

厚生労働科学研究費補助金
障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）
分担研究報告書

相談支援事業による就労生活支援の取組及び支援スキルの向上に関する研究

研究分担者 島村聡 沖縄大学福祉文化学科准教授

研究要旨

障がい者が就労先に定着するために継続的な生活支援が行われている。生活支援を行う機関とその方法を調査した結果、相談支援体制との有機的連携、利用者主体による就業環境の改善、就業定着支援（事業）の確立が課題として挙げられた。

1 研究の背景と目的

昨年度の調査において、障がい者に対する生活支援による一般就労の定着に関して

- ・ 相談支援事業所による就労生活支援の実態や実例、課題を把握し分析
- ・ 相談支援専門員が就労生活支援を行う場合の就労支援事業所との関係を整理

したところである。そこで得られた結論は、

- (1) 相談支援体制と噛み合わせながら就労の定着を考えること
 - (2) 就労定着支援とは、利用者の就労環境改善の支援をすること
 - (3) 就労定着支援の確立とレベルアップのための工夫をすること
- という3点に集約された。

これに基づき、今年度の研究は、

- ① 就労定着支援の果たすべき機能をより具体的に明らかにするために、就労支援者に対してヒアリング調査を行い、基礎データ収集・成功要因の分析を行う。
- ② 就労生活支援の事例集・研修教材の作成を行い、研修教材を各研修にてモデル的に活用する。
- ③ 研修効果の検証を行う。

ことを目的として実施する。

障がい者を受け入れてきた企業の側の視点から探り、相談支援事業所、就労移行支援事業所、就業・生活支援センター各々の取り組みから、それらの機能をどのように発揮することが有効なのかを明確にすることを目標としている。

2 研究方法

障がい者を受け入れてきた企業、相談支援事業所、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターを構成員として、知的障がい、精神障がい、発達障がいという対象者ごとに分科会を開催し、ヒアリング調査を実施した。

知的障がい部会

日時 平成28年9月20日（火）

時間 13時15分～16時00分

精神障がい部会

日時 平成28年10月7日（金）

時間 13時00分～15時30分

発達障がい部会

日時 平成28年10月7日（金）

時間 9時45分～12時15分

場所はいずれも 厚生労働省障害保健福祉部会議室

(倫理面への配慮)

障害者支援事業所等に対する情報収集のため、特に必要なし。

3 各部会のヒアリング調査から把握された論点

ヒアリング調査によって引き出された点を制度設計上の課題(定着支援の目的、定着支援の手法、定着支援の業務範囲)および、特に留意すべき点(ケース会議の必要性、他機関、他制度との連携、医療機関との連携、企業に対する支援、家族等への支援、定着支援実施後のフォローアップ、定着支援の効果〔評価〕)として整理した。

また、障がい種別ごとに実際に行っている就労定着支援の内容を聞き取ったものを整理している。

○制度設計上の課題

・定着支援の目的

①ご本人の努力、企業の努力、支援機関の努力すべてを引き出すこと、②収益のためでは無くフラットな立場で入る、③就労面だけでなくライフプランを意識する、④移行したところが責任を持って定着まで行う、⑤チームを作って同じ目的を持って介入できるかが問われる、⑥他の福祉サービスと重なる場合に他機関をコントロールする力が必要、⑦就労に特化した相談支援が必要な場合がある、⑧人の手を介して関わりの中で解決する姿勢が求められる。

・定着支援の業務範囲

①仕事にまつわることは企業で対応するのが原則であるが企業ができないのは家庭内

トラブルである、②本人を一番よく知っているところでないと話を理解してもらえない、③会社で見せている顔と家庭に帰ってからの顔が全然違う方が結構いる、④会社での様子を家庭に伝えるのも大事、⑤機能的に衰えてくる人も多く対象者の変化に配慮すること

・定着支援の手法

①対象者と関係を作るまでに時間がかかる、②定期的なモニタリングが、一定期間は必要、③事業者は福祉サービスと労働サービスを分かって、使い分ける必要がある、④本人のヒストリーを捉えていないと、例えば問題行動があっても的確な判断ができない、⑤支援者に企業と本人の中立な立場で伝えてもらう、⑥会社から保護者には言いづらい、会社も呼び出して伝えるが、支援機関の関係性がよい場合は支援機関から言ってもらうことにしている、⑦対象者本人と事業主、事業者はバランスを取って支援する必要、⑧対応するまでに相談支援で課題を把握、整理し、背景を確認する、⑨その会社に行きたいというモチベーションをどう作るか?モチベーションの維持が難しく周期的に辞めたくなくなってしまう、⑩本人の意識が弱いことが多く、動機付けが必要、⑪ご本人の企業内コミュニケーションの向上には他機関の関わりも有効である

○特に留意すべき点

・ケース会議の必要性

①会議の参加者はテーマによって大きく広がる(例えば本人、関係する支援者、企業、地域活動支援センター、精神病状がみられると保健師、親の介護であればケアマネ、指示の出し方や職場での様子を知って欲し

い場合家族)、②原則は本人を中心にケース会議を開いていく、③本人がつながる機関とネットワークをつくっていく(どこからでも情報を得られてつながってくる仕組みをつくる)

・他機関、他制度との連携

①地域により支援機関の配置状況が異なることに留意する、②サービス利用をしない利用者にとっては委託相談支援事業所もチームを組む一員、③ヘルパー利用で家庭の中に足を踏み入れて色んな状況が分かっている、④特に一人暮らしの方の場合、ヘルパーからも情報をもらえるように、家の中で本人の素の部分把握、体調の不調も判明する、⑤一緒にチームを組めるような支援者になっていかないといけない、⑥障害者就業・生活支援センターの主任職場定着支援員との連携は大切である、⑦企業から見ると教育も福祉もつながっているがその連携が弱い、⑧他機関からの引継が問題になることもある、⑨事業者指定に当たり、地域との連動性があるかどうかを確認することは出来ないか

・医療機関との連携

①医療機関と連携が必要となる場合とは、居眠り、不穏な言動、医療的な見解を参考にしたい場合である、②企業から支援機関に依頼して連携するときと企業自ら医療機関に依頼する場合もある、③主治医との調整内容は、本人と一緒に受診同行し主治医がどんな所見で治療されているかを確認する、職場の中の状況を伝えて改善の糸口を見つけてことが多い。

・企業に対する支援

①雇用したからには責任は企業にあると考

える、②企業に対するアセスメントを実施することも重要、③企業に専門性のある専任の方が配置されているかどうかは体制上大きい、④職場以外の事柄について、崩れは把握できるが企業は手を出せない場合が多いが企業の支援力が高いと可能な場合もある、⑤離職リスクが高いときは、上司が異動し方針が変わる(ゼロからの付き合いを作らないと行けない)、仕事の内容や量が変わったとき、同僚が異動したとき、仕事が合っていないことから日常生活に不調を来したときである、⑥支援機関として、企業が社員に実施する研修への協力している、企業担当者に対する力を引き出す研修の実施により指導力が向上した

・家族等への支援

①グループホーム利用の場合、生活面をみてもらうよう依頼できる、②家庭基盤やグループホームがしっかりしていると安心である、③家庭への支援は相談支援事業所に依頼することになる、委託相談事業所と連携して解決することもある、④独居で福祉サービスを使っていない方など委託相談支援が関わる

・定着支援実施後のフォローアップ

①何年か毎に企業に聞きに来てくれる状況を確認してくれると安心である、②定期的訪問も大切だが個人毎に問題の深さ全く違うため訪問時期は柔軟に設定すべきである、③SOSを支援機関やその連携先が受信して企業につなげることが大切

・定着支援の効果(評価)

①本人がよい影響を与え企業文化が変わっ

ていく、例えば人材育成を考え適材適所を改めて見直した、マニュアルの大事さ、チームで動く大事さがある、②モニタリング時の中間的な評価が重要である

○障がい分野別の定着支援内容

・知的障害者に対する定着支援の内容

①生活リズムや衛生管理、ストレス対処は就職以前からの家庭基盤から影響が大きい、②独居の場合や両親のケアが必要な場合、生活基盤をどのように整えていくか、どのように見守るか、③両親がいるのにいつも汚い服を着ている、臭うといった、いわゆるネグレクトへの対処、④医療を受けていない、お金がなくて病院に行けない、食生活が不規則で体調が悪い、生育環境の影響で暴力的になったり、窃盗をしたりする、⑤マッチングを自分は解消できると言っているが実際には意外と分かっていなくて苦しくなっている、⑥ゲームをずっとやっていて寝るのが遅くなる、⑦食事が提供されない、朝ご飯を食べないで仕事に行く、⑧欠勤し生活の乱れが生じ家族に当たる、⑨何時までに寝て何時までに起きるといった家庭のシステムにも働きかけている、⑩その他、家族が死亡、親の介護、ケースワーカーにつなぐ、後見人をつける、精神科疾病を発症したのでサポートがある。

・特に知的障害者の金銭に係る支援

①金銭の問題それだけが問題と言うことは少ない、その背景に問題がある、例えば計画性無く使う、本人のストレスが関わっている場合、適切な余暇活動、お金を管理する仕組みを作る、家族が使ってしまったら、社協の地域福祉権利擁護事業により通勤寮に依頼など既存のサービスにつなぐ、

②ご飯が食べられないのに高価な時計を購入、③大きな借金があり、不安になり会社に行けなくなる、④本人は無駄遣いをしていないが、家族に使われ、怒りが大きくなる、上手に伝えられずにイライラする、⑤家庭基盤が脆弱で本人で金銭管理をした結果、浪費が増え、遊びが増え、生活リズムが崩れ、会社に行けなくなる

・発達障害者に対する定着支援の内容

①ストレスのコントロールとして家族とのけんかですら会社でやり場に困り集中できない、他人と比較するときにくる感情のコントロール、感情をうまく処理できない、会社でイライラを出してしまうので医療機関の方も含めて本人と相談
②こだわりへの対処として、天気が気になり天気図の状況を仕事中に確認し落ち着きが無くなる、停電、余震があると仕事にならない、電車での通勤で電車遅延にストレス、あるいは他者のマナーの乱れが気になってしまう、③身だしなみは家庭で対応できない場合に服装の調整をする、④年金取得申請や再申請に係る相談を受ける、⑤整理整頓をつけるが一方で几帳面すぎることもある、⑥健康管理では食事メニューのこだわりへの対処、⑦自立を期に崩れるときの対処、例えばグループホームの利用、ショートステイの利用、⑧将来の生活の不安への対処、障害年金と給料とでどのように暮らしていったらいいのか

・精神障害者に対する定着支援の内容

①服薬管理への対処、企業で見ることができない部分なので家族と連携している、②ストレス対処、職場外での出来事により精

神的なショックが大きくて出勤できない状態、睡眠や通院ができておらず、陽性症状になる、暴言や被害妄想時に医療機関との連携、③将来不安への対処、金銭面で将来の希望が持てない、親御さんの介護が始まって勤怠が不安定、④医療機関との連携、就労支援機関とは見方が違う場合もあり、ケース会議ですりあわせる必要がある。

4 就労生活支援の事例集・研修教材の作成

ヒアリング調査を参考に就労定着支援を行う上で特に生活支援に対してどのような配慮をすべきなのかについて、現場職員が理解しておくべきことをパワーポイント形式の教材としてまとめた。構成は以下の通りである。

(1) 就労定着支援の位置づけ

- ・就労定着支援のシステム
- ・相談支援および生活支援との関係

(2) ヒアリング調査から提起された課題

- ・就労移行から就労定着の一貫性
- ・就労定着支援の目的
- ・就労定着支援の対象
- ・就労定着支援の方法と手立て
- ・就労定着支援の体制

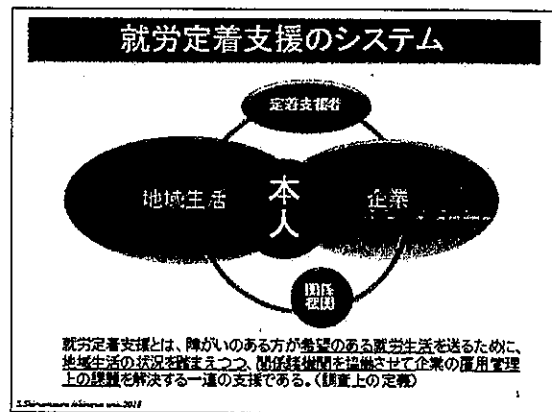
(3) 相談支援事業所が定着支援に関わる意義

(4) 定着支援実施機関に対するヒアリング調査結果

- ・ヒアリング調査（要旨）
- ・現状の定着支援の実施機関
- ・定着支援の支援対象
- ・支援の内容と初期対応（例）
- ・一般就労者に対する生活支援の内容例（知的障害）

- ・一般就労者に対する生活支援の内容例（精神障害）
- ・一般就労者に対する生活支援の内容例（発達障害）
- ・他機関との連携 ～医療機関との連携～
- ・他機関との連携 ～他機関との連携～
- ・企業と連携した支援
- ・定着支援機関と企業 それぞれの役割

以下に主なスライドの例を挙げ、教育の狙いを付す。



狙い：就労定着支援とは、「障がいのある方が希望のある就労生活を送るために、地域生活の状況を踏まえつつ、関係諸機関を協働させて企業の雇用管理上の課題を解決する一連の支援である。」と位置づけた。

相談支援を進める上で特に重要な4つの点

- 1 本人側に立ち信頼関係をつくる
- 2 本人の想いを引き出す
- 3 想いから生活課題(ニーズ)を明確にする
- 4 ニーズをともに解決していくパートナーシップ

狙い：生活支援にも裾野を広げる就労定着

① 現状の定着支援の実施機関

企業 <ul style="list-style-type: none"> 就労支援機関 <ul style="list-style-type: none"> 障害者就業・生活支援センター 地域障害者職業センター 自治体設置の就労支援センター 就労系障害福祉サービス事業所 <ul style="list-style-type: none"> 就労移行支援事業所 就労継続支援事業所 ハローワーク 	ポイント <ul style="list-style-type: none"> 定着支援実施機関は、各支援機関の役割や福祉・労働の各種制度を把握し、本人、家族、企業に対する情報提供や定着支援のコーディネート(各支援機関や各種制度との調整、役割分担等)を行う。 例えば、雇用関係助成金制度では、企業に理型等に応じた補助金・助成金・障害者雇用定着支援奨励金 など
--	---

特別支援学校等教育機関
相談支援事業所
各関係機関
家族
その他

狙い：就労定着支援を実施する上で連携が必須となる機関の例とその内容を理解する。

② 定着支援の支援対象

- 本人、企業、家族

ポイント

- 各機関がそれぞれの強みを活かして、連携して定着まで支援
- 本人及び企業をよく知る必要
- 課題解決のための積極的な支援のみならず、その後、一定期間のモニタリングが必要
- 支援者は中立な立場で、本人と企業に対してバランスを取って支援
- 支援の期間や量は本人の状況や課題により異なる

狙い：就労定着支援の支援は障がい者本人だけに留まらず、家族や企業まで拡がっていること、支援者が中立的な立場をとることの重要性を理解する。

③ 支援の内容と初期対応(例)

- 就職して初めて現れてくる課題もある
 - 職場外での出来事
 - 企業の担当者の変更
 - 生きがいややりがいを見失う
 - 本人と家族との関係の変化、親の介護などのライフイベントの発生

ポイント

生活系工賃に不安、賃金未払被害 支援者は、丁寧な相談やアシストにより、本人のヒストリー(経過)を捉え、課題把握、課題解決を行う(支援者の重要なスキル)	具体的な対応をする前に相談で課題を把握、整理し、背景を確認する(支援者の機能が重要) 支援者は、企業の状況をよく知る必要 課題解決のみではなく、どんな職業生活を望みたいかという、本人の働き方や職業生活を支える支援とも考える
--	---

狙い：就職という環境の変化が本人に与え

る大きな影響を学び、その際の基本的な対応を理解する。

一般就労者に対する生活支援の内容例(知的障害)

事例

生活リズム	ゲームをずっとして寝てしまっている
ストレス対処	仕事上の課題を解消できると言うが、実際には分からず苦しんでいる
会話面	計画性なく使ってしまう
衛生管理	髪を洗う
食生活	食事が提供されない、朝ご飯を食べない、食事が不規則
家庭状況の深化、家庭での困難	<ul style="list-style-type: none"> 家族が亡くなる、親の介護 家族との折り合いが悪く、家族に当たる、暴力的になる
友人関係、孤独感や不安、問題行動の発生	<ul style="list-style-type: none"> 友人関係、孤独感や不安、問題行動の発生

狙い：実際に起こっている知的障がい者の課題を挙げて具体的に理解する(精神障がい、発達障がいも同様)。

一般就労者に対する生活支援の内容例(知的障害)

ポイント

背景を把握する	<ul style="list-style-type: none"> 育った環境、家庭環境の影響を受けていることも 表面に出る問題と根の困難がある 支援者の「こころ」があるべきこと
解決策の例	<ul style="list-style-type: none"> 「何時までで寝て何時まで起きる」という家庭のシステムに働きかけ 他機関との連携の検討:ケースワーカーにつなぐ、後見人をつける 不安を除去し、本人の努力を認める 動機付けやモチベーションの維持が必要:「金出さずさ」といふモチベーションをどう作るか、本人の成長やモチベーションの獲得が解決する場合も
生活基盤などのように支えるか	<ul style="list-style-type: none"> 「同居」の場合、「両親と同居」の場合 将来的自立の方針、グループホームの利用について相談
解決策の遵守	

狙い：実際に起こっている知的障がい者の課題に対してどのような点に留意して対応するのかを具体的に理解する(精神障がい、発達障がいも同様)。

5 研修会の実施と教材評価

研修会は以下のように開催した。

研修名 「第7回就業生活支援基礎講座」

月日 平成29年1月7日(土)

時間 10時05分～12時00分

会場 新大阪丸ビル

支援において、相談支援の意義を重要なものとして捉えるべきことを理解する。

課題1

就労移行から就労定着の一貫性

- | | |
|------------------------------|---|
| 相談
支援
移
行
支
援 | ■ 本人のストーリーと想い
これまで何を経験し何を目標しているのか |
| | ■ 本人の地域生活上の課題とパワー
何を苦手とし何を力とすることができるのか |
| | ■ 企業文化との擦り合わせ
企業が何を求めれば、本人のどのような役割が引き出せるのか |
| | ■ 移行の段階から定着が始まる
移行時にしておくべきことは何か |

狙い：相談支援から就労移行支援まで切れ目なく同じ支援者が関わることの意義を理解する。もし支援者が変わるときのリスクも同時に理解する。

課題2

就労定着支援の目的

- 本人と家庭(地域)環境のパワーアップ
就労そのものが目的ではなく、就労により本人や家庭環境(地域)の効力感向上につなげること
- 企業のパワーアップ
企業を支援して、労務管理力の強化と包括的な企業文化の育成を図ること

この2つのパワーアップをどちらかに偏らず、バランス良く支援することが就労定着支援の醍醐味といえる。

狙い：就労定着支援は本人の地域環境改善や企業自身のパワーアップをも意識して関わる活動であることを理解する。

課題3

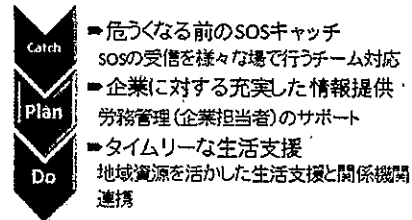
就労定着支援の対象

- 移行支援事業から継続するケース
一貫性があるが全体としては少ない
- 特別支援学校から採用されるケース
学校との引き継ぎ調整が大きな課題
- ハローワークや職業センターのケース
地域生活情報をどこから得るかが課題

狙い：就労定着支援の対象となる障がい者が多岐にわたり、様々な経由機関を経ることを前提に重層的な支援となることを理解する。

課題4

就労定着支援の方法と手立て



狙い：就労定着支援の方法には本人の異変をキャッチし、企業との情報交換をスムーズに実施し、タイムリーに生活支援を動かす関係機関連携が手立てとして成立していることが必須となることを理解する。

課題5

就労定着支援の体制

- 重層的な地域の関係機関ネットワーク
相談支援事業所、福祉事業所、就業・生活支援センター、職業センター、ハローワーク
- 自立支援協議会
地域独自の就労移行・定着の仕組みづくり

☆参考となる取り組み
埼玉県東松山市と久喜市で開設されている「障がい者就業総合相談・レコーディングセンター」は利用者により定着して初回相談からフォローアップまでワンストップで一貫した就労移行・定着支援を実施している。

狙い：就労定着支援は地域生活支援を前提としているため、本人が住む地域の様々な社会資源や自立支援協議会との開発的な関係が重要となることを理解する。

以下のスライドは「定着支援実施機関に対するヒアリング調査結果」について述べたものである。

参加者 75名

内訳 就業・生活支援センター 55名
就労移行支援事業所 11名
相談支援事業所 2名
その他 7名

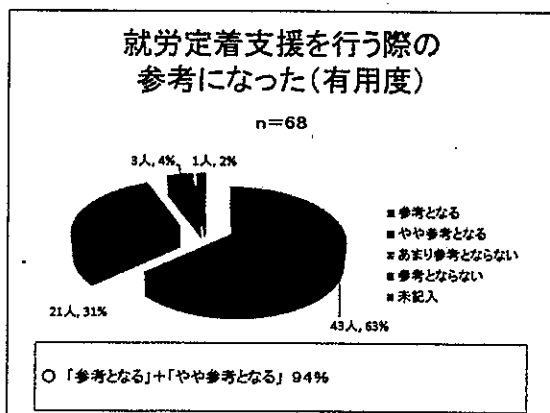
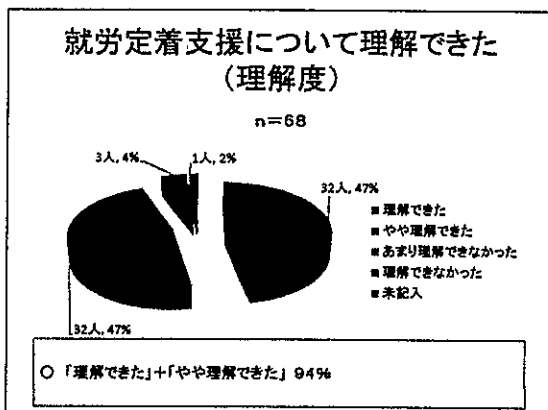
6 研究発表

なし

7 知的財産権の出願・登録

なし

研修直後にアンケート調査を実施し、「理解度」及び「有用度」について、いずれも94%から「理解できた・やや理解できた」、「参考になる・やや参考になる」との肯定的な反応を得た（下図参照）。就労定着支援の重要性について一定の評価を得たことになるが、アンケートの自由記述には「生活支援の事例検討を」という意見もあり、研修方法も含め、さらに精度を上げて活用しやすい教材に仕上げたいと考える。



就労定着支援の概念整理 と制度上の課題

— 相談支援の観点から —

平成28年度 厚生労働科学研究

「生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究」
定着支援実施機関に対するヒアリング調査結果から

沖縄大学 島村 聡

定着支援機関と企業 それぞれの役割

定着支援機関の役割

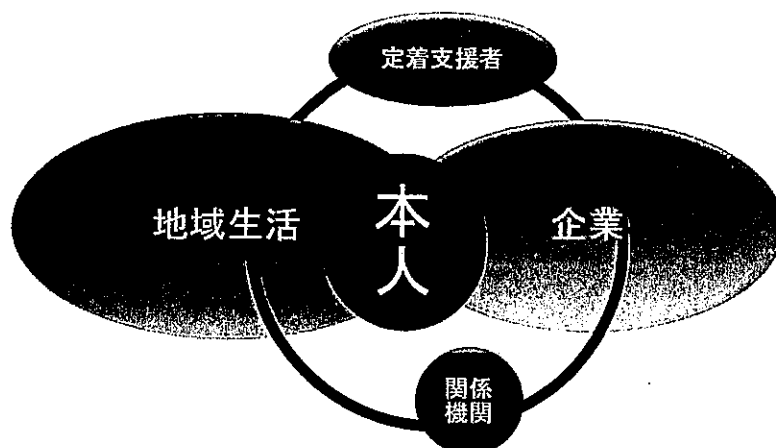
- ▶ 障がいのある人のみならず企業担当者も支援する
- ▶ 自機関で対応できない課題は他機関(医療機関等の他機関)と連携して支援する
- ▶ 定着支援実施者は就労に関する相談、課題の把握や課題解決の支援の経験があり、各地域の社会資源や労働・福祉施策に精通しておく
- ▶ 定着支援を行うことにより、企業の雇用管理ノウハウの向上に寄与する

企業の役割

- ▶ 雇用管理を行い、社員の定着を支援する
- ▶ 企業では対応できない「生活や家庭などで生じている課題」の場合には定着支援機関による支援を活用する
- ▶ 定着支援活用後は雇用管理ノウハウを向上させ、構築した定着支援のシステムを企業内で引き継いでいく

企業と連携した支援を行い、
連携関係を構築

就労定着支援のシステム



就労定着支援とは、障がいのある方が希望のある就労生活を送るために、地域生活の状況を踏まえつつ、関係諸機関を協働させて企業の雇用管理上の課題を解決する一連の支援である。(調査上の定義)

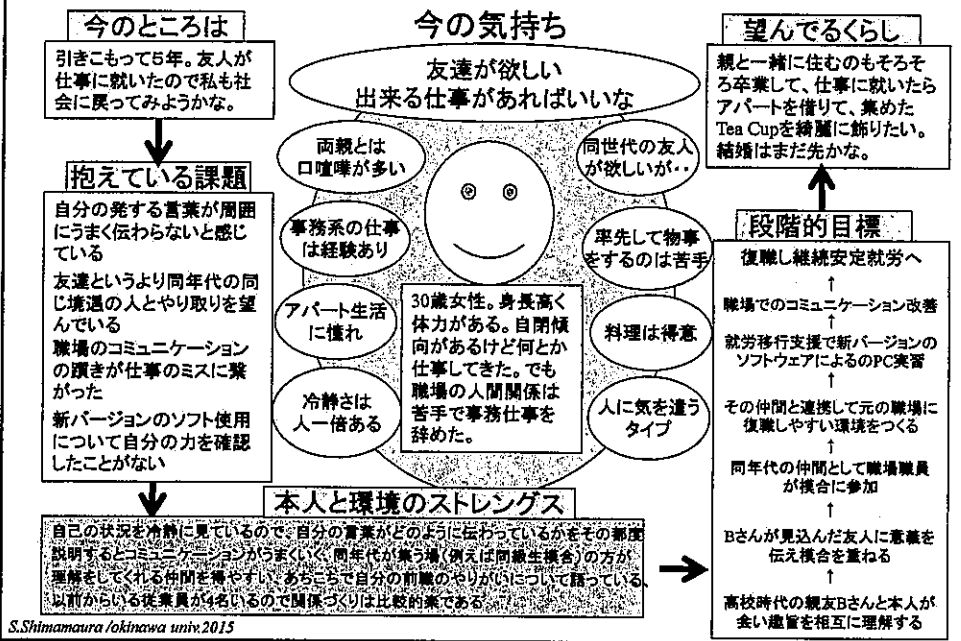
S.Shimamura /okinawa univ.2016

相談支援を進める上で特に重要な4つの点

- 1 本人側に立ち信頼関係をつくる
- 2 本人の想いを引き出す
- 3 想いから生活課題(ニーズ)を明確にする
- 4 ニーズをともに解決していくパートナーシップ

S.Shimamura /okinawa univ.2016

想いのマップ Aさんの場合



ニーズの整理表(記入例 出来る仕事があるといいな)

主訴 (きっかけとなった本人の言葉、今の気持ち)	背景と課題 (なぜそのようなことを言うのか?プラスもマイナスも含めて考える)	推測可能性 (本人の持つ良さ・環境の強さを出来るだけ引き出し、可能性を考える)	ニーズ
出来る仕事があるといいな	<ul style="list-style-type: none"> 過去に事務系の仕事をしたことがあるので多少の自信がある 一方でミスを指摘されたことが怖くて同じ仕事を敬遠している 職場のコミュニケーションの躓きが仕事のミスに繋がった 新バージョンのソフト使用について自分の力を確認したことがない 	<ul style="list-style-type: none"> あちこちで自分の前職のやりがいについて話っているので復職を望んでいる 職場のコミュニケーションを改善すれば就労の継続は十分可能である 社長は替わったが以前からいる従業員が4名いるので関係づくりは比較的楽である 	復職を目指し、職場でのコミュニケーション改善とPC実習を進める
今の気持ちを率直に表現する	アセスメント結果が反映される。どれだけ本人とやり取りできたか?過去のことや今の思いが離れたか?アセスメント力が大切となる	前向きな本人の姿を描きながら、一緒に可能性を考えていく。本人の気づけない環境の強さも引き出せたか?寄り添う力が試されている	本人の言葉になる、より明確な生活課題の取組が大切

S.Shimamura /okinawa univ.2015

ヒアリングから提起された課題

- 就労移行から就労定着の一貫性
- 就労定着支援の目的
- 就労定着支援の対象
- 就労定着支援の方法と手立て
- 就労定着支援の体制

S.Shimamura /okinawa univ.2016

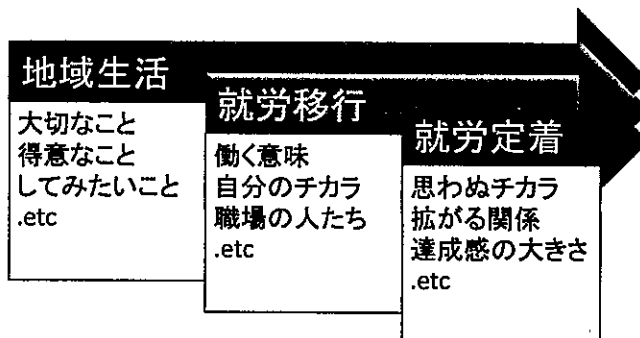
課題1

就労移行から就労定着の一貫性

- | | |
|----------|---|
| 相談
支援 | ■ 本人のストーリーと想い
これまで何を経験し何を目指しているのか |
| | ■ 本人の地域生活上の課題とパワー
何を苦手とし何を力とすることができるのか |
| 移行
支援 | ■ 企業文化との擦り合わせ
企業が何を变えれば、本人のどのような役割が引き出せるのか |
| | ■ 移行の段階から定着が始まる
移行時にしておくべきことは何か |

S.Shimamura /okinawa univ.2016

就労移行から就労定着の一貫性



自分のこれからの生活を見つめ直す中から、どのような仕事をしていくのかを見定めていくことも大切であるし、仕事に就いてみて自分の可能性に気づくことも大切である。そこにあるべき一貫性を支援者が共有していることが重要である。

S.Shimamura /okinawa unix2016

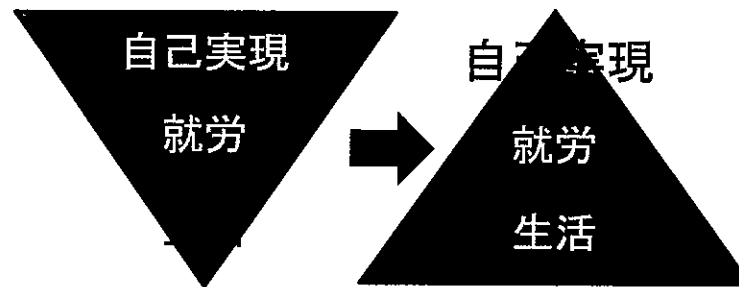
課題2

就労定着支援の目的

- 本人と家庭(地域)環境のパワーアップ
就労そのものが目的ではなく、就労により本人や家庭環境(地域)の効力感向上につなげること
- 企業のパワーアップ
企業を支援して、労務管理力の強化と包摂的な企業文化の育成を図ること

この2つのパワーアップをどちらかに偏らず、バランス良く支援することが就労定着支援の醍醐味といえる。

就労定着支援の目的



本人や家庭(地域)環境のパワーが低いと生活面での乱れやプレに対処できず、就労によるプレッシャーに押しつぶされる。生活面に適切な支援を入れて、このアンバランスを修正しつつ、企業の支援力を引き出して就労現場における安定を図ることで、本人の自己効力感の向上に結びつける。

課題3

就労定着支援の対象

- 移行支援事業から継続するケース
一貫性があるが全体としては少ない
- 特別支援学校から採用されるケース
学校との引き継ぎ調整が大きな課題
- ハローワークや職業センターのケース
地域生活情報をどこから得るかが課題

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約788万人中、18歳～64歳の在宅者数約324万人
 (内訳:身111万人、知41万人、精172万人)

一般就労への移行の現状 ① 特別支援学校から一般企業への就職が約 29.4% 就労系障害福祉サービスの利用が約 27.2%
 ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間 1.3%(H15) → 4.1%(H27)
 ※就労移行支援からは22.4%(H27)

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

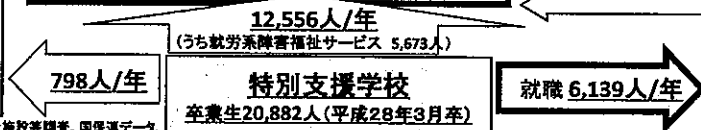
・就労移行支援 約 3.1万人
 ・就労継続支援A型 約 5.8万人
 ・就労継続支援B型 約21.0万人
 (平成28年3月)

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行
 1,288人/H15 1.0
 2,460人/H18 1.9倍
 3,293人/H21 2.6倍
 4,403人/H22 3.4倍
 5,675人/H23 4.4倍
 7,717人/H24 6.0倍
 10,001人/H25 7.8倍
 10,920人/H26 8.5倍
 11,928人/H27 9.3倍

企業等

雇用者数
 約47.4万人
 (平成28年)

ローワークからの紹介就職件数
 50,181件
 (平成27年度)



【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査等

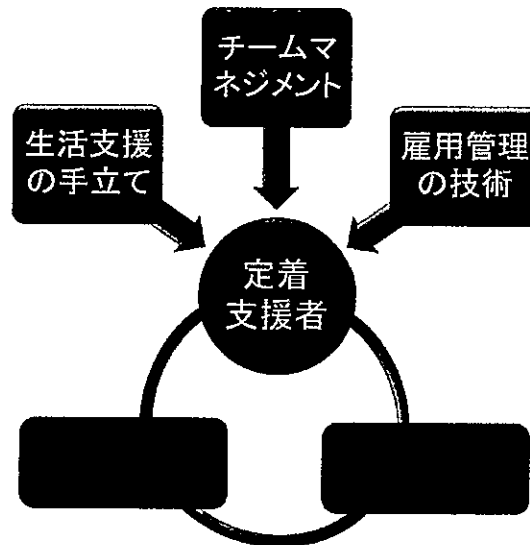
課題4

就労定着支援の方法と手立て



- 危うくなる前のSOSキャッチ
 SOSの受信を様々な場で行うチーム対応
- 企業に対する充実した情報提供
 労務管理(企業担当者)のサポート
- タイムリーな生活支援
 地域資源を活かした生活支援と関係機関連携

就労定着支援に必要な手立て



課題5

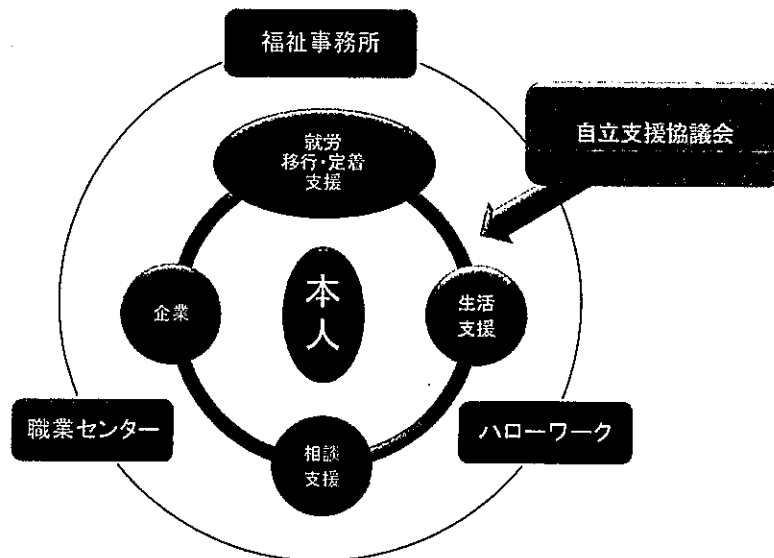
就労定着支援の体制

- 重層的な地域の関係機関ネットワーク
相談支援事業所、福祉事業所、就業・生活支援センター、職業センター、ハローワーク
- 自立支援協議会
地域独自の就労移行・定着の仕組みづくり

☆参考となる取り組み

埼玉県の東松山市と久喜市で開設されている「障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター」は利用者に寄り添って初回相談からフォローアップまでワンストップで一貫した就労移行・定着支援を実施している。

就労定着支援の体制



相談支援事業所が定着支援に関わる意義

- 1 本人に寄り添った視点で関係者に気づきを促す
 - 異なる視点からの支援やアドバイス(働き方のバリエーション)
 - 全てを知らない人が支援者として必要(逃げ道をつくる)
- 2 就労支援事業所を通らない就職に関わる相談支援
 - 相談支援事業所で就労相談というケースもある
 - ハローワークから直接就職したケースの定着に関わる
- 3 家族支援も含めた柔軟な相談が可能
 - ライフキャリアに関する連携内容や方法はケースバイケース
 - 地域の福祉・医療資源の紹介元
 - 保護者に対するアプローチ

一般就労している 障害のある人への定着支援 (生活支援を中心に)

平成28年度 厚生労働科学研究
「生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究」
定着支援実施機関に対するヒアリング調査結果

研究分担者 島村 聡(沖縄大学人文学部准教授)

ヒアリング調査(要旨)

期 間	平成28年9月～10月
対 象	障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所、自治体設置の就労支援センター、特例子会社
人 数	11名
内 容	一般就労者に対する生活支援の現状や支援内容等の把握

留意すべき点、観点

- ① 現状の定着支援の実施機関、制度、定着率(一般、障害者)
- ② 支援の対象
- ③ 一般就労者に対する生活支援の内容(障害種別ごとの特徴)
- ④ 他機関との連携
 - 精神疾患のある方の場合 医療機関との連携
- ⑤ 企業との連携

ヒアリング調査(要旨)

定着支援は、

- ①障害者のみならず企業を支援する必要
- ②課題は多岐にわたるため、必要に応じて医療機関や他機関との連携が不可欠
- ③就労支援に関する知識や相談、課題解決等の経験がある者が担う必要があること等が把握された。

① 現状の定着支援の実施機関

- 企業
- 就労支援機関
 - 障害者就業・生活支援センター
 - 地域障害者職業センター
 - 自治体設置の就労支援センター
- 就労系障害福祉サービス事業所
 - 就労移行支援事業所
 - 就労継続支援事業所
- ハローワーク

- 特別支援学校等教育機関

- 相談支援事業所
- 各関係機関
- 家族
- その他

ポイント

- 定着支援実施機関は、各支援機関の役割や福祉・労働の各種制度を把握し、本人、家族、企業に対する情報提供や定着支援のコーディネート(各支援機関や各種制度との調整、役割分担等)を行う。
 - 例えば、雇用関係助成金制度では
 - 企業在籍型職場適応援助促進助成金
 - 障害者職場定着支援奨励金 など

(例) 定着支援制度と定着率

定着支援機関	期間	定着率	年度
地域障害者職業センター 職場適応援助者(ジョブコーチ)	支援終了6か月後	87.6%	平成27年度
障害者就業・生活支援センター	就職後1年経過時点	76.5%	平成27年度

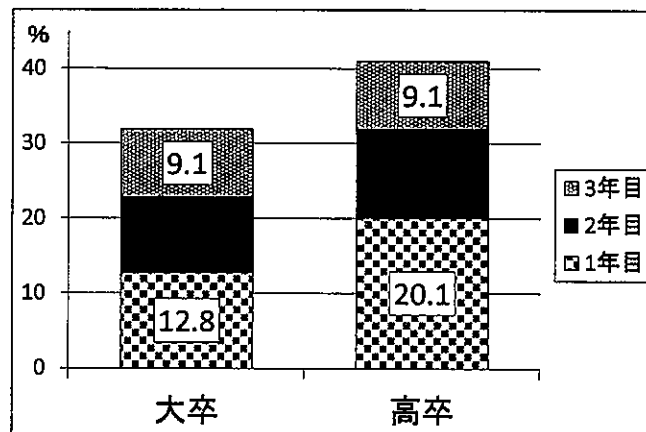
ポイント

- 定着は、支援機関や企業による支援や雇用管理の内容及び質に影響を受けると考えられる

参考

離職率(全産業)	15.0%	平成27年雇用動向調査
勤続年数(全産業)	12.1年	平成27年賃金構造基本統計調査

新規学卒者卒業後3年以内離職率 (平成25年3月卒業者の状況)

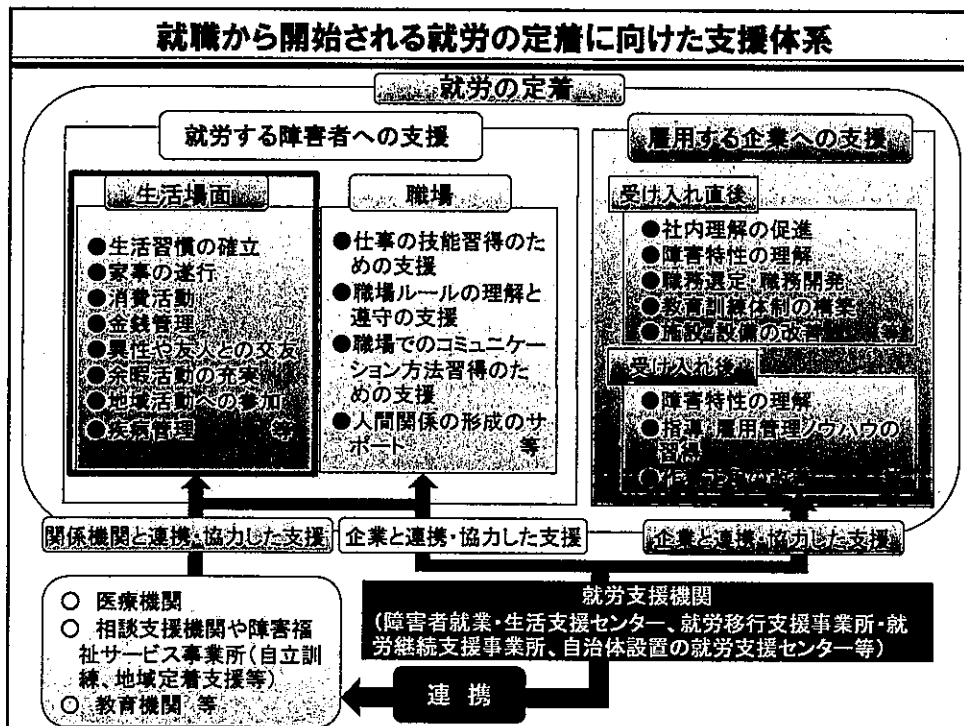


② 定着支援の支援対象

- ・ 本人、企業、家族

ポイント

- ・ 各機関がそれぞれの強みを活かして、連携して定着まで支援
- ・ 本人及び企業をよく知る必要
- ・ 課題解決のための積極的な支援のみならず、その後、一定期間のモニタリングが必要
- ・ 支援者は中立な立場で、本人と企業に対してバランスを取って支援
- ・ 支援の期間や量は本人の状況や課題により異なる



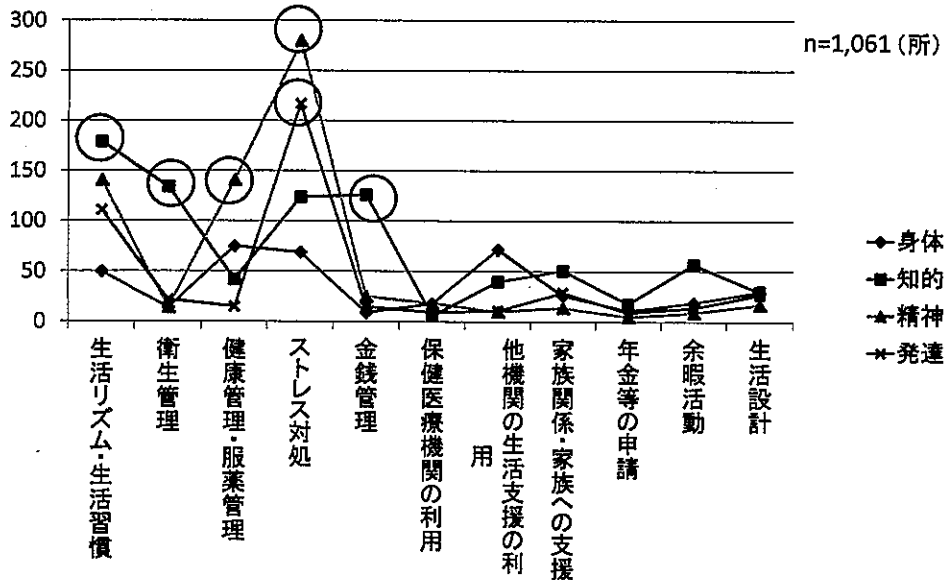
③ 支援の内容と初期対応(例)

- ・ 就職して初めて現れてくる課題もある
 - － 職場外での出来事
 - － 企業の担当者の変更
 - － 生きがいややりがいを見失う
 - － 本人と家族との関係の変化、親の介護などのライフイベントの発生

ポイント

主訴を丁寧に聞き、背景を把握する	具体的な対応をする前に相談で課題を把握、整理し、背景を確認する(相談の機能が重要)
支援者は、丁寧な相談やアセスメントにより、本人のヒストリー(経過)を捉え、課題把握、課題解決を行う(支援者の重要なスキル)	支援者は、企業の状況をよく知る必要 課題解決のみではなく、どんな職業生活を送りたいかという、本人の働き方や職業生活を支える支援とも言える

障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所における一般就労者に対する生活支援の実施内容(各事業所自らが最も多く実施する内容)



(出典)平成27年度障害者支援状況等調査研究事業報告書 障害者の就労の支援の在り方に関する調査(平成28年3月)
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihoen/fukushibu/0000130376.pdf>

一般就労者に対する生活支援の内容例 (知的障害)

事例

生活リズム	ゲームをずっとして就寝が遅い
ストレス対処	仕事上の課題を解消できると言うが、実際には分からず苦しくなっている
金銭面	計画性なく使ってしまう
衛生管理	整容、洗髪
食生活	食事が提供されない、朝ご飯を食べない、食事が不規則
家庭状況の変化、家庭での問題	<ul style="list-style-type: none"> ・家族が亡くなる、親の介護 ・家族との折り合いが悪い、家族に当たる、暴力的になる

一般就労者に対する生活支援の内容例 (知的障害)

ポイント

背景を把握する	<ul style="list-style-type: none"> ・育った環境、家庭基盤に影響を受けていることも ・表面に出る問題と根の問題がある ・支援者の「こうあるべき」に注意
解決策の例	<ul style="list-style-type: none"> ・「何時までに寝て何時までに起きる」という家庭のシステムに働きかけ ・他機関との連携の検討：ケースワーカーにつなぐ、後見人をつける ・不安を除去し、本人の努力を認める ・動機付けやモチベーションの維持が必要：「会社に行きたい」というモチベーションをどう作るか。本人の成長やモチベーションの獲得が解決する場合も
生活基盤をどのように整えるか	<ul style="list-style-type: none"> ・「独居」の場合、「両親と同居」の場合 ・将来の自立の方針、グループホームの利用について相談

一般就労者に対する生活支援の内容例 (精神障害)

事例

精神症状の悪化	<p>職場外での出来事により精神的なショックが大きくて出勤できない状態</p> <p>睡眠や通院ができておらず、陽性症状になる</p> <p>暴言や被害妄想</p> <p>親の介護が始まって勤怠が不安定になる</p>
生活設計	金銭面の不安、将来の希望が持てない

一般就労者に対する生活支援の内容例 (精神障害)

ポイント

相談による自己理解や現実見当、職業生活の支援	定期的な相談により安定を図り、症状、通院や服薬の状況、本人の働き方の確認や必要に応じてコミュニティへの参加などを支援
医療機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> 服薬管理など企業が支援することができない場合、医療機関、家族との連携で対応 就労支援機関とは見方が異なる場合、ケース会議を開催してすりあわせる ケース会議において、医療機関の方も含めて本人と相談する
家族との連携	対応できない場合は企業の協力も得て対応

一般就労者に対する生活支援の内容例 (発達障害)

事例

<p>ストレスに関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・家族とのけんかのストレス対処に困り、会社で集中できなくなる ・職場ではしっかりしているが、家族との折り合いが悪いため、精神的に不安定になる ・他人と比較して生じる感情をうまく処理できない ・通勤時の電車遅延や他者のマナーの乱れに対するストレス
<p>障害特性(こだわり)に関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・天気図が気になり、仕事中に確認し、落ち着きがなくなる ・停電、余震が気になり、仕事にならない
<p>生活設計</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年金取得申請等に係る相談 ・将来の生活への不安(障害年金と給料とでどのように暮らしていけばよいか)

一般就労者に対する生活支援の内容例 (発達障害)

ポイント

<p>背景を把握する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本人と関係を作り(時間がかかる場合も)、その人(その人の文化・世界)を理解する ・就労に特化した相談が必要 ・人の手を介して関わりの中で解決
<p>家族との連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業にまつわることは企業で対応できるが、企業から保護者には言いづらい ・企業から家族に伝える場合もあるが、支援機関との関係性がよい場合は支援機関から伝える場合も ・第三者の立場として支援者に入ってもらい、中立な立場で伝えてもらう ・会社での様子を家庭に伝えるのも大事

④ 他機関との連携 ～医療機関との連携～

ポイント

<p><u>医療機関との連携が必要となる場合</u></p>	<p>例) 仕事中の居眠り、言動など、医療的な見解を参考にしたい場合、企業から支援機関に、支援機関から医療機関に依頼（企業自ら医療機関に依頼する場合も）</p>
<p><u>医療機関、主治医との調整</u></p>	<p>本人と一緒に受診に同行 ・本人に自分の課題と認識してもらう（本人不在では解決にならない） ・医療機関から、本人の障害や症状の自己理解を高める支援を得る</p> <p>医療機関も含めたケース会議の開催 ・主治医がどのような見解で治療されているか ・職場の中の状況を伝え、改善の糸口を見つける</p>

④ 他機関との連携 ～他機関との協働～

- ・ 他機関と協働し、チームで支援する、地域で支える
- ・ ケース会議の開催による支援のコーディネート

ポイント

<p><u>チームで支援する場合、役割を明確化し、専門性が異なることを認めあう</u></p>	<p>・連携先機関の例：相談支援事業所（委託・基幹）、障害者就業・生活支援センターの主任職場定着支援員 ・一緒にチームを組めるような支援者に：企業から見ると教育機関も福祉機関もつながっている</p>
<p><u>地域で支える：他機関への引継、他機関からの引継</u></p>	<p>・他機関につなぐ際、例えば、緊張が強い方には同行して ・他機関から定着支援の依頼を受けた場合は、まず依頼元の機関と面談、支援の進め方の理解を得て、引き継ぐ場合には最初の6か月は後方支援から開始し、だんだんとスライドしていく</p>
<p><u>ケース会議の参集者</u></p>	<p>・本人を中心に、関係する支援機関、企業など課題によって調整 ・例として 居場所となる地域活動支援センター、病状の件であれば保健師、親の介護であればケアマネジャー、居宅介護利用の場合はヘルパーなど ・本人が利用する機関とネットワークをつくっていく（どこからでも情報を得られる仕組み作り）</p>

⑤ 企業と連携した支援

- 企業や労務に関する知識を持ち、各企業の文化を知る必要
- 定着支援により、企業の雇用管理力の向上を図る
 - 定着支援機関が行うべきことを整理(支援機関が企業の問題解決を単に肩代わりするのではない。介入度が高いと本人の自立や企業の雇用管理力の向上につながらない)

ポイント

企業の状況を確認	<ul style="list-style-type: none"> • 仕事の内容や量が変化していないか • 同僚や上司が異動し、方針が変わっていないか(信頼関係をゼロから作り直さないといけない) • 企業に専門性のある専任の方が配置されているか • 企業が把握できるが対応が困難なのは家庭内トラブル(企業の対応力が高いと可能な場合もある)
企業の雇用管理力向上への支援	例 企業の障害者雇用の担当者や同僚に対する研修の実施により企業の支援力を向上
定着支援実施後のフォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> • 定着後も何年か毎に状況を確認してくれると安心: SOSを支援機関が受信したら、企業につなげる • 定期的訪問のタイミングは個人毎に、課題の深さにより異なる
定着支援の効果(企業の考え方の変化)	企業文化が変わっていく(例 人材育成、適材適所を改めて見直した、マニュアルの大事さ、チームで動く大事さ)

定着支援機関と企業 それぞれの役割

定着支援機関の役割

- ▶ 障がいのある人のみならず企業担当者も支援する
- ▶ 自機関で対応できない課題は他機関(医療機関等の他機関)と連携して支援する
- ▶ 定着支援実施者は就労に関する相談、課題の把握や課題解決の支援の経験があり、各地域の社会資源や労働・福祉施策に精通しておく
- ▶ 定着支援を行うことにより、企業の雇用管理ノウハウの向上に寄与する

企業の役割

- ▶ 雇用管理を行い、社員の定着を支援する
- ▶ 企業では対応できない「生活や家庭などで生じている課題」の場合には定着支援機関による支援を活用する
- ▶ 定着支援活用後は雇用管理ノウハウを向上させ、構築した定着支援のシステムを企業内で引き継いでいく

企業と連携した支援を行い、連携関係を構築