

## 一般企業に就労後の問題に関する事例： 学生ジョブコーチによる継続的就労支援

Continuous job support by student job coaches: the case of a person with disability working in a company.

小林靖尚 鈴木史織 川村徹也 齋藤恵利佳 杉島恵理子 中鹿直樹 望月昭

KOBAYASHI Yasunao, SUZUKI Miori, KAWAMURA Tetsuya, SAITOU Erika, SUGISHIMA Eriko,  
NAKASHIKA Naoki, MOCHIZUKI Akira

立命館大学 筑波大学

(Ritsumeikan university, Tsukuba university)

Keyword：学生ジョブコーチ、継続的就労支援、チーム支援

### 目的

厚生労働省(2008)によると、民間企業全体での障害者の法定雇用率達成割合は44.9%であり、前年度と比較すると1.1ポイント増加したことが報告されている。これは、未達成企業に対する特別指導(企業名公表等)の開始や、障害者雇用のサポートをするジョブコーチやトライアル雇用・企業内授産などの各種制度の効果であると考えられる。しかし、これらの制度は障害者が雇用されるまでか、就職後の僅かな期間という限定的なサポートであり、「職に就くまで」の支援に留まっている現状である。これらの現状を踏まえ、学生ジョブコーチは、継続的な就労を継続的に支援できる可能性のある「チーム支援」と、当事者を中心とした関係者との連携によって、実際に一般就労後に問題が生じた本ケースに介入し、対象者の「継続的就労支援」を行うことを目的とした。

### 方法

対象者 E社に就職したが、スキルアップの為にD授産施設が運営するC工場へ出向しているAさん。ADHDと発達遅滞の診断があり、場面緘黙があるが、携帯電話によるコミュニケーションは可能である。C工場での作業内容は、洗濯後のタオル等をたたみ、結束し、職員へ報告し、荷台へ積む作業であった。

支援前準備 各関係者への個別ヒアリングとメーリングリストの作成を行った。また、実際の観察の結果、報告への回避行動として遅延行動が生じていた。その為、施設の職員に報告に対する賞賛を行うよう依頼したが、運営方針の違いから拒否された。

支援期間 作業の支援として導入したのは、積極的な声かけ、記録ノート、ジグ、スケール、報告への過剰な賞賛を複合的に用いた。支援は午前中のみとし、支援者は毎日変更することで支援者依存の予防を試みた。なお、支援方法はシステムティックインストラクションで統一し、支援者はその日のうちに他の支援者にメールでその日の支援結果を報告した。

異動支援 ある日、職員から残業を命じられたことから、AさんはC工場への出勤を拒否した。そこで、各関係者を集め、今後の方針を話し合う場を3度設け、C社を退社しD授産施設へ通所することとなった。

設へ通所することとなった。

### 結果

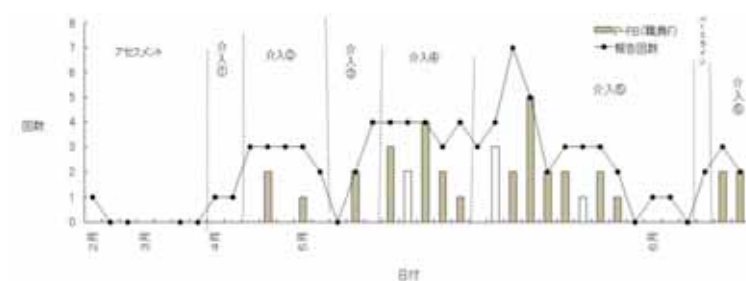


Figure1 報告回数と職員によるジョブコーチ介入の回数  
縦軸は報告回数の回数、横軸は報告回数に対するジョブコーチ介入の回数を示し、灰色の棒グラフは職員、白色の棒グラフは職員以外の職員からのジョブコーチ介入の回数である。

Figure1より、SJCの支援が開始されてから報告の回数が増加している。また、特定のSJCに依存し、支援の効果が変化することは見られなかったが、作業の終りを判断することは支援者のプロンプト依存が見られた。

### 考察

今回のチーム支援では、支援方法を予め決め、メンバー間で共有することによって等質の支援が可能であった。本ケースでは、最終的にAさんは異動することとなった。この点に関しては、各関係者や機関が持っている、Aさんへの支援行動の変え難い利益関係があり、この随伴性を把握できなかったことに問題があった。

しかし、継続的就労支援という観点から見れば、退社後もB社は「スキルが付けば雇用する」との発言もあり、一度福祉の手を借りて再度就職するという未来へのプランを見据えたAさん自身の決定と言える。よって、本ケースは継続的就労支援の先駆けとして重要な意味を持つと考えられる。今後の課題として、SJC自身が様々な社会資源や制度を理解した上で、継続的に就労できる場を提供できるプランの作成の為にシステムの構築が急務であろう。

### 引用文献

厚生労働省(2008). 平成20年6月1日現在の障害者の雇用状況. <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/11/dl/h1120-1a.pdf>