

インターンシップのまとめ

1. 庁内インターンシップの目的

福祉から雇用の流れの地域の仕組みとして重要であること。
作業所以外の豊かな人生体験の場として意味があること。

2. 機会の拡大には庁内への周知が必要

- ・件数や依頼の部署は少しずつ減っている。
- ・仕事を出してくれる部署以外の課への働きかけが必要である。
- ・インターンシップのことを知っていただく（主旨、問い合わせ先、取扱い事例の紹介等）。

※障害福祉課の呼びかけを就労支援センターがサポートする。

3. 簡易な手順書（マニュアル）の作成

- ・仕事を受ける側、依頼する部署、就労支援センター
- ・シンプルで分かり易いもの（複雑でないこと）。
- ・「振り返りシート」の活用とフィードバックの機会。

4. インターンシップ担当者連絡会（年1回）の開催（提案）

構成：参加施設の各担当、就労支援センター、障害福祉課ご担当

- ・手続きの説明、手順等の確認、守ってほしい事、改善提案などを話し合う。
- ・インターンシップ通信（年1回）の発行…仕事を依頼する部署へのフィードバック

内容：件数、参加延べ人数、参加施設、どんなことに役だったか、参加者、支援員の声等

5. その他

- ・自立支援協議会就労支援専門部会で継続的に情報共有とフォローをしていく。

以上

就労支援者の企業体験プログラム 参加者の感想

※修了後のレポートより主なものを抜粋

- ・誰が見てもわかるような「見える化」
- ・障害のある社員の健康管理と精神的ケアのサポート体制の整備
- ・障害のある社員が働き続けるためのサポート体制
- ・企業の支援員の役割を知ることができた、外部（地域支援機関や家族、社内）との調整などの役割
- ・企業内の支援者の他部署への理解促進、根回しなどを通しての信頼醸成
- ・職場での安全と品質の徹底
- ・業務ミスを減らすあらゆる工夫
- ・自身ややりがいを高めていく様々な工夫
- ・職場の改善や工夫の会議に障害のある社員も参加し発言をしていたこと
- ・自分で動けるため自信をもって仕事に臨める
- ・障害のある社員が主体的に動いていたこと
- ・障害のある社員の動きがきびきびしていたこと
- ・みんなが自分の仕事に誇りをもっていること
- ・他区支援センターとの会社訪問を受け、企業側として経験した
- ・雇用する側の本音が聞けたこと、外から見ただけでないリアリティ

以 上