

ジョブコーチ事業を活用した 地域就労支援モデルの実践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 ジョブコーチ）
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 はじめに

就労移行支援事業所などは、利用終了した就職者に対し継続的に支援を実施する事例は多く存在するが、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（以下「JC」という。）事業で継続的に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 事業所の概要

当センターは、大阪府茨木市という人口28万人の都市に所在があり、大阪市と京都市の間に位置するベッドタウンとしての特性を持つ。

精神科単科の病院施設を持つ医療法人を母体として就労移行支援事業、就労定着支援事業、JC事業、就労継続支援事業を運営しており、多様な事業を用いて、長期的に就労支援を行える仕組みを構築している。2007年に開所し、これまでに117名の就職者（2021.8時点）を出している。「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」という方針を掲げ、当センターが有している事業を通じて、茨木市内を中心に地域における就労支援ニーズに応じていく体制づくりを目指しており、地域の医療機関や相談支援機関、特別支援学校などからの利用紹介が多く、自立支援協議会や事業所連絡会といった地域ネットワークにも参画するなど地域との連携を重視している。

3 本モデルに取り組んだ経緯

当センターの利用を経た就職者が年々増加する背景の中で就職後0-6ヶ月、就労定着支援事業終了後という福祉サービスの利用ができない期間の支援に対応するため、JC事業を2020.11より認可を受け稼働することになった。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、地域と連携していく中で、就労継続支援事業所や特別支援学校から就労されている方の多くは就職後支援を受けておらず、離職につながるケースも一定数存在するこ

とがわかった。就職後支援を実施したケースの方が支援なしケースよりも、1年定着率が高いという報告¹⁾もあり、当センターのサービスを届けることで地域の課題へ対応することができるのではないかという想いから、地域の事業所からの就職者に対しJC支援を実施する地域就労支援モデル（仮称）をスタートすることになった。

4 事例の概要と経過

(1) 事例のプロフィール（表1）

表1 プロフィール

氏名	A氏
年齢	40代
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。

様々な職業で就労（障害非開示）するも、人間関係がうまく築けず過呼吸発作などを頻発し、就職と離職を繰り返す。就労継続支援A型事業所（以下「A型事業所」という。）より、ビルメンテナンスの会社に障害を開示して就職に至る。会社の意向としては、短時間からのスタートを提案したが本人の強い希望により週5日フルタイムでのスタートとなった。

繋がりのあるA型事業所へ当センターの構想を説明したところ、A氏の就職後支援の相談を受ける。雇用開始日が直前に迫っており、A氏との事前面談を1回行いJC支援を開始することになった。

(2) A型事業所より特性と対応に関する情報提供

特性①：作業の途中で急に泣き出したり過呼吸になったりすることがある。

対応①：別の部屋で面談を行う。前向きなフィードバックを行う。

特性②：人間関係に不安があり、女性と話すことが苦手。
対応②：作業場所に配慮する。

特性③：作業速度はゆっくり。指示をする事で速度向上。
対応③：作業を自分で納得できることで速度を上げる。

(3) 職場アセスメント

ビルの室内やトイレなど設備の清掃を行う。女性従業員が大多数。基本1人で作業を行うが、指導系のスタッフと

ペアで行う場面もある。本人の特性と対処法については、上司や同僚とJCから説明し共有している。

(4) 就労後の経過

作業速度はゆっくりであるが現場評価としての許容範囲であり、工程は問題なくこなす。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、正のフィードバックを中心にするなど対応した。また、A型事業所のスタッフにも相談の連絡をすることがあり、A型事業所とも連携し、関わり方の方針を統一する。A氏、上司、JCとで3者面談を行い、休憩時間を別の場所で過ごすことや業務の改善点、上司より正のフィードバックを受ける。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が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。清掃業務の経験のある新人（女性）が入社したことで、自身と本人を比較して被害的な相談が増える。勤務中に泣き出すなど情緒不安定な場面が度々出現し、早退が目立つようになる。職場での孤立感やストレスに耐えうることが難しいと訴え、就労後3ヶ月で退職となる。

5 仕組みとしての成果と課題

就職直後から情緒不安定になることが多く、周囲も関わり方に困惑する中で、JCは関わり方の助言やA氏の相談に対応するなど、一時は安定的に業務をできる状態になった。A氏に適した環境を構築する上で、JC支援の導入意義はあったと考える。A型事業所から作業特性など仕事上の関わり方のポイントを事前に情報収集することができたことも有益であった。

一方、課題も見えてきた。アセスメント情報の少なさや本人との関係性が浅い状態で助言を行っていくことの難しさ。勤務条件や職場環境など特性とのミスマッチングが起きているであろうという中で、支援を進めていくことの難しさという課題を感じた。

6 今後に向けた改善点

今回出てきた課題に対して、JCの介入をマッチング前段階で実施することが効果的であると考え。関係性構築や情報収集には時間を要するため、就労希望の段階で関わることが理想的である。一般就労への支援の方向性が見えた段階で連絡をもらい、スピーディーに訪問して面談の機会を得るような流れを作りたい。

一方、本モデルの限界として、連携機関先でアセスメントや求職活動など就労前段階の支援を行ってもらうことをお願いせざるを得ない。連携機関先にアセスメントやマッ

チングの意義を理解してもらい、その過程にJCも援助者の的に関わりを持つことで、有機的なシステムになるのではと考える。その前提として、連携機関とも先方の立場を理解した上で意見交換を重ね、アセスメントやマッチングなど一般就労に向けた概念の共通理解があると良い。また、雇用事業主の立場からしても採用後に突然現れるJCが支援介入することに違和感を感じることも想定されるため、その観点からもマッチング前段階でのJC介入が理想的であると考え。

7 まとめ

とても当たり前のことを述べた検討ではあるが、その当たり前を行うことに難しさを伴うことが連携の奥深いところである。発展に向けては、仕組みとしてハードを整備することに加えて、連携機関や本人との対話、JCとしてのスキルなどソフト面の両輪を充実させることが求められる。これからも、当センターが地域にとって必要とされる資源になることを目指していきたい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『障害者の就業状況に関する調査研究』, 「調査研究報告書No137」, (2017)

【連絡先】

医療法人清風会就労支援センターオンワーク
金川善衛
e-mail:kanagawa@seifukai.org