就労準備プログラム設計

「知っている」から「できる」へ

就労継続支援B型におけるビジネスマナーと模擬就労の実践的連携



対象：支援員 / サービス管理責任者

NotebookLM

なぜ、マナー講義だけでは現場で通用しないのか？

課題は「意欲」ではなく「文脈」の欠如

座学・静かな環境

The Context Gap

現場・マルチタスク



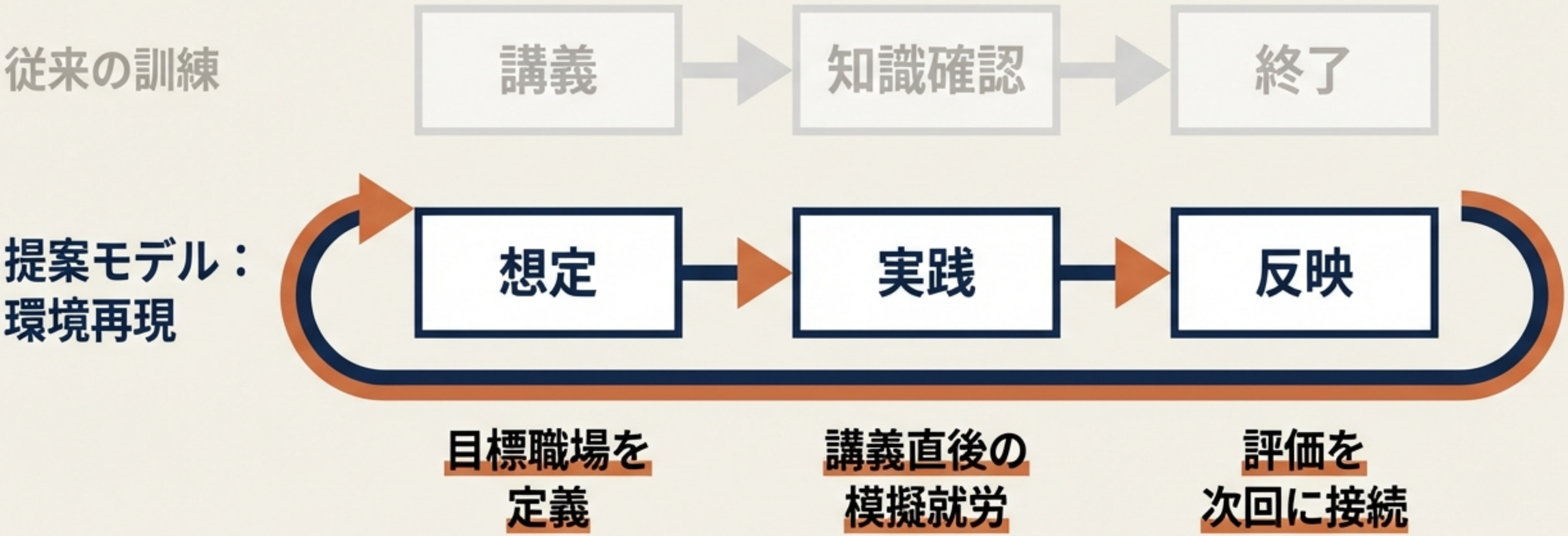


「マナー知識は増えたが、職場場面で行動化できない」。
このギャップは、訓練設計と実場面の接続不足により生じます。

NotebookLM

解決策：「訓練」から「環境再現」へのシフト

職場で求められる行動は、実際に近い「忙しさ」の中でこそ定着する



NotebookLM

現場導入の5ステップ



このフローにより、支援の枠組みの中でPDCAサイクルを確実に回します。

NotebookLM

Step 1: 到達目標設定

ルール：目標は「職場で観察可能な行動」で定義する

1. 出勤準備
2. 報連相
3. 作業継続
4. 休憩・体調調整

具体例比較

✕ あいさつを覚える

曖昧（Vague）

○ 指示受領後3分以内に作業開始準備を整える

具体的・行動ベース（Concrete/Behavior-based）

NotebookLM

Step 2: 2部構成でのプログラム設計

30分：マナー訓練
（Lecture）

60分：模擬就労（Mock Employment）

意図的な変化



優先順位変更　　追加依頼

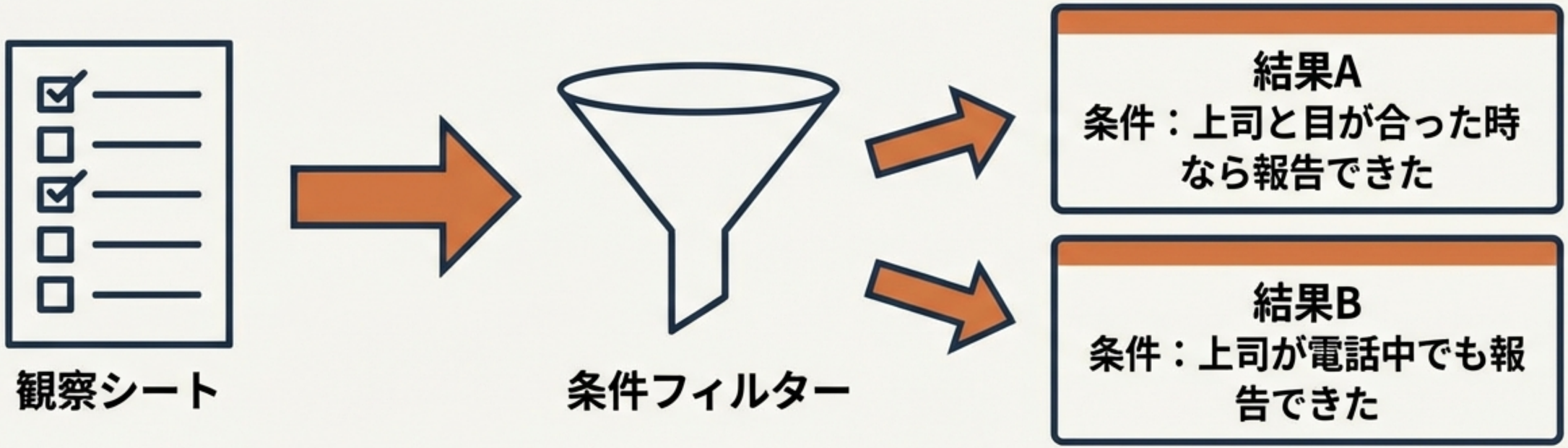
あえてストレス要因を介入させ、記憶力ではなく「現場対応力」を確認します。

NotebookLM

Step 3: 評価とフィードバックの質を高める

「できた／できない」ではなく、「どの条件ならできたか」を記録する

Evaluation Framework



評価に基づき、次回の練習課題を「1つ」だけ決定します。

NotebookLM

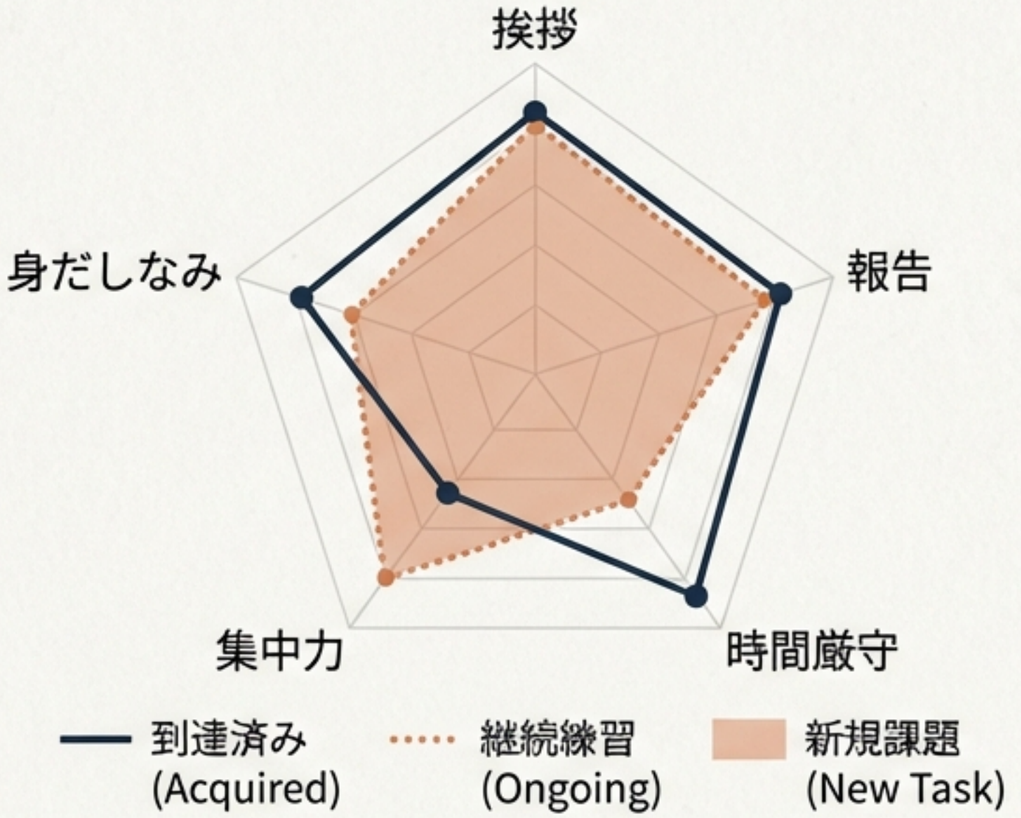
Step 4 & 5: 計画への反映と成長の可視化

個別支援計画



模擬就労の結果を、
直ちに短期目標へ反映。

月次到達度マップ



このマップを本人と共有することで、「成長実感」を生み出し意欲を維持します。

NotebookLM

ケーススタディ：L事業所の事例

課題
(Issue)

知識はあるが実行できない
報告タイミングの遅れ

実施内容
(Action)



週1回の模擬就労
報連相評価シート導入
本人自己評価の徹底

結果
(Result)

報告タイミング改善
作業継続時間の延長
本人の自信向上

成功要因：知識と実践を同一サイクルで回したこと

NotebookLM

運用の見える化：KPIと評価指標

Dashboard

模擬就労参加率	行動改善率	目標反映率
85%＜	↑UP	90%＜
目標値	前月比	評価結果の計画反映

これらの指標を月次でモニタリングし、プログラムの健全性を保ちます。

NotebookLM

管理者向け：品質チェックリスト

- ☐ 到達目標が明確に設定されている
- ☐ マナー訓練と模擬就労が連動している
- ☐ 評価シートが運用されている
- ☐ 本人自己評価が記録されている
- ☐ 評価結果が支援計画へ反映されている

自事業所の現状を監査するためにご活用ください。

NotebookLM

よくある失敗と回避策



指導項目過多

Problem:
一度に詰め込みすぎて混乱する。

Solution:
1回1テーマに絞る。



評価が曖昧

Problem:
「良かった」だけで改善点が見えない。

Solution:
行動指標を事前に定義する。



成果未共有

Problem:
本人が変化を実感できず意欲低下。

Solution:
毎回フィードバックを行う。

NotebookLM

よくある質問（FAQ）

Q 模擬就労はどの頻度で行うべきですか？

A 週1回を基本に、個別状況で調整するのが実務的です。

Q マナー訓練が苦手な利用者への配慮は？

A 短時間化、視覚教材、個別ロールプレイを併用してハードルを下げます。

Q 一般就労を目指さない利用者にも必要ですか？

A 必要です。就労準備スキルは、日常生活や通所安定にも有効です。

NotebookLM

結論：小さな成功体験の積み重ねが、就労への橋になる



- 就労準備は知識を教えるだけでなく、「働く場面を再現」して育てる支援です。
- 安心できる環境での小さな成功の蓄積が、確実な一般就労への準備となります。

さあ、あなたの事業所でも「環境再現」を始めましょう。

NotebookLM