

①地域ネットワークの在り方

②就労支援の一連のプロセスを 含むモデル事例のケーススタディ

③地域の支援機関との課題共有



～働きたい・雇いたいを応援する～

高槻市障がい者就業・生活支援センター 陸野 肇

〒569-0803 大阪府高槻市高槻町4-17

TEL 090-5162-9537, 072-668-4510 / E-Mail taka-potsu@hananokai.info



● ケーススタディ

I、就労支援の一連のプロセスを含むモデル事例



関わった機関と利用した制度など

- 障がい者就業・生活支援センター 発表者の所属機関
- 就労移行事業所 職員退職・・・、新人職員が担当となる
- 医療機関 PSWがいて関わりがある
- 地域活動支援センター 相談員との定期面談
- 職安 担当者がついている
- 雇用企業 部署では初めての障がい者雇用

採用に至った経過と求人・会社情報

- 障がい者合同面接会求人

雇用率重視で現場は初めての障がい者雇用

- 医療法人 病院内清掃

- 現場 8名のスタッフ 年配者が多い

主任以外は週30時間未満のパート就労

本人は一日6時間、週5日勤務、土日休み

会社本部は8時間勤務大丈夫と言っていたが...

- 採用時オリエンテーションより、就労移行支援事業所と就ポツとの連携しての支援開始

現場担当 就労移行スタッフ 新人で支援も本人の事もわからない。

サポート役 就ポツスタッフ 経験者だが本人の事をよく知らない。

場面Ⅰ 採用後の課題①

トイレ掃除はできない。するなら辞める

- 本人

潔癖症で無理。トイレ掃除をするなら辞める。

もともと駐輪場整理で応募したのに部署が変わった。

植木の虫の駆除も無理してやっていてそれで精一杯

- 主任

トイレ掃除が出来ないならここでは働けない。求人票にのっていない仕事はしないのか？

急なトイレ掃除の時に動ける様になって欲しい。まだ若いし色々な仕事を覚えてこれから役立てて欲しい

本人が嫌がっても、それを指導するのが支援者の役割ではないんですか？といった質問まであった



場面Ⅰ 採用後の課題① どんな支援を行う

トイレ掃除はできない。するなら辞める

- 本人に対して

- 
- 会社に対して

- 
- その他



場面Ⅰ 採用後の課題②

不眠が続いてしんどいとの訴えが移行にあり

- 本人
仕事への不安があり不眠が続いている
 - 企業
企業にはそういった訴えはなく特に問題なく見える
業務に支障はないがそういった訴えがあったなら心配
 - 移行
以前から時々、そんな訴えはある
かと言って訓練に支障はなく、特に対応はしていない
- 



場面Ⅰ 採用後の課題②

どんな支援を行う

不眠が続いてしんどいとの訴えが移行にあり

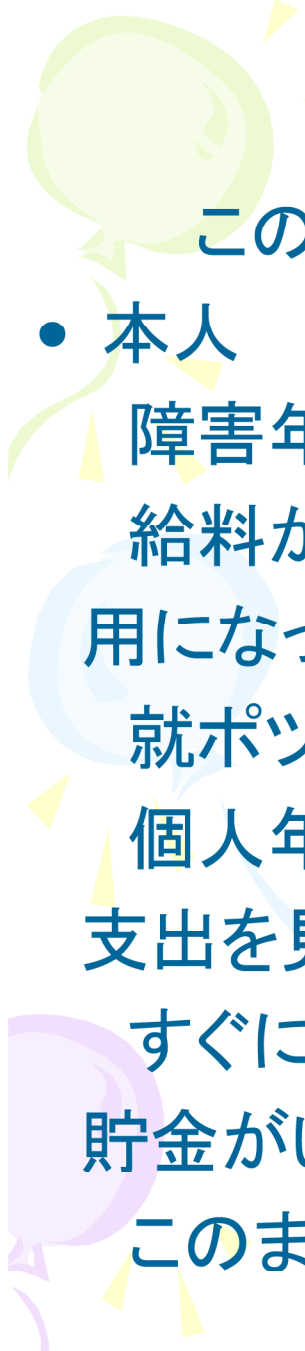
- 本人に対して



- 会社に対して



- その他



場面Ⅰ 採用後の課題③

この給料では生活できない。すぐにでも転職する。

- 本人

障害年金なし。手取り9万強では生活できない
給料が足りない事は知っていたが焦って応募したら採用になった

就ポツ・移行で支出を聞くが詳細はあまり教えてくれない
個人年金2万円、携帯代1万円など改善出来そうだが、
支出を見直す気はない。

すぐにでも辞めないと生活できないと本人訴えるが、
貯金がいくら残っているのかは教えてくれない

このままでは生活ができないとすぐの転職を希望する



場面Ⅰ 採用後の課題③ どんな支援を行う

この給料では生活できない。すぐにでも転職する。

- 本人に対して



- 会社に対して



- その他



場面Ⅰのまとめ

- アセスメントができていたのか？

- 
- ジョブマッチングは成立していたのか？





場面Ⅱ-① 再就職支援

再就職支援の導入(アセスメント)

本人は就職を希望しているので再就職支援をする事となりました。支援するにあたり何を聞き取りますか？



場面Ⅱ-② 再就職支援の課題

- 本人希望求人のハードルの高さ 能力と給料
- 焦らずに継続できそうな仕事に応募できるのか？
- 就労移行を利用するのか？

利用しない場合

面接同行や定着支援を誰がするのか？

就活中の日中活動の場をどうするのか？

- 10ヵ月は失業保険があるが、それ以降仕事が見つからない場合 生活費はどうするのか？
- 仕事の見つからない不安から病状の揺れは生じないか？



場面Ⅱ-② ケースカンファ実施 どんな支援をする？役割を担う？

- 職安
 - 就労移行
 - 地活
 - 就ポツ
 - クリニック
- 

場面Ⅲ-後日談① 就労移行提案

- 本人希望の求人少なく就活して3か月が過ぎ、就職活動も煮詰まってきた。
- PC訓練に力を入れて就労移行の再提案
事務職は給料が良い。きちんと支援を受け、就活し、希望職種なども吟味してもらいたい。
- 就労移行 訓練受ける事を確認。訓練後は就労移行利用も視野に入れる

結果 本人とまどいや、はやく就職したいという焦りはあるが就職の幅を広げる為、就労移行利用を決定

場面Ⅲ-後日談② いきなり採用へ

本人、採用になっても行くか悩んでいた遠くの職場でまさかの採用決定。訓練は受講せずに、一か月の試用期間に挑戦することとなる

- 就労移行 合同面接会でのアドバイスはしていたが、
定着支援は実施しない

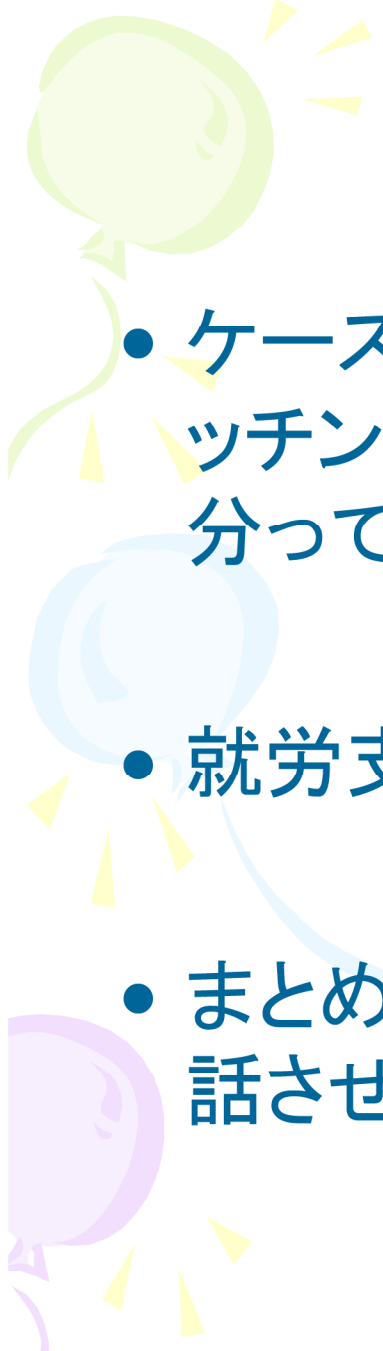
- 就ポツ 勤務前オリエンテーション同行

- 職業センター JC支援。JC支援導入の原則伝える

（給料OK？通える職場？継続できる仕事か？）

結果 就労移行を利用せずに、離職後4か月で再就職ができた。再就職手当ももらえる。

業務内容は定型化されており向いている仕事と思われる。7年以上たつが継続して働いている。



事例 まとめ

- ケーススタディを通してアセスメントとジョブマッチング、そして連携による支援の大切さを分ってもらえたと思います。
- 就労支援のプロセス、順番は大切です。
- まとめでは、連携とネットワークについて、お話させてもらいます。

①地域ネットワークの在り方

②就労支援の一連のプロセスを 含むモデル事例のケーススタディ

③地域の支援機関との課題共有



～働きたい・雇いたいを応援する～

高槻市障がい者就業・生活支援センター 陸野 肇

〒569-0803 大阪府高槻市高槻町4-17

TEL 090-5162-9537, 072-668-4510 / E-Mail taka-potsu@hananokai.info

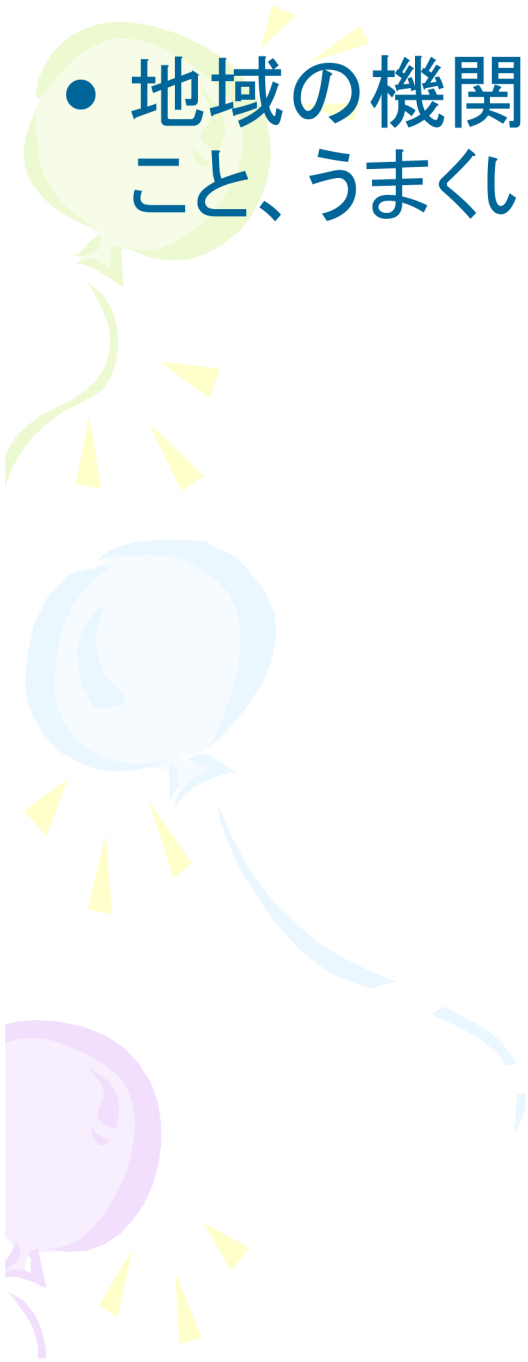


● ケーススタディ

Ⅱ、地域の支援機関の課題共有 グループ討議

- 自己紹介＋事例の一言感想
地域状況・ネットワークの説明

- 地域の機関との連携やネットワークで困っていること、うまくいったこと、今後こうなって欲しいこと



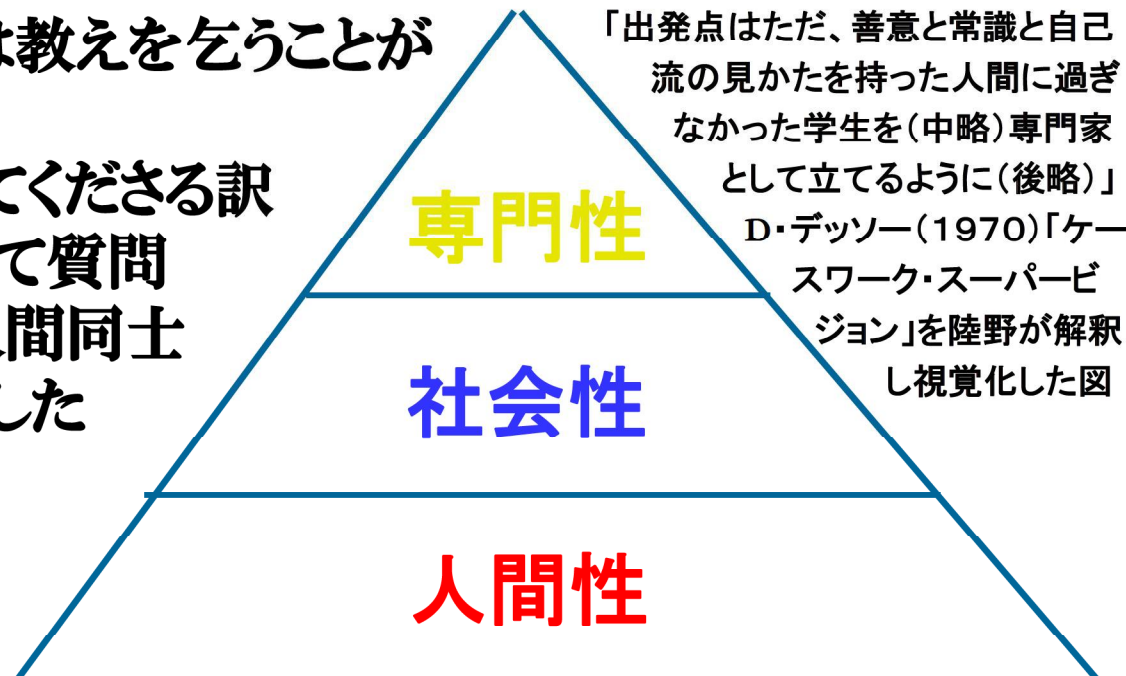
ネットワーク形成で気を付けたいこと

- 何のためのネットワークなのか、意識しましょう。やはり、**本人の為のネットワーク**だと考えます。

- 本人にも、他の支援者にも、自分の価値観の押しつけはしない。様々な価値観や視点からの意見を調整して、その人にあった支援を創り上げていくのが、支援であり連携です。

- ネットワークの中で時には教えを乞うことが多いです。

相手も忙しい時間を割いてくださる訳なので、きちんと準備をして質問しましょう。ネットワークも人間同士のつながりです。礼をつくしたお付き合いは必要です。



最 後 に

相談ごとがあって「電話してもええんかなあ～」と迷ったら、まずは電話をして相談を試みましょう。その一歩が連携・協働の始まりとなります。

より良い連携・協働には、基礎知識の共有や、就労支援の共通言語が必要になってきます。この講義が、より良い連携の一助になれば幸いです。

そして、より良い連携がネットワークに広がり、働きたいと希望する人が一人でも多く働ける地域になる事を願っています。

「 就労支援はチームの力。地域の力。 」

**目の前の本人さんの為に、より良い支援、
より良い連携・協働をしていきましょう。**