

活躍し続ける就労を目指して就労移行支援事業所が考えておくこと ～就労したASD者のケースの振り返りから～

○中村 大輔（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ草津 管理者兼サービス管理責任者）
濱田 和秀・砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

厚生労働省の「令和5年障害者雇用状況の集計結果」¹⁾において、民間企業における雇用障害者数、実雇用率は過去最高を更新したと報告されているが、障害のある方にマッチしている企業求人票だけで判断することは難しい。本事例では、就労移行支援を活用し、自身の得手不得手を整理して就労に至った事例を、「就労支援のためのアセスメントシート」²⁾をもとに振り返り、雇用につながった要素や活躍し続けるために必要なことを考察する。

2 事例

(1) 対象者

ハヤトさん(仮名)20代、男性。普通科高校を卒業後、就労移行支援クロスジョブ草津を利用。

診断：ASD、精神障害者保健福祉手帳2級

WAIS-IV：全検査74、言語理解74、知覚推理97、ワーキングメモリー74、処理速度68

県内普通科高校の卒業を控え、就労を目指して面接を受けてきたが、面接になるとうまく話せないことがあった。面接等の練習ができ、働いた経験もないため就職までの流れの把握を兼ねた訓練を希望され利用開始した。

(2) 訓練期

ア 訓練と面談形式

週5日午前午後を利用され、1日2コマの施設内外作業訓練や期間設定した職場体験実習に参加される。軽作業種での就職を希望ということから、訓練内容を軽作業中心に行い、訓練観察と振り返り面談を訓練毎に行い、週1回を基本とした1週間の振り返りの面談も実施する。面談は一对一での対話形式で実施し、訓練記録や話す内容のイメージ図を描くといった、言葉だけでなく見てもわかるように、プラスのフィードバックを行った。

イ 実施して見られたこと

決められた日時はしっかり参加できている。作業遂行においては見本があれば問題ないことや、はじめは時間がかかっても、習得後は単独で作業可能になり、自己発信も増加したことが見られた。本人としても、見本を見せてもらえることや、相手と一緒にやってみることで理解しやすく、できるようになってきたと前向きに振り返ることができるようになった。加えて、作業の遂行の工夫だけでなく、自己発信の内容も事実だけでなく原因とその対策まで話されるよ

うになった。一方で、初めての環境で求められる言動を想像することは難しく、その場ごとでの対応など一過性の対応については行いにくさがあった。また、作業を通して振り返り、別の場で実行するという応用般化の難しさも見られた。

(3) 就職活動（弁当容器製造会社）

ア 採用まで

上記にある応用般化の難しさから、複数の実習を行った後に就職を目指すのではなく、今ある情報をもとに、企業開拓を行い、現場見学や体験実習を行い、マッチングを図るように進めた。

企業見学時より、訓練で見えたことを企業担当者に説明し、作業動画を活用した情報提供、訓練で見えた理解しやすい指示の出し方、習得の仕方など、本人の学習スタイルの提示を行った。その後の体験実習時に、企業担当者にも同様に対応していただき、就職された際のイメージを持ってもらうようにした。

イ 結果

作業の習得は本人ペースに合わせるが、そのステップはゆっくりという漠然なイメージではなく、「今日はここまで、明日はここから」とテーマをもって体験実習を企業は実施されている。結果、決まった日時に出勤し、本人の作業遂行性に問題ないこと、習得する様子から作業の幅も広がっていくことが出来ると評価を得て、就職となる。

3 振り返り

(1) 手続き

障害者職業総合センター発刊「就労支援のためのアセスメントシート」を使用した。このシートは就労を希望する方が自身の就労に関する希望やニーズと就労継続のため望ましい環境等を支援者と協同で検討するとあるが、今回は、支援者が本人の訓練状況や面談の聞き取り情報をもとに使用した。また使用項目にあたっては推奨項目のみとした。

(2) アセスメント結果

ア 作業遂行

手順の遵守や時間内に仕上げることについては、自己評価と他者評価が同じであり、一对一での作業指示や目標時間を設定することで、指示理解が早く工夫を講じることが出来る点が発見される。

安全面では自己評価は良いものの、倉庫作業実習での評価

から発信力が少ないことから、事故につながる面の指摘を受けた。しかし、人の往来が少ない場面では安全面の指摘はなく、倉庫のような移動の多い現場は避けるなど、職場環境を検討すれば問題ないと言える。すべて、ストレングスポイントとなる（表1）。

表1 作業遂行

		支援・配慮なし		支援・配慮あり	
【 作業遂行 】					
	S	協同評価前の 自己評価	協同評価		
			C	B	A
指示理解	●	B			
安全な作業	●	A			
仕事への責任感	●	B			

イ 職業生活

規則理解、欠勤等連絡は提示があればその通りに実施することができている。

ADLについては自立しており、可能な範囲で家事手伝いも行っている。公共交通機関の利用、自動車運転は本人の活動範囲内は問題ない。初めて行くところは、複数回介入は必要。

体調面は家族の協力もあり、食事や生活スタイルの変容もないため安定されていた。

この点はストレングスにはなる。

逆に、作業時に急な体調不良があった際に報告できずに作業継続していたことや身だしなみ(頭髮の整容)への注意が向くことが少ないため、この点はストレングスになりにくい。誰かが見ている環境や着帽する業務であれば、問題にはならないと考えられる部分であった（表2）。

表2 職業生活

		支援・配慮なし		支援・配慮あり	
【 職業生活 】					
	S	協同評価前 の自己評価	協同評価		
			C	B	A
規則の理解	●	B			
出勤状況	●	A			
欠勤等の連絡	●	B			
日常生活動作	●	A			
身だしなみ		?			
体調管理	●	A			
体調不良時の対処		?			
交通機関の利用	●	A			

ウ 対人関係

マイナス感情が表出されることはなく、指摘等にも素直に受け止められていた。挨拶や返事については、求められるとできている。その内容として、初めは頷きのみであっ

たが、挨拶の文言や場所などを一緒に行う・見本提示を通して、獲得できている。会話や気持ちの伝達については、目的(作業遂行のため)があれば自発的で、業務以外の会話は質問を投げると返答はできていた。

相手の質問からずれることもあるが、実物やイメージを伝達するとずれなく答えられる。また、報告する者が決まっていなくて、誰に報告をすれば良いかわからないことがあったが、決めていけば問題なくできていた。

イメージの提示など、はじめのきっかけは周りが作る必要があるが、習慣化すると、その通りできていることからストレングスポイントになる（表3）。

表3 対人関係

		支援・配慮なし		支援・配慮あり	
【 対人関係 】					
	S	協同評価前 の自己評価	協同評価		
			C	B	A
挨拶・返事	●	B			
同僚や上司との会話	●	C			
相手への伝達	●	B			
相手への応答	●	C			
報告・連絡・相談	●	B			
感情のコントロール	●	A			

4 考察

今回、本人の就労後にアセスメントシートを活用して振り返ったが、ストレングスポイントや、そうでないところも対応次第で問題なくなることを、企業見学時や体験実習時に共有し、実践、企業にイメージをもってもらえた点は大きい。また、企業ニーズにあった「決まった日時に出勤できる」ということが、本人最大のストレングスポイントとマッチしていたことが一番の要素であると思われる。就労移行支援事業所は、就労にむけて様々な訓練を行うサービスである。ただ、それは獲得できていないことを獲得させるということではないと考える。いかに本人のストレングスの発見ができるか、環境次第でストレングスになる要素は何か、それらに沿った企業を見つけることができるか、企業のニーズを把握したうえで、企業にストレングスポイントを伝え、就職後も見据えたイメージをしてもらえるかが、活躍し続ける就労を支えていけると考える。就職したいと思っている人と企業との橋渡しとして、就労移行支援事業所はこれらを考えておく必要がある。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」
- 2) 障害者職業総合センター「就労支援のためのアセスメントシート」

【連絡先】

中村 大輔
特定活動法人クロスジョブ クロスジョブ草津
e-mail : d.nakamura@crossjob.or.jp

就職なんてどうでもいいからの変化 ～自己効力感を高める支援～

○柴田 友弥（社会福祉法人聖隷福祉事業団 聖隷チャレンジ工房浜松学園 就労支援員）

1 はじめに

聖隷チャレンジ工房浜松学園（以下、「浜松学園」という。）は、就労移行支援、就労継続支援 B 型、施設入所支援等を行う障害者支援施設である。

就労移行支援の定員は 30 名であり、中学を卒業して入園する 15 才、高校卒業の 18 才の利用者が大半である。

A 氏が浜松学園での支援を通して、就職意欲が高まり、就職するまでに至った経緯と、職員が A 氏に対して行った支援の取り組みについて考える。

2 目的

A 氏に対して行った支援をまとめ、どのような支援が有効であったかを考察し、今後の利用者支援に活かす。

3 方法

(1) 対象

A 氏 10 代 男性 療育手帳 B 自閉症スペクトラム WISC-IV 全検査：IQ 75 言語理解 74 ワーキングメモリー 76 知覚推理 91 処理速度 76

定期受診があり、コンサータ、リスペリドンを定期服薬している。

A 氏は、定時制高校を受験するも進学できず、主治医の勧めがあり、障害者支援施設である浜松学園に入園した。

当時の面接では、「就職したい」との意向が聞かれていた。

(2) 実施期間

2020 年 4 月～2022 年 3 月

(3) 方法

個別支援計画をもとに期間をⅢ期に分け、A 氏の様子や変化、また職員が行った支援をまとめ、有効な支援とは何かを考察する。

(4) 倫理的配慮

発表において個人名が第三者に特定されないことがないこと、拒否における不利益がないこと、ならびに発表の目的と内容を説明し、口頭と書面にて同意を得ている。

4 結果

Ⅰ期（2020 年 4 月～2020 年 9 月）：

Ⅰ期での A 氏は 1 日約 6 時間の作業時間で、1 か月平均作業参加率は 40%、「職業準備性ピラミッド（図 1）」¹⁾に基づいて作成された、働くために必要なスキルを 5 項目に分類した作業評価点数は、50/115 と低い値で、健康管理・

対人技能等が課題として挙げられていた。

職員は、A 氏に対し、面談・作業の両場面にみられる課題を伝え、行動の改善を促すのみの支援を行っていた。

Ⅰ期での A 氏は、苦手な作業を任されると休んでしまう様子や、職員からの指示を上手く理解できず、反抗をしたり、作業を投げ出してしまったりする様子がみられた。

A 氏は職員との関わりの中で、「大人はわかってこない」、「就職なんてどうでもいい」と話し、本当は高校に進学したかった思いがありながらも、就職に向けて頑張らなければならないという状況に混乱する様子があった。

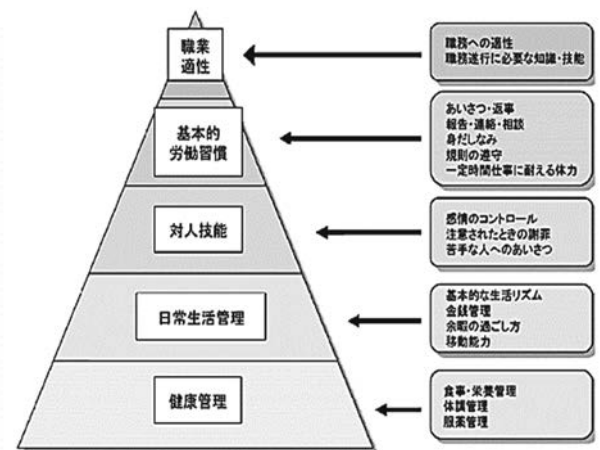


図 1 職業準備性ピラミッド

Ⅱ期（2020 年 10 月～2021 年 6 月）：

Ⅱ期での作業参加率は 60%、作業評価点数は、70/115 と徐々に向上する様子があった。

Ⅱ期では支援を再検討し、まず始めに受診同行を行った。その際、主治医・心理士から、「A 氏は抑鬱傾向がある。80%、～100%自信をもってできることから始め、段階的にステップアップすること、否定的な声かけはしないようにする方が良い」。また、「IQ 検査の結果から、聴覚からの情報よりも、視覚からの情報処理の方が得意である」など、本人の特性や支援についての意見を得た。

その後、浜松学園にて行ったカンファレンスでも、A 氏から「口頭での指示理解が難しい、視覚的にわかった方が良い」との発言があり、作業場での指示は口頭に加えて手本を見せて作業理解を促すこと、また A 氏が視覚的に作業理解できるよう図 2 にあるような作業マニュアルの作成を行った。



図2 作業マニュアル

併行して、担当職員はA氏と定期的に動機づけ面接を行った。動機づけ面接では、A氏の自己理解が進むよう開かれた質問や、話の要約などを行い、A氏が自身の気持ち・考えを整理できるように支援を行った。

その後、苦手な作業にも少しずつ取り組むA氏の様子がみられるようになった。

また、A氏から、「大変だし辛い。自信がないけど、皆を見返したい」、「父や兄のように働きたい」との発言があり、自分の置かれた現状に葛藤しながらも、将来に向けた希望を話す様子がみられるようになった。

Ⅲ期（2021年7月～2022年3月）：

職員は、Ⅱ期で行った支援を継続することに加え、A氏自らスモールステップの目標を立て、成功体験を積み重ねながら、成長ができるよう支援した。具体的には、図3のように作業参加カードを作成し、A氏と作業参加状況の振り返りを行いながら、A氏の自己決定を支援した。スモールステップの目標は、作業参加時間を1か月ごとに3時間から4時間30分にし、4時間30分から6時間へと段階的に伸ばすこととした。

また、職員はA氏が自ら決めた目標を達成できた際には、それを認め、称賛し、A氏が自信を持って取り組むことができるよう支援した。

その結果、最終的な作業参加率は95%、作業評価点数は109/115と向上した。

Ⅲ期でのA氏は、苦手な作業にも挑戦し、作業にも休まず参加できるようになり、就職につながった。

日	曜日	9:00	9:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00	16:30	日計
		9:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00	16:30	17:00	
8/1	木	✓													✓			6
8/2	金	✓													✓			6
8/3	土																	
8/4	日																	
8/5	月	✓													✓	60		5
8/6	火	✓													✓	30		5.5
8/7	水	✓													✓			6
8/8	木	✓													✓	90		4.5
8/9	金	✓													✓			6

図3 作業参加カード

5 考察

「就職なんてどうでもいい」と言っていたA氏が課題解決できた理由には、2つの有効な支援があったのではないかと考察する。

① 動機づけ面接を行い、自己理解を促す。

動機づけ面接の中では、開かれた質問を行い、A氏からの話しを受けとめ、職員が要約し、A氏に返した。この過程を通して、A氏は、本当は変わりたいけど変われないという自分の気持ち、父や兄のように働きたい、という自己理解につながったのではないかと考える。

② 口頭＋視覚で説明。A氏にあった作業場環境を整える。

作業場での指示は、口頭に加えて視覚的にわかるようマニュアルを作成し、手本を見せた。そうすることにより、A氏は、作業手順通りに作業に取り組むことができ、苦手なことにも挑戦することができるようになったのではないかと考える。

中島ら²⁾によれば、自己効力感とは「自分が行為の主体であると確信していること・自分の行為について自分がきちんと統制しているという信念」とされているが、これら2つの支援が、失敗体験を重ねてきたA氏の自己効力感を高める有効な支援であったのではないかと考える。

今回の研究は単一事例であり、研究の限界がある。今後この研究の妥当性を高めるため、更なる支援を通して研究の妥当性を検証していきたい。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部「就業支援ハンドブック」, (2024), p. 24
- 2) 中島義明・安藤清志・子安増生・板野雄二・繁樹算男・立花政夫・箱田裕司編「心理学辞典」, 有斐閣, (1999), p. 330

【連絡先】

柴田 友弥（聖隷チャレンジ工房浜松学園）
e-mail : shibata.t@sis.seirei.or.jp

文脈的行動科学のアプローチを用いた就労支援と今後の展望

○下山 佳奈（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員）

高津 弘明（株式会社スタートライン 就労移行支援事業所 るりはり）

刎田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

1 はじめに

2009年に創業した株式会社スタートラインは、都心まで通勤困難な障害者が自宅から近い場所で働く、サテライトオフィスサービス（現：INCLU）から事業をスタートさせました。当初は、身体障害者の採用が中心であり、ハード面の環境を整えることで、安定就労を実現できていました。しかし、創業から4年目である2013年に入ると、精神障害者の採用が増加し、ハード面の環境整えるだけではサポートが不十分であり、安定就労を維持することが困難な状況となりました。そのため、職業リハビリテーションを系統的に理解・実践している人材を社内に招き入れました。科学的根拠に基づいた職業リハビリテーションに関する理論・ツール・技法を用いた支援を全社的に導入することを決定し、2014年には障害者雇用研究室（現：CBSヒューマンサポート研究所）を設立しました。それから現在に至るまで、研究所では当社独自の障害者支援ノウハウや、障害者をサポートする社員の研修体制、新たな支援技術を研究・開発し続けています。また社内だけではなく、社外に対しても企業に出向いて障害者雇用のノウハウの研修を行ったり、雇用の実績にまつわる学会発表を行ったりしており、研究人材の育成、研究プロセスの確立、社外ネットワーク活用を進め、研究の質の向上を図っています。そして障害者雇用における社会的課題の解決を通じて、持続可能な社会の実現を目指しています。このような独自のノウハウをより生かして、就労前からのサポートを行うことで対象者のことをよく理解し、安定就労につなげるため2021年に就労移行支援事業所 るりはり（以下「るりはり」という。）が開所しました。

2 るりはりの3つ特徴

就労移行支援事業所は、行政から認可された福祉サービスです。一般企業への就職を目指す障害者の職業訓練や就活・定着のサポートを行っています。るりはりでは、これまで1,850以上の支援実績をもつ株式会社スタートラインが培ってきた、障害者への就労支援や定着支援の技術をプログラム化し、その人その人に合ったサポートを考え、就職までの支援を行っています。

(1) 障害者雇用実績のある企業とのつながりが300社以上

るりはりでは、これまでの障害者雇用支援サービスの実績から、障害者雇用に理解のある企業へのインターンシップや特別講座など、独自の就職サポートを行っています。

また、サテライトオフィスや屋内型農園、在宅就業など、様々な働く選択肢を提案することが可能です。

(2) 独自ツールで、適性を知り「自分らしく」働く

独自開発の職業適性診断（アセスメント）プログラムを利用し、自分に合った仕事、働き方の特性を知るサポートを行います。自分にあった仕事・就職先を理解した上で、就職サポートを行います。また、テレワーク希望者専用コースも用意しており、就業形態においても「自分らしく」働く選択肢を増やすサポートを受けることもできます。

(3) 学術的根拠のある支援技術を通して、安定して働くためのスキルが身につく

これまでの障害者雇用の支援実績に加えて、最新の認知行動療法（ACT）も活用して支援をしています。また、自社開発の模擬業務も利用しながら、セルフマネジメント力の強化プログラムを提供しています。

3 るりはりのプログラム

(1) セルフマネジメント

認知行動療法などで知られるマインドフルネスを活用して、心の問題に向き合い、心との付き合い方を身につけられるよう支援しています。レクリエーションなどを通して、楽しみながら自分にあった大事な価値などを見つけていきます。また、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が開発したOA作業・事務作業・実務作業に大別される13種類の作業課題から構成された模擬業務であるワークサンプル幕張版（MWS）で、作業時のミスの傾向や得意な部分から、個々人の特性や仕事との相性を確認していきます。また、それぞれの行動傾向を把握していくことで、作業時のミスを防ぐための工夫や適切な休憩のタイミングなどを提案し、最終的には自分自身で工夫したり、休憩を取得したりすることができるよう導きます。このようにしてセルフマネジメントを強化していきます。

(2) テレワーク・在宅勤務を意識したプログラム

オンラインコミュニケーションアプリを用いて、在宅勤務を想定した環境を設定し、模擬業務での作業に取り組んでいただくことができます。また、オンラインにおけるコミュニケーション（報告・連絡・相談）や、資料の画面共有を行いながらプレゼンテーションなどの実践経験を積み重ねていくこと、在宅勤務に必要なスキルが習得できるよう支援を行っています。

(3) キャリアデザイン

「自分に合った働き方や求人を選び方」、「企業研究や自己分析」、「通過する応募書類の作成方法」、「面接官の見るポイントと面接で聞かれること」など、10年以上の障害者雇用支援実践をもとに、自分に合ったキャリアデザインや就職活動の進め方を学べます。

(4) 自己理解へのアプローチ

るりはりでは、行動へのアプローチを、【認知】・【行動】・【感情】など多面的な情報整理を行うことで、利用者自身が行動そのものを客観的にとらえることができ、よりよい行動へと変化ができるよう支援を行っています。そのような方法の一つに、Process-Based Therapy（以下「PBT」という。）から生まれたEEMMグリッドを用いた面談があります。

4 FEMMグリッドとは

PBTは進化科学に基づく、多面的・多階層的な変化のプロセスを明らかにするために、近年開発されたアプローチです。このアプローチでは、EEMMグリッドを活用し、面談等におけるケースの言動や履歴を分類したり、病理的なプロセス（不適応）と健康的なプロセス（適応）を検討するグリッドを作成したりすることで、複数の支援者や対象者自身が心理的な状態も含めた、その人の全体像を視覚的にとらえることができるようになります。

5 EEMMグリッドの取り組み事例について

(1) 対象者

男性（40代）のAさん。

(2) 主訴

Aさんは、常に漠然とした不安があり、漠然とした不安が極度に高まると療養期間に入ることがありました。療養期間中も、不安は消えず自責の念に悩まされる日々が続いていました。

(3) 手続き

図1は、Aさんの面談の内容をEEMMグリッドで整理したものです。左側は、体調悪化時に見られる情報、右側は体調が良い時に見られる情報を整理したものです。図1では、これまで漠然とした極度の不安のプロセスが可視化されました。これを見たAさんは、左側のグリッドが、本来、望んでいる状態とは離れていることを理解し、不安に陥り休んでばかりいることが、役に立たない行動だと気づきました。一方で、望ましい行動も同時に整理することができました。EEMMグリッドの活用により、対象者本人も自己分析がしやすくなり、現在の状態に気づき、長期休養する状態から抜け出すきっかけになりました。

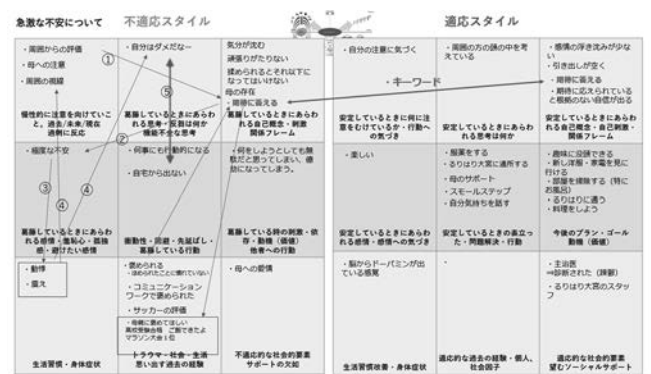


図1 EEMMグリッド

6 その他EEMMグリッド取り組み後の声

(1) 男性 (40代)

EEMMグリッドを使用したことで、体調を崩すと自分のことばかり責めていたことが分かりました。自分のことばかり考えていたと思っていましたが、他人からどう思われるかに意識が向いていたことが分かり驚きました。原因が分かっても、ネガティブな感情は無くならないけど、体調を崩すことなく行動できるようになりました。

(2) 女性 (40代)

時系列で整理する取り組みを行いました。成長過程で、昔は適応行動だったものが、現在では不適応行動になっているということが可視化できました。そのため、冷静に物事を見ることができるようになり、今の最適な行動を選択できるようになりました。

(3) 男性 (20代)

自分の感情面や行動などを可視化することで、思考の巡り方が分かりました、そのため、考えがグルグルしなくなりました。状況を整理して、今の自分の考えや行動をどのように調整すると、良い行動に繋がるのか分かりました。

EEMMグリッドの効果：その行動の機能は何かについて、個人を取り巻く環境や心理的な状況の整理を、支援者と対象者が一緒に行うことで、それらのプロセスをずれなく捉えることができ、行動の変化へと繋がっていきました。**EEMM**グリッドを使って、心理的なプロセスを可視化することで、ご自身での対処可能性を高める一助になると考えられます。

7 今後の展望

るりはりでの取り組みでは、様々なプログラムを経験することで、利用者自身で好ましい行動へと変化していく様子が多く見られました。心理的なプロセスを、多面的に一度に整理できるEEMMグリッドを活用することで、支援者も対象者も、その行動傾向を理解することにつながり、不調のサインに気づきやすくなります。これは、自立した社会参加を送る可能性へとつながるでしょう。今後も、より多くの実践を行っていきたいと考えています。

キャラバン企業説明会 3 年間の成果と今後について

～障害者職業能力開発プロモーターの活用事例～

○稲垣 良子（名古屋市健康福祉局 障害福祉部障害者支援課 課長補佐（就労支援の推進））

1 はじめに

平成 18 年度、厚生労働省から政令市に委託され開始された障害者職業能力開発プロモート事業は、障害者の職業的自立を支援するため、福祉、教育、企業、労働等の機関が連携して、企業及び障害者のニーズや障害者一人ひとりの態様に応じた職業訓練の利用の促進を図ることを目的とした事業である。名古屋市は、平成 20 年度より参加し、国事業の廃止に伴い、平成 25 年度からは市単費事業に切り替えて継続し、現在に至っている。

2 名古屋市の取り組み

(1) 平成 20 年度から令和元年度まで

プロモーター 2 名体制で、市内企業等への訪問を行い、企業見学や体験実習の機会創出の働きかけ及びセミナーの企画・開催を行ってきた。

表 1 平成 20 年度から令和元年度までの実績

年度	訪問企業数	見学会実施	実習実施
H20	43 件	8 回	—
H21	119 件	14 回	6 回
H22	57 件	19 回	8 回
H23	203 件	22 回	12 回
H24	92 件	21 回	16 回
H25	30 件	23 回	7 回
H26	36 件	19 回	15 回
H27	23 件	19 回	9 回
H28	59 件	64 回	9 回
H29	64 件	45 回	22 回
H30	19 件	41 回	18 回
R 1	66 件	20 回	15 回

(2) 令和 2 年度（COVID－19）

COVID－19 は、令和 2 年 1 月 15 日に日本において最初の感染者が確認されて以降、全国に急速に拡大した。企業への訪問はもとより、人が集まる事業は全て中止となり、障害者の就職活動も大きく制限された。令和元年 10 月から、名古屋市障害者就労支援窓口「ウェルジョブなごや」を開設したが、結果的に多くの制約がある中での事業開始となった。障害者の就職活動においてもテレワークへの関心が高くなり、実際に在宅雇用を行っている企業を招いてのテレワークセミナーを開催するなどした。

(3) 令和 3 年度から現在に至るまで

COVID－19 の影響を受け、一般就労者数が市の計画目標から大きく乖離したため、支援の再構築が必要となった。まずは、障害者雇用を実施している企業の概要を求職者や支援者に知ってもらうことが必要と考え、令和 3 年 7 月からキャラバン企業説明会を開催した。

表 2 市内福祉事業所の一般就労移行者数（本市調べ）

年度	市内在住	前年比
H29	408 名	—
H30	451 名	110.5%
R 1	474 名	105.0%
R 2	368 名	77.6%
R 3	541 名	147.0%
R 4	612 名	113.1%
R 5	712 名	116.3%

3 キャラバン企業説明会

キャラバン企業説明会は、名古屋市内 16 区にある生涯学習センターを会場に、1 社 30 分で 1 回あたり 4 社、月 2 回午後開催を基本として開始した。このキャラバン企業説明会がプロモーター活動の転機となり、企業並びに支援機関及び求職者相互の情報交換の機会を生むこととなった。令和 4 年度からは、前述した形式による 13 時から 15 時 45 分までの B タイプに加え、9 時 30 分から 12 時までの求職者によるディスカッション形式による A タイプを設けるなど、企業側のニーズや企業開拓も意識した運用を行っている。

表 3 キャラバン企業説明会参加者（求職者）の内訳（名）

年度	移行	A 型	B 型	自立	他	教育	計
R3※	420	9	35	0	1	16	481
R4	409	27	31	18	0	174	659
R5	567	30	44	18	0	18	677
R6※	140	21	5	8	0	36	210

※令和 3 年度は 7 月から、令和 6 年度は 7 月まで

表 4 キャラバン企業説明会参加企業の内訳

分類	参加企業数	参加延べ回数
市内本社	85 社	164 回
県内市外本社	6 社	11 回
県外本社	21 社	47 回
計	112 社	222 回

※令和 3 年 7 月から令和 6 年 6 月まで

4 キャラバン企業合同面談会

令和6年度に、キャラバン企業説明会を始めてから3年が経過したが、その効果を就職実績との関係で評価できていないことが課題となった。要因としては、プロモーター2名体制では、キャラバン企業説明会後の就職活動についてまで支援し続けられず、最終的な就職につながったかを追うことができないという体制を含めた限界であると考えた。そこで、今後のキャラバン企業説明会への参加を促すことも念頭に、キャラバン企業合同面談会（以下「合同面談会」という。）を定期的を開催することを新たに企画した。そして、合同面談会の参加者を、過去のキャラバン企業説明会に参加した企業及び参加求職者に限定することで、働く意欲が熟成した求職者を次のステージに送り出すことを目的として開催することとした。その結果、第1回目の合同面談会における企業へのアンケート結果から、就職につながる可能性は、参加者全件の約4割程度はあることが分かった。5割は切るものの、改まって行う面接とは異なる、説明会の延長としての対話の場が、企業及び求職者双方に及ぼす影響は一定程度あるようだということも分かった。

表5 合同面談会における企業の感想

求職者に対する感想	計
見学に来てほしいと感じた	33件
実習に来てほしいと感じた	7件
応募してほしいと感じた	12件
検討したい	84件
計	136件

表6 第1回目の合同面談会における業種別参加求職者

製造業	44名	宿泊業	2名
警備業	5名	食品業	2名
外食産業	6名	倉庫業	7名
特例子会社	20名	葬祭業	7名
教育関係	5名	福祉業	7名
建築業	14名	保険業	7名
小売業	10名	—	—

※午前参加企業、午後参加企業とも、各企業7名枠を用意。一部企業は終日参加。

5 今後の方向性

合同面談会を開催するにあたって、関係機関との連携が必須となった。市（プロモーター、ウェルジョブなごや）は福祉行政の立場から支援機関へのアプローチを、労働局（ハローワーク）は労働行政の立場から職業紹介を、見学と実習の調整は労働局と県の共同事業体である「あいち障害者雇用総合サポートデスク」が行った。福祉部門と労働部門とで、まったく同じアプローチや所管ではないからこそ連携を行

う意義があると考ええる。引き続き、各機関の強みを活かして、障害者の一般就労につながる支援を市・県・国の連携により実施してまいりたい。

【連絡先】

稲垣 良子
名古屋市健康福祉局障害福祉部障害者支援課
Tel : 052-238-0752
e-mail:a2659@kenkofukushi.city.nagoya.lg.jp

各機関と連携を生かした一般就労に向けての取り組みについて ～ジョブコーチ支援を通して～

○角 智宏（社会福祉法人清流苑 本部長）

1 はじめに

私たち社会福祉法人清流苑（以下「当法人」という。）では、平成30年に就労定着支援事業をスタートし、合わせてジョブコーチ支援もスタートさせた。

ジョブコーチ支援をスタートさせた背景には、当法人がある鹿児島県出水（いずみ）市は、障害者職業センターまで2時間。一番近い「ほくさつ障害者就業・生活支援センター」までも約1時間と距離があり、臨機応変な対応に課題があった。特別支援学校を卒業して一般就労された方や、福祉事業所を卒業されて、一般就労された方のサポートを手厚くしたいという思いのもと、また障害者雇用に悩む地元企業に対しても、スピーディーにサポートを行うなどの目標を掲げ、現在まで取り組んできた。当法人では、以下（図1）のように就労系サービスを卒業後のサポートとして行っている。

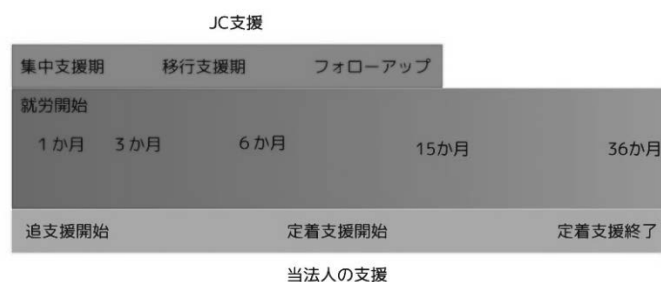


図1 JC支援と当法人の支援について

入職当初はジョブコーチ支援での「集中支援期」、また1か月経過後の「移行支援期」を中心に、当事業所では追支援という形で、月に1回程度面談を行っている。

6か月経過後以降は、ジョブコーチ支援のフォローアップと、当法人の就労定着支援をうまく組み合わせながら、支援を行い、入職から15か月経過後のジョブコーチ支援終了時は、就労定着支援の継続および、地域の就業・生活支援センター等と引継ぎを行うことで「切れ目のない支援」に取り組んでいる。

現在も、ジョブコーチ支援終了後、企業側より「不安が残る」という相談を受けるケースもあり、障害者就業・生活支援センターと連携し、不定期ではあるが訪問し面談するケースもある。

実情としては「ジョブコーチって何？」という方がまだまだ多い印象と、人手不足と言われながら、障害者雇用が進まない地方の課題に直面していることも事実としてある。

2 ジョブコーチ支援の在り方に対する考察

(1) ある支援の実際より

Aさん（25歳 男性 知的障害 療育手帳B2）

幼い頃から施設で育ち、特別支援学校の高等部卒業後、当法人（就労継続支援A型）へ入職した。Aさんは利用当初から仕事への適応能力は高く評価も高かった。一方でコミュニケーション能力に課題があり、他人（同僚よりは対職員）とトラブルになることも少なくなかった。

生活面においてはグループホームに入所し生活を行っていた。自分のペースで生活することも多く集団生活の中で活動するには課題が多かった。5年経過した頃に本人から「辞めて地元に戻りたい」と申し出があった。もちろん引きとめ、何度も面談を繰り返したが、本人の意思は固く、思いを尊重することにした。

問題だったのはこの時点で、本人に働く意志が全くなく、次の就労先も未定のまま退所したことだった。

実際のところ、グループホームで貯めたお金があったため、しばらくの間生活に困ることはなかったと思うが、気にかけて数年間、不定期に連絡は続けていた。

本人からは連絡がなかったのだが、ほくさつ障害者就業・生活支援センターと企業の方から「Aさんの件で色々ご協力いただきたい」と当法人に相談があり、まずはお話を伺うことになった。

(2) 環境の変化と「ハブ的役割」について

Aさんはこれまでの約2年間、自宅で過ごすことが多く仕事には就いていなかった。Aさんの友人2名が、連絡をいただいた企業に勤めており、その友人の紹介で就職する予定とのことだった。仕事を体験して特に問題なかったが、長い間働いていないことと、通勤に関して距離があること、また生活面が何より心配ということだった。

本来、ジョブコーチ支援の例としてJEED（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）のHPには以下のように示されている（参考：図2）。

（障害者への支援例）

- ・仕事に適応する（作業能率を上げる、作業のミスを減らす）ための支援
- ・人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援

（事業主への支援例）

- ・障害を適切に理解し配慮するための助言
- ・仕事の内容や指導方法を改善するための助言・提案

（家族への支援例）

- ・対象障害者の職業生活を支えるための助言とある。



図2 「ジョブコーチ支援」を活用しましょう !!より

Aさんは、信頼関係の構築にとっても時間がかかる方で、なかなか本音を話してくれなかった。いきなり関係機関に繋いでも、上手くいかないと思い、本来はジョブコーチ支援の定義からは外れるかもしれないが、まずは本人の同意を得て、関係機関につなぐことにした。これには企業のご協力や、関係機関の皆様の協力で、比較的短い時間で連携することができた。

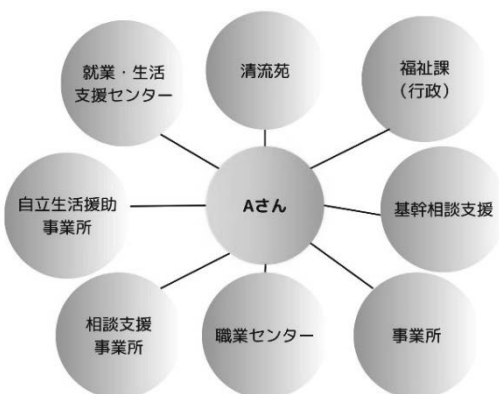


図3 Aさんをサポートしてくださった関係機関

現在まで、様々な課題を抱えながらではあるが、仕事も継続し、生活面も安定している。これには関係機関の皆様や、何より採用して下さった企業の努力の賜物であると思われる。私は、ジョブコーチ支援の本義である「就労の継続」という面からも、職場での環境調整だけでなく、当事者を取り巻く環境も意識して支援を行っていく事が重要であると、Aさんの取り組み事例からも再認識することができた。

（3）ジョブコーチの支援能力の向上

私自身、平成30年11月にジョブコーチの資格を取得後、職業センターとのペア支援（一部単独支援）で9名のサポートを行ってきた。過去9例では現在も継続して勤めているケースが3例、転職し別事業所に勤務が1例。福祉サービスに移行が3例、不明2例となっている。

ジョブコーチ支援の現場は、当事者だけでなく、企業や家族、先に述べた関係機関との連携も必要となり、合わせて面談技術や調整能力が求められる現場でもある。

私は自分自身の経験として、高等学校と特別支援学校での経験が大いに役に立っていると考えていて、合わせて現在の職場では管理職として面談のスキルが求められることから、多くの研修を受けてきた。

取り組み当初から、ジョブコーチ支援だけでなく、広く全般的にキャリアに関する知識や技術を深めたいという思いから、令和5年にキャリアコンサルタントの資格を取得し、活動を始めた。

私が関わっている障害者の方の多くは「自分はこうなりたい」「こういう仕事をしてみたい」など、自分がどうありたいかを意思表示できていない方も多い。特に支援学校の卒業生は、学校時代は先生、福祉の現場では支援員の方から言われたことを素直に受け入れ行動する傾向が強く、資格取得後は、「一緒に考えていくこと」を意識することで、障害者の方の成長支援、自立支援につながるように、意思決定支援に基づいた相談業務を行っている。また両立支援（育児・介護・病気）が必要なケースや、地域性、会社などの組織、家族や対人関係など、取り巻く環境を頭に入れながらジョブコーチ支援を行っている。

今回の例はまさに「Aさんを取り巻く環境」を意識した支援の例だが、これはキャリアコンサルタントとしての学びや、多くの仲間と横のつながりが、自分の行動変容に寄与したと思われる。

3 さいごに

企業においては人手不足が叫ばれる中、障害者の方々が企業を支える一員として求められていることは間違いない。

しかし、企業側の労働に対する要求は厳しくなることも多く、単に「できない」とか「難しい」ではなく、当事者に「何ができるか」を企業と一緒に考えていくことが、私たちジョブコーチのミッションであり、就労を希望されるみなさんと、職業生活設計と一緒に考えていくことが重要であると考えている。

今回のAさんのサポートが終了する頃に、Aさんが「自分らしさ」を生かして、主体的に自分自身の課題解決に向かえるように支援を行うことはもちろんだが、Aさんだけでなく、Aさんの勤務する企業の活性化にもつながってほしいと願っている。

【連絡先】

角 智宏（すみ ともひろ）
社会福祉法人清流苑 出水事業所
e-mail : seiryuen-honbu@outlook.jp