家や企業が障害のある人を知るためだけでなく、障害のある人が自分を理解するために役立てられなければならない。

4

アセスメントの目的③

③ 支援計画作成のため

就職後必要な合理的配慮や支援の予測のため

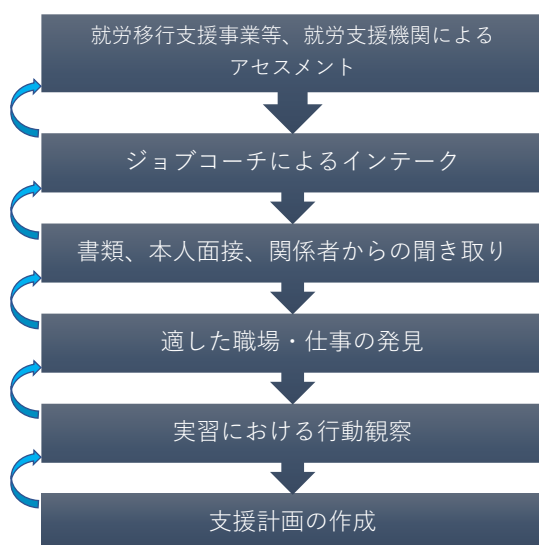


- 職場での支援は場当たりの、後始末的に行うのではなく、アセスメントに基づいて、計画的に行う。
- その為に、就職後、職場においてどのような支援が、どの程度の量、必要になるかについて見立てをしておくことが必要。
- それを関係者で共有できるように文書化しておくことが「支援計画」の作成である。

15

5

訪問型のアセスメントのプロセス

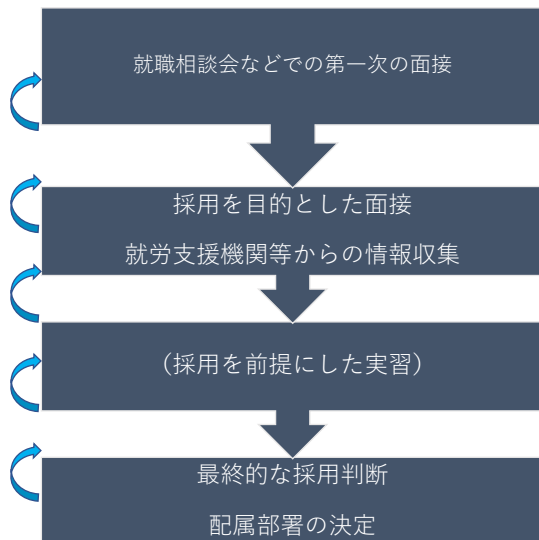


- ジョブコーチが就労移行支援事業等に所属している場合、アセスメントからジョブコーチ支援までを一貫して行う。
- そうでない場合、書類、本人との面接、学校や就労移行支援事業等からの情報収集からアセスメントが始まる。
- 就職の前に、「どんな仕事が適しているか」「就職後どんな配慮や支援が必要か」を予測することがポイント。
- 丁寧なアセスメントのためには、就職先(候補)の職場で雇用前に実習を行い、実際の職場環境で行動観察を行うことが望ましい。
- アセスメント情報は、簡潔に言語化してジョブコーチ、本人、職場、関係者で共有する。それに基づき、支援計画を作成する。

17

6

企業在籍型のアセスメントのプロセス



- 企業在籍型の場合、障害者のアセスメントは採用プロセスにおいて行われる。
- 企業在籍型ジョブコーチが採用プロセスに関わるかどうかは、企業によって異なるが、ジョブコーチの専門性を採用に生かすことが望ましい。
- 本人や支援機関から、どのような情報を引き出せるかがポイント。
- 採否だけの判断だけでなく、採用後どのような配慮、どのような支援を必要とするかを予測することが重要。
- ここでも、実習での行動観察を通してアセスメントを行うことが理想的である。

19

7

アセスメントの対象領域

これまでの経過 (歴史)	生活歴、教育歴、福祉サービス利用歴
	職歴、その際の強み、又は失敗の要因
	就労支援の利用歴、就労支援機関との関係
	医療歴、医療面の課題、医療機関との関係
職務遂行に関わる情報 (仕事)	仕事のスキル、遂行能力、体力
	仕事に対する意欲、興味、動機
	コミュニケーション能力と社会性
	ストレス耐久性、ストレス回避・解消の能力
生活面・医療面に関わる情報 (生活)	認知面の問題
	家族の状況、家族からの支援
	友人等の交友関係
	主な余暇活動や楽しみ
	消費活動の状況や問題
	生活支援機関、相談支援機関との関わり

8

アセスメントの方法

- ① 書類を読む
- ② 面接(本人・関係者)で聞き取る
- ③ テスト・ワークサンプル など
- ④ 模擬的場面での行動観察
- ⑤ 実際の職場での行動観察

9

情報収集の手段・ツール等

- 履歴書
- 就労支援機関が行うアセスメントのフォーム
 - https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/19_checklist.html
- 就労パスポート(厚生労働省が普及を進めている共通様式)
 - https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai_shakoyou/06d_00003.html
- 障害者用職業レディネスチェックリスト
 - http://www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/251.html
- 幕張式ワークサンプル
 - https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/21_2_MWS.html

10

面談で得るべき情報

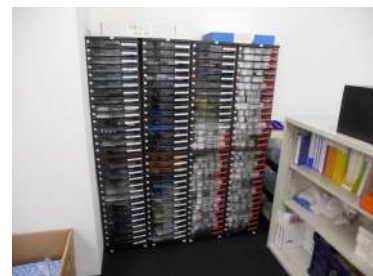
- 就労の動機は明確か（訪問型）
- 応募の動機は明確か（企業在籍型）
- これまで、どのような仕事や職業（準備）訓練を経験しているのか。そこでの得意・不得意は何か、好き・嫌いとは何か。
- 離職経験があるなら、その理由とは何か。
- 具体的にどのような仕事ができるのか。
- 具体的にどのような配慮が必要か。
- 通常的生活リズム、消費生活、趣味や交友関係。
- 就労支援、生活支援、医療など、支援機関との関係。
- 誰を相談相手にしているか、誰を頼りにしているか。

11 44

11

テスト・ワークサンプル等

- 幕張式ワークサンプルなど、客観的指標を持つ作業テストを導入する組織が増えてきている。
- 簡易に全般的な作業能力を評価することができ、それが数値で表されるので、標準からのズレ、自分の得意・不得意を認識しやすい。
- あくまでテスト上の数値であるので、施設内作業での行動観察、実習での行動観察などと組み合わせて評価することが大切。



50

12

模擬的場面での行動観察

- 安定した保護的な環境の中で、基本的な作業能力、コミュニケーション能力、社会性などを評価することができる。
- 安全・安心な環境であり、且つ、意図的に刺激や要求水準を変化させることができる。
- ただ、作業をしてもらうだけでなく、その中に様々な課題やコミュニケーションの機会(報告・連絡・相談等)を設け、その人の対応能力を評価する。



13

実際の職場での行動観察



- 人は環境によって変わる。
- 環境との相互作用に着目して障害のある人の行動を観察する。
- 本物の職場でしか得られない環境刺激
 - 緊張感
 - リアルな指示
 - スピード
 - 忙しさ
 - 目まぐるしい変化

14

職場実習で見るポイント

仕事のスキル（PCスキル、清掃スキル等）

指示理解力、指示通りに遂行する力

複数の仕事を同時に処理する力

複数の仕事の段取り・優先順位をつける力

注意力、集中力、持続力

コミュニケーション、特に堅実な報告、連絡、相談

環境への適応力

ジョブコーチは、面接で得られた情報を基に、実習で見るべきポイントを整理して実習の臨む。

EX. 自閉症で混乱しやすいから、指示を明確にしよう

自己評価が高いようなので、仕事の評価を明確に伝えて反応を見よう

15

15

面接情報と実習情報の違い

面接で得た情報と、実習を通して得た情報の差を表したのが下表。実習も複数の部署で見ることによって異なる強み・弱みが分かることがある。

	面接での情報	実習記録 PC入力部門	実習記録 事務補助部門
職業スキル	PCは得意、日商PC検定3級。	PC入力作業で、口頭での指示理解が曖昧で、メモを取れない。Word Excelの基本機能は知っている。スピードは遅い。	コピー取り、ファイリング、シュレッダーなどの補助業務は問題なく出来た。
コミュニケーション	挨拶、質問への応答は問題ない。言葉遣いは不適切なことも。	指示理解が曖昧なのに、分かったような返事。一つひとつ確認を要した。メモを取るようには助言したが、実際には聞きながらほとんどメモは取れていない。経験不足かもしれないが、能力の問題かもしれない。	終了、報告、指示を受ける、の基本は出来ている。質問して確認することが少ない。勝手な判断が部分的にあり、少し心配。
注意・集中力	緊張のためか、落ち着かない。キョロキョロして何かを触っている。	全体に作業スピードが遅い。自分のペースでやっている感じで、集中力があるようには見えない。休憩は、机で伏せていた。周囲から評価されているという意識は低い。	特に問題は見られない。仕事がない時は、ボーっとしているが居眠りはない。
耐久性	3週間コンビニでのアルバイト経験あり。仕事が覚えられず、人間関係もあって辞めた。	午後は特に疲れた様子。あくび多し。	コピー機の場所、複数部署への書類配達、立ち作業でのシュレッダー(2時間)などあったが、特に疲れている様子は見られなかった。
意欲・興味	正規社員として長く働きたい。	淡々と指示された内容は取り組むが、ここで働きたいという真意は感じない。	担当者の指示の下、真面目に行っていた。普通。

16

16

NPO法人 ジョブコーチ・ネットワーク主催
東京ロータリークラブ協賛「みんないきいきプロジェクト」
企業内ジョブコーチ交流セミナー

アセスメントを考える(その1) ～採用時のアセスメント～

社会福祉法人 横浜やまびこの里
ワークアシスト
田中 啓介

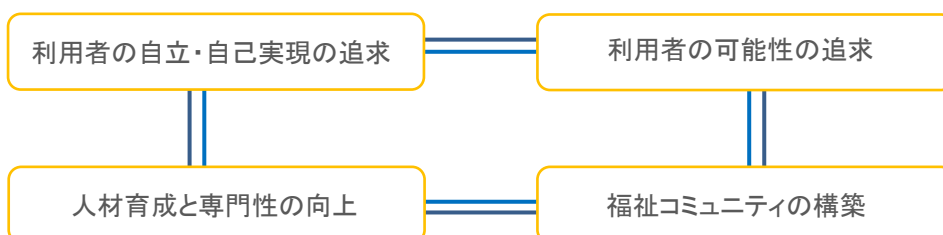


1

所属組織の紹介(運営主体)

社会福祉法人 横浜やまびこの里

- 横浜やまびこの里は横浜市自閉症児者親の会が母体となり、自閉症スペクトラム障害や発達障害の人たちの地域生活支援の中心的担い手として平成元年に設立されました。
- 福祉ニーズを有する人たちの生活、福祉援助に対する責任と地域社会の発展に貢献することを使命とし、高齢者福祉の分野も含め、「全ての人々が生涯にわたって地域で自立した生活ができる豊かな社会づくり」を目指し、その一翼を担います。私達はこれまでの実践を通じ、専門的なサービス提供による「安心と満足」の提供します。



2

ワークアシスト(理念・方針)

その人らしい“職業生活”の実現に貢献できる事業所を目指す。

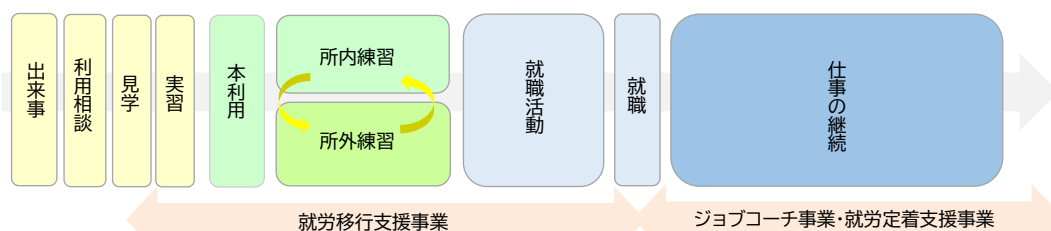
- 主に発達障害の診断を受けた方を対象に、自律した職業生活を送る上で、必要で意味のあるサービスを創造し、社会生活を送る上で、意味のある生活習慣の再構築を目指しています。
- 事業内容は、就労移行支援事業・就労定着支援事業・職場適応援助者支援事業を提供しており、職業準備から職場定着まで、継続的なサポートをしています。
- 医療機関や他の福祉機関等、就労移行支援事業利用時から積極的にサポート体制を築き、安心した生活基盤の構築を目指しています。

- 設 立:平成25年4月1日
- 所在地:神奈川県横浜市都筑区茅ヶ崎中央8-33 サウス・コア104
(最寄り駅:横浜市営地下鉄 センター南駅 徒歩5分)
- 連絡先:045-507-9522
- H P: <http://www.yamabikonosato.jp>
- 営業時間:8時45分～17時30分
- 事業内容:就労移行支援事業・就労定着支援事業・職場適応援助者支援事業
- 利用定員:20名

3

ワークアシスト(利用の流れ)

【プロセス】



- ◆ 企業就労するために準備した方が良い項目(動機・健康・生活・対人交流・ビジネスマナー・作業)について個別支援計画立て(1回/3ヶ月)、それに基づき日々の活動に取り組めます。

【活動のステップ】

ステップ1	ステップ2	ステップ3
① 自分の状態を知る。 ② 職業生活を送る上で必要/求められる要素を知る。 ③ ①と②を比較し、準備性について知り、どんな状態を目指したいか考える。	① 適性を整理する(継続できる強みを作る/苦手なことに対しての工夫を考える/工夫すればできることを知る/苦手なこと理由を知る 等)。 ② 環境面による影響を知る。 ③ ①と②を繰り返し、就労条件を整理する。	① 自分の特徴を言語化できる。 ② 自分に合った就労条件がある程度整理できる。 ③ 環境の変化があっても、作業に支障がない状態を維持できる。又は、対策を取ることで少なくできる。

4

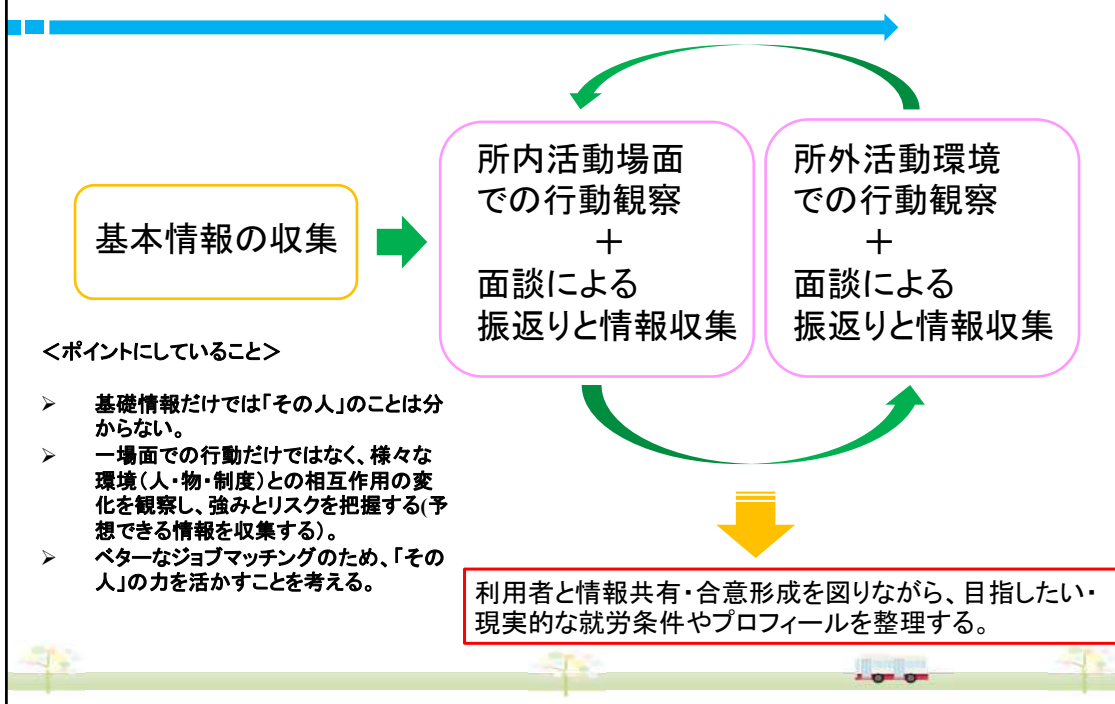
就労支援事業所の役割と業務内容

【就労支援のプロセス】



5

ワークアシストのアセスメント(基本的な流れ)



6

ワークアシストのアセスメント(基礎情報)

□ 基礎情報でポイントにしていること

- 現在・過去・未来情報を時系列に沿って整理する。
- 就労および生活に関連する情報を大まかなカテゴリーで整理する。
- 障害および疾病状況、またこれらの自己認知・理解状況を整理する。
- これらは更新される情報があることを踏まえておく。
- ご本人の認識と他者の評価にギャップが生じている可能性もあるため、様々な視点から情報収集する。
- 家族や関係機関からも情報収集をする。
- フォーマルなアセスメント情報も可能な限り収集する(心理検査、医師の意見書、感覚プロフィール等)。
- シート等のツールを活用する。

基本的な 情報	氏名、住所、連絡先、障害の種類・程度、 家族関係、手当、年金、治療歴など	過去の 情報	成育歴、学歴、職歴、仕事内容、職場生活 の状況、退職理由、支援体制など
現在の 状況	職業スキル、生活スキル、利用している 社会資源、健康状態	今後の 希望	夢、目標、希望する仕事、給料、労働条件、 環境、生活

7

ワークアシストのアセスメント(所内活動)

□ 体験型学習プログラムによるアセスメント

- 座学だけでは身につけ難い、ビジネスマナーや品質管理、納期等の働く上で必要な知識や認識を学習できるよう、「体験型学習プログラム(受注作業)」を提供している。
- 特性や配慮事項を整理するだけでなく、座学やグループワークで学習したことをアウトプットする機会でもあり、どのような強みや課題があるのか、アセスメントすることも目的。
- 個別プログラムであり、できる幅の中で作業種や工程、役割を決めて提供している。

□ グループ活動を通じたアセスメント

- 集団活動として、グループワーク(週1回)と協同作業(受注作業)の機会を提供している。
- 人と関わることで発生する振舞や自己認識等をアセスメントしている。

□ 生活感・健康状態がアセスメントし易いルール(環境)設定

- 生活・健康面の状態や自己認識がアセスメントがし易いような通所ルールの設定。
 例: 私服通所(例外日有)、業務日誌の活用、家族との連絡帳 等

8

ワークアシストのアセスメント(所外活動)

□ 当法人内の他部署を活用したアセスメント

- 「まだ企業に行くにはちょっと不安…」というニーズに応えるために、当法人内の他部署で事務補助の機会を提供。
- 障害特性に理解のあるスタッフが常駐しており、心理的安全性が担保され人的環境の影響が少ない環境下で、どのような力が発揮できるか、課題が何かをアセスメントする。
- コロナ禍で企業体験実習の調整が難しい中で、法人内部の連携支援で始まった取り組み。

□ 企業体験実習を活用したアセスメント

- 連携している企業、神奈川労働局や横浜市と提携している企業等に依頼し、体験実習の機会を提供。
- 見学や体験実習を通して、環境(人・物理・制度)が変化した中でのパフォーマンスや課題、配慮事項等をアセスメントする。

9

ワークアシストのアセスメント(情報の整理)

□ 利用者の状態や自己認識等、分かっていることを整理

- 思い、適性、就労の形態、支援の総量等

□ 職業的課題の視点で整理

例: 就労準備性ピラミッド(高齢・障害・求職者雇用支援機構)

□ 包括的な視点で整理

例: ICF(国際生活機能分類)

□ アセスメントツールを活用した整理

例: BWAP2、Vineland-II、ESI、事業所独自のプロフィールシート等

10

ワークアシストのアセスメント(企業との情報共有)

□ 企業との情報共有で意識していること

- 利用者と合意形成した内容を伝える。
- 伝える内容は、過度になり過ぎず、適度な情報量にする。
- 共通理解がし易い言語で伝える。
- 仕事に関係のある配慮事項を整理し、伝える。
- 障害特性ばかりに焦点を当てるのではなく、実績や成果、セルフマネジメント状況等の強みを伝える。
- 通所後の経過(変化)を伝える。
- 課題がある(なりそうな)情報は、正直に伝える(就労上、必要な情報のみ)。
- 採用担当者や現場担当者の方々が、「この情報は使える」という内容を伝える。
- 個別性の高い内容を伝える。(「あれ、これどこかで見た内容？」にしない。)

* 職場のアセスメントが十分にできていると、よりニーズにあった情報共有ができる。

11

採用時のアセスメントで企業に期待していること(事例を通して)

氏名	Aさん	年代	20代	診断名	軽度知的障害・自閉スペクトラム症
就職活動までの経過	□ 特別支援学校を卒業後、障害者雇用でスーパー(品出し等)に勤務。3年勤務するも周囲の要求に応えることができず離職。 □ 離職後、当事業所を利用し、再就職する。当事業所のアセスメントが不十分で自己理解が進まず、支援者や会社の本人理解も曖昧で業務調整がうまくいかず、5年勤務するも離職。 □ 就労移行支援事業の利用期間が残っていたため、再度当事業所を利用。就労条件やプロフィールを改めて整理し、就職活動を実施。。				
就職活動の経過	□ 見学⇒体験実習(2週間)を実施。 □ 社内の方針で現場担当者や支援者が話合う機会が持てなかったため、人事担当者を仲介して情報共有を行う。また、業種上の都合で、支援者が作業支援には入れず、現場担当者が行う。(見学時に作業は見学、体験しており、十分行える範囲であることは確認) □ 体験実習の評価は人事・現場担当者共に「問題なし」で、採用(トライアル雇用)となった。				
現在	□ 入職1か月経過後、現場担当者から「これ以上任せる仕事がない」と訴えがある。 □ 話を聞くと、「どう伝えたら良いか分からない。質問されている内容も不明なことがある。どう関わって良いか分からない。」との訴えがあり、困り果てていた。 □ Aさんも現場担当者の対応に混乱し、パフォーマンスが発揮できない状況。 □ 人事担当者は本人情報を伝えていたつもりとのことで、「自分から見たら問題のない仕事ぶり」との評価。				

12

➤ LAS) 採用時のアセスメント ～LASの障害者雇用：YOurS(ユアーズ)の取組みについて～



八重樫 祐子
株式会社LIXIL Advanced Showroom
エンプロイオレーション部
2024年 1月20日
<https://www.lixil-as.jp/lalala/3309/>

Confidential

Copyright © LIXIL Corporation. All rights reserved.

0

➤ CONTENTS

- 株式会社LIXIL Advanced Showroomについて
- 弊社 障がい者雇用 YOurSの取組みについて
- 採用時の前提 ～企業説明会でお伝えしていること～
- 採用時のアセスメント
- POINT振り返り

LIXIL

Confidential 1

1

株式会社LIXIL ADVANCED SHOWROOM会社概要

2

2

株式会社LIXIL Advanced Showroom 会社概要

商号	株式会社LIXIL Advanced Showroom	
設立	2013年9月20日	
代表取締役	鈴木 浩之	
本社	東京都 港区 浜松町	
拠点数	全国81ショールーム+オンラインショールーム	
資本金	1億円	
従業員数	1,561名	
株主	株式会社LIXIL / アデコ株式会社	









Confidential 3

3

➤ LASの障がい者雇用（YOurSの取組み）について

4

4

➤ YOurS（ユアーズ）活動（LASの障がい者雇用）の歩み

“YOurS活動”（取組）

★LASのダイバーシティ＆インクルージョン推進のため2016年2月に発足。

ゼロからスタートした障がい者雇用をメインに、子育てや介護との両立支援、ジェンダーレスなど、様々な角度から多様な人財がより活躍できる組織とするため、模索してきました。

“YOurS”の語源



お客様の笑顔のために

「はたらく社員みんなが笑顔ではたらく会社になりたい」
その想いをダイバーシティ推進としてのビジョン “Your Smile, Our Smile” に込めました。
そしてその頭文字を組み合わせ、**YOurS（ユアーズ）活動**と呼んでいます。
（現在はLASの障がい者雇用の取組みをメインにYOurS活動と呼んでいます）



LIXIL

Confidential

5

5

メンバー活躍状況及び業務内容

雇用率3.45%

2024年1月 YOurS所属 拠点		本部	ショールーム											人数	
			札幌	東京	立川	横浜	相模 原	さいた ま	大阪	南港	徳島	福岡	OL		
精神	うつ	5				1							4	10	80%
	統合失調	2				1								3	
	発達	6	1	1			1		1			1		11	
	双極性	3												3	
	高次脳機能	1												1	
身体		1						1			1			3	9%
知的		1		1	1					1				4	11%
人数		19	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	35	40Pt.

※1は重度判定

内正社員18名・時短無期社員1名

業務内容

本部：アンケート関連、発送作業、システム改廃、プログラミング、デザイン、企画運営など

ショールーム：システム入力、予約準備、カタログ管理、館内整備、事務作業など

オンライン：オンライン予約の采配、オンラインコーディネーター



LIXIL

Confidential 6

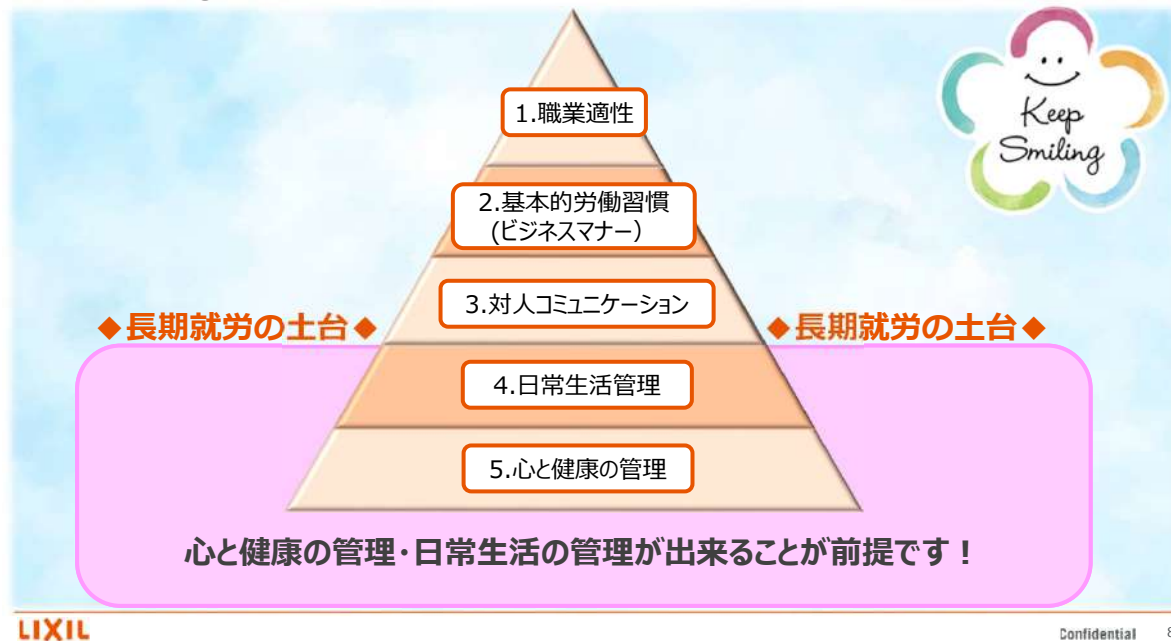
6

採用時の前提 ～企業説明会でお伝えしていること～

7

7

➤ 就労準備とは① 職業準備性ピラミッド ～ 長く働き続けるための5つのバランス ～



8

➤ 就労準備とは② 働く上での体調のコントロール ～休まない事での会社への貢献～

～あるYOurSの過去勤怠状況（実績）～

年	2016年												2017年												2018年	
月	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
出勤レベル	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑	緑
休業レベル	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫	紫

休まず安定した出勤が出来るこのラインを下回らないように自己コントロールできることが求められます。
体調安定、勤怠安定に向け、周囲にアドバイスを頂きながら、自身のバランスを見つけてください。
会社ではたらくみなさまは、「会社にとってなくてはならない存在です」それを忘れないください。

“会社を休まない事” が信頼に繋がり、「会社への貢献」にも繋がります。

LIXIL

Confidential 9

9

➤ 配慮とは？ “寄り添う”の考え方

◎YOurSメンバーへ“寄り添う”対応とは



10

➤ 採用時のアセスメント

11

11

YOurS採用の流れ（新卒・中途採用）



LIXIL

Confidential 12

12

マッチング採用の視点

①目的：長期就労 – はたらき続けられる人財を求めて –

- “成長”と“自立”を促し、継続して働くことのできる人財
- はたらくことの目的、意義を持ち、意欲がある人財

②視点：5つのPOINT



LIXIL

Confidential 13

13

実習事例_業務&環境体感（候補者）と目的、視点（企業）

■ 実習カリキュラム概要と企業視点

	研修概要	課題	体感いただく内容	目的及び、視点
1日目	実習1:『YourS通信』 ・社内SNSへのD&I推進投稿	「障がいや体験談、セルフケア」について」文書作成	インクルーシブな社風構築に向けた取り組み	・自己受容及び理解度 ・マインドの志向性
	実習2:『福利厚生広告』 ・社内SNSへ利用促進投稿	「利用率UPを目指し、目の引くフライヤー」作成	目的とターゲットを意識した業務遂行	・業務軸視点 ・企業理解（入社意欲）
2日目	実習3:『LIXILの商品について』 依頼内容調査 & 資料報告	HPで商品を選定し、プレゼン資料を作成 & 発表	Web調査した内容を資料にまとめ、依頼主に報告（業務一連の流れ）	・休憩（体調管理） ・アドバイス受容（素直さ）
3日目	研修1:『EXCEL基礎』 ・書式設定及び、簡単な数式	見やすい表の作成 関数を利用したDATA抽出	企業で扱うDATA量 DATAから読み取る分析	・傾聴（勤務態度） ・発信力（報連相）
4日目	研修2:『EXCEL応用』 ・PVTテーブル、グラフ作成	PVTテーブルを使ったDATA抽出 資料作成から、報告	実務レベルのDATA作成及び報告資料としての見せ方	・習得意欲（前日の確認・復習） ・成功体験（モチベーション）
5日目	YOuRメンバーとの座談会 ・YOuRメンバーとのコミュニケーション	YOuRの自己紹介・質疑応答 テーマに沿ったコミュニケーション： 「はたらくとは」「在宅勤務メリットデメリット」	・企業で“はたらく”を知る（マインド・姿勢・自立と自律） ・多様な仲間を知る	・他者受容と配慮 ・SMILE Values（行動指針）理解 ・インスパイア
	最終すり合わせ 振り返り面談	本人・支援者・企業の3者面談 5日間を通じての感想、業務に対する手ごたえ、環境マッチ、目標達成度等共有	・自身の気持ちを整理、入社を想定した質疑応答で就職への不安解消 ・強み・伸びしろを確認	・実習前後の変化 ・価値観すり合わせ ・共感度確認

現スキルや業務マッチングをアウトプットで確認しながら、実習を通じ共に過ごす中で、多くのコミュニケーションを取り、マッチング採用に向けた視点や体感頂いた上での入社意欲を確認する

LIXIL

Confidential 14

14

参考) SMILE VALUES (LASの行動指針であり、評価基準)



LIXIL

Confidential 15

15

POINT振り返り

01 企業説明会からマッチングスタート

・説明会・顔合わせ面談からベクトル合わせ
本人と会社の価値観は合っているか、弊社を
選ぶ動機はどこか。採用で重視する視点をお
伝え。

03 実習は確認・判断してもらう機会

・実習を通じてお互い判断する
本人にも長く働きたいと思える会社か、
実習を通じて判断していただく。
障害名・診断名・等級に左右されない。

02 コミュニケーション量=マッチング精度

・最大の配慮はコミュニケーション。
配慮と工夫・努力の組み合わせで出来ることを
増やす。その体制を実習時点から取り組むこと
でマッチング精度を高める。

04 採用視点は障害有無に関係ない

・伝えること、視点は一般社員と変わらない
業務スキル<マインド>重視。
変化を成長のチャンスととらえ、業務的自立を目
指す。

LIXIL

Confidential 16

16



MAKE BETTER HOMES A REALITY FOR EVERYONE, EVERYWHERE
世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現

17

「みんないきいきプロジェクト」
企業内ジョブコーチ交流セミナー

日 時：2024年1月20日（土）
会 場：大妻女子大学千代田キャンパス（オンライン同時配信）
主 催：NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
協 賛：東京ロータリークラブ

非売品・禁複製