

一般就労への一歩を踏み出すまで

～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 一研究の目的と意義一

- **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、
継続して働く職場の提供、
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



■ 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



■ 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



■ スライフカンパニー

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



■ 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
----	--

株こばんはうすくら

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



■ 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～)

就労移行支援

ヴィスト スプライフ 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

就職

就労定着支援

スプライフ 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

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む姿勢を育む。

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、人と関わることに対して消極的

怒られる経験が多く、評価に対して敏感

● 環境面

支援者とのかかわりは受け身的

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

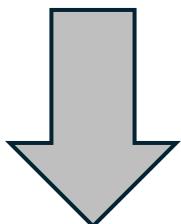


支援の工夫③ 働きやすい環境



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 ウエ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>カキダレ便</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。 本体はウエットタオルで拭く。 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つ 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