

一般就労への一步を踏み出すまで

～本人・家族・関係機関・支援者・企業の
協働から見えた成長～

○ 谷猪幸司（株式会社ヴィストコンサルティング
センター長/就労支援員）

はじめに ―研究の目的と意義―

- 背景：

障害のある方がA型事業所から一般就労へ移行するには、
長期的な支援と関係機関との協働が不可欠。

- 目的：

就労継続支援A型事業所での「動機づけ支援」を通じて、
自己効力感の向上と一般就労への移行要因を明らかにする。

- 意義：

本研究は、就労継続支援A型事業所が「訓練の場」だけでなく
「所属欲求を満たす居場所」として機能した事例を通じ、
一般就労への移行支援のあり方を考察するものである。

- 倫理的配慮：

発表にあたり、対象者および関係機関の同意を得ており、
個人が特定されないよう配慮している。

目次

- ①就労継続支援A型事業所とは
- ②事業概要
- ③成育歴とアセスメント
- ④介入
- ⑤結果
- ⑥考察
- ⑦今後の課題

①就労継続支援A型事業所とは

就労継続支援A型とは、障害や難病のある方が、**雇用契約**を結んだ上で一定の**支援がある職場で働くことができる**福祉サービスです。

障害者総合支援法に基づく福祉サービスのひとつであり、65歳未満の方を対象に、継続して働ける職場の提供、および将来的に一般企業への就職支援も行っています。

②事業概要

株式会社ミチルワグループ 全体図



株式会社ミチルワグループ

■ ヴィストカンパニー



施設数	22事業所
業態	児童発達、放課後デイ、就労移行、就労定着、相談支援
地域	石川、富山、神奈川
特徴	児童から成人まで就労を見据えた支援を提供

■ スプラライフカンパニー



施設数	8事業所 (相談支援センター含む)
業態	就労移行、就労定着、相談支援
地域	福岡、山口
特徴	高い稼働率、就職率

■ ハンズカンパニー



施設数	9事業所
業態	就労移行、就労定着、相談支援
地域	兵庫、大阪
特徴	高い稼働率、就職率

■ スマイルハートカンパニー



施設数	7事業所 (相談支援センター含む)
業態	就労移行、就労定着、相談支援
地域	千葉
特徴	美容・ヨガ講座、AI講習などの特徴的な支援

■ 事業本部

部署	・新規事業開発部 ・事業戦略推進部 ・ビジネスサポート部
----	------------------------------------

■ 管理本部

部署	・経営企画・IR部 ・財務経理部 ・情報システム部 ・法務、総務部 ・HR戦略部
----	--

■ グリーンリンクラボ

施設数	1事業所
業態	企業向け障害者雇用支援事業
地域	富山県
特徴	企業の環境価値創出をパートナーとして後押し

株式会社こぼんはうすくら



施設数	216店舗(FC)
業態	児童発達・放課後デイ(多機能)
地域	東京、全国
特長	FC店舗数は同業で4位

株式会社ヴィストコンサルティング



施設数	4事業所
業態	就労継続A型・B型
地域	石川、富山
特長	就労支援員とともに働き、就労の機会を提供

事業領域

求めるニーズも利用のタイミングも様々ですが、必要な時に必要なサービスを受けることができるよう、切れ目のない支援の提供と、スムーズな地域への移行を目指し、利用者さんの自立をサポートします。

未就学児

児童発達支援

こばん ヴィスト

未就学児を対象とし、障がいや特性があるお子さんへ早期療育を行う。日常生活における基本的動作や、集団生活に必要なスキルを身につける。

小学校～中学校～高校

放課後等デイサービス

こばん ヴィスト

小学生から高校生までの障がいや特性がある児童を対象に、放課後や長期休暇等に利用が可能。日常生活や学校生活をスムーズに送れるよう、本人の成長段階に応じた発達支援を提供する。預かり型、療育型など、事業所により特色が大きく異なる

切れ目のない支援

進学など不安定な時期もサポート!

安心!



成人(18才～)

就職

就労移行支援

ヴィスト スブライフ ハンズ

スマイルハート

就職を目指す、障害や特性のある方を対象に就職活動のサポートを行う。利用は2年以内(例外あり)

就労継続A型・B型

ヴィストコンサルティング

A型は雇用型、B型は非雇用型で、支援のある環境で仕事を行う。生活リズムの安定やスキル獲得を目指す

就労定着支援

スブライフ ハンズ スマイルハート

就労支援事業所等を経て企業等に就職をした方を対象に、職場定着支援を行う。最長3年まで利用可

切れ目のない支援

就職後も職場定着に向けてサポート

企業受け障害者雇用支援

グリーンリンクラボ

採用活動全般における人材確保・選考・受入体制整備の難しさに加え、入社後の定着や能力開発などの課題を解決します。



ヴィストコンサルティングとは

- ・ 就労継続支援A型・B型・就労定着支援の複合型運営
- ・ 北陸を中心に複数拠点展開



音声データ入力
業務



清掃



アクセサリー制作



ピッキング &
梱包

活動テーマ

就労定着者を年6名輩出するスキームを構築する
収益性の高い事業を選定し注力する

③成育歴とアセスメント



- ・対象：ケンさん（仮名）（29歳・知的障害）
 - ・ステップ：
 - 就労移行支援⇒チャレンジ雇用（I県の実習制度）
 - ⇒就労継続支援A型事業所 ⇒一般就労
 - ・家族構成：4人兄弟の末っ子
 - ・性格傾向：学生時代から家庭や学校などで怒られてきたため、自分のミスを隠す傾向がある。
面談や作業において自己主張が少なく、おとなしく消極的
一方で年下の人への口調が強く、態度の差が激しい
- <課題・見立て>
- ・自分に自信がなく、就労意欲が低い。
 - ・年下への接し方がよくわからない。

④介入

介入に至る理由

本人の想い

- ・ 仕事の意味が見出せず、学校の延長という想いが強い傾向がある
- ・ 怒られるのは嫌。という発言があり。

支援者の見立て：

成功体験を通じた自己肯定感の向上が必要

介入の目的：

“役割の意味”を理解し、自発的に作業へ取り組み姿勢を育む。

介入前の状況

●仕事面

作業意欲が低く、指示待ち。
作業場で商品の影に隠れるなど姿勢が見られた

●心理面

自信がなく、人と関わることに對して消極的
怒られる経験が多く、評価に對して敏感

●環境面

支援者とのかわり合いは受け身的
家族も安定して通えればよいと考えていた
成果や成長を共有する仕組みがなかった

介入前→意欲低下→受け身の行動→成長実感なし

介入方法（支援計画）

●本人の目標：

自信を持ち、自ら考えて行動できるようになる
任された仕事を基準の速度で行う。

●支援方針

信頼関係を深め、作業の見える化・
肯定的なフィードバックを行う

●実践方法

面談・数値化・役割の明確化・家族連携

支援の工夫① 動機づけ

- ・ 面談で「**役割の意味**」を伝える
- ・ 作業結果を **数値**で見える化
- ・ 本人と一緒に振り返り

ピッキング時間表

	名前	Aさん		
	No	作業内容:ケース	2024年10月14日	2025年4月8日
	時間(秒)	1 回目	100	90
		2 回目	22	48
		3 回目	24	18
		4 回目		18
	梱包数 (個)	1 回目	65	93
		2 回目	15	56
		3 回目	10	20
		4 回目		15
	1 個当た りの時間	1 回目	1.54	0.97
		2 回目	1.47	0.86
		3 回目	2.40	0.90
		4 回目		1.20

支援の工夫② 成長の兆し

仕事で経験

施設外就労で
梱包出荷
業務を経験



面談で整理

本人からの
主体的な振り返り、
作業時間短縮、
ミス減少



強みの発見

業務日報
コメント →
自己評価・自信

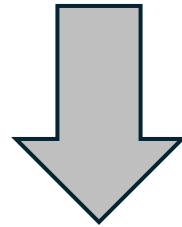


支援の工夫③ 働きやすい環境



過去の経験

怒られた経験→意欲低下



- ・ 成果 → 褒められる・認められる
- ・ 「頼られること」が意欲の源泉

家族・関係機関との連携

- ・ 家族に日々の様子を共有
- ・ 兄弟姉妹も面談に同席
- ・ 相談支援専門員との協働

家族の意識変化



就職を応援



就職活動から見えてきたもの

●職業体験

・スーパーマーケット・牧草加工店・家電量販店

●見えてきたもの

本人：「人と関わり体を動かす作業」にやりがい

環境：交通アクセスが悪く、通勤可能先が
限られる課題



介護施設での実習

徒歩圏内での実習機会の創出

●本人の様子

- ・利用者への配慮・挨拶
- ・清掃業務を丁寧に実施 → 高評価

→ 「この仕事なら続けられる」



Aさんのお仕事スケジュール

時間	仕事	内容&注意
10：00	出勤	挨拶して、出勤時間を出勤簿に記入
	道具確認、身支度	台車に雑巾、ゴミ袋、エプロン、グローブ ウェットタオルを準備する（3Fの台車）。 エプロンをつける。
10：10	4階ポータブルトイレの バケツ洗浄 <i>わきが1必要</i> (台車に4個ずつ乗せて 順番に行う。)	挨拶をして、汚物室の鍵を預かる。 グローブをつける。 居室のポータブルトイレのバケツを集める。 汚物室で排泄物を流し、洗剤とブラシで洗う。 外側の水分をウエス（雑巾）で拭き取る。 洗浄後バケツを元に戻す。 本体はウェットタオルで拭く。 バケツの洗浄が全部終わったら汚物室の便器を 拭き取り、床を掃除する。 全部終了したら挨拶をして汚物室の鍵を返す。 グローブとエプロンを外してハンドソープでしっ かり手を洗う。

⑤結果

就職

介護施設に 清掃作業員として 採用決定



⑥考察

見立て	介入	結果	考察
失敗経験を避け、指示待ち行動が多い	動機づけ支援 (作業結果の見える化＋承認フィードバック)	自発的行動・相談の増加	成功体験の積み重ねが所属意識を強化

A型事業所＝「訓練の場＋居場所」

⑦今後の課題

- ・ 新しい職場環境への適応
- ・ 業務範囲拡大のためのスキル支援
- ・ 長期キャリア形成を見据えた支援体制