

令和5年度就労移行・定着支援機能強化事業

コンサルティング 取組事例紹介 2023

令和5（2023）年度に実施された本事業では、希望する就労支援事業所に専門家をコンサルタントとして派遣し、各々の事業所と話し合いを重ねながら、より良い支援に向け企業見学～雇用～定着支援の伴走支援、支援の見立ての協議、複数事業所を集めた勉強会（事例検討・アセスメント）・情報交換会等を実施致しました。

こちらでは、そのコンサルティングでの取組みについて、テーマ別に紹介しています。就労支援に携わる皆様の日々の支援・これからの支援にご活用ください。

目次 <テーマ>

- 1] 企業との関わり方を知り、より良い連携をしたい・・・1
- 2] 事業所職員の個別支援力向上を図りたい・・・3
- 3] 作業スキル向上・定着に向けた支援方法を学びたい・・・5
- 4] アセスメントについて学びたい・・・6
- 5] 就労支援事業所・企業・医療機関等とのネットワークを作りたい・・・7



企業との関わり方を知り、より良い連携をしたい



事業所からのご要望

「対象者との企業訪問時、どのように話を進めればよいか迷ってしまう。」
「企業の方と気軽に情報交換ができる機会が欲しい。」

コンサルティングでの取り組み



●企業に向けた「相談支援」を意識する

各企業において、障害者雇用に関する様々なイメージや経験を有している。支援者から何か伝えようとする前に、企業担当者へのヒアリングをする姿勢も大変重要となる。ヒアリングをする内容は対象者への相談支援を企業にも向ける事でイメージがしやすく、企業についてより知る事ができ、その後の障害者就労・雇用の進め方を具体的に考える材料となる。また障害者雇用に慣れていない企業は特に、対象者が同席する場で気を使いながら話している事も多い。見学や面接の前後で、企業担当者と支援員で話し合う機会を設ける事も、ヒアリングの場面設定として有効となる。

知っておきたい事 (例)	対象者	企業
	対象者の特徴(人柄・スキル・障害等)	職場の特徴(人・業務・雰囲気等)
	就労経験	雇用経験
	就労の希望・タイミング	人材の希望・タイミング
	配慮事項	配慮できる範囲
	職業生活上で大切にしていること	企業理念や特色
	就労で困っている事	雇用で懸念している事

●企業と情報交換をする場の創出

企業支援や障害者雇用に携わる企業担当者がコンサルタントを担い、見学・実習の受け入れ、意見交換等を実施した。以下のような視点が共有された。

- * 障害者雇用の考え方や方針はそれぞれの企業によって異なるが、自社では見学や実習を通して、既存の従業員とうまく働けるかどうかを重視している。作業内容は最低限ができれば入社後に覚えてもらえれば良い。
- * 気軽に多くの当事者・支援者の方に自社の職場を知ってほしいと思っている。知っていた上で、無理なく働ける・雇用ができる状況を共に協議し、進めていく形が双方にとって良いと思う。
- * 企業として雇用に向けて積極的に対応ができるタイミングがある。定期的に連携をしてみると、企業の状況も伝えやすい。

企業との関わり方を知り、 より良い連携をしたい

●「地域の中での働く場のつくりかた」についての事例紹介

全国的な先行事例として、広島県三原市・障害者福祉課が実施する「障害者就労推進事業」について紹介。当事業では一般就労をしたい当事者・障害者雇用を考えている企業各々の窓口を設置し、市内の就職・雇用への伴走支援を実施。企業向けの事業としては、就職先の開拓や業務の切り出し・雇用に向けた見学会や実習の調整・就労支援機関との連携サポート・障害者雇用に対する意識調査等、企業の幅広い層に向けたサポートを実施。その情報を就労支援機関とも共有する事で障害者雇用が推進されている取組みが共有された。

※障害者就労推進事業（広島県三原市）

<https://www.city.mihara.hiroshima.jp/soshiki/140/158013.html>



事業所のご感想

- * 对企业となると気構えてしまい、関係を築くことに難しさを感じていた。普段の対象者への相談支援を企業にも向けると考えると、関わるイメージがもちやすくなった。
- * 新たに企業との繋がりができ、そこから実習を経て就職に繋げることができた。
- * 企業とのつながりに関して、一事業所ではネットワーク作りに限界を感じている。このような機会地域で企業とのネットワーク作りをしてもらえるとありがたい。
- * 県外の先駆的な取組みを聞く事が出来、とても勉強になった。このような取組みが広がる事で就労支援事業所としても企業の具体的な情報が得やすく、企業との連携や就職への支援が進めやすいと思った。

事業所職員の個別支援力向上を図りたい



事業所からのご要望

「支援経験の少ない職員が就労支援について学ぶ機会があると良い。」
「支援の方法に苦慮する事があり、どのように対応すればよいか相談したい。」

コンサルティングでの取組み



●“事業所内”での事例検討会の実施

コンサルタントがファシリテーターを担い、事業所内で事例検討会を実施した。実際に事業所を利用している方を事例にし、事前に事業所が基本情報（年齢、性別、診断名・障害名、利用している社会資源など）、生活歴、家族構成、本人の希望・要望、生活スケジュール、生活能力（ADL面や余暇活動など）、事業所として考えている課題等の情報を提供。コンサルタントがホワイトボードに情報を整理し、参加者と意見交換しながら事例検討を行った。事業所内での事例検討会では、事例について参加者が知っている方のため、より具体的にイメージしながら進める事ができた。

●“他事業所と共同”での事例検討会の実施

コンサルタントがファシリテーターを担い、同地域の就労支援事業所に声をかけ、他事業所と共同で事例検討会を実施した。代表して一事業所の職員から事例を提供してもらい（個人情報特定される情報は除く）、事例への対応について協議した。5名程度を1グループとして実施。基本的に同じグループには同事業所職員は1名までとし、自事業所の実践や日々の支援について、一支援者の言葉で他事業所の方に話していただく事も目的とした。

事例検討会の中で以下のような視点がポイントとして挙げられた。



医療機関との連携

就職に関して医療機関の意見をもらいたいと思うが、どのように意見をもらえばよいか、連携を進めればよいか迷う事がある。

⇒連携を進める上では、連携先の視点を調べる事が大切となる。医療情報（診断名、通院頻度、服薬内容等）を調べ、また時系列に変化を追う事により、医療機関の見立てが見えてくる事も多い。

⇒就職について医療機関に意見を求める場合、就労支援機関としての見立てや具体的な就職環境（業務内容、就職後のサポート体制等）の情報もきちんと提示する事で、医療機関としての判断材料を補助する視点も重要となる。

事業所職員の個別支援力向上を図りたい



利用者への対応について

特定の利用者が希望する対応を進める中で、他の利用者とのトラブルに繋がる事がある。どこまで各利用者の方の要望に応えるべきか迷う事がある。

⇒対象者の要望通りに対応する事が支援ではなく、より良い生活を送るために何が必要かを支援者が一緒に考えるプロセスが大切となる。(ニーズとデマンドの違い)

⇒各事業所によっても、人・場所・時間等様々な制約があり、対応できることにも限界がある。その限界を事業所内で話し合い、できる事・現状では難しい事を支援員が把握し、その上で利用者への対応を協議する必要がある。

⇒事業所によっては、利用者の担当が決まっていない場合もある。支援の方法は様々であるが、支援経験の少ない職員の個別支援力を高めるためには、一事例だけでも担当をもってしっかり関わる経験も大切である。



就職に向けた支援について

「働きたい」という発言が出ているが、通所が安定しにくかったり、職種の幅が限定されていたりして、就職に向けた支援が進みにくいことがある。

⇒「働きたい」という言葉でも、その意味は個人によって異なる。収入が欲しい、特定のスキルを活かしたい、自立したい、家族から言われているから等、様々な言葉の意味がある。言葉の背景を共有した上で就労支援を進めていく必要がある。さらに働く事は生活の手段であるため、手段に固執しすぎず、希望する生活様式が達成できるかどうか視点を広げながら協議する事も大切となる。

⇒働くことは人を健康的にも不健康にもする可能性がある。就労支援ではその事を踏まえて、どのような働き方が健康的に働き続けることに繋がるのか、今の状況で働くことが本当に良い事なのか、個人の状況や環境因子と照らし合わせながら共に考えるプロセスも重要となる。

事業所のご感想



- * 事例を提供し、多角的かつ多様な考え方や見方等とても参考になり、日々の面談や支援にてとても役立っている。
- * 所属している事業所以外の取組みや地域の特性など、どの様な視点をもって実践されているのか知り、素直に関心を抱きながらも、自分事（自事業所や地域に合わせて）として、考える機会となった。
- * 事例検討の機会が少ない且つ、設立から浅い事業所であることもあり、学習をする機会を切望していた。他の事業所での取組みや事例など自分の事業所でも参考になることが多かった。
- * 新人職員が他事業所の方と自身の言葉で支援の話をし、専門家の方々とも意見交換ができた事は良い機会になった。真剣に取り組む様子がうかがえ、その後職員の支援に対する意識が向上した。

作業スキル向上・定着に向けた支援方法を学びたい

事業所からのご要望



「利用者の方で、手順がどうしても抜けてしまう方がいる。何度も声かけをすることが良いのか迷いながら対応している。」

コンサルティングでの取り組み



●作業実施場面の確認、協議

《作業内容》

- ①箱いっぱいに入った物品を5個ずつ袋詰め
- ②箱が空になったら袋詰めが5個ずつできている事を確認
- ③職員に声をかけ、箱に新たに物品を補充

《課題になっている点》

対象者は知的障害と発達障害のある方。上記、袋詰めは可能であるが、②の確認・③の声掛けができず待ちの姿勢となっている。

文章の書字・読字は十分可能な方であるため、②③の過程についてメモをとってもらっているが、あまり見ている様子はなく、なかなか定着が難しい状況。

⇒まずは作業定着が難しい理由を探るための課題分析をし、それに応じた具体的な対応方法（最小限の介入）を検討する必要がある。手法として、システマティック・インストラクションの指示の4階層等について情報提供を行った。

※システマティック・インストラクション：

”課題分析”による作業工程や使用する道具の呼び方などの共有と、

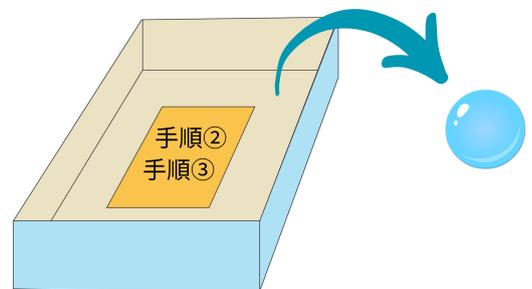
”指示の4階層”、”最小限の介入”、”距離（立ち位置）”、”賞賛や修正の仕方”など、支援を行う上での基本的ルールを意識し、系統的にわかりやすく伝えること、支援の標準化のための技術。（発達障害ナビポータル、就労支援の技法より）

<https://hattatsu.go.jp/supporter/labour/technique/systematic-instruction/>

⇒作業の中で、作業をする手元以外に注意を向ける難しさがある事も考えられる。

その場合、作業の流れの中に自然と手順が目に入る工夫も改善につながる可能性がある。

一つのアイデアとして、メモではなく箱の底に②③の手順を記載し、①の手順を終えると自然と②③の手順が目に入る工夫が考えられる。



事業所のご感想



*直接現場で専門家のコンサルティングを受ける事ができ、職員の意識・支援向上に役立つことが実感できた。

*支援の見直しを行う事により作業の改善ができた事に加え、毎回声掛けをすることに迷いや葛藤があった支援員自身の気持ちも楽に対応ができるようになった。

事業所からのご要望



「今後の就労選択支援事業が開始されることを見据え、アセスメントについて学びたい。」

コンサルティングでの取組み



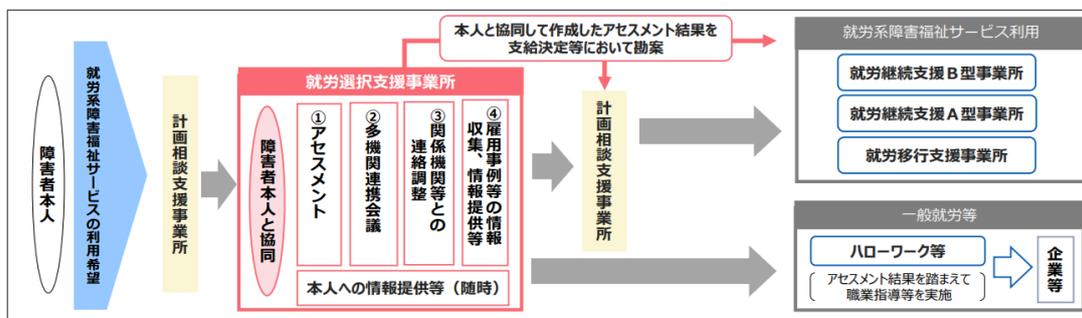
●アセスメントに関する勉強会の実施

アセスメントに関する専門家をコンサルタントとし、アセスメントの概要や就労支援選択支援事業について共有する勉強会を実施した。

アセスメントの目的は対象者の状態を把握し支援の方向性を決める事であり、そのためには「面接」「観察」「検査」「測定」の各手法を用いながら、ニーズ（対象者自身も気が付いていない事もある）や強みを把握していく必要がある。

また具体的なアセスメントの項目について、高齢・障害・求職者雇用支援機構から「就労支援のためのアセスメントシート」が開発されており、今後の就労選択支援事業の実施においても、参考にしながら事業所の形式に合わせて活用ができると良い。

※就労選択支援事業：障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する事業。（令和7年10月1日施行）



<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001205321.pdf>
（厚生労働省、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要より）

※就労支援のためのアセスメントシート

<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai78.html>

（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、就労支援のためのアセスメントシート活用の手引より）

事業所のご感想



※今回の研修に参加し、新しく就労選択支援が導入されるという情報を得る事ができ、利用者の将来を決める上でアセスメントの重要性を改めて感じた。

※より細かな利用者の状態（アセスメント情報）を把握するためには支援者が意図をもってアクションを起こす必要があり、より利用者への関わり方を考える機会となった。

事業所からのご要望



- 「企業と就労支援事業所が交流できる機会が欲しい。」
- 「気軽に地域の他事業所と支援について情報交換をできる機会が欲しい。」
- 「医療機関との連携を図りたい。」

コンサルティングでの取り組み



●事例検討会に合わせた情報交換会の開催

県北・県央・県南圏域それぞれにおいて、関係機関との連携促進を希望する事業所を集め、事例検討会に付随する形で情報交換会を実施。就労支援事業所をはじめ、企業の障害者雇用担当者、医療機関（精神科）の作業療法士や精神保健福祉士等が参加し、それぞれの立場から意見交換を行った。

《就労支援事業所の意見》

- * 企業や医療機関と情報のやりとりはするが、一緒に事例を検討する機会は貴重だった。
- * 医療機関の治療者としての責任、企業の雇用主として責任をもちながら関わる事を知り、それぞれの立場を理解しながら連携する重要性を感じた。
- * 同じ就労支援事業所でも他事業所の取組を聞く機会はあまり無かった。それぞれの事業所の特徴を知る事ができ、その中で自事業所の役割を再認識し、地域として就労支援力を高めるきっかけにしたいと思った。

《企業の障害者雇用担当者の意見》

- * 事例について一緒に考える事で、医療や福祉の現場ではどのような視点でどのようなサポートがされているかが分かった。
- * 既存の従業員でメンタルヘルスの不調により休職している方もいる。復職に関しても医療機関との連携や職場内での調整など様々な課題があり、今後も連携を図りながら相談ができるとありがたい。

《医療機関の意見》

- * 福祉分野の方、さらには企業の方とも同じケースを考える機会は大変貴重だった。
- * 医療機関としては危機介入や地域生活への移行の視点が多く、就労の場について具体的に議論ができる事が貴重であった。
- * 就労現場の話聞く事で、医療機関として提供ができる情報もあるように思えた。医療機関としてできる評価（アセスメント）について、就労支援事業所の方々にも知ってもらい、より良い連携が図れると良いと思った。

事業所のご感想



- * 互いに地域での連携を希望する事業所の方と知り合う事ができ、意見交換やその後の事業所見学をする機会にも繋がった。連携の輪が広がり良かった。
- * 定期的に他の事業所や地域の取り組みを知る事で、指針の様なものを振り返られ、支援の現状を見直すことができるように思う。
- * 各種研修や広域のネットワークはあるが、地域に根差した支援のネットワークは今回初めて関わる事ができ、心強さを感じる機会となった。



令和5（2023）年度就労移行・定着支援機能強化事業

担当コンサルタント（順不同、敬称略）

- ・ 野崎智仁（国際医療福祉大学保健医療学部講師）
- ・ 添野裕太（株式会社オートテックジャパン障害者支援担当）
- ・ 加藤公一（内閣官房内閣総務官室上席障害者雇用専門支援員）
- ・ 西上忠臣（有限会社わくわく代表取締役）
- ・ 山口理貴（一般社団法人Bridge代表理事）