

就労移行支援事業所との 効果的な連携についての一考察



社会福祉法人 愛護会

胆江障害者就業・生活支援センター

主任就業支援担当者 佐藤博之

1、研究テーマ

『就労移行支援事業所との効果的な連携についての一考察』

2、研究テーマの設定理由

当支援センターにおける登録者は平成 25 年度末現在で 243 名いる。その中でも職業生活の確立が必要な人、職業の選択が分からない人、過去に就職したことはあるが成功体験がない人、失業し再就職に対して自信がない人等がいる。

このような登録者には、すぐに就職活動を支援するのではなく、通所授産施設、就労継続支援 B 型事業所の利用を基礎訓練として提案していた。

当センター登録者が利用する際に、就業支援としての、つなぎの役割がうまくいかないケースがあり、本人の基本情報、障害特性等などがうまく伝わらず、スムーズな連携ができない事があった。また、登録者が利用中の場合においても、現況などの情報共有ができない事もあった。そのような中、平成 24 年 1 月 1 日に自立支援法への移行の為、更生施設静山園が就労移行支援事業所（利用者 12 名）を胆江圏域初でスタートした。

今回の研究において、静山園就労移行支援班へのつなぎの支援会議内容、職場実習の支援内容を考える事で今後、効果的な連携ができると考え研究テーマとした。

3、研究のねらい

過去に就労継続支援 B 型事業所、旧通所授産施設に対して十分な情報提供、情報共有が不足していた為、互いに支援の方向性が違った事があり、お互いに十分な情報共有をする事により、支援の方向を一致させるためには、どうしたら良いか考察してみたい。

4、研究の仮説

過去の通所授産施設、就労継続支援 B 型事業所との連携を検証(支援会議、職場実習支援、定着支援の引き継ぎ等)する事で問題点が明らかになり、課題を解決する事で効果的な連携が図られるのではないかと。

5、研究の方法

- (1)過去2年間の旧通所授産施設、就労継続支援 B 型事業所へのつなぎ方の振り返り
- (2)支援会議の実施
- (3)職場実習支援
- (4)定着支援の引き継ぎ

6、研究の実践

- (1) 過去2年間の旧通所授産施設、就労継続支援 B 型事業所へのつなぎ方の振り返り

H22 年度、H23 年度に基礎訓練でつないだケースは以下の通り。

	性別	年齢	障害名	支援会議	利用事業所
1	男	40 代	下肢機能障害	実施しない	就 B
2	女	30 代	知的障害	実施しない	旧授
3	女	20 代	知的障害	実施しない	旧授
4	男	20 代	知的障害	実施しない	旧授
5	女	30 代	うつ病	実施しない	旧授
6	男	20 代	知的障害	実施した	就 B
7	男	30 代	知的障害	実施しない	就 B
8	男	10 代	知的障害	実施した	旧授
9	女	30 代	知的障害	実施しない	就 B
10	女	30 代	知的障害	実施しない	就 B
11	女	20 代	知的障害	実施しない	就 B

※ 就 B・・・就労継続支援 B 型事業所 ※旧授・・・旧通所授産施設

- ・旧通所授産施設、就労継続支援 B 型事業所を基礎訓練として利用した人数 11 名
- ・利用を開始する前に相手側事業所との支援会議を行った人数 2 名
- ・H25 年度末までに、相手側事業所と連携し就職に至った人数 5 名
- ・H25 年度末までに、現時点での状況が分からない人数 2 名

(2) 支援会議の実施

当センター登録者を基礎訓練として、静山園就労移行支援班につなぐ場合は支援会議を行う事にした。その際、内容が薄くならないために以下の目的を持って行う事を心がけた。

- ・就労支援の必要性を伝える事。
- ・登録者の情報を各関係機関と情報共有する事。
- ・今後の方向性、各支援機関の役割等を明確にする事。

以上3つの事を考え、支援会議の方法については、「ケア会議の技術」を参考にして以下の事に取り組んだ。

①構成メンバーについて

支援会議の目的は人物像や仕事をする能力の把握、そして就職へ向けた支援内容を考える事である。よって現状で支援に関わっている機関を主に人選していき、さらにその中でも今後の就労支援において重要な役割を担当する機関は必ずメンバーに入れる事にした。

② 場所について

人数に対して適度な広さの会議室がある事、会議に集中するため電話などの雑音が無い事。支援会議で使用する器具（ホワイトボード、プロジェクター等）が揃っている事、参加する機関が全て知っている場所である事を考え、主に当センターを場所として設定した。

③ 日時について

支援会議の開催日と時間については、重要度が高い支援機関を中心として調整していき、構成メンバーが全て揃う様に設定した。理由としては各機関がひとつ、ふたつと欠席という事になれば情報共有や支援の方向性が決まらないからである。

④ 進行について

- ア、その日の支援会議の目的や到達目標を明確にする事により会議を分かりやすくする。発言を促進したり、結論をまとめる事。
- イ、話題が拡散したり、分かりにくくなった場合は、議論をまとめ、方向性を確認する。
- ウ、結論や残された課題について、あるいは決定した役割分担については、最後に必ず確認をする。

以上の3つを意識し進行を行った。特に、アとウに関しては意識して行っている。なぜなら今日の会議は、「なんだったんだろう？」とならない為である。

⑤ 支援会議の中心となる内容について

- ア、基本情報（氏名、年齢、性別、居住地、障害名、障害者手帳の種類、年金の有無等）
- イ、生活歴（出生から現在まで）
- ウ、家族状況（年齢、職業、協力的かどうか等）
- エ、医療状況（通院頻度、受薬している薬の内容、医師からの労働に関する意見書等）
- オ、職業評価（実施検査の内容と結果、支援計画の内容）
- カ、実習状況（実施企業、期間、内容、企業からの評価等）
- キ、各支援機関の役割等

以上の7つの項目であるが、紙の資料として参加メンバーへ配ったものを読み上げるのではなく、ホワイトボードに各項目を分類して表示する事にした（参考資料・別紙1）

また、新しい情報や疑問点などを書き込む事で情報を可視化でき、分かりやすく伝わる事となった。各項目については本人への事前の聞き取りや、支援機関からの事前の情報を基にまとめる事にした。また、不足している部分については当日の支援会議時に各支援機関から、追加情報という事で話をしてもらう事により、内容に厚みをもたせた。

そして、情報提供だけの支援会議というスタンスではなく、支援の方向性についても検討を行い、支援会議の最後に支援機関の役割等を決めている。例として、ジョブコーチ支援が必要になった場合は、岩手障害者職業センターが企業側への説明や、支援日程の調整を担当する事。職業紹介は水沢公共職業安定所が担当し、面接になった場合は、静山園就労移行支援班が、企業側に障害特性などを説明する事などといった事を決定していった。

※平成24年度、平成25年度の2年間で、10名が基礎訓練の必要があったが、静山園就労移行支援班の定員数に空きがなかった為、そのうち7名が就労継続支援B型事業所を利用しており、この際にも同じ方法により支援会議を行っている。

※参考資料・別紙2、3、4

(3) 職場実習支援の実施

職場実習を行う企業先の確保に関しては、当センターが過去に職場実習を実施した企業やそこでの職種等の情報提供を行った。この場合の職場実習の主な意味合いであるが、本人の経験値を上げる事や、職域の開拓、拡大の為という意味の体験実習の場合である。次に、職場実習の評価内容によっては、その企業へ就職できるかどうかの採用試験的な意味を持つ職場実習である。こちらは水沢公共職業安定所の障害者対象求人と一般求人が情報源となる。どちらの場合も企業側への障害特性等の説明や、職場実習の日数、実習内容の調整については静岡園就労移行支援班が行っている。

当センターとしては、静岡園就労移行支援班と同行し、実施企業へ訪問をしている。目的は、現状の確認をする事（職務遂行能力の把握、精神状態等）また、問題があった場合は支援内容の検討、変更を検討する事。（精神不安定、取組への意欲低下、職種 mismatches による不適応等）

そして、採用試験的な意味合いを持つ職場実習において、採用となった場合は、就職から6ヶ月後に当センターが支援を引き継ぐ事になる。（採用後、6ヶ月までは就労移行支援事業所が定着支援を行う決まりになっている。）支援機関の変更に伴い、スムーズに移行できるようにする事。

以上の3つの事を目的に静岡園就労移行支援班と時間調整を行い訪問した。

そして、職場実習終了後に実施企業側から評価を頂く際にも、同行訪問し評価内容を確認している。

※参考資料・別紙5、6

(4) 定着支援の引き継ぎ

静岡園就労移行支援班から就職者がでた場合、職場への6ヶ月間の定着後は、主になる支援機関が当センターに切り替わる事になる。その際は、登録者の企業側担当者、勤務する部署、業務内容、勤務時間、通勤方法、現時点での問題点などを静岡園就労移行支援班より聞き取っている。また当センターが静岡園就労移行支援班につないだ時の支援会議構成メンバーにも、電話連絡などにより伝え情報を共有している。そして、問題が起きた場合については、6ヶ月以降も、静岡園就労移行支援班と職場に同行訪問を行って対応してもらっている。

企業側への説明については、静岡園就労移行支援班より支援機関の変更、その連絡先、担当者が変わる事の説明を行ってもらった。また、本人、家族にも当センターへ来所して頂き、センターの概要、支援内容、支援者の紹介等を行った。本人、家族、対してもスムーズな移行ができるように努めた。

7、研究の結果と考察

当センター登録者に対して、基礎訓練の方向性が決まった際には見学、体験利用という方法については支援者の中で定着している。

H22年度、H23年度に支援会議を行った2件のケースに関しては、受け入れ側事業所との簡単なやりとりで済ませてしまっていた。内容に関しては、当センターでの相談中に聞き取った内容（相談内容、障害特性、病状等）と水沢公共職業安定所等からの情報（職歴、職業評価、医師の意見書）を受け入れ事業所に伝える程度であった。

乏しい内容となった理由としては、支援会議のスタイルが確立されておらずケースによって伝える情報がバラバラであった。相談状況だけが中心の時、病状だけが中心の時、職歴や離職時の事が中心の時と、すべての支援会議でバラバラであった。こうした内容の薄い支援会議と呼べない支援会議を行った結果、ただ支援センターより就労系サービス事業所へ利用者を紹介した感じになり、以後の再就職へ向けての、連携した支援をスムーズに行なえなかったという課題が残った。

支援会議をする、しないの理由については、支援会議を行った2件に関しては複数の支援機関が関わっていた事で情報収集という意味合いで行った。また、支援会議を行わなかった、9件については支援機関が当センターのみであり、支援会議の必要性を感じなかったのが理由である。

平成24年度より、ケア会議の技術を一部使用する事により、支援会議のスタイルを確立させる事ができた。その結果、連携する支援機関の中で支援対象者が、どのような経緯で静山園就労移行支援班の利用に至ったのか、その人の人物像、家族の状況、職務遂行能力、医療情報、支援の方向性、就職に至った際の役割が支援機関の中で共通理解ができた。また関係機関を集める事により、専門的な意見が支援内容の幅を広げる効果が得られた。具体的には、課題が多い発達障害者の支援会議において、職業評価やワークトレーニングを実施した岩手障害者職業センターから、直接に障害特性や、職業評価結果からみえる能力の凸凹、その理由と対応方法、ワークトレーニングから得た、効果的な職業指導に関する話などが聞いた事により、課題への取り組みがしやすくなった。他にも水沢公共職業安定所においては、支援対象者が就職活動に入った際に、支援会議で得た情報を基に求人企業へのマッチング作業、企業への紹介がスムーズに行えたとの声も頂いている。以上の事から、ケア会議の技法を用いる事で、支援会議の実施については一定の効果が得られた事と感じている。

職場実習支援と定着支援に関しては、当センターの登録者が、就職した際の定着支援を見越して支援を行った。早い段階で支援に入る事により、登録者の

業務内容の確認、業務上の得意な事、苦手な事、問題点の確認を行った。また企業の雰囲気（障害者雇用に関する理解の有無等）職場環境（社員の数、年齢層、男女の比率、作業する場所の広さ、明るさ、音、物や機械の配置等）人事担当者などの確認をした。もし、就職が決まった段階で行うとなると情報が不足している事から、その後の定着支援に何かしらの不都合が起きるかもしれない。また、静山園就労移行支援班側からの引き継ぎ事項も多くなり、負担となると考える。さらに伝えられた情報と見た情報の食い違いを防ぐ事もできる。研究期間中に実際に就職者が出ているが、以上の事を行っていた事からスムーズに定着支援に入る事ができている。

ただ反省点をあげるとすれば、当センターから静山園就労移行支援班へという段階では支援会議という流れは作ったものの、当センターが定着支援に入る段階においては形が決まっておらず、特別支援学校が卒業時に行っているような、企業と各支援機関が集まっての支援会議が必要であると感じているが、これについては静山園就労移行支援班側と検討が必要と考えている。

8、今後の課題

岩手県保健福祉部障がい保健福祉課が、県内にある障害者就業・生活支援センター9か所に、発達障害者への相談支援件数等の調査を平成20年度より行っている。当センターの調査初年度はたったの1件であったが、平成25年度においては327件となった。

年々増えていく相談の中で、相談者が持っている共通の悩みや不安は、「仕事や生活に対するの困り感」と「対人関係に関するの恐怖感」である。

普通高校在学時、広汎性発達障害であることから、言動や行動が変わっていると理由でいじめの対象になり、友達から疎外された学校生活を送り、就職活動も、何もかもがうまくいかずに、進路が決まらないまま卒業。そして本人、保護者、進路担当教諭が困り果てるケース。また、普通高校、大学を卒業して就職したが、仕事が上手く出来ず、悪気が無くともミスを繰り返す。気を付けても同じミスを繰り返す事で仕事への自信が失われ、職場の上司や同僚からも注意を受け、対人関係においても距離をおかれる。相談しようにも誰にも相談できず、何もかもうまくいかずに退職となったケースもある。

当センターでは、以上のような「仕事や生活に対するの困り感」、「対人関係に関するの恐怖感」という課題があり、相談者と支援者が整理する必要がある場合には、再就職支援にすぐ入るという事はしなかった。なぜなら、再就職したとしても、長く職場に定着できずに離職する可能性が高いと見立てたからである。

そうならない為に必要な事は、自分のストレングス（強み）をみつけ、それを活かす事で仕事に対する「困り感」をなくす事。そして、人との関係についても、関係構築の方法、自分の思いを相手に伝える方法等を身につけていく事で「対人関係への恐怖心」を少なくする事が重要と考える。

では、今後も更に増えていくと予想される発達障害者の就労支援において、段階的に仕事や人に慣れ、そして社会に慣れていく事は大事であると考えているが障害者就業・生活支援センターでは、支援できる幅が小さいのが現実である。

それに対し、静岡園就労移行支援班では、以下に対する取組が可能である。職業生活を日常的に送る事により確立される生活リズム、生産活動から見えてくる職域の把握と拡大、対人関係のスキルの向上も見込まれる。当センターとしては今後も頼らざる得ない事は確かである。

平成26年度からは、特別支援学校高等部・普通高校の卒業生、長期離職者等が、就労継続支援B型事業所の利用を希望した場合、静岡園就労移行支援班での職業アセスメントを受け、就労継続支援B型の利用が妥当との結果が出ない限りは、原則利用は不可となった。今後、増々、基礎訓練施設として最初に想定する場が静岡園就労移行支援班になる。連携していく頻度はあがり、胆江障害者就業・生活支援センターと重要かつ大切なパートナーとなる事は間違いない。この関係を構築、維持していく為には、支援対象者の情報共有、一致した支援内容の方向性が必要だと考える。

今後、さらに障がい者の職業生活における<やりがい><生きがい>を支える理想の支援を静岡園就労移行支援班、胆江障害者就業・生活支援センター共にお互いのポジションから現実化していきたいと考える。

○参考文献

野中猛 高室成幸 上原久 「ケア会議の技術」・・・・・・ 中央法規出版

【基本情報】

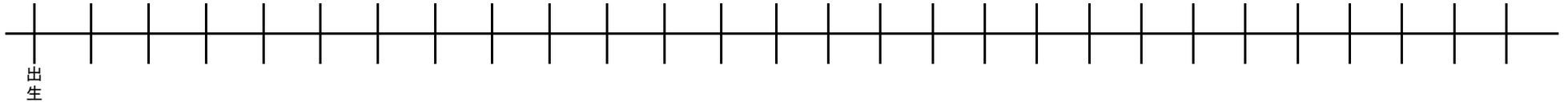
【希望する暮らし】

【家族】

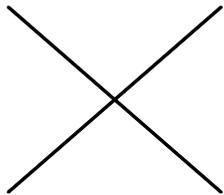
■・●:死亡 ☒:離婚 ○:健在

【住まい】

【生活歴】



【サービス】



【1週間の生活】

	月	火	水	木	金	土	日
AM							
PM							

【H24.1月の生活】

	月	火	水	木	金	土	日
1週							
2週							
3週							
4週							

【1日の生活】



【能力】

《ADL》	《対人》	《仕事》
食事	自己主張	持続性
調理	挨拶	継続性
移動	協調性	集中力
立座位	妥協	工程理解
寝返り	SOS発信	手順理解
入浴	断る	手順変更
排泄	謝る	
運転		
服薬管理	《趣味》	《特技》
金銭管理		

H24年度、H25年度に静山園就労移行支援班につないだ支援会議

	性別	年齢	障害名	会議日時	会議場所	会議への参加機関	備考
1	男	20代	広汎性発達障害	H24. 5. 8 10時	当センター	岩手障害者職業センター 水沢公共職業安定所 静山園就労移行支援班 当センター	ホワイトボード使用
2	男	10代	広汎性発達障害	H25. 8. 2 15時	当センター	県立高等学校 水沢公共職業安定所 相談支援事業所 静山園就労移行支援班 当センター	紙の資料を使用 (サービス等利用計画)
3	男	20代	広汎性発達障害	H26. 1. 9 14時	当センター	岩手障害者職業センター 水沢公共職業安定所 相談支援事業所 静山園就労移行支援班 当センター	ホワイトボード使用

H24 年度、H25 年度に就労継続支援 B 型事業所につないだ支援会議 (1)

	性別	年齢	障害名	会議日時	会議場所	会議への参加機関	備考
1	男	50 代	うつ病	H24. 5. 20 14 時	当センター	水沢公共職業安定所 相談支援事業所 地域活動支援センター 就労継続支援 B 型事業所 当センター	ホワイトボード使用
2	男	20 代	注意欠陥多動性障害	H24. 6. 25 15 時	就 B	岩手障害者職業センター 水沢公共職業安定所 就労継続支援 B 型事業所 当センター	ホワイトボード使用
3	男	50 代	聴覚障害 高次脳機能障害	H24. 9. 20 14 時	当センター	水沢公共職業安定所 相談支援事業所 就労継続支援 B 型事業所 当センター	ホワイトボード使用
4	男	30 代	うつ病	H25. 4. 16 10 時	当センター	水沢公共職業安定所 相談支援事業所 就労継続支援 B 型事業所 当センター	紙の資料を使用 (サービス等利用計画)

※就 B・・・就労継続支援 B 型事業所

H24 年度、H25 年度に就労継続支援 B 型事業所につないだ支援会議 (2)

	性別	年齢	障害名	会議日時	会議場所	会議への参加機関	備考
5	男	10代	広汎性発達障害	H25. 10. 2 10時	当センター	保護観察所 福祉事務所 水沢公共職業安定所 就労継続支援 B 型事業所 当センター	ホワイトボード使用
6	男	10代	広汎性発達障害	H25. 10. 18	就 B	相談支援事業所 就労継続支援 B 型事業所 当センター	ホワイトボード使用 プロジェクター使用
7	女	10代	知的障害	H26. 3. 20 13時	就 B	相談支援事業所 就労継続支援 B 型事業所 当センター	ホワイトボード使用

※就 B・・・就労継続支援 B 型事業所

H24 年度、H25 年度に就労継続支援 B 型事業所と連携して行った職場実習支援

	性別	年齢	障害名	実習実施企業数	職種	支援内容	備考
1	男	50 代	高次脳機能障害 聴覚障害	2	清掃 自動車部品検品	企業側へ実習受け入れに関する相談。 日程、内容等の打ち合わせ 実施企業への訪問。 実習評価の聞き取り。	採用決定時に、企業側へ支援機関の変更を伝えている。
2	男	20 代	広汎性発達障害	1	販売	企業側へ実習受け入れに関する相談。 岩手障害者職業センターとのジョブコーチ支援に関する調整。 面接同行。 日程、内容等の打ち合わせ 実施企業への訪問。 実習評価の聞き取り。	採用決定時に、企業側へ支援機関の変更を伝えている。
3	男	10 代	広汎性発達障害	2	支援員補助 介護補助	企業側へ実習受け入れに関する相談。 日程、内容等の打ち合わせ 実施企業への訪問。 実習評価の聞き取り。	採用決定時に、企業側へ支援機関の変更を伝えている。

H24年度、H25年度に静岡園就労移行支援班と連携して行った職場実習支援

	性別	年齢	障害名	実習実施企業数	職種	支援内容	備考
1	男	20代	広汎性発達障害	4	介助補助 部品製造 食品製造 事務補助	企業側へ実習受け入れに関する相談。 面接同行 日程、内容等の打ち合わせ 実施企業への訪問。 実習評価の聞き取り。	採用決定時に、企業側へ支援機関の変更を説明。
2	男	10代	広汎性発達障害	1	工業用部品製造	実施企業への訪問。	採用決定時に、企業側へ支援機関の変更を説明。