

# 就労移行支援事業所の集団プログラムへの参加が難しい方々 に対する個別性を大切にした支援とその効果について

- 後藤 耕士（ジョブアシストいんくる・管理者）
- 渡辺 江美（ジョブアシストいんくる・生活支援員）
- 濱田 紗希（ジョブアシストいんくる・就労支援員）
- 阿部 理良偉（ジョブアシストいんくる・生活支援員）

## 共同研究者

- 松村 佳子（ジョブアシストいんくる）
- 梅本 佳奈子（ジョブアシストいんくる）

# ジョブアシストいんくるの紹介

- ◆事業 : 就労移行・定着支援事業所
- ◆定員 : 20名
- ◆所在地 : 東京都武蔵野市
- ◆設立 : 平成25年6月
- ◆運営法人 : 社会福祉法人武蔵野



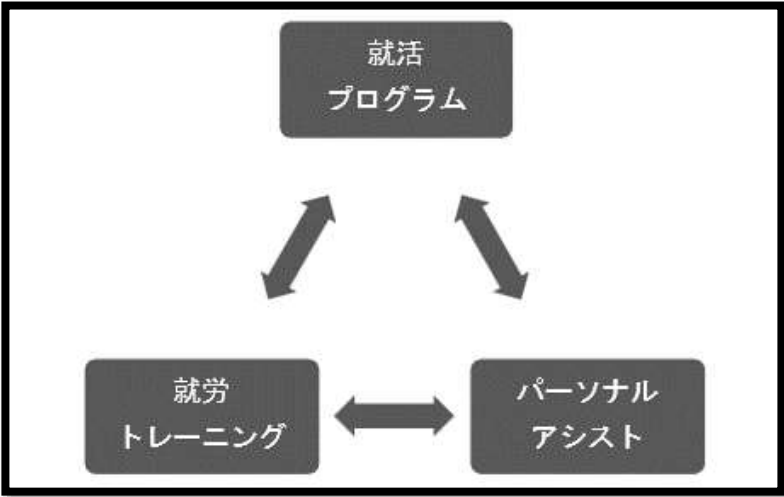
運営法人である社会福祉法人武蔵野が元々自閉症の方々の生活介護通所施設からスタートしたこともあり、これまで培った支援ノウハウを生かし、主に自閉スペクトラム症の診断を受けた発達障害、知的障害のある方の支援を中心に展開してきた。

# ジョブアシストいんくるの紹介

日々の活動は以下のように3つの柱を掲げている。

## ①就活プログラム

外部講師を招いてパソコン講座やビジネスマナーの講座を実施



## ②就労トレーニング

幕張式ワークサンプルを使用した  
職業訓練、いんくる外での実習

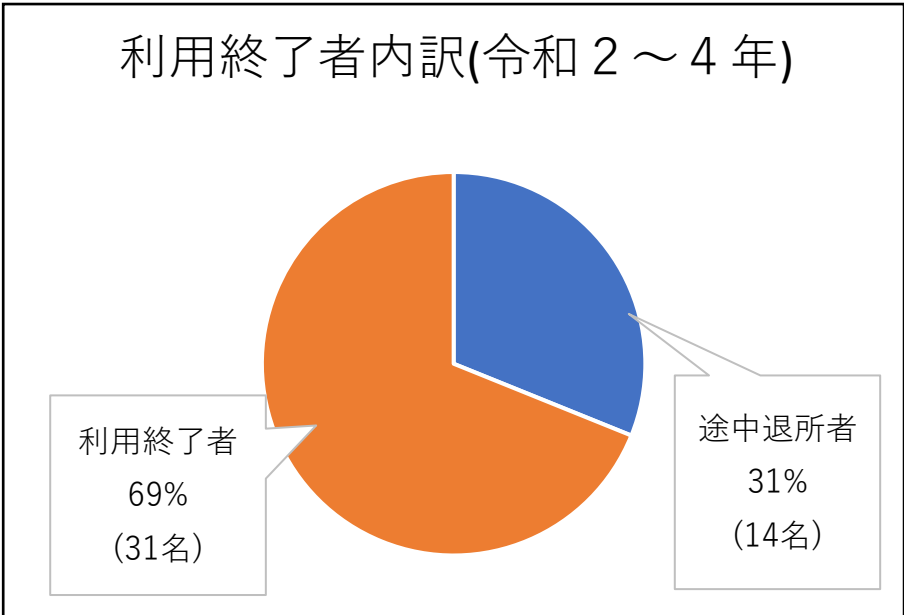
## ③パーソナルアシスト

必ず担当職員がつき、月に2回の面談や  
参加するプログラムの相談等マンツーマン  
での対応

# いんくるに起きた課題

職員の入れ替わりもあり、誰でも支援できるよう活動の運営方法を標準化して6～7年が経過する中で、途中で通えなくなり、退所される方が増えてしまった。

特に令和2年度から4年度までの3年間では、利用終了者45名のうち14名が途中退所と、退所者が30%を超えてしまった。  
退所者には、ケースA、B、Cのような方がいらっしゃった。



# 退所に至ってしまったケース A



Aさん

30代

うつ病の診断

精神手帳3級

## 〈体調や生活の不安定さ〉

Aさんは学校時代や前職で傷つき体験をされてきた。  
通所当所はその傷つきによって新たな環境で活動することへの不安や、自分自身が本当に就職できるのだろうかという不安なども加わった。

それが身動きが出来ないほど不安が大きくなってしまい、  
通うことが出来なくなってしまった。

# 退所に至ってしまったケース B



Bさん

20代

発達障害の診断

精神手帳3級

## 〈表出される態度や言葉から職員と齟齬が出来てしまった〉

Bさんは将来的に就職を目指したい気持ちはあるながらも、「それほど忙しく働きたくない」「話し相手が欲しい」など具体的な就職への思いを表現することが難しかった。活動にも積極的に参加出来ず、他のご利用者や職員とのトラブルが増え、就労意欲が低いと判断してしまい「積極的な参加が難しければ就職は難しい」と伝えたところ、退所に至ってしまった。

# 退所に至ってしまったケース C



Cさん

40代

知的障害の診断

愛の手帳4度

## 〈働きたい気持ちと環境とのミスマッチ〉

Cさんは就職したい意欲は高いものの出来るだけ早く就職をしたい気持ちが強かった。

役立つ活動であることを説明したうえでその方が希望する体を動かす活動への参加を促した。

Cさんは参加したものの、一緒に活動する他のご利用者の中に障害の重い方がいたことで、「障害の重い人たちと一緒に活動することで就職を目指せるとは思えない。それならアルバイトをしてお金を稼いだ方が良く。ここでの活動は自分には合わない」と退所に至ってしまった。

# これらのケースを踏まえて

- ・今行っているアセスメントでは足りないのではないかな？
  - ・職業準備性ピラミッドの生活リズムや体調管理など下の部分が整っていない状態で就労に向けた職業適性の部分にフォーカスしてしまったのではないかな？
  - ・ご利用者と担当職員間のアセスメントに留まってしまったのではないかな？
- 職員個人の思いがある一方で、いんくるとしての方向性が一致していなかった。  
そのため支援方法を工夫することとした。



# 支援の工夫1 多角的なアセスメント

- ・月に2回の面談の他に、ご利用者の希望があれば都度面談を実施。
- ・月に1回ケース検討会議を実施し、現状を共有、必要な支援について検討。
- ・日々のプログラムでレポートを作成して職員間で共有。

上記のアセスメントを継続して行う中で

**「活動ありきの運営」→「ご利用者を見るためのプログラム」**  
と意識が変遷していった。

また、集団活動への参加が難しい方についてはケース担当と相談し、**個別対応に変更**していった。

# 支援の工夫2 個別的な支援

## ①時間と場所の調整

- ・ いんくるの活動は平日の週5日 10：00～15：00が基本だが週3日の半日からスタートする、終了時間を14時にするなどの個別対応を実施。
- ・ 「人の目が気になる」「太陽光が苦手」という方に対しては座席を固定するなどの環境調整を行った。

## ②新規活動の実施

- ・ 既存のプログラムで合うものがない方向けに、その活動が行われている中でプログラミングの練習、司書活動の勉強、清掃活動などを新規に実施した。
- ・ 同法人内の就労継続B型事業所での実習、いんくるで受託している市内3カ所の図書館での実習など、いんくるの活動室以外での実習を多く用意し、選択肢を増やした。

## 支援の工夫3 関係機関・ご家族との連携

- ・ いんくる内でのアセスメントに留まらず、計画相談事業所や地域の就労支援センターとこまめに連携し、適宜関係者会議を実施。
- ・ 必要に応じて通院同行を実施し、ご利用者の現状と医療側の認識に齟齬がないように支援をした。通院先を変えることがある時などにもご本人、ご家族と連携して支援を行っていった。
- ・ 主に知的障害の方に向けてご家族にお話を伺い、生育歴から前職での経験などを伺うことで様々な視点からご利用者を見るようにした。

# 個別支援で就職に至ったケース D



Dさん

20代

うつ病の診断

精神手帳3級

## 〈課題〉

通所開始時には自分がやりたいことが見つからず、活動に対しても当日欠席や来所しても活動に身が入らないなど消極的な参加が続いた。

## 〈個別支援〉

人が多い環境が苦手と面談で話になり、周りに人が少なく静かな環境として、いんくるで受託している市内図書館の本の装備を行う実習を開始した。

実習を行う中で「図書館で働きたい」という気持ちが大きくなり、いんくるの活動時間を活用して司書課程の勉強を行い、資格を取得された。

## 〈結果〉

図書館での実習を休まずに通所できるようになり、その延長線上で司書課程の勉強のためにいんくるにも休まずに通うことが出来るようになった。

その後「図書館のような静かな環境でなら働けそう」と希望職種を広げ、現在は静かな環境で行うことが出来る事務仕事で働いている。

# 個別支援で就職に至ったケース E



Eさん

40代

発達障害の診断

精神手帳3級

## 〈課題〉

前職でミスを叱責された経験から不安が強くなり、確認行為が頻回になるなど強迫性障害の症状が出ていた。不安になると家から出られなくなる、来所しても気持ちを抑えられなくなるなどで、出席率も50%ほどだった。

## 〈個別支援〉

確認行為が多くなることから照合作業が含まれる活動をなくし、その時間をPCのタイピング練習や清掃作業の活動に変更した。

その他通院に定期的に同行し、医師と現状を共有しながら服薬調整などを行った。

## 〈結果〉

活動中に不安を感じる機会が大幅に減り、出席率も95%以上を維持できるようになった。

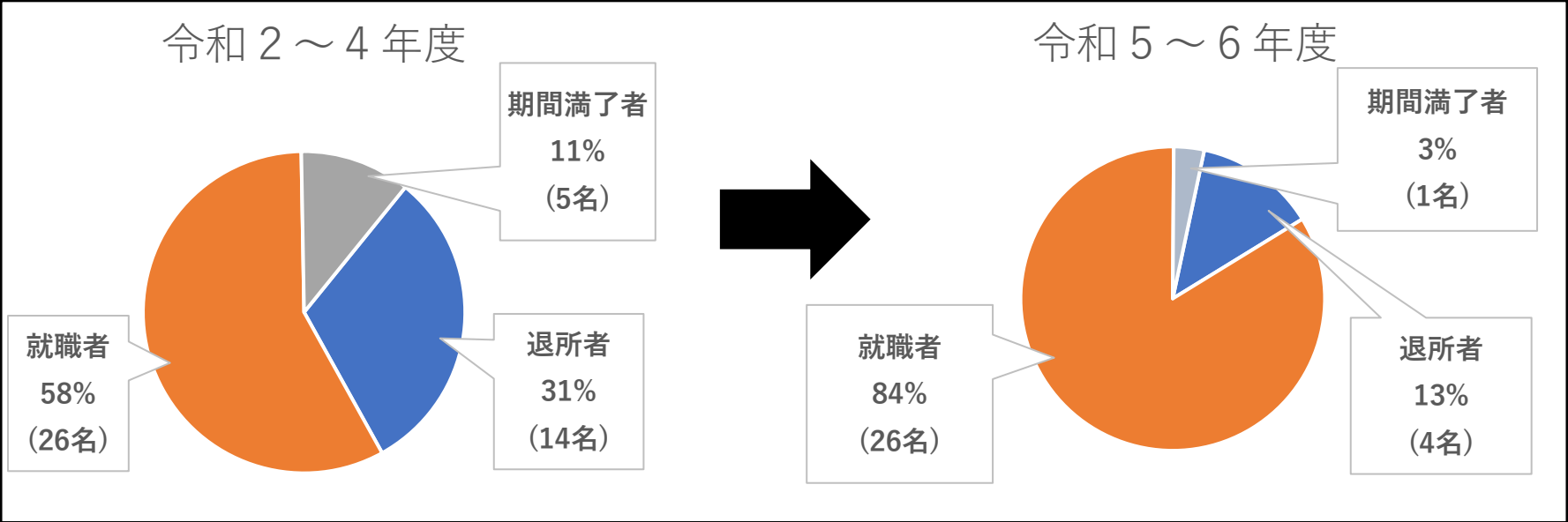
現在は少人数の職場で、気が合う仲間と軽作業の仕事をしている。

# 支援の結果

アセスメントを詳細に行うことで、その方に合った支援を提供することが出来た。

その結果、下記の表の通り途中退所者が大幅に減り、活動に参加できる方が増えた。

また、アセスメントの量が増えることで職場とのマッチングにも大きく作用し、就職率も大幅に上がった。



# 考察

詳細で多角的なアセスメントを行うことで、集団活動に上手く参加出来ない方を職員全体で把握し、且つその方の支援の方向性についていんくる全体で共有することが出来た。

集団活動に参加すること、スキルアップを目指すことに固執せず、それぞれに合った支援を行うことでいんくるを継続して利用し、就職に結びつくことが分かった。

また、日々の面談に加えて個別支援などの対応でのやり取りの中でご利用者との関係性も増し、職員の支援力向上にもつながった。

# まとめ

作業を遂行することを目的とするのではなく、自分ができることを実感することでそれが内発的動機となり、就職率や定着率の向上の一助になっている。

障害者雇用率の上昇が続く現代において、今後も福祉的視点が多く必要になる方々の受け入れが続くことが見込まれる。

社会福祉法人として、多角的な視点を持ったアセスメントを重視し、個別での作業教示を行う柔軟性をもって支援に取り組んでいきたい。