

第5 入社に向けて

事業所から内定が出て入社するまでの間に、職場実習を実施した場合は職場実習で課題となった点についての職業訓練を、職場実習を実施しなかった場合は内定した事業所で行う予定の職務内容に即した職業訓練を実施することが有効です。さらに必要に応じて関係機関とも連携しながら以下の支援をあわせて行うことが望まれます。

1 訓練生に対する支援

(1) 通勤や職場環境の理解に関すること

職場実習を行っていない場合は、入社日までの間に、第2の6の(1)や第4の2の(1)で述べた支援を行うことが望まれます。

(2) ビジネスマナーに関すること

訓練期間中から行っているビジネスマナー訓練(生活指導)(『職業訓練実践マニュアル重度視覚障害者編Ⅰ～施設内訓練～』のP.42～44参照)については、社会人になるための見通しが立ち、よりモチベーションを高く持ってスキルの習得に取り組むことができるこの時期に最終的な仕上げを行うことが有効です。

特に事務所内で勤務することとなる事務系職種においては、対人関係を円滑に保つための基本的なビジネスマナーは重要ですので、周囲の状況を見て把握し、それに応じた対応を行うことが難しい重度視覚障害者については、基本的なルールやマナーを一つひとつ伝え、ロールプレイを織り交ぜながら習得できるよう指導することが望まれます。

また、より円滑に職場定着を図るため、事業所の事前情報を可能な限り多く把握し、訓練生に伝えることも、早期に職場環境へとけ込むためには有効です。事業所において取り入れられている独自のルールや社風、暗黙の共有事項といった情報について入手し、職場で言動に留意する点があればその対応方法について訓練生に伝えておくことが望まれます。

(3) 住宅の確保に関すること

就職後に単身生活を予定している場合は、採用内定後、早期に生活拠点を構え、入社日までに新たな生活に慣れておく必要があります。住居の確保や生活環境に慣れるための支援を必要とする場合は、市区町村の障害福祉担当課や生活支援機関に相談することとなります。訓練施設においては、必要に応じて、これらの情報を収集し訓練生に提供することやこれらの機関との連絡調整を行うことが望まれます。

以下に、住宅確保に関する支援の一例を記載します。これらの支援については、生活支援機関が主体となって行われる支援ですが、訓練施設においても訓練生が安定した職業生活を維持するために、可能な範囲で協力することが望まれます。

- ・就業場所への通勤に便利な場所を調べて情報提供し、居住候補地の選定相談を行う。
- ・通勤や通勤経路に関する情報（例：電車が混雑する時間帯、移動に際して配慮を要する点がある際の対応方法）について、情報提供を行う。特に、生活拠点とする予定の地域、勤務地域の地理に明るくない訓練生の場合、出来るだけ細やかな情報収集を行い、どのような周辺環境であるのかを伝えることが必要となる。
- ・居住候補地の公共住宅の情報あるいは不動産仲介業者から集めた賃貸物件の情報を本人に読み上げて説明し、物件の選定相談を行う。
- ・不動産仲介業者に同行し、業者が説明する物件情報について補足説明を行う。
- ・物件の内覧に同行し、室内採寸、配線や家具等の配置に係る相談を行う。
- ・物件近隣の住環境を確認し、本人へ情報提供する。

例えば、次のようなものがあげられます。

- イ 道路交通状況（最寄り駅やバス停までの歩行経路と危険個所の確認、点字ブロックの敷設状況、音声対応信号の有無など）
- ロ 公共施設（市区町村役所や郵便局など）の所在地
- ハ 金融機関の所在地
- ニ 医療機関の所在地と電話番号
- ホ スーパーマーケットなどの店舗の場所

2 事業所に対する支援

(1) 雇用援護制度の情報提供・活用提案に関すること

事業所の重度視覚障害者の雇用経験といった状況に応じて、関係機関とも連携し雇用援護制度の情報提供、活用の提案を行います。

助成金制度や就労支援機器の貸出制度については、第2の6の(2)を参照してください。



図5-1 雇用援護制度のパフレット

(2) 雇用管理等の相談に関すること

事業所の採用担当者や配置部署の上司・同僚から、視覚障害者の誘導方法や雇用管理などの相談を受けた場合、雇用マニュアルや事例集（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構発行）を活用して説明することも有効です。

当機構が発行する視覚障害者対象の雇用マニュアルや事例集で、最近のものは以下のとおりです。

- イ 障害者職域拡大マニュアルNo.12「視覚障害者の職場定着推進マニュアル（1999年3月初版、2010年3月改訂）」
- ロ 事例集「平成16年度障害者雇用職場改善好事例[視覚障害者]入賞事例集」
- ハ 事例集「視覚障害者の雇用事例集～支援機関を利用して職域拡大に取り組む～」

なお、これらの雇用マニュアルや事例集は、当機構のホームページからダウンロードできます。

<http://www.jeed.or.jp/data/disability/disability01.html>

(3) 社内の理解促進に関すること

事業所の社員の中には、採用が決まってはじめて訓練生の情報を知る人もいます。事業所への聞き取り調査の結果（P.40～41参照）においても、重度視覚障害者を受け入れる際、受入環境の整備や社員の理解に不安を感じている事業所が見られています。

訓練生が入社後、同僚としてどのように関わっていくのか不安を感じている場合、また、訓練生自身が同僚のサポートを必要とする場合については、訓練生の了解を得た上で、事業所担当者と調整し、訓練生への支援や配慮を要する事項及びその方法（例えば、通路に物を置かない、エレベーターで困っていたら声をかける、手助けするといったこと）、また、必要に応じて訓練生の職務能力や特徴について、事業所担当者から他の社員あてにメールで周知してもらうことにより理解が深まるものと考えられます。