

社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター 能力開発部長兼職業能力開発施設所長・あけぼのの家所長が思う 「知的障害者への就労支援②」

1 就労支援のPDCAサイクル



前号では、障害のある方々が働くとした時、社会一般の常識や無理解から活動を阻まれることがあることや、障害特性により様々な困りごとを抱えておられることをお伝えしました。今号では、その方々の「自分らしく働く。或いは、働き続ける」ことを支援すべく、当施設が提供する福祉サービスについてご紹介させていただきます。

皆さんは「個別支援計画」という言葉を耳にされたことはありますか？私たちは、この個別支援計画に基づいて福祉サービスを提供しているのですが、それには、計画（Plan）→実行（Do）→確認（Check）→改善（Act）の4段階の行程を繰り返して継続的に業務を改善する方法（PDCAサイクル）を取り入れています。

施設をご利用いただく方々（以下：ご利用者）への支援をどのように提供しているかを説明します。まず、ご利用者各々の今の状況を評価（アセスメント）します。具体的には、ご本人の希望は？希望に対する状況は？希望を叶えようとする時には何が課題か？ご本人の強みは？苦手なことは？何から解決していくべきか？等々を評価します。

例えば、Aさんは、就職してお金を稼いで一人暮らしをしたいとの希望があります。この時、Aさんからは就職したいとの希望が出ていますが、一般の会社や事業所に就職して働き続けられる力があるのか否か、就職するなら希望の職種は決まっているのか？休まず通勤できる体力はあるのか？健康面はどうか？生活力はどうか？日常の生活を支援してくれる人はいるのか？等々、様々な視点から評価を行った後に、課題が何か、どのように支援していくかを考えます。

Aさんの場合、まだ希望の職種が決まっていませんでした。この場合、自分に合った職種を見つけることを目的として、それを具体化するための計画を立てていきます。まずはどんな仕事があるかを知るためにハローワークの求人を見に行くのも良いですし、障害のある方々が働いている職場を見学するのも良いかと思います。見学の後には実際に仕事を体験してみます。体験してみると、自身が思い描いていたイメージと違っていたという場合もあるでしょうし、イメージどおり楽しい仕事だと感じた。是非ともこの仕事に就きたい。と意欲を高められる場合もあるでしょう。

ここまでで、目標に対してどのように支援していくのかとの計画を立て（Plan）、実際に支援を行いました（Do）。この後、提供したサービスが適切だったのか否か、という上記のPDCAサイクルにおける確認（Check）の工程が入ります。これをモニタリングと言います。

提供したサービスが適切に機能していれば、そのままサービスを継続していくのが良いですし、課題が解決していれば、支援の終了もあり得るでしょう。逆に提供したサービスが機能していないのであれば、そのまま続けていても無意味と言えますので改善（Act）する必要があります。

つまり、計画した訓練内容や提供したサービスが、結果に結びついているのかいないのか、評価し、必要に応じて改善しながら次の計画へと進展していくのがPDCAサイクルです。

2 目標設定と支援内容

この目標の設定や支援の方法は、ご利用者お一人おひとりの特性や希望、課題等々により千差万別です。作業の遂行力を身につけることが目標となる方もおられれば、まずは挨拶や返事、報連相に規則の厳守といった基本的な労働習慣の取得が課題という方もおられます。更に細かく掘り下げる、自身の感情をコントロールする対人技能の取得や、基本的な生活リズム、食事や体調管理、服薬などの健康管理等々が課題となる方もおられます。





ここでのサービス提供で特に気をつけているのが、目標の設定と支援内容の検討です。目標が高すぎると、到達できなかっ場合、ご利用者は自分で自分のことを諦めてしまいかねませんし、障害の特性上出来ないことと分かっていながら、いつまでも改善を求めるような計画も無意味と言わざるを得ません。逆に、少し背伸びをすれば手が届くような目標設定であれば、努力次第で「やれば出来る！」と自信に繋げることが出来ます。

なお、目標に到達したのか否かを明確にするために、目標は具体的であること、さらに、計画をよく吟味し、ご利用者本人が興味を持って続けられる内容とすることを大切にしています。

3 「働きたい」を支援する障害福祉サービス

ここではご利用者の「働きたい」との思いを支援するための福祉サービスについて、ご紹介させていただきます。これらのサービスは、前述のPDCAサイクルを活用して提供しています。

・就労移行支援事業

一般の会社や事業所に就職することを目的とされている方に、作業や職場実習の機会を提供するほか、働く際に必要な知識や能力の向上を目的とした訓練、加えて求職活動に関する支援も行います。

・就労継続支援B型事業

一般の会社や事業所への就職が困難で、日中活動の充実などを目的に生産活動等への参加を希望する方に対して、作業等の機会を提供します。なかには、就労移行支援の役割を兼ねる事業所もあります。

・就労継続支援A型事業

一般の会社や事業所で雇われることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である方に対して、雇用契約の締結による就労の機会の提供や生産活動の機会を提供します。

・就労定着支援事業

就労移行支援、就労継続支援等の利用を経て一般の会社や事業所に雇われて6ヶ月を経過した方に対して、就労の継続を図ることを目的に、関係機関との連絡調整や社会生活を営む上での問題に関する相談、指導及び助言、その他必要な支援を行います。

今号では、当施設が各サービスをどのような意図を持って提供しているのか、どんなことを大切にしながら支援しているのかといった事について触れさせていただきましたが、到達目標に向けて支援するという点では、皆様の職場においても、「人材を育てる」との視点で通じるものがあったのではないかでしょうか。目標の設定や効果の確認などにおいて、当施設での支援の内容が参考になれば幸いです。

次号では、就職に向けた関係機関との連携や就職後の定着支援についてご紹介いたします。



社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター
能力開発部長兼職業能力開発施設所長・あけぼのの家所長

今 中 隆 洋



※兵庫県障害者就業支援ネットワーク会議 事務局

※社会福祉士

特別養護老人ホームで3年間ケアワーカーを努めた後、知的障害者施設の支援員として始めて障害のある方々の就労支援に携わり、気づけばもうすぐ30年。