

①就労支援の一連のプロセスを  
含むモデル事例のケーススタディ

②地域の支援機関との課題共有



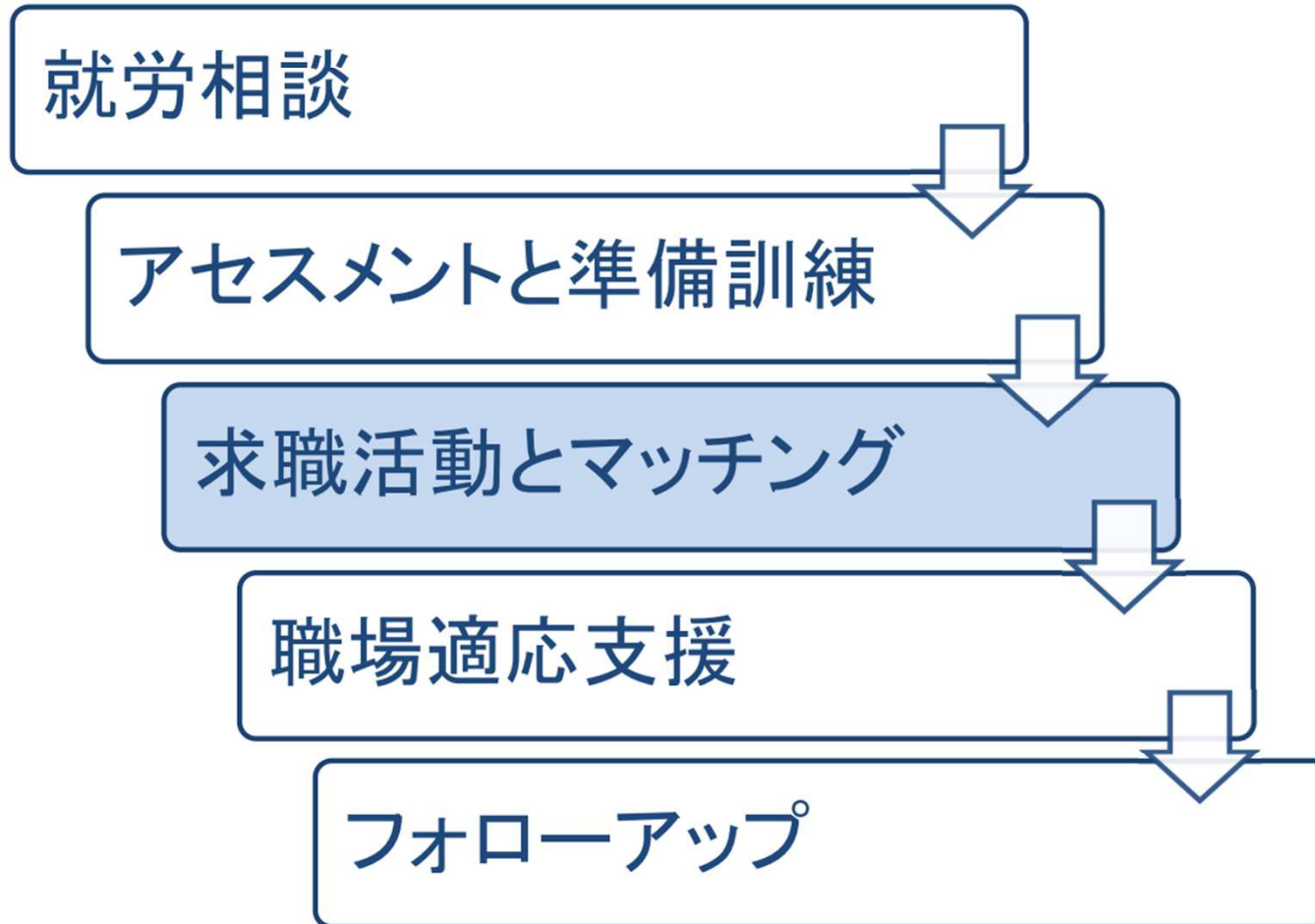
～働きたい・雇いたいを応援する～

高槻市障がい者就業・生活支援センター 陸野 肇

〒569-0803 大阪府高槻市4-17

TEL 072-668-4510 / FAX 072-668-4530 / E-Mail [skip4510@tiara.ocn.ne.jp](mailto:skip4510@tiara.ocn.ne.jp)

# 就労支援プロセス



# 働く力

- 働く力 = 働く力 + 雇う力 + 支援する力

働き始め

会社の雇う力

支援者の支援する力

働く人の働く力

慣れてきた頃

働き始めは、ジョブコーチや支援者が占める割合が大きいが、本人の働く力が伸び、会社の雇う力(ナチュラルサポート)も増え、支援する力が減っていく(フェイディング)ものである

### ③連携のポイント(餅は餅屋)

#### ・なぜ支援間の連携が必要なのか？

障害のある人は継続的に支援を必要としています。また、障害のある当事者と家族のために、地域の支援者や支援機関が質の高い一貫した支援を継続していくことが求められます。そのために、支援者側に求められる最も重要なことが「連携」です。しかし、連携とは経験だけでは上手くいかないこともあります。

#### ・連携とは？

「連携」とは、異なって、情報を共有し、協力し、お互いの限界があります。提供し続けること、この間の連携が

#### ・連携を進めるにはチームワークが重要です。

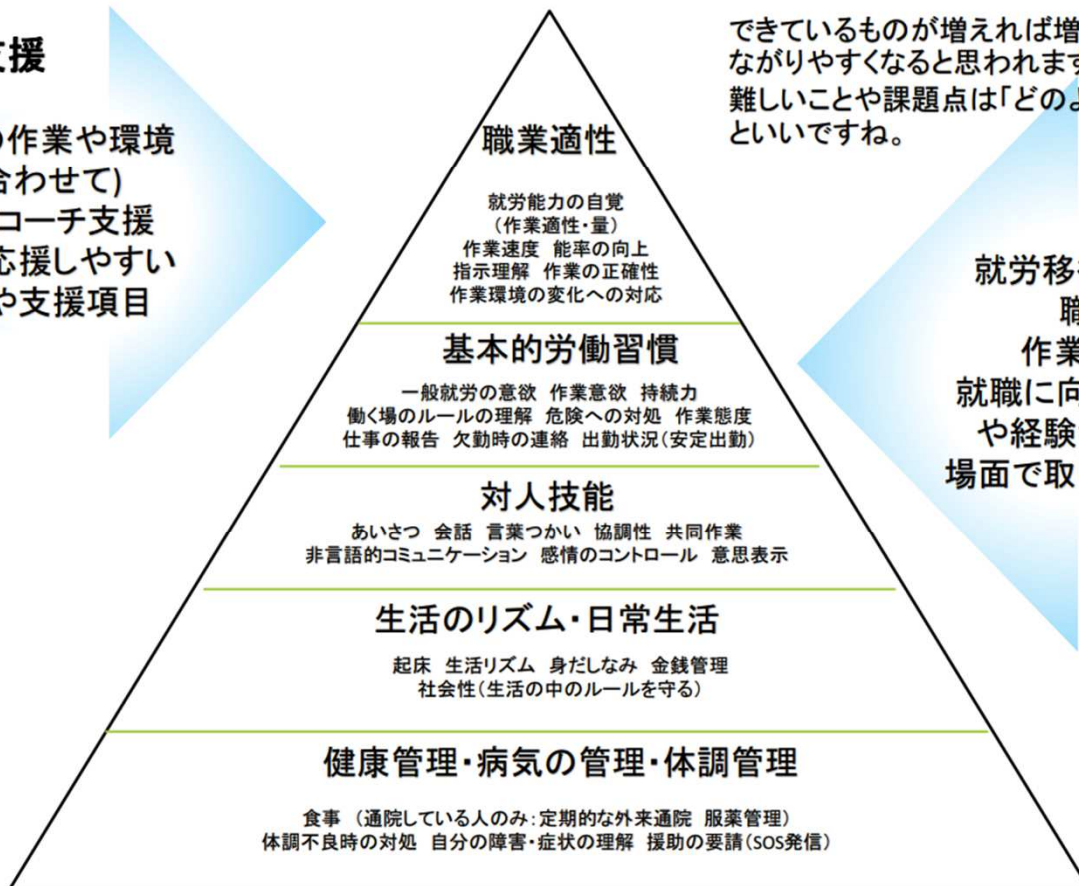
どのような支援においても複数の人材や組織間の連携が必要です。連携を実現するために、①当事者や家族を支援するといった共通する目的②2人以上の異なった専門職③に実行する集団的な活動のことを「チームワーク」と言います。しかし、実際にチームに動かすにはいくつかの工夫や努力が必要です。具体的には、①目的を共有し、チームのメンバーの専門性をお互い尊重し活かすこと②チームとしての目標や、メンバーの役割分担、話し合いや調整などを上手く進めるための知識と技術を持つこと③一定期間の支援効果の点検や見直しが行われることなどがあります。チームについては、精神論的なイメージを持つものではなく、チームワークのメンバーが役割を果たせる具体的な方法が伴わないと、実効性のある支援に繋がらないのでチームを構成するメンバーにとっても、チームワークが上手く進むと、メンバーの能力以上の大きな成果がもたらされることがあります。

# 職業準備性ピラミッド

「安定した職業生活のための職業準備性」にさまざまな側面(段階)があります。  
「就労移行支援のためのチェックリスト」を活用して、あなたの「職業準備性」のどの側面(段階)がどのような状態化をまず、把握してみましょう。

## 必要な支援

(実際の作業や環境に合わせて)  
ジョブコーチ支援  
などで応援しやすい  
課題や支援項目



できているものがあれば増えるほど、働く土台がしっかりしてくるので安定した職業生活につながりやすくなると思われます。  
難しいことや課題点は「どのような配慮や支援があるとよいか？」をためしてみたり考えてみるといいですね。

就労移行支援事業所  
職業訓練  
作業所など・・・  
就職に向けた土台づくり  
や経験づくりができる  
場面で取り組むとよいこと

働く土台づくり

医療と相談や調整が必要  
デイケアへの参加など



## 事例基本情報

- 30歳、男性 精神手帳3級 発達障がい
- 18歳から単身生活  
現在は別居の父、結婚している姉がいる  
男性が苦手(特に中年男性)
- 高校卒業後 派遣(クローズ)等で勤務 最長3年
- 21歳初診 手帳取得は28歳
- 25歳からの地域活動支援センターへの相談をきっかけに、障がい福祉サービスに繋がります
- 雇用開始時に就労移行からの紹介で支援開始



## 関わった機関と利用した制度など

- 障がい者就業・生活支援センター 発表者の所属機関
- 就労移行事業所 職員退職・・・、新人職員が担当となる
- 医療機関 PSWがいて関わりがある
- 地域活動支援センター 相談員との定期面談
- 職安 担当者がついている
- 雇用企業 部署では初めての障がい者雇用

# 採用に至った経過と求人・会社情報

- 障がい者合同面接会求人

雇用率重視で現場は初めての障がい者雇用

- 医療法人 病院内清掃

- 現場 8名のスタッフ 年配者が多い

主任以外は週30時間未満のパート就労

本人は一日6時間、週5日勤務、土日休み

会社本部は8時間勤務大丈夫と言っていたが...

- 採用時オリエンテーションより、就労移行支援事業所と就ポツとの連携しての支援開始

現場担当 就労移行スタッフ 新人で支援も本人の事もわからない。

サポート役 就ポツスタッフ 経験者だが本人の事をよく知らない。



# 場面Ⅰ 採用後の課題①

トイレ掃除はできない。するなら辞める

- 本人

潔癖症で無理。トイレ掃除をするなら辞める。

もともと駐輪場整理で応募したのに部署が変わった。

植木の虫の駆除も無理してやっけていてそれで精一杯

- 主任

トイレ掃除が出来ないならここでは働けない。求人票にのっていない仕事はしないのか？

急なトイレ掃除の時に動ける様になって欲しい。まだ若い色々な仕事を覚えてこれから役立てて欲しい

本人が嫌がっても、それを指導するのが支援者の役割ではないんですか？といった質問まであった

# 場面Ⅰ 採用後の課題①

どんな支援を行う 個別ワーク  
トイレ掃除はできない。するなら辞める

- 本人に対して

- 会社に対して

- その他

# 場面Ⅰ 採用後の課題① 結果

トイレ掃除はできない。するなら辞める



# 場面Ⅰ 採用後の課題②

この給料では生活できない。すぐにでも転職する。

- 本人

障害年金なし。手取り9万強では生活できない  
給料が足りない事は知っていたが焦って応募したら採用になった

就ポツ・移行で支出を聞くが詳細はあまり教えてくれない  
個人年金2万円、携帯代1万円など改善出来そうだが、  
支出を見直す気はない。

すぐにでも辞めないと生活できないと本人訴えるが、  
貯金がいくら残っているのかは教えてくれない

このままでは生活ができないとすぐの転職を希望する

# 場面Ⅰ 採用後の課題②

## どんな支援を行う Gワーク

この給料では生活できない。すぐにでも転職する。

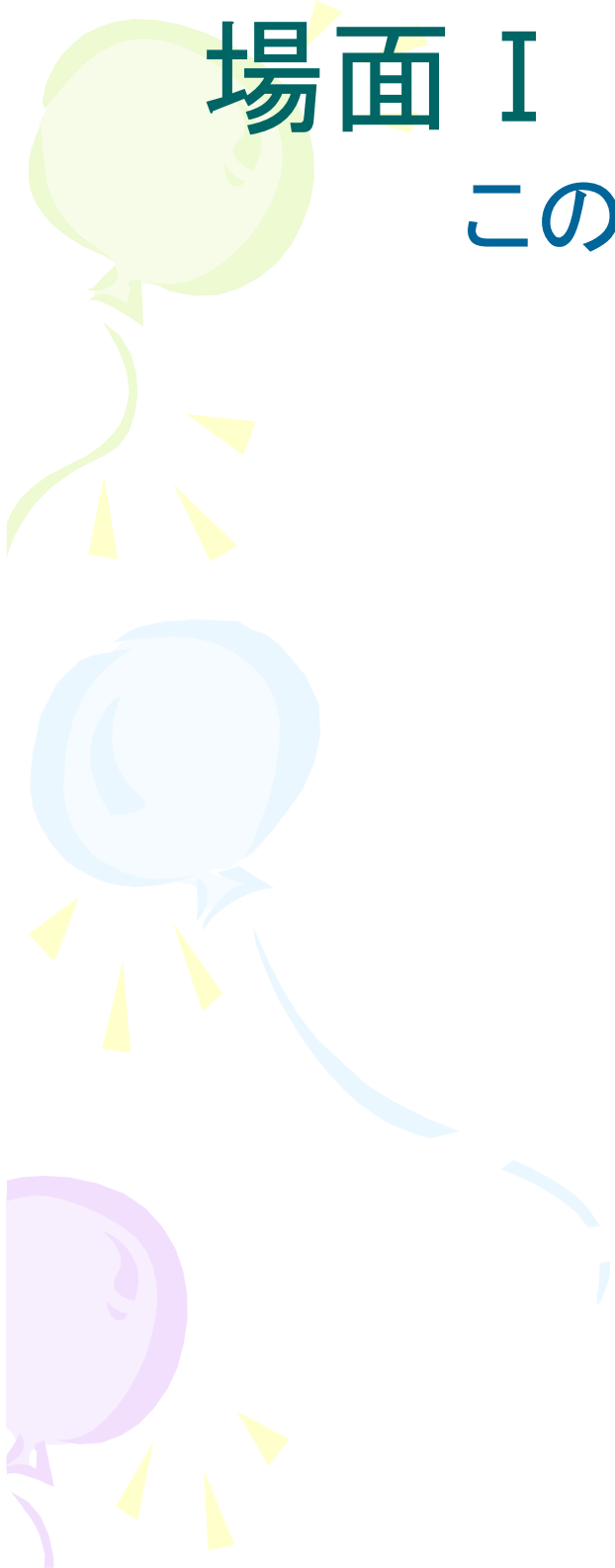
- 本人に対して

- 会社に対して

- その他

# 場面Ⅰ 採用後の課題② 結果

この給料では生活できない





# 場面 I のまとめ

- アセスメントができていたのか？



- ジョブマッチングは成立していたのか？



## 場面Ⅱ-① 再就職支援

### 再就職支援の導入(アセスメント) 個別ワーク

本人は就職を希望しているので再就職支援をする事となりました。支援するにあたり何を聞き取ったりしますか？

・

・

・

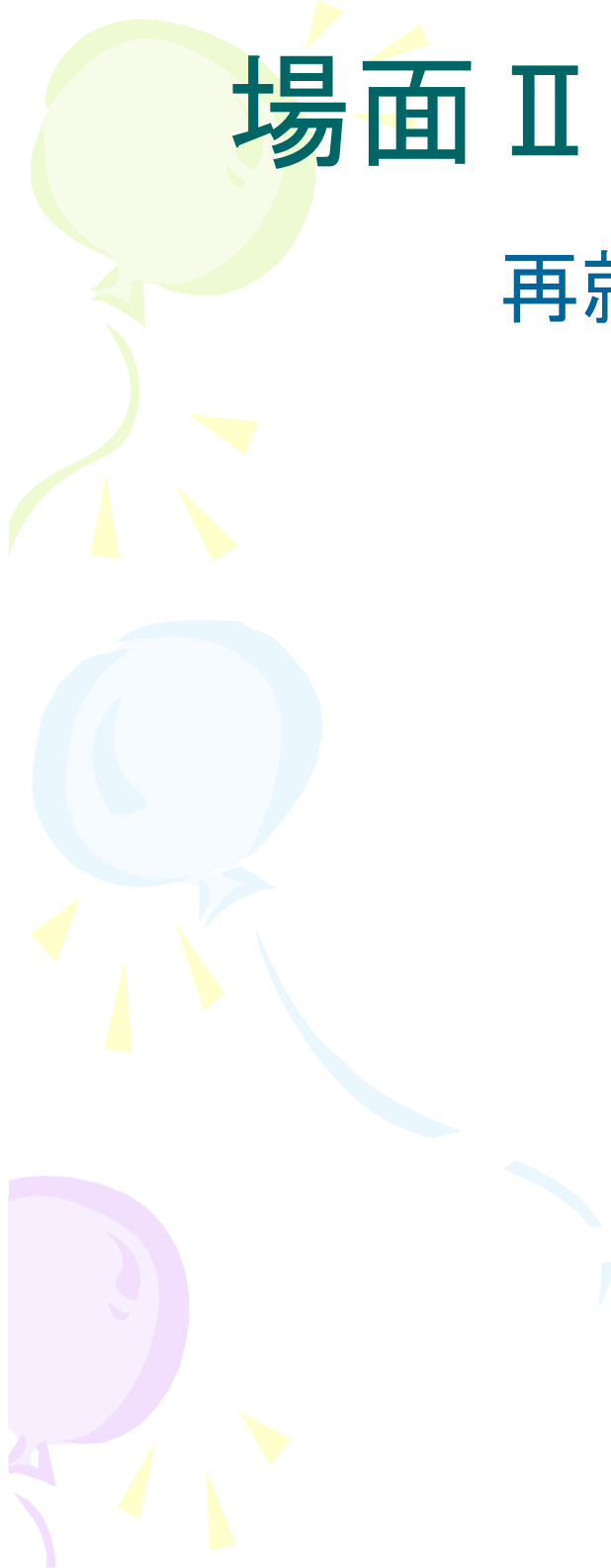
・

・



# 場面Ⅱ-① 再就職支援 結果

再就職支援の導入(アセスメント)



## 場面Ⅱ-② 再就職支援の課題


- 本人希望求人ハードルの高さ 能力と給料
- 焦らずに継続できそうな仕事に応募できるのか？
- 就労移行を利用するのか？

利用しない場合

面接同行や定着支援を誰がするのか？

就活中の日中活動の場をどうするのか？

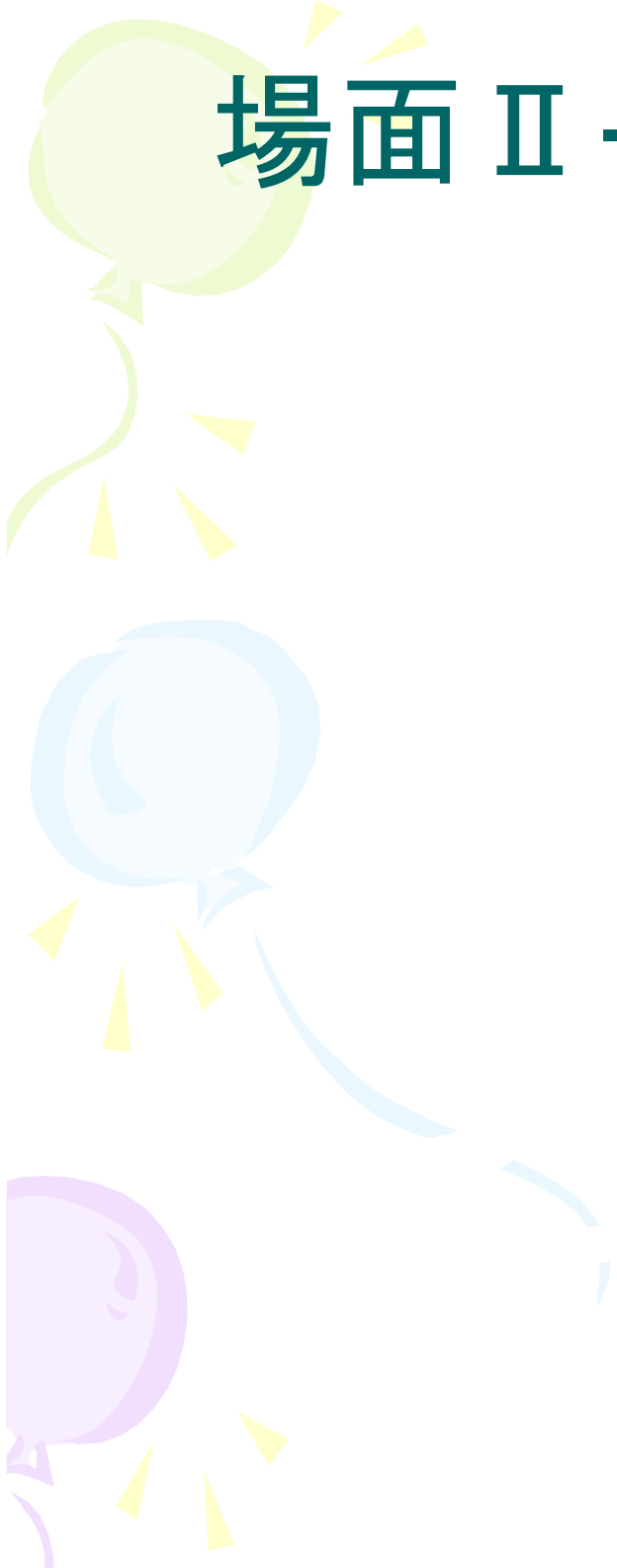
- 10ヵ月は失業保険があるが、それ以降仕事が見つからない場合 生活費はどうするのか？
- 仕事の見つからない不安から病状の揺れは生じないか？



# 場面Ⅱ-② ケースカンファ実施 どんな支援をする？役割を担う？ Gワーク

- 職安
- 就労移行
- 地活
- 就ポツ
- クリニック

# 場面Ⅱ-② ケースカンファ結果





# 移行の企業開拓と ジョブマッチングについて

- ジョブマッチングを考慮した就労移行の企業開拓や雇用前実習が使えないのが厳しさ
- ハローワークの求人や、一般の求人誌などから、企業開拓をしていく
- 採用、雇用前実習、体験実習のみ、見学のみに、で企業の受け入れハードルが下がる
- 採用に関してはハローワークと連携して下さい。もしハローワークの敷居が高ければ就業・生活支援センターに相談

# 場面Ⅲ-後日談① 就労移行を再提案

- 本人希望の求人少なく就活して3か月が過ぎ  
就職活動も煮詰まってきた。
- PC訓練に力を入れて就労移行の再提案  
事務職は給料が良い。きちんと支援を受けて就活し、  
希望職種なども吟味してもらいたい。
- 就労移行 訓練受ける事を確認  
もちろん訓練だけでなく就活支援・定着支援も実施

結果 本人とまどいや、はやく就職したいという焦りはある  
が就職の幅を広げる為、就労移行利用を決定

# 場面Ⅲ-後日談② いきなり採用へ

本人、採用になっても行くか悩んでいた遠くの職場でまさかの採用決定。就労移行は利用せずに一か月の試用期間に挑戦することとなる

- 就労移行 合同面接会でのアドバイスはしていたが、  
定着支援は実施しない
- 就ポツ 勤務前オリエンテーション同行
- 職業センター JC支援。JC支援導入の原則伝える  
(給料OK? 通える職場? 継続できる仕事か?)

結果 就労移行を利用せずに、離職後4か月で再就職ができた。再就職手当ももらえる。

業務内容は定型化されており向いている仕事と思われる。7年以上たつが継続して働いている。



# 事例 まとめ

- ケーススタディを通してアセスメントとジョブマッチング、そして連携による支援の大切さを分ってもらえたと思います。
- 就労支援のプロセス、順番は大切です。
- 次のコマでは連携とネットワークについて、お話させていただきます。