

## 就労支援機関等に対するヒアリングについて

機関名 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん（第1号認定法人）

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

《貴機関に係る地域の就労支援機関の実情・課題等についてお答えください》

- ①-1 貴機関が活動する地域において、福祉施設の障害者や特別支援学校卒業者について、企業への就労（雇入れ、職場定着を含む）をさらに進めるための課題はなんですか。貴機関、貴機関以外の他の就労支援機関、その他の課題ごとにお答えください。

（貴機関の課題）

- 1、就業・生活支援センター、移行支援事業所を初めとした支援機関との連携ができてきているだけに、ジョブコーチ支援依頼自体は、障害特性に関わらず難しいケースが増えてきている。
- 2、本来は就業・生活支援センターが地域の就労支援全体のコーディネーターとなるべきであるが、80万の圏域をととうていまかなえず、事前のアセスメント、支援後のフォローアップなど就労支援全般をコーディネートする役割が増えている。
- 3、特定の利用者を持たない当法人はあらゆる機関からの依頼のもと、専任でジョブコーチ支援を行っているが、1号助成金のみでは専門性のある職員を継続配置できない。
- 4、地域の支援ニーズからも更に専任ジョブコーチの配置は求められているが、それ以上に自法人のみならず、地域の1号ジョブコーチをスーパーバイズできる「上級（シニア）ジョブコーチ」の仕組みが求められている。

（他の就労支援機関の課題）

- 1、「雇用就労」「雇用現場」に対する認識・見立ての甘さが見受けられる。
- 2、支援者、担当職員の異動が多く継続性が保たれない。
- 3、担当者の考え方により対応が異なるケースも見受けられる。
- 4、アセスメントと全体をコーディネートする就業・生活支援センター、本人の働く力をアセスメントできる移行支援事業所が機能することが必要であるが、人材の問題、職員の養成の問題を含め、「雇用就労」をどう位置づけているかという法人の姿勢も問われている。

（上記以外の課題）

- ・地域の就労支援では、就業・生活支援センター、移行支援事業所、JC、ハローワークの連携が不可欠である。特にアセスメント、そしてフォローアップからの定着支援が重要であることを再認識している。
- ・就労支援全体のコーディネートについては、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所など、地域に根付いている機関の役割が重要と感じる。
- ・就業・生活支援センターを中心とした関係機関のネットワークが機能していない

安易な障害者雇用が多く、ＪＣだけで解決できるものではない。  
・現場にジョブコーチ等の「人を入れれば何とかなる」的な考えには違和感をもつ。

①-2 ①-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどういった課題がありますか。

- 1、精神障害、高次脳機能障害、発達障害等医療機関の雇用就労に関する見立ての弱さが気になる。
- 2、医療機関と雇用現場、ＪＣの間に立つ就労支援員、ワーカーの役割が大きく求められるケースが増えている。
- 3、特に精神障害については、医療機関による考え方が大きく異なり、企業が障害者を雇用し一緒に働く事に対する理解が乏しいと感ずることがある。

②-1 ①の課題を克服するため、地域の就労支援機関の連携・ネットワークの構築が重要だと考えられますが、貴機関が活動する地域において、他の就労支援機関との間で、どういった役割分担で、どういった連携・ネットワークを構築していますか。

- 1、障害者職業センターとの連携
  - ①、センターが支援計画を立てて、配置ＪＣ+法人ＪＣ
  - ②、 " が " 、法人ＪＣ×2名
  - ③、当法人 が " 、法人ＪＣ×2名
  - ④、 " が " 、法人ＪＣ+他の1号法人ＪＣ上記、4つのパターンで支援を実施。  
特に②、③、④については、当法人に支援の相談がくるケースが多い。
- 2、医療機関との連携
  - ①、高次脳機能障害、身体障害については、ドクター、ＯＴ、家族会と連携の中、リハの開始時点や復職・就職の話が出てきた時点からの関わりを持つ。
  - ②、精神障害については、精神保健福祉士として医療機関との関わりを持つ。
- 3、就労移行支援事業所との連携
  - ①、ＪＣ支援の必要性がある場合は、事業所から声がかかり作業状況をみたり、顔合わせをおこなったり、本人とのつながりを早めにつくっている。
  - ②、ＪＣ支援に入り関わりのある企業からの相談がある場合は当法人から紹介をしていく。
- 4、特別支援学校との連携
  - ①、職員、保護者、生徒に対する在学時の研修（学校からの依頼）
  - ②、2年生の早い段階からの校内での作業状況の確認
  - ③、実習時の段階から、担任、進路指導教諭に同行し、ＪＣとしての関係性をつくる。
- 5、他の1号認定法人との連携
  - ①、他の認定法人（就労移行支援事業所）で1名しかＪＣが配置されていない場合は、ケースによっては法人単独支援を実施。
  - ②、自法人のＪＣでは対応できないケースなど、支援を依頼する。

②-2 地域の就労支援機関と連携・ネットワークを構築するに当たって苦労した点はなんですか。また、連携・ネットワークを維持・強化していくための課題（阻害要因）はなんですか。

**(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点)**

- ・ 障害者職業センターとの連携、役割分担
- ・ 就業・生活支援センターとの密接な繋がり
- ・ ケースを通しての結びつき
- ・ インフォーマル、ボランティア、自主的な活動（こうした活動がジョブコーチ支援に有効に結びつくことが多い）

**(連携・ネットワークの維持・強化のための課題（阻害要因）)**

- ・ 自機関の力量を超えたところまで支援をしようとする
- ・ 支援の限界を知る
- ・ 相互の支援力の確認

**《就労支援機関での活動経験を踏まえたご意見・お考えをお答えください》**

**③-1 就労支援機関による連携・ネットワークがない地域において、新たに就労支援機関による連携・ネットワークを構築するためには、どういった方策が有効だと考えますか。**

- ・ ジョブコーチ支援はあくまでも「現場」を中心としたものであり、ケースを通じたネットワークが重要。
- ・ 就業・生活支援センターや就労移行支援事業所などで1号認定法人が増えていくような仕組みが必要。
- ・ フォーマルなネットワークでは就業・生活支援センターを軸にしていく。

**③-2 すでに就労支援機関による連携・ネットワークがある地域において、今後、どういった点を充実・強化すべきと考えますか。**

- ・ 1号認定法人が増えていくようにする。
- ・ 地域におけるジョブコーチ支援全体のスキルをあげるため、自法人に関わらず地域全体をスーパーバイズできる上級（シニア）ジョブコーチの位置づけ。
- ・ 企業をネットワークの中に入れていく。
- ・ 企業における雇用ネットワークの構築。

**④ 就労支援機関のネットワークを構築する中で、企業に求める役割はありますか。あるとすれば具体的にどんな役割を求めますか。**

- ・ どのような支援が必要なのか、アドバイスをお願いしたい。
- ・ 企業同士のアドバイス、対企業ネットワーク構築のアドバイス。
- ・ 自らの企業のことだけでなく、地域の就労支援を変えようとする企業側の人が一人いるだけで、地域は変わっていくと思います。

以上、ご協力ありがとうございました。

## 1. 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえんについて

2006年 設立

- ① ジョブコーチとして専門的に活動する法人
- ② ジョブコーチとして働く場

主な事業

- ① 各種研修(職場適応援助者養成研修、自治体・団体からの受託研修)
- ② ジョブコーチ支援
- ③ その他(講師、個別契約等)

## 2. くらしえん・しごとえんのジョブコーチ支援について

H20(2008)年 認定法人

H21(2009)年 1名追加 2名体制

H22(2010)年 " 3名体制

H23(2011)年 " 4名体制(1名退職) → 3名体制

平成22年度支援件数

平成22年度 19件 (22年度開始12件、前年度より9件)

センターとのペア支援 8件 (内22年度開始 5件)

法人単独支援 11件 (内22年度開始 7件)

・平成22年度は、スタート当初は2名体制、その後8月より3名体制で実施。

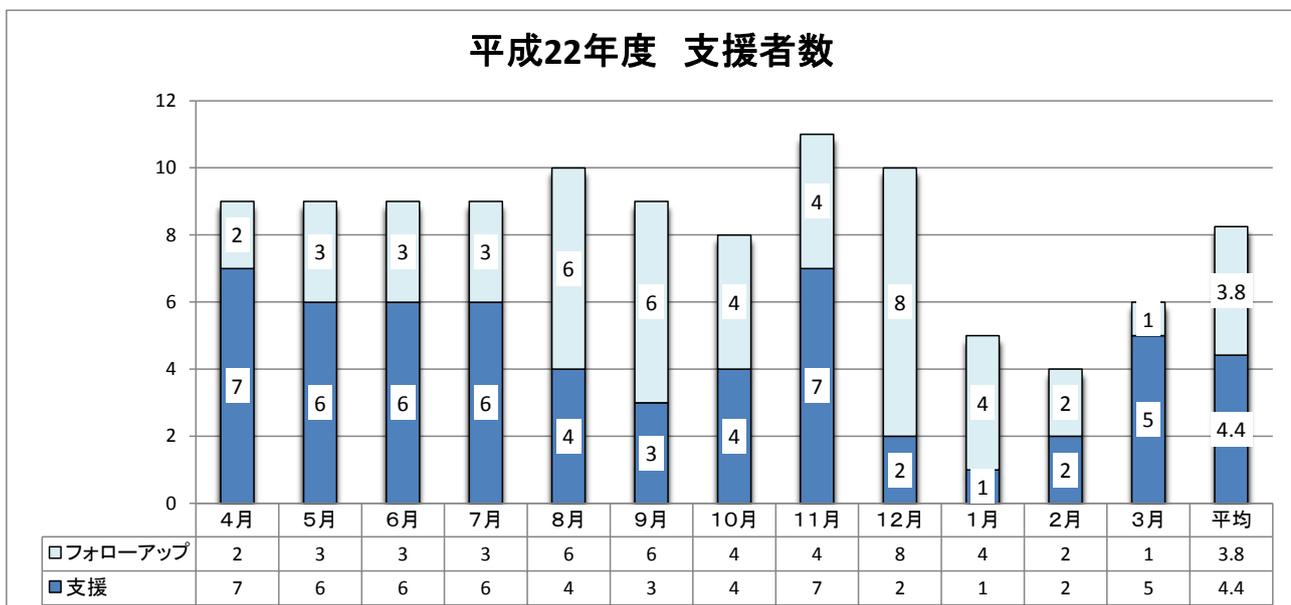
・支援件数は一定しない。

・ジョブコーチ支援に結びつかない相談もある。

・法人単独支援については、

- ①、地元のリハビリテーション機関 ②、特別支援学校、③、就労移行支援事業所
- ④、企業からの再支援(業務の切り替え、スキルアップ) 等

平成22年度 支援者数



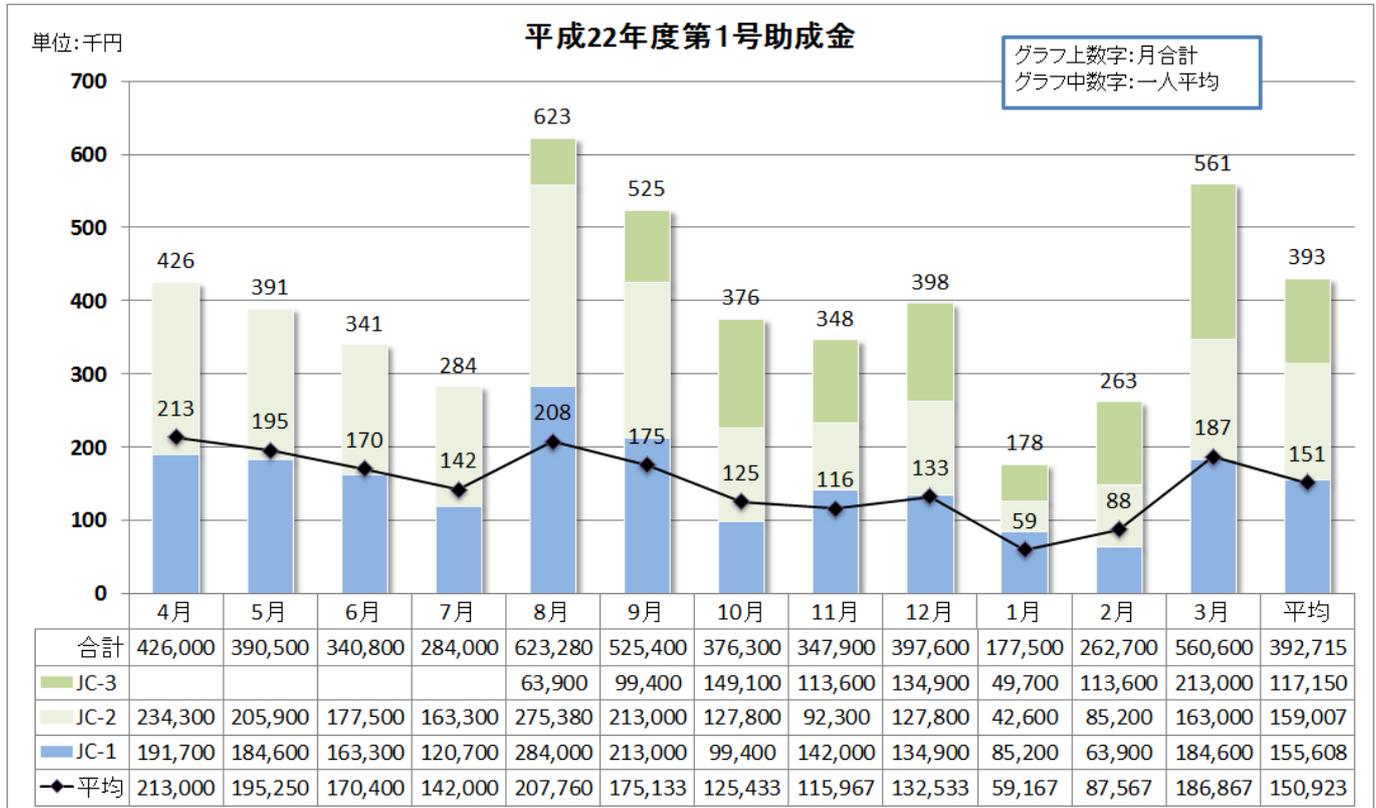
\* 数字については、その月に1回でも支援に入った数をカウント

\* フォローアップの人数については、助成金の支給される支援終了後1年までの数をカウント

\* 助成金支給対象外のフォローアップ、相談等は数字に含まない。

平成 22 年度 1 号助成金状況

- ・月一人平均 15 万という数字になっているが、これは、職場適応援助者養成研修をはじめとした他の事業との関連もある。
- ・数字上は 20 日×14,200 円=284,000 円となるが、支援者の負担、支援の質、また、助成金受給業務外の事務仕事(記録、治具、連絡調整ほか)を考えると 20 日間の助成金受給は難しいというのが実感である。
- ・フォローアップに関しては、1 年間が助成金支給対象であるが、3 年程度の期間は必要と感じている。



- \* 7月、2月は職場適応援助者養成研修を開催
- \* 7月までは2名体制、8月より3名体制

3. 第1号認定法人として

- ・ジョブコーチはそれ単体で機能するものではなく、あくまでも就労支援ネットワークの中の一つであり、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等、より地域の就労支援を有効にしていくための「パーツ」「要素」と考える。
- ・今後、ジョブコーチによる現場支援の重要性は増していくと思われるが、認定法人及び第1号ジョブコーチが増えていくことが必要である。
- ・同時に、障害者職業センターと連携をとりつつ、それぞれの地域に応じたジョブコーチ支援のコーディネート及び第1号ジョブコーチをスーパーバイズする「上級(シニア)ジョブコーチ」の存在が必要になると考える。