

障がい者の「就職」・「就労定着」を実現する為に



就労継続支援事業所（A型・B型）に関わるみなさまへ

障がい者就労支援 ガイドブック



A 型

B 型

2023(令和5)年 3月

このガイドブックは、就労継続支援事業所（A型・B型）の支援者として働くみなさんに向けて、福祉的就労をメインの場とするものの、より一人でも多くの障がいのある人の一般就労を実現するため、大阪府内で実績をあげている事業所の実践経験を踏まえて知っておくべきことをまとめています。

事例集などで一般就労へのイメージを持っていただいて、一般就労をめざしてみようと考えたとき、わからないこと、困ったことを解決するためにきっと役に立つことと思います。

しかし、答えは一つではありません。このガイドブックが、みなさん自身の答えを考えるきっかけになれば幸いです。

じっくり読んで、いつでも利用できるように大切に残しておいてください。



第1章	就労継続支援事業所として	
	【はじめに】	05
	【一般就労につなげるためのポイント】	06
	【就労支援を進めるために「流れ」を知る】	07
	【地域全体で作り上げる、就労支援の輪！】	08
第2章	支援者としての心得	
	【大切にしてほしい思い】	09
	【一般就労へのニーズの掘り起こし】	11
第3章	日中活動から	
	【「自分らしい働き方」を見つけていく】	13
	【面談のポイント】	14
	【個別支援計画作成のポイント】	15
	【アセスメントのポイント】	15
第4章	地域連携	
	【地域における地域資源の活用や連携方法について】	20
	【就労支援の際に連携する可能性がある機関とは】	23
第5章	当事者・家族にとっての「就労」	25
	Q&A	
	【利用者の就労への意欲をどのようにサポートしていますか？】	28
	【日中活動で精一杯です。就職活動はどうすればいいですか？】	28
	【支援者に就労支援の経験がありません。どのように支援をすすめていけばいいですか？】	29
	【家族に就職のことを話すタイミングはいつですか？】	29
	【自信を持ちにくい利用者への関わりはどうすればいいですか？】	30
	【利用者から就職したいと相談を受けました。どうすればいいですか？】	30
	【就労支援に必要な資格や知識はありますか？】	31
	【就労が難しそうな人への支援はどうしていますか？】	32
	【一般就労につながれば利用者が減ります。運営はどうしたらいいですか？】	32
	【企業開拓はどうしていますか？】	33
	【職員の人材育成をどうしていますか？】	33
	【就職後の定着支援はどんな方法がありますか？】	34

事例集

【日中活動を通して再就職をサポートした事例】	36
【就労継続支援B型事業所利用中の一般就労へのモチベーション維持】	39
【日常の中で丁寧なアセスメントをとったことで一般就労につながった重度障がい者の事例】	41
【もう一度一般就労を目指して!】	43
【「施設間支援」という可能性】	45
【利用者同士のサポートによってエンパワメントされ一般就労に結びついた事例】	47
【Hさんの社会復帰イメージと一緒に描いた個別支援】	49
【就労継続支援B型事業所で働く基礎を培う支援】	51
【50代目前にして初めての就職を実現! 30年間の生活を変えた支援】	53
【就労継続支援B型事業所から就労移行支援事業所、そして就労継続支援B型事業所から就職】	55
【作業経験から自信を深め、一般企業で働くことに結びついた事例】	57
【企業の立場に立ったアセスメントの必要性を学んだ事例】	59
【これで良かったのか?という気持ちが残る事例】	61
【コラム:ピアサポートとは?】	64

大阪府の取り組み

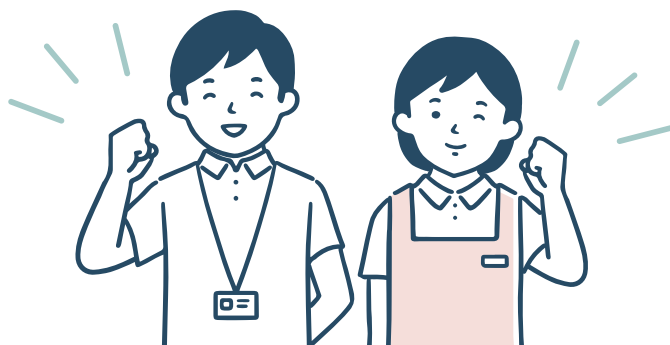
【障がい者就労支援ガイドブック <就労移行支援事業のノウハウ中心>】	65
【精神障がい者社会生活適応訓練事業】	65
【大阪府障がい者サポートカンパニー】	66
【ハートフル条例（大阪府障がい者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例）】	66
【障がい者等の職場環境整備等支援組織（障がい者分野）】	66
【知的障がい者等の就労支援を目的とした清掃業務】	67
【事業所職員向け研修】	67
【福祉のてびき】	67
【職場定着促進のための雇用管理ツール】	68
【就労支援機関向け 大阪府障がい者雇用促進センター求人情報案内】	68
【ハロートレーニング（職業訓練）】	69

障害者総合支援法等の改正について（情報提供）

【「就労選択支援」の創設について】	70
【短時間労働者に対する実雇用率の算定について】	70

参考資料

【精神障がい者の就労サポートカード】	71
【発達障がい者のための就労サポートカード】	74



【はじめに】

就労継続支援事業によるサービス提供の根拠になっている法律は、「障害者総合支援法（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律）」ですが、その前身は2006年に施行された「障害者自立支援法」に遡ります。この障害者自立支援法によって、障がい者の就労支援サービスは大きく変わったと言われています。そのポイントは、「障がい者がもっと働ける社会に」とされており、一般就労へ移行することを目的とした事業を創設するなど、働く意欲と能力のある障がい者が企業で働けるよう福祉側から支援することを整備した点です。具体的には「就労継続支援事業所（A型・B型）」は福祉的就労の場ではあるものの、一人でも多くの障がいのある人の一般就労を実現するべく、他機関とも連携しながら支援することが求められているのです。

どうして一般就労をめざすのか、どうして自分たちはそのための支援をするのか、改めて考えてみましょう。「働く」ということはもちろん生計を立てるためでもあります。自己実現を果たすことであったり、社会や組織への所属感を得ることでもあります。「働く」ことは大変意義深いことで、一般就労を実現することによって真の共生社会を世の中全体で作っていくことにもつながるのではないのでしょうか。

皆さんは、就労継続支援事業所（A型・B型）として、利用者に配慮した働きやすい環境を提供できるように様々な工夫をしていることと思います。ただし、これまで述べた法制度の理念や働く意義、また共生社会を実現するという観点を踏まえて考えて

みると、利用者にとって働くにあたり最適な場所は、事業所の外にあるかもしれません。利用者にとって、就労継続支援事業所（A型・B型）で働き続けることがベストな選択肢なのか、一般の社会の中で働ける機会はないのか、という発想を就労継続支援事業所（A型・B型）として持ち合わせておくことも必要です。

【一般就労につなげるためのポイント】

大阪府内の就労継続支援事業所（A型・B型）に視察や見学に行くと、一般就労につなげることができている事業所ではいくつかの共通点がありました。

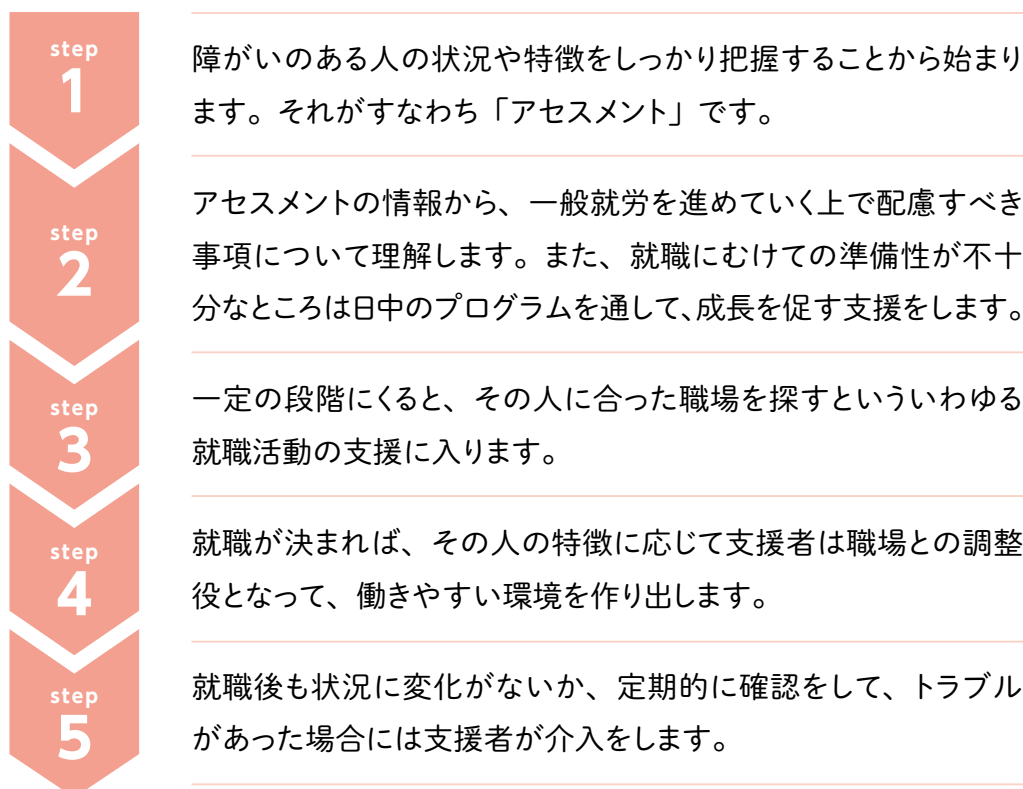
一般就労につなげることができている事業所の共通点

- 1 利用者が希望することが前提ですが、事業所は最終的な働く場ではなく、可能な限り一般就労に送り出すことを予め利用者や家族に伝えていて、職員間でもその意思や方向性が共有されていること。
- 2 地域資源を活用する視点を持っており、自事業所でできるところは自分たちで支援をし、自事業所の支援では限界があるところは他機関と連携しながら就労支援を進めていくという選択肢を持っていること。
- 3 利用者と家族の意見と支援者の見立てをすり合わせながら、今後の方向性について検討していること。
- 4 これら1～3の視点で支援を行いながら、事業所として一般就労に送り出す雰囲気を作り出していること（例えば、小さな一歩として、ハローワークで求職登録をすることや事業所内に求人情報を掲示する、又は就職した利用者の状況報告会を設けるなど、意図的に利用者が一般就労への意欲を持つためのアプローチをしていること）。

【就労支援を進めるために「流れ」を知る】

最近では就労支援に関する研修も多く、「アセスメント」や「ジョブマッチング」などの言葉を耳にしたことがあると思います。これらの言葉は就労支援のプロセスの一つで、一般就労につなげるための支援を進めていくには、一連の流れがあることを理解しておきましょう。

障がいのある人の就労支援の流れ



まずは、この流れを理解し自分たちでどのような支援ができるかを考えることが大切です。就労継続支援事業所（A型・B型）では、マンパワーが限られていることもあり、このプロセス全体を自事業所で担うことは限界があることも多いでしょう。そのようなときは、これまで述べてきたように、他の機関を頼ることになります。障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、ジョブコーチ等と連携をしながら進めていくことが有効です。さらに、それぞれのプロセスについて、濃密な支援が予想される場合には、サービスの主体を就労継続支援事業所から就労移行支援事業所につなげていくという発想を持つことも必要です。

【地域全体で作り上げる、就労支援の輪!】

障がい者雇用の進展もあり、障がいのある人の一般就労へのニーズも増大しています。就労継続支援事業所（A型・B型）を利用する障がいのある人も例外ではありません。

しかし、ひとえに就労支援を進めるといっても、障がいのある人たちの就労を継続的に支え、生活の質を高めていくことは容易ではありません。そのため、今や就労支援は限られた機関で行うものではなく、地域全体で支える仕組みを作っている段階です。就労継続支援事業所（A型・B型）もそれらを担う一員として、期待されています。

例えば、訓練の段階では障害者就業・生活支援センターの協力の下、企業見学や体験実習の機会を提供し、就職先が決まれば職場での集中的な支援はジョブコーチに協力してもらう。定着支援の段階では定期的な相談や職場訪問に加え、生活面の支援は相談支援事業所と連携するといった支援モデルも考えられます。このように、就労支援プロセスを各機関や地域で担う一員として、就労継続支援事業所（A型・B型）も期待されています。一般就労につなげていく理念と方法（流れ）を理解し、障がいのある人にとって包括的な支援を構築することをめざして、さらに就労支援を進めていきましょう。



【大切にしてほしい思い】

皆さんは就労継続支援事業所の支援者として、以下のように感じたり考えたりしたことはありますか？

担当する利用者はとても頑張っているから、もっと活躍できる場はないかなあ。

障がいがあることを理由に、自分のしたいことや夢を諦めなきゃいけないのはおかしい。何とかしてあげたい。

この先もずっとここ（就労継続支援事業所）にいるという選択肢だけでなく、他の選択肢はないのかなあ。

ここ（就労継続支援事業所）を利用することで、生活や暮らしの質も向上させたいなあ。

そのような思いを持つことが就労支援を始めるきっかけになることも少なくありません。ですから、同じように感じたり考えたりしたことのある支援者の皆さんは、その思いと感性を大切にしてください。そこから、就労支援の一步が始まります。

支援者として大切にしてほしい思いがもう一つあります。それは、「今の社会変えたい。そして、障がいのある人を取り巻く環境や処遇も変えたい」という思いです。障がいのある人の立場に立って、考えてみてください。行きたい場所に好きな人と自分で稼いだお金で出掛ける、親から自立して一人で生計を立てる、時には羽目を外す、そんな当たり前の暮らしや経験ができなかったら…。障がいがあるということは、社会参加の機会や選択肢も限られた環境で生活をしているという状況があると考えられます。支援者には、障がいのある人への支援だけでなく、社会や環境を変える役割もあるのではないのでしょうか。

就労支援を始めると、就職した障がいのある人の定着支援をするため、雇用先の企業に行った際、障がいのある人と共に働く企業の方から

「彼が来てくれて本当に助かっている。」

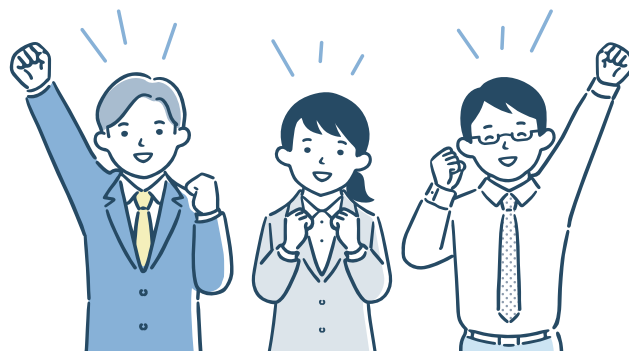
「彼が働きやすいように職務を整理したことで、周りの従業員も働きやすい職場になった。」

と評価され、とても嬉しい気持ちになります。そして、これまで事業所では見たこともないような誇らしい表情で一生懸命働く、本人の姿にも驚くことが多いです。これが、一般の社会に出て働くこと

の意義であり、企業が変わ

ることで誰もが働ける社会
に変わる一歩だと思います。

ですから、「インクルーシブ」
や「ダイバーシティ」など
と表現される共生社会の実
現においても、就労支援は
欠かせないものなのです。



しかし、日々の支援現場では、作業遂行能力の高い利用者を一般就労に送り出すと自事業所の作業の生産性が低下してしまうことや、新たな利用者がいなければ事業所経営にも影響を与えてしまうことなど、就労支援を積極的に行うことを躊躇してしまうといった声を聞くことも少なくありません。だからといって、そこで支援者のあなたが諦めてしまうと、利用者の将来の選択肢が一つ減ってしまうことにもなりかねません。そのときすぐには就労支援を始めたり促進したりすることは難しくても、就労継続支援事業

には利用期間の定めがないことを利点とし、中期的あるいは長期的に支援を捉え、事業所として就労支援を強化できるよう粘り強くそのタイミングを計り、就労支援をすることへの信念を持つことも大切です。

そして、そのような環境で悩んでいる支援者はあなただけではありません。就労支援の研修会や自立支援協議会のもとに就労支援部会が設置されている地域もあります。そのような機会に積極的に参画して、思いを共有できる仲間を見つけることも仕事の糧になるでしょう。

【一般就労へのニーズの掘り起こし】

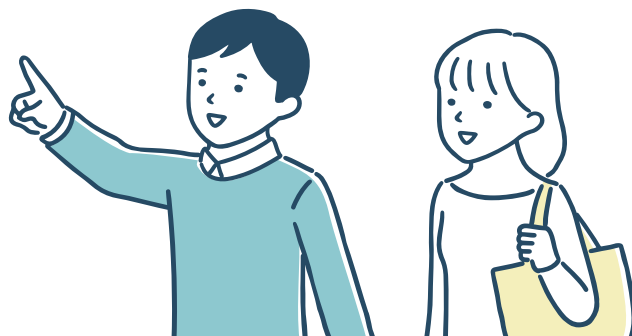
「ニーズの掘り起こし」は、あまり聞き慣れない言葉かもしれません。「利用者主体の支援」や「ニーズアセスメント」などのほうが、研修会のテーマとしても多く取り上げられているでしょう。しかし、就労継続支援事業所（A型・B型）ではこの「ニーズの掘り起こし」から就労支援がスタートすることも多くあります。就労支援に関する研修会を開催すると、就労継続支援事業所（A型・B型）の支援者から、「利用者の就労意欲がないためになかなか就職への一歩が踏み出せない。」などのお話を伺うことがあります。では、本当にその利用者は一般就労への意欲がないのでしょうか。自事業所の現状やその環境を振り返ってみましょう。

- 一般就労を進めるための支援者がいない、あるいはその知識や経験がない
- 一般就労をめざすためのステップとなる企業実習先がない
- 求人情報がわからない
- 一般就労をするための具体的な目標の提示ができていない
- 就労意欲があるという定義、確認が、本人の言語によるもののみにになっている

もし、このような状況や環境にあるのであれば、利用者が自らの意思で一般就労への意欲を持つことは難しいのではないのでしょうか。このような場合においては、「利用者に企業での就職のニーズがない」と結論付けるのではなく、「企業で働いてみたい」「企業で働けるかもしれない」と利用者が感じたり考えたりできるような取り組みは、どのようなものが効果的なのか考えてみてください。

つまり、一般就労に対する意欲は、利用者から偶発的に自然と芽生えてくるだけでは

なく、事業所から積極的にアプローチをして、意図的に意欲を高めるための支援を行うことで生まれてくるものもあるということです。一般就労への支援を行っている就労継続支援事業所（A型・B型）では、そのような取り組みを積極的に行い、プログラムに取り入れているところが多くありました。このように、事業所全体で「一般就労へのニーズの掘り起こし」の必要性を理解し、意図的に就労意欲を高めるという視点で支援をしてみましょう。



【「自分らしい働き方」を見つけていく】

就労継続支援事業所（A型・B型）では利用者の個別ニーズに合わせて、「自分らしい働き方」を見つけていくことをサポートしています。ニーズの聞き取りや就職に向けた情報提供の手段として日中活動をプログラムの中心に位置づけています。利用者が生産活動だけでなく様々な経験を通して、就労準備性を広げるため生活リズムの安定や体調管理、基本的な労働習慣を身につけます。また、利用者間で協働しながら役割を得ることや、支援者との信頼関係を構築することなど集団での活動を活用することで、個別に特化した就労支援を行います。

そして、経験や学びをもとにした「自分らしい働き方」が時間の経過とともに段階的に広がっていきます。はじめは就労するイメージが漠然としていた人も、日中活動に参加することで知識と経験を積み重ねて、今後の生活を考えるきっかけとなり、働く目的や目標が明確になっていきます。

そうすることで、利用者の個別のニーズや変化にあわせた支援が増え、日中活動に利用者をあてはめるのではなく、よりニーズに沿った支援ができます。つまり、日中活動は個別支援をより効果的に進めるためのアセスメント手段となります。心を密にして利用者と日中活動場面での具体的な目標を共有すること、利用者がやりがいや「できている」手応えを感じられていること、日々の活動の中で特性や課題に応じた支援者の関わりがあることが大切です。

本章では日中活動における就労への段階を意識した「面談」「個別支援計画作成」「アセスメント」のポイントを記述します。

【面談のポイント】

まず始めに日々の活動の中でのタイムリーな声かけが大切です。利用者の頑張りやできていることに着目して褒める声かけをしましょう。

そして面談で定期的に日々の活動を振り返り、作業の疑問点や気になっていることがないか確認して、今後の目標や取り組むことを共有していきます。

利用当初は雑談を多めにもったり、休憩時間や作業終了後に利用者の好きなことや趣味の話をしたりするのもいいかもしれません。

疑問点等の収集や解決だけに重きを置くことなく、支援者は関係性づくりを大切にしながら、利用者のことを教えてもらうような気持ちで関わるとよいでしょう。

また、不調のサインや、対処法についても話し合います。ストレスに感じていることや、睡眠や生活リズムに変化がないか、休日の過ごし方やリフレッシュ方法など、活動場面だけでなく生活全般を見ながら「仕事と生活のバランスの取り方」について話し合しましょう。

就職に対して利用者本人や支援者間でも様々な観点があると思います。はじめにも書きましたが、就労継続支援事業所（A型・B型）では利用者の個別ニーズに合わせた支援ができます。「自分らしい働き方」を見つけていけるよう支援を進めていきましょう。



【個別支援計画作成のポイント】

個別支援計画書を作成する際には、課題と取り組むことをできるだけ利用者のニーズや思いを反映させて明記するようにしましょう。

日中活動の中でどんなこと（仕事、場面）にやりがいを感じているか、何を目標に取り組みたいと思っているか等、利用者の思いを丁寧に聞き取ります。

週間スケジュールには参加するプログラムだけでなく、一日の生活リズムや休日の過ごし方も記入すると良いでしょう。仕事のやりがいを感じることに同じくらい、日常生活の中で楽しみの時間を持つことは大切です。

就職してからも、仕事をして日々の疲れを取り、余暇の時間を楽しむことは「働く生活」を続けていくために必要なことです。日中活動に参加しているときから、就職後にどんな生活を送りたいと思っているか話し合うようにしましょう。

【アセスメントのポイント】

就労継続支援事業所（A型・B型）では利用者の段階にあわせた就労支援をすることができます。

「面談」及び「個別支援計画の作成」により丁寧な段階的支援を進めることで、支援者が利用者の変化を受動的に待つだけでなく、自身の支援について振り返る機会が増えます。また、利用者は主観的に自分が就労準備の現状を、どの段階にいるのか、何を目標にして活動に参加しているのかを振り返ることができます。

ここで「アセスメントのポイント」を就労への段階毎に記述します。

なお、①体験利用から利用開始までを「導入期」、②本利用から安定するまでを「定着期」、③希望する働き方を考えることから就職活動までを「転換期」、④就職からマッチングまでを「移行期」とします。



体験利用で初期のアセスメントを行います。

面談による言語的コミュニケーションだけではなく、プログラム場面での様子を通して、以下の内容等について観察します。

- どんな業務やプログラムに興味や関心があるか
- 集中力や持続力、作業遂行力はどうか
- 緊張の度合いやストレスに対する耐久性はどれくらいか
- まわりの利用者や支援者とのコミュニケーションはどの程度とれているか

また、「就労に向けた」支援者の関わりとして、こまめな声かけで不安や緊張をやわらげることもあれば、見守りにより、集中して作業に取り組む様子や、周囲との関わりを確認することもあります。

そして、作業が終了してから振り返りの時間をもち、プログラム参加の感想や体調の変化について聞き取りをします。疑問に思っていることがないかをその日のうちに確認することが重要です。

聞き取りを通じて、例えばまわりと比較して自信を持てずに不安に感じる人もいないかもしれません。安心して利用を開始できるように、体験場面での「できている」ことの評価をしっかりと伝えます。

今後の目標や取り組みたいことを聞き取りして、利用開始後の通所ペース（日数や時間）、参加するプログラムや作業内容、面談や振り返りの頻度等を確認しておきます。



利用当初は新しい環境に慣れていくことを優先した関わりを大切にします。本人のペースで取り組めるように余裕のあるスケジュールで開始すると良いでしょう。

社会人の第一歩として、決まった日・時間に参加する、利用者やスタッフに挨拶する、作業の手順ややり方を覚えるなど、段階的に可能性を広げていきます。

「就労に向けた」支援者の関わりとして、プログラム場面で対応する支援者間でアセスメントを共有しましょう。

できていることや課題、どんな配慮やサポートがあれば良さそうか、支援者それぞれの見立てを確認します。日々の活動の中で、どんな場面でやりがいや手応えを感じているか聞き取りをすることが大切です。

事業所の環境に慣れてきて、日中活動に合わせた参加ができるようになると、成長や変化が生まれ、利用者自身から課題や目標を話す人もいます。

就労のイメージや今後のすすめ方について共有し、活動の時間や日数を増やすことを検討して、日中活動場面で新たな目標を整理します。

ここに「個別支援計画」の重要性があります。

目標が明確になり、利用者と支援者との間で共有されることで、日中活動で取り組んでいることが「将来の就労につながっている」と感じられると、利用者は安心して目の前のプログラムに集中することができます。いつ頃から就職活動を始めるか、それまでにどんなことを取り組んでおきたいか、少し先の将来のことをイメージしながら話し合うと良いでしょう。



就職を想定した活動が継続できるようになれば、希望する働き方について条件の共有を始めます。

生活歴や職歴、日中活動で取り組んできたことをもとに、希望する職種、業務内容、勤務時間、休日、通勤時間、PR ポイント、配慮を依頼する点や企業に知っておいてもらいたいことなどを明確にしていきます。

例えば、就職活動の時に役立つように「なぜそう思うのか」という利用者の思いを具現化します。そして履歴書と職務経歴書とあわせて「自己紹介シート」という形式で情報整理する支援の方法もあります。

**「自己紹介シート」に
記載すること**

- ① 自分の強みや得意なこと
- ② 苦手だけれど工夫や努力をしていること
- ③ まわりの方にサポートをお願いしたいこと

たくさんの求人の中から自分の希望条件に合った求人を見つけるためには、優先したいことを整理して、希望する働き方を明確にしておくことが大切です。

就職活動では、ハローワーク登録の初回相談に同席して、相談員にこれまでの事業所での取り組みや関わりを伝えます。今後の就職活動を見据えて、利用者が相談員に自分の希望する条件を伝えられるように見守り、必要な情報があれば補足するようにしましょう。また、障害者就業・生活支援センターに登録している利用者であれば、希望する条件に合う求人がないか相談するのも良いでしょう。

採用面接が決まれば応募書類の確認や、面接の練習を行います。「自己紹介シート」等の支援ツールの活用で、面接で伝えたいことをより正確に発信できるようサポートします。



面接で採用が決まることもあります。短期間の就労前実習を行い、採用の判断をする場合もあります。本人にとって企業実習は、実際に企業の現場で仕事を体験して、職場の環境を知り、やっていけそうかを見極める機会になります。どんな支援を受けられるか、また、支援者として「就職後」どのような関わりが有効かを情報収集する重要な期間です。

実習で気になる点があれば利用者と企業が話し合って確認ができるよう調整を行い、可能であればハローワークや障害者就業・生活支援センターの支援者に振り返りの面接に同席してもらい、スムーズに雇用契約が結べるよう協力を依頼しましょう。

採用が決まれば、就労継続支援事業所（A型・B型）での定期面談やケア会議など、就労定着のために必要なサポートを行う6か月間の定着支援について、企業の担当者に説明しておきましょう。

例えば、就労支援機関の他に医療や生活の支援機関、ご家族など本人の支援チームの連絡先と企業の担当者の氏名を明確にして、何か相談したいことがあればお互い連絡を取り合うことを提示する「連絡カード」（参考資料：連絡先を明確にするカード参照）を作成しておくといいでしょう。

異動などで担当者を変更した場合に「連絡カード」を更新しておけば「困った時にどこに連絡すればいいのかわからない」状況を防ぐことができます。

利用者が働く生活を続けていけるよう、企業と支援チームが連携しながら定着支援を行います。



【地域における地域資源の活用や連携方法について】

障がいのある人の地域資源は、たくさんあります。利用者支援の中で、一個人、一事業所ですべての支援を進めていくのは難しいものです。はじめの支援は単独からスタートしたとしても、支援を進めるにあたり、必ず地域資源とのネットワークにつながる場面は存在します。下の図は、障がいのある人の地域資源の一例です。

障がいのある人の地域資源（例）

相談するところ

- 保健福祉センター
- 精神保健福祉センター
- 基幹相談支援センター
- 相談支援事業所
- 地域包括支援センター
- 社会福祉協議会
- 地域生活定着支援センター
- 発達障がい者支援センター
- 児童相談所
- 警察署

就労の相談

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- ハローワーク
- 地域就労支援センター
- 地域若者サポートステーション

医療

- 精神科・心療内科・病院
- 精神科クリニック
- 訪問看護ステーション
- 消防署（救急）

地域に住む人

- 家族
- 近隣住民・その支援者
- 民生委員

通所する場所

- 地域活動支援センター
- 就労移行支援
- 就労継続支援（A型・B型）
- 自立訓練（生活訓練）
- 生活介護
- デイケア

在宅サービス

- 居宅介護（ホームヘルパー）
- 自立生活援助
- 在宅医療
- 訪問入浴

住む場所

- グループホーム
- 障がい者支援施設
- 短期入所（ショートステイ）

その他

- 移動支援（ガイドヘルパー）
- 自助グループ
- 家族教室
- 年金事務所
- 配食サービス

支援を進めるにあたり、どの地域資源につなげればいいのか、どのタイミングでどのように連絡して連携を図ればいいのか迷うこともあると思います。すべての地域資源を把握することが重要ではなく、相談支援事業所、基幹相談支援センター、障害者就業・生活支援センターなど“連携調整を得意とする支援機関”を頼ることが重要です。

連携を図る場合、連携先の支援機関についての理解、連携が必要な理由の整理をした上で、利用者自身が支援を必要とすることも大切です。下の図をご参考ください。

情報整理 1

－ 連携するまえに －

現状の支援体制や状況を整理する

- 01 強みをキャッチします。“本人の強み、支援ネットワークの強み、その他環境の強み”の3つの視点のストレングスを上手に活かすことが、本人の希望や目標の自己実現につながる源です。協力していただく連携先に強みを知ってもらうことは、本人との信頼関係にもつながります。
- 02 どんな支援や環境があれば強みを引き出せるか、資源や環境を考えます。本人が、自分にとって連携先（資源）が必要と感じられると、“エンパワメント（自分の力が発揮できる）”場面で成功に近づきます。
- 03 困りごとを前向きに整理します。支援場面で課題に直面したとき、ネガティブに捉えてしまい行き詰まることがあります。ネガティブからポジティブに視点を変える（枠を外す）支援技法が“リフレーミング”です。本人の自信の回復、支援の行き詰まりを解消できるヒントとなり得る考え方です。
- 04 必要なサポートを見立てます。連携をする際、“課題に着目した相談”ではなく、“課題を一步步クリアしていくための相談”として捉えることで、本人の安心感や前向きな支援の提案（見立て）につながると思います。“ストレングスモデル”を大切にしながら、連携先とネットワークを作りましょう。



連携について考える

連携したい機関： _____

連携したい理由： _____

相手の事業や役割について（知っている ・ 知らない）

紹介シートを作成する

- ある法人での、支援機関や企業へつなげるときの活用シート例

紹介シート

作成者 _____

基本情報	氏名			手帳	
	住所			連絡先	
訓練	事業所名			期間	
	訓練内容				
	特記事項				
健康状態	障がい名			通院 頻度	
	不調のサイン				
	不調時の対応				
	服薬情報				
	主治医の アドバイス				
	特記事項				
支援体制	相談先	機関名	担当者	連絡先	
	通院				
	訓練先				
	就業・生活				
	特記事項	各支援機関には〇〇（事業所）を通じて相談します。			
本人の障がい特性					
セールズポイント		取り組んでいること			
障がい・疾病の配慮依頼					

上記情報を提供する旨同意します。 _____

【就労支援の際に連携する可能性がある機関とは】

この章の冒頭で述べたように、就労に必要な専門性をすべて備えている事業所はほとんどありません。それを踏まえて、就労支援に関する専門性が高い機関との連携を活用し、利用者の就労ニーズを充足させることも検討が必要です。また、利用者のケースを通じて、専門性が高い機関と関わることで、事業所の専門性の底上げにも役立つという側面もあります。

そこで地域連携の一例として、利用者の就労に関して、連携の可能性がある関係機関と事業所がすべきことを段階別にまとめてみました。

就労に関する段階別 連携の可能性がある関係機関

段 階	事業所がすべきこと	連携先	備 考
就労に向けて取り組みたいが希望する利用者がいない ▶▶▶ 第1章 P.7 [step 1]	● 情報収集 ● 体制のシミュレーション ● プログラムの検討	● 障害者就業・生活支援センター ● 障害者職業センター	● 事業所から就労支援にさけるマンパワーを確認・調整する
利用者より就労の希望があるが、アセスメントが出来ない又は自信が無い ▶▶▶ 第1章 P.7 [step 2]	● 利用者の就労アセスメント	● 障害者職業センター	● 職業評価を受け持続的に事業所内でアセスメントを行うための方法を相談することができる
利用者のスキルアップが必要 ▶▶▶ 第1章 P.7 [step 2]	● 労働習慣を身に付けてもらう ● 利用者のスキルアップ ● 就労場面でのアセスメント	● 障害者職業センター ● 就労移行支援事業所 ● 大阪府ハロートレーニング(職業訓練) ● 大阪府知的障がい者等の就労支援を目的とした清掃業務 ● 企業(体験実習)	● 複数の福祉サービスを兼用する人もいる ● 地域障害者職業センターでの職業準備支援は就労継続支援利用中でも実施できる
利用者のアセスメントの目途が立ち就職先を探す ▶▶▶ 第1章 P.7 [step 3,4]	● 就職活動 ● 企業アセスメント※1	● ハローワーク ● 障害者就業・生活支援センター	● 企業側の受け入れ体制の確認が重要
雇用前実習 就労初期 ▶▶▶ 第1章 P.7 [step 4,5]	● 企業マッチング ● 定着支援	● 障害者就業・生活支援センター ● 就労定着支援事業所 ● 障害者職業センター	● 企業の受け入れによりますが、就職後6か月間はアフターフォローが必要

利用者支援を通じて連携を図ることは、支援者間の学び合いや気づきなど、利用者支援だけではなく、支援者のネットワークの構築・スキルアップにもつながります。

どんなに優れた支援者（事業所）であっても、単独で支援を完遂できるわけではなく、必ず支援のネットワークが必要になります。知識を持つことも大切ですが、相談できる人（支援機関）がたくさんあると、支援・知識の幅が広がります。支援者として周りに頼れる人がいることは、良い支援者の“条件の一つ”と言えます。

支援を紡いで支援の糸を太くしていくことは、利用者の利益につながります。すべての資源が地域資源となりえます。利用者と地域資源をつなげる出会いを大切にしてください。

第5章

当事者・家族にとっての「就労」



みなさんは、いつ頃、自分が働いて収入を得ることをイメージしましたか？

みなさんは、いつ頃、自分がどんな仕事に向いているか気がつきましたか？

「働く」ことについてイメージを抱く時期は、人それぞれ違いがあるでしょう。

障がいのある人の場合は、社会で一般に経験する状況とは違うことがあります。生まれながらに障がいのある人は、幼い頃の経験から「働く」ことの意識は持ちにくく、自分がどんな仕事に向いているか具体的にイメージしにくいことがあります。その一方で、社会で働いた経験がある障がいのある人は、働いていたときのイメージと障がいのある現状との違いから「働く」ことを諦めてしまったり、精神障がいで仕事をリタイアした人などは、またもとのように仕事がしたいというニーズを強く持ったりします。

就労継続支援事業所（A型・B型）には様々な人が通所します。障がいの違いだけでなく、それぞれが違った家庭状況や社会経験が背景にあります。障がい、年齢、経済環境などが絡み合って就労のニーズをもたらしている場合や、中には、好きな相手と一緒に生活したいというニーズがあって経験のない一般就労を望んでいる場合もあります。

さて、障がいのある人の家族にとっての「働く」ことの思いはどうでしょう。

生まれながらに障がいのある人の家族は、社会の障がいに対するマイナスイメージ

の大きさから、障がいのある人の可能性に希望を広げられずにいる場合もあります。そのような意識が強い家族にとって、障がいのある子どもや障がいのあるきょうだいが一般就労していくことを「当たり前のこと」に思えないことがあります。その結果、学校卒業後の進路として一般就労はおろか、就労移行支援事業所でもなく、就労継続支援事業所（A型・B型）や生活介護事業所を希望しがちになります。また、人生の途中で障がい者となった人の家族も、一般就労への希望を簡単に抱くことはできない場合があります。

一方で、障がいのある本人の現状と社会の就労環境に対する認識がはっきり持てないままに、自分の子どもは一般就労してほしいとだけ願っている家族もいますし、障がいのある本人の収入を生活費に充てるために一般就労してほしいと思ってる家族もいたりします。

他の章でも触れているように、障がいのある人の就労を進める最終目的は、誰もが排除されずに望んだところで暮らせる地域共生社会の実現にあります。その目的のもとで実施されている就労継続支援事業所（A型・B型）では、利用者である障がいのある人の一般就労へのニーズを掘り起こし、そのニーズを踏まえて一般就労への環境づくりと支援の枠組みづくりが求められます。

ここで考えてほしいことは、利用者や家族が抱く「働く」ことへの意識を、就労継続支援事業所（A型・B型）の現場でいかに広げていくことができるかということです。日常的な信頼関係や現場での活動を通じて、利用者や家族の一般就労への希望を拾い上げて、利用者や家族の就労への意識に寄り添い、時間をかけてもそのニーズや選択の幅を広げてもらえるようにすることが必要です。就労継続支援事業所（A型・B型）は、そういう支援に時間をかけて取り組める格好の環境にあるといえるでしょう。利用者が就労への意識が持てていないのであれば、事業所内や支援者が支援においてどうアプローチできるのか、利用者の就労可能性に向けて



家族にどのような関わり方ができるのか、支援者同士で考えてみてはどうでしょうか。もし事業所内だけで難しい場合は、利用者と家族の意識を広げて一般就労へのニーズへと育てていくために、利用者や家族と地域全体の支援体制を結びつけることを考えてみてもいいかもしれません。

例えば、利用者や家族の意識を広げていくために、地域の就労支援機関（ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所 等）を交えた会議を開いて（相談支援事業所が実施するサービス担当者会議等を利用するなど）、その場で他機関の専門職から一般就労への可能性を伝えてもらうことも方法の一つです。

また、利用者や家族の意識を広げていくための手法の一つとして、一般就労を経験した障がいのある利用者や家族の体験談や支援経過を知ることができる場を設けることです。それぞれの就労継続支援で適宜そういう場が設定できればいいのですが、事業所で実施が難しい場合は、他の機関に相談してみましょう。

さらに、令和3年度からは、相談支援事業所や就労継続支援事業所（A型・B型）では、ピアサポートを実施した場合、ピアサポート加算が受けられることになっています。（ピアサポートとは、「ピアサポート研修」の課程を修了した障がいのある従業員が、自身の経験に基づき、利用者に対し相談援助を行うことをいいます。）こうした仕組みを利用して、就労継続支援事業所（A型・B型）の利用者に対する手厚いサポートを積極的に利用することも有効な方法の一つです（66 頁参照）。

利用者や家族は、社会の中の障がい者に対する偏見や差別に囲まれて生活していく中で、知らず知らずのうちにその偏見や差別を内面化して「働く」ことへの意識を高めることなく、利用者の可能性を狭めてしまいやすいものです。みなさんも経験されてきたように、「働く」ということは、幼い頃からの多様な経験の積み重ねとそれに基づいた将来への希望をもって自らの可能性を広げ、実際の現場での体験を通じて自分への自信と信頼を獲得していくものではないでしょうか。就労継続支援事業所（A型・B型）の取り組みは、利用者や家族の希望をまずは受け止めた上で、常に利用者や家族に対して就労可能性を念頭に置いたアプローチを進めてもらえるよう願っています。

Q & A

Q: 利用者の就労への意欲をどのようにサポートしていますか？

利用者のモチベーションとなるものがどこにあるか、本人の近くで観察しているのは誰でしょうか？それは現場で一緒に働いている支援者です。

日中活動の現場でサポートをしている支援者は、面談では分からない、相談場面だけでは見えてこない利用者の様々な情報を持っています。日常的に現場支援者とアセスメントを共有して、いろいろな視点を持ちながら「どんな役割や環境があればその人が力を発揮できそうか」話し合ひましょう。そして話し合って決めた支援方法を支援者一人一人が実践して、自分たちの関わりで変化したことや気づいたことを共有しましょう。そこに就労への意欲のサポートにつながるいくつかのヒントやアイデアがあります。

日中活動の場面でプラスの評価やほめる関わりが増えれば、利用者は安心していま目の前の目標に集中して、就労への意欲を維持することができます。

利用者の就労への前向きな気持ちをサポートできるよう事業所のチームづくりを行いましょう。

Q: 日中活動で精一杯です。就職活動はどうすればいいですか？

生産活動を中心に取り組み、工賃（就労継続支援事業所（A型）の場合は、賃金）の向上を図ることもとても重要ですが、就職を希望する利用者や就職の可能性のある利用者に対しては、生産活動と並行して就職活動を行う必要があります。

日中活動プログラムとして「就労準備プログラム」を取り入れてみるといいでしょう。週に一度や月に一度などの頻度も決めて、支援者間で役割分担しながら、ビジネス講座をしたり、ハローワークに行ったり、履歴書を書いたりする時間を取れるといいですね。

また、事業計画として、そのようなプログラムを設定することや、生産活動収入の目標を立て、プログラムとのバランスを図ることも、管理職に求められる役割の一つといえます。

Q: 支援者に就労支援の経験がありません。どのように支援をすすめていけばいいですか？

就労支援に必要なスキルは何点かありますが、支援者一人一人の経歴をベースに可能性を広げて行くことはいかがでしょうか。

障がい者福祉を専門に学んできた方からすると「就労」は全く違った視点が必要となってきます。また、福祉に携わってきたものの、高齢者福祉と障がい者福祉においても違いはあるため、それらの気づきをもとに「就労支援」を進められても良いのではないのでしょうか？

その上で障がい者福祉について学ぶ機会もなく、支援経験もない方々にとっては「就労支援」は不安が多いかも知れませんが、生活歴や職歴を踏まえ「共に働くなれば…」といった視点から支援者としてのアプローチがあってもいいかも知れません。

どんな支援者にとっても、「支援者が成長した分、利用者の可能性が広がる」ことは重要なポイントであり、そのために様々な関係機関やネットワークがあります。地域ネットワークを構築することで支援スキルは向上し、新たな知識が増えていきますので、障害者就業・生活支援センターや近隣の就労支援施設へ連絡されてみてはいかがでしょうか？

Q: 家族に就職のことを話すタイミングはいつですか？

「就職する」というイメージを持つことは、利用者本人だけでなく、家族が「本当に大丈夫か？」と不安に思われるケースが多く聞かれます。就労継続支援事業所（A型・B型）の利用に際して家族が「将来像」をどのように描いているのか？ということを契約時等に確認することが重要になってきます。利用者も含めた家族のニーズをもとに支援計画を作成してください。

その上で「就労」という可能性を選択肢として提案してみてもはどうでしょうか？

例えば、中期的又は長期的なビジョンをロードマップに落とし込み分かりやすく伝え「就職までの〇年計画」を打ち立てておられる事業所もあります。

Q: 自信を持ちにくい利用者への関わりはどうすればいいですか？

自信を持ちにくい背景にあるものが、経験の少なさからくるものか、生育歴によるもので対応が変わってきます。どちらのケースも「小さな成功体験の積み重ね」をサポートすることが基本となりますが、経験の少なさが背景にある場合は、作業や事業所の環境に慣れてきた段階から他の利用者に作業を教えたり、担当の役割を担うなど役割が持てたりするような関わりをします。そうすれば次第に自信を持てるようになります。一方で、生育歴による影響がある場合、年単位で取り組む意識で関わる必要があります。自信を持てるような関わりを続けながらも、ある程度のところで「自信を持てないなりにそんな自分とどう付き合うか」をともに考えるアプローチに切り替えます。

自信を持てない人に「大丈夫。やれていますよ。」の声かけだけでは根本的な解決につながりにくいものです。自分自身に目を向けるよりも、実際の仕事やまわりの人とのコミュニケーションの場面を振り返り、目の前の現実的なことから見ていくようにします。もし、利用者ができていることに気づけない、又は自信を感じにくい場合は、「あなたはあの場面では〇〇でしたよ。」「わたしにはこう見えていましたよ。」と日中活動場面でのエピソードを交えながら客観的な視点を伝えるようにします。目の前の状況の捉え方の幅を広げられるように繰り返し確認していきましょう。

利用者自身が「自信を持てなくてもとりあえずやれている。」と感じられることが大切です。「自信」よりも「安心」を手に入れることを優先にした関わりを大切にします。

Q: 利用者から就職したいと相談を受けました。どうすればいいですか？

まずは、利用者の「就職したい」という思いや訴えを肯定的に捉えて、その主張に対して前向きにフィードバックすることを考えましょう。その上で、どうして就職したいと思ったのか、どのような仕事がしたいのか、またその理由や、就職後にどのような生活をしたいのか等、聞いてみてはいかがでしょうか。そうすることで、一般就労に向けて、利用者本人の持つイメージが具体的に把握できるはずです。

また、就職に向けた支援計画は、休まず通所でできているか、休息はできているか、などの一般就労に向けた基本的労働習慣や職業準備性の状況によって、異なることと思います。支援者から、それらの現状を利用者に改めてフィードバックし、一般就労を見据えた場合の短期目標及び中期目標を立て、支援者だけでなく、利用者も見通しを持って進めていけるようにすることが大切です。

それでも、一般就労に向けた支援を進めていく上で、自事業所だけでは限界を感じることもあるかもしれません。そのときは障害者就業・生活支援センターに相談し、利用者がセンターに登録し、連携しながら就職に向けた支援を進めるといいでしょう。また、自事業所でのアセスメントだけでなく、職業上の課題をより把握するために障害者職業センターの職業評価を利用することも参考になると思います。あるいは、自事業所で就労支援を進めるという選択肢だけでなく、一般就労に向けた支援に特化した就労移行支援事業所を紹介することも支援の一つと考えられます。

Q: 就労支援に必要な資格や知識はありますか？

まず、就労支援をするうえで必要な資格はなく、就労支援に特化した資格制度も現行で存在していません。しかし、就労支援をする上である程度知っておいた方がよい知識はあります。例えば、障がいに関する基礎知識とその特性や、その障がい特性からの職業的に配慮すべき代表的な事項、一般就労を進める上でのアセスメントの視点、企業との調整方法などがあげられます。それらを学ぶ機会については、行政等が実施している研修やセミナーを受講してみるとよいでしょう。さらに深く学んでみたい方は、職場適応援助者（ジョブコーチ）研修を受講すること等が考えられます。

就労支援を始めるにあたって大切なのは、まずは企業で働く障がいのある人の実態を知ることです。実際に障がい者を雇用している企業を見学すると、そこで働いている障がいのある人が、どのような人なのか、企業でどのような配慮を受けて働いているかなどが見えてきます。そうすると、障がい者雇用のフィールドに送り出すためには、どのような支援が必要か、一般就労を希望する障がいのある人にどのような目標設定やプロセスを踏むべきかなどの、ヒントが必ずあるはずです。就労支援を始めて間もない頃は、障がい者を雇用している企業をたくさん見学し、企業の担当者から話を聞くことをおすすめします。

Q: 就労が難しそうな人への支援はどうしていますか？

「一般企業への就労が難しい」と判断する際の基準点をどのように立てるかで可能性は大きく違ってくるのではないのでしょうか？

支援者個々人でも視点は変わりますが、支援機関が変わるだけでも新たな発見があるので、関係機関とのケース会議を展開してみてもいいのではないでしょうか？

Q: 一般就労につながれば利用者が減ります。運営はどうしたらいいですか？

利用者が就職していくことはとても嬉しいことですが、就職が決まるたびにプログラムの体制や、新しい利用者の受け入れなどいろいろと調整が必要となり、実際は大変な面もあります。そういうときこそ、あらためて目の前の利用者はどんなことを希望しているか、自分たちの活動が利用者に対しどのように貢献できているか、就労継続支援事業所（A型・B型）の理念や活動を通してめざすことを話し合ってみるのもいいかもしれません。大変さを乗り越えるためには理念や方針の共有が大切です。

就職した利用者の代わりに事業所で取り組めることもいろいろとあります。例えば他の利用者の通所日数や時間を増やせないか検討する、新しい仕事にチャレンジできそうな人がいないか見直してみる、みんなで分担して参加できる方法をミーティングで話し合うなど、人が動くときほど、利用者のやる気やモチベーション、自信につながる重要なアプローチをすることができます。就労継続支援事業所（A型・B型）では個別支援計画の目標よりも、「〇〇さんが就職して卒業するからこの仕事をどうしよう？」の方がダイレクトに伝わりやすい場合もあります。「みんなが仕事を教えたり、教わったりを経験しているから、自分が教わったことをいつか誰かに引き継いでね。」と普段から声かけしておくといいかもしれません。

また、地域の関係機関に「利用者が就労したので新規利用者の受け入れをしています。」と声をかけることもできます。就労の実績が地域に認識されるようになると、また次の利用の紹介につながるものです。そして6か月以上継続した就労実績があれば「就労移行支援体制加算」を受けることができます。

良い支援の循環が生まれれば、結果的に事業所の運営や経営は安定するでしょう。

Q: 企業開拓はどうしていますか？

求人情報を見て「職場体験の場を探しています。お話を聞いていただけないでしょうか？」と企業に電話をかけても、実際のところ日中活動を運営しながら職場開拓するのはなかなか大変かもしれません。

その場合は自分たちだけで開拓するというよりも、ハローワークや障害者就業・生活支援センターに相談したり、地域の合同面接会や企業との意見交換会などに参加してみたりするのも良いでしょう。

日中活動でつながりのある企業があれば、身近なところから相談することもできます。「それだったらこんな仕事がありますよ」と企業の方から提案してもらえることも多いものです。

職場体験の場を探していることをいろんな場面で話すことから始めましょう。

Q: 職員の人材育成はどうしていますか？

就労継続支援事業所（A型・B型）で、一般就労の支援をする人材の育成は容易にできるものではないかもしれません。その理由は、就労継続支援事業所（A型・B型）は、工賃（賃金）の支払いが定められているため生産活動を主体としてサービスが提供されており、職員は生産活動に責任を負いながら支援を進めていかなくてはならないからです。一般就労の支援を進めていくと、生産活動とは違う場面でのアセスメントの必要性やハローワークへの就職活動など、本来の生産活動とは違うベクトルからの支援が求められます。つまり、就労継続支援事業所（A型・B型）において、一般就労の支援を進めるということは、生産活動と一般就労に向けた支援を両立させなければならないということです。これは、運営の方針が大きく影響することから、管理者は就労継続支援事業所（A型・B型）から一般就労へ送り出す支援を強化するために、専任者や担当者を決めておくことが必要であると考えられます。実際に一般就労への実績が上がっている事業所では、一般就労を支援することに興味関心がある支援者を担当者と位置づけ、生産活動に対する支援に従事しないフリーな時間を与え、アセスメントや企業開拓を主な業務とし、集中的に就労支援を行う人材の育成を行っている事業所が多いです。

このように、就労継続支援事業所（A型・B型）で一般就労を支援する人材の育成については、経営理念や方針に一般就労をめざすということが掲げられて

いるかによって、大きく左右されます。例えば、一般就労を支援する担当者を設け、就労支援に関する研修を受講させたり、一般就労の実績の上がっている就労継続支援事業所（A型・B型）や就労移行支援事業所への見学や数日間の実習を実施したりして、一般就労へ送り出すための方法や必要な知識を学ぶといった、具体的な人材育成にも組織的な決定プロセスは欠かせません。そのため、組織の経営者や管理者は、一般就労の支援をする人材の専門性やノウハウについて、どの程度のことで求めるかも考えておく必要があります。これは、一般就労へ送り出す利用者（就労実績）の目標数や定員規模によっても異なると思います。目標数や一般就労へ送り出す機会が少ない事業所では、基本的な知識を身につけて、後は外部の支援機関からサポートを受けながら進めていく方法も考えられます。一般就労を支援する人材の育成を考えるにあたっては、利用者の就労ニーズがどれくらいあるかを把握し、そのニーズは継続的に続くものなのか等を踏まえ、就労継続支援事業所（A型・B型）としての一般就労の支援に関する方針を定める必要もあるのではないのでしょうか。

Q: 就職後の定着支援はどんな方法がありますか？

一般就労者との定期面談と職場訪問が基本になります。

就職後も引き続き定期面談の機会を設け、仕事面や生活面、体調面で困っていることがないか、就労している状態のモニターをするための聞き取りをします。仕事の困りごとの相談を受けた場合は、企業の担当者に職場での本人の様子や評価を聞き、自己評価と他者評価にずれがないか確認をします。このとき、本人と企業の双方の話を聞き、正しい状況を把握することが大切です。もし、企業の方から職場での関わり方について相談をされたら、本人への効果的な声かけの仕方やアプローチ方法を助言します。また、企業が求めている以上のことを利用者が「できなくてはならない」と思っているケースもあるものです。本人のペースと企業が求める仕事のラインをすり合わせながら、段階的に仕事に慣れていけるようサポートしましょう。

定期的な職場訪問がむずかしい場合は、本人と作業の手順書を作成して、業務の中で注意してもらいたいポイントを企業の担当者と共有したり、業務日誌をもとに職場で聞き取りをしてもらう等、支援ツールを活用する方法もあります。体調面や生活面で変化があれば、医療や生活の支援機関と連携をしながら、体調面や生活面でのサポートを行います。

仕事のことだけでなく、食事や睡眠が疎かになっていないか、自分の楽しみの時間が持てているかなど生活全般のことを話題にしながら、「働く生活」をどのように続けていくかを話し合ってください。

また、働く当事者同士で意見交換をしたり、リフレッシュの時間を設けたりすることもできます。自分の話をして、他の就労者の話を聞くことでいろいろな気づきを得ることができます。就労継続支援事業所（A型・B型）で就労した人たちが集まる場を設けてもいいでしょうし、レクリエーションに参加することを楽しみにして働いている人もいます。障害者就業・生活支援センターなど地域で行われている就労者の集まりの場に出かけていくこともできます。

事例集

CASE 1

CATEGORY 日中活動 アセスメント

日中活動を通して再就職をサポートした事例

事例概要

Aさんは、就労移行支援事業所を利用して就職が決まり、製造業の仕事に就いていましたが、同僚との人間関係のストレスをきっかけに再発し、退職しました。

退職後、「働く環境に身を置いて体調と生活リズムを整える」ことを目的に就労継続支援B型事業所の利用を開始します。その後、日中活動に参加しながら徐々に体調と気持ちの落ち着きを取り戻して、就労への意欲を高めて再就職に結びつきました。

Aさんは現在40歳です。専門学校を卒業後、運送会社で働いていましたが24歳の時に発症して統合失調症と診断されました。

就労移行支援事業所を利用して、35歳の時に電機メーカーに就職が決まり、自分が担当する業務にやりがいを持って働いていました。

働き始めて3年半経った頃、同じ部署に入職してきた年上の男性従業員との人間関係で悩むようになり、そのことをきっかけに「職場の他部署の従業員が自分のことをばかにして笑っている。」「家の近所の人が自分のことを見張っている。」と話すようになり、幻聴と妄想の症状が強まるようになりました。

病院の主治医やケースワーカーと体調の相談をしながら服薬の調整をしたり、職場の上司や就労移行支援事業所の支援者と相談をして休職期間を設けて勤務の調整をしながら半年ほど働いていましたが、さらに関係妄想と不眠の症状が強くなり退職することになりました。

退職後、Aさんと就労移行支援事業所の支援者と病院のケースワーカーの三者でケア会議を持ち、今後のことを検討した。Aさんが「外に出るのがしんどい。でも家でじっとしている方がもっとしんどい。」と話されていたので、就労継続支援B型事業所を利用しながら体調と生活リズムを整えることに決めました。

就労継続支援B型事業所の利用を始めた当初は幻聴や不眠、意欲の低下がみられましたが、まずは週5日午前中の9時～12時の時間帯で日中活動に参加してみて、体調の経過を見ていくことになりました。

担当スタッフとは作業終了後に振り返りの時間を持ち、その日の気持ちや体調、作業を確認しました。併せて日中活動の現場の非常勤スタッフと状況を共有して、作業場面での関わりについて検討する時間を持ちました。Aさんはマイナスな面に目を向けがちで、落ち込んでいる姿が見られることがあったため、今日できていたことのフィードバックの声かけとともに、できるだけ楽しい話題の会話するように関わり方を統一しました。

作業遂行面については就労経験があることから、他の利用者と協力しながら作業をすすめることができていたので、Aさんが担当する作業を決めて役割を担ってもらうようにしました。

月に一回の定期面談では体調や生活のことを中心に話し合い、今後の働き方についても話題にしながら少しずつ活動に参加する時間と日数を伸ばしていきましました。

利用を開始してちょうど1年が経った頃、面談の場面でAさんから「不安はありますが、そろそろ再就職に向けて求職活動を始めてみようかと思います。」と相談がありました。相談があったそのタイミングですぐにハローワークの専門援助部門に連絡をして相談日のアポイントを取り、窓口相談に同席しました。

履歴書などの応募書類作成のアドバイスはハローワークの担当者が、採用面接の練習は就労継続支援B型事業所の担当スタッフが行い、求職活動の支援を分担しました。そして3社応募したうちの1社と面接が決まり、製造業の仕事に就くことになりました。

就職して6か月間は、就労継続支援B型事業所で支援者と毎月面談を持ちました。仕事や体調、生活のことなどの聞き取りを行い、病院のケースワーカーとも状況を共有しながら職場定着をサポートしています。そして就職して6か月が

経過するタイミングでケア会議を開催して、以前、Aさんが利用していた就労移行支援事業所が行う就労定着支援事業にアフターフォローの支援をバトンタッチしました。

離職したことで働くことに対して自信をなくしていたAさんでしたが、日中活動場面で出来ていることや、幻聴や妄想など持続症状の対処法を一緒に確認しながら、自信を取り戻す過程をサポートできたことが良かったと思われる事例です。



就労継続支援B型事業所利用中の 一般就労へのモチベーション維持

事例概要

Bさんは10年以上就労のブランクがありましたが、就労継続支援B型事業所利用からスタートし就労へのモチベーションを維持し、別法人の就労移行支援事業所への利用に至りました。

精神障がいのある40代男性 Bさんの例です。Bさんは20代の就労が最後であり、グループホームに入所しながらデイケアを利用していました。本人が就労を希望し、障害者就業・生活支援センターに相談しました。

病状も安定してきたので Bさんは就労を希望しました。就労後の理想の生活は「働いて今は空き家になっている実家に戻って一人暮らしをすること。」しかしながら10年以上のブランクがある為、いきなり就職は不安との事でした。

障害者就業・生活支援センターは、障がい者枠就労、職業訓練校、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）の情報を提供しました。Bさんは当初、就労移行支援事業所を希望し、何か所か見学に行きました。しかし、やはり2年での就職は早いと思ったのと、就労継続支援B型事業所は工賃が支払われることから、就労継続支援B型事業所の利用を希望しました。あくまで就労を目指しての就労継続支援B型利用であったので、就労移行支援事業と就労継続支援B型の多機能型事業所の利用が適していましたが、ちょうど地域で唯一の多機能型事業所が就労移行を閉所したばかりであり、多機能型事業所の利用はできない状態となりました。

その結果、就労継続支援B型のみの事業所を利用する事になりました。Bさんはあくまで就労を目指しての就労継続支援B型事業所利用でありましたが、一般就労への移行実績がほぼない事業所だった為、就労へのモチベーションを維持できるか？就労継続支援B型事業所へ過剰適応してしまわないか？などの不安があり

ました。

そこで半年に1回のケア会議を提案し、了承のうえ、Bさん、就労継続支援B型事業所支援者、障害者就業・生活支援センター支援者での3者でのケア会議を行う事となりました。その都度、Bさんに就労後の理想の生活を確認しましたが、最初から希望していた内容と全く変わる事がなく、就労希望をきちんと持ち続けていました。最初は就労継続支援B型事業所に慣れる為のケア会議でしたが、徐々に次のステップへの話になっていきました。結果、2年後には就労へのモチベーションを維持したまま、無事に就労移行支援事業所にステップアップをする事ができました。

この事例では就労継続支援事業所（A型・B型）を利用する中で一般就労を望まなくなる場合があるが無事に就労移行支援事業所へつながりました。他機関連携の定期的なケア会議により、就労後の理想の生活と訓練の進捗確認をして就労へのモチベーション維持を図った点が良かったと思われます。



日常の中で丁寧なアセスメントをとったことで 一般就労につながった重度障がい者の事例

事例概要

Cさんは支援学校卒業後、就労移行支援事業所を利用しましたが、一般就労にはつながらず就労継続支援B型事業所を利用しました。

就労移行支援事業所からは「一般就労は難しい」と引継ぎを受けていましたが具体的なアセスメント内容は不明でした。

就労継続支援B型事業所でアセスメントを取り直し、アセスメント内容に基づいた企業マッチングを行ったことで一般就労に結びついた例です。

重度知的障がいのあるCさんは、支援学校卒業後、一般就労を目指して就労移行支援事業所を利用しました。しかし、重度知的障がいと自閉スペクトラム症により言葉でのコミュニケーションが難しく、就労移行支援事業所では「一般就労は難しい。」と判断され、残念ながら利用年限満了で退所となりました。

退所後の進路として、地元の就労継続支援B型事業所に通うことになり、Cさんは日々、作業中心の日中活動に取り組みました。

もともと、具体的なアセスメントの引継ぎも無かったことから、就労継続支援B型事業所では、一般就労の可能性も見据えて、時間をかけてじっくりとアセスメントを取り直すことにしました。

コミュニケーションは「単語のみ」と聞いていましたが、やりとりをする中で、単語でも意思表示ができること、「選択」ができること、ひらがなや数字、アルファベットや簡単な漢字が読めることなど、様々な「できること」が見えてきました。

作業面では、「見て覚える力」と「集中力」が高く、軽作業の他に、清掃作業も手順を覚えると確実に行えました。また、言葉のみの指示でも、数量や時間等を端的に示すと理解しやすく、スムーズに取り組めることもわかりました。

生活面では、排泄、整容、食事、金銭、休日の過ごし方、人間関係、趣味嗜

好…など、日常の活動やご家族とやりとりしながらアセスメントをとり、移動については、余暇活動や施設外就労にチャレンジする中で、切符が買えるか、行き先を読んで理解できるか、何回ぐらい練習すれば単独利用できるか、などを確認しました。

重度の知的障がいと自閉スペクトラム症があるため、「できないこと」もたくさんありましたが、改めて日常の中で時間をかけてじっくりアセスメントをすることで、たくさんの「できること」も発見することができました。

現在、Cさんは大手アパレル企業で一般就労されており、就職してもう8年になります。

人との関わりやコミュニケーションにストレスを抱えるCさんは、バックヤードで衣服の管理業務を行っています。作業指示は基本的にインカムで、「〇〇番の棚の（アルファベット）の△サイズを××枚持ってきてください。」などと、英数字でもらっています。得意な清掃も定型業務として組み込んでもらっています。

企業担当者には、事前にCさんの得意なことや苦手なことについて細かく伝え、どのような方法であればCさんが理解できるか等、綿密に打ち合わせを行いました。仕事内容や指示に関すること以外にも、昼休憩の過ごし方等についても相談しました。

Cさんにとっては、人との関わりが少なく穏やかな環境、わかりやすい指示、得意な仕事、そして自分が役に立てている、感謝される存在であるということが、とても心地良いようで、現在も順調に働いておられます。重度障がいがあってもこれだけ長く働けているのは、時間をかけて丁寧にアセスメントをとり、そのアセスメントに基づいたマッチングがうまくいったからだと思います。

アセスメントは、支援者の意識や視点を少し変えるだけで日常の中で十分に取れることや、「できること」にいかに着目するかで、一般就労への可能性が広がることを実感できた事例でした。

もう一度一般就労を目指して！

事例概要

Dさんは一般就労の経験はありましたが、入退院を繰り返し、就労のブランクがありました。もう一度一般企業で働きたい気持ちはあるけれど、直近まで入院していたこともあり、不安がありました。ハローワークで就労継続支援A型事業所を知り、自身の体調面の不安も考慮しじっくり時間をかけて一般就労を目指したいとの事で通所を開始します。通所後も体調不良で入院をすることもありましたが、関係機関との連携を通して通所開始から5年後に一般就労へと結びつきました。

Dさんは高校卒業後、就職するも人間関係がうまくいかずに1か月で退職しました。その後も職を転々としましたが長続きしませんでした。主な原因は人間関係で、精神的に不調となり仕事に行けず退職に至りました。退職後に入退院を繰り返し、医療的な支援を受けながら精神保健福祉手帳を取得し働くも、精神的に調子を崩して退職し、再度入院に至ります。

退院後の自宅療養を終え、就活の為にハローワークに赴き、そこで障がい者専門の相談窓口の存在を知り、相談を重ねました。その中で障がい福祉サービスについて説明を受け、就労継続支援A型事業所を知り見学・相談に至ります。Dさんが相談時に、一般企業で働きたいと考えているが、自身の体調面や病気についての不安があり、「今すぐの一般就労は難しいと思うがもう一度就労を目指したい!」との思いを打ち明けてくれました。就労継続支援A型事業所の特徴(働くための支援を受けながら仕事をする、年齢が無くじっくり力をつけられること)を説明し通所に至りました。

通所がスタートします。仕事のブランクがあるので、ペース配分を配慮しながら取り組みました。作業は指示通り、正確にこなします。性格は温厚で自分から挨拶をすることや話しかけることはあまりありませんでしたが、毎日通所すること

で生活リズムや働く体力を徐々に身に着けていきました。面談を通じて過去の職歴や体調不良のきっかけ等を聞き取ってアセスメントを行い、その中で体調不良の前兆や思い当たるきっかけ等を振り返り整理しました。また、自分からの相談が苦手なこともわかってきたので、支援者は適時体調面の聞き取りをすること、本人は自己発信をすることで体調の波を捉え、少なくしていくことを一つの目標として取り組みました。作業面での課題より、自己発信・体調管理・病気のコントロールが必要であると感じました。

通所開始当初は勤怠も安定しませんでした、月日が経つにつれ安定していきました。少しずつ自らの発信も増え、新しい利用者への仕事の説明をするなども出来るようになってきました。通所開始から2年程が経過したときに、大きく調子を崩し入院に至ります。怠薬をしていたことが原因でした。調子よく働いていたので本人の中で服薬しなくても大丈夫と自己判断をしたようでした。

退院後は暫く自宅で療養し、復帰にあたり、本人、医療機関、就労継続支援A型事業所でケア会議を図りました。退院後の不安として怠薬や身辺整理が課題となりました。外来診療のみでなく訪問看護を入れながら服薬確認、体調管理の支援をし、就労継続支援A型事業所では普段の様子（作業状況、身なり、言動等）を確認し、欠勤や連絡がつかない場合は訪問看護事業所と情報を共有し連携を図りました。

その後も、体調の崩れはありましたが、入院時に再度病気・障がいについて向き合い、理解が進んだこともあって入院までには至らず、一定期間の自宅療養で復帰できるようになりました。体調不良時に自ら通院できるようになったことも大きな変化でした。訪問看護での定期的なモニタリングもあり情報共有を図り、連携することにより、本人は安心感を持ち、体調の波も少なくなりました。当初からの希望であった一般就職に向けての就職活動を行い、企業にも自分の特性（病気・障がい）を伝え、実習を経て念願の一般就労につながりました。本人の変化と地域の支援機関の連携が一般就労を可能にした事例でした。

「施設間支援」という可能性

事例概要

Eさんのケースでは、企業実習を通じて就労に向けたアセスメントを行ってきましたが、客観的評価を収集するために企業ではなく「就労移行支援事業所」等の他事業所へ体験実習を行いました。

すぐに「企業」での体験が難しいケースの場合には、地域障害者職業センターの「職業準備支援」を活用することができます。

他事業所の評価を振り返り等で確認できるため、利用者にとって気づきの場となり、支援員も支援の視野が広がり人材育成と結びつきました。

学生時代に授業の一環で施設実習を経験しただけで、社会資源について情報が少なく「就労」についてもイメージが掴めないまま、Eさん（療育B1）は支援学校卒業後、就労継続支援B型事業所を利用し、3年が経過していました。学生時代は電車で通学していましたが、自宅から近いという理由で事業所を選んだため公共交通機関を利用することもなくなり、日中活動で取り組んでいる受注業務については慣れも出ている状況でした。支援者側からEさんや家族に対して「次のステップ」として就労の提案をするものの、Eさんなりの理由付けで拒み続けていました。家族は「本人が希望していないから」と協力を求めることが難しい状況でした。

事業所として参加している自立支援協議会にて「事業所での困りごと」を話し合う場面で、Eさんのケースを紹介した際に、企業ではなく地域資源として、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所に企業実習の様に体験できる「施設間支援」（地域で命名したものなので正式な言葉ではありません）の取り組みを知りました。

事業所外へ実習に出ることで「Eさんにとって新たなチャレンジになるのでは?」と考えましたが、そもそも「次へのステップ」に対する不安が先立つケースにとっ

てはハードルを感じました。しかし、受け入れ事業所より「受注業務が忙しいため『手伝いに来て欲しい』という取っかかりやすい理由」を伝えてみては?という助言を受けました。

Eさんに対して言葉だけでなく、様々な視覚情報等も活用して「仕事が忙しい施設があって『是非手伝いに来てほしい』というお誘いがあったら支援者とともに行ってみないか?」と提案したところ、了承を得ることができました。また他事業所から、より具体的にイメージすることが有効的であると助言を受け、Eさんには「10日後」など明確に伝えるよう心掛けたことで、これまでのEさんの配慮に対しより良い結果に結びつきました。

Eさんにとってこの「施設間支援」は久しぶりの公共交通機関の利用など、社会資源を活用することで3年間続いていた日中活動だけでは気づけていなかった日々の変化を感じました。5日間の実習に対して受け入れ事業所からアセスメント評価を受け、利用している事業所から伝えられている「課題」についても第3者から助言されたことで、納得することもできました。

またEさんだけでなく同行した支援者も普段は事業所内だけの日中活動で支援を行っているだけだったので、他事業所との連携を構築することで「支援者としての可能性」を学ぶことができ、日々の支援に対しての向かい方にも変化が生まれました。

施設間支援を通じて、事業所外へ出ることにに対して、取っかかりができたため、支援者からの企業実習の促しも受け入れやすくなり「次のステップ」に進めるようになりました。家族もEさんが希望することで後押ししてくれるようになりました。

この事例では「情報を知らない」ことにに対して「どのような取っかかり」が持てるのか支援者が視野を広げることで、就労支援の可能性の広がりを得ることができたと思います。

利用者同士のサポートによってエンパワメントされ 一般就労に結びついた事例

事例概要

自閉スペクトラム症、統合失調症、場面緘黙症のFさんの例です。

人が大勢いる環境や長時間同じ場所にいることが苦手で、通所もままならない状況が続いていましたが、Gさんという利用者に出会ったことで就労意欲が向上し、一般就労、継続就労につながりました。

就労継続支援B型事業所Xでは、お弁当の販売をしていることから、朝は調理や盛り付け、お昼前には配達に販売、お昼以降は翌日の仕込みと、日々たくさんの利用者が忙しく作業に取り組んでいるため活気にあふれています。

X事業所への通所を始めたFさんでしたが、事業所の雰囲気や人に馴染むことができず、朝出勤してもすぐに帰ってしまう日々が続きました。Fさんは場面緘黙症もあることから、支援者はFさんがどう思っているのかわからず、支援の方向性を見いだせずにいました。

そんな中、FさんはGさんという利用者と出会います。Gさんはなかなか事業所に馴染めないFさんにいつも声をかけ、調理場へ誘うことを続けていました。するとFさんは少しずつ作業に入れるようになり、Gさんからの励ましや「うまくできているよ」という言葉がけに自信を持てるようになり、ことばも一言、二言と発することができるようになりました。作業に取り組んでみると、食材カットがとても上手いことがわかり、Gさんや他の利用者や職員からも評価されたことで、さらに自信をつけていきました。

そんな折、Gさんは一般就労が決まり、事業所Xを退所されることになりました。お互い淋しさはありながらも、FさんはGさんの門出を心から祝い、そしてGさんからX事業所での調理の仕事を託され、前向きな気持ちを持ちつつも責任の重さを感じているのでした。

Gさんの退所後、周囲の期待に応えFさんは調理作業の戦力となっていました。が、頑張りすぎて気持ちが沈み休みがちになることもありました。そんなときに相談に乗り励ましてくれたのは、やはりGさんでした。Gさんは退所後もFさんはじめX事業所の利用者の様子を気にかけてくれました。Gさんのフォローにより、Fさんの気持ちは都度持ち直すとともに、次第にGさんの活き活きと働く姿を見て、Gさんのように働きたいと思うようになりました。

そしてついに、Fさんは8年間通所したX事業所を卒業し、レストランの厨房で自分の得意な食材カットの仕事に就くことができたのです。

いまでもFさんとGさんは連絡を取り合い、互いの仕事終わりに食事やお茶をとともにし、互いの近況報告や悩みを相談しあっているようです。

支援者では引き出せなかったFさんの強みをGさんが引き出し、Fさんによって頼られる喜びを実感し励みにつなげたGさん。当事者同士だから理解し支え合える関係が相乗効果をもたらした事例です。

また、戦力となる利用者を失うことは事業所にとって痛手とを感じるかもしれませんが、ピアサポートの力を借りて次の人にうまくつないでいくことの大切さや、そのプロセスの中で生まれる互いの刺激は支援者には生み出すことのできないエンパワメント支援につながるということを教えてくれた事例でもあります。

Hさんの社会復帰イメージと一緒に描いた個別支援

事例概要

Hさんは、学生時代に統合失調症を発症しました。精神科退院後、社会復帰に向けて、福祉サービスの活用を考え、就労移行支援事業所か就労継続支援B型事業所の利用を考えました。

支援期限のプレッシャーを軽減できるよう、就労継続支援B型事業所から就労移行支援事業所への短期ステップアップを目指す中、迷いや葛藤を一つずつ整理して、自分らしい働き方を見つけました。

Hさんは学生時代、特に何がきっかけか分からない中、統合失調症を発症しました。家族や知人との大きなトラブルもなく、発症した理由、精神症状の特性や調子が悪くなるきっかけは分かりませんでした。

ただ、疲れやすく気持ちや感情の波が大きいことから、少しずつ仕事や人間関係に慣れられるよう、就労継続支援B型事業所を利用することにしました。当初は疲労や体調配慮のため、週3日午前中のみ利用でした。

仕事も人間関係も上手にできていると支援者は評価しましたが、Hさんは自信が持てませんでした。Hさんは、就労継続支援B型事業所の楽しさもありましたが、「このままでいいか。自分らしい生活ができているか。」という気持ちの表現がうまくできず、モヤモヤした気持ちがあり、涙することもありました。

仕事の戦力にもなり親しみやすいHさんでしたが、支援者は、就労継続支援B型事業所からの視点の評価だけでいいか不安もあり、就労移行支援事業所の支援者に協力を仰ぎ、面談を実施してもらうことを個別支援会議で決め、Hさんからも「お願いします」と了承を得ました。

就労移行支援事業所のスタッフからは、就労継続支援B型事業所の活動についてではなく、生活歴や病気のこと、友人との交流などの聴き取りを実施しました。「就労継続支援B型事業所のことだけじゃなくても話していいんですね。」と面談

に対して＜興味と安心＞を持った様子でした。面談は「とても良かった」とのことと、個別支援計画に、自身の社会復帰のイメージを作ることを入れ、定期的に就労継続支援B型事業所の支援者が面談することを位置づけました。

症状の対応として、＜振り返りをして整理する、イメージできることが安心につながる＞ことをHさんと共有できました。

面談で、働き方（時間や日数）を選べることや障がい者雇用の存在を知り、地域活動支援センターで働いているピアスタッフからも体験談を聞く機会を持つことができ、働きたい気持ちが現実的になりました。就職後、職場で仲間や相談できる先輩もできました。

ピアスタッフは基本スタンスとして傾聴し、仕事をして楽しいできごと・職場で判断に困ったときの話を聞くことで本人の気持ちの負担軽減につながっています。また、私生活や交友関係など日常生活の話ができるため、スタッフに相談する意識だけではなく、寄り添ってもらえる関係性が安心感につながっているとのこと。

Hさんの考えに寄り添う支援を、就労継続支援B型事業所だけでなく、就労移行支援事業所やピアスタッフから学び、同時にHさんのリカバリーにつながりました。

また、就労移行支援事業所での面談やアセスメントの様式など、支援者にとっても新しい気づきが多く、学びになりました。

Hさんは、働いてからも、地域活動支援センターやピアスタッフとの交流など、社会資源を活用しています。

就労継続支援B型事業所で働く基礎を培う支援

事例概要

相談支援事業所の相談員より「高い工賃をもらいながら、一般就労を目指したいというケースを受け入れてほしい。」と紹介を受けました。

Iさんは他法人の就労継続支援B型事業所を利用していましたが、一般就労を目指すため、新たな事業所の就労継続支援B型事業所を利用し、働くための基礎作りやアセスメントの支援を受けました。

知的障がいとダウン症のIさん（男性、療育手帳B1）は、32歳になります。支援学校（当時は養護学校）を卒業し、厨房での皿洗いの仕事に就職していましたが、1年で退職しました。その後は、近くの作業所を転々とし、就労継続支援B型事業所「A事業所」を利用していました。A事業所の運営法人は相談支援事業所も運営しており、計画相談を相談員Jさんが担当していました。Iさんは、「もっと高い工賃も欲しいし、一般就労して給料をたくさん貰いたい。お母さんに楽をさせてあげたい。」とJさんに話しており、A事業所と連携しながら、一般就労を目指す支援について検討していました。そして、Jさんは地域の事業所から「C事業所」を見つけました。C事業所は、就労継続支援B型事業所と就労移行支援事業所を多機能型で運営している事業所で、就労移行支援事業所では就労実績があり、定着支援も行っています。そして、就労継続支援B型事業所は工賃も高く、Iさんの次のステップとして適していると、Jさんは考えました。早速、サービス担当者会議の中でA事業所と相談し、JさんはC事業所に「高い工賃をもらいながら、一般就労を目指したいというケースを受け入れてほしい。」と連絡を入れました。そして、体験実習も経て、Iさんは「少し作業も大変になるかもしれないが、C事業所で頑張りたい。」と話し、C事業所の就労継続支援B型事業所に移ることとなりました。

A事業所やJさんからこれまでの支援経過などを引き継いだC事業所は、支援

計画として、仕事に適した身だしなみや言葉使いの練習をすること、施設外就労で具体的なIさんの強みや課題を知ること、Iさんの仕事に対する責任感やモチベーションを高めることを挙げました。まずは、寝癖を直す練習と歯科通院（虫歯治療）を家族に相談し協力をお願いしました。そして、施設内作業では毎日出来高を報告する役割や実習生対応を担当してもらい、責任感やモチベーションの向上にもつながりました。また、施設外就労ではライン作業に入り、作業ペースや巧緻性、協調性などもアセスメントをしました。その結果、Iさんの強みとして、安定した生活リズムで通所できることや、担当や当番などはモチベーションが上がり遂行できること、巧緻性の高い作業より体を動かす作業のほうが集中できること、大勢での作業より少人数や単独作業のほうが向いていることがわかりました。1年後、C事業所の就労移行支援事業所に移り、現在は家族やJさんとグループホームを探しながら、一般就労にむけた支援を受けています。

この事例から、「働きたい」というニーズの実現に向けて、他機関や家族が状況を共有し連携することや、就労に向けたアセスメントを実施し、長期的に就職を目指す支援のあり方がわかります。

50代目前にして初めての就職を実現！ 30年間の生活を変えた支援

事例概要

Kさんは支援学校卒業後、長年作業所や就労継続支援B型事業所を利用していました。転々とする中で、ある就労継続支援B型事業所を10年以上利用した後、一般企業での就職を果たしました。就職して数か月が経過した今も安定して働いています。

重度知的障がい（女性、療育手帳A）のKさんは、48歳になります。支援学校（当時は養護学校）を卒業後は、転々と福祉サービスを利用していました。就労継続支援B型事業所のC事業所を10年以上利用しており、これまで本人や家族、支援者も一般企業での就職は考えていませんでした。

C事業所の就労継続支援B型事業所では、様々な軽作業などを受注しており、生産活動を中心に取り組んでいます。Kさんもそのような環境が気に入ったのか、「C事業所で作業がしたい。好きな電車に乗れるから楽しい。」と大きな問題もなく通所できていました。

C事業所でまずは、施設内作業を一通り経験し、作業適性のアセスメントをしました。Kさんは、手先は器用ではないが、与えられた仕事はやり遂げようとする姿勢があり、周囲の雰囲気にも影響を受けやすいことがわかりました。利用開始から2年ほど経過すると、Kさんは施設外就労を希望するようになりました。Kさんにとって、施設外就労に参加することは、目新しくもあり他の参加利用者への憧れもあったのかかもしれません。このほんの少し芽生えた、「ステップアップしたい」「施設を出て仕事をしてみたい」というKさんの気持ちを施設長は見逃さず、施設外就労への参加を決めました。それから、新たに始めることになった施設外就労の現場にも、Kさんは積極的に参加の意思を表していました。支援者は、その背中を押すように様々な施設外での経験が積めるよう、参加の機会を

提供しました。順調にステップアップを重ね、少し難易度の高い現場に参加していましたが、本人が「行きたくない。」と話すときがありました。その様子や現場の環境から、理解力や判断力を求められる作業は苦手だが、具体的な指示や指導者等が傍にいる環境は向いており、体力があること、指示は素直に守ることがKさんの強みであることがわかりました。次の支援の方向性を考えていたところ、Kさんが「また施設外の作業にチャレンジしたい。」と申し出ました。このとき、施設長は「Kさんに最適な支援はここにずっといてもらう支援ではない。チャンスがあれば一般企業に送り出したい。」と思いました。C事業所内でもKさんに対して一般就労への支援をするべきか、このままの生活を維持すべきか、意見が分かれていましたが、施設長の思いは変わりませんでした。「就職できるかどうかは、やってみないとわからない。チャンスがあればやってみよう。」と支援の方針を決め、本格的な職場探しを始めました。そして、関係機関より求人情報が入り、チャンスが訪れました。

Kさんは現在、一般企業での就職を実現し数か月が経過しています。就職が決まった当初は、Kさんの両親の理解を得ることに苦戦しました。これまで30年ほど福祉施設で作業をするという生活だったため、両親にとっては、就職できた喜びよりも、福祉施設を離れることの不安のほうが大きかったのです。しかし、3か月の契約更新ができた際には両親から喜びと安堵の連絡が入り、Kさんは就職したときの目標であった「スマホを買いたい。」という思いを実現することができました。もう一つの「両親を旅行に連れていきたい。」という目標を達成する日も近いのではないかと、施設長や支援者は定着支援を行いながら、その目標を応援しています。

今回の事例では、「企業で働きたい」というニーズを掘り起こすための、ステップアップを準備し、様々な実践の場面でアセスメントを行うことで、「働けるかもしれない。チャンスがあれば送り出したい」と、事業所全体で支援の方向性を一般就労に向けたことに着目したいです。そして、「一般就労に向けた支援に、遅いことなんてない。いつからでもチャレンジできる!」という施設長の思いが、30年間福祉サービスを利用する生活しか知らなかった、Kさんの今後の人生をより豊かにすることにつながっているのだと思いました。

就労継続支援B型事業所から就労移行支援事業所、 そして就労継続支援B型事業所から就職

事例概要

Ｌさんは、23才、知的障がいB2（重度判定あり）です。支援学校を卒業後、就労継続支援B型事業所の利用を開始しました。事業所形態は、多機能型でした。Ｌさんは、就労継続支援B型事業所（1年間）→ 就労移行支援事業所（3年間）→ 就労継続支援B型事業所（8か月間）を経て、就労意欲から就職への興味を引き出したことで、就職に結びつきました。

就労継続支援B型事業所の利用開始から2か月が経過した頃、支援者は真面目に作業に取り組むＬさんを見て、外部の清掃訓練への参加を勧めました。（「知的障がい者等の就労支援を目的とした清掃業務（以下清掃訓練 ※ p.67 を参照）

利用していた就労継続支援B型事業所は、多機能型事業所であったため、就労移行支援事業所の利用者が就職して拍手でお祝いされている姿や清掃訓練の現場で「就職が決まりました」と施設職員に誇らしげに報告をしている訓練生の姿に感化されたＬさんから「僕も就職したいです」という言葉が上がりました。

そこで、翌年から就労移行支援事業所で一般就労に向けた取り組みを開始しますが、コロナ禍に突入したこともあり、就職につながらず就労継続支援B型事業所に戻って支援を続行することになりました。

就労継続支援B型事業所は、就労移行支援事業所と違い、就職に向けた就労支援の経験が少ないため、職員の意識を一つにしておく必要があると考えました。そこで、就職に向けた活動を次のとおり洗い出し、職員に無理がかかり過ぎず、かつ、他の利用者の支援が疎かにならないように、「職員それぞれの役割を決め全体で取り組む」「外部の支援機関の力を最大限に活用する」という方針を共有しました。

- **就職活動**

ハローワーク求人票の各項目（健康保険、有休等）について学ぶ。
自分がやりたい事、できる事、対価を得る仕事として成立させられる事を整理する。

- **履歴書の準備**

学校名や訓練事業名等について調べ、設置目的や通称と正式名称について知る。
生まれてから今までの家族との思い出や学生時代について振り返り、当時の気持ちや行動を言語化し表現する。

- **面接練習**

「人代え・場所代え」で繰り返し練習し慣れる。

- **外部の清掃訓練、職場見学、職場実習**

多種多様な「職種」と同じ職種でも「職場」ごとの違いを知り、「事前準備」と「事後の振り返り」を丁寧に行い、今の自分を受け止める。

- **リフレーミングや認知行動療法を取り入れる**（ネットで調べ試行錯誤しながら）

人間関係構築の上で欠かせない注意の受け止め方（認知）やストレス回避方法、SOSの出し方等を学び合い練習する。

7か月が経過した頃、清掃訓練実施機関から障がい者求人の案内を受け、挑戦を決めました。面接では、落ち着いて一生懸命に答えていた姿勢が評価され「採用」が決まりました。

Ｌさんに結果を伝えるととても嬉しそうでしたが、直ぐにやや緊張気味の表情になりました。理由を聞くと、就職後を想像して不安になったとのことでした。それを聞いた時に支援者も送り出す不安がよぎりましたが、ずっとＬさんを見てきた他の支援者の「Ｌさんなりに『対価を得る働き方』を受け止めている」と言う言葉を聞いて就職後もしっかりと支援をしたいと思いました。

働くＬさんは、就職してから3か月が経過した今も変わらず真面目に仕事をしており、職場からも「活躍している」という評価をいただいています。

就労継続支援B型事業所で就職支援を進めることは、人員体制と業務量を考えると二の足を踏む気持ちもありますが、企業への訪問の度に頼もしくなるＬさんの姿を見ると誇らしくなりますし、支援者も達成感があり、大きく成長できた実感があるので、就労継続支援B型事業所だからこそ焦らずに丁寧に一般就労を見据えた支援を継続していきたいと考えています。

作業経験から自信を深め、 一般企業で働くことに結びついた事例

事例概要

作業を遂行する力が高いが、電車やバスなどの公共交通機関の利用が難しい M さんの例です。M さんは、自宅から自転車で通える距離にあった就労継続支援 A 型事業所の利用を開始しました。

就労継続支援 A 型事業所で、色々な仕事をこなし、支援者との面談（アセスメント）を通じて、自己肯定感を高めるとともに、一般企業への就職にチャレンジしようとする気持ちが育っていきました。

一般企業への就職後も、穏やかな見守りを受けながら過ごされています。

M さんは、知的障がいがあり、電車やバスなどの公共交通機関の利用に人混みへの苦痛を感じ、高校卒業後は家に引きこもっていました。そのような中で、自転車で通える就労継続支援 A 型事業所を見学し、体験実習を経て、利用を開始することになりました。

この就労継続支援 A 型事業所の仕事は、病院などの制服や布団のクリーニングを行っており、利用に際しては、作業の遂行が可能な方（夏場は気温が高い・立ち仕事・目視の検品が多い・埃等のアレルギーの有無）、週 30 時間以上の勤務が可能な方（短時間勤務希望の方は要相談・将来的に週 30 時間以上希望の方）、収入を得ながら、一般企業への就職を目指して職業訓練を希望される方かどうかを、見学や体験実習から本人と就労継続支援 A 型事業所がともにすり合わせができるようになっていきます。また、全体の仕事の量や流れ、忙しさに関係なく、単にその人にできそうな仕事を合わせてノルマなくやってもらっておく（人に仕事をアテンドする）よりも、皆でやらなければいけない仕事の中で、全体でのクリアに向けて、どうやってその人にも一緒に取り組んでもらうか（仕事に人をアテンドする）に重点を置くことで、結果的に「労働に対する充実度や職業訓練として

のリアリティを追求できる」つまり「職場で必要とされる人材としての立ち位置になる」という共通認識のもと、仕事を仕分け・洗濯・仕上げのセクションに分け、定期的に担当セクションを変更し、色々な経験を積めるようにしています。

Mさんは、色々なセクションでの経験を積み、支援者との面談からオリジナルの項目（ポケット検査・たたむ・ハンガーかけなど）が盛り込まれているアセスメントを行ないました。最初は意思を伝える際に投げやりな態度をとることもありましたが、作業内容の共有を続けていくことで支援者との信頼関係を築きながら、自信を深めていました。

そして、月1回のセクションのリーダーが中心に集まる会議で、一般企業へステップアップした方が良いと思われる方として、Mさんは6～7.5時間よりもう少し長い時間働けるだろうと名前が挙がりました。支援者がハローワークなどの求人情報をあたり、現在と同じように自転車で通えるクリーニング会社での応募をMさんに提案し、面接や実習へ一緒に同行しました。

面接では、オリジナルの項目のアセスメント表を利用しながら臨み、実習での評価も高く、そのまま就職となりました。現在も就労中ですが、就労継続支援A型事業所の近隣にあるため、休憩時に事業所内の自動販売機にジュースを買いにこられるMさんを支援者が見かけることもあるようです。

さらに、一般企業へ就職された方への支援として、支援者が定期的に企業へ顔を出すだけでなく、一般就労はやはり障がい福祉サービスではないという意識のもと、離職の支援も責任を持っており、本人にも戻れる場所があること、企業側にも安心感を持ってもらった上で採用を考えてもらえるように支援しているところが大きな強みです。

このページ以降の事例は、
就労に向けた支援において課題が残ったものです。
どのような支援をすれば一般就労や定着につな
がったか、みなさんも考えてみてください。



企業の立場に立ったアセスメントの必要性を学んだ事例

事例概要

軽度の発達障がいとてんかん発作のあるNさんの例です。事業所でのアセスメントを経て座り仕事のできる軽作業の仕事に就くも、定着支援がうまくいかず、離職につながりました。事業所の考えるアセスメントや職種マッチングのポイントと、企業の求めるポイントや困りごとにズレが生じたことにより起こった事例です。

Nさんには軽度の発達障がいとてんかん発作があります。過去に2年ほどの一般就労の経験がありましたが、発作が起きた際に危険であることなどから離職しました。その後、就労継続支援B型事業所を利用することになりました。

発達障がいの特性による唐突な言動や多少のこだわりはありましたが、事業所内では、支援者の声かけや支援の設定で対応することが可能でした。てんかん発作も時折ありましたが、服薬調整も少しずつうまくいき、座り仕事にすることでリスク軽減を図ることができました。利用から1年が経った頃、本人と相談し、再就職にむけて活動を開始しました。

前職の離職理由がてんかん発作であったため、支援者は「座り仕事」に焦点を絞って企業開拓を行いました。そこで出会ったのが、倉庫内での軽作業をメインとしたB企業でした。B企業は障がい者雇用の経験が無く、てんかん発作が起きた際の対応にとっても不安を感じておられたことから、体験実習や面談を重ねる中で、発作が起きた際の対応など丁寧にお伝えしました。そんな経過を経て、NさんはB企業へ無事再就職することができました。就職後、職場で軽い発作がありましたが、事前に丁寧な情報提供をしていたこともあり、B企業担当者は落ち着いて対応ができたようです。

ところが、就職から数か月経った頃、B企業の担当者から支援者へ頻繁に連絡が入るようになりました。

就職当初は指示されたとおりに仕事をこなしていた N さんですが、次第に自分で手順やルールを変更し、担当者の促しを無視したり、勤務時間中に頻繁にトイレに行ったりするようになりました。B 企業から SOS が出るたびに、就労継続支援 B 型事業所の支援者が B 企業を訪問し、N さんへの支援や面談を行い、また、B 企業の担当者に発達障がい者の特性や対応についてお伝えしましたが、数日すると元に戻ってしまう、ということの繰り返しでした。

B 企業の担当者は、自身の業務を抱えながら N さんのフォローを行っていることや人事担当者と現場との板挟みがあったことにより、どんどん疲弊してしまいました。また、人事担当者からは、てんかん発作の対応についての引継ぎはあったそうですが、発達障がい者については情報が少なかったため、「こんなことが起きるなんて聞いてない」という思いも強く持っておられました。

就労継続支援 B 型事業所の支援者は、就職から 1 年ほど丁寧なアフターフォローを継続し、その間、ハローワークや障害者就業・生活支援センターとも連携を図ってきましたが、残念ながら N さんは離職することになりました。

就労継続支援 B 型事業所ではできていたことや守れていたことが、企業ではできない、守れないということ、職員は想像もしていませんでした。それどころか、B 企業の担当者に対して「N さんにはこう伝えればスムーズに理解できるのに、なぜそれができないのだろう？なぜそんなに難しく感じるのだろう？」と疑問すら感じていました。しかし、結果的に定着支援から離れられず離職に至ってしまった今、改めてその理由を考えたところ、企業の立場に立ったアセスメントの観点が薄かったように思います。

障がい者支援に携わる者の「あるある」は、企業にとって決して「あるある」ではないこと、ましてや初めて障がい者雇用に取り組む企業は、不安や困りごとを想定することすら難しい、ということに気づきました。また、N さんが企業に就職後（支援者の手が離れたあと）、どうなっていくのか、ということへの想像力も欠けていたように思います。

一般企業へ送り出すということは、いずれ支援者から企業に支援をバトンタッチするときがやってきます。支援者は、個々の利用者が企業の中で働くイメージを持ち、課題となり得ること、企業が困るであろうことなど、様々な観点からアセスメントをとり、可視化・言語化することが大切であること、そしてそれを企業連携や定着支援に活かしていくことが大切であると学んだ事例でした。

これで良かったのか？という気持ちが残る事例

事例概要

〇さんは塾の講師をしていましたが、内臓の病気のため約2か月入院することになり退職し、その後は生活保護と障害年金と在宅ワーク（月2万円程度）で生計を立てていました。

病気が完治したため、「経済的に自立がしたい!」という想いを持って就労継続支援 A 型事業所の利用を開始し、再就職を目指すことになりました。しかし、支援者が良かれと思っておこなった送迎がきっかけで再就職の目標を断念することとなってしまいました。

〇さんは 30 歳です。両下肢機能全廃の障がいがあり、移動は車いすを利用されています。（身体1級）

大学卒業後は、アルバイトで塾の講師として勤務を開始、その後正社員となった際に転勤し、電車を乗り継いで1時間の塾へ通っていました。転勤後も勤務に問題はありませんでした。内臓の病気のために約2か月入院することになり、復帰の目途が立たなかったために退職しました。

生活保護と障害年金と在宅ワーク（月2万円程度）で生計を立てていました。

病気が完治したことで「経済的に自立がしたい!」という気持ちが強くなり、就労継続支援A型事業所を利用しながら体調を整えて再就職を目指すことになりました。

入所時には、「社会に少しでも貢献したい」という意欲が強く、「仕事は何にでもチャレンジしたい!」と話していました。

通所には、車いすで 20 分程度要したため、サービス管理責任者から〇さんに通勤のフォローが必要かを尋ねると「自分で行くので送迎はいらないです。心配しないで大丈夫です!」と話されていました。

実際のところ、〇さんの上半身は筋肉隆々で、客観的に見ても大丈夫だなと

判断して車いすでの通勤を見守っていました。

就労継続支援A型事業所では主に軽作業や検品を担当しており、仕事の精度が高く新しい仕事への対応も早かったため、すぐに事業所の中心的存在となりました。

梅雨時期に入り、雨の日が多かったため、支援者の心遣いで通常にはない自宅と事業所間のルートで送迎を O さんに提案しました。

当初は固辞されていた O さんですが、雨が強い日があったため送迎を利用することとなりました。

そして、これを機に、雨の日は送迎を利用するようになりました。

この頃から体調面で不安を訴えられて仕事を休むことが多くなりました。

O さんから在宅で勤務できないか?という質問を受けましたので、個別支援計画で期間を1か月と定めた上で在宅支援をおこなうことにしました。

自宅でおこなう仕事は日用品などの製品の検品作業です。

1か月経過後、O さんと振り返りをおこないましたが、このまま在宅勤務がしたいとの希望がありました。

ただ、支援者としては、元々自力で通所してきた O さんに対して、このまま継続して在宅支援をおこなうことについては、「これは本当の支援なのか?」という疑問もあり、本人の希望を踏まえた上で在宅と通勤の併用を提案しました。

そこで本人も納得の上、2か月の期間を設定して併用を開始しましたが、2週間後に「やっぱり出勤するのはしんどい。在宅のみにしてほしい。」との申し出がありました。

引き続き、「このまま在宅支援を提供していいのか?」という疑問があったものの、ここは本人の意向を優先することが大切と思い、在宅支援を継続することにしました。

その後も在宅支援を継続したものの、仕事を休む日がだんだんと増えて、在宅支援にもかかわらず、月に8日程度の勤務となってしまいました。

O さんと面談を繰り返しながら、検品作業以外にパソコンを使ったデータ入力の仕事も組み入れましたが、O さんの自宅は Wi-Fi がつながらないため、業務があまり捗りませんでした。

外に出ることも減ってしまったため、筋肉隆々だった O さんの上半身も、その

面影もなくやせ細ってしまいました。

試行錯誤しながら1年くらいこのような状況が続いたので、サービス管理責任者と支援者は「このままでは何も変わらないどころか状況は悪化するだけ。」と考え、当初の計画に立ち返って、週1日でも事業所に出勤するようOさんに提案しました。

それに対するOさんの回答は、「現在、年金と生活保護で収入が確保されているので、一生懸命働きたいと思わないです。それに、働いても働かなくても収入はほとんど変わらないので…」というものでした。

支援者からは「今の状況では就労継続支援A型事業所の利用が厳しいのではないか？」とお伝えし、「もう一度今後の目標を一緒に考えていきましょう!」と提案しました。

Oさんからの回答は、「そういうことなら就労継続支援A型事業所を退職して、以前のようにサイトでパソコンの仕事をみつけて在宅勤務で暮らしていきます。」というものでした。

結局、就労継続支援A型事業所を退職されて在宅勤務の道を選ばれました。

現在もOさんと連絡は取っており、在宅で月2万円程度のパソコンの仕事をされているそうです。

自分で仕事を探して生活しているので、この部分だけを切り取れば「自立」と呼べるのかもしれませんが。

しかしながら、以前は元気に自力で通勤していたOさんが現在のような状況になったことについて複雑な心境です。

就労継続支援A型事業所の支援者一同としては、「これで良かったのかな?」「もっとできることがあったはずなのに。」という気持ちが今も残っています…

ピアサポートとは？

就労継続支援 A 型事業所のピアサポーターの配置による評価点（スコア）や、就労継続支援 B 型事業所におけるピアサポート実施加算は、同じ障がいのある当事者が自らの経験を活かして、事業所の専門職等と協働して利用者を支援していく有効性を国が認め、そういった支援体制を確保したり、支援を実施したりしている事業所を評価することで、それぞれのサービス実施の質の向上を目的としています。

このピアサポート活用の必要性は、国連の障害者に関する権利条約（2006 年採択、2014 年日本政府批准）にも明記されており、日本を含めた世界各国の障がい者によって取り組まれてきた当事者による支援の実践が継続的に発展してきた結果、地域の様々な障がい種別に広がってきたという背景があります。特に、障がい者の地域移行における当事者によるロールモデルとしての活躍は大きいものでありました。

現在、障がい者に限らず、ひきこもりやヤングケアラー等に対する支援の中でも「ピア（同じ経験をもつ仲間）」の存在が、孤立しがちな当事者支援において意義ある実践として注目されています。

本ガイドブックで課題とされている就労継続支援事業所（A 型・B 型）から一般就労への取り組みにおいても、その経験を経てきた当事者による支援の実践、とりわけ事業所内で支援に当たる専門職等との協働の実践は有効だと考えられます。

ピアサポートの活用により、事業所での支援力を高めていくこと、ピアサポート体制を取っている相談支援事業所等の力を借りる等しながら、利用者によるエンパワメントの取り組みの有効性にも目を向けていただけるよう願っています。

大阪府の取り組み

障がい者就労支援ガイドブック < 就労移行支援事業のノウハウ中心 >

このガイドブックが、就労継続支援 A 型・B 型事業所の支援者の皆さんを対象としているのに対し、主に就労移行支援事業所の初任者向けに一般就労や就労定着のノウハウをまとめたガイドブックもあります。一般就労に向けての困った！にすぐ役に立つ分かりやすい内容です。



<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/#guidebook>



精神障がい者社会生活適応訓練事業

協力事業所での職場実習を通じた就労訓練を行えます。
社会参加コースと就労準備コースの 2 種類あり。
利用者の状況に応じてご活用ください。

※ 就労継続支援 A 型事業所の利用者は、訓練の対象外です。



<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/syateki.html>



© 2014 大阪府もずやん

大阪府障がい者サポートカンパニー

障がい者の雇用や就労支援に積極的に取り組む企業を「大阪府障がい者サポートカンパニー」として登録する制度です。登録事業所には、知事名の登録証とステッカーをお渡しし、事業所名や取組み内容を大阪府ホームページで紹介します。皆さんの事業所もぜひ登録申請いただき、一緒に障がい者雇用を盛り上げていきましょう。

申請はインターネットから簡単に行えます。



<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/syougaisyasapo-tokan.html>

ハートフル条例（大阪府障がい者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例）

平成 22 年にハートフル条例を制定し、障がいの有無その他事情に関わらず、働くことに生きがいを感じながら、安心して暮らすことのできる地域社会の実現をめざしています。

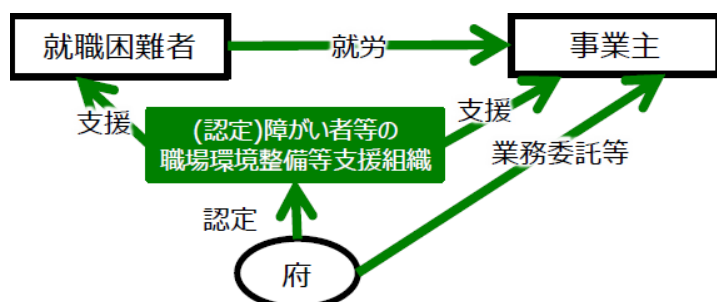
障がい者等の職場環境整備等支援組織（障がい者分野）

障がい者等が働き続けられるよう、条例に基づき府が支援組織を認定しています。

支援組織は、事業主とその雇用する障がい者等との間に立って双方を支援します。

【 認定された障がい者分野の支援組織（令和4年現在） 】

- 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）
- NPO 法人 精神障害者就労支援ネットワーク (JSN)



知的障がい者等の就労支援を目的とした清掃業務

大阪府では、府有施設等における清掃業務を就労訓練として活用し、知的障がい者等の就労支援に努めています。令和4年現在、約40施設（府有施設以外も含む）の清掃現場を、エル・チャレンジに委託し、約200の方がほぼ毎日訓練を受けています。皆さんの事業所に通う利用者の方で、清掃業務の就労訓練を受けたい方がおられましたら、ぜひエル・チャレンジまでお問い合わせください。

大阪知的障害者雇用促進
建物サービス事業協同組合
（愛称：エル・チャレンジ）
TEL 06-6920-3521



<http://www.l-challenge.com/>

事業所職員向け研修

就労系障がい福祉サービス事業所の職員を対象に、就労支援力の向上を図る研修を実施しています。基本的に市町村を通じて府内事業所に周知しています。ぜひご参加ください！

福祉のてびき

障がい者相談員、相談窓口向けに、支援事業や制度、各種問合せ先等を掲載しています。



[https://www.pref.osaka.lg.jp/
keikakusuishin/kankou/tebiki.
html](https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/kankou/tebiki.html)

職場定着促進のための雇用管理ツール

精神・発達障がい者の職場定着に向けた取組みとして、合理的配慮の話し合いが円滑に進むよう「合理的配慮のための対話シート」と、体調・業務管理に活かせる「雇用管理のための対話シート」を作成しています。訓練期間中からの利用も可能ですのでご活用ください。



https://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/management/taiwa_sheets.html

就労支援機関向け

大阪府障がい者雇用促進センター求人情報案内

事業主と求職中の障がいのある人（職業訓練生や支援学校生徒、就労継続支援A型・B型事業所利用者等）とのマッチングを行っています。当センターからの求人案内をご希望の事業所は下記 URL の「職業紹介・企業面接会」の項目にある「大阪府障がい者雇用促進センター求人情報の利用登録について」からお申込みをお願いいたします。



<https://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/sokushin-c/index.html>

ハロートレーニング（職業訓練）

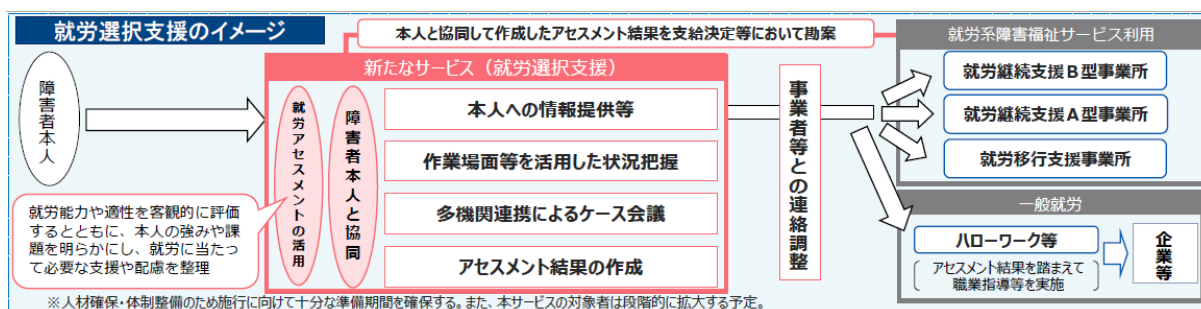
大阪障害者職業能力開発校、北大阪高等職業技術専門校、夕陽丘高等職業技術専門校及び委託する社会福祉法人等において、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、発達障がい者を対象とした訓練科目を設置して、職業訓練を行っています。入校を希望する能力開発校等の見学と相談が必要です。また、1～6か月の短期の職業訓練も実施しています。



<https://www.pref.osaka.lg.jp/nokai/e-syougai/index.html>

障害者総合支援法等の改正について（情報提供）

「就労選択支援」の創設について



就労を希望する障がい者が、一般就労や就労系障がい福祉サービス事業所^{注）}などを自ら選択することや、就労開始後の配慮事項の整理等を通じて本人の能力や適性、地域社会や地域の事業所の状況に合った選択ができることをめざして、必要な支援を行う新たなサービス「就労選択支援」の創設が含まれる障害者総合支援法の改正が令和4年12月に成立しました。

具体的には、就労系障がい福祉サービスを利用する意向のある障がい者を対象に、「就労選択支援」が就労アセスメントを行い、その結果に基づき、希望や能力などに合致した一般就労と福祉サービスの選択につなげるもので、施行期日は公布後3年以内とされています。

この「就労選択支援」の創設にあたっては、皆さんの事業所と十分に連携していくことが求められると予想されます。

出典：第123回 労働政策審議会障害者雇用分科会 資料2（R5.1.18）

注）ここでは、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所（A型・B型）を指します。

短時間労働者に対する実雇用率の算定について

障害者雇用促進法の改正により、令和6年4月から、雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障がい者、重度知的障がい者及び精神障がい者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようになりました。

これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金は廃止されます。

参考資料

精神障がい者の就労サポートカード

精神障がい者の就労定着に向けて、次の3種類のカードを場面ごとに作成・活用しながら、情報の可視化及び共有を図ることができます。

- 基本情報をまとめた、企業への「情報提供カード」 ▶▶▶ P.71
- 企業が困ったときに相談する「連絡先を明確にするカード」 ▶▶▶ P.72
- 「心身の状態・対応や支援の方向性を可視化するカード」 ▶▶▶ P.73

作成・利用マニュアルと
Excel 様式はこちら



<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/syogaisyasupportcard.html>

情報提供カード

● フォーマット ●

サポートカード ～基本情報～		
【作成日】 年 月 日		
【作業における得意なこと・苦手なこと】		
【緊急連絡先】	得意	
	苦手	
【やる気のポイント】		
【伝達事項】		
項目	具体的な内容	
【直近 3 年間の主な訓練・実習経験】		
期間	場所	具体的な作業内容

連絡先を明確にするカード

● フォーマット ●

サポートカード ～連絡先～

【作成日】 年 月 日

企業名

【入社日】
【雇用形態】

【人事担当者】
【配属先】
【配属先責任者】
【職務内容】

情報共有

【サポートカード作成者】
()

【ケア会議参加者】
☐ 企業担当者 ()
☐ 支援機関 ()
☐ 医療機関 ()
☐ 本人

【その他の共有者】

支援機関

○機関名
○担当者
○連絡先

医療機関

【精神科】
○病院名
○担当者
○連絡先
○通院・服薬状況

【内科】
○病院名
○担当者
○連絡先
○通院・服薬状況

● 記入例 ●

サポートカード ～連絡先～

【作成日】 〇年〇月〇日

(株)大阪運輸

【入社日】 平成27年4月1日
【雇用形態】 契約社員
【人事担当者】 人事部 主任 山田
【配属先】 営業2部 受付課
【配属先責任者】 課長 田中
【職務内容】 配送受付・伝票処理

情報共有

【サポートカード作成者】
((株)大阪運輸 田中)

【ケア会議参加者】
☒ 企業担当者 (山田・田中)
☒ 支援機関 (鶴橋就ボツ:中津)
(ワークセンター天王寺:今宮)
☒ 医療機関 (大阪クリニック:梅田)
☒ 本人

【その他の共有者】
○医療機関 (なにわ医院:難波)
○学校 (梅田北高校:中崎先生)

支援機関

【就労移行支援事業所】
○機関名 ワークセンター天王寺
○担当者 今宮 (精神保健福祉士)
○連絡先 06-9876-1234

【障害者就業・生活支援センター】
○機関名 鶴橋障害者就業・生活支援センター
○担当者 中津
○連絡先 06-8765-4321

医療機関

【精神科】
○病院名 大阪クリニック
○担当者 梅田 (ケースワーカー)
○連絡先 06-1234-5678
○通院 月1回(第3火曜日)
○服薬状況 毎朝夕食後

【内科】
○病院名 なにわ医院
○担当者 難波 (内科医)
○連絡先 06-9876-5432
○通院・服薬状況 定期的なものは特になし

心身の状態・対応や支援の方向性を可視化するカード

● フォーマット ●

サポートカード～定着支援シート～

作成日: 本人氏名: 所属部署: (担当:)

本人の状態を知るためのチェック項目	状態	A. 状態を把握するためのサイン		B. その状態に対する対応	
		①本人が感じるサイン (自己申告や本人から聞いたことなど)	②周囲から見てわかるサイン (本人の表情や態度、作業能力など)	③本人が行うセルフケア (本人の意思で頑張ること・努力すること)	④企業や支援機関が行う対応 (状態を改善するために必要な対応)
◎ 良好	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
☹ 注意	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐
	☐		☐	☐	☐

上記を踏まえた今後の方向性

【本人が対応すること】

【企業が対応すること】

【支援機関が対応すること】

大阪府

次回更新予定日:

● 記入例 ●

サポートカード～定着支援シート～

作成日: 〇年〇月〇日 本人氏名: 大阪 花子 所属部署: 営業2部 受付課 (担当: 課長 田中)

本人の状態を知るためのチェック項目	状態	A. 状態を把握するためのサイン		B. その状態に対する対応	
		①本人が感じるサイン (自己申告や本人から聞いたことなど)	②周囲から見てわかるサイン (本人の表情や態度、作業能力など)	③本人が行うセルフケア (本人の意思で頑張ること・努力すること)	④企業や支援機関が行う対応 (状態を改善するために必要な対応)
◎ 良好	☐ よく眠れる	☐ 決まった時間に出勤できる。	☐ 決まった時間に寝る。	☒ できていることを具体的にほめる。(支援者)	
	☒ 仕事を楽しめる。	☐ 指示理解がよい。メモをとることもできている。	☐ 1時間に1回は一息入れる。	☐ 普段から声をかける。(企業)	
	☐ 他者のミスを許せる。	☐ 自分で休憩をとっている。	☒ 仕事の見直しをする。	☐ 定期的に仕事での困りごとを聞く時間を作る。(企業)	
	☐	☐	☐	☐	
	☐	☐	☐	☐	
☹ 注意	☒ 朝起きづらい。	☒ 遅刻・早退・欠勤が増えてくる。	☒ 眠れなくても夜は決まった時間に横になる。	☒ 本人ができるセルフケアを促す。(支援者)	
	☐ 職場で役立っていない、必要とされていないと不安になる。	☒ 仕事のペースにムラがある。ボンヤリしていることも多い。	☐ 時間が経たなくても1つの仕事をやりきる。	☒ 休憩をとるよう促す。(企業)	
	☐ 自分では休憩がとりにくくなる。	☒ 声掛けがないと、休憩しない。	☐ 支援者と話す。	☒ 業務内容・業務量を調整する。(企業)	
	☐	☐	☐	☐	
	☐	☐	☐	☐	

上記を踏まえた今後の方向性

【本人が対応すること】

セルフケアを行う。
それでも調子が戻らなければ現場担当者とその旨を伝える。

【企業が対応すること】

面談を行い、メンタルケアと業務調整。
またセルフケアを促す。

【支援機関が対応すること】

セルフケアがどこまでできたか確認し、
まだしていない場合はするよう促す。
業務調整など企業が支援してくれる意向も伝え、
前向きに促すよう促す。

次回更新予定日: 〇年〇月〇日

発達障がい者のための就労サポートカード

障がいのある本人と支援者が、実習経験や面談での振り返りを重ねつつ、双方の考え（評価）の差異を埋めながら、働くうえでの強みや事業主に伝えるべき配慮事項などを整理する「アセスメントツール」です。活用ガイドも HP で公開しています。

活用ガイドと Excel 様式は
こちら



<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/hattatsusupportcard.html>

得意苦手を整理するシート

得意苦手を整理するシート

長く続けられた仕事、好きだった仕事、ほめられたことのある作業は？

①好きだった仕事・得意な作業・うまくいっていること

なぜその作業が得意？得意な作業に共通することはある？

【自己評価】①に共通する作業の特徴や環境 ※記載項目例A参照

自分自身が感じていること（自己評価）

【他者評価】働く上で強みとなる作業の特徴や環境 ※記載項目例Aを参

上記項目はあなたが働くうえでの強みです。強みが活かせる作業や職場環境であれば、より働きやすいと感じたり、より自身の力が発揮できるかもしれません。

上記の強みをより多く・より長く発揮できるようにするために、自分自身でがんばれることや、会社にお願ひすることがあれば、別紙2「セルフケアと配慮事項を整理するシート」を活用し、その効果を検証してみてください。

作成日： _____ 名前： _____

すぐ辞めてしまった仕事、しんどいと感じる仕事、やっているとうまく注意された作業は？

②しんどいと感じる仕事・苦手な作業・うまくいっていないこと

なぜその作業がしんどい？苦手な作業に共通することはある？

【自己評価】②に共通する作業の特徴や環境 ※記載項目例A参照

支援者や会社の人々が感じていること（他者評価）

【他者評価】配慮や工夫があればできる作業の特徴や環境 ※記載項目例A参照

上記項目が⑦自分の頑張りや工夫でできること ⑧場面によってできること ⑨まわりの配慮（サポート）があればできること、それぞれどれにあてはまるのか考えましょう。

⑩にあてはまるものがあれば、別紙2「セルフケアと配慮事項を整理するシート」を活用し、職場や実習先での実践を通して、その効果を検証してみてください。

セルフケアと配慮事項を整理するシート

自分になるために、セルフケアと配慮事項を整理するシート

作成日(③④⑤): 作成日(⑥⑦) 名前

③苦手な(うまくいっていない・つまづきが予想される)場面

④自分でできること(セルフケア)

⑤会社をお願いすること(事業主への配慮希望)

「得意・苦手を整理するシート」②に共通する作業の特徴や環境の中で、⑦まわりの配慮やサポートがあればできること

記載項目例Bを参照

記載項目例Cを参照

実践できた？
実践してどんな変化があった？

⑥自分で行ったセルフケアの効果(配慮の目的と効果)

⑦会社(まわり)に協力してもらったことの効果(配慮の目的と効果)

実践できた？
実践してどんな変化があった？

職場や実習先での実践を通して考えた結果

➡ 口検討した⑤会社をお願いすること(事業主への配慮希望)を、会社へ伝えたい
口検討した⑤会社をお願いすること(事業主への配慮希望)は、会社へ伝えなくてもよい

※「会社へ伝えたい」にチェックした場合は、「合理的配慮のための対話シート」を使って伝えてみてください

記載項目例

記載項目例

A 仕事や作業の特徴や環境	B 自分でできること(セルフケア)	C 会社をお願いすること
① 体を動かすことが多い⇔体を動かすことが少ない	① 指示されたことを復唱する、できたものを確認してもらう	① 仕事の量や内容を調整してもらう(増やす、減らす、特定の作業をはぶく、追加する等)
② 体全体を使う作業⇔手先を使う作業	② メモしたことやマニュアルを見直す	② わかりやすい指示を出してもらう(具体的に、短く、ゆっくり、見本やマニュアルを使って等)
③ 工程が単純な作業⇔工程が複雑な作業	③ メモをとる、マニュアルを作成する	③ 仕事の優先順位をつけてもらう
④ 複数作業の同時並行⇔一つの作業の繰り返し	④ わからないことを質問する	④ はじめての仕事をするときに指示の出し方を配慮してもらう(手順を一つずつ教えてもらう、手本を見せてもらう等)
⑤ スピードが求められる⇔比較的求められない	⑤ 業務記録をつける(作業した時間や量等)	⑤ 予定や業務内容の変更について配慮してもらう(できるだけ急な変更は避けてもらう、事前にわかれば伝えてもらう、変更の理由を伝えてもらう)
⑥ 個人での作業が多い⇔周囲と協力して行う作業が多い	⑥ 道具(マスクやサングラス、ヘッドフォン、タイマー等)を活用する	⑥ メモをとる時間をもらう(とり終えるまで指示を待ってもらう等)
⑦ 自分で判断しなければならないことが多い⇔決められた通り行うことが多い	⑦ 気持ちの切り替えやリラックスができる行動をとる(深呼吸する、飲み物を飲む、トイレに行く、外の空気を吸う等)	⑦ 質問や相談できる人を固定してもらう
⑧ 変更が多い⇔少ない(予定や作業内容、一緒に作業する人等)	⑧ 仕事の進め方を工夫する(得意なことやしんどいときでもできる仕事からとりかかる、時間がかかっても一つの仕事をやるきる等)	⑧ 席の配慮をしてもらう(すみこの席、相談できる人の横など)
⑨ 口頭での指示が多い⇔マニュアルを見ながらの作業が多い	⑨ 書いて頭を整理する(うまくいっていること、こままっていること等を書き出す)	⑨ 仕事の評価をしてもらう(できているところ、できていないことをはっきり伝えてもらう等)
⑩ 相談や質問できる人がいる⇔いない	⑩ 話して頭を整理する(困っていることを会社の人や支援者に相談する)	⑩ しんどい時にできる仕事を用意してもらう

※①～⑦:作業の特徴 ⑧～⑩:まわりの環境

※①～⑥:作業面 ⑦～⑩:感情面

株式会社 Welfare Be

一般社団法人 エル・チャレンジ えるえる

NPO法人 ザ・ホープフル ぱれっと

株式会社ひまわり ひまわりワークルーム白鷺

プロスパー株式会社

社会福祉法人 みつわ会 みつわファクトリー

株式会社ミライエ ミライエ河内長野

NPO法人 ロータス 障がい福祉サービス事業所 紬

特定非営利活動法人 奥河内 so-you サポート so-you ワークス

社会福祉法人 恩賜財団 済生会支部大阪府済生会 りんくうワークス

社会福祉法人 加島友愛会 Link

社会福祉法人 加島友愛会 ル・プラス

NPO法人 街かど福祉

株式会社桜ほのぼの苑 桜ほのぼの苑 箕面

社会福祉法人 息吹 あっとほーむ

社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 ワークセンター千里

社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会 支援センターあまみ・ピカイチ

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク アクアクララ北大阪

一般社団法人 未来の扉

社会福祉法人 明日葉 まんまる

一般財団法人 令和晶の会 hug

社会福祉法人 ふらっぷ ワークボックス大東

一般社団法人 みーる リカバリースペースみーる

執筆者及び委員一覧（あいうえお順）

家坂 友之	合同会社 まあーるい心
池田 浩之	兵庫教育大学
奥脇 学	公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会／大阪府中小企業家同友会
上國料 洋子	大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）
柿原 晋裕	NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク アクアクララ北大阪
金塚 たかし	NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）
川崎 敏行	矢野紙器株式会社 ネクストステージエイブル
北口 信二	北河内東障害者就業・生活支援センター
姜 博久	NPO法人 障害者自立生活支援センター・スクラム
酒井 京子	社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター
酒井 大介	社会福祉法人 加島友愛会
成 慈愛	社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会
玉城 由美子	社会福祉法人 加島友愛会
中木 憲吾	社会福祉法人 みつわ会 ブリーゼ
久田 哲生	一般社団法人 未来の扉（ドルフィングループ）
藤井 麗子	社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 サテライト・オフィス平野
松浪 啓介	大阪府立泉南支援学校 校長 進路指導担当
安蔵 崇史	社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター
陸野 肇	高槻市障がい者就業・生活支援センター
行 政	大阪労働局 職業安定部 職業対策課長 大阪府 福祉部 障がい福祉室 自立支援課長 大阪市 障がい者施策部 障がい支援課長

受託者：特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク

発行：大阪府 福祉部 障がい福祉室 自立支援課

★ このガイドブックは「令和４年度 大阪府就労移行等連携調整事業」によって作成されました。