

# ジョブコーチ事業を活用した 地域就労支援モデルの実戦に向けた課題と展望

- 金川 善衛（医療法人清風会就労支援センターオンワーク）  
細田 勝世（医療法人清風会就労支援センターオンワーク）

# 1. 本発表の概要と目的

演者が所属する就労移行支援事業所では、就職者に対し、就職後も継続的に支援を実施することで就労定着をサポートしている。このような事業所は多く存在していると思われる。

一方、地域には就職後支援を受けていないケースも一定数存在しており、離職をする事例も散見される。

今回、地域の就労継続支援事業所より就労されたケースを訪問型職場適応援助者事業（以下JC事業）により支援する機会を得たが、結果として離職に至った。

本事例を振り返り、当センターに所属しない地域ケースを支援する上での課題や本モデルを発展させていく上での方策を検討し、システム（仕組み）として反映したいと考えた。その内容を報告する。

## 2. 当センターの紹介

### 医療法人清風会 就労支援センターオンワーク

所在：大阪府茨木市総持寺 1-4-1

JR総持寺駅徒歩5分 阪急総持寺駅徒歩7分



茨木病院は、西国22番目高野山真言宗の総持寺に隣接する精神科病院です。  
阪急総持寺駅から徒歩8分、JR総持寺駅から徒歩5分のところにあります。

2007年6月開所 就職者122名(2021.10時点)

就労移行支援事業 定員15名

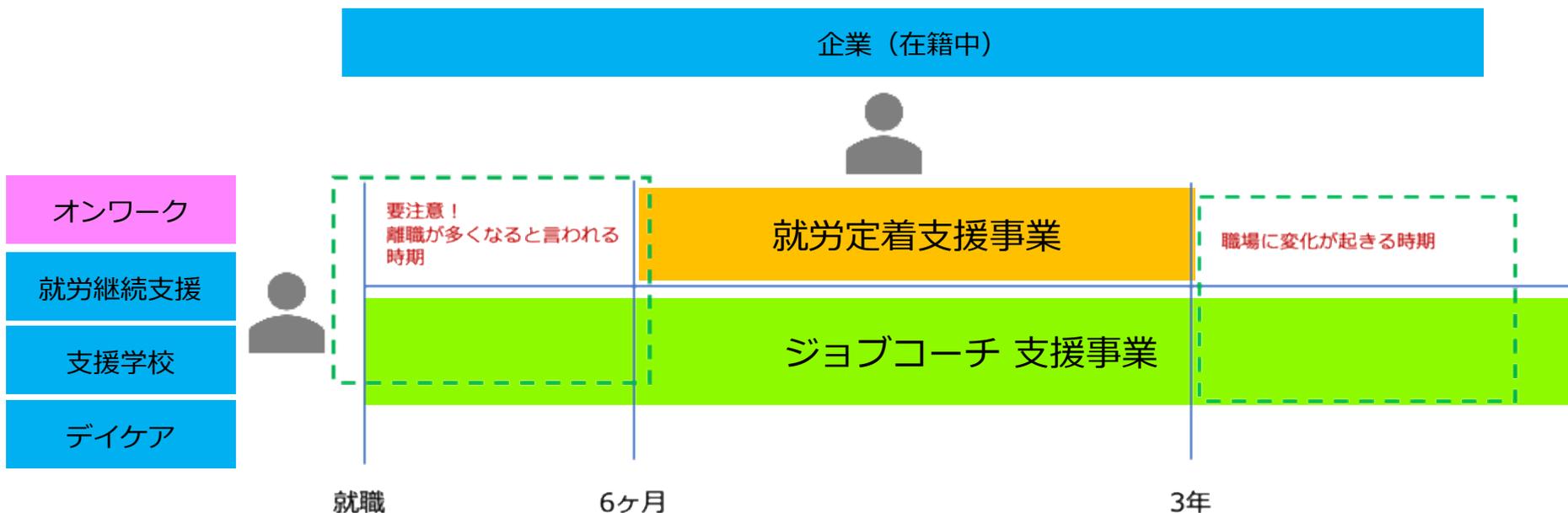
就労継続支援B型事業 定員15名

就労定着支援事業

ジョブコーチ事業

茨木市における  
あらゆる就労ニーズに応える事業づくり

### 3. 地域就労支援モデル構想（仮）について



2020.11よりJC事業認可を受け、2名体制（専任・兼任）で行い、途切れのない支援体制の構築を目指している。

一方、地域の就労継続支援事業などから就職される方の中には、支援を受けずに一定数離職される方が存在することがわかった。当センターのサービスを届けることで地域課題へ対応することはできるのではないかという思いから、地域就労支援モデル構想（仮）を開始することになった。

## 4. 事例のプロフィールと経過

氏名：X氏	年齢：
性別：女性	手帳：精神3級
診断名：不安障害、非心因性てんかん	
ニーズ：フルタイムで就労。お金を稼ぎたい	
特性：指示理解良好。言語コミュニケーション良好。清掃が苦手 女性が苦手。落ち込みや動揺が起きやすい。嫉妬心が強い。	

### <ジョブコーチ支援開始までの経緯>

就労継続支援A型事業所（以下在籍A型）在籍。現状より収入を得たいという希望で一般就労を希望される。在籍A型からの紹介で、清掃業者（以下事業主）での職場実習を行い、採用に至る。事業主より月～金週20時間未満での開始を打診されたが、現状より収入アップという目的もあり、月～金週30時間での開始となった。開始日1週間前に在籍A型より当センターへJC支援の依頼が入る。本人と面談し、ヒアリングによるアセスメント実施。事業主は当センターの支援事業主であったこともあり、事業主の了解のもと雇用2日目から集中支援開始となる。

## 4. 事例のプロフィールと経過

### <ジョブコーチ集中支援（開始1ヶ月）>

作業速度はゆっくりであるが、初期段階として許容範囲であると担当者より評価。休憩中に同僚が話している内容から「自分もそのように言われているのでは」と感じるようになり、休憩室で過ごせないと相談。その後も、従業員の発言を被害的に受け取った内容の相談を度々受ける。

職場上司とも共有し、上司より正のフィードバックを中心にする、休憩場所を変えるなど対応した。**在籍A型担当者が本人からの相談対応をしていたため、現状共有を行い対応を共通のものとする。**

その後、本人の業務スピードも改善され職場内でもコミュニケーションを取れることで休憩室でも過ごせるようになり、業務が安定する。

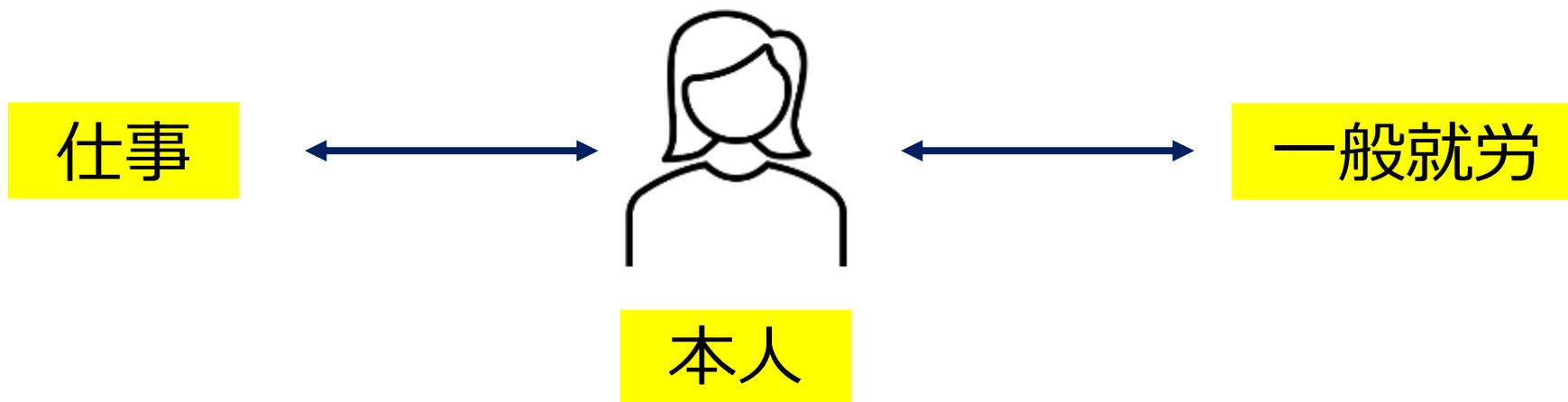
### <ジョブコーチ移行支援（開始3ヶ月）>

**新人の女性スタッフが入社したことで、自身と比較し始める。「周囲は（女性スタッフ）を評価している。自分の居場所がない」と休憩室で泣き始めるなど不安定な様子。業務スピードも落ち、早退も増え業務不安定になる。担当者より正のフィードバックをするも、本人家族の強い希望もあり退職となる。退職の引き金について「A型時代と収入が変わらず、辛い思いするならそっちの方が良い」と話す。**

# 5. 事例の問題点整理

## ① マッチングの問題

## ② A型と一般就労の問題



- |       |   |       |
|-------|---|-------|
| フルタイム | ↔ | 気分動揺  |
| 清掃    | ↔ | 清掃が苦手 |
| 女性が多い | ↔ | 女性が苦手 |

「A型時代と収入が変わらず、辛い  
想いするならそっちの方が良い」

マッチングのズレ、A型と一般就労のギャップへの本人理解が課題

## 6. 仕組みとしての成果と課題

就労継続A型



オンワーク

<在籍A型スタッフより振り返り>

- ・フルタイムで働くことに懸念はあった。女性が苦手というのもあったが、頼り甲斐のある上司なので大丈夫なのではと思った。
- ・ジョブコーチは、まめに情報共有をしてくださり状況のイメージができた

### 成果

- ・不安定な状況で集中的に介入しを必要な支援を提供することができた
- ・事業主と協議し、都度必要な対応や環境構築を実施することができた
- ・事前に本人や在籍A型より最低限の情報収集をすることができた

### 課題

- ・本人や事業主との関係性が浅い状態で支援を行なっていく難しさ
- ・ミスマッチと分かっている中で支援を進めていく
- ・一般就労と就労A型の労働環境のギャップをどのように埋めるか

## 7. 今後に向けた改善点

### 課題①

本人や事業主との関係性が浅い状態で支援を行なっていく難しさ

### 課題②

ミスマッチと分かっている中で支援を進めていく

関わりのタイミングを早くする。

一般就労の意思が出た時点から関わりを開始する。

➡ 求職活動の段階から関わり、マッチングに関する助言・援助を行う。  
また、実習もしくは面接の段階でJC支援付きであることを事業主へ伝える。

### 課題③

一般就労と就労A型の労働環境のギャップをどのように埋めるか

➡ 事例を通じて、一般就労へ送る上での課題をA型事業所と共有。  
連携して支援を進めていき、ノウハウ構築の援助を行う

## 8. まとめ

- 地域就労支援モデル（仮）を構築する上では、本人・事業主との関係構築、マッチングなど課題はある
- 介入のタイミングなどシステムを改善することで、解決の可能性はある
- A型事業所から“つなぐ”システムではなく、就職後も“共に取り組む”システムが望ましい
- JCとしてのスキルに加えて、連携機関や本人と信頼関係を構築するスキルの両輪を磨いていくことで、地域にとって必要とされる資源を目指していきたい

## 9. 現時点での取り組み（2021.10時点）

### <JC事業支援実施者>

就労継続支援A型 1名 特別支援学校卒業者 1名

### <JC事業登録済み・予定者>

就労継続支援A型 2名（別々の事業所）

A型事業所スタッフからの声（実習で採用に至らなかった）

「一般就労とのギャップを感じた。一般就労希望者に対し、今の取り組みでは差が大きすぎる。このままじゃいけない」

A型事業所スタッフからの声（支援導入予定のケース）

「今までは、手探りで行ってきた。JCに入ってもらってちゃんと支援を提供できる。そばで見させてもらうことで勉強になる」