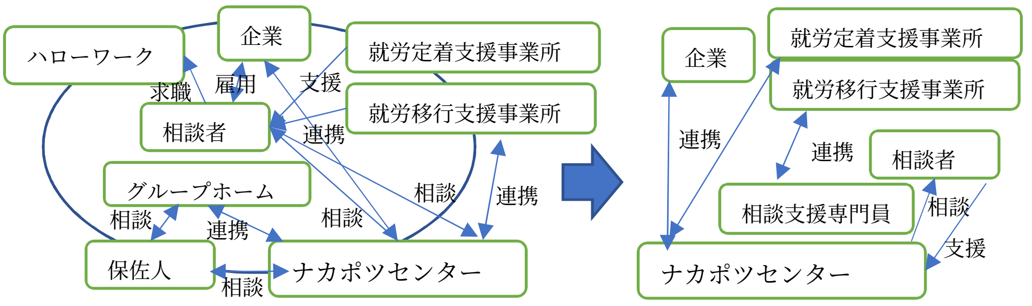
企業側が就労定着支援事業所を正しく理解・活用し、上手く情報共有ができたケース

圏域　市原　　センター名　ふる里学舎地域生活支援センター

<table>
<tr><td>氏　名</td><td>M・K</td><td colspan="2">居住形態</td><td colspan="3">家族同居　GH　単身　その他</td></tr>
<tr><td>手帳種別及び等級</td><td colspan="2">療育手帳　B-2</td><td>年齢</td><td>37歳</td><td>性別</td><td>女</td></tr>
<tr><td>成育歴および
現在の生活状況</td><td colspan="6">　児童期は児童施設に入所。母は厳しくM・Kを育て、早くに亡くなった。父は中途障害を患い入院。そのためM・K、妹は児童施設で育った。平成13年3月、養護学校（現特別支援学校）を卒業後、食品工場に就職し食品加工のライン製造に従事。通勤寮にも入所した。平成16年8月から生活ホームに入居、食品工場での就労を継続していた。東日本大震災の際に帰宅時にパニックになり、地震や積雪、その他の非常時に自力で帰宅できる範囲に就労先を変更した方が良いと考え、平成24年に転職。生活ホームから徒歩もしくは自転車で通勤している。前職同様の食品加工（寿司等の製造）を行っており、ライン作業は非常に得意である。
　父が松戸市にいるが、身体障害からM・Kの身上監護は難しいため、平成17年に父親と相談し、成年後見制度の申し立てをしている。申し立ての理由は知人から借金をさせられたり、金銭を騙し取られたり、高額な仏具を買わされそうになったことがあったためである。強く誘われると断れない性格であり、他人を疑わない。現在もM・Kには保佐人がついている。
　平成29年4月、生活ホームの閉鎖に伴い、市原市内のグループホームに転居することとなり、同時に食品工場も退職。平成29年7月まで市原市内の就労移行支援事業所にて改めて訓練し、同法人が運営するナカポツセンターの支援を受け、一週間の職場実習を経て8月にN社に就職している。</td></tr>
<tr><td>就業前の訓練事業所</td><td>F事業所</td><td>サービスの種類</td><td colspan="2">就労移行支援事業</td><td>期間</td><td>４か月</td></tr>
<tr><td>就職先</td><td colspan="3">N社</td><td>入社日</td><td colspan="2">H29.8.1</td></tr>
<tr><td>業務内容</td><td colspan="6">建屋内の清掃</td></tr>
<tr><td>就業先企業情報</td><td colspan="6">業種：製造業
従業員数：全体で1,200名
その他：会社全体で障害者雇用に取り組み、すでに全体では雇用率を達成しているが、各事業所で一人以上の雇用を進めている。各事業所の総務部が窓口になることで、事業所全体で障害者雇用に取り組んでいる印象もある。
障害者雇用歴：すでに全体では雇用率を達成しているが、千葉事業所での身体障害者以外の雇用は初めての経験。</td></tr>
<tr><td>就業前の課題</td><td colspan="6">　困り事が多いため、相談できる支援者が近くに必要。通勤のしやすさなど環境調整が課題。</td></tr>
</table>

就労定着支援 個別支援計画	別紙支援計画添付	
課題解消に向けた 支援体制		
① 障害者就業・生活支援センターと就労定着支援事業所間の 連携経過	今回は就職される平成29年8月からナカポツセンターが入っていたが、F事業所から「就労定着支援事業も始めたため、対象期間はしっかり支援に入りたい」という話があり、M・KやN社も了解されたため、それまでのN社とのやり取りも含め、平成31年1月に再度F事業所へ引継ぎをしている。相談支援専門員は千葉市の生活ホーム利用時からの相談員が引き続き担っている。 就労定着支援員が定期的に入る中で、M・Kの就業中の課題（自分のルールで仕事をする、嘘をつくなど）がいくつか出てきた。その都度ナカポツセンターに相談を頂き、役割分担を行い、基本的には就労定着支援員が直接支援に入り、ナカポツセンターは俯瞰的な立場で関わることとし、必要に応じて保佐人や相談支援専門員に報告するなど、都度意見交換が出来るようにしてきた。	
具体的支援経過	H29.8	M・Kが現職場に就職。
	H30.12	ナカポツセンターとF事業所間の引継ぎおよび情報共有のため、個別支援会議を実施し、その後両担当者がN社へ訪問。N社担当者とM・Kに就労定着支援の事業内容を説明。毎月1回の訪問を含め、同意を得る。
	H31.1.31	F事業所の支援開始。当初、N社担当者からは今のところM・Kに課題はないという報告を受けている。以降、混乱を避けるためナカポツセンターからN社に連絡することは極力せず、N社への連絡体制はF事業所に一本化した。
	H31.2.28	N社に訪問し面談。M・Kからは、特に問題はないとの話がある。N社の担当者との面談では、一般的な知的障害の障害特性について質問があり、障害特性などを説明している。
	H31.3.14	N社を訪問し、M・K、N社担当者それぞれと面談。特に問題なし。

具体的支援経過	H31.4.18	N社へ訪問。M・Kとの面談では、課題となるようなことの報告はなかったが、N社の担当者との面談では、M・Kのルールの中で仕事を決めてしまっている部分があり現場担当者が困惑しているという話が出た。そのため、その日のうちに3者で話し合いを行った結果、M・Kも課題を理解でき、解決している。
	R1.5.22	N社へ訪問。N社担当者との面談で、前回指摘された課題については改善傾向にあるものの別の場面ではいまだに自分のルールがあるとのこと。再び3者で話し合い解決に向けている。
	R1.6.17	N社へ訪問。N社担当者との面談で、上記課題は改善傾向にあるということ。
	R1.7.16	N社へ訪問。N社担当者との面談で、M・Kは仕事の小さなミスを注意されると、反抗的な態度をとるようになり、周りの目があるので男性社員からは注意ができないという話がある。M・Kと就労定着支援員は関係も取れてきたため、そのことについて2人で話し、仕事上のコミュニケーション、報告連絡相談等、基本的なことをしっかり行うよう助言している。
	R1.8	サービス自己負担金が発生することになったため、相談支援事業所からM・Kと保佐人に説明。自己負担金が発生してもサービスを受けたいという意向を確認する。就労定着支援事業所とN社、ナカポツセンターにも周知されている。
	R1.8.15	N社へ訪問。N社の担当者との面談で、M・Kについて7月の件は問題なくなってきたということ。
	R1.9.30	N社へ訪問。N社担当者より、M・Kの衣類の匂いが目立つようになってきたという話がある。生活支援をしているグループホームに確認しておくこととし、一旦持ち帰っている。 グループホーム担当者に連絡を入れたところ、M・Kは面倒くさがって洗濯をしない日が出てきた。社会生活を送るうえで重要なことなのでM・Kにはしっかり話をするとの話を頂く。 その旨をN社担当者に連絡。しばらく様子をみることになる。
	R1.10.24	N社へ訪問。N社担当者より、M・Kの洗濯の件は、意識されるようになってきたがまだ完全ではないという。グループホーム職員に連絡し、上記を報告。今後もしっかり確認していただけることになる。

<table>
<tr><td rowspan="8">具体的支援経過</td><td>R1.11.25</td><td>N社へ訪問。M・Kの洗濯の件はほぼ解消されている。しかし、社内の雰囲気にも慣れてきたのか、清掃途中に別の従業員に話しかけるなど私語が目立つようになったとあるため、M・Kに仕事に対する気持ちの向け方などについて話をしている。</td></tr>
<tr><td>R1.12.16</td><td>N社へ訪問。M・Kの仕事中の私語も目立たなくなってきたということ。</td></tr>
<tr><td>R2.1.27</td><td>N社へ訪問。M・K、N社担当者それぞれとの面談。現状課題はなくなってきたということ。</td></tr>
<tr><td>R2.2.27</td><td>N社へ訪問。特に問題はないということ。</td></tr>
<tr><td>R2.3.27</td><td>N社へ訪問。N社担当者より、M・Kの清掃場所が増えて、別の場所を行うようになったが、手順を守れなかったり、それを注意すると嘘をついてごまかそうとすることが出てきたという。M・KとN社担当者との3者で、嘘をついた場面を確認しながら話し合ったところM・Kも嘘を認め、今後気を付けると話があった。また、N社担当者も注意しながら見るという話があった。</td></tr>
<tr><td>R2.4.9</td><td>N社へ訪問。M・K、N社担当者のそれぞれと面談。問題なくなってきたということ。</td></tr>
<tr><td>R2.5.12</td><td>N社へ訪問。特に問題はないということ。</td></tr>
<tr><td>R2.6.24</td><td>N社へ訪問。特に問題はないということ。</td></tr>
<tr><td>②
現在の状況及び
支援効果</td><td colspan="2">現在N社では安定して仕事ができており、グループホームでも落ち着いた生活を送っている。生活支援はホームの世話人、F事業所職員が担当することでM・Kも安心している。N社とのやり取りについては、M・Kの障害特性を理解していただくこと、声のかけ方などを知っていただくための話し合いの機会が作れたことで、良好な関係を築けている。
月一回、就労定着支援員がN社へ訪問した際は、ナカポツセンターにも状況報告を頂いていた。またコミュニケーション面の課題から、N社との関係が大きく悪化する前にM・Kに注意を促したり、N社に助言をすることが出来た。
F事業所だけがM・Kの課題に向き合うのではなく、アドバイザーとしての役割をナカポツセンターが担うことで、スムーズな支援が出来ていた。また保佐人やグループホーム職員、相談支援事業所への状況報告も就労定着支援事業所から適宜行えており、生活支援機関からとても助かったという話があった。
支援体制図でも記載した関係性は、現在も崩れていない。</td></tr>
</table>

③ 障害者就業・生活支援センター側からの支援・連携上の課題	雇用主の反応として、就労移行支援事業所→ナカポツセンター→就労定着支援事業所と、支援する事業所が変わってきたが、その都度説明することにより混乱等はなかった。ナカポツセンターは課題があれば支援に入るという体制だが、就労定着支援事業所は月1回の定期面談があるので、このケースについてはN社にとって好都合であった。N社側も面談の機会を積極的に活用し、M・Kの言動に対してどのように対応したら良いかと助言を求めるようなことが多かった。就労定着支援事業所からナカポツセンターに支援の主軸が移るまでの3年間に、M・Kに課題があれば様々な機関が関わることになる。そのような場合、また3年という期限の中でM・Kの課題がクリアされないままナカポツセンター等の地域の支援機関に引き継がれることになる。就労定着支援事業所は3年経って直接支援の期間が終わっても、以降3年間の定着率が就労定着実績体制加算にも関わってくるため、課題がクリアされるまでは、それ以降も極力一緒に動いていく体制をとってもらえるとありがたく感じる。
就労定着支援事業所からの要望・意見	就労定着支援事業所はM・Kの支援が主軸になっている。しかし今回のケースは、M・Kの課題にどのように対応していくことが望ましいのかという点も含めN社からの相談も多くあった。N社との関係を作る意味でも、就労定着支援員に相談してもらえてよかったと話す。 さらに本来の就労定着支援の範疇からはみ出ているような支援もあったと思うが、M・Kの就労当初、N社担当者は「特に課題はない」と話しており、ナカポツセンターもそれほど就労定着支援に入らなかった。しかし、就労定着支援事業所が入る中で就労定着支援員が課題を見つけ、それをN社担当者と掘り下げていく中で、さらに次の課題を見つけて解決策の検討をすることが多かった。結果としてM・Kにとって、より安定した就業生活を送ることができていると感じる。 就職して2年が経つ頃から自己負担が発生し、月4,500円を負担している。作業態度が芳しくない状況もあり、自己負担が発生してもM・Kにとっては必要な支援だろうということで、M・K、保佐人も理解を示していた。支援途中で自己負担が発生するケースは今後もあり得るが、その際に支援を拒否された場合、申し訳ないが制度上どうしようもないのでナカポツセンターに繋ぎ検討していきたい。 今回のケースにおいては、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、ナカポツセンターの3つが同法人内にあったため、N社や保佐人も含めてスムーズなやり取りができた、特殊なケースだったと感じる。しかし本来であればM・Kの生活全般をコーディネートするべき相談支援専門員が情報を集め、然るべき機関に情報を流し、支援依頼するという、中心的な役割を担うべきであり、相談支援専門員にはそのような立ち位置でいるという意識を持っていただくことがスムーズな支援の一番の近道ではないかと感じる。