

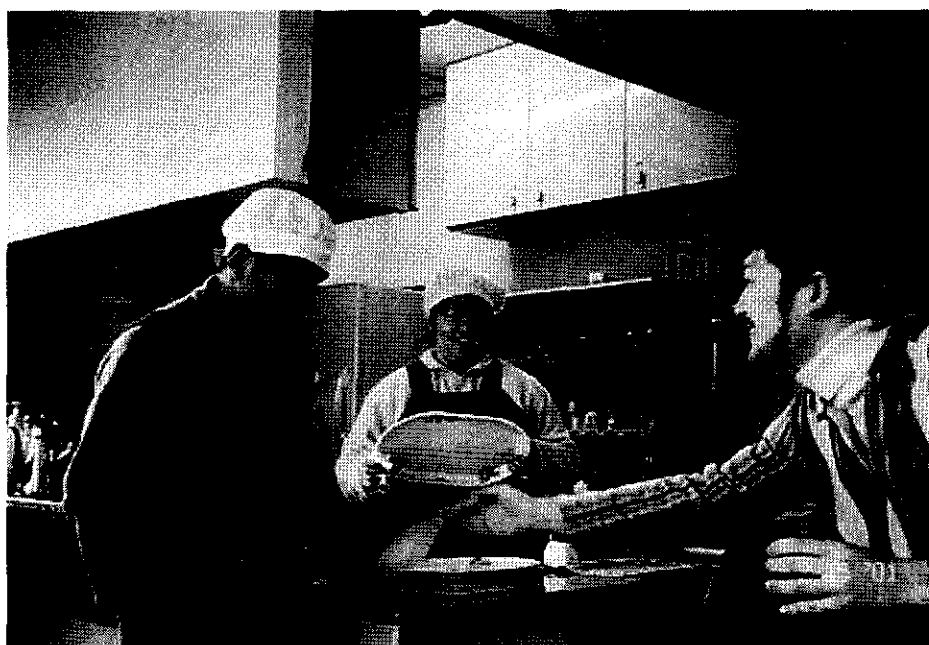
	<p>をとり、活用可能な制度を事業所に説明し調整する。</p> <p>事業所と相談の上、可能な限り実習実施前に職場に入り、職務分析・課題分析を行う。</p> <p>実習開始後も、地域職業センターカウンセラー・生活支援パートナーとの連携の基、ジョブコーチ的に職場内で張り付き、雇用へ繋がる支援を行う。</p>	<p>面接・見学に同行し、各制度利用や実習期間の調整を行う。</p> <p>また、実習開始前には、定期券購入・通勤練習・必要物品の購入等の支援を行う。</p> <p>実習期間中は、適切な仕事の確保・能力のアップ・職場環境（特に他従業員と）の調整を行う。</p>		
ジョブコーチ的支援の状況（雇用後）	<p><対事業所></p> <p>雇用に至る前段で、利用者の意思・希望確認の上、雇用契約内容の協議、確認を実施する。</p> <p>基本的に、雇用に至った段階では、フォローアップ（日常的な就労安定への支援）となっている。</p>	<p><対利用者></p> <p>採用に際する意志・希望を確認し、「雇用契約書」（事業所で作成しない場合は「雇用契約確認書」を独自に作成し依頼）を基に、採用条件等の説明を行うと共に、採用時の手続きの支援を行う。</p>		
ジョブコーチが職場に入る期間	<p><個別就労の最短></p> <p>3日間</p>	<p><個別就労の最長></p> <p>3ヶ月間</p>	<p><大体の平均></p> <p>2週間くらい</p>	<p><エンクレーブ></p> <p>基本的に個別に支援しており、現状なし。</p>
フォローアップの状況	<p>基本的に、雇用に至った段階で、日常生活・就労を一体的に支援している各担当職員が個別に引き継ぎ、事業所・ケースに応じて、定期的に職場巡回し、職場との関係維持を図る。事業所から依頼のあった場合は、改めてジョブコーチ的に職場に入り再調整する。</p> <p>また、雇用契約の更新・更改時には、本人の意思確認のうえ、給与・待遇の向上に向け、協議、確認を行っている。</p>			
フォローアップの頻度	<p>事業所、ケース、タイミング等により異なるが、1週に1回～2ヶ月に1回程度職場訪問する。</p>			
生活支援	<p>通勤寮や地域生活支援センタースタッフが、日常生活支援を行っており、特に地域生活移行後は、グループホーム・生活寮世話人との連携により、金銭管理・健康維持・余暇活動等を支援している。</p>			
関係機関との連携	<p>利用者個々の支援に係る 地域職業センター・職業安定所・福祉施設（雇用支援センターの提携施設を中心に）・医療機関・学校との連携を進めている。</p>			
活用している制度	<p><雇用促進協会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職域開発援助事業 ・職務施行法 	<p><職業安定所></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場適応訓練 ・特定求職者雇用開発助成金 	<p><地方自治体></p> <ul style="list-style-type: none"> ・なし 	<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・なし
事業としての今後の課題	<p>今後、ますます雇用状況は厳しくなることが予想され、まずは、積極的な研修への参加、経験を重ねることにより職員のスキル（特に交渉・調整能力、ジョブコーチの手法の）アップ・体制整備、支援充実が最重要課題と認識している。</p> <p>また、利用者のニーズに応じていくため、関係機関との連携を進めると共に、従来と違う視点での職域開発・開拓も必要となってきた。</p>			

<ジョブコーチによる就労支援・先行実施機関⑩>

若竹障害者雇用支援センター

母体組織の名称	若竹障害者雇用支援センター			
連絡先	住所：〒771-0214 徳島県板野郡松茂町満穂字満穂開拓 50-1 電話：0886(99)4143 FAX：0886(99)8704 E-Mail			
母体組織の概要	<p>民立民営の機関である。</p> <p>母体は社会福祉法人「愛育会」であり、知的障害のある人の生活と就業の両面において個別の支援を行う通勤寮であったが、現在就業面を若竹障害者雇用支援センターが担当し、生活面を知的障害者生活支援センター「あい」が担当する分業によって支援している。</p> <p>また、同一法人にパン工房やうどん屋、グループホームなどがあり、若竹障害者雇用支援センターは、1999年に設立された。</p>			
就労支援担当部門の ・名称 ・位置づけ ・沿革	<p><名称> 若竹障害者雇用支援センター</p> <p><位置づけ> 民間のあっせん型雇用支援センターである。</p> <p><沿革> 社会福祉法人愛育会は、あらゆる障害者の地域生活支援を基本理念とし、施設や作業所に在籍する利用者を1人でも多く就労につなげることを目指している。1984年に若竹通勤寮ができ、1999年に・1999年 若竹通勤寮内に若竹障害者雇用支援センターを開設。</p> <p>若竹障害者雇用支援センターの特徴は離職にこだわらず、何度辞めても新しい職場を開拓し、その人にあった社会自立を促進していることである。</p> <p>平成14年4月から「就業・生活支援センター」に名称変更になったが、事業内容は従来と同じである。</p>			
就労支援の組織・人員	<p>若竹障害者雇用支援センターの就労支援には、3人の職員が担当している。</p> <p>基本的には就業支援担当2名、就業・生活総合支援担当1名となっているが、この3人で2001年度は164名の対象者を支援している。</p> <p>2002年3月31日段階で247人の利用者を3人でサポート。</p>			
就労支援の対象者	<p>就労支援の対象者は徳島県の松茂町および鳴門市を知的障害者、精神障害者、身体障害者等本人が望めばどこに住んでいても、どのような障害でも対象とされる。近年精神障害者が増えてきており、利用者の約3割を占めるようになってきた。</p>			
就労状況	<p><過去3年間の就労状況> 1998年～2001年に129人が就労し、88人が離職。</p>	<p><就労先の概要> 製造業 小売業 農業 サービス業など 多岐に渡っており、最近では福祉関係の仕事にも進出している。</p>	<p><職務内容の概要> サービス業ではスーパーバックヤード、農業では地域で有名な鳴門金時という芋の毛むしり、福祉関係の仕事では清掃などの裏方仕事などが多い。</p>	<p><雇用形態> 約半分が最賃以上の通常雇用 残りがパートやアルバイト等の非常勤であり、1日に2時間のみの仕事に従事している人もいる。</p>
職場開拓	<p>ジョブコーチによる自主開拓が中心。ハローワーク、障害者職業センターとの連携が中心であるが、その他に求人広告でのコンタクト、飛び込み訪問、紹介、電話帳を上から順番に調べるなどの事業所開拓を行っている。</p>			
ジョブコーチ的支援の状況	<p><対事業所> 障害者雇用に興味のある事業所に対しては、助成金の活用の仕方、申請のアドバイス等の説明を行っている。 また、障害のある利用者に対する雇用管理、サポートの方法なども指導している。</p>	<p><対利用者> 働く前から働いた後まで、様々な支援を行う。 職域開発援助事業、雇用創出事業など、制度を活用する場合もある。</p>		

ジョブコーチが職場に入る期間	個別就労においてもグループ就労においても、人によって異なり、短い人は1日のみ、長い人は1年といった長期間職場にはいることもある。			
フォローアップの状況	<p>フォローアップに一番力を入れており、昨年1年間でのサポート内容は以下のようになっている。</p> <p>1. 事業所訪問 3,769件、2. 事業所の人の来所 119件、3. 事業所との電話相談 2,270件、4. 利用者訪問（事業所外で） 560件、5. 利用者来所 791件、6. 利用者との電話相談 535件。</p> <p>このようにフォローアップの中身を6項目に分類し、必要に応じ臨機応変の対応を図るようにしている。</p> <p>ちなみに2001年4月から2002年1月までで約9,000件の支援を行った。</p>			
生活支援	同じ地域に生活支援センターがあるため、生活支援に関しては主に支援センター職員、地域の保健婦等をお願いしている。しかしながら、就労と密接に関連している生活支援に関しては、生活支援センター職員と連携し金銭管理、余暇活動、健康管理、身辺処理、住居サポート、ヘルパー派遣、生活設計などを行っている。			
関係機関との連携	徳島の一地方であるため、関係機関が少なくほとんどが徳島障害者職業センターおよび地域のハローワークとなっている。徳島障害者職業センターとは職域開発援助事業およびトライアル雇用等を活用して支援を行っている。			
活用している制度	<障害者職業センター> ・職域開発援助事業 ・トライアル雇用	<職業安定所> ・特定求職者雇用 開発助成金	<地方自治体> なし	<その他> なし
事業としての今後の課題	<p>地域が限定されているおり、またジョブコーチの人数が3人と極めて少ないので、町・村単位で行える事業のサポートを行えるように持っていきたい。</p> <p>具体的には従来それぞれの機関においていた予算が町・村単位になるのだが、町・村では就労支援サービスの対応が不十分である。</p> <p>よって、若竹雇用支援センターと町・村がリンクしたかたちでサポートを行えるようにしたい。</p> <p>また、他の機関との連携も不十分な点があるため、様々な機関との連携も考えて行かねばならない。</p> <p>この4月から雇用支援センターが就業生活支援センターとなったが、就業支援担当者3名で生活支援担当者1名という配属なので、少ない人数で多くの利用者にサポートしていくのにも限度があるので、これも今後の課題である。</p>			



<ジョブコーチによる就労支援・先行実施機関⑩>

紀南障害者雇用支援センター

母体組織の名称	紀南雇用支援センター								
連絡先	住所：〒646-0015 和歌山県田辺市たきない町 22-15 電話：0739(24)2013 FAX：0739(26)9452 E-Mail								
母体組織の概要	<p>「紀南雇用支援センター」は 1989 年に設置された精神障害者専門の社会福祉法人「やおき福祉会」が運営母体となっており、あっせん型障害者雇用センターとして設置された。やおき福祉会は和歌山県田辺市内で、生活支援部門の「陽だまり」「ハモニティ」「ゆうあいホーム」「クローバーホーム」と就労支援部門として雇用支援センター以外に「売店ビュア」「やおき工房」などの運営を行っている。</p> <p>就労支援の中核になっている「紀南障害者雇用支援センター」は、1998 年より本格的にジョブコーチによる就労支援に取り組んでいる。</p>								
就労支援担当部門の ・名称 ・位置づけ ・沿革	<p><名 称> 紀南障害者雇用支援センター</p> <p><位置づけ> 2002 年 3 月 31 日現在全国に 34 箇所設置されている障害者雇用支援センターの一つで、あっせん型雇用支援センターである。</p> <p><沿 革> ・1989 年 「精神障害者の社会参加をすすめる会」発足 ・1998 年 紀南障害者雇用支援センター設置</p> <p>「やおき福祉会」は、精神障害者の地域への社会参加をめざし、働く場所「やおき工房」を設置し、施設や作業所に在籍する利用者を 1 人でも多く就労につなげることを目指している。従来そうした理念の下で、施設や作業所の職員が就労に向けて努力してきたが、利用者が精神障害者であることもあって、十分な成果を上げることができなかった。そこで 1998 年、就労支援に機能を絞った「紀南障害者雇用支援センター」を開設。</p> <p>所長を含め 7 名の就労支援の専門スタッフを配置することによってジョブコーチの方法論で本格的な就労支援を開始した。</p> <p>紀南障害者雇用支援センターは、利用者が精神障害者といった特性から動労面の支援のみでなく、生活面の支援も病院・家庭と連携をとりながら行っていることも特徴である。</p>								
就労支援の組織・人員	<p>紀南障害者雇用支援センターの「援護就労プロジェクト」には、1 人の常勤職員所長とやおき福祉会の所属する 5 人の就労支援スタッフ、1 人の調理員の計 7 人で組織されている。</p> <p>実際の就労支援は、上記の紀南障害者雇用支援センターの職員がジョブコーチとして職場での支援に携わっている。</p> <p style="text-align: center;">紀南障害者雇用支援センター就労支援部門</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">所長</td> <td style="width: 50%;">常勤（兼務）</td> </tr> <tr> <td>雇用支援ワーカー 4 人</td> <td>常勤</td> </tr> <tr> <td>就業・生活支援ワーカー 1 人</td> <td>常勤（兼務）</td> </tr> <tr> <td>調理員</td> <td>常勤（兼務）</td> </tr> </table>	所長	常勤（兼務）	雇用支援ワーカー 4 人	常勤	就業・生活支援ワーカー 1 人	常勤（兼務）	調理員	常勤（兼務）
所長	常勤（兼務）								
雇用支援ワーカー 4 人	常勤								
就業・生活支援ワーカー 1 人	常勤（兼務）								
調理員	常勤（兼務）								
就労支援の対象者	<p>就労支援の対象は原則として、就労意欲はあるが、単独での就労が困難な障害者に対して基礎訓練を提供しながら、職業機関や関係職種と連携を図り企業・事業所等へのあっせんを通して就労をサポートする必要のある者。</p>								

就労状況	<p><過去1年間の就労状況> 2000年から始まったばかりであり、2001年3月現在での就労者は15名となっている。 まだ離職はいない。 現在も就労を維持している。</p>	<p><就労先の概要> 製造業 小売業 精神障害者が中心であり、様々な職種にわたっている。</p>	<p><職務内容の概要> 海産物の製造 光ファイバー製造 補助、スーパーバックヤード、洋菓子製造補助など メインの仕事よりも、補助的な仕事が多い。</p>	<p><雇用形態> すべて一般雇用であり、短時間就労はない。</p>
職場開拓	<p>ハローワーク、事業所からの紹介の他、紀南雇用支援センター独自で実施しているフォーラム（研究会）に参加している事業所などの開拓が中心。 また、ロータリークラブや和歌山障害者職業センターから紹介された事業所の紹介等あらゆる方法を活用している。</p>			
ジョブコーチ的支援の状況（雇用前）	<p><対事業所> 障害者雇用に興味のある事業所に対しては、最低半年から長い場合は2年半といった長期間の支援を実施している。</p>	<p><対利用者> 可能性のある職場が見つかったら必ず職場実習を行う。まず任意の実習を実施して本格的に支援を実施することが決まったら、職域開発援助事業、雇用創出事業、など、制度を活用した実習に進む。いずれも実習期間はジョブコーチを全面に張り付ける。</p>		
ジョブコーチ的支援の状況（雇用後）	<p><対事業所> 雇用後も原則として必要な期間ジョブコーチが職場について支援する。 紀南雇用支援センターでは、障害のある人にジョブコーチを常時張り付けるグループ就労の形態で実施しており、個別就労での支援はない。</p>	<p><対利用者> 左に同じ。 支援の内容は、仕事の支援、適切な仕事が確保できるように調整、従業員との関係の調整、雇用管理に関する種々の調整、通勤訓練、その他。</p>		
ジョブコーチが職場に入る期間	<p><最短> 6ヶ月 <最長> 2年半</p>			
フォローアップの状況	<p>6人のジョブコーチが交代で少なくとも1週間に1回はフォローアップに赴いている。その間に新しい利用者が入ることもあり、指導とフォローアップを兼任することもある。</p>			
フォローアップの頻度	<p>大体、週に1回</p>			
生活支援	<p>利用者が自主的に「ワーカーズクラブ」というのを創設し、月一回のリクリエーション行事であるカラオケやボーリング、新年会、忘年会等を実施しており、また毎週木曜日に高校の体育館を借りてバレーボールやバスケットボールなどのスポーツを楽しんでいる。 支援センターの職員は積極的な参加はしていないが、グループホームも平成津しているため、健康管理や身辺処理等の支援は行うことがある。</p>			
関係機関との連携	<p>連携機関は和歌山障害者職業センター、地域の公共職業安業所等であり、とりわけ和歌山障害者職業センターでは、職域開発援助事業（連携）を活用してジョブコーチを配置することによって、密な連携を図っている。</p>			
活用している制度	<p><雇用促進協会> ・職域開発援助事業（連携）</p>	<p><職業安定所> ・特定求職者雇用開発助成金</p>	<p><経営者協会> 緊急雇用安定プロジェクト</p>	

事業としての
今後の課題

精神障害者を中心に始めた事業であるが、養護学校卒業生の就労支援のニーズも高まっており、そのためのノウハウの蓄積が少ない。

養護学校や地域の知的障害者施設や作業所との連携が必要と考える。

精神障害者は作業能力的にはある程度の能力を所持しているが、人間関係に支障を来すことが多い。

よって、ジョブコーチの事業所に対する支援の入り方についても検討の余地が残されている。



<ジョブコーチによる就労支援・先行実施機関⑫>

おしまコロニー「星が丘寮」

母体組織の名称	社会福祉法人侑愛会 おしまコロニー「星が丘寮」			
連絡先	住所：〒049-0282 北海道上磯郡上磯町字当別 697-4 電話：0138-75-2178 FAX：0138-75-3466			
母体組織の概要	<p>おしまコロニーは社会福祉法人「侑愛会」と学校法人「ゆうあい学園」を擁しており、地域療育部門、乳幼児部門、児童部門、教育部門成人部門、医療部門、地域交流ホームの下位組織としてそれぞれ施設や事業部門を有している。</p> <p>社会福祉法人「侑愛会」は昭和 38 年に設立認可を受け、「星が丘寮」は昭和 63 年に知的障害者更生施設として開設された成人部門の一つの施設である。主に自閉症者及び知的障害者を入所させ、個々の能力・状態に合わせた生活や作業を通して、社会生活上の諸能力を身につけさせることを目的としている。定員は 60 名で 15 歳以上の成人を対象としている。</p>			
就労支援担当部門の ・名称 ・位置づけ ・沿革	<p><名称> おしまコロニー「星が丘寮」</p> <p><位置づけ> 社会福祉法人「侑愛会」が設置している知的障害者更生施設である。就労援助センターやあっせん型雇用支援センターなど、公的財源・制度に基づく組織ではない。</p> <p><沿革></p> <ul style="list-style-type: none"> ・1963年 社会福祉法人「侑愛会」開設 ・1978年 知的障害者更生施設「星が丘寮」開設 <p>「星が丘寮」は、自閉症者の地域生活支援を基本理念とし、施設に在籍する利用者を 1 人でも多く就労につなげることを目指している。従来そうした理念の下で、施設の職員が就労に向けて努力してきたが、利用者が重度の自閉症者であることもあって、十分な成果を上げることができなかった。</p> <p>しかしながら TEACCH プログラムに基づいた自閉症者に対するサポートを行い、就労支援の専門スタッフを配置することによってジョブコーチの方法論で様々な事業所での就労を可能にしてきた。</p>			
就労支援の組織・人員	星が丘寮では、25 人の施設職員の中で 4 人がジョブコーチを担当している。1 人が統括するスーパーバイザーの役割を担っており、実際の現場でジョブコーチを行うのは 3 人の職員が担当している。			
就労支援の対象者	就労支援の対象は原則として、星が丘寮に在籍する自閉症者である。			
就労状況	<p><過去の就労状況></p> <p>星が丘寮在籍者 60 名のうち 23 人がなんらかのかたちで就労していたが、そのうち 4 人が企業縮小などにより離職。</p>	<p><就労先の概要></p> <p>製造業 飲食業 サービス業 農業 建設業など</p> <p>重度の知的障害を重複している自閉症の方が多いため、一般雇用にまでは至っていない。</p>	<p><職務内容の概要></p> <p>清掃、バックヤード、洗い場、建設補助、菌庄キノコ作業など</p> <p>自閉症の特性を活かした仕事が多い</p>	<p><雇用形態></p> <p>施設に所属しているため一般就労ではなく、実習というかたちで働いている。</p> <p>しかしながら、事業所とは施設外実習協定を結んでいる。</p>
職場開拓	ジョブコーチによる自主開拓が中心。以前はハローワークで行っていたが、仕事が少ないため、求人広告、飛び込み訪問、紹介、タウンページ等あらゆる方法を活用している。			

ジョブコーチ的支援の状況 (雇用前)	<p><対事業所> 事業所に対しては、自閉症指導で有名なTEACCHプログラムに基づいた構造化といった指導法を提案している。 事業所と相談の上、自閉症者に適した作業職種、作業時間等に関して雇用管理のサポートを行っている。</p>	<p><対利用者> ジョブコーチを全面に張り付いた支援であり、モービルクルーやエンクレイブ的なサポートを行っている。</p>
ジョブコーチが職場に入る期間	個別就労の場合でもグループ就労の場合でも差はなく、利用者の状況により最低半年、長い場合はサポートは継続的に続いている。	
フォローアップの状況	障害が重度の人が多いため、常時ジョブコーチがフォローアップを行っている。最近ではできるだけ他の従業員に指導しやすいように、ナチュラルサポートを行うように心がけている。	
フォローアップの頻度	利用者によって異なり、最も長く働いているレストランの皿洗いの仕事をしている利用者でさえ、2週間に1回はフォローアップを行っている。	
生活支援	利用者は全員寮に在籍しているため、グループホームや家庭に赴くことはない。主に余暇支援が中心となっており、毎週金曜日にクラブ活動（プール、スキー、フィットネス等）を行ったり、慰労会という名目で数人のグループで食事にでかけたりしている。 また、通勤指導は頻繁に行うことが多い。	
関係機関との連携	障害者職業センターやハローワークを通しての就労は皆無であるため、関係機関との連携はハローワークでの求職を行う程度であり、ほとんど関係機関との連携はない。	
活用している制度	なし	
事業としての今後の課題	<p>障害が重度であるため、一般就労は困難と考える。施設で一生を終えるのではなく地域に参加することを目的としており、その延長上に就労があると考えている。 しかしながら、ジョブコーチの専門性や生活の安定に対する支援など、まだまだ不十分な点が多い。 よって、自閉症に対する知識やジョブコーチの知識等の専門性を身につけることおよび一人でできなくてもサポートがあれば地域社会に参加できるという発想を広めていくことが課題となろう。</p>	



<ジョブコーチによる就労支援・先行実施機関⑬>

希織

母体組織の名称	社会福祉法人新栄会			
連絡先	住所：〒904-0034 沖縄市山内1-11-15 TEL：098-933-8810 FAX：098-933-8828			
母体組織の概要	当法人は、無認可の小規模共同作業所「作業所希織」が取り組んできた「安心して働ける援助就労の場の創設」を引き継ぐ形で、平成10年3月に設立された。同年8月に開所した知的障害者通所授産施設「希織」を拠点に、新たな援助就労と雇用機会の拡大・開拓と社会生活支援等を積極的に推進していくことを目的としている。			
就労支援担当部門の ・名称 ・位置づけ ・沿革	<p><名称> 特になし</p> <p><位置づけ> ①作業支援 ②社会生活支援 ③一般雇用に向けての就労支援 の支援内容の一環として、施設開所時より位置づけされており、開拓指導員を1名配置している。</p> <p><沿革> 平成4年から7年の間、知的障害者の就職が沖縄市において遅々として進まない状況に鑑み実施された、「知的障害者の職場適応に関する実験研究事業」(沖縄市社会福祉協議会より受託)を施設の前進である作業所で実施する等「安心して働ける援助就労の場」の創設に向け、模索してきた経緯がある。</p> <p>実験研究事業の結果もあり、一般雇用に向けての就労支援は、施設開所時より明確に位置づけされていた。しかし平成10年度11年度の施設開所当初は、作業支援や社会生活支援が中心となり、就労支援は十分に機能しなかった。</p> <p>平成10年度11年度の事業実績の再点検と反省を踏まえ、一般雇用に向けての就労支援を平成12年度より取り組む事とし、担当職員の配置、職員養成を開始した。支援担当職員には、事務員として配置されていた企業OBを配置し仲町台が実施しているジョブコーチセミナーへ派遣を行い、就労支援の方法論の習得を図った。本格的に就労支援が開始されたのは、12年度のセミナー受講後の13年度からである。13年度は生活指導員を派遣しており、仲町台が実施しているジョブコーチセミナーへは職員を毎年度派遣する予定である。</p>			
就労支援の組織・人員	現在1名の常勤職員が配置されているが、ジョブコーチセミナー受講後の支援職員をケースに応じ配置していく。			
就労支援の対象者	当施設利用者を対象としているが、近隣の無認可作業所の利用者への支援も行った。			
就労状況	<p><過去3年間の就労状況> 2001年より就労支援に取り組み今年度(2002年3月)は2名が就労</p>	<p><就労先の概要> サービス業 県内は製造業が少ないため、サービス業が多い</p>	<p><職務内容の概要> 大学の学生寮の調理補助員 介護指定事業者のホームヘルパーの補助員</p>	<p><雇用形態> 1名は最賃以上で準社員としての雇用 1名はホームヘルパー補助員としての勤務の為1件ごとの請負契約である準社員での採用は職業安定所の制度を利用</p>
職場開拓	ジョブコーチによる自主開拓が中心、紹介、事業所などの集まりに参加、そこで得た情報を主に活用 障害者職業センター・職業安定所とは就労支援をスタートしたときから連携を取っており最大限に活用している。			

ジョブコーチ的支援の状況 (雇用前)	<対事業所> 障害者雇用に対し実習受入を了解してもらった事業者に対しては、2～3日ジョブコーチが実習し仕事を適職か調査事業者と相談の上ジョブコーチの受け入れ、活用する制度等を決め、随時調整をしながら障害者雇用に向けて実習を進めている		<対利用者> 可能性のある職場が見つかったら障害者職業センターと調整し、制度を活用して実習に入る、その期間はジョブコーチを前面に貼り付ける	
ジョブコーチ的支援の状況 (雇用後)	<対事業所> 雇用後も原則として必要な期間ジョブコーチが職場について支援する。 雇用が安定した後も、事業者への連絡は定期的に行い、就業の状況を確認し支援が必要であれば支援する。		<対利用者> 左に同じ 支援の内容は、仕事に対する支援は最初だけで、後は職場のパートナーへお願いする。 従業員との関係の調整、職場でのマネーの訓練、通勤訓練、	
ジョブコーチが職場に入る期間	<個別就労の最短> 3ヶ月	<個別就労の最長> 3ヶ月	<大体の平均>	<エンクレープ> 実績無し
フォローアップの状況	就労1年間は1ヶ月に2回の定期的訪問を基本とし、職場との関係維持を図り、職場から依頼があれば、ジョブコーチが再度入るなどして、職場との信頼関係を維持しながら、支援を継続するようにしている。			
フォローアップの頻度	概ね月に2回			
生活支援	通所授産施設の為、生活面では概ね自立しており特別な支援は行っていないが、就職直前の支援として公共施設の利用の実習を行う。家族への助言は2月に1回程度実施。 役所の住民登録等、住民課の役割、銀行での口座開設及びキャッシュカードの使い方、NTTの仕事、社協の役割、消防署での通報の仕方等。 また、ジョブコーチの携帯電話で、常時本人と連携が取れる体制を取っており、困ったときの相談や話し相手としての支援を実施している。			
関係機関との連携	就労支援を始めたときから関係機関との連携を密に活動しており、特に障害者職業センターの職域開発援助事業は積極的に活用し、ジョブコーチを貼り付けることから、益々連携は密になっている。			
活用している制度	<雇用促進協会> ・職域開発援助事業 (連携)	<職業安定所>	<地方自治体>	<その他>
事業としての今後の課題	知的障害者授産施設 希織の利用者を就労につなげるためにスタートした事業である。1年間の活動の中で2名も就職に結びつけることができたのは障害者職業センター及び職業安定所の協力のおかげだと感謝いたしております。しかし、今後の、知的障害者の就労支援については地域に潜在(在宅)する知的障害者の自立支援も含め、就労援助ニーズに答える必要があり、その為には、障害者就業・生活支援センターを設置し、公的財源によって対応していくことが課題である。 障害者雇用については、企業の障害者に対する理解を得るためにも最初は直接雇用より企業内授産などの制度を活用したほうがより障害者の雇用に結びつくと思われる。今後も制度の整備、充実が必要と考える。			

<ジョブコーチによる就労支援・先行実施機関⑭>

めひの野園うさか寮

母体組織の名称	社会福祉法人めひの野園 うさか寮			
連絡先	住所：〒930-0143 富山市西金屋字高山 6682 番地 電話：0764-36-0270 FAX：0764-36-0559			
母体組織の概要	<p>「めひの野園」は昭和 57 年に法人としての認可を受け、翌昭和 58 年に「うさか寮」を開設する。うさか寮は定員 70 名の知的障害者更生施設であるが、知的障害者のうちでも、自閉症者を中心として発足した。</p> <p>他に知的障害者福祉ホーム「群竹寮」（定員 10 名）、知的障害者グループホーム「若月寮」（定員 4 名）、「渋溪寮」（定員 6 名）、「たち山寮」（定員 5 名）、授産施設「ウオーム・ワークやぶなみ」（定員 30 名）などがある。</p> <p>うさか寮ではジョブコーチによる就労支援に取り組んでいる。</p>			
就労支援担当部門の ・名称 ・位置づけ ・沿革	<p><名 称> めひの野園「うさか寮」</p> <p><位置づけ> 社会福祉法人めひの野園設置している知的障害者更生施設である。就労援助センターやあっせん型雇用支援センターなど、公的財源・制度に基づく組織ではない。</p> <p><沿 革></p> <ul style="list-style-type: none"> ・1983 年 社会福祉法人「めひの野園」認可 ・1984 年 知的障害者「うさか寮」設置（定員 40 名） ・1990 年 「うさか寮」重度棟開設（定員 30 名） <p>「めひの野園」の設立主旨は以下のように定められている。</p> <p>「家族関係や親のパーソナリティの歪み・情緒障害など、幾多の原因の変遷を経て、自閉症児は成長してきた。</p> <p>しかし、義務教育後の年長児・成人対策については、その見通しも定かでなく、指導方法も試行錯誤の段階である。しかし、今、ここに自閉症児（者）がいる現実であれば、あえて療育と生活指導を試みたい。そして、地道な実践を積み上げ、ひとりひとりの子どもが社会に価値を認められるように援助することをねらいとする。」</p> <p>そのねらいの一つとして、就労支援の専門スタッフを配置することによってジョブコーチの方法論で本格的な就労支援を開始した。</p>			
就労支援の組織・人員	うさか寮の就労支援は、前任者との引継期間があるため 2 名となっているが、原則として 1 人の職員で行っている。ジョブコーチは就労支援担当者という名称であり、新規の職場開拓からフォローアップまで担当している。			
就労支援の対象者	就労支援の対象者は原則として、めひの野園「うさか寮」に在籍する自閉症者であるが、近年養護学校卒業生も対象とし始めている。			
就労状況	<過去 3 年間の就労状況>	<就労先の概要>	<職務内容の概要>	<雇用形態>
	<p>29 人が就労。</p> <p>その内 3 名が事業所の都合により解雇された。</p> <p>この背景には、富山では外国人の労働者を雇用する促進されており、その結果自閉症者の職種が限定されてしまったことも一因となっている。</p>	<p>製造業 サービス業 建設業など</p>	<p>製造業では、縫製業、食品加工など。</p> <p>サービス業ではリサイクルやクリーニングが中心となっている。</p>	<p>最低賃金をクリアしている一般就労が主であるが、除外申請を行って低賃金でのパート、アルバイト社員もいる。</p>
職場開拓	ジョブコーチによる自主開拓が中心。 最近では障害者職業センター、養護学校との連携で職場開拓も進めている。			

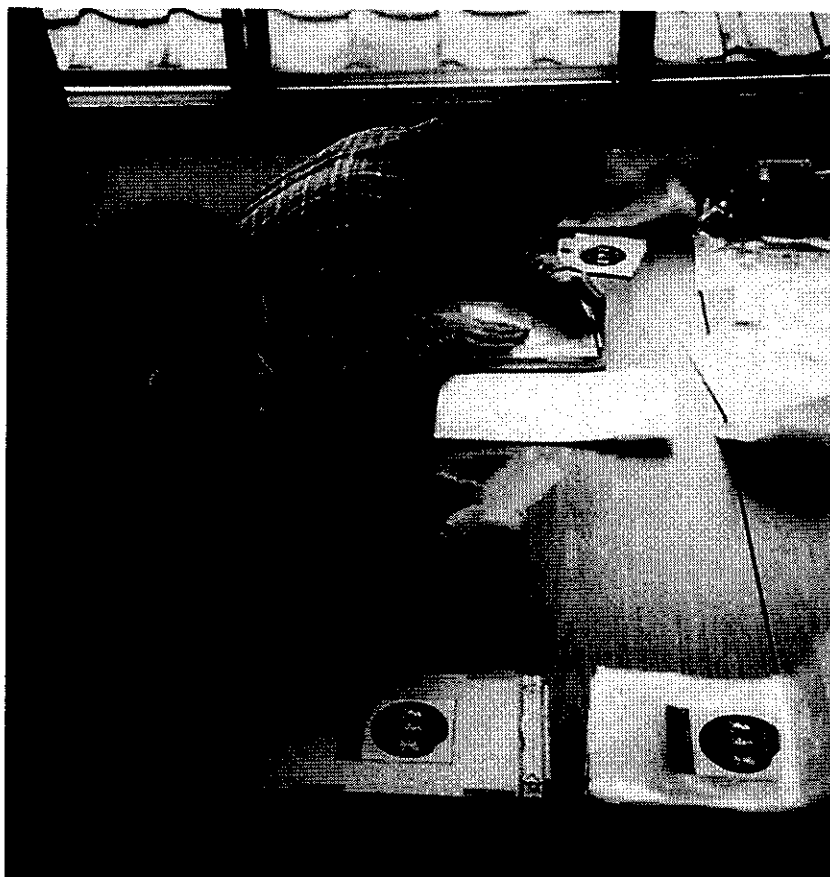
<p>ジョブコーチ的支援の状況 (雇用前)</p>	<p><対事業所> 障害者雇用に興味のある事業所に対しては、約1週間の雇用前の支援を行っている。事業所と相談の上、ジョブコーチの受け入れ、雇用形態、活用する制度などを決め、随時調整をしながら障害者雇用に向けた実習を進めている。</p>	<p><対利用者> 可能性のある職場が見つかったら必ず職場実習を行う。任意の実習を実施して本格的に支援を実施することが決まったら、職域開発援助事業などの制度を活用した実習に進む。</p>	
<p>ジョブコーチ的支援の状況 (雇川後) フォローアップの状況 フォローアップの頻度</p>	<p><対事業所> 雇用後はフォローアップが中心であり、雇用後に集中的に事業所支援は行っていない。 エンクレイブ的な支援を行っている事業所に対しては、週2回のみであるため、継続的に支援を行っている。</p>	<p><対利用者> 左に同じ。 支援の内容は、個別支援においては週に1回程度のフォローアップが中心であり、エンクレイブでは、週2回2時間程度の仕事なので、事業所に一緒に入って支援を行っている。</p>	
<p>生活支援</p>	<p>多くの利用者はグループホームや福祉ホームで生活している。よって、生活支援はグループホームの世話人と連携して行っている。とりわけ、金銭管理、余暇活動、家族への助言、健康管理、身辺処理等を行うことが多い。</p>		
<p>関係機関との連携</p>	<p>関係機関では障害者職業センターの職域開発援助事業(連携)を活用していることが多く、また最近では養護学校との連携により、学校教育からスムーズな就労をめざしてうさか寮の職員が就労支援を行うことも始めている。</p>		
<p>活用している制度</p>	<p><雇用促進協会> ・職域開発援助事業(連携)</p>	<p><職業安定所> ・特定求職者雇用開発助成金</p>	<p><その他> なし</p>
<p>事業としての今後の課題</p>	<p>うさか寮は20年の歴史があるため、30名弱といった多くの自閉症者を地域で就労するように送り出してきた。 近年、産業が下火になっているため、うさか寮だけでの支援には限度があり、障害者職業センターや養護学校との緊密な連携が必要となってきた。 そういった関係機関以外に、ロータリークラブやライオンズクラブなどの企業の団体にも連携を求めていくことが課題となっている。 さらに、専任の就労支援担当者がわずか1名という体制では支援に限度があり、また制度や指導方法に対する専門知識も不足している。 とりわけ、企業サイドのもの見方ができるような専門性をいかに培うかが今後の最も大きな課題とえいよう。</p>		

<ジョブコーチによる就労支援・先行実施機関⑩>

白浜学園

母体組織の名称	社会福祉法人浩和会白浜学園			
連絡先	住所：〒883-0021 宮崎県日向市大字財光寺字池 1565-2 電話：0982-52-1580 FAX：0982-52-1599			
母体組織の概要	社会福祉法人「浩和会」母体とし、平成2年に設立された。宮崎県日向市にある定員50名の入所更生施設である。			
就労支援担当部門の ・名称 ・位置づけ ・沿革	<名称> 白浜学園 <位置づけ> 社会福祉法人が設置している入所更生施設である。就労援助センターやあっせん型雇用支援センターなど、公的財源・制度に基づく組織ではない。 <沿革> ・1990年 白浜学園開設			
就労支援の組織・人員	白浜学園就労支援プロジェクトには、6人の職員が担当しているが、すべて学園の入所者指導と兼任である。 よって、ジョブコーチを行う人たちは生活指導員という名称を用いている。			
就労支援の対象者	就労支援の対象は白浜学園に入所している知的障害者である。			
就労状況	<過去3年間の就労状況>	<就労先の概要>	<職務内容の概要>	<雇用形態>
	1998年～2001年に3人が就労し、その3人は現在も就労継続中である。	製造業	豚肉加工 製缶づくり 基石づくり	すべての人が最低賃金をクリアした一般就労である。
職場開拓	ジョブコーチによる自主開拓が中心であり、飛び込み訪問、紹介、事業所などの集まりへの参加、等々あらゆる方法を活用している。 また、雇用促進協会の障害者雇用コーディネータの紹介による職場開拓も進めている。			
ジョブコーチ的支援の状況 (雇用前)	<対事業所> 障害者雇用に興味のある事業所に対して面接を中心に対応している。		<対利用者> 可能性のある職場が見つかったら必ず職場実習を行う。しかしながら、職域開発援助事業、雇用創出事業など、制度は一切活用していない。	
ジョブコーチ的支援の状況 (雇用後)	<対事業所> 事業所によって異なり、全く支援を必要としない事業所(豚肉加工)には何も行っていないが、他の事業所に対しては2日から1週間程度の支援を行っている。		<対利用者> 左に同じ。 支援の内容は、仕事の支援、適切な仕事が確保できるように調整、従業員との関係の調整、雇用管理に関する種々の調整、通勤訓練。 とりわけ通勤支援は継続的に行っている。	
ジョブコーチが職場に入る期間	個別就労のみで、最低0日から長くて1週間。			
フォローアップの状況	個別就労が中心であり、最低週に2回はフォローアップを行っている。 その内容は職場訪問だけではなく、利用者が入居しているグループホームを訪問して、支援を継続するようにしている。			
フォローアップの頻度	大体、週に2回位			

生活支援	更生施設の職員がジョブコーチを兼務しているため、グループホームと連携して、金銭管理、余暇活動、家族への助言、健康管理、身辺処理、散髪等の生活管理等々まで行うことが多い。		
関係機関との連携	先に述べた障害者雇用促進協会以外は障害者職業センターにおける職業適性検査を行っている。		
活用している制度	<雇用促進協会> ・職業適性検査	<職業安定所> ・特定求職者雇用開発助成金	<その他> なし
事業としての今後の課題	地域障害者職業センターにおける事業である職域開発援助事業などを利用した就労支援に関しての情報を収集すること。 ジョブコーチが兼任なので、思うような支援ができない。 ジョブコーチとしての専門性、とりわけ制度をどのように使ったらよいかなどについての知識が不足している。 さらに、ジョブコーチによって指導内容が異なるため、統一見解を持つような対応を図ることなどが課題となっている。		



<ジョブコーチによる就労支援・先行実施機関⑩>

仲町台発達障害センター

母体組織の名称	社会福祉法人横浜やまびこの里
連絡先	住所：〒224-0024 横浜市都筑区東山田町 270 電話：045-591-2728 FAX：045-591-2768 E-Mail
母体組織の概要	「横浜やまびこの里」は横浜市自閉症児者親の会を母体とし、自閉症専門の社会福祉法人として1989年に設立された。横浜市内で、通所更生施設(40人)、人所更生施設(40人)、更生施設分場(12人)、作業所4ヶ所(10人×4ヶ所)、グループホーム7ヶ所(5人×7ヶ所)の運営を行っている。就労支援の中核になっている「仲町台発達障害センター」は、1995年に設置され、1998年より本格的にジョブコーチによる就労支援に取り組んでいる。
就労支援担当部門の ・名称 ・位置づけ ・沿革	<p><名称> 仲町台発達障害センター援護就労プロジェクト</p> <p><位置づけ> 社会福祉法人が任意で設置している就労支援部門である。就労援助センターやあっせん型雇用支援センターなど、公的財源・制度に基づく組織ではない。スタッフは法人他部門との兼務であるが、実質的には就労援助にほぼ専念している。</p> <p><沿革> ・1995年 作業所ワークアシスト仲町台開設 ・1998年 仲町台発達障害センターに「援護就労プロジェクト」設置</p> <p>「横浜やまびこの里」は、自閉症者の地域生活支援を基本理念とし、施設や作業所に在籍する利用者を1人でも多く就労につなげることを目指している。従来そうした理念の下で、施設や作業所の職員が就労に向けて努力してきたが、利用者が重度の自閉症者であることもあって、十分な成果を上げることができなかった。そこで1995年、就労支援に機能を絞った地域作業所として「ワークアシスト仲町台」を開設。「ワークアシスト仲町台」が2年間で一定の成果をあげたことから、1998年、「仲町台発達障害センター」に独立した就労支援部門「援護就労プロジェクト」を設置し、就労支援の専門スタッフを配置することによってジョブコーチの方法論で本格的な就労支援を開始した。</p> <p>仲町台発達障害センターは、実践のみでなく、1998年より「ジョブコーチ養成セミナー」を開催し、ジョブコーチという方法論の情報発信と社会的啓発に大きく貢献していることも特徴である。</p>
就労支援の組織・人員	<p>仲町台発達障害センターの「援護就労プロジェクト」には、3人の常勤職員、1人の準常勤職員、1人の非常勤職員が配置されている。3人の常勤職員については、1人は作業所所長、1人は施設指導課長、1人は施設職員の兼務である。準常勤1人と非常勤1人については、就労支援専門に配置されている</p> <p>実際の就労支援は、上記の仲町台発達障害センターのスタッフと、法人内の各施設や作業所のスタッフが連携する形で進められており、施設や作業所のスタッフ数名がローテーションでジョブコーチとして職場での支援に携わっている。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p style="text-align: center;">仲町台発達障害センター就労支援部門</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトリーダー 常勤(兼務) ・サブリーダー 常勤(兼務) ・チーフジョブコーチ 常勤(兼務) ・ジョブコーチ 準常勤(専任) ・ジョブコーチ 非常勤(専任) </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <pre> graph TD A[仲町台発達障害センター就労支援部門] --- B(作業所職員) A --- C(施設職員) A --- D(作業所職員) </pre> </div>

就労支援の対象者	就労支援の対象は原則として、横浜やまびこの里の施設、作業、グループホームなどに在籍する自閉症者である。			
就労状況	<過去3年間の就労状況> 1998年～2001年に25人が就労。うち企業倒産などにより3人が離職。現在22人の就労を維持している。	<就労先の概要> 製造業 小売業 大学 サービス業など 重度の自閉症の方が多いため、生活協同組合、大学などが多い	<職務内容の概要> 清掃、簡易事務、スーパーバックヤード、製造機器操作など メインの仕事よりも、ジョブコーチが職場に入って再構成した隙間の仕事が多い	<雇用形態> 約6割が最賃以上の通常雇用 約3割が最賃除外を受けて横浜市福祉的就労の助成金を活用 1割がやまびこの里が仕事を受託してやまびこの里が雇用
職場開拓	ジョブコーチによる自主開拓が中心。求人広告でのコンタクト、飛び込み訪問、紹介、事業所などの集まりへの参加、等々あらゆる方法を活用している。 最近では障害者職業センター、職業安定所との連携で職場開拓も進めている。			
ジョブコーチ的支援の状況（雇用前）	<対事業所> 障害者雇用に興味のある事業所に対しては、2～3日から1週間、ジョブコーチが実習をして適職を調査。 事業所と相談の上、ジョブコーチの受け入れ、雇用形態、活用する制度などを決め、随時調整をしながら障害者雇用に向けた実習を進めている。		<対利用者> 可能性のある職場が見つかったら必ず職場実習を行う。まず任意の実習を実施して本格的に支援を実施することが決まったら、職域開発援助事業、雇用創出事業、福祉的就労援助事業（横浜独自）など、制度を活用した実習に進む。いずれも実習期間はジョブコーチを全面に張り付ける。	
ジョブコーチ的支援の状況（雇用後）	<対事業所> 雇用後も原則として必要な期間ジョブコーチが職場について支援する。やまびこの里では、3人の障害のある人にジョブコーチを常時張り付けるエンクレーブの形態が5割を占めるが、個別就労でも2～3ヶ月間、ジョブコーチが職場に張り付く。		<対利用者> 左に同じ。 支援の内容は、仕事の支援、適切な仕事が確保できるように調整、従業員との関係の調整、雇用管理に関する種々の調整、通勤訓練、その他。	
ジョブコーチが職場に入る期間	<個別就労の最短> 1ヶ月	<個別就労の最長> 4ヶ月	<大体の平均> 3ヶ月くらい	<エンクレーブ> 4年
フォローアップの状況	障害が重度の人の場合、3人程度のエンクレーブ形態を取って、常時ジョブコーチを職場に張り付けている。個別就労の場合、1ヶ月に一度の定期職場訪問を基本に、職場との関係維持を図り、職場から依頼があった場合は、職場に再度ジョブコーチが入るなどして、支援を継続するようにしている。			
フォローアップの頻度	大体、月に1回位			
生活支援	作業所や更生施設の職員がジョブコーチを兼務しているため、家族やグループホームと連携して、金銭管理、余暇活動、家族への助言、健康管理、身辺処理、等々まで行うことが多い。			
関係機関との連携	以前は関係機関との連携は少なく、社会福祉法人での完結型の支援が中心であったが、最近では障害者職業センターの職域開発援助事業（連携）を活用してジョブコーチを配置することによって、障害者職業センターとの連携、職業安定所との連携が密になっている。			
活用している制度	<雇用促進協会> ・職域開発援助事業（連携）	<職業安定所> ・特定求職者雇用開発助成金	<地方自治体> ・福祉的就労援助事業	<その他>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ試行事業 ・雇用管理サポート 			
事業としての今後の課題	<p>横浜やまびこの里の施設や作業所に在籍している重度の自閉症者を就労につなげることを目的にスタートした事業である。約3年の事業展開で、公的財源をもたない事業としては、可能性のある人はほぼ就労につなげた感がある。今後は、就労援助センターやあっせん型雇用支援センターなどの公的財源によって、地域に潜在する自閉症の就労援助ニーズに対応していくことが第二のステップである。</p> <p>法人に在籍する重度の自閉症者の就労については、エンクレーブや企業内授産などが妥当な方策と思われるが、今後さらなる制度的な裏付けが必要。</p>			

第3節 事例報告～配送事業所におけるエンクレーブ～

1. エンクレーブの流れ

エンクレーブとは、一人のジョブコーチが複数の障害のある人を、職場で継続的に支援する就労支援の一形態である。ジョブコーチが職場から徐々にひいていく個別就労と異なり、エンクレーブはジョブコーチが職場に常時とどまって支援を行うため、個別就労と比較して、よりきめ細かいサービスを必要とする重度障害のある人に適した支援として注目される。以下では、生活協同組合の配送事業所における3名のエンクレーブの成立過程、フォローアップについて報告する。エンクレーブ成立までには、「職場開拓」、「障害のある人のアセスメント」、「職場環境のアセスメント」、「支援計画」、「雇用に向けた事業所との調整・交渉」、「雇用契約」、「職場における集中的支援」、「支援の維持」といったプロセスがあり、各段階で支援の計画、実施、修正・再計画が繰り返されている。本事例におけるエンクレーブ成立の流れは、以下の図式で整理される。

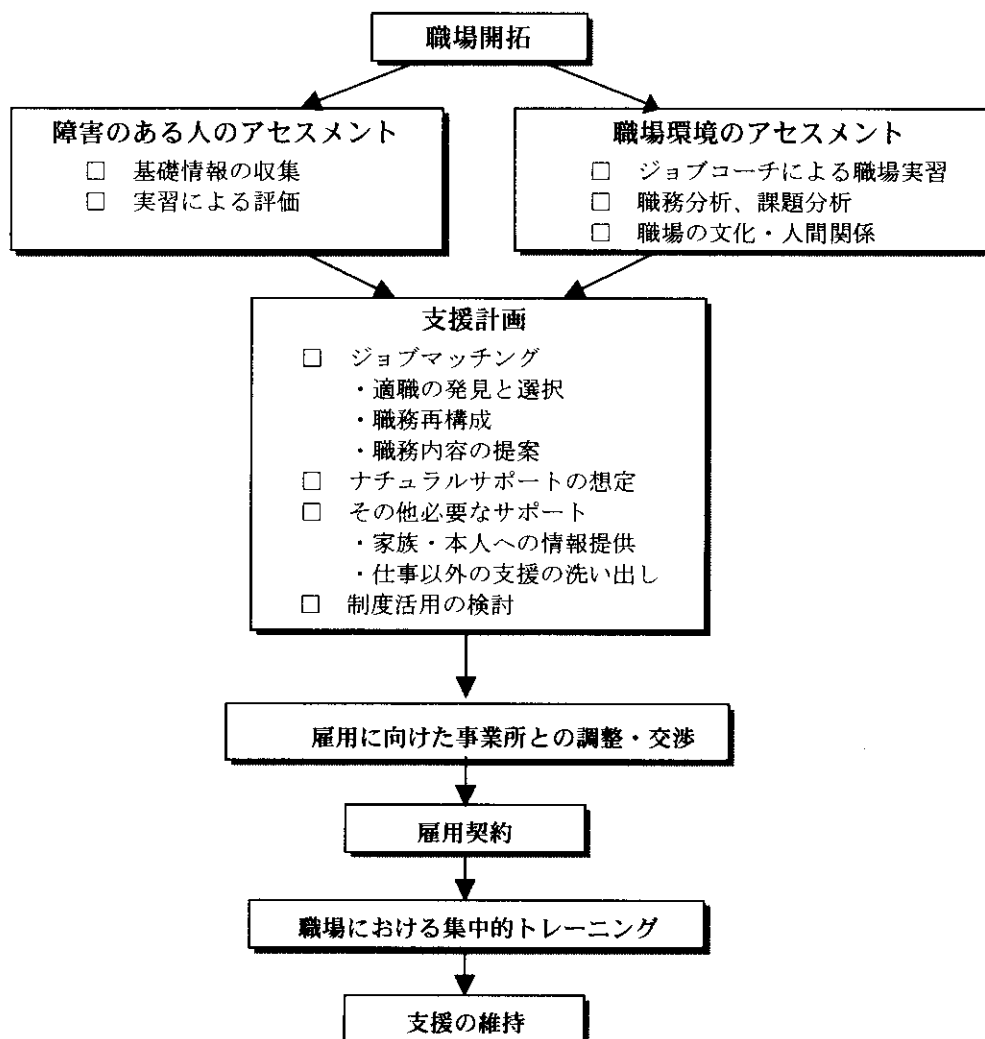


図1 エンクレーブの流れ

2. 事業所のプロフィール

この事業所は生活協同組合によって運営され、宅配による商品供給が中心業務である。生活協同組合の商品供給サービス部門の総職員数は230人で、神奈川県内の8万人の組合員に商品供給を行っている。この部門内には4つの配送事業所があり、各事業所は組合員活動担当、事業拡大部、供給部、事務担当といった4つのセクションに分かれている。障害者雇用に対する方針として、各事業所に1名以上の障害のある人を雇用する事としており、すべての事業所がこれを満たしている。

この配送事業所には、縁故による職場開拓を経て、ワークアシスト仲町台の利用者Tさんが約2年間、ジョブコーチによる月1回程度のフォローアップを得て単独で就労していた。Tさんの業務は商品の伝票処理等である。今回、事業所の移転に伴い事業規模が拡大するとの情報を得て、更に障害者雇用が広がる可能性があるとしてジョブコーチが判断し、事業所と調整の後、Tさんの個別就労からエンクレーブへと発展させるアプローチを行った。

3. 障害のある人のアセスメント

(1) 利用者基礎情報の収集

利用者数名について就労の可能性を検討した後、この事業所でのエンクレーブの候補者としてAさん、Mさんの2名を選定し、業所内で収集した情報や本人、家族からの聞き取りをもとに基礎資料を作成した。本人、家族のインタビュー面接では、これまでの経験や就職に対する希望等について聞き取った。Mさんにはいくつかのアルバイト経験があるが、本人はこれまでの離職について、「日課や作業手順の急な変更に対応できない」、「他者との関係がうまく取れない」、「感情のコントロールがうまく行かない」、といった原因を挙げている。仕事に対するイメージは乏しく、具体的な職種の希望や、就職後の生活に対する期待も少なかった。

利用者3名のプロフィールは以下の通りである。

表1 利用者3名のプロフィール

	Tさん	Aさん	Mさん
性別 / 生活年齢 (2002年2月現在)	男性 / 30歳	女性 / 31歳	男性 / 31歳
診断名	重度知的障害を伴う自閉症	中度知的障害を伴う自閉症	知的障害を伴わない自閉症
障害者手帳・判定	療育手帳・A2	療育手帳・B1	精神障害者保健福祉手帳
職歴	配送事業所事務(2年)	リネン会社(1.5年) プラスチック加工会社(約2年)	ジュース加工工場 でアルバイト(2ヶ月) 園芸センターで アルバイト(約5年)
特記事項	幼児の泣き声に過敏	癲癇・喘息発作で 通院・服薬	

(2) 実習によるアセスメント

① ジョブコーチによる実習

実際の職場で利用者実習を行う前に、ジョブコーチによる実習を4日間行い、職場環境のアセスメント、職務分析、課題分析等の準備を行った。職務分析では1日の大まかな流れを把握、整理し、課題分析では想定される業務の手順を行動単位ごとに細かく分析し、工程を整理した。職場環境のアセスメント結果については「4. 職場環境のアセスメント」で述べる。

実習の結果、知的障害のある人に適した仕事として選択された主な業務は、商品伝票類の整理、返品された商品の処理、事業所内の清掃、ゴミの分別、配送される商品の仕分け、商品の保冷剤の清浄、チラシ折りや印刷等の簡易事務等であった。それらの中から、Aさん、Mさんの2名に適した業務を選択し、振り分けたものが表2である。Tさんについては、この事業所で既に2年間の就労実績がある為、ここでは省略する。

ジョブコーチによる実習は、単に障害のある人に適した仕事を見つける為だけでなく、仕事の流れや手順を知り、これを利用者に対し短期間で効果的に伝える方法を事前に準備する為に行うものである。また実際の職場の雰囲気やルール、指示系統等を知り、職員とのコミュニケーションをとったり、仕事以外の場面での情報収集等も行う上で重要である。

表2 実習の流れ

	Aさん	Mさん
AM (10:00~12:00)	休憩室清掃 ごみ収集 トイレ清掃(女性)	伝票処理 返品の処理 コピー取り
PM (12:45~15:15)	事業所フロア清掃 トイレ清掃(男性) 廊下・階段清掃	返品の処理 商品注文書の整理 事務仕事

② 利用者実習

ジョブコーチによる実習をもとに大まかな業務内容を決め、1日の流れを組み立てた(表2)。実習時間は2名とも1日実働4~5時間である。実習は、初めはジョブコーチによる支援を最小限にして行い、状況を見ながら、この職場で利用者が必要とする支援の方法や程度を見極め、支援量を増やしていった。作業用具の使い方、作業工程や指示の理解、職場への適応状況、といった個別のアセスメントのポイントは、あらかじめリスト化しておいた。この実習における利用者のアセスメント結果を表3に示す。利用者実習は、障害のある人が実際の職場環境で示す反応や、そこでの得手不得手を知る為の良い機会である。この利用者のアセスメント結果を、後述する職場環境のアセスメント結果と併せて検討し、支援計画を作成していった。支援計画については、「5. 支援計画」で述べる。