



人には「希望を持てば、
変われる可能性」があります。

金森 実際の就職に先立って、利用者が提携企業の現場で働く「体験実習」も行っているのですが、その受け入れ先もコロナ禍で減少傾向です。

松本 通所についての影響もあります。所内で利用者が密にならないように、利用時間をなるべくずらして、集まる人数を少なくしてリスクヘッジしています。利用者同士のコミュニケーションもよい訓練になるし、利用者にとって楽しみにもなるのですが、その機会が減ってしまいました。

金森 ただ、うちの施設は京都の地で11年間就労移行支援事業所をやってきたので、さまざまな業種の企業に幅

広いネットワークを持っています。それを駆使して、コロナ禍でもできるだけ本人の希望に沿う職業に就くための働きかけを行っています。全国的に、コロナ禍以降は就職率が下がった就労支援事業所も多いなか、うちは例年と同等の結果を出せています。いや、同等どころか、昨年中に就職した利用者は24人で、過去5年間で最高の人数です。

Q これは、他の就労移行支援事業所と比べても高い水準ですか？

金森 はい。厚生労働省は一つの目安として、「就労移行支援事業所で、定員に対して就職後半年以上の定着者が50%以上であればもっとも高い評価区分」と見なしています。その中であって、うちは定員20人で24人が就職し半年の継続をしているのですから、就職後半年定着の率はじつに120%で、突出して高いといえます。

利用者と「一生つきあう覚悟」で

Q 就職率が高いに越したことはないわけですが、就職してからの支援も重要になりますね。

金森 そうですね。精神面も含めて体調が不安定であったり、人間関係の構築が苦手だったりして、精神障害者にとつては職場で軌道に乗るまでのハードルが高いですから。そのために、「ジョブコーチ（職場適応援助者）」と「就労定着支援」というサポートを行っています。

Q 二つは違うんですか？

金森 どちらも、利用者が就職した職場にスタッフが訪問したりして、定着するための支援を行う点は同じです。ただ、ジョブコーチのほうは「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められた制度で、資格を取って登録し

たスタッフがいきます。

長井 ワークネットきょうの場合、私ともう1人、松岡というジョブコーチがおります。有資格者は2人以外にもいますが、ジョブコーチとして登録しているスタッフがその2人ということです。

松本 ちなみに、私もジョブコーチの資格は持っていますが、仕事としては就労定着支援を行っています。

金森 あと、二つの違いとしては、ジョブコーチは働き始めてから慣れるまでの導入部分の支援がメインで、就労定着支援は慣れて落ち着いてから起きる問題に対応することがメインになります。そのため、定着支援のほうは就職後半年経ってから始まり、最大3年間支援を続けるという形になっています。基本的にはその職場で働き続けるためのサポートですが、転職をサポートすることもあります。

松本 就職した職場に慣れて安定したように見えても、ずっと安定したままではいけないケースが多いのが、精神障害を持った方の特色だと思います。波があることを前提につきあう必要があるんですね。そして、困りごとが起きたときにはサポートをします。本人の話を聴くのはもちろん、主治医と連携を取ったり、職場の方と話し合ったり……。

長井 就労定着支援は最大3年間が期限ですが、うちの場合は3年が過ぎても、無償でサポートを続けています。長い人だと、10年くらいのつきあいになります。

金森 事業の採算性はもちろん重要ですが、「お金にならないことは一切しない」という姿勢ではなく、利用者にとって必要な支援を継続していくことが事業所の姿勢です。

長井 「一度担当した利用者とは、一生つきあっていく」というくらいの覚悟を持ってやっています。