

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 (社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 管理者)
○渡辺 江美 (社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 生活支援員)
○濱田 紗希 (社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 就労支援員)
○阿部 理良偉 (社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 生活支援員)
梅本 佳奈子・松村 佳子 (社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる)

1 はじめに

(1) ジョブアシストいんくるについて

就労移行支援事業所ジョブアシストいんくる（以下「いんくる」という。）は平成25年6月に定員20名の就労移行支援単機能事業所として開設された。開設からの12年間で就職者は121名、定着率は3年以上で78%である。

主に自閉症スペクトラム等の診断を受けた発達障害のある方、知的障害のある方の支援を中心に展開してきた。

活動は図1の通り、主に三つの柱を掲げている。一つ目の「就活プログラム」は、外部講師を招いてのビジネスマナーやパソコンの講座、JST（Job Skills Training）などのグループワークを実施している。二つ目の「就労トレーニング」では、ワークサンプル幕張版を使用した職業訓練をはじめ、いんくる外での実習として当法人の他の就労継続支援B型事業所への実習、市内3カ所の図書館の作業を受託し、提供している。三つ目の「パーソナルアシスト」は、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などマンツーマンでの対応を行っている。

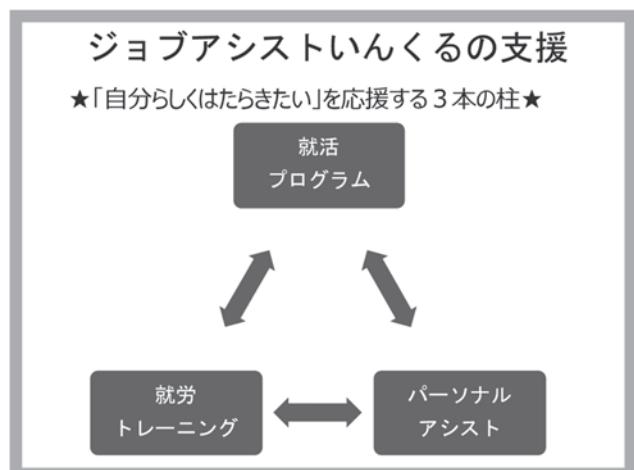


図1 ジョブアシストいんくる 支援における3本の柱

(2) 活動する上の課題

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年間は利用終了者45名のうち14名が

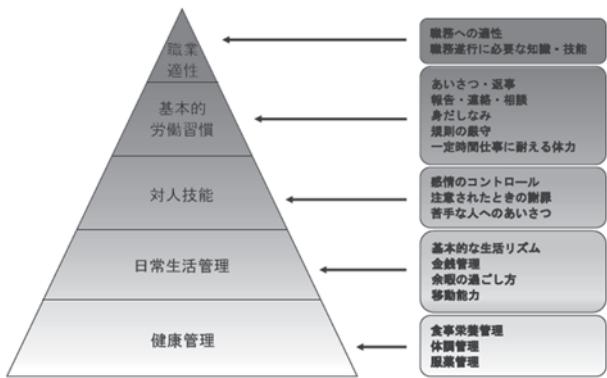
途中退所と、30%を超えた。退所希望の申し出をいただいた方との面談から、①落ち着いて活動に参加できないほど体調や生活が不安定だったこと、②表出される言葉や態度から、支援者が一面的に「就労意欲が低い」と判断してしまい、ご利用者の思いとそれ違ってしまったこと、③活動内容が自身の就職にどう役立つか分からずモチベーションを維持できなかつたことが挙げられた。

①では、体験や利用開始当初は安定して活動に参加していたものの、ストレスがかかる状況になると身体症状に現れ、次第に通所が不安定になり、活動内容の変更などで対応しようとするも、他の生活課題等の影響でストレスの軽減が難しく、通えなくなつて退所となつてしまつたことがあつた。

②では、将来的に就職を目指したい気持ちはありながらも、「それほど忙しく働きたくない」「話し相手が欲しい」と具体的な就職への思いを表現することが難しく、活動にも積極的に参加できず、他のご利用者や職員とトラブルになるご利用者に対し、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」とお伝えしたところ、退所となつてしまつたことがあつた。

また、③では、就職への意欲は高いものの、できるだけ早く就職したいという気持ちが強く、そのために役立つ活動であることを説明した上でその方が希望する身体を動かす活動への参加を促すも、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について、「障害の重い人たちと一緒に活動することで就職が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い。ここでの活動は自分に合わない」と言い、退所となつてしまつた。

これらの結果について職員間で議論し、現在行っているアセスメントでは足りていないのではないかと考えた。具体的に職業準備性ピラミッド（図2参照）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つたこと、マンツーマンでのパーソナルアシストという中で、ご利用者と担当職員だけのアセスメントにとどまつてしまつたこと、関係機関などとの連携が少なかつたことが挙げられ、職員個人の思いがある一方でいんくるとして方向性が一致していないなかつたのではないかという結論に達したため、下記のように支援を工夫することとした。



出典) 相澤欽一：“資料3 ジョブガイダンスの実際例”。現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック。金剛出版。2007。P198を基に一部変更して引用

図2 職業準備性ピラミッド

2 個別性を大切にした支援の工夫

(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し、その際は共感的な態度で傾聴を行うことを徹底した。また、月に1度ケース検討会議を実施し、ご利用者の現状を共有して、必要な支援について職員全員で検討した。

さらに日々の活動で行動観察をし、その詳しい内容をレポートに記入して職員全員で回覧することでタイムリーにアセスメントを共有した。

このようなアセスメントを継続して行う中で、「活動ありきの運営」という意識から「ご利用者を見る」意識に変遷し、ストレングスの視点で出来ることを少しづつ増やしていくと良いのではないかと考えるようになった。また、集団活動への参加が難しいご利用者がいれば、ケース担当と相談し個別作業に変更した。

(2) 個別的な支援

上述の「就労トレーニング」に記載のある図書館での受託作業や当法人の他の就労継続支援B型事業所での作業といった外部実習への参加に加え、いんくるの既存の活動で合うものが少ない方向けに、その活動が行われている部屋でプログラミングの練習や司書課程の勉強、清掃活動などの個別活動を新規に実施した。そして、ご利用者の得意なことを探すことに重きをおいて作業を細分化した。さらに、来所する時間を半日からスタートする、週5日から3日にするなどの時間の調整、座る席を固定するなどの環境調整も図った。

スマールステップを図ったことでご利用者の作業への達成感や自己肯定感の向上につながり、さらに経験できる職種が多いことでご利用者がやりたいことを見つけることやミスマッチを防ぐことにもつながった。

(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実施に留まらず、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した。また、通院同行を必要に応じて行い、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。さらに、

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丁寧にご利用者を見ることが出来るようになった。

3 結果

アセスメントを詳細に行することで、その方にあった支援を提供することが出来た。

その結果、表1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、表2の通り就職率も大幅に上がった。

表1 ジョブアシストいんくるの途中退所者の状況

期間	利用終了者	途中退所者	途中退所率
令和2~4	45名	14名	31.1%
令和5, 6	31名	4名	12.9%

表2 ジョブアシストいんくるの就職者の状況

期間	利用終了者	就職者	就職率
令和2~4	45名	26名	57.8%
令和5, 6	31名	26名	83.9%

4 まとめ

(1) 考察

詳細で多角的なアセスメントを行うことで、集団活動にうまく参加できない方を職員全員で把握することができ、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。

(2) まとめ

作業を遂行すること目的とするのではなく、自分ができることを実感でき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引き続き支援に取り組んでいきたい。

【参考文献】

- 1) 山田文典『令和2年度版就業支援ハンドブック』、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2020），p. 16

【連絡先】

後藤 耕士

社会福祉法人武藏野 ジョブアシストいんくる

e-mail : goto-koji@fuku-musashino.or.jp