

令和4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 2022

令和4（2022）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た協議・事業所内研修・他事業所や企業への見学訪問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) アセスメントについて学びたい・・・・・・・・・・ 1
- 2) 事業所職員の就労支援スキル向上を図りたい・・・・ 2
- 3) 事業所内プログラムの在り方を考えたい・・・・・・ 3
- 4) 事業所の在り方、支援の進め方について考えたい・・ 5
- 5) 企業の視点、企業との関わり方を知りたい・・・・・・ 6
- 6) 就労支援事業所間のネットワークを作りたい・・・・ 7



アセスメントについて 学びたい

事業所からのご要望



- 「事業所でできるアセスメントについて学びたい。」
 「評価バッテリーの活用方法を学びたい。」
 「日々の現場の中で、どのように観察の視点を用いるべきか学びたい。」

コンサルティングでの取組



アセスメントに関する専門家であるコンサルタントが事業所を訪問し、以下のような取組を実施。

●アセスメントの重要性についての共有

支援をしている時は客観的にみることができず、他者になぜこの支援をするのかは伝わりにくい。支援の意味を言語化・見える化することが大切となる。

●アセスメントに関する教材の提供

事業所で行う作業を共有し、作業場面の一部を切り取ってアセスメントを行う方法を協議、検討。参考となるアセスメントの方法、ポイントなどをまとめた動画及び資料を提供した。

参考資料

前原和明・今井彩・秋田市障がい者総合支援協議会
 就労部会（2022）
 “職業的アセスメントから進める就労支援”
 令和3年度厚生労働科学研究費補助金（21GC1009）
 研究成果物・秋田大学HPより
<http://doi.org/10.20569/00005866>

●「観察」の手法を学ぶ事業所内勉強会の実施

作業動画を題材にし、作業手順の記載（課題分析）、またそこから読み取れることの解釈（作業遂行分析）を行う過程を研修として実施。日々の支援の中で観察していることを細かく分析しながら、対象者の解釈を進める手法を共有した。

●MSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）活用についての助言

これらの評価シートは、実践の中で何を見たら良いのか・どういう支援をしたら良いのかを考える上で有用となる。ただ量もあるため、負担にならないよう対象者に合わせたシートの抜粋、質問がしやすい環境で少しずつ情報収集するなどの工夫ができると活用しやすい。実際に支援の中でMSFASを活用している事業所は多くはなく、上手に活用ができれば事業所としての特色になるとも考えられる。

事業所のご感想



- アセスメントの視点を文章化したり、対象者に伝えることを具体的にできていなかった。講演動画や実践内容を知り、事業所での作業工程を細分化した。
- ワークサンプルとして他の事業所でも対応できるよう作業分析をシートに落とし込んだ。企業や対象者が活用できるものを具体的に作成できた。
- 「表情・声のトーン・身だしなみ」等に注目し、対象者の変化に気づききっかけになった。
- 対象者と雑談をし、話しやすい場面をつくりながら評価シートを活用している。話を進める過程で初めて知る事もあり、アセスメントの過程を大切にしたいと思った。

事業所職員の就労支援 スキル向上を図りたい

事業所からのご要望



「支援経験の少ない職員と就労支援について考える機会をつくりたい。」
「利用者からの就労に関する質問をコンサルタントに受けていただき、その様子から学びたい。」

コンサルティングでの取組



●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、支援員の一人が事例提供をし、事業所内での事例検討会（野中式事例検討）を実施。事業所の利用者を事例にし、支援者皆で意見を出し合いながら、より良い支援の在り方について検討した。



野中式事例検討

故野中猛氏が考案した事例検討方法。事例提供者から事例概要を紹介した後、参加者と一問一答を繰り返し事例の理解を深め、アセスメント・支援の方法を参加者全員で考えていく。ファシリテーターが進行を務め、随時ホワイトボードに情報や意見を集約しながら行うため、視覚的にも全体像を共有しながら事例検討を進めることができる。

●利用者とコンサルタントとの情報交換

事業所内プログラムの時間を使い、利用者でコンサルタントで就労準備に関する情報交換を実施。利用者からの相談にコンサルタントが適宜応答を重ね、その言葉の意味の解釈を深めた。以下、一例を紹介。

「進路選択について迷っている」

→迷う理由を聞いていくと、実は方向性は決まっているが、他者の顔色をみることを優先してしまい、支援員を含む周囲の見解と異なっているため言い出せず「迷っている」という表現になっていることが共有された。

「志望動機が書けない」

→働く理由を聞くと「お金のため」と現実的であることが分かり、それでは世間的には不適切だと思って上手く伝えられない。周囲との雰囲気や関係性を壊したくないという思いが共有された。

事業所のご感想



- 各職員の知識や支援を把握できる良い機会になった。事例検討終了後、支援員の意識や対応が、利用者に合わせた形に変化した様子もみられ、良い方向に向かっていていると感じる。（管理者）
- みんなで意見を出し合う事例検討で、本人の希望や性質、生活環境・好きな事等が分かりやすく、違った側面がみえた。本人のイメージと異なり、新たな発見があった。日々の業務に活かしたい。
- 利用者とのやりとりからどのように思いを汲み取り、私たちがどう対応していくか。コンサルタントの対応を見て勉強になった。

事業所内プログラムの在り方を考えたい

事業所からのご要望



「利用者向けに実施している講座プログラムの内容を見てもらい、改めて見直す機会にしたい。」

コンサルティングでの取組



●講座プログラム資料や実施場面の確認、協議

就労支援事業所運営や就労支援プログラム作成経験のあるコンサルタントが事業所を訪問し、講座プログラムの実施状況や資料を確認、講座実践場面の見学を行った。それらを通し、以下のような助言を行った。

《講座プログラムの在り方について》

- * なぜその講座をプログラムに入れているのか、他のプログラムとどのような関連性があるのか、支援者が意図を説明できるよう確認しながら講座を組み立てる必要がある。
- * 講座が多岐に渡っているため、必要なテーマに集約しての同じプログラムでも繰り返すことも重要。
- * 利用者自身が変化していく中で、プログラムのもつ意味合いも変化していくため、都度その利用者にとっての講座の意味を個別計画などで確認していくと効果的なプログラムとなる。

- * 講座実施時、講義だけではなく利用者に発言を求める機会をつくり、その生の声も教材の一つとして活用することで、利用者自身も自分事としてとらえることができる。

《ファイリングの活用》

- * 利用者自身どのような就労準備を進めてきたか振り返るためにも、ポートフォリオ（ファイリングによる取組実績の振り返り）を作成することをお勧めする。
- * ファイルの最初に講座プログラム参加一覧表があると、視覚的にも取組実績が分かりやすい。
→ 講座プログラム参加一覧表の例を資料提供。提供資料（一部改正）は次ページ参照。

事業所のご感想



- 講座のバリエーションはあったが、意図的に提供するということがなかった。アドバイスがとても具体的で取り入れやすく、支援の質の向上に直結していると早速実感できた。
- 目的を利用者と共有し、意図の説明ができる支援を実施する大切さを改めて感じた。
- プログラム参加一覧のページを作成してファイリング資料の表紙とした。ジャンルごとに10項目にして、後から見返しやすくできるような整理することができた。スタンプを押すことで、利用者も自分の足跡（スタンプ）が残せるようになり、モチベーションも違ってきた。
- 利用者の声から私たちが学び、その後の対応に活かしていく大切さを学んだ。



講座プログラム参加一覧表（例）

内容	1回目	2回目	3回目	運営
① ○○○（事業所名）について ～事業所の理念や支援内容について～				
② 働くために必要なこと ～社会人に求められることとは～				
③ メモの取り方 ～実用的なメモの取り方～				
④ 病気・障害のオープン・クローズ ～開示のメリット・デメリットについて～				
⑤ 病気や障害の伝え方 ～職場は何を知りたいのか～				
⑥ 障害者雇用促進法 ～企業の雇用義務について～				
⑦ 求人票の見方 ～求人票の見るポイント～				
⑧ 面接の練習 ～面接に必要な準備、実践をしてみよう～				
⑨ 履歴書について ～履歴書の書き方のポイントを知ろう～				
⑩ 他支援機関 ～就職に向けて活用できる支援機関を知ろう～				
⑪ ワークライフバランス ～多様な生き方を考えよう～				
(番外編) 就職者の話 ～実際に就職した体験談を聞き、質問してみよう～				

*全項目の聴講を終えた後、運営（職員と共にプログラムを実施）にチャレンジしてみましよう。

事業所の在り方、支援の 進め方について考えたい

事業所からのご要望



「就労支援事業所を始めて間もない。事業所の在り方、支援の進め方を相談したい。」

「事業所内に一般就労に関するノウハウが少なく、進め方を相談したい。」

コンサルティングでの取組



●地域診断から事業所の在り方を考える

就労支援事業所開設経験のあるコンサルタントが事業所を訪問し、事業のコンセプト・支援方針・運営体制等の考え方について資料を元に説明・共有。

特に地域診断について協議し、地域資源や特徴を把握した中で事業所の在り方を考える必要があることを共有した。例えば、駅から少し離れた場所にある事業所であれば、通所にかかる時間や通所方法、事業所までの道のりにある公的機関等の存在も支援の一部と考える事ができる。事業所がある“場所”に着目してマップ化する等、環境を上手に活用することも事業所の強みとなり得る。



地域診断

その地域の客観的データや細かな情報収集を通して、地域ごとの課題、地域の特徴を把握すること。
→就労支援事業所でも、事業所が所在する市町村の人口や産業、地域の医療・福祉・雇用等の状況、近隣の住民の存在やコミュニティ・お店・交通インフラ等の情報を元に、事業所の在り方を考える事ができる。市町村の福祉計画等の資料、事業所周辺の散策や近隣住民との交流を通じた情報収集等、様々な形で情報収集ができる。

●新規事業所運営に関する助言

特に支援経験者が少ない状況での新規事業所運営において「利用者受入れ時に支援経験者と未経験者で協議を行う」「職員それぞれの役割を互いに知る」「他事業所の取組から学ぶ」等、内外で交流を深める機会をつくる事が、事業所の状況確認や事業所の支援力を高める上でも大切となる。管理者はそれらを把握し、利用者の受け入れを制限しながら支援体制の見直しを図る等、安全な事業運営に努める必要がある。

●一般就労への支援実績に富む就労支援事業所訪問・情報交換

県内で一般就労への支援実績に富む就労支援事業所へ訪問し、管理者から事業所としての支援の進め方や一般就労への流れ、企業との関わり方などを説明。その後、事例を挙げながら具体的な対応方法を一緒に協議する機会を設けた。

事業所のご感想



- 事業所独自の決め事ではなく地域をみた正しい方向で事業所の方向性を作り上げていくことの大切さを学んだ。事業所内だけでは見えてこない視点ばかりで、大変勉強になった。
- 新規事業所の管理者としてなかなか相談できる人がいない中、事業所運営や支援の進め方について相談でき大変参考になった。
- 目標立てや支援のプロセス・アセスメントのポイント・利用者の困り事への対処例など、事業所として支援を進めていく上で勉強になった。
- 支援の結果だけでなく、過程に意味を持つことを改めて感じる事が出来た。

企業の視点、企業との関わり方を知りたい



事業所からのご要望

- 「企業担当者から見た必要な支援を知りたい。」
 「企業との関わり方の少ない職員に、企業の実感を知ってほしい。」
 「就職活動が上手くいかない利用者について、企業の実見を聞きたい。」

コンサルティングでの取組



●企業を知る「情報交換会」「企業見学会」の実施

企業の障害者支援担当者や企業との連携経験に富むコンサルタントが事業所を訪問し、支援員と“企業との関わり方”に関する情報交換を実施。また事業所支援員が企業訪問し、障害のある方が働く現場や業務ミーティングの様子を見学。取組を通し、以下のような企業の視点を共有した。

《企業にもそれぞれの特徴がある》

- * 企業の考え方や対応力もそれぞれ。障害者雇用をどのように考え、どのような対応ができる企業なのか知る事が重要。
- * 自社では作業内容だけではなく、既存の従業員とうまく働けるかどうかも重視している。
- * 就職活動が上手くいかない要因は本人だけではなく、職場環境との相性もある。見学や企業との情報交換を通して職場環境を知り、どのような人材であれば雇用ができそうな状況なのか把握する“企業のアセスメント”の視点も大切。

《支援者とのやりとりで企業も学ぶ》

- * 企業も支援者との意見交換で学ぶ事も多い。対象者に関するやりとりを通して、企業の成長に貢献する気持ちも必要。

- * 自社も始めから順調に雇用継続が出来ていた訳ではなく、様々な退職もあり、良い雇用の形を支援者とも相談しながら考えてきた。企業に足りないところも含めて話し合いができて良い。

《支援者は企業と対象者を繋ぐ重要な存在》

- * 企業内では利害関係もあり、対象者が話しにくい面もある。外部支援者が話を聞き、企業・支援機関の役割が整理できると対応がしやすく、支援者は企業と対象者を繋ぐ重要な存在となり得る。
- * 対象者はもちろん、企業や担当者のことをよく知る事は就職支援・定着支援でも重要。日頃から担当者とのコミュニケーションを図ることも大切。
- * 自社の職場環境をよく知っている支援員からの紹介は受けやすい。
- * 支援員の想いが伝わると、企業側もしっかり受け入れをしなければと思う。



事業所のご感想

- 障害者雇用をする企業側のスタンスを知ることができ、今後就労移行・定着支援を行う上での支援員の立ち回り方について考えるきっかけになった。
- コンサルティングを通じた企業との繋がりから就職者が出た。企業と情報交換ができる機会を継続できると新しい就職への支援ができるように感じる。
- 企業見学で当事者が自分で考えて業務を行う姿に驚いた。支援の中では支援者が業務を決める事も多いが、一緒に考える支援も重要だと思った。
- 職員育成を目的とした情報交換を企業に依頼すること自体が事業所単体では困難なため、県事業でこういった機会があると非常にありがたい。（管理者）

就労支援事業所間の ネットワークを作りたい

事業所からのご要望



「サービス管理責任者になったばかりで分からない事が多い。相談や連携ができる支援機関と繋がりたい。」
 「周りに就労支援事業所が少なく、運営や支援について相談したい。」
 「雇用と福祉のバランスに迷う事がある。他の事業所でどのように取組んでいるのか情報交換がしたい。」

コンサルティングでの取組



●地域のつなぎ目を担う支援機関の紹介

事業所が所在する地域に詳しいコンサルタントが事業所を訪問し、その地域の障害者相談支援事業実施機関（障害者相談支援センター）についての役割を説明。後日、障害者相談支援センター職員と一緒に事業所を訪問し、顔つなぎを実施。他事業所や行政との連携強化に向けたきっかけづくりを行った。



障害者相談支援事業（障害者相談支援センター）

市町村が設置する障害分野に関する総合的な相談窓口。障害のある方・ご家族等からの相談に応じ、必要な情報提供、障害福祉サービスの利用支援等を行う他、自立支援協議会を設置し地域の関係機関の連携強化、社会資源の開発・改善等を推進している。

●近隣の就労支援事業所との情報交換会を実施

近隣の市町村にある同業態の就労支援事業所に声をかけ、サービス管理責任者が集まり「作業と支援のバランス」「他支援機関との連携の在り方」「人材育成」など、共通するポイントについて情報交換を実施した。コンサルティングで行った事例検討会や地域の障害者相談支援センターの役割、発達障害者支援アドバイザーの利用等の情報共有を行った。今後も事業所間で連絡をとり、適宜情報交換を行う方向となった。



発達障害者支援アドバイザー派遣事業（栃木県事業）

発達障害に関する専門的知識や経験を持つ公認心理師・臨床心理士・自閉症スペクトラム支援士・言語聴覚士・作業療法士等に、「事業所への個別助言」「事例検討会議への参加」「研修会講師」等の依頼をすることができる。

<https://www.pref.tochigi.lg.jp/e05/hattatusyougaiiryokikan.html#adobaiza>

事業所のご感想



- 生産活動と支援のバランスについて悩んでいた。同じ悩みを共有でき、新しい気付きもあった。
- 今回のような情報交換の機会はこれまでになく、単一事業所だけでは難しい、新しい繋がりができる有難い機会となった。
- 新規の事業所で近くに同じ形態の就労支援事業所がないことから、他の事業所と連携を取る機会がなかった。今回がとても良い機会になり、ご縁を大切に今後も連携をとっていきたい。
- 地域の特性からも、事業所運営に関するいろいろなアイデアが生まれていくと思う。地域単位で事業所の在り方に関する協議も有用だと思った。



令和4（2022）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）

- ・ 前原和明（秋田大学教育文化学部准教授）
- ・ 野崎智仁（国際医療福祉大学保健医療学部講師）
- ・ 木村亜優（株式会社ホンダテクノフォート障害者支援担当者）
- ・ 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）
- ・ 津野田尚範（一般社団法人ソーシャルファーム栃木理事）
- ・ 山口理貴（一般社団法人Bridge代表理事）