

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。

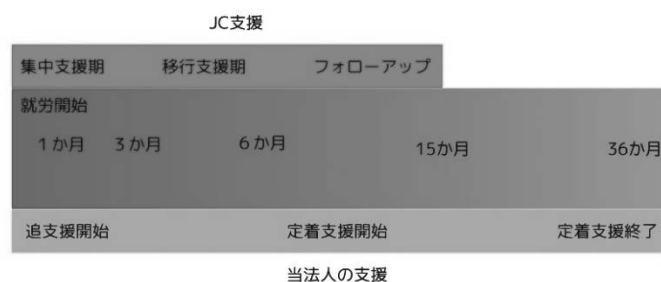


図1 JC支援と当法人の支援について

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。

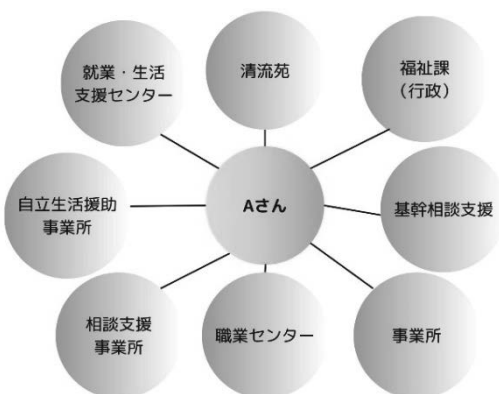


図3 Aさんをサポートしてくださった関係機関

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し。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