

就労支援員養成研修

地域の就労支援機関と役割の紹介

地域の関係機関における自らの役割の理解

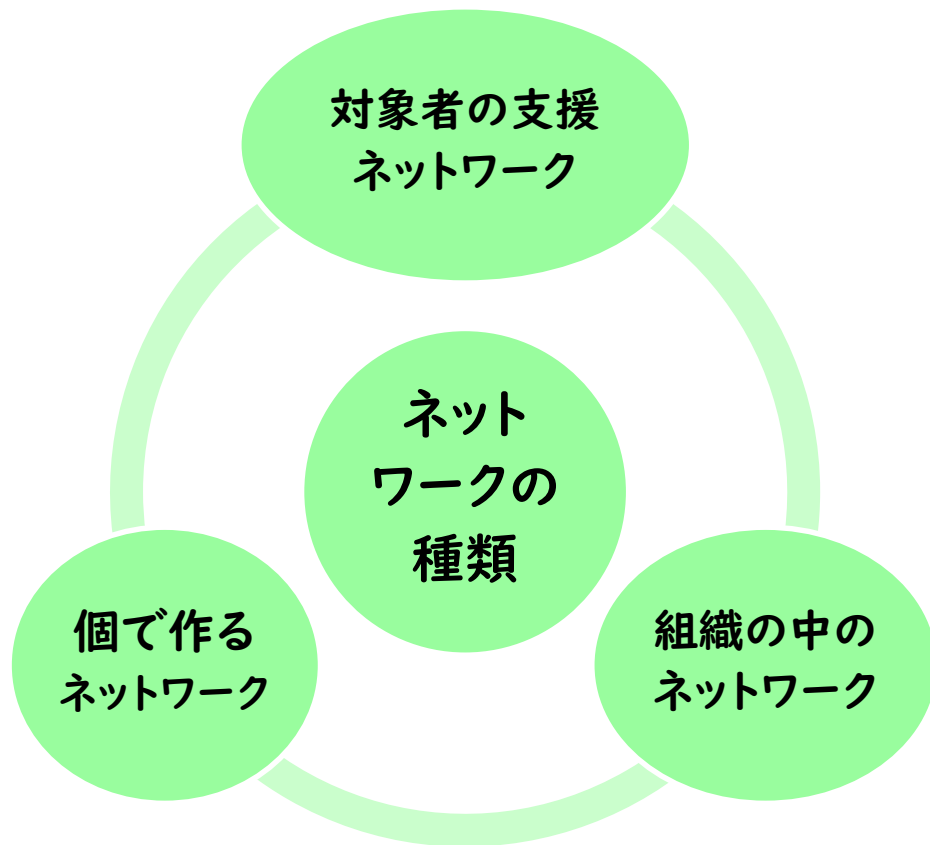
ま あ ー る い 心

- 計画相談支援（児・者）
- 地域移行支援・地域定着支援
- 自立生活援助

管 理 者 家 坂 友 之

〒599-8112 堺市東区日置荘原寺町46-2 堺グランセ301号
TEL:080-7135-8552/E-mail:maarui.iesaka@gmail.com

主なネットワークの種類



○ 対象者の支援ネットワーク

サービス担当者会議等による、対象者主体のネットワーク

○ 組織の中のネットワーク

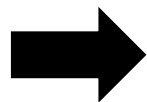
大きな目的を達成するために集まる組織のネットワーク(自立支援協議会 等)

○ 個で作るネットワーク

個のスキルアップ、組織に持ち帰ることで事業が成長できる私的なネットワーク

就労支援員の役割

1. 職場開拓
2. 雇用前実習調整・マッチング
3. 一般就職に係る支援
(履歴書・職務経歴書の作成・面接練習・面接同行等)
4. 職場定着支援
5. ハローワークや関係機関との連携・調整 等



施設内訓練等の業務のみではなく、**外でネットワークの構築・外部の情報収集をしていくのが重要な仕事**



就労支援の社会資源

- 公共職業安定所

障がい者窓口の専門援助部門がある。職業斡旋をする機関。

- 地域障害者職業センター

職業評価・職業準備支援事業など。

- 障がい者就業・生活支援センター

障害者雇用促進法で規定された施設。就業と生活の両方の相談支援を行っている。

- 障害者職業能力開発校

一般校を活用した障害者職業能力開発事業（都道府県立職業能力開発校の活用）科目により、4月入校、10月入校などがあり半年、一年、二年などの職業訓練。

- 障がい者の多様な様態に応じた委託訓練事業

企業、社福法人、NPO法人、民間教育訓練機関など地域の多様な委託訓練先を活用して職業訓練を実施。在職者向けの委託訓練もあり。

- 就労移行支援事業所

2年で就職を目指す。障害者総合支援法の事業。

- 就労継続支援A型

雇用契約を結び働く為、労働法規が適応される。昔でいう福祉工場。

- 就労継続支援B型

雇用契約は結ばないので、労働法規は適応されない。昔でいう作業所。

公共職業安定所（ハローワーク）との連携

①本人支援で、ハローワークにお願いしたいこと（今後も期待すること）

1. 本人の紹介シート等を読んでもらい、本人像を知ってもらう。
（本人エピソードに触れる）
2. 求職相談だけではなく、互いを知る“プチ面談”
→相互の関係性の引き上げ。
3. 企業開拓・雇用前実習を経て面接に行く際、**各種助成金制度の説明、企業側のサポート。**
4. 雇用後、**公立公平な立場で、双方困りごとがある際に、把握できる立ち位置で見守ってほしい。**

公共職業安定所（ハローワーク）との連携

②本人支援で、ハローワークにお願いしたいこと（今後も期待すること）

1. 専門援助の立場として、

□ 働ける状態に近づくための指摘やアドバイス。

⇒ 支援者と事前打ち合わせができる関係性。

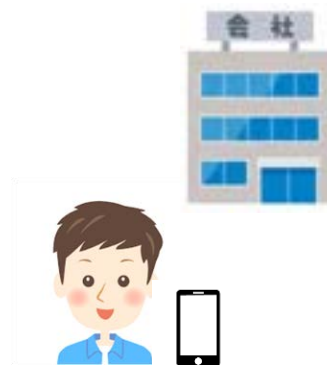
□ 本人支援で気になることを支援者にフィードバック。

2. 就労支援体制は構築・慢性化・・・。

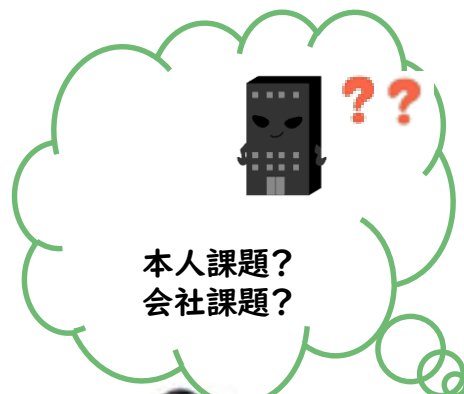
企業は、生活面・病状緩和のサポート強化を望んでいる
ことも念頭に置く。



- ①最近の〇〇さんの状況報告です。
- ②先日の会社での面談記録持ってきました！
- ③トライアル、もうすぐ終了です。



- ①□□会社訪問しました。
制度のことで連絡取りたがっていましたよ！
- ②雇用後の会社からの感想、聞いてもらっていいですか？



①相談

②確認



状況の整理・相談
必要な動き・役割分担
関係機関に状況説明・依頼



地域障害者職業センターとの連携

① 職業準備支援

利用時期：基礎訓練期中期-企業実習までの期間で利用することが多い。

狙い：専門的な/違う環境でアセスメントの確認が必要なとき。

障がい特性の把握など、支援の専門性を高める・改善が必要なとき。

＊職業準備支援は、南大阪支所では実施していない。

② 職業評価（就職時期）

利用時期：訓練や実習などでスキルが習熟後。（職業評価を受けれるのは、原則1回）

狙い：強み・必要な配慮・職業適性などの確認。

＊職業評価項目内容の把握/評価を受ける目的が明確だと相談がしやすい。

ジョブコーチ支援を検討。

ハローワークとのケース会議含めた就労ネットワークの構築。

③ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援

利用時期：雇用前実習・トライアル雇用・雇用後

狙い：就労定着支援の専門的援助を受けたいとき。

就労定着支援の経験が浅く、支援技法を学びたいとき。

＊事前に職業評価を受ける必要あり。

＊職場適応援助者助成金の認定申請・研修受講することで、ジョブコーチとして支援が学べる。

障がい者就業・生活支援センターとの連携

① 本人支援

利用時期：訓練期・実習期・就労定着期いつでも登録可能。

＊とりあえず登録するなど、理由が定まっていない時はおすすめはしない。

狙い：支援の方向性のアドバイスが受けられる・方向修正ができる。

支援の選択肢が増え、社会資源・生活資源との連携が広がる。

ポイント：コーディネート事業でありケアマネジメント力が求められるため、明確なオーダーがあることで、専門性の発揮がしやすいと考える。

② 支援の質の向上

- ・事業所の特徴や強み・課題のフィードバック。（施設の支援力向上＝地域の支援力向上）
- ・新任スタッフが経験あるスタッフと支援ができるようケース選定・調整。（相互）
- ・月1回程度、共有ケースの進捗会議の打ち合わせをして、情報共有。
- ・施設内の実習受け入れや、企業実習などの協働支援。

③ 地域の就労ネットワーク

- ・地域就労ネットワークの協働運営。

＊各就労移行支援事業所が積極的に参加。（就ポツは、運営の後方支援が理想）



障がいのあるかたの社会資源（例）

相談するところ

- 保健福祉センター
- 精神保健福祉センター
- 基幹相談支援センター
- 相談支援事業所
- 地域包括支援センター
- 社会福祉協議会
- 地域生活定着支援センター
- 発達障がい者支援センター
- 児童相談所
- 警察署

医療

- 精神科病院
- 精神科クリニック
- 訪問看護ステーション
- 消防署（救急車）

在宅サービス

- 居宅介護（ホームヘルパー）
- 自立生活援助
- 在宅医療
- 訪問入浴

地域に住む人

- 家族
- 近隣住民・その支援者
- 民生委員

住む場所

- グループホーム
- 障がい者支援施設
- 短期入所（ショートステイ）

就労の相談

- 地域障害者職業センター
- 障がい者就業・生活支援センター
- 公共職業安定所
- 地域就労支援センター

通所する場所

- 地域活動支援センター
- 就労移行支援
- 就労継続支援（A型B型）
- 自立訓練（生活訓練）
- 生活介護
- デイケア

その他

- 移動支援（ガイドヘルパー）
- 自助グループ
- 家族教室
- 年金事務所
- 配食サービス

重層的な相談支援体制

<第3層>

c. 地域における相談支援体制の整備や社会資源の開発など

- 総合的・専門的な相談の実施
- 地域の相談支援体制強化の取組
- 地域の相談事業者への専門的な指導助言、人材育成
- 地域の相談機関との連携強化
- 地域移行・地域定着の促進の取組
- 権利擁護・虐待の防止

主な担い手⇒基幹相談支援センター、地域(自立支援)協議会

<第2層>

b. 一般的な相談支援

- 福祉サービスの利用援助(情報提供、相談等)
- 社会資源を活用するための支援(各種支援施策に関する助言・指導)
- 社会生活力を高めるための支援
- ピアカウンセリング
- 権利擁護のために必要な援助
- 専門機関の紹介

主な担い手⇒市町村相談支援事業

<第1層>

a. 基本相談支援を基盤とした計画相談支援

- 基本相談支援
- 計画相談支援等
 - ・サービス利用支援
 - ・継続サービス利用支援

主な担い手⇒指定特定相談支援事業

連携について考える（各自書いてみて下さい）

連携したい機関：

連携したい理由：

相手の事業や役割について（ 知っている ・ 知らない ）

連携したい機関：

連携したい理由：

相手の事業や役割について（ 知っている ・ 知らない ）

連携したい機関：

連携したい理由：

相手の事業や役割について（ 知っている ・ 知らない ）



連携するまえに・・・ 現状の支援体制や状況を整理する。

- ① 本人の強みをキャッチする。(ストレングス)
- ② 強みを最大限に引き出す資源・環境を考える。
(エンパワメント)
【ピンチやネガティブ】⇒【チャンスやポジティブ】に。
(リフレーミング)
- ③ 困りごとや解決したいことを前向きに整理する。
- ④ どんなサポートが必要か「みたてる」
本人：話をしてよかった・・・と思ってもらえるように。
(耳を傾け、思いを受け止め、共感します)
周囲：本人のこと、障がいはどう捉えているか、1つの大切な資源として機能していただくよう考える。



〇〇に応援団に入ってもらいませんか？
一度、話をしに行きませんか？



病院の先生



就ボツや基幹相談 等



ご家族



本人



連携のポイント -協力依頼の方法-

1. 本人に連携先の案内をして、利用希望の確認。
連携の中心は本人。本人が連携先を理解し、希望していることは大前提！
2. 連携先へ電話連絡を入れ、アポイントをとる。
簡単な概要を伝える、聞かれた内容に答えられるように準備。
3. 顔合わせをするときに、文章化・視える化をする。
【任意様式でOK】基本情報・エコマップ・現状の目標と目標に向けた課題が分かるように整理。(同意欄を作り、必ず事前同意を得る)

＊もし、連携が不慣れ、支援の経験が浅いときは、上司の同席・相手事業所へ事前に一言あいさつしてもらうと安心。

誰でもはじめは連携は不慣れ・・・。
緊張・自信のなさ ≤ 本人のために、
丁寧に支援の協力をお願いしましょう。



連携のポイント - 支援者の振る舞い -

1. 最低限のビジネスマナー。(言葉遣い・労い・時間厳守)
2. 相手(組織だけではなく)の立場を知る、知ろうとする。
3. 支援はあくまで協働。任せる・押し付けはNG。
4. 連携後、適宜(相手の忙しさを考慮し、報告相談量や内容に不手際がないか確認)進捗内容を継続して伝える。
5. 課題だけではなく、ストレングス・エンパワメントを意識する

支援の中で、課題に遭遇することは多い・・・。

リフレーミング(支援の枠を外す)ことも時には大切。



対象者の支援ネットワーク例

－仕事を続けながら幸せな生活を送り続ける－

生活面の支援

- ・ヘルパー
- ・訪問看護
- ・デイケア
- ・入所サービス 等

社会（地域）との関わり

- ・ガイドヘルパー
- ・地域活動支援センター
- ・通所事業 等

トータルの相談

- ・計画相談支援 等



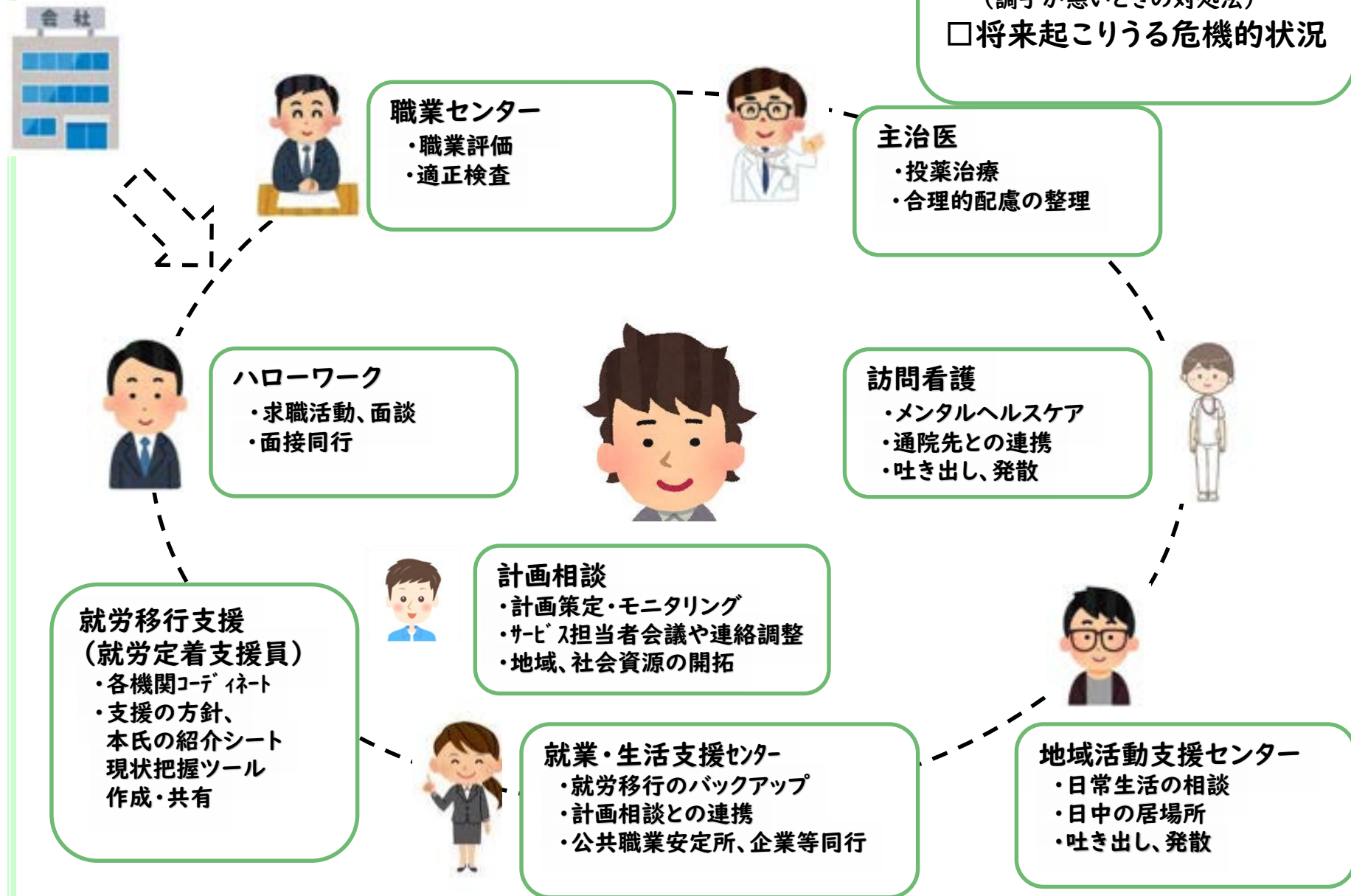
就労支援

- ・就労移行支援
- ・就ポツ
- ・ハローワーク（労働局）
- ・就労定着支援
- ・障害者職業センター 等

働き続けられるように、
必要な資源を組み合わせる

支援ネットワークは、就労支援だけで考えて開拓するのではなく、
どんな資源が必要か、周りの資源を頼り一緒に考えましょう。

就職に向けた支援チーム（例）



セルフチェック

本人を知ることによって（相手の）専門性の発揮ができる！



本人のこと、知っていますか？

- ☐ 人間性
- ☐ ストレングス（強み）
- ☐ エンパワメント
（力を引き出せる環境）
- ☐ 日常生活や楽しみ

専門性を発揮できていますか？

- ☐ 良い関係性で関わっている
- ☐ 伝えたい内容が伝えられる
- ☐ 自信を持って求人を紹介できる
- ☐ 情報収集がなにかしらできる

専門性を引き出せるお手伝いが、支援をつなげる事業所の役割！！

組織の中のネットワーク

ー南部地域（平野区・東住吉区）の就労ネットワークの例ー

就ポツが主体

運営会議

就労小委員会
(就労移行支援)

就労小委員会
(精神障がい者就労支援)

○ 運営会議 (参加構成)

(区保健福祉センター・ハローワーク・障がい者雇用事業者・
相談支援センター・支援学校・職業リハビリテーションセンター・
就ポツ・各小委員会 部会長)

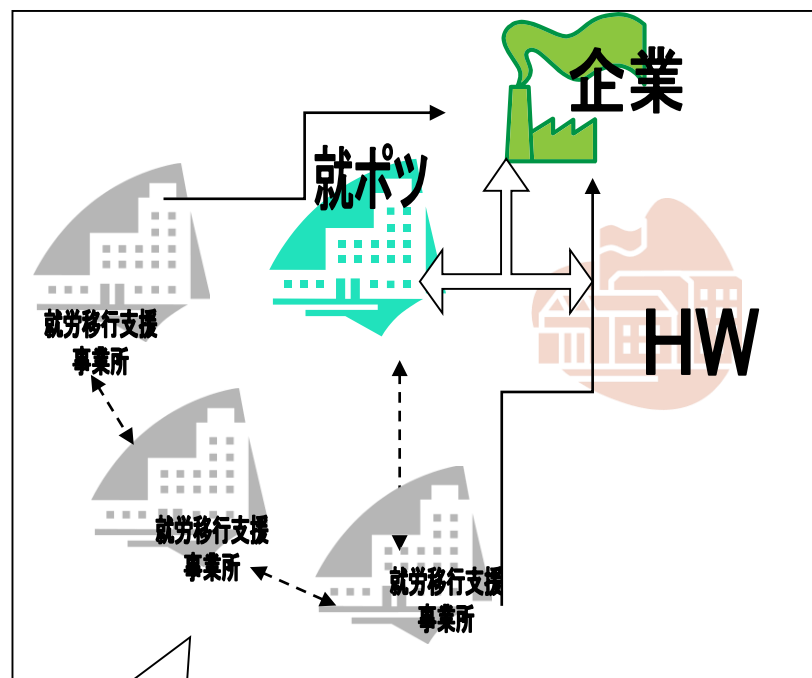
○ 就労移行支援部会 (参加構成)

ハローワーク・支援学校・就ポツ・就労移行支援事業所

○ 精神障がい者支援部会 (参加構成)

区保健福祉センター・ハローワーク・
職業リハビリテーションセンター・
就ポツ・就労移行支援・就労継続支援B型(精神中心事業所)

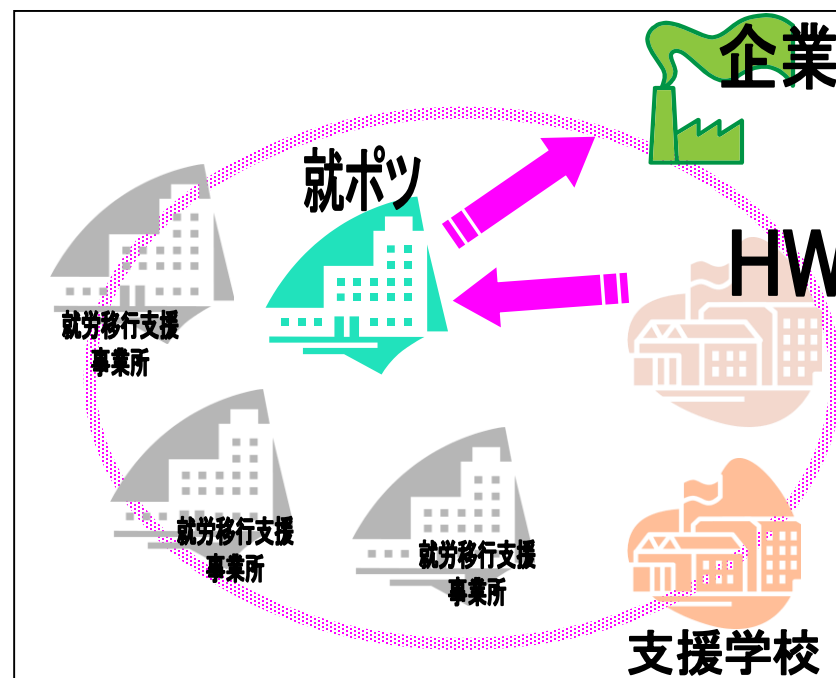
小委員会活動前



課題
必要に応じて連携するが、定期的に顔を合わす場所がない。事業所の特徴や、どんなご利用者が多いか等の情報も知らない事業所が多い。
多くの事業所が実習先の確保、就職先に困り、ご利用者獲得が困難。定着支援や就職活動に割く人員が少ない。

(力量により左右される)

小委員会活動後のイメージ



①ネットワークの目的

就労移行支援事業所のネットワーク(スタッフ同士の横のつながり)を作り、地域の就ポツと連携し、一般就労できる力をつけ、就労継続できる支援力を高める。

- ・支援のノウハウを共有
- ・実習先(企業、互いの事業所)の共有
- ・ご利用者のニーズに合った事業所探し
- ・作業の分配や品質向上
- ・情報共有(求人情報等) 等

ハローワーク、支援学校からの助言や情報共有をすることで、地域の支援力UP!!

ネットワークのメリット: 自己選択・自己実現

これから“働きたい”気持ちのある障がい者が、地域のどの事業所(就労移行支援事業所)を利用すれば就職できるかをご利用者・周囲に知ってもらう。

- ・説明会、就労支援マップの活用
- ・ご利用者の利用状況の確認(空き定員等)
- ・関係機関の話、スキルアップを目指した勉強会の実施による支援力UP 等
- ・対象者が、地域の事業所に通える地域づくり
⇒就労移行支援事業所のレベル格差を狭める!

小委員会（就労移行支援）の主な取り組み例



就労移行支援の取り組みを広報

- ・ 就労移行支援事業所説明会
- ・ 支援学校先生向け学習会、支援学校卒業生の就職後の事例報告・ケース検討会



支援のノウハウを共有・勉強会

- ・ 事業所見学、地域課題の共有、ケース検討会
- ・ アセスメント、支援計画、支援に使う特殊シートの共有



支援力UP

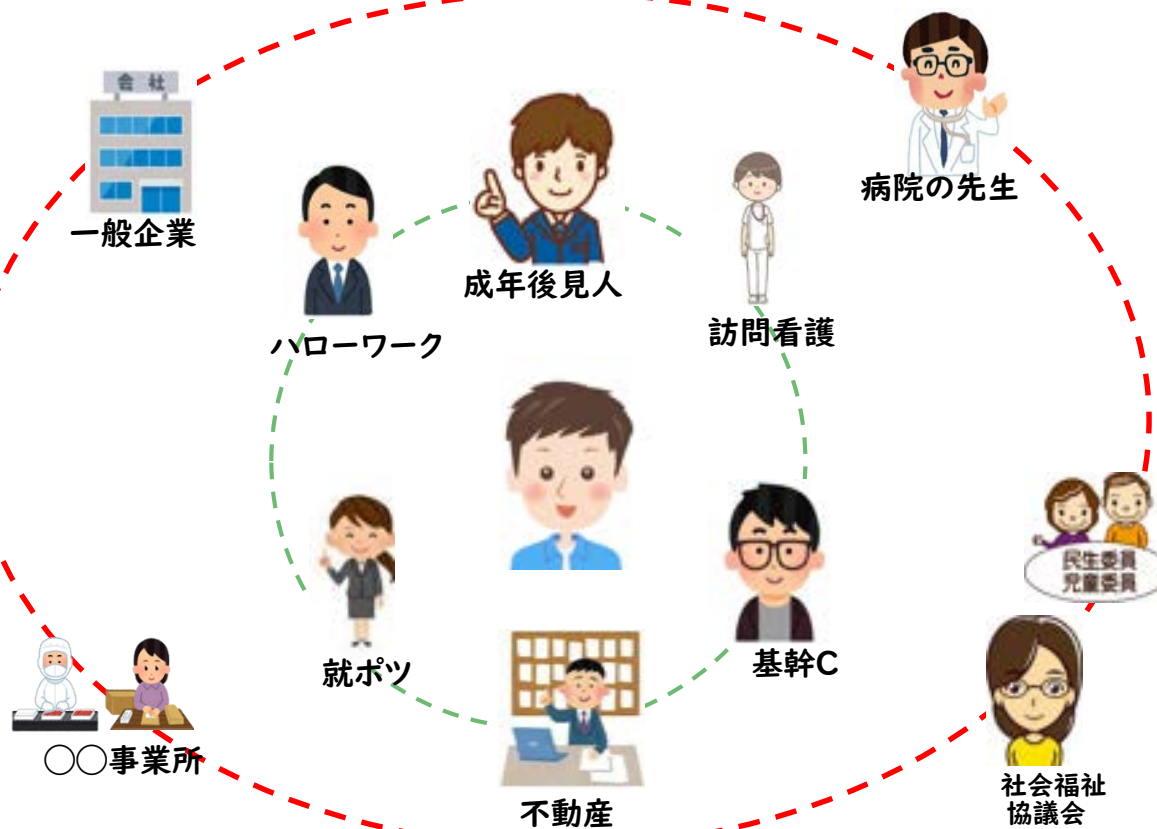
- ・ 職業センター見学会、就ボツの役割を学ぶ研修
- ・ 触法障がい者、依存症等の学習、就労移行支援の利用期限が終了する人に対しての支援検討
- ・ 他地域の就労支援ネットワークとの連携共有
(若手の人材育成交流・検討会 / 事業所の長所や課題整理 / 地域その他資源を知る)



事業所の支援力UP ⇒ 地域の支援力UP

- ・ 様々な情報をオープンにして共有（就職先・実習先の情報等）
- ・ SSTやグループワーク等、各々の支援力をオープンにして、各事業所の支援力UPできる場に

個のネットワークについて



お互いに・・・

- 共通ケース以外の話ができる
- 事業所の近況状況を言える/聞ける
- 今抱えている悩みを相談できる
- 目標を伝えて、助けを求められる
- 相手を頼って無茶なお願いができる
- 第3者に紹介ができる/してもらえる
- 頼り、頼られる
- 自分の兄貴・姉貴分
または、師匠的な存在
- 相手の成長を応援したいと思える
- 仕事以外でも付き合える

自分も、相手もケースワークが円滑に進むように・・・。

最後に

- 個でネットワークが生み出せる人材がいる事業所は、成長できる可能性を秘めている
- 個のネットワーク=新たなネットワーク構築を生み出す。個のネットワークは、自分たちにとっての応援団になる
- ネットワーク力を持つと、関係機関との会議や研修だけではなく、企業とのネットワークも構築できる力を身につけられる
- “個”のネットワークを作る=**スキルアップのために必須**
- どんなに優れた事業所（支援者）であっても、1人で支援を完遂できません。支援のネットワークが必ず存在します。支援をつなぎ、系を紡いでいくことが大切です。すべての資源が社会資源となりえるため、出会いを大切にしましょう。



就労支援は、成長も見込める半面、まだまだ課題が山積み。就労支援は、サービスの在り方が大きく変化する可能性がある事業。この研修を受けている皆さまが、個々にネットワークを作り、就労支援員として活躍し、就労支援サービス全体が充実することを願っています。

就労支援員＝今まで働けなかった（続けられなかった）人たちが社会で働く“福祉と一般社会”の大切な橋渡し役です。

ご清聴ありがとうございました。

