

## 支援のスケジュールが知りたい!



### ジョブコーチ支援開始に向けての準備 (2週間~1ヶ月程度)

まずは、障害のある方、事業主、支援者から当センターにご相談ください。雇用と同時、雇用後、どのタイミングでも利用できます。

#### 障害のある方

- カウンセラー、ジョブコーチと顔合わせ
- ジョブコーチ支援の説明
- 不安なこと、困りごとの整理
- 職業評価で得意不得意の整理
- 安心して働くための具体的な方法の検討

#### 事業主

- 事業所に訪問しカウンセラー、ジョブコーチ、他機関支援者と顔合わせ
- ジョブコーチ支援の説明
- 配置部署、職務内容、指導体制を確認  
※雇用後の場合、ご本人の適応状況も確認
- 不安なこと、困りごとの確認
- 支援対象障害者の特性に応じた雇用管理方法や指導方法の協議
- (必要に応じて) 従業員向けの研修、職務設計に係る相談・調整

事前のアセスメントが大事です

### ジョブコーチ支援計画の作成、説明⇒同意

### ジョブコーチ支援 (標準2~3ヶ月 ※最大8ヶ月)

**集中支援期 (標準: 1週間に1~3回訪問) 課題改善に向けて集中的に支援します**

- > ジョブコーチ支援計画に基づき、事業所訪問を基本とした支援を行います。
- > 事業主に対して、支援対象障害者の状況を共有し雇用管理の方法や指導方法の理解促進にかかる助言を行います。

**移行支援期 (標準: 2週間に1回~1週間に1回訪問) 支援の主体をジョブコーチから事業主に移行します**

- > 新たな課題、目標に達成していない課題等について支援します。
- > 状況を見ながら支援頻度や支援時間を減らしていきます。
- > 段階的に支援の主体をジョブコーチから事業主にシフトできるように、雇用管理のノウハウをお伝えします。

### ジョブコーチ支援終了に係る振り返り・フォローアップ計画の説明⇒同意

#### フォローアップ

- > 支援終了後も必要に応じて職場訪問を行い、状況の変化の有無の確認等、経過を見守ります。
- > 「仕事内容が変わる」「担当者が変わる」等、状況の変化に応じて一時的に支援頻度を引き上げたり、再支援を行ったりすることも可能です。ご相談ください。

★ジョブコーチがいなくても安心して長く働ける・雇用できる状態を目指します★



# ジョブコーチ支援事業のごあんない

障害のある方が職場に適応できるように専門のスタッフがサポートします

## ジョブコーチ支援ってなに?

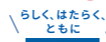
- ジョブコーチ支援とは、地域障害者職業センターのカウンセラーが作成した支援計画にもとづいて、専門のスタッフ(ジョブコーチ)が事業所に定期的に訪問し、障害のある方や事業主それぞれの職場定着や雇用に関する不安・困りごと(作業、コミュニケーション等)への対処方法について、相談やアドバイスをを行います。
- ジョブコーチは段階的に支援頻度や支援時間を減らしながら、最終的にはジョブコーチの定期訪問がなくても、事業主が効果的な雇用管理ができ、障害のある方と事業主がお互いにコミュニケーションをとって長く働ける・雇用できる状況を目指します。

## どんな支援をしてくれるの?

	支援対象障害者	支援対象事業主
<b>コミュニケーション</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・質問や報告のタイミング、内容を整理します。</li> <li>・職場の方への相談の仕方や伝える内容を一緒に考えます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象障害者への接し方について助言します。</li> <li>・支援対象障害者が事業主に相談しやすいような仕組み作りをお手伝いします。</li> </ul>
<b>業務内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・手順が合っているか確認し、作業のコツをお伝えします。</li> <li>・ミスを防ぐための方法を一緒に考えます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象障害者に合った業務内容やスピードを確認します。</li> <li>・必要に応じて、職務設計に係る助言を行います。</li> </ul>
<b>職場環境の調整</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主へ障害特性を伝え、働きやすい職場環境作りをお手伝いします。</li> <li>・オーバーペースにならないように、休憩の取り方について助言します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象障害者の障害特性についてお伝えし、必要な対応を一緒に考えます。</li> <li>・必要に応じて、従業員の方向けに障害特性に関する研修を行います。</li> </ul>
<b>不安や緊張、ストレスの軽減</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面談等を通じて、不安なことや困りごとをお伺いし、状況を整理したり、対処法や解決策を一緒に考えます。</li> </ul>	

## どんなタイミングで依頼すればいいの?

①雇用前の職場実習から、②雇用と同時に、③雇用後、どの時点でもご利用できます。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

#### 大阪支部 大阪障害者職業センター

〒541-0056 大阪府中央区久太郎町 2-4-11  
 クラボウアネックスビル 4階  
 TEL: 06-6261-7005 FAX: 06-6261-7066  
 E-mail: osaka-ctr@jeed.go.jp  
 (平日 8:45 ~ 17:00)

#### 大阪支部 大阪障害者職業センター南大阪支所

〒591-8025 堺市北区長曾根町 130-23  
 堺商工会議所会館 5階  
 TEL: 072-258-7137 FAX: 072-258-7139  
 E-mail: minamosaka-ctr@jeed.go.jp  
 (平日 8:45 ~ 17:00)

# Case 1. 精神障害のあるAさん

具体的には？

## 就職に向けての職場実習が決まり、ジョブコーチ支援を利用

Aさんは、初めての場面での緊張が強く、職業生活上の体調管理やストレス対処にも不安があります。また、過去には、周囲の評価を気にしすぎたり、ペース配分が分からず頑張りすぎてしまい、不調になったこともありました。

事業主は精神障害のある方の雇用経験がなく、受け入れに不安を感じていたため、カウンセラーからAさんの特性や雇用管理上のポイントについて従業員の方に対して研修を実施した上で、職場実習開始と同じタイミングでジョブコーチ支援をスタートしました。

### 障害のある方に対する支援

- 実習初日は、Aさんの不安や緊張を和らげるため、ジョブコーチが始業からほぼ終日職場で支援を行いました。
- 休憩時間を利用してAさんと面談を行い、困っていることや不安に感じていることの確認や相談を行いました。また、Aさんが相談しやすくするため、指導担当者との関係ができるまでジョブコーチが橋渡しを行いました。
- Aさん、指導担当者、ジョブコーチとの面談を定期的にもち、事業主の求める精度やスピードのレベル、Aさんの達成状況を確認できる機会を設定しました。作業ではオーバーペースにならないように、業務量の調整、休憩の取り方について助言しました。

### 障害者職業センター カウンセラーやジョブコーチ



### 事業主に対する支援

- Aさんの特性に合わせた目標設定や評価及びフィードバックの仕方に関する助言をしました。
- 業務範囲やAさんに対する指摘の仕方について、指導担当者と一緒に相談しました。
- 健康管理に係る面談の実施方法やポイントについて助言しました。事業主が面談する際は、最初は同席し必要な助言を行いました。

### 関係機関との連携

- 支援開始前に、カウンセラーがAさんの通院する医療機関に受診同行し、具体的な症状や就業上の留意事項等に関して主治医から専門的な助言を得て、ジョブコーチ支援計画を作成しました。
- 支援スタート後も、カウンセラーやジョブコーチから、支援の進捗状況を医療機関に伝えました。
- ストレスが生じて体調が良くないとき等は、主治医の助言のもと、カウンセラーやジョブコーチと適宜相談をしました。

### Aさんの感想

- 慣れない職場で不安でしたが、最初のうちジョブコーチがいてくれて心強かったです。指導担当者との相談も徐々にスムーズにできるようになりました。
- 定期的な面談では、気になっていること等いろいろ話を聞いてもらって助かりました。
- 会社の方と面談するようになって、指導に対する考えや自分の評価が分かって安心しました。



### 事業主の感想

- 最初は、ミスに対して指摘してよいのか、一定水準以上の作業を求めてもよいのか分からなかったのですが、目標設定や仕事の設定の仕方等について相談にのってもらい助かりました。
- 健康管理のケアは、正直専門家ではないのでよくわかりませんが、Aさんがストレスを感じる場面や、その際のAさんの変化（サイン）等、おさえどころを把握できました。
- Aさんとの面談の仕方もジョブコーチが行う様子を見てイメージができました。



# Case 2. 発達障害のあるBさん

具体的には？

## 雇用後1年経過し職場適応上の課題が見られるようになり、ジョブコーチ支援を利用

事業主から「現在雇用しているBさんが『持ち場を勝手に離れる』『指導担当者の指示を聞かない』等の状況があり困っている」と連絡が入りました。翌週カウンセラーが事業所を訪問し、指導担当者及びBさんから就労状況の聞き取りを行いました。併せて、Bさんの実際の作業ぶりや職場環境について数日訪問して確認しました。その結果、1日の流れや作業量の目安が不明確である等の環境面の課題も確認されました。Bさんへの支援と併せて、業務量の見通しを示す等指導方法に係る協力を得ながら、ジョブコーチ支援を行うことについて、Bさん、事業主と合意スタートしました。

### 障害のある方に対する支援

- 集中力が維持しにくいこと、作業の終わりが分からないことに関してジョブコーチと相談しました。
- 指導の背景には「しっかり育ててもらいたい」という指導担当者の気持ちがあることをジョブコーチから助言し、さらに、具体的な指導内容も取り違いないように、その意味合いを解説する等したところ、相互理解が深まり、指導担当者との関係が改善していきました。
- 職場のルールを明文化し、実際に守れるように支援を行いました。

### 障害者職業センター カウンセラーやジョブコーチ



### 事業主に対する支援

- 1日の目標数や、午前 / 午後に行う作業量を定め、見通しが持てる指導方法について助言しました。
- 指導担当者から指示がなくても、Bさん自身で次の作業を確認できるスケジュールボードを作成しました。ボードに記載することで、指導担当者・Bさん両者のコミュニケーションの負担を軽減することができました。

### 家族との連携

- 入職時と比べ事業所の評価が下がり、今後の見通しについて家族が不安を感じていたため、今後の支援方針や進捗状況、事業主の評価について、カウンセラーから家族に説明し、その後も共有を図りました。
- Bさんの様子が変わったことや気づいたことは適宜連絡いただくように依頼し、連携した支援を行いました。



### Bさんの感想

- 以前はどうして注意を受けるのか分かりませんでした。最近では、相談の中でジョブコーチが解説してくれるので少し分かるようになりました。
- 集中できないとき、何をすればよいか分からないときが、以前と比べて減ったような気がします。
- 自分が働き続けるために、守るべきルールや改善すべき事柄が段々分かるようになりました。



### 事業主の感想

- 問題が生じたときに、原因や対策が分からず困っていましたが、ジョブコーチと一緒に相談にのってもらい助かりました。
- 現場の指導担当者の困り感や負担感についても、相談にのってもらえてよかったです。
- 職場でできるレベルの現実的な対策を助言してもらいました。

